

NISTEP REPORT No. 162

科学技術の状況に係る総合的意識調査
(NISTEP 定点調査 2014)

データ集

2015年3月

文部科学省 科学技術・学術政策研究所

2014 NISTEP Expert Survey on Japanese S&T and Innovation System, Data Book

March 2015

National Institute of Science and Technology Policy (NISTEP)
Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT)
Japan

本報告書の引用を行う際には、出典を明記願います。

科学技術の状況に係る総合的意識調査(NISTEP定点調査2014)データ集

文部科学省 科学技術・学術政策研究所

要旨

「科学技術の状況に係る総合的意識調査(以下、NISTEP定点調査)」は、研究費の使いやすさ、基礎研究の多様性など通常の研究開発統計からは把握しにくい、日本の科学技術やイノベーションの状況について、産学官の研究者や有識者への意識調査から明らかにすることを目的にした調査である。

本調査の特徴は、同一の回答者に、毎年、同一のアンケート調査を実施する点である。回答者には前年度の本人の回答結果を示し、前年度と異なる回答をした質問については回答の変更理由を、前年度と同じ回答であっても補足などがある場合には意見等の記入を依頼した。本報告書で報告するNISTEP定点調査2014は、第4期科学技術基本計画期間中の2011～15年度の5年間にわたって実施する調査の第4回であり、2014年9月24日～12月19日に実施した。

NISTEP定点調査2014では、「①過去10年の大学や公的研究機関における研究活動の変化」、「②研究に必要な外部資金の規模」、「③研究者の研究活動に対する満足度とその要因」、「④修士や博士を採用するにあたって重視する能力」の4点について深掘調査を実施した。

本報告書はNISTEP定点調査2014の集計結果や自由記述をまとめたデータ集である。

2014 NISTEP Expert Survey on Japanese S&T and Innovation System (2014 NISTEP TEITEN survey), Data Book

National Institute of Science and Technology Policy, Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology

ABSTRACT

NISTEP expert survey on Japanese S&T and innovations system (NISTEP TEITEN survey) aims to track the status of S&T and innovation system in Japan through the survey to Japanese experts and researchers in universities, public research institutions, and private firms. It asks for respondents' recognitions on the status of the S&T and innovation system.

The NISTEP TEITEN survey is a panel survey which is conducted annually in the duration of the fourth S&T basic plan (FY2011 – 2015). The 2014 NISTEP TEITEN survey is the fourth round. The survey was conducted from September 24, 2014 to December 19, 2014. The same questionnaire was sent to the same respondents who were selected in the first round. Individual responses to 2013 NISTEP TEITEN survey were fed back to respondents in 2014 NISTEP TEITEN survey. Respondents were asked to provide comments about why he/she changed their recognition from the previous survey or comments about supplemental information about their recognition.

Additional detailed survey was conducted for the following four issues; 1) the changes in the form of research activities and in behavior of researchers in Japanese universities and public research institutions in the past decade, 2) the size of external funding that is needed to conduct research, 3) researchers' satisfaction on research activities and its factors, 4) capabilities on which high priority are placed when hiring masters or doctorate holders.

This report is the data book which shows detailed results of 2014 NISTEP TEITEN survey.

(裏白紙)

目次

データの見方.....	1
指数の計算方法.....	1
回答者属性.....	2

全問集計結果

Part 1 大学や公的研究機関における研究開発の状況

【若手人材】

[若手研究者の状況]

問 1 若手研究者数の状況.....	5
問 2 若手研究者に自立と活躍の機会を与えるための環境整備の状況.....	8
問 3 若手研究者の自立性(例えば、自主的・独立的に研究開発を遂行する能力)の状況.....	12
問 4 海外に研究留学や就職する若手研究者数の状況.....	15
問 5 長期的な研究開発のパフォーマンスの向上という観点から、今後、若手研究者の比率をどうすべきですか.....	18

[研究者を目指す若手人材の育成の状況]

問 6 現状として、望ましい能力を持つ人材が、博士課程後期を目指しているか.....	21
問 7 望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指すための環境整備の状況.....	25
問 8 博士号取得者がアカデミックな研究職以外の進路も含む多様なキャリアパスを選択できる環境整備に向けての取組状況.....	28
問 9 (自由記述)大学・公的研究機関において、優秀な若手研究者の育成や確保を行うために、今後どのような取り組みが必要か.....	31

【研究者の多様性】

[女性研究者の状況]

問 10 女性研究者数の状況.....	45
問 11 より多くの女性研究者が活躍するための環境改善の状況.....	47
問 12 より多くの女性研究者が活躍するための採用・昇進等の人事システムの工夫の状況.....	50

[外国人研究者の状況]

問 13 外国人研究者数の状況.....	53
問 14 外国人研究者を受け入れる体制の状況.....	56
問 15 (自由記述)大学・公的研究機関において、多様な研究者が活躍できるための環境を構築するために、今後どのような取り組みが必要か.....	59

[研究者の業績評価の状況]

問 16 研究者の業績評価において、論文のみでなくさまざまな観点からの評価が充分に行われているか.....	69
問 17 業績評価の結果を踏まえた、研究者へのインセンティブ付与の状況.....	72

【研究環境や研究施設・設備】

[研究環境の状況]

問 18	研究開発にかかる基本的な活動を実施するうえでの基盤的経費の状況	75
問 19	科学研究費助成事業(科研費)における研究費の使いやすさ	78
問 20	研究費の基金化は、研究開発を効果的・効率的に実施するのに役立っているか	81
問 21	研究時間を確保するための取り組みの状況	83
問 22	研究活動を円滑に実施するための業務に従事する専門人材(リサーチアドミニストレータ)の育成・確保の状況	86
問 23	(自由記述)大学や公的研究機関において、研究開発に集中できる環境を構築するために、どのような取り組みが必要か	90

[研究施設・設備の整備等の状況]

問 24	研究施設・設備の程度は、創造的・先端的な研究開発や優れた人材の育成を行うのに充分か	100
問 25	(自由記述)研究施設・設備の状況について	103

Part 2 研究開発とイノベーションの橋渡し等の状況

【産学官連携】

[産学官のシーズとニーズのマッチングの状況]

問 1	民間企業に対する技術シーズの情報発信の状況	109
問 2	民間企業が持つニーズ(技術的課題等)への関心の状況	112
問 3	民間企業が持つニーズ(技術的課題等)の情報が得られているか	115

[産学官の橋渡しの状況]

問 4	民間企業との研究情報の交換や相互の知的刺激の量	118
問 5	民間企業との間の人材流動や交流(研究者の転出・転入や受入など)の度合	121
問 6	民間企業との橋渡し(ニーズとシーズのマッチング、産学官のコミュニケーションの補助等)をする人材の状況	124

[大学や公的研究機関の知的財産の活用状況]

問 7	知的財産に関わる運用(知的財産の管理、権利の分配など)は円滑か	128
問 8	研究開発から得られた知的財産の民間企業における活用状況	131
問 9	産学官連携活動が、研究者の業績として十分に評価されているか	134

[地域が抱えている課題解決への貢献の状況]

問 10	地域が抱えている課題解決のために、地域ニーズに即した研究に積極的に取り組んでいるか	137
問 11	(自由記述)産学官連携の状況について	140

[研究開発人材育成の状況]

問 13	産業界や社会が求める能力を有する研究開発人材の提供	150
問 14	研究開発人材の育成に向けた民間企業との相互理解や協力の状況	153
問 15	(自由記述)研究開発人材の育成について	156

【科学技術予算や知的・研究情報基盤】

[科学技術予算等の状況]

問 16	科学技術に関する政府予算は、日本が現在おかれている科学技術の全ての状況を鑑みて充分か.....	163
問 17	競争的研究資金にかかわる間接経費は、十分に確保されているか.....	166
問 18	(自由記述)科学技術予算の状況について.....	169

[知的基盤や研究情報基盤の状況]

問 19	我が国における知的基盤や研究情報基盤の状況.....	178
問 20	公的研究機関が保有する最先端の共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度.....	181
問 21	(自由記述)知的基盤や研究情報基盤の状況について.....	184

【基礎研究】

問 22	将来的なイノベーションの源としての基礎研究の多様性の状況.....	189
問 23	将来的なイノベーションの源として独創的な基礎研究が十分に実施されているか.....	192
問 24	資金配分機関のプログラム・オフィサーやプログラム・ディレクターは、その機能を十分に果たしているか.....	195
問 25	我が国の大学や公的研究機関の研究者の、世界的な知のネットワークへの参画状況.....	198
問 26	我が国の基礎研究において、国際的に突出した成果が十分に生み出されているか.....	201
問 27	基礎研究をはじめとする我が国の研究開発の成果はイノベーションに充分につながっているか.....	204
問 28	(自由記述)我が国の大学・公的研究機関における基礎研究の多様性や独創性を確保するために、どのような取り組みが必要か.....	207

【社会と科学技術イノベーション政策】

問 29	国は、科学技術やイノベーション及びそのための政策の内容や、それらがもたらす効果と限界等についての説明を充分に行っているか.....	217
問 30	国は、科学技術イノベーション政策の企画立案、推進に際して、国民の幅広い参画を得るための取り組みを、充分に行っているか.....	220
問 31	国や研究者コミュニティは、科学技術に関連する倫理的・法的・社会的課題について充分に対応しているか.....	222
問 32	国や研究者コミュニティは、研究活動から得られた成果等を国民に分かりやすく伝える役割を十分に果たしているか.....	225
問 33	(自由記述)社会と科学技術イノベーション及びそのための政策の関係について.....	228

Part 3 イノベーション政策や活動の状況

【重要課題の達成に向けた推進体制構築の状況】

問 1	科学技術イノベーションを通じて達成すべき重要課題についての認識が、産学官で充分に共有されているか.....	234
問 2	科学技術イノベーションを通じて重要課題を達成するための戦略や国家プロジェクトが、産学官の協力のもと充分に実施されているか.....	236
問 3	重要課題達成に向けた、国による研究開発の選択と集中は充分か.....	238
問 4	重要課題達成に向けた技術的な問題に対応するための、自然科学の分野を超えた協力は充分か.....	240
問 5	重要課題達成に向けた社会的な問題(制度問題、倫理問題など)に対応するために、人文・社会科学の知識が充分に活用されているか.....	242

問 6	(自由記述)重要課題の達成に向けた推進体制を構築するために、どのような取り組みが必要か.....	244
-----	--	-----

【科学技術イノベーションに関する新たなシステムの構築の状況】

問 7	規制の導入や緩和、制度の充実や新設などの手段の活用状況.....	248
問 8	科学技術をもとにしたベンチャー創業への支援の状況.....	250
問 9	総合特区制度の活用、実証実験など先駆的な取り組みの場の確保の状況.....	252
問 10	政府調達や補助金制度など、市場の創出・形成に対する国の取り組みの状況.....	254
問 11	産学官が連携して国際標準を提案し、世界をリードするような体制整備の状況.....	256
問 12	我が国が強みを持つ技術やシステムの海外展開についての、官民が一体となった取り組みの状況.....	258
問 13	(自由記述)イノベーションを通じて、経済的、社会・公共的価値を生み出す上で、何が隘路となっているか.....	260

【グリーンイノベーションの状況】

問 14	グリーンイノベーションの重要課題の達成につながるような研究開発の活発度.....	263
問 15	ここ数年、我が国で実現した最も顕著なグリーンイノベーションについて、その内容をお書き下さい.....	265
問 16	グリーンイノベーションの重要課題の達成に向けて、我が国で特に強化が必要な取り組みは何ですか。必要度が高い順に項目を3つまで選び、その番号をご記入下さい.....	268
問 17	(自由記述)グリーンイノベーションの重要課題の達成のために、どのような取り組みが必要か.....	275

【ライフイノベーションの状況】

問 18	ライフイノベーションの重要課題の達成につながるような研究開発の活発度.....	278
問 19	ここ数年、我が国で実現した最も顕著なライフイノベーションについて、その内容をお書き下さい.....	280
問 20	ライフイノベーションの重要課題の達成に向けて、我が国で特に強化が必要な取り組みは何ですか。必要度が高い順に項目を3つまで選び、その番号をご記入下さい.....	282
問 21	(自由記述)ライフイノベーションの重要課題の達成のために、どのような取り組みが必要か.....	289

【東日本大震災からの復旧・復興】

問 22	(自由記述)東日本大震災からの復旧・復興に科学技術が貢献できること、科学技術が貢献する上で現在障害になっている事項.....	292
問 23	(自由記述)自然災害をはじめとする様々な災害等から、人々の生活の安全を守るため科学技術にはどのような貢献が求められるか.....	296

2014 年度深掘調査

【過去 10 年の大学や公的研究機関における研究活動の変化】

問 1-1	過去 10 年の大学や公的研究機関における研究活動の変化(研究の内容)	
①	新しい研究領域を生み出すような挑戦的な研究.....	300
②	異分野の融合を目指す研究.....	301
③	細分化された知を俯瞰して総合的な観点から捉える研究.....	302
④	新たな研究テーマを見出すための探索的な研究.....	303
⑤	組織ミッション(地域貢献、社会貢献など)に合わせた研究.....	304
⑥	社会的課題の解決や経済的な価値の創出を直接的な目的とした研究.....	305
⑦	産業に必要な基盤技術についての研究(材料試験など).....	306
⑧	一時的な流行を追った研究.....	307

問 1-2	過去 10 年の大学や公的研究機関における研究活動の変化(研究者の行動)	
①	長期的な研究戦略を重視して、研究テーマにじっくりと取り組む研究者	308
②	短期的な成果が出ることを強く志向する研究者	309
③	研究の成果として論文の数を重視する研究者	310
④	研究の成果として論文以外のアウトプット(特許、技術の実装等)を出す研究者	311
⑤	成果の出る確実性が高い研究を行う研究者	312
⑥	(評価に対応するために)成果を細切れに発表する研究者	313
問 1-3	我が国として研究力を維持する必要があるにも関わらず、研究者の層が明白に薄くなっていると思われる研究領域や分野	314

【研究を実施するために必要な外部資金の規模】

問 2-1	研究を実施する(研究室を運営するなど)ために必要な外部資金の規模	
①	最低限必要な外部資金の規模(単年度当たり)	322
②	理想的な外部資金の規模	323

【研究活動に対する満足度】

問 3-1	現在のあなたの研究活動に対する満足度	324
問 3-2	研究活動に対して「1:不満足」「2:やや不満足」と感じる要因	325
問 3-2	研究活動に対して「4:満足」「3:やや満足」と感じる要因	336
問 3-3	大学や公的研究機関の研究者が高い満足度をもって研究活動を行うには、何が必要か(第 5 期科学技術基本計画への期待も含めて)。	347

【修士や博士を採用するにあたって重視する能力】

問 4-1	修士を採用するにあたって重視する能力	358
問 4-2	博士を採用するにあたって重視する能力	360
問 4-3	博士に求められる能力の中で、今後、その重要性が増すもの	362

参考資料

- 大学・公的研究機関グループ調査票(研究者用)
- イノベーション俯瞰グループ調査票
- 回答者名簿
- 謝辞
- 調査担当

(裏白紙)

データの見方

NISTEP 定点調査 2014 の全問集計結果を以降に示す。定点調査の質問形式には、6 点尺度、順位付け、自由記述式の 3 種類がある。本データ集ではこれらの質問について、以下の(1)~(3)に示した情報を掲載した。

(1) 6 点尺度の質問

- 属性毎の指数の集計値。指数については平均値、中央値、第 1 四分位値、第 3 四分位値を掲載した。

(2) 順位付けの質問

- 属性毎の指数の集計値。

(3) 意見の変更理由および自由記述式の質問

- 原則すべてを修正せずに掲載した。ただし、明らかな誤字については修正を加えた。また、明らかに質問の趣旨と異なる記述、単に回答の変化について述べた記述(評価を上げたなど)については、削除または変更を加えた。
- これに加えて、大学等の具体名が出ている記述は、該当箇所を伏せ字にした。ただし、ノーベル賞受賞者については、伏せ字にしても誰を指しているかが明らかであるため、名前をそのまま掲載している。

指数の計算方法

6 点尺度による回答(定性的評価)を定量化し、比較可能とするために指数を求めた。計算方法は、まず 6 点尺度を、「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 ポイントに変換した。次に、「1」から「6」までのそれぞれのポイントとその有効回答者人数の積を求め、次にそれぞれの積の値を合計し、その合計値を各指数の有効回答者の合計人数で除している。

$$\text{6段階による回答の指数} = \frac{\sum_{i=1}^6 (a_i \times b_i)}{\sum_{i=1}^6 b_i} \quad \begin{array}{l} i : \text{6段階のうち選択した「1」} \sim \text{「6」} \\ a_i : i \text{の指数値 (単位: ポイント)} \\ b_i : i \text{を選択した有効回答者数} \end{array}$$

順位付けの質問については、以下の方法で選択項目ごとに指数を求めている。順位付けの質問では、回答者は複数の選択項目から第 1 位から第 3 位を選択する。そこで、第 1 位→30/3 ポイント、第 2 位→20/3 ポイント、第 3 位→10/3 ポイントに変換した。次に、選択項目ごとに、各順位のポイントとその有効回答者人数の積を求め、次にそれぞれの積の値を合計し、第 1 位の有効回答者数で除した。

$$\text{順位付けの回答の指数} = \frac{\sum_{j=1}^3 (c_j \times d_j)}{d_1} \quad \begin{array}{l} j : \text{第1位} \rightarrow 1, \text{第2位} \rightarrow 2, \text{第3位} \rightarrow 3 \\ c_j : j \text{の指数値 (単位: ポイント)} \\ d_j : j \text{を選択した有効回答者数} \end{array}$$

回答者属性

本調査の調査対象者は、大学・公的研究機関グループ(約 1,000 名)とイノベーション俯瞰グループ(約 500 名)からなる。前者は大学・公的研究機関長や教員・研究者から構成され、後者は産業界等の有識者や研究開発とイノベーションの橋渡しを行っている方などから構成されている。

図表 1 に各回答者グループの回答率を示す。全送付数 1,460 件に対して、1,252 件の回答が寄せられた。全体では 85.8%とNISTEP 定点調査 2013 に引き続き、非常に高い回答率となった。回答者グループ別の回答率は、大学・公的研究機関グループで 88.3%、イノベーション俯瞰グループで 80.9%である。

大学回答者については、論文シェアによる大学グループ別、大学部局分野別、年齢別の集計が可能となるように調査対象者の選定を行った。具体的には、科学技術政策研究所、NISTEP Report No. 122 「日本の大学に関するシステム分析」(2009 年 3 月公表)にもとづき、日本の大学を論文シェアによってグループ分けし、各大学グループについて一定数の調査対象者数が得られるようにしている。

大学グループは日本国内の論文シェア(2005 年～2007 年)を用いてグループ分けしている。日本国内の論文シェアが、5%以上の大学は第 1 グループ、1%以上～5%未満の大学は第 2 グループ、0.5%以上～1%未満の大学は第 3 グループ、0.05%以上～0.5%未満の大学は第 4 グループとした。

図表 1 各グループの回答率

グループ	送付数	回答数	回答率
大学・公的研究機関グループ	958	846	88.3%
学長・機関長等	93	91	97.8%
拠点長等	23	13	56.5%
研究者	842	742	88.1%
イノベーション俯瞰グループ	502	406	80.9%
全体	1,460	1,252	85.8%

大学・公的研究機関グループの回答者属性

大学・公的研究機関グループの回答者属性を図表 2 に示す。

図表 2 大学・公的研究機関グループの回答者属性

		実数	割合
性別	男性	763	90.2%
	女性	83	9.8%
年齢	39歳未満	187	22.1%
	40～49歳	293	34.6%
	50～59歳	240	28.4%
	60歳以上	126	14.9%
職位	社長・役員、学長等クラス	91	10.8%
	部・室・グループ長、教授クラス	314	37.1%
	主任研究員、准教授クラス	299	35.3%
	研究員、助教クラス	138	16.3%
	その他	4	0.5%
業務内容	主に研究(教育研究)	515	60.9%
	主にマネージメント	102	12.1%
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	220	26.0%
	その他	9	1.1%
雇用形態	任期あり	267	31.6%
	任期なし	579	68.4%
所属機関区分	大学	732	86.5%
	公的研究機関	114	13.5%
	民間企業等	0	0.0%
大学種別	国立大学	505	69.0%
	公立大学	61	8.3%
	私立大学	166	22.7%
大学グループ	第1グループ	134	18.3%
	第2グループ	232	31.7%
	第3グループ	160	21.9%
	第4グループ	206	28.1%
大学部局分野	理学	102	13.9%
	工学	241	32.9%
	農学	77	10.5%
	保健	229	31.3%
	無し(学長、拠点長等)	83	11.3%

イノベーション俯瞰グループの回答者属性

イノベーション俯瞰グループの回答者属性を図表 3 に示す。なお、民間企業等は民間企業、病院、その他をまとめたものである。

図表 3 イノベーション俯瞰グループの回答者属性

		実数	割合
性別	男性	383	94.3%
	女性	23	5.7%
年齢	39歳未満	16	3.9%
	40～49歳	66	16.3%
	50～59歳	155	38.2%
	60歳以上	169	41.6%
職位	社長・役員、学長等クラス	163	40.1%
	部・室・グループ長、教授クラス	160	39.4%
	主任研究員、准教授クラス	33	8.1%
	研究員、助教クラス	8	2.0%
	その他	42	10.3%
業務内容	主に研究(教育研究)	37	9.1%
	主にマネジメント	202	49.8%
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	111	27.3%
	その他	56	13.8%
雇用形態	任期あり	149	36.8%
	任期なし	256	63.2%
所属機関区分	大学	102	25.1%
	公的研究機関	20	4.9%
	民間企業等	284	70.0%

全問集計結果

(裏白紙)

Q1-1. 若手研究者の数は充分だと思いますか。

	2014年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年
	1	2	3	4	5	6																	
回答者グループ	7	158	365	152	93	51	20	839	3.0	1.9	2.9	4.5	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	-	-0.05	0.05	-0.02	-	-0.02
	7	130	307	136	87	47	18	725	3.1	1.9	2.9	4.6	3.1	3.0	3.1	3.1	3.1	-	-0.06	0.05	-0.01	-	-0.03
	0	28	58	16	6	4	2	114	2.4	1.7	2.5	3.3	2.3	2.4	2.4	2.4	2.4	-	0.05	0.04	-0.08	-	0.01
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	6	147	328	141	81	44	16	757	2.9	1.9	2.8	4.4	3.0	2.9	2.9	2.9	2.9	-	-0.09	0.03	-0.01	-	-0.06
	1	11	37	11	12	7	4	82	3.5	2.1	3.0	5.3	3.1	3.4	3.6	3.5	3.5	-	0.31	0.23	-0.15	-	0.39
年齢	2	39	60	37	22	20	7	185	3.4	1.9	3.2	5.2	3.6	3.6	3.6	3.4	3.4	-	-0.03	0.07	-0.23	-	-0.19
	3	43	138	50	37	13	9	290	3.1	2.0	2.9	4.6	2.9	2.8	3.0	3.1	3.1	-	-0.08	0.19	0.11	-	0.22
	2	57	100	45	23	12	1	238	2.6	1.7	2.7	4.1	2.4	2.5	2.5	2.6	2.6	-	0.06	-0.01	0.14	-	0.18
	0	19	67	20	11	6	3	126	2.8	2.0	2.8	4.0	3.1	3.0	3.0	2.8	2.8	-	-0.10	-0.04	-0.12	-	-0.26
所属機関区分	7	130	307	136	87	47	18	725	3.1	1.9	2.9	4.6	3.1	3.0	3.1	3.1	3.1	-	-0.06	0.05	-0.01	-	-0.03
(イノベ俯瞰Gを含む)	0	28	58	16	6	4	2	114	2.4	1.7	2.5	3.3	2.3	2.4	2.4	2.4	2.4	-	0.05	0.04	-0.08	-	0.01
業務内容	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	5	97	202	90	68	38	15	510	3.2	1.9	3.0	4.9	3.1	3.0	3.1	3.2	3.2	-	-0.12	0.04	0.12	-	0.04
	0	20	54	17	7	1	3	102	2.5	1.8	2.6	3.6	2.8	2.7	2.6	2.5	2.5	-	-0.13	-0.08	-0.12	-	-0.33
	2	40	102	44	18	12	2	218	2.8	1.9	2.8	4.1	2.7	2.9	3.0	2.8	2.8	-	0.16	0.16	-0.27	-	0.05
	0	1	7	1	0	0	0	9	2.0	2.0	2.5	3.0	2.4	3.1	2.5	2.0	2.0	-	0.70	-0.64	-0.50	-	-0.44
職位	0	13	47	17	9	3	2	91	2.9	2.0	2.8	4.1	3.1	3.1	3.0	2.9	2.9	-	0.06	-0.12	-0.17	-	-0.22
	2	68	140	58	30	13	3	312	2.6	1.8	2.7	4.1	2.5	2.5	2.6	2.6	2.6	-	0.01	0.01	0.09	-	0.11
	2	54	125	51	37	23	7	297	3.1	1.9	2.9	4.8	2.9	2.9	3.1	3.1	3.1	-	0.04	0.23	0.01	-	0.28
	3	22	50	26	17	12	8	135	3.6	2.1	3.2	5.3	3.7	3.5	3.6	3.6	3.6	-	-0.22	0.08	-0.02	-	-0.16
	0	1	3	0	0	0	0	4	1.5	1.7	2.2	2.8	2.0	3.0	1.3	1.5	1.5	-	1.00	-1.67	0.17	-	-0.50
雇用形態	4	44	113	49	36	14	7	263	3.1	2.0	3.0	4.7	3.4	3.3	3.3	3.1	3.1	-	-0.14	0.09	-0.23	-	-0.28
	3	114	252	103	57	37	13	576	2.9	1.9	2.8	4.4	2.8	2.8	2.9	2.9	2.9	-	0.01	0.05	0.07	-	0.13
大学種別	6	92	208	100	51	33	15	499	3.1	1.9	2.9	4.6	3.1	3.0	3.1	3.1	3.1	-	-0.05	0.04	-0.01	-	-0.01
(大学・公的機関Gを対象)	0	11	28	9	10	3	0	61	2.9	1.9	2.8	4.6	3.2	3.0	3.1	2.9	2.9	-	-0.16	0.05	-0.18	-	-0.30
	1	27	71	27	26	11	3	165	3.2	2.0	3.0	4.9	3.2	3.1	3.2	3.2	3.2	-	-0.07	0.07	0.02	-	0.02
大学グループ	0	21	46	33	17	11	6	134	3.5	2.1	3.3	5.0	3.8	3.6	3.6	3.5	3.5	-	-0.20	-0.04	-0.02	-	-0.26
(大学・公的機関Gを対象)	5	45	87	46	31	17	1	227	3.0	1.9	3.0	4.7	3.0	2.9	3.0	3.0	3.0	-	-0.11	0.03	0.09	-	0.06
	1	29	77	27	15	7	4	159	2.8	1.9	2.8	4.2	2.7	2.7	2.7	2.8	2.8	-	-0.02	0.03	0.09	-	0.10
大学部局分野	1	35	97	30	24	12	7	205	3.0	1.9	2.8	4.5	3.1	3.2	3.3	3.0	3.0	-	0.10	0.09	-0.21	-	-0.02
(大学・公的機関Gを対象)	0	15	32	30	13	10	2	102	3.5	2.2	3.6	5.0	3.6	3.6	3.7	3.5	3.5	-	-0.04	0.08	-0.11	-	-0.07
	2	48	96	46	26	17	6	239	3.0	1.9	2.9	4.6	3.1	3.0	3.0	3.0	3.0	-	-0.07	0.06	0.00	-	-0.01
農学	2	19	30	12	8	4	2	75	2.8	1.6	2.7	4.3	2.3	2.5	2.8	2.8	2.8	-	0.15	0.29	0.02	-	0.45
保健	2	40	108	29	31	12	7	227	3.0	1.9	2.8	4.6	3.2	3.0	3.0	3.0	3.0	-	-0.17	-0.03	0.06	-	-0.14
全回答者(属性無回答を含む)	7	188	365	152	93	51	20	839	3.0	1.9	2.9	4.5	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	-	-0.05	0.05	-0.02	-	-0.02

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q1-1. (意見の変更理由)若手研究者の数は充分と思いますか。

前回	2014	差	
1	1	4	3 最近外部資金による若手研究者の雇用が増えているから。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2 少なくとも所属研究室では,この一年で新規に助教の採用が複数あり,実感としては若手研究者の割合が増えた。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
3	1	3	2 このところ退職者の後任として若手の採用が続いたので。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2 団塊の世代の退職に伴う新任人事の結果(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	1	3	2 全体では不十分,当該研究室には常勤助教が採用され大幅に改善した。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	3	2 採用が増えた(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
7	3	5	2 本年度の定年退職者は2名であり,新たに3名の若手研究者が新規採用となった。これにより全体的に若手の比率が増えたため。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	2	4	2 新たに試験採用枠の研究開発職員を採用するようにした。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1 若手研究者の雇用が進んだ(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1 本来研究と教育は両輪であるにもかかわらず,教育予算か研究予算かで活動が制約される不便はあるが若手雇用の機会は増えていると感じる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1 退職者の補充で若手スタッフが増員したため。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	1	2	1 特に不十分という認識が薄くなったため(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
13	1	2	1 テニユアトラック制の導入など。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1 大型研究の終了で増えている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1 非常勤ではあるが任期制ポストが増えている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1 定年退職で年齢層のバランスが変わった。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	3	4	1 学科では教授の退任に伴い,助手を3名採用した。学部全体としては,教授の定年を明確にし,平均年齢を下げている状況にある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	1	2	1 上位職異動にともなう下位職の採用(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1 学位取得者の任期付採用システムが稼働している(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	2	3	1 助教の採用が進みつつある(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	3	4	1 若手の採用を順調に増やしつつあるため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	2	3	1 若手研究者が増えたと実感する。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
23	4	5	1 多数の人事異動があった。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
24	3	4	1 若手が増えた(退職者があって新たな採用が増えたため)(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	1	2	1 若手が新規採用された。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
26	3	4	1 テニユアトラック教員の採用を行った為(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	1	2	1 当学部において若手研究者の採用が増えているため。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
28	2	3	1 任期付ではあるが,若手研究者の着任があった。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
29	4	5	1 この2,3年で若手の採用が増えたため。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	1	2	1 退職者の補充として若手研究者を雇用しつつある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	2	3	1 若手の助教が増えた(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
32	4	5	1 概算等の予算により,特任助教が増えた(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
33	2	3	1 その後のキャリアパスを考えた時,将来のポストの絶対数が足りないため。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
34	3	4	1 所属部門でPDがもう少しいると研究が活発化してよいように思う。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
35	2	3	1 自分の周りにも見かけるようになったから。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	1	2	1 次年度に若手研究者が若干増員される見込みとなった。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	1	2	1 徐々に新規採用を再開しているため(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
38	5	6	1 任期付職員を採用したため。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
39	2	3	1 新人職員(博士/新卒)採用がこの1-2年である程度でき,相対的に若手研究者の割合が増えた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
40	2	3	1 当グループに4月から任期付き研究員と研究員の2名が配属された。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
41	1	2	1 医師の研究者は減少したが医師以外の若手研究者はやや増加。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
42	1	2	1 組織規模を考えると不足しているが,この程度とも思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	3	4	1 相対的に増えてきている傾向にあるため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	1	2	1 2014年度に数名の採用があったため(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
45	1	2	1 少し増えてきたように思う。また,それ以上に学生数が少ないことがわかった。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)

46	3	3	0	ポジションの数が十分でない以上、また民間での採用が増えない限りは 現状で充分数だと考える(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
47	2	1	-1	定員削減が実施されつつあり、厳しさが増している(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
48	3	2	-1	最近、運営費交付金の削減によって教員の定員が減少している。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
49	4	3	-1	新卒が減少している(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	2	1	-1	研究科の人件費削減により(毎年1%の減)、若手教員の補充ができていない(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
51	2	1	-1	定員削減のため(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	3	2	-1	新しい研究室ができて、教授だけで、准教授がいなくても増えていると感じる(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	3	2	-1	博士課程進学者が減少し、それにより若手のポストドクターの数が減少してきた。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
54	3	2	-1	全体の高齢化(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
55	3	2	-1	転出する若手の補充見込みがない(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
56	3	2	-1	定員削減のため高齢化が進んでいる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
57	3	2	-1	地方に少なく、同位の方には会える機会を少なく感じているから。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
58	2	1	-1	若手は任期付きのため、次々転職していく。その結果、若手が少なくなる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	2	1	-1	年々、新規採用の数が減っているため。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	2	1	-1	教員の人数が年々削減されており、ますます若手研究者の絶対数、割合共に減少しているため。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	3	2	-1	人員削減のため教職員の採用がここ数年大いに制約を受けており、特に若手教員、助教層の欠員が目立っている。最近、このことがさらに顕著になっている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	アカデミアで研究を目指す研究者に対して、ポジションの数が漸減していると感じる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	3	2	-1	新規採用無(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
64	2	1	-1	さらなる人員の削減により研究者の雇用ができない状態が続いている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
65	3	2	-1	様々な新しいプロジェクトを企画(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
66	4	3	-1	1年ですが、年齢が上がったため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
67	2	1	-1	現在、当学科には教授11,准教授7,助教7です。一番若い助教が36歳です。未来を担う学術機関として非常に不安に感じます。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	2	1	-1	学群内の総教員数が増えたが、前職よりも若手教員が少ない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	3	2	-1	近年、所属機関で退職教官の補充もままならないので(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	3	2	-1	退職者の補充が十分といえない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	2	1	-1	人数は居るが仕事ができない、分野も違う人材であるので、いかに等しい。辞めさせる手段もない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
72	2	1	-1	他の大学と比較して、ポストドクの数が異常に少ない・・・と、学会などで会う他の大学の研究者と話していて感じたので。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
73	2	1	-1	大学院生の数が減少したから(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
74	3	2	-1	転出先の職場の講師や助教が少ないため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
75	3	2	-1	20歳代から30歳代前半の研究者が少ない(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
76	4	3	-1	関連分野の博士課程の大学院生が、さらに減少しているように感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
77	3	2	-1	運営費交付金の削減(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
78	2	1	-1	国立研究所のため移動が少なく、下からの押上げが極端に少ない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
79	2	1	-1	若手の研究職が全く入らず、事態は深刻化している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
80	3	2	-1	最近雇用されるポストドクの年齢が上昇している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	3	2	-1	若手研究者の新規採用がほとんどない。転出等で減少したスタッフを補うことすら出来ない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	5	3	-2	PJが終了したため(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
83	4	2	-2	地方大学であり、大学院の入学者が少なくなったため。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
84	4	2	-2	年々、低下傾向にある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
85	4	1	-3	異動に伴う人員補充が保留されている。若手教員の高齢化。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
86	6	3	-3	定年退職等により、特定の研究・教育分野を担当する教員が不在であるため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
87	5	2	-3	大学院生が少ない(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)

Q1-2. 若手研究者に自立と活躍の機会を与えるための環境整備は充分だと思いますか。

	2014年度調査											各年の指数											指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年					
		1	2	3	4	5	6																				
回答者グループ	9	122	290	190	131	85	19	837	3.6	2.2	3.4	5.3	3.7	3.6	3.6	3.6	-	-0.10	0.02	-0.02	-	-0.09					
	8	108	249	162	114	74	17	724	3.6	2.2	3.4	5.4	3.6	3.6	3.6	3.6	-	-0.07	0.00	0.00	-	-0.07					
	1	14	41	28	17	11	2	113	3.6	2.2	3.4	5.2	3.8	3.5	3.7	3.6	-	-0.28	0.15	-0.11	-	-0.24					
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
性別	8	108	260	175	120	77	15	755	3.6	2.2	3.4	5.3	3.7	3.6	3.6	3.6	-	-0.09	0.02	-0.02	-	-0.10					
	1	14	30	15	11	8	4	82	3.5	2.0	3.2	5.4	3.6	3.5	3.5	3.5	-	-0.14	-0.01	0.07	-	-0.08					
年齢	6	36	62	43	22	15	3	181	3.2	1.9	3.1	4.8	3.6	3.3	3.2	3.2	-	-0.29	-0.04	-0.04	-	-0.36					
	3	49	99	65	42	28	7	290	3.5	2.1	3.3	5.2	3.8	3.7	3.6	3.5	-	-0.15	-0.05	-0.17	-	-0.38					
	0	32	80	51	44	24	9	240	3.8	2.3	3.6	5.6	3.5	3.6	3.7	3.8	-	0.10	0.07	0.10	-	0.27					
	0	5	49	31	23	18	0	126	4.0	2.6	3.8	5.7	3.8	3.9	4.0	4.0	-	0.05	0.13	-0.02	-	0.16					
所属機関区分	8	108	249	162	114	74	17	724	3.6	2.2	3.4	5.4	3.6	3.6	3.6	3.6	-	-0.07	0.00	0.00	-	-0.07					
(イノベ俯瞰G を含む)	1	14	41	28	17	11	2	113	3.6	2.2	3.4	5.2	3.8	3.5	3.7	3.6	-	-0.28	0.15	-0.11	-	-0.24					
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
業務内容	9	88	166	115	72	52	13	506	3.5	2.1	3.3	5.2	3.6	3.4	3.5	3.5	-	-0.15	0.04	0.01	-	-0.09					
	0	7	35	28	21	11	0	102	3.9	2.5	3.9	5.5	4.0	4.0	3.9	3.9	-	-0.07	-0.02	-0.05	-	-0.14					
	0	27	85	44	37	21	6	220	3.6	2.2	3.3	5.4	3.7	3.7	3.7	3.6	-	0.00	-0.06	-0.07	-	-0.12					
	0	0	4	3	3	1	0	9	3.8	2.6	3.6	4.9	3.8	3.4	4.5	3.8	-	-0.37	1.07	-0.72	-	-0.02					
職位	0	5	28	24	21	13	0	91	4.2	2.7	4.2	5.9	3.9	4.0	4.2	4.2	-	0.08	0.19	0.01	-	0.28					
	0	34	119	68	52	35	6	314	3.7	2.3	3.4	5.5	3.7	3.6	3.7	3.7	-	-0.07	0.06	0.03	-	0.02					
	5	51	96	70	39	30	8	294	3.5	2.1	3.3	5.1	3.8	3.8	3.7	3.5	-	0.03	-0.13	-0.18	-	-0.28					
	4	32	46	27	19	7	3	134	3.0	1.7	2.9	4.7	3.4	3.0	2.9	3.0	-	-0.42	-0.03	0.04	-	-0.42					
	0	0	1	1	0	0	2	4	6.5	3.3	5.0	9.2	7.5	7.0	8.0	6.5	-	-0.50	1.00	-1.50	-	-1.00					
雇用形態	2	39	97	57	44	22	6	265	3.5	2.1	3.3	5.2	3.5	3.5	3.4	3.5	-	-0.01	-0.03	0.03	-	-0.01					
	7	83	193	133	87	63	13	572	3.6	2.2	3.5	5.4	3.8	3.6	3.7	3.6	-	-0.15	0.04	-0.04	-	-0.15					
大学種別	7	72	174	107	78	56	11	498	3.6	2.2	3.4	5.4	3.8	3.6	3.6	3.6	-	-0.15	0.01	-0.02	-	-0.16					
(大学・公的機 関Gを対象)	0	7	18	13	12	9	2	61	4.1	2.4	4.0	6.1	3.8	3.7	4.0	4.1	-	-0.05	0.27	0.13	-	0.35					
	1	29	57	42	24	9	4	165	3.3	2.0	3.2	4.8	3.2	3.4	3.2	3.3	-	0.18	-0.14	0.03	-	0.07					
大学グループ	0	25	52	28	16	8	5	134	3.2	1.9	3.0	4.7	3.5	3.1	3.3	3.2	-	-0.37	0.20	-0.12	-	-0.29					
(大学・公的機 関Gを対象)	5	28	76	55	38	29	1	227	3.7	2.3	3.6	5.5	3.9	3.8	3.7	3.7	-	-0.05	-0.07	0.03	-	-0.22					
	1	22	50	39	28	17	2	159	3.7	2.3	3.7	5.5	3.7	3.7	3.7	3.7	-	-0.05	0.07	-0.07	-	-0.05					
	2	33	71	40	31	20	9	204	3.6	2.1	3.3	5.5	3.4	3.6	3.5	3.6	-	0.23	-0.11	0.12	-	0.23					
大学部局分野	0	15	31	27	10	15	4	102	3.8	2.2	3.6	5.6	4.0	3.9	4.0	3.8	-	-0.10	0.04	-0.14	-	-0.19					
(大学・公的機 関Gを対象)	5	25	80	52	44	29	6	236	3.9	2.4	3.8	5.8	4.0	4.0	3.9	3.9	-	-0.02	-0.08	0.00	-	-0.10					
	2	14	23	17	11	8	2	75	3.5	2.0	3.4	5.3	3.5	3.5	3.5	3.5	-	-0.03	-0.06	0.06	-	-0.02					
	1	49	88	43	32	11	5	228	3.0	1.8	2.9	4.7	3.0	2.9	2.9	3.0	-	-0.10	-0.01	0.09	-	-0.02					
全回答者(属性無回答を含む)	9	122	290	190	131	85	19	837	3.6	2.2	3.4	5.3	3.7	3.6	3.6	3.6	-	-0.10	0.02	-0.02	-	-0.09					

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q1-2. (意見の変更理由)若手研究者に自立と活躍の機会を与えるための環境整備は充分だと思いますか。

前回	2014	差	
1	2	5	3 所属学科でもテニュアトラック制度が始まり、資金、研究場所などかなりのバックアップがある。ただ、そのテニュアになるための条件などは未整備。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	5	3 准教授支援の補助金制度が着実に増えました。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	4	2 機会は増えてきている(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
4	3	5	2 制度化される方向にある(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
5	1	3	2 テニュアトラックの導入、学内の若手研究者向けの助成など手厚くなった。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2 自立・活躍支援のための環境が整ってきた。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	4	2 若手をターゲットにした競争的学部資金は年々充実してきていると感じる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
8	2	3	1 テニュア・トラック制が活用され始めた(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1 スタートアップ資金制度が助教に与えられた(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	5	6	1 科研費の挑戦的萌芽への重点シフト等により、実績の少ない若手研究者への自立機会提供が拡充された。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	3	4	1 ○○○○○○○○○○研究所のように、研究資金付の独立ポジションが増えてきた(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
12	3	4	1 テニュアトラック制度や若手に限定した公募が増え、機会が多少増えてきているように感じる。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
13	1	2	1 テニュアトラック制を導入し、スタートアップ資金を出すようにした。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
14	4	5	1 実績のある若手研究者対象の支援を昨年度末に開始し、6名を選んだ。又、今夏には若手研究者の異分野融合研究を学内公募し4件採択した。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
15	3	4	1 ○○○○○○○○○○研究センターによるテニュア・トラックの制の推進、年俸制の導入など(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1 所属研究科独自のテニュア・トラック制が導入されつつあるため(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1 URAによる若手の競争的資金獲得を援助するサポート体制ができた。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1 大型予算でも若手研究者の採択が増えてきているように感じられる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	3	4	1 若手に向けた学部内の競争的資金制度、科研費で採択されなかったときにサポートを行っている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1 テニュアトラック制度が軌道に乗っている。スターアップ資金も充実してきている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1 各種の若手向けの予算が増えているようだ(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1 環境整備は十分とはいえないものの、進みつつある(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	1	2	1 予算配分の面では状況が改善されてきている(大学,第2G,工学,その他,男性)
24	2	3	1 大学として、産官学連携のあり方の改善、スタートアップ資金の拡大などを行っており、ある程度の評価が出来るかと判断された。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
25	1	2	1 学部内でできるだけ若手研究者に学内の研究資金を配分しようという意識が出てきたので少し改善した。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
26	3	4	1 テニュアトラック制度の若手教員採用を新たに導入した為(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	2	3	1 左記に記された環境整備の効果を期待している。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	3	4	1 科研費なども含め、大学でも若手研究者を支援する動きが高まってきたと思います。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
29	2	3	1 テニュアトラック制導入、若手研究者表彰(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
30	4	5	1 学内での研究予算が増えた。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
31	2	3	1 いろいろな制度が拡充されつつある(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	5	6	1 新任の助教は基本的にはテニュアトラック制となっている。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
33	2	3	1 私の周りでは、研究費を取れている若手研究者が増えている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
34	3	4	1 十分とは言えないが、前回より改善されている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	3	4	1 テニュア・トラック制の導入(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
36	4	5	1 若手のための助成システムを整備してきた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
37	4	5	1 少しずつ増えていると思う。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	2	3	1 准教授への内部審査制度が動いている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
39	2	3	1 一部に対してではあるが若手研究者の環境整備についての改善が徐々に定着しつつあり今後の継続に期待が持てる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
40	3	4	1 テニュアトラック制が試行されたため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
41	2	3	1 スタートアップ資金の提供等が充実してきているから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)

42	1	2	1	学内で若手研究者への研究費付与の制度が新たに構築されスタートした。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
43	3	4	1	テニユア・トラック制の導入,若手対象の競争的資金制度の拡充などの実例を見聞する事が増えてきた。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
44	3	4	1	大学院の国外留学への認識が高まった。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
45	2	3	1	テニユア・トラック制を導入した。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
46	3	4	1	若手研究者が研究成果を英語論文として公表し海外にも積極的に発信するための支援として英文校閲費用補助の制度を開始した。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
47	2	3	1	テニユアトラックの採用定員が増加した。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
48	3	4	1	文科省から人材育成コンソーシアム事業などの開始があったため(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
49	1	2	1	少しだけではあるが改善している(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
50	2	3	1	センター内の,若手対象の競争的資金制度がよく機能している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
51	3	4	1	テニユア・トラック制の採用枠が若干増えている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
52	1	2	1	テニユアトラック制が機能してきたが,選考基準が一定しない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
53	2	3	1	組織として若手に活躍のチャンスを与えようとする雰囲気が高まっており,それをサポートするファンディングも増えている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	1	2	1	テニユアトラック制度が少しずつであるが運用され始めているため。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
55	2	3	1	テニユア・トラック制の導入により,所属に若手研究者が一人増えた。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
56	1	1	0	採用時のスタートアップ50万円では,なにも研究室を立ち上げることはできなかった。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
57	4	4	0	環境整備は進んできているがその魅力を伝えられていない(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	任期のないポストを増やして,民間との処遇のバランスをとり,優秀な人が研究者をめざすようにすべきである。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
59	4	3	-1	研究機関における基盤的研究経費の減少に伴い,予算措置がやや困難な方にシフトしています。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
60	3	2	-1	プロジェクト付きポストが多く,自立のための実績作りに費やす時間が十分に確保されているとは言えない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	5	4	-1	若手Aの採択回数に制限があると聞いた(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	3	2	-1	任期付助教へのインセンティブ経費が今年から付かなくなった(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
63	3	2	-1	空いた助教ポストがなかなか補充されていない(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	3	2	-1	科研費の若手研究の申請回数制限が,若手の研究活動のマイナスになっているケースが出てきている。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
65	2	1	-1	研究費の獲得が困難,ポジションが確保されていない(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	3	2	-1	予算が減っている(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
67	3	2	-1	改正労働契約法によって,若手研究者に将来に向けた不安が増している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
68	4	3	-1	テニユア・トラック制は部局によっては導入していない(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
69	3	2	-1	仮に研究資金が若手研究者に与えられたとしても,実質的な運用における裁量権が所属研究室の教授にあるため。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
70	2	1	-1	パーマネントの職の数が足りず,任期終了後の職がない。運営費交付金削減による教員定員の減少。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
71	2	1	-1	若手リーダーを目指して採用された若手には別の財源での雇用に変更されて雑用に忙殺されている状況が生まれている。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	4	3	-1	大学での各種業務が多忙になった。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
73	4	3	-1	周りの若手研究者が応募したスタートアップ資金がほぼはずれたため。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
74	4	3	-1	助教は任期制。テニユアトラックはない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
75	2	1	-1	若手対象の競争資金を導入しているが,科研費と重複応募できるのにもかかわらず,一端採択されると2年間応募できない。科研費を当てている人だけが得をするシステムに変わった。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
76	4	3	-1	大学の資金不足よりテニユアトラックのスタートアップ資金の見通しが立っていない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
77	3	2	-1	本学における若手向けの研究費が削減された(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
78	3	2	-1	テニユアトラック制度の予算削減があったので。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
79	5	4	-1	テニユアトラック制度は十分に活用しているが,テニユア取得後のアクティビティの維持,中堅教員のアクティビティの向上などに課題が残る。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
80	2	1	-1	テニユアトラック制度が本来の目的通り機能していないし,研究費配分が一極集中型にシフトし,広く行われていない印象があるため。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	2	1	-1	PDからステップアップすることがさらに困難な状況になってきている。任期制としても流動性は高くなっていない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	2	1	-1	交付金削減で学長裁量経費,部局長裁量経費などを毎年削減せざるを得ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
83	3	2	-1	PDの受け入れ環境を資金・設備とともに整備されているとよいと思う。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

84	5	4	-1	教育に費やす時間が多くなっている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
85	3	2	-1	文部科学省科学研究費で,若手Bに回数制限が入ったことは後退である。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
86	2	1	-1	私の知る限り,特にそのような環境整備はしていない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
87	2	1	-1	メンターの不在があるか,メンターが事実上自立を妨げてしまう仕組みになっていると思う。資金的にも支援が少ない。(大学,第4G,研究員・助教クラス,男性)
88	4	3	-1	若手にわかるような制度が導入できていない(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
89	4	3	-1	研究予算の減少(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
90	3	2	-1	運営費交付金の削減(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
91	3	2	-1	テニュアトラックのない任期付き新規採用を開始したため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
92	3	2	-1	不安定な任期付きの期間を雇用側が現在よりも延長できる方向になっており,若手研究者の研究環境は厳しさをましている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
93	2	1	-1	推進費など,プロジェクト専属のポストが増えたが,彼らには科研費の応募資格が無いため(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
94	3	2	-1	事務的な業務が多すぎる(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
95	4	2	-2	科研費研究員や特任助教など,研究内容が制限されたポストが増えてきている。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
96	4	2	-2	より大型の予算の若手対象の競争的資金が合っても良いと思う。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
97	4	2	-2	例えば科研費のスタートアップの研究種目に関して,採択率が他の種目と大きく変わらず,十分な環境整備とは言えない。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
98	4	2	-2	腰を落ち着けて研究できるポジションが少ない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
99	4	2	-2	テニュアトラック制度の支援で,さらに若手研究者の発展が期待できることが,本学のデータから判明した。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
100	4	2	-2	国の支援が終了し若手研究者へのスタートアップ資金の十分な提供が困難な状況になったため。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
101	5	3	-2	国のテニュアトラックへの取り組みが弱まってきているように感じる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
102	3	1	-2	自立して研究することを妨げるようなことをされるため,人的な環境は整っていないと思われる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
103	5	2	-3	未だに教授の雑用を手伝う助教が多いように感じる(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
104	5	2	-3	若手研究者に対して無理に教授クラスを手伝わせるような場合がしばしば見られる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
105	5	2	-3	全体的に研究費配分が減少しているため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

Q1-3. 若手研究者の自立性(例えば、自主的・独立的に研究開発を遂行する能力)は充分に高いと思いますか。

	2014年度調査													各年の指数										指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011					2015					11→15 最新 年					
		1	2	3	4	5	6						2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15							
回答者グループ	13	57	208	232	187	128	21	833	4.4	2.9	4.4	6.1	4.6	4.6	4.5	4.4	4.5	4.4	4.4	4.5	4.5	-0.05	-0.01	-0.10	-	-0.16		
	13	47	179	196	161	115	21	719	4.5	2.9	4.5	6.2	4.6	4.6	4.6	4.5	4.6	4.6	4.5	4.6	4.6	-0.06	0.00	-0.08	-	-0.14		
	0	10	29	36	26	13	0	114	4.1	2.7	4.2	5.7	4.3	4.4	4.3	4.1	4.3	4.1	4.1	4.3	4.4	0.06	-0.10	-0.22	-	-0.26		
性別		0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	12	51	179	211	171	120	19	751	4.5	2.9	4.5	6.2	4.6	4.6	4.6	4.5	4.6	4.5	4.5	4.6	4.6	-0.04	0.01	-0.10	-	-0.14		
	1	6	29	21	16	8	2	82	3.9	2.5	3.8	5.6	4.2	4.2	4.0	3.9	4.2	4.0	3.9	4.2	4.2	-0.05	-0.20	-0.02	-	-0.28		
年齢		2	11	38	46	33	11	185	4.9	3.2	4.9	6.6	5.1	5.0	4.8	4.9	5.1	4.8	4.9	4.9	5.0	-0.15	-0.12	0.07	-	-0.20		
	3	26	77	82	52	49	4	290	4.2	2.7	4.2	6.0	4.3	4.3	4.3	4.2	4.3	4.3	4.2	4.3	4.3	-0.04	0.03	-0.08	-	-0.09		
	8	19	67	61	53	28	4	232	4.1	2.6	4.2	5.8	4.1	4.2	4.3	4.1	4.2	4.3	4.1	4.2	4.4	0.11	0.02	-0.12	-	0.02		
	0	1	26	43	36	18	2	126	4.8	3.5	4.7	6.1	5.1	5.0	5.1	4.8	5.1	4.8	4.8	5.1	5.0	-0.07	0.09	-0.34	-	-0.32		
所属機関区分	13	47	179	196	161	115	21	719	4.5	2.9	4.5	6.2	4.6	4.6	4.6	4.5	4.6	4.6	4.5	4.6	4.6	-0.06	0.00	-0.08	-	-0.14		
(イノベ俯瞰Gを含む)	0	10	29	36	26	13	0	114	4.1	2.7	4.2	5.7	4.3	4.4	4.3	4.1	4.3	4.1	4.1	4.3	4.4	0.06	-0.10	-0.22	-	-0.26		
業務内容		0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	13	44	120	128	107	87	16	502	4.5	2.8	4.5	6.3	4.7	4.6	4.5	4.5	4.7	4.6	4.5	4.5	4.6	-0.14	-0.03	-0.04	-	-0.22		
	0	2	22	33	33	11	1	102	4.6	3.4	4.7	6.0	5.0	4.8	4.8	4.6	4.8	4.8	4.6	4.6	4.8	-0.17	0.00	-0.20	-	-0.36		
	0	11	63	70	45	27	4	220	4.2	2.8	4.2	5.8	4.2	4.4	4.5	4.2	4.4	4.5	4.2	4.5	4.2	0.24	0.04	-0.23	-	0.05		
	0	0	3	1	2	3	0	9	5.1	2.9	5.4	7.1	4.9	4.0	4.0	5.1	4.9	4.0	4.0	5.1	4.0	-0.89	0.00	1.11	-	0.22		
職位		0	0	19	26	34	11	91	4.9	3.6	5.0	6.1	5.1	5.0	5.2	4.9	5.1	5.0	5.2	4.9	5.0	-0.11	0.21	-0.31	-	-0.21		
	4	21	90	94	57	43	5	310	4.2	2.7	4.1	5.8	4.2	4.3	4.1	4.2	4.2	4.3	4.1	4.2	4.2	0.04	-0.13	0.04	-	-0.05		
	8	24	71	71	66	51	8	291	4.5	2.8	4.5	6.3	4.5	4.5	4.7	4.5	4.5	4.7	4.5	4.5	4.7	-0.01	0.16	-0.16	-	-0.01		
	1	11	28	40	29	22	7	137	4.6	3.1	4.6	6.4	5.0	4.8	4.7	4.6	5.0	4.8	4.7	4.6	4.6	-0.18	-0.11	-0.07	-	-0.36		
	0	1	0	1	1	1	0	4	4.5	1.7	5.0	6.7	4.0	5.0	3.3	4.5	4.0	5.0	3.3	4.5	4.0	1.00	-1.67	1.17	-	0.50		
雇用形態		2	13	75	72	66	37	265	4.3	2.9	4.4	6.0	4.6	4.6	4.6	4.3	4.6	4.6	4.6	4.3	4.5	-0.01	0.01	-0.23	-	-0.24		
	11	44	133	160	121	91	19	568	4.5	2.9	4.4	6.2	4.6	4.6	4.5	4.5	4.6	4.6	4.5	4.5	4.5	-0.06	-0.02	-0.03	-	-0.12		
大学種別		11	32	110	143	108	85	494	4.6	3.1	4.6	6.3	4.8	4.7	4.7	4.6	4.7	4.7	4.7	4.6	4.6	-0.03	-0.03	-0.10	-	-0.16		
(大学・公的機関Gを対象)		1	4	22	12	9	11	2	60	4.2	2.5	3.9	6.3	4.5	4.1	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	-0.35	0.14	-0.01	-	-0.22		
	1	11	47	41	44	19	3	165	4.3	2.7	4.3	5.9	4.3	4.2	4.3	4.3	4.3	4.2	4.3	4.3	4.3	-0.07	0.04	-0.01	-	-0.04		
大学グループ		2	8	30	40	25	21	8	132	4.7	3.1	4.5	6.4	4.9	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	-0.21	0.06	-0.04	-	-0.19		
(大学・公的機関Gを対象)		4	10	54	62	39	7	228	4.7	3.1	4.7	6.3	4.7	4.8	4.7	4.7	4.7	4.8	4.7	4.7	4.7	0.06	-0.06	-0.02	-	-0.02		
	6	9	35	49	31	28	2	154	4.5	3.1	4.5	6.2	4.7	4.6	4.6	4.5	4.5	4.6	4.6	4.5	4.5	-0.11	0.02	-0.11	-	-0.19		
	1	20	60	45	49	27	4	205	4.1	2.5	4.2	6.0	4.3	4.2	4.2	4.1	4.2	4.2	4.2	4.1	4.1	-0.06	0.00	-0.10	-	-0.17		
大学部局分野		2	6	13	33	19	22	7	100	5.2	3.6	4.9	7.0	5.4	5.2	5.2	5.2	5.2	5.2	5.2	5.2	-0.17	0.00	-0.04	-	-0.22		
(大学・公的機関Gを対象)		6	13	46	59	59	49	9	235	5.0	3.3	5.0	6.6	5.1	5.1	5.0	5.0	5.1	5.0	5.0	5.0	-0.05	-0.05	-0.09	-	-0.19		
	3	5	14	23	15	14	3	74	4.8	3.3	4.6	6.5	5.0	4.9	4.9	4.8	5.0	4.9	4.8	4.8	4.8	-0.19	0.04	-0.14	-	-0.29		
	2	23	88	60	37	18	1	227	3.5	2.3	3.4	5.0	3.6	3.5	3.5	3.5	3.6	3.5	3.5	3.5	3.5	-0.02	-0.05	0.00	-	-0.07		
全回答者(属性無回答を含む)	13	57	208	232	187	128	21	833	4.4	2.9	4.4	6.1	4.6	4.6	4.5	4.4	4.5	4.6	4.5	4.4	4.5	-0.05	-0.01	-0.10	-	-0.16		

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(充分)となる。

Q1-3. (意見の変更理由)若手研究者の自立性(例えば、自主的・独立的に研究開発を遂行する能力)は十分に高いと思いますか。

前回	2014	差		
1	2	4	2	以前に比べると、若いうちから、国内外問わず良い環境で学んだことなどによって、自立した若手研究者が増えている印象があります。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
2	4	6	2	研究計画を立案して実行し,成果をあげていくうえでは十分と考えています。ただし,自立性を発揮できる裁量と自由度の高い環境がないと現実的には発揮することはできないと考えています。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
3	2	3	1	外部から活発な若手研究者を採用することにより,既所属の若手研究者に刺激を与えた。また,過剰に与えていた研究予算を適切に削減することにより,競争的意識が高まった。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
4	4	5	1	若手研究者がPIとして研究している例を多くみかけるから(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
5	2	3	1	若手研究者の研究開発能力は上昇傾向にあると思う。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	個人の資質にもよるが,総じて自主自立の意識は高い。タフな若手は育っている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	積極性のある若手研究者が目につくようになった。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	学科の特徴でばらつきはあるが,若手自立支援のサポート機運が高まっている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	他大学出身または経験の若手研究者が増し,自立性が増した。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	身近な事例に接して状況認識が新たになった。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	2	3	1	自立すること自体が正義ではない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
12	2	3	1	若手教員に研究指導を認める専攻が増えつつある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
13	1	2	1	研究意欲のある若手研究者の採用が最近増加傾向にあり,学部内の雰囲気も少し活性化してきた。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
14	4	5	1	自発的な研究を立ち上げ,外部資金(科研費を含む)を各自で調達するようになったため。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	1	2	1	能力よりも環境が自主性,独立性をさせていると思われるから。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
16	1	2	1	自身での研究費申請が改善傾向(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1	若手研究者の採用に関して全学的なポリシーが各学科に浸透しつつある。最近採用された若手研究者は能力的にも高く実績を残していると思うため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	1	2	1	若手への研究資金提供の機会が多くなり,若手研究者や指導者もその状況になれて来たことによって,改善してきたと思われる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	指導を続けても,自主性が育ちにくい様に感じているため(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	若手の研究に対する助成が多くなったように感じる(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	研究室によって対応が異なり,全体を見渡すと前回よりも十分に片寄るため(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	3	4	1	当グループの主任研究員が中心になって科研費基盤Sに申請するなど,周辺にいる若手の自主的な取り組みを評価する。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1	元気のある研究者を採用するようにしているため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
24	3	3	0	教育(演習・実習)事務に関わる時間が多すぎ,自立した研究を行うには余裕がない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
25	1	1	0	若手(助教)が少ないです。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	3	2	-1	以前の学生よりも最近の学生はすこし自主性は低いと思います。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
27	6	5	-1	教授の研究を助けるのだけの助教が増えて来た気がする。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
28	5	4	-1	人によって能力に大きな差がある。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
29	3	2	-1	個人差も大きいですが,全体として若手研究者の自主性,積極性が低くなっている気がします。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	4	3	-1	ある程度の期間はPIの下で研究運営の経験を積まないと,独立しても上手くマネジメントできないケースが多い。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
31	2	1	-1	時代が変わり科学技術が(見かけ上)進歩したからといって,人が進歩するわけではないことをSTAP問題で思い知りましたので(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
32	5	4	-1	ある程度のガイドは必要だと思われる(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
33	5	4	-1	競争的研究費が獲りやすい研究に集中する傾向が看過しえなくなってきたから。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
34	4	3	-1	日常業務に追われ,ルーチンワークをこなす時間が多くなっているように思われる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	4	3	-1	若手研究者の自立的態度がやや薄らいできたと感じています。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
36	3	2	-1	よい人材が,博士課程や博士研究員に集まらなくなっているから。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	2	1	-1	自立してしまうと自己研鑽ができていく。研究環境がいいところは講座制が強いところがおおい。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

38	2	1	-1	能力のある若手研究者の比率が下がっている気がする。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	4	3	-1	若手研究者の,いわゆる研究力育成以外の,大学教員として持つべき資質等の教育の機会を増やす必要がある.これらは独立した環境では育成しにくい問題がある。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
40	4	3	-1	能力のばらつきが大きい。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	4	3	-1	地方に優秀な人材が集まり難い(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	4	3	-1	向上心が低下しているように思う(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
43	4	3	-1	学力が低下している。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	2	1	-1	指示,指導がなければ自ら新しい発想で研究を立案し実施する能力に欠けるように感じます。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
45	3	2	-1	十分に高い教員から学外に異動する。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
46	4	3	-1	自立能力は高いが,環境の変化(大講座制,書類作成など)がある(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
47	4	3	-1	教年,博士課程修了からすぐに助教になる研究者のレベルが落ちていて感じているため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	3	2	-1	競争的外部資金は充実してきていると思われるが,結局のところ学科が大・小講座制をとっているため,助教・准教授レベルの研究室運営の独立性は皆無,特に教授が直属の研究室学生を教育する時間が充分でないため,准教授・助教との共同での研究室運営でないと学生に不利益があることが原因(つまり,准教授・助教クラスが教授の学生分の面倒も見ていることになっている)(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
49	3	2	-1	若手を含めた教員の校務が多く,研究に十分な時間をとることが出来ない傾向がある.それにより,なかなか研究能力が向上していないように感じているため。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
50	4	3	-1	研究能力に限れば自立できるものの,環境を整備するための外部資金獲得等までとなると自立が難しい人が多いと思うようになった。(大学,第4G,研究員・助教クラス,男性)
51	4	3	-1	狭い専門的思考になりやすく,自立性が高いとは思えない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
52	2	1	-1	雇用の不安定性と同時に研究職を目指す若手研究者の減少,質の低下は否めない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
53	4	3	-1	個人差が大きい.能力が高い人はとても高いが,そうでない人もいる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
54	2	1	-1	若手研究員育成の手段・制度の欠落(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	4	2	-2	先行きへの不安からか若手研究者のモチベーションが低くなっているような感触を受けています。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
56	5	3	-2	思ったほどではない,今後の活性化が必要(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
57	4	2	-2	〇〇〇さんの事例を目の当たりにし考えが変わった。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	6	4	-2	研究遂行能力に関して不足を感じられる場面に遭遇する機会が非常に増えた(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
59	4	2	-2	言われなくても自らやるというタイプが少なくなった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
60	5	3	-2	所管官庁人事による上司の異動が多く,場合によっては自立性が十分に確保されない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	5	2	-3	研究者としての自立性が年々低下しているように思える。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	5	2	-3	最近のSTAP細胞研究状況などを見ると,若手研究者が,適切な教育を受けて自立する体制の確立が焦眉の課題(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

Q1-4. 海外に研究留学や就職する若手研究者の数は充分だと思いますか。

	2014年度調査											各年の指数											指数の変化				
	分らない		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年				
	1	2	3	4	5	6	11	12																13	14	15	
回答者グループ	28	230	382	136	44	18	8	818	2.2	1.5	2.4	3.4	2.4	2.4	2.2	2.2	2.2	-0.04	-0.10	-0.05	-	-0.20					
	21	208	328	112	40	15	8	711	2.2	1.4	2.4	3.3	2.4	2.4	2.2	2.2	2.2	-0.04	-0.10	-0.05	-	-0.19					
	7	22	54	24	4	3	0	107	2.4	1.8	2.6	3.6	2.6	2.6	2.4	2.4	2.4	-0.03	-0.16	-0.07	-	-0.25					
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
性別	23	206	347	126	39	15	7	740	2.2	1.5	2.5	3.4	2.4	2.4	2.3	2.2	2.2	-0.05	-0.11	-0.08	-	-0.24					
	5	24	35	10	5	3	1	78	2.2	1.4	2.4	3.3	2.0	2.0	2.0	2.2	2.2	0.05	-0.03	0.23	-	0.26					
年齢	13	44	72	40	12	5	1	174	2.4	1.6	2.7	3.9	2.5	2.5	2.3	2.4	2.4	0.00	-0.16	0.15	-	0.00					
	9	86	135	38	14	7	4	284	2.1	1.4	2.4	3.2	2.4	2.3	2.3	2.1	2.1	-0.06	-0.04	-0.17	-	-0.27					
	6	64	110	40	12	5	3	234	2.2	1.5	2.5	3.4	2.4	2.4	2.2	2.2	2.2	-0.02	-0.17	0.03	-	-0.16					
	0	36	65	18	6	1	0	126	2.0	1.5	2.4	3.2	2.2	2.1	2.2	2.0	2.0	-0.08	0.00	0.20	-	-0.27					
所属機関区分	21	208	328	112	40	15	8	711	2.2	1.4	2.4	3.3	2.4	2.3	2.2	2.2	2.2	-0.04	-0.10	-0.05	-	-0.19					
(イノベ俯瞰Gを含む)	7	22	54	24	4	3	0	107	2.4	1.8	2.6	3.6	2.6	2.6	2.4	2.4	2.4	-0.03	-0.16	-0.07	-	-0.25					
業務内容	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	22	138	221	84	30	13	7	493	2.3	1.5	2.5	3.5	2.5	2.4	2.2	2.3	2.3	-0.06	-0.16	0.06	-	-0.16					
	0	29	53	13	5	2	0	102	2.0	1.5	2.4	3.2	2.4	2.2	2.1	2.0	2.0	-0.19	-0.16	-0.07	-	-0.41					
	5	60	104	38	9	3	1	215	2.1	1.5	2.4	3.3	2.3	2.3	2.4	2.1	2.1	0.06	0.06	-0.29	-	-0.17					
	1	3	4	1	0	0	0	8	1.5	1.1	2.1	2.9	1.8	2.0	1.7	1.5	1.5	0.22	-0.29	-0.21	-	-0.28					
職位	0	21	53	12	4	1	0	91	2.0	1.7	2.4	3.2	2.4	2.2	2.2	2.0	2.0	-0.15	0.00	-0.17	-	-0.32					
	2	95	145	48	16	5	3	312	2.1	1.4	2.4	3.3	2.4	2.4	2.2	2.1	2.1	-0.07	-0.20	-0.10	-	-0.37					
	13	79	134	45	17	8	3	286	2.3	1.5	2.5	3.4	2.3	2.3	2.2	2.3	2.3	0.06	-0.14	0.05	-	-0.03					
	13	35	47	31	7	4	1	125	2.4	1.5	2.6	4.0	2.5	2.4	2.4	2.4	2.4	-0.06	0.03	-0.03	-	-0.07					
	0	0	3	0	0	0	1	4	4.0	2.2	2.8	3.3	2.0	2.0	4.7	4.0	4.0	0.00	2.67	-0.67	-	2.00					
雇用形態	9	67	128	41	14	5	3	258	2.2	1.6	2.5	3.3	2.4	2.4	2.3	2.2	2.2	0.04	-0.15	-0.07	-	-0.18					
	19	163	254	95	30	13	5	560	2.2	1.4	2.4	3.4	2.4	2.3	2.2	2.2	2.2	-0.08	-0.08	-0.04	-	-0.20					
	13	135	225	84	29	12	7	492	2.3	1.5	2.5	3.5	2.4	2.4	2.3	2.3	2.3	-0.01	-0.13	-0.02	-	-0.16					
大学種別	4	19	29	4	4	1	0	57	1.9	1.3	2.2	3.0	2.1	1.9	1.8	1.9	1.9	-0.27	-0.05	0.04	-	-0.27					
(大学・公的機関Gを対象)	4	54	74	24	7	2	1	162	1.9	1.3	2.3	3.2	2.2	2.1	2.1	1.9	1.9	-0.06	-0.04	-0.14	-	-0.24					
大学グループ	1	42	54	15	4	3	133	2.4	1.3	2.4	3.8	2.7	2.6	2.4	2.4	2.4	2.4	-0.11	-0.18	0.03	-	-0.26					
(大学・公的機関Gを対象)	10	56	105	45	10	5	1	222	2.3	1.7	2.5	3.5	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	0.03	0.00	-0.08	-	-0.05					
	6	38	81	25	6	4	0	154	2.1	1.7	2.5	3.3	2.3	2.3	2.2	2.1	2.1	0.01	-0.13	-0.03	-	-0.15					
	4	72	88	27	9	2	4	202	2.0	1.2	2.2	3.2	2.2	2.1	2.0	2.0	2.0	-0.10	-0.14	-0.06	-	-0.29					
大学部局分野	3	23	45	17	7	6	1	99	2.6	1.7	2.6	3.9	2.7	2.7	2.5	2.6	2.6	-0.03	-0.20	0.10	-	-0.13					
(大学・公的機関Gを対象)	9	67	103	40	16	3	3	232	2.2	1.4	2.5	3.5	2.4	2.4	2.3	2.2	2.2	0.00	-0.06	-0.08	-	-0.14					
	4	22	32	11	5	2	1	73	2.2	1.4	2.4	3.4	2.5	2.2	2.2	2.2	2.2	-0.30	-0.08	0.09	-	-0.30					
	5	75	103	32	7	4	3	224	2.0	1.2	2.3	3.2	2.1	2.1	2.1	2.0	2.0	0.01	-0.09	-0.10	-	-0.18					
全回答者(属性無回答を含む)	28	230	382	136	44	18	8	818	2.2	1.5	2.4	3.4	2.4	2.4	2.2	2.2	2.2	-0.04	-0.10	-0.05	-	-0.20					

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(充分)となる。

Q1-4. (意見の変更理由)海外に研究留学や就職する若手研究者の数は充分と思いますか。

前回	2014	差	
1	2	3	1 上記の増員に合わせて、留学機会を与えるプログラムが増えたため。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
2	3	4	1 若手が留学する機会が増加した。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	4	5	1 海外留学経験が多くなっているから(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
4	2	3	1 特に海外にこだわる必要も無いような気がしてきたため。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	3	1 半年程度の研究留学を推奨している。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1 理学研究科として新たに「若手海外プログラム」(略称)を新設して,大学院生・若手研究者を海外に送り始めた。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1 周囲で増えてきている(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
8	2	3	1 積極性のある若手研究者が目につくようになった。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1 様々な制度を通して,海外との交流の機会は増えているため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	1	2	1 年々増加傾向にあると思われる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	1	2	1 海外への留学や研修の機会が増えてきたため。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
12	2	3	1 大学側が海外留学資金を確保するなど,学生(大学院生を含む)の海外留学の機会を提供するようになり,学生側も積極的に留学を考えるようになったと思われる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
13	4	5	1 今年は多くの学生が研究留学を果たす予定がある(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	3	1 留学制度の見直しが行われている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1 学部内での海外派遣制度が増えた(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	1	2	1 女子を中心にやや留学希望者が増えてきた。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1 特別研究員として海外留学しているため。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
18	1	2	1 組織で海外に出かけた研究者がいたため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
19	1	1	0 0に等しい(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
20	1	1	0 ここ数年,まったく渡航していないように感じます。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	1	1	0 若手はあまり外に出たがらず,むしろ中堅の研究者の方が外に出たがるような傾向がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
22	3	2	-1 若い人が内向きな傾向にある(大学,第1G,理学,社長・学長等クラス,男性)
23	6	5	-1 最近海外留学をためらう博士課程の学生が増えて来ている気がする。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
24	2	1	-1 研究者になってからの研究留学は最近,ほとんどみられない(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	2	1	-1 制度は確立,構造上の問題,若手採用が大きく制限されているため,若手を海外に派遣する余裕がなくなっている。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
26	2	1	-1 より減っている,DC修了生も多くは国内企業に就職している(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	2	1	-1 ますます若手の海外留学の機会が失われてきている,若手自身が,留学の必要性を感じていない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
28	3	2	-1 博士課程修了者が国内企業への就職を希望する場合が増加しており,留学を希望する人材が減少している傾向を感じる。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	2	1	-1 現職を休職という形で確保したまま2年程度の留学が出来た時代には,アカデミアの若手はこぞって留学したが,現在は留学することにより日本での職を失うという理由で見合わせる人がほとんどである。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
30	3	2	-1 更に強化すべき(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
31	3	2	-1 長期で海外に行くことに消極的になっている(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
32	4	3	-1 留学期間中,非常勤講師などで代理で講義を行うなど,サポート環境の充実は見られないため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	4	3	-1 近隣研究室博士号取得者の国内就職(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	2	1	-1 周囲に海外に研究留学する若手研究者が少ない(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
35	2	1	-1 若手研究者のほとんどが海外での研究留学に興味を持たない状況となっています。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
36	2	1	-1 JSPSに等による若手教員の海外派遣にかかる採択率が低すぎる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
37	3	2	-1 大学の国際化が遅れているのを実感する。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	2	1	-1 海外留学の事例が絶えている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
39	2	1	-1 海外留学を希望する若手研究者そのものが少なく,加えて,海外での研究生活を支援する制度も減ってしまったと感じる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
40	3	2	-1 学部予算の変更により研究留学数の減少(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
41	3	2	-1 周囲に留学を躊躇する者の割合が増えていると感じる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	3	2	-1 留学傾向が低下しているように思う(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

43	3	2	-1	周りでは少なくなってきた(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	2	1	-1	海外発表や海外の研究者と会うと日本人の研究者の数が非常に少ない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
45	2	1	-1	担当講義・実習や,所属委員会の過度な負担から見ても,現実的に留学可能な若手教員はごく少数に限られている。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	3	2	-1	本邦の今後の発展を期待することから,充分ではない。(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,男性)
47	2	1	-1	若手の海外留学を後押しする制度が充実しつつあるが,常勤ポジションを持たない若手には帰国後のリスク(ポジション)が高いという認識があるように感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	4	2	-2	近年,留学する学生が激減してきた。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
49	4	2	-2	より海外に行く若手研究者が増えるべきと思う。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
50	4	2	-2	就職する研究者の数は少なくなっているから。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
51	3	1	-2	国際会議等で議論し,海外への挑戦が少ないことに問題意識を持ったため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q1-5. 長期的な研究開発のパフォーマンスの向上という観点から、今後、若手研究者の比率をどうすべきですか。

	2014年度調査											各年の指数											指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年					
		1	2	3	4	5	6																				
回答者グループ	14	0	9	84	254	322	163	832	7.3	5.8	7.0	8.1	7.5	7.4	7.4	7.3	-	-0.08	-0.01	-0.05	-	-0.14					
	14	0	8	73	225	279	133	718	7.3	5.7	7.0	8.1	7.4	7.3	7.3	7.3	-	-0.07	0.00	-0.06	-	-0.13					
	0	0	1	11	29	43	30	114	7.6	5.9	7.3	8.4	7.8	7.6	7.5	7.6	-	-0.14	-0.09	0.04	-	-0.19					
性別	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	11	0	8	77	222	297	148	752	7.3	5.8	7.1	8.1	7.4	7.4	7.4	7.3	-	-0.06	-0.01	-0.04	-	-0.12					
	3	0	1	7	32	25	15	80	7.2	5.6	6.7	8.0	7.5	7.2	7.2	7.2	-	-0.28	-0.01	-0.07	-	-0.36					
年齢	4	0	1	14	55	67	46	183	7.6	5.9	7.2	8.3	7.5	7.4	7.5	7.6	-	-0.09	0.06	0.10	-	0.07					
	6	0	1	42	91	96	57	287	7.2	5.5	6.8	8.1	7.3	7.3	7.2	7.2	-	-0.04	-0.09	-0.05	-	-0.19					
	4	0	6	20	74	94	42	236	7.2	5.7	7.0	8.0	7.5	7.4	7.4	7.2	-	-0.09	-0.01	-0.19	-	-0.29					
	0	0	1	8	34	65	18	126	7.4	6.1	7.2	8.0	7.5	7.3	7.4	7.4	-	-0.15	0.08	0.02	-	-0.05					
所属機関区分	14	0	8	73	225	279	133	718	7.3	5.7	7.0	8.1	7.4	7.3	7.3	7.3	-	-0.07	0.00	-0.06	-	-0.13					
(イノベ俯瞰G を含む)	0	0	1	11	29	43	30	114	7.6	5.9	7.3	8.4	7.8	7.6	7.5	7.6	-	-0.14	-0.09	0.04	-	-0.19					
業務内容	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	12	0	5	58	154	181	105	503	7.3	5.7	7.0	8.1	7.4	7.4	7.4	7.3	-	-0.06	0.00	-0.09	-	-0.14					
	0	0	1	4	30	53	14	102	7.5	6.1	7.2	8.0	7.6	7.6	7.5	7.5	-	-0.05	-0.06	-0.03	-	-0.14					
	2	0	3	22	68	82	43	218	7.3	5.7	7.0	8.1	7.5	7.3	7.3	7.3	-	-0.15	-0.03	0.01	-	-0.17					
	0	0	0	0	2	6	1	9	7.8	6.7	7.4	8.0	7.6	7.0	7.3	7.8	-	-0.56	0.25	0.53	-	0.22					
職位	0	0	1	4	29	47	10	91	7.3	6.0	7.1	7.9	7.3	7.3	7.3	7.3	-	-0.08	0.05	0.03	-	0.00					
	2	0	5	29	87	127	64	312	7.4	5.8	7.1	8.1	7.5	7.5	7.4	7.4	-	-0.04	0.00	-0.06	-	-0.10					
	6	0	2	39	100	98	54	293	7.1	5.5	6.8	8.0	7.6	7.3	7.2	7.1	-	-0.24	-0.09	-0.11	-	-0.44					
	5	0	1	12	38	47	35	133	7.5	5.9	7.2	8.4	7.3	7.4	7.5	7.5	-	0.06	0.08	0.09	-	0.23					
	1	0	0	0	3	0	3	80	7.1	7.5	7.9	7.9	7.5	8.0	8.0	8.0	-	0.50	0.00	0.00	-	0.50					
雇用形態	5	0	4	29	82	106	41	262	7.2	5.7	6.9	7.9	7.2	7.2	7.2	7.2	-	0.00	-0.05	-0.04	-	-0.09					
	9	0	5	55	172	216	122	570	7.4	5.8	7.1	8.2	7.6	7.4	7.4	7.4	-	-0.13	0.00	-0.05	-	-0.18					
大学種別	9	0	4	51	148	192	101	496	7.4	5.8	7.1	8.1	7.4	7.4	7.4	7.4	-	-0.02	-0.02	-0.06	-	-0.10					
(大学・公的機 関Gを対象)	2	0	2	6	17	29	5	59	7.0	5.7	6.9	7.8	7.3	7.1	7.2	7.0	-	-0.23	0.13	-0.20	-	-0.30					
	3	0	2	16	60	58	27	163	7.1	5.6	6.8	7.9	7.3	7.1	7.1	7.1	-	-0.18	0.00	0.01	-	-0.17					
大学グループ	1	0	1	14	48	47	23	133	7.2	5.6	6.8	8.0	7.4	7.4	7.3	7.2	-	-0.07	-0.08	-0.12	-	-0.27					
(大学・公的機 関Gを対象)	4	0	3	20	73	88	44	228	7.3	5.8	7.0	8.1	7.3	7.4	7.4	7.3	-	0.07	0.02	-0.06	-	0.03					
	7	0	0	19	39	65	30	153	7.4	5.7	7.1	8.1	7.5	7.4	7.4	7.4	-	-0.13	0.03	-0.06	-	-0.16					
	2	0	4	20	65	79	36	204	7.2	5.7	6.9	8.0	7.4	7.2	7.2	7.2	-	-0.19	-0.01	0.01	-	-0.20					
大学部局分野	4	0	0	11	33	43	11	98	7.1	5.7	6.9	7.8	7.3	7.1	7.2	7.1	-	-0.14	0.10	-0.11	-	-0.15					
(大学・公的機 関Gを対象)	6	0	2	16	68	96	53	235	7.5	6.0	7.2	8.2	7.5	7.5	7.5	7.5	-	0.00	0.02	0.01	-	0.03					
	3	0	0	12	16	31	15	74	7.3	5.7	7.2	8.1	7.8	7.5	7.6	7.3	-	-0.25	0.08	-0.25	-	-0.43					
	1	0	6	29	81	71	41	228	7.0	5.5	6.6	8.0	7.2	7.2	7.1	7.0	-	-0.09	-0.10	-0.08	-	-0.26					
全回答者(属性無回答を含む)	14	0	9	84	254	322	163	832	7.3	5.8	7.0	8.1	7.5	7.4	7.4	7.3	-	-0.08	-0.01	-0.05	-	-0.14					

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(比率を下げるべき)~6(比率を上げるべき))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものの、指数のレンジは0.0ポイント(比率を下げるべき)~10.0ポイント(比率を上げるべき)となる。

Q1-5. (意見の変更理由)長期的な研究開発のパフォーマンスの向上という観点から、今後、若手研究者の比率をどうすべきですか。

前回	2014	差	
1	4	6	2 若手研究者の雇用環境が悪くなっているように感じるため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2 人材の育成には時間がかかると考えたから(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
3	4	6	2 未来に投資すべきです。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	4	6	2 大学教育としての研究指導を行う上で,若手の頃から大学教育に携わる人材の確保は不可欠であり,現状,その人材や雇用の機会が十分でないと感じるため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
5	3	5	2 現在,若手研究者の比率が低すぎる(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
6	4	5	1 ここ10年でいどの若手人材の不足から,現在教員になれる人材がかなり不足しており,中間的な世代の空洞化が生じている。長期的な視点で,若手人材を研究職として確保する必要がある。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
7	4	5	1 ポストが削減され若手を採用できないため,長期にわたる技術を継承発展できなくなっている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1 少子化対応(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	4	5	1 若手比率を増やすことにより研究開発のパフォーマンス向上に役立つと考える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	4	5	1 ポストを増やす必要があり,ポストが増えたとパフォーマンスは向上するはずですが。一方,コストは抑えられます。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
11	4	5	1 教員の人数が年々削減されており,ますます若手研究者の絶対数,割合共に減少しているため。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	4	5	1 現状より下げるべきではない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	3	1 助教以上のポストについている人の年齢が段々と上がっている。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
14	3	4	1 退職教員の後任が,経済的理由で補充できなくなってきた。そのため,自動的に比率が少なくなりつつあるため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
15	3	4	1 様々な新しいプロジェクトを企画(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
16	4	5	1 活力のある若手を増やさないと研究力の維持が難しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
17	3	4	1 現在は予算不足のために若手研究者が不足しており,望ましい比率よりも低い。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
18	6	6	0 ポストの関係で,准教授クラスは教授のポストを助教二人とかにしたがらない。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
19	4	4	0 比率は上がってほしいが流動性を高めない限り難しいと思う(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	4	3	-1 人数よりも意識,質の方を重視したい。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
21	5	4	-1 特に不十分という認識が薄くなったため(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
22	5	4	-1 博士課程大学院を卒業するくらいから,アカデミックに残るべき人材と民間で活躍する人材を早めに選別して,それぞれに十分なリソースを与えるべき。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
23	5	4	-1 比率ではなくて質の問題(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
24	5	4	-1 各年代がバランスよくあるべき(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
25	4	3	-1 今後の人口比率を考えると,これ以上,比率を上げるべきではない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	5	4	-1 若手というだけの理由では,意味がない(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	6	5	-1 一方では,リーダー的な責任ある立場の研究者も確保すべきであるため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	4	3	-1 自分の年齢が上がったためであるが,若手研究者の割合はポスト・特任助教を含めて,着実に増えている(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	5	4	-1 比率は改善されつつある(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	4	3	-1 ベテランを減らすことの意義を以前よりは感じません。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
31	5	4	-1 教授の採用などでも若手を採用するなど,全体的に若手研究者の割合が増加傾向にある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
32	5	4	-1 数もさることながら,質を上げることも考えなければいけない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	6	5	-1 比率を増やしたいが,労働基準法の改正等により実現しづらくなっている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
34	4	3	-1 将来のポストの絶対数が足りない現実では,結果的に若手研究者のパフォーマンスの低下を招く可能性があるため。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
35	5	4	-1 比率だけでなく人数を増やすべき(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
36	6	5	-1 ある程度の将来像が提示できない以上,安易に研究者の道を進め難いが,研究できない(しない)シニアには辞めてもらいたい。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	5	4	-1 研究人材の人事交流などを広げて,若手研究者のキャリアパスを確保しないと,希望者は増えてこない。現実的には,人事年齢構成のバランスを考えるべき(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
38	3	2	-1 十分に教育されていない自立的に頑張るヒトが少ない(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

39	4	3	-1	短期間の雇用の若手ばかりが増えても、長期的なパフォーマンス向上にはかかわらずしも結びつかない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
40	6	5	-1	依存的な研究者が増えても足手まといになることが多い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
41	6	5	-1	ポストクラスの若手比率を上げるべきとは思いますが、その先に常勤ポストがある程度用意できることが必要。(公的研究機関,主任 研究員・准教授クラス,男性)
42	5	3	-2	人も重要だが、若手に回るお金が不足しているのでは?(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
43	6	4	-2	スタッフ(常勤教員)の年齢構成のバランスが一番大切と考えるようになった。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
44	5	3	-2	若手研究者は研究領域が狭くなり過ぎているので、なるべく多様な人材を確保すべき。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
45	5	2	-3	教授が減り研究分野の維持ができなくなりつつある(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
46	6	3	-3	若手研究者の比率を上げるより、長期的に若手研究者を指導できる人材の確保が優先と思われます。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)

QI-6. 現状として、望ましい能力を持つ人材が、博士課程後期を目指していると思いませんか。

	2014年度調査											各年の指数											指数の変化				
	分らない		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年				
	1	2	3	4	5	6	11→12	12→13																13→14	14→15		
回答者グループ	48	148	302	149	112	64	10	785	3.2	1.9	3.0	4.9	3.6	3.3	3.2	3.2	-	-0.25	-0.10	-0.05	-	-0.40					
	24	141	263	134	102	54	9	703	3.1	1.9	3.0	4.9	3.5	3.2	3.2	3.1	-	-0.25	-0.09	-0.03	-	-0.38					
	24	7	39	15	10	10	1	82	3.5	2.2	3.1	5.1	4.2	3.9	3.7	3.5	-	-0.23	-0.21	-0.22	-	-0.67					
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
性別	42	134	267	136	108	56	7	708	3.2	1.9	3.0	4.9	3.6	3.3	3.2	3.2	-	-0.27	-0.07	-0.06	-	-0.40					
	6	14	35	13	4	8	3	77	3.1	1.9	2.8	4.5	3.6	3.5	3.1	3.1	-	-0.10	-0.35	0.01	-	-0.44					
年齢	18	42	63	28	23	9	3	168	2.8	1.7	2.8	4.6	3.6	3.3	3.2	2.8	-	-0.33	-0.09	-0.32	-	-0.74					
	18	54	109	44	41	19	4	271	3.1	1.9	2.9	4.9	3.3	3.1	3.0	3.1	-	-0.20	-0.04	0.05	-	-0.18					
	8	42	83	47	29	24	0	225	3.2	2.0	3.1	4.9	3.5	3.4	3.2	3.2	-	-0.17	-0.20	0.04	-	-0.33					
	4	10	47	30	19	12	3	121	3.8	2.4	3.5	5.3	4.6	4.1	4.0	3.8	-	-0.46	-0.13	-0.23	-	-0.82					
所属機関区分	24	141	263	134	102	54	9	703	3.1	1.9	3.0	4.9	3.5	3.2	3.2	3.1	-	-0.25	-0.09	-0.03	-	-0.38					
(イノベ俯瞰Gを含む)	24	7	39	15	10	10	1	82	3.5	2.2	3.1	5.1	4.2	3.9	3.7	3.5	-	-0.23	-0.21	-0.22	-	-0.67					
業務内容	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	29	105	186	88	64	32	6	481	3.0	1.8	2.9	4.7	3.3	3.1	3.0	3.0	-	-0.21	-0.10	-0.07	-	-0.38					
	9	1	45	20	12	10	2	90	3.8	2.5	3.3	5.2	4.3	3.9	3.9	3.8	-	-0.37	0.01	-0.10	-	-0.46					
	8	42	67	40	35	22	1	207	3.3	1.9	3.2	5.3	3.8	3.6	3.4	3.3	-	-0.27	-0.14	-0.10	-	-0.51					
	2	0	4	1	1	0	1	7	4.0	2.4	3.1	5.4	5.3	4.0	2.3	4.0	-	-1.25	-1.67	1.67	-	-1.25					
職位	3	2	37	21	14	11	2	87	4.0	2.6	3.7	5.6	4.7	4.3	4.2	4.0	-	-0.41	-0.10	-0.18	-	-0.69					
	9	55	110	63	39	24	4	295	3.2	2.0	3.1	4.8	3.5	3.2	3.1	3.2	-	-0.30	-0.09	0.06	-	-0.34					
	21	60	99	43	49	25	0	276	3.1	1.8	3.0	5.2	3.3	3.3	3.2	3.1	-	0.01	-0.16	-0.02	-	-0.17					
	13	30	56	22	10	3	4	125	2.6	1.7	2.6	3.9	3.5	3.0	3.0	2.6	-	-0.50	-0.01	-0.40	-	-0.91					
	2	1	0	0	0	1	0	2	4.0	0.8	1.7	7.5	7.0	8.0	4.0	4.0	-	1.00	-4.00	0.00	-	-3.00					
雇用形態	12	41	98	52	40	18	5	254	3.3	2.0	3.1	5.0	3.8	3.4	3.4	3.3	-	-0.33	-0.04	-0.09	-	-0.46					
	36	107	204	97	72	46	5	531	3.1	1.9	3.0	4.8	3.5	3.3	3.1	3.1	-	-0.20	-0.12	-0.03	-	-0.36					
大学種別	11	97	198	91	66	35	4	491	3.0	1.9	2.9	4.7	3.4	3.2	3.0	3.0	-	-0.27	-0.12	-0.03	-	-0.42					
(大学・公的機関Gを対象)	4	12	15	12	13	4	1	57	3.5	1.9	3.5	5.5	3.4	3.3	3.4	3.5	-	-0.09	0.10	0.06	-	0.06					
	9	32	50	31	23	15	4	155	3.4	1.9	3.2	5.2	3.8	3.5	3.5	3.4	-	-0.28	-0.06	-0.09	-	-0.43					
大学グループ	1	27	48	23	23	10	2	133	3.2	1.9	3.0	5.1	3.7	3.3	3.1	3.2	-	-0.39	-0.12	0.05	-	-0.46					
(大学・公的機関Gを対象)	8	40	96	45	23	18	0	222	2.9	1.9	2.9	4.5	3.3	3.2	3.0	2.9	-	-0.12	-0.16	-0.08	-	-0.36					
	6	32	57	27	21	13	3	153	3.2	1.8	3.0	4.9	3.4	3.2	3.1	3.2	-	-0.22	-0.12	0.08	-	-0.26					
	9	42	62	39	35	13	4	195	3.3	1.8	3.2	5.2	3.7	3.3	3.4	3.3	-	-0.36	0.06	-0.14	-	-0.44					
大学部局分野	4	16	39	17	17	5	2	96	3.2	2.0	3.0	5.0	3.6	3.3	3.1	3.2	-	-0.32	-0.13	0.06	-	-0.39					
(大学・公的機関Gを対象)	10	59	90	36	25	18	0	228	2.7	1.6	2.7	4.4	3.0	2.8	2.8	2.7	-	-0.19	-0.02	-0.06	-	-0.28					
	2	18	27	16	10	4	0	75	2.8	1.7	2.9	4.5	3.2	3.3	3.0	2.8	-	0.03	-0.27	-0.19	-	-0.43					
	6	46	77	45	35	15	5	223	3.2	1.9	3.1	5.0	3.7	3.3	3.2	3.2	-	-0.36	-0.11	-0.03	-	-0.50					
全回答者(属性無回答を含む)	48	148	302	149	112	64	10	785	3.2	1.9	3.0	4.9	3.6	3.3	3.2	3.2	-	-0.25	-0.10	-0.05	-	-0.40					

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(目指していない)~6(目指している))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものの。指数のレンジは0.0ポイント(目指していない)~10.0ポイント(目指している)となる。

Q1-6. (意見の変更理由)現状として、望ましい能力を持つ人材が、博士課程後期を目指していると思いますか。

前回	2014	差	
1	2	4	2 研究室においても博士課程後期を目指す学生が増加しているという事実より。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2 徐々にではあるが,学生も博士課程進学的重要性を認識しつつある。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	3	2 若干だが,博士課程後期への進学者が増加し,比較的優れた学生が進学している。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	1	3	2 景気が回復したこともあり,就職か進学かじっくり考えられる環境になっているため(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
5	1	3	2 望ましい能力をもつ人材は少ないと感じるようになったため(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,女性)
6	1	3	2 以前に比べ改善されつつある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	4	2 当研究科における今年度の博士後期課程入学者の様子より。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	1	3	2 特に社会人として活躍している技術者が,学位を目指す場合には,望ましい能力を備えている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	3	2 こちらに所属学生だが,他大学の博士課程に進学する人材も考慮したため(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	3	1 リーディング大学院プログラムなどのサポートが増えたことで,経済的に余裕のない優秀な学生が大学院さらには博士後期課程に進む傾向が出てきた。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1 就職難のため自動的に博士課程に進学する学生が増えた(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	3	1 数は少ないが,望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指す傾向がやや高まった。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1 リーディング大学院で志望者が増えてきた。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1 リーディング大学院の支援がうまく動き出しているような気がする(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
15	2	3	1 博士進学数は増えている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	3	4	1 個別にはばらつきがあると考えるが,自分の近辺では良い方向にある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1 身近での博士課程進学希望者が増えたことから(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1 選択肢のひとつとして,博士課程後期を検討する優秀な学生が増えている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	5	6	1 博士課程教育リーディングプログラムの採択効果は大きい。その趣旨を理解させるシンポジウムを開催するなど,学生の意識改革を進める施策を展開するなどによって,博士課程後期を目指す学生は増えている。博士課程教育リーディングプログラムの選抜試験を受験する学生が40名を超えるなど,大きな変化が見られている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
20	1	2	1 昨年度より,増加したため。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1 社会人Drが増えた(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
22	2	3	1 特別専攻を設置した(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
23	4	5	1 リーディング大学院の採択により,よりモチベーションの高い学生が博士課程後期を目指している。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
24	1	2	1 数は少なく全く不十分だがゼロではない(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
25	3	4	1 所属部署に関しては,後期課程学生のレベルが向上している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1 能力不足な院生もいるが,望ましい能力を持つ院生の比率が上がったように感じるため。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
27	2	3	1 博士後期課程に進学する若手教員が増えた(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
28	4	4	0 日本の経済状況の変化生活に余裕がなくなった(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
29	2	2	0 修士課程を終えると就職する学生が多いため(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
30	1	1	0 有能な学生ほど研究者としての道を目指すものがない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
31	2	2	0 学位取得後の職に対する不安。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
32	3	2	-1 最近は,学問をというよりは,就職がなかったり,就職に興味がないといった消極的な理由のものも増えてきている感じがします。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
33	5	4	-1 任期付きのポストしかなく,民間企業就職に比較してキャリアが見劣りする部分がある。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
34	2	1	-1 質の良い学生は就職している(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	4	3	-1 望ましいと思う人材が企業に就職するケースが増えていると思うから(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	2	1	-1 優秀な人材が修士で就職する例が目立つ(修士の就職状況が改善されている)(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
37	2	1	-1 優秀な学生ほど博士後期課程への進学を望まない傾向が続いています。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
38	5	4	-1 博士課程後期を目指す数が少なくなっている。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

39	3	2	-1	博士課程への進学率が減少している(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
40	3	2	-1	優秀な人ほど企業に就職する傾向が強いです.医師で博士課程に進む人も少なくなりました.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	4	3	-1	学生の減少に伴いレベルもやや低下している(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
42	4	3	-1	企業や大学の研究職採用が大きく見て減っているため,結果的に博士に進んで研究を続ける学生も少ない.(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
43	4	3	-1	減ってきたように感じる.(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
44	2	1	-1	少子化とゆとり教育の影響で若手人材の質はますます低下しているといわざるを得ない(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
45	4	3	-1	所属研究科の平成27年度博士後期課程進学者が前年度に続き,定員を満たしていないため(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
46	3	2	-1	就職指向が強い(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	後期課程修了後の就職に不安を感じている(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
48	2	1	-1	過去1年に指導した学生で後期課程に進学できる実力があると感じたが,後期課程への進学に対しまった興味を示さなかったため.また,他大学の学生と交流してもこれを感じた.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	5	4	-1	就職状況が良いため,本来博士課程に行く能力がある学生が修士で就職してしまう事例が増えた(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	2	1	-1	博士号取得後の目処が立ちにくく,進学しないものが増えている.学費等の支援をし,定員を確保しようとする大学も多いと聞くが,大学独自の同窓会からの寄付等によらなければならない.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
51	2	1	-1	後期課程を目指す人が減少しているため(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
52	4	3	-1	就職難で,進学が少ない.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
53	2	1	-1	身近で非常に優秀な人材が前期課程で出て行くのを目の当たりする機会がさらに増えた.(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	4	3	-1	優秀な人材ほど,大学院を目指すよりも,臨床現場への進路を採り始めている.教員採用時に,臨床経験を条件として挙げることの悪影響であると考える.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
55	2	1	-1	安定を望む学生が増え,博士課程に進学を断念するものが増えるため(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	3	2	-1	博士課程進学者の減少傾向が続いているため(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
57	4	3	-1	博士課程進学者へ対してのサポートが十分とは言えないと思います.(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
58	3	2	-1	就職が好調なためか,博士後期課程進学者が激減しているため.(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
59	3	2	-1	博士課程への学費は無料にしないと有能な人材が進学しない.定員に応じて枠を作るとか工夫が必要.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
60	4	3	-1	日本経済の低迷に伴い,就職できない学生が増え,そのような学生が博士後期課程に進学しているケースが増えているように思う.また,日本学術振興会特別研究員の採用数・採用率の増大もそれに拍車をかけている.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	3	2	-1	就職が決まらずに進学する学生が散見される(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
62	2	1	-1	日本人の大学院入学希望者がほとんどいなくなってきた.留学生に頼らざるを得ない状況である.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
63	3	2	-1	研究に魅力を感じている若い能力のある人材の減少が続いている.臨床への人材の流出が拡大している.(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
64	4	3	-1	博士課程後期を目指す学生数のみが増加しない.(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
65	4	3	-1	他大学の学生も含めて考えると,学会発表を見る限り不十分な点が見られる.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
66	4	3	-1	大学院への進学率は低い(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
67	3	2	-1	博士課程に進む者が減少していると感じるため.(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	2	1	-1	研究職を目指すほとんどの学生が他の国立大学等へ進学している.(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	2	1	-1	年々悪化しているように思える.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	3	2	-1	研究者より専門医志向が強くなっているため.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	3	2	-1	博士課程後期後のポスト確保の不安から人材が減っていると感じる.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	3	2	-1	最近,学生との交流が多くなったが,修了後の就職先への不安から,進学をあきらめている学生が多いように感じた.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
73	2	1	-1	当初は博士課程を目指していたが,経済的安定を重視して進学を断念するケースが多々あった(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
74	2	1	-1	STAP細胞に関する報道で,博士課程後期を経た人材に不信感を持ったため.(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
75	4	2	-2	研究能力の高い学生は,修士課程修了後に就職することが多く,就職できない学生が博士課程へ進学するケースもある.民間企業も含めて若手の雇用創出が必要と考える.(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
76	5	3	-2	近年学生の質および意識の低さが目立つ.(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
77	3	1	-2	博士課程後期後の進路が難しいことが認識されているため少なくなっていると思われる.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

78	4	2	-2	明らかに資質に欠く者を受け入れている一方で、能力の高い人材が進学をしていない。大学に残ることにより、将来的な補償なき現状が悪い影響を与えていると思われる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
79	4	2	-2	公的研究機関で若手研究者が採用されない状況が加速し、博士課程後期卒業の学生を採用する企業も少ないため、能力を持つ人材は早期に就職を考えるようになっている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
80	3	1	-2	博士後期課程の魅力は、社会情勢(マスコミのポストドク悲観論,理研の〇〇〇事件,等)によって益々低下。日本人博士課程学生数は減少の一途をたどっている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
81	5	3	-2	研修制度変更に伴い、研究を指向しない若手が増えました。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
82	4	2	-2	金銭面や将来の不安から途中で就職に切り替える学生がこの一年で数名いたため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
83	4	2	-2	競争的教育プログラムが増えたことで、博士後期課程学生の頭数を揃えることに重点が置かれるようになったせいも、質は二の次になっているように感じる。今後「質重視」になることを願う(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
84	4	2	-2	自立性のない指示待ち型が増えている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
85	4	2	-2	優秀な人材は医師なら臨床に、医師以外は企業に流れている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
86	5	1	-4	大学院生の数が減ってきている。その後の将来が不安要素しかないため。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q1-7. 望ましい能力を持つ人材が博士課程後期をを目指すための環境の整備(例えば、博士課程後期在学者への経済的支援、課程終了後のキャリア形成支援等)は充分だと思いますか。

回答者グループ	2014年度調査																各年の指数											指数の変化														
	6点尺度回答者数(人)																第3四分点	中央値	第1四分点	指数	回答者合計(人)	分らない					各年の指数											指数の変化				
	1	2	3	4	5	6	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年	2011	2012	2013	2014	2015						11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年																
大学・公的研究機関グループ	28	191	306	150	106	33	18	804	2.9	2.8	4.5	2.8	2.9	2.9	2.9	2.9	2.8	2.9	2.9	2.9	2.9	-	0.01	0.02	-0.02	-	0.01															
うち大学	13	169	271	128	102	29	15	714	2.9	2.8	4.6	2.8	2.9	2.9	2.9	2.9	2.8	2.9	2.9	2.9	2.9	-	0.02	0.01	-0.01	-	0.03															
うち公的研究機関	15	22	35	22	4	4	3	90	2.7	2.8	4.1	2.8	2.9	2.9	2.7	-	2.9	2.8	2.9	2.7	-	-	-0.10	0.09	-0.14	-	-0.15															
イノベーション俯瞰グループ	0	2	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-															
男性	24	170	279	137	96	29	15	726	2.8	2.8	4.5	2.8	2.9	2.9	2.9	2.9	2.8	2.9	2.9	2.8	-	0.00	0.03	-0.04	-	-	-0.01															
女性	4	21	27	13	10	4	3	78	2.9	2.8	4.7	2.9	2.8	2.8	2.8	2.9	2.8	2.8	2.8	2.9	-	0.08	-0.06	0.14	-	-	0.16															
39歳未満	12	50	52	32	23	12	4	173	2.9	2.8	4.8	2.9	2.8	3.2	3.2	2.9	3.2	3.2	3.2	2.9	-	-0.04	0.03	-0.26	-	-	-0.27															
40～49歳	8	66	116	45	36	10	8	281	2.8	2.7	4.4	2.8	2.7	2.8	2.7	2.8	2.8	2.7	2.8	2.8	-	-0.14	0.07	0.05	-	-	-0.01															
50～59歳	7	59	81	39	36	7	4	226	2.8	2.8	4.6	2.8	2.5	2.7	2.8	2.8	2.3	2.5	2.7	2.8	-	0.21	0.16	0.08	-	-	0.45															
60歳以上	1	16	57	34	11	4	2	124	3.0	2.1	3.0	4.3	3.2	3.3	2.9	3.0	3.2	3.3	2.9	3.0	-	0.15	-0.38	0.05	-	-	-0.19															
大学	13	169	271	128	102	29	15	714	2.9	1.7	2.8	4.6	2.8	2.9	2.9	2.9	2.8	2.9	2.9	-	0.02	0.01	-0.01	-	-	0.03																
公的研究機関(イノベ俯瞰を含む)	15	22	35	22	4	4	3	90	2.7	1.7	2.8	4.1	2.9	2.8	2.9	2.7	2.8	2.9	2.7	-	-0.10	0.09	-0.14	-	-	-0.15																
民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-															
主に研究(教育研究)	19	122	189	81	65	24	11	492	2.8	2.8	4.5	2.9	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	-	-0.06	0.02	0.00	-	-	-0.05															
主にマネージメント	4	15	41	24	7	5	2	94	3.0	2.0	4.3	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	-	0.21	0.03	-0.07	-	-	0.18															
研究(教育研究とマネージメントが半々)	4	53	72	43	33	4	5	210	2.8	2.8	4.6	2.8	2.9	2.9	2.8	2.8	2.8	2.9	2.9	2.8	-	0.11	-0.03	-0.02	-	-	0.06															
その他	1	1	4	2	1	0	0	8	2.8	2.1	2.9	4.2	2.5	2.6	3.7	2.8	2.8	2.6	3.7	2.8	-	0.07	1.14	-0.96	-	-	0.25															
社長・役員、学長等クラス	1	13	35	25	11	3	2	89	3.1	2.1	3.2	4.6	3.1	3.3	3.2	3.1	3.1	3.3	3.2	3.1	-	0.22	-0.07	-0.09	-	-	0.06															
部・室・グループ長、教授クラス	7	71	124	57	34	7	5	298	2.6	1.7	2.7	4.2	2.4	2.5	2.6	2.6	2.4	2.5	2.6	2.6	-	0.02	0.14	0.03	-	-	0.19															
主任研究員、准教授クラス	11	74	98	48	45	14	6	285	2.9	1.6	2.8	4.8	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	-	0.07	-0.02	0.00	-	-	0.05															
研究員、助教クラス	9	32	49	20	15	8	4	128	2.9	1.7	2.8	4.6	3.2	3.0	3.0	2.9	3.0	3.0	3.0	2.9	-	-0.15	-0.04	-0.10	-	-	-0.28															
その他	0	1	0	0	1	1	1	4	6.0	1.7	6.7	8.3	6.0	4.0	6.0	6.0	6.0	4.0	6.0	6.0	-	-2.00	2.00	0.00	-	-	0.00															
任期あり	6	49	104	50	38	12	6	259	3.1	1.9	3.0	4.7	3.1	3.0	3.1	3.1	3.1	3.0	3.1	3.1	-	-0.04	0.02	-0.01	-	-	-0.03															
任期なし	22	142	202	100	68	21	12	545	2.8	1.6	2.7	4.4	2.7	2.7	2.8	2.8	2.8	2.7	2.7	2.8	-	0.04	0.03	-0.03	-	-	0.05															
国立大学	5	116	194	82	72	22	9	495	2.9	1.7	2.8	4.6	2.8	2.8	2.8	2.9	2.9	2.8	2.9	2.9	-	0.07	0.07	-0.03	-	-	0.11															
公立大学	2	17	21	11	5	1	4	59	2.8	1.4	2.7	4.3	2.9	2.9	2.9	2.8	2.8	2.9	2.9	2.8	-	-0.02	0.06	-0.13	-	-	-0.09															
私立大学	6	36	56	35	25	6	2	160	2.9	1.8	3.0	4.7	3.1	3.0	3.0	2.9	3.1	3.0	3.0	2.9	-	-0.12	-0.20	0.14	-	-	-0.18															
第1グループ	1	30	44	21	25	7	4	131	3.2	1.8	3.0	5.2	2.8	3.0	3.2	3.2	3.2	3.0	3.2	3.2	-	0.25	0.18	-0.04	-	-	0.40															
第2グループ	1	45	99	35	34	12	4	229	3.0	1.9	2.8	4.7	3.0	3.1	3.0	3.0	3.0	3.1	3.0	3.0	-	0.03	-0.06	-0.05	-	-	-0.08															
第3グループ	4	44	55	31	17	6	2	155	2.6	1.5	2.7	4.3	2.4	2.4	2.4	2.5	2.6	-	0.00	0.10	0.10	-	-	0.19																		
第4グループ	7	50	73	41	26	4	5	199	2.8	1.7	2.8	4.4	3.0	2.8	2.7	2.8	2.8	2.8	2.7	2.8	-	-0.14	-0.08	0.01	-	-	-0.22															
理学	2	27	41	14	11	4	2	99	2.6	1.5	2.6	4.1	2.8	2.8	2.8	2.7	2.6	-	-0.02	-0.05	-0.12	-	-	-0.18																		
工学	7	60	74	43	40	11	5	233	3.0	1.6	2.9	4.9	3.0	3.1	3.1	3.1	3.0	-	0.10	0.04	-0.09	-	-	0.04																		
農学	2	21	26	15	8	2	2	74	2.6	1.5	2.7	4.3	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	-	-0.02	-0.04	0.08	-	-	0.02															
保健	2	52	96	33	30	10	4	225	2.8	1.7	2.7	4.4	2.8	2.6	2.7	2.8	2.8	2.6	2.7	2.8	-	-0.17	0.03	0.12	-	-	-0.03															
全回答者(属性無回答を含む)	28	191	306	150	106	33	18	804	2.9	1.7	2.8	4.5	2.8	2.9	2.9	2.9	2.8	2.9	2.9	2.9	-	0.01	0.02	-0.02	-	-	0.01															

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q1-7. (意見の変更理由)望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指すための環境の整備(例えば、博士課程後期在学者への経済的支援、課程終了後のキャリア形成支援等)は充分と思いますか。

前回	2014	差	
1	2	5	3 本学では、助教在職中の博士後期課程進学のための学費を助成することになったため。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
2	1	3	2 多くの在学中の経済的支援プログラムがあるように思う、課程修了後は把握していない(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
3	1	3	2 支援はあるため。(大学、第1G、保健、部長・教授等クラス、女性)
4	2	4	2 リーディングプログラムで新しい制度ができた(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、女性)
5	2	4	2 リーディング大学院に採択されて、環境はよくなった(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
6	1	3	2 キャリア形成支援が整備されつつある。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
7	1	3	2 以前より博士課程研究員の採用が柔軟になった。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
8	3	4	1 現在は、リーディング大学院プロジェクトで支援はできている。課程修了後のキャリア支援は以前として不足している。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
9	1	2	1 RA制度など博士課程在学者への経済的支援はやや向上している(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
10	5	6	1 リーディング大学院の制度で十分な支援が行われている。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
11	3	4	1 経済的支援やキャリア支援は多少は増えてきているように感じる。(大学、第1G、農学、研究員・助教クラス、女性)
12	3	4	1 奨学金等はかなり取りやすくなっています。(大学、第1G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
13	4	5	1 L大学院その他の教育プログラムにより、整いつつある。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
14	2	3	1 各種のRA経費、奨学金が少しずつ増えてきた。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
15	2	3	1 十分とは言えないが、良い環境が整いつつある。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
16	1	2	1 少しづつではあるが改善している(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
17	1	2	1 大学院リーディングプログラムは環境整備の一環として共感できたため。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
18	1	2	1 学位取得者の任期付採用システムが稼働しているが「支援」という点では不十分(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
19	3	4	1 リーディング大学院学生の博士課程進学(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
20	1	2	1 奨学金制度が十分整ってきていると感じます(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
21	3	4	1 RA等の制度が充実してきた(大学、第2G、工学、その他、男性)
22	3	4	1 リーディング大学院での経済的支援が充実してきたので、博士後期課程在学中の環境整備はかなり十分になってきた。一方、課程修了後のサポートは多くの点で依然として不十分である。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
23	2	3	1 少しづつ改善されてきている(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
24	1	2	1 環境整備が徐々にだが進んできている。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
25	2	3	1 博士後期課程の人材が減少し、逆にRA、奨学金を得る可能性が高まったため(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
26	5	6	1 博士課程教育リーディングプログラムの採択により、履修生に対して広範な支援が可能になっている。また、全学の博士後期課程学生に授業料の70%は大学が補助している。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
27	2	3	1 キャリア支援センターを設置し、全学的に学生のキャリア形成支援を行っている。博士課程後期在学者やポストドクターに対しても個別相談を行っている。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
28	2	3	1 博士課程への進学予定の学生と在学学生を対象とした授業料免除制度を導入した。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
29	1	2	1 若手研究者を支援可能な財源が増えた。(大学、第3G、農学、部長・教授等クラス、男性)
30	3	4	1 経済的支援に関かんする補助は増加してきたが、その後の就職先はまだまだ十分とは思えないため(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
31	3	4	1 十分とは言えないが、前回より改善されている(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
32	3	4	1 以前よりも、奨学金制度を見かけるから。(大学、第3G、保健、研究員・助教クラス、男性)
33	2	3	1 キャリア支援プログラムを立ち上げた(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
34	2	3	1 担当教員の配置、経済支援など、多少は対策が講じられている。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
35	1	2	1 経済援助の点で。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
36	2	3	1 社会人大学院制度が充実してきたため。(大学、第4G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
37	1	2	1 経済的支援(奨学金、PD制度など)は拡大してきたが、その後のキャリアには必ずしもつながらない問題は改善していない。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
38	2	3	1 産総研リサーチアシスタント制度の導入により、優秀な学生を産総研が雇用(経済的に支援)するための取り組みを始めた(本年8月現在実績35名)(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
39	1	2	1 少しだけではあるが改善している(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)

40	3	3	0	リーディング大学院・産学協働イノベーション人材育成コンソーシアムなどの助成が増加した。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
41	2	2	0	キャリア形成支援が長い就活活動にならないように祈ります。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
42	4	3	-1	ポストクの枠が減っている(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	4	3	-1	キャリア形成支援をもっと充実すべき(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
44	3	2	-1	特に日本人博士課程学生の学位取得後について,具体的なキャリアパスのイメージがつかめない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	5	4	-1	GCOEによる博士課程学生の支援が終了した。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
46	4	3	-1	アカデミア研究者を志しているも,ポストがなく断念するケースが散見される。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	3	2	-1	学術振興会の特別研究員制度で,DCからPDに切り替えても謝金額が変わらないのは,モチベーションに影響を与えていると思う。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
48	4	3	-1	競争的資金の減少(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
49	4	3	-1	リーディング大学院などの施策があるが,十分な支援にはなっていない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
50	4	3	-1	事業支援期間終了に伴う経費減(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
51	4	3	-1	博士課程修了者がすぐに就けるポストが少ない(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	3	2	-1	身近にいるPDの例にはなるが,学術研究員として雇用はされているものの,任期終了後の就職先は現段階では未定であり,特段の支援は得られていないようだから。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
53	2	1	-1	博士課程後期卒業の学生の進路の不透明性が増しているため。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
54	2	1	-1	博士課程修了後にアカデミアで研究を継続することがとりわけ難しい。ポストが少ないことは深刻と思われる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
55	3	2	-1	十分な経済的支援はより必要とされる社会情勢になりつつある(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
56	4	3	-1	優秀な博士課程進学者でも奨学金などを受けることができない現実があります。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
57	5	4	-1	これまでの経済支援制度が立ち行かないケース(学内財政的事情)が出始めて,院生への影響が出始めている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
58	2	1	-1	リーディング大学院などで,博士進学者が増える仕組みができたが,予算に期限があるため(本学ではあと4年強),次年度入学者は最終年度に経済的支援やキャリア形成支援ができなくなる恐れがあり,人材確保にマイナスが働いた。人材確保の仕組みに予算の期限を設けることは,たいへん疑問である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
59	4	3	-1	学内版リーディング大学院が開始されているものの,予算は僅少である。博士後期課程修了後の見通しが立ちにくい状況(日本全体)も進学を阻害している。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	4	3	-1	授業料免除などの支援を要する学生の比率が増加している。博士取得者の就職がとくに有利にはなっていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
61	5	4	-1	人数が増えていないという現実を考えると,十分ではないということだと思われるため。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
62	2	1	-1	おしなべてすべての博士課程後期に支援するのではなく,能力を踏まえた経済的&キャリア形成支援が必要(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
63	2	1	-1	年々悪化しているように思える。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	3	2	-1	就職状況はまだ厳しいと思われます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
65	3	1	-2	GCOEプログラムが無くなったことは大きい(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
66	4	2	-2	21COE,GCOEの終了と期を同じくして博士後期課程進学者が明らかに減少した。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	3	1	-2	企業側の博士ニーズが特に薬学の場合少ないと感じた(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	5	3	-2	○大ではリーディング大学院があったが,○○○にはない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
69	4	2	-2	経済的に難しいという学生に対する支援は必要(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
70	6	3	-3	学費,生活面では奨学金制度が充実していると思うが,キャリア形成支援は充分でないと思われる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	6	2	-4	G-COEプログラムの終了(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)

Q1-8. 博士号取得者がアカデミックな研究職以外の進路も含む多様なキャリアパスを選択できる環境の整備に向けての取組(博士号取得者本人や研究指導者の意識改革を含む)は充分か、と思いますか。

	2014年度調査																各年の指数											指数の変化				
	分らない		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	各年の指数					指数の変化													
	1	2	3	4	5	6	2011	2012						2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年											
回答者グループ	37	203	322	161	81	30	12	809	2.6	1.7	2.7	4.2	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	0.05	0.00	0.03	-	0.07							
	27	178	268	142	79	27	11	705	2.7	1.7	2.8	4.3	2.6	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	0.04	0.01	0.02	-	0.07							
	10	25	54	19	2	3	1	104	2.2	1.7	2.5	3.3	2.1	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	0.09	-0.07	0.04	-	0.07							
性別	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
	33	179	291	147	75	28	10	730	2.7	1.7	2.7	4.2	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	0.03	0.02	0.01	-	0.07							
	4	24	31	14	6	2	2	79	2.4	1.4	2.5	3.8	2.3	2.5	2.3	2.5	2.3	2.4	2.4	2.4	0.21	-0.26	0.14	-	0.09							
年齢	18	52	60	33	12	9	3	169	2.5	1.4	2.6	4.1	2.5	2.5	2.4	2.5	2.4	2.5	2.5	2.5	-0.02	-0.04	0.08	-	0.01							
	11	72	121	51	26	8	4	282	2.5	1.6	2.6	3.9	2.4	2.4	2.4	2.4	2.4	2.4	2.4	2.4	-0.02	0.04	0.06	-	0.08							
	5	63	85	46	30	8	3	235	2.7	1.6	2.7	4.4	2.7	2.8	2.8	2.7	2.8	2.8	2.7	2.7	0.14	0.03	-0.17	-	0.00							
	3	16	56	31	13	5	2	123	3.0	2.1	3.0	4.4	3.0	3.1	2.9	3.0	3.1	2.9	3.0	3.0	0.12	-0.18	0.11	-	0.05							
所属機関区分	27	178	268	142	79	27	11	705	2.7	1.7	2.8	4.3	2.6	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	0.04	0.01	0.02	-	0.07							
(イノベ俯瞰Gを含む)	10	25	54	19	2	3	1	104	2.2	1.7	2.5	3.3	2.1	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	0.09	-0.07	0.04	-	0.07							
業務内容	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
	26	136	187	94	47	20	5	489	2.5	1.5	2.6	4.1	2.5	2.5	2.4	2.5	2.4	2.5	2.4	2.5	0.01	-0.07	0.12	-	0.06							
	1	13	47	26	7	6	2	101	3.0	2.1	3.0	4.3	3.0	3.2	3.1	3.0	3.2	3.1	3.0	3.0	0.21	-0.07	-0.05	-	0.09							
	9	51	85	39	27	4	5	211	2.7	1.7	2.7	4.3	2.7	2.7	2.8	2.7	2.7	2.8	2.7	2.7	0.01	0.13	-0.14	-	0.01							
	1	3	3	2	0	0	0	8	1.8	1.1	2.2	3.3	1.5	2.3	3.7	1.8	3.7	1.8	3.7	1.8	0.83	1.33	-1.92	-	0.25							
職位	1	12	36	26	8	6	2	90	3.2	2.2	3.2	4.6	3.3	3.5	3.4	3.2	3.5	3.4	3.2	3.2	0.20	-0.02	-0.19	-	-0.02							
	6	78	118	63	37	8	4	308	2.6	1.6	2.7	4.3	2.6	2.7	2.7	2.6	2.7	2.7	2.6	2.6	0.09	-0.02	-0.02	-	0.05							
	17	76	120	46	27	10	3	282	2.5	1.5	2.6	3.9	2.5	2.5	2.4	2.5	2.5	2.4	2.5	2.5	-0.04	-0.06	0.04	-	-0.06							
	13	36	47	26	9	5	2	125	2.5	1.4	2.6	4.0	2.3	2.3	2.3	2.5	2.3	2.3	2.5	2.5	-0.04	0.03	0.16	-	0.16							
	0	1	1	0	0	1	1	4	5.0	1.7	3.3	8.3	3.5	5.0	6.7	5.0	5.0	6.7	5.0	5.0	1.50	1.67	-1.67	-	1.50							
雇用形態	10	58	101	59	25	10	4	257	2.8	1.8	2.8	4.3	2.6	2.6	2.6	2.8	2.6	2.6	2.8	2.8	0.01	-0.05	0.16	-	0.12							
	27	145	221	102	56	20	8	552	2.6	1.6	2.7	4.1	2.5	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	0.07	0.02	-0.04	-	0.05							
大学種別	13	116	185	106	62	17	6	492	2.8	1.7	2.8	4.4	2.7	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	0.06	0.01	0.00	-	0.07							
(大学・公的機関Gを対象)	4	16	20	8	4	5	4	57	3.1	1.5	2.7	4.7	2.7	2.9	3.2	3.1	2.9	3.2	3.1	3.1	0.20	0.35	-0.12	-	0.43							
	10	46	63	28	13	5	1	156	2.3	1.4	2.5	3.8	2.4	2.3	2.2	2.3	2.2	2.3	2.3	2.3	-0.08	-0.11	0.13	-	-0.07							
大学グループ	1	28	53	31	15	4	2	133	2.8	1.8	2.9	4.3	2.6	2.6	2.7	2.8	2.6	2.7	2.8	2.8	-0.02	0.07	0.10	-	0.15							
(大学・公的機関Gを対象)	6	50	88	45	29	11	3	226	2.9	1.8	2.9	4.5	2.8	3.0	2.9	2.9	3.0	2.9	2.9	2.9	0.15	-0.13	0.01	-	0.03							
	7	43	49	32	21	6	2	153	2.7	1.5	2.8	4.5	2.6	2.7	2.8	2.7	2.8	2.7	2.8	2.7	-0.04	0.12	-0.04	-	0.13							
	13	57	78	34	14	6	4	193	2.4	1.4	2.5	3.8	2.4	2.3	2.4	2.4	2.3	2.4	2.4	2.4	-0.03	0.04	0.02	-	0.03							
大学部局分野	3	30	40	13	10	5	1	99	2.4	1.4	2.5	3.9	2.4	2.4	2.4	2.4	2.4	2.4	2.4	2.4	0.06	0.18	-0.17	-	0.07							
(大学・公的機関Gを対象)	13	55	82	49	27	11	4	228	2.9	1.7	2.9	4.5	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	0.03	-0.06	0.03	-	0.00							
	4	21	27	12	10	2	1	73	2.6	1.4	2.6	4.3	2.4	2.5	2.4	2.6	2.5	2.4	2.6	2.6	0.15	-0.09	0.15	-	0.20							
	7	64	90	41	22	3	2	222	2.3	1.4	2.5	3.8	2.4	2.4	2.3	2.3	2.4	2.3	2.3	2.3	-0.09	0.01	0.05	-	-0.03							
全回答者(属性無回答を含む)	37	203	322	161	81	30	12	809	2.6	1.7	2.7	4.2	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	0.05	0.00	0.03	-	0.07							

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(充分)となる。

Q1-8. (意見の変更理由)博士号取得者がアカデミックな研究職以外の進路も含む多様なキャリアパスを選択できる環境の整備に向けての取組(博士号取得者本人や研究指導者の意識改革を含む)は充分だと思いますか。

前回	2014	差		
1	2	4	2	リーディング大学院の支援の影響か、能力のある人ほど、アカデミックに残らず、企業に就職するようになっている(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
2	1	3	2	人材難もあってか、比較的企業の採用マインドも変わってきたように思う。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	3	2	学術会議の提言等で審議されていることを知っているため(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
4	2	4	2	博士号取得者の民間企業への就職に関して、大学として積極的に支援する努力が行われつつあるため。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
5	1	2	1	博士課程修了者の研究職以外の就職に対する理解は徐々に深まっていると思う(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
6	3	4	1	リサーチアドミニストレーター存在が高まっています。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	3	1	企業でも博士卒の学生を採用する例が増えていると感じる(ロボティクス分野)。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	4	5	1	学内でも情報発信が積極的に行われている(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	1	2	1	キャリアパスに関する大学内でのセミナー等増えてきており、若手に対する情報提供が行なわれるようになってきた。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1	多様なキャリアパスを紹介するガイダンスに加えて、大学院課程での共通科目が整備されつつある。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1	リーディング大学院で多様なパスが提示されてきた。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	産業総合研究所の予算により、博士課程修了生を雇用し、多様なキャリアパスを選択できる体制が作られ始めている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1	全学的なキャリアパスを選択できる環境の整備が進行している。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1	博士課程に関する価値観が変化していると感じる(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
15	1	2	1	効果的かどうかは別にして、大学や学会が様々な努力をしていることを認識しつつある。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	1	2	1	意識改革,キャリアパスに向けて大学などで取り組みがなされている。ただ、博士課程修了者にとって挑戦的な職を提供できるベンチャー企業が少なすぎる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	5	6	1	科学技術振興調整費等の補助金事業などの効果的な展開により、高い評価を得ている。これを元に意識改革がかなりの成果を上げキャリアパスは広げられている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
18	2	3	1	博士課程においてキャリア形成に関わる講義を開講している(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	キャリア形成支援が整備されつつある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	徐々に改善されつつあるが、中途での人材交流がまだ少ない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	3	4	1	キャリアパスのための事業が展開されている。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	2	3	1	十分とは言えないが、前回より改善されている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	3	4	1	概算のプロジェクトにより、少し変わってきた(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
24	1	2	1	ポストドク・キャリア開発事業の成果がある程度見込めるので。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
25	3	4	1	博士号取得者の連携企業への就職の事例があった。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1	長期インターンシップなど対策が検討されている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	1	2	1	学内での改革が進みつつある状況である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	1	2	1	本学内の取り組みが以前より増えたと感じる(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	3	4	1	周辺の博士学生はアカデミックよりも民間企業への就職希望者が多数。ただ、経験上、民間出身の教員でなければ学生への企業に関する有益な情報は与えられないと感じる(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
30	1	2	1	少しは環境整備が進んできているのではないか。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
31	3	4	1	徐々にキャリアパスの環境が整いつつある(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
32	1	2	1	いくつかの改革は進みつつあるが、まだ不十分(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	2	3	1	キャリアパスセミナー等を開く大学が増えたと感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
34	1	2	1	当機構ではキャリアパスの制度が動きつつあることを耳にしたため。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
35	1	1	0	上記の理由でさらに悪化したと思われる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
36	1	1	0	不十分と思うが、本学で本年度より院生向けのキャリアアップの仕組みが実施されるようになった。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
37	1	1	0	そもそも他のキャリアパスに関する情報が少なく、紹介しようにも窓口がない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	2	1	-1	医学系が中心となって、医理工学という分野を切り開く必要が強まっている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
39	2	1	-1	企業の意識が低い(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)

40	2	1	-1	アカデミックなポジションがあまりに不足しており,不十分である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
41	3	2	-1	博士研究者でかつ若手に入らない(30代後半)者を企業が積極的に受け入れるべきである。外国の一流企業(外資系)は博士を求めている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
42	2	1	-1	現実的に企業に採用されていない(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	3	2	-1	需要と供給の関係であることから,社会が望まない博士号取得者であればキャリアの多様性は生まれない(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
44	4	3	-1	常勤職のポストが減ってきている(特に大学)(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
45	5	4	-1	整備は進んでいるが実際に就職できている数はそれほど多くない。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	4	3	-1	取り組みは所属機関において十分になされているが,実際に研究職以外の進路を選んでいる学生が増えてはいないため。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
47	2	1	-1	企業の採用意欲が無くなってきた(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
48	3	2	-1	本人の意識が低い(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	3	2	-1	特に中央官庁では博士号を取得していることを明らかにしないの方が昇進する。(ジェネラリストとみられるため)(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
50	4	2	-2	修了直後は対応は十分であると思うが,2回目,3回目のポストクとなる等の現在の状況には対応できていない。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	4	2	-2	グローバルCOE等の支援事業が終わってしまったため(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
52	3	1	-2	社会が積極的に受け入れる体制となっていない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
53	4	2	-2	指導教員の能力や哲学に依存しすぎている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
54	3	1	-2	最近,論文,論文と言いつぎに感じる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
55	4	1	-3	教育プログラムが採択されて,それに沿うカリキュラムが実施されており,対象者にとっては進学時の経済状況面で恵まれていると思いますが,あまり一般的ではなく,恒常的に継続可能なキャリア形成支援としてはまだまだ不十分だと考えています。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)

Q1-9. 大学・公的研究機関において、優秀な博士課程後期学生や若手研究者の育成や確保を行うために、今後どのような取り組みが必要ですか。ご意見をご自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題を踏まえた記述をお願いします。

- 1 ・研究を始めたばかりで業績が少ない初期の段階の研究者に対する経済的支援、アカデミックポストを増やす取り組み、この20年ほどの間、人文系のポストは減少傾向にあり、そのことが若手研究者の意欲に好ましくない影響を及ぼしていると考えられる。大学院生への返還不要の奨学金授与、大学や研究所での若手のポストを増やし、大学生の段階から研究者としてのキャリアパスを思い描ける状況を作る。人文・社会科学系では、修士課程には進学する者も多いが、博士課程には進学しなくなっている。(特に男子院生に顕著な傾向)キャリアパスが不透明であることからくるものと思われ、高校教員、シンクタンク、国内外の公務員などのキャリアの開拓などが必要。また博士課程への社会人の進学の枠を増やすなど、複線的なプランも必要。博士課程学生には経済的支援、若手研究者には任期付きでないポストを増やす。常勤の研究者ポストが絶対的に不足している。優秀な人材には早期に常勤のポストを与えるべき。有期ポストでは経済的に恵まれたセクターに人材が流出する。ポストの研究環境の改善。職務専念義務などにより研究者の自由な発想にもとづく研究が阻害されないよう、制度等を改善する必要がある。プロジェクトの補助的な役割を担わせるのではなく、独立した研究者に育成することが重要。新しい学問分野を創成し、そこに誘導する仕組み。博士課程後期学生が在学中もしくは卒業後に就職可能な環境作り。ポストが自由に研究できる環境作り。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
- 2 任期のないポストを増やして、民間との処遇のバランスをとり、優秀な人が研究者をめざすようにすべきである。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
- 3 社会・企業が博士課程卒業学生を優先的にとる、あるいは優遇するなどの雰囲気醸成するための活動を大学も実施すべきである。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
- 4 海外のように十分な生活ができるだけのfellowshipの必要性(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
- 5 親の世代の給料が依然として縮小傾向にあり、優秀な学生が大学院で5年間しっかり研究に励むには経済的支援が不可欠である。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 6 博士課程学生については財政的支援、若手研究者にはポスト数年後あたりである程度安定した職につけるようなポストの用意。両方とも大学単独でできるものではなく国の積極的関与が必要。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 7 我が国の場合、多くの大学において、学部から大学院進学に際して同じ研究室を選択する割合が非常に多い。結果として、安全志向が強く積極性や挑戦的な姿勢に欠ける大学院生が量産されている。海外留学生数の減少もそれが一因ですらある。かつて、野依先生も提唱されていた、他大学、他学部、他学科への進学を促す施策が必要かと思えます。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 8 華々しい科学技術、受賞、大学のランキングなど表面的な成果だけではなく、基礎的な学術的研究を積み上げる事の重要性を広く理解してもらい、高校生などの若い世代が学術的研究をすることに対して価値をおくような教育が必要であろう。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 9 成果を出した若手がパーマネントの研究職に確実に就けるしくみ作りが必要(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 10 30才になるときに、それまで実績が挙がっていれば、任期のつかない助教の職につくことができるようなキャリアパスを設定する。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 11 教員の研究時間を増やし、博士課程学生との討論時間を増やすべき。教員との対話こそが、大学院生が大学に在籍するメリットである。少子化により大学での雇用が減った。博士卒は教員よりも技術開発での人材活用を進めるべき。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 12 任期付きの特定助教や特任助教のポストはある程度維持されている(但し、外部資金に依るものが多く、恒常的なポストではない)が、将来の指導的教育研究者の質を確保するためには、国あるいは大学で用意する恒常的な若手研究者ポストが必要である。その際、任期付きポストであっても、条件を満たす場合に再任の可能性が確保されていることが望ましい。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 13 多様なキャリアパスを確保することが重要である。最近の博士後期課程修了者は英語でのコミュニケーションを含めた国際性を身に付けており、研究に対する適応力も上がって来ている。日本の企業がまず博士修了者を積極的に雇用すべきであること、国際的な研究者のリクルートや人事交流をアジア地区で一般化することが重要である。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 14 大学院の入学の門戸は広くてもよいが、進学を厳しく選抜して、研究適性の無い学生を早期に退学させ、適性のある人材を絞り込むことが必要。在学中は経済的支援を厚くし、学業・研究に専念できるように、優秀な人材だけが残せば、経済的支援の負担が軽減できる。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 15 十分な生活支援(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 16 大学の先生が苦勞しているなら、大学院生も無理して大学の教員にならうとは思わないし、教員も研究者への進路を勧めにくい。その意味では、過度なストレスを大学に与えるのは良くない。また、研究室を小さくせず、大きなグループ構成にした方が若手研究者の育成には望ましい。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 17 常勤ポストの増加(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 18 博士後期課程での経済的なサポートをさらに充実させて頂きたい。JSPSの特別研究員制度は、従来の枠(合格者)に加えて、金額を減らした形でもいいので、準合格クラスの枠を増やして頂き、進学を志望する学生の経済的な不安を解消して頂きたい。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 19 若手研究者がどのような環境で研究成果を挙げたかも考慮して、その業績を評価することが必要だと思います。例えば、若手研究者一人で研究を進める場合と、学生などの研究協力者がいる場合とでは、得られる研究成果に大きな差が出ます。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 20 安定した経済援助やキャリアパスが必要。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 21 博士号取得学生の進路として、大学や研究所のみならず、企業における就職の機会を増やす必要があると思います。これは単に企業が門戸を開くということではなく、一定の基準を満たすような企業、もしくは企業の研究部門への科研費番号の配分をもっと積極的に行うなどすることによる行政側の努力も必要だと思います。科学研究に關係する企業には、利潤ばかりではなく社会への貢献も目的としているところが多くあるにもかかわらず、これまで研究の専門性は大学や研究所にとどめおかれてきた印象があります。企業においても基礎研究やそれにかかわる研究を行う可能性があることは、若く有能な学生や研究者にとって、進路の可能性を広げる効果があると思います。大学や研究所といった機関でのポストに限りがある以上は、学生や若い研究者の選択肢を広げる工夫が必要だと思います。(大学、第1G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 22 博士課程の学生を労働力として利用している現状に問題がある。学生は指導対象であって労働力ではないので、自分の業績と切り離して指導できるシステムが必要。特定のラボに属さないで実験をさせる環境を作り、教員にとって都合の良い学生ではなく、主体的に研究に取り込める人材を育てる。(大学、第1G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 23 若手を確保できる予算の自由度が低すぎる。(大学、第1G、理学、研究員・助教クラス、男性)

- パーマネントポジションを増やすべきです。近年増えた、特任研究員、助教、准教授、デニユアトラックなどの任期付アカデミックポジションは、一定の効果を上げたものの、増えすぎたポストを消化するには至りませんし、そもそもアカデミックポジションには限りがあるので、ポストの大半をアカデミックポジションにつけることには無理がありました。また、その先のポストが限られていること、民間、公的機関含めて人事の流動性が非常に低い日本の雇用形態に置いて、結果的には、パーマネントポジションに付ける年齢を上昇させてしまったと思います。この課題を解決するためには、民間企業の受け入れ体制と、民間で十分に活躍できる博士課程、若手研究者の育成が極めて重要だと思います。特に、博士/若手研究者側が、自分の専門に固執するのではなく、博士課程と研究キャリアで培った、研究者としてのキャリアが、たとえ、研究分野そのものの一致性が悪くても、有効に活かせる経験と能力であることを自覚し、社会に正しく説得し、民間企業に入り込んでいけるように教育することが、最も重要だと思います。(大学、第1G、理学、研究員・助教クラス、女性)
- 24 博士課程後期在学者への経済的支援以上に、課程修了後のキャリア支援、特に民間企業の受け入れ体制の充実が必要であると思われる。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 25 若手研究者が適切で十分な指導を受けられる体制を整えるべきである。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 26 博士取得後に職種は別にして、安定的なキャリアが見えるような方策を考える必要がある。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 27 博士号を持つ人材に対し、社会的なインセンティブを与える必要がある(民間給与などの待遇)。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 28 何らかの資金、予算が組み非正規での雇用はそれなりにあるが、正規ポストは削られ、我が国の雇用形態を率先して非正規だらけの不安定な就職状態にしている感がある。優秀な人材が不安定な非正規雇用で将来計画が立てにくく、例えば、このような優秀な人材が結婚もできず、結果的に(特に優秀な人材の)少子化に拍車をかけている。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 29 現状、文部科学省や大学が多種多様なプログラムを用意し、学生にとって魅力ある仕組みを作ろうとしています。意識は理解できますが、うまく機能しているとは言えません。優秀な学生を確保するには、世界トップの研究に従事させ、学生に教員が時間を十分に割いて真剣に指導することにより、研究に絶対的な魅力を感じてもらうのが一番です。すごくシンプルなことです。そのためには、教員に教育・研究に関われる時間を十分に確保することが必須です。現状の取り組みは、新しい多種多様なプログラムに翻弄され、大切な教育・研究の時間を失い、むしろ、優秀な学生を逃す足手まといになっています。今一度、高度な教育・研究とは何か?を政府トップで考えていただきたいと思います。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 30 ポスト枠の拡大と、企業への就職枠の拡大。若手研究者への研究時間の確保。研究活動費の増額。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 31 企業においても博士課程後期修了者を獲得しようという動きは出つつあるが、まだ企業によっては従来の考え方に沿ってあまり積極的でないところもある。大学の意識改革は進みつつあるが、企業はまだまだというのが現状。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 32 博士課程修了後の道が大まかにみえるようにならないと博士課程進学者は増えませんし、その結果、将来を担う若手の研究者も十分な教育たないと危惧しております。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 33 博士後期課程に進学する(日本人)の学生には、一律、20万円/月の奨学金を給付(無利子、無返還)するなどの国としての予算措置が必要と考えます。日本の研究力が大幅に低下する中、若手研究者である博士課程の学生への支援は喫緊の課題と考えています。また、博士取得後の就職先を確保するための施策が不可欠です。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 34 世間は依然として博士を特別な存在と思いつけて避けているようなところがあるので、これを払拭するため、実務的な課題を提示し、いろいろな分野の人が協力し合って問題解決するモデル実験を実施し、参加者および評価者が各個人の優れているところを見いだすとともに足りないところを認識するような仕組みを実践したらどうか。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 35 博士号取得者の研究職以外を含む民間へのキャリアパスが、進学を考える修士課程修了学生にとって経済的の魅力に乏しい。修士修了直後の就職と比して経済的に不利となる場合が多い。これを解決する方策が必要。民間企業における博士号取得者の待遇改善(非取得者と比した場合の優遇)されるのが望ましい。同時に、直ちには、博士課程3年間の経済的な支援制度(返還義務のない奨学金制度、授業料免除等)の整備・拡充が必要。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 36 アカデミックから企業への就職や、企業からアカデミックポストへの異動といった実績を積んで、若手に示すことで人材が流動的であることを示す。これにより博士後期課程への進学後のキャリアパスの不安を取り除く必要がある。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 37 博士課程修了後の就職状況が修士課程修了後と比べて悪いのが大きな問題と考える。これは大学・公的研究機関だけで解決する問題ではなく、日本の社会全体として検討すべき課題である。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 38 博士号取得者の企業への採用も進みつつあるが、まだまだ博士号取得者自身の企業への就職希望が少ないと思われる。就職希望が増えるような情報発信や仕組みが必要。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 39 博士課程の学生と同年代の大半は、就職しており、経済的に自立している。最近では、親の意見が学生の進学にも大きく影響するため、収入の無い博士課程への進学に親が反対し、博士課程への進学を諦める例がある。博士課程の学生が経済的に自立できるような経済的支援が必要と思う。また、優秀な若手研究者を獲得するためには、まずはポストを増やすことが必須である。高給で定年間近な教員には、早めに年俸制のポストなどに移行し、定員を空けて頂くようガイディングが必要。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 40 企業との連携。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 41 金銭的な理由で博士課程進学をあきらめた学生がいたG-COEのころは援助できた(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 42 先行きが不透明な現状の改善。少なくとも通常の会社員と同等以上の収入を生涯を通じて得られようようにすること。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 43 博士号取得、研究者を目指した際に、将来的な不安の問題で進学を拒否する学生が多いように思われる。博士号取得後の出口(研究者としての入り口)の十分な提供(アカデミックポストの増加)が望ましい。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 44 博士課程後期学生や若手研究者の研究に従事できる時間は、どんどん減少しているように見える。申請書や報告書、学会発表の準備に追われ、なかなか集中できる時間がないのかもしれない。また、学振特別研究員の審査の際、博士課程後期学生の業績が昨年度よりも本年度の方が全体的にかなり少なくなっていることが気になった。指導教員が多忙すぎるために論文執筆の指導ができないのではないかと推測している。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 45 博士号取得者のキャリアパスの充実が必要。特に民間への就職が確保されないと、優秀な修士学生が進学せずに修士卒で就職してしまう。これは長期的には国力を下げることに繋がると思う。学生さんが保守的すぎるのも問題だが、安定を望まざるを得ない状況にあるのだろう。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 46 博士号取得後のキャリアプランが立てられないことが最大の問題だと思う。最近では、大学や研究機関においても、企業の研究所においても、そもそもポストがないため、博士課程に進むメリットがないように思える。(大学、第1G、工学、研究員・助教クラス、男性)

- 48 米国のように助教や講師の段階で独立した研究室を持たせ、学生を配属させるべきである。そして、若手は勿論、ベテラン教授陣も、民間企業のように、能力不足あるいは、成果が出ない場合は、降格、退場があつてしかるべき。現状では、ベテラン教授陣が定年を延長する一方、若手研究者の独立性は保たれないままである。ベテランでも、学問に誠実で研究熱心な方は良いが、知識をアップデートしていない教授層も大勢いる。そのような研究室では、イノベーションの芽は潰されてしまう。若手もベテランも、ガチンコで勝負させる。それにより、人材の流動性をはかることが必要である。このようなプランは、教授会からは絶対に出せないで、政治家がトップダウンで改革しなければならない。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 49 優秀な博士後期課程の学生確保のためには、教員職をより魅力的なものにする必要があると考えています。現在、大学教員の職を魅力的ではないと感じている学生が多く見受けられます。事務作業の負担が多く、研究に専念できていないことが主な原因と考えています。現状では、事務職員の長期雇用が難しく、優秀な事務職員を獲得できていないと考えられます。また、短期間で事務の担当者が交代することにより、引き継ぎが十分にできなかった事務作業が教員にまわってきており、事務員の質を向上させることが、研究環境の向上、さらには優秀な若手研究者の育成・確保につながると考えております。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 50 博士取得者の社会的認知度(ステータス)の向上を計ると同時にキャリアパスとしての道筋を明確にする。大学側はグローバル教育を強化し博士課程で学ぶことの魅力を訴えるさらなる努力をする。無期雇用の枠を広げる。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 51 博士課程の学生への経済的支援が部局や教員個人の努力に依存しており、大学としての取り組みがない。博士課程修了後にアカデミックポスト以外へ就職したい者へのトレーニング、たとえば知財専門家や科学コミュニケーターなどになるための知識提供が行われていない。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 52 若い教員やモチベーションの高い教員を増員させる。そうでない教員のいるラボでは博士課程進学率が非常に低い。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 53 医学、歯学系においては、研修医制度により若手が研究者として大学に残るモチベーションが低下している。したがって、根本的な研修医制度の改革なしでは、若手が研究志向になるのは難しいかもしれない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 54 助教などのポストを充実させることが必要。大学・公的研究機関のポジションが得られない不安から博士課程への進学を躊躇する学生、若手研究者が多いと思う。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 55 過去において、優秀な若手研究者の育成に絶大な効用を有していた以下の制度を復活していただきたい。1. 助教ポジションにおける休職制度の復活2. と同時に、サバティカル休暇をとったシニア職員1名あたりに、1年時限の助教雇用を制度化するなど、流動性確保と若手雇いをセットにするような施策が重要と考える。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 56 博士課程学生への経済的支援が必要と思います。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 57 大学院在籍中の経済的に十分な支援。若手テニュアトラックポストの増加(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 58 一つの研究室に多くの学生が集中する状況を変えるべきであると考えます。また、プロの研究者を博士課程で育てる必要があり、博士課程修了がプレステージとなる必要があります。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 59 適切な指導者がつくことが最も重要。基礎研究者が少なくなりまともな生化学・生理学を教育できる助教、准教授クラスが少なくなってきたことが問題。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 60 将来に亘って研究が続けられるという夢や希望が無い現状では、若手研究者が増える筈が無い。現在各大学に強いている定数削減を直ちに止め、助教以上のpermanent positionを増やす事が必要である。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 61 物理・化学・情報等の基盤を持った博士前期課程(修士課程)の学生が、博士後期課程で、生物や医薬学などの異分野に異動、あるいはその逆を推進するなど、分野横断的な研究力や視野を持った若手の育成。また基礎科学に強い学生(日本の50年後,100年後を担うような科学)と、今まさに必要なトランスレーショナルレギュラトリーサイエンスなど、現場科学に強い学生を、バランスよく育成することが重要。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 62 研究者という進路選択に魅力を感じ、修士課程から博士課程に進学する優秀な人材を確保しなければいけない。そのためには、若手研究者のキャリアパスを充実し、人事の流動化を図り、優秀な人材に将来への希望、期待を与えることが重要である。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 63 若手が科学に興味をもてるような、宣伝が重要だと思います。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 64 一律的な支援ではなく、優秀な博士課程後期在学者に対する経済的支援を厚くするなどの能力に応じた差別化が必要だと思います。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 65 社会の受け皿の整備(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 66 留学中に給与の支給はなくとも、休職という形で留学後に同じポストに復職することを保証することにより、留学は活性化すると考えます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 67 危惧されていた我が国のImpact Factor至上主義による弊害は予想よりもはるかに早くSTAP問題として露呈し、我が国の科学研究の信頼性は地に落ちた。当方の旧知の欧米の研究者が異口同音にそう述べていることから見て、今後我が国の若手研究者に対する海外の評価が厳しいものになることが懸念される。このような危機的状況を文科省が理解しているとはとても思えない。特に医学生物学分野におけるガバナンスは、官学共に統括する担当者を中心に根本的に改めるべきであろう。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 68 博士後期課程の学生に対する支援制度は充実してきたと思うが、いくら在学中に(経済)支援しても、就職先や就職後の待遇の事を考えると、多くの学生がドクターへの進学に二の足を踏む状況は理解できる。少子化でアカデミアポストが減るのは自明なので、一見遠回りでも、博士学生やポストドクの「民間企業」への就職を推進するような仕組みを真剣に考える時期ではないか。将来への不安が減れば、優秀な人材が進学する可能性が増え、結果的に若手アカデミア研究者の確保にもつながる。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 69 DCカリキュラムが修士学生や学部学生にとって魅力的なものにする必要がある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 70 理系の若手研究者に関しては、テニュアトラック制の導入や年俸制の導入などを普及させるとよい。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 71 博士後期学生の確保にかつて有効に機能したG-COE型の支援の復活が望まれる。又、給付型の奨学金の拡充が必須である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 72 博士後期課程の学生に給付型の奨学金を付与することが必要だと思われる。また学位取得者を企業が受け入れ研究開発の中核で役立てないと、企業自体も国際競争に置いて行かれる可能性があると思認識して頂きたい。この二つがないと優秀な人材は後期課程に進学し難い。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 73 産業界と連携しての長期インターンシップ、企業との連携を通じた論文作成のできる体制・環境整備。共同研究講座等の整備による企業との共同研究の組織的推進。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 74 テニュア・トラック制の導入、若手対象の競争的資金の充実、採用時の研究スタートアップ資金の確保や、ドクター学生へのキャリアパスの明確化、ドクターに対する企業等社会からの理解増進に対する取組(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 75 学位取得後の企業、独法、省庁、海外含むポストのこれまで以上の多様化。社会が学位取得者をどのように活用し処遇すべきかというコンセンサスの確立。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 76 大学の運営費交付金など基盤的経費を充実させる必要がある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 77 日本学術振興会の特別研究員の様な,ドクターでの生活費,学費がまかなえるような支援制度をもっとあると良い。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 78 理工系博士の出口として,医療現場で活躍が期待されている,放射線医学物理師の早急な国家資格化,これにより,かなりの問題が解決する。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 79 ・大学教員は,教育,研究,大学運営業務,学会の運営業務などで大変忙しく,若手研究者の育成のために費やせる時間が少なすぎるのが大きな問題である。・大学教員の今の状況を見ている学生は,研究者になる人はほとんどいない,また,博士号を取得しても,その後の就職が非常に難しい。従って,若手研究者を確保するのは,非常に難しい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 80 任期なしポストの拡大。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 81 後期博士課程学生を増やすには,課程修了時のみでなく,ポスト研究員を経験した後も,会社への就職の機会が確保されていることが重要だと思います。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 82 博士号取得者が民間に就職する際に給与面などで優遇されるべきである。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 83 博士課程後期学生の確保には奨学金の枠の拡大が必要である。一方,若手研究者の育成には研究費の支援が不可欠と考える。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 84 博士課程の経済支援を充実させなければならない。ここ数年,逆に悪化している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 85 アカデミアはもとより,民間企業が今まで以上に積極的に博士号取得者を採用すべきである。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 86 (1)博士修了者が企業で活躍する定常的フローを作ること。企業を望まない少数者がアカデミックを志望すればよい。企業への流れがパイプの中の水流であるなら,アカデミックへのパスは継ぎ手からしたたる水滴というイメージ。(2)学振DCの採択率を現行の30%から60%に拡大すべき。その財源は小規模研究費を廃止して調達すればよい。小規模研究費の申請書はDC申請書に比べてできる悪いものが多い。「修士学生に頼る研究」では諸外国(とくに中国)に太刀打ちできない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 87 日本学術振興会の特別研究員制度は優秀な博士課程後期学生や若手研究者の育成や確保に大いに役立っている。とはいえ博士号取得後のPD研究員の3年間で独立した研究者になるための業績を上げるのははやや困難であると思われる。3年目に再審査を行って,優秀な成果が上げられると期待される場合は1,2年間延長できる制度があるより育成効果があるのではないだろうか。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 88 若手研究者の将来に向けた不安を解消することが不可欠です。不安の理由の第一は雇用と経済,そして研究環境の継続性だと思われる。不安の解消には,PDや特任助教の任期を現状より長くする,奨学金の返還免除を増やすことなどが考えられる。これらは以前から指摘されている事柄だが,実施されていないので不安は解消していない。また,若手は現役の教員や研究者の多忙で余裕の無い姿を観ることで自身の将来を悲観しているのかも知れない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 89 博士修了者が安定した職につけるようにすることが必要。企業などが積極的に採用するような仕組み(一定数の博士号取得者をとらない企業にはペナルティーを課すなど)を作る必要がある。文科省はじめ官公庁にも博士枠を設けて,企業に対して自ら範を示すべき。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 90 研究者の任期なしポスト減少を食い止める。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 91 出口の確保(教員ポストの増強など)(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 92 第一には,博士課程学生への経済的支援の充実。博士課程へ進学せず就職を選択する理由に,家庭の経済的状況を挙げる学生は多い。第二には,博士号取得者に対する社会の認知の向上。日本では学士卒・修士卒には就職協定に基づく「集団就職」のシステムがある。しかし,これから外れるといきなり社会のアウトサイダーになってしまう。博士への進学は「ハリススク・ローリターン」である。また,マスメディアに流布する,「博士号取得者は頭が固く,自分の専門にこだわり,柔軟性に欠けて使いにくい」式の,ここ20年間変化のない言説も変わるべきだ。穿った見方をすれば,自分に馴染みのない種類の人間とは一緒にやりたくない,と言っているだけではないのか。博士課程といっても高々三年間であり,それにより人生の選択が大幅に狭まってしまうという状況は改善が必要である。第三には,大学の「学問を行う場」としての品位を回復すること。近年は,「大学は税金を使うからには成果が金になることを見せろ」式の論議が強く,これに応える方向の改革がなされてきた。しかし,この方向は,結局は大学院教育を高コスト体質にする恐れがある。なぜなら,学生にしてみれば大学院でも企業でもやる事は変わらないという事になり,給料のない環境に居る理由はなくなるからである。結果,「研究や勉強という『仕事』を大学院でやって貰うために院生に給与を支払う(そのコストを社会が負担する),という方向に進まざるを得なくなる。大学がイノベーションに寄与することの重要性は言わずもがなである。が,大学と企業の一体化をやみくもに進めれば良いという訳ではない。クラシックな言い様だが,「自らの興味・関心に基づいた学問の探求」が,大学ではある程度担保される事が,大学の魅力を維持するために必要と思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 93 posdoc は優秀な学生に絞った方がよい。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 94 博士課程の入試を厳しくすべき。少なくとも,「就職に失敗した」や「教員が手ごまを必要としているから」などの理由で進学させるべきではない。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 95 学生の実態の変遷を見ていると,以前に比べて家庭の経済状況が悪化しているケースが多く,優秀な学生であっても,経済的な理由から博士後期課程への進学を考えていない場合が多い。博士後期課程については,学術振興会特別研究員の制度などもあるが,この恩恵に与れるのはまだまだ少数であり,多様な研究者候補者を確保するためには,給付制の奨学金充実など,さらなる取り組みが必要ではないかと思う。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 96 学振特別研究員採用枠の拡大のみならず,海外のように博士課程に進学する者への金銭的な援助(もしくは給料)を充実させるべき。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 97 学生でも応募できる助成金が増えることを望む。また,地方の学生は,経済事情(交通費が割高),会合などに参加できる機会が少ないので,地方の学生に,海外渡航支援や学会参加の旅費の補助があるととても良くなると思う。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 98 博士課程進学者への支援が増えてきているといえるが,進学者の質の確保がどのようになされているかが気になる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 99 回答者が学生の時代から,同様な問題点の指摘やアンケートは実施されてきた。それにもかかわらず問題点が改善されていないのは若手育成や確保に回すべき運営費交付金や研究費が削減されたことと無縁ではないと考えている。大学,公的研究施設ばかりではなく,監督官庁や法人でもPDCAサイクルをきちんと回して対応する必要はあると思う。その上で,交付金,研究費削減分を若手採用,育成に充てるべきだと考える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 100 経済面でのサポート若手については任期を付さないポストの拡充(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 101 博士課程進学者が少ない理由としては,企業の就職において博士号取得者を特に優遇せず,むしろ敬遠する嫌いが見受けられる。この問題は大学と企業を含めた総合的な問題である。もう1点は経済的な理由が大きい。景気が悪い中,親の支援によって在学することが困難な学生が多く,経済的支援をさらに充実すべきである。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 102 若手研究者の長期雇用が可能なポストの拡充が必要である。パーマネント職の拡充は最重要である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 103 アカデミックポストのキャリアパスを明確化して、若手研究者が将来設計を立てやすいようにするべき。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 104 アカデミックなポジションを増やすことが大切である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 105 日本経済が良いことが大きな副次的事項と考える。自費、学費補助の両面から、日本経済が良いことが大きく貢献する。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 106 奨学金,研究資金の充実(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 107 単なる経済的支援にとどまらず、優秀な博士後期学生を博士課程に在籍したまま研究員や若手教員等として雇用する等、社会人として社会から認知されるような仕組みの導入。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 108 テーマとしては分かりにくい、学際的、文理融合型のテーマの研究者を支援すべき(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 109 博士課程の短縮。イギリスのように短い期間にしないと博士課程の進学者は増えないと思う。なるべく学位取得者を増やすことがアカデミックにおいても志望者増加のパスになると思う。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 110 就職を不安がる学生が多いこと、企業が博士学生を好んで採用しないこと、日本では博士の称号に対するメリットがないことなど、出口があるならそれを明確に示すことが大事だと思います。その上で、希望者が少なければ、海外からの学生を積極的に受け入れる政府の支援には賛成します(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 111 博士後期課程在学中に海外研究機関での3~6ヶ月程度のインターンシップを経験させるのは、学位取得後にグローバルに活躍するに役立つと思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 112 充実した学部教育が必要であり、そこで刺激を受けた学生が、意欲を持って大学院に進学するのだと思う。一方、奨学制度などは以前に比べてとても充実しており、ある程度行き届いているように感じる。あとは、学生の将来を見据えた教育に対する、大学のキャンパスの問題である。特に、教育のようにデジタル化できないものについては、どうしても評価されにくいので、教職員数削減のあたりをくうのではないだろうか。個人的なボランティアには限界がある。早急な組織的対応が必要である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 113 研究者が、若者にとって未来が描けるような職種となるような、十分なポジションの教と、それに合った安定した収入が得られるような仕組みが必要。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 114 在学中の経済的なサポートと大学院修了後のロールモデル構築。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 115 民間の研究でもポストドクなどの採用数をさらに増やし、キャリアパスを充実する取り組みが望ましいと考えます。優秀な研究者はポストドクから正規に採用頂くことなども若手研究者の育成に重要だと考えます。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 116 博士課程後期の学生を受け入れる企業および研究機関の進路を確保する必要があるのではないかと。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 117 欧米のように、給料を払って雇い上げ、その代わりに、学生指導や講義の演習などを担当させる(現在の助手や助教)の処遇の後期課程の学生のポジションを各大学で一定数、設けてはどうか? そのポジションでの業務は基本的に英語として欧米からの学生を積極的に受入れることで、グローバル化をより推進させられると考える。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 118 博士号取得後の選択肢の多様化。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 119 助教でもドクターを指導できる権利を与えるべき。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 120 現状では博士号をとった後のポストが少なく、あっても任期がついており安定したキャリア形成が難しいため、優秀な学生は会社等へ流れております。博士号取得者数に見合った数のポストを確保され、将来の見通しがつくようになるとよいと考えます。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 121 COEプログラムなどで博士課程学生への資金援助等が行なわれた一方で、イベント開催等の義務が急増し、学生、教員の負担が増によって研究活動に大きな支障をきたした。また、全国の学生援助をすべきところ、一部の大学に資金が集中しすぎている。科研費から学生への給与支給をある程度可能にするとともに、特定のプロジェクトに集中している資金を分散して地方大学の研究者にも広く基盤研究や萌芽研究が採択される状況を作るべき。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 122 優秀な博士課程後期学生や若手研究者の育成や確保するためには、安心してキャリアを積み上げることができる環境が必要と考える。そのため、博士課程修了後や任期終了後に次のステップに進めるようバックアップするシステムや組織が必要と考える。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 123 若手研究者に与えられる研究課題が、研究動機として適正であるかを確かめる必要がある。例えば、企業の研究開発に従事していた者が研究室を運営する状況になった場合に、企業で実施した内容を単に繰り返したり、あまりにも古い大型の機械を維持管理するためだけに研究テーマを強制的に与えるような状況がないか等チェックするべきだ。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 124 博士後期課程まで学生が進学しない、企業も博士号取得者の採用を優遇すべきだとおもう。博士後期に進学しないと研究はほとんど進展しない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 125 現状では、インパクトファクター(IF)や雑誌の数に研究者の質の指標にしているが、もう少し分野間でそれぞれの数値を補正・標準化してほしい。研究者人口が多いところでは、結果として、IFなどが高くなるが、それが研究の質の高さとはならないこともある。現在、最先端の分野もいずれ、廃れていくわけだから、もっとすそ野を広くし、学問の多様化を図ってほしい(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 126 既存の授業などで十分に英語の資料などを作成するなど教員側の努力もあった上でさらに、グローバル化政策などの一環で学部学生および教員にこれまで以上の負荷がかかっていることは、教育の質のみならず研究時間の確保という観点からは非常に問題がある。新たに雇用される若手教員は年俸制が適用されようとしており、この日本に適していない欧米方式は若手研究者の息苦しさはこれまでに増していることもあり、優秀な人材ですら博士課程に進もうとは考えないようになっている。大学はなるべく教員と学生の負担を減らしていく方向で政策の解釈をすべきである。そうでなければ、日進月歩で発展する研究分野の動向と技術についていけなくなった教員を量産することになる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 127 学位取得後のキャリアパスの多様性。URAのような、博士の学位を持つ人材の活用拡大は非常に好ましい。(大学,第2G,工学,その他,男性)
- 128 根本的な解決法は大学教員や公立研究所の研究員の数を増やすことであり、それによって若手研究者の意欲や、博士後期課程への進学希望も増大させることができる。博士在学中での手当を厚くしたところで、それは一過性のものであり、若手研究者のモチベーション向上にはつながらない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 129 リーディング大学院などの後継プログラムの策定実施に依る経済支援の継続(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 130 奨学金制度の充実(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 131 大学は運営費交付金削減の中にあっても、博士課程後期課程学生や若手研究者確保のためにかなりの努力を既にしてきており、それでも学生数、若手研究者数は減少傾向にある。社会(会社等)は若手の研究者を受け入れる体制となっておらず、また大学や研究機関は、運営費削減のため若手を採用するポストがない。工夫もそろそろ限界に来ており、何らかの抜本的な改革が必要と思われる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- 132 ポストを増やす。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
 そもそもアカデミックを研究者職を目指す博士希望者が激減しているように思える。それはアカデミアにポジションがないようにみえるから。アカデミアを目指さないならば、修士卒が企業にとっても学生にとっても現状ではbetterであろうから、多様な博士課程のキャリアパスがどれだけ学生
- 133 を博士課程に引きつけるかは疑問である。一方、企業が優秀であれば博士卒も積極的に採用することを喧伝し、博士課程で奨学金が支給されるようになれば博士課程に進む学生は格段に増えると思われる。要するに、優秀な若手を確保できるかどうかは出口(常勤教員ポスト,企業)次第である。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 134 博士課程進学にかかる学費を軽減できないか。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
 テニュアトラック制導入などにより若手研究者のキャリアパス形成を支援する試みが進行しつつある。それでも、これに採用される絶対数は、博士後期課程に在学する学生数や現在のポストの数に比べて極めて狭き門であることには変わりがない。その上、非常に競争的な選抜のため、たまたま非常に多くの論文を高いインパクトファクターの雑誌に投稿している研究室の出身者のみが勝ち残れるという現状を考えると、多額の公費によって長年かけて育成する博士号取得研究者に対して、このようなプロ野球選手のごとき狭き門がふさわしいのだろうか。その意味では、アカデミック以外の研究職への進路などのキャリアパス支援は重要な気がする。ただし、大学に残るべき人材とのバランスをどのように取るかが大きな課題と考える。加えて、若手リーダー養成として採用された若手研究者が、別財源でのプログラムに異動されその業務(研究以外)に忙殺され、自身の研究に全く専念できない状況も見受けられ、若手に厳しい現状が依然として続いている。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 135 経済状況が悪い現在では博士課程後期学生を増やすためには授業料免除や奨学金などの経済的援助が必要である。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 136 経済的支援(学振DC,ポスト雇用経費)の拡充(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 137 奨学金の充実,科研費など公的研究資金にポスト雇用費を上乗せすべき。ポストの行き場所がない。まったくポスト計画が失敗している。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 138 博士課程後期学生の確保には、学位取得後の就職する場を増やす必要がある。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
 米国は研究者の移動が流動的であり、研究者の道がなかったとしても、別の職業へのchallengeがしやすく、社会全体が流動的な人事を行っている。しかし、我が国は研究者だけを流動化しても、社会全体が硬直化しており、職種も少ない。例えば大学内でも、教育職が向いている人もいれば研究職が向いている人もいるし、職種として、大学教員という職しかないのが、問題であろう。博士課程に進学しても出口がないのでは誰も興味を示さないのでは。また、捏造などの倫理は教育の問題ではなく、アメリカの論理の“publish or punishment”にもかかわると思う。地位が安定しないことが関係している。自分の地位を保証するのは、外に発信した論文だけであることを徹底的に教育すべきであるとする。英語の問題ではなく論理思考を鍛えるように、小学校からの教育、とくに国語教育を見直す必要がある。米国留学中に、日本の研究者はデータは出すが、論文がへたくそだと言われたことがある。やはり、論文執筆のスキルは時間を割いて教えるべきではないか？(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 139 任期制は若手研究者のみに広く行われるようになってきたが、むしろ教授や准教授などに適用すべきである。成果の上からない教授のポストが空けば、人事が流動化して優秀な若手研究者の人材確保が可能となる。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 140 博士課程後期学生に関しては、学振研究員の枠を増やし、学費等の問題を減らす。若手研究者に関しては、形式上独立させても成功する者は少ないので、基本的に講座制のなかで育てる方が良い。教授(独立准教授)で始めて、実質的なprincipal investigatorであると位置づけた方が良い。アメリカのように研究者人口が多く、人事異動および競争が激しいことの理解が成立していないので、immatureな研究者の独立は日本の組織では研究室の組織力低下につながり、質の高い研究業績の減少につながる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 141 今の若い人から見て、教員や研究員のポストは不安定でリスクが高いだけ、また教員等になれたとしても、恐ろしい量の事務作業や雑用に追われている印象で、昔のような余裕と自由のある魅力的なポストには映っていない。まずは、研究プロジェクト雇用のポストを大幅に減らし、その分を任期なし教員ポスト、技術職員ポスト(博士を取っても、真の意味での研究者になれる実力のある人は一部であり、技術の高さを生かせるポストを残し、長い目で研究の基盤を支えるポスト)を増やす必要がある。また、学振研究員の採用も増やし、若手自身にお金を付けることが必要と感じる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 142 以前にも書いたかと思うが、企業や公的機関がもっと博士課程修了者に雇用の機会を与えるべきであるし、そうなるように働きかける必要がある。学位取得に至る過程で培った、仕事に地道に取り組む姿勢、忍耐力や精神力を、研究職以外でも発揮することのできる人材は多いものと考えられる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 143 博士課程在籍中の経済的支援のみならず、卒業後のキャリアパス形成支援を十分に行うべき。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
 支援制度はこれまで複数実施されてきたけれども、博士課程への進学を希望する研究者は減少してきたと感じる。つきつめると、イノベーションにつながるベンチャー企業が、とりわけ米国に比べると圧倒的に少ない。米国ではベンチャーにいることを誇りと主張するのに対して、日本では大手企業にいることを誇りに思う人が依然として多い。米国では20年もたてばトップ企業とその業種は変わっている。失敗を糧として、地道にベンチャーを育てること、ベンチャー企業によるイノベーションの例を地道に増やすことがカギであり、それが増えると、真に日本の国力が高まる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 144 返還義務のない奨学金の充実,増やしすぎの状況にある博士課程後期学生数の削減(入学定員の削減),減少一途にあるジュニアファカルティ(助教等)の増加,指導教員の雑務(種々の組織的な教育 Grant 等への申請等に取られる時間)の軽減による指導時間の確保,企業への就職ルートの確保(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 145 学位審査問題(○○○大学等)や研究不正に対する対応,不正研究者への研究資金配分といった出来事を通じて,生命科学研究,およびそれを動かしている組織やシニア研究者に対して若手研究者の多くは絶望感を抱いている。優秀な人材をリクルートする方策を考える以前に,自分の人生をかけるだけの値打ちがある世界であることを保証する措置が緊急に必要である。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 146 将来の就職ポストの確保。特にMD以外の人材には切実です。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 147 研究を目指す若者が魅力を感じる研究環境,研究者のキャリアを確立する必要がある。公的資金による研究費のみならず,積極的に研究を行える立場にある大学教員や研究者数は減少傾向にあるので,アメリカの HHMI のような公的資金以外のお金で研究費や研究職を増やす仕組みづくりが必要。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 148 博士課程後期に在学者への経済的支援,課程修了後のキャリア形成支援が不可欠(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 149 博士課程修了者への就職支援。色々企画等を見かけるが,まだ博士に行った方が良いというメッセージが顕在化していない(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 150 博士号を持つ,教員・研究者以外の専門技術職員の職を増やす必要があると考える。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 151 再生医療等の先端科学技術の集中した予算配分ではなく,多くの研究機関に広く予算配分し,研究の裾野を広げることが重要だと思う。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 152 医科や歯科領域では,研究分野に進むよりも臨床家として働いたほうが,金銭的には圧倒的に恵まれている。なんだかんだいってもそこは大きいと思う。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 153 アカデミックな研究職をあきらめた際の受け皿の準備が,必要だと考えます。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 157 1年単位で国内あるいは国外での研究ができる環境が必要である。若手研究者といっても、他の分野からきた場合には45歳以上でも若手である。奨励賞や助成はほとんどが39歳以下であるため、年齢制限は加えないでほしい。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 158 大講座制を廃止して、教授、准教授と助教、助手の比率を改善する。私立大学においても、テニュアトラック制を推進する。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 159 各種奨学金制度の充実(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 160 例えば、学生実習という形で、学部のあるところから、研究・実験に触れる期間・時間を増やすのも良いかもしれない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 161 優秀な若手研究者の確保は喫緊の課題であるが、大学公的研究機関での研究環境は不十分であり、その魅力を伝える必要があると思われる(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 162 優秀な学生が博士課程進学を希望し、研究者を目指すためには、学部学生から研究により密接に関わることができる教育体制が必要だと考えます。そのためには研究者でもある教育者が、研究教育に割ける時間を十分に確保する必要があります。また、博士課程進学者を増やす方針では無く、適切な厳選と学生に対する段階的十分な経済的支援が必要であると考えます。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 163 給与体系の弾力化(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 164 マッチングがうまくいっていないことはないでしょうか。それぞれに公募あるとおもいますが。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 165 指導的立場にある研究者・教育者の育成が必要である。そのために、教育や研究に費やす時間を増やすことができるよう、組織が工夫をすべきである。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 166 入学直後・学部時代から博士後期課程進学を意識した特別コースのようなものを設け、研究室のゼミに参加したり、学術集会への参加・発表を行うなど積極的に研究活動に関わる機会をつくっていく。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 167 指導する教授陣も国際的な視点から発展する必要があると考える(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 168 任期制の導入。研究能力に見合ったポストに就けるよう援助する。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 169 パーマネントな職を国として充分確保することが不可欠(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 170 海外留学制度の拡充(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 171 博士後期課程の授業料の減免,奨学金(給与)の支給制度の充実,修了後のポスト(学術研究員)ポストの確保等を、近隣の大学等とコンソーシアムを組み形形で実現する必要がある。また、地域・広域企業への長期インターンシップなど、博士後期課程学生の雇用促進につながる制度設計が必要である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 172 テニュアトラック制度の確立と充実(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 173 研究評価と研究支援。給与面の改善(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 174 ポストドクターの就職先(出口問題)の拡充,キャリアパスの多様化を含む充実化が必要。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 175 テニュア・トラック制の定着,若手研究者のための競争的資金制度拡充など,本学独自のプログラムを充実させる必要があると考えている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 176 優秀な若手研究人材の育成については、可能な限り早い時期(高校や大学の1,2年次)での、キャリア教育が効果を上げると思う。特に、アントレプレナー精神の醸成に力を注ぎ、またそれを支えるイノベーションエコシステムを確立することが必須と思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 177 博士後期課程の学生にとっての最たる関心事は修了後の就職先の見込みであるため、優秀な学生を確保するには引き続き企業側の採用意識,努力が求められる。第4期科学技術基本計画の進展に伴い、予算が重点配分される先端的分野での若手研究者の育成については功を奏しているように思えるが、一方で、基本的に重要な分野であるにも拘わらず、予算の関係で若手研究者の層の薄い分野が認められる。革新的,先端的科学分野のみならず既存技術の応用分野における若手研究者の育成も重要である。学内的には、教員に対して、優秀な学生の博士課程への進学を支援する研究費制度のさらなる整備が必要と考えている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 178 ①企業や官公庁が博士後期課程出身者を積極的に採用する。②職種によっては博士の学位取得を必須にする。③博士の学位取得者が有利になるような給与体系を構築する。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 179 国際競争力をもつ若手研究者をさらに育成すべきである。この件は以前より取り組まれている問題であるが、さらなる飛躍的進展が望まれる。大学院生の海外短期留学をカリキュラムに組み入れる,外国人講師を増やす等,に資金を確保・流用する大学改革も必要だが,中学,高校の文法中心の教育方針も抜本的に改革すべき時期が来ていると思われる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 180 旧帝大レベルだと講座制を敷いている分自由度は低いが頭脳循環プロジェクトなどで研究留学は可能である。それより下のクラスだと若手でも独立しているが、一人で研究室を運営する必要があるため研究留学は難しい。いかにしてこのクラスの若手を研究留学を含めた自己研鑽できるシステムを作るかが必須。他の教員がヘルプするシステム,講義を代わりに雇う経費なども頭脳循環プロジェクトには入れるべき。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 181 研究,生活両面での経済的支援,ロールモデルの提示,基礎研究も重視する方針。研究者として何に取り組んでいくか長いスパンで考える可能性を現状で放棄させられている気がする。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 182 若手研究者が独立した研究グループを主催できるような組織改革を行う。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 183 多様なキャリアパスの提供,特に企業研究者の拡充(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 184 私見ですが、現行の仕組みですと、むしろ育成や確保を阻んでいるような気がしています。理由は、教育機関に所属する研究者1人ひとりが、過去と比較して多忙なため、近年は、育成・確保にかけるエフォートが少ない筈です。研究にかけるエフォートを増加させるために、教員が関わる支援プロジェクトも大切でしょうけれど、むしろ、大学の正規職員の数と質とも高めて、研究サポート体制の充実をはかるのが先決かと思います。すぐに研究成果としてあらわれないかもしれませんが、研究者側にもみ各種の仕事の種類と量とも増えており、研究に専念できるエフォートが下がりが、長期的な科学の発展が見込めず、じり貧で危険な方向に向かっている気がしています。たとえば、プロスポーツ界において、選手がプレイに専念できる環境があつてこそ結果がでてくるものと思います。研究分野でも同様に、充実したサポート環境があつてこそ力がはじめて発揮できると期待できます。ですから、大学における事務系および設備管理系職種の正規職員の方の増員を希望します。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 185 経済的支援,多様なキャリアパス,海外研修の機会拡大など。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 186 任期制の雇用が増え,雇用状況が企業に比べ,悪いため,博士後期課程への進学へのモチベーションは,リーディング大学院の取組で,若干は増えているが,折角の仕組みや,リーディング大学院の一貫制の新専攻を来年4月から設置することになったが,予算的にはリーディングの予算が4年強で終了するため,定員は,リーディングプログラムの定員の半分抑えざるを得なかった。研究プロジェクトは時限があるのは当然であるが,教育に関し,予算に期限があるのは,大変厳しい。教育,人材育成は長期的予算が必要であり,予算の継続性について,明確にすべきでないかと思われる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 187 奨学金(貸与)制度を充実させて、経済的な不安を軽減することが必要である。また、博士後期課程修了学生が安定した職に就けるよう、社会全体の改革が必要である。特に、最近では、任期制の助教ポストが多く、30歳前後の若手研究者を育てる環境が荒廃している。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 188 教員の年齢構成のバランスを改善し助教ポストを増やす。働きながら博士後期課程に通う学生をサポートするよう企業や官庁にも協力を要請する。民間の資金を活用した奨学金の増設。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 189 将来に学術分野を背負ってくれそうな人材は例えば学生実験や卒業研究などで学部から大学院の一貫教育の現場で見極めることができる。そのような人材が確実に、進学し自らの役割と能力を自覚するように、各大学の裁量であらかじめ少人数の定員枠を設けて学費を無料にしたらいよいと思います。さらに、このような人材が全国から集まって切磋琢磨する場(会議や発表会)を与えたら、彼らの意識が向上しさらに成長するでしょう。若いときは、良いライバルを得れば大きく成長できます。そのような機会を準備できない我々は問題です。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 190 博士後期へ進みドクター取得のメリットを明確にする。企業も高給で迎える制度を作るべき。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 191 大学や公的な研究機関に任期なしのポストを増やすこと。海外への留学を支援すること。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 192 安定したポストを増やすべきである。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 193 国の取り組みとしては、かなり行っていると思うが、企業側の意識、特に博士の学生の採用やその使い方が、あまり変わっていないように思われる。公的研究機関などの採用は限られているので、特に一般企業が博士学生を採用するようにならないと、博士課程に進む学生数は、増えないように思う。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 194 最近、研究の社会への還元を強調し過ぎるために、若手研究者の基礎科学への関心が(見かけ上)低くなっているように感じられる。研究費の獲得や教員評価などの問題を解決しないといけないが、大きなテーマに時間をかけて取り組む姿勢を持ち続けてほしいと願っている。自然科学の分野でも、社会性の高いテーマや応用開発的なテーマが重視され過ぎているように見える。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 195 雇用形態の改善、常勤職の充実(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 196 企業での研究・技術開発経験者の採用を拡大する。そのまま大学等の研究者になる以外のパスの充実を図る。企業、大学でも人材交流を増やす。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 197 給与改善、研究費の〇大等への一極集中を避ける(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 198 博士課程に進学する全員にインセンティブを与えるべき(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 199 博士課程後期の学生に対しては、学部・大学院並みの、就職先の確保が最優先と思われる。若手研究者に対しては、テニユア採用枠を拡充すべきと思われる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 200 ・アカデミックなどが進路先として魅力的と思えるようになること・任期有りではなく、任期無しとするポジションを増やすこと(不安定な職には誰も就きたがらない)。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 201 海外と同様、博士課程後期学生は、大学から最低限の給与をもらいながら、講義やTAをやりつつ、企業とも共同研究して、例えば当該企業へ就職することが可能な国家的教育システムが必要。その際、企業サイドもある程度のデータを提供し、できるだけ前向きに論文化できる契約を最初に結ぶ手続きも必要。これは経団連などからのトップダウン方式でないと実現できない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 202 博士課程での教育内容を具体的なものにすべきと思う。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 203 若手研究者の育成には、大学・公的研究機関だけでは対応は絶対無理です。少なくとも博士課程に進学して博士号を取得しても、就職先がほとんどなくメリットが無いのが現状です。一般企業も博士号取得者の採用を積極的に行わなければ研究者育成は現状では無理だと思います。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 204 博士に求める人材像を日本社会が大学と共に明確化する努力が必要。基礎研究を推進することではなく、研究を推進するために必要となる多様な力を有する人材という認識を持たなければならない。研究を推進する力とは、協調性、リーダーシップ、説得力、未来に求められるものを見抜く力、組織を連携する力などであり、このような人材は日本全体を世界に牽引する役割をになう、重要な人材であると考えられる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 205 博士修了後の研究ポストを体系的に確保支援すべき。優秀な人材を多くの経費と時間を費やし育成しながら、学位修了後の安定した研究職が僅少なものは多大な損失となる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 206 確実なキャリアパスを学生に提供する事。アカデミアだけではなく、企業への強い働きかけが必要と思われる。企業に強いパイプを持つ教員(企業経験者)の採用をもう少し増やしても良いのかもしれない。あるいは、50歳を越える助教や講師の撤廃(教育機構等への移動)などにより、学位取得後の若手がアカデミアで働ける環境をつくる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 207 海外のように、大学院生に給与を出すべき。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 208 研究力を高めることが必要(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 209 現状は講義もできる准教授以上の募集が多いような気がする。博士課程後期からポスドク,助教への人員確保が必要だと思われる。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 210 博士研究者の経済的支援のフレキシビリティを増す必要があると思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 211 若者達のサイエンス離れは、結局現在の科学者の社会的地位が低いと判断されているからではないでしょうか。とりわけ著名な業績を上げた研究者でも大学の教員であればそれに対する報償はなく、仕事をしてもしなくても給料は変わらないという教員達を間近で見ている学生達は就職できるかできないかわからない博士後期課程には来ません。それならばと安定性や賃金が高い職業に就いているのが現状です。遠回りでも科学者の地位の向上をはかることが今大切な気がします。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 212 ダブルディグリー等を活用したグローバル化の研究環境整備(留学資金供与や貸与)。特任教員・研究員等の有給枠を確保し、プレ教員・プレ研究員のプール制度を充実させる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 213 学内の保証されたポストの提供(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 214 給付型奨学金制度の充実(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 215 テニユアトラック制度(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 216 博士号取得者が修士よりも就職で優遇される社会システム作りが必要。たとえば、小中高教員や公的機関の採用に博士枠を作り、博士号取得者よりも低倍率で採用になるような「目に見えるインセンティブ」の付与を期待したい。また、日本人の博士課程後期学生への経済的支援は未だ不足。外国人留学生に対しては数々の支援制度があるのに対し、学術振興会の特別研究員は狭き門で、家庭に経済的と理解がある学生しか博士課程後期に進学できていない。有能で将来性はあっても、学業を続けることへの経済的不安で進学を諦めている学生が多く、国として大きな損失である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 217 疲弊している教員,研究者の姿を見せ,motivationを下げないような工夫.大企業と遜色の無い給与体系と,成功した場合のインセンティブの見える化が必要.若手研究者が自虐的にならず,夢を語る(研究ではなく生活設計として)ような環境の整備.現状では,本当に優秀であれば,大手企業やVCへ就職する(できる)と思います.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 218 現在の任期についていない教員で,何もせず,上司に従わずにすわっている人たちに任期をつけるとか,教授の評価により俸給が変動するようなシステム構築が必要である.このような人たちにより,若い人のポストがなくなり,またやらなくても問題ないような風潮が生まれ,将来的に非常に問題が大きい.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 219 研究職や博士になることが有利に働く社会システムを構築すべき(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 220 具体的なキャリアパスの提示と考えます.ロールモデルが身近にいるかも重要と考えます.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 221 若手研究者が独立のポジションで研究できるような新たな制度の導入(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 222 私立大学に所属する大学院生の大幅な学費減免(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 223 テニユア・トラック制の導入の推進(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 224 金銭的援助とポストの確保(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 225 同じ専門の講座間で大学院生をローテートさせた後に,所属する講座を選ばずとともに,さまざまな技術を体得させる.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 226 近年,確かに多様なキャリアパス支援が動き始めているが,それを上手く活用できている若手研究者はそれほど多くないように感じる.もしかすると,当の若手研究者のニーズに合っていないのかもしれないので,どんなものだと真に意味があるのかを彼らから聞くのがよいと思う.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 227 若手に限らず,研究者と研究を支える(周囲の)環境が整備されることが最も必要.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 228 若手の研究者を育成するには,将来に対し,希望が必要である.折角,大学院博士課程後期を修了したのに,就職先がなければ,能力の高い人材も研究を諦めてしまうのではないだろうか?(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 229 研究費を適正に配分すること.再生医療などへの偏った配分ではなく,幅広い分野に研究費が配分されることが大切だと思います.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 230 景気の低迷により給与が低く,また社会的身分も保証されない研究者(特にポスドク)を取って目指す若者は少ない.まずはこの点の改善が早急に必要であると感じる.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 231 若手研究員の海外および国内留学への支援,帰国後のポストの確保が必要.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 232 学術振興会特別研究員,枠を増やすべき.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 233 研究費を増やし,雇用可能なスタッフを増やすこと.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 234 博士課程修了後の就職先拡大や学術論文筆頭著者をより評価する(連名者ではなく)ことがモチベーション向上につながると思われる.現段階では学術論文連名により業績を稼ぎ,自身の能力が乏しい研究者が多数みられる.これらの研究者のもとでは優秀な研究者は育たず,上手に業績や研究資金を稼ぐだけの人材が増加するだけである.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 235 金になる研究に対してしか資金配分がされない現状では,優秀な若手はその分野にしか確保されない.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 236 我々の研究所に関して言うならば,外部に対する情報発信量が足りない.良い研究をしている人はたくさんいるが,外部の学部生,修士学生の眼にわかりやすく触れる機会がほとんどない.英語論文に発表するだけでなく,日本語できちんと外部にアピールすることで,博士課程入学者の数が増え,結果優秀な学生を得られると思う.(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 237 科研費のような個人が行う研究に対する助成を,若手を対象としてもっと増やすべきだと考えております.以前と比べて,チーム型の大型はあまり変わりませんが,個人型の応募しやすい競争的資金が減っているように思います.(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 238 基礎研究の抜本的強化をうたっているが,基礎研究だけでは研究費の獲得も難しく,大学等組織も実用化をふまえている点を求めている.国民の理解と信頼を得るための取り組みとして,プレスリリースをよく見かけるようになった.(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 239 形式的に独立した研究が可能であるテニユアのようなポスト及び若手研究者向けの研究資金が実質的には研究室及びその主催教授の管理下に置かれるケースが多く,自由な発想で研究を行う機会は限られている.研究開始に必要な設備を調えるには若手向けの競争的資金では不十分であり,その点からも研究室主催の教授の管理下に入る必要があることもその原因となっている.大学,研究機関で研究室の垣根を越えた共通機器利用センターを拡充し,若手研究者が限られた資金の中でも独立して研究が可能な環境を整える必要がある.(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 240 将来のポストの絶対数が限られている現実,優秀な研究者を選別できる利点もあるかもしれないが,その反面,若手研究者が業績をあげやすい研究に専念してしまうくらいがあり,研究の多様性が失われ,また,そのように育った若手研究者では,次の世代の育成に関心を持たない,或は育成をしているつもりだが出来ていない者が増加傾向にあると感じられる.(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 241 研究環境の整備(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 242 研究時間の確保.夜間や休日でも使わざるを得ないので,人員の確保等,研究時間が確保できるようにすることが必要.特に,結婚・妊娠・出産の時期とも重なることが多いため,配慮が必要である.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 243 将来の見通しや経済状況が厳しい中で,研究を志すことへの魅力や期待を,大学だけではなく,企業を含め社会的に作り上げていくことが求められていると思う.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 244 1.基盤的研究経費が不十分.政府及び社会の「高等教育・研究」の必要性に対する理解度の向上が必要.2.研究指導者が博士後期課程修了後の就職のことを考え博士課程学生の引き受けに消極的なことも大きな理由の1つ.アカデミックポジションはもともと競争が激しいし,産業界が「博士の学生は使い難い」という先入観から脱しきれていないことも大きな理由.社会全体で考えていくことが必要.3.本学は地方都市にあり,既婚の若手研究者にとっては,子供の教育環境に不安を持つ人が多い.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 245 本学は,平成23年度に文部科学省科学技術人材育成補助金「ポストドクター・インターンシップ推進事業」(現ポストドクター・キャリア開発事業)に採択され,ポストドクターおよび博士後期課程の在籍者のキャリアパスを開発するための『海洋関連人材キャリアパス開発プログラム』を行っており,かつその成果(企業への就職率の上昇)も出ている.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 246 優秀な博士課程後期学生や若手研究者の育成や確保のための施策は社会全体のシステムとして取り組むべきもので,大学や研究機関の取り組みだけで済む話ではないように思います.私たちの大学でも年齢構成の上で若手研究者の比率が減ってきているため,全員テニユアトラック,メンター制,スタートアップ資金の準備,短期・長期の海外派遣制度,国際学会支援などの考えられるかぎり多くの支援策を採っていますし,優秀な若手研究者採用拡大支援事業も活用させていただいていますが,若手研究者の比率を維持する上で精一杯です.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 247 産学連携を通してもっと産業界に博士人材を送り込み,より良い就職口があるのだということを知らしめる必要がある.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 248 奨学金制度の充実(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 249 博士人材の評価・積極的な活用について,社会的な合意が形成されること(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 250 研究者に夢と希望を与えることに尽きる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 251 博士課程卒業者に対する優遇措置が産業界に生じない限り大学院進学者の増加は困難。研究者に対する社会的評価の向上,ポストなど若手研究者の教員枠増加,研究機関における基盤研究費の確保と競争的資金獲得のバランス改善,基礎的研究に対する長期的視点に基づく支援強化,国内企業の近視眼的成果主義に基づく外国への研究費援助を国内向けに変更させるなどによる研究費確保の努力も必要。これらのことは,財務省,産業界の教育・研究に対する適切な理解が必須。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 252 若手研究者が自立して,適切に研究を進めることができる,若手研究者の組織的教育体制を確立する必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 253 十分な経済的支援(例えば奨学金の給付等)の整備が重要と考えられる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 254 研究ポストの拡大(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 255 息の長い研究を支援する財政的,人事的しくみ。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 256 若手は若手でなければ出来ない特質,これは古手にはできない点を有している,それを活用する,一人前として,この観点が弱すぎる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 257 研究・教育環境の更なる整備(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 258 博士課程修了者が社会から十分に評価されるような育成を行わない限り,入学希望者を確保することは困難であると思われる。したがって,確保よりもまず育成の改善が重要である。博士課程修了者が,米国のPh.D.と真に等価であるような実力を持つような大学院教育が肝要である。大学院教育プログラムの改革が重要。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 259 臨床医学においては,他分野の研究者との連携が求められる。大学病院にそのためのポストを作ること,また産学連携を進めることが重要である。留学支援の助成金や,留学から帰国後の研究費支援を行うことが重要。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 260 博士課程を目指す学生の質を確保すると同時に,資金援助の拡充。研究者以外のキャリアパスを示す。責任ある大学の教員の奮起が重要。自戒の念も込めて。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 261 返還不要の奨学金制度の充実(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 262 若手への任期制導入で,大学教員志望者の質の低下が顕在化している。また,大学にいろいろな業務を負わせるために若手の時間が制約されている。しかも,各教員の独立性を高めたので,教員としての資質を伸ばす機会がなくなった。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 263 主観だが,優秀な研究者の絶対数というのは変わらないのと思う。現在,若手研究者の数は増えたが,それは優秀でない研究者が増えただけに思える。我が国の施策として重要なのは,数は少ないが本当に優秀な研究者に十分な支援を行うことである。しかし若手研究者の絶対数が増えたため国全体としての研究予算が増えている一方,優秀な研究者への支援は不十分である。数ではなく質の確保が重要である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 264 若手研究者の身分の不安定性が増し,科学者を目指す機運が大いに減退している。若手研究者の業績評価においては質より量を問う傾向がますます強まり,研究者育成の根本が揺らぎ,将来の科学技術を推進する人材育成においては定量的評価を根拠とし本質を問わない無責任な状況となっている。これらが,流行を追い業績を伸ばす研究への集中につながり,小さくは伸びるが大きなブレークスルーを期待しにくい人材育成がなされている。研究業績の定量化から脱却し,研究の質をどのように評価するかを真摯に議論しないと,わが国の科学技術の根幹がもろくなるばかりであると懸念される。質の評価を危くする一因は,専門性の低い大学執行部のガバナンス発揮が,誤解に基づく過剰な支配を誘発し,部局の意見が軽んじられあるいは無視される傾向にある点にもあり,ガバナンスとは何かを研究教育の質に基づいて規定するガイドラインが必要と思われる状況となってきた。少なくとも,ガバナンスの強化が,教育研究の現場すなわち担当部局等の活動を阻害したりその体制を弱体化したりする方向に向っていないかは,厳重にチェックすべきである。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 265 大学の評価は重要であるが,そのための書類作成等により教員の負担が重くなり,若手研究者育成の余裕が無くなってきている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 266 まず本人の能力が一番重要。勉強秀才が多く,研究ができる若手は少ない。論文を掲載することしか考えていない若手が多い。工学・情報学研究は最終的には産業に結びつくのだが,実用化の意識が余りに低い。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 267 専門分野と併せて技術経営に関する教育・指導,企業でのインターンシップなどを,組織的に実施する必要がある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 268 昔からではあるが,博士後期課程を出た後のキャリアパスが非常に狭い。いわゆる企業が博士号取得者を使いこなすアイデアを持っていないように思う。キャリアパスとしてはいろいろなものがあるべきで,学生はそれを知らないし,知るすべもない。ただ,今後就職ができないのではないかと不安だけが大きければ,特に工学系(アカデミックを目指す学生が多い理学系はそれとは関係なく博士課程の学生は多いけれども)は博士後期課程を望む学生は増えないように思う。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 269 博士前期・後期課程の一貫教育の導入,若手研究者への研究,海外研修等への支援強化が必要。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 270 就職活動の支援が充実していることをアピールできるくらいに大学の努力が必要。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 271 学科→学部→全学とそれぞれのフェーズで長期的(20年先を見て)な人事計画が必要。弊学だけでなく,人事が場当たりの対応しているケースが多いように見受けられる。また,オーバードクター,ポストドクについては,早くデニュアトラックの職を得るべきだと考える。現在,オーバードクターに対して常勤のポストが足りていないことが問題と思われるが,それも見越して,たたき上げの博士後期課程学生については本人の意志だけでなく,将来的な素養・適正も考慮して厳選すべきではないでしょうか? 40代で特任助教を続けるようなことは避けるべき。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 272 博士後期課程については,学位取得後に確実な生活保障が得られかつ学位保持者としてのメリットが享受できる就職先の確保を支援する取り組みが必要と考えます(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 273 専任の若手研究者のポストを多様化させる。助手や助教のポストよりも,純粋な研究者のポストを増やした方が良い。若手教員は助手,助教になると,大学雑務や教務に追われて実績を積むことが難しくなる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 274 優秀な学生を大学院に,そして博士課程に進めるための経済的支援,ならびに,国立研究所等での研修を設けるとよいと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 275 個人的には将来が不安だからといって目指す道を変えることに共感はできませんが,優秀な若手研究者の拡充には進学のための援助や将来の就職先に対する不安を少なくするような取組みが必要かと思えます。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 276 博士後期課程修了後の就職先の確保が重要である。例えば,中小企業が博士後期課程卒業者を採用した場合に,企業が研究活動費の申請ができるような仕組みがあると,企業も採用しやすくなり,学生も中小企業への就職も考えるようになるかもしれない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 277 博士後期課程進学すなわち就職活動に等しいということを具体的に示すために、教育ならびに研究職とほぼ同数なまでに拡充した日本学術振興会特別研究員等のPDないし給付型奨学金と、博士採用の意思ある企業からの企業『連合』奨学金を新設することで、 ないし独立した研究者の先行きの不安を和らげることができると考えられる。もちろん、博士号取得後に両者の人的交流は保障すべきだが、そもそも総数や市場？規模が分かりにくいというのが最大の後期課程進学障壁となっている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 278 キャリアパスが明確であることが第一だと思う。また多様な職種を増やす必要がある。たとえば、研究コーディネーターなど(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 279 日本で遅れている。院生や若手への経済的援助。薄く広く与えるのが良いと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 280 学資金の援助制度を増やす。博士号取得後の雇用の機会を増加させるため、各大学での雇用制度を厳格化し、博士号等の資格を持たない人の採用、定年後の教員の採用、及び企業での研究経験しかない者の採用の必要性をきちんと見極めた上で、全教員数に対するそれぞれの割合を、現状より低く設定すべきであると思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 281 民間と大学を数年ずつ勤務した経験から感じるには、大学での研究や教育の時間は民間時代の1/10程度になってしまい、自分の研究スキルを成果に活かすことや、学生への伝承が十分に出来ているかは疑問を感じるころである。根本的な原因は、教員が民間企業並に教育研究に90%以上のリソースを割けないところにあると感じる。そのため、個人的には、すぐに大学で助教などのポストを探すのではなく、優秀な博士後期課程学生や若手研究者は民間企業に行くか海外でポスドクをすることを薦めたい。一方、日本の大学が本気で優秀な研究者を採用したいと考えるのであれば、民間企業のようにそれなりの待遇を以ってヘッドハンティングするくらいのことをしなければならないだろう(決して、大学の雑用がこなせそうである、教授が扱いやすそうであるという基準で選ぶべきではない)。もっと、博士学生を一本釣りするような民間企業に習えよ。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 282 生活に関する経済的な支援。大学によっては独自に奨学金制度を設けているところがあるが、本学には存在しない。学生の経済的なゆとりが少なくなっていることを具体的に感じる。国をあげての生活支援が必要であると感じる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 283 結果を問わない環境が必要。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 284 優秀な学生が進学しない問題は、明らかに現在の日本の若手研究者の処遇を見て、敬遠しているんだと思います。バブル世代以上の人達の異様な厚遇と異なり、若手研究者の多くは一生懸命研究や教育を頑張ってもほとんど評価されず冷遇されている状況であり、そこを改善するしか、解決しない問題だと思います。昨日公開された日本学術振興会の「我が国の研究力強化に資する若手研究人材雇用制度について」を拝見しましたが、1万6千人のポスドク問題についての議論がありました。そこには、彼らポスドクを自主的に研究を出来るようにさせるなどという方法が記載されていましたが、海外(アメリカ)の方法などをご存じなのか、またそういう制度設計をすることの問題点なども記載されていないため、非常に危うい方策だと感じています。また、1万6千人のポスドクの雇用の問題は、現在、多数いる全く研究しない、全く教育もしない高齢者教員の雇用から、若手に切り替えるだけでも相当数が大学のポストに就けるのではないかと思います。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 285 様々なキャリアパスを紹介する試み、教員側も様々なキャリアパスを理解する姿勢をもつこと、企業側の積極的な博士課程後期修了者採用の姿勢が必要と思われる。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
- 286 地方大学にも優秀な学部学生がいるが、大学院への進学希望は少ないと思われる。他大学でも構わないのでハイレベルな研究施設への見学など、視野を広げる取り組みを行うか、地方の大学における研究設備の整備が必要と思われる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 287 論文作成・論文投稿支援、特に効率的に作業を進める技術の教育が必要。指導教員は効率を重視しない場合があるので、外部専門家の指導が望ましい。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 288 何とんでも進学の障害は経済的理由であり、奨学金制度の充実が必要。また、学位取得後の勤務先が限定的であり、ベンチャー企業設立の推進など受け皿を大きくする必要はある。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 289 卒業後の出口対策。博士後期課程での専門外科目の知識、応用力の育成(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 290 国公立の研究教育機関でのポストを増やし、受け皿を示すことが不可欠。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 291 継続的な若手の新規採用(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 292 受け入れ先の充実(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 293 現状から考えて、大学院中心の運営・教育は難しいため、私立大学として、本学は学部生の教育により力を入れるべきであり、博士課程の強化について私自身も必要性を感じてはいない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 294 自由な発想ができるように、現状の詰め込み式教育ではなく、討議対話式教育を初等教育から更に取り込ませることが宜しいかと思います。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 295 研究の魅力や研究者としての展望を魅力的に伝えられる努力も必要である。民間との連携でのキャリアパスももう少しオープンに展開できると良い。トップクラスの大学で優秀な人材に限って研究者としてのキャリアに魅力を感じず別の道に進み、その下のランクの大学あるいは中位下位層ほど研究者を選択しようとする傾向もあり、このままでは優秀な人材を確保するという点では大きな不安が残る。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 296 給与の上昇、比較的安定したポスト、社会的認知度の高さ(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 297 博士課程後期の学生や若手研究者に対して、科学という学問と科学技術という産業応用を図る実践学との差異をきちんと教えられる指導者・教官をいかにして大学に集めるか、が先決である。学問のための学問をしている時代ではない。しかし、学問しかしていない学生が、その後、社会に出ようとしても、社会にそのニーズがないため、若手には閉塞感が漂っている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 298 各種奨学金やTAとしての採用など、経済的な多様な支援が必要。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 299 優秀な人材が成果を出して、例えば特任のポストをとったり、寄附講座のポジションを取ったりしても、年限が決まっていて、その任期が終わるとどこにも行けなくなるケースが生じていると思う。周囲も、「現状ではポジションがあるから大丈夫」というような捉え方があると思う。生計を立てる上で、このことはクリティカルな問題であると思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 300 全体として博士の数を絞って以前のように、博士課程入学のハードルをあげるべき。数が多すぎて明らかにレベルは低下している。一方で博士に対する奨学金の枠を広げ(返還義務ない奨学金など)経済的サポートを厚くする。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 301 大学院生の間に海外留学が休学なしにできる体制を作ることが重要であると考え。可能であれば2年以上の留学経験が良いと考えるが、単位認定などのクリアしなければならない問題点が多いので、当座1年半程度が限界であると推測される。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 302 もの作り、発見のおもしろさ、楽しさを見いだす能力の醸成が必要だと思う(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 303 モチベーションを高めるカリキュラムの構築(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 304 学位取得後に、少なくとも優秀な人材が安定職につけるようにしないといけないと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 305 臨床教室では、人事権が主任教授に有り、先の予定が立てにくい。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 306 経済的な支援が必要(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
博士を増員する計画が裏目に出ていると感じる。本学では、日本語も英語も分からない留学生が博士課程後期を目指している。また、ルーチン業務に時間を取られてほとんど実験できない臨床検査技師が技師長選挙に有利だから、あるいは実験を行ってきた”記念”に博士の学位を取らないと希望することがままある。このような状態では教員が実験から論文作製まで全面的に面倒を見なければならず、負担が大きい。「大学院の定員を満たさなければ補助金が減らされる」というシステムを改め、いたずらに数を増やすのではなく、きちんとした入試で博士課程後期入学者を選別するのが良いと考える。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 307 過去の大学院重点化政策により,大学院教員枠も増えたが,卒業後のキャリアパスが不十分なために,過剰のPDを輩出し,博士課程への進学者が減っている。基本的に大学院において十分教育した後は,本人の自立性に任せるべきで,科研費若手支援制度も整っている今,本論のような「育成」議論をする前に,修了後のキャリアパスがもっと開かれるべきであると思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 308 博士課程をサポートできる資金や体勢が全くないので,医師免許をもっているなど,短時間で生活に必要な最低限の収入を得られる立場でない学生が進学に不安を覚えるのは当然。医学部の人たちは,ステータスの一環くらいで,適当にやっつて博士号を取得しているが,それでは価値が下がってしまう。今年,日本で起こった科学界の大問題を契機に,博士号取得の審査基準を見直して,バリアをもっと上げて,それでも博士課程進学を選ぶひとには,弱小大学であっても全力で厚くサポートするべきだと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 309 若手研究者と同年代の社会人と収入が格段に低い。経済的理由により研究を続けられない例が非常に多い。何らかの経済的サポートが必要と痛感している。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 310 受入れ人数を増やす。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 311 少子化に伴い,大学の受験者の減少など大学の財政難の話がよく出るようになりました。その結果,正規職員の定員削減などの措置がとられ,新規に若手研究者を採用する枠が少ない状態が続いています。公的資金も競争的研究費になり,安定的に取得できる状態にないので,若手の研究者に安定した収入を保証する事が出来ない。そういう点で博士後期学生の育成は順調に進んでいると思うが,若手研究者の育成は少し遅れていると考える。また,そのような状況を博士後期学生も感じており,将来の不安を口にする学生も少なくない。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 312 海外進出への架け橋となる制度が必要。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 313 博士号取得後の勤務先の確保が必要だと思う。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 314 1. 博士課程進学者に対する経済的な援助。将来, ”借金”を支払わなくてはならないという心理的リスクの除去。2. ポスドクポジションの確保。本学では, そのようなポジションが全く一般的でない。これには, 科研費などの研究助成が幅広く配分されることの弊害として, 本学に独立して力のある研究者への配分が中途半端であるために, 若手研究者(ポスドク)を雇用できるような状況が少ない, ということが原因として考えられる。年間100万程度の研究費を若手に与えるよりも, より中堅クラスの研究者を通じて若手にチャンスを与えるような仕組みがあった方が, 無駄がないのではないかと考える。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 315 公務員の給与システムで,博士号を取得したら手当てがつく仕組みが必要(民間企業ならやっている所もある)。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 316 研究者の職にあこがれを持てるようにすることが重要だと思う。給与よりも研究に集中できる環境のサポートを向上させる取り組み重要だと思う。例えば,休日返上で省エネ対策の為に蛍光灯の数を数えて報告するといった業務をこなしている大学教授の姿を見て,あこがれは持てないと思う。こうした細かい業務は増え続けている印象だ。(大学,第4G,研究員・助教クラス,男性)
- 317 COEやGCOEプログラムの有無は大きい。今後も継続的に行った方が若手研究者は育つと思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 318 経費の合理化・効率化等による予算(人件費含む)の一律削減を撤廃し,優秀な研究者を柔軟に採用できる仕組みの構築が必要と考える。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 319 労働安全衛生を標榜して若手研究者を育成している教育機関がほとんどない現状に於いて若手研究者育成を推進するためには,一定の若手研究者を確保できる別途予算枠が必要である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 320 研究業務の傍らで学生を適切に指導できる者を養成する仕組みづくり。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 321 博士課程修了者,ポスドクに対するアカデミックポスト以外の就職先の拡充(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 322 スキルアップのために,革新的技術の習得のため組織外研修や若手交流会への参加の機会を増やす。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 323 優秀な博士後期課程学生や若手研究者の育成や確保を図るためには2つの側面から環境整備が必要である。すなわち,(1)現在博士課程の学生の教育,論文指導等を適切に行うための体制が不十分(2)学位取得後の若手研究者を適切に指導できる研究者,技術者等が少ないように思われる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 324 なんととってもポストの確保。高給でなくても,最低限でも,ゆとりを持って研究ができる環境が重要。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 325 若手研究者育成事業とその後のキャリアパス,研究員のポストの確保が喫緊の課題である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 326 学術振興会の育成予算を拡大する。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 327 若手ポスドクについても企業や官または海外での,アカデミア以外の活躍の場を紹介するプログラムが必要であろう。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
- 328 学部生の頃から,企業や研究所など専門的な技術を扱う部署にインターンをして,それが大学の単位にもなり,早くから研究者の道をイメージできる環境を整えるべき。特に,インターンは,短期間だと受け入れ部署の負担だけで終わるので,成果も共有できるようにできるだけ長い期間受け入れるように配慮が必要と考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 329 私が専門とする言語処理分野については,博士号取得者も引く手数多の状況が続いている。これがいつまで続くかは分からないが,そう簡単に変化するとは思われない。一方で,博士課程進学者は減少傾向にあるやに感じている。こうした問題を解決するには民間における博士号取得者の優遇措置と大学院教育において,民間企業が優遇したくなるような博士号取得者をより多く産出する教育制度(おそらく一流の教育指導者をふやすこと,さらには教育指導者がいたずらに競争的資金の取得や各種のアカウントビリティ,コンプライアンスの担保で忙殺されないようにし,教育に専念できる環境を整えること)の改革が必要であると考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 330 現状では受入可能なポスト数が少なすぎる。大学,独法研究法人に対して若手研究者を優先的にパーマナントとして雇用するように政府から提言すべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 331 研究機関で若手を育てるシニアの研究者があまりにも多忙で,実際に若手の指導に時間が十分にとれない。外部資金を取ると会議や書類が飛躍的に増加し,所属組織内での事務作業も膨大なものとなる。若手の教育に当たっては指導者層の研究環境を改善することが重要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 332 1. 学位取得後の研究者が定職に着きにくい。2. 時代の流れとして,向上心を持つ優秀な若手研究者が以前より少なくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 333

- 334 グローバル大学等のしくみで研究系大学への安定な研究費の投入(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 335 定年制職員ポストの数と若手研究者の数のギャップが,優秀な学生の博士課程後期への進学意欲を阻害しており,従来から言われているキャリアパスの充実に加えて,博士課程後期学生の定員数の削減を考える時期に来ていると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 336 雇用を安定化すること,アメリカの真似をしても駄目で,日本人のメンタリティーに合致した雇用形態を取ることも考慮すべきである。日本人は「安定化してこそ力を発揮する」民族でもある。いたずらに競争だけでは,研究を目指す若手は減る一方である。博士を増やした後の雇用,受け皿を準備して来なかった筈が出ている状況。更に短期的な(3年,5年)成果を求めるため研究の振幅は徐々に小さくなっていることは国策の誤りともとれる。現行では我が国の研究は「中国や韓国」の様などうでも良い論文の乱造になってしまう。ベーシックな後世に残る研究は長期的な人材確保と雇用の安定が不可欠と判断される。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 337 就職先(民間企業も含めて)を確保しなければ,人材の確保はおぼつかない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 338 メンター制度を充実させ,研究者になることへの覚悟と研究者が身につけるべきモラルをしっかりと体得させる仕組みを作るべきである。生半可な気持ちで研究機関等に参加されると現場の負担が多くなる。ことに,理化学研究所で起こったような事件が他機関でも起こることが予想されるので,日本の研究プレゼンスを上げるためにも,入り口管理が重要である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 339 若手採用枠の確保と大学・研究機関・産業界とが融合して学位を授与出来たり,インターンシップを経験出来る仕組みを新設するなど,制度の柔軟な運用により,優秀な若手に明確な将来展望提示出来る環境を作れることを希望します。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 340 博士課程修了後にアカデミックポスト(定年制職員)につける可能性を高めることが必要(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 341 採用時において厳格な審査を行うべき。大学側への要望であるが,博士課程後期学生の質が2極化している。優秀な学生は優秀でそうでない学生は,使い物にならない学生が多い。本当に博士号を持っているのかと疑いたくなる資質の学生が多々いるので,大学も責任をもって博士号を授与していただきたい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 342 任期付研究員は,その多くをデニュアトラック化し,デニュア審査が有効となるよう,分野の特性に併せ,任期をより長期間となるようにすべきである。大学では,基本計画で指摘されているような,コースワークの充実等により,幅広い能力,特に批判的思考能力を涵養させ,就職後に分野が替わっても通用する能力を養成するようにすべきである。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 343 人件費が毎年1%削減されるなかで,研究分野によっては退職者があっても若手研究者が確保できない状況が継続している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 344 農研機構など技術系の公的研究機関では,現場へのインパクトを意識しながら研究能力を高める必要があるため,学位取得前の学生を採用して,研究機関内で現場の課題を勉強しながら専門性も深めて数年の間に学位を得るというシステムは有効だと考える。大学では論文博士制度の見直しも検討されていると聞くと,幅広い人材育成の視点からも是非この制度は残してほしいと願う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 345 育成の母数を増やしつつ,アカデミア以外の進路へ進むことをポジティブに認めるシステムの確立。いかなる時点で進路を見極めるか,コンセンサスの醸成は必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 346 研究者としての明るい展望が見えるようなキャリアパス,ならびにロールモデルの提示。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 347 人件費の確保。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 348 大学,大学院の教育の質を上げる努力が必要。リーディング大学院制度など今後の取り組みに期待。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 349 ポスドク1万人計画時に増えたポスドクが任期無しのポジションをとれていないため,その結果,研究職の未来に悲観する学生が増えてしまっている。きちんと,博士課程進学時にスクリーニングをかけるようにし,博士号取得者を適切な数にするべき。これを実現するためには,博士課程の定員を減らすことが効果的。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 350 後期課程大学院生の雇用のためのプログラムが欠落しているため,目指すにも方向性を示すことができない。後期課程大学院生の雇用をバイトとしてではなく,職として位置づける必要がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 351 定年制の企業にくらべ任期制の研究職となると,若手は研究を選択しない。又は,企業の研究職を選択する。一方,就職できない学生がそのまま進学し,アカデミックポストを取得できず,仕方なく受け入れ先の担当者が,任期制研究者とする,負の連鎖が良くない。学生の受け入れと,研究室予算の比例関係もよくない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 352 高学歴者ほど,自分の専門分野に固執する傾向がみられる。在学中から一般企業での業務も視野に入れてもらいたい。在学中の研究は,研究の勉強でしかないことを理解すべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 353 研究に専念できる環境を構築すること。JAEAでは事務職と技術職のサポートが極めて希薄であるため,研究者自身が事務や技術的な職務をやらざるを得ず,研究に割く時間が削られてしまう。その原因として組織の体質が一番に挙げられるが,研究予算が国費であることから,国の硬直した会計システムにもよっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 354 将来のキャリアパスが見えない状況が,優秀な人材の散逸につながっていると思われる。任期制・定年制のバランスに配慮したポスト枠拡大が必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 355 10年前に比べて,「(短期的に)大きな成果」が要求されているように感じる。必然的に,実力のある研究グループのリーダーが組織的に研究に若手が関与するケースが増え,若手(特に学生)本来の発想が生かされにくい環境にあるのではないかと。一方で,優秀な学生ほどアカデミックキャリアに魅力を感じず,民間企業に就職することが多い。基礎研究分野での就職難が依然として続いているのはもちろんだが,上記の背景も原因になっているのではないかと。そしてこのような状況を生み出したのは画一的な評価方法なのではないかと思う。多角的な評価が必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 356 大学における教育方針を見直すべき(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 357 安定した研究環境および待遇の数年間にわたる保証とデニュアへの速やかな移行(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 358 委託業務を淡々とこなすのではなく,世界的に見てその分野に求められている研究を目標とする,高い視座をもったリーダーとそれを育てる自由な雰囲気だが業績をちゃんと評価される職場環境が必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 359 定職を増やすこと。お金を払って大学院に進んでも,30代半ばまで収入も居住地も不安定。下手をするとそのまま定職に就けない,という真っ暗な未来を少しでも明るくしないと,優秀な人は大学院に進もうという気にもならないと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 360 私自身の経験からも,修了後の就職先への不安が大きく,社会として就職先をどう確保するか考えなければいけないと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 361 若手の長期的な雇用のチャンスが増えることがまずは必須だと思います。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 362 公費が少なくなり,競争的資金の比率が高まると相対的に研究歴の浅いものが不利になる傾向が生まれ,さらに大きな研究室出身者が有利になる。これは,優秀な研究者というよりは多様な研究者の養成にとっては阻害要因であろう。若手の育成には研究成果によらず,かなりの額の自由に使える研究資金を与えることが,自立した研究者の育成に必要なのではないかと感じる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 363 「優秀とは何か」の再定義し,それを踏まえた育成・確保を行うことが必要なのではないのでしょうか。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)

- 364 キャリアパスのシステムが現在検討中であることは聞いているが、実際にどのように機能するかは今後の運用次第である。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 365 日本の研究者の成果, 地位, 給与を高める。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 女性)

Q1-10. 多様な研究者の確保という観点から、女性研究者の数は充分だと思いますか。

	2014年度調査											各年の指数							指数の変化							
	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年					
	分から ない	1	2	3	4	5																6				
回答者グループ		39	166	302	192	79	44	24	807	3.0	1.9	3.0	4.5	3.0	2.9	2.9	3.0	3.0	3.0	-	-0.07	0.02	0.07	-	0.02	
	大学・公的研究機関グループ	34	149	254	168	67	38	22	698	3.0	1.8	3.0	4.5	3.0	2.9	2.9	3.0	3.0	3.0	3.0	-	-0.08	0.03	0.12	-	0.07
	うち大学	5	17	48	24	12	6	2	109	3.0	2.0	3.0	4.5	3.3	3.3	3.2	3.0	3.0	3.0	3.0	-	-0.04	-0.02	-0.19	-	-0.25
	うち公的研究機関	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	イノベーション俯瞰グループ	33	148	278	176	70	41	17	730	3.0	1.9	3.0	4.5	3.0	2.9	2.9	3.0	3.0	3.0	3.0	-	-0.07	0.03	0.05	-	0.00
	男性	6	18	24	16	9	3	7	77	3.4	1.8	3.1	5.0	3.1	3.1	3.1	3.4	3.4	3.4	3.4	-	-0.06	-0.02	0.31	-	0.23
	女性	19	45	48	34	22	15	4	168	3.1	1.6	3.0	5.0	3.1	3.1	3.0	3.1	3.1	3.1	3.1	-	-0.02	-0.12	0.13	-	-0.01
	39歳未満	13	59	90	75	30	14	12	280	3.2	1.9	3.2	4.7	3.2	3.1	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	-	-0.11	0.10	0.01	-	0.00
	40～49歳	7	47	95	52	20	11	8	233	2.9	1.9	2.9	4.4	2.7	2.6	2.7	2.9	2.9	2.9	2.9	-	-0.05	0.11	0.21	-	0.28
	50～59歳	0	15	69	31	7	4	0	126	2.7	2.1	2.8	3.9	2.8	2.8	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	-	-0.07	-0.04	-0.06	-	-0.17
	60歳以上	34	149	254	168	67	38	22	698	3.0	1.8	3.0	4.5	3.0	2.9	2.9	3.0	3.0	3.0	3.0	-	-0.08	0.03	0.12	-	0.07
所属機関区分	大学	5	17	48	24	12	6	2	109	3.0	2.0	3.0	4.5	3.3	3.3	3.2	3.0	3.0	3.0	3.0	-	-0.04	-0.02	-0.19	-	-0.25
(イノベ俯瞰Gを含む)	公的研究機関	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	民間企業等	31	117	149	119	53	31	15	484	3.1	1.7	3.1	4.7	3.0	2.9	2.9	3.1	3.1	3.1	3.1	-	-0.07	0.05	0.13	-	0.12
	主に研究(教育研究)	0	9	57	27	4	4	1	102	2.8	2.1	2.9	4.0	2.8	2.9	3.0	2.8	2.8	2.8	2.8	-	0.05	0.07	-0.13	-	-0.02
	主にマネージメント	7	40	91	45	21	9	7	213	3.0	1.9	2.9	4.4	3.1	3.0	2.9	3.0	3.0	3.0	3.0	-	-0.12	-0.11	0.05	-	-0.18
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	1	0	5	1	1	0	1	8	3.8	2.3	3.0	5.0	3.5	3.7	4.6	3.8	3.8	3.8	3.8	-	0.17	0.90	-0.82	-	0.25
	その他	0	10	51	25	2	3	0	91	2.6	2.1	2.8	3.8	2.7	2.8	2.7	2.6	2.6	2.6	2.6	-	0.08	-0.02	-0.12	-	-0.07
職位	社長・役員、学長等クラス	6	63	124	69	30	10	12	308	2.9	1.9	2.9	4.4	2.9	2.7	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	-	-0.15	0.15	0.08	-	0.08
	部・室・グループ長、教授クラス	22	61	83	77	31	18	7	277	3.2	1.8	3.2	4.7	3.1	3.0	3.1	3.2	3.2	3.2	3.2	-	-0.02	0.09	0.03	-	0.11
	主任研究員、准教授クラス	11	31	41	21	16	13	5	127	3.3	1.7	3.0	5.2	3.3	3.2	3.0	3.3	3.3	3.3	3.3	-	-0.08	-0.22	0.32	-	0.02
	研究員、助教クラス	0	1	3	0	0	0	0	4	1.5	1.7	2.2	2.8	1.3	2.0	1.3	1.5	1.5	1.5	1.5	-	0.67	-0.67	0.17	-	0.17
	その他	10	41	100	60	26	23	7	257	3.3	2.1	3.1	4.8	3.4	3.3	3.3	3.3	3.3	3.3	3.3	-	-0.14	0.03	0.02	-	-0.08
雇用形態	任期あり	29	125	202	132	53	21	17	550	2.9	1.8	2.9	4.4	2.8	2.8	2.8	2.9	2.9	2.9	2.9	-	-0.03	0.04	0.10	-	0.11
	任期なし	23	104	183	110	47	28	10	482	2.9	1.8	2.9	4.5	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	-	-0.05	-0.05	0.09	-	-0.01
大学種別	国立大学	5	11	18	14	6	3	4	56	3.4	1.9	3.2	4.9	3.5	3.2	3.3	3.4	3.4	3.4	3.4	-	-0.22	0.11	0.10	-	-0.02
(大学・公的機関Gを対象)	公立大学	6	34	53	44	14	7	8	160	3.1	1.9	3.1	4.6	2.8	2.7	3.0	3.1	3.1	3.1	3.1	-	-0.10	0.27	0.18	-	0.35
	私立大学	3	34	50	28	11	8	0	131	2.6	1.6	2.7	4.2	2.9	2.7	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	-	-0.20	-0.16	0.02	-	-0.33
大学グループ	第1グループ	11	45	74	57	24	13	8	221	3.2	1.9	3.1	4.7	3.0	3.0	3.0	3.2	3.2	3.2	3.2	-	-0.06	0.07	0.14	-	0.15
(大学・公的機関Gを対象)	第2グループ	12	34	55	38	12	8	1	148	2.8	1.8	2.9	4.3	2.7	2.7	2.7	2.8	2.8	2.8	2.8	-	0.00	0.00	0.09	-	0.09
	第3グループ	8	36	75	45	20	9	13	198	3.3	2.0	3.1	4.7	3.1	3.0	3.1	3.3	3.3	3.3	3.3	-	-0.08	0.15	0.14	-	0.22
	第4グループ	8	18	40	24	6	5	1	94	2.8	1.9	2.9	4.2	2.9	3.0	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	-	0.09	-0.17	-0.02	-	-0.10
大学部局分野	理学	13	66	80	46	24	8	4	228	2.6	1.4	2.7	4.2	2.5	2.5	2.5	2.6	2.6	2.6	2.6	-	-0.08	0.07	0.05	-	0.05
(大学・公的機関Gを対象)	工学	5	17	21	19	9	4	2	72	3.1	1.7	3.2	4.7	2.7	2.9	2.7	3.1	3.1	3.1	3.1	-	0.14	-0.14	0.37	-	0.37
	農学	7	38	67	55	28	19	15	222	3.7	2.1	3.5	5.4	3.7	3.5	3.6	3.7	3.7	3.7	3.7	-	-0.25	0.09	0.16	-	0.00
	保健	39	166	302	192	79	44	24	807	3.0	1.9	3.0	4.5	3.0	2.9	2.9	3.0	3.0	3.0	3.0	-	-0.07	0.02	0.07	-	0.02

注1: 回答者数は、分からないを除外した数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q1-10. (意見の変更理由)多様な研究者の確保という観点から、女性研究者の数は充分と思いますか。

前回	2014	差	
1	1	3	2 教授は少ないものの、助教の人数はだいぶ増えている。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
2	2	4	2 この2年で2人増えた。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2 なかには優れた方もいらつしゃいますが,平均すると女性は研究者には向いていないのではないかと,少し思うようになりました。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2 性別を前面に押し出した雇用推進が,逆に女性の不利益につながると考えているため。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	3	1 女性研究者の数は徐々に増加してきており,平成20年には10%に満たなかった女性研究者の比率が平成26年には12.7%まで増加している。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
6	3	4	1 まだまだ不十分ではあるが,様々な取り組みによって積極的に女性研究者の採用が進んでいるように感じる。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
7	1	2	1 数年前よりは女性がいくぶん増えてきた印象がある。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
8	2	3	1 積極的な登用により,じよじよに増えてきている(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1 女性研究者が増えつつあるのではないかと(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
10	2	3	1 増加傾向にある。今後の増加も重要である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1 全国的に女性教員を優先的に雇用する機関が増して来ている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	5	6	1 必要以上に女性優位のバイアスをかけることに違和感がある。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
13	1	2	1 大学全体の取り組みとして,女性研究者の採用を奨励している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1 教授1名,助教1名の女性の採用を決定したため。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1 全学としての女性比率は,ほぼ全国平均水準である。しかし,看護学系教員を除けば,その比率は低い。特に,理系3研究科と経済学研究科での女性比率は低く,不十分で,改善に努めている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1 全国レベルでは高い方だと思っているが,今後,さらなる充足が必要(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1 最近,女子の研究者の採用が増したため。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	1	2	1 女性研究者の採用が増えてきているため。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
19	2	3	1 女性教員が増えた(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1 女性限定の採用枠が増えている。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	2	3	1 女性研究者が増加しつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
22	2	3	1 新任で女性研究者が採用されたので(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
23	3	4	1 最近,本学では積極的に女性教員の採用が進んでいる(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
24	2	3	1 当該部署では,人数が増している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
25	3	4	1 学会に行くと,若手女性の数が増えているように見える。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
26	3	4	1 徐々に女性の比率が増えつつある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1 現状ではまだ半々に遠いが,新規採用者では半分以上を女性が占めており,全体として正常化に向かっている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
28	3	4	1 女性研究者の数は増加してきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
29	1	2	1 採用に女性枠ができた(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	5	6	1 前回調査時より女性研究員が増加し,男性とほぼ同数となった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	2	2	0 少しずつ増加させているがまだ不十分(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
32	3	3	0 (大学を異動したが,前任地とくらべて)教授層の女性研究者は多い。全体としても,前任の国立大学よりも相当数いる。現所属の方が,前職の国立大医学部よりも女性研究者に対して理解がある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1 次世代をになう女性研究者の数が十分ではない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
34	5	4	-1 出産した女性研究者が子育てを優先して転出するために,続いていないように思う。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	5	4	-1 WTTを1名採用予定(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
36	4	3	-1 米国と比較すると少なく感じます。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
37	3	2	-1 女性研究者の数が,転出等により減少したため。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
38	3	2	-1 もう少し増やしても良いと考える。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
39	4	3	-1 女性の採用は増えているが,管理職の年齢層では不十分である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
40	3	2	-1 組織改編に伴い女性研究者が減少した。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

Q1-11. より多くの女性研究者が活躍するための環境の改善(ライフステージに応じた支援などは充分だと思いますか)。

	2014年度調査																	各年の指数											指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年											
		1	2	3	4	5	6																										
回答者グループ	68	127	259	191	117	61	23	778	3.5	2.1	3.4	5.1	3.4	3.5	3.5	3.5	-0.05	0.07	0.01	-	0.04												
	61	115	231	163	93	48	21	671	3.4	2.0	3.3	4.9	3.3	3.3	3.4	-	-0.05	0.04	0.06	-	0.04												
	7	12	28	28	24	13	2	107	4.1	2.5	4.1	5.9	4.0	4.3	4.1	-	0.00	0.29	-0.23	-	0.06												
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-												
性別	65	111	235	173	105	55	19	698	3.5	2.1	3.4	5.1	3.4	3.5	3.5	-	-0.03	0.06	-0.03	-	0.01												
	3	16	24	18	12	6	4	80	3.5	1.9	3.3	5.3	3.2	3.0	3.1	-	-0.15	0.13	0.36	-	0.34												
年齢	28	32	34	38	30	21	4	159	3.8	2.0	3.9	5.8	3.6	3.5	3.7	-	-0.07	0.17	0.13	-	0.23												
	24	48	99	61	35	13	13	269	3.3	2.0	3.1	4.8	3.5	3.3	3.3	-	-0.22	0.06	-0.03	-	-0.18												
	15	32	79	58	33	17	6	225	3.5	2.2	3.4	5.0	3.3	3.4	3.4	-	0.09	-0.02	0.13	-	0.19												
	1	15	47	34	19	10	0	125	3.4	2.2	3.4	4.9	3.2	3.5	3.6	-	0.27	0.15	-0.22	-	0.20												
所属機関区分	61	115	231	163	93	48	21	671	3.4	2.0	3.3	4.9	3.3	3.3	3.4	-	-0.05	0.04	0.06	-	0.04												
(イノベ俯瞰G を含む)	7	12	28	28	24	13	2	107	4.1	2.5	4.1	5.9	4.0	4.3	4.1	-	0.00	0.29	-0.23	-	0.06												
業務内容	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-												
	54	86	150	113	63	35	14	461	3.4	2.0	3.3	5.0	3.4	3.2	3.2	-	-0.16	0.03	0.12	-	-0.01												
	1	7	37	27	17	13	0	101	3.8	2.5	3.7	5.5	3.7	3.8	4.1	-	0.17	0.22	-0.22	-	0.17												
	13	33	70	49	35	12	8	207	3.5	2.1	3.4	5.2	3.5	3.6	3.5	-	0.12	0.00	-0.12	-	0.00												
	0	1	2	2	2	1	1	9	4.7	2.7	4.6	6.5	3.2	3.4	5.3	-	0.23	1.82	-0.58	-	1.47												
職位	0	7	34	22	19	9	0	91	3.8	2.4	3.7	5.5	3.4	3.8	3.9	-	0.34	0.12	-0.15	-	0.31												
	13	41	108	84	37	20	11	301	3.5	2.2	3.4	4.9	3.3	3.3	3.5	-	-0.06	0.20	-0.01	-	0.13												
	33	54	85	56	41	22	8	266	3.4	1.9	3.2	5.2	3.4	3.5	3.4	-	0.05	-0.11	0.01	-	-0.04												
	22	23	32	27	20	10	4	116	3.6	2.0	3.5	5.4	3.6	3.3	3.4	-	-0.36	0.14	0.15	-	-0.06												
	0	2	0	2	0	0	0	4	2.0	0.8	1.7	4.2	1.3	2.0	1.3	-	0.67	-0.67	0.67	-	0.67												
雇用形態	16	38	90	57	40	21	5	251	3.5	2.1	3.3	5.1	3.3	3.3	3.5	-	0.00	0.19	-0.08	-	0.12												
	52	89	169	134	77	40	18	527	3.5	2.1	3.4	5.1	3.5	3.4	3.4	-	-0.07	0.01	0.06	-	-0.01												
	40	80	154	117	67	35	12	465	3.4	2.1	3.3	5.0	3.4	3.4	3.4	-	-0.09	0.00	0.04	-	-0.05												
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	5	7	17	11	12	7	2	56	4.0	2.4	3.9	6.0	3.4	3.5	3.8	-	0.05	0.39	0.19	-	0.63												
	16	28	60	35	14	6	7	150	3.1	1.9	3.0	4.5	3.0	3.0	3.0	-	0.01	0.04	0.06	-	0.11												
	4	24	52	31	14	8	1	130	3.0	1.9	3.0	4.5	3.4	3.1	3.0	-	-0.33	0.04	-0.14	-	-0.44												
大学グループ (第1グループ)	22	36	63	56	36	13	6	210	3.5	2.1	3.5	5.4	3.6	3.4	3.4	-	-0.19	0.00	0.07	-	-0.12												
(大学・公的機 関Gを対象)	20	28	41	31	22	14	4	140	3.5	2.0	3.4	5.1	3.2	3.2	3.3	-	0.07	0.09	0.18	-	0.33												
	15	27	75	45	21	13	10	191	3.5	2.1	3.2	4.9	3.1	3.3	3.4	-	0.21	0.07	0.07	-	0.36												
	12	16	38	19	9	6	2	90	3.0	2.0	2.9	4.5	3.4	3.4	3.2	-	-0.04	-0.22	-0.12	-	-0.37												
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	29	40	68	53	33	13	5	212	3.3	2.0	3.3	4.9	3.3	3.2	3.3	-	-0.11	0.08	0.00	-	-0.02												
	5	11	19	20	11	8	3	72	3.9	2.3	3.8	5.6	3.6	3.6	3.9	-	0.20	-0.17	0.28	-	0.31												
	13	41	73	52	24	15	11	216	3.4	2.0	3.2	4.9	3.3	3.1	3.2	-	-0.20	0.12	0.13	-	0.06												
	68	127	259	191	117	61	23	778	3.5	2.1	3.4	5.1	3.4	3.4	3.5	-	-0.05	0.07	0.01	-	0.04												

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(充分)となる。

Q1-11. (意見の変更理由)より多くの女性研究者が活躍するための環境の改善(ライフステージに応じた支援など)は充分と思いますか。

前回	2014	差	
1	1	4	3 両立支援や女性研究者支援に関する活動が活発になってきております(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
2	1	4	3 学部において「女性教員の支援体制に関する申合せ」により支援等が明文化されたから。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
3	2	4	2 女性の地位向上,及び女性研究者の大幅な増加に伴い,事業所単位でなくとも,少なくとも,研究室単位で,自然に環境改善はなされていると思います。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
4	1	3	2 学内における保育所の設置により,出産を経験された女性教員が研究・教育に打ち込める環境ができた。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2 女性研究者研究活動支援事業の採択を受けて環境整備に着手できたので。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
6	2	3	1 平成26年4月より,本学全体の男女共同参画推進活動を円滑に推進するための恒常的支援体制として「男女共同参画推進センター」を設置し,女性研究者の研究と育児等の両立支援制度や次世代育成制度など,様々なプログラムを実施している。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1 以前に比べればだいぶ改善したと思うが,企業と比べれば大きく遅れていると思う。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
8	2	3	1 学内保育園は教・質ともに充実しつつある。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
9	2	3	1 保育園の整備などがなされている。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1 学内保育園が以前よりは充実してきた。大学院在学中に出産する事に対する男性教員の理解が以前よりは進んでいる。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
11	2	3	1 本学ではかなり注力している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
12	3	4	1 学内に「女性研究者活動委員会」を設置し,取組を重ねてきているため(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
13	2	3	1 かなり改善されてきていると思う(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
14	1	2	1 大学・文科省等での取り組み(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
15	2	3	1 システムとしては十分とは言えないが,職場の環境としては向上しつつあると考える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	4	5	1 女性研究者支援センターを運営し,妊婦・出産・育児を事由とする研究支援員の配置など一定の環境改善が出来ている。しかし,オープンキャンパスなど土日・祝日における公務の際の保育保障や,諸会議日程の整理と統合・簡素化および就業時間内での開催を考えなど,取り組むべき課題はまだ多い。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1 平成26年8月から「女性研究者支援室」を設置し,女性研究者を支援するための組織体制を整えたため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
18	3	4	1 向上している(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
19	2	3	1 男女共同参画の取組が浸透してきたため。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1 男女共同参画への取り組みとして,大学構内に保育所の設置,研究支援を必要とする女性研究者に実験補助の人員をつけるなどしている。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
21	4	5	1 ライフステージに応じた支援は,徐々に改善されつつある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	3	4	1 支援室ができた(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1 女性の活躍が徐々に目立ってきている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
24	4	5	1 さまざまな取り組みが増えた(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	1	2	1 昨今,女性研究者支援の一環でその働く環境は改善されているため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	4	5	1 男女共同参画について,組織的な取り組みを始めたため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	1	2	1 不十分ではあるが,若干女性研究者支援の環境が整いつつある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1 来年から託児所が開設されるため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1 男女共同参画支援室が立ち上がり,様々な支援を開始している。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
30	2	3	1 機構内に子育て支援や保育支援を整備(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
31	2	3	1 職場で女性研究者の勤務環境の改善策を講じつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
32	3	4	1 採用に女性枠ができた(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	2	3	1 弊社の制度,上司・同僚の考え方に関して認識を改めた(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
34	6	6	0 問題は別の場所にある。現在,研究者の女性の姿だけをみては駄目。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
35	1	1	0 ある程度の規模がないと保育施設等は作れないようである。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
36	3	2	-1 まだ支援の余地はいろいろある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
37	3	2	-1 本人および雇用側にさらなるインセンティブがあってもよい。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
38	5	4	-1 研究室の大学院生と,子育て世代の女性研究者との生活リズムが合わず,難しいと思う。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	5	4	-1 家庭との両立への支援策が不足(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
40	3	2	-1 女性研究者が活躍できる環境作り何らかのインセンティブはほしい。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)

41	3	2	-1	任期付の女性教員を多く採用しているが、任期終了後のポストが用意されていない。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
42	5	4	-1	同世代の女性研究者の現状をみると、まだまだ改善の余地はありそう。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	4	3	-1	子育てだけでなく、親の介護に関する支援も必要(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
44	3	2	-1	少し弱くなってきている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
45	3	2	-1	保育園の設置などがあつたが、その後、具体的な処置がないため。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
46	3	2	-1	子育てに対する支援は必要(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	2	1	-1	近年、他大学で、女性教員への研究資金サポートや雇用などへの取り組みが活発化していることに対して、本学では、これまでと変わっていないと思われるため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
48	5	4	-1	運営費交付金が減少する中で対応が難しくなっている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
49	4	3	-1	正規職員の枠が減っているのは男女関係なく課題であるが、特に女性にとっては出産のタイミングに影響する。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
50	4	3	-1	女性研究員の増加に、環境整備が追いついていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	4	2	-2	科研費等に関しては特別な枠があつてしかるべきだとおもう。特に育児を経験されている教員に関しては、特別な措置が必要と思われる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	3	1	-2	子供をもうけた場合の保育所等が整備できない。例えば、大学に職員用の保育所を設置しようとしても、地域の子供達を受け入れなければならない等、制限が多すぎる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
53	4	2	-2	大学による保育サービスの提供なくして女性研究者の活躍は期待できない。長期の育児休暇よりも早期の復帰に対する子育て支援の方が重要。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
54	6	1	-5	女性に限定されるべきものではない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q1-12. より多くの女性研究者が活躍するための採用・昇進等の人事システムの工夫は充分だと思いますか。

	2014年度調査																	各年の指数											指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四分 点	中央値	第3四分 点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新 年											
		1	2	3	4	5	6																										
回答者グループ	99	67	152	214	170	91	53	747	4.6	3.0	4.5	6.2	4.5	4.6	4.6	4.6	0.04	0.06	-0.03	-	0.07												
	93	57	135	185	138	76	48	639	4.6	2.9	4.5	6.2	4.5	4.6	4.6	-	0.04	0.07	0.02	-	0.12												
	6	10	17	29	32	15	5	108	4.7	3.3	4.9	6.3	4.9	5.0	4.7	-	0.05	0.02	-0.28	-	-0.21												
性別	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-												
	93	52	132	199	156	82	49	670	4.7	3.1	4.6	6.3	4.6	4.7	4.7	-	0.05	0.04	-0.04	-	0.05												
	6	15	20	15	14	9	4	77	3.8	2.0	3.7	5.9	3.6	3.5	3.7	-	-0.06	0.19	0.15	-	0.27												
年齢	41	14	23	32	39	26	12	146	5.0	3.3	5.2	6.8	4.7	4.7	4.8	-	-0.04	0.11	0.25	-	0.32												
	44	28	57	65	52	28	19	249	4.4	2.7	4.3	6.2	4.5	4.4	4.5	-	-0.12	0.04	-0.05	-	-0.13												
	12	21	44	67	53	26	17	228	4.6	3.0	4.6	6.2	4.5	4.7	4.8	-	0.21	0.05	-0.18	-	0.09												
	2	4	28	50	26	11	5	124	4.4	3.3	4.3	5.7	4.1	4.4	4.4	-	0.32	0.04	0.00	-	0.37												
所属機関区分	93	57	135	185	138	76	48	639	4.6	2.9	4.5	6.2	4.5	4.6	4.6	-	0.04	0.07	0.02	-	0.12												
(イノベ俯瞰Gを含む)	6	10	17	29	32	15	5	108	4.7	3.3	4.9	6.3	4.9	5.0	4.7	-	0.05	0.02	-0.28	-	-0.21												
業務内容	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-												
	80	46	84	115	94	62	34	435	4.7	2.9	4.6	6.4	4.6	4.6	4.7	-	-0.08	0.08	0.10	-	0.11												
	0	6	21	32	26	13	4	102	4.6	3.2	4.6	6.1	4.4	4.8	4.7	-	0.39	-0.04	-0.11	-	0.25												
	15	15	45	67	48	16	14	205	4.5	3.0	4.4	5.9	4.6	4.7	4.7	-	0.12	-0.02	-0.24	-	-0.14												
職位	4	0	2	0	2	0	1	5	5.2	2.7	5.4	6.5	3.4	4.4	6.4	-	0.97	2.00	-1.20	-	1.77												
	0	5	19	36	18	10	3	91	4.4	3.2	4.3	5.8	4.0	4.6	4.5	-	0.55	-0.07	-0.10	-	0.37												
	17	22	60	93	68	32	22	297	4.6	3.1	4.5	6.2	4.6	4.6	4.8	-	0.00	0.17	-0.14	-	0.03												
雇用形態	47	25	53	68	59	28	19	252	4.5	2.9	4.5	6.2	4.6	4.6	4.6	-	0.03	-0.08	-0.01	-	-0.05												
	34	15	20	17	24	20	8	104	4.7	2.6	5.0	6.8	4.5	4.4	4.5	-	-0.14	0.08	0.26	-	0.20												
	1	0	0	0	1	1	1	3	8.0	6.3	7.5	8.8	5.5	7.0	8.0	-	1.50	1.00	0.00	-	2.50												
	30	20	55	63	54	29	16	237	4.5	2.9	4.5	6.2	4.4	4.5	4.5	-	0.07	0.02	0.05	-	0.15												
	69	47	97	151	116	62	37	510	4.6	3.0	4.6	6.3	4.6	4.6	4.7	-	0.02	0.07	-0.06	-	0.02												
大学種別	63	42	87	125	98	56	34	442	4.6	3.0	4.6	6.3	4.7	4.7	4.7	-	0.02	0.03	-0.09	-	-0.03												
(大学・公的機関Gを対象)	11	3	13	12	10	9	3	50	4.7	2.9	4.6	6.6	4.3	4.4	4.7	-	0.12	0.27	0.05	-	0.45												
	19	12	35	48	30	11	11	147	4.4	2.8	4.3	5.8	3.9	3.9	4.0	-	0.07	0.10	0.31	-	0.48												
	14	14	28	37	24	10	7	120	4.2	2.6	4.1	5.8	4.5	4.3	4.4	-	-0.19	0.08	-0.22	-	-0.33												
大学グループ	32	17	40	52	53	25	13	200	4.7	3.0	4.7	6.3	4.6	4.6	4.7	-	-0.01	0.06	0.01	-	0.06												
(大学・公的機関Gを対象)	26	14	26	39	23	19	13	134	4.7	2.9	4.5	6.6	4.5	4.7	4.7	-	0.12	0.03	0.00	-	0.15												
	21	12	41	57	38	22	15	185	4.7	3.1	4.5	6.3	4.2	4.4	4.5	-	0.19	0.09	0.18	-	0.47												
大学部局分野	13	9	15	24	19	12	10	89	4.9	3.1	4.8	6.6	5.0	5.1	4.9	-	0.05	-0.17	0.00	-	-0.12												
(大学・公的機関Gを対象)	52	15	34	58	45	25	12	189	4.7	3.2	4.6	6.3	4.6	4.8	4.7	-	0.12	0.01	-0.06	-	0.07												
	4	6	11	19	21	10	6	73	5.0	3.4	5.0	6.5	4.6	4.6	4.9	-	0.08	0.25	0.09	-	0.43												
	22	25	54	52	35	23	18	207	4.3	2.5	4.1	6.2	4.2	4.1	4.2	-	-0.14	0.17	0.06	-	0.09												
全回答者(属性無回答を含む)	99	67	152	214	170	91	53	747	4.6	3.0	4.5	6.2	4.5	4.6	4.6	-	0.04	0.06	-0.03	-	0.07												

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(充分)となる。

Q1-12. (意見の変更理由)より多くの女性研究者が活躍するための採用・昇進等の人事システムの工夫は充分だと思いますか。

	前回	2014	差	
1	1	3	2	両立支援や女性研究者支援に関して、支援要員を要請できるなど、システムは充実し始めていると思います。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
2	3	5	2	女性の採用を積極的に行う方針が大学より示されている(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	3	2	以前より女性研究者が増加して男女の差を感じることは少なくなってきた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1	最近では、むしろ女性のほうが採用,昇進に有利な傾向がみられてきています。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
5	3	4	1	世論が女性支援に動いている。支援しやすくなってきた(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
6	3	4	1	各機関の努力により、人事システムそのものには改善があると感じる。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	3	4	1	女性を優先する条件をよく目にする(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	2	3	1	採用に関する工夫は感じるが、昇進に関しては分からない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
9	3	4	1	女性優先や女性限定の公募も増えている。ただ、男性としては不公平感が否めない。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
10	1	2	1	大学・文科省等における、やや差別的とも捉えられそうなプログラム(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
11	3	4	1	女性であれば、人事上のインセンティブを組織につけるような仕組みができてきた。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	1	2	1	若手の女性研究者の採用率は増やされている。しかしその後のライフイベントに応じた対応については疑問。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	3	1	不十分だが、この人事システムが研究の妨げになることは避けるべき。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
14	1	2	1	女性テニュアトラック教員の採用枠を新たに拡充した為(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	4	5	1	毎年1~2名を上位職に昇進(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
16	3	4	1	女性教員採用,教授への昇進による部局長裁量経費を新たに用意したため(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
17	3	4	1	さらなる工夫が必要(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
18	3	4	1	性別にかかわらず、適正に採用・昇任を行っているため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
19	2	3	1	男女共同参画の取組が浸透してきたため。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	サポート制度等が拡充されつつある。今後も継続されることが重要。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	1	2	1	所属する大学では、女性限定の公募などが行われ、一定の努力がはられるようになってきた。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
22	3	4	1	採用の数値目標ができた(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
23	1	2	1	女性の活躍が徐々に目立ってきている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
24	5	6	1	特任から正教員や助教から講師への昇進など実績があった。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
25	3	4	1	少しは改善されたと思う。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	2	3	1	徐々にではあるが、女性役職者数が増加している。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
27	3	4	1	教授陣の中での女性の割合が増えたため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	4	5	1	JRECINなどを見ると、既にアフターマティブ・アクションが効きすぎている気がします。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
29	2	3	1	女性の昇進枠が確保されつつあるので。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	1	2	1	初の女性の学長の登用は評価できる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
31	2	3	1	女性限定の公募が見られるようになった(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	3	4	1	所属機関や周辺関係機関では、一定の改善が見られた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	4	5	1	システムの理解が職場に浸透して、機能するようになった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	6	6	0	問題は別の場所にある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
35	4	3	-1	現状では研究者採用時の選考メンバーに女性が含まれることが少なく、女性のライフイベント(出産・子育て等)に配慮した採用が難しくなっている。今後は学外の女性を選考メンバーに加える等の工夫が必要と思われる。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
36	2	1	-1	出産でキャリアが途切れることのない男性と同じ土俵で業績を比較すると、子どもを持つ女性のほんの一握りのケースでしかアカデミアに残れない。そのような状況を見て、子どもを持ちたい優秀な女子学生がアカデミアを敬遠する傾向がここ数年顕著である。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
37	3	2	-1	子育てしながら働く仕組みは動きつつあるが、十分キャリアアップできるものとは言いがたい。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
38	4	3	-1	法人全体では相当数の女性研究者が在籍しているが、教授職に限るとその比率は低い。女性教授の採用・昇格を促すさらなる工夫が必要と考えている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
39	3	2	-1	特に工夫できる方策がないため、女子学生の博士課程進学率が増加しないので、今後も女性研究者の増加は期待できない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

40	3	2	-1	適切なシステムの導入は必要(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
41	4	3	-1	現実的に直面はしていないものの,例えば消費税アップにより,私達,医療系大学では,いわゆる「売り上げ」増を考えなければいけない.そういう環境と,女性サポートは,相反するケースがないとはいえないと想像する.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
42	5	4	-1	現実に女性が少ない現実を考えると十分側とは言えないとの認識から変更しました.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
43	4	2	-2	数値目標を明確に立てられていない,努力目標で終わらない仕組みができていない.(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
44	5	3	-2	女性という理由のみで採用されるケースがある.逆差別状態(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
45	6	3	-3	具体的な事例を見ずに判断していたので修正した.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
46	5	2	-3	女性研究者の比率を上げるために逆差別的な人事を行う傾向が時折見られる.このような動きは長期的には女性の社会進出を妨げる要因になるのではないか.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	6	1	-5	採用・昇進が,業績等に基づくものではなく,その基準が不明瞭である(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

Q1-13. 多様な研究者の確保という観点から、外国人研究者の数は充分だと思いますか。

	2014年度調査											各年の指数											指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年					
		1	2	3	4	5	6																				
回答者グループ	34	209	315	159	74	32	23	812	2.7	1.6	2.7	4.2	2.6	2.6	2.6	2.7	-	0.05	0.03	0.06	-	0.14					
	32	188	269	135	62	28	18	700	2.6	1.6	2.7	4.2	2.5	2.5	2.6	2.6	-	0.06	0.01	0.09	-	0.16					
	2	21	46	24	12	4	5	112	3.1	1.9	2.9	4.5	3.0	3.0	3.2	3.1	-	0.02	0.15	-0.14	-	0.04					
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
性別	28	184	287	142	71	29	22	735	2.7	1.7	2.7	4.3	2.6	2.7	2.7	2.7	-	0.04	0.03	0.07	-	0.14					
	6	25	28	17	3	3	1	77	2.3	1.3	2.5	3.8	2.1	2.3	2.4	2.3	-	0.20	0.03	-0.08	-	0.16					
年齢	12	56	55	30	15	12	7	175	2.8	1.3	2.6	4.5	2.6	2.7	2.7	2.8	-	0.03	0.05	0.06	-	0.14					
	12	67	90	70	34	12	8	281	3.0	1.7	3.0	4.6	2.8	2.9	3.0	3.0	-	0.05	0.09	0.00	-	0.14					
	9	52	107	40	19	5	8	231	2.6	1.8	2.7	3.9	2.2	2.3	2.3	2.6	-	0.09	0.00	0.33	-	0.42					
	1	34	63	19	6	3	0	125	2.1	1.5	2.4	3.2	2.3	2.4	2.3	2.1	-	0.09	-0.07	-0.20	-	-0.18					
所属機関区分	32	188	269	135	62	28	18	700	2.6	1.6	2.7	4.2	2.5	2.5	2.6	2.6	-	0.06	0.01	0.09	-	0.16					
(イノベ俯瞰G を含む)	2	21	46	24	12	4	5	112	3.1	1.9	2.9	4.5	3.0	3.0	3.2	3.1	-	0.02	0.15	-0.14	-	0.04					
業務内容	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	25	134	162	111	46	20	17	490	2.8	1.5	2.8	4.4	2.6	2.6	2.7	2.8	-	0.03	0.05	0.14	-	0.23					
	3	22	49	18	7	3	0	99	2.4	1.8	2.6	3.6	2.3	2.5	2.6	2.4	-	0.20	0.03	-0.18	-	0.05					
	5	52	101	30	19	7	6	215	2.6	1.7	2.6	3.8	2.6	2.6	2.6	2.6	-	0.04	-0.05	0.00	-	-0.01					
	1	1	3	0	2	2	0	8	4.3	2.2	3.3	6.7	3.5	4.8	6.0	4.3	-	1.30	1.20	-1.75	-	0.75					
職位	1	23	44	15	4	3	1	90	2.3	1.6	2.5	3.4	2.3	2.4	2.4	2.3	-	0.14	-0.02	-0.10	-	0.02					
	7	70	144	54	26	5	8	307	2.5	1.7	2.6	3.8	2.5	2.6	2.5	2.5	-	0.08	-0.10	0.06	-	0.03					
	16	75	87	63	33	18	7	283	3.0	1.6	2.9	4.7	2.5	2.6	2.8	3.0	-	0.11	0.24	0.12	-	0.47					
	10	40	37	27	11	6	7	128	2.9	1.3	2.7	4.5	2.8	2.8	2.7	2.9	-	-0.02	-0.04	0.12	-	0.06					
	0	1	3	0	0	0	0	4	1.5	1.7	2.2	2.8	3.3	2.0	1.3	1.5	-	-1.33	-0.67	0.17	-	-1.83					
雇用形態	9	69	101	46	25	11	6	258	2.7	1.6	2.7	4.2	2.7	2.8	2.7	2.7	-	0.05	-0.05	-0.06	-	-0.06					
	25	140	214	113	49	21	17	554	2.7	1.6	2.7	4.2	2.5	2.5	2.6	2.7	-	0.06	0.08	0.11	-	0.25					
大学種別	23	106	184	105	54	21	12	482	2.9	1.8	2.9	4.5	2.7	2.8	2.8	2.9	-	0.10	-0.02	0.13	-	0.22					
(大学・公的機 関Gを対象)	5	22	22	5	2	4	1	56	2.1	1.1	2.1	3.2	2.3	2.1	2.2	2.1	-	-0.16	0.08	-0.09	-	-0.16					
	4	60	63	25	6	3	5	162	2.1	1.1	2.2	3.3	1.9	1.9	2.0	2.1	-	0.00	0.08	0.06	-	0.14					
	6	33	41	33	11	4	6	128	2.9	1.6	2.9	4.4	2.8	2.7	2.7	2.9	-	-0.03	-0.03	0.21	-	0.16					
大学グループ	10	46	82	49	29	11	5	222	3.0	1.9	3.0	4.6	2.7	2.8	2.9	3.0	-	-0.08	0.06	0.16	-	0.29					
(大学・公的機 関Gを対象)	9	44	65	27	11	1	3	151	2.3	1.4	2.5	3.6	2.2	2.4	2.3	2.3	-	0.16	-0.11	-0.01	-	0.04					
	7	65	81	26	11	12	4	199	2.4	1.3	2.4	3.5	2.2	2.2	2.3	2.4	-	0.04	0.08	0.03	-	0.14					
大学部局分野	5	18	32	25	11	7	4	97	3.4	2.0	3.3	4.9	3.0	3.2	3.2	3.4	-	0.15	0.03	0.13	-	0.31					
(大学・公的機 関Gを対象)	12	55	90	47	19	11	7	229	2.8	1.7	2.8	4.3	2.6	2.6	2.7	2.8	-	0.01	0.11	0.10	-	0.22					
	5	28	22	13	6	2	1	72	2.2	1.1	2.3	3.8	2.0	2.2	2.1	2.2	-	0.14	-0.03	0.07	-	0.17					
	10	68	83	37	20	5	6	219	2.4	1.3	2.5	3.9	2.3	2.4	2.3	2.4	-	0.04	-0.02	0.10	-	0.12					
全回答者(属性無回答を含む)	34	209	315	159	74	32	23	812	2.7	1.6	2.7	4.2	2.6	2.6	2.7	2.7	-	0.05	0.03	0.06	-	0.14					

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(充分)となる。

Q1-13. (意見の変更理由)多様な研究者の確保という観点から、外国人研究者の数は充分と思いますか。

前回	2014	差	
1	3	6	3 十分すぎる(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
2	2	5	3 外国籍助教の採用(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	3	5	2 当然のことだが,日本人研究者を大切にすべき(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	4	6	2 最近,(アジア圏からの)外国人が増え過ぎのような気がします。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
5	1	3	2 前任地よりも相当数の海外からの研究者がいる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
6	3	5	2 機構内には年間2500人程度の外国人研究者が滞在して,共同研究に励んでおり,特に機構職員として外国人を採用する必要性を感じない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
7	1	3	2 外国人研究者の数も増加してきた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
8	4	5	1 外国人PIのグループが新設されました。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	2	3	1 組織改革による外国人数員の積極的な雇用が始まっている。ただし,受け入れ側の態勢変更がそれに伴わないと,雑事を事務系職員や他教員の負担が増える。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
10	2	3	1 外国人研究者の適切な数がよくわからないため。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
11	3	4	1 近年,大学院生も含め,外国人研究者の数が増加しているため。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	3	1 アジアの研究者が増えてきた(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1 毎年,毎年増えているのが実感できる(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
14	2	3	1 大学・文科省等での取り組み(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
15	4	5	1 自分の所属では,外国の人の研究者や留学生には金銭的には手厚いと思う。だからこそ,人数は多いと思うから。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
16	2	3	1 PD採用などの点で向上している。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	4	5	1 ○○○○研の進展(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	1	2	1 若干,増えたが,まだ不十分な状況である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	1	2	1 期限付きでは有るが,2名の採用が有った。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1 積極的に外国人数員を雇用できる制度ができつつある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1 外国人を雇用するポストができきた。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
22	1	2	1 数人ではあるが外国人研究者・教員が増えた。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
23	2	3	1 外国人研究者の割合も増えたため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	2	3	1 来年度受入れることとなっている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
25	1	2	1 やや増えてきた印象がある(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
26	1	2	1 少しずつ増えているようである。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
27	1	2	1 外国人ポストが一名採用されました。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	3	4	1 外国人にポストを用意するよりも,目の前で将来を悲観している学生を救う方が先だと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	2	3	1 特に外国人ポストを採用する動きが多い。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	2	3	1 研究チーム再編で外国人が増えたため(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
31	4	3	-1 有能な外国人研究者(特にアジア圏)は米国志向が高まっていく感がある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
32	4	3	-1 外国人研究者の増加は歓迎される。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
33	2	1	-1 他の先進国に比べると,格段に少ないと思ったので。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
34	3	2	-1 まだまだ足りない(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
35	3	2	-1 テニユアトラックで採用した一部の外国人研究者が帰国してしまった。優秀な外国人を大学に確保することの難しさを痛感した。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
36	5	4	-1 学問的先進国の外国人研究者が少ないから。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
37	3	2	-1 グローバルな教育研究を進める上では,さらなる外国人研究者必要となっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
38	3	2	-1 他大学と比較し,また,国際化の必要性がより重要となっている現状においても,研究者としての外国人の採用がほとんどないため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
39	2	1	-1 学内に外国人研究者は皆無。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	3	2	-1 多くは無いので(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	2	1	-1 退職した外国人研究者の後任が採用されていないため。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
42	3	2	-1 やはり,不十分です。(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,男性)
43	2	1	-1 外国人研究者の採用に努めているが,適当な応募者が少ない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

44	4	3	-1	輸出管理上のセキュリティの強化により,外国人研究者の受入れのハードルがより高くなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
45	3	1	-2	海外の大学と比べると外国人研究者の数が少なすぎることを実感した(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
46	4	2	-2	教員数を純増するなかで外国人,若手を増やす戦略であればよい.枠を固定し純増すると基礎教育が崩壊する。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
47	4	2	-2	中国出身者に偏っている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
48	3	1	-2	外国人研究者はいないため(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
49	6	3	-3	PJ終了のため(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
50	4	1	-3	外国人大学院生やポストドクが卒業などで帰国していなくなったので。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	5	2	-3	外資系も含めた企業,外国の研究機関からの外国人研究員の引き抜きが頻発しているため.トレーニングが終わり,それなりに目立つと,端から高給で抜かれて行くという印象である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

Q1-14. 外国人研究者を受け入れる体制(研究立ち上げへの支援、能力に応じた給与など)は充分に整っていると思いませんか。

回答者グループ	2014年度調査																各年の指数					指数の変化				
	分から ない		6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四分 点	中央値	第3四分 点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新 年			
	1	2	3	4	5	6	11→12	12→13						13→14	14→15											
大学・公的研究機関グループ	93	189	276	155	74	37	22	753	2.8	1.7	2.8	4.4	2.9	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	-0.03	-0.03	0.01	-	-0.04			
うち大学	83	166	237	132	66	30	18	649	2.8	1.6	2.8	4.4	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	0.01	-0.02	0.03	-	0.02			
うち公的研究機関	10	23	39	23	8	7	4	104	3.0	1.8	2.9	4.5	3.4	3.2	3.1	3.0	-	-	-0.22	-0.08	-0.12	-	-0.42			
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
男性	84	169	245	143	67	34	21	679	2.9	1.7	2.8	4.4	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	-0.03	-0.02	0.01	-	-0.04			
女性	9	20	31	12	7	3	1	74	2.5	1.5	2.6	4.0	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	0.03	-0.09	0.06	-	0.00			
39歳未満	41	42	51	24	17	9	3	146	2.8	1.4	2.7	4.5	3.1	2.9	2.7	2.8	-	-0.23	-0.18	0.05	-	-0.36				
40~49歳	35	71	82	49	31	14	11	258	3.0	1.5	2.8	4.7	2.9	3.0	3.0	3.0	-	0.05	0.04	-0.01	-	0.07				
50~59歳	15	47	95	45	21	9	8	225	2.9	1.8	2.8	4.3	2.6	2.7	2.7	2.7	-	0.12	0.02	0.14	-	0.27				
60歳以上	2	29	48	37	5	5	0	124	2.5	1.7	2.8	4.1	2.9	2.8	2.7	2.5	-	-0.10	-0.01	-0.21	-	-0.32				
大学	83	166	237	132	66	30	18	649	2.8	1.6	2.8	4.4	2.8	2.8	2.8	2.8	-	0.01	-0.02	0.03	-	0.02				
公的研究機関 (イノベーション) を含む)	10	23	39	23	8	7	4	104	3.0	1.8	2.9	4.5	3.4	3.2	3.1	3.0	-	-0.22	-0.08	-0.12	-	-0.42				
民間企業等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
主に研究(教育研究)	75	114	163	82	45	22	14	440	2.8	1.6	2.8	4.4	2.8	2.8	2.7	2.8	-	-0.02	-0.07	0.07	-	-0.02				
主にマネージメント	2	19	38	28	8	7	0	100	2.9	1.9	3.0	4.4	3.2	3.1	3.2	2.9	-	-0.17	0.11	-0.26	-	-0.31				
研究(教育研究)とマネージメントが半々	14	54	73	44	20	7	8	206	2.8	1.6	2.8	4.4	2.8	2.8	2.8	2.8	-	-0.01	-0.03	0.03	-	0.00				
その他	2	2	2	1	1	0	1	7	3.1	1.5	2.9	5.4	3.4	4.0	4.4	3.1	-	0.57	0.40	-1.26	-	-0.29				
社長・役員、学長等クラス	1	19	31	30	5	4	1	90	2.8	1.9	3.1	4.3	3.0	2.9	2.9	2.8	-	-0.06	0.02	-0.12	-	-0.15				
部・室・グループ長、教授クラス	13	68	127	58	26	11	11	301	2.8	1.8	2.7	4.2	2.6	2.7	2.7	2.8	-	0.12	-0.02	0.06	-	0.16				
主任研究員、准教授クラス	46	68	85	47	33	16	4	253	2.9	1.6	2.8	4.6	2.9	2.8	2.8	2.9	-	-0.10	0.01	0.07	-	-0.02				
研究員、助教クラス	33	33	32	20	10	5	5	105	2.8	1.3	2.7	4.5	3.2	3.1	2.9	2.8	-	-0.10	-0.16	-0.11	-	-0.37				
その他	0	1	1	0	0	1	1	4	5.0	1.7	3.3	8.3	5.0	5.0	6.7	5.0	-	0.00	1.67	-1.67	-	0.00				
任期あり	25	60	89	51	25	12	5	242	2.8	1.7	2.8	4.4	3.0	3.0	2.8	2.8	-	0.03	-0.28	0.03	-	-0.21				
任期なし	68	129	187	104	49	25	17	511	2.8	1.7	2.8	4.4	2.8	2.7	2.8	2.8	-	-0.06	0.10	0.00	-	0.05				
国立大学	55	104	166	96	53	18	13	450	2.9	1.8	2.9	4.5	2.9	2.9	2.8	2.9	-	0.02	-0.07	0.09	-	0.05				
公立大学	9	16	20	7	3	4	2	52	2.7	1.4	2.5	4.0	2.7	2.7	2.7	2.7	-	-0.05	0.00	0.00	-	-0.05				
私立大学	19	46	51	29	10	8	3	147	2.5	1.3	2.6	4.1	2.6	2.5	2.6	2.5	-	-0.02	0.11	-0.11	-	-0.02				
第1グループ	10	31	43	28	12	5	5	124	2.9	1.7	2.9	4.5	2.9	2.9	2.9	2.9	-	0.01	0.00	0.01	-	0.03				
第2グループ	27	47	77	41	27	9	4	205	2.9	1.8	2.9	4.5	2.9	2.9	2.9	2.9	-	-0.08	0.01	0.02	-	-0.05				
第3グループ	28	37	51	26	10	5	3	132	2.5	1.5	2.6	4.0	2.6	2.6	2.4	2.5	-	0.06	-0.20	0.11	-	-0.04				
第4グループ	18	51	66	37	17	11	6	188	2.8	1.5	2.8	4.4	2.7	2.7	2.8	2.8	-	0.07	0.05	0.02	-	0.15				
理学	12	25	28	15	13	5	4	90	3.0	1.5	2.9	4.9	3.2	3.3	3.3	3.0	-	0.11	0.06	-0.28	-	-0.11				
工学	41	50	68	48	17	11	6	200	2.9	1.7	2.9	4.4	3.1	2.9	2.9	2.9	-	-0.18	-0.01	-0.03	-	-0.22				
農学	6	16	30	13	6	4	2	71	2.8	1.8	2.8	4.3	2.5	2.7	2.6	2.8	-	0.17	-0.02	0.18	-	0.33				
保健	24	57	85	30	21	6	6	205	2.6	1.5	2.6	4.0	2.4	2.5	2.4	2.6	-	0.07	-0.11	0.19	-	0.15				
全回答者(属性無回答を含む)	93	189	276	155	74	37	22	753	2.8	1.7	2.8	4.4	2.9	2.8	2.8	2.8	-	-0.03	-0.03	0.01	-	-0.04				

注1: 回答者数は、分らないを除外した数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(充分)となる。

Q1-14. (意見の変更理由)外国人研究者を受け入れる体制(研究立ち上げへの支援、能力に応じた給与など)は十分に整っていると思いますか。

前回	2014	差	
1	3	6	3 十分すぎる(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2 ○○大学では外国人研究者の受け入れを促進しているから(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
3	1	3	2 外国籍助教の採用(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
4	1	3	2 科研費やJSTなど,外国人でも申請できるシステムがあるので(周知されてきたので),充実してきたと思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	3	2 外国人研究者の支援や優遇度は前任地の国立大学よりも充実している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
6	3	5	2 最近,充実してきた。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	3	1 私たちのセンターは,改善してきている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
8	1	2	1 G30の後継カリキュラムで外国人教員の採用があった。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	1	2	1 大学が部局毎に外国人教官の受け入れ枠を設けたことで外国人教官が赴任している。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	1	2	1 近々年俸制へと移行することで,著明な外国人研究者をヘッドハンティングすることが可能となると聞いている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
11	1	2	1 昨年度の途中で現在の大学に異動してきて,現在の方が外国人に対する掲示,セミナーなどしっかりしているので。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
12	2	3	1 フレキシブルな年俸制など改善がなされている(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
13	3	4	1 外国人教員採用支援枠を継続して設けるとともに,年俸制の運用が開始されたため(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1 大学・文科省等での取り組み(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
15	4	5	1 ○○○○研の進展(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	1	2	1 年俸制が導入された,その他のインフラ整備は不十分である.特に,英語のできる事務職員や文書の英語化が遅れている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1 体制が多少改善した。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	1	2	1 海外からの研究者向けのスペースを新たに設ける計画がある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
19	1	2	1 大学において,外国人研究者に実験の基本的な手技を教授するコースが開かれるようになった。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
20	2	3	1 本年度より「研究者ユニット」制を導入(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
21	1	2	1 外国人研究者受入のための導入検討が進んでいるため(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
22	2	3	1 ○○大学工学部では,今秋から,外国のユニット(教員と学生からなる研究グループ)の受け入れを開始した。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	1	2	1 外国の研究室のランチができつつある(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
24	3	4	1 HIGOプログラムの推進により状況はよくなってきている. SGU採択により,今後も期待できる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	2	3	1 研究エフォート向上策や年俸制導入により若干の改善がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
26	4	5	1 グローバルな教育研究を推進するため,外国人研究者を招聘する等,現在,大学の機能強化を進めている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
27	2	3	1 年俸制などの給与改定がほぼ整った(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
28	3	4	1 留学経験のある教官を中心に留学生を積極的に受け入れる傾向が見られるようになってきているから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
29	1	2	1 改善してきているように見える。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
30	2	3	1 以前より,外国人研究者をみかけるようになったから。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	3	4	1 日本語教室の開催や年俸制の導入など様々な支援が行われていることを知ったため。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
32	4	5	1 ユーザーズオフィスの整備,宿舍の整備を行っており,徐々に改善されている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
33	1	2	1 整備しつつある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
34	1	2	1 上記を反映して,研究スタッフ及び事務スタッフの対応も柔軟になっているようだ。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	2	2	0 職場で数名の外国人研究者が増えたため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
36	3	3	0 特に外国人を対象とする有効な体制というのは思いつかない.日本人研究者のコミュニケーション能力を高めるといった策の方がかえって有効かもしれない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	1	1	0 所内書類は日本語で,事務方は英語でのやりとりを行えないので,受け入れ研究者の負担は大きい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	3	2	-1 実際に外国人研究者の雇用を進めて,採用時の給与条件などがグローバルスタンダードにかけ離れていること,事務書類の英語化が全く遅れていることに愕然とした。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

39	3	2	-1	外国人研究者から不十分との意見を聞いたため。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
40	3	2	-1	外国人研究者の受入が教員個人の努力に依存しており,組織的な取り組みがない。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
41	3	2	-1	能力に応じた給与支給はできてない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
42	4	3	-1	研究支援体制が不十分(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
43	2	1	-1	各大学とも外国人研究者を積極的に受け入れようとしているが,ゲストハウス等を準備できない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
44	2	1	-1	日本における語学の問題がかなり大きいと感じている(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
45	2	1	-1	スカラシップが十分でない.学内奨学金等を開設し,対応できればいいのだが。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
46	3	2	-1	外部への宣伝,アピールが少ないと感じるため。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	3	2	-1	近年,海外からの研究者は減少傾向にある理由の一つに住居の問題がある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
48	3	2	-1	事務遂行に関するサポート体制の低下(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
49	4	3	-1	全体予算削減の中で悪化。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
50	2	1	-1	輸出管理上のセキュリティの強化により,外国人研究者の受入れのハードルがより高くなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
51	5	3	-2	前年度の回答で4→5と変更しているが,理由が「例えば優秀な米国の教員給与は国立大学の2倍となっている.これでは来ない。」とあり,実際には4→3に変更する意図であったと思われる。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
52	6	4	-2	給与に関しては判断基準が定まっていない.研究立ち上げ支援は,大学経費では無理。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
53	3	1	-2	採用そのものがあまりなく,そのための体制や支援が十分ではないと思われることと,社会の国際化への流れと比較して,進歩が感じられないため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
54	5	3	-2	各種規定や事務手続き及び会議等が外国人にも理解できる体制となっていない。(日本語が理解できることが前提となっている)(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
55	6	3	-3	アメリカと比べると十分な給与や住居等の支援が不足しているように思われる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q1-15. 大学・公的研究機関において、多様な研究者が活躍できるための環境を構築するために、今後どのような取り組みが必要ですか。ご意見をご自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題を踏まえた記述をお願いします。

- 1 外国人学生に対するチューター,外国人研究者に対する生活のサポートなど,きめ細かい支援。外国人の若手が来ても,その後のポストや就職口がない。落ち着いて研究できる環境の整備。任期付よりパーマネントなポストが望ましい。ライフバランスの観点から,出産や育児世代に当たる若手に研究以外の校務が集中しないような環境整備。一時的にでも女性限定や外国人限定の採用をすること。ライフイベントへの支援,外国人への英語での事務支援(日本語への翻訳等も含む)の充実,会議等の英語化。教育学研究科の場合,女子院生の割合はかなり高く,博士課程では過半数を超えている。ただし,比率が高いとはいえ,その研究環境が整備されているかと言えば,まだまだ未整備な感がある。出産,育児などについて教員側の意識の変革も必要。また社会人の在籍率は高くはなく,土・日曜日,夜間などの授業なども必要と思われるが,人的な負担も大きいので,教職員の勤務態勢をより柔軟な形にすることも必要。・教学においては教育負担に比して教員や研究者のポストが少なく,多様な人材を受け入れる余地が少ない。研究に専念できるポストを増やす必要がある。・海外からの研究者が,短期であっても繰り返し訪問できるような制度を充実させ,結果として長期的な国際共同研究を効率的に推進する。・研究に集中できるよう,その他の仕事を支えるサポート・スタッフの充実。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 2 外国人増加に関しては,英語のできる事務スタッフ,宿舍などのロジスティックスなど。女性研究者は子供ができたときのサポート(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 3 年俸制への移行(大学,第1G,理学,社長・学長等クラス,男性)
- 4 教員のマインドもさることながら硬直した事務システムの改善が急務である。多様な研究者が多様に活躍するには当然事務手続きもケースバイケースで多様になる必要があるが,頑なに前例主義である場合が多い。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 5 女子高校生の理工系大学への進学,さらにその後のキャリアパスについて,産学が共同して取り組む。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 6 研究者の安定雇用を増やせば,多様化は自然に進む。これには,社会から大学へのニーズの発掘が必要。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 7 女性や外国人の研究者の増加を目指すあまり,数値目標だけが一人歩きしている感じが強い。根本的には,博士後期課程への女子学生進学者の増進や外国人若手研究者の招へい交流などの基盤的な施策の充実が必要である。あまり短期的な目標達成を目指しても,本質的な解決にはならない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 8 外国人についての言語の問題はかなり解決できていると思われる。事務組織の一層の英語化が進めばやがて解決するであろう。女性については,独立した研究者(PI)を目指す女性の数が少なすぎる。超人的な努力をしなくても,第一線で活躍できる女性研究者が数多くおられると思うので,一層のインセンティブを与えて,数を増やすことから始めるべき。それによる弊害は意外に少ないと考えている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 9 環境整備に十分な非競争的予算(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 10 良い研究成果を生むためには,様々な研究者(大学院生を含む)との討論が常に必要である。学部生ならびに大学院生の意識と能力の低下が著しく,研究者の足を引っ張っているようにも思う。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 11 常勤ポストの増加(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 12 外国人の枠を増やす試みが積極的に行われているが,その前に日本人の教育,育成をきちんとすべきと感じます。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 13 男女比の数字にとらわれることなく,男女公平に研究能力や成果を評価すべき(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 14 単身赴任の研究者へのサポートを増やしていくことが望ましい。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 15 大学内の全ての事務手続きが英語でできるようにする。現状だと通訳が必要で受入側も大変。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 16 女性に関しては,ライフステージに合わせた柔軟な雇用形態があれば理想です。出産,子育ての大変な10年程度の間は,研究の-effortを落として,子供との時間に当てることを問題視しないなど,女性が子育て期に社会でない理由には様々です。出たい女性が出られるように,保育所,学童の整備をすることは,間違いなく効果を上げられる対策なので,是非ともやっていただきたいです。一方で,母親と離れたがらない子供をみている母親が人生の中で二択を迫られ,仕事を諦めることが女性が増えない理由の一つではないでしょうか。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 17 海外勤務先との兼任や,短期雇用など,柔軟な採用形態が可能となる制度や,受け入れ態勢の整備が必要。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 18 学術関係のみで解決できることではないが,たとえば保育園へのエントリーの資格要件などが依然として画一的な場合が多い。多様な研究者を受け入れるためには社会制度を柔軟化する必要がある。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 19 講座制の撤廃(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 20 外国人研究者,特に外国人教授を採用して,多様な研究者を確保するためには,教授会等の運営会議での言語がネックになっています。現状,即効性があるのは,特別教授や特任教授など,運営に関わる必要のない枠組みの教授予算を部局だけに委ねるのではなく,国家戦略としてしっかり予算化していただきたいと思えます。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 21 ポスドクの採用枠と外国人割り当てを増やすべき。若手教員への任期制の徹底。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 22 外国人研究者が大学に来た時のサポートがまだ不十分。特に事務的なサポートはまったく進んでいない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 23 大学研究機関は,教員組織・事務組織・技術職員組織・学生組織で成り立っていると考えると,外国人研究者や外国人留学生を多様な研究者と見なすとすれば,事務組織・技術職員組織における英語力の貧しさが,そうした人材の確保に大きなマイナス要因になっています。行政法人化されて移行,事務作業が複雑化し,英語での対応が追いつかず,事務作業を教員が肩代わりするのが常態化し,結果的に教員の研究・教育力の低下に繋がっています。事務作業の簡素化,英語力のある事務職員の大幅な増も喫緊の課題になっています。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 24 社会との接点を常に用意する必要がある。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 大学の国際化,ランキング向上を進める上で,外国人のポストドクを積極的に招聘する制度があってもよいのではないか,現状の国立大学の給与水準では,すでに著名な海外の教授を招聘するのは極めて難しいが,ポストドクであれば,国際的な給与水準と変わらずに雇用できる.外国人ポストドクを増加させることで,受け入れ大学としても,研究の国際化が高まることはもちろん,外国人ポストドクの出身大学,研究室などの人脈を活かした共同研究なども期待できる.また,博士取得者の国際水準を身をもって感じることができる.また,仮にポストドク終了後に,日本以外の国に就職するとしても,国際的な人脈形成には有効であると考えられる.(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 25 言語の壁が存在するため外国人研究者(あるいはそれをサポートする日本人研究者)は不利な状況にあり,このような壁の存在しない国が多く存在する中,外国人研究者が日本での研究を選ぶことの障害になっていると想像できる.日本人研究者に比して外国人研究者を優遇する措置は,国内でのバランスを取るためには有効かもしれないが,世界の中での我が国を考えると,このような施策は本質的解決には繋がらない.外部資金の応募・評価・報告の英語化,大学・研究機関の事務手続き(人事含む)の英語化,機関評価等の英語化等の環境整備が必要.(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 26 学内の事務連絡等を,日本語だけでなく日本語,英語の併記にすべきである.(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 27 特に,外国人研究者を受け入れる場合,事務関係の人員不足を感じる.外国人研究者が,英語のみでストレスを感じず研究だけでなく,事務作業もできるような環境整備が必要(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 28 外国人研究者を雇用するためには,英語対応が出来る事務・技術職員の増員が必要である.今は,いちいち教員が介入しないと,事務職員と外国人研究者の連絡が取れない状況であり,外国人を常勤職員に迎える際の,心理的障壁になっている.事務職員のキャリアアップには,英語のスキルを求めるなど,抜本的な改革が必要である.また,事務職員の語学研修を奨励するなどにも必要と思う.(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 29 外国人研究者の科研費採択率が低すぎる(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 30 毎日のように,様々な国からポストドクやインターンシップの申し込みのメールが届く.無視するのは悪いし,いちいち回答をだすのも時間がとられるし,大学や学部毎に対応する大きな窓口があればと思う.問い合わせはすべてこちらにといった感じのものがオープンになっているのだ・・・ただし,私が知らないだけであるのかもしれない.(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 31 現状では,外国人研究者を受け入れると,その部局内の他の先生への負担が増えてしまう.外国人研究者を1名雇用したら,事務手続きをサポートするスタッフも雇用できる環境にないと負担が大きすぎる.それでも,日本人教員が1名減る分,残りの日本人教員への負担が増えてしまうので,今のままで,外国人教員を受け入れれば,日本人教員の研究時間が減ってしまう.外国人教員を受け入れるのであれば,さらに日本人教員を増員できるような仕組みにしないと,日本人の研究環境が破たんすると思う.(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 32 多様であればいいというわけではなく,ある程度は,集中した人員で研究を進めるべきだと思う.(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 33 ①大学発の知財を日本の成長につなげるには,基礎研究と実用化の間にある死の壁に取り組むタイプの研究者を増やす必要がある.しかし,現状の研究者の評価は論文数とIFに偏りすぎており,実用化に取り組む研究者を評価するようにはなっていない.もっと多角的に,特許や実用化,国際的規格づくりへの貢献なども含めて,評価体系を変えていく必要がある.②そのためには,まず,監督官庁の各種委員会を,ベテラン教授中心の人選をやめて,多様化しなければいけない.たとえば,企業とアカデミア両方の経験を有する人,外国から日本に来て研究職にある人,若手研究者など,を呼ぶべきである.ドラスティックな改革は,当然,監督官庁もリスクを負うが,大学はベテラン教授陣がコントロールしている以上,政官主導のトップダウンでいかなないと改革は不可能である.(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 34 大学に所属する教員と大学の入試業務を切り離すことが必要だと思います.入試業務(特に問題作成関係)はかなり教員の負担になっており,その分研究に当てることができる時間が削られます.また,外国人を教員として採用した場合に,彼らが入試業務を担当できるとは思えません.入試業務ができないから外国人を採用しない,という事例が起こっているのではないのでしょうか.(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 35 多様な研究者を雇用する人件費枠を別途つくり,人事管理をする.当然,その成果と評価を行う仕組みもつくる.(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 36 スーパーグローバル大学創成支援プログラムが始まっているが,1部局では100万円単位の予算しかもたえず,それで世界トップ大学との連携を図るのは難しい.(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 37 論文重視あるいは短期的な成果重視の傾向を見直すこと.(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 38 今でも外国人研究者への待遇は充分である.日本の国力強化の観点を見ると,まずは日本人研究者の待遇を良くすることが必須である.日本人研究者の待遇向上により日本の研究機関で世界的な業績が挙げられれば,自ずから外国人研究者も増えてくる.外国人研究者を増やそうとしてこれ以上優遇することは,一時的な効果にしかすぎず,長期的には多様な研究者を確保することにはならないと思う.(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 39 我々の所属する学部では,教育を受ける学生が99%日本人で,日本語での教育が必須である為に,どうしても外国人の研究者を基幹講座の教員として受け入れるのが難しい.○○○○○大学院大学のように,ゼロから外国人が働くことを前提に様々な制度の設計を行わないと多くの外国人を受け入れることは難しい.一方,女性研究者については,今後,少しずつ増えて行くであろう.(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 40 一般研究棟の狭隘のため,多様な研究者を受け入れるためのスペースが現在不足している.一方で,受益者負担で課金する「イノベーション」棟での研究は,基礎研究とはいえ,長い目で見た大学の活力に役だっていない.(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 41 女性・外国人の登用は,長期的な計画と,かなり大がかりな財政的支援が無いと不可能.長期的な計画と財政的支援ができない場合は,現状維持のままのほうがまし.無理に近視眼的に多様性の確保を試みると,現状より状況が悪化することが考えられる.(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 42 もう充分である.日本人の優秀な研究者を無駄にしないことが重要(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 43 将来に亘って研究が続けられるという夢や希望が無い現状では,多様な若手研究者が増える筈が無い.現在各大学に強い定数削減を直ちに止め,助教以上のpermanent positionを増やす事が必要である.(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 44 いきなり多様な教授・部長を増やすというよりも,むしろ,その土壌となるように,博士後期課程に,多様な人材が進学でき,適切に,助教・研究員に採用され,それを社会がアクセプトできる環境作りが肝要.(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 45 大学事務が,英語対応を充分にできるようになることは重要だと思います.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 46 研究者の多様化に対応するためには,論文のみの一面的な評価だけでなく,より公平で多角的な業績評価が必要だと思います.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 47 女性研究者の出産前後のブランクをどのように勘案するかは永遠のテーマであるが,優秀な女性にこそ出産していただきつつ研究を継続していただきたい.一定の女性採用枠を義務づけることが有効かもしれない.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 48 女性研究者の育成は今後も重点的に支援すべきである.特に海外女性研究者との交流は重要で,その点で特に進んでいるドイツ,北欧への留学を推進すべき.これらの国々は安全でなにより女性にも人気がある.(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 49

- 外国人を増やすことは非常に重要だと思うが、そのために大学運営業務の全てを国際化(=多言語対応など)するのは現時点では難しい。まずは、外国人教員の学内運営の負担を軽減するような仕組み(例:外国人を一人雇用した場合、日本人の支援スタッフや特任教員を一人増やすだけの予算を追加する)を作ることから始めてはどうか?(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 50 若手研究者の雇用形態は、PD,任期付き助教,テニュアトラック助教,任期も3~10年で、月給制や年俸制などさまざまとなっている。他方、中堅職に比べて研究環境としては、若手の名のもとに強い期待と支援を受ける場面が多くなった。これが成果となっているかをしっかり検証すべきで、それがポスト獲得に反映されたかも検証すべき。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 51 年俸制の導入とダブルアポイントの規程化が必要。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 52 宿舍などのインフラ整備を早急に進める必要がある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 53 外国人研究者定着のために、インフラは勿論、子弟の教育も含めた社会基盤の整備が必要である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 54 研究基盤環境(研究設備等)に対する一定の継続した予算措置、研究設備の移動を容易にする方策に実行(法人の資産的扱いからの除外、移動費の財政的負担軽減)。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 55 若手研究者に対する多様なキャリアパスの明確化の取組(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 56 外国人研究者に関しては、生活環境自体の支援や、学内文書・マニュアルの英文化・会議の英語化など、基礎的な整備がまだ不十分である。また年俸制や評価基準の明確化など、日本人研究者を含む雇用制度の整備、ダブルアポイントメント、ジョイントアポイントメントなど多国間で研究が可能な制度整備が必要。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 57 大学の運営費交付金など基盤的経費を充実させる必要がある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 58 女性や外国人に関わらず、大学院博士後期課程に進学する方が少ないのは、キャリアイメージが持ちにくいことも一つの原因ととらえられる。実際に過去に進学した先輩の例が身近な例でしかないという数が少ないので、同じ研究室や分野だけでなく、大学の理系全体での具体例をもっとよき紹介したり、後輩と話す機会を大学や公的機関が作るべきと考える。近年就職関連においては、データベースや様々な情報を取ることが出来るようになった反面、大学の研究者の状況はとてつもなく状況になってしまっていると思う。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 59 きちんとした教員の評価システムが必要である。研究面では、impact factorの高い論文への投稿をめざすなど、国際標準の評価システムにすべきである。また、研究面だけでなく、教育面も等価に評価すべきである。例えば、海外では、研究面50%、教育面50%で評価しているところもある。教育の貢献を評価しないと、質の高い教育を行い、若手の人材を育成できないと思う。また、業績評価の結果を踏まえた、研究者へのインセンティブ付与(給与への反映、研究環境の改善、サバティカル休暇の付与など)が充分に行われていません。例えば、知り合いの台湾の研究者は、impact factorの高い論文を多く発表しており、給与や研究環境が優遇されている。これによって、若手研究者の良い目標になっている。まずは、研究者の評価、給与、研究環境などの様々な面を国際標準にしないと、大学の国際化はできないと考えている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 60 バックオフィスの充実(外国人教員・研究者の支援)、研究機関における育児環境の支援(保育園の併設等)。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 61 女性研究者が増えることには賛成であり、ライフステージに応じた支援がもっとなされるべきだと思います。ただし、それ以外のことに対しては、男性、女性の条件は対等であるべきだと思います。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 62 構成員(事務職員を含む)の英語力の向上。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 63 多様性が重要なのではない。質の高い教員が必要であり、その結果として多様な人材が集まることも出来る環境が必要。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 64 まずは、宿舍(長期・短期)の整備、保育園等のインフラの整備が急務だと考える。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 65 平日17時に帰宅できる環境を整備すること。転職が生涯賃金に不利を生じないように退職金を廃止して在職中の給与として給付すること。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 66 多様な研究者の確保は、研究活動の活性化に不可欠の条件です。特色ある研究成果の発信は多様な研究者を引きつけて、新たな成果に繋がるシーズを産み出します。しかし、発信する成果が不十分の場合には、研究交流を促進することが考えられます。多様な研究者が交流する機会を増やすこと、その交流の頻度が長く長期に亘ることが必要です。例えば、若手の教員や研究者の海外留学(以前あった在外研究員制度)の拡大は即効性が期待できると思われます。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 67 外国人研究者の採用については多様性を保障する観点から、特定国出身者に偏らないようにする配慮が必要。また、常勤採用には慎重な対応をお願いしたい。大学研究者のポストはただでさえ少ないのに、外国人に限定したポストが増えると益々日本人研究者が育たなくなる。国民の血税を投入するのであるから、まずは日本人研究者を養成するにはどうすればよいかを第一義に考えるべき。グローバル化という観点で言えば、常勤の外国人研究者を増やすよりも、日本人研究者が気兼ねなく海外留学できる制度や、外国人研究者を短期間でも気軽に招聘できるような機会をもっと増やすべきである。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 68 途上国には、学位を取っていないが研究に従事している方も多く、学位が無くても、日本の大学・研究機関において研究者として受け入れるシステムがあると良いと思います。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 69 目標値を明確にして、数が増えるまではポジティブアクションをするべき。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 70 日本において外国人研究者を増やすのは良いが、それと同数以上の日本人が外国で活躍する環境下でないという意味がない。日本が外国の研究者の育成機関となるばかりで、結果として日本人の研究者の育成の比率が減ってしまう。そうすると、日本としての利益を見込めない。女性研究者に関しては、理工系の場合、博士課程に進学する女性が少ないのに、女性研究者の雇用優遇措置が取られており、適正な競争原理が働いていない。女性研究者の母数を増加させるための、女性進学者の数を増やさずに上辺だけであがいては意味がない。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 71 多様な研究者を確保する上では、定員の全体枠を広げることがどうしても必要となる。一方で大学教員などの定員はこの数年据え置かれるか、漸減の傾向にあり、この中で多様性を出すのは難しいのではないかと。まずは研究者の雇用枠を広げるという環境整備により、多様な研究者の確保に繋がると考えられる。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 72 制度だけではなくて、機関にいる構成員の意識改革が必要(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 73 優秀な方が育つためには、入国前の審査と、日本で自立できるための環境整備の両方が大切な様に感じている。現在、留学生や外国人研究者の方が所属機関が増えてきている現状があり、新聞になるような犯罪も起こっている。逆に、日本の生活に馴染んでいる方もおられ、国際化に貢献されていると思う。現在、一部手厚くしているスカラシップの影響か?、お金のみのモチベーションで入国し、更に義務(報告書や事務手続き、場合によっては研究も)を果たさず、周りの日本人が苦しい場合も見てきた。非常に悩ましい。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 74 教育業績を評価することで、教育に貢献できる人材の確保が直近の課題。研究者が多様化すれば、教育の幅も広がり、大学は活性化します。大学は基本的に教育機関なので、教育を前提に研究者の確保を考えなければ、研究だけを考えても無意味です。(大学,第2G,理学,その他,男性)
- 75 研究機関では、研究分野や方向性の多様性が最も重要である。採用できる研究者の数が少ない状況においては、性別や国籍の多様性は、最優先はすべきでない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 76

- 77 多様な価値観を持つ研究者が日本国内に増えることは良いことだとは考える。しかし、文化や慣習が異なると日本人同士では当たり前のことであったとしても、問題が生じることがある。また、説明責任など国民の税金によって採用されているという意識を持ちうるかとか、わざわざ税金で高給の外国人を雇い、教育研究を任せる必要があるか、その資金を若手育成のために回した方が効果的である等の議論は今後必要である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 78 国内の文書,学内文書がほとんど日本語である中で,日本語のできない外国人研究者を増やしていくには困難な状況である。外国人研究者に対する日本語教育の充実が急務であると感じる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 79 事務手続き上,多様な研究者への対応がしやすい環境があると良い。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 80 事務支援組織の補強が必要。とくに外国人研究者を増やすには,外国語(英語だけでもいい)対応ができるスタッフが充実しないと。また,宿舎の準備も不足している(借り上げマンションなどでもよい)。女性研究者を増やすには,中高生から,工学分野への関心をもってもらう施策が必要。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 81 フルタイムではなく,ハーフタイムで働くことや,3年間休んで復帰するなど,多様な働き方を許容すべき。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 82 外国人は日本語の問題,日本の複雑な法律の問題などが障壁になっているが,積極的に雇って行けば数は増えていくと思う。ただ,システムのスリム化などは必要。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 83 本学に異動しても外国人ポスト2名を雇用しているが,彼らへの支援体制は著しく不十分であり,何かあると全て教員対応となる(事務対応をしてくれない)。せめて公的文書や重要連絡はバイリンガルで行われることを期待する。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 84 女性を増やすためには,そもそも当該分野に興味を持つ女子学生が増えない限りは無理。すなわち,大学では既に手遅れであり,女子小・中・高校生が未だ持つ理系へのある種の偏見にも似た興味の無さを何とかしなければ,女子研究者が増えることはあり得ない。また,海外の研究者についても,給与面でミットがなければ来るはずがない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 85 外国語(特に英語)による生活支援体制が重要だと考えます。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 86 各大学に大型プロジェクト研究を立ち上げさせ,そのプロジェクトの実施運営を若手研究者が実施し,そのサポートとして教授等が支援する体制づくりが必要でないかと思う。若手研究者にある程度の自立性を求めていけば優秀な研究者が育つのではないかと思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 87 教育に専念する教員を設けることで,研究に専念する教員を増やし,業務内容に柔軟性を持たせることで研究者の多様性に沿ったポジションを作り出してはどうか?(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 88 教員の海外への派遣制度を充実させてほしい。学生,ポストクの時期にする留学とは異なる体験が得られると思います。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 89 女性研究者の積極的な採用はよいと考えておりません。女性研究者の積極的な採用を進めると「業績が少なくても女性だから採用する」という動きが出かねない懸念しております。そのような動きが活発化すれば,国の研究競争力は落ちてしまうと思います。採用は業績で審査するべきであると考えます。女性研究者を増やすためには,女性の博士号取得者を増やす工夫が必要であると考えます。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 90 学会やシンポジウムの開催は,人的交流に有効であるが,運営する側に多大なる負担となってしまいうため,シンポジウムを運営するための支援体制がほしい。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 91 大学自体が縮小傾向にある状況で,多様な人材を採用するのは難しいと思う。任期採用で多くの人材を採用してほしい。また,若手にも授業を担当させて現在の教授等正規職員の負担を軽減させたら良いと思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 92 競争的資金を少し減らし,運営費交付金を多く配布すべき。教員に高い給料を払って,書類書きに専念させることは,お金の無駄。また,若い年代は,この様子を目の当たりにしているわけなので,優秀な人材ほど,この研究分野に残らない。また,中堅層が,資金集めに多忙極まりないため,作業だけを若年層にやらせる。その結果,中堅層の劣化コピーだけが残ってしまい,どんどん多様な考え,技術を持った人材が失われる(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 93 海外からの研究者の採用を試みているが,最大の問題は給与の低さである。そもそも日本の大学,特に国立大学教員の給与は先進諸国と比較して高くない。この状況はここ最近特に顕著であり,その結果,海外からの研究者の採用に支障をきたしている。海外からの教員だけを厚遇することはできない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 94 国は教育や研究のグローバル化を推進しており,大学もそれを積極的に進めようとしているが,外国人研究者を受け入れるためのゲストハウスや寮等の施設が基本的に不足している。すべて大学が独自に進めるべきの方針は間違っている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 95 性別とか国籍とかではなく,優秀な人材を採用すべき。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 96 最近ある女性研究者から,「男女共同参画」と言いながら,あちこちでシンポジウムで講演することが多くなったが,その結果が現状には必ずしも反映されず徒労感を感じる,という声を聞いたことがある。大学として男女共同参画とかけ声はかけてはいるが,現実的には個別の人事は独立しているため,現状は容易には変わっていかない印象をもつ。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 97 事務系職員の英語力/英語コミュニケーション力の向上(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 98 外国人はいても良いが会議や委員会などでも英語でやるとなると結構負担になるので,外国人教員は日本語を理解すべき。ポストクや学生などで外国人はやはりても良いが,外国人ポストクを雇うのならば日本人ポストクを雇う。海外学振で外国人に高い金をあげ,日本人研究者の雇用を守らない政策は大反対。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 99 外国人研究者の受入については,大学事務組織の英語化がなされない限りは,スムーズにはいかないと思う。英語によるコミュニケーションを日本人大学教員に頼るのは間違っている。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 100 講座制の廃止。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 101 柔軟な給与体系と滞在期間。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 102 家庭における男女間の負担格差がなくなり,政府や自治体,雇用者による子育て支援が十分になされれば,女性研究者の数は増えるものと期待される。外国人研究者を増やすためには,組織全体の英語力アップが重要なファクターとなる。教員,学生,事務職員が英語で会話できることを目指し,小学校からの英語教育のレベルアップが必要。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 103 グローバル化の要請は強いが,大学における事務系職員の採用人事,および就業環境の整備が立ち遅れている。英語を駆使する有能な大卒新規職員が,メンタルヘルス問題を抱えて休職するような旧態依然を改める努力が必要である。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 104 現在では単に外国人といっ組みで論じられていますが,実際に増えているのは圧倒的に中国人,次いで韓国人です。本来の目的からするなら,一国当たりの外国人教員数には上限をつけるべきです。また,日本の大学の教員になる以上,ある程度の日本語能力の修得を義務づけるべきだと思います。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 105 学位に縛られた給与体系,称号付与の廃止.民間の活力を導入するためにはこれが必須と考えます.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 106 研究費や研究職が全体に縮小し,研究費も選択と集中のかけ声のもとに一部に集中化が起こっている.これを防ぐには,研究費の増額がまず必要である.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 107 ホームページなどの英文併記化が必要と思われる.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 108 女性研究者や外国人研究者の採用が目的化すると,結局,研究力の低下を招く事態となると考えます.女性研究者の活躍のためには,大学に設置されている保育園の質的・量的充実が不可欠だと考えます.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 109 採用人数を増やし,テニュアトラック制を設置する.研究所を増やして,大学で行われている一部の研究は大学から研究所に移管し,教育だけを専門に行う大学を指定する.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 110 国内の若者が減っていく中,いかに海外特にアジアからの優秀な人材を多く留学生として迎えることができるかが大きな課題.まだまだ海外に向けたアピールが不足している.(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 111 高額な共通機器・設備利用の推進.(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 112 多様な研究者の確保のためには,やはりより多くの若手研究者の確保が一番の課題になると考えられる.(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 113 研究者が研究を行うため,多様性が保たれる組織改革をすべきだと思います.一つ一つの研究の規模が拡大し続ける中で多様性の維持は組織改革が遅れることによって困難かつ手遅れになることが予想されます.この研究組織の研究目的をより明確にし,より柔軟な組織体制の中で多様性が担保される研究費配分による枠組みなどが必要だと思います.(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 114 留学生,または,海外からのポストドク,研究生などが研究室にきた時に必要な様々な手続きを助ける専門の職員の採用が必要だと思います.(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 115 多様な人は大学にはたくさんいます.向き不向きがあるので残っている人は均質です.研究機関に終身雇用でなく,もっと国内留学的な交流があっても良いとおもいます.固定されてつまらないです.(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 116 多様な研究を支援できる国の体制作りが必要と考える.すぐに成果がでる研究や現在注目されている課題だけでなく,広い目で研究の価値を判断し,支援するシステムが必要であると考える.(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 117 外国人研究者の雇用には,日本での研究費申請,報告書などにおいて,更なる英語のみで対応できるシステム,あるいは,大学でのサポート体制が必要.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 118 基本的にパーマネントポストが足りない.先ず十分な数のポストを用意することが必要である.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 119 教員によって,主として担当すべき業務を変えることを許す体制(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 120 基礎的・基盤的な教育研究費の安定的確保が最優先されるべきである.現状のように,法人化以降の運営費交付金の毎年減少は,教育研究を支える教員・事務職員ののびのびとした活動を衰退させている.現状は過度の競争的環境となっており,特に中堅以下の地方大学の活力が急速に低下している.日本全体の教育力・研究力の向上には,裾野の拡大・充実が必須である.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 121 地域の環境.特に外国人研究者の家族等のための教育環境.宿舍の整備.女性研究者のための育児環境の整備(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 122 人事の流動化の推進,学際的視点からの管理.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 123 外国人研究者を受け入れる体制の充実が必要と考えている.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 124 本学は総合大学であり,多様な研究者を擁していると自負している.その活躍する環境を構築する一環として,基本計画Ⅲ重要課題に掲げられている“領域横断的な科学技術の強化”の重要性に鑑み,学部横断的学内共同研究につき予算措置を講じるなどし,その推進を図っているところであるが,さらに充実させたい.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 125 年俸制にして優秀な外国人を高いサラリーで雇用するの一案とは思いますが問題もある.例えば,iPS細胞のような時流にのったテーマの研究者を今更地方大学で雇用することにそれほどの意味は無いと思われる.むしろ将来発展が期待される隠れた研究テーマ・人材の発掘こそが地方大学の課題だと思われる.URA等,期待できる研究テーマ・人材発掘に関わる組織を各大学で充実させることが重要と思われる.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 126 若手研究者の就職先が少ないのに,海外の研究者を入れたらさらに若手はドクターコースへ進まなくなる.ましてスーパーグローバルに選ばれた大学の多くは半分を外国人もしくは海外で博士を取った人を雇用するとなっている.そうすると日本でドクターコースを進む価値は全くない.まったく先を見ていない場当たりの政策を何とかしないと.(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 127 多様な研究者,という意味が不明.日本国外に人材を求めなくとも国内に十分すぎる人材がいるはず.大学に限れば,基盤的な研究経費と拡充と,研究以外の業務の比重を減らしたポストを作ること.授業はともかくそれ以外の雑務が多すぎてそれに対応できない人は大学で研究者をすることができず,結果的に「多様な」研究者が活躍できない環境になっている.(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 128 学内での英語公用語化により,外国人研究者も研究・教育・運営に大きく貢献できる(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 129 英語で教育研究ができる環境,家族への支援など.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 130 女性研究者については,博士課程進学率が様々な要因で増加しないのが,層が厚くならない要因である.男女で研究能力に差はないが,企業が男女雇用機会均等法以降,大幅な改善がされているのに対し,大学,公的研究機関など,博士課程の就職先のメインとなる機関が進んでいないのが原因と思われる.外国人については,博士課程からの入学者は増えてるが,学部入学者の質,量ともに良くなっていないので,日本語でコミュニケーションができる博士進学者がいないため,わが国の研究者でなく,母国の研究者育成に寄与しているのが現状である.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 131 多様な研究者が活躍できる環境を構築することは重要であるが,このために不公平な選考が行われては,教育研究力が衰退してしまいます.工学系の女性研究者を増やすには,まずは工学部に入学する女子学生の数を増やすことが必要で,長期的政策で社会の考え方を変えていく必要がある.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 132 選択と集中を進めた結果,本来は研究論文数に貢献できる研究者群が研究から離れるようになっている.有効な研究者数の低下の結果,世界での相対的な論文数の比率の低下につながっている.原因が分かっているので多様な研究者が活躍するようというところで,研究数を固定したまま入れ替えても実質的に変わらない.ただし,研究者数を大幅に純増させる中で若手,女性,外国人を優先的に登用すれば,競争原理で,10-20年後の教授層に優秀な人材が増えかつ多様性(ランキングに関わる)もでてくると思います.本調査を集計し戦略を考える人はうまく考えて作戦を立てて下さい.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 133 性別,国籍で差別するのではなく,優秀な適任者を選ぶようにするべきである.研究者の社会的地位の向上,給与などの待遇の改善,雑用の軽減,研究環境の強化,公平な評価などが必要である.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 134 外国人研究者を採用すると,運営面において支障が生じるということを耳にするが,本来は,研究者が運営に(積極的に)関わる必要はない.大学においても,教員の役割の差別化(教育教員と研究教員,あるいは運営?)が必要に思う.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 135 外国人,企業経験者の比率を大学等の補助金の項目に追加する。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 136 より門戸を開き,枠を増やす。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 137 活躍を評価する指標があいまいなので,評価軸を示すべき。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 138 研究費予算の多くが2年から4年程度のものである。少額であっても長期(5年から7年程度)の研究費があっても良いのではないか。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 139 発展しつつある国家に対する,日本への留学の促進。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 140 ・女性については,出産前後に対する大学教員の意識を根本的に変えないといけない。現状の男性教員も,育児休暇を強制的にでも取らせるようにすれば,色々と意識は変わると思われる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 141 外国人留学生が,母国から応募できる奨学金を充実させるべきだと思う。現在は,日本に留学して来たら日本国内の奨学金をアプライしている状況である(博士後期課程の場合,奨学金にアプライすればほぼ100%当たるのだが)。つまり,留学後の資金に不安を抱えた状況では,留学できない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 142 女性研究者へのインセンティブについては,学生にまで範囲を広げない方がよい。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 143 分業を進め,研究者がより研究に専念できるようにすべき。ただし大学は教育機関なので,教育がおろそかになってはいけない。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 144 研究設備が完備,給与,研究力(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 145 外国人教員・研究者の配置(年俸制給与制度の確立)(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 146 キャンパスの統合(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 147 英語,サイエンスを理解できる事務スタッフの整備,育児期の女性サポート(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 148 人員予算の増額(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 149 女性と外国人の採用が,半ばノルマとして課せられており,有能な男性が応募しているも「女性」または「外国人」という理由で能力に劣る人物が採用されている事例が増えている。日本人男性にとっては逆差別であり,このことも博士後期課程への有能な人材の進学をディスカレッジしている。女性研究者を増やしたければ,まずは女性が博士後期課程に進学しなくなる社会環境作りを,外国人研究者を増やしたければ事務手続を全て外国語でも行えるようにするなどの事務システム作りから始めないと無能な女性と外国人を溢れさせることになってしまう。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 150 東京,大阪,京都などであれば別かもしれないが,外国人を確保するにはその土地に暮らすメリット(歴史的な建造物があるとか,歴史的に有名な出来事があったとか)が必要である。それが無い地方において,優秀な外国人を確保することは困難を極めており,ここにも何らかのインセンティブが必要と考える。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 151 医歯系の現在の教員公募システムでは,結局は教授の好き嫌いで採用が決めている。純粋な研究職として,他学部(工学部,理学部など)などだけのための専任ポストをいくつか設けるのも一案(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 152 書類処理など事務サイドのサポートが最も重要と考えます。受け入れ側へのインセンティブもケースバイケースで必要かもしれませんが。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 153 研究費の確保,待遇の改善。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 154 大学教員の教育負担を軽減することが重要。そのため,大学院生のTAに加えて,学部高学年学生のTA採用のための資金援助が必要。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 155 ポスドク枠の設定があれば,受け入れ可能だと思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 156 アメリカの大学のように,どんどん研究者を雇用すればよいと思う。科学の場合少数精鋭より,研究者数が大切。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 157 先と同じで,当の研究者(女性・外国人)のニーズを聞くのがよいと思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 158 海外からの研究者の受け入れを整える。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 159 基本的に外国人を日本の大学で雇用するのはあまり得策とは言えない。英語での講義等は重要かもしれないが,この政策は母国語の教科書が存在せず,自力での教育・研究が実施できない国で取るものであり,日本には不適切である。また実際,日本を志向する外国人研究者はよほどの例外ではない限り,それほど優秀であるとは言い難いのが事実であり,むしろ日本人の若手研究者でポスドクをしている方の方が優秀であることが多いと感じる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 160 女性のワークライフバランスは難しい。保育施設を各大学の各キャンパスに配置するなどの配慮があれば助かる(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 161 採択される研究計画数を増やすこと。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 162 上記と同様で,多様な研究者というのは幅広い裾野が必要。外国人・女性にとどまらず,学際的な研究をするためには幅広くキャリアを持つ人材確保が必要である。文系を理系に改組等ということを行っているようでは,奥の深い研究などできようはずがない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 163 大学併設の保育所を建てるなど,子育てと仕事の環境整備が必要と考えます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 164 例えば機器や試薬を管理する技術員など,研究をサポートする人員を拡充する必要があると考えております。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 165 研究重点型大学群等,特定の方面に力をいれるのは,「多様な」という言葉とは相容れない部分もある。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 166 女性研究者についてはまず博士課程在籍者,助教クラスの人数を増やすべきであるが,所属研究室の慣行,雑務により勤務時間が不定期かつ長時間になりやすい。このことは公共機関のサポートを必要とする子育てに於いては特に大きな障害となる。研究者の多くは裁量労働制が適用されているが,このことは立場の弱い女性研究者にとっては自らコントロールできない勤務時間の不規則化を招くため,管理者クラスの研究者を除き,勤務時間を明確にすることが望まれる。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 167 単に,教官数の比率等を増やすだけではなく,しっかりとした女性研究者を育てあげることのできるシニアメンターや育児支援環境が必要と感じる。外国人研究者に関しては,科研費申請の英語の様式が整備された事等からも,これから改善されていくと感じている。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 168 国際的視野を持つ研究者・技術者の育成にとって,優秀な外国人研究者の採用は重要であるが,基盤的研究経費や人件費など十分な予算確保が困難である。また,優秀な学生が博士課程への進学を促すためには出口(就職)の状況を改善も視野により一層の産学官連携が必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 169 裁量労働制と能力給のバランスによる、給与システム(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 170 諸外国並みの資金が必要。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 171 まず,学部生の多様性を確保するために,偏差値入試は早急に廃止し,大学入学希望者試験の評価も可否のみにすべき。研究者の多様性は研究費と研究施設が整備されれば自然と成り立つはずである。個々の大学・研究施設が全国一律の多様性を確保することは,新たな単一性・均一性を生むことになる。現在置かれている問題点は,教育・研究にかかる国費の少なさであり,研究者の給与の低さである。外国人や優秀な日本人研究者の給与だけが格段に上昇すると,大学・研究所の基盤を為す研究者,教育者が極端に不足する結果を招き,わが国の教育・研究は20-30年以内に崩壊することになる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 172 女性研究者に関しては,社会全体の仕組みの改善が必要で,研究機関における対応ではどうにもならない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 173 多様な文化,分野理解が進む同士づくりをすすめること。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 174 大学院に優秀な外国人留学生が多数入学してくるような魅力的な大学院教育プログラムの構築と,その結果として,有力企業が博士課程修了者を採用するような状況の出現を目指す。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 175 融合領域を推進するためのポストの設置。また大学ではすべての研究を横並びに進めるのではなく,拠点化を進め,各大学の強みに特化した研究推進体制の整備を行う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 176 ①多言語対応②雇用契約のない研究者(退職者,名誉教授,客員教員・研究員,非常勤講師等)の研究遂行に際し,研究場所の確保や経理管理の受託を含め,大学として果たすべき責任と管理体制の在り方(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 177 女性研究者や外国人研究者への機会均等には全く意義はない。しかし,現在は彼らの数を増やすために,男性研究者や日本人研究者への逆差別が起きている。公募要領に「同じ業績の場合,女性を採用します」などと記述するのは米国等では決して許されない性差別である。現在は母体となる女子学生の数が圧倒的に少ない。学力(実力)分布の標準偏差を考えれば,「優秀な」研究者が全体分布の,例えば上位5%だとすれば,男性と女性の採用数に差ができるのは当然のことである。それを数だけ同じにしようとするならば,女性の「優秀でない」研究者をとらざるを得ない。根本的解決は中学・高校において理系の女子学生を増やすことである。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 178 基本計画の実施が進むにつれ,実施状況の評価に対する定量性が増す傾向は,他のさまざまな大学および研究機関を取り巻く評価の状況と同様であり,これによって実施が進むほど定量性を根拠にして,質の評価が失われる傾向となるのもまた同様である。機関全体あるいは社会における機関の役割を定量的観点からではなく「質」において議論することを,基本計画実施の進捗とともに強調する必要がある。ベルクソンが100年以上前に指摘しているように,質を量で判断する誤りを多方面で犯しており,学術教育の根幹を危うくしている。基本政策の達成度評価等が,数値的達成が進むにつれて質の議論を深めるような仕組みになっていない限り,効果的には運用できないことを,あらためて検証するべきである。定量化によって失われる,あるいは既に失われたものはきわめて大きいと考えられる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 179 予算の集中的配分のため地方大学では教育・研究環境が不十分であり,多様な研究者の応募が少なくなっている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 180 女性研究者はすでに優遇されすぎており,男性研究者が逆差別の状態にある。男性研究者が不利になっているのは問題である。外国研究者の増加が望ましいが,結局経費が問題となり,招くことができない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 181 まずは,女性研究者や外国人研究者の積極的採用が必要であるが,女子学生の増加策や海外からの留学生,研修生の増加策にも取り組む必要がある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 182 外国人研究者を受け入れる事務スタッフの技量の充実が望まれる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 183 女性研究者の確保について,男女共同参画等の取り組みは,個々の大学がかなり力を入れてきているが,研究者に限らず全ての職に共通する社会全体としての,子育て支援や介護支援など,男女共同参画が真に実現できる社会環境づくりが必要であり,大学・公的機関が連携して社会環境を変化させるような取組,働きかけを行うべきと考える。外国人研究者については,英語による公募要領の作成や,広く海外に研究者公募を広げることが必要と考える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 184 年々,大学間競争の中で学務や教務の割合が増えてきているように思う。大学淘汰の過程なのかもしれないが,研究機関としての役割を見直したい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 185 地方大学に無理やり外国からの人材を導入する必要はないと思います。自然と増えるならば別ですが,女性女性と叫ばずに,きちんとした評価で男女平等を続けられたいと思います。多様な人材というのは,どの大学でも問題ですね。やはり若手を育てて海外留学をさせ,多様性を身につけさせるべきでしょう。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 186 積極的に受け入れることができる仕組みが必要。仕組みだけでなく意識が必要。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 187 研究するだけでは「生活」ができないことは,当人よりも家族の方が深刻。家族ぐるみで生活・教育が国際化されない限り,海外研究者を招いて交流を深めることは難しいと思われる。PDを含めて,家族対応にも機関の間接経費(特に相談員の人件費や各種幹旋費用)を割けるような仕組みが必要。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 188 多様な職種を創出すること,研究・教育・事務の分離と細分化(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 189 事務処理での英語使用の一般化。学振RPDのような柔軟な制度。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 190 本学では,外国人研究者は無理に増やす必要は無いように思う。日本人が持つ価値観,考え方を大事に,若い世代に伝えることも大学の教育では重要である。日本人であることが,日本の大学の独自性,存在価値につながると思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 191 取組はかなり進んできているが,逆差別ととらえられて,長続きしない施策となることが心配である。女性枠と揶揄的に言われることもあり実力のある女性は逆に迷惑していることもある。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
- 192 女性が働く環境として,整備がまだ必要と思われる。出産により休みをとる女性研究員は何よりも研究の遅れを気にし,育児休暇をあまりとりたがらないようだ。それであれば産後すぐに働ける環境(大学内での保育施設の整備など)が必要と思われる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 193 業績評価システムの再検討 インパクトファクターからH-indexの導入など(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 194 人的サポートが必要(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 195 定年後の教員の再雇用,特任教授等での居残りを廃止する。老害である。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 196 やはり組織メンバーの意識の国際化(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 197 研究時間の確保。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 198 福利厚生改善(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 199 既にポストを得たマイノリティー自身が対外的に多様化が可能である職場環境であることを訴えていくのが最も説得力がある。逆に言えば大学として,学内にいる彼らの意見を常に反映させる姿勢をとることが必要。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 200 大学生の基礎学力の低下が顕在化しているので、初等教育からの底上げが急務と考えます。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 外国人研究者を受け入れる体制をさらに進めるべきであるが、前任地のような地方国立大学では大学が努力しても限界がある。一方、現職の私立医科大学では(私立にもかかわらず)場所が大都市圏にあるため比較的集まりやすい傾向がある。全国おしなべて同等の外国人研究者を
- 201 確保することは困難であるとする。大学ごとの特色と差別化は必要で、海外の研究者は都市部に集まりやすいのでそちらを手厚く、地方部では多くの要求をしなくても済むような指向も必要かもしれない。日本の研究レベルを外国人研究者に魅力として示すこと、日本に在住することの魅力の双方を示す必要があり、後半部は地方都市では無理である。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 202 外国人研究者の積極的な雇用(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 203 研究だけを切り離して考えることはできないので、教育の有り様やシステムとも関連させて考えていくべき。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 204 ポスト増,人事流動化。大学系列ではなく、特に競争的資金を多く獲得して活躍の目立つ人材は、積極的に多くの環境を経験させるべき。大学運営の実務・実状に照らして、人事は所属大学に大きく依存することになるが、能力のある人間は大抵の環境に馴染むことも得意である。多くの機関を経験できるような仕組みは研究機関単位で解決できるものではないので、流動化しやすいシステムを全国規模で考える必要があると思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 205 学内でのサポート,バックアップ体制(予算などを含む)に不備がある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 206 多様な価値観,勤務形態が認められる環境が必要だと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 207 支援部門の創設が必要ではないか。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 208 経済的および人道的支援の必要性を感じます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 209 本学でも女性,若手,外国人など多様な研究者が活躍できるための環境を構築するための様々な努力がなされている。例えば、「女性研究者支援室」が設置されている。本学に限らず、女性が育児や介護を行う、という前提のもと、「女性」研究者支援室という名称がつかわれ、女性研究者が育児などで手いっぱいの際は、実験を技術補佐員が担当という仕組みがある。女性研究者の義務である育児の負担を公的扶助で軽減するという趣旨では、いつまでも女性研究者は男性研究者に比べて、コストがかなり業績も上がりづらいと、二流の労働力であることにはかわりなく、雇用が進むとは思えない。まずはその男性配偶者も育児を負担するのが当然であるという風潮を作り、育児中の男性研究者も「女性研究者支援室」の支援を受けられるようにすることが、男女の多様性を確保するの一番近道ではないかと考える。まずは「女性研究者支援室」という名称を「育児・介護中研究者支援室」に変えることから始めてはどうかと考える。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 210 事務に英語対応できるヒトの数を増やしてほしい。私の現在の所属大学は、全く英語対応できません。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 211 海外からの研究者を受入れる場合、渡航費や滞在費の捻出が課題となります。当講座の場合、有志のポケットマネーで賄っておりますが、回数も増え負担も大きくなっているのが現状です。国からの援助が受け易いと助かります。(門戸も狭く、審査に時間がかかり、通るか通らないかも分からないため、私どもにとって現実的ではない。)その場合、日本の税金を使う訳です。日本にも何か還元できるシステムが必要と考えております。相手国の政府機関に、今回このような支援がなされたか認識していただく程度でも、友好関係の維持には役立つように思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 212 まず、女性研究員の問題ですが、上記設問でも「採用・昇進等の人事システム」とあるように、現在の主眼は「採用」と「昇進」に向けられていると思います。しかし、女性の登用を阻んでいるのは「産休」と「育休」、そこからの復帰,育児を理由にした「休暇」や「早退」に対する組織側の理解不足のような気がします。いくらシステムが充実していても受け入れる側が面倒と感じているうちはシステムを十分に活かせないと考えます。システムの導入と並行して女性の働き方に対する啓発活動をもっと積極的に行うべきと考えます。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 213 金銭的サポートが極度に不足している。外国人研究者からすると、日本はハードワーク過ぎて、仕事として日本に来たいと思わないという意見が多くを占めている。それに見合う福利厚生や処遇が必要と考えられる。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 214 外国人研究者に対する研究面だけでなく生活面におけるサポートをさらに充実させる。住居の確保や近隣住民との関わり方など。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 215 定時に帰れない、休暇が取れない、託児所が無い環境を改善する取組みが求められると思う。研究に没頭するあまり定時に帰らない研究者がいるように思われるが、日中雑務に追われている為、夜または早朝しか集中した時間が取れない研究者が夜遅くまで働いている印象が強い。とても共働きで育児を行う中では動けることが出来ない環境で、女性が増えるはずなどない。上記のような待遇の中では、女性研究者が能力を発揮することは難しく、採用も二の足を踏むだろうと推測する。大学事務の権限や人員を拡大し、サポートを増やしてほしい。(大学,第4G,研究員・助教クラス,男性)
- 216 COEやGCOEなどのプログラムを増やす、もしくは、科研費Sの採択率を上げることで研究者を雇いやすいようにすればいいのではないかと。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 217 女性研究者の場合は、出産間際まで研究ができる環境(病院との連携)や出産後の保育所の充実。女性研究者の配偶者は同業者や収入が多い職業に就いている。ダブルインカムであると、特に東京では公的な保育所に入れない可能性があり、育児のために研究から離れなくてはならないケースがある。そういうことを改善すべきである。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 218 研究部門,事務部門を問わず、研究所内における多言語環境の構築が必要である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 219 国際研究機関等との交流を増やすことが重要。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 220 優秀な若手女性研究者が、研究を継続して行こうとした場合、出産等のライフイベントとの天秤が発生する。出産・育児等が足枷とならないためのサポート(資金,研究期間の延長,社会的インフラ等)の充実が必要。身体的ハンディキャップが研究のハンディキャップとならないための取組。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 221 デュアールトラックの活用による研究者の採用を増やしたい。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 222 「多様な研究者」として女性、外国人及び学位のレベル(博士,修士等)を想定すると、例えば以下のような取り組みは必須と考える。・女性の生涯設計を配慮した研究評価、・組織内のすべての文書や手続きの外国語併記、・外国人や新人などへの研修の強化、・学位レベル、本人の適性を十分に考慮したキャリアパス設定、など。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 223 事務における日本語の問題をクリアすべき。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 224 生物統計家やバイオ・インフォティシャン,などビッグデータ時代に欠かせない人材の確保・育成が重要である。そのためには待遇やキャリアパスを整備する必要がある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 225 人事交流を促進すべきであるが、年金制度,医療制度の一元化が必要である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 226 海外からの研究者を増やすうえで言語の問題は大きい。事務・会議のバイリンガル化など、外国人研究者が特異的な存在ではなくなるように環境整備を加速することが必要。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
- 227 大学や公的研究機関自らが宣伝活動やリクルート活動をして、組織的・能動的に人を探す努力が必要だと考えます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 228 大学や公的研究機関では既に多様な研究者が活躍できている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 229 評価の際に年次計画の文言に合わせた評価を行うのは、研究の展開を考えるとあまりにも硬直的。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 230 外国人研究者、女性研究者に関する数字目標は良くない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 231 大学の差別化、そして研究費の重点投入(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 232 多様な研究者が活躍できるようにするためには、サポートスタッフの充実が不可欠であるが、基盤的研究経費の過度の削減が、それを困難にする方向に働いていると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 233 繰り返しになりますが、雇用の安定と収入の担保です。少なくとも一般企業を大きく下回る収入と任期的な雇用では先細りは自明です。研究者の雇用と収入面にお金をかける以外ありません。重点的なプロジェクトオリエンタな予算は「バラマキとアダはな」になり兼ねません。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 234 外国人研究者を呼び込むためには、我が国の研究レベルを上げ、また待遇を上げ、魅力あるものにする必要がある。しかし、待遇については、制度的な制約が多すぎる。本当に優秀な研究者を確保したいのであれば、改善が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 235 航空宇宙分野に関して言えば、輸出管理上のセキュリティの強化により、外国人研究者の受入れのハードルがより高くなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 236 女性、外国人を増加させることは必須であるが、数字管理ではなく、実質的に彼らが過ごしやすい環境を整備しないと、定着しないであろう。先日、東京近郊の電車の中でとなり座る外国人(イギリス人)同士で話をしているのを小耳に挟んだが、彼らは、日本の研究環境が良いとは全く思っていないようであった。自由闊達な雰囲気が出ていないのである。研究管理が行き届いていることと、研究しやすい環境は全く違うことを理解したい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 237 公的研究機関では政府のガバナンスを強化するため、業務内容を厳しく規定する傾向がみられるが、こうした研究を枠にはめる傾向は、多様な研究者の活躍を阻害する。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 238 外国人を受け入れた後も、フォローアップできるシステムが整備されている必要がある。たとえば事務書類などの英語化など。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 239 原子力の世界では、第一世代というか第二世代というかこれまで原子力界を引っ張ってきた多くの研究者が定年を迎えており、これら定年後の研究者の知識を継承する必要がある、そのような優秀なシニア研究者の活躍できる環境を整備すべきである。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 240 基本計画で指摘されているよう、給付型奨学金の増額が有効と考えられる。特に、RA,TA等は、大学院生の能力向上にも繋がるので、極めて有効と考えられる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 241 分母となる学生(女性,外国人)の増大と、資金的支援。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 242 研究以外の業務量を減らすこと。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 243 人件費の確保。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 244 海外の人材を多く集めるには大学の事務系で全部容易に英語対応できる体制を整える必要がある(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 245 企業など民間レベルも巻き込んだ人材の流動化、それを後押しする制度(特に処遇面)の整備が必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 246 外国人研究者を受け入れるのはよいが、本来、外国人研究者を受け入れるのは、日本国の科学技術の水準を上げることははずである。しかし、今は、数が先行してしまっており、日本に来る外国人研究者の質が低下してしまっている。本来は、数ではなく、質であるはずなので、数が先にありきの制度ではよくない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 247 各研究機関の事務担当者レベルの向上が必須である。海外研究者の支援は、生活支援から始まるが、そもそもの、日本人は語学のバリアーが大きい。また、事務方も大半が任期制であり、かつ、能力に応じた給与が設定できない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 248 しっかりとした査定を毎年行う必要がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 249 女性であるとか外国人であるとかの条件が研究者に必要ではなく、研究成果や実力で採用すべきであり、その当然のことが忘れられている現実があります。逆に女性の比率を増やすことを目的に、実力に劣る女性研究員の比率が増えることになったら、本末転倒です。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 250 外国人研究者の受け入れの際に、日本語の能力が問題になる。研究上、日本語を話せなくても大きな問題にはならない。しかし、実験遂行時等の安全上の問題では、日本語の能力が問題になる。その点で、外国人研究者の採用で影響があるケースを散見した。大学や研究機関によっては、この問題が重要になると思われる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 251 外国人研究者を支援する人材確保など、体制の強化。大学の職員に対する長期外国留学の推奨による人材交流。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 252 十分な研究予算の確保が必要(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 253 多様な研究者が活躍できるようにするためには、「選択と集中」というお題目から、研究者を解放すべきだと思う。効率化は多様性を減少させる。また、研究者に少しでも良いから余裕を持たせる。現在はエフォート率合計がお盆の新幹線自由席並になっており、とても多様な研究を生み出す余裕などないが、10%でもいいからエフォート率に余裕を持たせてもらえれば、未来に芽吹く研究の種をまくことができると思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 254 語学が達者な事務職員の配置とともに、外国人研究者も日本での研究機関の慣習に慣れる努力が必要だと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 255 論文の数やインパクトファクターなどの客観的な数字のみならず潜在能力を正しく評価することのできる管理者による雇用や人事評価(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 256 多様な研究者を増やすというのは無駄な研究を増やすということと同義であり、現在のような集中的な研究費の配分よりは薄く広く配分する必要がある。しかし、研究の高度化により、必要な研究費はどのような分野でも上昇しており、国の財政状況からいって無理がある。したがって、ある程度までは支援し、それ以後は研究の質により研究費の配分が変わるのが好ましいのではないだろうか。つまり、萌芽的な研究をする分だけの費用は公費のように供給し、そこから発展させるには相応の成果が要求され、事業化などで国民に還元できる研究には集中的継続的な援助を行う制度。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 257 仕組み・制度や慣行を、文書化・ウェブ化し、検索しやすく、わかりやすくすることが必要。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 258 現在、フランスとの共同研究を進めているが、フランスは女性研究員の数が非常に多い。若手の女性研究員も非常に多く、また、(欧州以外にも含めて)外国からの研究員の受け入れ態勢も整っていると感じた。フランスを一つのモデルケースとして、女性研究員の雇用や、外国からの研究員の受け入れ態勢について検討してみるとよいと感じている。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)

259 日本が最先端の研究を行っていることが重要。そのために、現研究者には研究する時間、予算、フレキシビリティを与えることが重要。(公的研究機関、研究員・助教クラス、女性)

Q1-16. 研究者の業績評価において、論文のみでなくさまざまな観点からの評価が充分に行われていますか。

	2014年度調査																	各年の指数										指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年										
		1	2	3	4	5	6																									
回答者グループ	34	94	172	183	186	145	32	812	4.5	2.7	4.6	6.4	4.8	4.7	4.6	4.5	4.4	-0.14	-0.10	-0.08	-	-0.32										
うち大学	31	86	154	160	152	122	27	701	4.4	2.6	4.5	6.4	4.7	4.6	4.5	4.4	-	-0.13	-0.10	-0.07	-	-0.30										
うち公的研究機関	3	8	18	23	34	23	5	111	5.1	3.5	5.3	6.7	5.5	5.3	5.2	5.1	-	-0.18	-0.07	-0.13	-	-0.38										
性別	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-										
男性	31	83	151	163	171	134	30	732	4.6	2.8	4.7	6.5	4.9	4.7	4.6	4.6	-	-0.14	-0.07	-0.08	-	-0.30										
女性	3	11	21	20	15	11	2	80	4.0	2.4	4.0	5.9	4.5	4.4	4.1	4.0	-	-0.12	-0.30	-0.08	-	-0.50										
年齢	17	24	38	36	40	25	7	170	4.3	2.5	4.4	6.2	4.8	4.6	4.5	4.3	-	-0.19	-0.09	-0.23	-	-0.51										
39歳未満	12	43	67	69	56	36	10	281	4.0	2.3	4.1	5.9	4.4	4.2	4.1	4.0	-	-0.14	-0.18	-0.03	-	-0.35										
40～49歳	5	23	48	52	55	50	7	235	4.7	2.9	4.8	6.6	5.0	4.9	4.8	4.7	-	-0.14	-0.10	-0.06	-	-0.30										
50～59歳	0	4	19	26	35	34	8	126	5.6	3.9	5.7	7.2	6.0	5.9	5.6	5.6	-	-0.13	0.01	-0.32	-	-0.44										
60歳以上	31	86	154	160	152	122	27	701	4.4	2.6	4.5	6.4	4.7	4.6	4.5	4.4	-	-0.13	-0.10	-0.07	-	-0.30										
所属機関区分	3	8	18	23	34	23	5	111	5.1	3.5	5.3	6.7	5.5	5.3	5.2	5.1	-	-0.18	-0.07	-0.13	-	-0.38										
(イノベ俯瞰Gを含む)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-										
民間企業等	28	68	117	111	97	77	17	487	4.2	2.4	4.2	6.2	4.6	4.5	4.3	4.2	-	-0.18	-0.20	-0.07	-	-0.45										
主に研究(教育研究)	1	4	11	22	33	26	5	101	5.6	4.1	5.7	7.0	6.1	5.9	5.8	5.6	-	-0.21	-0.15	-0.15	-	-0.52										
主にマネージメント	4	20	42	48	55	41	10	216	4.8	3.0	4.9	6.6	4.9	4.8	4.9	4.8	-	-0.09	0.12	-0.11	-	-0.09										
研究(教育研究とマネージメントが半々)	1	2	2	2	1	1	0	8	3.3	1.7	3.3	5.0	3.4	4.0	4.6	3.3	-	0.57	0.57	1.32	-	-0.18										
その他	0	1	10	21	32	23	4	91	5.7	4.3	5.7	7.0	6.0	5.9	5.7	5.7	-	-0.12	0.05	-0.21	-	-0.29										
社員・役員、学長等クラス	4	30	56	68	73	68	15	310	4.9	3.1	5.0	6.8	5.1	5.1	5.0	4.9	-	-0.03	-0.09	-0.11	-	-0.23										
部・室・グループ長、教授クラス	13	44	65	70	58	41	8	286	4.1	2.4	4.1	6.0	4.5	4.3	4.2	4.1	-	-0.24	-0.10	-0.11	-	-0.44										
主任研究員、准教授クラス	17	18	41	23	22	13	4	121	3.7	2.2	3.4	5.7	4.4	4.2	3.9	3.7	-	-0.23	-0.34	-0.16	-	-0.72										
研究員、助教クラス	0	1	0	1	1	0	1	4	5.0	1.7	5.0	6.7	5.5	5.0	6.7	5.0	-	-0.50	1.67	-1.67	-	-0.50										
その他	11	29	43	68	61	42	13	256	4.6	3.0	4.7	6.4	4.8	4.6	4.6	4.6	-	-0.22	0.02	0.01	-	-0.19										
任用形態	23	65	129	115	125	103	19	556	4.5	2.6	4.6	6.4	4.8	4.7	4.6	4.5	-	-0.10	-0.16	-0.13	-	-0.38										
任期あり	25	58	103	112	104	90	13	480	4.4	2.7	4.5	6.4	4.8	4.7	4.5	4.4	-	-0.10	-0.11	-0.11	-	-0.32										
任期なし	4	6	13	7	14	12	5	57	5.0	2.7	5.3	7.0	5.0	4.7	4.7	5.0	-	-0.28	0.03	0.25	-	0.00										
国立大学	2	22	38	41	34	20	9	164	4.2	2.5	4.2	6.1	4.6	4.4	4.3	4.2	-	-0.19	-0.11	-0.05	-	-0.35										
公立大学	10	15	35	28	18	25	3	124	4.2	2.4	4.0	6.4	4.7	4.5	4.3	4.2	-	-0.12	-0.19	-0.15	-	-0.46										
私立大学	9	25	48	59	49	37	5	223	4.4	2.7	4.4	6.2	4.7	4.6	4.4	4.4	-	-0.16	-0.22	0.01	-	-0.37										
第1グループ	9	18	29	30	37	30	7	151	4.7	2.8	4.9	6.6	5.0	4.8	4.8	4.7	-	-0.18	-0.04	-0.11	-	-0.33										
第2グループ	3	28	42	43	48	30	12	203	4.5	2.6	4.6	6.4	4.6	4.5	4.6	4.5	-	-0.07	0.08	-0.11	-	-0.10										
第3グループ	9	9	20	20	21	21	2	93	4.7	2.9	4.8	6.6	4.9	4.9	4.6	4.7	-	0.01	-0.27	0.06	-	-0.21										
第4グループ	12	24	58	47	53	38	9	229	4.4	2.6	4.5	6.3	4.9	4.8	4.8	4.4	-	-0.10	-0.07	-0.34	-	-0.51										
理学	3	10	17	11	16	18	2	74	4.6	2.5	4.8	6.8	4.4	4.5	4.2	4.6	-	0.08	-0.30	0.37	-	0.14										
工学	6	39	48	60	37	29	10	223	4.0	2.2	4.0	5.9	4.3	3.9	4.0	4.0	-	-0.36	0.06	-0.01	-	-0.32										
農学	34	94	172	183	186	145	32	812	4.5	2.7	4.6	6.4	4.8	4.7	4.6	4.5	-	-0.14	-0.10	-0.08	-	-0.32										
保健																																
全回答者(属性無回答を含む)																																

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不充足)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不充足)～10.0ポイント(充分)となる。

Q1-16. (意見の変更理由)研究者の業績評価において、論文のみでなくさまざまな観点からの評価が充分に行われていますか。

前回	2014	差	
1	2	4	2 論文での評価は必ずしも平等ではないが、しかし論文以外の観点を盛り込むのも難しいだろう。評価法策定に関わっていないが努力していると思う。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2 テニユアトラックや若手育成型のものでは、リーダー型評価が進んでいる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
3	2	4	2 本年度、業績評価を実施されたが、論文のみでなく、業績以外の部分も評価されていた。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2 学内のより詳細な審査基準を知ったため。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	4	2 教育や社会貢献に関する評価が重要視されるようになってきた(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	3	2 特に国公立大学の人事は、論文とそのインパクトファクターにとらわれ過ぎている。私立大学の方が(真に優秀な人材を国立に取られてしまうが)それでも総合的な判断をしていると思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
7	4	6	2 研究論文等は自動計算による数値化が導入され、業績評価の方法が職員に公開されて、公正さが増した。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
8	3	4	1 年俸制の導入に伴い業績評価法を見直している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
9	3	4	1 評価が少しずつ行われるようになってきている(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1 論文だけでなく教育や大学運営等の業績も考慮した業績評価システムの導入が議論されている(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
11	3	4	1 自己評価の項目では、論文以外の様々な活動に対する記入事項が出てきている。但しこれがどのような評価に結び付いているかは不明。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
12	2	3	1 組織運営やアウトリーチなども考慮されつつある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1 評価システムには、教育や運営に関するものも含まれるようになってきているため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	3	4	1 作品の評価制度の導入、大型外部資金の獲得の評価など、新たな評価尺度の整備が進んできたため。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
15	2	3	1 研究以外の取り組みを評価するシステムが試行されている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
16	4	5	1 取り組みが少し増えた(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	2	3	1 十分とはいえないが、大学は取り組み始めているから。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
18	3	4	1 多面性を評価し始めている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
19	2	3	1 論文のみでない、評価する努力を始めた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
20	5	6	1 教育、研究所運営などの観点からも評価を行っている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1 業績評価の方法について変更が検討されているため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
22	5	6	1 むしろ論文への評価が低く、教育業績が不当なほど高く評価されています。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
23	3	4	1 業績評価のための指標や評価方法の検討を開始し、新たな評価システムを稼働しつつある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
24	2	3	1 民間企業への技術の橋渡しが組織の目標の一つに設定されているので、その観点での評価に期待(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1 研究者である以上、論文のみで評価されるのは仕方ないことである。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1 マネージメント業務や技術移転活動などについても多少は評価されるようになってきたと感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	3	4	1 プロジェクトのコーディネータとして、評価されているため。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
28	1	1	0 余計な仕事をしないで論文を書いている人が一番評価されます。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
29	1	1	0 論文以外の観点で評価されることはほとんど無いように思われる(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	3	3	0 業績を公平に評価する事は難しい。職員の人間性等において大きな落とし穴がある場合があり、それが本評価法の大きな問題だと思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
31	6	6	0 変更の理由ではないですが、十分すぎるほどの評価だと思います。むしろ、単純な論文や予算の評価がほとんどないような気がします。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
32	4	3	-1 論文がフェアで最良である点は変わらないが、研究予算の分配については、アイデアの斬新性などの他の視点があってもよい。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1 実際に業績審査を受けた結果、論文数以外(教育・社会貢献・論文の質)はほぼ評価されなかった。助教から准教授、准教授から教授への昇進も今後は論文業績のみが評価対象となることが教室内で明言されている。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
34	3	2	-1 自分の周りの人事での様子を見聞きするなかで、やはり論文の数がなにより重要であることを痛感する一方、教育やマネジメントへの貢献が低いことはさしてマイナスには影響していないと思う(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
35	2	1	-1 評価の基準が明確でない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	2	1	-1 論文数至上主義に変わりが無いのが現状(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

37	3	2	-1	昇任人事を行っている教授陣の意向による人事なので、トップジャーナルを出し研究資金を持ってきてもすぐに期待した十分な評価がなされるとは限らないという事実を把握したため。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
38	4	3	-1	社会への貢献は大学の大きな役割であるが,社会に貢献しているかについて,評価に反映されていない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
39	2	1	-1	ますます論文中心になっている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
40	3	2	-1	トップ100大学などの論調が増加し,論文偏重の傾向が強まったと思われる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
41	4	3	-1	論文での評価がますます大きくなる傾向にある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	5	4	-1	論文数が重視される傾向が強くなった。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	4	3	-1	連名で名を連ねた業績と筆頭者の業績を区別することなく,インパクトファクターのみの偏った評価を行っている節がみられる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	3	2	-1	不公平な評価で不満をもつ若手研究者からの声が多くなってきたから。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	2	1	-1	教授に業績評価が一任されており,また,他の研究室の内部状況は分からないため,論文業績等以外の部分は,十分な外部評価ができないため。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
46	3	2	-1	評価には科研費獲得状況が組込まれなければ,外部資金獲得力が落ちると思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
47	3	2	-1	ますます定量化が進み質の評価が損なわれる状況になりつつあることが危惧される。現状で,長期展望に立つハイリスクの極めて優れた研究課題に着手する研究者はますます減っている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
48	2	1	-1	教授になって分かったことだが,論文(しかも数のみ)一辺倒でしか考えていない教授陣が人事権を持っている場合が多く,視野が狭いと感じる(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
49	5	4	-1	まだ,偏りがある。(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,男性)
50	2	1	-1	教育に対するウェイトが違いすぎる。また公の仕事など日の目を見ない仕事に対する評価はない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
51	5	4	-1	論文の評価に偏る傾向がある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
52	5	4	-1	多分野の研究が遂行されているにもかかわらず査読付き論文の数だけで評価しようとする傾向が強まっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
53	3	1	-2	研究科長の考え方に左右されており,現状,従来型。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
54	4	2	-2	論文以外は基準がないのが現状と思われまます。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
55	5	3	-2	教育に関する業績の評価については研究業績ほど重要視されていないと思われる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	5	3	-2	研究時間はほとんど取れなく,教育に時間を割いている。しかし,評価は論文中心でなされている。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
57	4	2	-2	大学外での活動など,評価者に把握されていないものが多い。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
58	4	2	-2	論文の本数のみで見えており,質は問わない傾向。また,国際会議が重要な分野などへの配慮も特にないのが問題。結局,異分野間を評価できる人物がいないのが原因と考える(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
59	4	2	-2	論文以外の観点は不明確(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	4	1	-3	特に昇進の場合に提出する応募要領を見るに当たって,業績以外で評価される話を聞いたことが無い。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
61	6	3	-3	研究成果に対し,研究を実際に担う研究者に対する評価ではなく,所属する研究室の責任者に対する評価であることに疑問を持つ。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
62	4	1	-3	任期付かつ固定給のため評価なし(大学,第2G,工学,その他,男性)
63	5	2	-3	論文以外の仕事が多様化していて,各々の価値を正しく評価するのは難しいから。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
64	6	1	-5	研究者としての,業務評価がなされていない(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

Q1-17. 業績評価の結果を踏まえた、研究者へのインセンティブ付与(給与への反映、研究環境の改善、サバティカル休暇の付与など)が充分に行われていますか。

回答者グループ	2014年度調査											各年の指数										指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年					
		1	2	3	4	5	6																			
大学・公的研究機関グループ	37	233	253	163	112	43	5	809	2.7	2.8	2.8	2.7	2.7	2.7	2.7	-0.10	-0.06	-0.04	-	-0.20						
うち大学	35	211	219	132	94	37	4	697	2.7	2.7	2.6	2.7	2.6	2.6	-0.10	-0.05	0.03	-	-0.12							
うち公的研究機関	2	22	34	31	18	6	1	112	3.2	3.2	3.6	3.2	3.2	3.2	-0.13	-0.09	-0.42	-	-0.64							
性別	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
男性	31	203	232	153	98	41	5	732	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	-0.11	-0.03	-0.05	-	-0.19							
女性	6	30	21	10	14	2	0	77	2.4	2.4	2.3	2.4	2.4	2.4	0.00	-0.35	0.08	-	-0.27							
年齢	12	65	45	26	27	11	1	175	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	-0.24	-0.14	0.02	-	-0.36							
39歳未満	15	88	90	58	34	6	2	278	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	-0.26	0.07	-0.08	-	-0.27							
40～49歳	10	61	78	47	28	15	1	230	2.8	3.0	2.9	2.8	2.8	2.8	0.13	-0.15	-0.08	-	-0.10							
50～59歳	0	19	40	32	23	11	1	126	3.5	3.8	3.7	3.5	3.5	3.5	0.08	-0.18	-0.15	-	-0.25							
60歳以上	35	211	219	132	94	37	4	697	2.7	2.7	2.6	2.7	2.6	2.7	-0.10	-0.05	0.03	-	-0.12							
所属機関区分	2	22	34	31	18	6	1	112	3.2	3.2	3.6	3.2	3.2	3.2	-0.13	-0.09	-0.42	-	-0.64							
(イノベ)俯瞰G を含む)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
民間企業等	28	160	147	84	64	29	3	487	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	-0.15	-0.11	0.02	-	-0.24							
主に研究(教育研究)	1	9	27	37	21	6	1	101	3.8	4.2	4.0	3.8	3.8	3.8	-0.26	-0.18	-0.20	-	-0.65							
主にマネージメント	6	61	77	41	26	8	1	214	2.6	2.6	2.7	2.6	2.6	2.6	-0.03	0.09	-0.13	-	-0.07							
研究(教育研究)とマネージメントが半々	2	3	2	1	1	0	0	7	2.0	2.0	3.0	2.0	2.0	2.0	0.00	1.00	-1.00	-	0.00							
その他	0	7	22	34	18	9	1	91	4.1	4.2	4.3	4.1	4.1	4.1	0.01	0.10	-0.22	-	-0.12							
社長・役員、学長等クラス	12	80	102	58	44	17	1	302	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	-0.10	0.01	0.00	-	-0.10							
部・室・グループ長、教授クラス	12	99	92	49	31	14	2	287	2.4	2.7	2.5	2.4	2.4	2.4	-0.08	-0.17	-0.12	-	-0.37							
主任研究員、准教授クラス	13	47	36	21	18	3	0	125	2.3	2.4	2.3	2.3	2.3	2.3	-0.27	-0.15	0.02	-	-0.41							
研究員、助教クラス	0	0	1	1	1	0	1	4	5.5	5.0	6.7	5.5	5.5	5.5	0.50	1.67	-1.17	-	1.00							
その他	7	72	80	56	35	16	1	260	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	-0.09	0.13	0.00	-	0.05							
任期あり	30	161	173	107	77	27	4	549	2.7	2.7	2.8	2.7	2.7	2.7	-0.12	-0.16	-0.05	-	-0.33							
任期なし	25	125	158	91	73	31	2	480	2.9	2.9	2.8	2.9	2.8	2.9	-0.15	-0.09	0.08	-	-0.16							
国立大学	5	19	12	13	9	3	0	56	2.8	2.4	2.5	2.8	2.8	2.8	0.10	0.41	-0.12	-	0.39							
公立大学	5	67	49	28	12	3	2	161	2.0	2.1	2.1	2.0	2.0	2.0	-0.01	-0.09	-0.03	-	-0.13							
私立大学	8	37	40	22	17	10	0	126	2.8	2.8	2.6	2.8	2.8	2.8	-0.17	-0.11	0.27	-	-0.01							
第1グループ	12	58	73	46	33	9	1	220	2.8	2.9	2.6	2.8	2.8	2.8	-0.17	-0.08	0.13	-	-0.12							
第2グループ	5	42	50	27	25	10	1	155	2.9	3.3	3.2	2.9	2.9	2.9	-0.15	-0.05	-0.32	-	-0.51							
第3グループ	10	74	56	37	19	8	2	196	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	0.08	0.02	0.04	-	0.14							
第4グループ	7	21	28	25	15	5	1	95	3.1	2.9	3.0	3.1	3.1	3.1	-0.14	0.03	0.16	-	0.05							
理学	15	63	72	45	34	11	1	226	2.8	2.9	2.9	2.8	2.8	2.8	-0.04	-0.06	-0.08	-	-0.19							
工学	5	25	22	10	10	5	0	72	2.6	2.6	2.4	2.6	2.6	2.6	-0.17	-0.22	0.20	-	-0.19							
農学	7	93	74	24	20	10	1	222	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	-0.23	0.00	0.04	-	-0.20							
保健	37	233	253	163	112	43	5	809	2.7	2.8	2.8	2.7	2.7	2.7	-0.10	-0.06	-0.04	-	-0.20							
全回答者(属性無回答を含む)																										

注1: 回答者数は、分からなかった数を除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q1-17. (意見の変更理由)業績評価の結果を踏まえた、研究者へのインセンティブ付与(給与への反映、研究環境の改善、サバティカル休暇の付与など)が充分に行われていますか。

前回	2014	差	
1	2	5	3 拠点長としてそのように制度を変えた(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	4	3 前年度の研究業績が翌年の個人研究費に強く反映される。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	1	3	2 年俸制が導入されようとしている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2 年俸制が導入されるにあたり,給与への反映などがクリアになってきていると考えます。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
5	2	4	2 本年度からインセンティブ付与が行われる予定である。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
6	3	4	1 科研費を獲得したものについては,一部表彰等が行われるようになりました(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
7	2	3	1 年俸制の導入により,業績評価を給与へ反映させることにした。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
8	1	2	1 分野によっては進んでいる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1 新たな教員の個人評価の仕組みが導入されつつあるため(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
10	1	2	1 インセンティブ付与のため褒賞制度に着手した。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
11	4	5	1 インセンティブの整備が進んできている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1 年俸制の導入が始まった。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1 業績評価に応じて昇給を考慮するシステムの導入が議論されている(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
14	2	3	1 環境が改善され,インセンティブが多少付与されるようになったため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	3	1 このような変化が進みつつある(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	1	2	1 少しは制度が整備されてきた(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	2	3	1 評価システムの変更が見直されたため(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	3	4	1 年俸制の導入も含め,ある程度反映されるようになったと思います。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
19	1	2	1 業績評価を行い,評価の低い研究者への勧告を行うようになったが,形だけで,全く実効性がない。教授達が自分のポストを守るようにつくっている。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
20	2	3	1 業績評価の結果を給料に反映する制度が動き出している。今後の展開への第一歩を踏み出したところである。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
21	5	6	1 年俸制の導入を開始した。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
22	1	2	1 額はまだ,少ないが,改善にむけた施策が,展開され始めた状況である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1 研究環境の改善は一部行われている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
24	3	4	1 年俸制等の導入が検討されているため。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1 制度の整備(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	1	2	1 大きなインセンティブはないが,それでも長期に亘って長い展望での研究は,現状では私立大学の方がサポートされていると感じる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
27	1	1	0 サバティカル休暇,是非日本でも欲しいです。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
28	1	1	0 研究環境の改善, サバティカル休暇の付与など, インセンティブは業績評価に基づいていない,偶発的に発生している。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
29	1	1	0 国立大学が人事院に従うのはおかしい。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	1	1	0 薬学部でサバティカルをとるのは絶望的です。教員数が少ないためです。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
31	1	1	0 サバティカルを実現している例をみたことがない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	1	1	0 業績評価は全く反映されていない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
33	1	1	0 上述のとおり,研究業績があまり評価されない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
34	4	3	-1 サバティカル制度は整備しているが,実際の活用促進は充分でないため。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
35	3	2	-1 大学等の常勤教員が忙しすぎることを弊害が健在化してきた。任期付き教員との差を少なくして負担も均等化すべき。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
36	2	1	-1 教授職では,全く不十分である。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
37	4	3	-1 給与への反映については,無いか微々たるもの。現状ではインセンティブ付与とは言い難い。但し,今後改善の兆しはあるため期待はできる。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
38	5	4	-1 研究科長交代後,後退した感が強い。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
39	5	4	-1 年俸制の導入で示された全学的なインセンティブ付与が低いため。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
40	2	1	-1 インセンティブ付与の話は聞いたことがない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	4	3	-1 外部資金獲得に対するインセンティブ制度が,大学の財政状況悪化のため後退。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

42	2	1	-1	顕著な業績がある人材に対して、モチベーションを上げるほどのインセンティブは設けられていない。(大学,第3G,工学,主任 研究員・准教授クラス,男性)
43	3	2	-1	制度は整備されたが利用しにくい状況がある。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	2	1	-1	全くないため(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	4	3	-1	年俸制の導入を検討している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
46	2	1	-1	インセンティブの充実化がなかなか進んでいない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
47	2	1	-1	業績評価の根本的問題が一層顕在し,インセンティブを高めるはずの施策が,現場から見ればインセンティブを低下させる要 因となっている事例が増えている。これは,外的要因に基づくインセンティブが重視され,これが内的要因に基づくインセンティ ブを低下させることに大きな根本的要因がある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
48	2	1	-1	さらに悪化している印象です。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
49	4	3	-1	まだまだ充分ではないと考える。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
50	3	2	-1	ボーナスへは若干は反映されていますが,もう少し差別化して行ってもいいと思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男 性)
51	4	3	-1	給与反映は始まったが,サバティカル給付の付与などの前向き施策が遅れている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
52	3	2	-1	全体予算の削減で,研究環境は悪化している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
53	3	2	-1	システムは実施されているが,評価が公正でないケースがあり,問題になっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス, 男性)
54	4	3	-1	業績評価の結果を踏まえた措置もされているが,それ以外の点のインセンティブ付与への影響が大きいように感じてきた。(公 的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
55	4	2	-2	研究環境の改善,サバティカル休暇の付与をされた例を聞いたことがない。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
56	4	2	-2	評価への還元について,確認できない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
57	5	3	-2	インセンティブ制度が一部廃止になった。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	3	1	-2	この数年で,教育主体の大学(私立大学)では,研究業績によってインセンティブ付与はまったく行われていないと感じたた め。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q1-18. 研究開発にかかる基本的な活動を実施するうえで、現状の基盤的経費(機関の内部研究費)は充分だと思いますか。

	2014年度調査													各年の指数							指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	第1四 分点	中央値	第3四 分点	各年の指数						指数の変化							
		1	2	3	4	5	6					2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年				
回答者グループ	7	313	249	126	78	57	16	839	2.5	2.4	4.2	2.9	2.8	2.6	2.5	-	-0.16	-0.13	-0.14	-	-0.43				
うち大学	7	289	211	99	63	50	13	725	2.4	2.2	4.1	2.7	2.6	2.5	2.4	-	-0.16	-0.09	-0.12	-	-0.37				
うち公的研究機関	0	24	38	27	15	7	3	114	3.2	3.1	4.8	4.0	3.8	3.4	3.2	-	-0.17	-0.34	-0.28	-	-0.79				
性別	6	286	229	112	67	50	13	757	2.4	2.3	4.1	2.9	2.7	2.6	2.4	-	-0.14	-0.13	-0.17	-	-0.45				
年齢	3	66	54	15	23	20	6	184	2.9	2.5	5.2	3.4	3.1	3.0	2.9	-	-0.33	-0.11	0.14	-	-0.30				
所属機関区分	3	109	90	43	24	17	7	290	2.4	2.3	4.1	2.7	2.6	2.5	2.4	-	-0.13	-0.07	-0.12	-	-0.33				
(イノベ俯瞰Gを含む)	1	100	59	45	20	13	2	239	2.3	2.2	4.1	2.4	2.4	2.3	2.3	-	-0.06	-0.11	0.00	-	-0.17				
公務員	0	38	46	23	11	7	1	126	2.5	2.4	4.1	3.3	3.2	2.8	2.5	-	-0.10	-0.36	-0.30	-	-0.76				
民間企業等	7	289	211	99	63	50	13	725	2.4	2.2	4.1	2.7	2.6	2.5	2.4	-	-0.16	-0.09	-0.12	-	-0.37				
主に研究(教育研究)	0	24	38	27	15	7	3	114	3.2	3.1	4.8	4.0	3.8	3.4	3.2	-	-0.17	-0.34	-0.28	-	-0.79				
主にマネージメント	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
研究(教育研究)とマネージメントが半々	6	200	138	72	46	42	11	509	2.5	2.3	4.3	2.9	2.7	2.6	2.5	-	-0.19	-0.14	-0.08	-	-0.41				
その他	1	28	38	22	8	4	1	101	2.5	2.7	4.1	2.9	3.0	2.7	2.5	-	0.06	-0.21	-0.23	-	-0.38				
社長・役員・学長等クラス	0	85	69	31	22	10	3	220	2.3	2.3	3.9	2.8	2.7	2.5	2.3	-	-0.16	-0.12	-0.25	-	-0.53				
部・室・グループ長、教授クラス	0	0	4	1	2	1	1	9	4.7	4.2	6.5	4.7	4.0	5.0	4.7	-	-0.67	1.00	-0.33	-	0.00				
主任研究員、准教授クラス	0	22	30	24	9	5	1	91	2.9	1.7	3.0	3.4	3.3	3.1	2.9	-	-0.12	-0.19	-0.26	-	-0.57				
研究員、助教クラス	1	130	84	48	28	18	5	313	2.3	2.3	4.1	2.6	2.5	2.5	2.3	-	-0.07	-0.05	-0.16	-	-0.27				
その他	3	112	92	35	31	21	5	296	2.5	1.1	2.3	2.8	2.7	2.6	2.5	-	-0.10	-0.12	-0.16	-	-0.38				
雇用形態	3	48	42	18	10	12	5	135	2.7	1.2	2.4	3.2	2.8	2.7	2.7	-	-0.39	-0.18	0.03	-	-0.54				
任期あり	0	1	1	1	0	1	0	4	3.5	1.7	3.3	5.0	7.0	4.0	3.5	-	2.00	-3.00	-0.50	-	-1.50				
任期なし	3	84	79	51	25	20	5	264	2.7	1.3	2.7	3.2	2.8	2.9	2.7	-	-0.36	0.12	-0.17	-	-0.42				
国立大学	4	229	170	75	53	37	11	575	2.4	1.0	2.2	2.8	2.7	2.5	2.4	-	-0.05	-0.24	-0.13	-	-0.41				
公立大学	6	237	161	54	22	18	7	499	1.8	0.9	1.8	2.2	2.0	2.0	1.8	-	-0.15	-0.08	-0.19	-	-0.42				
私立大学	0	17	14	14	7	7	2	61	3.3	1.5	3.3	3.5	3.2	3.5	3.3	-	-0.24	0.28	-0.21	-	-0.17				
第1グループ	1	35	36	31	34	25	4	165	3.9	2.0	4.0	4.2	4.1	3.8	3.9	-	-0.14	-0.31	0.09	-	-0.37				
第2グループ	0	51	48	21	6	6	2	134	2.1	1.1	2.2	2.9	2.6	2.3	2.1	-	-0.35	-0.24	-0.22	-	-0.81				
第3グループ	5	104	72	27	11	11	2	227	1.9	0.9	1.9	2.2	2.1	2.0	1.9	-	-0.10	-0.09	-0.17	-	-0.35				
第4グループ	2	72	47	19	12	5	3	158	2.0	0.9	1.9	2.2	2.1	2.1	2.0	-	-0.08	0.00	-0.13	-	-0.21				
理学	0	62	44	32	34	28	6	206	3.4	1.4	3.2	3.7	3.5	3.5	3.4	-	-0.15	-0.04	-0.05	-	-0.25				
工学	1	42	28	12	7	10	2	101	2.4	1.0	2.2	3.0	2.9	2.6	2.4	-	-0.10	-0.32	-0.17	-	-0.60				
農学	2	91	69	29	30	16	4	239	2.5	1.1	2.4	3.1	2.9	2.8	2.5	-	-0.24	-0.03	-0.32	-	-0.59				
保健	2	40	21	10	0	2	2	75	1.6	0.8	1.6	1.7	1.5	1.4	1.6	-	-0.25	-0.05	0.16	-	-0.14				
全回答者(属性無回答を含む)	7	313	249	126	78	57	16	839	2.5	1.1	2.4	2.9	2.8	2.6	2.5	-	-0.16	-0.13	-0.14	-	-0.43				

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q1-18. (意見の変更理由)研究開発にかかる基本的な活動を実施するうえで、現状の基盤的経費(機関の内部研究費)は充分だと思いますか。

前回	2014	差	
1	2	5	3 多くの研究者の競争的資金獲得を支援して成功している(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
2	4	6	2 補助金が拡充されました。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	1	3	2 国の財政事情や使う側の能力を考えると妥当と思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	1	2	1 間接経費が一部還元されるようになった(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
5	2	3	1 配分方式を変更し,研究を行う者に厚くした。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
6	1	2	1 他所よりは多少良い状況にある(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	3	1 競争的資金も取ろうとはせずに,研究費が足りないと呼んでいるのには抵抗がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1 学部内の無駄な経費が減ったため,基盤的経費が増やすことができた。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
9	4	5	1 年々減少してはいるが,個人的に研究費は自分で獲得してくるもの,というスタンスであるため,現在の学内での経費配分に特に不満はない。また,本学に限っては,自分の獲得した外部資金の間接経費における3割程度がインセンティブとして配分されるので,頑張ったものほど報われる,という体制はあると思う(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
10	2	3	1 前職の国立大医学部よりも,ぎすぎすした基盤研究費の配分がなく,教職員の立場を尊重している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1 自分の研究経費の状況が若干改善したから(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	1	1	0 外部研究費を獲得しなければ十分な研究をすることはできていない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	1	1	0 基盤的経費は徐々に減少している。一方で,競争的資金/大型グラントとして配分される研究の中には流行であるから,研究費のための研究,論文のための研究にあふれている。基盤的経費をある程度維持することが,真に挑戦的であったり独創的な研究を助ける。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
14	2	1	-1 最近の運営費の減額,電気代の値上がりで,研究室の経費が四分の一に減少した。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
15	3	2	-1 いまにはじまったことではないが,運営費交付金の年々の削減の影響が大きくなってきていると感じる。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	3	2	-1 毎年基盤的経費が減少し続けており,大学院生の教育にかけられる研究費が手薄になってきた。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
17	3	2	-1 運営交付金の減少と定員削減はますます進んでいる。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
18	2	1	-1 状況が悪化している(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	2	1	-1 運営費は恒常的に削減されており,これまで以上に外部予算獲得の必要性に迫られるようになってきた。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	4	3	-1 基盤経費は,効率化係数に基づく削減も進み,不十分な状況。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
21	2	1	-1 現在は事業費による運営だが,本年度から,当初の予算配分より引き下げがあり,教員への研究費の支給が突然無くなったため。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
22	2	1	-1 電気代,電子ジャーナル経費などとともに効率化係数などでの削減から悪化している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
23	2	1	-1 更に厳しくなり,学術誌購読の削減も必要となった。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
24	2	1	-1 運営費交付金の配分が減少する傾向にあり,電気代などの支出でかなり減ってしまう(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
25	3	2	-1 ドイツやスイスの状況を聞くともっと恵まれている。後期課程学生の生活費が補助できるほどであるとよい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	5	4	-1 校費の毎年減っている現状に危惧している。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	3	2	-1 基盤的経費に相当する運営費交付金はずっと減らされ続けており,科研費等の競争的資金が得られなかった年度は研究室活動が極めて貧弱にならざるを得ない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	2	1	-1 講座の中で教授の権限が強すぎる(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
29	2	1	-1 公的資金の申請をするならば,機関内においても相応の自助努力をするべきだ。個人研究費減額後のサポートがまったく不十分である。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
30	3	2	-1 内部研究費でまかなわなければならない業務が増えているため(研究,社会貢献,学会業務等)。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
31	3	2	-1 外部資金が枯渇した際に,研究がほぼ止まってしまうことを強く認識したことが身近にあった。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	1	-1 校費は,その多くを電気料金の値上げに当てざるを得ず,実質的にゼロとなった。これでは外部資金で支払えないものに対して,手のうちようが無い。日本全国の大学でおそらく起きていることで,このまま進めば,研究費はあったとしても,本当に必要なところに対応できず,研究基盤の悪さが研究自体のレベルをさげることになるであろう。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1 最先端技術の高コスト化と個々の研究規模の拡大によって研究経費が増加する中で,基盤経費の削減傾向は続いており,競争資金なしでは研究はできません(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
34	3	2	-1 基盤的経費は年々減少している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

35	4	3	-1	総額が減り、人件費の占める割合が増えている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
36	2	1	-1	基盤的経費の配分を削減する方向にある(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
37	5	4	-1	予算制度の変更によって,研究費の配分が減ってきた(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	3	2	-1	競争的資金の間接経費が全て大学に吸収されているにもかかわらず,基盤経費の増額は無く,全く反映されていない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	3	2	-1	運営交付金が年々減っており,講座費もそれに伴って減っている。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
40	2	1	-1	法人化後に学術審議会等でdualサポートが叫ばれ続けているにもかかわらず,依然として競争的資金のみの増額が計上されている。装置の運転経費を含めて,基盤設備の整備を怠ると,結局は研究力の低下を招く。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
41	2	1	-1	研究費の7割は人件費です。研究者を雇用するために多くの経費が使われています。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
42	4	3	-1	独立行政法人の基盤的研究経費は減少を続けており,運営に支障が出始めている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
43	3	2	-1	運営費交付金の削減(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
44	4	3	-1	政府予算の削減(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
45	3	2	-1	年々,減少傾向にある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
46	5	3	-2	運営交付金の減少,光熱費の大幅値上げ,特別経費(プロジェクト経費)の機械的削減など,基盤的経費の減少幅大きくなりました。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
47	4	2	-2	運営交付金減らされており,人件費確保のため,経常的に配分される研究費も減っている(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	4	2	-2	外部資金の比重が高まり,内部資金は年々減少しています(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	4	2	-2	運営費交付金の削減により,さらに状況は悪化。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
50	4	2	-2	外部資金に依存した体制を強く感じた(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	4	2	-2	過去1,2年で,基盤経費が減少していることを強く感じたため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	5	3	-2	配分される研究費が減少してきた。部屋代が値上げし,負担増。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	4	2	-2	運営交付金の減額や電気代の値上げにより,研究費が大幅に削減されたから。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
54	3	1	-2	研究形態にも依存するが,実験系の研究では外部資金を獲得が必須の状況である。内部予算のみでの対応は不可能である。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	5	3	-2	運営交付金の削減に加えて,組織改革の支援経費が取りにくくなっている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
56	4	2	-2	運営費交付金の減少傾向が継続しており,厳しい状況になっている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
57	3	1	-2	毎年着実に一定の割合での削減が進んでいる現状は,すでに限界に達している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
58	4	2	-2	内部予算が削減される傾向が進んだ。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	5	2	-3	効率化係数などで研究予算が毎年減ってきており,研究活動を圧迫してきている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
60	4	1	-3	現在,新病棟建設のため,外来診療報酬の増加が第一優先となっているため,研究面の配慮がおろそかになっている。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
61	5	2	-3	常時大型のプロジェクト研究に多くかかわるようになり,研究費は潤沢になった。しかし使い道が強く制限され,継続性のある基盤的研究を続けていく資金と時間が十分になかった。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
62	5	1	-4	光熱費の高騰で配分が減った(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)

Q1-19. 科学研究費助成事業(科研費)における研究費の使いやすさ(例えば入金の時期、研究費の年度間繰越等)の程度はどのようになっていますか？

	2014年度調査											各年の指数										指数の変化				
	分らない		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年			
	1	2	3	4	5	6																				
回答者グループ	29	56	135	168	212	201	45	817	5.2	3.5	5.4	7.0	4.6	4.9	5.1	5.2	-	0.35	0.22	0.10	-	0.67				
	18	49	112	150	185	177	41	714	5.3	3.5	5.4	7.0	4.5	4.9	5.2	5.3	-	0.38	0.23	0.11	-	0.72				
	11	7	23	18	27	24	4	103	5.0	3.0	5.2	6.8	4.7	4.8	4.9	5.0	-	0.17	0.10	0.04	-	0.31				
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
性別	24	50	124	151	191	179	44	739	5.2	3.5	5.4	7.0	4.6	4.9	5.1	5.2	-	0.32	0.22	0.10	-	0.64				
	5	6	11	17	21	22	1	78	5.2	3.6	5.4	6.9	4.2	4.9	5.0	5.2	-	0.65	0.18	0.11	-	0.94				
年齢	12	17	16	33	46	48	15	175	5.6	3.9	5.8	7.3	4.5	5.0	5.4	5.6	-	0.51	0.37	0.20	-	1.08				
	9	20	60	49	74	67	14	284	5.1	3.1	5.3	6.9	4.7	4.8	5.0	5.1	-	0.13	0.18	0.07	-	0.38				
	6	16	44	55	57	52	10	234	5.0	3.3	5.1	6.8	4.3	4.8	5.0	5.0	-	0.50	0.16	0.01	-	0.67				
	2	3	15	31	35	34	6	124	5.6	4.0	5.6	7.1	5.0	5.3	5.4	5.6	-	0.27	0.14	0.21	-	0.62				
所属機関区分	18	49	112	150	185	177	41	714	5.3	3.5	5.4	7.0	4.5	4.9	5.2	5.3	-	0.38	0.23	0.11	-	0.72				
(イノベ俯瞰Gを含む)	11	7	23	18	27	24	4	103	5.0	3.0	5.2	6.8	4.7	4.8	4.9	5.0	-	0.17	0.10	0.04	-	0.31				
業務内容	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	21	34	81	93	128	126	32	494	5.3	3.5	5.5	7.1	4.5	4.9	5.2	5.3	-	0.40	0.24	0.14	-	0.78				
	2	5	19	22	32	20	2	100	5.0	3.4	5.2	6.5	4.6	4.9	5.0	5.0	-	0.32	0.07	-0.03	-	0.36				
	6	16	34	53	48	52	11	214	5.1	3.4	5.1	7.0	4.5	4.8	5.1	5.1	-	0.29	0.23	0.05	-	0.56				
	0	1	1	0	4	3	0	9	5.6	5.1	6.0	7.1	5.2	4.3	4.8	5.6	-	-0.91	0.46	0.81	-	0.36				
職位	0	1	13	23	28	23	3	91	5.5	4.0	5.5	6.9	5.2	5.4	5.4	5.5	-	0.20	0.02	0.09	-	0.31				
	8	19	55	71	70	75	16	306	5.1	3.4	5.2	7.0	4.6	4.9	5.0	5.1	-	0.24	0.17	0.10	-	0.51				
	11	27	47	46	83	69	16	288	5.2	3.3	5.5	7.0	4.5	4.9	5.1	5.2	-	0.37	0.23	0.04	-	0.65				
	9	9	20	28	29	34	9	129	5.3	3.5	5.4	7.2	4.3	4.8	5.1	5.3	-	0.47	0.33	0.22	-	1.01				
	1	0	0	0	2	0	1	3	7.3	5.6	6.3	8.8	4.0	6.0	8.0	7.3	-	2.00	2.00	-0.67	-	3.33				
雇用形態	6	18	37	65	73	60	8	261	5.1	3.6	5.2	6.7	4.2	4.6	4.9	5.1	-	0.38	0.29	0.20	-	0.88				
	23	38	98	103	139	141	37	556	5.3	3.4	5.5	7.1	4.7	5.1	5.2	5.3	-	0.33	0.16	0.05	-	0.54				
大学種別	6	24	72	102	130	139	32	499	5.5	3.8	5.7	7.2	4.7	5.1	5.4	5.5	-	0.44	0.29	0.10	-	0.83				
(大学・公的機関Gを対象)	2	3	10	10	15	14	7	59	5.6	3.6	5.7	7.4	5.0	5.2	5.6	5.6	-	0.24	0.39	-0.01	-	0.63				
	10	22	30	38	40	24	2	156	4.3	2.6	4.5	6.1	3.8	4.0	4.0	4.3	-	0.21	0.03	0.22	-	0.46				
大学グループ	1	7	17	30	29	41	9	133	5.6	3.8	5.7	7.3	4.7	5.3	5.6	5.6	-	0.57	0.29	0.01	-	0.87				
(大学・公的機関Gを対象)	6	16	44	49	52	55	10	226	5.0	3.2	5.1	6.9	4.3	4.7	5.0	5.0	-	0.35	0.26	0.07	-	0.68				
	4	9	16	34	47	42	8	156	5.6	4.0	5.7	7.1	4.8	5.1	5.3	5.6	-	0.33	0.19	0.24	-	0.77				
	7	17	35	37	57	39	14	199	5.1	3.2	5.3	6.8	4.5	4.8	5.0	5.1	-	0.32	0.19	0.13	-	0.64				
大学部局分野	1	6	11	18	25	33	8	101	5.8	4.1	6.0	7.5	5.0	5.7	5.9	5.8	-	0.67	0.25	-0.10	-	0.82				
(大学・公的機関Gを対象)	8	16	30	49	63	55	20	233	5.5	3.8	5.6	7.2	5.1	5.4	5.4	5.5	-	0.29	0.03	0.09	-	0.41				
	3	3	17	13	21	15	5	74	5.2	3.2	5.3	6.8	4.1	4.6	5.0	5.2	-	0.48	0.40	0.19	-	1.06				
	6	24	42	49	49	54	5	223	4.7	2.9	4.9	6.8	3.8	4.0	4.5	4.7	-	0.22	0.45	0.24	-	0.91				
全回答者(属性無回答を含む)	29	56	135	168	212	201	45	817	5.2	3.5	5.4	7.0	4.6	4.9	5.1	5.2	-	0.35	0.22	0.10	-	0.67				

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(使いにくい)~6(使いやすい))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものの。指数のレンジは0.0ポイント(使いにくい)~10.0ポイント(使いやすい)となる。

Q1-19. (意見の変更理由)科学研究費助成事業(科研費)における研究費の使いやすさ(例えば入金の時期、研究費の年度間繰越等)の程度はどのように思いますか?

	前回	2014	差	
1	1	3	2	認識を新たにした(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	3	5	2	繰越制度が出来て随分良くなった(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
3	2	4	2	基金化の普及が進み,研究費の年度間繰越が容易になったため。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	3	5	2	科研費は繰り越しができるようになり研究を行う上で非常に使い勝手がよくなった。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	4	2	交付前立替え制度及び繰越制度の整備により使いやすくなっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
6	3	5	2	制度が変わって使用しやすくなった。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	4	2	前に比べると格段に使いやすくなった(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
8	3	5	2	素早い対応がなされ始めていますと実感しています。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
9	2	4	2	繰越できる様になったことで効率的に使いやすくなった。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	5	6	1	繰り越しや早期利用可能が出来たようになった(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	制度について理解が進んだため(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
12	3	4	1	基金化により繰り越しが容易になり,自由度が上がってきた(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
13	4	5	1	随分改良されて,以前に比べると繰越がしやすくなるなど,使いやすくなり有難いと感じている。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
14	3	4	1	繰越しのための手続きが簡略化してきた。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	3	1	改革の周知が進んできているから。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
16	3	4	1	繰り越し制度など最近改善されている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
17	3	4	1	繰越ができるようになり,使いやすくなった(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
18	3	4	1	繰り越し等の制度が整備されてきたため。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
19	2	3	1	年度間繰り越し制度は大変有難いです。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
20	4	5	1	科研費は随分良くなってきたと思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	3	4	1	かなり以前より改善されていると思われる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	4	5	1	基金化した影響が大きいと思います。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
23	4	5	1	科学研究費補助金の基金化が進み年度繰り越しができるようになった。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
24	4	5	1	制度が柔軟になってきた。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	4	5	1	基金化により,事務手続きなどがかなり軽減された。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
26	3	4	1	繰り越し制度が出来たこと(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
27	3	4	1	基金化で使いやすくなったと思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	5	6	1	基金となってからは,とても使いやすくなった。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
29	2	3	1	従来の問題は大きく改善された。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
30	5	6	1	考えられる改良はすでに行われている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
31	4	5	1	無駄な経費消化のようなものが無くなると思うので,繰越制度はとてもよいと思う(民間企業では当たり前であるが)(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
32	1	2	1	研究費の年度間繰越ができるので前より改善されている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	2	3	1	科研費については若干の改善があった(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	3	4	1	年度繰り越しの制度によって研究費がやや使いやすくなったと思います。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	2	3	1	年間繰越はよい制度である。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
36	2	2	0	年度繰り越しは良い制度だと思うが,それなら始めに全額もらった方がよい。しかし発表が4/1というのが,次年度の計画が立てられなくて大いに困る。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	4	4	0	もう少し基金化が進めば4になる(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
38	1	1	0	改善したとはいえ,まだ煩雑である。基金化して複数年度にわたって弾力的に使えるようにすべきである(特に厚労科研)。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
39	2	2	0	科研費はいいとして他の研究費が硬直的で,さらに研究費ごとに運用が全く異なり混乱を招く。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
40	5	5	0	環境省の推進費と比べるとむしろ使いやすすぎるように感じます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
41	3	2	-1	基金化が遅れている(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
42	3	2	-1	よりスピーディーでフレキシブルな制度を期待する。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
43	3	2	-1	研究費の「前倒し使用」に関しては申込み時期が年2度しかなく,かつ入金が遅い。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

44	2	1	-1	試薬などの消耗品発注ですら手間がかかる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	4	3	-1	縛りが増え,年々使いにくくなっている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	3	2	-1	内定が決まったら,できる限り早くから使えたらありがたい(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	3	2	-1	年度間繰り越しは,意外と手続きが面倒である.その他の会計関係の書類も簡素化し,不必要な間接経費を減らすべきである。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
48	4	3	-1	全ての種目で基金化が進んで欲しいが,大型の予算ではまだ実施されていないため。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	2	1	-1	ほとんど意味の無い用途の調査等が厳しくなり真摯に研究している研究者にとっては非常に迷惑になった。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	2	1	-1	本学では,科学研究費の使用に対して敏感すぎ,様々な拘束(書類作成の付加)があり,JSPSの工夫がまったく活かされていないと感じたため.むしろ,他の外部資金の方が使いやすく,科研費を獲得するメリットを感じない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	6	5	-1	学内基準に合わせての運用に変わって,少し使いづらくなりました(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
52	5	3	-2	研究費の変更による(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
53	5	3	-2	個人的には最先端・次世代の予算から基盤Aへと予算がシフトしたが,基金化されていないので,自由度が少なく使いにくさを感じる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
54	3	1	-2	学振からの科研費であるのに,本学独自のルールで融通がきかない.さらに今年から,年度末にまとめて使用してはいけなくなった.研究者の努力も必要だが,教育業務が少なくなる時期にしか研究に集中できない事情は考慮されない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
55	4	2	-2	総額が不足している(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
56	5	3	-2	やはり使いやすさは改善されていない.諸手続き書類の簡素化が必要。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

Q1-20. 研究費の基金化は、研究開発を効果的・効率的に実施することに役立っていますか。

	2014年度調査																	各年の指数											指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年											
		1	2	3	4	5	6																										
回答者グループ	114	8	35	76	158	277	178	732	7.3	7.2	8.3	7.1	7.2	7.2	7.3	7.3	7.3	0.10	0.04	0.05	-	0.19											
	87	6	29	62	140	246	162	645	7.3	7.2	8.3	7.1	7.2	7.3	7.3	7.4	7.4	0.08	0.08	0.04	-	0.21											
	27	2	6	14	18	31	16	87	6.7	6.9	8.0	6.7	6.9	6.6	6.7	6.7	6.7	0.20	-0.28	0.13	-	0.05											
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-											
性別	100	8	35	69	142	256	153	663	7.2	7.2	8.3	7.0	7.1	7.1	7.2	7.2	7.2	0.07	0.03	0.06	-	0.16											
	14	0	0	7	16	21	25	69	7.9	7.6	8.9	7.4	7.8	7.9	7.9	7.9	7.9	0.33	0.09	0.00	-	0.42											
年齢	30	2	8	12	35	55	45	157	7.4	7.3	8.5	7.0	7.1	7.3	7.4	7.4	7.4	0.14	0.22	0.08	-	0.45											
	51	4	13	27	54	78	66	242	7.2	7.2	8.5	7.2	7.1	7.1	7.2	7.2	7.2	-0.09	-0.08	0.14	-	-0.03											
	25	2	11	30	41	84	47	215	7.1	7.1	8.2	7.1	7.2	7.2	7.1	7.2	7.1	0.16	0.00	-0.11	-	0.05											
	8	0	3	7	28	60	20	118	7.5	7.2	8.1	7.0	7.3	7.3	7.5	7.5	7.5	0.34	0.02	0.15	-	0.51											
所属機関区分	87	6	29	62	140	246	162	645	7.3	7.2	8.3	7.1	7.2	7.3	7.3	7.3	7.3	0.08	0.08	0.04	-	0.21											
(イノベ俯瞰G を含む)	27	2	6	14	18	31	16	87	6.7	6.9	8.0	6.7	6.9	6.6	6.7	6.7	6.7	0.20	-0.28	0.13	-	0.05											
業務内容	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-											
	79	6	20	46	96	156	112	436	7.3	7.2	8.4	7.2	7.2	7.3	7.3	7.3	7.3	0.04	0.06	0.02	-	0.12											
	11	0	4	7	23	38	19	91	7.3	7.2	8.2	7.4	7.6	7.5	7.3	7.3	7.3	0.21	-0.06	-0.20	-	-0.05											
	22	2	10	23	38	81	44	198	7.2	7.2	8.2	6.8	6.9	7.0	7.2	7.2	7.2	0.11	0.10	0.20	-	0.41											
	2	0	1	0	1	2	3	7	7.7	7.9	9.0	7.4	8.3	6.3	7.7	7.7	7.7	0.90	-2.00	1.38	-	0.29											
職位	3	0	1	5	24	42	16	88	7.5	7.2	8.1	7.3	7.6	7.5	7.5	7.5	7.5	0.30	-0.02	-0.01	-	0.26											
	37	4	14	36	52	106	65	277	7.2	7.2	8.3	7.2	7.2	7.1	7.2	7.2	7.2	-0.04	-0.05	0.05	-	-0.05											
	46	2	14	27	56	88	66	253	7.3	7.2	8.4	7.0	7.2	7.3	7.3	7.3	7.3	0.19	0.11	-0.06	-	0.25											
	26	2	6	8	25	40	31	112	7.4	7.3	8.5	6.9	7.0	7.0	7.4	7.4	7.4	0.02	0.07	0.32	-	0.41											
	2	0	0	1	1	1	0	2	7.0	6.7	7.5	4.7	6.0	6.0	7.0	7.0	7.0	1.33	0.00	1.00	-	2.33											
雇用形態	25	1	10	23	59	95	54	242	7.3	7.2	8.2	6.9	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	0.24	0.01	0.12	-	0.37											
	89	7	25	53	99	182	124	490	7.2	7.2	8.4	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	7.2	0.01	0.05	0.02	-	0.08											
大学種別	53	3	17	40	96	174	122	452	7.5	7.3	8.5	7.3	7.4	7.4	7.5	7.5	7.5	0.10	0.04	0.05	-	0.19											
(大学・公的機 関Gを対象)	13	1	3	6	7	20	11	48	7.1	7.0	8.3	7.1	7.0	7.3	7.1	7.1	7.1	-0.09	0.28	-0.14	-	0.06											
	21	2	9	16	37	52	29	145	7.0	6.9	8.1	6.6	6.7	6.9	7.0	7.0	7.0	0.09	0.16	0.10	-	0.34											
大学グループ	10	0	4	6	19	53	42	124	8.0	7.7	8.8	7.8	7.8	7.9	8.0	8.0	8.0	-0.05	0.13	0.08	-	0.16											
	28	1	15	25	41	78	44	204	7.1	7.1	8.2	6.8	6.9	7.0	7.1	7.1	7.1	0.17	0.03	0.09	-	0.29											
(大学・公的機 関Gを対象)	19	3	5	10	38	51	34	141	7.3	7.1	8.3	7.0	7.2	7.3	7.3	7.3	7.3	0.16	0.10	-0.01	-	0.25											
	30	2	5	21	42	64	42	176	7.3	7.3	8.3	7.1	7.1	7.2	7.3	7.3	7.3	0.05	0.09	0.04	-	0.18											
大学部局分野	15	0	3	6	14	33	31	87	7.9	7.7	8.8	8.0	7.9	7.8	7.9	7.9	7.9	-0.12	-0.06	0.06	-	-0.12											
(大学・公的機 関Gを対象)	36	2	13	20	49	75	46	205	7.1	7.1	8.2	7.0	7.0	7.1	7.1	7.1	7.1	0.00	0.14	0.01	-	0.14											
	12	1	3	8	13	26	14	65	7.1	7.1	8.2	6.7	6.9	7.1	7.1	7.1	7.1	0.22	0.23	0.00	-	0.46											
	24	3	10	21	46	73	52	205	7.2	7.2	8.4	6.9	7.0	7.1	7.2	7.2	7.2	0.14	0.09	0.12	-	0.36											
全回答者(属性無回答を含む)	114	8	35	76	158	277	178	732	7.3	7.2	8.3	7.1	7.2	7.2	7.3	7.3	7.3	0.10	0.04	0.05	-	0.19											

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(役立っていない)~6(役立っている))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものの。指数のレンジは0.0ポイント(役立っていない)~10.0ポイント(役立っている)となる。

Q1-20. (意見の変更理由)研究費の基金化は、研究開発を効果的・効率的に実施することに役立っていますか。

前回	2014	差	
1	1	5	4 使ってみると、以外と便利ということが分かった。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2 研究をより良いものとするための研究計画変更が容易になった。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	3	5	2 基金化は見込み以上の効果を上げていると思う。特に長い目で見なければならぬ研究には効用が高い。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
4	3	5	2 繰り越せることを知らずにおりましたが、活用できれば優れた制度であると実感しています。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	4	6	2 実際に複数年度にわたって研究費を使用させていただきました(効果的に使用することができました)。ありがとうございます。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
6	3	5	2 より柔軟に対応できる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	3	2 複数年度にわたって研究費が使用できるような環境になりつつある(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	3	5	2 基金化することで、外国人研究者を招へいしたいときに、滞在時期が調整しやすくなった。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	5	6	1 実際に経験することができた(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	5	6	1 より自由度が増えたことは歓迎するべきだと思います(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1 複数年度にわたり研究費が使用できるようになっているので、多少、研究の効果・効率の向上に寄与していると感じた。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
12	2	3	1 良くなっていると思う。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	4	5	1 研究設備の導入や修理等である程度まとまった研究費が必要になる際に柔軟な対応が可能になる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	5	6	1 非常に意味のある重要なシステムである。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
15	2	3	1 予定通りに計画が進行できなかつた場合、その経費を翌年に使用できる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
16	4	5	1 基金化は、予算の弾力的使用ができ、無駄が減った。一層の充実が必要と思われる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	4	5	1 制度が以前より浸透してきたと感じる。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
18	3	4	1 繰り越し制度が出来たこと(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
19	5	6	1 現在行っている研究課題において基金化によるメリットが活かされている。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	5	6	1 実際繰り越しが簡単で、税金の無駄使いを防ぐ良い方法であると実感した。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	5	6	1 研究計画や研究環境の変化に柔軟に対応でき非常に有効なシステムと考えられます。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
22	3	4	1 年度1ヶ月ほどで使用できるようになったから。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
23	4	5	1 役立っていることを一層とよく認識(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
24	2	3	1 複数年度にわたって研究費が使用できる改革(基金化)に関する周知が行われ、利用されつつあるから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
25	5	6	1 非常に有効的になっています。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	2	3	1 中期計画の最終年は運営費交付金が繰り越しができないので、基金化で繰り越しできる研究費が必要(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
27	4	4	0 制度が浸透してきて、利便性が増した。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	4	4	0 実際に使用していないが、この数年で科研費の自由度が増しているのは実感しています。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	5	5	0 かなり以前よりも改善されている。特に科研費以外の研究費も融通は利くようになった。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
30	6	5	-1 基金化の停滞を危惧している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
31	3	2	-1 基金化された科研費を経験したが、従来と大きな違いは感じなかった。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
32	6	4	-2 全部基金化ではなく一部のみ基金化されているため(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
33	6	4	-2 問題点を認識した(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
34	3	1	-2 手続きが面倒であり、積極的に使おうとは思わない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
35	5	3	-2 あまり機能しているとは思えない。(結局は年度末に使い切るようになる。書類作成が面倒なので)(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	6	4	-2 繰り越し可能にはなつたが、やりにくいのは事実。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
37	5	3	-2 十分に普及しておらず、きわめて限定的。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	6	3	-3 もっと簡単に繰越できるとありがたい。実験は予想の通りに行かないのが普通なので、普通に合わせてほしい。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)

Q1-21. 研究時間を確保するための取り組み(組織マネジメントの工夫、研究支援者の確保など)は充分なされていると思いますか。

	2014年度調査											各年の指数											指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年					
		1	2	3	4	5	6																				
回答者グループ	18	282	297	159	62	24	4	828	2.2	2.4	3.8	2.5	2.4	2.3	2.2	-	-0.09	-0.06	-0.10	-	-0.24						
	18	253	263	124	52	18	4	714	2.1	2.3	3.6	2.3	2.3	2.2	2.1	-	-0.07	-0.07	-0.08	-	-0.21						
	0	29	34	35	10	6	0	114	2.8	3.0	4.4	3.2	3.0	3.0	2.8	-	-0.22	0.00	-0.20	-	-0.42						
性別	15	245	273	147	57	23	3	748	2.3	2.5	3.8	2.5	2.4	2.4	2.3	-	-0.11	-0.05	-0.10	-	-0.26						
	3	37	24	12	5	1	1	80	1.8	1.9	3.3	1.9	2.0	1.8	1.8	-	0.10	-0.18	-0.05	-	-0.13						
年齢	10	67	57	23	17	12	1	177	2.3	2.3	4.0	2.6	2.5	2.4	2.3	-	-0.12	-0.04	-0.08	-	-0.23						
	5	115	105	47	12	6	3	288	1.9	2.1	3.3	2.2	2.0	2.0	1.9	-	-0.15	-0.04	-0.07	-	-0.27						
	3	86	89	47	14	1	0	237	1.9	2.3	3.4	2.2	2.1	2.1	1.9	-	-0.09	-0.08	-0.13	-	-0.30						
	0	14	46	42	19	5	0	126	3.3	3.5	4.7	3.7	3.8	3.6	3.3	-	0.06	-0.17	-0.31	-	-0.42						
所属機関区分	18	253	263	124	52	18	4	714	2.1	2.3	3.6	2.3	2.3	2.2	2.1	-	-0.07	-0.07	-0.08	-	-0.21						
(イノベ俯瞰G を含む)	0	29	34	35	10	6	0	114	2.8	3.0	4.4	3.2	3.0	3.0	2.8	-	-0.22	0.00	-0.20	-	-0.42						
業務内容	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
	14	194	178	74	35	17	3	501	2.1	2.2	3.4	2.3	2.2	2.1	2.1	-	-0.16	-0.07	-0.05	-	-0.28						
	0	10	33	38	18	3	0	102	3.4	3.7	4.8	3.8	3.7	3.7	3.4	-	-0.12	0.03	-0.29	-	-0.37						
	4	76	81	46	9	3	1	216	2.0	2.3	3.5	2.3	2.3	2.2	2.0	-	0.04	-0.12	-0.19	-	-0.27						
	0	2	5	1	0	1	0	9	2.4	2.5	3.3	2.4	2.0	2.8	2.4	-	-0.44	0.75	-0.31	-	0.00						
	0	6	28	36	18	3	0	91	3.6	2.7	3.9	4.0	4.1	4.0	3.6	-	0.10	-0.10	-0.33	-	-0.33						
	4	107	114	62	21	5	1	310	2.1	2.4	3.6	2.3	2.1	2.2	2.1	-	-0.19	0.05	-0.08	-	-0.22						
	8	119	108	41	14	8	1	291	1.8	2.1	3.2	2.1	2.1	1.9	1.8	-	-0.04	-0.19	-0.05	-	-0.28						
	6	48	47	20	8	7	2	132	2.3	1.1	2.3	2.5	2.3	2.4	2.3	-	-0.15	0.06	-0.11	-	-0.20						
	0	2	0	0	1	1	0	4	3.5	0.8	1.7	6.7	7.0	4.7	3.5	-	1.50	-2.33	-1.17	-	-0.00						
	6	71	87	60	30	12	1	261	2.7	2.8	4.4	2.7	2.8	2.8	2.7	-	0.05	0.03	-0.11	-	-0.03						
	12	211	210	99	32	12	3	567	2.0	2.2	3.4	2.3	2.2	2.1	2.0	-	-0.16	-0.07	-0.09	-	-0.32						
	12	170	187	78	41	14	3	493	2.2	2.3	3.6	2.4	2.3	2.2	2.2	-	-0.09	-0.04	-0.07	-	-0.20						
	2	21	22	9	3	4	0	59	2.2	2.3	3.6	2.5	2.4	2.3	2.2	-	-0.04	-0.15	-0.08	-	-0.27						
	4	62	54	37	8	0	1	162	1.9	2.3	3.6	2.2	2.1	2.0	1.9	-	-0.03	-0.14	-0.06	-	-0.24						
	2	53	45	18	9	5	2	132	2.1	1.0	2.1	3.4	2.2	2.2	2.1	-	-0.19	0.03	-0.10	-	-0.27						
	4	76	84	44	17	6	1	228	2.2	2.4	3.8	2.4	2.3	2.2	2.2	-	-0.13	-0.09	0.02	-	-0.19						
	6	52	66	21	10	5	0	154	2.1	2.3	3.3	2.2	2.2	2.1	2.1	-	0.00	-0.08	-0.08	-	-0.17						
	6	72	68	41	16	2	1	200	2.1	2.4	3.7	2.4	2.4	2.3	2.1	-	0.02	-0.10	-0.16	-	-0.24						
	4	33	42	14	3	4	2	98	2.1	2.3	3.3	2.4	2.2	2.2	2.1	-	-0.22	0.08	-0.09	-	-0.23						
	6	86	90	34	17	8	0	235	2.1	2.3	3.3	2.4	2.2	2.1	2.1	-	-0.13	-0.14	-0.03	-	-0.31						
	3	37	24	9	4	0	0	74	1.5	1.7	3.0	1.5	1.5	1.6	1.5	-	0.02	0.06	-0.09	-	0.00						
	5	89	81	36	13	3	2	224	1.9	2.1	3.3	2.2	2.2	2.0	1.9	-	0.02	-0.15	-0.13	-	-0.26						
	18	282	297	159	62	24	4	828	2.2	2.4	3.8	2.5	2.4	2.3	2.2	-	-0.09	-0.06	-0.10	-	-0.24						

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(充分)となる。

Q1-21. (意見の変更理由)研究時間を確保するための取り組み(組織マネジメントの工夫、研究支援者の確保など)は充分なされていると思いますか。

前回	2014	差	
1	1	2	1 URAの定着(大学,第1G,理学,社長・学長等クラス,男性)
2	2	3	1 URA雇用(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	3	1 リサーチアドミニストレーターの実績が高まっています。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	3	1 所属する研究科として、研究時間を確保するための取り組みがわかりやすい形に表れてきている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	3	4	1 事務作業のスリム化や時間雇用者を確保しやすい環境は整えられてきていると感じるから(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
6	3	4	1 URAの配置、Distinguished Professor、Distinguished Researcherの選定、インキュベーション拠点の選定などにより環境整備が図られたため(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1 研究大学強化促進事業によってURAを増員させることができたため。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
8	2	3	1 URAの導入によって研究遂行上の環境改善が期待できる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1 URA(リサーチアドミニストレータ)が設置され機能し始めたため。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1 以前に比べ、徐々にではあるが、報告書や関連の書類の準備が多すぎる傾向が増大している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1 大学改革を支援するプログラムの採択により改善される兆しがあることから。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1 改組に伴う工夫がなされつつある(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1 会議の省力化がおこなわれるようになってきた。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1 URAなどによる科研費申請書ブラッシュアップ支援(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
15	3	4	1 特任助教が増えたおかげで、研究時間は確保しやすくなった。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
16	3	4	1 大学独自のポストドク枠を増加し、研究支援員の配置も増やしました。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
17	1	2	1 徐々にではあるが支援する取り組みが実施されてきたため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	1	2	1 改善の試みは始まっているように感じるため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
19	1	2	1 若手研究者が増えました。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	1	1	0 雑用が依然として多い。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
21	1	1	0 まだまだ大学組織は縦割りの分業制で、全体像をとらえて研究者をサポートする体制ではない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
22	1	1	0 どんどん雑用が増える状況を改善してほしい。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	2	0 准教授になって書類仕事が増え、たとえば出張の度に前後で書類を作らされるのはかなり面倒で煩雑。ハンコもらいに回るなどの余計な時間をITを活用して研究に回したい。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	1	1	0 多忙でなかなか研究時間が確保できない(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	1	1	0 組織マネジメントがどのようにされているか可視化されていない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
26	1	1	0 絶望的な状態。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
27	2	1	-1 6年毎に見直される第③期中期計画・中期目標に関わる膨大な作業(途中の中間評価、及び最終年度の期末評価、そして次期認定)があり、担当者が疲弊しています。日本の大学の研究力・教育力の低下の大きな要因の一つになっています。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	1	-1 管理業務が多く若手の負担になっている(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
29	2	1	-1 まったく不十分。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
30	2	1	-1 ますます忙しくなる傾向は悪化している。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
31	2	1	-1 悪化(マネジメント業務が増えている)と思う(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
32	2	1	-1 会議が多すぎる(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
33	2	1	-1 研究以外の業務に要する時間が昨年より増えたと感じたため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	3	2	-1 むしろ雑用が増えている(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
35	3	2	-1 教育・研究事務の支援者を確保する必要性が高まっている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
36	3	2	-1 大学全体のマネジメント改善の成功・不成功の差が、機関によって広がっていると感じる。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	3	2	-1 研究以外の業務は増える一方(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	2	1	-1 最低である。本気で研究している研究者をバックアップするというよりもさらに余計な仕事を与えて負担を増やしているように見受けられる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	2	1	-1 退職・転職などで欠員ができたにもかかわらず、その配慮もなく、人事を止められている(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
40	4	3	-1 教員数は減少し、一方で、学生教育の負担は増している。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

41	2	1	-1	自分自身で言えば、より悪化した(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	2	1	-1	組織マネジメントに関わる人数,時間が増えたため支援者確保は全く足りていない状態である(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
43	4	3	-1	研究支援者の導入が遅れている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
44	2	1	-1	私立大学においては,講義,学生指導,イベントなどの対応などが自由に使える時間の大半を占め,研究時間を確保するのがより難しくなっている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	2	1	-1	大学の仕事や教育分担が増加し,研究時間を確保することがより一層難しくなった(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
46	2	1	-1	研究費獲得,会計,契約などを支援する課は充実してきているが,民間企業に比べると不足しているのは明らか。ただ,研究時間確保が困難な原因はここではなく,むしろ,「教授の多くが大学レベルの研究・教育資金獲得申請・運営へ駆り出される→学科の委員や研究室運営が手薄になる→手がそこに駆り出される」というロジックだと感じる(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
47	2	1	-1	研究支援者はおろか,事務員も不足していると思います。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
48	3	2	-1	研究の支援は不足している(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
49	5	4	-1	学内の雑務などが特定の教員に偏り,研究時間に割けにくくなってきている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
50	2	1	-1	教員負担が以前に比べ悪化しているように感じる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	2	1	-1	会議が多いです。形式的な文章が多すぎます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
52	2	1	-1	研究本体以外の業務の増大(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
53	2	1	-1	パソコンや会計処理に関するコンプライアンス対応で以前にも増して時間を取られており,組織としてもその対応に四苦八苦してマネジメントの工夫も発揮されていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
54	2	1	-1	ガバナンスの強化に伴う雑用が,研究者の時間を奪っている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
55	2	1	-1	研究資金獲得のための活動に,さらに時間が割かれているため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
56	3	2	-1	コンプライアンスや安全など過剰な対応により,研究時間が削減されている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
57	4	2	-2	職員が僅かに減る中で,学内外の仕事が増え,研究に集中する時間を確保しにくくなっている。研究支援者の配置など人的サポートが必要である。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
58	3	1	-2	教授に昇進して時間が経ち,当該の仕事が増え,支援は殆ど無い。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
59	4	2	-2	組織改編や国際化教育等の急速な展開は,新たな負担を研究者に全員にかけることになっている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
60	4	2	-2	研究以外の義務が増えてきていると思います。特に,准教授になってから感じました。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	4	2	-2	事務的仕事が多くなっている(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
62	5	3	-2	あまりなされていないと感じたから。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	4	2	-2	昨年の回答が問題なようで,研究支援者の確保はそれほど十分とはいえないと思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
64	5	3	-2	給与面で優秀な研究支援者の継続的な確保が困難な状況があった。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
65	4	2	-2	最近,書類が多くなり研究時間の確保が難しくなっている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
66	5	3	-2	研究時間確保の取り組みは行っているが,一部の研究者は外部資金獲得,各種委員会活動等のため,それを超える負担増が見られる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
67	4	2	-2	組織変更が頻繁に行われ,明らかに研究に支障を来している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q1-22. 研究活動を円滑に実施するための業務に従事する専門人材(リサーチアドミニストレータ)の育成・確保は充分なまされていると思いませんか。

	2014年度調査																	各年の指数											指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年											
		1	2	3	4	5	6																										
回答者グループ	37	291	277	127	73	35	6	809	2.3	1.2	2.3	3.8	2.0	2.1	2.2	2.3	-	0.07	0.13	0.06	-	0.26											
	34	251	239	109	63	30	6	698	2.3	1.2	2.4	3.8	1.9	2.0	2.2	2.3	-	0.09	0.13	0.12	-	0.34											
	3	40	38	18	10	5	0	111	2.2	1.2	2.3	3.8	2.5	2.4	2.5	2.2	-	-0.06	0.12	-0.27	-	-0.22											
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-											
性別	34	253	254	114	71	31	6	729	2.3	1.2	2.4	3.9	2.1	2.1	2.3	2.3	-	0.07	0.14	0.06	-	0.27											
	3	38	23	13	2	4	0	80	1.8	0.9	1.8	3.3	1.5	1.7	1.7	1.8	-	0.13	0.05	0.05	-	0.24											
年齢	20	72	39	22	12	0	0	167	2.4	1.0	2.2	4.4	2.1	2.2	2.3	2.4	-	0.12	0.05	0.06	-	0.23											
	11	122	88	42	17	9	4	282	2.0	1.0	2.0	3.4	1.9	1.8	1.9	2.0	-	-0.14	0.16	0.04	-	0.06											
	5	74	104	34	17	4	2	235	2.1	1.3	2.4	3.3	1.8	1.9	2.1	2.1	-	0.11	0.20	0.04	-	0.35											
	1	23	46	29	17	10	0	125	3.1	2.0	3.1	4.8	2.6	3.0	3.1	3.1	-	0.49	0.01	0.06	-	0.57											
所属機関区分	34	251	239	109	63	30	6	698	2.3	1.2	2.4	3.8	1.9	2.0	2.2	2.3	-	0.09	0.13	0.12	-	0.34											
(イノベ俯瞰G を含む)	3	40	38	18	10	5	0	111	2.2	1.2	2.3	3.8	2.5	2.4	2.5	2.2	-	-0.06	0.12	-0.27	-	-0.22											
業務内容	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-											
	28	190	151	80	41	22	3	487	2.2	1.1	2.3	3.8	2.0	2.0	2.1	2.2	-	-0.02	0.10	0.11	-	0.19											
	0	23	36	18	19	6	0	102	3.0	1.8	3.0	5.0	2.6	2.8	3.0	3.0	-	0.25	0.18	-0.01	-	0.41											
	8	76	86	28	13	6	3	212	2.1	1.2	2.2	3.3	1.8	2.0	2.1	2.1	-	0.18	0.11	-0.01	-	0.28											
	1	2	4	1	0	1	0	8	2.5	1.7	2.5	3.3	2.0	1.6	3.7	2.5	-	-0.40	2.07	-1.17	-	0.50											
職位	0	19	30	20	14	8	0	91	3.2	1.9	3.1	4.9	2.6	3.2	3.2	3.2	-	0.61	-0.04	-0.04	-	0.53											
	6	94	133	44	27	6	4	308	2.2	1.4	2.4	3.5	1.8	1.8	2.1	2.2	-	0.01	0.25	0.15	-	0.41											
	18	126	84	44	16	10	1	281	1.9	0.9	2.0	3.4	1.9	1.8	2.0	1.9	-	-0.08	0.12	-0.07	-	-0.04											
	12	49	30	19	16	11	1	126	2.6	1.1	2.4	4.7	2.2	2.3	2.4	2.6	-	0.13	0.10	0.24	-	0.47											
	1	3	0	0	0	0	0	3	0.0	0.4	0.8	1.3	1.0	0.0	0.0	0.0	-	-1.00	0.00	0.00	-	-1.00											
雇用形態	7	77	82	53	29	17	2	260	2.7	1.4	2.7	4.5	2.2	2.4	2.6	2.7	-	0.26	0.21	0.08	-	0.56											
	30	214	195	74	44	18	4	549	2.1	1.1	2.2	3.4	1.9	1.9	2.0	2.1	-	-0.02	0.11	0.05	-	0.13											
大学種別	24	165	164	74	52	23	3	481	2.4	1.2	2.4	4.0	1.9	2.1	2.2	2.4	-	0.17	0.14	0.19	-	0.50											
(大学・公的機 関Gを対象)	3	26	19	7	2	4	0	58	1.9	0.9	1.9	3.2	1.7	1.8	1.9	1.9	-	0.06	0.10	0.01	-	0.16											
	7	60	56	28	9	3	3	159	2.1	1.1	2.2	3.5	2.2	2.0	2.1	2.1	-	-0.13	0.09	-0.03	-	-0.07											
	2	47	42	17	15	8	3	132	2.5	1.2	2.4	4.3	2.1	2.4	2.4	2.5	-	0.29	0.00	0.15	-	0.45											
大学グループ	11	78	75	42	18	8	0	221	2.2	1.2	2.4	3.8	1.8	1.9	2.0	2.2	-	0.06	0.13	0.21	-	0.40											
(大学・公的機 関Gを対象)	12	51	48	23	17	9	0	148	2.4	1.2	2.5	4.2	1.9	2.1	2.4	2.4	-	0.28	0.26	0.04	-	0.58											
	9	75	74	27	13	5	3	197	2.1	1.1	2.2	3.3	2.0	1.9	2.0	2.1	-	-0.13	0.10	0.06	-	0.03											
	6	36	32	13	7	7	1	96	2.3	1.1	2.3	3.8	1.6	1.8	2.1	2.3	-	0.21	0.31	0.21	-	0.73											
大学部局分野	17	83	74	35	24	6	2	224	2.2	1.1	2.3	3.9	2.1	2.2	2.2	2.2	-	0.06	0.02	0.02	-	0.10											
(大学・公的機 関Gを対象)	4	33	22	10	5	3	0	73	1.9	0.9	1.9	3.3	1.7	1.6	1.7	1.9	-	-0.10	0.09	0.17	-	0.16											
	6	85	80	34	13	8	3	223	2.1	1.1	2.2	3.4	1.7	1.8	2.0	2.1	-	0.06	0.21	0.09	-	0.35											
	37	291	277	127	73	35	6	809	2.3	1.2	2.3	3.8	2.0	2.1	2.2	2.3	-	0.07	0.13	0.06	-	0.26											

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(充分)となる。

Q1-22. (意見の変更理由)研究活動を円滑に実施するための業務に従事する専門人材(リサーチアドミニストレータ)の育成・確保は充分なされていると思いますか。

前回	2014	差	
1	2	4	2 RAの活躍(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2 URA室が設置され,科研費の申請支援等が行われている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	3	2 研究費申請などでは,だんだんと機能してきたように感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	1	3	2 研究支援体制の拡充(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
5	1	3	2 リサーチアドミニストレータの存在と業務内容を初めて知りました。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
6	1	3	2 学内に専門職員数人が配置された(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
7	1	3	2 リサーチアドミニストレータが配置された。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
8	2	4	2 補助金と自己資金によりURAを10名採用し,育成プランも作成中です。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
9	2	4	2 組織が確立され,人数が増えたので対応は早くして頂けるようになった(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
10	2	4	2 所属機関で,事務に専門部門が新設され,軌道に乗ってきたため。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
11	2	4	2 2014年度からリサーチ・アドミニストレータ制の導入や有期雇用制の見直しをした(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
12	1	2	1 URAの定着化(大学,第1G,理学,社長・学長等クラス,男性)
13	3	4	1 十分ではないが,改善の傾向にある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1 学内でURAが増えてきているが,まだまだ認知度は低いようである。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	3	1 RAの設置等大学で対策が進んできているが,大学全体としてでなく,各部局の小さな枠組みの中でのRAがもう少し機能すべきだろう。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
16	4	5	1 ○大ではOBによる申請書へのコメントが頂ける制度や,申請書の研究アドミニストレータによるチェックなど,体制が年々進化している。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
17	1	2	1 増員しつつあるため(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
18	1	2	1 研究支援機構を立ち上げ,URAを募集する予定である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
19	4	5	1 リサーチアドミニストレータを新たに6人雇用し,申請支援,国際広報支援の拡大に貢献している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
20	1	2	1 URAが少し増えた。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1 徐々に整備されつつあるが,依然,不十分。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1 本年度からURAが着任したから。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
23	1	2	1 URAができて情報提供は多くなった。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
24	3	4	1 本学が研究力強化大学に採択されたことで,URAの人件費が措置されたため,若干ではあるが,環境は改善されている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	1	2	1 リサーチアドミニストレータの活用を開始(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1 所属大学が研究大学強化促進事業に採択されたため,リサーチアドミニストレータ採用が可能となった。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1 大学改革を支援するプログラムの採択により改善される兆しがあることから。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1 リサーチアドミニストレータが雇用された。ただし,十分に機能しているとは言えない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
29	3	4	1 URAの検討を進めているため(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
30	3	4	1 向上傾向にあり,今後さらに充足,拡大が必要(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
31	4	5	1 本学URAは科研費申請書のチェック業務等具体的な活動が見えてきた。さらなる活躍が期待される。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
32	2	3	1 ○○大学に設置されたURAは優秀(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	1	2	1 近年,大学の努力が感じられる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	3	4	1 リサーチアドミニストレータ機能の充実が実感できる(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
35	3	4	1 RU22への採択等で充実してきたように思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	3	4	1 充実の取組を始めた(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
37	3	4	1 センターを設置し,人員を配置した。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
38	1	2	1 専用人材を確保するだけの余裕は私立大学には厳しいものがある。但し,国立大学で確保されている(と努力している)専用人材の力量についても疑問がある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
39	1	2	1 平成26年4月から,本学にリサーチアドミニストレータが初めて導入された。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
40	2	3	1 少しずつ取り組みが始まっている。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)

41	2	3	1	公募情報の提供や申請書作成支援がやや充実した。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	4	5	1	研究力強化支援事業に採択され,URA等の支援職員を雇用することが可能になり,改善された。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
43	3	4	1	研究費情報の提供は良くなされており,その後のフォロー体制もかなりできていると思う。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
44	1	2	1	URAを組織化する大学・研究機関が増加(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
45	1	2	1	退職した研究者がシニアスタッフとして研究支援にまわるケースが増えた。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	1	1	0	URAに関しては,教員人件費運用を考える限り,その職種を保障するものではない。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
47	1	1	0	育成に手間がかかり,また人員確保のための人件費を教員もしくは事務職員をへらして行うためには,抜本的事務改革を行う必要がある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
48	1	1	0	短期的な有期契約職員だけでなく,パーマネントの正規職員の中でも,リサーチアドミニストレーターとして配属できるような制度を設けて,縦割りの事務組織を変える方が良いと思う。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
49	3	3	0	URAの資質を見極めた採用と採用後の実践教育が課題である。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
50	2	2	0	そのような人材がいるが,絶対数が不足している(1-2人/機関)。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
51	1	1	0	RAの充実については全く議論にも挙がっていない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
52	2	2	0	リサーチアドミニストレータに相当する人材はいない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
53	2	2	0	必要性は理解されてきたが,人材がいらない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
54	3	2	-1	検討を続けていますが,適任者を探すのが困難な状況です。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
55	2	1	-1	人は増えているが役に立っていない(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	3	2	-1	いまだに自分の所属部局にはリサーチアドミニストレータが配置されていない。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
57	2	1	-1	教授に昇進して時間が経ち,当該の仕事が増えても,支援は殆ど無い。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	申請書を書かなければならない法律や倫理規定が増加しているにも関わらず,自身で全て対応しなければならず,研究だけをするという状況にはありません。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
59	4	3	-1	専門人材の導入の恩恵をうけていない。博士後期課程進学者のキャリアパスの一つとしても,今後さらに充実させるべきであろう。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
60	2	1	-1	結局,実質的に役に立っていない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	5	4	-1	専門人材の減少による。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
62	3	2	-1	URAが設置されて約2年になり,大学全体の研究戦略・運営に重要な職として定着しつつある。さらに定員を増やす計画がある大学には支援をする必要がある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
63	3	2	-1	自身の所属する研究科にURAが配置されたが,十分な数ではなく,私自身はその恩恵にあずかっていない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
64	3	2	-1	設置されたが存在感に乏しい。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
65	3	2	-1	リサーチアドミニストレータの数が少なく,さらなる支援が必要である。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
66	2	1	-1	国立大学に関して,秘書の雇用も研究費から捻出する必要がある点(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	3	2	-1	整備人数に応じた成果(貢献)が目に見えてこない。やる人とやらない人の差が大きく,優秀人材の厳選が必要だと考える。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	3	2	-1	まだリサーチアドミニストレータが何をすべきか固まっていらないように感じる。模索中の制度。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
69	3	2	-1	大学教員との連携をいかに構築するか,リサーチアドミニストレータの地位,能力をいかに向上するかが大きな課題。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
70	2	1	-1	本学にリサーチアドミニストレータがおらず,かなり不十分な状況といえる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
71	4	3	-1	入れ替わりが激しく十分とはいえなかった。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
72	2	1	-1	特定の戦略的研究課題等についての支援体制が向上する反面,研究の広がりや高度な専門性を探究する領域での支援体制が損なわれる傾向が顕在化している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
73	2	1	-1	認知が低いし,育成もされていない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
74	2	1	-1	たまたま一時的なもの信じたいが,財政上の制約から数少ない既存専門人材への罅寄せが厳しくなり,文字通り壊れたり転職したりし,更に厳しくなるという悪循環が生じた。管理職が自分で何とかしないと進みにくくなり,本来業務にも支障が出始めたため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	2	1	-1	異動によりリサーチアドミニストレータの不在をより顕著に感じるようになったため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	3	2	-1	本学では研究者自ら行う必要があり,その業務が多い(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
77	2	1	-1	最近研究業務以外の雑務が増えているため。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
78	3	2	-1	研究以外に割く時間がおおくなっている。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
79	3	1	-2	人員が居ない(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
80	3	1	-2	学外研究資金に十分知識のあるアドミニストレーターが現状一人しかいない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	5	3	-2	業務が増加したせいとか,円滑なサポートでない局面が増え,解消するための人員は増加していない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

82	5	3	-2	現在の研究機関は、リサーチアドミニストレータの確保が充分ではない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
83	5	2	-3	研究が進捗し、実用化フェーズの入り口に入っているが、法的問題やいわゆる「営業」等で十分に活躍できる人材がいないと感じている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)

Q1-23. 大学や公的研究機関において、研究開発に集中できる環境を構築するために、今後どのような取り組みが必要ですか。ご意見をご自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題を踏まえた記述をお願いします。

- ・研究費を獲得した場合、その分だけ研究の時間を確保できるように、研究費とサバティカル、研究サポート体制の強化等とをより強く連動させる。
・事務関係業務の効率化。人文系に特化して言えば、短期集中よりも、持続的な研究環境を整備することが望ましい。
・リサーチアドミニストレータを大幅に増やしたり事務員を増やすことで、教員の支援体制を拡充することであるが、限られた資源の中で行うには教員を減らしてより厳しい選抜を行うことが必要かもしれない。
・研究・教育以外の仕事にとられる時間を減らすべき。教育と事務の役割分担を根本的に変更し、事務で出来ることは事務で行うことが必要。また書類手続きの簡素化も必要。
・URAなどをより拡充して行く必要がある。また研究費の多寡にかかわらず、代表者が経費の適正な執行に費やしている時間・労力はかなりものなので、その専門的な支援態勢や分業についても整備が必要。
・研究支援やマネジメントをする人材を非常勤、有期職員でまかなうことは極めて難しい。常勤の職員として長期的な視点で育成する必要があり、常勤ポストの不足が極めて深刻。
・教員の研究時間が確保できるよう、業務を担当する支援職員を増やす。
・業務の見える化を行い、分業を徹底する。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 1 来ることは事務で行うことが必要。また書類手続きの簡素化も必要。
2 人件費が減少する中でリサーチアドミニストレータを手当てすることは結局研究者の数をさらに減らすことにつながる。またリサーチアドミニストレータのキャリアパスの設計も必要だがこれからである。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 3 アドミの専門職を入れて、そのような仕事から解放されること。学生とのしっかりした交流の時間を確保できる状況を作ることなど(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 4 会議を減らすことが急務である。複雑化しているいろいろなシステムを簡素化すべきである。不祥事が起きるたびに、それを起こさせないような仕組みを考えるが、時間と手間がかかるようになるだけである。全体の効率を考えると、不祥事が起こることはやむを得ないと考え、起こした人をたんとと罰するだけで、システムは複雑にしないという割り切りがどこかで必要になると思う。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 5 研究者と事務の間を結ぶ人の重要性は認識されてきたが、現状は有期雇用職員である。本来であれば(研究者や事務職員のポストを削ることなく)任期なしのポストが必要である。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 6 アドミニストレーションに係わる業務が多くなり、研究に使える時間が減り続けている。業務の簡素化を促進し、研究環境を改善する必要がある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 7 サポートスタッフを雇用するための基盤的経費の増額が必要。また、研究費等の不正支出防止などの取り組みが強化されるあまり、研究以外の雑事(報告書の作成や予算申請時の些末な作業)が大幅に増加し、研究に使う時間がますます減っている。また、予算の使い方の固定化が進み、自由な発想の元に研究を臨機応変に行うことが難しくなっている現状を変える必要がある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 8 教員の研究時間を米国並みにするには、優秀な支援者(URA)の確保が必要である。それには支援者を雇用する財源が必要である。それには、外部資金の間接経費比率を上げる必要がある。50%以上とすべきであろう。それには獲得資金総額を増やす必要がある。それには、社会のニーズを教員が強く意識し、産学連携を活発化する必要がある。教員が産業界の課題の本質を理解し、さらにその解決法を博士論文にまで普遍化する努力が必要である。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 9 リサーチアドミニストレータの制度は、目的自体は必要なものと思うが、実態はその職に最適の人材を確保して運用されているとは思えない。事務系の研究協力掛の担当者が、少々研究や教育経験を持っているだけという実態が多く、研究の実施に際して必要な人事、予算管理、経理、報告書作成などを、自ら立案・遂行できるだけの能力が備わっていない場合もある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 10 常勤の教職員は研究だけに集中すべきではないと思うが、無駄なこと・教員が自ら行う必要性が低いことが多い。例えば、先端的研究に打ち込む必要のある時期の(主に若手)研究者には、その他の業務を免除するような仕組みが必要である。大学では、研究重点期間(および教育重点期間)を個人のキャリアパスのなかで持てるようにするといった発想が必要でしょう。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 11 テニュアトラック制度の拡充。これにより若手研究者が真に研究に没頭できる(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 12 非正規雇用のパートタイマーがどんどん研究補助を行えるようにしてほしい。従来は学生が担ってきたはずのお手伝い的な仕事も、安心して任せられるような状況になくなりつつある。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 13 常勤ポストの増加と潤沢な基盤的研究経費(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 14 URAとして採用されている人員が顕著に増えたが、実際どれだけサポートして頂き機能しているかについてはまだ疑問が残っています。雇用される人材のそれぞれが得意とするものが何なのか見えず、就職にあふれた研究者の受け皿のような面も感じます。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 15 経費の私的流用や科学倫理について防止は必要であるが、当たり前のことを書いたガイドラインや署名書類をどんどん増やしていても、研究に使える時間が削減されるだけで、効果はない。問題が発生した時に、形式的な対応は避けるべき。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 16 事務手続きを全般をもっとシンプルにする(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 17 マネジメント業務専門の人材を確保できれば、日本の研究環境は格段に向上すると思います。優秀な研究マネジメントの人材は、おそらく、研究者の新たなパーマナントポジションでもあり得るので、若手研究者のキャリアパスとしても有効です。しかし、人件費が発生する案ですので、どのように実現していくかは、非常に難しい問題です。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 18 英国の大学に存在するような、国際会議、市民セミナーなどの運営に関する一切を取り扱う部署の設立が望まれる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 19 リサーチアドミニストレータを導入する試みは評価できるが、依然として有期雇用扱いであり、上記の博士取得者のキャリアとしても、今のところ魅力的なものであるとは言えない状況にある。各研究機関の自助努力も含め、安定的かつプロモーションや移籍の有り得る職として確立させることが望まれる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 20 大学や部局の評価において、外部資金の確保を要求させないのが一番です。研究のためというより、評価を意識した本末転倒な理由で各省市の外部資金を獲りに行く例が非常に多いように思います。申請書を作成するために疲弊し、本来の研究活動が疎かになっています。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 21 技術職員を増やして、若手教員への管理業務を減らす。研究のための旅の予算を増やす。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 22 大学として確かにリサーチアドミニストレータの制度は導入されつつあるが、シンボリックなものであり、日常の研究業務に生かされているとは到底言いがたい。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- このアンケートには意味があると考え、協力していますが、中には、アンケートのためのアンケートの類いのものがあり、意見が何も活かされていない不適切なアンケートも多いです。研究時間を確保するためには、国が目先の結果に右往左往するのではなく、長期的な視野を持った支援を求えていただきたいと考えます。私は、運営交付金を大幅に増加させ、多くの研究者が、定常的に研究に専念できる環境を作ることが重要と考えます。バラマキは厳に慎むべきとの考えは正論ですが、広く均等に予算配分する基礎の部分と、ある程度傾斜配分する二階建てにするのが良いと考えています。億を超える巨額の研究費を一部の強いグループに配分するより、500万円を地方で優れた研究を推進している20のグループに配分した方が、結果的に日本の将来にプラスになると考えます。基盤的研究費の確保により、地方も含めて、素晴らしい成果が産まれる確率は高まると考えます。短期的な成果を求めると、かえって研究に集中できない状況が産まれています。外部資金獲得の準備作業に追われる教員は多く、加えて、肥大する事務作業、評価のための評価のような作業等々、研究者の時間を奪う要素を減らすことが第1です。また、教員の任期制も善し悪しで、例えば、3年、5年任期などというのは論外で、メンタルな面で、研究に集中できない状況を自ら産み出しているような皮肉な状況にあるようです。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 23 教授、准教授の教務ノルマが増え、本務である研究開発に支障をきたしてきていると感じる。特に、新しいカリキュラムや、教育プログラムを考える作業は、重要であると認識しているが、必ずしも研究者である教授、准教授が適任である仕事であるとはいえない。教育プログラムやカリキュラム編成などに関する専門人材が不足していると感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 24 諸雑務の軽減。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 25 競争的資金の割合が増える一方で、日本の研究競争力が徐々に落ちている原因をしっかりと究明する必要がある。相互に研究成果を評価しあう文化が未成熟な状態で、競争的資金の割合を過度に増やしたために、明らかにバランスを欠いた研究費の配分が見受けられる。過去の成果を過大に評価したり、親しい研究仲間を優先し、現状の研究能力に見合わない多額の研究費が特定のグループに配分され、有効に研究費が活用されていない例を知っている。このような例は複数存在しうると予測する。日本人の文化・思想に即した研究費の配分方法を見直す時期ではないか？(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 26 大学事務と研究者との意識の乖離がある。博士号取得者のキャリアパスとしてプログラマナーのような職種を拡大すべき。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 27 額よりも長期かつ自由度の高い研究費が必要(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 28 出張や物品購入にかかる教員や研究者の事務仕事等、研究開発にあまり関係のない仕事の削減。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 29 大学事務手続きの煩雑化を解消することが好ましい。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 30 スタッフの数だと思います。事務支援者がいれば、かなり自分の時間は取れますし、研究支援者がいれば研究開発にかなり集中できます。ただし、そのための予算を自分で取れなければ成り立ちません。仕方がないことだと思いますが・・・。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 31 テクニカルサポートスタッフを充実させる。雑務を減らせるような、事務との連携体制にする。問題学生が研究室にこれ以上配属されないようにする。成績が悪い学生を、無理やり研究室に配属して卒業させるのは、もう限界ではないだろうか？(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 32 助教であります。装置の修理・メンテ以外で実験室に行くことが少ない。雑用と無駄な指示が多すぎる。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 33 研究・教育以外に割かなければならない時間が多すぎるため、ある程度、研究・教育に時間を割けるような体制を整えるべきである。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 34 競争的資金を確保するために申請書を作成することが増えたのは仕方がない。それによって、色々と頭を捻って、アイデアが出てきたり、共同研究が進むこともある。しかし、問題なのは、採択先が事前の根回し、陳情でほぼ決まっているプロジェクトまで、e-Radで、さも自由公募かのように掲示することである。役所としては、倍率を高騰させて、こんなに注目度の高い、重要なプロジェクトなのだアピールして、さらに予算取りに使うのかしらないが、何も知らずに申請書を書かされる研究者としては、時間の無駄である。根回して予算取りするのがダメと言っているのではない。しかし、そういうプロジェクトの公募は、e-Radを使わず、郵送のみの受付にして、他の研究者が巻き込まれないようにして頂きたい。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 35 問9の回答内容と同様、長期雇用可能な事務職員の増員が不可欠であると考えています。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 36 入試業務や大学内の委員で必ずしも教員がしなくてもよいものについては、積極的に専門の職員を採用することが重要だと思います。教員が、教育と研究以外に割いている時間が多すぎます。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 37 研究・教育において教員以外でも可能な業務(事務作業、雑務を含む)の多くが教員により担われており、これを実施する専門的な事務職員あるいは教員と事務職員の間での存在による積極的な教育・研究支援が必要と考える。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 38 URA職種の確立。URAに関しては、教員人件費流用を続ける限り、職が保障されないので、運用制度として確立しない。キャリアパス制度も確立しない。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 39 各研究室にラボマネージャーを配置すべきと考える。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 40 基本的な人材を増やす必要がある。概算要求等も、教育が主体のものにシフトしてきており、研究プロジェクト枠が少なく、また予算も少なくなってきたように感じる。不安定な外部資金だけでなく、比較安定で長期的な視野で研究できる環境整備が必要であろう。しかしながら予算化も限度があるので、多様化した分野構成をシンプルにし、少ない分野で分野あたりの人数をふやすことで、効率化がなされるものと考えられる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 41 大学本部、各部局でリサーチアドミニストレータの充実が必要。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 42 リサーチアドミニストレータの早期の導入。そのための、長期的な計画と財政的支援が肝要。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 43 研究費不正を行う人間がいたことは誠に遺憾であるがこの手続きの煩雑さは異様。研究時間が大幅にとられる。たとえばCRESTの申請でもどうして5年先の研究費計画まで書く必要があるのか、明確に予測できるとしたらデータのねつ造者だけだと考える。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 44 独法化以降、全国の大学から発表される論文数は明らかに減少した。以前には考えられない程の多数の委員会への出席、書類の作成が必要になり、研究に費やされる時間が減少してしまっ。しかし、今更、独法化を元に戻す事は出来ないであろう。それならば、大学教員の数を増やして、研究以外で増えた仕事をより多くの人間で分担し合うか方策は無いと思う。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 45 実質的な連携大学院の充実やクロスアポイントメントによる産学官からの人材登用など、より高度で専門性が高く、密な研究教育ができる環境・組織作りに加え、長い目でみた文化の育成の観点もふまえ、基盤経費の充実が不可欠。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 46 基盤的経費が慢性的に不足しているため、競争的外部資金の獲得のためにかなり時間がとられるのが現状である。基盤的経費を皆に手厚くする必要はないが、競争的外部資金の研究期間を長くしたり、研究費の使い勝手を良くするなど、落ち着いて研究に集中できる工夫が必要だと思います。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 47 研究活動を円滑に実施するための業務に従事する専門人材の安定的な確保(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 49 病院運営や研究室運営にかかわる調査、各種報告書の提出義務が多く、研究時間を大きく圧迫している。このような業務を専門で担当するアドミニストレーターを各研究室に配置して欲しい。(大学、第1G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 50 予算、これに尽きる(大学、第1G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 51 自己評価や報告書などの事務手続きをもっと簡素化する。大学においては、研究と教育の分離についても議論すべきではないか。(大学、第1G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 52 機器分析室など、教員ではなく専任のスタッフが維持することが望ましい。装置の故障などで研究室スタッフの時間がとられるのは、研究への集中を妨げます。(大学、第1G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 53 当該部署における必要性が乏しい書類をもう少し簡便化する取り組みが必要。(大学、第1G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 54 大学教員には様々な事務仕事が要求される。大学全体として、あるいは日本全体として、そのような事務仕事を行うものを別途雇用すべきと思う。(大学、第1G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 55 研究者がマネージメントを行うのは、時間的にも職种的にも難しいのだが、現状では研究者が行わざるを得ない状況にある。このため立場が上になるほど、研究以外のことに時間を取られるケースが多いと思う。事務は体裁を整えることのみを考えており、内情を理解した補助はしてくれないので、やはり専門的知識を持つリサーチアドミニストレーターが必要であると痛切に感じる。(大学、第1G、保健、研究員・助教クラス、女性)
- 56 大学改革とくに教育組織改革や教員の国際化を誘導する急速な機能強化は、研究時間を大きく削減し、また、コンプライアンスや説明責任、アウトリーチ活動の促進等は、物理的な時間を大きく削っている。これらと研究の時間的なバランスをとることが最も重要である。また、URAを研究者の時間の確保のための支援的な活用は、URA自体の機能の劣化であり、大学の機能強化を図るためには、研究者とイコールパートナーとなる研究推進者として事務改革を進めていく必要がある。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 57 教員でも研究と教育に特化(アドミニストレーションなどは免除)したポストを作るとよい。学内サバティカルなどとして工夫する。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 58 研究室経理事務の部局事務からの支援体制の抜本的充実が必要である。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 59 運営費交付金、科研費の削減を止める必要がある。研究の初期段階を支えるこれらの基盤的経費を削ると、真のイノベーションなど生まれない。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 60 研究マネージメント職やサポート職の増強。研究者身分の安定化。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 61 教員が教育研究に専念できるように、専門事務職員の能力向上に関する取組(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 62 会計処理負担の関係で、科研費の基金化後退の報道がある。真偽のほどは定かではないが、基金化は研究費の効率的使用にかかせないものであるから今後も継続していただきたい。このような数年で方針が変わることのないよう、短・中・長期の施策を分類するなど行政の差配を期待する。間接経費の増加も必要である。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 63 個々の研究は他の業務の余剰時間に行うという従来の慣習から脱却し、個人研究の効率を重要視出来るように意識改革が必要。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 64 競争的資金ごとに、全て担当部署が変わるような状況は改善すべき。出来るだけ少ない人数で全体像を事務部門が把握し、また研究者がリサーチアドミニストレーターと研究マネージメントに関して一体となって動ける状況を作れば、より短期間で研究成果を世界に還元して行くことが出来る。科学技術を実用化したいのであれば、日本の基礎研究者を大事にしながらも、マネジメント能力を要求するのではなく、サポートできる構造にするべきと思う。またそれを実用化するベンチャーの活性化はさらに難しい課題であるが、チャレンジする人を応援することが出来る風土を日本にも作って行くべきと思う。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 65 エフォートによる間接業務従事時間のより厳格な管理(十分な研究開発時間の確保)。会議・打合せ等の削減、遠隔対応の充実。(大学、第2G、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 66 管理・運営業務が年々増加しているため、その業務を担当できる非常勤職員の雇用を拡大すべきである。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 67 人參を教員の前にぶら下げるような施策が多く、それが教員の時間の浪費につながっている。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 68 理工系では研究者scientist・技術者engineer・技能者technicianの連携(SET)が不可欠です。また、研究者・URA・事務職員の協働体制の構築も有効です。その場合、URAの役割が重要で、URAの実践を通じた教育が不可欠です。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 69 RAよりも優秀なテクニシャンの雇用を優先すべき。予算管理、書類作成などは現状の事務方でもやっつけている。それよりも学生実験用の試薬の調製やネズミの餌やり、床敷き換えなど、博士をもった研究者がするような仕事でない雑用が多すぎる。また研究上でもルーチンワークはテクニシャンに任せるようにすれば、研究活動そのものも随分効率的に進められる。政策立案の要路にある方々は、是非ともアメリカの研究現場を視察して、日本の大学の現状とよく見比べてもらいたい。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 70 システムの効率化を目指す。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 71 大学や公的研究機関において、研究開発に集中できる環境を構築するために、研究者自身が獲得しないで使える予算が全くない。当方(助教(33歳))の場合、外部資金以外で配分される予算は15万円である。それ以外は、自前で資金調達が必要であり、本来基礎研究に費やすべき時間と労力が、資金獲得のための労力として使用せざるを得ない。これでは、その場しのぎの研究ばかりになってしまい、長期的な視野に立った良い研究が進まない。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 72 事務の「横のつながり」を強化してほしい。担当者が数年で代わり、そのたびにシステム(手続き・できること・できないこと)が変わるため。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 73 研究活動に関する様々な規定の適用について、近年は厳密化の方向にあり、安全管理やコンプライアンス関係の書類作成にかかる時間が大幅に増大している。このために研究に専念できる時間が圧迫されている。このあたりの時間を低減させるためにも、書類作成の廃止や簡素化、どんぶり勘定化などを検討してほしい。(具体的には、化学薬品、高圧ガス、放射線管理、個人情報管理、輸出入貿易管理(これには研究発表なども含まれる)等、多くの事項について書類提出や許可申請を求められるようになっていきます。)(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 74 大学は、公的研究機関とは違い、教育機関でありますので、「研究開発に集中する」という発想そのものが間違っています。(大学、第2G、理学、その他、男性)
- 75 科研費の基金化を一層進めるとともに、繰り越し手続きの簡易化。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 76 研究の時間を確保するために、支援スタッフを増やすことが重要。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 77 意味のない改革をやめる！(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 78 会議の数、時間の縮小、各種委員会の種類の縮小。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)

- 79 研究と組織マネージメントが混在しており、とくにその割合はマネージメントに偏る傾向がある。特に評価等に関わる時間と労力は膨大であり、その数も様々な種類があることから増えている。一方で、評価後のフィードバックは少なく、評価結果をその後の活動に生かし切れていない。諸般の組織マネージメント業務のスリム化を望む。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 80 学部全体の科研費間接経費の一部をリサーチアドミニストラータなどの予算に使えたら良いのだが、学内でコンセンサスが得られていない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 81 研究業務については、RAの雇用など比較的充実した支援があるが、教育面ではまだまだ貧弱。例えば定型的な試験の採点を代行するアシスタントの雇用など、あれば良いと思う。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 82 運営に関わる会議が多すぎる。会議は1/3以下に減らすべき。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 83 研究時間を確保する試みは殆ど機能していないといっても過言ではない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 84 教員負担が多すぎる。仕事が集中する教員は限られていて、それに対するインセンティブもないので、「やるだけ損」という感が否めない。教員全体の意識改革がどの大学も必須であると感じる。学生にいきいきした姿を見せて一緒に研究することで楽しさが伝わる。その時間すら許されない。休みなく夜中まで毎日仕事をして終わらないことがよくあり、これでは体を壊す若手が増えるのも無理はないと感じる。責任ある立場の人はその責任を全うし、やるべき仕事をきちんとするという当たり前のことを徹底すれば改善はされるが、先導する管理職の多くが自分以上の負担を下立場に負わせるので、それは避けねばならない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 85 文部科学省は財務省からの予算獲得のために新しい枠組みなどを導入しようとするが、そのために研究者が研究以外に使用する時間が増加する傾向にある。すなわち現状と同程度の研究経費を確保してもそれ以上に研究以外の業務の比率が増加し、結果的に国の研究力が下がっていく傾向にあると感じる。国の研究力の低下は資源のない日本では産業の衰退につながる。基盤的研究経費の拡充が非常に重要であり、研究以外の業務を増やすことなく増額することが、国の研究力を底上げし、日本の産業を活性化するというのを財務省の役人が理解することが必要と考える。最終的には税収増につながることで、積極的に投資をすべきと考える。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 86 教員の役割として、教育があるのは当たり前であるが、教育と研究をどう両立するかについては、明確なガイドラインはない。つまり、個人の裁量であるとも言える。しかしながら、教員でなくてもこなせる仕事は多い。申請書や報告書等の書類作成や装置維持などの業務について、支援してくれる制度があれば、研究をさらに進めることができるはずである。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 87 事務員を増やす。これに尽きる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 88 スタッフ数が足りない過ぎる。特に、研究広報活動をサポートするスタッフは組織の中で皆無であり、研究者任せである。多様な学生が入学してくる私学では教育の努力が高く、研究室学生の質にも幅がある。校務も多く、講座制でないため、一人何役もこなす必要があり、国公立など研究指向大学と比較し研究に集中できる時間が限られる。所属組織は、研究・教育改革に熱心に取り組んでいるとは思えず、無力さを強く感じる。改革に取り組む大学、組織に対する補助金を充実させ、教育志向大学なのか、研究志向大学なのかを選別するだけでなく、必要に応じて大学の統廃合を実施する時期に来ているのかもしれない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 89 研究者のスケジュールを円滑に行えるシステムの導入および人材の育成、横断型研究のコーディネータなどの育成が必要だと考えます。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 90 RA等を充実させることは可能だが、人件費の少なさやその後の受け入れ体制等が充分でないため、官民一体となった政策が必要でないかと思われる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 91 ヨーロッパのある大学では、講義のみを行う教員(給料は低い)と、研究活動・教育を行う教員(教授)が存在し、過去6年の研究業績によって講義数を減らしてもらいより研究に専念できる仕組みが取られています。後者の教員は講義数が少なく、半年に講義を集中させることで残りの半年を研究活動(それに伴う教育)に専念できる教員も発生しています。学位を取得した研究者もそれぞれに特性があり、教育や研究のどちらかが得意であったりもします。例えば、学位を取得したが、研究活動に向いていなかったという人もいます。そこで、前述のような組織体系を構築することでより適材適所に人員を配置してよりよい大学を目指せると感じています。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 92 無意味な大学改革を積極的に行わない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 93 地方の大学の場合は、大学教員が実際に論文を読み研究をしている時間よりも、学科運営、学会の仕事、各種書類(申請書,会計関連)の作成、授業に費やす時間が長い。必要以上の悪平等を改善する必要があるように感じる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 94 大学研究室の機器、試薬、人員管理のポジションを創出していただきたいと感じます。日本の大学では教員がこれらの仕事にかなりの時間を割いています。全ての研究室というわけではありませんが、米国にはこれらの仕事をサポートするラボテクニシャンと呼ばれるスタッフが配置されている研究室があり、これらの仕事を担当しています。文化の土台が違うことも理解していますが、日本でもこの様なスタッフに対するポジションを作り、研究者以外のスタッフに対しても、手厚くサポートしていくことが、総合的な研究力の向上につながっていくのではないかと感じています。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 95 リサーチアドミニスターのような研究支援組織はあるものの、通常の事務職が勤めることが多く、専門性を欠く上に異動があり、継続的な支援が来ていない。一方で、コーディネータのようなポジションには専門知識を持った方が担当されているようであるが、外部資金獲得や知財関係の際にコメントするのみで、恒常的なサポートとなっていない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 96 大学の事務的処理の効率化を進めることが必要であると考えます。事務で管理されている情報が部署毎に共有されておらず、同じような情報を何度も事務に提出するというような事が多く見られます。大学事務内で、情報の共有を進め、効率化すると、研究開発に集中する時間は必然的に増えて来ると思います。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 97 最近、高校への出前授業や小学生や中学生向けのイベント等が増加している。非常に重要で意義深い事業ではあるが、結局社会の全方向に力を向けなければならないことになり、負担感が大きいと思われる。このあたりの分業が必要と考える。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 98 最近、ウーマンテニュアトラックが流行っているが、やるべき。男女問わず、優秀な人材を選んでいくべき。当機関でも、明らかに、レベルが低い。このままでは、この年代の研究者層のレベルが下がる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 99 問9で書いたように、すでに教育に傾倒しすぎて研究が停滞している教員は量産されつつある。したがって、教員を研究型教員と教育型教員に明確に分けた方が良いと思われる。研究型教員は最先端技術を取り入れ研究および研究室における研究教育に集中する一方で部局などの研究支援にも参画し、教育型教員は基礎的・専門的知識を授業を通じて学生に教育することや入試業務などに集中する仕組みがあれば建設的である。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 100 研究支援のための人員(任期制ではない)確保が急務。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 101 教員数が削減される一方、教員がすべき仕事(アウトリーチ,学内諸業務)が多様化・増加しており、落ち着いて研究に費やせる時間はむしろ減っている。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 102 研究時間の確保という観点から言えば、年々忙しさが増し、よくなっている感覚は全くない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 103 教員や事務員の削減を止めて欲しい。物品購入後の伝票処理は教員がコンピュータに入力することになっており、これがかなり時間を要する。大学によっては教員が入力しなくても良いようであるが、所属の大学では教員が入力している。法人化後に大学内の委員会が増えた。人員の削減は1教員当たりの負担を増やすことになる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 104 研究費、補助金等の申請書類作成支援の人的環境支援の充実(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 105 学部生が研究室に自動的に配属される学部の研究室と違い,研究所では学生の確保が定期的に見込めないで,労働力をカネで確保することになる。バイトでは難しいことは出来ず,かといってポストを雇うだけの額の研究資金制度がない。あつたとしても重鎮が約束通り持っていただけ。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 106 やはり研究には集中したい。論文の執筆が間に合わないのが現状である。学内の調査を減らして欲しい。研究報告書が過剰である。減らす努力をして欲しい。科研費は非常によいシステムだと思う。しかし,心ない一人の研究者によって書類が増えていくのは,研究に集中することと反している。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 107 URAの定員を増やし,大学本部型URAと部局型URAそれぞれの定員を増やす必要がある。これにより,大学教員(研究者)及び事務が中途半端な形でなされていた仕事の充実化が進む。実際,大学全体もしくは部局間で進められるプロジェクトの申請等に対してURAが貢献し,研究者の事務処理が激減した。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 108 校費と教員配置を昔のレベルに近いところまで戻せば,研究プロジェクト等の外部資金獲得に向けての多数の申請(不採択の方が通常多いと思われる)や報告書に追われず,より独創的な研究が生まれる可能性が高い。結局,選択と集中をする部分は,厳選された,かつ全国的な(世界的な)インパクトのあるものだけで良いと思う。校費で通常規模の研究室の運営ができる状態に無ければ,チャレンジする研究を行う余裕(遊ぶ?)は難しいであろう。単に昔のスタイルに戻せば良いと言っている訳ではなく,評価システムは必要であるが,シンプルな基準(論文数など)を満たせば自動的に校費が保証されるようにしておいて,基準が満たせないときには丁寧な外部評価を導入することが良いと思う。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 109 部局長の職にあるものは運営業務に多大な時間を取られ,まともに教育,研究を進めることができない。このような負担を軽減するためにリサーチアドミニストレータの配置が望まれる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 110 競争的資金/大型グラントとして配分される研究の中には,「流行であるから」という理由であつたり,研究費のための研究,論文のための研究が多すぎると思われる。基盤的経費をある程度維持することが,真に挑戦的であつたり独創的な研究を助けると思われる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 111 組織的な教育・研究グラントへの申請書の十分な作成能力を有するリサーチアドミニストレータの育成と確保(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 112 基盤的な研究費の減少,研究環境(共通機器の整備等)の悪化に歯止めがかかっておらず,研究開発に集中出来る環境にない。次年度の予算すら確定しない中,長期的な研究や,学生・院生の指導はリスクの大きい取り組みになりつつある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 113 知財および企業との連携を支援する人材は充実してきたと思います。現在の大学の職種が教員と事務しかないのはあまりに硬直していると思います。技術職員という枠組みを創設ないし再開すべきだと思います。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 114 バイオ系知財に対する配慮,支援が必要と考えます。現状では,大学がこれを十分に支えきれません。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 115 研究に伴い,それに付随する事務的業務を行うスタッフが必要である。現状は,研究者や教員が,かなりの時間,事務仕事を代行しているのが現状である。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 116 リサーチアドミニストレータの増員(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 117 私立では分かりませんが,教授(各研究室に関して)一人,秘書を付けるあるいはラボアドミニストレーターのような資格をつくり,様々なラボ運営に関わる業務ができる職で雇用できるようにするなど(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 118 理科系の知識・経験をもつ,事務系職員の拡充が必要と思われる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 119 研究費の基金化が後退するとのことですが,それには明確に反対します。むしろ,全面基金化が望ましいと考えます。研究支援者の多くは,競争的資金で雇用しているのが現状ですので,改善をお願いしたい。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 120 教員を増やすことも大切であるが,事務を担当するヒトが雇用できると研究開発を集中できる。しかし,現在の研究費では,実験補助しか雇えない場合が多いので,事務職員を雇用できる研究費が必要となる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 121 教員数を一定以上確保する必要があると考えられます(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 122 運営のための会議など,雑用を変わってもらえないこともある。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 123 研究や教育に対する支援者の数を拡充すべきと考える。まず一番の問題は時間が足りないこと。所属機関やさらに大きな枠組みで環境整備を行わなくては,研究および教育の底上げは達成できない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 124 管理・運営に関わる業務の効率化・リサーチアドミニストレータの育成を是非お願いしたい。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 125 国立大学運営交付金の増額(減額停止)(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 126 大学においては人件費削減により,教職員の定員数が減少したため,研究に集中できる時間が十分でない。PDなどの任期付ポストでは集中して研究開発に専念できない。パーマネントポストの拡充が不可欠である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 127 研究者の時間の確保が第一義的に必要である。法人化以降,あまりに多くの大学評価システムが乱立しており,自己点検評価・外部評価,PDCAサイクル等々への対応に時間を取られ,本来の教育・研究の時間が大幅に削減されている。真面目で,有能な研究者ほど,時間を取られ,大学の研究力の著しい低下を招いている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 128 研究者支援体制の更なる整備・充実(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 129 研究者の業績評価に基づく待遇の格段の改善。研究者の流動性の確保。地域(地方)の大学等の強化支援。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 130 URAの設置等,支援体制の充実化(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 131 専門人材(リサーチアドミニストレータ)の育成・確保が必要と考えている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 132 研究が主に外部資金で行われる現状の中,本学では,自主経費で,URAセンターを立ち上げ,研究者への支援を通じて,研究時間の確保と研究費の増加を実現すべく工夫をこらしている。これを一層より機能させるには,URAセンターの人材確保・人材育成強化等の充実が不可欠である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 133 第4期計画の進展と時期を同じくして,大学における教育方法の改革が強く求められている。本学においても各教員がその対応が迫られており,教員が研究開発に集中できる環境の構築は容易ではない。教育,研究現場における協力スタッフのさらなる活用の必要性を強く感じている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 134 URAの育成と大学への派遣を行う機関を国がつくるのが重要と考える。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)

- 135 大学から教員に配分される教育のための基盤的経費は極めて少なく、特に大学院の研究教育経費のかなりの部分を外部資金に依存せざるをえない状況がある。この問題は極めて深刻と思われる。大学院学生を指導するための資金を増額しないと大学院の受け入れに消極的になる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 136 私の年間校費は2万円です。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 137 リサーチアドミニストレータは数ではなくて質が重要。ミッションや目標を明確にして、やる気が湧く制度が必要であろう。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 138 リサーチアドミニストレータは考え方は重要であるが、国プロなどへの対応に業務が偏っている感があり、産学連携など幅広い業務に対応できる人材の確保が必要である。民間との人材交流などが可能な仕組みをもっと促進すべきである。大学教員も、民間企業での経験は重要であるが、一旦、民間に出てしまうと、まず大学に戻ることが困難である。出入りがもっと自由になるような仕組みが必要と思われる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 139 組織の合理化による会議の削減。本学では学部,大学院,学系の3レベルそれぞれに会議が有り煩雑。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 140 大学への運営費交付金は挑戦的な萌芽的な研究を準備する土壌となっている。しかし、効率化係数が、文系と理系も分野に関わらず一律にかけられて研究,教育費がほぼゼロになりつつある。研究成果があっても発表ができない状況も生まれている。選択と集中では、極端に言うと10の成果と9の成果の研究者がいて、成果が10の研究者は〇億円もらえる。9は0円というような結果になっている。実は、0円の研究者が人数も多く研究論文の絶対数を支えているが、このような極端な配分では論文数の急減もありえる。個々の研究者に成果や実績に比例して配分していく仕組み(研究費における年俸制)か、論文を継続的に出している研究者には最低限の研究費を保証する仕組みが必要である。大学教員すべてを有効に活かす用兵術を考えるべきです。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 141 講義等教育負担が激増しているので、学部教育担当の教員(研究や大学院生の研究指導はしない)、教育と研究担当教員に分けるべき。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 142 事務処理の負担の軽減,研究サポート部署の強化,イベント負担の軽減,技術補佐職員の強化などが必要である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 143 技師等,研究をサポートする専門人材(常勤)の育成(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 144 研究補助,業務補助の人材が不足している。その拡充を図る。退学率等は気にせず、学生の質の向上を図る。大学での研究は、学生の質が大きく影響している。学生の質を向上させることが、大学の研究力につながる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 145 コーディネータという名の役に立たない人(もちろんごく一部は優れた人もいる)が多い。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 146 研究者によっては秘書は必須となっていると感じる。年々低下する学力の学生の指導と、世界で通用する技術を研究者一人で両立させるのは不可能に近い。今後の若手研究者を育てるには、研究費の人件費等への使用の緩和や、研究者に対して研究を全力で行わせるためのインセンティブ等を真剣に考えるべきである。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 147 専門人材は、研究者でもなく事務でもなく大学の中での立場や権限が不明確。残念ながら、大学での育成は難しいので、どこか一つのところで育成し、各大学で活躍してもらったほうが良い。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 148 事務支援,技術支援の増強。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 149 研究・教育,それぞれに対するエフォート率を選択できるような制度があれば良いように思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 150 ・全大学・全学科にリサーチアドミニストレータを配置して欲しい。特に私大は本来は教員がやらなくてもよい庶務があまりに多いと感じます。国立では各研究室に秘書があるので全く感じないことと思いますが。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 151 教育担当に重きをおくスタッフの拡充が必要(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 152 特に最近,成果主義への偏りが強くなっているように感じます。インペーティブな研究にはこれまでとは違う発想だけでなく、なせ時間が必要ですか。また、とりあえず結果が出る研究,ブームになっている研究にばかりお金が集まりがちなのも研究環境を悪くしている要因だと思われます。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 153 大学での研究以外の業務量が急激に増加しているため,研究開発に集中するための空間的,時間的な制約が大幅に増えている。国際的な競争力という観点で,日本が非常に不利な状況であることは変わっていない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 154 リサーチアドミニストレーターの育成を本当にお願いしたい。研究や教育ができる人材の多くが,マネジメントも期待され,その結果,研究に集中できる時間が激減している。基礎教育専門の教員(研究はしない)や研究重視の教員などに分け,それぞれの得意な領域で働くのはどうでしょうか。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 155 研究室を統括する教員以外に,補佐をする人をお願いしたい。細かい実験室の器具管理,試薬管理,研究室運営に関する書類作成などの支援がほしい。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 156 教育担当教員と研究担当教員に分ける。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 157 毎年,人員が削減されており,講義などの負担が増えつつある。抜本的にシステムを変えるか,人員を増やすなどしないと研究開発に集中する時間を確保できない。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 158 リサーチアドミニストレータが大学によって雇用されているが,そのレベルがあまり高くなく,実際には有用に機能しているとは思えない。日本の各種の科学研究費の仕組みや文部行政などをレクチャーする定期的な研修などがあれば良いと思う。現状は個別に雇用している秘書の方が能力が高い。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 159 秘書の確保(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 160 教育を専門にする教官の雇用費の増額(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 161 研究時間が確保できないそもその問題の根源は,一般事務職員が減って研究者の事務負担が増えたこと,教員が減って教育負担が増えていくことにある。リサーチアドミニストレータを雇うために,事務職員・教員が減るという本末転倒の事態が生じている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 162 教員の数を増やす。教育担当教員と研究担当教員の差別化。特にライセンスを出す学部では教育担当教員の配置は重要だと考える。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 163 現在の科学研究費などの主体は,講座単位の申請であり,複数の学部などの申請は少ない。また複数の学部で行ったとしても,配分額が少なく,メリットが少ない。講座単位の申請枠と複数の学部または施設による申請枠を区別し,後者では額を多くして,配分額を講座単位の申請と同額以上にするような新たなシステムをつくることもひとつの方策と考える。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 164 難しいですが,人員の増加が最も重要と考えます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 165 研究以外の事務的な仕事を軽減するため,システムのスリム化など。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 166 大学院生をRAとして採用するための資金援助。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 167 会議等の雑用を極力減らす。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 168 教員の数を増やして,講義や大学運営のための仕事をシェアすることにより,負担軽減する。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 169 以前にも書きましたが,様々な報告書や事務書類の作成に取られる時間がスゴク多い。これらを簡素化・統一化してほしい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 170 期待の若手研究者でも,研究以外の業務が多ければ,次第に疲弊していく。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 171 リサーチアドミニストレータや,そのような業務に対応するような事務職員を,研究費で非常勤として雇うのではなく,常勤の専門職員として雇えるような,ポスト・予算措置をしていただけると,その分の費用で技術職員が雇え,研究開発に集中しやすくなる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 172 大学は研究機関だけでなく,教育機関でもある。教育と研究を両立するためには,やはり人材が必要だと思う。教員削減などはしないで欲しい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 173 研究支援者の採用数を増やすこと。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 174 大学院の講義数を減らした方が良いと思います。社会人学生のためだとは思いますが,講義時間などが分散した結果として5人以下の講義があったりしますので,オムニバス形式にするなどで対応すれば講義数が減り,その結果として研究に集中できる時間が増えると考えております。また同様に学部のカリキュラムに柔軟性を持たせ,余裕を持たせることで,学生を含めて教員にも余裕ができてと思います。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 175 医療系の大学では,教育・臨床・研究の充実が求められていますが,仕事の配分に悪平等があり,研究能力のある人材が研究に専念できる時間・場所を確保することが非常に困難になっている。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 176 科学技術イノベーションに関する新たなシステムの構築を目的として,逆に時間を取られる時がある。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 177 業績評価に関しては,業績書の内容以外のことを評価できる外部評価機関がないため,その判断は,所属長(教授)の評価者としての能力に全て依存してしまっている問題がある。同様に,基盤的経費に関しても,責任者(教授)にその扱いは一任されるため,どのように用いられるのかは不明瞭である。近年,業績をあげて昇格していく教官は,研究業績をあげる研究者としては優秀だが,教育者としては未熟な場合が多く,さまざまな問題が起こる原因の1つと考えられる。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 178 人事評価の際に,研究開発の割合を高める。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 179 マンパワーが大きく関係するので,若手研究員の増加が望まれる。しかし,現状では,教職員の人件費の削減や給料削減が続いており対応は難しい。研究に加え,教育・その他の業務を考えると,十分な研究時間を確保することは難しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 180 研究プロジェクトによる研究機関間の期間限定移動(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 181 RAの雇用等が必要であるが,経営が苦しくなるので難しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 182 大学で研究に集中させるには,教育免除制度が必要であるが,教育と研究が運動している大学においてはなかなか実現困難である。その証拠に,本学の教員は教育成果が高い教員は研究成果も高く,研究だけ,教育だけといった教員のミッションの偏りは大学全体として益少なく,害が出ることさ危惧される。結論として,教員の充足と研究費増額が必須条件である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 183 研究開発以外のリサーチアドミニストレータがやるような課題に多くの時間がとられるようになってきたので,その部分が解消されると効率が高まるものと期待される。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 184 研究サポート組織URAの充実(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 185 多様なリサーチアドミニストレータの導入は,研究環境の改善にかなり有効だと考える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 186 ①外部資金申請や執行等における事務処理の負担軽減②公務や授業の負担軽減(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 187 基盤経費がほぼゼロといってもいい状況では,若手が将来中心となって推進する新しい研究の芽や種を見出す研究に取り組むことは,いまや困難といえよう。反面,ごく一部の十分サポートされたテニュアトラック教員等については,その成果として存分に能力が発揮され豊かな将来性が涵養できていることを考えると,若手研究者の育成にはいかに基盤経費が重要であるかがわかる。競争的資金は,ある程度熟成した大きな研究課題によって獲得可能になることから,その芽を見出して熟成されるまでにかかなりの期間を要するので,長期的な萌芽的研究のサポートが必要となるが,科研費等においても短期間に限られたサポートであるため,萌芽の将来性が小粒になる傾向となることは否めない。基盤研究費はさほど高額である必要は無いところであるが,現状ではあまりにも少なすぎ,若手研究者はいかに才能があろうとも現状の研究課題の維持あるいは発展の範囲に限り萌芽を見つける程度の小粒な研究しかできないであろう。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 188 学校運営にかかる学務業務の負荷が年々増加してきているように感じているが,作業内容を見直し,作業の無駄を無くし,効率化することで,各教員が学務に割く時間を研究,教育に割く時間を少しでも向上させる取り組みが必要。昨今,大学に社会貢献の役割を期待する傾向にあるが,社会貢献はあくまでも大学にとっては,第三の使命でしかなく,教員が教育と研究に軸足を置き,この部分へのエフォートが増加できるように,機関からの支援が必要(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 189 年々,大学間競争の中で学務や教務の割合が増えてきているように思う。大学淘汰の過程なのかもしれないが,研究機関としての役割を見直したい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 190 無駄な会議をなくすべきです。委員会活動が多すぎます。教員は高い給料をもらっているのだから,教育と研究に専念すべきだと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 191 大学教員に関していえば,大学教員は授業,学会活動,事務処理,研究とこなさなければならぬタスクが多く,特に煩雑な事務処理に充てる時間が非常に多いため,真の意味での研究活動に充てられる時間は微々たるものになっているのが現状です。それを少しでも増やすために睡眠時間や休日を削っています。リサーチアドミニストレータなど,研究をサポートする人材の拡充が必要かと思えます。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 192 論文投稿や研究費申請経験のない人材にRAを任せると機能しない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 193 事務補佐員等の事務スタッフを学科等の組織として確保する必要がある。競争的資金を申請して確保すると,次はその事務処理作業に追われて,研究開発を行う時間がなくなる。事務スタッフは,一人一人が外部資金で雇用していることがあるが,ほとんどの研究者にとっては無理である。研究者5名に1名程度の事務スタッフを確保する必要がある。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 194 教育・研究職以外の職種を可視化して教育・研究職との人員比率を厳格化し,きちんと処遇できる分業体制を確立する。ただし,人的な交流が進まないで淀んでしまうので,博士号取得者ないし博士後期課程の途中といったキャリアパスの中で短期間かつ他機関においてどの職種も必ず経験させる(インターシップの義務づけ)といった工夫が必要だろう。既に採用された大学教員については,その一環としてサバティカルを組み合わせるのも良いだろう。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 195 事務処理の軽減,事務・研究スタッフ雇用を易しくすること。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 問21に述べた「教授の多くが大学レベルの研究・教育資金獲得申請・運営へ駆り出される」というのが根本的な問題と思う。最近では教授に限らず准教授も対象となってきているため、教育・研究の現場への悪影響は間違いなく現れている。自発的に大学に改革を求める働き(大学組織を対象とした公募型プログラムを以って頑張る大学とそうでない大学をふるい分け)は有効かつ重要であると思うが、いつまでもこのようなことを繰り返していても研究・教育パフォーマンスは低下の一途を辿ることになるため、そろそろ別のふるい分けを行ったかどうか?と思う(民間企業であれば、事業部の廃止やリストラが断行されるが普通であるが)、やはり、学生から見て「研究室の教授が捕まらずミーティングがなかなかできない」というような状況は明らかに学生にとって不利益であり好ましいことではない。上記のことは、個人的な見解であり事実でないかもしれないが、少なくとも現場レベルで一部ひずみが見られるのは確かである。他の提案として、極論かも知れないが、「個人が獲得した研究費の直接経費の一部で、本人の給与を補填可能とし、それにより大学内の委員会等業務も段階的に少なくすることで研究時間の確保も可能とする」ことを制度化してはどうか?確かに不正のリスクは高くなるが、アクティビティの高い教員ほど頑張れば研究時間確保が可能となり、また大学としても運営費削減が可能となるため検討の価値はあるのではないかとと思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 196 研究開発をサポートする専門的な知識を有した職員の配置が必要である。国立大学法人の事務職員の人事システムを見直し、プロフェッショナルとして働くことができる人材を育成できるようにしてほしい。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 197 テクニシャンの安定的な雇用を復活させるべき。また、1万6000人いるポスドクからテクニシャンへの雇用を推進すべきではないか、海外のテクニシャンは研究は一切行わないが、日本版テクニシャンは若干、研究も行う安定的な雇用(給料はそれほど多くなくても構わない)という位置付けにすれば、相当数が新たな職に就けるようになるのではないかと。そうすれば、PIにとって心強い支援者にもなり、日本の科学レベルが一気に上がるのではないかと。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 198 秘書,研究補助者などの人材が不足している。大学生が未熟,保護者の過大な要求などもあり,大学においては教育とのバランスが難問である。それを考えると公的研究機関はよほど恵まれていると言わざるを得ない。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
- 199 ○○○大学ではまだ教教室に一人,専属の事務員が非常勤ですがおりましたが,○○大学ではおられません。自分のことは自分でやるというのが時代の流れかもしれませんが,研究のみならず講義の準備,研究室のマネジメントなど(実験室の安全性チェック,薬品の管理など,昔よりやることは増えている),確実に時間は削られていると思います。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 200 大学の管理運営の仕事を専任的に実施する人材を導入する。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 201 不必要な業務(例えば実績作りのためのセミナー,シンポジウムなど)を減らすか,あるいは採用数を増やす(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 202 オペレーターの待遇改善。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 203 教員数スタッフ数の充実と改善(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 204 一般事務員の中からではなく,研究支援に関わる専門の職員の雇用が必要。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 205 大学で積極的な専用人材を登用することを進められているが,そもそもそのような専門人材が不足していることが問題と考える。前大学でも大学が確保しているが,全く機能不全に陥っていた。アドミニストレーターの人材育成を国も積極的に進めるべきであり,大学教員のキャリアパスとしても考えるべきである。アメリカのようにアドミニストレーターの人材+研究者,および教育者としての人材育成を別のものとして考えることも今後重要かもしれない。学長(や研究所長)=優秀な研究者ではない。アドミニストレータとしての人材育成を考えないと大学ごとのあるいは世界との競争に太刀打ちできないと考える。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 206 国立大学の事務の効率化,簡素化,柔軟性を高める取り組み(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 207 研究活動は,アカデミズムの中の研究に偏っている。従って,その成果を積み上げた上で狙うポジションは大学・研究所のポジション,すなわち従来からあるものに限られる。しかし,我が国全体で成長戦略で求められるような医工連携の上に機器の開発などを行おうとすると,アカデミズムの研究から離れるケースが少なくなく,そういう人材の受け入れが大変難しくなる。社会の中における研究開発全体を見渡した上で,研究・開発職などのポジションを作り出していかないと,先輩達を本手に,同じスタイルになろうとする人間ばかりになり,結局のところ,ポストは慢性的に不足するということになると思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 208 大学に対する国からの要求が年々増え雑用が増えている。そのおろりで研究集中できる時間は減っている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 209 国家試験合格率が最優先事項となっている歯科大学において若手研究者が多大な時間を教育に取られていることから,事務処理に関する業務を極力大学事務組織に分担することが必要である。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 210 大学教員の増員によって,研究に集中しやすい環境が整えば良いと思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 211 ポスドクなどの研究人材が容易に雇える環境作り(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 212 事務部門の拡充。現在教員が行なっている業務の多くは事務部門で行なうことが可能。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 213 人材が流動的で研究組織を作ることが難しいので,支援組織が必要と思われます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 214 校務を行う専門の人材の雇用。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 215 短期的な成果ではなく,基盤的な基礎研究を裾野広く支援することが長期的に最も大切であると考えます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 216 環境整備については,設備も人材面も,特に改善された印象はない。資金がないのは仕方ないことだが,設問のような事項(特に問21・22)に組織として多少とも取り組んで欲しいと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 217 研究サポートや教育サポート人員の採用の自由と人件費に自由に経費を使えること。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 218 習熟したリサーチアドミニストレータの早期育成が期待される。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 219 成績が芳しくない学生の学習面での指導や生活指導などに時間を多くとられるため,教員以外のサポート人員を確保する。また,共通機器や動物者の専属オペレーターを在勤させる(本学では,専属オペレーターが居らず,各研究室で分担して管理を行っている)(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 220 リサーチアドミニストレータポジションが,本学にも存在して欲しい。いくら,産学連携研究に取り組んでも,人的サポートが無きに等しく,すべて研究者自らが行なわなくてはならないような状況。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 221 リサーチアドミニストレータが教員の研究時間を増やすべく動いてくれる職員としてでは無く,新規の広報業務の企画立案や海外連携協力の推進等のイベントを企画して,その為の基礎資料作りを教員に回すような状況があり,むしろ業務を増やしているように思われることもしばしばある。(大学,第4G,研究員・助教クラス,男性)
- 222 大学教員は,研究だけでなく,教育や大学運営もしなければならない。最近では,大学や国は研究以外の教育と大学運営を重点を置いて,研究に対する評価をしていない。大学は,研究業績に関係なく,昇進などが決まることも良くないことだと思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 223 地方の私立大学であると,学生教育に力を注がなければならないことが多く,研究する時間が少ないように感じる。教員の数を増やすことで,教員辺りの授業数を減らすことが重要。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 224

- 225 諸事務手続きの電子化,簡素化なども考えられる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 226 リサーチアドミニストレータは単なる臨時雇用としてではなく専門性を持った人材として育成する必要があるので,人件費としての予算枠の確保を考える必要がある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 227 高度な実験補助のできる「テクニシャン」のような職種を創設する必要があるかもしれない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 228 研究所としては研究開発に集中できる環境作りに積極的に努力はしている。しかし, 現在研究資金獲得のための諸準備, 研究実施に際しての事前, 中間, 事後評価, 従来以上の懇切丁寧な研究成果のPR資料作り, そして研究費管理にかかわる資料作成などいわゆる説明責任を果たすための資料作りに研究者, 企画, 事務担当者等多くの職員が忙殺されている。これら業務は避けられないものが多く, 単独研究機関では対応困難な構造的問題と考える。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 229 いろいろな取り組みを行っているが,どうも,近視眼的で,長期的な視野にかけるように思われる(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 230 基礎研究の成果を実用化につなげるための,最適化研究,GLP基準,GMP基準の製品化に対する支援が必要である。この部分は産学連携やベンチャー企業の育成などの基盤整備が不可欠と考えられる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 231 会議を減らす,過剰な評価システムを見直すなど効率化を図る,階層的な承認システムを改め,各部署が主体的に責任を全うするシステムに変更すべし。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
- 232 研究成果の社会還元を支援する人材,海外との連携などで法的な処理を必要とする場合の支援人材などにおいて,専門的な知識,経験を有する人材の確保が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 233 言語処理,インターネットの研究においては,いわゆる「忘れられる権利」「個人情報」等の法的問題が顕在化している。外資系の大手企業などは多くの弁護士,専門家を抱え対応が可能かもしれないが,公的研究機関において,そもそも弁護士と「話ができる」レベルの人材ですら確保が難しい。また,幸いにして,私の研究室ではそうした弁護士に相談できる体制が整っているが,通常の大学であれば,そもそもの弁護士にコンタクトすべきか,すら分からないであろう。さらに言えば,専門外の弁護士に相談しても,適切な回答は返ってこないという現実を認識している研究者,大学教員ですら数が少ないのではないかと危惧している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 234 政府からの競争的研究資金もしくは基盤整備資金において,評価関連に対応するための作業発注,サイトビジット対応,PD-PO対応等が増大している。これは全体の数%単位であるが,研究に集中可能な時間を減少させる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 235 学位を持っているような,研究経験を有する者を事務部門にある程度配置することが有効と思われる。このことは学位取得者のキャリアパスにもつながり,研究者と事務部門の不毛なやりとりを回避する上でも有効性が期待される。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 236 研究者全員に豊かな環境を提供するのは不可能,研究者も公平な選別化(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 237 問15と同様に,研究に集中できるようにするためには,サポートスタッフの充実が不可欠であるが,基盤的研究経費の過度の削減が,それを困難にする方向に働いていると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 238 事務的な専門家の育成が必須。現状は短期雇用の事務員が見よう見まねで行っている状況。残念なことに,彼らの仕事は「良かろうが悪かろうが,今まで決めてきた所の規定に違わないこと」がその唯一の評価基準となっている。従って「極めて時代にそぐわない効率の悪い負の慣習が改善することなく受け継がれている」状況である。正規職員の事務プロの育成は緊縛の課題でしょう。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 239 良い成果を出せば報われる環境が整っているとは言えない,改善が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 240 研究不正受給問題もあったためか,とりわけ競争的資金の執行等において研究者自身及び研究マネジメント(管理者)に対する事務的作業がむしろこの1~2年で増加している。経理事務等の支援を行う人的リソース充実のための取り組みも必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 241 基盤的経費は削減される方向であり,問18を不十分であると答えを変更するかどうか迷った状況。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 242 公的研究機関では,出口指向を強く求められている。その結果,研究者の自発的な活動が阻害されている。100%目的指向ではなく,mission oriented 50%,blue sky science50%ぐらいにすべきであろう。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 243 研究補助員(技術系,事務系)を増員すべきと考えるが,人員数の削減により研究者が研究に振り向けられる時間が減少することを懸念しています。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 244 テクニカルスタッフ,リサーチアドミニストレータの充実(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 245 安定した研究補助職の確保が必要。外部競争的資金の多くは未だに,実質的に年度初め,年度終わりの使い勝手および資金の年度越えが来ず,付随した不正経理の温床になっている。この部分の抜本的改革が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 246 農水省所管の独立行政法人であるため,農水省委託プロジェクト予算を使う場面が多く,鍋釜的な備品購入が厳しく制約され,その説明や事務手続きにエネルギーと時間が取られる。一方で基盤的な予算(交付金)が年々縮小しており,鍋釜の購入ができないなど,両面から研究の自由度が大きく損なわれていると感じる。予算でしるよりも,予算の自由度を高めてアウトカムによる評価で予算配分を行うなどの工夫が必要だと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 247 政府の科学技術開発政策の揺らぎを減らし,一貫した方針での運営,あわせて組織ごとのミッションや方向性の明確化,差別化,非金太郎飴化。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 248 一般事務や外部との調整等に従事する研究支援者の増員。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 249 研究支援部門の人員確保と処遇の改善(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 250 体裁を整えるための,本質的ではない作業があまりに多いために,研究に割ける時間が大きく削られ,また細切れになっている。問題が発生したときの対処方法や責任の取り方を明確にし,あとは本人の自覚できちんとやるべきことをやる(研究費を正しく使う,など)ことで,全体のパフォーマンスが上がるのではないかと。たとえば,研究費の不正使用をなくすこと,研究費が効果的に使われパフォーマンスが上がることと,どちらが本当の目的なのかを意識することが必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 251 団塊の世代が定年退職をしているが,この世代の人たちをリサーチアドミニストレータとして活用すべき。彼らは,年齢が行っているため,新しい研究をするという事は難しいが,非常に経験があるため,リサーチアドミニストレータとしては,充分活躍できる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 252 効率化という名のもと,事務仕事が研究者に振ってきている。事務職の人は,これを効率化といい,国から評価される。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 253 経営・管理する側が,研究業務について理解していないように思われる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 254 ひも付きで無い研究予算を増やすことに尽きます。受託研究で用途が限定されていることにより,更に多くの無駄を生んでいるという現実を誰も問題にしない。スポンサーである役所は,研究成果ではなくお金の用途を異常に気にします。目的合理的に振舞えないところが日本的です。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 255 研究活動そのものを理解できる事務系の人材を育て確保することが重要と思われる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 256 必ずしも成果の数値化にこだわらない実態に沿った評価方法の採用.評価疲れの解消.研究支援要員の増員。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 257 不要な手続き等が多すぎる.自由に研究できる時間が確保できない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 258 コンプライアンスへの対応業務についてシステム化を図り,研究従事時間がこれ以上減少しないようにする必要がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 259 研究室のマネジメントができる事務官,高度なテクニックを持った技術員職を常設すること(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 260 研究に対する評価が,複数の評価グループから非常に多種多様な評価項目について,年間を通して繰り返し行われておりその対応に多くの時間がとられているのが実態.また,研究にかかわる事務の細分化・厳格化が年々進み,研究者の事務処理量が増大しており,研究に割ける時間が年々減っていると感じる.評価者やポイントを絞る,組織内における事務効率を外部から評価する仕組みも必要と考える。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 261 事務手続きの簡素化と評価の簡略化が絶対必要.私が所属している研究所では,管理部門が次から次へと変な規則を創造し,手続きや書類の数を増やし,さらに重箱の隅をつつくように不備を指摘して手続きのやり直しを命じるなどして不必要な仕事を増やし,それで管理部門に人が足りないから,と言い出して仕事を研究現場に落としてくる.研究の邪魔をしているとしか思えない.また,評価を受けるための書類やプレゼンテーションの準備がいくつもあり,それで疲弊してしまって研究を進める力が残らない.これらを改善すれば,研究業績は格段にアップすると思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 262 リサーチアドミニストレータや専門的な実験装置がオペレートできる高い技術を持った実験補助職の確保(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 263 理研IMSにおいては研究に集中する環境は整っている。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 264 来年度の研究費が直前までわからない,という状況を改め,研究費の額を,安定させる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 265 実験室等のコンプライアンスについては,専門部署に専門の要員を設けて,専門家が対応することで,研究員の負担を軽減すべきである。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 266 研究所の見学対応,広報活動に,研究者の時間が割かれすぎである.広報活動では,課外活動等の出張に加えて,研究内容を研究所内または一般の方に紹介することをしばしば依頼されるが,毎年おおくっており,大変負担である.成果を挙げれば挙げるほど,報告書は増え,実際の研究に支障を来している.その内に,海外の研究に追い越されて,結果イニシャルが取れなくなっている。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)

Q1-24. 研究施設・設備の程度は、創造的・先端的な研究開発や優れた人材の育成を行うのに充分だと思いますか。

	2014年度調査											各年の指数											指数の変化				
	分らない		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年				
	1	2	3	4	5	6	11→12	12→13																13→14	14→15		
回答者グループ	12	96	186	210	145	151	46	834	4.5	2.7	4.4	6.5	4.9	4.8	4.6	4.5	-	-0.14	-0.17	-0.11	-	-0.42					
	10	85	167	185	117	127	41	722	4.4	2.6	4.3	6.5	4.8	4.7	4.5	4.4	-	-0.12	-0.19	-0.09	-	-0.39					
	2	11	19	25	28	24	5	112	4.9	3.2	5.1	6.7	5.5	5.2	5.1	4.9	-	-0.27	-0.08	-0.25	-	-0.59					
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
性別	11	83	166	196	133	135	39	752	4.5	2.7	4.4	6.5	5.0	4.8	4.6	4.5	-	-0.17	-0.18	-0.12	-	-0.47					
	1	13	20	14	12	16	7	82	4.5	2.3	4.3	6.9	4.5	4.6	4.5	4.5	-	0.15	-0.13	-0.01	-	0.01					
年齢	7	25	33	37	37	32	16	180	4.7	2.7	4.8	6.8	5.2	5.0	4.9	4.7	-	-0.18	-0.13	-0.13	-	-0.44					
	4	33	61	72	46	58	19	289	4.6	2.7	4.5	6.8	5.0	5.0	4.8	4.6	-	-0.10	-0.19	-0.13	-	-0.41					
	1	31	63	59	35	45	6	239	4.2	2.4	4.1	6.3	4.4	4.3	4.1	4.2	-	-0.07	-0.18	0.04	-	-0.21					
	0	7	29	42	27	16	5	126	4.5	3.1	4.4	6.0	5.1	4.8	4.7	4.5	-	-0.24	-0.12	-0.22	-	-0.58					
所属機関区分	10	85	167	185	117	127	41	722	4.4	2.6	4.3	6.5	4.8	4.7	4.5	4.4	-	-0.12	-0.19	-0.09	-	-0.39					
(イノベ俯瞰Gを含む)	2	11	19	25	28	24	5	112	4.9	3.2	5.1	6.7	5.5	5.2	5.1	4.9	-	-0.27	-0.08	-0.25	-	-0.59					
業務内容	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	10	71	98	125	78	99	34	505	4.5	2.6	4.4	6.8	5.0	4.9	4.6	4.5	-	-0.15	-0.21	-0.09	-	-0.45					
	0	10	25	28	22	12	5	102	4.3	2.7	4.3	6.0	5.0	4.8	4.6	4.3	-	-0.24	-0.18	-0.29	-	-0.71					
	2	15	62	54	43	38	6	218	4.4	2.7	4.3	6.3	4.6	4.6	4.5	4.4	-	-0.08	-0.06	-0.08	-	-0.22					
	0	0	1	3	2	2	1	9	5.8	4.0	5.4	7.3	5.8	5.7	5.5	5.8	-	-0.09	-0.21	0.28	-	-0.02					
職位	0	5	27	30	19	8	2	91	4.1	2.8	4.1	5.5	4.6	4.6	4.4	4.1	-	-0.01	-0.29	-0.27	-	-0.56					
	0	36	74	84	49	60	11	314	4.4	2.6	4.3	6.4	4.6	4.5	4.4	4.4	-	-0.10	-0.13	-0.06	-	-0.29					
	7	41	59	66	53	58	15	292	4.5	2.6	4.5	6.7	4.9	4.8	4.6	4.5	-	-0.11	-0.21	-0.09	-	-0.41					
	5	14	26	29	22	25	17	133	5.0	2.9	4.9	7.3	5.3	5.1	5.0	5.0	-	-0.20	-0.07	0.00	-	-0.27					
	0	0	0	1	2	0	1	4	6.5	5.0	5.8	6.7	6.5	6.0	7.3	6.5	-	-0.50	1.33	-0.83	-	0.00					
雇用形態	2	24	56	64	53	43	25	265	4.8	2.9	4.7	6.7	5.2	5.1	5.0	4.8	-	-0.14	-0.09	-0.16	-	-0.39					
	10	72	130	146	92	108	21	569	4.3	2.6	4.3	6.4	4.7	4.6	4.4	4.3	-	-0.13	-0.19	-0.09	-	-0.40					
大学種別	6	56	112	131	79	88	33	499	4.5	2.7	4.4	6.6	4.9	4.8	4.6	4.5	-	-0.11	-0.18	-0.06	-	-0.36					
(大学・公的機関Gを対象)	2	11	9	11	14	10	4	59	4.5	2.4	4.8	6.6	4.7	4.6	4.6	4.5	-	-0.07	0.00	-0.11	-	-0.18					
	2	18	46	43	24	29	4	164	4.1	2.5	4.0	6.1	4.7	4.6	4.3	4.1	-	-0.15	-0.30	-0.13	-	-0.57					
大学グループ	0	9	17	26	21	47	14	134	5.8	3.8	6.2	7.6	6.0	6.1	5.8	5.8	-	0.13	-0.34	0.03	-	-0.18					
(大学・公的機関Gを対象)	2	28	58	74	29	30	11	230	4.1	2.5	4.0	5.7	4.6	4.5	4.2	4.1	-	-0.15	-0.29	-0.12	-	-0.56					
	5	19	42	39	35	16	4	155	4.0	2.5	4.0	5.8	4.1	3.9	3.9	4.0	-	-0.19	-0.04	0.08	-	-0.15					
	3	29	50	46	32	34	12	203	4.3	2.4	4.1	6.4	4.7	4.6	4.5	4.3	-	-0.14	-0.08	-0.23	-	-0.46					
大学部局分野	2	9	16	25	20	23	7	100	5.1	3.3	5.0	7.0	5.4	5.5	5.1	5.1	-	0.10	-0.33	-0.07	-	-0.29					
(大学・公的機関Gを対象)	3	26	51	61	43	44	13	238	4.6	2.8	4.5	6.6	5.0	4.9	4.7	4.6	-	-0.07	-0.19	-0.16	-	-0.42					
	3	12	26	14	7	12	3	74	3.7	2.1	3.3	5.8	4.0	3.8	3.7	3.7	-	-0.16	-0.07	0.00	-	-0.22					
	1	32	54	56	34	38	14	228	4.3	2.4	4.2	6.4	4.8	4.5	4.3	4.3	-	-0.28	-0.19	-0.02	-	-0.50					
全回答者(属性無回答を含む)	12	96	186	210	145	151	46	834	4.5	2.7	4.4	6.5	4.9	4.8	4.6	4.5	-	-0.14	-0.17	-0.11	-	-0.42					

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(充分)となる。

Q1-24. (意見の変更理由)研究施設・設備の程度は、創造的・先端的な研究開発や優れた人材の育成を行うのに充分と思いますか。

前回	2014	差	
1	1	5	4 研究は無限であり、施設要望は無限に続く。しかし土地と保守財源は有限である。社会の縮小に合わせ、施設増はやめるべき。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2 施設の老朽化対策費が配分され、政府の取り組みに改善が見られる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	1	3	2 欲を言えば足りない、後は、先ず、現状把握と今後への対策が重要(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
4	1	3	2 先端的な機器の使用はできるようになってきたので。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2 共用装置が増えた(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
6	4	5	1 研究施設の充実化が計られているから(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
7	2	3	1 徐々に改善されているように思える。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1 少しづつではあるが改善している(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1 不十分ながらも徐々に改善されつつあります。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1 基本的な設備が整いつつある(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1 見方の問題(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
12	4	5	1 画像解析装置を中心に整備が進んだ。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
13	4	5	1 研究,実習施設が新たに整備されたから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1 研究設備,機器等に関しては,だいたい整備されている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
15	3	4	1 国内では当組織しか有しない金属3次元加工機が文科省助成により導入され,研究活動が活発化したから。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1 H24年度補正予算により,若干整備が進んだ。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
17	4	3	-1 維持費不足により徐々にレベルが低下している(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	5	4	-1 創造的なことを行っている人がどの程度いるのか,疑問です。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
19	4	3	-1 ある実験設備が故障したが,それを修理するための予算の目処がたたない(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
20	2	1	-1 研究に用いる実験装置が40年も前の装置で更新出来ない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	3	2	-1 短期的に研究資金を入手できる研究に偏りすぎ(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
22	3	2	-1 遺伝子組み換え実験の必要性が高まり,現在の施設では対応できなくなっているため。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
23	3	2	-1 技術や機器は常に進歩している。さらに柔軟な対応で,施設の充実や,人材の受け入れをすべきである。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
24	3	2	-1 概算要求などで新規設備導入の仕組みが弱くなった感がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	3	2	-1 教員が増えなくてもスペースが増えない(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
26	4	3	-1 動物実験施設使用料の値上げ(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
27	5	4	-1 更新が十分でない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
28	3	2	-1 メンテナンスできないものが始まった。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
29	3	2	-1 大学全体の業務が多忙化しており,優秀な人をつぶす恐れのある例を見聞したため。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
30	4	3	-1 国立大学に比べ,大型予算確保の取り組みが進んでいない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
31	3	2	-1 設備が生物系に偏りすぎていて,物理系の装置が限定されている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
32	2	1	-1 一部の教職員の善意だけで支えられており,修理するのがやつの状態,と分かった。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
33	6	5	-1 共通機器の老朽化による不具合が生じている。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
34	3	2	-1 予算の削減により,研究施設整備が不足している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
35	2	1	-1 研究施設の床面積を少なくする方向で,新棟建設,老朽棟解体が実施されている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
36	2	1	-1 老朽化が進み,現状維持も困難。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	4	3	-1 徐々にスペースが削減されている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	5	4	-1 プロジェクト指向が強くなった(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
39	4	3	-1 施設・設備の高経年化が進んでいる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	5	3	-2 研究施設の面積が不足してきている(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
41	5	3	-2 ライフステージとともに活動が広がりつつあり,より充実した施設や整備が必要になりつつあるため(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
42	5	3	-2 環境は整っているが,運用において,維持管理,メンテナンス,人材棲み分けができていないことなどに問題がある。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
43	5	3	-2 施設や設備が老朽化しつつあるが,改修が進まないため。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

44	3	1	-2	施設が狭小すぎる(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	3	1	-2	研究の進展に比べ,施設設備の整備が追いついていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
46	5	3	-2	実験室が狭い。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
47	3	1	-2	大学全体の予算の縮小により故障した実験設備を修理することもできない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	5	3	-2	設備はやはり不足している。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
49	3	1	-2	研究設備の程度については,個々の研究費獲得に依存しており,大学側からの援助は非常に少なく,また偏っている。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	4	2	-2	私立大学は国立と比べて研究施設設備の程度には問題がある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
51	5	2	-3	施設関連の予算が減少し,大型機器の更新等ができなくなりつつある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

Q1-25. 研究施設・設備の状況について、ご意見をご自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題についての記述をお願いします。

- 1 ・法学・政治学研究に必要な図書を購入する予算が危機的に不足している。・人文系の場合、一部の分野(心理学などの実験をともなう分野)を除いて、大規模・特殊な施設・設備は必ずしも必要とは考えられない。むしろ個々の研究スペース(たとえば、大学院生やPDの机等)の確保が今なお課題と思われる。また狭義の研究施設・設備からはずれるかもしれないが、電子ジャーナルの閲覧環境の確保は、すでに個々の大学では対応しきれなくなっているのが現状であり、アカデミー全体で取り組むべき段階に来ていると思われる。・薬学部では研究設備の共用センター。具体的には「ワンストップ創薬共用センター」「○○○イメージングセンター」が有効利用されている。・基礎的経費、常勤職員の深刻な不足に比べれば、施設設備の不足は大きな問題ではない。・観測用機器が不足している。維持管理する技術職員数も不十分である。・スペースの不足とそれに伴う新学術分野への投資の不足。・設備の老化を防ぐための更新が必要。補助金等で設備の導入は出来ても運転資金が不足している。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 2 とにかく場所がない。その確保のための多くの時間を割かれ、面積の取り合いのことで多くの学科間の軋轢をうんでいる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 3 大学についても都心回帰、一極集中が起きている。安全確保のため、都市部での実験系研究を制限すべき。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 4 中小規模の大学等では、研究用設備の老化化が顕著であり、研究環境が劣化しているところが多い。一部の大手大学等だけを優遇するだけでは、十分な数の研究職ポストを確保することはできない。様々な研究室が全国に各地に存在することは、我が国の貴重な財産であったが、このままでは失われてしまう。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 5 潤沢な基盤的研究経費の増加(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 6 設備は極めて充実しているが、これを支える人材が不足している。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 7 研究設備は、恵まれた状況にあります。しかしながら、設備を維持するための経費が無くなっている現状では、装置をどのように維持し、故障した時にどのように対応するかが新たな問題として浮上してきました。使用料を設定し、そうした事態に備えてはいますが、設備によっては、高額な修理・部品交換を要するものもあり、対応できないケースが増えています。また、各設備を共用で使ってもらう場合には、担当職員の不足が深刻な問題になっています。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 8 老化化した研究施設・設備もあり、定期的に更新できるような仕組みが必要(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 9 施設の老化化対策について、政府が予算を配分した結果、改善が見られる。研究の基盤となる技術(我々の場合はパワーレーザー)は、創造性・先端性よりも信頼性・安定性が優先される。競争の結果、影になりがちな研究基盤技術の開発が疎かになっている面がある。創造的・先端的な研究を推進する上でも、信頼・安定の基盤技術の開発と成熟は必須であり、そのような研究を支える体制をぜひ検討して頂きたい。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 10 研究施設や設備は優れていると思います。人力が不足しているだけです。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 11 研究施設・設備が、いかに老化して陳腐化しても、概算要求で設備費が認められることは、ほとんどない。基本的な研究設備は、外部資金ではなく大学の運営費で更新できるように予算措置すべきである。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 12 高額な研究機器などは各研究室で個別に購入するのではなく、研究機関(研究科・学部)単位で共通機器室を設け、そこに技官とともに配置すべきと考える。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 13 築50年の研究棟での研究を維持し続けるのはつらい。インフラ整備せずに無理に機能改修し続けるより、新たな研究棟を整備した方が合理的と考えられる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 14 今後、研究の多様化や先端化がますます必要となるので、今後、益々の設備に関する財政支援が日本の基礎研究には極めて重要。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 15 運営交付金の削減で共有施設等がどんどん縮小傾向にある。高度な解析機器は共有施設での利用が望ましいのに縮小傾向は危惧する事実(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 16 施設よりも重要なのは人材の確保。人は力なり。上述した様に、研究者のポジションの増員が最も重要と考えます。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 17 研究施設・設備の程度は年々良くなってきているが、設備を扱う技術職員の追加なども今後必要になってくると思います。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 18 研究施設の改修や増築などの学部ごとの格差が顕著となってきている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 19 人がいない、予算もない、場所もない、何より時間がない。そして思いやりのない、の5重苦である。それでも本学は他の大学に比べれば恵まれているそうだが、これ以上の劣悪な環境は到底想像したくない。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 20 施設の共通機器がある程度充実していることにより、若手で独立しても、研究を行いやすくなっていると思う。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 21 研究施設や設備は、あってもこれをオペレートする人材が育てない環境にある。また、大型設備や施設は投入されても、その維持費等をどのように一般財源であるかが問題。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 22 学問の細分化と、それらに必要とされる実験機器の多様化から、スペースや設備がともに不足している。共通機器管理システムや共同研究スペース(賃貸式のスペース)を作るようにする。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 23 研究施設・設備の更新・維持費の定常的確保。共同利用やリサイクル・リユースの推進。設置スペースの確保とレンタル利用。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 24 大学や公的研究機関が保有する研究施設・設備については、地域の企業等に広く提供する、または大学間で共有するなど地域社会の発展に貢献すべきである(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 25 研究スペースの確保・設備維持は長期の課題である。理工系はスペースと研究規模が比例する。加えて人社系でも、大規模スペースは必要ないものの、訪問教授、海外研究者、ポストク等が共同で専有できるスペースの整備が必要である。私学では施設に対する公的支援が少ない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 26 研究施設の共有化など効率的運用を図る(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 27 電気代やインフラについても研究者に負担を要求するのは、無用な時間を費やすので、そういった不必要なことまで考えなくてはならない日本の研究予算のあり方は考え直すべきと思う。インフラにかかる予算は十分に大学側が対応できるように財務体制にして欲しい。また電気代をもっと韓国などのように低減措置をとって欲しい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

- 私が現在所属している部署は、大学の教育改革のために作られた新しい部署で、教育が7割、研究が3割のエフォートを割くように言われています。これでは、せっかく、質の高い研究者がたくさんいるのに、良いところが引き出せないでいます。せめて、教育が5割、研究が5割にしてほしいです。このような交渉を執行部と話し合える場の整備が必要だと思います。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 28 研究施設・設備を維持・管理する職員が不足している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 29 運営費交付金の削減が教職員の削減に及ぶに至っては、歪な年齢構成となって教育と研究の維持と継承に支障を来しています。少子化と相まって、中長期的に我が国の活力を損なうものと危惧されます。特に理工系では、創造的・先端的な研究開発は知識と経験の蓄積があって初めて可能性が現れます。研究施設と設備の前に、人材の確保と育成があるべきです。施設と設備に魂を入れるのは人です。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 30 現状では特に問題なし。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 31 「震災からの復興,再生の実現」に関しては、まだまだと言ったところだと思われる。特に、まだ、立ち上げ段階で、もう少し見守りが必要な時期だと思ふ。膨大な資金が必要であるので、非常に復旧が難しいと感じている。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 32 無いものねだりをしても仕方ありません。設備に文句をいうのは二流の方。今ある設備で何ができるか、と考えるのが一流でしょう。予算の増額は不要、むしろ、国立大学を半減すれば、一人当たりの予算は増えます。(大学,第2G,理学,その他,男性)
- 33 基盤的経費の減少傾向が続き、研究施設・設備の維持管理さえ不十分になりつつある。経費配分の集中の弊害についても検討をすべきと考える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 34 先端的な研究をするための共通施設が学内に設置されている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 35 耐震補強以外の理由では建物の改修すらない。築50年の建物が長期間改修もされずに未だ研究棟として使われている。学生の安全確保の意味でも早急に改善が必要。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 36 学生との打ち合わせスペースがあまりないことが唯一問題視しているがそれ以外には特別な不満はない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 37 学生のテーマ数に対して、使える装置の数は限りがある。そのため、挑戦的なテーマに取り組めていない、という現状がある。堅実なテーマであれば成果を出しやすいが、長期的なテーマの創成も研究者の重要な役割である。これらのことを考慮すると、研究施設・設備のさらなる充実が不可欠である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 38 大学内でも偏った予算配分が行われている感があり、選択・集中は研究に必要な多様性を失う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 39 国内外のライバルと戦うことを考えると全く足りない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 40 先端の研究を行うための設備はそろっていると考えます。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 41 過去の大規模プロジェクトと整備されているものが、技術の進展に追いつかない状況であり、その既存設備をリニューアルするにも予算の確保が難しいため、ある程度の支援等をする必要があるのではないかとと思われる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 42 報告書等の書類作成に多くの時間が取られてしまい、研究の時間が図なくなってしまうのを改善してほしい。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 43 部局として大学への共通機器の申請が却下され、また、概算要求でも却下されており、自前の予算以外で新しい機器は入らないし、一部の分野においては別の話だが共通設備などは部局にほとんどないのが現状である。国においても大学においても、選択と集中を推進した弊害であろうと思われる。自前ですべての研究機器を揃えるには限界があり、老朽化した旧型機を恐る恐る使用するか他大学へ装置を借りにくいかなど若手研究者の現状を望んで、選択と集中を推進してきたのかと聞きたい。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 44 運営費交付金が減り続け、基盤的研究費も少なくなってきた。既存の研究施設・設備は老朽化して修理費もままならない。研究施設・設備の状況は悪化している。(大学,第2G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 45 分析機器の高額化がすみ、小額の科研費・民間助成金等では必要な機器購入はほぼ無理。プロジェクト経費等の申請、ヒヤリング対応等に時間が割かれることが、研究時間の減少にも繋がる印象あり。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 46 私が所属する学部・研究科は、構成員のこれまでの努力のおかげで多くの先端的機器や設備が整っていると感じる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 47 設備はあっても人がいないとデータは出ない。設備を入れても維持費がなく、修理とバージョンアップに対応出来ない。今時機械は10年もすれば古くなる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 48 現在設備は、概算要求などの分は共同利用しているので、以前より機器の利用ができるようになった。しかし、オペレータ不足である。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 49 大型の研究施設は建設しても、数百万レベルの老朽化した実験機器の更新は進んでいない。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 50 研究施設及び施設に関しては、オペレーター相当の件費の配分が必要であり、研究者等が現場で働く必要があり、研究時間が失われている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 51 各研究室が高価な機器を独自に持つ形は少なく、共通機器が充実している。機器をシェアすることで、購入の必要も無く、修理等も分担できる点も良いと言える。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 52 補助金形式の研究費が減少し、研究施設・設備の更新・購入は非常に難しくなっている。特に、大型機器については、WPIなどの大型で組織的な研究費を獲得している大学とそうでない大学との格差が拡大するばかりである。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 53 地方大学では旧帝大の一研究室が複数所有している先端機器を共通機器として整備することすらままならない。こうした環境の差異を考慮した研究業績評価は行われていないため、格差は限界まで拡大しているという認識を持っている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 54 とにかく、機器の老朽化が甚だしい。科学の進歩は測定機器の普及と密接に関わるといいますので、機器の充実必須。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 55 施設・設備の維持、メンテナンス、修繕に関する経費の配分も必要と考えている。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 56 先端的な高額解析機器を導入する予算は確保できるのに、既存の機器の修理代は、捻出できない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 57 学外で使うことができるオープンラボの設置の促進。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 58 プロジェクト型の研究で購入した設備施設の流動的な利用を可能にするより研究成果の発展が期待できると考えられます。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 59 魅力がないのかあまり応募がないと思います。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 60

- 61 大学における研究は最大の教育である。学生は最先端の研究に触れることで、自分の将来を考え、その先に希望を見出せると思う。大学の本質を見失うようなことは絶対にあってはならないと思う。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 62 一つの研究室で様々な設備を整備するのは限界がある。施設や設備を共同利用できる仕組みがあるとよい。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 63 競争獲得的研究資金で賄えない教育基盤設備の老朽化が激しく教育機関としての責任を担保できるか不安(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 64 最先端の研究はここでは望めない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 65 特定の研究設備はそれなりに整備されつつあるが,多様な基礎研究に対応した研究費の配分の見直しが望まれる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 66 研究施設,設備に関する支援が大規模大学に集中しすぎている(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 67 各省庁の競争的外部資金の枠組みが多様化・拡大化していくのに反して,大学の教育・研究にとって真に必要な施設・設備の概算要求が実質的に出来ない状況が生まれている。現状のままでは,中堅以下の国立大学の設備は老朽化・陳腐化し国際競争力が低下していくのを避けられない。RU11だけのエリート戦略は遠からず破綻するのは明らかであり,裾野の拡大が必要である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 68 設備・機器のメインテナンス料が高額であること(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 69 施設・設備は整いつつあるが,それらの維持経費の確保が重要。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 70 本学はCOEをはじめとして,科学研究費,私立大学戦略的基盤形成支援事業等に採択される件数も多く,その支援によって研究施設,設備等についてはかなりの充実がされていると考えている。今後共,積極的に外部資金の獲得による施設・設備の充実を図りたい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 71 科学技術イノベーションを担う研究設備面は以前と比べ充実してきたが,最近光熱水料の値上がりにより,研究活動を自粛する負の影響も出はじめています。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 72 重複制限をうまくいくぐつていっているのでいつまでも研究費の集中が変わらず,大規模大学には使われずにほこりをかぶっている装置がたくさんある。政策提言している人の多くが研究費を集中的にもらっているため,その方がやりやすいようにしているように勘ぐってしまう。そのせいか,研究テーマも似たようなもののおおく,一極集中からばらまきに戻してもいいのではないのか?(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 73 共用の装置が少なく自前で研究設備を用意しないといけないので効率が悪い。オペレータ付きの優秀な装置を共用するのが理想。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 74 最近,派手なテーマに予算が偏在しているように思う。それも必要だが,基本的で継続的研究のための施設や設備は老朽化している。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 75 研究設備の充実が進んでいるが,それを管理,維持する人的サポートが欠けているので,導入した設備が,効果的に動かない,管理している研究者に依存する傾向がある。欧州や最近では中国も,設備の維持管理のための技術職員の雇用が進み,死んでいる設備が飛躍的に減ったように思われる。技術的サポートを行う職員の充実は,必要である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 76 研究設備費の補助は認められなくなっているが理系の各大学には最低限の設備を用意すべきである。極端になっていないか調査も必要だと思う。現在は,大学も個別の研究室も持っているような大学に,さらに選択と集中で設備が集中している。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 77 研究成果を吟味した上で拡充を図るべきである。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 78 今後老朽化による更新が必要となり,これまでの設備を維持管理できるかどうか不安です。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 79 施設・設備は自身で獲得するものと考えておりますので,特段,問題があるとは思いません。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 80 ・全学のおよび学科としても施設・設備としては不十分です。施設・設備について,以前にいた〇〇大学とはあまりに国からの補助が違いすぎると実感しています。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 81 研究スペースが絶対的に不足しており,大学独自の努力で解決できる状況ではない。海外の大学と比較しても著しく狭い環境で研究を実施するため,安全性の確保,教育効果など本質的なところから大きな課題が存在する。建物の建築は大学が単独で計画することが難しく,中期的な展望をもった対策が立てにくい。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 82 大型共通機器を購入する予算が,公立大学にはない。補正予算なども公立大学には回ってこない。各研究室で,大型予算を獲得し,高額な機器を購入しているのが現状です。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 83 施設が狭小すぎる(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 84 研究費で,実験室の棚,学生の机や椅子など研究器具以外のものを購入するのが難しい。結局は実験に必要なものである。かといって,大学運営費は額が少ないので,簡単に購入できない。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 85 研究施設・設備は非常に遅れていると感じている。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 86 同じ分析機器の共有→テクニシヤンの養成と確保(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 87 機器管理者の人件費も含めた,設備投資(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 88 学長選挙のシステムが大きく変動したことにより,学長の権限が強固になり,学部の力が弱くなった。小さな学部の協力を得る必要がなく,学長に就任できるシステムになった結果,学長に賛同しないような(意向投票などで)学部では,施設,設備の新設,改築などが後回しになったりしている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 89 実験施設(ハード)のみではなく,ソフト(研究員などの雇用)もお願いしたいです。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 90 設備があっても,オペレーターを雇用することができないことが問題。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 91 新しい機器が導入されつつあるが,利用者が少ない。ニーズを調査してから高価な備品を導入した方がよい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 92 研究スペースが狭い,研究に支障が出るレベルなので何とかしてほしい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 93 施設や設備は,適材適所に分配されているとは言い難い。強く提案したいのは,設備・機器の設置について専門技術者を雇用することである。とくに最新機器になればなるほど専用技術者が必要である。専門職員を雇用して運用すれば,多くの研究室が使用することにつながり,費用対効果も高く,また最新技術の恩恵が確実に広がる。つまり1年単位の予算ではなく,数年に及び予算をつけて欲しい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 94 本大学は、研究設備が整っていると感じている。特に、近年は、共通機器を各研究者が使えるように、委員会も設置されている。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 95 地方大学の研究に対する交付される予算が少ないように感じます。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 96 近年、設備に関しては予算を取ることができており、特に問題ありません。(大学、第3G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 97 研究施設・設備に関して、せっかく購入しても、機器の進歩は目覚ましく、すぐに古い機械になる。購入ではなくリースにするのと良いと思う。(大学、第3G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 98 施設、設備等の機器類は充実してきているが、実際にその機器類を管理・運営にあたるスタッフが十分ではない。(大学、第3G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 99 法人化以前の形態及びその時代の思考がいまも強く、スペースの再配分が十分に進行していなかったが、今年度より学長裁量スペースの導入を行い状況の改善を行った。また、大型装置の整備については、改善されている。しかし、基盤的経費の削減もあり、オペレーター等の研究支援要員を十分に配置できない。中型設備については、研究者の個人的負担(研究費)になり、修理に長時間を要したり更新が困難になる場合がある。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 100 省庁間を超えた共同利用(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 101 大学の施設における機能改修がまったく進んでいない。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 102 研究室、研究設備の老朽・狭隘化が問題。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 103 基礎医学研究を支える研究施設・設備はかなり整備されてきたが、それらの維持・更新が新たな課題となっている。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 104 設備の老朽化が進んでいる。私学においても、基本的設備更新が行いやすいよう、予算の増額と補助率のアップを検討して欲しい。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 105 ゲノム研究のような大型研究は、各大学で行うよりも、施設やインフォマティクスなどを整備した中央拠点に移行するのもよい。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 106 工学部の特にもの作りをする研究室においては広い実験室を必要とするが、それが十分でない。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 107 近年の傾向として、研究設備の格差が増大する傾向にある。能力の有無にかかわらず、優れた業績を挙げるチャンスに恵まれればますます富み、優れた能力を有しながら業績につながらなかった高度な研究課題はリスクを背負ったものはそのまま埋もれてしまう傾向が助長されている。また、ガバナンスの発揮によって、専門的には優れていても難解な課題には芽を出すチャンスが損なわれる傾向にあるのも事実である。特に高度な研究課題は、研究が進捗する過程においては説明さえも難しいものがあることに配慮しなくてはならない。大学の管理と経営戦略が、推進すべき研究領域や課題の選択と直接結びつく傾向にあり、優れた研究者の優れた直感に基づく斬新な研究課題が消え行くのを助長してしまうことが危惧される。また一度成功した研究課題に固執する傾向も助長され、さらに「流行の研究」ということで評価が高まり、「多数の研究者が取り組む独創的課題」というような奇妙な研究動向が惹起される傾向にある。この意味で、大学運営とは独立の研究の質評価を如何にするかを運営や行政とは切り離して議論できる場を整え、国全体としてグローバルな使命を踏まえた先進性をいかにして果たすことができるのか、あるいは経済や産業のみでなく、国民としてのありかたに基づいた教育の質の評価を如何にするかなど、本質的な議論を深め、そこから研究についての質評価のあり方が議論され、これに基づいて大学が機関として改革を行う中で、世界に貢献できるわが国の使命としての極めて優れた研究を推進できる体制整備の観点と、大学固有の使命の観点から、真の創造的・先端的な研究課題推進の体制が整っていくものとする。また、優れた理念が提示されあるいは答申がなされても、実施において定量化重視の考え方によってその理念が無に帰するような状況も多々見られ、これらのことも研究施設や設備の偏りを生む要因ともなっている。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 108 世界中で同じような研究目標が定められている。研究とは他の流行を追うのではなく、独自性を重んじる必要がある。成果に見合った研究費配分が望ましいにもかかわらず、基本計画に合わせた申請ならば予算が付いてしまう。これまでも東海地震予測のために無駄なセンサーを大きな系をかけて設置し、全く無駄に終わっている事例もある。方針にあっているから採択という考え方は疑問である。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 109 特に状況は変わらないが、施設・設備の更新や維持管理に対する経済的支援が必要。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 110 大学の概算要求で、定期的に文科省から大きなお金をいただいております。それが大学の研究活動のインフラ整備に大きく貢献しております。その点で、施設や設備に問題はなくなっています。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 111 本学に関していえば、造波水槽の造波機や錨曳引水槽の錨曳引用のウィンチが壊れても修理するための予算が付かないといった現状があり、そのため研究が停滞しています。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 112 共同で利用できる設備が充実しているわけではない。高価な計測器等は共通で利用できるようにしてもよいかとも思う。(一部は共通利用できるようになっている)(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 113 地方大学と大規模大学の格差は拡大しているように感じる。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 114 優れた人材をより研究に専念できる環境に置きたいが、公平性が強く言われる大学ではそれが難しく、優秀であっても等しく雑用に追われていて、優秀な人材を一定期間であっても研究に集中できる仕組みを考える必要がある。(大学、第4G、農学、社長・学長等クラス、女性)
- 115 ○○○大学では学部数が多く、他学部他学科にも機器を借りに行くことが可能であったが、○○大学は学部数が少ないのでやはり全体的に設備は少ない印象がある。特に医学部、薬学部がないことは、動物実験施設の整備などの必要性が低く、整備の遅れを生じさせていると思われる。(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 116 設備は充実しているが、面積が不十分(大学、第4G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 117 大学として目指す方向性と学群、学類が目指す方向性、それぞれが不安定かつ一致していないため、予算についても計画的な事業展開が行えていない。(大学、第4G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 118 国立でも施設設備が生かされ切れていない。前任の国立大学医学部でもすべての施設・機器が生かされているとは言い難い。そのような中、もう少し私立に対する設備施設の充足に対する国の考えはあらためられても良いと思う。地域単位で大きな国立大学の施設を共通の設備として有効利用する(共同研究共通研究機構として用いる)など、横に広がる連携などから有効に利用し学際的なものを生み出すような概念や指向も重要かもしれない。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 119 地方の大学は、多くの場合、陳腐化した施設・設備となり、陳腐な研究しかできない状況になっている。がんばっている研究者は、数は少ないが地方にもいる。大学や学部レベルで応募する大型研究費よりも個人チームレベルで応募できる研究費をより大型化することの方が、結果が出ると思われる。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 120 ○○○○大学は経常経費補助により多くの機器を保有している。これを元に、グローバリゼーションに対応した研究と高齢化社会に対応した、研究が必要であるとする。例えば、高齢化社会に対応した新しい口腔内洗浄装置あるいは移植用装置をオーダーメイドで3次元加工機により作製することなどである。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 121 もう少し、基礎となる物理系の装置をそろえた基幹大学を各地方に作り、学外からも比較的自由に利用できるようになると予算などの有効利用が出来るのではないと思う。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)

- 122 海外では、古い機器をメンテナンスしながら大事に使用している。日本は、新規機器購入よりも古い機器メンテナンスに予算を割く努力をしても良いのではないかと。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 123 古い機器が壊れても、修理もおぼつかない現状。古い機器を何とかメンテして工夫して使わせてくれている、一部の善意の教職員に支えられている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 124 学生の様々な能力低下を補うための教育に研究者の時間が取られすぎる。解決策を真剣に考えなければならないが、日本全体の教育事情から考える必要が有ると思われる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 125 色々な予算が削減されていく中で、施設・設備の老朽化が目立ってきています。修理費用・新規設備への更新などが滞っているのが現状です。全体的な研究費の不足というより、高額な予算区分が少ないのが原因かな？とも思います。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 126 機器やオペレーターの充実が必要(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 127 基盤的な運営に関わる技術職員が不足していて、その部分を研究者が行っている例が多い。技術職員の増員、研究者の削減を行うことも検討しても良いように思う。(大学,第4G,研究員・助教クラス,男性)
- 128 毎年、維持予算が削減されており、老朽化や陳腐化に十分対応できていない。特に大型設備については顕著となっている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 129 減価償却等に拘泥されることなく不要設備の売却、交換が容易にできる体制が構築されることを期待する。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 130 競争的資金の間接経費を研究施設や設備の整備に充てているが、そもそもの施設や設備の整備のための予算確保が難しくなっている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 131 1980年代の筑波研究学園都市への移転当時の施設について、老朽化対策が必要である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 132 施設の老朽化が進む中で、施設の更新や修理・改修に使える予算は減っているため(国全体の研究予算は増えているが)問題となっている。つくばなど一斉に老朽化が進んでいる施設・設備の計画的な更新(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 133 施設整備の改修や最先端の研究機器の購入・更新が困難になりつつある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 134 基礎研究の弱体化が進行している。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 135 法人は一律で毎年1%の予算削減が行われている。インハウス研究の維持運営がますます困難になっている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 136 大型研究施設の維持においては、数年に一度更新などのために巨額の資金が必要となるケースがあるが、そのような不連続で大きな資金の確保のための、予算の柔軟な活用が柔軟に出来る仕組みが極めて重要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 137 研究施設・設備の整備等はある程度できているが、それを運用したり保守するためのリソースが不足している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 138 着実な研究費の減少と共に施設設備の維持費がまかなえなくなっている。特に外部資金の直接経費は維持費に使えないので、設備の維持が困難となりつつある。間接経費の使い道に外部資金を取得した研究者の意見を入れるなどの工夫をしない限り、施設の維持は困難。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 139 当研究で、研究施設・設備は非常に充実しています。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 140 老朽劣化が著しい、陳腐化(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 141 設備については、機関での集約的な整備が必要。大部分の研究費が設備・備品の購入に費やされているのではないかと。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 142 研究施設・設備が老朽化・陳腐化しても、大規模な場合には小手先の対処にとどまっている。予算の関係で抜本的な改修や新規調達ができない場合が少なくない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 143 装置の建設の時間が長く、研究サイクルがそれに引きずられてしまう傾向がある。改善が求められる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 144 予算不足のため老朽化設備の更新ができない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 145 施設の老朽化が進んでおり、国際協力などを活用した魅力的な研究を進める上で、施設の整備を着実に進める必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 146 原子力関係の研究、技術開発においては、研究フィールドである施設・設備の維持に多額の費用がかかり、全体予算がひっ迫し減少する中で、施設・設備の維持費が削られ、思うように施設設備が稼働できていない状況があり、研究者が思うように研究できていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 147 当拠点では、補正予算により新実験棟が建設中であり、施設の充実は今後の研究開発に大きく貢献すると期待しているが、備品の整備はこの予算ではできないなど、役所的な対応で困惑した。ミッション達成のために、備品購入も可能な施設整備を行って欲しい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 148 地域の研究機関であり、研究者一人当たりの共同研究の数はつくばよりも多い。ただし、共同研究のためのスペースと設備が十分ではない。地域の企業の研究開発スペースを探しているが見つからない状況である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 149 機器等の更新が全くできない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 150 施設整備費の確保が困難(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 151 老朽化が顕著。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 152 予算の出所が様々で、施設や装置も重複して無駄が多いです。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 153 施設・設備の高経年化が進んでいる。スクラップ&ビルドも重要であるが、予算が付きにくい状況。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 154 基盤的施設の老朽化が進行しているが、維持・更新の予算確保が困難になりつつある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 155 既存研究設備の機能維持で精一杯で、新たな取り組みのために新たな設備を導入することなどは困難になっていることが課題。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 156 短期的な外部資金の獲得等で、単一の研究グループ内に高機能の装置導入が出来たとしても、長期的なメンテナンスに掛かる費用を捻出することが困難。共同利用施設の拡充が望ましい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 157 研究機器等は非常に充実している。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)

158 研究所の建物が老朽化しており,見学に来た学生がそれだけで嫌気がさす場合があった。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 女性)

Q2-1. 民間企業に対して、技術シーズについての情報発信を充分に行っていますか。

		2014年度調査											各年の指数									指数の変化				
回答者グループ	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新 年				
		1	2	3	4	5	6											11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新 年				
	59	42	156	198	215	155	21	787	4.9	3.3	5.0	4.9	4.9	4.8	4.9	-	-0.04	-0.05	0.05	-	-0.04					
	54	37	143	173	178	128	19	678	4.8	3.2	4.9	4.8	4.8	4.8	4.8	-	-0.04	-0.04	0.06	-	-0.03					
	5	5	13	25	37	27	2	109	5.4	4.0	5.5	5.5	5.4	5.3	5.4	-	-0.03	-0.11	0.05	-	-0.09					
	13	13	90	95	113	74	8	393	4.9	3.2	5.0	4.5	4.6	4.8	4.9	-	0.09	0.18	0.10	-	0.38					
性別	57	46	220	267	314	215	27	1089	4.9	3.4	5.1	4.8	4.8	4.9	4.9	-	-0.03	0.04	0.08	-	0.10					
	15	9	26	26	14	14	2	91	4.1	2.5	4.0	3.8	4.3	4.2	4.1	-	0.48	-0.08	-0.09	-	0.31					
	17	8	42	47	49	35	5	186	4.8	3.2	4.9	4.7	4.7	4.8	4.8	-	0.00	0.10	0.04	-	0.15					
年齢	28	16	79	86	82	59	9	331	4.7	3.1	4.7	4.8	4.7	4.7	4.7	-	-0.09	0.05	-0.04	-	-0.07					
	22	21	80	90	95	73	14	373	4.9	3.2	4.9	4.7	4.8	4.8	4.9	-	0.04	0.04	0.07	-	0.15					
	5	10	45	70	102	62	1	290	5.1	3.8	5.3	5.0	5.0	4.9	5.1	-	0.08	-0.10	0.19	-	0.17					
	55	37	155	201	211	153	22	779	4.9	3.4	5.0	4.9	4.9	4.8	4.9	-	-0.02	-0.03	0.06	-	0.01					
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	6	5	19	28	44	29	3	128	5.3	3.8	5.5	5.4	5.3	5.3	5.3	-	-0.05	-0.03	0.00	-	-0.08					
	11	13	72	64	73	47	4	273	4.6	2.9	4.7	4.2	4.3	4.5	4.6	-	0.08	0.17	0.12	-	0.38					
	49	30	104	130	135	93	11	503	4.8	3.2	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	-	0.05	-0.06	-0.02	-	-0.03					
業務内容	5	9	50	76	101	55	8	299	5.1	3.7	5.2	4.9	4.8	5.1	5.1	-	-0.04	0.23	0.06	-	0.25					
	13	14	71	74	77	74	8	318	4.9	3.2	5.0	4.8	4.8	4.7	4.9	-	-0.02	-0.07	0.24	-	0.14					
	5	2	21	13	15	7	2	60	4.3	2.7	4.2	4.0	4.0	4.3	4.3	-	-0.04	0.33	0.04	-	0.33					
職位	5	10	52	57	83	47	0	249	4.8	3.3	5.1	4.6	4.7	4.8	4.8	-	0.10	0.11	0.06	-	0.27					
	18	21	94	105	128	93	15	456	5.0	3.3	5.1	5.0	4.9	4.9	5.0	-	-0.06	-0.04	0.12	-	0.02					
	31	15	57	88	76	56	9	301	4.9	3.4	4.8	4.7	4.8	4.9	4.9	-	0.07	0.11	-0.07	-	0.11					
	16	8	33	32	30	24	3	130	4.6	2.9	4.6	4.7	4.6	4.5	4.6	-	-0.08	-0.11	0.09	-	-0.09					
	2	1	10	11	11	9	2	44	5.0	3.3	5.0	4.6	4.6	4.7	5.0	-	0.04	0.07	0.36	-	0.47					
雇用形態	20	16	92	92	108	77	11	396	4.9	3.2	5.0	4.9	4.8	4.8	4.9	-	-0.08	0.00	0.02	-	-0.07					
	52	39	154	201	219	152	18	783	4.9	3.4	5.0	4.7	4.7	4.8	4.9	-	0.06	0.05	0.09	-	0.20					
	36	25	92	129	118	90	15	469	4.9	3.3	4.9	4.9	4.8	4.8	4.9	-	-0.11	-0.07	0.09	-	-0.09					
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	4	3	15	12	15	11	1	57	4.7	2.9	4.8	4.5	4.5	4.6	4.7	-	0.02	0.13	0.03	-	0.18					
	14	9	36	32	45	27	3	152	4.7	3.0	4.9	4.6	4.8	4.7	4.7	-	0.15	-0.04	-0.02	-	0.08					
大学グループ	11	9	24	30	29	28	3	123	4.8	3.2	4.9	4.8	4.7	4.6	4.8	-	-0.09	-0.05	0.23	-	0.09					
	14	16	47	64	55	29	7	218	4.5	3.0	4.5	4.6	4.5	4.4	4.5	-	-0.09	-0.15	0.14	-	-0.10					
(大学・公的機 関Gを対象)	13	2	26	33	42	42	2	147	5.4	3.8	5.5	5.2	5.1	5.4	5.4	-	-0.13	0.30	0.03	-	0.20					
	16	10	46	46	52	29	7	190	4.7	3.0	4.7	4.7	5.0	4.8	4.7	-	0.14	-0.18	-0.14	-	-0.19					
大学部局分野	18	11	25	19	17	9	3	84	3.9	2.3	3.9	4.0	4.0	3.7	3.9	-	0.00	-0.26	0.23	-	-0.02					
(大学・公的機 関Gを対象)	6	6	47	52	72	53	5	235	5.1	3.5	5.3	5.2	5.3	5.3	5.1	-	0.04	-0.01	-0.12	-	-0.08					
	8	1	6	26	16	17	3	69	5.5	4.0	5.2	5.1	5.2	5.3	5.5	-	0.12	0.10	0.14	-	0.36					
	20	18	58	64	38	24	7	209	4.1	2.7	4.1	4.2	4.1	4.0	4.1	-	-0.11	-0.09	0.10	-	-0.10					
全回答者(属性無回答を含む)	72	55	246	293	328	229	29	1180	4.9	3.3	5.0	4.8	4.8	4.8	4.9	-	0.01	0.03	0.07	-	0.11					

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q2-1. (意見の変更理由)民間企業に対して、技術シーズについての情報発信を充分に行っていますか。

前回	2014	差	
1	2	5	3 そのような機会が増えるようなマネージメントがなされている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2 技術シーズ集の充実各種展示に積極参加(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	3	5	2 最近,初めて,知財のマネジメントを本学TLOに依頼した所,多くの企業から反響を得たため。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
4	3	5	2 連携体制の改革を行った。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
5	2	4	2 かなり活動して,改善した。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
6	4	6	2 JSTの依頼によりバイオジャパン2014に出展参加した(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
7	3	4	1 プロジェクトに参画し,情報発信の経験を積んだため(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	4	5	1 大学は種々の機会を活用して産業界への情報発信を実施するようになってきたと思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1 本学を含めて,シーズ・ニュースの民間企業と共同での発掘・育成の機運が進んだと考える。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1 各大学が努力を続けてきており,やや進展している。(大学,部長・教授等クラス,女性)
11	2	3	1 産学連携が促進している(大学,研究員・助教クラス,男性)
12	2	3	1 従来より改善されつつある(大学,その他,男性)
13	2	3	1 全ての大学ではないが積極的に情報発信を推進する大学が増えている(大学,その他,男性)
14	3	4	1 最近,企業側からの研究者へのアプローチが頻繁にあるようになり,産学協同研究が進むようになった。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
15	3	4	1 ホームページ等を使って行っている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
16	1	2	1 研究内容についての広報活動は徐々に活発になっている(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
17	3	4	1 月に1度の定例記者会見を始めた。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	4	5	1 開発技術を発信するために映像をつくってyoutubeにアップしたり,プレスリリースをしたり,見学ツアーをしたり努力しています。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
19	3	4	1 特に技術シーズに関する相談がやりやすくなり,また個人の研究者の負担も軽減されてきたように感じる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1 プレスリリース等の発信を心がけている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
21	4	5	1 部局内で担当部門が設置され情報発信が多くなった。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1 積極的な産学連携本部とのやり取りが進み始めた。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1 産学連携共同講座を設立し,稼働を開始した(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
24	4	5	1 情報発信する組織を作ったため。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
25	4	5	1 研究シーズ集の充実(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
26	4	5	1 大学の生き残りには民間とのつながりが必須であることを理解してきた。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	2	3	1 大学では民間で役に立つ技術シーズは少ないように思えてきた。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	5	6	1 リエゾンセンターからの情報発信が充実している(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
29	3	4	1 HPの全面改訂をしたので,多少良くなったかと。ただし学府長裁量経費を全部投入したので,その分苦しかったが。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
30	4	5	1 展示会等への出展を積極的に行った。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	3	4	1 より力を入れるようになりつつある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	3	4	1 シーズ集の内容を充実させ,企業にも情報を発信しているため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
33	3	4	1 研究シーズ集の発行がなされた。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	1	2	1 本部の産学官連携推進部門の活動が軌道に乗ってきて,少しずつ充実してきているため(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
35	3	4	1 情報発信が増加傾向にある(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	2	3	1 地域に根ざした取り組みを行っていると思う。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
37	4	5	1 冊子や展示会等,発信機会が増している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
38	2	3	1 シーズ集を作成し公開したため(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
39	1	2	1 大学のホームページで研究成果などを発信することが多くなった。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
40	2	3	1 HPを使っでの情報発信を強化させたため。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
41	3	4	1 情報発信を強化した。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
42	4	5	1 情報誌,広報誌及びメールマガジンにて情報を随時提供している。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
43	4	5	1 産総研テクノブリッジ事業を通じ,本年9月から民間企業の課題へのソリューション提案を強化(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
44	2	3	1 当研究所では,技術シーズについての情報発信は改善されている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

45	4	5	1	いろいろな工夫が出てきている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
46	3	4	1	プレス発表等を積極的に実施(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	5	6	1	より積極的に行おうという動きがあると感じるため(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	2	3	1	情報発信の機会が増えているように感じる(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	2	3	1	大学の意識に変化がみられる(公的研究機関,その他,男性)
50	1	2	1	情報発信がなかった(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
51	2	3	1	具体的なコンタクトが以前より増えた(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
52	1	2	1	一部の大学に限られている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
53	3	4	1	当社関連技術について,〇〇TLOより情報提供があった(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
54	3	4	1	シーズ集等出版物の増加を実感する(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
55	4	5	1	内容が魅力的かどうかの課題はあるが,シーズ紹介の機会が増えている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
56	3	4	1	各大学,機関は情報発信手段をさまざまに整備してきた(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
57	3	4	1	大学,公的研究機関からのVB設立の動きが出ており,PRが必要になってきた(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
58	4	5	1	・大学・公的研究機関による広報活動が目立つようになってきた(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
59	4	5	1	情報発信の事例が目にとまる機会が増えてきた(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
60	2	3	1	技術展示会などへの出展が増えている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
61	3	4	1	近年,主要大学のプレスリリースが増えている.数を競っている感じがするほどである(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
62	4	5	1	WebでのPRをたびたびみかける機会が多い(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	2	3	1	アカデミアの実用化意識が高まっている(民間企業等,その他,男性)
64	3	4	1	産学連携の必要性が,大学・公的研究機関に理解されてきた(民間企業等,その他,男性)
65	2	3	1	一般には不十分と思うが当センターでは推進(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
66	6	6	0	専用の広報サイトで情報発信している(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
67	4	3	-1	中小企業の声から(大学,部長・教授等クラス,男性)
68	4	3	-1	我が国全体の大学発技術移転の実績を鑑みると,情報発信について,やや不十分であると判断したため(大学,部長・教授等クラス,女性)
69	2	1	-1	実情を調査したところ,不十分の度合いが深刻であることがわかった(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
70	3	2	-1	不十分と思う(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
71	3	2	-1	論文偏重が進んでいる(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
72	5	4	-1	やや形式的(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	3	2	-1	技術シーズ発信の機会が一時期よりも少なくなったと感じる(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
74	5	4	-1	民間企業の活力が低下している(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
75	5	4	-1	民間企業が求めるものが短期的実利に偏重する傾向がますます強くなっており,情報の受け手が減っている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
76	3	2	-1	大学HPのみであり,もっと積極的な発信が必要と思う(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
77	5	4	-1	情報発信に努めているが,まだまだ認知度が低い(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
78	5	4	-1	最近行動が鈍っている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
79	3	2	-1	第三者からの指摘があった(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
80	5	4	-1	低下傾向(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
81	5	4	-1	新技術について 民間はじっくり取り組む姿勢がますます減少・このための情報発信を考える必要あり(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
82	4	3	-1	大学間で差が大きい(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
83	5	4	-1	情報発信について従来並みで改善が見られていないため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
84	5	4	-1	この1年間,動向を見てきた結果(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
85	5	3	-2	伝統的な技術に関しては情報発信できているが,更新された技術に関する情報発信は遅れているため(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
86	5	3	-2	産学官連携に対する取り組みが弱くなった(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
87	4	2	-2	一時期と比べて情報発信への努力は低下しているように感じる.一通りやりつくし,マンネリ化したためか,熱意の低下を感じる(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
88	5	3	-2	展示会等がますます盛んになってきているが,アカデミックな業績なのか?と感じる.CVのどこに当てはまるのかと感じることもある(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
89	3	1	-2	昨年度の実績がない(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
90	5	2	-3	過去2年間くらいは特に自ら情報発信していない.その場がない(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q2-2. 民間企業が持つニーズ(技術的課題等)への関心を十分に持っていますか。

回答者グループ	2014年度調査											各年の指数											指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年					
		1	2	3	4	5	6																				
大学・公的研究機関グループ	54	37	134	194	211	179	37	792	5.2	5.2	6.8	5.3	5.2	5.2	5.2	-	0.00	-0.06	-0.05	-	-0.11						
うち大学	51	33	120	176	180	147	25	681	5.1	5.1	6.7	5.1	5.2	5.1	5.1	-	0.01	-0.06	-0.03	-	-0.08						
うち公的研究機関	3	4	14	18	31	32	12	111	6.0	4.2	7.5	6.2	6.1	6.0	6.0	-	-0.06	-0.07	-0.11	-	-0.24						
性別	11	26	111	128	90	35	5	395	4.1	5.6	6.0	3.6	3.7	3.9	4.1	-	0.13	0.23	0.12	-	0.48						
男性	53	54	221	301	278	200	39	1093	4.9	3.8	4.8	4.7	4.8	4.9	-	0.03	0.07	0.01	-	0.11							
女性	12	9	24	21	23	14	3	94	4.4	4.4	6.2	4.1	4.4	4.4	-	0.33	-0.01	-0.04	-	0.28							
年齢	13	11	27	48	52	41	11	190	5.2	3.7	6.8	5.2	5.1	5.2	-	-0.10	0.16	0.02	-	0.09							
39歳未満	26	22	78	85	77	60	11	333	4.6	3.0	4.6	4.6	4.7	4.8	-	0.04	0.07	-0.10	-	0.00							
40～49歳	22	21	78	96	97	67	14	373	4.8	3.2	4.9	4.6	4.7	4.7	-	0.12	0.00	0.08	-	0.21							
50～59歳	4	9	62	93	75	46	6	291	4.7	3.4	4.7	4.4	4.5	4.6	-	0.17	0.09	0.10	-	0.36							
60歳以上	52	34	149	212	205	155	27	782	5.0	3.4	6.6	5.0	5.0	5.0	-	0.01	-0.03	-0.01	-	-0.03							
所属機関区分	3	5	17	24	38	34	13	131	5.8	4.1	5.9	6.0	6.0	5.9	-	-0.06	-0.09	-0.08	-	-0.23							
(イノベ)公的研究機関 を含む)	10	24	79	86	58	25	2	274	3.9	2.6	4.0	3.4	3.6	3.8	-	0.14	0.22	0.10	-	0.46							
民間企業等	48	28	98	127	132	100	19	504	4.9	3.3	5.0	5.1	5.1	5.0	-	-0.01	-0.05	-0.09	-	-0.15							
主に研究(教育研究)	3	14	66	83	86	47	5	301	4.7	3.2	4.7	4.2	4.4	4.5	-	0.06	0.12	0.17	-	0.35							
主にマネージメント	9	17	66	90	71	62	16	322	4.9	3.3	4.8	4.7	4.8	4.9	-	0.07	0.12	0.01	-	0.20							
研究(教育研究)とマネージメントが半々	5	4	15	22	12	5	2	60	4.2	2.9	4.2	3.3	3.6	3.9	-	0.32	0.34	0.25	-	0.91							
その他	4	19	53	69	67	39	3	250	4.5	3.0	4.6	4.1	4.3	4.6	-	0.24	0.27	-0.07	-	0.44							
職位	19	14	96	123	116	90	16	455	5.0	3.4	4.9	4.8	4.9	4.8	-	0.08	-0.03	0.13	-	0.18							
部長・役員、学長等クラス	26	18	60	83	76	54	15	306	4.9	3.3	4.8	4.8	4.7	4.9	-	-0.08	0.17	-0.05	-	0.04							
部・室・グループ長、教授クラス	14	10	23	35	31	28	5	132	4.9	3.3	4.9	5.2	5.2	5.1	-	-0.05	-0.12	-0.16	-	-0.32							
主任研究員、准教授クラス	2	2	13	12	11	3	3	44	4.4	2.8	4.3	4.1	4.2	4.1	-	0.15	-0.14	0.35	-	0.36							
研究員、助教クラス	16	17	76	116	109	68	14	400	4.9	3.4	4.9	4.8	4.9	4.9	-	0.10	0.01	-0.05	-	0.07							
その他	49	46	168	206	192	146	28	786	4.8	3.2	4.8	4.6	4.7	4.8	-	0.03	0.10	0.03	-	0.15							
雇用形態	38	20	77	129	122	101	18	467	5.1	3.6	5.1	5.2	5.2	5.1	-	-0.03	-0.07	0.03	-	-0.08							
任期あり	3	4	16	11	13	13	1	58	4.6	2.8	4.7	4.6	4.7	4.8	-	0.17	0.10	-0.21	-	0.06							
任期なし	10	9	27	36	45	33	6	156	5.1	3.5	5.2	5.2	5.3	5.2	-	0.10	-0.10	-0.12	-	-0.12							
国立大学	12	5	19	33	29	30	6	122	5.3	3.7	5.2	5.4	5.3	5.2	-	-0.04	-0.14	0.08	-	-0.10							
公立大学	12	11	36	62	58	46	7	220	5.0	3.5	5.0	5.1	5.0	5.0	-	-0.10	0.00	0.02	-	-0.08							
私立大学	12	6	22	37	45	33	5	148	5.2	3.7	5.3	5.1	5.1	5.3	-	0.04	0.20	-0.04	-	0.19							
第1グループ	15	11	43	44	48	38	7	191	4.8	3.1	4.9	5.1	5.3	5.0	-	0.17	-0.29	-0.14	-	-0.26							
第2グループ	16	6	22	26	22	7	3	86	4.3	2.8	4.3	4.3	4.4	4.2	-	0.11	-0.26	0.09	-	-0.06							
第3グループ	10	5	27	53	69	70	7	231	5.7	4.1	5.7	5.7	5.8	5.8	-	0.06	0.02	-0.15	-	-0.06							
第4グループ	10	2	14	21	11	16	3	67	5.0	3.4	4.7	4.8	4.9	5.0	-	0.11	0.10	0.03	-	0.23							
理学	14	19	50	61	48	30	7	215	4.4	2.8	4.4	4.6	4.5	4.4	-	-0.07	-0.09	-0.07	-	-0.23							
工学	65	63	245	322	301	214	42	1187	4.8	3.3	4.8	4.7	4.8	4.8	-	0.05	0.06	0.01	-	0.12							
農学																											
保健																											
全回答者(属性無回答を含む)																											

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q2-2. (意見の変更理由)民間企業が持つニーズ(技術的課題等)への関心を十分に持っていますか。

前回	2014	差	
1	2	5	3 民間企業と議論する機会が増えている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2 かなり活動して,改善した。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
3	3	5	2 支援が格段に良くなり,円滑になった(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
4	2	4	2 大学や公的研究機関の地域への貢献意識が以前より高まっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
5	3	4	1 文科省の各種施策により意識が高まってきた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	2	1 やや関心を持つようになってきた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	4	5	1 大学は,民間企業のニーズ発信の場に参加し,これを受けた共同研究(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1 様々な社会情勢変化を感じ,少し意識の変化があったように思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1 ニーズにも関心を持つように意識を変えた(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1 少しずつではあるが,関心は増している。公的資金が企業との共同申請に寄るケースが増えていることも促進要因である。(大学,部長・教授等クラス,女性)
11	3	4	1 文科省,NEDOなどの技術マッチング活動が根付いてきたこと(大学,その他,男性)
12	1	2	1 関心を持つ人が増えてきた(大学,その他,男性)
13	3	4	1 企業とのコンタクトが増え関心が増した(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	4	5	1 積極的にニーズを伺うような,いろいろなイベントを開催しているようです。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
15	4	5	1 研究者としてのライフステージの進展および機関の民間との連携の広がりとともに,民間企業等との交流も増え,ニーズを知る機会も増えてきていると感じる。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
16	4	5	1 連携体制の改革を行った。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
17	3	4	1 本学がCOI事業に採択されたことにより,状況が改善されつつあるため(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
18	2	3	1 民間企業等との交流を進めている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
19	4	5	1 JST プロジェクト成果の社会実装が急務となっている(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1 応用研究を開始したため(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1 産学の共同研究,大型研究費の確保が多少増えていると感じるため。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
22	1	2	1 出口への関心への芽生えがある(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
23	4	5	1 展示会への出品活動をしている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
24	2	3	1 常に臨床現場を意識した研究課題を模索しているため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
25	2	3	1 コーディネーターがいるため(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
26	4	5	1 産総研テクノブリッジ事業を通じ,本年9月から民間企業から民間企業のニーズ把握のための専属チームを配置(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
27	2	3	1 民間との協業の拡大(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
28	4	5	1 新たな専門職としてのURAが産学連携業務を行うなどして,情報流通は増している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	3	4	1 医療・医薬品産業などの分野でもオープンイノベーションが定着し,企業ニーズに対するアカデミアの関心の高まりが感じられる。(公的研究機関,その他,男性)
30	2	3	1 企業ニーズについての問い合わせや講演依頼が若干増えた(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
31	4	5	1 共同研究・開発への関心が上昇(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
32	2	3	1 科研費支給条件などにより,意識の高まり。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
33	3	4	1 国が科学技術イノベーションの重要性に大きくシフトしたため(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	3	4	1 ・大学・公的研究機関による民間ニーズへの関心が高まってきた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	2	3	1 大学や公的研究機関が行う技術シーズ紹介(各種公開行事,コーディネータからの連絡等)や,JSTを通じた技術シーズの紹介機会提供など,情報発信の場が多くなっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
36	3	4	1 昨今は中小企業のNeedsにも以前より耳を傾ける傾向がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	3	4	1 民間への,期待度からも関心は十分にあると認識する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
38	2	3	1 TLOとミーティングする機会が増えた(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
39	2	3	1 国の掛け声が大きくなったためらしい(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
40	2	3	1 非常にローカルだが,共同研究先大学(〇〇〇大)で,該当する活動があることから(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
41	3	4	1 研究資金獲得や,目に見える短期的な成果を追い求めて来ている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
42	3	4	1 大学の教官が民間企業の商品について聞くことにより,シーズを知ろうとする姿勢がみられてきた。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
43	3	4	1 今年度大学との積極的交流があり,大学側からの発信も積極的なため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

44	1	2	1	省庁の指導で、民間のニーズを大学が気にするようになってきた(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
45	2	3	1	「大学と企業が連携し新製品開発への取り組みが活発になっている」と新聞で報道されるようになってきた(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	2	3	1	技術の社会における活用に敏感になってきている(危機感を持つようになってきている).(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	3	4	1	橋渡し機能強化の議論が進む中で特に公的研究機関は企業ニーズをより意識してきているように感じる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	3	4	1	大学からの企業サイドへの講演依頼が増えている(民間企業等,その他,男性)
49	2	3	1	関心は高まっている(民間企業等,その他,男性)
50	2	3	1	産学連携の必要性が,大学・公的研究機関に理解されてきた。(民間企業等,その他,男性)
51	4	5	1	より社会を意識するようになってきたと感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
52	2	2	0	民間からのアプローチはどの大学も少ないと思われる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
53	2	2	0	関心を持つものと持たないもののギャップが大きい(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
54	4	3	-1	民間企業のニーズが急速に変化していて,それを大学・公的研究機関が把握しきれないことも多くなっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
55	4	3	-1	依然として大学教員の80%近くは民間企業が持つニーズ(技術的課題等)への関心が低い(大学,部長・教授等クラス,男性)
56	4	3	-1	研究者等との対話等を通じて,やや不十分であるとの判断に至った。(大学,部長・教授等クラス,女性)
57	2	1	-1	民間による施設の利用を拡大してない(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	関心の乏しい研究者が多いように感じる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
59	5	4	-1	やや形式的(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	3	2	-1	十分に把握できていないと思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
61	5	4	-1	低下傾向(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	日本全体として,大学・公的研究機関は民間企業ニーズをより重視すべきとする傾向が高まっている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
63	4	3	-1	積極的な関心,問いかかけの意思表示が少し弱くなってきているように感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
64	4	3	-1	市場環境,リスク等も技術的課題となり得ることには関心が低い(民間企業等,その他,女性)
65	3	1	-2	受け身の体勢。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	6	4	-2	研究開発の目的が論文化であったり,資金獲得が優先される場合がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
67	5	2	-3	医療産業が国家戦略となったが薬学特に創薬での科研費が減っている(大学,社長・学長等クラス,男性)

Q2-3. 民間企業が持つニーズ(技術的課題等)の情報は十分に得られていますか。

	2014年度調査													各年の指数						指数の変化				
	分らない		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年	
	1	2	3	4	5	6																		
回答者グループ	60	82	231	239	162	57	15	786	3.8	2.5	3.9	5.4	3.8	3.7	3.8	3.8	-	-0.12	0.12	0.02	-	0.01		
	56	74	209	204	130	45	14	676	3.7	2.4	3.8	5.3	3.7	3.6	3.7	3.7	-	-0.10	0.13	0.03	-	0.06		
	4	8	22	35	32	12	1	110	4.4	3.1	4.5	5.9	4.6	4.4	4.4	4.4	-	-0.23	0.03	-0.05	-	-0.25		
性別	11	30	169	134	49	11	2	395	3.2	2.3	3.3	4.5	3.0	3.0	3.2	3.2	-	-0.07	0.14	0.04	-	0.25		
	58	100	369	344	197	63	15	1088	3.6	2.4	3.7	5.0	3.5	3.5	3.6	3.6	-	-0.08	0.14	0.03	-	0.10		
	13	12	31	29	14	5	2	93	3.5	2.3	3.5	4.9	3.2	3.4	3.6	3.5	-	0.25	0.16	-0.10	-	0.30		
年齢	18	27	58	50	28	18	4	185	3.6	2.2	3.6	5.2	3.6	3.5	3.5	3.6	-	-0.15	0.02	0.13	-	0.00		
	28	43	104	110	51	19	4	331	3.5	2.3	3.6	4.9	3.5	3.4	3.5	3.5	-	-0.10	0.14	-0.07	-	-0.03		
	21	27	123	120	77	20	7	374	3.8	2.6	3.8	5.2	3.5	3.6	3.8	3.8	-	0.08	0.20	0.02	-	0.30		
	4	15	115	93	55	11	2	291	3.6	2.5	3.6	4.9	3.4	3.4	3.5	3.6	-	-0.06	0.16	0.05	-	0.15		
所属機関区分	57	79	263	235	140	46	14	777	3.6	2.4	3.7	5.1	3.5	3.4	3.6	3.6	-	-0.08	0.15	0.04	-	0.10		
(イノベ俯瞰Gを含む)	5	10	33	39	33	12	2	129	4.2	2.8	4.3	5.7	4.5	4.3	4.2	4.2	-	-0.17	-0.06	-0.06	-	-0.30		
業務内容	9	23	104	99	38	10	1	275	3.4	2.4	3.5	4.7	3.1	3.2	3.3	3.4	-	0.06	0.16	0.03	-	0.25		
	50	59	164	149	87	34	9	502	3.6	2.3	3.6	5.1	3.6	3.6	3.6	3.6	-	-0.09	0.05	0.00	-	-0.04		
	5	15	99	106	63	13	3	299	3.8	2.7	3.9	5.1	3.4	3.5	3.7	3.8	-	0.06	0.23	0.07	-	0.37		
	11	33	114	97	52	19	5	320	3.5	2.4	3.6	4.9	3.5	3.3	3.5	3.5	-	-0.17	0.18	0.03	-	0.03		
	5	5	23	21	9	2	0	60	3.3	2.4	3.5	4.7	2.8	3.1	3.3	3.3	-	0.25	0.25	0.00	-	0.50		
職位	3	15	92	84	50	8	2	251	3.6	2.5	3.7	4.9	3.4	3.5	3.7	3.6	-	0.07	0.19	-0.05	-	0.21		
	19	36	157	147	84	23	8	455	3.7	2.5	3.7	5.0	3.5	3.5	3.6	3.7	-	-0.06	0.18	0.03	-	0.14		
	28	38	93	96	48	26	3	304	3.6	2.3	3.7	5.0	3.6	3.5	3.6	3.6	-	-0.10	0.08	0.00	-	-0.02		
	18	21	37	37	23	7	3	128	3.5	2.2	3.6	5.1	3.5	3.4	3.4	3.5	-	-0.18	0.01	0.12	-	-0.06		
	3	2	21	9	6	4	1	43	3.6	2.4	3.2	5.1	2.9	3.2	3.5	3.6	-	0.25	0.34	0.09	-	0.68		
雇用形態	17	32	143	123	75	21	5	399	3.6	2.5	3.7	5.0	3.5	3.4	3.6	3.6	-	-0.08	0.18	0.03	-	0.13		
	54	80	256	250	136	47	12	781	3.6	2.4	3.7	5.0	3.5	3.5	3.6	3.6	-	-0.03	0.12	0.02	-	0.11		
大学種別	40	49	140	140	91	32	13	465	3.8	2.5	3.9	5.4	3.8	3.6	3.7	3.8	-	-0.18	0.12	0.09	-	0.03		
(大学・公的機関Gを対象)	6	8	22	11	8	6	0	55	3.3	2.1	3.1	5.1	3.2	3.2	3.5	3.3	-	-0.03	0.32	-0.14	-	0.15		
	10	17	47	53	31	7	1	156	3.6	2.4	3.8	5.0	3.4	3.5	3.6	3.6	-	0.10	0.08	-0.05	-	0.13		
	13	12	37	35	18	13	6	121	4.0	2.5	3.9	5.6	4.0	3.7	4.0	4.0	-	-0.27	0.27	0.00	-	0.00		
大学グループ	12	24	73	66	41	11	5	220	3.6	2.4	3.7	5.1	3.6	3.4	3.6	3.6	-	-0.20	0.04	0.13	-	-0.03		
(大学・公的機関Gを対象)	13	13	37	52	31	14	0	147	3.9	2.7	4.1	5.4	3.7	3.6	3.8	3.9	-	-0.03	0.21	0.11	-	0.29		
	18	25	62	51	40	7	3	188	3.5	2.3	3.6	5.1	3.4	3.5	3.6	3.5	-	0.09	0.10	-0.14	-	0.05		
	19	13	34	23	9	2	2	83	3.0	2.0	3.1	4.4	2.9	3.0	3.0	3.0	-	0.06	0.00	0.05	-	0.10		
大学部局分野	10	15	65	69	56	24	2	231	4.1	2.8	4.2	5.7	4.2	4.0	4.2	4.1	-	-0.17	0.18	-0.05	-	-0.05		
(大学・公的機関Gを対象)	9	5	23	19	15	2	4	68	3.9	2.5	3.9	5.4	3.7	3.6	3.9	3.9	-	-0.08	0.25	0.07	-	0.25		
	16	40	71	67	21	11	3	213	3.1	2.0	3.2	4.5	3.1	3.0	3.1	3.1	-	-0.04	0.03	0.02	-	0.01		
全回答者(属性無回答を含む)	71	112	400	373	211	68	17	1181	3.6	2.4	3.7	5.0	3.5	3.5	3.6	3.6	-	-0.05	0.14	0.02	-	0.11		

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(充分)となる。

Q2-3. (意見の変更理由)民間企業が持つニーズ(技術的課題等)の情報は十分に得られていますか。

	前回	2014	差	
1	3	6	3	共同研究が増えた(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
2	2	4	2	ニーズ提供に努めている(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	かなり活動して,改善した。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2	展示会への出席は,様々な情報を得る機会となった。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	3	2	個人的に学会などで聞き込みを行っている(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
6	2	4	2	大学への訪問は増えているように思う(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	イノベーションをキーワードに時代の変化による(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	最近そう思えなくなった(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	最近,オープンイノベーションとして発信する企業の情報を部分的ではあるが目にするようになってきた(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	3	4	1	JSTによって「産から学へのプレゼンテーション」等が実施・継続されている。(大学,その他,男性)
11	2	3	1	製薬関連企業では活発化している(大学,その他,男性)
12	4	5	1	外部企業との共同研究の機会が増え,産学連携本部を通じて機会を得た。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	3	4	1	研究者としてのライフステージの進展および機関の民間との連携の広がりとともに,民間企業等との交流も増え,ニーズを知る機会も増えてきていると感じる。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
14	2	3	1	上記の結果,企業との面談が増えたため。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
15	4	5	1	連携体制の改革を行った。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1	本学がCOI事業に採択されたことにより,状況が改善されつつあるため(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1	新たな研究組織をSIP等を機に立ち上げた。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
18	2	3	1	十分ではないにしても民間企業等との交流を進めている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	部局内で担当部門が設置され得られやすくなった。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	〇〇〇〇〇〇財団等との交流が増えた(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	近年,企業のニーズが明記されている民間企業(特に製薬企業)からの公募研究費が増加している。企業との組織的連携によるニーズの把握も行っている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1	積極的な産学連携本部とのやり取りが進み始めた。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
23	1	2	1	大学の生き残りには民間とのつながりが必須であることを理解してきた。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	4	5	1	展示会への出品活動をしている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	3	4	1	〇〇TLOから,直接連絡が度々あります。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
26	3	4	1	大学内ではメール配信される内容もあるから。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
27	2	3	1	製薬企業の研究者や臨床現場の医師,薬剤師との情報交換の場が増えているため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
28	1	2	1	コーディネーターがいるため(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1	橋渡しセンターの構築により(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	3	4	1	より情報収集が進んでいる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
31	1	2	1	民間企業との情報交換の場を増やしている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
32	3	4	1	新たなプロジェクトで,大規模農業生産法人との共同研究を4月から開始し,会議のたびに情報交換を行っている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	4	5	1	民間企業と議論する機会が増えている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	1	2	1	企業の開発能力の低下のための意識変化(公的研究機関,その他,男性)
35	3	4	1	オープンイノベーションを通じて企業ニーズに関する情報発信が定着しつつある。(公的研究機関,その他,男性)
36	1	2	1	相互のニーズ,シーズのマッチングを行う機会が設定されるようになってきた(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	2	3	1	産学官連携が増えているように感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
38	2	3	1	民間企業側も新しい事業のシーズを探している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
39	4	5	1	企業側の活動は活発化している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
40	2	3	1	大手企業にも産学連携担当が設置される等前進は見られるが,まだ十分とはいえない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
41	2	3	1	最近産学官交流がいろいろな場所で見えるようになってきたと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
42	2	3	1	大学との連携は強まっていると感じる(自社,他社)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
43	3	4	1	オープンイノベーション意識が強くなり,課題をより明確にするようになった(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
44	2	3	1	民間ニーズの吸い上げ(情報発信)方法も徐々に明確化されている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

45	3	4	1	今年度大学との積極的交流があり、その場を活用した発信を行ってきたため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
46	2	3	1	オープンイノベーションへの期待,気運がたかまりつつある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
47	2	3	1	外資系や大手製薬企業は積極的にオープンイノベーションを画策し,ニーズを発信している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
48	1	2	1	一部の民間企業でニーズ情報発信に熱心なところがある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
49	3	4	1	包括契約,wish listの提示などオープンイノベーションを進める上でのニーズ発信は進んでいる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	3	4	1	民間企業も,全てを自社で開発するというより,大学・公的研究機関との連携の必要性を理解してきた。(民間企業等,その他,男性)
51	2	2	0	中小企業は発信のやり方がわからない。受ける方も積極的ではない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
52	1	1	0	・依然として,大学・公的研究機関に対する過去の先入観(仕事にならない)が根強い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
53	3	2	-1	お互い情報を交換する機会が少ない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
54	3	2	-1	よほど共同研究などを通じて親しくならないと難しい。ニーズそのものが機密事項でもあるから(大学,部長・教授等クラス,男性)
55	3	2	-1	一部製薬企業等はオープンイノベーションとして,ニーズを発信しているが,全体的にみると十分とはいえない(大学サイドからみると,アクセスしにくい)(大学,部長・教授等クラス,女性)
56	3	2	-1	自分たちが何が課題かわかっていないのではないかと発信が多すぎる(大学,その他,男性)
57	3	2	-1	十分でない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
58	4	3	-1	民間企業からニーズ情報を得る機会が少ない(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	4	3	-1	他分野の情報は入らない(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
60	3	2	-1	企業のニーズとは,結局のところ次期製品の開発における核心技術の問題点の事であり,簡単に表に出てくるものではない,という印象だ。企業からの相談を受けることがあるが,全体像は明かさず,部分的な技術的問題の解決のアイデアだけ欲しい,というアプローチの場合もある。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	4	3	-1	部分的には十分であるが,広くはないことを認識しつつある(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
62	5	4	-1	組織的対応は弱くなっている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
63	3	2	-1	URAなどの活動が産学連携には行っていないので,教員個々の努力に依存する傾向が強まった。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
64	5	4	-1	やや形式的(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
65	2	1	-1	積極的にアプローチしない限り情報は得られない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
66	4	3	-1	民間企業の経営状況によるものと思われるが,目的を持った情報以外発信されていないように感じる傾向にある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
67	3	2	-1	ニーズの情報を集めてくる専門員もしくは事務員が必要だと感じるが,そのような人材がいらないため。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
68	2	1	-1	この1年間大学の支援課からの情報は皆無であったため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
69	5	4	-1	それほど関心を持っていない分野が多い。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
70	2	1	-1	民間企業の秘密保持の壁はあつい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
71	4	3	-1	質問等を本年度は10回ほど発信したが不十分かもしれない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
72	2	1	-1	民間企業の技術情報囲い込みが強化されている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
73	3	2	-1	一部の大手企業や上場企業を除いて,地方などの企業は研究に参加するだけの立ち直りはしてないと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
74	3	2	-1	企業が選択と集中を強化している(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
75	3	2	-1	中国,韓国など発展途上国の台頭により情報の制限をしている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
76	4	3	-1	共同研究で実用化される事例がないため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
77	4	3	-1	発信しても効果がないので,あきらめ始めている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
78	4	3	-1	相互のコミュニケーションが少ない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

Q2-4. (意見の変更理由)民間企業との研究情報の交換や相互の知的刺激の量は充分だと思いますか。

前回	2014	差	
1	2	5	3 個人的に学会などでコミュニケーションをとっている(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
2	2	4	2 異分野との交流に努めている(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2 連携体制の改革を行った。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
4	2	4	2 かなり活動して,改善した。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
5	3	5	2 製薬会社との交流は増加している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
6	3	4	1 情報交換の機会,情報の質は確実に増加していると思う。(大学,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1 技術交流や技術相談等の機会をお増やす取組(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1 ただしメカルの領域には質の高いコーディネーターが不足している(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1 従来より改善されつつある(大学,その他,男性)
10	4	5	1 多くの機会を設けている(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1 リーディング大学院プログラムなどで少し前進。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1 研究者としてのライフステージの進展および機関の民間との連携の広がりとともに,民間企業等との交流も増え,ニーズを知る機会も増えてきていると感じる。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
13	2	3	1 担当部門を経由して増えた。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1 最近では,民間企業の方から研究会等に参加してくることが多くなってきた。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
15	4	5	1 工学フォーラム,産学フォーラムなど,様々な企画を実施しているため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	2	3	1 民間企業もオープンイノベーションを指向しているものが増加傾向で,相互の情報交換の機会は増加している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	4	5	1 産学連携事業の充実化(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
18	1	2	1 大学の生き残りには民間とのつながりが必須であることを理解してきた。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	3	4	1 新しく産学官情報交換の組織を立ち上げたので,昨年よりは改善された。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
20	2	3	1 企業を交えた研究会や検討会が増えつつあるため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
21	3	4	1 地域連携を強化する組織が学内に設置され,民間企業との情報交換会が定期的に開催されるなど,以前よりは改善したと考えるため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1 共同研究の件数が少しずつではあるが増加している(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	3	4	1 大学発ベンチャーを巻き込んだ外部資金大型案件の提案が活発化してきたため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	2	3	1 共同研究が増えた(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	1	2	1 定期的にセミナーを開催(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
26	3	4	1 産学官連携を進めている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
27	5	6	1 これ以上は無理というくらいまで行っている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1 民間企業との情報交換の場を増やしている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1 所属する機関で臨床研究中核事業等の事業が開始されたので,そのように感じている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
30	2	3	1 本研究所主催の外部向けの研究発表の行事へ全職員がより積極的に参加し宣伝することが理事長命令として発令された。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	2	3	1 業界団体との定期的な交流会が開かれていることを知った。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	4	5	1 民間企業と議論する機会が増えている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	4	5	1 産学官の情報交換の場は多く設定されている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	2	3	1 具体的なコンタクトが増加した(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	2	3	1 最近その種の情報を目にするが増えた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
36	3	4	1 展示会への学の参加・説明会等が多くなってきている。(学の情報発信)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	2	3	1 最近産学官交流がいろいろな場所で見えるようになってきたと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
38	3	4	1 比較的若い大学研究者からも興味深い成果が発表されているから。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
39	2	3	1 成果はともかく,試みは増えているように感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
40	3	4	1 セミナー・発表会での交流が多くなった(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	4	5	1 交流は増えている(民間企業等,その他,男性)
42	2	3	1 産学連携の必要性が,大学,公的研究機関に理解されてきた。(民間企業等,その他,男性)
43	3	4	1 研究情報の交換の仕組みが充実化してきているように思う(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

44	1	1	0	相互に(秘密保持などを結んで)積極な意見交換するような機会と場所が欲しい(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
45	1	1	0	学会以外に接点を持ちにくい(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
46	2	2	0	・特に企業側からの真剣な歩み寄りが少ない。お付合いに留まっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
47	4	3	-1	情報交換の機会が少ない。橋渡しをする人材が不足。(大学,社長・学長等クラス,男性)
48	4	3	-1	民間との交流がだんだん断片的になってきているように感じる(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	4	3	-1	さらに上げられる量があるが,現実的には困難である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
50	5	4	-1	長期的,戦略的討論の場は少ないと気づきました。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
51	3	2	-1	情報交換の場が少ない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
52	4	3	-1	特定企業については把握されているが,広範囲の企業との連携は不十分(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
53	3	2	-1	改めて考えて,不十分だと感じているため,ここ数年でも,そのような状況は全く改善されていないのでは,と思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	4	3	-1	やや形式的(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	3	2	-1	技術シーズ発信の機会が一時期よりも少なくなったと感じる。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
56	3	2	-1	不十分であるとの認識が強まった(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
57	3	2	-1	今後の企業連携を推進する上では充分とはいえない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
58	4	3	-1	民間企業の体質が大きく変化しており,実務情報の交換に限定されるケースが増えている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
59	4	3	-1	まだまだ充分ではないと考える。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
60	3	2	-1	該当する民間がない分野が多い。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
61	4	3	-1	産官学連携が叫ばれている割には,具体的な活動が関係者に不足している感じを受ける(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	量は多くなっている感あるが,質が低すぎる。上面の情報交換に随している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
63	3	2	-1	研究会や交流会の開催が減っているように思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
64	4	3	-1	刺激は十分でない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
65	5	4	-1	この1年間,動向を見てきた結果(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
66	3	2	-1	最近事例で,産から官への情報交換が大変不十分なのが分かった。(民間企業等,その他,男性)
67	6	4	-2	一時期ほどの熱意は感じない,一通りやりつくした感じがする。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

Q2-5. 民間企業との間の人材流動や交流（研究者の転出・転入や受入など）の度は充分だと思いませんか。

	2014年度調査																各年の指数										指数の変化				
	分から ない		6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四分 点	中央値	第3四分 点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年								
	1	2	3	4	5	6																									
回答者グループ	69	160	280	199	92	36	10	777	3.0	1.9	3.0	4.5	3.1	3.0	3.0	3.0	3.0	-0.05	-0.02	-0.03	-	-0.10									
	64	139	243	168	81	28	9	668	2.9	1.9	3.0	4.5	3.0	3.0	3.0	2.9	-	-0.02	-0.01	-0.02	-	-0.05									
	5	21	37	31	11	8	1	109	3.1	1.9	3.2	4.6	3.5	3.3	3.2	3.1	-	-0.27	-0.09	-0.06	-	-0.42									
	20	71	176	96	35	7	1	386	2.6	1.9	2.8	4.1	2.5	2.5	2.6	2.6	-	0.01	0.09	0.05	-	0.15									
性別	76	208	431	263	122	37	9	1070	2.8	1.9	2.9	4.4	2.8	2.8	2.8	2.8	-	-0.04	0.03	0.01	-	0.00									
	13	23	25	32	5	6	2	93	3.0	1.7	3.2	4.5	3.2	3.2	3.1	3.0	-	0.04	-0.05	-0.18	-	-0.19									
年齢	21	43	56	45	22	14	2	182	3.1	1.7	3.1	4.7	3.1	3.1	3.1	3.1	-	0.01	0.02	-0.03	-	0.00									
	38	70	116	81	33	15	6	321	2.9	1.8	3.0	4.5	3.0	2.9	2.9	2.9	-	-0.08	-0.03	0.05	-	-0.07									
	21	75	155	86	46	10	2	374	2.8	1.9	2.9	4.3	2.7	2.7	2.8	2.8	-	-0.03	0.09	-0.05	-	0.01									
	9	43	129	83	26	4	1	286	2.8	2.0	3.0	4.2	2.6	2.6	2.7	2.8	-	0.01	0.04	0.08	-	0.13									
	64	158	289	192	93	28	10	770	2.9	1.9	3.0	4.5	2.9	2.9	2.9	2.9	-	-0.01	-0.02	0.00	-	-0.03									
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	6	25	43	38	12	9	1	128	3.1	1.9	3.2	4.6	3.4	3.3	3.1	3.1	-	-0.17	-0.16	-0.03	-	-0.35									
業務内容	19	48	124	65	22	6	0	265	2.6	1.9	2.8	4.0	2.4	2.4	2.6	2.6	-	-0.05	0.18	0.02	-	0.15									
	55	115	173	118	58	26	7	497	2.9	1.8	3.0	4.5	3.0	3.0	2.9	2.9	-	0.02	-0.10	-0.01	-	-0.09									
	11	44	139	73	26	10	1	293	2.8	2.0	2.9	4.2	2.7	2.6	2.8	2.8	-	-0.09	0.12	0.02	-	0.04									
	16	60	121	84	40	7	3	315	2.5	1.9	3.0	4.4	2.8	2.7	2.9	2.9	-	-0.10	0.12	0.02	-	0.04									
	7	12	23	20	3	0	0	58	2.5	1.8	2.9	4.0	2.3	2.4	2.6	2.5	-	0.09	0.18	-0.11	-	0.15									
職位	9	40	119	61	22	3	0	245	2.6	2.0	2.8	4.0	2.5	2.5	2.6	2.6	-	0.05	0.12	-0.03	-	0.14									
	21	85	177	111	56	17	7	453	3.0	1.9	3.0	4.5	3.0	2.9	3.0	3.0	-	-0.08	0.06	0.01	-	-0.01									
	35	66	98	80	37	14	2	297	2.9	1.8	3.1	4.6	2.9	2.9	2.9	2.9	-	0.01	-0.05	0.04	-	0.00									
	19	33	44	31	10	8	1	127	2.7	1.6	2.8	4.3	3.0	2.9	2.8	2.7	-	-0.04	-0.10	-0.10	-	-0.24									
	5	7	18	12	2	1	1	41	2.8	2.0	2.9	4.1	3.1	2.7	2.8	2.8	-	-0.41	0.03	0.03	-	-0.35									
雇用形態	19	76	166	102	33	18	2	397	2.8	1.9	2.9	4.2	2.9	2.8	2.8	2.8	-	-0.07	-0.02	-0.02	-	-0.11									
	70	155	289	193	94	25	9	765	2.9	1.9	3.0	4.5	2.8	2.8	2.9	2.9	-	-0.02	0.05	0.01	-	0.04									
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	46	84	178	109	63	19	6	459	3.0	2.0	3.0	4.6	3.1	3.0	3.0	3.0	-	-0.08	-0.04	0.02	-	-0.10									
	9	13	15	15	4	5	0	52	3.0	1.7	3.1	4.6	2.5	2.8	3.0	3.0	-	0.23	0.28	-0.08	-	0.43									
	9	42	50	44	14	4	3	157	2.7	1.6	2.9	4.3	2.7	2.8	2.8	2.7	-	0.09	-0.02	-0.11	-	-0.05									
	14	17	47	26	22	7	1	120	3.3	2.1	3.2	5.0	3.6	3.3	3.3	3.3	-	-0.25	-0.06	0.01	-	-0.29									
大学グループ (大学・公的機 関Gを対象)	16	48	82	47	27	8	4	216	2.9	1.8	2.9	4.5	3.0	2.9	2.8	2.9	-	-0.02	-0.10	0.04	-	-0.09									
	18	23	43	53	17	5	1	142	3.2	2.2	3.5	4.6	3.0	3.1	3.2	3.2	-	0.08	0.08	0.05	-	0.22									
	16	51	71	42	15	8	3	190	2.6	1.6	2.7	4.1	2.6	2.7	2.7	2.6	-	0.10	0.06	-0.15	-	0.01									
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	14	19	32	22	11	3	1	88	2.9	1.8	3.0	4.5	2.8	2.9	2.8	2.9	-	0.10	-0.08	0.04	-	0.06									
	19	36	80	58	34	11	3	222	3.2	2.1	3.2	4.8	3.4	3.4	3.4	3.2	-	0.00	0.00	-0.20	-	-0.20									
	9	13	25	15	8	4	3	68	3.2	1.9	3.1	4.8	2.9	2.9	3.0	3.2	-	0.05	0.08	0.22	-	0.35									
	22	64	72	49	15	6	1	207	2.4	1.3	2.6	4.0	2.4	2.3	2.3	2.4	-	-0.03	-0.02	0.04	-	-0.01									
全回答者(属性無回答を含む)	89	231	456	295	127	43	11	1163	2.8	1.9	2.9	4.4	2.9	2.8	2.8	2.8	-	-0.03	0.02	0.00	-	-0.01									

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(充分)となる。

Q2-5. (意見の変更理由)民間企業との間の人材流動や交流(研究者の転出・転入や受入など)の度合は充分だと思えますか。

	前回	2014	差	
1	1	4	3	民間から教授を招へいした。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2	最近そう思えなくなった(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	努力している(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
4	3	5	2	連携体制の改革を行った。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
5	2	4	2	かなり活動して,改善した。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
6	1	3	2	最近,民間→大学若手教員,大学若手教員→民間というキャリアパスが多くなったと感じいい傾向である。ただ,分野によると思われる(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
7	1	3	2	地方の国立大学よりも大都市圏の方が(たとえ私立大学であっても)交流は増える。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
8	2	4	2	製薬会社からヒトをとることができた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	普通である(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	少しずつ活性化され始めた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	我々の研究室から,最近2名の研究者が,民間企業に就職した。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	民間との共同研究等は増えている。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	1	2	1	研究者を受け入れた。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	3	1	改善の兆しはみられるが,さらに取り組むべきである。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	4	5	1	社会人Drコースの学生を受け入れているので。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
16	1	2	1	企業出身者を研究生として受け入れるようになったため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
17	4	5	1	外部からの研究員の受入数が増加した。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	2	3	1	業界団体との定期的な交流会が開かれていることを知った。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	2	3	1	博士課程学生のインターンシップ導入など,交流をすすめる措置はとられている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	1	2	1	変化が見られ出したが,まだまだ。(公的研究機関,その他,男性)
21	1	2	1	知人で企業から大学へ移った人が増えた(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	2	3	1	民間企業から大学への転入は容易になりつつあるが,大学から民間企業への転入には大きな変化が感じられない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
23	3	4	1	民間研究部門の組織責任者に公的研究機関在籍者の就任等を評価した。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	2	3	1	徐々に,民間からの登用が進んでいると認識する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	2	3	1	国プロなどの場で比較的改善されつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	3	4	1	以前より身近な範囲で大学,研究機関との人材交流が行われている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	増えてきているように思う。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	3	4	1	インターン研修が増えてきている(民間企業等,その他,男性)
29	2	2	0	NEDOプロジェクト等で大学と民間企業と人材交流による共同研究が積極的に行われている例が出て来ている(大学,部長・教授等クラス,男性)
30	1	1	0	一般に,人の往来は見かけほど十分ではないようにみえる。経済や景気の先行きが反映しているのではないかとと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
31	3	2	-1	十分とはいえない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
32	2	1	-1	不足していると感じる(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	4	3	-1	需要と供給の割合は合っていないと感じているから。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
34	4	3	-1	大学側のリソースが不十分であるため,現状にとどまるしかない(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
35	2	1	-1	事例がない(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
36	2	1	-1	ポストの概念がなくなり,十分な業績を持つ教員が昇任しないなか,民間企業と人的交流を持つ雰囲気や余裕はまったく感じられない(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
37	3	2	-1	全くできていない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
38	4	3	-1	やや形式的(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	3	2	-1	少なくなっている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
40	4	3	-1	もっと受け入れやすいとよい(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
41	2	1	-1	昨年度の実績がない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
42	5	4	-1	中途採用数は少なく,今後も増えていく方向性が見えていないため(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
43	3	2	-1	基本的にはベンチャー企業になろうが,日本では研究者にその気がない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

44	3	2	-1	民間から大学への片方向の交流になっている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
45	2	1	-1	大学教員削減により,民間からの流入が減っていると感じるため.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
46	4	3	-1	交流会などのレベルを超えて深いレベルなので協働は少ないと感じます(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
47	5	3	-2	私のごく身の回りでは活発だと思うが,学部全体等を見渡すと不十分だと感じたため.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	3	1	-2	常勤の教員が民間から来ることはあるが,流動性は皆無である(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
49	4	2	-2	不十分であるが必要性を感じない.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

Q2-6. 民間企業との橋渡し(ニーズとシーズのマッチング、産学官のコミュニケーションの補助等)をする人材は十分に確保されていますか。

	2014年度調査										各年の指数										指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年			
		1	2	3	4	5	6																		
回答者グループ	63	136	272	187	116	54	18	783	3.3	2.0	3.2	4.9	3.5	3.4	3.4	3.3	-	-0.08	-0.02	-0.07	-	-0.18			
大学・公的研究機関グループ	56	119	239	154	102	46	16	676	3.3	2.0	3.2	4.9	3.4	3.4	3.4	3.3	-	-0.07	-0.02	-0.05	-	-0.14			
うち大学	7	17	33	33	14	8	2	107	3.4	2.2	3.5	4.9	3.8	3.6	3.6	3.4	-	-0.17	-0.04	-0.16	-	-0.37			
うち公的研究機関	15	65	170	100	41	8	7	391	2.9	2.0	2.9	4.3	2.7	2.7	2.9	2.9	-	-0.07	0.23	-0.03	-	0.12			
イノベーション俯瞰グループ	65	179	407	269	150	54	22	1081	3.2	2.0	3.1	4.7	3.2	3.1	3.2	3.2	-	-0.08	0.09	-0.04	-	-0.04			
性別	13	22	35	18	7	8	3	93	3.0	1.7	2.8	4.5	3.3	3.3	3.2	3.0	-	-0.05	-0.09	-0.20	-	-0.34			
女性	17	46	64	29	28	14	5	186	3.1	1.7	2.9	5.0	3.4	3.2	3.1	3.1	-	-0.14	-0.08	-0.06	-	-0.28			
年齢	33	63	109	86	39	16	13	326	3.2	1.9	3.2	4.7	3.3	3.3	3.2	3.2	-	-0.04	0.07	-0.09	-	-0.07			
40～49歳	23	54	160	83	53	17	5	372	3.1	2.1	3.0	4.6	3.1	3.1	3.2	3.1	-	-0.04	0.10	-0.06	-	0.00			
50～59歳	5	38	109	89	37	15	2	290	3.2	2.2	3.3	4.7	3.2	3.1	3.2	3.2	-	-0.13	0.19	-0.02	-	0.04			
60歳以上	58	132	284	182	114	47	17	776	3.3	2.0	3.2	4.9	3.4	3.3	3.3	3.3	-	-0.07	0.02	-0.07	-	-0.11			
所属機関区分	8	21	40	37	18	8	2	126	3.3	2.1	3.4	4.8	3.6	3.5	3.6	3.3	-	-0.15	0.09	-0.22	-	-0.28			
(イノベ俯瞰Gを含む)	12	48	118	68	25	7	6	272	2.8	1.9	2.9	4.3	2.7	2.6	2.8	2.8	-	-0.10	0.15	0.05	-	0.11			
民間企業等	51	99	162	114	84	31	11	501	3.3	1.9	3.2	5.0	3.3	3.3	3.3	3.3	-	-0.01	-0.04	0.01	-	-0.05			
主に研究(教育研究)	7	34	129	78	36	14	6	297	3.2	2.2	3.1	4.6	3.3	3.1	3.3	3.2	-	-0.15	0.18	-0.09	-	-0.05			
主にマネージメント	13	55	131	73	35	17	7	318	3.1	2.0	3.0	4.5	3.2	3.0	3.1	3.1	-	-0.14	0.10	-0.08	-	-0.12			
研究(教育研究)とマネージメントが半々	7	13	20	22	0	1	0	58	2.6	1.8	3.0	4.1	2.5	2.4	2.8	2.6	-	-0.11	0.38	-0.17	-	0.09			
その他	4	37	109	59	30	10	5	250	3.1	2.1	3.0	4.5	2.9	3.0	3.2	3.1	-	0.07	0.23	-0.15	-	0.15			
社長・役員、学長等クラス	24	66	173	111	60	30	10	450	3.3	2.1	3.2	4.8	3.4	3.2	3.3	3.3	-	-0.13	0.11	-0.04	-	-0.05			
部・室・グループ長、教授クラス	28	55	102	79	45	14	9	304	3.3	2.0	3.3	4.8	3.4	3.3	3.2	3.3	-	-0.08	-0.07	0.03	-	-0.12			
主任研究員、准教授クラス	17	36	44	24	18	7	0	129	2.7	1.5	2.7	4.5	3.2	3.0	2.9	2.7	-	-0.15	-0.10	-0.22	-	-0.47			
研究員、助教クラス	5	7	14	14	4	1	1	41	3.1	2.1	3.3	4.5	3.1	2.5	3.0	3.1	-	-0.58	0.49	0.04	-	-0.04			
その他	18	64	166	89	51	21	7	398	3.1	2.0	3.0	4.6	3.3	3.2	3.2	3.1	-	-0.11	-0.02	-0.09	-	-0.23			
任期あり	60	137	275	198	106	41	18	775	3.2	2.0	3.2	4.8	3.2	3.1	3.2	3.2	-	-0.06	0.13	-0.03	-	0.03			
任期なし	39	82	163	112	71	27	11	466	3.3	2.0	3.2	4.9	3.4	3.3	3.3	3.3	-	-0.08	-0.02	-0.05	-	-0.15			
国立大学	6	10	13	10	10	2	2	55	4.1	2.1	4.1	6.4	4.5	4.2	4.3	4.1	-	-0.29	0.09	-0.21	-	-0.41			
公立大学	11	27	63	32	21	9	3	155	3.1	2.0	3.0	4.7	3.1	3.2	3.1	3.1	-	0.03	-0.03	-0.03	-	-0.03			
私立大学	13	19	49	27	16	8	2	121	3.2	2.0	3.1	4.7	3.4	3.3	3.1	3.2	-	-0.10	-0.14	0.06	-	-0.18			
大学グループ	17	40	81	49	33	9	3	215	3.1	1.9	3.1	4.7	3.2	3.1	3.1	3.1	-	-0.02	0.06	-0.05	-	-0.12			
(大学・公的研究機関Gを対象)	10	20	44	41	24	14	7	150	3.9	2.3	3.8	5.5	3.9	3.9	3.9	3.9	-	-0.02	-0.03	-0.05	-	-0.09			
第1グループ	16	40	65	37	29	15	4	190	3.2	1.9	3.1	5.0	3.4	3.4	3.4	3.2	-	0.00	-0.04	-0.14	-	-0.19			
第2グループ	13	18	30	23	14	3	1	89	3.0	1.9	3.1	4.7	3.1	2.9	3.0	3.0	-	-0.20	0.09	0.02	-	-0.09			
第3グループ	14	35	74	55	39	18	6	227	3.6	2.2	3.5	5.3	3.8	3.7	3.6	3.6	-	-0.08	0.03	-0.17	-	-0.22			
第4グループ	7	14	21	13	13	5	4	70	3.6	1.9	3.3	5.6	3.5	3.5	3.6	3.6	-	0.01	0.10	0.00	-	0.11			
理学	21	47	84	44	17	11	5	208	2.8	1.8	2.8	4.3	2.9	2.9	2.8	2.8	-	0.05	-0.15	0.04	-	-0.06			
工学	78	201	442	287	157	62	25	1174	3.2	2.0	3.1	4.7	3.2	3.1	3.2	3.2	-	-0.08	0.07	-0.06	-	-0.06			
農学																									
保健																									
全回答者(属性無回答を含む)																									

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q2-6. (意見の変更理由)民間企業との橋渡し(ニーズとシーズのマッチング、産学官のコミュニケーションの補助等)をする人材は十分に確保されていますか。

前回	2014	差		
1	1	4	3	ヘッドハンティングを行って確保している(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
2	2	4	2	文科省,NEDOなどの技術マッチング活動が根付いてきたこと(大学,その他,男性)
3	2	4	2	TLOを利用して,大変優秀なスタッフが揃っていることを知ったが,人数は不足していると思う。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
4	2	4	2	かなり活動して,改善した。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2	担当部門を設置した。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2	関連した催しが企画されることが増えたため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
7	1	3	2	担当部署が設立された(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
8	2	4	2	研究力強化支援事業の採択で,大幅に改善された。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
9	4	6	2	橋渡しよりも,シーズの魅力を高めて,それを広く発信してくれるほうがありがたい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	産学連携コーディネータの活動実績が評価できるようになりつつある。専従の教員を配置(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1	URA等が整備されつつある(大学,その他,男性)
12	1	2	1	URAの存在(大学,第1G,理学,社長・学長等クラス,男性)
13	4	5	1	努力している(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
14	1	2	1	リサーチアドミニストレータなどが配置された。今後に期待。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	URAが設置され,活動が開始した。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	ノーステック財団等との交流が増えた(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1	職員は配置されつつあるが,まだ十分に機能していない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	産学連携本部等の機動性が上がってきた。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	改善されつつあるが,さらに流動性を高める必要がある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	3	4	1	〇〇TLOから,直接連絡が度々あります。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
21	1	2	1	所属大学の産学連携担当に良い人材が入り,以前よりも対応が良くなったため。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	3	4	1	薬学部出身の知財部の准教授が着任し,橋渡しが盛んに行われるようになった。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	2	3	1	専門の人材による協力が得られるようになったため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
24	3	4	1	地域連携推進センターの能力が向上した。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
25	1	2	1	窓口はあるが,マンパワーが若干不足している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
26	3	4	1	研究大学強化推進事業に採択され,学内にリサーチアドミニストレーションが設置されたため,コーディネータの支援体制が以前よりも整ったため(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	コーディネーターが配備された。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
28	5	6	1	創業支援の体制が強化された。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
29	2	3	1	当研究所で,橋渡しの人材は雇用されるようになった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
30	1	2	1	所属する機関で臨床研究中核事業等の事業が開始されたので,そのように感じている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
31	2	3	1	制度の改善により,若干補強できた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
32	2	3	1	文部科学省による先端研究基盤共用・プラットフォーム形成事業による施設利用が進展したため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	3	4	1	農研機構では新品种の売り込みを〇〇や大手コンビニに行き,共同研究を開始した。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	3	4	1	製薬会社から確保した人材が機能している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
35	3	4	1	URAによる増加がみられる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	2	3	1	産学連携部門に,(シニアの)コーディネータが採用されている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	2	3	1	上述のように,当社関連技術のチェックを,〇〇TLOがしていたと想像できる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
38	2	3	1	最近増えている印象である(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
39	2	3	1	コンサルタントという形態で人材が確保されつつあると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
40	2	3	1	若い人材がこの業界に就職しつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
41	3	4	1	コーディネータの方の訪問が大幅増大しており,確保されていることを実感する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
42	3	4	1	URA制度の導入,スタートプロジェクトなどにより,若干改善されている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

43	1	2	1	大学,企業側も含めて意思は高まってきているが,そのレベルと熱意にはバラツキが多いと感じる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
44	2	3	1	コーディネーターとお会いする機会が増えた(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
45	2	3	1	包括的な共同研究が増えているように見える(民間企業等,その他,男性)
46	2	3	1	RAなどシステムの拡充が進んでいる(民間企業等,その他,女性)
47	3	4	1	量的には拡大してきていると思うが,質的に充分かどうかは検討の余地があるのではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
48	3	3	0	数だけではなく,質の間われるステージに入っている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
49	3	3	0	大学側がそのための専門部署を設立するのは一般的にはなかった。一歩踏み込んだ成果は未だし。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
50	1	1	0	わが国では橋渡しや目利きの出来る人材が官民とも,育っていないように見える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
51	6	6	0	産学官の会合等を見ると,コーディネーターが企業数を上回っていることが多く見受けられる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
52	2	2	0	・まだまだ元気な企業OB人材を積極的に活かすべきである。ゴルフ三昧では社会的損失である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
53	3	2	-1	誰が橋渡しをするか明確ではない,そのような人材が育成されてはいない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
54	2	1	-1	プロパー職員を増やすべき,そのための予算措置を国は行うべき,大学の人材が少ないため,一人にかかる業務量が多すぎる。(大学,研究員・助教クラス,男性)
55	4	3	-1	十分とはいえない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
56	3	2	-1	数は増えたが質が下がったため人材不足の度合いは増している(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	2	1	-1	部局(研究所)には専任者がいない(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
58	2	1	-1	産学連携部門の人員不足が深刻だと聞いている。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	3	2	-1	大学としては人材いるが研究所では不足している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
60	4	3	-1	RAの役割が不明確となっている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
61	2	1	-1	過去1年でそのような人材の効果を実感できなかったため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	2	1	-1	ほとんどない状態(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	3	2	-1	研究支援の人材は非常勤職員であり,担当者が変わるなどして十分なサポートが得られなくなった。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
64	2	1	-1	知財関係の担当者が減ったため,機能が悪化した。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
65	4	3	-1	民間企業との橋渡し部署の人員減(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	3	2	-1	将来を考えるのであれば若いうちから流動的に人材交流をより活発に行うべきであろう。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	3	2	-1	大学に産官学連携のための組織があるが,担当者ごとで対応に温度差があり充分確保されているとはいえない。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
68	4	3	-1	強化必要(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
69	2	1	-1	事務職が橋渡し業務に対応しているが,専門的人材はいない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
70	3	2	-1	橋渡しの能力については,さらに向上が求められている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
71	3	2	-1	橋渡しの仕組みはできているが,専門的知識を有し積極的に橋渡しをするような人材は少ないため。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
72	3	2	-1	橋渡しできる人材がいても,彼らの能力が学内で適正に評価されていない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	2	1	-1	必要と感じられるが,そのような人材を新たに登用しようとする動きが見られないため。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
74	3	2	-1	事務担当者が必要(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
75	2	1	-1	予算が厳しく,採用できない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
76	4	3	-1	活動が低下している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
77	2	1	-1	最近では減少傾向にあるように思う。予算削減の影響か。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
78	2	1	-1	研究者自身が対応せざるを得ないケースが増えた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
79	2	1	-1	職務に適した人材の確保が困難,特にここ数年。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
80	4	3	-1	人数は多いが,本気でマッチングのできる人が少ない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
81	2	1	-1	人材不足が進み繋がりが希薄(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
82	3	2	-1	人数的には増加しているが,スキルが不十分な人が多い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
83	2	1	-1	マッチングの機会は多くなっても,それに適した人材は増えていない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
84	3	2	-1	大学TLOなどマッチング機関の人員が質的に改善されていないと感じるから。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
85	3	2	-1	最近このような情報提供はほとんど来っていない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
86	3	1	-2	橋渡し機能は多様化しており,人材は非常に不足している。(大学,部長・教授等クラス,女性)
87	4	2	-2	明らかに不足である。とくに優れた人材(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

88	4	2	-2	大学内の予算の枯渇により人材が乏しくなっている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
89	4	2	-2	マッチングファンドの取得や寄付講座の設置が少ない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
90	4	2	-2	現在の研究機関は,人材の確保が充分ではない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
91	5	2	-3	技術の実用化フェーズに入って見て,橋渡しができる人材が少ないことをあらためて認識した。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

Q2-7. 民間企業との共同研究にあたって、知的財産に関わる運用(知的財産の管理、権利の分配など)は円滑であると思いますか。

回答者グループ	2014年度調査										各年の指数										指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年			
		1	2	3	4	5	6																		
大学・公的研究機関グループ	174	62	137	169	162	113	29	672	4.6	4.7	6.4	4.9	4.8	4.8	4.6	-	-0.07	-0.07	-0.12	-	-0.26				
うち大学	159	52	122	148	131	96	24	573	4.6	4.6	6.4	4.8	4.8	4.7	4.6	-	-0.08	-0.05	-0.11	-	-0.24				
うち公的研究機関	15	10	15	21	31	17	5	99	4.9	5.2	6.5	5.2	5.2	5.0	4.9	-	-0.02	-0.15	-0.13	-	-0.30				
性別	37	39	113	125	63	24	5	369	3.6	3.8	5.0	3.6	3.5	3.6	3.6	-	-0.12	0.14	0.01	-	0.04				
男性	178	88	232	277	211	130	30	968	4.3	4.3	6.0	4.4	4.3	4.4	4.3	-	-0.08	0.04	-0.06	-	-0.10				
女性	33	13	18	17	14	7	4	73	3.9	2.2	3.9	4.2	4.2	4.1	3.9	-	-0.04	-0.02	-0.25	-	-0.32				
年齢	56	18	31	37	26	22	13	147	4.6	4.4	6.6	4.9	4.6	4.5	4.6	-	-0.30	-0.04	0.03	-	-0.30				
39歳未満	86	37	57	72	59	39	9	273	4.2	4.3	6.1	4.4	4.4	4.3	4.2	-	0.03	-0.09	-0.08	-	-0.13				
40～49歳	52	28	104	92	73	41	5	343	4.1	2.6	4.0	4.0	4.1	4.1	4.1	-	0.03	0.08	-0.09	-	0.02				
50～59歳	17	18	58	93	67	35	7	278	4.5	3.1	4.5	4.6	4.4	4.6	4.5	-	-0.18	0.18	-0.11	-	-0.11				
60歳以上	163	55	146	183	154	107	26	671	4.6	4.6	6.3	4.8	4.7	4.6	4.6	-	-0.12	0.00	-0.08	-	-0.20				
所属機関区分	16	12	16	31	35	19	5	118	4.8	3.4	5.0	5.0	5.0	4.8	4.8	-	-0.05	-0.16	0.00	-	-0.22				
(イノベ俯瞰Gを含む)	32	34	88	80	36	11	3	252	3.3	2.2	3.4	3.3	3.3	3.4	3.3	-	-0.09	0.11	-0.07	-	-0.05				
民間企業等	144	47	83	110	89	61	18	408	4.4	2.8	4.5	4.7	4.6	4.6	4.4	-	-0.07	-0.06	-0.15	-	-0.28				
主に研究(教育研究)	19	16	81	85	66	30	7	285	4.2	2.8	4.2	4.2	4.2	4.3	4.2	-	0.05	0.09	-0.09	-	0.05				
主にマネージメント	40	26	73	81	62	41	8	291	4.3	2.7	4.3	4.4	4.2	4.2	4.2	-	-0.21	0.07	0.07	-	-0.08				
研究(教育研究)とマネージメントが半々	8	12	13	18	8	5	1	57	3.4	2.0	3.7	3.4	3.1	3.3	3.4	-	-0.29	0.21	0.09	-	0.01				
その他	19	22	56	75	51	28	3	235	4.1	2.8	4.2	4.2	4.2	4.3	4.1	-	-0.07	0.09	-0.12	-	-0.10				
社長・役員、学長等クラス	61	33	104	110	95	61	10	413	4.4	2.8	4.4	4.3	4.2	4.4	4.4	-	-0.06	0.13	0.02	-	0.09				
部・室・グループ長、教授クラス	82	28	52	72	47	35	16	250	4.5	2.8	4.4	4.8	4.8	4.6	4.5	-	-0.06	-0.14	-0.17	-	-0.37				
主任研究員、准教授クラス	48	12	27	21	26	9	3	98	4.0	2.4	4.1	4.6	4.3	4.1	4.0	-	-0.31	-0.19	-0.06	-	-0.57				
研究員、助教クラス	1	6	11	16	6	4	2	45	3.9	2.5	3.9	3.6	3.7	4.1	3.9	-	0.14	0.34	-0.19	-	0.29				
その他	56	40	83	108	74	43	12	360	4.2	2.7	4.2	4.4	4.4	4.3	4.2	-	-0.07	-0.07	-0.12	-	-0.26				
雇用形態	155	61	167	185	151	94	22	680	4.3	2.8	4.3	4.4	4.3	4.4	4.3	-	-0.08	0.08	-0.05	-	-0.05				
任期あり	113	36	88	100	94	58	16	392	4.5	2.8	4.5	4.8	4.7	4.7	4.5	-	-0.10	-0.02	-0.19	-	-0.31				
大学種別	16	5	8	8	9	11	4	45	5.1	3.0	5.3	5.7	5.2	5.2	5.1	-	-0.44	-0.01	-0.13	-	-0.57				
(大学・公的機関Gを対象)	30	11	26	40	28	27	4	136	4.7	3.1	4.6	4.6	4.7	4.6	4.7	-	0.09	-0.12	0.10	-	0.07				
私立大学	36	10	26	20	22	16	4	98	4.4	2.6	4.4	4.8	4.8	4.7	4.4	-	0.03	-0.14	-0.29	-	-0.40				
第1グループ	49	14	42	50	42	30	5	183	4.5	2.9	4.5	4.7	4.6	4.6	4.5	-	-0.07	-0.01	-0.04	-	-0.23				
大学・公的機関Gを対象)	35	10	20	34	36	19	6	125	4.8	3.4	4.9	5.0	4.9	5.0	4.8	-	-0.17	0.06	-0.13	-	-0.14				
第2グループ	39	18	34	44	31	31	9	167	4.6	2.8	4.5	4.9	4.8	4.7	4.6	-	-0.06	-0.09	-0.10	-	-0.25				
第3グループ	43	2	15	17	15	6	4	59	4.7	3.1	4.6	4.9	4.8	4.9	4.7	-	-0.10	0.11	-0.23	-	-0.21				
理学	40	15	44	43	49	40	10	201	4.8	3.0	4.9	5.2	5.1	5.1	4.8	-	-0.11	0.04	-0.26	-	-0.33				
工学	19	2	14	21	10	9	2	58	4.6	3.2	4.4	4.7	4.4	4.5	4.6	-	-0.32	0.05	0.10	-	-0.17				
農学	56	31	40	45	30	21	6	173	3.9	2.2	3.9	4.0	4.0	3.8	3.9	-	0.00	-0.17	0.03	-	-0.14				
保健	211	101	250	294	225	137	34	1041	4.3	2.7	4.3	4.4	4.3	4.4	4.3	-	-0.08	0.03	-0.07	-	-0.12				
全回答者(属性無回答を含む)																									

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(円滑ではない)～6(円滑である))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除いたもの。指数のレンジは0.0ポイント(円滑ではない)～10.0ポイント(円滑である)となる。

Q2-7. (意見の変更理由)民間企業との共同研究にあたって、知的財産に関わる運用(知的財産の管理、権利の分配など)は円滑であると思いますか。

前回	2014	差	
1	2	5	3 連携体制の改革を行った。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
2	1	3	2 関連の教育,講座開設が多くなった。コーディネーターの配置。(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2 大学の事務は縦割りで,1つの製品の実用化案件でも,3つの部署にそれぞれ説明しないといけないなど不便であるが,TL0に仲介を依頼すると,窓口が1つになり,非常に円滑になった。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
4	1	3	2 相談窓口も充実してきており,十分ではないが運用しやすい形態が構築されつつある。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2 かなり活動して,改善した。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
6	1	3	2 担当部署が設立された(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
7	3	5	2 非常に円滑である(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
8	2	4	2 利益相反のセミナーなどが行われ,理解が深まった。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
9	2	4	2 これまでの経験から判断(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
10	2	4	2 学での知財管理はかなり進んだ印象(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1 文科省,NEDOなどの技術マッチング活動が根付いてきたこと(大学,その他,男性)
12	1	2	1 本学の担当部署の支援を受けることが出来た(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1 産学連携本部の機能が向上した。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1 以前に比べ,スピードも早まっており,改善しているように感じられる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
15	3	4	1 以前より大学側の知財関連の部門が充実してきたと感じる(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
16	2	3	1 知的財産管理委員会を設置,運営しており,今後円滑に行えると期待されるため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
17	1	2	1 学内TOLの活動が活発化し,制度の改善が行われて機能性が高まった。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1 本学に専門部門が設置され,稼動しつつある(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,男性)
19	3	4	1 本大学院には知財プログラムがあり必要ならいつでも相談をすることができる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1 徐々にではあるが改善しているような印象をもつ(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1 改善されつつあるように感じる。関係者の意識が少しづつまとまらなりつつある(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1 以前より柔軟になったが,知財の専門家が少ない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
23	3	4	1 経験を重ねることにより,円滑化された。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	2	3	1 大学の知財管理レベルが向上している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	1	2	1 意識が改善されつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	2	3	1 技術移転センターからの持ちかけを経験した(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
27	3	4	1 産学官共同研究を行う際の知財権に関わる契約上のノウハウも蓄積されてきたため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
28	1	2	1 大学の知財部門が契約について柔軟な姿勢が出てきた。(民間企業等,その他,男性)
29	2	3	1 共同研究成果の知財への対応はよくなってきているが,権利化の全体戦略が不足している(民間企業等,その他,女性)
30	1	1	0 大学側に知財をとる体力がない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	2	2	0 ・知的財産権の権利自体の不安定性に端を発して,一部のバイオ関連以外では十分な資源と成り得ていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
32	1	1	0 知財部門に柔軟性がない(民間企業等,その他,男性)
33	3	2	-1 知財の活用の目処が立ちにくくなり,特許維持費用との費用対効果を高く評価しづらい状況が生まれていると感じる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
34	2	1	-1 共同研究の契約の際によく,大学と民間企業間でよくもめる(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	2	1	-1 論文報告に結び付かない研究が少なくない(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	5	4	-1 特許維持費用の不足から権利の分配において民間主導の色が濃くなってきているくらいがある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
37	5	4	-1 時間がかかる(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
38	3	2	-1 知財に関する人材が不足してきたため。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
39	4	3	-1 知財担当者が減ったので,ルールは整備したが,弱まったように思われる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
40	4	3	-1 大学に産官学連携のための組織があるが,担当者ごとに対応に温度差があり充分確保されているとはいえない。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
41	2	1	-1 事務職が知財管理業務に対応しているが,専門的人材はいない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
42	5	4	-1 知財に係る制約が複雑化し,知財の価値に対する考え方も変遷しており,難しい状況による円滑性の欠如傾向が見られる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	2	1	-1 契約が難航することが多々あり,円滑に研究が開始できない点が不満である。必要以上に守りの契約になっていないか,など疑問を感じる人が多い(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

44	4	3	-1	実際の運用では問題が出ている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
45	4	3	-1	最近行動が鈍っている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
46	4	3	-1	特に企業との共有特許の取扱いが年々複雑になってきている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
47	3	2	-1	より自分の組織を重視した契約が導入されてきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
48	4	3	-1	どうも焦点がぼけ気味で,共同研究の増加に対応できていない(公的研究機関,その他,男性)
49	3	2	-1	特に大学発ベンチャー企業などで,大学所有の特許使用に関する契約が上手く練られていないケースがある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
50	4	3	-1	大学の知的財産部は,企業が出資した共同研究の共同発明の取り扱いに関し厳しすぎると実感したため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
51	3	2	-1	成果といえる実績に乏しい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
52	2	1	-1	中小企業の知的財産管理に問題が残る(民間企業等,その他,女性)
53	3	1	-2	担当部局が動きません。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
54	5	3	-2	企業に対する知的財産権の主張が不十分のように思える。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	4	2	-2	本学では,あまり整備されていない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
56	3	1	-2	経費を掛けない研究が奨励されていますが,経費を掛けて評価に耐えるような研究でない知的財産が売り物にならないと思う.Evolutionの本質に係わるような研究テーマが少ないと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
57	3	1	-2	取材上で痛感した為。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
58	5	2	-3	知財に関わる大学側の取扱いが柔軟性を欠いている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
59	5	2	-3	一部の大学で円滑ではない事案が顕在化した(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

Q2-8. 研究開発から得られた知的財産(特許やノウハウなど)は、民間企業において十分に活用されていると思いますか。

	2014年度調査																各年の指数											指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年										
		1	2	3	4	5	6																									
回答者グループ	215	67	217	181	109	47	10	631	3.6	2.4	3.6	5.1	3.8	3.7	3.6	3.6	-0.07	-0.11	0.01	-	-0.17											
	205	56	187	150	86	40	8	527	3.6	2.3	3.6	5.0	3.7	3.7	3.6	3.6	-0.05	-0.13	0.04	-	-0.14											
	10	11	30	31	23	7	2	104	3.8	2.5	3.9	5.4	4.2	4.0	3.9	3.8	-0.19	-0.06	-0.10	-	-0.34											
	22	42	193	107	37	5	0	384	2.8	2.1	3.0	4.2	2.8	2.8	2.8	2.8	-0.06	0.04	-0.01	-	-0.03											
性別	199	97	385	272	138	47	8	947	3.3	2.3	3.3	4.7	3.4	3.4	3.3	3.3	-0.06	-0.04	0.01	-	-0.09											
	38	12	25	16	8	5	2	68	3.3	2.0	3.1	4.8	3.6	3.4	3.4	3.3	-0.16	-0.03	-0.14	-	-0.32											
	66	16	40	45	19	13	4	137	3.8	2.4	3.8	5.2	3.8	3.7	3.5	3.8	-0.11	-0.11	0.23	-	0.01											
年齢	95	34	95	67	49	16	3	264	3.4	2.2	3.4	5.1	3.6	3.6	3.4	3.4	-0.02	-0.17	0.03	-	-0.16											
	59	40	143	97	40	13	3	336	3.1	2.2	3.2	4.5	3.2	3.1	3.2	3.1	-0.04	-0.09	-0.10	-	-0.05											
	17	19	132	79	38	10	0	278	3.2	2.3	3.2	4.5	3.2	3.2	3.2	3.2	-0.09	0.01	0.03	-	-0.05											
	207	62	237	182	97	41	8	627	3.5	2.3	3.5	4.9	3.6	3.5	3.5	3.5	-0.07	-0.08	0.04	-	-0.11											
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	11	12	39	37	26	7	2	123	3.7	2.5	3.8	5.3	4.0	3.9	3.7	3.7	-0.16	-0.11	-0.02	-	-0.29											
	19	35	134	69	23	4	0	265	2.7	2.1	2.9	4.1	2.8	2.7	2.8	2.7	-0.05	0.04	-0.09	-	-0.10											
	162	44	139	106	67	29	5	390	3.6	2.3	3.5	5.1	3.7	3.7	3.5	3.6	-0.09	-0.15	0.04	-	-0.19											
業務内容	16	23	133	80	40	10	2	288	3.2	2.3	3.2	4.6	3.2	3.2	3.2	3.2	-0.02	0.02	0.00	-	0.00											
	48	34	119	86	30	11	3	283	3.1	2.2	3.2	4.5	3.3	3.2	3.2	3.2	-0.16	0.02	-0.06	-	-0.21											
	11	8	19	16	9	2	0	54	3.2	2.1	3.3	4.7	2.7	3.0	3.2	3.2	0.34	0.14	0.03	-	0.51											
職位	15	26	108	71	30	4	0	239	3.0	2.2	3.1	4.4	3.1	3.1	3.1	3.0	0.09	-0.05	-0.12	-	-0.08											
	65	40	173	110	58	23	5	409	3.3	2.3	3.3	4.8	3.4	3.3	3.3	3.3	-0.08	0.03	0.03	-	-0.02											
	101	30	76	63	41	17	4	231	3.6	2.3	3.6	5.2	3.7	3.7	3.5	3.6	-0.04	-0.16	0.05	-	-0.15											
	51	12	29	35	14	5	0	95	3.4	2.3	3.6	4.8	3.8	3.5	3.3	3.4	-0.29	-0.23	0.13	-	-0.38											
	5	1	24	9	3	3	1	41	3.3	2.3	3.0	4.4	3.2	2.9	3.5	3.3	-0.28	0.58	-0.18	-	0.12											
雇用形態	65	39	144	104	43	18	3	351	3.2	2.2	3.2	4.6	3.5	3.3	3.2	3.2	-0.17	-0.06	0.00	-	-0.23											
	172	70	265	184	103	34	7	663	3.4	2.3	3.3	4.8	3.4	3.4	3.4	3.4	-0.01	-0.03	0.00	-	-0.04											
	142	36	136	101	59	25	6	363	3.6	2.3	3.5	5.0	3.7	3.6	3.5	3.6	-0.06	-0.11	0.02	-	-0.14											
大学種別 (大学・公的機関Gを対象)	22	8	7	13	7	4	0	39	3.6	2.1	3.9	5.3	3.8	3.7	3.6	3.6	-0.05	-0.13	0.01	-	-0.17											
	41	12	44	36	20	11	2	125	3.7	2.4	3.6	5.1	3.8	3.8	3.6	3.7	-0.03	-0.20	0.10	-	-0.14											
	42	8	29	22	22	11	0	92	4.0	2.5	4.0	5.8	4.1	4.2	3.9	4.0	0.06	-0.28	0.10	-	-0.12											
大学グループ (大学・公的機関Gを対象)	68	21	64	42	23	9	5	164	3.4	2.2	3.3	4.8	3.5	3.4	3.3	3.4	-0.15	-0.07	0.08	-	-0.14											
	43	6	43	42	17	8	1	117	3.7	2.6	3.7	4.9	3.6	3.7	3.7	3.7	0.13	-0.04	-0.02	-	0.08											
	52	21	51	44	24	12	2	154	3.5	2.2	3.5	5.0	3.8	3.7	3.5	3.5	-0.15	-0.17	0.00	-	-0.31											
	43	4	24	17	10	3	1	59	3.6	2.4	3.5	4.9	3.6	3.5	3.4	3.6	-0.10	-0.16	0.18	-	-0.09											
大学部局分野 (大学・公的機関Gを対象)	67	17	55	44	36	21	1	174	3.9	2.5	3.9	5.7	4.1	4.0	4.0	3.9	-0.02	-0.03	-0.09	-	-0.15											
	28	3	18	15	10	1	2	49	3.8	2.5	3.7	5.1	3.8	3.6	3.5	3.8	-0.17	-0.06	0.21	-	-0.02											
	61	28	63	48	16	9	4	168	3.1	2.0	3.1	4.5	3.3	3.2	3.0	3.1	-0.09	-0.17	0.09	-	-0.17											
	237	109	410	288	146	52	10	1015	3.3	2.3	3.3	4.7	3.4	3.4	3.3	3.3	-0.06	-0.04	0.00	-	-0.11											

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q2-8. (意見の変更理由)研究開発から得られた知的財産(特許やノウハウなど)は、民間企業において十分に活用されていると思いますか。

前回	2014	差	
1	2	4	2 TLOが非常に熱心に動いてくれているため。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
2	1	3	2 かなり活動して,改善した。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2 一部活用されはじめた。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
4	2	4	2 共同研究を通して,実用化が進んだ。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	4	2 技術移転が増えている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	3	1 景気が上向きになったこともあり,研究開発の投資が増えてきている感がある。(大学,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1 少しであるが知財の活用の兆しが視える。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	2	1 一部ベンチャー企業と共同研究を実施している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1 オープンイノベーションの浸透を感じる(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1 各種の講演会や展示会が数多く開催され,大学・公的研究機関の研究を広く知らしめる機会が増えたため。(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1 報道の例などをみれば,活発化しているように思われる。(大学,部長・教授等クラス,女性)
12	2	3	1 文科省,NEDOなどの技術マッチング活動が根付いてきたこと(大学,その他,男性)
13	3	4	1 民間との共同研究実施を進めてきた実感として。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
14	5	6	1 今年なって成果が複数実用化された。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
15	1	2	1 活用させる例がある(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1 今後の展開が課題だが,そのような芽が出てきている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	3	4	1 前年に比べて共有特許件数が17%増となった。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
18	4	5	1 今年度ライセンス収入が増えたため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	4	5	1 大学が出願者になっている特許許諾件数が確実に増えているから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1 過去に比べ民間企業との共同研究を通して活用例が増えてきていると感じている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1 実際に権利化,製品化を進めている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1 活用事例を自ら経験した(1件)。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	2	3	1 アカデミアのライセンス活動の中から,内外企業へのライセンスに成功した事例が目につくようになってきた。(公的研究機関,その他,男性)
24	2	3	1 認識相違(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	3	4	1 iPS等が活用されている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	3	4	1 国の支援もあって活用に向けた取り組みを始めた影響。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
27	3	4	1 相互交流機会が増加している(民間企業等,その他,男性)
28	2	2	0 学,公研究機関発の知財は短期で実用できるレベルではないとの認識が欠けている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
29	2	2	0 活用場面は増えているかも知れないが,大学の研究成果がそのままの形で民間活用される事例は少ない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	1	1	0 産業構造や企業体質が変わりえないことや,エネルギーコストが将来,国際的に競争可能な値まで下がる保証がないことなど,社会構造上の課題があり,わが国が国際的に有利になる材料が見えない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
31	3	2	-1 知的財産の評価が低すぎる(大学,部長・教授等クラス,男性)
32	3	2	-1 大学等発の知的財産をそのまま企業が活用するのは難しい現状がある(大学,部長・教授等クラス,女性)
33	5	4	-1 ある程度,生かされている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
34	3	2	-1 それなりのアレンジが必要(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
35	2	1	-1 体制が弱くなったので,相対的に低下したように思われる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
36	3	2	-1 もう少し企業とのマッチング活動が必要(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
37	4	3	-1 民間企業の利益に対する考え方が大きく変化しつつあり,知財活用の閾値がだいぶ上がってきている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
38	3	2	-1 知的財産の評価が低いため教員の関心が低下している(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
39	5	4	-1 成果の活用はなされていても公的機関への実施料収入には結びついていない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
40	4	3	-1 使える知財,使えない知財が混在。一つの知財に関し,大学側は前者と云い,企業側は後者と云う。日本人ノーベル賞の受賞でこのギャップは拡大するのでは?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
41	3	2	-1 実用化までに時間のかかる技術が多く,商社の商材としては不向きな面がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
42	4	3	-1 活用困難な発明が多いと感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

43	3	2	-1	大学や公的研究機関の研究開発は原理的な物が多く、生産技術に直ぐに結び付けられないことが殆どだから。(民間企業等、その他、男性)
44	4	2	-2	運営費交付金の急減で小回りの利く自己研究費がなくなり依頼に即応できない。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)

Q2-9. 産学官連携活動が、研究者の業績として十分に評価されていると思いますか。

	2014年度調査												各年の指数											指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四分 点	中央値	第3四分 点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年						
		1	2	3	4	5	6											11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年						
回答者グループ	134	100	196	186	144	75	11	712	3.8	2.3	3.9	5.6	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	-0.05	-0.02	0.04	-	-0.02						
うち大学	122	89	163	167	121	61	9	610	3.8	2.3	3.9	5.5	3.8	3.7	3.7	3.8	3.8	-0.01	-0.02	0.05	-	0.01						
うち公的研究機関	12	11	33	19	23	14	2	102	4.0	2.2	3.9	6.0	4.3	4.0	4.1	4.0	4.0	-0.23	0.02	-0.02	-	-0.22						
性別	75	46	123	90	54	17	1	331	3.3	2.2	3.7	4.8	3.2	3.2	3.2	3.3	3.3	0.04	0.00	0.04	-	0.08						
男性	183	138	292	258	179	87	9	963	3.6	2.3	3.7	5.3	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	-0.04	0.01	0.03	-	0.01						
女性	26	8	27	18	19	5	3	80	3.9	2.4	3.8	5.6	3.7	3.9	3.8	3.9	3.9	0.22	-0.15	0.11	-	0.18						
年齢	49	31	45	32	27	14	5	154	3.5	1.9	3.4	5.5	3.5	3.6	3.5	3.5	3.5	0.16	-0.18	0.05	-	0.03						
39歳未満	78	49	90	64	50	24	4	281	3.4	2.1	3.4	5.3	3.6	3.4	3.4	3.4	3.4	-0.19	-0.05	0.07	-	-0.16						
40～49歳	57	42	102	96	69	27	2	338	3.7	2.4	3.8	5.3	3.6	3.6	3.7	3.7	3.7	0.01	0.15	-0.07	-	0.09						
50～59歳	25	24	82	84	52	27	1	270	3.8	2.6	3.9	5.4	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	-0.03	-0.01	0.09	-	0.04						
60歳以上	123	105	206	193	132	66	9	711	3.6	2.3	3.7	5.4	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	-0.01	-0.04	0.06	-	0.01						
所属機関区分	15	14	38	27	24	14	2	119	3.9	2.4	3.8	5.7	4.2	4.0	4.1	3.9	4.1	-0.15	0.03	-0.18	-	-0.30						
(イノベ俯瞰Gを含む)	71	27	75	56	42	12	1	213	3.4	2.3	3.5	5.1	3.2	3.3	3.3	3.4	3.4	0.03	0.08	0.09	-	0.19						
民間企業等	107	78	132	107	80	38	10	445	3.5	2.1	3.5	5.3	3.7	3.6	3.5	3.5	3.5	-0.04	-0.08	0.00	-	-0.12						
主に研究(教育研究)	49	20	78	76	56	24	1	255	3.9	2.6	4.0	5.5	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	-0.04	0.06	0.00	-	0.02						
主にマネージメント	39	38	96	80	49	28	1	292	3.6	2.3	3.6	5.2	3.5	3.4	3.4	3.6	3.6	-0.08	0.03	0.14	-	0.09						
研究(教育研究)とマネージメントが半々	14	10	13	13	13	2	0	51	3.4	2.0	3.7	5.3	2.5	3.1	3.3	3.4	3.4	0.51	0.24	0.07	-	0.82						
その他	37	19	61	64	54	19	0	217	3.9	2.6	4.1	5.6	3.7	3.8	3.9	3.9	3.9	0.13	0.07	0.04	-	0.24						
職位	46	45	145	112	79	41	6	428	3.7	2.4	3.7	5.4	3.6	3.6	3.7	3.7	3.7	-0.05	0.08	0.06	-	0.09						
部長・グループ長、教授クラス	70	51	71	65	50	20	5	262	3.5	2.0	3.6	5.3	3.6	3.5	3.5	3.5	3.5	-0.10	0.00	-0.02	-	-0.11						
主任研究員、准教授クラス	51	22	28	22	11	11	1	95	3.2	1.8	3.2	4.9	3.6	3.5	3.2	3.2	3.2	-0.05	-0.32	0.02	-	-0.35						
研究員、助教クラス	5	9	14	13	4	1	0	41	2.7	1.8	3.0	4.3	2.8	2.7	2.6	2.7	2.6	-0.03	-0.07	0.09	-	-0.02						
その他	57	46	105	97	71	39	1	359	3.7	2.4	3.8	5.5	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	-0.03	0.01	0.06	-	0.03						
雇用形態	152	100	213	179	127	53	11	683	3.6	2.2	3.6	5.3	3.6	3.5	3.5	3.6	3.6	-0.01	0.00	0.03	-	0.01						
任期あり	88	57	112	118	85	40	5	417	3.8	2.4	3.9	5.5	3.7	3.7	3.7	3.8	3.8	0.01	0.01	0.06	-	0.07						
国立大学	11	6	14	6	11	11	2	50	4.5	2.4	4.7	6.7	4.6	4.4	4.6	4.5	4.5	-0.19	0.16	-0.05	-	-0.08						
公立大学	23	26	37	43	25	10	2	143	3.5	2.1	3.7	5.1	3.6	3.6	3.4	3.5	3.5	-0.03	-0.15	0.06	-	-0.13						
私立大学	29	11	28	33	21	12	0	105	3.9	2.6	4.0	5.2	3.8	3.9	3.8	3.9	3.9	0.11	-0.06	0.08	-	0.13						
大学グループ	23	31	57	52	38	12	3	193	3.5	2.2	3.6	5.2	3.5	3.4	3.4	3.4	3.4	-0.12	0.00	0.13	-	0.01						
(大学・公的研究機関Gを対象)	23	20	28	40	29	17	3	137	4.1	2.5	4.2	5.8	4.0	4.0	4.0	4.1	4.1	-0.02	-0.02	0.10	-	0.07						
第1グループ	31	27	50	42	33	20	3	175	3.7	2.2	3.8	5.6	3.9	3.9	3.9	3.7	3.7	0.02	0.00	-0.13	-	-0.11						
第2グループ	33	6	19	25	14	3	2	69	3.9	2.7	4.0	5.2	3.6	3.6	3.7	3.9	3.9	-0.04	0.15	0.12	-	0.23						
第3グループ	32	34	60	51	37	24	3	209	3.7	2.2	3.7	5.5	3.9	3.8	3.7	3.7	3.7	-0.03	-0.14	-0.03	-	-0.21						
第4グループ	13	11	15	11	17	8	2	64	4.1	2.2	4.2	6.1	3.7	4.0	3.7	4.1	4.1	0.34	-0.27	0.33	-	0.40						
理学	44	35	51	55	31	12	1	185	3.3	2.0	3.5	4.9	3.3	3.2	3.3	3.3	3.3	-0.13	0.10	0.05	-	0.02						
工学	209	146	319	276	198	92	12	1043	3.6	2.3	3.7	5.3	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	-0.02	0.00	0.04	-	0.02						
農学																												
保健																												
全回答者(属性無回答を含む)																												

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q2-9. (意見の変更理由)産学官連携活動が、研究者の業績として十分に評価されていると思いますか。

	前回	2014	差	
1	1	4	3	評価制度があることを知った(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
2	2	4	2	評価の対象になってきていると感じるから(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
3	2	4	2	産学官連携活動に関して受賞されている方がおられるのを見る機会があり,調べてみるとたくさんあると感じたため。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
4	2	4	2	実用化研究に大型研究費が投入されるようになり,研究者および管理者の意識は変わりつつある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
5	2	4	2	産学官連携を積極的に行っている研究者への評価を高めている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
6	1	2	1	評価されつつある(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	地域で少し成果が認められ始めたと思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	2	1	多少は評価されるようになりつつある。しかし,相変わらず論文発表に相当偏重している。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	1	2	1	かなり活動して,改善した。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	研究費の獲得状況などが頻繁に確認され,意識されるようになってきた。論文にならないこともあり,そのような活動も評価すべき。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	病院等との連携活動への評価は高い。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
12	2	3	1	以前より活性化されてきているため(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
13	3	4	1	業績評価などで活用(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
14	5	6	1	産学官の地域連携が評価されるようになったから。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	1	2	1	業績評価に少し反映されるようになった(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
16	2	3	1	評価体制の変更が検討されているため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1	一部が評価されるようになっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1	努力の度合いは増えている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	教員評価の制度化が進む中で,研究費獲得という意味では評価項目に入っている。産学連携として評価されているかは疑問。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	2	3	1	アカデミア全般に,研究成果の実用化,事業化,社会実装に対する関心の高まりが感じられる。(公的研究機関,その他,男性)
21	2	3	1	多少研究機関が困ってきているのか,評価してきているように感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	1	2	1	大学教員においては評価の中で研究費獲得能力の占める比率が多少増大しつつあるため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1	研究業績欄に産学官連携活動を記載する機関が増加している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
24	3	4	1	近年,公的資金獲得にも企業との連携が重視されてきているように思われるから。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	2	2	0	第4期科学技術基本計画で,「公正で透明性の高い評価制度の構築」の必要性が述べられているが,産学官連携活動が,教員の研究業績として評価され,待遇等に反映されるインセンティブ制度が運用されている大学は極めて少ない(大学,部長・教授等クラス,男性)
26	2	2	0	・評価の仕組みが社会的に構築&認知されていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	4	3	-1	本年10月より執行部内の役割変更により研究担当理事となったが,研究業績評価に比べて産学連携業績評価は低いと感じるようになった。(大学,社長・学長等クラス,男性)
28	3	2	-1	相変わらず論文第一主義である(大学,部長・教授等クラス,男性)
29	2	1	-1	評価されていない(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
30	5	4	-1	結局は論文がどれだけ出せるかによる。十分に評価とまでは言えない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	5	4	-1	金額でしか評価されていない(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	5	4	-1	十分とはいえなくなりつつある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1	論文偏重が進んでいる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	4	3	-1	論文での評価が中心になる傾向が強まっている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	3	2	-1	やはり論文で決まる割合が強いと感じる(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	3	2	-1	研究,教育,支援の業務の内,イノベーションに関わる支援についての評価は,思ったほど位置づけ,実施されていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	4	3	-1	活動自体より獲得資金額で評価されている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	4	2	-2	全国の大学をみると,評価としては研究・教育に留まっている機関が多いように捉えている。(大学,部長・教授等クラス,女性)
39	5	3	-2	産学官連携が生み出す利益に対する考え方が大きく変化しており,産業基盤としての斬新な研究に対する評価も低下する傾向にある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
40	4	2	-2	予算的な制約から特許出願を減らしている状況のため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

41 3 1 -2 理研IMSにおいては中心的な人物は評価されているのかもしれないが,当然その人を支える人がいるにもかかわらず,そのような人々には十分に注意が払われているとは感じられない。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)

Q2-10. 地域が抱えている課題解決のために、地域ニーズに即した研究に積極的に取り組んでいきますか。

回答者グループ	2014年度調査																				各年の指数												指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年															
		1	2	3	4	5	6																														
		88	157	163	169	130	52																														
大学・公的研究機関グループ							758	4.7	2.8	4.7	6.6	4.6	4.7	4.7	4.7	4.7	0.03	0.06	-0.06	-	0.03																
うち大学							652	4.6	2.7	4.7	6.6	4.5	4.6	4.6	4.6	4.6	0.04	0.08	-0.03	-	0.09																
うち公的研究機関							106	5.0	3.1	5.1	6.6	5.3	5.2	5.0	5.0	-0.04	-0.06	-0.23	-	-0.33																	
性別							359	4.1	2.8	4.1	5.6	3.9	3.9	4.0	4.1	-0.01	0.14	0.04	-	0.17																	
男性							1025	4.4	2.7	4.4	6.2	4.4	4.4	4.5	4.4	0.01	0.10	-0.04	-	0.07																	
女性							92	4.8	3.2	4.6	6.8	4.6	4.7	4.7	4.8	-0.08	-0.04	0.15	-	0.19																	
年齢							168	4.2	2.3	4.2	6.2	4.4	4.3	4.2	4.2	-0.14	-0.05	0.02	-	-0.17																	
39歳未満							313	4.5	2.6	4.6	6.5	4.7	4.6	4.7	4.5	-0.08	0.10	-0.14	-	-0.12																	
40～49歳							361	4.6	3.0	4.6	6.3	4.2	4.4	4.6	4.6	0.21	0.16	0.05	-	0.42																	
50～59歳							275	4.4	2.9	4.4	6.0	4.3	4.4	4.4	4.4	0.03	0.07	-0.04	-	0.05																	
60歳以上							754	4.6	2.8	4.6	6.5	4.4	4.5	4.6	4.6	0.03	0.10	-0.01	-	0.12																	
所属機関区分							124	4.8	3.0	4.7	6.4	5.1	5.2	5.0	4.8	0.01	-0.10	-0.24	-	-0.33																	
(イノベ)公的研究機関							239	4.1	2.7	4.1	5.6	3.9	3.9	4.0	4.1	-0.04	0.11	0.04	-	0.11																	
(イノベ)公的研究機関を含む)							480	4.5	2.6	4.5	6.5	4.6	4.5	4.6	4.5	-0.01	0.02	-0.01	-	0.00																	
民間企業等							274	4.5	3.1	4.5	6.0	4.4	4.3	4.5	4.5	-0.10	0.19	-0.01	-	0.08																	
主に研究(教育研究)							305	4.4	2.7	4.4	6.2	4.3	4.4	4.5	4.4	0.11	0.08	-0.06	-	0.13																	
主にマネージメント							58	4.1	2.6	4.1	5.8	3.4	3.7	4.0	4.1	0.31	0.31	0.03	-	0.65																	
研究(教育研究)とマネージメントが半々							228	4.4	2.8	4.4	6.1	4.2	4.2	4.4	4.4	-0.03	0.23	-0.01	-	0.19																	
その他							442	4.6	2.9	4.6	6.3	4.4	4.5	4.6	4.6	0.09	0.06	0.01	-	0.16																	
社長・役員、学長等クラス							283	4.5	2.8	4.6	6.4	4.6	4.6	4.6	4.5	0.00	0.07	-0.11	-	-0.04																	
部・室グループ長、教授クラス							119	4.3	2.3	4.1	6.7	4.5	4.4	4.3	4.3	-0.12	-0.08	0.01	-	-0.19																	
主任研究員、准教授クラス							45	4.0	3.0	4.0	4.9	3.6	3.8	4.1	4.0	0.20	0.34	-0.08	-	0.47																	
研究員、助教クラス							375	4.3	2.6	4.4	6.1	4.4	4.4	4.4	4.3	-0.02	0.06	-0.11	-	-0.07																	
その他							741	4.6	2.8	4.5	6.3	4.4	4.4	4.5	4.6	0.05	0.11	0.02	-	0.17																	
任期あり							27	4.3	2.3	4.1	6.7	4.5	4.4	4.4	4.4	0.00	0.09	-0.07	-	0.02																	
任期なし							54	5.6	3.9	5.8	7.3	5.5	5.6	5.6	5.6	0.13	-0.01	-0.02	-	0.09																	
国立大学							149	4.8	3.0	4.8	6.6	4.5	4.6	4.7	4.8	0.14	0.13	0.04	-	0.31																	
公立大学							116	3.8	1.9	3.7	5.8	3.4	3.6	3.7	3.8	0.13	0.13	0.06	-	0.32																	
私立大学							205	4.3	2.5	4.2	7.2	4.4	4.2	4.3	4.3	-0.14	0.06	0.03	-	-0.05																	
第1グループ							143	5.4	3.6	5.4	7.2	5.2	5.3	5.5	5.4	0.14	0.19	-0.13	-	0.20																	
第2グループ							188	4.9	3.0	5.0	6.7	4.9	5.0	5.1	4.9	0.11	0.06	-0.18	-	-0.02																	
第3グループ							87	3.5	2.1	3.8	5.2	3.5	3.8	3.6	3.5	0.30	-0.14	-0.10	-	0.06																	
第4グループ							216	5.0	2.9	5.1	7.0	4.9	4.9	5.0	5.0	-0.02	0.15	-0.03	-	0.09																	
理学							69	5.8	4.0	5.9	7.5	5.4	5.6	5.9	5.8	0.14	0.30	-0.07	-	0.37																	
工学							199	4.0	2.2	3.9	5.9	4.0	4.0	3.9	4.0	-0.01	-0.02	0.02	-	-0.01																	
農学							1117	4.5	2.8	4.5	6.3	4.4	4.4	4.5	4.5	0.02	0.09	-0.03	-	0.08																	
保健							278	249	167	53	6.3	4.4	4.4	4.5	4.5	-	-	-	-	-	-																
全回答者(属性無回答を含む)	135	105	265	278	249	167	53	6.3	4.5	2.8	4.5	4.4	4.4	4.5	4.5	-	-	-	-	-	-																

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(消極的)～6(積極的))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(消極的)～10.0ポイント(積極的)となる。

Q2-10. (意見の変更理由)地域が抱えている課題解決のために、地域ニーズに即した研究に積極的に取り組んでいますか。

前回	2014	差	
1	3	5	2 COCの採択により、地域のニーズに大学が応える余地が増えてきた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2 努力している。現実には資金を得て活動している(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	3	2 いつも一部特定のメンバーのみに限られている。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	4	2 転出先の施設が、地域貢献に積極的に取り組んでいるため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
5	3	5	2 表面的には積極的になっている。地域の個別ニーズには対応できている。地域の振興となると、もともと難しい課題である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
6	1	2	1 今後、人材教育を含めて積極的に取り組む予定である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	4	5	1 地方自治体(市や県)との共同研究が少しずつ進展したため。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1 地域のニーズにも目を向け始めている(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1 地域にもよるが、積極的な大学が増えていように思う。(大学,部長・教授等クラス,女性)
10	4	5	1 文部科学省のCOC事業に採択された大学を中心に、地域課題解決研究がより活発化してきていると感じる(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	2	3	1 大学は、少しずつではあるが地域のニーズに取り組むようになってきている。(大学,その他,男性)
12	2	3	1 地域を意識した動きを積極的にするように大学本部主導で動くようになった。(大学,その他,男性)
13	1	2	1 地域イノベーション,COIの存在(大学,第1G,理学,社長・学長等クラス,男性)
14	1	2	1 東北の被災地におけるニーズに応える取り組みが行われている(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1 附属施設では、ある程度地域ニーズを意識した研究に取り組んでいる。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
16	3	4	1 COC事業に採択されて、少しずつ拡大されてきている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
17	4	5	1 本学がCOC事業に採択されたことにより、状況が改善されつつあるため(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
18	2	3	1 かなり活動して、改善した。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1 まだ具体的な取り組みには至っていないが、意識が高まってきた(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
20	5	6	1 21世紀科学研究機構「コミュニティデザイン研究所」、「ものづくりイノベーション研究所」を開設し、文部科学省「地(知)の拠点整備事業(大学COC事業)」などを通じて、地域課題解決のための連携強化に努めている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
21	3	4	1 自然環境解析や防災で協力(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1 地域の企業等の課題に、積極的に目を向けるようになってきた。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1 地域病院と協力し、抗生物質などを含む廃液処理に関する研究を開始した(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
24	3	4	1 地域医療における臨床研究能力開発に力を入れ始めた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
25	2	3	1 地域連携研究を進めていく教員が増えつつある(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
26	3	4	1 問4の変更理由とも関連し、学内にその兆しはあるように感じるため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	5	6	1 COC拠点となったため、活発化している(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	3	4	1 最近、そのような研究テーマに取り組み始めた。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	4	5	1 その結果研究者が不足気味(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
30	4	5	1 地域ブランド確立等のため、公設機関及びメーカー等との共同研究を積極的に行っている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
31	3	4	1 研究開発成果の自治体への展開を促進するための連絡会議を設置したため。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
32	5	6	1 福島原発事故以降の地域住民の安全安心に関する事項で貢献大。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	3	4	1 地方大学が競争的資金をもとに積極的に地域連携をすすめている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	3	4	1 医療関連分野においては、ローカルな研究開発への自治体などによる支援の深化が感じられる。(公的研究機関,その他,男性)
35	3	4	1 地方大学を中心とした取り組みが伺える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
36	3	4	1 最近では基礎研究に加えて、応用面での研究開発の対象として積極的に取り組んでいると感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	2	3	1 ○大等で積極的に取り組んでいる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
38	2	3	1 最近産学官交流がいろいろな場所で見えるようになってきたと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
39	4	5	1 地域産業に貢献するという意識が高まっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
40	3	4	1 大学(特に第3G)の成果が発信されてきたため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
41	4	5	1 総務省の積極的な取組で、地域に注目が行くようになった(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
42	2	3	1 「大学と企業が連携し新製品開発への取り組みが活発になってきている」と新聞で報道されるようになってきた(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	2	3	1 大学のタイプ分けが進み、特に地方大学において、地域密着の取組がより活発になってきているように思う。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)

44	2	3	1	大学・公的研究機関は、地域の抱える課題の解決に取り組む必要があるということが、理解されてきた。(民間企業等,その他,男性)
45	4	5	1	地域課題の解決に向けた活動が活発化してきているように感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
46	2	2	0	地方の科学技術担当者と大学の研究者の意識・レベルが合わない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
47	2	2	0	・前述と関連して,こうした活動を評価する仕組みがないのではないか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
48	1	1	0	研究が自己目的化,研究のための研究にとどまっている。しかし,それが研究の原点である。研究者は,自律する以外にない。(民間企業等,その他,男性)
49	3	2	-1	地域ニーズが上手く把握出来ない(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	6	5	-1	昨年の台風災害を踏まえた研究を行っている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
51	5	4	-1	あまり地域にこだわりすぎないほうが良い(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
52	5	4	-1	一時より熱意が低下したと感じます。双方が現実気づいたということでしょうか。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
53	3	2	-1	地域ニーズに固執することはない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
54	3	2	-1	地域が抱えてる問題とのマッチングを行うのが難しい。マッチングを専門に担当する人材が必要(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
55	5	4	-1	これまでの活動を考えると,依頼を断らない程度,こちらからの働きかけは十分とは言えない。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	5	4	-1	地域が抱える課題や地域ニーズに対する連携が,大学や県の戦略的取り組みに特化・限定される傾向にあり,総合的な交流が軽んじられてきている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
57	3	2	-1	予算が減少する中,裕度が減っている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	努力している研究者が少なくないことは認識するが,その質の問題と意識のない研究者の存在も無視できない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
59	3	2	-1	地域のニーズを研究課題までブレークダウンする試みが少ないように感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
60	5	4	-1	地域の活力がやや低下しているため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
61	3	2	-1	地域の活力低下のため,大学の意識の高まりが反映できていない。(公的研究機関,その他,男性)
62	3	2	-1	地域創生というキーワードの割には即していないと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
63	3	2	-1	地域の衰退が深刻化するにつれ,大学等の研究機関が地域の課題を把握できていないのではないかと懸念が強まっていく。地域らしい研究は数多くみられるもの,それらの研究には焦点や時間軸が地域課題の深刻さにマッチしていないものも多いように思われる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
64	5	4	-1	やや積極的に見える(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
65	3	2	-1	地域の定義によるが,根のはった取り組みは少ない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
66	2	1	-1	旧帝国大学は海外での英文論文発表が国際競争上の役割の中心であり,より地域・実務的な領域は地方国立大学の守備となっている(民間企業等,その他,女性)
67	4	2	-2	改めて考えて,学部全体としては活発ではないと思ったため。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	3	1	-2	大学方針で普及活動より先端科学研究に重点が置かれたから(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
69	4	2	-2	有名な論文になる研究を目指すにはあまりローカルな問題に取り組みないので(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q2-11. 産学官連携の状況について、ご意見をご自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題についての記述をお願いします。

- 1 産学官の連携を円滑にするための人材が育成されてはいない。大学にある基礎研究の活用、シーズを産のニーズに読み替える目のきいた人材が育成されていないために上手いマッチングがなされていない。大学の研究者は自ら考え出した研究成果の活用を考えるべきである。大学の先生のオリジナリティーが欠如しているようにも思う。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 教員の評価は未だに論文によって行われている。産学連携でもし製品を出すまでとなるとその寿命, 経済的なプロセスの開発, 場合によればデザインなどすべての問題をクリアしなければならず, その努力は論文の比ではない。しかし大学での評価はあまり高くない。その理由は評価者が製品開発をした経験がないからである。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 地方の大学においては, 地域の産学官連携推進はコーディネータが主で, 全国区的な産学官連携推進はURAが主に分担する様な, すみ分けが定着して来たようだ。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 4 知財に関して, 不実施補償に理解を示さない企業があり, これが障害となって共同研究が成立しない事案が出てきている。国立大学単独の対応では交渉に限界があり, 国立大学法人として対応が必要である。これは法人化後, 平成19年以降の知財の審査請求, 年金の減免措置が少なくなってきたことに関連している。産学連携の共同研究推進に対して, 全国的に, 大学の知財等含めた対応を考える時機に来ているのではないのでしょうか。法人化後に企業が大学を企業のように見るようになってきていることから生じている問題の1つである。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 5 地域の科学技術振興, 地域活性化に関わる積極的な施策が必要である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 6 個人研究者間の連携から, 中核人材と複数の若手研究者がグループ化した組織的連携が重要性を増している。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 7 ①大学のもつ知力と地域の企業力をベストミックスした研究開発目標を立案し, 産学コンソーシアム等の協働体を形成して地域社会への貢献と教育・研究レベルの向上に繋がる具体策を打ち立てるべき。②地域社会の公共利益と企業利益の両方を満たすことが必要となる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 8 日本としての開発助成のターゲットが決まったが大学間の連携は進んでいないように思われる。それゆえ同種同様な研究が目立つ(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 9 制度設計が, 決定的に悪い。米国のSBIR制度を見習って, まったく同じことをすれば, 日本の風景はまったく変わるであろう。産学官連携として, 大学人と大企業とがマッチングをするという発想は, 古すぎる。産学官連携の本質をもっと研究すべき。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 10 産学連携の成果があまり明確でない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 11 産学官の人材の交流がダイナミックに出来る体制が, 日本国内に出来るような体制作りが必要。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 12 産学官連携が標榜されて10年以上経過する。文部科学省系が支援するプログラムでは, 資金を産へ配分することはほとんどできない。産業界が応分の負担をするものの, 産業界へ配分(マッチング方式)が働かないと, 産がお付き合いをする姿勢をとることが多く, せつかくの成果が使われないケースが数多くある。経産省系における支援プログラムでは, 2/3補助や1/2補助があり, 産業界の積極的取り組み成功しているケースを数多く見ている。今後の検討課題として提起したい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 13 地方大学で産学官連携を進める際には, 地域企業への支援も重要であるが, 全国規模の地域外企業とは研究開発力に大きな格差があるので, 産学官連携活動が地域内と地域外で二重構造となっている。国には, 地域企業の育成を産学官連携を通じて後押しするための施策も希望する。たとえば地域企業と地域外企業と学官からなるチームに対する支援を篤くすることも重要と考える。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 14 地方自治体では, 予算があるときには支援するが, 今年は国からの予算がつかない, という理由で簡単に支援業務を打ち切る。とくに, 人材育成が絡むプロジェクトでは継続性が求められることから, 細くとも長い取り組みが必要である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 15 ・大学の運営が今後経済的に厳しくなることが予想されている中, 産学官連携体制についても厳しく見直される状況になっている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 16 産学連携の発展のためにも, 大学の研究者が長年の研究の積み重ねにより創出した知的財産権について, その貢献を理解し, 適正な対価を負担いただきながら積極的に活用を進めていただきたい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 17 産学官連携の完成期には産(企業TOP)の決断や投資が重要。諸外国と日本でそこに温度差があるのでではないか?(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 18 来年度に向けて組織の大幅な見直し検討を進めている。より地域密着型にシフトしていく方向性となっている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 19 地域の産業をどうするか, 大学のシーズをどのように活かすか, 長い目で見ると必要があるように感じる。最近特に短期的な視点での評価を求めるようになってきているように感じる。一方で地域の産業界がすぐに下請けの仕事獲得に走るのではなく, 研究開発に目を向けるような社会意識の醸成も必要に思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 20 産学官連携の取り組みに大きな予算がつきつつあるので, 一見, 進展しているように見えるものの, 実際は, 一部の大学や地域に集中しており, 日本全体への展開は, 感じられない。特に西日本では, そのように感じられる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 21 産学官連携支援人材の雇用に対する支援の充実を求める。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 22 もっと地方に予算を配分すべきである。東京一極集中が益々進んでいる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 23 一部では, イノベーション達成に関する大学の関与の意識は高まってきたと言えるが全体として大きな流れとはなっていない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 24 知財の維持と活用については, 手続きに応じた費用と, 人材の雇用費がかかるので, 資金繰りの苦しい大学では, 積極的な活用を展開するのが難しくなっている。また, 特許を個人ではなく企業に帰属される法律の改正が現在進められようとしているが, 新制度では大企業はともかくとして, 中小企業や大学法人においては, きちんと維持・管理・活用ができない場合もありそうに思われるので, 先行きが懸念される。歴史的に見ると, 経産省主導の15年ほど前の各地域における承認TLOの設立ブーム, 文科省主導の国立大学法人化に伴う大学内TLO機能の整備(公立大学も, 数年遅れて後を追った), という制度変更があったのだが, 上述の2つの理由から, 大企業や規模の大きな総合大学(旧・帝大等)以外では, 大学独自の知財管理は困難になると予想される。周回遅れの様なアイデアでは有るが, もう一度地域毎のTLO機能を持つ知財活用拠点を造り, 複数大学で共同利用する形に戻した方が, 上手く行くのではないかとと思われる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 25 研究不正等の問題の影響が大きい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 26 産は短期の成果を, 学は学生教育含む長期の活動を志向する。このような, 産と学双方の行動理論を整合させるマネジメントシステムや人材が必要である。また, イノベーションにとっても基礎研究が重要であると認識されるべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 27 本学を含めて、シーズ・ニーズの民間企業と共同での発掘・育成の機運が進んだと考える。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 28 地方自治体との共同研究は少しずつ進展しているが、省庁や産業界との共同研究は進展していない。ただし、次年度以降の課題として大学で取り上げられたため、次年度以降に少しずつ進展すると思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 29 問9で述べたように、第4期科学技術基本計画で、「公正で透明性の高い評価制度の構築」の必要性が述べられているが、特に産学官連携活動に関しては、教員の研究業績として評価され、待遇等に反映されるインセンティブ制度が運用されている大学は極めて少ない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 30 知財の権利化に固執してオープンイノベーションの妨げとならないよう、とくに大学は意識変革の必要がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 医学部についての意見を述べた。医師の不足と、大学でのポジション、給与、時間的余裕がなく、連携の推進は極めて困難である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 NEDO等の国家プロジェクトに於いて、研究代表者の給与が確保出来ないのは何とも可笑しいことである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 33 第4期科学技術基本計画をより積極的に推進するには、人事交流の活性化が不可欠と考える。国の研究所(独立法人)、民間会社と大学教員の相互人事交流を実現すべきと考える。少なくとも、期限付きでも人事の交換が必要であろう。大学にとっても、学生に対する教育効果も期待できる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 34 大学それぞれの改革が迫られている中で、企業参画による大型研究資金獲得、地域ニーズに基づく研究支援などの比率が高まり、大学側には影響が見えてきているように思う。但し、企業側にはあまり関係がないため、積極的な企業は限られている。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 35 大学によって程度の差はあるが、多くの大学において、公募で教員を採用する際に、産学連携に対する評価が極めて低い。とくに医科系大学では顕著である。(大学,その他,男性)
- 36 ・文系分野では、「官」が政策決定の前提として必要な基礎調査(外国の制度、実態の調査)をもっと大学に委託してよいと考える。現状はコンサルティング会社のやや安直な調査が多すぎる。・人文系の場合、産学官連携(とくに産)に該当するような事項はない。・文・社会科学系では、一部の分野をのぞいて産学連携はあまり活発ではないという印象があるが、それは大学(教員)側からの発信も不十分なところがあることも大きな理由と考える。例えば教育学研究科では、大学教育の「入り口」「中身」「出口」それぞれに於いて様々な企業や官庁との連携があり得ると思っており、外部資金の拡大を見据えて今後の大きな課題と考えている。・教理としては産学官連携の努力はかなり増大しているが、その有効性は現時点ではかなり限定的と思われる。連携の必要性を含めて検討の課題である。・気象庁や自治体の防災関連機関に情報発信、助言を行っている。・ノウハウが教職員一般に共有されていないため、なかなか新しい試みが評価・促進されない。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 37 博士取得者の非正規雇用が増大し、博士課程進学者は減少している。この解決のため、産学連携は、資金確保よりも、人材育成とテーマ探索の場ととらえるべきである。産業界がもつ本質的技術課題を教員が見抜き、博士課程学生が主役となって問題を解決し、成果を博士論文として普遍化する。これにより、博士人材の実践教育とイノベーションにつながるテーマ発掘が出来る。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 38 産学官の連携を強めること自体は重要であり、今後も推進すべきであることは明らか。一方で、すべての大学関係者が関係する必要はなく、人材育成や基礎学術研究、文化的研究など、産学連携と関係の薄い分野も同様に重視すべきで、役割分担ができればよいと考える。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 39 一昔前の企業の研究者(末端)が興味を持って進めたいききゅうから、研究所長クラスが主導的に進める段階が多く見られるが、その上の執行役員レベルで足止めまたは中止となるケースが現状。このブレークスルーが必要。新しいシーズ、材料は世の中に出ていない(世界的に)時は、役員が臆病になり、文句なしにストップをかける(日本の企業の共通の傾向でチャレンジしない)(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 40 共同研究やプロジェクト(COI)への参画のよびかけとして、最近多くの企業の方と面談する機会があった。アカデミアの研究者(若手)と企業の若手研究者が、議論討論する場があるとよいと感じている。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 41 基本的に所属研究機関は基礎研究を指向していますので、産業界との接点はあまりありません。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 42 一般企業や企業の研究部門に対して、科研費番号の配布をもっと広げるべきだと思います。もちろん一定の基準を持つ必要はありますが、現状では、基礎研究を支えるべき関連企業の研究部門はまだ充実しているとは思えません。科研費番号配布の基準を一般企業にも広めることは、企業活動での博士号取得者の受け皿を作るという意味でも重要なのではないのでしょうか。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 43 基礎研究を中心とする理学部には産学官連携はなじまない、分かっていないことが多い現状では、一見役に立つように見えるだけの理学的にも社会的にも無駄な研究に注力してしまうおそれがある。100年後に役に立つ研究に企業の資金が流れて来てくれるとありがたい。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 44 大学の知的財産権が前面に出るにつれ、産学連携に対して二の足を踏む企業が増えていると感じる。企業が本当に望む産学間連携の形を深く理解する必要があると思われます。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 45 大学、企業双方で、もう少しオープンイノベーションを推進する雰囲気を醸成する必要がある。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 46 中小企業との連携が多くなると、受託研究費が少なく、また、研究内容も最先端とは限らず、活動成果に対する評価が得られにくい。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 47 産学連携は、工学研究機関にとって、非常に重要なファクターです。産業の能率、効率、革新に貢献するのが工学であって、それらに乖離した研究活動はありえません。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 48 共同利用の設備を民間にも開放すべきである。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 49 当研究所は、産学連携を活発に推進しています。大手企業との包括共同研究を初め、民間との共同研究、受託研究、受託研究員・共同研究員の受入、寄附講座の設置など、質量ともに群を抜いています。障害となるのは、契約業務が肥大し、事務作業が追いつかないことです。事務職員の不足は深刻です。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 50 大学の産学連携部門の人材が不足しているようで、職員は激務に追われている。せっかく研究者が開発したすぐれた技術も、産学連携部門のサポートが弱ければ、廃れてしまう危険性がある。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 51 過去にも記述したが、大学・研究機関は、社会のニーズに過度にとらわれる事無く、多様で高邁な視点から研究に取り組むべきであると考えている。最近では、民間企業の出先機関に成り下がっている研究室や、民間企業の実験室に学位(社会人ドクター)を与えるための、簡易学位発行機関に成り下がっている大学がある。もちろん、民間企業が求めるニーズに応えられる部分は、積極的に大学が協力して行くべきであるが、民間との共同研究を過剰に扱うことは、大学や研究者が短期的な視野しか持たなくなり、将来的に大学の国際競争力を落とすことになると危惧している。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 52 産学官で同じ開発目標を持てれば良いが、アカデミックがその技術の利用促進を研究者がサポートする場合、負担が多くリットがすくないことがある。例えば、放射光や中性子の産業利用の場合、論文ではなく、成果非公開型の教が成果である。それは産業利用としては一つの考え方が、対応しているアカデミック指向の担当は報われにくい。過渡期で致し方ないこともあるが、産業利用も評価のあり方を検討する必要がある。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 53 産学官連携は非常に大事だと思いますが、実際に技術の実用化につなげることが重要と考えます。具現化できるようなシステムを作ってほしいと思います。同じ課題で具現化するまで継続的に支援してもらえるようなものです。3年程度では実用化までは無理と考えます。また、大きな夢のような話ばかりでも、実用化は難しいと思います。華がなくても重要な技術は数多くありますが、正当な評価を得ていないようにも思われます。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 54 問9)に関わるが、産学官連携活動が、教授会内では、ほぼ全く評価の対象とはなっていない現状では、若手が起業したり、知財を取るモチベーションは上がらない。ただし、JSTや、大学の経営に関わっている部門では、それなりの評価はある。現在のベテラン教授陣は、産学官連携などほとんど経験がないので、大学評価や各種プロジェクトの評価の際に、監督官庁が、これらの項目を重視すると宣言しないといけない。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 55 近年、所属機関では民間との連携の広がりとともに、民間企業等との交流も増え、ニーズを知る機会も増えてきていると感じる。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 56 いい研究をすれば自然と産学連携は始まる。ちゃんと産業につながるかを見極める力のある人間の審査が必要。IPSだから産業につながるというような発想は異様。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 57 産学官連携はオールジャパン体制での研究を進めていくための手段として、ますます重要になってくると考えられる。しかしながら、現在の研究者の評価は極端に論文での業績に偏っており、産学官連携活動が研究者の業績として十分に評価されていないのが現状である。そのため、産学官連携活動が研究者の業績として十分に評価される新しい評価システムの構築が急務である。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 58 Impact Factor至上主義のおかげで社会に還元されずとも堂々とふんぞり返る研究者がいかにも増えたか、製品にならない研究は実際に検証されることがないので、おかげで研究不正が横行、その最たるものがあのSTAPではないか(手前味噌だが、小職の研究開発は製品化され、2年後に薬事承認を獲得し上市されることがほぼ確定している。この程度の愚痴はお認めいただきたい)。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 59 企業との連携を進めるためには、実用化に向けて大学と企業の中間的な研究を進めることに特化した人なり組織なりが必要ではないか。大学の研究室では、例えば結果の再現性や耐久性、歩留まりの向上など業績になりにくい部分については検討しにくい。一方、企業に導出する際にはそうした部分もクリアしていないと話が進みにくい。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 60 大学における知的財産の確保の時代は終わり、産学協働をどのように進めるかがカギとなっている。この視点で産学連携のKPIを見直す必要がある。(たとえば、知財収入ではなく、共同研究費(ここには企業側人件費も含むべきである)) (大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 61 連携コーディネーターの配置が必須だと思う。教員や職員では、日常の業務のため、無理だと思う。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 62 地方には大企業が極めて少ないため、大都市にある大学と異なり大型の共同研究が企業とできない。「地方創成」を目指した。地方大学が可能な産学連携方策の確立が重要である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 63 国は、地域の特色、ニーズを把握しつつ、課題を解決し地域社会を発展させるような産学官連携事業を展開するとともに、知的財産維持への公的支援を十分に行うべきである(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 64 小規模、特定技術の産学連携は定常化しており、共同・受託研究費も2008年のリセッション前まで戻ってきた。問3)に記したように、産学連携をみずえた新たな組織(研究機構)を中心に、規模の拡大を図るつもりである。産は短期の成果を、学は学生教育含む長期の活動を指向する。このような、産と学双方の行動論理を整合させるマネジメントシステムや人材が必要である。また、イノベーションにとっても基礎研究が重要であると認識されるべきである。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 65 企業は大学のシーズに期待をする一方、研究開発予算が縮小されており、また長期的な視点で開発できる余裕のある企業が少ないため、良い関係でつきあえる企業が少ない。企業に対して、大学への予算支出がもっと税金が軽くなるなど、複雑な計算がなくなる制度を作って、より交流を簡単にできる状況にして欲しい。現在の制度は会計や間接部門に負担がかかりすぎるため、結果的に使いつらいものとなっていると理解している。昔のように寄付金をもっと簡単にらせるような制度やフレキシブルに大学と交流できる予算上のシステムを改善して欲しい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 66 産学官連携を教育・研究の本務でないと感じる者が多く、推進は難しいと感じる。インセンティブが必要である。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 67 民間企業との共同研究や奨学金寄附金制度をさらに拡充すべきである。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 68 産学官連携は結構なことだが、これが最近の基礎研究軽視につながっていないか?(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 69 本学では大学院課程の共通科目として「社会実践理学融合特論」を開講し、民間企業から7名の講師を招いて講義して頂いている。民間企業との共同研究だけでなく、人材育成教育とキャリアパスの両面から連携することが必要だと思います。私達の試みは未だ成果には繋がっていないが、期待をもって取り組んでいます。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 70 特に大学においては異分野や企業その他の研究者と交流する場が殆どないので、まずはそのような交流の場を設ける必要がある。民間側でも大学の利用の仕方をよく分かっていないように思われる節がある。市など行政当局が音頭を取って、大学院生などを小学校教育の現場に投入するなどの地域連携の取り組みがもっとあって然るべきだと思います。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 71 競争的資金の種目に、企業との連携や事業化計画が必要なものが大幅に増えた。しかし基礎的な研究に携わる者にとっては、これらの種目に申請するのはかなり難しい。研究者個人の力により自らの研究や技術を売り込み、連携先の企業を見つけ、研究計画の立案まで持つていくのは困難であることが問題である。しかし基礎的研究においても、見方を少し変えれば企業との連携に結びつく、という事は十分あると思う。両者のマッチングを図るシステムが構築できないだろうか(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 72 個人的な感想ではあるが、比較的中小の企業との連携はやりやすくなっていると思う。しかし、大手の企業になると、企業秘密などの壁が厚く、互いの研究者同士の交流がやりにくくなっている。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 73 産学官連携といえながら、「産業界の要請」という大義名分のもと、大企業の論理で科学技術政策が左右されるのはおかしい。(大学,第2G,理学,その他,男性)
- 74 民間企業との橋渡しをする人材が博士号を有していない場合があり、特に企業経験しかなく定年後の人材は、産学官連携のうち「学」への理解が不十分なことが多い。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 75 日本経済の低迷により、産学官の連携が停滞してきた。昨今の景気回復による今後の改善を期待する。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 76 大学の敷居は高いというよりも、「自分は安全・協力的な人物ですよ」ということを見せたいかいないと産学連携はできない。結局は人と人との信頼関係であるので、そういう交流の場を多く持つことが一番活性化に有効なのではないかと感じる(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 77 大学だけで産学官連携をうたっても、結局民間企業がそれに興味を示さなければ何の意味もない。産・学・官がそれぞれ美味しい処どりだけを考えている限り、溝は埋まらない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 78 地域連携も大切だが、地域には地域の事情がある。余裕のない企業が多いことから、ニーズとシーズがマッチせず、うまくいっていない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 79 知財部もあり、産学官の連携は比較的良好と考えます。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 80 産学官連携活動や社会貢献などは評価項目としてあがっているが、公的研究機関において、それらが研究活動と同様に評価されているとはいえず、積極的にいう環境ではない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 81 産学連携が業績となるのは如何なものでしょうか。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 82 大型外部資金獲得は業績として評価されているようだが、その他の産学官連携活動が評価されている実感はない。連携の成果もすぐには発表できないことがあり、研究業績になりにくい面もある。全体として評価方法の整備が必要なのではないか。産学官の「知」のネットワーク強化、産学官協働のための「場」の構築という面では、全学的なイベントが開催されるなど、組織的な動きが見られる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 83 大学側も企業側も、年配者になるに従って、リスクや手間を気にするあまり、消極的になっていく傾向が見られる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 84 科研費では基礎研究ばかりになってしまうので、産学連携を推進して実際の役に立つ事での評価をした方がよい。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 85 産学連携に関する予算は、期限が決まっており、それに合わせて、何かするのは難しい。特に、基礎研究の技術よりアイデアを持ち込む際など、材料を扱える季節、施設を使える時期に大きく左右され、産学連携をうたったものに乗ることは手間ではかない。基金化していただければ、非常に取り組みやすい(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 86 産学官連携を意識過ぎて、応用研究へと移行しすぎにならないようすべきである。基礎研究・基盤研究がおろそかにならないようにすべきである。(大学,第2G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 87 産学官連携にはマンパワーと資金力が必要であるとともに、現場での自由度も確保される必要がある。官は確かに国民の税金を使用するのであるから、一定の成果を期待するのは良く理解できるが、そのために、あまりに数値目標にこだわりすぎている感がある。このために、イノベーションにつながらないケースや、新発見を当該事業に公表しない場合もある。特に、この傾向は農林水産省管轄の事業で多々見受けられる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 88 大学としては、取り組みが強化されているようであるが、それが部局レベルまで浸透していないように見える(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 89 特許戦略を直接・間接的に支援する学内の部門の活動が弱い。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 90 未だ組織としての取り組みや体系的な活動が整備されておらず、個人の努力に依存している。そもそも大学の場合、教育基本法や国立大学法人法が企業との連携を想定していないため、それらを盛り込んだ研究開発提案が評価を受けにくい土壌があり、末端の努力が組織としての評価に繋がっていない。まず大元の整合性を整える必要がある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 91 医療分野、特に創薬分野については、アカデミアにおける基礎的研究が製薬企業との連携による共同開発に移行する際の障壁は相変わらず高いが、橋渡し研究を支援するグラントが増加し、企業もオープンイノベーションを指向していることから、状況は好転している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 92 知的財産に関する大学側の権益を守ろうとする意識から、いたづらに防御的で保守的な契約姿勢がとられることがある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 93 企業が何を欲しているのか、大学が何の技術をもっているのかをデータベース化してオープンにできれば、より活性化できるかも知れませんが、もしかすると既にあるのかも知れませんが、そうであれば周知が不十分と思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 94 ホームページなどwebを介した大学発知財に関する情報公開も積極的に進めるべきと考える。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 95 ベンチャービジネスを含めた研究と企業を志す人材を、逆に敬遠する傾向があるのが事実です。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 96 営利企業との連携によるリスクの評価も適正に行った上で、産学連携を進めるべきと考えます。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 97 科学技術振興機構が日本版NIHに移行するということが、先行きが全く、我々にはわかっていない状況なので、情報を発信してほしい。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 98 非常にグレーな取り組みかと思う。国や企業から外部資金を獲得するための手段に過ぎないという考えを超えていない。医学領域からは本当の意味での利益を生む共同開発は難しいのでは？という考えはこの1年変わっていない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 99 産学官連携は特定の分野に偏向しており、よりさまざまな分野における連携が必要である。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 100 所属機関やさらに大きな枠組みで、研究の社会への還元、アウトプットについて議論できる体制や機会が必要と考える。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 101 現状はお付き合い程度の産学連携・包括的連携が多く、地域発イノベーション創出や新たな雇用創出につながるプロジェクトは少ない。大学が科学技術イノベーションをリードするには、イノベーション人材を育成する新たなスキームや、発想の転換による地域発・大学発ベンチャー企業を次々と創出する新たなシステム作りが必要である。将来性が見込める大学発ベンチャー企業との新たな連携の枠組みを模索している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 102 産学の意味疎通や社会的なニーズの共有、研究資金の長期的な支援が重要(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 103 専門人材(リサーチアドミニストレータ)の育成・確保が必要と考えている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 104 大手企業はグローバル化している社会を考えオープンイノベーションを強調し、ものづくり技術者の減少に対応している。しかしながら、中小企業は、必ずしも大企業のオープンイノベーションの内容を理解し対応するに十分な力量を有しているとは思われない。この様な状況を打破すべく、大学が特殊な技術を有する中小企業と、それを必要としている大企業との人材の育成(クロスリカー)を始めるべきである。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 105 (1)震災からの復興に寄与するための取り組みとして除染に関する研究が増加している。ただし研究室レベルでの成果を現地において中〜大規模で実証実験をするためには、連携機関の存在および地元の理解が不可欠である。(2)産学官連携のマッチングを支援する機関および制度が着実に増加している。大学の保有する知財や研究シーズの技術移転が推進しやすくなることは大いに歓迎される。一方大学側はそれらの知財や研究内容をわかりやすく表現することが一層求められる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 106 地方には地方でしか達成できない特性と伝統があり、その価値を産・学・官と連携し、発掘し”磨く”ことで地方ばかりでなく、我が国の”宝”となりえる。そのような連携をもたらす活動をさらに展開する必要がある。国からの発案が期待される。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 107 民間の要望を答える部分と自分で自由にやる部分。その両方をやるのが大学であるという意識を植え付けるべき。どちらか一方だけではだめ。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 108 個人的にはやっているつもりだが、組織としては弱まっている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 109 人材交流の仕組み、産学連携のサポート体制は、少し後退したように思われる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 110 大学院への投資が重要と思います。院生の教育研究が産学官連携の基盤になっているからです。院生数に応じた各研究室への直接のサポートがあってもよいと思います。大学に配分しても吸い上げられて回ってきません。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 111 プロジェクトや共同研究の優秀なプロデューサーが不在である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 112 特許取得に関する業績を明確化すべきである(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 113 産学官連携を気にせず、大学は独自に多様性に任せて、研究開発をしたほうがいい。結果的に、いい成果が産学官連携につながる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 114 産学官連携研究を行った研究者に対する評価がほとんど無い。おまけに他の業務への勘案も無く、仕事が増えるだけでは、今後はかならず先細りになる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 115 産学連携にばかり時間を使いすぎると最先端の研究開発・学問がおろそかになる傾向がありますので、そのあたりのバランスをどう取るかが次の課題かと思われます。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 116 ・アカデミック側としては連携したいが、どうやればいいのかノウハウが無い。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 117 一部の研究者にだけ情報が集約されている感じがします。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 118 バイオ関係に詳しい人材の確保がなされていない。これは、大学内における教員の力関係から来るものであろう。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 119 産学官連携プロジェクトの総括を経験したことがあるが、事務処理が膨大である。大学の研究者が総括として動くことは非常に難しいと感じた。その一方で比較的若い時期に小さなプロジェクトでもよいので産学官連携の総括を経験することは、その後の研究の取り組み方に少なからず影響すると考えられる。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 120 大学内に産学官連携の部署はあるし、それなりの人員が手当てされていると思うが、工学系の応用研究など一部を除き基礎的な学問分野への情報伝達は十分になされているとは思えない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 121 過剰に強調してはよくない(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 122 これらに関する知財部の充実が必要と考えます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 123 産学官連携に取り組むメリットが乏しく、多くの研究者は取り組んでいないと思われる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 124 事務の支援者の数が増えると良いと思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 125 実学的研究のみが重要視されすぎているのではないかと、幅の広い基礎研究を行わなければ、頂上も高くならない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 126 博士課程、ポスドク、助教とアカデミックポジションが減少していくにも関わらず、その能力を生かせる民間企業でのポジションについての情報が乏しい。そのため、高齢のポスドク、助教が増えアカデミックポジションでの人材の流動性が減少するという悪循環に入っている。ポスドク、助教クラスの研究者には民間との人材交流の情報が自動的に配信される程度の強い情報発信が必要であると考えられる。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 127 「地域社会・産業への貢献」、「地域の特徴を反映した活動による社会への貢献」などの産学官連携活動を行っており、共同研究数や包括連携協定数が増加するなどの成果も出ている。今後は地域連携・貢献の強化のため組織改組(平成27年度設置)を進めている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 128 公的資金による受託研究などは、間接経費を認めていないか、認めても非常にわずかな場合が多い。先端的な研究には大学のプラットフォームの保守整備が必要であるので、大学の活発な研究活動維持及びそれによる社会貢献のためにも、間接経費の増加は、特に文科省系の外郭機関には必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 129 産学官連携事業は研究費獲得の面でも、社会貢献の上でも今後も増加させることが求められるが、なかなか外部資金獲得に結びつきがたいが真の科学的国力となる大学が本来推進すべき基礎的研究に対する評価が低下しかねないことが危惧される。現状がさらに昂じると20～30年後以降のノーベル賞受賞者から日本人が消え去ることが危惧される。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 130 まず地域の課題に注目して、その解決を図り、それを日本全体、世界展開に広げるといふ、Glocal 視点の産学連携を大学全体進めつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 131 医学研究における臨床研究を通じた産学連携に関して、拠点化が進んでいる一方、非拠点施設が拠点施設を利用する仕組みがまったく整備されておらず、非拠点施設は置き去りの状態になっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 132 科学技術とイノベーションの一体化を目指すのは限られた施設に限定されるものではない。地域の特色ある研究やシーズにも目を向けていただきたい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 133 産学官連携について、未だ経験者は少ないし、特に成功経験者が少ない。国等の支援の下で成功したケースを広く紹介することが有効であろうと思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 134 特許申請等に関する地方中小大学への国の支援が弱くなった。例えば、細かい話だが、JSTの特許申請支援は九州駐在員がいなくなって、相談しづらくなっている。選択と集中も結構だが、経済的基盤の弱い、地方中小大学への知財部門支援への目配りも忘れて欲しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 135 日本の産学官連携はいまだに進展が遅い。大学病院を独立させるか、あるいは大学病院と連携して研究を進める病院連携ネットワークの整備が望まれる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 近年、大学においても企業においても戦略目標が明確になり、短期的実利に係る目標が明確化かつ定量化される傾向にあることから、産学官の総合的な知財活用や知的交流は、特定課題に特化され間口の狭いものとなっている。戦略的に掲げられた目標や課題以外にも、長期的あるいは定常的に重要な課題があるにもかかわらず、これらは戦略的課題への集中のもとに軽んじられる傾向が強まり、産学官の総合的な交流が阻害されることが危惧される。ガバナンスの名のもとに、本来のガバナンス向上には反する、狭い目標で成果を強調し定常的あるいは長期的発展を省みない傾向が助長されていると思わざるを得ない。この観点から大きく損なわれるのは、産学官交流における定常的な知識情報の交流と総合的な人材育成を行う教育の側面である。将来性の評価に対する長期的展望および恒常性の維持に関する重要性の認識の低下が、将来の地域や国の発展を損なうものとなることが懸念される。幅広い産学官連携の場を設けることに特に留意しないと、現状の戦略目標とその達成度の評価を重視する傾向の中で、学術研究および産業の基盤が徐々に損なわれていくことが大いに懸念される現状である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 136 特に状況に変わりはないが、人材交流はさらに進めるべきであり、そのための環境整備が必要。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 137 本部の産学連携推進部門の規模が小さいため、シーズ広報と地域連携への対応のみになっており、企業のニーズを調査し、そのニーズに合わせて、大学から企業に連携を働き掛ける、所謂営業活動が必要だと考えるが、そこまでの余力が無いのが現状である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 138 ○○大学は産学連携が盛んです。いえ、盛んでした。地元の産業を盛り立てるためには、教員の意識が変わらなければいけないと思います。研究のための研究もちろん必要ですが、特に国立大学の工学部や農学部は産業への貢献を義務とすべきです。が、教員によって、だいぶ温度差が違います。民間との共同研究＝金稼ぎとかレベルの低い研究 という目で見ている方が多いようです。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 139 学会活動などを基盤として産学官が連携できるような状況を作っているが、十分とは言えないのが現状である。大学の研究活動は将来を見据えたものが多く、即時的な利益には繋がらないため連携体制を作ることも難しい場面が多い。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 140 工学系ですので、世の中に研究成果を出すためには、産学連携は必須だと思います。それを進めようと言う意識と具体的な支援策が必要である。担当者はその意識があるのが当然であるが、担当者以外の学部の構成員にその意識が必要である。産学連携をしないと、社会のニーズが見えてこない。若手は産学連携よりも基礎研究をするべきという人がいるがそんなことはない。両方をバランスよく進めるべきである。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 141 一時期ほど、産学官連携をやるという熱意は感じられない。限られたリソースでやることのできる工夫はやりつくした感がある。研究成果は、それほど速いペースで増えるものではないので、本学のように研究者が少ない大学の場合、「ネタ」が尽きたことも考えられる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 142 産学連携は年々盛んになっていると感じる。しかし、連携事業が何年程度続いているものか、継続的なモニタリングが必要であろう。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
- 143 ○○大学は東北大地震からの復興を中心に、地域に役立つ取り組みを積極的に行っていると思います。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 144 23区の場合に地域ニーズの汲み取り方が分かりにくい(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 145 あまり機能的でない(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 146 官の依頼する文書、内容は理解しがたい。(文面から依頼内容を理解するまでに時間がかかる)(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 147 学内業務と並行してこなせる人材が少なく、流動的な業務分担に支障をきたすことが多い。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 148 大学が地域貢献を謳う割に、地域と大学の橋渡しをする人材を登用しているわけではなく、教員個々の裁量に任されているのが現状と感じている。教員だけで地域の情報収集などすべてを賄うには時間的に厳しいところもあり、コーディネーターの役割を果たす人材を育成したり、登用すること、またそういった立場の人を役職として評価する意識が必要と感じる。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 149 国立大学は積極的な産学連携を国の方針もあって進めているが、それでも地方大学は厳しい。私立大学はそのような強制的な外圧がすくないためか産学連携に大学としての積極性は乏しくともその土地柄にも影響を受けており、現在の大学の方が全般的に連携が多いことうまく行っている。地方の大学と産業界が多彩な大都市圏での温度差も理解して、すべての大学での産学官の連携は厳しいことも各大学や施策側も理解すべき時と考える。地方ほど積極的に、という思いはあっても全く空回りや、地域に根差した、あるいは地域密着型の連携をうたい文句にする大学も多いが、内容が伴わなかったり掛け声だけであることも多々あることも施策側も理解していただきたいと思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 150 地方国立大学が研究シーズを企業に提示する機会を増やすことへのサポートが必要かと思えます。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 151 産学連携をもっと活発に行なえるように国立大学法人法を改正する。具体的には、研究成果活用のための兼業の時間の制限を大幅に緩和する。大学発ベンチャーを国の認定制度とし、厳選された大学発ベンチャーが社会に技術移転を図り、貢献できるようにする。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 152 窓口である支援課の業務が産へのアクセスに向いていない。知的財産管理に関しては、これまでよりも良く機能しており、国際標準化などに貢献し得ると考えられる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 153 学内からの情報発信が遅れているし、企業との接触の機会もないので、まずは接点の設定が必要(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 154 COIの開示は重要である一方、どこまでを求められているのか基準が不明なため、過剰に反応し産学連携の歯止めにもなっている傾向が感じられる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 155 そもそも民間企業に自分の研究活動をどのようにアピールしたら良いのかわからない。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 156 産学官連携のコーディネーター、TLOなど、存在しない。すなわち、どんなに産学連携に尽力しても、所属機関の支援と評価が得られない状況。そもそも、管理職は、その重要性の認識がないものと理解している。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 157 産業界との連携は乏しい。企業側との十分な時間をとってミーティングを行う環境が必要かと思う。現状は短い細切れの時間しか使っていないためにコミュニケーションが測れていないのかなと思う。(大学,第4G,研究員・助教クラス,男性)
- 158 労働安全衛生の領域は官との連携が強く、密接に連絡を取り合いながら研究を進めている。産との連携に関しては、安全領域では連携もそれなりにあるが、労働衛生領域では産と連携を取ることは容易ではない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 159 研究開始時から民間企業等が参画するマーケットイン型研究の強化が重要である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 160 当研究所が担当する航空交通の容量増加を可能とする研究などでは、公募型研究の導入やこれまで未公表であったデータの公開などを通し、産学官の連携がここ1-2年間で大幅に活発化している。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 161

- 162 あまりにも、利益に直結するような産官学の連携を強調しすぎている感じがする。もっと、長期にわたる、企業の利益を生み出さなくても社会的利益をだすような連携の仕方があるはず。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 163 COI管理を適切に行なうことを前提に、人事交流を含めた積極的な連携が望まれる。特に産と官の連携がしやすいような制度的な緩和が必要と考える。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 164 健康科学研究では産学官連携はなじまない。利益追求の健康食品は弊害が大きい。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 165 連携の必要性についての認識は高揚してきたと思いますが、連携するということの具体的なイメージが明確ではなく、同床異夢状態にあるように思います。また、複数分野についてカバーできる知見を持った人材が決定的に不足していると感じます。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 166 大学の中には、技術移転よりも共同研究という非効率な産学連携に重きを置いているところが見受けられる。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 167 産学官連携をより活性化させるためには、連携コーディネータ人材の活用も必要であろう。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 女性)
- 168 SIPやImPACTなど、連携を前提とした大型プロジェクトへの応募をより積極的に推進する方向性が強くなった。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 169 TIAやプラットフォーム事業などを通じて産学独自の連携は順調に進展している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 170 産学連携を推奨する割には制度が全くできていない。企業がお金を出すと言っているのに、受け入れ制度がないと難色を示される。規定の変更を誰がやるのか、すべて研究者の責任でやるのは困難。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 171 産学官連携の重要度は増しており、そこから生まれる成果は、研究成果全体の中でも比重が増えている。ただ、研究グループ全体の中で、産学官連携に関与する研究者と、関与しにくい基礎分野の研究者の間で、予算的・研究体制的な差も大きくなってきている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 172 結局、民間企業は利益を追い求めるものであり、全ての分野で産学官連携が進むと考える方が間違い。なじまない分野があることにも配慮すべき。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 173 文科省概算要求として、イノベーション・ハブ施策が提案されており、この実現によって来年度には状況が変わることが期待される。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 174 応用のための産学官連携ではなく、基礎研究における産学官連携であって欲しい。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 175 所管している研究の対象が、民生利用に直接的影響は少なく、積極的な波及効果を狙う研究への注力は、研究本業からのずれをもたらすことからあまり推奨されない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 176 大規模農業生産法人との共同研究を通して、研究者がこれらの現場の状況、ニーズを把握するのは決して容易ではないことを痛感した。信頼関係を得るために、一定の時間とエネルギーを要することを留意して、比較的長期間の交流が必要であると感じる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 177 地域産業の科学技術振興について、短期的なプロジェクト支援ではなく、研究開発拠点の充実など長期的な観点からの対策が必要。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 178 まだまだ橋渡しのためのサポート人材が不足している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 179 共同研究等を積極的に行っている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 180 イノベーション創出モデルが大きく変化している中、産学連携のやり方は変わっておらず、政府や大学の取り組みは効果的にイノベーションを創出し得なくなっている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 181 産業界のニーズを技術課題にブレイクダウンして、実効性の高いプロジェクトにするとともに、問題があるように感じます。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 182 学の研究の守備範囲と産の実用化のギャップはこれまでも言われているが、十分な共通認識にまで熟成されていない。両者の実態を知らない関係者が多い。地方自治体の研究機関(公設試)の職員の質、活動内容があまりに中途半端であり、改善される方向性が見られない。国研などと広い地域でグループ化して質を上げるとともに、地域指向を徹底する必要がある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 183 改善されつつあると思うが、何のために(もちろん国民のためであるが)連携しなくてはならないのかという議論なしに進んでいるように思う。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 184 産学官連携機能を強化するためには、研究者としての素地と組織環境力をとりまとめるマネジメント力、ビジネスエキスパートとしての知識を兼ね備える人材を手当する必要があるが、多くの場合、前者は研究者、中者は事務官、後者は民間スタッフであり、すべての能力を兼ね備えた人材を現行制度内で得るのは至難の技と考える。このような業務を特殊技能と認識し、適切な人材の確保あるいは育成を進め適切に処遇していく、必要に応じて国の主導により制度を整備していく必要性を感じる。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 185 産学連携をうたっている大学のどれくらいが、実際に企業や産業界に貢献しているかという点、それほど大きくない。真剣に産学連携に努力している大学でないと、ほぼ、趣味の研究を行っているにすぎず、国はこのあたりの査定をしっかりと行う必要がある。実際、何年も論文や成果が出ていない大学研究室は山ほど有り、国立大学教員として採用されると、このような状況であっても、定年まで雇用される。このような状況では、本当の産学連携など無理である。米国における産学連携をみると、日本の幼稚さが明確である。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 186 原子力の安全研究は中立性を理由に企業との共同研究ができない状況です。しかし、科学的な論証は人間の恣意性を排除することを目的とするわけですから、良い研究とは中立であるはずで、そこを理解せず、形式論にこだわっているところが、目的合理的に振舞えないいかにも日本的であると思います。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 187 予算的な制約から特許出願を産業応用に使用される可能性が高いものだけに絞っている状況。シーズとなり得る技術等の開発に支障がでる可能性がある。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 188 基礎研究→着想→商品開発という階層構造になっていると思うが、着想の部分まで基礎研究側に押しつけられても困る。それができるなら自分で商売を始める。着想から先をうまくやっこそ、成功する企業になれるのではないかと。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 189 国から大学、研究機関への交付金が減少し続けているため、産学官連携活動に向けた熱意が感じられるが、まだ目に見えるところにまで達していない。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 190 JSTなどによるマッチング機会が増えたことは好ましい。大きな技術革新に繋がる継続的な資金援助制度が段階的に設けられていることも合理的な制度と感じられる。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
- 191 産学官連携において、研究者の参加を促すにはこれまでの論文を基準とした評価とは別の評価基準と待遇が必要だと感じる。免疫系の論文では「今後役に立つ」というような文言が決まり文句になっているが、一流紙に載ったからといって本気でその成果を元に事業を起こそうと考える研究者はいないと感じる。それは、基礎研究者は基礎のスタイルを確立しており、今後の研究室運営などを考慮すれば、橋渡し研究へ軸を移すのはリスクが大きすぎるからだと思う。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)

- 192 学会等で産業界の方をお呼びして意見をこうのは重要かつ効率的である。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 女性)
- 193 産官学連携の量的高まりは認められているが, 産側の研究力の低下も著しく, 学へ出口を求める傾向の高まりが, 逆に産学連携の効果を削いでいる面がある。(公的研究機関, その他, 男性)
- 194 大学の研究は, 新規性, 独創性が求められるが, すべての大学人がそれを実施できているとは思えない。地方の小, 零細企業のニーズの声にも耳を傾け, それに応える大学人も出てきて良いと思われる。(公的研究機関, その他, 男性)
- 195 徐々にではあるが改善される方向にある。ただし知財分野, 特にライフサイエンス分野の知財における人材の不足は決定的なマイナス要因として残っている。真にグローバルに戦える人材をオールジャパンでプールしたようなプラットフォームを構築すべきであろう。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 196 イノベーションを意識した産官学連携の動きが増えており, 良い傾向である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 197 大学は比較的長期的な視点で基礎研究を, 企業は比較的短期的な視点で技術開発とビジネスを行っていると考えられる。両者は, 視点の違いと時間軸の違いを認識した上で, 両者の強みを生かした産学連携を図っていく必要がある。また, 産学連携を機能させる制度面での後押しも重要。例えば, 研究者に対する報酬面でのインセンティブ(業績変動型年俸制, 混合給与, クロス・アポイントメント制度等)のさらなる拡充等。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 198 比較的若い人材の産学交流が不十分(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 199 限られた研究課題に巨額の予算が配分されており, もう少し分散させてもいいかと思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 200 大学側の意識が企業と一緒にあって, 研究成果を社会に役立つものに仕上げたいという方向に向かっていると感じている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 201 公平性を保つためにはある程度やむを得ないが, 官がイノベーションを推進したり, 助成しようとする際, 時間がかかり過ぎ, また, 平等となるよう小額を多くの案件にばらまく政策となり, メリハリのない推進策となってしまっている。これでは大きな成果は望めない。また, 数多くの審議会や検討会を経て出来上がった推進策は当初の理念からはほど遠い政策となってしまいうこともある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 202 数年前から高知県が独自に実施している産官学連携事業のアドバイザーをしているが, 産学官それぞれの立場で真摯な取り組みをしていることがよく分かり, 成果の具現化は必ずしも期待通りではないが評価している。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 203 Center of Innovationのようなビジョンドリブンな新たな取り組みは評価できる。これらをしっかりと社会価値に結びつけるところまで推進して頂きたい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 204 上述のように, TLOから民間企業への情報提供の実例を感じた。一方で, 知財権利用に際しての費用負担や契約内容に関しては, 未だ, ビジネスの実態への理解が不足しているのではないだろうか。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 205 従来よりは, 産官学連携の状況は良くなっていると思います。府省連携を強化したSIPなどの新制度が誕生しました。予算が傾斜されすぎると, 継続的に推進してきた地道な筋の良い制度に影響が出ることを懸念します。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 206 今年, 理研問題に端を発し, 日本の科学技術の評価が問題視されているが, これが, 「産学連携が真に機能していない」ことの象徴でもあると考える。これは, 産と学双方の大きな課題として捉え, 改善してゆかなければならない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 207 人的リソースが逼迫し, 連携の機会が減少傾向(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 208 事業者と大学・研究者とは目指すゴール, 価値観, 知財の位置づけなどが相当ずれている。また事業者をスポンサーだと思っている研究者が少なく, 事業者としてはビジネスになる技術, 研究しか興味はない。またこれらの橋渡しをすべき財団のリーダーシップがなさすぎる。アライアンスをまとめていけない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 209 官は民間企業の実情把握に努めているが, 学はあまりそのようには感じない。学が熱心なのは就職実績のように感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 210 当社の姿勢に問題が多く指摘されますが, 2, 3年掛かる開発研究にもじっくり取り組む為にはこの体制が必須であり, 人材不足が大きな課題であります。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 211 中央と地方, 大企業と中堅中小企業, という対比から言えば, 双方に経験がある小職の立場から見ると, 中央・大企業という位置に居ないと国内外を問わず, ビジネスや技術のトレンドが見え難い。その分, 地方企業・中堅企業では研究内容や研究予算が低いものになる。アベノミクスでは今回の内閣改造で地域振興がクローズアップされたが, 現時点では具体的な施策が未発表であるが, 従来のやり方では, 地方の建設業へのバラマキ行政にならないか心配である。今回長期的観点で地方の活性化を行うには, 文部科学省に頑張ってもらいたい。産学官の中では, 比較優位で見れば「学」が一番国際化しているし, 何よりも次世代の技術者・ビジネスマンの教育機関である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 212 旧帝大系を中心に大学がベンチャーキャピタル会社を設立する動きが, 研究の事業・商業化機運を生んでいる。大学の研究成果が直接市場に晒す試みだが, 基礎研究よりも応用研究偏重となって結果的に折角の研究水準を低下させる懸念もある。研究は「カネになる」から始まるのではなく, 「面白い」, 「なぜ」から発するもので, その組み合わせが意外な市場価値を生み出す性質をもっている。重要なのは, 研究者の「なぜ」を結びつけるコーディネーターの存在。そうした人材は, リベラルアーツの専門職として育成されなければならないだろう。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 213 民間企業は, 抱えている課題に対して外部への協力を仰ぐ余裕がないように思う。また, 産学連携推進した成果に対して大学教員を評価する施策がない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 214 産官学連携について, 政府主導で先端的と思われる課題については, 進展しつつある。ただし, 日本の産業界は経済が抱える課題は多いと思われる。格好のよい分野に限定している感が強まっている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 215 北海道の場合, どうしても企業(特に地域の中小企業)よりも公設研究機関の技術が, 研究レベル的には上になっているが, 中小企業が本当に困惑している現場における低レベルの技術での相談は, 敷居が高いと感じていることが多いように見受けられる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 216 官の研究資金を活用目的が第一では成果は出ないのでは, やはり産の資金が中心で, 学は知恵を出す形でないとい, 失業対策のように資金が使われて, 成果が乏しくなる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 217 ・天然資源に乏しい日本にあって, 優秀な外国人が自らの意思で日本で活動するような施策が必要である。・その為には, 産学連携, そして知的財産による次世代社会の構築モデルを世界に先駆けて実現してみせる必要がある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 218 産官学の連携キーパーソンに企業や大学教員の, 定年後の人材(あるいは組織内の非活用人材)をあてていることがほとんどで, キーパーソンのアクティビティと処遇がリンクしていない実態がある。キーパーソンの採用に関して, 一歩踏み込んだ処遇・ポジションが用意できないものか。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 219 一部の日の当たる分野を除いて, 社会の進む方向を示唆できるような産業の創生にむけた試みが必要な時期に来ているようです。こうした課題を大学の若い人達だけに押し付けても, 解決の糸口は100%見えてくるわけではないと思います。「皆で傷を舐め合って落伍者なく生きてゆくような日本人に固有の社会を捨てて, リーダーをヒーローとするような, 欧米人のような生き方を日本社会の中にも創る。」ことも必要な時代が来たような気がします。そうすれば産官学連携による国力回復も, お役所の建前ではない時代が必ず来るものと予想します。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

- 私が関与する〇〇大学でも、産官学連携に異様に熱意を持つ教員がいる。しかし、この種教員は専門分野の教育・研究が不十分で、「大学人」というより「産業人」に近い。このような教員の下に卒業研究等で配属される学生は、真の大学生生活の楽しさを体験しない感じで、衰れを感じる。このあたりの産官学連携のあり方を、全国的に再検討されればと思っている。私自身は現職教員時代に、優秀な博士前期学生で就職希望の学生は、勉強だけでは時間をもてあましていたので、長期インターンシップ等企業との連携をはかる努力をしていたが、あくまで本筋は教育・研究においていた。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 220 民間企業のコンセプトと大学のそれとの相違は、厳然としてあります。たとえば、企業は、市場の拡大および新製品の供給がない、すなわち現状維持は倒産を意味しますが、大学には倒産とまでの危機感は当然にありません。このあたりの調整は、難しいですが、今後の課題かと思えます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 221 産学官の橋渡しをする人材の不足 如何に育てるかが課題(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 222 相互平等虚心坦懐に意見交流を実現するにはどうすればよいのか?(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 223 第4期科学技術基本計画の中で、トクにVの社会とともに創り進める政策の展開については、成果が出ていると思う。いままでの文科省と比較して、地域社会に対して貢献しようとする動きが活発化している。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 224 本来、学に期待すべき、長期課題への取り組みに関して、成果管理のしくみ強化から、余裕が少なくなっている様に感じられる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 225 国家Pを通した産学官連携が進められており、好ましい傾向にあると感じている。一方、個別案件に関して一步踏み込み、企業が大学等と企業の資金を用いて共同研究を行おうとすると、大学の知的財産部が共同発明の取り扱いに関し、企業側に厳しい要件を課してくるため、一步踏み込んだ共同研究の阻害要因となっていると思われる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 226 連携加速のプログラムが充実してきたが、類似のプログラムや開発課題も多くなってきた。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 227 大学からの情報発信は、学術レベルの発信にとどまるとともに、効果的な発信手段をもたないことが多い(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 228 そもそも、どのような国を、社会を目指すのか、強く思いを共有できるほうが、連携はうまくいくものと感じる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 229 確かに垣根は低くなったと思うが、中身の変化が足りないのではないかと。例えば産で必要な実用化といった視点が学では未だ欠けていると感じる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 230 産学官連携の様々な取り組みが浸透してきているようで、大学先生のご意見を伺う機会が増えてきたと感じる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 231 産官学連携でやるべき課題の総論はそれぞれ認識されていると思いますが、各論が一致しないので実行に移されていません。また音頭取りする機関・組織がないので、掛け声倒れになっています。例えば、前者は「医療機器産業を県の重点分野にする」という総論は理解されていても、学の保有するシーズと産のニーズがかけ離れていてマッチしません。官が方針を立てて総論と各論の位置づけをうまく調整する機能を発揮していません。例えば、後者は、共同開発に至ったとしても、不足する機能(例えば、販路)を持つ企業を探して、参加を検討してもらうなど、事業を進める管理的な役割を行う機関・組織がありません。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 232 当地区では農業従事者も多く 6次産業化に向けてさらに産学官の連携が活発となることを期待する。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 233 国立大学が法人化されて以降、民業を圧迫するような事業を行わざるを得なくなっているのではないかと。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 234 大学・公的研究機関の研究成果は公開されるため、外国ですぐ模倣され日本の国際競争力に寄与しないという批判がある。知的財産を保護するための工夫が必要である。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 235 大学・公的機関の成果が研究者に還元されるシステムを明確にすることが必要と思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 236 国の総合科学技術会議が改組され、イノベーション促進の役割が加わったことを歓迎したい。同会議の今後の取り組みに期待する。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 237 大学において、産学官連携の必要性の認識は高まっていると思う。しかし、実際に熱心な先生は限られている。大学の先生は産業界のために研究しているわけではないので、当然かもしれない。そうした先生の研究成果も含めて、産業に使える成果を拾い上げる仕組みがもう一段必要なのかもしれない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 238 学の側の意識として、研究テーマそのものは国家戦略にのっとったものが増加するなど、学術の産業応用に向けての取組みは進んだかのように見えるが、研究者は相変わらず、自分の役割は基礎研究までであり、その先は企業が何とかしてくれる、との意識が強い。実用化の最後の出口までは興味を持っていない人が多いようで、実用化の際のコストや市場の大きさには無頓着である場合が多いと感じる。学と産の分担は必要であるが、少なくとも興味は持っていたきたい。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 239 産学官連携では、大学側は活発に研究を進めているが、産側の研究が元気がない点が問題と感じている。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 240 スマートグリッドなど分野によっては連携が進んでいるように感じる。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 241 以前にくらべて産学官連携がやりやすくなったと思います(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 242 今までは、産学官連携というのは形は美より多過ぎ。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
- 243 大学・公的研究機関の研究費の助成金を申請する際に、産業界、あるいは、他大学などとの協業を行った方が、申請が認められる可能性が高くなるなどの理解が広がりつつある。(民間企業等, その他, 男性)
- 244 総合科学技術会議・イノベーション会議の政策的誘導により産学連携の活性化が強く期待されるが、変化はこれからである。(民間企業等, その他, 男性)
- 245 シーズを移転するという考えから、シーズを実用化する目的やゴールの共有が重要。(民間企業等, その他, 男性)
- 246 地方国立大学はその地域の学術・研究の中核である。各大学が状況に応じて、地域に即した研究を積極的に推進出来ている。今後も地域活性化のため、その活動をより一層積極的に推進して欲しい。(民間企業等, その他, 男性)
- 247 大学院リーダー育成プログラムにおいて産学官連携を重要課題の一つとして推進されている。(民間企業等, その他, 男性)
- 248 大学の先生から委任経理金の話がでることが増えたように感じる。研究費の締め付けがあるのではないかと。先生がたが本来の研究ではなく研究費の獲得にパワーを浪費しているように見える。(民間企業等, その他, 男性)
- 249 大学間、産業間の連携によって、国際的な技術レベルの向上、強い特許網構築が必要とみられる。具体的には、国のブランドについてのテーマ採択では、特許出願の差別化戦略を評価する必要がある。(民間企業等, その他, 男性)
- 250

- 251 国民経済に寄与する”事業”として成立しうる技術の選択とその技術に集中的に産官学の資源を投下することが必要。昔(キャッチアップ時代)の国家プロジェクトと違い、技術の選択には難しい点が多々あるとは思いますが。(民間企業等,その他,男性)
- 252 JSTが行っていた地域活動が民主党政権の事業仕分けにより廃止となり、科学技術に基づいた地域振興に大きなブレーキがかかっている。地域の中堅大学が地域の課題を取り上げ、当該大学の課題として真摯に取り組むよう、政策誘導が求められる。(民間企業等,その他,男性)
- 253 研究に対する「果実」を求めるのは当然であるが、近年、求める時間軸ないし、距離感とでもいうべきか、答えを求めることが短兵急でありすぎる。しかし、他方でただの「怠け者が胡坐をかいている事例も見受ける。評価というものは、常に困難を伴う。私のごとき素人が、かれこれ言いすぎるのも、慎まねばならない。(民間企業等,その他,男性)
- 254 リスクを考量してか、企業サイドの取り組みが消極的な傾向がある。リスク回避の方法を考える必要があると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 255 私の専門である内視鏡外科の領域では経産省,PMDAのご理解も受けて2012年から学術集会の度に医工連携プログラムが開かれるようになった。また2013年に設立された〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇の活動開始が後押しをしている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 256 企業側の研究者は、特に大企業では未だに企業側の技術的課題を明らかにしたとらない。国内外を問わず、イノベティブな技術開発はベンチャー,中堅,中小企業から出ている。国内の優秀な中小企業との産学連携をこれまで以上に推進することが肝要。大企業に研究投資してもイノベーションは生まれにくい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 257 産学官連携という言葉に引きずられて「学」の部分での教育がきわめておろそかになっていることを非常に危惧している。本回答者の知る範囲では,1999年のブダベスト宣言< Science in Society and Science for Society >を意識した研究者はきわめて少なく,産官学連携という用語が新産業の創出だけを意味するように取り違えている人が大多数であることを悲しく思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

Q2-13. 産業界や社会が求める能力を有する研究開発人材(研究者や技術者など)を十分に提供していると思えますか。

回答者グループ	2014年度調査																		各年の指数					指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年						
		1	2	3	4	5	6																					
大学・公的研究機関グループ	115	38	176	181	123	16	731	4.6	3.0	4.6	6.3	4.7	4.7	4.7	4.6	-	0.02	-0.07	-0.04	-	-0.09							
うち大学	65	33	156	178	117	15	667	4.7	3.1	4.7	6.3	4.7	4.8	4.7	4.7	-	0.03	-0.08	-0.01	-	-0.07							
うち公的研究機関	50	5	20	19	13	6	64	3.9	2.6	3.9	5.5	4.3	4.2	4.2	3.9	-	-0.08	0.02	-0.29	-	-0.34							
性別	15	28	134	122	73	32	391	3.8	2.5	3.8	5.2	3.7	3.7	3.8	3.8	-	-0.07	0.00	0.00	-	0.02							
男性	116	61	278	298	144	13	1030	4.3	2.8	4.3	6.0	4.4	4.3	4.3	4.3	-	-0.03	0.00	-0.03	-	-0.06							
女性	14	5	32	21	18	11	92	4.3	2.6	4.0	6.0	4.0	4.3	4.3	4.3	-	0.25	0.01	0.02	-	0.28							
年齢	32	10	44	47	45	22	3	171	4.4	2.9	4.5	6.0	4.5	4.4	4.4	-	-0.06	-0.17	0.13	-	-0.09							
39歳未満	47	20	81	82	70	51	8	312	4.5	2.9	4.5	6.2	4.5	4.5	4.5	-	0.01	0.02	-0.07	-	-0.04							
40～49歳	31	23	101	104	72	59	5	364	4.3	2.8	4.3	6.0	4.3	4.3	4.3	-	-0.01	0.03	-0.02	-	0.00							
50～59歳	20	13	84	86	67	23	2	275	4.1	2.8	4.1	5.6	4.0	4.1	4.1	-	0.03	0.10	-0.06	-	0.08							
60歳以上	66	36	182	216	190	129	15	768	4.6	3.1	4.6	6.2	4.7	4.6	4.6	-	0.01	-0.08	0.01	-	-0.06							
所属機関区分	51	6	25	26	17	7	2	83	4.0	2.7	4.0	5.5	4.1	4.0	4.3	-	-0.09	0.23	-0.26	-	-0.12							
(イノベ俯瞰Gを含む)	13	24	103	77	47	19	1	271	3.5	2.4	3.5	5.0	3.6	3.5	3.5	-	-0.10	0.08	-0.04	-	-0.06							
民間企業等	67	32	122	130	106	86	9	485	4.5	2.9	4.5	6.3	4.7	4.6	4.5	-	-0.04	-0.05	-0.08	-	-0.17							
主に研究(教育研究)	34	14	78	93	59	25	1	270	4.0	2.8	4.1	5.5	4.1	4.0	4.0	-	-0.12	0.04	0.01	-	-0.07							
主にマネージメント	26	14	88	76	79	40	8	305	4.4	2.8	4.4	6.1	4.3	4.4	4.4	-	0.09	-0.04	0.11	-	0.16							
研究(教育研究)とマネージメントが半々	3	6	22	20	10	4	0	62	3.5	2.4	3.6	4.9	3.3	3.4	3.8	-	0.12	0.35	-0.31	-	0.16							
その他	23	16	72	66	58	18	1	231	3.9	2.6	4.0	5.6	3.8	3.9	3.9	-	0.07	0.09	-0.01	-	0.16							
社長・役員・学長等クラス	36	18	119	122	99	74	6	438	4.5	2.9	4.5	6.2	4.5	4.4	4.5	-	-0.06	0.05	0.01	-	0.00							
部・室・グループ長、教授クラス	47	21	70	84	60	41	9	285	4.4	2.9	4.4	6.1	4.6	4.7	4.5	-	0.03	-0.17	-0.08	-	-0.22							
主任研究員、准教授クラス	22	8	34	36	30	15	1	124	4.2	2.8	4.3	5.8	4.4	4.3	4.2	-	-0.07	-0.12	-0.01	-	-0.19							
研究員、助教クラス	2	3	15	11	7	7	1	44	4.1	2.6	3.9	6.0	4.2	3.9	4.4	-	-0.23	0.51	-0.30	-	-0.02							
その他	46	26	107	115	90	30	2	370	4.0	2.7	4.1	5.5	4.1	4.1	4.0	-	-0.04	-0.01	0.06	-	-0.11							
雇用形態	84	40	203	203	164	125	16	751	4.5	2.9	4.4	6.2	4.5	4.5	4.5	-	0.00	-0.01	0.00	-	-0.01							
任期あり	44	20	92	127	120	91	11	461	4.9	3.4	4.9	6.5	5.0	5.0	4.9	-	0.02	-0.03	-0.07	-	-0.08							
任期なし	7	3	13	10	14	12	2	54	4.9	3.0	5.1	6.7	4.6	4.7	4.6	-	0.10	-0.12	0.35	-	0.33							
国立大学	14	10	51	41	34	14	2	152	4.0	2.6	3.9	5.6	4.2	4.2	3.9	-	0.01	-0.22	0.01	-	-0.19							
公立大学	13	3	27	25	35	28	3	121	5.1	3.4	5.3	6.7	5.1	5.4	5.2	-	0.22	-0.18	-0.07	-	-0.02							
私立大学	14	12	37	62	56	45	6	218	4.9	3.5	4.9	6.6	4.9	4.9	4.9	-	0.00	0.06	0.03	-	0.09							
第1グループ	17	5	36	42	33	25	2	143	4.6	3.1	4.5	6.2	4.8	4.7	4.6	-	-0.07	-0.13	0.04	-	-0.16							
第2グループ	21	13	56	49	44	19	4	185	4.1	2.7	4.1	5.8	4.3	4.2	4.1	-	0.03	-0.14	-0.07	-	-0.18							
第3グループ	11	3	17	30	26	13	2	91	4.8	3.5	4.8	6.2	5.0	5.1	5.0	-	0.09	-0.10	-0.20	-	-0.21							
第4グループ	18	6	45	54	54	59	5	223	5.2	3.5	5.2	6.9	5.3	5.4	5.3	-	0.07	-0.11	-0.11	-	-0.15							
理学	8	0	17	16	22	10	4	69	5.1	3.4	5.1	6.4	4.8	4.8	4.9	-	0.03	0.07	0.20	-	0.31							
工学	26	23	62	58	37	20	3	203	3.8	2.4	3.8	5.4	3.8	3.7	3.7	-	-0.04	-0.04	0.09	-	0.01							
農学	130	66	310	319	254	155	18	1122	4.3	2.8	4.3	6.0	4.3	4.3	4.3	-	-0.01	0.00	-0.03	-	-0.03							
保健																												
全回答者(属性無回答を含む)																												

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q2-13. (意見の変更理由)産業界や社会が求める能力を有する研究開発人材(研究者や技術者など)を十分に提供していると思いますか。

前回	2014	差	
1	2	5	3 連携大学院制度ができて、企業からの研究者を多数受け入れるようになったのは進歩。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2 実際に博士課程進学すべき学生が就職している(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
3	3	5	2 ゆとり世代と言われつつも、入学後の教育の積み重ねで、優れた研究者・技術者を輩出できている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
4	3	5	2 ポスドクを民間企業(製薬会社)に二名研究者として提供することができた。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	4	2 卒業生の多くが社会に貢献している実感はある。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	3	4	1 充分とはいえないまでも、一定の提供は行われている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1 日経新聞2014年6月16日朝刊17面参照。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	4	5	1 リーディング大学院の進展(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	5	6	1 昨年に続き博士課程の学生の産業界への就職を決定した。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	3	1 少なくとも、自分自身の周りでは、そうなってきたと思う。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1 当研究科における今年度の学生の様子より。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	3	1 研究者育成という点では私立医科大学は不利であるが、それでも前任の地方国立大学よりは実情に沿った人材を送り出していることは強調したい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
13	1	2	1 少しずつ増えているのであろう。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1 再生医療に企業の参入が増え、以前よりニーズと研究者技術者の提供がマッチして来た(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
15	2	3	1 新しいプログラムができ始めている成果は見えないが(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	3	4	1 大学の人材供給に対して不満が多い。大学の個課題として捉えることは不適切。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1 徐々に意識が改善されつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	2	3	1 若い力が台頭し始めてきたと感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
19	4	5	1 海外留学やインターンなどを充実化させる方針が浸透し、企業のニーズとマッチした人材が増えつつあるため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1 提供したいという活動が盛んになっていることは感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
21	2	2	0 努力は認めるが、実践的教育と基礎教育の両者をきっちり位置付けた活動とその見える化・評価が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
22	2	2	0 大卒は粗材のレベルが高いという前提で採用するが、実務は実務で社会人教育とともに技術的な教育も必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
23	3	3	0 残念ながら海外の大学の方が魅力があるのが現実である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	1	1	0 学生のスキルがますます下がっている。特に英語が話せないのは使えない。(民間企業等,その他,男性)
25	5	4	-1 産業界の動きが速いために、産業界が望む専門内容と大学の卒業生の専門との間が次第に乖離してきているように感じられる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
26	4	3	-1 基礎科学を指向する学科の定員割れが目立ち、就職先が決まっている学科に学生の人気がある情勢を変えることができていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
27	5	4	-1 全学的に取り組んではいるが、グローバル教育がやや弱い。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
28	3	2	-1 産業界が社会が求める能力が一体何であるのかを具体的に指摘されたことがない。具体的に、産業界が社会が求める能力が何であるのか?それを教員は把握できる状況下にいるのか?(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
29	5	4	-1 最近、大学院進学率が以前と比べ落ち込んでいるように思われる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
30	3	2	-1 卒業、修了した学生の研究者としての資質は年々落ちている(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	3	2	-1 当学部だけでなく社会と教育システムの問題。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	3	2	-1 ゆとり教育のせい、最近入ってくる学生の質が大きく劣化しており、一方で出口をきつくし過ぎると誰も卒業できないため、授業や試験などのレベルを落とすという形でしか対応できていない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	3	2	-1 研究開発を希望する学生はいるが受け入れる就職先が不十分(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	5	4	-1 産業界や社会が求める能力の定義がさまざまな短期的戦略目標によって歪められる傾向にあり、将来性のある研究開発人材の提供が阻害される傾向にあることが懸念される。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
35	3	2	-1 学生のレベルが下がっている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
36	4	3	-1 それなりに人材はあるが、実際には移動できていない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
37	2	1	-1 極一部の大学を除いて、学生・院生の遊民化が進行している。本を読めない学生が増えている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
38	3	2	-1 企業の積極的な海外移転に伴い、研究を支援する技能者の教育レベルが低下しているのではないかと危惧しています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

39	3	2	-1	産業界で研究者の雇用意欲が業界によっては低下してきている。ただし、企業にとって研究から開発商品化に至るプロセスは今以上に重要。大学側がもうすこし、営業的な発想を持った研究をしてもよいのではないかと。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
40	4	3	-1	同一大学・同一学部についても、学生の能力の差が増大しているように感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
41	3	2	-1	昨今、日本の大学の博士の価値が問われており、大変残念に思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
42	3	2	-1	セキュリティ人材、データサイエンティスト、システムデザイナー等の人材不足感が強くなったため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
43	4	3	-1	最近入社してくる新卒者(大学院卒)は研究への情熱が以前より低いように思う。論文執筆や留学といった機会に積極的でない人も多い。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
44	3	2	-1	特に発進が見られないため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
45	3	2	-1	STAP細胞騒動が印象に強い。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
46	2	1	-1	AO入試の質に問題がある。(民間企業等,その他,女性)
47	5	3	-2	国際社会で活躍できる人材を提供できていないと考えます。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	4	2	-2	弱まっている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	3	1	-2	大学院生数の減少(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	4	2	-2	基礎学力を強化する施策を導入せざるを得なかった。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
51	3	1	-2	取材上で痛感した為。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
52	3	1	-2	大学人、研究者はもっと勉強して頂きたい。社会の目は厳しいことを知らねばならない。大学という既得権益の中で自己目的化した研究に終始している、の感が否めない。(民間企業等,その他,男性)
53	4	1	-3	トップの決断力が低い。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	4	1	-3	理研IMSでは業務が多いが、連続性が無いため、総合的な理解が無いまま、言われたことをやっているだけとなりがちである。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)

Q2-14. 研究開発人材の育成に向けた民間企業との相互理解や協力は充分ですか。

回答者グループ	2014年度調査												各年の指数											指数の変化				
	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年							
	1	2	3	4	5	6																						
大学・公的研究機関グループ	137	79	222	224	51	8	709	3.6	2.4	3.7	5.1	3.6	3.6	3.6	3.6	0.00	0.00	0.01	-	0.01								
うち大学	91	69	199	203	116	47	641	3.7	2.4	3.8	5.1	3.6	3.6	3.6	3.7	-0.02	0.01	0.03	-	0.02								
うち公的研究機関	46	10	23	21	9	4	68	3.3	2.2	3.4	4.8	3.4	3.6	3.5	3.3	0.22	-0.14	-0.19	-	-0.11								
イノベーション俯瞰グループ	18	35	154	128	58	13	0	388	3.3	3.4	4.7	3.1	3.1	3.2	3.3	0.00	0.14	0.08	-	0.22								
男性	133	105	339	332	171	61	5	1013	3.5	2.4	3.6	4.9	3.4	3.5	3.5	-0.02	0.06	0.05	-	0.09								
女性	22	9	37	20	12	3	3	84	3.3	2.2	4.8	3.2	3.4	3.5	3.3	0.23	0.07	-0.14	-	0.16								
39歳未満	38	24	55	54	20	10	2	165	3.3	2.2	4.7	3.6	3.4	3.4	3.3	-0.13	-0.03	-0.09	-	-0.25								
40～49歳	56	39	103	89	50	18	4	303	3.5	2.3	4.9	3.4	3.3	3.5	3.5	-0.01	0.16	-0.05	-	0.10								
50～59歳	41	32	120	113	63	24	2	354	3.6	2.5	3.7	3.5	3.6	3.6	3.6	0.06	-0.01	0.05	-	0.10								
60歳以上	20	19	98	96	50	12	0	275	3.5	2.5	4.9	3.2	3.2	3.3	3.5	-0.07	0.12	0.20	-	0.39								
大学	92	76	236	239	133	51	7	742	3.6	2.4	3.7	5.1	3.6	3.6	3.6	-0.01	0.02	0.04	-	0.05								
公的研究機関(イノベ俯瞰を含む)	47	11	29	32	9	5	1	87	3.3	2.3	4.6	3.4	3.4	3.5	3.3	0.15	-0.04	-0.15	-	-0.04								
民間企業等	16	27	111	81	41	8	0	268	3.2	2.3	3.3	4.6	3.0	3.1	3.2	-0.02	0.15	0.08	-	0.21								
主に研究(教育研究)	87	65	166	128	68	32	6	465	3.4	2.2	3.4	4.9	3.5	3.4	3.4	-0.05	-0.04	-0.05	-	-0.14								
主にマネージメント	31	21	90	100	52	10	0	273	3.6	2.5	3.8	4.9	3.5	3.4	3.5	-0.08	0.09	0.09	-	0.10								
研究(教育研究とマネージメントが半々)	29	24	97	102	56	21	2	302	3.7	2.6	3.8	5.1	3.4	3.5	3.6	0.11	0.09	0.17	-	0.37								
その他	8	4	23	22	7	1	0	57	3.2	2.4	4.5	2.7	2.9	3.5	3.2	0.17	0.59	-0.25	-	0.50								
社長・役員、学長等クラス	22	22	78	83	41	8	0	232	3.4	2.4	3.7	4.8	3.1	3.2	3.3	0.12	0.09	0.16	-	0.37								
部・室・グループ長、教授クラス	43	34	148	135	76	35	3	431	3.7	2.5	3.7	5.1	3.6	3.6	3.7	0.05	0.07	0.04	-	0.16								
主任研究員、准教授クラス	58	38	90	86	44	13	3	274	3.4	2.2	3.5	4.8	3.5	3.4	3.3	-0.14	-0.03	0.03	-	-0.14								
研究員、助教クラス	28	18	44	35	14	6	1	118	3.1	2.1	3.2	4.6	3.4	3.3	3.3	-0.10	0.05	-0.20	-	-0.25								
その他	4	2	16	13	8	2	1	42	3.8	2.6	3.7	5.1	3.5	3.6	3.9	0.07	0.30	-0.12	-	0.25								
任期あり	50	36	134	123	57	15	1	366	3.4	2.4	3.5	4.7	3.3	3.3	3.4	-0.02	0.10	0.01	-	0.08								
任期なし	105	78	242	228	126	49	7	730	3.6	2.4	3.7	5.0	3.5	3.5	3.6	0.01	0.03	0.06	-	0.10								
国立大学	65	47	136	141	74	36	6	440	3.7	2.4	3.8	5.1	3.8	3.7	3.7	-0.07	0.00	-0.02	-	-0.08								
公立大学	10	7	14	13	12	5	0	51	3.8	2.4	3.9	5.6	3.4	3.5	3.6	0.07	0.12	0.19	-	0.38								
私立大学	16	15	49	49	30	6	1	150	3.5	2.4	3.7	5.0	3.3	3.4	3.4	0.09	-0.03	0.15	-	0.21								
第1グループ	24	14	42	21	22	10	1	110	3.5	2.2	3.3	5.4	3.8	3.7	3.7	-0.14	0.05	-0.16	-	-0.26								
第2グループ	20	19	65	66	41	18	3	212	3.8	2.5	3.9	5.4	3.9	3.8	3.8	-0.03	0.00	0.06	-	-0.01								
第3グループ	19	12	38	60	20	11	0	141	3.7	2.7	3.9	4.9	3.6	3.7	3.7	-0.08	0.03	0.02	-	0.08								
第4グループ	28	24	54	56	33	8	3	178	3.5	2.3	3.7	5.0	3.3	3.4	3.4	0.11	-0.02	0.14	-	0.23								
理学	18	15	29	27	11	1	1	84	3.0	2.0	3.2	4.5	3.1	3.2	3.2	0.00	0.04	-0.21	-	-0.17								
工学	28	14	63	61	47	28	0	213	4.1	2.7	4.1	5.8	4.2	4.2	4.2	-0.08	0.06	-0.10	-	-0.12								
農学	11	5	17	24	12	5	3	66	4.1	2.8	4.1	5.5	3.5	3.6	3.8	0.07	0.14	0.37	-	0.58								
保健	33	32	74	56	25	7	2	196	3.1	2.0	3.2	4.6	3.0	3.0	2.9	-0.03	-0.05	0.12	-	0.05								
全回答者(属性無回答を含む)	155	114	376	352	183	64	8	1097	3.5	2.4	3.6	4.9	3.4	3.4	3.5	0.00	0.06	0.04	-	0.10								

注1: 回答者数は、分からないを除外した数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q2-14. (意見の変更理由)研究開発人材の育成に向けた民間企業との相互理解や協力は充分ですか。

	前回	2014	差	
1	1	3	2	企業から人材を受け入れて研究を開始することができた。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2	民間と大学との連携が当センターでも進んでいるため(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
3	3	5	2	企業とのよい共同研究体制を築くことができています。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2	企業との意見交換の場を積極的に活用するようになってきた(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2	卒業生を通じた社会のニーズの還元が可能。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	1	3	2	研究開発人材というよりも,意欲的に問題解決能力を有する人材育成をお願いしたい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
7	3	5	2	民間企業へのインターンシップ等,交流・協力が盛んになっている。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	2	3	1	国の方針もあり,相互理解は進展してきていると考える。(大学,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	最近そう思えなくなった(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1	徐々に協力体制への取り組みが始まっているため(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	3	4	1	充分とはいえないまでも,一定の提供は行われている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	人材育成に関する〇〇〇株式会社との連携が促進されたため(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
13	2	3	1	最近になって民間企業からの新卒者推薦依頼が増加傾向にある(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1	この分野は年々改善されてきている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
15	3	4	1	共同研究が成果を上げ始めている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
16	3	4	1	大学は企業のためにあるべきではない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	個人的には複数企業との共同研究を踏まえて企業研究者の指導を行っている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1	徐々にだが改善傾向にある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	3	4	1	博士後期課程の社会人学生の研究指導を通じて,向上した。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
20	2	3	1	限られているが,従来より進んできている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	新しく産学官情報交換の組織を立ち上げたので,昨年よりは改善された。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
22	1	2	1	向上中(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
23	2	3	1	大学院博士課程に社会人枠を設け,民間企業の人材育成を担うようになった。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
24	3	4	1	地域連携推進センターの機能が向上した。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
25	4	5	1	実習等において,民間企業の現役研究者の指導を学生が受けることのできる状況が確実に増えているから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
26	1	2	1	あまり十分ではないように見える。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	産学連携の企画が以前より増えた(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1	相互理解を進めている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
29	2	3	1	理解は進んでいるが,現実には追いついていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
30	2	3	1	福島原発事故対応での協力が増加(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
31	4	5	1	連携大学院制度が機能している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
32	1	2	1	産学連携に関する会議等が増えた(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
33	2	3	1	昨年度はそういう機会が何回かあった(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	1	2	1	多少機材は感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	2	3	1	充分ではないが,成果は出始めていると認識する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
36	2	3	1	徐々に意識が改善されつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	2	3	1	日本内視鏡外科学会が2012年から取り組んでいる医工連携が盛り上がりつつある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
38	2	2	0	相互理解があっても,経済状況がもう少し改善し,先が見えてこないとお互いに踏み込んだ進展は計れないと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
39	2	2	0	・国策としてグランドデザインをきちんと示す時期にきていないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
40	4	3	-1	博士課程学生への教育はインターンシップやデイベート,グローバル化等を取り入れて変化しつつあるが,それに対する産業界の理解と評価は,まだ十分とは言えない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
41	4	3	-1	民間の方向転換により人材の育成が不十分となる場合もあることから。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
42	4	3	-1	最近は,「大学はグローバル人材の育成を」という声を良く聞くようになった。しかし,それを実施するコストの負担の観点については,民間企業は無頓着であるように思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	4	3	-1	民間企業との交流は景気や政策に左右されやすく,成熟度は十分に高いとはいえないと感じられる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
44	4	3	-1	インターンシップなどの活動はあるがそこから共同研究に発展した例をあまり聞かなくなった。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)

45	3	2	-1	大学院生数の減少により協力体制が整いにくい(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	3	2	-1	民間企業もリーマンショック後に人員を縮小しており,加えて福島事故対応で人手が不足し,人的交流が減少している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
47	4	3	-1	大学は大企業寄りの施策が多いと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
48	4	3	-1	大学側は企業が求める人材の理解は低く,企業側は発信を十分に行っていない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
49	3	2	-1	相互のコミュニケーションが少ない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
50	3	1	-2	研究開発人材の育成に向けた民間企業との相互理解や協力をしたこともないし,しなければならぬ理由も分からない。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
51	5	3	-2	民間企業との協力を,今後更に充実する必要があると考えます。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	4	2	-2	なかなか興味を持ってもらえないように思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	4	2	-2	法人化前の昔の大学のイメージをもって現在の大学を語る企業人がまだ多い。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
54	4	2	-2	研究開発人材に関する民間企業の考え方が,短期的成果を追求する傾向を強めており,国の将来を長期的に見ない状況に成っており,相互理解と協力が齟齬が生じている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

Q2-15. 研究開発人材を育成について、ご意見をご自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題についての記述をお願いします。

- 1 連携という概念に欠ける。大学の体質(競争の原理が機能していない)の変換が望まれる。大学の組織は講座制,学部学科制と小さな組織の集合体合理的な組織運営をするための改善を徹底しなくては,流動性のある組織が望まれる。そうしないと若手,女性が育たない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 2 産業が急速な勢いで国際化して居るがその面での人材育成が十分ではない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 3 産業界が求める人材というとき,即戦力を使用するが,即戦力は少なくとも博士人材の育成において期待されるべきで,学士課程の学生には使用しない方が良好だろう。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 4 大学が輩出する骨太の専門性を身につけた人間力ある高度博士人材を,柔軟に有効活用する体制に一刻も早く踏み出すべき。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 5 大学の役割(社会へ送り出す人材の育成など)や,企業ビジネスの利益を考えると,社会経済の移り変わりや,国際化の波の中では,それぞれの目標設定には差が存在することを認識すべき。そのため,大学院研究の環境整備と強化(学術レベルアップ,先進性等)が急務と考える。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 6 特に薬学部は大学院での学費負担が課題であり,医療人を育成するには研究者を育てる資金的な措置が必要である(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 7 研究開発人材の絶対数が減少している。日本は完全に沈みゆく船の状況である。今後は,外国の大学から獲得しなくてはならない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 8 育成方法があまり明確になっていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 9 産業界側がもっと積極的に教育界に対して強い希望を呈することが必要。教育界側は社会のニーズ把握に疎いことは論を待たない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 10 大学が,能力を満たす人材を提供する上で,学生への動機付けの機会(インターンシップ等を通じた研究開発の現場体験や,企業からの学生に向けた発信)をさらに増やすことが重要と考える。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 11 博士まで育成したいと考えても,企業が求めるのは学部生・修士修了者までなど,大学が重要と思う人材と民間企業が求める人材にまだ差がある。イノベーション創出のためにも,博士人材を民間企業は多く受け入れるべきと考える。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 12 研究開発支援人材を適切かつ安定的に雇用するとともに,6次産業化を踏まえて,産業にかかわる多様な知識・情報・社会情勢を礎とし,他の研究機関,地域の企業団体等と密接に連携しながら,複数の研究機関における経験,研修等に参加させ,産業のイノベーションと持続的発展を先導する専門性の高い研究支援人材として育成することが必要。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 13 博士課程人材の活用がより積極的に行われるとよい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 14 人材育成を行うことが企業の方で余裕が無いためか,大学に丸投げする傾向が感じられる。もっと地道な取り組みが,本当は必要では無いかと思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 15 大手企業は,日本の大学はさほどあてにせず,海外の大学に目が移っている印象である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 16 研究開発の人材を育てるには,まず学生や院生をしっかりと教育する事が重要で,それには各大学の教育制度やカリキュラムをあまり頻回に変更するような仕組みは望ましくない。現在の文科省の支援策は,各種のGP制度に重点が置かれている。大学の特色を出すという建前で行われているが,当該大学では申請したGPが当たった数年間だけお金が豊富について,財政支援が打ち切られれば何もなくなるような事に成りかねない。国立大学全体への支援が1%ずつ削られているので,事業を自律運営する事など出来ない場合が殆どである。この様なGP支援策に過度に依存すれば,長期的には理工系人材の育成に支障を来す事は明らかである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 17 研究開発人材の生涯賃金がより高くなるような,社会制度が必要だと思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 18 大学の入試制度や大学のカリキュラムのあり方を議論すると同時に,初等・中等教育(特に中学・高校)のあり方を根本的に考え直す必要を感じる。研究開発人材として育つ可能性のある学生が減っている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 19 世界と協働できる人材という点では博士レベルの人材を輩出しなければならないが,博士人材への支援,その活用に関して,産業界・社会含めコンセンサスが十分とれているわけではない。理工系はまだしも,文系,またサービス業での活用などは遅れている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 20 人材育成のためには,施設等ハードウェアの部分だけではなく,評価の公明化とともに,時間をかけていくことが必要と考える。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 21 博士課程(後期)ならびにPD学生処遇について,企業側の理解と協力が必要。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 22 グローバル社会で専門職・管理職の多くが博士の学位を有するのは世界的な趨勢である。しかし,日本の企業関係者には博士課程修了者に対する偏見もあって,博士課程修了者の就職率は約6割というデータがある。研究職採用枠も限られており,このうち1割は非正規雇用者であるという。有能な博士課程修了者の就職難の解決が望まれます。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 23 医学部では研究医よりも専門医に関心が高いため,大学院教育の充実が必要である(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 24 医-工連携など,医療関係の人材育成には医療人の研究・開発参加のための手厚い支援が必要。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 25 STAP論文に見られるように,研究能力の低下が著しい。若い人材には学位取得だけでは研究能力があるとは言えない時代に来ていることを知らしめるべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 26 第4期科学技術基本計画にある「大学院(博士課程)の強化・充実」が十分でない。博士修了後のポスドク期間のトレーニングの機会が決定的に不足している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 27 人材育成,教育に関しては,大変関心が高いにも関わらず,産業界との実効的なやりとりが増えているようには感じられない。大学側では,少子化に伴い,相対的には能力低下の方向に進んでいる。しかし企業からは具体的な意見が出てこず,就職活動と教育とが乖離している印象がある。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 28 医科系大学においては産学連携の評価が低いため,産学連携指向の人材が育たない(大学,その他,男性)
- 29 現在グローバル人材の育成が叫ばれている。しかし,海外では,単に専門領域にとどまらず,日本や世界の歴史・芸術への理解が深い人材がリーダーとなっている。現在の大学・大学院教育の向かう方向は一考を要する。(大学,その他,男性)

- 30 ・大学の意識改革も必要であるが、民間企業にもグローバル・長期的な視点から人材育成を考えて貰う必要がある。・人文系の場合、産業界を対象とした(狭義の)研究開発人材の育成に該当するような事項はほとんどない。・文・社会科学系では、特に○大の修士学生は、博士にあがらないにしても、就職口はかなり多様で、かつ「売れ行き」はいい印象。逆に言えば、博士に行くインセンティブが少なく、今後の研究人材の拡充が懸念される状況。今後、より魅力的なキャリアパスの開拓が求められている。・数学の能力のある人材については、ファイナンス、保険、ソフトウェア開発等からの需要は大きい。企業がからのフィードバックは大きくない。・大学教育において、基礎的な学術分野だけでなく観測機器の開発や数値計算技術などの幅広い技術が習得できるよう留意する(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
- 31 民間企業は、大学院教育およびそれを受けた大学院生が急速に変化していることを感じるべきである。日本の研究人材教育は、経済力の相対的低下にもかかわらず、よい方向に向かっており、今後、若手の価値観とキャリアパスに合わせた研究環境を、企業でも公的研究機関でも整備すべきである。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 32 企業の研究者(修士修了者)が参加して研究を進め、博士の学位を取得する例が増えてきた。本人にとっても良きインセンティブがあると思う(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 33 大学院生がもっと多く企業から奨学金を受けられるようにならないと、なかなか育成できない。月に一度、奨学金を受けている企業に出向いて成果報告を行うなどすれば、大学院生の意識が変わってくると思える。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 34 常勤ポストの増加と潤沢な研究経費(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 35 企業に就職した学生と話す機会を設け、アカデミアでの教育と企業での仕事とのギャップ等について認識し、人材育成にフィードバックしていくことが望ましい。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 36 大学において人材の育成は最重要課題ですが、社会構造の変化と少子化の影響もあり、基礎研究分野において博士課程に進学する学生数は増加の見込みはあまり高くないように思います。かつて大学院の定員が増加し、その定員確保に大学自体が汲々とする現状は尋常ではないように思います。定員確保と博士号授与数のノルマ達成に束縛されれば、質の低下は必然的に発生すると思えます。大学は人材の育成に最大限の努力をする必要がありますが、量的な目標ばかりが強調されれば、努力が本来の方向性を見失うことになるでしょう。大学や大学院の評価基準が量的な要素に固定され、フレキシビリティがなければ、派手さのない分野はほとんど先細りしていく可能性が高いように思います。教育に関しては、量を求める大学評価基準を見直し、質を高めるための施策が必要なのではないかと思えます。(大学、第1G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 37 民間企業と大学が一緒に行う研究開発人材の育成という形は、今後非常に重要になると考える。しかし、これに対する双方の意見交換がなされているとは考えにくい。この部分に対する新しい試みが必要であると考えます。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 38 当該分野では民間企業側が研究開発人材を求めていない(生かせる状況となっていない)。これが若手研究人材の育成(進学)ともかかわっている。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 39 産業界が必要とする人材は大きく変化していないにも関わらず、大学の教育カリキュラムが大きく変化し、独りよがりになっているように感じます。大学改革などを掲げ、予算を餌にいたずらに変革を要求する政府の取り組みに問題があるものと思えます。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 40 研究所は大学院協力講座を提供することで、高度人材育成に貢献しています。産学連携が活発に行われていること、複数の研究科(筆者の所属する研究所の場合には4研究科)を擁することから、分野融合が空気のようになっているので、視野の広い有用な人材を社会に供給できると思えます。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 41 社会は、即戦力となる学生の育成を、大学に求めているように見受けられる。即戦力となる学生を育成する技能育成系の大学と、基礎学力や思考力を鍛える最高学府としての大学(主に旧帝大と一部の国公立大学)では、役割が違うことを社会全体(教員・学生を含む)に認識してもらう必要がある。就職活動が、学生の意識を矮小化していると危惧している。就職に有利な活動を優先し、就職さえ終われば後は適当に大学に来て卒業するなど、本末転倒な学生がいる。せめて、大学修了後就職活動を行うように、社会のシステムを変えるべきではないか?(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 42 企業における社内での人材教育制度が疲弊している今、博士課程を中心とした大学院教育の充実が必要と考える。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 43 産業界や社会が求める能力を有する研究開発人材を提供しているつもりですが、評価の指標がありません。野球のドラフトのように企業が学生の就職を決めた際に、卒業大学や研究室に契約金のようなものを支払うシステムがあればいいのと思っています。(大学、第1G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 44 大学においては、「自分の力で考えること」を教育することで、研究開発人材を育成しているとは感じるが、自分が所属する研究科が民間企業に対して即戦力となる研究者や技術者を養成できているかどうかはわからない。(大学、第1G、農学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 45 産業界の大学院教育をより理解し、さらに、大学側も産業界の要望を理解するといった相互理解が重要。(大学、第1G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 46 産業界や社会が求める能力を有する研究開発人材提供や民間企業との相互理解や協力のためには、産官学連携活動が必要不可欠であり、そのためにも、産官学連携活動が研究者の業績として十分に評価される新しい評価システムの構築が急務である。(大学、第1G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 47 上記に関連するが、学位を得るにはIFを得る論文が必要で産学研究では学位を得られない。社会還元功績が業績には全く評価されないからである。最近の我が国のノーベル賞受賞者を見ても明らかのように、まずは科研費採択の評価は特許申請を最も重視すべきである。我が国に特許申請の実績のない研究者は不要である。(大学、第1G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 48 博士号取得者を募集する企業はまだ少ないので、産業界や社会が求める人材がまだ見えにくい状況にあると思う。(大学、第1G、保健、研究員・助教クラス、女性)
- 49 大学入学から初年度での教育が大切だと思っている。特に、教養教育における研究の価値や意義を深く理解する能力を育成するところから始めるのがよいと思う。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 50 研究開発人材の育成に関しては国レベルで実効性のある施策が皆無である。今のうちに有効な対策を立てる必要がある。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 51 世界と協働できる人材という点では博士レベルの人材を輩出しなければならないが、博士人材への支援、その活用に関して、産業界・社会含めてコンセンサスが十分とれているわけではない。理工系はまだしも、文系、またサービス業での活用などは遅れている。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 52 大学院生の進学率低下が将来の問題を引き寄せることになる。魅力ある未来像を提示できていない。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 53 現在多くの民間企業の協力は得ているが、残念ながら担当者の努力によるものがまだまだ多いので、制度上もっと担当者が役員まで承認を得ないとも出来ないような重いものでなくとも、交流できる制度にして欲しい。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 54 日本学術振興会特別研究員などの博士後期課程向けへの奨学金制度を拡充しないと良い研究開発人材が育たない。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)

- 55 問11に記載した様に、大学院共通科目の講師を企業のリーダーや技術職の方に依頼する時、趣旨を説明しご理解を頂いている。企業との共同研究だけでなく、人材育成教育とキャリアパスの両面から連携することが必要との共通理解が重要だと感じています。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 56 研究開発人材を育成するには、実際に学生に研究開発をやらせてみる他ない。研究開発能力は座学では身に付かない。従って、大学の研究室における研究活動が研究開発人材の中軸である。大学生、大学院生の「出口」は民間企業であり、実際に企業の方にじかに話を聞くと「大学では大学の研究をしっかりと学生にやらせて欲しい。」といわれる場合が多い。大学でやったことと同じことを就職後にやる訳ではないのだから、大学では基礎をしっかりとってほしい、という要望である。従って、卒業研究、修士論文、博士論文の研究を通じて、論理立った一連の仕事を自ら実行する、という経験を学生に積ませることが、研究開発人材の育成の基本であると思う。その一方、学生に最も影響力があるのは就職のHow to本や、インターネット上の言説である。そこでは、企業が求める能力の最大公約数が「コミュニケーション能力」となってしまう、ピントがぼけてしまっている。要は、「研究開発人材」の具体的な人物像が、学生に伝わっていない。研究開発人材とはどのような人物であるか、具体的な人物像をもっとはっきりと広報するのは企業の責任だと思う。また、ゆとり教育の影響で大学の研究室に配属される学生の気質は分布の幅が大変広いものとなり、個人個人の特質を見極めながらよりきめ細かな研究指導を行うことが必要になっている。その一方、大学では人員削減や競争的資金への対応で、学生指導に割ける時間はどんどん限定されて行っている。教員が、研究指導によりエフォートを割く事の出来る環境改善を望む。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 57 教育の現場に、産業界や社会が求める能力を有する研究開発人材についての情報が届いているという話を聞いたことが無い。外部からの要請があるのがなからうが、我々は、高い教育水準、高い研究水準を有する人材の育成に変わらず従事している。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 58 現在のところ、質はともかくとして多くの人材が大学院に集まり、修士修了後に企業へ就職している。その意味では、研究開発人材の育成という意味では十分な役割は果たしていると考えられる。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 59 研究開発人材育成は、育成システムも大切だが、研究室でのマンツーマンの教育による効果が大きい場合が多いと感じる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 60 生き方から考え方まできちんと教えて育てていると自負しています(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 61 優秀な学生の博士への進学人数が減っており、今後の若手研究者育成に危機感を感じる。研究職は、将来が見通せる魅力的な職である、という形に持って行かなければならない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 62 大学院進学率が低く、研究開発人材の育成に結び付いていない。在学中の経済的サポートを拡充するだけでなく、大学院修了者の活躍を広報する必要を強く感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 63 国際社会、特にアジア諸国で活躍できる技術者育成が望ましいと考えます。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 64 特に研究者については、大学院修了後の受け皿が不足している。そのため、大学で学術研究員として当面の間雇用せざるを得ない状況が目につく。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 65 産業界が求める能力と研究能力とは結構違うと思う。大学での研究と社会に出たときは分けて考える事が必要だと思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 66 ここに関しては、研究よりも教育の問題だと思う。学生たちがもう少し自発的に考え、動きができるように育つ教育システムを小学生から進めていくべき(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 67 産業界も博士の学生への支援をより厚いものにすべきである。(大学,第2G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 68 産業界や社会が求める能力を有する人材を提供することは、大学の役割ではないと思います。大学が教えることは、科学的な考え方や解決方法、真理の追求であって、儲けるための手法ではありません。もちろん、国を豊かにするための研究は必要ですが、すぐに経済的に結びつける最近の傾向は安易かつ下品です。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 69 ノーベル賞などで注目される基礎研究の重要性を産業界や社会が現在以上に理解してもらえると、人材開発と人材供給もよりスムーズになると思われる(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 70 研究開発能力を持つ人材育成のための大学院教育には力を入れており、グローバルCOEプログラムなどの支援を受け積極的に実施してきた。医療分野での民間企業でのインターンシップの実施は難しく、民間企業は基本的にアカデミアにおける人材育成(教育)にはお金を出してくれないので産業界との人材育成における連携は難しい。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 71 民間企業の中で具体的に研究開発人材のあるべき姿を明示できる場所は知る範囲では少ない。つぶしがきくという観点から、研究開発人材であっても協調性やコミュニケーション能力が協調されることについては違和感を覚える。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 72 本学は、高度な知識・技能・態度を持った薬剤師の育成が目的であるので、研究開発人材の育成という目的とは多少異なっている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 73 本質的に民間企業の求める人材と大学、大学院で養成する人材のビジョンがかみ合っていない。また、民間企業は、研究開発人材でも低所得で単純労働のできる人材を多く求めており、大学院卒の学生を有効に使っていないように感じる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 74 研究開発に長けた人材の育成は急務であるが、大学からの人材の発信がもっと行われてもよいと思われます(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 75 大学、研究所、民間企業における人材の受け入れや共同育成の体制強化が必要である。大学もさらに柔軟に外部機関との連携を強めるべき(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 76 研究開発人材の育成には、日本人の大学院生だけでなく海外(特にアジア地区の親日的な国々)からの留学生や若手研究者の招聘が必要である。大学の研究環境の整備と共に、人材育成のためのFD制度の充実が必要と考える。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 77 教員のレベルアップを含む教育内容の吟味と充実を通して、基礎学力から応用力を持った人材の育成(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 78 本学が実施している中小企業後継者育成プログラムから共同研究に結びつく等、経営陣と技術者の意識改革も徐々に進み、社会人ドクターを目指す技術者も出てきている。また、退職教員が共同研究実施先の中小企業の技術顧問となり、技術向上や人材育成に貢献している。しかし、その進展によって学生や若手研究者の意識改革が進んだとしても、イノベーション創出に向けた、例えば起業を支えるエコシステムの充実や投資環境の改善が行われないうえに、真のアントレプレナーの育成が進まないのではないかと危惧している。その意味でも、大学も含めた社会システムの進化、改革が必須であると思っている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 79 本学は実学を重視しており、大学の理念にも掲げている。立地的にも中小企業の集積する東大阪市に位置し、これらの企業との連携を通じて概ね産業界や社会が求める人材を育成できているものと考えている。ただ、大手民間企業との連携は一部の教員に限られており、そこで活躍できる研究開発人材の育成は十分とは言えない。第4期基本計画の進展につれ、Part I の問9と同様の課題が顕在化している。また、研究開発志向を若い時期に育むことが肝要で、そのためには中・高での理科教育の重要性はいくらでも無い。附属高校・中学校への出張講義などを通じてその意識の育成に努めている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 基礎研究成果をイノベーションに展開するには専門家のアドバイスと資金面のサポート,そしてある程度のゆとり(時間)が必要である.本学の教員の多くは学内の業務に多くの時間が費やされており,基礎研究成果をあげることで精一杯である.学内で実施されている基礎研究をサベ
80 イノベーションへの展開を考案するシニア専門家を大学で雇用する必要がある.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 81 ハイリスク,ハイリターンな研究会社?みたいなのをやるのがよいのでは.(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 82 大学の入口での性質,能力の変化がそのまま出口での差になっている.以前と同じレベルにまで大学がひき上げる必要があるのか,それとも入口から出口まで同じだけ上積みすればいいのかが,難しい.(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 83 学術的問題と産業界が抱えるリアルな問題の両方に接する必要がある.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 84 リーディング大学院の専攻設置で,産業界への高度な研究能力を有する人材育成の仕組みは作ったが,産学の連携の場がまだ限られ,個々の教員の努力に依拠している状態は変わっていない.欧米や,中国に比べても,相対的に弱いと思われる.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 85 理系では,修士課程の学生が企業で就職というのが日本の独特のキャリアであり,海外で学生教の多さにうらやましがられることが多い.この特長を活かすには,大学院の前期課程への集中投資が効果的であり色々な意味で国力増強に貢献できると思います.そのためには,まずは,院生数に応じた適切な研究環境のサポートに注意すべきです.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 86 実際の共同研究の実践を通して人材を育成する必要がある.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 87 大学側の教育能力の不足により,産業界が求めている人材は育成できていないと考える.退学率の削減,授業評価等で,授業のレベルが下がってきている.大卒認定試験なりものの導入も検討すべきと思う.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 88 大学全体が研究開発用の人材育成という点をさらに真摯に考えるべきであろう.大学が就職専門学校化してしまうのかという観点や,日本の現在の景気で企業が研究開発にどれだけ人材を必要としているかなど,大学がどのような人材育成に努めるのかをより明確化し,各研究者・教育者がそれらをしっかりと念頭に置く必要がある.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 89 日本の会社は入社してから学生を鍛えるという考え方がほとんどだが,欧米の会社は大学生本人及び研究室在籍の間に一緒になって育て,そのまま自分の会社に移植するという考え方であり,非常に合理的.日本の大学も昔は欧米型だったように思うが,どうしてこうなってしまったのか,今一度検討すべき.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 90 米国等で独立した研究者として活躍している若手人材のリクルート(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 91 附属病院を有する大学の臨床系では,病院の売上が一番重視されている.そのため,研究開発人材の育成よりも,診療能力が高い人材の育成に力が注がれている.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 92 専門職の充実が必要と考えます.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 93 近年学生の研究志向が減退していると思われる.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 94 民間が求める「即戦力人材」は,短期的には役に立つが,研究開発部門は知識の陳腐化のスピードが速く,民間が求めるような「今すぐ使える知識・技術」の習得に重点を置くこと,本質を見据えた能力開発がおろそかになる.本質的な勉強は短期的な効果は出ない反面,就職後何年たっても役立つものである.しかし,民間側はその点を理解して人材を採用している様には思えないため,表面的な民間ニーズに合わせない方が,結果としてより良い人材が輩出されて社会のためになると思う.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 95 スタッフのポストが増えると良いと思います.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 96 研究開発人材を育成する上で最も大きな問題は,博士後期課程修了後の就職の難しさにある.企業・公機関などにおける積極的な活躍が望まれるが,就職は容易ではない.また,研究面でのチャレンジを支援する資金面でのサポート体制が貧弱である.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 97 大学と研究所の連携を強化するとよい.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 98 研究者に対する社会的リスペクトが低下し,長期的視野,あるいは科学者の科学的興味に基づく基礎的研究が軽視される傾向が強まってきている.このことは,大学院進学率の低下,大学教員(とくに医学系)を目指す学生が極端に減少していることにも反映されている.このままでは,わが国からノーベル賞学者の輩出はなくなることが危惧されるし,医師を育成する基礎医学者だけではなく臨床系医学研究者・教員が枯渇することになるであろう.わが国がアジアの三流国に転落する危険性を孕んでいる.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 99 大学院における経済支援が不足している.社会人の受け入れ体制を一刻も早く確立したいと考えている.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 100 企業のニーズが大学人に理解できる表現で大学に伝えられていない.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 101 若手の留学希望者減や論文数減少など,全体に研究活動が低下している.現在の研究推進体制でよいのか,原因の究明と抜本的対策が必要.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 102 社会情勢の変化により,研究開発人材に対する考え方が極めて短期化した価値観を基盤とするものになる傾向が一層加速しており,国全体としての科学技術基盤の将来的な確保に危惧が生じているものと考えられる.これは,産学官連携の人材教育の理念にも大きく反映し,研究開発人材となるべき若者のインセンティブを損なう事態になっていることがおおいに懸念される.また,社会全体の恒常性の維持に係る重要課題が,戦略目標に対する研究教育の重点化の下に存在感を薄める傾向がはなはだしく,総合的観点に立った我が国の発展を損なう事態になりつつあるのではないかと懸念される.特に教育においては,戦略性と相反する部分が多いにも拘らず,戦略目標のもとに,本来あるべき内容は旧来のものとされ削減するなどの事態があらちこちで生じている.短期的展望を教育に持ち込むことは,研究開発人材の育成に大きなマイナスであることを,量ではなく質の観点からあらためて重要視すべきであろう.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 103 最近の企業状況のためと考えられるが,純粋な研究開発人材の需要は低下している様に思う.コミュニケーション能力や語学力など幅広い基礎能力に立脚し,個性ある能力を有する人材が求められていると思う.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 104 企業ニーズの更なる把握と人材育成に関する連携・交流の進展が必要.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 105 高校側との連携が必要.入学試験で合格する得点があっても,研究開発に必要な論理的思考力の有無・優劣が判断しにくい.まじめに受験勉強する高校生も,パターン認識的にどれだけ多くの演習問題を解いたかが,試験での得点に比例しているような状況にある.そのような意味では大学入試センター試験を含め,多くの大学で入学試験が本当の意味では機能していないように思われる.大学入学に必要なとされる学力(思考力)を判断する入試制度の改革は重要なテーマであると考えられる.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 106 任期付きで若手研究員を採用しても,育成しようという意識が組織としてあるとは思えない.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 107 まずは研究時間の確保が必要です.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- PartIで述べた「研究教育時間確保できていない」という問題と同様の理由で、研究室教員と学生が接する時間が明らかに少なくなっていることで、教育そのものも不十分であると思う。また、民間との相互理解については、民間企業が大学の実情をあまり知らないため現状はまだ不十分であると思う。個人的なエピソードとして、自分が「民間にいたときと比べて、大学に移って自分自身が研究する時間が1/10程度になっている」ということを某民間企業研究者と話をしたら「そんなのは勿体無い」と返ってきた。つまり、民間企業からすると、大学教員は教育・研究にほとんどのリソースを割くべきで、無駄な雑用に追われることなど望んでいない、ということが伺える興味深いエピソードだった。結局、運営費交付金が減らされて大学運営が苦しい、文科省の公募プログラムに大学が採択されるよう準備したり運営したり、ということは民間企業から見ればあまり重要ではなく「教員が研究室の学生にしっかりと教育し研究指導してくれること」という当たり前のことを望んでいるということを我々は理解しなければならぬと思う(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 108 現場(民間)との交流促進(大学、第4G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 109 大学として、社会との接点の中核を担うのは卒業生である。彼らにとっての“母校”の価値を高める取り組みが必要(大学、第4G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 110 全ての大学が同様の人材育成をすることは無理であり、それぞれに特色ある人材を育てるという(特に地方大学にある)うたい文句も実際に実情にそくしているか、機能しているかを評価する段階に来ていると思う。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 111 大学の教員のほとんどは、産学連携活動を「企業から研究費を取得する手段」と考えているため、学問をしている。産学連携は、科学技術の実践である。このようなことをきちんと理解できるよう教員の再教育あるいは外部からリクルートすることが求められる。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 112 産業界の求める方向性や到達ポイントと、学術的に求めるものには、差が認められることが多い。基礎研究、知財、応用研究、開発、市場性(フィージビリティ調査など)を一通り参加してみると、例えば大学院生などを投入していくのにむく分野とそうでない分野が存在していると感じる。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 113 若手研究者が国際標準化などの現場に長期的に参加できる支援制度の強化が必要であると考え、この方面の実績評価は日本では低く、参加すること自体が難しいが、国が重点としている項目の1つであることの周知と経済支援が必要である。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 114 本学は私立大学であり、また放っておいても学生が集まってくる大学ではないため、大学の生き残りをかけた活動(学生教育)に重点が置かれ、研究は二の次になってしまいます。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 115 博士課程後期の学生の就職状況を見れば、欲しい人材像の相互理解が出来てないことがよくわかる。(大学、第4G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 116 コミュニケーション能力が高く、新規提案が出来、リーダーシップがありながらも、協調性が高く、地味な仕事にも忍耐強い、グローバルな活躍の出来る、高い専門性と、広範囲な分野に適応可能な人材が欲しいと言うことはFD会合などで知ることが出来た。ただ、こうした何でも出来る人を育てると言われても、どのように教育してよいか分からない。(大学、第4G、研究員・助教クラス、男性)
- 117 労働安全衛生を標榜して若手研究者を育成している教育機関がほとんどない現状に於いて当方の研究所で育成せざるを得ないが、研究所の規模から考えて研究開発人材を積極的に育成することは困難である。別途予算枠のもとで一定数の若手研究者を確保できれば系統的育成もある程度可能になるであろう。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 118 研究開発成果を普及するためには、基礎研究と産業化をつなぐ実証型研究開発を行う人材の育成、民間との人事交流を推進するシステムの構築が重要である。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 119 研究開発においては研究者はもとより、知財、法務、統計、薬事に精通した人材の支援もしくは協働が不可欠であり、国際競争に打ち勝つための戦略的な人事確保や育成が急務であると考え。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 120 文系、理系の交流の必要性が主張されていますが、両方の視点をもった人材育成が行われていません。高等学校での教育段階、大学入試の段階から、文系、理系という区別を廃する必要があると思います。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 121 大学からの研究者等の質が年々落ちてきているように感じられる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 122 状況は貧弱です。現場任せがメインなので、現場の意欲が下がる。一方、現場研究者は橋渡しの意欲も必ず高いとは言えない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 123 人材育成は極めて重要な責務。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 124 まずは、産業界がどのような人材を求めているのか、明確にする必要がある。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 125 民間との意識のずれをなくしたい(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 126 公的研究機関であり、一般的な研究者、技術者の人材育成を目的としていない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 127 民間からの協力が低下している。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 128 育成にあたっては、ミッション遂行型ではなく、自立的に問題設定できる能力を伸ばす・評価することが必要。そのためには、大きな競争的資金を獲得してその課題を遂行する若手を有期で雇う、というタイプの研究の比率を大きくしすぎるべきではない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 129 イノベーション創出において、研究のブランニング、出口戦略、知財管理といったマネジメントがますます重要になってきている。このマネジメントを担う人材の育成が急務。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 130 研究者、技術者の組織間、分野間の流動性、再教育が不十分と感じます。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 131 研究人材と開発人材は違うことの認識が必要。開発にもその段階(ステージ)があり、その対応人材は異なる。これらを十把一絡げ議論するのが無理がある。一方、研究から開発まで理解しマネジメントできる人材が必須である。これは経験も含め多様な領域から求める必要がある。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 132 初期研修医制度開始・大病院の独法化・大学院大学の新設。これら全てが大学医局のスタッフにのしかかり、大学医局の力が落ち人材育成の総合力は落ちている。スタッフが疲弊による大学院生の質の低下(留学生の減少や論文数の低下につながっている)が著しいのは、これらの結果である。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 133 研究機関や大学の事務官は総合職として採用され数年ごとに部署を移動するため、専門的な特殊技能を極める機会がなく、極めることによって十分な評価を受けるような制度もあまり聞かない。これをフォローするために、専門技術を持った企業OBなどを有期雇用するケースが多くなるが、この場合、責任と権限がうまくみ合わずにその能力が十分に発揮されないケースも散見される。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 134 民間企業との間で留学制度をつくる。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 135 基礎研究→着想→商品開発という階層構造になっていると思うが、着想の部分の人材を育成する必要があるだろう。しかし、そういう人材は育てようとして育つものではないので、そういう人材が頭角を現し始める段階で芽を摘まないような工夫が必要だろうと思う。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 136

- 137 リーディング大学院やイノベーション人材養成など、各種の競争的資金によって、確かに若手の人材が企業と交流して育成されたり、連携関係が生まれている。URAもその機能には模索があるが、産学連携機能は動いており、基礎研究の事業化へと結びつける人材が生まれつつある。ただし、そのような人材が全体の中でどれほどの割合をしめるのか、現状が十分であるのか、競争的資金の取組の優れたわずかのものが見えていないにすぎないのかが不明である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 138 業務量の適正化を図る必要を感じる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 139 大学で、適切な研究方法、論文の書き方、倫理など、学生が苦勞しても教えて経験させるべきである。その苦勞の先には、自分やりたい有意義な研究ができるポストが確保されていることが、モチベーションを下げないために必須である。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 140 学での産学連携の評価と役割分担の明確化が曖昧のまま共同研究などが行われ、互いの研究力が高まる効果に繋がっていない。(公的研究機関,その他,男性)
- 141 科学技術の民間活用に限らず、人材の連携が必要に思われる。特に地方にあつては、地域に必要な人材とはいかなるべきか、さらには将来を見据えた産業を育成する、あるいは誘致するために必要な人材を育成するべきである。横並びの教育をしては、地方は益々疲弊する。人材+産業のトータルな観点から、研究開発と人材育成を同時進行すべきである。(公的研究機関,その他,男性)
- 142 国プロ等のプロジェクトにおける協働機関の活用を通じた人材育成をもっと進めるべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 143 イノベーション人材育成の動きがNEDO、JST、大学などで出てきている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 144 日本の大企業は自前による研究開発を重視する傾向があると云われ、欧米企業に比べて、大学及び外部研究機関との連携が限定的な可能性がある。自前主義から脱却し、より多くの研究資金・人材を内外の大学・公的研究機関に提供し、それらの知見・蓄積を最大限利用することも検討すべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 145 グローバル人材の育成や、教育の質的向上を目指す取り組みは窺えるが、研究開発人材の育成を前面に謳った取組みはあまり感じられない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 146 大学、公共機関での研究は、近い将来での成果や現時点で注目されている分野に注力するのではなく、企業で実施しづらい、基礎研究に重きをおいた研究により一層取り組むべきと思う。一方で、人材育成においては、自らの実施している狭い研究範囲に捉われる事なく、広い知見、学際領域の知見の獲得や、人類社会の将来のありたい姿をイメージする教育、多くの周辺分野への興味を拡大するような教育をお願いしたい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 147 アカデミアと産業界との人材の流動やアカデミアの人材がベンチャーに挑戦することが増加すると予想していました。実態はそれほど変化がないように思います。アカデミアの人材がリスクをテイクしやすいような制度が必要のように思います。(ベンチャーに挑戦したい若手研究者が、5年先の将来が心配でリスクテイクできない、など)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 148 人材育成に関しては、次の一言に尽きる。「子は親を見て育つ」(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 149 人材育成には優れた知識、技能の他に社会への順応性、ビジネスマインド何より金融知識(カネの使い方、入れ方)を同時に習得させないと、この不一致はどこまでも直らない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 150 社外育成については、時間と財政的ハンデ、つまり地域間格差を認めざるを得ません、採用についても言えますが、(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 151 研究開発人材については、当社規模(100億円強)では自社で育つのを待つには層が薄い。充実させるには外部研究機関との共同研究が不可欠である。国の競争資金確保、研究開発者の中途採用が望まれるが、地方所在の会社が中央人材を集めるのは、給与・処遇などで極めて困難がある。制度および資金的な助成を有利に誘導すること、研究開発投資に関する優遇税制が求められる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 152 サイエンスがあまりにも専門性、細分化が進みすぎて、有効な人材の育成が困難なように思う。また、進歩が速く、取得した知識・技術の陳腐化が起こっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 153 人材の重要性は論をもたないが、どういふ人材が必要で(多岐)、どう完成するか、社会的コンセンサスと投資、人材、努力をいかにまとめるかを考えなくてはならない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 154 分野に応じた組織を考えるべき。応用分野は協働体制が必要。教授→准教授→助教が一体となるべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 155 学には研究開発の人材が育つ基盤が乏しい。多くの学のリーダーは、開発経験のないまま研究を続けている。ドイツのように民間での開発で実績を上げた人が、教授やリダになるようにならないと無理だと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 156 ・狭く小さくなった地球において、夢のある将来を築く術のひとつに、研究開発人材の育成がある。次世代を担う若い人達(国籍・性別を問わず)に)がそうした夢を描ける制度・仕組みが社会的に求められている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 157 大学では理論ばかりを教育して、現実的に生じる損失に関する知見に乏しく、研究開発人材としては現場にて一から再教育する必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 158 自分が民間企業の研究職についていた時の処遇と現在の研究職の処遇に大きな差が感じられる(単に昔はよかったのノスタルジーととらえないで欲しい)。景気が悪くなってから、研究開発職の担うテーマが会社の利益に如何に結び付くか、が尺度になって、研究開発の大きな足枷になっている。自由な研究開発環境がない中では現役の研究開発者の不満の声ばかりが世に広まり、有為な人材が研究開発の集まらないのではないかと、愚考する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 159 研究や開発の人材の育成には、民間や大学で深く係わってきました。その感想は次のとおりですが、差しさわりがあつたら謝ります。(1)研究開発に成功した人達が中心となり、勉強の点数だけではなく、基礎学力、応用能力、その他の必要な資質を自利能力の発揮により発見する。手伝いは誰でも出来るが、リーダーは資質に依存する。(2)研究開発プロジェクトを組織させ、成功体験を積み重ね、ノウハウを持たせる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 160 決まった期間に必ず卒業させないと支障をきたす今の大学ではそう言った育成は無理ではないか、優秀な人が少しでもいれば育成されたと云っていいのか？(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 161 研究開発にいそむる若者は自由な発想と、変な制度に縛られない生活の中で、講義等から楽しく突っ込めるテーマを見出すことが第一だろうし、教員はそのバックアップをしなければならない。しかし、最近の学生を見ていると、大半が偏差値教育に疲れ果て、自由を放棄している感じがする。これでは良い研究開発は出来ないだろう。教育全般を見直す必要があるだろうし、大学では、入試等に努力をして、たとえ共通一次試験の成績がそんなに良くなくても、個性を見ながら入学を許すような制度を確立して欲しい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 162 人材育成にじっくりと取り組む環境が課題(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 163 研究開発能力のみならず、コミュニケーション能力、チームワークなどを重視した教育の必要を感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 164 研究開発人材の育成には大学教員諸氏の資質向上プログラムも科学技術基本計画の重要な課題のひとつとして検討推進するべきであると考えます(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 165 実験能力はあるかもしれないが、研究のマネージメント能力がないと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)

- 166 企業においては、研究が目的ではなく手段である。急激に人口が減少する日本を対象にした商品開発よりも海外で必要とされるものを適正な価格で提供できなければ企業として存続できない。企業の成長を実現できる人材が求められている。そのようなニーズに応える人材を大学が育成していない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 167 専門知識を与える以前に、研究開発の基礎的な方法論を教える必要がある。博士号保有者でも研究開発能力が欠如している人物が少なくない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 168 大学は、もう少し、社会に役立つドクターやマスターの育成に努めるべきだと思う。具体的には、企業での実習を義務化するなどの施策により、即戦力となる研究開発人材を生み出してもらいたい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 169 最近の生徒が教師の評価をする等の生徒と教師の逆転現象が、生徒の質を下げているように思う。昔の先生方は、かなり厳しく指導されていた。私自身も、若いころはつらかったが、後になると厳しい教育をありがたく感じている。昨今の状況を考えると難しいのかもしれないが、もう少し厳しく教育を行うべきではないかと思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 170 研究開発人材の底上げをはかるべき。主要大学は、将来大学に残る最優秀人材の育成に片寄りがちでより、より教育にも力をいれる必要がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 171 研究開発においては、常に的確に課題を捕捉、発掘し、それを発信できることが必要である。そのためには、本質を掘り下げることが基礎学問を広く習得していることが重要である。時代の変化への対応も必要だが、核となる学問を徹底して教育することを真剣に検討してほしい。さらに、我が国の未来を明るく展望できる精神性を涵養する幼少期からの教育を行い、基礎学問習得の土台としてほしい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 172 属人的なネットワークの域を出ていないと思う。それ以外に方法があるか現状は提示できないが、企業側には育成期間を待てる風土をいかに醸成していくか？そこが課題と感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 173 基礎から応用まで様々なレベルの研究者が必要であり、現状適正に機能していると感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 174 特に大学の研究人材は若いときに国際、海外での武者修行が必須と考えます。さらに彼らの再就職を大学は優先的に考慮、検討すべきと考えます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 175 産業の景気が本格化していないため、研究開発人材の育成は当面厳しいと思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 176 中小企業のような人材が不足しているところに、研究開発できる人材をサービスである一定の成果が出るまで送り込める支援を是非してほしい。また、その研究に必要な費用や施設についても費用の負担を国や自治体が行えるような仕組みをつくることで、ものづくり企業のレベルアップが図れるのではないかと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 177 民間企業が欲しい人材の特性を大学がきちんと理解して、学生に呼びかけていないように思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 178 総務省調査などによると、日本の研究者の数自体が減少している。中長期的な政策課題として、研究人材の層の厚さをいかに維持するかが問われている。女性や外国人の活用をもっと真剣に考えるべき。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 179 研究開発人材を育成する機能を持つ学部・学科等でも、必ずしもすべての修了者が研究開発に携わるわけではない。また、産業界等でも、社会や経済の要請を理解できない研究開発人材を求めているわけではないであろう。理系人材に対する経済・社会・環境等の教育は、持続可能な社会形成に向け極めて重要に思える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 180 企業の場合、成果を求められる期間が短く、また、ローテーションが数年ごとに行われるため、人材が育たない状況になっている。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 181 公的研究機関では、研究だけの人材が多いが、会社が重視するのは開発人材ですが、研究と開発両立人材が少ない。本当に後者が必要であろう。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 182 大学は広く教養・人間力を身につける場と期待している。企業に入って即戦力となるような人材育成は必要ない。むしろそのような教育は害悪である。(民間企業等,その他,男性)
- 183 大学はもっと産業の情報を取り込む必要がある。学生は就活時期に至るまで企業人と話したことのある者は非常に少ない。大学は学生が企業と接する機会をもっと得られるよう配慮すべきだ。(民間企業等,その他,男性)
- 184 学問的に基礎の確りした博士を育成してもらいたい。(民間企業等,その他,男性)
- 185 企業では研究者も残業規制がかかる。研究に集中できない研究員が増えている。(民間企業等,その他,男性)
- 186 企業と大学との共同研究費用については、税控除やマッチングファンド的な支援をしていただけると連携促進となるだろうとみられる。(民間企業等,その他,男性)
- 187 何事においてもまずは、あるいは最終的には「ヒト」でしょう。技術者、指導者、プロジェクトリーダー等、適所に人材を配置する必要があります。(民間企業等,その他,男性)
- 188 現行の大学教育では、所属する研究室のテーマに関する狭い範囲の知識の蓄積しかなく、応用力に欠ける。また、IT関係の人材育成が進まないために、一層の人材不足となっており、今後の国際競争力に大きく影響する可能性が大。(民間企業等,その他,女性)
- 189 今年のノーベル賞で、〇〇〇大学と企業など自由な連携ができていた様子がかがえた。制度というより風土というものもあるようで、育成システムには乗せられないし、風土は一朝一夕に培えるものではないため、逆に早急に、システムで自由な育成交流を無理やりでも作っていくことが必要なのではないかと思えます。(民間企業等,その他,女性)
- 190 地味ではあっても、地道に研究開発に打ち込む若者をどう育てるか、どう夢をもたせようか、(スポーツの世界でみられるように)幼少年期から育成策を実施すべきではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 191 企業側の新卒採用の再検討、産学の人事交流の推進、専門職のキャリアーとしての認知など、人事制度の見直しが重要である。大学においても工学系においては大学院レベルでの長期企業経験を経験を義務づけるなどの制度改革が必要。小手先の制度改革では人材は育たない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 192 真に創造的な人材を養成するためにどこをどう変えればよいか、回答者としては幼少期からの教育の仕組みを変えることがもっとも必要と思っています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 193 〇〇大学の競争力低下を危惧する声が民間企業や医療従事者より聞かれる。予算獲得が容易なブランド力にあぐらをかいているとの声。(民間企業等,その他,女性)

Q2-16. 科学技術に関する政府予算は、日本が現在おかれている科学技術の全ての状況を鑑みて充分と思えますか。

	2014年度調査																各年の指数						指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年						
回答者グループ	1	2	3	4	5	6																					
大学・公的研究機関グループ	39	213	310	156	72	38	18	807	2.7	1.6	2.7	4.2	2.9	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	-0.17	-0.05	-0.01	-	-0.24	
うち大学	31	187	268	138	60	31	17	701	2.7	1.6	2.7	4.2	2.9	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	-0.19	-0.04	-0.01	-	-0.24	
うち公的研究機関	8	26	42	18	12	7	1	106	2.8	1.7	2.7	4.4	3.0	2.9	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	-0.05	-0.14	0.00	-	-0.19	
イノベーション俯瞰グループ	29	71	142	83	44	27	10	377	3.2	1.9	3.0	4.7	3.0	2.9	3.1	3.2	2.9	3.0	2.9	3.0	2.9	-0.16	0.20	0.09	-	0.13	
男性	60	255	418	222	101	62	28	1086	2.9	1.7	2.8	4.4	3.0	2.8	2.8	2.9	2.8	2.9	2.8	2.9	2.8	-0.17	0.03	0.02	-	-0.13	
女性	8	29	34	17	15	3	0	98	2.6	1.4	2.6	4.4	2.6	2.5	2.5	2.6	2.5	2.6	2.5	2.6	2.5	-0.10	0.03	0.01	-	-0.06	
39歳未満	21	45	62	42	15	12	6	182	3.0	1.7	2.9	4.5	3.2	3.0	2.9	3.0	2.9	3.0	2.9	3.0	2.9	-0.19	-0.04	0.01	-	-0.21	
40～49歳	21	91	115	63	38	21	10	338	2.9	1.5	2.8	4.6	3.0	2.9	2.8	2.9	2.8	2.9	2.8	2.9	2.8	-0.12	-0.05	0.05	-	-0.12	
50～59歳	15	93	145	74	40	20	8	380	2.8	1.7	2.8	4.4	2.7	2.6	2.7	2.6	2.7	2.6	2.7	2.6	2.7	-0.09	0.06	0.14	-	0.10	
60歳以上	11	55	130	60	23	12	4	284	2.7	1.9	2.8	4.1	3.0	2.7	2.9	2.7	2.9	2.7	2.9	2.7	2.9	-0.33	0.18	-0.15	-	-0.30	
大学	34	203	314	161	68	33	21	800	2.7	1.6	2.7	4.2	2.9	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	-0.21	-0.01	-0.02	-	-0.24	
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	9	26	46	25	16	9	3	125	3.1	1.9	3.0	4.8	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	-0.07	-0.01	0.14	-	0.07	
民間企業等	25	55	92	53	32	23	4	259	3.1	1.8	3.0	4.8	3.0	2.9	3.0	3.1	2.9	3.0	3.0	3.1	2.9	-0.10	0.17	0.10	-	0.17	
主に研究(教育研究)	34	136	186	104	51	26	15	518	2.8	1.6	2.8	4.4	3.0	2.8	2.7	2.8	2.7	2.8	2.7	2.8	2.7	-0.25	-0.10	0.13	-	-0.22	
主にマネージメント	14	58	121	57	32	15	7	290	2.9	1.9	2.9	4.5	2.8	2.7	2.9	2.9	2.7	2.9	2.7	2.9	2.7	-0.13	0.23	0.02	-	0.12	
研究(教育研究)とマネージメントが半々	13	80	126	59	28	20	5	318	2.7	1.7	2.7	4.3	3.0	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	-0.09	0.00	-0.16	-	-0.26	
その他	7	10	19	19	4	1	1	58	3.2	2.1	3.3	4.6	2.8	2.9	3.2	3.2	2.9	3.2	3.2	3.2	3.2	0.05	0.36	-0.04	-	0.37	
社員・役員、学長等クラス	16	47	116	41	21	11	2	238	2.6	1.8	2.7	4.0	2.8	2.6	2.8	2.6	2.8	2.6	2.8	2.6	2.8	-0.18	0.11	-0.11	-	-0.18	
部・室・グループ長、教授クラス	13	117	182	89	45	22	6	461	2.7	1.6	2.7	4.2	2.9	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	-0.18	0.01	-0.04	-	-0.21	
主任研究員、准教授クラス	20	74	102	65	34	26	11	312	3.2	1.7	3.0	4.8	3.1	3.1	3.0	3.2	2.7	3.0	3.2	3.2	3.1	-0.01	-0.10	0.18	-	0.07	
研究員、助教クラス	17	38	41	30	9	6	5	129	2.7	1.4	2.7	4.3	3.2	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	-0.42	-0.08	0.09	-	-0.41	
その他	2	8	11	14	7	0	4	44	3.6	2.1	3.7	5.0	2.6	2.6	3.9	3.6	2.6	3.9	3.6	3.6	3.6	0.09	1.23	-0.24	-	1.08	
任期あり	24	83	156	86	38	19	10	392	2.9	1.8	2.9	4.4	3.1	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	-0.21	-0.04	0.02	-	-0.24	
任期なし	44	201	296	152	78	46	18	791	2.8	1.6	2.8	4.4	2.9	2.7	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	-0.14	0.07	0.02	-	-0.05	
国立大学	17	143	182	92	35	21	15	488	2.6	1.4	2.6	4.1	2.8	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	-0.18	-0.03	-0.02	-	-0.24	
公立大学	6	10	18	12	11	3	1	55	3.3	2.0	3.3	5.2	3.6	3.3	3.6	3.3	3.6	3.3	3.6	3.3	3.6	-0.23	0.23	-0.23	-	-0.23	
私立大学	8	34	68	34	14	7	1	158	2.7	1.8	2.8	4.1	2.9	2.7	2.6	2.7	2.7	2.6	2.7	2.7	2.7	-0.21	-0.11	0.08	-	-0.25	
第1グループ	7	39	46	18	13	6	5	127	2.7	1.4	2.6	4.3	3.0	2.8	2.8	2.7	2.8	2.8	2.7	2.8	2.7	-0.20	0.00	-0.10	-	-0.29	
第2グループ	10	60	93	44	12	9	4	222	2.5	1.5	2.6	3.8	2.6	2.4	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	-0.17	0.01	0.01	-	-0.15	
第3グループ	7	38	60	30	16	7	2	153	2.7	1.7	2.7	4.3	2.8	2.6	2.6	2.7	2.6	2.6	2.7	2.6	2.7	-0.15	0.02	0.07	-	-0.06	
第4グループ	7	50	69	46	19	9	6	199	2.9	1.7	2.9	4.4	3.3	3.1	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	-0.26	-0.14	-0.07	-	-0.47	
理学	4	21	35	20	16	4	2	98	3.0	1.8	3.0	4.8	3.5	3.1	3.3	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	-0.35	0.23	-0.31	-	-0.43	
工学	13	61	88	48	12	11	8	228	2.7	1.6	2.7	4.1	2.9	2.7	2.6	2.7	2.6	2.7	2.6	2.7	2.6	-0.20	-0.04	0.04	-	-0.20	
農学	3	24	25	13	7	3	2	74	2.5	1.3	2.5	4.2	2.7	2.5	2.4	2.5	2.4	2.5	2.4	2.5	2.4	-0.21	-0.10	0.12	-	-0.19	
保健	10	65	74	45	20	11	4	219	2.6	1.4	2.7	4.3	2.8	2.7	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	-0.15	-0.12	0.08	-	-0.19	
全回答者(属性無回答を含む)	68	284	452	239	116	65	28	1184	2.8	1.7	2.8	4.4	3.0	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	-0.17	0.03	0.02	-	-0.12	

注1: 回答者数は、分からないを除外した数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q2-16. (意見の変更理由)科学技術に関する政府予算は、日本が現在おかれている科学技術の全ての状況を鑑みて充分と思いますか。

前回	2014	差	
1	1	3	2 改善傾向にあるが、体系を求める基礎研究が無視されている(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2 最近重点化が進みすぎている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2 経済状況からみれば妥当であるとする(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	1	3	2 十分すぎる(大学,その他,男性)
5	1	3	2 増加されており,資金的に余裕ができました(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	3	5	2 海外に引けはとっていない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
7	2	4	2 科学技術については,もう十分ではないか,むしろ実業に関連した分野への出資をすべきでは(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1 財政難の中で十分確保できている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1 予算の拡充により,COCなどの新たな経費が使えるようになった。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1 予算は増えてきたが,その配分方法については,疑問(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
11	1	2	1 科学技術分野に多くの政府予算を配分しているとするが,科学技術立国の日本としては更なる投資が重要と考える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1 以前に比べると資金(科学研究費補助金等)が獲得しやすくなっていると感じられるため。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
13	2	3	1 配分方法に問題があるという認識をもつようになった。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
14	1	2	1 不十分であると感じるが,国全体の予算の状況を思うと,不十分と主張する気持ちに張りつめた緊張感が若干減っていると感じる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1 近年の逼迫した財政状況の中で予算を捻出していると思う(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
16	1	2	1 不十分(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1 より充実してきた感がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1 種々の補助金が細かく配分されるようになった。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	3	4	1 総額よりも資金の運用の仕方に問題があるように思う(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	1	2	1 日本全体の予算規模と今後の成長を鑑みるに,ただ単に増やせという研究者は私は無責任であるとするため。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1 2014年度は予算増強しているようです。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	4	5	1 SIPのようなトップダウン的な予算が増えた(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	1	2	1 政策的に予算強化が図られている。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	1	2	1 不十分だが国の財政状況を考えると難しいとも思う。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	2	3	1 SIPが新設されるなど予算増額が図られたため。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
26	1	1	0 裾野を拓くという点でもっと充実させる必要がある(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
27	1	1	0 若手研究員に安定した雇用環境を提供するには人件費が安定的に保証される必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
28	1	1	0 ・もっと大胆に増額すべきである。日本の未来は当該分野に賭けるべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	2	2	0 分野が二極化していると感じる。選択・集中は必要ながらも押しなべて実施する必要があると感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	3	2	-1 平成26年度の科学研究費補助金が減になったことを反映しました。(大学,社長・学長等クラス,男性)
31	2	1	-1 消費税が上がったにもかかわらず,予算は増加していない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
32	4	3	-1 予算の配分が重点領域に集中しすぎている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1 基礎研究に対する経費が少なくなった(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
34	2	1	-1 海外より少ない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
35	2	1	-1 運営交付金は減っており,現状のレベルを維持するのも容易ではないと感じる(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	3	2	-1 アジア内の競争に勝つためには,投資不十分である(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
37	3	2	-1 配分に偏りがあり改善が必要である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
38	3	2	-1 だんだん厳しくなっている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
39	3	2	-1 配分に偏りがある(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
40	2	1	-1 科学技術関係の経費は少なく,今後科学技術を強くする必要があるのは明らかであり,増やすべきであるとする。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
41	2	1	-1 特別経費の増額を希望する。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
42	3	2	-1 年々,運営交付金の減額が進行していること(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

43	5	4	-1	2013年度の国の予算に占める研究費の割合(3.9%)より0.1ポイント減額になった。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
44	3	2	-1	前回までは科研費などの増額などの国の取り組みを評価してきたが,全体としては中国などとの競争に太刀打ちできる状況にはないと思われる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
45	3	2	-1	特定のテーマに一極集中している傾向にある(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
46	2	1	-1	諸外国と比較しても,割合が低すぎる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	3	2	-1	持続可能な社会を担う基盤としてもう少し投入して,幅広く供給すべき。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
48	2	1	-1	国立大学運営費交付金の削減,競争的資金至上主義的な研究費配分,税金は上がったことも研究費が削減の結果になる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
49	2	1	-1	科学技術の重要性に関する認識が混乱傾向にあり,日本の将来像における科学技術の重要性に比べて予算が十分であるとは言えない状況になっている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
50	3	2	-1	大型研究費などが増えたが,一方で明確な成果を数年単位で求められる事が多く,長期的な科学技術の競争力について,やや懸念している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
51	5	4	-1	年々厳しさを増している。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
52	3	2	-1	LED研究や材料科学,生命科学など,日本のノーベル賞級の研究を維持・発展させるためには,今以上の投資を行う必要があると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
53	5	4	-1	成長戦略の中で各種の制度改革を進めようとするならば,必要経費(特に基盤経費)の更なる措置が必要(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	4	3	-1	短期的な成果を優先してきている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
55	3	2	-1	科学技術立国を目指すには不十分。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
56	3	2	-1	国の基礎研究は重要.ただし,大学によっては大きな予算を運営する能力が無いことも見られる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
57	2	1	-1	知的財産等で発展指定校としている割には少ないと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
58	2	1	-1	世界をリードする上でまだ不十分(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	3	1	-2	昨今のアジア勢の政府予算の急激な増大を鑑みれば,日本の状況は極めて不十分と言わざるを得ません。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
60	5	3	-2	特定の研究領域に集中しすぎているように感じる,多様性をもった配分が必要であろう。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
61	4	2	-2	研究開発競争の国際化が非常に進んでいる.他国の投資額に比してあまりに少ない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
62	5	3	-2	GDP比率が低く十分とは思えない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
63	5	3	-2	科学技術に関する予算における研究に関する予算が相対的に低くなってきている(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
64	4	1	-3	研究のための交付金を増やすべき,他の諸経費は節減に努めるべき。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)

Q2-17. 競争的研究資金にかかわる間接経費は、十分に確保されていると思いますか。

	2014年度調査														各年の指数											指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四分 点	中央値	第3四分 点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年								
		1	2	3	4	5	6																							
回答者グループ	76	101	193	182	152	96	46	770	4.2	2.5	4.2	4.7	4.5	4.4	4.2	-	-0.20	-0.11	-0.14	-	-0.45									
	63	94	166	160	127	79	43	669	4.2	2.4	4.1	4.7	4.5	4.4	4.2	-	-0.20	-0.09	-0.18	-	-0.47									
	13	7	27	22	25	17	3	101	4.5	2.8	4.6	4.8	4.6	4.4	4.5	-	-0.21	-0.22	0.15	-	-0.28									
性別	68	53	92	90	55	35	13	338	3.8	2.2	3.8	3.8	3.7	3.7	3.8	-	-0.06	-0.01	0.09	-	0.02									
	128	143	261	248	190	119	57	1018	4.1	2.4	4.0	4.4	4.2	4.1	-	-0.17	-0.06	-0.05	-	-0.28										
	16	11	24	24	17	12	2	90	4.0	2.5	4.0	4.5	4.4	4.3	4.0	-	-0.05	-0.11	-0.26	-	-0.43									
年齢	37	23	30	37	37	25	14	166	4.6	2.7	4.7	5.0	4.7	4.6	4.6	-	-0.28	-0.16	0.05	-	-0.39									
	44	45	70	67	65	40	28	315	4.4	2.5	4.4	4.9	4.8	4.6	4.4	-	-0.09	-0.25	-0.15	-	-0.49									
	39	48	102	89	64	41	12	356	3.9	2.3	3.9	3.8	3.7	3.8	-	-0.13	0.15	0.07	-	0.09										
	24	38	83	79	41	25	5	271	3.6	2.3	3.6	3.8	3.7	3.7	3.6	-	-0.11	0.03	0.10	-	-0.18									
所属機関区分	68	111	192	189	141	86	47	766	4.1	2.4	4.0	4.5	4.3	4.3	4.1	-	-0.21	-0.08	-0.15	-	-0.44									
(イノベ俯瞰G を含む)	14	9	28	28	31	20	4	120	4.6	2.9	4.7	4.9	4.6	4.5	4.6	-	-0.27	-0.14	0.14	-	-0.27									
業務内容	62	34	65	55	35	25	8	222	3.8	2.2	3.7	3.7	3.7	3.7	3.8	-	0.04	-0.05	0.09	-	0.08									
	64	58	110	109	108	64	39	488	4.5	2.6	4.5	5.0	4.8	4.6	4.5	-	-0.19	-0.20	-0.06	-	-0.45									
	41	45	84	60	38	30	6	263	3.6	2.1	3.4	3.6	3.6	3.5	3.6	-	-0.05	-0.05	0.05	-	-0.05									
	26	44	77	85	52	35	12	305	4.0	2.4	4.0	4.2	4.0	4.1	4.0	-	-0.25	0.12	-0.15	-	-0.28									
	13	7	14	18	9	2	2	52	3.7	2.4	3.8	3.6	3.6	3.7	3.7	-	0.02	0.08	-0.05	-	0.05									
職位	31	39	79	53	28	21	3	223	3.3	2.0	3.2	3.4	3.2	3.3	3.3	-	-0.14	0.02	0.04	-	-0.07									
	39	57	119	117	81	45	16	435	3.9	2.4	3.9	4.2	4.1	4.0	3.9	-	-0.18	-0.04	-0.09	-	-0.31									
	41	34	64	59	66	43	25	291	4.7	2.7	4.7	5.0	4.8	4.6	4.7	-	-0.26	-0.17	0.05	-	-0.38									
	27	18	17	30	25	18	11	119	4.7	2.8	4.7	5.2	5.1	4.9	4.7	-	-0.04	-0.19	-0.25	-	-0.49									
	6	6	6	13	7	4	4	40	4.5	2.8	4.4	3.6	3.9	4.6	4.5	-	0.35	0.73	-0.19	-	0.89									
雇用形態	36	54	92	108	65	39	22	380	4.0	2.4	4.0	4.4	4.3	4.1	4.0	-	-0.10	-0.19	-0.08	-	-0.37									
	108	100	193	164	141	92	37	727	4.1	2.4	4.0	4.4	4.2	4.2	4.1	-	-0.19	0.00	-0.06	-	-0.25									
大学種別	38	70	115	115	80	55	32	467	4.1	2.3	4.0	4.6	4.4	4.4	4.1	-	-0.20	-0.04	-0.27	-	-0.50									
(大学・公的機 関Gを対象)	9	4	11	12	14	8	3	52	4.8	3.0	4.9	5.2	5.1	4.8	4.8	-	-0.11	-0.36	-0.01	-	-0.48									
	16	20	40	33	33	16	8	150	4.1	2.4	4.1	4.5	4.3	4.1	4.1	-	-0.26	-0.13	0.00	-	-0.39									
	11	18	29	29	21	15	11	123	4.3	2.4	4.2	5.0	4.9	4.9	4.3	-	-0.13	0.00	-0.56	-	-0.68									
大学グループ	17	34	60	50	33	23	15	215	4.0	2.2	3.8	4.4	4.1	4.1	4.0	-	-0.28	-0.03	-0.13	-	-0.44									
(大学・公的機 関Gを対象)	18	18	31	36	28	23	6	142	4.4	2.6	4.4	4.6	4.5	4.3	4.4	-	-0.11	-0.15	0.01	-	-0.26									
	17	24	46	45	45	18	11	189	4.2	2.5	4.2	4.7	4.5	4.4	4.2	-	-0.21	-0.17	-0.14	-	-0.52									
	10	10	21	23	21	11	6	92	4.4	2.7	4.4	5.3	4.9	4.9	4.4	-	-0.40	-0.02	-0.43	-	-0.85									
大学部局分野	27	21	54	53	47	22	17	214	4.4	2.7	4.3	5.0	4.9	4.6	4.4	-	-0.17	-0.24	-0.18	-	-0.59									
(大学・公的機 関Gを対象)	9	10	19	11	11	6	68	4.4	2.3	4.1	6.7	4.9	4.4	4.3	4.4	-	-0.44	-0.15	0.06	-	-0.53									
	16	34	40	59	37	30	13	213	4.3	2.5	4.3	4.5	4.3	4.3	4.3	-	-0.15	0.03	-0.07	-	-0.19									
	144	154	285	272	207	131	59	1108	4.1	2.4	4.0	4.4	4.2	4.2	4.1	-	-0.16	-0.06	-0.07	-	-0.29									

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q2-17. (意見の変更理由)競争的研究資金にかかわる間接経費は、十分に確保されていると思いますか。

前回	2014	差	
1	1	4	3 十分とは言えないが、間接経費は計上できるようになり有難い。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
2	1	3	2 最近重点化が進みすぎている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
3	3	5	2 SIP, ImPACTと言った大型研究が進んでいる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
4	2	4	2 金額的には良いのでは(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
5	2	4	2 間接経費については、必要性が理解され、確保されてきている。(民間企業等, その他, 男性)
6	3	4	1 間接費は大学運営において大変重要。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
7	3	4	1 大きなプロジェクトが措置され、総額としては増えたから。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
8	2	3	1 間接費30%が定着しつつある(大学, その他, 男性)
9	2	3	1 G-COEが終了したため(これには間接経費がついていなかった)(大学, 第2G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
10	2	3	1 近年の逼迫した財政状況の中で予算を捻出していると思う(大学, 第2G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
11	2	3	1 より充実してきた感がある(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
12	5	6	1 研究者側にとって、大学側がどのような間接経費を運用しているのかが不透明であり、特に問題もないため、充分であると思う。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
13	3	4	1 間接経費の配分は十分なされているが、その使用については各大学に任せきりで基準がおぼろげであることは問題である。(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
14	1	2	1 新規にSIPが開始された。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
15	2	3	1 申請サイド・許認可サイドでの理解が増した。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
16	2	3	1 十分であると思いますが、テーマが変動しすぎだと思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
17	4	5	1 強い大学の獲得が多いので、インフラがもともと整備されている大学が多い。(民間企業等, その他, 男性)
18	2	3	1 間接経費の内容の明確化が必要ではないでしょうか(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
19	6	6	0 間接経費の使い道に研究者が関与できるようにすべき。研究機器の維持費が出せなくなっている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
20	1	1	0 逆の傾向に向かっている。(公的研究機関, その他, 男性)
21	1	1	0 ・実務上において、大変使いづらい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
22	5	5	0 間接経費については目的範囲を拡大し、使途可能な対象範囲を拡大することが必要。(民間企業等, その他, 男性)
23	5	4	-1 競争的資金の配分が一部の研究者に偏っている例が多くなってきている印象がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
24	5	4	-1 例えばSIPは間接経費は直接経費の15%であり、使途が限定されている。競争的資金よりも少ない額になっている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
25	2	1	-1 研究代表者の賃金が支出できない。ただで働けと言ったらどうか？(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
26	2	1	-1 間接経費が研究者サイドに十分に還元されていない(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
27	2	1	-1 大学では間接経費を増やしていかないと将来性のある研究などが育たない。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
28	3	2	-1 間接経費のオーバーヘッドが多く、運営に必要な物がプライベートマネーになる場合も多い。(大学, 第2G, 理学, 研究員・助教クラス, 女性)
29	3	2	-1 間接経費の多くは大学の運営費として徴収されてしまい、現場では活用できていない(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
30	6	5	-1 研究グループに経理担当者を雇用できるようなかたちが望ましい。(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
31	3	2	-1 分野の偏りがある。(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
32	3	2	-1 最近、間接経費を措置しない公募型研究費が急激に増加している。(大学, 第2G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
33	2	1	-1 先に校費のことを書いたように校費の不足を本来間接経費で賄う形もあり得るが、なかなか難しいようである。(大学, 第2G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
34	5	4	-1 金額としては概ね妥当であるが、大学により扱いが異なるようなので、ある程度ルール化が必要と思われる。(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
35	5	4	-1 直接経費が少ない分が影響している(大学, 第3G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
36	4	3	-1 間接経費の使用 방법이研究機関毎で異なり研究者にとって充分確保されているとはいえない。(大学, 第3G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
37	3	2	-1 間接経費使用に関する制約が増加する傾向にあり、本来必要な案件への充当分が実質上減少している。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
38	4	3	-1 上手く使えていないのが現状(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
39	5	4	-1 充分とは言えない。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
40	4	3	-1 補助金や委託費など全般に間接経費を付与すべき。運営に支障が出る。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 女性)
41	2	1	-1 間接経費の必要性が正しく認識されていなく、退化している。現場の実態に即した施策が必要。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)

42	4	3	-1	間接費の割合が引き下げられている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
43	6	5	-1	質問の意図を明確に理解していなかった(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
44	4	3	-1	間接経費,研究資金の利用範囲は表と裏.自由を拡大すべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
45	3	2	-1	間接経費は重要だが,大学により,研究費全体を運営する能力が無いのも見られる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
46	4	2	-2	科研費以外では,間接経費がほとんど得られていない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
47	5	3	-2	科研費など30%の間接経費は恵まれた状況にあると思っていましたが,最近,間接経費ゼロの競争的資金の割合が増え,大学の基本的運営を圧迫するようになってきています。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
48	3	1	-2	大学本部に大幅にとられるため非常に苦しい。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
49	3	1	-2	予算が大型化すればするほど間接経費が必要になる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
50	5	2	-3	大学の運営費交付金の削減に伴い,研究環境の維持が困難になってきているため。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
51	6	1	-5	学生の安全のために改修するにしても大学には自己資金が要求される。間接経費が重要である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

Q2-18. 科学技術予算の状況について、ご意見をご自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題についての記述をお願いします。

- 1 科学技術予算は他の予算が削減される中である程度評価しうる金額であるが配分の仕方、配分する方法に問題があるようにも思う。切り捨てるのは切り捨て、少子高齢化、グローバル化、財政危機の中にあつて費用対効果が見込まれる配分をすべき。思い切った政策が必要。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 消費税のぶん以上に機器類が値上がりして居る。これを補填して欲しい。一方有力大学から審査委員が出ていることもあり、研究費の偏りが以前より厳しくなっている。その為に小規模大学に所属して居るために良いアイデアを有していても見逃される確率が増えている。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 重点配分との間こえは良いが、RU11などに資金が偏りすぎていることが日本の研究力を低下させている原因の一つではないか、と分析してみることは必要だろう。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 4 特定の個人に対する大型予算プロジェクトが増加してきている傾向にあるが、これで良いのか疑問。その一部を使用することで、もっと萌芽的な広い分野への予算(萌芽的な研究であれば、数百万円規模で可能)拡大が、今後の日本の科学技術成果を生むために必要。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 5 科学技術予算の重点化を図る場合でも、少子高齢化に対応する府省連携の施策目標と、予算と時間の浪費を最小にし、社会生活の改善と進展に繋がるように施策の適正化を図るべきと考える。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 6 多施設分担研究を地域主体ではなく広域で実施するようにすべき(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 7 GDPに対する科学技術予算は、諸先進国にくらべて低い。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 8 間接経費を機関が使い、研究者が使えないケースがあるのは問題。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 9 競争的資金は充実してきたが、基盤的研究費が全く改善されていない。基礎科学に対しては選択と集中だけでは全くダメで、ある程度のバラキが絶対的に必要である。競争的資金の特定の研究室への偏りをやめさせる方法が極めて形式的になされているだけで、実質的には全く未熟である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 10 各省庁が力を入れる分野は国の施策の影響を受けてよく似ている。有力な研究者に類似の題目で研究費が集中している弊害が見受けられる。分野によっては、たいへん古くさい(革新的成果が期待できない)テーマに対しても支援が行われている様を散見している。限られたリソースを有効に使うことを考える必要がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 11 地方大学においては、公募型研究費獲得による間接経費が、大学の競争力強化を図る上で重要な資金源となっているが、公募型研究費獲得に苦戦しており、厳しい現状にある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 12 たとえば競争的資金を獲得して建物を建てたとしても、外溝工事費や機器搬入費は別途確保しなくてはならない。高熱水費も近年上昇気味である。全体として、間接経費の比率が低すぎる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 13 研究者にとって、途切れることのない研究費の確保は重要である。また、研究費獲得のために研究時間が削られる現状であり、研究に専念できる最低限の予算を確保できないものか。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 14 以上は採択されればという条件がつく。選択と集中よりは、幅広く資金を分配して芽をださせることも必要。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 15 科学技術予算の偏在化が是正されていないのではないだろうか。お金があるところにさらに集まり、使いきれない予算が配分されてはいないか、もっとすそ野を広げるべく配分が行われて良いのではないか。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 16 間接経費については、ある程度手当てされているものの、逆に地域資金の積み上げが必要な取り組みが増えており、地域のどこに(地域企業に)、その余裕があると考えているのか、やや疑問に感じる人が多い。本当に一部の大学と企業に大きなお金が集中してしまい、日本全体では、多様性が激減していると思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 17 基礎から実用化研究全般にわたる予算確保が重要である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 18 先の民主党政権では「重複」が話題に上がり、JSTの関連予算のうち地方枠が大幅に削減された。A-Stepなども中央のみで審査が進み、地方の状況については全く注意が払われていなかった。2015年度の政府予算案では、地域創生が盛り込まれ、それに期待する限りである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 19 一部の大学への偏重があり、厳密な意味での競争的資金になっていない可能性もある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 20 どの様な分野であれ、目的を特化した大型プロジェクトだけに予算を充当して、科研費等の基礎的な支援を削れば、長期的な科学技術人材の育成に支障が出てくると思われる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 21 日本版NIHの構想が、自然科学、特に医学系研究を混乱させている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 22 間接経費の削減が続いたままであるので早急に是正すべき。間接経費の性格が、本来的には機関支援費であることをもっと明確に打ち出すべきではないか？(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 23 重点配分の主旨は理解できるが、「ばらまき」の感がぬぐいきれない。配分する側には相当の責任がかかることを認識すべき。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 24 複数の特定大学へ研究費が集中しているように思われる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 25 年々、重点的に配分される傾向が強くなりすぎている。有能な研究者は、資金獲得のために申請書等の作成に多くの時間と労力を割かれ、肝心の研究に注力することが難しくなっている。さらに、今後のわが国を担う若手研究者の指導に費やせる「余裕のある時間」が得られにくくなってきている。優秀な若手研究者の育成には、優秀なシニア研究者の積極的な関与が不可欠であるが、この面が希薄化してきている。危機的な状況と認識している。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 26 政府予算の占める割合は、相変わらず日本は低いと思う。間接経費に関しては、大学の運営の経費としての意味が増し、プラスアルファの活動費(例えば知財の獲得等や専門人材の確保)に回せる余裕がない。(大学, 部長・教授等クラス, 女性)
- 27 間接経費の確保と云うよりむしろ直接経費(例えば事業に必要な情報関連経費)などの確保が難しい場合がある(大学, その他, 男性)
- 28 科学技術予算の中で知財権強化に関する経費が少ない。とくに日本の産業競争力の源泉となる外国特許の出願および権利維持に関する経費が少ない。権利維持は長期にわたる資金の手当てが必要であり大学には困難である。一方でこれは大幅な経費の増加を招くので、それを適正規模に収めるために、特許(外国出願)の潜在価値、将来価値に対する評価手法の開発、確立が必要である。(大学, その他, 男性)
- 29 研究費を競争にする場合、審査体制がとてども大切だと思います。審査の公平性と審査員の能力が崩れると、競争的資金の配分は意味をなしません。(大学, その他, 男性)

- ・研究者の研究時間を確保し、また長期的に人材を育てるという観点から、予算配分や予算の使用を行う必要がある。・社会科学への予算配分を増やすべき。○大の概算要求でも自然科学系の数十倍単位の要求が提出される一方、社会科学で1億円のプロジェクトを実施することは極めて困難。例えば経済学で適切に採択したプロジェクトに1億円の予算を配分すれば、その効果は極めて大きい。・研究者の研究時間を確保し、また長期的に人材を育てるという観点から、予算配分や予算の使用を行う必要がある。科学技術予算も、単に増額を要求するだけではなかなか難しく、今後ますます増大していく社会保障費との兼ねあいで考える必要があり、若い次代の世代への投資としての視点が必要。・数学のような基礎科学には安定的で長期的な視野に立った研究予算が必要であり、現行の競争的研究資金のシステムにはなじまない部分がある。巨大プロジェクトではない、常勤研究者を増やす方向での予算拡充が求められる。・近年の科学技術予算は、中国・韓国のアジア諸国で急速な伸びを見せているのに比べ、日本は不十分である。・すぐに研究成果が役立つことを求めすぎている。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 30 近年特に出口・実用化を意識した研究ばかりが叫ばれているという印象を持っている。研究者の自由な発想で遂行する基礎科学研究についても地道なサポートの継続が望まれる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 大きな成果を挙げている大型プロジェクトに重点配分する傾向が高いため、相対的に一般の科研費への予算配分が少なくなっている。大学運営金の削減に伴い、一般の大学研究室では十分な研究ができなくなっている。草の根的な研究にも予算配分されるよう配慮すべきである。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 予算自体の少なさも問題であるが、使い方の流動性が年々少なくなり、ますます研究費を使いにくくなっている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 33 競争的な資金配分を公平に実施するためか、科研費の科目・細目・種別毎の応募総数に応じた資金配分がなされており、応募数の少ない基礎的な分野についての資金総額が限定的になりがちである。研究者の多い(人気のある)分野に偏った資金配分は、必ずしも将来の新規研究分野開拓にはつながらない。また、大型資金で研究成果を挙げた研究者が、その後のランニングコスト確保のために、基盤研究等に応募するケースがあり、地道にステップアップを目指す研究者と競合してしまう(後者が相対的に不利になる)場合が見受けられる。大型資金で研究費を確保した研究者群には、その後のフォローアップの募集カテゴリーを別枠で設け、上記のような問題が起きないように配慮すべきである。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 34 運営費交付金を減額し続け、一方で今回のSGUのようなプロジェクト予算に振り向けることはやめるべきである。なぜならば、研究者教育の最も重要な部分は研究室になっており、ここにおける教育的予算の減額は、学生の教育環境の劣化に直結するからである。例えば、大学院生に学会出張旅費や研修旅費を支出して派遣するためには、プロジェクト予算によるよりも、研究室の状況に応じて各教員の判断で使える運営費交付金の方がやり易いことが多い(プロジェクト予算では事前審査が必要だったりする)。したがって、研究室における学生教育用の予算を確保することは非常に重要であるとの認識を文科省にも大学本部にも持ってほしい。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 35 研究は競争的でいいが、教育の最低限の基盤を支える非競争的予算がもっと必要(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 36 潤沢な研究経費の確保(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 37 引き続き、科学技術への予算配分の確保と充実を期待する。将来、国を支えていくのは科学技術であり、これへの投資は必須項目である。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 38 「科学技術」と一括りにされてしまうと回答が難しくなります。科学と技術の取り扱われ方、それぞれに携わる人間に対する待遇、状況は異なると感じます。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 39 間接部門に係る経費が十分に確保されていないため、プロジェクトを受け入れれば受け入れるほど、持ち出しが増えるという状況にある。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 40 国家戦略として、国家の意思として重点大学に重点的に予算を配付すべきだと思います。それに対して、いたずらな応募方式をやめて、国家の意思として強力に押し進めていただきたいと思います。SIPなどそれなりの規模の予算を確保しながら、応募方式を経て、結局、多数の研究機関へのばらまきになっており、末端での研究予算は極わずかです。インパクトがまったくありません。応募を経ることにより、申請書の作成、審査、評価など、多くの貴重な人材の時間を拘束し、研究活動の足手まといと思います。そのような、無駄を払しょくし、強力な国家指導を期待します。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 41 各種統計から明らかなように、先進国の中でも、日本の科学技術予算状況は極めて貧弱と言わざるを得ません。運営交付金は、平成16年度12416億円、平成26年度11123億円、10年間で1300億円程度減っています。○○大学の26年度の運営交付金は約465億円、3年分に当たります。数十億円規模の地方大学30校を全て合わせた金額に相当します。外部資金獲得のため、短期的に成果が出る、はやりの研究に走る研究者が増えています。研究と直接関係のない膨大な作業が増え、全てが負のスパイラルに陥り、日本の研究・教育力の著しい低下を招いています。運営交付金の増加、科研費の採択率の向上(全体予算の増加)、間接経費の維持等、せめて先進国で最低ランクを脱しない限り(中国は300%伸びのように極端です)、日本の将来(ノーベル賞も10年後、20年後の話です)は無いと思います。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 人材が不足した中で、いくら予算を増やしても効率は上がらないと思う。研究者、研究補助者、事務職員等、人件費に回せる予算が必要である。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 43 間接費に関しては、研究者が使える状況にないことを考えると、実質間接費ではない。大学などの組織維持のための補填であれば別の名目にすべき。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 44 競争的資金が増える傾向にあると感じるが、資金獲得や報告書作成に対する研究者の負担も大きく、実際に研究できる時間を奪う結果になっているのではないかと。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 45 現時点では、ピアレビューは日本に根付いていないと思う。他人の成果や若手の台頭をねたむ、親しい者を優先するという傾向を身近で見えてきたし、私の知らない分野でも同様のことが行われていると想像する。これは日本人の能力の問題では無く、社会に深く根付いた文化の問題であり、短期的に改善するとは思えない。競争の緩やかな護送船団式は、日本の国際競争力の向上にとって本当に足枷であったのか?米国の競争的資金への依存は、日本の競争力の強化に有効であったのか?客観的なデータを見ながら、見直す時期であると思う。多額の研究費を有効活用するには、日本の文化や思想に適した方法で研究費を配分するべきと思う。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 46 厳しい財政の中、科学予算は優遇されている。雇用につながるイノベーションを期待され、また優秀なリーダーに思い切ったまとまった金額をという視点も良く分かる。ただ、長期的には、基盤技術と多様な幅広い研究者へのサポートが重要だと思う。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 47 科研費に採択されるのは、本当に難しくなった(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 48 予算で間接経費を外につけてくれるものは有難いですが、中に入るものは手元に来る金額がかなり少なくなるため、研究に制約が生じる印象を受けます。本年度の科研費の採択数が減ったように感じています。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 49 競争的予算の個々のプロジェクトの金額が大き過ぎではないか、個々のプロジェクトの額を減らして、採択数を増やしたほうが良い。競争的予算自体は、研究者のアイデアを生み出したり、異分野や企業とチームを組み、あらたな研究が生まれる契機となるので、総額は現状維持でよい。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 50 短期的に結果を求める予算ばかりのように思い、危惧しています。例えば、博士課程の学生を経済的に支援する等は、中長期的な面で見れば、優秀な学生が研究者になる事による日本の科学技術向上が見込まれます。長期的な視点をもった予算が必要です。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 51 日本版NIHでの応用医学分野への予算措置が増えることで、その分、科研費や大学の運営費など基礎的な学術基盤経費が削減されるのではないかと懸念している。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 52

- 53 特定領域に重点化することは日本の競争力を高めるために重要であると感じるが、重点化領域をもう少し増やしても良い。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 54 間接経費のうち、一部分を研究者自身が研究室の整備などに使えるような制度を作るのも良いのではないのでしょうか。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 55 資源の無い日本では、科学立国になることは将来の世界での生き残りに必須である。そのために、経済状況が苦しい中でも、優先的な予算措置を行うべき。ただ、全体の総額も大事であるが、予算が効率的に使用されているかを勘案することも重要。1人の研究者への過度の予算集中は好ましくない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 56 ゆうまでもなく極端に不足している。間接経費もまともに研究者に回らず本部と事務経費にすべて消え、秘書を雇うのさえ資金的に苦しい現状はいかかなものか。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 57 科学技術立国を目指すためにも、科学技術に関する政府予算の増強が望まれる。また、間接経費は大学でのオーバーヘッドがあり、実際に研究者が使える金額がかなり少なくなってしまうので、こちらの改善も望まれる。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 58 我が国は根本的には科学技術しか資源はない。相当に予算は必要だが、まずは無駄な支出を抑制せよ。特に理系研究は特許を見て評価すれば効率的に無駄が減らせる。自然科学分野に特許取得は難しいというのは全くのウソ、この分野こそがこれからの知財の宝庫である。それを見いだせない研究者からは、いくらIFがあろうと社会に還元できる研究は生まれない。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 59 研究費が一極集中している、例えば、iPSにばかり投下し過ぎて、他の分野が枯渇している面もあります。また、ある研究室に集中している点もあります。研究室の長(教授など)が大型の予算をもらっていて、さらにその下の人たちが同じテーマで予算を得ているケースが多く見られます。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 60 大学の個性を出したいなら、大学にマネージメントができるシステムを国が構築させるべき。国の均質な構想の下、大学間を競争させより構想に近づいたものにお墨付きをつけ、大学のランク付け等を行う。このような形で個性豊かな大学が育つとは思えない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 61 大学では間接経費を増やしていかないと将来性のある研究などが育たない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 62 科研費総額の削減を止めるべきである。また間接経費をきちんと確保し、大学全体の研究教育基盤の整備を進める必要がある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 63 基盤研究を支える予算がきわめて不足しており、イノベーションを生み出す苗床の役割ができない状況にある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 64 基盤研究や研究者個人の自由な発想に基づく研究を支援する科学研究費補助金、これらを含めた科学技術予算の拡充が必要(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 65 間接経費の削減が続いたままであるので早急には是正すべき。間接経費の性格が、本来的には機関支援費であることをもっと明確に打ち出すべきではないか。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 66 政府や政党の方針に振り回されすぎず、知的社会の基盤を構築するという姿勢が必要。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 67 科学系の大学はもっと世界に戦えるレベルの大学のみを残して数を減らした方が有効な予算の使い方だと思う。中途半端な大学よりも高専の方が先生も学生も優秀だと感じる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 68 旧帝大や理研などのトップの研究機関に科学技術予算が集中しすぎる。地方の国立大学にも広く配分し、また、基礎研究に対するサポートをもっと厚くするなどして国全体の科学技術レベルの底上げを優先すべき。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 69 今後30年に人口が3割減少するときGDPをどの水準に保つために、どれだけの科学技術予算を投入するか、というトップダウンの視点で考えてほしい。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 70 科学技術関係経費のOECD加盟国平均のGDP比率1%を達成することが少なくとも必要だと思う。その上で公募型研究費(競争的資金等)が有効に機能する。何故なら、経常費が安定的に確保されることが重要なのであって、間接経費は副次的な役割を担っている。経常費を削減して競争的資金を増額しても、資金の獲得・報告・評価のために払われる労力と時間は膨大となり研究力の阻害要因にしかならない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 71 研究開発に不可欠な弾力的な執行が可能な予算である運営費交付金の削減率がとても大きく、基礎的な研究を長期的にわたって持続的に継続することが極めて困難な状況になりつつある。この点は以前から指摘されているが、より深刻度が増したと感じられる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 72 研究開発費は世界的に年々高騰している。トヨタ自動車一社で、9800億円(2014年度)の研究費を費やす時代である。国内全体で3.6兆円の科学技術予算が多いとは思わない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 73 正しい配分がなされているとは、到底思えない。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 74 日本は、十分な農地や資源があるわけではないため、知識集約型で国を作らなければ、世界の中で渡り合えない。その中で科学技術関係経費のGDP比率が1%を下回るの、あまりに小さな値である。基礎的な研究分野を含め、研究関連予算を大幅に増やさないと、優秀な技術や人材の海外流出を招くことになる懸念される。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 75 研究には必要な文具などを購入できる経費がない。プライベートマネーに頼る場合が多く、それがかさむと支出が多くなることを感じている。大学にストックがあるのであれば、譲ってもらいたい。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 76 借金財政ですから、欲張っても仕方なし。今ある財源で何ができるか、という発想の転換が必要。官僚は予算増額を手柄、と考えているから、予算増額を目標に掲げますが、それが災いして、いつまでたっても、予算について、欲張りな研究者を創ってしまうのが問題。国立大学を半分に減らせば、一人当たりの予算は増えます。教育しない先生を淘汰すればいいでしょう。(大学,第2G,理学,その他,男性)
- 77 重点配分の趣旨は理解できるが、長期的な研究の芽を大切にするには、運営費交付金などの通常予算にも配慮する必要があると感じられる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 78 外国の例からも、日本の予算割合は少なすぎる。精神論だけでは問題は解決しない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 79 基本計画には、基礎的研究の支援があげられているが、大学の基盤的経費は毎年削減され、人件費の割合が増え、研究費の割合は必ずしも増加していない。科研費等の充実も掲げられているが、採択される課題が近視眼的に産業に役立つものに重点が置かれている傾向が有り、長期的な基礎的研究の採択率が低いと感じる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 80 科学技術により予算を配分する事が競争力強化につながる。予算総額を減らし、集中と選択に向かうのでは、一部機関に業務の過度の集中を招き、結果的に国全体としての競争力アップにはつながらないと考えている。日本の科学技術における没落を防ぐには、科学技術予算の拡充しかない。これを有効な将来への投資と考えるべきである。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 81 選択と集中の発想でバランスが取れていると思われる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 82 組織(大学)ごとの予算規模だけがが増えていて大学間格差を大きくしている。予算獲得に奔走して人材育成ができない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 83 薄く広く配る考えを失わないようにしてほしい(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 84 競争的資金は十分ですが基盤経費が少ないのは問題だと感じます(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 85 とにかく科学技術関係の予算が少ないと感じる。将来への投資を怠るべきではない。IPSなど重点支援すべきテーマもあるが、最近大型予算偏重が大きいと感じる。これは、財務省から予算獲得のために色々と考えた結果かもしれないが、基盤的経費をもっと広く配分することで、国の研究力が底上げされ、最終的には国の利益につながることを財務省には理解頂きたい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 86 全体的に足りない。特に、自由な発想に基づく科研費の採択率・充足率の低下は、ゆゆしき問題であり、早期の改善が必要である。また、民間企業が大学と共同研究や寄付をしやすくなるような税制上の優遇措置など社会システムの再構築を強く希望する。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 87 我が国の国際競争力を高めるためにも、科学技術に関連する予算の増加が望ましいと考えます。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 88 予算額ではなく、その配分が問題。もう少し、基盤の交付金を上げ、競争的な資金を減らすべき。大学などの研究機関は教育もかねており、教官が資金集めに追われれば、教育もおろそかになり、次世代を担う人材が育たない(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 89 科学技術予算が、行くところには行き、膨大な予算がつくが、地道な研究をやっているところには、ほとんど行かない。基礎研究・基盤研究にも最低限の予算を付けるべきである。(大学,第2G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 90 日本の強みは人材育成とそれに基づく科学技術を始めとする知的財産であるということを鑑みれば、現状の予算規模が決して大きいとはいえない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 91 科学技術にかかわる予算が、特定の分野等に偏りすぎていないか不安である。研究者は、一般的な研究費や科研費等の基盤的経費のみでは、最新研究設備をもちや購入できない状況にある。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 92 このような予算状況で科学立国を標榜できるかどうか疑問を禁じ得ない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 93 科学技術立国であるはずの日本で、中国に追いつかれつつある。工業製品は真似ばかりであるが、論文数では負けつつあるのではないのか？大学の教員は忙しすぎるので、人数を増やしても良いのではと思うが(もちろん何の役にも立っていない人も多いため)、評価をちゃんとして、使えなくなった人は切っていくべき)。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 94 政府の成長戦略の一環で、特に応用研究に大きな研究費が投下されていると思われるが、真にinnovativeな研究は基礎研究よりも応用研究の方が成し難い。将来の人間生活に役立つ独創的かつ重要な成果が得られているのか、フィードバックによる検証を十分に進めるべき。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 95 最近、アカデミアにおける基礎研究を支える文科省科研費の総額が減少傾向に転じ、採択された場合も充足率が顕著に低下している。また、医療分野の研究費は、日本版NIH構想(日本医療研究開発機構の創設)による予算配分のトップダウンによる一元化により、不透明感が増している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 96 具体的な技術、産物としての成果を求めない基礎研究においては、ある水準以上のユニットを多数配置することが真のブレークスルーにつながるが理解されていない。基礎研究において限定された指標をもとに、「選択と集中」を進めたことが、研究分野の多様性の低下、ブレークスルーの機会減少、研究不正の増大を招いている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 97 我が国は、以前に比べれば改善していますが、欧米、特にアメリカはさらに科学技術予算を増やしており、なかなかかきません。特に近年の大学研究者にかかる、研究以外の業務が多く、十分な研究時間を確保できません。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 98 新独法、日本医療研究開発機構への期待が大きい。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 99 財政が厳しい中で、予算枠はそれなりに確保されていると思う。ただ、最近の採択の情報などを見ていると、一極集中が甚だしいと思われる点に強い懸念を感じる。大きな予算を1点に集中させることの重要性はあると思う。それが、一つの大型グラントであれば理解はできる。あるいは、2つの大型グラントでも明らかに違うテーマであれば、これも理解できる。ただ、同じ研究領域の中で見た際に、一見同じような研究で数億円～数十億円/グラントの予算が一つの研究室だけで4-5個当たっているのを見ると、良識を疑わざるを得ない。また、科研費などの予算も合わせると、極めて多くの研究費が1つのラボにわたっているように見えてしまう。1億円のグラントが一つあれば、一つのラボの研究を大きく発展させることができる。一つのラボに過度にわたっても、それほど大きな成果は認められないであろう。うまく分散させる仕組みが必要と思われる。また、このような状況をみていると、特定の大型グラントで申請時から削減された予算分(億単位の削減分)を別のグラントで補うような仕組みができていないようにも見えてしまう(実際、ある研究費で、途中まで出来レースであったというような話を最近耳にした。実際の真意は不明であるが、このような話を聞くにつけて、このような古い仕組みがまだ残っていたのかと思ってしまう)。このような配分方法は国益を損ねるように思われる。研究の重複をきちんと評価するような仕組みが早急に必要であると思われる。研究者も人間である。採択されればモチベーションは極めて高くなる。多くのラボのモチベーションを広く高めることができるよう、集中と分散をうまく行なってほしいと思う。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 100 先駆的、シーズ研究にも、更に配分を進めるべきと思われる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 101 あまりに競争的資金に依存する現況は、持続的な研究の維持にはさまたげになっています。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 102 間接経費の確保による研究のサポート体制の充実は、よりよい研究環境の実現に必須である。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 103 予算の総額だけでなく、適切な配分も重要。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 104 流行の分野にお金を重点的に充てている感じが否めない。全くお金を使うことが見込めない単なる調査研究(寝たきりの実態調査とか、介護保険の適応の実態調査とか)にも同じ額を配分しているのは、納得できない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 105 応用に直接つながらない基礎研究は科研費以外の外部資金がほとんどない。基盤(C)の総額を増やすことが強く望まれる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 106 科学技術予算は、法人化以降旧帝大を中心とするRU11などの大都市大学への集中投資が続いている。公募による競争的資金も、多くは公平な競争とは程遠く、資金面・人的資源・情報取得の優位さなどから、殆ど大都市大学が獲得している。真に日本の研究力向上のためには、研究力のある大学の裾野を広げる必要が有る。そのためには、地方に国の研究機関を分散し地域の大学との連携強化が必須である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 107 基礎研究費の充実(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 108 競争的な資金と評価に基づく基盤的な研究費のバランスある支援体制の確立(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 109 基盤研究、基盤研究支援の更なる充実が必要(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 110 各省庁から各種の公募事業があるが、応募できる機関に枠がはめられることが多々あり、応募できないことがある。この様な枠を取っ払って欲しい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 我が国の科学技術に充当する予算は欧米諸国と比較しても高い水準で有り一定の評価はできる。研究資金の配分先については一極に集中する傾向があり、これがノーベル賞受賞につながっている場合もあるが、癌研究分野など、配分が一部に継続しマンネリ化している場合もあるように思われる。特に大型予算を配分した分野の事後経過を調査して削減出来るところは削減し、我が国独自の科学技術を開拓するような萌芽的研究への支援を増やす工夫が必要と思われる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 111 科研費に関してどの大学がどれぐらいもっているか統計がでており、費用対効果として一番もっているところが一番低いことがわかっているのにそれが全く改善されていない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 112 成果を求めることは当たり前だが、成果の公表、評価があまりにも形式化しすぎていると思う。逆に成果を出すことは責任はあるにしても、成果を出せないのが罪であるかのような扱いをされるのも不当だろう。良いものは良い、悪いものは悪いと断じられるようになって、新しい成果が生まれる環境ではある。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 113 科研費は良いが、その他の予算では間接経費は下がっているように思う。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 114 旧帝大に多額の予算がつぎ込まれる現状は、バランスの取れた科学技術の発展に適切とは言えない。最低限の運営費交付金を手当てしていかないと、国力がますます減退しかねない。日本国内の中堅クラスの大学が予算削減で伸び悩んでいる一方で、中国、韓国、台湾や東南アジア諸国の大学施設の充実ぶりには危機感を抱かざるを得ない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 115 法人化以降、運営費交付金を削りすぎたのでは？おそらく、この問題は大学のマネージメントをしている一部の教授層にしか正確に見えていない。その他の層は自分の目の前の課題しか見えていない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 116 長期的なビジョンのもとに、戦略を持って、客観的かつ公正に予算配分されるべきである。間接経費は、大学本部に約50%、所属する部局に25%行ってしまうので、当該研究の研究推進には直接活用できない状況になっているので、改善するべきである。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 117 事務方や管理者が群がる様な超大型設備予算は必要最小限にし、少しばらまきのようになってもいいので少額予算を増やすべし。間接経費にしましかり。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 118 ・一部の研究者に研究費が集中し過ぎている。一方で、その研究者が研究費に見合うだけの成果を出していない。若手や、基礎研究をしっかり行っている人たちにまんべんなく研究費を配分して欲しい。「科研費」の意義が変わってきているのでは？と思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 119 研究費の総額は充分なかもしれませんが、一部の研究テーマに資金が偏っているように感じます。一つ一つに対する金額は少なくとも良いので、もっと幅広い分野に予算を配分して欲しい。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 120 特定の研究機関に巨額の予算が偏在しているが、その有効性を精査すべき。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 121 もう少し、長期的な予算の確保をしたい。私の場合、約3年毎に科研費の申請を行っていますが、その他でも予算確保のためにほぼ一年中、申請書を書いているような状況です。科研費等で10年続けることができる研究予算が確保されれば、研究に集中できる環境ができる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 122 科学技術の基盤となるベーシックな部分に、あまり強く成果を謳わないものを振り向けてもらえればとおもう。さらに、研究リソースのさらなる充実をはかる必要を感じている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 123 研究者が独自の考えで自由な研究テーマに取り組める研究費の確保・増額が必要(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 124 短期的に目に見える成果が求められる競争的資金が増えているため、将来大化けする可能性のある独創的な研究を行う環境が損なわれつつある。今後ともノーベル賞受賞者を出すためには、回りに理解されなくても信念を持って研究を行う、いわゆる「変人」、「無駄な人」でも最低限の研究活動が行える基盤的経費の確保は不可欠。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 125 間接経費に関しては、基本的に申請者が使用できず、部局や大学本部が使用する。申請者にとっては、間接経費の比率を下げた直接経費をより多くもらえるシステムを希望する。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 126 予算の拡大が必要と考えます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 127 大型研究費ばかりでなく小型の研究費も充実させて欲しい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 128 委託費の比率が増えると、研究の柔軟な推進に支障が出るように思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 129 中規模のプロジェクト予算が多く、将来発展する可能性のある基礎科学の下支えが軽視されつつある(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 130 競争的資金の30%が間接経費として大学に交付されているが、これが全く研究課題に反映されておらず、事実上、運営交付金の穴埋めに使用されており、研究活動の大きな妨げとなっている。例えば総額3000万円の外部資金を獲得したとしても900万円は間接経費となる。この金額は研究補助者3~4名分の雇用と同等であり、間接経費のために研究の進展が妨げられている部分もある。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 131 分配される予算の偏在化を改善してほしい(一部の施設に偏在しすぎている)。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 132 間接経費も直接経費に使えたいと思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 133 全体の額が少ないというよりも、トップダウン型の研究費の割合が多すぎる。トップダウン型の予算がつくということは、もう既にある程度の評価が定まった研究分野になっているということである。それを大切にするのはいいが、今注目されていない分野にも予算が広く行くようにしないと、長い目での次の世代を担う新たな萌芽が出てこないと思う。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 134 地方大学においても、若手教員・研究者の配置増が可能となるよう、基盤的経費の増加が望まれる。また、科学技術予算は国際競争にとって極めて重要であるので科研費等の競争的資金の確保に向けて努力して欲しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 135 民間企業との共同研究等で間接経費を拒否されるケースが増えているのは問題である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 136 産業界の要請に荷担しすぎた傾向があり、本来の科学技術の発展とは如何にあるべきかという理念に乏しい政策が目立つように感じる。理念なくして人材育成も、基礎的研究の推進も困難であることは自明の理である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 137 独創性にすぐれた研究成果は、どこ(分野や研究者)から出てくるかは予測不能今のように、重点分野に多くの予算を割くと、独創性を積み、不正の温床にもなる(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 138 研究課題と短期的な成果だけではなく、研究体制、研究力の成長度も目的に入れた予算付けが必要。研究活動の大事な評価すべき成果はどれだけ優れた研究者が育成できたかである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 139 科学技術に関する政府予算を大幅に増やしていただきたい(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 140 間接経費を数パーセントでも増額すれば、大学の経営責任者はもっと研究者を支援するようになると思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 141

- 142 現在の研究予算の薄く広い配布はあまり効果的でない。例えば、過去3年間の研究業績(論文、特許)によって、各研究者への基本配分額に差をつけてはどうか。競争的資金の額はそれなりに十分にあるが、ただ、そのための書類作業に忙殺され、結果的に研究に集中できない状態も生じている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 143 科学と技術の不可分性に対する認識が弱まってきていることが懸念される。戦略目標の明確化と予算あるいは主として短期展望に基づく資源の効率的運用のため、本来は相乗効果をもたらしつつ進展する科学と技術の明確化の名のもとでの分離が助長され、産学官連携や将来展望にたった人材開発の側面が大いに損なわれてきていることが懸念される。諸般の改革等においても、ガバナンスや戦略が重視される傾向が強まるとともに、現場での活動が偏った領域に置いて重点化される傾向が強くなり、健全な長期的視野に立つ科学技術の発展と科学技術人材の養成、さらに教育の総合的な質向上を阻害することが危惧される。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 144 特定の研究機関、研究分野に配分される率が高く、それらについて格差が過大であると感じる。若手研究者を中心に底辺を広げる予算措置も必要である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 145 間接経費の意義は理解できるが、間接経費を何にどのように活用したのか？(活用する計画なのか?)などは各研究機関の間接部門(事務職)で決定している場合が多いのではないのか？本当に有効に活用されているのかについては、現場の教員・研究者には不明な場合が多いのではないのか？総額にするとかなりの間接経費が計上されていると思われるが、間接経費に関する監査を含めた調査が必要であるように思う。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 146 特定の国立大学と国立研究機関にのみ集中的に予算が配分されているが、配分された機関がそれに見合った成果を上げているとは思えません。確かに選択と集中は、ある特定の技術を伸ばすには重要かもしれないが、全体のレベルを底上げすることも必要と考えます。集中的に大型予算を配分する場合、中間段階の厳しい審査と、その結果を踏まえた予算停止などの措置を行うことで、予算額に見合った成果を得るようにしたいと考えます。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 147 大型予算が特定の国立大学に配分されることが多く、政府系予算審議に関わる審議に〇大などに依存する度合いが高く、意見や資金の平等評価・配分であると感じられません。能力としてはっきりとした違いがこれほどまでにあるわけではないはずで、少なくともそれ以外の組織からの意見を主なものとして取り入れるべきだと思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 148 工学部の教員としては、研究予算のほとんどを民間から受け入れるのがふつうと考えております。国の予算不足の中で研究開発に多大な国家予算を投入する必要を感じません。国立研究所に選ばれた研究者を集め、資金を集めるべきです。大学は民間と共同研究できます。予算は学生の勉強のためにつけていただきたいと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 149 未使用研究費の返納や次年度繰越をしやすい環境を整備すべき。年度末の残金処理は税金の無駄である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 150 マスコミで有名となっている特定の分野に偏っているようにも見える。地味だが重要な研究や、将来的に芽が出るかもしれない研究も多々ある。競争的資金に応募しようという意識を多くの研究者が持つような施策がほしい。通常の研究費を減らすことで申請しないと予算がなくなるという危機意識を持たせるといふネガティブなモチベーションではなく、申請することでさらに良いことが生まれるという意識が持てる方が望ましい。そのためにも、予算を増やすことが必要である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 151 科研費の基金化に関する後退が非常に危険です。とても良い制度なので、存続・強化をどうかよろしくおねがいいたします。パブリックコメントなどの機会があればお知らせ頂けると助かります。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 152 先に提案した「直接経費で本人の給与を補填する」ことが可能であれば、必ずしも間接経費を増額する必要はないかもしれない(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 153 運営費交付金の削減は続いているようで、私個人へ配分される基盤的経費は削減が続いている。競争的資金を得てなんとか研究室の運営を継続しているが、予算面から研究室の破たんが現実になりつつある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 154 科学技術で立国するしかない日本という国の現状について、社会の理解が得られておらず、福島原発や〇〇理研の問題などから、科学技術不信がつのっているのが残念である。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
- 155 事務補助員や研究補助員を雇用しにくくなっています。これには、5年以上は雇用できないというものも影響していると思います。しかし、家庭を持つ女性など、上記のような雇用形態を希望する方は少なくないと思われ、積極的に増やす方向に動くことは雇用を生み出すのではないのでしょうか。器機や試薬を購入する経費ばかりでなく、このような使い道の経費を増やすことは意義があると思います。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 156 ただ予算を増やせばいいというのではなく、如何に配分するかを再度検討いただきたいと思う。重点配分がはたして国の科学技術の底上げになっているか、また重点配分された研究室がそれだけの成果をあげているか、果たしてそのような施策がノーベル賞などに繋がる新しい研究概念を生み出しているか、は再度議論の必要があると考えます。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 157 科研費の枠は増やすべきだと思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 158 特許出願費用を確保するため、研究者自身にも多くの間接経費が配分されるべきである。研究者自身への配分は、多くの場合、学長の裁量となっているが、貧乏な大学では、研究者にまで間接経費がまわらない。NEDOの委託研究費では、研究者自身への配分額を要求して申請できるため、大いに助かっている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 159 大型の研究予算よりも、科研費B,C,萌芽研究、若手などの小規模なグラントをより充実してほしい。裾野を広げないと、頂点も高くならない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 160 科研費の支援については申請書類が継続的な研究をしており、かつ国際競争に勝つことができる内容であるかの吟味を十分にしたい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 161 芽となる研究にもう少し幅広く予算配分をしてほしい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 162 科学技術に関する政府予算は、十分であるが、一極集中となっているのではないかと感じる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 163 重点化することがあまり功を奏していないように思われます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 164 学術振興会の科研費が、もっと採択され易くなると有難い。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 165 全体的な予算額は増えているという話を聞きますが、実感ありません。学位取得者で研究活動に従事している人材に対して最低研究費でも配ってほしいです。その上でさらに欲しい人たちが競争的資金の申請をすればよいと思います。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 166 大きなセンターが数多くたっている印象で、補正予算など大型のものが多く支援されていると思うが、必要とされている経費はそうした一時的な物より、常勤の事務職員であったり技術職員であるのでは無いと思うことが多い。補正予算で大きな装置がはいっても運転やメンテナンスの費用が無くて使えないなどということにならないか不安だ。(大学,第4G,研究員・助教クラス,男性)
- 167 他国と比べると、日本は科学技術予算が少ないのではないかとと思われる。COEやGCOEプログラムなどの中長期的なプログラムがあると研究が活発になるのではないかとと思われる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 168 若手研究者の育成枠の充実を図る。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 169 科学技術振興費は平成元年の約4500億円から増加の一途をたどり平成21年をピークとして平成26年現在、約1.3兆円規模となっている。非常に厳しい日本の財政状況の中で科学技術予算については決して少なくはないと言える。一方でJAXAで言えば、平成11年には約2300億円(旧NASDA,ISAS,NALの予算合計)であった予算が徐々に減少し、平成26年度予算では1545億円と約33%の削減となっている。事業の効率化には努めているものの予算削減は宇宙基本計画に定められた衛星打上げ計画の遅延につながっている。以上を踏まえ、宇宙等の国の重点施策分野に対する予算配分については考慮の余地があると考えている。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 170 人件費として使える間接経費の充実を求む。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 171 研究施設の充実や人材育成の強化のため、経費の配分や使用方法について、コンプライアンスを確保しつつ柔軟に対応できる体制の確保が望まれる。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 172 現在の科学技術予算は不十分と考える。一方、最近の競争的資金万能の考え方は深刻な問題を引き起こしていると感じる。すなわち、研究者が資金獲得しやすい課題に集中し、基礎的研究や様々な事象の丁寧な分析とそれに基づく課題抽出など比較的息の長い研究やリスクの高い研究を避ける傾向が見られる。また、研究資金獲得や獲得後の担当者間調整、研究評価への対応などに膨大な時間が消費されており、現状のまま科学技術予算を増やすことが我が国の研究力向上につながるか否か疑問である。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 173 展望があまりにも短期的である。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 174 予算の必要総額については充分とはいえませんが、問題は、その使い方にあると思います。配分基準、重点化、アウトプットについての評価のいずれも明確でなく、非効率的に使われていると思います。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 175 間接経費が研究機関にとってインセンティブになっている一方、求められる使途については規定してはどうか。研究成果のアウトリーチなど、研究者が社会に目を向ける活動を進める必要があり、間接経費の枠内、あるいは間接経費を増額してその経費を確保してはどうか。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 176 5年間の中期目標・中期計画を達成するにあたって、目標・計画が維持されたまま予算が削減されると達成が困難となる。複数プロジェクトであれば複数年分の予算をあらかじめ確定して欲しいところ。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 女性)
- 177 科学技術研究費については中国が確実に増額しているなか、日本は全く伸びていないため、科学技術関連の国内企業は内需では成り立たず、中国等の海外の科学技術予算に依存している状況である。イノベーションに偏った資源配分が近年際立っており、基礎科学や最先端科学への投資を重点化するべきである。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 178 経常経費の毎年の定率削減はすでに限界に達している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 179 額が十分で、むしろ多すぎます。しかし、ビッグネーム、〇大、理研に集中しすぎ。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 180 先見性を持ち、公平性と透明性を持つ審査による予算の配分を期待(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 181 科学技術関係経費は増と聞いているが、当研究所の運営費交付金は減少しており、活動の低下が起きている。科研費を始め、競争的資金など外部資金の獲得が推奨されているが、法人の本来業務に対する貢献の低下が懸念される。国立研究開発法人化により、当該科学分野全体の強化に繋がるハブ機能の充実もいわれており、法人の本来業務を実施する根っこの予算の確保が必要と考えられる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 182 ひも付き予算が多く、十分に足腰を鍛えられる研究がしにくい。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 183 我が国の国力の維持増進のために、科学技術予算の増額は必要と思われる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 184 国の公募型予算は維持されているが、交付金における研究開発予算が減少しており、交付金では研究開発できなく、公募型予算や他の競争的資金を確保できないと研究開発を進められない状況になりつつある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 185 超大型予算の比重が高すぎる。若手研究者の自発的研究能力の向上の面からは、不利な点が多い。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 186 競争的資金への依存度の増大により、研究分野や成果発信が偏り始めている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 187 特定分野に偏りすぎないこと。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 188 予算削減ありきでは意欲が湧かない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 189 イノベーション創出という観点からすると、問題は、研究テーマの選び方、その推進方法にあるように思います。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 190 決して少なくない予算だと思うが、我が国の伸長を中長期的視点で見ればさらに強化すべき。お金の使い方について性善的な視点、性悪的な視点の2つが必要である。研究者のしつけ、教育がまず大事。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 191 大型の集中投資も必要だが、次の先端テーマを開拓するための、中・小開発テーマに対する戦略をしっかりと考えておく必要がある。間接経費のうち、ある部分は知財管理費や研究戦略立案に向けて使用するべきではないか。知財費から利益を生む構図は、大学研究機関には無い。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 192 前回は記載したと思いますが、科学的、専門的な審査を行う人を確保すべきだと思います。数年も経てば、団塊の世代が引退するので、優秀な人材に対するインセンティブを含めた戦略を立てておくとうよいと思います。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 193 きちんと配分するべきである。というのも、研究費の消化のために年度末に、無駄に出張をする研究室、無駄に計算機を購入する研究室。このあたりは、科学技術予算の無駄で有り、本当に必要な研究に回すべきである。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 194 運営費交付金など裁量経費が削減されており、施設の維持費のみで、研究費の捻出が困難な状況。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 195 予算は削減される一方である。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 196 パソコン等の汎用品の購入が許可されない、契約期間と研究実施期間のスレによる必要な予算執行ができないなど、競争的資金において会計規則上支出できない品目・期間が増加し、円滑な研究推進の妨げとなっている。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 197 競争的資金の大部分は使途の制限があり、間接経費は依然として不十分である。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 198 間接経費は本当にフルエコノミックコストをまかなえるだけ出ているか。おそらく大学であれば人件費が基盤経費から支出されている。基盤経費の役割を明確にしようとして、間接経費がどの程度のコストをまかなうべきかを検討する必要がある。大学改革もすすめられているが、それを競争的資金のみで行うには持続性がそこなわれるので、基盤経費の拡充が不可欠。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 199 多様性・女性研究者支援・イノベーションなどを追及するのなら、莫大な費用がかかることを考慮すべきで、その配分にはリターンを意識すべきだと思う。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 200 学の問題でなく、重点配分と基盤強化のための配分とのバランスが、戦略として見えない。研究予算が目目されるようであるが、高等教育への支援の強化が求められる。(公的研究機関, その他, 男性)
- 201 予算が集中する傾向が強くなってきている。1000万円の研究費と10億円の研究費のアウトプットが100倍になっているとは思えない。個人の上限が高すぎる。(公的研究機関, その他, 男性)

- 202 重点化をさらに進める一方、幅広く応用が可能な基盤的研究にも配慮すべきである。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 203 トップダウンとボトムアップ, 両方のやり方で予算が使われつつある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 204 わが国の財政健全化との整合性を保ちつつ, 基本計画に掲げる施策の推進に必要な経費の確保を図り, 政府研究開発投資を対GDP比1%とする必要がある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 205 有望な研究に資源を集中することに加え, 裾野の広い日本の研究をサポートすることも重要。使い方に対する制限(研究者の雇用など)ももう少し緩めてはどうか。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 206 SIPやImPACTなど内閣府主導の比較的高額なものがあるが, 多くの機関が参画するため結局末端では少額になり, バラマキ状態のものもあるように思う。企業としては従来型の委託研究や補助金を使いやすいように思う(場合もある)。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 207 第4期科学技術基本計画では, PDCAサイクルの確立を謳っている。PDCAサイクルを確実に回すよう, 進捗状況を把握するための指標を可能な限り提示し, より有効な取組に予算を重点化することが必要である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 208 年度(年度末)にしばられない予算の使い方, 或いは年度をまたいだ長期的予算配分を考えて貰いたい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 209 科学技術予算のこれ以上の増額は必ずしも国家のためにはならないのではないかと感じる。ハングリーのなかで本当のアイデアと知恵が生まれる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 210 文部科学省より, 研究費の不正使用や研究活動における不正行為に関する取り組みの実施を強化している。この重要性は十分に認識しているが, 取り組み強化には当然コストが伴うものであるのにも拘らず, 間接経費については据え置きのままである点を早急に見直して欲しい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 211 より一層の拡充を求めたい。競争的資金の配分においては, 選別は困難を伴うとは思いますが, 重点化施策とともに, 将来技術に関する広い配分をお願いしたい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 212 府省連携型のSIP制度は課題を共有化し, 戦略的・効率的に実行できるメリットがある。一方では, 各省庁で長年にわたり地道に貢献してきた筋の良い予算制度がある。他省との重複が一見あるという理由で, 削減するのは問題があると思う。従来予算の意義を良く理解し, 慎重に検討すべきと考える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 213 内容の議論を切り離せば, 予算規模で課題があるレベルでは無いと史料する。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 214 ロケットやコンピュータなどの先端技術は, 当然先にすすめるべき。素材開発にもっと突っ込むべき。特に輸入しなくてよい国内資源を使った素材(工業用)に力を入れるべきである。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 215 文部科学省・経済産業省他, 各省庁が有する「科学技術関係予算」「事業化関係予算」などを総合的に考えると, 予算はほぼ充分と考える。第4期科学技術基本計画に照らしてみると, 科学技術関係費用は計画未達成であるが, 現在の国家会計から見れば如何に効率的に科学技術関係予算を使うかに尽きる。国家として重点的なプロジェクトへの選択と集中による傾斜配分を今以上に進めること, 民間資金活用(ベンチャー投資)がポイント。そしてこの分野への大企業枠とベンチャー要素を有する中堅中小企業枠を明確にした方がよい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 216 科学技術予算は一般的に多い方が効果を生みやすいとは言える。研究成果はオカネで買えるものだが, オカネがあれば成果が出るものでもない。おそらく, 研究には研究に専念できる環境, 研究者には研究に専念できる雑用の排除が必要だろう。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 217 間接経費としての枠は十分にあっても, 研究者自身をバックアップし, 研究に没頭する為のシステム, 環境の整備に十分活用されていないように思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 218 研究費の不正支出が顕在化している。一部研究者の不心得もあるが, 使用条件, 期間範囲の不自由さに由来する事項も少なくない。研究がいかに進むかを考えた支出柔軟性を確保すべき。研究になにが必要かを, 考えるべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 219 予算を消費税抜きで立てていただきたい。また, 予算執行権限も予算抜きの金額で決めていただきたい。消費税を含んでいる意味が理解できない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 220 ・現在, NEDOの助成金を受けているが, 具体的な担当者レベルになると, 官僚的な手続きが多く, 手続きの為の業務時間ばかり増えているのが現状である。これでは助成金をもらって, 書類作りばかりさせられる羽目になっている。NEDO担当者も大企業出向者で占められており, 本来の仕事の目的をきちんと理解しているかどうか, また数年単位で交代する為に, 時期や担当者によって手続きの厳しさにバラツキが出ている。こうした制度は末端の担当者を如何に活かすか(本質的な仕事に向かわせるか)によって効果が大きく左右されると思われる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 221 大学の先生を見ていて, 競争的資金を得る為の活動に精力を傾けているように見える。最初から, 諦めている先生も多いように見える。見栄えの研究(直ぐに役に立つ研究)が求められていて, 長期的にデータを収集しないといけないような研究にお金が回っていないのではないかと、火山観測にこれからはお金が回ると思うが, 観測機器が壊れても修理できないのでは, お金が回ってなかったように思われる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 222 大学の歴史・規模に応じて集まる(採用できる)人材に偏りができることは避けられない。人材の偏りは大学間の研究・教育に関わる成果の大きさと質の偏りにつながる。結果として, 地方の国立大学法人や私大の中位校以下の教育機関において, 成果に応じて配分される科学技術予算の慢性的な不足という現実が目の前に横たわっている。教育や研究の質を議論することは必要と思うが, 絶対的な尺度がないこれらの評価を(あたかも適正に)評価した結果として科学技術予算の多寡に結びつける今のやり方について見直しの議論が始まってよい。地方の国立大学法人や中小の地方私立大学の教員の元気さ・やる気なしで, 地方の将来を担う人材の育成, この先の地方の創生はシナリオが書けないと強く感じている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 223 新産業に科学技術予算を割り当て, 将来の成長産業を育てることは不可欠である。そうした観点からアイデアを評価する視点は十分であろうか。悪気はないかも知れないが, 国際競争で注目される目玉分野だけではなく, わが国で, 一見, 沈滞した分野や衰退した分野でも, 独自のアイデアを集めて育て, 再生させることに, 意識的に目を向ける時期に来ているのではないかとと思う。こうした分野は裾野が広く, テクニシャンも含めると多くの人達が関与できると考えられる。さらに, 開発途上国で必要とされる科学・技術の観点から, 産業創生技術も重要と考えられる。我々のなかには, 欧米に遅れをとった過去, 100年の禍根がDNAとして, あまりにも強烈に組み込まれているような気がしてならない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 224 間接経費と言うのは良くわからない経費。予算枠が決まれば証憑不要とは不正の温床になる経費の様な気がする。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 225 大学のいなら格差付けによって, 地方大学では大型予算のとりにくさが, 以前より増しているのではないだろうかと気にしている。いっそのこと, よく言われるように, 国立大学法人を1法人化複数分校制度にした方がいいのではなからうかと思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 226 間接経費が研究機関の単なる人件費, 天引きという形態が確立されてしまいました。今後肥大化が加速すると思うので制御が必要ではないかと考えます。一方で直接経費執行の制約の意味を理解できていない間接経費を消化する立場の職員が増加しています。研究実務に従事する研究者が, 間接経費を消化する事務の支配下に置かれているように見えてきます。主人公が誰なのか, 誰が直接実務を行い成果を出す立場なのか, 事務は実務のサポートであることを明確に理解すべきです。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

- 227 陽のあたるところに集中している 裾野を広くすることも重要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 228 科学技術予算で購入した設備の目的外使用への規制が厳しく,ベンチャー企業などにとって非常に使いにくい制度になっているものもある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 229 予算が十分とは思えないが,ImPACTやCOIなど新たな動きが出てきたのは期待できる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 230 ・予算の総額ではなく,分配の仕方に工夫の余地があるように見える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 231 予算を絞り,本当に役立てられるもの厳しく厳選して集中的に資金を出すべきではないか特にIV基礎研究及び人材育成については,より実践的な企業研修などを追加して,予算を増やし,若い人をどんどん海外に出してはどうか(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 232 知財の活用等,個別企業の権利制約も多々有り,制度の確立に改善の余地がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 233 技術の育成,産業創出のための基礎研究については,メリハリをつけて大玉化することが望まれる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 234 いまだに政府の科学技術予算がGDP比1%に到達していない状況を深く憂慮している。さらに,経済成長を目指す,と宣言している状況下においては,絶対額も増加していただきたいものづくりを基軸とする日本の国際競争力の低下を防ぐための政策を,第5期計画策定に向けて,十分に,かつ,広い視野で議論していただきたい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 235 科学技術予算の選択と集中が重要なことはもちろん,本当に重要な基礎研究を見抜く目利き能力も重要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 236 予算総額は潤滑だと思うが,予算実行には企業側の負担もあるため,中長期の開発は正直難しいと思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 237 国がきめ細かに中小企業の固有技術をさらに大きく伸ばす予算をとってほしい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 238 社会問題化している課題(例えば,少子高齢化)の解決に対する予算は増えていますが,少数分野や国際競争にさらされている重点分野(例えば,iPS細胞関連)などは不足していると思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 239 間接経費として認定してもらうために費やす業務量(エビデンス書類の保存や報告書類,利益相反関連調査等)が膨大過ぎて,本来やるべき研究開発推進業務へ費やす時間が圧迫され過ぎる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 240 スケジュール管理と具体的な成果が得られているかの確認を十分にすることが必要と思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 241 省庁縦割りによる予算配分の硬直化が改善されているようには見えない。中長期的に科学技術関連省庁や独立法人の再編・統合を考えるべき。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 242 大学等の機関に期待される役割が,大学ごとに研究機能と教育機能に大きく分化してきているように思える。間接経費には大学経営を下支えする意図もあるのかもしれないが,機能・コスト・負担者が整合する仕組みへの転換が求められる時代ではないだろうか。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 243 問17に関連して,間接経費は本来,研究者が研究を行う上で必要な間接的経費も賄うべきであるが(事務用品等,汎用的物品の購入などを含む),多くの大学では大学全体の事務的経費を賄うために拠出され,研究者の手元には残らないと聞く。それが本当であれば,直接経費で支出が困難な研究費も多いと思われるので,円滑な研究の推進のため,一部でも研究者自身が支出に裁量を持てるように制度を考えていただきたい。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 244 大学への予算が,〇〇大学や旧帝国大学に集中している感がある。実際に優れた研究は,地方から生まれる場合が多いので,予算は分散させるべきと考える。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 245 20年後,30年後を見据えた基礎研究への投資が不十分である。(民間企業等,その他,男性)
- 246 ImPACT,SIPのようなイノベーション志向の強い予算の策定に期待する。(民間企業等,その他,男性)
- 247 国のおかれている財政状況からすると,政府予算は現状の水準となるのも仕方がない。(民間企業等,その他,男性)
- 248 科学技術予算は十分とは思わないが,使い方も,省・庁・部重複の無駄も多い。(民間企業等,その他,男性)
- 249 量でいえば,GDP比で欧米各国より劣後。質(効率的な配分)にも改善の余地があると思われる。(民間企業等,その他,男性)
- 250 近年,大学に於いては競争的資金に重みがかけているため,教育がないがしろになっていないか。外部資金を取ってくる人間を採用し,必ずしも担当科目に適した人材が採用されていない傾向が見られる。大学の第一の使命は教育,第二が研究であることを認識し,それをふまえた政策を行わないと,産業の空洞化以上に恐ろしい教育の空洞化が起こる。地域では相談すべき先生が大学にいない,との声が聞こえる。(民間企業等,その他,男性)
- 251 危機的状況にある我が国財政全体の中で,科学技術予算は,優先的に配分されてきている(平成に入り,科学技術振興費は3倍に増加。社会保障関係費(2.4倍),及び一般歳出(1.5倍)を上回る伸び)と考えられる。むしろ,科学技術分野の中で優先順位をはっきりつけ如何に重点配分するかが重要。さらに民間資金の導入と官民の連携に力を注ぐべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 252 経済産業省関係予算ばかりでなく,文部科学省関係予算(例えばJST)配分に際しても,最近,社会実装,事業化を強く要求されるようになった。しかも,5年程度の時限付きで,これでは,若手研究者の,できることしか研究対象にしない傾向が一層強まると危惧する。出口志向,Cost Performance重視の財務省的思考では日本の科学技術は衰退する。科学研究費の大幅増額の方が長期的,将来的には効果がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 253 省庁間の予算の取り合いでなく,資源のない国で科学技術立国しか道がない状況にあるとして,それが停滞しないための予算措置の下限がどこにあるか,その根拠をきちんと示す必要があると思います。これとは別に競争的資金あるいは公募型研究費と対極にある「トップダウン型の研究に対する予算」の割合ももっと大きくてもよいかと考えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 254 科学技術の予算より結果に対する評価とその対策が不十分である。税金を投じながら,何度も補助金を貰って,一度も事業化できずにいる会社に補助金を無駄に落としているケースが見られる。補助金の取得で会社経営の延命を図っているような所に税金である補助金を割り振るべきでないと考える。(民間企業等,その他,男性)

Q2-19. 我が国における知的基盤や研究情報基盤の状況は充分かと思いませんか。

	2014年度調査												各年の指数										指数の変化				
	分らない		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年				
	1	2	3	4	5	6																					
回答者グループ	62	61	220	203	119	19	784	4.3	2.7	4.2	6.1	4.6	4.4	4.4	4.3	-	-0.16	-0.02	-0.13	-	-0.30						
	56	53	190	171	103	18	676	4.3	2.7	4.3	6.1	4.6	4.4	4.4	4.3	-	-0.17	-0.04	-0.09	-	-0.30						
	6	8	30	32	21	16	108	4.2	2.7	4.2	5.9	4.5	4.4	4.5	4.2	-	-0.08	0.10	-0.35	-	-0.32						
	49	22	91	120	74	45	357	4.2	2.9	4.2	5.8	4.4	4.3	4.2	4.2	-	-0.17	-0.04	0.01	-	-0.20						
性別	98	72	289	300	215	150	1048	4.3	2.8	4.2	6.0	4.6	4.4	4.4	4.3	-	-0.16	-0.02	-0.08	-	-0.27						
	13	11	22	23	21	14	93	4.2	2.6	4.3	6.1	4.4	4.3	4.3	4.2	-	-0.11	0.00	-0.05	-	-0.17						
年齢	28	11	37	38	42	36	175	5.0	3.1	5.1	6.8	5.1	5.0	5.0	5.0	-	-0.11	0.00	-0.02	-	-0.13						
	27	33	92	84	61	54	332	4.2	2.6	4.1	6.1	4.7	4.4	4.3	4.2	-	-0.23	-0.11	-0.12	-	-0.47						
	29	28	101	106	77	50	366	4.2	2.7	4.2	5.9	4.2	4.1	4.2	4.2	-	-0.15	0.10	0.02	-	-0.03						
	27	11	81	95	56	24	268	4.0	2.8	4.1	5.4	4.2	4.1	4.1	4.0	-	-0.07	-0.01	-0.07	-	-0.15						
	62	57	220	202	111	20	772	4.3	2.7	4.2	6.0	4.6	4.4	4.4	4.3	-	-0.17	-0.07	-0.08	-	-0.32						
所属機関区分	7	8	34	37	28	19	127	4.3	2.8	4.3	6.0	4.4	4.4	4.6	4.3	-	-0.05	0.21	-0.30	-	-0.15						
(イノベ俯瞰Gを含む)	42	18	57	84	46	34	242	4.2	2.9	4.2	5.8	4.4	4.2	4.2	4.2	-	-0.19	-0.01	0.03	-	-0.17						
業務内容	46	43	134	124	108	83	506	4.4	2.7	4.4	6.2	4.8	4.6	4.5	4.4	-	-0.21	-0.10	-0.08	-	-0.39						
	31	16	73	89	57	35	273	4.2	2.9	4.2	5.8	4.4	4.3	4.3	4.2	-	-0.16	0.07	-0.11	-	-0.20						
	25	17	94	84	61	43	306	4.3	2.7	4.2	5.9	4.3	4.2	4.3	4.3	-	-0.10	0.06	-0.04	-	-0.08						
	9	7	10	26	10	3	56	3.7	2.8	4.0	4.9	4.1	4.0	3.8	3.7	-	-0.12	-0.20	-0.05	-	-0.36						
職位	29	17	66	79	38	25	225	3.9	2.7	4.0	5.3	4.2	4.1	4.0	3.9	-	-0.14	-0.10	-0.06	-	-0.30						
	32	32	127	132	90	56	442	4.1	2.7	4.1	5.8	4.3	4.2	4.2	4.1	-	-0.15	0.00	-0.07	-	-0.22						
	26	15	85	75	62	60	306	4.6	2.9	4.5	6.5	4.8	4.6	4.6	4.6	-	-0.24	0.01	0.02	-	-0.21						
	19	16	24	25	35	19	127	4.6	2.8	4.9	6.4	5.0	5.0	4.8	4.6	-	-0.08	-0.12	-0.18	-	-0.39						
	5	3	9	12	11	4	41	4.5	3.0	4.5	6.0	4.2	4.1	4.9	4.5	-	-0.10	0.78	-0.38	-	0.30						
雇用形態	40	28	104	105	86	44	376	4.2	2.7	4.2	5.9	4.6	4.5	4.4	4.2	-	-0.06	-0.13	-0.16	-	-0.35						
	71	55	207	217	150	120	764	4.3	2.8	4.3	6.0	4.5	4.3	4.4	4.3	-	-0.21	0.04	-0.05	-	-0.22						
	33	40	127	115	100	75	472	4.4	2.7	4.3	6.2	4.7	4.5	4.5	4.4	-	-0.20	0.01	-0.14	-	-0.32						
大学種別	8	4	13	13	15	7	53	4.4	2.9	4.6	6.1	4.7	4.4	4.4	4.4	-	-0.22	0.02	-0.03	-	-0.24						
(大学・公的機関Gを対象)	15	9	50	43	26	21	151	4.1	2.6	4.0	5.7	4.3	4.3	4.0	4.1	-	-0.05	-0.21	0.04	-	-0.22						
	9	11	34	29	27	20	125	4.4	2.7	4.3	6.2	4.9	4.7	4.7	4.4	-	-0.21	0.03	-0.34	-	-0.53						
大学グループ	16	13	62	51	47	35	216	4.5	2.8	4.4	6.3	4.8	4.6	4.6	4.5	-	-0.18	-0.07	-0.07	-	-0.32						
(大学・公的機関Gを対象)	17	12	36	41	28	26	143	4.3	2.8	4.3	6.1	4.2	4.1	4.1	4.3	-	-0.05	0.00	0.16	-	0.11						
	14	17	58	50	39	22	192	4.1	2.6	4.0	5.8	4.5	4.3	4.2	4.1	-	-0.20	-0.09	-0.10	-	-0.39						
	9	6	20	25	20	19	93	4.8	3.1	4.7	6.6	5.2	4.9	5.0	4.8	-	-0.27	0.09	-0.26	-	-0.44						
大学部局分野	20	17	64	52	51	31	221	4.3	2.7	4.3	6.1	4.7	4.5	4.4	4.3	-	-0.13	-0.17	-0.06	-	-0.36						
(大学・公的機関Gを対象)	3	7	24	15	11	13	74	4.3	2.5	4.0	6.4	4.7	4.3	4.2	4.3	-	-0.45	-0.11	0.15	-	-0.42						
	20	20	54	56	40	34	209	4.3	2.7	4.2	6.1	4.4	4.3	4.4	4.3	-	-0.11	0.08	-0.10	-	-0.13						
	111	83	311	323	236	164	1141	4.3	2.8	4.2	6.0	4.5	4.4	4.4	4.3	-	-0.16	-0.02	-0.08	-	-0.27						

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(充分)となる。

Q2-19. (意見の変更理由)我が国における知的基盤や研究情報基盤の状況は充分と思いますか。

前回	2014	差	
1	1	3	2 基礎科学から応用に至る例が出てきた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2 例示された知的基盤は充実しているが,人的ネットワークについては他国より狭い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
3	2	3	1 最近重点化が進みすぎている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	3	4	1 充実されてきているように感じる。ただ,(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
5	2	3	1 情報の公開は進んできている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1 いろいろな取り組みはなされていると思います。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
7	3	4	1 充実してきています。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	2	3	1 より充実してきた感がある(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1 徐々に改善されているのを感じる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1 日本が主導しての取り組みが増えたように感じるため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
11	2	3	1 とくに問題は起きていないので(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	3	1 整備が進んでいると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1 インターネット等で少しづつ知られるようになった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1 オープンデータなど拡大しつつあるが,本格化はこれから。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1 情報検索が少し改善されてきた。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1 基盤技術やデータやインフラ整備のご努力を感じる機会がおおくなった。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	2	3	1 医学分野でのビッグデータやデータベースなど少し進行(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	3	3	0 基盤は整っても,その情報発信と共有がまだ不十分なので有効に活用されていない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
19	2	2	0 積極的な基盤整備を進めようという方向は理解できるが,実際に国全体の研究機関が使えるものになっていない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	1	1	0 民間利用促進の提供があるとありがたい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	1	1	0 ・知的基盤,研究情報基盤に関する国家的レベルでの戦略構築は,実は日本が最も不得手としているのではないか。日本の事だからといって日本人に限定せず多国籍チームを作ってみては?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	2	2	0 知財出願,広い権利範囲の出願技術,活用機能が弱い。(民間企業等,その他,男性)
23	3	2	-1 このような基盤については,大学間で格差が生じている(大学,部長・教授等クラス,女性)
24	5	4	-1 学術雑誌の購買費用の上昇(カレントクライシス)と円安。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	3	2	-1 図書費や論文購読費の高騰により,知的基盤の状況は悪化の傾向にある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
26	4	3	-1 質的に低下している(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	4	3	-1 生物資源やICT分野でのアジア諸国の追い上げに負けてしまうのではないか。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
28	3	2	-1 交付金の縮小により,使用できるウェブサイト閲覧できる電子ジャーナルが減ったから(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
29	3	2	-1 図書館経費削減のため,昨年まで自由に読めていたのに読めなくなった雑誌が出てきた。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	3	2	-1 知財の意義について,意識が乏しいスタッフが多くない/少ないように感じている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
31	3	2	-1 派手な分野の研究にだけ予算が集中する傾向はますますひどくなっていると思われる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
32	3	2	-1 基盤整備に無駄が多い,複数の整備事業が立ち上がっている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	3	2	-1 電子ジャーナルが値上げされ,継続できなくなったため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
34	4	3	-1 分野による偏りが大きいように思われるため。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
35	4	3	-1 和文のデータベースは不足している(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
36	5	4	-1 充分とは言えない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
37	3	2	-1 米国の戦略,基盤がしっかりしていることを再認識した。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
38	4	3	-1 知的基盤に関しては努力が進められているが,研究情報基盤は未だ十分とはいえない。(民間企業等,その他,女性)
39	4	2	-2 個々の研究室等で整備されていることは認められるが,実際に活用するための仕組み(広報,各種手続きのサポート)が整備されていない。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
40	5	3	-2 残念ながら,我が国のデータベースを使ったことは殆ど無い。一方,大学図書館で提供されている電子ジャーナルは非常に有用である。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
41	5	3	-2 大学図書館で購読可能な電子版ジャーナルの質と量を維持するのは予算的に困難だと話がきこえてきている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
42	4	2	-2 オープンソース,共用データベースの整備など,現代には不足である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

43	3	1	-2	一元化されたデータベースの構築が必要(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	5	1	-4	それぞれは十分かもしれないが,総合的なサイトをつくり,一覧できるようにするなど,利用者を意識して欲しい.(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)

Q2-20. 公的研究機関が保有する最先端の共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(利用に際しての手続き、サポート体制、利用料金など)はどうか。

回答者グループ	2014年度調査											各年の指数							指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	153	71	187	222	121	79	13	693	4.0	2.6	4.0	5.5	4.1	4.1	4.0	4.0	-	-0.04	-0.05	-0.08	-	-0.16	
うち大学	138	63	165	194	96	64	12	594	3.9	2.5	3.9	5.4	4.0	4.0	4.0	3.9	-	-0.02	-0.04	-0.08	-	-0.15	
うち公的研究機関	15	8	22	28	15	1	99	4.4	2.9	4.5	6.1	4.7	4.5	4.4	4.4	-	-0.14	-0.10	-0.03	-	-0.27		
性別	78	39	96	101	64	25	3	328	3.7	2.4	3.8	5.3	3.5	3.5	3.7	-	-0.04	0.02	0.18	-	0.16		
男性	212	94	260	298	173	96	13	934	3.9	2.6	4.0	5.5	3.9	3.9	3.9	-	-0.03	-0.02	0.02	-	-0.03		
女性	19	16	23	25	12	8	3	87	3.6	2.1	3.6	5.2	3.9	3.7	3.8	3.6	-	-0.13	0.03	-0.19	-	-0.29	
年齢	47	22	35	44	26	25	4	156	4.1	2.5	4.1	6.0	4.1	4.1	4.1	-	0.04	-0.02	0.04	-	0.06		
39歳未満	61	33	83	86	58	32	6	298	3.9	2.5	4.0	5.6	4.0	3.9	3.9	-	-0.14	0.07	0.02	-	-0.05		
40～49歳	76	34	94	104	54	27	6	319	3.8	2.5	3.8	5.2	3.9	3.8	3.8	-	0.01	-0.14	-0.01	-	-0.14		
50～59歳	47	21	71	89	47	20	0	248	3.8	2.6	3.9	5.2	3.7	3.7	3.8	-	-0.05	0.09	0.02	-	0.06		
60歳以上	150	69	194	228	111	70	12	684	3.9	2.5	3.9	5.3	4.0	4.0	3.9	-	-0.03	-0.04	-0.06	-	-0.13		
所属機関区分	20	9	25	34	28	17	1	114	4.4	3.0	4.5	6.0	4.6	4.4	4.4	-	-0.15	-0.03	-0.01	-	-0.19		
(イノベ)俯瞰G を含む)	61	32	64	61	46	17	3	223	3.7	2.3	3.8	5.4	3.4	3.4	3.7	-	-0.03	0.01	0.22	-	0.20		
民間企業等	115	54	108	128	83	54	10	437	4.0	2.5	4.1	5.8	4.2	4.1	4.0	-	-0.02	-0.04	-0.07	-	-0.13		
主に研究(教育研究)	51	24	66	87	51	23	2	253	3.9	2.7	4.0	5.4	3.8	3.7	3.8	-	-0.11	0.04	0.15	-	0.08		
主にマネージメント	48	24	93	93	43	26	4	283	3.8	2.5	3.8	5.1	3.8	3.7	3.8	-	-0.05	-0.04	0.05	-	-0.05		
研究(教育研究とマネージメントが半々 その他)	17	8	16	15	8	1	0	48	3.1	2.1	3.3	4.7	3.0	3.1	3.1	-	0.10	0.08	-0.14	-	0.04		
職位	44	23	61	72	41	13	0	210	3.6	2.5	3.8	5.1	3.5	3.6	3.5	3.6	-	0.01	-0.09	0.15	-	0.08	
社長・役員、学長等クラス	78	35	120	131	65	36	9	396	3.9	2.6	3.9	5.3	4.0	3.9	3.9	-	-0.04	-0.06	0.01	-	-0.09		
部・室・グループ長、教授クラス	59	31	69	86	45	39	3	273	4.0	2.6	4.0	5.7	4.2	4.1	4.2	-	-0.13	0.09	-0.15	-	-0.19		
主任研究員、准教授クラス	38	19	26	24	23	12	4	108	3.9	2.2	4.0	5.9	4.0	4.0	3.9	-	0.02	-0.15	0.02	-	-0.11		
研究員、助教クラス	12	2	7	10	11	4	0	34	4.5	3.2	4.7	6.0	3.7	3.7	4.4	4.5	-	-0.04	0.73	0.09	-	0.78	
その他	72	35	97	115	63	30	4	344	3.8	2.5	3.9	5.3	3.9	3.8	3.8	-	-0.03	-0.09	0.04	-	-0.08		
雇用形態	159	75	186	207	122	74	12	676	3.9	2.5	4.0	5.5	4.0	3.9	3.9	-	-0.05	0.02	-0.02	-	-0.05		
任期あり	76	43	122	139	68	47	10	429	3.9	2.5	3.9	5.4	4.1	4.1	4.1	-	-0.01	0.00	-0.17	-	-0.18		
任期なし	13	5	9	18	9	6	1	48	4.2	3.0	4.3	5.7	4.7	4.3	4.4	4.2	-	-0.39	0.06	-0.16	-	-0.49	
国立大学	49	15	34	37	19	11	1	117	3.7	2.4	3.8	5.2	3.5	3.6	3.4	3.7	-	0.07	-0.19	0.25	-	0.14	
公立大学	19	10	26	40	20	15	4	115	4.3	2.9	4.2	5.9	4.4	4.6	4.6	4.3	-	0.15	-0.04	-0.27	-	-0.16	
私立大学	42	21	56	58	32	21	2	190	3.8	2.5	3.9	5.4	4.1	4.0	4.0	3.8	-	-0.11	-0.05	-0.15	-	-0.31	
第1グループ	35	13	38	41	20	12	1	125	3.7	2.5	3.8	5.1	3.6	3.7	3.7	-	0.09	0.03	0.00	-	0.13		
第2グループ	42	19	45	55	24	16	5	164	3.9	2.5	3.9	5.3	4.0	3.9	3.8	3.9	-	-0.13	-0.10	0.09	-	-0.15	
第3グループ	18	3	19	27	16	17	2	84	4.7	3.2	4.6	6.5	4.9	4.9	5.0	4.7	-	-0.02	0.14	-0.25	-	-0.14	
第4グループ	56	33	46	52	31	19	4	185	3.7	2.1	3.8	5.4	3.8	3.8	3.8	3.7	-	-0.03	-0.02	-0.13	-	-0.18	
理学	14	6	16	20	12	7	2	63	4.1	2.7	4.1	5.7	3.9	4.0	4.1	-	0.12	-0.03	0.16	-	0.24		
工学	39	18	63	62	27	16	4	190	3.7	2.4	3.7	5.0	4.0	3.8	3.7	-	-0.14	-0.10	-0.02	-	-0.25		
農学	231	110	283	323	185	104	16	1021	3.9	2.5	3.9	5.4	3.9	3.9	3.9	-	-0.04	-0.01	0.00	-	-0.06		
保健																							
全回答者(属性無回答を含む)																							

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(利用しやすい)～6(利用しにくい))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答数で除したものの、指数のレンジは0.0ポイント(利用しにくい)～10.0ポイント(利用しやすい)となる。

Q2-20. (意見の変更理由)公的研究機関が保有する最先端の共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(利用に際しての手続き、サポート体制、利用料金など)はどうですか。

前回	2014	差	
1	2	5	3 立地と利用時間で難点があるが、物質・材料研究機構の共用機器では、メンテナンスも行き届いており、非常に利用しやすかった。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
2	2	4	2 ナノテクプラットフォーム等の整備で改善されつつある(大学,その他,男性)
3	2	4	2 複数機関の協力による研究支援プラットフォームの整備が進んでおり,ここ数年で状況がかなり改善されたと覆われる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	1	3	2 TIA等のサポート体制が強化されたため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
5	3	4	1 大学に関しては,設備共用の環境は改善されていると判断する。(大学,社長・学長等クラス,男性)
6	2	3	1 最近重点化が進みすぎている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	2	1 JSTが力を入れて取り組んでおり,これから進むモノと期待する。(大学,研究員・助教クラス,男性)
8	4	5	1 年々向上している(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	2	3	1 共用のためのサポート体制は徐々に整ってきていると感じるから(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
10	2	3	1 利用したことはないが,複数の施設で利用説明会が開かれているようであり,利用しやすくなっているように感じる。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
11	1	2	1 自施設の体制は徐々に整備しつつある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1 充実してきています。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	3	1 標準的か(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1 利用手続きは簡素化されつつある(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1 より充実してきた感がある(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	3	4	1 ネットワーク形成が進められており,実効性がでつつある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	3	4	1 基盤施設のプラットフォーム化が進んでいるため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1 先端研究基盤共用促進事業などでサポート(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
19	4	5	1 つくばのTIA-nano(産総研,高エネ研,物材機構,〇〇大)など,活用されている施設・設備は確実に増加している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	3	4	1 どんどん解放利用に向かっている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	4	5	1 大学の保有する先端設備の民間共用利用促進に文科省が資金を提供していることはよい(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	3	4	1 大学等の施設を活用(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
23	2	3	1 Openになってきているようだ(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	3	4	1 以前より各種ハードルを下げ,企業に依頼するよりメリットを感じる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1 共用の動きは進みつつあり,具体的な成果も見え始めている。ただし,一層の成果を挙げるためには,サポート等の人材・人員は不足しているように思える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
26	1	2	1 共用プラットフォーム事業が実施されているため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
27	4	5	1 スーパーコンピュータに関する利用しやすさがよくなっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
28	4	5	1 ナノテクノロジープラットフォームの活動でNIMSなどで積極的な運用がなされている。(民間企業等,その他,男性)
29	3	4	1 県単位ではばらつきはあるものの,最先端の施設や設備の利用がより利用しやすくなった。(民間企業等,その他,男性)
30	1	1	0 敷居が高い(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
31	1	1	0 ・公的研究機関の高額な設備に関する稼働率の実態調査から始めるべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
32	2	1	-1 研究炉の運営への政府支援が少ない。自助努力で維持している状況だが,限界。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1 サポート役の人材が不足している。 その様な人材の育成が不十分。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
34	4	3	-1 利用料金などが電気使用量の高騰とともに高くなってきた(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
35	3	2	-1 勉強不足もあるかとは思いますが,若手支援が手厚くはないと思う。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
36	4	3	-1 それほど使いやすいものではないようなので(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	2	1	-1 同一大学内の施設であるにもかかわらず,機器の囲い込みの様な利用の仕方があり,学外に依頼することがあったため。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
38	4	3	-1 整備されているようだが,活用する手段やその広報が行き届いていないように思われる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
39	5	4	-1 本当の意味での共用研究施設になっているのか疑問である。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
40	2	1	-1 一部の機関に独占あるいは排他的な状況があることは歪めないとと思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
41	4	3	-1 広報が足りない気がする(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
42	2	1	-1 手続きの煩雑さは利用しようとする意欲を妨げる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

43	4	3	-1	制度面での複雑さが障害となっている印象を受ける(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
44	4	3	-1	できれば,やや安い値段で貸してもらいたい.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
45	4	2	-2	手続きが多く,制度が統一されていないため,利用しにくい.あと,ごく一部の人が独占している状況も問題と思います.(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
46	4	2	-2	他機関の施設がどこまでオープンなのかが不明なことが多い.(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
47	3	1	-2	交付金の縮小により利用料金が上がったから(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
48	3	1	-2	情報が少ない.(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	4	2	-2	サポートのためのスタッフが減少しており,困難になっている.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	4	2	-2	依然,個人的つながりが必要で,広い分野での利用はほとんど不可能.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
51	4	1	-3	公的研究機関の予算削減により,共同研究が危機的状況になっている.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)

Q2-21. 知的基盤や研究情報基盤の状況について、ご意見をご自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題についての記述をお願いします。

- 1 多くの研究機関が重複した基盤を持ちすぎではないか、研究拠点を明確にし、ハブの研究拠点を中心にしたネットワークを形成し効率のいい共用研究施設を形成する必要がある。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
①今日の科学技術は日進月歩であり、国際競争の中で知的成果を公開使用する場合、時により古く、使い難くなる恐れが生じるため、専門的かつ的確な分析の下で成果データの有用性を保つことが肝要となる。②加えて、研究情報の重複や分散化も、ユーザ側に問題を生じると考える。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 過去数年にわたり発見創造された化学物質のデータベースが欲しい。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 4 政府統計の個票データの提供環境が極めて悪く経済学における実証研究の発展を大きく阻害している。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
上記に記述されている計測や標準など知的基盤が脆弱であることが明確である。従前の電気試験所など、その役割を果たすところがなくなったことは国全体として損失を招いている。類似の独法機関が先陣を争う分野に入りはじめ、グローバル標準を欧米が押しつけてきたときの守りが無い。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 6 論文誌の購読費用の値上げを背景として、国立大学間で利用できるデータベース量の格差が増大していることは重大な問題と考える。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 7 情報の英語化が必要。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 8 設備の管理や運用をサポートする専門人材を安定して確保できるようにするしくみが必要。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
高度分析機器を使いやすくする必要はある。分析機器を使いに行くために遠い距離を移動する必要がある時、旅費の確保が難しいことは頻繁に起こる。大学では特に大学院学生の手は必須である。また、身近に装置がないことにより、一度で測定が済まない場合(試料の調整などで思ったような結果を得られない場合など)、再度出かけることはなかなか容易ではない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 10 研究情報基盤の共用化の仕組みが整わないうちに、機器の陳腐化が始まっているように感じられる。共用化を重視するならば、やはり仕組み(共用化に伴う人の移動経費などの確保等)を整えるべきと感じられる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 11 共同利用施設や設備について、もっと予算をつけるべきである。インターネットの時代に対応できるように、研究者は遠方においても共同利用施設や設備を利用できるよう間接要員の確保、インフラの整備を充実させて欲しい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
論文等の発表媒体である学術雑誌や、その発行形態が大きく変化している。WEBジャーナルや、情報検索システムが増えたり進化しているが、何れも高額な契約料をとる場合が多いので、財政的に余裕のある大学の教員・研究者しか閲覧できない。研究情報の閲覧に関わる補助金を整備するべきである。つまり、地方の小さな大学(国・公・私立)にいる教員であっても、論文等は常に最新の情報にアクセスできるような環境を整備し、研究の発想やアイデアにおいては互角に戦えるような状況を作る。その上で、高額の研究機器や設備などは、いわゆる基幹大学や研究所に置き、共同利用や人事の行き来を増やせば研究が活性化する。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 13 共用利用設備は整備が進んでいる。次の段階としては、これらの設備を有する独法が研究者を雇用し、研究を行っているが、例えば大学共同利用機関の一部は、研究設備維持に徹するなどの大胆な施策が必要と考える。一方、私学の場合には、私学設置の共同利用設備に対する公的な支援が著しく少ない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 14 ターンアラウンドが長すぎる。技術職員の配置が必須。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 15 公的研究機関が保有する共用設備は広範囲に利用されていないのではないかと。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 16 特許情報からの人材発掘がない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
共用研究施設・設備を利用しようとする研究者への機会は広がっているが、そのよう共用・利用の運営に一層の工夫と高度化が必要である。例えば、防災・減災関連では、○大地震研と○大防災研との拠点間連携が実現し、大きな枠組みでの研究展開が図られてきているが、関連予算の単なる「山分け」に帰する危険性もありうる。運営面での第三者組織/委員会による検証や監視の制度化等の工夫が求められる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 18 こうした領域の予算は縮小しておらず、情報の高度化が進むにつれ、利用のしやすさは増す傾向にあると思う。(大学, 部長・教授等クラス, 女性)
・大学図書館の利用しやすさは国際的にかなり遅れているのではないかと危惧される。・○大(人文・社会科学系)は、他大学に比べれば、図書館の蔵書数・コンピュータ施設や論文のデジタル化・ダウンロードなどの点で、充実しているという印象。また以前に比べれば電子化されていない論文の大学間の相互貸借・コピー依頼なども格段に融通が利くようになっている。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 20 我が国の知的基盤や研究情報基盤は国際的に見ても高いレベルであると考えます。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 21 どのような共用研究施設が利用可能かなどの認知がまだ不十分であると思います。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
電気代の高騰や予算の削減により、大型国際共同実験研究が非常に厳しくなっています。これは国際的にも日本の信頼を失う厳しい状況です。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
- 23 知的基盤は十分に蓄積されていますが、データベースには不足を感じます。大中小のデータベースの整備が望まれます。ただ、データベースの整備は、一研究者の作業ではなく、専任の職員が不可欠です。先端機器は全国津々浦々整備されていて恵まれた状況にあります。ただ、設備を維持するための経費、設備を維持するための人員が不足しています。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 24 Google等が検索機能を強化しており、日本独自の規格や情報共有システムを構築するのは手遅れであると思う。Google等の既存のシステムと連携しやすいシステムを構築して欲しい。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 25 新しい分野を「太く」拓いていくには、やはり知的基盤や研究情報基盤が最も重要である。ただし基盤整備には、維持にもお金がかかる。基盤施設の維持はアカデミックだけでなく、広く公開利用していく必要がある。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
プレスリリースに比べてよい図と論文に使用した図の関係があいまい。どのくらい改変すればセーフか、など学会発表、プロシーディング、学術雑誌、分野により基準も違うのでは。学際的研究の場合とまどうことも多いです。広報担当のプレッシャーは相当強く感じる。マスコミも強いわかりやすい表現をつかいたがる。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 27 本年度所属大学では、論文データベースの使用料が高いので、閲覧できる論文数を大きく削減するといわれました。研究のレベルが下がると大反対しました。研究レベルを高く維持するためには、なるべく多くの学術論文を自由に閲覧できる環境は重要だと思います。大学の予算によって、それができなくなるのは大変困ると思いました。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
- 28 日本人研究者の優秀さは特筆すべき誇っていいとおもう、もっと時間を与えてほしい。事務仕事をとにかく減らしてほしい。(大学, 第1G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
- 29 我が国においては、知的基盤や研究情報基盤はかなり充実していると思います。(大学, 第1G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

- 現在我々が取り組んでいるメタボロミクスについては、米国でNIH主導の解析拠点が10箇所程度設置され、生物系研究者が利用しやすくなる計画が進んでいると聞いた。また、オーストラリアでも、公的なオミクス研究拠点が有る。わが国では、このような測定、解析サービスを受けようとする、非常に価格の高い民間企業のサービスを利用するか、個人的にそのような設備を持つ大学のラボに共同研究を申し込み、受諾されたときのみ利用可能であるため、研究を推進するにあたっての制約が多く、アイデアがあってもなかなか実施できないというもどかしさがある。(大学、第1G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 30 実際は最も大事な情報基盤を担うこれらの人材が冷遇されている。これらの人々はおおむね建物の地下に追いやられ、窓のない部屋で時間外労働を強いられている。情報インフラへの人材に少しは目をむけていただきたい。(大学、第1G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 31 外国の科学雑誌の価格が高騰しており、予算の関係で次々と購読を打ち切らざるを得ない状況が生まれている。個々の研究機関の努力には限界があるので、国全体で対策を打つ必要が有ると思う。(大学、第1G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 32 大学が個々に管理するのではなく、国レベルでのデータ管理体制が整うとよいと思う。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 33 量的にはともかく、ネットワークとしては充実してきた。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 34 共用利用設備は整備が進んでいる。次の段階としては、これらの設備を有する独法が研究者を雇用し、研究を行っているが、例えば大学共同利用機関の一部は、研究設備維持に徹するなどの大胆な施策が必要と考える。一方、私学の場合には、私学設置の共同利用設備に対する公的な支援が著しく少ない。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 35 補正予算など単発的な対応では基盤は作れない(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 36 日本の大学にすれば世界の情報をつかみやすいというくらいの状況にすべき。現在はGoogleなどで無料でかなりの情報を取れる時代になってしまったので、より制度の良い情報をもっと活用できるような仕組みを作るべき。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 37 研究者の要望をどのように伝えたいのか、明確でない。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 38 国立大学や公的研究機関が所有している大型研究設備は有効利用されているとは言い難い。他の研究機関が利用しやすい共同利用ネットワークをさらに整備すべきである。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 39 基盤は整っても、それを維持し活用する人材が減少している。理工系の次世代の育成は喫緊の課題だと言われて久しいが、研究開発に携わる人材の枯渇が懸念される。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 40 研究遂行上において、論文データベースや物質に関するデータベース等を活用することは多くあるが、その多くは海外のサイト上にあるものである。現状でこれでも困りはないが、科学技術に対する我が国のプレゼンスを示す上では、独自のものも整備した方がよいと思う。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 41 学術論文などの費用が年々上がっている。大学としては、閲覧できる電子ジャーナルを削減することも検討されている。予算の問題で、雑誌情報の入手に時間がかかるなどの研究環境の退化は、今後大きな問題になる可能性が高いと思う。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 42 大学間連携が十分に図れるようにしてほしい(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、女性)
- 43 十分です(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 44 基盤技術に対する予算を十分に確保し、継続的な研究を進める必要がある。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 45 大学付属の共用機器センターの機器は専門のメンテナンススタッフを付けられる予算がないから管理が充分に行き届いていないようです。(大学、第2G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 46 科学技術にかかわる予算が、特定の分野等に偏りすぎていないか不安である。研究者は、一般的な研究費や科研費等の基盤的経費のみでは、最新の研究設備をほぼ購入できない状況にある。また、電子ジャーナル経費の高騰が著しく、各大学による知的基盤の確保が困難になりつつある。(大学、第2G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 47 知的財産本部の人事に、意見が言えないのは変である。生物系が全くいなくなったりする。専門が偏った人事をする。これは、私どもの大学だけでしょか？ 全国の大学の知的財産本部の実体の統計はあるのでしょうか？(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 48 トランスレーショナルリサーチ、臨床研究について、欧米の進歩に我が国の進歩はついて行けてないと思います。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 49 各種プラットフォームが整備されてきている印象を受ける。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 50 当大学の共用研究設備は、利用料金が非常に高いです。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 51 大学や研究機関を超えた情報基盤整備がより必要であると考えられます(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 52 各研究機関において、価値あるデータがまだ眠っている状態だと思われる。データベース化のノウハウを教授する支援システムが必要と考える。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、女性)
- 53 研究情報基盤としての学術雑誌(特に電子ジャーナル)の値上がり、年々予算(運営費交付金)が削減される国立大学法人の経営状況を圧迫している。経営体質の強化なしには世界と互角に戦うことは出来ない。教育研究環境の充実のためには、国立大学法人の経営の自由度を高める必要が有る。特に、経営努力による大学基金の充実やその運用の自由化が望まれる。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 54 国全体としてのビッグデータが必要(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 55 国としてのデータベース等の構築確立が望まれる。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 56 オンラインジャーナルに関しては、不十分になりつつある。かつては図書館に行けば読めた論文が、オンライン化で一旦は研究室で読めるようになる利便性を得た上で、それと引き換えに結果的に学内で読む事ができなくなりつつある。(大学、第3G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 57 利用しにくいように聞くと、どうしても個々の研究室で小規模な装置を準備しないといけなくなる。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 58 大学全体の予算不足で電子ジャーナルや外国雑誌を購入できない。複数大学での共同購入など、単独の大学を超えたレベルで対応すべき状態になっている。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 59 電子ジャーナルの高騰で情報収集しようがない。理系では大きな問題となるが、全学的には一部の部局の課題となって軽視されてしまう。各大学の裁量でなく国策でサポートすべきである。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 60 論文の電子化などの情報発信は遅れているように思う。ネットで、必要な技術(例: サンプルコード)を検索しても、国内のものは多くない。海外の情報に頼る必要がある。ネットでの技術発信を支援・援助する施策の導入があってもいい。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 61 一極集中化を避けるべき。本気の研究者が〇大をはじめとする七帝大等にのみいるわけではない。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 62

- 63 ・そもそも知的基盤や研究情報基盤がどこにあるか十分に周知されているのでしょうか。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 64 電子ジャーナルの高騰によって購読誌数が減っており、これが続く今後、教育・研究上支障の出る恐れがあります。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 65 バイオリソースに関しては、ただ漫然と試料の収集をするのではなく、研究者の要請に応えられる柔軟な対応ができるソフトを含めた組織構築が必要であろう。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 66 偏在化(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 67 ビッグデータ等の活用を考える(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 68 情報があまり行き届いていないと考えます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 69 共用機器の管理が主に利用している少数の研究者に依存するケースが多く、負担の偏りの面から利用が困難になるケースが多い。機器管理の専門職の雇用を促進することにより、機器を所有する機関の研究者に負担をかけることなく共有できる環境を整えるべきである。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 70 生物遺伝資源等のバンク事業は、我が国の研究の推進に非常に役立っているが、その成果があまり高く評価されていないように感じる。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 71 本学の知財本部では、研究者の職務発明等についての相談や特許出願等の手助けをしている。しかし、個々の組織での対応には限度がある。各大学が個別に対応する部分以外の大きな枠組みは、国として関係する機関を整備して、大学等の研究機関にスムーズに情報が提供されるようにして欲しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 72 省庁間を超えた共同利用が必要(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 73 電子ジャーナルやデータベースが異常に値上がりして、負担できなくなっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 74 高額機器は地方大学ではなかなか入手困難で、旧帝大クラスと地方大学の格差は拡大している。電子論文については購読料の高騰により、研究費を大きく圧迫している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 75 知財組織は作られるものの、産業利用への橋渡しは課題が多く残されている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 76 集中化や大型化をすることが重要視される傾向にあるが、必ずしもそれが効率の良い運用とはいえない。特に研究は、その萌芽的状況や発展段階においてはきわめてローカルなものであり、終末期にはグローバルなものとなる点が、現状では大いに誤解されている傾向にあるのではないと思う。長期展望に立つならば、真の効率の追求には、分散化や地域化の観点にも十分にバランスよく配慮すべきであり、大学や研究機関においても、大規模機関の意義と果たすべき役割、地方あるいは小規模機関の意義と果たすべき役割が、両方ともバランスよく考慮されるべきものである。戦略的課題の集中的推進と萌芽的な課題の多様な側面に基づく支援は、両立してこそ効果のあるものであると考える。大学内においても、集約的な考え方に基づく施策を行う傾向が極めて強いが、その一方で各部署や個々の研究者の研究推進の便宜とのバランスをどう図るかという観点を失っては意味のない施策となりかねない点におおいに留意すべきである。たとえば、専門性の高いものを集約することは、一見万人に利用しやすい体勢ではあるが、それが無用なものとする場合が多いこととなろう。利用しやすいからといって役に立つわけではなく、使われてこそ役に立つのである点を、特に専門性の高い領域において慎重に配慮すべきであろう。また、西欧の研究体制などにおいてその基盤の高度さを物語っているアーカイブの内容については、集約に伴う収蔵能力の制限等を理由に、短期的判断に基づく廃棄がなされる焚書の事態も生じているのではないかと懸念される。昨今のガバナンス強化により、細かい点には目が行き届かない傾向が強くなり、学術基盤の詳細が質的に把握されていない事態を招いている。極めて重要な研究分野が、継続的なものであり革新的なものでないと言ふようなことを理由に切り捨てられることも、実質上多いものと危惧する。高度に発展を遂げた国としてのあり方の理念の下に、学術研究および教育等の文化的側面に係る集約と分散、グローバルとローカルのバランスがどのような状況にあるのか、早急に検討することが求められていると感じる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 77 知的基盤や研究情報基盤に関する情報提供が必ずしも十分でなく、その活用方法も含めた広報・啓発が必要である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 78 十分だと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 79 研究情報基盤はある程度整っていると感じるが、それらを有効に使うことができるような状況が整っているかという疑問を感じる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 80 関東一極集中が目立ちすぎるので、積極的に一部機能を地方中核ないしより小規模な高等教育機関へ分散配置することで、バランスを取るべきだろう。多少冗長化して、危険分散を図るといった積極的な理由もある。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 81 本学には研究に必要な設備が不足している。同時に、他大学の共同利用施設を気軽に利用できる状況にはない。改善が望まれる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 82 共同利用申請や施設利用なども基本、科研費やいくつかの大学で独占的になっていることは事実であると思います。国立私立、民間企業も含めた幅広い研究機関が 知的基盤や研究情報基盤 さらには 共同研究機構をさらに融通して使えるフレキシビリティも必要だと痛感します。たとえば国立共同研究機構は実際に共同研究支援よりも、個々の研究者あるいは研究室の個別研究を優先しており、大学にみられるような大きな教育あるいは運用の義務などが無い分、幅広い共同利用・共同研究基盤としての認識を新たにもってもらふこと、これら共通的研究基盤をもとにした産学連携や、学際領域が育つような流れは重要と考えます。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 83 先端的機器は、多くが外国製であるため高価である。研究環境の悪化につながる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 84 科学論文の検索では、米国PubMedが最も頻用されるが、例えば医工連携、医療機器開発などでは、生命科学と物理、化学、マーケットなど多彩な複合的戦略が欠かせない。また、それらに関する知財の検索も極めて重要である。そのような複合的な状況の中で十分な検索ができるデータベースの構築が我が国に整備して欲しいと感じている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 85 ○○大学のWebLSDなど著名サイトのアクセスはきわめて安定しているが、統廃合される他のサイトに関しては信頼性が薄い。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 86 印象としては一部に偏りすぎている感がある(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 87 共同研究施設は利用させて頂いています。料金についてはとてもよいのですが、公募の採用件数は少なく、内部の先生との共同研究で入れて頂かないと採択されるのは難しいのではないかと印象です。外部の利用があまりできないのなら、結局設備も一局集中しただけのような気がします。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 88 どのようなものがあって、どのような手続きをすれば利用できるか等、セミナーや配布物やメール配信などで周知していただくと有難い。研究室単位で仕事をしていると、こういった情報に精通している方がみえる研究室では、当たり前のごとく利用されていることでも、そうでない研究室では情報もなく、また利用までのハードルがとても高い。セミナーなどで、具体的な利用方法を体験させていただくと、自分の研究にもすぐに使えそう。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 89 知的クラス制度などを通じて、基盤や情報の共有・発展がなされつつあると考えるが、更なる発展が期待される。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 90 研究情報基盤となるインフラ整備が分野によっては不十分であると思われる。基盤的情報(G空間情報,文献情報)が研究目的には自由に使える環境整備が必要。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 91 知的基盤や研究情報基盤は整っている。しかし、それらの基盤を有効活用し、データベース等を丁寧に分析して、その結果をもとに新たな研究・開発成果や世界技術標準を生み出すような環境は整っていないと考える。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 92 データベースについては不十分であるが、先端共用設備等のプラットフォーム事業に関しては近年、際だって充実してきている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 93 施設の共用促進は運営費削減の時代には重要な施策(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 94 我が国の研究を強力に推進するために、一層の充実が求められる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 95 現状で特段の問題を感じません。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 96 近隣の久留米市にあるリサーチパークは、株式会社であるが、質量分析計などの利用を検討した際に、サポート体制が充実していること、料金が安いことに驚いた。公的研究機関としてもこのような基盤整備を強化することで社会の研究開発に大きく貢献する必要があると考える。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 97 選択と集中という観点、個々のプロジェクトで閉じた重複した研究開発投資の排除という観点から、もっと知的基盤、共用施設の充実、強化が必要だと思います。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 98 ハードはそろってきつつあると思う。その活用、展開はまだ十分ではない。人材不足が一因と思う。適切な人材とその継続性。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 99 知的基盤をオープン化する場合、その業務に対応するための人材や経費を確保することが難しい。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 100 共用利用体制は強化されていると思われる。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 101 手続きの簡素化が必要(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 102 経済産業省の設備利用の促進、橋渡し機能の強化の方針とあいまって、実際に利用できる設備は増加している。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 103 いろいろあって、どこで何ができるかわからないといった状況。結局NCBIを使ってしまうので、今のところ国産データベースは作った人たちの財産といった認識。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 104 知的基盤の中でも、「バイオリソース」については、年々予算が削減され、縮小傾向にあり、ライフサイエンス分野の科学技術研究への負の影響が懸念される。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 105 大学が保有する試験機器には2種類有り、個人研究と共用機器に分類される。個人研究用の機器の場合、仕様を変更している場合が多く、しかもオペレーター不在であり、共用化することは難しい。(公的研究機関, その他, 男性)
- 106 さらにこれらの情報をオープンにすべきと思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 107 文科省による取組の一つである「大学等に散在する知的財産の戦略的な集約、パッケージ化等による活用」の推進を期待する。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 108 全世界の技術開発競争に遅れる事のないよう、今後とも拡充を続けて欲しい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 109 インフォマティクス技術については、大幅な遅れをとっていると思われる。具体的意義の大きい分野から研究を始め、異分野融合による基盤構築を着実に進める必要がある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 110 当該領域で直近顕在化して来た課題への認識は無い。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 111 効率優先の風潮から、基盤整備の強化が進まない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 112 公的研究機関の既存の設備利用に関しては、企業は期待していないといっても過言ではない。現在保有するものではなく、将来保有するであろう設備が重要である。研究機関との共同研究の計画段階で導入される施設は、必要があって使われるが、既存設備は企業が自前で整備するか、陳腐化しているかどうかであるから、利用のし易さは必要としない。なお、大企業の前端技術用設備は、知財の関係から、自前で調達する。古いものをどんどん捨てる仕組みを作るべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 113 一方通行の情報発信が目立つ、発信したものがきちんと伝搬されているのか、また、双方向的に十分機能しているのかを適宜チェックする機能が必要である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 114 研究界の意識変化を目指すべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 115 成果が生まれているかどうかで問題であり、整備しただけでは評価できない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 116 ・国家的レベルでのグランドデザインを描けるチームを作ることが急務ではないか。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 117 知財の根幹をなす発明の成功報酬に関して：1000の内の3つ程度しか研究開発がビジネスの裏りをもたらさない現実を社会に知らしめ、うまくいかなかった997の研究開発のコスト負担に関する社会のコンセンサスを得る必要がないか。さもないと、青色ノーベル症の中村教授の「スレイブ中村」のイメージが世の中に固まってしまう。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 118 知的基盤：計測や評価、試作やモデル設計(プロトタイプ)、シミュレーションなどは大学で学生に行わせてきたが、学生数も減るし、民間の大学支援も減少すると見られるので、実際に役立つ知的基盤を保持するのは将来課題となるであろう。こうした手先の器用さを求めることの多い仕事の作業者は研究機関で雇用できればよいが、そうも行かないであろう。ひとつの試案であるが、こうした研究支援分野を民間で経済活動の一環として組織化することができれば、ファブレスで研究が進まない研究者にも成果を極めて大きく伸ばす機会になるであろうと考えられる。ただ、経費は自身で調達の必要があるので、競争を嫌がる人達にはなじまないかもしれないが・・・さらに、要求すれば多くの大学人は講義には熱心であるが、技術や学問を発展させるレベルの創造的な仕事には不熱心というか、如何すればよいのか、分からない人達が多い。また、海外留学や研修で、出先の研究者との人脈つくりや研究方法を学んでこれない人達が多いような気もする。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 119 研究情報基盤としてコンピュータセンターがある。私自身この運営をしていたが、まだクラウドの話の出る以前から、大型計算機は〇〇大学のものを使用する等の方策を講じてきた。もしクラウドが進んでおれば、当然、複数大学で共同のコンピュータセンター化しただろう。しかし、当時から10年近くたって、クラウドが一般になっているのに、各大学で別個の調達をしているのはなぜだろう。早急に大学のコンピュータセンターのクラウド化を進め、研究基盤環境を充実させ、加えて総予算を減らし、他の研究分野にまわすべきではなからうか。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 120 知的財産の情報取得や研究情報の取得に関しては、もっと国の金をいれ、インターネット並みに使いやすい文献検索システムを国家的に作ってほしい。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 121 公的研究機関の共用施設・設備について、長期的な運用と継続的な施設の先端化が必要。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 122 日本の特徴(地理的, 自然・環境・文化・社会)をよく理解した上での先端的研究の重要性。世界の課題先進国としての自覚・理解と人類への貢献を常に念頭に置くこと。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 123 研究特区のようなものを設け、自由にある期間、高度な研究施設を無料で使用することができる環境を整えてほしい。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

- 124 知っていればけっこう有用な情報や資源があると思いますが、残念ながら知られていないと思います。活用を促進する広報活動をもっと充実させる必要があります。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 125 公的研究機関の共用施設が,企業の研究者の場合,高額すぎるため,もっと安価に開放すべきと考える。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 126 大型実験施設など維持管理の費用に苦労しているという話も聞く。実験だけでなく,その後の成果の使われ方を含めて,存在価値を考えるべきではないか。(民間では維持できない。)地震,火山,気象,地磁気などの観測網については,研究データの取得ツールであるばかりでなく,国の防災を担う重要な情報源であるのだから,情報の公開手段を含め国がきちんと手当てすべきである。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 127 共用研究施設等の利用が非常にしやすくなったとかんじます。感謝いたします。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 128 特に自治体の公設試験研究機関の設備が,自治体外利用は料金倍額等と利用しにくくなっている場合があるため,自治体外への開放を進めるべきと思う(そもそも自治体の地方税収入だけで導入されている設備は少ないのではないか)。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 129 最先端の共用研究施設・設備の利用はまだまだ不十分だと思う。活用面の工夫が必要。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 130 ハードウェアはまだしも,ソフトウェアに関する基礎研究が極めて不十分である。小学生のうちから数学教育に力を入れて欲しい。音楽や囲碁将棋のような形で,数学の天才を発掘して英才教育を施すべき。(民間企業等,その他,男性)
- 131 独立行政法人研究機関の基盤設備,研究陣は民間に比べて非常に高いレベルで充実しており,もっと民間の産業競争力強化に直結するように生かさなければもったいない。(民間企業等,その他,男性)
- 132 公的研究機関が保有する最先端設備に関しては,もう少し積極的に広報活動を行い,より広い活用を目指した方が良い。(民間企業等,その他,男性)
- 133 各大学や研究機関で出願戦略などを担当している部隊ができていますが,特許出願は専門的な能力であり,かつ事業戦略とリンクしたスマートさが要求される。高い特許出願ができる人材の育成と能力に見合う処遇を検討すべき。(民間企業等,その他,男性)
- 134 研究施設等は充実してきた。インターネットの発展により,10-20年前,それ以前とは比較できないほど短時間に種々の知的情報が得られるようになった。但し,民間の電子版学術論文誌の高騰は目に余る。国としての対策が必要である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 135 データベースのメタデータの作り方に課題が残る。独IWRのようにターゲットとなる製品の部品番号単位で該当科学技術の検索ができるような,市場開拓型検索ができない。中小企業のデータベースが全国で中途半端にばらけており効率が悪い。(民間企業等,その他,女性)

Q2-22. 我が国において、将来的なイノベーションの源としての基礎研究の多様性は、十分に確保されていますか。

	2014年度調査													各年の指数											指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新 年							
		1	2	3	4	5	6																						
回答者グループ	35	144	320	193	101	47	6	811	3.0	2.0	3.0	4.6	3.3	3.2	3.1	3.0	-	-0.14	-0.06	-0.09	-	-0.29							
	32	131	272	163	90	38	6	700	3.0	1.9	3.0	4.6	3.3	3.1	3.0	-	-0.16	-0.08	-0.05	-	-0.29								
	3	13	48	30	11	9	0	111	3.2	2.2	3.1	4.6	3.5	3.4	3.5	3.2	-	-0.06	0.08	-0.32	-	-0.30							
性別	30	45	140	106	58	22	5	376	3.4	2.3	3.4	4.9	3.7	3.5	3.4	-	-0.16	0.03	-0.14	-	-0.27								
	55	175	419	270	152	64	11	1091	3.2	2.1	3.1	4.7	3.5	3.3	3.2	-	-0.14	-0.04	-0.11	-	-0.29								
	10	14	41	29	7	5	0	96	2.9	2.1	3.0	4.3	3.2	3.1	3.0	-	-0.14	-0.07	-0.09	-	-0.31								
	18	28	64	43	32	17	1	185	3.4	2.1	3.4	5.2	3.7	3.5	3.4	-	-0.16	-0.01	-0.08	-	-0.25								
年齢	21	62	138	72	47	17	2	338	3.0	1.9	3.0	4.6	3.4	3.1	3.0	-	-0.24	-0.05	-0.10	-	-0.39								
	16	69	139	96	47	21	7	379	3.1	2.0	3.1	4.7	3.2	3.1	3.1	-	-0.05	0.00	-0.03	-	-0.08								
	10	30	119	88	33	14	1	285	3.2	2.2	3.2	4.6	3.6	3.5	3.4	3.2	-	-0.14	-0.05	-0.23	-	-0.42							
所属機関区分	33	137	313	195	109	41	6	801	3.1	2.0	3.1	4.6	3.4	3.2	3.1	-	-0.17	-0.05	-0.08	-	-0.30								
(イノベ)俯瞰G を含む)	5	15	53	37	13	11	0	129	3.3	2.2	3.2	4.6	3.6	3.5	3.6	3.3	-	-0.09	0.10	-0.31	-	-0.30							
業務内容	27	37	94	67	37	17	5	257	3.4	2.1	3.3	4.9	3.6	3.5	3.5	3.4	-	-0.10	-0.05	-0.10	-	-0.24							
	28	96	204	114	78	30	2	524	3.0	2.0	3.0	4.7	3.3	3.2	3.1	-	-0.15	-0.10	-0.05	-	-0.30								
	14	32	113	78	42	18	7	290	3.5	2.3	3.3	4.9	3.8	3.6	3.6	-	-0.21	0.09	-0.18	-	-0.31								
	15	48	129	89	31	17	2	316	3.0	2.1	3.1	4.5	3.3	3.2	3.2	3.0	-	-0.11	-0.07	-0.13	-	-0.31							
	8	13	14	18	8	4	0	57	3.2	1.8	3.5	4.8	3.2	3.2	3.3	3.2	-	-0.06	0.14	-0.16	-	-0.08							
職位	16	27	98	72	24	14	3	238	3.2	2.2	3.2	4.6	3.6	3.4	3.4	3.2	-	-0.15	-0.03	-0.17	-	-0.34							
	14	88	175	114	56	22	5	460	3.0	1.9	3.0	4.5	3.3	3.1	3.1	3.0	-	-0.21	-0.04	-0.13	-	-0.37							
	17	52	118	75	49	20	1	315	3.2	2.0	3.2	4.8	3.5	3.4	3.2	3.2	-	-0.14	-0.15	-0.05	-	-0.34							
	14	21	52	24	24	10	1	132	3.3	2.1	3.1	5.1	3.4	3.3	3.4	3.3	-	-0.08	0.07	-0.07	-	-0.07							
	4	1	17	14	6	3	1	42	3.8	2.6	3.7	4.9	3.4	3.6	4.0	3.8	-	0.20	0.44	-0.19	-	0.46							
雇用形態	13	53	149	110	61	27	3	403	3.3	2.2	3.3	4.9	3.6	3.5	3.5	3.3	-	-0.12	0.05	-0.17	-	-0.23							
	52	136	311	188	98	42	8	783	3.0	2.0	3.0	4.6	3.4	3.2	3.1	3.0	-	-0.16	-0.08	-0.08	-	-0.32							
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	18	102	185	113	57	25	5	487	2.9	1.8	2.9	4.5	3.3	3.2	3.0	2.9	-	-0.17	-0.15	-0.10	-	-0.42							
	4	10	23	9	8	7	0	57	3.3	2.0	3.0	5.2	3.3	3.0	3.2	3.3	-	-0.35	0.21	0.09	-	-0.05							
	10	19	64	41	25	6	1	156	3.2	2.2	3.2	4.7	3.2	3.1	3.2	3.2	-	-0.05	0.03	0.03	-	0.02							
大学グループ (第1グループ)	3	27	57	21	19	5	2	131	2.8	1.8	2.8	4.5	3.5	3.4	3.0	2.8	-	-0.11	-0.41	-0.13	-	-0.65							
(大学・公的機 関Gを対象)	11	44	78	56	26	15	2	221	3.1	1.9	3.1	4.6	3.4	3.2	3.2	3.1	-	-0.13	-0.04	-0.14	-	-0.32							
	10	27	55	43	16	9	0	150	3.0	2.0	3.1	4.5	3.2	3.0	2.9	3.0	-	-0.21	-0.03	0.06	-	-0.18							
	8	33	82	43	29	9	2	198	3.0	2.0	3.0	4.6	3.1	3.0	3.0	3.0	-	-0.16	0.04	0.04	-	-0.07							
理学	5	24	37	20	8	6	2	97	2.8	1.7	2.8	4.3	3.4	3.2	3.0	2.8	-	-0.16	-0.22	-0.23	-	-0.60							
工学	12	44	82	45	49	9	0	229	3.1	1.9	3.1	5.0	3.4	3.3	3.2	3.1	-	-0.12	-0.11	-0.09	-	-0.32							
農学	4	18	27	16	7	5	0	73	2.7	1.7	2.8	4.3	3.0	2.9	2.6	2.7	-	-0.18	-0.21	0.10	-	-0.30							
保健	10	40	87	58	20	11	3	219	2.9	1.9	3.0	4.4	3.1	3.0	3.0	2.9	-	-0.19	0.05	-0.06	-	-0.20							
全回答者(属性無回答を含む)	65	189	460	299	159	69	11	1187	3.1	2.1	3.1	4.7	3.4	3.3	3.3	3.1	-	-0.15	-0.04	-0.11	-	-0.29							

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(充分)となる。

Q2-22. (意見の変更理由)我が国において、将来的なイノベーションの源としての基礎研究の多様性は、十分に確保されていますか。

前回	2014	差	
1	1	3	2 最近重点化が進みすぎている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2 諸外国に比べると多様性は確保されているように感じるから(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
3	2	4	2 前回は間違いで,日本の基礎研究の多様性は,世界でも上位と思う(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
4	2	3	1 今年度,理工系人材育成の予算枠新規で設けられ,基礎研究支援の整備がなされた。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	1	2	1 その程度は低いと認識している(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
6	4	5	1 多様な分野での研究が国際的に評価されている。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
7	2	3	1 地球科学の分野の基礎研究は世界的に見ても多様であるとより感じるようになった。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	1	2	1 以前よりは多様になった気がします。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1 画期的な基礎研究成果に触れる機会が増えた(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	2	3	1 基礎研究の多様性はあるが,メリハリが不十分と認識する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1 応用研究に重点が置かれがち(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	3	4	1 多様すぎるという意見もあり(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
13	1	1	0 論文や実用化という出口を求めすぎている。基礎研究がやりにくくなっていないか。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	3	3	0 競争的資金獲得のため,多様性の先細りが懸念される。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
15	1	1	0 特に最近一部の分野に予算がかたよりがち。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
16	1	1	0 研究費が重点配分されるほどに,実は必要な研究領域が無くなっていったり新しいイノベーション源としての多様性が担保できなくなっている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	2	2	0 目先の研究が多くなっている。内外の評価と連動していると思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
18	2	2	0 ・基礎研究分野といえども戦略性が欲しい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	4	3	-1 大型予算のプロジェクト増大に対して,多様な研究を支援する予算が少ない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
20	4	3	-1 安倍政権は実用化研究の支援に偏りすぎているように感じる(大学,部長・教授等クラス,男性)
21	4	3	-1 政策的な研究経費の増加に比べても,科研費に代表されるような基盤的研究の経費をさらに増額することが長い目で見た科学技術の発展に重要である。(大学,その他,男性)
22	3	2	-1 振興分野に,ある程度大きさの予算を与えるプログラムが少ないと感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	2	1	-1 外部資金などトレンドに左右されやすい(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	4	3	-1 基礎研究の多様性は減っていると思います。はやりの研究に集中する傾向が強まっているため。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
25	3	2	-1 研究分野間の予算分配の差が大きすぎる。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
26	3	2	-1 基礎研究の予算が削られて,日本版NIHでの応用医学分野に流れてしまわないか。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
27	3	2	-1 特定の領域に資金が集中する傾向にあり,多様性はなくなりつつあります。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	4	3	-1 臨床/産業応用に直結しない基礎研究に関しては,あまり重視されていないように思われます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	3	2	-1 萌芽段階の小さい基礎研究への予算配分(少額でもいいので)が少なく,このままでは多様性が失われる傾向にあると考えるため。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
30	2	1	-1 短期的成果のみが求められている(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
31	2	1	-1 基礎研究を支える,運営費交付金,科研費が削減されている(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
32	2	1	-1 まったく逆行している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
33	4	3	-1 実用化ばかり声高に叫ばれるようになった。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
34	2	1	-1 年々,基礎研究がないがしろにされ,流行の発展性の無い科学に資金投入されている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
35	4	3	-1 プロジェクト研究が増えすぎている(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	2	1	-1 基礎研究への予算が削減されている(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
37	3	2	-1 基盤経費の継続的な減少は多様性を失わせる方向にあると感じる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
38	2	1	-1 基礎研究に対する研究資金の配分が減らされている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
39	2	1	-1 悪化している。研究成果の実用化を意識しすぎていると思う(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	4	3	-1 基盤研究の支援が相対的に低下している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

41	3	2	-1	応用研究へ予算を割り振る傾向が増加しているように感じるため。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	4	3	-1	大型プロジェクト研究やグループ研究への偏重を感じるため(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	5	4	-1	社会全体が基礎研究より,人目を引くような研究にシフトしかかっている気がします。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
44	3	2	-1	特定のテーマに研究費が集中している傾向にある(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
45	3	2	-1	即座に社会に応用できない基礎研究でも重要なものがあるが,最近では医学等に役立つ面がないと研究費の確保が難しい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
46	3	2	-1	実利主義の研究が多くなっている(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
47	2	1	-1	ますます応用重視になっており,逆にイノベーションが小型化する傾向があるため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
48	3	2	-1	大型予算が短期的成果を求める研究に集中度を高める傾向にある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
49	4	3	-1	基礎研究への支援は相対的に減少しているように感じる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
50	2	1	-1	年ごとにイノベーション短期実現型の研究を増やさざるを得ない状況が進んでおり,基礎的研究が軽視されてきている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
51	2	1	-1	補助金に当たりやすいかどうかでテーマを決めている側面があることを考えると多様性が確保されているとはいえない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
52	3	2	-1	いわゆる校費部分が減り,ひも付きプロジェクトの外部資金ばかりが目立つようになったため.確実な成果を求められ,試行錯誤を許さない雰囲気醸成されつつあるため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	5	4	-1	偏りが見えてきている(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
54	3	2	-1	健康・医療分野では出口を強調しすぎる傾向が目立つ.裾野の広い自由な研究が保障されるべきである。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
55	3	2	-1	イノベーション・応用・企業化に偏った資源配分が顕著化していること。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
56	3	2	-1	基礎研究に対するサポートが不十分(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
57	5	4	-1	科学技術政策がよりイベント主義に偏ってきている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	委託費的性格を持った研究費が増えたことにより,自由度は減少。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
59	2	1	-1	基礎研究の多様性は認めない,というのが私が所属している研究所の方針だから。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	3	2	-1	応用研究への偏重傾向がより強まりつつあり,そのしわ寄せが基礎研究に及んでいると感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	3	2	-1	先が見えない基礎研究に研究費が回っていない。(公的研究機関,その他,男性)
62	3	2	-1	学生の絶対数が減り,多くがトレンド的な研究に流れたりすると多様性が難しくなっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
63	2	1	-1	官だけの資金ではなく,民のベンチャーキャピタルが積極的に投資リスクをとりたくなる税制工夫等がより多彩なアプローチを生む可能性はあると思われます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
64	4	3	-1	そんなにお金のかからない基礎研究はどこから芽が出るかもしれないので,厳選はするがおおらかな面も重要.結局目利き能力か。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
65	2	1	-1	流行に敏感すぎる(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	5	4	-1	旧来の学問体系,権威主義により固定化されており,多様性はまだ十分に確保されていないのではないか。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	5	3	-2	独法化が進み,運営交付金形式になったため長期間にわたる基礎研究展開が困難になり始めている.多様性が失われつつある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
68	5	3	-2	iPSなどに人材も集中し過ぎなどありますが,国策として,一大産業にしようというのだから仕方ないのかもしれませんが.しかし,そんな分野だからこそ,国からの資金ではなく,民間に出勤してもらわなければならないかとも思われます。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
69	5	3	-2	基礎研究よりも課題設定型の研究が奨励されている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
70	4	2	-2	役立つ研究重視の傾向(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
71	6	4	-2	より学際的,文理融合的な研究の基礎研究が乏しい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
72	5	3	-2	もう少し確保されても良いと思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	5	3	-2	成果が見え辛い基礎研究の予算確保が難しくなっている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
74	5	3	-2	近年応用のターゲットを明確化した基礎研究が求められており,その意味で多様性は減少傾向にあると思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	4	2	-2	研究資金獲得の必要性が増し,いままでの延長(つまり実績のある分野)の研究が優先される.これは研究に多様性をもたらさない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
76	4	2	-2	一般的に確保が難しくなっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
77	4	2	-2	最近では実用化を強調しすぎて,地道な基礎研究が弱体化しているように見受けられる。(民間企業等,その他,女性)

Q2-23. 我が国において、将来的なイノベーションの源として独自の基礎研究が十分に実施されていますか。

回答者グループ	2014年度調査													各年の指数											指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年							
		1	2	3	4	5	6																						
大学・公的研究機関グループ	43	116	314	216	109	43	5	803	3.2	2.1	3.2	4.7	3.4	3.3	3.2	3.2	-0.11	-0.06	-0.04	-	-0.21								
うち大学	40	101	267	185	99	35	5	692	3.2	2.1	3.2	4.7	3.4	3.3	3.2	3.2	-0.10	-0.10	-0.01	-	-0.21								
うち公的研究機関	3	15	47	31	10	8	0	111	3.1	2.1	3.1	4.5	3.3	3.1	3.3	3.1	-0.19	0.14	-0.19	-	-0.25								
イノベーション俯瞰グループ	31	52	150	95	64	12	2	375	3.1	2.1	3.2	4.7	3.4	3.3	3.3	3.1	-0.15	0.03	-0.15	-	-0.27								
男性	64	156	421	288	161	49	7	1082	3.2	2.1	3.2	4.7	3.4	3.3	3.2	3.2	-0.13	-0.04	-0.07	-	-0.24								
女性	10	12	43	23	12	6	0	96	3.1	2.1	3.1	4.6	3.2	3.2	3.2	3.1	-0.07	-0.01	-0.05	-	-0.14								
39歳未満	18	23	62	55	26	18	1	185	3.5	2.3	3.6	5.0	3.8	3.5	3.5	3.5	-0.22	-0.05	0.04	-	-0.23								
40～49歳	25	49	133	81	54	16	1	334	3.1	2.1	3.1	4.7	3.4	3.2	3.2	3.1	-0.22	0.03	-0.04	-	-0.22								
50～59歳	19	65	138	103	57	9	4	376	3.0	2.0	3.2	4.6	3.1	3.1	3.1	3.0	0.05	-0.07	-0.03	-	-0.05								
60歳以上	12	31	131	72	36	12	1	283	3.1	2.2	3.1	4.5	3.4	3.3	3.3	3.1	-0.14	-0.01	-0.21	-	-0.36								
大学	41	111	305	217	118	37	5	793	3.2	2.1	3.2	4.7	3.4	3.3	3.2	3.2	-0.12	-0.07	-0.04	-	-0.24								
公的研究機関	5	16	54	35	15	9	0	129	3.2	2.2	3.2	4.6	3.5	3.2	3.4	3.2	-0.21	0.11	-0.18	-	-0.27								
(イノベ俯瞰Gを含む)	28	41	105	59	40	9	2	256	3.0	2.0	3.0	4.6	3.3	3.1	3.2	3.0	-0.11	0.01	-0.12	-	-0.22								
民間企業等	35	76	201	138	73	28	1	517	3.1	2.1	3.2	4.7	3.4	3.2	3.1	3.1	-0.16	-0.10	0.00	-	-0.26								
主に研究(教育研究)	15	31	123	74	41	16	4	289	3.3	2.2	3.2	4.7	3.5	3.4	3.5	3.3	-0.14	0.07	-0.16	-	-0.23								
主にマネージメント	15	48	121	83	52	10	2	316	3.1	2.1	3.2	4.7	3.3	3.2	3.2	3.1	-0.10	-0.03	-0.07	-	-0.20								
研究(教育研究)とマネージメントが半々	9	13	19	16	7	1	0	56	2.7	1.8	3.0	4.4	2.9	2.9	3.0	2.7	0.09	0.08	-0.31	-	-0.14								
その他	18	28	112	54	29	10	3	236	3.1	2.1	3.0	4.5	3.3	3.2	3.2	3.1	-0.11	-0.02	-0.09	-	-0.22								
社員・役員、学長等クラス	15	77	165	133	67	14	3	459	3.1	2.0	3.2	4.6	3.3	3.2	3.2	3.1	-0.14	-0.02	-0.10	-	-0.27								
部・室・グループ長、教授クラス	24	45	117	82	47	17	0	308	3.2	2.1	3.2	4.7	3.5	3.4	3.2	3.2	-0.10	-0.11	-0.06	-	-0.27								
主任研究員、准教授クラス	11	17	54	31	22	11	0	135	3.3	2.2	3.2	5.0	3.5	3.3	3.3	3.3	-0.20	-0.01	0.03	-	-0.19								
研究員、助教クラス	6	1	16	11	8	3	1	40	4.0	2.6	3.8	5.4	3.4	3.7	4.0	4.0	0.29	0.30	-0.05	-	0.54								
その他	15	47	169	100	59	24	2	401	3.3	2.2	3.2	4.7	3.5	3.4	3.4	3.3	-0.16	0.01	-0.13	-	-0.28								
任期あり	59	121	294	211	114	31	5	776	3.1	2.1	3.2	4.7	3.3	3.2	3.2	3.1	-0.11	-0.05	-0.04	-	-0.20								
任期なし	20	75	186	125	68	27	4	485	3.2	2.1	3.2	4.7	3.5	3.4	3.2	3.2	-0.10	-0.15	-0.06	-	-0.30								
国立大学	5	9	19	14	11	3	0	56	3.3	2.1	3.3	5.0	3.4	3.0	3.2	3.3	-0.36	0.23	0.04	-	-0.09								
公立大学	15	17	62	46	20	5	1	151	3.2	2.2	3.2	4.6	3.1	3.1	3.1	3.2	-0.02	-0.04	0.11	-	0.05								
私立大学	3	18	55	31	15	10	2	131	3.2	2.1	3.1	4.7	3.8	3.6	3.3	3.2	-0.18	-0.33	-0.03	-	-0.54								
第1グループ	12	31	85	52	36	14	2	220	3.3	2.1	3.2	4.9	3.6	3.5	3.4	3.3	-0.11	-0.03	-0.13	-	-0.27								
第2グループ	11	24	53	44	23	5	0	149	3.1	2.1	3.3	4.6	3.2	3.2	3.0	3.1	0.02	-0.20	0.07	-	-0.11								
第3グループ	14	28	74	58	25	6	1	192	3.1	2.1	3.2	4.5	3.0	2.9	3.0	3.1	-0.11	0.05	0.11	-	0.05								
第4グループ	4	12	38	24	14	8	2	98	3.5	2.2	3.3	5.0	4.0	3.9	3.8	3.5	-0.06	-0.16	-0.30	-	-0.51								
理学	16	38	79	61	39	8	0	225	3.1	2.1	3.2	4.7	3.4	3.2	3.2	3.1	-0.16	-0.04	-0.08	-	-0.29								
工学	5	16	26	17	10	3	0	72	2.8	1.8	2.9	4.5	2.9	3.0	2.8	2.8	0.14	-0.25	0.07	-	-0.04								
農学	14	33	85	55	28	12	2	215	3.1	2.1	3.1	4.6	3.3	3.1	3.1	3.1	-0.16	-0.05	0.06	-	-0.15								
保健	74	168	464	311	173	55	7	1178	3.2	2.1	3.2	4.7	3.4	3.3	3.2	3.2	-0.13	-0.03	-0.07	-	-0.23								
全回答者(属性無回答を含む)																													

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q2-23. (意見の変更理由)我が国において、将来的なイノベーションの源として独創的な基礎研究が十分に実施されていますか。

前回	2014	差	
1	2	4	2 基礎研究の独創性は実施されている。しかし、これがイノベーションの源であるかどうかは、誰もわからない。そのような研究からイノベーションが生まれるのであって、最初からイノベーションの源と決め付けること自体、イノベーションの定義に反する(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
2	2	4	2 イノベーションの源となる基礎研究が評価される機会が増えている。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	3	1 最近重点化が進みすぎている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1 生命などの重点研究分野では活性化している(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1 少ない予算で工夫して行っている(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
6	2	3	1 ノーベル賞受賞者が増えてきている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
7	3	4	1 多様な分野での研究が国際的に評価されている。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
8	2	3	1 科研費審査が適正化され,かつ基礎研究の実施に必要な経費の弾力化がなされてきている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
9	1	2	1 以前よりは多様になった気がします。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1 基礎研究としてのレベルは高い。今後イノベーションに結びつける橋渡し人材の育成がカギ。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
11	1	2	1 少なからず実施されていると期待するが見えない。発信する力をつける必要あり。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1 明るい兆しがある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
13	4	5	1 かなり独創的な研究も多くなっているが,支援が行き届いてない傾向が見られ,基盤的研究の評価体制の充実が問題。(公的研究機関,その他,男性)
14	2	3	1 共同研究「浸透圧発電」では新たな開発領域と研究分野が出現した。内閣府1st.Pro「Mega-ton」で実証。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1 応用研究に重点が置かれすぎ(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1 ImPACT等の体制整備は評価できる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1 iPS細胞や理研等の表面化もあり基礎研究の重要性が再認識され始めた。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
18	1	1	0 SIPやImPACTのような巨大プロジェクトに集約されすぎてしまっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
19	3	3	0 現状は維持出来ていると思うが,将来的には懸念される。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
20	2	2	0 ・異端の尊重は,その国の文化と密接な関係にあり,小学校教育に目を向ける必要があるのでは。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	2	2	0 海外との比較において特に中国韓国に対して,発想が圧されている。(民間企業等,その他,男性)
22	5	4	-1 競争的資金競争の悪影響が出始めていると思われる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
23	4	3	-1 大型予算のプロジェクト増大に対して,多様な研究を支援する予算が少ない(大学,社長・学長等クラス,男性)
24	3	2	-1 国際比較の上から,独創性という観点からはまだまだ不十分といわざるをえない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
25	3	2	-1 研究費全体の減少傾向や研究費配分の偏りが危惧される。(大学,部長・教授等クラス,男性)
26	3	2	-1 独創的な基礎研究を実施しうるプロジェクト等がやや不足しているように捉えている(大学,部長・教授等クラス,女性)
27	3	2	-1 段々と基礎研究が軽視されているように感じる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
28	3	2	-1 経済至上主義と相まって,出口を目指す研究が増え,基礎研究が軽視されるようになってきました。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
29	2	1	-1 研究費が獲得しにくい基礎研究を継続しにくい(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	3	2	-1 基礎研究の孤立化が進行。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
31	5	4	-1 新規性のある研究が少なくなってきました。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	3	2	-1 財政支援が削減され年々厳しくなっている(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
33	4	3	-1 応用研究中心になっている(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	2	1	-1 現在の国家戦略では,次のイノベーションを生み出す基礎科学が育たない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
35	4	3	-1 短期的な成果を求める傾向が強まっている(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	3	2	-1 実質的には研究費のための研究,論文のための研究,が増えているように感じる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
37	2	1	-1 独創的な基礎研究がやりにくい環境になりつつあり,評価できる人材も少なくなってきた。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
38	2	1	-1 数年たつがあまり独創的とは感じられない(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
39	3	2	-1 応用研究へ予算を割り振る傾向が増加しているように感じるため。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	3	2	-1 短期的な成果を求める傾向が強くなり,基礎研究はしにくくなっている。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	3	2	-1 応用研究が重視されすぎている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

42	3	2	-1	最近のイノベーションに関する報告を見たこと.また、それを元に自分の状況を振り返って改めてそう感じたため。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	4	3	-1	大型プロジェクト研究やグループ研究への偏重を感じるため(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	5	4	-1	社会全体が基礎研究より、人目を引くような研究にシフトしかかっている気がします。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
45	3	2	-1	即座に社会に応用できない基礎研究でも重要なものがあるが、最近は医学等に役立つ面がないと研究費の確保が難しい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
46	3	2	-1	実利主義の研究が多くなっている(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
47	2	1	-1	若手が減っていること,萌芽的な研究に対する資金援助が減っている印象があることなどから,独創的な基礎研究が生まれにくい方向に悪化している印象があるため。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	2	1	-1	独創的な基礎研究は不十分である。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	3	2	-1	基礎研究に対する風当たりは強くなってきていると感じる。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	2	1	-1	イノベーションを短期的な見方として捉えすぎている.数十年前の状態に戻って,加工技術ばかりが経済に直結しているという短絡的な想定を政府自身がし始め,将来はないように悲観的に見えています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
51	5	4	-1	政府の方針が見えにくい(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
52	5	4	-1	公的研究費募集課題が応用指向になっているように感じる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
53	2	1	-1	基礎研究分野にまで選択と集中がトップダウンで浸透しつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
54	4	3	-1	イノベーション・応用・企業化に偏った資源配分が顕著化していること。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
55	3	2	-1	基礎研究に対するサポートが不十分(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
56	4	3	-1	テーマの偏りが強くなっている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
57	4	3	-1	相応の自由度を持って使用できる経費の充実化が独創的な研究を支えると考えられるが,昨今の経済状況ではなかなか難しいように思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	5	4	-1	広さにおいて見劣りがある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
59	2	1	-1	国立大学改革の進行によりむしろ劣化しているおそれあり(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
60	2	1	-1	成果としてより実用化が叫ばれ,基礎研究に没頭する研究者に研究資金がより回りにくくなっていると感じている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
61	4	3	-1	現在のノーベル賞受賞は20-40年前の研究成果.現在はやや心配。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	息の長い研究を許す余裕が無くなってきているように思う。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	5	4	-1	独創的な研究にまだ十分に資金が回っていないと思われる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	3	2	-1	イノベーション実現に重点化するのは良いが,一方で将来のイノベーションの源となる独創的な基礎研究が手薄になっていないか再考の余地があると思う(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
65	5	3	-2	課題研究重視になりつつある。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
66	5	3	-2	役立つ研究重視の傾向(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
67	6	4	-2	より学際的,文理融合的な研究の基礎研究が乏しい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
68	5	3	-2	近年応用のターゲットを明確化した基礎研究が求められており,その意味で多様性は減少傾向にあると思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	4	2	-2	成功が約束されている独創的な研究はないため,継続して研究費を得ようとするれば成功する研究が優先される。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
70	5	3	-2	予算が不十分と考えられるので(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
71	5	3	-2	海外の一部の研究のほうが独創的。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

Q2-24. 資金配分機関(JST やNEDO などのプログラム・オフィサーやプログラマ・ディレクターは、将来有望な研究開発テーマの発掘や戦略的な資金配分など、その機能を充分に果たしていますか。

	2014年度調査																	各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年					
		1	2	3	4	5	6																				
回答者グループ	176	100	225	189	113	35	8	670	3.3	2.2	3.4	4.9	3.5	3.5	3.4	3.3	-	-0.06	-0.08	-0.04	-	-0.18					
	153	84	191	159	105	33	7	579	3.4	2.2	3.5	5.0	3.6	3.5	3.4	3.4	-	-0.04	-0.08	-0.02	-	-0.14					
	23	16	34	30	8	2	1	91	2.9	2.0	3.1	4.3	3.3	3.1	3.0	2.9	-	-0.16	-0.12	-0.14	-	-0.43					
	63	41	116	109	59	17	1	343	3.4	2.3	3.6	4.9	3.5	3.4	3.5	3.4	-	-0.12	0.11	-0.05	-	-0.07					
性別	209	132	311	281	156	50	7	937	3.4	2.2	3.5	4.9	3.5	3.4	3.4	3.4	-	-0.10	0.01	-0.05	-	-0.17					
	30	9	30	17	16	2	2	76	3.4	2.2	3.3	5.1	3.2	3.4	3.3	3.4	-	0.18	-0.08	0.09	-	0.18					
	54	21	46	38	26	14	4	149	3.7	2.3	3.7	5.4	3.9	3.7	3.8	3.7	-	-0.18	0.06	-0.06	-	-0.18					
年齢	79	35	96	86	47	13	3	280	3.4	2.3	3.5	4.9	3.5	3.4	3.3	3.4	-	-0.11	-0.14	0.14	-	-0.11					
	62	59	115	85	58	14	2	333	3.2	2.0	3.2	4.8	3.2	3.1	3.2	3.2	-	0.00	0.03	-0.02	-	0.00					
	44	26	84	89	41	11	0	251	3.4	2.4	3.6	4.8	3.7	3.6	3.7	3.4	-	-0.06	0.06	-0.26	-	-0.26					
	159	96	223	189	121	39	7	675	3.4	2.2	3.5	5.0	3.6	3.5	3.5	3.4	-	-0.09	-0.05	-0.05	-	-0.19					
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	25	17	39	36	13	3	1	109	3.1	2.1	3.3	4.5	3.4	3.2	3.3	3.1	-	-0.22	0.10	-0.20	-	-0.33					
	55	28	79	73	38	10	1	229	3.4	2.3	3.5	4.8	3.3	3.3	3.3	3.4	-	-0.01	0.02	0.06	-	0.07					
	128	69	141	108	74	25	7	424	3.4	2.1	3.4	5.0	3.5	3.4	3.3	3.4	-	-0.11	-0.10	0.03	-	-0.18					
業務内容	49	22	86	85	50	11	1	255	3.6	2.5	3.7	5.0	3.7	3.6	3.7	3.6	-	-0.11	0.11	-0.11	-	-0.11					
	47	44	97	90	37	15	1	284	3.2	2.1	3.4	4.7	3.3	3.3	3.3	3.2	-	0.01	-0.07	-0.07	-	-0.13					
	15	6	17	15	11	1	0	50	3.4	2.3	3.6	4.9	3.4	3.1	3.5	3.4	-	-0.23	0.37	-0.15	-	-0.01					
職位	43	23	71	71	38	8	0	211	3.4	2.4	3.6	4.8	3.4	3.4	3.4	3.4	-	0.01	-0.02	0.02	-	0.00					
	65	63	139	122	63	20	2	409	3.2	2.1	3.4	4.8	3.3	3.3	3.3	3.2	-	-0.04	0.07	-0.11	-	-0.08					
	83	38	77	70	48	14	2	249	3.4	2.2	3.6	5.1	3.6	3.5	3.4	3.4	-	-0.08	-0.10	0.00	-	-0.17					
	43	12	39	22	17	9	4	103	3.7	2.3	3.4	5.4	4.0	3.7	3.6	3.7	-	-0.27	-0.08	0.08	-	-0.27					
	5	5	15	13	6	1	1	41	3.3	2.3	3.4	4.7	3.7	3.5	3.5	3.3	-	-0.24	0.05	-0.20	-	-0.38					
雇用形態	69	42	111	109	61	21	3	347	3.5	2.3	3.6	5.0	3.7	3.5	3.6	3.5	-	-0.12	0.04	-0.06	-	-0.14					
	170	99	230	188	111	31	6	665	3.3	2.2	3.4	4.8	3.4	3.4	3.3	3.3	-	-0.06	-0.04	-0.04	-	-0.14					
	98	65	127	120	69	21	5	407	3.4	2.1	3.5	4.9	3.6	3.5	3.4	3.4	-	-0.05	-0.09	-0.07	-	-0.21					
大学種別 (大学・公的機関Gを対象)	15	5	16	8	11	5	1	46	3.9	2.3	3.8	5.8	3.7	3.6	3.8	3.9	-	-0.12	0.21	0.15	-	0.23					
	40	14	48	31	25	7	1	126	3.5	2.3	3.4	5.1	3.5	3.5	3.4	3.5	-	0.03	-0.13	0.08	-	-0.02					
	24	17	39	32	16	6	0	110	3.2	2.1	3.3	4.7	3.6	3.6	3.3	3.2	-	-0.06	-0.30	-0.08	-	-0.45					
大学グループ (第1グループ)	51	29	57	44	36	10	5	181	3.5	2.1	3.5	5.3	3.6	3.6	3.5	3.5	-	-0.09	-0.04	0.00	-	-0.13					
大学グループ (第2グループ)	29	21	36	40	25	9	0	131	3.5	2.2	3.7	5.1	3.5	3.4	3.5	3.5	-	0.02	0.08	-0.07	-	-0.02					
大学グループ (第3グループ)	49	17	59	43	28	8	2	157	3.5	2.3	3.4	5.0	3.5	3.4	3.5	3.5	-	0.02	-0.09	0.04	-	-0.03					
大学グループ (第4グループ)	29	8	21	24	16	4	0	73	3.6	2.5	3.9	5.2	3.9	3.8	3.7	3.6	-	-0.06	-0.13	-0.04	-	-0.23					
大学部局分野 (大学・公的機関Gを対象)	46	31	66	42	37	17	2	195	3.5	2.1	3.4	5.3	3.7	3.6	3.6	3.5	-	-0.11	-0.01	-0.11	-	-0.23					
	22	11	18	18	5	1	2	55	3.0	1.9	3.2	4.5	3.4	3.2	3.1	3.0	-	-0.15	-0.06	-0.13	-	-0.33					
	47	31	62	51	27	8	3	182	3.2	2.1	3.3	4.8	3.2	3.2	3.1	3.2	-	-0.06	-0.10	0.13	-	-0.04					
全回答者(属性無回答を含む)	239	141	341	298	172	52	9	1013	3.4	2.2	3.5	4.9	3.5	3.4	3.4	3.4	-	-0.08	-0.02	-0.04	-	-0.14					

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(充分)となる。

Q2-24. (意見の変更理由)資金配分機関(JST やNEDO など)のプログラム・オフィサーやプログラム・ディレクターは、将来有望な研究開発テーマの発掘や戦略的な資金配分など、その機能を十分に果たしていますか。

前回	2014	差	
1	1	5	4 JST東北局の方の活動を見ており、感服しております。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2 JSTのA-STEPを行い、プログラム・オフィサーと接する機会があり、そう感じた。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	4	2 調査事業が拡充され、タイムリーな研究テーマが増えたため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2 プログラムディレクターの質は向上している気がする(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1 サイトビジットなどを通して現場の理解は深まってきていると思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1 制度設計が貧弱である中、PDやPMはよく努力していると思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1 まだ充分とは言えないがリーダーシップが発揮されつつある(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
8	4	5	1 従来にも増して、積極的に貢献されていると思われる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1 再生医療分野において非常に優れた成果がみられるため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	4	5	1 JST等が行っている資金配分は、研究の多様性の維持するための基盤的役割をよく担っているため。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
11	4	5	1 左記の方の丁寧な活動が見えるようになってきた(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	1	2	1 PD/PO方式がようやく機能を発揮しつつある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
13	2	3	1 多少意識が高まっている印象を受ける(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	3	4	1 実用化(機器開発等)のプロジェクトが徐々に進んでいるように思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1 以前より改善されていると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	3	4	1 プログラム・ディレクター等の成果がどのくらい出ているかは分からないが、制度の適用は進みつつあると思う。(民間企業等,その他,男性)
17	2	2	0 PO,PDの素養による。(大学,部長・教授等クラス,女性)
18	1	1	0 担当者がよくわからない。広報活動が不十分。(大学,研究員・助教クラス,男性)
19	2	2	0 グローバルな視点から1周遅れの輸入が目立つ。目利きの人材が減少している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
20	1	1	0 役立つ研究重視の傾向(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	1	0 そもそもプログラムオフィサーなどという制度はわが国には適さないのではないか?(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
22	1	1	0 プログラムディレクターやオフィサーが専門領域の重鎮であったりすることから、幅広い目を持った機能を果たしていない。若い人材やアドミニストレーションと一体化した人材育成をして、現状を脱却する必要がある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
23	2	2	0 ・助成金制度の中ではNEDOの活動に期待しているので、もっと効果的でアウトプットの出る運営体に改善してほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	2	2	0 専門分野が多岐にわたっているので、各分野におけるスペシャリスト化と彼らの意見を反映できるようにすべき。(民間企業等,その他,男性)
25	2	1	-1 成果の出るものをのみで、極めて近視眼的である。自由に研究できる風土の構築が不可欠(大学,部長・教授等クラス,男性)
26	2	1	-1 大型資金の配分は極めて不明瞭。(大学,部長・教授等クラス,男性)
27	3	2	-1 メディカル・ヘルスイノベーション領域が弱い(大学,部長・教授等クラス,男性)
28	3	2	-1 イノベーション指向が強くなりすぎています。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
29	3	2	-1 PO,PDの戦略的養成が必要。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	2	1	-1 POやPDへの評価システムが不十分。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
31	3	2	-1 研究テーマが特定されており、また将来に向けた資金配分というよりは、直ぐに結果が得られるような課題が選択されている。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
32	5	4	-1 偏りはあると思うから。しかしながら、仕方が無いと思うが。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
33	3	2	-1 有力な個人に投じた大型研究費が、必ずしも有効に機能していないと感じられることがある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	3	2	-1 分野に偏りが多いように思える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
35	4	3	-1 短期的に成果が出る可能性の高いプロジェクトに配分が高まっているかもしれない(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	3	2	-1 多様性を確保する方向と一致していない、逆行と思われる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
37	4	3	-1 将来有望な研究テーマの発掘というよりむしろ、インパクトの高い雑誌への採択状況に応じたテーマを中心に資金配分がなされているように思われる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
38	2	1	-1 一部の機関については、戦略性、発掘という点でかなり不十分と思われる機関が有る様におもわれる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

39	2	1	-1	最近,特に一部の研究者のみに研究費が集中している。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	3	2	-1	実利主義の研究が多くなっている(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
41	2	1	-1	シーズに対する試験配分が少ないにもかかわらず,かなり過大な期待がされている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	2	1	-1	あまりに場当たりの. 流行しか追っていない. (大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	3	2	-1	残念ながら世の風評,大きな声の影響を受けている.スタッフの充実が必要.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
44	3	2	-1	農研機構の退職者がプログラムオフィサーなどになっているが,マネジメント的・事務的な指摘はしているものの発展的創造的な機能を発揮しているとは思えない.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
45	2	1	-1	現状は流行に乗るだけという判断が目立ちます.流行を作る立場なのに.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
46	4	3	-1	成果が期待ほど出ていない.惟,この仕事は非常に難しい.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
47	2	1	-1	テーマの評価が不十分あるいは不適切で,配分先に固定化の傾向が見られるため.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
48	3	1	-2	特に大型プロジェクトは,政治的な理由(政治家の介入)に左右されていると聞く.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	4	2	-2	予算の使途等の制限が非常に厳しいと聞く.(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	4	2	-2	特定のテーマに研究費が集中している傾向にある(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
51	5	3	-2	もう少し幅を持たせた方が良いのでは(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
52	5	2	-3	資金配分機関における管理者の数が増えて,研究実施者の方が少ないという構造的な欠陥がある.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
53	6	1	-5	発掘する能力を磨いてほしい.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

Q2-25. 我が国の大学や公的研究機関の研究者は、世界的な知のネットワーク(国際共同研究、国際プロジェクト等)に十分に参画出来ていると思いますか。

	2014年度調査													各年の指数										指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年						
		1	2	3	4	5	6																					
回答者グループ	67	70	259	249	128	62	11	779	3.7	2.5	3.7	5.1	3.7	3.8	3.7	3.7	-	0.03	-0.09	0.01	-	-0.04						
	61	63	224	218	104	52	10	671	3.7	2.4	3.7	5.0	3.7	3.8	3.6	3.7	-	0.05	-0.11	0.02	-	-0.04						
	6	7	35	31	24	10	1	108	4.0	2.6	4.0	5.6	4.0	3.9	4.0	4.0	-	-0.11	0.05	0.00	-	-0.05						
	49	44	135	114	50	12	2	357	3.2	2.2	3.3	4.6	3.2	3.1	3.3	3.2	-	-0.08	0.15	-0.10	-	-0.03						
性別	102	102	363	335	163	69	12	1044	3.6	2.4	3.6	4.9	3.6	3.6	3.6	3.6	-	-0.01	0.02	-0.04	-	-0.03						
	14	12	31	28	15	5	1	92	3.4	2.3	3.5	4.9	3.5	3.5	3.3	3.4	-	0.00	-0.24	0.12	-	-0.13						
	31	12	41	62	34	18	5	172	4.2	2.9	4.2	5.7	4.0	4.1	4.2	4.2	-	0.11	0.04	0.05	-	0.20						
年齢	35	29	108	96	62	25	4	324	3.7	2.5	3.8	5.3	3.8	3.7	3.6	3.7	-	-0.13	-0.07	0.12	-	-0.07						
	34	49	122	110	57	20	3	361	3.4	2.3	3.5	4.8	3.2	3.3	3.3	3.4	-	0.08	-0.04	0.11	-	0.15						
	16	24	123	95	25	11	1	279	3.1	2.2	3.2	4.4	3.3	3.2	3.4	3.1	-	-0.05	0.20	-0.30	-	-0.15						
	67	72	267	249	114	55	10	767	3.6	2.4	3.6	4.9	3.6	3.7	3.6	3.6	-	0.02	-0.08	0.01	-	-0.05						
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	7	10	39	40	27	10	1	127	3.9	2.6	3.9	5.4	4.0	3.8	4.0	3.9	-	-0.12	0.13	-0.11	-	-0.09						
	42	32	88	74	37	9	2	242	3.2	2.2	3.2	4.7	3.2	3.2	3.2	3.2	-	-0.06	0.15	-0.09	-	0.00						
	54	50	157	156	86	41	8	498	3.7	2.5	3.8	5.2	3.8	3.8	3.7	3.7	-	0.00	-0.17	0.08	-	-0.08						
業務内容	29	22	104	84	49	16	0	275	3.5	2.4	3.6	4.9	3.4	3.4	3.6	3.5	-	-0.01	0.12	-0.05	-	0.06						
	23	33	113	102	38	17	5	308	3.4	2.3	3.5	4.7	3.3	3.3	3.5	3.4	-	0.00	0.15	-0.09	-	0.07						
	10	9	20	21	5	0	0	55	2.8	2.1	3.2	4.3	3.2	3.0	3.2	2.8	-	-0.21	0.17	-0.39	-	-0.43						
職位	20	23	93	78	29	9	2	234	3.3	2.3	3.4	4.6	3.3	3.2	3.4	3.3	-	-0.08	0.14	-0.10	-	-0.04						
	33	54	162	140	59	23	3	441	3.3	2.2	3.4	4.7	3.3	3.3	3.3	3.3	-	-0.01	0.01	-0.05	-	-0.05						
	41	19	95	86	61	27	3	291	3.9	2.6	3.9	5.5	3.8	3.8	3.7	3.9	-	-0.02	-0.09	0.21	-	0.10						
	18	12	35	42	23	11	5	128	4.0	2.6	4.0	5.5	4.0	4.1	4.1	4.0	-	0.08	-0.01	-0.09	-	-0.01						
	4	6	9	17	6	4	0	42	3.7	2.5	3.9	5.0	3.7	4.1	3.9	3.7	-	0.41	-0.15	-0.27	-	-0.01						
雇用形態	33	33	132	131	62	22	3	383	3.6	2.5	3.7	4.9	3.7	3.7	3.6	3.6	-	0.03	-0.10	-0.03	-	-0.10						
	83	81	262	231	116	52	10	752	3.5	2.3	3.6	4.9	3.5	3.5	3.6	3.5	-	-0.03	0.05	-0.02	-	0.00						
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	36	46	152	145	80	37	9	469	3.7	2.4	3.8	5.2	3.7	3.8	3.8	3.7	-	0.09	-0.07	-0.03	-	-0.01						
	11	4	18	17	5	6	0	50	3.6	2.5	3.6	4.9	3.8	3.5	3.3	3.6	-	-0.29	-0.20	0.31	-	-0.18						
	14	13	54	56	19	9	1	152	3.5	2.4	3.6	4.7	3.5	3.6	3.4	3.5	-	0.07	-0.23	0.10	-	-0.07						
	9	11	32	44	24	9	5	125	4.0	2.7	4.1	5.5	4.0	4.1	4.0	4.0	-	0.12	-0.09	0.03	-	0.06						
	12	21	87	51	38	20	3	220	3.6	2.3	3.4	5.3	3.8	3.8	3.7	3.6	-	0.02	-0.12	-0.05	-	-0.14						
	22	14	45	48	18	13	0	138	3.6	2.4	3.7	4.9	3.4	3.5	3.5	3.6	-	0.16	-0.07	0.11	-	0.20						
	18	17	60	75	24	10	2	188	3.5	2.5	3.7	4.8	3.7	3.6	3.5	3.5	-	-0.03	-0.14	0.02	-	-0.14						
	11	9	16	24	25	11	6	91	4.7	3.1	4.8	6.3	4.8	4.9	4.7	4.7	-	0.07	-0.19	0.01	-	-0.11						
	18	17	75	75	38	16	2	223	3.7	2.5	3.8	5.0	3.8	3.9	3.8	3.7	-	0.05	-0.11	-0.08	-	-0.14						
	6	10	28	18	9	5	1	71	3.3	2.1	3.2	4.7	3.2	3.2	3.2	3.3	-	-0.03	0.03	0.07	-	0.07						
	23	25	76	63	24	17	1	206	3.4	2.2	3.4	4.7	3.3	3.3	3.3	3.4	-	0.07	-0.08	0.11	-	0.10						
	116	114	394	363	178	74	13	1136	3.5	2.4	3.6	4.9	3.6	3.6	3.6	3.5	-	-0.01	0.00	-0.02	-	-0.03						

注1: 回答者数は、分からないを除外した数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(充分)となる。

Q2-25. (意見の変更理由)我が国の大学や公的研究機関の研究者は、世界的な知のネットワーク(国際共同研究、国際プロジェクト等)に十分に参画出来ていると思いますか。

前回	2014	差	
1	3	5	2 留学プログラムなどは充実しすぎているようにも思える(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	3	2 かなり活動して,改善した。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2 グローバルを意識した活動は,その成果はともかく,活発と考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
4	1	2	1 グローバル展開の意識で,少し改善されつつある。国際会議等の発表支援と,研究者の招聘事業の充実を望む。(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1 特許の世界における実施売上高が1億円を超える教員もおり,不十分とまでは言えない。(大学,その他,男性)
6	2	3	1 国際共同教育や研究の枠組みが増強しつつある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1 国際共同研究は少し増えてきたように感じるが,やはり人的交流が減少してきており,中国や韓国のほうが積極的に感じる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1 充分かどうかは別として,国際プロジェクトへの参加は増える傾向にあると思う。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
9	4	5	1 ノーベル賞受賞や技術等を鑑みて,徐々に意識的にも上昇していると感じる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1 不安がある(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
11	1	2	1 予算的な配慮が増えていると感じる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	1	2	1 国内学会での英語シンポジウムが増え,国際的なネットワークに参画しうる若手が増えてきた。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1 大学等の国際化がより進んだため,そのような機会が増えていると感じた。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
14	2	3	1 海外の学会での日本人のプレゼンスが少ない,あるいは小さくなっていると感じたため。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
15	2	3	1 それぞれ努力してネットワーク形成は進んでいるように感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1 私の職場でそのようなネットワークに参画できるようになっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1 基礎研究については,Yes,応用研究については,No。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
18	1	2	1 国際的に活躍する研究者が増えてきた感がある(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
19	3	4	1 標準化に係る機会が増えてきたと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	2	2	0 海外渡航の機会が減少しているため,世界からの孤立が懸念される。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
21	2	2	0 ・これも文化的側面が影響すると思われるが,日本人は苦手な分野なので意識的に対策を打つ必要があるのでは。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	1	1	0 欧米と中韓の連携に対して,取り残された感がある。(民間企業等,その他,男性)
23	1	1	0 軍事関連の共同研究,カタール等資源国の各国研究機関誘致の流れ,各国大学の海外支部による海外の研究者獲得競争からはずれている(民間企業等,その他,女性)
24	3	2	-1 国際共同研究,国際プロジェクト等に参画する大学研究者は不十分。(大学,部長・教授等クラス,男性)
25	3	2	-1 個人レベルでの努力に全面的に依存している。国際ネットワーク構築のための研究資金の創設などが望ましい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
26	3	2	-1 国際共同研究に参加希望であるが,まだ実現していない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
27	3	2	-1 各種統計で明らかのように,外国研究機関との共同研究件数や共著の論文の少なさは日本が突出しています。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	3	2	-1 全体の人数からすると参画している人数が限られている(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	4	3	-1 自分自身が国際的な場に出るにつれ,その不十分さを感じる。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
30	2	1	-1 ヨーロッパ諸国の研究者と比べて差が広がってきたから。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
31	5	4	-1 国内の各種公募等への対応により多くのエフォートが割かれる傾向にある。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	3	2	-1 評価の業務にとられる時間がますます増加している。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
33	2	1	-1 研究目的が限定された外部資金がない限り,海外出張も困難である。海外研究者との自由な知の融合は困難になりつつある。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
34	2	1	-1 アジア各国との差は開きつつあるように感じる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	3	2	-1 プレゼンスが低下してきている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
36	3	2	-1 中国などに比べて,ますます遅れをとっているから。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
37	3	2	-1 国内ネットワークが重要視される傾向がある。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	2	1	-1 欧米のネットワークからますます日本は遅れていっている感覚が,私の分野では痛切に感じます。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
39	4	3	-1 防災の分野で来年3月の国連防災世界会議(仙台で開催)に関心のある先生がもついてもよいと思う。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)

40	2	1	-1	業務の加重化により難しくなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
41	5	4	-1	世界の潮流をつかみきれずに,潮流の急変に翻弄される傾向が強まっているように感じられる。(公的研究機関,その他,男性)
42	4	3	-1	新興国の勢いに押され気味で,国際影響力・発信力が低下してきていると感じている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
43	3	2	-1	参加はしているが,参画の寄与は弱いと感じる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
44	4	3	-1	国際研究ネットワークは結果として,日本の国際安全保障のネットワークでもある.主導権をとるくらいのフアイトと知恵が必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
45	3	2	-1	偏りがある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
46	4	2	-2	十分な教員数が確保されなくなってきた,ネットワークの維持が難しくなった。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
47	4	2	-2	人によるが不十分だと認識をあらためた(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
48	3	1	-2	日本からの国際会議へ出席数が減少している.研究費の選択と集中で一部の研究者しかいけないからである。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	5	3	-2	だんだん少なくなっているように思える。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	4	2	-2	極端に低下している。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

Q2-26. 我が国の基礎研究について、国際的に突出した成果が十分に生み出されていると思いませんか。

	2014年度調査													各年の指数										指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年						
		1	2	3	4	5	6																					
回答者グループ	34	37	176	243	219	111	26	812	4.7	3.2	4.7	6.2	4.6	4.7	4.7	4.7	0.17	-0.08	0.00	-	0.09							
	30	29	154	206	190	99	24	702	4.7	3.3	4.7	6.2	4.6	4.7	4.7	4.7	0.20	-0.08	0.00	-	0.12							
	4	8	22	37	29	12	2	110	4.4	3.1	4.5	5.9	4.5	4.4	4.4	4.4	-0.03	-0.03	-0.02	-	-0.08							
	24	19	105	121	102	32	3	382	4.2	2.9	4.3	5.7	3.9	4.1	4.1	4.1	0.19	0.04	0.02	-	0.25							
性別	45	49	264	333	298	133	24	1101	4.5	3.1	4.5	6.0	4.3	4.5	4.5	4.5	0.17	-0.02	0.00	-	0.15							
	13	7	17	31	23	10	5	93	4.6	3.3	4.5	6.1	4.5	4.7	4.5	4.6	0.24	-0.17	0.04	-	0.11							
	19	11	40	48	51	27	7	184	4.7	3.1	4.8	6.3	4.7	4.9	4.7	4.7	0.24	-0.15	-0.05	-	0.04							
年齢	19	14	77	98	94	50	7	340	4.6	3.2	4.7	6.2	4.6	4.6	4.5	4.6	0.07	-0.09	0.10	-	0.08							
	15	24	85	113	109	41	8	380	4.4	3.1	4.5	6.0	4.2	4.4	4.3	4.4	0.22	-0.04	0.08	-	0.27							
	5	7	79	105	67	25	7	290	4.3	3.0	4.3	5.7	4.0	4.2	4.4	4.3	0.23	0.23	-0.14	-	0.32							
	33	33	179	241	219	105	24	801	4.6	3.2	4.6	6.1	4.5	4.7	4.6	4.6	0.17	-0.05	0.00	-	0.12							
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	6	8	25	42	35	15	3	128	4.5	3.3	4.6	6.0	4.5	4.5	4.5	4.5	-0.02	0.09	-0.03	-	0.03							
	19	15	77	81	67	23	2	265	4.1	2.8	4.2	5.6	3.9	4.1	4.1	4.1	0.24	-0.06	0.04	-	0.22							
	27	24	119	140	149	78	15	525	4.7	3.2	4.8	6.2	4.7	4.8	4.6	4.7	0.12	-0.15	0.06	-	0.04							
業務内容	12	12	69	106	75	23	7	292	4.3	3.1	4.4	5.7	4.0	4.3	4.4	4.3	0.32	0.12	-0.10	-	0.34							
	11	16	75	94	90	38	7	320	4.5	3.1	4.6	6.0	4.3	4.4	4.4	4.5	0.15	0.00	0.08	-	0.23							
	8	4	18	24	7	4	0	57	3.6	2.6	3.8	4.8	3.6	3.6	3.8	3.6	-0.02	0.21	-0.21	-	-0.02							
職位	13	6	66	93	57	15	4	241	4.2	3.0	4.2	5.5	3.9	4.1	4.2	4.2	0.26	0.07	-0.04	-	0.28							
	10	26	109	142	125	54	8	464	4.4	3.0	4.5	5.9	4.2	4.4	4.3	4.4	0.17	-0.04	0.07	-	0.20							
	21	13	62	80	102	45	9	311	4.8	3.4	5.0	6.3	4.8	4.9	4.9	4.8	0.10	-0.03	-0.03	-	0.04							
	13	9	31	36	27	24	6	133	4.7	3.0	4.6	6.5	4.6	4.8	4.5	4.7	0.16	-0.23	0.13	-	0.05							
	1	2	13	13	10	5	2	45	4.4	2.9	4.3	6.0	4.2	4.5	4.8	4.4	0.30	0.28	-0.36	-	0.22							
雇用形態	13	18	88	139	108	42	8	403	4.5	3.2	4.5	5.9	4.3	4.6	4.5	4.5	0.32	-0.05	-0.06	-	0.20							
	45	38	193	224	213	101	21	790	4.5	3.0	4.6	6.1	4.4	4.5	4.5	4.5	0.10	-0.02	0.03	-	0.12							
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	19	20	108	134	134	71	19	486	4.8	3.2	4.8	6.3	4.7	4.9	4.8	4.8	0.21	-0.09	-0.02	-	0.09							
	4	2	12	19	16	7	1	57	4.6	3.4	4.6	6.0	4.3	4.4	4.4	4.6	0.13	0.02	0.15	-	0.30							
	7	7	34	53	40	21	4	159	4.6	3.3	4.5	6.1	4.4	4.6	4.6	4.6	0.20	-0.09	0.02	-	0.13							
	5	4	34	30	36	20	5	129	4.8	3.1	4.8	6.3	5.0	5.1	4.9	4.8	0.05	-0.17	-0.15	-	-0.28							
大学グループ (大学・公的機 関Gを対象)	9	8	29	55	35	20	4	151	4.6	3.4	4.5	6.0	4.3	4.6	4.6	4.7	0.37	-0.05	-0.03	-	0.29							
	11	8	34	67	51	28	7	195	4.8	3.5	4.7	6.2	4.5	4.7	4.7	4.8	0.19	0.02	0.07	-	0.28							
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	4	1	16	25	34	17	5	98	5.3	3.8	5.3	6.5	5.7	5.4	5.3	5.3	0.08	-0.33	-0.09	-	-0.34							
	10	10	51	73	58	34	5	231	4.6	3.2	4.6	6.1	4.5	4.7	4.6	4.6	0.20	-0.03	-0.07	-	0.10							
	6	5	19	15	17	13	2	71	4.6	2.8	4.6	6.4	4.1	4.4	4.4	4.6	0.38	0.00	0.13	-	0.51							
	8	13	50	57	64	28	9	221	4.6	3.1	4.7	6.2	4.5	4.7	4.6	4.6	0.20	-0.10	0.08	-	0.17							
全回答者(属性無回答を含む)	58	56	281	364	321	143	29	1194	4.5	3.1	4.5	6.0	4.4	4.5	4.5	4.5	0.17	-0.03	0.00	-	0.15							

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(充分)となる。

Q2-26. (意見の変更理由)我が国の基礎研究について、国際的に突出した成果が十分に生み出されていると思いますか。

前回	2014	差	
1	2	5	3 ノーベル物理学賞を3名の日本人が獲得した点。(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	3	5	2 iPSで成果が出だした。(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	3	5	2 後になって、ノーベル賞受賞等の機会によって、ある分野が基礎研究に突出していると気付かされることがある。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
4	2	4	2 生み出されていると思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	4	2 分野によるが、幅広い分野でみると評価できる(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
6	4	6	2 本年のノーベル賞受賞(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
7	3	5	2 近年、日本の多くの研究者がノーベル賞を多数受賞しているという事実から。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	4	2 基礎研究の成果は、見るべきものがあるように思います。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
9	1	3	2 ノーベル賞続出はその成果でしょう。ただし、一昔前の人々がとられているように見えており、今の状況がそれに続くのか疑問はありますが・・・(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	2	4	2 最近の受賞傾向からみて変更した。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
11	3	4	1 iPS細胞や青色LEDなど最近のノーベル賞受賞等の状況から、充分とはいえないまでもそれなりの成果は生み出されていると考える。(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	4	5	1 ノーベル賞でも1件認められた(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
13	3	4	1 ノーベル賞の受賞数の増大(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1 我が国の最近のノーベル賞の受賞状況から見ると、多少改善されているように思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
15	2	3	1 ノーベル賞もあり、実はもう少しましかと思ひ始めた(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	4	5	1 ノーベル賞受賞の内容や新しい技術等をみると、日本の技術が世界的に様々な分野で用いられていることが良く理解出来る。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1 十分とは思っていない(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
18	3	4	1 ノーベル賞受賞件数などの増加(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1 ノーベル賞受賞者が増えてきている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	5	6	1 再生医療分野において非常に優れた成果がみられるため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	4	5	1 多様な分野での研究が国際的に評価されている。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
22	5	6	1 iPSなど、成果が出ている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	5	6	1 FIRSTプロジェクトなど成果を出している(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
24	2	3	1 国際的に突出したものはないわけではないが、論文や学会などコミュニケーションの不利から認められていないものも多いと感じる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1 少なからずあると評価する。十分か否かは評価のわかれるところ。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1 一部に成果が見られるが、偏りがある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	3	4	1 青色LEDがノーベル賞に選ばれた意義は大きい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	3	4	1 青色LEDノーベル賞(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	2	3	1 充分かとはともかく、特定の分野での、成果は産まれている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	4	5	1 日本も成熟国家になってきた(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
31	4	5	1 優秀な成果が出てきていると思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
32	2	3	1 iPS細胞やLED等に代表されるような、ノーベル賞に関与するような成果がでていたため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
33	3	4	1 青色LEDによるノーベル賞の受賞(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
34	3	4	1 ノーベル賞受賞が増加している(国の政策が正しかったのだとは思わないが成果が出たのは事実)。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
35	2	3	1 量子コンピュータの実用化が海外で進められている。(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
36	4	5	1 ノーベル賞の受賞が有ったことで、これまでの活動には成果があったと判断する。(民間企業等,その他,男性)
37	3	4	1 ノーベル賞受賞候補研究が増えている(民間企業等,その他,男性)
38	2	3	1 当組織が関係する研究者の研究成果が、徐々に国際的に認められてきているため(民間企業等,その他,男性)
39	3	3	0 蓄積は有ると思いたいですが、早晩枯渇するかも知れない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
40	3	3	0 資金の潤沢な分野で(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
41	2	2	0 ・再生医療、ノーベル賞で勢いづいているが、現場の実態は旧態然ではなからうか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
42	4	4	0 これまでの成果は20-40年前の成果であるという自覚が重要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

43	5	4	-1	不正行為が目立つ。(大学,社長・学長等クラス,男性)
44	3	2	-1	研究者人口を考えると十分ではないと思う(大学,部長・教授等クラス,男性)
45	5	4	-1	新しく出現する魅力的な新分野で日本人が先頭を走る状況が減ってきている。広い基礎的な予算の削減が効いていると思う。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
46	3	2	-1	各種統計によれば,減っているように見えます。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
47	4	3	-1	特定の分野以外では革新的研究が減っているのではないかと(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
48	4	3	-1	自分自身が国際的な場に出るにつれ,その不十分さを感じる。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
49	4	3	-1	法人化後の国立大学では,成果主義が強くなり,息の長い基礎研究ができにくくなっている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
50	5	4	-1	研究予算配分の「選択と集中」が進んだ結果,国際的に突出した成果を生み出しうる環境の数(=成果が生まれるチャンスの数)は減っているように思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	3	2	-1	基盤的経費が減少に対し,雑務が増加し,総合的な研究力が低下しているように感じるため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	4	3	-1	突出した研究に対し,着実に実施できる体制が必要である。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
53	5	4	-1	私の分野(植物科学)では十分であるが,全体的にはやや弱いかもかもしれない(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	4	3	-1	評価の内容に偏りがあるために,研究費のための研究,論文のための研究が増加する傾向にあると思われる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
55	3	2	-1	短期的な成果を求めるようになり,基礎研究に関する画期的な成果が出にくい状況になっている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
56	4	3	-1	当面の出口志向強すぎる(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
57	3	2	-1	基盤的経費の削減で,真に萌芽的研究を行っている人が減っている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
58	5	4	-1	だんだん少なくなっているように思える。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	2	1	-1	企業にも研究機関にも優秀な方は多いと思うので,環境を整えればもっと成果が出そう。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
60	4	3	-1	やや不満である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
61	3	2	-1	量(厚み)としては減少していると感じられる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
62	2	1	-1	各種統計資料により,論文数の減少が報告されている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	5	4	-1	生命科学分野の突出した成果を俯瞰するとき,前回の評価が,甘すぎたと判断し,下方修正した。(公的研究機関,その他,男性)
64	5	4	-1	突出した成果は部分的で,成果の見られない分野も多いため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
65	3	2	-1	かつてはあったと思うが今は不十分。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
66	4	3	-1	現在の成果は過去の努力の結果。今後が心配。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	5	4	-1	iPSなど一部には出ているが,本来ならもっと出てもおかしくないと思われる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	3	2	-1	トップ1%やトップ10%の論文引用率が低いから(民間企業等,その他,男性)
69	4	2	-2	十分な教員数が確保されなくなり,研究時間が大きく減少している。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
70	5	3	-2	基礎研究が弱くなっています(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	4	2	-2	これまでの経験から判断(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
72	4	2	-2	基礎研究に対する評価が偏っている(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	5	3	-2	今後伸びそうな研究が減っているように感じる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)

Q2-27. 基礎研究をはじめとする我が国の研究開発の成果はイノベーションに充分につながっていると思いますか。

	2014年度調査											各年の指数											指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年					
		1	2	3	4	5	6																				
回答者グループ	69	56	229	240	172	72	8	777	4.0	2.7	4.1	5.6	3.9	4.0	4.0	4.0	-	0.06	-0.01	0.04	-	0.09					
	62	52	197	203	147	63	8	670	4.0	2.6	4.0	5.6	3.8	3.9	3.9	4.0	-	0.09	0.00	0.05	-	0.14					
	7	4	32	37	25	9	0	107	4.1	2.9	4.1	5.5	4.3	4.1	4.1	4.1	-	-0.17	-0.04	0.00	-	-0.21					
性別	29	34	157	129	49	7	1	377	3.2	2.3	3.3	4.5	3.0	3.0	3.1	3.2	-	0.00	0.15	0.01	-	0.16					
	87	77	365	339	201	69	8	1059	3.7	2.5	3.8	5.1	3.5	3.7	3.7	3.7	-	0.03	0.07	0.05	-	0.16					
	11	13	21	30	20	10	1	95	3.9	2.5	4.1	5.6	4.1	4.2	4.1	3.9	-	0.13	-0.06	-0.21	-	-0.15					
年齢	25	7	48	51	39	26	7	178	4.6	3.0	4.4	6.2	4.3	4.4	4.4	4.6	-	0.10	0.00	0.20	-	0.31					
	31	24	105	99	71	28	1	328	3.9	2.6	3.9	5.4	3.9	3.8	3.8	3.9	-	-0.04	-0.02	0.04	-	-0.02					
	32	37	121	110	76	18	1	363	3.6	2.4	3.7	5.1	3.3	3.4	3.5	3.6	-	0.08	0.10	0.10	-	0.28					
	10	22	112	109	35	7	0	285	3.2	2.4	3.5	4.6	2.9	3.0	3.3	3.2	-	0.09	0.28	-0.01	-	0.37					
所属機関区分	66	56	244	241	155	64	8	768	3.9	2.6	3.9	5.4	3.7	3.8	3.8	3.9	-	0.05	0.04	0.04	-	0.13					
(イノベ俯瞰G を含む)	9	5	39	43	29	9	0	125	4.0	2.8	4.1	5.4	4.2	4.0	4.1	4.0	-	-0.17	0.07	-0.10	-	-0.20					
業務内容	23	29	103	85	37	6	1	261	3.2	2.3	3.3	4.6	3.0	3.0	3.1	3.2	-	0.04	0.06	0.08	-	0.18					
	56	38	144	148	110	48	8	496	4.0	2.7	4.1	5.6	4.0	4.0	4.0	4.0	-	0.02	-0.03	0.08	-	0.07					
	14	22	104	104	49	10	1	290	3.5	2.5	3.6	4.8	3.3	3.3	3.4	3.5	-	0.00	0.16	0.05	-	0.20					
	20	25	114	93	59	20	0	311	3.6	2.4	3.6	5.0	3.4	3.5	3.6	3.6	-	0.09	0.11	0.00	-	0.20					
	8	5	24	24	3	1	0	57	3.0	2.3	3.3	4.3	2.8	2.8	3.0	3.0	-	0.04	0.19	-0.02	-	0.22					
職位	11	21	95	89	32	6	0	243	3.2	2.4	3.4	4.6	2.9	3.0	3.1	3.2	-	0.14	0.11	0.11	-	0.36					
	28	42	147	142	89	24	2	446	3.6	2.5	3.7	5.1	3.5	3.5	3.6	3.6	-	0.01	0.10	0.00	-	0.11					
	38	18	88	79	75	31	3	294	4.1	2.7	4.2	5.8	4.1	4.0	4.1	4.1	-	-0.09	0.00	0.18	-	0.09					
	17	7	39	41	20	18	4	129	4.2	2.7	4.1	5.8	4.1	4.3	4.3	4.2	-	0.16	0.01	-0.04	-	0.13					
	4	2	17	18	5	0	0	42	3.2	2.5	3.5	4.5	3.2	3.2	3.4	3.2	-	-0.05	0.24	-0.16	-	0.04					
雇用形態	19	31	146	127	67	22	4	397	3.6	2.4	3.6	4.9	3.4	3.5	3.6	3.6	-	0.06	0.06	0.01	-	0.13					
	79	59	239	242	154	57	5	756	3.8	2.6	3.9	5.3	3.7	3.7	3.8	3.8	-	0.02	0.06	0.05	-	0.13					
	42	40	135	139	103	42	4	463	3.9	2.6	4.0	5.5	3.8	3.9	3.9	3.9	-	0.12	0.03	-0.01	-	0.14					
大学種別	7	3	18	15	14	4	0	54	3.9	2.6	4.0	5.5	3.7	3.6	3.5	3.9	-	-0.10	-0.05	0.41	-	0.25					
(大学・公的機 関Gを対象)	13	9	44	49	30	17	4	153	4.2	2.8	4.1	5.7	4.1	4.2	4.1	4.2	-	0.06	-0.07	0.09	-	0.08					
	15	14	35	33	23	14	0	119	3.8	2.4	3.9	5.5	4.0	4.1	4.1	3.8	-	0.07	-0.07	-0.25	-	-0.25					
大学グループ	19	14	68	58	54	16	3	213	4.0	2.6	4.0	5.6	3.9	4.0	3.9	4.0	-	0.19	-0.04	0.06	-	0.10					
(大学・公的機 関Gを対象)	14	7	43	51	28	15	2	146	4.1	2.8	4.1	5.5	3.6	3.8	3.9	4.1	-	0.19	0.16	0.15	-	0.49					
	14	17	51	61	42	18	3	192	4.0	2.7	4.1	5.6	3.9	3.9	4.0	4.0	-	0.06	-0.02	0.13	-	0.17					
	13	5	21	30	24	9	0	89	4.2	3.0	4.4	5.7	4.5	4.5	4.2	4.2	-	-0.06	-0.24	0.03	-	-0.27					
大学部局分野	21	13	61	67	55	19	5	220	4.2	2.8	4.2	5.7	4.1	4.2	4.2	4.2	-	0.06	0.00	0.03	-	0.09					
(大学・公的機 関Gを対象)	10	8	20	17	15	6	1	67	3.8	2.4	3.9	5.6	3.6	3.5	3.6	3.8	-	-0.09	0.11	0.20	-	0.22					
	17	21	67	60	39	23	2	212	3.8	2.5	3.8	5.5	3.6	3.8	3.8	3.8	-	0.22	0.02	0.02	-	0.27					
	98	90	386	369	221	79	9	1154	3.7	2.5	3.8	5.2	3.6	3.6	3.7	3.7	-	0.04	0.06	0.03	-	0.13					

注1: 回答者数は、分からないを除外した数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(充分)となる。

Q2-27. (意見の変更理由)基礎研究をはじめとする我が国の研究開発の成果はイノベーションに十分に繋がっていると思いますか。

前回	2014	差		
1	2	5	3	iPS細胞,青色発光ダイオードなどにより顕在化したため(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	ノーベル物理学賞で成果が上がりつつあることが裏付けられた(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
3	2	4	2	青色LEDなどの成果が目立つ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
4	3	5	2	ノーベル賞の影響(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	2	1	ノーベル賞受賞がやや好影響を果たしている(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	2	1	顕在化した成果が現れつつあるように受け止めている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	iPS技術の治療への適用や,IGZOの実装を見ると,2という昨年の評価は低すぎたと思います。かなり古いですが,青色LEDやリチウムイオン電池も日本発です。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
8	2	3	1	我が国の研究者がノーベル物理学賞を受賞するなどしたため(青色LEDの開発)(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
9	3	4	1	LEDがノーベル賞受賞した。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	十分とは思っていない(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1	決して目立たずとも貢献しているケースは多いと考えたため。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	3	4	1	アウトリーチ活動を耳にする機会が増えた(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
13	2	3	1	iPS細胞が顕著です。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1	iPSやLEDの利用の進展(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
15	5	6	1	再生医療分野において非常に優れた成果がみられるため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	4	5	1	基礎研究の成果が臨床研究の場へ広がり始めている。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
17	3	4	1	学会等,研究発表時に特許取得や実用化等をよく聞くから。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
18	2	3	1	結果はきちんと先端的な技術開発につながってきている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
19	4	5	1	FIRSTプロジェクトなど成果を出している(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	例えばiPS細胞の山中教授のご研究がJST CRESTに支援されていたという話を聞くとこれらの支援が大きなイノベーションにつながっていることを理解できる(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
21	3	4	1	近年のノーベル賞受賞者の成果は,確実に科学技術のイノベーションに貢献していると思われるから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
22	1	2	1	新たな成長戦略のなかでつながりつつある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
23	3	4	1	基礎研究と実用化のタイムラグが小さくなっている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
24	2	3	1	一部に成果が見られるが,偏りがある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	1	2	1	SIP,ImPACTの創設によりイノベーションにつながる成果が期待(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	3	4	1	昨今の国際的な研究成果の多さはビジネスを大いに潤している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	1	2	1	青色LEDノーベル賞(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	1	2	1	(ImPACT等に引き継がれた)JSTの活動・成果は評価できる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1	iPSの臨床応用が進んだため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
30	3	4	1	自然科学分野のノーベル賞に見られる。ただしそれは20-40年前の成果。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
31	2	3	1	青色発光ダイオードなどの事例あり。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
32	1	2	1	従来のイノベーションは民間の努力に依存しているところが大きであるが,大学にも変化の兆しが出てきている。(民間企業等,その他,男性)
33	2	3	1	青色ダイオードの開発は,産業の発展に寄与した。(民間企業等,その他,男性)
34	2	3	1	LEDなど(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	2	2	0	あえてイノベーションに強くつなげる意識は無くても良いと思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
36	2	2	0	基礎研究のイノベーションへの流れはもともと少ないもの。研究開発は実用化の度合いの向上がまず課題。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	2	2	0	基礎研究一フィージビリティスタディー確認実験まで資金が出ることが重要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
38	2	2	0	・サイエンスからテクノロジーへ,そしてインダストリー,ビジネスへと一気通貫での社会的支援に関する様々な制度が繋がっていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
39	3	2	-1	成果が見えないように思う。(大学,その他,男性)
40	3	2	-1	従来は基礎研究と応用研究の良好な関係を認めていましたが,出口指向が強まり,基礎研究がなおざりにされるようになり,結果的にイノベーションに繋がらなくなっています。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
41	2	1	-1	基礎研究の孤立化が進んでいる。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
42	3	2	-1	イノベーションが経済効果への期待に偏重している。多様性と独創性の確保とは反対の方向に推移している様に思われる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
43	4	3	-1	成果を皆で用いる風土に欠く(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

44	3	2	-1	最近,国内の優れた研究が,イノベーションにつながらなかつた例を見聞きすることが多い。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
45	3	2	-1	他の進んだ国との比較では充分とはいえないと思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
46	3	2	-1	イノベーションは言われて久しいが,事例が多くないと感じる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
47	4	3	-1	これまでの経験から判断(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
48	4	3	-1	出口指向の強化が活力を削ぐ傾向にある。(公的研究機関,その他,男性)
49	4	3	-1	応用分野による(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
50	4	3	-1	FIRSTに感じたようなワクワク感はImPACTには感じられなかつた.今後に期待する。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
51	3	2	-1	青色LEDは特異な例に思える。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	4	2	-2	基礎研究は進んでいるが,その成果を活かしたイノベーション創出はなされていないように感じる.イノベーションに繋げるために適切な人材の配置が必要である。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
53	4	2	-2	諸外国と比較すると,実用化の段階や商業展開でまだまだ未熟。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
54	3	1	-2	イノベーションを短期的な見方として捉えすぎている.数十年前の状態に戻って,加工技術ばかりが経済に直結しているという短絡的な想定を政府自身が始め,将来はないように悲観的に見えています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
55	3	1	-2	全体的に見ると不十分だと感じる(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	3	1	-2	基礎研究者にそこまでの時間的余裕はないと感じる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
57	3	1	-2	産業化の部分については,仕組ができていない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
58	5	2	-3	研究成果がイノベーションにつながっているとは言いがたい(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	5	2	-3	即物的な研究が推奨され,基礎科学研究の成果に対する評価が低い。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

Q2-28. 我が国の大学・公的研究機関における基礎研究の多様性や独創性を確保するために、今後どのような取り組みが必要ですか。ご意見をご自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題を踏まえた記述をお願いします。

- 1 若い研究者、女性研究者の雇用が順調には進んでいない。その関係で、海外と連携が少なく、グローバル化が進んでいない。このような柔軟性のない大学・公的研究機関の状態が続くと多様性、独創性につながる人材育成に問題が生じるのでは、すべてが今までの大学・公的研究機関がゆうする、古い体質と慣例が根底に存在する。競争原理が働く、活力の出る組織作を心掛ける必要あり。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 2 目的研究には研究費が以前より多くなった気がする。一方目的が明確でない研究費の獲得は困難になっている。米国ではダーバが奇想天外な研究にも支援して居る。ダーバは国防費で維持されて居るので、日本では軍事研究だからいやだと言う人が多いが、しかしそのアイデアだけを使い、あまり過去の成果にとらわれずに研究視点が面白ければ、それなりに多額の研究費を支出しても良いのではないかと思う。その場合研究費を支援した人間が最後まで責任を持つことが必要。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 3 あらゆる競争的資金はある一定の成果や目処が出てからでなければ獲得できず、運営交付金によるある一定の研究費確保は多様性や独創性を担保する重要な施策である。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 4 大学研究者において、JSPSの科学研究費は大変重要な資金である。これを拡充することが必要で、広く多様性や独創性を生むために、特に大型予算よりも基盤研究B以降の予算採択率を増やすべし。50%ぐらいを目標にすれば良いのでは。大型予算は、JSTを含めて十分であると考え。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 5 基礎研究予算の拡充と大学の研究支援体制(研究員、事務、研究企画員など)の整備が必要である。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 6 ①「基礎」と「応用」の教え、基礎(アイデア)→実用化への具体的な展開の両方をどう捉えるか、考え方を体系立てておくべき。②自分の専門分野に偏り、応用が効かないような独創性も必要だが、社会への反映が可能な研究進展は必須であり、国外の動きに対応できることが望まれる。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 7 1に国際人材交流、創薬・育葉分野では英語力の強化と支援企業の充実(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 8 国際的に認められる学問的業績があるものを資金配分の意思決定にかかわらせる必要がある。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 9 科学行政官制度を、諸先進国のようにきちんと確立すべき。文系のキャリア官僚を科学行政から排除し、博士号をもつ科学者を科学行政の中核に据えなくては、日本は滅びる。科学者の第2のキャリアパスとして科学行政官(プログラムディレクター)を位置づけるようにすること。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 10 リーダーの育成が急務。チャンスの幅が少ない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 11 一定の評価がなされる前の基礎研究をサポートできる文科省科研費のような仕組みは予算を削るべきではない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 12 国立大学の教員に対する基盤的研究費の配分を充実させることが緊急の課題である。すなわち、競争的資金を獲得するための無駄な時間(採択率25%とする国全体では75%の時間はロスしている)を研究に回すべきである。大学の教員の不必要な雑用を80年代並みに減らすシステムの再構築が必要。大学教員の身分を不安定化するような施策を採り始めているが、直ちにやめるべきである。さもないと、有能が若者が大学教員になることを敬遠する。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 13 重点領域へのサポートだけでなく、幅広くサポートすることが、基礎研究の多様性や独創性を確保するためには必要である。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 14 科学研究費(学振)のピアレビュー方式にメスを入れる必要がある。特に萌芽的研究課題を基盤研究評価者が行うことは、理にかなっていない。学には明後日の課題を行う責があるが、比較的短期間で成果の出ることが求められる基盤研究と同一視する選出方式には大いなる異論がある。一次審査者が6人もいてその平均を取るような方式ではtransformativeな課題がはじかれる。JSTのPOにも疑問あり。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 15 目先の流行を追わない、将来の課題解決に向けた時間のかかる、独自の研究テーマを支援することも重要と考える。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 16 研究費予算確保のために研究時間が削られることのないよう、リサーチアドミニストレーターなどの人材育成・確保が急務である。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 17 国境にこだわらない国際協働とともに知財の厳正な確保と移転フローの確立知財(特許・ノウハウ、有体物、プログラムなど)の技術移転の事業振興、ものごとは研究創出と推進:上流も重要だが実施・移転、発展改良:下流も重要。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 18 前項でも述べたように、多様性の確保とは、逆の方向に資金や人がつき込まれている。選択と集中は、一見すると良さそうであるが、多様性や独創性の確保には、適さない施策と感ぜられる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 19 予算執行の柔軟化。人事制度の柔軟な運用。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 20 研究大学と教育大学の明確な線引きは、基礎研究の多様性や独創性を確保するためにマイナス効果である。大型の予算が旧帝大を中心とする研究大学に集中している点は、基礎研究の多様性や独創性を阻害している。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 21 大学に自由度の高い資金の供給をもっとすべきだと思う。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 22 若手研究者の斬新で基礎的なアイデアに対して、小額で良いから財政支援をするような仕組みが、あまりにも不足している。もう一つの問題は、問21にも書いた様な情報格差の問題、即ち、田舎の小さな大学に行けば、研究設備がないだけでなく学術雑誌も読めないという状況である。これでは、若い人たちに、研究者になる事を薦める事は困難である。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 23 大学教員の研究、教育以外の業務にかかる時間が多すぎるので、これを削減する仕組みが必要である。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 24 研究費の集中的な配分は限定的にして、裾野を広くすることが必要。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 25 イノベーションを確率事象ととらえて対価の期待値の指標を作る。何%は無駄にしてもよいという割合をもってファンディングに反映する。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 26 研究課題の審査に、十分な素養なある方が当たっておられるかどうか。所謂「目利き人材」が必要。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 27 実用化研究については選択と集中が必要であるが、基礎研究については選択と集中は弊害になる恐れがある(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 28 評価機関の評価委員の刷新が先決。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 29 名誉教授等の退職者の活用こそ必要である。(大学、部長・教授等クラス、男性)

- 30 研究支援が余りに重点化されてしまうと、多様なシーズの芽を摘み取ってしまう。多様なシーズの中に、次代の独創性が息づいている。このようなシーズの芽を摘まない研究費配分の制度整備が一層求められる。また、新しいシーズの担い手となる博士卒業生が、その後のキャリアパスで任期付ポジションを継がねばならないと、どうしても「手堅い」研究テーマを選ぶことだろう。次代にチャレンジするような冒険的な研究テーマは選ばない。それでは創造的な基礎研究は育まれない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 31 国際的なポジションを高めるためには、環境整備がもっと必要と思う。国際共同研究の契約ひとつをとってみても、各大学の手に余る状況である。また特定テーマに重点的に配分される資金が増えているため、多様性については、状況は全く改善されていないと思う。やはり予算全体をもっと増やすこと、重点配分の実態が適切かどうかの見直しも必要と思われる。特に、予算が大きい大学では最近どこでも建物の新設等が目立つ。資金的には、最適な使い方なのか、やや疑問を感じる。(大学, 部長・教授等クラス, 女性)
- 32 科研費に代表されるような基礎的研究の経費をさらに増額することが長い目で見た科学技術の発展に重要である。特に若年層の研究を資金面から支援することは、将来の優れた発明発見につながる可能性を大きくしてくれると思う。(大学, その他, 男性)
- 33 大学のビジョンや運営について多様化を進め、個性的な人材や研究が生まれる風土を作ることが必要である。例えば米国MITメディアラボのような個性的な研究機関が、大学だけの判断で創出、運営できるようにする。そのためには大学運営に携わる学長や理事の職責、権限(特に予算と人事権)を明確にして付与し、教授会の承認なしに革新的な取り組みができるようにすべきである。(大学, その他, 男性)
- 34 科学研究費の配分においては、現在あまり役立たないと思われるテーマにも目配りして欲しい。(大学, その他, 男性)
- 35 アウトブットを急ぐあまり、じっくりした研究ができない状況にあると思います。研究費をたちまちの成果によって配分するのは、長期的視野に立った場合、わが国の損失になると思います。(大学, その他, 男性)
- 36 ・成果を短期的に計測することを反省する必要がある。・長期的な視野で研究業績や成果を評価できる仕組みが必要である(短期的な評価では、おのずと研究分野・対象は限られてくることになる)・科学技術政策に基づくトップダウン型研究に予算が集中しすぎている。・若手研究者を中心にした常勤ポストの増加が必要。・若手研究者がプロジェクトの労働力、歯車として扱われるのではなく、自由な発想のもと、自立した研究者として研究を進められるような環境整備が必要。若手研究者を対象とした競争的研究資金制度等のさらなる充実。・競争的資金の間口を広げるか、それ以外の資金で多様な基礎研究を支援すべき。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 37 科学研究費補助金や運営費交付金削減の中止(大学, 第1G, 理学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 38 科研費の確保。博士課程学生に対する経済的支援によって優秀な人材が研究者に育つサポートをすること。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 39 イノベーションにつながる基礎研究が推奨されることで、基礎研究の多様性や独創性が減少している。国として、すぐに役に立たないが必要な基礎研究(時間がかかるもの、継続性の重要なモニタリングなど)にもっと予算を付けるべきである。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 40 基礎科学の教育研究にあたる教員数を増やすことが必要。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 41 先ほど言ったように、大学院生を大事にする環境を整備することが、基礎研究の多様性や独創性の確保にもつながると考える。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 42 科学がわかる者が、科学行政に関わらないと無理でしょう。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 43 基礎研究を行っている研究者の成果を常にウオッチして、訪問し研究資金獲得のアドバイス、基礎から応用へのフェーズの案内とアドバイスをできる企業とは異なる(政府の関連団体が望ましい)人材を確保すべきである。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 44 常勤ポストの大幅な増加と研究経費の大幅な増加(大学, 第1G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 45 世界的な研究トピックスに迅速に対応した大型予算を付けて頂き、国際競争力を保持するとともに、基礎的な研究に対しても、長期的に継続して予算を配分して頂くことが、多様性独創性を確保する為に必須である。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 46 研究に集中できる時間が年々減少しているため、基礎研究の多様性や独創性を確保することが難しくなっている。研究者が研究に集中できる体制を確立することが重要と考える。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 47 多様で特長的な基礎研究は、一見無駄に見えるような「遊び心」の中から芽生えてきます。一律な効率化は、このような芽を摘むものであり、基礎研究の特性に配慮した予算配分が必要とします。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
- 48 一億円を数年間で使用する大型の研究費だけでなく、年間100万円程度の研究費が10年に渡って使えるような種目を作る(ただし数年ごとに進展状況のチェックは必要)(大学, 第1G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
- 49 青色LEDに代表されるように、特に工学系では十分な実用成果なくして基礎研究の価値が評価されにくいのが現状である。優れた基礎研究の成果を如何に実用化させるかとともに、如何にその価値を認識し、その可能性を世に示すかが、我が国の大学・公的研究機関における基礎研究の多様性や独創性を確保するためには必要と考える。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 50 基礎的経費の拡充が望まれる。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 51 基礎から応用に繋げるための方法論の講義が不可欠。技術の発展の道筋を基礎的学問の展開として説くような講義が必要。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 52 大学における多様性は極めて重要なポイントです。それに対して、大学の特色、機能化を要求する近年の政府の取り組みは、多様性を喪失しかねない問題だと思います。政府の強力な指導により、国家重点の総合大学に対しては、下手な縛りを設けず、多様性を確保して、例え大学間で一部、重複する研究分野があったとしても、自由に研究・教育活動をさせ、将来に出てくる成果を期待すべきだと思います。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 53 巨額の予算を強いグループ配分するだけではなく、中小規模の研究費を、優れた基礎研究を推進している研究者を発掘し、配分するのが望ましいと考えます。発掘には時間がかかり、容易ではないので、運営交付金を増大させ、ある一定の金額の配分をする施策は、無駄に見えて、結果的に日本の研究力を増大させると考えられます。筆者の研究所で、基礎経費を均等に配分し、それ以外に、合目的に沿い、傾斜配分を施すことにより(例えば、何の役にも立たないように見える純粋基礎研究に経費を配分するなど)、この5年で大きな成果を上げています。国全体においても同じだと考えられます。科研費の役割は極めて大きいです。科研費を増大させ、一課題の配分額を増やすのではなく、採択数を大幅に増やした方が、10年後の日本にとってプラスになると考えています。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 54 多様性を目指して研究することは意味がない。また、多様性の中から自然とイノベーションが発生するとも思えない。イノベーションを起こすというビジョンが先であり、多様性はそれを解決する手段の一つである。研究者にイノベーションを強く意識させるような教育が必要である。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 55 プログラム・オフィサーやプログラム・ディレクターと呼ばれる人達は、学会や研究会等に足繁く通い、ダイアの原石を見つけ出す努力を本当にしているのだろうか?と日々疑問に思っている。最近、国内の学会に行っても、そのような人はほとんど見えず、どこか大きな組織が企画するシンポジウムで見かけるばかりである。このようなシンポジウムは、身内から一定の評価を受けている研究が発表されるばかりで、真のイノベーションを見つけられる場所とは思えない。POやPFに対する指導や教育も必要ではないだろうか?(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 56 多様性や独創性を確保には、幅広い研究者へ長期的なサポートと基盤整備がかかせない。また最先端だけでなく、ユニークであることも評価できる見識の広い良い評価者の育成、研究者の緊張感、これらをサポートするための支援システムが重要。(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

- 57 一流誌に載る研究と、実用化研究は比較が難しい。一流誌に載っても10年後にもものになるかわからない。引用件数が異様に高くても、実用化の基準とは合致しない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 58 基盤的経費(機関の内部研究費)の増額。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 59 産総研では、これから企業の研究の下請け的な研究をメインにする方針となったと聞きました。出口を目指した研究は重要ですが、上っ面だけを見て適当に解決するのではなく、真の現象を見出すことで抜本的な解決を目指すことも重要です。それには時間がかかると思います。3年から5年といった長期的な取り組みを促進することで、独創的な研究が進むと考えます。また、研究成果報告時に、できなかったことを記述すると低く評価されるということもやめるべきだと思います。なんでもできたできたと書いて終わるのは、真の技術開発の害であると考えます。ここまでではきた、ここはこういう問題が明らかになり、解決には至らなかった、という報告を評価して欲しいです。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 60 NATURE/SCIENCE等のブランド学術雑誌偏重主義からの脱却。異分野融合促進も重要だが、基礎研究評価に対しては、同分野の応用研究・実用研究との有機的な融合も重要や評価指標にすべき。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 61 短期的な成果を期待せず、長い目で見守り、ある一定の研究費を保証すること(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 62 1人の研究者への過度の予算集中は避けるべき。その分、より多くの研究者に研究費を配分すべき。ただ、研究費の額が少なすぎると、世界レベルの研究ができないので、その塩梅が重要。研究費予算によって、それが異なる(例:文科省の科研費は、審査はフェアであるが、1つの研究費の額が少なすぎる。一方、他の省庁の研究費は、額は大きい、審査はあまりフェアでない等)。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 63 十分な資金と時間を優秀な指導者にあたえること。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 64 諸外国とは制度が異なっているが、歯科医師(DDS)または医師(MD)が、基礎研究分野で博士号(PhD)をとり研究を行っていることが日本の極めて大きな特徴であり、特異性である。独創的な研究の推進には、この特異性をこれまで以上にサポートする必要がある。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 65 小単位での独立研究者を増やし、個々の独創性を生かした研究を遂行できるような環境の整備が重要だと思われます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 66 公平かつ多角的な評価システムの構築が必要である。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 67 研究内容を評価する組織を構成するメンバーが同一ジャンルの高齢研究者のみに偏ると、独創的な研究アイデアを正しく評価できない場合もある。評価メンバーを多様な顔ぶれにすることは重要ではないか。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 68 所詮IF重視は我が国伝統の西洋の猿まねに過ぎない。ネイティブでもないのに会社の公用語を英語にするバカも多いが、結局日本語を基調とする文化が我が国の科学技術を育んできた事実を評価すべきだろう。英語力自体は我が国独自の創造的研究には何ら寄与しない。IFは我が国の経済発展には何の役にも立たなかったという事実を謙虚に受け止めるべきである。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 69 大型予算については選択と集中が必要だが、基盤的な研究費は広く浅く配分した方が長期的なイノベーションの促進につながる。科研費のシステムを改革し、基盤Cを拡充すると同時に過度な重複制限をなくすべき。一方、NEDOやJSTなどの大型予算と科研費との重複は制限すべき。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 70 少額ずつでもよいので、様々な基礎研究に予算を配分しておくことが、十年後のイノベーションにつながっていくと思う。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 71 イノベーション創出と独創的な研究の創出のマネジメントは大きく異なる。同一の土俵での競争や支援策は分離すべき。両方にとって害となっている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 72 JSTが行っているクレストやさきがけの予算を増やして、研究者数を増やす。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 73 トップダウンでは真のイノベーションは生まれない。基礎科学を広く支援する中から真に独創的な発見、発明が生まれる。その支援を絞ってしまう例えば青色LEDの様な発明は将来生まれない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 74 研究者身分の安定性、研究に割く実質的時間の増加、実質的研究費の確保。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 75 基礎研究、研究者個人の自由な発想に基づく研究を支援する研究費や大学発のベンチャーを支援・促進する予算の拡充(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 76 イノベーションを確率事象とらえて対価の期待値の指標を作る。何%は無駄にしてもよいという割切をもってファンディングに反映する。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 77 かなり海外とも交流をして良い論文を書いている教員をもっと優遇すべき。現在は所詮年功序列のヒエラルキーがあり、若手で頑張ってもまだまだ楽な道を選んでしまう研究者もいると思う。もっと成果を評価し、そこに予算を付けて海外との交流が出来るような費用を支援するべきと思う。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 78 基礎研究の多様性や独創性を確保するために必要な取り組みは何と言っても十分な研究費の確保である。世界的に注目される、流行のつたプロジェクトや旧帝大だけでなく、地方の国立大学で地道に行われている基礎研究にも十分な支援が必要である。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 79 一人の科学者に、政府の施策を決めさせてはならない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 80 インベンション(発明)を担う研究現場にイノベーションを求めることに無理がある。人材の相互異動を前提としたうえで役割を分化すべき。研究現場の人材が、本来自分たちにできるはずのないイノベーションを希求してしまうと、インベンションの質と量を維持できなくなる恐れが顕在化してきた。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 81 研究者が自由でゆとりのある状態で広く深く議論を交わす環境が、基礎研究における多様性や独創性を確保するために必要だと思います。現状は、物と情報は溢れていても、人と金が削減されています。多様性や独創性を維持・創出するのは研究者であることは明らかです。その研究者が疲弊している現状を改善することが不可欠だと思います。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 82 過度に競争的でない基盤的研究費の確保が必要である。具体的には、科研費の新規採択率の目標値を50%に引き上げて欲しい。研究の多様性・独創性の確保のためには、本来は、公費により少なくとも実験の消耗品費が賄え、最低限の実験の継続が可能である事が必要である。研究が試行錯誤の段階においては、研究内容を他人に分かり易いように言語化する事は大変困難で、競争的資金にはなじまない。しかしながら現状は、運営費交付金は地方大では年額20万円程にまで切り下げられており、研究の下支えとして機能していない状態である。現実には科研費が大学各研究室での研究資金を賄っており、研究者の「自由な発想による研究」を実現する最後の拠所となっている。その一方、第4期科学技術基本計画では科研費については「新規採択率30%の確保」が目標とされる。平成26年度の科研費採択率の科目別詳細を見ると、大多数の研究者が基盤的研究費の拠所とする「基盤研究(A),(B),(C)」の新規採択率は、それぞれ23%,23%,29%であり、合計では28%(平成26年度)に過ぎない。これらの科目は重複応募ができないから、72%の研究者はその年度の基盤研究費が獲得できない、という事を意味する。研究が「仕事」である組織体に置いて、およそ4人に3人の人員が資金に事欠き、仕事に支障をきたすという状態は異常である。少なくとも半数、50%は採択され、研究者が「仕事を干される側」ではなく、「仕事をする側」に居られるようにすることが必要である。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 83 出口が見える基礎研究では、本当のイノベーションは起こせない気がする。そのあたりのバランスを見直すべき。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 84 最近のプロジェクトは、偉い先生の研究が研究の良し悪しに関わらず進行しているように思う。若手の良い研究がプロジェクトに選ばれるべきである。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 85 多様性や独創性の確保の上では、現在の科学研究費のような制度は非常に良く機能していると思う。今後もこのような、ピアレビュー型の競争的研究経費を充実させることで、多様で独創的な研究成果を産み出せたいと考えている。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 86 「選択と集中」や、基盤的経費を減らして競争的資金を増やす(競争的資金の配分という権限をテコにして大学を上からコントロールする)という現在の大学政策の方向性は、基礎研究の裾野を狭め、研究者を疲弊させ、研究の質を低下させていると考えます。プラス面が無いとまでは言わないが、それ以上にマイナス面が大きすぎるような諸々の「改革」を強いられることになり、現場が疲弊しています。個々の研究者の努力でなんとか持ちこたえてはいますが、そろそろ限界ではないかと思えます。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 87 研究人口に対しての予算の均等割は必要だと感じている。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 88 基礎研究をしている方がきちんと教育をしてくれば、大学は活性化します。活性化すれば、おのずと、研究も伸びます。(大学,第2G,理学,その他,男性)
- 89 有能な研究者が必ずしも有能なマネージャーとは限らないので、数十億円規模の大型研究費を個人ベースで配分することには是非があると感じられる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 90 息の長い研究への継続的支援は小規模予算でもいいので実施すべき。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 91 そもそも、基礎研究に対する理解を深める政策がなされていないことが問題である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 92 できるだけ研究者の、研究に集中する時間を確保すること、研究の自由を与える事、少なくとも最低限の予算を確保すること、これらがまず必要である。そのために、大学や研究機関の運営は合理性を追求すべきである。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 93 基礎研究分野で考えると、高校教育がもっとも大切だと思われる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 94 イノベーションと基礎研究は真逆な面も多いので、設問としておかしいのでは。どこを目指しているのかわからない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 95 基盤経費の確保(薄く広く研究費を支給する)。集中できる自由時間を与える(業務が多すぎます)。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 96 基盤的経費(運営費交付金)の増額。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 97 事務職を増やし、研究者の雑務を減らす。給与面で優遇し、モチベーションを上げる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 98 イノベーション＝先端研究という認識が強くなり、基礎研究がおざなりになっている感は否めない。大学を中心とし、教育的見地からも基礎研究を続けていける環境をもっと支援すべきである。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 99 業績の評価方法を工夫する必要があると思います。現状では、業績の評価に、論文の引用回数を取り入れられていると思います。基礎研究において、多様性や独創性の高い論文を作成すると、被引用数はなかなか伸びてきません(もちろん重要な仕事であれば時間はかかっても被引用数は伸びますが)。一方で、流行の仕事ですと被引用数が稼げやすくなります。このことが独創的、多様性の高い仕事をするのを阻害する可能性を持っているのではないかと懸念を持っております。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 100 大学の数は調整せざるを得ない。適切な学生数と十分な研究能力のある大学教員のバランスをとり、大学教育、大学研究の本来の目的を見直す必要がある。つまらない科学、ろくに教育できない教員、自分で学ぶことの意義を見出すことのできない学生を如何に減らし、独自の研究を進めることの意義と価値を理解できる環境を創り出すことが肝要。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 101 基礎の交付金を上げ、競争的資金を減らすべき、いまやり方だと、流行りの分野にだけ、資金が投入される。その結果、これまで日本を支えてきた古参の分野が消滅。結果として、学問の多様性はなくなる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 102 何度も書いているが、国際的に見ても日本の論文数は減少傾向のため選択と集中はすぐに止めるべき、この程度で済んでいるのは、少ない予算で頑張っている研究者に支えられている数字であると思われる。したがって、巨額の競争的研究資金のうち半分を科研費にまわし、基盤研究(C)の採択数を変えずに予算を500~1,000万円/3年に引き上げるだけで、相当数の独創的な成果が生まれると期待される。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 103 世界の中で科学的な成果を発信するためには、良い研究をしているだけでは伝わらない。積極的にアピールする必要がある。そのためには指導的立場となっている研究者の国際性と英語力があまりに貧弱である。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 104 同じ研究成果に対し国内と海外での評価にずいぶん差が感じられることがある。理由はわからないが、国内の研究者の方が、研究の流行などに左右されやすいという印象がある。確固たる価値判断が十分できない研究者や流行に惑わされる研究者が増えているのではないかと危惧している。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 105 基礎研究の成果を具体的な形にするまでの過程(いわゆる死の谷問題)を解決する施策が必要(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 106 若手の独立が重要と思う。人数をふやすのが一番いいのではないのでしょうか？(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 107 研究以外の雑務が多すぎる。普通に研究をしていれば(簡便な評価システムで良い)、校費をきちんと手当してもらえらる形にするべきである。もちろん十分な研究業績でない場合には1割減などとして、継続して評価が悪ければ、どんどん下がってしまう形は必要であろう。また、校費ではまかなえない研究をする必要のある研究者のみ外部資金獲得を推奨すれば良い。申請一審査一報告一評価。これをいくつ行えば、1研究室を運営できるのか、現在の状況は余りに競争的資金の獲得と叫びすぎて、本当に必要な独創的な研究の遂行にあてる時間は本当に少ない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 108 基礎研究に対する研究費を縮小せず、また個々の研究内容やテーマに立ち入ることをしなければ、自由な発想のもと独創的な基礎研究が展開されるものと期待される。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 109 基礎研究の多くが田口を強く求められる風潮にあり、現状で研究の多様性を確保することは困難。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 110 運営費交付金による基盤的研究費および基盤的研究設備の確保。基礎研究を支援する文科省科研費の増額による採択率と充足率の増加(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 111 資金配分機関は研究活動のディンプリンを理解した研究者を採用することで、審査や将来計画の質の向上を図るべきである。詐欺的な虚偽の研究に多額の資金を投入してしまう理由の一つは、非研究者が実現可能性の低いプランに強い魅力を感じてしまうためである。また、大型予算については評価の透明化を進める必要がある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 112 助成金審査に関して若手の審査委員あるいはオープンな議論の機会の導入が必要と思われる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 113 目先のイノベーションに予算があまりに集中され、(現時点では)役に立たない基礎研究がおざなりになっているように感じます。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 114 ポスドクや助教に採用された場合、スタート資金が得られるような研究費を拡張し、その審査を厳密に行い、すべての人が受け取ることができ、それらの研究が必ず達成できるように、審査人が責任を持って、指導する様な体制があれば、若手研究者も伸びると思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 115 やはり優秀な人材の確保に尽きると思われます(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 116 資金や人材不足を解消するための支援が必要と考える。例えば、研究に従事する人でなくても、日本の研究者をテーマやキーワードから探索できる見やすいシステムを構築するなどして、さらに日本国内の研究テーマを身近に感じることが出来るつながりが必要ではないだろうか。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 117 海外の大学との共同研究,意見交換の機会を,短期出張レベルでも積極的にでき,それをサポートする仕組み.大学学部教育に携わると,時間の調整が難しい。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 118 多様性と独創性の確保のための取り組みは比較的簡単と考える。まず研究者を信じる事,そして十分な研究時間と最低限の研究費用を用意することである。新しい,長いスパンの研究ができる環境を作ることが肝要.このためには,競争的資金でなく,運営費交付金などの基盤的経費による支援が不可欠である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 119 基礎医学,基礎理工学分野の研究者の育成・増強が科学技術立国を目指す日本にとって最重要課題である。次世代のノーベル賞学者の輩出や科学技術イノベーション実現のためにも,基礎研究への投資が重要である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 120 研究費の確保(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 121 業績評価や意欲に基づく基盤的な研究経費の確保(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 122 大学では,教員人数の削減で研究室体制が個人の研究室となって行っていることが多い。教授,准教授,助教で構成している研究室が減少している。今回の青色LEDの発明(ノーベル物理学賞)にも見られる様に,特に,基礎研究では,教授から准教授へ,それには助教との研究の継続性も重要であると考え。個人の研究室では,折角の成果が,その先生の退職で切れてしまうことになる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 123 流行を追う研究ばかりで無く,「地に足の着いた研究」を発掘・支援する体制作りが重要である。そのためには研究の将来性を見抜く専門家(URAもこれに該当するかもしれない)の雇用が必要で,その人達の実績を評価する体制の構築も必要であろう。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 124 JST,NEDOなどの一極集中型の研究をやめる。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 125 基礎研究が重要であると,ノーベル賞に絡めて大臣がちよっとコメントするだけでなく,実質的なことをしてほしい。社会があまりにも応用的な成果を求めるあまり,学生もまた目の(わかりやすい)成果にのみ関心が行き,結果的に基礎研究を目指す若手が減少する状況を生んでいると思う。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 126 イノベーションという言葉が良く使われているが,内容は従来の研究と変わらないものが多い。規格や標準化への参画や産業界などの異質のプレーヤーを巻き込む努力が必要であることをもっと認識すべきだと思う。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 127 プロジェクト研究で高額の研究費が集中的に特定の研究者に配分される傾向は多少改善はされているが,依然として続いている。10年程度の長期的な研究費を年間1千万程度の規模で配分できる仕組みを30~40歳代の研究者に与えることも必要では。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 128 特に理系の研究室の大学院教育への支援が重要である。挑戦的で萌芽的な研究を準備するために基盤的な研究教育費を保証すべきである。もちろん,研究室の院生数(産学を考慮し修士課程も含む),実績,論文出版状況(分野ファクターも考慮)を鑑みて配分するのが望ましい。なお,これを大学全体で配分すると,悪平等あるいは他用途に使用されるために使途制限をかけて配分すべきである。これが,効果的な研究費の選択と集中と思う。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 129 申請書の内容(将来性があることを巧く強調したものが高い評価を得やすい)だけでなく,毎年,独創的な研究でコンスタントに研究成果をあげ,論文で発表している教員には,簡単な申請書で研究費を配分する。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 130 競争資金は結果が明確な応用研究に偏重して配分されていると感じる。基礎研究への研究費配分比を向上すべきである(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 131 研究成果が目されるように,政府を中心に発信していくようにする。世の中から注目されたいというのも,一つのモチベーションである。いい研究成果は率先して公表する施策が必要である。NHKが日本の企業や大学の研究成果をわかりやすく夢を伝える番組があってもいい。残念ながらそのような番組は民間テレビ局がしている。アメリカの野球などを放映しないで,そのような番組の企画をNHKに期待したい。その支援を政府に期待したい。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 132 まずは科研費偏重主義を止めるべきで,同時に科研費の蝸壺化を防ぐべきである。科研費が当たった研究者の人数や金額でその他の研究資金の審査に影響を与えるのはおかしい。また科研費の審査員が全員科研費採択者であることは,(人間が最終的には自身と似た人間を肯定するという点を踏まえると)どう考えても研究のすそ野が狭まり多様性が生まれづらくなる。さらに言えば科研費採択者を見てもイノベーションにつながるには到底思えない研究者も多い。科研費の蝸壺化は以前から見られていた悪習であり,過去たびたび指摘している。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 133 ・多様性という点では,まんべんなく科研費を配分することと思う。それなりのアイデアを持って研究を遂行したくても,研究費不足のため測定機器がなく,何もできない状況がある。このような状況で多様性や独創性が確保できるのでしょうか?(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 134 もう少し,長期的な予算を確保できるようにして頂きたい。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 135 基礎研究の組織だったプロジェクトに対する予算措置が少ない。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 136 若者のサイエンス離れを阻止できなければ,全体としての地盤沈下は避けられないかもしれない。中国を始めアジア諸国では情熱をもつ若者達がサイエンスに取り組んでいると思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 137 研究者が独自の考えで自由な研究テーマに取り組める研究費の確保・増額が必要(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 138 将来のイノベーションにつながる独創的な成果は,短期的に出るものではない。現在の資金配分方針は,実績主義・成果主義で,将来的なイノベーションの源となるような研究を発掘できていない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 139 補助金の総額は増えてはいるが,その採択は大学,研究機関の序列(帝国大学,旧6,新8などの従来の序列)によって決められていると思われる。配分額は序列と相関がみられ,下位の序列ではほとんど補助金がないような状況になっている。ある程度の額は,下位の大学,機関であっても多様性や独創性のあるような研究課題に研究費が配分されるようなシステムが必要であると考えられる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 140 短期間の成果主義のみでは充実とは困難と考えます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 141 国の主導による大型プロジェクトだけでなく,小さくても個々の研究者の自由な発想に基づくプロジェクトを支援する。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 142 委託費の比率が増えると,研究の柔軟な推進に支障が出るように思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 143 とにかく大学や機関などで取り組む申請型予算が多すぎる。ここ数年で研究者が疲弊してきて、これまで継続して進展させてきた基礎研究、独創的な研究が徐々に失いつつある。基礎研究の多様性や独創性を確保するためには、科研費を広く浅く充実させるのが一番である。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 144 研究の成果を開発・産業につなげる以前の問題として、基礎研究が先細りしている印象がある。イノベーションを起こすような潜在的なシーズは、目標達成型の思考ではみつからず、どうしても好奇心ベースの仕事を広く浅くサポートしないと出てこない。大学のミッション再定義などを通じた実質的な「研究大学」と「教育大学」の振り分けが行われている現状をかんがみると、今後研究の受け皿が小さくなるのが想定され、その結果さらにイノベーションが出にくい環境になると思う。研究予算や学生人口の減少といった問題に対応するために部分最適化を進めた結果として、かえって研究競争力が低下させてしまう方向に向かっていると思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 145 基礎研究に成果やその研究の意味を求め過ぎないようにする。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 146 知財や産学連携に関する基礎的な知識を修得することが大切だと思います。そのようなことを学ぶ機会がありません。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 147 多様性や独創性を確保するために必要なことは、大学教員の数を20年前の水準に戻すことである。また、論文数、インパクトファクター、引用数などの評価を厳しくしても独創的な研究は生まれないことを認識するべきである。また、国際的な大学のランキングのトップ100に日本から何校入るか等というのは意味なし。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 148 研究費を増やすことが重要であると思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 149 流行だけをおうような資金配分はやめるべき。とにかく基礎研究がすぐに役に立たないと軽視されている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 150 裾野を広げることが重要だと思うが、若手研究者人口が減少しており難しい。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 151 基礎研究は応用研究と比較して論文のインパクトファクター、本数、外部資金獲得の機会等について不利であり、同じ基準で業績評価を行うことができない。研究資金を外部資金が中心になるように政策が転換する中で、基礎的な研究が困難な状況となっている。応用研究と基礎研究を分けた枠組みを作り、日本でどのような基礎研究が必要であるのかを検討したうえで資金、人材等の配分を行うべきである。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 152 選択と集中が進みすぎて、多様性を確保するバランスが崩れてきているように感じる。またそれに呼応して、予算配分等を含めて全体的に、目に見える成果主義に偏りつつある。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 153 基礎的研究は、各方面から求められている競争原理には馴染まない。また、成果が見えるようになるまでにそれなりに時間を要する場合が多い。社会として、「総合的観点からの余裕」を持って、研究の進捗を見守る風土の構築が望まれる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 154 若い世代の力不足を危惧する。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 155 第一に基礎研究費の確保が条件となる。少数の優れた成果を出している研究者、研究機関に偏った研究費では、過去の日本の研究者が構築してきた分厚く幅広い研究者層の基礎とならなかな稜線を描く研究者集団の破綻が来つつある。多数の優れた若い研究者を増加させることが必須であるが、研究者に対する社会的リスペクトとインセンティブが改善されない限り研究の多様性、独創性を維持することは困難であろう。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 156 学術横断的に必要な領域の見直しと、拠点化の推進。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 157 応用や出口志向が強くなってきているように感じるので、大型トップダウン型プロジェクトだけでなく、多様な基礎研究に対するある程度のばらまき型予算の確保も必要と思う。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 158 トップダウンの施策が重視される傾向が続き、基礎研究という社会基盤とこれに基づく教育の基盤が揺らいでいる。戦略課題や重点課題さらに多様な側面の集約についての反省を行い、総合性、多様性の観点に立った課題の分散や地域化を重視すべきであると考え。基礎研究の幅があまりにも狭くなる傾向にあり、また科学と技術の連携、および研究と教育の連携という、基礎研究推進の基盤が損なわれつつある。戦略的基礎研究の推進は順調であるとしても、恒常的基礎研究の推進に不安があれば、基礎研究は進展しない。特に実利を直接生み出さない、たとえば純粋数学や哲学などが、如何に基礎研究の基盤を支えてきているかを真摯に分析するとともに、さらに技術の発展と基礎研究の発展が如何に不可分であるかを再評価することが望まれる。現状は極めて危うい状況にあり、見直しが急がれる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 159 研究の底辺を広げるような支援が必要。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 160 国立研究所を拡充し、国際化を図るべきです。大学から、そのような世界的機関に博士の学生を派遣し、研究の真理を感じてもらい、将来の日本の研究者の育成に結び付けるべきだと思います。とにかく、若い学生や助教を増やし、海外経験を積ませなければいけません。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 161 研究者がより自由に動ける環境づくりをしていく必要がある。また、基礎研究の多様性を妨げないよう、サポートするような体制が必要である。(資金的援助とまでは言わないまでもそれを妨げないような環境・周囲の理解が必要である。)(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 162 トップダウン型のプロジェクト予算をボトムアップ型の科研費に回すべき。必ずしも政府のロードマップが正しいとは思われない。基礎研究の多様性を拡充すべき。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 163 論文数だけにとらわれない業績評価が必要である。基礎研究では、論文が出にくいものもある。内容をきちんと見た評価をすることで、多様な基礎研究の中から突出したものが生まれる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 164 要素技術の統合、システム化した技術の提案(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 165 国際交流の促進(サバティカル補助など)、研究時間確保。入学前後の学生の基礎学力の確保。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 166 教員が研究に専念できる時間を確保するしかない。このためには国立大学教員に割り当てられている学生定員を減らすしかないと思われる。少子化により人口が減少しているにもかかわらず定員が減っていないため、相対的に地方大学の学生の質が年々落ちている。これにより教育・研究のオーバーヘッドが地方大学教員において大きくなっている。目に見えて地方大学の力が疲弊してきています。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 167 研究者全員を、きちんとした評価制度を行って、教員の雇用、昇進等を行う。これに尽きるのではないか。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 168 最近の若手研究者は期限付きの雇用形態が多く、いい意味での競争がありますが、安定が不足しており不憫に思います。短時間で簡単に結果を出せる研究が多くなっている気がしますので、研究所や大学では少し時間をかけて研究に取り組める環境を作ってあげることも必要かと思います。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 169 成果が出やすい研究に予算が集中しているので、独創的な研究にも予算を配分すべき。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 170 問27にあるような イノベーションへのつながりなどは長期的に考える必要も(私のような分野には)必要と考えます。常に短期的展望での成果やイノベーションを求めると、本当に大切なサイエンスがはぐくまれなくなったり、優秀な人材を育てられなかったりすることもある。研究の分野ごとに考えるべきであるし、長期的な展望でのイノベーションと国の基礎研究に対する理解が無いと、研究は成り立たないこと、サイエンスそのものが疲弊することにもなりかねません。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 171 科学研究費の枠を増やすこと、他の中途半端な研究助成は止めたほうが良いと思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 172 教員が忙しすぎる。生産性を向上させるために、教育重点型の教員と研究重点型の教員を配置して分業させるべきである。あいまいなエフォート管理をしているため、教員の評価があいまいとなる。このような形にして、基礎研究のレベルアップを図り、多様性と独創性を確保しなければならない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 173 研究に具体的な成果を求めすぎている傾向が強い。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 174 国際的に通用する基本技術の脆弱化を感じる。例えば、○○○○など国の根幹を成す企業の倒産により、電子基板の開発に支障を来し、若手レベルにおける手作りの実験機器の製作が困難となり、海外のArduinoあるいはRaspberryPieなどの汎用基板を使用せざるを得なくなってきた。理学部、工学部以外の領域において、これまでのように自由な回路設計を国産技術に基づいて行なうことが難しくなっている現状が心配である。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 175 ノーベル賞を受賞された先生もいるがこのような研究者が20年後,30年後にも現れるか懸念している。実用に振りすぎているところがないかどうかチェックする体制を構築してほしい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 176 若手,女性支援支援枠へは,必要十分な支援が行われている一方,研究資金の確保が難しい状況になっていると感じる。もっと日本の科学研究の裾野を広げる視点を持った支援を行わないと日本の科学は大変なことになる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 177 一極集中が進んでいるだけだと感じます。基礎研究の多様性・独創性を推進しようとしているなら,研究費の配分などは根本的に再考すべき。また,小規模でも独立したポジションを増やすことも必要。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 178 直接的な取り組みとは言えないが,自由な発想や多様性を認める教育(保育園から大学まで)は大切と思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 179 注目度の高い研究への色々な意味での傾倒が見られる。問18でも書きましたが,一律に配分される予算があっても良いと思います。プレゼンテーションの上手な領域への予算偏重がSTAP細胞の問題などを引き起こしたと思います。アピールが上手だと予算が貰えるという状況はあまり好ましくないと思います。過去数年分のインパクトファクターに応じて基礎予算を配分など,申請書以外の予算取得が可能になれば客観性も上がるのではないかと考えます。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 180 目先の利益が明確でない研究は助成に採択されにくいと感じている。また,大型グラントは,事前の準備が重要であり,そのチャンネル,あるいはパイプを持っていない研究者に充当されるチャンスは極めて少ないものとの認識。したがって,ビュアに突飛な基礎研究を行なっているような場合,社会的成果が見えにくい時点で,加速するような支援をもらうことは極めて難しいのではないかと。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 181 多様性や独創性を保つためには,成果が産業に直結すべきだといったプレッシャーを下げるべきだと思う。産業への応用可能性をつよアピールする必要のある外部資金ばかりで外部資金が無ければすぐに資金ショートで研究が出来ない環境は多様性を確保する為には厳しすぎる。(大学,第4G,研究員・助教クラス,男性)
- 182 逆説的ではあるが,基礎研究の多様性や独創性を確保するためには,ある一定の無駄は許容できなければならない。しかしながら昨今の動向は,重複を省き効率的で実用的な研究を奨励する方向へ体質の変更が進められている。そのような中で基礎研究の多様性や独創性を確保するためには,少なくとも若手研究者育成体制の中ではある程度の無駄は許容し独創的研究が生まれるゆとりを確保することが必要なのではないかと。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 183 組織の枠を越えた研究交流を積極的に取り入れていく。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 184 ・基礎研究を目指す研究者への適宜のアドバイスと評価を行える指導者の育成,・類似基礎研究にかかわる適切な情報提供,・基礎研究を得意とする海外研究機関との連携促進など(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 185 成果偏重主義に陥ることで,近視眼的に成果の期待しやすさ,成果の見えやすい研究に集中する恐れがある。ファンドの性格,プログラムの趣意に沿いつつも,研究評価の評価軸を多様に用意する必要がある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 186 最も重要な基礎研究とその結果の産業界への技術移転が軽んじられ,応用研究の重視と小規模な共同研究への傾倒が増加している。研究者の基礎研究への傾倒を促すべきと考える。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 187 海外諸国の科学技術戦略を十分に研究・把握することがPD,POならびに政府の科学技術政策立案者には必須。偏った資源配分に陥っていないか,検証が必要。出口に直結した応用研究に投資が集中しており,基礎科学,特に最先端のナノサイエンス・ナノテクノロジーへの投資が激減していることは憂慮すべき。中国や欧米の科学技術戦略を十分に研究してもらいたい。日本のみが最先端科学への取組みが遅れば,将来のイノベーション創出に禍根を残す。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 188 過去の論文実績の評価からはイノベーションは生まれない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 189 基礎研究に資金を投入すべき。現状の予算規模で(アメリカの10分の1)で,出口志向の研究に予算を投じるのは「死を意味します」。かつて文科省の馬鹿なたった一人の大臣の愚策で「ゆとり教育を行った」結果,これを取り戻すに一体どれだけの時間とまた「ヒトの一生が犠牲になった」かを自省すべきです。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 190 国際連携プロジェクトが重要であると考えている政策担当者がいるのか,疑問に思う。単なるお付き合い程度と考えているのではないかと。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 191 外部資金としての科学研究費補助金の充実。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 192 視覚的な面からかマスコミ受けのし易い宇宙,海洋,災害の恐怖などを強調した防災研究,或は自然災害予測研究,健康・長寿などを強調した遺伝子研究などでは,冷静な学術的考察を妨げる傾向があるので,予算配分ではそのような分野では特に虚実を見分けるようお願いしたいです。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 193 基礎研究に対する予算的サポートが減少傾向にある。目先の成果や応用的研究に予算配分が多くなっている。将来の萌芽的基礎研究の内容を理解できる審査が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 194 特定分野への重点化による超大型研究資金の比重が増大し,多様であるべき基礎研究部分が弱体化している。また,超大型プロジェクトにポストドク等がつき込まれ,独創的な研究の機会が減っているのではないかと。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 195 基礎研究に限らず,多様な独創的な研究は,異分野間や研究分野以外とのコミュニケーションにより触発されると考える。このため,このような企画を通したブレインストーミングを行うチャンスを増やす努力を一層行うべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 196 研究関連業務に関わる人材やポスト(研究支援者を含めて)を増大させること。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 197 過度の重点化と出口指向により,研究資金の偏在が生じている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 198 多様性は確保されていると思うが、イノベーション創出には結びついてはいないと思います。多様性を確保する基礎研究と社会的・経済的なニーズをブレイクダウンして行う課題解決型の研究開発は区別すべきと思うが、その点は不十分と感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 199 独創的な研究は少ないように思う。世の風評や、はやりすたりに流されるケースが多い。中年以降の研究者で意識レベルが低くなる研究者が目立つ。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 200 研究成果のレベルと、イノベーションのレベルの乖離が大きい。研究者がイノベーションに繋ぐことに適していない場合がおおく、組織や地域が仕組みを整える時期になっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 201 大学や公的研究機関の職員(研究者,技術者)に対する評価基準や、任期制や定年制のあり方をより柔軟にする必要があると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 202 医局の力を取り戻すことが、全ての解決につながる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 203 研究者全員に保証される最低限の研究予算の確保と野心的・挑戦的な研究提案に対する研究予算を別枠で確保することが必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 204 ひもの付いてない予算を増やすこと。ドクター学生への金銭的援助を増やすこと。研究成果の上がらない研究者をリストラすること。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 205 運営費交付金など裁量経費の増額が必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 206 特定分野への研究予算の集中が過度になりつつある一方で、基本的な研究施設の維持管理予算が十分手当てされないなど、予算配分の方向性を若干修正する必要がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 207 長期にわたる調査や試験によるもの、一見役立ちそうにない基礎研究に対しても、遂行可能な予算を配分するとともに正当な評価を与えるべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 208 基礎研究の多様性や独創性を確保すべし、という政府通達を出す。これについては法制化しても良いくらい。それぐらいやらないと、当研究所の管理部門はその方向には動かない。また、研究者に余裕を持たせることが必要。エフォート率配分が破綻し、健康を害して倒れてしまう研究者が出てしまう現状では、基礎研究の多様性や独創性など生み出せるはずもない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 209 iPS細胞の臨床応用のように、比較的短期間(数年)で実社会に活用される事例は稀。ノーベル賞を受賞した青色LED,GaNが新たにイノベーションの核となるのではないかと期待する。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 210 基礎研究の多様性を尊重する施策は展開されず、基盤経費も減少しているため、それを期待することはできない。しかし、若手人材の国際公募や国際流動の取組などが見られるようになっており、将来、優秀な人材が生まれてくるのではないかと期待は持てる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 211 競争的資金を獲得しないと研究費が確保できないため、研究者の研究テーマがそれに沿うようになり、全体的にテーマが偏る傾向にあるように感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 212 潤沢な研究費を長期間(恒久的に)供給することだと思ふ。これは、かなり無駄な研究を作り出すので、研究費の配分にはリターンを意識したビジネス感覚が必要となるのではないだろうか。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 213 資金配分に関与する人材は、わが国では不十分で、PD,PO,あるいはPMなどの制度はあるが、権限が明確でなく、また、研究マネジメントをする人材の育成もできてない。形式的なシステムでなく、適切な研究戦略とその展開をマネージする制度を明確にし、制度の実質化が求められる。(公的研究機関,その他,男性)
- 214 企業OBがPO,PDになっている場合が多く、知識の偏りが目立つ。大きな視野に立って研究を見る人が必要。PO,PDの資質を問うべきである。(公的研究機関,その他,男性)
- 215 有望な研究成果については、さらに重点化を進めるべきと考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 216 国際的に重要で、且つ日本が強い分野では、基礎研究,応用研究,共に大きな予算をつけるべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 217 産学官の多様な機関の参画を得て、分野横断的に、基礎の段階から応用,開発,さらに事業化,実用化に至るまでの活動を相互に連携させ、各過程を柔軟につなぐことが重要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 218 研究成果の公正な評価と研究費などにおける継続的なサポート(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 219 大学も「資金調達」が大きな仕事となっており、地味な学問,研究が育ちにくくなっているのではないかと。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 220 短期的な成果を求め過ぎずに長期視点での基礎研究を重視すると同時に、論文や知財などの件数のみでの評価に代わる新たな評価の指標(研究の質の評価)が必要である。また、産学官の「知」のネットワークをさらに強化し、具体的な成果に結び付ける中長期視点での支援体制や産学官学の人材交流のさらなる促進も重要である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 221 JST予算等でもっと大学研究に予算を回し、一方で大学の研究テーマは企業では手を出しにくい物理化学,応物,新分析技術,新規技術探索,シーズ探索等の基礎研究領域に重点化してはどうか。一方で企業とその応用については、今以上に密に議論できる場を持つ形が良いと考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 222 大学教員の意識改革(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 223 実施案件の選択にあたっては、重点化施策だけでなく、多様性を確保する施策の拡充をお願いしたい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 224 基礎研究のレベルは高くなってきたが、本当に従来にない新しいコンセプトを提案する基礎研究が十分やれているかどうかは疑問である。イノベーションを生むための基礎研究という色彩が強い。本来は、どのようなイノベーションにつながるか全く意識しない知的好奇心に駆動された基礎研究がアカデミアでは大切ではないでしょうか?一方では、基礎研究の成果をイノベーションにつなげるにはリスクをテイクする必要がある。異分野も融合した挑戦性の弱い点がむしろ懸念される。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 225 理研問題のようなレベルのことが、理研以外にも潜在していることが諸悪の根源で、「サイエンス」の原点に立ち上り、「何が正しく,何が偽物」かの本質的な評価が行われる土壌を作ることが必要。これは組織の問題ではなく、研究者の志の問題。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 226 例えば、セルロースナノファイバーなどは世界的に世界的に風上技術で日本はすでに遅れている。全然違う製法で低コスト(この感覚が相変わらず研究者にはない)のできる方法などを開発すれば、勝てる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 227 研究者の待遇改善,年度ごとに認定機関が2年~3年の間特別の待遇を保証する制度作り。必要以上はいけませんが年間500万くらいは必要と思われる。あまり縛りと面倒な手続きはせず、税金もその分は源泉のみの処置が良い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 228 基礎研究の多様性も独創性も、それが実用化できるビジネスモデルが重要。所謂出口戦略とその実行に際して、ビジネスモデルの創造とそれを実行する人材・資金が不足している。当社の場合も内閣府1st.Pro「mega-ton」で行った「浸透圧発電」の実用化に際して、出口戦略ができてビジネス化するための資金と人材に問題がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 229 我が国の独創性は言語に守られて流出が少ない半面、言語の障壁があつて評価もされにくい。全般的に見れば、議論にさらされるのが発展の原動力なので、論文英文化支援、学会誌の英文版発行支援にも意を注いでもよいのではないだろうか。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 230 大きな変化がないことは良いことかもしれない。中国などの進捗が著しいので、現状維持では国際的地位は徐々に低下していく。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 231 基礎研究の評価制度がよくない。評価を考え直すべきである。成果が正しく評価されていない。ノーベル賞をもらってから文化勲章を出すのは情けない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 232 企業の開発の悩みからヒントが生まれるのではないかとすることもまれにある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 233 大学や公的研究機関の採用人事を実績主義に改め、待遇を良くして過去に良い成果を出した人で固めるべきである。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 234 予算配分を偏らせない。バイオ、環境といったブームで予算が集中しすぎているように思われる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 235 ・当該分野でのリーダー、一気通貫で全体を語れる、経験として語れる、リーダーを多く輩出させる必要がある。決してTV受けする評論家まがいのスターではない、現場の油の匂いがする人を称賛する文化がほしい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 236 大学の教授に採用する時点で研究に対する姿勢や人物評価で判断し、その後はある程度の研究費は平等に配るべきと思う。また、研究室の維持や授業に必要な経費は研究費とは別に配分されるべきと思う。(本件は、配分されているかもしれないが、十分では無いように思われる)(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 237 資金配分機関(JSTやNEDOなど)のプログラム・オフィサーやプログラム・ディレクターの処遇・ポストの再考を求めたい。コスト的な制約のためか、定年後の研究・教育者等がそれらのポストを占めているのは活動のアクティビティの低下につながるかと、と懸念する。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 238 現在の日本の教育を始め、社会にも独創性、多様性を芽生えさせる土壌が存在しなかったような気がする。とくに、戦後、半世紀に亘る、安定した年功序列、終身雇用の社会には、全くそうした変化を受け入れない環境があった。大学も然りと、私は思う。若い人達は海外で研鑽して、外からわが国を見つめる習慣を身に着けるのが良いと思う。また、研究者は論文を海外に提出し、海外の査読者に読んでもらい、他国の人達が如何に発想をするのか、研究してみるのも勉強になると思う。こうした取り組みが十分に為されて来なかったのが、海外に目を向ける習慣が広く定着するのを阻害してきた要因になってきていると思う。さらに、大学数が増加し、学生数が増加する背景の中、受験戦争には熱心ではあるが、全ての大学で国際的なレベルを要求してこなかった教員や大学経営にも問題がなかったとはいえない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 239 意義のある基礎研究をできる大学研究者数は大学教員総数の10%以下であろう。大学教員の本務は教育であるので、教育専任と研究重点の教員を区分し、研究能力のある教員に研究費を交付するように、システムを変更すべきである。今後日本の人口減、予算規模の減少にともない、基礎研究に配分できる予算も減少するので、それを意識した制度改革が不可欠。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 240 本来は地方大学等で新しい研究の芽を自由な雰囲気の中で作ることが、研究の多様化・独創性に有意義だと思うが、現在の地方大学はスタッフ数の少なさに加えて、SDだFDだと事務系職員制的雰囲気覆われ、研究者の自由がなくなっている。こういうところを改善しなくては、先行き怪しいといわざるを得ない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 241 課題研究以外の研究費を増やす必要がある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 242 ・特定の大学や研究機関に資金の多くが流れる採択の仕組みを改める。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 243 独創的な創造ができる人材を、国の力でどんどん海外に出してほしい。これにより、国際的に活躍できる人材を増やし、レベルアップを図ってもらいたい。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 244 基礎研究がインベーションにつながっている分野と、つながっていない分野があるかと思われる。ノーベル賞などをみると、日本は物理が強いように思う。強い分野は良い先生が多く、良い教育がなされているので、良い結果につながっているのではないかとと思われる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 245 学生や研究者の流動化を加速。海外派遣、研修、留学を支援するプログラムの充実に期待する。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 246 小型の長期ファンドの充実。大学教員が、教育と研究に専念できる仕組み。補助スタッフの充実。業務効率化に向けた教員の意識改革。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 247 独創的な研究を実行することができる人材の処遇を厚くし安定させることが必要。将来に不安を感じているような人に挑戦は難しい。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 248 先にも書きましたが、多様な視点とアプローチを同時並行的に促す工夫をすべきではないかと思ひます。具体的にはベンチャーや黎明期のテーマに対する積極投資を促す税制工夫等があってもいいのではないかと思ひます。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 249 現在の基礎研究の成果は、過去20年-40年前のものと考えます。応用研究はとても重要。しかし基礎研究をしつこくやることもそれと同じくらい重要。限られた予算で何にお金をつけるかは、日本国の将来や安全保障ともかかわる非常に重要な仕事であり将来を見つめた目利き能力が重要となる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 250 特許や論文の発表件数よりも、大学発のベンチャー企業創設などを更に加速するような研究を進めるべき。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 251 産業革新機構はもっと基礎研究段階に近いベンチャーに投資すべきではないか？(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 252 ○○○○問題の反省から、各機関が不正防止を柱としたガバナンス強化に動いているのは当然のことだが、管理ばかりが強化されて多様性を損なうことがないか、危惧している。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 253 内部や身内(研究者仲間)などで意思決定や監視・監督が完結するような、大学や公的研究機関の内向的ガバナンスを見直す必要がある。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 254 企業のニーズを踏まえた基礎研究を行うべきである。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 255 若手を任期付きで雇用する体制を縮小し、時間がかかる独創的な基礎研究に十分に組みこめるようにする。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 256 地球環境を保全するための技術、新エネルギー、医療分野にさらに重点を置いて、世の中にインパクトがあるテーマを継続して実行してほしい。それには産官学連携で強化方針を国として建てるべきと考える。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 257 若手研究者の研究を支援する小額の研究費の拡充が望まれる。(民間企業等, その他, 男性)
- 258 基礎研究はそれ自体が価値なのであって、経済活動の役に立つかどうかなどはどうでもよい。特に数理物理の基礎研究はとことん追求して欲しい。非ユークリッド幾何学など、19世紀当時は何の役に立つかわからなかった抽象数学が、20世紀の相対性理論や量子力学の発展に不可欠であったことを忘れてはならない。(民間企業等, その他, 男性)
- 259 大学、独法研究機関、産業との強力な連携による実質的なインベーション推進が不足している。特に大学と企業との連携が細くもつと太いものにする必要がある。(民間企業等, その他, 男性)

- 260 JSTは資金配分機関として十分な機能を果たしており、立派な成果を上げている。今後更に研究の多様性を確保するためには、産業界出身のプログラム・オフィサーやプログラム・ディレクターの数を増やしても良いのではないかと、特に目的基礎研究と言われているプロジェクトを扱う分野では。(民間企業等,その他,男性)
- 261 若い人の発想を具現化する研究に予算をつける。(民間企業等,その他,男性)
- 262 短期に上記の26, 27のような効果を生み出すことは困難。挑戦的なマインドを持つ若手人材の育成を強化して、長期的に取り組む課題である。私たちのような中高年に制度を変えても新奇なものを生み出せる能力は少ない。(民間企業等,その他,男性)
- 263 JSTやNEDOなどのプログラム・オフィサー (PO) やプログラム・ディレクター (PD) の中には、優秀でやる気のある方もいらっしゃいますが、どうも個人の能力が発揮できていないように思います。もう少し、POやPDの方に権限を与えて、機動的な組織にしてはどうでしょう。逆に評価委員会の意見等は参考程度に抑えて、課題選定から結果判定までの一連の支援体制をPOやPDに任せてはどうでしょう。もちろん権限を与えるからには、結果責任も取る必要がありますが。(民間企業等,その他,男性)
- 264 多様性と独創性の確保、などというものがどこに根源があるのか、私にはわかりません。問題だとおもうことは、基本的なコミュニケーション能力の低下にあると感じています。(民間企業等,その他,男性)
- 265 基礎研究の将来価値を見通して十分に評価できる人材の育成が必要。(民間企業等,その他,女性)
- 266 研究資金配分方法を変換する必要がある。財務省的出口志向研究に偏りすぎている。3-5年程度の事業化プロジェクトと基礎研究プロジェクトとに明確に分離し、後者に重点的に配分した方がよい。前者は民間企業に多くを委ねた方が効果的である。現在の資金配分では特定のはやりの研究、実力者が存在する分野に多くの資金が流れ、基礎研究の多様性、独創性は確保されていないし、それがますます助長される傾向にある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 267 真に創造的な人材を育むような教育を幼少期からすることが必要であり、そのためにどのように教育体系を改善すればよいかもつと考える機会を設けることが先決だと思います。大学について言えば、より多くの競争的資金を獲得する教員が次世代の育成に貢献しているかは必ずしも言えない状況にあると思っています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 268 社会システムイノベーションの予測から導き出すプロセス・プロダクトイノベーション、という道筋の立て方が不足している。(民間企業等,その他,女性)

Q2-29. 国は、国民に向けて、科学技術やイノベーション及びそのための政策の内容や、それらがもたらす効果と限界等についての説明を充分に行っていると思いますか。

	2014年度調査											各年の指数											指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年					
		1	2	3	4	5	6																				
回答者グループ	42	172	349	195	67	17	4	804	2.6	1.8	2.8	4.0	2.5	2.5	2.6	2.6	-0.01	0.07	0.00	-	0.06						
	40	152	302	163	55	17	3	692	2.5	1.8	2.7	4.0	2.5	2.5	2.5	2.5	0.03	0.04	0.01	-	0.08						
	2	20	47	32	12	0	1	112	2.7	2.0	2.9	4.2	2.8	2.5	2.8	2.7	-0.26	0.25	-0.06	-	-0.06						
	11	100	170	94	22	8	1	395	2.3	1.6	2.6	3.8	2.2	2.1	2.2	2.3	-0.08	0.15	0.09	-	0.15						
性別	49	244	483	258	84	24	4	1097	2.5	1.8	2.7	4.0	2.4	2.4	2.5	2.5	-0.04	0.10	0.03	-	0.09						
	4	28	36	31	5	1	1	102	2.4	1.5	2.7	4.0	2.3	2.3	2.4	2.4	0.06	0.07	-0.01	-	0.12						
	17	50	78	38	13	6	1	186	2.4	1.6	2.6	3.8	2.4	2.4	2.4	2.4	0.07	-0.05	-0.01	-	0.01						
年齢	15	75	139	93	28	6	3	344	2.6	1.8	2.8	4.1	2.5	2.4	2.5	2.6	-0.04	0.12	0.06	-	0.14						
	13	91	173	80	31	6	1	382	2.4	1.7	2.6	3.8	2.3	2.2	2.4	2.4	-0.05	0.12	0.02	-	0.05						
	8	56	129	78	17	7	0	287	2.5	1.9	2.8	4.0	2.4	2.3	2.5	2.5	-0.08	0.19	0.01	-	0.15						
	43	170	348	190	62	18	3	791	2.5	1.8	2.7	4.0	2.5	2.5	2.5	2.5	0.01	0.03	0.01	-	0.05						
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	2	23	54	39	14	1	1	132	2.8	2.0	3.0	4.3	2.7	2.5	2.8	2.8	-0.23	0.37	-0.07	-	0.07						
	8	79	117	60	13	6	1	276	2.2	1.5	2.5	3.6	2.0	2.0	2.1	2.2	-0.08	0.13	0.13	-	0.17						
	29	128	220	124	38	10	3	523	2.4	1.7	2.7	3.9	2.4	2.5	2.4	2.4	0.03	-0.01	-0.01	-	0.00						
業務内容	7	59	136	74	19	8	1	297	2.5	1.9	2.8	4.0	2.3	2.3	2.4	2.5	-0.06	0.16	0.11	-	0.21						
	15	66	135	79	29	6	1	316	2.6	1.8	2.8	4.1	2.5	2.4	2.5	2.6	-0.10	0.18	0.06	-	0.14						
	2	19	28	12	3	1	0	63	2.1	1.4	2.4	3.4	1.9	1.8	2.2	2.1	-0.15	0.45	0.17	-	0.13						
職位	10	48	114	59	16	7	0	244	2.5	1.9	2.7	3.9	2.2	2.2	2.4	2.5	-0.03	0.23	0.14	-	0.33						
	11	107	196	114	35	8	3	463	2.5	1.7	2.7	4.0	2.5	2.3	2.4	2.5	-0.16	0.10	0.04	-	-0.01						
	16	62	140	78	26	8	2	316	2.6	1.9	2.8	4.1	2.6	2.6	2.6	2.6	0.06	0.02	0.00	-	0.07						
	14	44	49	27	10	2	0	132	2.1	1.3	2.4	3.7	2.2	2.2	2.3	2.1	0.00	0.04	-0.11	-	-0.08						
	2	11	20	11	2	0	0	44	2.2	1.7	2.6	3.6	2.1	2.3	2.3	2.2	0.24	-0.06	-0.10	-	0.08						
雇用形態	18	93	178	93	26	8	0	398	2.4	1.7	2.7	3.8	2.4	2.3	2.4	2.4	-0.01	0.07	-0.03	-	0.02						
	35	179	340	196	63	17	5	800	2.5	1.8	2.8	4.0	2.4	2.4	2.5	2.5	-0.04	0.12	0.06	-	0.13						
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	21	99	211	119	40	14	1	484	2.6	1.8	2.8	4.1	2.6	2.6	2.7	2.6	0.06	0.03	-0.05	-	0.05						
	4	13	28	8	5	2	1	57	2.5	1.7	2.6	3.7	2.4	2.4	2.6	2.5	-0.04	0.19	-0.07	-	0.09						
	15	40	63	36	10	1	1	151	2.3	1.6	2.6	3.8	2.1	2.1	2.1	2.3	-0.05	0.01	0.21	-	0.17						
	3	35	51	27	14	3	1	131	2.5	1.6	2.7	4.1	2.7	2.7	2.7	2.5	-0.03	0.04	-0.20	-	-0.20						
大学グループ	11	49	96	50	18	8	0	221	2.6	1.8	2.7	4.0	2.4	2.5	2.5	2.6	0.12	-0.01	0.09	-	0.20						
	12	28	65	40	10	5	0	148	2.6	1.9	2.8	4.1	2.5	2.5	2.6	2.6	-0.03	0.14	-0.01	-	0.16						
	14	40	90	46	13	1	2	192	2.4	1.8	2.7	3.8	2.4	2.4	2.4	2.4	-0.02	0.03	0.06	-	0.07						
	4	26	38	23	10	1	0	98	2.4	1.6	2.7	4.0	2.6	2.6	2.5	2.4	0.08	-0.13	-0.11	-	-0.15						
大学・公的機 関Gを対象)	15	56	94	53	16	6	1	226	2.5	1.7	2.7	3.9	2.3	2.4	2.4	2.5	0.08	0.04	0.02	-	0.13						
	4	14	32	19	6	2	0	73	2.6	1.9	2.8	4.1	2.6	2.6	2.7	2.6	0.03	0.13	-0.10	-	0.06						
	11	50	98	48	15	5	2	218	2.5	1.7	2.7	3.9	2.4	2.4	2.5	2.5	0.00	0.01	0.01	-	0.03						
全回答者(属性無回答を含む)	53	272	519	289	89	25	5	1199	2.5	1.8	2.7	4.0	2.4	2.4	2.5	2.5	-0.03	0.10	0.03	-	0.09						

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものの。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(充分)となる。

Q2-29. (意見の変更理由)国は、国民に向けて、科学技術やイノベーション及びそのための政策の内容や、それらがもたらす効果と限界等についての説明を充分に行っていると思いますか。

	前回	2014	差	
1	1	5	4	「産業競争力強化に関する実行計画」で情報発信される機会が増えたため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
2	1	4	3	努力していると感じる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	説明に努めていると思われる(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	1	3	2	各種広報活動が活発に行われている(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2	インターネットなどを活用した説明が効果をあげはじめていると感じる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
6	1	3	2	比較的に見えるようになってきたと思う(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
7	2	4	2	説明はされている。どこで説明されているかが不明確(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	2	4	2	以前に比較し発信の機会が増えている。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	3	4	1	以前よりは大幅に情報が増えていると感じます。(大学,社長・学長等クラス,男性)
10	2	3	1	政策説明のためのネット公開等が増えているため。(大学,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1	あまりにもこの点に注力しすぎの観がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	説明はしているが、それに耳を傾ける国民の比率が少ない＝教育が足りていないと、感じるようになった。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	3	4	1	政治家が研究者と交流している報道をよく見ます。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	4	5	1	マスコミ等発信回数が多くなった。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
15	3	4	1	努力がされるようになって来た。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
16	1	2	1	不十分(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
17	4	5	1	再生医療分野における成果をメディア等で十分に公開しているため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	3	4	1	インターネットなどに公開している内容がよりアクセスし易くなった。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	改善へ向かっているように感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	1	2	1	SIP,ImPACTの創設において改善(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	3	4	1	安倍政権下で進歩している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	1	2	1	総理の口から,ICTやロボットに関する発言があった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
23	2	3	1	これまで見ていなかっただけということに気づいた(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
24	2	3	1	政権交代により少し改善された。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1	イノベーションの必要性については,語られることが多くなった。(民間企業等,その他,男性)
26	2	2	0	分かり易く伝えるリテラシーを習得する必要がある。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
27	2	2	0	十分ではないし,説明は難しくその技術,スキルをきちんと育成,評価することがまず大事。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
28	1	1	0	科学技術の本質を国民に説明するインタープリターがほとんどいない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	2	2	0	・明確なグランドデザインが見えない中では説明もあいまいにしかならない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	1	1	0	説明の内容がイメージのみで,特に限界についての説明/理解が乏しい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
31	2	2	0	行っていると思うが,国民に伝わっていない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
32	2	2	0	短期に成果が出せるような誤解を国民に与えないようにしてほしい。(民間企業等,その他,男性)
33	3	2	-1	政策の内容や,それらがもたらす効果と限界等の説明という観点からは充分とはいえない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
34	3	2	-1	説明を行っているのかもしれませんが,どのような方法でなさっているのか,わかりにくいと感じます。(大学,部長・教授等クラス,女性)
35	3	2	-1	目先の成果を喧伝し,そのための基礎研究の必要性を十分説明していない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
36	2	1	-1	聞いたことがない(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
37	3	2	-1	原子力等については不十分の印象を受ける(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	3	2	-1	原発や〇〇〇さんの問題などで不十分と思いました。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
39	4	3	-1	原子力発電所やSTAP細胞に関する報道や世論を見る限り,「効果と限界」についての理解がなされていない事は明らか,科学リテラシーが向上するよう対策の強化がぜひとも必要である。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	4	3	-1	成功した例はそれほど周知されていないように感じるため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	2	1	-1	研究者が社会から信用されていない空気をを感じる(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	3	2	-1	研究の評価基準の告知不足(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	2	1	-1	科学技術のもたらす効果および限界等を十分に説明できていないと考えます。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	3	2	-1	現状ではそれなりに行われているが,研究資金を増やすのであれば,さらなる説明が必要(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

45	3	2	-1	成果のことを強調しすぎるのではないか。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
46	3	2	-1	事故などの度に国民の不満を感じる(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	4	3	-1	間違っって伝わっている点もあるから。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
48	3	2	-1	直ぐに役立つかどうかと強調しすぎ(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	3	2	-1	プラスの側面が強調されマイナスの側面が隠される傾向が助長されている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
50	4	3	-1	日本の優れた技術をもっとアピールすべき.国民の自信にもつながると思われる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
51	4	3	-1	最近の成果主義の弊害の例を見ると,アウトリーチの仕方を間違っているのではないかと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	5	4	-1	これまでの経験から判断(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
53	4	3	-1	国,マスコミ,社会の意識が進み,かつ深まる必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
54	2	1	-1	今年のSTAP事件の,理化学研究所,文科省,政府の対応の稚拙さから変更(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
55	4	3	-1	STAP問題によって,科学技術に対して社会が失った信頼は大きい。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
56	4	2	-2	IPSなら何でも可能になると思われ,現在の治療法に躊躇したりする方が見受けられるというのは,国民へ,効果と限界の特に限界が説明されていないような印象を受けます。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
57	5	3	-2	国の説明環境変化(多くの自然災害,原発問題など)により不十分になっていると思う(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
58	4	2	-2	議論を行っているし公表もしているが,国民に分かりやすくはない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	5	3	-2	足りてない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

Q2-30. 国は、科学技術イノベーション政策の企画立案、推進に際して、国民の幅広い参画を得るための取り組み(意見公募の実施など)を、充分に行っていると思いませんか。

	2014年度調査													各年の指数										指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年						
		1	2	3	4	5	6																					
回答者グループ	77	125	326	209	76	26	7	769	2.9	2.0	3.0	4.3	2.8	2.9	2.9	2.9	-	0.07	0.01	-0.03	-	0.05						
	72	112	278	175	68	22	5	660	2.9	2.0	3.0	4.3	2.8	2.9	2.9	2.9	-	0.11	-0.01	-0.02	-	0.07						
	5	13	48	34	8	4	2	109	3.0	2.2	3.1	4.4	3.1	2.9	3.1	3.0	-	-0.17	0.15	-0.04	-	-0.06						
性別	21	71	165	106	31	11	1	385	2.7	1.9	2.9	4.2	2.6	2.5	2.6	2.7	-	-0.13	0.14	0.09	-	0.10						
	86	177	461	280	99	35	8	1060	2.8	2.0	2.9	4.3	2.8	2.8	2.8	2.8	-	0.00	0.07	0.00	-	0.07						
	12	19	30	35	8	2	0	94	2.8	1.9	3.2	4.4	2.7	2.7	2.7	2.8	-	0.03	-0.01	0.10	-	0.12						
年齢	32	29	67	52	16	5	2	171	2.9	2.0	3.1	4.4	2.7	3.0	2.9	2.9	-	0.23	-0.03	-0.01	-	0.19						
	33	66	127	86	28	14	5	326	2.8	1.9	2.9	4.3	2.8	2.7	2.8	2.8	-	-0.11	0.10	0.03	-	0.02						
	21	64	164	97	40	8	1	374	2.8	2.0	2.9	4.2	2.7	2.7	2.8	2.8	-	0.00	0.07	0.00	-	0.08						
	12	37	133	80	23	10	0	283	2.8	2.1	3.0	4.2	2.8	2.7	2.8	2.8	-	-0.08	0.09	0.04	-	0.05						
所属機関区分	75	128	318	207	76	25	5	759	2.9	2.0	3.0	4.3	2.8	2.9	2.9	2.9	-	0.05	0.00	-0.01	-	0.04						
(イノベ)俯瞰G を含む)	6	15	57	39	9	6	2	128	3.1	2.2	3.1	4.4	3.0	2.9	3.1	3.1	-	-0.15	0.26	-0.08	-	0.03						
業務内容	17	53	116	69	22	6	1	267	2.6	1.9	2.8	4.1	2.5	2.4	2.5	2.6	-	-0.08	0.08	0.14	-	0.14						
	58	100	193	131	52	14	4	494	2.8	1.9	2.9	4.3	2.8	2.9	2.8	2.8	-	0.05	-0.06	-0.02	-	-0.02						
	14	36	131	89	23	10	1	290	2.9	2.1	3.1	4.3	2.7	2.7	2.8	2.9	-	-0.02	0.13	0.10	-	0.21						
	18	48	143	77	30	12	3	313	2.9	2.0	2.9	4.3	2.8	2.7	2.8	2.9	-	-0.05	0.10	0.07	-	0.12						
	8	12	24	18	2	1	0	57	2.5	1.8	2.8	4.0	2.5	2.4	3.0	2.5	-	-0.09	0.59	-0.50	-	0.00						
職位	15	33	107	72	18	9	0	239	2.9	2.1	3.0	4.2	2.6	2.6	2.7	2.9	-	-0.03	0.16	0.12	-	0.25						
	19	81	198	113	46	13	4	455	2.8	1.9	2.9	4.3	2.9	2.7	2.8	2.8	-	-0.13	0.04	-0.01	-	-0.09						
	35	46	125	77	33	12	4	297	3.0	2.0	3.0	4.5	2.8	2.9	3.0	3.0	-	0.15	0.06	0.01	-	0.22						
	24	31	43	38	8	2	0	122	2.5	1.6	2.8	4.1	2.7	2.7	2.6	2.5	-	0.02	-0.11	-0.11	-	-0.20						
	5	5	18	15	2	1	0	41	2.8	2.2	3.1	4.2	2.5	2.9	3.0	2.8	-	0.43	0.07	-0.17	-	0.33						
雇用形態	33	67	163	112	29	12	0	383	2.7	2.0	2.9	4.2	2.8	2.7	2.7	2.7	-	-0.05	0.02	0.00	-	-0.03						
	65	129	327	203	78	25	8	770	2.9	2.0	3.0	4.3	2.7	2.8	2.9	2.9	-	0.02	0.08	0.02	-	0.13						
	44	69	198	121	50	20	3	461	3.0	2.1	3.0	4.4	2.9	3.0	3.0	3.0	-	0.10	-0.04	-0.04	-	0.03						
大学種別	10	13	16	14	6	2	0	51	2.7	1.6	3.0	4.4	2.7	2.8	2.9	2.7	-	0.14	0.04	-0.11	-	0.07						
(大学・公的機 関Gを対象)	18	30	64	40	12	0	2	148	2.6	1.8	2.8	4.0	2.3	2.4	2.5	2.6	-	0.12	0.05	0.07	-	0.24						
	10	19	47	35	15	7	1	124	3.1	2.1	3.2	4.6	3.2	3.5	3.3	3.1	-	0.25	-0.22	-0.12	-	-0.08						
大学グループ	24	39	81	54	26	7	1	208	2.9	1.9	3.0	4.4	2.8	2.8	2.9	2.9	-	0.04	0.02	0.02	-	0.07						
(大学・公的機 関Gを対象)	14	22	62	39	16	6	1	146	3.0	2.1	3.0	4.4	2.8	2.9	2.9	3.0	-	0.12	0.06	0.04	-	0.21						
	24	32	88	47	11	2	2	182	2.6	1.9	2.8	3.9	2.5	2.6	2.6	2.6	-	0.12	0.03	-0.05	-	0.10						
	13	19	30	28	8	3	1	89	2.9	1.8	3.1	4.4	2.8	2.9	2.9	2.9	-	0.10	0.00	-0.07	-	0.03						
大学部局分野	23	42	86	62	20	7	1	218	2.8	1.9	3.0	4.3	2.7	2.9	2.9	2.8	-	0.15	0.01	-0.08	-	0.07						
(大学・公的機 関Gを対象)	7	10	32	15	8	3	2	70	3.1	2.1	3.0	4.5	2.9	3.1	3.1	3.1	-	0.17	-0.02	0.03	-	0.19						
	22	37	91	49	21	8	1	207	2.8	1.9	2.9	4.3	2.7	2.8	2.8	2.8	-	0.05	0.01	0.00	-	0.06						
	98	196	491	315	107	37	8	1154	2.8	2.0	3.0	4.3	2.8	2.8	2.8	2.8	-	0.00	0.06	0.01	-	0.07						

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(充分)となる。

Q2-30. (意見の変更理由)国は、科学技術イノベーション政策の企画立案、推進に際して、国民の幅広い参画を得るための取り組み(意見公募の実施など)を、充分に行っていると思いますか。

前回	2014	差	
1	2	4	2 実施に努めていると思われる(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2 パブコメ等で努力なさっていると理解している。(大学,部長・教授等クラス,女性)
3	1	3	2 努力はしているという姿が見えてきている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
4	2	3	1 国はよくやっているが,大学,企業が理解していないことが大学に来てよく解った。(大学,社長・学長等クラス,男性)
5	2	3	1 公募説明のための機会が増えているため。(大学,社長・学長等クラス,男性)
6	3	4	1 努力していると感じる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
7	3	4	1 次第によくなっている(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
8	5	6	1 多数意見が正しい意見とは限らない(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	3	4	1 企画立案には意見公募はあまり必要ない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	3	1 インターネットなどを活用した取り組みがなされている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
11	3	4	1 取組が増えたと感じるため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
12	2	3	1 内容の公開がより拡大しているように感じている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
13	1	2	1 パブリックコメントを求める機会が増えたため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1 改善へ向かっているように感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	3	1 基本計画に関する議論が比較的オープンになされるようになるなど,開かれてはいる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	1	2	1 少しは改善がみられるが誰から意見を聞くかを考えるべき(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	1	2	1 SIP,ImPACTの創設において改善(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	3	4	1 あまりたくさん啓蒙活動があつて困るくらい,そして次々に制度が変わるのについていけないこともある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	3	4	1 ImPACTなどで進歩がみられる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	2	3	1 これまで見ていなかっただけということに気づいた(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1 意見を聞く姿勢が見られる(NEDOホームページなど)。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
22	3	4	1 情報公開を推進している。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	1	2	1 CSTIの産業界出身議員数の増加等の取組が見られるため(民間企業等,その他,男性)
24	1	1	0 聞いてはいるが反映されない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
25	3	3	0 最近では意見公募の実施などが比較的行われるようになってきつつある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
26	2	2	0 ・当該分野にもっと人も時間もお金もかけるべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	2	2	0 行っていると思うが,国民に伝わっていない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
28	2	1	-1 取組が減っている(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	3	2	-1 国民自体が感情的になっている傾向があるようにも思います。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
30	3	2	-1 発信情報量は増えているが,意見がどの様に政策に反映しているのか見えない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
31	2	1	-1 研究者が社会から信用されていない空気を感じる(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	3	2	-1 大衆的意見という意味の広さを求めつつ,多様な専門性を活かす取り組みを損なっている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
33	4	3	-1 最近の成果主義の弊害の例を見ると,アウトリーチの仕方を間違っているのではないかと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	6	5	-1 前回の評価が高過ぎた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	4	3	-1 形式的には良いが,実態があるのか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
36	2	1	-1 今年のSTAP事件の,理化学研究所,文科省,政府の対応の稚拙さから変更(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	3	2	-1 大学ばかりでなく民間(幅が広いので考慮は必要)の人材の活用も図ってもらいたい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
38	4	3	-1 一部の意見のみを聞いて進めていることは否めない。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	4	2	-2 形式的な意見公募になっていると感じる(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
40	4	2	-2 意見公募の取組はあるが,国民に広く周知されているとは言えない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q2-31. 国や研究者コミュニティ(各学会等)は、科学技術に関連する倫理的・法的・社会的課題について充分に対応していると思えますか。

	2014年度調査														各年の指数											指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年								
		1	2	3	4	5	6																							
回答者グループ	36	67	200	287	166	78	12	810	4.1	2.8	4.1	5.5	4.2	4.2	4.2	4.1	-	0.05	-0.03	-0.13	-	-0.11								
	35	58	173	240	148	67	11	697	4.1	2.8	4.1	5.6	4.1	4.2	4.2	4.1	-	0.08	-0.05	-0.10	-	-0.07								
	1	9	27	47	18	11	1	113	4.0	2.9	4.1	5.2	4.3	4.2	4.3	4.0	-	-0.15	0.10	-0.31	-	-0.35								
	32	51	116	117	63	26	2	374	3.5	2.3	3.6	5.0	3.7	3.5	3.6	3.5	-	-0.16	0.09	-0.13	-	-0.20								
性別	59	104	302	364	209	94	14	1087	3.9	2.6	4.0	5.4	4.0	4.0	3.9	-	-0.03	0.02	-0.12	-	-0.14									
	9	14	14	39	20	10	0	97	4.0	2.9	4.2	5.5	4.1	4.1	4.2	4.0	-	0.08	0.03	-0.21	-	-0.10								
	19	10	44	59	43	24	4	184	4.4	3.0	4.4	6.0	4.4	4.5	4.4	-	0.13	-0.07	0.00	-	0.06									
年齢	19	34	81	112	68	38	7	340	4.1	2.7	4.2	5.7	4.1	4.1	4.2	4.1	-	-0.04	0.10	-0.07	-	-0.01								
	16	47	100	127	77	25	3	379	3.7	2.5	3.9	5.2	3.9	3.9	3.7	-	-0.06	0.03	-0.19	-	-0.22									
	14	27	91	105	41	17	0	281	3.5	2.5	3.7	4.8	3.6	3.6	3.5	-	-0.05	0.03	-0.08	-	-0.10									
	38	72	204	275	160	74	11	796	4.0	2.7	4.1	5.5	4.1	4.1	4.0	-	0.04	-0.06	-0.10	-	-0.12									
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	2	10	35	54	20	12	1	132	3.9	2.8	4.0	5.0	4.2	4.1	4.2	3.9	-	-0.10	0.15	-0.36	-	-0.32								
	28	36	77	74	49	18	2	256	3.5	2.3	3.7	5.2	3.7	3.5	3.5	-	-0.17	0.14	-0.10	-	-0.13									
	26	52	128	173	111	53	9	526	4.0	2.7	4.1	5.6	4.2	4.2	4.0	-	-0.01	-0.03	-0.15	-	-0.18									
業務内容	20	23	85	104	51	19	2	284	3.7	2.6	3.9	5.0	4.0	3.9	3.7	-	-0.08	0.07	-0.20	-	-0.21									
	15	31	86	109	58	29	3	316	3.9	2.6	4.0	5.3	3.8	3.8	3.9	-	0.08	0.01	0.00	-	0.10									
	7	12	17	17	9	3	0	58	3.1	1.9	3.3	4.8	3.6	3.1	3.2	3.1	-	-0.55	0.14	-0.13	-	-0.55								
職位	20	27	74	74	46	13	0	234	3.5	2.4	3.7	5.0	3.7	3.6	3.7	3.5	-	-0.10	0.10	-0.17	-	-0.17								
	13	49	123	163	82	38	6	461	3.8	2.6	3.9	5.2	3.9	3.8	3.9	3.8	-	-0.10	0.04	-0.08	-	-0.13								
	21	27	68	109	69	33	5	311	4.2	2.9	4.3	5.7	4.2	4.3	4.2	-	0.06	-0.04	-0.08	-	-0.06									
	11	10	38	39	27	18	3	135	4.2	2.7	4.2	5.9	4.2	4.4	4.2	-	0.14	0.01	-0.18	-	-0.04									
	3	5	13	18	5	2	0	43	3.3	2.4	3.7	4.7	3.8	3.7	3.5	3.3	-	-0.11	-0.25	-0.11	-	-0.47								
雇用形態	19	42	110	144	62	33	6	397	3.8	2.5	3.9	5.0	3.9	3.9	4.0	3.8	-	0.00	0.03	-0.22	-	-0.18								
	49	76	205	259	167	71	8	786	3.9	2.6	4.1	5.5	4.0	4.0	3.9	-	-0.04	0.01	-0.08	-	-0.11									
	22	42	120	168	103	44	6	483	4.0	2.8	4.1	5.5	4.2	4.2	4.0	-	0.06	-0.05	-0.14	-	-0.14									
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	3	7	15	16	14	5	1	58	3.9	2.5	4.1	5.7	4.1	4.3	4.3	3.9	-	0.19	-0.03	-0.36	-	-0.20								
	10	9	38	56	31	18	4	156	4.3	3.0	4.3	5.8	4.1	4.2	4.2	4.3	-	0.13	-0.05	0.11	-	0.19								
	3	10	35	47	28	9	2	131	4.0	2.8	4.1	5.4	4.3	4.4	4.2	4.0	-	0.08	-0.17	-0.28	-	-0.37								
大学グループ (大学・公的機 関Gを対象)	10	21	55	71	54	18	3	222	4.0	2.7	4.2	5.6	4.1	4.2	4.1	4.0	-	0.09	-0.10	-0.07	-	-0.08								
	13	11	34	58	25	18	1	147	4.1	2.9	4.2	5.5	4.0	4.0	4.1	-	0.04	0.07	0.03	-	0.14									
	9	16	49	64	41	22	5	197	4.2	2.8	4.2	5.8	4.2	4.3	4.2	-	0.11	-0.03	-0.09	-	-0.01									
	9	7	26	34	23	3	0	93	3.8	2.7	4.0	5.2	4.3	4.4	3.9	3.8	-	0.07	-0.42	-0.17	-	-0.52								
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	10	18	57	77	48	27	4	231	4.2	2.8	4.2	5.7	4.1	4.2	4.2	4.2	-	0.05	0.05	-0.05	-	0.04								
	5	4	20	22	18	7	1	72	4.2	2.8	4.2	5.7	3.9	4.2	4.2	-	0.27	-0.04	0.01	-	0.25									
	9	25	39	82	44	25	5	220	4.2	2.9	4.3	5.7	4.2	4.3	4.2	-	0.06	0.03	-0.12	-	-0.02									
	68	118	316	403	229	104	14	1184	3.9	2.6	4.0	5.4	4.0	4.0	3.9	-	-0.02	0.02	-0.13	-	-0.13									

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(充分)となる。

Q2-31. (意見の変更理由)国や研究者コミュニティー(各学会等)は、科学技術に関連する倫理的・法的・社会的課題について充分に対応していると思いますか。

前回	2014	差	
1	2	4	2 大きな事件が変えたと感じる(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
2	3	5	2 回答者が所属する研究者コミュニティーに関しては十分すぎるほど配慮している場合が多いと考える。(大学,第3G,工学,主任 研究員・准教授クラス,男性)
3	3	5	2 動物倫理や組換え生物のMTAなど,やりすぎな点もあり,手間取ることも多いから。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
4	3	5	2 少し,研究倫理に配慮しすぎているようにさえ感じます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	4	2 研究不正の問題もあり,結果として対応が行なわれている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
6	1	3	2 理研での不正例から,各組織で対策検討が行われたため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
7	2	4	2 STAP細胞以来,取り組みが強化された。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1 学会,協会,大学等での啓発活動は活発になりつつある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1 動物の扱いは格段に進んでいる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1 研究不正に対して,学会は毅然とした対応をしていると思います。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	5	6	1 少なくとも私のまわりでは東日本大震災を受けてそのような努力をしていると認識しております。(大学,第1G,工学,部長・教授 等クラス,男性)
12	2	3	1 最近は社会とのコミュニケーションを増やしている(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1 情報発信に努力していると思われるが,未だ十分とは言えない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
14	4	5	1 災害や原発事故への取り組みが多くなされている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
15	3	4	1 対応が開始されている(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
16	4	5	1 昨今の研究不正問題に対処するために,今まで以上にに対応している(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1 事件が起きたため,一定の進歩があったと思う。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1 科学技術の倫理的な問題がここ1年でかなりクローズアップされたため,関心が高まっていると感じるから。(大学,第3G,保健,主 任研究員・准教授クラス,女性)
19	2	3	1 コミュニティーが先導する形で議論がなされるようになった。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
20	4	5	1 いろいろな事件により意識が変わりつつある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1 電子情報通信学会をはじめとして,各学会は,それなりに努力をし始めている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
22	4	5	1 いろいろな問題を踏まえて,反省点などが検討されているため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
23	2	3	1 ○○○大学が○○○博士論文の疑惑にきちんと答えられないなど,研究者のコミュニティーが社会の一般的な常識に見合った行動 をとっていないのを感じるため。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
24	1	2	1 臨床研究倫理指針,利益相反手引き書など,整備が進んできたように感じます。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
25	4	5	1 STAPの件で特にそう感じたため(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	1	2	1 以前よりは議論がなされるようになってきてはいるが,国外等と比較するとまだまだと思われる。(民間企業等,部長・教授等ク ラス,男性)
27	2	2	0 学会は会の維持に汲々としているケースが多いように感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
28	2	2	0 ・メディアの悪い面が出ていると思うが評論家ばかりが増殖している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	3	2	-1 充分に対応しているとはいえない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
30	2	1	-1 理研の問題は憂慮すべき典型と考えます。(大学,部長・教授等クラス,男性)
31	4	3	-1 全ての分野ではないが,一部で倫理的に問題のある事象が顕在化してきたため(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
32	4	3	-1 スキャンダルに上手く対応出来ていない(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	3	2	-1 研究不正問題への対応に努力している学会もあるが,何もしていない学会も多い。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男 性)
34	3	2	-1 問題が顕在化してきた(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
35	2	1	-1 STAP細胞の件で,対応が不十分であったことが浮き彫りになったため。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
36	2	1	-1 この1年間に発生した研究不正,研究費不正の深刻さに鑑み,最低評価とする必要があると考えた。(大学,第2G,社長・学長等 クラス,男性)
37	3	2	-1 研究費使用不正が後をたたない,研究者コミュニティーからの発信が不十分。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
38	3	2	-1 STAP細胞の問題は早期に決着すべきであった。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
39	3	2	-1 具体的な活動が見えない(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
40	3	2	-1 一部の研究者の不正による,締め付け強化が研究のフットワークを悪くしている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

41	3	2	-1	現状以上に必要(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	3	2	-1	研究倫理教育体制の未整備(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
43	3	2	-1	ノーベル賞の時だけに頑張る学会はだめ(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	2	1	-1	研究不正,疑似科学などに対する情報発信の必要性が,非常に増大しているにもかかわらず,問題意識が低い。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
45	5	4	-1	まだまだ一般社会との乖離を感じる。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	3	2	-1	工学はともかく,イノベーションや基礎科学を支える『理学』について,政府のトップダウンとの不整合が見うけられるから。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	2	1	-1	今回の理研の事件などは,対応できていない事例を如実に表している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
48	4	3	-1	倫理的問題は多くが未解決と思う(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
49	4	3	-1	最近の成果主義の弊害の例を見ると,アウトリーチの仕方を間違っているのではないかと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	3	2	-1	理系・工学系の学会では少なくとも法的な問題に関心を持っている所は少ないと思う。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
51	4	3	-1	最近のSTAP細胞事件や,医学部の不祥事など対応は十分でない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
52	4	3	-1	STAP細胞の問題が発生したことは,対応が十分でなかった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
53	4	3	-1	STAP細胞の問題を受け,幅広い課題対応が必要.なお,対応については批判的な視点のみで研究が萎縮しかねないことにも留意が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
54	3	2	-1	STAP騒動にたいする文科省と理研のお粗末な対応は,科学コミュニティに対する信頼を失わせた(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
55	4	3	-1	パーソナルデータの取り扱いなどの課題が顕在化しており,早急な対応が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
56	3	2	-1	STAPの問題は,大学等での人材育成が極めていい加減に行われていることを露呈した。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	2	1	-1	STAP細胞に関する報道で,対応の不十分さが浮き彫りになったため。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
58	4	3	-1	理研CDBの騒動などで倫理的側面の欠如があらわになった。(公的研究機関,その他,男性)
59	4	3	-1	STAP問題の示した課題(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
60	3	2	-1	STAP細胞問題などで,努力不足が露呈された(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
61	3	2	-1	今回のSTAP細胞問題でのライフサイエンス分野のアカデミアの対応能力を見ると不安が多い(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	STAP事案を見て(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
63	5	3	-2	問題のあるケースが発生し,日本の科学界全体が信頼を低下させた(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
64	4	2	-2	STAP細胞の事件があったので十分とはいえないと思った。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
65	4	2	-2	STAP問題を見聞して変更しました。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	3	1	-2	研究不正等に関する対応において,学会等の立ち位置が明確でない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
67	4	2	-2	近年の状況を見ると,充分ではなかったとの認識である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
68	4	2	-2	倫理的には信用失墜に値する事案が複数認められており,それら不祥事に対しても,その対策は十分とは言えないため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
69	5	3	-2	組織としてのガバナンスが強化されるにつれ,公正に対応する仕組みが損なわれかねない傾向にある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
70	3	1	-2	理研のあの騒ぎから,まだ遠い道のりだと感じる(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	3	1	-2	日本分子生物学会等,ほんの一部の学会のみが頑張っている印象。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
72	4	2	-2	最近倫理的な問題事案が複数生じている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
73	3	1	-2	研究倫理についての課題が解決できていない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
74	5	3	-2	いろいろな事件が起こり日本全体の状況としてはさらなる議論が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
75	4	2	-2	〇〇〇氏の問題など十分対応していないことが明らかとなった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	3	1	-2	STAP細胞の件での理研の対応(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
77	3	1	-2	今年のSTAP事件の,理化学研究所,文科省,政府の対応の稚拙さから変更(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
78	4	2	-2	STAP細胞の件によって研究不正の実態が明るみに出たと言える。(氷山の一角ではないか。)(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
79	4	2	-2	不正による論文の取り消しなど,問題が顕在化した現状から判断。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
80	5	3	-2	論文の不正問題が多発している(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	4	2	-2	研究者の倫理が問われる事案が発生している。(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
82	5	2	-3	STAP細胞問題への文部科学省の対応がまずいと感じた。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
83	5	2	-3	STAP問題に関しては,不十分と感じたため。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
84	5	2	-3	近年,倫理問題は重要化しているが,それに対して対応しきれていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
85	5	1	-4	研究者が社会から信用されていない空気を感ずる(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q2-32. 国や研究者コミュニティ(各学会等)は、研究活動から得られた成果等を国民に分かりやすく伝える役割を十分に果たしていますか。

	2014年度調査														各年の指数											指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年								
		1	2	3	4	5	6																							
回答者グループ	23	66	249	302	149	50	7	823	3.7	2.6	3.9	5.0	3.7	3.7	3.7	3.7	-	0.03	0.03	0.01	-	0.07								
うち大学	21	58	219	257	127	44	6	711	3.7	2.6	3.8	5.0	3.6	3.7	3.7	3.7	-	0.06	0.02	0.02	-	0.10								
うち公的研究機関	2	8	30	45	22	6	1	112	3.8	2.8	4.0	5.1	4.0	3.8	3.9	3.8	-	-0.14	0.09	-0.06	-	-0.11								
性別	16	61	155	123	42	8	1	390	2.9	2.1	3.1	4.4	2.9	2.8	2.9	2.9	-	-0.09	0.15	-0.04	-	0.02								
男性	34	112	387	379	176	51	7	1112	3.4	2.4	3.6	4.8	3.4	3.4	3.4	3.4	-	-0.03	0.09	-0.01	-	0.06								
女性	5	15	17	46	15	7	1	101	3.7	2.7	4.0	4.9	3.6	3.7	3.8	3.7	-	0.16	0.03	-0.05	-	0.13								
年齢	9	22	54	65	33	17	3	194	3.8	2.5	3.9	5.2	3.6	3.8	3.7	3.8	-	0.13	-0.10	0.12	-	0.14								
39歳未満	11	32	102	131	61	19	3	348	3.7	2.6	3.8	4.9	3.6	3.5	3.7	3.7	-	-0.04	0.11	0.01	-	0.08								
40～49歳	10	46	134	124	61	18	2	385	3.4	2.3	3.5	4.8	3.3	3.3	3.4	3.4	-	-0.01	0.14	-0.08	-	0.04								
50～59歳	9	27	114	105	36	4	0	286	3.1	2.3	3.4	4.5	2.9	2.9	3.1	3.1	-	-0.08	0.21	0.06	-	0.20								
60歳以上	22	66	261	297	135	46	7	812	3.6	2.5	3.8	4.9	3.6	3.6	3.6	3.6	-	0.02	0.04	0.02	-	0.08								
所属機関区分	3	10	35	54	24	7	1	131	3.8	2.8	4.0	5.0	3.8	3.7	3.9	3.8	-	-0.14	0.18	-0.09	-	-0.05								
(イノベ俯瞰G を含む)	14	51	108	74	32	5	0	270	2.8	1.9	3.0	4.3	2.8	2.7	2.8	2.8	-	-0.06	0.10	-0.05	-	-0.01								
民間企業等	14	51	159	194	95	33	6	538	3.7	2.5	3.8	5.0	3.8	3.7	3.7	3.7	-	-0.02	0.00	-0.04	-	-0.06								
主に研究(教育研究)	10	38	113	101	39	3	0	294	3.0	2.2	3.3	4.5	3.0	2.9	3.1	3.0	-	-0.06	0.14	-0.06	-	0.02								
主にマネージメント	12	26	109	109	51	22	2	319	3.6	2.5	3.7	4.9	3.3	3.3	3.5	3.6	-	0.08	0.12	0.16	-	0.37								
研究(教育研究)とマネージメントが半々	3	12	23	21	6	0	0	62	2.7	1.9	3.0	4.2	2.7	2.6	2.9	2.7	-	-0.16	0.31	-0.20	-	-0.05								
その他	13	37	92	77	32	3	0	241	2.9	2.1	3.2	4.5	2.8	2.8	3.0	2.9	-	-0.03	0.20	-0.01	-	0.15								
職位	11	41	155	166	77	19	5	463	3.5	2.5	3.7	4.9	3.5	3.4	3.6	3.5	-	-0.04	0.13	-0.01	-	0.08								
部長・グループ長、教授クラス	8	28	92	121	59	22	2	324	3.8	2.6	3.9	5.1	3.7	3.8	3.8	3.8	-	0.05	0.00	0.00	-	0.06								
主任研究員、准教授クラス	6	13	51	43	18	14	1	140	3.6	2.4	3.6	4.9	3.6	3.6	3.5	3.6	-	-0.03	-0.07	0.09	-	-0.01								
研究員、助教クラス	1	8	14	18	5	0	0	45	2.9	2.1	3.4	4.4	3.0	3.0	3.0	2.9	-	-0.01	0.01	-0.08	-	-0.08								
その他	11	42	136	158	54	14	1	405	3.3	2.4	3.6	4.7	3.4	3.3	3.3	3.3	-	0.03	0.01	0.00	-	-0.07								
雇用形態	28	85	267	267	137	44	7	807	3.5	2.4	3.7	4.9	3.4	3.4	3.5	3.5	-	0.03	0.12	-0.01	-	0.14								
任期あり	12	40	139	182	93	35	4	493	3.8	2.7	4.0	5.2	3.7	3.7	3.8	3.8	-	0.04	0.06	0.02	-	0.12								
任期なし	3	4	23	20	9	2	0	58	3.4	2.4	3.5	4.7	3.5	3.4	3.5	3.4	-	-0.07	0.10	-0.15	-	-0.11								
国立大学	6	14	57	55	25	7	2	160	3.5	2.4	3.6	4.8	3.4	3.6	3.4	3.5	-	0.19	-0.11	0.06	-	0.13								
公立大学	3	9	38	45	26	12	1	131	4.0	2.7	4.0	5.4	4.0	4.0	4.0	4.0	-	0.04	0.01	-0.09	-	-0.03								
私立大学	6	21	55	81	53	15	1	226	3.9	2.7	4.1	5.4	3.6	3.7	3.8	3.9	-	-0.07	0.06	0.15	-	0.28								
大学グループ	6	13	49	59	23	10	0	154	3.6	2.5	3.8	4.8	3.6	3.6	3.5	3.6	-	-0.01	-0.10	0.07	-	-0.04								
(大学・公的機 関Gを対象)	6	15	77	72	25	7	4	200	3.4	2.4	3.5	4.7	3.3	3.5	3.5	3.4	-	0.14	0.07	-0.09	-	0.12								
第1グループ	4	9	24	38	20	7	0	98	3.8	2.7	4.0	5.2	4.0	4.1	3.9	3.8	-	0.10	-0.22	-0.02	-	-0.14								
第2グループ	9	24	79	79	35	13	2	232	3.5	2.4	3.6	4.8	3.4	3.5	3.6	3.5	-	0.08	0.04	-0.09	-	0.04								
第3グループ	2	4	22	20	20	7	2	75	4.3	2.8	4.3	5.9	3.7	3.8	4.0	4.3	-	0.12	0.20	0.22	-	0.54								
第4グループ	4	16	62	93	37	16	1	225	3.8	2.7	4.0	5.0	3.7	3.7	3.7	3.8	-	-0.01	0.04	0.06	-	0.09								
理学	39	127	404	425	191	58	8	1213	3.5	2.4	3.6	4.8	3.4	3.4	3.5	3.5	-	-0.01	0.09	-0.01	-	0.07								
工学																														
農学																														
保健																														
全回答者(属性無回答を含む)																														

注1: 回答者数は、分からないを除外した数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものの。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q2-32. (意見の変更理由)国や研究者コミュニティー(各学会等)は、研究活動から得られた成果等を国民に分かりやすく伝える役割を十分に果たしていますか。

前回	2014	差	
1	1	3	2 ネット等にアップされてはいる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2 学術集会で市民参加型企画が増加していると感じている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
3	3	5	2 研究者コミュニティーは積極的に国民に発信している。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	3	4	1 研究費の使い方について説明責任を求められるようになり,妥当なことと思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1 各学会が産学連携を意識したイベントなどを行うようになってきた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	3	4	1 最近,アウトリーチ活動を積極的に行うようになってきた。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1 所属研究からのプレスリリースが増えていると思います。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	3	4	1 以前より情報発信はされてきていると感じるから(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
9	3	4	1 マスコミ等発信回数が多くなった。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
10	4	5	1 そのような方向に向いていると思われる(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
11	3	4	1 災害や原発事故への取り組みが多くなされている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1 次第にそのような活動が活発になって来ていると思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	3	4	1 大型予算の執行者は義務化されて,機会が増えたため(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1 一般市民に対する公開セミナー等の機会が拡充されてきたため(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	3	4	1 学会年会等では,一般向け公開シンポジウム等が行われることが普通になってきている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
16	3	4	1 現場のアウトリーチは頑張っている。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	2	3	1 最近,科研費の申請にも,成果の公表を求められるようになってきたため。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	2	3	1 多くの学会での広報活動が盛んになったり,プレスリリース制度が充実してきたように思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	3	4	1 インターネットなどを活用した取り組みがなされている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
20	3	4	1 再生医療学会においては公開シンポなど積極的な活動を行っている(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1 電子情報通信学会をはじめとして,各学会は,それなりに努力をし始めている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1 ○○○大学が○○○博士論文の疑惑にきちんと答えられないなど,研究者のコミュニティーが社会の一般的な常識に見合った行動をとっていないのを感じるため。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
23	1	2	1 解りやすく伝えようと思うばかりにマスメディアを使う際に,問題を生じている。メディアの理解度と成熟度を高めることも必要。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
24	2	3	1 今年は学会でオープンなイベントを企画している例が見られた(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
25	1	2	1 研究者コミュニティーに努力が見られる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	2	3	1 ファースト等では,研究者からの情報発信がなされており改善はされている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	4	5	1 国民に向けた講演会が昨今増えているように思う(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1 市民公開講座など,一般市民への情報提供を行う機会が増えていると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
29	3	3	0 一般市民や小中校生を対象とした啓発活動が増えている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
30	2	2	0 ・当該分野におけるメディア戦略をきちんと立てるべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
31	2	2	0 研究者コミュニティー内の情報共有に終始している感がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
32	3	2	-1 明確に見えない。(大学,その他,男性)
33	3	2	-1 情報を流すだけでなく,受け取る側の社会がその情報を理解するところまでケアする必要があるが不十分。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
34	3	2	-1 より積極的に成果の発信をするべきである。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
35	3	2	-1 一般に向けた情報発信は限られている(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	4	3	-1 現在では前回よりも充分ではないと感じたため(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
37	2	1	-1 研究者が社会から信用されていない空気を感ずる(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	3	2	-1 現状以上に必要(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	4	3	-1 STAP問題を見聞して変更しました。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	5	4	-1 学会の制度変更により国民目線から国目線になっている様に思う(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
41	4	3	-1 十分とは言えない(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	4	3	-1 理研事件(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	3	2	-1 もっと啓発活動に尽力すべき(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

44	4	3	-1	STAP細胞の対処を批判する中で、研究活動の理解が更に必要と感じた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
45	3	2	-1	国民の理解が充分とは云えない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
46	2	1	-1	今年のSTAP事件の,理化学研究所,文科省,政府の対応の稚拙さから変更(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
47	3	2	-1	学会などで市民講座を開催しているが,参加を求める姿勢にかけているため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
48	3	2	-1	国民への研究成果の分かりやすい伝達努力はほぼなしに等しい。(民間企業等,その他,男性)
49	5	3	-2	分かりやすくということに注目するあまり,誤解を招く側面を助長する傾向が顕在化している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
50	4	2	-2	最近の成果主義の弊害の例を見ると,アウトリーチの仕方を間違っているのではないかと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	5	3	-2	足りてない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
52	5	2	-3	研究の内容,成果が国民に分りにくいことが倫理上の不祥事を助長しているのではないかと思う。(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)

Q2-33. 社会と科学技術イノベーション及びそのための政策の関係について、ご意見をご自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題についての記述をお願いします。

- 1 国の政策と将来に向けた取り組みはよくやっているように思う。受け取る、大学・企業に問題がある。特に大学・公的研究機関に問題がある。税金を使用しているという認識に欠ける。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 最近ではノーベル物理学賞の効果で科学技術に対して一般の方々が興味を持っている。このような時に易しく解説することが重要。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 たぶん、研究成果や発見を行う人と、イノベーションを推進する人とは別のスキルを有すると考えられます。研究者に資金を投入してもイノベーションには繋がりにくいと思われれます。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 4 科学から考えると、科学技術イノベーションのための政策はその核心に迫っていない感あり。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 5 国民生活における日常の安心・安全(災害からの復旧・復興含む)に加え、医療・福祉の面から生活の質(QOL)の向上をもたらす科学技術イノベーションが求められ、機能性食品の開発も重要な施策の一例と考える。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 6 高齢化が進み予算が減る中での国民的合意は説明責任に帰すると思う(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 7 トランスサイエンス部会をつくるべき。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 8 国民にわかりやすい取り組み, 説明が必要。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 9 総合科学技術会議の力が弱いように見受けられる。内閣府に属するコントロールタワーでありながら、省庁の調整的役割しかできないとの評も聞かえてくる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 10 COI STREAMビジョンのような目標をわかりやすく提示する取り組みを評価する。そのわかりやすい掘り下げも今後は重要と考える。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 11 科学者は、専門的知識に基づいて真摯に見解を述べるよう、これまで以上に努めるべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 12 若者人口の減少で、相対的に研究推進を支える、あるいはイノベーションを支えるわが国の青年層人口が減っている。すなわち優秀な研究者の卵、研究支援人材の確保がマスの小さい産業、研究機関、大学ほど厳しくなっている。海外に門戸をさらに開き、言語の壁のない、人材養成と、地域に業を興し、産業を担う、まさにバリューチェーンに沿って価値システムを形成する人材を世界から集めることに移行するべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 13 工学部を真に工科の教育研究を行う場所にすべく、経営などに関する教育を融合するしくみを作っていく必要がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 14 社会の理系リテラシーや理解力の低下による弊害が出てきているように感じられる。教育体制の見直しや各種広報体制の見直しによる成果発信とそれを理解できる能力の拡充が必要と思われる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 15 予算のバラマキではイノベーションが生まれないとする考え方はおおむね間違っていないと思う。一方、絞られた予算を集中投資し、旧帝大を中心とする研究大学ばかりに投資するのは、地方の活力を益々落とし、日本全体のイノベーション意欲を奪ってしまっている。地方と中央(東京)との格差は広がる一方である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 16 科学技術イノベーションの政策策定に関して、一部の専門家が極端に影響を持つことで偏った政策となったり、専門家とは言えない人達の意見が無用に反映されることで政策が混乱したりしている(特に委員会のメンバー選定等がきわめて不透明で、妥当性に欠ける)(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 17 平場で議論すべき政策と責任をもってトップダウンで反映させる政策のメリハリをつけるべき。審議会や委員会の役割を整理し、責任所在を可能な限り明らかにすべき。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 18 イノベーション創出のためには、官民学が一体となって取り組む必要があるが、そのような状況は質・量ともに少ないのではないかと。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 19 相変わらず、巨大プロジェクト提案と選定過程が不明瞭なことが多い。公募形式をとるが、実際には誰もが応募不可が多い。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 20 近年のSIPやImPACTのような政策主導の大きな研究プロジェクトに偏りすぎると、その時はイノベーションが促進されたように見えても、わが国の基礎研究の地力が豊かにならないと、次代を担う継続性のあるイノベーションの発現は叶わない。政策主導の研究プロジェクトを否定するものではないが、多様な基礎研究の芽は決して殺してはならない。その中から次代を担う革新的な研究が現れるであろうし、第一に、多様にして、質の高い基礎研究の蓄積が、わが国の地力を育み、実力の向上に結びついている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 21 研究者コミュニティは努力を重ねていると感じるが、政策などについては、わかりづらくコミュニケーションを改善しているようには感じられない。(大学, 部長・教授等クラス, 女性)
- 22 国民という幅広いため、主婦や小学生が把握しているかどうか、不明である。(大学, 研究員・助教クラス, 男性)
- 23 科学技術の必要性, 重要性, 理科系教育の重要性, 大学における研究インフラ向上の必要性, 国の取り組みの成果等は地道に長期に継続して訴求していくべきことである。そのためには政策論議で折に触れて説明することが必要であり、また訴求のための展示施設の効果的な増設, マスメディアの積極的な利用等を考えていくべきである。(大学, その他, 男性)
- 24 ・研究と国民をつなぐことにもコストがかかることを意識して、そのための専門人材の育成を促進する必要がある。・社会や国民に対する説明が不十分。ただし社会や国民の側にもそうした説明を受け入れる、求める環境が整っていないとも言える。広い意味で科学技術に対する社会的基盤を整備(社会教育など)する必要がある。・研究者は社会への情報発信をするための十分な時間, リソースがない場合が多い。情報発信には追加的に人材の育成が必要であり、長期的な視点が必要。・災害科学においては、地震, 火山などの自然現象による災害誘因が、社会の災害要因に働きかけ、その作用・影響が顕在化して災害が発生するという視点から、理学, 工学, 社会科学などを有機的につなげて研究を推進することが重要。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 25 国は、現在、国民のために短期的に役立つ研究を意識しすぎである。長期的な人類の利益, 幸福を考えた科学技術の発展をもっと意識すべき。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 26 プロジェクトへの応募を通じて大学を競争させて国際化させる(もしくは大学ランキングの順位を上げる)ことを、そろそろやめるべきである。大学教職員は、すでに十分な努力を行っており、これ以上の労働強化は現場の疲弊を招くだけである。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 27 STAP細胞問題に見られるように、最近の科学技術の成果の誇大広告等、研究成果を的確にマスコミを通して国民に発信できていないと思う。JSTにも直接意見を述べたが、プレス発表するかどうかの判断を専門外のスタッフによって行われていること自体疑問に思います。世の中の何に役立つかという見かけの成果を誇大広告している傾向は否めません。科学的にみて基礎研究でも本当の意味を国民に伝えていくことが、国民の科学に対する理解を深めるものと思います。マスコミの報道を鵜呑みにするばかりでなく、国民の科学に対する正確な理解を向上させる取り組みも必要だと思います。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 28 「役にたつ」だけを強調したプレスリリースは研究者が国民を欺いているような印象を受ける。「新しい知識」に価値を感じることでできる科学教育が必要。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 29 実用化されていなくても優れた基礎研究の成果が生み出す世界をわかりやすく国民に伝える仕組み、施策があるのが望ましい。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 30 政策側の努力が見えてきたような気がする。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 学問のパラダイムシフトとイノベーション創出を車の両輪にするのが良いと思います。大学がイノベーション指向を強めすぎ、パラダイムシフトを目指さなくなった場合には、日本の大学の将来は無いと考えます。パラダイムシフトとイノベーション創出の双方を内包する言葉として、レボリューションという言葉があると思います。パラダイムシフトは、知的財産の根本を守るためにも重要だと思います。バランスの取れた施策が不可欠です。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 社会と科学技術の関係を築く上で、優秀な記者、サイエンスライターが不足していると感じる。そのような仕事は、博士号取得者の就職先のひとつの候補となってもよいと思うが、不安定なポストでは、希望する者は少ないだろう。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 33 インターネット等、探せば見つかるところに情報を掲示するよう努力している。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 34 「わかりやすく」が危険水域にきている。正確さが一番重要と思います。5年後に実用化といった類は非常に曖昧。罰せられるものでもないが。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 35 私はマスコミュニケーションの人たちのレベルが著しく低下していると思います。新聞やTVできちんと説明できる人がいませんし、それらに出て説明している学術の方が専門家とはかけ離れている場合の方が多いです。科学ができることと、できないこと、できるためには何を解決しなければならぬかを、きちんと説明するべきだと思いますが、おもしろおかしく、夢ある技術、なんでもできる技術として発信される傾向が強くなります。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 36 国は国民にむけて、科学技術をわかりやすく説明すると同時に、その限界や不明確な部分についても丁寧に説明し、長いスパンのなかでの科学技術の進展に対する国民の支持を確保してほしい。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 37 いい基礎研究は必ずいい応用研究につながる、目先の面白さに惑わされてはいけない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 38 国がさらに積極的に関与していくべきだと思います。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 39 成果を知財として社会還元する研究者を評価すればすむだけの話で、そのため研究者によるベンチャーを積極的に支援すべき。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 40 研究倫理に関する教育を徹底すべきである。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 41 各施策が省内、省庁間でバラバラであり、担当職員の個別的施策目的の完遂のために政策に一貫性がない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 42 社会と科学技術イノベーションの間の橋渡し役を担う人材(科学技術コミュニケーターなど)の育成が重要で、ドクター等を活用することを含め、国による支援が必要(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 43 平場で議論すべき政策と責任をもってトップダウンで反映させる政策のメリハリをつけるべき。審議会や委員会の役割を整理し、責任所在を可能なかぎり明らかにすべき。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 44 サイエンスアゴラのような地道なサイエンスコミュニティー活動は評価すべきと思う。科学イベントや講演会でもっと一流の研究者が小学生や中学生、高校生と話をする機会を作るべきと思う。高校に一流の研究者が講演会に行くなどについて、もっと予算を付けたり、教員がボランティアでなくても出来るような制度があるとよいと思う。無駄な審査会や評議会の形式だけの会議に出席するよりも国の発展に研究者を生かせると思う。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 45 日本政府は巨額の赤字を抱えているが、この理由で科学技術分野への予算を削減すべきではない。科学技術イノベーションへの投資は、よりよい日本の未来をつくる上でも必須事項であると考え。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 46 第4期科学技術基本計画の重点課題については理解が進んでいると思われます。しかし、これを推進する次世代の人材育成が不十分です。蓄積された知識と経験を継承・発展させるためには、指導的な立場の人材と時間が必要です。これは即効性の低い、地味な効率の悪い取組だとも言えます。分野によっては研究者の年齢分布が極めて歪です。継承する学術があっても、それを維持する人材の枯渇が懸念されます。是非、人材育成を今以上に強化して頂きたい。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 47 近年は、原子力発電所の稼働が遅れている問題に見られるように、科学全般への国民の不信が強く表れている。これは、将来的には優秀な人材の確保の難しさに繋がり、結果として国際的に競争可能な新たなイノベーションを生み出すことも難しくなる。科学技術に対する更なる広報活動が、国や我々研究者自身としても重要と考える。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 48 国や研究者コミュニティーと国民をつなぐものにマスメディアがある。マスメディアのミスリードが目につく印象がある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 49 最近の文科省が示すイノベーションとは自分の感覚と違うように感じています。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 50 国民に理解してもらうことが重要なのではなく、技術、人材として国民に利益を与えることが重要。大学関係者は、何が国益に繋がるかを意識する必要がある。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 51 国や研究者コミュニティーは、ある程度科学技術や得られた成果について、国民に説明していると思う。ただ、どのノーベル賞受賞者も言うように、科学を進展させよと思えば、まだ役に立たない、成果も説明できないような分野での裾野の広い地道な研究が必要である。これを科学者が国民に対して説明するのは困難であり(国民は何か言い訳をしているように感じる)、我国の科学研究の歴史がさらに積み上げられない限り、理解できないように感ずる。少なくとも、国はこれを理解した上で、学生を育てる、あるいは大学の基礎的な研究を育てる予算を措置するべきである。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 52 イノベーションが得られる歩留まりは非常に低い。このためできる限り広く研究をサポートしていくことが肝要であることが十分認知されていないのではないかと、一点豪華主義的な国家的サポートは発展途上国のありように思えて残念である。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 53 間29-32の実現には、それを担う人材(コミュニケーター)が必要だが不足しているし、それを育てるカリキュラムは科学教育の中では未だ体系立てられていない。科学コミュニケーター育成のために、まず現在の教授クラスに科学コミュニケーター育成の必要性を理解してもらい教育できる人材の確立をおこなうべき。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 54 現在の評価は、未来の評価を予測できるのでしょうか？ ニーズに応えるだけでは、科学技術イノベーションは起りません。銀行や投資のノウハウを活用してはどうでしょうか？(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 55 実現性が低く学術的にも問題の多い研究課題が、夢のあるプランとして、研究費投入の成果として積極的に取り上げられている事例を見ると、評価体制に問題を感じざるを得ない。真にイノベーションにつながる可能性のある研究と、詐欺的な提案とはある程度は区別が可能であるはずであるが、そうした評価の見直しが必要という機運が感じられない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 56 アウトリーチ活動が評価の対象とされるようになってきた印象を受ける。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 57 科学報道におけるマスコミのあり方を、改善する必要があるとも考えます。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 58 この点に関しましては、よりよい研究環境の整備とより多くの研究者の参集が社会への研究成果の浸透に必須であると考えられます。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 59 研究機関が所在している自治体との相互理解が深められると、さらなる進展に繋がると感じている。今、身近な社会で必要とされる調査や研究はどのようなテーマかを議論できる機会があると、研究者も新しいアイデアに結びついたり、地域と共同に調査を展開できるのではないだろうか。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 60 ノーベル賞関連で、社会的に注目されることはありましたが、1年で研究者にとって大きく変化するようなことは感じられませんでした。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 61 既に多くの指摘が有るように、科学技術イノベーションは単なる大学の研究シーズから創出できるとは考えられません。その時代の社会のニーズを汲み取り、大胆な発想と実行力を持つイノベーター(起業家)が、多様な人脈とファウンディングのチャンスを捉えて、根気強く最後までやり抜くとき可能になると考えます。こうしたスピリットを持つ人材を数多く輩出するための教育システムの創成が大学の使命と考えます。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 62 状況はかなり良くなっているが、研究成果や研究活動に対する国民の理解を得るための更なる努力が不可欠。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 63 発光クラゲや青色LEDなどのように、地道な研究からイノベーションが生まれることもある。より幅広い支援が重要。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 64 先程、大学の副学長の役割や教授会の役割等に関する規定変更がありました。大きな国立大学の改革が遅れているように思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 65 科学技術イノベーションは社会に役立つ技術の開発であり、直接役立つ基礎研究を軽視する見方もある。しかしイノベーションは基礎研究の総合力によってもたらされるものであり、目先の実用化研究だけがイノベーションをもたらすのではないと思われる。基礎研究の総合力アップが望まれる。さらに、その基礎研究からイノベーション発掘へと展開する専門家(アドバイザー)の育成も併せて必要であろう。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 66 現場は良くやっていると。このまま続けられたい。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 67 科学技術立国などというフレーズを使う割には、基礎科学研究を軽視した予算配分を行っているのがよくわからない。さらに効果、限界はともかくリスクをまったく言わない。そのことが原発に対する国民のヒステリックな反応を引き起こしたと思う。核開発に対する冷静な視点を国民が持たない限り、福島原発の問題は永遠に収束しないと思う。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 68 理解の拡大を目指すのは難しいように思う。数少ないが、成功事例をもっと宣伝するしかないように感じる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 69 これはメディアに依存している。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 70 現状の政策については、縦割りで、十分な連携を取った、戦略的研究体制とはなっていないように思われる。例えば、ドイツなどは、明確なターゲットが見える戦略を取っているように思われる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 71 NHKに科学、技術に注目した番組を増やすように要請するのが一つの方法だと思います。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 72 日本の科学技術をブッシュするのは非常に良いことであるが、最近諸外国における日本の位置付けが変わりつつあるように感じる。中国をはじめとするアジア全体の研究力が非常に上がっており、その中で日本の売りを明確化していく必要があると感じる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 73 ・テレビやネットを活用して、最近の科学の発展や歴史などを国民にわかりやすく伝えられないのでしょうか。JSTがスポンサーとなって科学番組を放映するなど、もっとできることがあるのでは？(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 74 研究内容の社会への発信は、まだまだ十分ではないと思います。正確な情報を確実に国民に向けて発信できる場がほしいものです。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 75 世間に敷衍する「それは何の役に立つのか」という風潮を押さえる教育を進めないと、人材の劣化が益々ひどくなる気がしています。社会に役立つが、グローバル企業に役立つようになってきている状況では、創造的な人材は出てこないと思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 76 ベンチャーキャピタル等の活用(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 77 科学技術政策の担当者の専門性が低いことは、非常に大きな問題である。原著論文を読みこなし、一線の研究者と専門的な議論ができるような専門性の高い人材を、各分野の政策立案者として採用するべきである。また、各種審議会の委員の人選には、偏りが見られるが、政策担当者が国内にどのような研究者がいるのか、などの情報を十分に持っていないことが原因と思われる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 78 わかりやすさだけを追求した結果、目先の開発や流行だけを追い求める姿勢が目立っている。また、文系を軽視する政策は、科学がイノベーションだけをめざしているとの大きな誤解から発している。科学の基礎には哲学があり倫理があることを全く忘れた政策はすべきではない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 79 国や研究者コミュニティが国民に対して発する情報の多くは、マスメディアのフィルターを通して選別される場合が多い。そのため、話題性等に注目が集まりすぎて、伝えるべき内容が正確に伝わらない、また、必要な情報が表に出てこない等の弊害があるように感じる。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 80 イノベーションを生み出すためには、組織の連携も重要であり、組織の連携を進める政策も必要である。省の違いで重複した研究が独立して進められるなどの非効率性があるのではないだろうか。大学が中心となって組織の連携を進め、効率的な研究ができるように、政策的な支援も必要であると思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 81 科学者及び学会は、社会に対して研究内容や科学的根拠に基づいた情報の提供に多くの努力を払っていると理解している。しかし、大学でどのような研究開発が行われ、どの程度評価されているかは国民にはまったく不明朗で研究者同士でも専門が異なると非常にわかり難い。これを改善することは非常に難しいが、常に大学は一般社会に情報を発信し続ける必要がある。万一の有事においては、マスコミ主導ではなく、しかるべき組織からの情報が、わかり易い形で、一般社会に伝わる仕組みを備える必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 82 国内の弱小学会は、力を落としている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- イノベーションを優先しすぎて、基礎的研究軽視の風潮が社会と産業界、政治家に蔓延している。文部科学省でさえ、必要以上にイノベーション、社会の要望を気にしすぎており、本来の科学技術の発展を促す基礎的研究に対する研究費の配分が減少しているように感じる。本来、基礎的研究も実用化(イノベーション)も平行して推進すべきところであるが、産業界の近視眼的要求に官僚社会学している構造と官僚が責任をとらない構造のもとで新政策を実施してきたことによって、科学技術イノベーションに限らずわが国の将来に暗雲が増大しつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 84 臨床研究推進体制の整備。アカデミアによるA-Medにおける学術性の担保(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
責任を持ってわかりやすく説明することが極めて重要との認識が過剰傾向を示し、方便に基づく説明が事実を覆い隠す傾向を助長していることは否めない状況にある。分かりやすい説明には分かりにくい側面が欠如していること、ものごとには正と負の側面があること、分かっていることがある反面分かっていないこともあることなどを公正に伝えられるような、社会的態度の高度化が必要である。学術機関においては、機関全体の社会貢献に関する議論を深める一方で、個々の研究者の専門性を、多様な観点に基づいて、如何に社会貢献につなげるかを改めて問い直す必要がある。特定の社会的事象においては、機関としてではなく、個々の研究者として多大な社会貢献をなし得ることを、国全体としての機能の多様性と完備性に基づいて熟慮すべき段階に来ていると考える。産学官全体を通じて、機関とその連携体制および個々の研究者とその連携体制という双方の観点において、あらゆる社会的事象に対して多様な側面から貢献できる体制が維持されているかをチェックするということは、自然災害や社会情勢の変化への対処等において、不測の事態を招かないように備えるという社会基盤構築における最も重要な点であると考えられる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 86 科学技術政策に関する国民へのわかりやすい説明が必要であり、そのために研究者自らがその成果を伝える努力をすべきである。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 87 国民への広報は難しいです。レベルが違いすぎます。研究はゴシップネタではないのです。政府は、もっと国立研究所、国立大学を保護すべきです。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 88 国民への科学技術やイノベーションの説明という点については十分でないと感じる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 89 国の政策が迷走している感がある。マスコミ報道や世論に左右されて政策を変更することは避けてほしい。研究は長い目で観る必要がある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 90 テレビや新聞、雑誌などで科学技術を論評しているのが、本当に理解しているのかかわからない文系の方が多いため、正しく技術について国民に伝わっているか疑問。国は専門家から直接、わかりやすいように発信する(させる)仕組みを作ることが必要かもしれない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 91 社会と科学技術イノベーションはさらに議論を深めないとならないし、研究者側も自分のこととして考える機会を与えられるべきである。倫理的・社会的・法的な課題は 今回の理研の事件などもそうであるが、より皆が認識し考えなければならない。そのためにも、一翼を担う、科学を伝えるメディアもさらに育てられるような施策が今後は必要である。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 92 政策立案者自身が、科学=学問、科学技術=実践・産業、という区別がついているだろうか。イノベーションとは、価値観を変えながら普及する科学技術を指す。学問ばかりをしているイノベーションは生まれにくい。政策立案者の養成が重要であろう。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 93 国民全体の科学リテラシーを高める努力がまず求められる。折角の広報活動や意見の吸い上げを行っても、情報を理解してもらえないことには効果が発揮されにくい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 94 薬事法の改正、個人情報保護法などの法が、開発する側にとって足かせにならないような対策が必要と考える。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 95 産学共同に国も指導力を持って推進して欲しい。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 96 定期的な科学番組を通して、小中高生に現在の日本の技術イノベーションの状況をわかりやすく発信する策を講じてはどうか。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 97 重点化と、すこし間違った研究アウトリーチ活動が組み合わせることで、科学そのものが歪むことが明らかになってしまった。倫理教育などの問題ではなく研究資金配分や人の雇用制度など研究制度の問題があるのではないのでしょうか。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 98 広報活動は十分行われていると思いますが、それを受け取る国民の科学的知識にバラつきが大きいと思います。放射線の問題や食品の安全性の問題など、デマの情報で問題が大きくなる例も最近はいくつかあります。義務教育での科学分野の充実を望みます。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 99 広報活動は活発で、一般公開、サイエンスカフェ、一般向けセミナーなどが高い頻度で開催されるようになったと思う。今まで、志ある教員のボランティア精神で成り立ってきた部分が多いが、人材をしっかり振り分ける努力をより一層進めるべきだと思う。サイエンスコミュニケーターや広報関係の事務職員を雇う流れは加速してほしい。(大学,第4G,研究員・助教クラス,男性)
- 100 科学技術イノベーション及びそのための政策が我が国と人類の社会、経済、福祉の向上につながるとともに、将来の新たな人類の叡智獲得のためとなることが重要ではないか。また、有事に係る科学者・学会の果たすべき役割については、まず有事となる前段階において、常に科学者・学会は科学的根拠に基づく客観的でわかりやすい情報を適時的確に発信し、社会の理解と安定に繋げることが重要ではないか。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 101 科学技術を社会に還元、実装するための研究および支援策は強化が必要(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 102 3.11以降しばしば語られる「科学技術の信頼」の問題は、研究者・技術者にのみに向けられたものではなく、科学技術行政に向けられているものと理解するべきである。国は、研究者や研究者コミュニティ、大学や研究機関にその対応を求めるのみならず、科学技術・イノベーション政策について社会と向き合い、社会の声を受け止める具体的な行動を起こす必要がある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 103 大型イノベーション予算の配分の公平性確保(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 104 バブコメはするが、単なるジュスチャーであることがほとんどではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 105 STAP細胞の問題に端を発し、様々な議論を見ると、研究とはどのような活動であるかについて、マスコミを中心に、場合によっては国自身が十分に理解しておらず、研究の多様性の尊重や、失敗や問題が発生した際の扱いに課題があるのではないかとと思われる。(批判的な視点のみであり、その失敗から新たな知見や成果を創出する視点が少ない)(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 106 科学コミュニケーションについての一層の奨励が必要である。それらの活動も研究の一部として評価する制度も同時に必要と感じています。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 107 この点こそ日本の最大の問題で、ビジョンに基づいた、社会、経済社会とのコミュニケーションが本当に行われていないところに、問題があり、国、研究者コミュニティ(各学会等)が社会から乖離していると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 108 何かの成果がすぐにイノベーションにつながるような錯覚を与えてはいけない。まずは社会に受け入れられる研究開発成果をしっかりと生み出すことが大事。それがイノベーションレベルまで成長するか否かは確率的な側面もある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 109 近年の脳科学の進歩により、重大な倫理問題に絡む可能性のある研究が出てきている。こちらに対してきちんと対応しておかなければ、科学に対する国民からの信頼を失墜させる可能性がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 110 社会のニーズを的確に反映した問題解決型の課題設定を政策として実施することが重要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 111 ○○○氏の問題で広く知られるようになった論文等の剽窃については,多くの大学等に剽窃チェック用のシステムが導入されて対応を始めているところが多い.倫理的課題への対応は,これから充実していくものと思われる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 112 政策立案については,科学技術イノベーション政策の科学であるとか,サイエンスの取組など,これまでと異なる形で意見が入るようになってきていることは評価できる.一方で日本学術会議などのアカデミーが以前よりも有効に政策提言ができるようになってきているかは疑問である.ELSIの問題にしても,研究不正という点で議論が多くなされたが,もっと重要であるのは大学院生の教育や審査が不十分であるということである.以前の徒弟制度はもう機能せず,組織的な教育を進める必要がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 113 基礎研究は一般の人に(価値が)わかるように説明すると誤解されやすいという問題がある.国民に発信するのは非常に重要であるが,特に中学生・高校生という柔軟な思考を持った年齢層への発信を強化し,成人向けには簡略化した事実をベースとすべきではないだろうか。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 114 実際に研究者の所属している大学や法人,資金を配分している文科省(やJST),さらにはその資金を決定している財務省や政治家の間で,責任が曖昧になっているのではないかと感じます.そのために,「社会」からも,「科学技術イノベーション」の実施主体の顔が見えにくくなっているのではないのでしょうか。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 115 コミュニティー間の連携が不十分であり,各コミュニティもその気がないのが問題である。(公的研究機関,その他,男性)
- 116 もっと国民を巻き込んだコミュニケーションの場を設定し,国民の理解と協力を得るべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 117 国際競争をもっと理解し,産学官とも,甘えを許さず,後ろ向きなことは厳しく処理し,前向きな案件に人,もの,金を一層投入すべき(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 118 科学技術イノベーションの担い手は「人」であり,政府の役割としては,予算措置や規制・制度のありようなどを通じて,民間企業を含む,科学技術イノベーションの実現に意欲的な人材の多様な挑戦等を促すことが重要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 119 短期間で成果が得られる課題と長期的な取り組みで成果が可視化できる課題があり,それぞれに応じた仕組みが必要.たとえば革新的な予防法の確立などは20年ぐらいのスパンで考える必要がある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 120 福島第一原発事故を契機とした,原子力政策の不十分さによる社会の科学技術への信頼の低下が,未だ続いていると思う.時間はかかるが,地道に継続的な努力をお願いしたい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 121 今回のノーベル賞は,プラスに働きます.このようなことをきっかけに,地道に継続的に活動することが大切だと思います.マスメディアの役割は大変重要だと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 122 問32と関連するが,テレビ等の活用を図るべきと考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 123 社会と科学技術イノベーションと政策の3つの連関という「極めて多様なものを内在している集合」に関する議論では,抽象的過ぎて議論にならない.個別の事象が,上記3視点で,どう評価されるかという視点での議論が重要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 124 政策の制定過程は形骸化しており,社会連携は改善していない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 125 例えば,アメリカと比較するとアメリカの大学や国営,州営の研究機関はしっかりビジネスセンスがあり,民間と非常にうまくみ合って製品開発などをすすめている.民間も国家のメリットにあることが明らかのため,寄付も行われている.日本にはそれが無い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 126 イノベーションの中には,ベンチャー起業が入るが,文化風土としてベンチャー起業に関わる人心と制度の課題がある.官関係の民活を社会として進めていかねば,親方日の丸の風土はそうそう変わらない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 127 今年生じた研究機関での不透明な「研究成果」問題は,研究者の世界における文化的問題の不成熟を露呈している.何が生じたの経緯が分からず,何の説明もなされていないことへの失望は,「研究」が社会幸福ではなく,個人の名誉に帰属するとの認識を深めてしまっている.国は,研究が公論の場であって予算獲得の場ではないことを制度的担保していく必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 128 学会やコミュニティは自然参加のボランティア.“Academy”のような権威はないし,求められない.研究費の配分に一定の発言権が必要.ただし,学会間のバランスをどうとるか,は大難問。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 129 社会貢献を考えすぎない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 130 今後の日本は科学技術創造立国で生きていくより仕方ない.そのためには人材を育て,かつ活躍できる基盤を構築しなければならない.大胆な人事制度も一つで,公務員制の研究者は不要である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 131 科学技術の進歩によりソーラセル等の効率は向上したが,その普及に係る政策に問題があります.現状では電力供給に支障をきたす恐れや,FITの買い取り枠に不安定なエネルギーを極端に多く導入することで,電気代金の負担増などを国民に無理強いする等,政策には大いに疑問を感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 132 国(の行政組織)が,国民に向けて,科学技術やイノベーション及びそのための政策の内容や,それらがもたらす効果と限界等についての説明を充分に行っているとは思えない.たしかに各省庁のホームページには盛り沢山の内容が公開されている.しかし,「床の間に置かれたままの百科事典」は知識を人にもたらさない.百科事典(省庁のホームページの内容)をひもとき,必要な箇所を指摘し,場合によっては要約する”知識の手(目)”があつて初めて,多くの人が科学技術やイノベーション及びそのための政策に興味を持つきっかけとなるのではないかと。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 133 科学技術イノベーションに寄与する貢献は,大学だけから出てくるという考え方には若干,異論がある.現在の終身雇用制,年功序列の横並び人事から脱却しないと,イノベーションのような新たな展開は望めない組織が多いと考えられる.しかし,問題は大きい.民間から大学への転身には給与の著しい低下は否定できない.一方,多くの場合,大学から民間への転身には行き先の見当たらない人達が多いのが現実であろう.こうした,生活に係わる問題を社会システムの観点から解決してゆかないと,双方向の人事異動は絵に描いた餅になる.社会の中では,現在の利益率低下の影響で,社内で社員研修を実施できない企業は増加の傾向にあるとみられる.こうした生涯教育の必要な分野への人事と市場の創出に向けた試みは社会のニーズともマッチしているであろう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 134 国民が最近沸いた科学技術の話題は,変な話だが○○○効果のようなものになる.多くの場合,iPS細胞に関してもいえるが,本当にわかりやすい言葉で話してはいない感じがする.学会あたりでは,本来は,先端テーマの説明要員くらいを配置すればいいのではないかとと思うが,学会それ自身が閉鎖的なのが気にかかる.より,外国の最先端研究の解説等も試みるべきだろう.もちろん,日本の学術成果が外国のものの上に行くような努力が第一だが。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 135 ここていう国が,省庁の大臣であるならば,短期間で人事が入り替わる事実から判断すると決してプロの仕事ではないわけで,かつ人事が入り替わってもそれなりにことが進むことも事実であり,総じて誰がなっても同じ,誰がやってもできる立場になってしまっています.そう考えると国に何かを期待することに意味があるかないかは明白です.次官以下の方々には期待できるとすれば先は明るいのですが,どうしても人というのは老化と比例して自身を考えてしまうわけですから,ピラミッドの構造上,なにかを期待することは難しいということになります.要するに年配が若者の手本になる生き方をすればいいだけのことなのですが,自戒を含んでそれは自覚と努力が必要なのだろうなあと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 136 国民に対して科学技術の重要性と有り方を伝えるべきマスコミにおいて,科学的思考および方法論に対する無知・無理解がはなはだしい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 137 文科省の活動をよりメディアを使ってアピールしてはどうか、文科省がスポンサーとなり作られた番組があるのかどうかかわからないくらい目立っていない特に第4期科学技術基本計画について、V社会と、については、もっとテレビの広告などを通じて、一般に伝えてほしいと思う(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 138 社会と科学技術イノベーションの関係について、学会等を活用して、関心を高め具体的な議論を活性化したうえで、政策論に落としてゆくことも必要。また、逆に政策方針を決めても、まずは学会等を通じて、研究者・技術者に方針の浸透を行ったうえで、具体的な研究開発のテーマ設定を行う必要があるのではないか？(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 139 国民へのフィードバックで特に重要なのは、小中高等若年層への科学技術教育の充実と関心を高めること。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 140 国や学会は上から目線の受動的な対応が多く、自ら能動的に発信しているとは言い難い。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 141 経済成長などにより日本社会が安定的に発展し、豊かさを取り戻していく過程において、イノベーションの役割を過大に設定しすぎではないだろうか。まず現状実施可能な政策で実現できる経済成長と豊かさ、イノベーションがさらに何をもたらしえるのか。そのようなイノベーションを促進する手段を議論していただきたい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 142 日本の世界における位置を考えると科学技術の重要性は言い過ぎることは無い。日本の命運を握るのは科学技術とその成果の賢い活用であるという自覚と確信がもっとも大切。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 143 国が直接国民に広報するより、学会等を通しての方がよいと思います。学会等に参加したり、学会誌を購読すれば、有用で正確な情報を得ることが可能です。残念ながら、マスコミが報道する際に曲解されたり、省略されたりして、正しい情報が報道されていないケースが多いと思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 144 イノベーションを担う主役は本来、民間企業、とくにベンチャーであることは言うまでもない。国にはベンチャーの起業や資金調達などを側面から後押しする役割を期待する。国と民間との役割分担を明確にするとともに、国の支援の費用対効果などを定量的に示してほしい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 145 何年も前から「イノベーション」と名のつく予算措置をいくつも講じ、大金を投じてきたが、現実にイノベーションをもたらしたとは思えない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 146 科学技術や研究開発のガバナンスを改善する動きは遅々として進まない印象が強い。そして、そのような改善についても、身内で検討する仕組みが維持されていることが停滞の大きな原因の一つにみえる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 147 科学技術の発信手法を間違え、研究所全体や多くの研究者の研究を損なう可能性があることがSTAP問題によってわかった。これにより、研究者が成果の社会への発信に消極的になることがないように願っている。(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
- 148 成果至上主義になっているため、不正が多発している。コンプライアンス遵守のための方針を示すことは必要だと思う。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 149 今後は、これまでのように、フォーキャスト型の研究ではなく、バックキャスト型の研究開発にすべきと考える。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 150 特定の機関に予算を集中するような政策には無理があるのでは？(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 151 国民の科学リテラシーを向上させるべく努力して欲しい。マスコミの似非科学志向の風潮を修正すべき。その一方で科学万能主義もこれまた一種の似非科学に他ならないことも認識すべきである。(民間企業等、その他、男性)
- 152 日本化学会は日本最大の学会として積極的に国民とのかかわりを持ち、成果を分かり易く発信している。また、国もJST等を通して積極的な活動が行えている。(民間企業等、その他、男性)
- 153 国民に向けての情報提供や理解推進は、どうしても一方的な視点からの発信に限られる。要は国から、が主語の情報になっている。国民主語での情報の書き換え、提供が必要だと思います(民間企業等、その他、女性)
- 154 例えば、原発事故への対応等にみられるように、原子力そのもの(ひいては科学技術)の根源的(あるいは哲学的)な位置づけについて科学者としてしっかり議論に参画すべきである。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 155 科学技術におけるイノベーションを起こすには、人材の流動性を高め、多様性を尊重する、常に思考する人材を育成する、といった社会意識、制度の改革が伴わなければならない。また、大学教育においては、教養教育、リベラルアーツが重要で、大学の大綱化による教養部の廃止は高等教育における最大の失政である。プロジェクト型研究を推進すればイノベーションが生まれると考えるのが大きな誤解と考える。理工系プロフェッショナル人材育成といった事業でイノベーションを起こしうる人材が育つと考えるのは大きな間違いである。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 156 専門家と市民との間の意識の乖離は改善されるどころか、ますます広がっている。大学や公設試験研究機関が行っているアウトリーチ活動やCSRを回答者は今も何度か調査しているが、片手間に実施している場合が殆どで、双方向コミュニケーションや共考の場になっていない。この専門家と市民の意識の乖離は遺伝子組換え食品の事例をひけば明白。現在(2013.10)、食品安全委員会で安全性が確認された遺伝子組換え食品は280品目以上ある(官報に掲載のもの)。しかし、この法律上、表示義務のある遺伝子組換え食品は1品目たりとも製造・販売・流通していない。市民はそれを開発した研究者を信頼していないからである。(回答者は振興調整費科学技術政策提言プログラム「サイエンスメディアーター制度の推進」調査研究代表者を務めた)(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 157 原発事故の汚染水遮蔽・浄化技術は経済産業省のものづくり日本大賞で受賞した中小企業が有していると思われる例が2件あるが、これが原子力発電所関係部署と情報共有されたり、現場で反映されたりする動きが見られない。ものづくり日本大賞受賞企業を海外に紹介する日本の科学技術イノベーション番組をNHK国際放送で作っているが、海外広報向けに外務省文化広報部や国内教育向けに使用する案がNHK側から国に出ているものの、話が通らない。双方とも、社会と科学技術と政策の間の連動性が省庁の間、もしくは省庁と既存企業との関係性に阻まれて断絶しているものと思われる。(民間企業等、その他、女性)

Q3-1. 科学技術イノベーションを通じて達成すべき重要課題についての認識が、産学官で充分に共有されていますか。

	2014年度調査													各年の指数										指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年						
		1	2	3	4	5	6																					
回答者グループ	2	3	38	24	4	0	102	3.8	2.7	3.8	5.2	4.0	4.0	3.9	3.8	-	0.09	-0.18	-0.10	-	-0.19							
	1	3	27	18	2	0	78	3.7	2.7	3.9	5.0	3.7	3.9	3.7	3.7	-	0.14	-0.14	-0.02	-	-0.03							
	1	0	11	5	6	2	24	3.9	2.6	3.7	5.6	4.7	4.6	4.3	3.9	-	-0.14	-0.31	-0.37	-	-0.82							
	19	37	105	120	87	36	2	387	3.9	2.6	4.0	5.5	3.8	3.7	3.8	3.9	-	-0.02	0.14	0.08	-	0.16						
性別	19	33	136	147	109	38	2	465	4.0	2.7	4.1	5.5	3.8	3.8	3.9	4.0	-	-0.07	0.09	0.04	-	0.10						
	2	7	7	6	2	0	24	2.8	1.4	2.9	4.4	2.9	2.6	2.4	2.8	-	-0.34	-0.20	0.37	-	-0.17							
	4	0	7	3	3	1	0	14	3.7	2.5	3.3	3.4	3.5	3.3	3.7	-	0.06	-0.16	0.41	-	0.31							
年齢	6	8	15	19	11	6	1	60	3.8	2.4	3.9	5.5	3.7	3.6	3.6	3.8	-	-0.11	-0.01	0.25	-	0.14						
	6	15	42	54	45	16	1	173	4.1	2.8	4.2	5.7	4.0	3.9	4.0	4.1	-	-0.10	0.10	0.10	-	0.10						
	5	17	79	77	52	17	0	242	3.8	2.6	3.9	5.3	3.7	3.8	3.9	3.8	-	0.02	0.11	-0.09	-	0.05						
	2	9	58	60	45	7	0	179	3.8	2.7	4.0	5.3	3.7	3.8	3.8	-	0.07	0.04	-0.04	-	0.07							
所属機関区分	2	2	16	12	11	2	0	43	3.8	2.6	3.8	5.3	4.1	4.0	3.8	-	-0.06	-0.06	-0.23	-	-0.36							
(イノベ俯瞰G を含む)	17	29	69	81	55	31	2	267	4.0	2.6	4.1	5.6	3.8	3.7	3.8	4.0	-	-0.10	0.12	0.14	-	0.16						
業務内容	1	8	19	9	7	2	0	45	2.9	2.0	2.9	4.6	3.3	3.3	2.8	2.9	-	0.00	-0.48	0.10	-	-0.38						
	10	15	72	83	65	29	1	265	4.2	2.9	4.2	5.7	4.0	4.0	4.1	4.2	-	-0.07	0.13	0.08	-	0.14						
	4	8	38	45	30	6	1	128	3.9	2.7	4.0	5.3	3.7	3.6	3.7	3.9	-	-0.06	0.11	0.13	-	0.18						
	6	9	14	16	9	3	0	51	3.3	2.1	3.6	4.9	3.3	3.5	3.7	3.3	-	0.16	0.19	-0.32	-	0.04						
職位	14	20	75	71	51	17	1	235	3.8	2.5	3.9	5.3	3.7	3.6	3.7	3.8	-	-0.09	0.07	0.11	-	0.09						
	2	13	46	60	42	13	1	175	4.0	2.8	4.1	5.5	4.0	4.0	4.0	4.0	-	0.03	-0.03	-0.02	-	-0.02						
	1	2	7	10	10	3	0	32	4.3	3.1	4.5	5.8	3.9	3.8	4.1	4.3	-	-0.10	0.32	0.21	-	0.43						
	1	0	4	1	1	1	0	7	3.7	2.4	3.1	5.4	2.5	2.0	2.0	3.7	-	-0.50	0.00	1.71	-	1.21						
	3	5	11	11	7	6	0	40	3.9	2.4	3.9	5.7	3.6	3.6	4.2	3.9	-	0.05	0.56	-0.29	-	0.32						
雇用形態	10	12	69	75	46	14	1	217	3.9	2.7	3.9	5.2	3.8	3.9	3.9	3.9	-	0.07	0.03	-0.03	-	0.06						
	11	28	73	78	65	26	1	271	3.9	2.6	4.1	5.6	3.8	3.7	3.8	3.9	-	-0.11	0.13	0.10	-	0.12						
	0	2	12	22	9	1	0	46	3.8	3.0	4.0	4.9	3.8	4.2	3.8	3.8	-	0.38	-0.40	-0.02	-	-0.03						
大学種別	0	0	2	0	3	0	0	5	4.4	2.7	5.3	6.0	4.0	4.0	4.4	4.4	-	0.00	0.00	0.40	-	0.40						
(大学・公的機 関Gを対象)	1	1	13	6	6	1	0	27	3.5	2.4	3.3	5.1	3.6	3.4	3.6	3.5	-	-0.21	0.22	-0.10	-	-0.08						
	0	2	1	3	2	0	0	8	3.3	1.7	3.9	5.0	3.1	5.3	3.2	3.3	-	2.22	-2.13	0.05	-	0.14						
大学グループ	0	0	7	6	4	1	0	18	3.9	2.7	3.9	5.2	4.2	4.2	4.2	3.9	-	-0.01	0.01	-0.35	-	-0.35						
(大学・公的機 関Gを対象)	0	0	2	8	5	0	0	15	4.4	3.7	4.5	5.4	3.9	3.9	4.0	4.4	-	0.00	0.13	0.40	-	0.53						
	1	1	17	11	7	1	0	37	3.5	2.5	3.4	4.8	3.6	3.4	3.4	3.5	-	-0.16	0.00	0.02	-	-0.14						
大学部局分野	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
(大学・公的機 関Gを対象)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
全回答者(属性無回答を含む)	21	40	143	153	111	40	2	489	3.9	2.6	4.0	5.5	3.8	3.8	3.8	3.9	-	-0.04	0.08	0.05	-	0.09						

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(充分)となる。

Q3-1. (意見の変更理由)科学技術イノベーションを通じて達成すべき重要課題についての認識が、産学官で十分に共有されていますか。

	前回	2014	差	
1	1	3	2	理解できている人はいる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	グリーン,ライブという第4次基本計画の対象分野が各企業の主要な新規事業対象分野となってきた。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	4	2	政策の発信機会が増えた(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
4	1	3	2	SIP等の取り組みによって,重要課題は従来より明示されるようになったと思う。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	3	4	1	少しずつ改善されている(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
6	3	4	1	以前より共有が進んでいるため(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	不十分(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
8	1	2	1	新聞等の報道ではやや改善が見られる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	大学改革実行プラン,国立大学改革プランなどを通じて,大学教員の意識は変化している。しかし,産の要求が近視眼的かつ強すぎる点は危険性を孕んでいる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
10	4	5	1	再生医療分野に関しては法改正もあり産業界の関心も高く,課題認識も共有されている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	認識が深まっている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
12	3	4	1	これまでの経験から判断(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	SIP,ImPACTの創設において改善(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	3	4	1	昨年より意識が高まってきている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	3	4	1	課題の重要性は高まってきている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	3	4	1	政府方針が十分に行き渡ってきたと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
17	3	4	1	重要課題を明示し,またそれに対する施策を提示している。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	2	3	1	安倍内閣の成長戦略の下で,総論は共有されていると思われる。(民間企業等,その他,男性)
19	2	2	0	・明確でない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	2	2	0	技術に関する国家戦略を立てうる部署ができないだろうか?(民間企業等,その他,男性)
21	2	1	-1	イノベーションという考え方を大学は誤解している。(大学,社長・学長等クラス,男性)
22	3	2	-1	社会の課題が一層多様化し,認識がついて行っていない(大学,部長・教授等クラス,男性)
23	4	3	-1	徐々に短視眼的になっている(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
24	3	2	-1	今後の重要課題に係わる認識は産学官それぞれの専門性により異なり,共通の問題意識を持つのは容易でない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
25	4	3	-1	それぞれの思惑の不一致が目立ってきた(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
26	2	1	-1	共有する場がないのでは。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
27	2	1	-1	八方美人的で方向が不明確(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	4	3	-1	産業界が課題を官学に伝えきれていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	4	3	-1	震災での経験からの学びが不足している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	4	3	-1	認識が不十分なため,イノベーションが起るまでに時間がかかっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
31	3	2	-1	現実をみると共有されているようには思えない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
32	4	2	-2	大学においては,基礎的な研究も重要であり,過度な成果主義はマイナスである。重要課題の認識について,産業界と大学では異なる。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
33	5	3	-2	激変する世界のなかで,日本の生きる道が認識され,共有されているのか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	5	3	-2	課題が多く分散傾向。優先順位についてのコンセンサスが不十分(民間企業等,その他,男性)

Q3-2. 科学技術イノベーションを通じて重要課題を達成するための戦略や国家プロジェクトが、産学官の協力のもとと十分に実施されていますか。

	2014年度調査																	各年の指数											指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年											
		1	2	3	4	5	6																										
回答者グループ	2	38	42	17	2	0	102	3.5	2.7	3.7	4.7	3.6	3.7	3.7	3.5	-	0.13	-0.06	-0.10	-	-0.04												
	1	3	29	32	2	0	78	3.5	2.6	3.7	4.7	3.4	3.7	3.6	3.5	-	0.25	-0.03	-0.12	-	0.10												
	1	0	9	10	5	0	24	3.7	2.8	3.8	4.8	4.2	3.9	3.7	3.7	-	-0.31	-0.18	-0.05	-	-0.57												
	22	36	122	130	78	16	2	384	3.6	2.5	3.8	3.3	3.2	3.4	3.6	-	-0.13	0.23	0.16	-	0.27												
性別	22	31	156	166	90	17	2	462	3.6	2.6	3.8	3.4	3.4	3.5	3.6	-	-0.07	0.17	0.09	-	0.19												
	2	8	4	6	5	1	0	24	2.9	1.3	3.3	2.4	2.1	2.3	2.9	-	-0.29	0.21	0.63	-	0.55												
	5	2	4	5	1	1	0	13	3.2	2.2	3.5	3.9	3.2	3.3	3.2	-	-0.66	0.06	-0.03	-	-0.63												
年齢	7	8	17	15	16	2	1	59	3.7	2.3	3.8	3.4	3.4	3.4	3.7	-	-0.04	0.04	0.24	-	0.24												
	7	16	51	59	40	6	0	172	3.6	2.5	3.9	3.4	3.3	3.5	3.6	-	-0.09	0.23	0.13	-	0.27												
	5	13	88	93	38	9	1	242	3.5	2.6	3.7	3.3	3.3	3.5	3.5	-	-0.01	0.19	0.07	-	0.26												
	2	8	66	64	35	5	1	179	3.6	2.6	3.7	3.6	3.6	3.7	3.6	-	-0.01	0.10	-0.04	-	0.05												
所属機関区分	2	2	14	16	11	0	0	43	3.7	2.7	3.9	3.7	3.5	3.8	3.7	-	-0.15	0.26	-0.12	-	-0.01												
(イノベ俯瞰G を含む)	20	29	80	92	49	13	1	264	3.5	2.4	3.8	3.2	3.1	3.3	3.5	-	-0.13	0.20	0.24	-	0.32												
業務内容	1	7	20	11	5	2	0	45	2.9	2.0	3.0	3.3	3.0	2.7	2.9	-	-0.31	-0.21	0.14	-	-0.38												
	11	11	85	98	58	12	0	264	3.8	2.7	3.9	3.5	3.4	3.7	3.8	-	-0.08	0.25	0.14	-	0.31												
	6	10	41	45	24	3	2	126	3.6	2.5	3.7	3.3	3.3	3.4	3.6	-	-0.03	0.48	0.19	-	0.24												
	6	10	14	18	8	1	0	51	3.1	2.0	3.5	4.7	2.9	2.8	3.1	-	-0.09	0.03	-0.17	-	0.17												
職位	14	17	83	91	31	12	1	235	3.5	2.5	3.7	3.2	3.1	3.3	3.5	-	-0.04	0.20	0.16	-	0.32												
	3	14	55	58	42	4	1	174	3.7	2.6	3.9	3.6	3.5	3.6	3.7	-	-0.07	0.09	0.08	-	0.09												
	4	2	9	8	10	0	0	29	3.8	2.6	4.1	5.5	3.7	3.4	3.8	-	-0.28	0.22	0.18	-	0.12												
	1	0	3	3	1	0	0	7	3.4	2.6	3.6	4.6	2.5	2.0	2.5	-	-0.50	0.50	0.93	-	0.93												
	2	6	10	12	11	2	0	41	3.7	2.4	4.0	5.4	3.5	3.4	3.9	-	-0.16	0.49	-0.21	-	0.12												
雇用形態	6	13	80	80	37	10	1	221	3.6	2.5	3.7	4.8	3.4	3.5	3.6	-	0.01	0.16	-0.03	-	0.14												
	18	26	79	92	58	8	1	264	3.6	2.5	3.8	5.0	3.3	3.2	3.4	-	-0.15	0.19	0.22	-	0.26												
大学種別	0	1	15	23	5	2	0	46	3.7	2.8	3.8	4.7	3.5	3.9	3.7	-	0.37	-0.10	-0.15	-	0.12												
(大学・公的機 関Gを対象)	0	0	4	0	1	0	0	5	2.8	2.2	2.7	3.2	2.8	2.8	2.8	-	0.00	0.00	0.00	-	0.00												
	1	2	10	9	6	0	0	27	3.4	2.5	3.6	4.9	3.3	3.5	3.4	-	0.13	0.06	-0.11	-	0.07												
	0	1	1	5	1	0	0	8	3.5	3.3	4.0	4.7	3.6	4.8	3.5	-	2.11	-0.87	-1.30	-	-0.06												
大学グループ	0	0	6	8	2	2	0	18	4.0	2.9	4.0	4.9	3.9	3.8	4.1	-	-0.10	0.34	-0.12	-	0.10												
(大学・公的機 関Gを対象)	0	0	5	9	1	0	0	15	3.5	2.9	3.8	4.5	3.1	3.3	3.3	-	0.27	0.00	0.13	-	0.40												
	1	2	17	10	8	0	0	37	3.3	2.4	3.3	4.8	3.3	3.4	3.3	-	0.10	-0.06	-0.04	-	0.01												
大学部局分野	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-												
(大学・公的機 関Gを対象)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-												
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-												
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-												
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-												
全回答者(属性無回答を含む)	24	39	160	172	95	18	2	486	3.6	2.5	3.8	4.9	3.4	3.3	3.5	3.6	-	-0.08	0.18	0.11	-	0.21											

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(充分)となる。

Q3-2. (意見の変更理由)科学技術イノベーションを通じて重要課題を達成するための戦略や国家プロジェクトが、産学官の協力のもと充分に実施されていますか。

前回	2014	差	
1	2	4	2 総合科学技術イノベーション会議の実効性が高まった(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
2	2	4	2 SIP,ImPACTなどの実施.一過性とならず,継続性に期待したい.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
3	5	6	1 復興予算がある.(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1 COIやSIPなど産学一体のプロジェクトが始まった.(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1 ImPACTなどプロジェクトが運営されてきたこと(大学,その他,男性)
6	2	3	1 COIやSIPなど産学一体のプロジェクトが始まった.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1 少しずつ改善されている(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
8	1	2	1 新聞等の報道ではやや改善が見られる.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1 日本再生戦略や健康医療戦略により,新たな国家的プロジェクトが動き出している.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
10	3	4	1 SIP,ImPACT(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	1	2	1 少しは良くなったが目利きが必要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1 一部に動きが出てきている.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	2	3	1 SIPの新たな動きなどがある.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	4	5	1 ImPACT,SIP, COIなどに進歩がみられる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1 ImPACTなど少し良くなったようだ(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	3	4	1 SIP,IPMACT等の制度整備への期待を込めて.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
17	3	4	1 東北震災,原発問題等を受け産官学の協力体制が強化されてきていると感じる.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
18	4	5	1 戦略イノベーション創造プログラム(SIP)に予算500億円を計上する等,下地が出来つつある(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
19	3	4	1 産学官の共同Pjは増加傾向にあると思う(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1 重点課題に対する予算配分が供されつつある.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	3	4	1 以前よりは多くなったと感じる.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	1	1	0 産官民間の継続的な人事交流が必要である.(大学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	2	0 戦略が見えない.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	4	4	0 国内のみを見ている感が多い.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	1	1	0 相対的に中韓台に戦略において負けている.(民間企業等,その他,男性)
26	4	3	-1 特定領域の人材が疲れていないか.(大学,部長・教授等クラス,男性)
27	3	2	-1 社会の課題が一層多様化し,認識がついて行っていない(大学,部長・教授等クラス,男性)
28	4	3	-1 企業論理が強まっている(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
29	4	3	-1 短期的,思いつきの計画が目立つ.核燃サイクルや宇宙開発など大本の計画の理念が薄弱(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
30	2	1	-1 SIP等試みがありそれなりの評価はするが,戦略性や実効性についてはまだ不十分.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
31	5	4	-1 企画計画に対して,ベンチャー起業(企業内ベンチャーを含めて)には繋がっていない.産側の問題が大きい.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
32	4	3	-1 震災での経験からの学びが不足している.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
33	3	2	-1 両方で認識にズレ有.例えば産は実施でき儲かればよいが,官は体裁が保てればよい といった感じ.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
34	4	3	-1 形が見えてこない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
35	3	2	-1 複数の制度が新設されたが,提案・採択されたプロジェクトの中には,必要性や有効性,特に推進体制やマネジメントに疑問のあるものもある.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
36	5	3	-2 実施されているが,結果に結びついていない.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
37	4	2	-2 ICTに関する基盤研究が遅れている.informaticianや統計家の育成も一向に進んでいない.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

Q3-3. 国は、重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中を充分に行っていますか。

	2014年度調査												各年の指数										指数の変化				
	分らない		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年				
	1	2	3	4	5	6																					
回答者グループ	2	0	28	41	24	9	0	102	4.3	3.2	4.3	5.5	4.3	4.4	4.4	4.3	-	0.09	0.00	-0.12	-	-0.04					
	0	0	23	30	17	7	0	77	4.2	3.1	4.2	5.5	4.1	4.3	4.3	4.2	-	0.17	0.06	-0.11	-	0.12					
	0	0	5	11	7	2	0	25	4.5	3.5	4.5	5.7	5.1	4.9	4.6	4.5	-	-0.20	-0.26	-0.16	-	-0.62					
	33	33	122	126	65	24	3	373	3.6	2.5	3.8	5.0	3.4	3.4	3.6	3.6	-	-0.01	0.21	0.01	-	0.22					
性別	30	30	143	161	86	32	2	454	3.8	2.6	3.9	5.1	3.6	3.6	3.8	3.8	-	-0.01	0.19	-0.01	-	0.18					
	5	3	7	6	3	1	1	21	3.5	2.2	3.5	4.9	3.0	3.5	3.4	3.5	-	0.41	-0.01	0.08	-	0.48					
	6	2	4	2	2	1	1	12	3.8	2.1	3.3	5.8	3.7	3.6	3.9	3.8	-	-0.11	0.27	-0.06	-	0.11					
年齢	10	1	19	18	12	5	1	56	4.1	2.8	4.1	5.6	3.6	3.5	3.6	4.1	-	-0.16	0.11	0.57	-	0.52					
	10	12	50	60	34	12	1	169	3.8	2.7	4.0	5.2	3.4	3.6	3.9	3.8	-	0.13	0.32	-0.02	-	0.42					
	9	18	77	87	41	15	0	238	3.6	2.6	3.8	4.9	3.7	3.7	3.8	3.6	-	-0.02	0.09	-0.12	-	-0.05					
	4	8	49	65	37	16	2	177	4.1	2.9	4.1	5.5	4.2	4.2	4.3	4.1	-	0.01	0.11	-0.16	-	-0.04					
所属機関区分	1	1	11	18	10	4	0	44	4.2	3.2	4.3	5.5	4.3	4.2	4.6	4.2	-	-0.12	0.42	-0.39	-	-0.09					
(イノベ俯瞰Gを含む)	30	24	90	84	42	13	1	254	3.5	2.4	3.6	4.9	3.2	3.2	3.3	3.5	-	-0.01	0.14	0.16	-	0.29					
業務内容	3	4	15	13	8	3	0	43	3.6	2.4	3.7	5.1	3.8	3.5	3.4	3.6	-	-0.22	-0.12	0.15	-	-0.19					
	14	15	79	92	51	22	2	261	3.9	2.7	4.0	5.3	3.6	3.7	3.9	3.9	-	0.05	0.23	0.02	-	0.29					
	9	8	38	45	24	7	1	123	3.8	2.7	3.9	5.1	3.7	3.7	3.8	3.8	-	0.04	0.09	0.01	-	0.13					
	9	6	18	17	6	1	0	48	3.1	2.2	3.3	4.5	3.0	2.8	3.2	3.1	-	-0.16	0.43	-0.16	-	0.10					
職位	16	15	84	81	39	13	1	233	3.6	2.5	3.7	4.9	3.4	3.5	3.6	3.6	-	0.06	0.12	0.02	-	0.20					
	8	13	45	62	33	15	1	169	3.9	2.8	4.0	5.3	3.8	3.8	4.0	3.9	-	-0.05	0.25	-0.11	-	0.09					
	2	3	8	11	8	0	1	31	3.8	2.7	4.0	5.3	3.3	3.5	3.6	3.8	-	0.23	0.07	0.20	-	0.49					
	3	1	3	1	0	0	0	5	2.0	1.8	2.5	3.2	2.0	1.3	1.3	2.0	-	-0.67	0.00	0.67	-	0.00					
	6	1	10	12	9	5	0	37	4.4	3.0	4.4	5.9	3.8	3.8	4.2	4.4	-	-0.05	0.43	0.18	-	0.55					
雇用形態	14	15	67	69	44	17	1	213	3.8	2.6	3.9	5.3	3.9	3.9	3.9	3.8	-	0.04	0.03	-0.10	-	-0.03					
	21	18	82	98	45	16	2	261	3.7	2.6	3.9	5.0	3.4	3.4	3.7	3.7	-	-0.02	0.30	0.07	-	0.34					
大学種別	1	0	10	19	12	4	0	45	4.4	3.4	4.4	5.7	4.5	4.7	4.8	4.4	-	0.22	0.12	-0.35	-	-0.01					
(大学・公的機関Gを対象)	0	0	3	1	1	0	0	5	3.2	2.4	3.1	4.6	3.2	3.2	3.2	3.2	-	0.00	0.00	0.00	-	0.00					
	1	0	10	10	4	3	0	27	4.0	2.8	3.9	5.1	3.7	3.8	3.9	4.0	-	0.18	0.07	0.08	-	0.33					
大学グループ	0	0	3	4	1	0	0	8	3.5	2.8	3.8	4.6	3.1	4.7	4.5	3.5	-	1.56	-0.17	-1.00	-	0.39					
(大学・公的機関Gを対象)	0	0	3	7	4	4	0	18	5.0	3.7	4.8	6.5	4.9	4.8	5.1	5.0	-	-0.16	0.28	-0.06	-	0.06					
	1	0	3	5	6	0	0	14	4.4	3.5	4.7	5.7	4.3	4.0	4.0	4.4	-	-0.29	0.00	0.43	-	0.14					
	1	0	14	14	6	3	0	37	3.9	2.8	3.9	5.0	3.8	4.0	4.1	3.9	-	0.21	0.12	-0.23	-	0.10					
大学部局分野	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
(大学・公的機関Gを対象)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
全回答者(属性無回答を含む)	35	33	150	167	89	33	3	475	3.8	2.6	3.9	5.1	3.6	3.6	3.8	3.8	-	0.01	0.18	0.00	-	0.19					

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(充分)となる。

Q3-3. (意見の変更理由)国は、重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中を充分に行っていますか。

前回	2014	差	
1	2	4	2 過度な選択と集中が目立ってきたため。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2 研究開発の選択と集中への取り組みが継続的に実施されている。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	4	5	1 重要課題以外に光をあてるべき,少し過度でないか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1 ImPACTなどプロジェクトが運営されてきたこと(大学,その他,男性)
5	2	3	1 競争的資金の重要性が増してきている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
6	3	4	1 少しずつ改善されている(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
7	1	2	1 新聞等の報道ではやや改善が見られる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
8	4	5	1 国の成長戦略の下,メリハリはついてきた。しかし,一方で過度の集中がひずみを生みつつある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1 以前より,政策面での選択と集中が進んでいるように感じる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
10	4	5	1 SIP,ImPACTなどイノベーションに繋がる施策が開始された(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
11	1	2	1 SIP,ImPACTの創設において改善(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	3	4	1 予算の限界もあり,選択・集中せざるを得なくなっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	3	4	1 総合科学技術イノベーション会議での審議の実効性が高まった(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1 ImPACTなど少し良くなったようだ(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1 選択と集中は十分であるが,目的・成果等の評価が,場当たりの印象がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1 予算的にはそうなっていると思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1 医療分野など改善に向けた取り組みを進めているから(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	2	3	1 選択と集中は,進みつつある。(民間企業等,その他,男性)
19	2	3	1 AMED設立など改善方向(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	3	4	1 選択と集中は行われているが,裾野を広くすることを怠ってはいけない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	1	1	0 過度の選択と集中は,結局,多様性と豊かさを損なう。それは将来の地力を失うことにつながる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
22	5	5	0 むしろ選択と集中をし過ぎている(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
23	2	2	0 選択と集中の必要は認めるが,行き過ぎない策も必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
24	2	2	0 ・選択と集中の前に,方向性を明確にすべきではないか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	4	4	0 選択と集中が賢明にできているのか,一点豪華は日本には不十分。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	3	2	-1 公的資金,教祖的資金の配分法に多少問題がある。(大学,社長・学長等クラス,男性)
27	4	3	-1 選択と集中は重要なことだが,研究費が集中しすぎて,十分に活用されていないように感じている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
28	2	1	-1 予算の消化に腐心している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
29	3	2	-1 重要課題達成に向けた協力はなされているが,そもそも取り上げられている課題が限定的と理解している。(大学,部長・教授等クラス,女性)
30	3	2	-1 国としての主体的な意思表示が不十分。結果的に一部の影響力の強い研究開発分野に偏っている。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
31	3	2	-1 選択と集中が行きすぎて,バランスを欠いてきた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
32	4	3	-1 集中の弊害が出てきている。全体のコーディネートが重要。(公的研究機関,その他,男性)
33	4	3	-1 震災での経験からの学びが不足している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	3	2	-1 最近エネルギー関連で不適切な選択を行っていると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	3	2	-1 選択と集中度合がばら撒き型に戻りつつある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
36	5	4	-1 成果の活用に向けた集中が不足しているため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
37	4	3	-1 総花的に感じる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
38	4	3	-1 形が見えてこない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
39	3	2	-1 研究開発の選択は既存のプロジェクトへの依存度が高い。(民間企業等,その他,女性)
40	3	1	-2 大規模大学,研究組織に資金が過度に重点配分されている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
41	5	3	-2 重要課題の選択が間違っているが,それを修正するシステムがない。集中させるべき人・機関の選び方が未熟である。(大学,部長・教授等クラス,男性)

Q3-4. 重要課題達成に向けた技術的な問題に対応するために、自然科学の分野を超えた協力(医学と工学など)が充分なされていますか。

	2014年度調査																	各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年					
		1	2	3	4	5	6																				
回答者グループ	3	4	32	43	18	4	0	101	3.7	2.8	3.9	4.9	3.6	3.8	3.7	3.7	-	0.29	-0.15	0.02	-	0.16					
	0	4	24	35	14	2	0	79	3.6	2.8	3.9	4.8	3.3	3.7	3.6	3.6	-	0.43	-0.11	0.03	-	0.35					
	3	0	8	8	4	2	0	22	4.0	2.8	4.0	5.2	4.5	4.3	4.0	4.0	-	-0.18	-0.32	0.00	-	-0.50					
性別	29	36	134	123	69	15	0	377	3.4	2.4	3.6	4.9	3.1	3.2	3.3	3.4	-	0.02	0.13	0.13	-	0.29					
	32	35	159	157	84	17	0	452	3.5	2.5	3.7	4.9	3.2	3.3	3.4	3.5	-	0.07	0.08	0.12	-	0.27					
年齢	0	5	7	9	3	2	0	26	3.2	2.0	3.5	4.7	2.8	3.0	3.2	3.2	-	0.11	0.22	0.05	-	0.38					
	3	2	7	3	2	1	0	15	3.1	2.1	3.0	4.6	3.0	2.4	2.5	3.1	-	-0.63	0.10	0.57	-	0.03					
	7	7	25	15	11	1	0	59	3.1	2.2	3.2	4.7	3.2	3.1	2.9	3.1	-	-0.15	-0.16	0.20	-	-0.11					
	9	13	56	61	36	4	0	170	3.6	2.5	3.8	4.9	3.2	3.3	3.6	3.6	-	0.07	0.33	-0.03	-	0.38					
	13	18	78	87	38	13	0	234	3.6	2.5	3.7	4.9	3.3	3.5	3.4	3.6	-	0.22	-0.06	0.13	-	0.29					
	2	13	53	71	36	6	0	179	3.7	2.7	3.9	4.9	3.3	3.5	3.6	3.7	-	0.20	0.10	0.06	-	0.36					
所属機関区分	4	0	15	13	10	3	0	41	4.0	2.8	4.0	5.5	4.2	3.9	4.2	4.0	-	-0.26	0.23	-0.11	-	-0.14					
(イノベ俯瞰Gを含む)	26	27	98	82	41	10	0	258	3.3	2.3	3.4	4.7	3.1	3.1	3.1	3.3	-	0.02	0.02	0.18	-	0.22					
業務内容	4	6	11	18	4	3	0	42	3.4	2.3	3.7	4.7	3.3	3.2	3.4	3.4	-	-0.13	0.27	-0.05	-	0.08					
	20	10	92	87	55	11	0	255	3.7	2.6	3.8	5.1	3.4	3.5	3.6	3.7	-	0.14	0.13	0.11	-	0.37					
	3	13	48	41	22	5	0	129	3.3	2.3	3.5	4.8	3.1	3.2	3.1	3.3	-	0.10	-0.09	0.28	-	0.29					
	5	11	15	20	6	0	0	52	2.8	1.9	3.3	4.4	2.9	2.7	2.8	2.8	-	-0.19	0.09	-0.01	-	-0.11					
職位	19	17	86	79	39	9	0	230	3.5	2.5	3.6	4.8	3.1	3.3	3.4	3.5	-	0.14	0.08	0.09	-	0.31					
	10	12	59	59	31	6	0	167	3.5	2.5	3.7	4.9	3.4	3.4	3.5	3.5	-	0.06	0.01	0.07	-	0.13					
	0	5	8	12	8	0	0	33	3.4	2.3	3.8	5.0	3.0	2.8	3.1	3.4	-	-0.23	0.34	0.28	-	0.39					
	2	1	3	2	2	0	0	6	2.3	1.9	2.8	3.8	2.5	2.0	2.0	2.3	-	-0.50	0.00	0.33	-	-0.17					
	1	5	10	14	9	4	0	42	3.9	2.6	4.0	5.5	3.2	3.2	3.6	3.9	-	0.08	0.39	0.23	-	0.71					
雇用形態	12	12	75	72	46	10	0	215	3.7	2.6	3.8	5.1	3.4	3.5	3.6	3.7	-	0.14	0.08	0.10	-	0.32					
	20	28	91	93	41	9	0	262	3.3	2.4	3.5	4.7	3.1	3.1	3.2	3.3	-	0.02	0.07	0.12	-	0.21					
大学種別	0	2	16	16	12	0	0	46	3.7	2.7	3.9	5.1	3.3	4.0	3.8	3.7	-	0.62	-0.15	-0.15	-	0.32					
(大学・公的機関Gを対象)	0	0	1	3	1	0	0	5	4.0	3.5	4.2	4.9	4.0	4.0	4.0	4.0	-	0.00	0.00	0.00	-	0.00					
	0	2	7	16	1	2	0	28	3.6	2.9	3.9	4.6	3.1	3.3	3.3	3.6	-	0.25	-0.03	0.26	-	0.49					
大学グループ	0	1	0	7	0	0	0	8	3.5	3.6	4.0	4.5	3.6	5.7	4.4	3.5	-	2.07	-1.27	-0.90	-	-0.10					
(大学・公的機関Gを対象)	0	0	8	5	5	0	0	18	3.7	2.6	3.7	5.2	2.6	3.1	3.6	3.7	-	0.52	0.54	0.02	-	1.08					
	0	0	3	6	6	0	0	15	4.4	3.5	4.6	5.6	4.0	4.3	4.4	4.4	-	0.27	0.13	0.00	-	0.40					
	0	3	13	17	3	2	0	38	3.4	2.5	3.6	4.6	3.2	3.5	3.2	3.4	-	0.21	-0.25	0.17	-	0.13					
大学部局分野	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
(大学・公的機関Gを対象)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
全回答者(属性無回答を含む)	32	40	166	166	87	19	0	478	3.5	2.5	3.7	4.9	3.2	3.3	3.4	3.5	-	0.07	0.09	0.11	-	0.27					

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(充分)となる。

Q3-4. (意見の変更理由)重要課題達成に向けた技術的な問題に対応するために、自然科学の分野を超えた協力(医学と工学など)が充分なされていますか。

前回	2014	差	
1	2	4	2 分野を超えた連携が徐々に進みつつある(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2 学術,工学分野で横断的な連携による研究プロジェクトは増加傾向にあると考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
3	3	4	1 施策のなかで異分野融合の研究開発支援があり,全体の意識は少し高まってきていると感じる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
4	3	4	1 近年の医工連携活動の活発化のため。(大学,社長・学長等クラス,男性)
5	3	4	1 動きはある(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	4	5	1 医工連携が進んできた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1 最近重点化が進みすぎている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1 ImPACTなどプロジェクトが運営されてきたこと(大学,その他,男性)
9	2	3	1 外部の研究所との連携を開始したため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
10	2	3	1 充分とはいえないが,学際的なプロジェクトが推進されるようになってきた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
11	3	4	1 大学院におけるinter-professional educationへの取り組みは進みつつあると思われる(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
12	3	4	1 医工連携,分野横断的研究が進行しつつあるので,期待を込めて1ランクアップ。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
13	4	5	1 産学,医理工融合型の研究は増加している。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1 異分野融合がキーワードになってきている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
15	3	4	1 医工,農工連携が進んできている。(公的研究機関,その他,男性)
16	3	4	1 医療分野での学際的な取り組みが加速している。(公的研究機関,その他,男性)
17	4	5	1 異分野融合の動向がますます強くなっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	2	3	1 ナノバイオなどで具体的な進捗がみられる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	2	3	1 医学への工学応用が進みつつある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1 再生医療分野など,協働した取り組みが行われている分野もある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1 インフラ劣化診断(土木+ICT)等の取組があった。ICTは様々な課題解決に用いる可能性があるが,研究活用はまだ不十分。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
22	3	4	1 異分野連携を意識した施策が増加している。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	2	3	1 医療分野など改善に向けた取組みを進めているから(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	1	2	1 ICTの技術(センサー,ロボット,3Dプリンター,MEMS,クラウド等)により,協働が進みつつある。(民間企業等,その他,男性)
25	2	3	1 iPSの分野などでは,協力が進みつつある。(民間企業等,その他,男性)
26	2	3	1 医工・農工などに関心もたれるようになった。(民間企業等,その他,男性)
27	2	3	1 学部間の連携が進みつつある。(民間企業等,その他,男性)
28	1	1	0 大学においては,部局の壁が閉鎖的に作用しているため,なかなか分野を横断した連携が育たない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
29	2	2	0 ・医工連携活動は今現在どうなったのか?尻すぼみの感がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	4	3	-1 異分野融合の余地はまだ残されていると思われる(大学,部長・教授等クラス,男性)
31	4	3	-1 本学は,学内の分野横断的な協力への理解は進んでいるが,組織的に実施する仕組みは不十分。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
32	5	4	-1 これまでの経験から判断(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	3	1	-2 日本版NIH構想が未成熟な状態で一人歩きし,従来の協力・連携関係を壊している事例が見られる(大学,部長・教授等クラス,男性)
34	4	2	-2 大学病院における産学官連携は,諸外国では相当進んでいるが,日本は遅れてきた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
35	4	2	-2 現状では,まだまだ不十分だと認識に至った。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

Q3-5. 重要課題達成に向けた社会的な問題(制度問題、倫理問題など)に対応するために、自然科学に加えて人文・社会科学の知識が十分に活用されていますか。

回答者グループ	2014年度調査												各年の指数							指数の変化							
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年					
		1	2	3	4	5	6											11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年					
大学・公的研究機関グループ	3	10	53	26	11	0	1	101	2.8	2.1	2.9	4.2	3.1	2.9	2.8	2.8	2.8	2.8	2.7	-	-	-0.19	-0.03	-0.01	-	-	-0.22
うち大学	1	8	41	22	7	0	0	78	2.7	2.1	2.9	4.1	2.9	2.8	2.8	2.7	-	-	-	-	-	-0.06	0.02	-0.10	-	-	-0.14
うち公的研究機関	2	2	12	4	4	0	1	23	3.2	2.2	3.0	4.7	3.7	3.1	2.9	3.2	-	-	-	-	-	-0.61	-0.19	0.31	-	-	-0.50
イノベーション俯瞰グループ	53	63	176	87	25	2	0	353	2.5	1.9	2.7	3.8	2.3	2.3	2.5	2.5	-	-	-	-	-	-0.03	0.15	0.00	-	-	0.11
男性	54	64	223	106	34	2	1	430	2.6	2.0	2.8	3.9	2.5	2.4	2.6	2.6	-	-	-	-	-	-0.05	0.12	-0.01	-	-	0.06
女性	2	9	6	7	2	0	0	24	2.2	1.1	2.5	4.0	2.2	1.9	1.9	2.2	-	-	-	-	-	-0.30	-0.01	0.26	-	-	-0.06
39歳未満	4	3	6	3	2	0	0	14	2.6	1.8	2.8	4.2	3.0	2.8	2.2	2.6	-	-	-	-	-	-0.20	-0.58	0.35	-	-	-0.43
40～49歳	14	11	24	12	4	1	0	52	2.5	1.8	2.7	3.9	2.6	2.2	2.3	2.5	-	-	-	-	-	-0.40	0.11	0.19	-	-	-0.10
50～59歳	19	31	73	42	13	1	0	160	2.5	1.9	2.8	4.0	2.4	2.4	2.6	2.5	-	-	-	-	-	0.05	0.19	-0.13	-	-	0.11
60歳以上	19	28	126	56	17	0	1	228	2.6	2.1	2.8	3.8	2.5	2.4	2.6	2.6	-	-	-	-	-	-0.03	0.13	0.01	-	-	0.11
大学	4	27	85	50	14	1	0	177	2.6	2.0	2.9	4.0	2.6	2.6	2.6	2.6	-	-	-	-	-	0.00	0.05	-0.04	-	-	0.02
公的研究機関 (イノベ俯瞰G を含む)	4	5	22	9	4	0	1	41	2.8	2.1	2.8	4.0	3.1	2.6	2.8	2.8	-	-	-	-	-	-0.51	0.24	-0.04	-	-	-0.31
民間企業等	48	41	122	54	18	1	0	236	2.4	1.9	2.7	3.8	2.3	2.3	2.4	2.4	-	-	-	-	-	-0.06	0.13	0.03	-	-	0.10
主に研究(教育研究)	4	12	19	9	2	0	0	42	2.0	1.5	2.5	3.4	2.6	2.6	2.7	2.0	-	-	-	-	-	0.00	0.07	-0.65	-	-	-0.59
主にマネージメント	27	32	133	60	22	1	0	248	2.6	2.0	2.8	3.9	2.6	2.5	2.6	2.6	-	-	-	-	-	-0.06	0.08	0.01	-	-	0.03
研究(教育研究)とマネージメントが半々	15	17	58	31	9	1	1	117	2.7	2.0	2.9	4.0	2.4	2.3	2.4	2.7	-	-	-	-	-	-0.05	0.12	0.22	-	-	0.29
その他	10	12	19	13	3	0	0	47	2.3	1.6	2.7	3.9	2.1	2.0	2.3	2.3	-	-	-	-	-	-0.14	0.33	0.02	-	-	0.21
社長・役員、学長等クラス	27	31	123	49	19	0	0	222	2.5	2.0	2.8	3.8	2.3	2.4	2.5	2.5	-	-	-	-	-	0.01	0.11	0.04	-	-	0.16
部・室・グループ長、教授クラス	19	25	79	38	13	2	1	158	2.6	2.0	2.8	4.0	2.6	2.5	2.7	2.6	-	-	-	-	-	-0.10	0.14	-0.04	-	-	0.00
主任研究員、准教授クラス	3	7	14	8	1	0	0	30	2.2	1.7	2.6	3.6	2.2	2.3	2.4	2.2	-	-	-	-	-	0.07	0.10	-0.20	-	-	-0.03
研究員、助教クラス	4	1	2	2	0	0	0	4	2.5	1.7	3.3	4.2	3.3	2.0	2.0	2.5	-	-	-	-	-	-1.33	0.00	0.50	-	-	-0.83
その他	3	9	12	16	3	0	0	40	2.7	1.8	3.2	4.3	2.8	2.5	2.6	2.7	-	-	-	-	-	-0.32	0.12	0.05	-	-	-0.15
任期あり	20	26	113	46	21	0	1	207	2.6	2.0	2.8	3.9	2.4	2.5	2.6	2.6	-	-	-	-	-	0.05	0.07	0.08	-	-	0.20
任期なし	36	47	115	67	15	2	0	246	2.5	1.9	2.8	3.9	2.5	2.4	2.5	2.5	-	-	-	-	-	-0.15	0.16	-0.07	-	-	-0.06
国立大学	0	5	28	10	3	0	0	46	2.5	2.1	2.7	3.6	2.8	2.7	2.6	2.5	-	-	-	-	-	-0.11	-0.15	-0.07	-	-	-0.33
公立大学	0	0	2	2	1	0	0	5	3.6	2.7	3.8	4.8	3.6	3.6	3.7	3.6	-	-	-	-	-	0.00	0.07	-0.07	-	-	0.00
私立大学	1	3	11	10	3	0	0	27	3.0	2.2	3.3	4.4	2.8	2.8	3.1	3.0	-	-	-	-	-	0.02	0.28	-0.12	-	-	0.18
第1グループ	0	0	5	3	0	0	0	8	2.8	2.3	3.0	3.9	3.6	4.0	4.4	2.8	-	-	-	-	-	0.40	0.40	-1.65	-	-	-0.85
第2グループ	0	3	9	5	1	0	0	18	2.4	1.9	2.8	3.8	2.4	2.2	2.4	2.4	-	-	-	-	-	-0.13	0.13	0.09	-	-	0.09
第3グループ	0	0	10	2	3	0	0	15	3.1	2.3	2.9	4.4	2.9	2.9	2.9	3.1	-	-	-	-	-	0.00	0.00	0.13	-	-	0.13
第4グループ	1	5	17	12	3	0	0	37	2.7	2.1	3.0	4.1	2.9	2.8	2.8	2.7	-	-	-	-	-	-0.02	-0.05	-0.09	-	-	-0.15
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	56	73	229	113	36	2	1	454	2.5	2.0	2.8	3.9	2.5	2.4	2.5	2.5	-	-	-	-	-	-0.06	0.12	0.00	-	-	0.06

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q3-5. (意見の変更理由)重要課題達成に向けた社会的な問題(制度問題、倫理問題など)に対応するために、自然科学に加えて人文・社会科学の知識が十分に活用されていますか。

前回	2014	差	
1	2	4	2 社会課題の解決に向け、人文・社会科学の知識を活用することが増えている。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
2	2	3	1 分野を超えての相互交流が進みつつある(大学、部長・教授等クラス、男性)
3	3	4	1 人文科学系の人材が以前よりも科学の分野に入ってくるようになった。(大学、部長・教授等クラス、男性)
4	2	3	1 最近重点化が進みすぎている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
5	2	3	1 ImPACTなどプロジェクトが運営されてきたこと(大学、その他、男性)
6	1	2	1 文理融合研究が増加(感性イノベーションなど)しているため(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
7	3	4	1 少しずつ改善されている(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
8	2	3	1 充分とはいえないが、この方向の意識は高まっていると思う。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
9	2	3	1 まだ十分ではないが、その重要性への認識は広がってきたように感じる(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
10	1	2	1 SIP,ImPACTにおいて考慮されている(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
11	2	3	1 以前よりも動きがある。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
12	2	3	1 ヒト介入試験などの臨床研究においては、倫理性が重要視されている。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
13	1	1	0 動きが出始めている感はあるように思うが、まだこれからであろう。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
14	2	2	0 広範な科学技術を理解できる人文科学者が本当に存在するか？(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
15	2	2	0 ・社会科学の知識の重要性はもっと高めるべきではないか。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
16	3	2	-1 自然科学と人文・社会科学の知識の融合・連携については、現状ではまだまだ不十分といわざるをえない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
17	3	2	-1 研究倫理への取り組みが遅れている。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
18	2	1	-1 共同の試みはあるが、成功していない(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
19	3	2	-1 問題が難しすぎる。現在の研究者に、これらの問題に挑戦する人は少ない。多くは、評論家、もしくは、結果の解釈。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
20	3	2	-1 人文社会と技術の間の連携は弱い(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
21	4	3	-1 最近の動きが鈍い。(公的研究機関、その他、男性)
22	4	3	-1 本年、大きく損なわれた基礎研究の倫理問題に関しては解決の道筋が立っていない。(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
23	4	2	-2 現状では、まだまだ不十分だと認識に至った。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
24	3	1	-2 大学に於いて人文・社会科学の教育が十分にできていない印象を受ける。(民間企業等、その他、男性)

Q3-6. 重要課題の達成に向けた推進体制を構築するために、どのような取り組みが必要ですか。ご意見をご自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題を踏まえた記述をお願いします。

- 1 多くの大学の研究者がイノベーションという考え方に抵抗があるように思う。イノベーションにつながる基盤構築、あるいは大学の研究者のミッションの認識に欠ける。特に大半が税金で保障されている国立大学・研究機構は考えるべきである。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 原発の問題がありエネルギーの自給体制の確立が重要。以前は日本には資源がないと言われていたがメタンハイドレートを考えれば100年以上の資源が存在している。今は採掘コストが高いとされエネルギー源になっていない。シェールガスも以前からその存在が指摘されていたが、採掘方法が確立されて居なかった時は、米国は石油の輸入国であった。しかし採掘出来る様になり今や、日本輸出する状況になっている。同様に日本の国家を挙げて採掘に関する技術開発を行うべきである。JOGMEKだけに任せておくのはだめである。大学を巻き込んで総力を挙げるべき。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 各種の推進体制が実を上げるためにはある一定の時間を要します。相変わらず、国の予算体系は短期的で、事業の継続性が確保できていません。そのために資金を投じたのに成果が出ない、結果になっていると思われます。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 4 国レベルの施策として、より重要視される研究課題については、国と地域(自治体)が重点化の認識を共有し、その地域に即した推進体制とその目標達成をかなえる予算を備える必要がある。加えて、段階的な成果評価と予算執行の適正化を図るべき。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 5 省庁分割の縦割りの廃止(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 6 問5についていえば、社会学者・人文学者の自然科学への知識が決定的に不足しているし、そもそも関わろうとしない。日本特有の問題。トランスサイエンス部会をつくり、社会学者と自然科学者が対話できるようにすべき。また社会科学・人文の大学院で、自然科学を教えるべき。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 7 フレキシブルな体制が必要である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 8 トップダウンの単一の推進体制は修正能力に欠ける。コンペとするか、複数の推進体制(選択と集中は単一を意味しない!)を敷くかの工夫が必要である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 9 科学者倫理に関するさらなる教育が推進体制を構築するためには必要である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 10 イノベーション遂行の本質は真のコーディネーター人材の育成組織、システムの欠如にあると考える(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 11 産学官を含むアライアンスをつくり、並行して異なるプロジェクトが働く場合研究者間の横系をつむぐ役割を果たすこと、出口を明確にした課題設定をし、各層のplayerを上流から下流までそろえる垂直統合型の研究開発を行うことにより、役割分担が明確になって仕事の質が高まると期待できる。競争研究会をそろえての横方向展開では出口が見えないケースが多くある。(失われた20年はこの種のプロジェクトが継続して支援され、結果として出口にたどりつかなかったものが多い)(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 12 実用化研究と基礎的研究の連携がますます重要と考える。両方の視点をもつプログラムオフィサーによる研究チームの選定・支援・評価も重要と考える。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 13 重要課題の達成には、長期的な推進体制を構築する必要がある。そのためには、柔軟な対応が可能となる予算確保が必要不可欠であり、また、実用化までを見据えた途切れることのない研究費の更なる確保も重要である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 14 社会創造価値システムと先端技術の融合が必要。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 15 重要課題のコアな部分に集中して推進するのではなく、出口を意識した周辺技術との融合を推進するようなネットワークを構築する必要がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 16 人文社会系の知識が不可欠と考えられる問題に対する取り組みを人文社会系の研究者が十分に行っているとは言いがたい部分がある。もっとサイエンスの要素を入れた人材育成が必要と思われる(単に理系になるという意味では無く、視野を広げる取り組みが不可欠の意味)。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 17 国会議員の選挙などを通して国民的な議論を巻き起こす必要がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 18 各種新設制度の制度趣旨はよいが、現場に降りてくる過程で、各種のバイアスがかかり、最終的には従来と変わらない平凡な施策となってしまう。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 19 選択と集中は過度に行くと逆効果になる。特に誤った選択は各方面に非常に有害な影響を及ぼす。そもそも妥当な選択など究極的には誰にもできない以上、裾野を広げる努力を怠ることは非常に危険。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 20 重要課題であっても推進体制の人選と責任の所在について議論が必要ではないか。予算に関しては、入口(基礎)・出口(応用)と2律にわけるよりトランスレーショナル部分への配分を組み入れておく。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 21 「予算ありき」「予算垂れ流し」の状態が続く限り、産学官の真剣な連携は難しい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 22 異分野融合の推進体制には国が積極的に支援する(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 23 随所に制度疲労が現れているのであろう。SIPやImPACTなどの課題解決型の大型プロジェクトが実施されている。これらのプロジェクトの中間審査および成果審査の体制を確実にすると同時に、研究の進捗に伴っては、計画の大幅変更を許すなどのフレキシブルな運営を可能とする管理体制も必要である。さらに、それぞれの大型プロジェクトが一定期間で区切られるため、そのプロジェクトに集合した人的資源がその後は離散を余儀なくされる。人的資源の継続的な活用を可能とする制度改革が重要であろう。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 24 重要課題として挙げられているものが、国民の期待する将来像と合致しているのか、もっと民間主導で語られるべきものではないか、と感じる。特に産業界がそこに口を開けていてくれないと、結果に繋がらない。(大学, 部長・教授等クラス, 女性)
- 25 実現性のある具体的なアウトプットの選定と、その実現を責任を持って推進するマネージャーが居なければ、口先だけのプロジェクトに終わる可能性が高い。(大学, その他, 男性)
- 26 長期的視点で取り組む重要課題にはオーソドックスなものが取り上げられ易く、異質なものが取り上げられにくい。異質なものがもっと取り上げられるような審査、評価の仕組みが必要である。分野を超えた取り組みを活性化するためには、大学院における学際領域コースの増加や、他学問領域への編入をもっと増やすとともに、それらを教育できる人材インフラを整備すべきである。(大学, その他, 男性)
- 27 ・学際的研究を長期的・本格的に行うための基盤を整備する必要がある。・技術的なことはともかく、社会に対する説明責任・アカウンタビリティを意識すること、そのための仕掛けづくり(環境整備)・分野横断型の研究をさらに推進する。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 28 半導体などの技術が日本からなくなることは国の安全保障上阻止する必要がある。このための知恵を出していかなければならない。経済原理だけに任せて放置しては行けない分野があることを認識する必要があるであろう。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
- 29 科学研究費補助金などで特別枠を設けるなどして、競争的研究費を配分する。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)

- 30 FIRSTやImPACTなど大型予算を出したプロジェクトの総括を行い、それだけの大型を一気に投入することが本当に効果があったか反省して欲しい。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 31 緩やかな指導を伴いながらも厳格な評価を行う,PD,PO制の拡充と充実。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 32 重要課題に対して、学問分野間の裾野の広い連携について関係者が関心を持ち、それを推進する体制が整備されることが重要(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 33 重要課題であっても推進体制の人選と責任の所在について議論が必要ではないか。予算に関しては、入口(基礎)・出口(応用)と2律に分けるよりトランスレーショナル部分への配分を組み入れておく。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 34 選択と集中は必要ではあるが、一定の基盤の確保が出来ていないと破壊的な結果をもたらす。運営費交付金の10年にわたる減額は破壊的結果をもたらす(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 35 サイエンスに対する敬意が日本はヨーロッパに比べて低いので、もっとメディアにおいても研究者やサイエンスを重視する内容を増やして行く地道な活動が必要と思う。もっと提言の様な大枠のことでなく、具体的な身近な話題とつながるように国民に伝えて行く仕掛けを政府が作るのが良いと思う。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 36 入口から出口までの配分の議論よりも、社会的課題を解決するためにどのようなイノベーションを起こすかを見通した、入口での配分の重要性を認識していただきたい。イノベーションに結びつく(引き起こす)基礎研究の「目利き」が不十分と考える。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 37 広い領域からの情報収集と分析に基づいた推進体制の構築が重要である。Localな意見や人選のみでは、重要課題を達成することは困難である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 38 重要課題の多くは、分野間の垣根を越えた総合的取組及び参加セク間枠組を超えた取組が必要である。現在は、そのために機能する枠組の構築が十分に進んでおらず、協力関係がうまく構築されていないように見受けられる。なお、予算の配分等については、科研費を筆頭に柔軟な予算執行が可能になる対策が進められていることがプラスに働いている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 39 科学イノベーションを活性化するための、本質的問題を明確にして、基礎的研究にこそ重要かつ高付加価値を生み出すシーズがあること、社会的コンセンサスの構築が必要。課題の達成には、研究費とマンパワーの両者が必要条件であり、過去ではなく未来に投資する意義と価値を産官学と政治家は共有しなければならない。そこで初めて、本格的な課題解決に向けた産官学統合的活動がスタートできると考える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 40 重要課題の決定を一部のものだけで行っている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 41 従来とすれば、大学院生は、教授から与えられたテーマに関係する狭い分野しか視野に入っていない状況下で、博士論文作成に向けた研究を行ってきた。大学院教育を、課題発見から課題解決への道の構築と課題解決に至るまで、広く高い視点から行うように改善すべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 42 文化としての科学技術の視点が、わが国では非常に乏しい。科学史や医学史を踏まえた科学思想・医学思想をきちんと教育すべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 43 解決すべき重要課題の設定を先に置くことが重要。その課題解決のための基礎研究や応用研究、出口志向の研究などは様々であり、課題そのものの内容やその中での各研究テーマによって資金の重点化のポイントも異なる。したがって、解決すべき重要課題は研究開発プログラムとして資金設定を行い、その中で個々の研究テーマに対する資金の配分・重点化については、各研究機関の中で設定できる仕組みが必要である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 44 分野を超えた協力はいうまでもないことですが、それを積極的に推進するためには異分野の研究者の共同提案課題が採択されやすい環境を作ることも有効ではないでしょうか。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 45 例えば、医療情報などの個人情報について、ビッグデータとしての活用に向けたルール作りと国民の理解の促進など、研究を取り巻く社会的な環境整備も必要。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 46 文系,理系の共同作業の必要性は主張され、そのような枠組みも作られたが、実施段階での共同は進んでいないと思います。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 47 基礎科学研究の活性化はすべての産業界におけるイノベーションの基盤であることが忘れられつつある。米国における基礎科学重視の政策が成功の源である点を見るべきである。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 48 Part Iにも関係しますが、重要課題の設定,推進において、国,研究者コミュニティは、社会,経済社会とのコミュニケーションが不十分と考えます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 49 重要課題の設定あるいはその具体化プロセスの充実が必要。推進体制のリーダーの質とスタッフの質と量がまだ不足している。リーダーを社会的地位で選ぶことは重要であるが、もっと中身のチェックが必要。スタッフがキーである。リーダーの参加のみではなく違う領域から選ぶ必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 50 医局の力が復活すること(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 51 イノベーションは、従来無かった発見や技術に基づくのであるから、産業化直前の課題に重点を置くことは重要であれが、将来の芽を摘むような集中はすべきでない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 52 公開討論会やシンポジウムを通じて、内容を深く理解する、あるいは内容について深く検討することが必要である。地方に行けば行くほど、認識度が低い様に思われる。(公的研究機関,その他,男性)
- 53 さらに重点化が必要と思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 54 FIRSTで重要な案件を選び、支援しながら、期間終了後、それらの重要案件をどうするのか、明快でない。もっと真剣に政府は対応すべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 55 詳細な工程表を用いてPDCAサイクルを回し、研究開発成果が民間企業のイノベーションを引き起こすことが必要。重要課題の解決を通じて産業界競争力強化に確実につながるよう取組の一層の加速化,新たな視点での取組の追加を行い、「成長の好循環」につなげていくことを期待する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 56 「学」には論文が書ければ満足という方が多い。個々の成果が社会的課題の達成に必ずしも結びつかない一因と思う。論文以外、たとえば、開発した技術の実用化貢献でも「学」を評価する制度の構築が望まれる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 57 A-MEDがどういう役割を發揮するかを注視している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 58 原子力利用施策について、全体的なロードマップが、一刻も早く固まるのを期待したい。廃棄物処理問題。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 59 国家的な大きな課題に対して、SIPのような府省連携による取り組みは良いと思います。このような新たな取り組みにより、どのような変化があるのか、分かりやすく国民に発信することも重要と思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 60 体制の議論が先にあるので無く、課題に対して必要な体制が取れているかであるので、この領域での一般論議論は意味が無いと思料する。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 61 グリーンイノベーションなどは大半が大企業が海外から持ってきたもので、本当のメイドインジャパンになっていない。大学や研究者は民間企業のコースである。量産—低コスト—競争力強化が働いていないため、双方の足並みがそろわない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 62 企業の立場で社会的な重要課題を解決する際に、社内の人文系人材の活用は当然あるが、社会現象の解決には社会全体に視野を持つ人材とのコラボレーションが必要と思うものの、大学の人材以外に積極的な関与を望む人材を探しきれない。官においても企画計画に達者な人材はいるが、実施実行に自ら飛び込む人材はほとんどいない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 63 学問分野の領域を超えた議論の活発化がもう一段、求められる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 64 日本のおかれた位置と実力、どう稼ぐ力を発揮していくのか、かなりの広がり考えて、さらに議論をすべき。このところ極めて陳腐かつ固定的。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 65 社会貢献にあまり目を向けすぎである。また単年度予算制会計制度の不備を正す必要がある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 66 オールドジェネレーションが幅を効かせていて、ほんとうに新しい研究開発が阻害されていると感じる(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 67 産学官の連携は主要な日本を代表する産業分野では政府主導で進められているようであるが、主力が民間に存在するようなマイナーな分野では必ずしも円滑に進められているような気がしない。いっぽう、地方を再生しないと日本の国力が保てなくなってきた昨今では、行政が主導して、こうしたシーズを発掘すれば、日本再生と地方再生が速やかに達成できる可能性は残されていると思う。更に、現在の日本では多くのノウハウを持った女性専門職や高齢者専門職が徒に年齢を重ねている可能性も高い。これは過去の新採のみを重視するという働き方に起因するところが大きく、働き方を“全体管理主義”から“個別管理”へと変革すれば問題解決の可能性は高まると予想される。また、単純作業労働者の雇用問題は深刻である。前政権下で極めて多くの地方企業が海外流出して産業は壊滅状態に至った。こうした人達への技能伝承は放置された状態であり、今を逃すと後進国へ逆戻りは疑いない。こうした傾向に歯止めを掛けるのは、研究開発などのスキルや技能の要求される分野への、官主導の働きかけと資金投資ではないかと思う。更なる課題は、エネルギーコストがアメリカよりも高すぎて、研究開発すらも満足に出来ない現在の状態である。すなわち、科学技術の課題は、社会問題の解決を抜きにして、先端科学分野だけで論じられないところにきていると思う。こうした政治問題にも手を付けたいと、わが国の先端技術は壊滅状態に突入することは疑いない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 68 なにしろ、取り組みが広く公開されることが第一で、東北の震災復旧でも、一部大企業がそれなりの口実で入っているが、より広く意見を求める必要があるのではないかと感じている。〇〇〇〇の原子力発電所の事故も、放射性廃棄物処理等で、30年や40年ほどにもならないのではないだろうか？ これらも真実を公開すべきで、現在の対策ではダメだという一部専門家の意見も抹殺されている。こういう時の公開の場が必要なのではと思う。政治とのからみで難しい問題だろうが。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 69 近年、ちょっと過度に重要案件に注力しすぎると思います。あまり有用でないことも重要とされるのはただのミスなので仕方が無いのですが、重要ではないことをあきらかに自覚しているケースもあるため、それは避けたいほうがよいかもしれません。重要かどうかの判断が人によるのは難しいところです。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 70 一社支援に対する理解が必要であると感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 71 課題の優先順位付けは大事だが、研究開発分野では、過度に「選択と集中」をすることには当然ながらリスクが伴う。このリスクヘッジについて、政策の中でどのように図られているのかがわかりにくい。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 72 最近の産学協同プロジェクトの研究内容・結果をみると、学は「自分ができる研究、興味ある研究」に目が行き、「実利のある研究」にあえて踏み込まない姿勢がまた強くなった様に思う。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 73 大型プログラム、ファンドが動いているが、重要なのは立ち上げとともに、最後の仕上げ。終了時における達成度、到達度と同時に、次につながる種をどれくらい残したか、という視点で評価すべき。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 74 司令塔機能強化が図られ、体制の変更もなされたが、一定期間の評価の後、利益を最大にする推進体制について、確認あるいは見直しを行っていただきたい。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 75 具体的な将来のイメージを画像や動画などで分かりやすく表現し、参画する機関・組織で共有化する活動を充実させるべきと思います。具体的な目標が理解されないで、産学官や異分野共同を押し進めても、それぞれの機関・組織がそれぞれの思惑で動くのでは、一緒にやる効果が出るどころか、足の引っ張り合いになりかねないと思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 76 戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)に注目している。進捗状況をよく分析し、課題を洗い出してほしい。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 77 研究開発の究極の出口をどこに置くか、それを何年ぐらいに達成するか、そこからバックしてこの辺にこういった技術ができればいいというストーリーの構築が必要である。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 78 自然科学の分野を超えた協力は非常に重要だが現時点ではできていない(企業でも同様)。難しさはよくわかりますが、どうぞよろしくお願ひします。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 79 重要課題に対しては、特に実用な重要課題に対して、公的な研究機関は参加するのは重要なのですが、最も重要なのは実力ある会社(団体)が中、長期で集中研究、開発が必要だと思う。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
- 80 「重要課題」と見えているものが本当に重要なかどうかは常に見張っている必要がある。(民間企業等, その他, 男性)
- 81 大学の教養課程の廃止により、人文・社会科学の教育が充分にできなくなっている。科学イノベーションも大事であるが、大学で余りにもそれに捕らわれ過ぎると、本来重要な人格的教育が疎かになるのではないかと。もう少し大局的に、成果に直結しない教育を行う必要がある。(民間企業等, その他, 男性)
- 82 権限と責任を持ったプロジェクトリーダーが必要。リーダーには、予算決定は無理としても、予算執行、開発スケジュール(続行、停止も含む)、人事等の権限を持たせ、あたかも事業(会社)を経営する感覚でプロジェクトを進めてもらう。もちろん、結果責任も問われる。現行のように、評価委員会等による評価を受けながらプロジェクトを進行するプロセスでは、責任が曖昧になる懸念が大きい。もちろん、税金を投入する以上、独断専行は許されないので、説明責任が果たせるような最低限の仕組み(報告、承認ルール等)は構築しておく必要はある。(民間企業等, その他, 男性)
- 83 今回の原発事故への対応や問題把握においてみられるように、制度問題、倫理問題などに関し、自然科学と人文・社会科学との間で根本的な問題についての相互交流や連携が十分になされているとは考えにくい(“原子カムフラ”はあまりにも象徴的)。特に、入口から出口までの配分にあっても、人文・社会科学との連携した視点が重要である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 84 政府系研究資金配分において過度の選択と集中が進み、一部分野では研究資金が溢れている。これは政策立案、配分審査に偏りがあるためで公平、透明性を担保する必要がある。また、薬事法など種々の規制緩和も併せて進める必要があるし、ベンチャーキャピタルを増やす等、研究投資ばかりでなく制度的改革への投資も怠るべきでない。構造改革特区、国際総合特区等、似たような施策が何度となく実施されてきたが、効果の検証は十分か、政策の評価、反省が十分なされていないように思われる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

1999年のブダペスト宣言のキーワードである“Science in Society & Science for Society”あるいは“21st Century is the Age of Trans Science”という意識が産官学連携の全ての担い手において培われていません。各種の制度やプロジェクトにおいて有識者で構成される評価委員会ですら、それに対する理解が殆どないという現状をとて嘆かわしく思っており、そのことを意識した制度実施の改革を忘れてはならないとの切実な思いを持っています。The Age of Trans Science については、しばしば「自然科学では解決できない問題がある」という言い方がされていますが、これは理解を進める上で十分なフレーズではありません。科学技術の研究者は全て、社会の中の科学を意識して、自然科学、社会科学、人文科学が融合する領域を深く考察しながら、そのミッションに取り組まないといけないということの理解を進めることが先決です。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)

86 従来カテゴリーにないイノベーション促進に付随する知識サービス産業の育成不足、及び農業・漁業を巻き込めていない(民間企業等、その他、女性)

Q3-7. イノベーションを促進するために、規制の導入や緩和、制度の充実や新設などの手段が、十分に活用されていると思いますか。

	2014年度調査													各年の指数											指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年							
		1	2	3	4	5	6																						
回答者グループ	9	6	49	33	6	0	1	95	2.9	2.3	3.1	4.2	2.9	2.8	2.9	2.9	-	-0.09	0.15	-0.04	-	0.02							
	7	4	35	27	5	0	1	72	3.0	2.3	3.2	4.3	2.8	2.8	3.0	3.0	-	-0.04	0.24	0.01	-	0.22							
	2	2	14	6	1	0	0	23	2.5	2.1	2.8	3.7	3.1	2.8	2.7	2.5	-	-0.26	-0.14	-0.18	-	-0.58							
	33	50	170	103	45	4	1	373	2.9	2.1	3.0	4.3	2.6	2.6	2.7	2.9	-	-0.06	0.19	0.12	-	0.24							
性別	40	50	213	128	48	4	1	444	2.9	2.1	3.0	4.2	2.7	2.6	2.8	2.9	-	-0.08	0.19	0.07	-	0.18							
	2	6	6	8	3	0	1	24	3.0	1.7	3.3	4.6	2.3	2.4	2.5	3.0	-	0.13	0.07	0.50	-	0.69							
	4	1	8	4	1	0	0	14	2.7	2.2	2.9	4.0	2.4	2.4	2.4	2.7	-	-0.03	0.00	0.33	-	0.30							
年齢	9	5	26	15	10	1	0	57	3.2	2.3	3.2	4.6	3.1	3.0	2.8	3.2	-	-0.09	-0.28	0.41	-	0.03							
	12	21	71	51	21	2	1	167	3.0	2.2	3.1	4.4	2.7	2.5	2.9	3.0	-	-0.15	0.36	0.11	-	0.32							
	17	29	114	66	19	1	1	230	2.7	2.1	2.9	4.1	2.5	2.5	2.7	2.7	-	0.02	0.20	-0.03	-	0.19							
	10	18	79	59	12	1	2	171	2.9	2.2	3.1	4.2	2.8	2.6	2.8	2.9	-	-0.16	0.20	0.10	-	0.13							
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	4	4	21	13	3	0	0	41	2.7	2.2	3.0	4.1	2.9	2.7	3.1	2.7	-	-0.20	0.38	-0.38	-	-0.21							
	28	34	119	64	36	3	0	256	2.9	2.1	3.0	4.3	2.6	2.6	2.7	2.9	-	0.00	0.14	0.15	-	0.29							
業務内容	5	8	19	12	0	1	1	41	2.5	1.9	2.8	3.9	2.5	2.2	2.6	2.5	-	-0.31	0.34	-0.03	-	-0.01							
	22	24	126	71	31	0	1	253	2.9	2.2	3.0	4.3	2.7	2.6	2.8	2.9	-	-0.07	0.13	0.13	-	0.19							
	11	15	51	36	17	2	0	121	3.0	2.2	3.2	4.5	2.7	2.6	2.9	3.0	-	-0.10	0.28	0.09	-	0.27							
	4	9	23	17	3	1	0	53	2.6	2.0	2.9	4.1	2.3	2.5	2.6	2.6	-	0.19	0.10	0.01	-	0.30							
職位	24	29	108	65	22	1	0	225	2.7	2.1	3.0	4.1	2.5	2.5	2.7	2.7	-	-0.06	0.22	0.06	-	0.23							
	7	19	82	50	17	0	2	170	2.9	2.1	3.0	4.2	2.6	2.5	2.7	2.9	-	-0.09	0.15	0.16	-	0.22							
	6	3	8	9	5	2	0	27	3.6	2.4	3.8	5.1	3.7	3.3	3.5	3.6	-	-0.40	0.19	0.13	-	-0.08							
	2	0	4	2	0	0	0	6	2.7	2.3	2.9	3.8	2.8	2.4	2.4	2.7	-	-0.40	0.00	0.27	-	-0.13							
	3	5	17	10	7	1	0	40	3.1	2.2	3.1	4.7	2.9	3.4	3.2	3.1	-	0.45	-0.20	-0.06	-	0.19							
雇用形態	19	21	102	56	27	1	1	208	2.9	2.2	3.0	4.3	2.7	2.6	2.8	2.9	-	-0.05	0.15	0.14	-	0.24							
	23	35	116	80	24	3	1	259	2.8	2.1	3.0	4.2	2.6	2.6	2.8	2.8	-	-0.08	0.21	0.05	-	0.18							
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	6	2	23	14	1	0	0	40	2.7	2.2	3.0	3.9	2.6	2.6	2.7	2.7	-	0.03	0.08	0.01	-	0.12							
	0	0	2	1	2	0	0	5	4.0	2.7	4.2	5.6	4.0	4.0	4.0	4.0	-	0.00	0.00	0.00	-	0.00							
	1	2	10	12	2	0	1	27	3.3	2.5	3.5	4.5	3.0	2.8	3.3	3.3	-	-0.20	0.58	0.00	-	0.38							
大学グループ (第1グループ)	0	1	5	2	0	0	0	8	2.3	2.0	2.7	3.3	1.8	2.0	2.4	2.3	-	0.20	0.40	-0.15	-	0.45							
	1	2	11	3	1	0	0	17	2.4	2.0	2.7	3.3	2.3	2.0	2.3	2.4	-	-0.27	0.25	0.10	-	0.09							
大学・公的機 関Gを対象)	1	0	7	5	2	0	0	14	3.3	2.5	3.3	4.5	3.1	3.0	3.3	3.3	-	-0.14	0.29	0.00	-	0.14							
	5	1	12	17	2	0	1	33	3.5	2.7	3.7	4.5	3.4	3.3	3.4	3.5	-	-0.10	0.19	0.01	-	0.09							
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
全回答者(属性無回答を含む)	42	56	219	136	51	4	2	468	2.9	2.1	3.0	4.3	2.7	2.6	2.8	2.9	-	-0.07	0.18	0.09	-	0.20							

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(充分)となる。

Q3-7. (意見の変更理由)イノベーションを促進するために、規制の導入や緩和、制度の充実や新設などの手段が、十分に活用されていると思いますか。

前回	2014	差	
1	4	6	2 再生医療新法をはじめとした法改正が実現している。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2 神奈川での特区制度(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
3	3	4	1 制度は充実しつつあるが,中小企業にとって効果的になるようにすべきと考える。(大学,社長・学長等クラス,男性)
4	2	3	1 府省間の横断的な調整・役割分担が明確になる傾向のため。(大学,社長・学長等クラス,男性)
5	1	2	1 特区などの設置がみられる(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1 一定の効果を感じる(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	2	1 十分な活用までには至っていない(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	2	1 特区制度により部分的ではあるが規制緩和等が導入されるようになった。(大学,その他,男性)
9	2	3	1 動き始めていることは確実と感じるが,規制緩和の中には危険なものもあるので,効率優先,経済優先的緩和は避けるべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
10	3	4	1 医用機器の規制が緩和されつつある。(公的研究機関,その他,男性)
11	3	4	1 薬事法改正などは評価できる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1 徐々にではあるが,規制緩和の方向に進んでいる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	2	3	1 燃料電池車関連等で規制が緩和された(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1 日本版NIHのような省庁連携に期待します。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
15	1	2	1 特区の活用が増えてきている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1 多少努力しているか(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1 徐々に規制解除が緩和されているため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
18	1	2	1 徐々にではあるが,改善傾向が見られると思う。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	2	3	1 規制改革会議等での検討が進んでいるようであるが,抜本的な改革はまだ途上。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	3	4	1 燃料電池車の推進などで,少しずつ進展がみられる。(民間企業等,その他,男性)
21	3	4	1 活用されつつあるが,結果が出るかはわからない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	2	2	0 ・特区のその後がよく見えない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
23	4	3	-1 あまり進んだように思えない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
24	2	1	-1 名誉教授等の人材の活用が不十分である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
25	3	2	-1 研究費の不正使用,研究の不正行為への対策に係り,必ずしもすべての者に必要とは思えない条件が設定されつつあるため。(大学,その他,男性)
26	3	2	-1 国は緩和の方向で進んでいるが,学内の内部統制により,充分活用されていない。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
27	3	2	-1 規制緩和の話は聞いたことがない(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
28	2	1	-1 動きはあるが,実効に至っていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
29	2	1	-1 規制緩和を行うまでの検討期間が長すぎる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

Q3-8. 科学技術をもとにしたベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、挑戦を許容する環境の整備等)は充分になされていますか。

	2014年度調査											各年の指数											指数の変化				
	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年						
	1	2	3	4	5	6																					
回答者グループ	4	13	60	22	5	0	100	2.4	2.0	2.7	3.5	2.6	2.4	2.4	2.4	-0.21	0.06	-0.04	-	-0.19							
	2	9	49	15	4	0	77	2.4	2.0	2.7	3.3	2.5	2.3	2.4	2.4	-0.21	0.05	-0.01	-	-0.17							
	2	4	11	7	1	0	23	2.4	1.9	2.8	3.9	2.7	2.5	2.6	2.4	-0.22	0.10	-0.14	-	-0.27							
性別	32	105	144	92	26	5	374	2.3	1.5	2.6	3.9	2.2	2.2	2.3	2.3	-0.05	0.13	0.02	-	0.11							
	36	106	195	110	31	5	448	2.4	1.7	2.7	3.9	2.3	2.2	2.4	2.4	-0.09	0.15	0.01	-	0.06							
	0	12	9	4	0	0	26	1.7	0.9	1.9	3.1	1.7	1.9	1.6	1.7	0.22	-0.35	0.13	-	-0.01							
年齢	1	4	7	5	0	0	17	2.6	1.7	2.7	3.9	1.9	2.1	2.4	2.6	0.12	0.34	0.19	-	0.65							
	6	19	23	15	2	1	60	2.1	1.3	2.5	3.7	2.5	2.2	2.3	2.1	-0.35	0.11	-0.18	-	-0.42							
	14	40	66	43	14	1	165	2.5	1.7	2.7	4.0	2.3	2.2	2.5	2.5	-0.05	0.22	-0.01	-	0.17							
	15	55	108	51	15	3	232	2.3	1.7	2.6	3.7	2.2	2.2	2.2	2.3	-0.03	0.01	0.07	-	0.06							
	6	32	94	38	9	1	175	2.4	1.9	2.7	3.6	2.5	2.2	2.3	2.4	-0.23	0.12	0.01	-	-0.11							
所属機関区分	5	9	17	12	2	0	40	2.4	1.8	2.7	3.9	2.5	2.4	2.5	2.4	-0.15	0.14	-0.18	-	-0.18							
(イノベ俯瞰Gを含む)	25	77	93	64	20	4	259	2.3	1.4	2.6	4.0	2.2	2.2	2.3	2.3	0.02	0.11	0.04	-	0.17							
業務内容	4	10	25	6	0	0	42	2.0	1.7	2.4	3.1	2.4	2.0	2.2	2.0	-0.31	0.19	-0.23	-	-0.36							
	16	58	115	64	18	3	259	2.4	1.8	2.7	3.9	2.4	2.4	2.4	2.4	-0.02	0.07	-0.01	-	0.03							
	12	32	46	32	9	1	120	2.4	1.6	2.7	4.0	2.2	2.1	2.2	2.2	-0.11	0.08	0.14	-	0.11							
	4	18	18	12	4	1	53	2.2	1.2	2.5	3.9	1.8	1.7	2.1	2.2	-0.12	0.45	0.05	-	0.37							
職位	18	60	108	43	17	2	231	2.2	1.6	2.5	3.5	2.0	2.0	2.1	2.2	0.02	0.08	0.16	-	0.26							
	14	38	69	46	8	1	163	2.4	1.7	2.7	3.9	2.7	2.5	2.6	2.4	-0.16	0.04	-0.17	-	-0.29							
	3	6	10	10	3	1	30	2.9	1.9	3.2	4.4	2.8	2.3	2.8	2.9	-0.48	0.50	0.04	-	0.07							
	1	2	4	1	0	0	7	1.7	1.5	2.3	3.0	2.8	1.6	2.0	1.7	-1.20	0.40	-0.29	-	-1.09							
	0	12	13	14	3	1	43	2.5	1.5	2.9	4.2	2.0	2.2	2.5	2.5	0.21	0.33	-0.03	-	0.51							
雇用形態	15	50	100	45	16	1	212	2.3	1.7	2.6	3.7	2.3	2.3	2.3	2.3	-0.06	0.03	-0.03	-	-0.06							
	21	68	103	69	15	4	261	2.4	1.6	2.7	3.9	2.2	2.2	2.3	2.4	-0.09	0.19	0.04	-	0.15							
	0	7	30	8	1	0	46	2.1	1.9	2.6	3.2	2.3	2.0	2.1	2.1	-0.34	0.10	0.03	-	-0.21							
大学種別	1	0	2	0	0	0	4	3.0	2.5	3.3	4.2	3.0	3.0	3.0	3.0	0.00	0.00	0.00	-	0.00							
(大学・公的機関Gを対象)	1	2	17	5	3	0	27	2.7	2.1	2.8	3.8	2.8	2.7	2.8	2.7	-0.06	0.08	-0.13	-	-0.12							
	0	1	3	3	1	0	8	3.0	2.2	3.3	4.4	2.4	2.0	4.0	3.0	-0.40	2.00	-1.00	-	0.60							
大学グループ	0	5	10	2	1	0	18	1.9	1.5	2.3	3.1	2.1	1.6	1.8	1.9	-0.48	0.12	0.12	-	-0.24							
(大学・公的機関Gを対象)	1	0	11	3	0	0	14	2.4	2.2	2.7	3.3	2.7	2.4	2.4	2.4	-0.29	0.00	0.00	-	-0.29							
	1	3	25	7	2	0	37	2.4	2.1	2.7	3.3	2.7	2.7	2.5	2.4	0.00	-0.22	-0.05	-	-0.28							
大学部局分野	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-							
(大学・公的機関Gを対象)	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-							
	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-							
	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-							
	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-							
全回答者(属性無回答を含む)	36	118	204	114	31	5	474	2.3	1.7	2.6	3.8	2.3	2.2	2.3	2.3	-0.07	0.12	0.01	-	0.06							

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(充分)となる。

Q3-8. (意見の変更理由)科学技術をもとにしたベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、挑戦を許容する環境の整備等)は充分になされていますか。

前回	2014	差	
1	2	4	2 各種支援策が提供されている(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2 国立大学の出資事業を認めた意義は大きい(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
3	2	4	2 制度はできつつある.成功確率が高まることを期待したい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
4	2	3	1 政府や金融機関等,少し動きが活発になってきた(大学,社長・学長等クラス,男性)
5	3	4	1 国立大学がベンチャーに出資できるようになり,またSTARTなどの取組が進展している(大学,社長・学長等クラス,男性)
6	1	2	1 文科省の各種施策により,意識が高まってきた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1 今年度の政策から,ベンチャー支援について手厚くなっているため。(大学,部長・教授等クラス,女性)
8	2	3	1 JST,大学法人のキャピタルによる出資が可能になったため(大学,その他,男性)
9	2	3	1 大学発出資事業の試みが開始されたため。(大学,その他,男性)
10	3	4	1 大学ベンチャーキャピタルの創設に期待(大学,その他,男性)
11	1	2	1 整備が進んできたと思われる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1 学の意識が産官に追いついてきつつある印象。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
13	3	4	1 ベンチャー創業を促す環境が整いつつあると感じられる。(公的研究機関,その他,男性)
14	2	3	1 かなり進展がみられる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	3	4	1 産業革新機構も含めた官民ファンドの成果が出つつある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1 創業支援の仕組みが新たにいくつか現れてきた(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	1	2	1 国立大学でのVB育成に費用が投じられるようになった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	3	4	1 様々なベンチャーファンドが立ち上がりつつある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	2	3	1 以前よりは大学発ベンチャーが資金調達をし易い環境は整いつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	3	4	1 ベンチャーに対する事業支援が強化策が提案されている。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	1	2	1 文科省や経産省の事業でベンチャー支援の動きは見られている。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	1	2	1 官民ファンドの創設という形で資金供給がされている。ただし,このスキームについては議論の余地あり。(民間企業等,その他,男性)
23	2	3	1 ファンドの創設など進展がみられる。(民間企業等,その他,男性)
24	1	1	0 1よりさらに下げたい(が,できない)。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	1	1	0 ・大型の政府系リスクマネー供給が生まれたが,果たしてその運営は国家的課題解決につながるのか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	2	1	-1 特に地方でのベンチャーへのリスクマネーの供給は不十分.また,挑戦を許容する環境は抜本的な対応が求められる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
27	3	2	-1 進んでいると言う実感はない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
28	5	4	-1 創業への支援は充分だと思われるが,ベンチャー企業の商品が流通する環境や高価格で企業に買収されるような社会環境は不十分。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
29	3	2	-1 あまり聞かない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
30	2	1	-1 形を作る動きは確かにあるが,実態に基づいた取り組みではなく,実効は期待できない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
31	4	3	-1 支援の本質が問題.評価できる人材が不足している。(公的研究機関,その他,男性)
32	3	2	-1 ファンドがまだまだ脆弱(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
33	4	3	-1 確かに現時点では複数の支援体制があるが,期間限定的である.一企業,一プロジェクトに関する支援は期間を設けるべきであるが,国内体制としては,もっと永続的な支援にして欲しい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
34	2	1	-1 ITに比べて育成に時間のかかるバイオ系ベンチャーに対する支援が質・量ともに不足していると感じられるため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
35	4	2	-2 研究費や助成金が少ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
36	3	1	-2 ベンチャー起業に関する支援は社会風土として少ない.日本の高度成長期に対比すると保守化している.行政指導も弱い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	3	1	-2 金融機関の融資条件に,いまだ個人保証が残っている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
38	4	2	-2 リスクマネーは敬遠されているように見える(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
39	5	2	-3 日本のベンチャー支援施策も過去と比べると格段に拡充されてきているとは思いますが,投資文化が根付いている諸外国と比べると,ベンチャー企業がリスクマネーを獲得するチャンス自体が少なく,1回当たりの投資額も少なく,また投資後のハンズオン支援も弱いということを改めて実感することがあり,評価を変更させていただきました。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

Q3-9. 総合特区制度の活用、実証実験など先駆的な取り組みの場の確保が充分になされていますか。

回答者グループ	2014年度調査																各年の指数										指数の変化				
	分らない		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年								
	1	2	3	4	5	6																									
大学・公的研究機関グループ	12	8	39	33	12	0	0	92	3.1	2.3	3.3	4.4	3.2	3.0	3.2	3.1	-	-0.25	0.17	-0.09	-	-0.18									
うち大学	7	7	32	25	8	0	0	72	2.9	2.2	3.2	4.3	2.9	2.8	3.0	2.9	-	-0.15	-0.06	-	0.05										
うち公的研究機関	5	1	7	8	4	0	0	20	3.5	2.6	3.8	4.8	4.4	3.8	3.7	3.5	-	-0.61	-0.11	-0.18	-	-0.90									
イノベーション俯瞰グループ	48	51	129	111	49	16	2	358	3.2	2.2	3.3	4.7	3.1	3.0	3.1	3.2	-	-0.07	0.14	0.06	-	0.13									
男性	58	52	162	138	58	15	1	426	3.2	2.2	3.3	4.6	3.1	3.0	3.2	3.2	-	-0.11	0.14	0.02	-	0.06									
女性	2	7	6	6	3	1	1	24	3.0	1.4	3.1	4.7	2.7	2.7	2.9	3.0	-	-0.02	0.16	0.14	-	0.28									
39歳未満	4	1	6	2	3	1	1	14	4.0	2.4	3.3	5.8	3.4	3.2	3.7	4.0	-	-0.29	0.53	0.32	-	0.55									
40～49歳	14	9	19	14	8	2	0	52	3.0	2.0	3.2	4.6	3.2	3.0	3.1	3.0	-	-0.19	0.10	-0.03	-	-0.12									
50～59歳	17	22	57	51	25	6	1	162	3.2	2.2	3.4	4.7	3.1	3.0	3.1	3.2	-	-0.09	0.13	0.12	-	0.16									
60歳以上	25	27	86	77	25	7	0	222	3.1	2.2	3.3	4.5	3.0	3.0	3.1	3.1	-	-0.06	0.15	-0.03	-	0.05									
大学	19	18	69	53	18	3	1	162	3.0	2.2	3.2	4.4	3.1	2.8	2.9	3.0	-	-0.23	0.07	0.15	-	-0.02									
公的研究機関(イノベーションを含む)	7	3	12	18	5	0	0	38	3.3	2.6	3.7	4.6	4.0	3.4	3.6	3.3	-	-0.62	0.18	-0.24	-	-0.68									
民間企業等	34	38	87	73	38	13	1	250	3.2	2.1	3.3	4.8	3.0	3.1	3.2	3.2	-	0.02	0.18	0.00	-	0.20									
主に研究(教育研究)	7	11	16	9	2	0	1	39	2.3	1.5	2.6	3.8	2.9	2.2	2.3	2.3	-	-0.65	0.10	-0.03	-	-0.58									
主にマネージメント	25	23	92	87	35	12	1	250	3.4	2.4	3.5	4.7	3.2	3.2	3.3	3.4	-	-0.08	0.15	0.07	-	0.14									
研究(教育研究)とマネージメントが半々	18	13	43	34	21	3	0	114	3.3	2.3	3.4	4.8	3.0	2.9	3.2	3.3	-	-0.10	0.27	0.05	-	0.22									
その他	10	12	17	14	3	1	0	47	2.5	1.6	2.8	4.1	2.6	2.8	2.6	2.5	-	0.21	-0.26	-0.09	-	-0.14									
社長・役員、学長等クラス	25	31	88	69	28	7	1	224	3.1	2.1	3.2	4.5	2.9	2.8	3.0	3.1	-	-0.07	0.18	0.06	-	0.17									
部・室・グループ長、教授クラス	21	20	54	51	26	4	1	156	3.3	2.3	3.5	4.7	3.3	3.1	3.2	3.3	-	-0.11	0.08	0.04	-	0.01									
主任研究員、准教授クラス	6	4	9	9	3	2	0	27	3.3	2.2	3.4	4.7	4.4	3.7	3.7	3.3	-	-0.70	-0.05	-0.40	-	-1.14									
研究員、助教クラス	2	0	2	2	1	1	0	6	4.3	2.9	4.2	5.8	4.0	3.5	3.5	4.3	-	-0.50	0.00	0.83	-	0.33									
その他	6	4	15	13	3	2	0	37	3.1	2.3	3.3	4.5	2.7	2.7	3.1	3.1	-	0.00	0.48	-0.01	-	0.47									
任期あり	25	23	78	70	24	7	0	202	3.1	2.3	3.3	4.5	3.2	3.1	3.2	3.1	-	-0.05	0.05	-0.02	-	-0.03									
任期なし	35	36	89	74	37	9	2	247	3.2	2.1	3.3	4.7	3.0	2.9	3.1	3.2	-	-0.15	0.22	0.07	-	0.14									
国立大学	3	4	21	15	3	0	0	43	2.8	2.2	3.1	4.1	2.8	2.5	2.8	2.8	-	-0.24	0.27	-0.02	-	0.01									
公立大学	0	0	1	3	1	0	0	5	4.0	3.5	4.2	4.9	3.6	3.6	3.6	4.0	-	0.00	0.00	0.40	-	0.40									
私立大学	4	3	10	7	4	0	0	24	3.0	2.2	3.2	4.5	3.0	2.9	3.1	3.0	-	-0.04	0.23	-0.14	-	0.05									
第1グループ	0	1	3	4	0	0	0	8	2.8	2.2	3.3	4.2	2.4	2.3	2.8	2.8	-	-0.07	0.47	-0.05	-	0.35									
第2グループ	0	4	7	3	4	0	0	18	2.8	1.8	2.9	4.7	3.1	2.7	2.8	2.8	-	-0.39	0.16	-0.05	-	-0.28									
第3グループ	1	0	6	6	2	0	0	14	3.4	2.6	3.6	4.6	3.1	2.9	3.3	3.4	-	-0.29	0.43	0.14	-	0.29									
第4グループ	6	2	16	12	2	0	0	32	2.9	2.3	3.1	4.2	2.8	2.8	3.0	2.9	-	0.00	0.12	-0.09	-	0.03									
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-									
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-									
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-									
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-									
全回答者(属性無回答を含む)	60	59	168	144	61	16	2	450	3.2	2.2	3.3	4.6	3.1	3.0	3.1	3.2	-	-0.11	0.15	0.03	-	0.07									

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q3-9. (意見の変更理由)総合特区制度の活用、実証実験など先駆的な取り組みの場の確保が充分になされていますか。

	前回	2014	差	
1	1	3	2	特区の情報が、かなり知られるようになった(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	総合特区制度の認知度の向上,実施地域の増加と相まって,関連する研究開発プロジェクトが次第に増加している。(大学,その他,男性)
3	1	3	2	先進的な研究の実証環境として各種の特区が機能し始めていると考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
4	3	4	1	政策上,特区活動が増えていくため。(大学,社長・学長等クラス,男性)
5	2	3	1	進歩はある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	2	1	いくつか,利用してみたいという話を聞くようになった点では進展したかと思われる。(大学,部長・教授等クラス,女性)
7	2	3	1	BNCT関連での連携において,総合特区制度を活用できた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
8	3	4	1	医療に関する特区の活用等具体的な例を病院などからも聞くようになり,進展が実感できるようになった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
9	1	2	1	最近は少し増えてきたが,まだまだ不十分だと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	3	4	1	特区の活用が増えてきている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	数が増えつつあるように感じる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
12	5	5	0	制度は立派,利用は少ない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	2	0	・特区制度の後の運営についてよく理解出来ていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	3	2	-1	取り組みの事後的な評価が十分されているとは言い難い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
15	4	3	-1	これまでの経験から判断(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
16	4	3	-1	知恵が先。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	4	3	-1	分野による。医薬・医療機器分野については必ずしもハードルが低くなったとは感じられない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
18	3	2	-1	特区が多すぎるし,特区制度に頼りすぎる。そもそも規制緩和した方がよいものがあるのではないかと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
19	4	3	-1	実施されているが効果は見えていない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	2	1	-1	特区と称されるものはたくさんあるが,本当に機能しているのか疑問(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

Q3-10. 政府調達や補助金制度など、市場の創出・形成に対する国の取り組み状況は充分ですか。

	2014年度調査													各年の指数											指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年							
		1	2	3	4	5	6																						
回答者グループ	9	8	40	7	0	0	95	3.0	2.3	3.3	4.3	3.1	3.1	3.1	3.0	-	-0.03	-0.02	-0.10	-	-0.16								
	6	7	32	29	5	0	73	2.9	2.3	3.2	4.2	3.0	3.0	2.9	-	0.03	0.03	-0.15	-	-0.09									
	3	1	8	11	2	0	22	3.3	2.6	3.6	4.5	3.7	3.4	3.2	3.3	-	-0.28	-0.20	0.07	-	-0.41								
性別	32	66	128	106	52	16	374	3.2	2.0	3.2	4.7	3.1	2.9	3.1	3.2	-	-0.15	0.20	0.04	-	0.10								
	37	70	162	140	55	15	447	3.1	2.1	3.2	4.6	3.1	3.0	3.1	3.1	-	-0.12	0.15	-0.01	-	0.02								
	4	4	6	6	4	1	22	3.5	2.1	3.6	5.2	3.0	2.7	3.1	3.5	-	-0.27	0.37	0.45	-	0.55								
年齢	4	1	5	2	3	1	14	4.6	2.5	4.2	6.4	3.3	3.0	3.5	4.6	-	-0.33	0.59	1.03	-	1.28								
	6	13	15	18	9	4	60	3.3	1.9	3.5	4.9	3.0	2.6	3.1	3.3	-	-0.38	0.50	0.18	-	0.29								
	15	24	66	48	22	2	164	3.0	2.1	3.1	4.5	3.2	3.0	3.0	3.0	-	-0.19	-0.07	0.04	-	-0.22								
	16	36	82	78	25	9	231	3.1	2.1	3.3	4.5	2.9	3.0	3.2	3.1	-	0.04	0.19	-0.10	-	0.14								
所属機関区分	15	18	70	60	12	3	166	3.0	2.2	3.2	4.3	3.3	3.1	3.1	3.0	-	-0.19	-0.01	-0.01	-	-0.22								
(イノベ俯瞰G を含む)	7	1	17	16	4	0	38	3.2	2.5	3.4	4.4	3.3	3.3	3.3	3.2	-	0.00	0.01	-0.07	-	-0.06								
業務内容	19	55	81	70	43	13	265	3.1	1.9	3.3	4.8	2.9	2.8	3.1	3.1	-	-0.12	0.27	0.04	-	0.20								
	5	10	17	10	0	4	41	2.8	1.7	2.7	4.0	3.1	2.9	3.0	2.8	-	-0.26	0.12	-0.22	-	-0.36								
	18	32	92	81	40	10	257	3.3	2.3	3.4	4.7	3.1	3.0	3.3	3.3	-	-0.08	0.21	0.05	-	0.18								
	13	18	45	35	16	5	119	3.1	2.1	3.2	4.6	3.1	3.0	3.0	3.1	-	-0.08	-0.04	0.11	-	-0.01								
	5	14	14	20	3	1	52	2.6	1.5	3.1	4.3	2.7	2.3	2.7	2.6	-	-0.44	0.39	-0.07	-	-0.13								
職位	19	41	82	69	30	6	230	3.0	2.0	3.2	4.5	2.9	2.8	3.0	3.0	-	-0.11	0.19	-0.02	-	0.06								
	13	22	58	53	24	5	164	3.2	2.2	3.4	4.7	3.2	3.1	3.3	3.2	-	-0.13	0.16	-0.03	-	0.00								
	3	5	11	11	1	1	30	3.0	2.0	3.2	4.3	3.5	3.1	2.8	3.0	-	-0.47	-0.31	0.24	-	-0.53								
	1	0	3	1	2	1	7	4.3	2.6	4.2	6.0	4.0	3.2	3.2	4.3	-	-0.80	0.00	1.09	-	0.29								
	5	6	14	12	2	3	38	3.2	2.1	3.2	4.5	2.6	2.6	3.2	3.2	-	0.04	0.63	-0.03	-	0.64								
雇用形態	15	32	73	74	25	8	212	3.1	2.1	3.4	4.5	3.1	3.0	3.2	3.1	-	-0.12	0.14	-0.06	-	-0.04								
	26	42	94	72	34	8	256	3.1	2.1	3.2	4.6	3.0	2.9	3.1	3.1	-	-0.15	0.18	0.07	-	0.10								
	4	3	22	15	2	0	42	2.8	2.2	3.0	4.1	2.8	2.8	2.9	2.8	-	-0.02	0.08	-0.11	-	-0.05								
大学種別	0	0	0	5	0	0	5	4.0	3.8	4.2	4.6	4.4	4.4	4.4	4.0	-	0.00	0.00	-0.40	-	-0.40								
(大学・公的機 関Gを対象)	2	4	10	9	3	0	26	2.8	2.1	3.2	4.4	3.0	3.0	3.0	2.8	-	0.09	0.00	-0.20	-	-0.11								
	1	0	4	3	0	0	7	2.9	2.4	3.1	4.0	2.6	3.2	3.6	2.9	-	0.60	0.40	-0.74	-	0.26								
大学グループ	0	3	9	5	1	0	18	2.4	1.9	2.8	3.8	2.8	2.4	2.5	2.4	-	-0.47	0.12	-0.03	-	-0.38								
(大学・公的機 関Gを対象)	0	2	5	6	2	0	15	3.1	2.3	3.5	4.5	3.2	3.3	3.5	3.1	-	0.13	0.13	-0.40	-	-0.13								
	5	2	14	15	2	0	33	3.0	2.4	3.4	4.3	3.1	3.2	3.1	3.0	-	0.10	-0.11	-0.04	-	-0.04								
大学部局分野	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-								
(大学・公的機 関Gを対象)	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-								
	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-								
	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-								
	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-								
全回答者(属性無回答を含む)	41	74	168	146	59	16	469	3.1	2.1	3.3	4.6	3.1	2.9	3.1	3.1	-	-0.13	0.16	0.01	-	0.05								

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q3-10. (意見の変更理由)政府調達や補助金制度など、市場の創出・形成に対する国の取り組み状況は充分ですか。

前回	2014	差	
1	1	3	2 国の取り組みについては、その趣旨はしっかりしており理解は出来るが、実際に運用となると疑問に思うことが多い。(大学,その他,男性)
2	2	4	2 補正予算により、設備の更新や投資ができたことは大きい。技術力が高まったかは今後検証すべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
3	2	3	1 補正予算の効果はあったが、一時的なものである。本当の意味の事業支援に繋がる取り組みを期待する。(大学,社長・学長等クラス,男性)
4	2	3	1 政策や予算に反映されつつあるため。(大学,社長・学長等クラス,男性)
5	5	6	1 市場の創出・形成に対する国の取り組みが十分な一方、太陽光・水素エネルギーに見られるように、省庁内での事前の検討が不十分なことや政策立案を担う担当官の科学技術リテラシーのなさが様々な課題を惹き起こしイノベーションを阻害していることが明らかとなってきた。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	3	1 国の支援制度は充実しつつあると思われる(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1 最近の取り組みは進んでいるように感じる。一時的な景気浮揚策で終わることを懸念する。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
8	1	2	1 制度は増えた。その増えたことの情報が入りづらい(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
9	3	4	1 SIPへの取組への期待。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1 金額的には多方面で増加がみられる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1 具体的案件で国の支援を受ける案件の影響。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
12	4	5	1 検討する補助金・委託金などが増えている(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	1	2	1 政府調達に関しては、制度のみでなく実効性が要求される。ベンチャーの製品、サービスを政府が購入することは、補助金を出すより有効。(民間企業等,その他,男性)
14	1	2	1 近時市場活性化に取り組んでいるのを意識する(民間企業等,その他,女性)
15	2	2	0 ・製品や事業のライフサイクルに沿った、シームレスな施策の構築が必要ではないか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	2	1	-1 武器輸出など特定分野は緩和傾向だが、まだまだ恣意的のようにみえる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
17	4	3	-1 経済的支援の減額(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
18	3	2	-1 重要課題への対策が不十分になってきた。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
19	3	2	-1 大学が軍事活用技術野開発に積極的に取り組むべき。(公的研究機関,その他,男性)
20	3	2	-1 公共事業全体の、民活をもっと進めるべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	4	3	-1 導入補助金制度に対する長期的視点での検討、運用面での検討が不十分である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	5	4	-1 太陽電池は補助金廃止の方向に意向する可能性あり。やめるのはよいが、では新しい強化部門はどこなのか不明確。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
23	4	2	-2 ソーラセルのFIT買い取り制度は見直すべきだと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

Q3-11. 産学官が連携して、国際標準化機構(ISO)、国際電気通信連合(ITU)等の標準化機関へ国際標準を提案し、世界をリードするような体制が十分に整備されていると思いますか。

	2014年度調査																	各年の指数					指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年					
		1	2	3	4	5	6																				
回答者グループ	11	15	45	29	4	0	93	2.5	2.0	2.8	3.9	2.6	2.5	2.5	2.5	-	-0.03	-0.05	0.00	-	-0.08						
	8	14	31	23	3	0	71	2.4	1.9	2.8	3.9	2.4	2.4	2.4	-	0.02	0.02	0.02	-	0.05							
	3	1	14	6	1	0	22	2.6	2.2	2.9	3.8	3.2	3.0	2.7	-	-0.22	-0.30	-0.06	-	-0.59							
性別	52	70	161	90	28	5	354	2.5	1.9	2.8	4.0	2.5	2.4	2.5	-	-0.11	0.13	0.01	-	0.03							
	61	77	196	114	32	4	423	2.5	1.9	2.8	4.0	2.5	2.4	2.5	-	-0.10	0.11	0.00	-	0.01							
	2	8	10	5	0	1	24	2.0	1.3	2.3	3.3	1.9	1.9	1.7	-	0.00	-0.20	0.29	-	0.08							
年齢	4	3	5	3	2	1	14	3.0	1.8	3.0	4.7	2.9	2.8	2.6	-	-0.06	-0.20	0.40	-	0.14							
	11	10	23	16	4	2	55	2.7	1.9	2.9	4.2	2.9	2.7	2.7	-	-0.19	-0.04	0.07	-	-0.17							
	23	32	69	41	13	1	156	2.5	1.8	2.8	4.0	2.5	2.4	2.5	-	-0.19	0.15	-0.02	-	-0.06							
	25	40	109	59	13	1	222	2.4	1.9	2.8	3.8	2.3	2.3	2.4	-	0.02	0.14	0.00	-	0.16							
所属機関区分	15	28	87	42	7	2	166	2.4	1.9	2.7	3.7	2.5	2.2	2.3	-	-0.23	0.08	0.09	-	-0.05							
(イノベ俯瞰G を含む)	9	3	18	11	4	0	36	2.9	2.2	3.1	4.2	2.9	2.7	2.9	-	-0.22	0.27	-0.05	-	0.00							
業務内容	39	54	101	66	21	3	245	2.5	1.8	2.8	4.1	2.5	2.5	2.6	-	-0.01	0.09	-0.04	-	0.04							
	6	10	21	7	1	1	40	2.1	1.7	2.5	3.3	2.4	2.1	2.2	-	-0.27	0.06	-0.06	-	-0.27							
	33	36	119	65	21	1	242	2.6	2.0	2.9	4.0	2.7	2.5	2.6	-	-0.12	0.08	-0.01	-	-0.04							
	18	25	45	33	9	2	114	2.6	1.8	2.9	4.1	2.5	2.4	2.5	-	-0.16	0.12	0.09	-	0.05							
	6	14	21	14	1	1	51	2.2	1.5	2.6	3.7	1.8	2.0	2.1	-	0.24	0.11	0.09	-	0.44							
職位	33	43	102	57	13	1	216	2.4	1.8	2.7	3.8	2.3	2.3	2.4	-	0.03	0.10	0.01	-	0.13							
	19	28	76	40	12	2	158	2.5	1.9	2.8	3.9	2.7	2.4	2.5	-	-0.27	0.09	0.03	-	-0.14							
	3	8	9	10	2	1	30	2.6	1.6	3.0	4.3	3.3	2.9	2.8	-	-0.34	-0.11	-0.21	-	-0.66							
	2	1	2	1	1	1	6	3.7	2.1	3.3	5.8	2.8	2.8	2.8	-	0.00	0.00	0.87	-	0.87							
	6	5	17	11	4	0	37	2.8	2.1	3.0	4.2	2.4	2.7	2.9	-	0.24	0.19	-0.10	-	0.33							
雇用形態	27	44	91	51	12	2	200	2.4	1.8	2.7	3.8	2.4	2.3	2.3	-	-0.10	-0.01	0.03	-	-0.08							
	36	41	114	68	20	3	246	2.6	2.0	2.9	4.1	2.5	2.4	2.6	-	-0.09	0.18	0.00	-	0.09							
大学種別	4	9	20	12	1	0	42	2.2	1.8	2.7	3.7	2.1	2.0	2.0	-	-0.10	0.00	0.24	-	0.14							
(大学・公的機 関Gを対象)	1	0	2	2	0	0	4	3.0	2.5	3.3	4.2	3.0	3.0	2.8	-	0.00	-0.20	0.20	-	0.00							
	3	5	9	9	2	0	25	2.6	1.9	3.1	4.2	2.7	2.9	2.9	-	0.14	0.04	-0.27	-	-0.09							
	1	0	4	3	0	0	7	2.9	2.4	3.1	4.0	2.4	3.2	3.2	-	0.80	0.00	-0.34	-	0.46							
大学グループ	1	8	6	2	1	0	17	1.5	0.9	1.8	3.0	1.5	1.3	1.4	-	-0.22	0.13	0.15	-	0.06							
(大学・公的機 関Gを対象)	2	4	6	2	1	0	13	2.0	1.4	2.4	3.3	2.0	1.8	1.8	-	-0.15	0.00	0.15	-	0.00							
	4	2	15	16	1	0	34	2.9	2.4	3.3	4.2	3.0	3.1	3.0	-	0.11	-0.11	-0.09	-	-0.10							
大学部局分野	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-							
(大学・公的機 関Gを対象)	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-							
	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-							
	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-							
	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-							
全回答者(属性無回答を含む)	63	85	206	119	32	5	447	2.5	1.9	2.8	4.0	2.5	2.4	2.5	-	-0.10	0.10	0.01	-	0.01							

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)~6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(充分)となる。

Q3-11. (意見の変更理由)産学官が連携して、国際標準化機構(ISO)、国際電気通信連合(ITU)等の標準化機関へ国際標準を提案し、世界をリードするような体制が十分に整備されていると思いますか。

	前回	2014	差	
1	1	3	2	鉄道や自動車業界で動きがみられる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
2	1	3	2	国プロでISOを提唱する成果が出てきている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
3	3	4	1	ISO等への取組みが活発化しているため。(大学,社長・学長等クラス,男性)
4	2	3	1	分野により少しずつ進められている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
5	1	2	1	未だに不十分(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
6	1	2	1	産業側で標準化の重要性が認識されはじめた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
7	1	2	1	じわじわ進んでいると感じます。JAXAメインの案件はなぜか進みやすい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	3	4	1	体制整備は進んでいるが,効果が不十分である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
9	3	4	1	その方向にむけて努力していることは理解しています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	昨年より活動の進歩があった(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	標準化関連の予算や事業数が増加傾向にある。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	1	1	0	数回に亘り,IECの国際会議に出た経験がある。そうした体験をもとに述べれば,わが国ではその取組みがヨーロッパやアメリカのように熱心ではなかった。「資金を出せばよいので,口を出さないようにすべき。」というような強い指導方針があるような気がした。アメリカをはじめ,西欧の先進国は,政府が見えない形できわめて強く経済活動に関与しているような気がしてならない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	2	2	0	・標準化も+面と一面の両面があり,ここでも戦略性が求められていると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	1	1	0	参加者は減っていると思う(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	3	2	-1	取り組んだ割に成果が少ない(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
16	4	3	-1	欧州の取組みと比べると標準化戦略は遅れていると感じる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
17	5	4	-1	国内認証機関の不足(民間企業等,その他,男性)
18	4	2	-2	関心は示し関与はしているが,肝心の作戦を考える人材を送る仕組み弱いと感じる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

Q3-12. 我が国が強みを持つ技術やシステムの海外展開に際して、官民が一体となった取り組みが充分に行われているかと思いませんか。

	2014年度調査												各年の指数										指数の変化				
	分らない		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年				
	1	2	3	4	5	6																					
回答者グループ	4	13	55	26	5	1	0	100	2.5	2.0	2.8	3.8	2.5	2.4	2.5	2.5	2.5	-	-0.07	0.13	-0.03	-	0.04				
	2	11	40	23	2	1	0	77	2.5	2.0	2.8	3.8	2.4	2.4	2.5	2.5	-	-0.05	0.14	-0.01	-	0.07					
	2	2	15	3	3	0	0	23	2.6	2.1	2.7	3.5	2.7	2.6	2.7	2.6	-	-0.13	0.13	-0.09	-	-0.09					
性別	26	73	143	113	39	11	1	380	2.8	1.9	3.0	4.4	2.5	2.5	2.7	2.8	-	0.01	0.24	0.09	-	0.34					
	28	78	193	130	42	12	1	456	2.8	2.0	3.0	4.2	2.5	2.5	2.7	2.8	-	0.00	0.21	0.05	-	0.26					
	2	8	5	9	2	0	0	24	2.4	1.3	3.0	4.3	1.8	1.7	2.1	2.4	-	-0.09	0.43	0.32	-	0.66					
年齢	3	2	6	3	2	1	1	15	3.6	2.2	3.2	5.2	3.3	2.8	3.3	3.6	-	-0.48	0.48	0.30	-	0.29					
	7	13	19	20	5	2	0	59	2.8	1.8	3.1	4.4	2.8	2.6	2.7	2.8	-	-0.15	0.10	0.05	-	0.00					
	11	32	61	56	14	5	0	168	2.8	1.9	3.1	4.3	2.4	2.4	2.6	2.8	-	-0.07	0.23	0.20	-	0.35					
	9	39	112	60	23	4	0	238	2.7	2.0	2.9	4.1	2.3	2.5	2.7	2.7	-	0.17	0.23	-0.02	-	0.37					
	5	26	91	47	8	4	0	176	2.6	2.0	2.8	3.9	2.5	2.4	2.5	2.6	-	-0.16	0.12	0.06	-	0.02					
所属機関区分	3	4	21	13	4	0	0	42	2.8	2.2	3.0	4.2	2.6	2.5	3.1	2.8	-	-0.15	0.56	-0.25	-	0.16					
(イノベ俯瞰Gを含む)	22	56	86	79	32	8	1	262	2.9	1.9	3.1	4.5	2.4	2.5	2.8	2.9	-	0.10	0.24	0.11	-	0.45					
業務内容	5	10	21	8	0	2	0	41	2.2	1.7	2.5	3.3	2.4	1.9	2.3	2.2	-	-0.56	0.47	-0.14	-	-0.22					
	13	37	107	80	28	9	1	262	3.0	2.1	3.1	4.4	2.6	2.6	2.9	3.0	-	0.06	0.25	0.13	-	0.44					
	7	25	51	38	10	1	0	125	2.6	1.9	2.9	4.1	2.4	2.4	2.5	2.6	-	-0.06	0.12	0.07	-	0.13					
	5	14	19	13	6	0	0	52	2.4	1.5	2.7	4.1	2.2	2.5	2.5	2.4	-	0.26	0.03	-0.09	-	0.20					
職位	17	39	114	56	20	2	1	232	2.6	1.9	2.8	4.0	2.3	2.4	2.6	2.6	-	0.07	0.19	0.01	-	0.27					
	6	33	61	63	11	3	0	171	2.7	1.9	3.1	4.2	2.4	2.4	2.6	2.7	-	-0.03	0.21	0.13	-	0.31					
	1	7	8	8	6	3	0	32	3.4	1.9	3.5	5.3	3.8	3.1	3.3	3.4	-	-0.66	0.20	0.04	-	-0.42					
	2	1	1	1	3	0	0	6	4.0	2.5	5.0	5.8	3.2	3.6	3.6	4.0	-	0.40	0.00	0.40	-	0.80					
	4	6	14	11	4	4	0	39	3.3	2.1	3.3	4.7	2.9	3.1	3.3	3.3	-	0.20	0.19	0.02	-	0.41					
雇用形態	12	39	102	49	20	4	1	215	2.6	1.9	2.8	4.0	2.6	2.5	2.6	2.6	-	-0.04	0.10	-0.02	-	0.05					
	18	47	95	90	24	8	0	264	2.9	2.0	3.2	4.4	2.4	2.4	2.7	2.9	-	0.01	0.31	0.13	-	0.45					
大学種別	1	5	28	11	0	1	0	45	2.4	2.0	2.7	3.4	2.3	2.3	2.4	2.4	-	-0.03	0.10	0.00	-	0.07					
(大学・公的機関Gを対象)	0	0	3	1	1	0	0	5	3.2	2.4	3.1	4.6	3.2	3.2	3.3	3.2	-	0.00	0.13	-0.13	-	0.00					
	1	6	9	11	1	0	0	27	2.5	1.8	3.1	4.1	2.4	2.3	2.6	2.5	-	-0.11	0.26	-0.06	-	0.08					
	0	0	5	3	0	0	0	8	2.8	2.3	3.0	3.9	2.4	3.0	3.2	2.8	-	0.60	0.20	-0.45	-	0.35					
大学グループ	0	5	8	5	0	0	0	18	2.0	1.5	2.5	3.5	2.0	1.7	1.9	2.0	-	-0.33	0.22	0.12	-	0.00					
(大学・公的機関Gを対象)	0	1	9	3	1	1	0	15	2.9	2.2	2.9	4.0	2.4	2.5	2.7	2.9	-	0.13	0.13	0.27	-	0.53					
	2	5	18	12	1	0	0	36	2.5	2.0	2.9	3.9	2.7	2.6	2.7	2.5	-	-0.11	0.15	-0.23	-	-0.19					
大学部局分野	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
(大学・公的機関Gを対象)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
全回答者(属性無回答を含む)	30	86	198	139	44	12	1	480	2.8	2.0	3.0	4.2	2.5	2.5	2.7	2.8	-	0.00	0.22	0.06	-	0.28					

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(充分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(充分)となる。

Q3-12. (意見の変更理由)我が国が強みを持つ技術やシステムの海外展開に際して、官民が一体となった取り組みが充分に行われていると思いますか。

	前回	2014	差	
1	1	4	3	経団連活動などを通じた政府外交がみられるようになったため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	マスコミの報道を見る限り,官民一体の海外展開が増加してきている。(大学,その他,男性)
3	3	5	2	安倍首相が先頭に立って頑張っている様子がうかがえる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
4	2	4	2	政府に動きが見られた(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	2	1	政府をはじめ,努力がなされてきている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
6	2	3	1	国際化の推進政策が具体化しつつあるため。(大学,社長・学長等クラス,男性)
7	1	2	1	政府はメッセージとして出している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	最近重点化が進みすぎている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	4	5	1	アジア諸国への展開が顕著になってきている。(大学,その他,男性)
10	2	3	1	国際間のプロジェクトが多くなってきている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1	少しずつ改善されている(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	未だに不十分(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
13	3	4	1	取り組みが強化されている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1	そのような動きが少し見えてきている感あり。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	iPS研究の進捗など(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	1	2	1	SIP,ImPACTの創設において改善(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1	インフラ輸出活動の進展(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	2	3	1	最近,特にJICAの活動が活発化しているように思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	2	3	1	徐々に機運が高まっていると認識する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	3	4	1	新幹線システムを海外に売るなど,国に係るケースが増えていると思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	具体的案件で国の支援を受ける案件の影響。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
22	4	5	1	官民の連携による鉄道や社会インフラの輸出が前進したと考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
23	3	4	1	発展途上であるが進みつつある(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	3	4	1	トップ外交等で一部進んでいるようではある。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	4	5	1	かなり進展してきたが,まだまだ欧米には及ばない。(民間企業等,その他,男性)
26	2	2	0	こうした活動にこそ若い政治家を参加させて,社会に実のある成果を出させるべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	2	2	0	号令は聞くが,動きはない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	4	4	0	全体としては目的意識が不明確。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	3	2	-1	大学の研究成果の国際展開が十分に支援されていない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
30	3	2	-1	話を聞かない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
31	2	1	-1	官民が連携したクラスター形成のための協議会などが積極的に展開されていない。今後,実施体制の強化を図りたい。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
32	5	4	-1	これまでの経験から判断(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	4	3	-1	大企業はOK.中堅中小ベンチャー企業には不足。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	4	2	-2	自動車はかろうじて優位を保っているものの,家電や半導体は壊滅状態である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
35	4	2	-2	知財のPCT出願に伴う各国移行補助制度がなくなる点,最悪と考える。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
36	3	1	-2	欧州諸国では国や在外大使館に,その専有の部署がある。JETROでは不十分。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

Q3-13. イノベーションを通じて、経済的や社会的・公共的価値を生み出す上で、何が隘路となっているのでしょうか。ご意見をご自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題を踏まえた記述をお願いします。

- 1 我が国には新幹線や水道システムなど優れたインフラを有しているが、低開発諸国への輸出が出来ない。これは建設コストが非常に高いからである。インフラ整備の低コスト化の研究が必要。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 科学技術政策は、国内外の動向を視野に入れ、基礎(大学)→応用(産業)への複雑な橋渡しには、それこそ府省の迅速かつ横断的な連携施策と協力が必須となる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 必要性の説明。費用対効果の経済的解説(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 4 自然科学の博士号をもつ行政官が何人いるか、統計を取ってみてください。理学博士・工学博士が政府にほとんどいない国は、日本だけです。まずは自然科学の学位を持った人から科学行政官を採用する制度設計をする。共通言語をしゃべれなければ、科学行政は不可能。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 5 選択が中心となった政策のようで、アイデアをサポートするような政策が必要では。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 6 ノーベル物理学賞受賞で再度注目されたが、青色LEDの中村氏のケースがこの代表例であろう。一旦広がった隘路を、最近、元に戻す動きがある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 7 官公庁の縦割り制度が隘路となっている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 8 ベンチャー創業のみに焦点が合わされ過ぎている。キャッシュフローに日々尽力しないとやっていけない状況をよく耳にする。政府や地方自治体による調達をしっかりと確立することが肝要である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 9 工学分野の取り組みに対して、人文・社会科学分野の取り組みが有機的に結びついてくると良いと思います。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 10 昨今の経済的状況を考えるに、新産業の創出などには、公的資金の投入等の更なる後押しが必要である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 11 規制緩和(たとえば高压ガス: ネオン、ヘリウムの液化冷凍機コンプレッサなど、海外では緩和されているのに国内で厳しいものもある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 12 イノベーションを通じて経済の発展を生み出す目的に傾きすぎではないか? 現在はまさに電子社会と言っているかもしれないが、電子が発見されて100年以上たっている。この間のさまざまな発想が現在の社会を作っていることを考えると、少し短期的なことにとらわれすぎではないか、次の本当のイノベーションにつながるすそ野の広がりが少ないのではないか。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 13 イノベーションという言葉にごまかされていると感じられる施策が多いと思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 14 受け入れ側のリスクの許容(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 15 家電や半導体が壊滅状態に陥ったのには、国の施策の無さが作った。グローバル化によって価格差がでることは容易に理解できていたはずなのに対策が打たれていなかった。日本人は、日本の内部のことばかりに目を奪われ、海外に目を向けなかった結果として市場の要求に着いて行けなかった。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 16 最近の文科省の政策を見ていると、授業カリキュラムに関しては、CAP制と称して学生に授業の受講コマ数を制限させるような事を推奨している。これでは、専門知識と一般教養を両方とも意欲的に学んだ人材は育たない。このような愚策は即刻止めるべきである。「専門知識の教育は、詰め込み教育と思考の訓練」、「第2外国語を含む一般教養は、成績に関わらず広く多様な考え方に接する」という両輪のバランスが、現在の大学では崩れてしまっている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 17 モンロー主義の横行。広い視野にたった相互強調の考え方が全くない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 18 複合的であるが、まずプレイヤーとしての能力ある人材、その人材を生かす人事含むシステム、法的整備の遅れ、マーケットが何を求めているかの十分な情報、ブレークスルーを起こすだけの連続的な資金。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 19 研究者個々人の活動は認められるものの、組織的な国策が欠けているように感じます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 20 各組織体が自己利益を優先して、本質的な協働に至っていない(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 21 教育、研究、地域貢献と大学教員への要望と負担が増加している。地域の活性化のための独立した総合的研究施設を整備すべきである。大学教員、地域の構成員、関係者が一同に課題解決を目指す、組織と支援が必要である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 22 日本企業がリスクを取らない傾向にある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 23 STAP論文に見られるように未熟な研究者に成果を期待し過ぎる傾向が強い。経験豊かな名誉教授などの人材の活用を積極的に推進すべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 24 国家的な研究・教育プロジェクトが、おおよそ5年を期限に実施されている。まるで「切り貼り」の如くだ。ターゲットとなる重点事項に修正や変更があったとしても、プロジェクトそのものを支える制度を「ころころ」と変えるべきではない。人材の効果的活用には、継続的な人材活用が裏付けにしなければならない。5年後との「集合」と「離散」の繰返しでは、国の根幹を支える科学力、技術力は根付かない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 25 民間企業の頑張りやバックアップされている感じがしない。政府が支援したプロジェクトの成果が華々しく報道される一方で、本当によい技術があってもなかなか個別には使えない。特に中小企業の場合、人材確保ひとつとっても容易ではなく、誰でも頑張った活動に対して支援は受けられる、という仕組みをもっと大切にしていきたい。(大学, 部長・教授等クラス, 女性)
- 26 知財の壁により、オールジャパンで新たな産業・分野を開発できないでいる。(大学, その他, 男性)
- 27 ・開発によるリスクの研究など、多方向の研究を同時に促進しないと社会的に偏った制度が形成されることに注意する必要がある。地震や火山分野に関しては、近年まで理学研究と防災研究の連携が充分でなかったこと。最近連携を推進しているので、今後更に強化することが重要。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 28 社会的な規制が強すぎると感じます。特区化してゆるめるだけでなく、各申請内容によりゆるめる工夫などができるとよい。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 29 基礎研究の充実と本物の目利き人材の発掘と育成。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 30 複合的であるが、まずプレイヤーとしての能力ある人材、その人材を生かす人事含むシステム、法的整備の遅れ、マーケットが何を求めているかの十分な情報、ブレークスルーを起こすだけの連続的な資金。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 31 大学の経理システムは硬直している上に、さらに監査などで毎年厳しくなっている一方、自由な発想を阻害する原因の一つにもなっている。絶対しては行けないモラルとは別の不必要な細かいルールが多すぎると感じる。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)

- 32 ベンチャー・キャピタルが全く整備されていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 33 隘路となっているのは、イノベーションを起こしうる人材の育成手法が確立していない事だと考えます。現状は、天才的なイノベータの偶発的な出現を待っているにすぎません。大学で生まれる研究シーズを単に知財化したとしても、なかなか製品開発にはつながりません。どんなにシーズや技術が良くても、売れる製品を作れるとは限りません。イノベーションに繋がるには、超一流のビジネス感覚が必要です。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 34 種々の規制の緩和ときちんとした評価を基礎とした自由な活動(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 35 様々な新規な取組に対して、安全性を十分に確保するための資金的助成がない。また、旧態の法的しほりも残っている。機動性に富んだ体制の構築が望まれる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 36 省庁間の壁が厚すぎる(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 37 研究者に対する社会的評価の低下と国家利益優先主義的な傾向。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 38 大学の講座制がまだ根強い。ニーズに応じた研究ができる体制に再構築する必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 39 支援体制の拡充に尽きる。研究者がそれら支援により経験を積み重ね、主体的に貢献する道が開かれる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 40 イノベーションを通じて社会に貢献していくような人材の育成が遅れている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 41 航空の分野で考えられる隘路は以下の通り。・産官学で十分な連携が成立するほど産学官それぞれの基盤が厚くない。・上記が主な理由となり海外同種企業などとの競争力が不十分となっている。・国際標準化につなげるための適切な技術基準案の作成、提案と外国機関との交流、折衝等を先導できる機関がない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 42 やはり、年寄りが上に多すぎるのが問題。本人は、「やる気」と思っている、やはり、判断は後ろ向きと思う。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 43 4国立大学への重点的ベンチャーファンドはおそらく最悪の結果で終わると考える。大学内にベンチャーに必要なシーズの発掘機能は乏しく(米国のTechnology Transfer Managerが皆無)、またベンチャー育成能はない(hands-onのできるシステムが絶対的に必要)。他大学の反感のみが残る、と心配する。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 44 リスクマネーの確保、挑戦を許容する環境整備、異分野・異業種人材の活発な交流等の不足。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
- 45 様々な取り組みがされているが、本当に実現するという本気度を国も、推進するリーダーも持たねばならないがその点が、欠けている点が一番の問題と考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 46 規制の存在、官(国,地方自治体)の縦割りや組織維持意識、企業(経営,社員)の勇気不足、推進する資金(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 47 現場医師の仕事量が多すぎて、それらに時間を割くことができない。医局の力が落ちていることが関連(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 48 学への投資支援などの制度化は進んでいるものの、制約が多く、また、大規模大学以外で生まれるシーズの発掘ができるような状況でない。(公的研究機関,その他,男性)
- 49 欧米にあっては、軍事利用技術の解放によって、大きな市場が開拓されてきた。そろそろ、我が国も軍事技術にかんして、大学がもっと積極的に取り組むべき時期が来たように思われる。殺傷武器を開発するのではなく、高度技術が必要な機器の開発である。(公的研究機関,その他,男性)
- 50 グローバルなビジネスマインドに基づいた事業戦略、知財戦略が総じて欠如している。主因は人材不足！(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 51 研究の事業化、大学発ベンチャーがイノベーションの主役であることをもっと理解して、手を打つべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 52 基礎研究と応用研究・実用化開発が分断されることで、府省でも大学内部でも縦割りの弊害が起こっている可能性がある。また、企業、大学の双方において、産学連携の重要性が社会的コンセンサスとして十分に認識しなければならない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 53 標準化への働きかけは、きわめて重要であり、抜本的でかつ組織横断的な動きが必須。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 54 産学における知財に関する価値判断の違い(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 55 参加、協力者のモチベーションとの整合性(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 56 イノベーションの促進には、リスクテイクが必要です。リスクテイクしやすいシステムの構築が大切と思いますが、現状では課題が多いように思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 57 「折角のシーズが抵抗勢力によって阻害されているかどうか」の視点に尽きると思います。小職自身は通常そのようなことを精査する立場でない、これ以上の具体的言及はできませんが。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 58 予算の使い方:小さく広く浅くでは競争力ある施策や製品は生まれない。集中投資で新たな企業つくるようなダイナミックな使い方が必要。技術評価力を誰がつくるのか:既存のコンサバティブな人たちは新技術を評価できるわけがない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 59 この科学技術基本計画の中身は素晴らしい。官の企画力が高い。一方、実用化・事業化を行うべき産側では、起業(社内ベンチャーを含めて)マインドが米・韓国・中国・シンガポール等に比べて非常に弱く感じる。また、大企業は人材・資金ともにあるが、投資が海外に向って日本国内では起業マインドが弱い。中堅中小は国内市場向けが主体になるが、縮小市場では、起業に要する資金・人材の調達難しい。この構造問題を解決する必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 60 「国」と取り組んでいる積りでも窓口が異なれば異なる考え方を求められるのが産学から見える官の実態だろう。総額では大きくても省庁間で連携がとれているわけではないので学際協力も狭い範囲や偶然性に依存してしまうことが多いのではないかと。大学という塊よりも、学会や研究誌などへも国の予算配分を顧慮した方がよいかも知れない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 61 さらに突っ込んだ議論が拡大しなければ無理。優れた人材であるが、「ボスの」振る舞いになって共感が生まれない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 62 成果がないことである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 63 過去に多くの大企業で中央研究所を閉鎖したように、基礎研究の研究を企業で継続的に行うのは本質的に難しい。しかし、大学や国研の研究者が企業が注目する基礎研究を行うのは企業以上に難しい点があることを認識すべきで、それらの公的研究者に期待して予算をつぎ込むことに疑問を感じる。例外的にはSEEDsを生み出す公的研究者は必ず存在するはずで、そう言った研究に賭ける研究者が数多く生まれる体制を構築しなければ、これまでの沈滞ムードを打破できないような気がする。要は公的研究者が失敗を恐れず夢に向かって挑戦するような体制、それがやれない研究者は退散してもらおう厳しい体制が必要と思う。成果は少数の特別な人からしか生まれないと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 64 イノベーションについて、評価する人が、今までの評価基準での成功者であり、本当の意味で新しいことについていけず、自分が理解できないことは悪い評価にしてしまい、埋もれてしまう仕掛けになっている。人が人を評価するしかない仕組みであり、改善策が思い浮かばずに提案できない。残念！（民間企業等、社長・学長等クラス、男性）
- 65 イノベーションを生み出す研究・開発を担い、また将来の人材を育てる教育の現場（高等教育機関等）のリソース（人的な時間、資金、知恵等）が枯渇している、と見える（特に地方の教育機関）。（民間企業等、社長・学長等クラス、男性）
- 66 イノベーションにより価値の創造を図る重要性を認識して、効果的な成果を自身の分野で積み重ね、海外にPRしてきた。かつては、わが国の中で利用してくれたので、学会活動でそれを主張する以外には、海外での主張に更なる活動をする必要性は認められなかった。しかし、わが国の国力の低下と共に、わが国では成果が全く利用されなくなって、海外の人達と仕事をしないと成果が全く日の目を見なくなってきた。こうした状況を打破しないと日本を中心にイノベーションを追求する意味が薄れ、海外の国々や海外の人達のためのみに知識・技能を提供せざるを得ない状態になってきた。こうした事態を回避するには、いわゆる目利きの才能を持った人達を発掘・育成して正当な評価を研究に与え、大きな投資をして成果を社会に還元する仕組みを可能な限り早い時期に創らなければならないと思う。イノベーションは生き物である。（民間企業等、社長・学長等クラス、男性）
- 67 科学技術とそれによる社会革新には、良い意味の”気ちがい”的個人をばぐみ、育てる制度が不可欠である。富国強兵のための1.5世紀にわたる国家統制はやめる。国・自治体は「必要悪」という認識を徹底して、初等・中等・高等教育における文科省・教育委員会の指揮監督を可能な限り撤廃する。日本ではベンチャー支援の掛け声だけで資金は出ない。資金を出すベンチャーエンジェルがいる米国とは全く異なるので、ベンチャーが育たない。（民間企業等、社長・学長等クラス、男性）
- 68 標準化は難しい仕事ですね。自然科学の世界では事実上の標準というのが先行しますが、その段階で勝負がついているように感じます。標準化の前の流行から進めるのがよいのかなと思うことがあります。WMOの日射計の標準なんて、そのとき市販化されている特定の日射計のスペックシートを元に作ったとしか思えないインチキであり、研究者の実験、観測、理論なんて無関係に決められています。NEDOのスクールニューディールで行う太陽光パネルの設置事業なんて、上記の基準に収まる日射計の設置が義務化されていますが、なんの意味も無いだけでなく無駄に税金が使われてしまっている悲劇を感じます。多分有識者の意見として設置すべきという意見があったか、担当者の無知でしょう。標準という意味が理解されないまま誤解を呼んだ一例だと思います。（民間企業等、社長・学長等クラス、男性）
- 69 人材の流動化・多様な経験をもつ人材の欠如・風土。（民間企業等、社長・学長等クラス、男性）
- 70 規制が厳しすぎる点があげられるたとえば海外で水素ステーションを作ると1億円だが、国内では5億円。これは、水素に対する規制が厳しいという要因により生じた値差である。もっと、自由に考え大幅な規制緩和をやってほしい。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 71 省庁縦割りが弊害となっている要素が大きい。社会システムにまで手を入れる抜本改革が必要とされるケースが多いが、管轄省庁による保護意識が強く、産業界、学術界からの改革が動かない。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 72 DARPAやフロンティアが成功例として議論されてきているが、彼らの成功の根源が経済や社会に対する明瞭な展望にあるとの主張があり、大いに賛同できる。こういった展望の不足が日本においては隘路になっていないか、検証を望む。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 73 あらゆる分野の国際基準に対して、文部科学省、経済産業省、農林水産省、国土交通省等が省庁の壁を越え、オールジャパンで推進実行すべきと考える。そういう運動が日本の国際競争力を高める。ぜひその方向でがんばってもらいたい。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 74 理系出身の人材を厚く処遇する（給与面、待遇面など）が必要だと思います。職務発明などの知的所有権のように逆行するような施策は賛成できません。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 75 挑戦心をはぐむ教育（とくに中学・高校）が不足しており、若い世代が安定志向に走りがちになっている。「道徳」の必修化よりも、挑戦心・独創心を養う教育を、企業などでも技術者は管理職より軽視されがち。理系人材を的確に評価し、もっと優遇する仕組みを。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 76 研究者、企業、投資家等がリスクをとれる社会環境がないことが最大の原因に思える。（民間企業等、部長・教授等クラス、男性）
- 77 企業サイドに危機感がない点が、隘路となっている。（民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性）
- 78 我が社はAIST発のベンチャー企業の中、かなり成功したものと言われているが、沢山の問題は自社の力で解決困難だが、AISTからの助力はほぼない。直言では、助力より支障が多い。一方、大学発のベンチャーは大学からの支援が多いそうだ。なぜ、大学と公的な研究機関からベンチャー企業に支援の差別がそんな大きい？（民間企業等、主任研究員・准教授クラス、女性）
- 79 大学・公的研究機関の研究の成果を事業化する際に、ベンチャー企業の活用が充分になされていない。アメリカでは、ベンチャー企業もイノベーションの重要な担い手である。（民間企業等、その他、男性）
- 80 ベンチャー・システムをフェアな形で振興すべき。失敗を恐れずチャレンジできる体制構築が求められる。（民間企業等、その他、男性）
- 81 相変わらずベンチャー創業をバックアップする体制が弱い。（民間企業等、その他、男性）
- 82 法規制、安全対策（民間企業等、その他、男性）
- 83 結局は種々の規制、既得権益、前例等にこだわることだと思われま。既得権益や前例に守られるのはどちらかと言えば団塊世代以上でしょうか。そういう点からいえば、若者に”やらせてみる”ことも重要かも知れませんが、やらせてみて失敗しても、×（バツ）をつけないこと、「それ見たことか」などと言わないことも必要でしょう。減点主義では誰もやりたがらない。（民間企業等、その他、男性）
- 84 大学人の考えを論文重視から社会的価値創造に変える必要がある。大学人の人事評価に社会的価値創造を入れる必要がある。（民間企業等、その他、男性）
- 85 分かりません。経済的、社会的・公共的価値とイノベーションとはどこでリンクしますか。（民間企業等、その他、男性）
- 86 研究開発に関しては、産官学ともにリスクを避ける傾向にあり、これをうまくマネージできないと競争力のあるイノベーションは生まれない。（民間企業等、その他、女性）
- 87 イノベーションと社会的・公共的価値との関係を単純にプラス面から楽観的にのみとらえられてきている面は否めず、イノベーションのもつ負の面もしっかりとらえて進める必要があるのではないかと。（民間企業等、社長・学長等クラス、男性）
- 88 国レベルでは各種法的規制、監督官庁、行政の権限の大きさ等、が阻害要因。大学においては、産学官連携、研究支援、ベンチャー支援、等に従事する人材の育成と教育、事務職以外の新しい人事体系の構築が必要。（民間企業等、社長・学長等クラス、男性）
- 89 1.教育の質の問題：幼少期からの教育が創造的な人材の育成、科学的思考習慣を育む教育になっていない2.言語の問題：残念ながら英語が国際語となっている現状のもとで、英語によるコミュニケーション能力が育っていないことが隘路となっていることは否定できない。英語教育の問題点指摘は各所からあり、審議会でも熱心に取り組まれているのは承知しているが、小学生5年生から英語教科を教えるように制度化しても小学校現場での教員は困惑して中途半端になるのはこれまで経験済み。小手先で制度を触るのでなく根本的に見直すことが必要。3.大学教員の姿勢：イノベーションという言葉が経済効果という側面だけで捉えられて、それが1人歩きし、将来ある若手の教員がその中できゅうきゅうとしている姿は悲しい。大学教員が全てそうならば、教育の質がますます低下すること必定。4.官のあり方：政策は立派だと思う。しかし、末端の担当者が現場を理解していないために、良い政策が生きてこないといことはしばしば感じられる。（民間企業等、社長・学長等クラス、男性）

Q3-14. グリーンイノベーションの達成につながるような研究開発は、現在、我が国では活発ですか。

	2014年度調査											各年の指数											指数の変化				
	分から ない	6点尺度回答者数(人)						回答者 合計(人)	指数	第1四 分点	中央値	第3四 分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最 新年					
		1	2	3	4	5	6																				
回答者グループ	9	1	21	26	27	19	1	95	4.9	3.4	5.0	6.4	5.2	5.3	4.9	4.9	-	0.07	-0.38	0.03	-	-0.28					
	7	1	15	20	21	14	1	72	5.0	3.5	5.0	6.4	5.3	5.4	5.0	-	-	0.14	-0.44	-0.01	-	-0.31					
	2	0	6	6	5	0	23	4.9	3.3	4.9	6.5	5.1	4.9	4.7	4.9	-	-	-0.15	-0.17	0.14	-	-0.18					
性別	48	20	49	99	114	68	8	358	5.0	3.7	5.2	6.5	5.0	5.0	5.1	5.0	-	-0.03	0.08	-0.04	-	0.01					
	52	18	66	119	135	86	8	432	5.1	3.7	5.2	6.5	5.1	5.1	5.1	-	-	0.00	-0.02	-0.01	-	-0.03					
	5	3	4	6	6	1	1	21	4.1	2.6	4.3	5.8	4.4	4.3	4.5	4.1	-	-0.16	0.25	-0.43	-	-0.34					
年齢	7	0	3	4	1	3	0	11	4.7	3.2	4.4	6.8	4.6	4.8	4.4	4.7	-	0.24	-0.36	0.28	-	0.17					
	14	2	9	17	15	7	2	52	4.8	3.5	4.8	6.2	5.0	5.2	4.9	4.8	-	0.18	-0.33	-0.02	-	-0.17					
	15	8	25	34	53	39	5	164	5.3	3.7	5.5	6.8	5.3	5.3	5.3	5.3	-	-0.01	-0.02	0.03	-	0.00					
	21	11	33	70	72	38	2	226	4.9	3.6	5.0	6.3	4.9	4.9	5.0	4.9	-	-0.09	0.13	0.10	-	-0.07					
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	17	4	25	48	58	27	2	164	5.0	3.8	5.1	6.3	5.4	5.3	5.1	5.0	-	-0.02	-0.24	-0.07	-	-0.33					
	7	0	7	9	11	11	0	38	5.4	3.8	5.5	6.9	5.0	4.9	5.2	5.4	-	-0.07	0.29	0.18	-	0.41					
	33	17	38	68	72	49	7	251	4.9	3.5	5.1	6.5	4.9	4.9	5.0	4.9	-	-0.01	0.09	-0.03	-	0.05					
業務内容	10	3	3	9	16	3	2	36	5.1	3.9	5.3	6.3	5.4	5.2	4.9	5.1	-	-0.25	-0.27	0.14	-	-0.38					
	22	9	35	63	79	64	3	253	5.3	3.8	5.4	6.8	5.3	5.4	5.3	5.3	-	0.11	-0.01	-0.06	-	0.03					
	16	5	20	34	36	17	4	116	4.9	3.5	5.0	6.3	5.1	4.8	4.8	4.9	-	-0.29	-0.04	0.10	-	-0.23					
	9	4	12	19	10	3	0	48	3.8	2.8	4.0	5.2	3.5	3.7	3.8	3.8	-	0.19	0.12	0.00	-	0.31					
職位	31	11	38	59	66	42	2	218	4.9	3.5	5.0	6.4	4.9	4.8	4.9	4.9	-	-0.02	0.09	-0.05	-	0.02					
	14	8	23	39	57	31	5	163	5.2	3.8	5.3	6.5	5.4	5.4	5.1	5.2	-	0.00	-0.23	0.03	-	-0.20					
	3	2	2	7	11	7	1	30	5.5	4.2	5.6	6.8	5.5	5.5	5.5	5.5	-	0.03	0.10	-0.17	-	-0.03					
	3	0	2	3	0	0	0	5	3.2	2.7	3.6	4.3	4.0	3.0	3.2	3.2	-	-1.00	0.00	0.20	-	-0.80					
	6	0	5	17	7	7	1	37	5.0	3.8	4.7	6.4	4.4	4.3	4.9	5.0	-	-0.10	0.66	0.10	-	0.66					
雇用形態	21	6	36	66	64	32	2	206	4.8	3.6	4.9	6.2	5.0	5.0	4.9	4.8	-	0.01	-0.07	-0.07	-	-0.13					
	36	15	34	59	76	55	7	246	5.2	3.7	5.3	6.7	5.1	5.1	5.1	5.2	-	-0.02	0.04	0.02	-	0.04					
大学種別 (大学・公的機 関Gを対象)	4	0	8	10	14	9	1	42	5.3	3.8	5.4	6.6	5.7	6.1	5.3	5.3	-	0.36	-0.77	0.00	-	-0.41					
	0	0	1	3	0	1	0	5	4.4	3.5	4.2	4.9	4.4	4.4	4.4	4.4	-	0.00	0.00	0.00	-	0.00					
	3	1	6	7	7	4	0	25	4.6	3.1	4.6	6.1	4.7	4.6	4.6	4.6	-	-0.09	-0.04	-0.01	-	-0.14					
大学グループ	2	0	2	1	2	1	0	6	4.7	2.9	5.0	6.3	6.3	8.0	5.2	4.7	-	1.71	-2.80	-0.53	-	-1.62					
	1	0	3	3	5	5	1	17	5.8	4.0	5.8	7.3	5.5	5.9	5.5	5.8	-	0.36	-0.39	0.26	-	0.24					
	0	0	0	5	5	5	0	15	6.0	4.6	5.8	7.1	5.9	5.7	5.9	6.0	-	-0.12	0.13	0.13	-	0.14					
	4	1	10	11	9	3	0	34	4.2	2.9	4.2	5.6	4.5	4.2	4.2	4.2	-	-0.04	-0.29	-0.03	-	-0.36					
大学部局分野 (大学・公的機 関Gを対象)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
全回答者(属性無回答を含む)	57	21	70	125	141	87	9	453	5.0	3.6	5.1	6.5	5.1	5.1	5.0	5.0	-	-0.01	-0.01	-0.03	-	-0.05					

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(あまり活発ではない)～6(かなり活発である))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものの、指数のレンジは0.0ポイント(あまり活発ではない)～10.0ポイント(かなり活発である)となる。

Q3-14. (意見の変更理由)グリーンイノベーションの重要課題の達成につながるような研究開発は、現在、我が国では活発ですか。

	前回	2014	差	
1	3	4	1	年々活発になっている印象(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	3	1	クリーンディーゼル車の市場投入が活発化している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	2	1	事例はみられるものの活発ではない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
4	2	3	1	国際標準以下か(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
5	2	2	0	手詰まり感がある(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	6	6	0	不安定な太陽光・風力発電への依存度は下げるべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
7	4	4	0	国の施策の影響と思われませんが,医療,健康をテーマとする研究開発に触手する機関,民間企業は増えてきているように思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	5	4	-1	海外の動きに押されているため。(大学,社長・学長等クラス,男性)
9	4	3	-1	活発に行われているようには見えない。(大学,その他,男性)
10	4	3	-1	以前より失速している(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
11	3	2	-1	震災直後に比べてやや後退気味に見える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	4	3	-1	原子力廃棄物処理技術開発の進展が,遅々としているように感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	5	4	-1	科学面ではいざ知らず,技術面では改良型改善型が多い,本当の意味での革新につながっているのかどうか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	5	4	-1	活発かも知れないが,小粒になってきている印象あり。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
15	3	2	-1	エネルギー対策に偏重してきた感があるので。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
16	3	2	-1	目標や必要性の割には,それを実現するための施策や制度面での検討が不十分である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
17	4	2	-2	事例はみられるものの活発といえる状況ではない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
18	6	4	-2	最近はやりが注目され,あまり目立った支援がないし,成果もあまり目につかない。(大学,部長・教授等クラス,女性)
19	5	3	-2	グリーンイノベーションの概念が希薄化していると思われる。政策のテーマが頻繁に変更され過ぎるのは問題。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

Q3-15. ここ数年、我が国で実現した最も顕著なグリーンイノベーションについて、その内容をお書き下さい。

- 1 青色ダイオード,LEDの低コスト化, 燃料電池車の発売(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 2 EV, HV 技術の進展(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 3 燃料電池,水素活用社会の実現(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 4 青色発光ダイオードによる,白色ランプの普及による省エネルギー化(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 5 地球温暖化防止のためのCO2削減(省エネ化),再生可能エネルギー(メガソーラ,海上風力,地熱含む)の導入・普及,バイオマス燃料開発・利用は,一連の有力なイノベーションと考えられる.国民生活に直接関係する環境ビジネスの拡大が景気回復,雇用創出を生み出す一助とも見る.一方で,電力買取制度の見直し改善も必要となる.(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 6 燃費効率がよく,CO2排出削減に資するクリーンディーゼル車が相次いで市場に投入されている.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 7 電池(シヤトル電池,リチウムイオン電池の負極材料,正極材料の研究),インバーター(GaN)(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 8 太陽光発電関連(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 9 省エネ分野におけるワイドバンドギャップ半導体がパワーエレクトロニクス(従前からは表に出ない「緑の下の力持ち」的役割をしてきた)が目の目を与え,世界に向けての情報発信を盛んに行っている.実用面においてはパワー半導体SiCの実使用が最も先進的に行われている.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 10 ハイブリッドカーによる二酸化炭素排出削減(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 11 新幹線(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 12 SiC素子の事業化(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 13 ○○大学○○教授の「水分解・酸素発生反応を引き起こすタンパク質の構造解析」の成果は,将来的な人工光合成実現の基礎となるものとして注目される.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 14 ハイブリッド車の普及,燃料電池自動車の市販開始(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 15 自然エネルギーの活用の推進(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 16 青色LEDの開発がある.街の中の信号機に使われている電球をLEDに替えて相当の電力節約に役立っている.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 17 HEMS,BEMS,GEMS,燃料電池(個体,自動車,住宅,定置型),水素利用の方向性,超低消費電力コンピューティング・ネットワーク(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 18 ワイドギャップ半導体を基軸とした省エネルギー技術.HV・EVなどの自動車技術.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 19 燃料電池(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 20 洋上風力発電.但し,今だに外国の模倣の域を超えない傾向にあるのは残念である.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 21 わが国において原子力発電が促進されようが,廃棄に向かおうが,これまでに使用された核燃料の廃棄物の処理は避けは通れない.核廃棄物は最終的に地層処分されるが,わが国ほど,その地層環境が厳しい国はない.翻れば,わが国における地層処分技術は,最も先進的で高度化されねばならない.それは,国際的に飛び抜けた競争力を有することになり,拡大の一致が確実な国際的な核廃棄物の地層処分市場において,わが国が圧倒的な優位性を持つことにつながっている.このような国際貢献と市場支配を可能とするように,地層処分技術の開発と高度化においては,海外への適用と市場における競争力を意識した政策的な支援が必要である.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 22 iPS細胞関連の研究開発の進展(大学,その他,男性)

- 23 リサイクル技術や省エネは,日本は世界をリードし,環境や資源問題に貢献している.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

- 24 植物工場の普及などは新しい考え方だと思います.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 25 光合成系IIの構造解析.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 26 太陽電池技術や電気推進車輛技術の向上,水素エネルギー研究, Mgを利用したエネルギーなど(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 27 HEMS,BEMS,GEMS,燃料電池(固体,自動車,住宅,定置型),水素利用の方向性,超低消費電力コンピューティング・ネットワーク(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 28 ①ハイブリッド自動車の開発②太陽光発電技術とその実用化(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 29 最も顕著なものは,今年度のノーベル賞となった高輝度青色LEDの開発と考える.これにより,省エネルギー・長寿命の光源を人類は手に入れ,照明の革命をもたらしている.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 30 様々なエコ関連技術の進歩.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 31 ・LEDの普及による電力消費量の節減・ハイブリッド車の普及による化石燃料消費量の低減・素材の技術革新による自動車・航空機軽量化による燃料消費量の改善(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 32 再生可能エネルギーの普及の大幅な拡大に向けた革新技術の研究開発(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 33 原子力利用の活性化(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 34 バイオエネルギー(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 35 LED,水素電池自動車,木造建築の高層化技術,下水処理技術(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 36 LED技術(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 37 自然エネルギーの活用(太陽光発電,風力発電)が軌道に乗り始めたかに見えていたが,再検討になったことは,残念である.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 38 農林水産食品にかかるリサイクルのための技術自立エネルギーにかかる技術(光合成など)(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 39 太陽電池(余剰電力買取制度の普及),ハイブリッド車技術(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 40 平成21年度に打ち上げた温室効果ガス観測技術衛星「いぶき」(GOSAT)による温室効果ガスの観測を行い、地上観測データとの組み合わせにより、全球の月別・地域別の二酸化炭素吸収排出量を推定し、推定誤差を地上観測データの場合と比較して大幅に(地域によっては年平均値で最大で50%程度)低減した。これにより全球の二酸化炭素収支に関し、衛星データの有用性を定量的に実証した。これら「いぶき」の成果を継続発展させるため、後継機となる温室効果ガス観測技術衛星(GOSAT-2)を開発している。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 41 イネやブタ等におけるゲノム情報を活用したゲノム育種技術の開発(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 42 GMO研究の遂行できる植物工場に関する研究が、徐々にではあるが進行している。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 43 石炭ガス化発電(IGCC)の実証と建設計画具体化(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 44 SiC半導体を活用した高効率電力変換機器(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 45 少し偏りが見られるようになってきて、学での出口指向が、次のシーズを生み出すのに弊害となりつつある。(公的研究機関, その他, 男性)
- 46 LED(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 47 次世代自動車, BEMS・HEMS(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 48 ・スマートメーターの普及 ・家庭用機器のネットワーク化 ・燃料電池自動車の開発・商品発表(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 49 自然エネルギー利用の進展(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 50 ハイブリッド自動車の普及・太陽電池設置面積の拡大。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 51 ・LED・輸送機器の効率化, 軽量化, 高信頼性・発電効率の向上, など(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 52 量的なインパクトはさほどではないが、LED技術は、当該領域では奏功していると思料する。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 53 零細ベンチャーの中で先端はあるが全く経営力がない。育てる風土(経営者教育を含め)がない。絶対的に良い物、使える物がこの数十年できていない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 54 省エネルギー型空調機器(ヒートポンプチャラー)(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 55 ○○○の水素自動車の販売開始発表(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 56 リサイクルに係わる省資源と再利用, 残念ながらPV普及はほとんど効果がないと思う。逆説的な意味では、少子高齢化による人口減は間違いなく、国内市場の縮小によってグリーンイノベーションと同様な効果が生まれるだろう。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 57 愚かな太陽光発電の推進策。総合戦略がなかった。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 58 iPS(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 59 ○○○と○○○の燃料電池駆動自動車(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 60 ・10数年の研究開発活動を経過して、ようやくここに来て世界的にも「光インターコネクション技術」を採用する動きが活発化してきました。・電機製品, 通信機器など現在幅広く使われている電気信号によるデータ伝送が, 光信号によるデータ伝送へと切り替わろうとしています。正に鉄は国家なり, でなく, 光は国家なり, の時代がもうすぐそこに近づいてきています。・光産業に関する国家的な戦略構想&支援を必要としています。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 61 エネルギー利用の革新。工場廃棄熱の回収によるORC温度差発電はエネルギー消費量の削減に直接的に影響する。本当の意味での再生可能エネルギーです。工場消費電力→廃熱発生→電力に再生利用。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 62 日本人3人が道筋を切り開いた青色LEDの実用化とその応用に尽きる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 63 零細は無関係です。大企業が対象ということでやってください。そもそも諮問が間違っています。ごくごく一部の人にしか聞けない諮問ですよ。大企業が出てきたとき零細ができることは全くありませんし、仮にアイデアや提案を出してもとられるだけです。そういう意味で参加しようが無いわけです。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 64 ・グリーンカー(ハイブリッド, EV, FCV等)・社会基盤のひとつとして、エネルギーの効率的利活用を狙ったスマートグリッド(BEMS・CEMS等)が普及してきている点。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 65 全量買い取り制度の導入により、再生可能エネルギーの中で太陽光は画期的に伸びた(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 66 LED, SiCなどのパワーエレクトロニクス素子の省エネは研究・開発ともに順調かと思う。エネルギー生成に関しては、地熱発電, 波などの水力の活用など日本ならではの地質を生かした政策を積極的に取り入れた方がよいと思う。太陽発電は効率が悪く、原子力は良いが廃棄物の永久保管場所の確保をまずは行う必要がある。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 67 太陽電池関連の技術開発。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 68 SiC及び窒化ガリウム電子素子の開発(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 69 電気自動車への補助(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 70 燃料電池(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 71 2次電池関連の研究開発。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 72 最近ではCO2フリー水素社会に向けた動きが活発になっており、研究開発・規制緩和・産業化が並行して進みつつある。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 73 LED照明の普及(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 74 ハイブリッド車, クリーンディーゼル, 太陽光発電(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 75 洋上風力発電, メガソーラー(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 76 太陽光発電の普及(民間企業等, その他, 男性)
- 77 LED照明の普及(民間企業等, その他, 男性)
- 78 ペロブスカイト太陽電池に代表される革新的エネルギー変換技術が創出されている。(民間企業等, その他, 男性)
- 79 自然エネルギーのタリフ制度の導入LED照明・燃料電池の普及(民間企業等, その他, 男性)
- 80 電気自動車(民間企業等, その他, 男性)

- イメージ先行型のテーマが多い。達成したい将来イメージが明確ではないために、技術テーマと将来像がリンクしていない。産業、運輸、日常において、資源、省エネに対しての高い目標を打ち出すべき。原発依存を期待する政策をすることでは、イノベーションは生まれないだろう。(民間企業等,その他,男性)
- 82 再生可能エネルギー(太陽光発電等)へただし、イノベーションとは言えないが、省電力技術電気推進自動車(民間企業等,その他,男性)
- 83 自動車産業におけるハイブリッドカー、電気自動車、水素自動車の実現と普及、高機能炭素繊維の航空機への利用、炭素繊維の汎用化・普及、LEDの普及拡大(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 84 バイナリー発電、太陽光発電、燃料電池等々(民間企業等,その他,男性)
- 85 農地の微生物測定技術とそれを利用した農地の格付けシステムは画期的であり、我が国のみ技術であるため、曖昧なオーガニック概念を打破するために世界標準化を進めるべきである。これにより日本の農地・食の輸出上の競争力を高められる可能性がある。(民間企業等,その他,女性)

Q3-16. グリーンイノベーションの重要課題の達成に向けて、我が国で特に強化が必要な取り組みは何ですか。必要度が高い順に項目を3 つまで選び、その番号をご記入下さい。

1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施
2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中
3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)
4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成
5. 規制の強化や新設
6. 規制の緩和や廃止
7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)
8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保
9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	回答者合計(人)	92	91	89	
		分からない	12	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	43	12	5	5.7
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	23	24	5	4.4
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	3	7	16	1.4
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	2	5	8	0.9
		5. 規制の強化や新設	0	2	0	0.1
		6. 規制の緩和や廃止	4	1	0	0.5
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	3	8	10	1.3
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	10	16	15	2.8
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	2	10	9	1.3
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	2	6	21	1.4		
うち大学	うち大学	回答者合計(人)	72	71	70	
		分からない	7	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	32	10	4	5.6
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	18	16	4	4.2
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	3	6	16	1.7
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	2	5	7	1.1
		5. 規制の強化や新設	0	2	0	0.2
		6. 規制の緩和や廃止	4	0	0	0.6
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	2	6	9	1.3
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	7	11	10	2.5
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	2	9	5	1.3
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	2	6	15	1.5		
うち公的研究機関	うち公的研究機関	回答者合計(人)	20	20	19	
		分からない	5	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	11	2	1	6.3
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	5	8	1	5.3
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	0	1	0	0.3
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	0	0	1	0.2
		5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0
		6. 規制の緩和や廃止	0	1	0	0.3
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	1	2	1	1.3
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	3	5	5	4.0
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	0	1	4	1.0
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	0	0	6	1.1		
イノベーション俯瞰グループ	イノベーション俯瞰グループ	回答者合計(人)	368	366	361	
		分からない	38	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	105	36	33	3.8
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	63	68	42	3.3
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	19	24	32	1.2
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	31	59	33	2.2
		5. 規制の強化や新設	4	3	3	0.2
		6. 規制の緩和や廃止	24	19	7	1.1
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	31	49	45	2.1
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	36	48	62	2.4
		9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	23	36	45	1.7
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	32	24	59	1.8		
性別	男性	回答者合計(人)	438	435	429	
		分からない	46	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	143	47	36	4.3
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	83	88	46	3.6
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	20	28	42	1.2

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	32	62	41	2.0	
	5. 規制の強化や新設	4	5	3	0.2	
	6. 規制の緩和や廃止	28	18	7	1.0	
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	32	55	52	2.0	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	41	62	74	2.4	
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	23	43	52	1.6	
	10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	32	27	76	1.7	
	女性	回答者合計(人)	22	22	21	
		分からない	4	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	5	1	2	2.9
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	3	4	1	2.7	
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	2	3	6	2.7	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	1	2	0	1.1	
	5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0	
	6. 規制の緩和や廃止	0	2	0	0.6	
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	2	2	3	2.0	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	5	2	3	3.3	
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	2	3	2	2.1	
	10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	2	3	4	2.4	
年齢	39歳未満	回答者合計(人)	16	16	16	
		分からない	2	0	0	-
		1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	4	3	3	4.4
		2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	3	3	4	4.0
		3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	1	1	0	1.0
		4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	2	2	2	2.5
		5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0
		6. 規制の緩和や廃止	0	0	0	0.0
		7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	1	6	0	3.1
		8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	3	1	1	2.5
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	0	0	3	0.6	
	10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	2	0	3	1.9	
	40～49歳	回答者合計(人)	55	55	54	
	分からない	11	0	0	-	
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	10	2	6	2.4	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	6	5	4	1.9	
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	5	2	6	1.5	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	5	13	3	2.7	
	5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0	
	6. 規制の緩和や廃止	4	0	2	0.8	
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	7	8	8	2.7	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	7	11	7	3.0	
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	5	7	7	2.2	
	10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	6	7	11	2.6	
	50～59歳	回答者合計(人)	167	166	165	
	分からない	12	0	0	-	
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	59	20	12	4.6	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	25	30	25	3.2	
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	7	11	20	1.3	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	18	21	10	2.1	
	5. 規制の強化や新設	1	2	2	0.2	
	6. 規制の緩和や廃止	11	5	1	0.9	
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	6	20	20	1.6	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	13	25	33	2.4	
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	15	20	16	2.0	
	10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	12	12	26	1.7	
	60歳以上	回答者合計(人)	222	220	215	
	分からない	25	0	0	-	
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	75	23	17	4.3	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	52	54	14	4.2	
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	9	17	22	1.2	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	8	28	26	1.6	
	5. 規制の強化や新設	3	3	1	0.2	
	6. 規制の緩和や廃止	13	15	4	1.1	
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	20	23	27	2.0	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	23	27	36	2.4	
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	5	19	28	1.2	
	10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	14	11	40	1.6	
所属機関区分	大学	回答者合計(人)	166	163	160	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
(イノベ俯瞰Gを含む)	分からない	15	0	0	-	
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	63	18	14	4.8	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	34	38	9	3.8	
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	10	15	27	1.7	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	6	15	13	1.2	
	5. 規制の強化や新設	2	3	0	0.2	
	6. 規制の緩和や廃止	7	6	2	0.7	
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	8	13	19	1.4	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	18	19	27	2.4	
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	9	22	15	1.7	
	10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	9	14	34	1.8	
公的研究機関	回答者合計(人)	36	36	34		
	分からない	9	0	0	-	
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	15	3	3	5.0	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	5	11	2	3.6	
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	4	2	1	1.6	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	2	1	2	0.9	
	5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0	
	6. 規制の緩和や廃止	1	2	0	0.6	
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	2	7	5	2.3	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	4	7	8	3.1	
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	0	2	5	0.8	
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	3	1	8	1.8		
民間企業等	回答者合計(人)	258	258	256		
	分からない	26	0	0	-	
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	70	27	21	3.7	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	47	43	36	3.4	
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	8	14	20	0.9	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	25	48	26	2.5	
	5. 規制の強化や新設	2	2	3	0.2	
	6. 規制の緩和や廃止	20	12	5	1.1	
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	24	37	31	2.3	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	24	38	42	2.5	
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	16	22	34	1.6	
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	22	15	38	1.7		
業務内容	主に研究(教育研究)	回答者合計(人)	40	38	37	
	分からない	6	0	0	-	
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	11	3	6	3.8	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	4	8	3	2.6	
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	4	3	3	1.8	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	3	3	3	1.5	
	5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0	
	6. 規制の緩和や廃止	2	1	1	0.8	
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	4	4	4	2.0	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	3	4	6	1.9	
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	6	6	2	2.7	
	10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	3	6	9	2.5	
	主にマネジメント	回答者合計(人)	256	255	252	
	分からない	19	0	0	-	
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	82	26	24	4.2	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	49	44	28	3.4	
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	4	20	26	1.0	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	21	39	25	2.2	
	5. 規制の強化や新設	1	4	3	0.2	
	6. 規制の緩和や廃止	17	11	4	1.0	
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	20	29	25	1.9	
8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	29	39	45	2.7		
9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	14	28	33	1.7		
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	19	15	39	1.6		
研究(教育研究)とマネジメントが半々	回答者合計(人)	117	117	114		
	分からない	15	0	0	-	
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	40	12	7	4.3	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	20	30	10	3.7	
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	11	5	14	1.6	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	8	12	10	1.7	
	5. 規制の強化や新設	2	1	0	0.2	
	6. 規制の緩和や廃止	8	7	1	1.1	
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	7	18	15	2.1	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
その他	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	11	17	19	2.5
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	3	9	14	1.2
	10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	7	6	24	1.6
	回答者合計(人)	47	47	47	
	分からない	10	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	15	7	1	4.3
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	13	10	6	4.6
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	3	3	5	1.4
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	1	10	3	1.8
	5. 規制の強化や新設	1	0	0	0.2
	6. 規制の緩和や廃止	1	1	1	0.4
7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	3	6	11	2.3	
8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	3	4	7	1.7	
9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	2	3	5	1.2	
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	5	3	8	2.1	
職位 社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)	222	221	217	
	分からない	27	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	76	27	18	4.5
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	49	51	18	4.0
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	7	14	26	1.1
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	12	26	17	1.6
	5. 規制の強化や新設	1	2	1	0.1
	6. 規制の緩和や廃止	14	8	2	0.9
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	21	28	26	2.2
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	22	32	34	2.5
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	8	21	32	1.5
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	12	12	43	1.5	
部・室・グループ長、教授クラス	回答者合計(人)	162	160	158	
	分からない	15	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	50	12	15	3.9
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	22	29	19	2.9
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	10	12	16	1.4
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	13	27	16	2.2
	5. 規制の強化や新設	2	2	2	0.2
	6. 規制の緩和や廃止	10	10	5	1.1
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	9	17	20	1.7
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	21	25	23	2.8
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	13	15	12	1.7
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	12	11	30	1.8	
主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)	31	31	30	
	分からない	2	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	9	5	3	4.3
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	6	6	5	3.8
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	2	1	1	1.0
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	4	4	4	2.6
	5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0
	6. 規制の緩和や廃止	3	0	0	1.0
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	0	3	3	1.0
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	1	3	9	1.9
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	3	5	3	2.4
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	3	4	2	2.0	
研究員、助教クラス	回答者合計(人)	6	6	6	
	分からない	2	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	2	2	0	5.6
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	2	0	1	3.9
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	0	0	0	0.0
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	0	1	1	1.7
	5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0
	6. 規制の緩和や廃止	0	0	0	0.0
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	1	2	0	3.9
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	0	0	1	0.6
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	0	0	1	0.6
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	1	1	2	3.9	
その他	回答者合計(人)	39	39	39	
	分からない	4	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	11	2	2	3.3
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	7	6	4	3.2
3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	3	4	5	1.9	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	4	6	3	2.3
	5. 規制の強化や新設	1	1	0	0.4
	6. 規制の緩和や廃止	1	2	0	0.6
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	3	7	6	2.5
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	2	4	10	2.1
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	1	5	6	1.6
	10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	6	2	3	2.1
	回答者合計(人)	206	204	199	
	分からない	21	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	72	28	15	4.6
2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	44	49	15	4.0	
3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	9	16	19	1.3	
4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	12	25	20	1.7	
5. 規制の強化や新設	2	2	0	0.2	
6. 規制の緩和や廃止	11	11	5	1.0	
7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	19	18	25	1.9	
8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	17	27	27	2.1	
9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	5	20	33	1.4	
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	15	8	40	1.6	
任用あり	回答者合計(人)	253	252	250	
	分からない	29	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	76	20	23	3.8
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	42	43	32	3.2
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	13	15	29	1.3
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	21	39	21	2.1
	5. 規制の強化や新設	2	3	3	0.2
	6. 規制の緩和や廃止	17	9	2	0.9
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	15	39	30	2.0
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	28	37	50	2.7
9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	20	25	21	1.7	
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	19	22	39	1.8	
任用なし	回答者合計(人)	460	457	450	
	分からない	50	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	148	48	38	4.2
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	86	92	47	3.5
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	22	31	48	1.3
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	33	64	41	1.9
	5. 規制の強化や新設	4	5	3	0.2
	6. 規制の緩和や廃止	28	20	7	0.9
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	34	57	55	2.0
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	46	64	77	2.5
9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	25	46	54	1.6	
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	34	30	80	1.8	
全回答者	回答者合計(人)	460	457	450	
	分からない	50	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	148	48	38	4.2
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	86	92	47	3.5
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	22	31	48	1.3
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	33	64	41	1.9
	5. 規制の強化や新設	4	5	3	0.2
	6. 規制の緩和や廃止	28	20	7	0.9
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	34	57	55	2.0
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	46	64	77	2.5
9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	25	46	54	1.6	
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	34	30	80	1.8	

Q3-16. (具体的な規制)グリーンイノベーションの重要課題の達成に向けて、我が国で特に強化が必要な取り組みは何ですか。具体的な規制の内容。

- 1 詳しい規制は分かりません。各種規制の要不要を明確にすれば新規参入がしやすくなればよいと思います。規制により新しい事業が生まれることもある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 2 農地の制限(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 3 グリーンエネルギーの導入に対する規制(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 4 太陽光発電による電力の買取りの制限(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 5 高圧ガス規制(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 6 利水河川管理(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 7 予算執行,人事制度(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 8 生命科学・医学系研究に対する既成がイノベーション創出を妨げている(例:動物性集合胚の子宮への移植の禁止など)(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 9 水素ガスの高圧規制が厳しい(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 10 先進医療,医師主導治験関連(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 11 土地の利用については,硬直的な要素が多い。農業,林業なども組み合わせた民間活力による発展を促進すべき。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 12 原子力はいずれ全廃し自然エネルギー主体にすべきであり,そのための新たな制度が必要である。(大学,その他,男性)
- 13 縦割り解消や,施設共用化など(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 14 エネルギー開発における種々の法的規制(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 15 公立大学の制約(地独法)によるもので,特に①出えん金の支出(起業家への支援),②借入金(長期借入金【設置団体を除く】,大学債の発行が不可)について,大きい規制とらえている(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 16 温暖化ガスに対する規制(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 17 建設業者による緑地や森林の破壊を強く規制し,緑地の拡大をはかる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 18 遺伝子組換え作物栽培に関する規制の緩和など(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 19 GMOに関する規制の排除。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 20 道路,農業,漁業,金の使い方(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 21 発電完全分離化と自由化の推進(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 22 ・燃料電池自動車普及のための水素ステーション関連規制緩和 ・電気事業者法,省エネ法など電力システムの改革 ・業務・家庭部門での省エネ・ピーク対策の評価(インセンティブ)など(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 23 全般的に(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 24 化審法,少量新規枠が小さい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 25 自然エネルギーの導入促進のための電力送電網。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 26 家電品の遠隔操作など,HEMSに関連するに規制群(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 27 電気事業法(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 28 税制(特に海外),特区拡大(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 29 地熱発電の推進の為,国立公園内の環境に対する規制を緩めるべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 30 自動車の燃費規制などのエネルギー効率規制,(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 31 既得権が優先されている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 32 農地法,A5の投資対象範囲緩和。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 33 エネルギー政策的には発電と送電・配電事業の分離により各々の分野において経済的に意味のある技術革新を推進する必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 34 農業3法,特許法(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 35 イノベーションを妨げるような規制や政策は有害である。一部の振興策はライバル技術の抑制策になる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 36 小規模な気力発電(100kW以下)の規制緩和(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 37 既得権者の圧力による電力料金買い取り,スマートグリッド形成に向けた旧規制。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 38 風力・太陽光発電への過剰な優遇をやめて,より将来的な方向への研究をめざす(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 39 規制によって参入障壁が高い状態が続くと考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 40 民間企業の目先の都合にとらわれない,国の将来を見据えた規制(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 41 スマートコミュニティの実現に向けて,各家庭での売電に関する規制を見直す(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 42 農地の取得等の規制,漁業権による海や河川の使用規制など。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 43 地熱発電を積極的に実施できる規制区域のさらなる緩和(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 44 現在,弊社は水素利用について検討を進めているが,高圧ガス保安法の縛りが利用やインフラ設置において大きな足かせとなっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 45 温暖化ガス排出に対する規制強化発送電分離(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 46 水素のハンドリングに関する規制の緩和(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 47 廃棄物処理(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 48 既得権益保護の色彩が強い規制(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 49 再生可能エネルギー(風力,地熱,水力等)の実施における国立公園法の規制緩和が必要(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 50 化石燃料使用へのペナルティ(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 51 自然エネルギー導入に向けた各種規制(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 52 一部の電力会社で買取手続きを延期するなど自然エネルギーの普及を阻害する動きをけん制する必要があります。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 53 エネルギー消費の少ない社会を実現するための規制強化(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 54 特区の創設(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 55 電力業法,漁業,農業に係る参入規制(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 56 水利権・漁業権など既得権益の調整や省庁・自治体認可の簡素化(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 57 新たなプロセス等が実用化される場合に抵触する法規の改正など(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 58 エネルギーに関しては,既存特権による規制が新規参入,改革を阻んでいる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 59 道路交通法(民間企業等,その他,男性)
- 60 農地法とか。(民間企業等,その他,男性)

Q3-17. グリーンイノベーションの重要課題の達成のために、どのような取り組みが必要ですか。ご意見をご自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題を踏まえた記述をお願いします。

- 1 燃料電池車を普及させるためには水素ステーションの設置が必要である。此の費用は従来のガソリンステーションより遙かに大きな投資となる。従ってグリーンイノベーションを推進するためには、政府の支援が必要である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 低炭素化, エネルギー問題に対して, 原子力エネルギーに対する安全政策, 技術維持などの政策をしっかりと検討することが重要(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 ①省エネの促進, 再エネ(バイオ燃料含む)のためのインフラ整備や安定供給に加え, スマートグリッドなどによる自給率アップは, 重要課題の1つと考える。②国レベルの支援が重要視される地域(自治体)での産学連携事業への取組みが求められる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 4 科学行政官制度の確立(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 5 エネルギー政策の明確化。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 6 問16, 2. の項目に更に「柔軟な取り組み」が必要(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 7 再生可能エネルギーへの熱い視線が見られるが, それを有効に活用する省エネルギーがより重要である。日の目を見始めたパワーエレクトロニクスを積極的に支援することが望ましい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 8 産学官それぞれの主目的を考え, 協体制度で行うことと分業すべきことを明確に分けて進めるべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 9 ファンド(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 10 学が質を保証するベンチマークを行うしくみをつくること。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 11 原発を安全に稼働させながら, 放射性廃棄物の処理を最優先課題として取り組むべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 12 フィージビリティスタディの場(特区的な)と国内・国外の統一的規格, 一般に日本の技術はこの分野で進んでいるが, 企画や市場性など対外的な交渉で後れをとることが多いので, 技術以外の制度などの改革が必要。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 13 省エネルギー技術の革新。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 14 水素ガスを燃料とする自動車の開発等に見られるように, 今後, 水素やメタンガスの利用は拡大すると思われる。これらガスの有効な分離法や安全な貯蔵法の開発研究の加速が望まれる。当然, CO2の分離や有効利用(メタノールなどへの還元)の研究開発はグリーンイノベーションの重要課題であることは言うまでもない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 15 国家プロジェクトの実施(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 16 規制の緩和, プロジェクト案件に方法, 技術の条件を入れない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 17 外国に於いて開発されたものの後追い研究ではなく, 真に新しい研究開発を高く評価することの重要性を考えるべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 18 規制の影響する要素がまだまだ大きく, ひとつ規制の枠が緩んだだけでも, 民間の動きは様々に始まる。さらに促進するとともに, 先駆的な活動をする民間企業は積極的に支援すべきであると思う。(大学, 部長・教授等クラス, 女性)
- 19 太陽光発電であれば系統電力, 水素であれば製造, 貯蔵, 輸送, 利用に至るプロセスを含めたシステム設計とシステム評価。(大学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 20 原子力から自然エネルギーにシフトすることが必要であり, そのための研究開発, 産業育成が必要である。原子力を廃炉するためのコスト, 原子力廃棄物を処理, 貯蔵等するためのコスト, 想定外重大災害が発生した場合のリスクを考慮したコスト等を正当に見積もれば, 自然エネルギーを導入, 産業化したほうがコスト的にもリーズナブルであると想定される。そのあたりを科学的に裏付ける, ないしはそれが成り立つ自然エネルギーの研究開発, 産業育成が必要である。(大学, その他, 男性)
- 21 学際的共同研究に取り組みややすい環境の更なる醸成(大学, その他, 男性)
- 22 課題に対応することは別に, 多様な研究を振興するべきであることは言うまでもない。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
- 23 バッテリー(新しい概念の)の開発, 植物の機能の改良, 新エネルギー源の開発(電力, 原子力以外の)。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 24 基礎研究の充実と本物の目利き人材の発掘と育成。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 25 国として総合的な戦略を立てるとともに, 各府省が適切な役割分担を行い, 連携して課題解決に当たる必要がある(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 26 技術はあるけれども普及しているかどうかが後は問題なので, 何を選択し普及させるかの戦略を立てるべきと思う。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
- 27 ①小型自家用車と比較して, 産業用の自動車のハイブリット化は全く遅れている。技術的というよりも政策的な対応が必要と考える。②ベンチャーキャピタルの充実(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 28 研究者に自由な発想と十分な研究時間を与える環境づくりが必要です。現状の外部資金獲得競争は, すぐに成果の出る研究や流行の研究に多くの研究者が集中し, 結果的に非効率なイノベーション創出環境が生まれている。インパクトファクターやサイテーションが高いという事は, 単に多くの競合研究者が居る事を示しているに過ぎません。イノベーション創出の効率を上げるには, 自由でオープンな研究環境を形成する事が必要と考えます。その中で生まれた本物のシーズ研究を見極める目がイノベータに要求されます。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 29 エネルギー政策の長期的な一貫性(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 30 東日本大震災以降, 太陽エネルギーの利用のみが活発化し, 課題が顕在化しているが, 日本のように四季を有する国において太陽光は安定的なエネルギー源として必ずしも効率的ではない。地震, 海洋国としての特性を利用したエネルギー開発におけるイノベーションを加速させるべきと考える。具体的には規制緩和による地熱発電の推進, および資金の集中投下によるメタンハイドレート採掘技術の確立等。効率的な地熱発電プラントの開発・海外の輸出は, 原子力プラントの輸出に比べ, 将来のリスクが少と考えている。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 31 規制緩和。例えば国立公園内の地熱利用や再生可能エネルギーの占める発電枠など。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 32 太陽光発電普及の政策を一貫する。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)

- 33 グリーンイノベーションを推進する上で、経済論理優先を環境論理優先に変更すること、感情ではなく科学的・論理的に判断する国民教育と理解力の育成、地球の未来が子孫にとって快適な環境を確保することの社会的コンセンサスの形成など。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 34 地球規模問題に関する取組みは長期にわたるものであることから、わが国が重点化して取り組んでいる気候変動、水循環、災害の3分野に対応する地球観測衛星については、国が継続して推進することが必要である。また、宇宙先進国との連携、アジア等宇宙新興国への展開、関係省庁・機関の機動的連携等の取組みが必要である。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 35 成功例をつくる。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 36 ローコストのエネルギー源の確保のための研究開発に比べ、エネルギーの貯蔵・流通に関する点が遅れていると思う、特に制度、規制の面で。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 37 事前の計画、調査にそそぐエネルギーの増強、現状の5倍、始めの動きを加速させる資金、人材、組織的支援の充実、失敗を認める(安易でなく)仕組み。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 38 市場の創出が無ければ、継続的な発展は望めない。太陽光発電にみられる申請だけで施設をつくらない業者を排除するなど、機敏で弾力的な監視・運用が求められる。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 39 十分にプロモートされたプロジェクトであることが重要で、特にプロジェクト実施段階での第三者による評価の活用などが進む制度が重要で、現状のように採択で終わるような集中方式が多くの問題を生んでいる。グリーンイノベーションの意味が曖昧であり、研究者が「合わせ」にかかっている傾向があり、その意味でもプロモート能力の高い人材が重要。(公的研究機関、その他、男性)
- 40 国民の理解の上に立脚した総合エネルギー対策を長期ビジョンで構築すべきであろう。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 41 再生可能エネルギー等のグリーンなエネルギーを安全かつ安定的に低コストで供給される社会を構築するためには、各技術の研究開発を進めることに加えて、エネルギーシステム全体を最適化する俯瞰的な視点にもとづいた、エネルギーの生産、消費、流通の各段階における産学を跨いだ技術間連携が重要。加えて、イノベーションを加速するためには、ベンチャー企業の政策的な支援等も含めたソフト・ハード両面でのアプローチも重要。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 42 技術の発展と新たなビジネス創造を促進する規制緩和等の実行、及び、開発支援が必要と考える。特に、電力自由化に合わせて様々なビジネスで新規参入できるようにする規制緩和の実行と、ビジネスに必要となる技術開発の支援、及び、事業化の初期の時点での補助金活用等による事業支援が必要である。また、規制緩和だけでなく、地球温暖化防止に向けた規制強化を、技術の発展と新たなビジネス創造の視点のもと、適正に進めていく必要があると考える。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 43 新規高機能有用化合物の創製が必要と考えるが、化審法など、新規化合物に対する規制が強すぎるのではないだろうか。毒性不明物質の環境中へのむやみやみな廃棄は、当然避けなければならないが、用途的に、環境や、人への暴露の少ないものについては、少量新規枠をもう一桁広げられれば、事業化のハードルはやや下がり、研究開発が活発化すると考える。また、欧州のREACH規制が、欧州の競争力向上の手段となっている事をふまえ、日本の規制当局専門家から、日本の競争力向上に向けた各国規制への意見発信を強化して欲しい。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 44 比較的新しいことに挑戦しやすいあるいは意気込みのある中小企業やベンチャー企業がリスクテイクして現状打破が可能な制度が、グリーンイノベーションの達成にとって重要と思います。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 45 「サイズ抽出」と「サイズを生かす環境づくりのための政策」の双方の強化が必要。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 46 太陽光発電の受付中止にみられるように、エネルギー政策の見込み違いが起きている。早急にエネルギー政策や重要課題の見直しが必要。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 47 もっとも必要な取組みは、エネルギー消費に関する人類の意識転換。風力やPVのような自然エネルギーは変動が大きくて系統連携が困難。蓄電を含めてエネルギー貯蔵技術が必要。変動が少ない海水と淡水による浸透圧発電の実用化と事業化が望まれる。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 48 エネルギー源の開発は多様な方法で以前から行われているが、その輸送は基礎研究というよりは制度研究に属する問題だと思う。その意味でグリーンイノベーションには、より広い研究者の参加が必要だ。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 49 CO2削減に向けて、目標を掲げ、効率利用、再生可能、CCS(EOR)の取り組みを明確にすべき。実行の時期。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 50 農学への配慮が不足している。食料が最も大切であることを忘れてしている。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 51 グリーンイノベーションは日本の将来の重要な輸出品となりうる。さらに自国のみならず世界の平和のためにも貢献できる。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 52 グリーンイノベーションに係る科学技術の進歩は加速しているが、国の政策そのものが、合理性に欠けるものが多く、また縦割りでもあるので、熱利用機器の設置補助金枠に熱利用発電は含まないなど、大きく矛盾するものも多く見受けられる。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 53 近未来的には排熱利用、省電力の取り組み、エネルギー密度が高く24時間一定量以上の発電が可能な潮流発電への支援。将来的にはCO2の直接還元、メタン・エタンの合成あるいは藻類からのアルコール・油脂抽出への研究へ支援。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 54 自然エネルギーを含み総合的な取り組みが課題(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 55 ・国が大きな流を示し、あるいは支持し、ここに産学が乗っかる仕組みを作ること・国内の問題を解決することにどまらず地球視点での解決に寄与するものであること(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 56 金融面でのサポートと民間力の活用(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 57 バイオマス利用では生産物がエネルギーと化学品の両方がありえるが、統合して進めるべき課題であると考え。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 58 長期的なプロジェクト(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 59 エネルギー対策に偏重しつつあり、従来からの循環型社会形成に関する技術開発、例えば、再生可能な資源の有効利用などに関する研究開発が縮小している感がある。また、国内では目立つ環境汚染が無くなったため、国民の環境問題に対する意識も低下している印象も持っている。このため、エネルギー以外の環境対策の研究開発にも力をもっと注げるよう、さらに国民の意識高揚を働きかけるような取り組みが必要と考える。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 60 化石燃料への課税強化(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 61 従来の研究開発に対するアプローチや手法、従来の制度では課題解決に対するブレークスルーは生まれにくくなっており、視点や発想を変えたアプローチ、例えば異質の分野の知識や経験の活用を融合するような取り組みも必要であると考え。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 62 電力会社の利権を制限する必要があると思います。売電での損失分は、電気料金に上乗せすればよいという現状を変えないと、スマートシティ、スマートハウスの取組が鈍化する虞があります。電力分野にも自由競争を持ち込むことが必要です。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)

- グリーンイノベーションの重要課題は明白であるが、国民のコンセンサスが得られる解決策はまだ存在しない。今の状況下では国が解決方法を
63 設定し、それに資金を集中するのは避けるべきである。まず国際的な取り決めに優先すべきであり、具体的解決策を設定する前に解決策の選択
をふやすための努力は必要と思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 64 前提として、国のエネルギー政策を明確化する必要がある。少なくともエネルギーミックス(特に原子力や再生エネルギーの構成比率)を明確に
し、予見可能性を高めないと、民間は研究開発に取り組めない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 65 課題解決が研究の世界で成功しても、社会で実装が進まなければ社会的課題の解決にはつながらず、社会実装が広がるためには経済的な合
理性・優位性が必要になることを研究者が理解することが重要であろう。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 66 国策としての一貫性が必要(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 67 コンセプトをはっきりさせた研究開発を行なう必要がある。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 68 福島原発の後始末が最大の課題。(民間企業等,その他,男性)
- 69 再生可能エネルギー導入の加速化(民間企業等,その他,男性)
- 70 新技術に基づくベンチャー企業の創出が必須である。(民間企業等,その他,男性)
- 71 購入補助金(民間企業等,その他,男性)
- 72 ・補助金の集約(各省傘下の独法から出ている補助金等の集約):同一の研究テーマに各独法から別々に補助金が出る・研究テーマの絞り込
み:同じような開発テーマが同じ独法から個々に補助金を得ている・ヒト,モノ,カネを集中的に投下し成果を出すとともに、事業としても成り立つ
ような施策が必要(技術で勝って、事業でも勝つ)。(民間企業等,その他,男性)
- 73 再生可能エネルギー領域のベンチャー育成システムの不足と、大手の技術開発の国際的遅れに対処を(民間企業等,その他,女性)

Q3-18. ライフインベージョンの達成につながるような研究開発は、現在、我が国では活発ですか。

	2014年度調査												各年の指数										指数の変化				
	分らない		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2011	2012	2013	2014	2015	11→12	12→13	13→14	14→15	11→最新年				
	1	2	3	4	5	6																					
回答者グループ	7	1	8	26	38	23	1	97	5.6	4.3	5.6	6.7	5.6	5.8	5.7	5.6	-	0.24	-0.16	-0.09	-	-0.01					
	4	1	7	19	28	19	1	75	5.6	4.3	5.6	6.8	5.5	5.9	5.6	5.6	-	0.37	-0.26	-0.02	-	0.08					
	3	0	1	7	10	4	0	22	5.5	4.4	5.5	6.4	5.9	5.7	5.9	5.2	-	-0.22	0.22	-0.34	-	-0.34					
	77	12	53	79	107	67	11	329	5.2	3.7	5.3	6.6	4.9	4.9	5.1	5.2	-	0.07	0.15	0.12	-	0.34					
性別	78	11	59	101	139	86	10	406	5.3	3.9	5.4	6.6	5.0	5.1	5.2	5.3	-	0.09	0.08	0.06	-	0.23					
	6	2	2	4	6	4	2	20	5.4	3.8	5.6	7.1	4.3	4.6	4.8	5.4	-	0.38	0.21	0.56	-	1.14					
年齢	7	1	4	3	2	1	0	11	3.6	2.4	3.6	5.2	4.4	4.9	4.4	3.6	-	0.47	-0.56	-0.72	-	-0.80					
	15	1	11	14	13	10	2	51	5.0	3.4	4.9	6.6	4.5	4.6	4.6	5.0	-	0.08	0.03	0.42	-	0.54					
	26	4	23	28	59	34	5	153	5.5	4.0	5.6	6.7	4.9	5.1	5.2	5.5	-	0.22	0.09	0.21	-	0.53					
	36	7	23	60	71	45	5	211	5.3	4.0	5.4	6.6	5.3	5.3	5.4	5.3	-	-0.05	0.15	-0.11	-	-0.02					
	15	3	21	39	62	34	7	166	5.5	4.1	5.5	6.7	5.5	5.5	5.5	5.5	-	-0.01	-0.07	0.04	-	-0.04					
	7	0	2	13	15	8	0	38	5.5	4.3	5.4	6.5	5.6	5.3	5.6	5.5	-	-0.27	0.30	-0.06	-	-0.03					
	62	10	38	53	68	48	5	222	5.1	3.6	5.2	6.6	4.6	4.8	4.9	5.1	-	0.20	0.16	0.14	-	0.50					
	9	1	6	10	14	4	2	37	5.1	3.7	5.2	6.3	5.0	4.9	4.8	5.1	-	-0.14	-0.06	0.25	-	0.05					
	37	3	32	57	85	58	3	238	5.4	4.0	5.5	6.7	5.0	5.3	5.4	5.4	-	0.32	0.16	0.01	-	0.49					
	19	7	13	24	38	24	7	113	5.4	3.9	5.5	6.9	5.4	5.2	5.2	5.4	-	-0.20	0.01	0.24	-	0.05					
	19	2	10	14	8	4	0	38	4.1	2.9	4.2	5.5	4.3	4.1	4.1	4.1	-	-0.17	-0.05	0.05	-	-0.18					
	36	6	27	55	78	43	4	213	5.3	3.9	5.4	6.5	5.0	5.2	5.3	5.3	-	0.20	0.06	0.01	-	0.28					
	32	4	22	35	47	30	7	145	5.4	3.8	5.4	6.7	5.0	5.0	5.1	5.4	-	0.04	0.06	0.27	-	0.37					
	4	1	5	4	11	7	1	29	5.4	3.9	5.7	6.8	5.5	5.0	5.2	5.4	-	-0.51	0.20	0.28	-	-0.03					
	2	1	2	3	0	0	0	6	2.7	2.1	3.3	4.2	4.0	2.5	2.5	2.7	-	-1.50	0.00	0.17	-	-1.33					
	10	1	5	8	9	10	0	33	5.3	3.8	5.5	7.0	4.7	5.6	5.8	5.3	-	0.90	0.20	-0.49	-	0.61					
	25	3	29	62	64	39	5	202	5.2	3.8	5.2	6.5	5.1	5.3	5.2	5.2	-	0.14	-0.04	-0.03	-	0.07					
	58	10	32	43	81	51	7	224	5.4	3.9	5.6	6.7	4.9	5.0	5.2	5.4	-	0.07	0.19	0.19	-	0.45					
	3	1	4	7	17	13	1	43	5.9	4.7	5.9	7.1	5.6	6.2	5.8	5.9	-	0.56	-0.32	0.02	-	0.26					
	0	0	0	1	2	2	0	5	6.4	5.2	6.3	7.3	6.4	6.4	6.0	6.4	-	0.00	-0.40	0.40	-	0.00					
	1	0	3	11	9	4	0	27	5.0	3.9	4.9	6.2	5.1	5.4	5.2	5.0	-	0.22	-0.19	-0.13	-	-0.11					
	1	0	0	2	3	2	0	7	6.0	4.8	5.8	6.9	4.3	7.6	6.0	6.0	-	3.35	-1.60	0.00	-	1.75					
	1	1	0	1	8	7	0	17	6.4	5.5	6.4	7.3	5.9	6.0	6.1	6.4	-	0.13	0.13	0.23	-	0.48					
	0	0	2	3	4	6	0	15	5.9	4.3	6.0	7.3	6.0	5.9	5.9	5.9	-	-0.13	0.00	0.00	-	-0.13					
	2	0	5	13	13	4	1	36	5.1	3.8	5.0	6.2	5.4	5.5	5.2	5.1	-	0.12	-0.34	-0.16	-	-0.37					
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	84	13	61	105	145	90	12	426	5.3	3.8	5.4	6.6	5.0	5.1	5.2	5.3	-	0.11	0.09	0.09	-	0.28					

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、6段階評価(1(あまり活発ではない)～6(かなり活発である))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものの、指数のレンジは0.0ポイント(あまり活発ではない)～10.0ポイント(かなり活発である)となる。

Q3-18. (意見の変更理由)ライフイノベーションの重要課題の達成につながるような研究開発は、現在、我が国では活発ですか。

	前回	2014	差	
1	2	4	2	iPS細胞の実用化に向けた開発が活発に行われている(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	3	4	1	再生医療,遺伝子工学等の進展があるため。(スバコン利用)(大学,社長・学長等クラス,男性)
3	4	5	1	iPS細胞など,注目度も高くなっている(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	3	4	1	iPSの開発などから,一部活性化してきたので。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
5	4	5	1	iPS研究に代表されるように,かなり活発になっていると考えられる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
6	4	5	1	医療機器の開発が進んできている。(公的研究機関,その他,男性)
7	3	4	1	少子高齢化への世間理解が進んだ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	4	5	1	高齢化に伴い危機感が高く課題としての認識は進んでいる。しかし成果は不十分。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
9	4	5	1	iPS細胞,STAP細胞等の研究は確かに紙面を賑わせている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
10	3	4	1	iPS細胞や福祉・医療・介護ロボットなど高齢化社会に対応したテーマが増えてきている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
11	4	5	1	特に,iPS関連領域では臨床試験も始まり,活発化していると考えられる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	良いにつけ悪いにつけこの分野の話題が多い。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
13	5	4	-1	あまり見える化されていない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
14	5	4	-1	他国の発展に比して遅い。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
15	4	3	-1	STAP細胞騒動の結末なくして進展はないのでは。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
16	5	4	-1	欧米の方が活発になったので(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	5	4	-1	東日本大震災後,時間が経ち,注目度が下がった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	4	3	-1	突出した領域はあるが,福祉につながる統括的な動きになっていないと感じられるため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
19	6	4	-2	iPS細胞等の再生医療や創薬以外の研究成果が見えてこない。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
20	4	2	-2	ITと比べ,民間資金が回りにくい本領域に対し,開発資金の不足感が増している。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q3-19. ここ数年、我が国で実現した最も顕著なライフイノベーションについて、その内容をお書き下さい。

- 1 多少,創薬,再生医療に偏りすぎの感あり.(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 2 iPS細胞の網膜への実用化,(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 3 iPS細胞の研究開発(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 4 再生医療や医療機器の技術開発力の向上,少子高齢化に対する医療ケア技術の成長,医療サービスの改善・普及,同時に医療分野の国際協力が顕著になりつつある.(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 5 iPS細胞(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 6 iPS細胞など.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 7 iPS細胞関連技術.合成生物学技術.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 8 iPS細胞の臨床応用の開始.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 9 がんペプチドワクチンによる癌治療(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 10 ヒト細胞生成技術(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 11 iPSによる再生医療の実証(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 12 iPS細胞の発見に基づく各種ライフイノベーション研究の進展.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 13 iPS細胞を用いた治療の開始(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 14 iPS細胞(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 15 子育て支援制度が充実してきた.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 16 再生医療の基礎(iPS)と臨床応用,重粒子線治療(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 17 iPS細胞の活用など,再生医療(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 18 iPS細胞(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 19 iPS,ミドリ虫に代表されるバイ技術,重粒子やFPDの放射線技術,手術機器としてマイクロ波技術がある.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 20 iPS細胞関連では,活発にイノベーションが進んでいるように思う.(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 21 iPS細胞による医療技術(大学,その他,男性)
- 22 ・技術的なことはわからないが,グリーンイノベーションは地球規模での課題であるから,国際的な連携や発信は不可欠であると思われる.・風力発電,地熱発電,太陽光発電などの技術開発の強化.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 23 iPSの開発,再生医療への応用,ロボット技術の開発.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 24 iPS細胞による再生医療の基盤形成.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 25 iPS細胞を用いた再生医療への応用(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 26 再生医療の基礎(iPS)と臨床応用,重粒子線治療(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 27 ゲノム解析.今後さらにデータを集めて解析が進むのだと思われる.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 28 iPS細胞に関する基礎及び応用の研究は著しく進展している.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 29 iPS細胞による臨床応用(眼科)(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 30 介護関連ロボットの製作/非侵襲型医療や検査法の開発(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 31 iPSを用いた再生医療技術の開発,時間生物学を利用したがん治療や生活習慣病の改善,インターロイキン-6リセプター抗体を用いた医薬品の実用化.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 32 iPS細胞による疾患細胞等を駆使した疾患や治療のメカニズム解明(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 33 iPS関連技術.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 34 iPS細胞(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 35 iPS細胞研究による再生医療の推進(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 36 再生医療(網膜色素変性症治療)が着実に進んでいること(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 37 再生医療が活発化しているが,評価は定まっていない.期待感のみが先行しているが,個人的には有用性については見えていない.もっと冷静に評価を行うべきである.また,iPSへ過剰な研究費が回るのも大きな問題である.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 38 iPS細胞研究等による再生医療実現の可能性(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 39 iPS細胞の作出と,それを利用した再生医療技術の開発(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 40 iPS細胞による再生医療実現化のプログラムが稼働始めたこと.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 41 iPS細胞(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 42 PDI,アピガンの開発等,ある限られた製薬分野での成果.ただし,欧米に比較して,決して優位にはない.Clinical Machineに関する遅れが目立つ.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 43 iPS細胞手術技術,支援機器(含ロボット)(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 44 iPS細胞を用いた臨床試験.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 45 iPS研究を中心とした幅広い革新的な治療方法への期待(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 46 iPSの臨床開始.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 47 iPS細胞関連の進展(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 48 iPS細胞(人工多能性幹細胞)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 49 iPS研究(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 50 iPS細胞の作製技術により,それを中核とした多くの研究が進められており,新しい治療法や再生医療などで大きなイノベーションが期待できる.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 51 癌患者に対する治療効果の向上(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 52 iPS細胞の実用化. ・ハイブリッド車,燃料電池,エコキュート等,実際にエネルギーの形態や効率を飛躍的に変えた技術.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 53 再生医療(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 54 iPSを利用した治療の治験開始(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 55 高齢者・障害者へのロボットによる生活支援(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 56 iPS,LED(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 57 iPS細胞関係の研究開発(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 58 iPS細胞を中心とした再生医療分野の躍進に期待しています.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 59 山中教授らのiPS細胞の基礎的な研究に続く理研グループによる人体治療への応用が一本の線としてつながったこと.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 60 iPS細胞を利用した再生治療(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 61 iPS細胞関連(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 62 iPS細胞(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 63 iPS細胞を応用した手術の実現.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 64 再生医療(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 65 スマホ普及(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 66 iPS細胞関連(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 67 なんたって iPS細胞による再生医療でしょう.医学分野でのイノベーションは着実に進んでいると思いますが,工学分野がもう一つという印象です.ロボット介護機器の提案が多数出ていますが,まだまだこれからといった印象です.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 68 iPS細胞にかかわる一連の成果.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 69 iPS細胞の臨床応用(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 70 iPS細胞等再生医療関連技術(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 71 再生医療(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 72 iPS細胞の研究に進歩を感じる.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 73 遺伝子診断.良い意味でも悪い意味でも急速に普及したのではないか.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 74 iPS細胞を活用した医療技術の開発(民間企業等,その他,男性)
- 75 iPS細胞.(民間企業等,その他,男性)
- 76 iPS細胞移植臨床例の実現(民間企業等,その他,男性)
- 77 iPS細胞の臨床研究の実施(民間企業等,その他,男性)
- 78 iPS細胞を用いた角膜移植の成功は特筆すべき事例である.(民間企業等,その他,男性)
- 79 脳波測定器(民間企業等,その他,男性)
- 80 iPS細胞の作製とiPS細胞を利用した加齢黄斑変性への再生手術(民間企業等,その他,男性)
- 81 がん発生予防ワクチン(HPVなど)の開発(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 82 iPS細胞の樹立と再生医療の実現に向けた基盤の充実(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 83 iPS関連.ただし同分野にのみ巨額の予算を投入しすぎとの声も研究者の間では聞かれる.(民間企業等,その他,女性)

Q3-20. ライフイノベーションの重要課題の達成に向けて、我が国で特に強化が必要な取り組みは何ですか。必要度が高い順に項目を3つまで選び、その番号をご記入下さい。

1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施
2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中
3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)
4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成
5. 規制の強化や新設
6. 規制の緩和や廃止
7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)
8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保
9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
回答者グループ 大学・公的研究機関グループ	回答者合計(人)	95	94	92	
	分からない	9	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	44	13	3	5.6
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	20	21	8	3.9
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	3	7	16	1.4
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	3	5	10	1.0
	5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0
	6. 規制の緩和や廃止	6	4	3	1.0
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	5	9	14	1.6
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	9	17	12	2.6
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	3	7	9	1.1
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	2	11	17	1.6	
うち大学	回答者合計(人)	74	74	73	
	分からない	5	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	36	9	2	5.8
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	14	15	7	3.6
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	3	6	14	1.6
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	3	3	8	1.0
	5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0
	6. 規制の緩和や廃止	5	4	3	1.2
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	3	8	11	1.6
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	7	13	7	2.4
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	1	5	7	0.9
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	2	11	14	1.9	
うち公的研究機関	回答者合計(人)	21	20	19	
	分からない	4	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	8	4	1	5.3
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	6	6	1	5.0
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	0	1	2	0.7
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	0	2	2	1.0
	5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0
	6. 規制の緩和や廃止	1	0	0	0.5
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	2	1	3	1.8
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	2	4	5	3.2
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	2	2	2	2.0
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	0	0	3	0.5	
イノベーション俯瞰グループ	回答者合計(人)	322	321	319	
	分からない	84	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	96	42	24	4.1
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	59	68	29	3.5
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	30	19	25	1.6
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	7	39	42	1.5
	5. 規制の強化や新設	5	3	2	0.2
	6. 規制の緩和や廃止	33	22	12	1.6
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	34	44	38	2.4
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	29	40	62	2.4
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	14	18	32	1.1
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	15	26	53	1.6	
性別 男性	回答者合計(人)	395	393	390	
	分からない	89	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	134	52	26	4.5
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	78	88	34	3.7
3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	32	25	37	1.5	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	10	40	49	1.3	
	5. 規制の強化や新設	5	3	2	0.2	
	6. 規制の緩和や廃止	34	26	15	1.4	
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	38	51	50	2.2	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	35	52	70	2.4	
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	14	23	40	1.1	
	10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	15	33	67	1.5	
	回答者合計(人)	22	22	21		
	分からない	4	0	0	-	
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	6	3	1	3.8	
2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	1	1	3	1.2		
3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	1	1	4	1.4		
4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	0	4	3	1.7		
5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0		
6. 規制の緩和や廃止	5	0	0	2.3		
7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	1	2	2	1.4		
8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	3	5	4	3.5		
9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	3	2	1	2.1		
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	2	4	3	2.6		
年齢	39歳未満	回答者合計(人)	14	14	14	
	分からない	4	0	0	-	
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	3	4	2	4.5	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	4	2	1	4.0	
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	0	0	2	0.5	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	0	3	2	1.9	
	5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0	
	6. 規制の緩和や廃止	0	0	0	0.0	
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	2	2	0	2.4	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	2	2	3	3.1	
9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	1	0	2	1.2		
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	2	1	2	2.4		
40～49歳	回答者合計(人)	52	51	51		
分からない	14	0	0	-		
1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	13	5	5	3.5		
2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	5	9	1	2.2		
3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	7	2	3	1.8		
4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	5	9	6	2.5		
5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0		
6. 規制の緩和や廃止	6	2	5	1.7		
7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	6	8	7	2.6		
8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	3	6	6	1.7		
9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	3	4	7	1.5		
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	4	6	11	2.2		
50～59歳	回答者合計(人)	151	151	149		
分からない	28	0	0	-		
1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	56	19	8	4.7		
2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	31	31	15	3.8		
3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	9	10	19	1.5		
4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	3	15	18	1.3		
5. 規制の強化や新設	2	2	2	0.3		
6. 規制の緩和や廃止	11	9	4	1.2		
7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	12	22	20	2.2		
8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	13	17	32	2.3		
9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	9	10	11	1.3		
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	5	16	20	1.5		
60歳以上	回答者合計(人)	200	199	197		
分からない	47	0	0	-		
1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	68	27	12	4.5		
2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	39	47	20	3.9		
3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	17	14	17	1.6		
4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	2	17	26	1.1		
5. 規制の強化や新設	3	1	0	0.2		
6. 規制の緩和や廃止	22	15	6	1.7		
7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	19	21	25	2.1		
8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	20	32	33	2.6		
9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	4	11	21	0.9		
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	6	14	37	1.4		
所属機関区分	大学	回答者合計(人)	161	160	158	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
(イノベ俯瞰Gを含む)	分からない	20	0	0	-	
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	63	23	10	5.1	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	29	34	10	3.4	
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	10	10	23	1.5	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	5	8	17	1.0	
	5. 規制の強化や新設	3	1	2	0.3	
	6. 規制の緩和や廃止	17	12	6	1.7	
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	8	15	20	1.5	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	16	26	23	2.5	
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	5	10	17	1.1	
	10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	5	21	30	1.8	
公的研究機関	回答者合計(人)	37	36	35		
	分からない	8	0	0	-	
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	11	5	4	4.2	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	8	11	2	4.3	
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	3	1	2	1.2	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	1	4	2	1.2	
	5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0	
	6. 規制の緩和や廃止	2	0	2	0.7	
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	6	3	6	2.7	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	4	6	6	2.7	
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	2	2	4	1.3	
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	0	4	7	1.4		
民間企業等	回答者合計(人)	219	219	218		
	分からない	65	0	0	-	
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	66	27	13	4.0	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	42	44	25	3.6	
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	20	15	16	1.6	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	4	32	33	1.7	
	5. 規制の強化や新設	2	2	0	0.2	
	6. 規制の緩和や廃止	20	14	7	1.4	
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	25	35	26	2.6	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	18	25	45	2.3	
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	10	13	20	1.2	
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	12	12	33	1.4		
業務内容	主に研究(教育研究)	回答者合計(人)	36	36	36	
	分からない	10	0	0	-	
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	9	4	4	3.6	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	6	9	1	3.4	
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	7	1	5	2.6	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	1	1	1	0.6	
	5. 規制の強化や新設	0	1	0	0.2	
	6. 規制の緩和や廃止	1	2	1	0.7	
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	4	1	8	2.0	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	3	8	6	2.9	
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	4	1	4	1.7	
	10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	1	8	6	2.3	
	主にマネジメント	回答者合計(人)	230	229	226	
	分からない	45	0	0	-	
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	78	33	17	4.6	
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	43	48	20	3.6	
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	11	17	25	1.3	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	8	31	31	1.7	
	5. 規制の強化や新設	2	1	0	0.1	
	6. 規制の緩和や廃止	23	15	11	1.6	
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	28	27	22	2.3	
8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	19	25	41	2.1		
9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	8	16	22	1.1		
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	10	16	37	1.4		
研究(教育研究)とマネジメントが半々	回答者合計(人)	110	109	108		
分からない	22	0	0	-		
1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	38	12	6	4.4		
2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	24	25	13	4.1		
3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	9	5	9	1.4		
4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	1	7	11	0.8		
5. 規制の強化や新設	2	1	2	0.3		
6. 規制の緩和や廃止	10	6	2	1.3		
7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	3	20	15	1.9		

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	15	16	18	2.9
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	4	7	11	1.1
	10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	4	10	21	1.6
	その他				
	回答者合計(人)	41	41	41	
	分からない	16	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	15	6	0	4.6
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	6	7	3	2.8
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	6	3	2	2.1
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	0	5	9	1.5
5. 規制の強化や新設	1	0	0	0.2	
6. 規制の緩和や廃止	5	3	1	1.8	
7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	4	5	7	2.4	
8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	1	8	9	2.3	
9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	1	1	4	0.7	
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	2	3	6	1.5	
職位	社長・役員、学長等クラス				
	回答者合計(人)	203	202	200	
	分からない	46	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	74	30	9	4.8
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	41	45	24	3.9
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	11	15	21	1.4
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	4	20	22	1.2
	5. 規制の強化や新設	0	1	0	0.0
	6. 規制の緩和や廃止	23	9	6	1.5
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	19	30	24	2.3
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	19	27	34	2.4
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	5	13	19	1.0
	10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	7	12	41	1.4
	部・室・グループ長、教授クラス				
	回答者合計(人)	147	147	147	
	分からない	30	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	46	15	16	4.2
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	26	31	12	3.4
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	17	6	11	1.7
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	4	14	19	1.3
	5. 規制の強化や新設	4	2	1	0.4
	6. 規制の緩和や廃止	9	14	8	1.4
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	12	18	22	2.1
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	15	18	25	2.4
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	9	9	14	1.3
	10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	5	20	19	1.7
	主任研究員、准教授クラス				
	回答者合計(人)	27	26	25	
	分からない	6	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	9	3	1	4.2
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	5	6	0	3.3
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	1	1	4	1.1
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	1	5	4	2.1
	5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0
	6. 規制の緩和や廃止	2	1	1	1.1
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	2	4	2	2.0
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	2	1	8	2.0
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	3	2	3	2.0
	10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	2	3	2	1.7
	研究員、助教クラス				
	回答者合計(人)	6	6	6	
	分からない	2	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	1	2	0	3.9
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	2	0	1	3.9
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	0	0	0	0.0
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	0	1	2	2.2
	5. 規制の強化や新設	0	0	0	0.0
	6. 規制の緩和や廃止	1	0	0	1.7
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	2	0	0	3.3
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	0	3	0	3.3
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	0	0	1	0.6
	10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	0	0	2	1.1
	その他				
	回答者合計(人)	34	34	33	
	分からない	9	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	10	5	1	4.0
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	5	7	0	2.8
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	4	4	5	2.5

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	1	4	5	1.6
	5. 規制の強化や新設	1	0	1	0.4
	6. 規制の緩和や廃止	4	2	0	1.6
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	4	1	4	1.8
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	2	8	7	2.8
	9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	0	1	4	0.6
	10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	3	2	6	1.9
	回答者合計(人)	194	192	189	
	分からない	33	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	69	29	12	4.8
2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	44	40	19	4.0	
3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	15	17	14	1.6	
4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	5	18	23	1.3	
5. 規制の強化や新設	1	0	0	0.1	
6. 規制の緩和や廃止	17	11	8	1.4	
7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	20	25	30	2.4	
8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	12	24	32	2.0	
9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	4	11	22	1.0	
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	7	17	29	1.4	
雇用形態 任期あり	回答者合計(人)	223	223	222	
	分からない	59	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	71	26	15	4.2
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	35	49	18	3.3
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	18	9	27	1.5
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	5	26	29	1.4
	5. 規制の強化や新設	4	3	2	0.3
	6. 規制の緩和や廃止	22	15	7	1.5
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	19	28	22	2.0
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	26	33	42	2.8
9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	13	14	19	1.3	
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	10	20	41	1.7	
任期なし	回答者合計(人)	417	415	411	
	分からない	93	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	140	55	27	4.5
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	79	89	37	3.6
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	33	26	41	1.5
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	10	44	52	1.4
	5. 規制の強化や新設	5	3	2	0.2
	6. 規制の緩和や廃止	39	26	15	1.5
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	39	53	52	2.2
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	38	57	74	2.4
9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	17	25	41	1.1	
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	17	37	70	1.6	
全回答者	回答者合計(人)	417	415	411	
	分からない	93	0	0	-
	1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施	140	55	27	4.5
	2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中	79	89	37	3.6
	3. 人文・社会学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)	33	26	41	1.5
	4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成	10	44	52	1.4
	5. 規制の強化や新設	5	3	2	0.2
	6. 規制の緩和や廃止	39	26	15	1.5
	7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)	39	53	52	2.2
	8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保	38	57	74	2.4
9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制の整備	17	25	41	1.1	
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み	17	37	70	1.6	

Q3-20. (具体的な規制)ライフイノベーションの重要課題の達成に向けて、我が国で特に強化が必要な取り組みは何ですか。具体的な規制の内容。

- 1 治験の緩和(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 2 治験などの速やかな実施(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 3 医療関係に関わる研究推進を妨げる規制(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 4 薬事承認・認証取得の迅速化と改良承認範囲の拡大(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 5 人口動態調査など政府統計個票の提供手続きの簡略化(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 6 詳しい規制は分かりません。各種規制の要不要を明確にすれば新規参入がしやすくなればいいと思います。規制により新しい事業が生まれることもある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 7 農地の制限(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 8 研究の質向上(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 9 医薬開発における治験・認可システム(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 10 倫理問題(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 11 薬事法規制の国際的準化(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 12 認可までの期間が長い(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 13 医薬品の開発時に国際比較で長期間を要するとされている承認審査に係る規制の緩和(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 14 医療に関わる問題は、規制を厳しくすべきことと、緩和すべき事、が混在しています。薬事法改正や、再生医療推進法の成立にあたり、議論のあった所です。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 15 薬事の妥当なレギュレーション。再生医療推進法は悪法。抜け道ができないよう、注視する必要がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 16 生命科学・医学系研究に対する既成がイノベーション創出を妨げている(例:動物性集合胚の子宮への移植の禁止など)(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 17 薬事法で医療機器などの審査が制限されている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 18 医療機器の審査に、時間と金がかかりすぎる。中小企業の優れた技術を製品化する大きな障壁である。審査の簡素化を望む。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 19 薬事法(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 20 医療機器のクラス分類(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 21 薬事関連の制約がまだまだ大きいように思う。日本での実証はあきらめ、海外にという話は頻繁にある。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 22 医療機器承認制度における法改正は一定の効果をもたらすと思えるが、開発側としては審査過程を乗り越えるのは依然壁がある(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 23 サービスロボットの普及などイノベーションを起こすプロジェクトは使用を促進する規制が必要である(大学,その他,男性)
- 24 薬事法による各種の認可に要する期間を短縮することが重要。(大学,その他,男性)
- 25 薬事法(大学,その他,男性)
- 26 薬事法が少し緩和されたが、まだまだ諸外国に比べて規制が厳しい。(大学,その他,男性)
- 27 薬事法の緩和(大学,その他,男性)
- 28 臨床試験制度の見直しと時間短縮(例外事例の承認制度など)。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 29 薬事法規制の国際的準化(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 30 新薬や新たな治療法の認可(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 31 薬事法で医療機器等の審査が制限されている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 32 厚生労働省の様々な規制(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 33 特定の大学病院で外国人医師のトレーニングができるようにしてほしい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 34 規制改革に関する第2次答申(平成26年6月13日)の速やかな実施が求められるが、TPPとの兼ね合いも考慮し、国益を損なわない配慮が強く求められる。また、規制改革委員会委員の選任にあたっては、直接利害に関与しない中立的な人物の慎重な人選が望まれる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 35 新規医療機器認可の迅速化(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 36 大学病院の独立性が不十分(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 37 治験や臨床研究の審査など(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 38 臨床研究を実施する上での規制(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
- 39 治験の期間の短縮(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 40 食品,薬品,医療等多くの領域の規制について改めてその良否を考える必要あり。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 41 医薬品及び医療機器の承認審査に関する規制(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 42 特に医療機器など(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 薬事法の改正により、医薬品だけでなく、医療機器(単体ソフトウェアを含む)、iPS細胞研究なども、それぞれの特性に合わせた法規制になる点は評価できるが、各医療機器の承認基準がまだ不透明である。また、診療報酬、介護報酬への社会ニーズのタイムリーな反映が不十分である。更に、個人情報保護法では、医療情報の研究目的・診断目的での利用を緩和する政策が必要である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 44 認可システムのスピードアップ化(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 45 ・医療に関する規制はまさに岩盤規制。緩和しなければ、多様な産業の参画はない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 46 生活支援ロボットへの介護保険適用に障壁がある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 47 海外で認可されている治療薬の認可が遅い。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 48 医療関連の新規参入障壁の緩和(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 49 助成金が大半を占めるのか、縛りが重い、受益者の尊重も必要(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 50 治験上、特区が優位になるような規制の存在は見直されるべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 51 具体的な規制をいう訳ではありませんが、一般的に新規参入の障壁となる規制については常にその潮目で緩和を検討していくことは必要であると思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 52 臨床試験に新たな規制をかける動きがあり、逆行している。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 53 遺伝子組み換え作物・食品について規制を撤廃しなければならない。科学技術への信頼を生むようにすべきだ。政策が大切。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 54 農業3法, 特許法(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 55 長すぎる許認可審査(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 56 介護の旧制度新制度またそれらと医療の制度に関していろいろ不可侵な壁がある様で、受けた側のサービスから見たものになっていない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 57 治験、厚労省認可がFOAより時間がかかる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 58 規制によって参入障壁が高い状態が続くと考える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 59 医療機器の製造販売認可条件(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 60 治験関連の規制緩和(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 61 薬事法(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 62 海外と比較しても、医療機器の認証にかかる時間が長い。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 63 臨床試験が円滑に進むような規制の策定および必要性の低い規制の緩和策(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 64 医療機器の認証等の早期化を進めていただきたい。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 65 臨床試験条件の緩和(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 66 医療, 介護等(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 67 特区の新設などに時間を要する(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 68 薬のインターネット販売規制(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 69 自動車のガラス透過率規格など、ヘッドライト光源が変わっているのに規制は従来通り。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 70 医療機器開発における新薬事法の運用(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 71 安全性の確保ができた後も、最終製品並の規制基準が適用される場合が多く、製品化への妨げになっている。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 72 創薬促進のための臨床試験(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 73 審査, 助言等(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 74 医事法にかかる規制(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 75 省庁・自治体認可の簡素化(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 76 新たなプロセス等が実用化される場合に抵触する法規の改正など(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 77 治験審査(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 78 法的な規制が緩い割に、社会的な自主規制が厳し過ぎる。例えば移植医療など。(民間企業等, その他, 男性)
- 79 医療機器への薬事法適用。薬のインターネット販売。(民間企業等, その他, 男性)
- 80 医療器械, 医療関係社会インフラ整備における薬事法等の存在(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

Q3-21. ライフイノベーションの重要課題の達成のために、どのような取り組みが必要ですか。ご意見をご自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題を踏まえた記述をお願いします。

- 1 創薬研究の橋渡しの臨床試験の強化。臨床試験における規制の緩和、特に医療機器の開発に関する規制緩和、GMOにかんする明確の考え方。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 治験などをやりやすくする規制緩和、これからは人口の高齢化に関する様々な問題が生じる。医薬品の開発が社会的に必要となる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 今後の超高齢化に伴う医療費負担を軽減する上で、医・農・工の連携による機能性食品の開発、救急救急や在宅医療へのICT導入・普及(個別化医療)をより一層図るべき。②医療ビジネスの事業化促進に向け、救急と在宅の医療を主に地域連携施策をより強化すべき。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 4 科学行政官制度の確立(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 5 大型研究機関の正常な運用。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 6 「継続性」「多様性」が必要(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 7 バイオベンチャーが死の谷を渡り切るには長い年月がかかる場合が多い。そのことが理解でき、また技術それ自体の可能性を適切に判断できる支援システムを確立すべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 8 コーディネーターの人材育成がすべてであると考え(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 9 海外インターンシップ制度の整備(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 10 産学官それぞれの主目的を考え、協力体制で行うことと分業すべきことを明確に分けて進めるべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 11 各セクターの機能相補。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 12 ライフイノベーションは、長期展望に立った取り組みが必要で有り、さらに結果が直ぐには出ないことも多い。従って、資金確保とある程度のリスクを認容する制度設計が必要と思われる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 13 お年寄りのケアが過度にあり、もう少しお年寄りの意向に沿った終末ケアが充実し、医療費の削減に繋がると良い。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 14 医療に関わる制度や技術の現状、問題点、方向性を、専門家でない人も理解できる社会にならないと、イノベーションが進みません。医療概論などの授業をもっと多くの大学が、一般教養カリキュラムに取り入れるべきかもしれません。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 15 医薬品、機器・システム導入のためのリスクマネジメントやレギュラトサイエンスの議論が必要。日本NIHにその機能を持たせる部局は必須と考える。iPS研究は進んでいるが、それ以外のライフ基礎・臨床研究にも計画性を持って十分な支援を継続すべき。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 16 臨床研究、臨床試験の場の確保と規制の緩和(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 17 学閥を超えた課題評価体制。総べての評価委員会委員の更新。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 18 積極的な民間の試みを応援していただきたい。再生医療が目ざされて初めて、国側が阻止しなくなったと話すベンチャー企業の経営者もいる。慎重である必要はあるが、突破口が開けるまでの民間の苦労にも関心を持ってほしい。(大学, 部長・教授等クラス, 女性)
- 19 新薬の開発に時間とお金がかかりすぎる。これを解決する一つの方法として、新薬の薬効と安全性を迅速かつ確実に評価できるシステムの研究開発を強化推進する。また日本の考え方を取り入れた新薬の評価、審査基準の国際統一標準が望まれる。このことは医療機器については同じであり、審査方法の国際標準化が望まれる。(大学, その他, 男性)
- 20 学際的共同研究に仕組みやすい環境の更なる醸成(大学, その他, 男性)
- 21 ・専門的なことはわからないが、常に研究結果や成果が第三者によって検証される必要がある。「第三者」とは同じ分野の専門家の場合もあるし、まったく異分野の研究者、場合によっては国民一般もありうる。後者による検証は、一見、研究の進展を阻害するようではあるが、長期的な視野に立てば、必須の作業といえよう。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 22 課題に対応することは別に、多様な研究を振興するべきであることは言うまでもない。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
- 23 臨床試験を組織的にに行える体制の整備、医薬品の承認制度のスピードアップ。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 24 研究不正と研究費不正はライフイノベーションにおいて集中している感がある。前者においてはライフイノベーション分野に独特な研究体制と研究成果・研究者実績の評価法が問われている。基礎研究から社会実装・実用化への展開が不足していることもあって研究者のキャリアパスが構築されていないことも研究不正の頻発をもたらしている。後者については、何が重要課題でどう投資をすべきかという点の十分な検討なしの研究費の投入が一因と考える。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 25 基礎研究の充実と本物の目利き人材の発掘と育成。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 26 国として総合的な戦略を立てるとともに、各府省が適切な役割分担を行い、連携して課題解決に当たる必要がある(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 27 医薬品、機器・システム導入のためのリスクマネジメントやレギュラトサイエンスの議論が必要。日本版NIHにその機能を持たせる部局は必須と考える。iPS研究は進んでいるが、それ以外のライフ基礎・臨床研究にも計画性を持って十分な支援を継続すべき。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 28 健康で生活できる状況を作るべきで、寝たきりの状態で延命するような状況は制度上変えるべきと思う。医療制度と介護制度が省庁が違うからといって一般国民が振り回さず、一貫して対応すべきと思う。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
- 29 1. 国が進めてきた粒子線治療のGCP基準での臨床試験を、全面的にバックアップしてほしい。年間10億円x10年2. 実績に基づいた研究は、基礎も応用も問わず、10年間は支援してほしい。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
- 30 ①ライフイノベーションは創薬、治療、臨床研究、承認などの課題の一体的な解決を進めることによって可能となるものとする。このためには、優秀な人材を多様な分野で確保すべきである。医科学、薬学などの専門分野に限定せず、工学、理学、農学などから広く人材を集めるべきと考える。②介護ロボットの開発等(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 31 医療関連の機器開発に関する種々の規制緩和(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)

- 32 重要課題の進捗を的確に把握し、さらなる推進を先導できる、いわゆる“ライフイノベーションマネージャー”の育成が肝要である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 33 「生きる権利」と「死ぬ権利」に関する問題点の整理と法律等の整備が遅れている。また、リスクの回避に向けた先行投資が遅れている。例えば、インフルエンザ等の未知の病原菌に対応できるような研究開発にも十分な予算措置をしていざというときに備えておく必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 34 選択と集中が必要であることは論を待たないが、それは、研究組織、人員の幅広い基礎(山の裾野)が整備されていることが大前提となる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 35 トランスレーショナルリサーチ,リバーストランスレーショナルリサーチの発展(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 36 大学病院の独立性を高め,病院内で産官学連携が推進される体制とする。また,PhD研究者が大学病院で独立して研究できる体制を構築する。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 37 機能的農産物等への取り組み。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 38 ライフ,ライブと無理をしすぎている。とにかく,STAP細胞事件,医学部,薬学部の不祥事をちゃんとすべき。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 39 STAP細胞に係る一連の騒動があったが,こういう時に自重し自己規制的になってはいけない。我が国の強みとして,よりライフイノベーション分野の研究開発を推進し,世界をリードする気構えが必要である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 40 この基礎研究が重要な分野においては特に研究者の自由な発想を担保することが必須であり,基礎研究の結果を発掘し産業化するための専門家(Technology Transfer Manager)の育成が必須である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 41 国,自治体の取り組みに比べ,国民の意識改革の点で問題が残る。特に,自らの健康は自ら守る,将来的に重篤な状態になる前の予防医学に対する動機付け。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 42 規制緩和がこれほど進まないのかと驚く。まず検討されているのかさえ見えない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 43 新薬を開発するよりも生活様式,既存の生活用品の活用で疾患を予防できることも多いので,国民へのメリットを優先して戦略をたてるべきだと思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 44 超高齢化社会へ向けたQOLを踏まえた抜本的な対策:予防,早期発見,治療効果の改善(コンパニオン診断),機能回復(特に運動能力,精神疾患領域など)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 45 トップダウンとボトムアップの両方の取り組みが必要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 46 ライフイノベーションの推進においては,重要課題達成のための施策の推進と併せて,これらの成果を医薬品や医療機器として迅速に実用化に結び付けるための産学官一体となった仕組みの整備が必要。また,民間企業の研究ニーズ・雇用ニーズの明確化と,認識を共有するための産官の対話の場を設置・活用することも,多様な人材,異なる分野・専門性の出会いにより,新たな「知」の創造が起こる可能性が高まるという観点で重要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 47 ライフイノベーションへのICT(情報処理・知能処理・通信)の活用は不可欠であり,その元となる医療情報の統合データベースの構築が重要である。臨床情報,医用画像,病理標本,検査データ,ゲノム情報などの多種多様な情報に対するデータマイニング(差相関分析)は,医療研究や臨床診断への大きな貢献が期待できるが,その元データは,一研究機関・一医療機関だけでは収集蓄積が困難であるため,国家レベルでの統合データベース構築の推進に期待する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 48 高齢者対策は重要と考えるが,ネットとなっていることが,あまりにも「泥臭い作業の対応」というものであり,ロボット化とシステム化しか有効な手段は思いつかない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 49 日本では少子高齢化による構造変化への対応,世界では途上国と先進国間の格差社会の対策が重要であるから,革新的IT化社会の実現によって,情報システムによる見える化,対策のガイドラインを国際的にもっとやるべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 50 規制の緩和が不可欠(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 51 科学技術立国といながらも,その理解,信頼を得るような施策がない。特に遺伝子組み換え作物栽培の規制条例は憲法違反ともいえる。早々に中央政府主導で関連地方条例を廃止すべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 52 医療や予防がいつも金儲け主義にゆがめられることのないようにできないことか,その対策の政策的イノベーションがあってもよさそうだ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 53 社会の仕組みや規制を緩和して新たなライフイノベーションが実現し易い社会環境を創ることが重要と考えられるが,規制で守られている産業や社会に対するケアにも経済的補償や行政指導が欠かせないと思う。寧ろ,中間の組織による反対運動の声が大きいような気がする。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 54 必ずしも長寿命化を狙う必要はない。独力で生活(食事,室内移動,排せつ)できる期間を長くすることに重点をおく。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 55 ・日本が先導できる分野に資源を集中投資し,世界をリードしながら裾野を広げていくこと。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 56 息の長い長期的な支援が必要。それは基礎研究だけでなく実用化のための実証検討等。事業化のハードルが高い課題が多いため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 57 様々なライフイノベーションの取り組みを実験できる環境が必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 58 高齢化社会とロボット技術。ただし人間そのものも重要なので両面(科学技術と人間そのものの二面)から推進してほしい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 59 国際標準化活動に優秀な人を多数参加させ,日本に有利なように規格制定する必要があります。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 60 ヒトが長寿になることの社会的・経済的な影響も考慮した研究が求められよう。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 61 倫理教育(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 62 これからは情報の時代である。生命科学分野の情報(特に健康医療情報)を収集する技術,およびその情報を解析するビッグデータ解析技術,これらは日本が目指す健康長寿社会の基盤となるコア技術である。これら解析結果をもとにした医療技術,予防技術の開発を進めることで,病気になる前,未病社会の実現が可能となる。そのためには医療分野のマイナンバー制度およびそれに伴う法整備も合わせて早急に整備する必要がある。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 63 安全・健康社会を具現化するための技術開発を中心に持続的発展を目指す取り組みが必要である。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 64 医療を出口にしてしまうと,結局少子高齢化の問題にぶち当たる。(民間企業等,その他,男性)
- 65 ベンチャー創業への支援が重要である。(民間企業等,その他,男性)

66 健常者の健康維持に対する補助金。(民間企業等,その他,男性)

67 大学,ベンチャー,製薬企業の連携が最も必要な分野であり,グリーンイノベーション以上に「ヒト(プロジェクトリーダーOR経営者)」「モノ(化合物の探求)」「カネ(開発資金)」と「時間」が必要な分野であるため,より徹底した仕組みづくりが必要。(民間企業等,その他,男性)

68 研究資金配分において,過度の選択と集中がある.広い分野に対象を広げる必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

69 イノベーションが商品化された場合の売り込み先(病院,大学等)に対し,事前にそれを利用するための関連機材も日本製を寄付する,あるいは使用法の教育・訓練システムを並行して輸出しておく仕組みなど,地ならしをしておく複合的なアプローチが必要では.基礎研究用の機器も国内研究機関が海外製を使っているのは疑問。(民間企業等,その他,女性)

Q3-22. 東日本大震災からの復旧・復興に科学技術が貢献できること、科学技術が貢献する上で現在障害になっている事項について、ご意見を自由に書き下さい。

- 1 現在の被災地域の放射線除去は本当に除去して居るのではなく汚染された土壌を取り除いたり、または他から土を持ってきて混合し重量あたりの放射線量を低下させて安全と称している。これでは除去する土壌の量が莫大になり、保管場所に困っている。科学的吸着剤を開発し、放射線量がたかくなっても残りの土壌の放射線量を大幅低減させれば引きする土壌の量が1000分の1ぐらいに減らせば、一時保管所を狭くできる。但し保管すべき物質放射線量が高くなるので移動などに関する規制を変えなければならない。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 原子力問題の課題解決に向けた取り組み(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 ①短期と中長期の復旧・復興事業に分け、そこへの資金の重点配分の措置が求められる。②今後の震災対策に向け技術プロジェクトの成果を反映して、原発災害からの復旧遅れを最小にすべき。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 4 市民の技術に対する信頼感, スピード。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 5 フクシマの復興は、〇〇〇〇の技術力・企画力・組織力に頼るだけでは不足であろう。福島県にフクシマ復興学会を組織する補助金を出し、〇〇の研究者を含む全国の研究者の多面的な知恵を集約するべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 6 復興再生に向けての予算がついているものの、省庁が取り扱う分野、領域を狭めているとの噂が聞こえてくる。横断的に調整する機関が必要であろう。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 7 レジリエントな都市社会の構築に貢献できる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 8 若い人材を沿岸地域に確保する雇用がない、今の雇用は役場の職員＝土日休み、その他産業はそうではない。そこについてくる若手人材は、それなりにハングリーであること、また、1x2x3＝6次産業化とともに、海外へのジャパンブランドの輸出に地域地方が寄与すべき。現場に即した多面的なキャリアアップが可能な体制をつくる、稼ぐ力の創出、担い手の育成、IT活用など、短期的には三陸水産・加工業の復興、中長期的には、6次産業化とジャパンブランドの輸出、地域の生産性と賃金向上に資する。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 9 被災地の企業が期待している支援が本当に的を得ているか疑問がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 10 予算の使い道の透明化と有効な利用(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 11 やはり、原子炉の廃炉処理と思う。ただ、放射性廃棄物を処理する直接的な方法は、今の科学では実現できないので、ここは仕方の無い部分かとも思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 12 原発に関する報道を見ている限り、対応が後手後手になっている。国、行政、〇〇の役割を再度明示するとともに、どれが風評で、どれが根拠ある情報なのか、科学コミュニティが正確に発信する必要がある。特に食品安全性への根拠はこれからますます重要となる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 13 福島原子力発電所の廃炉への貢献。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 14 被災地のニーズの把握ができない(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 15 地元で使える資金提供。実際に地元の企業が使いにくい補助金やプロジェクト案件を無くす。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 16 法規制が障害となっていると感じている。例えば、宅地の整備において、「よう壁」を必要とするとき、従来からの「よう壁」以外を用いることができない。「よう壁」に求められる性能を達成できる異なる技術の活用を行えない。法規制は、現在「あるもの」を対象にして組まれるため、新たに開発された技術の活用を大きく阻害する場合がある。自然災害からの復興再生においては、このような法規制の阻害が顕在化している。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 17 マッチング等で支援を続けておられると思うが、まだまだ現地の企業は苦勞している。特に、人材の流出は持続的な課題で、現地就労のインセンティブが働くような施策を期待したい。(大学, 部長・教授等クラス, 女性)
- 18 復興再生には、経済基盤の再生が必要であり、〇〇プロジェクトといった専門的領域の研究課題進展を目的とするものではなく、当該地域の風土、気候、労働人材、市場動向を見据え、ブランド力を形成するための生産システム、商品工夫に直結するものと100年後を見越した将来基盤となる、全く未知の技術基盤の創成とを目指すようなプロジェクト設定(そのためには、研究者のみに目を向けるのではなく、地域の声なき声を地道にひろいあげる政策が必要不可欠)をすべきである。(大学, その他, 男性)
- 19 原子力から自然エネルギーへの転換(大学, その他, 男性)
- 20 コストと効果を定量的に示すこと。例えば、いくらコストを掛けても100%安全なシステムを創ることはできない。(大学, その他, 男性)
- 21 復興再生の要点としては、(1)安心・安全、(2)住まい・まちづくり、(3)産業、(4)つながりなどが挙げられる。(1)(2)においては、地震・津波を始めとした災害のリスクを評価し、防災・減災の技術の実装に貢献するとともに、高地球移動、多重防除などのまちづくりにも活かせる。(3)においては、特に再生エネルギー、付加価値の高い6次産業の振興において、(4)においては、自立分散型の通信・コミュニケーションインフラは地域間だけでなくグローバルなつながりの支援が可能であり、科学技術が貢献している。一方、科学技術の貢献上で現在障害となっている事項としては、①まちづくり、合意形成などの支援者不足、②必要な予算の措置不足、③既存の法体制下(いわゆる「縦割り行政下」)での新規提案の適用不可などが挙げられる。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 22 ・科学・社会・政策の間のコミュニケーション回路が震災の教訓を生かして改善されきれていない。・震災復興の要点は、被災地にヒト・モノ・カネが(少なくとも被災前レベルに)還流することにあると考える。そのためには、そうした還流を促進し、またそれを妨げる要因を除去することが必要であることから、放射能対策・原発対策が科学技術に求められる最重要課題となろう。「そもそも論」のようで恐縮だが、原発の安全性や放射能廃棄物の処理問題を棚上げ・先送りには、震災復興はありえないのではないだろうか。・専門分野を越えた横の連携と交流がより充実される必要がある。特に医学と工学などの連携による医工学、当該地域の歴史・地政を踏まえた上でのインフラ整備などは他分野の専門領域を越えた貢献ができる。・ハザードマップを避難のために使うものと、復興や将来の街づくりのために使うものとを区別して作成する。・科学技術への信頼性の回復。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 23 最先端の技術ばかりを追求するのではなく、社会実装に合わせた技術のセットを提供していくことが重要である。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
- 24 貢献できること: 放射線除去, 正しい知識の流布。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 25 放射性物質の除去技術, 有効な除去技術の開発が強く望まれる。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 26 東日本大震災によって生じた様々な問題について俯瞰的、総合的に対応できる人材やチームの育成が立ち遅れている(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 27 原発に関する報道を見ている限り、対応が後手後手になっている。国、行政、〇〇の役割を再度明示するとともに、どれが風評で、どれが根拠ある情報なのか、科学コミュニティが正確に発信する必要がある。特に食品安全性への根拠はこれからますます重要となる。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)

- 28 海や土地を綺麗にする科学的な知見をもっと精度よく集め、ボランティア活動も含めてもっと国が評価し、情報共有して活性化したら良いと思う。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 29 原発の廃炉の全日本的取り組み(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 30 思い切った都市設計による未来型地域の創成 科学技術力を結集させて,思い切った新産業の育成も可能. 一方,スピード感の欠如が意識的な障害になっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 31 復興再生には,未だ制御できていない原発敷地内放射性物質汚染水の処理や廃炉処理も重要で,これらは科学技術の最も貢献できる分野と考えられる.災害復興支援ロボットの開発,汚染水処理に関する新規技術の開発への支援等々.また,住民の合意の上でのスマートシティの造成.復興には住民との合意を取り付ける強力な仲介者の存在が不可欠と思われるが,充分でないような印象を受けている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 32 貢献できる事項 ①エネルギー効率の高い都市設計,②安全性の高い都市設計 障害となっている事項 ①正確な情報の発信がなされない(例えば原発のメルトダウン),②放射性物質含有廃棄物の貯蔵場所の確保,③風評被害などによる労働力の減(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 33 復興は長期にわたる支援活動が必要であるが,復興のための事業を継続するための資金が不足。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 34 既得権の制限(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 35 科学技術が細切れになっていること,科学では判定できない価値に関することが事前議論に入っていない.一方,事故後は価値を中心に議論しすぎて,結局よいものがないことの繰り返しである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 36 復興再生戦略が見えてこない.科学技術だけで復興再生が可能であるはずもなく,文理統合的議論,領域複合的議論が少なすぎるように感じる.また,計画の中に当事者である住民の意見がどれだけ反映されているのだろうか?そもそも高台にまちを作ることの不合理性と合理性の議論が少なすぎる.人間も自然の要求する犠牲に一定程度応じなければならないのではないだろうか。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 37 古典的統計学だけでなく,ベイズ統計学を復興する必要がある.いずれにしても統計学が日本で弱いことが,リスクマネジメント体制の不備に係っていると思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 38 原発事故による放射性物質汚染の解決,農林水産物等の放射性物質低減による安全性の確保(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 39 先進的な農業生産等に貢献する技術開発.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 40 現場(被災地・被災者・自治体)のニーズを十分に把握するなど,現場とのすりあわせを十分にできる仕組みが必要.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 41 東北に科学研究分野における箱モノと金をつければ,復興になるという発想自体が,創意工夫を鈍らせてはいないか.科学技術の復興は国際競争に打ち勝つ国家レベル戦略であって,地域の活性化ではない.地域の復興再生には住民の暮らしや経済活動を活性化させる施策が先行すべきではないか。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 42 非常時における情報伝達,人々の避難行動等の分析を通した予防,回避,管理の手法開発.過度の個人情報保護制度,意識による情報収集,利用の困難(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 43 やはり,地元的生活者,自治体の要望をよく聞き,それを実現する計画の立案にすることが大切。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 44 放射線障害に関する適切な知識が伝わっていないがために,多大な生活苦や経済的損失を被っている.総論賛成各論反対をどのように整理,強制するのか,説明できる論理,マインドなどを創出する学問,技術を上げる努力が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 45 社会・政治レベルでまともな議論が行われておらず無力感がある.初等教育レベルから論理的な思考の重要性を教育しないと,どうしようもない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 46 復興再生はトップダウンでは上手く行かないので,アイデアを募集して若い人のモチベーションを高めてはどうでしょうか?(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 47 福島第一原発から放出された放射性物質の吸着,回収,貯蔵がなされなければ,人は戻らず,復興・再生は望み得ない.小規模から検証をしていく道筋をつけるべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 48 物理的な生活基盤の復興とともに,精神的な面でのケアが必要と思われる.特にうつ病などの精神疾患は長期にわたる経過観察が必要であり,データベース化するべき課題であろう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 49 復興再生を加速化するため,短期的に取り組むべきものは迅速に成果を出し,被災地の復興再生に直ちに活かしていくとともに,将来的な新技術の開発により,被災地の新産業に繋げていくことで貢献できる.但し,被災した地域等において,大学,公的研究機関,産業界が集結し,研究開発,事業化等を一体的に推進するための体制作りには引き続き注力する必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 50 原発事故の処理の目途が立たないことが大きな問題.今後のエネルギー政策にも大きな影響を与えるので,この方面の研究者を増やす.また核融合などある意味安全なエネルギー確保のための研究を国主導で進める。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 51 現状で最高レベルの科学的な事実に基づく忍耐強い説明(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 52 前述したが,原子力廃棄物処理技術,処理スキームの,一刻も早い確立が必要に思う.これにより,科学技術全般に対する,社会の不信からの脱却の第1歩としたい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 53 原発の問題について,「耐震」と「多数の冷却技術の確保」の視点で,もっとシステムティックな安全評価が必要である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 54 わが国独特,特有のソリューションや技術が生まれていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 55 再生可能エネルギーの国内比率を上げ,3E+Sの実現に科学技術は貢献できる.FITの運用等で政策の軸がぶれると障害となる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 56 ・特定業種への参入の壁…電力等 ・集中的に働かなければならない環境にできない…休みの多さ(世界一),労基法 ・全国一律政策…首都圏と田舎の格差,人材差を考慮していない ・ムダな予算(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 57 規制(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 58 震災復興に関して科学技術が貢献できることは割合少ないと思う.事業としてみたら,スクラップ&ビルドの良い機会であるから,既存の最高技術を寄せ集めて構造改革を行うことができる.これはひとえに行政の分野である.放射線汚染対策と原子力発電の安全問題は科学技術の範囲であるが,決定打を作りきれないでいる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 59 東日本大震災は,大震災という名に隠れた原発事故というのが多くの人の心に刻まれている実際の姿ではないか.この前提に立てば,原発の一生を見据えた研究を最重要課題にして研究対象としての原子力メッカを形成し,その成果を産業として世界の稼働原発に生かす方を追究すべきだろう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 60 科学技術を生かす人材の育成,リスクマネーの投入(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 61 科学的な事実を正確に伝える第三者的な機関が存在しない為、風評、デマ等により現地が混乱してしまっており、その解決する手立てを打てずにいる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 62 原子力発電所事故の汚染除去, 最終処分はまだまだ、一番力を入れるべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 63 Csなどの放射性元素の生物環境への試みを進めるべきである。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 64 復興再生に支援がなかった。今もない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 65 原子力発電は安全性が確認されたものから速やかに再稼働させるよう全力をあげるべきである。イデオロギーの原発反対者の存在は困ったものだ。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 66 ・スクラップ&ビルトの考えを当てはめると、震災地域は不幸にも「スクラップ」状態となってしまったが、逆にこれからは「ビルト」によって、最先端の科学技術を導入出来る場としてむしろ有利であると考えられる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 67 原発再稼働の政府の方針の前に、科学技術の知見の結果が捻じ曲げられているように思われる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 68 工学・医学・心理学・法学等総合科学を駆使したシステム開発に研究費が投入されていない。御嶽山の噴火が9月末にあったばかりだからいいですが、火山研究者があまりにも少なすぎる。理研のスタッフ細胞に見られるように、成果を出すことを急ぎすぎる。われわれは災害診療支援システムを企業技術者を定年後大学の災害救助に当たられた医師と共に開発を始めたが、何処からの助成金もなく、あつても一年単位の助成では試作止まりで、中断を止むをえない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 69 復興に必要な土木・建築向けマンパワーが不足しているのに、それを加速する、オリンピック、新幹線工事、国土強靱化政策などは延期して、問23に関連する研究に投資すべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 70 ○○○○並みの大企業だとなにをやっても保護されてしまうんだなあという印象を与える政策は不平等の上なく、それは多くの人にとって支配力, 不平等を感じ、結果、やる気や貢献する心をなくしてしまう行為だと認識したほうがいいです。科学技術に人生をささげる人間も同様です。被災した子供たちが成長したとき何をものさしに生きていくかは明白です。悪いことに○○○の保護のあとでやってしまったんだから、疑問ではなく、確信にまで育ててしまっています。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 71 太陽光発電その他自然エネルギーの活用は十分貢献可能国のエネルギー総合政策, エネルギーの活用政策の不備 被害地域における産業の育成 農業漁業政策の不備(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 72 放射性廃棄物処理方法の開発に総力を集中する必要がある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 73 東日本大震災の大きな問題は、家族や地域・コミュニティの崩壊が挙げられます。地域によっては、スマホを配布したりしているようだが、ご高齢の方には使われていないのが現状です。そうした状況を踏まえ、老若男女問わず誰でもイージーかつフリーに使える新たなネットワークまたそのツールを開発・構築することができればすばらしいと考えます。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 74 ・科学的(数値・データ等)な議論と、社会的な議論を混同しないこと(風評に流されないこと)。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 75 この名目で、結果として浅く広く資金が投入されていることが問題であると思う。課題によっては他府庁所管の資金も入れて運営されているが、その仕訳が明確にできているかどうか不明でもある。真に復興再生に必要な科学技術課題が何か、より十分な議論も必要と考える。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 76 原子力発電に膨大な資金が使われていることが気がかり極端には、原発をやめて、その人材と資金を再生可能、イノベーションに向けては(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 77 地震、津波で新しくできた障害を解決するための手法、例えば農地の塩害等については、基礎科学が貢献可能であると思う。行政との橋渡しができる環境が乏しい。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 78 汚染物除去。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 79 ある特定の有力者(教授や政治家等)による復興再生提案が乱立しており、本当に必要な科学技術の展開に制約を受けている可能性あり。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 80 科学技術の適用においては国民に十分な理解を得ることが必要だが、世論形成に与る情報が情緒的なものに偏っており、正確さに欠けており、理解が進んでいないという印象がある。正確な情報を広めるためのメディア(例えば、府省専用の広報TV局など)を検討してはどうか。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 81 早期除染による故郷復帰は様々な観点から極めて重要性が高い。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 82 廃炉関連技術(地下水、地盤も含め)のオールジャパン体制での活動・推進がない。特に土木、地下水、地盤技術の重要視と、原子力、電気、機械分野などとのコミュニケーションの推進が重要である。科学的根拠に基づいた放射能危険レベルの採用(国際標準を採用し、政治的な思惑で危険レベルを決めないこと一無駄な除染活動はせず、そのお金を、本当に危険な福島第一の廃炉や地下水や地盤・海洋汚染などの対策・研究にお金を使うこと一もちろん予算枠が違うのは知っております)をすること。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 83 原発, 放射能汚染の処理を早急に進めるべき。特に除染についてはロボットなどの活用をもっと広げるといいと思う。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 84 被災地の復興では、地元自治体(特に県)が住民の意向をよく聞かず、一方的に進めている傾向がある。阪神大震災など過去の災害で復興に携わった防災専門家の経験が十分に活用されていない。自治体が専門家の知恵をもっと活用し、専門家も自治体と住民の橋渡し役として、積極的に介入すべき。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 85 地震と津波により原子力発電所が過酷事故を起こし、いまだに復旧のめどが立っていない。高レベル廃棄物処理・処分を含め、核分裂のエネルギーを発電に使う技術が未成熟なのではないか。一時、全原発を停止して、万一、事故が起こっても近隣住民に被害が及ばないような技術を確認しなければならぬと思う。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 86 日本は世界的にも自然災害が多い地域であり、地震等の大規模な自然災害は必ず起こると認識すべき。その上で、従来からの古い行政、考え方を排除し、科学技術推進について今一度公平に見直し、将来の日本の有るべき姿を描きなおす必要があるのでは。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 87 日本が持っている技術を総動員して復興再生に取り組むべきである。国家としての復興再生への取り組みがなされていないように思われる。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 88 <貢献する上での障害> 科学技術の進歩の速度と人間の時間感覚のずれ。(すぐ成果が出ないと駄目と思われてしまう。) 自然災害や原子力事故に起因する科学技術不信(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 89 やはり原発に頼らないエネルギー政策、産業をもっと進めるべき。原発技術ではなく、その技術を海外へ売っていいようすべき。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 90 福島原発の廃炉に科学技術は大きく貢献できるはずだが、現状は不十分に思う。今のテンポで廃炉は40年程度で終わるのか心配である。世界中から知恵を公募していたが、どのくらい活用されているのか。関与意向のある人は多々いても、信用性等を評価できず、結局従前からの原子力村内の関係者で進めているため、テンポが上がらないようにみえる。行政担当者も短期派遣者が多く、重大な問題なのに、どっぷり取り組んでいる人が少なすぎるようにみえる。この問題にこそ、最後まで責任をもっと取り組むプロジェクトマネージャーが必要ではないか。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 女性)

- 91 原発事故の後始末には、日本の科学技術がもっともっと貢献できるはず。ロボット技術など。(民間企業等,その他,男性)
- 92 高放射線量下で効率的に稼働する高性能ロボットなどより進んだ廃炉技術(民間企業等,その他,男性)
- 93 原発事故に対応できるロボット技術の開発が重要である。(民間企業等,その他,男性)
- 94 誰が金を出すのか。(民間企業等,その他,男性)
- 95 現在の復興に関する課題を産官学に開示することと、その解決策に対して、入札制度、技術評価体制の整備を行うこと。(民間企業等,その他,男性)
- 96 科学技術のみで復興再生はあり得ない。現実を正確に把握し、何が必要なかを判断(政治の世界)しないことには何も始まらない。(民間企業等,その他,男性)
- 97 福島県ではため池、河川等に放射性物質が蓄積され、相当に高濃度となっていると聞く。それに係わった研究者が外圧および風評被害を恐れて、その数値を公表していないケースがある。研究者の採るべき姿勢として数値は数値として公表すべきと考える。(民間企業等,その他,男性)
- 98 今までの震災から得られたデータの蓄積や分析が体系的に行われていない。(縦割り仕事となっており横断的統合化が必要)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 99 連携のための基盤整備。超長期を見据えた根本的なイノベーションのための大型投資。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 100 福島原発事故の収束に向けて、特に放射線物質の拡散防止などに関する技術開発が必要(民間企業等,その他,男性)
- 101 復興再生にあたっては、何よりもそこに生き、そこで立ち上がろうとする人たちの願いや熱い思いが肝(きも)であり、それと科学技術とをどうつなげるかという視点から貢献すべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 102 原発事故処理、再稼働問題にみられるように、科学技術的課題と政治的課題とが混同して語られること。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 103 1. 科学・技術の専門家がState of the Art of Science (現在の科学の到達点はここまで)という考え方に立っていないこと。2. 科学・技術の専門家が「市民が風評に流されることなく、自分で判断できる科学的思考習慣を育む教育はどうあるべきか」を真剣に考えていないこと(言葉で評論をする人はいくらでもいる)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 104 素晴らしい除染技術の開発がなされても、それが浸透していく社会構造となっていない。国、地方自治体、そしてスーパーゼネコンの意向で動いている感がある。(民間企業等,その他,男性)
- 105 先にも触れたが、ものづくり日本大賞で受賞した中小企業もっている汚染水浄化・遮蔽技術が導入に至らないのは？ 廃炉技術原発事故被爆対策関連技術と一緒に開発し原発輸出と並行しなければ国家イメージに関わる(民間企業等,その他,女性)

Q3-23. 自然災害をはじめとする様々な災害等から、人々の生活の安全を守るため科学技術にはどのような貢献が求められるでしょうか、ご意見をご自由にお書き下さい。

- 1 気象変動の影響に依るせいか、集中豪雨が増えており、其れによる地滑りなどで多くの人命が失われている。どのような場所が危険かはある程度明らかになっている。従ってこの様な場所に地滑りセンサーを設置し、危険な場所から順次補修するか、または緊急に避難すれば人命の損失が大幅低下するであろう。各種センサーの開発が重要である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 地震(津波)、火山、水害、干ばつ、等自然災害、公害、化学物質汚染(放射能を含む)等など、多様性を担保することが大学、国研に求められる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 センシング技術等を用いた、予知を可能とする研究開発の支援(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 4 ①災害時のライフライン(電力、水等の供給)のダメージを迅速に予測し、解決手段を備えておくこと。特に、緊急医療手段(在宅医療含む)の整備が求められる。②さらに、土石流、液状化などの防止のための地域的な体制づくり、地域に依存する安全基準・定期チェックのシステムづくり。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 5 使える技術を目的とした研究開発。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 6 対症療法的な取り組みでなく、一步後退して基礎科学への有能な若者の導入が必要である。現在の地震学の実力では地震予知などできるはずがない。地震学を革新できるかもしれない人材の確保が求められる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 7 現在の科学技術では自然災害を防げない場合があることを知らせることが必要である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 8 例えば、台風に対するユニークなideaがImPACTに提案されたが、壮大なプロジェクトであるために評価のできる人材がいなかった事実がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 9 今回の御嶽山爆発に見られるように、現状の科学技術では、まだまだ予知できないことが多いと考える。これに対しては、大学、研究機関等が個別ではなく、融合した形(組織)で取り組むことが必要と思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 10 防災・減災等に関する研究の継続と情報の提供。これらに資する基礎的基盤技術は存在しており、補助金などの政府の後押しが必要である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 11 個々のレベルから地域単位の自存自衛体制の整備(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 12 高速で安全な情報通信と交通の実現(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 13 地域の資金でまかなえない課題は国がもっと金銭的に対応すべきかと…！(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 14 各研究者からの情報を有効に利用できる仕組みが必要かもしれない(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 15 気象変化が要因となる災害が増えてきているので、これに対する科学技術の果たす役割は大きいと感じられる。ただ、災害発生後に調査した結果が、広く、分かり易く公開されていないと感じられる。単なる研究者の調査資金確保と自己満足に終わらせない工夫が必要と思われる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 16 リスク予知(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 17 地域の防災に予算を投入すべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 18 近年の異常気象のため災害のますますの増加が予想される。大学の関与がますます重要となる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 19 科学技術は万能ではなく、単独で解決できること、一方運用に依存することを、市民、行政、科学コミュニティで共有しておくことが求められる。災害が起こる事象はさげられないから、そのリスクマネジメントの考え方の提供と、起きた後の対処で何ができないかを、科学コミュニティは発信すべきである。また、予防措置の充実に資する科学技術の貢献も重要である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 20 学術研究ではなく、社会貢献への研究者意識の向上(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 21 防災・減災はまさに学際的である。分野を越えた連携が不可欠である。さらに、大学、研究所やセンターなどの組織連携が求められる。また、人々の意識と理解を背景とした行政、特に地域行政への成果の還元とニーズの吸収が求められる。そのような認識の下、大学においては、分野を越えた「総動員」を実現しなければならない。ひとつのアイデアとして、わが国の大学においては、従来からのそれぞれの専門教育に加えて、防災・減災を副専攻とするような教育体制の整備も効果がある。それに伴うカリキュラム整備は、分野を越えた連携に実質的な活動と成果をもたらすことにもなる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 22 日本の場合、災害に関するテーマが極めて多いが、研究予算としてはあまり多くないように思われる。最先端の研究分野が広がらないためか、論文や研究資金獲得の実績では、他の分野に若干劣る状況と思われる。学生の獲得においても影響は広がっており、もっと社会が重視する方向に働きかけするべきかと思う。(大学, 部長・教授等クラス, 女性)
- 23 地域での安心・安全を確保するには、様々な災害についての発生・拡大過程のメカニズムを解明した上で削減技術などの開発を行い、ソフト・ハードを融合した実践的な技術の適用が必要である。その上で、モニタリング・監視システムの充実、災害・防災情報の発信と周知、情報リテラシーの向上、避難システムの整備などが必要であり、そのためには自然科学に人間・社会科学の融合が必要であり、学際的な研究が不可欠である。なお、低頻度大災害に対する研究を進めていったとしても限界があり、その想定を上回る状況も生じている。これら想定外に対応する危機管理やBCP、BCMなどの検討も必要である。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 24 ・災害については、防災と被災対応両面から取り組む必要がある(防災については、長期的な観測とその解析など、とくに持続的な取り組みが求められる)。もちろん自然災害をすべて未然に防ぐことは不可能であるから、災害が起こった場合を想定しての取り組みも必要であろう。私たちの生活を守るべく設計された施設や制度が、災害時にかえって危険要素とならないかという観点を持ち合わせる事が強く求められる。・災害誘因となる地震や火山噴火などの自然現象を理解、解明するために学術研究を推進するとともに、すでに得られている研究成果を防災減災に有効に活用する。また、災害予測情報発信のありかたを検討するなど、防災減災に貢献することを目指した災害科学を進展させる。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 25 科学技術がすべてを解決できるわけではないこと、人文社会系と一体になって社会システムとして実装していくことが必要であること、しかし科学技術の研究開発抜きではどのような対策も取れないこと、を国民の共通理解となるようにすべきである。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
- 26 科学技術の限界を正確に伝える必要がある。そのうえで、投資の費用対効果を研究すべき。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 27 地震の予測方法の確立。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 28 自然災害の予知及び被害を最小限に抑えるための科学技術の進展、並びに自然災害発生時における被災者を含めた人々への正しい知識・理解の発信(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)

- 29 科学技術は万能ではなく、単独で解決できること、一方運用に依存することを、市民、行政、科学コミュニティで共有しておくことが求められる。災害が起る事象は避けられないから、そのリスクマネジメントの考え方の提供と、起きた後の対処で何ができて何ができないかを、科学コミュニティは発信すべきである。また、予防措置の充実に資する科学技術の貢献も重要である。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 30 地方公共団体が最先端の知見を活用できるシステムを作り、各家庭まで情報を提供すべきと思う。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 31 ・防災マップの作成と日常的な更新及びそれを活用した取り組みの実施。・科学技術に基づいた日常的なアドバイスの実施。・災害の種類に応じた観測ネットワークの構築。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 32 予知技術の開発、精度向上(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 33 各種センサ技術の飛躍的な発展を実現させること。分散型のエネルギーや水の創出法の開発。地域社会の再構築(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 34 自然現象を観測・予知する新規な各種センサー(ナノ領域からマクロ領域まで)の開発研究。エネルギー(光、熱、電気)を貯蔵し放出の可能な新規材料の開発研究。食料を確保する植物工場の開発と普及。安全に何処にでも移動できる空中自動車の開発研究。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 35 さらに高度な災害予知技術・手法の開発と、迅速な情報伝達システムの構築が必要である。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 36 災害の発生を予測することは困難だが、発生害日ごろからすべての災害を想定して対応できる科学技術開発を行っていることが必要となる。大学等の研究開発を細かく洗い出し、災害に対応できる技術開発あるいは研究開発を見極める、あるいは、研究者同士の横の連携を深める等の細かな作業を行っておく必要がある。このような地道なことから人々の生活の安全を守るために科学技術が貢献できると考える。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 37 科学技術だけで災害を防止することはできない。災害が起きた時の訓練・法律改正・意識改革がまず必要であり、これをサポートするために科学技術があることを共通理解とすべき。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 38 予知、減災、復興の技術があるが、それらを運動させる技術が必要である。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 39 100%安全な環境を科学技術で構築しようとするのはナンセンスである。本当の意味の想定外は常に存在するのが人類の限界であり、その時代に実用可能な科学技術の可能性と限界について、科学的、社会制度的、経済的側面から議論して、国民的コンセンサスを形成することが必要。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 40 観測技術の充実に予知はかなり難しい(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 41 医療分野では、一般社団法人レギュラトリーサイエンス学会(Society for Regulatory Science of Medical Products)が設立されるなど、医薬品・医療機器の規制の在り方を個人の資格で広く議論する場ができています。エネルギー(特に原子力)や環境の分野でも研究者によるレギュラトリーサイエンスの学会ができることが望ましい。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 42 現在取り上げられていない研究課題の恒常的な取組及び推進(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 43 災害予測を含む防災、災害発生時の迅速な社会への情報伝達と災害状況把握、減災、救助・救援といった自然災害のあらゆる面において、科学技術に基づく研究開発を行い、災害に対するわが国の対応能力を高め社会貢献を果たす責務、余地が多分にある。宇宙航空研究開発において想定される例としては、だいち2号、先進光学衛星、超低高度衛星技術試験機(SLATS)及び無人航空機の組み合わせによる災害状況把握や、被災地の通信を被災者が確保できるための次世代通信衛星等が考えられる。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 44 優先度の高い現実的シナリオを選定し、それらへの効果的な対処法を研究することが最も重要である。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 45 冷害や暑熱など気候変動に耐えうる農業生産技術(農作物品種や栽培技術)の開発。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 46 現場の実態に応じた具体的な研究・対策立案・実行を一貫して行うことが必要。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 47 センサーを活用した災害の予測技術の向上(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 48 近年自然災害により引き起こされる人的、物的損害が著しく大きくなっていることから、災害の事前予測や災害対策と共に災害激甚化のメカニズムとその緩和法及び被災者支援方法等について明らかにすることが今後科学技術に求められると考える。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 49 地道に努力するしかないであろう(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 50 予知、発生時の被害の最小化のための社会システムの形成(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 51 科学技術は常に進化(深化)を続けており、常に暫定的なものであること、「絶対」という安全は無いことをきちんと伝え、社会の人々と共有することが必要である。科学コミュニケーション、リスクコミュニケーションが重要である。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 52 予想される災害に対し、日常的な意識を持ち続けられるような、また、他地域のこととせず自らの問題と考える環境作り。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 53 先ず国民に自然災害の本質を理解させること。これは子供からの教育がまず大事。科学的視点(限界も含め)、人道的視点、公民的視点等。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 54 完全な対策はありえない。減災、一時的対策(一時的シェルター等)といった、現実的アイデアへの支援をすべき。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 55 日本は地震大国、火山大国であるので、予測が極めて重要である。可能な限り“想定外”の事態にならないように観測を強化して、データを整備すべきと考える。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 56 研究成果をいかに分かりやすく社会に広報するかが第一歩。また、災害の想定外の共有と対策に対する具体的な且つ実現可能なプログラムの実施。(ダーバの災害復旧ロボットのようなもの)(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 57 民間ベースの商業ビジネスにはなりにくい、国民、国にとり重要。従い、国家プロジェクトとして推進すべき。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 58 「災害情報をリアルタイムで共有する仕組み」の構築は、いかなる事態が発生しても機能不全に陥らない経済社会システムの確保という国土生活の安全に直結するもの。企業と地域社会が協働してこの仕組みを活用することで、巨大災害時におけるわが国産業の事業継続を確保し、人々の生活の安全が守られると考えられる。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 59 災害予知技術の進展と精度の高い災害規模予測の周知、対策(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 60 緊急時災害予知過去の災害の分析による危機管理(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 61 予知と情報の幅広い提供(予知科学、Information technology/information science)(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)

- 62 自然に対する,センシング手法の進化と,情報の瞬時オープン化の技術開発を望みます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 63 火山,地震予知の精度向上のための大規模センサーネットワークの整備(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 64 予知に関する研究,情報収集体制の強化。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 65 日本は,自然の素晴らしい国ですが,一方では大変厳しい自然災害が発生しやすいことも事実です。自然災害に対する科学技術の貢献について戦略を作成し,意識的・継続的な活動が必要で,これらの活動を通じた世界貢献は大きいと思います。地震,火山,台風などはその例であり,異分野融合も含めた抜本的な検討が必要のように思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 66 ゲリラ豪雨対策が重要であり,ハード,ソフト両面から,草の根展開が可能な取り組みを進めるべく,政策的なてこ入れが必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 67 旧態依然の学術,学会,研究組織の破壊的改革(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 68 ・新電力の特例また電気事業法の改正による自由化(料金も含め)・力ある外資系企業の参入の自由化…企業,大学,研究者とのアライアンスを推進(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 69 自然との共存(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 70 推定の精度の向上.推定を超えた時の対応力,推定に対応する準備。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 71 災害科学ともいうべきものが成果でおそろかにしてきた「つけ」が出ている.Hazard Scienceを開設・促進すべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 72 非常に貢献できる分野ではあるが,これまでは不十分であった.関係者はこれを反省し災害予測や災害対策の研究に一層努力すべき.ただし地震予知のように無責任なことをすると,誰も信用しなくなるし,予算を継続してつけることも無理となる.どの分野も本音の議論が進むようにしてほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 73 従来の枠ではなく,異業種,異分野が協力して新しい仕組み,技術を生み出すことが必要と感じています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 74 完全に解明できない状況でも,分かった範囲を分かり易く,発表すべき,と思う.人心を惑わすことに対する配慮が多すぎるように思われる.経済的損失を受ける可能性のある知見を発表する場合のルール化も必要に思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 75 自然災害の最も多い日本の国が生き延びられるためには,科学技術を使った災害予知,災害救助,復興支援の全てに科学技術が求められる.大学の科研費を増やすこと,短期間に絞らないこと,教授の定年を10年延ばすこと.企業の災害救助機器開発に税制上の優遇をすること。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 76 地域特有の先人の知恵を整理し,自然変化の何十年何百年に一度と言う大長周期変動にも耐える観測,対処法の研究開発。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 77 政府・地方自治体が責任逃れのため,住宅の強制的な高台移転,巨大な防波堤の建設などのごり押しをさせないため,住民の意向を尊重した方策を支援するための学協会の取り組みが必要.1000年に1回の安全のために毎日に生活の不便さを強要することはおろか.1世紀半前までは,地震・火災・火事で家を失うことは数世代で1度は耐えてきた.住民が出す知恵のサポートを専門学会がおこなう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 78 100%自然を管理できるとは思わないことではないだろうか.御嶽山の噴火であれだけの事故になった.それなりの体制は整えていてこれである.病気の場合も同様で,やはり自然は偉大.科学はそれに挑戦を続けるけれど,決して万能でないことを,衆知する必要があるように思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 79 たくさんあるとは思いますが,やる気をそぐ方針を変えないと誰も本気で取り組みません.本気で仕事する前提は,正直者がバカを見る時勢下ではないはず.補助金,広告になるなど本来の目的以外でがんばる人や組織はいらっしゃるでしょうけど。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 80 地球科学,土木工学による安全性の自然災害に対する対策,教育。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 81 ・モニタリングをシステム(設置・メンテ・分析・情報発信…)として普及させていくこと。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 82 科学技術が100%を保証するものではないこと,どこまで明らかとなっていてどこからが明らかでないか,を国民に明示することによって,現時点では不可能かつ安全側で対応を考えなければならないものと,今後の研究資金投入の合理性をもっと説明すべきと考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 83 災害予測技術の向上と報知システムの普及(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 84 異常気象が激しい昨今,この分野にはもっとお金をかけて対策を考えるべき(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 85 予知・予防技術の精度向上。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 86 技術の多様性と目的の明確化が求められる.民間からの人材公募により,様々な経験を持った人々が経験を活かして具体的な目標に対して新しい具現化の方策を議論,実行する仕組みができることが望ましい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 87 災害多発国,日本の防災技術を常に世界最先端,最高レベルとすること.観測,予測,情報伝達,シミュレーション,素材・部材,土木・建築など様々な分野で他国を常に凌駕することへの貢献が望まれる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 88 自然災害の予測・対策などについて,現在または将来の科学技術でできること,限界のあることをあらゆる手段を通じて正しく国民に周知すること.またその上で,何に力(予算等)をかけるのかの国民全体のコンセンサスをとれるようリードしていくこと。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 89 私たちの住んでいるそして生きている日本の歴史や自然環境(地形,地質,気候など)をしっかりと理解し(世界的にもまれなところにいるという自覚が重要),地盤,地下水,植生,などに関する技術・科学研究の実践,さらに法制度や規則,規制など社会システムの改革について省庁間の枠を超えての議論と実践が求められる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 90 災害の予知と災害があった場合の早急な情報の提供.いかなる災害においても初動を適切に行うことが非常に大事であり,そのためには状況の把握が必須である.無人機や人工衛星,各種センサを用いた情報収集と提供が大事。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 91 災害に関連する計測値や危険の度合いなどは,学会や業界団体を中心にガイドラインを作成すべきです.発生確率がゼロでないものを「安全」とするか「危険」とするかは,それぞれ研究者個人によって基準が異なります.マスコミの取材で専門家の回答がばらつくと,世論は専門家の発言を信用しなくなります。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 92 予知や予測のための科学研究ばかりでなく,「発生後」に被害を軽減する技術開発に力点を移すべき。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 93 自然災害は必ず起こる,しかも気候変動でその確率は高くなっている.気候変動の緩和と適応には科学技術の役割が大きい.また適応には社会科学の知恵も必要になると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 94 空振りのリスクを恐れず、生涯の間に生命・健康・財産を失う可能性が高い時や場所を特定し、政策に反映させることが重要であろう。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 95 本年ほど、自然災害が相次いで人々の生活の安全が損なわれたことはなかった。原発/エネルギー対策などの大領域に集中せず、火山や山崩れなど日本固有の災害対策研究に必要な研究費の継続的な配分が望ましい。(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
- 96 災害を予測する技術、災害から物理的に安全を守るための技術、災害時に生き延びるための判断/仕組みのための技術を組み合わせ実践していくことまでが、科学者・技術者に求められていると思う。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 97 予知の精度向上、リスクの割り出しと対応法の科学的根拠を出すこと。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 98 日本における自然災害に対する科学技術の進歩は、世界の災害対策技術をリードするのでは。日本が新たな産業をリードする機会にもなるはず。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 99 たとえば、土砂災害が起こりやすい場所などのマップを作成し、それを国民に公開すべきと考える。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 100 災害発現のメカニズムの解明・理解、それに基づく多様な対策案の提示。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 101 被害を最小に食い止めるための強度な構造物設計技術、また発生後の人の最低限の生活を守る技術、避難施設、災害時のインフラ予備設備(水・電気・移動手段・通信・食事、医療)等が重要(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 102 火山活動の分野での研究を強化する必要がある。(民間企業等、その他、男性)
- 103 自然災害を前にすると科学技術の無力を感じる。結局、人類はお釈迦様の掌から出られない孫悟空のようなものだ。(民間企業等、その他、男性)
- 104 より高度な災害予測技術(民間企業等、その他、男性)
- 105 破局噴火に代表されるように、対応が予知しか出来ない災害に対しては、積極的な研究予算の投資が必要である。(民間企業等、その他、男性)
- 106 災害大国として、これらの科学技術は最重要という意識を持つ事。その上で、予測、対策、都市計画を含めた総合的な施策を官学で他国にも発信していく事。(民間企業等、その他、男性)
- 107 予知技術(民間企業等、その他、男性)
- 108 選択肢の提供。生活基盤を土砂災害の危険がある場所から安全な場所に移行するべきで、そのための対策は可能のはず。ただし引越しを嫌う人もいますので、科学技術と行政ができるのは選択肢の提供まで。(民間企業等、その他、男性)
- 109 地震、津波に対しては、公共団体の草の根をやっているが、それに加えて、24時間、天災時に無人でモニタリングできる体制を整備すべき。人や組織が入ると、判断についての責任問題が生じて、言い訳ばかりとなり、実質的な活動が進まない。(民間企業等、その他、男性)
- 110 自然災害は防ぎようがない。被害を最小限に抑えるために、少なくとも”人災”が避けられるように(即ち、人が判断する元になる材料をより速く、正確に伝えられるように)科学技術を利用することしかない。(民間企業等、その他、男性)
- 111 いかにか早く、事前に察知し、国民に伝えるか。垣根を越えた協力体制が必要である。(民間企業等、その他、男性)
- 112 今までの震災から得られたデータの蓄積や分析が体系的に行われていない。(縦割り仕事となり横断的統合化が必要)特に人命に関与する危機管理(災害医療など)の分野で、分析不十分と実効性・実行性の体制作りが全く不十分である。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 113 例えば医学面では、電子カルテシステムの共通基盤、大規模クラウド化。初期のみでなく中長期的な災害支援体制の領域横断的な整備。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 114 自然災害の予知に関する研究開発とともに災害発生に対応できる体制、発生後の対応に関する技術開発が必要(民間企業等、その他、男性)
- 115 「定調査2013」の「イノベーション活動の状況」問23で「特に自然災害に対しては、科学技術がどこまでどう守るかも重要ではあるが、むしろここからは予測できない、あるいは守れないという限界点を明白にかつ毅然と示すべきである。」と述べたところであるが、この1年間の状況を踏まえると、この点が重要であるとの意をより強くしている。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 116 人々の安全を守ることは、科学技術の最優先の課題であるが、政策が妥当であるかは検証する必要がある。正確な地震予知などは理論的にもほぼ不可能であり、今後も期待できない。噴火予知も然り。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 117 自然災害から人々の安全を確保するには、まずは如何に天変地異を予知し、対策をするかであろう。そのためには、地球、太陽系を含む天文学的な変動や地球内部のマグマ活動、大陸プレートの移動・変化等を観測し予測する地学関係の進歩向上が求められる。(民間企業等、その他、男性)
- 118 電源・エネルギーの複線化医療機関の空き状況などが網羅的に把握されていないことで無駄な移動過程で死者が出たのはシステム面の不備。予測技術都市開発と避難を前提とした交通網のデザイン(民間企業等、その他、女性)

問1-1(2014年度深掘調査). 過去10年の大学や公的研究機関における研究活動の変化(研究の内容)

① 新しい研究領域を生み出すような挑戦的な研究

		分らない	5点尺度回答者数(人)					回答者合計(人)	指数(平均)
			1	2	3	4	5		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	49	46	274	251	216	10	797	-0.8
	うち大学	46	37	226	224	190	9	686	-0.7
	うち公的研究機関	3	9	48	27	26	1	111	-1.7
	イノベーション俯瞰グループ	64	22	126	97	94	3	342	-1.0
性別	男性	96	62	380	319	277	12	1050	-1.0
	女性	17	6	20	29	33	1	89	0.2
年齢	39歳未満	29	11	61	50	48	4	174	-0.8
	40～49歳	32	22	123	99	80	3	327	-1.2
	50～59歳	27	19	140	106	101	2	368	-1.0
	60歳以上	25	16	76	93	81	4	270	-0.4
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	51	43	257	251	223	9	783	-0.7
	公的研究機関	5	10	54	33	31	1	129	-1.6
	民間企業等	57	15	89	64	56	3	227	-1.3
業務内容	主に研究(教育研究)	42	32	173	158	141	6	510	-0.8
	主にマネージメント	34	15	86	81	85	3	270	-0.5
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	23	18	119	94	73	4	308	-1.2
	その他	14	3	22	15	11	0	51	-1.7
職位	社長・役員、学長等クラス	28	16	60	76	70	4	226	-0.3
	部・室・グループ長、教授クラス	25	25	170	132	121	1	449	-1.1
	主任研究員、准教授クラス	30	18	108	88	82	6	302	-0.8
	研究員、助教クラス	22	9	43	41	29	2	124	-1.1
	その他	8	0	19	11	8	0	38	-1.4
雇用形態	任期あり	37	18	116	115	123	7	379	-0.2
	任期なし	76	50	283	233	187	6	759	-1.2
大学種別 (大学・公的研究機関を対象)	国立大学	33	23	171	142	132	4	472	-0.8
	公立大学	4	3	14	20	19	1	57	0.1
	私立大学	9	11	41	62	39	4	157	-0.5
大学グループ (大学・公的研究機関を対象)	第1グループ	9	6	44	39	34	2	125	-0.7
	第2グループ	10	10	75	63	71	3	222	-0.4
	第3グループ	11	5	56	51	35	2	149	-0.9
	第4グループ	16	16	51	71	50	2	190	-0.8
大学部局分野 (大学・公的研究機関を対象)	理学	10	8	37	26	21	0	92	-1.7
	工学	18	12	79	72	59	1	223	-0.9
	農学	5	3	26	23	20	0	72	-0.8
	保健	12	10	68	78	54	7	217	-0.5
全回答者(属性無回答を含む)		113	68	400	348	310	13	1139	-0.9

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、5段階評価(1(大幅に減っている)～5(大幅に増えている))からの回答を、1→-10ポイント、2→-5ポイント、3→0ポイント、4→5ポイント、5→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは-10.0ポイント(大幅に減っている)～10.0ポイント(大幅に増えている)となる。

問1-1(2014年度深掘調査). 過去10年の大学や公的研究機関における研究活動の変化(研究の内容)

② 異分野の融合を目指す研究

		分らない	5点尺度回答者数(人)					回答者 合計(人)	指数 (平均)
			1	2	3	4	5		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	37	13	72	193	500	31	809	2.9
	うち大学	34	10	61	165	435	27	698	2.9
	うち公的研究機関	3	3	11	28	65	4	111	2.5
	イノベーション俯瞰グループ	60	7	35	93	205	6	346	2.4
性別	男性	82	17	103	271	639	34	1064	2.7
	女性	15	3	4	15	66	3	91	3.4
年齢	39歳未満	22	3	22	28	115	13	181	3.1
	40～49歳	28	5	28	90	197	11	331	2.7
	50～59歳	24	5	35	89	235	7	371	2.7
	60歳以上	23	7	22	79	158	6	272	2.5
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	大学	38	13	65	192	498	28	796	2.9
	公的研究機関	6	3	14	34	73	4	128	2.4
	民間企業等	53	4	28	60	134	5	231	2.3
業務内容	主に研究(教育研究)	30	12	42	118	334	16	522	2.9
	主にマネージメント	31	3	26	70	163	11	273	2.8
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	19	3	28	84	187	10	312	2.8
	その他	17	2	11	14	21	0	48	0.6
職位	社長・役員、学長等クラス	27	3	24	66	127	7	227	2.4
	部・室・グループ長、教授クラス	20	6	40	115	283	10	454	2.8
	主任研究員、准教授クラス	20	7	27	64	201	13	312	3.0
	研究員、助教クラス	20	3	15	31	70	7	126	2.5
	その他	10	1	1	10	24	0	36	2.9
雇用形態	任期あり	33	5	37	94	234	13	383	2.8
	任期なし	64	15	70	191	471	24	771	2.7
大学種別 (大学・公的 機関Gを対 象)	国立大学	22	5	41	113	306	18	483	3.0
	公立大学	4	1	4	17	32	3	57	2.8
	私立大学	8	4	16	35	97	6	158	2.7
大学グループ (大学・公的 機関Gを対 象)	第1グループ	3	0	8	24	93	6	131	3.7
	第2グループ	9	2	21	51	140	9	223	3.0
	第3グループ	7	2	14	39	91	7	153	2.8
	第4グループ	15	6	18	51	111	5	191	2.4
大学部局分野 (大学・公的 機関Gを対 象)	理学	7	0	9	22	62	2	95	3.0
	工学	12	3	18	43	154	11	229	3.3
	農学	5	1	8	22	38	3	72	2.4
	保健	9	5	19	57	131	8	220	2.7
全回答者(属性無回答を含む)		97	20	107	286	705	37	1155	2.7

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、5段階評価(1(大幅に減っている)～5(大幅に増えている))からの回答を、1→-10ポイント、2→-5ポイント、3→0ポイント、4→5ポイント、5→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは-10.0ポイント(大幅に減っている)～10.0ポイント(大幅に増えている)となる。

問1-1(2014年度深掘調査). 過去10年の大学や公的研究機関における研究活動の変化(研究の内容)

③ 細分化された知を俯瞰して総合的な観点から捉える研究

		分らない	5点尺度回答者数(人)					回答者合計(人)	指数(平均)
			1	2	3	4	5		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	94	28	129	380	211	4	752	0.2
	うち大学	84	23	110	334	177	4	648	0.2
	うち公的研究機関	10	5	19	46	34	0	104	0.2
	イノベーション俯瞰グループ	89	6	62	178	71	0	317	0.0
性別	男性	159	32	183	515	253	4	987	0.1
	女性	24	2	8	43	29	0	82	1.0
年齢	39歳未満	39	6	32	69	56	1	164	0.4
	40～49歳	51	8	50	160	90	0	308	0.4
	50～59歳	49	13	65	187	78	3	346	-0.1
	60歳以上	44	7	44	142	58	0	251	0.0
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	94	25	125	381	205	4	740	0.3
	公的研究機関	14	5	23	55	37	0	120	0.2
	民間企業等	75	4	43	122	40	0	209	-0.3
業務内容	主に研究(教育研究)	72	19	81	240	139	1	480	0.2
	主にマネージメント	52	7	46	144	54	1	252	-0.1
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	38	6	56	148	81	2	293	0.3
	その他	21	2	8	26	8	0	44	-0.5
職位	社長・役員、学長等クラス	45	5	37	119	47	1	209	0.0
	部・室・グループ長、教授クラス	53	13	75	218	114	1	421	0.2
	主任研究員、准教授クラス	40	11	47	150	82	2	292	0.3
	研究員、助教クラス	33	4	28	49	32	0	113	-0.2
	その他	12	1	4	22	7	0	34	0.1
雇用形態	任期あり	55	10	60	197	92	2	361	0.2
	任期なし	128	24	130	361	190	2	707	0.1
大学種別 (大学・公的研究機関Gを対象)	国立大学	56	14	88	221	122	4	449	0.2
	公立大学	7	5	1	33	15	0	54	0.4
	私立大学	21	4	21	80	40	0	145	0.4
大学グループ (大学・公的研究機関Gを対象)	第1グループ	14	3	22	61	34	0	120	0.3
	第2グループ	25	5	36	100	63	3	207	0.6
	第3グループ	21	3	28	71	36	1	139	0.1
	第4グループ	24	12	24	102	44	0	182	-0.1
大学部局分野 (大学・公的研究機関Gを対象)	理学	14	2	14	52	19	1	88	0.2
	工学	39	4	40	97	60	1	202	0.3
	農学	7	4	7	44	15	0	70	0.0
	保健	16	11	34	104	63	1	213	0.2
全回答者(属性無回答を含む)		183	34	191	558	282	4	1069	0.1

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、5段階評価(1(大幅に減っている)～5(大幅に増えている))からの回答を、1→-10ポイント、2→-5ポイント、3→0ポイント、4→5ポイント、5→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは-10.0ポイント(大幅に減っている)～10.0ポイント(大幅に増えている)となる。

問1-1(2014年度深掘調査). 過去10年の大学や公的研究機関における研究活動の変化(研究の内容)

④ 新たな研究テーマを見出すための探索的な研究

		分らない	5点尺度回答者数(人)					回答者 合計(人)	指数 (平均)
			1	2	3	4	5		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	51	49	249	295	200	2	795	-0.9
	うち大学	49	38	201	266	176	2	683	-0.7
	うち公的研究機関	2	11	48	29	24	0	112	-2.1
	イノベーション俯瞰グループ	70	19	119	134	63	1	336	-1.4
性別	男性	105	64	343	397	234	3	1041	-1.1
	女性	16	4	25	32	29	0	90	-0.2
年齢	39歳未満	28	8	55	61	51	0	175	-0.6
	40～49歳	39	22	119	113	65	1	320	-1.5
	50～59歳	28	23	127	133	83	1	367	-1.2
	60歳以上	26	15	67	122	64	1	269	-0.6
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	大学	56	45	225	303	202	3	778	-0.7
	公的研究機関	5	13	55	35	26	0	129	-2.1
	民間企業等	60	10	88	91	35	0	224	-1.6
業務内容	主に研究(教育研究)	47	37	162	174	130	2	505	-1.0
	主にマネージメント	36	9	84	110	65	0	268	-0.7
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	22	19	106	121	62	1	309	-1.3
	その他	16	3	16	24	6	0	49	-1.6
職位	社長・役員、学長等クラス	30	11	60	101	52	0	224	-0.7
	部・室・グループ長、教授クラス	32	35	145	159	100	3	442	-1.2
	主任研究員、准教授クラス	28	17	108	102	77	0	304	-1.1
	研究員、助教クラス	23	3	41	52	27	0	123	-0.8
	その他	8	2	14	15	7	0	38	-1.4
雇用形態	任期あり	32	13	112	154	104	1	384	-0.4
	任期なし	89	55	255	275	159	2	746	-1.4
大学種別 (大学・公的 機関Gを対 象)	国立大学	38	30	150	170	117	0	467	-1.0
	公立大学	4	2	15	24	15	1	57	-0.2
	私立大学	7	6	36	72	44	1	159	-0.1
大学グループ (大学・公的 機関Gを対 象)	第1グループ	10	5	50	40	29	0	124	-1.3
	第2グループ	10	12	59	83	67	1	222	-0.3
	第3グループ	15	11	45	58	30	1	145	-1.2
	第4グループ	14	10	47	85	50	0	192	-0.4
大学部局分野 (大学・公的 機関Gを対 象)	理学	9	10	33	34	16	0	93	-2.0
	工学	25	11	65	83	55	2	216	-0.6
	農学	4	3	26	26	18	0	73	-1.0
	保健	9	11	61	90	58	0	220	-0.6
全回答者(属性無回答を含む)		121	68	368	429	263	3	1131	-1.0

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、5段階評価(1(大幅に減っている)～5(大幅に増えている))からの回答を、1→-10ポイント、2→-5ポイント、3→0ポイント、4→5ポイント、5→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは-10.0ポイント(大幅に減っている)～10.0ポイント(大幅に増えている)となる。

問1-1(2014年度深掘調査). 過去10年の大学や公的研究機関における研究活動の変化(研究の内容)

⑤ 組織ミッション(地域貢献、社会貢献など)に合わせた研究

		分らない	5点尺度回答者数(人)					回答者 合計(人)	指数 (平均)
			1	2	3	4	5		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	63	9	42	255	430	47	783	3.0
	うち大学	59	8	38	225	364	38	673	2.9
	うち公的研究機関	4	1	4	30	66	9	110	3.5
	イノベーション俯瞰グループ	74	1	25	125	179	2	332	2.3
性別	男性	119	10	62	350	562	43	1027	2.8
	女性	18	0	5	30	47	6	88	3.1
年齢	39歳未満	32	2	12	51	93	13	171	3.0
	40～49歳	45	3	19	113	163	16	314	2.7
	50～59歳	31	4	17	124	203	16	364	2.9
	60歳以上	29	1	19	92	150	4	266	2.6
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	大学	64	8	44	258	421	39	770	2.9
	公的研究機関	9	1	8	36	71	9	125	3.2
	民間企業等	64	1	15	86	117	1	220	2.3
業務内容	主に研究(教育研究)	53	7	28	162	275	27	499	2.9
	主にマネージメント	40	1	18	89	149	7	264	2.7
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	25	1	18	111	161	15	306	2.8
	その他	19	1	3	18	24	0	46	2.1
職位	社長・役員、学長等クラス	36	1	8	78	128	3	218	2.8
	部・室・グループ長、教授クラス	31	2	30	147	241	23	443	2.9
	主任研究員、准教授クラス	33	5	15	100	158	21	299	2.9
	研究員、助教クラス	28	2	10	45	59	2	118	2.1
	その他	9	0	4	10	23	0	37	2.6
雇用形態	任期あり	45	3	30	133	195	10	371	2.4
	任期なし	92	7	37	246	414	39	743	3.0
大学種別 (大学・公的 機関Gを対 象)	国立大学	45	5	27	152	253	23	460	2.8
	公立大学	4	1	4	15	30	7	57	3.3
	私立大学	10	2	7	58	81	8	156	2.8
大学グループ (大学・公的 機関Gを対 象)	第1グループ	14	2	9	37	67	5	120	2.7
	第2グループ	19	2	12	77	109	13	213	2.8
	第3グループ	8	1	9	50	83	9	152	3.0
	第4グループ	18	3	8	61	105	11	188	3.0
大学部局分野 (大学・公的 機関Gを対 象)	理学	12	1	2	29	52	6	90	3.3
	工学	24	0	11	65	126	15	217	3.3
	農学	3	1	8	12	50	3	74	3.1
	保健	18	6	13	92	90	10	211	2.0
全回答者(属性無回答を含む)		137	10	67	380	609	49	1115	2.8

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、5段階評価(1(大幅に減っている)～5(大幅に増えている))からの回答を、1→-10ポイント、2→-5ポイント、3→0ポイント、4→5ポイント、5→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは-10.0ポイント(大幅に減っている)～10.0ポイント(大幅に増えている)となる。

問1-1(2014年度深掘調査). 過去10年の大学や公的研究機関における研究活動の変化(研究の内容)

⑥ 社会的課題の解決や経済的な価値の創出を直接的な目的とした研究

		分らない	5点尺度回答者数(人)					回答者 合計(人)	指数 (平均)
			1	2	3	4	5		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	73	9	37	263	404	60	773	3.0
	うち大学	69	8	35	227	345	48	663	2.9
	うち公的研究機関	4	1	2	36	59	12	110	3.6
	イノベーション俯瞰グループ	71	4	26	117	184	4	335	2.4
性別	男性	123	12	58	351	543	59	1023	2.8
	女性	21	1	5	29	45	5	85	2.8
年齢	39歳未満	31	1	11	54	87	19	172	3.3
	40～49歳	44	6	15	110	164	20	315	2.8
	50～59歳	37	5	19	123	193	18	358	2.8
	60歳以上	32	1	18	93	144	7	263	2.6
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	大学	79	9	40	264	392	50	755	2.9
	公的研究機関	7	1	4	41	68	13	127	3.5
	民間企業等	58	3	19	75	128	1	226	2.3
業務内容	主に研究(教育研究)	59	7	24	154	267	41	493	3.2
	主にマネージメント	35	2	18	91	152	6	269	2.6
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	33	3	18	115	145	17	298	2.6
	その他	17	1	3	20	24	0	48	2.0
職位	社長・役員、学長等クラス	32	1	15	88	117	1	222	2.3
	部・室・グループ長、教授クラス	39	5	25	149	230	26	435	2.8
	主任研究員、准教授クラス	35	5	13	87	163	29	297	3.3
	研究員、助教クラス	29	2	7	46	54	8	117	2.5
	その他	9	0	3	10	24	0	37	2.8
雇用形態	任期あり	48	1	24	147	185	11	368	2.5
	任期なし	96	12	39	232	403	53	739	3.0
大学種別 (大学・公的 機関Gを対 象)	国立大学	44	5	21	149	248	38	461	3.2
	公立大学	6	1	3	21	26	4	55	2.6
	私立大学	19	2	11	57	71	6	147	2.3
大学グループ (大学・公的 機関Gを対 象)	第1グループ	12	1	5	34	69	13	122	3.6
	第2グループ	17	1	10	69	118	17	215	3.3
	第3グループ	14	3	9	55	69	10	146	2.5
	第4グループ	26	3	11	69	89	8	180	2.4
大学部局分野 (大学・公的 機関Gを対 象)	理学	14	0	3	29	46	10	88	3.6
	工学	24	1	9	66	125	16	217	3.4
	農学	5	1	5	25	36	5	72	2.7
	保健	21	6	15	78	95	14	208	2.3
全回答者(属性無回答を含む)		144	13	63	380	588	64	1108	2.8

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、5段階評価(1(大幅に減っている)～5(大幅に増えている))からの回答を、1→-10ポイント、2→-5ポイント、3→0ポイント、4→5ポイント、5→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは-10.0ポイント(大幅に減っている)～10.0ポイント(大幅に増えている)となる。

問1-1(2014年度深掘調査). 過去10年の大学や公的研究機関における研究活動の変化(研究の内容)

⑦ 産業に必要な基盤技術についての研究(材料試験など)

		分らない	5点尺度回答者数(人)					回答者 合計(人)	指数 (平均)
			1	2	3	4	5		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	103	15	108	350	254	16	743	1.0
	うち大学	97	14	86	297	225	13	635	1.1
	うち公的研究機関	6	1	22	53	29	3	108	0.5
	イノベーション俯瞰グループ	71	12	82	176	65	0	335	-0.6
性別	男性	144	27	182	482	296	15	1002	0.4
	女性	30	0	8	44	23	1	76	1.1
年齢	39歳未満	42	7	19	68	62	5	161	1.2
	40～49歳	55	8	45	148	100	3	304	0.7
	50～59歳	41	8	75	180	86	5	354	0.1
	60歳以上	36	4	51	130	71	3	259	0.3
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	大学	106	15	109	348	243	13	728	0.9
	公的研究機関	11	1	26	59	34	3	123	0.5
	民間企業等	57	11	55	119	42	0	227	-0.8
業務内容	主に研究(教育研究)	82	10	62	221	167	10	470	1.1
	主にマネージメント	36	13	52	146	56	1	268	-0.4
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	36	3	69	135	83	5	295	0.3
	その他	20	1	7	24	13	0	45	0.4
職位	社長・役員、学長等クラス	36	8	44	112	53	1	218	-0.1
	部・室・グループ長、教授クラス	43	7	88	216	113	7	431	0.3
	主任研究員、准教授クラス	46	10	38	127	105	6	286	1.0
	研究員、助教クラス	39	2	15	47	41	2	107	1.2
	その他	10	0	5	24	7	0	36	0.3
雇用形態	任期あり	54	8	67	189	92	6	362	0.3
	任期なし	120	19	123	336	227	10	715	0.6
大学種別 (大学・公的 機関Gを対 象)	国立大学	69	9	57	192	168	10	436	1.3
	公立大学	10	1	4	25	20	1	51	1.6
	私立大学	18	4	25	80	37	2	148	0.3
大学グループ (大学・公的 機関Gを対 象)	第1グループ	17	4	15	49	46	3	117	1.2
	第2グループ	32	3	24	92	76	5	200	1.4
	第3グループ	20	4	21	58	53	4	140	1.1
	第4グループ	28	3	26	98	50	1	178	0.6
大学部局分野 (大学・公的 機関Gを対 象)	理学	22	0	6	35	37	2	80	2.2
	工学	29	7	33	91	76	5	212	0.9
	農学	11	1	10	30	24	1	66	1.1
	保健	29	4	27	97	68	4	200	1.0
全回答者(属性無回答を含む)		174	27	190	526	319	16	1078	0.5

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、5段階評価(1(大幅に減っている)～5(大幅に増えている))からの回答を、1→-10ポイント、2→-5ポイント、3→0ポイント、4→5ポイント、5→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは-10.0ポイント(大幅に減っている)～10.0ポイント(大幅に増えている)となる。

問1-1(2014年度深掘調査). 過去10年の大学や公的研究機関における研究活動の変化(研究の内容)

⑧ 一時的な流行を追った研究

		分らない	5点尺度回答者数(人)					回答者 合計(人)	指数 (平均)
			1	2	3	4	5		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	85	6	66	319	266	104	761	2.6
	うち大学	76	4	50	268	245	89	656	2.8
	うち公的研究機関	9	2	16	51	21	15	105	1.5
	イノベーション俯瞰グループ	75	4	43	132	120	32	331	2.0
性別	男性	131	10	100	417	359	129	1015	2.4
	女性	29	0	9	34	27	7	77	2.1
年齢	39歳未満	31	0	8	66	66	32	172	3.5
	40～49歳	47	4	22	121	116	49	312	2.9
	50～59歳	44	4	45	151	113	38	351	1.9
	60歳以上	38	2	34	113	91	17	257	1.7
所属機関区分 (イノベ俯瞰G を含む)	大学	86	5	55	313	277	98	748	2.7
	公的研究機関	10	2	16	58	31	17	124	1.8
	民間企業等	64	3	38	80	78	21	220	1.7
業務内容	主に研究(教育研究)	60	4	28	189	192	79	492	3.2
	主にマネージメント	45	4	48	122	73	12	259	0.8
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	36	2	28	117	111	37	295	2.6
	その他	19	0	5	23	10	8	46	2.3
職位	社長・役員、学長等クラス	36	1	41	93	69	14	218	1.2
	部・室・グループ長、教授クラス	47	8	40	183	147	49	427	2.2
	主任研究員、准教授クラス	35	1	18	116	116	46	297	3.2
	研究員、助教クラス	32	0	7	46	41	20	114	3.2
	その他	10	0	3	13	13	7	36	3.3
雇用形態	任期あり	52	1	41	164	121	37	364	2.1
	任期なし	108	9	68	287	264	99	727	2.6
大学種別 (大学・公的 機関Gを対 象)	国立大学	46	2	29	174	182	72	459	3.2
	公立大学	11	0	2	21	24	3	50	2.8
	私立大学	19	2	19	73	39	14	147	1.5
大学グループ (大学・公的 機関Gを対 象)	第1グループ	8	0	4	40	58	24	126	4.0
	第2グループ	26	2	17	85	69	33	206	2.8
	第3グループ	16	0	9	61	59	15	144	2.8
	第4グループ	26	2	20	82	59	17	180	1.9
大学部局分野 (大学・公的 機関Gを対 象)	理学	16	0	2	35	37	12	86	3.4
	工学	24	0	15	82	86	34	217	3.2
	農学	7	1	5	30	24	10	70	2.6
	保健	19	1	16	83	81	29	210	2.9
全回答者(属性無回答を含む)		160	10	109	451	386	136	1092	2.4

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、5段階評価(1(大幅に減っている)～5(大幅に増えている))からの回答を、1→-10ポイント、2→-5ポイント、3→0ポイント、4→5ポイント、5→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは-10.0ポイント(大幅に減っている)～10.0ポイント(大幅に増えている)となる。

問1-2(2014年度深掘調査). 過去10年の大学や公的研究機関における研究活動の変化(研究者の行動)

① 長期的な研究戦略を重視して、研究テーマにじっくりと取り組む研究者

		分からない	5点尺度回答者数(人)					回答者合計(人)	指数(平均)
			1	2	3	4	5		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	41	159	468	148	30	0	805	-4.7
	うち大学	34	138	404	131	25	0	698	-4.7
	うち公的研究機関	7	21	64	17	5	0	107	-4.7
	イノベーション俯瞰グループ	60	61	203	70	11	1	346	-4.5
性別	男性	89	203	619	201	33	1	1057	-4.7
	女性	12	17	52	17	8	0	94	-4.1
年齢	39歳未満	23	38	101	31	10	0	180	-4.6
	40～49歳	25	72	194	59	9	0	334	-4.9
	50～59歳	25	76	205	80	9	0	370	-4.7
	60歳以上	28	34	171	48	13	1	267	-4.2
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	39	151	459	157	28	0	795	-4.6
	公的研究機関	8	24	77	20	5	0	126	-4.8
	民間企業等	54	45	135	41	8	1	230	-4.7
業務内容	主に研究(教育研究)	32	120	282	101	17	0	520	-4.9
	主にマネージメント	38	34	164	53	14	1	266	-4.1
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	16	55	200	51	9	0	315	-4.8
	その他	15	11	25	13	1	0	50	-4.6
職位	社長・役員、学長等クラス	31	31	129	52	10	1	223	-4.0
	部・室・グループ長、教授クラス	24	90	269	78	13	0	450	-4.8
	主任研究員、准教授クラス	18	63	183	57	11	0	314	-4.7
	研究員、助教クラス	20	30	67	23	6	0	126	-4.8
	その他	8	6	23	8	1	0	38	-4.5
雇用形態	任期あり	30	59	232	74	20	1	386	-4.2
	任期なし	71	160	439	144	21	0	764	-4.8
大学種別 (大学・公的研究機関Gを対象)	国立大学	24	111	286	72	12	0	481	-5.2
	公立大学	2	8	30	15	6	0	59	-3.4
	私立大学	8	19	88	44	7	0	158	-3.8
大学グループ (大学・公的研究機関Gを対象)	第1グループ	6	30	79	18	1	0	128	-5.4
	第2グループ	13	44	126	41	8	0	219	-4.7
	第3グループ	6	33	91	22	8	0	154	-4.8
	第4グループ	9	31	108	50	8	0	197	-4.1
大学部局分野 (大学・公的研究機関Gを対象)	理学	7	21	59	13	2	0	95	-5.2
	工学	13	47	138	40	3	0	228	-5.0
	農学	4	18	39	16	0	0	73	-5.1
	保健	8	44	126	38	13	0	221	-4.5
全回答者(属性無回答を含む)		101	220	671	218	41	1	1151	-4.6

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、5段階評価(1(大幅に減っている)～5(大幅に増えている))からの回答を、1→-10ポイント、2→-5ポイント、3→0ポイント、4→5ポイント、5→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは-10.0ポイント(大幅に減っている)～10.0ポイント(大幅に増えている)となる。

問1-2(2014年度深掘調査). 過去10年の大学や公的研究機関における研究活動の変化(研究者の行動)

② 短期的な成果が出ることを強く志向する研究者

		分からない	5点尺度回答者数(人)					回答者合計(人)	指数(平均)
			1	2	3	4	5		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	45	1	13	156	511	120	801	4.6
	うち大学	38	1	11	139	435	108	694	4.6
	うち公的研究機関	7	0	2	17	76	12	107	4.6
	イノベーション俯瞰グループ	55	1	5	73	239	33	351	4.2
性別	男性	84	2	15	212	692	141	1062	4.5
	女性	16	0	3	17	58	12	90	4.4
年齢	39歳未満	22	0	5	34	108	34	181	4.7
	40～49歳	32	2	6	58	204	57	327	4.7
	50～59歳	23	0	4	74	247	47	372	4.5
	60歳以上	23	0	3	63	191	15	272	4.0
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	44	1	13	159	496	121	790	4.6
	公的研究機関	8	0	2	22	90	12	126	4.4
	民間企業等	48	1	3	48	164	20	236	4.2
業務内容	主に研究(教育研究)	37	1	5	101	310	98	515	4.8
	主にマネージメント	35	0	5	70	181	13	269	3.8
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	15	1	8	49	225	33	316	4.4
	その他	13	0	0	9	34	9	52	5.0
職位	社長・役員、学長等クラス	28	0	2	61	150	13	226	3.8
	部・室・グループ長、教授クラス	23	2	5	86	300	58	451	4.5
	主任研究員、准教授クラス	20	0	5	52	200	55	312	4.9
	研究員、助教クラス	21	0	5	26	71	23	125	4.5
	その他	8	0	1	4	29	4	38	4.7
雇用形態	任期あり	28	0	6	82	261	39	388	4.3
	任期なし	72	2	12	147	489	113	763	4.6
大学種別 (大学・公的研究機関Gを対象)	国立大学	27	0	6	84	301	87	478	4.9
	公立大学	5	0	3	9	39	5	56	4.1
	私立大学	6	1	2	46	95	16	160	3.8
大学グループ (大学・公的研究機関Gを対象)	第1グループ	7	0	0	13	90	24	127	5.4
	第2グループ	12	0	6	51	122	41	220	4.5
	第3グループ	9	0	3	25	104	19	151	4.6
	第4グループ	10	1	2	50	119	24	196	4.2
大学部局分野 (大学・公的研究機関Gを対象)	理学	8	0	1	15	60	18	94	5.1
	工学	14	0	4	43	144	36	227	4.7
	農学	4	0	0	14	45	14	73	5.0
	保健	9	1	5	42	137	35	220	4.5
全回答者(属性無回答を含む)		100	2	18	229	750	153	1152	4.5

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、5段階評価(1(大幅に減っている)～5(大幅に増えている))からの回答を、1→-10ポイント、2→-5ポイント、3→0ポイント、4→5ポイント、5→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは-10.0ポイント(大幅に減っている)～10.0ポイント(大幅に増えている)となる。

問1-2(2014年度深掘調査). 過去10年の大学や公的研究機関における研究活動の変化(研究者の行動)

③ 研究の成果として論文の数を重視する研究者

		分からない	5点尺度回答者数(人)					回答者合計(人)	指数(平均)
			1	2	3	4	5		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	39	8	58	269	386	86	807	3.0
	うち大学	32	6	47	238	333	76	700	3.0
	うち公的研究機関	7	2	11	31	53	10	107	2.7
	イノベーション俯瞰グループ	62	1	24	171	129	19	344	2.0
性別	男性	87	9	76	408	473	93	1059	2.7
	女性	14	0	6	32	42	12	92	3.3
年齢	39歳未満	23	2	9	54	86	29	180	3.6
	40～49歳	28	5	30	106	159	31	331	2.7
	50～59歳	26	2	29	153	153	32	369	2.5
	60歳以上	24	0	14	127	117	13	271	2.4
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	35	6	53	286	369	85	799	3.0
	公的研究機関	8	2	12	39	62	11	126	2.7
	民間企業等	58	1	17	115	84	9	226	1.8
業務内容	主に研究(教育研究)	28	5	31	167	252	69	524	3.3
	主にマネージメント	39	1	29	133	96	6	265	1.5
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	17	3	20	117	148	26	314	2.8
	その他	17	0	2	23	19	4	48	2.6
職位	社長・役員、学長等クラス	30	0	19	100	97	8	224	2.1
	部・室・グループ長、教授クラス	23	3	33	186	193	36	451	2.5
	主任研究員、准教授クラス	20	5	17	97	153	40	312	3.3
	研究員、助教クラス	17	1	12	39	58	19	129	3.2
	その他	11	0	1	18	14	2	35	2.4
雇用形態	任期あり	33	0	27	159	169	28	383	2.6
	任期なし	68	9	55	280	346	77	767	2.8
大学種別 (大学・公的研究機関Gを対象)	国立大学	21	3	29	154	242	56	484	3.3
	公立大学	5	0	5	25	23	3	56	2.1
	私立大学	6	3	13	59	68	17	160	2.6
大学グループ (大学・公的研究機関Gを対象)	第1グループ	4	0	10	46	60	14	130	3.0
	第2グループ	11	2	16	70	113	20	221	3.0
	第3グループ	6	1	9	44	80	20	154	3.5
	第4グループ	11	3	12	78	80	22	195	2.7
大学部局分野 (大学・公的研究機関Gを対象)	理学	5	1	7	42	39	8	97	2.4
	工学	13	2	14	66	115	31	228	3.5
	農学	4	0	5	18	42	8	73	3.6
	保健	8	3	15	76	103	24	221	2.9
全回答者(属性無回答を含む)		101	9	82	440	515	105	1151	2.7

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、5段階評価(1(大幅に減っている)～5(大幅に増えている))からの回答を、1→-10ポイント、2→-5ポイント、3→0ポイント、4→5ポイント、5→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは-10.0ポイント(大幅に減っている)～10.0ポイント(大幅に増えている)となる。

問1-2(2014年度深掘調査). 過去10年の大学や公的研究機関における研究活動の変化(研究者の行動)

④ 研究の成果として論文以外のアウトプット(特許、技術の実装等)を出す研究者

		分からない	5点尺度回答者数(人)					回答者合計(人)	指数(平均)
			1	2	3	4	5		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	80	11	69	323	356	7	766	1.8
	うち大学	72	10	59	278	306	7	660	1.8
	うち公的研究機関	8	1	10	45	50	0	106	1.8
	イノベーション俯瞰グループ	67	4	33	141	154	7	339	1.9
性別	男性	124	15	98	435	463	11	1022	1.7
	女性	23	0	4	29	47	3	83	3.0
年齢	39歳未満	36	2	19	70	75	1	167	1.6
	40～49歳	47	6	25	126	149	6	312	2.0
	50～59歳	40	5	39	151	155	5	355	1.6
	60歳以上	24	2	19	117	131	2	271	2.1
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	76	10	71	314	354	9	758	1.9
	公的研究機関	9	2	11	58	54	0	125	1.6
	民間企業等	62	3	20	92	102	5	222	1.9
業務内容	主に研究(教育研究)	66	8	48	198	227	5	486	1.8
	主にマネージメント	38	2	18	122	120	4	266	2.0
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	25	4	31	130	139	2	306	1.7
	その他	18	1	5	14	24	3	47	2.4
職位	社長・役員、学長等クラス	32	1	15	98	105	3	222	2.1
	部・室・グループ長、教授クラス	36	8	40	188	197	5	438	1.7
	主任研究員、准教授クラス	39	2	27	122	138	4	293	2.0
	研究員、助教クラス	30	4	13	45	52	2	116	1.5
	その他	10	0	7	11	18	0	36	1.5
雇用形態	任期あり	43	3	31	164	172	3	373	1.9
	任期なし	104	12	71	300	337	11	731	1.8
大学種別 (大学・公的研究機関Gを対象)	国立大学	51	9	44	184	213	4	454	1.8
	公立大学	10	0	1	21	28	1	51	2.8
	私立大学	11	1	14	73	65	2	155	1.7
大学グループ (大学・公的研究機関Gを対象)	第1グループ	13	3	14	50	53	1	121	1.4
	第2グループ	26	2	19	82	102	1	206	2.0
	第3グループ	14	2	14	56	73	1	146	2.0
	第4グループ	19	3	12	90	78	4	187	1.8
大学部局分野 (大学・公的研究機関Gを対象)	理学	20	2	7	35	38	0	82	1.6
	工学	24	4	22	95	93	3	217	1.6
	農学	6	1	11	30	28	1	71	1.2
	保健	20	3	14	81	109	2	209	2.2
全回答者(属性無回答を含む)		147	15	102	464	510	14	1105	1.8

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、5段階評価(1(大幅に減っている)～5(大幅に増えている))からの回答を、1→-10ポイント、2→-5ポイント、3→0ポイント、4→5ポイント、5→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは-10.0ポイント(大幅に減っている)～10.0ポイント(大幅に増えている)となる。

問1-2(2014年度深掘調査). 過去10年の大学や公的研究機関における研究活動の変化(研究者の行動)

⑤ 成果の出る確実性が高い研究を行う研究者

		分からない	5点尺度回答者数(人)					回答者合計(人)	指数(平均)
			1	2	3	4	5		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	69	2	15	241	440	79	777	3.7
	うち大学	62	2	14	196	391	67	670	3.8
	うち公的研究機関	7	0	1	45	49	12	107	3.4
	イノベーション俯瞰グループ	67	2	12	110	191	24	339	3.3
性別	男性	117	4	24	329	580	92	1029	3.6
	女性	19	0	3	22	51	11	87	4.0
年齢	39歳未満	31	0	3	47	98	24	172	4.2
	40～49歳	37	3	4	104	169	42	322	3.8
	50～59歳	39	0	13	117	202	24	356	3.3
	60歳以上	29	1	7	83	162	13	266	3.4
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	67	2	16	231	442	76	767	3.7
	公的研究機関	10	0	2	49	61	12	124	3.3
	民間企業等	59	2	9	71	128	15	225	3.2
業務内容	主に研究(教育研究)	51	1	10	138	292	60	501	4.0
	主にマネージメント	43	1	7	104	140	9	261	2.9
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	27	2	7	96	169	30	304	3.6
	その他	15	0	3	13	30	4	50	3.5
職位	社長・役員、学長等クラス	35	1	8	80	117	13	219	3.0
	部・室・グループ長、教授クラス	34	2	12	135	261	30	440	3.5
	主任研究員、准教授クラス	31	0	3	84	174	40	301	4.2
	研究員、助教クラス	25	1	2	40	60	18	121	3.8
	その他	11	0	2	12	19	2	35	3.0
雇用形態	任期あり	45	0	11	119	209	32	371	3.5
	任期なし	91	4	16	232	421	71	744	3.6
大学種別 (大学・公的研究機関Gを対象)	国立大学	41	1	6	121	287	49	464	4.1
	公立大学	8	0	3	18	32	0	53	2.7
	私立大学	13	1	5	57	72	18	153	3.3
大学グループ (大学・公的研究機関Gを対象)	第1グループ	10	0	1	33	78	12	124	4.1
	第2グループ	19	1	1	62	129	20	213	3.9
	第3グループ	14	0	2	38	92	14	146	4.0
	第4グループ	19	1	10	63	92	21	187	3.3
大学部局分野 (大学・公的研究機関Gを対象)	理学	11	0	2	23	56	10	91	4.1
	工学	19	0	4	60	133	25	222	4.0
	農学	7	0	0	20	42	8	70	4.1
	保健	20	2	5	65	116	21	209	3.6
全回答者(属性無回答を含む)		136	4	27	351	631	103	1116	3.6

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、5段階評価(1(大幅に減っている)～5(大幅に増えている))からの回答を、1→-10ポイント、2→-5ポイント、3→0ポイント、4→5ポイント、5→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは-10.0ポイント(大幅に減っている)～10.0ポイント(大幅に増えている)となる。

問1-2(2014年度深掘調査). 過去10年の大学や公的研究機関における研究活動の変化(研究者の行動)

⑥ (評価に対応するために)成果を細切れに発表する研究者

		分からない	5点尺度回答者数(人)					回答者合計(人)	指数(平均)
			1	2	3	4	5		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	109	2	30	326	308	71	737	2.8
	うち大学	96	2	24	280	270	60	636	2.8
	うち公的研究機関	13	0	6	46	38	11	101	2.7
	イノベーション俯瞰グループ	97	0	9	144	135	21	309	2.7
性別	男性	180	2	36	438	409	81	966	2.7
	女性	26	0	3	32	34	11	80	3.3
年齢	39歳未満	38	0	4	77	62	22	165	3.1
	40～49歳	59	2	11	118	139	30	300	3.1
	50～59歳	63	0	16	147	142	27	332	2.7
	60歳以上	46	0	8	128	100	13	249	2.4
所属機関区分 (イノベ俯瞰Gを含む)	大学	105	2	26	322	311	68	729	2.9
	公的研究機関	14	0	6	52	50	12	120	2.8
	民間企業等	87	0	7	96	82	12	197	2.5
業務内容	主に研究(教育研究)	75	1	18	189	215	54	477	3.2
	主にマネージメント	69	0	11	129	85	10	235	2.0
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	38	1	8	135	125	24	293	2.8
	その他	24	0	2	17	18	4	41	2.9
職位	社長・役員、学長等クラス	48	0	10	106	82	8	206	2.1
	部・室・グループ長、教授クラス	63	1	16	181	179	34	411	2.8
	主任研究員、准教授クラス	50	0	7	109	135	31	282	3.4
	研究員、助教クラス	30	1	5	59	34	17	116	2.6
	その他	15	0	1	15	13	2	31	2.6
雇用形態	任期あり	60	0	17	177	137	25	356	2.4
	任期なし	146	2	22	292	306	67	689	3.0
大学種別 (大学・公的研究機関Gを対象)	国立大学	67	1	14	187	193	43	438	3.0
	公立大学	8	0	4	26	21	2	53	2.0
	私立大学	21	1	6	67	56	15	145	2.7
大学グループ (大学・公的研究機関Gを対象)	第1グループ	16	0	2	54	51	11	118	3.0
	第2グループ	35	1	6	93	77	20	197	2.8
	第3グループ	20	0	6	50	72	12	140	3.2
	第4グループ	25	1	10	83	70	17	181	2.5
大学部局分野 (大学・公的研究機関Gを対象)	理学	19	0	4	39	31	9	83	2.7
	工学	36	0	5	88	91	21	205	3.1
	農学	8	0	2	22	37	8	69	3.7
	保健	21	2	10	87	89	20	208	2.8
全回答者(属性無回答を含む)		206	2	39	470	443	92	1046	2.8

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、5段階評価(1(大幅に減っている)～5(大幅に増えている))からの回答を、1→-10ポイント、2→-5ポイント、3→0ポイント、4→5ポイント、5→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したもの。指数のレンジは-10.0ポイント(大幅に減っている)～10.0ポイント(大幅に増えている)となる。

Q1-3(2014深掘調査). 研究内容や研究者の行動の変化の結果、我が国として研究力を維持する必要があるにも関わらず、研究者の層が明白に薄くなっていると思われる研究領域や分野がありましたら、具体名をお書きください。

- 1 競争的資金,研究費を獲得するために,短期的な発想で対応している研究者が増加.(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 2 半導体とその応用分野,複合材料分野,金属分野など(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 3 半導体材料・プロセス・設計分野(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 4 全体的に研究力の低下が懸念される.(大学,社長・学長等クラス,男性)
企業のハード技術が向上し,その実用化が急がれる状況下では,大学での研究は,コンピュータ活用のソフト思考の傾向が強くなっている.このため,物事の事象(動き)を捉えずに低い洞察力の中で,計算シミュレーションの研究志向になる.同様に,工学的から理学的研究への移行も否めない所である.このため,実験的な研究能力の低下とともに創造力も下がり,産学間の能力格差が増すことが懸念される.(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 5 iPS分野(大学,社長・学長等クラス,男性)
研究者が研究戦略に意識的になった結果,各研究者の置かれた立場や環境に応じて,長期的な戦略を重視してじっくりと取り組むものと短期的な成果を志向するものに分化が進んでいる.キャリアステージによって戦略を使い分けることは必ずしも悪いことではない.また,一人の研究者の中でも研究ポートフォリオを組む者も出てきている.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 6 領域の問題よりも研究者を支援する制度がもっと必要.(大学,部長・教授等クラス,男性)
国プロなど外部ファンドに頼った研究開発の割合が多なっていること,流動的人材が増えていることから,短い期間での成果創出が求められることが増えている.特に,短時間では成果が出にくい基礎研究分野では,現状との乖離が大きいため,手薄になっている傾向がある.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 7 医学生物学の領域にも,(3)-(6)に当てはまる研究者は以前から一定数いる.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 8 原子力に関連した核物理学(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 9 電子顕微鏡などの計測基盤技術の研究開発を実施する研究者の層が薄くなっている.(大学,部長・教授等クラス,男性)
いずれの分野も多かれ少なかれその傾向がある.独法化に伴い,外部資金獲得が研究維持に必要な現状では,上記のような傾向になるのは当然のことであろう.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 10 基盤技術分野(鋳造,鍛造,溶接,熱処理等々)(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 11 基礎研究分野(大学,部長・教授等クラス,男性)
機械設計工学,精密機械,研究支援人材:成長するわが国産業のエンジンたる学術基盤,情報収集・処理力,解析力,連携力をもった研究支援人材とその育成システムが希薄.フランスのクラスターはうまくやっているように見える.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 12 無機フッ素化学(原子燃料濃縮や機能性材料の創出といった国として絶対に必要な部分でありながら,インフラ維持の困難さなどから研究を実施する環境がなくなってきたり(長期的な戦略を持って研究を継続することの困難さを避けてしまう傾向にあることが大きな要因).センター化やネットワーク構築などを急いでおかないと,民間産業はもとより防衛などの視点からも支障をきたす懸念がある.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 13 もっとlongスパンの研究テーマに資金を出すしくみが必要(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 14 既存の産業を支えている基盤的研究とその周辺,それらをどのように発展させるかの視点を持った研究(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 15 動物・植物の分類学,原子力応用(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 16 化学工学,腐蝕防蝕関係の基礎研究など,継続のために必要な科学研究が減少していると感じられる(大学の学科名の変化を見ても同じ傾向にあると思う.)(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 17 工学分野が少なくなっている.(大学,部長・教授等クラス,男性)
医学研究.研修医制度の改革によって,日本の医学研究は壊滅的なダメージを受けつつある.〇〇大,〇〇〇〇〇〇大の研究力が上がっているかもしれないが,一部の大学だけに研究が集中することは重大な問題をもたらす.すなわち,第一には,研究内容が偏る.第二には,研究成果を活用するためのインフラが,それら集中した機関内で増殖する研究成果の量に比して圧倒的に不足してきたため,多くの研究が実用化に至らず,死んでしまっている.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 18 機械,電気系は学生の入学数が減っている.日本のもの作りの危機である.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 19 半導体工学,材料工学,機械工学(ロボット除く),電気工学(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 20 農学(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 21 たとえば工学の多くの分野の基礎となっている研究分野.具体的には,力学,物理数学など.(大学,部長・教授等クラス,男性)
素材研究(金属,無機化合物等),産業やインフラ等を考えるとそれほど少なくなつてよい分野ではないが,縮小傾向が進んでいるように思われる.機械加工も縮小傾向に思われる.(大学,部長・教授等クラス,女性)

- 22 社会科学全般.ただし,研究者の層が明白に「薄くなっている」ということではなく,もともと極めて「薄い」.(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 23 強電流工学分野・金属材料と鋳造・溶接などの金属加工技術分野・化学プラント・医療分野における創薬を含めた治療法開発(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 24 宇宙科学,人文・社会科学,哲学,及び芸術等の分野(大学,その他,男性)

- 25 基礎研究分野.しかし他分野も本格的な研究が減っていることが深刻.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

- 26 産業用ロボット工作機械(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 27 分析化学,オミックス以外の成分分析,(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 28 任期付きのポジションでは,長期展望を持ちにくいだろう.また評価システムが短期の成果を求める.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 36 対象を「材料」と捉え又呼称する研究者は増えているが、「物質」と見なして基礎研究する研究者が減っている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 37 基礎科学分野(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 38 太陽電池研究分野.企業での応用研究は進んでいるが,科学に立脚した新概念,新手法をもたらす大学での研究が国内では弱く,国際競争力をもたせるために人材の育成が必要であると感じています。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 39 ドラッグデリバリーシステム研究分野では,既存の研究の延長研究が多く,革新的な技術創出にチャレンジしている研究者が少ない気がします.この分野はナノテクノロジーとも密接に関連し,今後も有望かつ重要な研究分野だと思います。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 40 私は残念ながら自分の取り組んでいる分野(地球科学)についてしかわかりませんが,特に若い研究者の論文は,レターのような短いものや結果の見通しがつきやすい研究が増えた印象があります.ポストを得るためには論文の数を増やすことを重要視するしかなく,結果的に,自分自身の長期的なテーマを独自の発想で開拓することができる能力を培う時間的余裕がなくなる傾向が強くなっていると思います。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 41 生態学・系統分類学など(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 42 論文数を増やすことができにくい実験系の分野,モノづくり分野(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 43 生産加工分野,海洋機器工学分野など.当研究所では,これらの部門を維持している。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 44 原子力分野,核融合分野,材料腐食分野(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 45 数十年先の技術革新に繋がるかも知れない研究は増えてきていますが,産業の維持・発展にとって必要な基盤研究が低下しています.両方をバランスよく実施するのが大学研究として必要であります,大学評価や大学改革等に関わる委員会が増加しており,研究活動に割く時間が減っており,十分に対応できていません.このままでは,一部の研究分野は絶滅危惧種と同様に死滅する恐れがあります。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 46 情報ネットワークの基礎科学(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 47 選鉱精錬分野,冶金分野,化学工学分野,物質探索分野,計測分野,分析化学分野,無機化学分野(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 48 ものづくり技術全般(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 49 レーザー科学(レーザーの応用では無く,レーザー自身を開発する分野),光学,原子・分子(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 50 原子炉物理・工学の研究者.特に,安全管理に携わる研究.安全管理は大変洗練されていていっているが,管理業務が年々膨大になり,研究者としての層が,薄くなっている.なお,短期的な成果を志向する傾向は,任期付き研究員(ポスト含む)の増加による。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 51 日本で細切れに発表することの不適切さが浸透してきて,まだ浸透していない国と比べ,論文数で負ける傾向にあるのではないか。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 52 狭義の先端技術としてとらえられにくい分野,あるいは古典的だが基盤として重要な領域の研究者の層は薄くなっているように感じる。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 53 作物学(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 54 動物学など,応用に直結しない基礎生物学分野(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 55 農学などの実学分野(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 56 動物を使った研究は時間もかかり,成果も出にくい.しかし,論文数で評価されることが多いため,成果の出やすい実験に移行する傾向がある.本質的なところが見失われやすい。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 57 化学(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 58 感染症研究領域における,昔から重要な感染症の研究.ちょっと流行してマスコミに騒がれるだけで,その研究に研究費が集中する.昔から変わらず重要な研究を忘れてはならない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 59 しつかりした生化学・生理学に基づいた確実で真実の研究.最近は何れもいのがCell Science Natureにのっている話がかならずもしい研究ではない(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 60 神経解剖学を含む解剖学(全国の国立大学で,教育のdutyは変わらないで,講座の統廃合のために研究者の総数が減らされている.減らされようとしている.)(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 61 ヒトを扱う臨床的な大規模研究.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 62 医療における実用研究分野,論文になりにくく評価されない.特許を評価する体制が望まれる。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 63 成果発表が大学院教育(博士号審査)と連動しているために細切れに成果を発表している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 64 文系の研究領域,医学の中では生殖系の研究や寄生虫学など。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 65 教育学,土木学,農業経営学,林学(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 66 文系,特に人文学系,一部の農学分野.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 67 免疫学(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 68 半導体工学,材料工学,機械工学(ロボット除く),電気工学(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 69 基礎科学分野,人社会分野(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 70 医療機器の開発を行う理工系研究者とその実証を行う理工系が好きな医師(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 71 基礎生物学.特に分類学,生理学,内分泌学など,生物個体を扱った研究分野(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 72 やはり,基礎分野から応用分野への人口の移り変わりが,私の専門分野(結晶成長学)では極めて顕著です.基礎分野は絶滅危惧種になって来ています.(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 73 どの自然科学分野にも言える事だが,一時的な流行を追った研究が増え,新たな研究テーマを見出すための探索的な研究がかなり減っていると感じる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 74 理学系,生物系(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
放射光科学の分野。材料科学としては大学や企業等から多くのユーザーが参入しており,成果は増加の傾向に有る。しかし,短期間に成果を求めあまり,基礎研究や先端的研究を推進するための装置開発と高度化が疎かになって久しい。更に,装置開発や高度化に取り組む若手人材が枯渇してきている。我が国には大小の放射光施設が多数存在するが,学会としてのグランド・デザインが無いまま経済的理由から建設が推進されて来た。その過程で成果を優先して,基盤を形成する人材の育成を怠ったと思われる。放射光科学の研究者の年齢分布をみると,この憂慮すべき現状は明らかだと思ふ。個々の研究者の取組は基本的に従来と同様で,大きな変化は見られない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 75
76 原発事故の影響で原子核分野に進む若手研究者の減少が懸念される。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 77 純粋数学全般に層は薄くなっているのではないか。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 78 表面科学,電極表面科学(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 79 物理学分野,特に物性物理学全般。大学院博士課程を志す学生の数がめっきり減り,若い活力がなくなってきた。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 80 本来の基礎研究(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 81 化学工業および触媒分野に関して,世界でトップレベルにあり,環境・省エネ技術の基盤である。研究者の拡充を続けねばならない。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 82 現象論を実験的に証明する研究者の方は元からも少ないが,更に少なくなっていると思う。数学や物理学,文学と言った社会に貢献度が見えにくい範囲の方は,研究には経費がかからない場合も多いと思うが,学会活動にはやはり渡航費がかかり,そのような資金が多くはない気がする。地方の若手にも同じことが言えると思う。勉強する機会を持ちたくても,時間と交通費の観点から機会を逸している場合がある。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 83 研究分野の特色に合わせて,多様な方法,形態があることを,すべての研究者が認識することが重要。他者の話を聞く余裕がほしい。(大学,第2G,理学,その他,男性)
- 84 長期的な視点に立った地道な基礎研究領域。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 85 特にどの分野かはかきませんが,野外観測や現場での計測などの泥臭い面倒な調査がある分野が好まれないようです。博士課程多くが外国人で,将来の人材が極めて少ない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 86 機械工学の分野で見ると,もの作りに関する分野の研究者が少なくなっている。大学の研究テーマとしてスマートなものが望まれ,科研費等もそれに集中し,産業界が必要としているもの作りが理解でき,かつそのような技術革新を行う研究者が減っている。最近では,機械加工などの分野の公募が行われているが,適当な方がいない。また,産業界も相談できる研究者が減少したとの指摘も良く受ける。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 87 継続的知見の蓄積が必要な研究分野への投資が少なくなり,そこでの蓄積は確実に減っています流行りやアウトブットで全てが決まる成果主義は研究の底力を低下させることを危惧しています(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 88 評価が論文数で行われる以上,これは避けようがない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 89 電気工学一般(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 90 土木建築に関する研究領域の研究者が少ない。理由として,大学の教員が民間企業からの人が大学教員として採用されることが多く,若手育成および研究開発能力に乏しい人材しかいないように思われる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 91 任期付きの若手教員においては,在任期間中に成果を得る必要があるため,長期的な展望で研究に取り組むことが困難になっているように感じます。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 92 化学関係(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 93 音響学分野の研究者は減少している(ただし,情報技術関連の分野は除く)。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 94 生態学理由:野外での長期の実験が不可欠だが,どうしても,遺伝子実験など短期が結果出る分野に負けてしまう。また若手もそのような分野を避ける傾向がある。保全,環境アセスメント,多様性など理解するうえで,もっとも重要な分野であるにもかかわらず。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 95 食品科学分野。この分野の多くの研究者が,資金獲得のため,分子生物学に関わる研究に力を注ぐようになったため,食資源としての食に対する研究分野が手薄となっている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 96 特に研究領域や分野を特定しにくいのが,生物系で言えば原核生物を扱う研究者が確実に少なくなっている。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 97 栄養学(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 98 生物分類学(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 99 創薬科学 生化学(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 100 環境生理学,生気象学(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 101 有機化学(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 102 免疫学・腫瘍免疫学(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 103 生命科学分野全般に渡って,成果を細切れに確実性の高い研究を行わなければ,キャリアを維持できない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 104 遺伝子治療領域(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 105 歯学部における再生研究・幹細胞研究(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 106 生命科学の基礎分野(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 107 生態系調査および環境保全(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 108 肉眼解剖学人体解剖学(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 109 全体的に画期的な研究に結びつく革新的な研究が全体として減少傾向にあり,将来に向けて課題が在る。エネルギー変換に関する研究は不可欠。我が国が強いとされている,材料や化学系の研究力や研究者層の確保が必要(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 110 基礎科学(特に生物学,化学,基礎医学),創薬学(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 111 短期間での成果を重視するあまり、医療系ライフサイエンス系の分野で不正等が起ってしまうのではないかと思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 112 基礎科学(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 113 基礎的な物理分野は全体的に減っていると思う。固体物理でも磁性や超伝導などは応用開発分野に人が動いて物質探査や基礎物性を丹念に研究する人が減った。研究のスピードが速くなった結果ではあると思う。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 114 上記のような変化の結果、明白に研究者層が薄くなっていると思われる領域や分野は思いつかない。10年程度で顕在化するようなものではないからである。評価を気にする研究者は増えたと思うが、それは良い方向とも悪い方向とも言い切れない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 115 情報科学の分野は減っているように感じる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 116 成果主義、評価が厳しくなっており、必然的に成果の出やすい研究に流れている。特に基礎、基盤研究は、若手、中堅層が行うことが難しく、中堅層以上の年代が、使命として取り組まざるを得ない仕事かと思うようになっている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 117 医療、エネルギー関連に集中して、工学の基盤技術であるナノテクノロジーへの支援が急減している印象がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 118 材料の製造基盤技術に関する分野(新材料創製,精練・精製,溶解・ casting,塑性加工),理論分野(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 119 電気,機械等の基幹産業に関わる研究分野,ならびに原子力関係分野(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 120 情報関係は、後進国と言わざるを得ない状況だと思います。情報系の最先端は人工知能の分野と思われます。人工知能の分野の研究を多様化,充実させることが必要だと思います。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 121 土木建築構造分野 東日本震災の前まではメンテナンスしか研究費がつかなかった。また,分野によって査読論文のハードルが著しく異なるので,ハードルの高い分野の研究者が大学内で駆逐されている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 122 溶接分野,力学分野,造船分野(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 123 ・基礎化学全般.学生実験で行われるような反応であっても,まだまだ不明な点がある.ただ,そのような研究を行っても科研費として採択されないし,研究成果もインパクトファクターの低いところしかアクセプトされない.個人的にやってみたくとも,長期的にしか評価されない研究はやりづらい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 124 高分子化学を含んだ化学全般.(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 125 既に確立された伝統的基幹研究分野(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 126 農学におけるフィールド分野(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 127 農業気象分野(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 128 バイオ系.短期的でなく長期的に行う必要がある研究課題が維持されていないように思われる。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 129 理学部系の大学院生や基礎研究思考の医学薬学部生が減少している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 130 生物統計,医学臨床研究(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 131 基礎医学,薬学(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 132 歯科金属材料工学,電気生理学,基礎放射線学,人体解剖学(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 133 探索的な研究,各分野の基礎的な研究(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 134 がん研究分野(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 135 医学部では,生理学の研究者がかなり減りつつあり,分子生物学にかなり移行している。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 136 解剖学分野(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 137 基礎医学分野全般(臨床研究は含まない)(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 138 生物分野での基礎研究.医学や農学の応用系に資産や人材が移動しすぎている。(単に材料等を変えただけの研究が増えている.新規のアイデアは見当たらない)(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 139 医療分野において,直接ヒトの生命と関係しない分野の研究成果への評価が低く,具体的には,歯科一般が考えられます.歯科の研究者が,研究費の獲得の優位性から歯科に特化した研究内容ではなく,医科との境界領域を実施する傾向が益々強くなっています。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 140 実用性等に直結する研究を行う研究者が増え,現段階では実用化等に繋がらないような研究課題が減っている.しかし,そのような研究から,思いがけない発見や成果が得られ,次世代の研究の基盤技術となると考えられる.その意味で,“選択と集中”に対する“多様性の維持”のバランスが必要と考えられる.また,実用化研究と,近年衰退傾向にある純粋な知的好奇心に根ざした独創的な基礎研究の2つを繋ぐシステムが必要と考えられる。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 141 団塊の世代が退職を迎え研究内容を熟知している教授から若手の助教等に変わることで,各分野共通課題として積み上げたノウハウの一部が失われることは想定される.ただし,新しい柔軟な知識を持った世代が誕生し今後をリードしていく可能性も想定される.また,研究室制度が崩れ1人1研究室となったことで研究の継続性が薄れており,研究力の低下が懸念される。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 142 数学,物理学(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 143 臨床研修医制度によって,基礎医学だけでなく臨床医学研究に対する軽視傾向が国家的にも強まり,若者や社会がそれに同調して,基礎医学研究者と臨床医学研究者の両者が枯渇して来つつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 144 基礎生命科学(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 145 私の周辺では以前に比べて研究成果を発表する意欲が減っているように感じる.教員の高齢化が原因か?研究時間の減少が原因か?地球科学です。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 146 地道な基礎研究(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 147 分野横断的な計測手法や実験装置を開発する研究。科学の基盤と技術的応用を長期的かつ広領域において橋渡しできる広い見識を持つ研究者。学術と教育のかかわりを長期的な広い視野に立って論じることができる研究者。多様な領域において、非平衡系や機能についての総合的観点に立つ分析ができる研究者。特定の専門性に狭めず基礎数学と応用を結びつける分野横断の見識を持つ研究者。工学において原理的側面を探究する研究者。困難な事象について解析し解決手法を長期的に探究する研究者。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 148 半導体・デバイス分野(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 149 よくわかりませんが、今後世界的な課題となるであろう水問題に関する分野は薄くなっている感じはします。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 150 基盤的な研究,特に材料・素材開発の点で減っている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 151 文系的哲学的観点をじっくり見据えた研究が少ない。実験成果が出るまで2、3年かかるような基礎研究領域に関する理解もなく、こま切れの雑な実験しかやらなくなっていたりする。理系(的な知識)偏重になりすぎ、文系軽視が多すぎる。逆に化学や生物など、成果が出るとノーベル賞級に目立つような分野ばかり、分りやすく重点化されているように思う。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 152 ナノテクノロジー以降、機能性が叫ばれ、一番基礎的な有機合成化学や高分子合成化学などの分野が手薄になっています。学会をのぞいてみてください。昔は、合成反応の研究分野に非常に多くの研究者がおり、様々な化合物の合成や合成経路の開発が主でした。ノーベル賞受賞の鈴木先生、野依先生、白川先生はすべて基礎化学です。ところが最近、この分野の人材が激減しています。それは短期的な成果を求める公的資金の弊害です。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 153 海洋工学系,土木工学系(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 154 実験を伴う研究が減っているように感じる。光応用計測を行っている研究者は少なくなっている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 155 □推論や思考の心理学。Deep learning など機械学習が社会的にも非常に重要になりましたが、人間と相互作用し、人間から学ぶためには、基礎研究としての認知心理学の研究が必要です。米国では基礎研究が強いので、イノベーションが生まれています。それに対し我が国では多くの心理学が文学部にあることで、教学に弱い心理学者が育成されているためだと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 156 情報技術に関する学問的な研究。論理学やアルゴリズム開発など。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 157 明らかに計算機科学分野が弱っている。この分野におけるノーベル賞に相当するチューリング賞はまだ日本から出ていない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 158 たとえば電気電子系学科であるにも関わらず、電子回路(アナログ)を教えたり研究したりする研究者が日本の大学は少ない(人材は皆民間企業へと流れる)。そのため、異分野間で連携するときは明らかにその部分が手薄になると思われる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 159 私は情報工学が専門なので、他の分野のことはわかりません。情報工学の分野では、企業でもできる製品(ソフトウェア)開発のような研究が増えています。論文の量は増えているとは思いますが、そのような研究を大学ですべきものなのかは疑問です。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 160 論文数やインパクトファクターが強調されるが、それに添えない研究分野もある。しかし、大学での昇格、外部資金の獲得などのために論文数を増やす必要があり、細切れにしたり、新規性の低い研究をおこなったりすることを見聞している。若い研究者がじっくり研究する環境を作る必要がある。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
- 161 農業分野(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 162 幅広い知見に立って、長期的に重要な(あるいは重要と思われる)テーマに取り組める研究者もそのような研究環境もますます失われていると思う。特に生物学の根幹をなすような研究、伝統的に日本が強かった生命科学の分野のいくつかが失われようとしていることに危機感を感じる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 163 基礎医学,臨床研究(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 164 生命現象を個体レベルで研究する統合的生理学,システム生理学(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 165 医薬品開発(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 166 高齢者の支援を対象とした臨床現場に通用する研究。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 167 薬学では、6年制に変化し、大幅に基礎教育、基礎研究が薄くなってしまっている。学生は研究にあまり興味を示さなくなり、大学院への進学率も低い。4年生コースでは薬剤師の免許が取得できないため、学力の乏しい学生が入学するようになりつつある。このような背景があるため、この10年ほどは研究が衰退してきているように感じる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 168 ライフサイエンス分野(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 169 薬学部が6年制になり、特に私立大学において明らかに薬学の研究者が減少していると思われる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 170 基礎的な生物学,生化学,機能生化学的な基盤研究が減少している。なぜなら、臨床応用や産業応用などの出口志向が重視されているから。革新的な科学研究の進展は、基礎的かつ地道な研究成果を重視しない限りあり得ない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 171 上記と直接関係するかは不明であるが、高齢化社会に移行する日本において、歯科領域は健康の維持に重要。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 172 異分野の融合や、俯瞰して総合的な観点をから眺める(オミックス的な)研究が増えた結果、微にいり細にいった研究というものが、軽視されているように感じます。それが国として維持すべき研究かどうかはわかりませんが、特殊な生物の特殊な環境のみで観察される現象の解明といった、ある種他人にとってはもしくは社会にとってはどうでもいいことに関する研究は非常に取り組みにくくなっている気がします。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 173 基礎生物・医学研究(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 174 材料力学(バルクな材料)、冶金、パワーエレクトロニクス(大きな電力を扱うもの)、低温、真空などそれなりに技術的な成熟度が高く論文が量産できる研究テーマが減っている分野ではあるため、研究者輩出数が減少している一方で、こうしたことに対する高い専門性を持った人材の必要性は落ちない。為アンバランスが生じている。論文の書きやすさやトレンドにこだわらず研究室を維持する分野も必要かと思う。(大学,第4G,研究員・助教クラス,男性)
- 175 産業中毒学,労働衛生工学(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 176 食料自給率の向上など国民の安全保障に関わる生産技術に関する研究分野。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 177 基礎医学研究(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 178 基礎科学一般。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 179 国策として技術を持っていてはならない,宇宙開発分野の衛星通信分野の研究者の層が薄くなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 180 言語処理分野,大手外資系に人材が飲み込まれて行っているが,彼らは何をしているかは企業の外部からは分からない.いずれ,日本語の処理の研究ですら,すべて外資系に握られるというリスクすら感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 181 最先端のナノサイエンス,ナノテクノロジー,ナノエレクトロニクス分野はナノテクノロジー重点化がなくなったこと,日本の半導体産業が不調なことから,研究者層が薄くなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 182 長い時間を要する研究(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 183 放射線生物学,放射線治療が現代医学の中では,がん治療領域において3本の柱(手術,化学療法,放射線治療)の一つであることはいうまでもない.しかし,今までの放射線治療が「効果」ばかりをみて「副作用」に目を向けて来なかった事実がある.従前,「医療被ばく」として,主に統計を扱う一群の研究者がいたが,今後は「基礎的な放射線生物学と医学をトータルに研究できる人材の育成が必須」である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 184 基礎理学分野一般(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 185 数学的素養が一般的に低下傾向にあるように感じます.数学,応用数理,物理数学等.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 186 統計学,フィールド科学を重視する生物学,農学,社会科学(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 187 土壌学分野:水田土壌における窒素発現の研究など,時間を要して成果につながる可能性が低いいためか,研究者が少なくなっている印象.しかし,現場の農家などからは,地力窒素の簡易測定法のニーズもあり重要な研究分野である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 188 構造用材料に関する研究分野。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 189 土木(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 190 半導体設計,コンピュータアーキテクチャ設計(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 191 実験,計測に長時間を要する基盤的な研究・技術開発.例えば,材料のクリープ特性,高温下での材料特性等に係るもの.長期的な地殻変動の計測など。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 192 機械技術系,原子力技術系。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 193 大学で講座制がなくなり若い教員(研究者)も独立した研究者と位置付けられ,研究者,教育者としての教育がなされないまま年を重ねている.結果として質の低下が顕著.地方で特に目立つ.国立大では資金が減り目先の研究が増え,企業と安易なテーマを実施している.私大では学習意欲の低い学生たちへの教育に追われ,研究の充実はむずかしい状況である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 194 任期付き研究者の期間に関する法律により,必然的に短期的な成果を求める研究者がこれからますます増加するように危惧する。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 195 論文の質および数を増やすために,基礎研究ばかり行う研究者が増えており,出てきた成果を産業につなぐ研究者が減っている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 196 特にポストドク制度など数年の任期制契約での雇用者が多く,生活の維持,雇用契約更新のため,長期的スパンでの研究をあきらめざるをえない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 197 当施設の知財部門は,特許登録が国から評価されなくなったため,研究者に特許出願を止めているまたは推奨していない.これは,大変問題である.又,研究成果が正当に評価されない,そして,成果を出さなくても,年功序列で昇進している状況を若手研究者が見るので,当施設に残り研究者として働くと思わないという,負の連鎖は,もう止まらないと思います。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 198 原子力安全。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 199 福島第一原発事故対応の廃炉工程や環境回復関連の研究に,若い人が積極的に入ってこない印象がある.従事している研究者たちの年齢も高く,研究や技術の伝承にも苦慮する兆しを感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 200 産業的には重要視されているが,サイエンスとしてローテクに分類されるような研究,例えば抽出,吸着などと言った分離工学の研究者の層が薄くなっている.しかし,レアメタルの安定確保や資源循環型社会の構築のためには重要な分野と思われる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 201 任期制の普及により,成果が出るまでに長く時間がかかるものより,短い時間で成果を出せるものに取り組む傾向にあると思われる.また,産業応用への意識は高くなったと思われる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 202 原子力(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 203 各分野に共通することとして,モデル研究者が増え,実験・フィールド研究の研究者の層が薄くなっていると感じます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 204 自然史科学全般。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 205 化学。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 206 バイオインフォマティクス(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 207 放射線生物物理分野,放射光科学分野(特に基礎科学),原子分子分光分野,放射線化学分野(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 208 農業研究の栽培分野(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 209 原子力分野(公的研究機関,その他,男性)
- 210 わが国は本来「材料科学」は強い分野であったが,材料科学の基盤が低下する傾向にあり,強みが維持し続けられるか課題である.魅力を創出し,人材の育成も課題。(公的研究機関,その他,男性)
- 211 基礎物理,基礎科学,基礎生物学(公的研究機関,その他,男性)
- 212 基礎研究,基礎研究の領域(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 213 最先端LSI,光エレクトロニクス,製造に関する諸要素技術(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 214 ベンチャーの立ち上げ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 215 原子力の分野(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 216 情報系の基礎研究分野など(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 217 構造材料分野重電分野(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 218 素材分野(応用技術含む)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 219 航空宇宙(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 220 CO2排出量削減技術,再生可能エネルギーの新規技術全般(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 221 もの造りに関する研究者,例えば,溶接,切削,仕上げ,成型など.理学研究者:数学・物理・化学など(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 222 農・工の領域が悪くなっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 223 全体的に大学及び個人の評価を意識するあまり無難な選択をしている傾向がある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 224 製造業に関する研究者は減っています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 225 ・電気,通信・土木,金属,冶金,窯業・化学工学(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 226 計算理論,論理学,プログラミング言語,オペレーティングシステム(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 227 火山科学・地震科学・地球物理学(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 228 電子デバイス(コンピュータや画像表示デバイス等)は社会のインフラであり,車などの重要産業のキーデバイスであるにも関わらず,海外企業とのコスト的な競争力の喪失(低下)により,それらに関わる研究・開発の担い手は企業からの関心が薄れ,かつ,政府からの競争的な資金獲得の機会・額が減少し,集まる若い人材が薄くなっていると感じている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 229 電気工学,電子工学,機械工学のような従来型の分野で,研究者は明らかに高齢化していると思う。しかし,世界をみると先進国よりも後進国の方が人口の割合が大きく,潜在的な産業ニーズは決して低くはないと思う。そうした分野で世界規模の研究をリードする研究者も,わが国から輩出することが必要ではないかと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 230 製造業(ものづくり)関連の技術分野(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 231 Civil Engineering(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 232 基本的に,どの分野でも,研究者と称する人たちが,高校時代までの「見真似」生活から抜けきれないでいるし,自信がないのでコミュニケーション能力にも欠けている。結局,目だけを追っている「研究者」が各分野で増加しているのではないだろうか。抜本的な体制変革が必要である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 233 出世すると研究どころではなくなるのがデフォルトなのは今も昔も変わりません。加えて大きな予算が当たったらもはや研究者ではなくて社長業になってしまいます。多少の矛盾は絶対あるんですけど,矛盾が大きくなってきているように思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 234 伝統的な基礎分野(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 235 医学系・薬学系からの創業に関わる基礎研究分野。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 236 (自分の領域として)建設の生産分野(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 237 電気のうち,強電といわれる分野。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 238 サイバーセキュリティ分野,データサイエンティスト(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 239 基礎的であったり,長期的な研究分野(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 240 比較的新しい分野(嗅覚)に対し,古くから研究されている分野(味覚)で研究者が減っている。しかし,古い分野でも新しい技術が求められており民間の需要を満たしていない。過去に成果を出した高齢の研究者の悪い影響を避けて類似の別の領域にシフトしているようにも見える。有名であっても研究の実行力に欠ける大学研究者に研究費が集中しているのではないかと懸念される。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 241 材料及びデバイス研究領域(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 242 任期付きポストの増加により,競争意識は増す一方,短期的なポスト確保が生活のための最重要要件になりつつあり,疲弊している側面も見受けられる。人材の一極集中も問題。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 243 エネルギー対策以外の環境対策に関連する研究者,例えば,環境調和材料やリサイクルなど。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 244 化学なら材料開発へのパワーが減り,用途開発重視。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 245 物理化学:エネルギー問題に対処するために必要な分野.燃料電池やリチウム2次電池の研究者は多いが,新しいエネルギー機器を考える物理化学者は少ない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 246 鉄を中心とした金属系材料,感染症医学,火山防災学。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 247 すぐ役立つ研究が増えていると感じる。役立つかどうかよりも基礎的な真理の探究の方が,結果的に真のイノベーションにつながるのではないか。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 248 資源開発分野(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 249 感染症,寄生虫免疫(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 250 臨床環境医学,室内環境工学,建築設備技術(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 251 化学工学の分野の研究者の層が薄くなっている。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 252 原子力,半導体,醸造,繊維,鉱山(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 253 数学や理論物理学の分野が先細っているように危惧する。(民間企業等,その他,男性)
- 254 新たな研究領域を生み出す基礎的なテーマへの挑戦が少なくなっている(民間企業等,その他,男性)
- 255 地球科学(火山,気象)(民間企業等,その他,男性)
- 256 高分子化学合成分野。(民間企業等,その他,男性)
- 257 電気機器,パワーエレクトロニクス(民間企業等,その他,男性)
- 258 長期的な縦断研究,疫学研究など(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 259 製造業を支える基盤技術分野,内燃機関,電気回路・設計,金型・鋳造,金属材料,溶接・接合など重要でありながら,既成学術分野とみなされて研究資金が得られない状況が続いている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

260 バイオ分野では、イノベーションという名に引きずられて自らの評価点を挙げるために論文数を増やすこと、基礎研究よりも応用研究に重点を置くことに傾いているとみている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

問2-1①(2014年度深掘調査)

あなたが研究を実施する(研究室を運営するなど)ために必要な外部資金の規模についてお聞きます。以下の事項について、「0:外部資金は必要ない、1:50万円未満～10:1億円以上」から該当する項目をお選びください。

① 基盤的経費に加えて、研究を実施する(研究室を運営するなど)ために最低限必要な外部資金の規模(単年度当たり)

- | | |
|-------------------|-----------------------|
| 0:外部資金は必要ない | 5:500万円以上～1,000万円未満 |
| 1:50万円未満 | 6:1,000万円以上～2,500万円未満 |
| 2:50万円以上～100万円未満 | 7:2,500万円以上～5,000万円未満 |
| 3:100万円以上～250万円未満 | 8:5,000万円以上～1億円未満 |
| 4:250万円以上～500万円未満 | 9:1億円以上 |

		回答者数(人)										回答者合計
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	18	8	57	166	158	185	98	28	12	12	742
	うち大学	7	6	51	155	146	165	84	24	11	4	653
	うち公的研究機関	11	2	6	11	12	20	14	4	1	8	89
性別	男性	18	6	44	144	144	167	90	28	11	10	662
	女性	0	2	13	22	14	18	8	0	1	2	80
年齢	39歳未満	6	1	24	44	46	42	14	3	3	2	185
	40～49歳	5	5	21	74	58	76	38	9	4	3	293
	50～59歳	4	2	11	45	39	54	35	16	4	6	216
	60歳以上	3	0	1	3	15	13	11	0	1	1	48
所属機関区分 (イノベ・俯瞰Gを含む)	大学	7	6	51	155	146	165	84	24	11	4	653
	公的研究機関	11	2	6	11	12	20	14	4	1	8	89
業務内容	主に研究(教育研究)	9	6	48	130	114	114	60	16	7	2	506
	主にマネージメント	4	0	2	3	3	6	4	0	1	6	29
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	4	2	4	32	40	65	33	12	3	4	199
	その他	1	0	3	1	1	0	1	0	1	0	8
職位	社長・役員、学長等クラス	0	0	0	0	0	2	2	1	0	0	5
	部・室・グループ長、教授クラス	9	3	11	52	56	79	53	19	7	8	297
	主任研究員、准教授クラス	5	2	26	79	72	70	33	8	2	2	299
	研究員、助教クラス	4	2	20	34	30	34	9	0	3	2	138
	その他	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	3
雇用形態	任期あり	1	1	13	31	41	57	28	11	5	1	189
	任期なし	17	7	44	135	117	128	70	17	7	11	553
大学種別 (大学・公的研究機関Gを対象)	国立大学	0	6	31	98	101	123	67	20	9	4	459
	公立大学	0	0	8	16	9	14	6	1	2	0	56
	私立大学	7	0	12	41	36	28	11	3	0	0	138
大学グループ (大学・公的研究機関Gを対象)	第1グループ	0	3	5	8	25	40	30	10	4	1	126
	第2グループ	1	1	15	54	48	55	27	8	3	2	214
	第3グループ	2	1	15	38	33	35	13	5	3	0	145
	第4グループ	4	1	16	55	40	35	14	1	1	1	168
大学部局分野 (大学・公的研究機関Gを対象)	理学	0	2	14	30	15	24	10	5	1	1	102
	工学	5	1	18	70	61	52	26	3	3	2	241
	農学	0	1	5	18	22	20	10	1	0	0	77
	保健	2	2	13	36	47	69	37	15	7	1	229
全回答者(属性無回答を含む)		18	8	57	166	158	185	98	28	12	12	742

問2-1②(2014年度深掘調査)

あなたが研究を実施する(研究室を運営するなど)ために必要な外部資金の規模についてお聞きます。以下の事項について、「0:外部資金は必要ない、1:50万円未満～10:1億円以上」から該当する項目をお選びください。

② 基盤的経費に加えて、研究を最大限効果的に実施するために必要な理想的な外部資金の規模(単年度当たり)

- | | |
|-------------------|-----------------------|
| 0:外部資金は必要ない | 5:500万円以上～1,000万円未満 |
| 1:50万円未満 | 6:1,000万円以上～2,500万円未満 |
| 2:50万円以上～100万円未満 | 7:2,500万円以上～5,000万円未満 |
| 3:100万円以上～250万円未満 | 8:5,000万円以上～1億円未満 |
| 4:250万円以上～500万円未満 | 9:1億円以上 |

		回答者数(人)										回答者合計
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	8	1	7	37	89	156	223	125	56	40	742
	うち大学	4	1	6	35	78	143	203	106	52	25	653
	うち公的研究機関	4	0	1	2	11	13	20	19	4	15	89
性別	男性	8	1	5	28	80	134	199	116	53	38	662
	女性	0	0	2	9	9	22	24	9	3	2	80
年齢	39歳未満	2	0	4	10	32	48	50	24	6	9	185
	40～49歳	2	0	0	20	35	57	90	53	24	12	293
	50～59歳	2	1	3	7	18	43	62	39	24	17	216
	60歳以上	2	0	0	0	4	8	21	9	2	2	48
所属機関区分 (イノベ・俯瞰Gを含む)	大学	4	1	6	35	78	143	203	106	52	25	653
	公的研究機関	4	0	1	2	11	13	20	19	4	15	89
業務内容	主に研究(教育研究)	4	0	5	32	72	111	146	82	39	15	506
	主にマネージメント	2	0	0	1	1	8	2	7	1	7	29
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	1	1	1	3	15	36	74	36	15	17	199
	その他	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	8
職位	社長・役員、学長等クラス	0	0	0	0	2	0	2	0	1	0	5
	部・室・グループ長、教授クラス	5	1	2	7	22	52	92	60	32	24	297
	主任研究員、准教授クラス	1	0	2	19	42	71	89	47	19	9	299
	研究員、助教クラス	2	0	2	11	23	33	39	18	4	6	138
	その他	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	3
雇用形態	任期あり	0	0	1	8	20	39	57	36	18	10	189
	任期なし	8	1	6	29	69	117	166	89	38	30	553
大学種別 (大学・公的研究機関Gを対象)	国立大学	0	0	2	24	43	96	149	83	42	20	459
	公立大学	0	0	3	7	7	11	14	9	3	2	56
	私立大学	4	1	1	4	28	36	40	14	7	3	138
大学グループ (大学・公的研究機関Gを対象)	第1グループ	0	0	1	3	5	13	38	36	22	8	126
	第2グループ	0	0	1	12	24	49	69	33	14	12	214
	第3グループ	1	0	1	12	18	38	44	20	8	3	145
	第4グループ	3	1	3	8	31	43	52	17	8	2	168
大学部局分野 (大学・公的研究機関Gを対象)	理学	0	0	3	10	12	23	30	14	7	3	102
	工学	3	1	1	11	29	58	68	44	17	9	241
	農学	0	0	0	3	13	20	26	11	3	1	77
	保健	1	0	2	10	24	41	78	36	25	12	229
全回答者(属性無回答を含む)		8	1	7	37	89	156	223	125	56	40	742

問3-1(2014年度深掘調査). あなたの研究活動に対する満足度
現在のあなたの研究活動に対する満足度はどうですか。

		分らない	4点尺度回答者数(人)				回答者 合計(人)	指数 (平均)
			1	2	3	4		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	0	115	356	220	51	742	-3.6
	うち大学	0	100	309	198	46	653	-3.5
	うち公的研究機関	0	15	47	22	5	89	-4.0
性別	男性	0	102	318	196	46	662	-3.6
	女性	0	13	38	24	5	80	-3.7
年齢	39歳未満	0	33	82	56	14	185	-3.6
	40～49歳	0	36	147	92	18	293	-3.4
	50～59歳	0	37	105	57	17	216	-3.8
	60歳以上	0	9	22	15	2	48	-4.0
所属機関区分	大学	0	100	309	198	46	653	-3.5
	公的研究機関	0	15	47	22	5	89	-4.0
業務内容	主に研究(教育研究)	0	74	235	160	37	506	-3.4
	主にマネージメント	0	9	16	2	2	29	-5.5
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	0	30	100	57	12	199	-3.7
	その他	0	2	5	1	0	8	-5.6
職位	社長・役員、学長等クラス	0	2	3	0	0	5	-7.0
	部・室・グループ長、教授クラス	0	49	136	91	21	297	-3.6
	主任研究員、准教授クラス	0	39	151	87	22	299	-3.5
	研究員、助教クラス	0	25	65	42	6	138	-3.9
	その他	0	0	1	0	2	3	1.7
雇用形態	任期あり	0	30	84	62	13	189	-3.5
	任期なし	0	85	272	158	38	553	-3.7
大学種別 (大学・公的 機関Gを対 象)	国立大学	0	66	205	155	33	459	-3.3
	公立大学	0	6	28	17	5	56	-3.1
	私立大学	0	28	76	26	8	138	-4.5
大学グループ (大学・公的 機関Gを対 象)	第1グループ	0	19	44	52	11	126	-2.8
	第2グループ	0	28	116	55	15	214	-3.7
	第3グループ	0	20	74	44	7	145	-3.7
	第4グループ	0	33	75	47	13	168	-3.8
大学部局分野 (大学・公的 機関Gを対 象)	理学	0	14	44	35	9	102	-3.1
	工学	0	31	117	74	19	241	-3.3
	農学	0	13	31	27	6	77	-3.3
	保健	0	41	116	62	10	229	-4.1
全回答者(属性無回答を含む)		0	115	356	220	51	742	-3.6

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

注2: 指数とは、4段階評価(1(不満足)～4(満足))からの回答を、1→-5ポイント、2→-1.67ポイント、3→1.67ポイント、4→5ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数のレンジは-5.0ポイント(不満足)～5.0ポイント(満足)となる。

問3-2-1(2014年度深掘調査)。(問3-1で「1:不満足」「2:やや不満足」を選択した方が回答)

あなたが研究活動に対して「1:不満足」「2:やや不満足」と感じる要因は何ですか。大きな要因と考えられる順に項目を3つまで選び、その番号をご記入下さい。その他を選んだ場合は、具体的な内容をお書きください。
「特にない」とお考えの場合は、1として「特にない」を選択し、2と3は空白にしてください。

- ① 挑戦的な研究テーマに挑むことができない
- ② 長期的な研究テーマを設定することができない
- ③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できない(新たな研究テーマを探索することができない、組織ミッションを実現するための研究が増えているなど)
- ④ 研究を進展させたいが外部資金が獲得できない
- ⑤ 外部資金の申請を毎年行わないと研究活動を継続するための資金が確保できない
- ⑥ 研究チームのメンバーが確保できない(博士課程後期への進学者の減少など)
- ⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的に行われていない(評価や研究資金等の管理の負担感が高いなど)
- ⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結び付けたいが支援が受けられない
- ⑨ 組織ミッションと自らの専門性が合致しなくなっている
- ⑩ 組織内事務作業の負担が(あなたに)集中している(組織内での役割分担が出来ていないなど)
- ⑪ 研究に集中するための時間が確保できない
- ⑫ 成果を出しても給与、昇進等の報酬に結びつかない
- ⑬ 成果を出しても安定な職が得られない
- ⑭ 特にない
- ⑮ その他

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
回答者グループ 大学・公的研究機関グループ (研究者)	回答者合計(人)	471	443	398	
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができない	54	9	14	1.4
	② 長期的な研究テーマを設定することができない	106	23	14	2.7
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できない(新たな研究テーマを探索することができない、組織ミッションを実現するための研究が増えているなど)	54	9	10	1.3
	④ 研究を進展させたいが外部資金が獲得できない	32	33	14	1.2
	⑤ 外部資金の申請を毎年行わないと研究活動を継続するための資金が確保できない	34	77	25	2.0
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できない(博士課程後期への進学者の減少など)	67	124	30	3.4
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的に行われていない(評価や研究資金等の管理の負担感が高いなど)	3	16	11	0.4
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結び付けたいが支援が受けられない	0	4	6	0.1
	⑨ 組織ミッションと自らの専門性が合致しなくなっている	4	10	14	0.3
	⑩ 組織内事務作業の負担が(あなたに)集中している(組織内での役割分担が出来ていないなど)	27	58	58	1.8
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できない	72	66	145	3.5
	⑫ 成果を出しても給与、昇進等の報酬に結びつかない	6	10	38	0.5
	⑬ 成果を出しても安定な職が得られない	3	3	11	0.2
	⑭ 特にない	2	0	0	0.0
	⑮ その他	7	1	8	0.2
性別 男性	回答者合計(人)	420	396	358	
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができない	53	8	13	1.5
	② 長期的な研究テーマを設定することができない	96	21	14	2.7
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できない(新たな研究テーマを探索することができない、組織ミッションを実現するための研究が増えているなど)	47	9	10	1.3
	④ 研究を進展させたいが外部資金が獲得できない	29	26	13	1.2
	⑤ 外部資金の申請を毎年行わないと研究活動を継続するための資金が確保できない	30	73	21	2.0
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できない(博士課程後期への進学者の減少など)	55	109	26	3.2
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的に行われていない(評価や研究資金等の管理の負担感が高いなど)	2	15	10	0.4
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結び付けたいが支援が受けられない	0	3	6	0.1
	⑨ 組織ミッションと自らの専門性が合致しなくなっている	4	9	13	0.3
	⑩ 組織内事務作業の負担が(あなたに)集中している(組織内での役割分担が出来ていないなど)	26	51	51	1.8
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できない	63	58	129	3.4
	⑫ 成果を出しても給与、昇進等の報酬に結びつかない	5	10	36	0.6
	⑬ 成果を出しても安定な職が得られない	3	3	9	0.2
	⑭ 特にない	2	0	0	0.0
	⑮ その他	5	1	7	0.2
性別 女性	回答者合計(人)	51	47	40	
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができない	1	1	1	0.4
	② 長期的な研究テーマを設定することができない	10	2	0	2.2

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できない(新たな研究テーマを探索することができない、組織ミッションを実現するための研究が増えているなど)	7	0	0	1.4	
	④ 研究を進展させたいが外部資金が獲得できない	3	7	1	1.6	
	⑤ 外部資金の申請を毎年行わないと研究活動を継続するための資金が確保できない	4	4	4	1.6	
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できない(博士課程後期への進学者の減少など)	12	15	4	4.6	
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的に行われていない(評価や研究資金等の管理の負担感が高いなど)	1	1	1	0.4	
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結び付けたいが支援が受けられない	0	1	0	0.1	
	⑨ 組織ミッションと自らの専門性が合致しなくなっている	0	1	1	0.2	
	⑩ 組織内事務作業の負担が(あなたに)集中している(組織内での役割分担が出来ていないなど)	1	7	7	1.6	
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できない	9	8	16	3.9	
	⑫ 成果を出しても給与、昇進等の報酬に結びつかない	1	0	2	0.3	
	⑬ 成果を出しても安定な職が得られない	0	0	2	0.1	
	⑭ 特にない	0	0	0	0.0	
	⑮ その他	2	0	1	0.5	
	年齢 39歳未満	回答者合計(人)	115	106	96	
		① 挑戦的な研究テーマに挑むことができない	18	1	5	1.8
② 長期的な研究テーマを設定することができない		17	11	6	2.3	
③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できない(新たな研究テーマを探索することができない、組織ミッションを実現するための研究が増えているなど)		12	3	2	1.3	
④ 研究を進展させたいが外部資金が獲得できない		10	5	6	1.3	
⑤ 外部資金の申請を毎年行わないと研究活動を継続するための資金が確保できない		8	21	7	2.1	
⑥ 研究チームのメンバーが確保できない(博士課程後期への進学者の減少など)		8	27	6	2.4	
⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的に行われていない(評価や研究資金等の管理の負担感が高いなど)		0	1	5	0.2	
⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結び付けたいが支援が受けられない		0	1	1	0.1	
⑨ 組織ミッションと自らの専門性が合致しなくなっている		1	4	3	0.4	
⑩ 組織内事務作業の負担が(あなたに)集中している(組織内での役割分担が出来ていないなど)		8	13	10	1.7	
⑪ 研究に集中するための時間が確保できない		25	14	29	3.8	
⑫ 成果を出しても給与、昇進等の報酬に結びつかない		2	3	7	0.6	
⑬ 成果を出しても安定な職が得られない		1	2	5	0.3	
⑭ 特にない		2	0	0	0.2	
⑮ その他	3	0	4	0.4		
40～49歳	回答者合計(人)	183	176	156		
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができない	17	6	7	1.3	
	② 長期的な研究テーマを設定することができない	41	6	5	2.6	
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できない(新たな研究テーマを探索することができない、組織ミッションを実現するための研究が増えているなど)	22	3	8	1.5	
	④ 研究を進展させたいが外部資金が獲得できない	14	14	3	1.3	
	⑤ 外部資金の申請を毎年行わないと研究活動を継続するための資金が確保できない	15	36	8	2.3	
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できない(博士課程後期への進学者の減少など)	34	42	13	3.6	
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的に行われていない(評価や研究資金等の管理の負担感が高いなど)	1	6	4	0.3	
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結び付けたいが支援が受けられない	0	1	0	0.0	
	⑨ 組織ミッションと自らの専門性が合致しなくなっている	1	4	5	0.3	
	⑩ 組織内事務作業の負担が(あなたに)集中している(組織内での役割分担が出来ていないなど)	6	26	19	1.6	
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できない	25	27	59	3.4	
	⑫ 成果を出しても給与、昇進等の報酬に結びつかない	2	4	17	0.6	
	⑬ 成果を出しても安定な職が得られない	2	1	5	0.2	
	⑭ 特にない	0	0	0	0.0	
⑮ その他	3	0	3	0.2		
50～59歳	回答者合計(人)	142	134	120		
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができない	14	2	2	1.1	
	② 長期的な研究テーマを設定することができない	38	6	3	3.0	
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できない(新たな研究テーマを探索することができない、組織ミッションを実現するための研究が増えているなど)	18	2	0	1.4	
	④ 研究を進展させたいが外部資金が獲得できない	7	13	4	1.2	
	⑤ 外部資金の申請を毎年行わないと研究活動を継続するための資金が確保できない	10	14	9	1.6	
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できない(博士課程後期への進学者の減少など)	18	47	11	3.7	
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的に行われていない(評価や研究資金等の管理の負担感が高いなど)	2	8	1	0.5	
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結び付けたいが支援が受けられない	0	1	2	0.1	
	⑨ 組織ミッションと自らの専門性が合致しなくなっている	2	2	5	0.4	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
60歳以上	⑩ 組織内事務作業の負担が(あなたに)集中している(組織内での役割分担が出来ていないなど)	12	16	23	2.1	
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できない	18	19	47	3.3	
	⑫ 成果を出しても給与、昇進等の報酬に結びつかない	2	3	11	0.5	
	⑬ 成果を出しても安定な職が得られない	0	0	1	0.0	
	⑭ 特にない	0	0	0	0.0	
	⑮ その他	1	1	1	0.1	
	回答者合計(人)	31	27	26		
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができない	5	0	0	1.6	
	② 長期的な研究テーマを設定することができない	10	0	0	3.2	
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できない(新たな研究テーマを探求することができない、組織ミッションを実現するための研究が増えているなど)	2	1	0	0.9	
	④ 研究を進展させたいが外部資金が獲得できない	1	1	1	0.6	
	⑤ 外部資金の申請を毎年行わないと研究活動を継続するための資金が確保できない	1	6	1	1.7	
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できない(博士課程後期への進学者の減少など)	7	8	0	4.0	
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的に行われていない(評価や研究資金等の管理の負担感が高いなど)	0	1	1	0.3	
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結び付けたいが支援が受けられない	0	1	3	0.5	
	⑨ 組織ミッションと自らの専門性が合致しなくなっている	0	0	1	0.1	
	⑩ 組織内事務作業の負担が(あなたに)集中している(組織内での役割分担が出来ていないなど)	1	3	6	1.6	
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できない	4	6	10	3.7	
	⑫ 成果を出しても給与、昇進等の報酬に結びつかない	0	0	3	0.3	
	⑬ 成果を出しても安定な職が得られない	0	0	0	0.0	
⑭ 特にない	0	0	0	0.0		
⑮ その他	0	0	0	0.0		
所属機関区分 大学	回答者合計(人)	409	386	348		
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができない	49	8	10	1.4	
	② 長期的な研究テーマを設定することができない	89	18	10	2.6	
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できない(新たな研究テーマを探求することができない、組織ミッションを実現するための研究が増えているなど)	37	5	9	1.1	
	④ 研究を進展させたいが外部資金が獲得できない	30	31	14	1.4	
	⑤ 外部資金の申請を毎年行わないと研究活動を継続するための資金が確保できない	33	72	24	2.2	
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できない(博士課程後期への進学者の減少など)	64	112	28	3.6	
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的に行われていない(評価や研究資金等の管理の負担感が高いなど)	2	12	7	0.3	
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結び付けたいが支援が受けられない	0	4	6	0.1	
	⑨ 組織ミッションと自らの専門性が合致しなくなっている	4	9	9	0.3	
	⑩ 組織内事務作業の負担が(あなたに)集中している(組織内での役割分担が出来ていないなど)	22	46	52	1.7	
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できない	67	57	129	3.6	
	⑫ 成果を出しても給与、昇進等の報酬に結びつかない	5	8	34	0.5	
	⑬ 成果を出しても安定な職が得られない	3	3	10	0.2	
	⑭ 特にない	1	0	0	0.0	
	⑮ その他	3	1	6	0.1	
	公的研究機関	回答者合計(人)	62	57	50	
		① 挑戦的な研究テーマに挑むことができない	5	1	4	1.1
		② 長期的な研究テーマを設定することができない	17	5	4	3.5
		③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できない(新たな研究テーマを探求することができない、組織ミッションを実現するための研究が増えているなど)	17	4	1	3.2
④ 研究を進展させたいが外部資金が獲得できない		2	2	0	0.5	
⑤ 外部資金の申請を毎年行わないと研究活動を継続するための資金が確保できない		1	5	1	0.8	
⑥ 研究チームのメンバーが確保できない(博士課程後期への進学者の減少など)		3	12	2	1.9	
⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的に行われていない(評価や研究資金等の管理の負担感が高いなど)		1	4	4	0.8	
⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結び付けたいが支援が受けられない		0	0	0	0.0	
⑨ 組織ミッションと自らの専門性が合致しなくなっている		0	1	5	0.4	
⑩ 組織内事務作業の負担が(あなたに)集中している(組織内での役割分担が出来ていないなど)		5	12	6	2.4	
⑪ 研究に集中するための時間が確保できない		5	9	16	2.6	
⑫ 成果を出しても給与、昇進等の報酬に結びつかない		1	2	4	0.6	
⑬ 成果を出しても安定な職が得られない		0	0	1	0.1	
⑭ 特にない		1	0	0	0.2	
⑮ その他		4	0	2	0.8	
業務内容 主に研究(教育研究)	回答者合計(人)	309	293	264		

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができない	35	9	10	1.4
	② 長期的な研究テーマを設定することができない	65	15	11	2.5
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できない(新たな研究テーマを探索することができない、組織ミッションを実現するための研究が増えているなど)	32	7	6	1.3
	④ 研究を進展させたいが外部資金が獲得できない	25	23	10	1.4
	⑤ 外部資金の申請を毎年行わないと研究活動を継続するための資金が確保できない	25	57	20	2.3
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できない(博士課程後期への進学者の減少など)	45	81	24	3.5
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的に行われていない(評価や研究資金等の管理の負担感が高いなど)	1	4	10	0.2
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結び付けたいが支援が受けられない	0	3	5	0.1
	⑨ 組織ミッションと自らの専門性が合致しなくなっている	2	6	8	0.3
	⑩ 組織内事務作業の負担が(あなたに)集中している(組織内での役割分担が出来ていないなど)	13	36	34	1.6
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できない	53	41	88	3.5
	⑫ 成果を出しても給与、昇進等の報酬に結びつかない	5	8	24	0.6
	⑬ 成果を出しても安定な職が得られない	3	2	10	0.2
	⑭ 特にない	1	0	0	0.0
	⑮ その他	4	1	4	0.2
主にマネージメント	回答者合計(人)	25	23	19	
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができない	1	0	0	0.4
	② 長期的な研究テーマを設定することができない	9	1	2	4.1
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できない(新たな研究テーマを探索することができない、組織ミッションを実現するための研究が増えているなど)	5	0	0	2.0
	④ 研究を進展させたいが外部資金が獲得できない	0	1	1	0.4
	⑤ 外部資金の申請を毎年行わないと研究活動を継続するための資金が確保できない	0	2	1	0.7
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できない(博士課程後期への進学者の減少など)	1	5	2	2.0
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的に行われていない(評価や研究資金等の管理の負担感が高いなど)	0	3	0	0.8
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結び付けたいが支援が受けられない	0	0	0	0.0
	⑨ 組織ミッションと自らの専門性が合致しなくなっている	0	1	0	0.3
	⑩ 組織内事務作業の負担が(あなたに)集中している(組織内での役割分担が出来ていないなど)	5	4	5	3.7
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できない	2	5	6	2.9
	⑫ 成果を出しても給与、昇進等の報酬に結びつかない	0	1	1	0.4
	⑬ 成果を出しても安定な職が得られない	0	0	0	0.0
	⑭ 特にない	1	0	0	0.4
⑮ その他	1	0	1	0.5	
研究教育研究ヒマゲーションがキヤ	回答者合計(人)	130	121	110	
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができない	16	0	4	1.3
	② 長期的な研究テーマを設定することができない	31	7	1	2.8
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できない(新たな研究テーマを探索することができない、組織ミッションを実現するための研究が増えているなど)	17	2	4	1.5
	④ 研究を進展させたいが外部資金が獲得できない	7	9	3	1.1
	⑤ 外部資金の申請を毎年行わないと研究活動を継続するための資金が確保できない	8	18	4	1.6
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できない(博士課程後期への進学者の減少など)	20	34	4	3.4
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的に行われていない(評価や研究資金等の管理の負担感が高いなど)	2	9	0	0.6
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結び付けたいが支援が受けられない	0	1	1	0.1
	⑨ 組織ミッションと自らの専門性が合致しなくなっている	2	2	6	0.4
	⑩ 組織内事務作業の負担が(あなたに)集中している(組織内での役割分担が出来ていないなど)	9	17	19	2.1
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できない	16	20	49	3.5
	⑫ 成果を出しても給与、昇進等の報酬に結びつかない	1	1	12	0.4
	⑬ 成果を出しても安定な職が得られない	0	1	1	0.1
	⑭ 特にない	0	0	0	0.0
⑮ その他	1	0	2	0.1	
その他	回答者合計(人)	7	6	5	
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができない	2	0	0	2.9
	② 長期的な研究テーマを設定することができない	1	0	0	1.4
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できない(新たな研究テーマを探索することができない、組織ミッションを実現するための研究が増えているなど)	0	0	0	0.0
	④ 研究を進展させたいが外部資金が獲得できない	0	0	0	0.0
	⑤ 外部資金の申請を毎年行わないと研究活動を継続するための資金が確保できない	1	0	0	1.4
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できない(博士課程後期への進学者の減少など)	1	4	0	5.2
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的に行われていない(評価や研究資金等の管理の負担感が高いなど)	0	0	1	0.5

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結び付けたいが支援が受けられない	0	0	0	0.0
	⑨ 組織ミッションと自らの専門性が合致しなくなっている	0	1	0	1.0
	⑩ 組織内事務作業の負担が(あなたに)集中している(組織内での役割分担が出来ていないなど)	0	1	0	1.0
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できない	1	0	2	2.4
	⑫ 成果を出しても給与、昇進等の報酬に結びつかない	0	0	1	0.5
	⑬ 成果を出しても安定な職が得られない	0	0	0	0.0
	⑭ 特にない	0	0	0	0.0
	⑮ その他	1	0	1	1.9
	回答者合計(人)	5	5	5	
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができない	1	0	0	2.0
	② 長期的な研究テーマを設定することができない	2	1	0	5.3
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できない(新たな研究テーマを探索することができない、組織ミッションを実現するための研究が増えているなど)	1	0	0	2.0
	④ 研究を進展させたいが外部資金が獲得できない	0	0	0	0.0
	⑤ 外部資金の申請を毎年行わないと研究活動を継続するための資金が確保できない	0	0	1	0.7
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できない(博士課程後期への進学者の減少など)	1	2	0	4.7
⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的に行われていない(評価や研究資金等の管理の負担感が高いなど)	0	0	0	0.0	
⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結び付けたいが支援が受けられない	0	0	0	0.0	
⑨ 組織ミッションと自らの専門性が合致しなくなっている	0	0	0	0.0	
⑩ 組織内事務作業の負担が(あなたに)集中している(組織内での役割分担が出来ていないなど)	0	0	3	2.0	
⑪ 研究に集中するための時間が確保できない	0	2	0	2.7	
⑫ 成果を出しても給与、昇進等の報酬に結びつかない	0	0	1	0.7	
⑬ 成果を出しても安定な職が得られない	0	0	0	0.0	
⑭ 特にない	0	0	0	0.0	
⑮ その他	0	0	0	0.0	
回答者合計(人)	185	173	158		
部・室・グループ長、教授クラス	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができない	21	1	2	1.2
	② 長期的な研究テーマを設定することができない	49	5	3	2.9
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できない(新たな研究テーマを探索することができない、組織ミッションを実現するための研究が増えているなど)	19	3	1	1.2
	④ 研究を進展させたいが外部資金が獲得できない	9	13	5	1.0
	⑤ 外部資金の申請を毎年行わないと研究活動を継続するための資金が確保できない	14	25	7	1.8
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できない(博士課程後期への進学者の減少など)	32	50	11	3.7
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的に行われていない(評価や研究資金等の管理の負担感が高いなど)	1	11	3	0.5
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結び付けたいが支援が受けられない	0	2	4	0.1
	⑨ 組織ミッションと自らの専門性が合致しなくなっている	1	2	7	0.3
	⑩ 組織内事務作業の負担が(あなたに)集中している(組織内での役割分担が出来ていないなど)	17	26	33	2.5
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できない	20	30	66	3.4
	⑫ 成果を出しても給与、昇進等の報酬に結びつかない	1	4	13	0.4
	⑬ 成果を出しても安定な職が得られない	0	0	1	0.0
	⑭ 特にない	0	0	0	0.0
	⑮ その他	1	1	2	0.1
回答者合計(人)	190	181	157		
主任研究員、准教授クラス	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができない	17	7	10	1.3
	② 長期的な研究テーマを設定することができない	40	7	10	2.5
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できない(新たな研究テーマを探索することができない、組織ミッションを実現するための研究が増えているなど)	24	4	6	1.5
	④ 研究を進展させたいが外部資金が獲得できない	14	14	4	1.3
	⑤ 外部資金の申請を毎年行わないと研究活動を継続するための資金が確保できない	16	38	11	2.4
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できない(博士課程後期への進学者の減少など)	23	54	13	3.3
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的に行われていない(評価や研究資金等の管理の負担感が高いなど)	2	2	4	0.2
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結び付けたいが支援が受けられない	0	1	2	0.1
	⑨ 組織ミッションと自らの専門性が合致しなくなっている	2	3	4	0.3
	⑩ 組織内事務作業の負担が(あなたに)集中している(組織内での役割分担が出来ていないなど)	6	23	14	1.4
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できない	40	24	59	4.0
	⑫ 成果を出しても給与、昇進等の報酬に結びつかない	1	4	15	0.5
	⑬ 成果を出しても安定な職が得られない	2	0	3	0.2
	⑭ 特にない	0	0	0	0.0

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
研究員、助教クラス	⑮ その他	3	0	2	0.2	
	回答者合計(人)	90	83	77		
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができない	15	1	2	1.8	
	② 長期的な研究テーマを設定することができない	15	10	1	2.4	
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できない(新たな研究テーマを探索することができない、組織ミッションを実現するための研究が増えているなど)	10	2	3	1.4	
	④ 研究を進展させたいが外部資金が獲得できない	9	6	5	1.6	
	⑤ 外部資金の申請を毎年行わないと研究活動を継続するための資金が確保できない	4	14	6	1.7	
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できない(博士課程後期への進学者の減少など)	11	17	6	2.7	
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的に行われていない(評価や研究資金等の管理の負担感が高いなど)	0	3	3	0.3	
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結び付けたいが支援が受けられない	0	1	0	0.1	
	⑨ 組織ミッションと自らの専門性が合致しなくなっている	1	5	3	0.6	
	⑩ 組織内事務作業の負担が(あなたに)集中している(組織内での役割分担が出来ていないなど)	4	9	8	1.4	
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できない	11	10	20	2.7	
	⑫ 成果を出しても給与、昇進等の報酬に結びつかない	4	2	9	0.9	
	⑬ 成果を出しても安定な職が得られない	1	3	7	0.6	
	⑭ 特にない	2	0	0	0.2	
	⑮ その他	3	0	4	0.5	
その他	回答者合計(人)	1	1	1		
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができない	0	0	0	0.0	
	② 長期的な研究テーマを設定することができない	0	0	0	0.0	
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できない(新たな研究テーマを探索することができない、組織ミッションを実現するための研究が増えているなど)	0	0	0	0.0	
	④ 研究を進展させたいが外部資金が獲得できない	0	0	0	0.0	
	⑤ 外部資金の申請を毎年行わないと研究活動を継続するための資金が確保できない	0	0	0	0.0	
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できない(博士課程後期への進学者の減少など)	0	1	0	6.7	
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的に行われていない(評価や研究資金等の管理の負担感が高いなど)	0	0	1	3.3	
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結び付けたいが支援が受けられない	0	0	0	0.0	
	⑨ 組織ミッションと自らの専門性が合致しなくなっている	0	0	0	0.0	
	⑩ 組織内事務作業の負担が(あなたに)集中している(組織内での役割分担が出来ていないなど)	0	0	0	0.0	
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できない	1	0	0	10.0	
	⑫ 成果を出しても給与、昇進等の報酬に結びつかない	0	0	0	0.0	
	⑬ 成果を出しても安定な職が得られない	0	0	0	0.0	
	⑭ 特にない	0	0	0	0.0	
	⑮ その他	0	0	0	0.0	
	雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	114	109	103
① 挑戦的な研究テーマに挑むことができない			16	1	3	1.5
② 長期的な研究テーマを設定することができない			23	5	3	2.4
③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できない(新たな研究テーマを探索することができない、組織ミッションを実現するための研究が増えているなど)			13	0	3	1.2
④ 研究を進展させたいが外部資金が獲得できない			8	9	4	1.3
⑤ 外部資金の申請を毎年行わないと研究活動を継続するための資金が確保できない			4	20	7	1.7
⑥ 研究チームのメンバーが確保できない(博士課程後期への進学者の減少など)			16	31	4	3.3
⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的に行われていない(評価や研究資金等の管理の負担感が高いなど)			2	7	5	0.7
⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結び付けたいが支援が受けられない			0	2	1	0.1
⑨ 組織ミッションと自らの専門性が合致しなくなっている			1	2	4	0.3
⑩ 組織内事務作業の負担が(あなたに)集中している(組織内での役割分担が出来ていないなど)			8	13	15	1.9
⑪ 研究に集中するための時間が確保できない			18	11	32	3.2
⑫ 成果を出しても給与、昇進等の報酬に結びつかない			1	4	8	0.6
⑬ 成果を出しても安定な職が得られない			3	3	10	0.7
⑭ 特にない			1	0	0	0.1
⑮ その他			0	1	4	0.2
任期なし			回答者合計(人)	357	334	295
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができない	38	8	11	1.3	
	② 長期的な研究テーマを設定することができない	83	18	11	2.8	
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できない(新たな研究テーマを探索することができない、組織ミッションを実現するための研究が増えているなど)	41	9	7	1.4	
	④ 研究を進展させたいが外部資金が獲得できない	24	24	10	1.2	
	⑤ 外部資金の申請を毎年行わないと研究活動を継続するための資金が確保できない	30	57	18	2.1	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できない(博士課程後期への進学者の減少など)	51	93	26	3.4	
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的に行われていない(評価や研究資金等の管理の負担感が高いなど)	1	9	6	0.3	
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結び付けたいが支援が受けられない	0	2	5	0.1	
	⑨ 組織ミッションと自らの専門性が合致しなくなっている	3	8	10	0.3	
	⑩ 組織内事務作業の負担が(あなたに)集中している(組織内での役割分担が出来ていないなど)	19	45	43	1.8	
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できない	54	55	113	3.6	
	⑫ 成果を出しても給与、昇進等の報酬に結びつかない	5	6	30	0.5	
	⑬ 成果を出しても安定な職が得られない	0	0	1	0.0	
	⑭ 特にない	1	0	0	0.0	
	⑮ その他	7	0	4	0.2	
	大学種別 国立大学	回答者合計(人)	271	258	234	
		① 挑戦的な研究テーマに挑むことができない	34	4	7	1.4
		② 長期的な研究テーマを設定することができない	60	16	6	2.7
		③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できない(新たな研究テーマを探求することができない、組織ミッションを実現するための研究が増えているなど)	25	4	8	1.1
		④ 研究を進展させたいが外部資金が獲得できない	20	22	12	1.4
⑤ 外部資金の申請を毎年行わないと研究活動を継続するための資金が確保できない		24	60	17	2.6	
⑥ 研究チームのメンバーが確保できない(博士課程後期への進学者の減少など)		40	63	21	3.3	
⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的に行われていない(評価や研究資金等の管理の負担感が高いなど)		1	9	7	0.3	
⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結び付けたいが支援が受けられない		0	1	2	0.0	
⑨ 組織ミッションと自らの専門性が合致しなくなっている		2	6	8	0.3	
⑩ 組織内事務作業の負担が(あなたに)集中している(組織内での役割分担が出来ていないなど)		14	24	34	1.5	
⑪ 研究に集中するための時間が確保できない		41	39	76	3.4	
⑫ 成果を出しても給与、昇進等の報酬に結びつかない		5	8	25	0.7	
⑬ 成果を出しても安定な職が得られない		3	2	7	0.2	
⑭ 特にない		0	0	0	0.0	
⑮ その他	2	0	4	0.1		
公立大学	回答者合計(人)	34	32	28		
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができない	4	3	1	1.9	
	② 長期的な研究テーマを設定することができない	4	1	1	1.5	
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できない(新たな研究テーマを探求することができない、組織ミッションを実現するための研究が増えているなど)	2	1	0	0.8	
	④ 研究を進展させたいが外部資金が獲得できない	0	3	2	0.8	
	⑤ 外部資金の申請を毎年行わないと研究活動を継続するための資金が確保できない	3	2	3	1.6	
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できない(博士課程後期への進学者の減少など)	9	9	2	4.6	
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的に行われていない(評価や研究資金等の管理の負担感が高いなど)	1	2	0	0.7	
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結び付けたいが支援が受けられない	0	0	0	0.0	
	⑨ 組織ミッションと自らの専門性が合致しなくなっている	1	1	1	0.6	
	⑩ 組織内事務作業の負担が(あなたに)集中している(組織内での役割分担が出来ていないなど)	3	5	3	2.2	
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できない	7	5	11	4.1	
	⑫ 成果を出しても給与、昇進等の報酬に結びつかない	0	0	3	0.3	
	⑬ 成果を出しても安定な職が得られない	0	0	0	0.0	
	⑭ 特にない	0	0	0	0.0	
⑮ その他	0	0	1	0.1		
私立大学	回答者合計(人)	104	96	86		
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができない	11	1	2	1.2	
	② 長期的な研究テーマを設定することができない	25	1	3	2.6	
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できない(新たな研究テーマを探求することができない、組織ミッションを実現するための研究が増えているなど)	10	0	1	1.0	
	④ 研究を進展させたいが外部資金が獲得できない	10	6	0	1.3	
	⑤ 外部資金の申請を毎年行わないと研究活動を継続するための資金が確保できない	6	10	4	1.3	
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できない(博士課程後期への進学者の減少など)	15	40	5	4.2	
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的に行われていない(評価や研究資金等の管理の負担感が高いなど)	0	1	0	0.1	
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結び付けたいが支援が受けられない	0	3	4	0.3	
	⑨ 組織ミッションと自らの専門性が合致しなくなっている	1	2	0	0.2	
	⑩ 組織内事務作業の負担が(あなたに)集中している(組織内での役割分担が出来ていないなど)	5	17	15	2.1	
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できない	19	13	42	4.0	
⑫ 成果を出しても給与、昇進等の報酬に結びつかない	0	0	6	0.2		

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
大学グループ	⑬ 成果を出しても安定な職が得られない	0	1	3	0.2
	⑭ 特にない	1	0	0	0.1
	⑮ その他	1	1	1	0.2
	回答者合計(人)	63	60	53	
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができない	9	1	3	1.7
	② 長期的な研究テーマを設定することができない	9	3	0	1.7
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できない(新たな研究テーマを探求することができない、組織ミッションを実現するための研究が増えているなど)	11	1	0	1.9
	④ 研究を進展させたいが外部資金が獲得できない	3	5	5	1.3
	⑤ 外部資金の申請を毎年行わないと研究活動を継続するための資金が確保できない	4	10	6	2.0
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できない(博士課程後期への進学者の減少など)	12	16	4	3.8
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的に行われていない(評価や研究資金等の管理の負担感が高いなど)	1	4	1	0.6
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結び付けたいが支援が受けられない	0	1	2	0.2
	⑨ 組織ミッションと自らの専門性が合致しなくなっている	0	1	1	0.2
	⑩ 組織内事務作業の負担が(あなたに)集中している(組織内での役割分担が出来ていないなど)	6	6	4	1.8
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できない	7	10	16	3.0
⑫ 成果を出しても給与、昇進等の報酬に結びつかない	0	2	6	0.5	
⑬ 成果を出しても安定な職が得られない	1	0	4	0.4	
⑭ 特にない	0	0	0	0.0	
⑮ その他	0	0	1	0.1	
第2グループ	回答者合計(人)	144	134	120	
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができない	16	1	3	1.2
	② 長期的な研究テーマを設定することができない	37	8	5	3.1
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できない(新たな研究テーマを探求することができない、組織ミッションを実現するための研究が増えているなど)	15	1	4	1.2
	④ 研究を進展させたいが外部資金が獲得できない	9	12	4	1.3
	⑤ 外部資金の申請を毎年行わないと研究活動を継続するための資金が確保できない	12	31	6	2.4
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できない(博士課程後期への進学者の減少など)	18	35	11	3.1
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的に行われていない(評価や研究資金等の管理の負担感が高いなど)	0	6	4	0.4
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結び付けたいが支援が受けられない	0	2	0	0.1
	⑨ 組織ミッションと自らの専門性が合致しなくなっている	1	3	2	0.3
	⑩ 組織内事務作業の負担が(あなたに)集中している(組織内での役割分担が出来ていないなど)	5	15	18	1.5
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できない	25	15	46	3.5
	⑫ 成果を出しても給与、昇進等の報酬に結びつかない	3	3	13	0.6
	⑬ 成果を出しても安定な職が得られない	0	2	2	0.1
	⑭ 特にない	1	0	0	0.1
⑮ その他	2	0	2	0.2	
第3グループ	回答者合計(人)	94	89	82	
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができない	8	3	1	1.1
	② 長期的な研究テーマを設定することができない	21	3	3	2.6
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できない(新たな研究テーマを探求することができない、組織ミッションを実現するための研究が増えているなど)	3	3	4	0.7
	④ 研究を進展させたいが外部資金が獲得できない	12	3	4	1.6
	⑤ 外部資金の申請を毎年行わないと研究活動を継続するための資金が確保できない	11	18	6	2.7
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できない(博士課程後期への進学者の減少など)	14	28	7	3.7
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的に行われていない(評価や研究資金等の管理の負担感が高いなど)	1	0	2	0.2
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結び付けたいが支援が受けられない	0	0	0	0.0
	⑨ 組織ミッションと自らの専門性が合致しなくなっている	1	3	5	0.5
	⑩ 組織内事務作業の負担が(あなたに)集中している(組織内での役割分担が出来ていないなど)	4	11	11	1.6
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できない	15	16	30	3.8
	⑫ 成果を出しても給与、昇進等の報酬に結びつかない	2	1	6	0.5
	⑬ 成果を出しても安定な職が得られない	2	0	1	0.2
	⑭ 特にない	0	0	0	0.0
⑮ その他	0	0	2	0.1	
第4グループ	回答者合計(人)	108	103	93	
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができない	16	3	3	1.8
	② 長期的な研究テーマを設定することができない	22	4	2	2.3
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できない(新たな研究テーマを探求することができない、組織ミッションを実現するための研究が増えているなど)	8	0	1	0.8

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数		
		第1位	第2位	第3位			
	④ 研究を進展させたいが外部資金が獲得できない	6	11	1	1.3		
	⑤ 外部資金の申請を毎年行わないと研究活動を継続するための資金が確保できない	6	13	6	1.5		
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できない(博士課程後期への進学者の減少など)	20	33	6	4.1		
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的に行われていない(評価や研究資金等の管理の負担感が高いなど)	0	2	0	0.1		
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結び付けたいが支援が受けられない	0	1	4	0.2		
	⑨ 組織ミッションと自らの専門性が合致しなくなっている	2	2	1	0.3		
	⑩ 組織内事務作業の負担が(あなたに)集中している(組織内での役割分担が出来ていないなど)	7	14	19	2.1		
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できない	20	16	37	4.0		
	⑫ 成果を出しても給与、昇進等の報酬に結びつかない	0	2	9	0.4		
	⑬ 成果を出しても安定な職が得られない	0	1	3	0.2		
	⑭ 特にない	0	0	0	0.0		
	⑮ その他	1	1	1	0.2		
	大卒部局分野	理学	回答者合計(人)	58	54	48	
		① 挑戦的な研究テーマに挑むことができない	5	3	0	1.2	
		② 長期的な研究テーマを設定することができない	10	1	1	1.9	
③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できない(新たな研究テーマを探索することができない、組織ミッションを実現するための研究が増えているなど)		4	0	1	0.7		
④ 研究を進展させたいが外部資金が獲得できない		5	6	2	1.7		
⑤ 外部資金の申請を毎年行わないと研究活動を継続するための資金が確保できない		3	11	4	2.0		
⑥ 研究チームのメンバーが確保できない(博士課程後期への進学者の減少など)		11	12	6	3.6		
⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的に行われていない(評価や研究資金等の管理の負担感が高いなど)		2	1	2	0.6		
⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結び付けたいが支援が受けられない		0	0	0	0.0		
⑨ 組織ミッションと自らの専門性が合致しなくなっている		0	3	1	0.4		
⑩ 組織内事務作業の負担が(あなたに)集中している(組織内での役割分担が出来ていないなど)		3	8	6	1.8		
⑪ 研究に集中するための時間が確保できない		13	8	14	4.0		
⑫ 成果を出しても給与、昇進等の報酬に結びつかない		0	1	6	0.5		
⑬ 成果を出しても安定な職が得られない		0	0	2	0.1		
⑭ 特にない		0	0	0	0.0		
⑮ その他	2	0	3	0.5			
	工学	回答者合計(人)	148	141	126		
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができない	22	0	3	1.6		
	② 長期的な研究テーマを設定することができない	29	8	5	2.4		
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できない(新たな研究テーマを探索することができない、組織ミッションを実現するための研究が増えているなど)	14	5	3	1.2		
	④ 研究を進展させたいが外部資金が獲得できない	9	10	4	1.1		
	⑤ 外部資金の申請を毎年行わないと研究活動を継続するための資金が確保できない	15	21	8	2.1		
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できない(博士課程後期への進学者の減少など)	17	42	13	3.3		
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的に行われていない(評価や研究資金等の管理の負担感が高いなど)	0	5	3	0.3		
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結び付けたいが支援が受けられない	0	2	3	0.2		
	⑨ 組織ミッションと自らの専門性が合致しなくなっている	2	4	4	0.4		
	⑩ 組織内事務作業の負担が(あなたに)集中している(組織内での役割分担が出来ていないなど)	10	16	22	1.9		
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できない	25	22	43	3.6		
	⑫ 成果を出しても給与、昇進等の報酬に結びつかない	4	3	12	0.7		
	⑬ 成果を出しても安定な職が得られない	0	2	3	0.2		
	⑭ 特にない	1	0	0	0.1		
⑮ その他	0	1	0	0.0			
	農学	回答者合計(人)	44	42	37		
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができない	4	0	2	1.1		
	② 長期的な研究テーマを設定することができない	8	4	1	2.5		
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できない(新たな研究テーマを探索することができない、組織ミッションを実現するための研究が増えているなど)	8	0	2	2.0		
	④ 研究を進展させたいが外部資金が獲得できない	4	3	2	1.5		
	⑤ 外部資金の申請を毎年行わないと研究活動を継続するための資金が確保できない	5	10	4	3.0		
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できない(博士課程後期への進学者の減少など)	6	12	2	3.3		
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的に行われていない(評価や研究資金等の管理の負担感が高いなど)	0	0	0	0.0		
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結び付けたいが支援が受けられない	0	0	0	0.0		
	⑨ 組織ミッションと自らの専門性が合致しなくなっている	0	0	1	0.1		
⑩ 組織内事務作業の負担が(あなたに)集中している(組織内での役割分担が出来ていないなど)	2	6	5	1.7			

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
保健	⑪ 研究に集中するための時間が確保できない	7	7	15	3.8
	⑫ 成果を出しても給与、昇進等の報酬に結びつかない	0	0	3	0.2
	⑬ 成果を出しても安定な職が得られない	0	0	0	0.0
	⑭ 特にない	0	0	0	0.0
	⑮ その他	0	0	0	0.0
	回答者合計(人)	157	147	135	
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができない	18	5	5	1.5
	② 長期的な研究テーマを設定することができない	42	5	3	3.0
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できない(新たな研究テーマを探求することができない、組織ミッションを実現するための研究が増えているなど)	11	0	3	0.8
	④ 研究を進展させたいが外部資金が獲得できない	12	12	6	1.4
	⑤ 外部資金の申請を毎年行わないと研究活動を継続するための資金が確保できない	10	29	8	2.0
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できない(博士課程後期への進学者の減少など)	29	46	7	3.9
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的に行われていない(評価や研究資金等の管理の負担感が高いなど)	0	6	2	0.3
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結び付けたいが支援が受けられない	0	2	3	0.1
	⑨ 組織ミッションと自らの専門性が合致しなくなっている	1	2	3	0.2
	⑩ 組織内事務作業の負担が(あなたに)集中している(組織内での役割分担が出来ていないなど)	7	16	19	1.5
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できない	22	20	57	3.5
	⑫ 成果を出しても給与、昇進等の報酬に結びつかない	1	4	11	0.5
	⑬ 成果を出しても安定な職が得られない	3	0	5	0.3
	⑭ 特にない	0	0	0	0.0
⑮ その他	1	0	3	0.1	
全回答者(属性無回答を含む)	回答者合計(人)	471	443	398	
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができない	54	9	14	1.4
	② 長期的な研究テーマを設定することができない	106	23	14	2.7
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できない(新たな研究テーマを探求することができない、組織ミッションを実現するための研究が増えているなど)	54	9	10	1.3
	④ 研究を進展させたいが外部資金が獲得できない	32	33	14	1.2
	⑤ 外部資金の申請を毎年行わないと研究活動を継続するための資金が確保できない	34	77	25	2.0
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できない(博士課程後期への進学者の減少など)	67	124	30	3.4
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的に行われていない(評価や研究資金等の管理の負担感が高いなど)	3	16	11	0.4
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結び付けたいが支援が受けられない	0	4	6	0.1
	⑨ 組織ミッションと自らの専門性が合致しなくなっている	4	10	14	0.3
	⑩ 組織内事務作業の負担が(あなたに)集中している(組織内での役割分担が出来ていないなど)	27	58	58	1.8
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できない	72	66	145	3.5
	⑫ 成果を出しても給与、昇進等の報酬に結びつかない	6	10	38	0.5
	⑬ 成果を出しても安定な職が得られない	3	3	11	0.2
	⑭ 特にない	2	0	0	0.0
	⑮ その他	7	1	8	0.2

Q3-2-1(2014深掘調査). (その他の要因の具体的内容)あなたが研究活動に対して「1:不満足」「2:やや不満足」と感じる要因は何ですか。

- 1 修士課程で卒業する学生がほとんどで、研究の質を維持できない。学生と取り組む研究テーマは、オリジナリティがあつて長期的な成果にも結び付くものと考えていくが、重要な知見につながる成果を得ても、学術論文として仕上げる前に学生は卒業してしまうため、課題解決から次の問題への移行というステップをとるためには非常に効率が悪い。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 2 研究を行う時間がない(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 3 女性研究者の数が少ないため、さまざまな仕事が降ってくる。そのため時間がない。女性研究者を増やすためには仕方がないとおもってはいるが、早くこの不平等を打開するためにも数を増やしてほしい。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 4 研究室所属の外国人留学生などのサポートに時間がかかる場合があり、1日の中でもまとまった数時間を確保できずにいる。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 5 学生の質の低下(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 6 研究室所属学生の就職活動期間中、事実上、担当の研究課題の進捗が停止します。半年～1年間にもかけて研究課題の推進が停止するのが現状であり、研究にさける時間が増加しない限り、日本の大学では本質的に海外の有力研究室と同等以上に成果を出すのは本質的に難しいと思います。課題担当の学生さんの課題をとりあげたり、むやみに変更する訳にもいきません。このような状況に関連をして、計画どおりの実施スケジュールで研究を進めるのが困難です。このような状況が本質的に改善されないと、中長期的にみて、大学の研究スピードは上がりません。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 7 研究以外の日常業務が多すぎる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 8 研究時間の確保が困難(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 9 研究施設面積が足りない。機器購入費が得られたとしても、備品を置いておくスペースが足りず購入に至らない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 10 研究以外の仕事に時間を取られ、研究についてじっくり考える時間が減っているため。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 11 マネージメントの部署に配置され、研究活動に十分な時間を割けない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 12 新しい役割の下で、さらなる研究支援に取り組む必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 13 原子力の研究機関に所属しているが、組織の方針に対して政治の影響が強く、経営が改悪に向かっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 14 評価関係資料の作成、経理や庶務等の内部の事務作業量が増えており、研究活動が満足に実施できないと感じる点。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 15 異動したばかりで新しい研究テーマ・対象を模索している(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)

問3-2-2(2014年度深掘調査). (問3-1で「4:満足」「3:やや満足」を選択した方が回答)

あなたが研究活動に対して「4:満足」「3:やや満足」と感じる要因は何ですか。大きな要因と考えられる順に項目を3つまで選び、その番号をご記入下さい。その他を選んだ場合は、具体的な内容をお書きください。
「特にない」とお考えの場合は、1として「特にない」を選択し、2と3は空白にしてください。

- ① 挑戦的な研究テーマに挑むことができる
- ② 長期的な研究テーマを設定することができる
- ③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できている(新たな研究テーマを探索することができるなど)
- ④ 研究を進展させるための外部資金が獲得できている
- ⑤ 研究活動を継続するための資金が確保できている
- ⑥ 研究チームのメンバーが確保できている
- ⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的におこなわれている(中間評価で適切なアドバイスが得られた、研究資金等の管理が簡便化されたなど)
- ⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結びつけるための支援が受けられている
- ⑨ 組織ミッションが自らの専門性と合致している
- ⑩ 組織内事務作業の負担が軽くなった(組織内での役割分担が進んだなど)
- ⑪ 研究に集中するための時間が確保できている
- ⑫ 成果を出すことが、給与、昇進等の報酬に結びついている
- ⑬ 成果を出すことで、安定な職が得られた
- ⑭ 特にない
- ⑮ その他

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
回答者グループ 大学・公的研究機関グループ (研究者)	回答者合計(人)	271	263	237	
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができる	103	13	8	4.2
	② 長期的な研究テーマを設定することができる	51	24	14	2.6
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できている(新たな研究テーマを探索することができるなど)	81	32	17	4.0
	④ 研究を進展させるための外部資金が獲得できている	15	83	16	2.8
	⑤ 研究活動を継続するための資金が確保できている	6	64	20	2.0
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できている	7	25	38	1.3
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的におこなわれている(中間評価で適切なアドバイスが得られた、研究資金等の管理が簡便化されたなど)	0	1	4	0.1
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結びつけるための支援が受けられている	1	7	11	0.3
	⑨ 組織ミッションが自らの専門性と合致している	1	7	62	1.0
	⑩ 組織内事務作業の負担が軽くなった(組織内での役割分担が進んだなど)	0	0	6	0.1
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できている	4	4	23	0.5
	⑫ 成果を出すことが、給与、昇進等の報酬に結びついている	0	1	5	0.1
	⑬ 成果を出すことで、安定な職が得られた	1	2	10	0.2
	⑭ 特にない	1	0	0	0.0
	⑮ その他	0	0	3	0.0
性別 男性	回答者合計(人)	242	235	210	
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができる	92	10	7	4.2
	② 長期的な研究テーマを設定することができる	45	21	12	2.6
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できている(新たな研究テーマを探索することができるなど)	72	28	16	4.0
	④ 研究を進展させるための外部資金が獲得できている	14	74	16	2.8
	⑤ 研究活動を継続するための資金が確保できている	6	58	17	2.1
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できている	7	24	32	1.4
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的におこなわれている(中間評価で適切なアドバイスが得られた、研究資金等の管理が簡便化されたなど)	0	1	4	0.1
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結びつけるための支援が受けられている	0	6	7	0.3
	⑨ 組織ミッションが自らの専門性と合致している	1	7	56	1.0
	⑩ 組織内事務作業の負担が軽くなった(組織内での役割分担が進んだなど)	0	0	4	0.1
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できている	4	4	22	0.6
	⑫ 成果を出すことが、給与、昇進等の報酬に結びついている	0	1	5	0.1
	⑬ 成果を出すことで、安定な職が得られた	1	1	9	0.2
	⑭ 特にない	0	0	0	0.0
	⑮ その他	0	0	3	0.0
性別 女性	回答者合計(人)	29	28	27	
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができる	11	3	1	4.6

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
	② 長期的な研究テーマを設定することができる	6	3	2	3.0
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できている(新たな研究テーマを探求することができるなど)	9	4	1	4.1
	④ 研究を進展させるための外部資金が獲得できている	1	9	0	2.4
	⑤ 研究活動を継続するための資金が確保できている	0	6	3	1.7
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できている	0	1	6	0.9
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的におこなわれている(中間評価で適切なアドバイスが得られた、研究資金等の管理が簡便化されたなど)	0	0	0	0.0
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結びつけるための支援が受けられている	1	1	4	1.0
	⑨ 組織ミッションが自らの専門性と合致している	0	0	6	0.7
	⑩ 組織内事務作業の負担が軽くなった(組織内での役割分担が進んだなど)	0	0	2	0.2
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できている	0	0	1	0.1
	⑫ 成果を出すことが、給与、昇進等の報酬に結びついている	0	0	0	0.0
	⑬ 成果を出すことで、安定な職が得られた	0	1	1	0.3
	⑭ 特にない	1	0	0	0.3
	⑮ その他	0	0	0	0.0
	年齢 39歳未満	回答者合計(人)	70	67	56
① 挑戦的な研究テーマに挑むことができる		22	7	2	3.9
② 長期的な研究テーマを設定することができる		14	7	7	3.0
③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できている(新たな研究テーマを探求することができるなど)		21	9	2	4.0
④ 研究を進展させるための外部資金が獲得できている		4	26	1	3.1
⑤ 研究活動を継続するための資金が確保できている		2	5	10	1.2
⑥ 研究チームのメンバーが確保できている		3	5	5	1.1
⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的におこなわれている(中間評価で適切なアドバイスが得られた、研究資金等の管理が簡便化されたなど)		0	0	0	0.0
⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結びつけるための支援が受けられている		0	2	1	0.2
⑨ 組織ミッションが自らの専門性と合致している		0	3	13	0.9
⑩ 組織内事務作業の負担が軽くなった(組織内での役割分担が進んだなど)		0	0	0	0.0
⑪ 研究に集中するための時間が確保できている		3	0	10	0.9
⑫ 成果を出すことが、給与、昇進等の報酬に結びついている		0	1	2	0.2
⑬ 成果を出すことで、安定な職が得られた		1	2	2	0.4
⑭ 特にない		0	0	0	0.0
⑮ その他	0	0	1	0.0	
40～49歳	回答者合計(人)	110	106	94	
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができる	47	4	2	4.6
	② 長期的な研究テーマを設定することができる	17	8	3	2.1
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できている(新たな研究テーマを探求することができるなど)	36	15	6	4.4
	④ 研究を進展させるための外部資金が獲得できている	3	32	6	2.4
	⑤ 研究活動を継続するための資金が確保できている	3	31	6	2.3
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できている	1	9	15	1.1
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的におこなわれている(中間評価で適切なアドバイスが得られた、研究資金等の管理が簡便化されたなど)	0	0	3	0.1
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結びつけるための支援が受けられている	1	3	6	0.5
	⑨ 組織ミッションが自らの専門性と合致している	1	2	22	0.9
	⑩ 組織内事務作業の負担が軽くなった(組織内での役割分担が進んだなど)	0	0	4	0.1
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できている	0	2	11	0.5
	⑫ 成果を出すことが、給与、昇進等の報酬に結びついている	0	0	2	0.1
	⑬ 成果を出すことで、安定な職が得られた	0	0	8	0.2
	⑭ 特にない	1	0	0	0.1
⑮ その他	0	0	0	0.0	
50～59歳	回答者合計(人)	74	73	71	
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができる	29	2	3	4.2
	② 長期的な研究テーマを設定することができる	17	5	4	2.9
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できている(新たな研究テーマを探求することができるなど)	19	7	5	3.4
	④ 研究を進展させるための外部資金が獲得できている	6	21	7	3.0
	⑤ 研究活動を継続するための資金が確保できている	1	25	3	2.5
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できている	1	9	15	1.6
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的におこなわれている(中間評価で適切なアドバイスが得られた、研究資金等の管理が簡便化されたなど)	0	0	1	0.0
⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結びつけるための支援が受けられている	0	2	4	0.4	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
60歳以上	⑨ 組織ミッションが自らの専門性と合致している	0	1	23	1.1	
	⑩ 組織内事務作業の負担が軽くなった(組織内での役割分担が進んだなど)	0	0	2	0.1	
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できている	1	1	2	0.3	
	⑫ 成果を出すことが、給与、昇進等の報酬に結びついている	0	0	1	0.0	
	⑬ 成果を出すことで、安定な職が得られた	0	0	0	0.0	
	⑭ 特にない	0	0	0	0.0	
	⑮ その他	0	0	1	0.0	
	回答者合計(人)	17	17	16		
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができる	5	0	1	3.1	
	② 長期的な研究テーマを設定することができる	3	4	0	3.3	
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できている(新たな研究テーマを探求することができるなど)	5	1	4	4.1	
	④ 研究を進展させるための外部資金が獲得できている	2	4	2	3.1	
	⑤ 研究活動を継続するための資金が確保できている	0	3	1	1.4	
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できている	2	2	3	2.5	
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的におこなわれている(中間評価で適切なアドバイスが得られた、研究資金等の管理が簡便化されたなど)	0	1	0	0.4	
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結びつけるための支援が受けられている	0	0	0	0.0	
	⑨ 組織ミッションが自らの専門性と合致している	0	1	4	1.2	
⑩ 組織内事務作業の負担が軽くなった(組織内での役割分担が進んだなど)	0	0	0	0.0		
⑪ 研究に集中するための時間が確保できている	0	1	0	0.4		
⑫ 成果を出すことが、給与、昇進等の報酬に結びついている	0	0	0	0.0		
⑬ 成果を出すことで、安定な職が得られた	0	0	0	0.0		
⑭ 特にない	0	0	0	0.0		
⑮ その他	0	0	1	0.2		
所属機関区分 大学	回答者合計(人)	244	236	213		
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができる	95	11	8	4.3	
	② 長期的な研究テーマを設定することができる	44	21	13	2.6	
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できている(新たな研究テーマを探求することができるなど)	72	31	15	4.0	
	④ 研究を進展させるための外部資金が獲得できている	13	79	16	2.9	
	⑤ 研究活動を継続するための資金が確保できている	6	53	19	2.0	
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できている	7	24	36	1.4	
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的におこなわれている(中間評価で適切なアドバイスが得られた、研究資金等の管理が簡便化されたなど)	0	1	4	0.1	
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結びつけるための支援が受けられている	0	3	9	0.2	
	⑨ 組織ミッションが自らの専門性と合致している	1	6	51	0.9	
	⑩ 組織内事務作業の負担が軽くなった(組織内での役割分担が進んだなど)	0	0	5	0.1	
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できている	4	4	20	0.5	
	⑫ 成果を出すことが、給与、昇進等の報酬に結びついている	0	1	5	0.1	
	⑬ 成果を出すことで、安定な職が得られた	1	2	9	0.2	
	⑭ 特にない	1	0	0	0.0	
	⑮ その他	0	0	3	0.0	
	公的研究機関	回答者合計(人)	27	27	24	
		① 挑戦的な研究テーマに挑むことができる	8	2	0	3.5
		② 長期的な研究テーマを設定することができる	7	3	1	3.5
		③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できている(新たな研究テーマを探求することができるなど)	9	1	2	3.8
		④ 研究を進展させるための外部資金が獲得できている	2	4	0	1.7
		⑤ 研究活動を継続するための資金が確保できている	0	11	1	2.8
		⑥ 研究チームのメンバーが確保できている	0	1	2	0.5
		⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的におこなわれている(中間評価で適切なアドバイスが得られた、研究資金等の管理が簡便化されたなど)	0	0	0	0.0
		⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結びつけるための支援が受けられている	1	4	2	1.6
		⑨ 組織ミッションが自らの専門性と合致している	0	1	11	1.6
		⑩ 組織内事務作業の負担が軽くなった(組織内での役割分担が進んだなど)	0	0	1	0.1
⑪ 研究に集中するための時間が確保できている		0	0	3	0.4	
⑫ 成果を出すことが、給与、昇進等の報酬に結びついている		0	0	0	0.0	
⑬ 成果を出すことで、安定な職が得られた		0	0	1	0.1	
⑭ 特にない		0	0	0	0.0	
⑮ その他		0	0	0	0.0	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
業務内容	主に研究(教育研究)	回答者合計(人)	197	190	168	
		① 挑戦的な研究テーマに挑むことができる	75	13	6	4.3
		② 長期的な研究テーマを設定することができる	35	15	12	2.5
		③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できている(新たな研究テーマを探求することができるなど)	62	27	9	4.2
		④ 研究を進展させるための外部資金が獲得できている	10	64	11	2.9
		⑤ 研究活動を継続するための資金が確保できている	3	42	16	1.8
		⑥ 研究チームのメンバーが確保できている	6	14	28	1.3
		⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的におこなわれている(中間評価で適切なアドバイスが得られた、研究資金等の管理が簡便化されたなど)	0	0	4	0.1
		⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結びつけるための支援が受けられている	0	4	5	0.2
		⑨ 組織ミッションが自らの専門性と合致している	1	6	41	0.9
		⑩ 組織内事務作業の負担が軽くなった(組織内での役割分担が進んだなど)	0	0	5	0.1
		⑪ 研究に集中するための時間が確保できている	3	4	18	0.6
		⑫ 成果を出すことが、給与、昇進等の報酬に結びついている	0	0	3	0.1
		⑬ 成果を出すことで、安定な職が得られた	1	1	8	0.2
		⑭ 特にない	1	0	0	0.1
		⑮ その他	0	0	2	0.0
主にマネジメント	主にマネジメント	回答者合計(人)	4	4	4	
		① 挑戦的な研究テーマに挑むことができる	0	0	0	0.0
		② 長期的な研究テーマを設定することができる	3	0	0	7.5
		③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できている(新たな研究テーマを探求することができるなど)	0	0	0	0.0
		④ 研究を進展させるための外部資金が獲得できている	1	0	0	2.5
		⑤ 研究活動を継続するための資金が確保できている	0	4	0	6.7
		⑥ 研究チームのメンバーが確保できている	0	0	1	0.8
		⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的におこなわれている(中間評価で適切なアドバイスが得られた、研究資金等の管理が簡便化されたなど)	0	0	0	0.0
		⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結びつけるための支援が受けられている	0	0	1	0.8
		⑨ 組織ミッションが自らの専門性と合致している	0	0	2	1.7
		⑩ 組織内事務作業の負担が軽くなった(組織内での役割分担が進んだなど)	0	0	0	0.0
		⑪ 研究に集中するための時間が確保できている	0	0	0	0.0
		⑫ 成果を出すことが、給与、昇進等の報酬に結びついている	0	0	0	0.0
		⑬ 成果を出すことで、安定な職が得られた	0	0	0	0.0
		⑭ 特にない	0	0	0	0.0
		⑮ その他	0	0	0	0.0
研究教育研究はマネジメントが中心	研究教育研究はマネジメントが中心	回答者合計(人)	69	68	64	
		① 挑戦的な研究テーマに挑むことができる	28	0	2	4.2
		② 長期的な研究テーマを設定することができる	13	9	2	2.9
		③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できている(新たな研究テーマを探求することができるなど)	18	5	8	3.5
		④ 研究を進展させるための外部資金が獲得できている	4	19	5	2.7
		⑤ 研究活動を継続するための資金が確保できている	3	18	4	2.4
		⑥ 研究チームのメンバーが確保できている	1	10	9	1.5
		⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的におこなわれている(中間評価で適切なアドバイスが得られた、研究資金等の管理が簡便化されたなど)	0	1	0	0.1
		⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結びつけるための支援が受けられている	1	3	5	0.7
		⑨ 組織ミッションが自らの専門性と合致している	0	1	19	1.0
		⑩ 組織内事務作業の負担が軽くなった(組織内での役割分担が進んだなど)	0	0	1	0.0
		⑪ 研究に集中するための時間が確保できている	1	0	4	0.3
		⑫ 成果を出すことが、給与、昇進等の報酬に結びついている	0	1	2	0.2
		⑬ 成果を出すことで、安定な職が得られた	0	1	2	0.2
		⑭ 特にない	0	0	0	0.0
		⑮ その他	0	0	1	0.0
その他	その他	回答者合計(人)	1	1	1	
		① 挑戦的な研究テーマに挑むことができる	0	0	0	0.0
		② 長期的な研究テーマを設定することができる	0	0	0	0.0
		③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できている(新たな研究テーマを探求することができるなど)	1	0	0	10.0
		④ 研究を進展させるための外部資金が獲得できている	0	0	0	0.0
		⑤ 研究活動を継続するための資金が確保できている	0	0	0	0.0
		⑥ 研究チームのメンバーが確保できている	0	1	0	6.7

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数		
		第1位	第2位	第3位			
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的におこなわれている(中間評価で適切なアドバイスが得られた、研究資金等の管理が簡便化されたなど)	0	0	0	0.0		
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結びつけるための支援が受けられている	0	0	0	0.0		
	⑨ 組織ミッションが自らの専門性と合致している	0	0	0	0.0		
	⑩ 組織内事務作業の負担が軽くなった(組織内での役割分担が進んだなど)	0	0	0	0.0		
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できている	0	0	1	3.3		
	⑫ 成果を出すことが、給与、昇進等の報酬に結びついている	0	0	0	0.0		
	⑬ 成果を出すことで、安定な職が得られた	0	0	0	0.0		
	⑭ 特にない	0	0	0	0.0		
	⑮ その他	0	0	0	0.0		
	職位	社長・役員、学長等クラス	回答者合計(人)				
		① 挑戦的な研究テーマに挑むことができる	0	0	0		
		② 長期的な研究テーマを設定することができる	0	0	0		
		③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できている(新たな研究テーマを探索することができるなど)	0	0	0		
		④ 研究を進展させるための外部資金が獲得できている	0	0	0		
		⑤ 研究活動を継続するための資金が確保できている	0	0	0		
		⑥ 研究チームのメンバーが確保できている	0	0	0		
⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的におこなわれている(中間評価で適切なアドバイスが得られた、研究資金等の管理が簡便化されたなど)		0	0	0			
⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結びつけるための支援が受けられている		0	0	0			
⑨ 組織ミッションが自らの専門性と合致している		0	0	0			
⑩ 組織内事務作業の負担が軽くなった(組織内での役割分担が進んだなど)		0	0	0			
⑪ 研究に集中するための時間が確保できている		0	0	0			
⑫ 成果を出すことが、給与、昇進等の報酬に結びついている		0	0	0			
⑬ 成果を出すことで、安定な職が得られた		0	0	0			
⑭ 特にない		0	0	0			
⑮ その他		0	0	0			
部・室・グループ長、教員クラス	回答者合計(人)			112	111	106	
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができる	46	3	5	4.4		
	② 長期的な研究テーマを設定することができる	23	9	6	2.8		
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できている(新たな研究テーマを探索することができるなど)	29	10	10	3.5		
	④ 研究を進展させるための外部資金が獲得できている	7	33	10	2.9		
	⑤ 研究活動を継続するための資金が確保できている	2	38	4	2.6		
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できている	3	12	23	1.7		
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的におこなわれている(中間評価で適切なアドバイスが得られた、研究資金等の管理が簡便化されたなど)	0	1	2	0.1		
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結びつけるための支援が受けられている	1	1	5	0.3		
	⑨ 組織ミッションが自らの専門性と合致している	0	2	29	1.0		
	⑩ 組織内事務作業の負担が軽くなった(組織内での役割分担が進んだなど)	0	0	3	0.1		
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できている	1	2	1	0.2		
	⑫ 成果を出すことが、給与、昇進等の報酬に結びついている	0	0	2	0.1		
	⑬ 成果を出すことで、安定な職が得られた	0	0	4	0.1		
	⑭ 特にない	0	0	0	0.0		
	⑮ その他	0	0	2	0.1		
主任研究員、准教授クラス	回答者合計(人)			109	103	89	
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができる	41	8	3	4.3		
	② 長期的な研究テーマを設定することができる	23	10	5	2.9		
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できている(新たな研究テーマを探索することができるなど)	32	14	4	3.9		
	④ 研究を進展させるための外部資金が獲得できている	5	33	3	2.6		
	⑤ 研究活動を継続するための資金が確保できている	3	19	10	1.7		
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できている	3	10	14	1.3		
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的におこなわれている(中間評価で適切なアドバイスが得られた、研究資金等の管理が簡便化されたなど)	0	0	1	0.0		
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結びつけるための支援が受けられている	0	3	5	0.3		
	⑨ 組織ミッションが自らの専門性と合致している	0	3	24	0.9		
	⑩ 組織内事務作業の負担が軽くなった(組織内での役割分担が進んだなど)	0	0	1	0.0		
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できている	0	0	12	0.4		
	⑫ 成果を出すことが、給与、昇進等の報酬に結びついている	0	1	3	0.2		
	⑬ 成果を出すことで、安定な職が得られた	1	2	4	0.3		

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
研究員、助教クラス	⑭ 特にない	1	0	0	0.1	
	⑮ その他	0	0	0	0.0	
	回答者合計(人)	48	47	40		
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができる	15	2	0	3.4	
	② 長期的な研究テーマを設定することができる	5	4	3	1.8	
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できている(新たな研究テーマを探求できているなど)	20	8	2	5.4	
	④ 研究を進展させるための外部資金が獲得できている	2	17	3	3.0	
	⑤ 研究活動を継続するための資金が確保できている	1	7	6	1.6	
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できている	1	3	1	0.7	
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的におこなわれている(中間評価で適切なアドバイスが得られた、研究資金等の管理が簡便化されたなど)	0	0	1	0.1	
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結びつけるための支援が受けられている	0	2	1	0.3	
	⑨ 組織ミッションが自らの専門性と合致している	1	2	8	1.0	
	⑩ 組織内事務作業の負担が軽くなった(組織内での役割分担が進んだなど)	0	0	2	0.1	
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できている	3	2	10	1.6	
	⑫ 成果を出すことが、給与、昇進等の報酬に結びついている	0	0	0	0.0	
	⑬ 成果を出すことで、安定な職が得られた	0	0	2	0.1	
	⑭ 特にない	0	0	0	0.0	
	⑮ その他	0	0	1	0.1	
	その他	回答者合計(人)	2	2	2	
		① 挑戦的な研究テーマに挑むことができる	1	0	0	5.0
		② 長期的な研究テーマを設定することができる	0	1	0	3.3
		③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できている(新たな研究テーマを探求できているなど)	0	0	1	1.7
		④ 研究を進展させるための外部資金が獲得できている	1	0	0	5.0
		⑤ 研究活動を継続するための資金が確保できている	0	0	0	0.0
		⑥ 研究チームのメンバーが確保できている	0	0	0	0.0
		⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的におこなわれている(中間評価で適切なアドバイスが得られた、研究資金等の管理が簡便化されたなど)	0	0	0	0.0
		⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結びつけるための支援が受けられている	0	1	0	3.3
⑨ 組織ミッションが自らの専門性と合致している		0	0	1	1.7	
⑩ 組織内事務作業の負担が軽くなった(組織内での役割分担が進んだなど)		0	0	0	0.0	
⑪ 研究に集中するための時間が確保できている		0	0	0	0.0	
⑫ 成果を出すことが、給与、昇進等の報酬に結びついている		0	0	0	0.0	
⑬ 成果を出すことで、安定な職が得られた		0	0	0	0.0	
⑭ 特にない		0	0	0	0.0	
⑮ その他		0	0	0	0.0	
雇用形態		任期あり	回答者合計(人)	75	72	65
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができる		33	4	3	4.9
	② 長期的な研究テーマを設定することができる		13	6	2	2.4
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できている(新たな研究テーマを探求できているなど)		18	13	3	3.7
	④ 研究を進展させるための外部資金が獲得できている		4	21	3	2.5
	⑤ 研究活動を継続するための資金が確保できている		3	12	8	1.8
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できている		2	10	8	1.5
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的におこなわれている(中間評価で適切なアドバイスが得られた、研究資金等の管理が簡便化されたなど)		0	0	1	0.0
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結びつけるための支援が受けられている		0	2	5	0.4
	⑨ 組織ミッションが自らの専門性と合致している		0	2	18	1.0
	⑩ 組織内事務作業の負担が軽くなった(組織内での役割分担が進んだなど)		0	0	1	0.0
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できている		2	1	8	0.7
	⑫ 成果を出すことが、給与、昇進等の報酬に結びついている		0	0	1	0.0
	⑬ 成果を出すことで、安定な職が得られた		0	1	3	0.2
	⑭ 特にない		0	0	0	0.0
	⑮ その他		0	0	1	0.0
	任期なし		回答者合計(人)	196	191	172
① 挑戦的な研究テーマに挑むことができる		70	9	5	4.0	
② 長期的な研究テーマを設定することができる		38	18	12	2.8	
③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できている(新たな研究テーマを探求できているなど)		63	19	14	4.1	
④ 研究を進展させるための外部資金が獲得できている		11	62	13	2.9	

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
	⑤ 研究活動を継続するための資金が確保できている	3	52	12	2.1	
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できている	5	15	30	1.3	
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的におこなわれている(中間評価で適切なアドバイスが得られた、研究資金等の管理が簡便化されたなど)	0	1	3	0.1	
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結びつけるための支援が受けられている	1	5	6	0.3	
	⑨ 組織ミッションが自らの専門性と合致している	1	5	44	1.0	
	⑩ 組織内事務作業の負担が軽くなった(組織内での役割分担が進んだなど)	0	0	5	0.1	
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できている	2	3	15	0.5	
	⑫ 成果を出すことが、給与、昇進等の報酬に結びついている	0	1	4	0.1	
	⑬ 成果を出すことで、安定な職が得られた	1	1	7	0.2	
	⑭ 特にない	1	0	0	0.1	
	⑮ その他	0	0	2	0.0	
	大学種別 国立大学	回答者合計(人)	188	183	165	
		① 挑戦的な研究テーマに挑むことができている	75	8	5	4.4
		② 長期的な研究テーマを設定することができる	33	18	10	2.6
		③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できている(新たな研究テーマを探求することができるなど)	54	26	13	4.0
④ 研究を進展させるための外部資金が獲得できている		11	61	14	3.0	
⑤ 研究活動を継続するための資金が確保できている		6	39	13	1.9	
⑥ 研究チームのメンバーが確保できている		3	19	28	1.3	
⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的におこなわれている(中間評価で適切なアドバイスが得られた、研究資金等の管理が簡便化されたなど)		0	1	3	0.1	
⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結びつけるための支援が受けられている		0	2	8	0.2	
⑨ 組織ミッションが自らの専門性と合致している		1	5	41	1.0	
⑩ 組織内事務作業の負担が軽くなった(組織内での役割分担が進んだなど)		0	0	3	0.1	
⑪ 研究に集中するための時間が確保できている		3	2	14	0.5	
⑫ 成果を出すことが、給与、昇進等の報酬に結びついている		0	1	4	0.1	
⑬ 成果を出すことで、安定な職が得られた		1	1	8	0.2	
⑭ 特にない		1	0	0	0.1	
⑮ その他	0	0	1	0.0		
公立大学	回答者合計(人)	22	21	18		
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができている	7	2	1	3.9	
	② 長期的な研究テーマを設定することができる	4	0	2	2.1	
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できている(新たな研究テーマを探求することができるなど)	10	3	1	5.6	
	④ 研究を進展させるための外部資金が獲得できている	0	6	1	2.0	
	⑤ 研究活動を継続するための資金が確保できている	0	7	3	2.6	
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できている	1	2	1	1.2	
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的におこなわれている(中間評価で適切なアドバイスが得られた、研究資金等の管理が簡便化されたなど)	0	0	1	0.2	
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結びつけるための支援が受けられている	0	0	1	0.2	
	⑨ 組織ミッションが自らの専門性と合致している	0	0	1	0.2	
	⑩ 組織内事務作業の負担が軽くなった(組織内での役割分担が進んだなど)	0	0	1	0.2	
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できている	0	1	3	0.8	
	⑫ 成果を出すことが、給与、昇進等の報酬に結びついている	0	0	0	0.0	
	⑬ 成果を出すことで、安定な職が得られた	0	0	1	0.2	
	⑭ 特にない	0	0	0	0.0	
⑮ その他	0	0	1	0.2		
私立大学	回答者合計(人)	34	32	30		
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができている	13	1	2	4.2	
	② 長期的な研究テーマを設定することができる	7	3	1	2.7	
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できている(新たな研究テーマを探求することができるなど)	8	2	1	2.8	
	④ 研究を進展させるための外部資金が獲得できている	2	12	1	3.0	
	⑤ 研究活動を継続するための資金が確保できている	0	7	3	1.7	
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できている	3	3	7	2.2	
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的におこなわれている(中間評価で適切なアドバイスが得られた、研究資金等の管理が簡便化されたなど)	0	0	0	0.0	
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結びつけるための支援が受けられている	0	1	0	0.2	
	⑨ 組織ミッションが自らの専門性と合致している	0	1	9	1.1	
	⑩ 組織内事務作業の負担が軽くなった(組織内での役割分担が進んだなど)	0	0	1	0.1	
⑪ 研究に集中するための時間が確保できている	1	1	3	0.8		

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
大学グループ	⑫ 成果を出すことが、給与、昇進等の報酬に結びついている	0	0	1	0.1	
	⑬ 成果を出すことで、安定な職が得られた	0	1	0	0.2	
	⑭ 特にない	0	0	0	0.0	
	⑮ その他	0	0	1	0.1	
	第1グループ	回答者合計(人)	63	62	55	
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができる	26	4	2	4.7	
	② 長期的な研究テーマを設定することができる	10	6	5	2.5	
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できている(新たな研究テーマを探求することができるなど)	20	7	3	4.1	
	④ 研究を進展させるための外部資金が獲得できている	4	27	2	3.6	
	⑤ 研究活動を継続するための資金が確保できている	2	10	3	1.5	
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できている	1	6	11	1.4	
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的におこなわれている(中間評価で適切なアドバイスが得られた、研究資金等の管理が簡便化されたなど)	0	0	1	0.1	
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結びつけるための支援が受けられている	0	0	4	0.2	
	⑨ 組織ミッションが自らの専門性と合致している	0	2	11	0.8	
	⑩ 組織内事務作業の負担が軽くなった(組織内での役割分担が進んだなど)	0	0	1	0.1	
⑪ 研究に集中するための時間が確保できている	0	0	9	0.5		
⑫ 成果を出すことが、給与、昇進等の報酬に結びついている	0	0	1	0.1		
⑬ 成果を出すことで、安定な職が得られた	0	0	1	0.1		
⑭ 特にない	0	0	0	0.0		
⑮ その他	0	0	1	0.1		
第2グループ	回答者合計(人)	70	67	64		
① 挑戦的な研究テーマに挑むことができる	27	2	2	4.1		
② 長期的な研究テーマを設定することができる	12	7	3	2.5		
③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できている(新たな研究テーマを探求することができるなど)	17	11	7	3.8		
④ 研究を進展させるための外部資金が獲得できている	5	20	7	3.0		
⑤ 研究活動を継続するための資金が確保できている	2	15	5	2.0		
⑥ 研究チームのメンバーが確保できている	2	6	9	1.3		
⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的におこなわれている(中間評価で適切なアドバイスが得られた、研究資金等の管理が簡便化されたなど)	0	1	1	0.1		
⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結びつけるための支援が受けられている	0	1	2	0.2		
⑨ 組織ミッションが自らの専門性と合致している	1	2	15	1.0		
⑩ 組織内事務作業の負担が軽くなった(組織内での役割分担が進んだなど)	0	0	1	0.0		
⑪ 研究に集中するための時間が確保できている	2	1	4	0.6		
⑫ 成果を出すことが、給与、昇進等の報酬に結びついている	0	1	2	0.2		
⑬ 成果を出すことで、安定な職が得られた	1	0	6	0.4		
⑭ 特にない	1	0	0	0.1		
⑮ その他	0	0	0	0.0		
第3グループ	回答者合計(人)	51	50	41		
① 挑戦的な研究テーマに挑むことができる	21	3	1	4.6		
② 長期的な研究テーマを設定することができる	11	4	2	2.8		
③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できている(新たな研究テーマを探求することができるなど)	14	7	4	3.9		
④ 研究を進展させるための外部資金が獲得できている	3	12	5	2.5		
⑤ 研究活動を継続するための資金が確保できている	2	16	3	2.7		
⑥ 研究チームのメンバーが確保できている	0	5	8	1.2		
⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的におこなわれている(中間評価で適切なアドバイスが得られた、研究資金等の管理が簡便化されたなど)	0	0	1	0.1		
⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結びつけるための支援が受けられている	0	1	1	0.2		
⑨ 組織ミッションが自らの専門性と合致している	0	1	10	0.8		
⑩ 組織内事務作業の負担が軽くなった(組織内での役割分担が進んだなど)	0	0	1	0.1		
⑪ 研究に集中するための時間が確保できている	0	1	2	0.3		
⑫ 成果を出すことが、給与、昇進等の報酬に結びついている	0	0	1	0.1		
⑬ 成果を出すことで、安定な職が得られた	0	0	2	0.1		
⑭ 特にない	0	0	0	0.0		
⑮ その他	0	0	0	0.0		
第4グループ	回答者合計(人)	60	57	53		
① 挑戦的な研究テーマに挑むことができる	21	2	3	3.9		
② 長期的な研究テーマを設定することができる	11	4	3	2.4		

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数		
		第1位	第2位	第3位			
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できている(新たな研究テーマを探索することができるなど)	21	6	1	4.2		
	④ 研究を進展させるための外部資金が獲得できている	1	20	2	2.5		
	⑤ 研究活動を継続するための資金が確保できている	0	12	8	1.8		
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できている	4	7	8	1.9		
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的におこなわれている(中間評価で適切なアドバイスが得られた、研究資金等の管理が簡便化されたなど)	0	0	1	0.1		
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結びつけるための支援が受けられている	0	1	2	0.2		
	⑨ 組織ミッションが自らの専門性と合致している	0	1	15	0.9		
	⑩ 組織内事務作業の負担が軽くなった(組織内での役割分担が進んだなど)	0	0	2	0.1		
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できている	2	2	5	0.8		
	⑫ 成果を出すことが、給与、昇進等の報酬に結びついている	0	0	1	0.1		
	⑬ 成果を出すことで、安定な職が得られた	0	2	0	0.2		
	⑭ 特にない	0	0	0	0.0		
	⑮ その他	0	0	2	0.1		
	大学部局分野	理学	回答者合計(人)	44	42	38	
		① 挑戦的な研究テーマに挑むことができる	16	3	1	4.2	
② 長期的な研究テーマを設定することができる		8	7	3	3.1		
③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できている(新たな研究テーマを探索することができるなど)		13	4	2	3.7		
④ 研究を進展させるための外部資金が獲得できている		3	15	4	3.3		
⑤ 研究活動を継続するための資金が確保できている		0	11	3	1.9		
⑥ 研究チームのメンバーが確保できている		1	1	7	0.9		
⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的におこなわれている(中間評価で適切なアドバイスが得られた、研究資金等の管理が簡便化されたなど)		0	0	1	0.1		
⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結びつけるための支援が受けられている		0	0	1	0.1		
⑨ 組織ミッションが自らの専門性と合致している		1	0	5	0.6		
⑩ 組織内事務作業の負担が軽くなった(組織内での役割分担が進んだなど)		0	0	2	0.2		
⑪ 研究に集中するための時間が確保できている		1	1	4	0.7		
⑫ 成果を出すことが、給与、昇進等の報酬に結びついている		0	0	0	0.0		
⑬ 成果を出すことで、安定な職が得られた		0	0	4	0.3		
⑭ 特にない		1	0	0	0.2		
⑮ その他	0	0	1	0.1			
	工学	回答者合計(人)	93	90	80		
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができる	40	4	5	4.8		
	② 長期的な研究テーマを設定することができる	11	9	8	2.1		
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できている(新たな研究テーマを探索することができるなど)	29	17	5	4.5		
	④ 研究を進展させるための外部資金が獲得できている	4	24	9	2.5		
	⑤ 研究活動を継続するための資金が確保できている	4	18	7	2.0		
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できている	3	11	10	1.5		
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的におこなわれている(中間評価で適切なアドバイスが得られた、研究資金等の管理が簡便化されたなど)	0	0	0	0.0		
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結びつけるための支援が受けられている	0	2	4	0.3		
	⑨ 組織ミッションが自らの専門性と合致している	0	3	17	0.8		
	⑩ 組織内事務作業の負担が軽くなった(組織内での役割分担が進んだなど)	0	0	3	0.1		
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できている	2	1	7	0.5		
	⑫ 成果を出すことが、給与、昇進等の報酬に結びついている	0	1	2	0.1		
	⑬ 成果を出すことで、安定な職が得られた	0	0	2	0.1		
	⑭ 特にない	0	0	0	0.0		
⑮ その他	0	0	1	0.0			
	農学	回答者合計(人)	33	33	30		
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができる	13	1	0	4.1		
	② 長期的な研究テーマを設定することができる	9	2	1	3.2		
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できている(新たな研究テーマを探索することができるなど)	8	3	1	3.1		
	④ 研究を進展させるための外部資金が獲得できている	2	15	1	3.7		
	⑤ 研究活動を継続するための資金が確保できている	0	8	4	2.0		
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できている	0	2	6	1.0		
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的におこなわれている(中間評価で適切なアドバイスが得られた、研究資金等の管理が簡便化されたなど)	0	0	2	0.2		
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結びつけるための支援が受けられている	0	0	0	0.0		
	⑨ 組織ミッションが自らの専門性と合致している	0	0	11	1.1		

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
保健	⑩ 組織内事務作業の負担が軽くなった(組織内での役割分担が進んだなど)	0	0	0	0.0	
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できている	0	0	2	0.2	
	⑫ 成果を出すことが、給与、昇進等の報酬に結びついている	0	0	1	0.1	
	⑬ 成果を出すことで、安定な職が得られた	1	2	0	0.7	
	⑭ 特にない	0	0	0	0.0	
	⑮ その他	0	0	1	0.1	
	回答者合計(人)	72	69	63		
	① 挑戦的な研究テーマに挑むことができている	26	3	2	4.0	
	② 長期的な研究テーマを設定することができる	15	3	1	2.4	
	③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できている(新たな研究テーマを探索することができるなど)	22	7	7	4.0	
	④ 研究を進展させるための外部資金が獲得できている	4	23	2	2.8	
	⑤ 研究活動を継続するための資金が確保できている	2	16	5	2.0	
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できている	3	10	13	1.9	
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的におこなわれている(中間評価で適切なアドバイスが得られた、研究資金等の管理が簡便化されたなど)	0	1	1	0.1	
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結びつけるための支援が受けられている	0	1	4	0.3	
	⑨ 組織ミッションが自らの専門性と合致している	0	3	16	1.0	
	⑩ 組織内事務作業の負担が軽くなった(組織内での役割分担が進んだなど)	0	0	0	0.0	
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できている	0	2	7	0.5	
	⑫ 成果を出すことが、給与、昇進等の報酬に結びついている	0	0	2	0.1	
	⑬ 成果を出すことで、安定な職が得られた	0	0	3	0.1	
	⑭ 特にない	0	0	0	0.0	
	⑮ その他	0	0	0	0.0	
	全回答者(属性無回答を含む)	回答者合計(人)	271	263	237	
		① 挑戦的な研究テーマに挑むことができている	103	13	8	4.2
		② 長期的な研究テーマを設定することができる	51	24	14	2.6
		③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できている(新たな研究テーマを探索することができるなど)	81	32	17	4.0
		④ 研究を進展させるための外部資金が獲得できている	15	83	16	2.8
	⑤ 研究活動を継続するための資金が確保できている	6	64	20	2.0	
	⑥ 研究チームのメンバーが確保できている	7	25	38	1.3	
	⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的におこなわれている(中間評価で適切なアドバイスが得られた、研究資金等の管理が簡便化されたなど)	0	1	4	0.1	
	⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結びつけるための支援が受けられている	1	7	11	0.3	
	⑨ 組織ミッションが自らの専門性と合致している	1	7	62	1.0	
	⑩ 組織内事務作業の負担が軽くなった(組織内での役割分担が進んだなど)	0	0	6	0.1	
	⑪ 研究に集中するための時間が確保できている	4	4	23	0.5	
	⑫ 成果を出すことが、給与、昇進等の報酬に結びついている	0	1	5	0.1	
	⑬ 成果を出すことで、安定な職が得られた	1	2	10	0.2	
	⑭ 特にない	1	0	0	0.0	
	⑮ その他	0	0	3	0.0	

Q3-2-2(2014深掘調査). (その他の要因の具体的内容)あなたが研究活動に対して「4:満足」「3:やや満足」と感じる要因は何ですか。

1 組織の長になり研究時間が確保できない,これが「やや」の理由(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

2 組織からの指示はない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

3 研究に対して,似たような意識を共有できる仲間(教員,学生含め)が周りにいるため.(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)

Q3-3(2014深掘調査). 大学や公的研究機関の研究者が高い満足度をもって研究活動を行うには、何が必要でしょうか。第5期科学技術基本計画への期待も含めて、ご自由にご意見をお書きください。

- 1 評価が多すぎる。(大学,第1G,理学,社長・学長等クラス,男性)
- 2 ある程度の研究予算が担保されること.雑用からの開放.優秀な学生の確保.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 3 長期的視点で科学技術の発展を評価することができる成熟した社会と文化。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 4 高効率なアドミニストレーション(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 5 自由な発想で研究を行う環境(時間,研究費,人材)を確保するために必要なしくみ(サポートスタッフの充実や無駄な作業の削減など)とそのための予算の配分.あるいは研究成果に対する正当な評価(研究費や給料への反映).(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 6 十分な研究時間の確保(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 7 URAの充実(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 8 めりはりのある時間の使い方.管理業務をする時期があってもよいが,研究だけに専念できる期間を1年の数か月は設けるべきである。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 9 内発的な動機で研究を中長期に継続できる体制(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 10 十分な資金,優れた人材が集まる地の利(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 11 常勤ポストの増加と研究費の増加(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 12 任期に縛られること無く,安定してPIとしての仕事ができる環境を若手研究者に与えて頂きたい。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 13 成果に応じたインセンティブが不可欠と考えます。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 14 内発的な動機に基づく研究テーマに従事でき,さらにその研究成果が所属研究機関のミッションに基づいて正しく評価されることだと思います。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 15 創造的な研究を行うことができ,そしてその創造性をきちんと評価してもらえること.真に創造的な研究は,評価の定められた先行研究という比較対象がないために,その研究価値を理解してもらうことが難しい.きちんと評価されなければ,創造的な研究を種とした発展的な研究やイノベーションが生まれにくい(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 16 競争的資金の獲得は不安定で,かつ申請に多くの時間を要します.安定した運営費交付金の確保が大切です。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 17 基盤的な研究費の減少は,研究環境に大きな影響を与えます.研究環境の維持に必要な経費に対して,外部資金は研究目的に沿った利用に限定されますが,現実的には両者の境界は必ずしも明瞭ではないように思います.学生の研究をサポートするためには,外部資金に関係したテーマに限定的になる傾向が強くなり,試験的な研究に取り組む余裕がなくなる傾向があります.競争的資金獲得は,研究者のアカウンタビリティという点でも重要な視点ですが,それは基盤的な経費の減少という形での半強制的なものになっては,新しい視点での研究の萌芽を妨げる可能性があると思います.予算申請では,ある程度成果が得られるめどがある計画を作成する必要があります,そこに至るまでの試験的な研究は研究者の基盤的な資金で行われています.それが十分ではない場合には,ほかの資金からの実質的な部分流用によって補わざるを得ないという実態があるように思います.研究者が外部資金を獲得するための強いモチベーションにはなりますが,これが必要悪とならざるを得ないような施策は,公的な資金による研究活動を進める上では将来的にひずみを生むと思います。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 18 自由度.若手のサポートをせずに自由と時間だけ奪っているような講座制は考え直すべき。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 19 異分野融合の取り組み支援,十分な研究費,成果を出すために必要な期間の雇用期間の保証,大型予算における採択時の要求ゴールと終了時の要求ゴールの一致.(往々にして,終了に向かうにつれ,社会への具体的な貢献のみが重視される傾向が強く,初期に設定した研究より,短期的に成果の出る挑戦度の低い,ゴールの形づくりの研究にせざるを得ない状況になっている場合が多いように感じます.)(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 20 質の高い研究時間の確保。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 21 恒常的な最低限の予算(1000万円/年)と優秀で挑戦的な若い人材(できれば日本人の博士学生)(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 22 学問の自由,につきます。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 23 基盤的研究経費の安定的支給が最も重要と考えます.先進国で最低の汚名を脱し,優れた機能を果たしている科研費の充実も極めて重要です.博士課程の学生の待遇の飛躍的改善も重要な要素となると考えます。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 24 優秀な研究者の環境や研究事例を紹介する。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 25 大学の教育活動と研究活動の両立には限界がある.両分野の専門的な人材育成,確保を進めるべきである.特に,研究職でない大学職員にも民間と同じように,高い専門能力や企画力が求められるようにしてほしい.今のように入件費を下げていては,優秀な人材は確保できない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 26 外部資金獲得に対する責任が大きすぎ,研究に専念しづらい.これは,予算が単年度やプロジェクト期間内だけということによる.全体予算の20%程度は,プロジェクト期間を超えて繰越できるとゆとりを持った研究計画を策定することができ,研究に集中しやすい.プロジェクトの切れ目をスムーズに繋ぐためにも,ぜひ検討いただきたい。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 27 課題解決型の大型プロジェクトは,その多くが満足のいくものとなっていない.新たな技術革新のために課題解決型のプロジェクト提案から卒業すべきではないか.特に,大学の教員がリーダーとなって進めるにはあまりにも大型過ぎるプロジェクトもあり,そのようなプロジェクトは今後縮小すべきと考えます。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 28 細かい業績評価に左右されず,じっくりと腰を落ち着けて研究できる環境.挑戦的な研究課題ほど失敗がつきものだと思うが,最近では失敗が許されない(論文を教多く書くことが必須な)風潮であり,これでは長期的かつ挑戦的な課題に着手できない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 29 教員・研究者の事務作業負担の低減(事務作業の簡素化).特に不正防止が重視されるようになってから,書類の提出量が増えている.不正は防止すべきだが,不正を行う一部のものを厳しく罰するべきで,大多数の正常な者に過度な不安を強いるのは間違っている.また,研究等に専念する職員と,組織やプロジェクトのオーガナイズをする職員は明確に分けるべきである.少なくとも身の回りでは,研究能力と組織運営能力の間には正の相関があるため,研究出来る職員はオーガナイズの負担も強いられる.両方も能力の無い職員は,排除すべきであり,一部の教員に過度に負担を強いるのは間違っている。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 30 若手教員が研究に集中できる環境整備および企業と連携しポスドク問題を解決することが重要である。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 31 内発的な動機に基づく挑戦的な研究に,集中できるだけの十分な時間に携われて,必要な時に資金援助を得られること.厳しい財政の中,勝手な言い分だとは思いますが,研究に集中できる時間が最も重要.それがないと強い動機も出てこない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 32 長期的な視野にたった研究成果,教育活動,研究予算の措置が必要と考える。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 33 研究費の確保と,高額装置の共有化が必要.高額の研究資金を得られている状態から,突然不採択の年になると,非常に困窮します。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 34 安定的な職であること。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 35 自分の信念を持ってじっくり考えて物事の真実を見出し,それによって生み出した新たな技術が実際の社会の問題の解決に繋がるようなそのような研究ができる環境であれば,高い満足度を持って研究活動ができると思います.常に次の職を得ることを考え,業績を積み重ねることだけに注力すると,視野が狭くなり,様々な啓蒙活動や情報収集の場に出ていく時間も捻出することができません.ただ,血税を費やし自分の趣味的な研究を行い,遊んでいることは許されません.最近,ろくに過去の論文などの勉強もせずに,既に研究し尽くされていることも知らずに,研究発表を行っている研究者も増えているように思います.時間がないことや業績をあせることが原因なのか分かりませんが,残念です.業績だけでなく,優秀な人材を育てたことも評価されるような環境を作れば,よい循環が生まれるのかもしれない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 36 研究に専念できる十分な時間が確保できる.能力の高い研究メンバーを確保できる環境にある。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 37 まずは研究以外の雑用を減らすこと.次に,教授の強い人事権を弱めること(自主性は否定され,教授の研究テーマのみ優遇される.拒否すれば出世が遅れる).博士課程の数を増やすべく,実力が全くもたない学生を受け入れすぎず,結局,職員が実験して論文を代筆するような事態が多々見受けられる.学生の論文を代筆しても自分の業績とならないため,35-45歳くらいの中堅研究者にとっては苦しい。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 38 ・多角的な評価(論文,IFに偏らない.)・事務作業の削減(たとえば,各省庁の申請書,報告書の経費欄,業績欄のフォーマットを統一するだけで,かなり楽になる)・上記のような,現場からの「カイゼン」の声を拾い上げる仕組みづくり.・競争的資金の採択率の倍増.(競争的資金に申請する研究者は,モチベーションの高い部類の研究者なので,もう少し,薄く広く配分すれば,官庁から見たコストパフォーマンスは上がると思う.)・若手研究者の独立促進(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 39 組織内事務作業の負担を低減させることが,最も重要であると考えています.現在,秘書等の方は5年程度で退職されています.また,大学の専攻事務も短期間で人が入れ替わっている状態です.これでは,業務が効率的に行えないばかりでなく,長期にわたり働ける魅力的な職場とはならないため優秀な人材確保が困難になっています.各大学の事務員増強が望まれます.また,各大学のマシンセンター等を充実させることや,発注,支払手続きの統一,簡便化,大量に使用する消耗品を常に組織でストックするなどより効率的なシステムの構築が望ましいと考えています。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 40 教育と研究に専念できる環境と,優秀な人材が博士後期課程に進むことができる状況が非常に重要に思います。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 41 URA職種の確立.管理職と研究職の明確な区分けと管理職の任期制度の保障(Playing managerは不可能).(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 とにかく研究に費やすことができる時間を大幅に増やすことが必要.その他の業務が多すぎる。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 43 基礎学力を持った学生と研究を推進すること.学力が低下していると,学力を向上させるための努力をしなくてはならない。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 44 組織ミッションが明確であることと,その範囲内で自由が確保されていること.そのうえで成果主義が導入されていることだとは思いますが,これは判断基準を整えることが難しいと思われる。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 45 研究費の継続的(安定的)な獲得,研究に集中できる時間,能力ある人材・橋渡しの業務支援ができる人材の確保,落ち着いて研究できるスペースの確保(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 46 大学運営費などを充実させてもらい,まず,スタッフ(助教)の確保,安定的な資金の援助がないと,挑戦的かつ長期的な研究ができない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 47 数億円/年のような大きなプロジェクトを少数の研究者に与えるよりも,一定以上の質の研究をしている研究者に5-7年程度の中長期的な2000-4000万円/年程度の資金を与え,研究者自身のアイデアで研究を進められる様にする事が重要であると考えている.例えば,五年前から内閣府で行われた,最先端研究開発支援事業について,最先端研究開発支援プログラム(一つ一つが数億円/年)と,最先端・次世代研究開発支援プログラム(一つ一つが2000-4000万円/年)を比較すると,どちらがより多くの成果が上がっているのかが明らかとなるであろう。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 48 研究者が,より多くの時間を研究そのものに振り向けることが,もともと研究の効率化・成果の最大化につながる.個別研究者の自己犠牲(研究会の最大化を目的とした単身赴任・睡眠不足等)は限界に達している.組織内事務作業の負担が軽くなるように,間接経費等が,各競争的資金の研究者に50%程度還元されるような工夫を制度化してほしい.現状のように,0-10%程度しか還元されないと,研究者個人の献身のみが頼りになってしまう。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 49 長期的計画に基づく,人員や予算の確保.従来の5年でころころ変わる計画では,日本の科学の根本は変わらない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 50 競争的資金(外部資金)が得られない場合にも,学生と共に研究を行える最低限度の運営費は補償すべきである.また大学における教育の重要性から,教員の教育と研究に使用できる時間の確保と,適正な人数を考える必要がある.(学生は増え,教員の数が減る現状は,危機的な状況である.)(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 51 資金運用にかかわる事務仕事をとにかく減らしてほしい,あるいは間接経費で少なくとも継続的に秘書をやとう資金がほしい,とにかく教室のトップが事務仕事にほとんどの時間を取られるのは異様.会議にはほとんどskypeを導入,必要な手続きはすべてネット上で可能・簡略化すべき。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 52 十分な資金の確保と研究者の増員による各研究者の研究時間の確保が極めて重要と考えます。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 53 研究の独立性の確保が重要だと思います.大きな研究室に属する場合は,庇護されるメリットもあるが,独立した行動が難しくなってくる。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 54 革新的な研究テーマ,研究活動を維持するための研究資金,研究を遂行する研究チームのメンバー確保の全てがそろっている必要があると思います。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 55 研究資金及び研究時間の確保。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 56 内発的な動機に基づく研究テーマを、公的資金の援助なく開始できるだけの基盤的資金(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 57 研究を安定して遂行するための人材と研究費の確保,特に基盤的研究資金の充実が必要.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 58 文科省科研費のような,ボトムアップ型研究費の充実.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 59 大学病院臨床系教員は,臨床で利益を上げるようにという病院からの売り上げ目標達成のプレッシャーと,売り上げ低下につながる学生への丁寧な指導や素晴らしい研究成果の発信という相反する要求に常に晒されている.特に,独立行政法人となって以降,病院における売り上げ達成プレッシャーが非常に大きくなり,研究に割く時間が短くなったと感じている.大学病院は,良質のトランスレーショナルリサーチを実施する上で重要な拠点であると認識していただき,あまり利益を上げることを要求しない方がよいのではないかと.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 60 特許が評価されることが第一,まずは科研費採択評価に明確に設定すべきである(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 61 研究不正対策や研究費の確保,評価,学生の教育,ポストの維持などにかかる時間的・精神的な負担が大きくなり,全体的にアカデミアの自由闊達な雰囲気が失われつつあるように感じる.もちろん,それぞれ理由があつての事ではあるが,制度を考える際には研究者のキャリアパスを意識して長期的な政策を立案して欲しい.(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 62 長期的かつ挑戦的なテーマに挑むと博打的要素も出てきて,いわゆるhigh risk & high returnなので,上手くいったときはよいが,上手く成果がでないと下手をすると職を失う.riskを冒さないがために,小さなテーマのみを追うことになる.逆に,時間や金額の制約をかけずに,大きなテーマだけに挑戦を許せば,研究者は皆満足ですが,研究をしない者でもでてるかもしれません.そのバランスをとれるシステムが望ましいです.現状は,大きなテーマを行うことが可能な,研究ポストや研究資金は,概ね論文業績(と所属研究室)に基づき配分されているようにみえますが,一部私見も入り込む余地もあります.つまり,大きな(力のある)研究室に属していると,元々資金,資材が豊富なので成果もでやすく資金を獲得しやすいが,小さな研究室ではその逆で,ますます資金が枯渇し,大きな研究に挑めずダウンスパイラルに陥るおそれがあります.即ち,研究費・ポストの一極集中です.研究業績(いわゆるインパクトファクターは,分野によって高い雑誌が多い分野とそうでない分野があるのでインパクトファクターだけで測るのは良くないと思います),教育業績などを数値化して,それを越えた者は,一律いくら以上の研究資金,ポスト,人材を与えるシステムとして,その上で,一部を競争的資金として欲しいです.競争的資金も,個人でいくらではなく,研究室単位で上限金額もしくは上限件数を定めれば,一極集中はなくなり,全ての研究者が満足に競争し,研究できるのではないかと思います.もっとも,業績のある研究室/研究者に資金を投下すれば,そうでない者に資金を渡すよりは効率的であるというのはその通りだと思います.まさしく,永遠のテーマという感もあります.(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 63 研究活動をサポートする人材の育成や,適切な予算配分(一極集中ではなく,少額でも多くの研究者に),設備の整備(高額機器を共通化して使いやすくする)など,研究者が研究活動に集中できる環境作りはいくらでも考えつが,ここ数年間,なかなか改善されない現状にいらだちを感じる.(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 64 1.博士を取得後の学生の就職先が安定していなければ,博士の学生を増やすことができない.2.継続的な外部資金の獲得ができないと長期的な視野に立った研究がおこなえない.3.成果を出すことが,給与,昇進等の報酬に結びついていないと感じることができると感じるような クリアで明確な人事評価制度が必要である.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 65 若手研究者に対する専任(任期なし)ポストの拡充.基盤的経費(運営費交付金或いはボトムアップ型競争的資金)の充実.(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 66 基礎科学に対する重点的支援.特に,すぐに実用には結びつかない研究分野の重視(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 67 若手研究者が生き残ることができる割合を,もっと増やす努力をすべきだと思います.(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 68 透明性のある研究者の評価システムの構築と,評価に対応した処遇を与えることが必要である.(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 69 潤沢な研究資金と研究活動に専念できる時間の確保.(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 70 挑戦的な研究テーマに挑むことができるような十分な額かつ継続性のある外部資金と研究チームのメンバーが必要である.(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 71 教員の研究と教育に打ち込む時間(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 72 狭い意味での自分達の仕事(研究そのもの)については仕事に集中できる環境を整備すること.広い意味での仕事(社会のなかでの研究者)については「ともかく良い成果をだせ」ではなく,人口減などの境界条件を考慮して「この社会はどの方向へ向うのか」のベクトルを政治が示すこと.(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 73 社会や国が問題解決のために求める研究テーマ(たとえば環境問題,食糧問題,人口問題に関する)とうまく合致しなくても,独創的で価値のある研究であれば,挑戦的かつ長期的であっても行うことができる環境をある程度維持する仕組みが必要だろう.また特に,大学の研究者が研究に集中するための時間が確保できるように,管理業務を軽減する工夫がさらに必要である.(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 74 研究は,研究者の自由な思索と広範な議論から生まれて発展するものだと思う.これが確保されていることが,高い満足度に繋がる.自由な思索は「資金と時間」があつて可能となる.資金はそれ程大きな額でなくて良いが,自由な時間の確保が重要.競争的資金獲得に費やす時間(申請書の執筆・報告書の作成・評価のための文書作成)が多すぎる.公的資金に対する説明責任を果たすことは当然だが,論文執筆など成果の発信に費やせる時間が貴重だと思う.また,広範な議論は「共同研究」の立ち上げや参入などネットワークの形成に不可欠の要件である.研究者の国際的な研究交流の促進がグローバル社会で活躍するための基本だと思う.(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 75 研究者が研究に集中できる環境を整えてもらいたい.(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 76 研究に集中できる時間,環境(アドミニストレーション,入試業務等々の省力化,外注など)(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 77 優秀な人材が博士後期課程に進み,研究者を目指せる環境を整備すること.(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 78 第一に,過度に競争的でない,基盤的研究費の確保.第二に,研究そのものに集中する時間の確保.研究費に関しては問28に述べた.時間に関しては,諸外国(アメリカ等)の大学の教員と,本国の教員との,エフォート状況に関する調査・比較が必要だと思う.大学の教員の仕事は「教務」「学務」「研究」であるが,諸外国で世界的に高い成果を出している大学の教員の,教務(例:1年あたりの授業の担当数)と,学務(例:入試や各種委員会)に費やすエフォート率がどれくらいであるか,調査するべき.アメリカの大学の教員との対話から,日本の大学では「研究」のエフォート率が低いと感じる.(教務エフォートを下げるために大学院学生をTAとして働かせすぎる,などアメリカ方式にも悪い面はある.)外国と比較しなくても,日本の過去(例えば30年前の大学)との比較においても,教員数削減により教務エフォート率は増大している.また,学務に関しては,各種委員会や大学・大学院入試の用務の負担感が大きい.大学・大学院を合わせると年間10回程も入試があり,多すぎる.近年,大学が世間の細かいニーズに対応するため「業務の多様化」が進んだ.その結果,研究エフォート率が低下した。「業務の簡素化」が必要である.(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 79 長期的な研究テーマを設定することができる資金と時間(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 80 少い研究分野に使いきれないほどの高額の資金を集中するのではなく,高額でなくとも広い分野に資金を分配した方が,皆がハッピーになるように思える.(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)

- 81 内発的な動機とコミュニティや組織ミッションに基づく研究テーマがうまく合致し、組織内での役割分担がしっかりした上で、研究に集中するための時間が確保できていること、に尽きると思います。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 82 外部資金の予算が得にくい若手研究者への予算拡充。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 83 研究者が行う必要のない事務仕事が多すぎます。研究者を支援する補助者(秘書等)がつけば、日本の科学研究は飛躍的に発展するでしょう。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 84 事務系の作業を、教員が肩代わりすることがないように配慮願いたい。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 85 まずは、十分な時間が必要。特に大学では教育デューティーにかかる時間も大きく、人員の漸減に伴いその割合も増えている。まずは、人員を増加することで、各個人の研究活動に使える時間を確保することが必要と考える。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 86 科研費等の競争的資金は必ず獲得できるとは限らないので、獲得できなかったとしても細々とも研究を持続できるだけの非競争的(基盤的)な研究費が最低限保証されていることが必要だと考えます。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 87 若手研究者(助教・准教授)の高い独立性(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 88 事務作業を行ってもらえる職員さんやサポーターが増えるとありがたい。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 89 研究が大学の教育水準の向上に結びつく人事制度が重要。大学は教育機関である事を教員が認識すべき。(大学,第2G,理学,その他,男性)
- 90 大学においては人材育成がもっとも重要であると感じる。博士課程への進学が増えることで研究室の活力が生まれる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 91 公費投入のアカウントビリティや有用性が強調されすぎ、研究者が面白いと思っても納税者への説明が難しい課題(純粋理学や息の長い研究など)について、予算的措置に基づく実施が難しい社会的背景がみられる。数年に一度、数百万円規模の「研究サバティカル予算」があれば、理想である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 92 研究推進に対する最低限の予算と人材の安定的確保(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 93 基礎研究への帰帰と周囲の理解。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 94 最低限の研究が行える経費は、基盤的経費として運営費交付金などで確保して頂きたい。その上で、現在の科研費を初めとする公募型資金の充実を図って欲しい。選択と集中の必要性はあるが、長期的テーマで地味ではあるが、必要性がある研究課題がある程度採択されるような仕組み作りをして頂きたい。現在の採択課題を俯瞰するとトレンドに乗った近視眼的なものが多すぎると感じている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 95 博士進学者や若手研究者が安心して研究できる環境作りが最も重要で、それによって将来の国の科学技術の発展が期待できる。博士進学者や若手研究者が安心してできない、夢と希望を持ってない環境では国の発展は期待できないであろうと思う。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 96 長期(5-10年)の研究プロジェクトに挑戦できるようにすること。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 97 教育(落ちこぼれ対策,導入教育,豊などの学生対応など),広報(広報情報提供,ホームページ管理,学部・学科パンフレット作製など),入試(入試面接,筆記試験対応,入試事務作業,入試関連会議など),学生生活(もろもろの学生活動への対応)などを行いつつ自分の研究を進める為、研究の為の時間確保が難しい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 98 雑用を減らすこと。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 99 基盤経費(競争的資金ではないどんな研究にも使える資金)の確保と成果主義に偏重しない評価制度の見直し(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 100 博士研究員ポストを増やす。論文を書く時間が本当にありません。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 101 基盤的経費(運営費交付金)の拡充。申請書を書かなくても最低限の研究環境が確保されることが望ましい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 102 雑務を減らす,これに尽きる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 103 分野横断型のテーマをまとめ,社会に還元できる成果を出すため,高い能力を有するディレクタの存在が重要だと考えます。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 104 私立大学に対する公平な研究資金の配分(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 105 事務作業の軽減。年々事務作業が増えてきており,研究や教育時間の確保が困難になりつつある(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 106 十分な研究時間および研究試験の確保。さらに,国際的活動に参画でき,実力の高い学生。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 107 研究時間の確保(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 108 研究活動(教育ではなく)に十分に専念できる時間(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 109 研究に集中できる「時間」が何よりも重要。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 110 研究のバイオリズムがあると思うが,応用に走ったら次は,基礎,基礎の次は応用というリズムを作ってほしい。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 111 教育改革,大学改革など,無駄に改革を求めて機能的に働いていた古い制度やスタイルを壊し続ける国と大学のあり方に問題が有る。国立大学法人化以降,改革疲れて研究に向ける時間とエネルギーが減少し続けている。改革しない勇気が必要。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 112 必要な時に柔軟にスタッフを確保できるシステム,研究に専念できる環境などが必要と考える。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 113 若手(中堅層)の研究員が安定した職場で,長期計画を策定できる環境が必要である。また,研究者間の横の交流が最大限活かせる環境が望ましい。また,組織体制の機動性を高めるために,若手層に権限を委譲していくことが望ましい。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 114 まずは,成果に対する報酬。私自身の研究成果は,当所属研究科でもトップクラスでも,給与は上がらない。現在は,海外の就職を考えている。基盤研究費のアップ。現在,年間30万である,これでは外部資金がないと何もできない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 115 研究に専念できる環境(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 116 お金と時間。研究費の申請,報告,管理,相互の評価,また同様なことが教育に対しても行わなければならない,いずれにもかなりの時間を費やさなければならない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- 117 研究に専念する時間.優秀な若手研究者とのコラボレーション.研究に情熱を持つ大学院生との出会い.研究資金の確保.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 118 まず研究者の独立性と研究の自由が確保されることが最も重要です.死語になったかもしれませんが,大学の研究者には「研究の自由」が保証されるべきです.あとは,その時々現状(外部資金の確保,人材の確保,成果に対する評価など)によってやや満足とやや不満の間で振れることは当たり前だと思います.ただ,大学の研究者の中には,やむを得ない(あるいは不当な)理由で能力を十分発揮することのできない状況に追い込まれてしまっている場合がしばしば見受けられます.多くは,外部資金確保を重視しすぎることがそのような状況を生み出していると思われま.広い意味で大学をそのような状況に追い込んでいくさまざまな現状に怒りを感じています.(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 119 教職員の補充.教育,事務作業および委員会などの管理運営業務の負担が大きいため研究に時間を割くことができない.人員が不足していることが原因.(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 120 適正な評価とそれに見合う研究資金の提供(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 121 人材.結局のところ人が大事です.博士課程に進学しても出口が大学にないので,就職口としての大学のポスト.(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 122 研究員,ポスドク,事務員雇用費の充実(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 123 成果に見合った報酬が得られるといい.(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 124 現在私が所属している研究所ではそのようなことはないが,例えば組織のミッションを定義することが研究者の向かう方向性に影響するのであれば慎むべきではない.独創的な研究に重要なことは,まずは研究者が外的環境に縛られずに自由に研究できることだと思う.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 125 研究を取り巻く様々な問題を発生させないようにコンプライアンスを遵守することは必須であり,その対応をサポートする十分な体制を整備することで,研究に集中できる環境を構築することが必要だと思います.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 126 研究時間の確保:研究者は基本的に成果や業績で評価されるが,研究以外のマネジメント業務(会議等)の負担が多すぎる.その負担に個人差がありすぎる.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 127 社会全体が旧態依然とした研究者像(地団室に籠もってひとり黙々と研究しているお茶の水博士のような変人像.好きなことをやっているのだから,ほっとけばいい,貧乏でも良い.)に固執している.研究には莫大な費用がかかることを理解させる情報が発信されていない.民間に研究者に対して,寄付するなどという発想がないのが問題.欧米では寄付制度が確立している.マスコミを始め,資金供与はせずにノーベル賞の数を増やせと要求する.資金が集まれば,多くの専門家を雇用するなどして研究者に対する技術支援,事務支援などが効率的に行われるようになり,研究者が本来の仕事に没頭できる.そうならなければ,欧米,中国と戦えない.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 128 内発的な動機に基づき,自己のこれまでの独創的研究成果を基盤とし(他研究者が開拓した分野に介入することなく),十分な研究資金・研究人材を継続的に獲得して世界的に十分な評価を受けながら,社会に貢献できる研究を行うこと.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 129 大学では,研究活動を通じて,未知の課題に取り組む手法を身につけた人材を育成することを目標としている.こうした人材は現代社会では特に需要が高いにも関わらず,基盤的研究費を削減することを通じて大学の教育,研究環境は一貫して悪化している.問題解決能力の高い自立した人材を育成するという機能をもつ大学における基礎研究の価値を今一度見直すことが望まれる.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 130 支援組織の充実につきます.優れた人材は多くのことができるので,組織の業務がそのような人材を安く無駄に使っていると思います.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 131 研究以外の業務を軽減する制度が必要である.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 132 本来その研究者で無くてもできる仕事を分散化させ,研究に集中できる体制が必須である.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 133 特定の研究室や著名な研究者に集中する資金配分法の根本的な改善,若手研究者を確保できるような研究資金配分,女性研究者(時に年齢で差別されることがある)支援を進めて頂きたいと思います.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 134 最低限の予算と,ラボマネージャーのような資格者.特に,秘書より高いレベルのラボマネージャーは今後必要な資格者となると思います.特に,不正経理などの予防に対しても有用と思います.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 135 研究者をサポートするための人材(雇用のための経費)の確保が必要と思われる(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 136 金額は最低限でよいが,ある程度中長期的な(7-10年くらい)研究資金と人材雇用の保証が必要である.研究資金と人材の豊富なビッグラボしか,継続的な研究に取り組まず,多くのラボは短期に成果を出せる表層的な研究しかできないのが現状である.さらに,大学の場合,運営予算の減額に伴い,教官ポストが削減され,残る教官の教育や診療に対する負担が増えているために,研究に取り組む時間や労力が減少してきている.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 137 十分な資金のもと,社会的にも意味のある研究に取り組み,優れた研究成果を生み出すこと(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 138 資金面・人材面の充実.時間の確保(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 139 事務サイドの柔軟な対応,契約締結のサポート,特許出願の支援(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 140 大学の場合,所得が低いため,外勤が必要である.また教育や大学の教え切れない会議に参加せねばならず,研究時間の確保が困難である.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 141 出口志向の研究費が年々多くなり,短期的な視点での研究に比重が置かれているという懸念があります.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 142 教育の負担を減らすための教育に選任する人員の確保とポスドクや助教を雇用できる研究費の必要性.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 143 基盤経費の増額.科研費を年二回応募できるような制度.大学院改革(大学院進学は別の大学へ行くことを義務付けて,学生の流動性を確保するとともに視野を広げる).5年一貫教育の拡大(修士課程のみの枠は削減する)(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 144 大学の場合は,学生が研究活動に専念できる(専念することによって利益が得られる)環境.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 145 挑戦的研究に取り組むための研究基盤(組織や研究費).(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 146 研究資金と科学教育の充実による研究分野全体の発展(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 147 准教授,助教の独立した研究者としての地位の確保.研究成果の評価.(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 148 ある程度の研究の自由の確保と研究が社会に役に立っているという意識だと思います.(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 149 まずは研究時間と人材の確保。特に時間の問題は深刻である。休日などを利用して研究時間は足りていない。学生の基礎学力の底上げを行うにはかなりの時間と労力が必要である。大学では、研究主体の教員と教育主体の教員をそれぞれ別に配置するなど、人材の適正な配置が必要と考える。思い切った対策が必要である。さらに社会へのアウトプットへ向けた議論や取り組みを支援する体制が必要と考える。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 150 研究活動,研究成果の発信をサポートしてくれる環境の整備。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 151 研究費は当然必要ではあるが,それと同じ程度に「時間」が必要である。大学は様々なイベントに参加し,そのイベントの実務に教員が加わっている。この体制を改正し,イベントの業務をできるだけ退職した教員OB等に任せ,できるだけ教員には研究に没頭できる環境整備が必要と思われる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 152 過密な大学業務の中,研究への時間の確保が常に問題になっていると思います。特に若手が今まで以上に研究に集中することが可能な環境政策・改革を期待しています。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 153 中央集権的予算配分の見直し一点集中型予算配分の見直し少額でばらまき予算の復活共同研究プラットフォームの更なる拡大(装置ではなく人的資源の安定供給)つまり研究費はばらまきで設備は集中で行うことで,研究費を効率的に運営する。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 154 大学であれば何より意欲的な学生。受け身の学生ばかりで積極的に一緒に研究を進めようとする学生の減少が一番問題である。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 155 ・優れた論文を数多く出すこと・英語力を高め,国際的な情報発信力を強化すること・研究以外の業務への従事を強制されないようにすること(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 156 個人的に最も困難を感じているのは,研究をともに進めようと努力してくれる学生の確保である。研究に対するモチベーションを持ち,実験など遂行する能力を備えた学生の比率は,年々減少していきように思われる。研究を行ううえでの知識や技能だけでなく,基本的な倫理観やコミュニケーション能力の低下もあり,指導が難しい。これは大学教育だけで解決できる問題ではない。小・中・高からの教育(理科教育や英語教育のみならず,全般的な向学心・向上心の養成)の改善を望む。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 157 多様な評価システムとそれに基づいた人事制度(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 158 難しいことであるが,大学のカラーを出すことも重要だが,多様性の十分な確保が不可欠である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 159 ・形だけの融合研究を脱却し,基礎研究領域も含めた欧米並みの本格的な異分野融合研究のための環境が必要。・若手研究者のキャリアパスの充実を産学全体で取り組む必要がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 160 研究成果の適切な評価と,海外を含む産官学の連携などによる研究マインドが常に刺激される環境構築,長期的な取組が必要な基礎研究分野を強める研究経費の助成,基盤的設備の共同利用の仕組みの整備など,問題は多岐にわたっていると思われる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 161 決して楽をして研究費を確保したいわけではないが,運営費交付金が毎年減り,一方で消費税や高熱水料費が上がっており,実質的な基盤研究費が激減している。競争的資金だけでなく,まずは最低限の基盤経費の確保が重要であると考えます。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 162 国の支援体制とビジョンが確立していれば安心して研究活動に専念できます。重要なポイントは,理系に限定してであるが,産学連携,挑戦的研究を支える基盤となる大学院教育を充実にするための院生数や成果を正しく反映した基盤的教育研究費の支援体制,現場での有能な学生の見極めとセットにした博士課程進学者の学費免除,研究者数純増の戦略の中で若手研究者の大幅な増員により大学に活気をもたらすことにあると思います。研究成果があっても政治的な駆け引きで外部資金が左右される状況はやめてほしいです。神の見えざる手的な配分法でなく,純粋に研究室の成果や教育状況に応じて配分する仕組みにしてほしいです。結局は,用兵術的視点をもったリーダーが不在だからおかしいことになっていると思います。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 163 優秀な学生,研究スタッフに恵まれ,研究資金も十分にあり,共同研究,組織研究ができること。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 164 基礎研究と研究の多様性を重要性を認め,短期間で成果が出る研究のみ重視しないこと。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 165 研究資金,研究の自由,研究環境,研究支援,雑用の低減などが必要である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 166 第1義的には,研究資金だと思いますが,インセンティブを持たせることも必要だと思います。研究の成果に対して,きちんとした評価(給与,昇進等)をしてあげることが,研究の満足度にもつながります。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 167 短期の業績にとらわれずに,長期的な研究テーマに取り組むことができる環境の整備(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 168 研究スタッフの充実が必要と考えます。修士,博士課程の学生の充実は不可欠と考えます。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 169 多くの大学の汎用的実験設備が老朽化している。実験設備専用の予算を順に配分していくべき。3,40年前の設備をだましだまし使っている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 170 私の場合には1に時間,2にお金,3に人である。私の研究分野では,時間があれば一人でも成果は出せる。時間が無ければお金を使って人を雇って指示通りに動いてもらう。時間もお金もなければ何とか学生等に手伝ってもらうしかない。全て無ければ十分な研究はできない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 171 組織内事務作業への従事時間の削減,研究資金,人材,時間の十分な確保が実現できる体制整備。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 172 教員の事務作業負担を軽減するために,職員組織を強化する必要がある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 173 ・研究費です。ちょっとした測定機器であっても数百万円はしますが,若手研究Bでも500万円(複数年)で実際に申請しても必ず申請額より削減されるため,予定どおりに機器を購入できないこともあります。特に最近の研究は高価な測定装置を使わなければいけない状況が以前より増えていると思いますが,一方で科研費の制度は基金化などを除いて昔とほとんど変わっていません。基盤研究Cでも,採択件数は変わらず1000万円ぐらいが妥当だと思います。とにかく庶務に追われて時間がありません。特に理系は,全大学の全学科にリサーチ・アドミニストレーターを配置することを強要してほしいと思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 174 外部資金獲得や企業との折衝,大学のコア管理業務で忙しいのは仕方がないが,それ以外のルーチンワークが非常に多い。講義科目数を減らして少人数化し,レポートや論文をしっかり考えて書かせて教員がそれをチェックし,本人と議論する時間が必要。それは教員の研究活動の一環にもなる。そのためには,学生自身の自律性も必要で,国家戦略として,相応の努力をしないと大学の単位取得や卒業が難しくなる方針を国民に打ち出してほしい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 175 大学の研究者として研究成果(論文や特許)を求められるのは当然であるが,その一方で教育に関するロードもかなり大きいことも現状である。教育に対してロードを割いた対価(成果)がほぼ評価されない現状で,高い満足度をもって研究活動を行うためには,教育のロードの一部見直しをぜひお願いしたい。すなわち,大学において研究教員と教育教員を給与体系を含め海外のように分けるべきである。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 176 研究に集中できる時間。研究員(博士課程進学者)研究資金(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 177 資金獲得とその報告,事務処理に追われることなく,研究そのものにエフォートを割ける割合を高める施策が必要と思われます。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 178 難しい質問です。運営費として配分される予算が少なすぎるため,研究室を運営するための最低限の資金さえ外部資金を獲得できなければ厳しいのが現状です。大学間での競争を煽るような方針が間違っているとは言いませんが,格差を付けるのが当然だというような感じとして受け止めています。当然,向上心がなければ研究はできませんし,競争は必要なことです。ただ,少し行き過ぎているのではないのでしょうか。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 179 サバティカルなどの充実,研究内容に制約のない研究資金の充実(自由な発想に基づく挑戦的な研究をしやすくなる)(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 180 自由に使える研究資金(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 181 上記の研究テーマ,研究資金,組織運営・インセンティブのすべてが満たされることであると思います。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 182 研究補佐員や秘書などの研究活動を支援する人員の恒常的な確保が必要である。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 183 予算の確保と研究開発を行う時間の確保が必要(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 184 科研費の基盤研究Aのような枠で5年間ぐらい続く研究費を増やしてほしい。基礎研究を行う学生の激減に歯止めをかける施策があるとよい。安定志向の強い若者にとっても博士をとっても雇用が打ち切られる可能性のある時限制ポストがほとんどの現状では,益々研究者場離れがすすむかと思われる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 185 研究時間の不足が最も大きな問題です。その解消のためには,大学の管理業務,さらに外部資金の獲得に応じて増える膨大な報告書作製や報告会への出席,そして様々な調査への返事などのペーパーワーク,これらが少しでも減ればと思っています。また,ポストの雇用費用や雇用形態の問題も深刻です。もう少し安定性がある形で雇用することができれば,彼らも研究活動に専念できると思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 186 研究成果とさらにつづける動機の正のフィードバックの確立(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 187 雇用の流動性(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 188 資金の心配をせずに,自分の信じる研究に没頭できる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 189 成果に対するインセンティブ(24時間,365日戦っても給与は業務時間中に散歩している教員と変わらない)。長期の研究資金の確保。大型研究資金の拡充。教育担当の教員の配置。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 190 学長に全権限が与えられ,部局や教授の権限がなくなってきた。また,教授を頂点とするシステムがなくなり,教員は教授に従う必要がなくなり,自由に研究ができる環境となった。この結果,多人数で行う研究テーマを設けることができなく,一人で簡単に成果がでる研究テーマが増えている。教授にある程度の権限をもたせることも必要であると考え。大学が法人化になり,病院での診療報酬の上昇が最大の課題となり,研究に重きがおかれていなくなってきている。部局からの研究費が大きく削減され,外部資金が獲得できないと,研究ができなくなっている。大学への外部資金の採扱は,旧大学の序列(帝国大学,旧6,新8など)により,地方大学では大型予算を得ることが非常に困難な状況となっている。ある程度の額は,独創的で将来性があるならば,序列とは関係なく,資金が得られるような評価システムが必要である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 191 若手研究者の研究志向を高めること:具体的には難しいのですが。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 192 研究以外の職務を少なくすることが必要だと思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 193 安定的な人的あるいは資金的サポートの充実(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 194 研究を一緒にやってくれる,常勤スタッフが得られるとありがたい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 195 事務や基本的仕事の時間を減らし,研究に集中できる環境整備が必要。科学研究を行う(独立)研究者には,少なくとも1人の研究補助員あるいは事務員の配置が必要。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 196 研究は当たりはずれが必ずあり,かつ何年も(5年以上)かけてやるものが多い。現状では過去5年の成果で評価されるため,リスクがとりにくく,任期がないポストでも確実に成果が出る研究もやらざるを得ない。任期付き雇用の場合は,さらに短期間での成果を求められるため,なおさら大きなテーマに取り組めない。研究者の立場をある程度保証し,研究に専念できるようにすることが,一番成果をもたらすと思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 197 研究できる時間,共同研究者の確保,研究資金,研究室の人間関係(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 198 研究成果が社会に還元されること。このためには研究シーズをきちんと実用化までつなげる必要があり,知財本部や産学連携課の強化が不可欠である。とくに特許出願の費用サポートの充実は重要である。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 199 長期的な研究をじっくり実施できる環境が必要である。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 200 人材,研究に専念できる時間の確保。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 201 事務や委員などの仕事を無くす(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 202 日常業務負担の減少,子育て支援などの推進(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 203 研究費を増やすことが必要であると思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 204 実際に研究を行った学術論文筆頭著者をより評価することが結果を残せる人材のモチベーション維持に重要と思われる。(連名にて業績を伸ばす研究者は結果を残す力がよわく,新しいものは生み出せないように感じます)(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 205 若い人材 特に基礎研究にモチベーションの高い人材が,領域に入ってくるような環境が必要。安定したポジションがなさ過ぎる。大学院に入ってきてもう明るい将来を見ることができない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 206 研究者が,「内在する知的な好奇心・疑問→実験による検証→成果を論文にして発表」という単純だが基本的なプロセスをきちんと行えることが満足に繋がると思う。しかし近年,予算獲得に熱心になりすぎ,知的な好奇心よりも研究費が獲得できる実験が優先されたり,研究費獲得に繋がる高impact factor誌でなければそもそも投稿させてもらえない,などの事案があると思う。これらのことが研究業界の雰囲気悪くしていると思う。初めは小さいプロジェクトでも基本的な上記のプロセスを各研究者が自立的に行えるようにすれば,士気の向上につながり,成果は自ずと出てくると思う。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 207 ある程度の絶対数のポストを確保して,若手研究者が将来のロードマップを描けるようではなくては,研究活動に集中しづらく,高い満足度が得にくい。また,若手研究者が成果を上げても,その業績に対する評価は,上司のものとなる場合が多い。さらに,近年,奨学金等の免除申請に関連して,研究職につかない学生であっても,論文の筆頭著者になる等の評価される業績が必要となり,例えば,若手研究者が,教授の指示で筆頭著者をそうした学生に譲る等のケースが見られ,若手研究者の研究活動に対する充足度が低下している。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 208 研究活動を充実して行うには、競争的資金を獲得することが必須となるのは理解しているつもりだが、それにしても運営交付金が少ないと思う。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 209 時間の確保.研究,教育,運営の全てを行っている,時間的に厳しい.研究に費やす時間を確保するために,雇用の仕方も考える時期に来ているのかもしれない.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 210 研究時間の確保.教育等の他の業務との両立が難しい.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 211 組織の管理運営業務(各種委員会活動や自己評価の資料作成,組織による外部資金への申請等)などへの参加期待度が高く,研究者・教育者として能力を十分に発揮するための時間確保が難しくなっている.こうした管理運営業務の低減努力,支援努力(組織で支援職員を雇用・育成するなど)をいかに進めていくかが極めて重要と考える.(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 212 研究資金,学生,時間.そのためには業績を上げる必要があると思っている.資金配分を決定するための評価が難しい.(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 213 アリバイ作りのような無駄な事務仕事を減らすことと,本当に研究したいと考える優秀な学生などの人材.(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 214 時間的余裕(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 215 業績をあげている場合は,ある程度自動的に(例えば過去3年間の業績から)研究費配分を増加させることで毎年の書類作業に忙殺されなくなる可能性はある.また,ある程度業績を挙げている場合には,ポスト等を雇用できる経費(3~5年)を手当てしたい.競争的外部資金においてもポスト等を雇用する経費の獲得は非常に難しい.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 216 研究者が,長期的展望を持って独創性を自負しつつ推進する課題を持ち,研究交流や協働研究を行う研究者が複数あり研究の展開を共有し相互に補完しあえる状況にあり,課題推進に対して必要な最低限の研究費と研究に割く時間が確保され,さらに文系理系,機関内外,国内国際を問わず,広い文化基盤を有する研究者との交流や情報交換の機会があり多様な側面から研究課題を俯瞰することができ,社会の特定の分野に対して貢献ができる準備を常に整えており,またこれを継続するための教育に従事している状況であれば,基本的には高い満足度が得られているといえる.具体的には,戦略目標に重点を置いた研究課題の推進から,現状の問題の解決のみでなく,より幅の広い,国の長期的将来像における優れた可能性を重視した,多様な研究課題の促進と,研究の個人化および分散化を図り,科学技術および教育の健全な発展を図る施策を期待する.特に,教育基盤の維持発展においては,国の現状を短期的に反映することはやめ,国の将来像とその可能性の探求と個人の幸福の観点に基づく政策を重視し,これが結果的には国力の増進をもたらすという側面を追求し,研究というものが個々の研究者に属する創造性に富んだ行為であることを重視する,人材中心の多様な施策を検討いただくことを期待する.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 217 要求される多くの書類(教育・研究以外)作成に時間が取られている.教育・研究に集中できる時間が必要である.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 218 外部資金の管理を官制クラウドを利用してできないか?(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 219 学会・論文発表を重視する教員評価に,他の多様性を多く持たせる必要がある.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 220 これからの担う若者に対する教育と,その教育を根本から支える研究との時間的・資金的・ロードのバランスが必要(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 221 時間の確保.研究環境の安定.制度の変化などで,余計な手間,時間が必要になっている.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 222 学会における論文の素読期間の短縮,優秀な論文に対する表彰活動を充実すると共に,国からの報奨金の充当も,ある程度は必要かと考えます.また,大学での知的財産(登録特許等)を産学連携の一環として,有効に活用し易くするための,国からの支援や,産業界の協力も必要と思います.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 223 研究活動が社会的に評価され,得られた成果が次の研究ステップへつながるような支援が受けられること.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 224 研究活動の時間を確保するための,大学経営の安定化と教員の適切な評価方法の制定.大学経営安定化のために教員があらゆることに引きずり出されて時間がほとんど取れない.また,教員を大学運営安定化のために働く者と研究主体で働く者に分け,それぞれ賃金はそれなりに付与する.これにより,大学安定化と研究推進力が,車の両輪的な動きとなり,効果が出るものと思う.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 225 個人としては意識次第.理想と現実には大きな隔たりのある場合が多いが,それを嘆いていても進展はない.できる範囲で最大限努力しつつ,中長期的に研究を活性化させる計画を立案し,それを成果が出るまでPDCAを回しながら粘り強くやり抜くしかない.時間ももっと欲しいとは思いますが,それを研究ができない言い訳にするようでは,所詮,時間ができるところで研究はできないと思われる.問3-1でやや不満と答えたが,それは自分に対する反省の裏返しであり,不満と思える部分は個人で改善するしかないと考える.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 226 継続的に確保できる研究予算,博士後期課程の学生や博士研究員などの若手研究者が研究室に常時数名在籍することなどが必要と考えます(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 227 自由な時間で,時間があれば学生への教育が十分に行えます.学生のモチベーションもあがりやすし,学生との研究討論の機会も増えます.研究も進み,外部資金獲得につながります.今は学生が少ないので,大学補助金でアルバイトを雇用している状況です.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 228 挑戦的かつ長期的なビジョンに基づく研究を安定して行える環境の整備,組織に所属する上で付随する煩雑な事務処理の軽減,それらをふまえて一日のうち1/3程度でも学生主導ではなく,自分自身で研究活動を行える時間が確保できるような環境が必要だと考えます.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 229 事務作業の低減(事務職員の増員など)と基盤的研究費の増額,短期的なものだけではなく長期的視点からの業績評価(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 230 研究員,事務作業の低減(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 231 基盤的経費を増やして,外部資金獲得のための努力と他の業務とのバランスを研究者自らがコントロールしやすいうようにしてほしい(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 232 書類作成や単純な事務仕事が非常に増えています.1研究室1秘書というのは到底望みませんが,数研究室に1名程度の担当秘書がいると研究・教育の時間が大幅に増えると思います.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 233 日本の研究者,特に大学に所属しているものは,複数の国際会議の運営,定期的な国内シンポジウムの開催,学会運営などに皆,忙しく対応している.優秀な研究者が成果を出すために必要な時間が割り当てられず,出せるはずの結果も出せていないように見える.私大教員はさらに学務の量も非常に多く,研究作業に集中できる環境にない.大学の研究能力を高める工夫として,教員の研究時間を確保する制度,もしくは仕組みがあるべきである.例えば,学期ごとに学務に重きをおく学期と研究に重きをおく学期を交互に入れる,など,各大学で提案され実施されるべきものかもしれないが,少なくともそのような活動に対する促進は国からもできると考えている.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 234 余裕でしょうか.補助金交付についての見直しをお願いできれば,という思いがあります.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 235 まだ自分の立場に当てはまる話ではないが、「組織内事務作業の負担軽減」が一番重要と感じる。ただし、各研究者の「外部資金獲得の努力」は必須。現状だと、外部資金を獲得してプロジェクトが増えても、学内委員会が減るわけでもないので仕事量は純増であり、そこに平等性が感じられない。このいち打開案として、先に述べた「自分の給与の一部も直接経費から拠出可能」にすることで、事実上、学内事務作業を減らせる口実を作り、より研究に専念できる環境を与えるオプションがあってもいいのではないかと、思う(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 236 研究教育活動をサポートする専門職職員の増強。学生が安心して研究に取り組めるような経済的支援。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 237 繰り返しになりますが、きちんとした評価制度を作って、それに対する処遇(大学のポスト,昇進等)を行って欲しい。また、若手のみに色々なこと(任期制,年俸制等)を押し付けるのではなく、バブル以上の研究者は自己保身に走らずに、日本の科学の未来をきちんと考えてほしい。少なくとも、同じ環境を皆で共有することが大事だと思います。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 238 女性,外国人,様々な年代の研究者が,それぞれの能力に合わせて研究できる環境。十分な補助的な人材の確保。科学技術に対する社会の理解の深化。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
- 239 大学においては,講義,実習を補助する職員の拡充が必要。特に,〇〇大学は〇〇〇〇大学と共同獣医学科を実施しているが,先方からの遠隔授業の際にも教員が学生の監視のためただ教室に待機するなどに時間を取られている。学生自身の問題もあるが,本来得られるべきスケールメリットが得られておらず,かえって研究に使える時間が減っている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 240 研究の実施・遂行,成果の発表(学会出張,出版費)の確保(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 241 研究目的,成果の地域・社会貢献への明確なビジョンを持つこと。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 242 時間,空間および仲間(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 243 過度な競争を抑え,何よりも職場内での人間関係や円滑なコミュニケーションこそが安定的な研究環境につながる。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 244 諦めない心を持ち続けることではないかと思う。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 245 大学での業務が教授層でもとても多くなっており,十分な時間を確保できない。最大には時間の確保が難しいこと。国の施策,科学研究費の配分方法もまた研究者の評価方法も短期的視点にしかたっていないので,長期的な挑戦的研究課題を設定することがおしなべて難しくなっている。流動性を謳いながらも,大学間あるいは産学での流動性は高まっていない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 246 充実した研究費と研究成果に対する報酬(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 247 年俸制の導入で,成果を上げている教員の満足度を上げる。研究成果を上げていない教員には,教育エフォート100%を命じ,研究成果を上げている教員の教育エフォートを縮減するといった組織だったエフォート管理を機関が行なう。そのようにすれば,研究の意欲や才能のある教員は,その長所を伸ばすことができる。同様に,教育に意欲や才能のある教員は,その長所を伸ばすことができる。適材適所を図り,生産性を上げ,社会の即戦力になる人材を育成できるようにすれば,おのずとわが国の科学技術(実践学)のレベルが上がり,科学技術立国の再興を図ることができる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 248 当方,および当方の所属の現状では,研究時間の確保が最重要であると思われる。事務的業務も多く,研究時間を圧迫している。各種の評価(認証評価等)も増えており,限られた時間で業績を挙げるために,満足度の高い,内発的でやりがいのある研究がしにくくなる恐れがあると感じている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 249 研究資金と並んで,研究に集中できる時間が必要である。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 250 「知」の資産を創出し続け,科学技術を文化として育む国であるならば,日本発のアイデアを大切に評価しなればいけない。欧米での先行研究がないというような発想を変えていかないと,オリジナリティのあるイノベーティブな研究が生まれてこない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 251 大学での組織内事務の負担を研究者が減らせるような支援のシステムが欲しい(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 252 国家試験の合格率を上昇させるための業務が本校では特に多いため,この活動の効率化が必要である。国家試験対策活動は,特に若手研究者の大学離れを加速していると考ええる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 253 研究人員の増員,雑務の軽減,研究助成の増額(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 254 研究成果が所属機関内でまず認知されること,次に外部で認められること。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 255 研究時間の確保,教育,学内業務負担の軽減。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 256 研究時間および最低限の研究費の保証。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 257 ある程度の博士研究員および博士課程の学生の確保(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 258 薬学系私立大学は,ほとんどの学生が薬剤師国家試験のために勉強しており,大学院生などの確保が難しい。また,すべての研究をほぼ一人で行わなければならない。なかなか業績がでにくい。さらに,講義などの学務に追われ,研究時間の確保が困難であり,任期制のこともあり精神的に追いつめられることがある。よって,学生の大学院への進学率を向上させるような有効な対策や制度があると良いと思う。また,教授の力が強く,学生の割り振りなどアカハラあるいはパワハラ的なことがある。何か若手研究者などが自由に研究できるようなパワーハラスメント対策などの制度や対策もあれば良いと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 259 最低限の資金と人的資源を確保できること。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 260 長期的な研究テーマで研究活動を持続するための資金確保が難しい(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 261 科研費などの公的資金の配分を平均化した方が,結局は大きな成果が得られると思う。iPSなど本当に必要なところはよいが,それ以外はもっと平均化したほうがよいと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 262 研究に集中できる時間,資金,人的資源の確保,周囲との協調体制,事務的なペーパーワーク,大学・学会における各種委員会,教育活動,社会貢献活動等,多様な対象への貢献を求められ,時間的制約がある。研究を支援する環境としては,上記に述べた項目への配慮が必須です。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 263 研究成果の評価がちゃんとなされること,そして所属機関の評価が本人に分かる形でフィードバックされること。共同研究施設が充実されていれば,小さくても独立性のあるポジションは増やせるので,独創的な研究をしようとしている若手研究者に,教育活動が少なく,研究に集中できるポジションを与える方向にしてほしい。一部の研究機関に資金が集中するのは仕方ないことだと思うが,そのぶん厳しく審査して,一般社会の誤解を招くようなことが今後起こらないようにしてほしい。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 264 機器の維持と利用のシステムがもっと簡単になると有難い。(メンテナンス費の確保,テクニシャンの配置)(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 265 公的資金は特定の研究分野ではなく,広く浅くシードを育てる目的でできるだけ多くの研究者が,多彩な研究を継続できるよう配分されるのが理想だと考えます。ある程度の成果を収め,社会的に貢献できそうなめどのできた研究には,民間のセクターからお金を集めることが可能だと思うからです。どうでもいい研究にもある程度の資金を供給する勇気を期待しています。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 266 もっと技術補助員や秘書など研究補助を行う人員の割合を増やすことにより、研究に割く時間を増やすことが重要である。また、研究費の一極集中ではなく、どの研究者も最低限の研究はできるように、誰でも一定の研究費を獲得できるようにするべきである。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 267 安定して確保できる外部資金,最低賃金のように最低研究費を学位を持っている研究者には分配するべき。また,業績等の客観的評価だけで得られるような競争的資金も導入してほしい。自分のアイデアを全てさらけ出す申請書には少し抵抗があります。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 268 研究テーマに対し研究者が高い満足度をもつためには研究者自らが研究テーマを決定し,それが他の研究室メンバーにも認めてもらうことが大切と考える。さらにその研究活動を自由に継続するために外部資金を獲得できることが何よりである。その成果をもって安定した職を獲得するだけでなく,さらに上のポジションが得られるようなら最高であろう。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 269 1. 研究に取り組むことに関して,組織内の常識としての理解2. 組織の中での教務,あるいは事務処理などの雑務の負担軽減と時間の確保.3. 組織におけるインセンティブ。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 270 上記選択肢の3. 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できることだと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 271 研究成果が実社会で役に立つことが大きなインセンティブになる。特に防災研究の場合は,総合性も必要だし,実際にコミュニティや行政,民間団体などで採用されて被害を最小限に食い止められたことが評価されれば,研究者にとって最も高い満足度が得られる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 272 明確な制度と評価基準,評価基準や制度の変化が早いと不安感が強く,挑戦的になれない。今や指導教官の昔話を参考にできなくなっているものもあり,あるいはあるものの技術を複合的に合わせる研究となり,抜本的な技術的イノベーションを期待できるような研究開発にはならないと考える。そのバランスを取るような政策が必要ではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 273 研究時間を確保することを国や大学は真剣に考えてほしい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 274 研究チームのメンバーがいること,研究成果が評価され,昇給や昇進に結びつくこと(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 275 社会貢献度の高い研究開発が最近増大しており,重要性も当然あると認識している。しかしながら,社会貢献度が高いということは,すぐに使えるものが必要があり,あるものの技術を複合的に合わせる研究となり,抜本的な技術的イノベーションを期待できるような研究開発にはならないと考える。そのバランスを取るような政策が必要ではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 276 もちろん,予算,長期的な視野に立った研究が可能であることなども重要であるが,政策立案サイド,スポンサーサイド,ユーザーとの十分なコミュニケーション,さらには,そうしたコミュニケーションに一喜一憂することなく安定した基盤で研究できることではないでしょうか。そうした状況は,優れた支援体制,組織上層部の理解等が不可欠だと思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 277 若手研究者の定年制ポストへの雇用拡大,世界標準の研究資源配分,公平な競争的資金制度,負担の少ない適正レベルの評価制度(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 278 もっと研究者が研究に専念できる体制を構築すべき。特に研究資金の管理はある程度なれた職員を配置するなど,工夫がほしい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 279 外部資金を獲得する際の評価は平等であってほしい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 280 選択と集中の公平な実現(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 281 基盤的な研究をじっくりと実施するのに十分な研究費と,技術的あるいは事務的な支援者の手当が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 282 基盤的研究費の減少の中で,ある程度の期間にわたって研究活動を継続するための研究資金の確保は,非常に重要な問題であり,それが研究者の満足感を左右すると思われる。そのためにも,外部資金の過度の集中を防ぎ,一定数の研究者が安定して研究に取り組める仕組みが必要と考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 283 長期的な評価に基づく根本的な原理・原則を明らかにするような研究活動。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 284 組織ミッションとしてイノベーションを創出するような研究テーマと言われる一方で,短期間での成果創出ができるテーマを提案しなければならぬのが現状(非常に革新的でチャレンジングなテーマでも成果創出までの見通しが弱かったり長期間を有する可能性がある場合はなかなか採択されない)。革新的な研究提案や研究成果を評価できる/判断できる評価者(含:トップマネジメント層)の育成や評価システム構築こそ必要ではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 285 高い志を持って,自信をもって研究を行うこと。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 286 研究成果に,学術的意義,社会的意義,組織的意義,自己実現の各要素が1つ或は複数でも感じられることが重要かと思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 287 適切な研究資源の提供。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 288 日本の将来をどうするかという視点をもって科学技術政策を考える必要がある。原子力開発にかかる研究は,持続可能なエネルギーシステムの確保という視点で最も重要な施策の一つであり,国として責任をもって取り組む必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 289 研究と組織マネジメントの適度な分離と,長期的視点での人材育成・評価,最低限の研究予算の確保。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 290 基盤的研究費に当たる資金は少額でも確保し(運営交付金減額を最小限に),競争的資金も,比較的定額の枠を多くする。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 291 物品購入など予算の使い方の自由度を高めて,これらの事務作業を減らすことや,コンプライアンス対応を効率的に実施できるようなマニュアル整備など,研究時間の確保に向けて組織的な対策が必要だと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 292 研究に対する十分な従事時間の確保(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 293 成果に応じた報酬(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 294 十分な予算と成果に対する理解(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 295 不当な形で任期無しポジションが減ることが無いようにしてほしい。団塊の世代の大学教授等は,自分の定年を増やすことに腐心し,その結果,空くべきポジションが空いていない。また,給与削減の話が出た時に,自分の給与を守るために,あいたポジションを潰すということが平気でなされている。このようなことでは,若手の研究者のモチベーションが失われ,満足感を持って研究活動をすることはできない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 296 プロジェクトに縛られず研究者の自由な発想に基づく研究テーマを追求できる自由度があること。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 297 研究者の社会的地位の確保。成果に対する評価と報酬。大型研究資金に対する次世代研究者の育成プログラムの義務化。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 298 企業から見ると,国立研究所のおかしな評価方法では,十分な成果は出てこない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 299 ひも付きではない予算を増やす。事務仕事の軽減。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 300 大学院の教育研究実態を把握して,改革を行う必要を強く感じる。現在の修士課程2年間は,研究者を育てる課程としては,完全に破綻している印象が強い。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 301 研究基盤の充実と研究に集中できる環境及び適切な支援と評価。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 302 十分な予算と環境(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 303 将来に夢を持てる研究環境の整備。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 304 事務的業務の軽減。高い技能と管理能力を持った研究支援者の充実。研究のみに専念できる時間の保証。リカレント休暇制度。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 305 基盤研究費の増額もしくは維持(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 306 評価を受ける回数や事務負担が多く,研究活動自体に集中しにくくなっている点は改善する必要があるのではと思っています。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 307 プロジェクトが大型化し,研究者がその運営に多くの時間を割いている。運営費や科研費を中心とした状況に戻し,各研究者が研究に専念できるようにする必要がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 308 エフォート率の一部を自分の研究のために使える余裕。理想は50%だが,10%だけでも良い。現状マイナスなので自分のために使えるエフォート率がプラスになるだけで大きく変わると思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 309 雇用の安定化。30代後半-40代の研究者には特に安定したポジションを与えられる工夫を。テニュアトラックなどの制度拡充。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 310 自由度の高い予算の拡大。併せて政府主導の課題解決型のオールジャパン体制の強化。これらが並走できる全体の予算が確保されると良い。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 311 ある程度の規模の研究を外部資金に頼らずにできる環境。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 312 組織内事務作業を大幅に減らすことにより,研究に集中する時間を増やすことが期待できる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 313 研究に対する長期的視点。情勢が変わるたびに研究の視点がコロコロ変わるのでは,長期的研究の方針がたてにくい。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 314 研究成果を社会貢献につなげるための仕組み・枠組み作り(制度・組織体制・手法など)(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 315 研究以外の作業(多くの報告書作成,読まれるか分からない研究説明書の乱立,研究者による専門性の無い広報活動,プロジェクトマネージメント的な仕事量)の増加と,前述の作業のため後回しになった研究を進めるために残業やしても残業代がつかないこと(研究者手当が低い)。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 316 雇用と給与の安定,研究不正など倫理問題を解決し社会からの信用(安心感)を得ること(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)

問4-1(2014年度深掘調査). 修士を採用するにあたって重視する能力について

修士を採用するにあたって、いずれの能力を重視しますか。3つまで選択してください。その他を選んだ場合は、具体的な内容をお書きください。企業に所属する方は、企業の立場からお答えください。企業以外に所属する方は、企業が求めている人材を想定してお答えください。

- | | | |
|-----------|---------------|-------------------------|
| ① 専門分野の知識 | ⑥ 創造性 | ⑪ マネジメント能力 |
| ② 基礎学力 | ⑦ 意欲・向上心 | ⑫ リーダシップ |
| ③ 課題設定能力 | ⑧ コミュニケーション能力 | ⑬ その他 |
| ④ 研究遂行能力 | ⑨ プレゼンテーション能力 | ⑭ 特になし |
| ⑤ 論理的思考能力 | ⑩ 語学力 | ⑮ 修士の採用を行っていない又は行う予定がない |

		選択数														合計	
		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	⑭		⑮
回答者グループ	イノベーション俯瞰グループ	90	139	100	111	141	88	193	155	9	14	18	18	5	10	32	1,123
性別	男性	86	133	96	101	137	82	183	148	9	14	17	17	5	10	27	1,065
	女性	4	6	4	10	4	6	10	7	0	0	1	1	0	0	5	58
年齢	39歳未満	2	4	3	4	5	0	8	8	1	0	1	3	0	0	3	42
	40～49歳	16	12	24	18	24	18	28	27	1	2	5	2	0	3	3	183
	50～59歳	38	53	31	52	59	36	70	60	1	3	4	5	3	3	11	429
	60歳以上	34	70	42	37	53	34	87	60	6	9	8	8	2	4	15	469
所属機関区分	大学	24	50	25	30	31	12	55	38	3	3	4	5	1	3	4	288
	公的研究機関	1	6	4	1	8	3	10	11	0	1	2	1	0	0	4	52
	民間企業等	65	83	71	80	102	73	128	106	6	10	12	12	4	7	24	783
業務内容	主に研究(教育研究)	9	16	6	10	17	5	14	13	0	1	1	2	0	2	3	99
	主にマネジメント	45	59	62	46	81	53	96	85	6	7	9	12	4	4	9	578
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	20	56	21	43	33	14	63	43	2	5	3	3	1	1	7	315
	その他	16	8	11	12	10	16	20	14	1	1	5	1	0	3	13	131
職位	社長・役員、学長等クラス	34	49	42	42	55	36	74	66	5	11	9	8	3	5	12	451
	部・室・グループ長、教授クラス	42	63	35	46	57	30	84	63	2	2	7	7	2	1	12	453
	主任研究員、准教授クラス	3	10	9	16	16	9	15	11	0	1	0	1	0	2	0	93
	研究員、助教クラス	2	3	1	0	2	1	3	2	0	0	1	0	0	0	3	18
	その他	9	14	13	7	11	12	17	13	2	0	1	2	0	2	5	108
雇用形態	任期あり	36	59	31	35	44	27	74	54	4	3	6	6	2	2	18	401
	任期なし	54	80	68	76	96	61	118	101	5	11	12	12	3	8	14	719
全回答者(属性無回答を含む)		90	139	100	111	141	88	193	155	9	14	18	18	5	10	32	1,123

Q4-1(2014深掘調査). (その他を選んだ場合の具体的内容)修士を採用するにあたって、いずれの能力を重視しますか。3つまで選択してください。その他を選んだ場合は、具体的な内容をお書きください。

1 教育職員採用においては教育力を重視している(大学,社長・学長等クラス,男性)

2 広範な異分野への興味(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

3 人柄(正直,素直,誠実)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

4 社会と市場への感度,事業化マインド(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

5 性格などの人間性(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

問4-2(2014年度深掘調査). 博士を採用するにあたって重視する能力について

博士を採用するにあたって、いずれの能力を重視しますか。3つまで選択してください。その他を選んだ場合は、具体的な内容をお書きください。企業に所属する方は、企業の立場からお答えください。企業以外に所属する方は、企業が求めている人材を想定してお答えください。

- | | | |
|-----------|---------------|-------------------------|
| ① 専門分野の知識 | ⑥ 創造性 | ⑪ マネジメント能力 |
| ② 基礎学力 | ⑦ 意欲・向上心 | ⑫ リーダシップ |
| ③ 課題設定能力 | ⑧ コミュニケーション能力 | ⑬ その他 |
| ④ 研究遂行能力 | ⑨ プレゼンテーション能力 | ⑭ 特になし |
| ⑤ 論理的思考能力 | ⑩ 語学力 | ⑮ 博士の採用を行っていない又は行う予定がない |

		選択数														合計	
		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	⑭		⑮
回答者グループ	イノベーション俯瞰グループ	171	38	134	162	112	118	109	115	13	9	33	33	6	11	40	1,104
性別	男性	161	38	132	149	107	111	104	111	13	9	31	33	6	11	33	1,049
	女性	10	0	2	13	5	7	5	4	0	0	2	0	0	0	7	55
年齢	39歳未満	3	3	4	4	5	3	3	7	2	0	2	3	0	0	3	42
	40～49歳	34	2	27	19	20	24	15	22	2	0	6	3	0	3	4	181
	50～59歳	69	13	51	66	47	42	39	48	5	2	13	8	4	3	14	424
	60歳以上	65	20	52	73	40	49	52	38	4	7	12	19	2	5	19	457
所属機関区分	大学	40	14	35	51	27	29	24	28	4	5	8	12	2	3	5	287
	公的研究機関	6	0	8	7	7	7	8	7	0	1	4	2	0	0	1	58
	民間企業等	125	24	91	104	78	82	77	80	9	3	21	19	4	8	34	759
業務内容	主に研究(教育研究)	19	6	10	13	10	8	7	9	2	3	1	3	0	3	3	97
	主にマネジメント	97	15	78	76	63	64	54	64	5	0	20	14	4	4	12	570
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	33	13	34	58	31	32	35	30	4	6	7	14	2	1	10	310
	その他	22	4	12	15	8	14	13	12	2	0	5	2	0	3	15	127
職位	社長・役員、学長等クラス	58	18	55	55	43	49	47	45	6	5	17	16	3	5	17	439
	部・室・グループ長、教授クラス	74	13	51	74	47	46	39	52	3	3	10	13	3	2	15	445
	主任研究員、准教授クラス	17	0	13	18	14	10	7	5	2	0	3	0	0	2	1	92
	研究員、助教クラス	2	2	0	1	1	1	1	2	0	0	1	1	0	0	4	16
	その他	20	5	15	14	7	12	15	11	2	1	2	3	0	2	3	112
雇用形態	任期あり	59	19	43	55	38	41	43	43	5	5	12	14	2	3	18	400
	任期なし	112	19	90	106	73	77	66	72	8	4	21	19	4	8	22	701
全回答者(属性無回答を含む)		171	38	134	162	112	118	109	115	13	9	33	33	6	11	40	1,104

Q4-2(2014深掘調査). (その他を選んだ場合の具体的内容)博士を採用するにあたって、いずれの能力を重視しますか。3つまで選択してください。その他を選んだ場合は、具体的な内容をお書きください。

1 教育職員採用においては教育力を重視している(大学,社長・学長等クラス,男性)

2 論文執筆能力(大学,部長・教授等クラス,男性)

3 柔軟性(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

4 人柄(正直,素直,誠実)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

5 社会と市場への感度,事業化マインド(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

6 性格などの人間性(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

Q4-3(2014深掘調査). 博士に求められる能力の中で、今後、その重要性が増すものは何でしょうか。ご自由にご意見をお書きください。

- 1 研究者として生きていくなら独創性,個性が必要.企業で生きるなら,それに加えて,コミュニケーション力が必要(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 2 高い専門性を生かして,どのように課題を設定し,其れを解決できるかの能力.(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 3 高度な専門性のほか人間性が良くなければ周囲に認められないだろう.(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 4 リーダーシップ,課題解決能力(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 5 専門の知識や能力ではなく,専門分野にとらわれず,新しい分野にたゆまずチャレンジし,自分にとって常に新しい分野を開拓し続けることができる能力(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 6 複雑で学際的な課題が山積の中で地球の持続可能性が問われる今,骨太の専門スキルを備え総合的な人間力を鍛えた高度人材が,社会のすべての分野で活躍できる体制構築(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 7 今日では,グローバル的な見方をもって先進的研究を行うことが求められるため,狭い研究エリアでの専門分野に偏っているのは最悪の状況にある.やはり,広い知見と,的確な判断力が磨かれることが望ましく,異分野の研究交流を増やし,研究成果を,有益な形で社会生活に反映するよう努力すべきと考える.(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 8 教育力と研究力をバランスよく持っているもの,と考える(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 9 語学力 プレゼン能力(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 10 チームとして研究を行っていく場合,専門性だけでなく,メンバー間でのコミュニケーションをとっていき,あるいはリーダーとしてチームを望ましい方向に牽引するリーダーシップが求められる.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 11 未知のことに挑戦する意欲と方法論を有する能力(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 12 課題解決能力(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 13 今までの博士はアカデミアポストへの転身を想定して指導教育が行われてきたが,現状として,そのようなポストは少子化もあり減少しているため,実情と乖離している.今後は,専門的知識や研究能力は備えつつ,より広い視野に立ち,俯瞰的な考え方ができ,次世代の国際的リーダーとして活躍できる人材が求められるのではないかと.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 14 求められる能力は二極化するかもしれない.一つは今までと同様に,アカデミアで通用する学術のプロとして生きるために必要な能力. もう一つは, 語学力, マネジメント能力やリーダーシップなど, 高度の技術者, 研究者として社会で活躍するために必要な能力.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 15 語学力や他分野への興味(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 16 ベンチャースピリット,または,企業研究者への適応能力.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 17 自身の専門分野だけでなく,異なる分野を俯瞰できる能力が今後重要となる.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 18 研究チームを活性化できるリーダーシップと人間性(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 19 有能な指導教官の下で,強い指導によってテーマが与えられ(場合によっては研究方向や手法まで限定されて),学位を授与されるケースが最悪である.つまり自ら考える能力が養えない雰囲気や育つと自立できないことになる.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 20 基礎学力,専門分野の知識は当然だが,それをベースにした創造力と柔軟性(コミュニケーション能力含む)が重要と考える.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 21 コミュニケーション能力,課題設定能力(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 22 全体を俯瞰できる能力や組織のマネジメント能力が重要になると思います.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 23 コミュニケーション能力:産学連携強化の活動の一環として必要な能力と考える.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 24 リーダーシップ(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 25 いまの修士は,昔の学士,いまの博士はむかしの修士,博士に求められるのは,基礎学力,専門分野知見(知識ではない),研究遂行,課題設定,ねばり,リーダー・マネジメントスキルである.自分で論文がかけなきゃだめ.装置を組める,研究に必要なものは自作,調達できるサバイバルスキル.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 26 アントレプレナーシップ(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 27 自由な発想(創造性?)(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 28 ①広い視野,研究・企画・経営での判断における論理的思考能力.②他の人を納得させることのできる説得力. 構想力.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 29 企業に早く就職した同年代の社員,つまり,博士号修得後,と考えると27歳~30歳の社員が企業で任されている仕事を超える仕事ができるかどうか,の能力と思われる.総合的なパフォーマンスが,同期よりも高く無いと,意味が無いと思われる.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 30 創造力(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 31 自分が世界を背負うと言う使命感が欲しい.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 32 何が問題かわからない状況の中で,状況を分析し,何が課題かを整理し,解決を図る能力.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 33 専門の知識が有るとか,論文を書いた事があるのは当然ですから,それ以外の部分.例えば,教養があるとか,外国人相手に自分の意見をきちんと主張できるとか,そういう事です.それには,対症療法として博士課程や修士課程の授業カリキュラムを変更しても,恐らくあまり効果はありません.学部1年,2年次に,受講コマ制限をかけずに,一般教養をしっかり勉強できる仕組みを作らないとダメです.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 34 総合的な人間力.どこへ行っても通用する人間力.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 35 創造性と独創性.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 36 俯瞰的視野.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 37 思考の柔軟性(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 38 組織人としての柔軟性・バランス感覚・課題設定能力海外で活躍できるだけの学力や研究遂行能力(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 39 他者と伴に協働して研究を進められるコミュニケーション能力(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 40 教養と専門性をより高めて欲しい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 41 マネジメント能力やリーダーシップ(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 自らの専門を全体の中で位置づけることの出来る俯瞰的な視点,視野を有すること。自らの専門と他の分野との質的な関係を把握できる洞察力。これらは十分な基礎学力がないと涵養することができない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 43 論理的な思考能力として求めたいのは,応用展開する能力である。狭い知識に閉じこもる研究者では,将来性がない。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 44 イノベーション創出能力(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 45 課題設定能力(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 46 独創的発想力(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 47 課題設定能力はますます重要になるように思われる。(大学,その他,男性)
- 48 深い専門性を有しつつ,全体を俯瞰し,あらゆる状況に際して自ら貢献しうる道を探せる能力 専門バカはいらない。(大学,その他,男性)
- 49 人の意見に素直に耳を傾けられる素直さ,柔軟さとそれを理解できる幅広い分野の基礎知識と理解力,常に対象としているものの本質を掴もうとする問題意識,強い好奇心と探求心,それから生まれる創造性(大学,その他,男性)
- 50 新しい技術等を生み出す能力・意欲,及び周囲の人を巻き込んでそれを実現する能力が求められる。(大学,その他,男性)
- 51 研究者を目指す博士を増やすのではなく,設計,製造,マネジメントで活躍する博士が大切だと思います。また,独立して創業を目指す博士の育成に役立つ,カリキュラムと研究支援が必要だと思います。(大学,その他,男性)
- 52 応用力。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 53 専門分野以外も含め,研究や技術の状況を俯瞰する能力(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 54 社会とのコミュニケーションに基づいて,課題設定する能力。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 55 組織をまとめて課題を見出しそれを解決する能力,そのためのリーダーシップ,コミュニケーション,体力,精神力。専門知識,研究遂行能力は当然であり評価項目に入れるのは論外。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 56 大きなプロジェクトが増加するので,コミュニケーション能力がさらに重要になると思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 57 課題を適切に設定すること,そのために必要なのはコミュニケーションの能力。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 58 狭い分野の専門知識ではなく,広い知識が必要な時代になってきた。特に,産業界においては,研究をすると言うより,仕上げる能力が必要。(公的研究機関,その他,男性)
- 59 今後,創造性が専門能力を上回ると思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 60 コミュニケーション能力の高さはいかなる場合でも求められる。この重要性は今後も高まると思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 61 自らの専門分野を他分野へ展開する能力(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 62 俯瞰力,創造性(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 63 社会の諸課題をいち早く探知し,課題解決のために自然・人文・社会科学の垣根を越えて知を構造化・結合させイノベーションを実現する創造力,発想力。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 64 異分野融合実行能力(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 65 技術に限らない多様な知識とネットワーク構成力(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 66 長期ビジョンや俯瞰力(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 67 人間関係の良好さ(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 68 専門力をベースに,技術開発を牽引する,事業を起こすなど,これまでの延長ではなく,不連続なイノベーションを起こすことのできる能力が重要である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 69 複雑な状況の中から本質的な課題を発掘する能力(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 70 学際的な研究への参画能力,その中で自分の専門性を周り認めさせる能力(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 71 創造性とコミュニケーション能力の双方両立(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 72 自分の専門分野はより深く,さらに異なる分野に対しても融合する能力(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 73 狭い専門領域に固執せず,広い視野をもって他者と連携しながら高いレベルのアウトプットを出し続ける能力(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 74 新たな事業,テーマ創出を求めたい人材群であり,継続的に新たなものへの興味を持ち続ける気持ちの強さと,将来のありたい姿への道筋を思い描く力を,期待したい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 75 シナリオ作成能力(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 76 当該シーズの社会貢献に対する戦略を持ってプロジェクト運営ができること(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 77 創造性(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 78 時代認識(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 79 個別分野での専門性とその専門性に依存しないフレキシビリティ(対応能力)の両方を兼ね備えていること。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 80 研究やプロジェクトを主導するリーダーシップ(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 81 幅の広い見識と人格(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 82 国際競争力に負けない強い意志ネットワークを構築できる。国内,国際問わず(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 83 コミュニケーション能力として国内外問わず人脈があること。課題を設定しそれを粘り強く遂行する能力(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 84 異分野に対する柔軟な対応力(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 85 選択した3点に加えて,意欲・向上心,コミュニケーション能力を満たしていれば十分です。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 86 働く場で,何が求められているかを把握し,取り組みについて上司の考えを聞きながら,開拓できる人材。基礎的スキルを有していること。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 87 大学院で研究に従事し,専門性は有しているが,その研究テーマを必ずしも実務に活かせる訳でもなく,やはり新たに企業で働く者としての謙虚さ,意欲・向上心,柔軟性・応用性は求められると思います。当社での採用実例より,そのように思いましたが,年齢,ベースとなる給与体系から考えると学部卒の新人以上のことはどうしても求められてしまうので,大学側でも予め実務的な教育・訓練を行う必要があるかと思えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 88 博士とはその分野で挑戦的なことをできることと社会的役割をわきまえた能力をもっていなければならない。Doctor of PhilosophyのPhilosophyが必要である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 89 しつかりとした研究結果とその過程における知識。人間性の育成(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 90 過去の研究経験を生かして,個人でも研究実施ができる能力を期待するが,多くの課程博士は実際の産業の実情を知らないで,そこまでは要求できない。また一般的な技術者や事業家に要求される能力が及ぶ人では,企業の一員として活躍できない。そこに企業側の博士採用にためらいが生じている。博士課程に進む学生が選ばれた有能な人材にならない限り,この問題は解決しないであろう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 91 ・部下の育成力(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 92 全体的に特化した部分に優れた知見を有しているが,多くの物は複合的要素を活用しているので,基礎学力や広い知見が求められる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 93 診断,判断,など責任ある業務遂行能力。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 94 プレゼンテーション能力(上記に挙げた7,4,1は皆持っているため)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 95 何者にも縛られない思考能力多岐に渡る専門を駆使して,問題解決を図る能力工学においても医学知識を必要とする,各専門研究者と連携して,問題解決を図る能力(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 96 ものごと(対象)を多面的にとらえ,自身の知恵を加えた解釈の結果を表現し,あるいはそれを具体的な形にする手立てを立案し,遂行する能力(結果として創造力に転化される)。今の教育では発露の機会がほとんどない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 97 高学歴になるに伴い自身が修士課程や博士課程で学習してきた職人的なことのみに拘る人達が多くなるが,そうした専門に拘る人達は,過去の経験によれば,創造を迫る仕事には向いていない人達の割合が多かった。今後の日本で,創造的な仕事の占める割合が多く求められることから判断すると,単純労働では高賃金を得ることは容易ではないと考えられよう。そこで,基礎学力は強く求められると思うが,狭い専門分野だけでよいという社会は将来,日本には来ないと思う。異なった分野にも挑戦でき,異なった分野での基礎知識と専門知識を学習でき,それを終生,創造的な仕事に活用できる人材が求められると思う。したがって,そうした素地をもち,創造に適した人材が求められるような気がする。博士の学位は昔より遥かに取り易くなったが,厳しい要求が突きつけられるので,オーバードクターが徒に年齢を重ねることに賛成しかねる。余計なお世話かもしれないが,そういう人達には早く他の分野に居場所を探すように行政指導をしたら如何かと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 98 日本の博士は,○○○○○博士の悪例のように,学外から本気で審査されることがないので,授業料だけ払えば学位が貰える場合が見られる。審査する教員の自覚を待たなくても変わらないので,学外審査員をそれなりの費用を払ってでも加え,裁判官の評決書のように審査要旨に各審査員の評価を記載し,博士論文データベースで公表する。これにより審査員の責任が明確となり,いいかげんな博士が出る確率が減る。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 99 博士は本来は専門分野の研究で世界のトップを目指して研鑽する場で,これを本筋として頑張る欲しい。私自身強く感じることは,ごく一部の例外を除くと,優秀な研究者は,優秀な企業人になりえるということで,真に博士の道で研鑽した人は,意欲も十分・独創性の十分・コミュニケーション能力やプレゼンテーション能力もリーダーシップも十分だと思う。あえて,「企業向けの博士」を養成する必要はないと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 100 そもそも博士を民間が求めているし,博士をとる意味は自己満足でしかないのだから,とってとらなくても同じです。仮に自己満足ではなくて就職のアピールのつもりであるならば,その人に博士を与える必要は全く無くなります。アカデミックな評価とは民間のものさしと独立しているほうが賢明です。人として求められるものは普遍ですが,現実には求める相手によるのかなとも思えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 101 個人で完結する研究テーマは少なくなっている。リーダーシップを発揮し,チームワークを成功させることのできる人材が求められる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 102 英語・異文化経験(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 103 国際的関係力(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 104 社内外において研究から事業化にむけてのマネジメント能力が求められる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 105 ・世界に通用する知見,知識(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 106 組織の中で,成果を出す能力(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 107 むしろ企業の側で,博士を研究職以外の分野で活用する能力・制度が求められている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 108 ・ある程度の専門性は当然。異分野との融合からより大きな挑戦的課題を設定することが望まれる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 109 自分の研究領域に固執せず,新たな課題を設定できる能力。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 110 企業研究者としての創造性・独創性に加え,イノベーション創出に向けた社会への感度がますます強く求められると考えます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 111 即戦力であることと,社会への順応性企業研修などを義務付け,偏った人材になることを抑制すべき(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 112 研究に対する姿勢・論理的な思考能力・意欲が身につけていることが最低限必要と思われる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 113 専門技術をベースにした困難なテーマへのチャレンジ精神。個人の興味を抑え,研究成果がうまく出た際の波及効果の意識を持てる研究設定能力。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 114 企業の立場からすると,インパクトの高い論文を創出する研究遂行能力だけでなく,特許を生み出すような発明的創造力も重要となる。大学院在学中に企業へのインターンを経験するのも一つの有効な手段だと思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 115 論理的な思考能力とそれを実現するためのコミュニケーション能力。専門性はあるとして。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 116 専門分野の研究者ネットワーク,国外を含む。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 117 自分の専門以外の分野との融合する意欲と能力。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 118 課題設定能力(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 119 国際的視点での競争力とマネジメント能力(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 120 革新的な発明に繋がる創造性が求められてくると考えます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 121 博士に求められる能力は,高い基礎学力の上に構築された専門分野の知識と,それを基にして意欲的に研究開発を遂行できること.今後も益々重要になる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 122 これまでの積み上げてきた専門を生かしながらも,他の研究分野にも積極的に挑戦していく柔軟性(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 123 深い専門知識とそれにとらわれない広い視野での研究遂行をあわせもった能力(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 124 創造性(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 125 学んだことを実現できるパワーは必須.それがなければそもそも博士号を与えなくてもよいくらいと考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 126 専門分野の深さと同時に,その周辺分野の知識,および専門分野を例えば入社した企業等の業務にどのように展開していくかという応用力。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 127 全体を見渡す能力(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 128 博士には,大学の研究室で修士・学部生の研究指導を行いチームとしての研究活動を行ってきている人が少なくないので,採用後,会社の仕組みを学んだ後には早期に研究開発のチームリーダーとして活躍することが今後,期待されると考えています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 129 専門分野を軸にしながらも全体を俯瞰し,課題解決にむかってソリューションを展開できる力(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 130 コミュニケーション能力,プレゼンテーション能力,リーダーシップ,語学力が求められる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 131 与えられた課題に対する解決策を立案し,周りを巻き込んで,推進していく自律性。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 132 研究倫理.外国語も含むコミュニケーション能力。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 133 コミュニケーション能力(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 134 いわゆるダブルメジャーなど,複数分野での対応能力(専門分野以外でも柔軟に対応できる資質と能力)(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 135 学術分野だけで生活できる人の数は限られているのに,それ以上に博士が多くなった.当然,企業で働くことになるが,その場合,一つの研究テーマを長い年月をかけて追求するようなことはできない.そういう意味の意欲やコミュニケーション能力,研究遂行能力が問われるのではないだろうか。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 136 自らの研究領域に関する社会的・経済的理解,及び周辺領域に関する基礎知識。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 137 企業においては当人の専門性を会社人生においてすべからず継続して与えることはまず稀であり,数年でテーマが変わることが多い(経験上)ため,博士課程で培った論理的思考力ならびに課題設定能力とコミュニケーション力が会社人として生きて行くには必要となる.いままでの経験の中で,何人かの博士号を持つ者と仕事を共にしたなかで,自分の専門性に拘泥するあまり能力を活かせないものを見受けたが,彼らは課程博士であった.その根本は課題設定能力不足であり,博士の本質的能力を大学でしっかり教育していないのではないかと思わざるを得ない例が複数あった.現在,社会人博士課程が定着しているが,全体として不足しているのが課題設定能力であり,倫理教育とともに是非この点に関する基本教育を充実させてほしいものである。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 138 企業的研究に対する意欲,向上心,謙虚さ(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 139 多面的な思考能力.コミュニケーション能力.グローバル対応能力。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 140 今までには知識や経験が重視されていたが,柔軟性や発想力が要求されてきている。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 141 学士,修士であつても,博士であつても求められる能力は変わらない.求められるレベルが高くなると考えている。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 142 今後必要となる研究開発が何であるのかを見極める創造力と地道な研究推進力が求められる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 143 専門分野における能力は大前提であるが,分野を超えた協働により新しい成果を出すことが求められてくると考えられる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 144 博士は当社にはいないが,やはり学術的な見地から,基礎研究を製品実現に近づけることが重要性を増す。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 145 コミュニケーション能力(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 146 外に対して働きかける力(コミュニケーション能力・プレゼンテーション能力)。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 147 課題設定能力。(民間企業等,その他,男性)
- 148 コミュニケーション能力 研究の重要性を経営層へ説明し予算を獲得すること(民間企業等,その他,男性)
- 149 人文的な知識に基づく俯瞰力。(民間企業等,その他,男性)
- 150 マネジメント能力・リーダーシップ・語学力(民間企業等,その他,男性)
- 151 会社に入ると研究以外の業務(会議,教育,マネジメント)が存在する.これをきちんとこなしつつ研究成果も出すことが求められる.ひとことと言うと「ノイズ耐性」。(民間企業等,その他,男性)
- 152 異分野の技術でも理解し,総合的に重要テーマを企画できる能力(民間企業等,その他,男性)
- 153 コミュニケーションの能力(民間企業等,その他,男性)
- 154 たてよこ,双方の垣根を飛び越えられるようなバイタリティ(民間企業等,その他,女性)
- 155 海外とのコミュニケーション(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 156 他職種,他分野との融合のためのコミュニケーション能力(民間企業等,その他,男性)

- 157 多様で柔軟性のある論理的思考能力.常に思考する姿勢.教養部の廃止,企業経験の無さ,現在の教育システムでこれらを身につけるのは困難である.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 158 専門性の必要なことは言うまでもないが,残念なことに多くの博士号を持つ研究者が電気回路の結線や配線ができないため実験装置を組めないことがしばしばである.基本的な技術をマスターしているかどうかである.(民間企業等,その他,男性)
- 159 博士の能力ではないが,優秀な人材が研究者になるのが妨げられるほどに,研究機関の組織運営や予算獲得プロセスのアンフェア感,報酬が不十分などの問題がある.(民間企業等,その他,女性)

参考資料

大学・公的機関グループ調査票(研究者用)
イノベーション俯瞰グループ調査票
回答者名簿
調査担当

(裏白紙)

科学技術の状況に係る総合的意識調査(定ポイント調査 2014) (大学・公的研究機関グループ研究者用)

調査の趣旨について

この調査は、第4期科学技術基本計画(2011年度～2015年度)期間における、我が国の科学技術とイノベーションの状況変化を捉えることを目的としています。定ポイント調査2014は第4回目の調査となります。調査では、科学技術およびイノベーション活動の中でも、特に国の科学技術予算をもとに実施されている活動に注目します。調査票は「大学や公的研究機関における研究開発の状況」と「研究開発とイノベーションの橋渡し等の状況」の2つのパートから構成され、総質問数は57問です。定ポイント調査の概要についてはこちらをご覧ください。また、定ポイント調査2013の結果を踏まえた、深掘調査(回答画面の最後で表示されます)についても、併せてご回答をお願いいたします。

科学技術イノベーションとは

第4期科学技術基本計画では科学技術イノベーションを「科学的な発見や発明等による新たな知識を基にした知的・文化的価値の創造と、それらの知識を発展させて経済的、社会的・公共的価値の創造に結びつける革新」としています。第4期科学技術基本計画の詳細についてはこちらをご覧ください。

回答要領

- (1) 本調査は、我が国の研究開発において重要な役割を果たしている大学や公的研究機関の部局・事業所のみなさまにご依頼申し上げます。貴部局・事業所のご意見を調査に反映したく、是非とも調査へのご協力をお願い致します。
(2) 調査票のサンプル(PDF形式)はここからダウンロードできます。
(3) チェック式の質問では、該当する箇所の○を、1つだけチェックしてください。順位を回答する質問では、各順位に該当する選択肢の番号を記入してください。
(4) 質問によっては、「実感のある場合(例えば、具体的状況について知見がある、自分の所属するセクターのことなので分かる、業務と関係があるので分かる)」「実感のない場合(例えば、自分の所属しないセクターのことなので実情がよく分からない、業務と関係がないので分からない)とがあると思います。「実感のない場合」場合は「分からない」の○をチェックして下さい。
(5) 今回の回答が前回の回答と異なる場合は、できるだけその理由を「変更理由欄」にご記入ください。

(参考)変更理由欄の記入例

- ・ ○○の予算が増えて、○○ができるようになった。
・ ○○の制度が変更されて(手続きが簡素化されて)、○○が行えるようになった。
・ 新たな○○の取組みが始まったこと副作用で、○○の問題が生じた。
・ ○○の掛け声が強すぎて、○○が阻害されている。

- (6) 頂いたご回答は、文部科学省科学技術・学術政策研究所及び調査票回収業務を委託している一般社団法人輿論科学協会において厳正に管理します。
(7) 回答には1時間程度を要します。「途中で保存」を押下すことにより、途中で中断し再開することが可能です。
(8) 2014年10月24日(金)までに、ご回答くださいますように、お願い申し上げます。
(9) 調査の進展に応じてQ&Aを科学技術・学術政策研究所のホームページ http://www.nistep.go.jp に掲載しますが、質問内容に不明な点などがある場合には、科学技術・学術政策研究所の調査担当(省略)にご連絡下さい。ウェブページの操作方法等に関しては、一般社団法人輿論科学協会(省略)にご連絡下さい。
(10) 調査票のご記入を紙媒体で行うことを希望される場合は、一般社団法人輿論科学協会の担当へ電子メールにてご連絡ください。紙媒体の調査票を、郵送にてお送りいたします。

ウェブページの操作方法、紙媒体の調査票の希望等についてのお問い合わせ

(省略)

調査票の内容についてのお問い合わせ

(省略)

科学技術の状況に係る総合的意識調査(大学・公的研究機関グループ研究者用) ご連絡先等の確認

ご連絡先等情報のご記入をお願いいたします。本調査のご回答に関して、確認させていただく場合がございます。

Form with fields for name, gender, age, affiliation, department, position, contact info, and survey details. Includes radio buttons for gender and age groups, and checkboxes for affiliation types.

S印の付いている項目は報告書に記載します。

〈サンプル〉

〈「ご連絡先等」についての注意事項〉

- 個人情報の一切は、本調査以外への転用、流用等は勿論、秘密を厳守し外部に公表されることはありません。
- 本調査終了後に、調査結果の報告書を作成し公開いたします。その際に、調査にご協力いただいた方のお名前とご所属（主たる所属組織名、部署名、役職名）を「S」印の付いている項目にて、報告書に記載させていただきます。（「ご連絡先等」にて、
- 「S」印の付いている項目です。）
- なお、ご回答内容を個人名つきで公開することは致しません。

調査へご協力いただいた方で、ご希望の方には、調査結果の報告書をお送りいたします。ご希望の有無をご記入下さい。

調査報告書の送付

1 希望する

2

希望しない

〈サンプル〉

文部科学省科学技術・学術政策研究所

科学技術の状況に係る総合的意識調査(大学・公的研究機関グループ研究者用)

Part I 大学や公的研究機関における研究開発の状況

「Part I」の質問については全て、あなたの所属する学部・研究科、附属研究所、センター、事業所等における状況をお答え下さい。

若手研究者(39歳以下)までのポストドクター、助教、准教授など、ただし学生は除く)の状況
あなたの所属する学部・研究科、附属研究所、センター、事業所等における状況をお答え下さい。

問1 若手研究者の数は充分だと思いますか。

充分 1 2 3 4 5 6 充分

分
か
ら
な
い

変更理由欄:

問2 若手研究者に自立と活躍の機会を与えるための環境整備は充分だと思いますか。

充分 1 2 3 4 5 6 充分

分
か
ら
な
い

環境整備として、テニュア・トラック制の導入、若手対象の競争的資金制度の拡充、新規採用時に研究を立ち上げる際のスタートアップ資金の提供等をお考えください。

変更理由欄:

問3 若手研究者の自立性(例えば、自主的・独立的に研究開発を遂行する能力)は充分に高いと思いますか。

充分 1 2 3 4 5 6 充分

分
か
ら
な
い

変更理由欄:

問4 海外に研究留学や就職する若手研究者の数は充分だと思いますか。

充分 1 2 3 4 5 6 充分

分
か
ら
な
い

変更理由欄:

問5 長期的な研究開発のパフォーマンスの向上という観点から、今後、若手研究者の比率をどうすべきですか。

比率を下げ 1 2 3 4 5 6 比率を上げ

分
か
ら
な
い

変更理由欄:

〈サンプル〉

研究者を目指す若手の育成の状況 あなたの所属する学部・研究所、附置研究所、センター、事業所等における状況をお答え下さい。 <small>(公的研究機関の方については、連携大学院で学生を受け入れている場合、問6と問7にお答え下さい。)</small>										
問6	現状として、望ましい能力を持つ人材が、博士課程後期を目指していると思いますか。	分 か ら な い	1	2	3	4	5	6	目 指 ま す	6 5 4 3 2 1 不 充 分
変更理由欄：										
問7	望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指すための環境の整備(例えば、博士課程後期在学者への経済的支援、課程終了後のキャリア形成支援等)は充分だと思いますか。	分 か ら な い	1	2	3	4	5	6	充 分	6 5 4 3 2 1 不 充 分
変更理由欄：										
問8	博士号取得者がアカデミックな研究職以外の進路も含む多様なキャリアパスを選択できる環境の整備に向けての取組(博士号取得者本人や研究指導者の意識改革を含む)は充分だと思いますか。	分 か ら な い	1	2	3	4	5	6	充 分	6 5 4 3 2 1 不 充 分
変更理由欄：										
優秀な若手研究者の育成や確保について										
大学・公的研究機関において、優秀な博士課程後期学生や若手研究者の育成や確保を行うために、今後どのような取組が必要ですか。ご意見をご自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題を踏まえた記述をお願いします。										
問9										
女性研究者の状況 あなたの所属する学部・研究所、附置研究所、センター、事業所等における状況をお答え下さい。										
問10	多様な研究者の確保という観点から、女性研究者の数は充分だと思いますか。	分 か ら な い	1	2	3	4	5	6	充 分	6 5 4 3 2 1 不 充 分
変更理由欄：										
問11	より多くの女性研究者が活躍するための環境の改善(ライフステージに応じた支援など)は充分だと思いますか。	分 か ら な い	1	2	3	4	5	6	充 分	6 5 4 3 2 1 不 充 分
変更理由欄：										

〈サンプル〉

問12	より多くの女性研究者が活躍するための採用・昇進等の人事システムの工夫は充分だと思いますか。	分 か ら な い	1	2	3	4	5	6	充 分	6 5 4 3 2 1 不 充 分
変更理由欄：										
外国人研究者の状況 あなたの所属する学部・研究所、附置研究所、センター、事業所等における状況をお答え下さい。										
問13	多様な研究者の確保という観点から、外国人研究者の数は充分だと思いますか。	分 か ら な い	1	2	3	4	5	6	充 分	6 5 4 3 2 1 不 充 分
変更理由欄：										
問14	外国人研究者を受け入れた体制(研究立ち上げへの支援、能力に応じた給与など)は充分に整っていると思いますか。	分 か ら な い	1	2	3	4	5	6	充 分	6 5 4 3 2 1 不 充 分
変更理由欄：										
大学・公的研究機関における多様な研究者の確保について										
大学・公的研究機関において、多様な研究者が活躍できるための環境を構築するために、今後どのような取組が必要ですか。ご意見をご自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題を踏まえた記述をお願いします。										
問15										
研究者の業績評価の状況 あなたの所属する学部・研究所、附置研究所、センター、事業所等における状況をお答え下さい。										
問16	研究者の業績評価において、論文のみでなくさまざまな観点からの評価が充分に行われていると思いますか。	分 か ら な い	1	2	3	4	5	6	充 分	6 5 4 3 2 1 不 充 分
変更理由欄：										
問17	業績評価の結果を踏まえた、研究者へのインセンティブ付与(給与への反映、研究環境の改善、サブプライム休暇の付与などが)が充分に行われていると思いますか。	分 か ら な い	1	2	3	4	5	6	充 分	6 5 4 3 2 1 不 充 分
変更理由欄：										

〈サンプル〉

研究環境の状況		あなただの所属する学部・研究所、センター、事業所等における状況をお答え下さい。							
問 18	研究開発にかかる基本的な活動を実施するうえで、現状の基盤的経費(機間の内部研究費)は充分か、あるいは不足しているか。	充分	1	2	3	4	5	6	充分
	基盤的経費として、機関が教員や研究員に経常的に配分する研究費をお答えください。個人が外部から獲得する研究費(科学研究費補助金、厚生労働科学研究費補助金、JST や NEDO からの研究費(基金など))は除きます。								
	変更理由欄:								
問 19	科学研究費助成事業(科研費)における研究費の使いやすさ(例えば入金金の時期、研究費の年度間繰越等)の程度はどのようになっていますか。	使いにくい	1	2	3	4	5	6	使いやすい
	変更理由欄:								
問 20	研究費の基金化は、研究開発を効果的・効率的に実施することに役立っていますか。	役に立たない	1	2	3	4	5	6	役立っている
	科学研究費助成事業(科研費)や最先端研究開発支援プログラム等の研究費制度において、複数年度にわたって研究費が利用できる改革(基金化)がはじまっていますか。								
	変更理由欄:								
問 21	研究時間を確保するための取り組み(組織マネージャメントの工夫、研究支援者の確保など)は充分なされていますか。	不十分	1	2	3	4	5	6	充分
	変更理由欄:								
問 22	研究活動を円滑に実施するための業務に従事する専門人材(リサーチアシスタント)の育成・確保は充分なされていると思いますか。	不十分	1	2	3	4	5	6	充分
	リサーチアシスタントとは、研究者とともに、研究活動を組織として円滑に実施するための業務に従事する者を指します。例えば、公募情報の研究者への提供、申請書作成支援、研究の実施に際して必要な人事、予算管理、経理、報告書作成などがリサーチアシスタントの業務として考えられます。								
	変更理由欄:								
問 23	大学や公的研究機関において、研究開発に集中できる環境を構築するために、今後どのような取り組みが必要ですか。ご意見をご自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第 4 期科学技術基本計画の進捗や期間中に顕在化してきた課題を踏まえた記述をお願いします。								

〈サンプル〉

研究施設・設備の整備等の状況		あなただの所属する学部・研究所、センター、事業所等における状況をお答え下さい。							
問 24	研究施設・設備の整備の程度は、創造的・先端的な研究開発や優れた人材の育成を行うのに充分か、あるいは不足しているか。	充分	1	2	3	4	5	6	充分
	変更理由欄:								
問 25	研究施設・設備の状況について、ご意見をご自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第 4 期科学技術基本計画の進捗や期間中に顕在化してきた課題についての記述をお願いします。								

〈サンプル〉

文部科学省科学技術・学術政策研究所

科学技術の状況に係る総合的意識調査(大学・公的研究機関グループ研究者用)

Part II 研究開発とイノベーションの橋渡し等の状況

「Part II」の問 1～問 15 については、あなたの所属する学部・研究科、附置研究所、センター、事業所等に
おける状況をお答え下さい。

産学官連携の状況

あなたの所属する学部・研究科、附置研究所、センター、事業所等における状況をお答え下さい。

問 1	民間企業に対して、技術シーズについての情報発信を充分に行っていますか。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
変更理由欄:										
問 2	民間企業が持つニーズ(技術的課題等)への関心を充分に持っていますか。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
変更理由欄:										
問 3	民間企業が持つニーズ(技術的課題等)の情報は充分に得られていますか。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
変更理由欄:										
問 4	民間企業との研究情報の交換や相互の知的刺激の量は充分だと思えますか。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
変更理由欄:										
問 5	民間企業との間の人材流動や交流(研究者の転出・転入や受入など)の度は充分だと思えますか。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
変更理由欄:										
問 6	民間企業との橋渡し(ニーズとシーズのマッチング、産学官のコミュニケーションの補助等)をする人材は充分に確保されていますか。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
変更理由欄:										

〈サンプル〉

問 7	民間企業との共同研究にあたって、知的財産に関わる運用(知的財産の管理、権利の分配など)は円滑であると思えますか。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	田 澤 で あ る
変更理由欄:										
問 8	研究開発から得られた知的財産(特許やノウハウなど)は、民間企業において充分に活用されていると思えますか。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	田 澤 は な い
変更理由欄:										
問 9	産学官連携活動が、研究者の業績として充分に評価されていると思えますか。	分 か ら な い	不 充 分	1	2	3	4	5	6	充 分
変更理由欄:										
問 10	地域が抱えている課題解決のために、地域ニーズに即した研究に積極的に取り組んでいますか。	分 か ら な い	消 極 的	1	2	3	4	5	6	積 極 的
変更理由欄:										
問 11	産学官連携の状況について、ご意見をご自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題についての記述をお願いします。									
(本年度調査では実施しません)										
問 12										

〈サンプル〉

研究開発人材育成の状況

あなとの所属する学部・研究所、附属研究所、センター、事業所等における状況をお答え下さい。
(公的研究機関の方については、問 13 と問 14 は飛ばして下さい。)

問 13	産業界や社会が求める能力を有する研究開発人材(研究者や技術者など)を十分に提供していると思いますか。	充分 ○	1	2	3	4	5	6	充分 ○
変更理由欄:									
問 14	研究開発人材の育成に向けた民間企業との相互理解や協力は充分ですか。	充分 ○	1	2	3	4	5	6	充分 ○
変更理由欄:									
問 15	研究開発人材の育成について、ご意見をご自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題についての記述をお願いします。								

〈サンプル〉

「Part II」の問 16～問 33 については、日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。

科学技術予算の状況

日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。

問 16	科学技術に関する政府予算は、日本が現在おこなわれている科学技術の全ての状況を鑑みて充分か 分 から ない ○	充分 ○	1	2	3	4	5	6	充分 ○
参考データ：2014年度の科学技術関係経費当初 約 3.6 兆円 2014年度の国の予算(一般会計、当初)に占める割合 約 3.8% 2012年度の科学技術関係経費当初のGDP比率 約 0.8% 科学技術関係経費：国の予算(特別会計分を含む)のうち、大学における研究に必要な経費、国立試験研究機関等に必要な経費、研究開発に関する補助金、交付金及び委託費その他研究開発に関する行政に必要な経費等科学技術の振興に寄与する経費のこと。									
変更理由欄:									
問 17	政府の公算型研究費(競争的資金等)にかかわる間接経費は、十分に確保されているか 充分 ○	充分 ○	1	2	3	4	5	6	充分 ○
注：2011年度調査までは、「競争的資金にかかわる間接経費は、十分に確保されているか」と思いますが、質問の意図を明確にするために表現を修正しています。競争的資金は公募型研究費に含まれます。									
変更理由欄:									
問 18	科学技術予算の状況について、ご意見をご自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題についての記述をお願いします。								
知的基盤や研究情報基盤の状況 日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。									
問 19	我が国における知的基盤や研究情報基盤の状況は充分か 充分 ○	充分 ○	1	2	3	4	5	6	充分 ○
知的基盤：計量標準、計測・分析・試験・評価方法及びそれらに係る先端の機器、生物遺伝資源等の研究用材料、関連するデータベース等 研究情報基盤：大型コンピュータ、高速ネットワーク、ハードウェアやその有機的連携を強化する基盤的ソフトウェア、論文等の書籍情報検索システム、特許情報の統合検索システム、大学図書館、国立国会図書館等									
変更理由欄:									
問 20	公的研究機関が保有する最先端の共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(利用に際しての手続き、サポート体制、利用料金など)はどうか 充分 ○	充分 ○	1	2	3	4	5	6	充分 ○

〈サンプル〉

変更理由欄:																
知的基盤や研究情報基盤の状況について、ご意見を自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題についての記述をお願いします。																
問 21																
基礎研究の状況 日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。																
問 22	我が国において、将来的なイノベーションの源としての基礎研究の多様性は、十分に確保されていますか。	不 充 分	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	6	<input type="radio"/>	充 分
変更理由欄:																
問 23	我が国において、将来的なイノベーションの源として独自の基礎研究が十分に実施されていますか。	不 充 分	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	6	<input type="radio"/>	充 分
変更理由欄:																
問 24	資金配分機関(JST や NEDO など)のプログラム・オフィサーやプログラム・ディレクターは、将来有望な研究開発テーマの発掘や戦略的な資金配分など、その機能を十分に果たしていますか。	不 充 分	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	6	<input type="radio"/>	充 分
変更理由欄:																
問 25	我が国の大学や公的研究機関の研究者は、世界的な知のネットワーク(国際共同研究、国際プロジェクト等)に十分に参画出来ていると思いますか。	不 充 分	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	6	<input type="radio"/>	充 分
変更理由欄:																
問 26	我が国の基礎研究について、国際的に突出した成果が十分に生み出されていると思いますか。	不 充 分	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	6	<input type="radio"/>	充 分
変更理由欄:																
問 27	基礎研究をはじめとする我が国の研究開発の成果はイノベーションに十分に繋がっていると思いますか。	不 充 分	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	6	<input type="radio"/>	充 分

〈サンプル〉

変更理由欄:																
我が国の大学、公的研究機関における基礎研究の多様性や獨創性を確保するために、今後どのような取り組みが必要ですか、ご意見を自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題を踏まえた記述をお願いします。																
問 28																
社会と科学技術イノベーション政策との関係 日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。																
問 29	国は、国民に向けて、科学技術やイノベーション及びそのための政策の内容や、それらがもたらす効果と限界等についての説明を充分に行っていると思いますか。	不 充 分	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	6	<input type="radio"/>	充 分
変更理由欄:																
問 30	国は、科学技術イノベーション政策の企画立案、推進に際して、国民の幅広い参画を得るための取り組み(意見公募の実施など)を、充分に行っていると思いますか。	不 充 分	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	6	<input type="radio"/>	充 分
変更理由欄:																
問 31	国や研究者コミュニティー(各学会等)は、科学技術に関連する倫理的・法的・社会的課題について充分に対応していると思いますか。	不 充 分	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	6	<input type="radio"/>	充 分
変更理由欄:																
問 32	国や研究者コミュニティー(各学会等)は、研究活動から得られた成果等を国民に分かりやすく伝える役割を充分に果たしていますか。	不 充 分	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	6	<input type="radio"/>	充 分
変更理由欄:																
問 33	社会と科学技術イノベーション及びそのための政策の関係について、ご意見を自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題についての記述をお願いします。															

文部科学省科学技術・学術政策研究所

科学技術の状況に係る総合的意識調査
NISTEP 定年調査 2014 深掘調査

1. 過去 10 年の大学や公的研究機関における研究活動の変化

ここでは、あなたの所属する機関・部署における状況をお答えください。

大学の独法化や公的研究機関の独立行政法人化など、過去 10 年で我が国の大学や公的研究機関の状況は変化しました。
この間の研究内容の状況変化を明らかにするために、ここでは以下に示したような内容の研究の 2005 年頃と比べた数の変化についてお尋ねします。それぞれに当てはまる研究の数が増えているか、減っているかについてお答えください。

分 か ら な い	大 体 減 っ て い る	減 っ て い る	変 化 な し	増 え て い る	大 体 増 え て い る
-----------------------	---------------------------------	-----------------------	------------------	-----------------------	---------------------------------

研究の内容

- ① 新しい研究領域を生み出すような挑戦的な研究 1 2 3 4 5
- ② 異分野の融合を目指す研究 1 2 3 4 5
- ③ 細分化された知を俯瞰して総合的な観点から捉える研究 1 2 3 4 5
- ④ 新たな研究テーマを見出すための探索的な研究 1 2 3 4 5
- ⑤ 組織ミッション(地域貢献、社会貢献など)に合わせた研究 1 2 3 4 5
- ⑥ 社会的課題の解決や経済的価値の創出を直接的な目的とした研究 1 2 3 4 5
- ⑦ 産業に必要な基礎技術についての研究(材料試験など) 1 2 3 4 5
- ⑧ 一時的な流行を追った研究 1 2 3 4 5

次に、研究者の行動(研究の期間や成果の種類や出し方)の変化についてお尋ねします。以下に示したような研究者の 2005 年頃と比べた数の変化についてお尋ねします。それぞれに当てはまる研究者の数が増えているか、減っているかについてお答えください。

研究の期間

- ① 長期的な研究戦略を重視して、研究テーマにじっくりと取り組む研究者 1 2 3 4 5

- ② 短期的な成果が出ることを強く志向する研究者 1 2 3 4 5

成果の種類や出し方

- ③ 研究の成果として論文の数を重視する研究者 1 2 3 4 5
- ④ 研究の成果として論文以外のアウトプット(特許、技術の実装等)を出す研究者 1 2 3 4 5
- ⑤ 成果の出る確実性が高い研究を行う研究者 1 2 3 4 5
- ⑥ (評価に対応するために)成果を細切れに発表する研究者 1 2 3 4 5

問 上記のような研究内容や研究者の行動の変化の結果、我が国として研究力を維持する必要があるにも関わらず、研究者の層が明白に薄くなっていると思われる研究領域や分野がありましたら、具体名をお書きください。

--

2. 必要な外部資金の規模について

問 あなたが研究を実施する(研究室を運営するなど)のために必要な外部資金の規模についてお聞きします。以下の 2-1 事項について、0: 外部資金は必要ない、1: 50 万円未満、9: 1 億円以上から該当する項目をお選びください。

必要な外部資金の規模

- ① 基盤的経費に加えて、研究を実施する(研究室を運営するなど)ために最低限必要な外部資金の規模(単年度当たり)
- ② 基盤的経費に加えて、研究を最大限効果的に実施するために必要な理想的な外部資金の規模(単年度当たり)

(単年度当たりの外部資金額)

- 0: 外部資金は必要ない
- 1: 50 万円未満
- 2: 50 万円以上～100 万円未満
- 3: 100 万円以上～250 万円未満
- 4: 250 万円以上～500 万円未満
- 5: 500 万円以上～1,000 万円未満
- 6: 1,000 万円以上～2,500 万円未満
- 7: 2,500 万円以上～5,000 万円未満
- 8: 5,000 万円以上～1 億円未満
- 9: 1 億円以上

〈サンプル〉

3. あなたの研究活動に対する満足度について

最後にあなたの研究活動に対する満足度についてお尋ねします。現在のあなたの研究活動に対する満足度はどうですか。

	不満足	やや不足	満足	やや満足	満足
問 3-1 現在のあなたの研究活動に対する満足度	1	2	3	4	

問 3-1 で「1:不満足」「2:やや不満足」を選択した方がお答えください。

あなたが研究活動に対して「1:不満足」「2:やや不満足」と感じる要因は何ですか。大きな要因と考えられる順に項目を3つまで選び、その番号をご記入下さい。その他を選んだ場合は、具体的な内容をお書きください。「特になし」とお考えの場合は、1として「特になし」を選択し、2と3は空白にしてください。

	1	2	3	その他を選んだ場合は、具体的な内容をお書きください。
問 3-2-1				

(研究テーマ)

- ① 挑戦的な研究テーマに挑むことができない
- ② 長期的な研究テーマを設定することができない
- ③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できない(新たな研究テーマを探索することができない、組織ミッションを実現するための研究が増えているなど)

(研究の実施・発展)

- ④ 研究を進展させたいが外部資金が獲得できない
- ⑤ 外部資金の申請を毎年行わないと研究活動を継続するための資金が確保できない
- ⑥ 研究チームのメンバーが確保できない(博士課程後期への進学者の減少など)
- ⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的に行われていない(評価や研究資金等の管理の負担感が高いなど)
- ⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結び付けたいが支援が受けられない

(組織運営・インセンティブ)

- ⑨ 組織ミッションと自らの専門性が合致しなくなっている
- ⑩ 組織内事務作業の負担が(あなたに)集中している(組織内での役割分担が出来ていないなど)
- ⑪ 研究に集中するための時間が確保できない
- ⑫ 成果を出しても給与、昇進等の報酬に結びつかない
- ⑬ 成果を出しても安定な職が得られない

- ⑭ 特になし
- ⑮ その他

問 3-1 で「4:満足」「3:やや満足」を選択した方がお答えください。

問 3-2-2 あなたが研究活動に対して「4:満足」「3:やや満足」と感じる要因は何ですか。大きな要因と考えられる順に項目を3つまで選び、その番号をご記入下さい。その他を選んだ場合は、具体的な内容をお書きください。「特になし」とお考えの場合は、1として「特になし」を選択し、2と3は空白にしてください。

〈サンプル〉

	1	2	3	その他を選んだ場合は、具体的な内容をお書きください。
問 3-3				

(研究テーマ)

- ① 挑戦的な研究テーマに挑むことができない
- ② 長期的な研究テーマを設定することができない
- ③ 内発的な動機に基づく研究テーマが実施できている(新たな研究テーマを探索することができているなど)

(研究の実施・発展)

- ④ 研究を進展させるための外部資金が獲得できている
- ⑤ 研究活動を継続するための資金が確保できている
- ⑥ 研究チームのメンバーが確保できている
- ⑦ 外部資金によるプロジェクトの進捗管理が効果的におこなわれている(中間評価で適切なアドバイスが得られた、研究資金等の管理が簡便化されたなど)
- ⑧ 研究成果を社会貢献や産学官連携等に結びつけるための支援が受けられている

(組織運営・インセンティブ)

- ⑨ 組織ミッションが自らの専門性と合致している
- ⑩ 組織内事務作業の負担が軽くなった(組織内での役割分担が進んだなど)
- ⑪ 研究に集中するための時間が確保できている
- ⑫ 成果を出すことが、給与、昇進等の報酬に結びついている
- ⑬ 成果を出すことで、安定な職が得られた

- ⑭ 特になし
- ⑮ その他

問 3-3 大学や公的研究機関の研究者が高い満足度をもって研究活動を行うには、何が必要でしょうか。第 5 期科学技術基本計画への期待も含めて、ご自由にご意見をお書きください。

問 3-3

〈サンプル〉

文部科学省科学技術・学術政策研究所

**科学技術の状況に係る総合的意識調査(大学・公的研究機関グループ研究者用)
調査へのご協力ありがとうございました。**

本調査へのご協力誠にありがとうございました。アンケート受領の電子メールを、ご登録頂いた電子メールアドレスに送信しました。受領メールが届かない場合は、恐れ入りますが teiten@yoron-kagaku.or.jp (担当:松岡(まつおか)、井田(いだ))へお問い合わせください。

科学技術の状況に係る総合的意識調査(定点調査 2014)
(イノベーション俯瞰グループ用)

＜調査の趣旨について＞

この調査は、第4期科学技術基本計画(2011年度～2015年度)期間における、我が国の科学技術とイノベーションの状況変化を捉えることを目的としています。定点調査2014は第4回目の調査となります。調査では、科学技術およびイノベーション活動の中でも、特に国の科学技術予算をもとに実施されている活動に注目します。
調査票(「研究開発とイノベーションの橋渡し等の状況」と「イノベーション活動の状況」の2つのパートから構成され、総質問数は55問です。定点調査の概要についてはこちらをご覧ください。また、定点調査2013の結果を踏まえた、深層調査(回答画面の最後に表示されます)についても、併せてご回答をお願いいたします。

＜科学技術イノベーションとは＞

第4期科学技術基本計画では科学技術イノベーションを「科学的な発見や発明等による新たな知識を基にした知的・文化的価値の創造と、それらの知識を進展させて経済的・社会的・公共的価値の創造に結びつける革新」としています。第4期科学技術基本計画の詳細についてはこちらをご覧ください。

＜回答要領＞

- (1) 本調査は、我が国の科学技術やイノベーションにおいて重要な役割を果たしている産学官のみならず、ご依頼申し上げております。みなさまのご意見を調査に反映し、是非とも調査へのご協力をお願い致します。
- (2) 調査票のサンプル(PDF形式)はこちらからダウンロードできます。
- (3) チェック式の質問では、該当する箇所の○を、1つだけチェックしてください。順位を回答する質問では、各順位に該当する選択肢の番号を記入してください。
- (4) 質問によっては、「実感のある場合(例えば、具体的状況について知見がある、自分の所属するセクターのことなので分かる、業務と関係があるので分かる)」「実感のない場合(例えば、自分の所属しないセクターのことなので実情がよく分からない、業務と関係がないので分からない)とがあると思います。「実感のない」場合は「分からない」の○をチェックして下さい。
- (5) 今回の回答が前回の回答と異なる場合は、できるだけその理由を「変更理由欄」にご記入ください。

(参考)変更理由欄の記入例

- ・ ○○の予算が増えて、○○ができるようになった。
- ・ ○○の制度が変更されて(手続きが簡素化されて)、○○が行えるようになった。
- ・ 新たな○○の取組みが始まったことの影響で、○○の問題が生じた。
- ・ ○○の掛け声が強すぎて、○○が阻害されている。

- (6) 頂いたご回答は、文部科学省科学技術・学術政策研究所及び調査票回収業務を委託している一般社団法人輿論科学協会において厳正に管理します。
- (7) 回答には1時間程度を要します。「途中で保存」を押下することにより、途中で中断し再開することが可能です。
- (8) 2014年10月24日(金)まで、ご回答くださいますように、お願い申し上げます。
- (9) 調査の進展に応じてQ&Aを科学技術・学術政策研究所のホームページ <http://www.nistep.go.jp> に掲載しますが、質問内容に不明な点などがある場合には、科学技術・学術政策研究所の調査担当(省略)にご連絡下さい。ウェブページの操作方法等に関しては、一般社団法人輿論科学協会(省略)にご連絡下さい。
- (10) 調査票へのご記入を紙媒体で行うことを希望される場合は、一般社団法人輿論科学協会の担当へ電子メールにてご連絡ください。紙媒体の調査票を、郵送にてお送りいたします。

ウェブページの操作方法、紙媒体の調査票の希望等についてのお問い合わせ

(省略)

調査票の内容についてのお問い合わせ

(省略)

科学技術の状況に係る総合的意識調査(イノベーション俯瞰グループ用)
ご連絡先等の確認

ご連絡先等情報のご記入をお願いします。本調査のご回答に関して、確認させていただく場合がございます。

ご連絡先等の情報	
お名前 §	
お名前(ひらがな)	
性別	1 <input type="radio"/> 男性 2 <input type="radio"/> 女性
年齢	1 <input type="radio"/> 29歳以下 2 <input type="radio"/> 30～34歳 3 <input type="radio"/> 35歳～39歳 4 <input type="radio"/> 40～44歳 5 <input type="radio"/> 45歳～49歳 6 <input type="radio"/> 50～54歳 7 <input type="radio"/> 55歳～59歳 8 <input type="radio"/> 60～64歳 9 <input type="radio"/> 65歳以上
主たる所属組織名 §	
上記の主たる所属組織についてお答えください。	
所属機関区分	1 <input type="radio"/> 大学 2 <input type="radio"/> 公的研究機関 3 <input type="radio"/> 民間企業 4 <input type="radio"/> 病院 5 <input type="radio"/> その他
部署名 §	
役職名 §	
郵便番号	
住所	
電話番号	
電子メールアドレス	
業務内容	1 <input type="radio"/> 主に研究(教育研究) 2 <input type="radio"/> 主にマネジメント 3 <input type="radio"/> 研究(教育研究)とマネジメント 4 <input type="radio"/> その他 1 <input type="radio"/> 社長・役員、学長等クラス 2 <input type="radio"/> 部長・副部長、学長・副学長、社長・役員、理事長・理事など 3 <input type="radio"/> 部・室・グループ長、教授クラス 4 <input type="radio"/> 部・室・グループ長、研究所長、大学の教授、大学、公的研究機関の部長など 5 <input type="radio"/> 主任研究員、准教授クラス 6 <input type="radio"/> 主任研究員、大学の准教授、講師、研究チーム内のサブリーダーの存在など 7 <input type="radio"/> 研究員、助教クラス 8 <input type="radio"/> 研究員、助教など 9 <input type="radio"/> その他
雇用形態	1 <input type="radio"/> 任期あり 2 <input type="radio"/> 任期なし
2013年度調査時点からの異動の有無	1 <input type="radio"/> 異動あり 2 <input type="radio"/> 異動なし

§印の付いている項目は報告書に記載します。

〈サンプル〉

〈「ご連絡先等」についての注意事項〉

- 個人情報の一切は、本調査以外への転用、流用等は勿論、秘密を厳守し外部に公表されることはありません。
- 本調査終了後に、調査結果の報告書を作成し公開いたします。その際に、調査にご協力いただいた方のお名前とご所属（主たる所属組織名、部署名、役職名）を一通りにし、報告書に記載させていただきます。（「ご連絡先等」にて、「S」印の付いている項目です。）
- なお、ご回答内容を個人名つきで公開することは致しません。

調査へご協力いただいた方で、ご希望の方には、調査結果の報告書をお送りいたします。ご希望の有無をご記入下さい。

調査報告書の送付

1 希望する

2 希望しない

〈サンプル〉

文部科学省科学技術・学術政策研究所

科学技術の状況に係る総合的意識調査(イノベーション・俯瞰グループ用)

Part I 研究開発とイノベーションの橋渡し等の状況

以下の質問については、日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。

産学官連携の状況

日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。

問 1	大学・公的研究機関は、民間企業に対して技術シーズについての情報発信を充分に行っていますか。	充分	<input type="radio"/>	不	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	6	<input type="radio"/>	充分
変更理由欄:																		
問 2	大学・公的研究機関は、民間企業が持つニーズ(技術的課題等)への関心を充分に持っていると思いますか。	充分	<input type="radio"/>	不	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	6	<input type="radio"/>	充分
変更理由欄:																		
問 3	民間企業は大学・公的研究機関に、自らの持つニーズ(技術的課題等)についての情報を充分に発信していると思いますか。	充分	<input type="radio"/>	不	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	6	<input type="radio"/>	充分
変更理由欄:																		
問 4	産学官の研究情報の交換や相互の知的刺激の量は充分だと思いますか。	充分	<input type="radio"/>	不	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	6	<input type="radio"/>	充分
変更理由欄:																		
問 5	大学・公的研究機関と民間企業との間の人材流動や交流(研究者の転入・転入や受入など)の度は充分だと思いますか。	充分	<input type="radio"/>	不	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	6	<input type="radio"/>	充分
変更理由欄:																		
問 6	大学・公的研究機関と民間企業の橋渡し(ニーズとシーズのマッチング、産学官のコミュニケーションの補助等)をする人材は充分に確保されていますか。	充分	<input type="radio"/>	不	<input type="radio"/>	1	<input type="radio"/>	2	<input type="radio"/>	3	<input type="radio"/>	4	<input type="radio"/>	5	<input type="radio"/>	6	<input type="radio"/>	充分
変更理由欄:																		

〈サンプル〉

問 7	産学官の共同研究にあたって、知的財産に関わる運用(知的財産の管理、権利の分配など)は円滑であると思いますか。	充分 ない	1	2	3	4	5	6	円滑である
変更理由欄:									
問 8	大学・公的研究機関の研究開発から得られた知的財産(特許やノウハウなど)は、民間企業において充分に活用されていると思いますか。	充分 ない	1	2	3	4	5	6	充分
変更理由欄:									
問 9	大学・公的研究機関では、産学官連携活動が、研究者の業績として充分に評価されていると思いますか。	充分 ない	1	2	3	4	5	6	充分
変更理由欄:									
問 10	地域が抱えている課題解決のために、大学・公的研究機関は、地域ニーズに即した研究に積極的に取り組んでいると思いますか。	積極的 ない	1	2	3	4	5	6	積極的
変更理由欄:									
問 11	産学官連携の状況について、ご意見を自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題についての記述をお願いします。								
問 12	(本年度調査では実施しません)	X							

〈サンプル〉

研究開発人材育成の状況 日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。									
問 13	大学は、産業界や社会が求める能力を有する研究開発人材(研究者や技術者など)を充分に提供していると思いますか。	充分 ない	1	2	3	4	5	6	充分
変更理由欄:									
問 14	研究開発人材の育成に向けた産学の相互理解や協力は充分ですか。	充分 ない	1	2	3	4	5	6	充分
変更理由欄:									
問 15	研究開発人材の育成について、ご意見を自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題についての記述をお願いします。								
科学技術予算の状況 日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。									
問 16	科学技術に関する政府予算は、日本が現在おかれている科学技術の全ての状況を鑑みて充分だと思いますか。	充分 ない	1	2	3	4	5	6	充分
参考データ: 2014年度の科学技術関係経費当初 約 3.6 兆円 2014年度の国の予算(一般会計、当初)に占める割合 約 3.8% 2012年度の科学技術関係経費当初のGDP比率 約 0.8% 科学技術関係経費: 国の予算(特別会計分を含む)のうち、大学における研究に必要な経費、国立試験研究機関等に必要な経費、研究開発に関する補助金、交付金及び委託費その他研究開発に関する行政に必要な経費等科学技術の振興に寄与する経費のこと。									
変更理由欄:									
問 17	政府の公算型研究費(競争的資金等)にかかわる間接経費は、充分に確保されていると思いますか。	充分 ない	1	2	3	4	5	6	充分
注:2011年度調査までは、「競争的資金にかかわる間接経費は、充分に確保されていると思いますか。」という質問でしたが、質問の意図を明確にするために表現を修正しています。競争的資金は公算型研究費に含まれます。									
変更理由欄:									

問 31	国や研究者コミュニティー(各学会等)は、科学技術に関連する倫理的・法的・社会的課題について充分に対応していると思いませんか。	充分 ○	1	2	3	4	5	6	充分 ○
	変更理由欄:								
問 32	国や研究者コミュニティー(各学会等)は、研究活動から得られた成果等を国民に分かりやすく伝える役割を十分に果たしていますか。	充分 ○	1	2	3	4	5	6	充分 ○
	変更理由欄:								
問 33	社会と科学技術イノベーション及びそのための政策の関係について、ご意見を自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題についての記述をお願いします。								

文部科学省科学技術・学術政策研究所

科学技術の状況に係る総合的意識調査(イノベーション俯瞰グループ用)

Part II イノベーション活動の状況

第4期科学技術基本計画では、「科学技術とイノベーション政策」の一体的展開(我が国が取り組むべき課題をあらかじめ設定し、その達成に向けて、科学技術政策に加えて、成果の活用に至るまでのイノベーション政策も幅広く対象に含め、これらを一体的に推進すること)が基本方針の1つとして掲げられています。

ここでは、この課題の達成に向けたシステム改革の状況について質問します。

基本計画では「我が国の将来にわたる成長と社会の発展を実現」と「我が国が直面する重要課題への対応」として、以下の重要課題が挙げられています。

- 将来にわたる持続的な成長と社会の発展の実現
 - (1) 震災からの復興、再生の実現
被災地の産業の復興、再生; 社会インフラの復旧、再生; 被災地における安全な生活の実現
 - (2) グリーンイノベーションの推進
安定的なエネルギー供給と低炭素化の実現; エネルギー利用の高効率化及びスマート化; 社会インフラのグリーン化
 - (3) ライフイノベーションの推進
革新的な予防法の開発; 新しい早期診断法の開発; 安全で有効性の高い治療の実現; 高齢者、障害者、患者の生活の質(QOL)の向上
- 我が国が直面する重要課題への対応
 - (1) 安全かつ豊かで質の高い国民生活の実現
生活の安全性と利便性の向上; 食料、水、資源、エネルギーの安定的確保; 国民生活の豊かさの向上
 - (2) 我が国の産業競争力の強化
産業競争力の強化に向けた共通基盤の強化; 我が国の強みを活かした新たな産業基盤の創出
 - (3) 地球規模の問題解決への貢献
地球規模問題への対応促進
 - (4) 国家存立の基盤の保持
国家安全保障・基幹技術の強化; 新フロンティア開拓のための科学技術基盤の構築
 - (5) 科学技術の共通基盤の充実、強化
領域横断的な科学技術の強化; 共通の、基盤的な施設及び設備の高度化、ネットワーク化

〈サンプル〉

以下の質問については、日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。

重要課題の達成に向けた推進体制構築の状況 日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。										
問 1	科学技術イノベーションを通じて達成すべき重要課題についての認識が、産学官で充分に共有されていますか。	充分	不 充分	1	2	3	4	5	6	充分
変更理由欄:										
問 2	科学技術イノベーションを通じて重要課題を達成するための戦略や国家プロジェクトが、産学官の協力のもと充分に実施されていますか。	充分	不 充分	1	2	3	4	5	6	充分
変更理由欄:										
問 3	国は、重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中を充分に行っていますか。	充分	不 充分	1	2	3	4	5	6	充分
変更理由欄:										
問 4	重要課題達成に向けた技術的な問題に対応するために、自然科学の分野を超えた協力(医学と工学など)が充分なされていますか。	充分	不 充分	1	2	3	4	5	6	充分
変更理由欄:										
問 5	重要課題達成に向けた社会的な問題(制度問題、倫理問題など)に対応するために、自然科学に加え、人文・社会科学の知識が充分に活用されていますか。	充分	不 充分	1	2	3	4	5	6	充分
変更理由欄:										
問 6	重要課題の達成に向けた推進体制を構築するために、どのような取り組みが必要ですか。ご意見を自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第 4 期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題を踏まえた記述をお願いします。									

〈サンプル〉

科学技術イノベーションに関する新たなシステムの構築の状況
日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。

問 7	イノベーションを促進するために、規制の導入や緩和、制度の充実や新設などの手段が、充分に活用されていると思いますか。	充分	不 充分	1	2	3	4	5	6	充分
変更理由欄:										
問 8	科学技術をもとにしたベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、挑戦を許容する環境の整備等)は充分になされていますか。	充分	不 充分	1	2	3	4	5	6	充分
変更理由欄:										
問 9	総合特区制度の活用、実証実験など先駆的な取り組みの場の確保が充分になされていますか。	充分	不 充分	1	2	3	4	5	6	充分
変更理由欄:										
問 10	政府調達や補助金制度など、市場の創出・形成に対する国の取り組み状況は充分ですか。	充分	不 充分	1	2	3	4	5	6	充分
変更理由欄:										
問 11	産学官が連携して、国際標準化機構(ISO)、国際電気通信連合(ITU)等の標準化機関へ国際標準を提案し、世界をリードするような体制が充分に整備されていると思いますか。	充分	不 充分	1	2	3	4	5	6	充分
変更理由欄:										
問 12	我が国が強みを持つ技術やシステムの海外展開に際して、官民が一体となった取り組みが充分に行われていると思いますか。	充分	不 充分	1	2	3	4	5	6	充分
変更理由欄:										
問 13	イノベーションを通じて、経済的・社会的・公共的価値を生み出す上で、何が隘路となっているでしょうか。ご意見を自由にお書き下さい(必須項目ではありません)。特に第 4 期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題を踏まえた記述をお願いします。									

〈サンプル〉

以下の質問では、グリーンイノベーション、ライフイノベーション、震災からの復旧・復興についてお聞きします。日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。

グリーンイノベーションの状況(グリーンイノベーションの概要についてはこちら)

日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。

グリーンイノベーションの重要課題の達成に
なかるような研究開発は、現在、我が国では活
発ですか。

変更理由欄:

ここ数年、我が国で実現した最も顕著なグリーンイノベーションについて、その内容をお書き下さい(必須項目では
ありません)。

問

15

グリーンイノベーションの重要課題の達成に向けて、我が国で特に
強化が必要な取り組みは何か。必要度が高い順に項目を3つ
まで選び、その番号をご記入下さい。

1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施
2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中
3. 人文・社会科学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)
4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成
5. 規制の強化や新設
6. 規制の緩和や廃止
7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)
8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保
9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制
の整備
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み

回答として5または6を選んだ場合、具体的
な規制の内容についてお答え下さい。

変更理由欄:

グリーンイノベーションの重要課題の達成のために、どのような取り組みが必要ですか。ご意見を自由にお書き下
さい(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題を踏まえた記
述をお願いします。

問

17

〈サンプル〉

ライフイノベーションの状況(ライフイノベーションの概要についてはこちら)

日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。

ライフイノベーションの重要課題の達成につな
がるような研究開発は、現在、我が国では活発
ですか。

変更理由欄:

ここ数年、我が国で実現した最も顕著なライフイノベーションについて、その内容をお書き下さい(必須項目ではあ
りません)。

問

19

ライフイノベーションの重要課題の達成に向けて、我が国で特に強
化が必要な取り組みは何か。必要度が高い順に項目を3つま
で選び、その番号をご記入下さい。

1. 産学官による戦略や国家プロジェクトの実施
2. 重要課題達成に向けた研究開発の選択と集中
3. 人文・社会科学の知識の活用(制度問題、ビジネスモデル設計など)
4. 政府調達や補助金制度による市場の創出・形成
5. 規制の強化や新設
6. 規制の緩和や廃止
7. ベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、人材確保等)
8. 実証実験など先駆的な取り組みの場の確保
9. 国際的な取決め(国際条約、標準化等)において世界をリードする体制
の整備
10. 官民が一体となった技術やシステムの国際展開への取り組み

回答として5または6を選んだ場合、具体的
な規制の内容についてお答え下さい。

変更理由欄:

ライフイノベーションの重要課題の達成のために、どのような取り組みが必要ですか。ご意見を自由にお書き下さ
い(必須項目ではありません)。特に第4期科学技術基本計画の進展や期間中に顕在化してきた課題を踏まえた記
述をお願いします。

問

21

〈サンプル〉

成果の種類や出し方									
③ 研究の成果として論文の数を重視する研究者	○	○	○	○	○	○	○	○	○
④ 研究の成果として論文以外のアウトプット(特許、技術の実装等)を出す研究者	○	○	○	○	○	○	○	○	○
⑤ 成果の出る確実性が高い研究を行う研究者	○	○	○	○	○	○	○	○	○
⑥ (評価に)対応するために成果を細切れに発表する研究者	○	○	○	○	○	○	○	○	○
問 1-3 上記のような研究内容や研究者の行動の変化の結果、我が国として研究力を維持する必要があるにも関わらず、研究者の層が明白に薄くなっていると思われる研究領域や分野がありましたら、具体名をお書きください。									

2. 修士や博士を採用するにあたって重視する能力について

修士を採用するにあたって重視する能力について				
修士を採用するにあたって、いずれの能力を重視しますか。3 つまで選択してください。その他を選んだ場合は、具体的な内容をお書きください。 企業に所属する方は、企業の立場からお答えください。企業以外に所属する方は、企業が求めている人材を想定してお答えください。 「特にない」とお考えの場合は、1として「特にない」を選択し、2と3は空白にしてください。「修士の採用を行っていない」又は「行う予定がない」ので回答が困難な場合は、1として「修士の採用を行っていない」又は「行う予定がない」を選択し、2と3は空白にしてください。	1	2	3	その他を選んだ場合は、具体的な内容をお書きください。
問 2-1				
①専門分野の知識 ⑤論理的思考能力 ⑨プレゼンテーション能力 ⑬その他	②基礎学力 ⑥創造性 ⑩語学力 ⑭特にない	③課題設定能力 ⑦意欲・向上心 ⑪マネジメント能力 ⑯リーダーシップ	④研究遂行能力 ⑧コミュニケーション能力 ⑫リサーチ能力 ⑰その他	
修士を採用するにあたって重視する能力について				
修士を採用するにあたって、いずれの能力を重視しますか。3 つまで選択してください。その他を選んだ場合は、具体的な内容をお書きください。 企業に所属する方は、企業の立場からお答えください。企業以外に所属する方は、企業が求めている人材を想定してお答えください。 「特にない」とお考えの場合は、1として「特にない」を選択し、2と3は空白にしてください。「修士の採用を行っていない」又は「行う予定がない」ので回答が困難な場合は、1として「博士の採用を行っていない」又は「行う予定がない」を選択し、2と3は空白にしてください。	1	2	3	その他を選んだ場合は、具体的な内容をお書きください。
問 2-2				
①専門分野の知識 ⑤論理的思考能力 ⑨プレゼンテーション能力 ⑬その他	②基礎学力 ⑥創造性 ⑩語学力 ⑭特にない	③課題設定能力 ⑦意欲・向上心 ⑪マネジメント能力 ⑯リーダーシップ	④研究遂行能力 ⑧コミュニケーション能力 ⑫リサーチ能力 ⑰その他	

〈サンプル〉

①専門分野の知識 ⑤論理的思考能力 ⑨プレゼンテーション能力 ⑬その他	②基礎学力 ⑥創造性 ⑩語学力 ⑭特にない	③課題設定能力 ⑦意欲・向上心 ⑪マネジメント能力 ⑯博士の採用を行っていない又は行う予定がない	④研究遂行能力 ⑧コミュニケーション能力 ⑫リサーチ能力 ⑰その他
今後、その重要性が増す能力について			
博士に求められる能力の中で、今後、その重要性が増すものは何でしょうか。ご自由にご意見をお書きください。			
問 2-3			

〈サンプル〉

文部科学省科学技術・学術政策研究所

**科学技術の状況に係る総合的意識調査(イノベーション俯瞰グループ用)
調査へのご協力ありがとうございました。**

本調査へのご協力誠にありがとうございました。アンケート受領の電子メールアドレスに送信しました。受領メールが届かない場合は、恐れ入りますが、teiten@yoron-kagaku.or.jp (担当:松岡(まつおか)、井田(いだ))へお問い合わせください。

回答者名簿

(敬称略、回答グループ毎に氏名の五十音順で示している)

所属等	氏名
北陸先端科学技術大学院大学 学長	浅野 哲夫
広島大学 学長	浅原 利正
独立行政法人酒類総合研究所 理事長	家村 芳次
群馬大学環境創生理工学科 教授	板橋 英之
東京歯科大学 学長	井出 吉信
鶴見大学 学長	伊藤 克子
奈良女子大学 学長	今岡 春樹
福井大学 理事(研究・国際担当) 副学長	岩井 善郎
独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構 理事長	井邊 時雄
独立行政法人土木研究所 理事長	魚本 健人
京都産業大学 学長	大城 光正
独立行政法人海洋研究開発機構経営企画部企画課 事務主任	大宅 直哉
日本大学 学長	大塚 吉兵衛
豊橋技術科学大学 学長	大西 隆
山口大学 学長	岡 正朗
奈良先端科学技術大学院大学 学長	小笠原 直毅
独立行政法人労働安全衛生総合研究所 理事長	小川 康恭
大阪府立大学 理事長、学長	奥野 武俊
独立行政法人宇宙航空研究開発機構 理事長	奥村 直樹
徳島大学 学長	香川 征
独立行政法人国立国際医療研究センター 総長	春日 雅人
帯広畜産大学 理事(教育担当)	金山 紀久
早稲田大学 総長	鎌田 薫
独立行政法人理化学研究所 理事(研究担当)	川合 眞紀
北海道大学 理事・副学長	川端 和重
徳島文理大学 学長	桐野 豊
名古屋大学本部・事務局 理事・副総長	國枝 秀世
九州大学 総長	久保 千春
横浜市立大学 学長	窪田 吉信
昭和大学 学長	小出 良平
久留米大学産学官連携戦略本部(分子生命科学研究所) 副本部長(所長)	児島 将康
独立行政法人国立健康・栄養研究所 理事長	古野 純典
秋田県立大学 理事長兼学長	小間 篤
岩手大学本部 学長	堺 茂樹
独立行政法人情報通信研究機構 理事長	坂内 正夫
東北大学 総長	里見 進
近畿大学近畿大学 学長	塩崎 均
崇城大学生物生命学部 副学長; 地域共創センター長	塩谷 捨明
札幌医科大学 学長	島本 和明
長崎大学 副学長(産学官連携) 学長特別補佐(社会貢献)	調 漸
岐阜大学 理事(企画・評価・基金担当); 副学長	杉戸 真太
上智大学 学術交流担当副学長	杉村 美紀
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構機構長	鈴木 厚人
独立行政法人森林総合研究所 理事長	鈴木 和夫
独立行政法人国立環境研究所 理事長	住 明正
慶應義塾大学 慶應義塾長(理事長兼大学学長)	清家 篤
独立行政法人物質・材料研究機構 理事	曾根 純一
北見工業大学 学長	高橋 信夫
新潟大学 理事・副学長	高橋 均
独立行政法人港湾空港技術研究所 理事長	高橋 重雄
東京海洋大学 理事・副学長(研究・国際担当)	賞雅 寛而
東京工業大学 理事・副学長(研究担当)	辰巳 敏
熊本大学 学長	谷口 功
独立行政法人産業技術総合研究所 理事長	中鉢 良治
千葉大学 学長	徳久 剛史
甲南大学 学長	長坂 悦敬
佐賀大学 理事(研究・国際・社会貢献担当)・副学長	中島 晃
大阪市立大学 理事長兼学長	西澤 良記
昭和薬科大学 学長	西島 正弘
独立行政法人国立循環器病研究センター 理事長・総長	橋本 信夫
東京大学 総長	濱田 純一
産業医科大学 学長	東 敏昭
独立行政法人国立精神・神経医療研究センター 理事長	樋口 輝彦
東京電機大学研究推進社会連携センター 研究推進社会連携センター副センター長	平栗 健二
独立行政法人農業生物資源研究所 理事長	廣近 洋彦

所属等	氏名
電気通信大学 学長	福田 喬
神戸大学 学長	福田 秀樹
大阪薬科大学 学長	藤田 芳一
独立行政法人国立がん研究センター 理事長	堀田 知光
鹿児島大学 学長	前田 芳實
東京農工大学 学長	松永 是
東京慈恵会医科大学東京慈恵会医科大学 学長	松藤 千弥
筑波大学本部 副学長；理事（研究担当）	三明 康郎
京都大学 理事・副学長	湊 長博
独立行政法人農業環境技術研究所 理事長	宮下 清貴
独立行政法人水産総合研究センター 理事長	官原 正典
金沢大学事務局 理事（研究担当）・副学長	向 智里
芝浦工業大学 学長	村上 雅人
同志社大学 学長	村田 晃嗣
城西大学 学長	森本 雅憲
信州大学 学長	山沢 清人
中部大学 学長	山下 興亜
独立行政法人電子航法研究所 理事長	山本 憲夫
岡山大学 副学長；理事（研究担当）	山本 進一
和歌山大学 学長	山本 健慈
三重大学役員 理事（研究・情報担当）、副学長	吉岡 基
独立行政法人放射線医学総合研究所 理事長	米倉 義晴
独立行政法人医薬基盤研究所 理事長	米田 悦啓
龍谷大学研究部 研究部長	若原 雄昭
高知大学 学長	脇口 宏
東京農業大学総合研究所 所長	渡邊 文雄
東京大学生産技術研究所 教授	合原 一幸
大阪大学免疫学フロンティア研究センター 教授	審良 静男
九州大学最先端有機光エレクトロニクス研究センター センター長・教授	安達 千波矢
東北大学マイクロシステム融合研究開発センター センター長	江刺 正喜
東北大学省エネルギー・スピントロニクス集積化システムセンター センター長	大野 英男
慶應義塾大学医学部 教授	岡野 栄之
東京女子医科大学 特任教授	岡野 光夫
慶應義塾大学理工学部 教授	小池 康博
北海道大学大学院医学研究科 教授	白土 博樹
理化学研究所創発物性科学研究センター センター長	十倉 好紀
自治医科大学 学長	永井 良三
東京大学大学院工学系研究科 教授	中須賀 真一
九州大学カーボンニュートラル・エネルギー国際研究所 所長	ペトロス ソフロニス
北海道大学大学院情報科学研究科 助教	青木 直史
慶應義塾大学理工学部 准教授	青木 義満
横浜市立大学大学院生命医科学研究科 准教授	明石 知子
九州大学医学部・医学研究院・医学系学府 准教授	赤星 朋比古
豊橋技術科学大学電気・電子情報工学系 助教	秋田 一平
北海道大学薬学部・薬学研究院 准教授	秋田 英万
新潟大学歯学部総合研究科 講師	秋葉 陽介
慶應義塾大学薬学部 助教	秋好 健志
独立行政法人理化学研究所放射光科学総合研究センター 専任研究員	吾郷 日出夫
徳島文理大学理工学部 講師	吾郷 万里子
鹿児島大学大学院医歯学総合研究科 准教授	浅川 明弘
山口大学大学院理工学研究科 准教授	浅田 裕法
工学院大学工学部 准教授	阿相 英孝
東北大学工学部・工学研究科 教授	足立 幸志
筑波大学システム情報系 准教授	阿部 洋丈
新潟大学大学院自然科学研究科 教授	安部 隆
東京農業大学農学部 教授	雨木 若慶
千葉大学大学院園芸学研究科 准教授	天知 誠吾
北海道大学歯学部・歯学研究科 教授	網塚 憲生
神戸大学大学院保健学研究科 助教	荒川 高光
北海道大学大学院情報科学研究科 准教授	有田 正志
東北大学薬学部・薬学研究科 教授	安齋 順一
崇城大学情報学部 助教	安藤 映
政策研究大学院大学政策研究科 教授	安藤 尚一
大阪大学産業科学研究科 教授	安藤 陽一
和歌山大学システム工学部 教授	井伊 博行
信州大学工学部 准教授	飯尾 昭一郎
横浜国立大学大学院環境情報研究院 講師	飯島 志行
山口大学農学部 准教授	井内 良仁
九州大学先端物質化学研究所 助教	井川 和宣
久留米大学医学部 教授	井川 肇

所属等	氏名
東京大学先端科学技術研究センター 助教	池内 真志
早稲田大学大学院情報生産システム研究科 助教	池沢 聡
鳥取大学医学部 教授	石川 隆紀
新潟大学理学部物理学科 准教授	石川 文洋
独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構東北農業研究センター 所長	石黒 潔
広島大学総合科学研究科 教授	石田 敦彦
広島大学大学院医歯薬保健学研究院 講師	石田 万里
徳島大学大学院ヘルスバイオサイエンス研究部 教授	石田 童弘
東京工業大学大学院理工学研究科 教授	石谷 治
北海道大学農学部 准教授	石塚 敏
東北大学歯学部・歯学研究科 助教	石幡 浩志
東京歯科大学歯学部 教授	石原 和幸
久留米大学分子生命科学研究科 教授	石原 直忠
神戸大学医学部・医学研究科 助教	伊集院 壮
新潟大学歯学部 教授	泉 健次
独立行政法人理化学研究所バイオリソース推進室 係員	磯村 史嘉
昭和大学薬学部 教授	板部 洋之
京都大学大学院理学研究科 准教授	市川 温子
城西大学薬学部 准教授	一色 恭徳
熊本大学理学部・大学院自然科学研究科(理学系) 助教	井手上 賢
東北大学大学院情報科学研究科 助教	伊藤 康一
千葉大学工学部・大学院工学研究科 教授	伊藤 智義
山口大学医学部 教授	伊藤 浩史
神戸大学農学部・大学院農学研究科 准教授	伊藤 博通
筑波大学数物物質系 教授	伊藤 雅英
鹿児島大学大学院理工学研究科 教授	伊藤 祐二
北海道大学大学院医学研究科 准教授	伊藤 陽一
日本大学薬学部 教授	伊藤 芳久
独立行政法人宇宙航空研究開発機構航空本部空力技術研究グループ グループ長	伊藤 健
九州大学大学院農学研究院 教授	伊東 信
麻布大学生命4/環境科学部 教授	稲葉 一穂
武庫川女子大学薬学部 准教授	稲本 浄文
大阪府立大学生命環境科学域応用生命科学類 教授	乾 隆
岐阜大学医学系研究科 教授	大塚 貴
山梨大学医学部 准教授	井上 克枝
理化学研究所統合生命医科学研究センター 研究員	伊豫田 智典
大阪府立大学生命環境科学部 助教	岩崎 忠
大阪府立大学総合リハビリテーション学部 准教授	岩田 晃
三重大学大学院医学系研究科 准教授	岩永 史朗
群馬大学医学部 講師	岩脇 隆夫
東京工業大学工学部 准教授	上田 光敏
京都大学生存圏研究所 助教	上田 義勝
山口大学大学院医学系研究科 准教授	上野 秀一
名古屋大学グリーンモビリティ連携研究センター 助教	上野 智永
北海道大学水産学部 准教授	上野 洋路
新潟大学理学部 教授	内海 利男
九州大学応用力学研究所 准教授	内田 孝紀
東京農業大学応用生物科学部 教授	内野 昌孝
独立行政法人放射線医学総合研究所企画部経営戦略室 室長	内堀 幸夫
東京大学宇宙線研究所 助教	内山 隆
三重大学生物資源学部・大学院生物資源学研究科 准教授	内山 智裕
千葉工業大学工学部 教授	内海 秀幸
名古屋市立大学薬学部 准教授	梅澤 直樹
名古屋大学太陽地球環境研究所 助教	梅田 隆行
筑波大学計算科学研究センター 教授	梅村 雅之
広島大学生物生産学部 副学長 教授	江坂 宗春
東京大学医学部・分子病理学 特任講師	江幡 正悟
大阪市立大学大学院医学研究科 講師	江原 省一
独立行政法人産業技術総合研究所東北センター 首席研究員兼先進機能材料チーム長	蛭名 武雄
長崎大学大学院医歯薬学総合研究科 助教	遠藤 大輔
酪農学園大学獣医学群 教授	遠藤 大二
長崎大学工学研究科 准教授	大貝 猛
新潟大学工学部 教授	大河 正志
近畿大学産業理工学部 教授	大木 優
独立行政法人産業技術総合研究所生物プロセス研究部門 副研究部門長	扇谷 悟
東京大学農学部・農学生命科学研究科 准教授	大久保 範聡
鶴見大学歯学部 准教授	大島 朋子
金沢大学がん進展制御研究所 助教	大島 浩子
独立行政法人土木研究所企画部研究企画課 課長	大住 道生
千葉大学工学部・大学院工学研究科 准教授	太田 匡則

所属等	氏名
徳島大学大学院ヘルスバイサイエンス研究部 教授	大高 章
独立行政法人海洋研究開発機構海洋生命理工学研究開発センター 主任技術研究員	大田 ゆかり
東京農工大学農学部 助教	大津 直子
独立行政法人土木研究所寒地土木研究所 研究員	大塚 淳一
東京工業大学大学院理工学研究科 教授	大塚 英幸
熊本大学大学院生命科学研究部 教授	大塚 雅巳
名古屋大学太陽地球環境研究所 准教授	大塚 雄一
独立行政法人物質・材料研究機構元素戦略材料センター 主席研究員	大塚 秀幸
近畿大学理工学部 准教授	大坪 義一
千葉大学医学部・医学研究院 講師	大島 精司
大阪府立大学理学部 教授	大西 利和
神戸大学大学院理学研究科 教授	大西 洋
東京工業大学大学院情報理工学研究科 助教	大西 有希
日本大学理工学部 准教授	大貫 進一郎
札幌医科大学保健医療学部看護学科 副学部長；教授	大日向 輝美
鹿児島大学大学院医歯学総合研究科 講師	大牟禮 治人
名古屋市立大学大学院芸術工学研究科 助教	大山 圭史
東京大学大気海洋研究所 准教授	岡 顕
新潟大学工学部 教授	岡崎 篤行
東北大学加齢医学研究所 教授	小笠原 康悦
岡山大学大学院環境生命科学研究科 助教	岡田 賢祐
信州大学工学部 助教	岡田 友彦
中部大学応用生物学部 准教授	岡田 正弘
東京大学先端科学技術研究センター 教授	岡田 至崇
千葉大学看護学研究科 教授	岡田 忍
九州大学基幹教育院教育実践部 教授	緒方 広明
徳島大学大学院ソシオテクノサイエンス研究部 助教	岡本 敏弘
九州大学応用力学研究所 教授	岡本 創
大阪府立大学看護学部 准教授	岡本 双美子
独立行政法人日本原子力研究開発機構量子ビーム応用研究部門 主任研究員	岡本 芳浩
神戸大学大学院工学研究科 研究科長；教授	小川 真人
広島大学大学院工学研究院 助教	荻 崇
愛知学院大学歯学部有床義歯学講座 准教授	尾澤 昌悟
千葉大学看護学部 助教	小澤 治美
信州大学理学部 教授	尾関 寿美男
神戸大学海事科学部・大学院海事科学研究科 教授	小田 啓二
神戸大学大学院理学研究科 助教	越智 敦彦
広島大学大学院先端物質科学研究科 准教授	鬼丸 孝博
大阪大学微生物病研究所 准教授	小根山 千歳
独立行政法人理化学研究所バイオリソースセンター センター長	小幡 裕一
千葉大学大学院融合科学研究科 教授	尾松 孝茂
信州大学学術研究院農学系 教授	鏡味 裕
東北大学多元物質科学研究所 教授；副所長（研究担当）	垣花 真人
広島大学病院・矯正歯科 講師	加来 真人
北海道大学理学部・理学院・理学研究院 准教授	角五 彰
日本大学生産工学部 教授	角田 和彦
桐生大学医療保健学部 准教授	影山 晴秋
独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構九州沖縄農業研究センター 領域長	梶 雄次
東京大学宇宙線研究所 所長；教授	梶田 隆章
日本大学生産工学部 准教授	柏田 歩
近畿大学工学部 准教授	片岡 隆之
神戸大学医学部・医学研究科 教授	片岡 徹
筑波大学人間系教育学域 教授	片平 克弘
岡山大学資源植物科学研究所 准教授	且原 真木
京都大学大学院地球環境学舎・学舎 教授	勝見 武
名古屋大学大学院環境学研究科 准教授	加藤 愛太郎
独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構東北農業研究センター（刈和野） 研究員	加藤 信
大阪大学大学院生命機能研究科 助教	加藤 貴之
名古屋大学大学院工学研究科 准教授	加藤 剛志
北海道大学理学部・理学院・理学研究院 助教	加藤 徹
横浜国立大学大学院工学研究院 准教授	加藤 龍
広島大学大学院医歯薬保健学研究院 教授	加藤 功一
奈良先端科学技術大学院大学情報科学研究科 教授	加藤 博一
大阪府立大学高等教育推進機構 教授	加藤 幹男
独立行政法人情報通信研究機構経営企画部 執行役 経営企画部長	門脇 直人
慶應義塾大学薬学部 教授	金澤 秀子
名古屋市立大学大学院医学研究科 講師	金子 奈穂子
九州大学大学院数理学研究院・数理学府 教授	金子 昌信
札幌医科大学保健医療学部理学療法学科 准教授	金子 文成
東北大学歯学部・歯学研究科 准教授	金高 弘恭

所属等	氏名
工学院大学情報学部 教授	蒲池 みゆき
独立行政法人日本原子力研究開発機構次世代高速炉サイクル研究開発センター センター長	上出 英樹
北海道大学大学院環境科学院・地球環境科学院 准教授	神谷 裕一
東京農工大学大学院工学研究科 教授	神谷 秀博
独立行政法人日本原子力研究開発機構バックエンド研究開発部門バックエンド技術部放射性廃棄物管理技術課 課長	亀尾 裕
三重大学生物資源学部・大学院生物資源学研究科 教授	亀岡 孝治
独立行政法人国立環境研究所社会環境システム研究センター 室長	亀山 康子
千葉工業大学工学部 教授	河合 剛太
愛知学院大学歯学部歯科理工学講座 教授	河合 達志
広島大学原爆放射線医科学研究所 助教	河合 秀彦
信州大学医学部 准教授	河合 佳子
名古屋大学大学院情報科学研究科 准教授	川合 伸幸
長崎大学大学院医歯薬学総合研究科 教授	川上 純
東京大学医学部 教授	川口 寧
新潟大学理学部 准教授	川崎 健夫
秋田県立大学システム科学技術学部 助教	川島 洋人
大阪市立大学大学院医学研究科 教授	河田 則文
近畿大学薬学部 教授	川畑 篤史
山口大学大学院医学系研究科 教授	川俣 純
熊本大学先進マグネシウム国際研究センター センター長/教授	河村 能人
東京大学大気海洋研究所 センター長・教授	河村 知彦
大阪大学レーザーエネルギー学研究センター 准教授	川山 巖
独立行政法人宇宙航空研究開発機構宇宙輸送系推進技術研究開発センター 総括	荻田 丈士
京都大学大学院生命科学部 准教授	神戸 大朋
東京工業大学大学院総合理工学研究科 准教授	木賀 大介
北海道大学歯学部・歯学研究科 助教	菊入 崇
東北大学薬学部・薬学研究科 准教授	菊地 晴久
津田塾大学学芸学部 講師	菊池 弘明
独立行政法人産業技術総合研究所生産計測技術研究センター 主任研究員	菊永 和也
大阪工業大学工学部建築学科 講師	吉敷 祥一
東北大学大学院理学研究科・理学部 准教授	岸本 直樹
東京工業大学大学院情報理工学研究科 准教授	吉瀬 謙二
東北大学工学部・工学研究科 准教授	北川 尚美
京都大学大学院理学研究科 教授、理事補(研究担当)	北川 宏
筑波大学システム情報系 教授	北川 博之
京都大学物質-細胞統合システム拠点 教授	北川 進
城西大学理学部 准教授	北川 浩子
独立行政法人海洋研究開発機構東日本海洋生態系変動解析プロジェクト プロジェクト長	北里 洋
東京工業大学大学院社会理工学研究科 助教	北原 知就
北海道大学遺伝子病制御研究所 准教授	北村 秀光
東京大学医学部・生体構造学 教授	吉川 雅英
大阪府立大学総合リハビリテーション学部 助教	木下 明美
独立行政法人放射線医学総合研究所緊急被ばく医療研究センター 研究員	金 ウンジュ
東北大学多元物質科学研究所 教授	木村 宏之
芝浦工業大学工学部 教授	木村 昌臣
龍谷大学理工学部 教授	木村 睦
鹿児島大学大学院理工学研究科 准教授	木村 至伸
京都大学エネルギー理工学研究科 教授	木村 晃彦
北海道大学獣医学部・大学院獣医学研究科 教授	木村 和弘
信州大学繊維学部 教授	木村 睦
長崎大学大学院工学研究科 教授	喜安 千弥
近畿大学工学部 教授	京極 秀樹
昭和大学薬学部 助教	日下部 吉男
岐阜大学応用生物科学部 助教	楠田 哲士
日本大学生産工学部 准教授	工藤 祐輔
岩手大学農学部 准教授	國崎 真嗣
徳島文理大学理工学部 教授	國本 崇
東京工業大学大学院総合理工学研究科 助教	グブレビッチ・アンナ
筑波大学数理物質系 講師	久保 敦
熊本大学工学部・大学院自然科学研究科(工学系) 准教授	久保田 章亀
大阪大学歯学部 講師	久保庭 雅恵
名古屋大学システム自然科学研究科 教授	熊澤 慶伯
神戸大学海事科学部・大学院海事科学研究科 教授	蔵岡 孝治
徳島文理大学香川薬学部 講師	栗生 俊彦
神戸大学大学院工学研究科 助教	栗林 稔
独立行政法人日本原子力研究開発機構核融合研究開発部門 那珂核融合研究所 副所長	栗原 研一
札幌医科大学医学部 教授	黒木 由夫
神戸大学大学院医学研究科 助教	小池 智也
電気通信大学大学院情報理工学研究科 教授	小池 英樹
同志社大学生命医科学部 教授	小泉 範子

所属等	氏名
新潟大学医学部 講師	甲賀 大輔
東北大学金属材料研究所 助教	高坂 亘
工学院大学情報学部 教授	合志 清一
独立行政法人国立環境研究所地域環境研究センター 主任研究員	高津 文人
昭和大学医学部 教授	小風 暁
千葉大学薬学部・薬学研究院 助教	小暮 紀行
京都薬科大学薬学部 教授	小暮 健太郎
大阪大学蛋白質研究所 准教授	児嶋 長次郎
熊本大学理学部・大学院自然科学研究科（理学系） 准教授	小島 知子
広島大学薬学部 准教授	古武 弥一郎
埼玉医科大学医学部 准教授	小谷 典弘
日本大学工学部 准教授	児玉 大輔
島根大学生物資源科学部生物科学科 准教授	児玉 有紀
京都薬科大学薬学部 副学長；教授	後藤 直正
徳島文理大学香川薬学部 教授	小西 史朗
独立行政法人放射線医学総合研究所研究基盤技術部 主任研究員	小西 輝昭
東京農工大学農学部 准教授	木庭 啓介
山口大学農学部 教授	小林 淳
京都大学ウイルス研究所 助教	小林 妙子
三重大学工学部・工学研究科 教授	小林 英雄
京都大学大学院地球環境学堂・学舎 准教授	小林 広英
神戸大学大学院保健学研究科 准教授	駒井 浩一郎
東京大学大学院工学系研究科 准教授	小宮山 涼一
東京大学地震研究所 所長	小屋口 剛博
関西大学社会安全学部 准教授	小山 倫史
東京大学大学院数理学研究科 助教	権業 善範
京都大学大学院理学研究科 助教	根田 昌典
東京大学薬学部・薬学系研究科 准教授	紺谷 圏二
千葉大学大学院園芸学研究科 教授	近藤 悟
大阪大学薬学部・大学院薬学研究科 准教授	近藤 昌夫
東北大学大学院情報科学研究科 准教授	昆陽 雅司
独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構近畿中国四国農業研究センター 主任研究員	齋藤 武
崇城大学工学部 教授	齊藤 弘順
信州大学農学部 准教授	齊藤 勝晴
徳島文理大学健康科学研究所 教授	坂井 隆志
徳島大学疾患酵素学研究センター 教授	坂口 末廣
長崎大学水産・環境科学総合研究科 教授	阪倉 良孝
千葉大学大学院融合科学研究科 准教授	坂本 一之
福島県立医科大学看護学部 教授	坂本 祐子
東京大学高エネルギー加速器研究機構 准教授	佐賀山 基
近畿大学工学部建築学科 准教授	崎野 良比呂
新潟大学脳研究所 教授	崎村 建司
独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構中央農業総合研究センター 主任研究員	櫻井 民人
東北大学東北メディカルメガバンク機構 助教	桜井 美佳
北海道大学低温科学研究所 教授	佐崎 元
群馬大学生体調節研究所 准教授	佐々木 努
九州大学応用力学研究所 助教	佐々木 真
名古屋大学大学院理学研究科 准教授	佐々木 成江
久留米大学医学部 准教授	笹田 哲朗
群馬大学生体調節研究所 教授	佐藤 健
東京電機大学理工学部 教授	佐藤 定夫
秋田県立大学生物資源科学部 准教授	佐藤 孝
慶應義塾大学医学部 特任准教授	佐藤 俊朗
芝浦工業大学工学部建築工学科 准教授	佐藤 宏亮
九州大学大学院農学研究院 准教授	佐藤 匡央
昭和大学保健医療学部 准教授	佐藤 満
独立行政法人国立環境研究所地域環境研究センター 主任研究員	佐藤 圭
名古屋大学動物実験支援センター 教授	佐藤 純
高知大学教育研究部 教授	佐藤 隆幸
金沢大学医薬保健研究域保健学系 教授	真田 茂
独立行政法人土木研究所水災害・リスクマネジメント国際センター 主任研究員	佐山 敬洋
岩手大学農学部 教授	澤井 健
豊橋技術科学大学電気・電子情報工学系 教授；VBL施設長	澤田 和明
北海道大学農学部 助教	澤田 圭
名古屋大学環境医学研究所 教授；所長	澤田 誠
東北大学大学院環境科学研究科 准教授	珠玖 仁
徳島大学大学院ヘルスバイオサイエンス研究部 助教	重本 修伺
北海道大学大学院医学研究科 助教	品川 尚文
名古屋大学大学院理学研究科 教授	篠原 久典
岩手大学工学部 准教授	芝崎 祐二

所属等	氏名
九州大学生体防御医学研究所 助教	柴田 健輔
昭和大学歯学部 講師	柴田 陽
大阪府立大学工学研究科 准教授	柴原 正和
独立行政法人日本原子力研究開発機構安全研究センター 研究主幹	柴本 泰照
東京大学物性研究所 教授	柴山 充弘
東京歯科大学歯学部 准教授	澁川 義幸
大阪府立大学生命環境科学部 准教授	渋谷 俊夫
三重大学大学院医学系研究科 教授	島岡 要
九州大学基幹教育院 准教授	島田 敬士
東京大学農学部・農学生命科学研究科 教授	嶋田 透
東京農工大学工学研究院 教授	清水 昭伸
九州大学大学院農学研究院 准教授	清水 邦義
金沢大学理工研究域 准教授	下川 智嗣
独立行政法人日本原子力研究開発機構原子力基礎工学研究センター 副主任研究員	下条 晃司郎
新潟大学脳研究所 准教授	下畑 享良
熊本大学大学院 生命科学研究部 (薬学系) 准教授	首藤 剛
信州大学理学部 助教	庄子 卓
筑波大学計算科学研究センター 助教	庄司 光男
名古屋市立大学大学院医学研究科 助教	城村 由和
独立行政法人放射線医学総合研究所重粒子医学センター プログラムリーダー	白井 敏之
群馬大学大学院医学系研究科 教授	白尾 智明
東北大学大学院農学研究科 准教授	白川 仁
独立行政法人放射線医学総合研究所研究基盤技術部 部長	白川 芳幸
東北大学加齢医学研究所 助教	白川 龍太郎
電気通信大学情報理工学部 教授	新 誠一
日本大学薬学部 教授	榛葉 繁紀
独立行政法人放射線医学総合研究所緊急被ばく医療研究センター 生物線量評価研究チーム	数藤 由美子
北海道大学大学院情報科学研究科 教授	末岡 和久
筑波大学数理物質系 教授	末木 啓介
大阪大学微生物病研究所 助教	末永 忠広
徳島文理大学薬学部 助教	末永 みどり
独立行政法人日本原子力研究開発機構東濃地科学センター 副所長	杉原 弘造
広島大学薬学部 講師	杉本 幸子
三重大学医学部附属病院 講師	杉本 和史
広島大学大学院工学研究院 教授	菅田 淳
山口大学大学院理工学研究科 助教	鈴木 祐麻
東北大学医学部 講師	鈴木 未来子
独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構北海道農業研究センター 上席研究員	須藤 賢司
独立行政法人放射線医学総合研究所分子イメージング研究センター プログラムリーダー	須原 哲也
徳島文理大学薬学部 准教授	角 大悟
鳥取大学農学部・共同獣医学科 准教授	寸田 祐嗣
城西大学薬学部 教授	関 俊暢
横浜市立大学大学院生命ナノシステム科学研究科 助教	関本 奏子
東京工業大学大学院イノベーションマネジメント研究科 准教授	仙石 慎太郎
熊本大学医学部 准教授	千住 覚
広島大学大学院工学研究院 准教授	造賀 芳文
近畿大学理工学部 講師	副島 哲朗
岡山大学大学院自然科学研究科 准教授	高岩 昌弘
広島大学理学部 助教	高木 隆吉
北海道大学触媒化学研究センター 准教授	高草木 達
早稲田大学創造理工学部 教授	高口 洋人
大阪大学大学院医学系研究科 教授	高島 成二
京都薬科大学薬学部 助教	高田 和幸
大阪大学大学院理学研究科 助教	高田 忍
自然科学研究機構核融合科学研究所 助教	高田 卓
九州大学大学院数理学研究院・数理学府 准教授	高田 敏恵
九州大学芸術工学部 助教	高田 正幸
千葉大学大学院融合科学研究科 助教	高野 和儀
東北大学工学研究科 准教授	高橋 和貴
独立行政法人日本原子力研究開発機構バックエンド研究開発部門 廃棄物対策・埋設事業統括部 次長	高橋 邦明
東海大学工学部 講師	高橋 俊
東京電機大学理工学部 准教授	高橋 達二
千葉大学真菌医学研究センター 准教授	高橋 弘喜
独立行政法人理化学研究所多細胞システム形成研究センター プロジェクトリーダー	高橋 政代
札幌医科大学医学部 准教授	高橋 素子
同志社大学理工学部 助教	高橋 康人
大阪府立大学総合リハビリテーション学部 教授	高畑 進一
熊本大学工学部・大学院自然科学研究科 (工学系) 准教授	高藤 誠
名古屋市立大学システム自然科学研究科 准教授	田上 英明
大阪府立大学看護学部 看護学類長	高見沢 恵美子

所属等	氏名
日本大学薬学部 助教	高宮 知子
近畿大学医学部免疫学 医学部講師	高村 史記
東京大学宇宙線研究所 准教授	瀧田 正人
金沢大学がん進展制御研究所 准教授	滝野 隆久
京都大学大学院エネルギー科学研究科 教授	宅田 裕彦
愛知医科大学医学部 教授	武内 恒成
城西大学薬学部 助教	武内 智春
東京大学生産技術研究所 准教授	竹内 涉
首都大学東京大学院理工学研究科 教授	竹川 暢之
独立行政法人土木研究所企画部研究企画課 主査	武澤 永純
独立行政法人放射線医学総合研究所放射線防護研究センター 主任研究員	武田 志乃
大阪大学歯学部 助教	竹立 匡秀
独立行政法人国立環境研究所生物・生態系環境研究センター 上級主席研究員	竹中 明夫
独立行政法人日本原子力研究開発機構核融合研究開発部門 企画調整室 室長代理	竹永 秀信
京都大学数理解析研究所 准教授	竹広 真一
大阪府立大学理学部 准教授	竹本 真
京都大学薬学部・薬学研究科 教授	竹本 佳司
独立行政法人放射線医学総合研究所緊急被ばく医療研究センター 研究プログラムリーダー	田嶋 克史
大阪大学薬学部・大学院薬学研究科 助教	立花 雅史
独立行政法人日本原子力研究開発機構バックエンド研究開発部門廃棄物対策・埋設事業統括部 技術主幹	立花 光夫
大阪府立大学大学院工学研究科 副研究科長；教授	辰巳砂 昌弘
早稲田大学大学院情報生産システム研究科 准教授	立野 繁之
北海道大学遺伝子病制御研究所 教授	田中 一馬
名古屋市立大学自然科学研究教育センター 准教授	田中 豪
岡山大学大学院医歯薬学総合研究科 教授	田中 智之
熊本大学発症医学研究所 助教	田中 聡
京都大学防災研究所水資源環境研究センター 教授	田中 茂信
独立行政法人情報通信研究機構未来ICT研究所 研究マネージャー	田中 秀吉
岡山大学大学院自然科学研究科 教授	田中 秀樹
京都大学原子炉実験所 特定准教授	田中 浩基
大阪大学接合科学研究所 教授	田中 学
東京大学地震研究所 教授	田中 宏幸
名古屋市立大学大学院医学研究科 教授	田中 靖人
岡山大学資源生物科学研究所 助教	谷 明生
北海道大学大学院生先端生命科学研究院 助教	谷口 透
九州大学工学研究院 准教授	田原 健二
広島大学大学院医歯薬保健学研究院（薬学分野） 教授	田原 栄俊
独立行政法人産業技術総合研究所九州センター 研究チーム長	田原 竜夫
独立行政法人日本原子力研究開発機構次世代原子力システム研究開発部門 研究副主幹	近澤 佳隆
独立行政法人日本原子力研究開発機構原子力科学研究部門 企画調整室長	茅野 政道
東北大学加齢医学研究所 教授	千葉 奈津子
東京農工大学農学部 教授	千葉 一裕
福井大学医学部 准教授	千原 一泰
新潟大学脳研究所 助教	塚野 浩明
東京工業大学原子炉工学研究所 准教授	塚原 剛彦
東京海洋大学海洋工学系 教授	塚本 達郎
徳島大学大学院ソシオテクノサイエンス研究部 教授	辻 明彦
徳島大学大学院ヘルスバイオサイエンス研究部 助教	辻 大輔
中部大学応用生物学部 教授	津田 孝範
東北大学大学院環境科学研究科 教授	土屋 範芳
大阪大学薬学部・大学院薬学研究科 研究科長・学部長・教授	堤 康央
群馬大学理工学学府 教授	角田 欣一
東京大学大学院数理学研究科 教授	坪井 俊
東北大学大学院情報科学研究科 教授	出口 光一郎
会津大学コンピュータ理工学部 上級准教授	出村 裕英
東京大学薬学部・薬学系研究科 助教	寺井 琢也
新潟大学工学部 助教	寺口 昌宏
独立行政法人宇宙航空研究開発機構宇宙輸送系要素技術研究開発センター 主任開発員	寺島 啓太
徳島文理大学薬学部 教授	通 元夫
京都大学化学研究所 教授	時任 宣博
名古屋大学太陽地球環境研究所 教授	徳丸 宗利
広島大学総合科学研究科 教授	戸田 昭彦
熊本大学理学部・大学院自然科学研究科（理学系） 教授	戸田 敬
東京電機大学情報環境学部 教授	土肥 紳一
熊本大学医学部 教授	富澤 一仁
東京大学大学院新領域創成科学研究科 准教授	富田 野乃
九州大学大学院総合理工学研究院 助教	富永 亜希
徳島文理大学神経科学研究所 准教授	富永 貴志
九州大学芸術工学部 教授	富松 潔
崇城大学工学部 教授	友重 竜一

所属等	氏名
独立行政法人情報通信研究機構ワイヤレスネットワーク研究所 研究室長	豊嶋 守生
群馬大学生体調節研究所 准教授	鳥居 征司
三重大学工学部・工学研究科 准教授	鳥飼 直也
独立行政法人情報通信研究機構ユニバーサルコミュニケーション研究所 室長	鳥澤 健太郎
近畿大学薬学部 講師	長井 紀章
山梨大学医学部 教授	中尾 篤人
名古屋大学大学院環境学研究所 助教	永尾 一平
岐阜大学応用生物科学部 教授	長岡 利
日本大学理工学部 教授	中川 活二
東京農工大学工学研究院 教授	中川 正樹
九州工業大学大学院情報工学研究院 准教授	中基 隆
会津大学コンピュータ理工学部 上級准教授	中里 直人
東京農業大学生物産業学部 准教授	中澤 洋三
奈良先端科学技術大学院大学物質創成科学研究科 准教授	中嶋 琢也
独立行政法人放射線医学総合研究所放射線防護研究センター チームリーダー	中島 徹夫
大阪大学産業科学研究科 特任准教授	中島 良介
大阪府立大学21世紀科学研究機構 ナノ科学・材料研究センター 特別講師	中瀬 生彦
東京大学大学院新領域創成科学研究科 准教授	永田 晋治
九州大学工学研究院 助教	中田 伸生
三重大学工学部・工学研究科 助教	中西 栄徳
北海道大学工学部・大学院工学研究科 助教	中西 貴之
大阪市立大学工学部 講師	中西 猛
九州大学医学部・医学研究院・医学系学府 教授	中西 洋一
東北大学工学部・工学研究科 助教	永沼 博
九州大学医学部・医学研究院・医学系学府 准教授	中野 寛
近畿大学理工学部 教授	中野 人志
崇城大学情報学部 教授	中原 正俊
中部大学応用生物学部 教授	中村 研三
九州大学大学院システム情報科学研究科 准教授	中村 大輔
熊本大学生命科学研究部 助教	中村 照也
熊本大学大学院自然科学研究科 准教授	中村 徹
久留米大学医学部 助教	中村 徹
北海道大学工学部・大学院工学研究科 准教授	中村 祐二
札幌医科大学保健医療学部作業療法学科 講師	中村 裕二
独立行政法人理化学研究所バイオリソースセンター細胞材料開発室 室長	中村 幸夫
独立行政法人日本原子力研究開発機構先端基礎研究センター 副センター長	永目 諭一郎
信州大学大学院医学系研究科 教授	中山 淳
千葉大学大学院看護学研究科 准教授	中山 登志子
東京農業大学国際食料情報学部 教授；大学院農学研究科長	夏秋 啓子
了徳寺大学 健康科学部総合医科学研究センター 教授	並木 慎尚
筑波大学人間総合科学研究科 助教	成瀬 和弥
独立行政法人情報通信研究機構脳情報通信融合研究センター 副室長	成瀬 康
電気通信大学情報理工学部 教授	成見 哲
北海道大学工学部・大学院工学研究院 教授	名和 豊春
名古屋大学農学部・生命農学研究科 助教	新美 輝幸
東京大学物性研究所 助教	新見 康洋
独立行政法人土木研究所寒地土木研究所 上席研究員	西 弘明
近畿大学医学部ゲノム生物学 教授	西尾 和人
大阪大学接合科学研究科 准教授	西川 宏
京都大学薬学部・薬学研究科 准教授	西川 元也
名古屋大学大学院環境学研究所 教授	西澤 泰彦
徳島大学疾患酵素学研究センター 助教	西嶋 仁
名古屋大学大学院情報科学研究科 准教授	西田 直樹
和歌山大学システム工学部 助教	西村 童一
京都大学薬学部・薬学研究科 助教	西村 慎一
独立行政法人物質・材料研究機構元素戦略材料センター グループリーダー	西村 俊弥
佐賀大学大学院工学系研究科 助教	西山 英輔
名古屋大学大学院工学研究科 教授	西山 久雄
鶴見大学歯学部 教授	二藤 彰
筑波大学生命環境系 准教授	丹羽 隆介
大阪大学産業科学研究科 准教授	能木 雅也
秋田県立大学生物資源科学部 助教	野下 浩二
大阪大学大学院工学研究科 助教	野村 光
信州大学繊維学部 助教	野村 隆臣
独立行政法人日本原子力研究開発機構先端基礎研究センター サブリーダー	芳賀 芳範
京都大学大学院エネルギー科学研究科 准教授	袴田 昌高
京都大学生存圏研究所 准教授	橋口 浩之
独立行政法人物質・材料研究機構表面構造・物性ユニット 主任研究員	橋本 綾子
福島県立医科大学医学部 助教	橋本 仁志
高知大学理工学部 准教授	橋本 善孝

所属等	氏名
新潟大学医学部 教授	長谷川 功
秋田県立大学システム科学技術学部 教授	長谷川 兼一
大阪大学サイバーメディアセンター 准教授	長谷川 剛
独立行政法人産業技術総合研究所東北センター 機能性ナノポーラス材料チーム主任研究員	長谷川 泰久
日本大学理工学部 准教授	秦 一平
北海道大学大学院医学研究科 教授	畠山 鎮次
独立行政法人日本原子力研究開発機構地層処分研究開発部門 グループリーダー	畑中 耕一郎
慶應義塾大学薬学部 准教授	羽田 紀康
東京工業大学精密工学研究所 教授	初澤 毅
東京大学大学院工学系研究科 教授	羽藤 英二
独立行政法人産業技術総合研究所コンパクト化学システム研究センター 研究センター長	花岡 隆昌
大阪大学大学院理学研究科 准教授	花垣 和則
京都大学大学院エネルギー科学研究科 准教授	浜 孝之
徳島大学歯学部 教授	浜田 賢一
東京工業大学原子炉工学研究所 准教授	林崎 規託
独立行政法人日本原子力研究開発機構高速炉部門 室代	早船 浩樹
独立行政法人理化学研究所放射光科学総合研究センター チームリーダー	原 徹
日本薬科大学薬学部 教授	原口 一広
京都大学大学院地球環境学舎・学舎 助教	原田 英典
日本大学工学部 教授	春木 満
広島大学大学院先端物質科学研究科 教授	東 清一郎
独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構九州沖縄農業研究センター 研究員	飛川 みのり
大阪大学情報科学研究科 助教	肥後 芳樹
広島大学総合科学研究科 助教	彦坂 暁
筑波大学医学医療系 教授	久武 幸司
京都大学ウイルス研究所 准教授	土方 誠
広島大学大学院医歯薬保健学研究院 教授	秀 道広
東京大学医学部・神経生化学 教授	尾藤 晴彦
京都大学原子炉実験所 准教授	日野 正裕
金沢大学医薬保健研究域薬学系 准教授	檜井 栄一
山口大学大学院理工学研究科 教授	兵動 正幸
千葉大学大学院園芸学研究科 助教	平井 静
東京工業大学工学部 教授	平井 秀一郎
大阪大学大学院生命機能研究科 教授	平岡 泰
東京大学理学部・理学系研究科 助教	平賀 純子
独立行政法人日本原子力研究開発機構地層処分研究開発部門 研究員	平野 史生
独立行政法人宇宙航空研究開発機構航空本部 機体システム研究グループ 研究員	平野 義鎮
東北大学医工学研究科 准教授	平野 愛弓
鹿児島大学大学院理工学研究科 助教	平山 斉
東北大学大学院理学研究科・理学部 教授	平山 祥郎
北海道大学水産学部 准教授	平譚 享
同志社大学生命医科学部 准教授	飛龍 志津子
独立行政法人土木研究所構造物メンテナンス研究センター 研究員	廣江 亜紀子
山口大学大学院理工学研究科 准教授	廣澤 史彦
広島大学大学院先端物質科学研究科 助教	廣田 隆一
岡山大学大学院環境生命科学研究科 准教授	笛田 薫
神戸大学大学院理学研究科 教授	深城 英弘
京都大学大学院工学研究科 准教授	深見 一弘
北海道大学触媒化学研究センター 教授	福岡 淳
東北大学歯学部・歯学研究科 教授	福本 敏
独立行政法人日本原子力研究開発機構先端基礎研究センター 副主任研究員	藤井 健太郎
東京大学生産技術研究所 教授	藤井 輝夫
工学院大学情報学部 講師	藤井 昭宏
慶應義塾大学理工学部 専任講師	藤岡 沙都子
大阪大学レーザーエネルギー学研究センター 准教授	藤岡 慎介
和歌山大学システム工学部 准教授	藤垣 元治
広島大学生物生産学部 講師	藤川 愉吉
岩手大学工学部 教授	藤代 博之
独立行政法人物質・材料研究機構先端の共通技術部門 部門長	藤田 大介
名古屋大学農学部・生命農学研究科 准教授	藤田 祐一
神戸大学大学院保健学研究科 教授	藤野 英己
慶應義塾大学看護医療学部 専任講師	藤屋 リカ
東邦大学医療センター佐倉病院 教授	武城 英明
大阪府立大学理学部 助教	藤原 大佑
東京大学薬学部・薬学系研究科 教授	船津 高志
同志社大学生命医科学部 准教授	舟本 聡
独立行政法人情報通信研究機構未来ICT研究所 研究所長	實迫 巖
東京大学大学院新領域創成科学研究科 教授	保坂 寛
東北大学農学部 助教	星野 由美
名古屋国立大学看護学部 教授	堀田 法子

所属等	氏名
山梨大学大学院総合研究部 教授	堀 裕和
奈良先端科学技術大学院大学物質創成科学研究科 助教	堀田 昌宏
崇城大学情報学部 准教授	堀部 典子
徳島大学歯学部 教授	蒼田 栄一
日本大学歯学部 歯科放射線学講座 学務担当教授	本田 和也
慶應義塾大学理工学部 教授	本多 敏
日本大学歯学部 解剖学第ⅠⅠ講座 研究委員会委員；准教授	本田 雅規
芝浦工業大学工学部 教授	本間 哲哉
福島県立医科大学医学部 准教授	本間 美和子
岡山大学資源植物科学研究所 教授	馬 建鋒
高知大学教育研究部 教授	前田 長正
北海道大学薬学部・薬学研究院 教授	前仲 勝実
岡山大学大学院環境生命科学研究科 教授	前野 詩朗
東北大学農学部 教授	牧野 周
東京工業大学応用セラミックス研究所 教授	真島 豊
京都大学エネルギー理工学研究所 准教授	増田 開
近畿大学産業理工学部 准教授	益田 信也
東京海洋大学大学院海洋工学系 准教授	増田 光弘
東京農業大学農学部 准教授	増田 宏司
千葉大学大学院理学研究科 助教	間瀬 圭一
名古屋大学大学院情報科学研究科 教授	間瀬 健二
山形大学理学部 准教授	松井 淳
広島大学原爆放射線医科学研究所 教授	松浦 伸也
広島大学大学院医歯薬学総合研究科 助教	松尾 順子
京都大学大学院工学研究科 准教授	松尾 二郎
京都大学ウイルス研究所 教授	松岡 雅雄
中部大学工学部 工学部長	松尾 直規
岡山大学医学部 副医学部長	松川 昭博
近畿大学産業理工学部 講師	松崎 隆哲
東京工業大学応用セラミックス研究所 准教授	松下 伸広
徳島文理大学理工学部 教授	松田 和典
龍谷大学理工学部 助教	松田 時宜
東京大学医科学研究所 准教授	松田 浩一
大阪府立大学工学部 教授	松本 章一
金沢大学がん進展制御研究所 教授	松本 邦夫
独立行政法人物質・材料研究機構先端の共通技術部門 主幹研究員	間宮 広明
独立行政法人土木研究所寒地土木研究所 総括主任研究員	丸山 記美雄
広島大学理学部 教授	圓山 裕
九州大学工学研究院 教授	三浦 佳子
日本大学歯学部 病理学講座 助教	三上 剛和
神戸大学大学院工学研究科 准教授	三木 朋広
九州大学大学院総合理工学研究院 教授	水野 清義
秋田県立大学システム科学技術学部 学科長；教授	水野 衛
東北薬科大学薬学部 准教授	溝口 広一
名古屋大学環境医学研究所 助教	溝口 博之
日本大学工学部 助教	道山 哲幸
新潟大学農学部 教授	三ツ井 敏明
中部大学工学部 講師	宮内 俊幸
三重大学生物資源学部・大学院生物資源学研究所 助教	三宅 英雄
会津大学コンピュータ理工学部 教授	宮崎 敏明
北海道大学低温科学研究所 助教	宮崎 雄三
新潟大学医歯学総合研究科 教授	宮崎 秀夫
岡山大学自然生命科学研究支援センター 准教授	宮地 孝明
北海道大学大学院水産科学研究院 教授	宮下 和夫
酪農学園大学獣医学部 講師	宮庄 拓
神戸大学農学部・大学院農学研究科 教授；研究科長	宮野 隆
東京電機大学情報環境学部 教授	宮保 憲治
信州大学理学部 准教授	宮丸 文章
東京工業大学大学院理工学研究所 教授	宮本 恭幸
昭和大学歯学部 准教授	宮本 洋一
群馬大学理工学府 助教	村岡 貴子
東京大学理学部・理学系研究科 准教授	村尾 美緒
独立行政法人宇宙航空研究開発機構航空本部 機体システム研究グループ長	村上 哲
京都大学物質・細胞統合システム拠点 特定拠点准教授	村上 達也
東北大学大学院情報科学研究科 教授	村上 齊
近畿大学医学部生理学 准教授	村田 哲
酪農学園大学獣医学部群獣医学類 講師	村田 亮
大阪大学情報科学研究科 教授	村田 正幸
大阪大学大学院理学研究科 教授	村田 道雄
北海道大学触媒化学研究センター 助教	村山 徹

所属等	氏名
独立行政法人放射線医学総合研究所分子イメージング研究センター プログラムリーダー	張 明榮
大阪大学微生物病研究所 所長	目加田 英輔
信州大学医学部 助教	茂木 英明
千葉大学医学部・医学研究院 教授	本橋 新一郎
崇城大学工学部 准教授	森 昭寿
独立行政法人放射線医学総合研究所重粒子医科学センター チームリーダー	森 慎一郎
龍谷大学理工学部 講師	森 正和
近畿大学薬学部 薬学総合研究所 准教授	森川 敏生
北海道大学大学院環境科学院・地球環境科学院 教授	森川 正章
東北大学医学部 講師	森口 尚
工学院大学工学部 教授	森下 明平
独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構九州沖縄農業研究センター グループ長	森田 敏
千葉大学薬学部・薬学研究院 教授	森部 久仁一
千葉大学工学部・大学院工学研究科 准教授	矢貝 史樹
慶應義塾大学看護医療学部 准教授	矢ヶ崎 香
名古屋市立大学薬学部 講師	矢木 宏和
旭川医科大学医学部 講師	矢澤 隆志
群馬大学医学系研究科 准教授	安田 浩樹
高知大学教育研究部自然科学系農学部門 准教授	安武 大輔
独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構中央農業総合研究センター 病害虫研究領域 主任研究員	安田 伸子
広島大学原爆放射線医科学研究所 准教授	安永 晋一郎
山梨大学工学部 准教授	柳 博
千葉大学大学院理学研究科 教授	柳澤 章
広島大学理学部 准教授	柳原 宏和
岡山大学大学院自然科学研究科 助教	矢納 陽
岐阜大学応用生物科学部 准教授	矢部 富雄
帯広畜産大学食品科学研究部門 教授	山内 宏昭
大阪府立大学看護学部 講師	山内 加絵
独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構作物研究所 上席研究員	山口 誠之
岩手大学農学部・共同獣医学科 教授	山崎 真大
北海道大学理学部・理学研究院・生命科学 教授	山下 正兼
新潟大学農学部 助教	山城 秀昭
大阪大学蛋白質研究所 助教	山田 雅司
国立看護大学校看護学部 准教授	山手 美和
名古屋市立大学薬学部 教授	山中 淳平
東京工業大学大学院総合理工学研究科 教授	山中 浩明
京都大学原子炉実験所 教授	山名 元
京都大学農学研究科 講師	山根 久代
昭和大学医学部 准教授	山野 優子
北海道大学遺伝子病制御研究所 助教	山本 隆晴
愛知学院大学薬学部 教授	山本 浩充
昭和大学歯学部 教授	山本 松男
山梨大学工学部 助教	山本 泰生
鶴見大学歯学部 助教	山本 童司
電気通信大学大学院情報システム学研究科 准教授	山本 佳世子
福島県立医科大学看護学部 教授	結城 美智子
名古屋市立大学大学院芸術工学研究科 准教授	尹 奎英
大阪府立大学工学部 助教	余越 伸彦
京都大学数理解析研究所 助教	横田 巧
名古屋市立大学大学院芸術工学研究科 教授	横山 清子
東京慈恵会医科大学医学部 准教授	横山 啓太郎
九州大学先端物質化学研究所 教授	横山 士吉
独立行政法人放射線医学総合研究所分子イメージング研究センター 主任研究員	吉井 幸恵
早稲田大学大学院情報生産システム研究科 教授	吉江 修
九州大学芸術工学部 准教授	吉岡 智和
新潟大学農学部 准教授	吉川 夏樹
岩手大学農学部 教授	吉川 信幸
長崎大学水産・環境科学総合研究科 准教授	吉田 朝美
新潟大学自然科学研究科 助教	吉田 賢市
独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構北海道農業研究センター 研究員	吉田 晋一
独立行政法人日本原子力研究開発機構先進プラズマ研究開発ユニット先進プラズマ実験グループ 研究副主幹	吉田 麻衣子
大阪大学歯学部 教授	吉田 篤
独立行政法人国立環境研究所生物・生態系環境研究センター 主任研究員	吉田 勝彦
独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構中央農業総合研究センター 情報利用研究領域 任期付研究員	吉田 ひろえ
愛知学院大学歯学部口腔病理学講座 講師	吉田 和加
京都大学農学研究科 助教	吉永 直子
名古屋大学トランスフォーメティブ生命分子研究所 教授	吉村 崇
独立行政法人放射線医学総合研究所重粒子医科学センター 物理工学部 室長	米内 俊祐
高知大学理学部 教授	米村 俊昭
独立行政法人情報通信研究機構ワイヤレスネットワーク研究所 主任研究員	李 還哲

所属等	氏名
神戸大学医学部・医学研究科 准教授	力武 良行
城西大学理学部 教授	若林 英嗣
京都大学化学研究所 准教授	若宮 淳志
福島県立医科大学医学部 教授	和栗 聡
長崎大学水産・環境科学総合研究科 准教授	和田 実
東北薬科大学薬学部 講師	渡邊 一弘
東京海洋大学海洋工学系 准教授	渡部 大輔
京都産業大学理学部 准教授	渡辺 達也
東北大学大学院環境科学研究科 准教授	渡邊 則昭
東京工業大学大学院情報理工学研究科 教授	渡辺 治
佐賀大学大学院工学系研究科 教授	渡 孝則
一橋大学経済研究所 教授	青木 玲子
スタンレー電気株式会社研究開発センター 研究開発企画課 課責長	青山 雅生
愛媛大学社会連携推進機構 准教授	秋丸 國廣
知的財産戦略ネットワーク株式会社 代表取締役社長	秋元 浩
大同特殊鋼(株) 研究開発 非常勤顧問	浅井 滋生
株式会社オーテックメカニカル 取締役 会長	芦澤 邦秀
(独)産業技術総合研究所つくばイノベーションアリーナ推進本部 ナノテクノロジー・コー ディネーター	安宅 龍明
伊藤忠テクノロジーベンチャーズ株式会社 代表取締役社長	安達 俊久
株式会社先進医用画像解析センター 代表取締役	新井 清和
エヌ・ティ・ティ・アドバンステクノロジー株式会社ネットワークソリューション事業本部 取 締役	荒川 賢一
企業組合北見産学医協働センター 代表理事	有田 敏彦
株式会社フード・ペプタイト 代表取締役	有原 圭三
独立行政法人産業技術総合研究所 フェロー	安藤 功兒
独立行政法人新エネルギー・産業技術総合開発機構総務部 部長	安藤 保彦
三菱化学経営戦略部門R&D戦略室 リサーチ・フェロー	飯島 貞代
東京医科歯科大学産学連携研究センター 教授 産学連携研究センター長	飯田 香緒里
株式会社ナノコントロール 代表取締役社長	飯田 克彦
神戸大学都市安全研究センター 教授	飯塚 敦
山形大学大学院理工学研究科 教授	飯塚 博
埼玉医科大学医学研究センター 知財戦略研究推進部門 部門長代理	飯野 顕
昭和電工株式会社セラミックス事業部	飯生 悟史
株式会社東芝電力システム社 担当部長	井岡 茂
株式会社神戸製鋼所真岡製造所 アルミ板研究部長 コンサルタント 代表	池田 昌則
株式会社島津製作所航空機器事業部 技術部 部長	池田 弘明
豊橋技術科学大学工学研究科 副学長;教授	石井 岳
一般社団法人日本アクアスペース 副理事長	石田 誠
札幌医科大学附属産学・地域連携センター 副所長	石塚 悟史
株式会社ラドネット東北総務部 取締役	石碁 正徳
東京海洋大学大学院海洋科学技術研究科・産学・地域連携推進機構 海洋工学系教授 兼任 機 構長	石橋 忠司
和泉 充	
日本電気株式会社スマートエネルギー研究所 主席研究員	位地 正年
東京大学大学院工学系研究科 上席研究員	市川 昌和
中央化工機株式会社セールスエンジニアリング部 東京SE課 特任課長	伊藤 龍美
理化学研究所 客員主幹研究員	伊藤 弘昌
日本電鍍工業株式会社 代表取締役	伊藤 麻美
京都工芸繊維大学創造連携センター 准教授	稲岡 美恵子
株式会社トーエル本社 特別顧問	稲永 忍
独立行政法人科学技術振興機構経営企画部 部長	井上 諭一
独立行政法人国立病院機構静岡てんかん・神経医療センター 院長	井上 有史
三井化学株式会社R&D戦略室 主席部員	井上 佳尚
西日本新聞西日本新聞社 編集委員	井口 幸久
株式会社AQUAPASS 代表取締役	今泉 浩一
鹿島建設株式会社環境本部 専任役	芋生 誠
メタウォーター株式会社エンジニアリング本部 本部長	井元 義訓
株式会社ブラテック 代表取締役社長	岩崎 正明
早稲田大学大学院情報生産システム研究科 教授	植田 敏嗣
旭興産株式会社本社 代表取締役社長	上田 文雄
東京電力株式会社技術統括部 技術開発センター スペシャリスト(地震動評価技術)	植竹 富一
三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社政策研究事業本部 経済・社会政策部 主任研 究員	上野 裕子
株式会社ポリチオン研究開発 代表取締役	上町 裕史
高知大学地域連携推進センター センター長	受田 浩之
KDDI株式会社技術戦略部 本部長	宇佐見 正士
新日鐵住金株式会社技術開発本部 顧問	潮田 浩作
株式会社豊田中央研究所 取締役	白杵 有光
山口キャピタル株式会社 管理部長	内山 孝
日鐵住金建材株式会社 常務取締役(研究開発管掌)	宇野 暢芳
三重大学社会連携研究センター 社会連携特任教授	梅村 時博
独立行政法人国立病院機構静岡医療センター 院長	梅本 琢也
滋賀医科大学研究協力課 産学官連携コーディネーター	江田 和生

所属等	氏名
N T エレクトロニクス株式会社フォトニクス事業本部 副本部長	榎木 孝知
日本たばこ産業株式会社医薬総合研究所 所長	大川 滋紀
埼玉大学オープンイノベーションセンター 連携推進・知的財産部門長	大澤 清一
群馬大学研究・産学連携戦略推進機構 群馬大学 T L O T L O 長	大澤 隆男
ものづくり大学ものづくり研究情報センター 主幹	大島 誠一郎
株式会社マイクロフェーズ 代表取締役	太田 慶新
みずほキャピタル株式会社業務部 業務部部长	太田 健一
葵機工株式会社 代表取締役専務	大西 昭
新潟医療福祉大学運動機能医科学研究所 教授	大西 秀明
富士ゼロックス株式会社研究技術開発本部 執行役員；研究技術開発本部長	大西 康昭
島根大学産学連携センター センター長	大庭 卓也
信州大学医学部 特任教授	大橋 俊夫
株式会社Realmedia Lab. 総務・経理部 取締役総務・経理部長	大林 正人
王子ホールディングス株式会社イノベーション推進本部 バイオリソース開発センター長	岡田 比斗志
三菱電機株式会社 社友	尾形 仁士
株式会社大和総研環境調査部 部長	岡野 武志
中外製薬株式会社研究本部 研究本部長	岡部 尚文
株式会社Trigence Semiconductor 開発部 取締役	岡村 淳一
住友化学株式会社技術・経営企画室（技術・研究開発） 常務執行役員	小川 育三
新日鐵住金株式会社総合技術研究所 上席主幹研究員	小川 和博
帝京大学ジョイントプログラムセンター センター長	沖永 佳史
帯広畜産大学地域連携推進センター センター長	小田 有二
株式会社東芝ソフトウェア技術センター 所長	尾高 敏則
浜松医科大学知財活用推進本部 特任助教	小野寺 雄一郎
パナソニック株式会社先端研究本部 環境・エネルギー研究室 室長	小原 英夫
岡山大学研究推進産学官連携機構 産学官連携本部 副機構長、産学官連携本部長	尾本 哲朗
株式会社明電舎研究開発本部 上席技師長	恩田 寿和
東京都立東部療育センター小児科 院長	加我 牧子
九州工業大学イノベーション推進機構 機構長	鹿毛 浩之
東京工業大学イノベーションマネジメント研究科 准教授	梶川 裕矢
株式会社トリマティス管理グループ 取締役C F O 管理統括マネージャー	加増 光日出
日本環境計測株式会社 代表取締役	片山 博之
日本大学医学部 医学部長	片山 容一
川崎重工業株式会社技術開発本部 技術企画推進センター 技術企画部 企画課 基幹職	桂川 敬史
山口大学医学部 名誉教授	加藤 紘
東京工業大学大学院総合理工学研究科 教授	加藤 雅治
株式会社アプライド・マイクロシステム 代表取締役	加藤 好志
ほくほくキャピタル株式会社総務部 総務課長	神沢 桂一
室蘭工業大学地域共同研究開発センター センター長（特任教授）	鴨田 秀一
オリンパス株式会社研究開発センター 理事 研究統括	唐木 幸子
電気通信大学大学院情報理工学研究科 教授	唐沢 好男
株式会社コベルコ科研技術本部 応用化学事業部 主席研究員	川井 隆夫
一橋大学大学院経済学研究科 教授	川口 大司
日本鋼管福山病院歯科 科長	河口 浩之
医療法人社団パリアン クリニック川越医療法人社団パリアン クリニック川越 院長	川越 厚
株式会社I H I 航空宇宙事業本部 主席技監	川崎 和憲
新潟大学産学地域連携推進機構 准教授	川崎 一正
日揮株式会社企画渉外室 室長代行	川崎 剛
株式会社システムインテグレーション研究所 代表取締役社長	川路 茂保
有限会社超音波材料診断研究所研究部 所長	川嶋 紘一郎
株式会社スペース・バイオ・ラボラトリーズ 代表取締役	河原 裕美
独立行政法人国立病院機構嬉野医療センター 院長	河部 庸次郎
株式会社ジーンテクノサイエンス 代表取締役社長	河南 雅成
新日鐵住金株式会社製鋼所 産機品製造部 上席主幹	川本 正幸
独立行政法人国立循環器病研究センター研究所 研究所長	寒川 賢治
協和発酵キリン株式会社研究開発本部 マネジャー	菊池 泰弘
オージー技研株式会社研究開発部 部長	岸本 俊夫
日本ゼオン株式会社総合開発センター 部長	岸本 琢治
株式会社東芝技術・イノベーション部 参事	北沢 百合
日本アイ・ビー・エム株式会社 相談役	北城 格太郎
株式会社三井住友銀行 取締役会長	北山 禎介
味の素株式会社イノベーション研究所 研究情報企画グループ長	鬼頭守和
三井造船株式会社技術本部 技術総括部長	木戸口 晃
株式会社シェルター総務部 ディレクター	木村 茂
京都リサーチパーク株式会社イノベーション本部 産学公連携部長	木村 千恵子
株式会社長谷工コーポレーション技術研究所 担当部長	木村 洋
大阪ガス株式会社 代表取締役 副社長執行役員	久徳 博文
国立循環器病研究センター心臓血管内科 部長	草野 研吾
東レ・メディカル株式会社本社 顧問	國友 哲之輔
奈良先端科学技術大学院大学産学連携推進本部 副本部長	久保 浩三

所属等	氏名
日本経済新聞社編集局科学技術部 編集委員兼論説委員	久保田 啓介
東北イノベーションキャピタル株式会社 代表取締役社長	熊谷 巧
日産自動車株式会社 フェロー (テクノロジーインテリジェンス担当)	久村 春芳
三菱電機株式会社先端技術総合研究所 部長代理	栗重 正彦
科学技術振興機構産学連携展開部 産学連携アドバイザー	黒澤 宏
清水建設株式会社土木技術本部 上席エンジニア	黒田 正信
独立行政法人国立病院機構高崎総合医療センター 臨床研究部長	鯉淵 幸生
味の素株式会社イノベーション研究所 次長	幸田 徹
自然免疫応用技研株式会社 代表取締役	河内 千恵
アドバンスト・メディックス株式会社 代表取締役	小久保 正
王子ホールディングス株式会社 取締役常務グループ経営委員	小関 良樹
中日本炉工業株式会社 代表取締役	後藤 峰男
ANIION株式会社技術営業部	小林 裕
立命館大学理工学部 名誉教授	小林 敏士
株式会社昭特製作所社長室 主幹	小峰 史郎
昭和電工株式会社研究開発部 スタッフ・マネージャー	近藤 邦夫
ジェイ・ボンド東短証券株式会社 代表取締役社長	斎藤 聖美
株式会社東芝研究開発センター 所長	斎藤 史郎
株式会社グリーン&ライフ・イノベーション技術開発部 顧問	齋藤 誠一
秋田大学産学連携推進機構 機構長	齋藤 準
東京電機大学研究推進社会連携センター 産官学交流センター 課長	齋藤 裕也
株式会社なうデータ研究所総務、管理部 係長	齋藤 由美
株式会社東芝研究開発センター 研究主幹	齋藤 好昭
独立行政法人国立成育医療研究センター研究所 副研究所長	齋藤 博久
協和機電工業株式会社取締役会議 代表取締役社長	坂井 秀之
株式会社バスコ研究開発本部 本部長	坂下 裕明
有限会社ファイバーアイ本社 代表取締役	桜井 哲真
首都大学東京総合研究推進機構 副機構長	桜井 政考
新日鐵住金株式会社技術開発本部 技術開発企画部 技術企画室 室長	佐々木 勉
広栄化学工業株式会社 執行役員；研究開発本部 研究所長	佐々木 万治
旭川厚生病院病理診断科 主任部長	佐藤 啓介
佐賀大学産学・地域連携機構 副機構長	佐藤 三郎
J S R株式会社研究開発担当、戦略事業担当 取締役副社長執行役員	佐藤 穂積
積水化学工業株式会社R&Dセンター 部長	佐藤 洋一
住友電気工業株式会社研究統轄本部 フェロー	佐藤 謙一
医療法人社団KNI経営企画室 職員	佐藤 創
株式会社プロジェクトアイ 代表取締役	佐橋 昭
北見工業大学知的財産センター センター長・教授	鞆師 守
愛知工業大学総合技術研究所 所長	澤木 宣彦
先端フォトニクス株式会社 代表取締役会長	重松 誠
アントレピア株式会社 代表取締役社長	志田拓也
中信ベンチャーキャピタル株式会社投資運用部 課長	柴垣 慶治
独立行政法人新エネルギー・産業技術総合開発機構省エネルギー部 部長	島 昌英
バイオ・サイト・キャピタル株式会社企画管理部 部長	島谷 康史
川崎重工工業株式会社技術開発本部 技術企画推進センター 技術企画部 管理課長	清水 力
独立行政法人国立病院機構鳥取医療センター鳥取医療センター 院長	下田 光太郎
三菱電機株式会社 相談役	下村 節宏
株式会社三次元メディア 代表取締役	徐 剛
横河電機株式会社コーポレート本部 フェロー	白井 俊明
東レ株式会社研究・開発企画部 主席部員	白井 真
東京工業大学大学院理工学研究科 准教授	調 麻佐志
池田泉州キャピタル株式会社 代表取締役	神保 敏明
大成建設株式会社土木本部 技術顧問	末岡 徹
三菱化学株式会社経営戦略部門 RD戦略室 部長	末村 耕二
株式会社T T E S 代表取締役社長	菅沼 久忠
新日鐵住金株式会社技術開発企画部 部長	杉浦 勉
政策研究大学院大学政策研究科 教授	鈴木 潤
株式会社日立製作所中央研究所 所長	鈴木 教洋
株式会社KDDI研究所 取締役副所長	鈴木 正敏
株式会社ユーグレナ研究開発部 部長；取締役	鈴木 健吾
株式会社国際電気通信基礎技術研究所経営統括部 常務取締役；経営統括部長	鈴木 博之
国本工業株式会社知的財産室 室長	須田 晃次
株式会社エービーアイ コーポレーションヘルスケア第2事業部 技術開発担当部長	関 雅彦
株式会社IHIEアロスペース総合企画部 部長	関野 展弘
スパイバー株式会社 取締役兼代表執行役	関山 和秀
独立行政法人国立病院機構災害医療センター 院長	高里 良男
広島大学工学研究院 客員教授	高田 忠彦
日本テレビ放送網株式会社報道局 解説委員	高田 和男
株式会社インスパイア 代表取締役社長	高槻 亮輔
富山大学地域連携推進機構産学連携部門 部門長	高辻 則夫

所属等	氏名
第一三共株式会社渉外統括部 主幹	高鳥 登志郎
(個) 微生物計測システム研究所 代表	高橋 克忠
株式会社ハウインターナショナル 代表取締役社長	高橋 剛
伊藤忠商事株式会社開発・調査部 担当課長	高橋 功
NHKエンタープライズ制作本部番組開発 エグゼクティブ・プロデューサー	高間 大介
京都府立医科大学大学院医学研究科 教授	高松 哲郎
未来環境テクノロジー株式会社経営室 経営室長	田口 澄也
株式会社魁半導体 代表取締役	田口 貢士
住友化学株式会社基礎化学品研究所 所長	竹内 美明
長崎大学産学官連携戦略本部 部門長	竹下 哲史
株式会社ジェイティービーモチベーションズ総務局 総務局長	竹之内 俊二
福島県立医科大学医学部器官制御外科 理事(兼) 主任教授	竹之下 誠一
株式会社徳島分子病理研究所受託研究グループ 代表取締役	田中 仁夫
三菱電機株式会社開発本部 役員技監	田中 健一
星薬科大学 学長	田中 隆治
山梨大学産学官連携担当 理事	田中 正男
滋賀医科大学バイオメディカルイノベーションセンター 特任教授	谷 徹
イムノエイト株式会社 代表取締役社長	谷口 郁子
信州大学繊維学部 名誉教授・特任教授	谷口 彬雄
公益財団法人京都高度技術研究所産学連携事業部 医工薬産学公連携支援グループ プロジェクトディレクター	谷田 清一
シャープ株式会社研究開発本部 執行役員 研究開発本部長	種谷 元隆
株式会社商工組合中央金庫ソリューション事業部 調査役	田丸 純一
東京ガス株式会社技術戦略部 戦略研究グループ	田村 雅之
三井住友海上キャピタル株式会社投資開発 パートナー	辻川 大
株式会社産業革新機構戦略投資グループ 専務執行役員	土田 誠行
日本通運株式会社社務部 専任部長	土田 久男
三菱電機株式会社 顧問	堤 和彦
エフシー開発株式会社 取締役	堤 泰行
山口大学大学研究推進機構 研究推進戦略部部長；教授	堤 宏守
JFEテクノロジー株式会社 顧問	角山 浩三
JFEスチール株式会社スチール研究所 専務執行役員；スチール研究所長	津山 秀史
株式会社日立製作所中央研究所 主任技師	手嶋 達也
富士通株式会社政策渉外室 シニアマネージャー	寺田 透
北陸先端科学技術大学院大学産学官連携総合推進センター センター長	寺野 稔
大成建設株式会社技術センター 技術企画部長	東江 隆夫
日鉄住金総研株式会社 常務取締役	殿村 重彰
広島大学大学院社会科学部 経済学部 客員教授	富田 秀昭
有限会社A-HITBIO 取締役社長	富田 房男
独立行政法人科学技術振興機構科学技術システム改革事業推進室 科学技術プログラム推進部プログラム主管	豊田 政男
独立行政法人国立循環器病研究センター国立循環器病研究センター病院 病院長	内藤 博昭
名古屋大学大学院 情報科学研究科 特任教授	中岩 浩巳
毎日新聞社科学環境部 部長	長尾 真輔
鹿島建設株式会社技術研究所 グループ長	中川 裕章
早稲田大学産学官研究推進センター センター長	中川 義英
ファインテック株式会社 社長	中川 成雄
株式会社日本遺伝子研究所管理部 代表取締役	中川原 寛一
日本電気株式会社研究企画本部 シニアマネージャー	中込 直幸
明治大学研究活用知財本部 本部長	長嶋 比呂志
みずほ情報総研株式会社コンサルティング業務部 参事役	中島 通利
鳥取大学産学・地域連携推進機構 研究推進部門・副部門長	長島 正明
積水化学工業株式会社プレジデント付HSPラボ シニアフェロー	中壽賀 章
有限会社プレシステム	永藤 直行
株式会社日立製作所研究開発グループオープンイノベーション推進部 主任技師	中原 貢
株式会社しくみデザイン 代表取締役	中村 俊介
株式会社ツーセルマネージメント室 室長 取締役	中村 大吉
株式会社デンソー技術企画部R&D企画室 担当次長	中村 哲也
有限会社リナシメタリ 代表取締役	中村 克昭
VALUENEXコンサルティング株式会社 代表取締役CEO	中村 達生
日本獣医生命科学大学応用生命科学部 教授	中山 勉
特定非営利活動法人名古屋臨床薬剤師研究会名城大学 薬学部 教授	灘井 雅行
株式会社エンゼル総研管理本部 管理本部長	難波 武史
株式会社ジナリス 代表取締役社長	西 達也
株式会社アミノアップ化学研究部 部長	西岡 浩
甲南大学フロンティア研究推進機構 機構長	西方 敬人
タクボエンジニアリング株式会社技術開発部 部長	西川 俊博
JX日鉱日石エネルギー株式会社中央技術研究所 エグゼクティブ・リサーチャー	錦谷 禎範
福岡大学研究推進部 部長	西嶋 喜代人
株式会社植物ハイテック研究所 代表取締役	西永 正博
龍谷大学龍谷エクステンションセンター (REC) 部長	西村 豊
国際生命科学研究機構 (ILSI JAPAN) 理事長	西山 徹

所属等	氏名
株式会社オキサイドコアテクノロジー事業部 開発企画室長	二反田 文雄
前田建設工業株式会社技術研究所 企画・知財グループ長	仁ノ平 栄
株式会社W i l l - E 代表取締役社長	根本 英希
東北大学研究推進部 産学連携課長	根本 義久
公益財団法人北九州産業学術推進機構産学連携統括センター 統括センター長	納富 啓
セーレン株式会社研究開発センター 企画業務部 主管	野形 明広
株式会社タイムム 社長	野崎 敏雄
株式会社愛媛キャンパス情報サービス 社長	野田 松太郎
株式会社イブシ・マーケティング研究所 代表取締役社長	野原 佐和子
鹿島建設株式会社技術研究所 専任役	信田 佳延
中日新聞社編集局文化部 記者	野村 由美子
みずほ総合研究所調査本部 チーフエコノミスト	高田 創
独立行政法人国立病院機構南和歌山医療センター 臨床研究部長	橋爪 俊和
大日本住友製薬株式会社経営管理部	橋本 学爾
株式会社F I T U T 研究所 代表取締役	橋本 進一朗
同志社大学リエゾンオフィス リエゾンオフィス所長	橋本 雅文
旭化成株式会社新事業企画開発室 マネージャー	橋本 康博
三井造船株式会社経営企画部 部長 (戦略企画担当)	長谷井 誠
株式会社MCラボ 代表取締役	幡手 泰雄
関西電力株式会社研究開発室 研究開発部長	花田 敏城
伊藤製油株式会社品質管理室 室長	浜口 隆司
独立行政法人産業総合技術研究所イノベーション推進企画部 総括主幹	濱崎 陽一
名古屋工業大学産学官連携センター 教授	浜田 恵美子
東京ガス株式会社技術戦略部 部長	浜田 滋
独立行政法人大学評価・学位授与機構研究開発部 准教授	林 隆之
鳥取大学鳥取大学 名誉教授	林 農
ハードロック工業株式会社企画部 部長	林 雅彦
浜松ホトニクス株式会社中央研究所 常務取締役 中央研究所長	原 勉
大阪府立大学産学官連携機構 知的財産マネジメントオフィス長	原 正之
株式会社ジャフコ投資部 産学連携グループリーダー兼ライフサイエンス投資グループリーダー	原田 謙治
熊本大学イノベーション推進機構 機構長	原田 信志
東京大学産学連携本部 本部長	原田 昇
東京医科大学ナノ粒子先端医学応用講座 特任教授	半田 宏
岐阜大学学術国際部 産学連携係長	阪野 秀和
株式会社ダ・ビンチ本社 代表取締役	東 謙治
新日鐵住金株式会社技術開発企画部 上席主幹	日比 政昭
東京医療保健大学 教授	日比野 守男
株式会社ビー・エム・エル先端医療開発部 課長	平井 博之
関西大学産学官連携センター、知財センター センター長	平野 義明
長崎大学工学研究科兼務 理事 (教授兼務)	福永 博俊
フジコーポレーション株式会社総務部 社長	藤井 大介
株式会社コスモ総合研究所技術調査部技術グループ 主席研究員	藤川 貴志
セルテスコメディカルエンジニアリング株式会社 代表	藤沢 章
住友商事株式会社資源・化学品事業部門 取締役専務執行役員 資源・化学品事業部門長	藤田 昌宏
総合研究大学院大学葉山本部 教授	伏見 讓
有限会社計測サポート 取締役	藤本 由紀夫
株式会社三菱総合研究所企業・経営部門 専務執行役員 部門長	藤原 彰彦
株式会社フィット管理部 取締役	藤原 輝志
株式会社関西総合情報研究所 代表取締役社長	藤原 利弘
ナノフォトン株式会社 取締役	藤原 健吾
株式会社I H I 技術開発本部 主席技監	船渡川 治
九州大学産学官連携本部 副本部長	古川 勝彦
株式会社フレッジテクノロジー 代表取締役	古川 博之
日本政策金融公庫 総裁	細川 興一
株式会社エクスレイブレシジョン開発部 代表取締役	細川 好則
大阪工業大学工学部ロボット工学科 教授	本田 幸夫
チタニア総合科学技術有限責任事業組合関東事務局 事務局長	前島 武人
N T T コミュニケーション科学基礎研究所コミュニケーション科学基礎研究所 所長	前田 英作
バイオプロジェクト株式会社 代表取締役	前田 昌調
慶應義塾大学 (大学研究連携推進本部) 研究担当常任理事 (統括本部長)	真壁 利明
東レ株式会社研究・開発企画部 部長	真壁 芳樹
公益財団法人 京都高度技術研究所 副理事長・副所長	牧野 圭祐
株式会社レーザック 代表取締役	町島 祐一
東京大学公共政策大学院 特任准教授	松浦 正浩
株式会社環境経営総合研究所 代表取締役	松下 敬通
京都大学工学研究科 名誉教授	松波 弘之
芝浦工業大学工学部 機械機能工学科 教授	松日榮 信人
伊藤忠商事株式会社 理事	松見 芳男
元J X 日鉄日石エネルギー株式会社	松村 幾敏
独立行政法人国立病院機構東京医療センター 名誉院長	松本 純夫

所属等	氏名
株式会社ビー・エイチ・ビー 代表取締役	松本 竹男
株式会社ブルックマンテクノロジー 監査役	松山 武
信州大学 理事；副学長	三浦 義正
北海道ベンチャーキャピタル株式会社 代表取締役	三浦 淳一
株式会社ワークス 代表取締役	三重野 計滋
キューブM総合法律事務所 弁護士	三尾 美枝子
フリーランス（元信州大学経営大学院客員准教授）	三神 万里子
株式会社3D地科学研究所 代表取締役	水田 義明
株式会社クレアリンクテクノロジー 代表取締役	水原 隆道
清水建設株式会社技術研究所 副所長	三橋 秀明
株式会社ユニキャスト 代表取締役	三ツ堀 裕太
株式会社みずほ銀行産業調査部	宮下 裕美
電気通信大学企画調査室 特任教授	宮田 清蔵
大正製薬株式会社医薬事業企画部 部長	宮田 則之
一般社団法人日本溶接協会 理事・会長	宮田 隆司
NUシステム株式会社 取締役	宮地 光彦
株式会社イツリーズジャパン	三好 健文
産業医科大学産学連携・知的財産本部 産学連携・知的財産本部長	迎 寛
近畿大学リエゾンセンター 教授；リエゾンセンター長	宗像 恵
日本科学未来館 館長	毛利 衛
九州環境管理協会 理事長	持田 勲
毎日新聞社デジタル報道センター 編集委員	元村 有希子
名城大学総合研究所 所長	森 裕二
塩野義製薬株式会社創薬疾患研究所	森岡 靖英
株式会社豊田中央研究所環境・エネルギー1部 光物質変換研究室 室長 主席研究員	森川 健志
国立社会保障・人口問題研究所 所長	森田 朗
長崎県立大学地域連携センター センター長、教授	森田 茂樹
株式会社NCUフォトメディシン 代表取締役	森田 敏照
三菱商事株式会社地球環境事業開発部門付 C T O（技術戦略担当）	森原 淳
日本アイ・ビー・エム株式会社東京基礎研究所 理事；所長	森本 典繁
和歌山大学産学連携・研究支援センター 特任教授	八木 栄一
株式会社グリーンソニア研究開発部門、事務部門 代表取締役	安本 徹
大阪市立大学情報・渉外担当 理事	安本 吉雄
独立行政法人国立長寿医療研究センター研究所副所長室 研究所副所長	柳澤 勝彦
東京電力株式会社 フェロー	矢野 正吾
独立行政法人国立病院機構別府医療センター 臨床研究部長	矢野 篤次郎
京都大学大学院総合生存学館 教授	山口 栄一
東京電力株式会社 代表執行役副社長	山口 博
日刊工業新聞論説委員会 論説委員	山崎 和雄
中外製薬株式会社 特別顧問	山崎 達美
山田化学工業株式会社開発部	山崎 義史
株式会社NTTファシリティーズ総合研究所エネルギー技術本部 本部長	山下 隆司
太平洋セメント株式会社中央研究所 業務グループ 研究推進チーム	山田 裕臣
大研化学工業株式会社先端技術部 部長	山中 重宣
アンジェスMG株式会社 薬事部長	山次 貞義
コフロック株式会社 F P 生産部技術課 係長	山本 明
九州産業大学学術研究推進機構 機構長	山本 盤男
関西学院大学経営戦略研究科 教授	山本 昭二
株式会社東京大学 T L O 代表取締役社長	山本 貴史
静岡県立静岡がんセンター研究所看護技術開発研究部 研究員	山本 洋行
聖マリアンナ医科大学難病治療研究センター センター長	遊道 和雄
株式会社ジーンデザイン 代表取締役	湯山 和彦
ひとりズム株式会社 代表取締役	横山 光廣
株式会社CLOUDOH 代表取締役	吉井 淳治
新日鐵住金株式会社技術開発企画部 部長	吉川 幸宏
三菱電機株式会社先端技術総合研究所 専任	吉河 章二
シー・エス・ビー・ジャパン株式会社 社長	吉田 哲二
大阪電気通信大学研究連携推進センター センター長	吉田 正樹
パナソニック株式会社 常務取締役	吉田 守
三井化学株式会社新事業開発研究所 主席研究員	吉田 育紀
三菱電機株式会社先端技術総合研究所所長室 技術顧問	吉安 一
パナソニック株式会社エコソリューションズ社コア技術開発センター チームリーダー	余田 浩好
福井大学産学官連携本部 本部長	米沢 晋
株式会社創造化学研究所総務	米田 一喜
小樽商科大学ビジネス創造センター センター長	李 濟民
つくばテクノロジー株式会社総務部 部長	劉 小軍
中部大学法人 学監	渡邊 誠

謝辞

定点調査の実施に当たって、貴重な時間を割いて調査にご協力くださった研究者および有識者の方々に深く感謝申し上げます。

調査担当

本調査の運営および実施については文部科学省科学技術・学術政策研究所が担当した。アンケート実施に向けた準備、アンケート調査の送付・回収業務、自由記述のクリーニング等の調査業務支援を一般社団法人輿論科学協会が担当した。

文部科学省科学技術・学術政策研究所

(調査実施、データ集作成)

伊神 正貫 科学技術・学術基盤調査研究室主任研究官

(調査補助)

若林 真知子 科学技術・学術基盤調査研究室事務補助員

一般社団法人輿論科学協会

(調査業務支援)

井田 潤治 企画調査部企画調査課

松岡 高司 企画調査部調査課

(2015年3月末時点)

科学技術の状況に係る総合的意識調査(NISTEP 定点調査 2014)
データ集

2015年3月

本レポートに関するお問合せ先

文部科学省科学技術・学術政策研究所
科学技術・学術基盤調査研究室

〒100-0013 東京都千代田区霞が関3-2-2 中央合同庁舎第7号館東館16階
TEL 03-6733-4910
FAX 03-3503-3996