

科学技術の状況に係る総合的意識調査  
(NISTEP定点調査2016)

データ集



2017年5月

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

【調査研究体制】

村上 昭義 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 研究員 [調査設計、調査実施、  
自由記述分析及び論点整理の作成]

伊神 正貫 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長 [調査設計、調査実施補助、  
集計実施、データ集全般作成]

【Contributors】

Akiyoshi MURAKAMI Research Fellow, Research Unit for Science and Technology Analysis and Indicators, National Institute of Science and Technology Policy, MEXT

Masatsura IGAMI Director, Research Unit for Science and Technology Analysis and Indicators, National Institute of Science and Technology Policy, MEXT

本報告書の引用を行う際には、以下を参考に出典を明記願います。

Please specify reference as the following example when citing this NISTEP REPORT.

「科学技術の状況に係る総合的意識調査(NISTEP 定点調査 2016)データ集」, *NISTEP REPORT*, No. 172, 文部科学省科学技術・学術政策研究所.

DOI: <http://doi.org/10.15108/nr172>

“Data Book for 2016 NISTEP Expert Survey on Japanese S&T and Innovation System,” *NISTEP REPORT*, No. 172, National Institute of Science and Technology Policy, Tokyo.

DOI: <http://doi.org/10.15108/nr172>

## 科学技術の状況に係る総合的意識調査(NISTEP定点調査2016)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、約2,800名の産学官の一線級の研究者や有識者への継続的な意識調査を通じて、我が国の科学技術やイノベーションの状況変化を把握する調査である。本調査では、科学技術基本計画を踏まえて作成した質問票を通じて、定量指標では把握が困難な点も含めて、科学技術やイノベーションの状況やその変化について包括的な把握を行う。本調査の特徴は、毎年、同一の回答者に、同一のアンケート調査を実施することで、日本の科学技術やイノベーションの状況の変化を定点観測する点にある。

本報告書では、第5期科学技術基本計画期間中の2016～20年度の5年間にわたって実施する新たな調査(第3期NISTEP定点調査)の調査設計と第1回目となるNISTEP定点調査2016の結果を報告する。NISTEP定点調査2016は2016年10月27日～2017年1月31日に実施し、全体の回答率は93.6%であった。

本報告書はNISTEP定点調査2016の集計結果や自由記述をまとめたデータ集である。

## Data Book for 2016 NISTEP Expert Survey on Japanese S&T and Innovation System (2016 NISTEP TEITEN survey)

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

### ABSTRACT

The NISTEP expert survey on Japanese S&T and innovation system (NISTEP TEITEN survey) aims to track the status of S&T and innovation system in Japan through the survey to about 2,800 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 including things that are usually difficult to measure through the R&D statistics using a questionnaire made by referring issues that are mentioned in the fifth S&T basic plan in Japan.

This report discusses the design of new NISTEP TEITEN survey and the results of the 2016 NISTEP TEITEN survey which is the first round of annually survey which will be conducted in the duration of the fifth S&T basic plan (FY2016 – 2020). The survey was conducted from October 27, 2016 to January 31, 2017, and the response rate is 93.6%.

This report is the data book which shows detailed results of 2016 NISTEP TEITEN survey.



## 目次

データの見方 .....	1
指数の計算方法 .....	1
自由記述の論点整理手順 .....	2
回答者属性 .....	3

### パート 1 大学・公的研究機関における研究人材の状況

大学・公的研究機関における研究人材の状況における自由記述の主な論点 .....	7
---	---

#### 【若手研究者(39歳くらいまでのポストドクター、研究員、助教、准教授など、博士課程学生は除く)の状況】

Q101 若手研究者(博士課程学生は除く)に自立と活躍の機会を与えるための環境の整備は十分だと思えますか。 .....	17
Q102 自立的に研究開発を実施している若手研究者の数は十分だと思えますか。 .....	18
Q103 実績を積んだ若手研究者のための任期を付さないポスト拡充に向けた組織としての取組は十分だと思えますか。 .....	19

#### 【研究者を目指す若手人材の育成の状況】

Q104 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えますか。 .....	20
Q105 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は十分だと思えますか。 .....	21
Q106 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は十分だと思えますか。 .....	22
Q107 学部学生に社会的課題への気づきや研究への動機づけを与えるための教育は十分に行われていると思えますか。 .....	23
Q108 博士課程学生が、自ら課題や研究テーマを見だし、最後までやり抜くことができるような指導が十分に行われていると思えますか。 .....	24

#### 【女性研究者の状況】

Q109 多様な研究者の確保という観点から、女性研究者の数は十分だと思えますか。 .....	25
Q110 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等)は十分だと思えますか。 .....	26
Q111 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十分だと思えますか。 .....	27

#### 【外国人研究者の状況】

Q112 優秀な外国人研究者を受け入れ、定着させるための取組は十分だと思えますか。 .....	28
---	----

#### 【研究者の業績評価の状況】

Q113 研究者の業績評価において、論文のみでなく様々な観点からの評価が十分に行われていると思えますか。 .....	29
Q114 業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇(給与への反映、研究環境の改善、適材適所の人材配置、サバティカルの付与等)が十分に行われていると思えますか。 .....	30

#### 【自由記述質問】

Q115 大学・公的研究機関における研究人材の状況について、ご意見をご自由にお書きください。 .....	31
--	----

### パート 2 研究環境及び研究資金の状況

研究環境及び研究資金の状況における自由記述の主な論点 .....	87
----------------------------------	----

#### 【研究環境の状況】

Q201 研究開発にかかる基本的な活動を実施する上で、現状の基盤的経費(機関の内部研究費等)は	
---	--

	十分だと思えますか。.....	95
Q202	研究者の研究時間を確保するための取組(組織マネジメントの工夫、研究支援者の確保等)は十分だと思えますか。.....	96
Q203	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ー等)の育成・確保は十分に行われていると思えますか。.....	97
<b>【研究施設・設備の状況】</b>		
Q204	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十分だと思えますか。.....	98
Q205	組織内で研究施設・設備・機器を共用するための仕組みが十分に整備されていると思えますか。.....	99
<b>【知的基盤・情報基盤及び研究成果やデータの公開・共有の状況】</b>		
Q206	我が国における知的基盤や研究情報基盤の状況は十分だと思えますか。.....	100
Q207	公的研究機関が保有する最先端の大型共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(利用に際しての手続、サポート体制、利用料金等)はどうか。.....	101
Q208	公的研究資金を用いた研究成果や研究データを公開・共有するための取組は十分だと思えますか。.....	102
<b>【科学技術予算等の状況】</b>		
Q209	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に鑑みて十分だと思えますか。.....	103
Q210	政府の公募型研究費(競争的研究資金等)にかかわる間接経費は、十分に確保されていると思えますか。.....	104
<b>【自由記述質問】</b>		
Q211	研究環境及び研究資金等の状況について、ご意見をご自由にお書きください。.....	105

### パート 3 学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況

	学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況における自由記述の主な論点.....	161
<b>【学術研究・基礎研究の状況】</b>		
Q301	研究者の内在的動機に基づく研究(学術研究)は、現代的な要請(挑戦性、総合性、融合性及び国際性)に十分に応えるように行われていると思えますか。.....	167
Q302	科学研究費助成事業は、研究者が新たな課題を積極的に探索し、挑戦することに十分に寄与していると思えますか。.....	168
Q303	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ると思えますか。.....	169
Q304	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えますか。.....	170
Q305	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つながっていると思えますか。.....	171
<b>【研究費マネジメントの状況】</b>		
Q306	資金配分機関(JST・AMED・NEDO 等)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等、それぞれの役割に応じた機能を十分に果たしていると思えますか。.....	172
Q307	政府の公募型研究費やその体系は、優れた研究に対して、研究の発展段階に応じ、継続性を保ちつつ支援することが十分にできていると思えますか。.....	173
Q308	政府の公募型研究費において、申請時の申請者や審査員の負担及び課題実施に際しての手続・評価等にかかる研究者の負担を低減するような取組が十分に行われていると思えますか。.....	174
<b>【自由記述質問】</b>		
Q309	学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況について、ご意見をご自由にお書きください。.....	175

## パート 4 産学官連携とイノベーション政策の状況

産学官連携とイノベーション政策の状況における自由記述の主な論点 ..... 217

### 【産学官の知識移転や新たな価値創出の状況】

Q401 民間企業との連携・協働を通じて、新たな価値の創出を十分に行っていると思いますか。..... 226

Q402 民間企業と組織的な連携を行うための取組が十分に行われていると思いますか。..... 227

Q403 研究者は、民間企業との連携・協働を通じて、将来的な研究課題を探索し、自らの研究開発に反映することを十分に行っていると思いますか。..... 228

Q404 ベンチャー企業の設立や事業展開を通じて、知識移転や新たな価値の創出を十分に行っていると思いますか。..... 229

Q405 民間企業との間の人材流動や交流(研究者の転出・転入や受入、クロスアポイント等)は、知識移転や新たな知識・価値の創出に十分につながっていると思いますか。..... 230

### 【知的財産マネジメントの状況】

Q406 研究開発から得られた知的財産を活用するための知的財産マネジメントは十分に機能していると思いますか。..... 231

Q407 研究開発で生み出されたシーズを民間企業で活用する上でのギャップを埋めるための資金(ギャップファンド)が十分に確保されていると思いますか。..... 232

### 【地方創生の状況】

Q408 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科学技術イノベーション人材の育成に積極的に取り組んでいると思いますか。..... 233

Q409 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と思いますか。..... 234

### 【科学技術イノベーション人材の育成の状況】

Q410 社会や産業の変化に応じた研究開発人材(研究者や技術者)の育成を十分に行っていると思いますか。..... 235

Q411 起業家精神を持った人材を育成するための取組が十分に行われていると思いますか。..... 236

Q412 我が国の大学や公的研究機関で生み出された知の社会実装を、迅速かつ効果的に行うための科学技術イノベーション人材は十分に確保されていると思いますか。..... 237

### 【イノベーションシステムの構築の状況】

Q413 イノベーションを促進するために、規制の導入や緩和、制度の充実や新設等の手段が、十分に活用されていると思いますか。..... 238

Q414 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、挑戦や失敗を許容する環境の整備等)は十分だと思いますか。..... 239

Q415 科学技術の社会実装に際しての特区制度の活用、実証実験等の先駆的な取組の場の確保が十分に行われていると思いますか。..... 240

Q416 金融財政支援(政府調達、補助金、税制優遇等)を通じた、市場の創出・形成に対する国の取組状況は十分だと思いますか。..... 241

Q417 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の整備が十分に行われていると思いますか。..... 242

Q418 急速に進展する人工知能技術や IoT 技術(インターネットを媒介して様々な情報が「もの」とつながる技術)を活用した、新しい製品やサービスを創出・普及させる上での環境の整備が十分に行われていると思いますか。..... 243

### 【自由記述質問】

Q419 産学官連携とイノベーション政策の状況についてご意見をご自由にお書きください。..... 244

## パート 5 大学改革と機能強化の状況

大学改革と機能強化の状況における自由記述の主な論点 ..... 281

### 【大学経営の状況】

- Q501 自らの教育研究や経営に関する情報を収集・分析する能力を十分に持っていると思いますか。..... 285
- Q502 自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための学内組織の見直し等が十分に行われていると思いますか。..... 286
- Q503 多様な財源を確保するための取組が十分に行われていると思いますか。..... 287
- Q504 自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための研究資金の適切な配分等の取組が十分に行われていると思いますか。..... 288

### 【学長や執行部のリーダーシップの状況】

- Q505 大学改革や機能強化において、学長や執行部のリーダーシップは十分に発揮されていると思いますか。..... 289

### 【自由記述質問】

- Q506 大学改革と機能強化の状況について、ご意見をご自由にお書きください。..... 290

## パート 6 社会との関係深化と推進機能の強化の状況

- 社会との関係深化と推進機能の強化の状況における自由記述の主な論点..... 323

### 【社会との関係の状況】

- Q601 研究者の社会リテラシー（研究と社会との関わりについての認識）を向上する取組が十分に行われていると思いますか。..... 326
- Q602 科学技術の社会実装に際しての倫理的・法制度的・社会的課題を解決するための、人文・社会科学及び自然科学の連携による取組が十分に行われていると思いますか。..... 327
- Q603 科学技術イノベーションと社会との関係について、多様なステークホルダー（研究者、国民、メディア等）が双方向で対話・協働することにより、政策形成や知識創造に結びつけるための取組が十分に行われていると思いますか。..... 328

### 【科学技術外交の状況】

- Q604 我が国において、グローバルなニーズを先取りする研究開発や新ビジネスの創出が十分に行われていると思いますか。..... 329
- Q605 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組が十分に行われていると思いますか。..... 330
- Q606 インクルーシブ・イノベーション（新興国や途上国も包摂した形の持続可能なイノベーション）実現のために、我が国において新興国や途上国との人的ネットワークを強化する取組は十分に行われていると思いますか。..... 331

### 【政策形成への助言の状況】

- Q607 我が国の政府に対する科学的助言の仕組みや体制は十分に機能していると思いますか。..... 332

### 【司令塔機能等の状況】

- Q608 基本計画の推進のため、必要な資源の確保や適切な資金配分等を行うための取組を、総合科学技術・イノベーション会議は十分に行っていると思いますか。..... 333

### 【自由記述質問】

- Q609 科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化の状況について、ご意見をご自由にお書きください。..... 334

## 参考資料

○ 大学・公的機関グループ調査票(大学等の長)	359
○ イノベーション俯瞰グループ調査票	364
○ 回答者名簿	368
○ 謝辞	414
○ 調査担当	415



---

## データの見方

---

NISTEP 定点調査 2016 の全問集計結果を以降に示す。NISTEP 定点調査 2016 の質問形式には、6点尺度、自由記述式の2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)~(2)に示した情報を掲載した。

### (1) 6点尺度の質問

- 属性毎の回答の分布及び指数の集計値。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) 自由記述式の質問

- 各パートの冒頭に自由記述の論点をまとめた。個別の自由記述については、原則すべてを修正せずに掲載した。ただし、事務局の判断で、誤字等について修正を加えた部分もある。また、質問の趣旨と異なる記述、単に状況を述べた記述(状況が良いなど)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。

$$\text{6段階による回答の指数} = \frac{\sum_{i=1}^6 (a_i \times b_i)}{\sum_{i=1}^6 b_i}$$

$i$ : 6段階のうち選択した「1」～「6」  
 $a_i$ :  $i$ の指数値 (単位: ポイント)  
 $b_i$ :  $i$ を選択した有効回答者数

## 自由記述の論点整理手順

自由記述の論点整理は、つぎに示す手順で行った。

- [1] 自由記述の総数 4,353 件のうち、100 文字以上の自由記述 2,124 件を抽出した。
- [2] 100 文字以上の自由記述を正規化(ポストドク→ポストドクターなど)した後、質問の中項目ごとに検索キーワードを設定し、該当する自由記述の絞り込みを行った。各中項目の検索キーワードと該当する自由記述の件数は、下の表の通りである。
- [3] 該当する自由記述を事務局が読み、共通した意見と思われる自由記述をまとめ、論点整理を行った。ただし、論点整理には、事務局の主観が含まれている<sup>1</sup>。
- [4] 各論点について関連する自由記述を掲載している。
- [5] その他の自由記述の欄には、変化の兆しのあるものや前向きな記述を掲載した。

中項目	検索キーワード	件数
若手研究者の状況	[若手研究者, 助教, ポストドクター]	305
若手研究者を目指す若手人材の育成の状況	[博士課程後期, 博士課程, 学部学生, 指導]	131
女性研究者の状況	[女性研究者]	64
外国人研究者の状況	[外国人研究者, 外国人]	23
研究者の業績評価	[業績評価, 業績]	55
研究環境の状況	[運営費交付金, 基盤的経費, 研究時間, 専門人材]	222
研究施設・設備の状況	[研究施設, 設備]	77
知的基盤・情報基盤及び研究成果やデータの公開・共有の状況	[知的基盤, 研究情報基盤, 研究成果, 研究データ]	113
科学技術予算等の状況	[政府予算, 科学技術関係予算, 間接経費]	105
学術研究・基礎研究の状況	[学術研究, 基礎研究, 科研費]	368
研究費マネジメントの状況	[研究費, 研究費マネジメント, 資金配分機関, 公募型研究費, 負担]	151
産学官の知識移転や新たな価値創出の状況	[産学連携, 共同研究, 民間企業, 組織的, ベンチャー, 人材流動, 人材流動]	364
知的財産マネジメントの状況	[知的財産, 特許, ギャップ]	57
地方創生の状況	[地方創生, 地域]	50
科学技術イノベーション人材の育成の状況	[研究開発人材, イノベーション人材, 起業家]	327
イノベーションシステムの構築の状況	[イノベーション, 人工知能, IoT技術]	191
大学経営の状況	[大学改革, 機能強化, 見直し, 事務部門, 組織, 現場]	207
学長や執行部のリーダーシップの状況	[リーダーシップ, 執行部, 学長, 大学運営]	133
社会との関係の状況	[リテラシー, 社会実装, 対話, 関係深化, ステークホルダー, 社会科学, 文系]	94
科学技術外交の状況	[海外, 海外展開, グローバル, 開発途上国]	80
政策形成への助言の状況及び司令塔機能等の状況	[科学的助言, 審議会, 日本学術会議, 政府, 総合科学技術・イノベーション会議, 基本計画, 科学技術政策・施策, 学協会, 推進機能, 総合科学技術, 政治, 専門家]	147
合計件数		3264
重複排除件数		1744

<sup>1</sup> 機械学習やトピックモデル等の手法も並行して検討したが、公表に耐える結果は現時点では得られていない。継続して、分析手法の検討を進め、将来的にはそれらの結果も踏まえた分析を行う予定である。

## 回答者属性

NISTEP 定点調査の調査対象者は、大学・公的研究機関グループとイノベーション俯瞰グループからなる。前者は大学・公的研究機関の長、マネジメント実務担当者、現場の教員・研究者、大規模研究開発プロジェクト(SIP, ImPACT, COI)の研究責任者から構成される約 2,100 名のグループであり、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る約 700 名のグループである。

図表 1 に各回答者グループにおける回答率を示す。調査全体での送付者数 2,770 名に対して、2,592 名から回答が寄せられた。全体の回答率は 93.6%と、非常に高い。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 93.9%、イノベーション俯瞰グループで 92.6%である。

大学回答者については、論文数シェアによる大学グループ別、大学部局分野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。大学グループは 2009～13 年の日本国内の論文数シェア(自然科学系、分数カウント)を用いて分類を行った。論文数シェアが 4%以上の大学は第 1 グループ、1%以上～4%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 各回答者グループの回答率

グループ	送付者数	回答者数	回答率
大学・公的研究機関グループ	2,097	1,969	93.9%
学長・機関長等	136	122	89.7%
マネジメント実務	183	164	89.6%
現場研究者	1,598	1,523	95.3%
大規模プロジェクト研究責任者	180	160	88.9%
イノベーション俯瞰グループ	673	623	92.6%
全体	2,770	2,592	93.6%

## 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。所属機関区分別の集計の際、大学共同利用機関については大学等として、まとめて集計を行った。

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	
回答者グループ	大学等	学長・機関長等	103	5%
		マネジメント実務担当	135	7%
		現場研究者	1,292	66%
		大規模プロジェクト研究責任者	125	6%
	公的研究機関	学長・機関長等	19	1%
		マネジメント実務担当	29	1%
		現場研究者	231	12%
		大規模プロジェクト研究責任者	35	2%
性別	男性	1748	89%	
	女性	221	11%	
年齢	39歳以下	503	26%	
	40～49歳	696	35%	
	50～59歳	522	27%	
	60歳以上	248	13%	
職位	社長・役員、学長等クラス	181	9%	
	部・室・グループ長、教授クラス	675	34%	
	主任研究員、准教授クラス	628	32%	
	研究員、助教クラス	465	24%	
	その他	20	1%	
業務内容	主に研究(教育研究)	1123	57%	
	主にマネージメント	287	15%	
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	527	27%	
	その他	32	2%	
雇用形態	任期あり	656	33%	
	任期なし	1313	67%	
所属機関区分	大学等	1656	84%	
	公的研究機関	313	16%	
	民間企業等	0	0%	
大学種別	国立大学等	1192	72%	
	公立大学	99	6%	
	私立大学	365	22%	
大学グループ	第1グループ	265	17%	
	第2グループ	380	24%	
	第3グループ	407	26%	
	第4グループ他	538	34%	
大学部局分野	理学	208	17%	
	工学	446	35%	
	農学	173	14%	
	保健	430	34%	

## 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。所属機関区分別の集計の際、民間企業、その他については民間企業等として、まとめて集計を行った。

図表 3 イノベーション俯瞰グループの回答者属性

		回答者数	割合
回答者グループ	大企業	198	32%
	中小企業	76	12%
	大学発ベンチャー	77	12%
	橋渡し等	272	44%
性別	男性	586	94%
	女性	37	6%
年齢	39歳以下	27	4%
	40～49歳	120	19%
	50～59歳	295	47%
	60歳以上	181	29%
職位	社長・役員、学長等クラス	262	42%
	部・室・グループ長、教授クラス	267	43%
	主任研究員、准教授クラス	54	9%
	研究員、助教クラス	8	1%
	その他	32	5%
業務内容	主に研究(教育研究)	56	9%
	主にマネージメント	332	53%
	研究(教育研究)とマネージメントが半々	164	26%
	その他	71	11%
雇用形態	任期あり	215	35%
	任期なし	408	65%
所属機関区分	大学等	143	23%
	公的研究機関	30	5%
	民間企業等	450	72%
産学官連携活動	あり(過去3年間)	521	84%
	なし	102	16%
大学・公的機関等の知財活用	あり(過去3年間)	251	56%
	なし・分からない	199	44%



# パート 1

## 大学・公的研究機関における研究人材の状況



---

## 1 大学・公的研究機関における研究人材の状況についての自由記述の主な論点

---

### 1-1 若手研究者の状況

---

本中項目に関連する自由記述の約 230 件から、大きく分けて以下の 6 つの論点が抽出された。

- 論点 1-1 運営費交付金の減少に伴って、若手研究者の常勤ポストが減少している(人事凍結等)。
- 論点 1-2 若手研究者の安定したポスト確保が必要である。
- 論点 1-3 シニア研究者と若手研究者で、成果主義の適用の仕方の違いや雇用面等での格差が広がっている。
- 論点 1-4 任期付きの若手研究者は、任期後の採用や競争的資金獲得のため、短期的な研究成果を求める傾向が強く、長期的な視野に立った研究が行えない。
- 論点 1-5 若手研究者が自由な発想で研究を行うためには、大型の競争的資金ではなく、基盤的経費や科研費の充実(大型資金でなくてもよいので広く配分)が必要である。
- 論点 1-6 若手研究者が独立した後のサポート(資金、研究時間確保等)が不十分である。

#### 論点 1-1 運営費交付金の減少に伴って、若手研究者の常勤ポストが減少している(人事凍結等)。(自由記述件数: 29 件)

- 運営費交付金等の減少により若手研究者の採用数が減少し、研究者の年齢構成がいびつになってきている。また若手研究者は任期付での採用が原則で、その後のパーマネントでの採用が必ずしも保証されているわけではないことから(テニユアトラックでの採用もなされているが)、優秀な若手研究者が途中で他の研究所・大学等へ流出するなどして、せっかく育てた人材を失ってしまうという問題が発生している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 私が所属する大学では、人事凍結により、新規採用は保留になり、優秀な若手研究者(任期付)が任期満了により大学を去るなど、厳しい状況があります。その結果、既存の教員への負担が大きくなっており、研究も教育もとなると難しいです。悪循環におちいっていきのではないかと懸念しています。(大学, 第 3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
- 予算削減で人事が凍結されている。仮に採用できても即戦力の人材を要求するため、業績の上昇した年齢の上の研究者を採用するため、若手の採用枠が地方では極めて少ない。30 歳代がほとんどいない状況である。(大学, 第 4G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 大学における人的資源はただでさえ硬直化の傾向にあるのが、昨今の国立大学の運営交付金の減額により、常勤教員の円滑なる流動化が阻害されており、ますます非常勤の形で採用が増え、若手教員の昇進も滞りがちになっており、是非とも何らかの対策を打って頂きたいと思います。(大学, 第 3G, 部長・教授等クラス, 男性)
- 運営費交付金の削減に伴い、人件費の削減すなわち、常勤かつ若手の採用枠は極端に減っている。また、昇任が困難な状況である。また、博士後期課程進学者および30歳前後の若手研究者が減少傾向にあり、現状では今後の日本の研究力の低下は加速すると考えられる。(大学, 第 2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)

**論点 1-2 若手研究者の安定したポスト確保が必要である。(自由記述件数:19 件)**

- 一昔前とは異なり,科学技術の社会実装に対する研究者(とくに若手研究者)の理解や意識は大幅に改善している.これをさらに推進するためには,若手研究者を安定して確保することが最低限,必要不可欠な対策である.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 若手研究者への定年制ポストの拡大が非常に重要.ポスドクを何回も重ねては挑戦的な研究ができない.生活保証を30代前半までに付与してチャレンジングな研究を行えるような環境づくりを行うことをしないと日本の科学技術は先細りしていく.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

**論点 1-3 シニア研究者と若手研究者で、成果主義の適用の仕方の違いや雇用面等での格差が広がっている。(自由記述件数:14 件)**

- 任期付き雇用は研究面では一時的にはよいかもしれないが多くの優秀な若者が研究者離れをきたしている原因のひとつである.一方で一度パーマネントポジションについたら全く論文をかかない教授もいる.基盤的研究費が不足し,雑用に追われる日々では研究どころではなくなるという側面もある.安定な雇用と業績評価を組み合わせた新たな雇用形態の創出が必要だろう.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 若手研究者に対して研究環境を整えるための準備があるが,資金面で充実はしていない.人手が足りない分,教育のエフォートが高くなり,研究エフォートへの影響が出やすい.成果主義が若手にだけかかっているにもかかわらず,給与体系など配慮が足りない.(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 優秀な若手研究者の就職先が不足しているため,研究人材が育ちにくい状況だと感じています.その理由の一つに,地方の国公立大学において研究業績が著しく少ない教授陣が気楽に在籍していることが問題ではないかと感じます.特に医療系の学部・学科でそのように感じます.(大学,部長・教授等クラス,男性)

**論点 1-4 任期付きの若手研究者は、任期後の採用や競争的資金獲得のため、短期的な研究成果を求める傾向が強く、長期的な視野に立った研究が行えない。(自由記述件数:15 件)**

- 若手が長期的視野をもって研究に取り組めない(短期成果のみが問われる).研究以外の教育,社会奉仕活動に対する評価が全くないに等しく,研究だけ上手にする人だけが評価され,それが日本の科学技術の発展には必ずしも貢献していると言い難い.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 多くの大学では,助教,助手ポストが任期制であるため(本学では5年任期で再々任なし),任期満了が近づいてくると他機関への転出を模索し始める傾向が強くなり,能力のある優秀な人材が腰を落ち着けて基礎的な研究に打ち込むことが困難な環境である.また,結果として当該機関から優秀な人材が流出することになり,特に地方の大学においては,人材の流動性の利点より,研究力の低下に繋がるケースが多いのではないかとと思われる.ポスドクでプロジェクト研究に組み込まれている研究者にとって問題はさらに深刻で,成果を追い求める研究に振り回され,プロジェクトを転々としている間に年齢を重ねる有為な人材を見るとき,社会的損失が極めて大きいのではないかと憂慮する.(大学,社長・学長等クラス,男性)

**論点 1-5 若手研究者が自由な発想で研究を行うためには、大型の競争的資金ではなく、基盤的経費や科研費の充実(大型資金でなくてもよいので広く配分)が必要である。(自由記述件数:10 件)**

- 研究資金について,競争的研究資金などの枠が多いと感じる.競争的資金は答えのわかっているような研究(応用研究等)や,大御所の研究へ流れやすく,つまるところ若手の自由な発想による基盤研究がしづらい状況になっていると思う.(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)

- 若手もしがらみなく採用されるような萌芽的な研究費も含め、大型でなくても広く配布できる予算などがあると良いかも知れません。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 運営費交付金の削減分を競争的資金に充当しているとの説明について、選択と集中は必要であり、否定するものではないが、経験が少ない若手研究員がそれらの競争的資金を得ることは少額のものを除けば難しく、最低限の研究費提供は必要であると感じる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

**論点 1-6 若手研究者が独立した後のサポート(資金、研究時間確保等)が不十分である。(自由記述  
件数:10件)**

- 若手研究者が独立的なポジションを得ても、教室には自分のポジションしかなく、教員、博士研究員、テクニシャン、秘書のポジションがないため、結果として、多くの仕事が自分に降りかかり、研究の効率が非常に悪くなっている。獲得した研究費から人件費をまかなうとなると、基盤 A(1年間に600-800万円程度)でさえも、博士研究員1名を雇用すると実際の研究に使用できる研究費がほとんど残らないのが現状である。基盤 B では補助員を雇える程度である。海外のグラントの場合、もともとグラントから人件費を支出する前提で金額規模が大きく設定されているので、公平だと思うが、日本の現在のシステムだと、もともと教員がいる教室では科学研究費をほぼすべて研究消耗品等に使えるのに対し、若手独立ポジションではほとんど人件費になってしまう、あるいは人を雇うことすらできないという格差が生じてしまい、問題があると思う。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 私の経験上の感想ですが、大学からの内部研究費の大幅な増加が見込めない現状において、研究室を立ち上げて間もない若手研究者にとっては、立ち上げ資金集めに相当な苦労があります。特に30歳前後の学位取得後間もない研究者にとっては、比較的採択率の高い外部資金(たとえば科研費若手 B やスタートアップ支援,)に応募して出来るだけ確実に研究費を得ることが必須になるかと思います。私の場合は、雇用が秋採用であったために科研費のスタートアップに応募できませんでした。また、若手 B をいただきましたが、他の科研費と重複受給できないために、分析機器などはなかなか購入できない状況にあります。若手の応募可能な科研費の制限の緩和をしていただけると助かります。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)

**(その他の自由記述)**

- 基礎的な研究に対する研究資金を配分に際して評価のばらつきが大きいと感じます。特に研究成果をすでに出していないと研究資金は与えられず、萌芽的な研究の場合なかなか資金が得られないように感じます。本学においては若手に対しても均一に研究費を分配してくれるため、大分助かっております。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 大学のテニュアトラック制度は5年という任期や研究費の支給など、若手研究者の自立を補助する良いシステムであると感じる。一方で近年、優秀だと感じる学生が大学院、特に博士課程進学を敬遠する傾向がみられる。これは、大学内の教育環境の問題ではなく、博士課程に進み、十分な教育を受けてもそれを活用する仕事がない現状を、学生たちがよく認識しているためである。この状況が続けば、日本の研究力は大きく減退する。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,女性)

## 1-2 若手研究者を目指す若手人材の育成の状況

本中項目に関連する自由記述の約 130 件から、大きく分けて以下の 6 つの論点が抽出された。

- 論点 1-7 若手研究者の危機的な状況を見聞きした学生が研究職に対して希望を持ちにくく、博士課程後期に進学しない。
- 論点 1-8 博士課程後期の学生の指導やポスドクの指導が不十分と感じる。
- 論点 1-9 優秀な学生は修士から民間企業へ進む。
- 論点 1-10 民間企業が博士課程後期の学生を積極的に評価し、登用することが必要である。
- 論点 1-11 博士課程後期の学生に給与を出すべきである。
- 論点 1-12 博士課程後期の学生については企業現場を知る機会等、多様な経験を与えるべき。

### 論点 1-7 若手研究者の危機的な状況を見聞きした学生が研究職に対して希望を持ちにくく、博士課程後期に進学しない。(自由記述件数: 24 件)

- 現在の私のまわりの若手研究者のほとんど全員が外部資金雇用の特任ポストでの任期付で、失職の不安を抱えたまま研究を続けている。優れた研究成果を挙げている者ですら安定なポストが得られない状況を大学院生はしっかりと見ており、そのような状況から殆どの学生はアカデミックポストでの研究職を志望せず博士課程にも進学しない、また、そのような雇用の状況から、教員は学生に対して博士進学を強く勧めることをためらう。2000 年前後のポスドク問題から状況は改善されつつあるとはいえ、未だポストが十分に供給されない為、特に 30-40 代後半の研究者層はとて厚いとは言えない状況にある。(大学,第 1 G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 国立大学では運営費交付金の削減が続き、大学によっては定員の削減や人事の凍結等が行なわれ、若手の優秀な研究者や女性教員を新規に採用するポストがない状況が続いている。ニュース等でも最近盛んにこの大学の危機的状況が叫ばれており、若手の研究者や学生がアカデミックなポジションにつく夢を捨てざるをえない状況を引き起こしているように思われる。これが博士課程への進学者の減少の原因にもなっており、今後の日本の研究力の低下が懸念される危機的な状況を迎えつつあるように思う。(大学,第 2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 若手研究者が独立できず、任期付きのポジションが多い。任期無しであっても昇進不可であったり、昇進時には任期付きに戻るなど、若手研究者にとって不利な制度が横行している。また、その状況を見て優秀な学生は博士課程への進学を避ける。(大学,第 2G,保健,研究員・助教クラス,男性)

### 論点 1-8 博士課程後期の学生の指導やポスドクの指導が不十分と感じる。(自由記述件数: 7 件)

- 大学での博士後期課程の学生の指導やポスドクの指導が不十分と感じる例が複数見られる。任期付きが必ずしも悪いとは思わないが、「良い研究」や「地味だが重要な研究」を若手が長期に渡って続けられる仕組みは必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 社会や産業の変化に応じた研究開発人材(研究者や技術者)の育成は大学が積極的に推進すべきテーマであるが、国の認識と比べて大学の認識が甘すぎ、古すぎると感じている。国にはその点をしっかりと指導しあるいは予算配分などでコントロールしていただきたい。(大学,第 2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 博士課程における指導や教育方法が、アメリカ等海外に比べて確立されていません。また、学生本人の自覚や志も不十分です。学部学生に対しては、数学、物理、化学、生物、コンピュータなどの最低限の教育が行われていません。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)

#### 論点 1-9 優秀な学生は修士から民間企業へ進む。(自由記述件数:9 件)

- 優秀な学生が博士課程に進学しない。優秀な学生が修士課程修了後に就職するよりも博士課程に進学の方が魅力的(やりがいのある仕事、給与等の待遇)な環境を用意する必要がある。研究機関としてというよりは、そのような社会が必要である。(大学、第 1G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 一般的に、博士修了後の研究者の不安定な立場を見た優秀な学生はアカデミックに残ることを嫌い、企業などに就職が不可能な優秀でない行き場のない学生が博士課程を選択する例が見受けられる。博士課程への進学者を厳選すると同時に、一端、博士課程で優秀であることが認められたら、大学教員に成れない場合でも、少なくとも公立高校の教員程度の人生は約束されるような仕組みを作るべきだと思う。(大学、第 1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)

#### 論点 1-10 民間企業が博士課程後期の学生を積極的に評価し、登用することが必要である。(自由記述件数:8 件)

- 日本において、望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指すために一番必要なことは、産業界が多くの博士課程修了生を積極的に採用することに尽きると考えます。進学が先か採用が先かという、いわば鶏と卵の関係のような議論は常にありますが、個人である個々の学生にとっては、就職が見込めない状況であれば人生上のリスクが非常に大きいので、ここはまず産業界が歩み寄るべきであると感じます。また、世界的に見ても、特に欧米に限らず東アジアの国々と日本の将来的な競争的環境を考えると、研究開発や設計業務に携わる高度人材の確保は産業界にとっても今後は非常に重要になると思います。(大学、第 2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 博士課程後期への進学率は、産官学すべてのポスト数と相関すると考えられる。特に、民間企業が博士課程後期の学生を積極的に評価し、登用することが必要である。(大学、第 1G、社長・学長等クラス、男性)

#### 論点 1-11 博士課程後期の学生に給与を出すべきである。(自由記述件数:8 件)

- 大学院生の研究業務に対して給与を支払わず、院生の無償労働にただ乗りを行って来たのが日本の大学である。欧米なみに大学院生の研究業務に対して対価を支払うシステムを構築し、早期から大学院生にプロの研究者としての意識を喚起しする必要がある。企業が研究の即戦力として積極的に採用するような博士の育成が必要。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- アメリカ、ドイツ、中国では博士後期課程の院生は給料、あるいは全額奨学金をもらいながら研究を続けているに対して、日本はこの辺のサポートが全然足りない。このままだと人材が海外へ流れてしまい、将来国際競争で負けるに違いない。(大学、第 4G、農学、部長・教授等クラス、男性)

#### 論点 1-12 博士課程後期の学生については企業現場を知る機会等、多様な経験を与えるべき。(自由記述件数:8 件)

- 産学官連携の側面からすると、大学・公的研究機関における研究人材の状況については情報公開があまりなく学会やセミナーに参加しない限り把握できないのが現状である。特に、実用化の面からすると企業の研究者に比べて企業を知る機会が少なく温度差があると感じます。特に、博士課程の研究者については企業現場を知る機会を増やす政策も必要であると思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 博士課程に進んだ学生が全て研究職になれるわけではない。それらの学生が、産業界に受け入れられるためには、博士課程のカリキュラムの一部に、ビジネスにおけるマーケティング、知財、デザイン、プロモー

ションなどの学習ができるようになればと思う。MOT,リーディング大学院など。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

**(その他の自由記述)**

- 21 世紀 COE 以来 GCOE,卓越研究拠点,リーディングと,女性研究者を含む博士後期へ進学する学生への支援とそれに見合う進学者が増えつつある。企業からも博士課程修了学生の採用意欲が旺盛になってきている。その状況に大学も対応しているが,この空気は分野によって大きな差が見られる。(大学,第2G,その他,男性)
- 博士学生に対する研究指導は概ね適切に行われており,企業を含めたアカデミックポスト以外への進路を選ぶ学生も存在する(状況は研究分野に強く依存する。材料系は企業研究者の道を選ぶ学生が比較的多い)。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 産業界から博士後期課程に入学する社会人博士課程大学院生は,企業と大学の研究連携を進める上で非常に有効である。欧米では,産業界の研究者にとっても,博士号の取得がそれなりに有効であるが,我が国においては,博士号の取得を勧めない企業も多い。我が国においても,社会人博士課程学生の増加は,民間企業との連携を勧めると思われる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

### 1-3 女性研究者の状況

---

本中項目に関連する自由記述の約 64 件から、大きく分けて以下の 4 つの論点が抽出された。

**論点 1-13 女性研究者の数が少ない。**

**論点 1-14 女性が研究者を目指す環境作りが必要である。**

**論点 1-15 社会全体で男女が平等に活躍できる取組等が求められている。**

**論点 1-16 分野の状況に応じた目標設定が必要である。**

**論点 1-13 女性研究者の数が少ない。(自由記述件数:4 件)**

- 本学の場合、一部の部局を除き、女性の教育者が圧倒的に少ないことが、ライフキャリアのロールモデルの不足を招来しており、それによって女子学生入学および女性の研究者志望が抑制されていると考えられる。(大学,第 1G,社長・学長等クラス,男性)
- 女性研究者の比率については本学部でも課題と感じており、改善に向けて施策を実施していますが、本学部が目指す改革の方向性に一致する分野において、女性研究者の数が圧倒的に少なく、学部の目的を達成する上で女性研究員を採用できない事例が発生していると感じています。(大学,第 4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

**論点 1-14 女性が研究者を目指す環境作りが必要である。(自由記述件数:6 件)**

- 女性研究者を増やすには、女性が大学院に進みやすくなる環境作りから始めるべきである。学位を持った女性の絶対数が少ない中、研究者の数を増やすには限界がある。(大学,第 3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 女性研究者は歓迎だが、特別枠など設けず、能力重視で採用すべき。どちらかといえば、女性が研究職を目指す環境づくりの方が重要と考える。母数が増えれば、優秀な人材を採用できるチャンスも増える。(大学,第 1G,部長・教授等クラス,男性)
- 女性教員の採用は、まだまだ敬遠されているのが実情だと思う。また、女性教員のライフイベントやサバティカルで学内業務からはずれることができないような状況となっており、妊娠や留学に踏み切れない。(大学,第 4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- パーマネントポジションについての女性研究者に対する処遇の改善は進んでいるように感じるが、博士課程在籍中やポスドクである女性研究者がその恩恵を得ているとは言えない。(大学,第 4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

**論点 1-15 社会全体で男女が平等に活躍できる取組等が求められている。(自由記述件数:5 件)**

- 男性の研究者も育休を十分な期間とる、適切な勤務時間と休暇の取得を実現するなどができなければ、女性は専業主婦や家事負担を女性に頼る男性研究者との環境の差を埋めることは難しく、女性の研究者を増やし、活躍してもらうことは困難と思います。(大学,第 1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 最近、女性研究者が少ないことを声高に問題視するようになったが、無理矢理にでも女性教員の数を増やそうという取り組みは評価できない。育児のケアなど社会全体で男女が平等に活躍できる取り組みや、男女問わず効率的で責任感を持った働き方を目指すための意識改革、さらには教員全体の仕事量の削減を真剣に考えないと、女性研究者の数だけ増やしても活躍できるとは到底思えない。(大学,第 3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

**論点 1-16 分野の状況に応じた目標設定が必要である。(自由記述件数:5件)**

- 女性研究者については,的外れな支援が多すぎます.そもそも女子学生がほとんどいない専攻に対して,一律の女性教員比率を課そうとすることはナンセンスです.(大学,第 1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 女性の積極的雇用は大変望ましいが,遷移状態であるゆえか,女性のみしか採用できないポジションが増えている.分野によっては女性は 5%ほどにしかみたくないのにもかかわらず,それを採用しなければならぬと決めなければいけない状況は将来的にマイナスであり,今後の平等雇用を進めていく中でもいまの若手研究者が採用の場に回った際に問題が出てくる可能性がある.(大学,第 2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

**(その他の自由記述)**

- 女性研究者の支援については,学内に整備された病児保育には非常に助けられている.能力を十分に発揮出来るための環境整備は重要だと思うが,女性研究者自身も配慮に甘えることなく,性別の枠を超えた研究成果を挙げられるよう努力することが求められると考えている.(大学,第 1G,理学,研究員・助教クラス,女性)

#### 1-4 外国人研究者の状況

---

本中項目に関連する自由記述の約 23 件から、大きく分けて以下の 3 つの論点が抽出された。

**論点 1-17 優秀な外国人研究者を日本で採用するには給与を欧米並みにする必要がある。**

**論点 1-18 外国人研究者を受け入れるための英語対応が不十分である。**

**論点 1-19 外国人研究者よりも日本人の若手研究者の雇用が先ではないか。**

**論点 1-17 優秀な外国人研究者を日本で採用するには給与を欧米並みにする必要がある。(自由記述件数:2 件)**

- 有期雇用のポストが多すぎて腰を据えた研究がしたくてもできない研究者が多いのは残念。また、IT 関連では海外で高い給与のポストが多いので、優秀な外国人研究者を日本において採用したいのであれば工夫が必要である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 外国人の雇用のために、承継ポストではなく、特定の職務に応じて任期をつけて、欧米並みの給与で雇用するシステムが必要。大学とのクロスアポイントを行おうとすると、それぞれの教授会での人事選考が必要になり、フレキシビリティがない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)

**論点 1-18 外国人研究者を受け入れるための英語対応が不十分である。(自由記述件数:3 件)**

- 外国人研究者を受け入れるための事務サポートの欠如。さまざまな文書が日本語なので説明するために日本語から英語にしたり、申請するために英語で提出されたものを日本語に翻訳する作業などを事務では対応できないため、海外の研究者に関わっている研究者が日常的に行っており、時間的にも精神的にも大きな負担となっている。外国人研究者が外部資金を得る方法が非常に限られているので日本に滞在する魅力をアピールできない。(大学,第 3G,部長・教授等クラス,男性)
- 特に外国人の研究者の受け入れ体制が整っていない。外国人研究者から〇〇大で働くという、ある程度の希望はあるものの、給料から住まいまでほとんどすべての点について、事務体制について「英語」が壁になっている。英語での説明などはすべて研究室任せで、重要な内容についても誤解が発生する場合もある。(大学,第 3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

**論点 1-19 外国人研究者よりも日本人の若手研究者の雇用が先ではないか。(自由記述件数:5 件)**

- 「優秀な外国人研究者」の受け入れには否定的な立場である。研究以外の業務では必ずしも日本の環境で活躍できていない例が回答者の周りでは多く、結果として日本人教員の負担が増している。単に「優秀な外国人研究者」の受け入れるだけでなく、活躍できるような体制作りも必要であると考えている。また、外国人研究者を優先して受け入れることで日本人研究者のポストが減ることにつながっては、研究者の育成という観点で望ましくないと思う。(大学,第 3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 外国人研究者に関しては志望者数と比較して雇用数は十分ではないと感じられるが、日本人の雇用機会を奪ってまで外国人の数を増やすことは、日本人の若手研究者にとって大きな不利益となる。また、日本語ができない外国人を雇用すると、日本人の教員への雑務負担が増えることが危惧される。(大学,第 2 G,工学,部長・教授等クラス,男性)

## 1-5 研究者の業績評価の状況

---

本中項目に関連する自由記述の約 55 件から、大きく分けて以下の 3 つの論点が抽出された。

**論点 1-20 業績評価の結果が研究者の処遇に反映されない。**

**論点 1-21 業績評価は依然として論文のみで行われている。**

**論点 1-22 産学連携や地域貢献の活動の評価に重みを持たせるなど、ミッションに応じた評価が必要である。**

**論点 1-20 業績評価の結果が研究者の処遇に反映されない。(自由記述件数:10 件)**

- 業績評価の結果は研究者の処遇に全く反映されていない。研究ができる研究者は、多くの場合、教育にも組織運営に対しても有能であるため、学内・学外の様々な業務が集中し、研究時間を確保するのが困難になっている。業務が集中した際の支援も全く行われていない。(大学,第 4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 研究者の業績を多面的に評価する体制作りは進んでいても、それらの評価をもとに現状を改善するシステムが整っていないため、高い意欲をもって努力を続ける人材とそうでない人材の二極化が進んでいるように思う。(大学,第 4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 業績評価についてはインパクトファクター偏重のきらいがあるものの、分野内での論文誌の地位なども考慮されているように思える。ただそもそも近年の予算削減のために、優秀な人材だからと言って待遇を改善できる状況にはないように見受けられる。(大学,第 2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

**論点 1-21 業績評価は依然として論文のみで行われている。(自由記述件数:4 件)**

- 業績評価は論文数に偏りがちであり、将来への不安から論文や研究は質より量という思考になりがちであり、将来を見据えた日本の科学技術の発展という観点から見れば、良い状況とは言えない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 業績評価は論文のみのため、多くの教員が教育をなおざりにせざるを得ない。もしくは、昇格を諦めて信念を貫くしか道がない状況がある。(大学,第 4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

**論点 1-22 産学連携や地域貢献の活動の評価に重みを持たせるなど、ミッションに応じた評価が必要である。(自由記述件数:3 件)**

- 当研究科は産学連携に熱心な方だと思うが、それは一部の熱意ある教員に依存しているように思う。若手教員にとっては、産学連携やベンチャー起業の実績が、業績評価において論文発表等と同等以上の重みづけをされない限り、わざわざ労力を割くことは困難である。この点が解決され、さらに連携先企業やベンチャーとのクロスアポイントメントを、大学として評価、歓迎する雰囲気が生まれることが、大学発のイノベーション推進に必要だと考える。(大学,第 1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 地域の抱える課題が必ずしも従来型のアカデミックな研究と結びついてはいない。このため、業績評価や学位取得における論文偏重と相まって、ある分野では地域貢献に距離を置いている教員も少なくはない。(大学,第 4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

Q101. 若手研究者(博士課程学生は除く)に自立と活躍の機会を与えるための環境の整備は十分だと思いますか。

回答者グループ	2016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4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	25	247	567	364	415	282	69	1,944	4.1	2.4	4.1	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学等	20	216	483	297	352	231	56	1,635	4.1	2.3	4.0	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公的研究機関	5	31	84	67	63	51	13	309	4.4	2.6	4.3	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	19	225	503	313	376	250	62	1,729	4.1	2.4	4.1	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
男性	6	22	64	51	39	32	7	215	4.1	2.5	4.0	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
女性	0	8	41	37	58	35	2	181	4.9	3.2	5.1	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	6	74	201	115	156	98	25	669	4.2	2.4	4.2	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
部長・部長、教授クラス	10	90	187	121	119	80	21	618	3.9	2.2	3.8	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	8	74	135	86	77	66	19	457	3.9	2.2	3.7	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	1	1	3	5	5	3	2	19	5.3	3.6	5.2	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
その他	10	74	180	129	149	91	23	646	4.2	2.5	4.2	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
雇用形態	15	173	387	235	266	191	46	1,298	4.1	2.3	4.0	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期あり	0	3	28	27	38	25	1	122	4.9	3.3	5.1	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期なし	4	5	37	34	54	25	5	160	4.9	3.2	5.1	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
学長・機関長等	19	219	456	282	289	201	57	1,504	4.0	2.2	3.8	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
マネジメン実務	2	20	46	21	34	31	6	158	4.4	2.4	4.4	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	14	164	353	204	247	162	48	1,178	4.1	2.3	3.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	2	13	26	10	28	20	0	97	4.3	2.4	4.9	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等	4	39	105	83	77	49	8	361	4.1	2.5	4.1	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	2	37	65	53	64	36	8	263	4.2	2.4	4.3	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学グループ	5	43	123	66	76	53	14	375	4.1	2.4	3.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	4	70	116	73	78	55	11	403	3.8	2.1	3.7	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	7	57	171	94	122	73	14	531	4.1	2.4	4.0	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	4	37	56	33	44	28	6	204	3.9	2.1	3.8	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	2	60	123	80	91	69	21	444	4.2	2.4	4.1	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学院	1	30	52	32	30	25	3	172	3.7	2.1	3.5	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	8	61	155	80	77	38	11	422	3.6	2.1	3.3	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	25	247	567	364	415	282	69	1,944	4.1	2.4	4.1	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

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、6段階評価(1(不十分)～6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q102. 自立的に研究開発を実施している若手研究者の数は十分だと思いますか。

回答者グループ	2016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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年						
		1	2	3	4	5	6																					
大学・公的研究機関グループ	37	343	760	392	247	143	47	1,932	3.2	2.0	3.0	4.8	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
大学等	32	283	623	334	213	128	42	1,623	3.3	2.0	3.1	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
公的研究機関	5	60	137	58	34	15	5	309	2.8	1.9	2.8	4.3	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
イノベーション/専攻グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別																												
	31	303	679	354	220	120	41	1,717	3.2	2.0	3.0	4.8	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	6	40	81	38	27	23	6	215	3.3	1.9	3.1	5.1	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性	2	13	70	45	37	14	0	179	3.7	2.4	3.6	5.3	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
社長・役員・学長等クラス	9	104	263	155	83	47	14	666	3.2	2.1	3.1	4.8	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
部長、教授クラス	11	137	243	104	68	49	16	617	3.0	1.8	2.8	4.7	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
主任研究員、准教授クラス	13	88	177	84	58	30	15	452	3.2	1.9	3.0	4.8	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
研究員、助教クラス	2	1	7	4	1	3	2	18	4.4	2.5	3.8	6.9	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	16	102	238	147	88	51	14	640	3.3	2.1	3.2	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任用あり	21	241	522	245	159	92	33	1,292	3.1	1.9	3.0	4.7	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期なし	2	7	49	28	26	10	0	120	3.7	2.4	3.6	5.4	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容別																												
	6	9	49	58	26	13	3	158	3.9	2.7	3.9	5.2	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
学長・機関長等	27	300	594	283	178	102	39	1,496	3.1	1.9	2.9	4.7	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
マネジメン/実務	2	27	68	23	17	18	5	158	3.3	2.0	2.9	5.0	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者	23	202	457	237	147	90	36	1,169	3.3	2.0	3.1	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	2	21	37	17	14	7	1	97	3.0	1.8	2.9	4.8	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
国立大学等	7	60	130	80	52	31	5	358	3.3	2.0	3.2	5.0	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
私立大学	4	54	86	57	39	19	6	261	3.2	1.9	3.1	5.0	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学グループ	6	53	166	75	37	29	14	374	3.3	2.1	3.0	4.7	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	7	82	142	78	59	31	8	400	3.2	1.9	3.1	5.0	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	13	84	214	115	63	40	9	525	3.2	2.0	3.1	4.7	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	1	37	79	46	17	18	10	207	3.3	2.0	3.1	4.8	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	12	77	149	99	65	30	14	434	3.4	2.0	3.2	5.0	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	4	35	70	22	23	17	2	169	3.1	1.8	2.8	5.0	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学	7	97	180	76	41	22	7	423	2.7	1.7	2.7	4.2	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし(分からない)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	37	343	760	392	247	143	47	1,932	3.2	2.0	3.0	4.8	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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(十分))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数で除したものを、指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。



Q104. 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。

回答者グループ	2016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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	189	322	612	305	276	194	50	1,759	3.5	2.0	3.2	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学等	101	291	529	266	249	176	43	1,554	3.5	2.0	3.2	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公的研究機関	88	31	83	39	27	18	7	205	3.4	2.1	3.1	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
イノベーション・ベンチャーグループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	160	291	549	270	250	168	41	1,569	3.5	2.0	3.2	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
男性	29	31	63	35	26	26	9	190	3.8	2.1	3.4	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
女性	5	10	57	38	46	21	4	176	4.3	2.7	4.3	6.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
社長・役員・学長等クラス	59	124	210	98	87	69	20	608	3.4	1.9	3.1	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
部長・役員・教授クラス	73	117	197	87	80	57	8	546	3.2	1.8	3.0	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
主任研究員・准教授クラス	46	71	145	80	60	43	16	415	3.6	2.0	3.2	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
研究員・助教クラス	6	0	3	2	3	4	2	14	6.0	3.8	6.1	7.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
その他	61	79	206	118	98	75	17	593	3.8	2.2	3.5	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
雇用形態	128	243	406	187	178	119	33	1,166	3.4	1.9	3.1	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期あり	5	6	38	23	32	14	4	117	4.4	2.7	4.4	6.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期なし	31	5	47	33	27	18	3	133	4.2	2.7	4.1	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
学長・機関長等	139	283	486	230	188	140	39	1,366	3.3	1.9	3.0	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
マネジメンツ実務	14	28	41	19	29	22	4	143	3.8	2.0	3.6	6.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	62	222	387	185	184	118	34	1,130	3.5	1.9	3.1	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	7	15	28	21	17	9	2	92	3.6	2.1	3.6	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等	33	54	114	60	48	49	7	332	3.7	2.1	3.3	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	9	47	94	41	41	27	6	256	3.4	2.0	3.1	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	15	70	124	61	57	45	8	365	3.5	2.0	3.2	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	33	79	118	70	56	47	4	374	3.4	1.9	3.2	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	37	88	179	83	85	47	19	501	3.5	2.0	3.2	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	7	47	67	36	26	18	7	201	3.2	1.7	3.0	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	26	89	153	59	72	36	11	420	3.3	1.8	3.0	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	7	57	53	25	10	17	4	166	2.7	1.2	2.5	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	25	62	150	74	61	50	8	405	3.6	2.1	3.2	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	189	322	612	305	276	194	50	1,759	3.5	2.0	3.2	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

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、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である。指数の範囲は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。

Q105. 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は十分だと思いますか。

回答者グループ	2016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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年		
		1	2	3	4	5	6																	
大学・公的研究機関グループ	126	378	577	332	274	207	52	1,820	3.5	1.9	3.2	5.5	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-			
大学等	50	338	490	294	246	186	51	1,605	3.5	1.9	3.2	5.6	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-			
公的研究機関	76	40	87	38	28	21	1	215	3.1	1.9	3.0	4.8	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-			
インバウンジョン施設グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
性別	105	346	507	301	245	181	42	1,622	3.4	1.9	3.2	5.4	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-			
男性	21	32	70	31	29	26	10	198	3.8	2.1	3.3	5.9	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-			
女性	5	20	47	44	38	23	4	176	4.1	2.5	4.1	5.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-			
社長・役員、学長等クラス	37	143	210	117	86	59	14	629	3.2	1.8	3.0	5.0	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-			
部長、教授クラス	52	125	192	95	74	63	18	567	3.3	1.8	3.0	5.3	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-			
主任研究員、准教授クラス	27	90	125	74	73	56	15	433	3.7	1.9	3.4	5.8	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-			
研究員、助教クラス	5	0	3	2	3	6	1	15	6.0	4.0	6.4	7.6	6.0	-	-	-	-	-	-	-	-			
その他	34	99	190	116	110	85	20	620	3.3	2.2	3.6	5.9	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-			
任用あり	92	279	387	216	164	122	32	1,200	3.3	1.8	3.0	5.2	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-			
任期なし	3	13	31	31	24	18	2	119	4.2	2.6	4.2	6.0	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-			
業務内容別	23	7	43	39	31	17	4	141	4.3	2.8	4.2	5.9	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-			
学長・機関長等	91	320	457	239	201	154	41	1,412	3.3	1.8	3.1	5.4	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-			
マネジメント実務	9	38	46	23	18	18	5	148	3.3	1.6	3.0	5.4	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-			
現場研究者	32	272	345	204	172	129	38	1,160	3.4	1.8	3.2	5.5	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-			
大規模PIの研究責任者	5	12	31	23	15	10	3	94	3.8	2.3	3.6	5.5	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-			
国立大学等	14	54	114	67	59	47	10	351	3.8	2.2	3.5	5.8	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-			
公立大学	2	66	75	55	34	23	10	263	3.3	1.7	3.1	5.1	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-			
私立大学	7	90	112	61	47	49	14	373	3.4	1.7	3.1	5.6	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-			
第1グループ	14	84	126	75	68	35	5	393	3.3	1.9	3.2	5.2	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-			
第2グループ	25	85	164	91	89	68	16	513	3.8	2.1	3.5	5.8	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-			
第3グループ	4	61	66	39	16	20	2	204	2.8	1.4	2.7	4.4	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-			
第4グループ	12	101	116	73	76	53	15	434	3.6	1.8	3.3	5.8	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-			
理学	3	52	55	21	23	14	5	170	2.9	1.4	2.7	5.0	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-			
工学	13	71	152	75	57	48	14	417	3.5	2.0	3.2	5.4	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-			
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
なし(分からない)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
全回答者(属性無回答を含む)	126	378	577	332	274	207	52	1,820	3.5	1.9	3.2	5.5	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-			

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、6段階評価(1(不十分)～6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q106. 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は十分だと思いますか。

回答者グループ	2016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4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	165	339	592	404	280	137	28	1,780	3.3	2.0	3.2	5.0	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学等	96	282	507	352	262	130	26	1,559	3.4	2.0	3.3	5.2	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公的研究機関	69	57	85	52	18	7	2	221	2.5	1.6	2.7	4.1	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
イノベーション/産官連携グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	135	298	529	367	252	124	21	1,591	3.3	2.0	3.2	5.0	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	30	41	63	37	28	13	7	189	3.3	1.8	3.1	5.0	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性	4	17	51	44	42	20	3	177	4.1	2.6	4.1	5.8	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
社長・役員、学長等クラス	44	104	222	141	102	46	8	623	3.3	2.1	3.2	5.0	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
部長、教授クラス	58	126	180	136	75	35	8	560	3.1	1.8	3.1	4.7	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
主任研究員、准教授クラス	54	92	134	81	58	31	9	405	3.2	1.8	3.0	4.9	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
研究員、助教クラス	5	0	5	2	3	5	0	15	5.1	2.9	5.3	7.1	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	50	117	190	125	105	56	11	604	3.4	2.0	3.3	5.3	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任用あり	115	222	402	279	175	81	17	1,176	3.2	2.0	3.2	4.9	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期なし	3	15	33	27	32	11	1	119	3.9	2.4	4.0	5.7	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容別	26	9	40	32	29	23	5	138	4.5	2.7	4.4	6.3	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
学長・機関長等	130	286	478	310	193	86	19	1,372	3.1	1.9	3.1	4.8	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
マネジメン/実務	6	29	41	35	26	17	3	151	3.6	2.0	3.6	5.5	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者	60	207	367	253	195	89	21	1,132	3.4	2.0	3.3	5.2	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	8	12	28	23	12	14	2	91	3.9	2.3	3.7	5.7	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
国立大学等	28	63	112	77	55	27	3	337	3.3	2.0	3.2	5.0	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
私立大学	11	47	92	48	40	22	5	254	3.3	2.0	3.1	5.1	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	14	57	106	98	64	36	5	366	3.6	2.2	3.7	5.4	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	28	77	127	78	58	35	4	379	3.3	1.9	3.1	5.1	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	39	93	157	117	90	33	9	499	3.4	2.0	3.3	5.1	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	16	41	74	37	30	9	1	192	2.9	1.8	2.9	4.6	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	15	79	137	95	77	34	9	431	3.4	2.0	3.3	5.3	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学	12	46	46	40	19	10	0	161	2.8	1.5	2.9	4.5	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	30	74	146	95	50	29	6	400	3.2	2.0	3.1	4.7	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	165	339	592	404	280	137	28	1,780	3.3	2.0	3.2	5.0	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q107. 学部学生に社会的課題への気づきや研究への動機づけを与えるための教育は十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2016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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	188	162	398	462	436	269	54	1,781	4.5	2.9	4.5	6.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大学等	125	112	311	391	405	259	52	1,530	4.7	3.1	4.8	6.4	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	公的研究機関	63	50	87	71	31	10	2	251	3.0	1.9	3.1	4.5	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	イノベーション/ベンチャー	95	46	216	138	101	26	1	528	3.4	2.3	3.4	5.0	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大企業	33	7	73	49	28	8	0	165	3.5	2.4	3.4	4.8	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	中小企業・大学発ベンチャー	33	16	51	30	18	4	1	120	3.1	2.1	3.1	4.6	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	中小企業	19	8	29	12	6	1	1	57	2.8	2.0	2.8	4.1	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大学発ベンチャー	14	8	22	18	12	3	0	63	3.4	2.3	3.5	4.9	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	橋渡し等	29	23	92	59	55	14	0	243	3.5	2.4	3.5	5.3	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	男性	256	184	561	544	490	252	47	2,078	4.2	2.7	4.2	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	女性	27	24	53	56	47	43	8	231	4.5	2.7	4.5	6.4	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	社長・役員・学長等クラス	55	30	117	103	82	49	7	388	4.1	2.6	4.1	5.8	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	部長・教授クラス	97	65	228	224	211	105	12	845	4.2	2.7	4.3	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	主任研究員・准教授クラス	69	63	170	159	131	73	17	613	4.1	2.6	4.1	5.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究員・助教クラス	49	49	89	102	101	65	18	424	4.5	2.7	4.5	6.3	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	その他	13	1	10	12	12	3	1	39	4.5	3.1	4.5	5.9	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	任期あり	96	70	191	193	186	111	24	775	4.4	2.7	4.4	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	任期なし	187	138	423	407	351	184	31	1,554	4.1	2.6	4.2	5.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	学長・機関長等	11	1	8	19	28	33	3	92	6.0	4.6	6.1	7.3	6.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	マネジメント実務	23	2	10	30	38	29	3	112	5.6	4.2	5.6	6.9	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学の業務内容別	現場研究者	84	99	269	317	305	178	40	1,208	4.5	2.9	4.6	6.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大規模PIの研究責任者	7	10	24	25	34	19	6	118	4.8	3.0	5.0	6.4	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	国立大学等	110	87	218	285	282	175	35	1,082	4.6	3.1	4.7	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	私立大学	5	5	21	19	35	10	4	94	4.8	3.1	5.1	6.2	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	私立大学	10	20	72	88	88	74	13	355	4.9	3.3	5.0	6.6	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第1グループ	25	26	47	56	62	39	10	240	4.6	2.9	4.7	6.4	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第2グループ	22	23	75	106	95	50	9	358	4.6	3.1	4.6	6.1	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第3グループ	16	33	86	102	101	57	12	391	4.5	2.9	4.6	6.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第4グループ	28	29	91	119	143	107	21	510	5.1	3.4	5.2	6.7	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	理学	24	17	42	53	41	29	2	184	4.3	2.8	4.4	6.1	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学の研究機関を対象	工学	17	28	76	113	126	63	23	429	4.9	3.4	5.0	6.4	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	農学	10	11	40	41	40	27	4	163	4.5	2.9	4.6	6.3	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	
	保健	18	42	104	104	94	57	11	412	4.3	2.6	4.3	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
	あり(過去3年間)	77	39	178	118	84	24	1	444	3.5	2.3	3.4	5.0	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	
	なし	18	7	38	20	17	2	0	84	3.3	2.3	3.2	4.8	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	46	14	99	55	30	6	1	205	3.2	2.3	3.2	4.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	
	なし/分からない	38	18	60	48	28	7	0	161	3.3	2.3	3.4	4.8	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
	全回答者(属性無回答を含む)	283	208	614	600	537	295	55	2,309	4.2	2.7	4.3	6.0	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q108. 博士課程学生が、自ら課題や研究テーマを見出し、最後までやり抜くことができると感じられるよう指導が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2016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4四分点	中央値	第4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	187	96	326	395	497	415	53	1,782	5.1	3.4	5.2	6.8	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学等	130	64	244	332	442	391	52	1,525	5.3	3.7	5.5	6.9	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公的研究機関	57	32	82	63	55	24	1	257	3.7	2.3	3.7	5.5	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
イノベーション推進グループ	114	29	141	125	125	79	10	509	4.4	2.8	4.5	6.2	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	43	6	41	40	38	30	0	155	4.6	3.0	4.6	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	36	13	36	27	26	13	2	117	3.9	2.4	3.9	5.8	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	24	5	16	14	11	6	0	52	3.9	2.5	3.9	5.6	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	12	8	20	13	15	7	2	65	4.0	2.4	3.9	5.9	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	35	10	64	58	61	36	8	237	4.6	2.9	4.6	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	272	112	429	459	567	439	56	2,062	4.9	3.2	5.1	6.6	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性	29	13	38	61	55	55	7	229	5.1	3.5	5.1	6.8	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
社長・役員、学長等クラス	56	19	75	93	114	78	8	387	4.9	3.4	5.1	6.5	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
部長、教授クラス	108	32	171	182	239	185	25	834	5.1	3.4	5.2	6.7	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
主任研究員、准教授クラス	72	49	123	138	149	135	16	610	4.8	3.1	4.9	6.6	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
研究員、助教クラス	51	25	93	95	107	90	12	422	4.9	3.1	5.0	6.6	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	14	0	5	12	13	6	2	38	5.4	4.0	5.3	6.5	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期あり	98	42	154	171	207	178	21	773	5.0	3.3	5.2	6.7	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期なし	203	83	313	349	415	316	42	1,518	4.9	3.2	5.1	6.6	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
学長・機関長等	2	1	7	18	35	37	3	101	6.2	4.9	6.2	7.3	6.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
マネジメンツ実務	25	1	8	19	52	26	4	110	5.9	5.0	5.9	6.8	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者	100	61	212	273	317	290	39	1,192	5.1	3.5	5.3	6.8	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	3	1	17	22	38	38	6	122	5.9	4.3	5.9	7.3	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
国立大学等	70	51	166	238	330	297	40	1,122	5.4	3.8	5.5	7.0	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公立大学	10	5	21	17	22	21	3	89	4.9	3.0	5.1	6.8	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
私立大学	50	8	57	78	90	73	9	315	5.2	3.6	5.3	6.7	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	5	8	37	43	82	74	16	260	5.7	4.1	5.9	7.2	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	14	13	56	92	105	91	9	366	5.3	3.7	5.3	6.8	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	44	23	64	90	97	85	4	363	4.9	3.4	5.1	6.6	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	63	18	79	101	139	118	20	475	5.3	3.7	5.5	6.9	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	16	10	34	48	45	51	4	192	5.1	3.5	5.1	6.9	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学	43	17	67	88	101	113	17	403	5.4	3.7	5.5	7.1	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	17	4	21	44	42	40	5	156	5.4	3.9	5.4	6.9	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	23	28	85	88	119	75	12	407	4.8	3.1	5.0	6.5	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
あり(過去3年間)	84	24	118	107	112	66	10	437	4.5	2.9	4.5	6.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	30	5	23	18	13	13	0	72	4.2	2.6	4.1	6.0	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
あり(過去3年間)	56	13	55	51	45	28	3	195	4.3	2.8	4.3	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし(分からない)	47	8	45	39	35	25	0	152	4.3	2.8	4.3	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	301	125	467	520	622	494	63	2,291	4.9	3.3	5.1	6.6	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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、6段階評価(1(不十分)～6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q109. 多様な研究者の確保という観点から、女性研究者の数は十分だと思いますか。

回答者グループ	2016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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	90	360	612	438	242	137	90	1,879	3.4	2.0	3.2	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学等	78	306	504	369	212	113	73	1,577	3.4	2.0	3.3	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公的研究機関	12	54	108	69	30	24	17	302	3.4	2.0	3.2	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
インバウンジョン係職グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	85	311	548	399	217	118	70	1,663	3.4	2.0	3.2	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	5	49	64	39	25	19	20	216	3.6	1.8	3.2	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性	1	34	72	49	17	8	0	180	2.8	1.9	3.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
社長・役員、学長等クラス	23	146	234	143	67	39	23	652	3.0	1.8	2.9	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
部長、教授クラス	31	96	201	140	76	50	34	597	3.6	2.1	3.4	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
主任研究員、准教授クラス	34	81	101	98	79	40	32	431	4.0	2.1	3.9	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
研究員、助教クラス	1	3	4	8	3	0	1	19	3.6	2.4	3.9	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	38	114	182	159	84	48	31	618	3.6	2.0	3.5	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任用あり	52	246	430	279	158	89	59	1,261	3.4	1.9	3.2	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期なし	0	27	46	34	11	4	0	122	2.7	1.8	2.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容別	7	25	62	43	19	6	2	157	3.0	2.0	3.1	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
学長・機関長等	74	269	453	331	198	114	84	1,449	3.6	2.0	3.3	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
マネジメント実務	9	39	51	30	14	13	4	151	3.0	1.6	2.9	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者	51	222	369	266	154	79	51	1,141	3.4	2.0	3.2	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	5	21	34	23	8	2	6	94	3.0	1.8	2.9	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
国立大学等	22	63	102	80	50	32	16	343	3.6	2.0	3.5	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
私立大学	14	61	70	56	35	16	13	251	3.3	1.7	3.2	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	17	64	115	78	51	34	21	363	3.7	2.1	3.4	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	17	67	136	95	50	27	15	390	3.4	2.0	3.2	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	28	96	165	130	69	32	18	510	3.3	2.0	3.3	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	15	31	74	35	28	11	14	193	3.5	2.1	3.1	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	25	109	118	96	52	31	15	421	3.2	1.6	3.1	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学	8	34	61	34	17	12	7	165	3.2	1.9	3.0	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	16	54	118	106	73	35	28	414	4.0	2.4	3.9	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	90	360	612	438	242	137	90	1,879	3.4	2.0	3.2	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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、6段階評価(1(不十分)～6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q110. 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等)は十分だと思いますか。

回答者グループ	2016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4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	169	247	491	447	333	201	81	1,800	4.0	2.4	3.9	5.8	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学等	153	209	399	386	281	162	65	1,502	4.0	2.4	4.0	5.8	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公的研究機関	16	38	92	61	52	39	16	298	4.1	2.3	3.9	6.0	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
インバウンジョン所属グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	159	202	429	412	294	178	74	1,589	4.0	2.4	4.0	5.8	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	10	45	62	35	39	23	7	211	3.6	1.9	3.3	5.7	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性	0	13	44	56	40	28	0	181	4.3	2.9	4.3	5.9	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
社長・役員、学長等クラス	34	87	191	168	110	60	25	641	3.8	2.3	3.8	5.5	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
部長、教授クラス	56	94	158	143	85	67	25	572	3.8	2.2	3.7	5.7	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
主任研究員、准教授クラス	78	52	92	77	92	43	31	387	4.4	2.5	4.4	6.3	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
研究員、助教クラス	1	1	6	3	6	3	0	19	4.4	2.7	4.7	6.2	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	75	73	156	145	118	69	20	581	4.0	2.4	4.0	5.9	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任用あり	94	174	355	302	215	132	61	1,219	4.0	2.3	3.9	5.8	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期なし	0	13	28	34	27	20	0	122	4.2	2.7	4.3	6.0	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容別	8	6	42	51	33	19	5	156	4.4	3.0	4.3	5.9	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
学長・機関長等	148	205	369	329	250	151	71	1,375	4.0	2.3	3.9	5.9	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
マネジメント実務	13	23	52	33	23	11	5	147	3.5	2.1	3.3	5.2	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者	95	145	282	282	218	117	53	1,097	4.1	2.4	4.1	5.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	15	14	25	22	12	10	1	84	3.6	2.1	3.6	5.3	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
国立大学等	43	50	92	82	52	35	11	322	3.8	2.2	3.7	5.6	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
私立大学	22	37	75	60	42	17	12	243	3.7	2.2	3.6	5.4	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学グループ	33	44	87	103	60	37	16	347	4.0	2.5	4.0	5.7	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	45	50	103	86	67	45	11	362	3.9	2.3	3.9	5.8	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	51	67	125	122	95	60	18	487	4.0	2.4	4.0	5.9	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	32	22	57	35	33	15	14	176	4.0	2.3	3.8	5.9	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	57	67	101	100	61	42	18	389	3.8	2.2	3.8	5.6	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	10	30	36	40	30	18	9	163	4.0	2.2	4.0	5.9	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学	34	51	111	101	77	44	12	396	3.9	2.4	3.9	5.7	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	169	247	491	447	333	201	81	1,800	4.0	2.4	3.9	5.8	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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、6段階評価(1(不十分)～6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q111. 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十分だと思いますか。

	2016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4 分点	中央値	第3四 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最 新 年		
		1	2	3	4	5	6																	
	232	154	331	433	416	265	138	1,737	4.8	3.1	4.8	4.8	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-			
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	232	154	331	433	416	265	138	1,737	4.8	3.1	4.8	4.8	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学等	206	129	263	376	358	212	111	1,449	4.8	3.1	4.8	4.8	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	公的研究機関	26	25	68	57	58	53	27	288	4.9	2.8	4.8	4.9	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	男性	213	121	270	397	381	238	128	1,535	4.9	3.3	4.9	6.6	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	女性	19	33	61	36	35	27	10	202	3.9	2.1	3.7	6.0	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
職位	社長・役員・学長等クラス	1	7	32	58	49	32	2	180	4.7	3.5	4.8	6.3	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	部長・課長・教授クラス	39	51	140	173	138	86	48	636	4.7	3.0	4.6	6.4	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	主任研究員・准教授クラス	84	61	97	121	128	88	49	544	4.9	3.0	4.9	6.7	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	研究員・助教クラス	107	34	58	76	95	56	39	358	5.1	3.3	5.2	6.8	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	その他	1	1	4	5	6	3	0	19	4.6	3.2	4.8	6.2	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
雇用形態	任期あり	97	48	100	142	141	92	36	559	4.8	3.2	4.9	6.5	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	任期なし	135	106	231	291	275	173	102	1,178	4.8	3.0	4.8	6.5	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	学長・機関長等	0	7	22	40	31	20	2	122	4.7	3.4	4.7	6.2	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学の業務内容別	マネジメン実務	11	6	33	49	37	23	5	153	4.7	3.3	4.6	6.2	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	現場研究者	208	126	247	309	316	198	119	1,315	4.9	3.0	4.9	6.6	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大規模PIの研究責任者	13	15	29	35	32	24	12	147	4.8	2.9	4.7	6.6	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学の学種別	国立大学等	143	92	181	261	274	153	88	1,049	4.9	3.2	4.9	6.5	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	公立大学	16	10	14	24	21	12	2	83	4.4	2.9	4.5	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	私立大学	47	27	68	91	64	47	21	318	4.6	3.0	4.5	6.4	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学のグループ	第1グループ	36	25	48	55	49	25	27	229	4.7	2.8	4.6	6.5	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第2グループ	36	22	64	91	84	51	32	344	5.0	3.3	4.9	6.6	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第3グループ	64	33	67	86	86	53	18	343	4.7	3.0	4.7	6.4	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第4グループ	66	43	79	133	115	78	24	472	4.8	3.2	4.8	6.4	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学の部局分野	理学	38	14	33	35	43	22	23	170	5.1	3.1	5.1	6.9	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	工学	73	36	59	95	89	58	36	373	5.0	3.3	4.9	6.7	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	農学	18	14	31	38	40	21	11	155	4.7	3.0	4.8	6.4	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	保健	52	39	80	101	86	51	21	378	4.5	2.8	4.5	6.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
イノベーション	産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	全回答者(属性無回答を含む)	232	154	331	433	416	265	138	1,737	4.8	3.1	4.8	6.5	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

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、6段階評価(1(不十分)~6(十分))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、指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q112. 優秀な外国人研究者を受け入れ、定着させるための取組は十分だと思いますか。

回答者グループ	2016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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新 新年度				
	1	2	3	4	5	6																					
大学・公的研究機関グループ	176	410	599	372	230	128	54	1,793	3.1	1.8	3.0	4.8	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学等	152	344	513	313	187	103	43	1,503	3.1	1.8	3.0	4.8	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公的研究機関	24	66	86	59	43	25	11	290	3.4	1.8	3.2	5.3	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
イノベーション/産業グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	142	359	540	337	208	116	46	1,606	3.2	1.8	3.0	4.8	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	34	51	59	35	22	12	8	187	3.0	1.5	2.9	4.8	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性	2	21	68	50	27	11	2	179	3.4	2.2	3.4	4.8	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
社長・役員・学長等クラス	34	144	237	132	77	33	18	641	3.0	1.8	2.9	4.6	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
部長・部長、教授クラス	53	146	187	106	71	46	19	575	3.1	1.6	2.9	4.9	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
主任研究員、准教授クラス	84	96	103	79	52	36	15	381	3.3	1.7	3.2	5.2	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
研究員、助教クラス	3	3	4	5	3	2	0	17	3.6	2.2	3.8	5.4	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	70	111	201	129	80	51	14	586	3.3	2.0	3.2	5.0	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
雇用形態	106	299	398	243	150	77	40	1,207	3.1	1.7	2.9	4.8	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期あり	1	20	41	34	19	6	1	121	3.2	2.1	3.3	4.8	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期なし	11	9	69	39	24	11	1	153	3.5	2.4	3.3	4.9	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
学長・機関長等	156	339	448	266	170	97	47	1,367	3.1	1.7	2.9	4.8	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
マネジメント実務	8	42	41	33	17	14	5	152	3.1	1.5	3.0	4.9	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者	99	232	369	231	148	78	35	1,093	3.2	1.9	3.1	4.9	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	19	25	26	7	12	8	2	80	3.0	1.3	2.6	5.3	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
国立大学等	34	87	118	76	27	17	6	331	2.7	1.6	2.8	4.3	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公立大学	16	52	68	59	34	21	15	249	3.6	1.9	3.5	5.4	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
私立大学	28	69	114	73	60	29	7	352	3.4	1.9	3.2	5.2	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	49	110	131	65	38	11	3	358	2.4	1.4	2.5	4.0	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	55	105	185	106	38	37	12	483	3.0	1.8	2.9	4.5	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	25	54	56	28	19	19	7	183	3.1	1.4	2.8	5.0	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	42	81	138	94	40	36	15	404	3.3	1.9	3.1	4.8	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	15	55	53	28	14	2	6	158	2.4	1.2	2.4	4.0	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学	49	96	130	72	57	19	7	381	2.9	1.7	2.9	4.7	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	176	410	599	372	230	128	54	1,793	3.1	1.8	3.0	4.8	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q113. 研究者の業績評価において、論文のみでなく様々な観点からの評価が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2016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4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	66	195	413	357	482	374	82	1,903	4.7	2.8	4.9	6.6	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学等	64	167	340	311	404	301	68	1,591	4.7	2.8	4.9	6.5	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
公的研究機関	2	28	73	46	78	73	14	312	4.9	2.8	5.2	6.9	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
インバウンジョン係職グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	58	173	366	305	435	337	74	1,690	4.7	2.8	5.0	6.6	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
男性	8	22	47	52	47	37	8	213	4.5	2.8	4.5	6.4	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	
女性	1	2	16	36	58	56	12	180	6.1	4.6	6.0	7.4	6.1	-	-	-	-	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	16	46	139	132	171	142	29	659	4.9	3.1	5.1	6.7	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
部長、教授クラス	16	89	151	104	138	105	25	612	4.3	2.4	4.4	6.4	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	31	58	104	80	113	65	14	434	4.3	2.5	4.5	6.2	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	2	0	3	5	2	6	2	18	5.9	3.8	5.8	7.6	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
その他	30	64	134	116	147	131	34	626	4.8	2.8	5.0	6.8	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	
任用あり	36	131	279	241	335	243	48	1,277	4.7	2.8	4.9	6.5	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期なし	0	1	10	25	34	43	9	122	6.2	4.6	6.2	7.5	6.2	-	-	-	-	-	-	-	-	
業務内容別	5	3	26	35	44	44	7	159	5.5	3.8	5.6	7.1	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	
学長・機関長等	58	170	342	268	366	259	60	1,465	4.5	2.6	4.7	6.5	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	
マネジメン実務	3	21	35	29	38	28	6	157	4.4	2.5	4.6	6.4	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	46	122	252	211	305	210	46	1,146	4.6	2.8	4.9	6.5	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	6	9	12	19	21	25	7	93	5.3	3.5	5.5	7.3	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等	12	36	77	81	78	66	15	353	4.6	2.8	4.6	6.5	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	14	37	56	53	63	37	5	251	4.2	2.4	4.4	6.1	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学グループ	12	34	82	72	112	59	9	368	4.6	2.8	4.9	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	18	41	90	72	90	77	19	389	4.7	2.7	4.8	6.6	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	14	48	107	105	126	113	25	524	4.9	3.0	5.0	6.8	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	12	18	42	36	55	38	7	196	4.8	2.9	5.1	6.5	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	16	59	88	82	104	83	14	430	4.5	2.6	4.7	6.5	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	7	23	35	31	41	31	5	166	4.4	2.5	4.7	6.4	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	15	40	116	82	105	54	18	415	4.3	2.6	4.4	6.2	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	66	195	413	357	482	374	82	1,903	4.7	2.8	4.9	6.6	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	

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、6段階評価(1(不十分)~6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q114. 業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇(給与への反映、研究環境の改善、適材適所の人材配置、サバティカルの付与等)が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2016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4四分点	中央値	第4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年			
		1	2	3	4	5	6																		
		96	398	557	425	331	134																28		
大学・公的研究機関グループ	96	398	557	425	331	134	28	1,873	3.3	1.9	3.3	5.1	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-				
大学等	86	341	469	366	256	110	27	1,569	3.2	1.8	3.2	5.0	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-				
公的研究機関	10	57	88	59	75	24	1	304	3.5	2.0	3.5	5.5	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-				
イノベーション・ベンチャーグループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
性別	79	349	491	378	309	115	27	1,669	3.3	1.9	3.3	5.2	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-				
男性	17	49	66	47	22	19	1	204	3.0	1.7	3.0	4.7	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-				
女性	1	9	43	61	40	27	0	180	4.4	3.1	4.4	5.9	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-				
社長・役員、学長等クラス	17	151	190	140	122	43	12	658	3.2	1.8	3.2	5.2	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-				
部長、教授クラス	25	144	186	131	98	36	8	603	3.1	1.7	3.1	4.9	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-				
主任研究員、准教授クラス	51	94	133	88	65	27	7	414	3.1	1.8	3.1	4.9	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-				
研究員、助教クラス	2	0	5	5	6	1	1	18	4.7	3.2	4.7	6.0	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-				
その他	48	106	189	142	106	52	13	608	3.5	2.1	3.4	5.3	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-				
任用あり	48	292	368	283	225	82	15	1,265	3.2	1.8	3.2	5.0	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-				
任期なし	0	2	27	43	30	20	0	122	4.6	3.4	4.6	6.1	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-				
業務内容別	5	9	45	47	38	17	3	159	4.2	2.8	4.2	5.8	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-				
学長・機関長等	86	346	444	303	235	86	23	1,437	3.1	1.7	3.1	4.9	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-				
マネジメント実務	5	41	41	32	28	11	2	155	3.1	1.6	3.2	5.1	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-				
現場研究者	62	236	343	264	184	81	22	1,130	3.3	1.9	3.3	5.0	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-				
大規模PIの研究責任者	7	18	24	26	18	5	1	92	3.4	2.0	3.6	5.1	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-				
国立大学等	17	88	102	76	54	24	4	348	3.1	1.6	3.1	4.9	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-				
私立大学	15	62	84	47	40	13	4	250	3.0	1.7	2.9	4.8	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-				
大学グループ 第1グループ	19	61	112	94	61	27	6	361	3.4	2.1	3.5	5.1	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-				
第2グループ	27	89	108	93	66	18	6	380	3.1	1.8	3.2	4.9	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-				
第3グループ	21	121	145	119	81	45	6	517	3.2	1.8	3.2	5.1	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-				
第4グループ	14	40	66	41	34	11	2	194	3.1	1.9	3.1	4.9	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-				
大学院	23	106	114	91	72	34	6	423	3.2	1.7	3.2	5.1	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-				
工学	13	47	49	39	20	4	1	160	2.6	1.4	2.8	4.4	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-				
農学	25	96	136	89	54	20	10	405	3.0	1.7	3.0	4.7	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-				
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
全回答者(属性無回答を含む)	96	398	557	425	331	134	28	1,873	3.3	1.9	3.3	5.1	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-				

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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q115. 大学・公的研究機関における研究人材の状況について、ご意見をご自由にお書きください。

○多様な人材の育成には、自立的な研究開発のためのポストと講座制のポストの双方が必要である。○恒久ポストでの若手雇用を緊急かつ最低限に維持するための「財源を伴う措置」を国がとることが必要である。○運営費交付金減少や研究資金獲得等のための学務負担増加に伴う研究環境の悪化が、主力層を構成する研究者にとつてのみならず、若手の研究者、さらにはその候補者となる学生に対し、ネガティブな影響を与えているように思われる。○博士課程後期への進学率は、産官学すべてのポスト数と相関すると考えられる。特に、民間企業が博士課程後期の学生を積極的に評価し、登用することが必要である。○医学系、バイオ系の分野では、博士後期課程に進学後のポジション・就職についての選択肢が少ないという状況が続いており、学生の間にも後期課程への進学を敬遠するムードがある。現状で研究人材を確保するには、海外からの留学生頼みという状況。○本学の場合、一部の部局を除き、女性の教育者が圧倒的に少ないことが、ライフキャリアのロールモデルの不足を招来しており、それによって女子学生入学および女性の研究者志望が抑制されていると考えられる。○若手、女性研究者の人数は絶対的に少数であるが、その潜在的な研究力を引き出すべきである。学問領域内での発言力やネットワークの上で絶対的に不利である、これら研究者に対して、競争的資金に限らず研究費の確保にむけた支度を積極的に行うことが研究機関としての役割の一つと考えられる。○日本語という言葉の壁により優秀な人材が獲得できていない状況がある。事務部も含めて英語を基本とする組織を作り、優秀な国際人材を取りこむような取り組みが一段と広がる必要がある。○業績の評価は論文の数や質で行われることが依然として中心であり、今後の課題と考えられる。○現在の大学組織では、研究を行う人材が同時に学内行政や組織・マネジメントも行わなくてはならない。行政・マネジメント能力を持つ人には行政・マネジメントの負担が大きくかかって一方、研究能力はあるが行政・マネジメント能力に欠如している人には行政・マネジメントの負担はかからない。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

1 大学は様々な取り組みを試みているが、予算の裏付けが不安定なため、施策は限られたものになる。人材の流動性が少ないことも問題で、これは社会システム(退職金等)が大きな原因と考えられる。年俸制にしても導入には自主努力では限界がある。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

3 大学がみずからのニーズに沿ってもっと自由にいろいろ工夫ができる制度設計をしてほしい(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

4 研究者を取り巻く研究環境、特に研究支援者への配慮が不足。5年ルールが弊害となり、5年で雇用を打ち切らざるを得ない状況となっており、熟練した研究支援者が仕事を継続できない。研究の質の低下にも繋がる。現場の状況が分かっていない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

5 多様性を確保するのはいいのですが、Quotaだけ決めて員数あわせをすると、能力のない教員が増え、逆差別などととられかねません。機会は増やすが、クワイアはしっかり決めるべきだと思います。女性のことばかり主に話題になりますが、他のマイノリティーもいるので、多様な配慮が必要です。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

6 研究人材の減少は急激で有り、社会特に企業が博士など要らないと言うことが大きな問題であり、企業における博士人材の活用と待遇が改善されるべき、せめて欧米並に評価し待遇すべきであり、機会も与えるべき、世界で学部・修士しか持たない日本人のレベルの低さは国際化する日本企業で顕著に表れているはず。その指標を政府は計測すべきと思う。また、競争的資金による博士人材への奨学金やRA雇用をJST等もJSPSのDC1程度まで上げるべきと思う(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

7 優秀な学生は、企業からの就職勧誘に引かれて修士課程で就職してしまう問題は依然として大きい。また就職活動の為に一番重要な修士課程1年生の後半から大学生が大学に来なくなり、大学に戻ってくるのが修士課程2年の夏過ぎという事で、まともな研究ができない状況が深刻になってきている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

8 助教5年任期の制度の弊害は大きく、この制度は大学院修士課程レベルで優秀な人材を博士課程に進学する動機を奪っている。その結果、優秀な人材を大学内にとどめることが困難になっている。国力をそぐ結果となるのではないかと懸念している。任期はせめて8年にすべきである。海外雑誌に投稿した論文の査読には1年を要することもまれではないので、なお、若手には論文執筆の環境だけではなく、研究室を自分で立ち上げ、学生を指導するための社会人教育や将来の指導者にふさわしい資質を涵養するための機会を与えるべきである。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

9 女性研究者は歓迎だが、特別枠など設けず、能力重視で採用すべき。どちらかといえば、女性が研究職を目指す環境づくりの方が重要と考える。母数が増えれば、優秀な人材を採用できるチャンスも増える。近年、大学生が待遇面(給与・労働時間)等で大学を魅力的な職場とは思っていない。研究には興味があるが、博士の学位は企業に就職してからとればいいと思っている。人員不足で、若手の海外留学すらままならない現状であり、特にサバティカル制度を活用したという話は聞いたことがない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

10 博士課程に進学する学生の研究分野が偏っていることから、予算、ポスト、人材、および将来の学術領域の発展を阻害している。そのような認識が、研究機関にも教員にも欠落し、ひいては学生の広い領域への展開を阻んでいる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

11 プロジェクト研究を進める組織であるが、若手研究者の多くは有期雇用である。プロジェクト終了後の処遇については、(組織の性格上、やむを得ない部分はあるが、)不安である。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

12 博士課程進学者、博士号取得者数が急速に減少しているのは、学位取得後、不安定な短期有期職しかえられないことが最大の原因です。ここを変化させ、多くの人が博士号取得の意義と価値を認識できるように制度を変更すべきです。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

- 研究・教育能力のない人が、大学院重点化時代に大量に准教授以上のポジションを獲得しているため、現在、その人達の停滞が何十年も続いている部局が多数存在する。これは、〇〇大学のような研究大学でも非常に多く、危機的な問題である。この問題が部局・大学の人事や人件費の問題となっているため、優秀な人材を外から獲得したり、育てたりすることができない。上記のような非効率な大学教員が大量に存在している状態で、この国の将来を担う次世代のエリートを育てることはできないと思う。この大量に存在する負の人材を、別の教育機関に移籍させることができるシステムを構築しなければ、限られた予算でできるはずのエリート人材育成も半分以下の費用対効果しか得られない可能性が極めて高い。大企業は人を子会社に移動させて本体・主力事業の体力が落ちることを自力で防いでいるが、大学や公的研究機関はそれができないという意味のことを述べている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 13 若手研究者の一部を、広告塔のように集中支援することは危険である。広告塔として利用される分、研究時間が減り、他の若手へも悪影響である。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 14 このように身分が不安定では、裕福な家庭の出身者以外は研究者になれない。日本は給与が安いので、優秀な人材が海外に流れ、海外から優秀な人材が来ない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 15 もっと海外を目指すべきだと思います(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 16 常勤のポスト数が不足しているため、ポストクの高齢化が生じている。40歳前後までポストクを続けていると就職に不利になってしまい、非常勤の薄給で暮らしながら研究を続けざるを得ない状況になってしまう。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 17 より多様な人材を確保する工夫が必要である。論文の数だけで業績を評価しない工夫、研究プロジェクトを運営する専門の人材の雇用が必要。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 18 女性や外国人研究者や教員採用をエンカレッジするための仕組みが続々と作られているため、該当しない者(日本人男性)が不利益を被っていると感じる。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 19 事務職員が少ないのと、雑用が多すぎるのが問題だと思います。以前は、研究業績を必要としない事務職員が雑用をこなしていた側面がありますが、事務職員数が少なくなり、研究者が多くの雑用をこなさなければならない、という状況があり、この点を改善していただきたいです。具体的には、事務職員を十分雇えるように運営費交付金を拡充していただきたいです。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 20 1. 現在の私のまわりの若手研究者のほとんど全員が外部資金雇用の特任ポストでの任期付で、失職の不安を抱えたまま研究を続けている。優れた研究成果を挙げている者ですら安定なポストが得られない状況を大学院生はしっかりと見ており、そのような状況から殆どの学生はアカデミックポストでの研究職を志望せず博士課程にも進学しない、また、そのような雇用の状況から、教員は学生に対して博士進学を強く勧めることをためらう。2000年前後のポストク問題から状況は改善されつつあるとはいえ、未だポストが十分に供給されない為、特に30-40代後半の研究者層はとても厚いとは言えない状況にある。2. 女性の場合は、そもそもの研究者数が少ない状況の中で、アフォーメティブアクションが進められた結果、全く実力の伴わない者が採用されることも珍しくなく、研究現場は研究の遅延に困り、男性研究者達の不満も募り.....というケースを何度も見たことがある。3. 大学院生の教育は研究活動のなかで実践的に行われることも必要であるが、外部資金の大型プロジェクトによって研究を推進する場合、期限内の達成目標が厳しく定められているため、熟練したスタッフ研究者が作業を進めざるを得ないことも多い。実践教育として大学院生に一つの課題を与え自身の手で達成させる機会を与えないのであるが、学生の学習/理解を待てられないことが多く、大型外部資金のプロジェクト研究は大学院生の教育の機会としては不向きな面もあると感じている。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 21 大学教員の本務(研究教育)以外の雑務が多すぎ、学生は教員がこれに忙殺されている様子を日々目の当たりにしているため、こうした状況では優秀な学生がアカデミックポストを希望することは、難しいと思われる。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 22 ・競争的資金で、自らの人件費を支払い、研究に専念することができるような仕組みを設けて欲しい。上限20%などの制限を設けることで、過剰な給与の支払い等も防げると思う。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 23 所属部局では若手研究者への自立と活躍の機会の重要性について理解があるものの、大学全体での定員削減の影響により教員一人当たりの業務量は増えている。また、そもそも任期付きで更新回数に限りがあるため、安定しているとは言いがたい。若手研究者らの理解では”任期を付さないポストの拡充などはすでに誰も信じておらず”、また、文科省から発表される制度”卓越研究員”などは組織にとっては”毒入り餅のような見せかけだけの対応”であると認識している。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 24 博士課程後期に学者への経済的支援について拡充しなければ、良い人材が残らないと考えます。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 25 研究の真價を見極める絶対的な目が存在し得ない以上、peer reviewするしかありませんが、それが適正に機能する仕組み作りの難しさを感じます。学内では母数が減るのでなおさらです。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 26 国の全体の施策方針が一貫したものになっておらず、予算が不安定であり、大学としても継続的な事業に重きをおきされていないことが実情であり、産学官全体で研究人材育成については、喫緊の課題である。(大学,第1G,その他,男性)
- 27 大学等の縮小が図られ、研究人材の定員が減少する状況においては、優れた可能性をもつ若手も研究職を目指さなくなる。評価によって無駄な人材を切るのではなく、評価によって研究人材をより活性化できる状況が必要である。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 28 任期のあるなしに拘わらず、基礎研究者のポストが増えていないのが問題である。また、任期の設定が恣意的で、機関によってばらばらであり、研究者が落ち着いて研究に集中できる環境が提供できていないケースが多い。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 29

- 30 基礎科学の発展のためには、若手に限らず任期無しアカデミックポジション純増が必要である。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 将来の不安から,修士修了,博士号取得とともに就職する人が多く,アカデミアを希望する研究人材は枯渇しつつある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 常勤のポストがなく,そこが大学内に漂っている閉塞感の原因だと思います。2-3年で総額5000万円の研究費よりも,10年間1名を安定して雇用できるような研究費があると,落ち着いて研究が出来ます。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 33 博士課程に人気がない原因は,教員の指導が不十分なためである。教員は研究以外の業務に追われ,学生の指導時間がとれない。学生は自分で研究するしかなく,大学にいても周囲から知的刺激を受けない。企業では,開発も企画でもチームで行動するため,新人は常に周囲から刺激を受ける。学生は,博士課程よりも企業の方が学ぶものが多いと考え,就職する。その結果,優秀な助教がいなくなり,ますます研究指導体制が弱体化していく。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 34 若手研究者に対する大学の教員職が,最近では任期付きの職が多く,常勤職につけるのが30代になることが多い。また,最終的に常勤職につくことができずボロボロになって去っていく若手研究者もよくみられる。彼らの姿は,修士課程学生から見たとき,幸せそうには見えない。修士課程学生から見て,夢や希望をもつことができるような未来像がないと,良い人材が研究職をめざしてくれないとおもう。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 35 トップクラスの博士課程の学生へのインセンティブが足りない,学振や機関レベルの判断ではしばしば不十分なため,多くの意欲,能力のある学生が正当に評価されにくいことと合わせ,もう少し指導者レベルの判断で卒後も含めた支援を手助けしやすい,融通の効くシステムがあれば良いかと感じます。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 36 大学では任期なしのポストがとて少なくなっている,優秀な若手が研究に取り組む意欲を大きく損なっている。それはわたしが若手であったときよりも,大学院生の数が増えているので,その分ひどくなっていると実感している。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 37 一般的に,博士修了後の研究者の不安定な立場を見た優秀な学生はアカデミックに残ることを嫌い,企業などに就職が不可能な優秀でない行き場のない学生が博士課程を選択する例が見受けられる。博士課程への進学者を厳選すると同時に,一端,博士課程で優秀であることが認められたら,大学教員に成れない場合でも,少なくとも公立高校の教員程度の人生は約束されるような仕組みを作りたいと思う。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 38 私の所属している研究科では,講座制のため,他の大学に比べ,若手教員(特に准教授クラス)の自立と活躍の機会は少ないと思います。私自身は幸運なことに,その中でも自由に研究をさせてもらっている方ですが,講座制のシステムでも,准教授クラスには教授とは内容的にも異なる研究をさせる自由度を持たせるべきだと思います。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 39 学生や若手研究者に対して研究分野が魅力を失いつつある上に将来に希望を持ってそうな環境づくりができていないためにこの分野を目指そうとする若手が非常に少なく,仮にこの分野に加わっても途中で挫折するケースが目につく。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 40 卒業後に研究職に残る学生の数が低下しているように思われる。いくつか要因が考えられるが,何名かの学生と話をして感じたのは,一つには経済的な理由,特にJASSOの奨学金返済の問題が案外大きなインパクトを持っているのではないかと,ということである。すなわち,ポストドクなど不安定な職を選択しようとしても,すでにかかりの額の借金(奨学金)を背負っており(数百万円後半),将来奨学金返済免除を得られるチャンスがあるわけでもなく,そうであればその借金返済を優先させてしまう心理が強く感じられた。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 41 学術論文の発表まで考えた時に,博士後期課程の大学院生が自分でテーマを設定し,完遂できるような状況には殆どの場合にはならない。したがって,研究室スタッフが考えたテーマを小分けにして,大学院生が担っている場合が多い。その場合には,なかなかワクワクするようなテーマ設定が難しくなり,研究人材を育てる上で良い結果に繋がっていかないことが多いようだ。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 42 若手ポスト(任期なしまたはテニュアトラック助教)の減少は,今後の日本の基礎科学分野に対して危機的な状況だと思います。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 43 人材確保のためには正しい審査システムが必要。昇進・新規採用を決める客観的な基準を作るべき。審査員も大学内部でなく外部に委託するべき。ベテラン教員の主観による人事が人材の多様性を無くしている。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 44 研究業績を反映しない形で(おそらく平均的には十分な業績を達成しているにもかかわらず)助教の平均年齢が上がっていて,教授・准教授への人材の世代交代が適切に進んでいないのではないかと感じる。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 45 博士取得者が少なく,若手研究者の雑務負担が大きい。またアカデミックポストに就くことが多いため,産学間の人材の流動性が低い。こうした課題を突破するためには同分野の海外大学を参考に博士取得者を増やすための企業と連携したプログラムによる経済的支援の拡充が重要だが,現状の仕組みでは大学を通じた学生への経済的支援の上限が低く不十分。また若手研究者に外国人を採用しても,マネジメントに入る時に大学事務関係が日本語しか対応できないため,外国人教職員の採用は実質的に彼らの日本語読み書き能力がなければ実現しない。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)

- 定員削減のために、構成ポストをどのように減らしていくかについては議論が続いており、場合によっては助教のポストも現状よりも減少する可能性がある。ポスト制度は現状で行き詰まりを見せており、現行制度はかつてのオーバードクター問題が40歳前後で再び起こるという点でより深刻である。今やキャリアの積み重ねは、大学院→ポスト→教員となり、ポストが不安定なポストであることから博士課程に進学するには相当な覚悟が必要となっている。ポストにおける活動は、現状ではプロジェクトに完全に依存しており、ポストを渡り歩くために数年スケールで研究内容や場合によっては関係する学会までも大幅に変更せざるを得ない。このような現状では、大学の自助努力だけでは大学院博士課程に進学する学生を増やすのは困難であると思われる。分野の縮小やポストの膠着化などの将来的な状況変化にどう対応可能にするかという問題は確かにあるが、大学の予算体力によっては、定員数を独自に増やせるようなポストに対する柔軟な施策を行うことが強く望まれる。また、キャリアの行き詰まり年齢が40才台にかかるような、現行のポスト乱立状態は改められるべきだと思う。一つの方策として、民間企業が博士号取得者の研究職としての雇用を促進するようなシステムの構築が望まれる。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 46 経済的理由により博士課程後期進学を諦めるケースが多々あるように思われる。博士課程進学者への経済的支援の拡充(例えばプロジェクト経費から給料が支出できる,等)が望まれる。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 47 博士後期課程の学生に対しては、学費免除かつ生計が立てられるくらいの経済支援(少なくとも学振DCの奨励費の7割程度)という待遇を与えるべきである。そのための予算がないというのなら定員を削減してでも実現すべきである。ポストの生産性と給与面の待遇を基準にすれば、博士後期課程の学生の大部分は上述の待遇に見合った生産活動をしている。これに見合った対価を与えないことは労働の搾取である。日本以外のほぼ全ての先進国では、科学分野の博士後期課程の学生は実際そのような待遇を受けており、特に北米では待遇が悪いとストライキを起こすこともある。日本の学生がおとなしいからといって、無料の労働力として扱われている現状には我慢がならない。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 48 人件費削減などのためにポストが減っているため、基盤的経費で雇用される若手が減っている。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 49 若手研究者が安定した中堅のポストに就き、研究に没頭できる環境で長期的な目標を達成し業績を上げることが、大学・公的研究機関全体の研究の活性化につながる。しかし、現状では優秀な研究者でも不安定な身分のまま、目先の雑務に追われ、若手の時期を終えてしまう可能性も高い。このような状況では、次世代を担う大学院生も大きな目標に向かって挑戦することをためらい、優秀な人材が切磋琢磨し研究者として育っていく土壌が失われていく恐れがあると思われる。女性研究者の支援については、学内に整備された病児保育には非常に助けられている。能力を十分に発揮出来るための環境整備は重要だと思うが、女性研究者自身も配慮に甘えることなく、性別の枠を超えた研究成果を上げられるよう努力することが求められると考えている。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 50 スタッフ人材が少なすぎて、研究者をいかせていない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 51 運営費交付金が減額されたことに伴い、大学の研究が競争的資金によるプロジェクト研究に偏り、一定の研究成果を一定の期間内にあげる必要があり、学生のアイデアを拾い上げて、学生のペースで研究を進めることが難しくなっている。育児休暇や育児に伴う時短も、上記の事情から取りにくくなっている。大学としては外国人教員の登用を進めている一方で、事務職員・技術職員の英語研修などが組織的に行われている様子はなく、日本語で出された指示を、教員が翻訳して外国人教員に伝えている状況である。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 52 周囲を見ると、多面的に極めて優秀というわけでもない人材が要職につき、適切な人材を後継として残せない事例もある。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 53 私の分野は、企業の求人が非常に多く、企業の博士学位に対する価値認識が高くないため、博士課程進学への意欲を喚起することが難しい。若手研究者にたいする科研などは充実している。しかし、今後定員削減にともなって、外部資金等による任期付きの教員が今後増えていくことを考えると、博士課程の出口の不安が拡大する。"自立と活躍の機会を与えるための環境の整備"とは、出口の安定度合いを意味する。スタートアップ資金だけでなく任期を付さないポスト拡充が望まれるが、教員集団としてできることは競争的資金・外部資金獲得であり、現状で"任期なし"とすることは不可能である。博士課程での研究教育は一定の質を保証しているながら、出口が保証できないというのが現状の最大の問題点である。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 54 研究人材を育成するための基盤的教育(科学的方法の活用)が十分に行われていない(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 55 博士課程を経て研究者となり、生計を立てることができるといビジネスモデルが社会的に確立していない。これに関する不安を取り除かないと、若い研究者の層を厚くすることはできない。これは雇用の不安定なPDを増やすことではなく、努力すれば安定したポストにつけるという見通しを可能にする雇用メカニズムの構築が必要。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 56 Dr進学生や社会人Drへの経済的支援の仕組みを充実していただきたい。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 57 修士課程の優れた人材が民間企業に就職するケースが多い。給与水準も決して高くはないので優秀な人材が集まりにくい。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 58 女性研究者の数が非常に少ないのが現状である。女性研究者が増加していない現状に対し、その根本原因の理解が遅れていると感じる。女子学生を中心に女性研究者が増加しない主因に関し調査することが必須であると強く感じる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 59 ポストが不安定なため短期的に成果が出る研究に傾倒しており、極めて深刻である。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 60 優秀な学生が博士課程に進学しない。優秀な学生が修士課程修了後に就職するよりも博士課程に進学の方が魅力的(やりがいのある仕事、給与等の待遇)な環境を用意する必要がある。研究機関としてというよりは、そのような社会が必要である。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 61

- 62 昨今新聞などでも報道されているが、運営費交付金が減少しており、そのせいで研究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)
- 63 39歳までを若手研究者ととらえることは、大学・公的研究機関においては自然で、最も創造的な仕事ができる時期だと思う。しかし一般社会においては社会の中核たる中堅で、家庭があることも認識し、貴重な人材が社会と大きく隔離しないことも重要である。これはサラリーだけでなく、優秀な外国人を定着させるにもつながることではないだろうか。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 64 優秀で、研究を指向し、博士後期課程進学を検討する学生は以前と変わらず一定数以上存在するが、結果として進学を選択する者は明らかに減少している。原因は、大学・公的研究機関における研究職の魅力が、比較対象である民間企業(民間全般を通じた平均ではなく、このような優秀な学生が一般に選択出来る待遇の良い一部の有名企業)と比べて相対的に減じていることにあると思われる。具体的には、(1)給与が低い、(2)大学・公的研究機関における研究職が任期付きであることが一般的になっており不安定である、(3)大学・公的研究機関における研究資金が競争的外部資金にシフトしたことにより、民間企業の研究・開発職と比べた明らかな魅力であった「自由な研究」の魅力が以前と比べて著しく小さくなっている。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 65 優秀な日本人学生が、博士課程に進み難い環境にある。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 66 アカデミックポストを目指すということ自体が相当なギャンプルになっていると思います。景気が悪いと学生は安定志向に入るので、あえて大学で研究しようとは思わないでしょう。女性研究者については、的外れな支援が多すぎます。そもそも女子学生がほとんどいない専攻に対しても、一律の女性教員比率を課そうとすることはナンセンスです。研究者の業績評価については、まず給与はインセンティブがほぼない一方で、人事院勧告には従うという不幸な状況です。そして研究環境としては、働く人ほど仕事は増えるが、それに対してなんらかの措置(人材の追加配置など)が取られることはほぼありません(定員があることを考えると当然)。働けば働くほどワークライフバランスは崩れていくのが現在の研究人材の状況ではないでしょうか。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 67 アカデミックポスト数が減っていった以上、何をやっても環境の整備が十分になるとは言えない。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 68 外部の競争的資金に偏重する現在の状況では、研究環境を維持するために大型プロジェクトを応募し続けざるをえない。大型プロジェクトは短期的な社会的貢献を求める。結果として、長期的に重要となると見込まれる基盤研究を行うことが曲線的に難しくなっているように感じる。faculty memberが各種業務に忙殺されるため、研究の主力としてポストクに期待せざるをえない状況にある。しかし、ポストク市場は優秀な人ほど早く退出する、あるいはそもそも参入しないという性質を持つ。そのため、若手全体の待遇を悪化させるほど研究を進めやすくなるという不幸な構造が生じている。私の所属部局は助教でも任期を設けていない。昨今は珍しいことで感謝している。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 69 若手研究者の状況が厳しい(任期付きで雇われていることが多く、その採用されたプロジェクトの運営に割く労力と時間が大きい、自分の研究を進めることができていない。)(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 70 若手研究者への研究費の支援を増やすことも重要であると思いますが、講座制の元で教授から独立した研究室を持てる体制が構築されなければ、若手研究者の自立は困難だと思います。男性の研究者も育休を十分な期間とる、適切な勤務時間と休暇の取得を実現するなどができなければ、女性は専業主婦や家事負担を女性に頼る男性研究者との環境の差を埋めることは難しく、女性の研究者を増やし、活躍してもらうことは困難だと思います。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 71 予算面の問題から一般的に任期付ポストの拡充がはかられている。これにより流動化、活性化がはかれる一方、長期的視野から基礎科学や大型設備が必要な物理分野など短期的任期が向かない研究分野があるのも事実である。任期有り、無しどちらか一方に偏るのではなく、適材適所で、両者のバランスが必要と思われる。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 72 若手研究者に対する研究環境の整備は、テニュアトラック制度や卓越研究員制度などでこれから進展していく可能性を感じてはいるものの、数年-十年後にこれらの制度がうまく根付くかどうかは今後の取り組み次第であると思います。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 73 パーマナントなポジションがあまりに少なすぎる(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 74 人件費削減と恒常的予算の削減が若手研究者の環境整備を崩壊させている。時限のある競争的資金では若手研究者の環境整備はできない。博士課程後期進学者を確保するためには、論博制度の廃止、民間の積極的な雇用、博士号の社会的認知の向上などは必須。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 75 研究も教育も部局運営もしない任期なしの老人の教員を早く辞めさせたい。老人が牛耳る大学運営をやめ、40代の働きざかりの教員の意見が通るようにしたい。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 76 博士課程へ進学を希望する学生が減っている傾向にある。これは研究に対する能力が足りていないわけではなく、学位を取得しても必ずしも任期無しのポストに就ける訳ではないので、二の足を踏んでいる状況である。ポストクに関しては、任期付きではあるものの、様々な研究機関において採用枠があり、比較的足りているように感じる。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 77 研究機関内の問題以外に社会情勢の影響(不況等)もあるとは思いますが、優秀な人材ほど早期に見切りをつけて研究を中断もしくは終了し、就職への道を選択する傾向にあるように感じている。博士号取得後のキャリアモデルを示し、将来的な就職および経済的自立への道筋を示すことができなければ、バブル景気後に誕生した昨今の堅実志向の学生をつなぎとめることはできないと思う。ポストク層より年齢的に上の研究員・助教層においても、任期付ポストが多く、まとまった成果を挙げられずに次の就職口が決まらない悪循環に陥る優秀な人材を多数見てきた。このような状況では学生が進学を勧めることはできない。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)

78 博士課程学生が安心して研究に専念できるようにさらに経済的支援を充実させるべき。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

運営交付金減少によるポスト減少があまりにも痛い。研究費をとってきても、3年など期間が短く非常勤のポストを雇いにくいという状況が年々悪化している。研究環境とかが非常に改善しているのに、この部分だけを何とかしてほしい。外国人,女性に対するケアはもう十分。実力重視にしないとまじめな研究者のやる気をくじく。グラントの期間を5年以上にするとかいろいろの手があると思う。大学院生やポスドクがある程度の収入を得て研究に集中できる環境を整えることがきわめて重要と考える。学生の質は決して下がってはいないにもかかわらず若手日本人男性研究者の生活環境が悪すぎる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

80 将来の希望が持てないと思う。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

81 若い研究者が任期制になるのは仕方ないとしても、研究費全体を増額する,研究者の基本給を上げる,などが必要かと。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

82 大学内でも,研究人材の登用,評価昇進などについて,学部間の差異がだいぶあると感じています。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

83 女性研究者が少数であるという問題は,受け入れ態勢の問題というより,研究者になることを女性自身があまり望んでいないことが主原因であると思う。もし,女性研究者を増やす必要があるのなら,女性自身の意識改革が重要である。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

84 若手研究者が研究以外の活動に進んでいる。また出口の見える研究しか支援されない状況もあり,基本的な研究者として必要な資質や技能のトレーニングが十分行えない環境になりつつある。10年前と比較しても,若手人材が育てにくい状況になっている(会議や大学評価のため資料づくりに多大な時間を割かれているため,次世代人材の教育に十分時間を割くことができなくなっている)。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

85 外国人研究者には充分すぎるほどの支援があるにもかかわらず,日本人研究者への支援はかなり不足している。日本国として,日本人研究者をもっと大切にすべきだと思う。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

86 基礎研究分野の若手研究者の養成環境が全く不十分である。この問題の解決には,大学や公的機関の努力はもちろんであるが,国家としての予算増額が必須であると考え。また,研究環境や採用・昇進人事システムにおいて男女差は存在せず,研究分野に女性が少ない最も大きな原因は本邦の社会構造にあると考える。国会議員や高級官僚に占める女性の頻度が増加するように社会構造を変革すれば,研究者に占める女性の割合は必然的に増加すると確信している。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

87 昨今言われていますように,運営交付金が減らされたため,全国的に研究・教育ポストが減っていると感じます。幾つかの大学では,教員が退官した後,資金不足のため,そのポストは空きのままにされているとのこと。それまで,退官教員とともにこなしていた教育,大学運営業務などが,人数が減ったままで消化せざるをえない,つまり,一人当たりの研究以外にかかる時間が増え,研究時間が減るという状況ですと,研究業績も下落してしまうと考えるのが自然です。国公立大学の教育,研究の質が低下するのをやむを得ずとするか,統廃合によって乗り切るとするのが大局的には簡単に考えられることではありますが,結果研究者の雇用先は減少し,雇用自体も不安定になります。限られた資金ではあると思いますが,運営交付金の増額を検討していただければと思います。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

88 若手研究者が独立的なポジションを得ても,教室には自分のポジションしかなく,教員,博士研究員,テクニシャン,秘書のポジションがないため,結果として,多くの仕事が自分に降りかかり,研究の効率が非常に悪くなっている。獲得した研究費から人件費をまかなうとなると,基盤A(1年間に600-800万円程度)でさえも,博士研究員1名を雇用すると実際の研究に使用できる研究費がほとんど残らないのが現状である。基盤Bでは補助員を雇える程度である。海外のグラントの場合,もともとグラントから人件費を支出する前提で金額規模が大きく設定されているので,公平だと思うが,日本の現在のシステムだと,もともと教室員がいる教室では科学研究費をほぼすべて研究消耗品等に使えるのに対し,若手独立ポジションではほとんど人件費になってしまう,あるいは人を雇うことすらできないという格差が生じてしまい,問題があると思う。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

89 大学への競争原理への導入により,研究できる若手人材は増えていると思うが,研究・教育外業務があまりにも増加し過ぎている現状で,若手の能力は生かされず,研究業績の大きな伸びはない。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

90 若手人材の育成に関しても,研究者の業績評価は重要であると考えられるが,論文業績のみに偏っており,多様な観点からの評価が必要である。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

91 歯学部においては全国的に教員の定員削減が進められており,若手が任期なしのポストを得ることがより困難になっている。既に教員のポストについてのシニアには,教員数が減少しても教育,研究に加えて臨床でも前年度を上回る結果を出す(売り上げを上げる)ことが求められ,非常に厳しい状況となっている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

92 若いうちからPIとして活躍できるよう,政府主導で推進すべきだと思います。一つはオーサーシップの問題で,「教授がラストオーサー・レスポンスオーサー」という古くからの慣習は捨てるべきです。また,若手が獲得しやすい研究費を拡充すべきだと思います。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)

93 教育,研究以外の事務仕事に割り振らなければならない時間が多すぎると思います。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)

94 若手は基本的に任期付きで,将来的にも安定的なポストの獲得が極めて困難な不安定な職業となってしまったため,優秀な人はむしろ研究職を避けるようになっていくように感じる。(予算的に難しいであろうとおもわれるので)パーマネントの教員の数を増やすのではなく,博士課程の枠を大幅に減らして少数精鋭にする代わりに,少なくとも将来的には多くが安定したポストに就ける様にでもしなければ日本の研究に未来はないと思う。その一方で,安定的なポストで高額な給料を得て財政圧迫の主たる原因となっている教授陣の定年は延期されているのが実情であることには違和感しか感じない。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 若手の研究者は、現在の研究環境に依存する傾向が非常に強く独立心を持つものは少ない。その要因は若手研究者自身と研究者過多などの現代社会特有の問題もあるが、団塊世代の現研究室主宰者の影響もある(例えば、上司の独占欲が強ければ下につくもの研究に対する意欲や独自性は確実に失われていく)。近い将来世代交代が生ずるが、将来的に持続して世界的研究レベルを保ちさらなる上昇を目指すためには、下の独自性を育成・尊重する姿勢は重要であるしそういった姿勢を強く望む。また、女性研究者育成は家庭を持つ女性研究者を優遇するための制度であり、同一研究室に所属するそれ以外の研究者は当該女性研究者のサポートを強いられるため負担を増大させている局面の方が大きい。この点において、明らかに公平な育成制度ではない。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 95
- 研究者をサポートする人材が、日本では決定的に不足している。また、若手研究者のポストが減り、将来の研究開発の展望は極めて暗い。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 96
- テニユアトラック制度により、一定のパーマネントポジションを増やした方がよいのではないか。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 97
- 若手研究者にとって、5~10年の任期付きポストの充実が重要。パーマネントポストが絶対必要とは考えられない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 98
- 私立大学の特性として、給与に反映させる業績評価は組合との関係で難しく、十分ではない状況。インセンティブとして褒章制度などを充実させてはいるが、まだ不十分。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 99
- 諸外国(特に米国)に比べて、給与等の待遇面において良くない。優秀な人材に対するインセンティブ制度の更なる改善が必要である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 100
- 大学院博士後期課程への進学者が減少していることが最大の問題です。有能な博士人材を確保するためには、RA経費等によるサポート,学位取得後のキャリアパスを明確に示すことが必要と思います。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 101
- 効率・成果主義的考えが浸透しつつあり、自由で自発的な研究を容認する環境がなくなっている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 102
- 70歳まで働くことが一般化しつつある現状から考えると、26-30歳頃まで、世界最先端の学問を通した研究力とともに、副専攻としてのプラスアルファの専門性,社会性,英語力,多様な意味の(それぞれに相応しい)リーダーシップマインドを身につける博士課程の位置付けを高くし、せめて、博士課程後期課程の入学金,授業料は徴取しない制度としてほしい。科学技術への貢献が大きいにも関わらず、ポストの次の門下が閉ざされており、懸命に努力する若者が、30歳半ばで行き場を失うという悲惨な事態が多数生じている。大学教員も「ブラック企業で働いている感じ」と言いつつ、深夜,土日の勤務もしつつ、現状打破のために努力している。企業側も長期雇用の中で、博士も人物を見て、積極的に雇用し、活かす道を切り拓いていただきたい。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 103
- 優秀な外国人研究者が集まる環境を構築するための支援が必要。大学の自助努力では限界がある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 104
- 若手研究者にとって5~10年間の任期付きポストの充実が彼らの育成にとって重要。任期なしポストが必要なわけではない(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 105
- まだまだ日本の大学(少なくとも本学)では残念ながら、サイロ的運営がなされている研究グループが多く見受けられる。より開放的な運営に踏み切ることが、研究人材育成,思いがけない研究の萌芽や進展にも必要だと思う。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 106
- 工学系の場合、優秀な学生ほど民間企業に就職する。博士課程修了後の就職について、メリットを感じられないことが大きな原因であり、実際にパーマネントの研究職に就職できる数は限られている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 107
- 文部科学省・研究大学強化促進事業を活用して有望な若手・中堅研究者へのインセンティブとなるプログラムを開始したが、量的にはまだまだ整備できていない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 108
- 任期制のポジションのため、若手研究者の将来ビジョンが描けず、優秀な人材ほど大学,研究機関から遠ざかっている現実がある。欧米では、異動するための仕組みとポジションがある程度確立されているので、キャリアパスを描きやすいが、日本ではその仕組みが見えない。早急にキャリアパスが描ける体制整備が必要不可欠である。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 109
- かつての講座制から、准教授を含め、若手の人が独立的に研究できる体制への移行のメリットもあるが、設備,ノウハウ,関係企業との連携など、教授退職時にゼロリセットされるシステムのデメリットが目立ってきている。プロジェクト型の予算制度重視では、人材育成についても、数年レベルの短期のプロジェクトの予算はあっても、長期の件費リソースの確保がなければ、優秀な人材育成ができないのではないか。業績重視のために、若手の人が教育にも熱心になれない部分もある。教育・研究が一体で運営されるためには、論文の数偏重の評価システムも見直す必要があると考える。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 110
- 博士課程進学者は大学外の予想よりはるかに少なくなっている現状をもっと知らしめるべきである。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 111
- 広い意味での人件費削減により、いわゆる雑用が増え、大学の研究者が魅力的な職業になっていない。研究者はもとより、それをサポートする技術職員,事務職員の拡充,キャリアパスの明確化,評価の適正化が重要と考える。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 112

- 113 研究を支援する人材(プロジェクト申請書類作成の補助, 論文作成補助, 実験装置の作成や操作の補助等)のポストを増やしていくことが, より優れた研究を推進するには必要と考えます。研究者のポストより, 研究支援する人材のポストを増やすことが, 研究の量・質の両方を改善する上で効果的だと思います。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 114 1.5流の学生が数多く博士課程に進学しており, そのままアカデミアに残ると考えると, 次世代育成に危機感を覚える。大学教員の評価を徹底することが不可欠である。大学教員から非大学へ, 逆に, 非大学から大学教員へという双方向のパスをもっと重視すべきである。また, 教育を主たる業務とするポストに研究志向の人物を配すべきではないし, 研究もおこなわせるという大学運営は, 二兎を追うことになり, 教育レベル, 研究レベルともに下げることとなる。また, 人物評価も業務に従って行う必要がある。評価は身内で行うのではなく, 第三者機関で中立性を保ったまま行う必要がある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 115 改革の名目に新たな業務が付加され,ますます時間を削る傾向にある。新たに何かを加えないと改革として受け入れられない状況,さらに減員の傾向がますます閉塞感を増し,研究機関としての魅力を失わせている。若手の人材が増えないのは,これらに希望と展望が見いだせないところにある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 116 運営費交付金の削減に伴い, 本学(〇〇大)でも常勤教員の人事はほぼ凍結に近い状況にある。助教もすべて任期付きになり, 常勤の教員数は急減する傾向にある。このため, 研究者を目指す博士課程学生が減少し, また若手の研究者が将来に対して展望を持っていない状況が続いている。国立大学法人は我が国の将来をなう人材を育てる重要な役割をはたしており, このような運営費交付金の削減が続けば, 有能研究人材の海外流失は必至であり, 10年以内には大学で次の世代を教える教員の確保もできなくなるだろう。科学技術立国どころか, 先進国としての地位も失いかねない状況に陥ると危惧する。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 117 毎年評価することには疑問。短期的な評価しかなく, 本当の意味での研究の評価にならない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 118 独法化に伴うマネジメントや研究関連事務・雑務・環境整備に係る時間増などから, 実質的な研究時間の確保に影響が出ている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,女性)
- 119 基本的に人が足りない。人員の削減はされるものの, 研究以外の業務は減らない。任期付のポストの有用性は分かるが, 任期の前に有能であれば任期の更新ができるようにして頂きたい。任期がある場合, 他の組織に移ることを常に考えているため, 所属する大学への貢献が期待できない。大学の質が落ちる一方である。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 120 大学に金が無いので, 定年退職した教授の補充を行わないことになっていて, 研究に使える時間が全員減っていき, このままでは危機的状態であると考えています。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 121 21世紀COE以来GCOE, 卓越研究拠点, リーディングと, 女性研究者を含む博士後期へ進学する学生への支援とそれに見合う進学者が増えつつある。企業からも博士課程修了学生の採用意欲が旺盛になってきている。その状況に大学も対応しているが, この空気は分野によって大きな差が見られる。(大学,第2G,その他,男性)
- 122 運営費交付金の減少により, 教員・職員・非常勤の数を減らざるを得ず, 人材育成のための教育が困難になりつつある。また, 育てた人材を生かす場の提供も減ってきている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 123 経済(就職)状況に因って, 理系の博士後期課程への進学者が多くない状況は依然として続いている。その一方で, 若手・女性・外国人の採用を促進する施策が次々と実施されている。このこと自体は好ましいが, 中長期的な人事計画や将来構想が蔑ろになって, 将来の研究力と教育力の劣化が懸念される。何故なら, 上記の採用に際して, 業績評価の観点と指標が効率(例えば, KPI値など数値)を重視していることが挙げられる。また, 若手や女性研究者に将来の希望(昇進や留学, 研究費等)を持たせられる状況にない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 124 博士後期課程を目指す日本人学生が激減していることは科学技術立国日本にとって致命的である。若い人材が博士後期課程に魅力を感じ, 進学するような環境整備が必須である。アカデミックポストを増やすことが不可能ならば, 経産省などとも連携して博士院生の企業への雇用を促進させる(大企業には一定数の博士院生の採用を義務づけるなど)政策を導入するなどしなければ状況は変わらないだろう。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 125 若手PIへのスタートアップ支援が不足している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 126 博士課程学生が大きな研究テーマや挑戦的な研究テーマを選択しにくくなっていると強く感じる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 127 超優秀な研究人材が〇大・〇大などの良好な研究教育環境に集積する構図が定着しつつある。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 128 任期制の雇用や博士後期学生への長期的経済支援の不足などの不安定要因により研究活動が制限されるのは残念なことである。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 129 問1-04 は難しい問題だと思います。研究を続けるのは能力も必要ですが, 好き・興味・動機などがより重要ではないかと感じます。博士課程の学生が修士課程の講義を, 修士課程の学生が学部生の講義を, 学部上級生が下級生の講義を, 適度に大きな責任をもって担当できる環境があれば, 若手研究者の育成につながる気がしています。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 130 中手も含め、若手の研究者の雇用問題は深刻です。国立大学への運営費交付金が減り、競争的資金への依存が強くなっています。任期なしの職よりも任期付きの職がどんどん増えています。安定した雇用がなければ、基礎研究はできません。2~5年程度の雇用をつないで、競争的資金で食いつなぐのは研究にとっても家庭をもつものにとっても厳しい状況です。このような状況の研究者を見てきた大学院生などが、研究者を職にしたいと思うはずがありません。これからも研究者を目指す人間も激減すると思います。長期的にみれば、研究は楽しさだけではやっていけません。家庭と職場の安定した環境が重要です。これがないがしろにされれば、長期的には日本の科学は廃れるでしょう。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 131 2016年ノーベル生理学・医学賞を大隅良典教授が受賞され、メディアの取材等で折にふれ大学における基礎研究の窮乏状況について話して頂けたお蔭で、大学の危機的な貧窮に対する社会の認識が広まった感がある。例として、○大の人件費15%カットの計画がニュースで取り上げられるなどした。しかし、旧帝大の○大だからニュースに取り上げて貰えるほどのインパクトがあった訳であって、他大も似たような人件費削減計画があるもののニュースにはして貰えないというだけの話である。私の所属でも向こう10年間で20%の人件費削減計画が決まっている。これを実施すると、10年間は若手の新規採用も、退職者の補填も、一切できないという規模になる。これだけ見れば、状況は破綻寸前の企業と相似し「継続企業の前提に重要な疑義あり」とでもいう状況で、研究人材の状況としては非常に悪いという他ないもつとも、このようにして各部局から集めた人件費ポイントの一部は、学長の判断の下でアクティビティの高い研究分野へ振り向けるための原資に用いられるようなので、いわゆる学長のリーダーシップによる組織改革の一部という事になるのだろう。これらの改革の後に、世の会社で言う所の「V字回復」があるのかどうかは知らない。そもそも単年度会計に縛られ、投資も増資もできない大学に、急に何か変えるだけの自由度があるものだろうかと思う。願わくば落ち着いた環境下で学究に打ち込みたいが、おそらくその様な状況は二度と来ないのだろう。延々と、終わりのない組織変更と成果評価と人件費削減をやらされ続けるという組織に、大学はなったのだと言えない。絶望はしないが明るい希望も特にない。研究者の総枠が削減され、かつ個々の研究者の純粋に研究に割けるエフォートが低下しているのでも、研究のアウトプットの総体が向上に転化するとは極めて期待薄のように思われる。(予算申請書の準備や組織運営上の仕事は純粋な研究のエフォートとは言えない。)大学の研究の社会還元が声高に叫ばれ、それはそれで分かる部分はあるが、つまるところ大学は(法的にも実際的にも)社会の資本や雇用を差配する立場にはない。個々の研究者として負えるのは、せいぜい「自分の研究を一生懸命やる」という事であり、それ以上のことについてなかなか責任を負えるものではないのではないか。研究人材に関しては、まずそもそも人件費削減の状況下、自由度のない状態に見え、また大学に対するニーズが多岐に分散し、何に力を集中させるべきかというフォーカスが難しくなっているということを挙げたい。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 132 大学の基盤経費削減にともない、任期無しポストについても実質削減を余儀なくされている。このため、十分な研究人材が集まらないと感じる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 133 日本の研究力低下は、優秀な人材を博士課程進学へと導く経済的サポートと将来の雇用環境の整備が著しく整っていないことに起因していると、現場では強く感じている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 134 現在博士課程在籍者はほとんどが外国人によって占められている。彼らは優秀であるが、修士までで博士課程に進学しようとならない日本人学生と我が国の将来の科学水準を思うと不安を感じる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 135 今のような若手研究者に職がない状況が続くなら、学生は博士には進学しようとは思いませんし、教員も学生さんに勤めることもできません。このままでは、日本のサイエンスは壊滅的な状況となるでしょう。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 136 財務省の意向で文教予算が削減されている状況で、若手、ベテランを含め研究人材の状況が良いはずがない。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 137 若手研究者の状況に関して、指導者の研究を手伝うだけになっている研究者がほとんどであることを危惧している。博士課程後期の学生からは自分の発案で研究を行うべきであり、それが新たな研究・イノベーションに繋がると考えている。しかし私の経験では、博士課程後期の学生、ポストクの研究者は皆、「共同研究を持ちかけると指導者に相談する」必要があり、すでに指導者の研究で時間がとられているためになかなかこのような研究ができず、さらには指導者の理解が不十分でも共同研究は若手の研究者とではなく指導者と行うことになる。一方で国際会議で海外の若手ポストクと議論する場合、簡単にその研究者との共同研究の話が進む。これは独立した研究者として研究していることを示していると感じられ、日本の研究者もかくあるべきと思うが、実際には助教であっても独自の研究を行えない研究者が多いことに深い悲しみを覚える。これは指導者の意識の問題なので世代交代により改善していくと期待できるが、大学の研究者はほとんどこのことを意識していないように見られる(研究所の研究者はこの問題を認識していると感じる)ため、将来もしばらくこの状況は改善しそうでない。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 138 大学教員は研究・教育以外の業務が多すぎて研究を行う時間がない。研究員を雇用する資金も限られるため研究人材が不足している。学生を主体とした研究では研究のレベルに限界がある。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 139 博士後期課程へ進学する学生の少なさは危機的状況である。馬のニンジンではないが、科学的興味を解決するというキーワードだけで優秀な学生を博士課程に勧誘することはもはや限界に達しつつあると感じている。加えて、そのような要素だけで博士後期課程へ進学している者は、どちらかというと科学に対する興味はあるが、現実的問題解決能力が低かったり、大学というモラトリアム的な環境に慣れすぎている例もある。また進学審査基準は曖昧であり、客観的判断で可否を決めるシステムがないことも一因であると思う。一つの提案としては、RAまたはフェローシップなど成果に対する報酬制度を博士後期課程に学生にも導入し、修士卒で一般企業で働くことと博士課程進学をある程度同率で選択できる環境は必要と思う。ただし、若く未熟な段階では成果があまり出ていない場合もあり、研究成果だけではなく、博士課程での修学に対し意欲のある学生を公平に選抜するシステムをつくるなど、必要であると思う。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 140 ○○○大学は財政難を理由に人件費削減のため大幅な教員数の削減計画を打ち出しており、将来的な研究人材の確保・科学技術の発展に大きな不安を抱えています。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 141 日本人の博士後期課程に進学する学生が減少しており、次世代の大学教員の候補者が少なくなっていると思います。進学に興味のある学生にとって、任期付きポストや研究環境の悪化は、ネガティブな要因になっていると思います。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 142 大学の研究人材は、もっと流動的であるべきと思う。現状では論文や個人の活動など、個人的な指標で、大学が人事をきめていく、というパターンが多い、私自身は、10年くらいのスパンで、ある目的をもってそれに必要な人材を集中させ、目的が終われば、また次の場所にいく、というように、目的に応じて人が流動できればよいと思っている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 143 国立大学法人の運営費交付金の毎年の減額により、運営費交付金がほぼ人件費に消え、新しい人材確保が難しくなっている。そのため、研究費も減額され大学における若手研究員の研究環境は良好とはいえない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 144 女性教員・研究者数は人口バランスと同程度であることが望ましいと思うが、それが特に多様な研究者の確保につながるとは思えない。特に自然科学においては、性別は研究と関係がない。また分野によっては、女性候補者が極端に少ない場合もあり、その中で無理に女性教員を採用し、昇進させること、女性であることを理由に研究費等の面で優遇すること、などは本来の目的に反しており、適切でない。一方、外国人教員に関しては、言葉の問題が大きく、特に学部・大学院・大学の組織運営に関わる際に大きな困難を伴う。教育・研究のみを行う教員を制度的に確立することが重要である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 145 30-40代のポスト、任期付き教員が散見される。概して優秀だが、テニュアポストが少ないので、安心して研究できる状況にない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 146 若手教員は、講義や研究以外の業務に時間を拘束されることが多くなったと感じている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 147 若手研究者については、安定して研究できる環境が乏しい。外国人研究者をファカルティメンバとする環境は全く整っていない。女性研究者は絶対数の不足を補う手段が見つからず、長期計画が必要である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 148 短期的に成果を求めすぎると思います。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 149 大手国内メーカー(重工,自動車,電機)は博士課程後期の人材を敬遠される傾向にあるため、優秀な学生が博士課程後期に多少の興味があっても進学しないことが多いです。大学だけではなく、企業を含めたネットワークでキャリアパスの多様性について検討する必要があります。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 150 大学における人件費抑制など、研究者流動の閉塞感が強まっている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 151 女性研究者の割合は外国と比較すると決して多いとは言えないが、博士課程進学やアカデミックを志望する女性の割合を考慮すると人数は十分に高いと思われる。一方、外国人研究者に関しては志望者数と比較して雇用数は十分ではないと感じられるが、日本人の雇用機会を奪ってまで外国人の数を増やすことは、日本人の若手研究者にとって大きな不利益となる。また、日本語ができない外国人を雇用すると、日本人の教員への雑務負担が増えることが危惧される。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 152 大学などでは、限られた数のポストしかありません。そこに男女平等の考えを持ち込む必要性はなく、現状において最も適切な人材を選ぶべきです。数の多い公務員か企業などの労働者に対する基準とは異なります。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 153 教授に昇進するには、学外経験が原則3年必要との内規があるのと、任期制の普及により不安定な職業との認識が広がり、若い人材が大学の教員を敬遠する傾向が顕著である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 154 日本において、望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指すために一番必要なことは、産業界が多くの博士課程修了生を積極的に採用することに尽きると考えます。進学が先か採用が先かという、いわば鶏と卵の関係のような議論は常にありますが、個人である個々の学生にとっては、就職が見込めない状況であれば人生上のリスクが非常に大きいので、ここはまず産業界が歩み寄るべきであると感じます。また、世界的に見ても、特に欧米に限らず東アジアの国々と日本の将来的な競争的環境を考えると、研究開発や設計業務に携わる高度人材の確保は産業界にとっても今後は非常に重要になると思います。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 155 若手研究者の育成は大変重要な課題と認識している。しかし、最近のむやみやたらに高額の研究資金を比較的少数の若手研究者に与える制度は、むしろ有望な若手研究者に短期的成果を求めたり、複数の研究者との共同研究のための運営を強いる危険性があり、基礎研究に没頭する貴重な時間の確保や、真摯な議論による研鑽の場を形成するのを阻害する可能性が大きい。女性研究者の登用では、社会的な受け入れ態勢の充実と相まって考える必要がある。女性の博士課程取得者の企業での採用が増えていない中、博士後期課程への入学する女学生数の伸びは少ない。このような中で、アカデミックな研究職に進んだ女性博士号取得者は、数多くの学内や外部の委員会委員に就任することになり、若手研究者と同様に個人の研究時間を確保できない状況にある。大学教育への企業の進出以上に、企業による博士後期課程学生の雇用による共同研究の推進など抜本的な改革が必要と考える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 156 現在の若手研究者のポジションは任期制が多いので、もっと安心して研究を続けることができるようにテニュアトラックをもうけるなどの枠組みが必要だと思います。また、大学によっては、学術研究員やポストドクへの制限が多いところもある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 157 若手の研究者のポストを確保することが必要(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 158 女性の積極的雇用は大変望ましいが、遷移状態であるゆえか、女性のみしか採用できないポジションが増えている。分野によっては女性は5%ほどにしかみたくないにもかかわらず、それを採用しなければならぬと決めなければいけない状況は将来的にマイナスであり、今後の平等雇用を進めていく中でもいまの若手研究者が採用の場に回った際に問題が出てくる可能性がある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 159 学部卒業生や博士前期課程(修士)学生の中で、研究へのやる気や遂行能力もある優秀な学生が、ほとんど博士後期課程に行かず、就職してしまう現状がある。これは、博士後期課程に行ってからキャリアパスの不確定要素が極めて高い状況にあることも一因かと思う。人口減少に伴い、大学のポストも限られてくる以上、特に、博士後期課程学生を柔軟に受け入れてくれる産業界の仕組みができない限り、この傾向は続くものと強く感じられる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 160 任期付きのポストが多すぎると感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 161 所属している学科では、教員の定員削減に伴って、教授のポストを減らすのではなく、助教等若手のポストが削減されている。5年、10年後に現在の教授陣が退官した後の状況を考えると、研究組織として継続的に機能し続けることができるのか、将来に不安を感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 162 ポスドクの雇用を促進する取り組みが必要だと思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 163 運営費削減により、研究に使える資金は無いに等しく、また現状の教員数維持すらも不安定な状況にあるため、若手のスタートアップ資金を捻出することなど到底できない。女性採用に関してはウーマンテニュアトラック制度や早期昇進制度等の積極的導入により進んできた印象を持っている。本組織の業績評価は、外部資金の額や論文の質が問われず単に件数の積み上げで算出され、学会発表だけしていてもそれなりに活動しているように見える仕組みであり、研究の質の評価がほとんど無く驚いている。できる人材を持ち上げる効果ではなく、できない人材のモチベーションを下げない効果を狙っているようである。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 164 複数の研究機関を経験したが、人材活用は機関内組織の固着風土に強く依存する。若手向け制度のみ、ではなく任期無しポスト人材をも含めた定期的な組織編成や役割の組み替え制度などの導入が必要と考える。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 165 評価等の仕組みとしては十分なものが整備されつつあるように思いますが、一方で、大学に対する改革の要求があまりに多く、年配の教員だけでなく、若手教員の多くも、それらの対応で教育・研究に時間を割けなくなっています。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 166 大学だと研究室単位・研究機関だと研究グループの縛りが強く、ときによっては研究の自由度が制約されている。大学院生をRAなどで補助ではなく雇える制度を整えるべきではないか。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 167 上記の項目の中で女性研究者、外国人研究者への処遇については分からないことが多いが、全体的にここ数年の周囲の状況は徐々に良くなってきているように感じられる。ただし、博士課程学生の進路については依然厳しい状況と思われる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 168 企業研究職を含め、博士号取得者の進路が狭く、優秀な学生の進学障害となっている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 169 (1)よく最近、所属大学では、数値目標を課した数年内に到達する「女性教員」「外国人教員」の目標数あるいは目標割合が示されるが、これは大変危ういと感じる。私は留学やポスドクの期間を通じて米国の大学の状況は比較的理解していると思うが、米国は能力や論文数・生産性によって人事判断している結果、本当に能力のある人物が性別や国籍に関係なく競争率の高いポストにつき、ポストに付いた後も生産的に研究を行っているのだと思う。(但し、数十年前は米国でも違ったと聞く。)「今後～年までに、外国人教員比率を～に、女性教員比率を～割にする」という思考停止的な対外アピールは、欧米が本質的になぜそうなったかの下地を見ずに、結果だけを真似て「諸外国と同じレベルになった」といわんとしたい欲望から始まったものであり、本質が180度異なる、大変危うい方向性だと思う。(2)どこの国内大学でも似たような状況なのかもしれないが、ある研究室を博士課程卒業した後、時をおかず(おいてもせいぜい1～2年)同じ研究室に助教採用、という腐敗人事が、日本の大学では堂々とまかり通っている。こうなると、採用された若い教員もその「故郷」の雰囲気になれるし、ついさっきまで指導教員だった教授には逆らいようがない。結局、ほとんどの場合、研究は教授と似たような(しばしば古い)ことをやり、せっかく税金を使って雇う「若手教員(助教)」が、よくて教授の同志、悪い場合は教授の研究のお手伝い、に墮してしまふ。(1)で述べた欧米の結果だけの再現に熱中するより、こちらの問題の方が、遥かに日本の研究人材をダメにしている根が深い問題だと思う。米国では、博士課程とは別環境のポスドクで数年採られた後の28～32才ぐらいからテニュアトラックに入り、元ポストとは違う研究を必死になって開拓・確立しようとする。若いうちのこのエネルギーと、テニュアトラックを乗り切るための必死なエネルギーが、その国の「本質的な」研究力の向上の原動力になっている。日本はこの年代で、教授と同じようなことをやって、雑用をやって、ダメになってゆく。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 170 システム化して全体平均化を試みるよりも、日本の本来の強みである徒弟制度的な運用のほうがよいと思いますが、好ましくない状況に置かれてしまった時に流動できる制度が重要と考えます。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 171 大型機器が増加する傾向にあるが、それらを有効に活用するためにも技術者の任用も必要である。科学者・研究者としての任用のみならず、そのような技術者としての任用にも学位を取得した人材を増やすべきである。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 172 博士後期課程へ進学する日本人学生が劇的に少ない状況です。これは、日本人学生に対する経済的支援より、留学生支援を重視してきた結果だと、個人的には感じています。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 173 若手研究者(助教)は、職位が安定しないため就職活動に迫られ、研究に専念できない状況にある。また、助教では独立して研究室を運営できないため、研究費申請(に記載する研究機関や設備)も含め研究の自由度が制限される。また、助教は研究教育以外の雑用を事務側から求められることが多く、大学教員としての地位の法的保障が必要である。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 174 博士後期課程に進む学生が少ない主な理由は、「博士後期課程に進むと就職先を探すことが困難になるため」である。この問題を改善するには、博士号取得者の就職先を増やす必要がある。例えば、公的研究機関の研究室数を増やす、大学で教育を行わずに研究のみをする機関を作る(または研究職やポスト中心だが大学院生も採用できる大学院大学を作る)、といった対策が考えられる。また、すでに科研費申請の補助(研究協力係)などで行われているが、研究職や大学教員と事務職との間をつなぐための博士号を持つ職員を増やす、といった対策も考えられる。例えば、授業を大学の教員が行うのは当然であるが、授業の時間割や単位数の計算まで教員が行う必要はない。ある程度授業内容を理解できる博士号を持つ事務員を各分野に配置し、その事務員が時間割等を作り教員側に提示する、といった職があってもいいのではないだろうか? 以上のように博士号取得者の就職先を公的機関を増やすことが博士後期課程への進学者を増やすことに繋がると考えられる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 175 過去5年間の大学活動の経験から、若手研究者の育成状況としては燦々たるものがある。研究・教育に注力すべき研究者が、研究に時間を割けるのは全体の時間の10%にも満たない現状がある。競争的資金の確保やそれに伴う業務が非常に多く、研究に注力できないばかりでなく、大学の改革や国際連携、アウトリーチ活動等、言うは易しであるが、それに伴う業務が大半を占めるような状況は即座に改善すべきである。もう一点、課題解決型のもとで、課題設定された研究が多く見られる。しかし、課題を設定することも大学の大きな機能であり、昨今の課題設定型の研究課題を実施している若手研究者の研究は極めて近視眼的で魅力の低いものになっているように感じられる。時間の確保、研究の自由を奪われた大学の若手研究者に未来はなく、優れた人材が育っていないと感じる。是非改善されることを切に願う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 176 大学において女性研究者が少数であることは確かですが、女性を過度に優遇したポスト(例えば募集対象が女性のみ(もちろん女性でなければ成り立たないポストであればその限りではない))を用意することは性差別であり不平等かと思われま。研究者の男女比(=母数)が、例えば7:3で全員が同じ程度の能力を持っている場合、ポストの男女比も7:3となるのが正常であり、これを5:5に補正するのは妥当ではありません。共に同じ物差しで評価されるべきです。その上でポストの獲得に至ったならば、女性特有の問題に関するサポートを実施することが肝要かと思えます。性差を埋めるサポートは必須です。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 177 国立大学教員の定員削減により実績を積んできた若手研究者に対する研究、教育に対する活躍の場が減少傾向にあります。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 178 女性研究者・外国人研究者の拡充が研究力強化につながっているようにはあまり感じられない。検証が必要ではないか。今現在の若手研究者に対する支援よりも、ポスト問題が声高に叫ばれていたころの当事者(のうち優秀だけど充分なポストを得ていない人材;30代後半~40代?)に対する支援の方が必要だと思う。また、生産性の低い高齢教員(50~60代)を排除するシステムがないものがそもそも問題である。この世代にこそ任期制を導入すべき。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 179 業績評価の新たなシステムが導入されていますが、分野や職位によって評価の偏りが著しく生じ、公平性に疑問があるシステムとなっています。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 180 研究人材については不足していると思うが、その事態を招いたのは、競争資金に重点を置き、交付金を減らしている政策にあると思う。大学の運営サイドも教員も、このような状態になれば、競争資金をとるために動き、他はおざなりになる。子供でも分かること。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 181 運営費交付金の削減に伴い、人件費の削減すなわち、常勤かつ若手の採用枠は極端に減っている。また、昇任が困難な状況である。また、博士後期課程進学者および30歳前後の若手研究者が減少傾向にあり、現状では今後の日本の研究力の低下は加速すると考えられる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 182 博士後期に進む学生は優秀な部類ばかりだが、もっと進学率が高くなれば良いとは思。1研究室に数年に一人では、技術の継承もままならない。業績評価についてはインパクトファクター偏重のきらいがあるものの、分野内での論文誌の地位なども考慮されているように思える。ただそもそも近年の予算削減のために、優秀な人材だからと言って待遇を改善できる状況にはないように見受けられる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 183 内部昇進の大学と内部昇進を許さない大学があるため、内部昇進を許さない機関から外に出たくてもポストがない状況がある。人事の流動化を進めるのであれば、全国で一斉に行わないと意味がない。また、不必要に女性や外国人を優遇しており、ただでさえ少ないポストが更に少なくなってしまう。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 184 上記選肢では意図が十分に伝わらない可能性がある。こちらに記させていただきます。・若手研究者の状況について(101-103)101の若手研究者は、科研費などが獲得できていない場合、御存知の通り研究資金が十分でないケースがあります。(あくまで本部局のケースですが)助教も学生の指導を行うこともありますので、学会などでの学生への発表の機会を与えるという意味でも、サポート体制の充実化が必要と考えます。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 185 大学・公的研究機関において人件費など研究者にかけられるリソースは縮小していると思いますが、その中で若手や女性研究者を育成・増加させようという取り組みを行うことは困難であるように思われます。若手・女性研究者への支援を強化しても、行き着く先が従来のテニユアポストだということが取り組み自体の足枷になっているのではないのでしょうか。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 186 テニユアという名の横滑り人事は何のためにあるのか不明。助教テニユアってなんなのか説明すらない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 187 任期付き若手教員の姿をみて、進学を希望する学生の数が減っているのではないかと危惧します。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 188 現在、助教ですが、准教授など上位ポストにおいても、女性限定公募などが多すぎると感じます。公平な公募といえるかが疑問です。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 189 学内用務により、プロジェクトの関わる方とご一緒する機会が増えました。博士の学位を持たれているそうですが、1年更新の仕事で雇用お延長を願いながら続けておられる事を見受けました。博士を修了された方の雇用がとても不安定で、いつも綱渡りをしているように見えます。せめて、自分と同じような5年更新の様になって欲しいと思います。また、子育てから戻ってくる方の安定的な理系での働き場所が少ないと感じています。大学院に通いながら仕事もして学位を取ろうとされている方の将来(後、20年ぐらいは働けると思いますが)がない状況です。生涯学習を総活躍につなげていけると良いのにとと思います。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 190 増え続ける雑務に対して人員は減らされ続けているので、大学は年々ブラック企業化し続けていると痛感している。いかに雑務負担を減らすか?という視点を最重要視した運営が望まれる。また、問題の根本的な解決を目指さずに、場当たりに、見栄えや見かけ上の数値のみの改善策に終始しているように感じる。そもそもなぜその問題を解決する必要があるのか?というモチベーションの部分が必要でできていないためではないかと思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 191 弱い立場の助教(任期付き)の処遇を、強い立場である教授(任期無し)のみで議論されているのは良くないのでは?と考えます。たとえば、「昔はもっと厳しかった」や「今の人は甘やかされている」などの発言を少なからず聞くことがあり、そういう発言に対して、経験のない我々は何も発言することはできません。自身の評価者の立場にある上司と、対等に議論することは心的に難しいです。また、女性研究者の処遇に関する議論も複雑な問題を含んでいると思います。同じ性別というだけで、全ての女性がかならず、女性研究者支援に対して協力的であるとは限りません。なぜなら、今の世代の女性研究者の教授は、そのような処遇無しに今のポジションを築き上げた方々です。研究者にとってサポートされることが幸せなのかどうか、疑問を持っている方も多いと思います(女性に限らず)。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 192 大学の人件費が減り続ける中で、若手研究者の採用が難しくなっている。また、任期制の若手教員ばかりになり、腰を据えた研究ができなくなって、若手教員の精神的ストレスも高まっている。また、評価項目に対応した業績主義になる傾向があり、研究しかやらない教員も増え続け、教育現場としての大学の機能が低下している。(大学,第2G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 193 女性研究者が一定数存在することは男女共同参画の観点から重要と考えるが、現実には常勤ポストにどのような人材を採用するかについては、それ以外のファクター(業績,専門分野,人格,年齢等々)が多数あり、それらのファクターの最上位に女性であることをおくべきかどうかについては、最近のポスト不足による過度な競争の状況を考えると、単純には決められないと感じる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 194 大学院博士後期における発展途上国の留学生が著しく増えている。これを是とするか非とするかは意見がわかれても、国内における博士進学者の減少と、国際性をあまりにも大学に強要されるためにこのような状況が地方大学に増えている現状は再考すべき点であると思う。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 195 ポスドク問題が深刻化しており、博士後期課程に進学する学生が激減している。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 196 国立大学では運営費交付金の削減が続き、大学によっては定員の削減や人事の凍結等が行なわれ、若手の優秀な研究者や女性教員を新規に採用するポストがない状況が続いている。ニュース等でも最近盛んにこの大学の危機的状況が叫ばれており、若手の研究者や学生がアカデミックなポジションにつく夢を捨てざるをえない状況を引き起こしているように思われる。これが博士課程への進学者の減少の原因にもなっており、今後の日本の研究力の低下が懸念される危機的な状況を迎えつつあるように思う。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 197 やはり、日本人の博士の進学率が低いのは、国立大学の人員削減が効いているのではないかと思います。最近、やはり大学は教育機関であるので、研究業績のみの業績主義的な人事はうまくいっていないことが多く見受けられます。その価値観のみで研究室運営をすると、大学院生は来ない研究室が多いです。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 198 取り組みのメニューを用意するのではなく、大学等の教員の負担を減らすための定期的な人件費の増大と日常的な教育・研究費のアップが不可欠。基盤がないところに、いくら特別メニューを並べ立てても無意味。官僚の業績アップにつながるだけで、現場には疲労をもたらすのみ。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 199 運営費交付金が年々減少する中で、博士課程学生・若手研究者は将来への不安は大きなものである。特に、国立大学において本当の意味での理系、文系の分野で生きていこう、世界トップクラスの研究を進めていこうと考える若手にとって、財源・競争的資金・外部資金等の獲得は、経済的価値のら判断されることからますます困難を極めると考えている。大隅教授が述べているように、基礎科学分野は国の文化としてとらえるべきで、一般的な価値観からは切り離して考える必要がある。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 200 104. 望ましい能力を持つ人材、というのが見当たらない。ゆとり教育のせいかな?バイタリティがない。112. 優秀であるのは当然だが、どうしてもアジアに偏る。日本を敵国扱いしている中国・韓国からの留学生は拒否すべき。114. それほどフレキシブルな状況は考えにくい。研究所であるため、学生の層が薄く、研究室もほとんど個人営業のような形なので、サブティカルで抜ける(=学生だけになってしまう)というような事態は想定しづらい。給与への反映は、ある程度なされているが、順位付けがほとんど固定化されてしまっており、業績の悪い人へのエンカレッジにはなっていないのではと思われる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 201 大学への交付金の削減のあおりで、最も研究活動に勢いのある若手がポジション獲得において一番の被害を被り、研究活動の極めて低い高齢研究者を切れない現状の打開策がまったく見えず、絶望的な気分にしかなりません。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 202 わが国は、技術立国を目指すとしているが、若い人が研究者を目指せる環境が整えられていないのが現状であると思う。他の職業と比較して、給与を含めた待遇面、研究に専念できる時間や環境、資金の確保の困難さ、を考えると魅力的な職業には見えないであろう。地方の国立大学では、大学から配分される個人研究費がきわめて少なく、新しい発想の芽吹きを摘んでしまっているように感じる。人材育成も同様である。人は一朝一夕で育つものではないのだから、十分な資金を投じるべきである。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 203 女性や外国人の採用が望まれているが、能力も無いのに無理矢理採用する必要はない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 204 古い価値観を有する,古いタイプの人材が,リーダーシップをとると,なかなか改革が進まない.民間からの登用は,いろいろと問題もあるが,積極的に推進すべきだと思う.非効率的な事務や,組織になりすぎている.そこに,人材の流動性が進まない理由の一つかもしれない.スクラップアンドビルドが必要.(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 205 現状はとくに大きな問題はないが,今後,教員数の大幅な減少が懸念される場所である。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 206 博士後期課程への進学者(日本人)はこの5~10年で大きく減少した.これは私の所属機関のみで起きていることではなく,多くの大学で起こっていることである.学位取得後に帰国するケースが多い留学生の博士後期課程学生を除いた日本人の進学者数を把握する必要があり,後期課程の学生数を増やす対策を国としても講じるべきである.研究機関における若手人材(教員)の積極的な採用は行われているが,所属する研究機関では,現在は全てテニュアトラック制を受ける任期付の形である.テニュアトラック制と言っても,その理念からは外れて,既存の研究室とつながりを持ち,講義や委員会活動に従事させられるため,それら若手人材が自由意志のもと研究に専念する状況にはない.所属研究機関(部局)の女性教員の割合は1割程度であるし,外国人の教員はいない.採用の段階で日本語の募集のみであり,日本語に精通する(日本の大学を卒業した)外国人のみが対象とされている.そもそも部局内で教員数や採用時期を自由に決定できない(変えられない).決定権を持つ大学や国が大局を持って人事を決めることには困難と感じており,今後は個々の部局が必要に応じて人事を執り行えるような仕組みに変えていく必要があるのではないかと考えております.業績評価については,不透明であると感じている.個々の論文も同じ数で評価されるのであれば,その評価は平等性を失っている。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 207 大学の各学科あるいは各研究室における助手や助教の職務範囲が異なっていると感じる。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 208 定年の延長によって,教員の高齢化が進行している.それに伴って,なかなかポストが空かないために若手教員の昇進が滞っており,研究者としてのキャリアパスに不安を感じている。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 209 若手の大部分は比較的短い任期付きのポストしかなく,腰を据えて長期的な研究を行うのが難しい状況だと思う.次の雇用の不安定さを考えると,結婚や育児にも躊躇せざるを得ない状況がある.また,少子化なのに大学院の定員が増える傾向にあり,本来研究に意欲がほとんどないような学生も「なんとなく」大学院に進学する傾向が強くなっており,指導面でも難しさを感じる。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 210 優秀な博士課程学生,外国人留学生,任期付き研究員及び教員(任期有無を問わず)が有力な大学・研究機関に集中する傾向がますます強まっている.国主導を含めた種々のテニュアトラック制の導入で若手研究者独立支援体制は改善されているが,国立大学法人運営費交付金削減による教員ポストの減少のため,それに宛てるテニュア教員ポストが絶対的に不足している。(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 211 全国的に人事の凍結がおこなわれているが,研究の質を維持することを困難とする要因となっている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 212 博士課程(後期)を目指す人材が極度に低下している.医学・生物学系のnon-MDが少ない.したがって,若手のポストドクターの数も低下傾向と思える。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 213 大学院修了から助教になるまでのポストの予算が不十分。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 214 科学研究や技術開発の面白さを若い人に伝えることのできる能力は優秀な研究者を生み出すうえで重要であり,大学や研究機関はそうした科学リテラシーのある教育者の育成にも注力するべきである。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 215 文部科学省の施策と大学の実態とは著しく乖離しており,新規採用の凍結が議論される傍らで,サバティカルの付与が検討されているといった矛盾した状況が拡大している.海外の研究者にとっては,書類や事務手続きなど英語が使用できない環境が多く,魅力的な研究環境とはいえない.公的資源が十分に投入されていない地方大学では海外研究者,受け入れ側双方に不幸な状態に陥りがちである。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 216 任期付き雇用は研究面では一時的にはよいかもしれないが多くの優秀な若者が研究者離れをきたしている原因のひとつである.一方で一度パーマネントポジションについたら全く論文をかかない教授もいる.基盤的研究費が不足し,雑用に追われる日々では研究どころではなくという側面もある.安定な雇用と業績評価を組み合わせた新たな雇用形態の創出が必要だろう。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 217 若手研究者で学位取得をした者の活躍の場が不足していることを実感している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 218 人事の循環が十分とは言えず,能力のある若手研究者へのポストの確保が課題と思われる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 219 若手,女性研究者を育てるには,大学のポジションを増やす努力が必要だと思います.現状の国内の経済状態ではなかなか難しいかもしれませんが,(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 220 若くて優秀な研究者が,なかなかパーマネントなポストに就けないことが多く,博士課程を修了しても安定した就職がなかなか難しいことが博士課程への進学を妨げている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 221 附置研究所ですが,外国人研究者の受け入れにより活性化されています.一方で,スタッフの年齢が高いこともあり博士課程・博士研究員が活躍できる場はまだ少ないと感じます。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 222 優秀な人材であっても、かなりの経済的なリスクを伴わないと、アカデミックの研究職に就けない場合が多い。リスクを個人に負わせるのではなく、社会がサポートできる体制が望ましい。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 223 基礎学力が十分でない大学院生が少なからずおり,問題であると感じています。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 224 海外の方が給与体系にメリハリが有り,リスクは有るがリターンがある印象で,日本以外から来る人達に魅力的な状況でないのは問題  
優秀な人は海外に流れるという状況が今後でてくるのではないかと。女性研究者について,単純数ではなく,割合で議論するべきではないだろうか(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 225 大学院生や若手研究者に将来のポストについての不安が大きく,大学院進学や研究者になることを躊躇う状況があるように感じられる。大学院生の環境(学費など)を整えても,その先(就職先など)が見えないことには,簡単に進学できないのではないかと。またそのような状況下では,優秀な学部生らに対し,手放して大学院進学を勧めることは出来ない。現在の所属では大学院修了後にアカデミック以外の道(歯科医師)の選択もあるため,他の非医科系の理系学部にと比べると,進学を勧めやすい状況ではあるように思う。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 226 恒常的に雇用できる人件費が,年々減らされている状況で,研究環境の整備とか言っても仕方がないように思われます。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 227 若手に明るい未来の希望を持たせられる状況にないと思います。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 228 博士後期課程後・ポスドク後のポストが圧倒的に不足しているので,人材として優秀であっても,金銭的・年齢的に採用されずにあきらめざるを得ないケースをよく見ます。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 229 他国と比較しても,非常に人材が不足していると思われる。やはり人材の確保には,研究者が魅力的であることを示す必要がある。しかし,現状の雇用研究状況では,ユニークな研究が数多く進展するのはほぼ不可能である。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 230 小講座制なので,結局のところ若手研究者(准教授,助教)が自分の発想で自由に研究できる環境ではない。エフォートの半分以上は教授のテーマを学生に指導しながら一緒に実験を進めている。所属講座のポストが空かない限り昇進できないので,業績,研究費がたかさんある優秀な助教が出ていってしまう。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 231 若手研究者が独立できず,任期付きのポジションが多い。任期無しであっても昇進不可であったり,昇進時には任期付きに戻るなど,若手研究者にとって不利な制度が横行している。また,その状況を見て優秀な学生は博士課程への進学を避ける。そしてモチベーションも能力も低い,モラトリアムの延長で進学する学生が相対的に増える(大学院大学という制度上定員を満たす必要があり,こういった学生の進学を断れない)。そして能力とモチベーションの低い学生の面倒をみるのは時間も労力もかかるので,直接的に指導にあたる若手研究者の負担が増し,研究業績が減少する。そしてその結果として昇進も難しくなる。そういう悪循環が蔓延している。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 232 大学院に進む学生およびポスドクはほとんどおらず,全力で研究に打ち込める人材がほとんどいない。教員は研究に集中できる時間が極端に少なく,このままでは組織の研究力は一方向に高くない。国内外の優秀な大学院生および研究員が魅力を感じる研究組織となるべきである。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 233 研究に携わったとしても,古くからの縦社会的な抑制や,上司による不条理な抑圧,質の高い指導を受けられずに研究が苦痛となる状況が非常におおい印象です。研究は面白く,価値のある物ではなく,辛くつまらないものと捉え,離れていく人材は少なからずあるかと思えます。雇用環境や,条件も重要な因子ではありますが,公平かつ優秀な指導者の育成,教育が,優秀な若手研究人材の確保につながるのではないかと考えています。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 234 国家試験の受験資格を付与する学部の教員採用にあたっては,研究能力だけでなく国家資格を有すること,教育能力が高いことなどが重要となり,研究人材は,学部によってかなりバラツキがあると思います。若手研究者を育てられる研究者が少ないことも優秀な人材が育ちにくい要因だと考えます。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 235 運営費交付金の削減により人件費の縮小も余儀なくされ,大学の研究力が低下しつつある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 236 人事をストップさせなければならないような大学財政状況では,若手人材育成,女性や外国人の雇用は難しい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 237 運営費交付金の削減により,定年退職者の不補充により人員を削減しているが,若手研究者を雇用できないことにより,研究レベルが急速に悪化する可能性がある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 238 若手研究者の比率が低く,特に人文社会系の若手研究者が少ない状況である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 239 運営費交付金が減少の一途であり,これが止まらない限り,大学において優秀な人材の確保はむずかしい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 240 多様な評価制度が整備され,研究人材の平均的な質は明瞭に向上した。ただ,評価のために時間を割かざるを得なくなり,それにより研究時間の確保が困難になるといった著しくバランスを欠く事態も出来ている。さらに,価値高い研究成果を生み出すためには,研究者の時間的,心的余裕が不可欠であることを考え合わせると,早急になんらかの適切な施策が望まれる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 241 私立大学では、若手教員が教育や実務(医療系の場合)に時間をとられ、研究に専念できる時間の確保が難しい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 242 自由な発想の元に、自発的に研究を展開する人材が少なくなっている。指導教員に頼りきった大学院生や教授らの意見をそのまま受け取り、自分で考えることなく研究活動をしている研究者が増えている。また、計画をうまく立てたり、事務的な作業や人との共同作業には長けているが、個人としての研究における発想と実行力や良い意味での遊び心に乏しい研究者が多くなっている。現状では、研究であっても企画立案やその実効性が問われ、スケールの小さい、必ず結果が出るような研究しかできないような環境になっており、研究における楽しさや予想外の展開による新たな発見が生まれにくい環境にあることから、大学院への進学を目指す人材については小粒になっており、それが研究人材のスケールの小ささにも及んでいる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 243 本学は医療系大学であることより、外国人研究者の数が少ないのは仕方ないが、臨床と研究と教育を行うには、絶対数が少ない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 244 問1-03にある、若手研究者の安定雇用の財源確保のための年俸制導入はシニア研究者の給与抑制のためと思われるが、既得権を有する研究者の給与抑制を目的として当該研究者の年俸制に切り替えることは、非常に困難である。現実としては、実力のある研究者が年俸制になり財源確保に繋がっていない。年俸制導入者の税金・社会保険等の負担増に対応するため、人件費を増やす結果となっていると理解している。外部資金による雇用に切り替えても大学としての支出は変わらないので、財源確保には繋がらないと考える。キャリアパスを作らず若手研究者を増やした付けが回って来ているのであり、解決には今しばらく時間を要すると思われる。問1-6にある「博士課程後期教育への産業界の参画促進」は地方大学では難しいものがあります。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 245 研究者の採用時期による能力差があり、旧国立大学時代の任期なし採用の人員に対する雇用見直し(処遇変更)などの対応により、人事評価・処遇の平準化が必要であると思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 246 特に若手の研究環境の改善,新規雇用の促進を進めるべきであるが,全体の予算が減る中で新規雇用が難しい状況で苦しんでいる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 247 大学における人的資源はただでさえ硬直化の傾向にあるのが、昨今の国立大学の運営交付金の減額により、常勤教員の円滑なる流動化が阻害されており、ますます非常勤の形での採用が増え、若手教員の昇進も滞りがちになっており、是非とも何らかの対策を打って頂きたいと思います。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 248 若手研究人材の育成に当たり、現状の研究費ならびに設備支援に加えて、シニア研究者が組織的に指導に当たり、より効果的に研究能力の向上を支援する体制整備が必要と感じている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 249 若手研究者等の人材育成については様々な取り組みを行っているところであるが、安定的な雇用を実現するには、運営費交付金などの基盤的経費の継続的な財源措置が必須。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 250 ・教授層が厚い割に若手研究者のポストが少ないように感じる。また、若手研究者の場合、任期付が目立つのが、機関全体として不公平のように感じる。・多くの教員が、全体的に研究に割く時間よりも、委員会や調査・報告等のマネジメント的な仕事に追われているように見える。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 251 相対的に研究者の数が少ない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 252 女性研究者を増やすべく環境は整備しているが、採用に当たって応募者数が少ない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 253 私立大学の場合、教員は教育と研究のバランスを取ることが重要である。最近では教育に関する業務負担が増大し、学生・若手研究者との議論・討論する時間が以前より不足していると感じている。また研究人材の育成には、国際学会への参加やアイデアを実現するための研究費支援が重要であるが、十分にいきわたっているとはいえない。特に基礎研究への支援は減少傾向であると感じている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 254 大学主導で採用するテニュアトラック制度や卓越研究員制度を利用して雇用された若手(女性を含む)研究者は、学部を超えて十分な育成指導や業績評価をする規程が出来上がっているが、学部採用の教員は育成は限られた分野の範囲でしか行われておらず、国際性や研究の視野がかなり限られ、育成環境がイノベーションを創出するには厳しいと思われる。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 255 教員の研究以外の仕事の負担が大きく増えている。教育では国際化の一環としての英語による専門教育の授業負担増があるが、この教育は研究と関連するものなので受入れるのは当然である。しかし、国立大学は常に改革を迫られ、部局改組等による書類作成と、制度変更による教務・入試等の委員会業務も増えている。特に問題なのは、本来であれば優れた業績をあげて活躍できる教員ほど、学内行政の重要な仕事に就いてしまい、研究の時間が大きく削られているという現実である。現在の国立大学は、日本の研究力を高めることができる環境にあるとは到底言えない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 256 国際的な連携研究を進めている研究者の育成やその評価法がないのではないのでしょうか。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)

- ・外国人研究者を受け入れるための事務サポートの欠如。さまざまな文書が日本語なので説明するために日本語から英語にしたり、申請するために英語で提出されたものを日本語に翻訳する作業などを事務では対応できないため、海外の研究者に関わっている研究者が日常的に行っており、時間的にも精神的にも大きな負担となっている。・外国人研究者が外部資金を得る方法が非常に限られているので日本に滞在する魅力をアピールできない。・米国では大学院生が研究室に入るには学生が自らコンベンに参加して認めてもらうプロセスがある。認めてもらえなければ、研究室所属できないまま就活に移行したりする。大学院生は給料をもらって教授と共同研究をするからである。日本では真逆で大学院生は学費を払って教授から言われた研究に従事する。・民間企業からの共同研究を学生や大学院生を使ってアルバイト代も出さずにしているケースが横行している。企業もそれを知って大学院生やポストクを雇えない100万円以下の金額で平気で申し込んでくる。欧米では最低一人雇うことができる1000万円が最低ラインである。・カネの無さと人材育成の劣悪環境が表裏一体になっている。そこに英文書類未対応、ICT未活用、不透明ガバナンス、研究室毎のマイクロマネジメントなどの非合理的システムが蔓延し研究機関を疲弊させている。(大学、第3G、部長・教授等クラス、男性)
- 257
- 教員数の削減が続いており、特に若手人材が激減している。このため優秀な学生もアカデミックポジションを見据えて進学できない状況である。教授、准教授、助教がセットになった小講座制ではなく、准教授も独立して研究室運営を行える体制(大講座制)を採用しているため、若手が自身のアイデアで自由に研究できる環境は整っているが、若手ポストがあまりに少なく、現在の教員の講義などの教育負担も増えている。また、活躍している中堅教員も独立して一人で運営しているため、研究規模を拡大できないという問題がある。若手のうちは独立して運営し、大型予算を獲得するなど活躍している中堅教員には、特別に若手スタッフを補充し、研究規模と研究成果の拡大を進めるべきである。これらを実現するには、やはり教員の人員削減を停止し、教員数を柔軟に増やすべきである。この柔軟性を学長の権限で行う方向に時代は進んでいるが、必ずしも学長が現場を把握できていない状況がある。学部長レベルの権限を強化し、部門ごとにガバナンスを強化する方が、大学全体の研究力の底上げになると考える。(大学、第3G、部長・教授等クラス、男性)
- 258
- どの国立大学でも校費の予算削減が限界にきており、人件費が赤字、新たな雇用が確保できない状況です。若い研究者の未来は日本にはなく、海外で自立するしか選択肢はないと考えています。たとえば、国立シンガポール大学のサバティカルの実績ぶりは日本ではまったく考えられず、日本の大学にまったく魅力はなく、世界から取り残されていくと予想しています。国立大学の廃校等抜本的な改革が必要でしょう。(大学、第3G、部長・教授等クラス、男性)
- 259
- 所属部署によっては研究のみならず、学生の教育を行うことが必須の部署もある。教育と研究を両輪として行う部署と、研究を主で行うセンターなどの人材を同じように評価してはいけない。地方大学で若手人材を残す場合、将来的なポジションが約束されなければ、仮に優秀であってもなかなか残らないのが現状である。(大学、第3G、部長・教授等クラス、男性)
- 260
- 博士進学者、若手研究者の絶対数が減っている。博士進学率を向上させるためには、その後の将来への希望が見えないといけない。しかしながら、身近な若手研究者が来年の雇用状況も不安定な中で研究活動をしている様子を見て、敢えて博士進学を希望する学生は多くない。産業界が博士雇用が一般化すれば変わるかもしれない。30年前は理工系でも学部卒が主流であったが、現在修士卒が主流となっている。日本の社会・産業界が今後、更に高度な知識を有する人材を要望し、ダイバシティを受け入れるかに博士人材の増減は依存すると考える。いまや国のプロジェクトや企業の研究は短期の成果を求められ、数年程度の短期プロジェクトが多い。任期付きの若手研究者が安心して研究できる環境にはない。国のプロジェクトのポストク人材の雇用経費に関しては、プロジェクト終了後も1~2年程度の猶予期間を与えるべきと考える。そうでなければ、次のステップアップへの機会を失い、短期プロジェクトを渡り歩いて成果がでないポストクが増加する一方であろう。(大学、第3G、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 261
- 教育と研究のどちらに主軸を置くかを大学教員に選択させる制度、獲得した研究経費の数%までを獲得者個人の給与にできる制度など、優秀な研究者が集まれる仕組みがほしい。(大学、第3G、研究員・助教クラス、男性)
- 262
- 評価が論文数のみとなり、若手が産学官連携・社会貢献・学際研究分野融合的な研究をやってしまうと、(協力には時間がかかり、逆に論文を書く時間がなくなり、評価されず)、昇進評価に対してマイナス効果になってしまっている。(大学、第3G、研究員・助教クラス、男性)
- 263
- 優秀な若手人材の確保は望まれるが、予算との兼ね合いもあり満足した人材確保には至っていない現状。(大学、第3G、その他、男性)
- 264
- 運営費交付金の削減により短期的研究(科研費獲得等を目指した研究)に注力せざるを得ない状況が顕在化している。その様な研究は論文になりやすい傾向もあるため、安易にその様な研究に流れる研究者が多い。一方、長期的研究の脆弱化は、国力としての研究力低下のみならず、若手人材が自身の研究アイデアをじっくりと練る機会や思想を奪っている。その結果、短期的研究を視野に入れた研究者人口が増え、さらなる悪化へとつながるスパイラルに陥っている気がする。(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 265
- 本学では大学の予算節約を目的に、退職や他大学への異動に伴う再雇用を一定期間制限している。この状況下で、教育、研究面の全般で活動が低下しており、若手は異動を自粛する傾向も出て来ている。(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 266
- 〇〇大学のレベルの学生では多くの場合、博士後期への進学にふさわしいような能力・希望を有する学生が少ない。そのため、上記の若手人材育成の状況に対する質問項目に見られるような取り組みは多くはあまり効果がなく、当然、取り組み状況も不十分とならざるを得ない。また事務職員の削減も進み、外国人研究の受け入れの対応に対処する余裕がない。(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 267
- 研究室で指導する学生の数に対し、指導者の数が圧倒的に少なく、十分な研究指導が困難である。例えば、准教授の研究室には教員は准教授本人のみで、研究費の余裕があればポストクを雇う、それ以外は、学生が学生を指導するというのが本学の一般的な姿である。これでは先進的・独創的な研究は生まれない。(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 268
- 退職後の定員の凍結、准教授からの昇格人事は基本的に不可など、若手に対する明るい将来がない。このままでは先細りになるのは目に見えている。(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 269

- 270 博士課程を新規に修了する人間に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はだいぶ整っているが、ポスドクをしていた人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がまだ整っていないと感じる。若手に用意されるアカデミックポジションは、任期付きがほとんどなので、優秀な博士課程修了者が民間を指向する流れが強くなってしまっている。アカデミックポジションへの優秀な人材確保が難しくなっていると感じる。女性研究者を増やすには、女性が大学院に進みやすくなる環境作りから始めるべきである。学位を持った女性の絶対数が少ない中、研究者の数を増やすには限界がある。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 271 十分な人数が確保できているとは言えない(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 272 外国人教員の採用は積極的にされるべきとの認識だが、以前関わった人事において、事務が対応できないなどの理由だと思うが、採用が見送られた。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 273 人事や競争的研究資金の配分においては、必要以上に若手や女性を優遇していると思う。特に女性は上記の質問にあるような理由で昇進や研究者への道が閉ざされているわけでは必ずしもないので、もともと博士号取得希望者の人数と実際に取得した人数、その差があるとしたら何が原因かなどをこうしたアンケートなどで調べる方が先だと思う。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 274 スタートアップで1億円程度提供できる中国、シンガポールに優秀な海外研究者は流れる。お金じゃない魅力を伝えないと(学生の真面目さ,学生の雇用費不必要など)。また、日本人が英語が出来ない以上、家族持ちの海外研究者は比較的英語が通じる都会やつくばに集中した方がよい。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 275 博士課程進学を考える学生にとって、研究者としてのロールモデルは直接の指導教員であろうが、決して理想的なモデルになりえないのが実情。少ない基盤的資金に喘ぎ外部資金獲得のみを目指し研究に純粋に打ち込めない姿を見て研究者になろうとは思わないだろうと思う。誰もが見本たれとまで思わないが、現実感に溢れる昨今の若者に研究者を目指す道を選ぶことはないだろうと思う。女性の登用に関しては単に限定公募という形でしか現れていない。すでにいる人にとって良い仕事環境をだったり重役へ登用を、ということは一切されていないと思う。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 276 研究人材の状況について問題点は非常に多ですが、これを改善することを理由に現教職員のエフォートを使って対処(会議など)させることは本末転倒で強く反対します。大学への基盤的公費(運営費交付金)が縮小していることや法人化によるトップダウンの体制が全ての問題につながっていると考えられます。基盤的経費があれば人件費の確保に直接寄与し、事務職員を含め既存の問題に様々な側面から対処可能な人材を雇用でき、結果として様々な問題が解決できると考えます。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 277 評価が論文を主とする業績中心で行われるのはやむを得ないことではありますが、自分のやりたい研究というよりも、業績を上げるための小手先のテクニックを身につけることの方に熱心な若手が増えたように思われます。教員の方も、そういう方向に指導するケースもあるようです。もちろん、モチベーションも能力も持ち合わせた若手もいますが、経費削減に対応するためには人員を減らさなければならぬ状況下で、そういう人材がいるとしても獲得するどころではありません。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 278 学部共通助教であるため、学科長を通して学科教員へつたわる情報が入ってこない。特殊な立場にいる研究員・助教に対してきちんとした情報伝達のシステムができていないことがある。研究室・学科平等の観点から人材教育が適切でないときがあるとかんじる時がある。たとえば、学科が持ち回りで学生の支援があるため、適切な学生がいても支援が受けられない。特定の研究室から連続で支援を受けるものがでるのは、不平等だからと、能力があっても支援がうけられない、というようなことが審査の時に話がでると聞いた。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 279 運営交付金カットに伴い人事を凍結してしまっているの、どうにもならない。若手も女性も外国人も雇いようがない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 280 問1-14について、職位によって待遇が違う。たとえば、任期付教員の給与へは全く反映されていない。サバティカルの権利はあるものの、実際には利用しにくい。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 281 安定的にラボマネージャーのような研究の現場を知っている人材をポスドクとして長期的に雇えるようなシステムをもっと整備して欲しい。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 282 すでに退官された先生方が若手教員より部屋のスペース等優遇されていると感じる。また、退官された先生方の薬品や実験試料・設備等の処理がきちんとなされていないケースでは、残った教員が個人で行う必要があることがほとんどであり、若手研究者にとって充実した教育・研究の環境が整備されているとは思えない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 283 地方国公立大学に長く在籍しているが、年配教員の人数に対して若手が少ないと感じる。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 284 私の現在の所属先の話ではありませんが、私が学位を取得した〇〇大学や研究上の交流で頻繁に訪れている〇〇大学などでは、博士課程院生やポスドクに優秀な若手が絶えず進学し籍を置いており、従って総量の多寡はともかくとしても、わが国の学術界として途切れなく人材育成がなされているという印象があります。しかしながら学位取得後の職は概して潤沢ではなく、優秀でも低月給・短期間契約のポスドクに甘んじている後輩・同僚が少なくないのが現状であり、分野の性格上基盤Sを含む大型資金獲得者の少ない数学においては、雇用の不安定化に拍車がかかる印象があります。また身近でも例の少ない科研費雇用ポスドクに関しては、給料が少ないのみならず、科研費運用ルールの関係上、研究活動に支障が出ている例も散見されます(他資金による出張ができない=先方負担による講演依頼や研究滞在のオファーがあっても、受ける事ができないなど)。なお、私の所属先・同分野においては、顕著な研究をしている若手研究者(40歳まで)がいますが、若手研究者の絶対数が少ないため問1-01,02の点数を高くつけませんでした。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)

- 285 私の所属する学部は比較的若手雇用や若手支援に関して積極的な方かと思いますが、やはり大学全般(特に地方大学)で言えば、問1-03(103)の例に挙げられているような対応策も必要ではないかと強く感じております。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 286 大学のデデュアトラック制度は5年という任期や研究費の支給など,若手研究者の自立を補助する良いシステムであると感じる。一方で近年,優秀だと感じる学生が大学院,特に博士課程進学を敬遠する傾向がみられる。これは,大学内の教育環境の問題ではなく,博士課程に進み,十分な教育を受けてもそれを活用する仕事がない現状を,学生たちがよく認識しているためである。この状況が続けば,日本の研究力は大きく減退する。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 287 外部資金が取れるようになるまでの期間における研究費が絶対的に不足している。(大学,第3G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 288 若手研究者に対する基礎研究費が貧弱であり,個々人への業務負担が多いので,十分な予算と研究時間確保が急務であると思う。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 289 任期付ポストなどが増えすぎたなどにより,アカデミックな職業の魅力がなくなり,優秀な人材を吸収できなくなっているのが,最大の問題点であると思う。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 290 理系,特に工学系における女性研究者数の問題は小中高の段階で解決すべき課題です。現在いる女性研究者を厚遇しても,少人数なので男性側から見ると逆差別になっています。若手の支援についても,絶対数と質の低下が問題なので,小中高の段階で,工学に理解のある教員を増やし,工学への関心を増やしていくしかありません。他国と比較し,工学系の進学数が少ないことに気づき,その根本的な原因を考察して欲しいです。政策は,結果への手当や即効性を考えるのも大事ですが,問題の本質の根柢を始めてください。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 291 運営費交付金の縮減に伴い,現在,すべての人事が凍結されている(定年退職者の後任補充,割愛願いによる転出補充,昇任)。凍結解除の目途は立っていない。基盤経費は限りなくゼロに近い配分に加えて,この人事の凍結,変わらぬ論文数偏重の評価体制である。人材不足による大学の研究力および教育力の衰退は目に見えて明らかである。日本の国力も当然落ちていると思う。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 292 給与,任期,任期満了後のキャリアパスの整備など,学生が研究者を目指すことに魅力を感じさせる環境にない。また,若手研究者の能力があっても,短期的な成果を求め,長期的な研究を志向しない状況が続いている。日本の研究全体にとって長期的な低迷をまねかねない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 293 特に外国人の研究者の受け入れ体制が整っていない。外国人研究者から〇〇大で働くという,ある程度の希望はあるものの,給料から住まいまでほとんどすべての点について,事務体制について「英語」が壁になっている。英語での説明などはすべて研究室任せで,重要な内容についても誤解が発生する場合もある。私は,妻がなくなり父子家庭だが,女性の雇用機会均等や働き方についての支援組織はあるが,父子家庭への支援は全くない。少しでも良いので支援体制を作って欲しい。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 294 業績重視で採用された研究者が,その業績を維持するため,何事においても,あるいはその周囲も近視眼的になっている。結果として,地方大学の若手研究者は有力大学のブランチ機能を果たすことが「活躍」とされる。中小の小売店が大手コンビニに替わるように研究の寡占化が進んでいる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 295 人件費の大幅な削減によって,人材を確保するうえで非常に問題がある。このままでは優秀な若手が大学の研究者を志望せず,在籍する若手教員にも意欲を持ってもらうことができない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 296 研究の魅力や研究者人生の魅力を伝えるべきシニア研究者が「ハッピー」を自覚できる状況ではないことが,若者へ夢を与えることができないことによる研究人材の枯渇へと繋がっている。少子高齢社会において,運営費交付金の額は減っていくが,大学数をもっと減らすことで分母を減らせば,もう少し心にゆとりを持った研究者が増え,若者がより研究に携わるようになるのではないかと。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 297 助教クラスの人材の割合が減っている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 298 研究の本質的な進捗は,個々の研究者の資質によるといいますが,大学・研究機関の環境は,研究設備の充実や事務的な軽減だけでなく,非常に大切だと感じています。現在の研究人材の状況については,私個人としては,的確な比較・評価はできません。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 299 大学・公的研究機関における研究人材の状況につきましては,欧米に比べて特に厳しいとは思いますが,各研究者がモチベーションを持って,やりがいを感じる研究を遂行する自由は確保してゆく必要があると思われます。とすれば,純粋な研究以外の実務で,忙殺されかねない環境であることを,若手研究者も,彼らを取り巻く周囲のベテラン研究者も,よく肝に銘じるべきでしょう。良い研究活動を行い,それによって優れた人材を育て,その過程で,社会に役立つような研究成果も出てくるのであり,そのためには,多くの時間が必要であることを,日本社会全体が深く理解してゆく時代になっていると思われます。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 300 大学の問題のみではないが,博士課程への補助が少なすぎ,優秀な人材どころか博士課程に進学する人間の方が肩身が狭いのが現状と思われる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 301 四十以下の若手は悲惨な状況で,ポストを得られるかは一部のコネを除き運不運,得られない時のセーフティネットは皆無。この状況が広まったため,三十前半以下の世代は博士課程を忌避して企業に進んでいる。同時にさらに上の世代との世代間格差が激しく,研究能力があまりに異なっている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 【所属先について】若手を早期に独立させる状況は実現されているが、一方で、そのサポート(研究費に乏しい、など)が全く無いと言って等しい。独立だけさせられ、研究費もなく、研究員(院生)もおらず、一方で、多数の教育業務や大学の運営に関わる仕事があり、研究がほとんどできない。研究ができない→業績が出せない→科研費が取れない→研究ができない→業績が出せない・・・の負のらせん階段を強制的に歩かされる状況になっている。【全体を見て思うこと】以前に国家レベルで博士後期課程の学生の増員を推進したが、学位取得後のポストがないことが話題に上がっているのを目にした。若手研究者の早期独立について、同じようなねじれとどうか、問題が発生し始めていると感じている。一方で、旧帝大などの国公立では若手の早期独立などは全く進んでないと思うが、個人的にはそれで良いと思う。日本は、欧米とは異なり講座制が合っている。強制的に若手を独立させる必要はない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 302 昇格の機会が少ない(ポスト数不足)のが目に見えてわかるせいか、若手研究者の数が明らかに減ってきている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 303 近年、大学の役割が多様化する中で、今まで以上にマネジメント業務に学内の多くのヒューマンリソースが費やされていると感じている。また、比較的マネジメント業務の割合が少ない若手研究者の一部は、所属を研究所とする等により業務エフォートの傾斜化を行って、研究水準の確保を図ろうとしている。結果として、学問分野を成す教育コースや教育課程の運営のためのヒューマンリソースが減少し、大学として十分なエフォートが不足している状況がある。本来教育を通じた人材育成は大学の基幹業務であって、柔軟かつ細かく仕組みと運営が必要であるから、おのずとヒューマンリソースが必要になるが、一方で対外的なアピールの観点においては速攻性のある効果的な成果を示しにくい側面がある。組織としての包括的かつ効率的に業務を遂行するための人材配置が、長期的視点に立つと大学の基幹業務の競争力低下につながるのではないかと強い懸念がある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 304 運営費交付金が年々減少するなかで、教員数を大幅にカットすることが大学の方針として打ち出されている。どの地方大学も教員数を少なくする対応を打ち出しているようだが、このような対応を続けていくと、科学技術立国日本の世界での位置付けは大幅に低下するものと思われる。また、ここ数年で、若手から中堅研究者にとって、急激に研究・教育しづらい環境になっているように思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 305 女性研究者に関しては、学科には1名もおられず学部全体でも極めて少ないため、職場環境や採用・昇進等の条件を知る機会が無く、回答できませんでした。少なくとも小生の学科や研究分野に関しては、女性でないとできないような内容は無いため、現状の人員構成で問題無いと考えます。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 306 ○○大学では、全学を通じて教員のポイント制度を導入し人員削減を目標としているために、現在いる若手研究者の昇進や新規の雇用は難しく、従ってポスト拡充は不可能である。また最近、女性研究者が少ないことを声高に問題視するようになったが、無理矢理にでも女性教員の数を増やそうという取り組みは評価できない。育児のケアなど社会全体で男女が平等に活躍できる取り組みや、男女問わず効率的で責任感を持った働き方を目指すための意識改革、さらには教員全体の仕事量の削減を真剣に考えないと、女性研究者の数だけ増やしても活躍できるとは到底思えない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 307 昔に比べてポストや任期付き研究員の枠はあるが、パーマメントの職が減少している。定期的に研究の進捗を評価することは大切だが、5年スパンで研究を評価する余裕が必要だと思われる。旧帝大と地方大の研究環境の差が、大きくなる一方である。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 308 本学では予算削減の要請から人員削減が長年にわたって継続されてきた結果、若手教員を採用することができず、そのため若手教員の不足及び組織の急激な高齢化により研究人材における「少子化」問題が顕在してきた。極めて優秀な若手研究者のみが生き残る世界となったため、以前よりむしろ若手研究者間での競争原理が働きにくくなっている。若手研究者のポストに余裕がないため優秀な学生ほど確実な研究環境が確保される企業を選択する。教員の絶対数の不足により、人員が欠けると日常的な組織運営すら困難になる状況の中で、出産・育児等の多様に環境が変化する女性研究者を支援することが難しい。特に研究室運営を任される立場の女性研究者において、1年の長期休養は致命的であり共同研究者の存在が必要不可欠である。以上のように、将来を担う若手研究人材の絶対数の不足が、日本の長期的研究基盤の劣化を引き起こすことが危惧される。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 309 教員の数不足と高齢化に加え、事務作業の複雑化や増加なども相まって、多くの教員が疲弊している。現状では若手研究者にも多くの負担を強いるしかなく、若手研究人材を育成する環境や雰囲気ではない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 310 若手のポスト不足。研究技官・助手・秘書等の不足による大学教員の忙しさ。研究活動・人材育成における短期成果主義による弊害。これらはすべからず、国の研究予算不足、文科省の長期的展望の無さ、国会議員(官僚も含む)の科学に対する無理解、によるものと思われます。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 311 私が所属する大学では、人事凍結により、新規採用は保留になり、優秀な若手研究者(任期付)が任期満了により大学を去るなど、厳しい状況があります。その結果、既存の教員への負担が大きくなっており、研究も教育もとなると難しいです。悪循環におちいついていくのではないかと懸念しています。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 312 書かないことは論外だが、論文の質ではなく数でいまだに評価されるのは納得できない。低IFの論文をかせいだところで世界では相手にされない。科研費などの競争的外部資金の採択率が低いシニア教員よりも、資金面でも業績でもアクティブな若手の方が研究力が低いと判断され、博士後期課程の学生の主指導資格が認められないことにも納得できない。都合のいいところだけ外国の真似をして、若手の独立性を煽っても世界と競争はできない(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 313 ポスドク(Principal Investigator)のポストとそのための予算をもっと充実してほしい(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 314 雑務の増加に反して、人員は減少し補充されないなので、負担はますますばかりで疲弊している。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 315

- 研究者の業績評価について、国立大学間で共有される「目安となる基準」の作成を希望します(イギリスでは実施済み)。現在では、大学・機関ごとに研究業績の評価基準がまちまちです。具体的には、私が研究している情報系(人工知能系)の学問では「国際会議論文」が「論文誌」よりも高く評価される傾向にあります。前職ではこのことを考慮した業績評価が行われていましたが、現職では行われていないため、この分野の若手研究者は軒並み低評価となっています(具体的には昇進できない)。大学内の評価なので大学内で解決する課題だとは思いますが、若手研究者では業績に関して意見するのは難しいので、一定の基準を設けていただければ、若手は幸せになると思っています。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 316
- 本学では若手(30代前半)にも独立して研究室を構える機会を与えているが、博士取得後、十分な実績もないまま研究室を主宰することに成り、資金繰りに苦しんでいる同僚を数多く見かける。幸い私は4年間の下積みを経ており、これまで獲得した寄附金の貯蓄や、過去の科研費で購入した設備等があるため、今のところ順調な滑り出しであるが、不十分な環境のまま一方的に成果を求められている同僚を見ると心苦しく、何とかならないか心配である。※資金繰りとは、単に十分な資金が配当されていないという意味ではなく、資材購入に関しての値引き交渉や、複数のメーカーの製品を比較検討するといった、研究者側の経営能力が十分に養成されていない点も含まれる。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 317
- 大学・公的研究機関では研究人材として効率的とは言い難い任期が無い人材を今後も雇用し続けなければならないことで、比較的若い世代の研究者が研究人材として能力を発揮する機会(雇用のチャンス)を与えられていない機関が多くあると思います。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 318
- 現在、研究人材の数は適当と思われるが、研究課題の重度、実施事項の数量のバランスが不適當になる(特定の研究機関や研究者に集中する)傾向を感じます。研究者の業績評価については、評価の定量化など客観的な評価が行われているが、評価結果の活用については改善の余地があるように思われます。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 319
- 現在、退職した教員分、新たに人材を確保しない方針となっており、在職中の教員への仕事負担が一層増すことが予想され、結果として研究を遂行できる人材不足する事態に陥る(陥っている)と思われる。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 320
- 321 人事募集がプロジェクトに際した目的に即しすぎると見受けられる。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 322 40歳以上の優秀なポストが結構な数いるが、その受け皿があまりにも少なすぎる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 323 人件費に余裕がなくむしろ削減せざるをえない状況下では、時間をかけて若手、女性、外国人研究者の割合を徐々に増やしていくしかないと思う。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 324 博士後期課程進学希望者がとにかく少ない。博士前期課程1年目くらいまでは後期課程を考えているようだが、2年になると大部分断念してしまう。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 325 膨大な事務業務におわれなかなか研究に専念できる時間が確保できていないと思う。また、自由な研究に使用できる研究費は極めてゼロに近い。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 326 大学においては、若手研究人材の養成が最重要課題である。特に、博士課程の学生の養成が不可欠であるが、博士課程への進学者が減少しているのは事実である。その理由は多様であるが、一番大きな理由は、博士修了後のポストの問題だと思う。ポストなど任期付きのポストは、以前に比べて増えているが、常勤(任期無し)のポジションは大きく減少している。将来への不安が、優秀な学生の博士課程への進学を躊躇させていると考えられる。また、博士課程への進学者への奨学金や特別研究員制度のさらなる充実が必要である。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 327 所属機関のミッションや就職状況等に影響され、リサーチマインドを持った学生がいても研究者として学習する場を得られず、大学院への進学を断念する傾向が増えている様に感じる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 328 私の所属している機関は年功序列が蔓延っており、若いうちにいくらか業績を出しても昇進できないシステムになっているので不満を感じております。研究業績を出さないままそのまま居座り続ける教授は問題だと思っておりますので、降格や任期設定をして、人の入れ替えを考えてほしいと思っております。そうすれば若手教員もモチベーションがあがるのではないのでしょうか。また、研究業績を出している教員には校費の優遇や給与アップをすべきだと思います。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 329 潜在的に優秀な人材は、学部においては豊富であるが、優秀な学生は将来、研究機関に就職をしようと考えていないように思うので博士課程には進まないと思う。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 330 理系研究者にとって論文執筆する能力は必須であると考えられるが、若手に限らずこれができる研究者が日本人では少ないと思われる。このような環境なので、論文執筆や最先端の研究に重きをおかないシニア・中堅研究者の中に置かれた若手研究者も、最先端を目指して論文執筆に重きを置かないと思われる。恵まれた環境(最先端の研究をするシニア・中堅研究者と近い距離にあるなど)におかれた若手研究者以外は、研究人生の早い段階で志を見失うのではないかとと思われる。若手研究者には、大学・組織運営へのエフォートを最低限にし、海外等への研究修行に身軽にいける環境を整えるべき。さもなくば、大学・組織運営が研究者の仕事と勘違いしているシニアに使用されて、若い時期を無駄に過ごすのではと感じる。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 331 文部科学省からの基盤的資金の漸減に伴い、教員の定員削減が激しく、教授退職後の補充がない状態が続いている。さらには教授退職後の公募人事が滞っている。教員が減るため、大学運営、入試、広報、授業も増える一方で、研究に使える時間が少なくなっている。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 332 研究・教育以外の業務が多すぎて、思考を深めたり学生と向き合うための十分な時間が取れない。取ろうと思うとプライベートな時間を犠牲にせざるを得ない。基盤的研究費が年々削られており、新たな研究分野開拓のための投資などに使える予算がほとんど無い。その様な予算を獲得するための競争的資金への応募にさらに時間が取られてしまう。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 333 組織運営に係る業務はここ数年で大きく増えた。一方、現在所属している組織の採用人事は(人件費削減のため)しばらく凍結される見通しである。このことより、従来は教授職の方が実施していた講義や組織運営業務を、下位職(准教授および助教)の人間が担わざるを得ない状況となっている。研究に観点を置いた若手の採用人事を行っても、採用後は教育と組織運営に費やすエフォートが大きいため、なかなか研究に専念できない。大学は常に最先端の研究を行い、その成果を教育に還元することで学生を育て、社会へ送り出す機関であると認識している。しかし若いうちに研究成果を十分に出すことができなければ教育への還元は実現せず、社会の必要とするレベルの人材を輩出できなくなることを心配している。(大学、第3G、農学、研究員・助教クラス、男性)
- 334 学生たちが研究を志す雰囲気ではない。その理由として、卒業研究よりも臨床教育の強化に力点を置きすぎていること、研究を軽視する発言が複数の教員から発せられていることなどが挙げられる。若手研究者(助教クラス)も、臨床教育分野の者は臨床実習及び診療に追われており、科研費採択率も非常に低く、また論文数も極めて少なく、危機的状況にあると言える。(大学、第3G、農学、研究員・助教クラス、男性)
- 335 教員数の不足により、研究・教育の両面で全体的に疲弊しているように感じます。(大学、第3G、農学、研究員・助教クラス、男性)
- 336 学生の人数に対する教員の人数が不足している。(大学、第3G、農学、研究員・助教クラス、男性)
- 337 「男女平等の観点を取り入れる」ということをよく目にするが、「女性のための公募」等の存在意義が不明である。(大学、第3G、農学、研究員・助教クラス、男性)
- 338 ここ最近のポストク問題の影響から、優秀な学生ほどアカデミック・ポジションを目指さないという状況に陥っているように思います。(大学、第3G、農学、研究員・助教クラス、男性)
- 339 上記の件、本学では一般のレベルの最低限の支援の試みで、また広く薄く皆に同じ支援か、不透明な経緯で一部に重点支援なされている(研究費を取れない研究者をむしろ支援;研究費がないという理由で)ように見えるため、むしろ阻害になっています。優秀な研究者をプロモートするインセンティブのある実効性のある仕組みは、大学組織としては全く整備がない状況です。残念ながら、研究費を得ることができる研究者が個人が研究人材確保を努力しているだけというのが現状です。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 340 女性問題に関しては、社会としての問題、特に夜間、病気の時の子供をみてる制度の問題があります。業績評価は多様化すればするだけ公平性が解らなくなるだけで、職に応じて変えるべきですが、その職の順位はしっかりつけるべきだと思います(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 341 医学部基礎系では、特に地方大学では、大学院生の確保が難しい。また近年は、医学部出身で研究を志す人材が少ないので、将来、医学部基礎系教員の確保にも苦勞することが予想されるので、対策が必要である。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 342 長年米国大学において、NIHからの助成を受けて研究室を主催して来ました。日米の環境の違いは、いまだに越えがたいものがあります。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 343 基盤的経費の削減は人件費の削減、ポジションの減少となっており、結果的に若手の定員内ポジションが無くなっている。また、申請、報告などの書類書きに追われている教授をみて、研究職に進む意欲を失う若手も多い。結果的に日本のサイエンスは立ちゆかなくなっている。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 344 長期的な大きなテーマに取り組める環境の整備、意識の改革が必要(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 345 基礎分野、特に直接的出口を短期間で求めない(長期展望があっても)研究が必要であり、研究人材が不足している(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 346 流動性が低い(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 347 人件費削減のために、従来の任期なしのポストを減らし、代わりに年俸制給与で大幅に安くかつ任期制の職種を増やしている。このようなやり方では優秀な人材が集まりにくい。また、権力のある分野がポストの数を増やし、アンバランスな状態を作りつつあることも、将来的に多様な研究を行うといった体制に障害となる。基本的に、トップマネジメント制度の弊害が非常にで、トップの顔色がうかがって、マネージメントや研究を行わないと、お金、ポストなどが減らされるといった体制が浸透し、独創性、創造性などが失われてきている。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 348 運営費交付金が減額され、これに伴い人事の凍結がなされています。個人が頑張っても上位ポジションは与えられず、研究室として頑張っても助教・准教授を栄転させると補充がなされないため、その研究室のアクティビティは激減する、という矛盾が生じています。積極的には何もせず、ひっそりとしている研究室が結果的に残るという状況を今の施策は作ってしまっています。そのような状況を見て誰かが希望をもってこの世界に入ってくるのでしょうか？特権階級をつくれとは言いませんが、現実的に厳しい競争の世界があるわけで、それを勝ち取ったものにある程度のインセンティブを与えないと壊滅的な状況になっていくと危惧しています。どうせすぐに「国民的な同意が得られたい」という話になるのですが、インセンティブを受けたものには相応のプレッシャーも加わることをお忘れなく。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
- 349 現状ではポストとアカデミアポスト(助教等の研究教育職)との給与差が大きいと感じる。博士号を取得後、ポストを経ることがほぼ必須である、現在の若手キャリアパスにおいては、研究者という進路を選択する事への魅力を大きく損なっているように感じる。ポストの給料に関しては、間接経費を一部流量可能にするなどの特別措置により、待遇を改善すべきと感じている。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 350 研究大学の指定から外れた大学に所属しており、急激な研究環境の悪化を体感している。研究費のみならず、人材が入ってきづらくなったという印象を持っている。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)

351 教育業務の詳細化が研究業務を圧迫していると感じられる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

誰かが定年するまで新しい人材を投入できない仕組みでは,国際競争力を保つことは難しいと思います。また,有能な人は年齢で職を去るのは惜しい場合もあります。アメリカのようにグラントが取れている間は,大学にポジションを維持できるような仕組みを整備する必要がありますでしょう。若い人材に関しては,博士号をとった人の雇用が,以前よりは改善されたように感じますが,まだ不十分だと思います。多くの人を大学院へ入れて博士をとらせる仕組みを作ったのですから,その受け皿は,もっと整備されねばならないでしょう。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

1)所属機関が私学のせい,学生一人当たりの教員の数が少なすぎるため(以前に所属した公立大学に比較して)か,教育事務作業にかかる時間が長い。そのため,研究と研究教育に割ける時間が少なくなる。いつもあたふたして教育事務作業に追われている教員の背中を見ている学生にしっかりと研究の魅力を伝えられているかどうか不安になる。2)1)と重複するが,若い助教の先生は任期が短い上に,教育事務作業も多く,自身の研究に集中しきれていないように思われる。そのような姿を見ている学生には,研究人材が魅力的と感じられないと思われる。3)教育事務作業が多いため,目先のことを処理するのに精一杯であり,将来的にイノベーションに繋がるような新しい取り組みや,他の研究者との共同研究をする機会も意欲も失われかねない。4)短い任期のため,結婚出産を控える若い女性研究者には仕事がやりにくいと思われる。実際,周囲で頑張っている女性研究者の多くは未婚の女性が多い気がする。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

354 講座・教室により教官をどのように採用しているのか不明。採用基準もあいまいであり,採用後の働き具合・生産性を定期的に一定基準で評価すべきである。生産性の高い研究室に人材を重点配分することも必要である。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

355 大学における研究者個人の評価は,いわゆる上司(教授,学部長など)によるものに限られており,同僚や学生からなどの評価システムは殆ど機能していない。また,上司からの評価を人事課が別の角度から検証する仕組みもありません。このように正当に評価を受けられているのか曖昧な状況において,研究人材のモチベーションを向上させることは困難である。より多面的に研究者の能力を把握して評価する仕組みが必要だと思われる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

356 多くの国立大学で人事がほぼ凍結されている状況の改善を求め,学長が何かガバナンスを発揮しているのであれば,その結果が人事の凍結であっても文科省は推奨しているように見える。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

357 特に外国人教員を定着させるための取り組みは難しい。アジアの大学院生が学位を取得したあとに,日本に残るための資金援助を文科省が行っているが,本学において,英語を教える非常勤の職はあるが,研究職として任期制でも構わないので,研究してきたことを生かせる環境が整っていない。雇用自体が難しい状況である。日本人の雇用も大変な状況なので,外国人の雇用機会が少ないのは当然ともいえる。どうにか,日本の大学全体で積極的な対応をお願いしたい。アジア学生はまじめで研究推進に欠かせない存在である。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

358 博士課程後期の学生に対する経済的な支援は現状かなり不足していると感じます。また,若手研究者に対する海外への学会参加に対するサポートをもっと積極的に行っても良いと感じます。現状は,学会参加だけではサポートを受けることが出来ず,海外の研究室での講演を必須としているので,事業に対しての応募者が少なく,機能しているとは言えないと感じています。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

359 研究者の多くが任期切れの不安を抱えており,腰を据えた研究が出来なくなっている。以前のように助教以上の職位は任期なしにした方が良い。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

360 私の所属する学部では,研究人材は十分ではないと思います。優秀でやる気のある若手はおりますが,優秀な若手ほど大学業務(臨床,教育,運営)に追われております。また,地方大学のため大学院生が少ないことも,大学業務に追われるため研究が進まない一因であるとも考えられます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

361 現在日本では,大学に尽くし,良い仕事(研究)をしても,なかなか上のポジションに上がれないのが現状だと思います。また,特に地方大学を中心に毎年経営は苦しくなる一方です。若手研究者にもっと将来の夢をもてる研究機関にして行かなければ,日本は現在の科学的地位を維持することは難しいのではないのでしょうか。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)

362 企業で研究に従事していた方や学際領域が盛んな昨今の事情を鑑みて他分野で研究に従事していた方など多様な人材を受け入れ,かつサポートを少しでも行うべきだと思います。また,大学・公的研究機関にいる研究人材その人の視点を広げるために,他学部の事例を理解するためや異分野連携を推進するために短期で他学部に転籍することや,リサーチ・アドミニストレーターなどの研究推進職に就いたり,様々な事に取り組めるシステムを作ると良いと考えます。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)

363 望ましい能力を持つ人材を確保するには,国全体で博士課程入学者を減らし,授業料の無償化,奨学金制度の改革などが必要と思う。現在の歯医学系では価値のない論文作成が職位の維持やその他の臨床活動にも求められており無駄が多い。結果として論文ねつ造などにもつながっている。非生産的な研究人口を減らすことで,重点化が必要。メディカルスクール,デンタルスクール化が効率化の一つ。MD,PhD.,DDS,PhDコースを無償化すること(米国では入学者の5%を確保)は参考になると思う。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)

364 簡単に解雇できないシステムがいい人材の供給を妨げている。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)

365 ポストクや大学院生の数に対して大学教員のポストが不足している。さらに大学は教員の数を減少させようとしている。大学院生に大学以外の進路もあるということを啓蒙することが必要だが,な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)

366 マンパワー不足状態。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 367 「優秀な外国人研究者」の受け入れには否定的な立場である。研究以外の業務では必ずしも日本の環境で活躍できていない例が回答者の周りでは多く、結果として日本人教員の負担が増している。単に「優秀な外国人研究者」の受け入れるだけでなく、活躍できるような体制作りも必要であると考えている。また、外国人研究者を優先して受け入れることで日本人研究者のポストが減ることにつながっては、研究者の育成という観点で望ましくないと思う。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 368 所属機関での女性研究者の実態数は極めて少ない。公表されている女性研究者の数や割合等の数値は支援部門や病院組織に属する役職(助教等)付きにより大きいかさ上げされていると思う。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 369 教育に対して国の方針(中教審など)が言われ、評価なども含めて、国際化を推進しようとすることは理解できるが、そのための人材は全く不足としか言いようがない。研究も教育も現在の大学教員の人数配置でできるはずがない。欧米(特にアメリカ)では、かなりのスタッフがいて(テニア以外の教職員)、まず、量が違う。国際基準を作り、技術立国を目指し、世界でのリードを維持したいのであれば、もっと、大学における教員の待遇や環境を整えてほしい。過剰な評価の遂行は学生にとっても負担を招く。研究をする時間は本当に私的な時間を犠牲にしなければ到底できない。特に、女性には厳しい環境であるので、よく考えてほしいと思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 370 学生の実習引率と授業,委員会の仕事,広報活動,学事(入試,入学式,卒業式,学園祭その他)に追われて、研究にわずかな時間しか集中することができない状態です。また、小さい子どもを育てている時期で、なかなか残業もできず、せっかく科学研究費はもらっていても、有効に活用する時間がなく、もったいないと感じています。自分の力を活かしきれていない感じが常にあり、残念です。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 371 教育や社会貢献と並行して研究をすすめるにあたり、研究遂行を可能とするマンパワーが圧倒的に不足している状況です。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 372 人材を削減する方向であるため、退職者があっても補充がなされないのが現状である。そのため、日々の業務に追われ、研究論文等の業績を作るところまでいかない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 373 大学の研究人材としては、あまりにも研究に専念できる環境にない。学部教育(私の場合実習対応)や学内運営に割かれる時間が多すぎる。とても全体の20%を研究活動に充てることはできない。また研究に専念するための時間の確保だけでなく、事務スタッフと分担、決済のスピード感、スケジュール共有化のための動きなど企業に比べ10年は遅れている。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 374 若手研究者の雇用が不十分(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 375 年齢構成が高齢化にあり、若手教員(研究中心)が少なく、結果として、大学院進学率(理系における博士課程)が低い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 376 大学における業務が増える一方で予算不足により人員を減らさなければならず、現有の優秀な人材の時間が研究教育以外の面でそがれてしまい、能力が十分発揮できない状況が続いている。地方大学の研究教育力は上記の理由から落ち続けることが懸念される。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 377 ・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。・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く、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。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 378 研究者の員数,研究費そして給与が諸外国に比して著しく低い。その要因は、我が国における研究者に対する社会的・国家的な評価が低いことにあると考える。優れた研究者育成を促進し、今後も我が国が科学技術立国であり続けるには、基礎・応用研究の意義を社会に周知し、研究者の社会的評価を高め、研究にかけるマンパワーと時間的余裕を増幅すべきである。現状があと10年持続すれば、我が国の優秀な若手研究者は現在の危機的状況から壊滅的状況に陥るであろう。その結果、我が国から少なくとも自然科学系のノーベル賞受賞者が輩出できなくなるであろうし、我が国の科学力はアジアの三流国に転落するであろう。外国人研究者を招聘することも重要ではあるが、日本人の若い研究者を多数育成し、国際交流を活性化することこそが、国家百年の計であろう。また、大学院教育のあり方を早急に再検討すべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 379 若手研究者を確保するための人件費が不足している(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 380 海外からの有能人材を大学院にもっと受け入れていくことが望ましい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 381 研究者の割合は若手2,中堅4,シニア4の割合で、法人化前の比率(ほぼ1/3ずつ)に比べて若手が減っている。急に年俸制を導入しても流動性は高まらない。若手助教の採用にテニョアトラック制を全面的に導入して6年以上になり、大方テニョアを獲得していくが、その頃は既に中堅に属する年齢に達している。法人化前の比率に戻すことはなかなか難しい。電子・情報・通信・機械系の大学であるため、博士取得後に必ずしもアカデミアに残らずに就職する率がかなり高い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 382 将来の進路を多様化することが、優秀な研究人材の育成にとって重要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 383 基礎研究や困難な研究を行う研究者が減っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 384 国立大学法人においては、基盤的な収入となる一般運営費交付金の減少により、教職員の削減等の支出抑制が限界に達しており、畢竟、研究人材の状況も不十分なものにならざるを得ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 385 運営費交付金が毎年減額される現状では、現状維持すら難しくなっている。大学としても他の資金源を見つければ生き残れない時代となっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 386 若手の皆さんを任期付きで採用せざるを得ないケースが多い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 387 専任教員の定員が少ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 388 本学は原則として全教員に5年の任期をつけているが,助教も含め再任回数に制限はなく,また再任されなかった事例も出していないので,全教員が安心して教育研究に従事できる体制が確立されていると考えている。しかしながら,最近多くの国立大学で40歳以下の若手教員の6割前後が原則再任無しの任期制のポジションにあると聞いており,これでは,優秀な若手研究者は大学には残らなくなると思われる。このような現状を見て,優秀な学生が博士後期課程を目指さなくなっており,わが国の若手研究者の育成に重大な障害になっていると危惧する。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 389 研究を行うことのmotivationを訴え続けているが,医学部における基礎部門への若手医師の参加が乏しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 390 医学部附属病院以外の部局ではアカデミックポジションを希望する若手研究者が減少しており,博士号取得後に企業へ就職することが一般的になっている。我国の将来的な国際競争力を考える上で極めて重大な課題である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 391 向上心を維持し,一方で人材育成に腰をすえて取り組める仕組みが必要と考える(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 392 志願者確保のため,入試および教育への教員負担が多く,どうしても研究環境の整備が不十分な状況にせざるを得ないのが現状です。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 393 医学部では教員が教育,研究,臨床系教員の場合にはさらに診療の業務を担わなければならない,適格な人材が不足しており,多様性の確保にまで手が回らない状況である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 394 教員評価を導入し,育成体制の整備を始めている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 395 古い制度と新しく改革に向けた制度が混在化しており,若手人材の登用は進んでいるとは思えない。博士課程に進学する学生の環境整備,奨学金制度,将来に向けてのキャリアパス構築に関して十分な対応ができていない。今後,ますます博士課程・後期への進学者の減少が気にかかる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 396 若手研究者への支援体制や,科研費など外部資金獲得へ向けた取り組みを更に充実させる必要があると感じる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 397 研究者の給料の低さか?ドクターコースの進学率の低さにつながっていると思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 398 本学は医育機関であり,将来 過疎地域の現場に勤務することが期待される医療従事者の養成に主眼を置いた教育体制を取っている。そのためやむを得ないことではあるが,卒後の早い時期から大学院に進み基礎医学研究の方向を目指す学部在学生在が非常に少ない状況にある。その傾向は,初期研修が必修化されて以来,特に著しい。将来,解剖,生理,生化など基礎医学の教員を,卒業生の中からリクルートしたり,他大学に送り込んだりすることは,きわめて困難な状況にある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 399 特に医学部においては,新臨床研修制度開始後の地方大学での研究者の人材確保は極めて困難になっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 400 獣医学分野においては「獣医師」教育に重点を置くあまり,「獣医学」を志す研究人材育成が不十分である。また,学生も「獣医師」志向が強いため,博士後期課程への進学意欲があまり高くないように見受けられる。将来獣医系大学の教員となり得る人材が不足し,困難な状況となる可能性が高い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 401 国立大学の運営費交付金予算を削減により,大学の財政は,教員削減をせざるを得ない状況にまで及んでいる。このため,特に若手の研究者が任期付の者がほとんどで,デニユアへの転換の途も狭くなっている。身分が不安定,将来が見通せない,研究費の配分は年額30万円程度といった劣悪な環境の中で,若手は頑張っているが,焦燥感を感じている者が多い。大学として問題は認識しているものの,財政的に対応することが不可能である。ノーベル賞の大隅先生も同様の危惧を表明しており,今,国として政策の転換を図らなければ,今後,優れた研究人材の「失われた何十年」になってしまうことが危惧される。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 402 運営費交付金の削減のため,人材育成に十分な予算的措置が難しくなっている。給与などで優遇するよりも,任期なしで雇用出来る環境をつくる必要がある。その後,研究業績を反映して給与の改善などの取り組みをするなど何らかの対策すれば良いのではないかと?研究者になるのは,給与よりも継続的に働ける環境を与えることが大切なのではないでしょうか?(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 403 ポスドクの就職先が改善されつつあるにもかかわらず,以前にポスドクの就職難がマスコミなどで伝えられてから,日本人学生が博士後期課程に進学しなくなっている。一方,博士後期課程で多数を占める留学生は民間企業への就職や母国に帰ることを希望することが多い。このために,大学や公的研究機関に対して研究人材を十分に供給できていないように思える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 404 若年層や青少年の質的低下が顕著に表れており高度に進化した生命社会の不可避な現象であろうが,絶対少数の優秀人材の持続的確保は必須(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 405 問1-01:本学では,医学系等を除いて,概して助教にも教授等と同等の研究スペース等の条件があてがわれている。問題はむしろ,そうした若手が「自立」して(小さく単独で)研究活動などを行うことにより,大きく成長する機会を失っている場合が多いことにあるように思われる。若手の自立ということを,若手の成長の機会と切り離して云々することは,問題のあり場所から目を逸らしてしまうことに繋がるのではないかと心配する。問1-13 & 問1-14:そもそも,研究者の業績評価が行われていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 406 制度上ならびに経済状況の結果であるが、自立的に研究開発を実施している若手研究者の人数が、全体でみるとかなり少なく適切な対策が必要だが、財源が十分無い状況と捉えている。女性研究者は全体数の上ではかなり増加したが、局所的には著しく低い部署もある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 407 研究者の育成とともに、研究を支援するURAの育成配置が必要と思います。ただし、各大学等により求めるスキルが違います。独自で育てることも必要だと考えます。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 408 国立大学法人全体として過去にミッションの再定義が行われたものの、実際には、研究者は個人主義となっており、研究者自身の研究戦略が極めて短期なものとなっていると感じている。このため、まず大学としてミッションの再定義を改めて認識し、それを踏まえた各学部レベルでの研究戦略を確立し、それを踏まえた各研究グループでの戦略と個々の教員の研究ロードマップを構築する体制が必要と考える。さらに、こういった中長期の戦略を踏まえた上で、各大学において10年間程度のスパンを持った研究人材育成計画を推進していくことが、研究者自身のモチベーションの向上の観点からも必要と考える。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 409 競争的資金での雇用の場合、任期が短く立場が不安定になるのが悩みです。もう少し安定的に若手研究者を雇用できるといいと思います。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 410 人件費予算と研究事業予算とを切り分けて、研究者の雇用を、研究事業の期間によらずに、もっと自由に雇用できたらよいと思います。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 411 若手人材を含めポストにとらわれない雇用形態を拡張していく必要がある。ポストクや研究員という立場で任期をつけずに雇用したい。もちろんキャリアパスを考慮して若手人材が研究し実績を積めるような環境を整備する必要がある。従来の助教ポストはもう機能していない。博士課程については、少なくとも授業料を全額免除する、学振を含めた奨学金を増やすなど、大幅な金銭的な補助が必要である。金銭的な問題で博士課程進学を断念する学生は多数いる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 412 研究をがんばっても学内における雑務、教務は同じで、給与もおなじなので、やる気がそがれる教員が多い。がんばっている人は評価されるシステムが必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 413 年齢のバランスが悪い。結果、様々な「知」が継承されない状況を生んでいる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 414 職のmobilityが日本にないことが最大の課題。企業は永久就職で採用し、大学・研究機関は任期付き採用でアンバランス。全て任期付きにして、日本社会のmobilityを出し、activeにすべきではないか。(大学も任期なしを一切やめる)最近未だわからない若手や女性をちやほやする向きもあるが、これも将来はどうなるかわからない点で課題多い。こういった全てが、mobilityを出し、移ることが当たり前の状況を創ることで解決すると思う。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 415 業績評価は、まったくと言っていいほど行われていない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 416 若手の研究者も任期なしのポストでの採用し、人材の流動性を高めた方が将来の研究人材の確保に繋がると考えています。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 417 大学や公的研究機関で研究することを指向する学生数は年々減少傾向をたどっているように見える。優秀な人材が目標とする職種ではなくなってきたように思われる。ただし、大学ごとにその事情は異なっている。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 418 「評価のための評価」が蔓延しており、機関の成長を支援する評価になっていない。評価尺度が古く、社会の求めるイノベーションに対応できていない。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 419 私立大学では国立大学と違い、研究より教育重視で人員配置が行なわれていると強く感じる。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 420 若手で研究面で活躍している人が正しく評価されず、年功序列、あるいは大学への社会的な貢献度の高い人がより評価されている。私立大学なのでそのようにならざるを得ないと思っているが、出来ることなら改善したいと思う。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 421 運営費交付金の削減と大学の役割の固定化(序列化に通じる)が最終的には若手研究者を含めた研究者の研究環境も圧迫していると感じます。私は理学部の教員ですが、博士後期課程へ進学した後の就職に関して学生は大いに不安を感じており、これは優秀な学生の進学を妨げていると感じます。特に理学系の場合には問題が大きく、公立高校教員へ積極的に研究能力のある博士後期課程修了者を採用する仕組み等が必要だと感じます。(高大連携の場面は非常に多くなっている。)サバティカルは人員数と業務の状況を考えると、実際には取得がかなり困難な状態です。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 422 さまざまな研究分野において個性的で優秀な研究者は多く在籍し、かつ一定の評価がなされているが、その評価に対する研究者への処遇が、ほとんど反映されていないように思います。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 423 大学に交付される基礎的資金が枯渇しており、安定的に研究人材を育成できる環境にない。まずは予算化が必要と思われる。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 424 極めてお粗末であると言わざるをえない。とくに、基礎研究分野における研究人材が枯渇しており、20年後の日本の基礎科学は壊滅的な状態になることを危惧している。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 425 キャンパス内全体の人口が少ない(研究員が約40名、大学院学生が20名強、事務員が約80名)ので、人間関係の多様性が飽和状態に達していると感じることが多々あるが、新人の迎え入れ、外部研究者との交流、研究室を超えたジャーナルクラブなどを通じて、少人数ながらも研究活動は活発に行っており、研究人材の育成に役立っていると思われる。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 426 資金に乏しい公立大学では、若手研究者、女性研究者、外国人研究者の雇用枠をなかなか増やせない状況だと思います。雇用枠がないので、研究者を目指す優秀な人材も増えにくいと思います。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 427 当研究科の場合、研究機材は最先端ではないが劣っているとは思わない。しかし、居室や実験スペースが少なく昭和を想像させる老朽化した暗い環境であり、学生や研究者の研究に対する意欲や向上心は著しく損なわれていると感じる。優れた研究の遂行や研究者の育成には、研究のために長時間滞在できる(したいと思える)研究室の環境作りは極めて重要だと思う。我が国は女性研究者を増やす方針であると思うが、当研究科では全国平均を満たしており現時点では問題はないと思う。重要なのは「優秀な女性研究者が子育てなどを理由に研究者を断念しなくてもよい環境作り」であり単に女性を優遇するべきではないと考えている。学位取得後の将来像が男女ともに描ける環境作りが必要だと思う。さらに、「子育てに参画している男性研究者のサポートシステムの構築」も女性研究者の活躍の場を作る上で重要だと思う。当研究科にはサバティカル制度はあるが、その間の授業サポートや学生指導などのシステムが不十分であり活用できていない。良い研究と優れた研究者の育成には最新の研究手法や新しい知見を指導者が知る必要がある。そのためにもサバティカルを積極的に実施するためのサポート(授業や学生を指導する講師の雇用費用)を是非実施して欲しい。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 428 絶対的に定年制の研究職のポストは不足している。優秀な若手PDが職に就けない(つきずらい)現状をみて博士課程の学生がアカデミックポストに進むのを諦める傾向がある。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 429 所属大学では教員ポストの大幅な削減が計画されており、若手研究者の採用の機会が今後大幅に制限される可能性が懸念されている。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 430 子育て中の優秀な業績のある、賞も受賞しているポストドクが、任期のない教員にポジションにつけていないように感じる。子育てで経験に応じて、年齢制限を撤廃すべき。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 431 現状の給与体系や処遇では、学生に大学院博士後期課程への進学を勧めることができない。理由としては、アカデミアの職が必ずしも安定な職業でなくなっているだけでなく、安心と余裕をもって研究教育を行うことができる状況ではないためです。研究に関しては、将来世界を変えるような基礎研究をじっくりと進めることが望まれる一方で、そのための資金集めに時間を費やさざるを得ない状況となっており、時間的にも資金的にも精神的にも余裕があるとはいえない。将来の社会において性別によらず適材適所で働くことができることが望まれているのは理解できるし、そうなるべきであると考えますが、現時点では女性研究者の割合を増やすことのみが独り歩きしすぎていると考える。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 432 博士学生の質、量ともに低下しています。もし、自分が大学院生にもどったら、おそらく民間企業への就職を目指すと思います。それぐらい、アカデミックの将来性の不安定さが露呈しています。特に、インターネットを介して大学や大学院のネガティブな情報(研究資金不足、ポスト不足)がながれています。実際、真実であるとも思います。このような情報から、研究活動を本気にやらず修士をとって、民間へと出ていく状況です。せめて、民間が研究活動をしっかりとした責任感のある人を重視してとってもらえるように変化すると、大学の雰囲気も変わってくると思います。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 433 就職が良くなり研究に残る学生が減った。学費が高くサポートが薄い。博士課程の学生を科研費プロジェクトで雇いたい。外国人には魅力がない。研究費、英語授業などへの対応が貧弱。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 434 安全地帯にいる研究者と、そうでない人がいる。新規採用だけ「年俸制」といったことは不公平さわかりないと思う。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 435 短期で結果のでる分野のみが有利な状況、応用に偏った研究費配分は非常に問題があると思う。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 436 基礎研究の若手研究者が研究を続けにくい状況であるように感じられます。(研究費的な面で)(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 437 運営交付金の減額によって、新規の中堅教員の採用や若手研究者の昇進等が出来づらいう状況になっている。文部科学省国立大学改革強化推進補助金「特定支援型(優れた若手研究者の採用拡大大支援)」事業は、一見、有能な若手研究者のキャリアパスとして重要に思えるが、現場としては、職位の下位流用等が余儀なくされており、中堅職員のキャリアパスが不透明になっている。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 438 大学において教育と研究を全うするには、一研究室または2、3の研究室に一人以上の事務専門員が必要と考えます。また、技術職員も同様です。PIに対して介護・育児の補佐・補助金などの制度がなされていますが、研究員に対してはありません。現在の日本の状況では、博士課程の学生から手当てをすべきではないでしょうか。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 439 優れた研究プロジェクトを立ち上げ、研究を遂行していくためにはそれをサポートする体制が必要だと考えられる。現状では研究補助員の雇用や博士後期課程学生のRA雇用で研究を補助する体制がとられている。さらに、技術サポートやマネジメントスタッフが補充されることで、より研究が活性化するとと思われる。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 440 広く産学官から人材を集めるべきであるが、業績指標として論文偏重が続いている状況にある。産官の広範な人材を結集して研究が進められるようにすべきと考えるが、研究人材の状況が法人化後特に硬直化しているように感じる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 441 優秀な外国人学生を増やして日本人若手研究者に刺激を与えるべき。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 442 高価な研究機器類の購入、研究設備が用意されても、それを維持していくための人材が確保できない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 443 大学においての若手研究者を育成するために、国家プロジェクト等に、彼らを組み込める支援体制を充実させる必要があると考えられる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 444 博士課程修了者の就職に対して、産業界の対応が不十分。給付型の奨学金の充実が必要。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 445 アカデミックポストが少なく,若手研究者の研究人材への動機付けが無いように思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 446 抜群に優秀な(それこそノーベル賞級の)人材であれば,それなりのポストが確保されていると思う。ただそれ以外の,普通に優秀な(例えば地方大学で准教授を務められるクラス)の研究者については,彼らがアカデミックな,そしてパーマネントなポストを得る確率はあくじ並みのように思う。このような状況で,若いときに芽を出すことができなければ大学においてポストを得ることは難しく,結果として地味で個性的な,そしてなかなか芽がでない分野の研究者は冷遇され,結果として(もしかすると将来花咲くかもしれない)研究を進めることが困難になっていると感じる。結果として派手な研究ばかりもてはやされ,それが「○○○」のような前代未聞の恥ずべき事件を引き起こしたように思う。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 447 大学の予算削減にともない,研究者が研究業務以外に多くの時間を割かざるを得ない状況が年々増えている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 448 若手研究者,女性研究者,外国人研究者等多様な人材を受け入れるための体制整備は積極的に行われており,その実績もある。ただし,本質的な必要性と期待される人材の需要と供給の乖離がある。博士後期課程に進学する学生に対する社会的なフォロー体制が必要不可欠と思われる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 449 基礎研究を行う博士後期課程,ポストを雇用するための人件費が圧倒的に不足している。競争的資金が採択されないリスクから雇用の安定化が図れない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 450 現在本学では研究員の任期は5年となっているが,これは雇用側,被雇用側双方にとって有用であるとは思えない。任期を各大学,研究機関の判断に委ねることなく一律に研究員の任期は最低10年と定めることが必要である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 451 若手研究者とシニア研究者がそれぞれ個別に研究室を持つよりも,若手研究者とシニア研究者がチームを組むことを進める方が良い。旧来の小講座制というのではなく,閉鎖的にならないような方法をうまく考える必要がある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 452 研究教育以外の雑務,事務作業,評価等に関する負担が多いため,本来行うべき(時間を割くべき)業務活動が十分に行えていないと感じる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 453 国立大学では運営交付金の削減が継続された結果,定年・疾病・プロモーションによる異動が有っても,その人材の補完が直ぐに出来ない状況や外部からの採用や昇進も困難であるような状況になっている。また,研究者の業績を多面的に評価する体制作りは進んでいても,それらの評価をもとに現状を改善するシステムが整っていないため,高い意欲をもって努力を続ける人材とそうでない人材の二極化が進んでいるように思う。これらのような状況のため,若手研究者が安心して研究に取り組めるポジションを確保することは困難な状況が続いている。また,学生も,在学時にこのような状況を目の当たりにし続けるため,大学等公的研究機関の研究者になることに対して希望を持ちにくい状況になってしまっていると思われる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 454 地方国立大学では,助教や研究員クラスの若手研究者のためのポストがほとんどない。助教は大講座制で,独立して研究教育を働めているが,若手研究者を適切に指導できるシニア研究者が少ない(ほとんどの教員は,事実上研究を行っていない)。博士学生に対する研究指導は概ね適切に行われており,企業を含めたアカデミックポスト以外への進路を選ぶ学生も存在する(状況は研究分野に強く依存する。材料系は企業研究者の道を選ぶ学生が比較的多い)。女性研究者に対しては,財政的支援がきわめて貧弱であるが,それ以上に問題なのは,女性研究者に対して,適切な助言・支援を行う能力を有するシニア教員が非常に少ないことである。業績の評価については,論文以外に社会貢献,大学運営に対する貢献,地域貢献が考慮されている。しかし,多面的な評価は,逆に,研究も教育も出来ない教員の逃げ道になっている側面がある。また,業績評価の結果は研究者の処遇に全く反映されていない。研究ができる研究者は,多くの場合,教育にも組織運営に対しても有能であるため,学内・学外の様々な業務が集中し,研究時間を確保するのが困難になっている。業務が集中した際の支援も全く行われていない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 455 研究者の平均年齢が上がり,若手の登用が少ない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 456 ・アカデミックポストにおける需要と供給のアンバランスは,旧来と変わらないどころか,博士学位取得者が増えている一方でポストは減らされている状況がそれを助長している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 457 若手の大胆な登用は是非とも必要。ポジションが人を育てると考える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 458 アクティビティの高い研究者への要求が集中しすぎるため,夜間,休日におけるデスクワークが必須な状態である。そのため若手研究者や学生への指導の時間が十分に持たない。また,本国における大学公的研究機関の研究教育職は同程度の実績・経歴を持つ一般企業の7割弱しかなく,欧米の同等の研究者と比較しても給料が低すぎることから,高学歴の学生は大学・公的研究機関へ就職することを警戒している。そのため人材不足が慢性化しており,本国の科学技術の将来に多大な悪影響を与えているのが現状。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 459 若手や女性教員,外国人教員に対する支援は,まだ不足している。同時に,彼らや彼女らをサポートするべき中堅以上の教員も,研究費確保や学務・社会貢献など多くの活動を要求され,疲弊感があると思う。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 460 金銭的負担(と保守的な思考)により,修士課程進学を躊躇する学部学生が多い印象を受ける。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 461 大学院博士後期課程を修了した大学院生に関して,任期の無い,すなわち,落ち着いて研究活動に専念できる,研究者としての就職先を用意すべきだと考えます。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)

- 462 ・任期なしのポストになかなかつながらないため、博士課程に進む学生が少ないのは自明と考える(先が見えない)・研究資金が得にくい古典的な分野には人材が集まらず、研究分野に偏りが生じている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 463 若手が長期的視野をもって研究に取り組めない(短期成果のみが問われる)・研究以外の教育,社会奉仕活動に対する評価が全くないに等しく,研究だけ上手にする人だけが評価され,それが日本の科学技術の発展には必ずしも貢献していると言えない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 464 本学ではサバティカル制度が整っていない点が不満です。しかし,研究,教育(授業)以外の業務がかなり増えています。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 465 問104について,博士後期課程の学生に対する望ましい環境整備,教育等はあると思いますが,(104)の”望ましい能力を持つ人材”が何を指しているのかいまいちよくわかりません。大学院は教育機関なので”望ましい能力”という表現はそぐわないように思います。それよりも大学院での能力開発について考えるべきだと思います。また,質問の内容が大規模大学を対象にしているように感じます。資金,資源的に制限がある中小の大学ではそれだけで結果が変わるように感じました。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 466 女性研究者の比率については本学部でも課題と感じており,改善に向けて施策を実施していますが,本学部が目指す改革の方向性に一致する分野において,女性研究者の数が圧倒的に少なく,学部の目的を達成する上で女性研究員を採用できない事例が発生していると感じています。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 467 準備・授業に時間や手間のかかる講義の担当や学内の雑務の増加に伴い,研究や学生の指導にあてられる時間の確保が年々難しくなっている。運営費交付金が年々削減されている現状では,多様な研究人材を雇用する余裕すらなく,むしろ,空いたポストの補充を凍結し,現役の研究者に無理をさせる,という傾向に拍車がかかっていると思われる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 468 直属の教授が他大学に移る,早期退職をするなどで受け入れ先に困る助教があり,これらの人が実績を挙げられないため昇進できなかったり他機関へ移れないということが時々見られます。助教でも独立して業績を挙げられる環境が整備でき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)
- 469 まとまった時間を確保することが大変難しくなっており,時間の合間を縫って,細切れの時間で研究を進めないといけません。自分自身の努力を含め,こうした状況は改善していきたいと考えております。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 470 研究教育以外の業務の削減や業務遂行時間の融通が必要です。男性研究者にもライフステージに応じた支援がないと,その配偶者に負担がかかる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 471 博士課程に進学する人材の質の低下から,大学教員の質の低下をまねている可能性が高い。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 472 自ら新たな研究を立ち上げることができる人材が少ないように思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 473 地方大学の現状として書けば,時間が経てば経つほど,多くの教員が論文が書けなくなり,外部資金の獲得も出来なくなってしまうなど,業績が出なくなってしまう(理由は多数あると思います)。そのため,准教授から教授への昇進が滞ってしまうため,必然的に助教から准教授への昇進が異様な競争率になってしまっています(50代の助教問題が始まっています)。20代~30代前半の若手は大学院進学率も低いため,競争はそれほど激化しておらず,大学へのポスト獲得も容易だと思います(実際に,所属大学においても,助教の公募の競争率は低いです)。公的資金の投資は,若手や年配教員よりも,若手から中堅への投資が必須だと感じています。現在,国公立大学の定年は引き上げられており,若手教員のポストはほとんどが任期制であって,特に35歳から45歳の教員は,ポスト1万人計画もあって,高い競争にさらされており,成果を十分に出していても,ろくなポストがない状態であり,何らかの対策を打つ必要があるように思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 474 最近,研究以外のことに時間を取られています。組織などの工夫により,時間の確保が必要ではと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 475 本来は(書類上)は独立した研究をできる立場にあるのだが,研究グループの枠組みの中で(上から)強い拘束があり,自由に個人の研究ができないことがあるように思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 476 定年により開いたポストが埋められないままになっており,教育研究が十分に行えない状況になりつつある。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 477 科学技術基本計画において長らく流動化推進が掲げられている。漸減する長期雇用の財源のため,よりよい待遇の提示による流動化は行われず,もっぱら新規雇用を任期付きにすることで流動化が行われている。この施策は全体利益のために行われるものであるが,そのコストは任期付き雇用者が支払っている。これは不健全な状態であり,彼らの負担とリスクの軽減が不可欠である。この状況を踏まえ,大学・研究機関が行っている任期付き雇用者に対する認識と支援体制について実態調査を是非も行って頂きたい。特に:(1)度重なる居住地移動,家族との別離を強いられる彼らのライフプラン・ライフイベントをどのように想定しているのか,(2)失業のリスクに見合う給与待遇を与えているのか?与えることはできるのか?(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 478 大学の予算は毎年1%削減されているので,毎年2,3人分の人件費は削減されているので,安定した人材確保は望めない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 479 若手の人材を雇用できる形態にない。先を保証できないので,登用もしにくい。そもそも採用されている人材ですら研究助成金の処理,無駄に長い会議などに時間を取られすぎている。専門的能力を活かす時間を最大化する仕組みが必要。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 480 自分が所属する学部には女性教員は自分1人のため、問1-09,10,11の「多様な」や「より多く」という言葉が適しておらず、答えようがなかった。理工系は他の分野に比べて、そもそも女性の割合が低いことは承知している。所属学部の環境や人事システムが不十分だという理由で女性研究者が少なくなっているとは思わない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 481 ものづくりやハードウェアを使用した研究といった基礎研究を実施する環境は、予算的にも人的にも厳しい状況にあると思われる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 482 人事について、大学上層部と教授陣との間に合意が得られておらず、混乱しているように思える。そのため、不明確で、二転三転する指示に、准教授以下の教員や若手が振り回されている感がある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 483 一般的に、就職した後の待遇(給与や職の任期の有無等)に関して、博士後期課程まで進学し学位を取り大学・公的研究機関に就職した場合と、修士課程を卒業して一般企業に就職した場合を比較すると、後者のほうが安定している傾向にある。そのため、優秀な人材の確保という面からみると、現状はまだ問題があるように思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 484 所属機関では、各教員の得意とする評価軸での、業績評価を行っており、その給与(ボーナス)への反映がなされるなど、刺激的でかつ、面白く、研究・教育活動ができる環境だと感じている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 485 実用化研究は人事評価しなれと言われて困っている。JSTのプロジェクトを行っているので実用化は必須なのだが、実用化を進めた結果、2つの製品化を行うものの、人事評価はされず大変困っている。女性の登用はよいが、それにより、男子学生や男性教員がポストを奪われてしまっている。実力競争でなく、女性限定のポストが増えてしまい、応募すらできない状況である。博士課程の男子学生はこのことで、アカデミックポストを諦めようとしている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 486 理系研究者が不安定な身分というイメージが世間に定着しつつあり、子供の理科離れを加速させている。不安定な生活基盤の現在の若手研究者を見て、子供たちは研究者を志すであろうか?もし、放逐前提で若手研究者の雇用を行う大学・研究機関があれば、問題と思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 487 若手研究者に対して研究環境を整えるための準備があるが、資金面で充実はしていない。人手が足りない分、教育の努力が高くなり、研究努力への影響が出やすい。成果主義が若手にだけかかっているにもかかわらず、給与体系など配慮が足りない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 488 長期的な視点に立って若手研究者を育成しようというシステムが存在しない。現状だと、教年間の任期を更新するために、1年程度の短期的な研究プロジェクトで結果を出さざるを得ないので、疲弊している若手も多い。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 489 博士前期課程修了者で優秀な学生は博士後期課程を目指さず、就職が決まらなかった学生が仕方なく行くような状況がある。優秀な学生を後期課程へ進学させるプログラムが必要と考えられる。また、女性教員については、あまりに拙速に女性のフォローアップを進めるために、男性教員との差別(逆差別)が生じているような気がする。性別ではなく、教育・研究業績で評価されるべき。特に本学においては、助教から准教授に昇進する可能性は極めて低く、公募制にしている。人事権を強硬に働かせ、自分の研究に使える外部人材を登用することがあった。公募制とは名ばかりで結局このような人事権を持ちたい教員にとって使いやすいツールになっているだけである。これでは、人材は育たない。かといって、学部・学科単位ではなく、大学単位の選考・採用にしても同じようなことは十分起こりえると考えられるので、非常に難しい問題だ。本学では助教の年齢が高すぎる現状があり、助教は助教として一生を使い切らせる風土がある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 490 個人的な意見になるが、意欲のある若手研究者は多いと思われる。しかし、運営交付金の削減に伴う教員数減により個々の業務が多様化多忙化していることから、満足な研究時間を確保できない状況がある。これにより実質的な研究人材の不足が生じつつあるように感じる。また、新たな研究人材になりえる大学院生は、大学のそのような現状を普段から見ているため、博士後期への進学よりも企業への就職を選択するケースが見られる。つまり、将来的に研究人材が今以上に不足することが予想される。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 491 任期付きの助教でも、研究以外の雑務に時間を大きく取られる。次のポストへ申請する場合、上のような経験の多寡は特に考慮されないように感じる。仕事の分量に対して、研究や教育に割くことができる時間は少ないため、裁量労働制という制度のもとで、深夜までの残業や土日休日返上が当然のこととおこなわれている。有給取得率や代休取得率は低いと思われる。平日に学生が来ているけど、教員が有給や代休で休みます、というのはやりづらい。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 492 財源不足により若手の新規採用が少なくなり、教員全体が高齢化しつつある。最新の研究テーマ、実験装置等を熟知している若い教員が少ないため、研究内容が「時代おくれ」になっている研究室が散見される。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 493 現在所属している機関ではなく任期付きのため他の大学・公的研究機関での公募を見ることが多いが、給与が明確でないことが多い。ため見込の年収で進退を決める必要があるため、家庭を持つために研究職を離れる人が少なくありません。公募時には賃金に関する明確な情報提示が必要かと思えます。また大学によって異なるのは当然かと思えますが、任期付き職員の再雇用のための審査を任期が切れる半年前には行っていただけると大変有り難いです。人によっては再雇用のためのポイントが水準を満たさないことを直前で知り更新ができないなどのケースがあります。半年前であれば必須項目への対処や他の公募等に応募することが可能になります。もちろん職員自身が意識を持って取り組むことで防げることが多いのですが、基準が曖昧な場合や全体会議に間に合わないなどの不手際のために職を失うケースを防ぐことができれば、テニュアトラック前の任期付き職員は研究に集中できる環境になるのではないのでしょうか。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 494 積極的に働きかければ、それなりに組織は若手研究者のために、研究環境を整備してくれるかと思いますが、何も言わなければ、研究スペース等の確保は、議論されない。強力な傘下に入っていない若手は、肩身が狭いのが現状だと思う。ただ、その中でも隙間を見つけて、研究を続けて、成果を上げていくくらいの力が必要だと思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)

- 495 博士後期課程へ進学する学生の絶対数が減っている様に感じています。学位取得後のポスト、さらにその先の安定したポストが不十分であることが原因の一つではないでしょうか。また、女性研究者の数が現状で十分であるとは思いませんが、優秀でなくても、女性であることを理由にポストを得ているケースが散見されます。男女平等に優秀な研究者が正当に評価されることを願います。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 496 女性教員の採用は、まだまだ敬遠されているのが実情だと思う。また、女性教員のライフイベントやサバティカルで学内業務からはなれることができないような状況となっており、妊娠や留学に踏み切れない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 497 外国人の受け入れをサポートする仕組みがなく、受け入れが負担として受け止められる。サポートする事務職員など雇用にも補助が必要である。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
- 498 大学の研究人材は、若手に限らず数の面で業務量に対して圧倒的に不足している。様々な要請に応えるために新たな試みを実行することは良いことであるし必要だが、そのために古い事業をスクラップできていないことが業務・人材のアンバランスの根源的な問題ではないかと思う。このような状況を横目で見ながら博士課程で研究を行う院生が、自分の将来の職業(とくに大学)に夢を描けるか甚だ疑問である。このことは、優秀な若手人材が研究以外の道を選択する大きな要因の一つになっているように思われる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 499 教員が研究以外の業務に追われ、大学教員が学生には魅力ある職業には見えないと思う。女性教員は数が依然として少ないが、これは過去、女性を採用しなかった結果であり、現在退職の近い男性教授陣が退職しない限りは大きくは改善しないと思われる(新規雇用で増やすのは限界がある)。なお、現在同じ能力であると判断されると女性を優先的に採用する動きがあるが、これはこれで男性差別のようにも感じられる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 500 博士後期課程の大学院生は年齢的にも、社会的にもご両親から独立しているので、本学では高い学費を払いながら国際レベルの研究(国際誌)をやり遂げるには非常に難しい。アメリカ、ドイツ、中国では博士後期課程の院生は給料、あるいは全額奨学金をもらいながら研究を続けているに対して、日本はこの辺のサポートが全然足りない。このままだと人材が海外へ流れてしまい、将来国際的競争で負けるに違いない。また優秀な人材を日本の大学や研究機関へ呼ぶことが難しい。特に地方の私立大学はもっと厳しい!!!(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 501 官庁や企業において、実力(研究実績とそこから判断できる専門業務の遂行能力)にもとづいた中途採用がもっと進めば、大学・公的研究機関・企業間の人材流動も進むと思う。博士号取得者の就職への道ももっと広がると思います。大学教員への就職は基本公募で実力主義(中途採用)ですが、企業は新卒一括採用、官庁も年齢制限のある公務員試験による採用という年功序列をベースにした雇用と給与体系がいぜん主流です。実力・即戦力性重視の中途採用が増えれば、博士取得者もそちらへの就職を意識した行動をもっととるでしょう。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 502 任期制の導入により、研究・教育以外の業務に対する評価とのバランスが難しくなっている。研究評価があるにもかかわらず、組織内の委員など他業務が多く課せられ、若手研究員にとっては研究に費やす時間が削られていると感じられ、それを見ている院生に将来像を描かせることは難しいのではないかと感じる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 503 所属する大学の固有の事情だが、無意味な規制が多く、教員の教育研究のための時間が十分に確保されていない。異常な状態である。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 504 予算削減で人事が凍結されている。仮に採用できても即戦力の人材を要求するため、業績の上があった年齢の上の研究者を採用するため、若手の採用枠が地方では極めて少ない。30歳代がほとんどいない状況である。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 505 ポストや人事のためのポイントが恒常的に不足しており、アカデミアのポストを目指している若手研究者が安心して研究に打ち込める状況になっていない。また、大学側としても若手教員にも教育や地域貢献の負担をかけざるを得ない状況である。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 506 退職教員の補充が行われず、かつ非常勤教員の雇用も削減されているため、講義、雑務の負担が急激に上昇していると考えます。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 507 まず、本学のように地方大学の具体的特徴・問題を見て欲しい。優秀な学生が集まりにくく、大学院生が少ないため研究室の活性が高くなりにくい。今現在、外国人研究員、学振研究員、大学院生を「擁することのできている研究室」であっても、ひとしく落ちこぼれ学生の面倒を見るために(むしろこういう研究室の教員のほうが手厚く面倒を見る)、研究以外のことばかりに時間をとられてしまう。研究室運営の実績を反映させ、選択と集中により研究中心研究室(優秀な人材を伸ばせる環境を維持)、落ちこぼれ専門(レメディアル教育)研究室と役割分担をしっかりとつくり、大学としての全体のバランス・競争力を維持していく必要があると、特に地方大学においてはこういった政策が本気で必要であると考えている。今の仕組みであれば何でも二極化が加速し、必然的に地方大学と都市部有名大学との差が広がってゆく一方であり、地方大学の優秀な研究室も、大学とともに下へと引きずられてしまう(持続的発展性がない)。地方大学の中でも分野をけん引する優秀な研究室があり、「地方重点研究室」として認定してポストク等件費の支援をしてあげるということを国が率先して行ってくれるような新しい政策が必要である。そういった判断を各大学に任せれば、おそらく内部的な遠慮等もあつてなかなか研究室の差別化・選抜ができない。こういう政策こそ国がトップダウン式にリーダーシップを発揮して取り組んでもらいたい。地方大学発、国際レベルの研究を推進でき、あるいは国際大会を誘致することにもなり、地方の活性化をも促進できるはずである!(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 508 パーマネントポジションについての女性研究者に対する処遇の改善は進んでいるように感じるが、博士課程在籍中やポストクである女性研究者がその恩恵を得ているとは言えない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 509 若手教員が少ないために、研究・教育以外の業務(雑用)負担が大きくなっている。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 1510 全ての人間が研究者を目指すことは現実的ではないが、研究者として能力を発揮できる素質を持った人が将来に不安を持たずに希望を持って博士課程への進学が目指せる環境が必要。能力があっても、博士課程進学を諦めて企業に就職する人もいる。そのためにも、学位取得後、ある程度安心して働ける環境の整備（大学ポストや企業での博士号取得者のためのポストの充実）する必要がある。（大学、第4G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性）
- 1511 女性や若手の研究者の任用に取り組む例や取り組みを促す通知が、5年前と比較し明らかに多くなったと実感している。（大学、第4G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性）
- 1512 国際的な研究教育環境を日本の大学に導入する方法として、大学が外国人ポスドクを雇用する予算をつけたらどうでしょうか？もちろん、テニュアトラック的な制度にして必要であれば任期なしで雇用することも念頭に置いて。最近、文科省が進める国際交流は、研究者に丸投げするだけでなく、大学にそのような予算をつけて運営するのも大事ではないでしょうか？女性の採用はもちろん大事なことだと思いますが、最近、行き過ぎの面も見えます。同等の能力なら女性をとる、あるいは女性限定とか、これこそ差別ではありませんか？女性研究者が入っていないと申請できない研究費というも先日知ってびっくりです。そのようなサポートで庇護されると、本当に能力のある女性研究者に失礼な気がします。男女差別のない研究者の環境と作るというのは、もっと社会全体の構造を変えないと無理だと思います。（大学、第4G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性）
- 1513 大学教員の人員が削減され、特に助教ポストが全国的に少なくなっていることに危機感を感じます。過去に、研究者としてのポテンシャルを有する優秀な学生が存在するにもかかわらず、自立した研究者としての将来設計が立たずに研究者の道を断念したケースを良く見てきました。このままでは優秀な若手研究者が育成されず、日本の科学研究は退化するリスクが極めて高いと感じます。（大学、第4G、農学、主任研究員・准教授クラス、女性）
- 1514 最近、女性限定の大学教員公募をよく見かける。しかし、博士課程に進学する女性が少ないのにその後のポストの競争が女性優遇となるのは不公平ではないかと感じる。業績や能力が同等なら女性優遇はまだわかるが、公募時点で男性を排除するのはいかがなものか（男女雇用機会均等法に抵触しないのか？）。能力が劣っても女性教員を増やしたいのか、真に優秀な人材を教員として残したいのか、再検討すべきなのではと思います。（大学、第4G、農学、研究員・助教クラス、男性）
- 1515 人材育成には、相応の時間が必要です。しかし、制度変更が頻繁すぎる、と考えます。霞が関の人事異動のサイクルである2年間や、国会議員の任期の4年程度で、変更があるように思います。ある国の機関では、就職をしようとした時に以下のように言われました。「4年の時、(人事担当者曰く)『修士号が必要』。修士修了時、(人事担当者曰く)『博士号が必要』。博士修了時、(人事担当者曰く)『専門が合致する博士号取得者(残念ながら完全には合致せず)か、4年を希望。』」。10年程度の長期計画に基づいて人材育成を実施していただきたいです。（大学、第4G、農学、研究員・助教クラス、男性）
- 1516 ○○大学ではこれまでテニュアトラックによって若手研究者を確保する努力をしていることは良い点であると考えられる。しかし、大学から給付される資金は減額の一途であり、実習等の教育に使用することも考えると、今後ますます外部資金がないと十分な研究費用が確保できないことになる。かといって運営費確保のために今後人事凍結が進むと新たな人材確保が困難になることが懸念される。（大学、第4G、農学、研究員・助教クラス、女性）
- 1517 教育義務が多く、研究のための十分な時間がとれない（大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性）
- 1518 研究に対する多角的評価が不十分である。（大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性）
- 1519 地方大学の医学部では、専門医制度があるためと思われるが、臨床医はそちらの道を選ぶ場合がほとんどである。優れた人材がいるのに、それで研究をしないのはもったいないと思う。臨床医の確保は、地方大学の医学部および附属病院では死活問題になる。医学部生の時から、一本釣りのような感じで、基礎研究への興味を持たせている状況である。そのため、大学レベルではなく、国家的に対策を練らないと、科学の衰退を招く可能性がある。再任ができるのであれば、「任期付き」（少なくとも5年程度は必要で、3年では短すぎる）でも十分である。ただし、その評価をしっかりとおこなえるシステム作りが必須である。（大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性）
- 1520 薬学教育は6年制となり、私学薬学部では薬剤師国家試験合格率の上昇が最大の課題となっている。また、偏差値の低い薬学部では、教員は学生の教育および多くの委員会活動に時間を費やされ、教員が研究に費やす時間が減少している。さらに、学部学生は、4年次の薬学共用試験対策勉強、5年次の実務実習、6年次の国家試験対策勉強に重きを置き、十分に卒業研究などの研究に時間を費やせない。教員、学生などの研究人材の研究環境は厳しい。一方、研究補助員を雇うには多くの研究費が必要となるが、研究業績がなければ、研究費は確保できないのが現状である。（大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性）
- 1521 歯学部という特殊性もあると思うが、将来の基礎系講座への希望者が年々減少していることから、人材育成の取り組みについて、根本的に考える時期であると思われる。（大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性）
- 1522 薬学基礎領域において、今後薬剤師の資格を有しながら博士号を持つ教員が不足するのではないかと懸念します。（大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性）
- 1523 臨床があまりに忙しすぎる。大学の給与が民間および公的病院よりも低すぎ、生活のためバイトに行くので、ますます時間が無くなっている。（大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性）
- 1524 医学部では、臨床もあるため研究を遂行するためには、休みを削る必要がでてくる。（大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性）
- 1525 研究・教育が大学教員の活動の両輪であるはずなのに、教育への負担が大きくなりすぎて、研究への時間的・人的余力が非常に乏しくなっている。（大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性）
- 1526 地方国立大では大学院生数が少なく、若手研究者がマネジメントのトレーニングをする機会が少ないと感じています。研究や人材の多様性を考えても、大都市圏以外の大学院に進む学生へのインセンティブが必要ではないでしょうか。（大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性）

527 予算がひっ迫しており,あまり研究にお金を費やせない状態かと思ひます.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

528 現状の研究者に対する評価や研究環境があまりにも偏りや締め付け(評価の偏り,研究費配分の偏り,実験計画を策定するとき煩雑で時間を有する許可申請,それらに伴う講習会の増加など)が増大するばかりで,研究の環境が圧迫されている。私の周囲で博士課程への進学を考えている学生には,ポストでは就職先も一気になくなるので修士でやめて就職する事をすすめている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

529 業績・人物ともにこれからその大学・研究機関に貢献してくれると考えられる人にはデニユアトラックを提案しても良いと思ひます。また,本当に有能な研究者でまだ研究や教育業務を望む人には,定年を迎えた後に同じ大学内で教授職以外でポストを用意しても良いと思ひます。研究に向く人・教育に向く人・大学の運営に向く人は重ならないというより,違う能力をもった人間だと感じています。海外のように例えば「研究のエフォートが中心の教員」「教育のエフォートが中心の教員」「(医学部医学科であれば)診療と医学生教育がエフォートの中心となる教員」を分けたポストで採用しても良いように思ひます。実際に一部の私立大学医学部にはそういった雇われ方をされている教授がかなりおられるようです。教員確保の予算を割いて,能力により違う雇われ方をすることで日本の研究の国際競争力が増すように思ひます。日本の大学にはそこまで経済的余裕がないのが現状だろうと思ひますが,このまま研究・教育・マネジメントと何でもこなす研究者個人個人の頑張りに頼っていることは日本の研究全体のためにも,その頑張っている研究者の健康と人生のためにも良い事にならないと思ひます。また一方,そうして予算を掛けて教員を能力別に分けて採用するならば,本当にその能力に長けた人を大学側が採用する努力をしないと,現状のようにそうした頑張ってしまう研究者に仕事の負担が偏り,適所に配置されず能力を発揮できていない研究者が大学と研究室に十分貢献しないことになってしまうとも思ひます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

530 研究に対する評価が適切に行われていない印象を受ける。特に臨床と研究を行っていることに対してはなんの考慮もされていないと感じる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

531 学振研究員の受け入れを増やしたい(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

532 ①定年の引き上げと②運営費交付金の削減により,人事が停滞し,若手研究者の任期無しポストが不足するのは必然です。運営費交付金の削減の対応策として,人事の凍結などを行う大学が多くあり,研究者の世代交代が上手く運ばなくなっているのが現状です。場当たり的に特任教員を増やしても問題の先送りにしかならず,5年10年先を見越した人事戦略をとることが重要と考えます。例えば,5年後に3人の退職者が見込まれている場合,5年後にその人事枠を引き継ぐという条件で2人分の人件費を5年間文科省が支援し,もう1人分の人事枠は凍結するというような学術政策を数年間とれば,比較的痛みが少なく世代交代と人員削減が図れるかもしれません。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

533 特に国立大学で人材の削減が行われているようである。このまま教員の削減が続くことになれば,大学において高度な教育を提供することが困難になる。それは将来の日本にとって大きな問題となるであろう。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

534 本当に優秀な人材は,せいぜい修士までしか進学しないし,現在の状況で,博士課程への進学は奨励しづらい。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

535 薬学部が6年制になったせいもあるだろうが,大学院へ進む学生はほとんどいない。研究は楽しいと思ひても,6年の後のさらに4年間はハードルが高い。それに,優秀な学生は国公立大学の大学院へ流れる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

536 私立大学では,経済的に教育用的人材を確保するのが精一杯であり(それすらも近年は削減されている),研究用的人材を確保することは不可能である。本邦における研究の多様性を維持するためには,国立大学だけでなく私立大学を含めた多様な組織における研究を維持する必要がある。私立大学向けの競争的研究資金は存在するが,研究用材を確保できる規模ではない。私立大学でも研究用材を十分確保できる様な,競争的研究資金の導入が必要である。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

537 研究活動はもっぱら外部資金に依存しています。医学部では臨床研修制度の変更に伴って特に基礎医学系講座の大学院に進学する者はほとんどいなくなりました。臨床系講座は寄付金等があるのでまだマシですが,将来の医学研究(特に基礎系)を担う人材の育成はほぼできていない状況と言わざるを得ません。医師免許を有する基礎研究者は絶滅危惧種です。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

538 小・中・高等学校,大学事務,官公庁等において博士号必須のポストを創出して,中堅・シニア研究者を含めた「全て」の博士号取得者の流動性をまず高めることが必要ではないかと思われる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

539 大学では雑業務も多く,研究費獲得などの使命もあり,心理的ストレスも多い。そのうえ給料も安いので,あまり人材が集まらないのが現状かと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

540 自身の所属機関では,論文業績が十分に評価されず,教育業績に重点が置かれています。実際には,所属研究室が担当する教育課程によって,担当する授業数は決まってくるので,これで評価されるのは不当だと感じています。アカデミアの標準的な業績評価法があればよいと思うのですが(あるのでしょうか?)(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

541 私立大学で,また国家試験のある学部であるため,研究よりも教育に力を入れなければ,国試合格者の低下,入学希望者の学力低下といった悪循環に陥り,定員割れ,教員削減,給与削減となります。私立大は,国公立大学よりも学力の高い学生が集まりにくいので,問題意識の高い教授の講座では,教育に関する業務が多いように感じます。今後,医療の需要が減るわけではないので,私立大出身の医療者のレベルの維持も,大切であると思ひます。かといって,その講座の教員が研究に関心がない訳ではありません。ジレンマを感じております。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 542 本学部は医師を養成する学部ですので、研究者を目指すことは少なく、研究に対する比重も小さいと感じています。博士後期課程修了後はほとんどが医師として活躍の場がありますので、アカデミックな研究職に就くことは少ないです。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 543 博士号取得者のほとんどが外部資金で雇用される任期付ポジションで仕事をするようになり、非常に短期間で成果を上げることが求められる。その中で短期間で目覚ましい成果を上げた限られた一部の者のみ予算やポジションの獲得において著しく優位な状況になる。以前に比べこのような能力のある若手が独立ポジションを獲得できるようになってきたのは望ましいことだが、その一方通常の成果が出るまでに5年以上かかるような息の長い研究に若手が取り組みなくなっている。プロジェクトが任期途中で発表できずに終わってしまった場合、社会的には成果は0と同じである。大局的な観点からするとまとまった成果までたどり着けない無駄な研究が多数生まれていると感じられる。博士号取得者のポジション獲得状況が厳しいことが知れ渡る一方、学部修士卒の就職状況が好況なこともあり、博士課程進学者はここ数年減少し続けている。研究分野や領域で高いアクティビティを保つためには相応の研究者数が必要であり、日本では今後こうしたアカデミックなコミュニティーが維持できるのか気がかりである。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 544 年齢構成が非常に歪であると感じている。教授の定年が遅く、また、定年後も嘱託としているため、ポストが空かず、准教授の年齢が40代から50代後半という状態であり、上が詰まっているため、内部からの昇級が難しくなっている。その一方で、外から教授として赴任してきた先生方の年齢層は若い印象を受ける。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 545 任期制を増加させる流れが、優秀な若手研究者の安定雇用に悪影響を及ぼしている。早いうちから責任を持ち、研究だけでなく教育や研究室・研究プロジェクトマネジメントの能力を身につけるためには、任期無し採用の増枠が必要であると考える。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 546 学長ガバナンスという制度のもとにおいて、学長の意向に従うものが学部長、学部教員へと人選されるため、実質の学部教育に必要な適材である人材が不足している状況が強化される傾向にある。独裁状況は強固になりつつあり、改善の希望は持てない。学長は、教育に力を入れよと発言はされるが、業績評価は論文のためのため、多くの教員が教育をなおざりにせざるを得ない。もしくは、昇格を諦めて信念を貫くしか道がない状況がある。本学は医学部が強く、学長も医学部であるため文系学部の人材の発展が危惧される。研究人材は偏って配分される。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 547 研究を遂行できる能力を持った人を活かすような組織での活用がうまくなされていない。また研究に取り組む姿勢を評価する後ろ盾もない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 548 上司(講師)が博士論文を書くために病欠にしていたりと本当に許せません。上位の上司は私の想いも理解されていると思いますが、表面上は容認されている形になってしまっており、講師が自由にやっている感じです。また、講師は研究をやるために病欠や家族の介護を理由にし、教育をおろそかにしている様子です。研究機関であるものの、教育機関であることも理解してほしいです。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 549 外部資金等における助成金の獲得を増やし、幅広くかつ専門的な分野での研究が行われるようなシステム作りの構築が必要である。また、卒業後の優秀な人材の活用方法としてCOI等の新しい分野でのイノベーションへの人材登用を積極的に行うべきである。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 550 研究費の配分が一極集中型に偏らないように、小規模の研究課題への配分を増やし、選択肢の幅を広げるべき。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 551 研究者の流動化を図るために、任期付き、業績評価、年俸制等が推奨されているが、それにより研究者の身分が不安定である印象が与えられ、博士課程への進学意欲が低下しているように見受けられる。結果として、研究者を目指す望ましい能力を持つ若手人材の博士課程への志望が減少しているのではないか。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 552 増加したポストが定着できる職場が決定的に不足している。それを知っている学生が博士課程への進学を躊躇するようになっており、将来の学術を支える基盤が崩れ掛かっている。さらに危機的なのは、国として対応を考えるべき問題であるという意識が共有されていないことである。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 553 博士取得後の若手研究者の処遇(ポストや研究テーマ選定等)に大きな問題を抱えていると思う。経費の削減等の理由により、本当に優秀な人材を確保することが難しくなり、また研究テーマの選定もすぐに認められるようなものを選ぶ傾向が強くなっている。一方人員削減のあおりは最終的には若手研究者に波及する事になり、本当に興味あるテーマを種々の困難な要素を排除して見出し実施していく若手研究者は、ほんの少数しかいなくなったと言ってよいのではないか。訓練期間、成長期間としてのポストは必要だが、不安定な生活を長期間若手研究者に強いる現状はよくないと思う。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 554 研究に専念すべき若手人材に十分な時間を与えるように心がけているが、近年、研究以外の仕事にかかる時間が増えていることが心配。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 555 財政面の制約が大きいため、理想的な研究人材の育成を行うことに限界がある。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 556 現在所属する研究機関は、大型施設を抱え、大学を中心とする施設利用、共同利用が行われており、基本的にはスタッフに任期は付いていない。しかし、そのスタッフだけでは施設運営、研究業務が成り立たない現状で、若手の任期付き研究者を採用せざるを得ない状況が続いている。現状では任期のないポスト数が限られているため、実績を積んだ任期付き若手研究者の大半が、パーマナントポストに就くことが大変困難になっている。アメリカのように就職数年後に、本人の能力に応じて任期を付かないポストに移行できるように組織として取り組む必要があるが、そのためには、現職員に任期を付ける必要がある。その際、同じ職位でも、職務内容が、研究者から技術者的なものまで幅広いいため、評価基準の設定が難しく、組織としての取組は十分出来ていない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)

- 557 海外からの招聘などを考えると、制度的・給与面での制約が多く、抜本的な改革が必要である。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 558 外国人の雇用のために、承継ポストではなく、特定の職務に応じて任期をつけて、欧米並みの給与で雇用するシステムが必要。大学とのクロスアポイントを行おうとすると、それぞれの教授会での人事選考が必要になり、フレキシビリティがない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 559 他の研究機関の状況は把握しかねますが、私の所属する機関では、研究人材の採用の仕方や配置に、あまり戦略があるようには見えません、短期的なニーズのみを見るのではなく、長期的な戦略に基づく人員計画が必要だと感じます。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 560 無期転換ルールによって、技術支援員などの非常勤職員を5年以上雇用できず、研究に大きな支障となっている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 561 人材供給源である大学と大学院において、博士課程進学希望者が少ない現状が、数年後に大きな問題となると思われる。またそれが大学における学生の囲い込みにつながっている点も問題である。大学・公的研究機関における安定的な承継ポストの削減がその大きな原因の一つであると考えられる。最近では改善の傾向もあるが、企業等が博士学位取得者の採用をさらに増加させることも、裾野を広げることで全体の水準を押し上げることにつながり、重要と考える。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 562 人件費を毎年削減されているため、新規採用がとてども困難な状況になっている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 563 運営費交付金の減少や定年の延長(=ポスト減少)により、研究職が若手に魅力のないものになっており、危機的状況である。また、このままでは教授世代も海外などの転出が加速する恐れがある。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 564 ・当方の所属組織では多くの外国人大学院生を受け入れており、多くの大学院生が学位を取得している。当方の所属組織で学位を取得した学生の大半は他国または自国で研究者になるだけではなく、彼らが指導している学生が大学院生として当方の所属組織に所属し、学位を取得するといった持続型の国際交流につながっている。一方で、国内の大学の大半は講義などのカリキュラムが英語対応していないため、外国人大学院生の受入れ(入学)ができない状況であり、国際交流につながらないといった問題がある。国内大学(私学を含めて)のカリキュラムの英語対応は喫緊の課題と考える。・当方の所属組織では任期付き教員に対しても育休制度などのサポートは充実しているが、国内の一部大学では任期付き教員は単年度の契約更新であるため、育休取得が事実上不可能であるため、結婚や出産をためらうケースが存在する。国内の全ての大学において、このような理不尽な制度設計がないように、中央からの積極的な働きかけが必要と考える。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 565 産学連携、世界トップレベルの研究成果、全てを行うことはできない。分野によって研究スタイルが異なるため、統一的な方針はない。産学連携を目指すのなら企業の予算を研究機関に入れるべきだし、世界トップレベルの研究を目指すのなら研究者の自由を増やすべきだ。情報・工学系では若手のPDへの予算は、研究内容の自由度がない短期のものしかない。それでうまくまわる分野もあるが、そうではない分野もある。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 566 研究者になろうという人材はまだいるのであるが、最終的に研究室を主催できるような地位につける人は少ない。そのため、研究者を諦める人は多い。全ての人が研究室を主催できるような地位を望んでいるわけではない。生涯に渡って安定に研究できるような地位を望んでいるだけの人も多い。そのような人材を確保し、その研究能力を生かすような制度がない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 567 若手研究者に比較的自由を与えている代わりに、方向性を見失い、若くしてやる気を失ってしまう若手研究者が非常に多い。次の二点が原因と思われる。(1)若手人材に対するシニア研究者のマネジメントができておらず、研究の議論の相手も少なく、方向性を見失ってしまう。(2)優秀な若手人材の不足により、若手研究者間での競争が少なく、意欲が沸かない。特に後者は若手研究者の人材不足であるが、その実態は、採用ポストが少ないことよりも、そもそも研究者を志す博士課程学生が少なく、競争が鈍化していることが問題である。私自身、若手の枠に入るが、全く張り合いのない研究人生を送っており、日々憂鬱である。また、核融合分野のような大規模プロジェクトの研究分野では、目的達成のために非常に多くの研究課題があるために、若手研究者の各々が異なる研究技術開発を担当しているため、直接的なライバル関係が少なく、競争が鈍化する。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 568 私の米国研究機関の客員研究をつとめているので頻繁に米国の研究機関を訪れるが、中国やインド出身の若手研究者の質が年々向上していることを肌で感じる。反面、日本からの留学生の「数」の減少を痛感するだけでなく、「質」の面でも、日本はもはやアジアナンバーワンといえないという危機感を強く感じている。日本は内向きの高等教育を抜本的に改革する必要が有る。教員採用における女性優遇(たとえば女性枠限定公募)の制度には反対である。科学の世界は性別・人種関係なく、研究者としての資質と実力で判断すべきである。一方、ライフステージに応じたはたらきやすさ向上の工夫は積極的に推進すべきである。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 569 基盤財源の不足(運営費交付金削減等)に起因すると思われる人員不足を強く感じている。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 570 業績や貢献で大きな差がついていても、処遇には殆ど差がない。特に組織運営について、やってくれる人に偏っているが、そのインセンティブはない。本来、研究や教育で貢献すべき(出来る)人が他の業務に大きく時間を取られる状況になってしまっている。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 571 人件費削減でどんどん研究者の数が減って来ている。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 572 ・博士課程へ進む学生の減少に伴う若手研究者の不足・上記問題の深刻さを上層部は理解していない(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

573 業績評価の基準が不透明、不明確。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

574 若手研究者のほとんどが任期付きポジションであるため,長期的なテーマに取り組みづらいことが問題だと感じます。女性研究者の確保のための施策として,技術専門員など育児休暇中などをサポートする人的配置の検討がより進むと良いと思います。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,女性)

575 学生は,若手研究者(ポスト・助教)が業績を上げてもポスト探し(大学・民間含めて)に苦労している状況を見ている。博士後期課程の進学率が低下している原因には,若手研究者の雇用環境の劣悪な状況が伝わっているからである。つまり,若手研究者の職業環境を改善しないかぎり,博士後期課程の進学率は改善できないのではないのでしょうか。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)

576 全国的な大学等の人員費およびポスト削減が若手研究者のポスト不足に波及している。このため,優秀な若手研究者の確保が難しい状況になりつつある。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)

577 慢性的な人材不足である。研究所には優れた研究環境があるにもかかわらず,優れた学生が集まらないのは少し勿体無いように思う。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)

578 若手の自立,女性,外国人研究者の割合を増加させる余裕が現場に無いように思われる。事務や運営,安全管理等のサポートの拡充,特に技術職員の拡充でもない限り,現場は仕事でオーバーフローしており,環境整備に不可欠な上記のような研究者とのコミュニケーションがとれない。スタートアップ資金が充実しても孤独に置かれてしまえば,複雑な事務手続き等に右往左往する時間が長く上手く組織に溶け込んで活躍できない。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)

579 教員削減により,大学における研究人材は不足している。(大学,社長・学長等クラス,男性)

580 歴史のある大学において,従来型の研究人材の育成がなされている大学が多いように感じる。その結果,ポスト問題が発生していると思われます。遅さ,主体性,国際感覚のなさ,企業で生き抜く能力の欠如した大学院生が多いように感じられます。その結果,博士課程への進学者数の減少にもつながっていると思われます。(大学,社長・学長等クラス,男性)

581 研究の成果ばかりでなく,研究活動そのものが人材育成の機能を有すると考えている。大学院における学生教育においては,基礎的な研究手法や計画,技術などの点で必須となる項目については教育が可能となるが,共同研究など企業等との連携した活動により,基礎的研究の必要性や事業化を目指した取り組みの相互理解も不可欠と思われる。高等教育機関においては,研究の実施支援体制が弱くなっている状況にあり,相互の連携・協働を深めるためには各機関の努力ばかりでなく,国としての支援も必要な状況になっている。(大学,社長・学長等クラス,男性)

582 若手研究者の比率が低く,特に人文社会系の若手研究者が少ない状況である。(大学,社長・学長等クラス,男性)

583 高度な研究能力を持った人材が不足しているが,運営費校費が年々減少しており,雇用することができない。(大学,社長・学長等クラス,男性)

584 工学に関して言えば,脱サイロ化・脱たこつぼ化が依然大きな課題といえる。卓越研究員制度によって,産業側の人材ニーズの顕在化や,若手人材の全国一括選考などがなされたのは,実際にかかわってみて良い方向と実感できた。工科大学における研究環境の点では,研究費の問題はさておき,研究スペースや研究支援人材の確保の点で解決すべき点がいまだ多い。装置・設備の共用化による基盤的な研究環境の整備の徹底,スペースチャージ制の徹底などが急務と思う。既得権にとらわれず,明快な基準をもってグループینگやスクラップアンドビルドできる仕組みの確立が,工科大学では重要であり実行可能と思う。また,間接経費等の活用による研究支援要員(事務補佐,技術保守サポート)の拡充が急務と思う。限定的であるが,勤務先の大学で拡充を進めている。前記の共用化やスペースの適切配分と合わせて,せっかく芽吹いてきた意欲ある若手・中堅教員の動きを側面支援する仕組みとして重要である。さらに,将来の研究者となる学生・大学院生については,各教員の研究室に均等割りに配属させるなど,旧態依然な扱いが根深く残っている。脱サイロ化・脱たこつぼ化を念頭に,意欲ある学生・大学院生を育てる観点での政策誘導が必要と思われる。(大学,社長・学長等クラス,男性)

585 私自身の研究分野が文学部に属しますので,文系の研究人材について記します。大学院重点化等の施策により,研究をさほど志さない学生が多数,大学院(M・D)に進学してきます。かつて少数精鋭だった時代とは異なり,大学院が大衆化してしまったため,彼らを研究人材としてトレーニングできない状況にあります。本来,研究人材として育つべき(優秀で熱心な)院生をスポイルしています。大学院を大衆化しない,あるいは研究大学院と教育大学院をはっきり分ける施策を希望します。(大学,社長・学長等クラス,男性)

586 任期付きのポストが増えても,優秀な人材を確保することはできない。将来有望な若手が大学等の(不安定な)ポストに魅力を感じなくなっている。(不安定な身分で競争させるようなシステムでは優れた成果は生み出せない。)(大学,社長・学長等クラス,男性)

587 有期雇用の研究者が多く,研究成果を出すプレッシャーを常に感じている。異分野融合研究などにチャレンジしてほしいが,現実には難しい。(大学,社長・学長等クラス,男性)

588 特に理系に関して,博士前期課程修了までの就学希望者は女性も含めて非常に多いものの,博士後期課程への進学者,さらにはアカデミックポジションを希望する博士課程修了者の比率は明らかに減少している。博士号取得後の企業への新規就職が10~20年前よりはるかに容易になり,収入・待遇が大学等と比較し,明らかに良好のためと思われる。(大学,社長・学長等クラス,男性)

589 多くの大学では,助教,助手ポストが任期制であるため(本学では5年任期で再々任なし),任期満了が近づいてくると他機関への転出を模索し始める傾向が強くなり,能力のある優秀な人材が腰を落ち着けて基礎的な研究に打ち込むことが困難な環境である。また,結果として当該機関から優秀な人材が流出することになり,特に地方の大学においては,人材の流動性の利点より,研究力の低下に繋がるケースが多いのではないかとと思われる。ポストでプロジェクト研究に組み込まれている研究者にとって問題はさらに深刻で,成果を追い求める研究に振り回され,プロジェクトを転々としている間に年齢を重ねる有為な人材を見るとき,社会的損失が極めて大きいのではないかと憂慮する。(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 590 博士後期課程への進学が減少しているのが気がかりである。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 591 (\*) 若手の人材(ポストクラス)に有期のポジションしか提供できない状況は、好ましくない。「腰を落着けた研究」が少なくなる一方、「すばらしい成果を出せた研究」が教育・共同研究を通じて院生・学生にトランスファーすることも難しくなっている。一方で、澁んだ人材が居続けることを防ぐ面もある。(\*) 私立大学においては、全体の定員が「学納金」によって制約される面が強く、流動性・緊急性のある人事を起こしにくい。有期・無期とは別に、あらたな雇用・所属の形態が必要かもしれない。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 592 特に、理工系では、従来に比べ、研究スタッフの不足が見られる。また、大学教員の定数の減少や、博士後期課程への進学者も減少傾向にあり、研究人材の層の厚さにも影響が出てきている。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 593 若い研究員の多くは2〜3年の任期付きであり、生活上の長期展望を持っていない。そのこと自体は、若手研究者が鍛えられることを考えると、科学の発展にとって必ずしも悪いことでは無い。しかしながら、指導者が長期的に大きく発展する研究の展望を持ち、それを若い研究者に伝えることができないと、不安定な生活に耐えられず、精神的に動揺し、選ぶ研究課題は短期間で達成されるものに偏る。さらに不幸なのはその短期間に達成できそうな課題が実は若い研究者には容易に達成できない場合が多いことであり、この点においても研究の見通しに優れた指導者が必要である。すなわち、研究人材の問題は優れた研究指導者の育成の問題である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 594 大学や公的研究機関の研究人材が、企業などの社会との接点をもっと持つべきであり、また交流を行う場を増やすべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 595 本学は医学部の特殊性のためか、自由研究や独自学習に費やしうる時間的な余地がすくない。カリキュラムが詰め込まれている。医師になるための専門学校化しているように思える。他大学の状況はあまりわからない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 596 任期付き雇用が多く、研究者自身の長期ビジョンに基づいて研究を行うことは不可能な状態である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 597 身分の安定ができず、将来的に大学等で研究者を目指す高度頭脳の確保が困難になってきている(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 598 運営費交付金が毎年削減される中、不安定な身分に置かれたり、外部資金を取ってくるのが研究能力であるとの間違った認識が蔓延している。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 599 近年は以前より短期間で結果が求められ、本当の意味の基礎研究をめざす人材は育たなくなっている(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 600 自ら自動的に研究に取り組む姿勢が強い方と弱い方の二極化が進んでいるように感じる。これは、雇用、研究費、事務雑務の多さ等の研究・教育活動に係る閉塞感に起因しているのではないかと考えている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 601 国内全般的に、大学院(前期, 後期)の定員が過剰で、研究にそれほど情熱がない学生の比率が上がっている。研究そのものと情熱を高める必要があろう。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 602 職が少ない(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 603 ポストへの経済的援助制度が不備。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 604 学生のモチベーションが、研究する人生を送りたいという感覚にはなっていない。今の大学生について、安全で安心な人生を送りたいという感覚が強くなるように思います。よって、研究する人材がかなり少なくなっていると思います。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 605 若手研究者の比率が増えると良い。その後、民間企業への転出(研究シーズと共に)も考えられる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 606 科研費等の基礎研究資金が不足していること、および、任期制による不安定さによって、若手研究者が腰を据えて基礎研究に取り組める環境が減少している。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 607 大学、特に私学においては少子化による学生減の状況に対する対応が急務であり、それぞれの機関の特徴をアピールしながら教育・研究活動を進め研究人材を育成することは極めて厳しい状況にあると感じる。特に当然ではあるが、ガイドラインの改正等によりより公正・的確な研究のための人材育成は当たり前であるが、今さらながら、しっかりやらねばならないという遅れた事態に情けなさを感じる。ノーベル賞を獲得するほどの素晴らしい研究をしている一方で、不正の認識が薄い実態が存在する現状を一刻も早く改善し、有能な研究人材を育成しなければならぬと感じる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 608 かつては大学院生やポストが多く、ポストが不足していたが、少なくとも〇〇〇〇大学においては現在、ポストはあっても良い人材が集まらなくなっている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 609 研究を活用するための産業界との橋渡しに難があると感じます。実効性の期待できるコーディネータが必要だと思います。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 610 新聞報道にもあるように、任期制のポジションは短期に成果の出る研究しか進められない状況を作り出し、基礎的かつ長期的な研究を枯渇させる方向に向かっている。同様のことは、シニアの教授にも起きていて、大学からの定常的な研究資金が細る中、短期的にアピールの強い研究計画を作って外部資金を獲得せざるを得ない状況がある。これでは、長期的な目でものごとの根幹に迫る研究人材は育たないし、そのような研究も継続できない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 611 大学における博士課程学生などの若手研究者に対する指導は、担当教員の指導力の有無や人間性に大きく左右され、運不運が大きい。組織的な研究人材育成が望まれる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 612 研究費で研究人材を雇用するには、大型研究費の獲得が必須であり、法人の雇用枠は限られている現状がある。従って、研究人材の確保は困難な状況にある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 613 長期にわたる研究展開が難しい成果主義である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 614 イノベーションを生み出す人材の不足が叫ばれて久しいが、それに対して具体的対策が取られていることは実感出来ない(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 615 私立大学の特性として、給与に反映させる業績評価は組合との関係で難しく、十分ではない状況。インセンティブとして報奨制度などを充実させてはいるが、まだ不十分。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 616 常勤研究者のポストが少なすぎる(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 617 研究人材は着実に育ってきていますが、欧米諸国、特に米国と比較した場合、博士課程学生への基礎教育のスクーリング(例:破壊靱性に取り組む学生に必須の「破壊力学」全般における知識と実践)がまだ不足しているものと感じています。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 618 ボスドク等の就職難と言われている一方で、求人広告に対するレスポンスは悪い。多くの求人募集が期限付きであることが理由か。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 619 研究人材を育成するメカニズム(仕組み)が、多くの大学で構築されていない。とりわけ、研究支援人材(URA等)の育成について、外部機関に育成を依頼するのではなく、自前で育成手法も積極的に構築するべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 620 アクティブラーニングの主役は学生であるはずであるが、教員側のスキルや努力目標に留まっている感が強い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 621 医学部(だけとはかぎらないかもしれないが)の若手の研究人材の枯渇は深刻な状況にある。まず医学部卒のものは大学院に来て基礎研究を行わない。将来の基礎医学研究者の不足が懸念される。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 622 私立大学では、教育にまず注力することとなり、研究人材を雇用し研究開発を推進することは、現在、不十分な状況である。私立大学への公的な研究支援をさらに充実することが望まれる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 623 近年のイノベーションは基礎的研究だけでなく、技術の組み合わせによる新しい価値観の創出という形でなされるものが増えてきた。にもかかわらず、大学の理工学系の分野では未だ論文至上主義となっており、新規性ばかりを求め、中途半端な段階で研究を終えてしまい、多くの研究成果が社会実装されずに消えていっている。また、学位授与の条件や人事の書類審査を突破するために論文数を増やすため重箱の隅をつつく研究も増えている。その結果、論文を通しやすい分野に人材が集中しやすく、真にイノベーションを求める研究者が激減している。社会で役に立つ人材を育てるという視点から、学位及び人事評価基準、強いては大学の評価基準を根本的に見直す必要があると考える。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 624 企業との共同研究に学生を今以上に積極的に関与させていくべきと考えている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 625 博士課程修了者は多くなったが、博士の学位を持っていることと研究能力があることは別であると感じている。能力のある若手を発掘して育てることが必要。問1-01は学部学生への教育者に問題があるとも言える。問1-02は学生の資質にも大きく依存する。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 626 3分野,A:産業と無関係だが未知の分野が多数ある(理学,地球惑星など),B:産業は小さいが、研究が活発に行われている(バイオ,先端医療,ナノテク,有機合成など),C:基幹産業を支える,基礎原理,(逆に)複雑系(工学基礎,化学工学,土木など)に分けてみる。Aには優秀な人材が集まるが、予算やポストのリスクが大きく、キャリアパスの壁は高い。Bにも優秀な人材が集まるが、狭い専門に集中しすぎる感があり、技術を俯瞰する力が弱い。Cに関連する研究室が(論文数評価のため)大学内で力を失っており、重要であるにもかかわらず、優秀な研究者が出にくい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 627 理学系の博士課程修了直後の若手研究者が任期の無いポストに就くことが難しい状況がある。多様なキャリアパスを作る必要がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 628 非医学系分野での研究人材の質の低下を懸念(大学進学時に、理系のトップクラスが医学部に進学する状態。必然的に、非医学系分野で、研究人材の質が低下するのは必然)。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 629 現在は研究人材は学生本人の意思によって大学に残った人材の中から選抜せざるを得ない。つまり、必ずしも最良の人材が選抜されているわけではない。民間企業との取り合いになった際に大学や公的研究機関に最良の人材が残ってくれるだけの研究環境(設備や俸給)を用意する必要がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 630 入試改革が議論されているが、入試うんぬんよりも卒業改革をすべきである(テストだけで選抜するため、多様性を無視するなど問題はあがるが、入試自体は概ね比較的うまく行っていると思う)。私自身が米国の大学と大学院で教育を受けてきたため、違いが分かるが、日本の卒業は簡単すぎる。もっと厳しくすべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 631 高度専門人材の育成には体系的な指導とともに、実際の研究プロジェクトを通じた体験が必須である。しかしそのために教員が割けるリソースが少なすぎる。学内外の会議などのエフォートを下げることで連動させない限り、改善しないだろう。これはGlobal COEなどの施策は逆効果で、申請書・報告書などで更なるリソースの削減にしかつなげていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 632 他機関(海外)との交流を一層推進する必要がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 633 研究費や生活費の確保が大変で,研究に専念できない部分があるのが問題。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 634 1日1回のコンタクトアワーもない場合のある学生も多く指導体制が極めて深刻.きっちり指導すれば伸びる人材は多数いるのですが,指導する立場のレベルが低く,指導者数も少ないと思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 635 若手に関して任期制の弊害が現れてきている.論文を稼げるような研究課題,研究スタイルに流れて,問題の本質をじっくり捉える,分野境界型の新分野に挑戦する,所属組織の将来について構想するといったことが疎かにされる傾向が強い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 636 研究を行う人材が不足している.博士課程の進学者の減少,ポストクの確保が難しい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 637 成果の迅速な公開が求められる分野では,研究プロジェクトの実施には研究に専念できるポストク,博士課程学生などの人材が不可欠である.しかし,経験を積んだ任期付き研究者に相応しいポストが十分でない,あるいは欧米のような若手研究者の流動性が低いため,柔軟に若手研究者を確保,育成することが難しい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 638 大学の世界しか知らない教員では,企業における研究開発の問題発見や解決のプロセスを教えることには限界がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 639 研究テーマに偏りがある.新しい研究テーマに積極的に取り組まない(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 640 大学でのポストを得ることで,研究を行わなくなる傾向が見られる(特に,教授昇任後)(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 641 官・学・民の間の人材の相互交流を活発にすべき(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 642 特に若手研究者にあてる固定ポストが少なく,研究者を育成する為には条件が悪いと考えられる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 643 大学院のレベルが落ちており,真に研究をするのであれば,研究補助員やポストクを雇用する必要がある.地方大学にはポストクは集まりにくい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 644 上記問いの問1-02については,もう少し博士課程の学生の自主性が活かされる方向も必要であると共に,博士課程の学生自身にも,そのような気持ちや考えが必要と思う.(修士課程までの教育も見直す必要があるとも感じている。)(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 645 優秀な若手研究者の就職先が不足しているため,研究人材が育ちにくい状況だと感じています.その理由の一つに,地方の国立大学において研究業績が著しく少ない教授陣が気楽に在籍していることが問題ではないかと感じます.特に医療系の学部・学科でそのように感じます。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 646 私立大学教員は,学部教育に多くの時間を割かなければいけないので,大学院博士後期の学生の指導をする時間があまりないのが現状である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 647 博士課程入学希望者が減少しつつある.アカデミアに任期つきでなく就職できる割合が増えないと,将来計画が描けないからであろう。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 648 若手の研究者に自らの研究を通して,研究の哲学や最終ゴールを明確にした真の意味のメンターが少なくなっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 649 自ら研究テーマを見つけることなどについての拘束は大きくない.ただ,自らの研究分野に対しての知識レベルは高いが,関連分野やリベラルアーツ分野の知識が乏しく,そのような教育体系になっていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 650 予算の面から若手研究人材を多数育成することが困難であると思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 651 URA等を設置して産業界との橋渡しをしているが不十分.もっと企業において経営に携わった人材を入れるべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 652 大学院博士後期課程進学者が少ないのは,大学・研究機関に残ってポストを得るまでの不確定要素(長期間の任期付ポストでの労働など)が多すぎることが原因と思われるが,企業への就職に関しても,国の施策として奨励する(ルートを作る)ような方策は可能かどうか検討頂きたい。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 653 現在40歳前後(ポストク1万人計画の頃)の年代は過当競争,それより下の年代は人材不足で,年代によってアンバランスになっているように感じられます.博士課程進学率の低下は研究力低下に直結すると懸念されます。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 654 教授が定年退職しても,後任人事が成されずに,ポストが廃止になるケースが多く,新しい人材の育成が難しくなっている。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 655 日本では,工学の専門教育に特化しすぎており,基礎研究こそまだ国際競争力はあるが,産業界におけるイノベーション人材,ビジネスを牽引する人材としての育成ができる環境にない。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 現在の研究人材は、以下の3点において、課題があると感じている。1. 専門特化型偏重。狭い専門分野を深く追求する研究者（専門特化型研究者）がほとんどであるが、複数の専門を統合して、新たなものを生み出す研究者が少なすぎると感じる。ある一定数、そのような人がいないと、専門特化型研究者の優れた研究を、世の中に出すことができず、結果として、専門特化型研究者もいなくなる。2. マネジメント能力の欠如。研究者が、時間とコストと品質のバランスをとるマネジメントの訓練がされておらず、研究の品質のみを追求してしまい、効率性が失われている。効率性がすごく重要というわけではないが、マネジメントスキルがあれば、バランスをみることができる。3. 実社会で役立つ研究の欠如。近年、応用研究側偏重の問題点が指摘されているが、一方で、企業との共同研究が増えないのは、本当に役立つ研究ができていないからであると思われる。これは、企業で働いたことがない、あるいは企業と密な連携をしたことがないため、研究のための研究、論文を書くための研究だけしか経験がないためと思われる。論文実績偏重から、企業との連携もあわせて評価する仕組みの導入等により、論文になる研究と、企業の役立つ研究をバランスさせることが必要である。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 656 将来を担う若手の研究人材が不足しているので、大学・公的研究機関へ若手が就職しやすいような環境を整備する必要があると思う。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 657 大学間・分野間の差が大きく一律に議論できないものの、特に理工系においては社会的課題への気づきや研究への動機づけ、十分な研究指導が行われていると感じる。一方、人文・社会系では、学生が自発的に学習する環境を大学が与えることが出来ていると思うが、積極的な動機付けや研究者としてキャリアを開拓するための研究指導が不十分ではないかと感じる。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 658 若手は任期付の人材が増え、研究と教育に加えて事務的な仕事も多いことから、疲弊している。短期間での研究業績の確保が死活問題なので、研究にじっくり取り組んだり、論文に直結しない教育を行うことに利点を見出せていない。(大学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 659 若手のポストが減少し、疲弊している。任期付きポストをわたりあるく状況であり、採用側も競争的資金による任期雇用しかできない。このような現状を受け、博士号をめざして大学院進学をする優秀な人材が激減している。(大学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 660 女性研究者のキャリア継続に関して支援が不十分である。復帰する際の軌道修正が難しい。ポスドクで国内に残る人の環境が十分ではない。他キャリアから研究者にスイッチングする人への支援がもっと必要。研究者育成に関する知見(博士課程院生への教育方法)が研究的にも薦められ、実践的にも研究室間を越えて共有される必要がある。(大学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 661 大学院にて研究人材を育成しても、その知識を生かして働ける場所が少なく、かつ社会的(一般企業等)に高い評価をされるわけではない。それゆえ、学部生も大学院に進学するインセンティブが生まれない。(大学,研究員・助教クラス,男性)
- 662 最近採用される研究者は任期付が多く、十分腰を据えて研究に打ち込めない状況である。(大学,その他,男性)
- 663 研究人材の質・量ともに低下しているように感じる。(大学,その他,男性)
- 664 学部学生への対応はほとんどできていない。教員の考えがそこまで及んでいない。大学院では、それぞれ努力をしているように感じられる。(大学,その他,男性)
- 665 ・テニュアトラックポストは有効な人材育成システムであるといえる。しかし、期限付きポストでの雇用では人材育成は難しい。・若手研究者のなかには恵まれた環境で大規模研究の下支えのみしか経験していないものが散見される。地方大学ではゼロからイノベーションを引き起こすことができる人材を求めているため、募集に対する応募が少なく、候補に限られる。(大学,その他,女性)
- 666 大学の学問領域設定の保守性のために、新しい分野を担う研究者の絶対数が不足している。現在活躍している研究者も「一代雑種」扱いられていることが多い。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 667 専門研究に入る前に、幅広い基礎を徹底して学習させる(する)べき。院生への教育が極めて不十分。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 668 科学研究に対する社会の評価が基本的に低いことが根底にあると考える(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 669 大学・研究機関を自由に行き来できるシステムができていないと思います。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 670 このような人材は不足しており、その理由の1つは社会全体としての研究職の常勤職ポストの少なさと思われる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 671 予算が十分にあれば、様々な取り組みをしたい。現状では取り組むだけの余裕がない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 672 日本人の博士課程学生が減少している。これは、博士修了後の雇用不安が大きい。会社、公務を含めて、博士の採用の抜本的な改革が必要(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 673 ○○○○・○○機構が行う研究開発に必要な専門分野の人材と、大学からの人材供給可能性にミスマッチがある。当機構は、教育機能も持つ(○○○○大学校)ので、研究開発業務を担う人材の育成に努めてまいりたい。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 674 諸外国に比べ女性研究者の割合が著しく少ない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 675 雇用形態を変える必要があろう。退職金制度を変え、各組織が、自由に、給料や雇用形態を維持できるようにすべきであろう。現在では、定員制が残っているために、どんな形を導入しても差別感が残る。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 676

- 677 人件費の削減等による人員数の減少は、結果として研究人材の多様性を狭くすることにつながり、好ましいとは言えない。早急の改善が必要と思われます。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 678 任期制の問題を避けて通れない状況は問題が多いと考えています。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 679 評価が論文(審査付き)のインパクトファクターや数に重きが置かれている。そのことは独創性の軽視や評価の他力本願にリンクしている。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 680 社会のニーズに答えて、シーズを掘り起こし基礎研究を実施し、応用研究そして実用化研究に持っていく道筋が十分分かっている人材がおらず、研究人材の枯渇が問題な状況である。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 女性)
- 681 研究機関の研究者人事が高齢者中心になって、若手を処遇できない状況。定年前の高齢研究者を「特任」に移して若手のテニュアトラックを戦略的に増やしていくべき。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 682 特に、女性研究者の活躍のため、ライフステージに応じた多様な働き方と多様な評価の実績を積上げる必要がある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 683 任期制でしか採用できない点が、人材確保の面で制約になっている。また、大学と比べて定年が早いことも問題である。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 684 大学での研究についての指導が不十分である。学生が、午後から大学にくるような指導をしているから、研究者の卵としての指導ができない。それは大学の教授が指導しようとしても、ハラスメントなどを恐れて正しい教育ができない状況になっているからであろう。自由に研究することと周りとの協調性が両立できないようでは、将来の日本の科学が暗澹たるものである。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 685 少なくとも、基礎科学の分野において、大学院後期課程に進学する院生数の減少は、危機的な状況にある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 686 労働契約法の改正の特例によって、任期は10年となったが、経営不振のため無期転換される研究者は限られており、多くの場合雇止めとならざるを得ない状況にある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 687 ○○○○・○○機構が行う研究開発に必要な専門分野の人材と、大学からの人材供給可能性にミスマッチがある。当機構は、教育機能も持つ(○○○○大学校)ので、将来を見据えて、研究開発業務を担い上げる人材の育成に努めてまいりたい。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 688 大学の博士課程そのものが人材不足ではないか。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 689 研究者としてスタートした早い段階で多面的な人事評価を実施し(形式には拘らない)、個人の資質(一線の研究者として研究者人生を全うするか、マネージャーとしての資質を備えているか、然るべき時期に支援部門に配置する等)を把握して人材登用に資する体制を構築する必要がある。一方で、人材登用に際し、人事評価者の資質および能力も正確に把握することも重要と思慮する。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 690 公的研究機関として果たすべき研究の目標設定が厳密に過ぎ、自由な発想による研究課題の設定がしづらい状況が益々進んでいる。大学との立場の違いがあるとはいえ、もう少し研究者個々に裁量を与えられる柔軟性を認めるべき。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 691 人材獲得に関する制限が多い。分野によるが民間と競合した場合には負けることが多い。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 692 やむを得ないこととは思ものの、高齢化は問題。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 693 ポスドクが定職につけないということを社会問題ととらえる風潮があるが、そもそも研究者に適さない理学系学生がアカデミズム以外の進路選択を考慮せずに博士課程に進学することが問題。工学系大学院生は企業を含めて就職を検討するのに、進路選択の思考が狭隘な理学系博士の大量育成にこそ問題がある。多くの理論系博士の面接を行ったが、完全に社会性が欠如した人材が多く、このような欠陥研究者を大量育成している大学院に問題あり。研究機関や大学では常に優秀な人材を求めているし、これまで優秀な人材でポストに困っている例を見たことがない。就職できないポストクは大部分本人に責任がある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 694 研究人材の流動が少なすぎる。一定雇用期間が過ぎれば、雇用し続けなければならないという不条理の制度を改めるべきである。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 695 大学・研究機関において、優秀な若手人材の確保をおこなうために、テニュア制度などキャリアパスの明確化が、よりいっそう必要と思われる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 696 若手研究者の数が圧倒的に少ない。大学や研究機関で若手を育成するという視点がなくなったため、採用した新人も以前の研究に固執し、組織に貢献できない場合が多い。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 697 これはおそらく研究分野によって違うと思うが、少なくとも我々が関連する物理学の分野は閉塞感が強いような気がする。そもそも物理学の在り方が問われる時代なのかもしれない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 698 定年が実質65歳になったせいもあり、若手、博士研究員の採用が激減している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)

- 699 人件費削減により十分な人材確保ができていない状況にある。若手研究者は定年制を優先する傾向にあり、優秀な人材を確保するためには任期付とのバランスを考慮しつつ定年制の枠を広げることが重要である。人件費削減については見直しが必要である。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 700 予算駆動型の研究が多く、研究テーマの多様性が失われている。例えば、学会に参加すると、皆(教員や学生も含め)、同じ目標に向かって、同じイントロを組み、同じ解析を行っている。本来、科学は自由な発想にもとづくものであるのに、現状は、益々、均一的な価値観をつくりだす方向に進んでいる。このような研究手法は、国際的な科学技術競争力を高めるうえでは有用かもしれないが、一方で、文化となり得る多様な科学研究も促進すべきと思う。特に、学生や若手研究者には、思う存分、純粋科学を追及してほしい。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 701 昔に比べ、全体的に平均学力が低下している。ガウス分布の本当のピークに当たる少数を除くと、概ねそういう傾向にあるのではない。また、社会全体として、中世的世界観のような閉塞感があり、科学で社会をさらに良くして、明るい未来を切り開こうという伸びやかで健全な雰囲気がすくない。目先の享乐的なものを追求する傾向があり、地道に科学により持続的発展可能な社会基盤を作っていくという機運の高まりも感じられない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 702 (女性研究者数が思うように伸びないことについて) 事業規模に比べ、基盤設備運転維持管理・研究主導・研究センター運営などの業務中核部分を担う定年制研究員の数自体が圧倒的に少なく、追加枠として女性研究者を採用し活躍の場を与えるような取り組みがなかなか進められないとの印象を持っている。私が主宰する研究室では、女性の定年制研究員が採用されているが、それは単に男女問わずに行われた審査で勝ち抜いた結果であり、これでは男女比率を改善する方向には進まない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 703 研究が分からない・経験していない職員が研究管理職に就いている場合が多く、研究業務を行う環境が悪化している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 704 大型のプロジェクトに人的リソースを割かざるを得ず、人件費削減(人員削減)もあって、個人あるいは小グループで行う挑戦的・長期的視点での研究に充てる人的リソース(含: 研究支援者)が不足している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 705 出口志向、社会実装にシフトしている当研究機関では、純粋研究というよりは、実用・応用研究を指向する傾向があり、論文より特許やプロジェクトの成功が第一目標になりがちです。多様な評価は行われていますが、採用および人材育成に「研究」の視点が減る傾向があります。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 706 女性研究員を拡充する取り組みには反対。研究者の能力は性別によらないため、性別で差別すべきではない。この取り組みによって能力の劣る女性研究員が能力に勝る男性研究員のポジションを奪うことが生じてしまうことが懸念される。あくまでも、研究者の採用は、将来の可能性を含む研究能力で判断されるべきで、性別は判断材料にならない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 707 原子力に係る研究開発については、大震災以降、施設管理に係る安全、品質、規制などの対応に追われており、その影響が研究を遂行するための実験(実験の規模にかかわらず)にも及んでいるのが現状である。実験では、安全を意識し、法律等も厳守しながら、遂行することは当然であるが、原子力ということで、事前に試験手順書などを準備することがルール化されつつあり、その通り実施することが重要視されている。一方、研究開発には、失敗もあり、その失敗から試験手順を変更することは多くある。しかしながら、その手順書の変更などの書類を準備することが必要となり、特に若手研究者にとっては自由な発想が生まれていないのではないかと考えている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 708 運営費交付金の削減、競争的資金に依存した研究員雇用では長期的な視野にたった研究活動を行うことができない。多少のゆとりがあっても新しいアイデアをもった人材を登用できる。短期的な成果を求めるような研究環境では、志をもち潜在的能力をもつ若手を育成していくのが難しい。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 709 あまりいい状況ではありません。医学部では研究に行くよりか、臨床志向が強まっているように思えます。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 710 給料、福利厚生がほとんど整備されていない現状で優秀な人材確保は難しく、研究職を諦め安定した生活を得るために別の道を選択している優秀な人材が多く見受けられます。また、最近よく耳にするのが欧米をはじめとした海外の研究室に優秀な人材が逃げていくことが5年先の日本の基礎研究の危うさを感じます。10年後、日本からノーベル賞は出ないのではないかとさえ思います。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 711 大学・大学院での発見的学習の教育が不十分なので、自立して研究計画を立案実施できる学位取得者の割合が改善されない。パーマナントポスト等の安定したポストが増えないため、博士課程に進学する数が減少しているような気がする。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 712 研究支援者の人材確保が通常のプロジェクトの予算内では困難であり、2013年に改正された労働契約法により、教育訓練した研究支援者の継続雇用が困難となった。日本学術振興会の特別研究員などの予算の拡充による若手研究員の活性化を期待したい。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 713 研究職に不適格な者の処遇が困難。ポストでも不適格者を雇用した場合に、事実上数年間は続けなくてはならないことで、大きな問題が生じた。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 714 運営費交付金等の減少により若手研究者の採用数が減少し、研究者の年齢構成がいびつになってきている。また若手研究者は任期付での採用が原則で、その後のパーマナントでの採用が必ずしも保証されているわけではないことから(テニュアトラックでの採用もなされているが)、優秀な若手研究者が途中で他の研究所・大学等へ流出するなどして、せっかく育てた人材を失ってしまうという問題が発生している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)

- 1715 若手研究者の採用が非常に少ないこと(運営費交付金の大幅な削減)が、優秀な学生人材が研究者としての職を選択出来ない(博士後期課程に進めない)状況を引き起こしている。現状は、研究(特に、各研究分野の中でも基礎的な研究)に没頭するための職種の存在意義・必要性が、社会全体として認められていないように感じる。日本は科学技術に依存する国であり、このままでは近い将来、科学技術では他国に歯が立たない状況を招く可能性が高い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1716 現状で大学のポストの数が増えることは困難であるもの、若手研究者のアカデミア指向に変化は小さい。モチベーション維持のためにも、若手研究者のための任期を付さないポスト拡充に向けては、大学の定年短縮が必要と考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1717 大学での博士後期課程の学生の指導やポストの指導が不十分と感じる例が複数見られる。任期付きが必ずしも悪いとは思わないが、「良い研究」や「地味だが重要な研究」を若手が長期に渡って続けられる仕組みは必要。女性人材の育成は小学校(遅くとも中学校)から変えていく必要があると思われる。また、社会全体の考え方も変える必要があるので、一朝一夕にできることでは無く、地道な活動が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1718 競争環境を整備するだけでなく、平均値をアップすることも重要。博士と修士の差が見えにくい中で良い人材が博士課程に進むかどうか不透明。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1719 若手研究者の就職希望者が少ない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1720 若手の任期付きポストは、できるだけテニュアトラック付きであることが望ましい。日本の現状では、ある程度の年齢以内で無期雇用ポストを得られなければ、しだいに雇用継続がむづかくなる場合が多い。これでは、優秀な若手研究者が安心して研究に専心することができない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1721 大学と公的研究機関との人事交流を促進するための制度、教育システム、社会全体の受入体制等の根本的な見直しが必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1722 外部とのネットワークが豊富な一流研究者と内部論理思考の組織上部層の研究者の給与は後者が圧倒的に高い。グーグルの検索で出てこないような内部学級委員への厚遇が諸悪の根源ではないか。研究所を見ていると、干されかけていたチームを10年ぐらい守る上において、その後、見事に花形になるという事例は結構あり、企業に渡すには20~30年は掛かりますから、若手を後期刈り取りではなく、初期駆動に動いてもらうべきであるが、研究者になってもポストのような兵隊にさせられ、果ては家庭教師がいないと研究出来ない人材が集まる場所になっていく。研究開発での発想多様性に女性や外国人は重要であるが、それが必須というまでの問題意識になっていないのではないかと。一方、弊所においては事務職は非常に優秀であり、研究開発を助けてくれる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1723 加速器科学の分野において、博士課程後期への進学希望者が非常に少ない。博士号取得後の任期を付さないポストが少なすぎるものが主たる原因の一つであると考えられる。改善が急務である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1724 若手研究者への定年制ポストの拡大が非常に重要。ポストを何回も重ねていては挑戦的な研究ができない。生活保証を30代前半までに付与してチャレンジングな研究を行えるような環境づくりを行うことをしないと日本の科学技術は先細りしていく。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1725 中期的、長期的な目標に基づいた若手人材の確保と研究計画が立てにくい状況だと思う。また、本来は研究者に向いている若手が研究者を目指せる支援環境ができていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1726 研究予算全体が縮小し、若手の研究人材の雇用環境は厳しくな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)
- 1727 大学生や大学院生が、研究者を志さない傾向があることが大きな問題。研究者になるインセンティブが大きく低下している可能性がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1728 大学によって、大きく異なっている。地域によっても違い、経営姿勢にもよっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1729 テニュアトラック制度で採択された教員には優秀な方が多く、学際的な育成などの工夫もなされてきていると思う。一方で、若手人材の安定雇用の状況は大学は絶望的であるし、上記のような特別な工夫がなされていない場合に人材の更なる育成がうまくできておらず、優秀層とそれ以外のギャップが開い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)
- 1730 博士号取得後にポストを得ることがあまりにも難しく、高い能力や真摯な努力がほとんど報われないような実態があり、優秀な学生ほど博士課程後期を目指さなくなった実感がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 1731 インターン制度など活用されており、大学における学生が活用できる機会が増えている印象を持っている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 1732 研究者のキャリアパスに多様性がないため40代後半から50代前半の研究者が将来像を持たない現状がある。優れた研究実施者、プロジェクト管理者、研究所管理者などの多様な選択肢が必要である。また単なる数値目標達成に向けた女性管理職の活用が目に見え、逆差別となりかねない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 1733 基礎研究から社会イノベーションまでの一連の道筋を独自に考え、位置づけ、意味づける訓練が不足しているために、研究開発のたこつぼ化がいつまでたっても改善できない。また、このようなイマジネーション創造を資金獲得や評価と結び付ける機会が少ない。業務評価について、通りいっぺんの定量化に依存する傾向があり、それを打破する工夫が不足しているため、多彩な人材を育成する機会が狭まっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)

- 734 食料需給分析に関して、大学・公的機関双方において人材が枯渇している。連携大学院で指導を行っているが、後期課程の学生はすべて外国人留学生であり、卒業後は母国での仕事に復帰するため、指導の後に雇用というサイクルが成立しない。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 735 運営費交付金が毎年減らされることで、外部資金に頼る割合が増えている。それ故、ボトムアップ的な研究が難しくなり、外部からのニーズに基づく研究が増えてしまっている。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 736 有期雇用のポストが多すぎて腰を据えた研究がしたくてもできない研究者が多いのは残念。また、IT関連では海外で高い給与のポストが多いので、優秀な外国人研究者を日本において採用したいのであれば工夫が必要である。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 737 予算や人件費枠の減少とともに現場に余力がなくなり、チャレンジングなプロジェクトの実施や若手の採用が困難な状況にあると感じる。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 738 ■若手が不足している。(公的研究機関では行政や法令に制約されて行っている業務もあり、これは止めたくても止められない業務であるが、ルーチンワークに近いので、予算も人材も割当ててもらえない。) ■50代後半の能力不足の職員が無駄に多い。(他人に仕事をやらせることが自分の仕事だと勘違いしている。能力がないのに年功序列で上の役職に就いているので、やらされる側(若手)は断れず、「こんな無駄な作業をなぜやるの?」と思いながら、研究の時間を割いて付き合っている。早く辞めてもらいたい。)(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 739 他の職業と比較して研究職が魅力的でなければ優秀な人材確保は不可欠である。学生に対して待遇改善だけでなく、研究職の魅力を表現することが必要。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 740 40歳主任クラスが未だに若手研究者という位置づけにある。博士研究員(ポスドク)・研究員は、各研究チーム予算での雇用であり予算削減の中でも採用ができない。役職ポストも外部より採用または、定年退職者の(再雇用制度ではなく)任期付き雇用により補充されている現状がみられる。研究現場に従事する者が非常に少なく、生産性に欠けている。女性研究者の登用について:研究において、ジェンダー差別はとくにないと思う。むしろ「女性」だからという枠組みを作ることの方が差別化しており、男性の育児・介護の妨げになっているように思える。また、諸制度を導入しても、適齢期にある研究員は、おもに任期制であり、それら制度を活用することができない。また職が不安定な状況にあり活用できない。また、育児・介護の面については、男女において優劣のない制度を望む。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 741 私の所属する研究機関は、地方にあります。若い学生さんは、地方への就職を避ける傾向にあり、優秀な人材ほど都市部の大学・公的研究機関を選びます。我々のような地方の大学・公的研究機関は、優秀な人材確保のため、都市部と同等のインフラ(公共交通機関等)整備だけでなく、より高額な給与、研究費の助成を行い、若手研究者にとって魅力的な場を提供する必要があります。しかしながら、制度及び予算の問題から、実現困難な状況です。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 742 補助金で雇われている若手研究者は、同じ補助金である科研費に応募できない状況にある。若手研究者に自立と活躍の機会を与えるためにも配慮が必要と考える。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 743 経験や知識が偏った人材が偏った(よく言えばごく一部の分野では非常に突出した能力を持つ)人材が多いと思います。大学や研究機関の環境、特に人材が流動しにくい環境であるため、そのような人材を輩出しやすい状況になってしまっていると思います。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 744 所属する事業所において専門性を有する人材が圧倒的に少ないにもかかわらず、研究人材は任期付きが多いため、研究の継続性が確保できていない。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 745 公的研究機関に勤める者の意見として、大学で博士号を取得した若手研究者の自立心と忍耐力が足りない。学位を取得しているにもかかわらず、学生時代に先生に与えられたテーマしかできないというケースが多く見られる。また、環境設備が足りない場合、文句ばかり言って、自分で外部資金をとって環境を自分自身で整備しようとし、学生時代に恵まれた環境で研究してきた学生ほど、その傾向が強い。大学は自動車教習場のように、力が無くても早く学生に学位を取らせて卒業させようとしている感じがする。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 746 若手(新卒)研究者の採用絶対数が慢性的に少なく、研究者の平均年齢がかなり高くなっているため、研究の持続的発展性または継承に問題を感じている。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 747 分野によると思うが、若手が育っていないため、平均年齢の高い頭でっかちな組織になりつつある。年齢構成のバランスが悪い。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 748 若い世代が研究系の正職員に登用される年齢が上昇傾向にあり、30代ぐらいの中心になって引っ張ってほしい世代にまで達しようとしている。研究グループのアクティビティに多大な影響が出始めている。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 749 研究機関において博士号取得者を優先的に採用する必要はないと思う。学部卒は技術系でしか募集しない、また研究職は修士以上しか募集しないといった採用方法は短絡的で、バラエティに富んだ人材確保を阻害していると思う。大学や高校での社会活動なども参考にして、より人間性を重視した採用を行うことが、バラエティに富んだ人材確保へとつながり、組織の活性化、さらには研究成果の拡大へとつながると思う。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 750 原子力業界は、若手研究員の希望者が年々少なくなっている状況にあると思われ、また、公的研究機関であるために、配布予算が限定されており、そのために必要な人材が確保できていない現状がある。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 751 大学・公的研究機関における人材雇用の費用やポストはここ15年ほど増えておらず、年限のある競争的資金だけで、優秀な人材を継続的に雇用することは難しい。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)

- 752 所属する〇〇〇〇に限ったことですが、研究者のインセンティブ向上という意識が非常に低いと感じています。海外では同世代の研究者が正規の給与のほか、講演料や謝礼あるいは民間企業での役員報酬などを受け取って、年収1000万円を超える人がざらにいます。所属する〇〇〇〇ではこのようなことはできません。現在JSTさきかけ研究者を兼任していますが、〇〇〇〇職員はJSTからの給与を受け取ることでできません。そのほか客員教授や非常勤講師の報酬も基本的に受けとれません。収入向上はその職業のひとつの魅力です。収入だけではありませんが、優秀な人材確保のためにもこのようなインセンティブ向上について考えるべきだと思います。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 753 年齢層の偏りにより若手研究職員の層が薄い。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 754 20代,30代の若手が少なく逆ピラミッド型の年代構成となっていることや研究者自らが行わなければならない事務作業の増大により、技術や知識の受け渡しが十分にできていない。担当している農業研究の今後のビジョンも不明瞭で、研究成果を生産現場へ供給する組織としての試験研究を継続できるのか不安感が大きい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 755 パーマネントになると研究へのモチベーションがガクッと下がる場合がある。その後、モチベーションの再浮上のないまま定年を迎えるような場合がある。研究以外の業務も含めて、できる人のところに業務が集まり過ぎ、半ばブラック企業の様相を呈している。一方で、業務に囚われることなく我が世の春を謳歌する研究者もいる。給与等は平準化されているが、業務量は全く平準化されていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 756 どの組織においても人で足りないと感じているのではないか。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 757 全体的な研究予算の不足から若手研究者の採用が極端に縮減されたため、研究人材の世代間でアンバランスな状況にあり、様々な問題が生じていると思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 758 若手の人材不足および人材の高年齢化があると思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 759 研究分野における多様性は重要であるが、女性や外国人の人数に数値目標を置くと採用者の中身とは関係なく数値の達成が第一義になり、結果的に、優秀な男性若手研究員の採用枠を狭めたり、他の研究職員の研究以外の業務の増大を招くなど弊害が大きいと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 760 当研究所でも若手研究者のための任期を付さないポストが近年目に見えて減少しており、研究所の将来を大いに危惧しております。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 761 少なくとも私が所属する組織(〇〇〇〇)においては、ポスト使い捨ての傾向が強い。これにより、彼らが取り組む研究内容は、論文になりやすい研究テーマに偏り、長期的視点に立って”何が重要か”を自ら考え、それに取り組む人材が育ちにくい危機的現状。以前であれば、関係のある学生(自らの子供を含む)に〇〇〇〇への就職を勧めたが、現在では到底お勧めできない状況。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 762 研究の持続性を考えると、任期付き研究員をできるだけパーマネントにすべきである。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 763 国立研究開発法人の運営費交付金の毎年の削減(一般管理費3%,業務経費1%)が続いており、職員数も劇的に削減された。安定した雇用が確保されないなか、任期付きポスト依存の研究開発(人材の使い捨て)が常態化しており、優れた研究人材の育成に注力できていない。また、コンプライアンス・セキュリティー等の管理業務が膨大に増えており、組織的にシステマティックに対応するのではなく、すべて研究者個人の責任のもとのアリバイ作り(書類作り)のための事務処理が増えており、研究に没頭する時間も削減されている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 764 子育て中の共働き研究者を異動させないような人事システムにしなければ、女性研究者の増加は難しい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 765 若手研究員の多くが任期付き採用であり、その期間においていかに多くの論文を投稿・掲載するかがパーマネント採用への重要な指標になっております。しかし、任期付き期間は多くの場合5年程度であり、またパーマネント審査時期が任期終了1年前程度だとすると実際の研究期間は3年程度となります(研究立ち上げに1年程度)。このため野心的・萌芽的研究に取り組む時間的・精神的余裕はなく、どうしても論文が執筆しやすい研究内容(その分野で流行っている研究)に取り組むこととなります。これは短期的にみればその研究機関の業績を改善させることにつながりますが、未来を変えるようなイノベーションを生むことは非常に困難な状況と言えます。このため所感ですが、大変優秀で野心的な研究者がいても、最終的には通り一遍な研究者になってしまっているように感じております。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 766 採用者側の研究分野によって新規採用者の分野が限定される場合がある。多様な研究分野を許容する採用があってもよいかと感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 767 これから若手研究者の数が減っていくような気が致します。博士課程に進む人材が少ないように思いますので、実力のある学生(就職できずにやむを得ず進学する学生は困りますが)が如何に博士課程に進むかが重要かと思っております。博士課程進学後以降の研究の環境整備や将来進路などに少しでも希望が持てるようなサポート体制があると良いと思います。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 768 人にもよるが、博士課程を終えて就職した人材を見ると、博士時代の研究に固執してしまい、新しい分野への挑戦が遅れてしまう傾向にある。その方が良い場合もある一方で、大学から他の研究機関に移動した場合にスムーズに仕事ができない要因ともなっているように思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 769 博士号取得者の中に驚くほど能力の低い人が混ざっている。特に、信頼性の高いデータを探ること、文献を批判的に読むこと、あらゆる可能性を検討しながら正しく結果を解釈することなど、卒論レベルで矯正されているべき、研究者としての常識が身につけていない例が○大、○大の卒業生に見られる。指導教官にとっては「まさかそんな基礎的なことが出来ていないとは思わない」レベルなので見逃したのかもしれないが、私が学生の頃は時間をかけてそういう部分を確認し、適切な指導をしていただいており、前述のような非常識なほど未熟な学生が博士号を取得することはあり得なかった。思うに、大学の先生が昔に比べて忙しくなりすぎ、細部のチェックが出来なくなっているのではないかと。これは日本の科学技術の進歩にとって致命的な問題なので、最優先で解決すべきだと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 770 若手研究者の数が少ない一方で、多くの場合、非常に能力が高いことから、さまざまなプロジェクトに誘われることになってしまい、落ちていてターゲットをしぼった深い研究が出来ていないように見える。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 771 女性、外国人研究者に対してポジション枠を過度に偏重するのは良くない。現在はその傾向があるように見える。また、外国人研究者の正規雇用には、日本の研究環境、所属機関の位置づけ、周辺研究者との調和など、日本の特徴(特異性を含む)を十分理解させておくことが重要と思える。国際化は重要であるが国費を使う研究である以上、日本国の利益に資することが最優先であり、それには個の主張を良しとするあまり調和を乱す外国人研究者の存在はネガティブに作用する場合がある。そのような実例を目にしている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 772 公的研究機関においては、若手の研究人材の採用が停滞しており、研究開発力の弱体化が懸念される。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 773 交付金が圧倒的に不足しているため、大学も公的研究機関も研究人材の育成や活用が出来ない状況である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 774 博士課程進学の際の本人負担が重いため、進学希望者が少ないと聞いております。博士号取得後のインセンティブが諸外国にくらべて極めて少ないことも問題だと思います。そのため、良い人材が修士課程で卒業してしまい、博士課程に進学していないのではないのでしょうか。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 775 連携大学からの研修生の育成と活用への動機づけが不十分。大学の先生との個人的なつながりで受け入れているのが現状。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 776 仕事ができる人材とできない人材の差がはっきりしている。定年制雇用されていて仕事ができない人材の活用がきわめて難しい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 777 雇用の継続性が確保されていないのは、学生にとって魅力が乏しい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 778 ポストドクターの就職率の悪さが博士後期課程進学率を落とす迄になったのに、対策が不十分と考える。民間企業の博士採用促進等の政策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)
- 779 多様なテーマを高い水準で実施しているが、研究者の育成という点で、環境が激変しているにもかかわらず、組織的な育成メニュー(マネジメントや外部資金など)が整備されているとはとてもいえないところが問題。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 780 大学等で話を聞く限りでは人材不足を感じる。自供の募集に応募がないとか、定年退職を補充しない凍雨の話が聞こえてくる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 781 最近オーバードクターの課題はあまり注目されていないような気がする。決して全ての問題点が解決されたわけではないと思われるので、現状での課題等にもう少し注目してもいいのではないかと。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 782 人事権を有する立場の人間の個人的な利益により採用が決まっている場合がほとんどで、優秀な人材ほどアカデミックを見限って会社に就職する傾向がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 783 女性の職員は少なくないが、職位の高い女性は殆どいない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 784 十分にトレーニングされていないまま、論文数や学会発表数のノルマだけをこなして博士を取得している人が多い。日本では奨学金が3年で切れることが多く、これが根本的な原因となっている。研究テーマによっては3年では十分でないものがあり、4年、5年かかったとしてもその学生ができないからではない。しっかりと指導してから卒業させる大学院制度が必要。外国人を短期で受入れる体制は、私が所属する研究所では整っているが、定年制として受入れる体制は整っていない。多く受け入れたくても、日本語による文書理解ができない人が多く(日常会話ならOKレベル)、研究所の運営に関わってもらうのは難しい。運営の仕事は日本人研究者ばかりが負うことになり、不満でひずみが生じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 785 若手研究者、女性研究者を支援する取り組みは20年前と比べ増えていると感じる。しかし、自立心を持った研究者の創出につながっていないように思う。金銭的に研究環境を整えるだけでなく、考え方、姿勢についての教育も必要と感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 786 いわゆる「出来レース」人事で新規雇用機会から排除される優秀な人材は多く、研究者自身においても、自身のポスト確保を死守するあまりに自由闊達な研究へのモチベーションを奪われている可能性を感じます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 787 大学院生や若手研究者に対して、研究の方法や論文の書き方をちゃんと教えられる大学教員や研究員があまりいないのでは、と思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 788 研究者は、研究だけでなく、学生の就職等まで気にかけている教員を多々見かけるが、今の研究者は、研究資金を取ったり、本当に忙しくして、気持ちはあっても学生へのフォローは十分出来ない環境ではないかと思われる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 789 同機構内においても若手研究者の育成プログラムが研究所間で異なっており、統一されていない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 790 若い研究者のポストが少なすぎる。同時に任期無し雇用への道があまりにも険しい。また、任期無し採用への採用過程が合理的でない。現場の意見よりも、研究内容や状況(当人の人物像も含めて)をよく知らない幹部の意見が重視される傾向がある。逆に面接での幹部受けが良ければ採用される。これでは喋りがうまい人が採用されるだけである。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 791 若手研究者のポストが非常に少なく感じる。このままだと、多数の経験を持った研究者が引退してしまい研究手法や技術の伝承が期待できなくなってしまう。また、任期のないポストを得るためには実力/実績だけでなく、時間も必要になっている。博士課程修了からさらに職を得るためにポストを3年以上経験している方をよく見かけるが、結婚や企業等への就職等人生の転機のチャンスを大幅に失っているように見え、長い期間の任期のあるポストがある制度自体に疑問を感じる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 792 ○○○○○○に関しては研究者は使い捨てる存在であると実感している。単年度更新の非正規雇用に加え、社会状況を無視した給与体制のため、職務に応じた処遇を受けているとは考えがたい。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 793 費用対効果の名のもとに、何をやるにも確実な成果が得られることが求められ、自由な発想の研究は年々やりづらくなってきていることを実感する。こうした状況の中、研究者及び研究者を目指す者の質と量が落ちてきているのではないかと危惧する。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 794 分野によってやや偏りが見られる。技術継承を意識して定期的な人材確保に努めてきたか、そうでないかの差ということもあるかと思うが、志す学生の数に偏りがあるように思う。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 795 研究を志す動機がなくなっていると感じる。特に医学系大学院においては、大方が学位が目的であり、臨床業務をしながらの研究生活において、研究自体に意味を見出すこともなく、およそ「やっつけ仕事」であり、ましてや信念を持って研究に取組む意志もなく研究費を食いつぶすだけの存在であり、制度自体を見直すべきだと感じる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 796 近年、若手研究員を採用するようになったが、採用後の若手研究員に教育制度が不十分であり、各職場に一任されている。研究機関として統一された指導指針が無いため、新規採用された多くの研究員が今後の研究活動に不安を抱えている。また、退職者数に対する新たな人材の補充が追いついていない一方、研究課題は増加している。特に現地試験など負担が大きい業務が増加傾向にある。今後は人材の適正配置も含めて、研究課題を整理してある程度、人材を集中して実施していく必要があるように感じている。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 797 優秀な人材の確保が十分にできていないと思う(修士課程修了後、民間企業等に就職してしまう)。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 798 国、あるいは大学単位でのパーマネントでの雇用(給与はそれほど高くなくても)の拡大が必須であると考えます。(高度の技術を有するテクニカルスタッフ育成のためにも、テクニカルスタッフについても同様の対応が必要であると考えます。)(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 799 公的研究機関においては、年功序列のシステムはあまり適切ではないかと思えます。現代社会の流れでは、年功序列による経験よりも「right person for the right job」の方が必要不可欠であると思えます。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 800 公的研究機関における若手の人材育成が、研究を目指す若手の減少と研究に没頭できる(雑務の少ない)環境整備に不備を感じ、課題が多いと思う。ある世代の研究者が抜ける(世代落ちする)ということは、真に必要な研究の継続性が損なわれることになり、我が国のような科学技術立国においてはのちのちの影響が大きいと思われる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 801 大学は運営費交付金が減少し、新規採用を凍結している大学も出てきていると聞きます。研究所は、任期付きから任期なしへの転換を図られ、ある時期までに任期なしポストにつけない場合には、外部資金でポストとして生きていくこととなりますが、外部資金が配分される分野には流行り廃りがあるので、所属する分野が将来的にわたり研究者を雇用するだけの外部資金を獲得できるのかは大変不透明となっています。業績評価は論文数に偏りがちであり、将来への不安から論文や研究は質より量という思考になりがちであり、将来を見据えた日本の科学技術の発展という観点から見れば、良い状況とは言えない。全体的に、若い世代含めて悲壮感はかなりあるように思います。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 802 研究員の数が減少し続けていること、プロジェクト等の発足時でなければ採用が行われないことを懸念しております。採用された方もプロジェクト等に優先的に配属されるため、基礎基盤研究分野の研究員は減る一方です。そのことが研究レベルの低下に繋がると感じています。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 803 所属機関では研究員は非常勤(週31時間)なため、優秀な研究員は外部に流出している。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 804 任期付きのポストなどが多く、パーマネントのポストが少ない状況であり、博士課程進学へのブレーキになっていると考える。その結果、優秀な人材の民間への流出などが起こっている。また、ポストのあきかたにムラがあるために人材が不足になる事態も起こる。また、機構内の話をすれば、中堅ポストが異様に少なく、新卒で入社した若手研究者は放っておかれる傾向が強い。人材獲得のムラ、波が人材の教育などに悪影響を及ぼしていると思う。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 805 旧帝大相当の研究機関の場合、資金面、時間面、人材面で比較的充実しており、研究人材を育てる環境にあるが、その他の研究機関では、なかなか難しいように思われる。(公的研究機関,その他,男性)

- 806 大学の研究機関は、大学間、および大学内の研究費の格差が大きい。研究費に恵まれない研究者を支援する手段が課題である。(公的研究機関,その他,男性)
- 807 単年度ごとの不安定な雇用状態があり、ある程度先が見えているテーマでないと、結果を残しつつ次のポジションを模索しながらというのが現実であり、本当にやりたい研究ではなくて、ポジションを得るための研究になりがちであり、そのような先人の状況を見ると、研究者として後を追う後輩が継続的にいないため、各研究室は人材育成、ノウハウの蓄積など厳しい環境と考える。(公的研究機関,その他,男性)
- 808 外部人材ではなく、学内・機関内に、権限を持たせた研究マネジメント(研究費獲得,研究推進,技術移転,事業化橋渡し等)を行う人材を配置すべきかと。研究者自身で全てを計画推進していくには、個々の能力差(研究以外)があつて当然のため。(公的研究機関,その他,男性)
- 809 ・チャレンジアブルで独創性のある発想・実践人材が望まれるが、従来の標準的評価環境では不十分。さらに変革する必要がある。・一方、単なる思い込みで留まらず、自課題の競争や社会環境における位置づけおよび科学技術的比較検証と考察などについて、より優れた解析能力を有する人材の育成も必要である。・権利化,実施可否,科学技術調査などグローバルな視野と多面的実践知財能力を有した研究人材を各領域に共通して育成する必要もある。(公的研究機関,その他,男性)
- 810 基本的には高い人材と低い人材の違いはあるものの、高いレベルで行われていると思います。ビジネスサイドの研究人材とのつき合い方が、まだ垢抜けていないため、生産性がアメリカに比べて十分でないこともありましたが、欧米・イスラエルの企業とともに日本とのコラボが拡大していく可能性を感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 811 崇高な目標,社会を変えたいと思うイノベーションの意識を持った人が少ない。この理由はそもそもそれを指導する教官にその意識がないから。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 812 最近、経済環境,就職とも関係し、大学院生が研究を志す傾向が弱くなってきた印象がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 813 ・学部段階でもOJTとして具体的な大学外のプロジェクトに積極的に参画させ、研究テーマの世界的な位置付けや意義を体感させるべき。・博士課程では、大学外の産学官プロジェクトのアカデミアリーダーとして、研究目標,計画,進捗管理等に責任を持たせるべき。そうすることにより、関係する学内外の多くの人脈とのコミュニケーション力も向上できる。・近年の若い研究者や学生からの論文数や質が低下しているように思う。一つには、大学の法人化により教職員の研究や学生教育指導の時間が減少していることも影響しているようで、その辺の見直しもすべきではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 814 論文を書くための研究ではなく、科学の真理を追究して新たな学理的,工学的なイノベーションを起こすための研究をするという点が期待以上に不足しているように見える。そのようなところに国費を費やすのは如何なものか？(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 815 日本人の博士課程人材はすくない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 816 任期付きの雇用形態には功罪両面あるが、どちらかと言うと現状では研究者個人のキャリア形成の面からも、また期待する成果の面からも罪の側面が際立っている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 817 研究人材の育成について、大学,公的研究機関ごとに取り組みに差はありますが、試行錯誤しながら実践されているという印象は受けます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 818 研究者のレベルが低くなっているように思われる。これは、指導者層の問題と新筋力もあろうと考えられるが最も大きな問題は、自由な発想ができないおろいはやらないことに起因する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 819 担当教員のお手伝いに近い状況であると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 820 優秀な人材が継続して研究生活を続けられる状況とは言えない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 821 ・基本学習は大事です。がしかし、社会の一員として未熟な研究者が増えていると思います。すなわち、温室育ちというか、平均的な社会環境から隔離され保護され過ぎた頭でっかちの研究者が増えているのではと感じます。・もっと早い段階(中学・高校辺り)から社会活動への参加が必要だと思います。・併せて、文系科目とか教養課程の重要性を感じます。オタク系の研究者が市民権を得て更に増幅し過ぎて、いわゆる社会的常識を逸脱してしまうケースが多すぎるように感じます。高学歴人材においては、「Noblesse Oblige」が大切であるとの認識を自らが自覚するような育成体制・風土を醸成させたいですね。私は子供の頃、極貧でして高校から大学まで全て奨学金で卒業しました。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 822 大学の教育で大学に残るか、大企業就職を前提とした動機付が一般的であり、ベンチャーをやろうとしている人がほとんどいない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 823 科学研究とは関係しない教員が増えているように感じる。教員とはいっているが研究ではなく、経営企画の立案に一生懸命で実体がよくわからない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 824 とても不足しているとおもいます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 825 大学に在籍した期間に、7人の博士後期課程の主任指導と1人のポスドクの指導を行った。6人が、大学または高専の教職ポストを願い、幸運にも彼らの望みをかなえることができた。しかし、昨今の学位取得後の教職に就くことはよほどの僥倖に恵まれなければ望むべくもない。特に、地方の大学で学位取得者の教職への道が狭まっていると聞く。この現状を身近に感じた学部生は、より高い専門性の学業・研究の道を目指す気が芽生えるだろうか？10~20年後の教育人材の枯渇につながらなければよいが、と懸念する次第である。おそらく、特効薬はない。願わくば、効率重視・競争原理先途の今の国立大学法人の予算及び私学助成の額に関し、再考される叡智が現われて欲しいものである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 826 過去の大学の経験から、社会人以外の工学系博士課程の学生は修士時代の延長のテーマを続けることが多い。指導教員側は博士後期3年間で3編程度の審査有論文を書かせるために、安全策をとることが多い。これに対して社会人DC学生は、職場で解決すべき課題に対する明確な問題意識がある。博士前期からそのまま後期に進むより、いったん社会で仕事をした後再度DC課程に進むコースを設けることも考えてよい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 827 分子生物学の進歩、発展により、概して学生を大型研究のなかでの部品、部分的領域担当者として扱い、学生に対する全体を俯瞰する視点の教授が不足している。そのため、学生の判断力が十分に備わっていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 828 大学の知的財産をビジネスに展開するお手伝いをしているが、以前にもまして、知的財産のビジネスへの応用が遅々として進まない現象が横行しているよう思われる。弊社は民間企業なので、このような状況では、他の仕事を優先させざるを得ない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 829 年棒が低いことによる将来の生活に対する不安があるのでは無いでしょうか？ また、評価システムの観点から長期テーマに取り組む余裕があるかどうか検証が必要では？(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 830 大学,国研等に産業界の本当の課題が伝わっていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 831 2000年代に比べてもカリキュラムなどに進歩があるように思います。また、海外からの教員や留学生の活躍が見えるようになってきています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 832 疾病や病態解明,治療法の仮説を立て,その証明を行う企画・計画・検証を積み重ねていく医学研究や薬学研究者の姿が希薄化し,企業研究に代表される,抗体医薬研究開発や分子標的治療薬などの実用化研究へ傾注している動きが感じられる。このことは疾病解明や広く創薬や治療法の視点を養う必要性を軽視することになりかねないと危惧しています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 833 近年は論文に公表される情報が非常に多く,研究に従事する側に対する教育が極めて難しくなっている。実験技術や実験手法,研究手法を指導する事は可能であるが,研究に関する周辺情報を含めた教育の場はそれに比べてまだ脆弱な気がします。また若い研究者同士の横のつながりも希薄になっているような気がします。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 834 大学の研究室のカラーかと思いますが,それぞれの研究室の先生のお考えに左右されると思います。複数の大学の研究室とお付き合いをしてきましたが,学生の自主性を重んじ指導されているところもあれば,歯車的な労働力と考えているのではないかと感じる研究室もありました。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 835 大学から修士1年程度で半年程度のインターンを実施し,目標管理,時間管理,自分の実力について幅広い年齢層から良い刺激を受けることが良いと思います。企業からは20代,30代,40代で1年程度の大学等への研究に没頭できる派遣を行うことができれば,より人材の交流とよい影響を与え合う雰囲気醸成されると考えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 836 研究レベルが低下しているように思える(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 837 基礎学力の少ない人材,見識が狭い人材がおおい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 838 人によりかなりのレベルの差があると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 839 専門分野の建築に関しては,有能な研究人材が,極めて不足している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 840 実力や経験不足,モチベーションの低さなどからもの足りなさを感じる。パワハラなどの扱きが問題になることがあるが,ある程度の苦難を乗り越えないと実力や経験は身につかないし,器は大きくならない。現状を他と比べられないから扱きに見えるわけで,学会や研究会,セミナーなど他を知る機会があれば試練と考えられるようになるのではないだろうか？ 全額ではないにせよ,交通費や参加費の助成は広く行うべきかと。真剣みを持たせるため,自己負担も必要。また,セミナー講師の報酬は一般的に低い。割に合わず,行う方が少ない。講演時の拘束はもちろん,移動やプレゼン資料の作成時間膨大であるが報酬には配慮されない。産業振興のために,機会を増やすための助成が必要では？(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 841 研究人材は研究を一生懸命やっているが,大手企業との共同研究や,事業化への取組によって社会的意義を見出そうとする気持ちは,あまり前向きでないように感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 842 国立研究法人(産総研,NICTなど)でも,任期制の研究者が多いのに驚く。刺激のある研究環境にするためにはある程度の任期制研究者もいてもよいと思うが,やや多すぎないか,チームのモチベーションを削いではいないか,心配になる。任期を10年程度にする方法もあるように思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 843 例外はあるが,概して物足りない感が強い。少なくとも直近まで勤務した大学の教員についてはまじめに研究に取り組む教授は少ないし,その結果として大学院生など若手の研究人材の成長は限定的である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 844 大学は企業内研究者育成に力を入れているようだが,まず基礎学力の充実,自ら課題やテーマ設定ができる人材を生み出すことに注力してもらいたい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 845 探索的挑戦的なテーマに取り組む人材が極めて少ないと感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 846 博士課程教育リーディングプログラムなど複数分野の知識を持った人材を育てることが、将来のイノベーション創出にとって極めて重要である。また、このような教育プログラムは各年度でPDCAを回しながら、10年～20年の長期に渡って継続的に実施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)
- 847 博士課程における指導や教育方法が、アメリカ等海外に比べて確立されていません。また、学生本人の自覚や志も不十分です。学部学生に対しては、数学、物理、化学、生物、コンピュータなどの最低限の教育が行われていません。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 848 研究人材の育成は、基礎・基盤に係わる教育をしっかり行っただけで、各大学等に共通した画一的な進め方ではなく、各機関での特徴や個人個人の個性を活かすことが重要と考えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 849 問題解決力は優れていると思われるが、自己の専門領域にこだわることなく、社会動向を俯瞰しつつ重要となる課題を自ら設定し、精力的にその課題解決に挑戦する姿勢が弱い印象を持つ。大学等研究機関では学際的な研究活動が強く求められ、組織もそれに対応した形態に変化しているが、その実態は従来の枠組みに留まっているように見える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 850 定式化された課題を解く事ができる人材は多いが、問いにあるように、課題の発見と定式化が出来る人材は不足している。学問的課題と社会課題は独立であると理解されているように感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 851 相対的に研究の成果に対する報酬、研究活動費が十分ではないため、研究活動に従事するインセンティブがなく、優秀な人材が確保出来ていないのではないかと、報酬や研究活動費、産学連携のための寄付税制等の充実を図ることが必要と思料。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 852 企業の研究開発部門の採用活動にとって、大学における人材育成は非常に重要です。今後の大学における研究人材育成の発展に期待します。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 853 研究トレンドを創り出すような大きな視野で研究に取り組む人材が少ないと感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 854 特定領域での研究の深耕はできるが、その研究の意義づけや発展についてのやや乏しいと感じられる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 855 大学や公的研究機関を経て入社してくる研究員が、自ら問題意識を持ち、研究課題を見出し、積極的な研究意欲を見せるような事例が極めて少ない。その能力すら欠けているのかと思われるようなこともある。それら機関での教育以前の問題、即ち、研究者としての資質を持ち合わせないような人材が大学院博士課程や公的研究機関に多く在籍しているのではないかと懸念する。学位取得の面でも、厳しいハードルを設定すべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 856 外国との競争を意識した研究者の割合が低いように思う。世界で戦える技術開発を意識した人材教育が不足していると感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 857 世界と戦えるグローバル人材が不足しているが、大学というよりは義務教育の過程から見直すべきだと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 858 ・若い年代から、大学での科学的な思考経験が少なくなっているのではないかと、この印象を受けます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 859 博士号取得後の就職に不安感があり、博士課程進学を躊躇する優秀な学生がいるのではないのでしょうか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 860 特に大学の研究者において、研究費確保のため、民間企業へのPRを積極的に実施している姿が散見される。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 861 基礎研究と応用研究を明確に分けて、特に応用研究では出口を意識した研究をできるように指導すべき。更に、企業研究者との連携や人材交流をもっと積極的に進めて、企業化を意識した研究人材を育成すべき(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 862 学部学生に置いても博士課程学生に置いても、最終年度は就職活動に費やす時間が増え、研究テーマを最後までやり抜く(マイルストーンとしても)時間は無いと考える。面接時に受ける印象であるが、本当に楽しく研究テーマを説明する学生は少ないと感じている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 863 有為の人はいる。しかし、研究費やポジションに不安が付きまとう現状では人材流出やモチベーション低下が懸念される。また実益・やビジネスに繋がる研究が重視されがちだが、発見/発明が後に役立つことも配慮できるような学術立国を目指さないと欧米はもとよりアジアの中でも遅れることになりかねないと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 864 大学の若手研究人材の雇用形態の多くがテンポラリーとなっているため、短期的な成果や論文数にとらわれている。結果として長期ビジョンの研究課題への取り組みが少ないように感じられる。長期的な課題に挑戦できるような雇用形態をもう少し導入した方が望ましいと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 865 新たな分野に対して、課題認識をして 機能/原理から、新たなソリューション/イノベーションを導きだす能力や取りくみが不足している(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 866 待遇面でかなり問題があるため優秀な人材が研究を目指そうという動機を持ち難くなっていると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 867 現状、私も民間企業から見ると全体像の見える化が出来ていないように思われます。もう少し『真の産官学連携』による取り組みが必要と同時に、ものづくりに対する取り組みも検討すべきかと思えます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 868 産学協同研究テーマを増やす, 等により 学生の社会への課題意識の醸成や社会人としての心構え, 等を鍛えて, グローバルに通用する人材の育成の一助となると良いと思えます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 869 将来のキャリアパスへの不安からドクターコースに行く人材が減っていると聞いている。オーバードクターも課題があるのではなかろうか。若手人材が活躍できるような組織改革や施策を期待する。大学における研究・教育と企業が期待する研究は異なることが多いが, 問題発見や解決, 更に最後までやり切る力のある人材と云う点では, 企業も大学も求める人材像は共通していると思う。この点により力を入れた教育カリキュラムの充実に力を入れて欲しい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 870 ICTが発達し, 大学と社会がこれまで以上に一体となっていることについての認識が高くないと思う。世間で注目されようとされまいと将来自分が行っている研究が社会で必要となることを自覚して, あるいはそのように研究を進めることが求められていることを自覚いただきたい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 871 平均して高いレベルでの人材はいるが, 何かの分野に傑出した想いや情熱を持った人材が育っていないのではないか(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 872 特に技術系にはインターンシップ等を必修として, 社会と研究の関係を見つめて課題解決型の進め方を実経験できるように産官学の連携プログラムを構築する等の施策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)
- 873 競争的資金が指導者及び従事研究者の件費を十分に賄える仕組みになっていないために, 指導者は, 定年制教官の人員枠の中に固定化され, 従事研究者は, 当面の生活を指導者と研究課題に縛られ, 自分の創造性を発揮する事での将来キャリアが描けない。小規模大学, 地方大学が研究環境として脱落して行く。このままでは, 旧帝大に集中し, かつボス支配が強化され, 創造性溢れる研究者の育成がなされなくなる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 874 大学や研究室でまちまちであり, 状況をまとめて言えない状況である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 875 学生として課題等を見いだすための指導が不足しているのではないか? 指導者が自らテーマを提示して研究させるのではなく, 目的, 社会的背景, 成果がどの様に社会展開するかも含め指導していく必要があります。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 876 博士課程に進んだ学生が全て研究職になれるわけではない。それらの学生が, 産業界に受け入れられるためには, 博士課程のカリキュラムの一部に, ビジネスにおけるマーケティング, 知財, デザイン, プロモーションなどの学習ができるようになればと思う。MOT, リーディング大学院など。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 877 教授以外の立場の研究者の将来があまりに不安定であると感じる。それにより十分な研究にのめり込めないと思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 878 学部学生であれば, 幅広くその分野が見れるスキルを。修士, 博士課程であれば, 日本語でも良いので論文形式の作成が出来る。自分で研究を作り出せる。自分の分野でよいので, 研究課題を解決できる研究スキーム, 実験を始められる。など, 研究者としての最低限の行動と実施が出来る状態で送り出してほしい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 879 1990年代, 米国東海岸, 2000年代に西海岸に住んでいたときの経験から, 一般的に英語コミュニケーション力が韓国, 台湾, 中国などの人材に比べて低いように感じた。おそらく海外でのポストグ経験者が少ないのではないか(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 880 先ず各員が問題意識・課題解決意識をもって, テーマ選定を行う事が望ましい。又, 研究段階に於いて必要な知識や技量も出来る限り自分で調達(自分でやるか, 出来る人を探す)することが望ましい。それにより視野が広がることを自覚して頂きたい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 881 一部の大学, 又は研究室を除き, 教授の指導の方向性により, 自ら課題の選出を行い, 研究テーマとして取り上げる機会が少ない。そのため, 大胆な発想のできる人材の育成が不十分の様に感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 882 困難なことに立ち向かえる強いハートを持つことを教えてほしい(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 883 日本の研究者がビジネス界に転身することは殆ど無い。また, 研究テーマが産業界に役に立つテーマか疑問に思えることが多々ある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 884 学部生, 博士課程学生の置かれている環境は, 指導教員の考え方により, かなり環境にばらつきがあると思われる。(すべて教官にお任せ?) 若い研究者を育成するにあたっては, 社会課題の把握, 自ら課題を見出す力をつける教育をある程度枠を定め履修させるべきと考える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 885 特に博士課程修了者を採用した際に, 研究に関する技量は問題ないが, 研究を推進してその成果を出す為の活動, すなわち, 研究開発プロジェクトをプロジェクトリーダーとして推進して完遂するための経験や技量を習得していないと感じる。企業側から見た場合, 高度な技術能力と論理思考力に加えて, このようなプロジェクトマネジメント能力を持った人材の育成を要望する。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 886 ・科学の面白さや人類や世界への貢献に対する夢をもっと学部学生には持ってもらえるようにして欲しい。我々が, 偉大な科学者, 例えば, バスツールとかフレミングとかジェンナー等に憧れ, 科学者の道を踏み出したように。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

- 887 大学の理工学部学生は多くが大学院へ進学している状況ではあるが、大学院修了者においても、企業内の研究者として期待される『実践的研究を自律的に行うという姿勢』までに至っていないと感じられる。意識づけ教育が必要である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 888 大学等で自ら考えられる教育ができてなく、実社会で教育しなおす状況にあると思えます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 889 博士課程に外国人留学生が多いのはよい事だと思うが、日本人が少なくなりすぎているのは問題。博士課程修了後の人生設計を立て難いのではないかと、任期つき研究職が過半を占める状況をみたり聞いたりして、大学・公的研究機関に進む事をためらうのではないかと、競争原理と、安定した職を提供して落ち着いて研究をさせるという仕組みのバランスが悪くなっていると思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 890 それぞれの機関における研究状況の開示は十分とは言えない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 891 即戦力低下、特に博士課程の学生は、研究開発の能力が褒められない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 892 研究人材は不足していると思いますし、ポストドクターもここ5年で減ってきています。本来 研究テーマ(課題)が沢山あり、そのテーマを研究したい人材が沢山いて、その後、研究成果として社会還元がなされる事があるべき姿だと思いますが、その流れが出来ていないので、人材が増えない環境になっていると思います。研究課題としてはいろいろあると思いますが、社会還元の流れが見えないので、その流れの仕組みを創り出すことが出来れば日本はもっと強くなれると思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 893 教授の指示で動くことも多く、必ずしも学生の意思で課題発見、解決の道筋をたどっているわけではないと思われる研究室もある。また、学生のコミュニケーション能力はあまり高くなく、就職後の状況が心配である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 894 研究人材の質において指導教員によるバラつきが大いにある(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 895 機関上位の意向に沿って研究が進められているため、外部の社会や産業を見据えた研究が進んでいるところ、そうではないところの差がある。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 896 幾つかの国研における一部の分野では、必要な人材が不足している。特に研究開発成果をビジネスとして市場へ展開するまでの役割を担うべき人材(プロジェクトマネジメント)の欠如は著しい。基礎研究ができる人材も必要であるが、それだけで、技術立国が叶とは思えない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 897 一部新しい試みがみられるものの、文系理系を問わず、全体として、実社会の課題解決に必要な研究人材の育成は見られていない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 898 大学・公的研究機関共に研究費の制約が厳しくなり、基礎的な研究を積み上げる機会が減少しているように感じられ、将来的には人材の不足を危惧しています。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 899 企業との共同研究や様々な連携活動を通じて社会的課題への意識は以前より高くなっていると感じる。今後は、網羅的、体系的な教育を期待する。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 900 私どもが実施する地理空間情報、衛星測位分野では、応用、利用分野の研究者は多くいますが、基礎分野の研究者がかなり少ないように感じます。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 901 担当の先生方が取得している研究資金に基づいて学生のテーマが選択されている(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 902 対象が企業であると研究員個のバランス感覚が不足しているといえる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 903 大学院、特に博士課程の教育は各研究室の指導教官の力量に過度に依存しており、質のばらつきが大きいと感じます。学外の機関との研究交流の機会を増やすことで多様性を向上させるきっかけがあればよいと思います。また、研究者にはサブパティカル制度の充実化を図ることも質の向上に有効だと思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 904 基礎研究と事業化研究を両輪で取り組むべきだと思います。また、世界を見据えた取り組みが必要だと思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 905 大学によって、格差がかなりあると感じます。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 906 民間企業での研究開発をやりながら、大学での学部教育も携わっている。座学形式の講義で学部生に接するときに感じることは、学生の多くが、就職やその先のキャリアに関係するのではなく、ひたすら「就職試験に受かるか」の観点で講義を受けていることがある。また、共同研究で研究室にいる学部学生や修士課程学生に接する時も、「企業の人は採用してくれるか」ということを最重要視して、指導教官の指導を受けていることが、(自分が民間企業にいるからこそ)非常によく分かる。この学生意識の改革のために、大学のみでいくら制度改革を行っても、(多くの学生が進路として選ぶ)民間企業の状況を踏まえたものであれば、効果が低いことが見込まれる。つまり、(多くの学生が進路として選ぶ)民間企業と大学で連携しての研究人材の育成が必須であると考えている。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 907 たとえば、卒業までに論文3本などのゴールを設けて、それから逆算でテーマを決めている傾向が見受けられる。そのため、大型のテーマや難易度の高いテーマを極力避け、具体的な成果が得られやすいテーマの研究が多く、学生の評価が難しい。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

- 908 研究分野を志す学生が減少している。特に、若手の大半が任期付き任用になった現状では、優秀な人材が進路に選ばなくなってきているうえ、より大きく困難な課題に時間をかけて取り組むことができなくなっている。短期的な成果ばかりを気にする小粒な研究者が増えている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 909 短期的成果を求められ、基礎的、長期的テーマに若手が取り組む機会が少なくなっていると懸念しています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 910 上記設問でも見られるとおり「気づき」や「学び」と言う様な怪しげな言葉が氾濫し、そこに本来設定すべき「明確な目的」を認識させることが出来ていないように思います。日本人としてのidentityが希薄なままの相手に対して、押しつけ型のカリキュラムを設定したとしても、うわべだけの、例えば、単位を取得するため、もしくは、将来の就職に有利であるため、と言う動機で熱心に取り組んでいる状況がみとれます。そのような本来の目的と受け手の認識との乖離を解消することがまずは必要になっているように思います。冒頭でも述べました通り、「学び」と言う言葉からは、本来「まねぶ」から派生した「学ぶ」ことよりも、他者に事前に準備されていることを前提にした、どちらかというと受動的な印象を受けます。このような語彙の安易な選択や乱用は、意識していれば、お話になりませんし、無意識なのであれば、細事と思わず、是正していく必要があると思います。上記のような本質ではなく上っ面で「便利」そうに見える用語の氾濫は、由々しき問題だと思いますし、また、それが大学が率先して使用している状況も嘆かわしい状況です。そのような下地で、自主的な、能動的な課題設定は、おぼつかないと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 911 学生(学部,大学院):自主性,協調性,研究に対する根気(粘り強さ)の低下傾向が危惧されます。また、博士課程学生には、研究者としてだけでなく指導者としての教育も重要ではないでしょうか。研究をマネジメントするためにも重要かと思えます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 912 有能な人材があるのかかわらず真の研究に十分発揮されていない。論文数ばかりを重視した指導教官の考え方に間違いがある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 913 これまでの採用面接の経験で、最近の学生さんは専門分野には明るいものの、知識範囲が狭く基礎的な知識が不足している傾向を感じています。化学分野に限られるかもしれませんが、基礎知識がなくてもデータの穴埋め実験的な研究で通用してしまうことが多いのが現状と理解しています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 914 大学での機械系研究室における研究が、シミュレーション、データ解析に傾倒していて、材料・物性・機構をもとにした研究離れを感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 915 大学と企業の研究所などの連携研究が増えることで、社会への貢献に資する研究を意識し、社会性・協調性がより養われるものと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 916 リーディング大学院プログラムなど、アクティブラーニング、自ら課題や研究テーマの見出し/やり抜きの指導がこれまでよりも組織的に進められているように思います。このようなプログラムが継続的に行われることを強く願っています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 917 大学・公的研究機関でも、短期的な応用研究やプロダクト化が注目され、基礎研究への取り組みや人材育成が弱体化している印象を持っている。大学での基礎・理論の教育の重点化を期待する。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 918 大学・公的研究機関の研究人材(特に博士課程)の置かれた環境が厳しいことに同意します。研究に専念しにくい要因の一つとして、アカデミックポスト不足で将来への不安が強いことも考えられます。他方、日本の国力から見て、これ以上大学数・教員数を増加させるのは困難と思われ、大学・公的研究機関も一定規模自らの身を削った上での投資、を訴えるのが現実的と思われます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 919 チャレンジングな研究テーマに挑戦する人材が減っている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 920 昨今、大学や公的研究機関では研究人材に対して雇用期限付きのポストを提供する事例が増えているように見受けられるが、米国のように公的機関と企業との間の人材交流が活発に行われるような社会環境の整備をなおざりにしたまま期限付き研究員を増やすだけでは、研究員が研究に集中できず実りある研究成果を期待できなくなるのではないかと懸念する。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 921 短期的なポストの確保に専念しなければならない人が多い。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 922 以下、当方の知っているのは理学・工学系との前提です。人や出身大学(講座)によって異なると思うが、企業で受け入れたときに、教育レベルに物足りなさを感じる人が多い。広い分野を知っている必要はないが、自分の研究してきた分野の業界内での位置づけ、国内外の研究動向などのことを語る学生が少ないように感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 923 それぞれの大学・大学院が、それぞれの特徴を生かす形で教育に関する評価軸やKPIを設定して、特色ある形で教育レベルを向上することを期待する。学術分野で活躍する研究人材と産業分野で活躍する研究人材には、その特質に違いがあることを理解して、それぞれに向けた教育・育成を設計する必要がある。また、特に博士課程学生の教育に関しては、大学院間だけでなく講座間でも差が大きいと感じている。博士課程学生に概して感じるのは、経済・社会に関心を持って世の中を広い視野で見つめる訓練や専門分野以外の内容に関するコミュニケーション力が不足しており、欧米の研究人材と比較すると視野の狭さや社会性の低さを感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 924 ・基礎基盤の研究に関わる知識&経験が人材育成の基本として重要である。社会的課題への気づきも重要であるが、世の中の流れや出口指向を過度に意識して立ち位置を失うことは避けてほしい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 925 国内と海外の大学と共同研究を実施していて感じる点について・その資質については能力差というよりは分布の違いを感じる研究人材の能力を引き出すためには、そのサポートをする大学事務の改革が必要。研究人材の資質が高くても、そのサポーターとの意識差が大きく本来研究に費やす時間が、事務作業に追われていることは海外と比べて負荷が大きい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 926 基礎研究もちろん大切であるが,社会に未知の問題が多く存在しており,そこに大学の研究が大切であることを気づかせるような,民間と大学の間を橋渡しする人材がもっと必要だろう。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 927 指導教員のさまざまな業務が多すぎ,十分に問1-01のような議論をする時間が取れていないと思われます。それはまた,教育面,研究面にも大きな影響を与えている。外部資金獲得も必要であるが,それだけに頼るとそのための業務増加が他を圧迫する,取れるひと,そうでない人とのばらつきが大きくなる傾向にある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 928 企業家を生み出すような教育に注力して欲しい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 929 大学の管理業務や必要書類に忙殺されて教育や指導にかけられる時間が年々減っているという話を頻繁に聞きます。民間企業も同じですが,ミッションに集中できる環境が大切だと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 930 欧米&アジア諸国の研究機関の研究人材と比較して,独立して自主的に研究活動を推進できる人材が少ない,受身の姿勢が目立つ。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 931 博士学位取得人材の平均的な質が低下しているように思う。背景には・学位取得後の展望が開けないことで,特に博士課程の大学院に進学する人材の質が下ったこと・大学・公的研究機関への歪な任期制導入により,短期的な成果を出すために大学院生を無給の研究労働者として使う指導者が増えたこと・そもそもゆとり教育の弊害などで学生の質が下がっていることなどがあると思われる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 932 本来技術を研究技能と高めた博士修了後の就職先が少ないことが問題である。任期付制度でプロジェクト単位で優秀な知的人材資産を確保し事業を進めているが,彼らは常に将来への生活不安をもちつつの研究生生活となることが問題。米国での産学連携研究事業では間接費を大学側が40%とか取得するように,任期付研究者も任期満了後に2年ぐらいいは生活保証があるような事業費を組むべき。育児休暇など保証制度は充実はするが,国の知的人材財産への保障が不十分と考える。頭脳流出がさらに加速してしまう恐れがある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 933 社会的ニーズを解決する研究と基礎研究の両方が必要であり,目的に応じた人材育成が必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 934 日本の大学の研究環境は徒弟制度の面がまだ残っているように思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 935 応用研究に重きが置かれ,基礎的な原理・理論を十分に理解している人が少なくなったと感じている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 936 国の方向性や,国力向上に必要な研究人材(質および必要な領域に対する量)について,もっと意思を入れてよい,入れるべきだと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 937 独立行政法人化により,研究費獲得に奔走する研究者が多く,そのしわ寄せが学生や若手研究員に及んでいる。また,研究者の雇用環境が劣悪のため,研究を志そうとする機運が創出されていない。これらの傾向は,とくにハード系(材料/機械など)の研究分野で顕著であると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 938 社会的課題はたくさんあるので,広い視野を持って研究課題を設定して取り組んでいただきたいと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 939 有名国立大学には数多くの研究人材がいるように認識しております。ただし,印象としては日本人ではどちらかというと外国人の方が多いように感じます。この傾向は修士課程よりも博士課程に顕著であると思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 940 日本人の博士課程への進学が減少していると思う。修士課程で修了が多い。外国籍の学生が目立つ。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 941 社会人前の時の研究内容を社会人(やや経験豊富)になった後で見ると,当然『みる』立場も異なるので,評価はかなり下がります。このように,学生の時の経験値は浅いので,当然ですが,そのギャップを無くすことがテーマだと感じます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 942 ・一流国立大の博士の学位を持っていても,時期と研究先が上手くマッチングできず,生活のために本人の意図とは異なる環境に向かわざるを得なかった同窓を知っている。社会に対する研究価値と期待感,それまでに投資してきた(支援されてきた)時間とリソースの視点からみると,残念でならない。優秀な人材(頭脳)の流失よりも,そもそも人材と適切な研究環境の双方が出会えないことによる機会損失が,わが国の科学技術力の将来に影響するのではないかと懸念する。・社会的課題への気づきは,普段の日常生活にある。大学は,その自らのテーマを持ち続け,それを実験的に試し思考できる場が,大学のひとつの側面であることをもっと伝えるべきである。学部学生にカリキュラムの消化を求めるだけではなく,個々人の持つテーマと多様性を認める環境構築を願いたい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 943 どのような状況においても,正しいことを考え行動する・モチベーションを高く保つ・能力を磨くということを意識してほしい。そのための人材教育が必要だと思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 944 特定研究室に,テーマ有効性と人材能力の一致を見るが,全体としてひとつの方向性に合致してのものとはなっていないと感じる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 945 自分の専門に過度にはまり込むのではなく、世の中の流れを意識して研究できるような人材が望ましい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 946 産学官連携の側面からすると,大学・公的研究機関における研究人材の状況については情報公開があまりなく学会やセミナーを参加しない限り把握できないのが現状である。特に,実用化の面からすると企業の研究者に比べて企業を知る機会が少なく温度差があると感じます。特に,博士課程の研究者については企業現場を知る機会を増やす政策も必要であると思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 947 他分野との交流が少なく,企業,地域との連携の機会を増やせるようにしていくべきと考えています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 948 企業の研究開発で求められるスキルは大学の研究機関で求められるスキルとは若干異なる部分があると考えている。ただし,技術的基礎力や技術基盤に根差した課題解決力はあまねく必要な能力であるため,学生時代に十分培うよう指導することが望ましい。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 949 学費が高く,優秀な学生が研究をつづけるには厳しい現状と思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 950 明確にこれで社会に貢献したい,と思える人が少ないのが研究分野かもしれません。研究は辛いいうえに達成感が得られにくく,研究の意義を見出しにくくなっているのではないのでしょうか。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 951 企業で働いた経験のある教授は,企業の価値観,納期のイメージを共有できる。一方,その経験のない教授や研究者は,できるだけ長く研究をしようとする印象を受け,納期通りの結果を出すために企業側に多大な努力が必要になる場合がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 952 大学や産総研・NIMSといった研究機関に所属されている方はとても優秀な方が多いと思います。大学では,実際に実験をするのは学生さんです。ですので,大学との共同研究は,研究進捗は学生さんに左右されます。公的研究機関の研究者は,研究者だけでなく,実験を主にされている方も,その分野に精通されている方が多いと感じます。それぞれの役割ですが,大学は,研究者を輩出する役割と,主に基礎研究,特に理論面からサポートを期待します。一方,公的機関は,基礎と応用さらに製品化につなげる役割を期待しています。なので,企業から大学や公的研究機関に行って共同で研究開発をすることは,研究レベルの向上につながると思います。一方で,研究開発の基礎はとても大切ですが,世の中の役に立つ(日本の競争力を高める)製品等の開発も重要です。この基礎と応用としての製品化をつなげる人材(もしくは役割分担)が少ないのかもしれない。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 953 弊社でもインターンで学部生から博士後期課程の学生まで受け入れていますが,国立大学の学生であっても,殆どの学生に基本的な能力が欠如していることに驚きます。まず,日本語がきちんと話せず,書けない。日本語が話せないため,当たり前ですが英語も話せないですし,聞いてみるとレポートやプレゼンを作った経験も殆ど無いと言います。実際レポートなど作らせてみると,論理展開など全く欠如したものしか作れない。研究への動機づけ云々という以前の問題として,国語の教育をまずしっかりやっていただきたいと思います。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 954 以下の点を危惧しています。・著名な研究室では,教授成果に偏重して学生の思考する能力指導が疎かになっていないか?・研究活動資金獲得のために身近な研究テーマに偏ってはいないか?・中学,高校教育の偏重による大学へ入学する学生の質の低下。大学は高校の延長ではない。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 955 博士やポストクなどの高い専門性を有する人材を産業界で活用する仕組みや制度などが望まれる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 956 プロジェクト研究の費用で雇用されている若手研究者が,プロジェクト予算に縛られて自由に活動できないと感じるときがある。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 957 私は民間企業の研究者ですが,知り合いの公的研究機関の研究者の方々にはビジネス化や社会への還元方法ばかりを意識させられているように感じます。ビジネスは民間企業が考えるので,公的研究機関の研究者にはもっと技術や科学に真っ直ぐ向かい合って民間企業にはできない研究をしてもらいたいと思っています。目先の社会への還元でアピールするのではなく,技術のすごさでアピールして欲しいです。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 958 ・意義,価値があり科学的に優位ある研究が地道に行われる体制,人材で研究されていることを望む(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 959 発生した現象のメカニズムを正しく解明してくれる人材が少なくなった(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 960 任期制が研究力の低下の原因かのように言う論調にも反対だが,近年就職した人だけが任期制で,過去に就職した人は(どれほど働いていなくても)誰でも安泰というのは不公平感から負のエネルギーが発生してしまう。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 961 一部の大学では,民間企業との共同研究を盛んに行うための動機付けや自主性が見られるが限定的。(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
- 962 優秀な人材が将来性の無い事業領域に囚われることなく,流動的に活用されるような仕組み作って行きたい。(民間企業等,その他,男性)
- 963 私が所属していた〇〇大学〇〇〇〇〇研究所では,教授が定年時にその教授の研究室を空にして,次の人事を行う取り決めになっていました。研究所の次世代を背負う若手を育てるシステムをとっていなかった。人事が停留するのが防ぐために行ってきたのですが,若手にとっては酷なシステムでした。(民間企業等,その他,男性)

- 964 企業に就職する人間に限るかもしれないが、自分が世の中に出て何を成すべきかということをはほぼ全員が考えている。大学での教育あるいは就活マニュアルのせいはいずれかは不明。(民間企業等,その他,男性)
- 965 研究者の状況を直接把握できる立場にないので、報道や知人の研究者から聞いた話では、大学機関における研究職のポストが不足しているため、研究職を志す学生や院生が減少していると聞いたことがある。民間企業のしかも研究職以外も含めた日本全体の課題だが、ミドル層以上の雇用を維持するために、若年層が犠牲になっている。(民間企業等,その他,男性)
- 966 良い人材はいると思うが、自身の研究の社会活用に向けての取り組みが弱いのではと思う。(民間企業等,その他,男性)
- 967 事業を行ううえでの基本的な教育(契約を守る責任と義務、マーケティングや商品や事業開発など)がなされていないように思います。共同研究を行う上で問題だと考えています。大学の研究者で、社会に成果を還元すること、社会の利益(公の利益)に関わることへの使命感が無い人が多い様に感じています。(民間企業等,その他,男性)
- 968 10年前と比較しても、対処した事が無い課題に対する初期対応力が低下している傾向が顕著になっているように思う。本人にとって難易度の高い課題を解決するために第三者とコミュニケーションをうまく取りながら進める事が苦手。(民間企業等,その他,男性)
- 969 今年度から大学から高専に勤務が変わったため、研究に対する回答は高専ベースのものとなり不十分なものかもしれません。特徴ある人材養成機関として、高専は意義のあるものと思います。卒業生の多くが大学編入の後、大学院に進みますので博士課程に進むことも想定する必要はあると思いますが、直接の対応はしていません。優秀な人材が高専を通過するので研究意欲を高める教育も負すべきと考えています。教員の研究については独立して進められる場合が少なく、大学や研究機関との連携が必要と考えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 970 以前回答者が所属していた国立大学理学部では、修士課程から博士課程に進学する学生の、修士入学時の大学院入学試験順位を調べたところ、上位50名の8割が修士終了後就職し、50位以下、成績の悪い学生ほど博士課程に進学するという傾向が明らかであった。博士号取得後の生活の保障がないからで、スマートな学生ほどそれを理解して、大学を去っていくのである。任期付きの若手が63%に達するという最近の記事は、さらにその傾向を強めると危惧。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 971 地方では若手研究者を確保することがなかなか難しい面がある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 972 任期雇用がやや進み過ぎているような気がします。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 973 若手研究者の雇用環境に不安な面がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 974 人材育成に関して、テーマ設定などの自由度は比較的高くあるものと思われる。反面、社会的課題やニーズに接する機会は多いとは言えない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 975 雇用形態が期限付きの場合が多く、安定した地位や収入を確保しにくい。また、雇用の機会自体も供給(就業希望者)に比べて少ないと感じる。また、得られる収入も高い学歴に見合わず、低く抑えられている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 976 研究室内の学生(大学院修士も含む)について、グループ研究における無給研究員としての働きを求めるケースと、自らの研究テーマの設定から求めるケースがある。当人の意欲と研究室事情により、実態は様々であり、一概に是非を決めつけられない。一定年限の中で、テーマ設定と遂行において、多様な局面に直面することにより、研究者としての厚みを増すことに意義があるとも考える。研究室間の移動が頻繁に起こることに研究室、当人もが受容でき、研究テーマや研究チームの流動性に対応できる人材となることは、産学どの職場でも好ましい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 977 今や公的研究機関でも任期付きでのポストが多く、研究費も目に見える成果を期待できる研究でないという声を取材を通じて多くの現場で聞く。こうした中で、優秀な若者が職業として研究者という将来食べていけるかわからない道を選ぶとは思えないし、子供を研究者にしたいと思う親も少なくなるのは当然のように思う。特にポストについては、日本の税金で運営されている公的研究機関が日本人の研究者を任期無しで雇用することがもっと重視されて良いのではないかと思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 978 研究人材は自らの研究成果を社会還元することに努めることも求められているが、社会還元を支援する体制が不十分な環境で社会還元の努力をしており、労力を使う割に成果が出ず疲弊してしまうことが懸念されます。研究成果だけで製品やサービスになることは稀なので研究成果の社会還元に必要な周辺技術等をコーディネートする支援体制が必要であり、このような支援体制のある環境で研究人材に大きな成果を出してもらうことが重要だと考えます。現在の研究人材の方々ができるだけ研究に集中できる環境を作ることが必要だと考えています。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 979 「大学・公的研究機関」と一つのカテゴリーで語れない段階ではないと感じる。各機関の擁する研究人材の規模等が大きく異なることを前提として議論を進めていく必要があると思う。機関の規模に応じた場合分けを行い、丁寧に対応していくことが望まれる。(民間企業等,その他,男性)

## パート 2

### 研究環境及び研究資金の状況



---

## 2 研究環境及び研究資金の状況についての自由記述の主な論点

---

### 2-1 研究環境の状況

---

本中項目に関連する自由記述の約 220 件から、大きく分けて以下の 7 つの論点が抽出された。

- 論点 2-1 選択と集中が過度になっている。特定分野や一部の研究者への公募型研究費の過度な集中が見られる。
- 論点 2-2 基盤的経費の減少は人材育成や教育面へも影響を及ぼしている。
- 論点 2-3 現状の資金配分に問題がある。選択と集中ではなく、薄く広い研究資金の配分へ移行すべきである。
- 論点 2-4 基盤的経費の減少によって、自由な発想で時間をかけて研究が行えない。また、研究の多様性が確保できない。
- 論点 2-5 運営費交付金の削減によって基盤的経費が減少し、外部資金を獲得しないと研究ができない。
- 論点 2-6 外部資金を獲得するための申請書作成や外部資金獲得後の報告・評価等に時間が取られる。
- 論点 2-7 教員・事務職員の削減等の結果として、研究以外の多様な業務に時間をとられ、研究時間が減少している。

#### 論点 2-1 選択と集中が過度になっている。特定分野や一部の研究者への公募型研究費の過度な集中が見られる。(自由記述件数:11 件)

- 研究資金等の状況は大変憂慮すべき点が多いです。基盤的経費を減らし競争的資金へ集中させることや、さらに競争的資金も特定の分野への過度な集中と選択が、結果として公的機関全体のアクティビティの劣化を招いていることは、様々なデータを見ても明らかだと言えます。(大学,第 3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 大型研究費の分配には偏りが生じていると思われる。新学術領域研究の主旨はわかるが、結局このような研究費を獲得する研究者は同じ分野の研究において基盤研究費や AMED,NEDO 等の研究費を取得しており、結果として、研究費の分配に偏りが生じてくるのではないか。(大学,第 1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

#### 論点 2-2 基盤的経費の減少は人材育成や教育面へも影響を及ぼしている。(自由記述件数:10 件)

- 基盤的研究資金の減少は、各研究室が実験科学を通じて高度人材を育成するという使命を果たすことが不可能な域に達しつつある。「選択と集中」は昨今の議論の中では反省の傾向も出てきているが、実態としては速度を緩めず進展しており、研究領域の多様性が失われつつある。このままでは国立大学全体の地盤沈下が避けられない。人材育成を含めて考えると、今後の研究成果の長期的な低迷が強く懸念される。(大学,第 2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 基盤経費が減り、研究費のほとんどを外部資金で賄っているが、研究に必要な高額な分析装置などの実験機器を購入することが難しい。また、基盤経費が減り、学生実験や卒論、修論指導に必要な予算も基盤経費で賄えない状況である。(大学,第 2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

**論点 2-3 現状の資金配分に問題がある。選択と集中ではなく、薄く広い研究資金の配分へ移行すべきである。(自由記述件数: 13 件)**

- 基盤的経費が少なすぎて、アイデアも能力もあるのに十分な研究ができない研究者が多数いると思われる。日本の科学技術にとって重大な損失である。研究のみならず学生の教育も十分にできない状況があり、将来の人材育成にとっても憂うべき事態である。研究資金の総額を増やすことが望ましいが、そうでなくても、「選択と集中」でなく、薄く広い研究資金の配分法へ移行すべきだと考える。(大学,第 2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 競争的資金とは別の、研究者が自由につかえる基盤的資金を薄くとも広く配布することは、基礎科学の萌芽的研究の発展のために絶対に不可欠。大隅良典先生の「役に立つ」という言葉が日本をダメにする、というコメントはどこまで国は真剣に捉えてくれるだろうか。(大学,第 2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

**論点 2-4 基盤的経費の減少によって、自由な発想で時間をかけて研究が行えない。また、研究の多様性が確保できない。(自由記述件数: 40 件)**

- 「(より劣悪な環境に置かれている)他大学と比較した研究環境」,「学長のリーダーシップ」,「選択と集中」などを大義名分として、基盤的経費が近年大きく削減された。そのため、時間をかけて自由な発想に基づく研究が行いにくくなった。一定の研究資金や研究環境を与えてこのような研究を行いやすくし、未来の研究の種を育てる土壌をつくる環境が必要と考える。(大学,第 4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 競争的研究費の獲得には短期的成果を明確に提示する必要があり、若手研究者はこの状況に過剰に対応した結果として、長期的視野に基づく研究を発想する余裕を失っているように感じる。一方、長期的視野に基づく研究提案については優劣の判断に困難があることから、研究者の自由な発想に基づく学術研究・基礎研究の実施には広く基盤的研究費が配分される必要があり、集中と多様性のバランスをとることに苦慮している。多様性に向けて、もう少し資金的余裕があればと感じている。(大学,第 3G,部長・教授等クラス,男性)

**論点 2-5 運営費交付金の削減によって基盤的経費が減少し、外部資金を獲得しないと研究ができない。(自由記述件数: 17 件)**

- じわじわと運営費交付金が減らされ、個人に配分される額も減らされているので、外部資金が獲得できないと何も出来なくなってしまう。(大学,第 4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 基盤的経費が年々削減されており外部資金なしでは研究を進められない状況になっている。そのため、本来の研究とは異なる製品化のための共同研究等を行わざるを得なくなり、研究が停滞してしまうことがある。とにかく、外部資金を獲得し続けることが研究を円滑に進める上で重要になっている。(大学,第 3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 国立大学の運営交付金が削減され、競争的資金がなければ研究を継続することが不可能な危機的状況である。それにともない、競争的資金を本来運営交付金でまかなうべき教育関連の実験機器の維持にも使用するとともに、学内の共通機器も更新できないのが現状であり、研究環境は年々悪化しているといえる。(大学,第 3G,理学,部長・教授等クラス,男性)

**論点 2-6 外部資金を獲得するための申請書作成や外部資金獲得後の報告・評価等に時間が取られる。(自由記述件数:13件)**

- 研究における基盤的な経費が十分でなく、常に外部資金の確保のための活動に時間を割かれている。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 校費が削減されているため、外部資金確保のため、年中、研究費確保のための申請書作成に追われている日々です。私だけでなく、他の方々も同じ状況ではないでしょうか(研究をやるならば)。研究を続けるならば、このような状態は研究者をやめるまで続くわけで、心が休まる日はありません。研究機器も故障した場合、個人で修理しなければいけないので、個人的に修理費で百万近く使っている状況です。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 科研費の申請自体が大きな負担となり過ぎており、申請書や報告書の作成のために研究時間が損なわれるという現象が発生しつつある。これは限られた研究費用や人材を有効利用するという観点からみると本末転倒の事態である。科研費を取得するための書籍が販売され、説明会が開かれているが、研究レベルを上げることに研究者は邁進するべきであり、科研費獲得のための小手先の技術のために研究時間が損なわれている現象を危惧してくる。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 競争的資金については、その手続き等がかなり面倒。書類作成だけでかなり時間を割かれる傾向がある。申請書(word)についても議論がされており、多くの研究者がその手続きの複雑さというか非効率さに苦労していると思う。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)

**論点 2-7 教員・事務職員の削減等の結果として、研究以外の多様な業務に時間をとられ、研究時間が減少している。(自由記述件数:19件)**

- 文部科学省からの基盤的資金の漸減に伴い、教員の定員削減が激しく、教授退職後の補充がない状態が続いている。さらには教授退職後の公募人事が滞っている。教員が減るため、大学運営、入試、広報、授業も増える一方で、研究に使える時間が少なくなっている。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 所属機関における基盤経費は年々削減され、研究室を維持するだけでも厳しい。会議、地域貢献、国際貢献、書類作成、マネジメントなど、純粋な研究以外の用務が多く、研究に割ける時間は減少の一途である。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 個人的な意見になるが、意欲のある若手研究者は多いと思われる。しかし、運営交付金の削減に伴う教員数減により個々の業務が多様化多忙化していることから、満足な研究時間を確保できない状況がある。これにより実質的な研究人材の不足が生じつつあるように感じる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

**(その他の自由記述)**

- 私は、独立して以来、自腹を切っても秘書を雇用しているので、予算管理や論文管理などは、他の研究者に比べて労力を使わなくても良い。我々の時給の1/3~1/5で雇用できるヒトが出来る仕事を研究者が行っている。研究に比べると簡単であるので、それを嬉々としてやる人も多い。結局は自分の時間がなくて、研究の展開が遅れ、その結果外部資金もとれず、となる。それを解決するのは、大学が間接経費で秘書を雇うことである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- すぐに役立つ研究に対して、研究費がつきやすくなるのはある意味、仕方の無いことかもしれませんが、その代わり、学術研究・基礎研究は公的機関がしっかりとバックアップする体制が必要かと思います。例えば、国民に伝わりやすい内容の研究は、クラウドファンディング型公募を用意して、そこで浮いた予算に関しては、国民に伝わりにくい学術研究・基礎研究(特に研究者個人の興味や好奇心から派生した内容)に対して、科研費や運営交付金などの形でバックアップし、多様性を確保する、といった体制です。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)

## 2-2 研究施設・設備の状況

---

本中項目に関連する自由記述の約 80 件から、大きく分けて以下の 4 つの論点が抽出された。

論点 2-8 研究施設・設備の維持・管理や分析の補助をする専門人材が不足している。

論点 2-9 各研究室が連携もなく高額な同じ装置を購入するなど、非効率な事例が見られる。共用の取組が出来ていない。

論点 2-10 研究施設・設備を学内で共用するための仕組みが整備されつつある。

論点 2-11 研究施設・設備の老朽化が深刻である。

論点 2-8 研究施設・設備の維持・管理や分析の補助をする専門人材が不足している。(自由記述件数:16 件)

- 研究設備については、それなりに利用できる環境になっているが、それを維持・管理したり、分析を補助したりする専門の人材が不足しており、活用に関しては十分にできていないように思う。(大学,第 4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 研究環境のインフラの整備は進展しているが、施設・設備の維持費が逼迫している。(大学,第 2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 研究科や大学に補正予算などで高額な分析機器が入っても、それを管理、メンテナンスするシステムと技官がいないため、その分析機器の購入を担当した研究者の部屋に入ってしまったたり、共用となっても不調のたびに呼び出され大きな負担になることが多い。(大学,第 3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

論点 2-9 各研究室が連携もなく高額な同じ装置を購入するなど、非効率な事例が見られる。共用の取組が出来ていない。(自由記述件数:4 件)

- 大学の各研究室が連携もなく高額な同じ装置を購入しており、極めて非効率な購入を行っている。組織的な設備の共用が行われていない。(大学,第 1G,部長・教授等クラス,男性)
- 施設,設備の共用など,運用面で改善できる余地も多い。同じ大学,研究機関に同じような設備が入っている例は多い。ナノハブ拠点やSR施設などやりようによっては,非常に有効に機能しているので,さらに推進すべきである。(大学,第 4G,部長・教授等クラス,男性)

論点 2-10 研究施設・設備を学内で共用するための仕組みが整備されつつある。(自由記述件数:3 件)

- 当大学の研究施設は学部間の共同利用が充実しており大変助かっている。キャンパスが離れていると頻繁には利用しにくい,各キャンパスに高額機器が設置されている方が研究費の無駄使いですべきではないと思う。(大学,第 4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 研究施設・設備は学内で共用するための仕組みが整備されつつある。(大学,第 1G,理学,研究員・助教クラス,女性)

論点 2-11 研究施設・設備の老朽化が深刻である。(自由記述件数:5 件)

- 研究施設,機器の老朽化は著しく,地方大学では概算要求,外部資金で最新機器の購入が希望通りに進むことは希である。施設の改修,新設となると極めて困難である。共同利用施設も近隣の研究者は利用

し安いであろうが、遠隔地となると講義その他の大学業務の関係で利用しづらいのが現状である。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)

- 既存の試験施設のほとんどは、研究機関が設立された当時のもので、その後数十年が経過しており、老朽化が顕著である。限られた研究資金のなかから費用を捻出し、部分修理でなんとか維持してきているが、修理範囲の拡大や交換部品の製造中止等を理由に製造メーカーもシステム全体の入れ替え以外の対応が困難な状況になっている。解析等の机上検討の充実にて補うことにも努めているが、それでは解明できない実現象を捉えるためには試験の実施が必要であり、そのための施設の整備は先送りできない喫緊の課題であると考えられる。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)

## 2-3 知的基盤・情報基盤及び研究成果やデータ公開・共有の状況

---

本中項目についての自由記述は約 110 件存在した。多様な意見が述べられており、まとまった論点を抽出するのは困難であったが、目立った論点として以下の 1 つの論点が抽出された。

**論点 2-12 電子ジャーナルや外国雑誌購入のための経費が増大しており、論文等の研究情報へのアクセスに制限がある。**

**論点 2-12 電子ジャーナルや外国雑誌購入のための経費が増大しており、論文等の研究情報へのアクセスに制限がある。(自由記述件数:9 件)**

- 利用する論文専門誌はほとんど電子化されていますが,○○○○大学ではアクセスできない有名ジャーナルが多数あり,個別論文ごとに購入すると大変な出費になります.これは○○大に限った事ではなく,多数の論文に自由にアクセスできる環境はごく一部の大学機関にしかありません.(大学,第 3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 日本の知的基盤・研究情報基盤は十分ではないと思われます.重要ですが評価されにくい面があり,先進諸外国の水準には達していません.今後は重要性をいかにアピールするかが重要と思われます.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 知的基盤や研究情報基盤の整備は国としてぜひ強化してほしい.特に個別の大学図書館での情報整備費(電子ジャーナル購読やデータベース利用権購入など含む)の負荷については国としての軽減対策を希望する(権利者や業界との議論を含む).また研究成果へのオープンアクセス化は法整備も含めてぜひ積極的に推進してほしい.(大学,第 4G,主任研究員・准教授クラス,女性)

**(その他の自由記述)**

- 研究成果の情報公開は,他国からのアクセスに対してオープン化されている傾向にあり,未発表成果を報告書に掲載しにくい状況にある.(大学,第 1G,主任研究員・准教授クラス,男性)

## 2-4 科学技術予算等の状況

---

本中項目に関連する自由記述の約 100 件から、大きく分けて以下の 5 つの論点が抽出された。

論点 2-13 科学技術予算の額は十分と言えるが、配分方法、使用方法に課題がある。

論点 2-14 中国、韓国等の GDP 比率に比べて科学技術予算が、十分に確保できていない。

論点 2-15 間接経費は研究環境の整備や改善に使用されるものだが、研究環境の整備や改善を実感できない。

論点 2-16 間接経費が研究環境の改善ではなく、減少した運営費交付金の補填に使われている(光熱水道費等)。

論点 2-17 間接経費は不足している。公募型資金等によっては間接経費の 3 割分を確保できていない。

論点 2-13 科学技術予算の額は十分と言えるが、配分方法、使用方法に課題がある。(自由記述件数:7 件)

- 科学技術そのものを予算は十分と言えるが、配分方法、使用方法があまりに場当たりの基礎科学研究の充実を目指したそれとは大きく違う実態であると思う。(大学,第 3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 「科学技術に関する政府予算」が必ずしも足りないのではなく、その資金配分が問題だと思う。一概に日本は、政府・役人がテーマを既定して旗を振る政策誘導的予算が非常に巨額であり、それが当たるのは政府の意図に沿う少数者、典型的には既に名を成した(既に沢山の研究費を得ていて機器等を既に潤沢に保有している)ビッグネームの教授達であることが多い。(若手研究者として見ると、このような巨額予算は 20 代～40 代の若手層に凄まじい量の管理雑用が降ってくる原因になる。ボスが巨額予算を当てると、下々の若手教員はそれに組み込まれて雑用で悲鳴を上げるのが、他大学の同年代研究者とも一致する見解である。)(大学,第 2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

論点 2-14 中国、韓国等の GDP 比率に比べて科学技術予算が、十分に確保できていない。(自由記述件数:14 件)

- 先進国,および中国韓国シンガポール台湾などに比べて,我が国の科学技術予算は十分ではない.特に中韓の追い上げはすさまじく,現在は世界の最先端を走っている分野も 10 年以内には衰退する危険性がある.(大学,第 2G,部長・教授等クラス,男性)

論点 2-15 間接経費は研究環境の整備や改善に使用されるものだが、研究環境の整備や改善を実感できない。(自由記述件数:32 件)

- 競争的資金を獲得した際に大学に入る間接経費に関しては,必ずしも研究者の研究進展や研究環境の向上に役に立っているとは言えない.例えば,競争的資金の研究については,そのほとんどが特許申請費や什器購入費などは直接経費では支払うことができないため,間接経費で支払うことになっているが,実際には大学が間接経費をほとんど全て取ってしまい,研究者の裁量で使用できる額は非常に少ない.直接経費を多少減らしてでも,研究者の裁量で使える間接経費を増やすことが研究全体を効率的に進めることにつながると思われる.(大学,第 1G,部長・教授等クラス,男性)

- 間接経費を、大学の予算(運営費補助金)のように、用途を決めてしまっている。そもそも研究環境の整備に使われるもので有るはずである。実際にあった話であるが、電気代の節約に協力して、夏場は、実験者が帰るときに冷房を切っていた。その結果、カビが繁殖し天井が真っ黒になった。それを除去するのに、間接経費(過去も含めると、私が獲得した研究費から 4000 万円以上の間接経費が大学には入っているはず)は用途が決めてられており、研究室の工事には使用できないといわれ、緊急で処置をせねばいけなかったため、別の予算を工面した。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 産学連携部門が外部資金を獲得してきても、その間接経費についての用途が不明確であり、最も重要な産学連携人材や知財予算に振り分けるルールが学内に存在せず、外部資金を獲得すればするほど産学連携部門の首を絞め付ける状況にある。(大学,部長・教授等クラス,男性)

**論点 2-16 間接経費が研究環境の改善ではなく、減少した運営費交付金の補填に使われている(光熱水道費等)。(自由記述件数:2 件)**

- 国・地方自治体からの運営交付金が削減されるなかで、特に多額の研究資金を得ている数少ない大学を除き、間接経費が主に光熱水道費の不足分の補充に充てられる傾向が進んでいる。獲得間接経費が増えているにもかかわらず、その戦略的な使用が難しくなりつつある。例えば任期付きの若手研究者、研究支援員(URA やコーディネータを含む)や新規プロジェクト企画推進のための研究員や補助職員の雇用などの戦略的資金源としての利用が減じている大学が殆どと認識している。(大学,社長・学長等クラス,男性)

**論点 2-17間接経費は不足している。公募型資金等によっては間接経費の 3 割分を確保できていない。(自由記述件数:13 件)**

- 政府の公募型研究費(競争的研究資金等)の種類によっては間接経費が少なく、研究予算が十分に確保されていると言えないものもある。(大学,第 2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 間接経費の額 30%は、競争的研究資金のみならず、研究資金以外の政府の公募型事業(教育系など)全てに措置すべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 間接経費の概念自体を大学が理解していない。間接経費を何にでも使える追加的資金だと考えているから、3 割で十分という発想になる。フルコストをしっかりと算定することが日本でも必要であるし、それをしなければ大学は持続できない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

**(その他の自由記述)**

- NEDO プロなどで間接経費の割合を増やし、増加分が直接研究者に届く仕組みは非常にありがたい。研究室の事務補佐員の雇用、その先の研究の芽を出すための調査、予備実験や、学生の海外学会発表に活用している。(通常の間接経費はオーバーヘッドが多く、研究者にはほとんど回ってこない。)(大学,第 1 G,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q201. 研究開発にかかる基本的な活動を実施する上で、現状の基盤的経費(機関の内部研究費等)は十分だと思いますか。

回答者グループ	2016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4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	23	720	565	273	176	156	56	1,946	2.6	1.1	2.4	4.4	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学等	18	633	468	218	145	131	42	1,637	2.5	1.1	2.3	4.3	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公的研究機関	5	87	97	55	31	25	14	309	3.0	1.5	2.8	4.8	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
イノベーション/産官連携グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別																							
男性	21	643	505	244	154	137	44	1,727	2.6	1.1	2.4	4.3	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
女性	2	77	60	29	22	19	12	219	2.9	1.2	2.6	4.9	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
職位																							
社長・役員、学長等クラス	0	57	65	26	17	16	0	181	2.6	1.3	2.5	4.2	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
部長、教授クラス	3	266	185	98	53	57	13	672	2.5	1.1	2.3	4.2	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	4	228	190	83	57	40	26	624	2.6	1.1	2.4	4.3	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	14	165	120	62	49	39	16	451	2.8	1.1	2.5	4.8	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
その他	2	4	5	4	0	4	1	18	3.8	1.8	3.3	6.9	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
雇用形態																							
任期あり	13	220	179	94	62	64	24	643	2.9	1.2	2.6	4.8	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期なし	10	500	386	179	114	92	32	1,303	2.5	1.1	2.3	4.2	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
業務内容別																							
学長・機関長等	0	40	42	16	12	12	0	122	2.6	1.3	2.5	4.3	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
マネジメント実務	4	44	58	22	17	16	3	160	2.9	1.5	2.7	4.7	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	16	575	420	214	140	112	46	1,507	2.6	1.1	2.4	4.4	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	3	61	45	21	7	16	7	157	2.6	1.1	2.3	4.3	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等	17	559	353	129	72	42	20	1,175	1.9	0.9	1.8	3.2	1.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公立大学	0	31	24	18	13	12	1	99	3.1	1.3	3.0	5.2	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	1	43	92	71	60	77	21	364	4.5	2.5	4.4	6.8	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学グループ																							
第1グループ	6	105	82	37	13	15	7	259	2.2	1.0	2.2	3.7	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	3	158	122	37	38	15	7	377	2.1	1.0	2.1	3.5	2.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	4	180	102	63	23	29	6	403	2.2	0.9	2.0	3.9	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	2	169	143	77	62	68	17	536	3.1	1.3	2.8	5.3	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学院	2	93	56	23	14	15	5	206	2.2	0.9	2.0	3.7	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	3	159	121	69	42	35	17	443	2.8	1.2	2.5	4.6	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	0	88	38	13	14	17	3	173	2.2	0.8	1.6	3.8	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	6	153	130	68	41	24	8	424	2.5	1.2	2.4	4.2	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	23	720	565	273	176	156	56	1,946	2.6	1.1	2.4	4.4	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

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、6段階評価(1(不十分)~6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。



Q203. 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・アドミニストラター等)の育成・確保は十分に行われていると思いますか。

	2016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4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年						
		1	2	3	4	5	6																					
		92	587	684	300	200	83																23	1,877	4.1	2.5	4.1	2.5
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	71	494	562	250	181	77	20	1,584	2.5	1.3	2.6	2.5	-	-	-	-	-	-	-								
	大学等	21	93	122	50	19	6	3	293	2.2	1.3	2.4	3.5	-	-	-	-	-	-	-								
	公的研究機関	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-								
	イノベーション/産官連携グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-								
	大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-								
	中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-								
	中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-								
	大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-								
	橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-								
性別	男性	79	510	612	268	182	77	20	1,669	2.5	1.4	2.6	4.1	2.5	-	-	-	-	-	-								
	女性	13	77	72	32	18	6	3	208	2.2	1.1	2.3	3.7	2.2	-	-	-	-	-	-								
職位	社長・役員、学長等クラス	2	24	64	42	37	12	7	179	3.4	2.2	3.4	5.2	3.4	-	-	-	-	-	-								
	部長・主任、教授クラス	12	218	254	95	63	27	6	663	2.3	1.3	2.4	3.8	2.3	-	-	-	-	-	-								
	主任研究員、准教授クラス	41	209	203	87	52	23	13	587	2.4	1.2	2.4	3.9	2.4	-	-	-	-	-	-								
	研究員、助教クラス	37	134	153	71	46	20	4	428	2.5	1.3	2.5	4.1	2.5	-	-	-	-	-	-								
	その他	0	2	10	5	2	1	0	20	3.0	2.2	3.0	4.3	3.0	-	-	-	-	-	-								
雇用形態	任期あり	38	163	221	111	81	32	10	618	2.8	1.6	2.8	4.5	2.8	-	-	-	-	-	-								
	任期なし	54	424	463	189	119	51	13	1,259	2.3	1.2	2.4	3.8	2.3	-	-	-	-	-	-								
業務内容別	学長・機関長等	1	17	43	26	27	8	0	121	3.4	2.2	3.4	5.3	3.4	-	-	-	-	-	-								
	マネジメント実務	4	25	65	37	24	8	1	160	3.1	2.1	3.1	4.7	3.1	-	-	-	-	-	-								
	現場研究者	81	494	518	220	130	58	22	1,442	2.3	1.2	2.4	3.9	2.3	-	-	-	-	-	-								
大学・公的研究機関Gを対象	大規模PIの研究責任者	6	51	58	17	19	9	0	154	2.4	1.3	2.4	4.0	2.4	-	-	-	-	-	-								
	国立大学等	51	342	394	192	138	58	17	1,141	2.6	1.4	2.6	4.4	2.6	-	-	-	-	-	-								
	私立大学	6	29	33	11	15	3	2	93	2.6	1.3	2.6	4.5	2.6	-	-	-	-	-	-								
	私立大学	14	124	135	47	28	16	1	351	2.2	1.2	2.3	3.5	2.2	-	-	-	-	-	-								
	第1グループ	7	68	83	46	41	14	6	258	3.0	1.6	2.9	4.9	3.0	-	-	-	-	-	-								
	第2グループ	24	106	139	54	34	20	3	356	2.5	1.4	2.5	4.0	2.5	-	-	-	-	-	-								
	第3グループ	15	129	136	59	50	16	2	392	2.4	1.3	2.5	4.2	2.4	-	-	-	-	-	-								
	第4グループ	25	184	184	77	44	18	6	513	2.2	1.2	2.3	3.7	2.2	-	-	-	-	-	-								
大学院	理学	16	67	62	32	21	7	3	192	2.4	1.2	2.4	4.1	2.4	-	-	-	-	-	-								
	工学	20	137	156	56	44	23	10	426	2.5	1.3	2.5	4.1	2.5	-	-	-	-	-	-								
	農学	10	62	62	26	10	2	1	163	1.9	1.1	2.2	3.3	1.9	-	-	-	-	-	-								
	保健	17	145	148	65	35	17	3	413	2.3	1.2	2.4	3.8	2.3	-	-	-	-	-	-								
産官連携活動あり(過去3年間)	あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-								
なし	なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-								
大学・公的研究機関Gを対象	大学・公的研究機関Gを対象	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-								
	なし(分らない)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-								
全回答者(属性無回答を含む)		92	587	684	300	200	83	23	1,877	2.5	1.3	2.5	4.1	2.5	-	-	-	-	-	-								

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(不十分)～6(十分))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を、指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q204. 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十分だと思いますか。

回答者グループ	2016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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	13	206	394	399	433	397	127	1,956	4.8	2.9	4.9	6.8	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学等	10	184	337	337	358	327	102	1,645	4.7	2.8	4.8	6.8	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公的研究機関	3	22	57	62	75	70	25	311	5.2	3.3	5.3	7.1	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
イノベーション俯瞰グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	10	183	348	357	382	355	113	1,738	4.8	2.9	4.9	6.8	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
男性	3	23	46	42	51	42	14	218	4.8	2.8	4.9	6.7	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
女性	7	41	53	42	34	34	3	180	4.7	3.2	4.7	6.3	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	1	82	142	150	137	129	34	674	4.6	2.7	4.6	6.6	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
部長・教授クラス	6	77	128	110	133	133	41	622	4.8	2.7	4.9	6.9	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	2	40	82	81	116	96	48	463	5.3	3.2	5.4	7.2	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	3	0	1	5	5	5	1	17	6.0	4.4	5.8	7.3	6.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
その他	6	45	107	141	156	146	55	650	5.3	3.5	5.3	7.1	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
雇用形態	7	161	287	268	277	251	72	1,306	4.6	2.6	4.7	6.6	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期あり	1	7	26	36	27	24	1	121	4.6	3.2	4.6	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期なし	6	4	41	46	37	28	4	160	4.7	3.1	4.6	6.3	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
学長・機関長等	7	181	299	288	337	299	112	1,516	4.8	2.8	4.9	6.8	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
マネジメンツ実務	1	14	28	29	32	46	10	159	5.2	3.2	5.4	7.3	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	6	133	235	223	257	253	85	1,186	4.9	2.8	5.0	6.9	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	2	15	22	23	14	18	5	97	4.3	2.4	4.2	6.5	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等	2	36	81	91	87	56	12	363	4.5	2.8	4.5	6.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	0	13	32	32	63	88	37	265	6.2	4.4	6.5	7.8	6.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	2	33	84	83	77	79	22	378	4.8	2.9	4.8	6.8	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	4	61	91	87	95	58	11	403	4.2	2.4	4.3	6.1	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	2	74	127	125	101	85	24	536	4.3	2.5	4.2	6.3	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	2	27	32	39	45	43	20	206	5.0	2.9	5.2	7.1	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	1	53	86	91	93	87	35	445	4.8	2.8	4.9	6.9	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	1	33	46	39	23	26	5	172	3.7	2.0	3.6	5.8	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	1	48	90	76	104	85	26	429	4.8	2.8	5.0	6.7	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	13	206	394	399	433	397	127	1,956	4.8	2.9	4.9	6.8	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

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、6段階評価(1(不十分)~6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。



Q206. 我が国における知的基盤や研究情報基盤の状況は十分だと思いませんか。

回答者グループ	2016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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	112	191	480	494	448	213	31	1,857	4.1	2.6	4.2	5.8	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学等	94	170	403	408	369	182	29	1,561	4.1	2.6	4.2	5.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公的研究機関	18	21	77	86	79	31	2	296	4.2	2.8	4.3	5.8	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
イノベーション・ベンチャー	54	22	148	151	151	90	7	569	4.6	3.0	4.6	6.2	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	17	1	47	55	51	27	0	181	4.6	3.2	4.6	6.1	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	18	7	35	35	38	17	3	135	4.5	2.9	4.5	6.1	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	9	4	17	19	16	9	2	67	4.4	2.9	4.4	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	9	3	18	16	22	8	1	68	4.5	3.0	4.7	6.1	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	19	14	66	61	62	46	4	253	4.6	2.9	4.6	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
男性	143	195	561	586	539	275	35	2,191	4.2	2.7	4.3	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
女性	23	18	67	59	60	28	3	235	4.2	2.7	4.3	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	23	18	131	133	104	32	2	420	4.0	2.8	4.1	5.5	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
部長、教授クラス	61	82	249	228	206	106	10	881	4.1	2.6	4.1	5.8	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	50	69	138	157	166	91	11	632	4.3	2.7	4.5	6.1	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	30	43	95	114	108	69	14	443	4.5	2.9	4.6	6.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
その他	2	1	15	13	15	5	1	50	4.4	2.9	4.5	5.9	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任用あり	43	61	223	231	196	103	14	828	4.2	2.8	4.3	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期なし	123	152	405	414	403	200	24	1,598	4.2	2.7	4.3	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
業務内容別	1	4	46	46	22	2	1	121	3.6	2.6	3.7	4.8	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
学長・機関長等	13	12	53	46	35	4	1	151	3.6	2.5	3.7	5.1	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
マネジメンツ実務	95	153	345	361	352	190	27	1,428	4.2	2.7	4.3	6.0	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	3	22	36	41	39	17	2	157	4.0	2.5	4.2	5.8	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	62	140	282	278	267	140	23	1,130	4.1	2.5	4.2	5.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等	7	7	38	30	30	8	1	92	3.5	2.4	3.4	4.7	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公立大学	25	23	83	101	94	34	5	340	4.3	2.9	4.4	5.9	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	11	30	48	62	62	43	9	254	4.5	2.8	4.7	6.4	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	19	33	84	89	98	52	5	361	4.4	2.8	4.5	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	25	48	112	101	81	35	5	382	3.8	2.4	3.8	5.5	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	34	52	150	140	109	46	7	504	3.9	2.5	3.9	5.6	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	15	29	38	46	50	20	10	193	4.2	2.5	4.4	6.1	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	22	50	101	111	89	63	10	424	4.2	2.6	4.2	6.0	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	14	20	42	28	43	25	1	159	4.2	2.5	4.4	6.1	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	25	33	107	112	98	51	4	405	4.2	2.7	4.3	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	43	17	122	127	131	74	7	478	4.6	3.1	4.6	6.2	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	11	5	26	24	20	16	0	91	4.4	2.8	4.3	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	21	5	65	57	67	33	3	230	4.6	3.0	4.6	6.1	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	30	4	42	52	45	25	1	169	4.6	3.2	4.6	6.1	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし/分からない	166	213	628	645	599	303	38	2,426	4.2	2.7	4.3	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q207. 公的研究機関が保有する最先端の大型共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(利用に際しての手続、サポート体制、利用料金等)はどうか。

	2016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4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年					
		1	2	3	4	5	6																				
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	376	131	388	454	388	195	37	1,593	4.3	2.8	4.4	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	大学等	311	118	336	379	313	169	29	1,344	4.2	2.7	4.3	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	公的研究機関	65	13	52	75	75	26	8	249	4.6	3.2	4.7	6.0	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	イノベーション俯瞰グループ	107	36	138	152	120	62	8	516	4.2	2.8	4.3	5.8	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大企業	34	5	38	56	44	19	2	164	4.5	3.2	4.5	5.9	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	中小企業・大学発ベンチャー	23	13	36	38	23	16	4	130	4.1	2.6	4.0	5.8	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	中小企業	14	4	17	18	11	10	2	62	4.4	2.8	4.3	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学発ベンチャー	9	9	19	20	12	6	2	68	3.8	2.4	3.8	5.4	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	橋渡し等	50	18	64	58	53	27	2	222	4.1	2.6	4.2	5.8	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	男性	413	148	477	553	473	230	40	1,921	4.3	2.8	4.3	5.9	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性	70	19	49	53	35	27	5	188	4.2	2.6	4.2	6.0	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	社員・役員・学長等クラス	56	25	89	125	108	37	3	387	4.3	3.0	4.4	5.8	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	部長・教授クラス	149	60	221	222	182	91	17	793	4.2	2.7	4.2	5.8	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	主任研究員・准教授クラス	150	45	119	158	122	72	16	532	4.4	2.9	4.4	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	研究員・助教クラス	115	36	90	87	83	55	7	358	4.3	2.7	4.3	6.1	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
その他	13	1	7	14	13	2	2	39	4.7	3.5	4.7	5.9	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
雇用形態	159	64	177	208	152	96	15	712	4.2	2.7	4.3	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	324	103	349	398	356	161	30	1,397	4.3	2.8	4.4	5.9	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
業務内容別	7	6	27	39	32	10	1	115	4.3	3.1	4.4	5.7	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	31	7	31	51	31	10	3	133	4.2	3.1	4.3	5.6	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	318	103	305	328	281	159	29	1,205	4.3	2.8	4.3	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大学	20	15	25	36	44	16	4	140	4.5	3.0	4.7	6.1	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
・公	202	81	226	272	246	139	26	990	4.4	2.9	4.5	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
的研究	20	3	24	28	15	8	1	79	4.1	2.8	4.1	5.5	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
機関	89	34	86	80	52	22	2	276	3.6	2.3	3.7	5.2	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
G	40	17	43	59	57	40	9	225	4.8	3.2	4.8	6.5	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
を対象	71	22	75	79	81	43	9	309	4.5	2.9	4.5	6.1	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	74	40	86	111	63	30	3	333	3.8	2.5	3.9	5.3	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	120	37	125	122	90	42	2	418	3.9	2.6	4.0	5.5	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	41	14	26	47	41	32	7	167	4.9	3.4	4.9	6.6	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	81	32	92	97	90	50	4	365	4.3	2.7	4.3	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	44	12	36	29	33	18	1	129	4.2	2.6	4.3	6.0	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	93	35	111	97	54	31	9	337	3.8	2.4	3.7	5.3	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	80	30	119	133	100	53	6	441	4.2	2.8	4.2	5.8	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	27	6	19	19	20	9	2	75	4.3	2.8	4.4	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	34	10	57	63	60	25	2	217	4.4	3.0	4.4	5.9	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	47	14	43	50	24	18	3	152	4.0	2.6	4.0	5.5	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	483	167	526	606	508	257	45	2,109	4.3	2.8	4.3	5.9	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		

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(利用しにくい)～6(利用しやすい))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と、指数の範囲は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。

Q208. 公的研究資金を用いた研究成果や研究データを公開・共有するための取組は十分だと思いますか。

回答者グループ	2016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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	147	126	423	541	477	214	41	1,822	4.4	3.0	4.4	4.4	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学等	126	109	357	453	398	176	36	1,529	4.4	2.9	4.4	4.4	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公的研究機関	21	17	66	88	79	38	5	293	4.5	3.1	4.5	4.5	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
イノベーション/企業グループ	51	32	167	173	132	64	4	572	4.1	2.8	4.2	4.1	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	17	7	60	53	42	19	0	181	4.1	2.7	4.1	4.1	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	18	13	40	43	29	10	0	135	3.7	2.5	3.9	3.7	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	10	5	20	20	13	8	0	66	4.0	2.6	4.0	4.0	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	8	8	20	23	16	2	0	69	3.5	2.4	3.8	3.5	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	16	12	67	77	61	35	4	256	4.4	3.0	4.4	4.4	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	166	143	542	643	551	250	39	2,168	4.3	2.9	4.4	4.3	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性	32	15	48	71	58	28	6	226	4.5	3.1	4.5	4.5	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
社長・役員、学長等クラス	30	27	117	138	102	29	0	413	3.9	2.8	4.1	3.9	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
部長、教授クラス	66	52	245	262	209	97	11	876	4.2	2.8	4.2	4.2	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
主任研究員、准教授クラス	56	39	137	169	168	94	19	626	4.6	3.1	4.7	4.6	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
研究員、助教クラス	44	37	82	123	122	51	14	429	4.5	3.1	4.6	4.5	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	2	3	9	22	8	7	1	50	4.4	3.4	4.3	4.4	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期あり	60	60	205	249	199	83	15	811	4.2	2.8	4.3	4.2	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期なし	138	98	385	465	410	195	30	1,583	4.4	3.0	4.4	4.4	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容別	1	7	37	42	31	4	0	121	3.8	2.7	4.0	3.8	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
学長・機関長等	18	13	33	56	31	12	1	146	4.0	2.9	4.1	4.0	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
マネジメント実務	116	97	318	398	376	183	35	1,407	4.5	3.0	4.5	4.5	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者	12	9	35	45	39	15	5	148	4.4	3.0	4.4	4.4	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	75	88	246	331	284	138	30	1,117	4.4	3.0	4.5	4.4	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
国立大学等	9	4	29	27	24	5	1	90	4.0	2.7	4.1	4.0	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
私立大学	42	17	83	95	90	33	5	323	4.3	2.9	4.4	4.3	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学グループ	11	16	47	74	69	37	11	254	4.8	3.3	4.8	4.8	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	29	15	79	105	97	45	10	351	4.6	3.2	4.6	4.6	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	31	39	87	120	91	33	6	376	4.1	2.7	4.2	4.1	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	49	33	133	145	121	49	8	489	4.2	2.8	4.2	4.2	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	16	16	33	52	62	23	6	192	4.6	3.3	4.8	4.6	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	25	34	103	108	106	56	14	421	4.4	2.8	4.5	4.4	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学	21	10	26	46	49	20	1	152	4.6	3.4	4.8	4.6	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	32	20	105	126	89	47	11	398	4.4	2.9	4.3	4.4	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	34	23	139	153	114	54	4	487	4.2	2.9	4.2	4.2	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	17	9	28	20	18	10	0	85	3.8	2.4	3.8	3.8	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	19	14	70	74	50	24	0	232	4.0	2.7	4.1	4.0	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	25	12	54	51	39	17	1	174	4.0	2.6	4.0	4.0	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし/分からない	198	158	590	714	609	278	45	2,394	4.3	2.9	4.4	4.3	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q209. 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に鑑みて十分だと思いますか。

回答者グループ	2016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4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	62	746	637	298	147	18	1,907	2.1	1.1	2.2	3.6	2.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学等	49	648	529	244	125	49	1,606	2.0	1.0	2.2	3.5	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公的研究機関	13	98	108	54	22	12	301	2.4	1.3	2.5	3.9	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
イノベーション推進グループ	33	155	234	100	57	34	590	2.7	1.6	2.7	4.2	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	9	44	80	31	22	11	189	2.7	1.7	2.7	4.3	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	12	36	52	26	15	9	141	2.8	1.6	2.8	4.5	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	8	12	26	18	7	4	68	3.1	2.0	3.1	4.5	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	4	24	26	8	8	5	73	2.6	1.3	2.5	4.3	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	12	75	102	43	20	14	260	2.6	1.4	2.6	4.0	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
男性	79	804	801	351	189	86	2,255	2.2	1.2	2.3	3.7	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
女性	16	97	70	47	15	9	242	2.2	1.0	2.2	3.8	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	20	143	168	60	27	19	423	2.2	1.2	2.3	3.5	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
部長、教授クラス	17	346	331	142	67	32	925	2.1	1.1	2.3	3.5	2.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	29	256	201	101	56	27	653	2.3	1.1	2.3	3.9	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	25	152	145	84	49	15	448	2.4	1.2	2.5	4.1	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
その他	4	4	26	11	5	2	48	3.0	2.2	2.9	4.2	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期あり	33	279	316	134	71	32	838	2.2	1.3	2.4	3.8	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期なし	62	622	555	264	133	63	1,659	2.2	1.1	2.3	3.8	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
学長・機関長等	0	45	55	16	5	1	122	1.7	1.1	2.2	3.1	1.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
マネジメント実務	2	58	64	26	10	4	162	2.0	1.2	2.3	3.3	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	57	577	473	230	120	49	1,466	2.1	1.1	2.2	3.7	2.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	3	66	45	26	12	7	157	2.1	1.0	2.1	3.8	2.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等	31	493	372	161	89	38	1,161	2.0	1.0	2.1	3.4	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	8	31	35	15	5	0	91	2.2	1.2	2.4	3.6	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	10	124	123	68	31	6	355	2.2	1.2	2.4	3.8	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	7	108	69	41	27	12	258	2.2	1.0	2.2	4.0	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	9	153	131	53	23	7	371	1.9	1.0	2.1	3.3	1.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	13	171	114	59	39	9	394	2.0	1.0	2.0	3.6	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	18	199	187	83	30	17	429	2.0	1.1	2.2	3.4	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	7	92	56	24	19	9	201	2.0	0.9	1.9	3.5	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	17	172	137	65	33	18	429	2.1	1.0	2.2	3.7	2.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	5	80	49	20	13	4	168	1.8	0.9	1.8	3.2	1.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	15	157	140	72	34	8	415	2.1	1.1	2.3	3.7	2.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	19	128	202	88	44	32	502	2.7	1.6	2.7	4.2	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	14	27	32	12	13	2	88	2.6	1.4	2.6	4.3	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	9	60	99	46	18	14	242	2.7	1.7	2.7	4.1	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし(分からない)	22	40	72	27	24	11	177	2.9	1.8	2.8	4.6	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	95	901	871	398	204	95	2,497	2.2	1.2	2.3	3.8	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q210. 政府の公募型研究費(競争的研究資金等)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。

回答者グループ	2016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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	201	298	427	425	313	216	89	1,768	4.0	2.2	4.0	5.9	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学等	165	266	369	345	257	184	69	1,490	3.9	2.1	3.9	5.9	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
公的研究機関	36	32	58	80	56	32	20	278	4.4	2.7	4.4	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	
インバウンジョン施設グループ	108	70	180	115	69	55	26	515	3.8	2.2	3.4	5.5	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	56	16	57	37	14	15	3	142	3.5	2.2	3.3	4.8	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	30	24	43	28	14	8	6	123	3.3	1.9	3.1	4.8	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	22	8	20	16	6	3	1	54	3.2	2.1	3.3	4.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	8	16	23	12	8	5	5	69	3.4	1.8	3.0	5.2	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	22	30	80	50	41	32	17	250	4.1	2.3	3.8	6.1	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	
男性	256	340	557	486	348	249	98	2,078	3.9	2.2	3.8	5.8	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
女性	53	28	50	54	34	22	17	205	4.2	2.4	4.1	6.1	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	
社長・役員・学長等クラス	58	65	138	107	38	28	9	385	3.2	2.0	3.2	4.7	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	
部長・教授クラス	59	139	251	201	154	97	41	883	3.9	2.2	3.8	5.8	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
主任研究員・准教授クラス	94	101	111	135	114	90	37	588	4.3	2.4	4.3	6.4	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
研究員・助教クラス	91	57	88	88	72	52	25	382	4.3	2.4	4.2	6.2	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
その他	7	6	19	9	4	4	3	45	3.6	2.1	3.1	5.0	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期あり	115	118	211	182	118	86	41	756	3.9	2.2	3.8	5.8	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期なし	194	250	396	368	264	185	74	1,927	3.9	2.2	3.9	5.9	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
業務内容別	1	19	45	39	9	9	0	121	3.1	2.1	3.2	4.5	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	
学長・機関長等	3	28	60	40	19	12	2	161	3.2	2.0	3.1	4.7	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	
マネジメント実務	191	222	288	304	255	183	80	1,332	4.2	2.3	4.2	6.2	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	6	29	34	42	30	12	7	154	3.8	2.1	3.9	5.6	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	104	213	265	235	181	146	48	1,088	3.9	2.0	3.8	5.9	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等	13	8	23	18	20	14	3	86	4.4	2.6	4.4	6.3	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	48	45	81	93	56	24	18	317	3.9	2.4	3.9	5.6	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学グループ	21	47	52	50	42	38	15	244	4.1	2.1	4.1	6.3	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	38	67	84	86	58	34	13	342	3.7	2.0	3.7	5.6	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	46	68	78	89	67	44	15	361	3.9	2.1	4.0	5.9	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	53	76	145	105	81	55	23	485	3.8	2.2	3.7	5.8	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	30	39	36	39	28	27	9	178	3.9	1.9	3.9	6.2	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	54	64	94	87	76	50	21	392	4.1	2.3	4.1	6.1	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	24	29	30	28	33	20	9	149	4.2	2.1	4.3	6.3	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	44	67	86	89	69	52	23	386	4.1	2.2	4.1	6.1	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	79	56	153	100	61	51	21	442	3.8	2.3	3.5	5.6	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	29	14	27	15	8	4	5	73	3.3	1.9	3.1	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	52	24	75	50	21	20	9	199	3.6	2.2	3.4	5.0	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	49	23	60	33	18	11	5	150	3.3	2.1	3.1	4.8	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし(分からない)	309	368	607	540	382	271	115	2,283	3.9	2.2	3.8	5.9	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q211. 研究環境及び研究資金等の状況について、ご意見をご自由にお書きください。

○競争的資金については、過去や諸外国と比較すると相対的にはよい状況にあるといえるのではないかと。ただし基盤的資金は漸減傾向であり、様々な事業を継続するのに困難が生じる。○国は大学に教職員削減を要求するのであれば、それに応じて大学の業務量を軽減できるように配慮するべきである。○研究環境について、学内行政や組織マネジメントに多大な時間とエネルギーを取られるため、研究が十分に遂行できない。研究資金については、運営費交付金が削られているため、科研費等を取れない年は満足に研究ができない状況である。○研究施設・設備・機器を共用するための仕組みについて、汎用的な機器については、共用による効果と独占できない不自由さのバランスがとれないと思われる。○研究設備の学内共有化促進の仕組みが必要である。○類似した資料の複数回の提出を効率化するため、研究データを公開・共有するデータベースの利用が必要と考える。○科学技術関連予算については、内閣府の防災白書によると、防災関連の全予算約3.2兆円のうち、(防災関連の)科学技術研究に充てられる予算は90億円(0.3%)に過ぎない。人類の安全安心につながる防災分野ではいまだ相当低い状況であると認識する。○特に人文社会科学系の研究資金の獲得については、クラウドファンディングの仕組みをもっと活用すべき。○研究資金の獲得・執行における、学内内部局間・機関間の連携は敷居が大分下がり、事務的にも柔軟に対応されつつ有り良い傾向である。今後一層の簡素化、効率化が進むことが望まれる。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

2 基盤的な研究費(運営費交付金等)が減少しているため、新たなアイデアに基づく研究を速やかに始めることが困難である。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

3 全体として、研究資金総額は問題ないレベルと感じる。ただし、使い勝手が悪い、重複している、書類作成など研究以外の業務が多い、といった問題がある。基礎的研究支援、応用研究支援、実用化研究支援の役割分担がうまくなされていない。例えば、JSPSとJSTの役割分担など。科研費には特別推進など大型研究は不要。大型研究はJSTに任せればよい。科研費は薄く広くが基本。将来の芽を育むように、若手中心に、採択率を50%程度に。それら研究で出てきた尖った研究をJSTで支援すればよい。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

4 インセンティブのおかげで、共通実験設備は整いつつあると思います。さらなるインセンティブをお願いしたいところですが、その一方で、自律化に向けた誘導も必要かと思えます。研究資金は大型のものが多いのですが、小さくてもいいので、若手などにもっと資源を投下すべきだと思います。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

5 エフォートが20%以下でも競争的資金の代表・分担ができる仕組みはおかしい、多くの研究費を配分しているにもかかわらず、成果のレベルが低いことはどうしてかを精査し政策に反映すべきである。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

6 大学の各研究室が連携もなく高額な同じ装置を購入しており、極めて非効率な購入を行っている。組織的な設備の共用が行われていない。大型予算の獲得は予算が増えて容易になっているが、恒常的に必要な運営交付金の不足は様々な弊害を生んでいる。産学連携に偏りすぎた予算は、将来の新たな創造研究の芽を摘む事になり、禍根を残す事になると思われる。基礎研究の予算と、競争的資金との適正配分が必要と思われる。また間接経費の使用が全く不透明であり、本来の間接経費の目的に合っていない使用が大学では横行している。間接経費の使用を透明化すべきである。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

7 現場を直視してアンケート項目をお考え願いたいですが、まず、機器装置類には故障が発生する。また、PC類は更新が必要である。さらに、ソフトは単年契約でレンタル料が発生する。このような経費は10年前に比べて比較にならないほど高くなってきている。競争的資金は、このような費目には使いにくく、どこの研究室でも困っている問題である。予算を設計する立場の方と現場で予算を執行する立場との距離が遠く、もっと緊密な関係になってほしいと考えている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

8 基盤的経費の不足はどこも同じで、外部資金を獲得すればいいので問題ない。大学全体の人件費が限られているため、専門人材と助教であれば、助教を雇用した方が結果的に研究活動は活性化する。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

9 特定分野への研究資金の集中が、研究者の格差を生んでしまっており、学振による博士課程学生の支援も同様である。研究資金の成果評価において、資金が多ければできる研究成果を高く評価しすぎている。さらに、研究機関に、大型予算の30%程度を次世代の知的インフラへの投資を義務づけることが重要である。それを間接経費というのであればそれでも良いが、間接経費の使途は運営費の補填にしかかかっていない。研究機関に場当たりの運営を招いている原因は、長期的視野の欠如である。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

10 リサーチアドミニストラータなどは、却って研究者の時間的負担を増やす副作用のほうが多いのでやめてほしい。また、研究管理機関についても、JST課題担当者は研究者の時間的、精神的な負担増になり、管理ではなく縛りをしているという感覚であり改善して欲しい。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

11 エフォートを管理して、研究資金の重複獲得を避けるということを以前からやられているが、結局、研究費が集まる場所に集まる傾向が改善されているとは思えないので管理でガチガチにするのはやめるべきと考える。それよりも、獲得研究費に見合った成果をしっかりと出しているか? というところの評価に重点をおいて、獲得研究費から何が生まれ出されたのか? ということを厳しく問い、その成果が不十分である研究者には、次回以降の研究費採択率が下がるとか、研究費が減額される..といった措置が取られるべきである。(少ない予算で良い成果を出す人もいれば、その10倍の予算を使っても少ない予算を使った人と同じくらいしか成果を出さない人がいるという現状がおかしいと思う)少なくとも、私の関係している研究分野では、Natureなどの有名科学誌に論文が掲載された人が大型の予算を獲得する傾向にあるが、結局、Natureに掲載された現象は、後の研究で科学的に間違いであった...とか、効果が小さく役に立たない...などということが明らかにされ、数億円の研究費を使っても、何も次に残る技術や現象の発見に至っていないものが非常に多い。得られた成果と研究費(例:基盤Sなら5年間で約2億円)の関係をきっちり調査し、その予算額に見合った重要な成果を残したか? ということを把握すべきである。税金を使わせていただいている研究者として、このことを意識している人が多いのか? 疑問である。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

12 日本の主要大学の研究「設備」(建物,装置)は、他国と比較しても素晴らしいレベルである。人的支援体制(技官など)は、過去に既得権化されて経緯もあろうが、不十分である。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

13 欧米はもとより、中国などと比べて、環境や資金が劣っている面が大きい。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

競争的資金を獲得した際に大学に入る間接経費に関しては、必ずしも研究者の研究進展や研究環境の向上に役に立っているとは言えない。例えば、競争的資金の研究については、そのほとんどが特許申請費や什器購入費などは直接経費では支払うことができないため、間接経費で支払うことになっているが、実際には大学が間接経費ほとんど全て取ってしまい、研究者の裁量で使える額は非常に少ない。直接経費を多少減らしてでも、研究者の裁量で使える間接経費を増やすことが研究全体を効率的に進めることにつながると思われる。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

14  
15 配分された予算の使途は大学の裁量に任されるようになって自由度は増しているものの、配分額自体が少ないため学内での奪い合いになり、ハードウェアの開発を伴う数億円以上の予算規模のプロジェクトは推進できない状況にある。既存の研究施設の老朽化が激しく、機能強化するにも予算が十分ではない。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

16 NEDOプロなどで間接経費の割合を増やし、増加分が直接研究者に届く仕組みは非常にありがたい。研究室の事務補佐員の雇用、その先の研究の芽を出すための調査、予備実験や、学生の海外学会発表に活用している。(通常の間接経費はオーバーヘッドが多く、研究者にはほとんど回ってこない。)(大学、第1G、主任研究員・准教授クラス、男性)

17 競争的資金や重点化課題への予算配分の比重が大きくなりすぎているように感じる。運営交付金などのように高額ではないが定期的に安定して使用できる研究費は基礎研究(特に萌芽的な研究課題)を支えるために極めて重要であるが、年々削られているのは大問題と考える。(大学、第1G、主任研究員・准教授クラス、男性)

18 特に雑用を減らすように、効率化をもっと進めるべきだと思います。現在の大学は文科省の方向を向いていて、問題が生じないように対処することで精一杯な状況です。今後、大学は世界との競争になるはずで、大学自身がそのことを意識し、経営の視点を取り入れ、研究者の待遇を良くして良い研究者を呼び寄せることや、学生に対して経済的支援を行うことで良い学生への待遇を良くすること等の改革を進めていくべきだと思います。(大学、第1G、主任研究員・准教授クラス、男性)

19 研究資金のほとんどが外部資金となっているため、現場で研究に従事する者は最長5年程度の任期付が殆どである。長期的な視野で進めるべき課題もあると思うが、彼らにとって短期で成果の期待できるテーマ以外は取り組みにくく、さらに、プロジェクト後半は就職活動に奔走せざるを得ないという状況も発生する。最先端の研究成果の殆どは現場で頑張っている有期雇用の若手研究者が創出するのであるが、プロジェクト終了後の彼らは異動せざるを得ず、折角創出された成果/技術は継承されないという問題も発生する。実際、大型予算をたくさん持ち、プロジェクトのテーマに特化した任期付の若手研究者を雇い、捨て駒のようにして次々と最先端研究をまわして行く偉い先生方も少なからずいらっしゃる。そのようなことが行われた研究フィールドに将来何が残るのかと心配になる。(大学、第1G、主任研究員・准教授クラス、男性)

20 大学の基盤経費が年々削減されている状況では、プロジェクト予算以外の継続的研究が出来る環境ではない。各大学にインセンティブとして配分される基盤経費を増加した場合でも、現状は学内競争的資金となっているため、事実上基盤経費としての役割を担っていない。研究成果の情報公開は、他国からのアクセスに対してオープン化されている傾向にあり、未発表成果を報告書に掲載しにくい状況にある。(大学、第1G、主任研究員・准教授クラス、男性)

21 国全体で見れば研究資金の総額は十分ではないかと思えます。それが適切に配分されているかという点に大いに疑問があります。(大学、第1G、主任研究員・准教授クラス、男性)

22 研究者を活性化するには、最低の基盤的研究経費を保証することが必要である。優れた研究者に対する重点的な予算投資は、長期的には、多くの優れた研究の芽を摘むことにつながる。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)

23 大学における運営費交付金が極度に不足している。大学の予算配分法にも問題があるが、おおよその予算が減少しているので、どうしようもない。このままでは大学研究室における教育が大きく損なわれて取り返しのつかないことになる。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)

24 基礎科学の発展には欧米並みに予算をつぎ込むべきである。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)

25 競争的資金偏重により、一人勝ちの傾向が進行している。結果として、一般研究者に配分される研究資金が減少しており、日本全体としての研究活動度が低下している。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)

26 現場レベルでの研究環境、資金ともに、他の先進諸国、新興国に比べて不十分との印象が強い。研究資金は、短期間に成果の得られる応用研究重視となっており、基礎的な研究は単独で資金を得ることが難しい。大学では、人員削減が進んで教員数が減っているが、運営などの負担は逆に多くなっていると感じられ、研究に使える時間という点で研究環境の劣化が進んでいるのではないかと。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)

27 科学研究費について、実際の使途と研究課題が合致しているかどうかの監査が、最近は厳しすぎるように感じる。たとえば研究集会の開催経費に使う場合、以前(10年前くらい)は同じ分野の研究集会の経費に使うのであれば臨機応変に使うことができたが、最近は交付申請書に明記されていない研究集会への支出は(筆者の所属大学での監査では)不適切使用とされる。その結果、だれもが自分の研究グループのこじか考えなくなり、弱い分野は困窮し、強い分野は多額の研究費をもっている。以前は、それなりに、すべての分野に研究費がいきわたり、最近では弱い分野が衰退して全体としての多様性が損なわれつつあるように感じる。このような状態がつけば、長期的にみて、分野全体が衰退するのではないかと筆者は危惧している。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)

28 役に立つ研究の支援は大切だが、大学等では真にイノベティブな研究者を育てることにこそ主眼を置いていただきたいと思う。役にたつ、トランスレーショナルな研究で成果がでて、基礎研究としてインパクトの大きい成果がでて、高い評価を与える目標設定を標榜した競争的資金枠を増やしては、どうだろうか？(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)

29 競争的研究資金は全体としての額が決まって小さくはないが、特定分野、特定個人におおしく偏っていると感じる。その分、平等性を確保する基盤的経費が重要になるが、そこは圧倒的に足りない。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)

- AMEDや新学術などの大型予算に研究費が偏りすぎている。若手や基盤があまりに貧弱である。基盤さえ当たらない教員は干されて30 いるに等しく再起不能となるが、定年まで基盤Cの数倍の額の給料を食いつぶしてゆくのは本末転倒のように思う。国立大学教員の9割方が年100万円程度でも研究費を得られるような仕組みにすべきだと感じる。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 近年の状況を見ていると,大型の研究資金は大きな研究グループを主宰している一部の研究者にのみ集まる傾向が高いです。しかも,その研究者が過去にどれだけの予算を獲得し,それに対してどのような成果をあげているかを,反映させていないような場合も見受けられます。私のような若手教員が,自分独自の研究をスタートさせるスタートアップ資金をもう少し充実させる,など裾野を広げる活動も今後は必要ではないかと思えます。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- とくに地方大学で,教授どころか助教クラスの人材が,講義や事務仕事に忙殺されてまともに研究が進められていない状況を聞きます。また,事務のローカルルールで不要な書類づくりや,本来であれば可能なはずの予算執行ができないなどの問題も散見されます。○32 ○議員のtwitterなどで様々な情報共有がされるなど,問題意識は出てきているようですが,そのような問題を吸い上げ解決に導く窓口があればもう少しスムーズに物事が進むのではないかと思います。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 欧米の研究者が書いた論文を見ていると,データは大したことがなくてもストーリーをしっかりと書いて,良い雑誌での論文発表にこぎ33 つけている。そのような論文発表の上下手と,電子ジャーナルの高騰が論文発表を妨げているように思う。この点を改められれば国際的地位も上がるように思える。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 研究支援のポストが増えているようですが,それを増やすことが,研究環境を改善することにつながっていないように思います。(大学,第34 1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 共同研究者(博士研究員)を雇用するような研究費が必要。研究は3-5年程度では終わらないのが普通。毎年300万円程度の資金を10年間程度支給する制度が必要。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 基盤的経費(機関の内部研究費等)については電気代の上昇や施設の改修等で研究費が削られている現状がある。(大学,第1G,理36 学,研究員・助教クラス,男性)
- 研究設備・インフラは海外と比べてもかなり充実していると考えますが,運営費交付金の削減に伴ってこれを維持できなくなることを危惧37 している。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 比較的中規模の研究設備や観測装置を導入後,それらを維持する資金の確保が難しいように思う。(大学,第1G,理学,研究員・助教38 クラス,男性)
- 自分に限らず,研究者が研究以外の時間に時間を取り過ぎていると感じる。マネジメントにもレベルがあると感じるが,現状は全て研究者39 が実施している。パートタイムではなく,責任と裁量で動ける事務スタッフが必要。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 科研費を含め公的研究費では,研究費を効率よく使用することに関するインセンティブが全くないのは問題である。現在,研究プロジェ40 クトの期間内であれば予算の繰越が可能になったが,結局プロジェクトの最終年度までに使い切らなければなくなってしまふ。これをほぼ永続的に繰越できるようにすれば,年度末に無駄な(少なくとも無駄に見える)支出をするといった状況は防げ,これによって相当数の研究者が研究費の節約に励むようになるはずである。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 若手教員は基盤的経費が少なく,自立した研究体制を作ることができない。間接経費の大部分は大学本部に吸収されるので,実際に41 競争的資金の運営に関わる経費には使われていない。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- リサーチ・アドミニストレーターなどは確保されているが,依然として雑務は多い。研究施設・設備は学内で共用するための仕組みが整42 備されつつある。科学技術予算に関しては,基礎科学分野の比重が減少しているように思う。そのために研究費獲得のための申請書作成に非常に多くの時間を割いている現状にある。設備などは共用で費用を抑える仕組みの整備をしながら,基礎科学分野への必要最低限の予算確保によって,研究者が腰を据えて基礎科学に取り組む余裕ができることを切に願っている。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 光熱水料金が上昇している一方で,基盤的経費の削減が続いており,現在の規模での大学機能の維持はそれほど遠く無い時期に43 破綻するであろう。教員が削減する一方で,統一されていないフォーマットでの実績報告が五月雨的に届いており,研究活動の時間確保に支障をきたしている。行政及び大学の「現場レベル」が良く相談して,各種データベースの活用と統合による効率的な実績評価システムを構築する段階に来ている。また,装置の更新が進んでおらず,老朽化は深刻である。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 大はかかなりましたが,学術雑誌の購読料が極めて高額になりつつある現在,オープンアクセス論文への投稿を全世界的に進めない44 と,研究格差が広がり,結果としては学問全体の進歩を阻害する。オープンアクセス論文のプラットフォームを公的機関が安価に提供する取り組みは非常に高く評価される。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 新しい建物を使用させていただいていることはたいへんありがたいが,今後のメンテナンス費用については非常に重い課題である。45 基盤経費で,研究はほとんどできない。研究支援者も大学の基盤経費で充実することは無理である。つまるところ,各研究者が,競争的資金を獲得して設備を確保し,寄付金等で秘書を雇い,増える雑用を処理して,研究教育の質を高く維持している。また組織内での設備の共同利用は進んでいるし,学位論文のリポジトリもできた。一方で,国際ジャーナルは課金が大きな負担になっている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 研究環境や資金が研究成果にどう影響するか因果分析が不十分である。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 危機的状況にあります。大学の衰退を招く事態に直面していると考えられます。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

48 研究資金に関しては、分野による偏りが大きいと強く感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

49 科研費の採択率が低く、自由な発想に基づく研究活動が支援できていないと到底いえない。間接経費の問題かどうかはわからないが、大学の事務は非常勤雇用が増え、正規職員が減っている。そのため、なにか問い合わせをしても知らなかったり、平日だが勤務していないことも多々あり、事務との連携も非常にしづらい。正規の事務職員(というよりは責任をもって仕事をしてくれる事務の方々)が必要。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

50 近年、どの競争資金も倍率が高く、申請書を書いては落ち、書いては落ちを繰り返してしまう。そのため、申請書の執筆に非常の多くの時間を割いてしまっていて、研究の時間がその分減ってしまうという本末転倒な状況をまねいていると感じる。また、申請のチャンスが年に1回であるものが殆どなので、研究資金獲得に失敗したときの影響が大きい。できれば半年に1度チャンスがあるなど(そして前回の申請書をそのまま利用できるなど)、工夫があってもよい。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

51 研究を遂行するのに、外部資金無しではもはや不可能な状況にある。装置の維持のために複数必要なことも多い。国の財政も厳しく、ある程度の競争、産業利用への展開は当然だが、中長期的に見て、人を含めた基礎・基盤部分の研究環境については、もっとケアする必要があると感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

52 大型プロジェクトの打ち合わせや報告会、学会発表等での出張の機会が多くなっている。その分旅費の支出が多くなっているため、地方の研究者が本当に研究費に充てられる資金は、東京圏の機関に所属している研究者に比べて少なくなっているように思われる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

53 国立大学への運営費交付金の削減は大学における基盤研究費の減額を招いており、教職員数の削減、ひいては科学技術発展の障害となってしまう。また、日本の予算に占める科学技術関係経費は巨額であるが、身近な成果や社会的還元につながる研究に巨額な資金が投入されているように感じられる。将来的な科学技術の発展のためには裾野的な研究活動への資金分配が増える方が望ましいと感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

54 間接経費を研究者が使えない構造となっているのは大問題。これは大学によって違うだろうが、少なくとも当方の場合、間接経費はほとんど使えない。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)

55 法令遵守のための書類作成などの事務作業が年々増えており、機関にそういった事務部門がない以上、それらはすべて研究者が対応するため研究時間はどんどん取れない状況になっています。機関内での研究資金配分は全く期待できないので、研究するためには外部資金の獲得が大前提です。外部資金獲得は機関にとってもプラスと思いますので、それがインセンティブとして反映される仕組みはあってしかるべきと考えます。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)

56 ポスドクなどを含め若手研究者の雇用が積極的にできるような十分な額の予算があればうれしい。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)

57 各項目について、資金や設備は多くある方が良いのは当然であるため、ほとんど、どの項目も不十分という回答になる。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)

58 私の専門分野では論文は学会サイトで一般公開されるが、専門からやや外れた周辺分野ではpaywallに阻まれる機会が増えたように感じる。所属機関がsubscribeしていない論文誌が増えたのではないか。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)

59 教育研究プロジェクトの年限が短く、予算申請、中間評価、事後評価、そのための実績作りのためのシンポジウムやワークショップなどの各種イベントに時間を取られ、十分な研究の時間を得ているとは言いがたい状況です。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)

60 近年、我が国が基礎科学分野に関する賞を受賞していることから、数十年前の科学技術政策が有効であったと思われる。今後、この状況が続けられるような環境、資金確保が望まれる。また、大学、研究機関の独立行政法人化から数年が経ち、今後、その中・長期的成果を検討し、必要に応じて国からの支援の拡張を再度検討すべきである。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)

61 運営費交付金の一律削減は国を減らすに十分な政策である。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)

62 科学技術予算の総額の問題ではなく、分野偏りと極端な集中が問題。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)

63 大型研究費をもらっています。ちゃんとした研究業績を上げ、ちゃんとした申請書を書けば、若手でもお金がもらえる。このあたり、日本の仕組みはわりとよく機能していると思います。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

64 大学への運営交付金が減額されつつあり、大学からの研究費の充当はほぼ無いと思われる。着任した際のスタートアップ経費も無し。基本的には外部資金の獲得が必要であるが、応募しても必ず獲得できるわけではない。そのため資金が得られなかった年度の研究活動は大幅に遅れ、かつ学生の研究活動にも支障が出る。そのため科研費の申請は、大型予算の申請よりも、比較的総額が小さいものの採択率の高い研究費の申請を行う傾向にある。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,男性)

65 所属する大学では横のつながりが希薄で、他の研究者との情報共有をする機会が少ない。研究施設・設備・機器の共有は個人レベルでの顔のつながりがないとほぼ不可能。また若手教員(助教等)の研究時間の充実を妨げているのは、研究支援体制の不備によるのではなく、安全衛生や施設管理などに関連する雑務であり、現場で切望するのはリサーチ・アドミニストレーターなどの専門的人材よりもむしろ雑務をこなす事務職員である。研究資金としての運営費は年々減額されており、設備維持費として使用する他に、研究および事務職員雇用に回す費用はまったくない。自分の研究費はすべて外部資金でまかなっている。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)

66 基礎研究に安心してじっくりと取り組めるように基盤的経費を拡充すべき。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 67 資源のない我が国は科学研究しかないにも関わらず運営交付金をへらし研究人口を減らすのは納得できない。逆に研究費という意味では公募型のは比較的供給されていると思う。もうすこし長期のグラントを設定してもらえばポストドクを雇いやすくなる。せめて5～6年。研究環境的にはAMEDが頑張っかなり良くなってきており大学内の設備・spring8のような国の設備の環境も整っている。これらある程度競合的資金で賄うというのも構わないとおもう。ただ常勤ポストを増やさないとけない。運営交付金の増額がもっとも重要、これは各研究室の常勤ポストを増やすというだけもいい。日本人の非常に優秀な研究者が海外に流出したりするのを防ぐことが必要だ。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 68 真にchallengeをする研究の支援が少ない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 69 科学技術予算を増やすべき。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 70 科学技術に関する政府予算全額の多少が問題なのではない。予算全額は国の状況によって変化するの当然である。しかし近年、純粋な基礎研究のための研究費を取得するのが極めて困難になっている。これは、日本の経済力の減衰が原因であるという他に、政府・マスコミ他が基礎研究の重要性を理解していないためであると考え。政府・マスコミ他が考える基礎研究というものは、比較的近い将来役に立つことにつながる基礎研究のことである。しかし、実際はどの研究が将来役に立つことにつながるかは予測不可能なのである。逆に言えば、予測可能な研究は大した研究ではないといえる。研究成果は、旧ソ連の計画経済のように計画できるものではない。その意味で、役に立つことを前提に基礎研究を考えるのは間違っている。純粋な基礎研究は、見返りをすぐに期待しない投資である。経済力の減衰した現状では苦しいが、長い目で見た投資も国力のために必要である。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 71 研究における基盤的な経費が十分でなく、常に外部資金の確保のための活動に時間を割かれている。研究設備はかなり充実してきているが、それを維持し管理していく為の資金がなく、一度機器が壊れると研究が止まってしまう状況がある(基盤経費が十分でないことに起因すると考えている)。公募型研究費における間接経費は十分であるが、その公募研究費を確保できるかどうか不安であるため、長期的な研究計画が立案しにくい状況にある。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 72 研究費があまりに少ない。国が支援すべき。目先の成果に研究費を充当するのではなく、もっと基盤的、基礎的な研究に対して、国は支援すべきである。目先の成果が見える研究は、国は支援しなくてもよく産業界などから支援されるべきと考える。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 73 大型機器の維持費、運営費が不十分(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 74 間接経費では、研究者がリラックスできる空間(例えば敷地内にベンチを置くとか)の整備であるとか、ある程度は快適に過ごせる環境の整備(トイレの清掃)など、研究者が新たな発想を思いつけるような空間整備にも使って欲しい。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 75 出口指向の研究費が多く、自由な発想での研究ができない。また、研究費のかさむ生物系の研究と、少額で研究できる化学系の研究に、同予算が配分されている点、改善が必要と思う。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 76 日本では数千万円以上する大型機器を共有する仕組みがありません。このような機器は個々の研究室で購入すべきではなく、各施設のコアラボで購入し、それを各研究室が使用量を払って利用する体制ができるように予算配分時に工夫すべきと思います。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 77 競争的研究資金の拡充、研究資金審査の公平性を望みます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 78 科学技術予算の全体の額はそれなりに十分なものと考えるが、大型予算に偏って配分されている状況は適切ではない。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 79 時代の流行に流されて、偏りがある。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 80 歯学研究科臨床系の教員の場合、ラボマネージメントに係る雑用に加えて、病院運営に係る雑用もあり、日々各種調査への回答や会議に追われている状況である。リサーチアドミニストレータの配置を強く希望する。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 81 実用化を志向した研究への研究費の偏りが見られるように思います。もっと基礎的な研究にも予算を配分すべきと考えます。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 82 国債頼みの日本の国家予算を鑑みると、研究への予算は充分であると思う。問題は、研究室や研究者の多さだと思う。その結果、競争が過度になってしまい、1つの研究に使える予算が少ないという状態が生じているのだと思う。また、使われ方には大きな疑問を感じる。業者を通して購入するため海外の2倍以上の価格になっている。どこもそうかもしれないが、極めて無駄な税金の使われ方であるように見え、一納税者としてはとても腹立たしい。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 83 新しく建てられている建物には徐々に環境が整いつつあるが、職員や学生の実験中の健康や安全を守る配慮が足りていない。具体的には、未だに居室と実験室が分かれていない。ドラフトチャンバーの数が足りていない。通路が狭い、等の問題がある。文科省が主導して改善するための予算を付けてもらえると助かります。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 84 科学技術に関する政府予算は多いが明らかに分野による偏りがある。特に宇宙開発などが大半を占め、残りの研究費を残りの研究分野で分けている。現在は過去の遺産的研究で日本はかろうじて進歩しているように見えるが、10年後20年後以降を考えたさらなる多分野の発展には多分野への研究費投資が不可欠である。また、外部資金を含む研究費を獲得しても確保される間接経費が多すぎる。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)

- 85 間接経費については、研究費に対して一律に確保する割に、研究機関によっては適切に使われているのかどうか不明なこともあった。研究のことがある程度分かり、かつ事務もできるリサーチ・アドミニストレーターは、なかなかいないのではないかとと思う。(大学、第1G、保健、その他、女性)
- 86 国立大学法人化後、運営費交付金の削減が続く、研究環境、自由な発想に基づく基礎的な研究への資金はほとんど枯渇している。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 87 ・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。・知的基盤や研究情報基盤の状況について、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。・大学では間接経費を増やしていかないと将来性のある研究が育たない。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 88 基盤の大型研究機器の更新・新設のための安定的な資金が得にくくなっている。大学の研究パフォーマンスを上げるため、国としての財源的支援を望む。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 89 間接経費の必要性が府省間でまだ認識されていないと感じる。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 90 研究環境については一般的に良好であるが、研究資金については総じて不足しているとともに競争的資金にシフトしすぎである。dual support の側面から基盤的研究費を増やすべき。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 91 研究環境や研究資金などについて、政府による支援をもっと増やすべきだと考える。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 92 運営費交付金の削減により、最低限の研究環境を維持するために必要な基盤的校費が確保できていない点が最大の問題です。研究環境整備等の資金とするため、公的研究費等への間接経費の3割付与を確実に実施していただきたいと思います。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 93 運営費交付金の削減が根源的な問題となっている(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 94 個別研究費への間接経費は、制度されて貴重な財源として、大学本部、部局が活用している。しかし、個別研究者が受け取る基盤経費(運営費交付金)が激減し、教育研究の基盤的な支出(図書費、旅費、実験室維持管理費等)に充てられる資金が不足している。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 95 過去の蓄積により研究環境は整ってきていると考える。一方で、基盤的経費が削減されたため、科研費のような基礎研究においても挑戦的な課題が減少し、確実に予算が獲得できる小粒の研究の増加傾向がみられる。結局は国力の低下につながるという危惧を抱いている。また各教員の研究時間が少なくなっている点も、研究推進だけでなく、人材育成においてもマイナスに働いているものと思われる。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 96 基盤資金を個別企業や団体に求めることは、ひずみを作る。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 97 いま存在している我々が想像しうる範囲で、大きなイノベーションといってもたかが知れているように(歴史を振り返れば)思われる。まだ見ぬ、想像できぬことを託すために、若手研究人材に広く(少額であっても)研究資金の投資を行うことが大切だと思われる。若手等への「支援」ではなく、国にとっての重要な「投資」であると認識したい。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 98 研究資金の投入について、選択と集中が続いているが、教育も含めた長期的な科学技術の育成を考えると、得策ではないように思われる。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 99 大学にとっての間接経費の必要性が企業・府省間でまだまだ認識されていない。間接経費の定着を引き続き進める必要がある。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 100 外部資金により雇用される任期付き若手研究者の将来ビジョンを描きにくいいため、優秀な人材確保ができにくくなっており、研究環境は厳しくなっている。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 101 運営費の減少、競争的研究資金の増加：現在はあまりにも競争的研究資金の枠が大きくなりすぎている。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 102 研究設備を有効に利用できるための共用システムと運営するための技官の確保が重要である。かつて、ドイツに博士課程で留学していたときと比較すると、日本には、専門職(技官、オペレータなど)への分業体制ならびに、そらの人の人数の確保と、教育が足りない。教授、准教授、講師などのほか、オーバーエンジニアというような職位もあった。研究資金の額よりも、あるていどの期間、機関、テーマの標準化と長期予算制度化ならびに、評価手法の検討も必要。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 103 諸外国とくにOECD加盟国との比較においても、わが国の科学技術資金、とくに基盤資金は脆弱としか言いようがない。競争的資金ばかりでは10年後の水準は保証できない。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 104 日本の公的研究資金を用いた研究成果であっても、英語で公開することが優先され日本語の論文として公開されないのは全くおかしい。研究業績の評価のゆがみが表れている。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 105 国立大学の予算削減はすでに限界を超えており、このままでは従来の研究成果や教育成果を挙げることは不可能に近い、旧帝国大学やそれに准じる大学(理系)での准教授以上の教員一人当たりの基盤的経費はおよそ100万円程度であり、これで自由な発想で研究を・・・と言われても不可能。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)

- 106 科学技術に関する政府予算は必ずしも不十分とは思わないが、単年度予算での使い切りが求められたり、研究者自身が直接より安価な物品を迅速に購入することができなかつたり等々、合理的でない使われ方によりムダになっている部分も多いように思う。適切かつ合理的に予算が使えるような研究現場に即した体制づくりが必要ではないか。また、研究施設・設備・機器等を共用するには、これらの使用を支援する人材が欠かせないが、人件費の抑制により、これらのポストが減っているように思う。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 107 間接経費の研究者自身への配分は、大学・部局によって異なっている。前任校(〇〇大学情報学研究科)では全額没収、必要な経費であっても、精査され、間接・直接がマージナルなものが認められないことが頻繁にあった。研究者が説明責任を果たせる範囲内では自由に使えるようにすべきである。現任校でも4月スタートでない1年のソフトウェア保守契約が認められなかったり、直接経費での使用が認められなかったり、所属機関の裁量幅が広すぎる。使い勝手がよいようにしてもらいたい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 108 特化した予算配分の傾向が強くなり、研究のダイバシティが非常に狭められている。どの人も似た研究をしているのがその例であり、若手は特にその分野しか研究をするしかない。将来の基礎研究の広がりや厚い基盤の確保の点から良い状況と言えない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 109 先進国、および中国韓国シンガポール台湾などに比べて、我が国の科学技術予算は十分ではない。特に中韓の追い上げはすさまじく、現在は世界の最先端を走っている分野も10年以内には衰退する危険性がある。また、特定の課題への集中も重要だが、我が国の問題は研究費をほとんどもらえない研究者が存在することである。小さい研究の芽を育てるため広く薄い研究費支援の充実が求められる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 110 外部資金ばかりになり、本当に必要な基盤部分が落ち込んでいる。将来の人材や研究活動に大きな不安。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 111 研究以外の教育・業務量が多く、研究に割ける時間が少ない。一方で、業績は研究評価であるため、アンバランスが生じている。研究時間を確保するためには休日や業務時間外の時間を充てなければならず、ワークライフバランスが崩れてくる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 112 研究資金として基本的な基盤研究の配分額は、以前と比較して総額が変化しないにもかかわらず、研究機関は3年又は4年となり、消費税・間接経費などが差し引かれ、従来と比較し、研究費として配分される金額は大きく減少している。学内で配分される校費も大きく減少されており、研究環境の整備や研究資金は不足している。(大学,第2G,部長・教授等クラス,女性)
- 113 人が何よりも重要である。技術職員の削減は困る。技術職員も強化して頂きたい。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 114 大学図書館に金がないため雑誌購読を止めているのは、図書館の機能を損なう危機であると考えています。また、グーグルの研究開発費が約2兆円あるのに、科研費がその約1/8程度しかないのは、話にならないほど額が少ないと考えています。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 115 テニアの人件費の不足を感じる。しかしこれは当大学での大学内での悪平等のための結果が大きいと感じる。(大学,第2G,その他,男性)
- 116 研究費が一部の研究(現在役に立つもの)のみ集中し、基礎研究に回らなくなっている。評価や計画の作成、アンケートへの参加など、教育・研究以外の業務が多すぎる。運営費交付金減少のため、論文等の情報アクセスもままならない状況である。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 117 研究環境のインフラの整備は進展しているが、施設・設備の維持費が逼迫している。また、競争的資金を獲得するための作業(作文や交渉、調整など)の増加に加えて、採択後に求められる成果報告書や評価書などの作成に費やす時間と労力も増加している。結果的には研究力と教育力の低下になっている。従って、研究資金の増額よりも、研究と教育に費やす時間的余裕の方が重要と思われる。この点からURAの活躍が期待されるが、現状では不十分である。即ち、若手のURAは経験不足のため、活躍の程度は期待された程には高くない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 118 重点配分もある場合には必要と思うが、基盤経費がある程度保証されないと、独創的・画期的な成果は生み出されないと。大隅博士のオートファジーの発見も、最低限の基盤研究費が保証されていた昭和末期までの研究費配分システムがあったからこそ可能だったのではないのでしょうか。アメリカ型の研究費配分システムが万能ではない。日本には日本の風土にあったシステムがある筈。要路の各位は大隅先生の卓見にもっと耳を傾けて欲しい。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 119 先導的な研究を推進している国・地域に比べて、研究設備や研究支援が極めて不十分である。個人の努力によっている部分があり、システムとして研究をできる仕組みの整備が必要である。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 120 中国・韓国の大学を卒業した学生を本学大学院に留学生としてむかえたとき「出身校でアクセスできた学術誌にアクセスできない」「出身校で共通機器として使用した大型設備(電子顕微鏡など)が整備されていない」など不十分な研究環境に対する苦情を聞くケースが増えてきた。アジア諸国の学生たちが日本の科学技術教育に対していただくイメージに、国立大学が提供する研究環境が追いついておらず、その乖離は年々拡大している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 121 研究業績などを発信するためのプラットフォームが多数並存しており、効率が悪いと感じる。相互のデータのやり取りが必ずしも自動的に行われるわけではないので、一人の研究者が同じようなデータ入力を繰り返さなければならない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 122 政府は基盤経費を減らして競争的資金を増加させているが、基盤経費は既に限界を超えて削減されている。これ以上の削減はやめてもらいたい。昨今、やむなく論文雑誌の購入継続を断念するケースが増えてきた。これは現在だけでなく将来の研究者に対しても不利益を与える。論文雑誌の購入継続に十分な資金が必要である。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 123 問2-01,02に関して、研究室単位で秘書等を雇うのは絶望的であり、学科に1名雇えるかどうか難儀している。問2-04,05に関して、ときどきまとまった予算が与えられても、現状維持で使い切ってしまう。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 124 科学研究費補助金は消耗品と低額な機器の購入に当てるのが精一杯で、高額な機器を導入するような予算がまったく無い。高額な機器は知り合いの他研究機関で借りるしかない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 125 選択と集中により、競争的研究資金の獲得にはある程度の偏りがでてしまうのは理解ができますが、過度に競争的研究資金に依存させるような方針は、全体としては良いのかどうか疑問符がつきます。研究資金や人件費がままならなくなるような過度な運営費交付金の減額は、研究環境全体としては弱体化させる方向に働いているようにみえます。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 126 基盤的経費が少なすぎて、アイデアも能力もあるのに十分な研究ができない研究者が多数いると思われる。日本の科学技術にとって重大な損失である。研究のみならず学生の教育も十分にできない状況があり、将来の人材育成にとっても憂うべき事態である。研究資金の総額を増やすことが望ましいが、そうでなくとも、「選択と集中」でなく、薄く広い研究資金の配分法へ移行すべきだと考える。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 127 運営費交付金の削減の甲斐(?)あって、大学の論理も「如何に資金獲得のソースを増やし、収入を増やすか」という視点から議論されるようになった。このことによる成果の評価を行うにはもう少しばらばら時間が必要と思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 128 個人的には、現在ある程度十分な外部資金の獲得に成功しているものの、最長で5年程度の予算であり、長期的な研究の視野を考えると不安になる。基盤的経費でも、ある程度の研究ができるだけの資金措置があると望ましい。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 129 研究環境に関しては、多くの大学や研究機関で、測定機器を共用化することで改善が見られる。研究資金は基盤的経費(機関の内部研究費等)の減少に伴い、常に外部資金獲得のための書類作成に追われ、余裕のない状態が続いている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 130 研究者個人が競争的資金を得ないと研究環境が厳しいことはある意味いいことなのかもしれないが、多数の大学院生を抱えていると基盤的経費も増額してほしいのが本音である。ただし、現在のこの経費は大学当局により毎年恒常的に減額されている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 131 公費が最低でも一人150万ほどは必要なのではないでしょうか。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 132 研究資金の使用用途に自由度がなく、研究費があり、研究に必須であっても購入できないケースがあるため、間接経費の使用範囲にもっと柔軟性が必要と思う。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 133 研究予算の総額より、配分方法が重要。基礎研究に携わるものとしては大型プロジェクトの拡充より、教育研究基盤経費の確保の方がありがたい。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 134 研究資金に関して、私の所属する分野(物理)では多くの研究者は必要な装置・消耗品を購入することで手一杯であり、若手研究者の採用は後回しになっていると感じる。結果として学生に与える研究テーマが不足したり、装置自体の使用率が下がるなどの非効率な面が見られる。ポストドクを採用すると任期後の進路の問題もあり、及び腰になるのはある程度仕方ないところであるが、シニア研究者の研究手法を若手研究者に学ばせて広い分野に役立てるには積極的に採用して若手研究者独自の研究をサポートすることが望ましいと考えている。これにより分野間の交流も若手の間で進むのではないかと。いずれにせよポストドクの進路という困難な問題を解決する必要があるだろう。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 135 競争的研究資金の申請から採択までのプロセスが形骸化している。採択されやすい研究課題や分野が決まっており、そこに資金が偏りすぎている。流行やキャッチーな研究ばかり注目され、自由な発想は評価されにくい、あるいは自由な発想を評価する体制が整っていない。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 136 公募型研究費の間接経費を個人の研究者が利用できるかは、研究機関により様々である。全く使えない研究機関もあり、各個人の研究環境を整えることが困難であるので、個人の研究者が少しは間接経費を利用できる権利を制度化してほしい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 137 (応用利用を考えない)基礎研究に特化した研究資金が他国、特にヨーロッパや中国、韓国に比べ圧倒的に少ないと思います。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 138 研究以外に時間が割かれている。大学への予算配分の減少は、我々の雑務を増やすことを後押しする結果になっている。なんとかしてほしい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 139 運営費交付金の削減分を競争的資金に充当しているとの説明について、選択と集中は必要であり、否定するものではないが、経費が少ない若手研究員がそれらの競争的資金を得ることは少額のものを除けば難しく、最低限の研究費提供は必要であると感じる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 140 雑務が多すぎる。また、基本的な研究経費が年10万円程度の場合もあり、教員の能力発揮についてコストも極めてよくない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 141 長期に渡る基礎研究に対して研究資金の更なる充実が望ましい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 142 常に流行のテーマを念頭にして研究資金を確保せざるを得ない、もっと定常的、長期的に利用でき、学生の旅費に使える自由度が高い予算が必要である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 143 科学関連予算は大幅に削減されているわけではないが、配分に偏りがあるのではないか。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 144 研究資金に関しては基盤的経費は全くの不十分である。本学では全ての部屋に賃料をとるシステム(スペースチャージ)が導入される予定であり、賃料を支払えば基盤的経費は無いに等しい状況になることが危惧されている。論文等の研究情報へのアクセスに関しては、電子ジャーナル経費が増大しており、そのための経費は基盤的経費の減額へと繋がっている。いずれも状況は悪くなる一方である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 145 毎年実施されている運営交付金の削減は、基盤的な研究費の確保に大きな問題となっている。教育改革とによって、それがさらに悪化した。資金をある特定の分野に集中するために、基盤的研究費が削減されている。社会的に注目されている分野以外の研究での多様性の確保が非常に難しくなる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 146 大学の組織改革に伴い、経常予算が半減し、研究室運営が危機的状況である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 147 JST-ERATOやCRESTなどでは、助成期間終了後もフォロー期間として多少の助成が継続される場合があります。このような制度は、特に研究の進捗が見られた際には、さらなる発展を図る上で重要と考えます。いったん研究体制、特に経験豊富な人的資源が失われると、せっかく得られた重要な研究成果が四散し失われることになり、結局投資された大型研究資金も無駄になる可能性があり得ます。したがって、同様の制度を大型の科研費にも導入することは非常に有効と考えます。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 148 URAの重要性は認めるが、有能な人材が数少なく、制度のみが先行している嫌いがある。研究施設・設備の共有化は、維持管理費の圧縮とサポート体制の充実、それによる研究予算の確保の観点から重要案件である。但し、遠隔地からの活用を促進するための大学内宿舍の整備など、付帯的な環境整備も充実させた、全国の大学が利用可能な重点課題プラットフォームの構築が喫緊の課題といえる。政府からの科学技術予算が競争的予算にシフトしたが、十分なPDCAサイクルが機能しておらず、科学研究に関するグランドデザイン、とくにロードマップが不明確になってきている。10年程度を目安としたグランドデザインの設定とその実現のための社会実装型研究(基礎研究を含む)に、次期の10年の為の萌芽的基盤研究のための支援体制を構築することが必要と考える。また、政府の公募型研究費(競争的研究資金等)の種類によっては間接経費が少なく、研究予算が十分に確保されていると言えないものもある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 149 現在の所属の運営経費は年間30万円であり、研究をするには不十分である。また、授業や委員会が多く、まとめて研究をする時間も確保しにくい。研究をする部屋も大学からレンタルしている状況である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 150 時間とお金のバランスが重要(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 151 科研費の増額を求める。その代わりに、トップダウン形式で資金を注目分野(化学者)に注力する競争的資金を減らせば良い。注目分野ははずれていることが多く、無駄ではないが、それにより、基礎研究が削られるのならば結果的にマイナスである。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 152 様々な若手研究者の研究を支える意味でも、科研費の若手研究やその後のステップとなる基盤研究(C)の採択率を上げる(50%くらい)、もしくは広く配分する(年間100万円を限度として、予算配分する)ことが必要ではないかと思う。また、基盤研究S, A, Bに関しては、社会的インパクトも必要のため、その分野の専門家(大学や研究機関)3人、もう少し広義の意味での分野専門家2人、企業での研究者1名、といった感じで、広く分散させて審査を行うべきと考える。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 153 研究費執行にともなう事務手続きが煩雑すぎて、研究に十分な時間をとれない(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 154 欧米など先進国の大学教員に比べて研究に専念できる環境は十分とは言えないと感じます。講義だけを行う教員など、教員の役割を分けることにより研究に専念できる教員を増やすなど工夫があってもよいと思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 155 図書館経由で閲覧可能な学術雑誌の制限が大きな問題である。間接経費は確保されているが、大学や学部で吸い上げられるため、本来間接経費で措置すべき物品や環境を研究者のレベルで整えられない状況が問題である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 156 競争的研究資金の獲得競争が激化する一方、校費を含む基盤的な研究費が減少し、長期的視野に立った研究を推進しにくくなってきている。少子化もあいまって、大学教員の研究以外の仕事量(講義など担当科目,入試などの校務)が増え、支援する人材の確保もままならない。結果として、休日や深夜も仕事をして、何とか競争している状態。正直、心身ともに疲弊している。諸外国と比較し、論文数など研究力を示すデータが落ちているのは明らかであり、教育と研究に対する財政的な支援が必要である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 157 教員が個人で研究を遂行するための費用は確保できる程度であるが、学生の研究・教育費用は不足している。また、事務職員を雇うための経費も不足しており、そのために教員の事務的負担が非常に増加している。また、間接経費という仕組み自体があまりよくないと思う。間接経費は非常に重要な経費であり、必要であるが、間接経費を得るために本来必要のない直接経費への応募が必要な場面もあるのではないか。そのような場合、経費の適切な配分がなされているとは言えないと思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 158 年度毎の成果報告などに時間をとられすぎている。共同研究施設は十分にあることが多いが、申請・成果の書類が多く使用することを躊躇する。萌芽的な研究へのサポートがある環境はありがたい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 159 学内の事務や共用研究施設に英語でコミュニケーションできる人材が少ないと感じる。外国人研究員を受け入れるにあたり苦勞することがある。競争的研究資金にかかわる間接経費については、研究の種類や分野によって、必要な額が変わるので、より柔軟な対応・運用が必要。(例:ある範囲、自分で間接経費の割合を決定できるようにする。)(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 160 ノーベル賞を受賞された大隅先生も指摘されていたが、校費はどんどん削減されており、自由な発想で研究する余裕が精神的・現実的に不十分。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 161 「科学技術に関する政府予算」が必ずしも足りないのではなく、その資金配分が問題だと思う。一概に日本は、政府・役人がテーマを既定して旗を振る政策誘導的予算が非常に巨額であり、それが当たるのは政府の意図に沿う少数者、典型的には既に名を成した(既に沢山の研究費を得ていて機器等を既に潤沢に保有している)ビッグネームの教授達であることが多い。(若手研究者として見るところ、このような巨額予算は20代~40代の若手層に凄まじい量の管理雑用が降ってくる原因になる。ボスが巨額予算を当てると、下々の若手教員はそれに組み込まれて雑用で悲鳴を上げるのが、他大学の同年代研究者とも一致する見解である。)非常に大事なのは、底上げに繋がる「科研費の充実」である。科研費で見ると、その予算は全く不足していると思う。若手が自由かつ柔軟な発想で、基礎研究からじっくり取り組める科研費こそ、国の力を高めるために重要であり、最近の日本人のノーベル賞受賞ラッシュも、各研究者が若いときに科研費で培った基礎力と独創的な発想で勝負して、それが年配になってから花開いた結果だと思う。将来の日本の研究力を養うのであれば、税金は、既定テーマで巨額が少人数に給付される政策誘導型予算ではなく、自主的で独創的な発想で研究に取り組ませる科研費の充実に使ってほしい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 162 教育、研究、入試、広報、およびそれらに関わる事務手続きのあらゆることが以前より量を増して求められており、とてもではないが時間的余裕をもって取り組む研究環境ではない。この状況では必ず先細りすると言い切れる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 163 リサーチ・アドミニストレーター等の位置づけが不明確だと感じています。実際の現場で、これらの方と交わりをもつことは皆無です。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 164 申請段階での予算と実際に配分される直接経費との差をなくすため、申請する予算額は直接経費の額として欲しい。実際、間接経費分が減ったために申請していた物品を購入できなかったことがある(機能が少し低い別の物品を購入したが、劣化が早い等の問題があった。やはり申請した通りの物品を購入するほうが望ましい)。間接経費を全体の2割とする場合、研究者には申請して通った金額を分配し、間接経費として申請額の4分の1を分配する、といった形式の方が事前に見積りした通りの物品を購入できるため、より良い方法ではないかと考えられる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 165 研究設備や環境の共用化を積極的に進める仕組み作り(特に共用設備を管理する人材の配置)を行って頂くことで、対費用効果は2倍程度にはなると思われる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 166 研究費に関してですが、アメリカや欧州はGDP比3%を目安としていたはず。加えて、欧米ではその他の軍事系ファンド、企業から大学への投資が多く、比して日本ではそれが鈍いことを考えると、政府による再分配として、もう少し上乗せした分配を目指しても良いかと思われ。 (大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 167 大学から割り当てられる研究者個人に対する一人当たりの研究費は減少傾向にあり、財団や共同研究などでその不足分を補っている状況です。基礎研究に関しては、そのような研究費の獲得が容易でない場合も多く、より研究費が獲得しやすい応用研究へシフトする傾向が見られます。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 168 日本の財政が赤字なので、研究資金を増やすということは難しいかもしれないが、科研費など競争的な資金を前提としたやり方は、文科省の考え方で有効に資金を分配している、合理的だと解釈しているようだが、コストのほうが多いと思う。それは大学教員が事務仕事が増えるだけでなく、大学の事務の仕事や文科省の職員の仕事も増え、さらに科研費の採択を大学の教員にやらせているわけで、そのコストを一度、算出してみればいいと思う。そのコストを増やす意味がどこにあるか考えたほうがいい。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 169 基盤経費が減り、研究費のほとんどを外部資金で賄っているが、研究に必要な高額な分析装置などの実験機器を購入することが難しい。また、基盤経費が減り、学生実験や卒論、修論指導に必要な予算も基盤経費で賄えない状況である。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 170 リサーチ・アドミニストレーターは部署として存在するもののほとんど接点がなく、また活用する機会もない。確保は十分だが育成あるいはシステムの部分が不足しているのではないかと。基盤経費が削減されているのにもかかわらず、科研費での計器購入が制限されており、机や椅子を修理しながら使う有様はあまりに酷い。学生も腰痛を訴え、研究室に来たがらない。間接経費が教室の補修や一般事務員の給与など教育運営のために補填しないといけない現状は何かがおかしいのではないかと。少なくとも研究環境の改善に使うべきでは。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 171 研究環境や研究資金はなんとか研究を進める程度にはある。環境や資金よりもまずポストの確保が重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)
- 172 研究費の一極集中を是正する必要がある。資金難による地方大学の研究、教育レベルの低下は明らかに国益を損なっている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 173 研究者が研究に従事可能な時間が極めて少なく、その要因の一つが、予算執行におけるルールの過剰な厳密化である。真に科学技術の発展を目指すのであれば、柔軟な予算執行ルールと厳密な処罰によって運用すべきであると確認する。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 174 研究環境及び研究資金の量的な側面に関しては、専門領域などによって必要な規模が大きく異なるためよくわかりません。質的な側面に関しては、(特に科研費に関して) 使途や合算などの自由度が増えて使いやすくなっていると思います。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 175 人材雇用のための資金をもっと潤沢にすべき。そうでないとポストドクが雇えない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 176 若手の研究者が本当に新しい研究をスタートする際に,高額な装置が必要になるが,そのような装置を購入する予算枠が存在しない。新しい研究のスタートを環境と予算の面でサポートすべきだと思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 177 運営費交付金が少なすぎると感じる。競争的資金を確保しない限り全く研究が行えない状況である。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 178 研究者の定義を文科省で,「大学(短期大学を除く。)の課程を修了した者」とされたことで,卒業研究に対する学会発表,論文投稿などの学部学生との共同研究に対する資金利用が難しくなっている。学部学生のレベルアップを図りたいのであれば,教員との共同研究を卒論などで促進するために,支援できるようにしてほしい。それにより,質の高い院生の育成にもつながると考える。また,これは大学により異なると考えるが,研究時間確保のために,研究以外の事務的作業のための人件費を一定限度額を設けるなどして,許可してほしい。現在は,研究以外の事務作業を教員が行い,研究のための作業にアルバイトを雇っているが,本末転倒だと感じることもある。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 179 間接経費の大学に対するオーバーヘッドの率が大きく感じます。また,それだけひかれているのですが,予算執行に必要な手続きも多い。もう少しオーバーヘッドの率を考えるか,手続きの手数を減らす方法を考えて欲しいです。ただ,もっと巨大な予算を獲得し,大学へ提供されている先生方も居られるので,標準バランスがわからなかったです。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 180 システム上,長期に渡って安定した研究費を持つことが不可能であるため,常に何かしらの予算の申請書を書き続け,成果報告書や成果報告会に煩わされることになり,肝心の研究に割ける時間が大幅に圧迫されていると感じている。研究費収入の不安定さから,ランニングコストの高い装置の導入や,長期的な人材雇用(研究補佐や事務補佐)を躊躇せざるを得ず,結果として大きなプロジェクトを遂行するのに適していないシステムになっていると感じる。今年度大きな研究費を取得できていても,来年度以降も研究費を獲得できるかどうかは不明であり,獲得できなかった際,突然雇用を終了せざるを得ないという雇用条件では,有能な人材は集められないし,集めるべきではないと感じる。例えば同じ金額であっても,10年計画で繰り越せることができれば,まとまった金額の研究費取得に注力する時期,研究の遂行のみに注力できる時期が作り出せるし,人材雇用等も計画的に行いやすくなると思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 181 現状では,外部の研究資金を獲得できなければ,研究ができる体制にはありません。特に,北海道に住んでいると,学会発表をするにも,学外の研究者と打ち合わせをするにも,学会の運営などの打ち合わせなども,全て飛行機を使用することになり,大変旅費がかかります。開催場所によっては前泊後泊が必要になり,滞在費もかかります。科研費や研究資金について,地域的な特徴も考慮されるとより適切な計画や執行が可能になるのではないのでしょうか。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 182 運営費交付金が減り続け,競争的資金への依存度が高くなった結果,すぐに成果の出る研究にしかできなくなっており,基礎研究が衰退している。また,教員に余裕がなくなり,研究費を稼ぐことが目的化しており,本来の教育機関としての大学の機能が低下している。(大学,第2G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 183 当大学でも,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ー等)が導入されているようである。研究費獲得のためのセミナーやヒアリングのための事前模擬ヒアリング実施など一定の役割を果たしていることは認識している。一方,各研究室に有能な事務補佐員を配置し,研究者の多くの事務的作業をサポートすることの方が,研究活動の円滑な実施に直接的に効果があると考えます。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 184 目標達成型の競争的研究が増えていることはそれ自身悪いことではないが,科学者が本来持つ自由な発想に基づく独創的研究の制約にもなっている。科学研究費などのバランスを考えながら,国家百年の計,として基礎研究も支える明確な姿勢を保っていただきたい。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 185 外部資金は,すぐに成果が出来ると期待される課題にしか提供されておらず,基礎研究が危機的状況である。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 186 国立大学では運営費交付金が削減される中,外国雑誌の利用経費や施設の維持管理費を捻出せざるをえず,教員あたりの基盤的研究経費を減らさざるをえない状況が続いている。20~30%の採択率の科研費や他の外部資金に頼らざるをえない状況は,いくら施設が十分であっても,研究を進める上では,決して健全な状況とは言えない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 187 文部科学省系の予算は比較的使いやすく報告転換もしやすくなっています。しかし,他省庁の予算は,執行時期が遅れたり,さらに報告書の要求が多かったりします。目的別ですので,そのようになるかと思いますが,省庁間で科学予算の一本化をお願いしたい。全て,文部科学省に任せてはどうでしょうか?日本人のノーベル賞で民間と科研費以外での受賞はたぶんなかったと思います。他省庁発信型での社会還元で目立った成果はあるのでしょうか?(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 188 特別なものはいらぬ。基盤的経費の復活が重要。すでに手遅れの感あり。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 189 国における研究環境を見た時に,中央集権的な状況が見られる。また,多くの国立大学では地方施設を有しており,それぞれのフィールドで教育研究を展開しているが,中央キャンパスの研究環境の整備が優先される状況にある。このことは,科学の衰退,現場教育の衰退を引き推しかねないと考えている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)

201. 所属研究所はまだ恵まれているが、運営費交付金を削って弱小国公立をつぶしていく方針が見て取れる。地方国立大は都市圏とは違ってインフラ、人口に違いがありすぎる。同じ土俵では勝負できないのは当然。204. 政府が金を使って研究設備を充実させるべき。それなしで科学技術立国たりえない。ポストも余っているのだから、それら設備・機器のサポートに回すべきだろう。207. 他的大型設備はあまり使わないが、ゲノム支援でやっていたようなDNAシーケンシングサービスは常時利用できるようにしてもらいたい。それをしないならば(民間サービスを利用するべきならば)、研究費を増額すべき。209. 科学技術に金をつぎ込んで、収穫できるのは時間がかかるかもしれない。だが資源のない国ではそうせざるを得ないだろう。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

190 競争的資金とは別の、研究者が自由につかえる基盤的資金を薄くとも広く配布することは、基礎科学の萌芽的研究の発展のために絶対不可欠。大隅良典先生の「役に立つ」という言葉が日本をダメにする、というコメントはどこまで国は真剣に捉えてくれるだろうか。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

191 間接経費の配分の仕方に大きな問題があると思う。科研費が採択されると、外付けで間接経費が配分されるが、この間接経費については使用の詳細を示す必要がない。研究者が使用した直接経費については1円単位で報告を求められるのに、研究者が1円たりとも使えない(少なくとも、○○大学○○○○学部では)間接経費についてはその明細が示されない。これは大きな問題である。少なくとも、研究費を獲得した研究者に何に使用したのか示すべきであろうし、資金を出す側において、「間接経費のうちの3〜4割は研究者に戻すこと」といったようなルール作りが必要であると思う。はっきり言って、間接経費が適切に使用されているのか疑わしい。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

192 基盤的経費は無いに等しく、研究したいのであれば外部資金を自力で獲得するしかない。科学研究費は毎回採択される保証はないので民間企業との共同研究費を獲得することが必要になる。このため基礎研究に割く時間が自ずと減少している。大学では本来普遍的な論理を追究することが求められ、民間企業も利益につながらない研究を大学で行うことを希望していると考えられるが、現状は異なる。大学の教員が民間企業の研究の下請けをして研究費を稼いでいるような状況である。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

193 研究資金の使用の仕方の制限の緩和。手続きの簡略化が必要。国のシステムは、変化しても、組織毎の末端事務が昔ながらの処理をしていると、全体として、スピード感のない資金活用法になる。事務の効率化、多少のリスクは許容する(不正はもちろん許されない)自由度の高い、研究費執行の事務権限をもたせるべき。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

194 基盤的な研究費(教員あたりの公費)が減らされる一方で、競争的資金への申請・報告に関する用務や、アウトリーチや学会、公的委員会などの用務が増えるため、研究に割くべき時間が激減している。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

195 間接経費の使い方については各大学によって異なると思います。大学によって、考え方や将来計画が異なるためと思いますが、間接経費が真にその研究のために使えるような環境を整える必要があると考えます。そのためには各大学、研究所に配分される経費が各研究機関の将来計画に基づいて十分配分される必要があると思います。もっとも、各研究機関の将来計画が妥当であるかについては確実に評価する方法を確立する必要もあります。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

196 所属研究機関から配分される教育研究費は10〜20万円程度であり、分子生物学実験を行うにあたっては外部資金を獲得しないと研究は出来ない状況にある。所属機関内の内容ではあるが、一部の教員は留学生経費で年間50万円以上を配分されるケースもある。研究費獲得のために多数の留学生を抱えているケースもあり、少ないが故に機関の基盤的研究経費の配分において問題はあると感じている。研究をサポートする体制はきめ細やかさを欠いており、事実上は制度が存在するのみである。共同機器にはそれを管理する技官が必要であるし、キャンパスが離れていると特許申請などのやり取りであっても円滑に事が進まない。各部署に専門人材が常駐するような制度が必要と感じている。国が主導した大型共用研究施設の設置と運用は非常に有効で、私も利用している。しかし今以上に、利用手続は極限まで簡素化し、広報活動につとめないで利用研究者の数は広がりを持たないと感じている。基礎研究の重要性が再確認されている一方で、自由意志による基礎研究に配分される研究費の割合はむしろ減少している状況と考えている。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)

197 農学系の研究者なので、科学技術予算の割り当て方が産業(売り上げ)ベースなのが悲しい。今、売り上げが無い分野であっても、研究資金は将来を見据えた投資という考え方で配分を考慮して欲しい。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)

198 研究資金の分配に、偏りが生じているように思う。選択と集中も大事だと思うが、地道に、しかし確実に研究を進めている研究者には、薄く広くで良いので、研究費を配分して欲しい。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)

199 大学力(規模)によって、研究環境は全く異なると思います。例えば地方大学では、若手研究者がインパクトのある研究を企画しても、それを実施する設備がないために実現できない状況が多くあります。この状況から、研究に集中できる、いわゆる「若手」と言われる期間に、研究設備の充実した研究機関で仕事ができれば、その後の研究人生に大きく影響するようになってしまいます。研究資金については、様々な取り組みがなされ、助けられている状況ではありますが、マンパワー不足が否めません。アメリカなどの海外の研究機関では、研究支援体制がしっかりとおり、非常にスピーディーな研究展開が図られています。海外との競争を考えると、チーム体制の重要性を痛感します。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)

200 運営費交付金は年々少なくなっていて、研究費のほぼすべてを競争的資金で賄う必要があるにもかかわらず、科研費の採択率は平均3割程度と決して高くない。特にPIがひとり切り盛りするラボは、そのPIが途切れることなく資金を獲得することが必要で、事実上かなり困難である。古くなった機器の更新にはまとまった資金が必要だが、特に若手ではなかなか大型の資金を獲得するのは難しく、古い機器をだましだまし使うのが現状。共用で購入するにも、交付金が十分でないためなかなか購入の機会はなく、絶対的な設備機器の老朽化が深刻である。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)

201 国立大学運営費交付金も含めて、基礎研究に関する政府の科学技術予算が少なく、件数・一件当たりの金額ともに諸外国に比べ劣ります。文科省及びAMEDの文科省・厚労省関係の研究資金に比べ、経産省関係などの大型研究資金の審査が厳密に行われていない。文科省からの研究設備に係る概算要求がこの2年間財務省でゼロ査定になっているのは大きな問題であるが、研究機器共用プラットフォーム事業などで大型機器共用体制は改善されつつある。間接経費は、大学によっては大学・部局が自由に費消し、資金獲得者が全く使用できない状況になっており、大学支援にはなっても研究支援にはなっていない。(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)

- 203 研究費の競争が厳しくなっていることを痛感している。AMED等の実用化研究が充足されていることもあり、医療系(医学系)と基礎系の格差が広がっ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)
- 204 外部資金が取得できなければ、全く何も出来ません。外部資金獲得に向けて部局としての支援が始まっていますが、支援対象は若手研究者で、若手以上ベテラン未満は支援に充てる時間が取られてしまい、かえって忙しくなった。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 205 応用研究,経済活性化に結びつく研究への投資が重視されており,医学系でも基礎研究のファンディングが枯渇しつつあり,10年後が大変懸念される。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 206 ○○大学・○○大学など特定機関へ研究費が流れすぎている。基盤研究費などはh-indexに応じて配分するなどの工夫が必要であろう。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 207 科研費のような多様な規模の研究資金と採択課題数を増して,できるだけ多くの研究者が独創的な研究計画を実行に移せるようにするべき。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 208 基盤的研究資金の減少は,各研究室が実験科学を通じて高度人材を育成するという使命を果たすことが不可能な域に達しつつある。「選択と集中」は昨今の議論の中では反省の傾向も出てきているが,実態としては速度を緩めず進展しており,研究領域の多様性が失われつつある。このままでは国立大学全体の地盤沈下が避けられない。人材育成を含めて考えると,今後の研究成果の長期的な低迷が強く懸念される。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 209 臨床系は臨床のノルマが増え,また全体として教育へのウェイトも増しており,研究に使える時間が狭められてきている。また科学研究費なども縮小されてきている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 210 大型装置の共同プラットフォームは,大分整備されてきたがまだまだ使いにくい。公的研究資金を用いた研究成果はオープンアクセスにして公開すべきである。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 211 基盤的経費は非常に少額で研究を遂行するには全く不十分です。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 212 予算が厳しい中,多くの研究者や研究機関が競争的研究資金の獲得の競争が激しくなり,採否過程の不平等や不透明さが問題であると思われる事業が存在する。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 213 財政的な問題から大学図書館の契約雑誌数が減少し,研究活動に不自由が生じています。また,各研究者にかかる,論文のオープンアクセス化のための経費が考慮されていないように感じます。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 214 科研費,奨励金ともに競争は激化している印象で,正直気が休まらない時はあります。雑誌の投稿にも研究費からお金がかかる状況は本末転倒である気がします,雑誌のグレードに合わせても良いと思いますが,Publishが決まったものについて補助が出るような仕組みが欲しいです。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 215 科研費については,大隅良典先生の「科研費について思うこと」([https://www.jsps.go.jp/j-grantsinaid/29\\_essay/no78.html](https://www.jsps.go.jp/j-grantsinaid/29_essay/no78.html))に大変共感するものがある。日本の現状を踏まえ,研究費の枠が減ることは仕方ないのかもしれないが,よりよい配分法は検討する必要がある。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 216 米国と比較して,競争的資金によって雇用される研究者の数が少なすぎるように思われます。競争的資金の費用内訳に占める人件費割合を増やすことによって,ポスドク等の雇用を創出することが急務かと思われます。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 217 科研費にあたらなかった場合,研究を進めることができないので,結果が出ないため,また科研費が当たらないという悪循環に陥るため,政府から大学への運営交付金を減額されると,大学から振り分けられる研究費も減少するため,非常に困る。任期制で3年や5年は非常に短く,せめて10年の雇用は確保が必要だと思う。研究結果は分野にもよると思うが,3年では十分とはいえず,研究の幅が狭まる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 218 非常に苦しい環境である。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 219 科学研究において先端機器の必要性は増えています。先端機器は高額化し,また,保守などの維持経費の確保も困難になっています。機器の購入,運用,維持の観点から共同利用施設が購入の際に,多機関ネットワーク的に複数台で購入,運用し,技術者を共通で育てるような仕組みがあると,効率的な運用ができると思います。研究資金等に関しては基盤的経費減少と人員の削減は著しく,研究資金獲得のために割かれる時間は増えています。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 220 研究費の不正防止等の措置は取られるべきであるが,人件費(研究員・技術員雇用など)に利用できる資金がもっと必要。また,少額の研究費のバラまきは,研究成果を小さくするので,採択数を減少させてでも配分額を増加させる方が効率が良い。国際的な研究施設と十分に渡り合うためには,新たな研究領域の拡大が必要であるので,新学術領域申請などの中で公募班の増加や研究費の増額があった方がよい。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 221 残念ながら,国内の研究者が国内で他国に劣らない成果を出すための環境・資金ともに不十分である。日本の産業においてもその技術開発力は,近隣諸国よりも遅れを取り始める事態を迎えている。多くの著名な研究者が提唱している通り,基礎研究の基盤なくして,技術開発の進展はないと思われる。現在の状況が続けば,10年度には日本の研究力は,さらに遅れをとると危惧される。従って,日本全体でより,基礎研究の裾野を広げ,より将来性の高い夢のある研究環境とすることは,喫緊の課題である。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 222 基盤的経費が少ない。一部の有名研究者に研究費が集中している。額の制限をもっと厳しくしてほしい。共通機器の整備がまだまだ不足している。毎年いくつもの競争的資金の申請書、報告書の作成に追われている。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 223 所属機関による工夫はされているものの、病院業務、研究、教育をまんべんなく行うことは難しく感じることもある。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 224 特に景気が上向きでない状況で科学者だけが資金を求めるとはいかない。しかし研究者がおかれている状況としては、消耗品や備品を購入する科研費が不足しているというより、人件費が不足している。同時に委員会、書類仕事が増えているため、研究時間を十分に確保できない。人を安定して雇用することは公共の利益にも合致することであるから、研究者のサポートをする人材の人件費(秘書、実験助手など)を安定して配分してほしい。時間があれば、多少お金が足りなくても研究者は自分の工夫で何とかするものだと思う。しかし時間が無ければ何もできない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 225 研究者が研究時間を確保するための支援の取組みがほとんど行われていない。大学は教育と研究を行う機関であるが、時間確保への支援体制がない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 226 研究に関しては、ハードとソフトの両方が欧米に比べて不十分だと思います。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 227 大学に籍を置くことで教育にかなり多くの時間を取られるため、研究が後回しになる。リサーチアシスタントなどの活用ができるとうい能力と信頼のおける人材探しも容易でない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 228 研究を行いたいという強い思いはあり、研究を実際に進めているが、看護教育はどうしても演習や実習などで業務が忙しいためになかなか研究の時間が確保しづらい現状があります。教育業務でもっと非常勤を雇うなどができることと、研究への時間が確保できるのではないかと思います。実際に、他の同僚は教育で時間をとられ、研究を行う元気がなくなってしまうという状況であり、他の研究者とは事情が異なるのかなと思います。医師は、研究をメインで行う人と臨床に出る人とローテートしているように、看護でもそのような形ができていいのかなとも思います。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 229 研究費は個々の研究者の努力により科研費などの外部資金の獲得を増やすようにしている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 230 少なくとも、地方の大学には厳しい状況である(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 231 基礎研究に対する支援が少ないため、抜本的な見直しが必要と思われる。また、基礎研究を追求できる研究環境を充実させてほしい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 232 国立大学のみを念頭に置いた運営費や補助金のシステムになっているため、公立大学における科学技術振興のための視点の強化が必要である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 233 研究資金が競争的資金によるものになっていくことは必然である。効率的な運用がなされているかという問題を感じている。研究の段階に応じたより細かい研究資金の設定が望まれる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 234 私立大学戦略的研究基盤形成支援事業が私立大学研究ブランディング事業に変更となったが、1大学で1件しか申請できないうえに総額も小さくなったため、研究施設設備の整備に支障が出ている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 235 日本全体の研究力アップのために、私立大学への支援も重要である。国立大学との格差の是正が望まれる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 236 他国と比べて科学技術の研究・開発に関する政府予算は極めて少ないのが現状であり、国家予算の組み立て方を大きく変更する必要があるが、常に競争的な要素を取り入れたものとするのが重要である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 237 研究設備は分野にもよるが、質の高い研究を行うためには高価な機器が必要となっているにもかかわらず、大学における研究環境整備にあてる資金はほとんどない。また、大学からの研究者への研究資金も全くなく、外部資金を獲得しない限り、研究者は研究そのものがない。外部資金を獲得するためには社会的および経済的に効果があるとされる研究をする必要があり、必ずしもすぐに成果が得られるとは限らない研究をすることができない研究環境がつけられている。これは基礎研究でも応用研究でも同様である。規模は小さくても、研究者の自由な発想で研究ができるような資金の提供が必須である。この自由な発想に基づく研究による裾野の広がりが、結果的には社会的にも経済的にも効果を持つ研究の苗床となることは明らかである。また、研究成果に対する評価のための資料作りや、極端な教育活動への強制などにより、研究時間という最も大切な研究環境が損なわれている。研究資金と研究時間の両面から厳しい状況にあり、将来がない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 238 大学への運営費交付金が減っている状況で、研究資金が足りているとはいえない。また、国を挙げて将来に向けた研究環境づくりが行われているとは言えない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 239 基盤的研究基盤の整備に係る負担が急速に増している。論文等の研究情報へのアクセスに係る経費が典型的な例である。相対的に小規模大学ほど負担が大きい構造となっているので、例えば、国大協のような組織で、共同して環境整備を行うなどの対策が必要だと思われる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 240 日本全体としての研究費の額、研究支援環境、研究人材数は十分であるが、その効率的な配分と配置に偏りと質の不均衡(研究人材等の質の担保・評価が十分でないなど)があり、生産性が低いと感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 241 技術革新或いは実用化に直結するテクノロジーに関する研究への支援に比べ、長い年月経たないと役に立つかどうか分からない自然科学の基礎研究への支援が目に見えて先細りしてきている。選択と集中による効率化に重きを置きすぎないように、研究基盤の裾野を広く、多様性を維持することが、変化に対応できる科学技術力の推進に欠かせないと思います。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 242 現在は、研究資金の配分が成果の見えやすい研究に集中しており、長期的な視野に立つ研究の実施が非常に困難な状況にあると感じる。真に革新的な科学技術にブレークスルーをもたらす研究成果を得るためには、短期的な成果を求めることは別に、ある程度広く研究資金を配分し、研究者の自由な発想に基づく研究への支援が必要と考える。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 243 ・研究者について、①教育中心、②研究中心、③マネジメント中心、などお互い得意とする面を第一義的に行うなど、役割分担を明確にすることで、事態が改善しないだろうか。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 244 研究に使う時間が少ない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 245 研究費について既定経費では賄えない中、外部資金獲得に対する研究者の意識に隔りがある。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 246 私立大学と国立大学の研究環境及び研究資金の格差が広がっていると感じている。世界大学ランキング等の傾向から鑑みると、もう少し幅広い分野及び大学の独創的な研究者に対して研究資金の配分を行うべきであろう。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 247 政府予算は統計上GDP費などから少ないように見えるが、何を持って「科学技術関係」なのかが明確になっていないのではないかと、産業を育成するための基礎研究は必要であるが、基礎研究のためのミッションのない基礎研究が多く、これらに間接経費が付加されることも多い。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 248 大学から受ける研究費の額は、本学の財政状況を反映して非常に少なく、全く不十分である。研究を行うためには、科研費など外部の助成金が不可欠であり、この外部資金を獲得できるかどうか極めて重要となっている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 249 研究基盤の裾野を広げるためにも、研究者個々に一定の年間研究費がわたる仕組みを作ったらどうですか。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 250 <http://webronza.asahi.com/science/articles/2016112400003.html>「忙しさ」に自滅する日本の大学 アメリカの教員と、これほどの落差 ○○○○の記事はよく書けていると思います。『日本とアメリカの大学で、教員1人当たりの学生数は大差ないが、教員1人当たりの事務職員が、アメリカでは5人くらいいるのに対して、日本では1人あるいはそれ以下で、極めて大きく異なることである。』しかも日本の事務サポートは専門性が低く、英文対応、法務対応、労務対応、会計対応、みんな素人です。大学教員もちろんセミプロ程度です。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 251 大学への運営費交付金が削減され続けているため、外部資金の間接経費が大学運営に多く使われており、必ずしも研究者本人に還元されない状況と思われます。外部資金を獲得した研究者が本来必要とする間接経費や人件費に充当されるように、間接経費の用途を明確化する必要があると思われます。また、外部資金で雇用された若手研究者が、他の外部資金の獲得を追加で応募できない状況があります。エフォート管理によって、複数の研究課題を並行して実施することを可能にすることで、少ない若手人材の活性化と外部資金のさらなる獲得に繋がると考えます。大学は、資金配分機関が許可しているなら、積極的にルールを緩和し、若手研究者の活躍の場を広げるべきと考えます。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 252 科研費は必須であり、採択率の向上、および研究費の集中をさけるメカニズムが必要と考えられる。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 253 正直なところ、研究を満足にできる状況にない。これは私自身の能力の問題でもあり、周囲の環境の問題でもある。なお、問2-10に関し、本学では間接経費が大学本部に全額召し上げられているため、その恩恵を全く受けることができない状況である。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 254 各大学で電子ジャーナルの必要経費が急騰しており、各大学個々にどの電子ジャーナルを残すか、短い期間(せいぜい数年)での財政状況で選択を迫られているのが現状である。特に地方大学では研究に対するユーティリティが適切に確保できているとは言えない。地方大学での学部付きの教員は一人当たりの担当学生数が4名/年以上であり、また若手研究者は実験演習等の担当も必須であり、旧帝大等と比較して、予算面・設備面でもまた時間面でも十分な研究環境が確保されていない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 255 装置・設備に予算はつくが、その維持費や利用する人材への予算はつきにくい。たとえば、科研費等の競争的資金において、すべての予算を人件費として申請することにまだ抵抗感が示される状況である。米国では、競争的資金が主に博士学生・若手研究者、その他研究代表者本人を含めた人材雇用で使用されている。また、欧州では博士院生を雇用するためのプログラム申請もあると聞く。”人”を長く雇用できる競争的資金を考えるべきだと思う。“物”よりも“人”の方が少なくとも基礎研究では大切である。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 256 大学では、競争的研究資金を獲得するための事務処理や文書作成に対して、少なくとも人月を割り当てているように見える。時間・資金ともに無駄になっていると感じる。また、戦略的な競争的研究資金の申請において、市場形成までを想定させる出口戦略的手法は、効果が本当にあるのかが不明である。競争的研究資金よりも、機関への恒常的な資金配分が重要と考える。(大学,第3G,研究員・助教クラス,男性)

- 257 専門人材によるサポートは個人の力量に依存している点が問題。場合によっては、質問しても研究者が適切な情報を得られず、混乱する場合もある。また、専門人材も結果を出さなければいけないため、連携を引き受けてくれやすい研究者に対して集中砲火的に頼むという状況が生じている。研究者評価項目に「連携度合い」も含めることで、専門人材も動けるようになると思う。また、専門人材が何ができるかのリストや、これまでのサポート事例を、あらかじめ研究者がアクセスできるようにして頂きたい。ただし、専門人材ごとのリストとして、こちらから担当者を選べるようにしてもらいたい。(大学,第3G,研究員・助教クラス,男性)
- 258 研究力強化のために研究環境の整備を、私学助成等で整備してきたが、定期的な公募がなくなり、計画立てた研究環境の整備が難しくなってきた。(大学,第3G,その他,男性)
- 259 運営費交付金の削減により短期的研究(科研費獲得等を目指した研究)に注力せざるを得ない状況が顕在化している。その様な研究は論文になりやすい傾向もあるため、安易にその様な研究に流れる研究者が多い。一方、長期的研究の脆弱化は、国力としての研究力低下のみならず、若手人材が自身の研究アイデアをじっくりと練る機会や思想を奪っている。その結果、短期的研究を視野に入れた研究者人口が増え、さらなる悪化へとつながるスパイラルに陥っている気がする。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 260 科研費は年々わずかに増額されているが、大学の基盤経費配分額は年々減らされている。各教員への配分額も年々減額されており学生の教育のために研究のための外部資金(研究資金)を流用するか、あるいは私費を投じる必要にさえ迫られている。大学教員とその元で教育を受ける学生にとって危機的状況になりつつある。大学の運営方針には各大学で様々な違いはあると思われるが特に地方大学では基盤経費の削減に対して資金獲得のため国が公募する様々なプロジェクトに申請する機会が多い。通常、プロジェクト実施期間後も自校資金による継続を求められることが多く、結局大学予算は益々苦しくなっ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)
- 261 国立大学の運営交付金が削減され、競争的資金がなければ研究を継続することが不可能な危機的状況である。それにともない、競争的資金を本来運営交付金でまかなうべき教育関連の実験機器の維持にも使用するとともに、学内の共通機器も更新できないのが現状であり、研究環境は年々悪化しているといえる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 262 ・昨今、全国的に大学では教育のdutyも増加している上に、これに関連したFD活動や学生への対応、さらに大学の管理運営業務も増えている。教員が研究に使える時間が減っている。そこで研究者を雇いたいところであるが、日本の研究資金は、平均的以上研究者が科研費を獲得してもポスドク等の人材を雇えるほどの金額ではないので、CREST・さきがけ等はあるものの、結局、多くの場合は有力グループが大型予算を獲得し、ポスドク等を雇って成果を出し、さらに予算を獲得し…となる。これでは全国的に研究環境の格差は広がるばかりだと感じる。・全国的に問題となっているのが、外国の論文雑誌の定期購読料の高騰である。その結果、読みたいけれど読めない雑誌がだんだんと増えている。一部大学ではグループを組んで外国出版社と交渉しているとも聞くが、一部ではなくて国公立私立を問わず全国大学(図書館)でまとまって交渉し、少しでも有利な契約になるようにすべきだと考える。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 263 大型研究資金がごく少数の研究者に重点的に与えられる一方で、その他の大多数の研究者は少額の研究資金を多数獲得しなければならないため、応募書類作成に時間を取られ、研究自体に集中できる時間を割かざるを得ない。特に、高等生物を用いる生命科学系研究は消耗品・動物だけでも少なくとも1500万円/年程度はどうしても必要であるが、例えば、基盤研究(B)は3年間で1400万円程度である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 264 リサーチ・アドミニストレーターの確保は進んだが、質が伴っていない。リサーチ・アドミニストレーターの実績作りのために、研究時間が割かれるという本末転倒な事態も生じている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 265 学術専門雑誌の購読(データベースへのアクセス)料金の高騰により、大学の予算では購読できる雑誌に限られるのが問題。国の予算によって、国内のどの大学からでも一定の範囲で、自由に最新の研究情報にアクセスできるようにすべきである。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 266 国全体として研究費の配分が、どこかに集中していてバランスが悪いのではないかと思います。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 267 研究設備のリユース、リサイクル、共有化などが強力に進められようとしているが、これも予算的理由が主で、現場の研究環境を全く無視した政策だと感じている。先端性の高い装置ほど利用者も少なく、値段も高い。一方、汎用性の高い装置は利用者も利用頻度も多い(高い)ため、かなり細かいセクションごとに設置されていなければ、不便で研究にならない。古い装置やどこかで使わなくなったような装置をリユース、リサイクルしているようでは時代遅れも甚だしく、とても世界レベルの研究などできない。官僚や政治家の仕事に例えていうならば、パソコンは隣の人と共有しろ、公用車は東京都に一台あればよい、しかも環境に配慮して人力車で、と言われているようなものだと思う。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 268 お金のかけ方が全くなっていない。箱物、土建行政を大学に持ってきてだけ。データベースを作るにも誰が登録するのか?研究者がすべてやるのであれば結局時間が取られるだけ。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 269 我々の大学は教員あたりと指導学生あたりとで基盤経費が配分されるので指導学生がいる限りゼロにはならないが、教員あたりの大学からの基盤経費は皆無に等しい状況になっている。受益者負担で使用スペース料金を支払うと基盤経費はほとんどなくなる。研究設備は充実しているがそれは個々の教員の努力によるものと感じる。本学の特徴が共通設備の充実はほとんど見られない。使用する装置は自前で用意する必要があり経費の不足に拍車をかける。その意味では例えば間接経費など部局単位の予算は共通経費としては活用されていない。そういう意味では不効率な予算の使われ方をしていると思う。科学技術そのものを予算は十分と言えるが、配分方法、使用方法があまりに場当たり的で基礎科学研究の充実を目指したそれとは大きく違う実態であると思う。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 270 研究資金等の状況は大変憂慮すべき点が多いです。基盤的経費を減らし競争的資金へ集中させることや、さらに競争的資金も特定の分野への過度な集中と選択が、結果として公的機関全体のアクティビティの劣化を招いていることは、様々なデータを見ても明らかだと言えます。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 271 応用的な研究に資金が集中しすぎています。基礎研究を重視する制度改革が必要だと思います。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 272 地方の大学の研究資金は現状維持も不可能なほどに不足している(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 273 競争的研究資金で得た設備を維持するために次の研究費を申請しなければならない,という自転車操業的な状況にある研究者がほとんどです。また,研究費獲得が個人評価の対象となるため,必要以上に申請するという傾向も見られます。科研費の集中を避けるために申請時にエフォートを書くことになっていますが,これにはあまり意味がないように思います。研究者の道義心の問題ですが,きれいごとを言っている場合ではない,というのも本音です。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 274 大学からもらえる教育・研究費が少なすぎて,外部資金がないとなにもできない。授業にも支障をきたしている。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 275 各種研究費で購入した機器等の管理について,特に廃棄物品については理由を付した上で簡単な一覧を作成して,再利用可能な有無を含めて広く通達を出していただけると良いかと思われま。 (旧型の機器でも十分な成果が出せる研究等へ流用することで,研究基盤の確立と財源の圧縮に貢献できるかと思われま。)(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 276 大型の競争的資金は応用分野に偏りすぎていると思う。また,継続して研究資金を手にするためには保険のために複数の競争的研究に応募しないといけない。ところが,実際にデータを出してくれるテクニシャンや学生を確保できていない。20代後半〜30代前半の若手研究者は自身がデータを出さざるを得ず,超過労働をしないと生き残れない状況にある。女性研究者の負担を減らしたり雇用機会を改善する以前に,この世代の働き方を見直す必要があると思う。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 277 資金的な問題が背景にあると思うが,論文等の研究情報へのアクセスが悪く,教員の研究のみならず学生が主体的に行う研究についても影響がでるため,非常に残念に思う。基盤的経費の削減が行われ,論文等へのアクセスも減少がなされ,さらに人員削減で,教員の負担が増大する。そのようななかで,国際通用性や発展的な研究を積極的に実施せよ。というのは,矛盾があるのではないか。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 278 一部の一流大学や特定の個人に研究資金が一極集中していると強く感じる。研究資金が枯渇している影響なのかもしれないが,それ以外の場所や研究者はどうなってもよいと国がとらえているものと考えている。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 279 現所属先の〇〇〇〇大学においては個人研究費が20万円台(私の場合)配分されており,国内出張等の用には十分ではないもののある程度足りま。他機関の例を見開きますと,近年では大学からの配分がゼロかそれに近い場合も少なくない事を見ると,大変恵まれていると思います。(実験系の専攻の場合は,実感は異なるかもしれませんが。)また科研費応募書類を事務方でチェックして頂く体制もあるため,応募の際には大きく労力を低減できました。私の分野(数学)ですと,利用する論文専門誌はほとんど電子化されていますが,〇〇〇〇大学ではアクセスできない有名ジャーナルが多数あり,個別論文ごとに購入すると大変な出費になります。これは〇〇〇〇大に限った事ではなく,多数の論文に自由にアクセスできる環境はごく一部の大学機関にしかありません。ここ20年ほどの数学論文に関しては,国内外研究機関有志により運営されるプレプリント・サーバー(本邦からも幾つかの機関が出資しています)に依存する形でオープンアクセス化が進んでいますが,そこへ公開しない著者の論文や古い文献(数学では最新の論文ばかりでなくここ半世紀以上の過去論文が絶えず必要になります)に関しては,環境によりアクセスの容易さに相当違いがあります。総じて,現在・将来の研究成果のオープンアクセス化はプレプリント・サーバーの積極活用で十分と言える一方,研究・学習に必要な過去の文編へのアクセスは限られた状況にあります。研究資金については,数学では学問の性格上企業資金などの獲得がほとんど見込めないため,科研費が中心となります。小型の科研費獲得者は少なくないものの大型は少ないという印象があります。先にも述べたように,若手研究者の職は十分でなく,大型科研費やCOE・GCOE・フロンティアリーディング大学院等の競争的資金で時限雇用される例が増えています。科研費以外の競争的資金については運用ルールがプロジェクトの切り替えごと(5年または7年)に変化するため,雇用スキームもその都度変わらざるを得ず,安定した研究環境の提供を損なっていると思われま。総額が十分か不十分かについては一概には言えませんが,「人件費に使える資金については,不十分ということはあるとしても十分とは言えない」と考えま。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 280 私の経験上の感想ですが,大学からの内部研究費の大幅な増加が見込めない現状において,研究室を立ち上げて間もない若手研究者にとっては,立ち上げ資金集めに相当な苦勞があります。特に30歳前後の学位取得後間もない研究者にとっては,比較的採択率の高い外部資金(たとえば科研費若手Bやスタートアップ支援,)に応募して出来るだけ確実に研究費を得ることが必須になるかと思われま。私の場合は,雇用が秋採用であったために科研費のスタートアップに応募できませんでした。また,若手Bをいただきましたが,他の科研費と重複受給できないために,分析機器などはなかなか購入できない状況にあります。若手の応募可能な科研費の制限の緩和をしていただけると助かりま。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 281 大学から支給される研究費は以前の三分の一に激減し,大学改革に伴う会議や事務作業の増加が教員から研究・教育時間を奪っている。改革を促すのであれば,改革に伴う作業の増加に見合った人件費や人材の提供があるべきで,それが無い状況であるので優秀な同僚の研究者が研究以外の雑用に忙殺されている現状がある。このままの状況が続けば,日本全体の研究力が低下すると感じる。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 282 基礎研究での予算が取りにくい。やはり,ベースの研究資金を一定額(約200万円/年)以上確保して頂きたい。(大学,第3G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 283 科学技術予算等の政府予算は,現状の景気を鑑みると十分であると考えるが,若手育成に必要な予算や短期間では解決できない研究予算あるいは長期に渡る研究を実施する周囲環境が十分でない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 284 いわゆる大学校費の減少が,多くの研究者にとってボディーブローとなって,全体として徐々に活力を失わせる大きな原因となっている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 285 研究費の総額が少ないことが問題でなくて配分の仕方にも問題があると思います。例えば、基盤経費の削減で研究の多様性を担保する仕組みがなくなっています。一方、競争的研究資金は極端に高額であり、研究者の極端な要望を開きすぎている問題があります。これは研究者側にも責任があります。日本人の良さは、同じ仕事を忍耐強く続けることを評価する気風および多様な仕事を受け入れる文化にあります。現在の戦略はこれに争っており、うまくいくはずがないと感じます。その他にも、電子ジャーナルが高額になり、最新研究へのアクセスが難しくなっており、大都市の大学だけでなく、地方の拠点大学にも、自由にアクセスできるように、大学裁量でなく別枠に予算を配分すべきです。最後に、日本は、研究費を特定研究機関に集中投資する戦略を実施しましたが、これは、その他多数の研究機関の研究者の働きを落とすため、結果的に多様性と総合力を落としているのではと思います。以上の点をよく考えて、総合力と多様性を活かせるように政策を実施して欲しいと考えています。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 286 特定分野への重点配分に偏りがちである。予算額全体を増やし、学術会議等が重点課題として定めた分野以外の基礎研究にも十分な額の予算が必要。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 287 研究競争力には、使用できる研究成果や研究データが豊富なほうが優位である。情報系での研究環境としては、サンプルプログラムやプログラム学習用などのホームページなどの充実が不可欠である。これらは、ボランティアで行われているようである。このような活動にも、支援が必要すべしと思われる。情報系の研究では、これらの充実が研究の成否を決めかねない。サーバー費用、執筆費用を支払うことをしていくべきと思われる。情報系だけではなく、他の分野でも同様な状況と思われる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 288 ・予算が多いほど、多くの仕事を研究室が処理せざるを得ない。そのため、秘書を雇わせねばならないが、間接経費の多くの部分を大学本部に収めなければならず、予算を取れば取るほど、その部分について苦しくなる。・予算の中から、研究者にインセンティブを与えて欲しい。そうでないと、予算を取れば取るほど、時間がなくなり、研究ができないというジレンマに陥っている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 289 研究費配分の濃淡がはつきりしてきた。大型予算の一極集中が、研究の寡占化を招いている。寡占状態の研究にさらに資金を投入している。若手を始め、実績の無い者が、「検索」を駆使して大型予算を当て易くなっている。科研費で言うと、基盤Cや基盤Bをもっと充実させるべきではないか？科研費採択後の実績調査を厳格にしても良いと思う。また、文科省研究費において、企業との共同研究を重要視する傾向も如何なものかと思う。企業の考え方自身も近視眼的になっているので、それに沿う研究を大学が行うのは好ましくないと思う。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 290 予算の削減により、大学の研究環境・基盤的研究資金の状況が大幅に悪化している。このままでは、今まで以上の成果をあげるべく研究活動をしていくことは非常に困難と感じられる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 291 地方国立大学にて在職しておりますが、必要な電子ジャーナルの購読ができない点、深刻です。国全体でどここの研究機関にいても、平等の機会が与えられる、すなわち電子ジャーナルの購読が十分に行えるようになると、かなりハンディが軽減されます。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 292 所属機関の共用設備は、料金設定・設備内容を考えると、予算と人材(オペレーターというよりは、マネジメント能力)にサポートが必要であると感じています。国内の科学技術予算の適正はわかりませんが、各研究機関での間接経費の光熱費等への適用などの不透明さも、ある程度の範囲を許容しつつ、別途、研究者が自由に活用できる予算が少額でもありと自由度が広がるとと思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 293 研究環境は、各先生方のご努力もあり、十分なものが確保されていると思われま。それを、十分に活かしてゆくだけの、大学教員一人一人の意識改革は、これからのそれぞれの大学における課題になってくるでしょう。研究資金も、公募への応募に対して積極的な先生に対しては、十分なものと考えております。ただ、博士後期課程を終えたばかりで、まだ大学や公的研究機関などの研究職・技術職などに就職できていない学生が、1年程度の「つなぎ」として就職できるポストドクターのような立場の若手研究者の任期付き雇用のための人件費を、より多く確保してゆくことが課題かもしれません。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 294 ・大学からの研究資金(学長の権限による研究資金の配分)が激減し、外部予算がないと研究推進が困難な状況である。所属大学固有の問題という側面も大いにあるが、国立大学法人全体に対する基盤的研究資金の充実を望む。・雑務、教育(学生指導)に係る時間が激増し、研究に割ける時間が圧迫される状況であり、研究機関内の仕組みを根本的に見直す必要がある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 295 研究テーマはどんどん創設されており、研究に熱心な研究者らは活発化されていると思われるが、そのせいで研究が熱心かつ優秀な研究者に集中している。それにも関わらずインセンティブが非常に少ない現状で、業務のみが増える現状を見て、後に続く人材が現れるはずがない。きちんと働きに見合ったインセンティブ等を準備できるように制度を整備するとともに、研究機関への指導を行うべき。また研究者の不正や間違いを事務方の管理運営側が管理するのはまだ良いとしても、行き過ぎた締め付けやあまつさえ研究活動を阻害するようなことが無いようにすべき。また管理側の人員に関しては、不要な人員の整理等を国がより詳細に精査して推進していただきたい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 296 大学の目線からすると、資金も人員も足りない以上どうしようもない。運営費交付金を外部資金に振ることは、任期付き教職員を増やすだけであって、単に全体の研究能力、成果の低下を招いている。研究は一部の教授に「集中」したところでその分成果が上がるものではない。せめて任期を十年程度にするなど、安定的な雇用が必要。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 297 【所属先について】所属先では、年々組織内の研究費が削られ、リサーチ・アドミニストレーターの話題など全く無く、組織内で共用する大型機器もなかなか購入できない状況にある。研究論文を書くために論文を読もうとしても、雑誌代の増額に伴い講読している雑誌も年々削られ、研究に関わる必要な情報を簡単に手に入れることができなくなっている。最近の高度な解析を外部の大学に依頼しようとしても、かなりの金額を取られるために依頼しづらく、どうしても解析等が不十分な論文しか書けない場合がある。【全体を見て思うこと】どの大学においても、研究以外の雑用があまりに多いという話を聞く。教育は大学教員にとつて重要な業務と思うが、それ以外の研究・教育にほとんど関与しない雑用については、それらを処理する人員の配置を各大学に義務付けてはどうかと思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

298 オープンアクセス化のための予算が十分とは言えない(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

研究者の研究時間を確保するための組織的な取組として研究所所属とすることで研究時間を確保できる仕組みがその一つであるが、一部の研究者に限定的であること、さらにコースや課程の運営業務にあてられるヒューマンリソースは、極端に減少していることから全体的には研究時間が減少していると感じている。組織内で研究施設・設備・機器を共用するために保有機器の共有化が進められている一方で、各機器の管理業務が新たに生じている。また、機器に習熟していない利用者による利用が機器の不具合を誘発しやすい状況である。現状では、これらの対応を管理者が行う必要があり、共有化によって業務が増大している。その一方で、これらを管理・運営するための人材確保はなされておらず、結果的に管理業務に協力的な研究者ほど研究時間が減少している傾向がうかがえる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

300 高額研究機器を導入するまでは良いのだが、その後の保守、サポート、修理、維持をするための費用の捻出、確保が難しい。大学から支給される研究費は、ルームチャージ、電気代、水道代などでほとんど残らず、競争的資金(外部資金)のみで研究を実施している。いつ研究ができなくなってもおかしくない状況である。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

301 基盤的経費が年々削減されており外部資金なしでは研究を進められない状況になっている。そのため、本来の研究とは異なる製品化のための共同研究等を行わざるを得なくなり、研究が停滞してしまうことがある。とにかく、外部資金を獲得し続けることが研究を円滑に進める上で重要になっている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

302 老朽化した研究機器の更新の費用がなく故障により教育・研究に支障がある程度になっている。基盤研究費の不足により外部資金を確保しないと卒論修論の教育すらままならない状況であり、また電子ジャーナル等の高騰化に伴い情報格差すら生まれる状況になりつつある。日本の産業を縁の下で支える人材を輩出している地方国立大学での教育の地盤沈下は、国としての競争力の低下に直結する憂慮すべき事態である。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

303 科学技術予算は国の予算の5%は必要だと思います。科研費や競争的資金に採択されても、間接経費に相当する3割分が減額される場合が多い。適切な研究額の申請は大切だが、いつも減額されるのは困る。地方大は運営交付金が減っているため、大型研究費の間接経費は重要な財源になる。しかし、各大学の裁量で間接経費が使われるため、事務手続きに関わる人件費に十分な予算がまわらないことで、大型研究費を採択した研究者が、煩雑な事務手続きに時間を要して疲弊し、研究の進展に大きな障害となる場合が多い。このような負の連鎖がおこると、研究費獲得の意欲が低下すると思われる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

304 予算削減のため基盤的経費が継続的に削減され、現在では機関からの経費だけでは研究を遂行することは不可能である。特に机や椅子、実験台、プリンターなど必要最低限の備品を維持するだけでも精一杯なのが現状であり、外部資金なしでは立ち行かない。このような状況の中、若手研究者は外部資金獲得に最も時間を浪費しており、研究時間を確保できているとは言い難い。また本組織の経営基盤も苦しいためか、近年では間接経費の全額を組織運営に使用するため、間接経費を全く使用できない状況が続いており、高額な装置を導入したもの、それを設置する実験台が購入できないといった本末転倒な事案ができてきている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

305 運営交付金が減少する中で、大型共用研究施設における利用効率を高めるための努力には頭の下がる思いであるが、それらにも限界があり、最先端の研究施設が十分に生かされていない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

306 主要先進国中における科学技術関連経費がGDP比率で最低であるのは誠に残念な状況であり、あらゆる分野での研究活動の停滞を招いています。科学技術立国でしか生きる道のない日本では、このままでは衰退の一途を辿るのは火を見るより明らかです。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

307 応用可能かどうかばかりが重視されているように思う。研究資金配分において、基礎研究も重視してほしい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)

308 スタートアップの整備に対する支援が不足しているのと同様に、若手教員にこそ技術補佐員を割り振るべき研究資金については、バイオ、医療系の材料の専門家が応募できる大型資金が実質AMEDだけになってしまったが、材料の基礎開発テーマでは応募できないのであれば、さきかけ枠を別途再設定してもらいたい。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)

309 近年の基盤的研究経費の削減によって、新しい研究を始めることが難しくなっている。(競争的資金は、ある程度道筋が付いた研究でないと獲得が難しいので)(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)

310 基盤的経費は年々減少している(5年前の1/3まで減少)。基盤的経費の確保が必要と考えている。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)

311 研究資金における競争的資金の割合が高くならざるを得ないが、競争的研究資金の多くはプロジェクト型が多く短期的な成果が要求されるものや、目的が限定されており自由度が低い。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)

312 自由に使える資金(運営費交付金)が不足しています。競争的基金では、什器の修繕などができません。運営費交付金は繰り越しができないので、一定額以上のものは私費で対応することになっています。これは不正の原因になると考えています。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)

313 機関からは先端的な研究を期待され採用されたが、赴任した時期が国立大学改革の時期と重なり、将来的に先端研究を期待されない大学になる可能性が少なからずある。現在は問題ないが、将来に関しては自身の去就を含め不透明である。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)

314 機関の内部研究費のみでは自由な研究活動は確実に不可能で、外部資金を必ず獲得しなければならない。この状況は資金を取りやすい社会に迎合した内容の研究成果ばかりを生み出し、真に独創的な研究を淘汰してしまう可能性があると思います。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 315 基盤的経費の拡充や研究時間の確保促進は望まれるが、研究者自身の努力により環境を整えることは可能と考えています。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 316 配分される研究費が数十万円では、出張と消耗品費の購入をするので使い切ってしまう。本来の研究の推進に使用できる金額はほとんどなく、その上研究資金が十分でないのに研究の成果を要求されることに非常に不満を感じます。燃料がないのに、自動車を動かせと言われていたようです。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 317 電子ジャーナルが大学ごとに契約しているため、大学によって得られる情報に格差があるように感じる。何らかの形で均質化されるといい。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 318 基盤的経費があまりにも少ないので、学内共同利用スペース・設備・機器の受益者負担の運営などに障が出ています。間接経費の中に獲得研究者が基盤的経費として使える部分を確保すべきである。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 319 老朽化した設備、機器の全国的に早急に更新するとともに、共同利用しやすいように専門のオペレーターを配置する必要がある。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 320 人員不足、予算不足から、共通機器などの利用が困難となっている。また、予算不足から、論文へのアクセスも極めて制限される状況が続いている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 321 ビジョンをもって長期間にわたり基礎的な研究を続けるには、競争的資金ではなく、運営交付金等、常に一定額支給される研究費が不可欠である。また、大型の機器を購入した後のメンテナンス費などのランニングコストが十分に支給されていないため、研究の継続が困難な場合が多く認められる。間接費等の充実や技官の配置などが必要である。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 322 研究は技術立国である日本の基盤を担う重要な活動である。にも関わらず、研究環境や研究資金は一部の一流大学、研究所に集中しており、全ての研究者が自由に研究活動を行う事は現在不可能な状況となっていると感じる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 323 校費が削減されているため、外部資金確保のため、年中、研究費確保のための申請書作成に追われている日々です。私だけでなく、他の方々も同じ状況ではないでしょうか(研究をやるならば)。研究を続けるならば、このような状態は研究者をやめるまで続くわけで、心が休まる日はありません。研究機器も故障した場合、個人で修理しなければいけないので、個人的に修理費で百万近く使っている状況です。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 324 科学技術に関する政府予算等について、一極集中型が以前より指摘されており、研究の裾野を広げるためにも、ある程度のバラマキ型も必要かもしれない。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 325 研究設備・機器は十分であるが、研究活動を行うための人材の確保ができない。公募研究費を獲得できなかった場合、不十分でも研究を行うためのお金を配布してほしい。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 326 各教員に支給される基盤的資金は少なく、実験室のエアコンや排水の修理なども各教員負担となっているので、研究に使える公費はないに等しい。そのため外部予算獲得のための申請書作成に多くの時間をとられることになる。エアコンや排水など、大学の施設として大学の経費でケアしていただきたいものです。研究科や大学に補正予算などで高額の分析機器が入っても、それを管理、メンテナンスするシステムと技官がいらないため、その分析機器の購入を担当した研究者の部屋に入ってしまったら、共用となっても不調のたびに呼び出され大きな負担になることが多い。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 327 若手の研究者が自分で新たに研究環境を整えようとするにはあまりにも予算が少なすぎる。また、分析機を組織共通の設備として管理するための人材は確保できていないと思う。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 328 研究資金より研究時間が足りない。教育が重要であることはよくわかっているし、実践している。しかし政府が教育を厳密化することによって、大学教員の雑務が激増していることもわかってほしい。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 329 現在教育に関わる基盤的資金も外部資金に頼らざるを得ない状況である。十数人の学生を抱えて学生の研究に必要な外部資金を毎年獲得するのは精神的にも大変である。毎年大学から支給される研究費が100万円程度確保できれば、教育・研究の基盤が安定すると思われる。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 330 大学本部より各学部へ配分される予算は減少しており、学内施設の維持に使える予算が圧迫されている(運営費交付金の減少によるものかどうかは不明)。一例として、私の所属する学部では夏期の電気料金を切り詰めて研究・教育活動を行わざるを得ない状況にある。土地柄のせいか、夏期の気温は極めて高く、室内気温は34℃を記録する場合もあるため、学生を含む学部構成員の健康を守る上でもエアコンの使用は欠かせない。一方、当大学では電気使用量が契約量を超過しないように電気使用監視システムを導入しており、使用電力を超過しそうな場合、数10分間にわたって空調と電灯の停止を求められる。このような状況は夏期の教育・研究活動を不活発なものとしている。個人で使用する研究資金は主に文部科学省以外の省庁からの競争的資金や企業との受託・共同研究費用を得て研究へ充てている。特に後者の様な資金を得ることは、研究のみならず学生の教育や就職に対してもメリットが大きく、産業へ資する研究教育を行うという所属学部のミッションへ合致している。一方、科研費に代表される競争的資金はある意味ギャンブル的な資金(採択されなければ何もない)であり、競争的資金のみに頼った研究プランでは(不採択の場合)一年間の活動が著しく制限される。また、競争的資金の不採択は研究のみならず、卒論や修論を通じて研究活動へ参加する学生の教育にも影響をおよぼす。したがって、最低限の研究活動費用は教育の質を担保する意味においても重要と考えている。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 331 競争的研究費を絶えず獲得しなければ研究がストップしてしまいますが、実際のところビッグラボに所属していない若手研究者はなかなか資金を継続的に獲得できない現状にあります。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 332 外部研究資金が調達できなかった場合、研究の継続は困難になる。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)

- 333 ユニークな研究を行う地方国立大学に対しての研究資金及び環境を改善すべきであると思います。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 334 長期の人件費の確保が必須(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 335 基礎科学も応用科学も重要という考えや,研究者の置かれている状況について,国民の理解が得られれば,研究費の額が大幅に増加しなくても,研究活動がしやすくなるのでは,と考えています。クラウドファンディング型研究予算のプラットフォームやホームページ,手続き等を公的機関が準備して頂けると,研究活動の幅が広がると思います。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 336 若手研究の受給制限を越えると基盤Cに出すことになるが,基盤Cと併願できる科研費が殆どない。基盤Cを落とすと1年間の研究のめどが立ちにくい。若手は(シニアと違い)企業とも共同研究する機会になかなか恵まれないため,外から研究費を取ってくるのが難しい立場であると思う。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 337 本邦全体の問題も多少あるかもしれませんが,それよりも根幹の問題は,残念ながら本学自体の研究に対する支援のやり方がむしろ研究を阻害となっていることです。つまり本学では,客観的な外部評価により大型競争的研究費を取得して大型研究プロジェクトを推進する義務がある研究者には,支援(基盤経費や人的支援)は不十分でなく,さらにそのような研究者から間接経費も最大の30%を一律徴収され,それが全体に回されます。よって大型研究費に必要な基盤となる人の経費が出せない,教育や事務手続きなどの負担を減らすような組織支援もないため,本来の研究が十分できなくなっています。さらに問題なのは,特許経費は間接経費からしか支出できないため,大学が間接経費を全て取り上げてその目的に十分還元しないと,AMED研究などでは最大の成果かつ貴重な財産である,そのプロジェクトの知財が失われていくという問題ある状況です。このように折角の大型研究プロジェクトを大学自体が阻害している状況ですし,それは個別研究者が執行部に相談しても解決できるものではなく,国の制度的な施策が最重要と思われます。同様の地方大学もあると思われますが,実はその解決策は以下を行えば可能だと思います。1)間接経費の適正使用を国がチェックして上記のような不適切性例は大学に指導すること(最重要),2)大学の評価を総合的にやるだけでなく,具体的に個別の競争的大型研究の獲得と成果で客観的に評価を行い,これを社会に公開することです。これで劇的に大学は正常な競争力と公正性を取り戻すと思います。つまりこれは国の研究に対する競争力の方向性と一致している意見なのですが,実際には地方大学の自主性ということで個々の大型研究を管理指導されていない(できない?)から,地方大学では施策と逆(頑張っている研究者の研究費を,やっていない研究者に回すなど)の結果になっているものです。この真実は従来の大学の総合的な評価ではわからないのですが,個別の競争的大型研究取得者への支援状況調査を単に行い公開するだけでそれが明確には正されます。勝手な意見ながら,これが本邦にとって一番大事な施策だと思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 338 間接経費の取り扱いが,各大学に任されており,この点が大きな問題です,大学のガバナンスと言えばそれまでですが,半額は各教室の間接経費に使えるような形を考えないと,動機づけがなされません(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 339 研究のジャーナルの購読料高騰はたいへん大きな問題です。年々,学内で読むことのできるジャーナルが減っています。大手出版社のジャーナルについては,国立大学の図書館は一括契約して,できるだけ同じ内容のジャーナルを読めるようにするなど対策をしないと,情報格差が広がり,近年の研究費の選択と集中も相俟って,研究できる大学が減ってしまっ,日本の研究全体が先細りになってしまふことを危惧しています。また,欧米の科研費制度のように,日本の科研費制度から研究費を受けて発表する論文については,オープンアクセスにする,ということをしたほうが良いと思います。このまま,欧米からの論文だけがオープンアクセス化される状況が長引けば,その分,日本からの論文の引用件数,インパクトが落ちてしまいます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 340 研究資金の過度な集中は望ましくない。高額な研究費をもう少し減額し,それを多数の研究へ配分することで,いろいろな発想に基づく基礎研究の底支えをするべきである。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 341 長年にわたり米国大学において,NIH研究費を研究代表者として受領し,研究をしてまいりました。日米の違いは現場で働くと痛感します。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 342 研究環境,研究資金の状況は年々悪化しており,今後は改善しないものと思っている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 343 基盤的経費の減少は基礎研究,長期的研究の継続を困難にさせる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 344 間接経費の使途が不明であり,基盤的経費が困窮している状況(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 345 幅広いトピックをカバーする必要がある(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 346 競争的研究資金の多寡は,研究者によって大きく異なる。非常に大きなプロジェクトを行っている人(素粒子研究などの大型加速器設備の設置や維持など)は少ないと言っているようであるが,それ以下のレベルの研究では,多すぎる人がいることも確かである。一般的な資金である,科学研究費についていうと,継続を含めると私の所属する機関の医歯系での採択率は非常に高く,70%以上になっている。講座によっては,90%程度のところがいくつかある。これらの講座で本当に研究費に応じた研究が行われているかは疑問がある。採択率を高くするために,審査員に頼りだしていることも聞いている。結局,科研費の分野責任者とのつきあいが深い所は,採択率が上がり,高額な研究費はそれ以外では採択されないようなシステムになっているのではと言われている。科学研究費を含めて,公的資金配分の審査員または審査法の改善が必要であると考えている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 347 研究費をもっと使いやすくすることが必要。研究期間を過ぎても使用できるとか,他の研究費と合わせて人件費に使用できるとかすべき。また,それに必要な事務的書類の簡素化は必須。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 348 研究費の継続性を担保できるような仕組みがあればよい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 349 審査の猥雑さが議論されていましたが、本末転倒と思いました。研究者のキャリアプロセスに応じた、きめ細かな研究費の種類が重要だと思います。30歳で年額500万は多いでしょうが、35歳では少なすぎます。虚偽もあるでしょうが、研究室体制(教員が何人いて)、指導学生数(どれだけの規模の体制で)、過去3年の論文数など、定量的な条件を課し、そのカテゴリーごとに応募できる研究費を制限するなど、できるだけ実情にあった公募が必要だと思います。私の研究室は21名の学生がおります。大学からの資金が減額される中で、基盤研究Bだけでは彼らの研究を維持することはできません(=人材養成が十分できないということです)。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 350 一時的な大型研究費で購入した機器の管理やオペレーターの人件費が研究期間が終了するとでないために、せっかくの設備が無駄になっている場合が多い。組織に教員ではなく長期雇用可能な実験助手等の人件費配分が必要(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 351 問2-09について、総額が少なく、研究費が集中してしまう偏りが多い。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 352 富める者がますます富むような状況が助長されるような研究資金制度になっていると感じる。少なくとも、科研費の基盤的な研究に関しては、もう少し幅広く科研費を配分すべきではないだろうか。また、若手Sの廃止や、若手研究の受給回数制限の導入などには疑問を感じざるを得ない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 353 生命科学系では薄く広く研究資金を蒔くことがシーズの発掘につながるが、現状では顕在化したシーズの応用研究への重点投資に研究資金の配分が偏りすぎており、将来的なシーズの枯渇が懸念される。また、若手育成を行うためにも、薄く広く研究資金が配分されない、結果として既存の強者(高齢者)にばかり研究費が集中している問題がおきている。そのような現状を見て、学生は悲観的な将来展望を持ち、そもそも研究を目指すようになっており、現状の改善は急務だと思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 354 大学からの資金(国からの運営費交付金の減少による)が極めて縮小されており、人材の雇用も十分に行えない状況にある。海外にも目を向けるような優秀な人材がこのような環境に来るとは考えられない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 355 特定分野への研究資金の偏りがあると思います。「役に立つ研究」を強調しすぎるあまり基礎研究が軽視される傾向がありますが、資金の偏りという意味では、基礎研究自体への投資は少なくないでしょう。しかし、同じような“流行の研究”に偏る傾向はあるように感じます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 356 1) 所属機関の中での研究環境;若い教員を中心に共通機器の利用を円滑に進められているが、年齢の高い教員の中には、縄張り意識が強く、共通機器や大型機器を利用するにおいて、高い障壁があり、教育研究活動に支障をきたすことがある。しかしながら、年々、乏しい予算の中で、有効に既存機器を共有して、皆で幸せになりましょうという意識が浸透しつつある。また、学内の研究予算はそれなりに配分されるうえ、学内の競争的資金もあり、それなりの研究活動が可能である。しかしながら、若手への研究資金配分が、結局はそれを決定する年配の教員の元の若手に集中するきらいもあり、かえって中堅の講師・准教授(決定権がないが表に現れない雑用は多い)の研究活動に支障をきたしているようにも思われる。2) 所属機関外との連携における研究環境について;他研究機関・大学・企業等との連携は個人的な繋がりが主である。学内にコーディネートしてくれる部署が設置されたが、まだお互いのニーズの違いもあるせいか、実現はしていない。公的な外部研究資金については、脚光を浴びている分野や先に見える(結果がほぼ間違いなく期待される)研究には十分に分配されていると思われるが、まだ脚光を浴びていない分野、先が見えない分野、特に基礎研究分野の研究資金が先細りしているのではないかと感じる。3) 我が国における知的基盤や研究情報基盤については、現状はほぼすべてを欧米の利用料がかからないものに頼って研究活動をしている。なかには、利用料が高額なために、利用を断念したこともある。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 357 大型科研費が旧帝大に多く配分されており、地方大学ではなかなか獲得することができない。科研費あたりのコストパフォーマンス(研究費あたりどの程度論文を発表したか、など)を評価すべきであるが、論文数だけで研究を評価できないので難しいと思うが、それぞれの大学がどれだけ有効に科研費を使用したか、示してほしい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 358 競争的研究資金等は年限があるため、その資金で導入した機器の維持経費は別予算から確保する必要が発生する。維持経費が確保できなければ機器の利用にも年限が発生し、初期の投資が十分に生かされたとは言えない状況に陥る。希望があれば間接経費の配分年限を直接経費のものとは異なる年限で使用できるような仕組みがあると好ましい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 359 機器の共用について、利用する仕組みがあっても利用料が高騰しているので手が出せない。共用の機器が故障するたび、その修理費の捻出のために利用料が上がる。新品の機器を購入する代金の何分の一かでも、従来の機器の修理費に回せればと望む。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 360 大学が間接経費をどのように使用しているのか、私の立場では不明なため、十分確保できているのか判断できない。科研費が年間2600億の規模なのに、科学技術関連が兆の単位で経費があることに初めて知り、驚いた。本学の教員はほとんど科研費の狭い枠の中で外部資金を得ている。厚労科研に関して、AMEDに関しては、案内が来るようになったが、その他の外部資金に関する情報を広く知らせてもらえるように情報の共有化を願う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 361 研究費公募書類、報告書(AMEDだと年4回)などの作成にかかる時間がかなりの負担です。特に、研究業績記載などの重複した内容に関して、労力を軽減できるシステムを構築してくださることを期待しています。研究費に関しては、未だに2、3月に使いやすい経費は多くありません。年度をこえて使用できる経費が増加してくれると、次年度予算の確保にかかる労力を大きく減らせると思います。また、研究者を継続的に雇用できるような資金が不足していると感じています。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 362 基盤的経費が少ないとはやはり感じます。学内のインターネットの利用費など定期的な経費をそこから捻出すると、手元にはあまり残らないのが現状です。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 363 実用化だけでなく、その基礎を支える基礎研究にも政府の研究資金がまわるようにするべきである。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 1364 実験装置はお金があるところでは余って、ない所では全くありません。科研費等で買った実験装置は国の資産で破棄も面倒ですが、装置のメンテ費用など、研究計画外の予算がありません。国が不要な装置を下取りして、中古で研究者に売るシステムがあるとよいと思います。グローバル化を目指すのであれば、GDP比でOECD平均の科学技術予算は確保すべきだと思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1365 研究資金は世界から見ると十分ではないと考えております。研究環境は学部の特質もあり、十分とは言い難いです。しかし、近年共同施設等の充足が図られ、少しずつ環境が整備されているように感じますが、古い機器等のメンテナンスが地方であるため不利であると感じることが多々あります。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 1366 限られた研究者に研究費を集中させるのも大事かもしれないが、これから芽が出る研究にもっと予算を配分すべき。短い期間で結果が出る研究、すぐに応用に役立つ研究だけがクローズアップされすぎて、基礎的、長期的な魅力のある研究がなくなっている。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 1367 研究費総額は十分だと思うが、AMEDやJSTのトップダウン型の研究費よりも科研費のようなボトムアップの資金の割合を充足させてほしい。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 1368 NISTEPが示されていた“科学技術指標2009”にあるように、日本の科学技術予算が対GDP比が低い水準で推移していることから、全体的な研究資金が少なく、ビッグラボ(世界的な研究結果を出し、産業応用もある程度近く、人も充足しているラボ)と呼ばれるところに資金が集中しているように見受けられる。国がビッグラボに資金を集中させるべきではなく、企業、財団などがそういったところに資金を投入すればwin-winになると思われる。また、文部科学省が出していた科学技術指標の大学における研究者の割合がアメリカおよびEU諸国と比較して少なく、教員一人あたりにかかる負担が大きい。さらに教育、研究、管理(人的・金銭的)と全てを行う必要があり、分業が進んでいる国と比較すればさらに負担が大きいと考えられる。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 1369 医学学系において現在の人員で研究・教育・臨床活動を行うことは明らかに不可能なのに、現状が継続し、問題点改善の様々な取り組みがなされていることに大きな疑問を感じる。人員と経費を目的に沿って分配するため病院の完全な分離が必要。病院収益と大学の運営が関連し、人員を共有している中で大学に裁量をまかせては解決されない。そのうえで研究環境、研究費について検されるべきだと思います。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 1370 研究情報基盤の整備状況について：一般的な科学情報へのアクセスについては、概ね整備が整っていると言える。一方で、研究の国際競争力を担保する為に必要となる、先進性の高いデータベース(例えば医学領域における大規模ゲノムデータベース等)・研究リソース等については欧米と比べて充実しているとは言えず、改善の余地がある。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 1371 科研費等の資金を今よりも広く配分するべきだと思います。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 1372 マンパワー不足で研究する時間を確保できていない。成果がでなければ資金も確保できず悪循環にある。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 1373 OECD諸国のうち、日本はGDPに占める科学技術関連予算が最低であることは有名であり、このような状況が改善することを望む。大型予算は多数あるもののその恩恵を受けることができる研究者は極一部である。すぐに実用化には結実しない基礎研究といえど研究者は国際的な競争をしており、ある程度の資金がなければ競争の場面に上がることもできない。広く薄く、多くの研究者に研究資金がわたることが、結果として日本の研究競争力の底上げに繋がると考えている(単に研究資金をばらまくだけではなく、研究成果の評価も今よりも厳しく行う必要もあるが)。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 1374 研究環境として、民間企業等で遵守される労働安全衛生が大学において形式的なものに過ぎないことに苦慮している。有機溶剤等の使用における保護設備(ドラフトチャンバー等)の不足現状に対して誰が責任を有しているか不明瞭であり、こういった環境不備は研究者個人では解決しにくい。研究資金に関しては、研究期間の短い研究費科目が多く、もう少し長期に渡る支援制度をご検討いただきたい。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 1375 研究費の使用の仕方も必要以上に細かく、余分な時間を取られ、実際には持ち出し(自分のポケットマネー)になることが往々にしてある。心無い研究者が不正をしているので仕方ないのかもしれないが、正直に研究を遂行しているにも関わらず、些末なことで腹立つことは非常に多い。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 1376 外部の研究資金をもっと獲得したいとは思いますが、科研費の事務処理だけで精一杯であり、いくつもの研究費を獲得すると、事務処理に追われ、余計に研究する時間がとれないので、応募できずにいます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 1377 競争的資金については、その手続き等がかなり面倒。書類作成だけでかなり時間を割かれる傾向がある。申請書(word)についても議論がされており、多くの研究者がその手続きの複雑さというか非効率さに苦労していると思う。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 1378 研究資金について：基本的な研究外部資金は科研費である。極めて高額な資金が特定の研究所や研究者に集中しているように感じる。長い目で見れば少額を広く配分する方がよいのでは。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 1379 競争的資金拡充の方向性に異論はないが、短期間に成果創出される研究重視に偏れば、基礎研究育成の基盤が失われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 1380 大学としては間接経費の確保が必要であり、「補助金」ではうまみがない。一方、若手に見られるが、ハングリー精神が不足しており、大型プロジェクトにも手を挙げない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 1381 政府の公募型研究費は強大大学に流される仕組みを是正すべき。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 382 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、学長裁量スペースを導入し、状況の改善に努めている。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)
- 383 研究施設、機器の老朽化は著しく、地方大学では概算要求、外部資金で最新機器の購入が希望通りに進むことは希である。施設の改修、新設となると極めて困難である。共同利用施設も近隣の研究者は利用し安いであろうが、遠隔地となると講義その他の大学業務の関係で利用しづらいのが現状である。間接経費は文科省のご尽力で多少の研究費にもつくようになりつつあるが、いまだ十分とはいえない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 384 基礎的学術研究への資金サポートが急激に減少しており、このままこれが続くとわが国は危機的な状況になるだろう。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 385 文科省科研費以外の政府系(総務省や経産省などの)競争的資金では間接経費の割合が低だけでなく、研究発表の自由度が低い(例えば学生に対する扱いなど)。省庁によらず政府として一括した競争的資金を扱う組織を(当然間接経費比率等も統一して)作ったらどうか(内閣府に?)。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 386 研究費に競争性があるのは望ましいが、施設の拡充のための基盤的経費(運営費交付金)の安定的な供給が必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 387 研究費が確保できていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 388 研究資金よりも若手研究者の安定的雇用がなければ、研究費を増やしても科学技術人材不足となり、近々の成果だけでなく、将来の技術力低下を招く。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 389 大型研究費は無題が多い。小型の研究費のものを数多く採用すべきである。研究費を常勤の研究者の給与支払いで回せるようにすべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 390 GDPに対する大学並びに研究機関の研究資金比率は、先進国の中で最低の0.7%程度になっている。それでも20年以上前には、大学の基盤経費の配分が現在よりずっと多く、研究の苗を多く維持することが可能であったため、それが最近の日本からのノーベル賞受賞につながっている。競争的資金に偏りすぎる現在の配分指針を早急に元に戻すべきだと考える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 391 ある程度確立された研究への資金支援が主体となり過ぎている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 392 基盤的経費が削減される中で、競争的外部資金の獲得は大学の機能強化に不可欠な生命線であり、直接費に対する間接費の割合は充分高く、かつ外枠に付与されることが重要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 393 多くの場合の支援が国立大学に偏っており、教育に大きなエネルギーをつかう私立大学への環境・資金等の国の支援を強く期待する。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 394 上記問2-09と10に関して、額は充分と感じるが、分配方法、分配先が極めて不公平、不透明である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 395 個人研究への研究資金を増やすことによって、研究の層を厚くし、研究者の動機を維持すべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 396 一部の助成資金では、間接経費が零となっているので一定基準の枠組が必要であると感じている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 397 選択と集中という考え方からの競争的資金の重視はだんだん成果を上げつつある。大学内の制度改革が一層進めば、研究の質、教育の質の向上につながる。多くの大学でURAの組織が動き出し、効率的に競争的資金、企業連携が促進されているように思う。思い切った大学の構造改革を願う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 398 期間の限定された外部資金により開始された研究組織やプロジェクトを、期間終了後も学内で継続的に維持・支援していく体制を整備していく必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 399 研究資金はGDPの1.5%くらいにしないと、欧米、中国にどんどん差をあげられると思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 400 個人的には、大型・巨大プロジェクトへの配分があまりに多すぎると感じている。若手・中堅の地道な底辺の研究にも手厚い配分をすることを考えないと、将来の日本の研究人材の確保が危うくなると思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 401 長期的視野の研究や地方大学の小規模の研究に関しても研究者のモチベーション維持において研究費の配分が必要である。企業のニーズと大学等のシーズのマッチングに関する情報公開を全国規模で展開する必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 402 競争的資金の予算は全体的にみて増加傾向にあると思われるが、国立大学への運営費交付金の削減が、教員に対する基盤的研究費支援を減額せざるを得ない状況を生んでいる。それによって、競争的資金を獲得するまでの研究業績の積み上げが困難になり、競争的資金の配分先が特定の注目されている研究分野や研究領域に偏っていることがあるように思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 403 イノベーション国家を目指すにしても、基盤となる大学における研究が活性化せねばならないが、現在の国立大学予算をめぐる状況はこれに逆行している。独創的な研究を活性化していくためには、ある程度の安定的な研究費が確保されなければならないということを再認識する必要がある。競争的な研究費、プロジェクト研究費も重要だが、こうした研究費があれば、国立大学の運営費交付金のような安定的な研究費は少なくともよいと考えるのは、建物の1階の柱を細くして2階を建て増すようなものであり、科学技術政策として適切とは言えない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 404 大型の競争的研究資金は増大しているが、基礎的な研究資金の支援も必要である。運営費交付金の減少を科研費などの研究費(大型でなくて良い、基盤研究Cレベル)の増加によって、意欲の高い若い研究者を育成するための環境を整えた方が、研究基盤の裾野が広がるのではないだろうか？(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 405 運営費交付金が毎年度削減される影響で研究費の確保に苦慮している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 406 研究者が外部資金の獲得に向けた申請や研究評価に対応していくためには、リサーチアドミニストレーターなどによる研究者のサポートがもっと必要である。また、日本の研究者の研究成果を国際的に広めていくためには、論文をオープンアクセス化するための資金の補助が必要である。間接経費について、金額のこともさることながら、その使用について自由度を確保するべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 407 砂漠に水を撒く意味はある(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 408 公募型研究費は、大型研究資金よりも中型にしてみても裾野を広くした方が良い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 409 問2-03: 本学では、URAは一昨年度末から昨年度当初にかけて導入し、非常に活発に活動をしているが、まだ人数が少ない状況。問2-05: 本学では、今年度後半から、機器の共用のための新しいシステム確立の活動を開始し、急速に仕組みの整備が進みつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 410 すべての公募型研究費に間接経費を付けることは必要性が高い。科研費の採択率を上げることも必要と感じる。組織内での、先端機器の共用化は進んではいるものの、高度な質量分析計など一部の装置の共通利用には、維持費が殆ど充てられない問題があるため、まだ進んでおらず、高度装置を活用して研究成果創出力を高めるために、維持費の公的な補助は必須な状況である。また、学生は3~5年で卒業修了するため、オペレーターの雇用を含めて維持経費が使えることを強く望む。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 411 既存の公的研究資金、公募型研究費は単年度から5年程度の期間の予算が基本となっていることから研究者の研究戦略が10年を超えて設定できない状況となっている。しかしながら、イノベーションの実現においては、10年程度のスパンをもった研究戦略が必要と考える。こういった観点から、既存の公的研究資金、公募型研究費の実効性について今一度評価検証を行うべきと考える。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 412 運営費交付金が毎年度削減される影響で研究費の確保に苦慮している。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 413 競争的資金だけではなく、基盤的経費の拡充が必要ではないか。競争的資金に関しても、支援額は少額でも長期間支援するようなものがあってもいいのではないかと。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 414 競争的研究資金等の使用条件が全府省、資金配分機関にて統一されれば、それだけで研究に付随して生じる事務的な作業量を大幅に減じることができるのではないかと考える。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 415 本学ではある程度手当されているが、地方の国公立大では研究費が極めて少ない(一研究室当り100万円/年以下)と聞いている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 416 間接経費によりリサーチアドミニストレーターなどが雇用されていますが、毎年の研究費の取れ高によって不安定な要素があり、良い人に長くいてもらうことが難しい場合があります。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 417 限りある研究予算に対して、多くの研究者が獲得をめざしているが、その採択経過の公開が不十分ではないか？少なくとも、選考側の情報は開示されるべきだと思う。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 418 予算金額は大きいものの、巨大プロジェクトにつき込み過ぎで、大学における基礎的な研究のための資金および時間が足りなくなっている。競争的資金の申請にも人手と時間がかかり、しかも外れるとそれが無になるという点にも留意していただきたい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 419 外部資金での研究はどうしても即物的なものが望まれることが多く、基盤的経費がシーズを生み出す基礎研究に関するものであるが、学内の種々の費用にそれらの経費が当てる必要があり、実質的に予算が不足していると考えている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 420 理工系はどれも苦労している。早急に手当しないと、日本は本当に大変な状況になると危惧される。しかし、施設、設備の共用など、運用面で改善できる余地も多い。同じ大学、研究機関に同じような設備が入っている例は多い。ナノハブ拠点やSR施設などやりようによっては、非常に有効に機能しているので、さらに推進すべきである。一方、文系はどこも、春休み、夏休み、冬休みになると、教官はどこかへ行って、大学はガラガラである。要するに、人が余っている。自宅で研究と言っているが、ウソである。正しく調査して、人員削減し、日本が寄って立つ理工系に廻すべきである。人文系は役に立たないとかいう議論ではなく、現在人文系に属している教官が真面目に働いていない、というだけである。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 421 コンプライアンス関係の書類やマネジメントに関わる機会が増えすぎており、研究教育活動が重大な圧迫を受けていると感じており、現状は教員個々のワークライフバランスを犠牲にして研究教育活動を維持している。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 422 幸いにして、現在所属している大学院では、測定機器の共通化やそれを実質化するに必要な人員の確保に努めており、研究環境は充実している。PIは、研究資金を集めることを含め、研究活動のマネージメントが主業務となってきている。一方、この10年間でPI一人で運営する小規模研究室が増え、マネージメントと研究実務を一人で行わなければならないケースが増えてきている。競争的資金に頼るのであれば、数人のグループで構成される研究室が必要と考える。(大学、第4G、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 423 間接経費で大学運営費不足を補てんする国の戦略と理解しているが、NEDO等の10%では全然足りない。科研費のような30%が必要。(大学、第4G、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 424 知的基盤や研究情報基盤の整備は国としてぜひ強化してほしい。特に個別の大学図書館での情報整備費(電子ジャーナル購読やデータベース利用権購入など含む)の負担については国としての軽減対策を希望する(権利者や業界との議論を含む)。また研究成果へのオープンアクセス化は法整備も含めてぜひ積極的に推進してほしい。(大学、第4G、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 425 ・公的研究機関が保有する最先端の大型共用研究施設・設備の利用についてSpring-8,KEK,JPARKなどの放射線管理区域への立入を伴う利用については、利用する研究者の所属元機関において放射線業務従事者として認定・管理していることについて放射線取扱主任者の署名・捺印が必要とされている。同法に基づく許可事業所ではなく、放射線取扱主任者を置いていない組織においては、放射線取扱主任者代行による署名・捺印が必要とされており、代行に係る手数料の支払いや手続きに要する期間が施設利用に際して負担となる。(大学等の共用施設の利用においては、労務管理責任者の署名・捺印で可とされている。)(大学、第4G、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 426 優秀な人材の海外流出はすでに起きていると見るべきであるし、私の周囲にも具体例がある。私自身はトップ研究者ではないが、トップを走る研究者は研究費には比較的恵まれているが給与は欧米に遠く及ばない。研究費から3ヶ月分の給与を出せるなどの柔軟な措置が必要と感じる。(大学、第4G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 427 現在の研究資金は「選択と集中」という名の下に、過度に大型プロジェクトに偏っている。基礎研究は、多くの種をまき、そこから育つテーマを拾うことが大切であり、そのための資金を多く確保すべきと考えます。(大学、第4G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 428 普段からアクティビティが高い教員が、機運が無く科研費採択できなかった時の、大学側のフォローがある大学が複数あるが、勤務大学はまだそのようなフォローがない。ほとんど今まで科研費が毎回されていたのに、機運が無く採択されなくて資金に困っているアクティビティの教員へのフォローをして、アクティビティが落ちないように援助を大学側にしてもらおうシステムを導入すべきである。(大学、第4G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 429 事務職員の削減と優秀な人材の減少を受けて、研究者が物品発注や出張手続きなどを含め、事務的な作業に取られる時間が非常に増えています。手続きの方法も効率的ではありません。(研究・教育用)設備充実に充てる予算が今年度から無くなり、また機器のメンテナンスや修理の予算が不十分であるなどの問題点を感じます。研究支援員の制度ができ、研究費申請に関しては従来に比べて状況がよくなりました。運営費交付金の減少のため、施設維持や事務的経費などの経常的予算が減額され、これが研究活動にも影響しています。地方国立大では、大きな大学に比べて例えば電子ジャーナルを充実させるのも容易でなく、これも研究条件を悪化させています。(大学、第4G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 430 年々研究費の減額が続いており、普段の研究活動に支障が出ております。研究費の申請においても、基礎的研究に関するものでも応用面まで記載を求められることに違和感を覚えます。公的資金ということで、致し方ないと理解しておりますが、最低限の年間研究費を確保出来るような仕組み作りをお願いしたいと思います。(大学、第4G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 431 基盤的研究資金の配分は大幅に減っており、実験設備はおろか、10万円単位のパソコンの更新もままならない危機的状況にある。研究資金の絶対的不足(減額)のため、研究環境は悪化の一途をたどっており、将来の日本の学術は危機的であると感じている。(大学、第4G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 432 国立研究機関から国立大学法人に移ったこともあり、機関間の比較が出来た。その結果、国立大学の研究環境および研究資金の状況は、国立研究開発法人に比較して格段に低く、よく、これで研究教育ができてっていると驚いている次第です。(大学、第4G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 433 研究資金が大型化されすぎて、集中する傾向にある。基盤Cくらいの研究費の枠をふやしてほしい。(大学、第4G、理学、部長・教授等クラス、女性)
- 434 研究員・研究補助員を雇用するだけの外部資金を獲得するのは非常に困難であり、この点が大きな問題であると思われる。(大学、第4G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 435 研究環境としての設備等は少人数の割に整ってはいるが、実験施設に関わる担当教員が少ないため、実験関連の委員会(組み換えDNA、安全衛生管理、廃棄物、ヒトゲノム遺伝子解析研究倫理など)の担当教員の負担が大きくなっている。研究資金は、運営費交付金が少ないながらも、教員の個人研究費は確保され、外部資金の獲得も高い採択率を維持できている点で、国内ではよい方だと思われる。(大学、第4G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)

- 教員や事務職員に対する人件費,研究者に対する研究費などは全てにおいて著しく不足している。人件費については至急改善して欲しい。一方で、現在の我が国の大学の経営状況を考えると研究費については所属機関にあまり期待すべきではないと思う。研究費は外部から獲得し、それが出来ない者は研究をせず雑務や教育で貢献すべきと思う。スペースの少ない機関は研究費を獲得できない研究者からは実験スペースを没収するなど厳しく対応し、大学教員は活躍できるところで活躍してもらう方法を取った方が組織としても発展できると思う。科研費などの競争的研究資金では、基盤B以上の比較的規模の大きい研究費の評価は論文の数ではなく質を重視すべきだと思う。大学院生でも掲載できるような論文をいくら多く書いても、その研究者は将来的な発展が期待できない。当大学の研究施設は学部間の共同利用が充実しており大変助かっている。キャンパスが離れていると頻繁には利用しにくい、各キャンパスに高額機器が設置されている方が研究費の無駄使いですべきではないと思う。研究費は不十分だと感じる。今後もさらに増額して欲しい。一方で、もう少し効率的な分配をすれば現在の研究予算でも良い成果は得られる可能性はあると感じる。税金の一部なので、研究費はバラまかず、使用する側も成果をしっかりと出す必要はあると感じる。間接経費は、当研究科の場合は獲得した研究者の意見は反映されないまま所属先が使用方法を決定するため現状では適切に使用されているとは感じない。他の大学でもこのような状況が存在すると聞いている。文部科学省のHPでは、間接経費とは「競争的資金を獲得した研究機関又は研究者の所属する研究機関に対し、研究実施に伴う研究機関の管理等に必要な経費」と記載されている。研究機関と研究費を獲得した研究者との間の合議なく、なぜ「研究実施に伴う研究機関の管理等に必要な経費」と判断できるのだろうか。研究遂行に必要な物のうち、間接経費では購入できないが直接経費では購入できない物もあるが、当研究科はそのための間接経費の使用を許可しない。私にとっての間接経費とは「所属機関が一方向的に使用し、何に使われたか分からないまま消失する予算」である。間接経費の一部は研究費を獲得した研究者が使用できるルール作りを是非行って欲しい。問い2-10の回答は不十分としたが、上記の問題を解決しないまま間接経費を増やしても研究実施には全く反映されず、おそらく電気代などに充てる割合が高くなるだけで根本的な解決にはならないだろう。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 436 研究資金・環境の配分として、ノーベル賞に直結するような科学テーマに絞るのも大切かもしれないが、日本全体の科学水準を底上げするためには、地方大学等で進められる小規模ながら学術的に重要な研究もひろく手当することも大切であろう。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 437 現状、大学にて先端研究を国際的レベルで遂行し、それを世界発信していくためには、ある程度の研究基盤経費が必要となるが、現状運営費交付金として配分される予算ではそれを実現することは困難といわざるを得ない。そのために多くの研究者は国・民間企業などから外部資金を調達しているが、この予算確保のための準備(申請書の作成など)に1年の多くの時間を割かざるを得ず、研究教育に十分な時間を充てることができているかどうか不安である。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 438 大学によっては研究室で自由に使えるお金が50万円を切っているところも多くあります。全体での額が変更しなくても、末端の研究室が研究を進めますので、「末端の研究室にお金が来るような仕組み」を望みます。ノーベル賞の大隅先生が基礎研究への重視を主張されています。教授、准教授、助教にそれぞれ、少なくとも100万円を確保できれば、日本の研究の裾野は広がると思います。現状は危機的状況です。研究ができる教員に研究費が十分にいきとどかず、開店休業のようになっていることは非常に問題だと思います。地方国立大学の研究室は地方の駅前商店街とも比喻されることがあります。まさにそのとおりだと感じています。研究環境の改善を望みます。公的な大学だからこそできることがあると思います。常に競争的資金がよいわけではないと思います。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 439 基盤経費を増やして、競争的資金を減らしてほしい。現在の状況は薄い土台(予算のない地方大)の上に高い塔(プロジェクトをバンバン取る帝大)といった不安定な形をしている。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 440 研究分野、テーマによって研究資金の差が大きい(偏りが大きい)。基礎研究分野の研究資金が不十分。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 441 上記の日本全体の知的基盤については、「全国大学共同利用機関」の研究者たちが得すぎていると思います。共同研究の枠組みを持っていますが、予算は自分たちが得るようにまわっていますし、職員も内部昇進が多すぎると思います。教育の比重が低い上、予算は重点配分され、しかもデータベースを残さないという勝手なことをしているところがありました。ここを変える必要があると思います。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 442 とにかく予算が足りない。学生が失敗するかもしれないプロジェクトに特攻する予算、まったく新しい技術に投資できる予算、大学設備の更新など、挙げればきりが無い。日本の大学の研究環境は年々ひどくなっている。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 443 基礎的な研究に対する研究資金を配分に際して評価のばらつきが大きいと感じます。特に研究成果をすでに出していないと研究資金は与えられず、萌芽的な研究の場合なかなか資金が得られないように感じます。本学においては若手に対しても均一に研究費を分配してくれるため、大分助かっています。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 444 大学から配分を受けている研究費としての基盤的経費は、極めて少額であり、先端の教育と研究を行うには不十分である。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 445 研究環境については、研究の内容の実体に応じたスペース配分の調整や設備の重点化が必要だとおもう。現状はスペースは均等配分であり、活発に研究をしているところのほうが手狭になる構造である。代表的な研究資金として科研費が挙げられるが、年に1回一律に募集されるものであり、申請者の状況に十分対応しきれていない。優れた研究提案は常に応募できる仕組みが必要だと思われる。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 446 国立大学法人の運営費交付金が年々減少し、セーフティーネットとしての基盤的研究経費は全く足りていない。特に、地方国立大学法人における研究環境と資金状況は悲惨と言える。競争的資金は増えてはいるが、その充足率は低く、また採択数も限りがある。この状況が続くと、資金的に余力のある大規模大学以外では十分な研究を行うことは不可能となる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 447 研究資金の使用に関して、よりフレキシブルな対応(例えば年度を繰り越した予算措置や使用経費の費目変更)にさらに自由度を持たせることも必要と考える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 448

- 449 配分された研究スペースしかなく、要望しても、現実的に空きのスペースがない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 450 大型装置導入に伴う、維持管理費(年間保守契約など)に手当が不足していると考え。受益者負担で行うには無理があると考え(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 451 私はソフトウェアの研究をしているので、個人で仕事をする場合が多く、大型共用施設などについては知識がありません。研究費について言えば、大型のプロジェクトにばかり目が向けられ、個人が地道に進める研究が冷遇されていると思います。若い研究者に年100万円でもいいから、経常的に研究費が手当てできれば、状況はずっと改善されると思うのですが、科研費については言えば、基盤Bや基盤Cクラスの拡充が重要と思っています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 452 大学からの基盤経費がほとんどないという状況では、外部資金が獲得できない場合、研究活動はほとんど不可能である。大学の予算がない状況において、基盤研究費を削減する以外の施策がない状況に追い込むことは問題が大きい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 453 以前に比べて基本的に個人差が大きく反映されるようになってきていると感じる。方向性としては理解できるが、研究意欲と能力のある研究者が報われ、モチベーションが低下しないような仕組みが必要と思う。また、組織全体としての研究資金の減額傾向は人材育成の観点からも研究力の地盤沈下をもたらす危惧を抱く。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 454 電子ジャーナルを地方の大学でも旧帝大等と同じように利用できるようにするだけでも、研究環境が大幅に改善するので、是非そうしていただきたい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 455 現状政府の公募型研究費はImpACT等超大型化し、選択と集中が進んでいるが、本当に有効に機能しているのであろうか。これまで日本の科学技術がある程度成果が出ていたのは、過去の公募型研究費の仕組みが実はずまく機能していたためではないのではないか。これまで日本で多くのノーベル賞受賞者が出たのは、従来の公募型研究費の仕組みがうまく行っていたことの一つの証ではないか。過去を否定するだけでなく、過去の良い点をしっかりと引き継ぐことも重要であろう。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 456 科研以外の競争的資金の種類と枠組みをもっと増やすべきである。直面している社会ニーズを解決するための研究開発予算も必要ではあるが、それ以外のものも必要である。競争的であることは良いと思うが、全体の予算がそもそも少ない。競争的資金を獲得できる研究者はほんの少いであるが、半数ぐらいは確保できるようにすべきである。意欲があり研究の業績も出ている研究者のモチベーションが下がらないようにすべき。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 457 迅速に成果を求めるタイプの競争的資金ではなく、長い目で研究できる恒常的・基盤的な研究費を厚くしていくことが必要でないか。研究費を獲得しても書類づくりで追われることが多く、これらの負担軽減や成果第一主義のような偏重も見直していくべきだと感じる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 458 地方大学では、大型の装置を購入しにくい、研究に必要な装置を使用しにくい環境が続いている。また、仮に装置を導入できたとしても維持費を捻出することが出来ず、結果的に利用料が高額になってしまい、導入した装置の稼働率が低い状況が続いている。日本全体の科学技術予算に関していうと、何よりも大学院生の経済的支援を可能に出来る研究費が必要だと思います。欧米と異なり、日本では博士後期課程の学生の給与等のように人件費を支払える研究費が極めて少なく、結果的に博士後期学生の経済的負担が大きくなりがちだと思います。また、科学技術研究費を特定の分野に重点配分することは大切ですが、一方で、基礎研究に対する支援を強化しないと、次世代の科学技術を担えるような基礎研究を実施することは難しいと思います。現状では、そのような研究の費用は科研費の基盤研究や企業の競争的資金に頼っていますが、それだけでは不十分だと思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 459 大学の研究設備が古くなって、更新できない。建物が古いままで、安全な環境が十分でない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 460 ・ばらまきが良くないのは当然のことではあるが、研究費の配分のし方が偏り過ぎているのではないかと危惧している。お金があればそれに依存した力任せの研究になり知恵を絞ることを怠る。実際そのような研究が目立つように思う。・LEDの発明には、大学も就職も含めずっと地方にいた人が大きな貢献を果たした。これに限らず、傑出した研究や技術が地方で生まれるようになってきている。これは日本の教育の世界に誇るべき成果だと言える。このことに重きを置いて、中央偏重ではなく継続的な地方への支援も考えてもらいたいと強く願う。・我が大学では研究費は年間8万円/人しか配分されない。必然的に、外部資金の確保のために教員は年中あちこち飛び回ることになる。この状況は、特に地方大学では、腰を据えて教育や研究することへの大きな障害となっている。消耗品費程度の研究費は毎年配分してもらいたいと思う。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 461 至近の成果に対する大型予算だけではなく、将来への投資としての研究支援も充実する必要あり。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 462 受託研究に関しては個人的には十分と考える。しかし、科研費は人材確保には貢献しないレベルであり、他の資金を持つ研究者にはちょうど良いが、科研費だけで研究をすすめるのは難しい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 463 基盤的経費と競争的経費のバランスが崩れつつあるように思う。基盤的経費がさらに減ると、長期的な視点に立った基礎的研究が困難になる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 464 所属機関の研究環境は、地方大学としては、とても恵まれていると思うが、それを使いこなす研究者が圧倒的に不足している。博士前期後期課程の入学金・学費の免除等の制度があれば良いと思う。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 465 公的予算の総額が少ないわけではないと思いますが、「選択と集中」の名のもと、結局審査員と知り合いの多い、旧帝国大学に予算が集中し、かといって、その予算に見合った成果が出ていないように感じます。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)

- 466 研究費を使用するために必要な(提出する)書類が多過ぎる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 467 研究環境整備の殆どは用途が厳しく決まる外部資金で実施しているのが実際で、自由に使えるものが少ない。新しいことに挑戦しようとするお金もなければ機会や時間もないため、よほど無理しなければ科学の先細りにしかならない。研究環境整備は基盤整備(インフラ)と同様で、それに投資しなければ上に育たないし、後世を育てることも難しい。結局は予算が集まるテーマのみが注目されるという「客寄せパンダ」的なものばかりになる。これが日本が取るべき形とは全く思えない(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 468 問208について,日本の取り組みとしてデータベース構築や新しい取り組みには資金が投入されるが,運営,維持には余り資金が投入されず,既存データベースの維持と拡張が難しいという話をよく耳にします,KEGGやMassbankなど国内外で多数の利用者がいるデータベースは安定した資金を投入するべきだと思います.代わりに,アクセスログを集計して日本国としてどれだけ世界の科学研究に貢献しているかという統計データを既存のサービスや新しいサービスと絡めて公開していくべきだと思います.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 469 「(より劣悪な環境に置かれている)他大学と比較した研究環境」,「学長のリーダーシップ」,「選択と集中」などを大義名分として,基盤的経費が近年大きく削減された.そのため,時間をかけて自由な発想に基づく研究が行いにくくなった.一定の研究資金や研究環境を与えてこのような研究を行いやすくし,未来の研究の種を育てる土壌をつくる環境が必要と考える.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 470 最近,競争的資金が研究資金の主たるものになっています.しかし,競争的資金は結果を出さなくてはいけないことと,別のことに使えないことから,冒険的な,うまくいかどうかかわからない研究に手を出すのが難しくなっています.また,大学であっても,配分された研究費から電気代や部屋代を引かれるため,実際に研究に使える額は微々たるものでなかなか新しいことに手を出せません.もう少し教員の裁量で自由に使える研究費があると助かります.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 471 間接経費を研究支援用途に活用いただくとありがたいと思っています.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 472 法人化以降,中小の国立大学においては年々大きくなる予算削減の影響で研究環境の整備や研究者の育成に割く体力はほとんどないのが実情であると思われる.練習船の代替船の建造はおろか,実験水槽の修理すらままならない状況であるからそれも当然であり,そのような中でより良い研究環境の提供,より良い研究者の育成を行うことは極めて難しい.文部科学省は本定点調査を毎年行っているのだからそのような現状は見えてはいるはずであるが,進んでいる方向性は日本の研究環境を締め付け,総合的な研究レベルを落とすような方向に進んでしまっているようにすら感じる.現実的な視点で日本の教育研究レベルが底上げされるような取り組みに期待する.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 473 近年の事務職員の減少に伴う様々な書類の電子化により,様々な事務作業を研究者自らが行わなければならないとなり,事務的な業務量が増えた.例えば,物品を購入する際の伝票入力,出張の際の領収書や航空半券をスキャナで読み込みシステムに入力など,従来は業者から受け取った書類をそのまま提出するだけで良かったことが,その内容をシステムに入力しなければならないとなった.外部資金を獲得すればするほど,事務作業が多くなり,それにかなりの時間を取られてしまう.物品や施設に対する資金も重要であるが,研究支援者(事務員,技術職員)やリサーチ・アドミニストレーターなど,研究者をサポートするための人員の配置も必要であると思う.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 474 今までのような大学院生をこき使うような方法(徒弟制度)はもう制度として成り立っていないように思えてなりません.今後の日本の学術を考える上では,欧米のように博士課程の学生の人件費も含めた形で研究資金投入が必要ではないでしょうか.現在の予算では,そういった資金投入がなされていないため,博士課程の学生の進学率が低く,優秀な人材は企業に就職してしまっています.今の1.5倍から2倍は増やさないと,そういったことは可能ではないとは思いますが.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 475 最低限の研究室のランニングコストが保証されていません.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 476 企業と共同で申請するようなマッチングファンド形式の資金が多くなってきているように思う.旧帝大のような大きな大学では,近くに大きな企業も有るしその技術を必要とする需要もあるが,地方大学では,近くに大企業も無ければその技術を必要とする需要も無い.よって,地方大学の観点から,科研費以外の研究資金の申請が難しくなっているように思う.億単位のマッチングファンドを少し減らして,大学が単独で行える少額の事業を増やしてほしい.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 477 学生に対する建物の面積が少なすぎると考えられる.また,基盤的経費が年々削られ,研究室での教育環境を十分に整えられなくなっていると感じる.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 478 研究費は競争的研究資金がほぼすべてであり,獲得に失敗するとその期間,研究発表を含め学術活動が何もできなくなる.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 479 研究員や支援員の雇用経費等,「人」に関わる費用もすべて研究資金として包括されている状況は,若手かつ特に独立した研究に取組もうとする研究者にとっては困難な状況を生み得ています.例えば科研費の重複制限を受けず,支援員(年間100~200万程度)の雇用を生み出せるような制度などがあれば,状況は大きく変わるのではないかと考えます.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 480 科研費の直接経費として必要な額を計上しても,そこから予算額を減らされて,間接経費として別途支払われる(研究機関にもよるが全て研究機関に入る~半分程度は研究者本人に別のかたちでインセンティブが付与される~直接経費の1割程度は,など)ことが「お作法」となっているのは実際,バカバカしい.間接経費が必要だということならそれは別途計上すれば良い.不合理.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 481 私立大学や小さな組織であってもチャレンジできるような,小額の資金配分の制度がもう少し増えるとういと思う.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)

482 ものづくりやハードウェアを使用した研究を行う場合、標準的に用いられている機器や手法を用いていないと、それだけで論文や研究発表で不採択になる場合があります。特に、国際的な雑誌への投稿の場合は、顕著と思われます。このような最低限の研究開発環境を整える予算が末端までは回っておらず、資金確保の作業を行いながら、研究を行っていく必要があり、厳しい状況にあると思われます。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

483 本学では、研究時間を確保するための取り組みを行っているといっているが、それは表層的な言葉だけであり、実際は、「マネジメント」は存在していない。結局は、あらゆる雑務は、器用でまじめな教職員に集中している。そして、それらの仕事に対する評価は適切にはなされていない。改善してほしい。大学は、対外的にはそのような実態は隠しており、議論の対象にすらならないのが実態であると思う。まるで、小学校や中学校で問題となった「いじめ隠し」のような状況があると思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

484 研究環境について、知的基盤の構築や大型共用研究施設の拡充等が推進されており、以前よりは研究成果の情報共有や利用がしやすくなっていると感じる。研究資金について、色々な縛りが多く柔軟な使い方がしづらい事が多いと思う。例えば、科研費を使用して出張をする場合、出張先で科研費のテーマに沿った内容の会議+その他の会議を行った場合、全ての旅費を科研費で出すことができず、割合を考えて各研究費からの支出を計算しなければならぬなど、理屈として理解はできるが研究者にかかる事務処理負担が大きいように思う。所属する研究機関によって、その度合も異なるのも問題だと考える。過去に様々な問題が起こったため、管理が厳しくなることは理解はできる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

485 先端研究や海外と競争する実用化では、先端技術にも関わらず、また実用化しているにも関わらず、これを評価されない審査結果が政府系助成金から届く。本当に「世界最先端技術を実用化する」ことを政府は推進しているのか？単に机上のチャンピオン率で学術論文を提出することだけを求めているのではないのか？真面目に実用化研究をやっているが非常に不満に思う。また「欧米での例がない」ことを理由に研究の実施を評価しなかったり、許可しない傾向があるのはなぜか。「世界初の技術を日本から発信する」と言いながら、前例がない実験を公的機関は特に拒むようで、非常に困っている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

486 問2-09 科学技術に関する政府予算の何パーセントを、実際に科学者が使っているのかを国民に対して明らかにしてほしい。10年前、20年前の研究者よりも、現在の研究者が使える金額は明らかに減少している。研究者に回らずほとんどがなくなっているように感じる。この質問の「科学技術に関する政府予算」の定義は、国立研究所構内の道路工事や耐震工事、広報費用、事務局の人件費、配置換え(引越)費用などは含まれているのか教えて欲しい。問2-10 一般的に間接経費のほとんどは機関に没収され研究者は使えない。研究者は研究を進める上で必要な間接経費が使えず困っている。機関が使う間接経費の使途が競争的資金を獲得した研究の推進に寄与しているか研究代表者が知る事ができない状況である。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

487 研究活動はボトムアップよりもトップアップをすべきものかもしれませんが、研究組織における研究活動の基礎の維持・強化(教員裁量の基盤経費や若手教員の確保等)に最低限の基準があるべきと感じます。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

488 大型の研究資金が一部の結果が見えた研究に重点的に配分されていることで、新しい若手研究の芽が出にくい状況が続いている(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

489 博士学生が外部資金を獲得しやすく(申請しやすく)するような取り組みが多くなればと感じる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

490 間接経費が受託研究者まで流れてこず、またその用途について学内で明確な説明がされていないことが多い。用途について、受託研究者に明確に説明することや受託研究者に〇%反映するといったこと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)

491 毎年の基盤的経費の削減は、教育・研究を続けていくうえでかなり厳しいと感じます。少子化による理由などあるのも理解できますが、教育や研究の質を維持・向上するためにはある程度の資金が必要なことも理解して頂きたいと思います。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

492 研究環境や資金は十分ではないが充実しつつある。ただ、諸外国に比べて資金確保の維持が難しいと感じる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

493 URA制度が日本にあまり定着していないことも要因と思うが、必ずしもURAが研究活動に対して協力的で無い場面が多く見受けられる。例えば、URA導入前と比較して承認を受けなくてはいけないプロセスが増加するなど。研究費の申請を含め、研究サポートがきちんとできる能力を持った人材をURAとして採用すべき(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

494 間接経費については、一般的な30%で十分かと思われるが、各大学で研究者に配分したりされなかったりしているの、一概には応えられない。研究資金については、不十分。研究を進める上で外部資金の獲得は欠かせないが、研究費が大型化、プロジェクト化するにつれ、そのようなチームに入ることのできる“コネ”がないと、大型の予算の獲得は望めない。大型化は研究(予算)権力の集中に繋がっている現状がある。資金がない研究者は、研究費がないと旅費がないので、そのような方とのコネを作る機会に恵まれず、一度そのようなことに陥ると悪循環が繰り返される危惧がある。大学は、年俸制と区分した上で教育中心型教員と研究センター型教員に分けてはどうかと思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

495 研究経費は、いくらあれば十分かといった問題ではなく、必要なときに必要なものを使える購入できることが重要だと考える。研究内容や研究ステージによって高額な装置や多くの研究員の雇用といった年もあれば、そうでない年もある。申請することで柔軟に対応できるような研究資金提供の仕組みがあると良い。データの共有およびオープンアクセス化について、昨今は企業との応用研究が推奨される中、オープンにできないもの、共有できないものの方が多く、囲い込みのような状況になってしまうケースがあるように感じる。日本全体の技術底上げのためには、例えば大学が主体的に権利を保有し、研究活動の推進のためにはオープンに、営利活動には有償で提供するなどが必要と感じる。そのためには、共同研究に頼った研究資金の獲得ではなく、研究機関や公的機関から研究費を支給する必要があるのではないだろうか。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 496 オープンアクセスの論文を一本出すのに、論文誌の出版社へ払う費用は、例えば10万円かかり、年に5本出すと50万円となる。年間に獲得できる研究費の総額が低ければ低いほど、出版費用の占める割合が増え、それ以外の研究活動にまわせる費用が減っていく。オープンアクセス化していない論文誌の出版費用はその半額以下～無料の場合が多い。そのため、年度予算との兼ね合いでオープンアクセスの論文誌への投稿を見合わせる場合が多い。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 497 最先端設備や資金が一部の大学や有名研究者に偏っている。中規模以下の研究機関における共用設備の更新を急がないと、殆どの大学では早晚最先端の研究が実施できなくなってしまう懸念がある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 498 国からの研究に対するサポートは年々厚くなっていると感じています。研究者本人が情報収集を行ない、資金獲得への活動を積極的にやっていけばある程度研究資金を確保できる環境になってきているのではないのでしょうか。但し科研費等の取扱について大学機関内での処理があまりにも複雑で使用する度に書類等の作成が増加している状態です。リサーチ・アドミニストレーターの方に平均的な書類の取扱いの知識が広がれば、お互いの仕事量が減り、より研究に時間をかけられるのではないかと思います。例えば科研費利用を行った場合書類作成はもちろん行う必要がありますが、紙ベースの書類のやり取りに実質1日以上費やすことも多々ありますので、現状競争的資金獲得を行えば作業量が増え、その分の研究時間を確保するために実質的な労働時間を伸ばしている状態です。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 499 研究資金と研究力は、あまり関係ないと思う。資金がなくても、これまでの設備で十分に良い研究ができるし、お金があれば、無駄遣いも増えるので、増やせばよいとは思わない。研究に大事なのは、愛であり、子供達のために明るく、平和な世の中を残したいという気持ちか最も重要だと思う。その気持ちがよい研究、仕事につながっていくと思う。私自身も、子供ができ、より実感したことである。若手教員が家族をつくるために、任期制はなくし、研究によりゆとりを持って取り組ませることが重要だと思う。そのような安定の中で育った子供は、心身ともに健全に成長し、国の宝となって還元されていくものである。お金をけずり、シニアでなく、若手ばかりの研究環境を悪化させることこそ、よくない傾向である。それが改善されれば、研究資金は増やす必要はないと思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 500 研究資金は他国に比べて少ないと思う。また、比較的若手の研究者が独立に行う(新たに立ち上げる)研究に対する支援をすべきかと思う。ノーベル賞を受賞するような研究は、若い頃に行った研究がほとんどであると思うので。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 501 研究環境の状況: 学生数に対して敷地面積が狭いため、学生が研究する場所、実験する場所が圧倒的に足りない。研究資金の状況: 研究経費は外部資金をとればなんとかできるが、学生への教育に関わる経費(学生用パソコン,机等の購入)は厳しい状況。所属機関の大学院生1名に対する教育経費は3万円である。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 502 少なくとも自分の組織については、ありとあらゆる面で不十分であり、さらにこの状況は悪くなりつつある。一方で、例えば研究施設や電子ジャーナル等の状況について他大学の話を聞く限り、国立大学間の格差は極めて大きいと感じられる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 503 じわじわと運営費交付金が減らされ、個人に配分される額も減らされているので、外部資金が獲得できないと何も出来なくなってしまう。人員も徐々に減らされてきており、一人の教員の大学運営に関わる負担が増えているため、研究の時間を十分に確保できなくなっている。外部資金は個人で研究をがんばった結果、得られるものと思われるが、研究が十分出来ず、負の連鎖が起こってきているように思われる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 504 日本は先進国の中で教育(人材育成)と研究の投資予算がGDPに占める割合が非常に少ない国である。特に家庭の教育負担は世界でも非常に高い方です。ご両親が子供の教育費のために一生に働いてそれでも払えない家庭が多い。研究費も、政府の助成額の増加がGDPの成長に比率していません。また民間企業が大学などの教育・研究へ投資(寄付金制度)を促す優遇政策が足りない。民間の教育・研究への寄付が企業実績に対する割合が非常に少ない。将来このままだと「底力」が弱まり、企業も国際競争で負け組になってしまう。非常に危惧しています。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 505 大型の予算で特定の研究者・機関に集中させるのではなく小口の資金をもっと多様に得られるようにしてほしい。選択と集中は芽を摘む。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 506 日本の国公立大学の大きな欠点は、知的クラスターが形成されにくいこと。人事が末端の組織(部局の人事委員会)の政治で決められているので、特定の分野の研究を高度化するため戦略的に人を集めるようなことができない。知的クラスターの利点は、大学院生やスタッフ研究者が研究上の問題に直面したとき、高度な相補的知識を提供し「助けてくれる」人が近くに居る事、そしてそれらと常に討論できることである。米国では、ハーバードやコーネルなどの巨大私学は全分野で世界一流の教員をあつめ知的クラスターを形成する。日本でも旧帝大はある程度これができる。しかし教員数の少ない日本の地方大学では、ふつう全分野で教員数が少なく薄くなる傾向で特定分野のクラスターは形成されない。これは大学院進学者・ポストク志願者にとって地方大を選ぶメリットは少ない。一方、同じ米国でも州立大学は巨大私学に勝つため、特定分野のdepartmentを作り(昆虫学departmentなんてものもある)人材をあつめ「この分野ならハーバードと競争できる」という生き方をしている。実際、特定分野に限れば大学院進学先として州立大とアイビーリーグはどちらがいいか、進学者の選択肢になっている。日本の地方大学間で専門分野をトレードしてこのような専門学部学科ができないものか。昨今いわゆる、個人で行う純粋学問的な基礎研究への研究資金はもっと拡充すべきである。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 507 現在の所属機関の特徴かもしれないが、研究室の配置等に計画性がないため、十分な活動空間が確保できない。共通機器においても、複数研究室に分散しておかなければならず、効率が悪いと感じられる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 508 「研究者の研究時間を確保するための取組(組織マネジメントの工夫,研究支援者の確保等)」は全く行われていない。「教育」を旗印に、研究活動を阻害する規制が多々見られる。裁量労働制の趣旨を執行部が理解していない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 509 効率を優先して校費を極端に削り、実用化研究ばかりに研究費が落ちるため、一見無駄に見える未知のテーマへのトライアルはほとんどできなくなっている。機材は維持費を削られたので、部局では維持出来なくなっている。10~20年前に比べて競争力は低下していると感じる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- 510 現在の財政状況に鑑みると、ある程度の公的研究資金の抑制も仕方がない面もあるが、大学に対する交付金の減額率は目に余るものがある。また、競争的資金もどうしても出口に近いものが優先されてしまうため、基礎的研究の再評価が必要である。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 511 所属機関における基盤経費は年々削減され、研究室を維持するだけでも厳しい。会議、地域貢献、国際貢献、書類作成、マネジメントなど、純粋な研究以外の用務が多く、研究に割ける時間は減少の一途である。研究を補助するための、リサーチアドミニストレータや研究補助員の確保については、全く不十分であると思われる。研究設備については、それなりに利用できる環境になっているが、それを維持・管理したり、分析を補助したりする専門の人材が不足しており、活用に関しては十分にできていないように思う。間接経費については、所属機関が管理・使用し、研究者には直接的には還元されないため、十分かどうかの判断はできない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 512 幸いにして、本学の設備、研究費は充実しているが、雑用が多いために時間が不足し、十分に生かされていない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 513 外部資金も学内の予算も最近「選択と集中」型の予算が多く、一人では使い切れないほどの予算を獲得する人がいたり、逆に予算がほとんど無く、研究できない状況の人がいる。100万円程度の予算があれば十分研究できる人も沢山いると思うので、一極集中で使えきれない予算を特定の人に配るのではなく、研究をやるうと努力している人にはより多くの人に100万円程度の予算を配った方が効率的なような気がする。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 514 大型研究プロジェクトに関して、特に費用対効果(研究成果)の点から研究費の国家予算的配分が最適な状況かどうか疑問が残る。過度に一部の最先端研究指向型機関に研究予算が集約しすぎている感がある。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 515 科研費は基礎研究を支える最後の切り札です。それでなくとも、先進国の中で日本は国家予算あたりの科学研究費が極端に低いので、米国のように医療など実学的な側面がなければ予算請求しにくい状況になると、基礎研究は崩壊するでしょう。また、大型予算をある特定の研究者あるいは研究グループに落とすトップダウン的なやり方の重要性もわかりますが(能力があり設備が整っているところでより成果はでるのは当たり前でしょう)、一方で零細な規模でも地方国立大などの研究者が長期間にわたって行なう草の根的な研究も大切にしなければ次世代のノーベル賞級の成果はでなくなると思います。外部資金獲得の競争理念は賛成ですが、大学交付金を削りつつある現状では基盤の研究費そのものがなくなり、科研に挑戦していく土台そのものが崩壊してしまいます。研究の停滞は大学教育の停滞を意味しています。力のある大学と研究機関だけが研究できればよい的な印象を受けるのは私だけでしょうか？(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 516 科学技術予算の額ばかりではなく、その使途に偏りがあり、科学研究の発展を妨げていると思います。現在は、すぐに実用化に結びつく研究やグローバルなテーマが優遇される傾向にあると思いますが、基礎研究も非常に重要であり、すぐには利益には結びつかないようなトピックスも中長期的な視野で支援する仕組みが必要であると思います。また、グローバルな研究ばかりでなく、日本独自あるいはアジア地域の問題を扱った研究も重視すべきであると思います。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 517 昨今叫ばれている通り、基礎研究に回される研究費があまりに少ないと感じている。社会的ニーズの都合上、企業や一般財団の助成金はどうしても応用・臨床分野に向かうのは避けられないが、科研費などの公的な研究資金はもっと発想・独創性を重視しても良いのではないかとと思う。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 518 研究環境について、現在の状況を例えて、「海外では、水泳のオリンピック選手は水泳の練習をしている。しかし、日本では、水泳のオリンピック選手が、プールを作るところからやっている。」といいます。入試の監督業務や、学校の行事に駆り出されるのは、必要にしても、少し工夫が必要と考えます。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 519 実験系の研究なので、研究を最低限継続するにも経費がかかる。基盤的経費(機関の内部研究費等)は少ないため、競争的資金を獲得できるかどうかで全てが決まってしまう。「選択と集中」が極端になり過ぎているように感じる。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 520 研究資金について:かなり改善されてきているが、まだ大型の予算(1年で5,000万円を超えるような)の配分は必要ないと思われる。1年間500~1,000万円あれば、十分な研究ができるし、次のアイデアも生まれる。この額の資金を少なくとも5年間継続的に配分するシステムを考えるべきだ。また、重大な発見をした場合、緊急的に500~1,000万円が配分されるシステムも作るべきだと思う。研究環境について:学長の裁量に任されている点大きいですが、地方大学では2,000万円を超えるような大型機器のリニューアルは自力ではできない状況に陥っている。既存の大型機器が壊れた場合、その時点で研究のすべてが停まってしまう。学長が大型の機器を補填する場合、半分を国が負担するようなシステム構築を望む。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 521 AMEDの成果はこれから出てくると思われるので、現状では、政策が良いか悪いかの判断は難しいと思っている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 522 研究資金総額も決して十分ではないと思うが、それよりも配分方法の妥当性の方が問題ではないか。大型プロジェクトに桁違いの金額をつぎ込むやり方は、新たなシーズの芽を育てることにはならないし、研究者の裾野を広げて人的基盤を強化することにはならない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 523 知的基盤や研究情報基盤を活用するためには、専門知識・経験を有する担当者が必須であるが、現状ではそういった人材が極端に不足している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 524 国立大学(旧帝大)への偏りが見られる(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 525 国立大学法人への運営交付金が年々1%ずつ減らされたり、新棟建設の償還が始まることから、大学の財政が悪化し、研究環境も年々悪化している。教員に配分される教育研究経費が一律30%へらされたり、科研費など外部資金の間接経費はすべて本部が徴収したり、実験用マウスの委託飼育費が1.5倍になった。学会の際の出張旅費がまったく出ず、すべて自費で行かなければならない講座もでてきた。医学部に所属しているが、一人でも多くの患者さんをみて病院の収益を上げることが第一で、研究はこの次という雰囲気蔓延している。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、女性)
- 526 我が国の公的研究費は、一つの大きな研究室(研究グループ)が複数の大型プロジェクト(予算)を獲得する、いわゆる一極集中型になっている。現実的には、一人の研究者(研究グループ)が、複数の大きな研究テーマを研究することは難しく、これを複数の研究室に分配されるような制度が求められる。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 527 少額でもいいので多くの研究者に配分できる枠・仕組みがあると、研究の多様性維持に効果があると思います。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 528 米国と比べるとやはりマンパワーの点でまだまだと感じた。(留学したときの印象から)研究に関連する人員を増やすことで、博士研究者の雇用と研究自体のレベルが向上するのではないかと考えている。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 529 経常的に配分される研究費がほぼ無い状況で、科研費などの競争的資金に頼っている状況です。成果と研究費の獲得が好循環で回っているときはいいですが、一度停滞すると研究費がもらえないし、成果も出ないという負のスパイラルに陥ります。個人的には現在のところうまく回っている方ですが、負のスパイラルで研究することもままならない大学教員は少なくありません。このような状態では、大逆転の研究も生まれず、全体としても効率的とは思えません。最低限の経常的研究費の確保と、重点注入のバランスが重要と考えます。また、非常に大きな研究費が注入されている分野で効率的に研究成果を上げている例もほとんど知りません。一人の研究者が効率的に扱える研究費には限度があり、明確な理由がない限りは超大型研究費には無駄が多いと感じています。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 530 地方大学の研究環境(大型機器の充実)は、決して良いとは感じない。競争的資金も成果主義的なところがあり、将来を見据えた長期的な研究ができない環境にある。もう少し、研究の独創性が評価されたほうが良いと思う。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 531 使いきれない大型予算が、一部の研究室に配布されており、逆に小さなラボには全く回らない状況にある。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 532 間接経費をいくら獲得しても学部にとられ、直接経費での研究の推進の助けになりません。間接経費の使い方について研究機関に任せているのは、研究機関によって適切な使用が担保されないと思います。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 533 国立大学の運営費を減額して、集中的に特定の分野に配分するのは間違っていると思う。科研費にしても、公正に配分できているとは思えない。結果的に、特定の少数の研究者に、使えないほどの研究費が回っている状況では？だから、科研費の不正使用の問題が生じるのだと思う。行ってみないとわからない研究も多くあり、成果がすぐに求められる現状はその芽を摘み取っていると思う。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 534 私立大学では、経済的に教育用の人材を確保するのが精一杯であり(それすらも近年は削減されている)、研究用の人材を確保することは不可能である。本邦における研究の多様性を維持するためには、国立大学だけでなく私立大学を含めた多様な組織における研究を維持する必要がある。私立大学向けの競争的研究資金は存在するが、研究用人材を確保できる規模ではない。私立大学でも研究用人材を十分確保できる様な、競争的研究資金の導入が必要である。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 535 期間内に成果を出せるような研究プロジェクトにしか取り組めない現状は、はっきり言ってつまらない。職業として業務として研究活動に従事するようでは、画期的な発見は難しいのではないかと思います。結局多くの人はビッグボスの子分になることを選択するしかない。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 536 国立大学法人においては運営費交付金の削減により、人件費・基盤的研究費の捻出もままならなくなっており、また少子化による学生数の減少もあることから、いよいよ大学統合・再編を進めていかなければいけない時期に来ているかもしれない。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 537 一極集中ではなく、広く浅く分配することが未来の発見につながると思います。一極集中で建物ばかり建て、資金に見合った成果が出なかったところがたくさんありますが、反省をするべきだと思います。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 538 研究資金がないと研究も十分でせず、ますます結果も出せないという状況になってしまう場合もある。やはり業績がないと研究費が獲得しづらいのが現状。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 539 研究機関によってアクセスできるジャーナルの数があまりに違いすぎると思う。間接経費は、別に給付する形にしてほしい。30%がたっぷり大学にとられて普通に使われ、全く当該課題の間接経費として使われない。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 540 大型機器はかなり揃っており恵まれた環境であるが、ほとんど専属の職員がいない機器であるため、メンテナンス等も教員が担当している状況である。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 541 保有機器や設備に関しては、最新のものが揃い用意されているため、書類上は研究環境が整って見えるが、実際は、専用で使用することは出来ず、一つの機器を数十人が使用するため、使用可能な時間が限られ、それを使った新しい研究の立ち上げが非常に困難である。問題は、書類上は最先端の機器が揃っているように見えるため、十分活用できているかどうかが第3者・事務方に伝わらないことである。(大学、第4G、保健、研究員・助教クラス、男性)
- 542 基礎的研究に比べ、利用や応用につながる研究に対するものの方が重視されているように感じる。(大学、第4G、保健、研究員・助教クラス、男性)

- ここに記載すべき内容かどうか迷う内容ではあるが、科研費の採択基準が新しく創造性の高い研究よりも目先の結果が見えている(すでに論文等が出ており、結果が確約されている)現実的なテーマにフォーカスされたものになっているように感じる。論文等の実績の出やすさは分野にも依存する。本当に若手研究者にチャンスを与えて、育成していく環境を作る気があるのかという思いが出てくる。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 1543
- 大学から配分される研究費が減少した昨今,研究環境が研究費獲得の状況により大きく左右されることは,身を以て経験している.研究成果及び研究費獲得の“プラスのスパイラル”に入っていけるか否かが,研究環境の構築とキャリアパスに強く影響することを痛感する.流れとしては正しいと感じているが,研究費獲得へのプレッシャーは年々高まっている.セーフティーネットとして,教員への基盤研究費は確保していただきたいと考えている.(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 1544
- 現在,科研費やAMEDの資金獲得も非常に競争率が高くて困難であり,また大学からの研究費割り当ても期待できない.今後安定して研究費が獲得でき,研究ができると思えません.(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 1545
- 所属研究機関として努力しても,環境整備には限界があり,整備することを望むことが不可能なのだというふうに理解している.もっと大学を機能分化し,研究環境も整えられない大学が職務に研究を掲げるようなことのないような構造あるいはガバナンスの再編が必要であろう.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1546
- 研究資金の獲得は,競争が激化していますが,国の情勢を考えると予算が多くないことは仕方ないと思います.ただし,大型の予算規模の研究をやっている組織ほど経理がずさんであるような噂を耳にするため,その研究から得る利益との兼ね合いをより厳密に検証して,配分を調整してはどうかと思う.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 1547
- 研究に取り組みやすい環境を整えてくれている.しかし,研究のための調査旅費,成果発表のための学会発表費用(交通費含む)などの補助がなく,自費なので研究時間があっても実施ができない.研究に必要な費用を保証してくれる大学が多い中,その点の保証がない本学は,優秀な研究者を招くことは難しい.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 1548
- 理事長や学部長が現在医師のため,医学研究に重きをおかれており,学内の研究費も医学部メインで動いているのは許せないです.(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 1549
- 平均的な助成金の分派区ではなく,能力に応じた助成をより進めてほしい.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 1550
- とにかく足りないのは時間である.教育系私立大学にも研究力のある教員はいるが,教育や学務に時間を奪われて研究する時間がほとんどない現状である.間接経費や直接経費で非常勤講師を雇用できる制度を作るべきである.しかし,研究費を獲得する努力をしない教員が絶望的に多く,学部の必修科目は専任教員が行わないといけないうという支配的な考えがあるため,そうした提案は議論が難しい.また,研究費を獲得してまで研究しようという教員がほとんどいないため,研究時間の確保のためのカリキュラム改善の工夫を提案しても会議等で相手にもされずに却下される.文科省主導で,研究時間の確保の制度作りをするべきである.たとえば,科研費の間接経費を研究者の時間確保のために工夫した大学を高く評価することから初めればよい.15コマの授業時間の確保は,研究力が弱い大学ほど忠実に守っている.研究系の国立大学では,12コマしかこなしてなくても許されていると聞く.可処分研究時間に大きな差が出てくる.その15コマをこなすために,私立大学は,祝日も通常授業が行われている.教員は疲弊し,研究のモチベーションを保つことができなくなっていく.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 1551
- 科学技術に関する政府予算は,大学における基礎研究に対して不十分であり,研究環境は悪化している.研究設備の維持等にも支障が出てきており,研究成果の低下に繋がりがねない状況である.(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 1552
- 基盤的な運営費交付金を減額し,大学の運営を外部資金の間接経費や産学連携による収入に依存させようという財務省・内閣の方針は,当面の財政改善のために幾ばくかの支出を渋ることで大学の存在価値である新しい知の創造に決定的な打撃を与えようとしている.深く憂慮される状況と捉えている.(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 1553
- 競争的資金を用いての研究には,成果の出やすいテーマの選定やうまく見せるための技術提示等多くの内面的制約があり,特に研究者個人のアイデアに基づく萌芽的研究や流行に流されない継続的な基礎科学研究などに,これらの資金が振り向けられることは少ないと言わざるを得ない.国の財政状況を考えると運営交付金の削減も致し方ないのかもしれないが,基礎科学への経費は競争資金でも補填可能と考える事には無理があるという点を共有しておく必要があると考える.(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 1554
- 特に,研究支援者が不十分であり,研究活動以外の施設維持のために,多くの時間が割かれているのは大変効率が悪く,また,事務にしても,ITの活用や手続きの改善により,省力化が可能だと思われる.このことがひいては研究者のペーパーワークを減らすことにもつながると思う.(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 1555
- 科学技術に関する政府予算の中で,基礎研究に関する予算,および文部科学省の旧・文部省関連の予算が少ない.(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 1556
- 運営費交付金が一定率で削減され続ける中,外部資金(非競争も含む)中に基盤経費を含めることなしには研究推進は困難です.人件費まで含めると,研究事業中に含まれるべき基盤経費は50%近い値です.今後も継続して基盤経費を削減するのであれば,基盤ありきで研究事業を考える従来の考え方は破綻します.組織が備えるべき基盤を,事業費から充当しなければ,我が国の未来は真っ暗です.(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
- 1557
- 数多くのリサーチ・アドミニストレーターが,各大学で数年前に採用されたが,全国規模での人材の流動性が悪く,各組織で固定化,局在化しているように見える.現在所属する機構でも同様の現象が起こっており,数年後にアドミニストレーターがキャリアアップする機会が限られてくる懸念がある.(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1558
- 研究環境はまだまだ,研究資金については,基礎科学に関する限り,先進諸外国と比較してまだ十分ではない.(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1559

- 560 大学の3類型の定義によって、これがどのような変化をもたらすのか、もたらそうとしているのかが不明瞭。大学の教員は、嵐が過ぎるのを待っているだけで、この機会に大学を見直し、変革しようとは思っていない、問題意識の共有が文科省・大学執行部・教員・職員の間でなされていない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 561 事務組織の言い訳・責任逃れのために、多大な時間を浪費している印象がある。もちろん、研究者の不正が問題の発端であることも多いが、それは厳罰化することによって、バランスを取って欲しい。不正をしてない99%の研究者にまで、不正をしてないことの証明を求めるのは、コストの面から見て非常に効率が悪い。また、研究者全体が評価疲れしていて、研究に没頭するような環境が失われている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 562 概算要求も含め、研究資金のみならず、研究環境を改善・維持していくための予算の継続性が考えられているとはいえない状況にある。ほとんどの資金が5年以下の年限であり、学生が大学院入学～学位取得の1サイクルを終えることさえもできない(タイミングによるが)。少なくとも研究環境に関しては、継続性を重視すべきである。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 563 競争的研究資金の予算枠は維持もしくは拡大しているかもしれないが、基盤的経費やプロジェクト経費が毎年減少し続けていて、全く不足している。大型科学プロジェクトなどで顕著な科学的成果を上げるためには、最先端実験装置(加速器や望遠鏡など)が不可欠だが、その実現のためには、中長期の研究開発が必要になる。従来は所属機関の裁量で配分されていたプロジェクト経費だが、近年殆ど無くなっており、革新的な装置開発が不可能な状態にある。近い将来の大型科学プロジェクトを支える(現在推進すべき)技術基盤が崩壊しかけていると強く危惧している。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 564 外国雑誌の高騰と予算の減少により、論文誌の購読が全国的に困難になっており、大問題である。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 565 毎年基盤経費を減らしているため、先が見えない不安がある。研究は歩留まりが悪いものであり、そうでなければ先進的な結果はでない。予算の額の問題ではなく、自由に研究を行うことに対する理解がないことが問題だ。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 566 外部資金によるリサーチアドミニストレーター制度が存在するが、彼らの業務は研究者のサポートではなく、その組織がいかに新しいことをやっているかを報告書に書くためのもので、問2-03で問うているような業務は全く行われていない。むしろ彼らの業務に研究者が関わらざるを得ないため、研究時間の減少を招いている。真の意味でのリサーチアドミニストレーターが欲しい。また、外国のようにエンジニアやテクニシャンを研究機関が十分確保していないため、実験遂行のためにアウトソーシングに強く依存している。このため研究というよりも企業とのコミュニケーションに割かれる時間が外国人研究者よりも多い。エンジニアやテクニシャンがいらない現状を鑑みても、研究者の研究を支援するという本来のリサーチアドミニストレーターを増やして欲しい。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 567 国の研究費総額はおそらく十分である。しかし適切な配分がされていない。競争が十分になく、過去の歴史に基づいた配分がされているため、その流れをくむ(弟子など)研究者は十分な資金や設備を持ち、そうでない研究者にはチャンスが少ない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 568 私はscienceの発展にはopennessが重要であると考えている。世界的にもopen scienceが近年の重要なキーワード、ムーブメントとなっている。しかし、日本の研究者はデータや手法の公開に対して比較的消極的であることに、私は懸念を感じている。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 569 研究に使える時間が非常に少なくなっている。本来研究者の仕事ではないと思われること(事務へお願いしたいこと)も回ってくる。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 570 ・外部資金獲得のインセンティブを高める必要がある(諸外国のように給与として支出できる等)・クロスアポイントメント制度は普及するの？(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 571 (1) 生命科学研究では、大型研究費を拡充するのではなく、発想力豊かな若手研究者をサポートする小・中型の研究費の拡充がもとめられる。人件費、又は、その業務を民間に外注できるレベルの研究費(500万-1000万/年程度)が必要。(2) 法人化以降、学内・学外ともに委員会、評価等の会議が多く、研究者が研究に集中できる環境が減ってきている。URA等のマネジメント層を拡充することによって、これらの業務を実施するべきである。研究者には、研究に集中できる環境を提供すべきである。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 572 研究者の研究時間は年々減っていると思う。物事をじっくり考える時間が無い。リサーチアドミニストレーターも円滑にしてくれるというよりも仕事をさらに増やす印象。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 573 運営費交付金による研究費を増額すべきであろう。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 574 研究環境の劣化が著しいと感じる。日本の国力に関する基盤が危うくなる事態である。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 575 高等教育機関において、研究人材育成のためには、研究者、とくに若手研究者への支援が不可欠になっている。しかしながら、国立大学は長期にわたる運営経費及び人件費抑制の状況にあり、運営費交付金等の経費による研究環境の整備・充実・維持や若手教員採用には大きな影響を生じている。持続的な研究基盤の整備に対する支援が不可欠である。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 576 全体に不十分だと思う。また、科研費を別とすると、その他の研究費は即効的な研究成果を求めるものが多く、書類作成も手を煩わせるものが多いような気がしている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 577 基礎研究に対する支援が少ないため、抜本的な見直しが必要と思われる。また、基礎研究を追求できる研究環境を充実させてほしい。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 578 研究機器が老朽化しているが、更新する費用がなく、苦勞している。(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 勤務先の大学は工科大であり、所属教員はほぼすべて外部資金へアクセス可能な立場にある。外部資金を獲得できる教員とそうでない教員が二極化する傾向がより進んでいる。外部資金を得て活発に活動する教員への側面支援(スペース,人材,学内業務の負荷軽減など)、外部資金の得られない教員の研究活性化支援(申請支援,共同研究コーディネーションなど)、若手教員への支援など、目的別に研究支援策をさらに進める必要がある。教員の処遇もタイプ別とする段階にきているかもしれない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 579
- 
- 純・文学部系の教員です。研究資金については何も申せません(お金がなければ、それに合わせ研究するだけ)。ただ、国立大学の教員を(20代から)約30年勤めて、研究環境はかなり悪化しています。事務処理的な仕事が膨大となり、研究に振り向ける自由な時間がほとんどなくなってきました。各種の自己評価や申請書類等の作成だけでなく、日常(事務)業務が大幅に増加して、よほど恵まれた環境(大きな国立大学の純・研究所等)に勤務しない限りは、研究力が相当低下していると思います。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 580
- 
- 基盤的な教育・研究予算の減少が著しい。研究環境は悪化している。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 581
- 
- 研究基盤である施設・設備の老朽化が著しく、危険でさえあるとも言える状況にある。人員削減は研究環境の悪化の大きな要因になっている。大型施設の運用・維持には安定な経費が必要であり、これを競争的資金であらうことは適当でない。現状のような予算状況が今後も続くとなると、確実に世界から取り残されるであろう。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 582
- 
- 国の予算の制限が厳しくなり、研究資金は不十分である。一部のトップ大学はよいが、それ以外はとくに厳しい状況である。その中で、常に評価が行われ成果が問われるため、評価のために費やす時間と労力が大きく、研究に集中するのが一層難しくなっている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 583
- 
- 国・地方自治体からの運営交付金が削減されるなかで、特に多額の研究資金を得ている数少ない大学を除き、間接経費が主に光熱水道費の不足分の補充に充てられる傾向が進んでいる。獲得間接経費が増えているにもかかわらず、その戦略的な使用が難しくなりつつある。例えば任期付きの若手研究者、研究支援員(URAやコーディネーターを含む)や新規プロジェクト企画推進のための研究員や補助職員の雇用などの戦略的資金源としての利用が減っている大学が殆どと認識している。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 584
- 
- 研究費の配分が、国立研究開発法人や大規模国立大学に必要な以上に偏りすぎているように見える。近年散見される不適切(不正)な研究費・研究施設・設備の使用実態と無縁ではないかもしれない。どの研究分野においても裾野がある程度広くないと研究の先端も尖らないのではないかと、地方創生を視野に入れた研究費の配分をもっと強く考えるべきではないかと思う。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 585
- 
- どの研究が化けるかはわからない(この研究が大事だと分かったときには遅い)ので、大学への研究費の基本配当を高めるべきである。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 586
- 
- (\*)クラウドなどの(商業ベースの)サービス基盤は整いつつあると思われるが、大学自身の(クラウド導入などに向けた)取り組みが不十分。過度な情報の囲い込み意識と漠然としたセキュリティ不安が、導入を遅らせている。(\*)間接経費の使用方法が、文科省で考えた本来の趣旨から外れている大学もあるのではないかと(\*)企業が(長期ビジョンでの)研究開発投資を削減するのに対しては、公的なセクターが(長期ビジョンでの)研究開発を強化すべき。また、(長期ビジョンでの)人材育成に反映させるべき。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 587
- 
- 人件費も含めた研究資金の削減は、研究活動に大きな影響を与えている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 588
- 
- 私立大学に勤務しているが、講義と学生生活指導、受験者リクルートなど多忙であり、とにかく時間がない。これらは給与に直結する業務だから仕方が無いとしても、大学の学期システムの変更によってかなり改善できると思われる。すなわち、9月入学を実施すれば、気候の良い9月~5月までに学生教育を集中的に行い、6月~9月の間にまとめて研究を行う期間を持つことができる。現行は1ヶ月ほどの夏休みと2ヶ月の春休みが学期の間に挟まれている形であり、これでは研究にまとまった時間を割くことができない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 589
- 
- 諸外国に比較して研究環境及び研究資金が十分とはいえず、このままでは我が国は取り残されてしまう。企業との関係や大学との関係など、国を挙げて意識改革を行う必要があると考えている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 590
- 
- 公的研究機関がどちらかというと中央に集中しており、地方の大学にとって使い良いとはいえない。かつての細胞融合によるモノクローナル抗体の作成、ノックダウン細胞、動物の作成などのように、近い将来に、誰でもできる技術になる可能性のある、iPS細胞などの現在の先端とおもわれる領域に研究費を集中しすぎているくらいがある。国立大学の補助金は毎年度1%削減が続いているため、間接経費はもっと増額されるべきと考える。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 591
- 
- 産学連携部門が外部資金を獲得してきても、その間接経費についての用途が不明確であり、最も重要な産学連携人材や知財予算に振り分けるルールが学内に存在せず、外部資金を獲得すればするほど産学連携部門の首を絞め付ける状況にある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 592
- 
- 研究者一人当たりの研究費、及び研究時間が削減されており、将来的に世界はおろかアジアのリーダーの座からも日本は撤退すると考えられる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 593
- 
- 研究資金の総額の問題ではなく、「競争的」の名の下、配分方法や研究への価値観が間違った方向に行っている。そのため研究環境が良くなっているとは言えない。研究の「目利き」が根本的な困難と考える中で、研究者への余計な負担や精神的ストレスだけが増大している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 594
- 
- 科学技術関係予算の額としての3.5兆円は膨大な額に思えるが、GDPにおける比率は、OECD平均の1.1%(2010年)より低い。その科学技術関係予算も、最近は短期間で成果を求める予算が多く、基礎研究に対する国の財政支援は貧弱である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 595

- 596 研究資金の獲得については、相変わらず、著名な高齢の研究者に集中する傾向が強いように感じる。また、研究環境の改善はあまり見られない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 597 国立大学の毎年1%削減が研究予算の削減には10%以上に寄与しており、体力が急激に低下している。中国韓国と比較しても10年後のノーベル賞は彼らに奪われる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 598 日本産業の基幹のひとつである製造業が弱体化、空洞化している。条約に抵触しない方法で、国ファンドが産学の双方への注入されるべきである(あるいは増額されるべきである)。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 599 研究分類の中で、重点研究の他に、可能性だけに特化した研究にも資金提供をする枠組みがあってもよい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 600 大学は教育機関である立場が優先するので、研究環境は二の次になりやすい。研究資金もほとんど無いのが現状である。よって、研究する内容がライフワークのものより企業との共同研究のものになりがちである。小額でいいので、オリジナルな研究を進めることができる公費の研究費を準備いただけるとありがたい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 601 競争的資金配分が多くなっているが、基本となる研究費が少ない。新しい分野の研究を調査するための研究費は必要であろう。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 602 産学共に、競争的研究資金の応募・執行に関する事務処理が極めて煩雑であり、本来の研究に割ける時間が減りつつある。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 603 純粋な間接経費ではなく、一般管理費としての対応が増えてきているように感じる。研究環境を整えるという意味では、間接経費のより充実が必要と考える。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 604 応募可能なテーマや領域を現在より拡大して欲しい。やや特定のテーマや機関に集中しているように感じる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 605 研究資金は十分と感じます。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 606 限られた領域に研究資金が集中し、また短期間での成果が求められる状況が起きており、基礎的な研究をじっくり行う環境が無くなっている。独創的な研究を育てるためにも、より広い範囲の研究者に資金が回ることが望ましい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 607 最先端の研究以外の分野では、研究資金は減少しているように思う。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 608 長期間(10年以上)の研究、特に予防医学研究に配分を多くする必要がある。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 609 無駄な研究費が使われ過ぎている。例えば農林水産省の研究所では、農業への貢献の全く見えない研究が長年に渡り公然と行われて来た。独法化された現在も、体質は変わっていない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 610 間接経費の必要性が府省間でもまだ認識されていないと感じる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 611 短期的な成果を求める風潮が強い(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 612 この10年間、特に文部科学省を中心とした研究基盤の充実、加えて共用研究施設の利用のしやすさは飛躍的に向上していると感じています。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 613 やはり私学のおかれている環境は、施設設備面を中心に厳しい。私学の施設設備充実や私学に在籍する多くの人文社会科学系研究者を支援する方策が必要と思われる。また、間接経費の額30%は、競争的研究資金のみならず、研究資金以外の政府の公募型事業(教育系など)全てに措置すべきである。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 614 設問に対して、適切な返答になっていないかもしれません。日本の国家基盤を考えると、無駄に見える研究、過去の例でいうなら、GaNに対して負け組になったZnSeの研究なども、研究の活性化という意味で十分に有益であったと思います。要は、研究活動に、投資効率の考え方を導入することは危険だと思います。日本のエレクトロニクス・情報産業の基盤となるデバイス分野の研究に企業がお金を投入しなくなった現状を考えると、日本においてこの分野は危機的な状況にあると思います。今こそ、大学や様々な機関での研究開発をより一層、活性化する必要があります。そのためにも、さまざまなテーマへの資金投入も必要だと思います。説明不足な文章ですみません。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 615 多面的に優秀(研究、教育、プロジェクト運営等)な人材に大学運営等の業務が集中しやすく、研究に集中することができればより大きな成果が期待されるにもかかわらず、時間不足という問題が生じている。研究資金の一部は研究者に研究に集中してもらうため、いわゆる雑務と呼ばれる部分(例えば応募書類の定型部分の作成など)や企業との共同研究のためのコーディネータの雇用費として使うことを義務付ける部分があっても良いと考える。研究環境では、学生に対するハラスメントの線引きや契約を明確にすることができれば産業界との共同研究が大幅に促進されるため、早急な対応が必要と考える。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 616 研究資金は研究能力を公平に判断して配布することが好ましい。研究資金配布時に、きちんと能力を評価すべきである。また、成果は学術的な観点や、社会実装の観点などいろいろな視点から十分な知識を持つ人材が評価すべきである。研究経費を増やした分が研究できないところに行くのであれば、研究の裾野を広げるのには役立つが増額の意味がなくなる。(大学、部長・教授等クラス、男性)

- 1617 多くの企業が厳しい国際競争や株主への配慮のため、直近の利益確保、長期目標の基礎研究放棄が目につく、これに対応して大学、国研への期待が大きいが、学齢期人口減少などを理由に大学予算の減少が続いている。大学からの成果発表数が諸外国に比し減少を続けている。成果が出ず評価が低くなり、予算の着けようもないという悪循環に陥っている。大学では研究と教育の役割分離(教員に2つの組織を往復させるなど)、大型機器の共用の効率化など改革をした上で、それなりの予算とポストを確保させてほしい。自由に研究できる環境の再興が重要な課題であろう。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 1618 研究者自身が間接経費の意義を理解していない状況がある。欧米では多くのオーバーヘッドを取っているが、日本では直接経費にしか関心が低い点が問題である。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 1619 研究環境は年々悪くなっている。短期的な成果を要求することはいつも最良とは限らない。近年、ノーベル賞受賞者が増えていることから政府はノーベル賞受賞が容易なものだと誤解していないだろうか。近年の受賞成果が生まれた20年前の研究環境を再度検証することが必要です。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 1620 英語によるサポート体制が酷すぎる。また、研究者が事務作業などの雑務に追われている状況は改善すべき。日米比較でわかるが、事務職員の数が圧倒的に少ない。各学科で教員数と同等もしくは2倍程度の事務職員数が必要。間接経費の割合を大きくしてでもこれを補填すべき。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 1621 競争的研究資金におけるボトムアップ型の提案型研究の枠を広げるべきである。トップダウン型研究において、基礎ライフサイエンス領域では、AMEDによる弊害が甚だしい。少しでも基礎医学色があるとAMEDしかファンディングしてないが、AMEDでは臨床開発に直結するものしか受け付けていない。そのため、これまで日本が充実させてきた多くの基礎ライフサイエンス領域の研究がジリ貧となり、これまでの蓄積や国際的アドバンテージを急速に失いつつある。一度したまで落ちたものは人材育成も含めて回復には時間がかかるだろう。多くで語られている通り、私も10-20年後のノーベル受賞者は日本からは出ないと思える。もっとも、今の科学政策を見るとノーベル賞に全く価値を置いておらず、目先のイノベーションしか重視していないとも見えるが、その場合は、はっきりとそのように宣言するべきであろう。ただし、その場合はイノベーションの種も10-20年で完全に枯渇する覚悟が必要。最終的に限られたリソースの最適な配分を考える上で、現在の大学数、教員数も含めて大幅に再考する必要があるのかもしれない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 1622 多くの若い研究者が抱く将来に対する不安をできるだけ少なくすることが特に重要。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 1623 研究結果に対する評価が十分でない。無駄な研究も多い。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 1624 昔に比べれば充実しているが、欧米等に比べるとまだまだ少ないと感じる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 1625 外部資金1件の額が極めて低いと思います。1件100万円のような研究費は廃止して、1件1000万円からにすべき。研究者全体の絶対数を減らすべきだと思います。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 1626 政府からの直接投入という点においては、統計的に先進諸国や中国に見劣りするのは事実であろう。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 1627 基礎研究に充てる資金が特に不足している。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 1628 科研費でも挑戦的領域の資金が手厚くなったが、地味だがユニークな研究を支援することも必要(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 1629 研究プロジェクトの単年度の資金は十分だが、研究期間が短い説明しやすい研究成果を得るのに汲汲しており、時間を掛けてブレークスルーを狙う独創的な研究が出来ていない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 1630 ベースロード的な研究資金がほとんどなく、外部資金に頼った研究サイクルになると、長期的視点の取り組みやリスクのある課題にチャレンジができず、利根的な研究ばかりになってしまいます。それはそれで一見成果が出ているようにみえますが、長期的にみてマイナス面が大きいと感じます。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 1631 研究資金の執行に関してあまりにも煩雑な処理が必要とされる。その一方で研究成果に対して評価しない(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 1632 競争的研究資金を獲得しても、学内において使用が制限され研究遂行に支障をきたしている。また、間接費の使用のされ方に不明な点が多く、必要性に疑問を感じる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 1633 競争的資金の割合が多すぎる。しかも、短期的であり、長期的な研究にむかない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 1634 研究費の配分機関からの要求において、応用に直結する研究が求められ過ぎで、今後我が国では基礎研究に立脚したノーベル賞級の研究成果をだすのが難しいと思われる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 1635 間接経費を、大学の予算(運営費補助金)のように、用途を決めてしまっている。そもそも研究環境の整備に使われるもので有るはずである。実際にあった話であるが、電気代の節約に協力して、夏場は、実験者が帰るときに冷房を切っていた。その結果、カビが繁殖し天井が真っ黒になった。それを除去するのに、間接経費(過去も含めると、私が獲得した研究費から4000万円以上の間接経費が大学には入っているはず)は用途が決められており、研究室の工事には使用できないといわれ、緊急で処置をせねばいけなかったため、別の予算を工面した。おかしくないですか？(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 1636 1.公的競争的研究資金は国立大学に傾斜しすぎる。2.私立大学の先生は教育の負担が大きすぎ、研究時間の確保が非常に困難である。(大学、部長・教授等クラス、男性)

- 637 大学への運営費交付金は、大学の基礎体力を保つ役割があると思うが、これを削減するという愚を行っているばかりではなく、運営費交付金の一部を競争的資金に振り替えて、競争下に置くことも併せて行われている。この競争的資金の分配についても、公平性に欠けるように感じられ、結局、従来の序列が反映されているように感じられる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 638 研究資金格差が甚だしい。基礎研究費が貧弱な上に、ある程度豊富になった競争的資金は、限られた研究者がそれを何重にも獲得している。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 639 特定分野への援助は突出しているが、裾野を広げる分野、これから化けるかも分からない分野への支援が十分でない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 640 目標が明確な研究を8割、セレンレピティを考慮したテーマが2割が良いのでは。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 641 公募型研究において、初年度の配賦額は、かなりの額になるものの、後半になるにつれ減少する。研究員を雇用すると、プロジェクト公判では、その固定費だけで予算が終わる状況に陥る。後半の予算減を最小限に抑える工夫が必要である。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 642 JST、NEDOなど大型研究費が準備されているが、その配分が適切かどうかを精査検討すべきではないか。申請の採択されやすい同じ研究者が繰り返し複数の助成を獲得したり、成果を出せない研究者が、人の繋がりがある故に(共同研究者の成果が多いなど)、あるいは申請書の書き方に長けている(そのような訓練を受けてきた故)、為に、大きな外部資金を受けている例が多すぎないか。一方で、地方大学や中規模以下の私立大学などで、大学からの研究費は大幅に低くなり、種々の理由から大型資金応募が叶わずに苦慮している場合が多発していないか。実際にはこれらの大学で、条件の悪い中で研究者が多くの学生人材を育て社会に出ているのであるから、一極集中の資金配分は今後数十年後の日本を弱くする原因になることを心配する。ノーベル賞級の研究も、概して条件の恵まれない所で生まれていることも考量すべき。(大学、部長・教授等クラス、女性)
- 643 環境については、電子ジャーナルの高騰により、研究情報に十分アクセスできない事例が指摘されています。資金については、言い古されたことですが、広く将来の成長の芽を育てるには、高額な競争的資金だけに偏るよりも分散した投資がトータルとして成果を挙げられることは各種分析が示していると理解していますが、現状は逆行しているのではないかと懸念しています。(大学、部長・教授等クラス、女性)
- 644 他の先進国と比較すれば、わが国は相対的に少ないのは明らか。また技術は良くても、ビジネスで負けてきた近年の日本の産業を見れば、科学技術の基礎研究は予算的に十分であった可能性はあるものの、売り方やビジネスモデルなど、その社会への応用を含んだ研究予算の多様性が必要とされている。(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 645 国の研究費の多くについて、その評価を、既存の研究者がおこなっているため、新しい分野の研究に対して配分されない。(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 646 次の研究費を獲得するための研究に陥らないようにするため、挑戦的な課題に対する研究費のさらなる充実が求められると思う。(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 647 政府予算は不十分であると思うものの、高等教育・科学技術政策全体のグランドデザインに基づくシステム改革ならびに限られた予算のリアロケーションの方が先決ではないか。(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 648 データの公開などの取り組みは十分と感じる。研究資金は諸外国に比べて増加率が少なく、今後が心配である。間接経費は省庁や大学によって対応が異なり、研究室の運営に支障が出ている場合もある。(大学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 649 研究資金はまだ不十分。(大学、その他、男性)
- 650 流行の分野への各省庁の支援が重複している。研究者が流行の分野へ流れる傾向が多く見られ、研究開発に対する一貫性が疑われる。(大学、その他、男性)
- 651 ・共用施設は中央に集約されており、地方大学からのアクセスにはハードルがある。・大学や研究機関に限らず、教育研究費の削減は日本の衰退を招くのみ。削減分を企業から資金獲得する事は日本企業の文化にはない考えであり、短絡的。・サポート人材の育成や充実等の環境面の整備を行わず、研究費や大学経費の削減を行うのは時期尚早。・競争的研究資金への集中は大学研究のダイバーシティを損ない、先進的な結果にはつながらない。(大学、その他、女性)
- 652 大型施設の維持経費が固定費として運営費交付金の大部分を占め、この傾向は今後も続くと考えられる。研究成果を最大化させるための研究人材の育成により多くの投資をすべきだと考える(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 653 「基礎」「応用」とも、着眼や手法の新しきなど、「質」を重視して資金の傾斜配分をする方がよい。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 654 政府予算が苦しいのは理解。それでも、例えば5年程度の間での、科学技術予算のレベルをどうするのか、方針を示すべきである。単年度予算の獲得のために膨大な時間の無駄が、研究を圧迫している。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 655 特に基礎研究に対する研究資金の不足は大きな問題であると思います。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 656 研究と研究者を支援する体制、人員が非常に乏しいと思います。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 657 研究所として判断して充てられる研究予算が極めて少ない。現在の競争的資金では自然科学で必須である継続的な観測が賄えず、10年間程度の長期課題への予算確保が必要(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)

- 1058 調査船,研究施設等を維持・更新するための基盤的予算の極端な縮小により,近い将来,研究開発業務の適切な進行ができなくなる恐れがある.同様に,運営費交付金の多くを現有施設の維持等に使わざるを得ず,当機構が本来行うべき基礎的な研究が十分に実施できない状況にある.また,近年,外部資金の趣旨が,研究成果の社会実装をめざす開発段階に大きくシフトしており,基礎的な研究への資金獲得が大きな問題となる.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 1059 短期的な視点から研究費が支給される傾向を憂う.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 1060 採択される大学や研究所は残念ながら有名などに偏っている.研究者の質の差はいかんともしがたいところはあるが,差別されていると思っている研究者は残念ながら多いのではないか.普段の活動も個人情報に関わること無く評価に加算することもかんがえられないか.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 1061 資源のない日本が科学技術立国を目指すには科学技術に関する予算に占める割合を最低でも5%,少なくとも10%は必要で,知的集約型の先進国を目指すようにすべきである.(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
- 1062 運営費交付金が逡減していることから研究環境の維持等に影響が出てくる恐れがある.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1063 研究機関,ファンディング機関とも,情報基盤が決定的に弱い.データ分析やデータマイニングの専門家を擁して自らの強み・弱みを分析したり,よりよいファンディング,研究自身の発展につなげていくような取組が少ない.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1064 厳しい経済状況の中,出口志向が強調され過ぎることにより,基盤的研究費が削減され,研究の根本が揺るがされかねない懸念がある.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1065 基盤的経費(機関の内部研究費等)が毎年削減されて苦しく,競争的資金獲得に多くの労力が割かれている.毎年のように画期的成果が出るわけではないので,研究プロセスをどう評価してもらえるようにするか工夫をしなければと感じている.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1066 あまりにも出口研究に偏った資金配分であり,独創性がない研究にまで研究費が配分されている.出口は,企業と研究者が組めばよいことで,研究者に国から補助を行うことなどありえない.ノーベル賞を受賞した研究者に国家予算を配分しているのは,日本だけではないか?米国でも欧州でも特別扱いなどない.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1067 運営費交付金の減額が続く中,競争的研究費に伴う間接経費を,真に裁量度の高い経費とする必要があるのではないか.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1068 基盤研究費の削減はデータレジストリーなど,研究を支えるシステムの運営に大きな悪影響を及ぼしている.競争的研究資金の配分先の選定における公平性,透明性の向上がより求められる.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1069 調査船,研究施設等を維持・更新するための基盤的予算の極端な縮小により,近い将来,研究開発業務の適切な進行ができなくなる恐れがある.同様に,運営費交付金の多くを現有施設の維持等に使わざるを得ず,当機構が本来行うべき基礎的な研究が十分に実施できない状況にある.また,近年,外部資金の趣旨が,研究成果の社会実装をめざす開発段階に大きくシフトしており,基礎的な研究への資金獲得が大きな問題となる.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1070 研究設備の維持管理まで含めると全く不足している.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1071 間接経費は妥当な額と思うが,使途の縛りを緩和していただきたい.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1072 研究費の適正支出等について厳しく監視する必要性は感じるものの,例えば,外注に係る発注業務や「旅費」の支出チェック等,過度に人手をかけた管理がなされすぎている.ITを使った会計処理の簡素化等について環境整備を図り,研究者の間接的業務の負担を減らす必要がある.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1073 科学技術立国を謳いながら,研究予算は減少して行くという事態が近年続いている.国の予算として,科学技術への投資をもっと積極的に行うべきである.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1074 研究者が行わねばならない組織マネジメント業務が過多.マネジメント関連業務そのものを減らす取り組み(制度や手続きの簡素化等々)が必要.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1075 ・最新情報を取得するには,ライブラリーの充実が欠かせないが,図書費が高騰しており,有名誌であっても雑誌購読がままならない状況に追い込まれている.海外出版社の戦略に翻弄されている.日本の税金で研究費がまかなわれているのであるから,国益も尊重すべき.たとえば,国内の競争的資金でなされた成果は,日本の出版社にある程度の割合で出版する義務を課す等,断固たる態度を取るべきではないか?日本の国際誌を育て上げるべきである.・日本から発する論文数が年々落ちている現状を鑑みると,明らかに研究費がうまく回っていないことは明らか.・研究環境の格差が広がっており,科学技術に頼るしかない我が国を支えることは,到底無理である.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1076 競争力のある研究者の研究環境は欧米にくらべてもかなり良い.競争力のある研究者は十分な研究資金を取れている.一方,大学教官はあまりにも多忙である.大学においては研究室の単位があまりにも小さくなりすぎて,各小さな研究室が独立して,学生は個人教育を受けているのと同じような状況になっている場合が多い.教官による分野毎の連携を強め,大講座的な教育をおこなわなければ,学生の視野があまりにも狭くなる.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1077 旧帝大,〇〇などの運営交付金はほかを圧倒している.様々の外部資金を立案する段階から,著名の先生が参画して,参加者を決定する.これでは,公正に審査を行えるはずがない.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 678 老朽化した施設、装置に対する最低限の維持費は必要と思う。研究成果、人材育成など観点で必要、不要を判断し、必要であれば維持、不要であれば廃止、廃棄などした方がよい。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 679 大型施設を有する場合、維持管理費が十分に配賦されず、研究費を削って何とか維持するようなケースが多くなっている。競争的資金を減らしてでも基盤的経費を増額して、研究者が安定して研究を行える環境も必要。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 680 研究資金は極めて問題がある。競争的資金枠を増やす一方で、大型装置の運転・運用に必要な運営費交付金が毎年目減りしている。大型装置が必要ないのであれば、明確にそのように宣言し、研究所のミッションを改めるようにすべきであるが、そこが明確ではない状況にある。極めて不健全な状態で研究活動が行われている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 681 研究所の内部研究費はほとんど無い状況。研究所への所属は、競争的資金に応募できる資格を得るためのものになっている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 682 経常的な資金だけでは研究環境の維持しかできない状況にあり、研究費は外部資金で獲得せざるを得ない。長期的な計画が立てにくい状況にある。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 683 大学院生に貸与型でない奨学金制度を作る必要があると思う。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 684 多様性と短中長期的研究課題のバランスが国全体のサイエンスの裾野とそのレベルを維持する点で重要。競争的資金による成果主義は、短期的な出口ばかりを求めるため、サイエンスの多様性を破壊する元凶である。結局、トータル資金は小さかったが、貧しかった昔の研究環境の方が、ノーベル賞的研究を多く輩出するという皮肉な結果になるように思う。また、女性進出サポートに関しても、形式的な事から入りすぎているので、情熱が中途半端な人でも続けられ、結局、中途半端な成果しか出せないという例が多いのではないかと。女性進出を促すのは、このような制度的な整備ではなく、夢や目標、将来への展望を女性に与えることがより重要であろう。研究は失敗の連続で有り、その長いトンネルに研究者が耐えられるのか、諦めるのかは、何でその研究に取り組むかという動機が大きいのではないかと。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 685 防衛予算から研究費を出せるのであれば、科研費などからの研究予算を増やすべき。設備運転に係る専門職員(技官)が不足している。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 686 短期的な成果かつ期限性のある開発プロジェクトに多くリソースが割かれ、長期的研究や基礎・基盤的研究へのリソースを十分に充てることができず研究支援者も含めて外部資金に頼らざるを得ない。研究支援者を維持するために、企業等からの受託研究(正確には作業研究に近い)を受けざるを得ない場合もある。研究資金について言えば、競争的資金の拡充が進む一方で基盤的資金は縮小して長期的な取り組みを要する研究がやりにくい状況になっている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 687 プロジェクト研究に経費がとられて、校費が削減されているため、長期的な基礎研究がしづらくなっている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 688 研究者の研究を第一に考えるマネジメント、研究者のための研究支援が、〇〇では全く機能していない。事務系や技術系の研究支援部隊は、研究成果に対するインセンティブは皆無で、自身の保身のためのルール作りのみ動機づけられるため、研究の障害となる組織内ルールが年々増加し、実効性のない無駄なルールが蔓延。また、コンプライアンスなどを取り扱う部署も結局は研究のことを第一に考えるように動機づけられないため、組織自体に現状の改める自浄能力がない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 689 間接経費が高すぎて、研究を圧縮せざるを得ない状況があります。また、AMEDの研究費は使いにくいいため、規制緩和が必要かと思えます。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 690 研究費の配分方法が八方美人的で中途半端である。メリハリをつけた、集中的な投資が必要である。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 691 間接経費が必ずしも研究者の支援に使われていない印象を受けます。また、多くの公的資金の使用用途の縛りが強すぎて突発的な(機器の修理や買い替えなど)事項には使用できないなどflexibleではないように思います。不正使用等を防ぐために研究者の手足を縛っている現状に疑問を覚えます。不正を働く人はどんなにがんじがらめにしてもするもの、そのためのどンドン誠実に研究に向き合っている人がとぼちりを受けている印象が強いです。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 692 研究資金の安定的な提供が保証されないため、長期的な研究を実施することが出来ない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 693 バブル期前後までに、不必要とも思えるほど設備備品が整備されたが、現在はそれが老朽化した上、更新頻度が極端に下がり、研究基盤が崩れつつある。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 694 我が国の科学技術関係政府予算は、その殆どが競争的研究資金、あるいは目的管理型研究資金の技術開発型の研究予算である。一方、その技術開発の種になる基礎研究予算は目的がファジーなこともあり近年は減額の一途を辿る。しかしこの基礎研究予算から生まれる研究成果がその後に関開される技術開発型研究の基礎となることから、バランスの良い資金配分を切に望む。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 695 短期で成果を求められる補正予算が矢継早にあり、その対応に忙殺されている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 696 基盤整備に関わる予算が激減し、通常の研究機器の更新すら困難な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)
- 697 光熱費や施設の修理に使える資金が不足しているため、研究費があっても研究できない状況が生まれている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)

- 698 運営費交付金が年々減額されていることなどから、研究所での高価な機器(共用機器も含めて)の購入が難しくなっている。また、ルーチンワークとして必要な機器についても、簡単に購入することができないため、老朽化等の問題を抱えている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 699 基礎的経費の確保がある程度改善されても、必要なところや若手に独立した予算として研究費が回っているかは疑問がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 700 公的研究機関として様々なルール(物品調達など)により研究時間を割かれることが無駄に思われる。研究をサポートする人材を確保・活用できる仕組み(予算も含めて)が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 701 選択と集中は、候補となる人とテーマの数,レベルが十分であってこそ意味を持つ。裾野の拡充はそのまま成果の質に現れる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 702 研究者の人手不足が顕著になりつつあり、研究予算を増やすことが困難となって来つつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 703 短期的に成果の出るテーマ,実用的研究に研究資金が集中する傾向が強まっているように感じる。また、分配の選択と集中が進みすぎ、地方大学の研究資金量の低下は、日本全体の研究能力を低下させる水準になっているのではないかと、中長期的な視点をもった研究環境の整備と研究資金の分配が必要と思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 704 公的研究機関において、国プロの集中研として機器や施設を入れ(見かけの投資額はゼロ)、それを元に外部資金を稼ぐという公家様ビジネスモデルは国プロ額の減少(従来の50億レベルから1~2億レベル)により破綻していますが、次の手が打っていません。設備やハードという発展途上国モデルではなく、知的活動がしやすいかどうかを考えるべき。一つの弊害が国プロ等の過度の査定評価で結果が出てくるまでとやかく口を挟みすぎ、ペーパーワークも多い。また、各種連絡もパスワード付きメール、ヒアリングは対面、これもサイボズオフィス等の共有ソフトやwebEX等のTV会議で効率改善が可能。研究資金については、外部資金を中心に所内でうまく回すエコシステムを考え、テクニカルスタッフ雇用もそこから捻出すべきだが、間接経費等ではなく、研究者相互の調整に任せるべき。組織の上は検索にも出てこない二流の研究者なので、目利きからはほど遠く、彼らにはまともなマネジメントは無理と考えた方がよい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 705 210の間接経費は、所属機関により異なる。私の所属する部署では全く研究室に戻らないので、プロジェクト運営が難しい部分もある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 706 研究費の分配だけでなく、研究費を使いやすい環境の整備を。会計経理に対して厳しすぎるため、せつかくの研究費が使いきれない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 707 昨今の科学技術に関する研究環境において、基礎研究にかかる予算が小さいと考える。このままでは、基礎研究が衰退し、日本の将来にとって全く良くない状況であると考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 708 基盤的予算と競争的予算のバランスが非常に悪い。現在は競争的資金偏重である。継続的に競争的資金を得るために、シニア研究者は成果を出すことに忙殺され、しかし一方で論文執筆の主役を担う若手研究者の安定した確保ができないために、日本全体の論文数が減っている。若手研究者の定年制ポスト数をしっかり確保するため、また日常的な研究を支援するための基盤的予算の拡大をいまずぐにすすめる必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 709 科学技術関係経費の総額は十分だと思うが、配分が適切だとは言えない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 710 科研費をはじめとする外部資金については機能していると思う。基盤的経費が少ない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 711 資源の乏しいわが国では、将来を担うのは科学技術とそれを担う人材の役割が大きいのではないのか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 712 落ち着いて研究活動に集中できるように、安定した研究費の付与と雑務等の軽減が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 713 研究資金の総額は、決して少なくないと思いますが、1件当たりの金額は少ないと思います。少なくとも数千万単位でなければ、きちんとした成果は出ないでしょう。すぐに役立つ研究は、公的研究機関や企業がやればよいので、大学での基礎研究に研究資金を当てるべきです。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 714 地域によって、違いを出すように指導する必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 715 間接経費の概念自体を大学が理解していない。間接経費を何にでも使える追加的資金だと考えているから、3割で十分という発想になる。フルコストをしっかりと算定することが日本でも必要であるし、それをしなければ大学は持続できない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 716 施設・設備の老朽化対応に苦慮している。対応すべき事務的作業が増加し、研究に投入できる時間と労力がどんどん少なくなっている。研究資金使用に係る事務的作業を行うための人員に研究資金が投入されている現状は望ましくなく、より多くの間接経費の確保が必要である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)

- 競争的資金を主とした現状の研究費制度は、資金獲得準備、資金管理、中間報告、に割く作業量が年々増大しており、研究に従事する時間の圧迫、また期限付き研究者の活用範囲の限定が深刻になっている。また、2000万円以上の機器開発を含む研究を展開するには、複数の競争的資金を組み合わせる以外手がない。一方、複数を組合わせた途端に、それぞれの資金管理、管理報告と数倍以上の手間がかかる。また現状の競争的研究資金は最大5年プロジェクトが主であり、継続的な研究開発が困難である。研究資金確保がそのま
- 717 ま、人件費確保につながっている現在、人材流出も盛んである。現在から近い将来へ向けた研究環境の方針が明確でなく、研究開発分野での真の体力、耐力を向上させ30年後の日本の科学技術が世界でどこまで落ちるのか危惧せざるを得ない(公的研究機関、部長・教授等クラス、女性)
- 718 国立研究開発法人では交付金が年々減少し、国としてやるべき基礎的研究が十分に出来なくなっている。また、国としてやるべき大規模なコホート研究などにもっと研究費をつけていべきと思う。配分が偏っているのかもしれない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、女性)
- 719 科研費以外の主に省庁の補助事業予算による研究資金は、継続にもかかわらず年度をまたげないため、2、3月の雇用、出張や消耗品の購入が許可されないため、年度末の研究が著しく停滞する。一方で報告書は最終年度の年度内に提出させるため、最終年度は通常2月までの研究しかできない。またこのような資金は、研究開始年度では6月またはそれ以降の予算措置となるため、野外の生物を扱う研究は初年度は行うことができない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、女性)
- 720 施設やプラットフォームが存在するだけではなく、その運用が非常に重要である。運用実績の評価にさらなる工夫をして、大型施設や各種プラットフォームがより「使われる」必要がある。「使われる」とは広範の分野でまんべんなく使われることを意味するのではなく、確固たる目的をもって集中的に使われることも含まれる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、女性)
- 721 研究資金は米国の州立大学等に比べて少ないと思うが、安定している。企業からの献金を使えるようになれば活動範囲が広がると思うが、自由を失う可能性もある。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 722 外部資金がなくても最低限の研究を保証するような運営費交付金を確保するべき。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 723 予算や人件費枠は縮小傾向である一方、競争的資金でこれを補うようなシステムに移行しつつあるように感じるが、その獲得に要する事務量が増大し研究や若手の育成に割ける時間は減ってしまうため、時として本末転倒になってしまう。研究課題も短期的な成果が見込める小粒なもの、わかりやすいものにならざるを得ず、長期的視点からの課題実施が困難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)
- 724 ■計量標準の維持が全くできていない。(標準の開発だけでなく維持することに費用(人的・物的)がかかることが分かっていない。計量標準部門は、特定研究開発法人になろうとしている産総研から切り離すべき。高周波・電波に関する標準は、計量法の「校正」と電波法の「較正」は意味が違うなど”言葉遊び”が行われており、国民は不幸な状態下にある) ■論文のオープンアクセス化は、例えばIEEEのように、もっと強気に推し進めるべきである。 ■研究以外の作業(申請書類・評価書の作成、経理書類の整理、コンプライアンス研修、ガバナンス研修、リスクアセスメント研修、情報システム研修等々)が多すぎて、間接経費は慢性的に不足している。 ■電波利用料は、放送局からもっと沢山徴収することとし、一般財源化するべきである。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 725 研究機関から配分される資金が少ない。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 726 研究者が雑務に費やされる時間が増え、本来の仕事である研究開発に充てられる時間は、年々減少する傾向にあります。欧州のように、研究者を支援する事務職員を雑務に充てれば問題は解決しますが、日本では、予算及び制度の面から、事務人材の確保が困難です。一方、雑務を減らす制度改革も有効と考えられますが、組織マネジメントの工夫等では難しく、国全体で方針を創るべきものと思います。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 727 応用研究ではなく、基礎研究に多くの資金を使うべき。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 728 研究資金が少数の突出した研究者に過度に集中していると思う。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 729 組織の性格上、研究と開発のバランスをとりながら業務を進める必要がありますが、研究に十分な自由で時間を割くことが難しい状況も生じることがあります。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 730 特定分野は潤沢に設定されていると思うが、基礎分野の拡充も図るべき。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 731 海外へ研究留学に行くための制度を増やして欲しい。科研費の国際共同研究加速基金は素晴らしい制度だと思う。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 732 若手研究者が、安全管理業務に追われ研究に専念できる環境にない。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 733 研究機関固有の事情であるが、老朽化施設の規制対応に大きな予算が取られ、研究現場に研究予算が回り難い状況にある。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 734 国立研究開発法人は中期計画のもとに研究を進めているにもかかわらず、プロパー予算が少なく外部資金に頼らざるを得ない状況にある。大型共用施設を抱えている場合、その施設のメンテナンスや高度化に使える十分な予算の確保が難しい。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 735 研究者が物品購入などに必要な書類作成など、事務仕事に携わざるを得ない時間が長すぎる。獲得した外部資金の利用については、ラインの了解を得る必要はないと思う。個人の判断で利用できるようにするべき。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)

- 736 間接経費の下の研究機関に入っている資金は、研究機関の管理となり研究費獲得者の意向が働きにくく、獲得者の中に不満を抱いている者がいる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 737 間接経費が研究費を取得した研究者のために使われていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 738 基盤的経費や公募型研究費における間接経費充当可能割合を増し、外部資金を獲得した研究にも共通使用する一般的な施設・機器等の維持管理・更新修繕を怠らなると、競争的資金による研究の実施自体が困難になる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 739 研究者が研究(大学では研究と教育活動)に専念できるようなサポート体制が必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 740 我が国のインフラなどと同様、研究施設なども老朽化の時期が来ており、研究環境は大変厳しいと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 741 基礎研究や長いスパンを経て成果が出る様な研究を支援する体制を強化すべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 742 研究は、実験の失敗などによる想定外の結果が思わぬ成果を生むことがある。しかし、近年、研究費と研究成果の仕分けが厳しくなり、臨機応変に研究を進めることが難しくなっているように思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 743 研究所からの交付金が年々減ってきており、予算のやりくりがどんどん厳しくなっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 744 全体的に科学技術に対する予算が少ない上に、ある特定分野への偏重が際立っていると感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 745 政府公募型研究費は、省庁によってはいつも同じ研究グループによる馴れ合い状態になっているものが多く、競争的研究資金とはいえない。そもそも、政府委託費(業務委託の性格)を、科学技術研究費と同じ競争的研究資金と呼ぶには無理がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 746 科学技術基本計画中の目標となる科学技術予算が期内に達成されたことはない。科学技術立国を目指す政府、政治家の取り組みが真剣とはいえないのが原因と考える。資源の少ない我が国が国体を存続させるには真の科学技術立国を目指すべきと考える。観光立国の前に、科学技術立国を！(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 747 技官や助手がいないので、試料調整や試験管の洗い物も研究者自身でやらなければならない。研究者が研究のコアとなる部分に従事できる時間が少ない。研究資金については、国の予算が逼迫しているので、今の状況でも仕方がないと考える。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 748 研究資金の配付が偏りすぎている。以前のように広く薄く配った方が長い目で見れば大きなイノベーションが起きやすいと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 749 知財の包括的取得及びISO(国際標準化)を絡めた知財の取得・運用等が十分に行えていないと実感している。また組織で高額機器を所有していても、それをオペレートできる専門技術者が十分にいない場合が多く、現状として高額機器を持って余しているケースが多々ある。組織内で研究施設・設備・機器を共用するための取り組みは行われているが、組織内研究者・技術者のスキル・成果を共有する取り組みが弱い。このため分野横断的研究を行う際のハードルを高くしていると感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 750 研究機関の運営費交付金は年々減少しており、基盤的な研究費は少ないと思います。確かに直ぐに世の中に貢献するかどうか分からない研究もあり見極めも難しいですが、将来を考え広がりをもって基礎的研究ができる環境はある程度整える必要はあると思います。もちろん、予算を貰うにはある程度のチェック機能や業績配分的な決め事も同時に考える必要はあると思います。また、若手もしがらみなく採用されるような萌芽的な研究費も含め、大型でなくても広く配布できる予算などもあると良いかも知れません。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 751 シーズ的な研究は、比較的自由に使える資金から生まれる場合も多いように思う。最近、機関の内部の研究費が減少しており、懸念している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 752 運営費交付金の削減に伴い毎年研究者に支給される内部研究費は減り続け、研究室を維持するためだけに消費され、そこから研究資金を捻出するのは不可能。研究業務以外の煩雑な事務作業をこなす必要があり、海外の研究機関と比べると研究環境は劣悪である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 753 所属機関では、業務に関わる手続きやルールが毎年増えており、その対応に物理的な時間を取られるだけでなく、精神的に疲弊して研究どころではない。監査で指摘されたことは改善しなければならないそうだが、そのために研究が出来なくなっている。監査というシステムも含めて、研究以外の業務の簡素化を全体で考えて欲しい。研究費を得るための労力が多すぎる。申請書の準備に疲弊して研究が出来ない。研究費が得られた後も大変。科研費はかなり楽になったが、他の研究費は自由度が少なく事前に決まっていることにしか使えないため、例え得られたとしても新しい研究を始めることには役に立たないし、変な義務や書類の提出が多くて逆に研究の邪魔になるくらい(特に環境省の推進費)。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 754 膨大な量のメールへの対応や事務手続きで非常に多くの時間が失われる。研究者が、落ち着いて、研究活動に集中できる時間をいかに確保するかという点に、もっと目を向けるべきである。現状、円滑な研究活動に必要なことは、いかに有能な事務業務員、秘書を確保できるかではないかと思われる。また、優秀な事務業務員が、雇用年数の制限により、継続雇用ができなくなることは大変な痛手である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 1755 コンプライアンス重視の風潮から、研究者に対してそれに関連する事務仕事が多く課されるようになってきた。世間一般の労働者が働く工場、作業場と異なり、国立研究機関ではそのほとんどが専門性の高いスキルを備え高度な教育を得てきた研究者が研究を行っている。そこには試験研究機関に特化した柔軟な安全、労働に関する規定があつてしかるべきと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1756 交付金等使途の自由度の高い予算が逼迫し、官僚が過剰に関与するプロジェクト予算ばかり多くなっている。これでイノベーションが起きると考える方が異常である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1757 経常経費が少ないため、部屋の借り上げ、什器、弾力的に使える人件費の捻出が困難。競争的経費は事務作業が多く、プロジェクトの場合は発表機会が無駄に多く消耗する。とくに若手研究者の人件費を確保するために、過大な研究費を獲得しようとしがちである。細分化せず基金的に弾力運用が可能であれば必要な額はもっと低く抑えることができる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1758 競争的研究資金の獲得も大切だが、大学から支給される研究費が近年少額になり過ぎ、教員の研究活動に悪影響を与えていると考えられる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1759 大学研究,国研の研究,その他の研究に関し,あるべき姿など大局が描けていないため,枝葉に対する支援に終始し,効果的な重点化や基盤整備ができていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1760 ・大学等において運営費交付金が削減されるなか,競争的資金の戦略的配分,拠点化等による予算の選択と集中の進捗により,地域創成に資する個別支援型の国の産学連携資金が脆弱な状況に思われる。各自治体による取組には限界があり,顕在化した地域企業のニーズを大学等の研究成果とマッチングさせ,イノベーションに結実させる取組,支援が不足。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1761 研究資金が競争的なモノに偏りすぎている。このため,研究環境を維持する費用が足りないように見受けられる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1762 研究環境,研究資金の充実が必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 1763 大型資金は審査が公平でなく,より包括的な審査体系を構築することが必要。例えば,同一グループのメンバーが別々に研究代表として大型資金を獲得するケースが多い。実際は同じ研究であり,無駄である。外部資金審査における同一論文の重複を項目を考慮すべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 1764 公的研究機関の研究者が公立大学の図書館を借りられるような制度を整えて欲しい。また,ジャーナルの閲覧権限も,国立研究開発法人全体として契約するなど(?)して効率良く知を共有することはできないか。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 1765 基礎研究に与えられる資金があまりに少なく危惧している。基礎的なことを深く理解するまで研究し,それによって応用できるものを生み出す,という道筋を考えると,基礎研究費が少なくなれば,世の中に役立つものの数も必然的に減っていく。若手研究者で独立したポジションを得た人に対する資金も不足しているように思う。大きな研究室の偉い教授の下で働く助教と同じ種類の資金(科研費若手研究,STさがけ,財団等)の他に,特別にスタートアップ資金を準備する必要がある。本来,それは大学が担保すべきものだが,日本の現状を考えると,文科省や学振が管理するほうが上手いかも知れない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 1766 公的研究機関として,保有する大型機器・設備の共用化に努めている。しかし,多くの場合,研究者が共用装置の管理者となっており,利用者の満足度を上げるために,研究者の負担が増えているのが現状である。共用装置の技術者や専属の管理者の配置が望まれる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 1767 競争的研究資金間接経費の使途について,その本来の目的を理解する努力が受け入れ研究機関の経営者に不足している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 1768 運営費交付金として自由に使える資金がほとんどない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 1769 イギリスの大学は,研究資金を取得した教員は教えなくてよい等,十分,研究できる環境を確保されている。日本の研究者は授業もしながら,研究費も確保してなど,本当にタフである。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 1770 情報を共有して活用しようとする意識が足りない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 1771 公募型研究費の採択率が低い。若手研究者用でも,30%程度と聞いたことがある。ポスドク等数年の任期のある職に就いている研究者にとっては,チャンスをもらう可能性が低く,結果を出せる人は少ないのではないか。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 1772 間接経費がなぜ生ずるのか理解していない。また,リサーチ・アドミニストレーターもなぜ必要なのか理解できていない。不必要な手間を増やし,それを研究機関に対処させる為に不必要な経費と職を作っているのかのように感じている。根本的な制度を改革し,事務手続きを減らし,研究以外の経費を削減することが必要ではないか。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 1773 研究の多様性を維持するために,競争的資金偏重をやめ,基盤的研究資金を拡充すべきである。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 1774 幸い,課室単位で獲得された外部資金によって,ここ数年は研究に必要な装置などが比較的順調に整備されてきた。一方で,外部資金の途絶えた後は,設置した装置の維持費を賄うことが難しいとともに,新たに獲得した研究資金の種類によってはそれらを維持・改良等をするのも制度上困難であることもあるため,たとえ研究資金を獲得したとしても研究環境は常に不安定なことが多い。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)

- 775 既存の試験施設のほとんどは、研究機関が設立された当時のもので、その後数十年が経過しており、老朽化が顕著である。限られた研究資金のなかから費用を捻出し、部分修理でなんとか維持してきているが、修理範囲の拡大や交換部品の製造中止等を理由に製造メーカーもシステム全体の入れ替え以外の対応が困難な状況になっている。解析等の机上検討の充実にて補うことにも努めているが、それでは解明できない実現象を捉えるためには試験の実施が必要であり、そのための施設の整備は先送りでできない喫緊の課題であると考ええる。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 776 研究所でアクセスすることができる学術雑誌の数が、予算の縮減と購読費の値上げによって年々減少している。また、自身が投稿する論文のオープンアクセス化も、論文がアクセプトされる頃には研究費の執行期限を過ぎている事が多く、なかなか実施できていない。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 777 研究費に関しての格差があまりに大きく獲得者も固定化してしまっているように思います。個別の研究者の活性は高めているかもしれませんが、研究者全体での総活性はむしろ下げる効果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)
- 778 公募型研究開発制度のようなものは適切な競争力も働き、かつ資金利用の方向性を間違えることなく管理されており、良い制度だと思います。一方で、額の確定調査などにおいて、研究者の負担が大きく、研究活動を支援できる人材の整備などが事業者を中心に整備されることを期待したい。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 779 日本は、研究者自身が研究に関わる沢山のこと(研究環境のセットアップ, 実験の実施, 文書の作成, 英文文書, 予算管理)を一人でこなすことが求められます。海外では、それぞれに専門とする職種が存在し、それらの人のサポートを受けられるため、研究者は研究の本質的なところ(アイデアの具体化, 研究計画)に時間を割くことができます。研究サポートする職が一時的な職とならないような仕組みがあれば、研究のサポート体制が充実し、結果としては、研究パフォーマンスが上がると思います。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 女性)
- 780 組織内での資金配分の在り方(基礎基盤分野への配分が軽視される傾向にあります)を懸念しております。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 女性)
- 781 PubMedへのアクセスの充実が必要。また、所属機関では間接経費は全額中央管理となるため、間接経費でしか購入できない研究にかかわる物品の購入が難しい。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 女性)
- 782 研究資金について、競争的研究資金などの枠が多いと感じる。競争的資金は答えのわかっているような研究(応用研究等)や、大御所の研究へ流れやすく、つまるところ若手の自由な発想による基盤研究がしづらい状況になっていると思う。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 女性)
- 783 地方大学等は研究資金確保, 高専等は、研究のための時間確保, 研究資金確保が充分とは言えないように思う(公的研究機関, その他, 男性)
- 784 研究費用は不十分で、企業がリスク覚悟で商品リリースに踏み切るのが実情であると思う。(公的研究機関, その他, 男性)
- 785 大型の研究資金と小口の研究資金のどちらも必要であり、そのどちらも単年度ごとよりも2-3年の継続研究費が必要。また、地方枠は必要と考える。研究テーマ, 学術的価値, 評価のみならず、地域資源の活用, 地域人材の育成という観点からの予算付けが必須。(公的研究機関, その他, 男性)
- 786 研究費は与えられるものではなく、自ら確保(取りに行く)ことが研究, 研究者の質の向上に寄与すると思われます。また、研究者の流動や入れ替えも、もっと起こしたほうが、切磋琢磨され、方向的には良い方向へすすむと。但し、安心して研究できる環境も必要で、そのためには複数年度担保された研究費や持ち越してできる研究費といったことが重要か。また、間接経費について、どのような活用をすることで研究環境を整えること寄与するか、しっかりと考える必要がある。(公的研究機関, その他, 男性)
- 787 ・知的基盤および情報基盤における入手環境としてはほぼ十分。しかし共有化による集約, 融合, 効率などの活用環境づくり(インセンティブ 創成)が 今後の課題。・設備利用における種々の制約はやむを得ない。(公的研究機関, その他, 男性)
- 788 少なくとも宇宙開発, 宇宙工学/理学研究の分野においては、海外の研究機関に比べて、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確保が不十分だと思われます。研究者が専門分野外のことも含めて何から何まで自分でやらなければならない、専門研究にかける時間が削がれているように思います。(公的研究機関, その他, 女性)
- 789 研究環境及び研究資金等の状況については、額の問題として展開を期待される分があると応じに、数年掛けて「社員」を名の典, コラボのメッセージを鈴木知事に伝えたいと思います。よろしく申し上げます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 790 社会実装のために使える投資的資金が不足(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 791 研究開発以外の部分に相当なコストがかかるのだが、その人材や資金が少ない。「税金を使っているのだから」という理由の下にその経理検査ばかりに無駄な時間とコストをかけすぎている。なぜならその経理検査をする人が経理の素人だから。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 792 日本は、基礎研究はじめ、研究への投資、研究に係る人材への給与など、著しく貧しい。私はドイツで博士号を取得したが、授業料は無料であった。ポストドクポジションも、見つけやすく、情報がオープンに公開されている。給与も家族が暮らせるレベルである。日本では、貧しさの中で研究者を育成し、ポストドクも十分育つ環境にあるとは言えない。文科省への予算を見ても、日本という国が学術、文化、研究を軽視していることは明らかである。恥ずかしいと思わないのが、この国も政治を司る人々のレベルなのだろう。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

- 793 ・日本の研究資金は安倍内閣後増加したと思うが、産学官全体を踏まえた研究資金という観点でも、まだまだ足りないと思う。例えば、米国のDOE資金や、欧州の産学官プロジェクトの予算はけた違いに大きく、まず我が国もGDP比5%を狙いたいもの。・日本は地下資源(エネルギー、レアアース等)が非常に乏しい国であり、また少子高齢化の将来に対し、日本の資源は唯一質の高い科学技術力とそのイノベティブな研究者や技術者であり、その人材育成や研究にさらに投資すべきであると思う。このままでは、科学技術力の植民地にさえなってしまうかも知れないという危機感を持つべき。そういう意味で、第5期科学技術基本計画は重要であり、AI,IoT,BD,ロボットだけではなく、超高機能新材料,化学(人工光合成,燃料合成,超高密度二次電池等),核融合等も検討すべきではないかと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 794 科学技術に関する政府予算は全体のボリュームとしては十分であると思うが、その配分についてはもっと無駄を省き、研究者のモチベーションを上げることで完成度の高い成果を期待したいところだ。今は、お金の無駄遣いをしているところが多く散見される。例えば、同種の研究課題を複数の異なる研究機関で個別にやるのは非効率的であり、国レベルでの総力を生かせない。そこに改善の余地あり、政府の外郭団体等でそれらをManageするのであろうが、しょせん天下り人事の末にはいいものができるはずがない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 795 要求されるエビデンス管理が厳しい、業務日誌等の管理をゆるくしてほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 796 実用化が強調されるあまり、それを生み出すもとなる基礎研究を育む環境が年々悪化してきている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 797 大隅先生の発言にまさに集約されますが、特に基礎研究分野における環境、資金は十分ではなく、危惧しております。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 798 あまりに短期的な成果を求める風潮が多すぎる。もっと自由度のある研究環境が必要である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 799 目的外使用等の制限が厳しく有効に使用しにくい。また、科学系予算のほとんどは大手に行くことが前提であり、中小企業には要項・採択含め厳しさのみ伝わってくる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 800 世界中から企業の研究機関が集まってきている。日本は企業の研究開発環境としては、人材を除けば世界一恵まれている。特に3大都市圏は、研究開発立国として生き残るのも良いと思うのだが。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 801 ・難しい点ですが、いわゆるグラントに関する日本全体を俯瞰したグランドデザインが描けていないと思います。その時々々の流行に振り回され、加えてポリティカルな圧力の下で決定実施される。これでは大所高所での日本の在り方を論ずる活動に結び付いていない様に感じます。従って、有能な志ある若手研究者の夢を削いでしまうのではないのでしょうか。今社会が求めているのは研究環境の社会全体を大きく包み、そして夢のある未来を差し示し、自ら先頭に立って行動する坂本竜馬のような人あるいはチームが必要なのではないのでしょうか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 802 継続して一定の機関が資金をとってしまうので、ベンチャーがいくら良いテーマを持っていても、資金が回ってこない。一度もらった機関は、次には回らないようにしたほうがよい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 803 大学発ベンチャー企業とか、小規模ベンチャーには、公的研究資金はほとんど取得はできないのが実態と違いますか、かなりの労力を使い年間10回以上の申請をしましたが、まるでダメ、こちらの、能力化、文章力がないのかと思い悩み、自己資金もなくなり、ここ数年やめてしまっています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 804 同年代の知人が公的な資金を得て、ベンチャーで大型の商品開発に成功したのが10年前。1~2年の後に二桁を超えた売り上げに会社の体制が追い付かず、うれしい悲鳴を上げていた。昨年、その会社から代表取締役交代の挨拶状が来た。知人が会社のトップから降りた、という知らせである。ベンチャーが大きく育つための仕組み(“次期商品の開発”や手持ちの製品を海外市場に売り出すための方策の指南,など)が日本では未熟に思えてならない。資金サポートにだけ、眼が行く今の仕組みがいびつだと実感する。 オフショアに拠点を設けて開発費や製品のコストダウンを図ることは誰でも思い付く。しかし、なにかあったとき、平気で現地の代表者や責任者を拘束する国で、オフショアビジネスを手掛ける日本人を保護してくれる制度が我が国にあると確信しなければ手が出せない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 805 3.5兆円の科学技術関連予算といっても、研究者が自由に使える研究費は科研費で2000億円程度に過ぎず、人件費、大型事業費用などで水増しされた値である。大学、国研の研究者が自主的に使用できる、研究費だけを積算して、議論すべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 806 大学等の研究機関の研究費が先進工業国にしてはあまりにも少なすぎる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 807 大学が企業側に窓口を開くことに対するインセンティブを付与(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 808 実績重視や内容重視で、評価されていないように思える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 809 社会や産業界の技術革新を加速する上で、公的な研究開発助成は有効であるが、本当に必要な中長期テーマは削減され、短期テーマ、短期で成果が求められるテーマにシフトされつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 810 産学連携の観点から現在の研究環境は良好な感じがします。研究資金については、産学実用化の公的競争資金の規模は不足しているかと思えます。大手企業からの資金支援など資金源を積極的に考える時期かと思えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 811 間接経費は必要な経費であると認識していますが、企業との共同研究における間接経費については用途等が開示されず不透明と感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 812 ものづくりに取り組むベンチャーや零細企業への資金確保が厳しくてアイデアを活かしきれない。開発の姿勢も短期的に成果を売れる製品の開発を要求しすぎる。10年単位で取り組むような課題こそ将来の実りが大きいと考えるのが、資金援助(助成)には必要ではないか？(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 813 基礎研究への資金供給が減少していることは心配しています。研究設備が高額になる傾向がありますが、基礎研究の枠を成否にかかわらず一定量を確保するなどの保護を行えればと思います。また助成事業により成功した事業からは企業規模に応じ、一定の拠出金を集めるなど、研究環境の整備のための手立てが必要かと感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 814 最近ではほとんどの公募型研究費に補助率が設定されており、残りの負担は研究開発型ベンチャーにとっては少し厳しい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 815 ライフサイエンス分野、バイオテクノロジー分野の研究助成金、特に民間企業(ベンチャー企業)のハイリスク基礎研究向けが不十分と感じる。以前に、JSTやNEDOにあったバイオ向け助成枠がなくなり、AMEDに移管されたと聞きますが、AMEDは大学等向けの助成金が主で、民間ベンチャー向けバイオ分野が手薄になっていると感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 816 資金を出したい企業は沢山有るが、大学と交流が不十分。大学も受け入れるための態度が極めて悪く、多くの手続きを強要する。場合によっては拒絶することもある。経営側と事務側が全く分離している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 817 研究開発を行う過程において研究資金等の用途は、研究開発計画を立てた当初と異なるものです。そのため、予め研究資金等の用途を限定するのではなく、研究開発の進捗に合わせて余計な手続きもなく自由に変更出来るようにすると良い。公募型研究費の場合も、使用用途による管理や評価をするのではなく、研究開発の成果物をより重視するようにすると良いと思います。研究開発に集中させるためにも、その他の手続きは、より簡素化すると良いと思います。一般の民間企業なら受託研究を受けた場合、その資金の用途を厳密に報告することを求めません。発注者側は、その委託研究の成果物のみを重視して評価いたします。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 818 研究資金助成に関する評価が正当に行われているか疑問。その場限りの時々話題になることへの助成が多く、実現性に疑問のあるものに配分されることが多いように思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 819 知的基盤や研究情報基盤は不十分と感じる。特許庁や国会図書館だけでは、アクセスの不便さ、待ち時間などの面で不便であり、モチベーションが下がる。県庁所在地や国立大学図書館などで気軽に素早くできるような体制を望む。公的研究機関が保有する最先端の大型共用研究施設・設備は、専任がいらないため埃をかぶっており、担当は研究部門の近い教授だったりするので、連絡が取りづらく使用もしづらい。もっとビジネスライクになっている方が、気軽に使えそう。ポスドクなどお金に困っている研究者でメカに強い人はたくさんいるので、1箇所ではなく、似た装置を施設を問わず担当させ、極端な話、全国規模で出張させて運営するのが吉かと。十分な給与(歩合、兼業も良)を払い、他が羨むくらいにすれば、本人の経験になることは勿論、若手研究(技術)者のモチベーションも上がりそう。企業サイドにもメリットは大きく、開発品の性能評価さえできればOKな企業は多数あり、先生のお相手をするのも特許の問題も発生しないので、開発が活発になるかも。最先端だったり有力な研究室に予算を出せば、いいものでもない。敷居が高くなり、大手しかお願いできなくなることは多い。人が少なく、対応しきれないため、ということもあるが、そのため、同じ分野でも対応できる機関を複数持たせることは有用。弊社の専門である有機半導体分野、特に有機EL、有機薄膜太陽電池、ペロブスカイト太陽電池などに限っての話ではあるが、これらの素子には有機材料を使うため、酸化劣化する(リングが黒くなる、と同様)にも関わらず、その防止のための封止を行わず、再現性のない一発(チャンピオン)データの測定を目的に、研究を行っている大学研究室がほとんどであり、その弊害は計り知れない。企業の開発意図からすれば、再現性の取れないデータ(研究室)に価値はない。封止が行える大学研究室は、高額の研究予算を取った一部であり、デバイスメーカークラスの封止性能を出せるのは、片手であまるのではないだろうか。企業サイドでも、まともに封止できるのはデバイスメーカーくらいで、材料メーカーの研究室ではほとんど封止できていない。だから、弊社のサービスが繁盛するのはあるが、1000万円もあれば最低限の封止を行える環境は整えられる。仮に、有機半導体の研究を行っている公私立大学の研究室が100(応物での発表件数からすれば妥当)あったとしても、たった10億円ですべて完備できることになる。10年は使える装置であるから、この一度の投資で、どれだけこの分野の研究が世界に先駆けて躍進するか想像できない。一点集中もいいが、ベースアップすることによるシナジーも検討してほしい。有識者(その分野の権威な大学教授)は、自分の取り分が減るのでまず言わないと思うので、ニッチではあるが、有機半導体分野は、日本のモノづくりの次期根幹になりえる候補の一つには挙がっているかと思うので、投資分野の一点集中はありかと。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 820 国立研究開発法人の審査委員などを勤めてきているが、関心をひきつけ期待を抱かせるような申請テーマが極めて少ない。これは公的研究資金(とくに総額)が不足しているためではない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 821 多くの研究プロジェクトに対する少額投資ではなく、重要プロジェクトを選択した上で、大規模投資をするべきです。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 822 研究資金や環境等は、他国とのベンチマークを踏まえて、国としての投資規模、重点分野を検討していくことが重要ですが、継続性を重視すべきものと社会情勢からスピーディーに見直すものと両面の投資が必要と考えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 823 基礎基盤研究を支える政府支出の科学技術予算を一層充実すべき。アメリカ他諸外国と比較すると心もとない状況である。日本の研究開発は、民間企業の貢献が大きいこともあり、応用・実用研究に偏重している傾向が強く、SIPなどの国の重点テーマにおいても余りに社会実装が強く要請され過ぎている傾向がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 824 未来への投資として、研究環境の改善、研究資金の充実を図るべきと史料。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 825 大学の研究員の任期制は見直した方が良いと感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 826 研究費総額としては、ある程度のレベルにあるが、特定の分野、目立つ研究分野への配分の偏りが懸念される。地方大学の基礎研究を行っている研究室への予算配分の少なさは、将来の禍根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)

- 827 公募型研究テーマがかなり重複している部分があり,文科省,経産省,内閣府で調整すべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 828 民間企業頼みの状況となっており,政府予算は不十分だと感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 829 企業にくらべて大学側の情報セキュリティの具体施策が遅れている(理念はあっても実態)のではないか,共同研究実施の阻害要因となっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 830 ・ある規模の予算総額は確保されていると感じるが,その配分や間接経費の妥当性については分析が必要かもしれない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 831 短期的成果を求めすぎ,大きな成果にはリスクが伴う,全体枠を拡大するとともに,もっと自由度を拡げてほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 832 資源の無い日本では,人材育成,先端技術で世界と競争するしかないと思うので,研究環境・資金への配慮は非常に大事だと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 833 近年,AMED等で医療系の研究費に関して統括的に扱うようになってきてはいるが,医療は社会基盤であるにも関わらず欧米と比べて研究開発費用は非常に少ない,また,少なくとも効果的な投資領域が設定されて,継続されれば良いが,国プロ予算に関してもテーマを立ち上げた当初は潤沢な予算が配分されるが,一定時期で次の企画に予算を確保するために,既PJへの予算が削られるという事が往々にしてある,その場その場のキャッチーなテーマを立ち上げるのではなく,NIHの様に長期的な視野に立って,しっかりと分野に投資を継続していく仕組みを作って欲しい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 834 研究資金にかかわる間接経費(30%に及ぶ場合もある)が大きすぎるように感じる,研究そのものにもっと費用は使われるべきでは?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 835 欧州の産学官の取り組み等と比較すると,日本の公的機関の産業構造に対する投資は非常に少ないと思う(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 836 費用はそれなりの額があるが,その支給先や項目についてはイスラエルやアメリカ程,シャープではない,投資対効果がきっちりできていないのではないかと,また,管理部門(財団や法人)経由があり,最前線の研究者に届くまで,SPEEDも実績も少なくなっている気がする(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 837 大学等は研究費が少なすぎるし,研究機関なども給与面で低すぎるため安心して研究に没頭できないように思う,広く浅く短く助成しており,もっと国領を上げるために焦点を絞っていくほうが良いように思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 838 『米国では1大学の予算ですら4兆円になるところもある』と聞きます,金額が全てではないとは思いますが,圧倒的に少ないのではと考えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 839 公的な研究環境は不足しているといわざるを得ないと思います,特に,I4.0など国としての取り組みが,ドイツのように強力に推進するという姿勢が不足しており,各官庁ごとの取り組みにならざるを得ない状況だと思います,日本は,とにかく時間がかかりすぎる,SIPやImpactも作ったのは,いいと思いますが,その次が見えない,研究に関しても,そのスピード感のなさが,遅れを発生させているのではないかと危惧します,基礎的な研究についても結局は,優秀な頭脳が海外に流出するような事態になりますし,それだけの研究資金も不足しているのではないかと,もう少し,将来を見据えた研究(基礎,応用)に公的な資金の投入を期待します,グローバル社会の生き残りの為,イコール,我々のようなものづくり企業が,外に行く事ではないと思います,ソフトだけでなく,ハード面に対しても研究資金の更なる導入を検討していただきたいと考えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 840 日本が科学技術立国として繁栄して行くため,研究資金としては不足していると思う,米国や欧州(ドイツ,フランス等)に対し研究環境も十分とは言えない,民間企業の資金も更に上手く活用できるような取組み改革も必要と思う,少ない資源,人口減少,少子高齢化が進む日本においては,科学技術イノベーションこそが経済成長や生産性向上の核となる,民間企業の協調領域に於いて,政府研究開発への投資増を望む。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 841 一定期間政府の方針は変えないでいただきたい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 842 研究環境及び資金を考える際,国家財政状況を鑑みた場合,予算に占める割合を評価するのではなく,如何に効率的に(費用対効果)使われているか,また,どの様に戦略的に使われているかをもう少し留意すべきと考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 843 大学改革以降,短期研究テーマ等へシフトする傾向があると感じる,短期研究と中・長期テーマ(基礎研究)のバランスをとる重要性を感じるとともに短期研究に関する仕組(支援プログラムや資金支援)の構築が不十分と思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 844 競争的資金が指導者及び従事研究者の件費を十分に賄える仕組になっていないために,指導者は,定年制教官の人員枠の中に固定化され,従事研究者は,当面の生活を指導者と研究課題に縛られ,自分の創造性を発揮する事での将来キャリアが描けない,小規模大学,地方大学が研究環境として脱落して行く,このままでは,旧帝大に集中し,かつボス支配が強化され,創造性溢れる研究者の育成がなされなくなる,競争的資金を充実させ,獲得した研究者は,その資金を持って,他の組織に異動して研究を行えるようにすることで,人材の流動性を高め,大都市集中から地方創生に繋げる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 845 研究資金の無い研究室では,当該教員が委員を務める事業を実施する自治体の事業費から研究費として少なくない金額をもらっている事例もあり,不健全な状況だと感じている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 846 基礎研究にもっと力を入れる必要があるのでは,民間企業はどうしても近未来の事業展開を考えてしまうので成果を出せるものしか援助しない,国家的な未来志向が必要と考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 847 科学技術立国,ものづくり立国をさらに強固なものにするためには,公的研究資金をさらに重点的に増額すべき.一方で,ビジネスにも繋げるという意味で,知的財産や標準化などとの連携強化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)
- 848 民間での研究資金確保は,研究開発による企業成果の結果,研究費に困らない状況を作り出している.大学等の研究機関であっても研究費の確保と研究の質(世界で最初の研究成果には,資金が集まる),幅広く研究を始められる能力(普段の研究知識の広さ)などが必要.また,大学にあっては,研究員(学生~Dr~助手)が幅広く確保できる体制は必要.共同研究を進めるにも,企業側が自身で進めるのと代わらないような,人材確保では,研究資金を集める研究機関になりにくい.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 849 特定大学(特に旧帝大)や特定研究者に手厚い印象がある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 850 確かに総額に関しては,それなりの根拠をもって決められているが,支給対象テーマが多く テーマ毎の支給額が不足したり,研究テーマの内容によるメリハリをつける等の工夫がなされていない.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 851 国として成長戦略方針が明確でなく具体的でないため,民間企業との連携の場が少なく,研究環境と資金については非常に不十分であり,欧米及び隣国に成長分野のシェアを奪われている.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 852 研究成果が十分得られない項目もあり本当に将来役立つのか見極めてほしい.大学の費用集めになっていないのか(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 853 研究環境,研究資金に関しては,十分状況を把握しているわけではなくあくまで感覚的な意見ですが,特に資金確保に当たっては,研究者はかなりのご苦勞をされているように見えます.2-3年程度で確実に成果の出るテーマでないとな資金確保が特に難しいように感じられる点も問題だと思う.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 854 ・どの程度が必要額かはよくわからないが,グローバルな科学の競争の中で今後日本が科学・技術立国で戦略的に勝ち残っていくためには,諸大学の話を聞くにとでも十分とは言えないと感じる.但し,総花的対応ではなく,日本人の強みを生かせる分野への投資をしっかりと吟味すべきと思う.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 855 中長期的な研究課題をもつ公的研究機関の研究員に対し,長期的な身分保障を与えられる制度・仕組みが必要ではないか.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 856 研究環境も弱いが,大学研究者の意識改革も必要.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 857 科学技術と教育に関する予算は他を削っても増やすべきであると思う.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 858 私企業が使える研究資金としてどのようなものがあるか,どこへ行けば情報があるかわからない.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 859 近年,弊社が国から貰った研究開発費はかなりありまして,創新と新製品化に対しては非常に助かりました.(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 860 官民の研究開発予算は国によっても違うので,単に十分かどうかという質問は,適切な答えがしづらいように思います.もう少し,分野に限るなど,絞った質問のようがよいように思います.また,間接経費等を含め,全体的にすべての政府予算は実態にあっていないように思いますので,効率的な政府予算の使いかたなど,横断的な検討が必要ないように思います!(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 861 政府としていろいろな施策をたてて頂いていると思います.活用させて頂く大学や企業が政府の施策をもっと活用できるような取り組みが必要だと思います.(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 862 研究資金そのものは,それほど少ないとは思わないが,必要なところに重点的に流れるか,また,その成果が広く国民に見えるようになっていくかに関しては疑問も多い.プラットフォームをもう少し明確に作って,施設や成果も自由に多くの研究者が使えるインフラがほしい.もっとICTを活用すべきでは?(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 863 研究費が一般会計に占める割合を5%まで引き上げるべき(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 864 少額の研究資金獲得だと,獲得時,獲得後,監査時等の対応労力が大きく感じられる.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 865 企業の大型共同施設等の利用について,さまざまな仕組みや工夫がなされ,企業にとっても活用しやすい状況が整いつつあると感じる.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 866 社会展開しやすい応用分野に関しては様々な形での資金提案があるのに対し,基礎研究分野に関しては十分とは言い難いと感じています.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 867 間接経費は,何に使用されているか不明確であり,あまり多くなくても良いと思う.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 868 経理状況の確認が大変.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 869 非常に多くの書類を研究者自身が用意する必要があり、その多くの部分が、研究と深く関係ない内容となる。しかしながら、この部分の記述は研究の理解が低い方をお願いすることはできない。つまり、間接経費で人を雇って記述できるようなものではない。つまり、間接経費の多寡ではなく、絶対的な書類量を減らさなければならぬと考える。これは、大型共用研究施設の使用も同じである。使用を申し込むには、以前より手続きは簡便にはなったものの、研究フェーズと関係のないタイミングでの報告書を求められたり、国や外邦団体が展示会を行う時に、半ば強制的に出席を強いられることも、研究進捗の阻害になっていると考える。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 870 科研費の仕組みはよいと思う。若手や非有力大学の先生方へのサポートが足りないと思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 871 科学技術基本法、科学技術基本計画は、国の科学技術関係予算を増やすことで科学技術創造立国をめざしたはずだが、いっこうに予算を確保できておらず、この20年余でむしろ基盤はやせ細った。財政難はあるにしても、高等教育と科学技術振興の軽視は、産業競争力の低下も招こうとしている。特に大学の運営費交付金削減の罪が大きい。研究者の自由な発想に基づく研究を保証する基盤的な研究費が枯渇している。競争的資金の採択率低下につながり、成果が確実に上がりそうな、見通しのほぼついた研究計画ばかりが増えている。大学院重点化を進めたにもかかわらず、修士や博士の社会全体での活用につながってこなかったため、研究者を志す日本人が減少。大学院生を安い研究助手として使う従来型の研究室運営もできなくなっている。競争的資金を確保できなかった研究室は、大学院生の研究指導さえ十分にできない状況に陥っている。ごく一部の研究者、研究室への資金集中も目に余り、競争的資金偏重の弊害が極まっている。「国策」的な位置づけになった研究分野では、研究資金が非効率的に使われている疑いもある。「選択と集中」は、大プロジェクトの効率を常時チェックし、基盤的な研究費は広い分野で保証したうえでないと、研究の多様性喪失と非効率化を招く。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 872 一定の額は過去から維持されているとはいえ、海外が伸びを示している中で競争力を維持するために十分とはいえない。大学の運営交付金減少傾向で、悪影響が懸念される。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 873 ・政府の研究開発投資が低すぎる。質もよくない。JSPSはさておき、NEDOやJST、関連各省のプロジェクトが本当に機能しているか、新しい科学や技術の創出につながっているか、きちんとした検証が必要だ。・大型のプロジェクトでは、ずさんな使い方を耳にする。都心の一等地に事務所を構えたり、高給の事務職を雇ったりといった無駄な事例がないか洗い出す必要がある。プロジェクトで見込まれる成果が所詮ちやちやのものでしかあり得なかったため、雇用された学生は全く別のテーマで学位論文をまとめるを得なかったという例もある。研究費を出す側が、チーム全体と意思疎通を図り、きちんと管理できていないのではないか。・競争的資金で大学や研究機関にインフラ整備をしても、期間が終わると運営経費がまかなえないので維持できなくなるという事例もよく聞く。結果的には税金の無駄遣いであり、期間終了後も使えるような仕組みづくりを資金を出す側も考えるべきだろう。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 874 かなりは正されたとはいえ、実業に合わない「制約」が存在する「実用化研究」が未だに目に付きます。さらには、公的な研究資金を獲得するため、ほぼ必ず「実用化」を設定する必要があることに違和感を覚えます。はっきり申し上げれば、「実用化」の目処が立っているテーマに対して、公的資金を投入すること自体、本末転倒のような気がします。その前提で、考えれば、企業が積極的に研究資金を提供するような枠組みの構築が必要になると思います。ただ、とかく、「産」の参入という点、結果的に、「産」の自己犠牲を必要とし、余程の耐力がある企業以外は、疲弊し、次につながらないと言う状況は避けるべきだと思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 875 ・間接経費：より明確にすべき(概算でなく、実費)。・科学技術関係経費：額もさることながら、問題なのは経費の配分。地道な基礎研究への配分が得ずらい昨今の現状は、将来的な科学レベルの低下につながりかねないと思われまます。・また、官がなぜ企業の真似事(応用研究)をするのか理解しがたい(AMED 革新的医療技術創出拠点プロジェクトなど)。企業が手をつけない稀少疾患などに限定する、特定な難題に限定(認知の解明)する、なら理解はできるのですが、現状は違います。・NIHから比べると非常にわずかな研究費です。有効な活用を期待します。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 876 民間の研究者へも研究情報のアクセス権を付与してほしい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 877 海外諸国の情勢についての比較情報なども知りたいと感じます(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 878 国力の象徴は、基礎・基盤技術であり、その強化のための研究資金は十分とはいえない。GDP比率1%は、目指すべきではないかと考える。公募型研究費について、新規応募案件については、適正な研究業務管理のためには、一定の間接経費も追加が必要であり、間接経費を出し惜しむことで、研究直接費が圧縮され、功を奏しない研究開発に陥りやすいので、注意が必要。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 879 日本の知的基盤・研究情報基盤は十分ではないと思われまます。重要ですが評価されにくい面があり、先進諸外国の水準には達していません。今後は重要性をいかにアピールするかが重要と思われまます。また科学技術予算は、防衛関連費が多い米国等の欧米先進国と単純比較はできません。日本の財政を見ても今後の成長は難しく、GDP比率としても限界近くになっていると思われまます。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 880 環境、資金は不足感を感じない(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 881 研究資金とくに大型のものは関連な研究を支援するものとして有効活用されていると見受けられるいっぽうで、その配分や意思決定については大型の研究機関や特定の大学等に偏る傾向があるのではないかと、そしてそのことがさらに資金配分の偏向につながっているのではないかと感じる場合がある。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 882 スタートアップを対象とした資金に継続性がないように見える。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 883 間接経費のあり方は再考が必要(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 884 大学が最先端の領域をリードしていただけてない場合がある。主に資金不足によるもので、「お金の無いなかで、こんな工夫をしています」みたいなことを売りにする先生方も居られる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)

- 885 基礎研究の多様性・継続性の確保,インパクトのある研究や独創的な研究に対して資金を強化すべきと考える.段階的な評価は必要であるが,長期の視点で検討して欲しい.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 886 公的研究資金を民間で活用するには,人件費負担が可能なことがポイントとなります.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 887 欧米各国政府に限らず中国やシンガポールにおいてすら科学技術関連予算が拡充されていることと比較して,日本政府の研究資金規模は不十分としか言いようがない.また,金額的規模だけでなく,その投資分野の選択と集中という面に関しても戦略性が低く,まだ不十分な状態である.さらに,大学における管理会計システムや人材評価システムなど,企業であれば当然備えているはずのものに整備不良が認められる.公的研究機関は大型共同研究施設・設備をさらに産業利用しやすくするとともに,学術利用者の声だけでなく産業利用者の声も十分に反映して施設・設備の拡充を検討する必要がある.競争的研究資金に係る間接経費に関しては,H26年5月に関係府省申し合わせにより「30%」という比率が定められており,十分であろうと認識する.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 888 ・公的研究機関が保有する最先端の大型共用研究施設・設備におけるスタッフ人数に余裕がなく,新規ユーザー獲得・拡大に積極性が欠ける.また,スタッフのキャリアパスが不透明であり,モチベーションを上げる政策検討も不十分との印象である.・アジアの科学技術立国リーダー格としては科学技術関係予算がまだ足りない.年度科学技術関係経費として5兆円を目指すべきである.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 889 研究者が研究に没頭できるようサポートする人材が必要である.知財化やドキュメント作りはしっかりしたサポートがないと無理.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 890 資金の好循環がなければ,競争力はじり貧となるであろう.精神論で,研究を進める.あるいは放置して成果を求めることは無理である.資金,知,人材の好循環があつてこそ,国としての研究循環が適う.2016の文科省,経産省合同の産学連携のガイドラインをぜひPDCAを行なっていただきたい.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 891 経費の確保も重要であるが,その用途についてはどう考えるのか.価値あるテーマへの適切な投資がなされているとは言い難い案件も散見されるのではないかと,また,昨今の(人工知能などの)ブームに踊らされて,後付けであわてて資金確保するなど非常にみつともないと感じる.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 892 近年,競争的研究資金への傾斜が強まってきているが,その反面,基盤的研究資金が減ってきている.そのため,基盤的な研究やそれをベースとした人材育成力が弱まっている.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 893 米国などと比較すると非常に見劣りすると感じる.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 894 地方大学と主要大学や国立研究所との研究資金の格差は大きく,もう少し全体的視野での底上げが必要と思われる.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 895 研究費配分の偏りが大きい.特に基礎研究に関してはもっと広く薄く配分すべきと考える.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 896 研究資金の使い方においては,事業費の予算単年度制度の弊害か,重要度が低いもの,必要性が低いものも,予算消費を行うために無駄に使われるケースが数多く見受けられると感じる.最近では,地方創生交付金を使った事業費で大学との研究を組み入れている場合,同じような研究テーマで大学側が器材を購入するような例も聞く.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 897 応用研究だけでなく基礎研究を行う人材が十分な研究を行う資金を与えるべき.日本は数年,応用研究に力点を置きすぎ基礎研究がある分野を除き不十分(国際トップレベルとして)と思われるので.特にこれからの人工知能を扱える人材,基礎としては数学研究の支援をもっと行うべき.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 898 予算カットによる長期プロジェクトの中止や,成果前倒し要求が発生したことあり.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 899 依然として省庁の壁が大きいと感じる.同じような目的で複数の省庁が予算化していたり,連携が十分なのかがよく見えてこない.研究成果についても,積極的に省庁間で連携するような取り組みが必要なのではないか.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 900 日本のような資源がなく,技術力で生きていくしかない国においては,マクロで見ても予算の10%近くあつてよいと思います.さらに,マクロで確保した予算を分散させるのではなく,思い切って,戦略的,集中的に特定領域に注ぎ込めば,いくつかの分野では十分に世界一になれると思います.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 901 研究資金削減に伴う研究環境の劣悪化が日本のアジア地区でのプレゼンスを示すに至っていないことにもつながっているように感じられる.大学においては,財務省からの圧力(低倍率の学部や学科の存続の意義が問われている)に対して,意味不明の学部統合などでごまかしながら存続し続ける機関もあるようだが,私立大学を中心に大学の統廃合と私学助成金の見直しが必要であると思う.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 902 公的研究機関が保有する最先端の大型共用研究施設・設備は,民間企業(産業界)が活用する必要性があまり感じられないものもありますが,学術研究には必須であり,そこで生まれた知見が後に民生利用されることになるため,学術研究に有用なものを積極的に投資していただきたい.科学技術に関する政府予算は少なすぎるため,精力的に予算化して研究している中国等との競争に負ける日も近いと危惧されます.学生数の減少を理由に大学等の研究資金が減少していますが,日本の産業競争力維持のためには研究資金の大幅アップが必須です.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 903 公的研究資金の研究成果は報告が最終目的になっているように感じるため,その後の活用に繋がる施策をよりあつくする必要があります.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 904 自分は民間企業の研究所に所属しているが、当たり前ではありますが景気に左右されることが非常に多いです。大学の研究環境をみますと、やはり大学の規模は有名無名の差が顕著かと思えます。国の補助金事業にも応募したこともあります。補助を得られるのはせいぜい半分でしょうか。この数値が良いのかは悪いのかは分かりませんが・・・。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 905 最先端の大型共用研究施設・設備の利用等は、しやすくなってきている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 906 国家戦略となると話は大きくなりますが、もう少し分野を限定したほうが良いと感じます(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 907 2016年の我が国の科学技術関係経費の3.5兆円はかつて2013年頃の米国のベンチャー投資金額に相当する。(2015年米国は8.7兆円)。これが十分なのかどうか、スタッフメンバーの給与、諸経費を含め、その実際の研究材料としての使われ方と投資効果、それが数年先、世の中にどう影響与え、役立っているのかを知りたい。また投資判断として、国が向かう方向性と合致していない研究開発でも、シーズとして可能性がある研究にはどう分配・対応しているのかも知りたい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 908 特定の研究機関に資金や設備などが集中しているのでは?と思う。ある程度は仕方ないが、有効に使われているか?・研究の多様性を妨げていないか?などが心配だ。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 909 研究者への資金提供について、全体研究費枠も必要ですが、研究者が経済活動も伴いながら研究継続可能な欧米大学のような、システムの検討が必要だと思います。例 週40時間の依頼研究や、授業をこなせばあとは自由に研究が出来、設備予算の心配がない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 910 (1)トレンドに乗っていて技術的に実現困難な革新的事業に対する補助事業が多いような印象がありますが、事業化を意識した経済産業省の「戦略的基盤技術高度化支援事業」でさえ、試験販売等を実績から除外して実質的に成果になっていると考えられる案件は1割以下と聞いています。そのような事業だけでなく、従来から存在する技術であるが、改良により大きく性能が向上したり、大幅なコストダウンが見込める技術等についての補助事業もあれば、バリエーションが増えて我が国の科学技術の多様性に貢献できると思えます。(2) ややもすると補助事業申請書類は、技術そのものよりも書類をいかに採択されるように作成するかに焦点が当てられているように感じられます。煩雑な作業で判断も難しいですが、審査員の現地調査等、技術本来の内容に踏み込む必要があるように思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 911 公的研究機関の新規設備に対する導入情報を知る機会が少ないのが現実。研究成果の成功事例の共有も少なく感じます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 912 社会貢献の観点から学術研究の価値を考えた場合、産業応用の可能性を早期に判断することが大きな命題の一つだと思われま。そのため、基盤・基礎研究の充実に加えて、トランスレーショナルリサーチにも十分な研究設備・資金を提供できるシステムを整備することが、イノベーションを加速すると期待しております。規制や知財権益の関係で困難な課題ではありますが、知的・情報基盤のオープンリソース化や公共施設利用の低料金化、企業研究へのファンドの枠組みの簡略化など、産業応用を考えた場合、さらに具体的により有効なシステムを構築できる可能性があるのではないのでしょうか。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 913 短期のものが多く、息の長い基礎研究には活用しづらい(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 914 研究費の使い方、購入等での自由度が低いように感じます。公募、入札等で時間がかかり、タイミングよく新しいものを使っていくのが難しいしくみなので、変更が必要だと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 915 使途不明な間接経費が多い。直接費も本来の研究用途に確実に使われているのか会計士など第三者により確かめられていない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 916 募集時の審査のみでなく、投資の効果を適切に評価し、成果に結びついていることを確認し公表されているものと考えてるが、第三者から見ると評価結果や成果との関係がわかりにくい。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 917 資源の無い日本は、科学技術で生き延びる必要があると考えます。「世界で1番」をめざす必要があります。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 918 研究そのものの資金はもっと増強すべきと考えます。ただし、産学連携にかかわる人件費に見合う働きではないように見えています。コーディネーター人財を発掘・育成し、無駄な縦割りにからくる弊害を外すべきと考えます。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 919 日本の技術力を維持するためにも、十分な予算が必要と考えるが、受け取る側の大学・研究機関側の意識も改革する必要がある。成果に対して、費用が適正かをしっかり議論した上で、重要な研究にはもっと予算をつけるべきと考える。教育目的の予算は、もっと充実すべきとも思う。共同研究や国プロ予算を取る際、大学は費用に対して結果が少ない。これは、教育目的で使用される部分が含まれるためだが、結果として研究者に、成果に対して費用が高くてよいと言う間違った感覚を与えてしまう。企業の研究者は、もっと安く早く同じレベルの成果を出している。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 920 予算などについてはわかりませんが、宮崎県の某大学では研究シーズを定期的に報告会を開催し、一般の人々に周知をしております。但し、まだまだ民間企業に周知されているわけではなく、民間企業が研究施設や設備を利用する頻度は少ないと感じます。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 921 研究環境ですが、公的研究機関の研究設備は整っていると思います。一方、大学は、限られた予算の中で工夫した研究設備で、自作する場合もよくみられます。また、研究以外の事務処理・安全管理・予算管理といった研究者への負荷は、できる限り軽くなるシステムに変えられればと思います。研究開発費は、多い方がいいといっても国によって自ずと上限は決まってくる。その中で、いかにうまく使うかという方が大事かと思えます。例えば、研究開発費の使い勝手、物の購入の際に申請手続きに負荷が増えるのも好ましくありません。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 922 研究成果の論文はオープンアクセスを義務付けるべきかと思えます。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 923 情報は公開されているが、欲しい情報へのアクセスが極めて非効率。検索キーワードの充実等がないと実質的に使えない。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 924 科学技術に関する政府予算については、その配分方法に問題があるのでは？非常に難しい事は理解できるが、公的研究機関においては、企業が手をつけられない長期的視点に立った研究に重点をおいてほしい。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 925 政府の公募型研究費の使途について、関連性を有する企業の独自研究開発への共用が有る程度は認められると全体のレベルアップに有効である。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 926 基礎研究ができる知識と経験を有する研究者に対しては、もっと基礎研究に予算を充当すべきだと思う。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 927 ベンチャー企業が、研究開発費を申請しても落選することが多い。ニーズやステージに応じて様々なタイプの研究資金の援助があるとありがたい。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 928 研究基盤は一定十分だと思うが、研究評価のための基盤(研究成果や評価結果を蓄積するデータベース等)は不十分。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 929 接している研究機関を見る限りでは、潤沢から不足までばらつきが多い印象がある。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 930 必要なテーマに必要な資金が集まる環境が望ましい(民間企業等,その他,男性)
- 931 大型の競争的資金が一部の研究者に集中し、無駄に使われるのを目にしてきた。また、その資金を獲得した優秀な研究者自身もお金の管理に忙殺されて、研究が思うように出来ていないこともあると思う。(民間企業等,その他,男性)
- 932 企業向けの研究開発の予算があれば、ありがたいです。(民間企業等,その他,男性)
- 933 企業業績により資金配分は異なり、分野の見直しが頻繁に行われている。未だ試行錯誤の段階であり、適正配分とは言えない状況が周囲に存在する。(民間企業等,その他,男性)
- 934 自分の専門であるICT関連の研究予算の不足を感じる(他の領域が不足していないかどうかは把握していない)。報道からの情報だが、韓国では10年で2000億円の予算を付けたと言われる。日本は文科省、総務省、経産省がそれぞれ予算化しようとしているようだが、1000億円と聞く。他国との比較だけが重要ではないが、Googleなどの民間企業と比べても不足感が否めない。(民間企業等,その他,男性)
- 935 資金も環境も十分とは言えない。(民間企業等,その他,男性)
- 936 2016年度は予算は十分ではないが、少なくともレベルだと思います。投資した費用の回収率が低いことが課題だと思います。国のやるべきことができていないことに問題があると思います(産業化までの支援ができていない)。大学の研究環境は個別ではある程度あるが、大学として有効に活用できていないと思う。大学の特徴ある組織や環境整備に工夫をして特徴ある教育・研究機関とすることを考えてもらいたい。何処も似たかよったかで、大学の特徴が見えてこない。研究開発資金は強化すべきだと思います。日本が生き残るために文系・理系が融合した「人」を中心においた研究開発が必要だと思います。また、政府も国を挙げて研究開発強化の方針を出してもらえると良いと思う。(民間企業等,その他,男性)
- 937 積算校費等の内部予算の減少は、大学や高専の基礎的活動たとえば卒業研究のような教育的研究を大きく衰退させるものです。卒業研究の費用を教員の外部資金に頼るようでは、まともな学生指導はできず最低源の確保が急務です。学費を払う学生が正当な指導を受ける権利を奪うもので、大学の裁量に任せるべきではないものです。科研費の底辺をさらに広げることも対応できると考えられます。間接経費については金額は十分だと思いますが、研究機関の解釈が異なり研究者の研究補助に十分回らない場合が多いと思われれます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 938 科学技術基本計画などで、社会実装を目指すテーマにあまりにも重点が置かれる結果、大学の研究環境は次第に悪化している。これは若手の研究者の意欲を削ぐ結果になっており、危機的な状況にある。政府として、民間企業の研究資金を引き出すことを考えるのは良いが、それを重視しすぎて、研究テーマまで企業の希望におもねるのは、さらに研究環境の悪化につながると危惧。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 939 多様性を担保する仕組みになっていると思えない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 940 交付金と競争資金の配分が少しアンバランスな気がします。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 941 大学における研究設備の老朽化を含み研究環境は悪化していると感じる。報道によれば基盤的な研究費が極めて少ない状況にあるようだ。注目技術に集中的な予算配分はよいと思うが、一方で研究の裾野を広げることをしなければ、日本は科学技術立国になれない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 942 公的研究資金は必ずしも少ないとはいえない状況と感じる。ただ、それが活きるような執行・運用・意思決定の仕組みが不足しているように思われる(「研究」であるのにも関わらず、報告が全て「成功した」となってしまう、など)。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 943 公的研究資金は開始年度初頭にすぐ入金されないため使用しづらい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 944 科学技術の先導役としての役割が無ければ、小資源国の我が国の世界における存在価値は低下するとの前提のもと、平均的な教育水準の確保・向上と、先端的で自由な発想の受容の両方を目指す必要がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

---

945 「競争的資金ではない」大学等への安定的な基礎科学研究費の充実が必要だと思う。国際的な科学競争力という点を加味しても、日本社会の雇用慣行や日本人の特性を考えたときに、むしろ低額でも継続的な研究費を得てコツコツ基礎研究を続けられる環境があることの方が、長い目で見て成果も多いのではないか。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

---

946 政府の予算は福祉・教育等の直接に国民が恩恵を実感できるものと研究のように研究成果が様々な過程を経て国民に恩恵を実感いただけるものに分かれるが、国民が直接に恩恵を実感しづらい科学技術予算にこれだけの多額の予算を割いていただいている政府関係者の努力には頭が下がります。研究成果の恩恵を国民により実感いただくという観点では、研究成果の社会還元が重要でイノベーションやエコシステムというキーワードもこの社会還元の推進への願いが込められていると認識しています。研究成果がまだ十分に社会還元できていないので、研究資金等の予算を抑制してでも、社会還元の仕組みという観点での研究環境の整備が急務と考えています。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)

---

947 研究資金というと「競争的研究資金」という言葉が思い出されるのが現状である。しかしながら、本来は「基盤的研究資金」に加えて「競争的研究資金」を獲得し、研究推進の加速化を図るものとする。研究資金については両者のバランスを図ることが重要と思う。(民間企業等,その他,男性)



## パート 3

学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況



### 3 学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況についての自由記述の主な論点

#### 3-1 学術研究・基礎研究の状況

本中項目に関連する自由記述の約 200 件から、大きく分けて以下の 6 つの論点が抽出された。

論点 3-1 将来を見据えた基礎研究がおろそかになっている。目先の役立つことに予算が回り、基礎研究の基盤向上に役立っていない。

論点 3-2 純粋な基礎研究は、見返りをすぐに期待しない投資である。経済力の減衰した現状では苦しいが、長い目で見た投資も国力のために必要である。

論点 3-3 基礎研究をせずに実用化研究ができる訳でないことを再認識する必要がある。

論点 3-4 企業が進めることが困難な基礎研究の追及を大学にやってもらいたい。役割分担が必要である。

論点 3-5 基礎研究における若手研究者の養成や若手研究者への研究資金の配分が不十分である。

論点 3-6 基礎研究と応用研究をつなぐ人材や両者を埋め合わせる研究が必要である。

論点 3-1 将来を見据えた基礎研究がおろそかになっている。目先の役立つことに予算が回り、基礎研究の基盤向上に役立っていない。(自由記述件数: 35 件)

- 基礎分野への配分が少ない。すでに成果を出した研究者にしか予算が分配されていない。そのように選ぶとどうしても年齢の高い研究者に多額の資金が配分されることになり、発表する雑誌のグレードは高いが、基礎研究としての新規性は少ないように感じる。(大学, 第 1G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
- 基礎研究に与えられる資金があまりに少なく危惧している。基礎的なことを深く理解するまで研究し、それによって応用できるものを生み出す、という道筋を考えると、基礎研究費が少なくなれば、世の中に役立つものの数も必然的に減っていく。若手研究者で独立したポジションを得た人に対する資金も不足しているように思う。大きな研究室の偉い教授の下で働く助教と同じ種類の資金(科研費若手研究, JST さきがけ, 財団等)の他に、特別にスタートアップ資金を準備する必要がある。本来、それは大学が担保するべきものだが、日本の現状を考えると、文科省や学振が管理するほうが上手くいくかもしれない。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
- あまたのプロジェクトや、集中的な研究費の配分は、目先のことに役立っても、日本の基礎研究の基盤向上には役立っていない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 基礎研究は短期間に成果に結び付けるようなテーマは極めて少ないと思われる。これに対して研究費の配分は、近い将来の成果に重きを置いての配分になっておりこの辺にギャップがあると感じる。長い目で見て効果が出るテーマをいかに見分け、資源配分を行うかが肝要であるが難しい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

論点 3-2 純粋な基礎研究は、見返りをすぐに期待しない投資である。経済力の減衰した現状では苦しいが、長い目で見た投資も国力のために必要である。(自由記述件数: 6 件)

- 数ある基礎研究の中で実際に社会に実装されるのは僅かだと思います。しかし、そういった実装され役に立つ研究を生み出すためには沢山の基礎研究が必要だと思います。直ぐに役に立つ応用研究はもちろん大切で、これに研究費を配分して貰いたいと思いますが、役に立つ「種」「芽」である基礎研究にも予算

を配して貰いたいと思います。また、数学や理論物理学のように、「それがわかるようになっても将来役に立つようにならない、直接に生活や人生を豊かにする訳ではない」研究もあります。寧ろ日本はそういった研究に強いところもあります。これらは、純粋に真理を迫る学問なのだろうと思います。これらの研究が進むことは、単に人類のものの見え方の見晴らしがよくなるだけかもしれませんが、そういった自然科学のエッセンスだけ取り出したような学問も大事にして欲しいと願っております。それは知的好奇心だけに基づいた学問で、人がものを勉強したい、研究したい、という気持ちに最も近い学問だと思うからです。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 科学技術に関する政府予算全額の多少が問題なのではない。予算全額は国の状況によって変化するのは当然である。しかし近年、純粋な基礎研究のための研究費を取得するのが極めて困難になっている。これは、日本の経済力の減衰が原因であるという他に、政府・マスコミ他が基礎研究の重要性を理解していないためであると考えられる。政府・マスコミ他が考える基礎研究というもの、比較的近い将来役に立つことにつながる基礎研究のことである。しかし、実際はどの研究が将来役に立つことにつながるかは予測不可能なのである。逆に言えば、予測可能な研究は大した研究ではないといえる。研究成果は、旧ソ連の計画経済のように計画できるものではない。その意味で、役に立つことを前提に基礎研究を考えるのは間違っている。純粋な基礎研究は、見返りをすぐに期待しない投資である。経済力の減衰した現状では苦しいが、長い目で見た投資も国力のために必要である。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

**論点 3-3 基礎研究をせずに実用化研究ができる訳でないことを再認識する必要がある。(自由記述件数:8件)**

- 現在、基礎研究の成果としてノーベル賞につながっている研究は主として1990年代前後に研究予算が厚く配分された成果である。最近では実用化研究ばかりが叫ばれ、基礎研究をろくにしていないようなテーマを直ぐに実用化研究として多くの予算を配分する傾向が見られるが、基礎研究をせずに実用化研究ができる訳でないことを再認識する必要がある(中国は最近、どの分野でも基礎研究と実用化研究を並行して進めており、中国に追い越されている分野が多々ある)。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
- 残念ながら、国内の研究者が国内で他国に劣らない成果を出すための環境・資金ともに不十分である。日本の産業においてもその技術開発力は、近隣諸国よりも遅れを取り始める事態を迎えている。多くの著名な研究者が提唱している通り、基礎研究の基盤なくして、技術開発の進展はないと思われる。現在の状況が続けば、10年後には日本の研究力は、さらに遅れをとると危惧される。従って、日本全体でより、基礎研究の裾野を広げ、より将来性の高い夢のある研究環境とすることは、喫緊の課題である。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)

**論点 3-4 企業が進めることが困難な基礎研究の追及を大学にやってもらいたい。役割分担が必要である。(自由記述件数:10件)**

- すぐに役立つ研究は、公的研究機関や企業がやればいいため、大学での基礎研究に研究資金を当てるべきです。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 大学の研究と企業の乖離が激しいと感じる。この原因は、大学の研究者が社会ニーズを得る機会に恵まれない点と、企業側の大学への期待の低さ(大学のこれまでのスタンスが招いている可能性もあるが)と考えられる。企業には、企業内では利潤追求の観点から進めることが困難な基礎研究の追求について、大学に依頼し、それを物質的・情動的・資金的に支えてもらいたいと思う。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

**論点 3-5 基礎研究における若手研究者の養成や若手研究者への研究資金の配分が不十分である。(自由記述件数:7件)**

- 基礎研究分野の若手研究者の養成環境が全く不十分である。この問題の解決には、大学や公的機関の努力はもちろんであるが、国家としての予算増額が必須であると考ええる。(大学,第 1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 私の場合は、雇用が秋採用であったために科研費のスタートアップに応募できませんでした。また、若手Bをいただきましたが、他の科研費と重複受給できないために、分析機器などはなかなか購入できない状況にあります。若手の応募可能な科研費の制限の緩和をしていただけると助かります。(大学,第 3G,理学, 研究員・助教クラス,男性)

**論点 3-6 基礎研究と応用研究をつなぐ人材や両者を埋め合わせる研究が必要である。(自由記述件数:11件)**

- 基礎研究の重要性は大学で認識されある程度の対応ができています。イノベーションにつなげる研究者が少ない。それを指導できる人材の育成が必要だと思う。(大学,第 4G,社長・学長等クラス,男性)
- 基礎研究を実用にまで持ち上げられる人材層の不足を懸念します。イノベーションにうまくつなげられていない優れた基礎研究も多いのではないかと想像します。官主導の行き過ぎた産学連携が最近散見されることも気になっています。両方の問題に共通して、第 2 ステージの研究活動を促進する必要があるのではないかと思います。(大学,第 1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 幾つかの国研における一部の分野では、必要な人材が不足している。特に研究開発成果をビジネスとして市場へ展開するまでの役割を担うべき人材(プロジェクトマネジメント)の欠如は著しい。基礎研究ができる人材も必要であるが、それだけで、技術立国がかなうとは思えない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- イノベーションのためには、産官学の連携が重要であることは確かだが、イノベーションにつながる成果がなかなか出ないことについて、もっぱら大学の研究者の意識の低さに問題があるとする見方は間違っている。イノベーションに繋がるか否かの目利きは、企業側にこそ求められるものであり、大学の研究者にそうしたものを期待すべきではない。企業側がイノベーションのシーズとなる研究成果を探しやすくする観点から、大学側の研究成果が見えにくいといった問題を改善していくこと、その上で、共同研究などを行いやすくするためのリーズナブルな経費負担のしくみに改めていくことが実質的な産学連携につながると思う。(大学,第 4G,社長・学長等クラス,男性)

**(その他の自由記述)**

- 基礎科学も応用科学も重要という考えや、研究者の置かれている状況について、国民の理解が得られれば、研究費の額が大幅に増加しなくても、研究活動がしやすくなるのでは、と考えています。クラウドファンディング型研究予算のプラットフォームやホームページ、手続き等を公的機関が準備して頂けると、研究活動の幅が広がると思います。(大学,第 3G,農学,研究員・助教クラス,男性)

## 3-2 研究費マネジメントの状況

本中項目に関連する自由記述の約 150 件から、大きく分けて以下の 6 つの論点が抽出された。

論点 3-7 申請書・報告書作成の研究者負担は大きく、多くの時間が取られる。

論点 3-8 公募型資金のピアレビューが、一部の研究者に集中しており、大きな負担になっている。

論点 3-9 各資金配分機関は、比較的短期間での成果を求め、すでに結果の出ている研究課題に配分が集中している。研究の芽には投資されず、多様性が減少している。

論点 3-10 現時点では役に立つか分からない研究のサポートこそが政府特有の役目。産業応用に近い研究予算は企業や財団から資金を投入してもらえばよい。

論点 3-11 長期的な視野を持った資金配分が必要。若手研究者が長期にわたって大きな目標に取り組める枠組みがあるとよい。

論点 3-12 AMED が JST や NEDO でこれまでやっていた事業や分野(バイオ、医療機器等)をカバーしきれていない。各資金配分機関の役割分担における境界領域への配慮が必要である。

論点 3-7 申請書・報告書作成の研究者負担は大きく、多くの時間が取られる。(自由記述件数:29 件)

- 公募型予算に採択されればされるほど、事務処理が予算ごとに違って大変複雑となると同時に、(ほとんど同様な)書類を書いたり、(ほとんど同様な)研究会議に出席せねばならず、本来の研究をする時間が削られていく。(大学,第 3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 公的研究費にかかる手続きが煩雑で、その管理に非常な労力を要していると感じます。省庁ごとにルールの詳細が統一されていないのも大きな負担と感じます。研究意欲を削ぐ要因にもなりかねず、柔軟な運用の枠組みが求められます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 公募型研究費の申請書では、特に業績リストなどは IT 技術を駆使して、もっと手間を省ける。(大学,第 2G,部長・教授等クラス,男性)

論点 3-8 公募型資金のピアレビューが、一部の研究者に集中しており、大きな負担になっている。(自由記述件数:7 件)

- ボランティアに近い形のピアレビューによる(助成金の)審査は、有力な研究者にとって負担になっており、大きな損失になっている可能性があるように思われる。(大学,第 2G,部長・教授等クラス,男性)
- 現在の科研費の審査員は大学教員がほとんどであり、年末・年度末の多忙な時期に集中するので、審査員の負担を軽減する必要がある。例えば、工学系では、企業の技術担当役員相当の人達に A4で 2 ページ程度の要約申請書に基づき、予審査をしてもらい、将来性が高いと判断された申請についてだけ、大学教員による詳細審査をすることも考えてよいと思う。申請者が申請書作成に費やす負担を削減する必要はない。税金で研究させてもらうのであるから、それ相当の努力をすべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

論点 3-9 各資金配分機関は、比較的短期間での成果を求め、すでに結果の出ている研究課題に配分が集中している。研究の芽には投資されず、多様性が減少している。(自由記述件数:7 件)

- 学術的研究を推進すべき資金配分機関が、比較的短期間での成果を求め社会展開の可能性を提案段階から書かせるようなやり方は、基礎研究の多様性を著しく損なう結果につながる。将来のイノベーション

ンの種を芽にもならない段階で摘み取るような資金配分の仕方はすぐにでもやめるべき。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)

- 資金配分機関(JST・AMED・NEDO 等)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等, それぞれの役割に応じた機能を十分に果たしているといえるが, 研究者が新たな課題を積極的に探索し, 挑戦するなどの, 研究の多様性確保に関しては寄与できていない。(大学, 第 4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- JST, AMED, NEDO 等に関しては多様性は激減している。欧米が先行する新技術の開発に追いつくためのプログラムが多いと感じる。UK では 24 時間, 365 日, いつでも web 上から科研費のような研究資金の申請が可能と聞く。採用も学术论文のように, 評価者とやりとりして決定される。予算についても, 自分の給与も含めて人件費への活用自由度が高い。博士院生や若手研究者, および研究補助員・技術補助員の継続的雇用を想定した研究費マネジメントが重要だが, 現状はかなり厳しい。(大学, 第 3G, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

**論点 3-10 現時点では役に立つか分からない研究のサポートこそが政府特有の役目。産業応用に近い研究予算は企業や財団から資金を投入してもらえばよい。(自由記述件数: 4 件)**

- トップダウン方式による公募型研究では, かなり偏ったテーマ設定のために応募数が少ない場合もあり, 資金配分機関の役割に疑問が持たれる場合がある。また, 現段階で判断する「将来有望な研究開発テーマ」のサポートは, 民間からの資金提供が受けやすいと思われるので, 政府はそのパイプ役に努めればよいのではないかと。一方で, 役に立つか分からない研究のサポートこそが政府特有の役目であり, 大型資金を集中的に配分するよりも広く浅くサポートすることが重要と考えられる。(大学, 第 3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 全体的な研究資金が少なく, ビッグラボ(世界的な研究結果を出し, 産業応用もある程度近く, 人も充足しているラボ)と呼ばれるところに資金が集中しているように見受けられる。国がビッグラボに資金を集中させるべきではなく, 企業, 財団などがそういったところに資金を投入すれば win-win になると思われる。(大学, 第 3G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)

**論点 3-11 長期的な視野を持った資金配分が必要。若手研究者が長期にわたって大きな目標に取り組める枠組みがあるとよい。(自由記述件数: 7 件)**

- 資金配分機関は, 世界の後追いではなく, 世界をリードするグランドデザインを持って, 日本の基礎研究の特徴を活かした応用展開や, 将来の社会を見据えたニーズからのシーズ育成など, 単発の研究領域ではなく, 長期ビジョンを持って基礎研究を推進し, 最終的には社会へ還元するまで繋げる継続性を構築することが望ましい。そのためには, 抽象的ではなく, 具体的かつ実効的なロードマップや将来ビジョンを形成する必要があると考える。また, 資金配分機関は, 長期ビジョンに応じた各研究領域に適切な PD やアドバイザーを選択する必要があると思われます。企業的なセンスも時には大切ですが, 長期ビジョンの基礎研究にはマッチしない場合があると思います。また, 領域の評価, PD やアドバイザーの評価を研究者からヒアリングするなどして, マネジメント側と研究実施者の双方の評価を行い, 国費を使った研究に双方が責任を持つことが理想だと思います。(大学, 第 3G, 部長・教授等クラス, 男性)
- 公募型研究費では期間内にある程度の成果が求められることが多く, 達成が容易である小さな目標を設定しがちになるように感じる。特に, 若いほうが斬新なアイデアが出せることを思うと, まだ大きな成果が出ていない若手研究者であっても, 長い時間をかけて大きな目標に取り組めるような枠組みがあると良い。(大学, 第 2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

論点 3-12 AMED が JST や NEDO でこれまでやっていた事業や分野(バイオ、医療機器等)をカバーできていない。各資金配分機関の役割分担における境界領域への配慮が必要である。(自由記述件数:8件)

- AMED の設立によって JST や NEDO で生命科学,バイオ,医療に関する予算配分を中止したが,現在の AMED が JST や NEDO でこれまでやっていた事業をカバーできているとは到底考えられない.厚労科研と似たような事業ばかり実施しており,そのような予算には臨床医の参加や臨床研究の実施を計画していない限り採択されない.これでは,基礎研究がイノベーションに繋がることは不可能である.設立の趣旨と事業内容を見つめ直し,事業内容を考え直していただきたい.(大学,第 3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 今後の超高齢社会において,医療機器やヘルスケア機器の役割はますます重要となることは明らかである.しかし,これらの分野は JST と AMED の役割分担により,そのはざままで抜け落ちてしまっている.今後これらの境界分野への配慮は必要であろう.(大学,第 4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

(その他の自由記述)

- 最近は科研費申請がオンライン化したので,申請書の作成は以前と比べて格段に負担が軽減したと思う.(大学,第 2G,理学,研究員・助教クラス,男性)



Q302. 科学研究費助成事業は、研究者が新たな課題を積極的に探索し、挑戦することに十分に寄与していると思いますか。

回答者グループ	2016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4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	19	100	293	344	512	554	147	1,950	5.6	3.8	5.8	7.3	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学等	7	82	263	280	429	471	123	1,648	5.6	3.7	5.8	7.3	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公的研究機関	12	18	30	64	83	83	24	302	5.7	4.0	5.8	7.3	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
インバウンジョン施設グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	17	88	258	289	451	511	134	1,731	5.7	3.8	5.9	7.4	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	2	12	35	55	61	43	13	219	5.2	3.6	5.2	6.7	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性	0	6	20	31	49	66	9	181	5.9	4.4	6.1	7.4	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
社長・役員・学長等クラス	5	28	88	121	173	213	47	670	5.8	4.0	5.9	7.4	5.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
部長・教授クラス	6	32	96	111	167	160	56	622	5.6	3.7	5.7	7.3	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
主任研究員、准教授クラス	6	34	87	76	119	112	31	459	5.2	3.2	5.5	7.1	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
研究員、助教クラス	2	0	2	5	4	3	4	18	6.2	4.2	5.8	8.1	6.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	3	38	112	119	155	185	44	653	5.4	3.5	5.6	7.3	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任用あり	16	62	181	225	357	369	103	1,297	5.7	3.9	5.8	7.3	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期なし	1	4	13	28	32	41	3	121	5.7	4.1	5.8	7.2	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
学長・機関長等	2	4	18	23	46	59	12	162	6.1	4.7	6.3	7.5	6.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
マネジメント実務	15	84	241	262	396	408	117	1,508	5.5	3.7	5.7	7.3	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者	1	8	21	31	38	46	15	159	5.7	3.9	5.9	7.4	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	4	56	178	190	304	357	103	1,188	5.7	3.9	5.9	7.4	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
国立大学等	0	7	17	14	24	31	6	99	5.5	3.4	5.8	7.3	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
私立大学	3	19	68	76	101	84	14	362	5.1	3.4	5.3	6.8	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学グループ	0	15	38	38	72	76	26	265	5.8	3.9	6.0	7.5	5.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	1	13	59	70	92	113	32	379	5.7	3.9	5.9	7.4	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	2	27	67	73	119	99	20	405	5.3	3.5	5.5	7.0	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	2	26	92	91	123	167	37	536	5.6	3.6	5.8	7.4	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	0	12	34	38	48	56	20	208	5.6	3.6	5.7	7.4	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	2	19	67	67	116	137	38	444	5.8	4.0	6.0	7.4	5.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学	0	6	28	27	47	52	13	173	5.7	3.9	5.9	7.4	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	2	34	85	83	110	93	23	428	5.0	3.1	5.2	6.8	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし(分からない)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	19	100	293	344	512	554	147	1,950	5.6	3.8	5.8	7.3	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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、6段階評価(1(不十分)～6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q303. 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ると思いますか。

回答者グループ	2016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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	53	338	656	461	299	137	25	1,916	3.3	2.0	3.2	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学等	38	278	552	406	249	114	18	1,617	3.3	2.0	3.3	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公的研究機関	15	60	104	55	50	23	7	299	3.3	1.9	3.1	5.2	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
イノベーション俯瞰グループ	44	75	219	146	84	49	6	579	3.4	2.2	3.3	4.9	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	10	16	75	53	31	12	1	188	3.5	2.4	3.4	4.9	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	19	21	49	39	15	7	3	134	3.2	2.1	3.2	4.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	12	8	22	22	9	2	1	64	3.3	2.3	3.5	4.7	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	7	13	27	17	6	5	2	70	3.1	1.9	3.0	4.6	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	15	38	95	54	38	30	2	257	3.5	2.1	3.3	5.3	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	78	361	789	558	349	171	28	2,256	3.3	2.1	3.3	5.0	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性	19	52	86	49	34	15	3	239	3.0	1.8	3.0	4.7	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
社長・役員、学長等クラス	23	54	161	125	60	18	2	420	3.2	2.2	3.3	4.7	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
部長、教授クラス	21	140	343	214	144	70	10	921	3.3	2.1	3.2	5.0	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
主任研究員、准教授クラス	23	128	203	155	104	56	13	659	3.4	2.0	3.3	5.1	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
研究員、助教クラス	25	88	147	102	67	39	5	448	3.3	1.9	3.2	5.0	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	5	3	21	11	8	3	1	47	3.6	2.4	3.3	5.1	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期あり	35	145	289	215	119	58	10	836	3.2	2.0	3.2	4.8	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期なし	62	268	586	392	264	128	21	1,659	3.4	2.1	3.3	5.0	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容別	0	19	44	37	18	4	0	122	3.1	2.1	3.3	4.6	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
学長・機関長等	5	14	63	43	29	9	1	159	3.5	2.3	3.4	5.0	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
マネジメント実務	46	280	490	346	224	114	23	1,477	3.3	2.0	3.2	5.0	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者	2	25	59	35	28	10	1	158	3.3	2.1	3.2	5.0	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	19	219	397	265	180	96	16	1,173	3.3	2.0	3.2	5.0	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
国立大学等	8	15	30	29	11	6	0	91	3.2	2.1	3.4	4.7	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
私立大学	11	44	125	113	58	12	2	354	3.3	2.3	3.5	4.8	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学グループ	3	57	79	47	48	27	4	262	3.4	1.8	3.2	5.5	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	9	57	134	99	64	12	5	371	3.2	2.1	3.3	4.8	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	11	83	133	101	40	36	3	396	3.1	1.9	3.1	4.7	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	14	73	185	147	80	35	4	524	3.4	2.2	3.4	4.9	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	2	49	65	36	39	15	2	206	3.1	1.7	3.1	5.2	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	13	72	141	98	80	35	7	433	3.5	2.1	3.4	5.3	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学	0	33	59	40	23	18	0	173	3.2	2.0	3.2	4.9	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	18	76	141	126	37	26	6	412	3.1	2.0	3.2	4.6	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	32	61	190	120	73	40	5	489	3.4	2.2	3.3	4.9	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	12	14	29	26	11	9	1	90	3.4	2.2	3.5	4.9	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	15	28	88	72	31	14	3	236	3.4	2.3	3.4	4.7	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	23	21	65	44	29	16	1	176	3.5	2.3	3.4	5.1	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし/分からない	97	413	875	607	383	186	31	2,495	3.3	2.1	3.3	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q304. 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。

回答者グループ	2016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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	66	121	412	492	509	331	38	1,903	4.7	3.1	4.8	6.3	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学等	49	98	346	407	436	288	31	1,606	4.7	3.1	4.8	6.4	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
公的研究機関	17	23	66	85	73	43	7	297	4.5	3.0	4.5	6.1	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	
イノベーション/企業グループ	37	27	158	157	151	76	17	586	4.5	2.9	4.5	6.1	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	8	8	59	45	57	28	3	190	4.3	2.8	4.4	5.9	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	15	8	33	43	22	23	9	138	4.7	3.0	4.4	6.2	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	7	3	15	26	11	8	6	69	4.7	3.3	4.4	6.2	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	8	5	18	17	11	15	3	69	4.6	2.8	4.5	6.8	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	14	11	66	69	72	35	5	258	4.5	3.0	4.6	6.1	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	
男性	83	126	509	587	604	374	51	2,251	4.7	3.1	4.7	6.3	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
女性	20	22	61	62	56	33	4	238	4.2	2.7	4.3	6.0	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	21	20	113	118	100	65	6	422	4.5	2.9	4.4	6.1	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	
部長、教授クラス	31	49	211	239	241	149	22	911	4.6	3.1	4.7	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	28	47	140	167	180	102	18	654	4.6	3.1	4.7	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	18	31	93	110	128	84	9	455	4.7	3.1	4.9	6.4	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
その他	5	1	13	15	11	7	0	47	4.4	3.0	4.4	5.9	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期あり	37	53	195	214	212	144	16	834	4.6	3.0	4.6	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期なし	66	95	375	435	448	263	39	1,655	4.6	3.1	4.7	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
学長・機関長等	1	8	22	37	32	22	0	121	4.6	3.3	4.7	6.2	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
マネジメント実務	9	8	32	42	43	28	2	155	4.7	3.3	4.8	6.3	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	52	92	318	379	399	249	34	1,471	4.7	3.1	4.8	6.3	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	4	13	40	34	35	32	2	156	4.5	2.8	4.6	6.4	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等	24	73	241	288	319	220	27	1,168	4.8	3.2	4.9	6.4	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	7	3	30	21	23	14	1	92	4.4	2.8	4.4	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	18	22	75	99	94	54	3	347	4.5	3.1	4.6	6.1	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	2	23	52	57	76	46	9	263	4.7	3.0	5.0	6.4	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	8	13	76	100	113	63	7	372	4.8	3.4	5.0	6.3	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	18	24	90	105	95	66	9	389	4.6	3.0	4.6	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	19	33	115	134	136	96	5	519	4.6	3.1	4.7	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	2	13	42	51	59	35	6	206	4.8	3.2	4.9	6.4	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	13	30	94	99	127	72	11	433	4.7	3.1	4.9	6.3	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	9	11	31	46	41	34	1	164	4.7	3.3	4.8	6.4	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	14	22	91	121	110	63	9	416	4.6	3.2	4.6	6.2	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	28	19	131	134	126	69	14	493	4.6	3.0	4.5	6.1	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	9	8	27	23	25	7	3	93	4.1	2.6	4.2	5.8	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	15	12	73	72	50	22	7	236	4.2	2.7	4.1	5.7	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし(分からない)	17	9	45	48	49	26	5	182	4.6	3.0	4.6	6.2	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	103	148	570	649	660	407	55	2,489	4.6	3.1	4.7	6.3	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、6段階評価(1(不十分)~6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q305. 基礎研究をはじめとする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つながっていると思いますか。

回答者グループ	2016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						2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新	
大学・公的研究機関グループ	127	128	406	543	485	246	34	1,842	4.5	3.0	4.5	6.0	4.5	-	-	-	-	-	-				
大学等	99	99	337	451	428	216	25	1,556	4.5	3.1	4.6	6.1	4.5	-	-	-	-	-	-				
公的研究機関	28	29	69	92	57	30	9	286	4.1	2.7	4.1	5.7	4.1	-	-	-	-	-	-				
イノベーション拠拠グループ	31	49	226	158	104	54	1	592	3.6	2.4	3.6	5.2	3.6	-	-	-	-	-	-				
大企業	7	9	81	53	31	17	0	191	3.6	2.5	3.5	5.0	3.6	-	-	-	-	-	-				
中小企業・大学発ベンチャー	12	20	47	37	26	10	1	141	3.5	2.2	3.5	5.1	3.5	-	-	-	-	-	-				
中小企業	6	10	20	20	13	6	1	70	3.7	2.3	3.8	5.3	3.7	-	-	-	-	-	-				
大学発ベンチャー	6	10	27	17	13	4	0	71	3.3	2.1	3.2	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-				
橋渡し等	12	20	98	68	47	27	0	260	3.7	2.4	3.6	5.3	3.7	-	-	-	-	-	-				
男性	134	160	567	640	531	270	32	2,200	4.3	2.8	4.3	5.9	4.3	-	-	-	-	-	-				
女性	24	17	65	61	58	30	3	234	4.2	2.7	4.3	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-				
社長・役員、学長等クラス	16	36	142	128	85	35	1	427	3.7	2.5	3.8	5.3	3.7	-	-	-	-	-	-				
部長、教授クラス	47	56	253	256	218	104	8	895	4.2	2.8	4.2	5.8	4.2	-	-	-	-	-	-				
主任研究員、准教授クラス	49	52	134	179	162	90	16	633	4.5	3.0	4.5	6.1	4.5	-	-	-	-	-	-				
研究員、助教クラス	41	29	87	124	116	67	9	432	4.6	3.2	4.7	6.2	4.6	-	-	-	-	-	-				
その他	5	4	16	14	8	4	1	47	3.8	2.5	3.8	5.3	3.8	-	-	-	-	-	-				
雇用形態	57	69	216	232	188	99	10	814	4.2	2.7	4.2	5.8	4.2	-	-	-	-	-	-				
任期あり	101	108	416	469	401	201	25	1,620	4.3	2.9	4.3	5.9	4.3	-	-	-	-	-	-				
任期なし	2	7	37	47	22	7	0	120	3.8	2.7	3.9	5.0	3.8	-	-	-	-	-	-				
業務内容別	10	5	47	49	35	16	2	154	4.2	2.9	4.2	5.7	4.2	-	-	-	-	-	-				
学長・機関長等	110	98	294	395	386	212	28	1,413	4.6	3.1	4.7	6.2	4.6	-	-	-	-	-	-				
マネジメン実務	5	18	28	52	42	11	4	155	4.2	2.9	4.3	5.7	4.2	-	-	-	-	-	-				
現場研究者	65	75	247	326	293	165	21	1,127	4.5	3.1	4.6	6.1	4.5	-	-	-	-	-	-				
大規模PIの研究責任者	10	4	23	24	29	8	1	89	4.4	3.0	4.5	5.9	4.4	-	-	-	-	-	-				
国立大学等	24	20	67	102	106	43	3	341	4.6	3.3	4.7	6.0	4.6	-	-	-	-	-	-				
私立大学	13	22	54	63	65	43	5	252	4.5	2.9	4.7	6.3	4.5	-	-	-	-	-	-				
第1グループ	25	17	77	115	102	38	6	355	4.5	3.2	4.5	5.9	4.5	-	-	-	-	-	-				
第2グループ	26	26	84	110	101	52	8	381	4.5	3.0	4.6	6.1	4.5	-	-	-	-	-	-				
第3グループ	31	32	107	145	144	74	5	507	4.5	3.1	4.6	6.1	4.5	-	-	-	-	-	-				
第4グループ	18	12	33	45	69	25	6	190	4.8	3.4	5.1	6.3	4.8	-	-	-	-	-	-				
理学	20	30	79	113	120	74	10	426	4.7	3.3	4.9	6.4	4.7	-	-	-	-	-	-				
工学	20	10	31	46	45	21	0	153	4.5	3.2	4.6	6.0	4.5	-	-	-	-	-	-				
農学	26	25	98	114	103	59	5	404	4.4	3.0	4.5	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-				
保健	22	44	190	131	85	48	1	499	3.6	2.4	3.5	5.2	3.6	-	-	-	-	-	-				
産学官連携活動あり(過去3年間)	9	5	36	27	19	6	0	93	3.7	2.5	3.7	5.2	3.7	-	-	-	-	-	-				
なし	9	22	113	54	37	15	1	242	3.3	2.2	3.1	4.8	3.3	-	-	-	-	-	-				
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	14	16	55	61	38	15	0	185	3.8	2.6	3.9	5.3	3.8	-	-	-	-	-	-				
なし(分らない)	158	177	632	701	589	300	35	2,434	4.3	2.8	4.3	5.9	4.3	-	-	-	-	-	-				
全回答者(属性無回答を含む)	158	177	632	701	589	300	35	2,434	4.3	2.8	4.3	5.9	4.3	-	-	-	-	-	-				

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(十分))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数で除したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q306. 資金配分機関(IST・AMED・NEDO等)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等、それぞれの役割にに応じた機能を十分に果たしていると思いますか。

回答者グループ	2016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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	231	183	418	479	440	200	18	1,738	4.1	2.7	4.3	5.8	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学等	185	153	353	410	371	168	15	1,470	4.1	2.7	4.3	5.8	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公的研究機関	46	30	65	69	32	3	3	268	4.1	2.6	4.3	5.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
イノベーション俯瞰グループ	60	36	136	158	155	72	6	563	4.4	3.0	4.5	6.0	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	28	2	37	59	51	20	1	170	4.6	3.4	4.6	6.0	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	19	13	41	35	30	13	2	134	3.9	2.5	4.0	5.6	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	16	4	15	20	14	6	1	60	4.2	2.9	4.3	5.7	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	3	9	26	15	16	7	1	74	3.7	2.3	3.6	5.6	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	13	21	58	64	74	39	3	259	4.5	2.9	4.6	6.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
男性	240	200	493	586	545	246	24	2,094	4.2	2.8	4.3	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
女性	51	19	61	51	50	26	0	207	4.0	2.6	4.1	5.8	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
社長・役員・学長等クラス	31	34	87	130	120	37	4	412	4.2	3.0	4.4	5.8	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
部長・教授クラス	83	88	213	243	205	103	7	859	4.1	2.7	4.2	5.8	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
主任研究員・准教授クラス	83	59	159	157	143	72	9	599	4.1	2.6	4.2	5.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
研究員・助教クラス	90	36	86	94	111	52	4	383	4.4	2.8	4.6	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
その他	4	2	9	13	16	8	0	48	4.8	3.5	5.0	6.3	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期あり	88	65	160	235	210	108	5	783	4.4	3.0	4.5	6.0	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期なし	203	154	394	402	385	164	19	1,518	4.1	2.6	4.2	5.8	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
学長・機関長等	2	10	21	42	38	9	0	120	4.3	3.3	4.5	5.7	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
マネジメト実務	14	8	27	54	43	16	2	150	4.5	3.4	4.6	5.9	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	209	147	330	359	322	144	12	1,314	4.0	2.6	4.2	5.8	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	6	18	40	24	37	31	4	154	4.5	2.5	4.7	6.5	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等	121	114	284	278	274	129	12	1,071	4.1	2.6	4.3	5.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	14	10	21	21	21	10	2	85	4.1	2.6	4.2	5.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	50	29	68	111	77	29	1	315	4.1	2.9	4.2	5.6	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	29	33	57	60	52	31	3	236	4.0	2.4	4.1	5.9	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	34	31	90	90	86	45	4	346	4.2	2.7	4.3	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	47	34	96	97	99	33	1	360	4.0	2.6	4.2	5.7	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	64	48	97	150	118	55	6	474	4.2	2.9	4.4	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	49	20	45	35	41	17	1	159	3.9	2.4	4.0	5.8	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	44	35	82	106	113	59	7	402	4.5	3.0	4.7	6.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	23	23	30	45	39	13	0	150	3.9	2.5	4.1	5.6	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	46	44	119	112	73	33	3	384	3.7	2.4	3.8	5.3	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	40	27	119	136	136	59	4	481	4.4	3.0	4.5	6.0	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	20	9	17	22	19	13	2	82	4.4	2.8	4.5	6.2	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	24	13	60	63	68	20	3	227	4.3	2.9	4.4	5.8	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし(分からない)	31	8	39	56	40	23	2	168	4.4	3.1	4.4	6.0	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	291	219	554	637	595	272	24	2,301	4.2	2.7	4.3	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。



Q308. 政府の公募型研究費において、申請時の申請者や審査員の負担及び課題実施に際しての手続・評価等にかかる研究者の負担を低減するような取組が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2016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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最 新年	
		1	2	3	4	5	6																
		201	287	638	496	269	73																5
大学・公的研究機関グループ	170	234	523	427	233	63	5	1,485	3.2	2.1	3.3	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大学等	31	53	115	69	36	10	0	283	2.8	1.9	2.9	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
公的研究機関	92	82	227	143	64	14	1	531	2.9	2.0	3.0	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
インベンション俯瞰グループ	45	14	79	41	16	3	0	153	2.9	2.2	3.0	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大企業	26	28	46	36	14	3	0	127	2.7	1.8	3.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
中小企業・大学発ベンチャー	18	13	23	15	4	3	0	58	2.7	1.8	2.8	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
中小企業	8	15	23	21	10	0	0	69	2.8	1.8	3.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大学発ベンチャー	21	40	102	66	34	8	1	251	3.0	2.0	3.1	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
橋渡し等	253	321	777	593	305	81	4	2,081	3.1	2.1	3.2	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
性別	40	48	88	46	28	6	2	218	2.7	1.8	2.8	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
男性	49	51	147	126	62	7	1	394	3.1	2.2	3.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
社長・役員、学長等クラス	80	139	345	249	98	30	1	862	2.9	2.0	3.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
部長、教授クラス	68	107	215	151	106	31	4	614	3.2	2.0	3.2	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
主任研究員、准教授クラス	89	70	136	102	61	15	0	384	3.0	2.0	3.2	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
研究員、助教クラス	7	2	22	11	6	4	0	45	3.5	2.4	3.2	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
その他	109	102	291	226	115	25	3	762	3.2	2.2	3.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
雇用形態	184	267	574	413	218	62	3	1,557	3.0	2.0	3.1	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
任期あり	2	10	42	44	22	2	0	120	3.4	2.5	3.6	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
任期なし	13	16	67	42	21	5	0	151	3.1	2.2	3.1	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
業務内容別	181	226	478	370	207	56	5	1,342	3.1	2.0	3.2	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
学長・機関長等	5	35	51	40	19	10	0	155	2.9	1.8	3.1	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
マネジメント実務	119	175	385	291	171	49	2	1,073	3.1	2.1	3.2	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
現場研究者	12	11	31	27	14	4	0	87	3.3	2.2	3.4	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大規模PIの研究責任者	39	48	108	109	48	10	3	326	3.2	2.2	3.4	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
国立大学等	22	50	76	64	39	13	1	243	3.1	1.9	3.2	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
私立大学	36	56	120	97	55	15	1	344	3.2	2.1	3.3	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第1グループ	47	60	137	100	48	14	1	360	3.0	2.0	3.1	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第2グループ	58	59	166	153	81	19	2	480	3.3	2.3	3.5	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第3グループ	38	36	56	38	31	8	1	170	3.1	1.9	3.1	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第4グループ	40	59	126	125	73	21	2	406	3.4	2.2	3.6	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
理学	25	28	62	34	20	4	0	148	2.8	1.9	2.9	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
工学	48	60	138	116	50	16	2	382	3.1	2.1	3.2	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
農学	61	67	188	131	60	13	1	460	3.0	2.1	3.1	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
保健	31	15	39	12	4	1	0	71	2.2	1.8	2.5	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
あり(過去3年間)	47	32	96	52	21	3	0	204	2.7	2.0	2.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
なし	39	23	64	48	20	5	0	160	3.0	2.1	3.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
なし(過去3年間)	293	369	865	639	333	87	6	2,299	3.1	2.1	3.2	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
なし(過去3年間) 知財活用(企業等)																							
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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q309. 学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況について、ご意見をご自由にお書きください

○多様な研究サポート制度を社会のニーズも考慮しつつ展開していると思うが人材の育成状況等も考慮した長期的な取り組みがより望ましい。○「国際的に突出した成果」を、激しい国際競争に勝つことによって得た成果と、国際的に独創的な試みによって得た成果に分けて考えるべきである。後者に関しては、多様性を広く確保すべきと考える。○科研費のシステムは、それ自体を長く継続することで研究者に「自律的研究」意識を植え付けることに成功している。一方そのようにして行われる基礎研究シーズが、イノベーションや国民の利益という「出口」につながる仕組みがどうしても貧弱。○基礎研究をイノベーションと結びつけて評価する視点には、近視眼的なものを感じてしまう。○比較的短期間で成果を出せる研究に、研究費配分を含めて偏りがあると感じざるを得ない。○期限を定めた短期的な研究に対してはある程度サポートされていると考えられるが、心理学・教育学・医学等の領域で必要な長期縦断研究に対する支援はきわめて乏しいと言わざるを得ない。○AMED関連の予算については、応募・採択から実施までの余裕が無く、短いものと採択から1年半で終了というものもある。このような流れでは、腰を据えた研究というのは難しいと思う。また補正予算・調整費などの名目で年度の途中に追加配分があるが、このような場当たり的な配分をしていると、使いもしない機器の購入や科学的妥当性のない研究に資金が流れる原因となる。また上記の様に研究期間が短いため、評価側の仕組みを見直す必要がある。○出口指向、グループ型の大型財源が存在感を増しているのに対して、小規模で、基礎的な研究を支援するJSTの存在感が低下していると感じる。科学技術の基礎体力強化や将来へ人材育成という面もあり、バランス良く研究支援を進める必要がある。○研究費マネジメントについて、科研費等の公募型研究費に関する書類を作成する際の負担が大きい。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

2 柔軟性に乏しいシステムとなっている。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

3 人文社会科学系の研究の抜本的な国際化を進める上では、現状の日本での評価を柱とした審査体制そのものからはみでた研究をすくうカテゴリーや評価方法の新設が必要だ。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

4 前と同じ: 科研費には特別推進など大型研究は不要。基盤Aまでいい。ただし、新学術領域研究のような大型グループ研究は日本の特定分野の進展には必要。大型の個人ベースの研究はJSTに任せればいい。科研費は薄く広くが基本。将来の芽を育むように、若手中心に、採択率を50%程度に。それら研究で出てきた尖った研究をJSTで支援すればいい。JSPSとJST, NEDO, AMEDの連携, 情報交換がなされているのだろうか?(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

5 配分機関間の,担当領域をめぐる縄張り争い(健康と医療の線引きなど)のようなものにまきこまれ,大変な目にあいました。領域のために研究しているのではなく,世の中のためにやっているのだから,そのような争いのとばっちりや研究者に与えないでください。審査する側の不勉強が目立つことがあり,それではやる気をそがれ,また,公平性も担保できてないと思います。審査の質ももっと問われるべきだと思います。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

6 評価疲れ,評価者のレベルの低さ,マッチポンプ的な評価と資金配分など,いつまでやっているのかと感じます(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

7 現時点で競争的資金の金額が大きくなりすぎている。競争的資金の目標は,世界で既に遅れたもののが目標になる事が多々あり時代遅れの感がすることがある。新学術,NEDO, CRESTなどでそのような事をしばしば体験している。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

8 近年科研費データベースが完備された結果,予算をめぐる人間関係があぶりだせるようになっている。すでに役目を終わった研究領域で無尽のような形で科研費が分配されているという見苦しい現実が浮かび上がる。具体的には,特定の年に科研費がゼロにならないように,研究代表者として応募した新規申請がNGとなった場合のリスク回避として,分担者として別の研究者が代表者となっている科研費に分担者として加わることが当たり前になっている領域がある。このような領域は概してイノベーションとは距離のある領域で,若手の独創的なテーマを取り上げるためには,このような行為は慎むべきであり,審査委員の良識が求められる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

9 わが国の学術研究・基礎研究は極めてレベルが高く,外部資金さえ獲得すれば研究環境も整う。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

10 研究資金マネジメントに掛かる事務作業が紙ベース(紙形態の電子ファイル)で,さらにファンド毎に異なり,無駄な作業が多すぎ。また,運営機関毎の慣習で不要な書類作業を要求され,研究時間が削られる。研究するなら予算を取らない方がましという状況が生まれている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

11 科研費等にかんする審査の負担は著しく大きいと言わざるを得ない。この解決は審査委員の大幅な増加以外にないと考えている。現状で約7000人のところを,20000人でいどにする必要があるのではないかと。また,申請システムがバラバラで,研究申請をするための,無駄時間が多い。書式を含め政府系外部研究資金申請の統一化,簡略化が望まれる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

12 今日の研究費マネジメントは,科研費レベルでは公正に行われていると実感しているが,JSTやNEDOの配分研究費の審査に関しては,明らかに審査員とのコネが重要である場合が多く,マネジメントができていないとは全く思えない。また,この国の未来の産業やイノベーションを担う人材を育成するための大事な研究費が,困っている企業の研究開発現場に流れているだけの場合も非常に多いと感じている。半導体産業をはじめ,この国の産業を停滞させた人達が予算獲得テーマを選ぶ側に多数居るのも非常に疑問である。若い人材が,魅力あるテーマを提案して,やる気にみち溢れて予算申請しても,古い現実主義の企業人たちにダメ出しされ,潰されてしまうのが現状多いと感じている。結局,定年間際の60代くらいの教授陣の定年延長予算を獲得させる方向に進んでいるだけで,若手教員としてはイノベーションへのチャレンジの機会もなく,大変残念であるとしか言いようがない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

13 自分への反省も含めて申し上げると,今のトップ研究者は,「論文を書くために研究をする」という状態に陥りやすい。「本当に重要な研究」のアイデアがあっても,5年程度は成果を出せないプランであれば,実行不可能である。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

- 14 新規性が高い研究領域に対する積極的な資金配分のシステムが存在しないことが、我が国の世界的リーダーシップを削いでいる。かなり世界的に評価が高まり、領域が確立しないと、資金配分がなされない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 15 選択と集中はほどほどにすべき。将来有望な研究テーマを誰かが見抜けるというのは大きな勘違いです。将来の見えない取り組みを多数行う中で、ごく少数の大成功例が生まれる。取り組む側としてはそれほどリスクだからこそ、国の予算で国の研究者が研究する意義があるのであって、そうでなければ、企業がやればすむ。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 16 外部資金への応募額に対して採択額が少ないと不足分の工面に苦慮し、研究実施内容の縮小を余儀なくされて大きな支障を来す。半ば出来レース的な様相も伺えるような外部資金もあったり、ある特定の著名研究者に資金が集中したりして、公平性と機会均等の点で必ずしも健全とは言えない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 17 イノベーションイノベーションとうるさく、目に見える結果がすぐに出る研究しか採択されなくなっている。政府系の公募型研究費に採択されると研究費には恵まれるが、成果報告(報告書作成など)を頻繁に要求されるため研究どころではなくなる。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 18 JSTの研究者支援の体制は大変素晴らしいと思います。神エクセルやワードの罫線を無くすなど、改革を継続していただきたいです。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 19 応用がすぐに期待できるものに支援が偏りつつあるように感じます。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 20 事務部の効率化(人件費削減)の下に、結果として教員に係る雑務が増大している。研究費マネジメントについては、本項目でのアンケートとは全く逆の方向に進んでいる。一部の国プロに関しては、PDの意向以上に監督組織(例えば、ImPACTの場合はCSTI)の意向が強すぎるため、事実上意味を成していないケースがある。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 21 NEDOなどの競争的資金は、成果を心配するあまり、こまめに成果報告を求め、マネージメントの担当者がその作成に多くの労力を要している。予算を与えたあとは、相手を信頼し、成果が出るのをまつというスタンスが必要だと思う。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 22 NEDO等、競争的資金の研究費の使い方ルールが年度毎に変化することがあり、非常に困ったことがある。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 23 基礎研究を実用にまで持ち上げられる人材層の不足を懸念します。イノベーションにうまくつなげられていない優れた基礎研究も多いのではないかと想像します。官主導の行き過ぎた産学連携が最近散見されることも気になっています。両方の問題に共通して、第2ステージの研究活動を促進する必要があるのではないかと思います。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 24 学術研究と、技術や応用につながる開発研究の区別があいまいであり、真の学術研究がおろそかにされている。将来の科学技術を担うのは学術研究であり、それを理解した上での「学術研究の振興」が重要である。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 25 基礎研究の発展のためには欧米並みに予算を措置する必要がある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 26 日本の学術分野における大きな問題の1つとして、すべてのことを研究者が行わなければならないことがあると思う。研究、機関の運営、教育、研究費マネジメント等、弱い分業体制が築けないと、今後ますます研究者が疲弊してしまう可能性があることを懸念する。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 27 研究費の競争的な配分が必要であることは理解できるが、一方で、(たとえ比較的少額でも)安定的な研究費があると非常に助かるとおもう。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 28 研究費を継続して獲得しつづけるために、時間が囚われすぎる傾向が強くなってきているので、JSTやAMEDにも科研費を補完するような、部分的にうすく広く長期にカバーすることで、継続的に研究をサポートする工夫も取り入れることを今後考慮してはどうだろうか？(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 29 すぐに目に見えて世の中の役に立つ分野は重要であるが、そうでない分野に対して目配りが必要だ。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 30 大型予算への偏りが過大であると思う。基盤などの予算を拡充すべきだと感じる。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 31 JST, AMED, NEDOなど産業界と近い資金(特に大型のもの)はそれなりにあるように見えますが、基礎科学分野で大きなプロジェクトを行おうとすると科研費以外に存在せず、しかも上限がかなり小さくなってしまっています。このため、科研費でできないサイズをやろうとするといきなり概算要求までいかざるを得ません。また、現在の基礎科学研究はtenure研究者が減っているにも拘わらず、大型化しており、任期付き研究者を雇用して進めざるを得ません。現在の科研費のサイズではそのための費用を十分に手当てができていないように見受けられます。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 32 基礎研究の中にも重要な研究とそうでないものがあると思うが、論文発表をかなり機械的に行うことができる体制になっていると、成果が見込まれるために研究費が当たりやすい。その結果、ますます同じような研究結果が産出されるように思う。このような状況では、良い基礎研究が進まないのではないかと危惧する。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 33 現代的な要請に応える研究にとびつかなくとも、じっくりと基礎的な研究をできる基盤が必要。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 34 研究費の審査システムが年長者に有利にできている。不採用理由をもっと明確に教えて欲しい。欧米のように、不明瞭な不採用理由や審査員の勘違いに反論できるシステムが必要。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)

基礎研究に対する投資が十分かは該当しないのでわからない。一方で、基礎研究からイノベーションにつなげる応用研究もあり評価されていないと感じる。問題解決を目指す工学分野は基礎と応用研究両方が重要となるが、応用研究の成果は論文数で評価することが難しい。逆に社会ニーズにこたえる応用研究を行わず、個人の関心という名の下に論文文化しやすいテーマを選び基礎研究で業績を増やすことに疑問を感じる。こうした問題を防ぐには応用研究の評価体制、またはフラインホーファーのような実施体制を別途構築すべきと感じる。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)

科研費の審査は一部の研究者に負担が偏っている。この原因は簡単で、一度に100件もの申請書を審査する必要があるから他に他ならない。より多くの審査員を確保して、一度に最大10件以内に抑えるようにすれば負担はかなり軽減できるし、一件当たりの審査にも集中して取り組むことができる。若手Sを再開すべきである。(分野にもよるが筆者の専門である物性物理学を例にとる)ポストクを終えたばかりの実験研究者が0から研究室を立ち上げようとする、少なくとも5年で1億円のスタートアップ資金が必要である。この額をかき集めるためには、若手A(最長4年で満額3000万円だが実際は7割掛けしかこないの2000万強)に通って、タイミングよく応募できるJSTさきがけ(3年半で3000万円程度であったと記憶)がありかつそれに通って、新学術の分担(4年半で3000万程度)に引き入れてもらうという神がかり的な状況でもなお足りない。そういう現状では、若手の(とはいえずでに自立するだけの経験と能力のある)研究者すでに実績があって資金が潤沢にある教授のもとでその研究室でできる範囲で研究せざるを得ない。これでは急成長している分野の研究者の受け皿がなく、日本の実験研究が国際的競争から致命的に遅れてしまいかねない。その意味では、長期的スパンでは講座制を廃止し、助教は全てテニュアトラック(潤沢なスタートアップ資金を与えることが大前提)として独立した研究室を運営しているアメリカのような制度に変えていくことが望ましいと考える。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)

科研費以外の研究費は、現在の社会問題解決などの目先の金銭的利益につながるものしか考えていない。これらの研究をする場合は、科研費と科研費以外の研究費と複数の資金源を得られるが、将来的に人類を豊かにする基礎科学の研究費は科研費に限られている。基礎科学を支えると問題解決型の研究費をもっと棲み分け他方が基礎科学の発展につながるかと考えられる。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)

出口を見据えることは重要だが、普遍的なメカニズムの解明なしには科学技術の発展は不可能である。応用発展できそうな分野だけでなく、多様でかつ優れた基礎科学分野をカバーできる研究開発テーマ発掘や戦略的な資金配分を望む。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,女性)

基礎研究費が減っている中で、科学研究費等の競争的資金のサポートには大変感謝している。競争的資金を獲得し続けるためには、成果を出し、成果を少なくとも学術界に継続的に発信する必要があり、研究活動に良い意味で緊張感を与えている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

20年前に比べると科学研究費を始めとする研究費の使用に関わる研究者の負担は大きく軽減されたと感じる。関係各位のご努力に深く感謝したい。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

イノベーションばかりが強調されているように思う。実は学術は知的インフラであると考えている。インフラの上にアイデアの実装があり、インテグレーションがある。科研は研究を多様に展開できる、たいへん重要な研究資金である。ただし、ここ5年ほど、十分な予算を獲得できずに至らなかった。そのアイデアを応用型にして、企業やNEDOから資金獲得する等の工夫をしてきたので、問3-03は個人的に低い点となった。ただし開発目標が明確なテーマの競争的資金は、あとが続かなかったり、最初から出口での成果を担保するためのステージゲートで非常に不安感をともなう状況が続く。各セクターはそれなりにベストを尽くしているのであろうが、現場でのマネジメントの負担はたいへん重くなっている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

マネジメントを担当する人材の適切な選抜方法・育成に関して、さらなる検討が必要である。学長に関して、教員選挙は必ずしも最適な方法とは言えない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

大型予算の充実よりも、比較的中型、小型の予算をより多く確保し、より多くの研究者に配分した方が、優れた研究成果が生まれる確率が上昇するはず。そうした制度設計をしたほうがよいと思います。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

毎年研究資金獲得や報告書作成のために費やされるエネルギーは膨大であり、著しく研究進展をさまたげている。また、外部資金においても、各プロジェクトにおいて成果重視の傾向が強く、深い基盤のもとにプロジェクトを進行することに支障がある(プロジェクト開始して1年後に中間評価が厳格に行われる場合もある)。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

研究分野による偏りが大きいと感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

多くの研究者が科研費申請書を書くのに費やす時間と採択率の低さを鑑みた時、非常に多くの時間が無駄になっているように思う。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

予算書類は、毎回似たような内容を似たようなフォーマットで大量に書かされる。それだけで研究者は疲弊してしまう。同じ情報は二度と書かせない、などの工夫が必要なのではないか？また、仕方の無いことかもしれないが、研究費に余裕がある研究室がある一方、優れた研究成果を挙げていても研究費に切迫している研究室もあり、どうにかならないかと感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

何を持って「優れた研究」とするのかによって大きく異なると思います。基礎研究として「優れた」内容に対して支援できているかといえ、そうではないように感じます。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

研究費マネジメントはずいぶん洗練されてきていると思う。イノベーションの源としての基礎研究の多様性は大事な視点だが、基礎研究はもっと広範囲にとらえないと危険だと思う。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

e-rad にエフォートや研究費が登録されているが、それがどのように活用されているのかが明らかではない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 51 イノベーションにつながる研究成果を研究者に求めていることが、身近な成果追求とそれを満たすであろう研究課題への資金集中を招いていると考えられる。将来的なイノベーションの源となる研究開発成果を求めるのであれば、基礎研究への資金配分を増やすべきと思われる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 52 資金配分機関(JST・AMED・NEDO等)の方針に沿った提案が採択されるのは当然ですが、その方針そのものが誤っていた場合に何の責任も負っていないように感じます(そもそも誤っていたことを認めないのかもしれませんが)。また、類似テーマに対して配分機関が複数ある現在の状況は非効率的と言わざるを得ませんし、偏った資金配分を生み、さらにそれが研究費不正につながっているのではないかと感じます。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 53 科研費審査などでは審査員の平均点が高いこと、つまり平均的に良い点がつくことが要求されるが、新規の研究では審査員の点数が上下に割れることも多いと思われる。この観点から、平均点での審査とは別の審査が存在しても良いように思います。例えば、米国のファンドでは、平均点は悪くとも、一部の審査員の評価が顕著に良ければ採択を決められるファンドなどもあります。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 54 近年の科学技術関連の著名な賞の日本人の受賞に見られるように、基礎研究を重視した政策、特に公募型研究費システムの継続ならび充実が望ましい。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 55 一見してアウトプットの分かりやすい基礎研究に対しては、さきがけやCRESTなどによって十分な資金が配分されていると思うが、基礎研究の多様性を確保する上で重要となる”より基礎的な研究”に対しては、科学研究費助成事業(科研費)しか期待できないのが現状です。より基礎的な研究に対して充実した資金配分が可能となる制度改革を強く望みます。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 56 PD次第という感じがする。幅広い知識と知的好奇心を持ち、多様な分野の若手研究者を拾い上げるPD、PMがいれば、自分に近い身近な分野の研究者を中心に派閥をつくるPD、PMもいる。身近な例で両方を見た/経験したので、配分機関の問題やテーマの問題というよりは人選の問題のように感じる。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 57 書類仕事ばかりが多くなり、まったく効果的でない。このままでは日本は滅ぶ。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 58 大型研究費をもらっています。それはたいへんありがたいことですが、そのための事務手続きが煩雑で研究してる暇がないというもあります。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 59 分野によって異なると思うが、自分の周辺分野に限って言えば比較的研究の自由度が高く、研究費取得もさほど困難ではない。所属機関ではきめ細やかな公募情報提供や、関係する事務処理作業等のサポート体制も充実しているため、研究プロジェクトの立ち上げやその資金調達・運営にかかる部分での負担や苦労はあまりない。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 60 トランスレーショナルな研究に重点が移り、特定のグループのみが潤沢な資金を得ている印象がある。基礎研究についても大型の資金配分制度が必要である。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 61 まだ十分とは言えないがAMEDにより産学イノベーションに向けた研究誘導はうまくいっていると考える。再生やIPSに偏りすぎた面は正す必要があると思われるが実地応用をめざす研究を推進するという立場はこれからも貫いていく方針でよいのではないかと。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 62 海外に伍するだけの支援にならない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 63 AMED の仕組みはイノベーションを阻害しているとしかしいようがない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 64 欧米追従,硬直性,利権体質などを減らす方向に進めるべき。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 65 基礎研究の種類も色々あると思う。応用につながる基礎研究も重要だが、基礎研究はそれだけではない。211で書いた通り、純粋な基礎研究の価値は政府・マスコミ他によって理解されていないと思う。例えば、301の質問のように、研究者の内在的動機に基づく研究が現代的な要請にマッチする必要があると考えられている。これは、すでに純粋な基礎研究ではない。内在的動機を捻じ曲げないと研究費が取れない状況になっている。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 66 研究者が新たな課題に挑戦する体制は、以前よりも厳しくなっており、出口の見える課題や成果の期待される研究しか行なわれない状況になっている。そのため本当にイノベーションに繋がる研究が少なくなっている。AMEDは資金配分の方法が変わっただけで、NIHのような誰もが行かないような研究を支援していく体制となっていない。JSTやNEDOなどもテーマが限定されており、研究者が新たに提案するような研究を支援する体制ではない。確かにこれらによりテーマ選定された課題に対しては、ある程度の研究進展は期待できると考えているが、資金配分においてあまりにその傾向が強いように感じる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 67 国として基礎研究にもっと十分に研究費を支援すべきで、採択率を60%くらいにまで、研究費は1件年額最低1000万円くらいまで上げてほしい。ピアレビューによる科研費審査が行われているが、5年のうち4年審査員となるなど負担が大きすぎ、毎年、正月もない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 68 AMEDを典型として、研究費の配分が成果主義に偏り過ぎており、我が国の研究レベルの低下を強く懸念する。昨今、本邦のノーベル賞受賞者が増加しているが、彼らの研究成果は、基礎研究への研究費配分が十分だったバブル期(およびその直後)に生まれた成果であって、現在の研究成果ではない。我が国において、基礎研究の成果が実用化につながらないのは、アカデミアと産業界との連携の悪さや、研究成果を実用化につなげる制度設計の不備が主原因であるから、応用研究の研究費を増額することが問題解決につながるとは到底考えられない。それどころか、応用研究重視のために基礎研究の研究費が減額されるようでは、本邦の科学技術レベルは大きく低下することは必定である。社会構造や産業構造、制度設計を大きく改変しつつ、基礎研究費を増額していくことこそ、科学技術立国たる我が国の正しい方向性であると考えられる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 今の社会のニーズに対しての予算配分なのかもしれませんが、特定分野へ募集が偏っていると感じます。万遍なくとまで行かなくても、より広い分野への資金分配も必要かと思えます。申請書作成の負担は常々感じますが、税金などから資金をいただいている以上、ある程度はやむをえないかとも思っています。また、審査員の方が度々審査に当たっているのを見るにつけ、ある一定の任期はあるものの、その間本来の研究、教育にかけられる時間とエフォートがかなり圧縮されているであろうことは想像に難くありません。誰でもいいというわけではありませんが、審査員もより多くの人員で手分けできればよいと思います。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 69 大型研究費の分配には偏りが生じていると思われる。新学術領域研究の主旨はわかるが、結局このような研究費を獲得する研究者は同じ分野の研究において基盤研究費やAMED,NEDO等の研究費を取得しており、結果として、研究費の分配に偏りが生じてくるのではないか。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 70 申請書のフォーマットの頻繁な変更や、記載事項の増加は、研究者の負担を大きく増加させている。申請書は可能な限り統一すべき。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 71 一部の研究室に研究費が集中しすぎる傾向があると思います。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 72 資金配分機関(JST・AMED・NEDO等)の役割は大変重要ですので、審査能力を高めるために、JST・AMED・NEDO等が、より積極的に実績のある研究者を雇用するべきだと思います。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 73 近年、選択と集中の考え方の基、ある特定の分野に巨額の研究費が分配される傾向にあります。研究者独自の興味に基づく基盤研究を拡充させ、多分野の科学技術の裾野を広げるにより、独創性のある質の高い研究につながると考えます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 74 AMEDに移行しても、研究業績に関わらず同じ研究者が漫然と採択され、以前と同様に新進気鋭の若手研究者が参入しにくい状況が続いている。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 75 基礎分野への配分が少ない。すでに成果を出した研究者にしか予算が分配されていない。そのように選ぶとどうしても年齢の高い研究者に多額の資金が配分されることになり、発表する雑誌のグレードは高いが、基礎研究としての新規性は少ないように感じる。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 76 科研費の基盤研究Cの重複制限がきつすぎます。現状では基盤研究Cだけでは特に若手研究者が研究室を主宰するのは難しく、萌芽研究にも出せないで研究資金の獲得に苦慮しています。(基盤研究Bに出せば良いのではという考え方もありますが旧帝大の教授クラスも出す費目ですので若手が取得するのは難しいです)(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 77 政府の研究費に関する施策は継続性がなく、支援が短期的であり、長期的な基礎研究がしにくい。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 78 競争的大型研究資金の場合、事業終了後の大学の負担が大きい。事業終了後の一定期間、フォローアップ経費等の激変緩和措置が必要だと思う。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 79 競争的外部資金の種類が過多となり、その応募やマネジメントに多大な時間と労力が使われている。もっと整理し、研究者の研究時間を確保することが重要であると考え。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 80 定額の中での基礎、応用の配分を考えるか、更なる増加を見越して考えるかでやり方が違うはず。後者で考え、前者で実行されている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 81 研究費の多くがポストドク雇用費に回されている現状では、研究費の継続性が重要だが、十分考慮されているとはいえない。せめてAward Yearを設定して開始時期を調整する様な配慮を考えていただきたい。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 82 基礎研究費への投資をさらに増やすべき。応用研究や開発研究に対する研究資金は潤沢とまでも言えないが、企業等の研究費を含めて考えるとある程度満たされていると考える。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 83 基礎研究なくして革新的なイノベーション創出はありえません。この意味で、研究者の自由な発想に基づく研究を支援する科学研究費の果たしている役割は大きいと思います。研究の多様性を確保し、その中から芽吹いた萌芽的研究を育て、社会実装につなげていく段階的な支援体制が必要です。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 84 イノベーション／応用研究と基盤的学術研究の配分比率が悪い。基盤的学術研究に25%を充てるべき。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 85 多様な研究費制度が整えられていることは理解しているが、それぞれの目的、評価基準(応用への展開可能性など)が十分には伝えられていないため、応募することすら諦めている研究者が大半ではないのか。また、応用指向性の高いプロジェクトの場合は、各省庁の研究機関ですら成し得ない先進的な研究開発を、短期間で達成することが求められる状況であり、逆に、大学における研究資力と時間を奪い取っている。少ない研究費で、大学教員、研究者を、ある意味で搾取している面がある。これは、資金提供側の企画の問題と、審査員の理解不足の問題であると感じている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 86 基礎研究の担い手として博士後期課程学生はますます重要になってくると考える。彼らに、特別研究員並みの給与を支払い、研究に没頭する環境を構築することが、イノベーションの創出においても重要と考える。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 87 定額の中で基礎と応用の配分を考えるのと、増額の中で配分を考えるのでは考え方がまったく異なる。しかし現在は、後者で企画して、前者で実行されている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 88

- 基礎研究に対する目利きというのは大変に難しいことである。助成額は小さくても、ある程度、幅広く配分する制度を維持することが大切であると思われる。運営費交付金、ついで科研費がこれに当たる。ところが、運営費交付金の目減りが続いており、目先のイノベーションを目標としない基礎研究は厳しい状況にあると思われる。10～50年先を考えた科学技術政策も大切である。また、ボランティアに近い形のピアレビューによる(助成金の)審査は、有力な研究者にとって負担になっており、大きな損失になっている可能性があるように思われる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 99 政府の研究費の継続性の考慮は最近始まったばかりで定着しているとは言えない。私大の研究マネジメントとして独自の継続支援策をとっているものの、若手研究者の件費に関しては金の切れ目が縁の切れ目となっているのが現状である。基礎研究分野では特にこの傾向が強い。若手への継続的な支援という観点も考慮して上記301-308の制度設計を進めていただきたい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 100 問303について:運営交付金の減少を止めないといけない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 101 学術研究・基礎研究の予算といえども、年度ごとの管理となっている。ある程度、年度をまたがった運用もなされるようにはなっているが、3年程度ではなく、5-10年レベルでの運用の検討がこのましいのではないか。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 102 科研費は総合的に見て、最も上手く機能している研究助成と思われる。良い仕組みはもっと評価されるべきで、予算規模の拡充を強く希望する。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 103 研究者相互のピアレビューによる科学研究費助成事業は、挑戦的で多様性のある基礎研究を推進する上で、効果的な事業になっていると思う。政府の大型の公募型研究費よりは、科学研究費助成の金額を増やした方が将来のイノベーションに繋がるような基礎研究が促進されるのではないか。政府主導の大型の公募型研究費は、短期での成果を求める傾向が強いので、既の実績のある研究にしか向いておらず、新たなイノベーションを生み出すような挑戦的な研究促進には貢献していない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 104 科研費の審査の質は幅が広く、レベルに達していないような申請が採択されている一方、新しい成果が期待されるような申請が不採択となっており、日本内の仲間内の研究が多く採択されている気がする。採択されてもジャーナル論文につながらず、国際会議論文レベルでとどまっている成果が多く、資金を提供しても、国際的な評価が上がっていないように思える。申請書作成が上手な研究者に資金が集中しており、それは今でも改善はされていないので、資金の集中を排除すべきである。科研費の大型予算では研究進捗評価・事後評価が適切に行われているように思えるが、JSTのCRESTやさがしかけをはじめ他の研究支援では、領域総括の評価にもつながるので、大甘の評価が散見される。問題は、そのような曖昧な評価のために、大型研究費採択者がさらに別の大型研究費をさらっていくところである。要請研究・戦略研究は額が大きいので、評価も厳密にすべきである。領域総括の評価も含めて。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 105 分野別の配分を一度見直す必要があるのではないか。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 106 資金配分機関は資金の用途について、あまりにも形式的に用途の制限を行いつぎではないか。例えば、最近、ある補助金では、その補助金で雇用した技術支援員のオフィスの鍵(数千円)でさえ支払えなかった。もし、すすめている事業の目的にかなっているものであれば、合算使用なども含めてもっと柔軟に対応すべきである。公募型研究費の申請書では、特に業績リストなどはIT技術を駆使して、もっと手間を省ける。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 107 基礎研究の中には長い期間かかるものもあるが、そのような研究を(途中結果があまりでなくても)継続的にサポートできるしくみも検討できないだろうか。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 108 何が役に立つ研究であるかは後になってみないとわからないため、JSTなどが役に立つ研究を見分けられるという仮定そのものが間違っているのではないか?その金を科研費に回して各研究者の発想に任せて色々な方向に研究を進めさせるべきではないか?(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 109 この状況が非常に遅れている、乃至は混乱している。建前と現実が大きく遊離おり、科学研究費の非効果的運用となっている。これは欧米各国との最も大きな違いと考えられる。(大学,第2G,その他,男性)
- 110 イノベーションの掛け声の下で短期的な成果が優先され、長期的視点が不可欠な基礎研究への取組が軽視されている様に思われる。若手研究者の新しい着想が望まれるが、PDや任期付きのポストなど将来への不安から、挑戦することを避ける傾向がある。海外の研究機関への留学を望んでいても、将来への不安から渡航を躊躇うと言った意見を聞く。競争的資金の申請書や報告書の作成等の作業は増える一方で、この類いの負担軽減には至っていない。結果的に、論文発表件数や海外との共同研究の減少など研究力と教育力の低下になっている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 111 JST・AMED・NEDO等が採択した研究プロジェクトのなかに、未熟な開発研究を「基礎研究」と称したものが目につく。資金配分機関がめざす開発研究の進展に寄与しない弊害に加えて「基礎研究とは未熟な開発研究のことである」という誤解をこれから申請しようとする若手研究者に与える弊害が大きい。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 112 CREST等の優れた研究成果を発展的につなげる十分な研究費が整備されていない。A-STEPの基盤研究発展型版のような研究費枠。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 113 問3-01,02,03,04,05について、現代的な要請を押し付けられていて、基礎研究の多様性が奪われている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 114 大学等への交付金が減少し続ける中、研究遂行のためには外部資金が必須になっている。そのため、研究者は申請件数を可能な限り増やさざるを得ず、申請書を作成する側、審査の側、いずれの負担も大きくなっている。研究のための基盤的経費を拡充することで、比較的小規模な研究については必ずしも外部資金に頼る必要性を無くし、より研究に専念できる環境を望む。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 106 研究者個人の興味による新規研究の創出のためには結果に左右されない資金提供も必要であると感じている。ただ、これに関して公的競争資金の充当は厳しいので基盤的経費の増額を考えて欲しい。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 107 出口を求めることのない研究費,基礎研究への研究費を増やすべき。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 108 近年科学研究費に関しては重複申請が困難になって来ており,広く分配する観点からは非常に良いことだと思う反面,一つの研究課題に絞って申請する必要があるため,複数課題申請,単一課題受理といった制度が増えると良い(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 109 自分自身はJSTやNEDOといった機関から資金援助を受けたことはないが,同じ専攻内で資金援助を受けた研究者の状況を見ると,格段に成果が上がったようには見えなかった。色々な制約があって有効活用できなかったのかも知れないが,最近では科研費申請がオンライン化したので,申請書の作成は以前と比べて格段に負担が軽減したと思う。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 110 日本の研究者は,世界的に見ると比較的独特的な研究を行っていると感じるが,個々の研究者でみると皆似通った研究を行っているように見える。つまり,他の国の研究とは異なるが,日本の他の研究者と同じような研究を行っていると感じている。これもまた若手研究者が指導者の研究をそのまま継続することが多いことの表れであろうと思う。イノベーションの源としての基礎研究の多様性は,したがって低いと感じる。指導者の研究を継続することに問題がないことは,挑戦的な研究を行うインセンティブも少ないことを意味する。実際に採用に際しては業績の新規性はさほど特別視されない。博打のような研究を行うと将来が危ぶまれるため,これは当然の結果と思われる。挑戦的な研究を行うインセンティブを与える政策が今後は望まれるだろう。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 111 基礎研究においても,特定の分野に資金配分機関の資金や人材が集中しているように見受けられる。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 112 イノベーションにつながる基礎研究の価値を,基礎研究の段階から正しく評価するのは非常に難しいことだと思います。この点で,価値が既に十分にひろく理解されている研究に重点的に投資することで研究を推進させることと,研究の多様性を確保することの間にはある種のトレードオフがあると思いますが,現在は前者に大きく傾いているように感じています。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 113 申請 報告フォーマット差異からくるの煩雑さ。特に,業績やエフオートは自動化してもらいたい(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 114 基礎研究に対する支援が少ない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 115 研究費に採択されると,それに伴う事務作業等も増大する。リサーチアドミニストレータなどの育成が急務と考える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 116 それぞれの研究費は猛烈に使いにくく,事務に忙殺されて研究の時間が制限される。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 117 最近,日本の研究者がノーベル賞を受賞した研究が実際に行われた時代と比較すると基礎研究に対する予算比率が大きく減少しているように感じる。公募型研究はミッションが明確であるため,分野が合わなければ申請できない場合も多く,研究期間が総じて短い傾向にあるので,目先の小さな成果のみを追求する傾向が強い。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 118 現状の研究者に審査を依頼する方式ではなく,継続的に審査を専門に行うことができる人材(学位持ち)を確保すべきである。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 119 本当の意味での目利きがない。一方でURAの導入により,戦略的に研究費獲得の動きが出てきたのは良いこと。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 120 JST-CRESTについては,最近募集分野の幅が狭まってきているように感じられます。まだ基礎研究の段階ですから,どのような可能性があるかわかりませんので,募集分野の,あるいは募集分野内での多様性の確保は重要であると考えます。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 121 競争的資金が増えたことや,公募制教員採用の普及などの近年の変動要因は,若手研究者が短期的に研究成果を得ることを要請し,将来的なイノベーション源としての基礎研究の多様性や継続性の阻害要因となってきたと考える。自律性や独立性を重んじた教育によって,個が確立した研究者の育成が喫緊の課題であり,これは単なる研究費マネジメントの改善で達成できず,各大学ごとに異なる教育・研究現場での問題点の抽出とカスタマイズした対策が必要であることを強調したい。なお,自由な研究・教育の実施は,実施者の方にも十分な成果を得る責任が伴うことは当然であることを申し添える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 122 競争的の不十分は充実してきているしかし小型のものをもっと整備する必要がある(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 123 研究費マネジメントは問題だらけである。研究目的の枠に当てはめて行う資金配分機関はもう少し減らしても良い。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 124 科研費の挑戦的研究(萌芽)を,チャレンジングなテーマのスタートアップと考えるのであれば,期間は2年間,研究費は300万円,連続採択不可と限定して,多くの研究者に資金が行き渡るようにし,現在の挑戦的研究(開拓)の1つ手前に,もう1つ挑戦的研究のレベルを設定し,そこには,挑戦的研究(萌芽)やその他萌芽的な研究の実施内容と今後の可能性を記述する欄を設けることで,審査資料としながら,挑戦的研究を段階的に支えていけばよいと考える。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 125 近年は日本人がノーベル賞を連続して受賞するなど、日本の基礎研究は進んでいるような印象を与える事例が続いているが、実情を見ると、科研費など比較的短期間に成果を求められる場合が多く、研究者は予算を獲得しやすい分野へと研究の手を広げざるを得ず、基礎研究というよりはむしろ応用研究を行っていることが多いと思われる。このような状況が続くと、日本国内でいわば「流行の研究分野」が出来上がるだけで、国際的に評価されるような真の基礎研究は行われなくなり、近い将来、日本からはノーベル賞受賞者などは出なくなるであろう。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 126 基礎研究ではポストドクを雇用できる額の研究費を獲得することが困難だと感じています。応用に直結しないような基礎研究についても人材を投資できる研究費があるとよいと思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 127 資金配分機関によるテーマ特化型の支援が効果が発揮するためには、特定領域に限らず基礎研究を広く支援する科研費や運営費がある程度確保されている状況が前提となる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 128 公募型研究費では期間内にある程度の成果が求められることが多く、達成が容易である小さな目標を設定しがちになるように感じる。特に、若いほうが斬新なアイデアが出せることを思うと、まだ大きな成果が出ていない若手研究者であっても、長い時間をかけて大きな目標に取り組めるような枠組みがあると良い。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 129 成果がわかりやすいものへの資金が集中している。予算申請書は審査員が短時間で読みやすいものにするためになっている。「わかりやすいポンチ絵」が蔓延している。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 130 校費等の基礎的研究費が不十分であるため、外部資金を獲得するための応用研究への比重が大きくなっており、それができない研究者は十分な研究・教育ができない現状が進んでいる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 131 研究費マネジメントに関して、事務手続きが煩雑な印象である。必要な書類および手続きが多すぎ、繁文縟礼な状態で本来の研究のために使用する時間を圧迫していると感じることがある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 132 問3-05について、イノベーションに基礎研究が繋がるためには数十年の時間がかかる。数年程度で変わる政府が求める「現代的な要請」のために、学術研究の方針が左右されることは我が国の未来に有効なものになるとは考えられない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 133 大型予算は一部有名研究大学,研究室に偏っている印象が強いです。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 134 イノベティブであるかどうかは結果でしか判断できず、これまで公的資金ではなく、自己資金による研究投資の成果が結果的にイノベーションにつながったことが多いのではないだろうか？公的資金の申請において、将来有望であるか否かは現状、事前の予備的な成果が求められており、若手(年齢ではなく研究費獲得実績が少ない)研究者にとっては大きな敷居となっている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 135 学術研究,基礎研究は大部分が「今後研究が発展するのか現時点ではわからない」研究である。従って、あらゆる研究を進めること、「多様性のある投資」が今後の研究の発展のために重要となる。多様な研究を進めるためには、1. 科研費等の研究予算を増やすこと、2. 公募する研究の課題数を増やすこと、3. 多くの研究者を採択するようにする(同じ研究者への重複を出来るだけ避ける)こと4. 不要な申請を無理にさせない(研究職を科研費等の申請数で評価しない)ことが必要となると考えられる。1. が最も重要ではあるが、予算の増額が無理であっても、2. は大型予算を基盤B,C,若手A,Bなどに振り分けることで数を増やせる。また、3. 4. は制度の整備は必要であるが、予算に関わらず対応が可能と思われる。特に4. は予算の必要のない研究(数学,文学等ではそういった分野も有り得る)への不要な配分を防ぐために重要であると考えられる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 136 多くのプロジェクト等でアドバイザー等が多く配置されているが、あまり有効な意見を頂くことは少なく削減を行った方が、双方にとっても利益になると思われる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 137 最終的な出口のマネジメントが研究者に任されているのが現状の問題かと思います。研究成果を営利段階まで持って行く専門機関(ベンチャー請負機関のようなもの)を広く活躍させることも手かかと思えます。特に、イノベーションとするならば失敗も受入可能となる資金体制が必要ですが、日本では民間における体制は小さなもので有り、政府によるサポートが肝要かと思われま。予算を投入した場合、失敗したとしても、資金流動性の増進が可能ですので、資金流動性増加対策と考えて実施することもありかと思えます。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 138 「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」と思いますが、大学が独法化する前の研究環境によって、実を結んだわけであって、今のやり方だと、10年後には日本は科学先進国ではなくなるはず。実際に、この10年で日本の論文生産数は他国比べて減ってわけだから。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 139 研究費が採択されやすい研究,短期的に成果が出る研究をせざるを得ない状況にあり,基礎研究や挑戦的研究を遂行しづらい状況である。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 140 科研費のフォーマットはもうちょっと使いやすくないのか。ページの細かな制限,項目の細分化の中止をするだけでもだいぶ書きやすくなる。正直なところ民間助成金のほうがよっぽど柔軟で、そちらばかり応募してしまう。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 141 プロジェクト研究に資金が集中しすぎているために、自分で研究設定をすることのできる若手、中堅が減っている。早急に、対処しなければ大学運営が未熟な研究者によって行われる時代がすぐに訪れる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 142 今の基礎研究は昔のよき時代の成果,今後の基礎研究は衰退すると思う(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 143 自分たちの様な理系の研究に関しては、随分運用させて頂いていると感じている。しかし、得た資金の使い方等には言い訳の出来ないことが多くあり(目的外使用や資金の吸い上げ等)なかなか問題は消化出来ていない。職業柄、文系の研究者の方と交流することも増えてきたが、文系の研究に関しては、圧倒的な資金不足に悩まされている様な状況は聞き受ける。文系研究に比べると金銭的には優遇されていると感じるが、実質のところは計り知れないと感じている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 144 現状のシステムでは、採択される課題が「今流行っている研究」に大きく偏っていて、今後重要性が増すかもしれない研究や、成果が出るまでに10年単位で時間がかかる研究に、十分な予算が回っていないと感じる。この状態が続くようであれば、「今の流行」が終わるやいなや、我が国の科学技術は、他のアジアの国々などに後れをとることが危惧される。現在の研究費で、現在の研究からは飛躍した次の研究の予備的検討など、現在の研究以外の研究をすることは、厳密に言えば目的外使用となる。かつての運営交付金など、執行目的の自由度が高い研究費が配分されない現状では、現場でどれだけ革新的な発見が行われたとしても、そこから申請書を提出して、採択され、交付を待って、やっと研究を始められることになるため、即時性の高い研究を行うことがシステム上、困難であり、我が国の科学技術の発展を妨げていると思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 145 研究は、かならずしも現代的な要請に応える必要はないのではないのでしょうか。ノーベル賞をもらった研究者の方々も、長い間、同じ研究を続けて、投資してもらえたからこそ達成できたものもあると思います。実質的な利を得るための研究であれば、企業の研究所が担えるのではと思います。誰も注目してこなかった研究が、突然輝きを放つことがあるように、学術の世界では、全てが現代的な要請というゴールのある研究である必要はないと考えます。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 146 すでに成果がでている研究者ばかりにお金が行っている。成果主義になっており、基礎的な研究、萌芽的な研究ができなくなっている。研究の底上げもできていないので、日本の基礎研究は衰退し続けることが危惧される。(大学,第2G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 147 本来基礎的な学術研究はその出口がはっきり明言できないところから始まる。そのような研究に対し、進捗の段階ごとに成果を確認しつつ発展させるステージゲート制が、真の研究発展に寄与するとはとても考えられない。資金配分機関(JST・AMED・NEDO等)は、基礎研究ではなく技術開発という観点での研究支援であり、ある意味、ある程度以上の開発段階は企業に移管してしまえるはずである。より広く科学技術の発展という長期的視点に立てば、ボトムアップ的に研究テーマを提言し展開できる科研費を増額し、採択率を上げることの方が急務である。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 148 大型外部資金を獲得すると、マネジメントに忙殺され、PIは研究にほとんどタッチできなくなる。サポートスタッフの割り当てや、業務のスリム化、弾力化(自由裁量の拡大)が必要である。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 149 研究者が外部資金に頼らざるをえず、外部資金に応募者が殺到するあるいは極度な選抜が学内で行われる状況を改善する必要がある。また、研究助成についても、産業を進展させる等経済的側面が強調されすぎている。いずれも学問の発展を大きく妨げている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 150 報告書および報告会は、論文の発表をもってかえることはできないでしょうか？ 報告書、各省庁同じようなことを何回も書かせられるので、この労力は、論文に向けられた方がより建設的な気がします。他省庁の研究費に多いのですが期間中に、報告書の提出も変な話です。期間が終わってからの報告書が普通と思います。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 151 ここでいう基礎研究であるが、問いにこみじくも表れているように、イノベーションの源、イノベーションにつながるものを指している。基礎研究は、イノベーションとは異なる土俵にあるものだと思っており、だからこそ科学による社会の大きな変革をもたらされて来た。イノベーションの源となるものを社会実装研究の基礎を示しているものだと考えている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 152 308. 研究グラントによっては、相当面倒な報告書等を四半期ごとに書かせるものがある。事務作業ばかりで研究に使う時間を相当削られる。全ての報告書がそうであるが、同じ情報(特に論文リスト)を書かせるものは、フォーマットが異なる等で意味もなく面倒。文献や出版物はDOIなど共通する番号等があるのだから、いちいちテキストで書かせないで欲しい。今はないかもしれないが、科研費でもページ数や年号などを1枠1枠書かせるものがあつたように記憶している。報告書でなくても、似たようなものばかり作らされている。国内で統一できないものか。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 153 基礎研究に対して、すぐに目に見える成果を求めべきではない。一見無駄に見えるような研究でも、今後、どこかでそれが役立つ時が来るはずである。少なくとも基礎研究とはそのようなものであるはずである。すぐに目に見える成果ばかりを求めてしまうと、研究のすそ野が小さくなり、先細りするであろう。山を高くしたければ、すそ野は大きくすべきである。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 154 基礎研究を支援する研究費は科学研究費のみであり、その他の省庁が募集する研究費は実用化を前提としており、基礎研究にはつながりにくく、比較的大きな研究組織を組まなければ採択されにくい。研究分野も限られており選択と集中が見て取れる。これでは基礎研究の多様性が大きくなるはずがない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 155 前年成果に基づいて、研究費を前年年間5千万円以上、総額で獲得した研究者には、専属事務員(秘書兼)を配置するなどの、研究者の研究費マネジメント軽減の方策が必要だと思われる。でなければ、研究費のマネジメントに多大な時間を費やされて、研究に時間をさけない。また、大学等組織は、組織運営や教育を免除するなどの柔軟な対応が必要。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 156 その時々々の社会情勢に応じて研究が公募されるのは理解できますが、その結果がどのように社会に還元されているのかわかりにくい。もちろん、ホームページ等に掲載されていますが、それがその後どうなったのかについて追跡すべきではないでしょうか。大きな研究の後に派生型の研究が続くことがあります。その研究費の規模は本当に必要なものに基づいて算出されているのかわかりにくい。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 157 産業への応用に視点が置かれた研究が増えて喜ばしいとは思う一方で、研究開始の時点で直接応用に結びつけられない純粋な基礎研究への研究費支援は少なくなっているように感じる。また、流行の研究に資金が集まりやすく、基礎研究の多様性は減少している。国際的に評価される成果は多数得られているが、完全に独創的であると感ぜられる突出した成果は少ないのではないかと、基礎研究の裾野を広く保つような研究費の支援が必要であると考えている。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 158 先にも書きましたが、最近業績が上がっていても昇進できない若手研究者が増加していると思います。最近では職階によらずプロジェクトの採択が決まっている例が多くなっているような気がしますので、この傾向が続けば良いと思っています。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 159 多くの研究費が2~5年程度を研究期間として設定しており、その期間内での一定の成果が求められているが、研究の中には長期間の基礎研究の末に価値が見いだされるものも多くある。短期的な成果も重要だと思うが、もっと長期的な視点で研究できるような制度もある程度確保されないと、今後の日本の基礎研究は衰退していくと思う。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 160 研究資金制度によって異なるが、PDは高名または影響力のある学者が就任するお飾りの要素が高く、POやPC (coordinator) は能力不足の方々が多感に感じる。(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 161 問3に関して、研究費の申請に極めて多くのエフォートを費やし、疲弊している時がある。申請者と評価者の負担を軽減するためにも、申請書の分量を減らすなどの工夫が必要ではないかと考えられる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 162 研究者が独創的な研究に集中できる時間を多く確保できるよう、申請書の作成やレビューに要する時間が増えないような工夫をするべき。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 163 ノーベル賞のみならず我が国における研究活動の成功事例を精査すれば、「選択と集中」をはじめとする昨今の施策は早急な見直しが必要であることを理解できるのではないかと。生命科学を蝕む研究不正の問題も、この10年以上放置することを通じて、研究費マネジメントに大きな影響を与えている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 164 電子申請になり申請者の負担はかなり軽減されて来ている。一方で申請件数が増えているから審査員の負担は増大している。しかるべく人数を増やして拘束時間に見合う報酬を与えるべき。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 165 目利きができる先生が少ないと思います。資金配分の役割を担う先生が自分の関連グループを優遇することが多いのが日本の現状ではないでしょうか。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 166 資金配分機関は、将来有望な研究開発テーマの発掘より過去の実績を重視している傾向があるように感じられます。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 167 昨今、誇張された内容の申請が高い評価を得やすい点に気になる。地道だが、有望な研究を発掘することが、JSPS以外の資金配分機関には求められる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 168 革新性・挑戦性は、萌芽のうちは評価しにくく、科研費においても萌芽研究の要項が変わるなど、新しいアイデアを活かす機会が失われつつある。重要な研究に大きな予算を組むのも大事だが、革新性／挑戦性を求めるなら、萌芽のような取りやすい研究費を増やすことが求められるのではないかと。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 169 戦略的な資金配分について、戦略策定の時点で不公平感がある。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 170 研究費マネジメントについてはどのようなことが行われているか不明のため答えられない。学術研究・基礎研究の状況については、1つの(または偏った)価値観からの評価が重くなればなるほど、研究の多様性(未来の研究の種)は失われると考える。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 171 基礎研究分野は一般的には時間のかかる分野であると思われるが、任期制や基礎研究をないがしろにする傾向が時代の変化として見受けられ、十分に研究が行えない環境にあると思われる。基礎研究の土台がなくなると、何も生み出すことができなくなる可能性を秘めているので、基礎研究に対する評価を上げるべきである。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 172 本調査アンケートも含めて、多くの時間を研究申請その他の手続きに費やしており、事務との連携により研究・教育に当てる時間のさらなる確保が必要である。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 173 全ての研究費申請書や報告書において、申請者・審査員の負担が大きいのが問題。書類作成に割かれる時間が大きい。マネジメント、書類作成、実験実施者などのすべてを一人ならびに少数で行う環境がほとんどなので、負担はかなり大きいと感じる。ステージゲート制は研究進捗には必要であるが、実質的負担がかなり大きく、再生医療研究などのどうしても時間の必要な研究は、深刻な状況になることが多い。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 174 科研費制度は、支援期間が短いという点を除いて非常に優れている。しかし新たに始まった政府からのテーマ指定研究では、審査員が不適切なケース(高名な研究者ではあるがその分野の専門家ではない)がしばしば見受けられる。そのせいか、内容ではなく研究者の名前で研究費が割り当てられているのではないかと邪推してしまうようなケースもある。日本の研究者は人数的にどうしても裾野が狭いので、テーマによっては海外から専門家を呼んで審査に入ってもらいたいと思う。イノベーションについては、単に目利きの人材が政府側に不足していることが原因だと感じる。NIHなどのように、博士課程を修了した人が科学政策に関わってほしい。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 175 萌芽研究に対する支援を拡大して頂きたい。研究テーマとしての魅力・独自性・将来性のみで審査される公募型研究費が増えることを望む。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)

- 176 日本での論文の質より、量が重要視されがちである傾向は絶対的に改革すべき点だと思います。例えば、impact factor 2点を毎年報告するのは良く、5年かけて20点1本は過小評価を受ける状況で、正当な評価ができていません。海外とほぼ真逆の絶対的差を感じるポイントです。これは、研究の面白さを傷つけ、世界に通用する人材育成の妨げや、将来性のある研究者が大きな成果を狙うのを躊躇する環境そのものです。大型研究費は、PD自身の関係者を中心に採択が偏る傾向がある印象ももっています。それ自体で、挑戦性、多様性に障害を来たし、国際的競争力を下げているかと考えます。日本は、本来もっとleading的な研究力をもっているが、十分に発揮する能力を自ら損なっているように感じます。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 177 各種のトップダウン型の研究費は、分野・課題の選択や審査の方法等で問題が多い。科研費として、ボトムアップ型の研究費にすべきである。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 178 プレアワード、ポストアワードとも、研究費マネジメント業務の煩雑さにより研究者の時間が大きく持たれていく状況があります。申請書作成の書式から、研究者ファーストではない。改善を強く希望します。また質の高い事務系リサーチアドミニストレーター、研究関連のサイエンティスト、生物統計学者、システムレビューの専門家、プロポーザルのライターなどを育成し、活用する仕組みを大学内に作ってほしいです。これらを全部やっていると本業の研究データの解析までなかなか行きつきません。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 179 研究資金プログラム(文科科研)の制度は見直すべき点が多くあると思う。特に、新学術領域のような大型グループ研究は存在意義よりは弊害が多く、廃止を検討したほうがよいと思う。AMEDのPD PO,文科科研の政策に関わる先生方は、現役を引退した世代ばかりであり、世界の現状を把握した研究費配分や、研究費配分システムを構築しているとは思えない事が多い。経験に基づく知恵は必要だが、現状は弊害も多く、思い切って年齢制限(上限)を設けて良いのではないかと思う。特に今後、団塊の世代が研究費、政策決定に関与し続けることで、科学研究の健全な発展や、後進の育成に遅れが出る懸念がある。この世代が研究費を獲得している割合を集計するなど、客観的な検証が必要であり、弊害が出る前に対策を取るべきと思う。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 180 AMEDに応募しようと思うのですが、ちょうど良いテーマがなく、出せなかったことがありました。循環器疾患でも生活習慣などにかかわるものではなく、難病になるようなものもあるので、もう少し間口を広げていただくと可能性が広がる気がします。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 181 プログラム・ディレクターのような目利き人材の充実が求められる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 182 企業とすぐに直結しない基礎研究への研究費配分が減っていることが心配。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 183 科研費のおおくり化をさらに促進すべきである。産業界からの審査委員をもっと増やすべきである。また、産業界への予算配分を増加して、企業から大学への基礎研究の有効な共同研究を増加させるべきである。そして、新しい基礎研究の多様性を確保するため、挑戦・総合・融合・国際に拘る領域の予算を増加すべきである。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 184 研究業績のデータの信憑性の確認等を事前にチェックしていただくことと審査員の負担軽減につながると考えている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 185 研究者の内在的動機に基づく研究(学術研究)は、必ずしも現代的な要請(挑戦性,総合性,融合性及び国際性)に十分に答えるように行われる必要はなく、むしろもっと自由な研究環境を如何に整備するかが重要と考えられる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 186 真摯な研究者であればあるほど、「挑戦性」、「総合性」、「融合性」、「国際性」のある研究を行おうとしているが、実際には何を持って「現代的な要請に答えている」とするかが曖昧模糊であったり、いわゆる「社会的要請」が優位に立ち、むしろ研究者が「現代的な要請」に答えることを妨げているのが現実ではないだろうか。資金配分機関は「現代的な要請」を掲げているにも関わらず、社会的還元を求めすぎており、「現代的な要請」に答える学術研究に資金を配分する機関が実質上、存在していない。科学研究費は「現代的な要請」に答えるための研究費助成であるはずだが、申請の際に社会に与える影響を示す必要があり、採択における評価においても大きな割合を占めるように設計されており、矛盾をかかえている。「現代的な要請」に研究者全体が答えるためにも、より多くの研究者に一定額の研究費を配分するべきである。また、大学としての研究支援において、研究者の研究を支えるための資金が少なく、結果として研究者の研究時間を奪うことになっているため、間接的な研究費マネジメントが必要となっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 187 日本の基礎研究のレベルおよび内在的な能力は高いが、公的研究費は即戦力的なファンドが多く、このままでは基礎研究が衰退の危機にある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 188 基礎研究に取り組む時間的余裕と金銭的余裕がなくなっていることに加え、独創的な発想力と研究推進の爆発力を持つ人材が減少している(小粒の研究者が多くなってきた)ため、基礎研究で他国を圧倒する成果を得る可能性は年々低くなってきているように思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 189 基礎研究がイノベーションに結びつくまでの谷間が深すぎる。研究費のマネジメントだけで解決出来る問題ではないと思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 190 実用化や応用の研究においては、上記の資金配分機関は、テーマの発掘や戦略的予算において十分に機能していると考えられるが、学術研究や純粋な基礎研究の推進には、あまり貢献しえないのではないかと危惧します。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 191 競争的研究費の獲得には短期的成果を明確に提示する必要があり、若手研究者はこの状況に過剰に対応した結果として、長期的視野に基づく研究を発想する余裕を失っているように感じる。一方、長期的視野に基づく研究提案については優劣の判断に困難があることから、研究者の自由な発想に基づく学術研究・基礎研究の実施には広く基盤的研究費が配分される必要があり、集中と多様性のバランスをとることに苦慮している。多様性に向けて、もう少し資金的余裕があればと感じている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)

- 192 ・申請→評価→報告と、各書類作りが非常に負担ではないか。それを専用に扱う人(例:URA,非常勤職員)が必要となるが、現状では十分に配置されているとは言えない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 193 応用研究に偏りつつある。もっと基礎研究が必要。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 194 基礎研究分野に対して、公募型研究費の獲得が難しい状況にある。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 195 イノベーションを生み出すには、独創的であるがリスクの高い研究テーマに対しても一定の割合で研究支援を行うことが必要であろう。そのためには、独創的な研究を見極める人材育成と確保が不可欠である。それを怠ると研究費マネジメントの成果をあげることができないと考えている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 196 学術研究・基礎研究は、目標値が論文数に陥ることが多い。論文を投稿し刊行されることは、手段であり目標値ではないように考える。研究の目標や基礎研究により達成するビジョンがなく、基礎研究のための基礎研究の数が顕著になってきているのではないか。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 197 ポストアワードのマイクロマネジメント,期限付きポストの自転車操業で,研究リーダーが忙殺されます。一方で80対20の法則のように,蚊帳の外で傍観している生産性の低い職業的研究者がマジョリティとして存在し,大きな重しになっている。国立大学には経営の観点で欠落している,生産性が低い部門を縮小・解散する判断ができず,採算が取れない部分の存在が国立大学そのものを疲弊させ,凋落への道を突き進んでいる。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 198 資金配分機関は,世界の後追いではなく,世界をリードするグランドデザインを持って,日本の基礎研究の特徴を活かした応用展開や,将来の社会を見据えたニーズからのシーズ育成など,単発の研究領域ではなく,長期ビジョンを持って基礎研究を推進し,最終的には社会へ還元するまで繋げる継続性を構築することが望ましい。そのためには,抽象的ではなく,具体的かつ実効的なロードマップや将来ビジョンを形成する必要があると考える。また,資金配分機関は,長期ビジョンに応じた各研究領域に適切なPDやアドバイザーを選択する必要があります。企業のセンスも時には大切ですが,長期ビジョンの基礎研究にはマッチしない場合があると思います。また,領域の評価,PDやアドバイザーの評価を研究者からヒアリングするなどして,マネジメント側と研究実施者の双方の評価を行い,国費を使った研究に双方が責任を持つことが理想だと思います。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 199 熱心かつ真摯な大学教員は学術研究・基礎研究,研究費マネジメントを維持するために,日々の激務に追われている。しかしながら,一定の能力を身につけるには経験が不可欠であるため,優秀かつ真面目な若手教員(ここでは40代までを指す)に対してはサポートを行う必要がある。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 200 JST, AMED, NEDO等に関しては多様性は激減している。欧米が先行する新技術の開発に追いつくためのプログラムが多いと感じる。UKでは24時間,365日,いつでもweb上から科研費のような研究資金の申請が可能と聞く。採用も学術論文のように,評価者とやりとりして決定される。予算についても,自分の給与も含めて人件費への活用自由度が高い。博士生や若手研究者,および研究補助員・技術補助員の継続的雇用を想定した研究費マネジメントが重要だが,現状はかなり厳しい。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 201 国際的に通じる研究を強化するためには,海外研究職歴を優遇した助成金の推進を望む。また現在,海外で研究を行っている日本人との共同研究も積極的に推進してほしい。基本的に若い頃に長期海外を経験した研究者は,日本の大学機関に戻れなかったり,同年齢より遅れた立場になっており,比較的冷遇の状態となっている。そのため,海外に在留している研究者もいるという現状。そのマイナス面を埋めるために,積極的な海外経験研究者の優遇を望む。優遇できれば,新たな若手研究者の長期海外研究の拡充にもつながると考える。(大学,第3G,研究員・助教クラス,男性)
- 202 大型プロジェクトの採択に関し,資金配分機関の間での調整が弱いと思われる。重複する研究内容に対する設備費・人件費の申請などをチェックする体制が必要ではないか。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 203 我が国は最近,ノーベル賞の受賞頻度が高まり,我が国の研究費マネジメントに一定の正当性が認められてきたかに思われるが,これまで受賞した研究はおそらく10~20年あるいはそれ以前のマネジメントの下で研究を続けてきた方々の成果とも言える。最近の研究費配分法として,当初よりイノベーションをねらう一極集中型が増額され,広く研究発掘をねらう萌芽研究(挑戦的研究-萌芽)は減額されていると思われる。今年度の科研費申請より,萌芽型申請のスタイルが増えたことは評価できる。しかし一方で従来の萌芽研究(挑戦的研究-萌芽)の規模が縮小され,挑戦的研究-開拓への申請は基盤AやSの採択者の重複申請は許されるが,基盤BやCとの重複申請はできないものとなっている。富める研究者にのみ大型の挑戦的研究が許されることになった。多様な研究者の多様な独創性を開花させるためには,挑戦的研究-開拓の自由な申請が認められるべきである。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 204 プロジェクト志向の研究に多大な研究費を投資しすぎている。もっと目標をしばらない,基礎的な学術・個人研究費を拡充すべきである。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 205 科研費では,総合性,融合性,学際性を重視した研究に特化した新学術領域研究があるが,専門分野での先進的な研究に対する公募研究は共通の基盤研究・挑戦的萌芽研究しかなかった。融合・学際研究はあつていいが,そればかり推進し,専門分野での先進研究に対する研究予算が相対的に減少することは問題である。また,JST, AMED, NEDOなど,短期的視点で「役に立つ」研究に大きな予算が与えられていて,真に独創的・基礎的な研究には少ないので,研究者は「役に立つ」研究をやらざるを得ず,我が国の独創的サイエンスの進展を阻害している。これでは現役世代からノーベル賞は期待できない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 206 大学が戦略的に外部資金を調達させているような現実において,直益的でない将来を見据えた基礎研究は,どうしても疎かにされてしまう。個々の大学の工夫では,基礎研究を推進するのは不可能な状況にある。国全体として余裕を持った援助がないと,衰退するばかりである。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 207 相変わらず,予算の配分は実績をあげた人が中心で,これから実績をあげそうな人には予算がほとんど届いていない。そのため,リスクを恐れず,将来化けそうな研究の芽を育てている研究者が激減している。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 208 JSTもNEDOもその他の大型競争的資金も配分の仕方(選定)やテーマ設定が不透明であり、一度政府が徹底調査すべきだと思う。いずれにせよ実用化、製品化、応用研究に偏りすぎていて、しかも短期間で端的な成果を求めるあまり、不正(研究不正や不正経理など)がなくなるのと思う。挑戦的な研究を真に期待するのであれば、長い目で継続的に支援し、すべての研究費が必ずしも想定された期間内に成果につながらないことを認めなければ、真の研究は無理であろう。例えば科研費のトップに君臨する特別推進研究を受給して、ノーベル賞を取った研究者はいないと言われている。よく言われる日本人の評価下手も大きな一因であろうが。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 209 JST・AMEDとNEDOの違いは?学振とJST・AMEDの違いは?(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 210 基礎研究の成果は世界的に十分にあげられている。ただしこれは過去の積み重ねが今生きているに過ぎない。すでに蓄積部分は使い果たしたのが実情と思う。今後、「イノベーションにつながった基礎研究」と呼ばれるものはなくなり、例えばノーベル賞の受賞者が何年も出ない、という時代がすぐそこに来ている。そもそも「画期的だがリスクが高い」という概念が基礎研究を発展させるものではない。新しい研究を発想するにはあまりに重い負担が色々な面から覆いかぶさってきている環境の打破が必要で、予算の額の問題ではない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 211 短期的な成果を追い求める競争的資金では、時間のかかる基礎研究はほとんど不可能であることはすでに基礎研究に従事している研究者の間では十分共有されている事実だと思われまます。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 212 基礎研究でも、その成果が目に見える形で「役に立つ」ことを期待されるような申請書を書くことが求められ、かつその項目が審査の対象となっており、真の基礎研究を育むような状況でない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 213 研究者は、現代的な要請に応える(ように見える)ために課題をひねり出している、と言えます。それは必要に迫られてのことであり、実際は斬新な課題に挑戦しているわけではない、というのが個人的な印象です。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 214 応用志向の研究、著名グループによる研究に大型予算がつきやすく、基礎研究が軽視されている。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 215 一部の研究者に研究費が集中しているのは問題。研究内容ではなく派閥で研究費の割り当てが決まっているように見える。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 216 学術研究・基礎研究は研究成果そのものを評価することが比較的難しい上に、十分な成果を上げるのに時間がかかるため、十分に研究費を獲得して継続していくことが難しくなっているように強く感じる。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 217 先に述べた若手の不十分な研究環境にも関わらず、最先端の課題に果敢に取り組んでいる若手は多数存在し、顕著な成果が生み出されていると考えます。しかしながら、概して「国際的に話題になっている分野・トピック」へ集中する傾向が感じられ、10年、20年かけて将来芽が出る独自性の強い研究が十分に育っているかは、やや心許なく感じます。(なぜなら、「目立つ」成果を出さなければ若手は職を維持しにくい状況が長らく続いているからです。)若手世代の一見した「華々しさ」は、こうした話題になりやすい(=将来の職に繋がりがやすい)トピックへの傾斜の結果としてそう見えているだけかもしれませんが、十分な多様性が確保されているかどうかは断言できません。私が周囲で見聞きしている範囲では、既に成果を積んだ優秀な若手〜中堅研究者には継続的に科研費が配分されており、研究を十分補助していると考えます。従って科研費は、今後大筋現在の規模・方式で存在する事が望ましいと考えます。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 218 各大学や研究機関からの研究費の支給が激減した結果、公募型の研究費に応募が集中し、研究費がとりづらくなりつつあるように思う。また、どのような研究やアイデアがイノベーションにつながるかは最初の段階ではわからないため、そのような基礎研究の成長を促すためには、広く研究費を配分する必要がある。そのような政策が維持されてきたことにより、近年のノーベル賞受賞につながってきた。一方で、これまで述べたような、研究人材の枯渇、研究費の枯渇、研究時間の減少により、今後はイノベーションに繋がるような成果が減少するようになると思われる。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 219 ベースの研究費を確保したうえで、競争的資金であってほしい。全体額が同じで、ベースを減らして競争的の方に持っていくのは長い目でみて得策とは思えない。研究資金を取ることが良い研究のような感覚が生まれているように思える。(大学,第3G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 220 研究者個人々の業績評価を基準とした研究費配分の制度導入を望む。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 221 科研費の充実(特に大型ではない種目)が、基礎研究のすそ野を広げるために最も重要と考える。開発・応用型の予算に関しても、大型研究予算獲得後は、比較的長期のフォローアップ(予算規模は小さくてもよい)が、研究効率を高めるものと考ええる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 222 多様性の確保を維持するのが戦略的に重要です。近隣諸国のような新興国にはない日本の良さがここにあります。したがって、研究の多様性の確保に、研究者の裁量で使える基盤教育研究費が重要だと思います。ただし、大学にばらまくと真っ先に削るのと研究教育に関心が低い先生方もいるので、研究成果のアウトプットや大学院生の数をもとに、研究者に直接交付したと思います。研究費配分については、次世代の戦力となる大学院生の教育支援の視点が抜けていると思います。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 223 問3-8について、公募型予算に採択されればされるほど、事務処理が予算ごとに違っていて大変複雑となると同時に、(ほとんど同様な)書類を書いたり、(ほとんど同様な)研究会議に出席せねばならず、本来の研究をする時間が削られていく。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 224 制度の問題ではないが、法人化と同時に進行した「検索」の進化、すなわち研究のグローバル化が学術研究の様相を変えた。「ランキング」によって研究分野が動いてゆくの、長期的にみるとオリジナリティーは欠如してゆく。地方大学で以前は当たり前だったガラパゴス的な研究は絶滅するだろう。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 225 優れた研究者への研究費の集中が不合理かどうかは判断できないが、集まりすぎている。イノベーションやオリジナルなアイデアの生産性を高めるためには、過去のごとく、広く浅く継続的な研究費の獲得が可能なる仕組みも必要と言える。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 226 所属機関にもマネジメントを担当する人員や環境が配置・設置されているが、研究費のマッチング(紹介)が主であるように感じており、基礎研究との結びつきまでは、お互いに考慮していないと思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 227 ・(1)若手から中堅世代がもうワンステップ上がるための、(2)基礎研究が応用へ一歩踏み出すための、資金的サポートがあると良いと感じる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 228 近頃は応用研究が割割的に増えている印象がある。また最近では研究費についても多様なテーマが取り上げられていることも感じられるが、研究費マネジメントは研究時間マネジメントと一緒に初めて効果を発揮する。研究費のみでは決して良い研究が出来るわけではなく、必ず研究時間も必須となるため、政府系の研究費についてはその点も考慮した研究プロジェクト創設と推進をお願いしたい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 229 研究は成果が出るかわからないから研究なのであって、ある程度の質を満たしている以上のことは誰にも確たる予測はできない。薄く広く採択すべきではないか。予算総額が限られているというのであれば、投下予算に対し設備が必要などで成果が相対的に出にくい分野が優先度が下がることも、国策としてやむを得ない。競争的研究費については、連続的に研究費を獲得できる仕組みを整備すべき。重複応募が可能な研究費を廃し、その分で行先行して前年度重複応募を可能にしてはどうか。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 230 一部の研究者に莫大な研究費が投入されているが、それに見合うだけの成果が出ているとは全く思えない。基礎的あるいは挑戦的な研究をしたいと熱望している、コンスタントに業績を出している研究者(若手とかは関係なく)に満遍なく研究費が行き渡るようにして欲しい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 231 政府のトップダウン式の研究経費割合が膨張している。研究者の潜在的能力に信用を置き、基盤的研究費(科研費)の割合をもっと増やすべき。科研費成果を発展させる形で開発型の研究(領域)を募集することで科研費の意義が深化すると思われる。RAはトップダウン式の予算申請の援助に傾注し過ぎる傾向にある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 232 大学での昇進は学術論文の執筆が必須であり、外部資金を多く取得しても昇進を左右することはない。しかし、研究を継続するには研究費が必要であり、研究費の取得が容易な共同研究もせざるを得ない。そのジレンマをいつも感じている。研究を推進できる外部資金を容易に取得できるようになれば、場つなぎの研究をすることなく本来の研究に専念できると思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 233 予算申請で提案した研究について、その達成度がほとんど評価されていないのは大きな問題だと考える。研究計画の終了後、数年間の追跡調査を行うなどして、少なくとも申請書に記載された研究内容を遂行している形跡(論文・学会発表など)が全くない場合、次の予算獲得の際にペナルティを与える制度が必要だと考える。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 234 JSTなど一部の機関の公募研究では、社会的なニーズをくみ取って新しい研究課題の公募を行い、チャレンジしている印象はうける。ただ、同じメンバーが、繰り返し研究費を採択している(代表者や申請する枠を変えてグループで予算を確保する)印象もある。社会に求められる研究課題の抽出が、不足していると思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 235 現在では予算獲得が研究者にとっての最優先課題であることから、研究課題を設定するうえで「論文になるかどうか?」と、「応用に直結するか?」の2項目が重要視される。そのため、不可能と思われるような挑戦的課題や、一見何の役に立たないような基礎的課題は忌避される。特に若手研究者にとって予算獲得実績は研究内容よりも分野外の評価委員に理解されやすいため、如何に獲得しやすい研究課題を選択できるかが若手にとっての研究能力とみなされる風潮がある。以上のように研究費に縛られた状況で自由な発想で挑戦的・基盤的研究課題に取り組もうとすることは実績の無い若手研究者にとって自殺行為である。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 236 基礎研究をとりまく状況は厳しいと感じている。応用可能かどうかが最重視されているように思う。最近では学生でも研究テーマについて説明すると「それは何に役立つのですか?」という質問をする。これも重要な視点であるが、それよりも学問として面白い、楽しいといったことを感じられるような視点ももてるような研究、それをどうどうと話すことができ、を支援するようなシステムになってほしいと思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 237 最近は何の資金でも結果や社会実装が求められ、学問の発展と社会還元との切り分けがされていない。基礎研究をおろそかにする体制はいずれ応用研究のイノベーションの枯渇につながり、ノーベル賞受賞者が出ていない韓国と同じ末路になることが危惧される。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 238 そもそも学術研究に対する予算がほとんど無い(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 239 現在、基盤研究費が非常に少ないため(自分の場合、年間10万円程度)、科研費その他の競争的基金が無ければ、何もできない状況になります。公募的研究費は応募しても通るかわからないので、安全策をとると「応募できそうな公募的研究費には片っ端から応募する」という戦略になりますが、これはとても無駄です。(1)各々の公募的研究費に対して違う文章を作る必要があるので、数か月は書類作成だけでつぶれます。(2)「公募研究費が0だと何もできないから応募する」という動機なので、2つ以上通ってしまうと予算が余ります(今年度私はこの状況です)。「公募基金に通らなかった場合に何もできなくなる」というのが本質的な問題なので「何も応募しなくても最低限の研究は可能である。それ以上が必要ならば応募する」という形を目指してほしいです。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 240 研究費が一部の研究者に過度に集中していることが危惧される(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 私の分野においては、5年~10年のスパンで国際的に「流行」する研究対象が有り、いわゆる現代的な要請とは、こうした「誰もが目指している」研究が対象になりやすい。一方、私自身はこうした「流行」にはあまり関心がなく、一定の関連性は保ちつつも(そうしないと研究費が獲得できない)、自身のこれまでの研究の経緯・論理的整合性や、20年先のビジョンで研究を企画している。現代的な要請に答える研究に重点的に支援する制度は、社会的に説明しやすく、また正論でもあるが、同時に将来的に開花するであろう基礎研究分野への支援も考えて欲しい。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 241
- 242 将来有望な研究開発テーマの発掘や戦略的な資金配分を専断的に実施する機関や組織体制が必要と思われます。研究開発テーマの評価が研究実績の評価に置き換わっているケースが多くなりつつあるように感じます。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 243 日本が近年コンスタントにノーベル賞受賞者を輩出している点からすると、日本の基礎研究が評価され、イノベーションに十分につながっていると考えます。しかし、この成果の多くは、研究費が今より潤沢であったと言われる2、30年前に発表された成果に対して評価されたものであり、逆に今から2、30年後には鳴かず飛ばずになる気がしてなりません。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 244 科研費の基盤研究の実施期間を最長10年(5年目に中間審査など)にすれば、独創的な研究の発展を継続的に支援できると思う。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 245 各省庁などの公的予算の方向性が同じで有り、分野による棲み分けがなくなりつつあるように感じる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 246 科学研究費の制度は、我が国の研究力を維持する上で不可欠であり、審査も適切に行われていると思う。今後も、それぞれの専門分野を尊重した審査・配分を維持し、さらなる拡充が行われることを強く願っている。我が国の基礎研究の多様性や能力は高く、その結果がノーベル賞などに反映されていると思う。しかしながら、これらの優れた成果は、我が国において、かつて基礎研究に対して研究費が十分に配分されていた時代の結果で有り、現在のように応用研究や短期に成果を求められる研究のみが優遇されている状態が続くと、我が国の基礎研究力の低下が起ることと思う。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 247 極めて優れたと認識された研究を除き、研究の継続性はあまり保たれていない様に思われる。評価は厳正に行われる必要があるが、申請手続きはできるだけ無駄を省いて負担を取り除く事が肝要と思われる。1つのアイデアだが、若手向けには初めて応募する研究者は全て採用し、研究業績に応じて以後の助成を決定するというような研究費制度を新設しても良いかと考える。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 248 一定研究者への予算の集中を緩和していただきたい。科研費の採点は比較的平等であるといわれるが、それでも有名な先生に低い点をつけにくく、結果として有力大学に集中する傾向にある。多くのプロジェクトで仲間内研究者を評価委員に指名し、自分がプロジェクト実施者になったときのために、評価が甘くなる事例も多い。成功をおさめていないプロジェクトの継続やテーマ替えによる継続も多い。その成果をだすのに本当に1億円必要か、よく吟味していただきたい。同じ1億円を500万円20人に支給した方が研究の多様性は保てることもある。本当に優れた研究に対しては、しっかり投資すればよい。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 249 国としての研究成果を挙げるには、現在成果が上がっている研究だけでなく、より多くの研究に投資することが必要。また、研究資金だけでなく、研究者が研究に取り組める環境作りが重要。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 250 科研費について、若手研究の取得回数制限(2回)というのは辛い。また、基盤研究CとBの間にもうワンクッションの値段設定の種目があると助かる。また、若手こそ萌芽的な研究を発想・実行できると思うので、若手向け萌芽種目があつたほうがいいのではないかと。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 251 研究業績の少ない若手研究者向けの支援や、博打的な要素の強い研究に対する支援も強化してほしい。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 252 学生が内発的な研究を行える資金の確保が必須。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 253 すぐに役立つ研究に対して、研究費がつきやすくなるのはある意味、仕方の無いことかもしれませんが、その代わり、学術研究・基礎研究は公的機関がしっかりとバックアップする体制が必要かと思えます。例えば、国民に伝わりやすい内容の研究は、クラウドファンディング型公募を用意して、そこで浮いた予算に関しては、国民に伝わりにくい学術研究・基礎研究(特に研究者個人の興味や好奇心から派生した内容)に対して、科研費や運営交付金などの形でバックアップし、多様性を確保する、といった体制です。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 254 文部科研費は本邦の多様な基礎研究費に相当貢献していると思えますし、そのシステムも年々改善されていると思えます。また開発研究(AMEDなど)もかなり改善されており、公正な評価がだんだん進んでいると思えます。ただ一番の問題は、AMED大型研究費にしる期間が短い(3年)ということです。これでは基盤となる人材もグラントで雇用できませんし、常に研究費申請書や短絡的評価に煩わされます。中間評価は適宜必要ですが、採択期間は大型研究ならAMEDも5年間を基本とすべきです。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 255 すでに確立した研究分野に資金が集中し、今後、発展する可能性のある基礎研究や萌芽的研究への資金が減ってきているのが心配である。挑戦的萌芽研究(開拓)などいい取り組みであると思うが、若手中堅が出す可能性のある基盤B等と重複制限がかかっているため、両方おちるリスクを考えると申請するのが難しい。逆に基盤A等と重複制限がかかっていないのは疑問である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 特にAMEDの出口指向型の方針は危なさを感じます。このままの形ですと少なくともAMED研究では壊滅的な結果になるように危惧しています。もし企業連携でグラントをつけるのであれば、公募形式ではなく、常に受け付けて、予算をつけるかどうか審議するようなシステムの方がまだましです。いつ出るかわからない、どういふマイルストーンかも解らない公募計画に踊らされています。AMEDこそマイルストーンをしっかりと持つべきだと思います(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- かつてのiPS細胞の研究は、選択と集中を行ってその対象から生まれたのではなく、裾野から生まれた研究である。この例からわかるように、次世代の革新的な研究や技術を育てるためには、研究費配分における行き過ぎた選択と集中はやめたほうが良い。研究の裾野を広げ、広く支援する必要があると考える。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- GDP世界3位の大国ではありますが、国が主導する研究費配分は極めてお粗末です。アメリカのNIHグラントは基本的に一種類ですが、一件とればスタッフの雇用から試薬代など、複数のプロジェクトを執行するのに十分です。我が国のように多数の小型研究費をとるのは、研究においては極めて非効率です。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 資金配分機関間で重複があり、効率が悪い面がある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 短期的目標が中心となり基礎研究が育ちにくい(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 基礎研究をより重視した方策が望まれる(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 研究の多様性を担保するために、高額の研究費を減らして、多くの研究者に必要な最低限の研究費が充填できるように採択率を上げる必要がある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- JST/AMED/NEDOなどはもっぱら出口志向で、実用化の道筋が見えないと門前払いというのが一般の理解です。また、継続的な支援もあるようですが、第三者的にみると途中で落とすに落とせなくて情性で支援をされているように思います。評価は難しいのですが、華々しく始まったプロジェクトで、最終はひっそりと終わられるものに関して、POなどはきちんと責任をとられておられるのでしょうか？そのくらいの覚悟はお持ちいただきたいと、なかなか採択されないものとしては思っております。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 問3-03,05のイノベーションの意味がよくわかりません。社会的な制度の革新のことを指しているのでしょうか？新技術のことでしょうか？定義をはっきりさせて質問してください。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 一定の成果を出している研究者には、コンスタントに研究費が行き渡るような仕組みを作った方がよいのではないかと思います。たとえば、これまで基盤Bを獲得してきた研究者が、成果が出てきたから基盤Aに挑戦したら採択されず、研究費がゼロになるケースがあります。これは研究費獲得を「博打(バクチ)」にしてしまいます。そうではなく、一定の成果が出ている研究者には最低限の研究費が保証されるようにし、さらに上の研究費が申請できるようにすべきではないかということです。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 脚光を浴びている分野や先の見える(結果がほぼ間違いなく期待される)研究には十分に分配されていると思われるが、まだ脚光を浴びていない分野、先が見えない分野、特に基礎研究分野の研究資金が先細りしているのではないかと感じる。そのため、挑戦的な研究をするにも、先ず脚光を浴びているか、結果がほぼ間違いなく期待される研究を元に競争的資金を獲得しなければならない状況であり、それがかえって挑戦的でリスクの高い研究を進めることの壁になっているようにも思える。つまり、十分に実績があり、資金の豊富な研究者のみが挑戦的な研究を進めることが可能であるくらいがあり、結果、研究テーマが集約されて研究の多様性が少なくなっていると感じる。重点化の弊害？(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 研究者が新たな課題を積極的に探索し、挑戦することを書くことと科研費は獲得しにくい。ある程度見通しのある研究でないと獲得できないので、独創的な研究では立ち上げの予算が必要となる。予算をゲットするまでが大変である。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- トップダウン方式による公募型研究では、かなり偏ったテーマ設定のために応募数が少ない場合もあり、資金配分機関の役割に疑問が持たれる場合がある。また、現段階で判断する「将来有望な研究開発テーマ」のサポートは、民間からの資金提供が受けやすいと思われるので、政府はそのパイプ役に努めればよいのではないかと？一方で、役に立つかわからない研究のサポートこそが政府特有の役目であり、大型資金を集中的に配分するよりも広く浅くサポートすることが重要と考えられる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 「分からない」にはつなげなかったが、設問文の「イノベーション」というカタカナ言葉に曖昧さを感じる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- トップダウン形式のAMEDの研究課題とその採択課題を見ると、やはり、文科省の研究分類の中で応用研究にあたる部門への支援が少ないように感じます。基礎研究には比較的分厚なお金がついていると思いますが、そこで出てきたシーズに対して社会還元を目指す研究に対しては、AMEDでも研究費が取れていないように感じます。いわゆる死の谷に責任をもつ研究者が少ないこと(これは先端研究ではないのでインパクトファクターが高い雑誌では通らない事も関係していると思われます)、応用研究に対しては科研費がとりづらいこと、出口がしっかり見えているものでないとお金がつかないことなどが重なり、社会還元に必要な応用研究に対する研究力が日本は足りないと感じます。国の対策を是非お願いしたいと願っております！(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 年度の切れ目が研究費の切れ目となることから、次年度の予算が不透明なまま計画を立てる、という状況になっています。そのため、研究費採択の確率が決して高くなく、次年度の予算確保の必要性から、過剰な研究費への応募につながっています。基盤研究費の拡充によって軽減できると思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 公募型研究費が上手く機能しているとはあまり思いません。実質、若手に対しては、その若手研究者が独立した(する)時の環境整備の補助となっている場合が多いと感じます。ある特定の人に多額の研究費を投入するよりは、多くの人にある程度行き渡るような基盤的研究費を増額した方が意味があるのではないかと感じます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 273 将来を考えた時に、基礎研究への十分な研究費分配が必要である。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 274 現在の科研費審査は実績(ネームバリューなど)が伴わないと挑戦的研究は採択されないように思います。研究費が取れないと大変なので、皆無難な申請書になるか研究費が潤沢な間に裏テーマとして行っています。研究者が片手間に点を付てるので形式的にならざるを得ません。あと過去の研究費獲得額だけが評価され、額に見合った成果を出したかどうかの評価が甘いように思います。基礎研究をやる場合実用化までは考えずにやる人が多いので、目利きの人がいるとよいと思いますが、それによって成果発表が長期に制限されるのは基礎研究者にとって不都合なので、特許申請の仕組み自体を改善した方がよいと思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 275 短期間で成果を出さなければならないような募集が多く、そのような募集に合わせたテーマでなければ研究費が取得できない状況があり、中途半端な研究になっていると実感している。本当に自分が行いたい研究で申請ができるのは、もっと業績を出さなければならないと痛感しており、業績の積み上げが十分ではない私のような研究者にとっては、本来行いたくない結果がすぐに出るような研究で申請書を作成する必要があり、毎年頭を悩ませている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 276 基礎研究とは言いつつも、研究計画書では研究成果によって何が見込まれるか記述する必要があり、結局何に應用できるかが審査の対象になる。純粋に科学的な好奇心で行う研究がもっと研究費を取りやすくなるようにして欲しい。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 277 他の先生と話していても、より内在的動機に基づく研究を行いたいのが、予算が無くなるとは研究どころではなくなってしまったため、仕方なく今までの研究を継続しているという話もよく聞く。よって、学術研究・基礎研究に対して科研費の寄与が今以上に必要で、かつあるべきであると思う。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 278 近年の傾向として、資金配分機関は比較的成果の分かりやすい実用化研究などに比重を置いている様に見える。しかしながら、国際的な競争力を確保するためには、恒常的に優れた基礎研究を生み出す素地を固めることが重要である。適切な評価の元、チャレンジングな基礎研究を継続性を保ちつつ支援する体制づくりが重要である。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 279 科研費の当落は研究提案の挑戦性というよりは、実績に依存する面が大きいかと感じます。またその実績も、はよりの研究を行うことが有名雑誌に掲載されるうえで有利に働き、結果として多様な挑戦性が失われている感じがします。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 280 AMEDは本当に必要だったのであろうか。AMEDの設立によってJSTやNEDOで生命科学、バイオ、医療に関する予算配分を中止したが、現在のAMEDがJSTやNEDOでこれまでやっていた事業をカバーできているとは到底考えられない。厚労科研と似たような事業ばかり実施しており、そのような予算には臨床医の参加や臨床研究の実施を計画していない限り採択されない。これでは、基礎研究がイノベーションに繋がることは不可能である。設立の趣旨と事業内容を見つめ直し、事業内容を考え直していただきたい。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 281 資金配分機関(JST・AMED・NEDO等)による研究費支援は、すでに結果の出ている研究課題に追加で投資する形式のものが多く、研究の芽生え期には必要となる研究費支援が不十分であるように思う。また、課題実施に際して計画の変更に対する自由度が小さい。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 282 研究者が汗をかいて研究環境を自分で変えていく姿勢が少なく、周りが整えてくれるのを待っているような状況である。環境的には“もう十分”という感じを持つ。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 283 自由な基礎研究を支える予算が不足している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 284 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を確保いただきたい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 285 基礎研究を推進するには、競争的資金ではなく基盤的研究費が重要である。独法化以来の交付金削減で、大学の研究者数と基盤的研究費を毎年削減せざるを得ない状況で、基礎研究を推進しながら、イノベーションも推進するという無い物ねだりは、研究者を追い詰め、研究者の精神を消耗するだけである。我が国の大学と産業界の連携の歴史は、欧米に比してあまりにも浅く、双方が懸命に努力し、拙速と言って良いくらいに進展しつつあるものの、双方が満足するレベルにはほど遠いというべきであろう。両者がもっと長い目で連携推進に取り組むことが必要であり、それが相互扶助というものではないだろうか。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 286 内在的な動機によって行われる学術研究の目標が、現時点での「現代的な要請」に従う必要があるのか？いささか疑問に思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 287 省庁の縦割りのため、多くの異なる研究助成が話題を集めている特定の優れた研究者に重複して措置される状況が改善されていない点は問題であり、早急に改善すべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 288 学長などの裁量できる金額が少ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 289 競争的資金に関する研究費マネジメントそのものは、悪くないと思っているが、競争的資金と同時に必要不可欠な基盤経費の激減が、現在最も深刻な課題であり、この課題を解決しなければ、今後日本には研究の苗が育たず、イノベーションも枯渇するであろうと危惧している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 290 我国における公募型研究費は大型のものをのぞき博士研究員を雇用できる額でないため、費用対効果が他の先進国に比べ見かけ上高いが、それが自立直後の若手研究者の育成を妨げている面がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 291 組織全体を考えて最適化により力と発揮するためのコーディネーターは未だ不足している。兼任はとすれば我田引水につながる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 292 リサーチアドミニストレーター存在は、基礎研究をイノベーションや助成金申請につなげる上で重要だと考える。研究機関によって、整備する余裕がない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 293 大学院生を中心とした研究マネジメントの必要性を感じている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 294 基礎研究の重要性は大学で認識されある程度の対応ができています。イノベーションにつなげる研究者が少ない。それを指導できる人材の育成が必要だと思う。資金配分等は相変わらず古い体質を引きずりながら施行されているように思う。手続等はITを用いて負担は軽くなっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 295 今回の私立大学研究ブランディング事業では、事業内容の開示や申請募集時期などにおいて十全の配慮がなされているとは言いがたく、応募しようとする大学にとり懸念材料となっていた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 296 基礎医学分野に所属する物としての個人的感想であるが、最近はずぐ実用的に役立つという観点に重点が置かれすぎていると感じている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 297 我が国の基礎研究の多様性を保ち研究者人口を一定数確保することと、喫緊の課題を解決するため(あるいは近未来に重要と思われる学術領域)の重点的な研究費配分のバランスをどのように保つかが国家の科学技術戦略としては重要と思います。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 298 学術研究が現代的な要請に十分応えているかという点で十分とは言えないのは、学術研究側の問題というよりも、研究環境の問題の方が大きい。安心して自由に学術研究ができる環境が確保されていれば、優れた成果が出て、自ずと挑戦、融合、総合、国際性が高いものが出てくるのであろう。最近、日本のノーベル賞が多いことは、それが行われた過去の時点において、まさに、これらの要請に応える研究がなされていたことを示している。また、優れた学術研究を支援するには、多様性が最も重要であり、そのためには科研費のように少額ではあっても多数の課題に支援が行われることが重要と考える。この点からすると、最近の科研費の制度改革は、採択数の確保面を犠牲にしながら行われているところがあり、運営費交付金による研究費が枯渇する中で、科研費が果たすべき役割を再認識する必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 299 競争的資金の100/100の支援枠を文部のみならず関係省庁で増やすべき製品に左右されるだけでは学術・基礎研究の進歩はない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 300 問3-01:そもそも研究者の内在的動機に基づく研究は、社会の要請を直接的な基礎としていないので、現代的な要請に十分に出来ないのは、むしろ当然のことであり、そのことを折り込んで見ておく必要がある。問3-04: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、とは言えないかもしれないが、かなり生み出されていると思う。問3-06:サポートする分野がまだ十分広くないと思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 301 社会的にも所属機関においても、研究費としては科研費が中核的な役割をはたしているが、研究種目において基盤Cと基盤Bとの中間に位置する種目が必要と感じる(研究者を成長させるしくみとして、必要)。現状では、殆どの研究者で40代半ば頃から、得られる科研費種目の状況が固定する傾向があると感じており、ほぼランクが決まり、その後の変化や成長が全体に乏しいと感じる。だから若手中心に支援する、という方策ではなく、研究者人口の大半を占める中堅世代にも成長・変革の機会を与えるよう、世代を通じて変革させるしくみを創って頂きたい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 302 基礎研究より応用研究に主眼を置いた支援の割合が極めて多いように感じる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 303 短期的な成果を求める風潮が、逆に基礎研究の力を弱めてしまうことは否めない。科研費や官公庁の競争的資金についても、短期での成果が出やすい分野にばかり資金が流入することは、いつ成果がでるかかわからない基礎研究の発展にマイナスになる。研究機関の予算では賄いきれないところもあり、科研費や国の資金の配分に期待するところは大きく、基礎研究に十分資金が回るような施策を期待したい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 304 PDを含めた若手研究者、60才以上のベテラン研究者についても中堅研究者と同様の資金へのアクセスチャンスを与えるべきと考えます(例:63才以上は研究代表として大型研究費を申請できる)。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 305 資金配分機関はその機能を果たしていないか、あるいは、不必要なほど自己の存在顕示を強く出しすぎているか、個々のケース毎に両極端で有るように感じる。この機関に求めるのは、事業管理よりも、いわゆる霞が関ができない(政権の変化、大臣・課長クラスの人事による)長期の戦略立案機能である。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 306 科研費は出口をきちんと精査した方がよい。いつまでも宝くじ感覚ではイノベーションなど起こりえない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 307 超大型予算ではなく、中型予算の件数を増やすことが、国家の研究の地力を生み出すはず。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 308 公募型研究費は、頻繁に意味不明なペーパーワークを強いられる。資金配分機関の自己満足のために研究者の時間を浪費するのはやめていただきたい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 309 フランスCNRSのような、国内を見渡した上での戦略的な研究連携が全くできていない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 310 配分機関自体の使うお金(人件費、運営費)も問題にされるべきかと思う。(肥大化しているのではないか?)NEDOプロなど、大きな研究組織を作って、その事務のために雇用しその人件費が膨大になっている例も多く、何のためなのかかわからないものも多い。またPJの建屋、施設、設備を入れたがために、その維持のために、半永続的にPJを無理に作って大きな資金を使っている例も多い。改善すべきである。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)

- 311 昔に比べ、申請や審査のインフラは整備され、やりやすくなっている。競争的資金は、大型予算が多く、少額・長期間といった地道な研究活動を支援する側面が軽視されているように思う。実際、数年間で数千万~1億円の予算より、数100万で10年間、といった予算の方がある種の基礎研究には適しているようにも思える。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 312 競争的資金のテーマ設定が古い。NEDO等大型資金ではましになってきたが、地方の競争的資金は審査側の人材不足もあり、テーマが古い。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 313 国の施策を実施組織で適切に反映できるための「理念の移転」と、指針の徹底を可能にする「運用の統制と柔軟性」が組織に正しくもたらされるような仕組みを構築してほしい。(どんなに目標の高いプログラムでも、交付され組織に下されると、組織内の固着したルールに縛られて、ミッションの達成が難しくなることがある。) (ミッションとガバナンスの優先度が適切に調整されたい。)(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 314 トップダウン的な研究費配分のやり方は、応用研究に偏重していると感じる。そのような研究でも大学のインフラ等に高度に依存していると思うが、そのようなインフラが脆弱になりつつある今、多くの応用研究まで成り立たなくなる危険があるのではないか。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 315 JST・AMED・NEDO等の資金配分機関は、研究費規模が大きいにも関わらず、その役割を十分に果たしているようには感じない。もっと、小規模のプロジェクトを増やすべきではないだろうか。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 316 学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況とも、高い水準で確保されていると感じます。ただ採択件数においては、本来であれば採択されるであろう研究についても採択から漏れている場合もあるので、可能であれば採択件数を増やしていただきたいと思えます。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 317 基盤的研究経費がほとんどない状況では、科学研究費等に頼る必要があるが、採択率が3割程度であり、科研費に採択されなかった年度は研究が行えない事態が生じており、特に基礎研究の沈滞化が始まるものと危惧している。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 318 さまざまな助成事業が立ち上がっていることは評価するが、審査員が特定大学や研究機関に集中する傾向が見られ、フェアな審査が行われているとは言えない。学閥、研究閥にとらわれることなく、広く人材を発掘すべきだと思う。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 319 研究費のマネジメントに労力がかかりすぎる。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 320 研究費マネジメントについて、共通機器や共同利用に関する経費が少ないために、大型の予算措置が行えずに、限られた範囲での研究活動に留まっている傾向がある。科研費の間接経費の使途については、事務方の裁量で決められていて、教員や研究員の意見が汲み取られていない点で体制の改善の余地があるであろう。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 321 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を確保するために、成果を重要視しすぎないような研究費の配分を希望します。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 322 基礎研究は環境を整えばさらに突出した成果を出せると思う。そのためにも研究費の増額、適切な分配、研究施設の充実は重要であると思う。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 323 JSTのCRESTや、さきがけに問題があると思われる。特にこれらでは、特定の領域を決めているため、科研費の新学術領域のようになっている。○○○○先生が総括をされていたCRESTやさきがけのように、もっとダイバーシティーをもった分野を範囲としたCRESTやさきがけにしないと、特に若手は領域に合わせた研究しかできない方向にさせられている気がする。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 324 現在の資金配分機関からの研究助成に関しては、その採択課題の傾向が必ずしも将来を見据えたものとなっているとは思えず、”今流行っている研究”で目に見える成果がすぐに現れるようなテーマへの支援に偏っているように思われる。近年ノーベル賞の受賞が連発しているが、それは自由闊達に予算もおおよそ気にすることなく自由に研究を進めることができた年代に基盤が形成されたものばかりであり、数十年後に基盤となる研究がどれくらい国内で行われているかについては、ほとんど行われていないのではないかと疑わざるを得ない。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 325 競争的資金が増えました。さまざまな形のものがあります。そのさまざまな研究費を一つの研究室がとっていくような現象がみられます。競争的資金によって、お金の一極集中が起きています。たとえば、CRESTの研究室、さきがけ研究者、若手Aの研究者、基盤Aすべて持っている研究室があります。これだけの資金があれば、いくつもの研究室を運営できる予算です。過度な一極集中は考えものです。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 326 競争的資金だけでは駄目。競争的資金はよく機能している。別の話。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 327 環境省の推進費をいただけてきました。審査員はおおむねフェアでよいのですが、PO(環境省外郭団体に所属する、第1線をしりぞいた立場の方)などがうまく機能していないと思います。環境省の役人の方が負いきれないことはわかりますが、専門以外の方が、研究内容にまで口出しをすることもしばしばで、マネージメント、事務負担が増すだけです。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 328 予算の配分が適切でないため、予算のために簡単に実績が出る研究にながれている。研究とは、現在明らかになっていない事象を究明することが目的であり、予算を取ることは目的ではない。非常に問題であると思う。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)

- 329 科学研究費は基盤A,B,Cなど規模に応じて細分化されていますが、もう少し小規模の研究を支援する枠組みがあると個人的には助かります。研究が採用された年と採用されなかった年では大きな違いがあり、継続的に安定的に教育・研究する上では大きな調整が必要となります。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 330 基礎研究費は十分に支給されているが、発展的なことを試すためには、まずファンドをどこからか取ってこなくてはならない。単記の年度払いが多く、中長期的な計画が立てにくい。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 331 学術的な研究、基礎研究に関しては、特に、期限付きでの成果や具体的かつ詳細なノウハウの記載を求めることには、無理があると思われる。ともに、目標設定は、明確であるべきと思われるが、その具体的なノウハウまでの記述を要求することは、避けることが懸命を考える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 332 どうしても短期的に成果が出る、役に立つ研究の方に研究費が流れているように思う。もう少し、そのような性格を持たない基礎研究に研究費を流しても良いように思う。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 333 地方大学にいて、JST,AMED,NEDOなどの大型予算は、旧帝大の方々が獲得し、そのおこぼれが地方に回ってくる、という感じになっています。地方大学の教員がチャレンジ精神に乏しいと誤解されるかもしれませんが、地方の場合研究ユニットが小さく、大型の予算を受けて仕事を体制にないというのが大きな理由です。その代り、地方では実に多様な個人的な研究があちこちで行われています。こういう広く種をまくような研究を支援して欲しいと思います。前にも書きましたが、科研費の基盤B,Cクラスの拡充を考えていただきたいと思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 334 大学における運営費交付金の減額は大学における研究活動をだめにする。JST,AMED,NEDOなどの短期的なプロジェクトへの資金集中より科研費が基礎研究には重要である。たとえば、JST,AMED,NEDOのプロジェクトの成果で、科研費と較べて本当に貢献したものがいいのか。競争的資金へのシフトは研究力を破壊する。提案書を書いた時間が無駄になる。その時間で生まれるはずだった研究成果は誰が補うのか。物理や宇宙の予算を少し減らすだけで多くの基礎研究が助かる。研究法人の大型プロジェクトと博士学生を一体化した研究プロジェクトを設計すべき。競争的資金、科研費は採択、不採択でなく点数による傾斜配分とすべき。そうすれば地方大学にも研究費が行く。補助人材より、研究人材、研究を実用につなげる人材を育成すべき。大学、教員の論文数、トップ論文による評価はやめる。教員の半分を異なる大学から採用する、あるいは、企業から採用する教員数の割合を決めてバランスを保つべき。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 335 今後の超高齢社会において、医療機器やヘルスケア機器の役割はますます重要となることは明らかである。しかし、これらの分野はJSTとAMEDの役割分担により、そのはざままで抜け落ちてしまっている。今後これらの境界分野への配慮は必要であろう。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 336 年1000万円程度の研究費を獲得すると、マネジメント作業に追われて、実際の研究活動を行う時間が大きく減ってしまう。書類作成も必要なのはわかるが、研究活動ができなくなるのは本末転倒である。これの対策が必要である。間接経費にマネジメントをするための人材確保のための費用を追加するようなことがあっても良いと思う。さらに大型の予算になると、間接経費も大きくなるため人件費の確保は可能であり、さほど問題にはならないかもしれない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 337 将来の有望性だけを問うことが大事な研究だとは限らない。幅広い、自由な研究に取り組める研究環境が大事であり、話題性のある研究分野だけを強化するのはどうかと思う。研究費を獲得しやすい分野・領域だけが生き残るようでは、大学での研究教育は成り立たなくなってしまう恐れがある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 338 前項でも述べましたが、学術研究に対する研究費の支援状況は現在の科研費だけでは不十分だと思います。また、学術研究に従事する大学院生の経済的な支援を可能にするような制度を整える必要があると思います。リーディング大学院などはその素晴らしい例だと思います。問題は、それらの制度が期間限定で有り、期間終了後に大学独自で維持出来るかどうかという点にあると思います。旧帝大はともかく、地方大学では維持することは困難であると思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 339 申請書の作成が多大な負担となっている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 340 ・科研費の採択率を全体的に上げてもらいたい。特に、予算を少し下げても基盤Bの採択率を35～40%まで上げてもらいたい。・資金配分機関(JST・NEDO等)のプロジェクトにもっと多くの研究者が参画できるようにして欲しい。一部の有力な研究グループのみが進められている面が見受けられる。・当然ながら基礎研究は極めて重要だが、重箱の隅をつつくような研究を基礎研究とはき違えてはいけないと思う。・未来への展望が語れないような基礎研究は不要と思われる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 341 資金配分機関の研究費は十分な額であることが多いが、科研費はその補てんに過ぎない。したがって、科研費をメインとする研究者がイノベーションを起こすことは難しい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 342 資金配分機関の役割分担が分かりにくい。科研費は基礎研究、NEDOは産学連携、のようにテーマによって分けられないものか。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 343 お金を取ってきた人だけが忙しい。制限付きの研究費では短期成果しか出せない。自由度を重視しない研究予算の充て方で10年後に芽生えるものが育つわけがない。そういう声が沢山あがっているのに一向に制度も何もかわらないのは、結局国がそのようなことを軽視しているからなのではないか。以前より定点調査で同じことを主張してもまるでそれが反映される兆しもない。このような調査に参加することに意義があるかすら疑わしい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 344 一般的な話ですが、ピアレビューの資金投入は、公平性を担保するために、わかりやすい研究、論文の出版を主体とした研究に偏っていると聞きます。公的資金を投入している以上、研究の総括は必要で、論文文化が後世にのこる一番いい方法だとはわかっていますが、ハイリスク・ハイリターンなチャレンジングな研究をサルベージする方法はないものかといつも考えます。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 345 特に基礎研究については「選択と集中」型の予算配分は弊害でしか無いと考える。研究者が自由に使える資金をある程度ばらまくことが重要である。一方で、ある程度出口が見えてきた研究については、寄附等を含め、民間資金を積極的に導入するための仕組みの強化(減税など)により、研究資金を確保すれば良いと思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 346 資金配分機関(JST・AMED・NEDO等)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等、それぞれの役割に応じた機能を十分に果たしているといえるが、研究者が新たな課題を積極的に探索し、挑戦するなどの、研究の多様性確保に関しては寄与できていない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 347 科研費に関しては、ここ10年ほどでものすごく改革が行われたと思っています。使い勝手も、審査に関しても、多くの研究者にとっては不満が随分と小さくなり、いい方向に進んでいるように思います。しかし、平成30年の改革には多少の疑問はあります。例えば、2段階審査かつ同審査員による合議制への変更というのは改悪だと思えます。重鎮の先生にまた資金が集中するようになってしまっています。せっかく、30年かけて、改革してきたにも関わらず、この変更によって逆行してしまうと思います。また、科研費以外にも我が国では、様々な政策が行われていると思っています。しかし、あまりに広範囲にわたっているため、ほとんどの研究者にとっては、どれがどれかとわからずに、申請も出来ないように思います。整理統合が必要ではないでしょうか。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 348 審査員が公表されていない科学研究費助成事業における採択課題は、全く新規なものや高い挑戦性のテーマはあまり採択されず、申請者本人および申請者が関与するグループの実績や名声で、選ばれていることが多いように思う。それに対して、審査員が公表されているJST等が行う大型事業や企業等の財団が行う助成事業では、全く新規なものや高い挑戦性のテーマが、多く採択されているように思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 349 科学研究は必ずしも現代的な要請に基づいている必要は無いと考えられる。短期的なアウトプットを大学の研究に求め過ぎると、研究を通じた学生の教育や研究者としての育成という大学としての最も重要な役割が十分に果たされなくなる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 350 運営費交付金の削減により、大学教員は競争的研究資金無しでは研究活動が不可能な状況にある。その事情から競争的研究資金の獲得(申請)と維持(中間・成果報告)には膨大な労力と時間が費やされており、研究・教育の時間を奪っている。米国のようにそれらの提出時に作成時間を任意申告させる体制・制度を作り実態調査を行ってほしい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 351 無駄な手間がかかる。研究費の申請ひとつをとっても、例えば「現在獲得している研究費の状況」などをいちいち記載する必要がわからない。情報を収集・統合し、必要に応じて取り出して編集できる仕組みが何故できないのか。研究成果の登録についてもいろいろなサイトに入力する、報告する必要がある、データベースとしての役割を果たしていない。類似研究の事例を探すにしても、データベースが一元化されておらず全体的なマネジメントに無駄があると感じる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 352 学術研究・基礎研究に対する研究費の支援の仕組みを実施いただいていると思いますが、我が国の発展、国際競争力の強化のため、可能な限りますますのご支援があれば幸いに思います。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 353 科研費やその他の競争的資金制度に対し、この10年でも改善がなされていることを実感している。しかしながら、大学内のローカルルールがそれに追従しておらず、十分に活かされていないと言えないと思う。本学の努力不足もあるが、複数の制度が乱立しており、ルールの統一が不十分である状態では、仕方がないところもある。制度をよりシンプルにしてほしいと感じている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 354 一般的に、短期間に成果の見えやすい研究の方が研究費を獲得し易い傾向があるように実感している。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 355 繰り返しになるが、欧米での研究例がないことを理由に、研究提案が否定されることが少なくない。また、圧倒的優位性がないと評価されてしまったことで、非常に研究が進めにくくなり、実用化に非常に苦労した。基礎研究は結構だが、実用化を進めている研究者に不都合が多いのはなぜか？実際に実用化研究を進めてみると、まるで、国が実用化研究を拒んでいるかのような印象を受けることもある。実用化をやる風を装って、実際は実用化せず、特許も出さずに論文投稿する方が賢い選択で、実用化する研究者はバカを見ている感じがする。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 356 問3-08 申請時の申請者や審査員の負担及び課題実施に際しての手続・評価等にかかる研究者の負担については負担を低減する取り組みが必要であると思うが、審査するためにはより多くの情報があった方が好ましいため負担を低減することが良いことか分からない。信頼性の高い研究者には手続きを低減するといった部分的な軽減は良いかもしれない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 357 外部資金という意味で研究費は年々使いやすくなっているの中で多様性も生まれてくると思う。ただ、プロジェクト型資金が多く、若手が自由な発想で申請できる予算が科研費しかないで、例えば以前存在したNEDO若手研究 Grant等のような制度が復活すると良い。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 358 選択と集中が過度になっているように感じる。広く浅く皆さんにとまでは言わないが、集中しすぎているようにも感じられ、懸念される。数年前よりも集中の度合いが激しくなっている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 359 多額の研究費を獲得できる研究は、基礎研究よりも応用研究や開発研究よりになってきていると感じる。基礎研究の申請ですら、応用先や実施例に関する言及を求められる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 360 新しい研究プログラムが乱立しており分かりにくいと感じる。科研費は基礎研究を支える最重要資金であるが、重複制限が多く継続性確保に課題がある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 361 応用分野の研究者であるため、総合的な研究が対象であり、基礎研究の方からの意見とは異なるかと思われませんが、現状もしくは10年後の社会に対する研究に対して競争的資金の公募が出ているという印象でおります。ただ競争的資金の申請書はかなり難解であることが多く、様式に対応した希望予算額の計算や記載方法にかなり多くの時間を取られてしまうことが多々ありました。研究者が提案を行うことは重要な点で、それに伴った予算の提案は必ず行うべきだと思うのですが、書類の形式に合わせるために多くの時間を取られるのは本質ではないかと考えております。可能であれば特定の企業のように競争的資金対応の書類を精査する機関を大学・研究機関が持ち、各々の専門性に従事したほうが効率的ではないかと考えています。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 362 自身がやりたい研究はできているので、不満はない。ただ、研究費申請において、多くの場合は減額されるため、多めに研究費を申請するのが慣例になっているのは問題だと思う。本当に必要な経費を書き、その内容に価値があれば、その額を満額支給するのが、無駄の削減につながると思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 363 短期的成果を求める傾向が強い感は否めない。これは、その下で育つ若手研究人材の質にも少なからず影響しているように思える。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 364 今まで公平性を保ち、最優先に取り組んで来たと思っていますが、もうちょっと自由な研究ができる、手続きが簡単で、資金運用の自由度を高めてほしい。個別な「公的資金の不正流用」ですべての良心がある研究者の研究と開発の自由を奪ってはならないし、すべての研究者に疑い目線で見えてはならない。良い研究は自由な発想から生まれるから、自由度をもう少し高めてほしい。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 365 特定の研究者・機関のみに集中しすぎている。定年が伸びて、老教授やほぼ引退している教員に大型の研究資金、科研費を申請することができないようにするべき。若手に回らず、研究の芽を摘んでいる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 366 分野によるだろうが、人を中期的(3-5年)に雇用するための専門のプロジェクト型ファンドが欲しい(経費全体の95%以上が賃金という)。研究遂行上いちばん欠けているのは、高価な機器ではなくマンパワーであるケースも多い。その一方で、専門技術を持つ博士取得者で学振特別研究員を終えても職にあぶれている人が大勢いる。それらを雇用できれば研究が大きく進むのに、既存の科研費等では多くの場合金額的に雇用が難しい(たとえば基盤(C)や萌芽では1年間の雇用は不可能)。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 367 基盤研究は重要であるが、地味な研究ほど評価が低くなってきているように感じる。科研費など、予算があまりかからない研究について、採択が厳しいと感じることもある。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 368 科研の採択率がいきなり下がった。これでは支援とは呼べない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 369 基礎研究については、その価値が認められるのは、かなり年数が経ってからのことも多く、評価が難しい。昨今のノーベル賞受賞が続いていることを鑑みると、それらの成果が出された年代での基礎研究の、国際的な突出性は高いと言える。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 370 研究助成期間が終了すると、その後のサポートは何もない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 371 科研費は基礎研究を支える最後の切り札です。それだけでなく、先進国の中で日本は国家予算あたりの科学研究費が極端に低いので、米国のように医療など実学的な側面がなければ予算請求しにくい状況になると、基礎研究は崩壊するでしょう。また、大型予算をある特定の研究者あるいは研究グループに落とすトップダウン的なやり方の重要性もわかりますが(能力があり設備が整っているところでより成果はでるのは当たり前でしょう)、一方で零細な規模でも地方国立大などの研究者が長期間にわたって行なう草の根的な研究も大切にしなければ次世代のノーベル賞級の成果はでなくなると思えます。外部資金獲得の競争理念は賛成ですが、大学交付金を削りつつある現状では基盤の研究費そのものがなくなり、科研に挑戦していく土台そのものが崩壊してしまいます。研究の停滞は大学教育の停滞を意味しています。力のある大学と研究機関だけが研究できればよい印象を受けるのは私だけでしょうか？(Part IIの意見とかぶる点がありましたので、同じ文面をここに記入しました)(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 372 どのような研究費であれ、書類作成の手間が大きい。申請書作成だけで十数時間を浪費する。さらに、成果の報告書や経理事務も負担となっている。その労力を実験や論文作成に回せたら、塩漬けにされているアイデアの1つや2つは既に成果として社会に発表できていそうに思えてしまいます。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 373 基礎研究に関して、ノーベル賞受賞に関係する秋の時期のみ取り上げ、他の時期にはほとんど顧みられないのは異常な現象と考えます。基礎と応用は紙一重の違いではほとんど違いはないと考えます。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 374 優れた研究に対する評価は時代によって変化する。今、目の見ない研究が将来大化けする可能性も多々あるにもかかわらず、そのあたりに対する配慮が現在の研究費配分にまったく反映されていないと感じる。将来、日本からノーベル賞が出なくなると良く言われるが、そのとおりになるであろう。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 375 原資が税金なので仕方がないが、先にも記載したように、重大な発見をした場合(秘密保持をしっかりとした上で)その研究者が相談できる・研究費の配分を柔軟にできる組織の構築が必須と思われる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 376 学術研究、基礎研究、応用研究の境界が定かではないので、名前が売れている先生が、基礎研究の領域で出すべき内容を、応用研究に言葉だけで見せかけて、応募することで、結局、名前が売れている先生に研究費が流れているような気がする。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 377 AMEDはあまりに実用化を言い過ぎる。報告書の締め切りも急、報告会・ヒアリングの設定も急であり、かつ、いとも簡単に予約をリリースしてくださいと言う。従来よりもかなり上から目線。それでいて、評価者が研究を理解しているかは、疑問に感じるときもある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 378 個々の研究、特に基礎研究に「現代的な要請」を当てはめようとする発想自体に無理がある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 379 「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」国内外の動向を書くことがあるが、特にイノベティブな内容を期待するのであれば、研究内容やレベルを問わず新規の内容をすくい上げる頻度を増やしていただきたいと考えています。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 380 すぐに何かに役に立つこと,医学部でいえば,患者の治療に結びつくことばかりが優先されているような印象がある。「融合研究」にばかり研究費が配分されるので,無理に異分野と結びつけなければならず,自由な研究テーマの設定ができないと感じるときがある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 381 ステークホルダーに基礎研究の重要性を評価する能力がないし,長期的展望ができない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 382 数ある基礎研究の中で実際に社会に実装されるのは僅かだと思います。しかし,そういった実装され役に立つ研究を生み出すためには沢山の基礎研究が必要だと思います。直ぐに役に立つ応用研究はもちろん大切で,これに研究費を配分して貰いたいと思いますが,役に立つ「種」「芽」である基礎研究にも予算を配して貰いたいと思います。また,数学や理論物理学のように,「それがわかるようになっても将来役に立つようにならない,直接に生活や人生を豊かにする訳ではない」研究もあります。寧ろ日本はそういった研究に強いところもあります。これらは,純粋に真理を追求学問なのだろうと思います。これらの研究が進むことは,単に人類のものの見え方の見晴らしがよくなるだけかもしれませんが,そういった自然科学のエッセンスだけ取り出したような学問も大事にして欲しいと願っております。それは知的好奇心だけに基ついた学問で,人がものを勉強したい,研究したい,という気持ちに最も近い学問だと思うからです。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 383 一部の研究者に研究資金が偏っていることに,不正使用が発生するようになると思います。少額でも幅広く補助ができる体制を整えて頂きたい。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 384 いつの時代にも面白いことを考える人はいると思います。そういう人に目を付けて,研究環境を与えてあげられるような力(研究費や裁量権)を持った偉い人が,ピラミッドの上の方だけにしかないような気がします。面白い人を見つけて引っ張り上げる立場の人材が決定的に不足しているように思われます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 385 基礎研究と臨床研究(応用研究)について公募枠を分けたいと思います。たとえば,オーストラリアのARCとNHMRCのように Medical Research の定義づけを明確にし,公募できる資金源のすみわけはいずれ必要です。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 386 科研費については,基盤研究Cより採択額は低いが,その分採択率は高い研究種目があっても良いように思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 387 研究の自由度がなくなり,計画した研究しかできなくなっている。自由な方向転換が可能な柔軟な予算が必要かと思えます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 388 資金配分機関等による資金の配分が,真にその研究内容を評価して振り分けられていないように思う。各研究内容をしっかりと評価し資金配分を行うことは大変困難な面もあると思うが,研究内容を問わず資金が配分されやすい施設が存在するように感じる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 389 研究費の投入が,臨床応用に直結するものに偏っている。オートファジーのノーベル賞を契機に,もう少し基礎研究分野にも力を注いでほしい。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 390 私どものところは,大学で,研究に特化した施設ではありませんが,付属病院といった臨床の現場からの視点や,疾患について学生に教育を行う中での気付きなど,疾患に関する研究課題は見つけやすく,また特に臨床からの視点は特に重要であると感じます。話は大きくなりますが,このような環境の研究者が,研究に取り組みやすくなると,医学の進歩につながるように思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 391 競争的研究費の採否が研究の進捗に影響を与えるため,短期間で業績の出る研究が増えて,結果として長期的展望にたった挑戦的研究がしづらくなっていると感じています。競争的研究費の採択率を上げるか,もしくは競争的でない研究費の拡大が必要だと思います。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 392 研究資金の一極集中が見られる。日本における研究者の絶対数は,アメリカや欧州に比べると多くはないため,多数の競争的資金が乱立しそれぞれで審査が行われると,結果的にもっとも優秀な一部の研究者がすべてを持っていく状況が生じる。研究分野によって必要な資金の絶対額が異なるため一人当たりの研究資金の上限を設定するのは難しいが,資金が潤沢な研究室ほど無駄遣いが生じているのは事実であり,少なくとも公的資金に関しては複数の研究費の合計額の上限を定めるのが望ましい。もう少し少額(100万円/年程度)の研究資金が広く行き渡るシステムを構築する必要がある。そうしないと研究の多様性が生まれにくい。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 393 研究費が同一研究室に集まっているように感じている。個人で獲得しているのは事実だが,その時々流行りの研究をやっている教室にお金が集まっているように感じている。また,獲得に関しても,研究力より,文章作成力に左右されている感が否めない。事実,お金を払ってプロに添削してもらったとたん獲得できたという話も聞く。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 394 往々にして,研究者の内在的動機と社会ニーズがかい離している。実用化研究においては,この点について改善が必要。例えば,政策や社会システムへの貢献が,プロジェクトマネジメントに含まれていないとそれは実現できない。基礎研究については,そういった社会要請から全く離れた次元で,自由にさせる仕組みも一方では重要である。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 395 学長ガバナンスにより,学内研究費が昨年から今年度にかけて約50%カットされたことにより,自由な研究活動ができなくなりました。大学では,学長裁量として一部の研究に流用しているようですが,その費用対効果は明らかにされません。研究費マネジメント状況として不透明な点が不十分だと判断します。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 396 研究とマネジメントが必ずしもマッチしているとは思えない。マネジメントというものの評価が、低い。より優れた研究を世の中に出す工夫をもっと積極的にすべきである。また他の分野との融合を図るべきである。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 397 プロジェクトマネージャ型の大型研究費に公募採用されたが、研究開始後、半年後に評価が行われ、「計画通りに研究が進んでいるが、それだけでは不十分。」という評価をうけ、他グループへの統合となった。マネジメント体制が評価される(合理的な統廃合がマネジメントだと評価される)ことをPMが気にしすぎているのではないか、他グループへの統合が決定したことによって、たった半年間の取り組みに対して報告書(公表はされないといわれた)を100ページ要求され、なんとか書いたが、半年間の研究に対して、100ページの要求はあまりにも多いのではないか、この報告書作成に1,2ヶ月かかり、多くの研究時間を奪われた。研究者に時間的なゆとりを与えて研究をさせなければイノベティブな研究はなかなかできない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 398 問3-07につきまして、「研究の発展段階に応じ、継続性を保ちつつ支援する」のではなく、発展しようがしまいが、定められた期間の間は継続的に支援された方が、当該の研究をされる方々がその期間中は思い切り研究できて良い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)
- 399 学術研究・基礎研究について、我が国は高い水準にあるが、最近の大学等における研究費の減少は、将来、これらの水準を低下させることが懸念される。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 400 戦略的な資金配分という名目で、流行りの研究(すでに流行っているので、多くは二流)に対する無駄な投資が多いように思われる。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 401 研究結果に対するレビューが不十分である。ピアレビューは、時にその分野の保護やなれ合いになってしまうので、採択される研究者の分布や成果の国際比較などで分野の評価が必要特に科研費の分野間の配分については、透明性が必要である。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 402 問3の意味がよく分からない。研究者の内在的動機とは、例えば次の時代の教科書を構成すべき基礎研究も含まれるわけで、その内容は様々である(だからこそ、内在的である)。それを現代の要請を満たすように測定することは不可能ではないか、問いそのものが矛盾している。またイノベーションの定義が不明だが、一般的には「社会的価値の創造」であって、基礎研究とはおおよそかけ離れたものではないのか。それが「十分につながっている」かどうかというのは、結果としてなら評価可能だが、基礎研究政策としては不適切である。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 403 若手支援を目的として若手向けのグラントが増えており、ポストドクでも科研費等に応募できる。しかし、この制度は能力ある若手の育成に必ずしもつながっているとは思えない。2つの典型的な問題のケースを上げる。(実際に若手向けの科研費の審査員をつとめたことがある経験にもとづく)。ひとつは単に所属研究室のテーマの自分の担当箇所を申請するだけのケース。若手研究者の独創性の発揮や自立にまったくつながらず、単に所属研究室の予算を少しふやすことができるだけである。ふたつめのケースは、PIに与えられた研究と異なった研究テーマで自分の独自のテーマが採択された場合。これは研究者の独立につながる可能性があるが、一方で、米国のように、ポストドクはPIに与えられたテーマをしっかりと行ったほうが、長い研究者のキャリアのなかでの初期のトレーニングという意味では効果があるという見方もある。いずれにしても、若すぎるうちから、研究費の獲得するための申請書の書き方やだけが上手になって実力がともなわない若手研究者が増えている印象があり、現行の若手優遇制度には懸念を感じる。むしろ若手向けの支援で重要視すべきは、ポジションの確保である。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 404 科研費に限って言えば、基金化の導入等、研究費マネジメントに関わる制度改革は徐々に進んでいると感じています。(公募種目等の改革については、進んでいるとは感じられません。)(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 405 基礎研究全体を広く尊重するような考え方になって欲しい。その結果として、応用研究へ繋がるもの、産業化されるものが生まれてくると考えている。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 406 基盤整備的な予算で整備した実験装置を継続して使用できるような予算がない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 407 研究者の内在的動機に基づく研究の方が論文などの評価で結果が出しやすい分、学術研究への現代的要請に応える研究を推進するモチベーションが不足し、研究者のスタンスを変えていくのは難しいように思います。学術研究への現代的要請に応える研究を進めることが、研究者の評価(組織内外、ポジションや研究費確保など)に直結するような評価システムを進める必要があると感じます。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 408 (1)若手研究者は、任期制のため長期的・挑戦的な研究を行えない状況である。生命科学研究の場合、3年の雇用期間では、研究の失敗から挽回するチャンスがない。したがって、短期で成果が得られるような保守的な研究課題を行う傾向にある。(2)JSTの研究は、近年出口志向の公募領域が目立ち、基礎研究者が応募しにくくなっている。(3)AMEDの公募は、研究者への通知が不十分である。(4)外部資金の研究では、研究成果の評価方法が適切ではないようだ。「共著論文」と「責任著書(筆頭論文含む)」の2種類を区別しなければならぬ。外部資金の研究では「共著論文」を過大に評価すべきではない。研究代表者や分担者の「責任著書」を業績として評価すべきである。外部資金で「共著論文」を「責任著書」と同等に評価してしまうと、研究成果を見誤るばかりか、ギフトオーサーの慣習を助長してしまう。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 409 科研費の申請自体が大きな負担となり過ぎており、申請書や報告書の作成のために研究時間が損なわれるという現象が発生しつつある。これは限られた研究費用や人材を有効利用するという観点からみると本末転倒の事態である。科研費を取得するための書籍が販売され、説明会が開かれているが、研究レベルを上げることに研究者は邁進するべきであり、科研費獲得のための小手先の技術のために研究時間が損なわれている現象を危惧して行く。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 410 基礎研究は好まれていない印象を受ける。産業化を過度に意識して、論理性が破たんする研究もいくらかある印象。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)

- 1411 科研費の審査について、各審査員が担当する申請書の数が多すぎるのではないかと感じています。申請書を精読することはほぼ不可能と言われており、それで十分な評価が行えるのかという疑問を持っています。例えば、若手研究者も含めて審査員資格を持つ研究者の全体数を増やすことはできないでしょうか。多くの人が審査員の立場を経験することは、申請書執筆力の向上にも繋がるのではないかと思います。(大学、大学共同利用機関、研究員・助教クラス、女性)
- 1412 特に基礎研究に対する支援が脆弱になっているように思われる。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 1413 運営費が毎年削減されており、マネジメント人材を配置してガバナンスを利かせる事が困難である。実績に応じて、人材配置をお願いしたい。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 1414 挑戦的な先端分野研究にはある配慮のもとに経費が用意されていると思うが、これからの芽を育成する基礎的な研究分野への配慮は不十分であると思う。新たな挑戦的分野の出現を可能にする学術基盤の整備の取り組みについて国全体としてのマネジメントが必要である。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 1415 プログラム・ディレクターのような見聞き人材の充実に求められる。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 1416 多数の申請書を作成する必要があり、研究時間が減少している。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 1417 大型国プロに関して言えば、同一分野への多重の資金投入といわれるような状況が依然続いているように思う。現場では、国プロの「デマケ」なる表現が一般化しており、違和感を感じる。短期的な成果を求める傾向も顕著である。政策立案の立場からは、いくつかのシーズやニーズによる研究を何年かかけて社会実装するというストーリーを立て、それに合わせて、制度設計をしていくということとはよく理解できる。ただ、現状では、ある年代に生じたシーズを継続的に支援しているため、その結果、「デマケ」が問題になっているように見える。時々刻々と生じ変化するシーズやニーズに対応した研究支援体制(支援ポートフォリオ)などをさらに整備する必要があるように思う。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 1418 \*この設問について、学術研究と基礎研究を(言葉の上で)分けることはできないと思います。学術的な基礎研究については、企業等からの助成が受けにくいものの、(非学術的な成果も含め)応用研究のベースになっているので、外部資金を獲得するよう指導するのではなく、各研究機関でそれなりに確保すべきではないかと考えます。応用分野では、産官学と連携しながら、外部資金等の活用に重点を置くべきではないでしょうか。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 1419 将来のイノベーションのために学術研究・基礎研究があるという意見が多いような印象を受けるが・・・学術研究・基礎研究はそれ自体で価値がある。イノベーションがあつて学術・基礎研究が発展し、また学術・基礎研究があつて、イノベーションが進んできたということは、歴史が示してきたことであり、両者は車の両輪である。国の予算のある割合を資金配分機関から適正に配分しようとするのであれば、マネジメント人材や審査員の数を増やすことが必要であろう。(研究者の負担を減らすためには、まずは数を増やすことが重要ではないか)(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 1420 基礎研究には短期的成果を求めすぎず、おおらかな目で見守る態度が必要。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 1421 研究者側に貴重な基礎研究成果を持ちながら、応用研究に繋げる姿勢に欠けている場合も多く見られる。基礎研究から特許出願へ、さらに応用研究に結び付ける意識を学生・院生の段階から付けさせることが重要で、かつ基礎から応用への研究展開を研究費申請や特許出願を含め、特に独立間もない若手研究者に対して、包括的にサポートするURAなどの体制を充分に構築する必要がある。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 1422 大学独自の研究費が極端に減ってきているため、競争的外部資金に頼らざるを得なくなっており、相対的に学術研究・基礎研究は研究資金に困窮する傾向にある。大学独自の研究費を手厚く配分する必要があるが、困難な状況である。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 1423 JST CRESTは大変素晴らしい制度で、今後の成果が大いに期待できる。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 1424 (\* 基礎研究の多様性は科研費などで担保されているが、それでも、緊急性・話題性のある課題に偏りがちである。これは、申請者サイドだけでなく審査する側のメンタリティにも問題があると思われる。\*) 例えば、我々の日常生活を変えるまでの道筋(科学技術成果の社会導入、推進、定着)を、現場の研究者やディレクターが考えているか？すぐに論文にできるメトリックのはっきりした観点からの研究に注力しながら、その周辺までの目配りができているか？目配りをサポートする人材・体制があるか？(\*) 制度が増え、さまざまな局面に適した制度が整備されているとは思いますが、逆に、制度間に選択と集中が働き、多様な研究の進め方に制約がかかっているか？(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 1425 役に立つテーマの重視を掲げているが、採択されたテーマが応用面への程度インパクトを与えられたかの評価が不十分で、本当に役に立っているのか、わからない。例えば、数十年前に実施された極限作業ロボットプロジェクトなど。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 1426 知的財産に対する支援などが短期あるいは単発的であり、短期間の成功を求めるなど長期支援型になっていない。我が国として支援すべきテーマはしっかりと支援しないと、研究成果の海外流出を止めることができない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 1427 基礎研究の推進とイノベーションにつなげる役割を同じ研究グループに担わせることは得策ではない。発展の見込まれる基礎研究を行った研究者・グループの業績を評価し、その後発展した内容についても評価を加えて、別の研究テーマについて邁進することについて、たいして研究費を拠出しても良いのではないかと。イノベーションは別の考え方や技術が必要なので、その分野に長けた、研究者・グループに行わせることも良いのではないかと。要は、基礎研究、応用研究、イノベーションに役割分担があっても良いように思われる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 1428 競争的研究費の申請により研究時間が削減されている(大学、部長・教授等クラス、男性)

- 429 「将来有望な研究開発テーマの発掘」は、大変難しく、それを評価することもそれほど簡単ではない。逆に外部資金獲得につながる研究テーマ(しかもそれが将来有望であるという保証も実績も無い)の方向に研究者を向かわせる弊害を生んでいる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 430 長年産学連携などに関わってきているが、最近、基礎研究をイノベーションに結びつけようとするのは、意味が無い、不可能と感じている。本当の基礎研究が将来どの様に役立つかは、結局、誰にも分からない。目先の役立つことには気づいて、それを将来的なイノベーションと勘違いしている。あるいは、実際は、基礎研究でない、すぐに応用が利く研究を、応用に結びつけて、イノベーション出来たと自己満足している。あまたのプロジェクトや、集中的な研究費の配分は、目先のことに役立っても、日本の基礎研究の基盤向上には役立っていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 431 大型の公募型研究費については、それまでの研究実績にあまりに寄り過ぎている印象を受ける。新たなものを育てる体制の確立がないと、イノベーションを興すような研究は育たない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 432 競争的資金の配分は結果として旧帝大偏重になってきており、特色ある研究の発掘はあまり機能していない(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 433 問3-01関連として多様性についてかなり心配である。多くの国ファンドにおいて、方向性やフェーズががちがちに縛られていてダイバーシティが欠如しているように感じられる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 434 だから何だと云われるような研究成果を、公表して多くの研究者に知らせることで、応用を促す。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 435 小額で良いので、学術基礎研究を行いやすい研究費を御願ひできないであろうか、特定研究分野に集中させる研究費配分をもうすこし改めていただきたい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 436 若手研究者向けの学術研究・基礎研究を支援する施策やセミナーがあると良いのではないか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 437 資金配分機関による戦略的資金配分と、萌芽的基礎研究資金とのバランスが重要である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 438 研究者ごとにサポートする体制については各機関まかせであるが、公的サポートがあってもよいと思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 439 有望なテーマを選択して支援するマネジメントは十分とはいえないが機能しているように見える一方で、有望になりうる萌芽的な研究のすそ野は狭まってきているように感じ、その方面の支援のマネジメントの難しさを感じる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 440 研究費のマネジメント規則が毎年複雑化している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 441 AMEDによる知財支援により、研究成果の活用が効率的になっていると感じている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 442 いわゆるピアレビューのシステムは、それに変わる方策が見あたらないので、継続するしかないだろう。一方で、資金配分機関のプロジェクト(事務)担当者には、研究者とのパイプ役として明らかに不適合、あるいは能力不足と思われる人材が混ざっている(結構多いのでは)。これは、明らかに研究の阻害要因になっており、イノベーションを妨げている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 443 研究費の多くがポストドク雇用費に回されている現状では、研究費の継続性が重要だが、十分考慮されているとはいえない。せめてAward Yearを設定して開始時期を調整する様な配慮を考えていただきたい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 444 公募型研究費の申請・審査は厳格を期さなければならないと思います。しかし、申請時の研究者の負担は相当に大きく、もう少しその負担を軽減することも検討していただければと考えます。また、各省庁内局による予算管理等の取り組みは評価できますが、果たして十分な支援が実施されているか疑問です。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 445 科学技術に対する研究費が現実的な成果重視型となり、夢のある未来型の研究に対する予算が減少した。研究期間も短く、大きな発展的成果が期待できない。将来のこの分野の人材育成面でも危惧される。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 446 研究者の負担軽減があまり政策上考慮されていない。とりわけ、研究者は教員の側面もあり、学生への教育業務を持っている。また、学内の行政役職や教授会出席などもあり研究時間の確保が厳しい。研究費マネジメントを軽減させ、研究時間を確保する施策を検討すべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 447 設問3-04の考え方、そのものが、極めて危険だと思います。研究初期の段階で、本当に優れた研究テーマかどうか判断は不可能です。その意味で、幅広いバラマキも必要と考えます。少なくとも、10年以上前の地方の国立大学の一研究室程度の予算は…(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 448 公募型研究費の配分に当たって、成果が確実に出るものへの配分比率が高過ぎると考えます。リスクがあり資金も掛かる研究に、日本全体として投資する部分を増やさないと、国としての課題のブレークスルーが困難になると思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 449 企業においては、課長、部長に昇進するとマネジメント研修を実施している。大学においても例えば教授になる段階で全員にマネジメント教育を実施する必要があると考える。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 450 各府省庁間でのプログラムの整合性は相変わらずとれていないように感じている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 451 学術研究、基礎研究という言葉は定義が明確でない。例えば、同じ内容の研究でもA分野では基礎だと考えていることも、B分野では応用であるということもある。企業の製品化の中にも基礎研究は存在するはずである。(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 452 競争的資金以外の大学予算が減っていることを考えると、競争的資金の割合が増え、評価者への予算も増えているため、JSTなどが執行する際の人材もレベル向上しているということではある。しかし、先進国と比べると戦略的な資金配分が十分とは言えない。戦略的資金配分に対する組織や研究者の(意識)対応、が十分出来ていないので、厳しい評価が出来ないというのが実情であろう。アウトプット(論文発表)、アウトカム(社会貢献)へ導けるような公正で厳しい評価手法の検討も分野横断で共有したい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 453 審査員の評価が必ずしも基礎的な研究への評価につながっていない。審査員の選定方式を工夫する必要がある。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 454 成功した研究と失敗した研究の選別が不十分。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 455 ステークホルダーはイノベーションの正しい意味を理解しているのだろうか。目利きは必ずしも優れた研究者である必要はないが、研究を理解してはならない。現在多くのPDに就いている方々が目利きであるのか、大いに疑問がある。単に年齢順に押し上げられているのではないか、ハイリスク・ハイリターンの研究を取り上げて推進することも良いが、プロジェクト終了時の評価がきちんとなされているのだろうか、疑問である。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 456 米国と比較して、積み上げ型研究の予算と教育は概ね上手くいっている一方で、新しい概念の創出によるイノベーション型研究は著しくアクティビティが低い。これは研究予算と教育の縦割り構造による。学際的研究・異分野融合型研究が今後のトレンドになっている一方で、これを支援する体制がほとんど存在しない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 457 企業のニーズを汲み取る施策がふえている点は良いと思う。一方で、純粋な基礎研究に対するサポートがジリ貧である。また、研究者側にも問題がある。本来ボトムアップ型であるべき科研費の大型研究で、企業との連携や応用への出口をアピールする風潮が強まっている。これを認めて評価することになると、基礎研究ですら実質的に実学指向研究によって占められることになる。評価基準にも、「企業との連携、社会イノベーションの可能性は一切考慮しない」と明記した科研費が必要であろう。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 458 優れた研究成果が得られるには、多くの場合長い時間がかかる。長期的視座での支援が重要である。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 459 研究費の間接経費や人件費をより柔軟に扱えるようすべき。大学そのものでなく現場の裁量でなされるべき(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 460 基礎研究から実用化までの連続性はまだまだ乏しい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 461 単発でしか終わらない研究費が多いです。保健医療関係ではAMEDは厚生労働省の指示に従っていますが、時代の要請に応じているものの、息の長いプロジェクトが不得手だと思います。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 462 流行に流されやすい傾向があるように見受けられ、人気のなくなった分野でも気長に投資する粘り強さが足りない。また、どんなに時間が必要なプロジェクトでも「発展・継続」と言う形で継続的に予算が付くことは少なく、むりやり新機軸を出すような不自然な計画にせざるを得ない。研究助成事業の運営については次第に合理的なシステムになってきたのではないかと思う。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 463 公募でなく、基礎研究に充てる基盤的経費の配分が必要(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 464 大学のマネジメントがしっかりしているので助かっている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 465 近年の基礎研究には複雑系科学分野も多いことから、大規模な研究グループの参画が必要な場合もある。しかし、基礎研究分野の予算はこぢんまりしていて、時代の趨勢に対応していない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 466 資金配分機関やPD自身の評価のために、体裁の整った成果ありきの研究や、一部出来レース的な資金配分になってしまっています。マネジメントの名の下で研究者の裁量が大変低くあつかわれているような気がします。また雑務も大変多く、本来の研究に集中することが難しいです。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 467 研究費マネジメントのためのマネジメントにあまりにも労力が必要である(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 468 政府の公募型研究費の審査では特定の大学院大学が優遇されており、地方大学が獲得するには高いハードルがあるように感じる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 469 研究評価者の待遇を改善すべき。競争的資金にむかない基礎研究を少額でもいいから支援すべき。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 470 研究費の配分機関からの要求において、応用に直結する研究が求められ過ぎて、今後我が国では基礎研究に立脚したノーベル賞級の研究成果をだすのが難しいと思われる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 471 私は、独立して以来、自腹を切っても秘書を雇用しているので、予算管理や論文管理などは、他の研究者に比べて労力を使わなくても良い。我々の時給の1/3~1/5で雇用できるヒトが出来る仕事を研究者が行っている。研究に比べると簡単であるので、それを嬉々としてやる人も多い。結局は自分の時間がなくて、研究の展開が遅れ、その結果外部資金もとれず、となる。それを解決するのは、大学が間接経費で秘書を雇うことである。前述したが、間接経費は運営費交付金でないことを明確にしてもらいたい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 472 一部の審査員は研究内容より申請者の所属を重視している傾向がある。(大学、部長・教授等クラス、男性)

- 研究者の負担(特に研究とは、直接関係の無い部分に対する負担)を減らす目的で、導入されたはずのURA制度も、中途半端な状態で置かれており、本当に研究者の負担削減のための機能が十分に発揮されていないと思われる。また、ステージゲート制が、研究者の自由な発想を圧迫している場合もあるのでは、と思う。(目の前のゲート突破だけのための近視眼的研究が増えることを懸念している。)(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 473
- 公募型研究費の審査員には多忙な研究者がなることが多く、審査は片手間に行われており、的確な審査が行われているとは言えない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 474
- 基礎研究のすそ野を広げる研究費の確保が不十分である。先行投資する研究チームの科学的、リーダーの人物的評価を的確に行うシステムが出来ていないと思われる。特にAMEDに予算と権力が偏り過ぎている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 475
- 研究費支援機関のマージメントについての改革は試みられているが、まだまだ研究マージメント人材のレベルが低く、また、そのような人材養成が十分ではない。既に目立っている研究分野や人材への集中は悪くはないが、我が国ではかなりレベルの高い若手や隠れた研究シーズがあるのに、それを見出す体制・制度となっていない。最近のPM制度など効果を生み出す制度が試みられているものの、支援機関は応募を処理することに追われ、優れたシーズを見出す人材構成とはなっていない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 476
- 継続性を保ちつつ支援することは、例えばJSTのステージゲート制のようなものがあるが、研究予算の絶対額が少ないため、その機能を十分に発揮できていないように見える。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 477
- 基礎研究と産業界の今後を強化するための議論が不足していると思う。業界毎のCTOとの議論が必要と思う。学術研究、基礎研究は真理の追及を産業界を気にせずしていけばいいと思いつつながら既存ビジネスで成功していてもその技術基盤の原理原則が意外と究明されていない場合もありそういう不明瞭な分野にも光を当てるべきである。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 478
- 大学への交付金も国公立と私学(大規模校と小規模校)、都市・地方で大きく異なり、研究のしやすさも大きく異なっている。現状の研究資金配分方式のままでは、富む所は益々富み、清貧の所はますます清貧に陥る危険がある。もっと多くの研究者が応募しやすい体制を作り、多忙な(部下も院生もあまりおらず、担当学部学生と担当授業が過大な)研究者が応募を諦めたり見逃したりすることの無いような配慮が必要である。(大学、部長・教授等クラス、女性)
- 479
- 教育研究の広い分野において、教育研究そのものよりも付随する雑多な業務に時間を取られ過ぎるというのは、自分を含めて多くの研究者が感じていることですが、社会が成熟するにつれて付随する負担が増大することはあっても軽減されることは無いように思われます。(大学、部長・教授等クラス、女性)
- 480
- JSTでも科学技術コミュニケーション活動など、社会全体のすそ野を広げる活動にもう少し重点を良い。(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 481
- 我が国では、科学技術を、特定の工学分野等に限定し狭く捉える傾向があり、競争的研究費の割合が増すにつれ、基礎研究の多様性が損なわれている。しかし、多様性を重んじるばかり、国際的な競争力のない分野や研究者にも平等に予算を配分すべきだとはならない。基礎研究に対し広く配分しつつも、国際的な水準で評価し、一定程度のフィードバックを行う必要がある。加えて、基礎研究をイノベーションに繋げる、イノベーションを見据えた基礎研究を行うためには、研究者のみならず、資金配分機関が自ら研究開発マネジメント・イノベーションマネジメントに関する研究開発を行い、体系的かつ卓越した知見を蓄積し、実務に反映していくことが必須であるが、原課も含めて、そのような取り組みや知見は極めて脆弱である。(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 482
- 研究費のマネジメントの柔軟性が増してきており、進捗に応じた研究が進められるようになってきており、PDの目利きや采配によって新たなイノベーションが創出されていると感じる。一方で、資金配分機関によっては古い体制のマネジメントのままである。申請者らの負担については、電子手続きも増えて便利になってきたが、未だに入力項目や書式の数が多く、体裁重視のために入力がしにくくなっていることも多い。すべてをオンラインでできるようになることが望ましい。また、研究者でなくても記入できる内容も多く、マネジメント専任の人材やアシスタントの雇用のための支援が期待される。(大学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 483
- 競争的資金の継続性には非常に疑問を感じる。基礎研究をじっくり継続する基盤があまりにも乏しい。(大学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 484
- もっと間接経費と間接要員を増やして、研究者の負担を減らし、研究に打ち込めるようにすべき。(大学、その他、男性)
- 485
- 省庁縦割りのため、記述されているようなstep間でのつなぎはほとんど不可能。各省庁担当者の交替が頻繁で、立案者と実施者が異なるために、研究開発の方向が変えられてしまうケースが目立つ。(大学、その他、男性)
- 486
- ・PDの人脈と専門性により採択課題が決定されていると感じることがある。・短期的・短絡的な方向性により、課題採択が左右されると感じることがある。・公募の形態が多様すぎるだけでなく短期間での変更も多く、長期間を要する材料開発などのサポートが続かず製品化までたどり着けない。・申請書類のフォーマットがバラバラであるだけでなく、枠線の多用によりその調整にも負担がかかる。申請書は文字数、ページ数、余白サイズ等で制限し、枠線は最小限にとどめるべき。(大学、その他、女性)
- 487
- 「基礎」か「応用」かといった2項対立的発想は無益。産業技術として将来活用されるには根源的な「基礎」研究が必要。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 488
- 制度や仕組みが変わり過ぎる。5-10年程度の期間での継続性が必須。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 489
- 審査員を若手も含めて多様な人材から選ぶ方が大きな研究につながると思います。確立された研究のみでなく将来性のある研究も評価すべきと考えます。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 490
- 体制はある程度できつつあると思いますが、評価者を含めそれを運用する人員がまだまだ足りないと思われます。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 491

- 492 イノベーションは基礎研究の継続から生まれる。基礎研究に短期成果を求めるのでは、たいしたイノベーションを生まないだろう。基礎研究重視を徹底した上で、短期決戦型のイノベーションを進展させる仕組みとすべきである。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 493 前述のとおり、運営費交付金の多くが現有施設の維持等に使わざるを得ず、当機構が本来行うべき基礎的な研究が十分に実施できない状況にある。また、近年、外部資金の趣旨が、研究成果の社会実装をめざす開発段階に大きくシフトしており、基礎的な研究への資金獲得が大きな問題となる。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 494 研究費の審査員の確保に問題が生じている。多くの研究者が研究費をもらう立場に居たいため、評価者になりたがらない。その結果、老人が評価者に多くなり、現在の課題に対する評価が適切か？疑問が残るところでもある。一方で、流行りに流されない、という側面もあるが。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 495 より質の高い学術研究を行おうと考えるならば、研究申請について、一回のやり取りではなく、学術論文の採択のようにrevise制を敷くべきだと考えます。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 496 研究予算が例えばオリンピック開催や、政局に左右されて減ったり採択数が大きくそれに左右されることが多いので、支えている事務方も半ば諦めてしまっていることは残念である。未広がり予算とまで行かなくても、いつ革新研究が生まれるか誰にも分からぬ訳だから最低保証の予算の確保をしたいものである。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 497 現在、基礎研究の成果としてノーベル賞につながっている研究は主として1990年代前後に研究予算が厚く配分された成果である。最近では実用化研究ばかりが叫ばれ、基礎研究をろくにしていないようなテーマを直ぐに実用化研究として多くの予算を配分する傾向が見られるが、基礎研究をせずに実用化研究ができる訳でないことを再認識する必要がある(中国は最近、どの分野でも基礎研究と実用化研究を並行して進めており、中国に追い越されている分野が多々ある)。公募型研究においても常にこの体制が重要で、基礎研究と実用化研究のバランスを取ることに、次の5年で実を結ぶもの、10年以降で実用化を目指すものをきちんと戦略を持って研究費を配分すべきである。また、基礎研究で成果が上がったものを実用化研究に継続するシステムも重要であり、そのシステムも十分とは言えない。特に社会インフラやエネルギー分野は研究開発に多くの時間を要することを認識していないと将来、日本がこの分野で中国の技術により席捲される可能性が大きく、危機感を持っていただきたい。PDや目利きは任期制にして多様性を重視することも重要である。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 女性)
- 498 理系の研究分野はJSPS, JST, AMEDなどそれぞれに特徴を持ったファンディングをして研究の発展段階に応じたファンディングが可能になってきているが、文系はどうだろうか。お寒い限りである。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 499 今後はPD(プログラム・ディレクター)間のばらつきをどう均てん化するのが課題ではないか。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 500 課題終了時の評価がまったくできていないのが現状である。AMEDの厚生労働科学研究に振り分けられている研究費は、展望もなく2次募集、3次募集をおこなっており、年末の工事(年度内消化)とまったく同じである。AMEDは政策にあわせるならその政策が明らかになっている期間に公募をして、1年だけの研究期間に数千万円もの研究費を助成するのはやめていただきたい。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 501 現状では、基礎研究の成果はある程度、生み出されているが、将来の発展のためには、基礎研究の多様性を十分に確保する必要があるのではないかと。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 502 前述のとおり、運営費交付金の多くが現有施設の維持等に使わざるを得ず、当機構が本来行うべき基礎的な研究が十分に実施できない状況にある。また、近年、外部資金の趣旨が、研究成果の社会実装をめざす開発段階に大きくシフトしており、基礎的な研究への資金獲得が大きな問題となる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 503 領域などにさらにきめ細やかなスポットを当てる配慮が欲しい。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 504 学術的研究を推進するべき資金配分機関が、比較的短期間での成果を求め社会展開の可能性を提案段階から書かせるようなやり方は、基礎研究の多様性を著しく損なう結果につながる。将来のイノベーションの種を芽にもならない段階で摘み取るような資金配分の仕方はすぐにでもやめるべき。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 505 説明責任や経費の透明性確保の必要性は認めるものの、それらへの対応要求が過度であり、結果として最も本質である研究成果を生み出すことを阻害し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)
- 506 基礎研究とイノベーションは別物で、基礎研究を強化したからといって、産業力が強くなるわけではない。基礎研究を支えるコミットメントに加え、イノベーションにつながる工学研究を同じ土俵で評価しても意味がない。基礎研究はhigh impactな雑誌への掲載を目指すことが目的であるが、工学研究は産業界に貢献できる基礎研究・イノベーション・人材育成を目指しているため、high impactな雑誌等への投稿で競争させる必要はない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 507 様々の研究費が〇大, 〇〇などの一部の研究者に集中しすぎる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 508 すべての学術研究・基礎研究がイノベーションにつながる必要があるのか、非常に疑問である。その意味で、科研費がいい受け皿になっていると思う。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 509 基礎的な研究への公的資金の投入の必要性は、従来から言われているが、未だ短期に成果が期待できる提案に資金が流れやすい傾向にあると感じる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)

- 510 少なくとも私の周辺では、文科省に顔が利く一部の研究者の意見が尊重され、お金を配る側の自らの調査に基いた予算配算が必ずしも行われているとは思えない。海外等で話題になっているテーマに予算配算をしようとするような如何にも日本的なやり方である。これだけで独自のイノベーションというのはたして生まれるのであろうか？ 予算を配る側に対しては、真に、トップを目指すプロの研究者を選び出す目をもってほしい。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 511 資源配分機関の採択テーマについては、偏りが見られる時がある。その時々で注目される分野はあるものの、分野の隔たり無く内容を精査すべき。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 512 領域を問わず一定の採択率を確保している日本の科学研究費は良いシステムであり、維持し、さらに拡充してよい。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 513 難しい問題ではあるが、ある程度の無駄が成果を出すためには必ず必要である。全てがうまくいくという話はない。失敗を繰り返して、その経験が成功に繋がっていく。そういう長期的な視点を失わない資金の回し方が必要である。そういう点では、昔のゆとりあるマネジメントの方が、スケールの大きな研究を生み出し得たのではないか。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 514 嘘をついてまで関連付けをして、自分の好きな研究を進めている例を見ることがある。その意味では”自由に”研究できている。科研費や外部資金の獲得について、申請作業が膨大すぎる。その割には専門性の嘘を見抜けず、採択している場合が少なからずあるようである。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 515 問305に関しては、すぐに基礎研究に関してすぐに成果を求めすぎる風潮があると思います。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 516 研究の基盤となる運営費交付金は削られ、研究費は公募の外部資金に頼っているのが現状。しかし、公募による研究費はひも付き予算のため、自由度がなく、結果、研究費用の無駄が生じてる。フレキシブルに費用を使えるような仕組みが重要だが、その仕組みを決めているのが役所の役人であるため、改善を望むのは絶望的。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 517 資金配分機関によっては、研究分野や実施機関に制限が設けられており、公募する機関が制限されている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 518 研究費の資金配分機関およびその審査員に対する評価が十分に行われていない。資金配分機関や審査員には、助成する研究課題を選んだ責任がある。提案された研究課題を公平適正に審査する者がいないと感じる場合もある。審査員は職位や経歴だけではなく、本当にその分野の将来を見通すことができる人が担うことが望ましい。そして固定化しないほうがよい。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 519 基礎研究の充実が不可欠にあるにも関わらず、それに対するサポートが不十分。また、臨床研究は、それを施工するインフラに対する投資が不十分。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 520 研究費配分側が、十分な経験と知識を持って戦略的に配分する必要がある。また、その配分した結果の研究成果について、配分決定側が評価されるシステム(良い結果であれば、良い選択眼を持って配分したことになり、そうでなければ逆である)が必要である。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 521 予算管理など研究者本人がしなくてはいけない事務仕事が多すぎると思います。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 522 政府の公募型研究費は研究者の負担をますます増加させる傾向になってきている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 523 基礎研究も応用・開発研究も重要であるが、大学と公的機関(産業省傘下等)との合理的な仕分けが不十分であり、基礎研究の発展と、イノベーション創出のいずれにも中途半端になっている感がある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 524 研究マネジメント力と研究展開能力を十分見極めることができるプログラムディレクターは必要と思うが、一方で基礎研究の成果を正當に評価するシステムも併せて必要だと思う。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 525 学術研究・基礎研究に供する予算が確保できない状況にあり、新たな研究シーズの獲得が困難な状況にある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 526 一部の省庁が管理する研究費は応用につながる成果のみに配分されるために、該当する分野の研究の衰退が危惧される。応用研究についても社会情勢に合わない目的が設定されている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 527 ニーズに基づいた研究、役立つ研究、社会実装が明確な研究が重要視され、こうした説明が明確にできない学術的な基礎研究の実施は非常に困難な状況となっている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 528 省庁予算は、当初に想定されていた予算が突然大幅に減額されることが多く、このため、必要な課題を無理に途中で中断したり、研究計画を大幅に縮小せざるを得なくなる。また、予算配分が遅く、研究開始が大幅に遅れることが常態化している。科研費のように年度を超えた予算繰り越しが認められるような制度に変更すべき。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 529 公募型研究費等の予算については、時々の流行に流された政策判断によって予算が傾斜的に配分されているように思われる。流動的部分と固定的部分を明確にすることが、長期的な研究人材確保のためにも必要では無いだろうか。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)

- 530 長期(例えば5年を超えるような)に渡るプログラムが無い場合、目先の技術開発もしくはすぐに結果がでる研究提案になりがち。あるいは長期のプログラムや制度(10年)を作っても、5年目の第三者による中間評価を待たずして予算を切られる事例もある。JST, JSPS, NEDOの横断的な整理が必要。文部科学省系でしっかり基礎をやって、経済産業省系で実用化領域に集中することが必要。現在は、文科省系でも実用化を促しているのは、将来の日本の科学技術にとって良くないのでは。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 531 選択と集中の母数となる裾野を広げる努力を怠らないことが重要。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 532 研究成果として、形のあるものを求めすぎているように思われる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 533 個別となるが、SIPでは利害関係の扱いが雑であり、PDの所属機関研究者提案課題が採択、途中で研究実施側がサブPD側を兼務する等、が起きている。いずれも、利害関係審査の時のみ審査から外れば良しとしているが、ライバル関係にある提案への評価を低くする危険性があり、基本的に利害関係者を極力排除するという基本原則が崩れている。一つの原因は民間人の登用であり、研究者倫理をきちんと教育されていない層が問題を引き起こしている。〇〇等、会社ぐるみの不正を行っていた企業からの登用にも注意を払うべきと思う。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 534 昨今の科学技術に関する研究環境に置いて、基礎研究にかかる予算が小さすぎると、研究成果を急ぎ過ぎるきらいがある。研究成果を出すのに時間がかかる基礎研究分野に必要な予算が配算されていないと考える。このままでは、基礎研究が衰退し、日本の将来にとって全く良くない状況であると考え。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 535 中長期的な視点が国の政策としてかけている。欧米各国には分野に応じた予算配分機関があり、長期的視点にたった行政を行っている。その裁量は研究経験のある第一線で活躍した人材が担っており、研究現場と動向に精通している。日本にはそのようなエージェンシーがなく、短期的な個別的な政策しか行われていない。政府予算が限界を迎えているなかで、個々の専門性を伸ばすとともにこれらをつなげることも非常に重要となっており、コヒーレントなコラボレーションベースの研究に転換していく必要がある。コラボレーションを促進するための調整役が必要だが現状ではこのような機能は日本の行政機構にはない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 536 私が研究代表者を務めている研究開発課題に関しては、4年間の研究開発期間の間にPOが3回も変わった。研究開発内容を貫してマネジメントするためにも、同一課題は同じPOが責任を持ってマネジメントするべきと考える。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 537 若手の基礎研究を定常的に少額でもサポートできるシステムがあればよいと思う。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 538 科学技術や教育は迂遠な投資。費用対効果をあまり成果主義が出すぎではないか。テーマや人材育成、マネジメントなど研究環境は縮んできているのではないか。ノーベル賞が続いているのは過去の投資の成果であって、この先は厳しくなっていくと思う。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 539 我が国では、すぐに成果が出る、社会に役立つ研究のみが優先されているため、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、確保されていないと思います。目先の成果にばかり目を奪われて、基礎研究には研究費がほとんど付いてないと思います。10年以上後を見据えた長期にわたる基礎研究というものがあるのもいいと思います。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 540 いろいろな取り組みは行われているが、強烈にマネジメントができる人も何人か雇ってみるのも必要か。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 541 個々の研究費の額が少ないため、必ずしも厚くない申請書を多数書いて複数の研究費を獲得しないといけないのが現状であり、マネジメントコストがかかる。間接費をしっかりと措置すること、資金規模を拡大するとともに2段階審査を行い申請負担を軽減すること、申請時期を単年度会計の弊害から放ち常に申請可能とすることが必要。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 542 課題実施手続きや評価にかかわる研究者の負担が大きいため、早急に低減が必要である。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 女性)
- 543 政府公募型研究(特に文科省委託事業やSIPなど)プログラムディレクターのイニシアチブにより、イノベーションにつながる研究開発が加速している。PDの実行力により異分野研究者や現場利用者との交流をもとにした継続的な学術基礎研究も、この数年生まれてきている。一方研究費マネージメントに占める時間は膨大であり、半期ごとの報告などPDや管理機関の判断により、現場ごとの温度差を反映した、フレキシブルな報告の形態にしてほしい。研究費マネージメントに割く時間が数年前に比べて膨大化しており、現場研究者は疲弊しきっている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 女性)
- 544 研究機関の外部評価委員の顔ぶれによって基礎研究の実施率が上下する。特に基礎研究の重要性を理解しない高齢者の評価委員が多い。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 女性)
- 545 学術研究・基礎研究の促進や研究費のマネジメントにおいても、国際的評価の視点が不足していると感じる。評価の過程に、国外研究者をもう少し導入してはどうか。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 女性)
- 546 固定的に配分されていた昔と異なり、かなり資金の流動性が高まったと思う。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 547 まとまったお金は、JSTや内閣府などからトップダウン的に出ているが、これらを減らして、科研費等のボトムアップの予算を増やすべき。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 548 特定の社会的問題を解決するための研究であるべきという論点が強調されすぎていると感じる。問題を解決するための出口イメージからスタートして帰納的に「今やるべき研究」を設定すること自体に異論はないが、このトレンドが行き過ぎると「そのカテゴリーに含まれない研究はやる意味がない」となり、研究者の自主性やモチベーションを大きく削ぐことになる。これでは本当に新しいもの、研究成果は生まれてこないのではないかと。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

- 549 ■「研究者の負担を低減するような取組」どころか、実情は、書類作りばかりさせられて「負担が増加することばかり」させられている。  
■資金配分機関の役割に応じたPD(プログラム・ディレクター)等の目利きは、結局、いつもの研究者ばかりが選ばれている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 550 科学と技術,基礎と応用の区別が全くなされていないと感じます。突出した基礎研究に関してそれなりの予算を準備することはもちろん重要ですが、一方で基礎が応用に直結することはまずないことを認識した上で予算配分を行うべきと考えます。実際,ある程度の基礎研究の期間をすぎると応用研究のフェーズとなりますが,その際,実現不可能な応用を提示し,それに対して多くの研究予算が割かれていることについては違和感を感じます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 551 公募への申請およびその審査に多大な労力が費やされている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 552 本当の意味で基礎研究が尊重されているとは思えない。その時々流行に乗った研究が採択される傾向が強いと思われる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 553 科学研究費助成事業は,基礎研究の推進に,大きな貢献を果たしております。一方で,基礎研究で得られた成果がイノベーションに繋がらないことを,問題と感じております。JST・AMED・NEDO等は,実用化研究に研究テーマが集中しているため,基礎研究から実用化研究への橋渡しとなる,挑戦的研究をサポートする新たな制度が必要と感じます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 554 日本の研究者の英語力が弱すぎるため現代的な要請に十分に答えられていない。INBREEDINGな内部候補の採用がいまだにならず,外部(三日留学ではない)を経験した視野の広い研究者が少ない。この2大欠点は強くリンクしている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 555 基礎研究の成果は,研究の基礎体力のようなイメージを持っています。基礎体力を持つことはイノベーションを生み出すことの必要条件だとは思いますが,十分条件ではないように思います。従って,基礎研究の充実がイノベーションの創出に直結するとは考えにくいです。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 556 イノベーション・応用研究に重点が置かれており,基礎研究の予算配分が少ないように感じる。成果がすぐ目に見えそうなもの,インパクトが大きそうなものに偏り過ぎている感がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 557 研究費の使用に対してコンプライアンスを重視しすぎるあまり,購入までかなりの時間を要することが多い。また,全ての予算について次年度繰越を認めて欲しい。単年度予算で購入できないような高価な分析装置などの購入ができるような工夫を認めて欲しい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 558 学術研究・基礎研究について,大型予算よりも低予算で実施できる幅広い研究テーマの支援を充実していただきたい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 559 政府の公募型研究については得られた成果がどのように蓄積され,どのように日本の発展に反映されているかが不透明。成果の羅列だけではなく,公募型研究で得られた成果をどのように政府が活用しているかを示すべきと考える。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 560 資金配分機関は従来のような省庁間での資金配分の縦割りを無くす目的で設立されているが,十分に機能しているとは言えない。特に,申請者への手続き負担低減への取り組みがすこぶ遅れている。資金配分機関の手間を省くことのみ優先されている感が強い。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 561 単年度会計をなくし,余った金額を簡単に国庫に返せるような仕組みを作るとよいと思います。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 562 我が国においては,膨大な基礎研究が実施されているが,それらの融合性や学際性については発展段階にあると感じます。学術分野が細分化している点,基礎科学と応用科学がかい離している点を埋め合わせる研究が活発に登場するような状況を作る必要があると感じます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 563 農林水産省の競争的資金に関連する書類は多すぎる。同じような内容の膨大な書類を作製しなければならず,研究に支障をきたしている。また,5年計画のプロジェクトが3年で打ち切りになったり,大幅な減額が提示されたりとモチベーションの大きな低下を招いている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 564 目先の技術開発に向けた応用研究が優先されて,イノベーションに繋がる基礎研究がやりにくい状況にあると思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 565 研究費配分において,研究分野や研究者の所属機関あるいは出身大学による偏りがあると思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 566 科学研究費助成事業について,報告書の公開が早すぎるので成果の公表が追いつかず,詳細を記せないため,全体的に内容がないことばかり記載しているように思う。公開のタイミングはもっと延ばしても良いと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 567 政府系の公募研究費については,計画変更時における支出の変更や消耗品の上限額など融通がきかない面が多々あると感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 568 研究マネジメントを高度化するための予算があってもよい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 569 政府の研究マネジメントは、うまくいっているような気がしない。考え方としては「戦略的な研究助成」という概念はわかるが、想像上の産物のような気がする。自分自身の経験では、研究の中身をわかっていない役人があれこれ予算をかき回して、それに研究者が振り回されているだけ、という印象を受ける。結局のところ、千に三つも当たらない研究で、「選択と集中」はうまくいかないのではないかと、それよりも、科研のように「薄く広く」やらせてみて、芽の出、それが育つのを待つのが最善の戦略だと思う。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 570 よく言われることだが、応用研究や奇をてらった研究に資金を配分しがち。地味だけど継続的で重要な研究も支援すべき。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 571 イノベーションを目標に挙げた研究予算公募を多く見かけるが、実際はソリューションに重点を置いたものであり短期的成果を望まれるケースが多いと感じる。ソリューションを突き進めてもイノベーションへは辿り着かず、イノベーションを行うためには短期的成果を求めず基礎研究に集中できるような環境作りが必要不可欠であると考え。一方で、研究プロジェクトのマネジメントは必須であり、プロジェクトの本質を理解した有識者による進捗評価は課すべきである。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 572 研究費を獲得する際、目先の成果の出やすい、挑戦的ではない課題が採択されている傾向が強い。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 573 政府の公募型研究や研究機関の外部評価などで、短い時間スケールで研究の進捗状況をチェックされる場合があるが、評価を受ける準備に時間を取られるので、逆に研究の進展を阻害されている。評価が悪いと打ち切られるので、研究を進展させる事よりも、評価をしのぐための作業に重点が置かれてしまうので、逆に成果を出せなくなっていることを理解して欲しい。社会的な要請はほとんど短期的なものなので、それを気にしては真に革新的な発想は出てこない。基礎研究は社会的な要請とは切り離すべきである。もしイノベーションが欲しいのなら、研究者に余裕を与えるべきである。研究者を締め上げてもねつ造が増えるだけで何も生み出さない。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 574 科研費がもっとも利用しやすく、提案研究に集中しやすくと感じている。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 575 研究費の配分が目先の研究(実用化、産業活性化、国土強靱化に絡めたなど)に偏りすぎている。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 576 競争的資金や政府の公募型研究費など、役人が過剰に関与・差配する予算が研究費に占める割合が増大している。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 577 新しい分析装置など時代に合ったものが常に購入(レンタル)されて最新分析ができるように、組織内予算にて環境が整えられるようにしてほしい。予算が、施設内の古い装置の維持に使われてしまい、新しい装置購入ができない状況である。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 578 資金配分機関は管轄省庁の意向が強く反映されたテーマに基づいてプロジェクトを設定することが少なからずある。挑戦的な研究を行うにはPDにより大きい裁量権を与えるべきである。基礎的な部分を含む研究に関しては、3-5年たって初めて方向性が見えてくるものであり、5年間のうちに1-2回のステージゲートがある、というのは無理がある。申請や審査に関しては、いまだに機械判読性の低いExcelシートや、同じ事項を何度も記入させる書類など、負担が大きい。研究費によっては大部の印刷資料を審査時に要求するものもあり、負担が低減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)
- 579 前項と同様、対極的な知的資産(=基礎研究の発展)の形成と、イノベーションへの活用などに関するポリシーが描けていない。したがって支援などがすべてスタンドアロンとなっている。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 580 ・JSTやNEDOの産学連携(特に個別型支援)については競争率が高く、ステージに応じた継続的支援が難しい状況。・医療系については、AMEDに応募することになるが、同様に競争率が高く、また、初期段階の研究シーズの育成制度(フィージビリティ、マッチング)が少ないため、やむを得ず、JSTの制度に応募せざるを得ない状況。・審査、評価に関しては申請者、評価者とも負担を軽減すべきで、規模、ステージ等によってメリハリを付けるべき。第3者評価にこだわらず、例えば、事後評価については自己評価のみとすることも検討すべき。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 581 AMED、NEDOおよびJSTの多くの部分については、学術研究・基礎研究に対する研究費ではなく、技術開発に近いように見受けられる。これでは、長期的には研究能力が衰退すると思う。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 582 基礎研究の多様性の確保、多様性の中での競争的制度的確保、評価システムといったものを組み合わせることが必要。我が国の場合、まだまだ不十分ではないか。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 583 大型資金の場合、研究費のマネジメント(申請-ヒアリング含む)に関わる労力が膨大なため、研究者の貴重な時間が割かれて無駄な状況と思う。能力の高い研究者はもはや公的研究費を利用していないように思う。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 584 年齢制限付きの公募を見直して欲しい。現状だと、留学や出産などの経験が不利になる場合がある。他にも、社会人を経て教育・研究の世界に入ってくるような経歴も「多様性」と考え、広く受けれる制度へ変えるべきである。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 585 出口寄りの課題に対する競争的資金の配分は多いが、基礎研究に関するものは少なく、運営交付金が減少している現況では、基礎研究が行いにくい環境にある。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 586 資金配分機関から配分される予算と研究機関運営費交付金予算で行う研究のスムーズなリンクや協働について、研究機関経営者の理解や、経営者側方針の研究現場へのフィードバックが不足している。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、女性)

- 587 他人の研究の目利きやマネジメントのできる人間はたいして多くないのに、PMが適切に目利きできることが前提の予算制度が多い。結果、「必ず成功する」ことが求められるのでPMも冒険ができず、一度大きな予算をとった人のところにばかり予算がいつている(自分の力で目利きせず、他人の評価を参照して勝ち馬に乗ろうとしているように見える)。将来化ける研究ネタも、小さな予算があれば生まれるのだから、そういう意味で運営費交付金のような基礎研究資金をもっと潤沢にした方が、結局は将来の日本のためだと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 588 幅広い分野において、基礎研究を重視する土台を作られることを望みます。資金配分機関が行っている大型予算枠において、研究費を集中することが必ずしも得策では無いと思います。特に若手研究者に対して、すぐ役に立つ、イノベーションに繋がる等を皆に強いることが独創性を低下しているように思います。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 589 チャレンジングな学術研究にたいして助成資金を直接得ることは一部の業績が著しく良い研究者を除けば難しい。そこで、多くの研究者は要請研究または開発研究の費用で得た装置等を利用してチャレンジングなテーマを並行して行ってきた。しかし、近年の政府の公募型研究費は、大型測定器等をレンタルすることを義務化し、研究資源を極力受託者に残さないようなルールになっており、現場としては苦しい状況に置かれている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 590 医療分野を一元化するために、AMEDができたのは画期的と思われるが、たとえば、JSTとAMEDの狭間グレーゾーンに入ってる研究が出てきて、その分野の教員等、数人から、相談があった。提案できない状態にあるのは、実に勿体無い。また、健康器具、義手、義足等についてはJSTでも提案できるなど・・・内外共にわかりにくくなってる現状があるため、一度、外部へ、AMEDが出せる提案エリアをアピールしたいと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 591 科学研究費は基本的に採択後にきちんと結果が出せるものに対して、採択されている印象がある。それも重要なことだと思うが、必ずしも検討が不十分であったても良い発想、アイデア、熱意があればとりあえず研究費を出してみるという風潮(あるいは制度)があつていいと思う。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 592 近年は特に応用研究・開発研究が重要視され、基礎研究に向けられる意識が薄くなっていると感じている。また、このような傾向から、十分な基礎検討を経ないままに、応用研究・開発研究に向けた大型予算を組むことが必ずしも社会の利益にはならないのではないのかと思う。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 593 我が国では基礎研究に対して一定の理解はあると思うが、基礎研究に対しても成果の橋渡しやイノベーション等があまりにも強調されており、真の意味で自由で独創的な発想を育む環境ではなくなっていると感じる。今までわからなかったことが明らかになるという点だけでもその研究は尊いはずであるが、その具体的な応用方法が提示されていないと否定的に捉えられる風潮がある。それは「知の蓄積」には大きなマイナスである。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 594 マネジメントの状況についてはやや満足です。しかし、若手研究者に興味を持ってもらうため、学術研究等について大学・研究機関がもっと積極的にアピールすべきだと思います。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 595 近年は様々な研究資金制度が整備されてきており外部資金等の獲得に幅ができてきたと思うが、その一方で外部資金を獲得できる機関・部署とそうでない機関・部署における差が発生する恐れもある。真に研究活動の質によって取捨選択されるのであればやむを得ないと思うが、研究活動の分野や規模によってそのような差が発生することは、特に基礎研究の衰退を招いてしまうように思い、留意が必要だと感じる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 596 学術研究・基礎研究であっても、いずれ製品化される見込みがあるもの、高いTRLが望めるものでなければ実施できなくなってきました。無論そういった点も重要ではありますが、研究の裾野が狭まることを懸念しています。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 597 前項の自由記載欄にも書いたが、若手への資金配分が少なく、また委託事業などにおいても現場重視の期間の短い課題が多く、スパンの長い基礎研究がしづらい状況にあり、挑戦的な課題を遂行し難い環境であると思う。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 598 政府の公募型研究費において、申請時の申請者や審査員の負担及び課題実施に際しての手続・評価等にかかる研究者の負担を低減するような取組がまったくといっていいほど行われていないか、かなり不十分だと感じる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 599 主に産学官連携の業務に携わっているが、基礎研究に関する研究費が若干少ないように思う。また、諸手続きの簡略化が可能となれば、研究者の研究以外の負担軽減にも繋がる。(公的研究機関,その他,男性)
- 600 基礎研究、学術研究への支援については、資金的にも、サポートする人的資源においても満足できる水準ではない。(公的研究機関,その他,男性)
- 601 PDも含め広域に公正に判断できる人材は希少で、現状のプログラム数に合う目利き人材は不足している。そのため偏った判断で選定されているケースが非常に目立つ。これにより研究の多様性と、イノベーションの創出が妨げられていると感じている。(公的研究機関,その他,男性)
- 602 採択率は問わないが、若手等が挑みやすかったり、ちょっとした気付きから兆しを得るための研究費として、100万前後の公募型研究費が現場から求められている声をよく聞きます。(公的研究機関,その他,男性)
- 603 ・基礎研究、独創研究、実用研究のバランスが悪い(評価基準を明確した環境を整備すべき)。各領域とも客観的かつ本質的な有意・有用(優位)性の科学的検証をより意識したマネジメントが必要。基礎研究においても当初から実用化を意識することは重要だが、本質を見極め全体を俯瞰する力を充分養う必要がある。・申請時の手続・評価等の負担はやむを得ないが課題実施中のマネジメントに課題。双方、従来通りの報告形式は煩雑なだけ。本質的な進捗(課題解決の検証、マイルストーン)、新たな課題と解決計画、体制強化の必要性、現時点での有意性再検証と継続可否などを明確にした報告及び中間評価とすべき。産学連携の場合、個別報告ではなく出口側が全体を俯瞰し報告書とすべき。(公的研究機関,その他,男性)
- 604 問3-06: 手続き申請などが煩雑および複雑すぎます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 105 学術・基礎研究とビジネス間のマネジメントが理解できていないと感じます。イスラエルなどと比べると、研究者がビジネスに研究開発の種をブルーフォブ・コンセプトから開発のIPにするところで、ビジネスサイドのCTO候補の人にバトンして次のテーマに移っていくのに対し、日本ではひとつのテーマを持ち続けて、ビジネス側に影響力を行使する志向が高く、結果としてビジネスで研究の種を刈り取ることにに対してネガティブに働いているように感じます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 106 多様なチャレンジを促すボトムアップ的なシーズを活かす仕組みと資金が不足している目利き重視のマネジメントでは多様なチャレンジを生まない(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 107 研究者自身の事務的負担が大きい。基礎研究のみならず、そもそも大学レベルの研究は時間がかかるものであるにもかかわらず、一定期間(例えば3年とか)を過ぎた場合、追加研究を同じテーマではやりづらい傾向がある。したがって研究者の多くは、テーマ名やキーワードを変更し、その時代その時代に研究費の折りやすい中身に変更するという、自転車操業的・その場しのぎ的な内容になっている。これではレベルアップも継続した意識も生まれにくい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 108 JSTはじめNEDOなどの評価委員、アドバイザーを務めているが、そもそも絶対的な予算額が少ない。厳しい批評も研究成果には必要だが、各プロジェクトで活躍する若手研究者への人件費は確保はできていない。研究は装置がやるものではなく、人がやるものである。日本はまだこの常識が政府レベルにも理解されていない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 109 ・ある金額以上の研究装置/設備の購入時の国際入札制度は、研究者の手続き負担も大きく、また購入までの期間がかかり過ぎであり、貴重な研究開始を時期を遅らせているのでその改善策が必要と思う。・基礎研究がイノベーションに繋がるためには、産学連携によるシーズ/ニーズのマッチング機会を定期的に設定した方がいいと思う。・大学の法人化等による学術研究/基礎研究自身に充てられる時間が相対的に減少していることに対策が必要と思う。・将来の少子化を踏まえ、全国の国公立私立大学全体を大きく再編し、文科省からの減少していく運営費交付金等を有効に分配していくべきだと思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 110 ・国全体として、技術の発展レベル<基礎研究, 可能性検証, 動作実証, 信頼性実証, 事業性実証>に応じた研究開発のロードマップ、マイルストーン、技術移転のタイミングが無く、似たようなロードマップがあったとしても、関係府省、資金配分機関で共有されてなく、有機的な中長期な研究費のマネジメントは、まだ不十分であると思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 111 公募型研究では最近特に「役にたつこと」「実用になること」が求められるようになってきているので、これらの要請にそぐわない萌芽的、あるいは成果の見通しが明瞭ではないテーマは見向きもされなくなっている。これを打破するには大学や国研で自由裁量で配分できる予算枠を増やす必要がある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 112 資金配分機関において各種制度は設けられていますが、研究テーマが特定分野に限定されがちであること、そもそもの予算額が十分でなく、また、制度の使い勝手を考えますと、改善の余地があるのではないかと思います。景気対策の一環としても、財政出動は必須と考えますが、将来の重要な投資として科研費などに大胆な資金配分を行っても良いのではないかと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 113 あまりに近視眼的なマネジメントが多すぎる。もっとゆとりが必要である。また自由な発想による革新的発想が出るような努力も不足している。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 114 ディレクター等の思考の自由度が低く、また、イノベーションを起す要素としてノーベル賞クラスの新規性を求めているは、産業化につながらない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 115 研究のマネジメントはその道に実績がある人しかできないような気がする。現在の就任者は地位や肩書で選ばれ、本当に評価できる人材が就任していないような気がする。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 116 ・助成金の運営方法は難しいと思います。がしかし、大企業が自社の事しか考えない、余裕が無くなってしまった現在の日本においては、政府系こうした活動の重要性は益々大切になってきていると思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 117 審査員が、定期的に資金をとる機関と癒着していて、テーマの内容を度外視して、いつも資金をもらっている機関が有利になるような仕組みになっている。とにかく、テーマよりも、今までもらっている機関だけしか研究費は回ってこない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 118 どんなに社会的に重要な研究項目でも、名もないベンチャー企業には見向きもしない、体質がうかがえます。もう、自己資金も底を尽き、学会費用も出せないほどひっ迫しています。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 119 ノーベル賞を受賞された大隅教授の基礎研究に関するコメントが全てを言い尽くしていると感じた。一方で、限られた予算の中で賄う限り、成果が見えた、あるいは成果が見え易い研究・開発に資金が優先的に回る現状も資金配分の評価に携わった身としては熟知している。成果を問わない、あるいは投機的な研究への資金配分を、評価者の採点で決めるのではなく、予算枠の1割をこのような分野に充てると宣言して募集する案は如何か？今の成果優先の閉塞的な研究資金配分を変えたいと念ずる老人のたわごとです。なお、現在の若手研究者の枠をこのような投機的な研究・開発に充てることは論外です(念のため)。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 120 不要なこと、例えば、文章表現の些細な変更を要求するプログラムディレクター(PD)がいる。天下りポストとしてのPDは廃止すべきである。その人件費を本来の研究費に充てるべきである。英国の科研費相当申請書の審査を依頼されたことがあるが、日本の科研費申請に比べて分量、内容がはるかに多い。年度進行に関する報告の妥当性の評価ももとめられた。現在の科研費の審査員は大学教員がほとんどであり、年末・年度末の多忙な時期に集中するので、審査員の負担を軽減する必要がある。例えば、工学系では、企業の技術担当役員相当の人達にA4で2ページ程度の要約申請書に基づき、予審査をしてもらい、将来性が高いと判断された申請についてだけ、大学教員による詳細審査をすることも考えてよいと思う。申請者が申請書作成に費やす負担を削減する必要はない。税金で研究させてもらうのであるから、それ相当の努力をすべきである。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 121 研究費の使い方についての裁量権を広げる必要がある。研究目的に合っておれば、申請した装置をより良いものに変更することを認めることなど。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

622 多くの場合、責任の先送り、失敗の回避のため、思い切った施策が機能していないように思える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

623 基礎研究から実用化・実証研究へと開発ステージが進むにつれて研究費用が大型化するのが一般的であるが、成果が順調に出ていても、予算等の制約で、途中で公的支援が続かない場合がある。一度研究が中断すると、研究グループが解体されたりして再開が困難な場合も多く、何らかの対策が望まれる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

624 資金配分機関(背景にある省庁)により、マネジメントの実効性が異なっています。JSTやNEDOは非常に良いと感じています。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

625 学術研究・基礎研究について産の立場から、特にベンチャーは、研究費の余裕も少なく、実用化研究の一環として基礎研究・技術開発研究を行うことはあっても、技術力養成や研究者育成のための研究資金を独自に捻出するのは至難です。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

626 研究の評価が妥当とは思えないことがあります。特に審査に関しては不透明であると感じます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

627 膨大な申請を評価されている先生方に謝意を表したいと思います。専門的な知識と理解を持ちながらこれらのことを実施できる人材を確保するための取り組みが継続されているかについて、私には知見が十分にありません。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

628 資金配分機関の研究資金は制約が多く、経営基盤がないベンチャー企業には獲得が難しい評価制度である。特に、当初想定していたビジネスモデルの技術課題が解決できないことや、想定外の課題発生などの障害が開発が進むと、次々に発生して売上が立たないことは、ものづくりでは当たり前の話である。そのステージを乗り越える努力を繰り返して改善するまで粘ってこそ、初めて世界で通用する商品が生まれると考える。独創的な成果を求めらるるのであれば10年サイクルでの支援は必須であると思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

629 申請と報告書作成のための負担がまだ大きい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

630 まんべんなくというのはバラマキと同じになるのですが、何を以て優先させるかはなかなか困難と思うので、そのあたりは、適切レベルかどうか不明な点はあるが、それなりの応募の評価は実施されていると思う。しかし、重要度のレベルの判定ミスがあるものが出ると思えることがある。新規・画期的であるほど、その影響を受ける業界とか関連分野の評価者は正当な評価はしにくいのではと思う。突出すべきさせるべきことだが、どういふわけかて予算割り当てがないことがある。政策的な部分などもあると思うが、どうも正しい判断がなされて決められているか疑問に思うことがある。優先順位があって仕方がないと思えることでもあるが。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

631 提案が上手な教員に補助金が集中する。手続きの簡素化が必要。もっと大きな事は目に見えない人脈が大きく資金獲得に影響する。特定の大学の学閥などが依然大きな影響力を持つ。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

632 公募型研究は、その審査において専門家の評価の他に、広く国民に意見を聞いて採択する仕組みを取るようにすると良いと思います。特にイノベーションを重視する公募や、将来的にその研究成果を実用化して広く国民のために普及させることを目的とする公募の場合、専用のサイト等を立ち上げてインターネット投票を行う仕組みを取り入れると良いと思います。むしろ専門家の意見を重視すると、これまでになかった新しいイノベーションのようなものを起こしにくく、無難な提案のみ採択されると思います。これまでの仕組みのままなら、これまでになかった新しいイノベーションを起こせません。それを評価する審査員も、これまでにならなかつた専門家でない方に、評価してもらい仕組みも取り入れる等新しい取り組みを行うべきです。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

633 基礎研究だからなんでも良いというわけではない。ガリバー旅行記のラガード大学の研究に多く配分されていると危惧している。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

634 資金配分機関は、これまでの柵があるせいか動いていない風に見える。特に、窓口になっている下っ端の方々。動きたくても動けなそう。ステージゲート制はうまく機能していないように思える。進捗の段階ごとに成果を確認しつつ発展、とあるが成果の有無は判断できても、どの段階でどこか、ちゃんと判断できているのであろうか。有識者の先生は、事業立ち上げ(技術ノウハウ、コスト計算など)の経験がないと判断は難しいはず。個別の専門家を呼んでも、その連携は？ 各個人の持ち点制で評価しきれぬのか？ 愚痴だが、NEDOのステージゲート制の助成事業で弊社は不採用になったことがある。その2次面接では、技術の専門家がとして無機系太陽電池の専門家が招聘されていたようだが、提案したのは有機系太陽電池である。太陽電池つながりだからOKか？ そんなことはない。必要とされる技術は大きく違うのだから、質問の内容からして、ちゃんと判断できてたとは思えない。具体的には総額1000万円の助成事業なのに、1度の試作・評価で100万円近くの費用が掛かる検証を、検証不足だからちゃんと再現性まで確認してから出直せ、とは業界の金銭感覚のないが故の判断としか思えない。中小企業、特に小企業の開発研究費がどの程度か分かっているのだろうか？ 数億円の売り上げ規模であれば、数百万円がせいぜいだと知っている方に審査員を任せたいもの。売り上げが上がり、利益が上がらず、その研究費すらでない小企業が、その数百万の予算を得るために申し込んでいるのだから、事業化できるテーマが優先。それは分かるが、そのため川下の大企業との繋がりが重要視され、川下企業の念書(技術への太鼓判や購入約束など)があれば加点される。中小企業が大企業と念書を貰えるだけの繋がりがそうあるはずもなく、営業力やコネがあるだけの出願企業が優遇されるとなればどうだろうか？ 提案の技術の良しあしや事業新規性などには関係がないところで落とされることになり、お蔵入りするのはもったいなくはないか。少なくとも有識者は専門家であるべきだが、そのような方はとても忙しかつていて、技術的な判断であれば、教授に拘らず、准教授や助教でも判断できるのでは。教授に推薦させ、他の誘惑に負けぬようきつちりと報酬を支払うのがいい。ボランティアはダメ。報酬があれば時間は掛けられるはずだし、へたな教授よりもよく知っている(教授は政治、実働は准教、助教)の方は多い。あと、企業出身者もちゃんと判断できそう。そのような方は、特任教授など特殊な肩書が多いのでそれも可としては？ ステージゲートの初期ステップ(〜2000万円)に限り、中小の小企業の採択基準を緩め、優先的に採用しては？ ただ、ものづくり補助金のような失敗があるから、成果の確認は1,2ヶ月おきに行い、進捗が無かったり、不正流用などが発覚すれば即返金などの厳しい対応が直ぐに取れるようにすべき。海外の大学みたいに、入りやすいが卒業は難しい、みたいな？ 審査員は、ポストドクや助教の金のないところ2人と、暇を持って余している技術出身の60代が一人のチーム、とか、何組も作ってじゃんじゃん訪問させる。雇用も生まれるし、研究者の結婚も増えるかもだし、何よりもものづくり補助金で多かった研究には一部成功したが、事業化までには至らなかった、みないなもの減ると思われる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

- 635 部分最適を目指しているようで、全体としての方向の整合性をもっと図るべきと思う。いわゆる有識者による評価ということが正しい方法かどうか疑問あり。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 636 自分の関係する、企業への研究資金の状況に関して述べる。金額や種類についてはかなり満足ができるが、その資金を生かす取り組みに大きな問題を感じる。きわめて使いづらいというのがそのポイントである。研究内容を全く理解できない官僚が取り仕切る為、枝葉末節の形式上の締め付けだけに關心があり、内容や成果の評価は2の次になっているのは全くの本末転倒としか言いようがない。官僚の理科教育を根本的に考え直し、科学的知識と思考のできるように再教育するか、その力を持った人材を研究資金配分分野に配置するべきであり、単なる事務屋は研究開発を阻害するだけで何の役にも立たないと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 637 基礎研究の再賦活化は喫緊の課題である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 638 イノベーションの定義はそれぞれの組織毎に異なるので、ここで考えるイノベーションは何であるかを明確にする必要があると思います。たとえば、民間企業であればStanford Research Instituteの定義は良くあてはまりますが、アカデミアからみれば違います。また、イノベーションの多くは既存の要素技術の組合せで生み出されており、問3-01～問3-03は基礎研究がイノベーションを生み出すと言うアカデミアからみた視点で書かれているので、設問にある「大きく捉えて」とは少しずれている印象を受けます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 639 分野においては、日本が国際的にリードしているものもあるので、そこに対しては集中的な投資が重要です。また、日本の戦略分野に対しても、さらに積極的な中長期の視点での研究費の確保が必須です。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 640 研究開発が基礎研究・実証研究・事業化研究などステージ変わる中で、JST・NEDOなど予算枠だけでなく、他の予算枠や制度を活用したパッケージ型の研究開発制度(開発課題と既存技術を組合わせたシステム化など)の構築も容易になると実用化が進むと思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 641 SIPなど府省横断的なプロジェクトが推進されているが、その研究費マネジメントは従来の縦割り行政に強い影響を受けているように見える。PDに権限を集中するなどのマネジメントの改革が必要に思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 642 政府の公募型研究費に関する出納事務作業の煩雑さ、使途に関する制限規定等の不明瞭さが目立つ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 643 基礎研究の不足に加え、基礎と応用をつなぐ研究が不足しておりイノベーションを阻害している。そんな中であって、JST・AMED・NEDOに関しては一定の役割を果たしており、更なるスケールアップが望まれる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 644 ・国レベルの施策では、より長期的な研究サポートを重視することが重要と感じる。・一定レベルの研究費マネジメントは行われていると思われるが、手続き等の煩雑さは課題ではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 645 どの研究開発テーマに資金配分するかという目利き、なんと言ってもこれが一番重要だと思いますが、資金配分機関が機能を十分果たしているかどうかなど状況を把握できていません。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 646 大学や公的機関においてもシステム化や研究成果の早期刈取りを求める傾向が強まっているように感じるが、これら機関においては、長期的な研究開発が必要な、基礎技術/要素技術(キーデバイス)に重点をおいた研究が行なえる環境構築及び投資が重要と考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 647 資金配分機関は、少ない予算の中で配分を頑張っていると思うが、一部のテーマを除いて海外研究の後追いとなっている点は否めない。独自の国家戦略に基づくもっとアグレッシブな予算配分なども検討できるようにすべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 648 官の注力先が世界的な流行に流されており本質的でない表面的なものが散見される。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 649 基礎研究の大切さは、誰もが認識を持っているが、具体的な展開は見えないが、基礎研究に対する取り組みは、不十分に感じる。従って、優秀な研究者が海外に流出している。もっと政府として、豊富な資金提供は必要なのではないか?と思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 650 集中的な資金配分がなされ、その分野では成果も出つつあるが、多様性という面では十分と言えない。論文や報告書を書いたらそこで終了と言う傾向がまだ強く、応用研究、実用化開発→イノベーションへと繋がりにくい。基礎研究からのイノベーションへと繋がる全体のマネジメント施策を強化する必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 651 大企業にとっては間接業務を負担しやすいが、中小企業にとっては研究員自らが間接業務を行わなければならない場合がある。人件費をそちらに割くと研究が遅れがちになるので頭が痛いところである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 652 ノーベル賞受賞を一つの学術及び基礎研究の評価の指標とした場合は、2000年代に8名、2010年代に9名を輩出している。ノーベル賞は過去の業績の反映であり20年～30年前の研究・教育環境、進め方がよかったという証でもある。そういう意味で教育改革・大学改革以降のゆとり教育を受けてきた若手技術者の今後の成果に対して若干疑問が生じる。今一度、日本の将来のあるべき姿を設定し教育や研究制度の見直し・充実を検討すべきではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 653 先端と称する開発テーマに研究費が集中し、基礎的(継続して開発し続ける必要がある)テーマへの配分が少ない。研究の中には、無理やり先端研究のような或いは先端研究に連携させたようなテーマ申請が見受けられる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 654 世界の急速な技術革新に遅れをとらないためには、研究成果の早期事業化が必要だが、研究費として投資する段階から、大学発ベンチャーを育成するための資金調達への展開のマネジメントが上手く行っていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 655 研究に直接関与するものとマネジメントするもの間で状況がかけ離れている感があります。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 656 近年の状況は基礎研究分野においては十分とは言えない,またその成果を応用研究,実用化につなげる仕組みが無いと思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 657 政府の研究費の配分,将来につながるが,成果を一部でも出していない段階で,大学等の研究費にしか使われない傾向がある。初期の想定で,実用化のための研究とそうでない研究をジャッジできる人員がいないのであろうが,研究費を稼ぐ公募へ資金が使われすぎている。はじめから,実用化の可能性を認めるのは難しいでしょうが,研究として解決されていない課題を解決するための研究費であることを,正しく認識できれば,どの研究への資金配分が必要か,ジャッジ可能と思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 658 医療機器分野に於いて,非臨床,臨床に関する研究費が不十分で,企業に橋渡し判断可能なレベルのエビデンスが確保できず実用化に至らないケースが多いように感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 659 先ず,申請時の資料作成の負担軽減をお願いしたい。又,支給対象に偏りがあるので正願いたい。基礎研究段階に於いて「結果」を求める点に関しての改善を望む。今のままでは,「結果が見えている」テーマしか,提案出来ない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 660 基礎研究は短期間に成果に結び付けるようなテーマは極めて少ないと思われる。これに対して研究費の配分は,近い将来の成果に重きを置いての配分になっておりこの辺にギャップがあると感じる。長い目で見て効果が出るテーマをいかに見分け,資源配分を行うかが肝要であるが難しい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 661 一流と呼ばれる大学・産業においては世界トップレベルの基礎研究,研究開発が十分に行われていると感じる一方,2流,3流,中小企業,町工場などでは,独自性や差別化,イノベーションを起こせるだけの人材育成,投資等が十分に行われていないと感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 662 大企業が申請して研究費を受けることは間々あると思われるが,中小企業クラスの場合,アイデアがあっても具体的な研究に移行するためのリソースも開発費も持ち合わせていない。このような部分に対して補助の手を差し伸べる政策を打出してほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 663 ・イノベーションに繋がる基礎研究の評価は非常に難しい。イノベーションは先端学問から生まれるだけではなく,企業や実業との関わりで生まれてくるものである。大学での基礎研究だけではなく,産官学を上手くつなげるイノベーションの実現に繋がるよいプラットフォームを形成すべきだろう。単なるマッチングではなく,戦略的なプラットフォームを。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 664 工学的に成果を上げやすい研究課題へ,研究費配分の重心が偏っていないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 665 基礎研究の多様性は素晴らしいと思いますが,イノベーションに入れる力は,アメリカや中国と比べて,弱すぎると思う。基礎研究の最終目的としては,創新,製造ではないだろうか。最終目的にねらわないと,ただの研究すれば,素晴らしい研究結果を得ても,論文発表は勿論重要ですが,しかし,国に戦略としては,論文発表の段階で終わると非常に無駄と考えている。巨大な研究費用を使って,最初の段階だけに資金と力を入れるのは足りなくて,本場に社会へ貢献まで資金と力で支援していただければと思います。後半に成功すれば,本番の成功じゃないだろうか。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 666 なにに比べて,十分なのか,というところが不明確なため,比較対象がわかるとうれしいと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 667 JST,AMED,NEDOのそれぞれの機関によって,進め方や対応が違っている事は必要だと思いますが,横軸でみて,情報や仕組みなどで共通できるところは共通化して頂いた方が,私たちにとっては進め易くなると思います。また,それぞれの機関で有識者の方々が沢山おられますが,各機関で担当して頂ける方の個性で進め易い場合も沢山ありますが,進めにくい場合もあります。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 668 申請やプロジェクト遂行において,もう少し申請者の負担が下げられると良い。準備のワークロードは半端ではない。これと相反するようではあるが,プロジェクト終了後に,関連するステークホルダーに対して,実際にどれだけその研究が役に立ったか,貢献したか,事後評価はあったほうがよい。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 669 研究資金は投資と同じで,国民に対するリターンが期待できる場所へ必要箇所へ,必要かつ十分な予算配分をすることが重要であるが,研究資金の配分を決める機能が十分果たされているとは思えない。基礎研究,応用研究,技術開発のステージに応じて適切に処理されているとは言えない。産業界の技術開発の仕組みをもう少し上手に取り入れるべきである。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 670 研究のための研究に埋没していると考え。これは我が国がお手本としてきた先進国もかつて経験し克服してきた内容であると考え。従って,我が国も好例をベンチマーキングして改善することが可能と考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 671 ステージゲート制などの進捗評価は良いシステムと考えるが,長期的な取り組みがなかなか評価されない,審査対応などで研究担当者にはかなりの負担となっているなど,課題もあると考えている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 672 基礎研究分野に関しては長期間にわたって実施するものも多くあるため,そういった長期プロジェクトに対応できる枠組みが重要になってくると感じています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 673 基礎研究に関しては,時間がかかるので,継続的な支援が必要だと思う(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 674 公的研究費にかかる手続きが煩雑で、その管理に非常な労力を要していると感じます。省庁ごとにルールの詳細が統一されていないのも大きな負担と感じます。研究意欲を削ぐ要因にもなりかねず、柔軟な運用の枠組みが求められます。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 675 それぞれ専門の費用管理者が必要と思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 676 研究の発展段階に応じ、継続性を保ちつつ支援する姿勢は大変感じられますが、苦勞しているように思われます。公募から申請までの期間が短いので、企業では通常の稟議の時間が十分にとれず、苦勞しております。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 677 研究費の公的ファンドが実用化によりすぎており、基礎研究への配分が十分でない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 678 資金配分機関は、その時の、政府の意向に従って、研究に必要な期間と比較すると非常に短期的に重点項目を変更している。そのため、特に若手研究者がある重点項目に携わった時に、数年後に、別の項目が重点項目となっている場合がある。つまり、必要に応じて重点項目を変更するという考えは大局的には重要ではあるが、将来の研究開発に重要な若手の研究者の育成の面からは非常に不向きである。若手の研究者育成についての評価も「後で評価項目に入れる」施策もあるようであるが、その点をもっと基本計画時点から明記すべきであると考えます。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 679 継続性は重要であるが、新規のテーマのくみ上げが仕組みが必要。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 680 問2-06にも書いた通り、大学の運営費交付金削減によって、研究者の自由な発想に基づく野心的な研究を保証する基盤的な研究費が枯渇している。競争的資金の採択率低下を招き、成果が確実に上がりそうな、見通しのほぼついた研究計画ばかりが増えている。大学院重点化を進めたにもかかわらず、修士や博士の社会全体での活用につながってこなかったため、研究者を志す日本人が減少。大学院生を安い研究助手として使う従来型の研究室運営もできなくなっている。競争的資金を確保できなかった研究室は、大学院生の研究指導さえ十分にできない状況に陥っている。ごく一部の研究者、研究室への資金集中も目に余り、競争的資金偏重の弊害が極まっている。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 681 ・JST,AMED,NEDOは「将来有望な研究開発テーマ」を発掘していない。既にめどが立っていて誰でも知っているようなテーマに投資しているにすぎない。例えばJSTは、かつて全く芽が出なかった〇〇〇氏の〇〇〇〇〇〇研究を支援したが、同じようなものが今のJSTにあるだろうか。・基礎研究への支援が全く不足している。運営費交付金を増やすとともに、科研費総額をもっと増やすべきだ。財源がないならJSTやNEDO,AMEDを廃止してその分を回せばいい。・運営費交付金は基礎研究の多様性確保だけでなく、博士の就職先確保という意味でも研究振興の効果は大きい。・AMEDは現場で評判が悪い。提出書類が膨大でサイトビジットも多く、研究者の負担が大きすぎるからであり、早急な改善が必要だ。・日本の臨床研究が駄目なのは、エビデンスを出すのに必要な疫学が大学教育できちんと教えられていないことが大きな原因だ。医学部教育の改革を支援する必要がある。臨床研究に疫学が不可欠だという世界の常識が日本でも常識にならない限り、いくら投資しても臨床研究で世界に伍するようものは出てこない。・厚生労働科研費も抜本的な見直しが必要だ。どうでもいい研究が多く、政策に使うには質が低すぎる研究も少なくない。研究結果が国際学術誌に載ったことがどれだけあるだろうか。役所に協力的な学者に与える「えき」としかみられていない。税金の無駄であり、少なくとも評価システムがあると思われるAMEDに全てを移管してはどうか。・「目利き」は自分の専門分野を担当するのでバイアスがかかっているのでは、欧米の「目利き」は自分の専門とは違う分野でも良い研究を育てている。目利きが本当に機能しているのか評価する必要がある。・SBIRは、米国では博士号を持つ若手の力を伸ばすために使われているが、日本では単なる中小企業支援策にすぎず、成果に乏しい。制度を廃止するか、米国と同じ制度にするか、どちらかにすべきだ。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 682 まだ海の物とも山の物とも判らないテーマにこそ公的な支援が必要と思います。その点で言えば、いわゆる「目利き」の圧倒的な不足を痛感します。現状、基礎研究は、研究者の自己犠牲と献身によって成り立っているようにしか思えません。実用化研究に偏向している現状の予算配分は、早急に是正すべきです。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 683 ・地道な基礎研究への配分が得づらい昨今の現状は、将来的な科学レベルの低下につながりかねない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 684 公募型研究費への応募、管理、報告、関連する調査などの業務が煩雑であることが、応募を断念する理由のひとつになることがあります。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 685 最近の公募型研究費は、OUTPUTを明確に求める方向が強くなっており、独創的な研究やリスクの高い研究が敬遠され、わかりやすい結果が得られやすい研究に偏る傾向にあると感じられます。「このままでは、日本からノーベル賞候補の研究が出ていく」という指摘は、その通りだと感じます。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 686 研究者の事務手続きは、軽減することが好ましいが、研究及び研究費マネジメントについては、研究者自身も、今まで以上に精査して説明する努力は必要。曖昧な計画のまま研究して、成果につながらない事例も多いと推察する。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 687 科学技術分野ノーベル賞受賞者数がアジアで突出しているのを見ても、日本の学術・基礎研究は客観的に見て成功していると考えられます。一方で受賞者が出した成果は、戦後高度成長期〜21世紀初頭頃のもので最近の競争的資金やPDCAサイクル下のものではないため、将来も成果を出し続けるか不透明です。個人的には、公募型は機会均等には役立つが、審査・評価・実用化フォローアップ等に関係者へ多大な負担を強いて逆に研究に専念しにくくしている面があると思います。本来、科学技術は研究結果が失敗であっても良いのに、成功しか許さない(次の公募で落選する可能性を増すかもしれない)制度は、ほどほどに運用しないと両刃となります。現状の制度は明らかに管理過剰と思われる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 688 研究費の申請、使用には手間がかかる(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 689 大学の独立法人化以降大学が短視野な成果を求める傾向が強まり、基礎研究を重要と認めつつもその本来の基礎研究能力を自由に発揮できる環境が狭められている。また、大学の研究資源とそれを活用する産業界との橋渡しを担うべき人材も大学側や官側(AMED)に不足しており、結果的に研究費マネジメントが適正に運営されていない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)

- 690 ベンチャーやスタートアップに対しても技術の多様性を評価するような資金があつてよいと思う。基礎研究と同様に、初期の事業化でも多様性は必要である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 691 公募大型ファンドの経費の使い道の多くが,人件費(ポストクの雇用)にあてられているが,それが正しい姿か再考の余地あり。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 692 研究費の選択の幅と自由度が少ない様を感じる。特に基礎研究の場合は,裾野が広がることのできるよう自由度を拡大しても良いと考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 693 政府の公募型研究費に関しては,原資が税金であることを理由に,合理性に欠けるほどの書類の提出や修正が求められており,改善すべき状態にある。資金配分機関は,研究開発テーマの発掘や政府戦略に基づく資金配分は概ね実施できていると認識するが,そもそも政府戦略の戦略性がまだ低い状態にあるため,十分な機能を果たしているとは言えない。さらに,マイルストンの設定とその達成に係る評価やステージゲート制度の導入による進捗管理などが不十分であるため,十分にPDCAを回しているとも言えない。戦略性を高めるためには,研究領域における定員制の廃止(社会的要請を反映した原資の確保と,その原資に応じた研究経営)が求められる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 694 JST・NEDOに比較してAMEDの立ち位置は明確化されているが,事務部門の不慣れもあり期待通りの状況ではない。ライフサイエンス予算の一括一本化による意義ある運用がなされて,本当に科学イノベーションに貢献することを期待する。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 695 資金の使途が明確であれば,調達などの自由度を改善するようしていただきたい。大型の共同研究を産業界に求められ,それに応えて研究費を用意しても調達に時間がかかりスピード感ある研究は行えない。海外とはそのスピード感が違う。国内大学との共同研究では制限,制約が多いと感じることがあるのではないか。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 696 適切な評価がなされるべきであるが,手続き・評価対象となる書類作成の手間が非常に大きい。量を確保することに形骸化してきていないか。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 697 イノベーションを生み出せる教育への注力をお願いします。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 698 選択と集中はかなり進んでいるが,一方で多様化の面では懸念もあり,将来に向けてのリスクある研究分野の遅れが懸念される。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 699 たとえばiPS細胞など一部の分野に偏った配分がなされている。また選択と集中の名の下に,一部には使い切れないほどの資金を投じていながら,継続的な研究費は減っているため,多くの研究者は競争的研究費の獲得に奔走せざるを得ない。さらに多くの競争的資金は流行の分野の研究を多く採用する傾向にある。そのため基礎研究の多様性は十分に確保できていない。また国立大学の事務員の数が少なく,また事務員の多くは事務サポート能力・レベルが低いため,研究者でもある教員の多くが事務的な仕事に多くの時間と労力を使わざるを得ず,独創的な研究テーマを発想する余裕が無くなっているように思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 700 科学技術基本計画もあるが,この日本という国が世界のリーダーとなるための科学技術,将来における日本が持つ個別課題の解決のための科学技術,技術が個別にもつ課題を解決するためにあるならば,20年,30年を見越しての基礎研究があるはず。そのために今開始すべき基礎研究であるならば,そこにフォーカスし研究費ウェートを高めた基礎研究は必要と考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 701 人工知能技術やIoTを普及される整備や取り組みはなされているが,これらの分野を扱う人材が日本では不足している。ものづくり主導で人材育成をおこなっており概念形成や新しいコンセプトを生み出す人材育成が不十分なこと,無形なことへの理解が産・官・学で不足しているのでイノベーションのスピードが国際競争では劣る。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 702 表面的な世の中の状況変化の影響を受け,継続性が担保されない場合がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 703 公的資金で研究開発を行った場合の経費について,帳票等の提出が求められるが,必ずしも効率的な手法であるとは思えない。逆に手間がかかるなど,応募するのを躊躇する原因にもなっている。また,AMED,NEDO,JST等で審査のやり方やその基準,経費の考えなどが統一されておらず,現場での対応が負担になっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 704 学術研究・基礎研究に対する資金配分が不足していると考え。JSTは,学術研究・基礎研究に多くの資金を配分し,応用研究は,NEDOが担当するという役割を明確にすべきと考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 705 研究の成果をイノベーションにつなげるには,それにかかる投資リスクを軽減する仕組みがあると,なお良いと思います。日本人はただでさえリスクをとらないので,そのような仕組みがないとリスクをとることをなんとも思わない国民に負けてしまいます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 706 基礎研究によるイノベーションとそれを産業化に結びつけるべきイノベーションマネジメントを切り分ける必要があると思う(そのような試みはなされているようだが不十分である)。イノベーション活動に関しては,企業側にも大きな問題がある。最近では利益創出だけを追求する傾向が強くなり,社会価値創出を追求することができない経営環境になっていることも大きな負の要因である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 707 10年前などと比較して,ずいぶんしっかりとしたマネジメントをされている印象を持っております。基礎研究を含めた研究開発の成果の評価については,産業応用の短期的視点だけに偏ることなく,慎重に評価していただきたく思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 708 ・(質的側面)成功させる事を前提とした報告や成果構築をしてしまう傾向がある。100発100中の研究開発は存在しないし、そのような報告は必要ないと思う。結果、使えるか使えないか、あるいは時期尚早、といった観点が抜けるため中途半端な成果になっているようにも思う。・(期間的側面)年度の区切りで動く形が主であるが、キャッチアップや多様性が求められている今、ある程度、都度受付可能な枠組みが必要。・事務手続きや報告事項含め、負担が大きい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 709 学術研究と基礎研究については特にコメントはありません。研究費についてですが、公募型の申請書類の作成が非常に煩雑で少々辟易します。もう少し簡略化できないものではないでしょうか。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 710 企業研究所が足踏みする基礎科学領域の充実をもっと図るべきである。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 711 ・各大学における研究費用の調達力の差は、調達する側が持つ人的ネットワークとポジション、発言力によるところもあると聞く。信頼性の上で成立しているのであれば問題無いが、潜在的なイノベーションを持つ新しい考えに対しての、チャレンジングな支援も望みたい。・昨今の研究開発には、マーケティングの要素も需要となっているようだが、資金分配を行う側は、その判断をどう行っているのかを知りたい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 712 研究費を獲得しやすい目の研究に、応募が偏っていると思われる(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 713 基礎研究分野についての長期ビジョンが示されていないか、5年単位で変わっているように感じる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 714 (1)2年以上の事業で1年毎の予算申請は不満ですが仕方ないとしても、計画そのものが1年づつ完結するようにするのは改善の余地ありと思います。以前の補助事業では、1台目の装置を製作・運転により明確になった問題を解決して2台目の装置を組み立てる計画を提出したら、初年度に2台とも製作する必要があるとのことで、多年度事業の意味がないのでは？と感じました。(2)不祥事等があるためと思われるが、ほとんどの機関が真面目に事業を遂行していると思いますので、予算消化の検査をもっと簡素化してもらえたらと思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 715 審査員に対してですが、大学教授・公的研究機関の研究管理者が主になっているが、実用化分野に関しては企業の研究者を審査員として積極的に活用するのよいいと思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 716 公募型研究費の利用について、下記の課題を感じております。1.産業応用研究の場合における、利益還元の妥当性(公的研究費を活用するメリットが出ない)。2.申請者、審査員の負担以外に、期間中の管理に関する事務的な負担が大きい(手続きの煩雑化)。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 717 研究には、失敗することも多くあると思います。研究費マネジメントとして、きちんと失敗点を書き、それを次のマネジメントにつなげていく必要があると考えています。継続のことだけを考え、常に一定の成果が出ているような報告もあるような気がしています。失敗しても、その失敗をバネに次の研究ができるようなしくみを構築出来るようになればと考えています。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 718 身近な分野はおおよそわかりますが、日本全体のマネジメントの状況がわかりません。知りたいです。(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
- 719 研究費申請時のコミットメント、考え方、体制などが変更になる際に、引き継いでいないことが多いと感じています。特に大学においては、学長選の前後には研究そのものが政治的に動かされていると見えることもありました。(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
- 720 大学・公的研究機関・企業といった各機関を横断的に行う研究開発や先がある程度見通せて比較的大きな開発費用がかかる研究開発は、効率的な研究開発を進めるためにも、国際的な競争力を高めるためにも管理法人の役目は非常に重要かと思えます。ただ、より基礎的な研究開発は、事前にどの程度の成果が出るのかを判断することは難しいです。研究開発も多くはかからないことが多いので、各研究機関にある程度比率を決めて配分して、自由に使えるようにするのがいいと思います。研究者にかかる研究費の管理の負担は、できる限り減らせられるシステムにできればと思います。知財についてですが、大学での特許出願も増えてきていますが、製品化した利益で回収することができません。特許は維持費用もかかるので、その費用を研究費がどう捻出していくのか、大学にそれを継続してできるのか疑問です。また、特許を出すということは、当然、研究発表は特許出願後になります。これは、基礎研究にあまりなじまないと思います。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 721 基礎研究や挑戦的な研究においては、複数年度での継続的な投資が必要。最低限度のリーソースと年度毎にダイナミックに変動する費用立ての考え方があっても良いのではないかと。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 722 産業界の将来に有益な学術研究・基礎研究を学術界にて担うには、魅力を感じるテーマ設定、研究体制および設備・施設の提案が必要。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 723 研究費を年度単位で決めない方がよいいと思います。年度またぎでの繰越し等の仕組みがあれば、もっと研究に注力できるのではないかと。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 724 民間企業が取り組む中長期的な開発テーマに関する基礎研究開発費に関する助成事業が不足している。FSの後に研究開発、その後に実証フェーズとなる助成事業が多く見られるが、FSの前の基礎研究に対する補助を広く補填すべきであると感じる。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 725 公募型研究の手続きなどは異常に手がかかり研究者の負担が大きいと思われる(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 726 研究の発展段階に応じたシームレスな評価は、複数府省(分野)にまたがるのが条件である支援策もでき、大分行われるようになってきたが、まだ府省間・資金配分機関間の壁は高い。基礎研究の成果は、必ずしもイノベーションにつながらなくてもよいいのではないかと。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、女性)

- 727 マネジメントについては、研究を監督する教授では無く、財務に長けた人材が上手く活用されると良い(民間企業等,その他,男性)
- 728 文部科学省の科学研究費を拡大すべき。印象ですが、JST・AMED・NEDOの大型の競争的資金は、余り成果が上がっていないような気がする。一度精査してください。(民間企業等,その他,男性)
- 729 教授と話をすると、申請などの業務が結構、大変ということをお聞きすることが多い。とはいえ、税金を使うのですから、ある程度はやむを得ないと思います。(民間企業等,その他,男性)
- 730 多くが将来を見据えた分野に注がれていると感じる。(民間企業等,その他,男性)
- 731 ノーベル賞受賞などが示すように、国際的に突出した日本発の基礎研究は多い。領域において状況が異なるかどうかは不明。(民間企業等,その他,男性)
- 732 マネジメントと言う点で見ると研究開発とそれに応じた成果が十分とは言えない。(民間企業等,その他,男性)
- 733 ノーベル賞をこれだけ取れていることから、基礎研究の成果はあると考えられる。しかしわが国での産業化は十分とは全くいえない。基礎研究を生かす仕組みに問題があると思われる。成果が出た研究成果に対して、事業化、産業化に向けて継続的な支援が必要です。特に量産化に向けての企業努力は新規分野への参入の場合非常に大きい。この支援がないと国の資金が段階で開発が止まってしまふ。産業育成を考えるならば、市場で受け入れられるまでの支援は必要です。もちろん企業としても資金注入も必要です。基礎研究から応用研究、量産研究、産業化の研究と切れ目のない研究開発の支援が必要です。重点分野では是非お願いしたい。このままではドイツや中国に負けてしまふ。本当に必要な研究や参加メンバーでない体制で行っていることがあると思われます。有名な先生の名前を出すことで通り易くなっているようなケースが無い様な評価メンバーの選定や構成を考えていただきたい。(民間企業等,その他,男性)
- 734 学術・基礎研究についてはそれほどではないが、大型予算については未だに、内容より名前に依存したマネジメントが見受けられる。蓬莱展望を描くことができるようなマネージャーの質向上が必至である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 735 最近では、政府の大型研究申請の審査員に、多くの民間マネジメントの方々が参加している。内閣府にも多くの民間出身者が集まっている。残念なことに、それらの方の中には公平な評価の在り方について、十分な見識をお持ちでない方も居られ、あるキーワードが流行すればそれを無批判に選定基準に選ぶなど、後のチェックに耐えない評価を行う方が居られる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 736 大学人の意識改革を進めると同時に、基礎的研究へのサポートも必要と思われます。すなわち、いくら基礎的研究と言えども、しっかりと出口を明確にしたうえで取り組むことが必要です。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 737 研究者個人に依存しているのではないか？組織的なマネジメントが望まれる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 738 成果が直ちに産業応用につながることの少ない基礎研究には支援が不足している(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 739 大型チームとなる研究組織では、個々の研究評価が正確にできず、資金のバラマキと全体評価の甘さ、希薄さにつながっている。しっかりと研究マネジメント体制の確立と成果の評価システムの確立が必要。相対評価ができる自己評価システムの導入も一つの方法である。研究評価や良いマネジメント人材を見出すことは、重要である。学より産の研究開発担当者に、人材を求める方がよいと感じている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 740 事情としてはやむを得ない部分があると思いますが、短期間での成果を見せることが重要になっており、成果を見せることに負荷がかかっていると感じています。長期的な計画に沿って研究成果の社会還元環境整備をしていただけるとありがたいです。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)

## パート 4

### 産学官連携とイノベーション政策の状況



---

## 4 産学官連携とイノベーション政策の状況についての自由記述の主な論点

---

### 4-1 産学官の知識移転や新たな価値創出の状況

---

本中項目に関連する自由記述の約 360 件から、大きく分けて以下の 6 つの論点が抽出された。

論点 4-1 産学官の組織的な連携の取組は近年さまざまな形で広がってきている。

論点 4-2 産学の共同研究では、大学が研究予算獲得のために企業の下請けとなっている場合がある。

論点 4-3 企業は大学の特許を使いにくいと考えており、組織的な連携の際に知的財産権の問題が発生する。

論点 4-4 能力のある産学コーディネータの育成が必要であり、科学技術イノベーション人材の絶対的な量が不足している。

論点 4-5 人材流動による産学官交流や産学官が容易に情報交換できる風土が不可欠である。

論点 4-6 産学連携に対する大学の研究者の意識が消極的。現状では産学連携へのインセンティブがない。

論点 4-1 産学官の組織的な連携の取組は近年さまざまな形で広がってきている。(自由記述件数:8件)

- 産官学の組織的な連携の取り組みは近年さまざまな形で広がっており、大学・研究機関研究者側の意識も高いと感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 産学官(金)連携は、現在どの機関も積極的に取り組みしている状況と思います。宮崎県でも、大学や県・市、金融機関、民間企業がつながり、研究シーズを基にイノベーションを起こそうと努力しています。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)

論点 4-2 産学の共同研究では、大学が研究予算獲得のために企業の下請けとなっている場合がある。(自由記述件数:13件)

- 産学間の共同研究などでは、必ずしも対等でない関係も多く、いずれか一方の研究開発に付き合う形態になってしまっている。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 残念なことに応用研究分野においては、共同研究という名の下に研究予算獲得のために大学が企業の下請けとなっている事例も散見される。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 基本的に、営利目的の企業の研究と、真理の追求をしている大学の研究とは、目的が相容れないものであると思う。あまり営利目的ありきの研究に大学の研究が寄るのは、長期的に見て、好ましくないと感じる。一方で、公的研究資金の少なさから、企業との共同研究の重要性は年々増しているとも感じており、その結果、より短期的な成果のみに集中せざるをえなくなっていることから、本来の大学が果たすべき役割(重要度は高いが成功確率が低いなど、目先の利益にはつながらない、長期的な視野に基づく研究など)を果たすのが困難になっていると思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)

論点 4-3 企業は大学の特許を使いにくいと考えており、組織的な連携の際に知的財産権の問題が発生する。(自由記述件数:9件)

- 大学や公的研究機関は、民間企業との連携・協働には、知的財産権の問題が発生すると予想されるので、慎重にならざるを得ません。連携・協働を推進するのであれば、この点、考慮が必要と思われます。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 施策の中で生み出された知的財産について、民間企業の立場から見ると、非常にリスクな契約書しか存在しない。例えば、使用されていない知的財産は国の指示により第三者に使用させることができる旨の記載があれば、民間企業は時期的な面から知的財産を使わないこともあるのだが、それを別の技術を持っているライバル企業に使用させることが可能な契約である。そのような契約の下では、民間企業は積極的に知的財産を生まないのが経営的な判断となっている、と考える。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 特に国公立大学における知財権の主張が強すぎるために、一般企業が共同研究等を実施することが実質的に不可能になっている。企業であれば、一定の譲歩などすると思われることもなく、制度を守ることが第一義となっている。これでは産学連携など発展するとは思われない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)

**論点 4-4 能力のある産学コーディネータの育成が必要であり、科学技術イノベーション人材の絶対的な量が不足している。(自由記述件数:15件)**

- 能力のある産学コーディネータの育成が必要と感ずる。企業の退職者が大学のコーディネータをするのではなく、研究・知財をマネジメントできる専門性の高いコーディネータの育成が急務。結局、コーディネータがいても、共同研究の多くは学会発表やその場で築いた人脈を活用したりして教員(研究者)自身が獲得することが多いと思う。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 科学技術イノベーション人材の絶対的な量的不足が産学官連携の効果的・効率的な推進、イノベーションの実現を果たす上でのボトルネックという認識。そのような人材は大学・国研のみならず企業においても足りない。状況を打破するためには高等教育政策、科学技術政策、産業政策を一体的に実施する必要がある。研究開発の成果は高度なイノベーション人材の育成にあるとの視点に立ち、直接経費による研究者や教員の人件費の措置含め人材育成を拡大すべき。大型実験設備の導入等は人材育成に比べ、乗数効果が低い。(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 大学では、人員削減が進む中、知的財産や産学連携コーディネータの人材確保が厳しくなっている。現在は、大型外部資金を獲得した研究者に対して集中支援をするなどして、選択と集中でアウトプットを出そうと最大限の努力をしているが限界がある。今後、さらに産学官連携を強化するには、大学の持つ独自技術や研究シーズを熟知した産学連携コーディネータの存在が不可欠である。大学と企業をつなぐ役割を担う人材の増員が望ましい。本来は、URA が重要な役割を担うはずであるが、必ずしも産学官連携に必要な知識と経験をもった人材が担当しているとは言えない状況であり、産学連携の経験に長けた人材確保が重要である。(大学、第3G、部長・教授等クラス、男性)

**論点 4-5 人材流動による産学官交流や産学官が容易に情報交換できる風土が不可欠である。(自由記述件数:32件)**

- 大学として特に地元の企業を対象にした産学連携を推進しようという意気込みは感じられるが、具体的な成果が上がっているとは未だ言えない。形式的なシンポジウムや技術発表会を開くだけでなく、現場レベルでの人材交流や率直な意見交換の機会を増やす必要があるのでは。(大学、第4G、工学、研究員・助教クラス、男性)
- 大学から修士1年程度で半年程度のインターンを実施し、目標管理、時間管理、自分の実力について幅広い年齢層から良い刺激を受けることが良いと思います。企業からは20代、30代、40代で1年程度の大学等への研究に没頭できる派遣を行うことができれば、より人材の交流とよい影響を与え合う雰囲気が醸成されると考えます。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)

- 産学連携の取り組みは私の所属する機関でも強化がはかられておりますが、現時点では、これまでつながっていなかった 2 つの分野(産・官)を繋げようと必死に知恵を絞らだしている、といった感があります。産と官が容易に情報交換できる風土を作り出せば、もう少し自然と連携すべき分野が見えてくるのではないかと思います。産と官との普段からのコミュニケーションを促進することが重要だと感じます。(公的研究機関,その他,女性)
- 産官学連携とその人材育成はクロスアポイントだけでなく、研究者が産官学をいずれでも移動可能な社会システム(雇用の流動性)が必要であり、根の深い問題である。ただし、研究者が大学や研究機関から実用化のために産業界へ行き来できるようになると日本の科学技術はかなり発展すると考えられる。ベンチャー企業はその1つのオプションだが、やりやすくするための規制改革や予算増額が必要である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)

**論点 4-6 産学連携に対する大学の研究者の意識が消極的。現状では産学連携へのインセンティブがない。(自由記述件数:11 件)**

- 大学と民間企業との間の産学連携には限界があります。特に、大学では例えば特許は評価の対象とならないことが多く、若い研究者にとっては、学術論文の方が重要な位置づけにあります。こうした点を改善しない限り、産学連携を通じたイノベーションを促進することは難しいでしょう。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 産学連携についてのインセンティブがない。いくら産業界と共同研究をおこなって忙しくなっても、外部資金を獲得しても、そのために余分な時間を使うことになる研究者への報酬がない。さきかけ、ERATO 研究者には十分なインセンティブ措置がとられている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

**(その他の自由記述)**

- 産学官連携をより積極的に行うことによって国からの資金に頼らない持続的な研究資金を取得するサイクルを大学が手に入れることができると考えています。大学・研究機関の研究者は恐らく会社が考えているよりも少額で功績を開発、実装、PR(国内・国際学会での発表、自身の情報発信の場など)ができるかと考えられますが、それらの認識が浸透していないため、大学側からより企業にアプローチする必要があると考えています。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)

## 4-2 知的財産マネジメントの状況

---

本中項目に関連する自由記述の約 60 件から、大きく分けて以下の 2 つの論点が抽出された。

**論点 4-7 大学の既存特許を民間企業で使用するのではなく、大学と企業の共同研究から生じた特許の方が利用しやすい。**

**論点 4-8 民間企業と連携する際の契約書、知的財産の取扱いに関する協定等の議論には、専門事務職員が必須である。**

**論点 4-7 大学の既存特許を民間企業で使用するのではなく、大学と企業の共同研究から生じた特許の方が利用しやすい。(自由記述件数:6 件)**

- 大学の研究者と企業とが直接協議して共同研究に発展する場合は民間企業が必要とする特許など知的財産が生産されやすい。あらかじめ大学の研究者が発明して大学で取得した特許を民間企業が使用する機会はありません。あらかじめ大学の研究者が発明して大学で取得した特許を民間企業が使用する機会はありません。あらかじめ大学の研究者が発明して大学で取得した特許を民間企業が使用する機会はありません。あらかじめ大学の研究者が発明して大学で取得した特許を民間企業が使用する機会はありません。(大学,第 2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 大学での特許出願も増えてきていますが、製品化した利益で回収することができません。特許は維持費用もかかるので、その費用を研究費がどう捻出していくのか、大学にそれを継続してできるのか疑問です。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)

**論点 4-8 民間企業と連携する際の契約書、知的財産の取扱いに関する協定等の議論には、専門事務職員が必須である。(自由記述件数:7 件)**

- 産学官連携に関与する専門的な事務職員が不足しております。例えば、本連携のコーディネーターは研究者が主体となって行えますが、民間企業と連携する際の契約書、知的財産の取扱いに関する協定等の議論には、法律に関する専門事務職員が必須です。このような人材確保は、特に地方の大学や公的研究機関では困難のため、必要に応じて国に雇用された国家公務員が関与する等、新たな制度が必要と思います。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 基礎の研究者がイノベーションの手続きをすべてやるのはオーバーワークで、知財専門の部門がもっと必要。ただし、知財の人が専門知識が乏しいと結局研究者の負担になるので、専門知識を持った知財部門を増やすべき。(大学,第 3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

**(その他の自由記述)**

- 所属大学における知的財産(知財)の取り扱いポリシーは整備されている。一方、特許取得に係る費用は十分に確保されているとは言えない(国際出願を断念した経験がある)。また、生み出した知財を活かして大学の収入を得るような手段をマネジメントできる人材がおらず、知財の無駄となっている。加えて、特許は学内昇任人事の基準からは除外されており、積極的に特許出願するような学内体制ではない。(大学,第 3G,農学,研究員・助教クラス,男性)

### 4-3 地方創生の状況

---

本中項目に関連する自由記述の約 50 件から、大きく分けて以下の 2 つの論点が抽出された。

**論点 4-9 地方創生のための人材育成、課題解決については、予算が少なく人材もないので十分機能しているとは言いがたい。**

**論点 4-10 地方の活性化のためには、地方大学への投資が必要である。**

**論点 4-9 地方創生のための人材育成、課題解決については、予算が少なく人材もないので十分機能しているとは言いがたい。(自由記述件数:3 件)**

- 地方創生のための人材育成、問題解決については、政令市など一部自治体のみ取り組んでいるが、予算が少なく人材もないので十分機能しているとは言いがたい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 地域創生は言葉が先走り過ぎ。文科省は地域の産業界のことを見向きもせず,全てを地域の大学に傾注しすぎ,産学連係を実行するためには産業界のニーズを把握することが必須。価値を創造するようなプロデューサーの養成が喫緊の課題。各省庁に戦略を考える人材が存在していない。(大学,その他,男性)

**論点 4-10 地方の活性化のためには、地方大学への投資が必要である。(自由記述件数:3 件)**

- 地域の活性度低下は、地方にある大学の運営にとくに大きな影響を及ぼす。地方創生の鍵は、地域をはじめとする企業や地域社会と地方大学との連携強化であり、これを推進するための方策の一つとして、地方に所在する高等教育機関への適切な投資が必要であると考えている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 小規模大学,地方大学が研究環境として脱落して行く。このままでは,旧帝大に集中し,かつボス支配が強化され,創造性溢れる研究者の育成がなされなくなる。競争的資金を充実させ,獲得した研究者は,その資金を持って,他の組織に異動して研究を行えるようにすることで,人材の流動性を高め,大都市集中から地方創生に繋げる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

**(その他の自由記述)**

- 所属する大学は中小企業を基本として共同研究をよく実施しており、地域やその他の研究開発には良い影響を及ぼしている。しかしながら研究のエフォートが増えたとしても教育のエフォートが減ることが認められていないため、研究者はどんどん身を削って研究を行うこととなる。このような状況を無くすべく、研究と教育のエフォートは適切にバランスがとられるように国から各機関に指導を行って欲しい。(大学,第 3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 大学が行う研究を企業や社会のニーズとマッチングされる取り組みとして、JST 復興促進プログラムマッチング事業によるマッチングプランナーの活躍は東日本大震災からの復興において地域を中心とする企業の事業化の取り組みを高度化させ、大きな成果を得ていると思う。このような取り組みは、プロデューサー事業など種々の名前で同様の人材の必要性が示されており、ゴールへ導くプロジェクト事業のサポーターや支援者の配置が企業側にも大学側にも取り組みの高度化に不可欠であり、配置が望まれる。(大学,社長・学長等クラス,男性)

#### 4-4 科学技術イノベーション人材の育成の状況

本中項目に関連する自由記述の約 230 件から、大きく分けて以下の 3 つの論点が抽出された。

**論点 4-11 イノベーションに係る専門人材の育成と確保が必要である。**

**論点 4-12 イノベーションに係る専門人材が活躍する場及びそれらの人材の流動性が必要である。**

**論点 4-13 イノベーション創出に寄与する研究開発人材を指導できるような人材が、大学においてそもそも少なく、指導者の育成・確保が必要である。**

**論点 4-11 イノベーションに係る専門人材の育成と確保が必要である。(自由記述件数:34 件)**

- 産学官連携やイノベーション人材の確保のためには、そのような専門性の高い人材を恒久的に教育し、確保する必要がある。専門性の高い人材は官民どちらにおいても、研究者だけではなく、技術職員やサポートスタッフにわたるまで様々である。民間で雇用された人間を大学などでも積極的に雇用できるシステムを構築するなど、産学官交流をさらに積極的に行うシステムは不可欠である。人材の確保よりも、産学官交流に必要なプロセスの簡略化は必須である。(大学,第 2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 権利化,実施可否,科学技術調査などグローバルな視野と多面的実践知財能力を有した研究人材を各領域に共通して育成する必要もある。(公的研究機関,その他,男性)
- 基礎科学を追究してきた研究者は総じて経済活動に興味を持っていない。研究者はプロ野球選手ではないので、研究者にホームランの打ち方を言えと強制しても言えるわけがないように、産学官連携を進めたいのならば、それは現在の中年以降の研究者に要求するのではなく(間違った答えしか言えない),基礎科学と経済活動の両方に通じた人材を特別に育成する必要がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

**論点 4-12 イノベーションに係る専門人材が活躍する場及びそれらの人材の流動性が必要である。(自由記述件数:10 件)**

- イノベーション人材の養成・確保が問題なのではなく、イノベーション人材が活躍する場が存在しないことが問題なのであり、活躍する場を用意すれば必然的に人材養成が実施されるはずである。活躍する場の創出は、アカデミアや企業側が単独でできるのではなく、法整備や公的資金投入を始めとして、政治や行政側からのてこ入れが最重要であると考えられる。(大学,第 1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 研究機関から企業へ、企業から研究機関へといった流動性(組織的ではなく、研究者自身が行動を起こす,組織も受け入れる)のある環境こういった事が大事な気がします。(公的研究機関,その他,男性)

**論点 4-13 イノベーション創出に寄与する研究開発人材を指導できるような人材が、大学においてそもそも少なく、指導者の育成・確保が必要である。(自由記述件数:8 件)**

- 基礎研究の重要性は大学で認識されある程度の対応ができています。イノベーションにつなげる研究者が少ない。それを指導できる人材の育成が必要だと思う。(大学,第 4G,社長・学長等クラス,男性)
- 大学教員の意識の中に産学官連携とイノベーションの重要性が極端に低い層があり、旧来の大学での経験が中心の教員ほどその傾向が高いように思う。このため、中長期的な視点での人材の入れ替え(従来の大学教員の採用基準では採用されないような資質の異なる人材をいかに増やしていくか等)について、国家レベルで議論を高めていく必要がある。(大学,第 3G,社長・学長等クラス,男性)

(その他の自由記述)

- 改組の時期を経て、標記項目については、議論されてきたように感じます。現在の所属機関は、地域の課題解決に資する人材を育成するという観点から文理融合型の新たな学部も創りました。組織として、活発に動いていると思います。(大学,第 3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- このあたりも目覚ましい改善がみられていると思います。やはり venture を作っては壊すぐらいの意気込みがないと研究者はやはり甘えとおもう。現在の方針よりさらに venture 支援を促すのがよいのではないか。これを否定するものはくだらないやっかみをすてて、自らも起業家をめざし最終的には国に頼らない研究をすすめるべきと考える。一時の venture ブームのような状態であるが常に成果を出さないと厳しい現実が待ち受けているのでいくら増加しても歓迎すべきであり競争心をあおるべきである。(大学,第 1 G,保健,部長・教授等クラス,男性)

#### 4-5 イノベーションシステムの構築の状況

本中項目に関連する自由記述の約 80 件から、大きく分けて以下の 3 つの論点が抽出された。

論点 4-14 イノベーションの定義を関係者で明確にした上で各種施策や評価を行う必要がある。

論点 4-15 イノベーション政策には国全体の政策が必要。産学官が共同で取り組む必要がある。

論点 4-16 大学においてイノベーションを推進することへの評価が低い。

論点 4-14 イノベーションの定義を関係者で明確にした上で各種施策や評価を行う必要がある。(自由記述件数:6 件)

- イノベーションという言葉は普通に使われていますが、イノベーションの定義があいまいな気がするのでこれをはっきりさせないと具体的な政策も定まらないのではないかと思います。クリステンセンが言う破壊的イノベーションという意味のイノベーションと、シュンペーターの言う「新結合」のイノベーションとは、技術開発的には違うモノであると思います。産学連携の場合は、現在の延長線上にある改善、漸近的イノベーションが主旨に合うとは思いますが、その場合は、研究機関と企業側との研究者の交流、自由な移籍を保証するような政策があると良いかと思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- イノベーション＝技術革新という、狭い意味でのイノベーションへの取り組みが中心であり、シュンペーターの言うイノベーションの5形態に広げたイノベーションの理解と推進が必要。破壊的イノベーションに対応できる取り組み、特に評価者、の強化が必要。既存の企業経験者では破壊的イノベーションへの対応は文化的に無理。(大学、第 4G、主任研究員・准教授クラス、男性)

論点 4-15 イノベーション政策には国全体の政策が必要。産学官が共同で取り組む必要がある。(自由記述件数:4 件)

- イノベーション政策を積極的に行うことが一見いいようにも見えますが、必ずしも社会にいい影響を与える結果とならないことも予想しておかないといけないように感じます。大きな方向性を見誤ったら、その後、修正するのは非常に大変です。ただ、さじ加減が難しいのですが、規制や緩和をうまく使っていくことが重要です。産学官連携することは、それぞれの役割分担が異なっているので集まることでメリットが生まれますが、それとイノベーション政策は必ずしもリンクするものではないように思います。あまりに管理された社会・規制が多い社会・自由が少ない社会・政策がころころ変わる社会では、イノベーションは生まれにくいと思います。その意味で、国全体の政策は、非常に重要です。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 集中的な資金配分がなされ、その分野では成果も出つつあるが、多様性という面では十分と言えない。論文や報告書を書いたらそこで終了と言う傾向がまだ強く、応用研究、実用化開発→イノベーションへと繋がりにくい。基礎研究からのイノベーションへと繋がる全体のマネジメント施策を強化する必要がある。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)

論点 4-16 大学においてイノベーションを推進することへの評価が低い。(自由記述件数:5 件)

- イノベーションを推進する委託費や補助金等はかなり出していると思います。一方、イノベーションの努力をしている現場の評価の仕組みはまだ不十分だと感じています。研究者について見てみると製品化できそうな研究成果を努力して出した研究者は所属大学や公的研究機関からの依頼で様々な講演会や展示会への参加で時間を費やすことになり、研究する時間が無くなってしまふ。ノーベル賞を受賞された大隅先生が早く研究の現場に戻りたいという本音をちらりと漏らされましたが、イノベティブと

思われた研究者や研究支援機関は注目・評価されているという嬉しさの一方で本来業務に割ける時間がなくなるという犠牲も払っています。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 近年のイノベーションは基礎的研究だけでなく、技術の組み合わせによる新しい価値観の創出という形でなされるものが増えてきた。にもかかわらず、大学の理工学系の分野では未だ論文至上主義となっており、新規性ばかりを求め、中途半端な段階で研究を終えてしまい、多くの研究成果が社会実装されずに消えていっている。また、学位授与の条件や人事の書類審査を突破するために論文数を増やすため重箱の隅をつつく研究も増えている。その結果、論文を通しやすい分野に人材が集中しやすく、真にイノベーションを求める研究者が激減している。社会で役に立つ人材を育てるという視点から、学位及び人事評価基準、強いては大学の評価基準を根本的に見直す必要があると考える。(大学,部長・教授等クラス,男性)

#### (その他の自由記述)

- 産学間ガイドラインなどに期待している。一方で、成長戦略に向けてのイノベーション政策には追加資金が必要。天然資源の少ない日本はイノベーションで立脚していくべき国民理解を進めるとともに、国際競争力の維持、向上ができる政策、産学官連携を推し進めていく気運づくりと具体化、モデルケースづくりが必須。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

Q401. 民間企業との連携・協働を通じて、新たな価値の創出を十分に行っていると思いませんか。

	2016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4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年			
		1	2	3	4	5	6																		
回答者グループ	大学・公的機関グループ	125	92	382	492	514	300	64	1,844	4.8	3.3	4.9	6.4	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	大学等	109	82	325	409	439	240	51	1,546	4.8	3.2	4.8	6.3	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	公的機関	16	10	57	83	75	60	13	298	5.1	3.5	5.0	6.6	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	イノベーション推進グループ	13	36	197	189	140	46	2	610	3.9	2.7	4.0	5.4	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	大企業	4	7	54	68	47	18	0	194	4.2	2.9	4.2	5.6	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	中小企業・大学発ベンチャー	5	9	57	42	29	10	1	148	3.7	2.5	3.7	5.2	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	中小企業	4	4	21	23	16	8	0	72	4.1	2.8	4.1	5.6	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	大学発ベンチャー	1	5	36	19	13	2	1	76	3.3	2.3	3.2	4.7	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	橋渡し等	4	20	86	79	64	18	1	268	3.8	2.6	3.9	5.4	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	男性	112	113	530	606	594	320	59	2,222	4.6	3.1	4.6	6.2	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
性別	女性	26	15	49	75	60	26	7	232	4.5	3.1	4.5	6.0	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	社長・役員・学長等クラス	6	18	129	131	114	42	3	437	4.2	2.8	4.2	5.7	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	部長・教授クラス	37	42	221	234	245	142	21	905	4.6	3.1	4.7	6.2	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	主任研究員・准教授クラス	50	41	124	185	167	92	23	632	4.7	3.2	4.7	6.2	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	研究員・助教クラス	43	26	90	115	116	65	18	430	4.7	3.2	4.8	6.3	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	その他	2	1	15	16	12	5	1	50	4.3	2.9	4.3	5.8	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	任期あり	43	45	193	243	221	107	19	828	4.5	3.1	4.5	6.1	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	任期なし	95	83	386	438	433	239	47	1,626	4.6	3.1	4.6	6.2	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	学長・機関長等	2	3	22	33	42	19	1	120	4.9	3.6	5.1	6.3	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	マネジмент実務	3	3	34	40	57	24	3	161	4.9	3.5	5.1	6.3	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大学の業務内容別	現場研究者	115	83	301	384	377	212	51	1,408	4.7	3.2	4.7	6.3	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	大規模PIの研究責任者	5	3	25	35	38	45	9	155	5.6	3.8	5.6	7.2	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	国立大学等	88	53	225	294	305	185	42	1,104	4.9	3.3	4.9	6.4	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	私立大学	14	24	82	93	102	43	7	351	4.5	3.0	4.6	6.0	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	第1グループ	25	11	42	52	74	47	14	240	5.2	3.6	5.3	6.7	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	第2グループ	30	17	70	103	90	61	9	350	4.8	3.3	4.8	6.3	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	第3グループ	28	20	85	105	100	60	9	379	4.6	3.1	4.7	6.2	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	第4グループ	19	27	116	140	158	61	17	519	4.6	3.1	4.7	6.1	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	理学	53	11	49	42	31	19	3	155	4.1	2.6	4.0	5.8	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	工学	14	11	58	116	134	89	24	432	5.4	3.9	5.4	6.8	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大学院を対象	農学	5	15	26	49	49	23	6	168	4.7	3.4	4.8	6.2	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	保健	24	34	117	111	103	33	8	406	4.0	2.6	4.1	5.7	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	あり(過去3年間)	8	32	166	159	115	39	2	513	3.9	2.6	3.9	5.4	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	なし	5	4	31	30	25	7	0	97	4.0	2.8	4.1	5.5	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	あり(過去3年間)	5	17	75	77	56	20	1	246	3.9	2.7	4.0	5.5	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	なし(分からない)	6	9	69	57	45	13	0	193	3.8	2.6	3.9	5.4	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	全回答者(属性無回答を含む)	138	128	579	681	654	346	66	2,454	4.6	3.1	4.6	6.2	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、6段階評価(1(不十分)～6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q402. 民間企業と組織的な連携を行うための取組が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2016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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	105	130	421	465	481	309	58	1,864	4.6	3.0	4.7	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学等	93	113	354	395	416	236	48	1,562	4.6	3.0	4.7	6.2	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公的研究機関	12	17	67	70	65	73	10	302	4.9	3.1	4.9	6.8	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
イノベーション推進グループ	12	48	225	178	119	39	2	611	3.6	2.4	3.6	5.1	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	4	13	65	60	40	16	0	194	3.8	2.6	3.9	5.3	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	4	10	64	45	24	6	0	149	3.4	2.4	3.4	4.7	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	3	5	29	20	15	4	0	73	3.6	2.4	3.5	5.1	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	1	5	35	25	9	2	0	76	3.2	2.3	3.2	4.5	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	4	25	96	73	55	17	2	268	3.6	2.4	3.6	5.2	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	93	161	592	576	547	310	55	2,241	4.4	2.8	4.4	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性	24	17	54	67	53	38	5	234	4.5	2.9	4.5	6.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
社長・役員、学長等クラス	6	23	137	141	92	40	4	437	4.0	2.7	4.0	5.5	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
部長、教授クラス	29	64	252	220	230	132	15	913	4.3	2.8	4.4	6.1	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
主任研究員、准教授クラス	46	50	146	161	151	101	27	636	4.6	2.9	4.6	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
研究員、助教クラス	34	39	96	103	117	70	14	439	4.6	2.9	4.7	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	2	2	15	18	10	5	0	50	4.0	2.8	4.1	5.4	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期あり	37	63	213	230	200	106	22	834	4.3	2.8	4.4	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期なし	80	115	433	413	400	242	38	1,641	4.4	2.8	4.4	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
学長・機関長等	2	4	27	36	35	17	1	120	4.6	3.3	4.7	6.1	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
マネジメント実務	3	3	39	42	48	25	4	161	4.8	3.3	4.9	6.3	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者	98	115	330	353	356	226	45	1,425	4.5	2.9	4.6	6.3	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	2	8	25	34	42	41	8	158	5.4	3.7	5.5	7.1	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
国立大学等	74	79	239	283	301	175	41	1,118	4.7	3.1	4.8	6.3	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公立大学	12	4	23	18	32	12	3	92	4.7	3.0	5.1	6.3	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
私立大学	12	30	93	94	83	49	4	353	4.2	2.7	4.3	6.0	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	23	17	46	43	69	55	12	242	5.1	3.2	5.4	6.9	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	25	25	77	101	91	51	10	355	4.5	3.0	4.6	6.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	25	27	84	101	104	55	11	382	4.6	3.0	4.7	6.2	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	14	37	133	137	137	69	11	524	4.4	2.8	4.5	6.0	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	47	16	51	42	28	22	2	161	3.9	2.5	3.9	5.7	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学	9	21	67	96	146	81	26	437	5.3	3.7	5.4	6.6	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	5	16	37	47	43	24	1	168	4.3	2.8	4.4	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	21	42	118	112	89	40	8	409	4.0	2.5	4.0	5.7	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	8	41	187	150	99	34	2	513	3.6	2.4	3.7	5.1	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	4	7	38	28	20	5	0	98	3.6	2.4	3.6	5.0	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	4	17	88	77	47	17	1	247	3.7	2.5	3.7	5.1	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし/分からない	7	16	75	52	39	10	0	192	3.5	2.4	3.5	5.0	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	117	178	646	643	600	348	60	2,475	4.4	2.8	4.4	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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、6段階評価(1(不十分)～6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q403. 研究者は、民間企業との連携・協働を通じて、将来的な研究課題を探索し、自らの研究開発に反映することを十分にに行っているか。

回答者グループ	2016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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年		
		1	2	3	4	5	6																	
大学の研究者	大学・公的研究機関グループ	139	117	472	533	446	216	46	1,830	4.3	2.9	4.4	5.9	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学等	128	97	397	451	373	172	37	1,527	4.3	2.9	4.3	5.9	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	公的研究機関	11	20	75	82	73	44	9	303	4.5	2.9	4.5	6.1	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	イノベーション・ベンチャーグループ	16	51	229	179	113	34	1	607	3.5	2.4	3.6	5.0	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大企業	5	9	69	66	37	12	0	193	3.7	2.6	3.8	5.0	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	中小企業・大学発ベンチャー	9	15	55	44	22	8	0	144	3.3	2.3	3.4	4.8	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	中小企業	6	8	21	21	13	7	0	70	3.7	2.4	3.8	5.3	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学発ベンチャー	3	7	34	23	9	1	0	74	3.0	2.2	3.1	4.4	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	橋渡し等	2	27	105	69	54	14	1	270	3.5	2.3	3.4	5.0	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	男性	127	149	630	648	513	223	44	2,207	4.1	2.7	4.2	5.7	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	女性	28	19	71	64	46	27	3	230	4.0	2.6	4.0	5.7	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学の教職員	社長・役員・学長等クラス	11	26	152	132	93	27	2	432	3.8	2.6	3.8	5.3	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	部長・教員等クラス	41	56	250	266	217	99	13	901	4.2	2.8	4.2	5.8	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	主任研究員・准教授クラス	53	46	180	185	127	72	19	629	4.2	2.7	4.1	5.8	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	研究員・助教クラス	47	35	103	117	113	46	12	426	4.3	2.8	4.4	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	その他	3	5	16	12	9	6	1	49	3.9	2.4	3.8	5.7	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	任期あり	50	57	243	245	182	81	13	821	4.1	2.7	4.1	5.6	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	任期なし	105	111	458	467	377	169	34	1,616	4.2	2.7	4.2	5.8	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	学長・機関長等	3	3	35	36	33	11	1	119	4.3	2.9	4.3	5.8	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	マネジメント実務	6	3	39	45	51	17	3	158	4.6	3.2	4.7	6.0	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	現場研究者	127	106	374	405	317	157	37	1,396	4.2	2.7	4.2	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学の研究者でない	大規模PIの研究責任者	3	5	24	47	45	31	5	157	5.1	3.7	5.1	6.5	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
国立大学等		98	65	276	327	267	125	34	1,094	4.4	2.9	4.4	6.0	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公立大学		8	4	28	24	26	7	2	91	4.2	2.8	4.3	5.8	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学		22	28	93	101	80	40	1	343	4.1	2.7	4.2	5.7	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ		27	15	48	64	59	37	15	238	4.8	3.2	4.8	6.5	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ		34	21	96	103	84	36	6	346	4.2	2.8	4.2	5.8	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ		33	22	100	119	85	43	5	374	4.2	2.9	4.2	5.8	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ		26	33	136	153	130	51	9	512	4.2	2.8	4.3	5.8	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学		49	15	54	49	27	13	1	159	3.6	2.4	3.7	5.1	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学		26	18	72	130	124	58	18	420	4.9	3.5	4.9	6.3	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学		8	13	43	44	44	18	3	165	4.2	2.8	4.3	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動	保健	28	39	141	116	68	32	6	402	3.7	2.4	3.6	5.1	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	あり(過去3年間)	11	43	195	143	98	30	1	510	3.5	2.4	3.5	5.0	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	なし	5	8	34	36	15	4	0	97	3.4	2.5	3.6	4.8	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	あり(過去3年間)	8	18	92	75	42	16	0	243	3.6	2.4	3.6	4.9	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	なし(分からない)	8	19	71	56	36	9	0	191	3.4	2.3	3.5	4.9	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	全回答者(属性無回答を含む)	155	168	701	712	559	250	47	2,437	4.1	2.7	4.2	5.7	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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、6段階評価(1(不十分)～6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q404. ベンチャー企業の設立や事業展開を通じて、知識移転や新たな価値の創出を十分に行っていると思いませんか。

回答者グループ	2016年度調査												各年の指数					指数の変化				16→最新年	
	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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20		
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	238	346	614	436	228	92	15	1,731	3.0	1.9	3.1	4.6	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学等	193	279	525	369	197	78	14	1,462	3.1	1.9	3.1	4.7	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公的研究機関	45	67	89	67	31	14	1	269	2.8	1.7	2.9	4.5	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
イノベーション・ベンチャーグループ	27	89	255	149	76	25	2	596	3.0	2.1	3.0	4.5	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	10	19	83	55	23	7	1	188	3.1	2.2	3.2	4.5	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	11	24	61	31	21	5	0	142	2.9	2.0	3.0	4.5	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	9	7	28	18	12	2	0	67	3.2	2.2	3.2	4.7	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	2	17	33	13	9	3	0	75	2.6	1.8	2.7	4.1	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	6	46	111	63	32	13	1	266	2.9	2.0	3.0	4.5	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
男性	215	395	787	543	273	104	17	2,119	3.0	2.0	3.1	4.6	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
女性	50	40	82	42	31	13	0	208	3.0	1.9	3.0	4.7	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
社長・役員・学長等クラス	15	61	182	113	53	19	0	428	3.0	2.1	3.1	4.5	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
部長・教授クラス	67	156	336	222	112	44	5	875	3.0	2.0	3.1	4.6	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
主任研究員・准教授クラス	91	136	203	137	76	32	7	591	2.9	1.8	3.0	4.6	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
研究員・助教クラス	87	74	128	105	54	20	5	386	3.1	2.0	3.2	4.7	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
その他	5	8	20	8	9	2	0	47	3.0	2.0	3.0	4.8	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
雇用形態	79	138	302	192	104	47	9	792	3.1	2.0	3.1	4.7	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期あり	186	297	567	383	200	70	8	1,555	3.0	1.9	3.0	4.6	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期なし	3	19	45	38	15	2	0	119	2.9	2.1	3.2	4.4	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
業務内容別	9	28	61	34	25	7	0	155	3.0	2.0	3.0	4.7	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
マネジメント実務	214	279	458	324	164	71	13	1,309	3.0	1.8	3.0	4.6	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	12	20	50	40	24	12	2	148	3.5	2.2	3.5	5.1	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	153	178	391	265	139	53	13	1,039	3.1	2.0	3.1	4.7	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等	11	18	32	20	12	6	0	88	3.0	1.9	3.0	4.7	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	29	83	103	84	46	19	1	336	2.9	1.7	3.0	4.6	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学グループ	44	32	81	53	29	18	8	221	3.5	2.1	3.3	5.0	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	49	47	122	93	53	14	2	331	3.2	2.2	3.3	4.8	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	48	74	111	101	49	20	4	359	3.1	1.9	3.3	4.7	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	42	110	192	111	59	24	0	496	2.8	1.8	2.9	4.4	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	64	37	48	40	12	6	1	144	2.7	1.6	2.9	4.3	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	44	62	136	105	62	30	7	402	3.4	2.1	3.4	5.0	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	21	32	57	36	19	7	1	152	2.9	1.8	3.0	4.5	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	41	89	143	90	45	19	3	389	2.8	1.8	2.9	4.4	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	18	78	218	125	58	23	1	503	2.9	2.0	3.0	4.4	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	9	11	37	24	18	2	1	93	3.3	2.2	3.3	4.8	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	10	40	97	66	26	11	1	241	3.0	2.0	3.0	4.4	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	17	23	80	42	33	3	1	182	3.1	2.1	3.1	4.7	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし/分からない	265	435	869	585	304	117	17	2,327	3.0	1.9	3.1	4.6	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q405. 民間企業との間の人材流動や交流(研究者の転出・転入や受入、クロスアポイント等)は、知識移転や新たな知識・価値の創出に十分につながっていると思いますか。

回答者グループ	2016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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年			
	1	2	3	4	5	6																				
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	328	240	539	417	304	118	23	1,641	3.5	2.2	3.5	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	大学等	283	198	466	350	250	90	18	1,372	3.4	2.2	3.4	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	公的研究機関	45	42	73	67	54	28	5	269	3.8	2.2	3.8	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	イノベーション/ベンチャー/企業グループ	50	72	252	158	69	20	2	573	3.0	2.1	3.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	大企業	12	14	96	50	21	5	0	186	3.0	2.2	3.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	中小企業・大学発ベンチャー	19	22	57	36	17	2	0	134	2.8	2.0	3.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	中小企業	11	6	29	17	13	0	0	65	3.1	2.3	3.2	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	大学発ベンチャー	8	16	28	19	4	2	0	69	2.5	1.7	2.8	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	橋渡し等	19	36	99	72	31	13	2	253	3.1	2.1	3.2	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	男性	320	282	721	529	336	125	21	2,014	3.4	2.2	3.3	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
職位	社長・役員・学長等クラス	58	30	70	46	37	13	4	200	3.5	2.1	3.3	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	部長・部長、教授クラス	36	49	172	121	46	17	2	407	3.1	2.2	3.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	主任研究員、准教授クラス	106	118	304	211	149	49	5	836	3.3	2.2	3.3	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	研究員、助教クラス	119	86	192	132	102	41	10	563	3.5	2.1	3.4	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	その他	108	52	109	102	69	25	8	365	3.6	2.3	3.7	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	任期あり	9	7	14	9	7	6	0	43	3.6	2.1	3.4	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	任期なし	128	97	277	205	107	48	9	743	3.4	2.2	3.3	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	学長・機関長等	250	215	514	370	266	90	16	1,471	3.4	2.2	3.4	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	マネジメント実務	9	10	44	33	15	9	2	113	3.6	2.4	3.5	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	現場研究者	22	18	45	47	30	2	0	142	3.3	2.3	3.6	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
大学の研究機関を対象	大規模PIの研究責任者	285	194	408	308	219	90	19	1,238	3.5	2.1	3.4	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	国立大学等	12	18	42	29	40	17	2	148	4.0	2.4	4.1	5.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	公立大学	207	131	353	244	174	68	15	985	3.5	2.2	3.4	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	私立大学	18	16	29	19	13	3	1	81	3.0	1.9	3.1	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	第1グループ	58	52	84	87	63	19	2	307	3.5	2.2	3.7	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	第2グループ	48	32	61	57	44	16	7	217	3.7	2.3	3.8	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	第3グループ	67	41	98	91	55	25	3	313	3.6	2.3	3.7	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	第4グループ	68	50	113	85	71	17	3	339	3.4	2.2	3.5	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	理学	91	66	172	106	70	28	5	447	3.3	2.1	3.2	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	工学	80	25	47	36	13	6	1	128	2.9	1.9	3.0	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
産学官連携活動あり(過去3年間)	農学	64	41	121	96	81	36	7	382	3.8	2.4	3.8	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	保健	31	26	46	32	27	8	3	142	3.4	2.0	3.3	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	あり(過去3年間)	68	64	129	88	59	18	4	362	3.2	2.0	3.2	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	なし	39	59	210	140	54	18	1	482	3.0	2.2	3.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	あり(過去3年間)	11	13	42	18	15	2	1	91	3.0	2.1	3.0	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	なし(過去3年間)	14	28	111	63	26	9	0	237	3.0	2.1	3.0	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	なし(分からない)	25	21	79	49	19	5	1	174	3.0	2.1	3.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	全回答者(属性無回答を含む)	378	312	791	575	373	138	25	2,214	3.4	2.2	3.3	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			

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、6段階評価(1(不十分)～6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q406. 研究開発から得られた知的財産を活用するための知的財産マネジメントは十分に機能していると思いますか。

	2016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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年				
		1	2	3	4	5	6																			
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	292	175	444	439	376	210	33	1,677	4.1	2.6	4.2	5.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学等	258	152	381	352	318	172	22	1,397	4.1	2.5	4.1	5.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	公的研究機関	34	23	63	87	58	38	11	280	4.4	2.9	4.4	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	インベンション俯瞰グループ	65	85	216	159	76	21	1	558	3.1	2.1	3.2	4.6	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大企業	27	19	62	55	29	6	0	171	3.3	2.3	3.5	4.8	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	中小企業・大学発ベンチャー	22	28	53	34	11	5	0	131	2.7	1.8	2.8	4.2	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	中小企業	17	12	25	16	4	2	0	59	2.6	1.9	2.8	4.1	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学発ベンチャー	5	16	28	18	7	3	0	72	2.7	1.8	2.9	4.3	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	橋渡し等	16	38	101	70	36	10	1	256	3.1	2.1	3.2	4.6	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	男性	290	240	596	541	425	213	29	2,044	3.9	2.4	3.9	5.6	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	女性	67	20	64	57	27	18	5	191	3.7	2.4	3.7	5.1	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
職位	社長・役員・学長等クラス	27	49	134	124	67	39	3	416	3.6	2.4	3.7	5.1	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	部長・教授クラス	80	95	272	230	174	79	12	862	3.8	2.4	3.8	5.5	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	主任研究員、准教授クラス	110	72	137	160	122	70	11	572	4.0	2.5	4.1	5.8	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	研究員、助教クラス	134	37	98	72	84	40	8	339	4.1	2.5	4.1	5.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	その他	6	7	19	12	5	3	0	46	3.0	2.1	3.1	4.5	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	任期あり	128	77	221	190	150	90	15	743	4.0	2.5	4.0	5.8	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	任期なし	229	183	439	408	302	141	19	1,492	3.8	2.4	3.8	5.5	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	学長・機関長等	1	8	28	38	27	18	2	121	4.4	3.0	4.4	6.0	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	マネジメント実務	4	6	41	47	39	25	2	160	4.5	3.0	4.5	6.1	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	現場研究者	277	142	327	317	285	151	24	1,246	4.1	2.5	4.1	5.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学の研究機関を対象	大規模PIの研究責任者	10	19	48	37	25	16	5	150	3.8	2.3	3.7	5.6	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
国立大学等		193	103	270	252	229	128	17	999	4.1	2.6	4.2	5.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学		19	5	20	23	19	11	2	80	4.4	2.9	4.4	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学		46	44	91	78	70	33	3	319	3.8	2.3	3.9	5.6	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ		50	19	48	54	59	32	3	215	4.4	2.9	4.6	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ		61	37	94	73	73	36	6	319	4.0	2.4	4.0	5.8	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ		61	31	93	98	81	40	3	346	4.1	2.7	4.2	5.8	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ		77	56	129	114	95	62	5	461	4.0	2.4	4.0	5.8	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学		72	17	41	29	32	15	2	136	3.9	2.4	3.9	5.8	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学		67	33	99	99	94	49	5	379	4.2	2.7	4.3	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学		30	20	36	33	40	12	2	143	3.9	2.4	4.1	5.8	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	保健	67	47	101	93	70	49	3	363	3.9	2.4	3.9	5.7	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	あり(過去3年間)	42	77	179	141	65	16	1	479	3.0	2.1	3.2	4.6	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	なし	23	8	37	18	11	5	0	79	3.2	2.2	3.1	4.7	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	18	38	89	65	36	5	0	233	3.0	2.0	3.1	4.6	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	なし(分らない)	38	25	69	43	15	8	1	161	2.9	2.0	3.0	4.4	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	全回答者(属性無回答を含む)	357	260	660	598	452	231	34	2,235	3.9	2.4	3.9	5.6	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q407. 研究開発で生み出されたシーズを民間企業で活用する上でのギャップを埋めるための資金(ギャップファンド)が十分に確保されていると思いますか。

	2016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4 分点	中央値	第3 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最 新年
		1	2	3	4	5	6						2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最 新年	
回答者グループ	486	374	607	333	125	36	8	1,483	2.5	1.7	2.7	4.0	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関グループ	415	320	505	275	105	28	7	1,240	2.4	1.6	2.7	4.0	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学等	71	54	102	58	20	8	1	243	2.6	1.8	2.8	4.1	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公的研究機関	98	112	279	91	38	5	0	525	2.3	1.8	2.6	3.4	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
イノベーション/企業グループ	42	18	96	31	11	0	0	156	2.4	2.0	2.7	3.5	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	32	28	67	16	9	1	0	121	2.1	1.7	2.5	3.2	2.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	22	10	31	8	4	1	0	54	2.3	1.9	2.6	3.3	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	10	18	36	8	5	0	0	67	2.0	1.6	2.4	3.2	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	24	66	116	44	18	4	0	248	2.2	1.6	2.5	3.5	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	488	440	820	391	151	36	8	1,846	2.4	1.7	2.6	3.9	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	96	46	66	33	12	5	0	162	2.3	1.5	2.6	3.8	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性	56	83	197	73	30	4	0	387	2.3	1.8	2.6	3.6	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
社長・役員、学長等クラス	156	190	360	157	64	13	2	786	2.4	1.7	2.6	3.8	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
部長、教授クラス	178	139	188	118	38	16	5	504	2.5	1.5	2.7	4.1	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
主任研究員、准教授クラス	186	63	118	70	28	7	1	287	2.6	1.8	2.8	4.1	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
研究員、助教クラス	8	11	23	6	3	1	0	44	2.2	1.7	2.5	3.3	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	206	161	294	135	56	14	5	665	2.4	1.7	2.6	3.9	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
雇用形態	378	325	592	289	107	27	3	1,343	2.4	1.7	2.6	3.9	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期あり	7	32	48	24	8	3	0	115	2.3	1.5	2.6	3.8	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期なし	23	34	62	33	9	3	0	141	2.4	1.7	2.6	3.8	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
学長・機関長等	431	276	433	253	99	24	7	1,092	2.5	1.6	2.7	4.1	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
マネジメツ実務	25	32	64	23	9	6	1	135	2.5	1.7	2.6	3.7	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者	304	209	366	211	73	23	6	888	2.5	1.7	2.7	4.1	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	28	23	26	11	9	2	0	71	2.3	1.3	2.5	4.0	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
国立大学等	84	88	113	53	23	3	1	281	2.2	1.3	2.4	3.6	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
私立大学	69	31	80	46	26	11	2	196	3.1	2.0	3.1	4.6	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学グループ	100	56	121	66	30	4	3	280	2.7	1.9	2.8	4.2	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	101	83	131	69	18	5	0	306	2.2	1.5	2.6	3.7	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	124	134	160	86	26	7	1	414	2.1	1.3	2.4	3.7	2.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	93	34	44	21	12	4	0	115	2.4	1.4	2.6	4.0	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	108	70	135	90	30	11	2	338	2.7	1.8	2.9	4.2	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学	49	37	53	23	10	0	1	124	2.2	1.4	2.5	3.6	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	108	88	126	74	28	4	2	322	2.4	1.5	2.6	4.0	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	65	100	236	84	31	5	0	456	2.3	1.8	2.6	3.5	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	33	12	43	7	7	0	0	69	2.2	1.9	2.5	3.2	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	46	30	82	23	17	1	0	153	2.4	1.8	2.6	3.5	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動なし	584	486	886	424	163	41	8	2,008	2.4	1.7	2.6	3.9	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関Gを対象																						
大学																						
公的研究機関																						
G																						
対象																						

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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。



Q409. 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くと思いませんか。

回答者グループ	2016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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年			
		1	2	3	4	5	6																		
大学・公的研究機関グループ	265	150	370	389	408	296	91	1,704	4.7	2.9	4.8	6.5	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
大学等	214	120	314	333	352	251	71	1,441	4.7	2.9	4.8	6.5	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
公的研究機関	51	30	56	56	45	20	263	4.7	2.7	4.7	6.6	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
イノベーション推進グループ	81	45	156	157	131	48	5	542	4.0	2.6	4.1	5.6	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
大企業	44	4	39	53	44	13	1	154	4.3	3.1	4.4	5.7	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
中小企業・大学発ベンチャー	16	22	43	37	23	12	0	137	3.4	2.1	3.5	5.1	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
中小企業	10	9	19	19	11	8	0	66	3.7	2.3	3.8	5.4	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
大学発ベンチャー	6	13	24	18	12	4	0	71	3.2	2.0	3.2	4.8	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
橋渡し等	21	19	74	67	64	23	4	251	4.1	2.7	4.1	5.7	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
男性	295	179	474	500	499	305	82	2,039	4.5	2.8	4.6	6.3	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
女性	51	16	52	46	40	39	14	207	4.7	2.9	4.6	6.7	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
社長・役員、学長等クラス	33	28	104	106	98	69	5	410	4.4	2.9	4.5	6.2	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
部長、教授クラス	106	65	209	214	194	119	35	836	4.5	2.8	4.5	6.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
主任研究員、准教授クラス	108	62	118	133	132	101	28	574	4.6	2.8	4.7	6.5	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
研究員、助教クラス	96	34	84	80	100	51	28	377	4.7	2.9	4.8	6.4	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
その他	3	6	11	13	15	4	0	49	4.0	2.6	4.3	5.8	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
任期あり	121	55	191	181	174	121	28	750	4.5	2.8	4.5	6.3	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
任期なし	225	140	355	365	365	223	68	1,496	4.5	2.8	4.6	6.3	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
業務内容別	6	2	20	27	29	34	4	116	5.5	3.8	5.5	7.1	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
学長・機関長等	5	4	19	50	46	33	7	159	5.3	3.9	5.2	6.7	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
マネジメント実務	227	135	291	286	303	206	75	1,296	4.6	2.7	4.6	6.4	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
現場研究者	27	9	40	26	30	23	5	133	4.5	2.7	4.5	6.4	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
大規模PIの研究責任者	168	91	220	243	248	172	50	1,024	4.7	2.9	4.7	6.4	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
国立大学等	7	6	13	12	26	28	7	92	5.7	3.9	6.0	7.4	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
私立大学	39	23	81	79	78	51	14	326	4.6	2.9	4.6	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
大学グループ	59	33	58	51	39	20	5	206	3.7	2.2	3.7	5.5	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
第1グループ	68	20	89	82	75	39	7	312	4.3	2.8	4.3	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
第2グループ	40	23	66	81	100	74	23	367	5.1	3.4	5.2	6.8	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
第3グループ	35	30	85	112	128	115	33	503	5.2	3.5	5.3	7.0	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
第4グループ	54	25	40	27	39	18	5	154	4.0	2.2	4.1	6.0	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
理学	48	29	70	95	111	67	26	398	5.0	3.3	5.1	6.6	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
工学	7	10	26	34	44	37	15	166	5.4	3.6	5.5	7.1	5.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
農学	68	34	110	96	64	47	11	362	4.1	2.5	4.0	5.8	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
保健	60	38	132	132	112	42	5	461	4.0	2.6	4.1	5.7	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
産学官連携活動あり(過去3年間)	21	7	24	25	19	6	0	81	3.8	2.6	4.0	5.4	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
なし	37	18	63	64	52	16	1	214	3.9	2.6	4.0	5.5	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	37	12	47	52	36	15	0	162	3.9	2.7	4.0	5.5	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
なし/分からない	346	195	526	546	539	344	96	2,246	4.5	2.8	4.6	6.3	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
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(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の、指数の範囲は0.0ポイント(消極的)～10.0ポイント(積極的)となる。

Q410. 社会や産業の変化に応じた研究開発人材(研究者や技術者)の育成を十分に行っていると思いますか。

回答者グループ	2016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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	140	175	469	487	446	216	36	1,829	4.2	2.7	4.3	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学等	104	134	381	411	390	202	33	1,551	4.3	2.8	4.4	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公的研究機関	36	41	88	76	56	14	3	278	3.4	2.2	3.6	5.1	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
イノベーション俯瞰グループ	39	59	227	161	109	28	0	584	3.4	2.3	3.4	4.9	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	11	12	75	55	34	11	0	187	3.5	2.4	3.5	4.9	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	18	21	56	36	17	5	0	135	2.9	2.0	3.1	4.5	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	13	9	25	20	5	4	0	63	3.0	2.1	3.2	4.4	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	5	12	31	16	12	1	0	72	2.9	2.0	3.0	4.5	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	10	26	96	70	58	12	0	262	3.5	2.4	3.5	5.1	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	147	214	619	585	519	217	33	2,187	4.0	2.6	4.1	5.7	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性	32	20	77	63	36	27	3	226	3.8	2.5	3.8	5.4	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
社長・役員、学長等クラス	19	34	143	111	101	34	1	424	3.8	2.5	3.9	5.5	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
部長、教授クラス	48	81	268	233	212	88	12	894	4.0	2.6	4.0	5.7	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
主任研究員、准教授クラス	57	74	150	177	141	70	13	625	4.1	2.6	4.2	5.8	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
研究員、助教クラス	50	40	116	113	94	50	10	423	4.1	2.6	4.2	5.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	5	5	19	14	7	2	0	47	3.2	2.3	3.3	4.7	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任用あり	54	76	233	222	191	80	15	817	4.0	2.6	4.1	5.7	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期なし	125	158	463	426	364	164	21	1,596	4.0	2.5	4.0	5.7	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容別	5	4	16	21	39	17	1	98	5.1	3.7	5.3	6.4	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
学長・機関長等	5	4	30	36	42	16	2	130	4.6	3.3	4.8	6.1	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
マネジメツ実務	89	120	307	331	272	147	26	1,203	4.2	2.6	4.2	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者	5	6	28	23	37	22	4	120	4.9	3.1	5.1	6.5	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	81	83	261	304	287	148	28	1,111	4.4	2.9	4.5	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
国立大学等	9	11	21	17	25	15	1	90	4.3	2.6	4.6	6.2	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
私立大学	14	40	100	90	78	39	4	351	3.9	2.5	4.0	5.7	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学グループ	27	17	55	57	62	41	6	238	4.6	3.0	4.7	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	24	24	92	96	93	42	9	356	4.4	2.8	4.4	6.0	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	25	37	96	113	97	36	3	382	4.0	2.7	4.2	5.7	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	21	48	124	140	120	74	11	517	4.3	2.8	4.4	6.1	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	35	15	46	45	40	26	1	173	4.2	2.7	4.3	6.0	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学院	12	28	80	129	115	69	13	434	4.7	3.3	4.7	6.3	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学	11	15	52	48	33	14	0	162	3.7	2.5	3.8	5.3	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	29	57	119	107	74	34	10	401	3.7	2.3	3.7	5.4	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	29	51	190	127	101	23	0	492	3.4	2.3	3.4	5.0	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	10	8	37	34	8	5	0	92	3.2	2.2	3.4	4.5	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	17	30	94	60	41	9	0	234	3.2	2.2	3.2	4.8	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	18	12	72	54	33	10	0	181	3.5	2.4	3.5	4.9	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし/分からない	179	234	696	648	555	244	36	2,413	4.0	2.6	4.0	5.7	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q411. 起業家精神を持った人材を育成するための取組が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2016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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	216	451	635	373	196	81	17	1,753	2.7	1.6	2.8	4.4	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-
	大学等	155	370	538	317	183	76	16	1,500	2.8	1.7	2.8	4.5	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-
	公的研究機関	61	81	97	56	13	5	1	253	2.2	1.3	2.4	3.7	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-
	イノベーション拠点グループ	47	165	255	107	38	10	1	576	2.2	1.5	2.5	3.5	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-
	大企業	17	40	91	33	13	4	0	181	2.3	1.8	2.6	3.6	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-
	中小企業・大学発ベンチャー	18	49	61	21	3	0	0	135	1.7	1.1	2.2	3.1	1.7	-	-	-	-	-	-	-	-
	中小企業	13	23	28	9	2	1	0	63	1.8	1.1	2.2	3.1	1.8	-	-	-	-	-	-	-	-
	大学発ベンチャー	5	26	33	12	1	0	0	72	1.7	1.2	2.2	3.1	1.7	-	-	-	-	-	-	-	-
	橋渡し等	12	76	103	53	22	5	1	260	2.3	1.4	2.5	3.8	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-
	男性	220	549	811	432	223	82	17	2,114	2.6	1.6	2.7	4.2	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	女性	43	67	79	48	11	9	1	215	2.3	1.3	2.5	3.9	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-
	社長・役員、学長等クラス	23	93	179	80	51	16	1	420	2.7	1.8	2.8	4.2	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-
	部長、教授クラス	82	193	339	195	98	29	6	860	2.7	1.8	2.8	4.3	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-
	主任研究員、准教授クラス	81	187	186	140	54	27	7	601	2.6	1.3	2.7	4.3	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究員、助教クラス	71	128	167	57	27	19	4	402	2.3	1.3	2.4	3.5	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-
	その他	6	15	19	8	4	0	0	46	2.0	1.3	2.4	3.4	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	任期あり	88	200	310	158	75	34	6	783	2.6	1.6	2.7	4.1	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-
	任期なし	175	416	580	322	159	57	12	1,546	2.6	1.5	2.7	4.2	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-
	学長・機関長等	6	10	26	24	27	9	1	97	4.0	2.6	4.2	5.8	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	マネジメント実務	5	15	45	38	23	8	1	130	3.5	2.3	3.6	5.0	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容別	現場研究者	136	323	426	234	107	54	12	1,156	2.6	1.5	2.7	4.2	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-
	大規模PIの研究責任者	8	22	41	21	26	5	2	117	3.3	2.0	3.2	5.2	3.3	-	-	-	-	-	-	-	
	国立大学等	115	260	391	232	138	46	10	1,077	2.8	1.7	2.9	4.5	2.8	-	-	-	-	-	-	-	
	公立大学	12	22	29	15	9	3	0	87	3.1	1.6	2.9	4.9	3.1	-	-	-	-	-	-	-	
	私立大学	28	89	118	70	36	21	3	337	2.8	1.6	2.8	4.4	2.8	-	-	-	-	-	-	-	
	第1グループ	34	45	103	41	27	13	2	231	2.8	1.9	2.8	4.4	2.8	-	-	-	-	-	-	-	
	第2グループ	35	82	112	82	46	19	4	345	3.0	1.7	3.0	4.6	3.0	-	-	-	-	-	-	-	
	第3グループ	39	103	136	72	43	12	2	368	2.5	1.5	2.7	4.2	2.5	-	-	-	-	-	-	-	
	第4グループ	38	122	167	112	60	31	8	500	2.9	1.7	2.9	4.6	2.9	-	-	-	-	-	-	-	
	理学	47	54	56	31	16	4	0	161	2.3	1.2	2.5	3.9	2.3	-	-	-	-	-	-	-	
大学部局分野	工学	20	80	156	102	50	31	7	426	3.1	1.9	3.1	4.7	3.1	-	-	-	-	-	-	-	
	農学	15	51	61	25	14	6	1	158	2.3	1.3	2.4	3.8	2.3	-	-	-	-	-	-	-	
	保健	50	125	144	71	24	12	4	380	2.2	1.3	2.4	3.7	2.2	-	-	-	-	-	-	-	
	あり(過去3年間)	35	135	217	89	36	8	1	486	2.2	1.5	2.5	3.6	2.2	-	-	-	-	-	-	-	
	なし	12	30	38	18	2	2	0	90	2.0	1.3	2.3	3.3	2.0	-	-	-	-	-	-	-	
	あり(過去3年間)	19	76	104	36	11	5	0	232	2.0	1.3	2.3	3.2	2.0	-	-	-	-	-	-	-	
	なし(分からない)	21	44	84	38	10	2	0	178	2.2	1.7	2.6	3.6	2.2	-	-	-	-	-	-	-	
	全回答者(属性無回答を含む)	263	616	890	480	234	91	18	2,329	2.6	1.6	2.7	4.2	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-

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、6段階評価(1(不十分)~6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q412. 我が国の大学や公的研究機関で生み出された知の社会実装を、迅速かつ効果的に行うための科学技術イノベーション人材は十分に確保されていると思いますか。

回答者グループ	2016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4 分点	中央値	第4 分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最 新年
		1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	223	318	693	463	211	53	8	1,746	2.9	2.0	3.0	4.4	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-
	大学等	187	257	574	392	187	50	8	1,468	2.9	2.0	3.1	4.5	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-
	公的研究機関	36	61	119	71	24	3	0	278	2.5	1.8	2.8	4.0	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-
	イノベーション俯瞰グループ	41	125	292	125	33	6	1	582	2.3	1.8	2.6	3.6	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-
	大企業	17	26	105	42	6	2	0	181	2.4	2.0	2.7	3.5	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-
	中小企業・大学発ベンチャー	15	35	62	32	8	1	0	138	2.2	1.6	2.6	3.7	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-
	中小企業	8	16	34	13	4	1	0	68	2.2	1.7	2.5	3.5	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-
	大学発ベンチャー	7	19	28	19	4	0	0	70	2.2	1.5	2.6	3.8	2.2	-	-	-	-	-	-	-	-
	橋渡し等	9	64	125	51	19	3	1	263	2.3	1.7	2.6	3.6	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-
	男性	215	397	892	541	227	55	7	2,119	2.7	1.9	2.9	4.3	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性	49	46	93	47	17	4	2	209	2.5	1.8	2.7	4.0	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-
	社長・役員、学長等クラス	27	76	190	109	36	5	0	416	2.6	1.9	2.8	4.0	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-
	部長・教授クラス	65	150	385	240	81	19	2	877	2.7	2.0	2.9	4.2	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-
	主任研究員、准教授クラス	83	123	232	141	79	20	4	599	2.8	1.9	2.9	4.4	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究員、助教クラス	82	82	155	90	46	15	3	391	2.8	1.8	2.9	4.4	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	7	12	23	8	2	0	0	45	2.0	1.6	2.4	3.2	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-	
任用あり	93	158	315	195	89	16	5	778	2.7	1.9	2.9	4.3	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期なし	171	285	670	383	155	43	4	1,550	2.7	1.9	2.9	4.2	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
業務内容別	学長・機関長等	6	13	48	36	18	1	0	116	3.1	2.2	3.2	4.5	3.1	-	-	-	-	-	-	-	
	マネジメント実務	8	17	65	56	16	2	0	156	3.0	2.2	3.2	4.4	3.0	-	-	-	-	-	-	-	
	現場研究者	201	260	522	333	155	44	8	1,322	2.8	1.9	2.9	4.4	2.8	-	-	-	-	-	-	-	
	大規模PIの研究責任者	8	28	58	38	22	6	0	152	2.9	2.0	3.0	4.6	2.9	-	-	-	-	-	-	-	
	国立大学等	138	176	419	282	135	35	7	1,054	3.0	2.0	3.1	4.5	3.0	-	-	-	-	-	-	-	
	公立大学	16	14	31	23	13	2	0	83	3.0	2.0	3.1	4.6	3.0	-	-	-	-	-	-	-	
	私立大学	33	67	125	87	39	13	1	332	2.8	1.9	3.0	4.4	2.8	-	-	-	-	-	-	-	
	第1グループ	34	35	89	59	32	14	2	231	3.2	2.1	3.2	4.7	3.2	-	-	-	-	-	-	-	
	第2グループ	41	55	137	89	48	8	2	339	3.0	2.0	3.1	4.5	3.0	-	-	-	-	-	-	-	
	第3グループ	44	62	154	102	36	9	0	363	2.8	2.0	3.0	4.3	2.8	-	-	-	-	-	-	-	
	第4グループ	53	92	179	132	61	17	4	485	2.9	1.9	3.1	4.5	2.9	-	-	-	-	-	-	-	
	理学	51	32	71	27	19	7	1	157	2.7	1.8	2.8	4.2	2.7	-	-	-	-	-	-	-	
	工学	33	48	156	125	62	19	3	413	3.3	2.3	3.4	4.7	3.3	-	-	-	-	-	-	-	
	農学	22	35	68	30	15	3	0	151	2.5	1.7	2.7	3.9	2.5	-	-	-	-	-	-	-	
	保健	56	93	139	90	37	11	4	374	2.6	1.7	2.8	4.2	2.6	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動 あり(過去3年間)	29	109	236	111	31	4	1	492	2.3	1.8	2.6	3.7	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
	なし	12	16	56	14	2	2	0	90	2.2	1.9	2.5	3.2	2.2	-	-	-	-	-	-	-	
	大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	15	53	123	46	11	3	0	236	2.2	1.7	2.5	3.4	2.2	-	-	-	-	-	-	-	
	なし(分からない)	21	31	96	43	7	1	0	178	2.3	1.9	2.7	3.6	2.3	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	264	443	985	588	244	59	9	2,328	2.7	1.9	2.9	4.2	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、6段階評価(1(不十分)~6(十分))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数で除したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q413. イノベーションを促進するために、規制の導入や緩和や、制度の充実や新設等の手段が、十分に活用されていると思いますか。

回答者グループ	2016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4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	35	28	109	76	29	5	0	247	3.0	2.2	3.1	4.4	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学等	32	22	77	66	26	5	0	196	3.1	2.3	3.3	4.5	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	
公的研究機関	3	6	32	10	3	0	0	51	2.4	2.0	2.7	3.4	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	
イノベーション俯瞰グループ	66	69	233	186	61	7	1	557	2.9	2.2	3.2	4.4	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	25	13	67	72	19	2	0	173	3.2	2.4	3.5	4.5	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	20	23	60	34	13	3	0	133	2.7	2.0	2.9	4.2	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	12	10	28	19	5	2	0	64	2.8	2.0	3.0	4.2	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	8	13	32	15	8	1	0	69	2.6	1.9	2.8	4.1	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	21	33	106	80	29	2	1	251	2.9	2.1	3.1	4.4	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
男性	92	89	320	257	86	10	1	763	3.0	2.2	3.2	4.4	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	
女性	9	8	22	5	4	2	0	41	2.5	1.8	2.6	3.6	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	37	40	145	126	30	6	0	347	2.9	2.2	3.2	4.3	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
部長、教授クラス	39	45	147	96	43	4	0	335	2.9	2.1	3.1	4.4	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	18	7	33	26	14	0	1	81	3.3	2.3	3.4	4.7	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	1	1	5	4	1	2	0	13	3.7	2.4	3.5	4.9	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
その他	6	4	12	10	2	0	0	28	2.7	2.1	3.1	4.2	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
任用あり	44	28	127	117	31	4	0	307	3.1	2.3	3.3	4.4	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期なし	57	69	215	145	59	8	1	497	2.9	2.1	3.1	4.4	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
学長・機関長等	11	10	45	43	10	3	0	111	3.1	2.3	3.4	4.4	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	24	18	64	33	19	2	0	136	2.9	2.1	3.0	4.3	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	45	58	192	165	54	6	1	476	3.0	2.2	3.2	4.4	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	21	11	41	28	7	1	0	81	2.7	2.0	2.9	4.0	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	22	30	97	78	21	3	0	229	2.9	2.1	3.1	4.3	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし(分からない)	30	21	68	57	20	3	0	169	3.0	2.2	3.2	4.4	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	101	97	342	262	90	12	1	804	3.0	2.2	3.2	4.4	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	

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、6段階評価(1(不十分)~6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q414. 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、挑戦や失敗を許容する環境の整備等)は十分だと思いますか。

回答者グループ	2016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4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年				
		1	2	3	4	5	6																			
大学・公的研究機関グループ	11	18	52	33	6	2	0	111	2.6	2.0	2.9	4.0	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
大学等	10	12	42	31	6	2	0	93	2.8	2.1	3.0	4.2	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
公的研究機関	1	6	10	2	0	0	0	18	1.6	1.3	2.2	2.9	1.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
イノベーション拠拠グループ	59	136	267	101	47	9	4	564	2.4	1.7	2.6	3.7	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
大企業	24	34	91	33	14	2	0	174	2.4	1.8	2.6	3.6	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
中小企業・大学発ベンチャー	18	42	61	18	9	4	1	135	2.1	1.3	2.4	3.3	2.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
中小企業	15	13	33	8	4	2	1	61	2.4	1.8	2.6	3.3	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
大学発ベンチャー	3	29	28	10	5	2	0	74	1.9	1.1	2.1	3.2	1.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
橋渡し等	17	60	115	50	24	3	3	255	2.5	1.7	2.6	3.9	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
男性	64	147	303	129	50	9	3	641	2.4	1.7	2.6	3.7	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
女性	6	7	16	5	3	2	1	34	2.8	1.8	2.7	4.2	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
社長・役員、学長等クラス	36	75	169	73	19	6	2	344	2.4	1.8	2.6	3.7	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
部長、教授クラス	23	62	114	40	25	4	1	246	2.4	1.7	2.6	3.7	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
主任研究員、准教授クラス	7	12	18	10	7	0	1	48	2.7	1.7	2.8	4.3	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
研究員、助教クラス	2	0	3	2	1	0	0	6	3.3	2.5	3.3	4.6	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
その他	2	5	15	9	1	1	0	31	2.6	2.0	2.8	3.9	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
任期あり	30	55	140	72	22	5	2	296	2.6	1.9	2.8	4.0	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
任期なし	40	99	179	62	31	6	2	379	2.3	1.6	2.5	3.5	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
学長・機関長等	11	18	52	33	6	2	0	111	2.6	2.0	2.9	4.0	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
大規模PIの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
あり(過去3年間)	44	110	225	89	40	9	4	477	2.4	1.7	2.6	3.8	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
なし	15	26	42	12	7	0	0	87	2.0	1.4	2.4	3.2	2.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
あり(過去3年間)	19	58	113	42	13	5	1	232	2.3	1.7	2.5	3.5	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
なし(分からない)	29	43	76	30	18	2	1	170	2.4	1.6	2.6	3.8	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
全回答者(属性無回答を含む)	70	154	319	134	53	11	4	675	2.4	1.7	2.6	3.7	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、6段階評価(1(不十分)～6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q415. 科学技術の社会実装に際しての特区制度の活用、実証実験等の先駆的な取組の確保が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2016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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年		
		1	2	3	4	5	6																	
大学・公的研究機関グループ	42	25	98	77	28	12	0	240	3.2	2.3	3.3	4.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大学等	36	21	80	57	22	12	0	192	3.2	2.2	3.2	4.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
公的研究機関	6	4	18	20	6	0	0	48	3.2	2.4	3.5	4.5	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
イノベーション拠点グループ	74	57	228	173	71	20	0	549	3.2	2.3	3.3	4.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大企業	22	9	71	61	28	7	0	176	3.5	2.5	3.6	4.8	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
中小企業・大学発ベンチャー	28	17	54	37	11	6	0	125	3.0	2.1	3.1	4.4	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
中小企業	18	5	29	14	6	4	0	58	3.1	2.2	3.0	4.5	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大学発ベンチャー	10	12	25	23	5	2	0	67	2.8	2.0	3.1	4.3	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
橋渡し等	24	31	103	75	32	7	0	248	3.0	2.2	3.2	4.5	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
男性	104	75	309	239	98	30	0	751	3.2	2.3	3.3	4.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
女性	12	7	17	11	1	2	0	38	2.6	1.9	2.8	4.0	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
社長・役員、学長等クラス	42	29	137	127	36	13	0	342	3.2	2.4	3.4	4.5	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
部長、教授クラス	41	39	147	92	44	11	0	333	3.0	2.2	3.1	4.5	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
主任研究員、准教授クラス	26	9	25	23	12	4	0	73	3.4	2.3	3.5	4.8	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
研究員、助教クラス	2	2	3	1	3	3	0	12	4.3	2.2	5.0	6.7	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
その他	5	3	14	7	4	1	0	29	3.0	2.2	3.0	4.5	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
任期あり	42	26	120	108	39	16	0	309	3.3	2.4	3.5	4.7	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
任期なし	74	56	206	142	60	16	0	480	3.1	2.2	3.2	4.5	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
学長・機関長等	13	8	40	45	12	4	0	109	3.3	2.5	3.6	4.6	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大規模PIの研究責任者	29	17	58	32	16	8	0	131	3.1	2.1	3.1	4.5	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
あり(過去3年間)	57	49	188	149	59	19	0	464	3.2	2.3	3.3	4.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
なし	17	8	40	24	12	1	0	85	3.0	2.2	3.1	4.4	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
あり(過去3年間)	26	21	92	74	30	8	0	225	3.2	2.3	3.3	4.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
なし(分からない)	33	16	73	49	20	8	0	166	3.2	2.2	3.2	4.5	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
全回答者(属性無回答を含む)	116	82	326	250	99	32	0	789	3.2	2.3	3.3	4.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-		

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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q416. 金融財政支援(政府調達、補助金、税制優遇等)を通じた、市場の創出・形成に対する国の取組状況は十分だと思いますか。

回答者グループ	2016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4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	17	11	48	38	8	0	0	105	2.8	2.2	3.1	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学等	14	6	40	35	8	0	0	89	3.0	2.3	3.3	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	公的研究機関	3	5	8	3	0	0	0	16	1.8	1.3	2.3	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	イノベーション・ベンチャーグループ	77	73	224	164	71	13	1	546	3.0	2.1	3.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大企業	32	14	74	52	24	2	0	166	3.1	2.3	3.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	中小企業・大学発ベンチャー	20	24	50	33	20	5	1	133	3.0	2.0	3.1	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	中小企業	15	7	22	16	12	4	0	61	3.5	2.3	3.5	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学発ベンチャー	5	17	28	17	8	1	1	72	2.6	1.7	2.8	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	橋渡し等	25	35	100	79	27	6	0	247	2.9	2.1	3.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	男性	84	77	262	194	76	11	1	621	3.0	2.2	3.2	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	女性	10	7	10	8	3	2	0	30	2.9	1.8	3.0	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	職位	社長・役員・学長等クラス	42	45	143	106	39	4	1	338	2.9	2.1	3.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
部長・教授クラス		35	30	95	73	29	7	0	234	3.0	2.2	3.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-		
主任研究員・准教授クラス		13	5	14	16	6	1	0	42	3.2	2.3	3.5	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-		
研究員・助教クラス		1	0	2	1	3	1	0	7	4.9	3.1	5.3	6.3	-	-	-	-	-	-	-	-		
その他		3	4	18	6	2	0	0	30	2.4	2.0	2.7	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-		
任期あり		41	37	124	85	33	6	0	285	2.9	2.1	3.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-		
任期なし		53	47	148	117	46	7	1	366	3.0	2.2	3.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-		
学長・機関長等		17	11	48	38	8	0	0	105	2.8	2.2	3.1	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-		
マネジメント実務		0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
現場研究者		0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大規模PIの研究責任者		0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大学・公的研究機関Gを対象		国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	産学官連携活動あり(過去3年間)	あり(過去3年間)	55	58	193	143	60	12	0	466	3.0	2.2	3.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし		22	15	31	21	11	1	1	80	2.9	1.9	3.0	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-		
大学・公的研究機関の知財活用(産学等)		34	24	92	68	29	4	0	217	3.1	2.2	3.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-		
なし(分らない)		27	26	63	49	29	4	1	172	3.1	2.1	3.3	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-		
全回答者(属性無回答を含む)		94	84	272	202	79	13	1	651	3.0	2.1	3.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q417. 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の整備が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2016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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年							
		1	2	3	4	5	6																						
大学・公的研究機関グループ	53	39	85	63	37	5	0	229	3.0	2.0	3.1	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
大学等	47	31	65	50	31	4	0	181	3.0	2.0	3.2	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
公的研究機関	6	8	20	13	6	1	0	48	2.8	2.0	3.0	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
イノベーション推進グループ	91	109	214	142	53	14	0	532	2.7	1.9	2.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
大企業	25	27	63	55	22	6	0	173	3.0	2.1	3.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
中小企業・大学発ベンチャー	32	28	57	25	7	4	0	121	2.4	1.7	2.6	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
中小企業	13	18	28	12	3	2	0	63	2.2	1.5	2.5	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
大学発ベンチャー	19	10	29	13	4	2	0	58	2.6	1.9	2.8	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
橋渡し等	34	54	94	62	24	4	0	238	2.6	1.8	2.8	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
男性	130	140	283	197	88	17	0	725	2.8	1.9	3.0	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
女性	14	8	16	8	2	2	0	36	2.6	1.8	2.7	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
社長・役員、学長等クラス	55	59	134	97	33	6	0	329	2.7	2.0	3.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
部長、教授クラス	56	69	122	80	40	7	0	318	2.7	1.8	2.9	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
主任研究員、准教授クラス	26	12	28	18	12	3	0	73	3.1	2.0	3.1	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
研究員、助教クラス	3	1	2	4	3	1	0	11	4.2	3.1	4.4	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
その他	4	7	13	6	2	2	0	30	2.6	1.7	2.7	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
任期あり	51	60	114	83	35	8	0	300	2.8	1.9	3.0	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
任期なし	93	88	185	122	55	11	0	461	2.8	1.9	3.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
学長・機関長等	15	13	45	36	11	2	0	107	3.0	2.2	3.2	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
大規模PIの研究責任者	38	26	40	27	26	3	0	122	3.0	1.9	3.1	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
あり(過去3年間)	71	89	185	116	49	11	0	450	2.7	1.9	2.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
なし	20	20	29	26	4	3	0	82	2.6	1.7	2.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
あり(過去3年間)	36	46	90	54	20	5	0	215	2.6	1.8	2.8	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
なし(分からない)	31	30	65	49	18	6	0	168	2.9	2.0	3.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
全回答者(属性無回答を含む)	144	148	299	205	90	19	0	761	2.8	1.9	3.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						

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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。



Q419. 産学官連携とイノベーション政策の状況についてご意見をご自由にお書きください

○大学と産業界との協力関係は多くの取り組みがありつつも、十分ではないと考える。産業界の多様化・学際化に対して大学の基礎的教育の学部組織と乖離しつつあることも一因であり産業界も大学をうまく活用できていないため双方の一層の努力が必要。○大学・TLO共に、リスクの高い仕事に対して投資する姿勢がない。○大学・研究機関における情報の公開と、民間企業においてリスクを取れる人材の育成とシステムの構築が、産学官連携に重要。○応用研究を志向する研究者については、30代の間に短期間でもよいので民間や国際機関での経験を積むことを奨励して、シニアになった時点でイノベーション政策や国際基準作りに関与できるように、人材育成プログラムを用意すべき。○大学側でのサポートシステムが充実してきており、以前より産学連携についてはハードルが低くなっていると思う。○ベンチャー育成は首都圏大学で先行しているが、地方における取り組みが遅れていると感じることが多い。地域に根ざした起業を支援するためにも、全国的な支援体制の強化と、そのための人員配置を国が積極的にバックアップすることで、起業精神の底上げを図る必要がある。○人文社会科学系の研究領域では民間資金の導入に困難を来す場合も少なくない(自然科学系でも基礎研究には同様のことが当てはまる)。公的資金の制約が大きい中、このように商品化が困難な領域における研究を振興するにはどのようにすればよいか大きな課題である。○産学官の協働が必要であることは言うまでもないが、協働は、産学官の本質的存在形態を損なわないようにしながら行われなくてはならず、そのような協働を円滑に進めるための制度的な仕組みの構成が、政府の審議会等においてのみならず、いわば公共圏を構成する産・学・官の側でも、より意識的に行われる必要があると考える。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

12 現在進めているCOI事業で、現在施行されている規制がネックで、事業化に支障が出るのが想定されている。実証実験のため特区等の利用を考えているが、素早く実証試験ができるような体制が必要。日本では実証試験がやりにくいので、フィンランドで実証試験を実施、という話も出ている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

3 起業してから、軌道にのせるまでのつなぎの資金が十分でないと思います。社長の人材が払底しております。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

4 声だけはあがるが実際には機能していると思えない。施策が5年以内でありその後変わっていく制度や施策に翻弄されていると思います。10年・20年変わらない基本的な概念が重要です。またJSTがNEDO化することは良くないし、AMEDが医療よりになり医学以外の領域での基礎研究に研究資金が回らないようになってきているのではないかと(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

5 企業の極めて優秀な研究者との交流により、新たな研究展開が図られている。また企業と大学との組織的な連携は、言うは易し、行うは難しで、結局個人的な共同研究に終止していると思われる。○大学COIはこの旧弊を除くべく、COIが率先して組織的に企業と大学との連携を図っている。この点でCOIは、企業と大学との極めていい組織的な連携を築けるプロジェクトであると考えられる。また知財に関しても従来の大学の知財は複数の企業と大学の複数の研究室が連携して共同研究を行う事は不可能であったが、○大学COIは知財に関して新たな枠組みを設けて複数の企業と大学の複数の研究室が連携できる様にして、有効な結果を出しつつある。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

6 60歳を過ぎて100名規模の本格的な産学連携に関与する機会を得た。産業界と大学人の溝は想像以上に深く埋めるのが大変であった。理由は簡単で、産業界の人は自分が卒業した当時の大学人のイメージを持ち続けており、大学を取り巻く環境が法人化以降すっかり変化してしまい、特に、若手教員の立場が不安定で競争的であるという現実をすんなりとは受け入れてもらえないことであった。調子のよい話や寄付の際にだけOBにすり寄る大学ではNGで、普段から大学側からの困りごとや悩みを発信し続けないとこの深い溝は埋まりません。このような状況に若手教員がしらけてきていることが問題です。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

7 研究分野によって、基礎研究から社会実装までの時間的スパンが必然的に異なる。(例:電子デバイスは早い、航空機用材料は時間がかかる)(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

8 ノーベル賞受賞者が毎年のように述べているが、基礎研究が軽視されている状態でイノベーションとか産学連携などが進むとは思えない。ましてや、政策を掲げて、それが数年スパンで上手く行くようでは、それ自体が大した技術でもなく、将来的に日本にとって意味のあるものであるはずがないと思う。(すぐに、中国や韓国に真似をされてしまう技術であるという意味)。10年・20年というスパンで地道に研究した成果が、やっと実って、それが圧倒的な技術へと花開くところにイノベーションや産業化の礎があると考えられる。まさに、それは○○大の○○先生などが生み出したイノベーションを意味しており、それを今から慌てて作り出すことなどできるはずがない。イノベーション政策を議論するならば、今は萌芽的な研究だが、これが10年後には日本の中核技術・産業になっている...という圧力的な技術を選定するべきあり、数年後に企業が実用化したい(中国や韓国に真似をされてしまう恐れのある)分野にお金を集中投下するのは、その場しのぎの政策で危険としか思えない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

9 地域企業の価値観や現状について、政策を立てる担当者の理解が浅いことに、たいへん驚かされるがよくある。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

10 産学連携の重要性については共通した認識を持っているものの、早い段階で企業に本格的な参画を望む大学側に対して、企業側は研究の進展具合を注視してリスクを最小限に留められるタイミングで深入りしようとするため、両者の間の温度差やタイミングのズレがイノベーション創出の可能性を小さくしている場合もある。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

11 とにかく産学官で連携させればイノベーションが生まれる、と考えるのは短絡的過ぎると思う。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)

12 近年、いくつか成功したベンチャー企業が登場し、日本社会全体の雰囲気イノベーションを歓迎する方向に傾いていると感じます。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)

13 ベンチャー創出を推奨されているが、仕組みが伴っていない。大学教員は会社を設立しても教員のまま社長職には就けないようです。職務発明は利益相反マネジメントが重要なことは理解しますが、研究者が職を辞さなくても自分の職務発明を商売し一部の利益を得られるようなシステムを確立する必要があると思います。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 14 知的財産マネジメントについて問題がある。特許出願を試みたものの、大学本部の知的財産部門は短期的にお金になる特許出願しか支援してくれない。短期的にお金になる研究は科研費等による実施は利益相反となるはずなのだが、そういった矛盾を研究者に負担させる風土や評価制度は納得がいかない。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 15 前項の回答と重なりますが、産業化を逸ると研究成果が陳腐化します。第2ステージの促進が必要だと思います。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 16 研究者の所属する学部・研究科によって産学連携の形態や役割、熱心さが大きく異なっている。また、異なっていることが健全な姿であるといえる。したがって、学部・研究科によって産学連携への取り組みが異なる方が自然であるという視点が必要である。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 17 ベンチャーを創出するには、失敗が評価される社会が必要。これには、雇用の流動性が必要。企業間を自由に異動できれば、大きな失敗をするほど良い雇用先が見つかる。現在の終身雇用制度では、優秀な人材は大企業に流れる。大企業の中でも売り上げが大きい本体事業に人気が集まり、社内ベンチャーは2流人材ばかりとなる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 18 全般的に有能な人材や技術をうまく吸い上げようとし、国内の企業に問題が大きいのでは？(あくまで個人的な感想です)(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 19 すべての研究分野に等しく産学官連携とイノベーション政策を要求されても無理だ(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 20 特に天文学は産学連携になじみにくい側面が強く、学科としてはあまり連携はないと思われます。なお、質問が「学科,研究科,付置研究所…における」という設定なのですが、私の所属は「理学系研究科附属天文学教育研究センター」なので、研究科レベルでなのか、研究所レベルで答えればいいのかよくわからず困惑しました。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 21 私の所属する分野では、学・産(主に鉱物資源や炭化水素資源業界)の間にまだ大きな壁があるように思える。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 22 学部,学科,大学等によってどれほど産学官連携を重視すべきかなどは異なるはず。これを、一律に押し付けるべきではない。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 23 理学部は基礎研究に集中すべき。基礎研究をせずに応用だけに集中すると対処療法だけになり、大きなイノベーションが期待できなくなる。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 24 地方創生については、研究機関の研究分野によっては積極的になりようがない場合もある。これについては研究機関ごとの分業と見なしでも良いのではないだろうか。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 25 私は産学連携プロジェクトに直接関わっているため交流が多い立場にあるが、全体としてはあまり活発ではないと感じる。学生に起業家精神を求めるにも、教員にその経験がないので育てられるわけがないと感じる。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 26 民間との共同研究は活発であると思うが、それらが若手研究者の育成と将来的なキャリア継続に結び付いていないと思う。共同研究を行うような民間の企業が、若手の研究者を雇用するようなシステム構築が望まれる。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 27 研究を産学官連携や実装するための研究者のインセンティブがなく、スタッフも足りない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 28 産学連携に関しては、それほど興味がないので、良く分からない。教育は社会や地域の要請によって変化するべきでは無いと考えている。例えば明治の教育の思想は、今の教育にも十分通じるものだろうし、むしろ、教育が大衆迎合したことが、昨今の学力低下に繋がっていると考えている。教育・人材育成は、安易な著名人による表面的議論ではなく、50年先も見据えた教育哲学に基づく、議論が行われるべきであろう。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 29 イノベーション政策の基盤になるのが学術インフラである。しかし、運営交付金の減少と定員削減によりその学術インフラ(つまりは人とその行動)には外部資金で任期的になる。そうすると、長期的な学術組織の編成が難しくなる。すでに外部資金にたよる現状では、民間企業との連携の取り組みは多く存在する。成果も社会還元されていると考える。ただし、人材の流動性については今後の課題である。ただし、「流動」という概念は日本人にあっては疑問である。日本人は組織への帰属意識を高めて、質の高いことをするというメンタリティがあるからである。米国は、アイデア-実装+チャレンジャー-セーフティネット、欧州は連携+棲み分け+重点と平均化のバランスという仕組みの中で流動性がマッチしている部分があると考えられる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 30 産学連携を促進させない現在の就活を見直す必要がある。すくなくとも卒業・修士研究の内容をきちんと見極めたうえで採用活動に入るべきである。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 大学と民間企業との間の産学連携には限界があります。特に、大学では例えば特許は評価の対象とならないことが多く、若い研究者にとっては、学術論文の方が重要な位置づけにあります。こうした点を改善しない限り、産学連携を通じたイノベーションを促進することは難しいでしょう。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 起業すればいいというものではないので、選択肢としてそのための人材育成プログラムが提供されることは大事だと思うが、企業や大学で十分に活躍してくれる人材の確保のほうが重要性が高いと感じる(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 33 当研究科は産学連携に熱心な方だと思うが、それは一部の熱意ある教員に依存しているように思う。若手教員にとっては、産学連携やベンチャー起業の実績が、業績評価において論文発表等と同等以上の重みづけをされない限り、わざわざ労力を割くことは困難である。この点が解決され、さらに連携先企業やベンチャーとのクロスアポイントメントを、大学として評価、歓迎する雰囲気生まれることが、大学発のイノベーション推進に必要なだと考える。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 34 各項目について、不十分か十分かの判断が求められていますが、全体として十分とはいえないが、国の科学政策として取り組む必要性も感じないものが多いです。その場合の選択肢として「特に必要性を感じない」のような選択肢が必要かと思えます。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 35 地域が抱えている課題を知る機会がない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 36 私の研究分野の民間企業の方に、国内の大学等研究機関に研究資金を提供するぐらいなら海外の研究機関に提供するほうを選ぶ、と言われたことがあります。研究の質というよりは、成果の取り扱いや手続きなどマネジメントの仕組みが海外の方がしっかりしているためだと思います。企業としては、大学が保有している知財は非常に使いにくいようです。イノベーション政策については、そもそもの文化風土が違うので単に海外を模倣するのではうまくいかないとも思いますので、具体案はないのですが日本型のやり方を見つける必要があると感じます。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 37 国の方向性がまったくわからない。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 38 私個人は、わりとちゃんとやっていて、多様な共同研究のためいろいろ研究費をもらっています。しかし、うちの部局の大多数の教員は、そういうことをしていません。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 39 基礎研究者が「役に立つ」研究や、イノベーションに貢献するべきという前提での質問になっているが、それは応用研究の範囲であり、基礎研究者が必ずやるべきことではない。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 40 所属する実験所においては、民間企業との連携、協働についての取り組みは全く行われていません。所属メンバーが異なれば状況は全く変わるとは思いますが、昔からずっといる教員は変化を求めず、新たな取り組みが非常にに行いにくい状況にあります。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 41 産官学連携が重視されているが、大学にしかできないことの重要性を再認識すべき。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 42 このあたりも目覚ましい改善がみられていると思います。やはりventureを作っては壊すぐらいの意気込みがないと研究者はやはり甘えるとおもう。現在の方針よりさらにventure支援を促すのがよいのではないか。これを否定するのはくだらないやっかみです。自らも起業家をめざし最終的には国に頼らない研究をすすめるべきと考える。一時のventureブームのような状態であるが常に成果を出さないと厳しい現実が待ち受けているのでいくら増加しても歓迎すべきであり競争心をあおるべきである。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 43 税制のハードルが高い。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 44 大学教員個人の資質に頼りすぎ。企業からの共同研究費を引き出す仕組みや、起業を支援する仕組みが脆弱。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 45 産学連携の取組みは、最近の施策によりかなり充実してきたように感じる。しかしながら、企業ニーズが未だ強く、研究者から発信するテーマに関しての実用化については不十分のように感じる。特許出願などの学内体制に関して、研究者の負担無くできる体制ができてきており、少なくとも本学においては、現時点で大きな問題は無いと考えている。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 46 社会実装がさげばれているが、学問と社会実装は、相容れない部分もあり、大学に社会実装を強要するには違和感を感じる。純粋な学問が育たず、営利目的の技術優先となるおそれがある。産学連携には、大学教官とは別の職員を配置して、目利きをして社会実装を行うべきと考える。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 47 主要国において大学等における企業支出研究費割合は、日本は継続的に最下位である。一方で、外国企業が日本から吸い上げて実用化した知的財産は医薬品を代表として数多く存在することからアカデミアの成果が不足していた訳ではないのは明らかである。これらの問題(産学官連携の悪さ)は、アカデミア側の努力だけでは解決しない。例えば、問4-12においてイノベーション人材の確保が設問となっているが、イノベーション人材の養成・確保が問題なのではなく、イノベーション人材が活躍する場が存在しないことが問題なのであり、活躍する場を用意すれば必然的に人材養成が実施されるはずである。活躍する場の創出は、アカデミアや企業側が単独でできることではなく、法整備や公的資金投入を始めとして、政治や行政側からのてこ入れが最重要であると考えられる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 48 特許取得のための経費が不十分(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 49 産学官連携はこの5年くらいの間でかなり増え、大学側からも度々促されております。しかし、まだ互いの要請点にギャップがあります。例えば、研究者側は基礎研究のシーズ(疾患治療薬につながる研究など)をもって産業界に提示した場合、産業界側からはさらに実現可能なところ(すでに動物実験は終わっていること、薬剤の基本骨格まで判明しているところ)まで進めておくよう要請されます。このギャップを埋めるべくファンドがあったとしても、その資金では解決出来ないことが多いのが現状です。多くは機材、消耗品などの購入は可能だが、人件費として使用できない、そもそも人を雇うには金額が足りないということが多々あります。雇用創出が叫ばれている昨今ですから、人件費としても使用できる資金の創設が望まれます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 50 よい学術研究成果は黙っていても産学連携が進む。最初から産学連携ばかりを促進しようとする予算や体制は、学術研究レベルの低下を招く。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 51 産学官連携,社会や産業の変化に応じた研究開発人材育成は,日本における産業および科学技術の発展に大いに必要であると考えられる。しかしながら,ポスト確保や昇任に際し,論文業績に偏った評価がなされることが多く,この分野での業績は評価されにくい。ため,この分野での状況が改善されないと考えられます。(残念ですが,産学官連携で苦労して研究するより,論文1本を書いた方が評価されるのが現状です。)(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 52 大学と,利益追求を目的とする企業との,相性がどうしても良くない部分があり,それが連携の障害となる。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 53 研究者の中で,研究の時間・労力を割いてまでイノベーションにつなげたいと考える人材は少ないのではないかと?研究者より創出するというより,イノベーションに係る専門人材がうまく研究者と連携することが大切ではないかと。(大学,第1G,保健,その他,女性)
- 54 ・産学官連携について,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。・イノベーション政策について,社会的な規制が強すぎると思う。特区化して緩めるだけでなく,各申請内容により,緩める工夫などができるとうい。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 55 国レベルでの知財に関するエコシステムが全く整備されていない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 56 各センターの短・中・長期の視点に立った双方向の役割分担が明確ではない。日本社会の風土ではあるが,失敗しても次があるようなリスクヘッジの整備や継続的支援がないと大きな変革にはつながらない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 57 研究開発→研究成果→特許→製品,といったパイプラインの形成が未成熟。論文から市場形成までの道筋を明らかにすべき。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 58 イノベーション人材の創出やイノベーション事業創造に向けた取り組みを本格的に開始した。これをさらに進展させるためには,財政支援や規制緩和も必要であると考えます。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 59 産学連携を積極的に進めようとしていますが,組織的な取組による連携はまだ多くなく,共同研究費も少額であることが多いのが現状です。共同研究講座の設置等,産学連携研究人材の雇用も含めた取組が必要と思います。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 60 企業との草の根的な連携協力が必要。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 61 体制はだいぶ整ってきているが,産と学の考え方の違いは相変わらず残っている。対話を進め,溝を埋めていく努力が当面は不可欠と感している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 62 国レベルでの知財のエコシステムができていない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 63 まず,大学の位置付けを明確にするべきである。大学は高等教育機関であり,産業界の人材養成所ではないと考えると,産官学連携やイノベーション,社会実装を学生に求めることには抵抗がある。大学は知の最高学府であり,卒業生には10年単位で将来の産業の柱に関わってもらいたいという思いがある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 64 国際競争力をつけるためにも産学官連携の強化は必須であるが,企業の研究開発と大学の基礎研究を十分理解してマネージできる人材育成が重要である。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 65 ドイツではかつて,工学系教授になるための資格として,ハビリタチオンが必要で,そのためには,原則,民間での勤務経験が必要といわれていた。基礎研究であっても,産業への展開を意図する研究,教育をできる教員(民間からの肩たたきで異動するのではなく)を重視して一定割合採用することも必要ではないだろうか。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 66 不十分と思われる項目の全ての原因はマンパワーとそれを支える人件費の不足にある。まともな研究者は自らの研究でイノベーションやレボリューションを起こしたいと切望しているが,それを支える制度(それにかかわる人材)や予算が決定的に不足しており,徒手空拳で研究も教育も起業もなど,どれほどのスーパーマンを要求しているのか?それほどのスーパーマンを年収1,2千万円程度で確保できると考えることがおかしい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 67 オープンイノベーションが世界的な競争力を高めるとの認識が高まっている一方で,実際の産学の共同研究においては,企業側が研究成果を独占的に扱おうとする傾向が強いと感じることも多く,産業界の研究開発に対する考え方にも改善の余地がある。産官学のどの分野においても,広く多角的な視点で研究マネジメントを専門とする人材の育成が望まれる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 68 産学官連携やイノベーション政策は,失敗のほうが多いという立場から進めるべきである。100件のうち2~3件当たれば大成功というのでよく,まずは取り組みを始めるべきである。どうも100%成功を目指す,というような意気込みが感じられるが,逆にそのような意気込みが空回りしている。また,成功事例があると,見学や説明の機会が増え,それで本来業務が回らなくなり,線香花火のように散っていくこともあるので,成功事例をさらに大きく育てていくという見守りの姿勢も必要である。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 69 イノベーションに対する政策がどのように行われているか具体的な動きを日頃の研究生活の中で感じる事がほとんどない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 70 この状況は地域によって非常に違いがある。首都圏とそれ以外(例えば福島)での環境の違いに対してフレキシブルな対応がもためられている。例えば補助事業で大企業1/2中小企業1/3自己負担のルールで運用しているが大企業,中小企業(大学ベンチャー)といっても千差万別な企業であることをフレキシブルに対応しないと折角の税金による資金が有効利用されてない。(大学,第2G,その他,男性)

71 理学の性質上,民間との連携等に重点を置いていない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)

72 企業の研究者や経営者を講師に委嘱した大学院課程の授業や,産学連携をコーディネートする部署など取組は進展して来ている。しかし,それらの取組から成果が得られるまでには時間を要する。連携と支援の仕組みは整備されたが,担当者の意識は旧来のままで変わっていないのが実態である。産学官連携や地方創生などの政策の中長期に亘る継続が必要だと考える。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)

73 CREST等の研究成果を産学連携研究につなげる十分な研究費が整備されていない。A-STEPのシーズ研究的な枠組みがより大きな枠が必要。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)

74 全てのイノベーション人材と資金が〇大・〇大周辺に集積するスキームが既に確立しており,地域(本学)でのイノベーションは孤軍奮闘が必至で個人の能力に完全に依存している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)

75 ソフトウェア,アルゴリズム,ノウハウといった種類の知的財産の認識や取り扱い実績が,私の所属している大学の知的財産管理部門系ではすっぱり扱っている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

76 産学官連携が良くマッチする分野は,どんどん連携を進めれば良いと思う。だが,企業との共同研究に取り組んだ結果生じた問題も見聞きするようになってきた。自ら経験したものを含め列記すると以下のようなものである。1. 企業側担当者の学力・知識レベルが低すぎて話が噛み合わない。2. 企業側の要求が提供される研究費に対して高すぎ,エフォートを過剰に割かれる。3. 製品化に到らない理由が研究者側にあると決め付けられる。4. 企業側の所望の進展がないと,訴訟を起こすと脅される。5. 共同で研究を進めるのが明らかに困難な人物を企業側から押し付けられる。6. 企業側の知財保護のため,研究者側に研究の全容を明らかにせず断片的な情報の解析要員として便利使用された上,企業側の気が済んだところで共同関係を一方的に打ち切られる。以上のような事案に対し,企業側の論理としては,「企業が責任を果たす対象は株主に対してであり学・官に対してではないのだから,研究者側に要求できる限りのことを要求して何が悪い」という事なのかもしれない。しかし,このことは置いておいたとしても,上記1の企業側担当者の学力問題は,実はかなり深刻なものではないかという気がしてならない。日本の社会人は一般的に,「仕事熱心」ではあっても「勉強熱心」ではないのではないか。研究はつまるところ細かい事実の積み上げなので,細かい事まできっちり議論を詰めなくては行けないが,そのための共通言語となる理屈や理論が通じないので非常に効率が悪い。(卒業大学のランキングではなく,)学習暦という意味での「学歴」が足りていないのではないか。欧米の企業では博士号を持っていないと研究開発部門では相手にされないというが,日本でもいよいよその段階に差し掛かっているように思う。すなわち,企業側も学・官と真剣な共同研究を行うなら,学位ぐらい持っている人間を派遣したらどうか。また,研究者が責任を負えるのはポジティブであれネガティブであれ研究の「結果」を明示すること,ならびに,知識・技術の伝授・移転を行うことに対してであり,製品化に対してではない。製品化が成るかどうかはどう考えても企業の責任である。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

77 イノベーションが政策によって活性化できるかどうかは,少々疑問である。また,新しい技術を起こすことと起業することは別物であり,これを混同して,オリジナルの新技術をもって起業した会社が,後発に真似されて潰されることになった例は多くある。大学や研究所という研究開発主体の組織では,自由な発想でイノベーションを生み出すことができるかも知れないが,起業により事業化したとたんに,技術とは全く異質である経営のセンスがモノを言うようになる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

78 産学共同の学内システムは10数年前と比べると飛躍的に整えられている。ただ,その利用が一部の研究者に限定され全学的な広がり欠けるのが問題であると思われる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

79 産学連携は比較的良好に行われてはいるが,これらの成果がイノベーション政策には十分活かされていないと思われる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

80 知的資産はあまり直接的にお金になるものではない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

81 産学連携を支援する予算や機会は十分である。研究開発で生み出されたシーズを民間企業で活用する上でのギャップを埋めるための資金は,本当に良い基礎研究成果であれば,支援が無くても民間企業が喜んで投資するので,もっと別の予算に回したほうが良い。都内の大学であるため,地方創生を意識する風潮は全くない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

82 ベンチャーを起こすためには,大学内施設の営利企業利用時の制限(市販品は作っては行けない等)をなくすべきである。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

83 民間と大学の人的交流を促進するのを感じます。研究は大きく人に依存するので,研究成果を持って民間企業に移動できるような制度や,あるいはそのような場合に企業側を助成する制度があれば有効に感じます。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

84 工学部関連では,多くの教員が民間企業との連携・協働を通じて将来的研究課題の探索し,新たな価値の創出や自己の研究課題に反映している。ただし,大手民間企業との組織的連携が主体であり,かつ地域のベンチャーマインドやファンドが熟成されていないため,ベンチャー事業の展開は十分といえない。民間企業との人材流動や交流は,既に行っているが局部的に留まり,組織的な知識移転のは改善の余地がある。全国の大学が参加できる大学・企業参加型プラットフォーム(大学・公的研究機関コンソーシアムへの企業研究所の設置)の構築など,もう1段階上の改革が必要と考えている。企業による講義の開講など,科学技術イノベーション人材育成の教育システムの改善は進んでいる。また,知財マネジメントも整備されてきているが,戦略性企業誘致や研究開発シーズを民間企業で活用する資金確保は十分ではない状況である。このためか,優秀なグローバル人材が育って国内外で活躍しているが,80%を超える人材が地域外に流失する結果となっている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

85 きちんとした枠組みはまだスタートしたばかりで具体的にどうしたらよいか分からない研究者がほとんど(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)

86 一見して斬新的な言葉を並べたプログラムが乱立しており,いらぬ。もっとシンプルで良い。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 87 産学の連携は大事であるが、役割分担も大事であると思う。社会や産業の変化に応じた研究という点について、大学では「いま起きて  
いる大きな変化」ではなく「次に起きるかもしれない大きな変化」に備えた研究を行うべきではないか。(大学,第2G,工学,主任研究員・  
准教授クラス,男性)
- 88 産学官連携が進んでいるかどうかは、ひとえに各研究者によるところが多いと感じる。私は現在複数の民間企業と共同研究をおこ  
なっているが、同じ所属部局では、全く行っていない教員もいる。個々に異なる事情があると思う。政府の役人がやれとって恣意的  
にやるのが日本式だと思うが、欧米は各人や各大学が必要に迫られて、或いは、政府があればこれ言わなくなった極限として自然とそ  
うなっているのだから、欧米の結果を真似るために政府が政策を立てて「金を渡すから産学官連携の結果を同じに見せる」と  
各大学に迫っても、自発的に形成されるべき素地がそうならなければ、(欧米のように各大学の必要と欲求から出たのではなく)政府  
の欲求から生じた力によって、形の結果を欧米と同じにしようとする試みは、大変虚しいものだと思う。(大学,第2G,工学,主任研究  
員・准教授クラス,男性)
- 89 超スマート社会やイノベーション、グローバル化等、十分に意味を共有されず、本来目指すべき姿の定義もわからず、言葉だけが独  
り歩きしているケースが増えていると感じます。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 90 人材育成のために、社会や産業の変化に応じた研究開発は必要であるが、その本質的なところは社会や産業が変わっても常に変わ  
らないものがあると思う。新企画のようなものを求めることに走りすぎるのも、効率が悪いと思う。情報系の学位取得者の企業への就職は  
恵まれているというが、化学系、生命科学系の企業は少なく、分野による違いがおおきい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,  
女性)
- 91 人材流動は時として、互いの役割と双方の期待が一致しないといった弊害が生じるため、一定の制限が必要であると考えている。特に企業  
退職者による大学への人材流動はビジネスノウハウという点では利点がありながら、柔軟性に欠け、新規性をもった基礎研究に対して  
充分に取り組めていないという問題がある。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 92 大学や公的な研究機関は、民間企業が行えないような「将来何の役に立つのかわからない、利益が出るのかわからない」といった研究  
を行う事が重要である。利益が出るのが分かる研究は公的機関で行っても構わないが、民間で進めることも可能であるが、利益になる  
か分からない研究は民間で出来ないからである。民間企業からの要請があれば産学連携で共同研究を進めるべきであるが、原則とし  
ては大学、公的研究機関は「利益が出るのかわからない、民間では出来ない研究」を中心に独自の研究を進めるべきである。また「民  
間ではできない研究」を進めることは「民間でも出来る研究」を進めることよりも社会的な貢献度が大きいと考えられる。(大学,第2G,工  
学,研究員・助教クラス,男性)
- 93 産学連携を行うのは良いが、産学連携による企業間の利益調整に大学の教員が時間を取られている例が見られる。このような舵取り  
を専門で行う人材がいなければ、十分に機能しない。一方で、政府の支援とは別に、研究室レベルでは、若手人材の交流等を積極的  
に行っており機能している。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 94 問3-9と同様の回答ですが、最終的な出口のマネジメントが研究者に任されているのが現状の問題かと思えます。研究成果を営利段  
階まで持って行く専門機関(ベンチャー請負機関のようなもの)を広く活躍させることも手かかと思えます。特に、イノベーションとするなら  
ば失敗も受入可能となる資金体制が必要ですが、日本では民間における体制は小さなもので有り、政府によるサポートが肝要かと思  
われます。予算を投入した場合、失敗したとしても、資金流動性の増進が可能ですので、資金流動性増加対策と考えて実施することも  
ありかと思えます。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 95 グローバルスタンダード、国際化を謳い、その一方で地方創生という、ダブルスタンダードを辞めていただきたい。(大学,第2G,工学,研  
究員・助教クラス,男性)
- 96 産学官連携は以前に比べるととれるようになってきたが、大学の研究開発で生み出されたシーズを民間企業で活用する上でのギャ  
ップを埋めるための資金のみならず、サポート、人材が不十分である。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 97 「起業家精神を持った人材」は多いがそのための知識を得る場はないように思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 98 産学連携等が可能な分野があるのは理解しますが、何でも短期間に成果を上げなくてはならないような産業に結びつけるのは大変  
危険だと考えています。企業の研究所で働いた経験があるのですが、私の感想としては、大学の産学連携が消極的といより、企業側が  
大学の研究を理解しておらず消極的であると感じます。大学に連携するよう求めるだけでなく、企業側への呼びかけも重要だと思  
います。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 99 産学官連携を強制的に推進することによる歪みが生じている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 100 人材の連携を積極的に行ってほしい。若手教員には十分な学生の配分がないため、研究を推進するうえでも人材の確保が必須であ  
る。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 101 企業との連携や地域との連携は、既にあるところには障害が少ないが、新規にということになると、なかなか機会を設けられないことが  
多く、チャレンジ出来る機会は少なく感じている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 102 基本的に、営利目的の企業の研究と、真理の追究をしている大学の研究とは、目的が相容れないものであると思う。あまり営利目的あり  
きの研究に大学の研究が寄るのは、長期的に見て、好ましくないと感じる。一方で、公的研究資金の少なさから、企業との共同研究の重  
要性は年々増しているとも感じており、その結果、より短期的な成果のみに集中せざるをえなくなっていることから、本来の大学が果た  
すべき役割(重要度は高いが成功確率が低いなど、目先の利益にはつながらない、長期的な視野に基づく研究など)を果たすのが困  
難になっていると思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 103 産学官連携は必要であるが、産学官連携をしないと研究ができなくなるような状況が続いている。大学の教員が応用研究ばかりに目  
が行き、基礎研究が衰退している。(大学,第2G,工学,専攻長・学長等クラス,男性)

- 104 産と学との共同研究はうまくいく場合が多いが、官と学はいろいろ無理がある。文部科学省以外の省庁の研究は、それぞれ研究所をもっているのですこですべきと思う。それができないのなら、予算を取る必要はないのではないだろうか？ なるべく研究のことは、文部科学省に一本化してほしい。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 105 民間企業との間の人材流動や交流(研究者の受入)については、グローバル化を目指す影響で実現は難しい。例えば、国内の民間企業の研究者で海外経験,あるいは論文発表などは極めて困難な状況で、登用においてグローバル化に伴った制限が設けられており、優秀な人材雇用の足かせとなっている。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 106 産学官の連携は重要であると思うが、あまりにも性急な成果を求めすぎているように感じる。落ち着いた環境で成果を求める研究と急いで成果を出す研究を両輪とする余裕のある研究環境が必要であると思う。公的資金をこのような環境整備に使う必要があるのではないだろうか。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 107 大学では研究シーズ集を作成し、地域の民間企業に配付しているが、民間企業が必要とするシーズがあることは少ない。大学の研究者が民間企業の研究者と接点を持つ機会は学会や大都市で開催される研究成果の見本市などがほとんどではないだろうか。大学研究者の発表を見て民間企業から直接連絡してくることが多く、大学が窓口になることはあまりないと思う。大学の研究者と企業とが直接協議して共同研究に発展する場合は民間企業が必要とする特許など知的財産が生産されやすい。あらかじめ大学の研究者が発明して大学で取得した特許を民間企業が使用する機会はあまりないのではないだろうか。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 108 時代に即した研究への評価がいまだ低いのが現状である。小さなものから、大きなものまで、社会実装の成功事例が、組織の中で、科研費獲得と同様に、人事制度も含めて評価されるべき。いまだに、基礎研究偏重の現場であり、その中では、産学連携の評価がいまだに低い。産学連携を、人事にもっと反映させるべき。基礎研究とのバランスを、まだまだ、調整しなければならない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 109 必要な事だと思います。しかし、ときに、連携自体が目的となって形骸化している場合もあり、それは本来の目的に対して逆効果になっていると思う。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 110 農畜産分野における生命科学を主たる分野としているのでイノベーションとは一線を画しているかもしれませんが、劇的ではなくても少しずつ変化している部分はあり、それに対応する人材を輩出できるよう努力している。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 111 産業界と結びつきが強い部局であるため、共同研究の推進,研究費の支援,大学で得られた知見の企業利用,国や県の試験場との研究交流,共同研究成果の発表,人材の流動は存在する。一方,これらの産学官連携は個々の研究者が独力で開発している状況で,大学が設置する制度を利用したケースは少ない。これは,遠隔地キャンパスによる影響もあると感じている。企業や地域のニーズに対応した連携研究が進められているが,大学が下請けとなっている場合も多く,それを知的財産として活用したり,大学側が応用まで発展させることは稀である。それを支えるような制度の強化が必要である。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 112 産学官連携については,研究者によって個人差がとても大きいと思います。そのためにも知財の重要性を広く意識づける機会が必要だと思います。近くに成功例となる研究者がおられればと思います(自分がそうなるようにも努力しています)。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 113 科学技術イノベーション人材というのは注釈がなければどのような人材を想定しているのか全くわからなかった。言葉とその意味するところが合っていないと思う。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 114 近年,積極的に展開されるようになってきていると感じている。所属機関でもサポート体制があるが,ニーズとシーズとのマッチングには限界があると感じる(担当者の専門領域が偏っているため)。シニアレベルだけでなく,若手研究者が携われるようなジュニアレベルでの産学官連携システムが欲しい。そういうところから,新しい展開が生まれると思う。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 115 もっと産学連携を促すマッチングのようなイベントが多くあってもいいと思う。ニーズはあっても,お互いのニーズが一致する相手を探すのはなかなか難しい。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 116 創薬分野などにおいては,AMED等に様々なギャップファンドが設けられているにも拘わらず,製薬企業の要求するレベルとアカデミアでのレベルの間の大きな乖離が解消されていない。産業界からアカデミアとの組織的なオープンイノベーションへの期待は述べられるが,対象はごく一部のトップ大学に限定されている。(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 117 知的財産の維持が,産学連携をおこなう上で必須であるが,資金が不十分でないように思われる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 118 文部科学省支援の一部の教育プログラムにおいて,起業家精神などを涵養する体制が整ってきているが,依然極一部に留まっている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 119 大学や研究機関の研究者は,産業界と協働する前に,連携する企業が何を目標しているかを十分に理解しそれに貢献するための取り組み方をしっかり検討する必要がある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 120 公的投資が十分に投入されていない地方大学では,産学連携は企業が社内で行う研究活動を安価で委託する場としても機能しており,企業内であれば到底考えられないような予算が受け入れられることがある。基盤的研究費が不足する中では受け入れざるをえないケースもあるが,これは大学の社会的使命からはかけ離れた状況であり,貧すれば鈍するという言葉が相応しい。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 121 社会や産業の変化に応じた研究開発人材(研究者や技術者)の育成は大学が積極的に推進すべきテーマであるが、国の認識と比べて大学の認識が甘すぎ、古すぎると感じている。国にはその点をしっかりと指導しあるいは予算配分などでコントロールしていただきたい。また、民間企業との契約等においては大学事務にエキスパートが育っていないため、大きな障害となっている。さらに、外部資金獲得に関する国立大学法人法の解釈について国が柔軟な姿勢を見せているにもかかわらず、大学側の認識が改まっていないことが問題である。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 122 産学官連携やイノベーションを意識しすぎると本当の基礎研究の軽視につながるので難しい問題かと思います。基礎研究を行う研究者も保護すべきかと思います。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 123 民間企業との間の人材流動が乏しく研究内容が産業的価値を生み出すためには依然としてギャップがある。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 124 優れた期待のできるシーズというより、ある程度無謀な勢いのある人が産学連携に突っ込んでいる様な印象です。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 125 産学官連携やイノベーション人材の確保のためには、そのような専門性の高い人材を恒久的に教育し、確保する必要がある。専門性の高い人材は官民どちらにおいても、研究者だけではなく、技術職員やサポートスタッフにわたるまで様々である。民間で雇用された人間を大学などでも積極的に雇用できるシステムを構築するなど、産学官交流をさらに積極的に行うシステムは不可欠である。人材の確保よりも、産学官交流に必要なプロセスの簡略化は必須である。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 126 研究者育成とイノベーション人材育成は育成法が異なると思う。研究者育成では専門知識と専門技術の養成が主眼となるが、イノベーション人材育成では幅広い科学知識・技術(経験)と多角的な視点、文系の教養を主眼とするべきだと思う。その両方を同じ大学院の中で行うことに無理を感じる。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 127 民間企業と大学研究者間では、考え方や物事の捉え方の違いが大きく、共同で研究を進めることが難しい。例えば、民間企業は最終的に営利を求め、研究者は論文の公表がゴールであるため、目標が異なる。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 128 大学や研究機関の研究者に対して、研究成果をどのようにアウトプットしていくと、より実質的な社会貢献につながるかなど、実例を紹介して頂けるような講座があるといいと思う。研究者への意識付けを促していく必要性を感じている。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 129 産学官連携については、十分に取り組んでいる印象がありますが、ノウハウを十分もった人材に欠けているため、より質の高い連携が今後の課題である印象です。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 130 産業界とものと交流の機会を自然に持てるようなしなやかさがほしいかなと思います。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 131 日本は非常に遅れていると思う(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 132 経済的な支援の充実が望まれる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 133 ベンチャー企業に関する投資が、大規模大学(旧帝大)に限られている。地方大学が、可能性のあるシーズやベンチャー企業に投資できる資金を提供してほしい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 134 競争的資金や補助金の支援が一部の国立大学に偏っている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 135 産学連携をさらに深化させて、イノベーション人材育成のための資金を確保できる制度を構築すべきである。大学経営の意識改革を促すガイドラインの作成が期待される。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 136 産学官連携は先の「現代的な要請」に応えるような研究の推進と必ずしも同時には成立せず、問題を生じている。社会や産業からの要請の変化速度に対応するような体制を大学は持っていないし、持つことができない。産学官の知識移転は必要であり、これまでも行われているが、行きすぎると、産業界の単なる研究部門としてしか扱われぬ。「価値の創出」が問われているが、この質問自体がわからない。おそらく、ここで問われている「価値」は相対的なものであり、時代により異なることは明らかである。地域産業界との交流は日頃より積極的に行っており、実績も積んでいるが、要請される課題の多くは研究としてというよりも、創意工夫の範疇に止まっている。また、地方大学としては中小企業が対象となるため、大学の研究者が費やす時間に比して、提供される資金は少なすぎる。また、イノベーション人材は現状の大学教育で生み出すことはほぼできない。教えられて起業し、成功した例はないし、教えられてできるものではない。いずれも大学での基礎的な学習や教養の広さを自らの足がかりとして、自発的に起業した人たちのみが成功を掴んでいるのではないかと、大学における人材育成の目的や必要性が揺れており、対応に苦慮している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 137 本学は医療系大学であることより、産学連携はうまくいっており、その成果も上がっているが、起業家精神の育成につながるような教育はなかなか難しい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 138 大学における知的財産のマネジメントには課題が多い。本学程度の中規模大学でも研究の多様性は大きい。その全てを、少数のスタッフで的確にマネジメントすることはなかなか困難である。産業界から博士後期課程に入学する社会人博士課程大学院生は、企業と大学の研究連携を進める上で非常に有効である。欧米では、産業界の研究者にとっても、博士号の取得がそれなりに有効であるが、我が国においては、博士号の取得を勧めない企業も多い。我が国においても、社会人博士課程学生の増加は、民間企業との連携を勧めると思われる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 139 大学教員の意識の中に産学官連携とイノベーションの重要性が極端に低い層があり、旧来の大学での経験が中心の教員ほどその傾向が高いように思う。このため、中長期的な視点での人材の入れ替え(従来の大学教員の採用基準では採用されないような資質の異なる人材をいかに増やしていくか等)について、国家レベルで議論を高めていく必要がある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 140 産業界でイノベーションを起こせるような人材の育成は大幅に遅れていると思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 141 地域特有の課題解決による地域貢献を目指す取り組みを,大学全体の目標としているが,まだ実績に乏しく,これから人材育成を含め成果が上がってくるであろうと思われます。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 142 ・イノベーション教育を行う人材の充実が必要だと思います。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 143 大規模研究が殆どない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 144 大学の基礎研究を実用化し,イノベーションを起こすためには,組織的な支援が必要である。そのためには,教員の意識改革やリサーチアドミニストレーター職員の育成が急務であろう。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 145 産学官連携では,旧来の個別教員と個別企業間の研究が多く,イノベーションを起こすためには大学に渡す研究費の執行制度を大幅に変えて個別教員では研究費は渡せないような仕組み,すなわちミッションを作ったグループ教員だけが重点的に研究ができるようにしたほうがよいだろう。個別の研究ではなくグループに所属してグループから配分するようにしたほうがよいだろう。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 146 研究成果を全てイノベーションに結びつけるのは問題。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 147 産学官連携に一番活路があると信じています。同時にグローバルな視点でのオープンイノベーション,オープン/クローズ戦略,これらに関する意識改革,それを促す先行事例の促進,ICTに始まる最先端技術そのものを取り込みICT活用マネジメントを進めることである種のサービス産業としての研究支援プラットフォームの整備が肝要だと考えます。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 148 大学では,人員削減が進む中,知的財産や産学連携コーディネータの人材確保が厳しくなっている。現在は,大型外部資金を獲得した研究者に対して集中支援をするなどして,選択と集中でアウトプットを出そうと最大限の努力をしているが限界がある。今後,さらに産学官連携を強化するには,大学の持つ独自技術や研究シーズを熟知した産学連携コーディネータの存在が不可欠である。大学と企業をつなぐ役割を担う人材の増員が望ましい。本来は,URAが重要な役割を担うはずであるが,必ずしも産学官連携に必要な知識と経験をもった人材が担当しているとは言えない状況であり,産学連携の経験に長けた人材確保が重要である。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 149 産学官連携やイノベーションは一朝一夕に確立するものではなく,大学教員・研究者等の日々の努力と組織的なサポートを長期的に続けることによって実るものである。継続的な支援を期待したい。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 150 小さな産学共同研究が多く,大型で組織的な共同研究は少ない。小さな共同研究でも継続されるならよいが,毎年度契約が多く,長期的に研究開発がやりにくい状況である。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 151 既存のアカデミックシードに対する助成金は確保されているが,シードとなる前のアイデア段階の助成金は存在していないように感じる。特に,アカデミックシードは中小企業に譲渡した場合,中小企業がゼロから作り直す場合もあるので,もしその点を効率化するならば,アカデミックシードとなる前のアイデア段階の研究者と,そのアイデアに共感する企業がいる場合の助成金があった方がよい。R&Dが苦手な中小企業研究者が,大学学術研究者の交流にて意識改革できる可能性も有り,産学連携を促進する上でも重要と考える。(技術だけでなく,交流による効率的なR&Dの概念を伝達することに意味があると考え。)(大学,第3G,研究員・助教クラス,男性)
- 152 私は理学部に所属しているが,理学部というだけで企業側の受け取りは消極的であり,知識移転までの展開はなされない傾向にある。当方の部局専門に,企業側と基礎研究を結びつける専門家の介入が是非とも必要である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 153 運営交付金の減少している大学において,産学官連携やイノベーションへの取り組みを強化するのは個人的には反対である。プロジェクト志向の研究と同じで,将来のシーズとなる基礎研究の発展を妨げる要因となっている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 154 問4-12については,理系文系両方の素養をバランスよく併せ持つ人材の育成が必要であると考え。私見であるが,そのためには大学よりもむしろ中等教育での地道な努力が必要だと考える。特に中学生で科目の好き嫌いが生じやすく,多くの場合それは先生(の教え方)に対する好き嫌い連動している,と(長年の学生との会話から)推測している。つまり,中学校で,例えば理科や数学の先生でも社会的視野の広い「オールラウンダー」的先生を配置し(英語,国語等でも逆の方向に同様),生徒の,将来に対する視野を常に広げる取り組みが必要だと考える。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 155 生命科学については,民間企業が積極的に大学との共同研究を求めていなかった。つい最近,民間企業が公募型のオープンイノベーションを始めた。しかし,民間企業との連携・協働やベンチャー設立は独創的な研究の推進にはマイナスであり,基本的に企業の営利目的の研究である。それに国の大型予算をつぎ込むことは本来間違っている。民間のファンドで十分。ここでの設問は,大学が本来学問の府であることを忘れている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 156 理工系人材育成と産学官連携は,即戦力要請がミッションの工学系の課題である。基礎研究に重点を置くべき理学系に産学官連携を持ち込むのは,結果的に直接利益に結びつかない基礎研究をすたれたものにしてしまう。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 157 大学の知を基盤に起業して成功した例が増えれば,起業家精神を持った人材は何もしなくても増える。起業家が成功できる社会システムの構築が,起業家精神をたきつけるだけの現在の施策よりも余程効果的。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 産学連携もイノベーションも、研究に関する問題では一番難しい問題だと思う。現在日本の大部分の地域(いわゆる地方)では、イノベーションを目指すような企業は少数派で、そもそも高齢化や過疎化に悩み、自治体も含め財政破たんの危機と戦っている。従って地元の企業と連携せよ、地元ニーズのあるテーマを選べと言われても、もともとそうした観点や専門分野で大学の教員を集めているわけでもなく、多くの企業も大学との共同研究が目的でそこに在るわけではないので、それはお互いにとって無理な過干渉である。地元
- 158 の中小企業で大学と連携を望む企業の多くは、リスクが高く、人手とお金がかかる研究はせずに、大学をうまく利用して、実用化のめどが確実に上がった時点で成果を横取りすることばかりを淡々と狙っている。インターンシップにおける学生の扱い、特許戦略や研究打ち合わせなどでその考えは露呈している。逆に、大企業になれば、自分たちで研究開発のすべてができるため、大学と無理やり組むメリットはない。もちろんこうした企業がすべてだとは言わないが、日本中共通した傾向が蔓延しているのは、明らかである。(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 159 起業家精神は大学教育以前から育てないとダメ。クロスアポイントも結局合算の給料が一緒で仕事が増えるだけ。大企業が中小の利益を吸い上げるシステムと一緒に末端は疲弊するだけ。(大学、第3G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 160 私が所属する研究科では、地域ニーズに即した研究を行っている研究室が比較的多くあります。しかし、卒業生がその研究を活かした職に就いているかという点、そうではないケースがほとんどです。産学官連携と言っても、お互いどれだけ他方を必要としているのか、疑問に思います。(大学、第3G、理学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 161 すぐに利益には結びつかない基礎研究では、企業と連携しようがない部分がある。(大学、第3G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 162 教員や部局間での温度差が大きいです。いくら、国が音頭を取っても、実行可能な教員は圧倒的な少数派なので、無理が集中します。総合大学にいとわかりますが、工学系人材は世間的に少数派なのが実情です。直接的に政策的効果を上げるためには、大学や部局経由でなく、頑張っている工学部教員に直接に投資をするしかないと思います。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 163 大学の研究は、産学官連携にこだわることはなく、研究者の自主性に任せるのがいいかと思います。産学官連携に目をむきすぎると、短期的な成果に目が向きがちかと思えます。大学は、学生を育てるためにあるのであって、産の研究を支援するためにあるのではないかと考えます。研究自体も学生を育てるところが出发点だと思います。これを忘れて、研究だけを行う、産学連携に没頭するのは、間違いだと思います。もちろん、学生を巻き込む学生が伸びる環境を与えらるれば、積極的に進めるべきだと思います。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 164 起業家精神を持った人材の育成には、取り組んでいるものの、成果に結びついてるかどうかについては、明確にはなっていない。実際には、一旦企業等に就職後、独立するという形を想定すると、長期間のモニタリングが必要と考えます。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 165 起業すること自体を授業にできると良い(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 166 様々な企業があり、学に対する期待が以前とは大きく変わっている。多くの企業は目先の事で精一杯であり、産学連携とイノベーションが必ずしも結びつく訳ではない。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 167 地域の課題解決は、地方自治やその他地域の団体(工業技術センターや農工商関係の団体など)と連携することから始める必要があると思います。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 168 所属する大学は中小企業を基本として共同研究をよく実施しており、地域やその他の研究開発には良い影響を及ぼしている。しかしながら研究のエフォートが増えたとしても教育のエフォートが減ることが認められていないため、研究者はどんどん身を削って研究を行うこととなる。このような状況を無くすべく、研究と教育のエフォートは適切にバランスがとられるように国から各機関に指導を行って欲しい。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 169 分野にもよるが、地域性を強調するのは汎用性のある分野については有害でしかない。産業応用へのギャップを地方大学のレベルで埋めるのは財政的に不可能。学生に起業を勧めるのもリスクを考えれば教員としてありえない。ベンチャー企業の実態をわかっているのだろうか。民間企業との連携は個々にやるもので、組織的支援で改善されるのか疑問であるが、分野によるのかもしれない。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 170 研究者自身の意識が重要で、産学連携担当の職員を多数配置するなどといったシステムの構築が、産学連携を促進するとは限らない。有能な目利きは多くない。展示会などで講演して一方的に情報を流しても産学協同にはなかなか至らない。研究者は自ら企業に売り込む姿勢も大事であることを意味している。また、本気で産学協同をのぞんでいる企業側は、展示会に参加せずとも直接研究者にアプローチしてくる。研究者個人の技術をwebサイト(研究室webレベルで良い)または書籍で公表することが最も効率的であるように感ずる。産学連携は方法であって目的ではない。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 171 大学教員と地域の企業の共同研究に向けた企業向けの講演会が数多く開催されている。ポスターセッションや交流会を通じて企業の方々の持つ課題を知り、新たな研究へと発展することがある。しかし、大学の持つ最先端の技術が企業の製品化の方針とは異なるために、その優れた技術が日の目を見ないまま埋もれてしまっていることも少なくない。産学官連携が必ずしも双方の思惑を満足するとは言えず、ある程度の割り切りが必要な気がする。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 172 社会と研究者をつなぐ人材(橋渡し)が圧倒的に不足している。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 173 日本の大学では過去の長きにわたって修士号を有するものを産業界に多く輩出してきており、Dr重点化政策以降は博士号をもつものも珍しく、近年の産業界における学術水準は大学に漸近しており、最近では応用研究分野においては大学が企業の後塵を拝することも多い。この背景として、応用を見据えることのできる研究課題においては、企業が大学よりも人材と予算に多くを投入できることがあげられる。残念なことに応用研究分野においては、共同研究という名の下に研究予算獲得のために大学が企業の下請けとなっている事例も散見される。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)

- 174 産学がよいことだとは思いません。起業(企業運営)と研究開発では求められるスキルが全く違います。また、今の日本は社会的にベンチャー企業を作ったりベンチャー企業に就職したりするのが不利になりがちなので、大学だけで努力するのは無理だと考えます。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 175 長期的な視野での基礎研究を重視するのか、1年、2年後を視野に入れた研究開発を重視するのか、双方の場合は具体的な役割分担をどう割り振るのか、はっきりしていない。例えば私は基礎研究を重視しつつ、その知見を技術展開するために企業とも共同研究をしており、一部の成果は実用化に至りつつあるが、自身で起業して利潤を生み出すことへの関心はない。この姿勢が政府の期待に添っているのか、改めるべきなのかもよくわからない。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 176 産学官連携は研究者個人の積極性に依存しているように思われます。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 177 地域が抱えている課題を解決するための予算が少なすぎる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 178 産学官連携による地域創生(1億総活躍社会)により生み出されるイノベーションは、スケールもインパクトも小さなものが多いだろうが、それにより日本の企業の大多数を占める中小企業の業績が向上するのであれば、短期的には決して悪いことではないと思う。ただ、数十年先の将来を見据えた時には、社会構造を大転換させるようなイノベーションを生み出すことのできる環境の整備と人材の養成は喫緊の課題である。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 179 基礎研究に対して、世の中の何に役立つのか、イノベーションが可能か、企業との連携は可能か、などの議論をしていると、小さい研究しかできないうえに、将来発展する可能性の有る分野が埋もれてしまう。昨今の基礎研究の重要性を考えると、この章の設問がナンセンスと思われる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 180 産学官連携は、依然十分に行われているとはいえない。整備が必要と言える。起業家精神に関して、現在本学では文部科学省のアントレプレナー事業が採択されており、大学院生の意識も変化しており、これらの事業が続くことを期待している。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 181 少ない予算と人員にも関わらず、本学は産学連携に関しては意欲的な取り組みをしていると思います。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 182 基礎科学と産学官連携に親和的な応用研究との切り分けをする必要があると思われる。現状、産学連携等の応用的な研究の必要性やそれを支援する政策が強すぎるため、基礎研究の必要性が政策の中でしっかり強調されてないように思われる。基礎研究の重要性も、応用研究の重要性と等しくプロモートしていく環境形成が重要かと思われる。(産学官連携しない研究の重要性を問う項目が本アンケートでも出てこないです)(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 183 A-STEP(マッチングプランナーなど)のような資金の拡充を望みます。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 184 産学官連携が可能な課題は限られている。何の役にも立たないと思うような基礎的研究が将来の役に立つ可能性もあるので、連携ばかりを視野に入れず、幅広く研究費を分配する仕組みづくりが必要と考える。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 185 所属大学における知的財産(知財)の取り扱いポリシーは整備されている。一方、特許取得に係る費用は十分に確保されているとは言えない(国際出願を断念した経験がある)。また、生み出した知財を活かして大学の収入を得るような手段をマネージメントできる人材がおらず、知財の無駄となっている。加えて、特許は学内昇任人事の基準からは除外されており、積極的に特許出願するような学内体制ではない。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 186 本学部は地域貢献をうたっているだけあって、地域関連の事業を行っている。感染症防疫に関しては一定の評価を得ていると感じるが、その他の事業が地域のニーズに確実に応えているとは思えない。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 187 やや趣旨から外れているかもしれませんが、「失敗」を次の糧として認める風土が育たないと、そつなく事をなすオペレーター人材と根回し調整人材ばかりが育っていくように思います。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 188 AMEDができたのに、本学では医学を対応できる知財、産学官連携の専門家がいいため、知財確保、そして何より技術移転が全くできていません。さらにAMED大型研究費の間接経費を30%もとってそれを大学が全て取ってしまうため、その研究プロジェクトを推進する研究者の特許維持もできない状況です。残念ながら本学の医学領域の産学官連携は医療イノベーションを阻害している状況です。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 189 この設問を見るとそうですが、グローバルとローカルは混在できません。またローカルは、大学レベルでどうこうなることは基本的にはないと思います。日本の広さで、ローカルを論じることは世界的に見ればナンセンスです。もうネットの時代で、ローカルを思考することはかなり限局したアカデミアです(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 190 アメリカにおいて大学ベンチャー立ち上げにかかわった経験から、この分野での我が国の取り組みはあまりにお粗末です。我が国でも大学ベンチャー立ち上げに関与しましたが、立ち上げの環境、サポートなど、あまりに大きな違いです。文科省の主導だけでなく、実際に各大学にベンチャー設立が大学のために有意義であるという意識をしっかりと植え付けるべきです。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 191 産学官連携のメリットや評価が不明(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 192 イノベーションばかりにこだわると、本当の意味での基礎研究が崩壊してします。イノベーションを志向する研究者とそうでない研究者が互いに発展できるようにすべきである。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 193 特に医学部の場合、産学官連携は弱いと感じる。一部のPIが産学官連携に貢献していることはあるが、若手研究者レベルでは産学官連携の場に立ち入る事はほとんどないし、情報も不足している。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 194 研究の重要性をアピールするためには、より汎用性のあるテーマに価値があると考えられている状況で、「地域のニーズ」という限定されたニーズに対しての取り組みは、学術的な重要性を高めることと必ずしも相いれないため、両立させることが難しいと思う。研究者としてのサイエンスそのものの評価とは別枠で、地域貢献を評価したほうが良いと思う。そうしないと、地域には役に立つがグローバルにはインパクトのない研究に終始しかねない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 195 私の所属する研究機関が臨床中心の医学部ということもあり、上記のような科学技術イノベーション人材育成という取り組みはほぼ皆無と思われま。そもそも研究者は社会的ニーズに疎いので、そこを埋めるような科学技術イノベーション人材の確保が重要だと思いますが、本学ではそれがあのかどうか不明で、研究者側には遠い存在になっています。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 196 所属機関としても精力的に取り組んでいるが、知的財産に関して高度な専門性を有する人材は多いが、新規事業開発やビジネスモデル改革の経営戦略を担う人材、特に実行するときには手助けとなる人材が少ないか、もしくは、そのような人材との交流が少ない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 197 あまり露骨に学術を産業に生かそうとすると、研究自体にひずみ・余計なストレスが生じるので、過度にあおるのはよくないと思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 198 起業家を育てるため、理系の教育に経営学を含めるべきと思っている。「科学技術イノベーション人材」という言葉の意図するところが、補足説明を読んでもよく分からず、回答を諦めた。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 199 TLOが充実していても、結局その発明を社会還元しようという責任を持つ研究者の熱意が重要だと感じます。TLO組織の充実は人間の体のように、社会還元を目指すという研究者の育成は人間の心のような存在であると感じますから、心と体がつながって、社会還元成功例が多く出てくることにより、国の方針も変わり、そのような社会還元熱意を持つ研究者育成に力を注ぐような政策が出てくることを期待します。日本にはそのような社会還元熱意をもつ科学者を育てる土壌がまだ造成されてい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)
- 200 基礎の研究者がイノベーションの手続きをすべてやるのはオーバーワークで、知財専門の部門がもっと必要。ただし、知財の人が専門知識が乏しいと結局研究者の負担になるので、専門知識を持った知財部門を増やすべき。また弊学では、予算が限られているので発明項目が企業に買ってもらうことに重点が置かれ、特許項目が多くなり研究者にとって負担になっている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 201 地方では積極的に大学と連携できる地元企業もあまりなく、なかなか産学官連携は難しいのではないのでしょうか？(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 202 現代の大学における研究は基礎研究ではなく、産業化できる研究に重点を置かれ、企業でも出来る研究が盛んになってきているように思う。企業が出来た研究を大学で行うのは、一概に悪いものではないが、2、3年で入れ替わる学生やポジションが不安定で短期で入れ替わる若手研究者が実務を行っている事も、スピード感が企業とは異なり、軌道に乗せるまでに時間がかかってしまう。従って、バーチャルでも構わないが、産業化できる研究をおこなっている研究室はまるごと別部局管理にし、企業との接点を多く持たせる、または人材交流を盛んにさせる、専門のイノベーション人材を張り付かせるなど、1段階上げた支援をする等をより連携がし易いようにフォローすべきだと思う。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 203 研究競争の厳しい領域で産学連携を推進する場合、双方の間で利益や成果についての考えに乖離が生じることが多い。技術移転や知財確保について大学独自の戦略を立てる必要があるため、専門知識を持ち、企業と交渉することができる優秀な人材を学内で確保することが必須となる。研究支援にあたる専門職の雇用財源の確保が課題となっている。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 204 大学の研究者は起業とか知財に関する知識が不足しているし、補おうとしていない。大学教員対象に研修を行うなど、社会に目を向けさせる取り組みが必要かもしれない。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 205 大学の研究者の職務は教育研究だと考えているが、そのような研究者が産学連携、知財マネジメント、ベンチャーなどを同時に行うことは負担があまりにも大きい。役割分担が必要であり、そのような取り組みに積極的であることも感じるが、現状では大学の研究者の負担が大きいままである。産学連携、知財マネジメント、ベンチャーを成功させるためには、これらの担当者にも相当な能力が求められると思うが、現状ではそうでもない人が採用されているように感じる(または育成が不十分な印象を受ける)。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 206 産学官連携をうまくするには、それをサポートする人材が必要だと思います。うちの学部では、企業でどんな研究をしているかお話は聞かせてもらいましたが、その先に進まず、まだまだ形だけになっていると思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 207 例えばIoTのための人材育成を掲げても、自分の大学でどの程度の数を分担するのが不明であり、積極的に改組まではもっていかない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 208 学長裁量経費は増額されたとはいえ、教育研究に配分される額は減少の一途をたどっているため、問407は全国的に低下していると考えられる。412については理系人材の育成は進行していると考えられるが、知の社会実装を推進する上で必須の人社系人材の育成が進んでいないのではないだろうか。イノベーション推進のために、今最も必要なのは研究力の高い人社系の育成である。社会の変化に対応し、新たな制度などを構築するにはリサーチマインド豊かな人社系人材無くて困難である。産業界は人社系の博士人材を積極的に採用する意思表示を明確にするべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 209 「地域ニーズに即した科学技術イノベーション人材」や「社会や産業の変化に応じた研究開発人材」と言うが、一般の大学にその種の人材を育成する余力はないのではないか？(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 210 産学の連携をさらに強化することで,大学で生み出されたシーズが産業界で活用される機会を増やしたり,産業界で活用できるようなブラッシュアップを図る機会が増えることが望ましい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 211 産業界は,バブル崩壊以降,自社利益優先の経営に注力してきたため,産学官連携の成功例は少ない。米国のように新規に台頭してくる産業を育成することが,イノベーションには重要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 212 イノベーションに関する政府の長期的な視野がない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 213 起業家や大学発ベンチャー企業の育成が我国の成長戦略の中で特に重要な事項であるが,大学間の意識の差が大きく(主に工学,農学系学部の有無による),医療系学部が中心の本学では若干立後れており,早期の改善を目指している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 214 二重投資をおそれるあまり,良好な競争心や切磋琢磨が行われない危惧がある(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 215 産学官連携ならびに知財に関する基礎知識を若手研究者に提供する方策が重要と認識している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 216 産学官連携の意義をいまだ理解をしている研究者が少ないように思う。企業のニーズを明確に判断し,話し合いにつく機会が少ないのでは。若手の研究者の育成はいまだ後継者の育成に発想している研究者が多い。イノベーションを思考していける人材育成に力を入れなければベンチャーは程遠い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 217 本学においては,ICTを活用した遠隔医療の実証研究ならびに実用化を推進している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 218 イノベーションのためには,産官学の連携が重要であることは確かだが,イノベーションにつながる成果がなかなか出ないことについて,もっぱら大学の研究者の意識の低さに問題があるとする見方は間違っている。イノベーションに繋がるか否かの目利きは,企業側にこそ求められるものであり,大学の研究者にそうしたものを期待すべきではない。企業側がイノベーションのシーズとなる研究成果を探しやすくする観点から,大学側の研究成果が見えにくいといった問題を改善していくこと,その上で,共同研究などを行いやすくするためのリーズナブルな経費負担のしくみに改めていくことが実質的な産学連携につながると考える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 219 地方創生を促進するためにも,教員の意識改革を積極的に進める必要がある。大学としても,この点に対する意識が多少低かった。大学として,改善のための取り組みを開始したところである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 220 EDGEプログラム事業に積極的に参加し,起業家育成に寄与している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 221 JST研究支援人材の育成のコンソーシアムの構築事業を実施中(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 222 問4-03:このことは,多くの研究者の求めるものではないので,なかなか十分とはならない。問4-05:こうした人材流動などがまだほとんどないので,回答できない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 223 大学では,教育任務がまず大きい。産学官連携とイノベーション政策の状況については,トップの考え次第で落差が大きい。所属機関では最近,産学官連携,イノベーション促進の方向へ視点が移行しつつあり,重要な事だと考える。政策的にも,そのような機関の視座の転換を,後押しするような強い支援を期待する。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 224 大学のもつイノベーション技術と社会への貢献は10年程度のスパンをもった戦略が必要となる。大学が10年程度の産学官連携の戦略をもつことにより企業,自治体も自らの中期戦略をもってこれに対応し,結果,組織対組織の連携が可能となると考える。また,これらの戦略は研究戦略など大学の他の戦略とも連携対応すべきである。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 225 EDGEプログラム事業に積極的に参加し,起業家精神の育成に寄与している。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 226 産学官連携は,自機関でも年々盛んになっているが,最近の傾向として,研究費0円での共同研究も増えてきており,自機関の研究費増につながらない。研究費がつかない共同研究等であっても,管理の手間は他のものと変わらない。契約件数と契約額のどちらを優先すべきか悩ましい問題である。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 227 未だ「イノベーション=技術革新」という誤った研究者,事務職員が少なくありません。イノベーションは刷新であり,大企業や大規模大学に限らず中小企業でも行うことのできる「品質管理のQCサークル+」のような位置付けを明確にすべきと考えます。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 228 現行の活動は大手企業に偏っていると思う。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 229 総括的,ならびに柔軟性の高い教育研究過程はほぼない。自由にすると,ダメなものもたくさんでるが,だからといって,形を縛っては伸びるものが伸びない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 230 企業との共同研究費に研究者自身の報酬が含まれない(支出を許さない)のは,税金で特定の企業に便宜を図っていることになり,不合理である。研究者にインセンティブを与えるためにも,共同研究費の一定割合/一定額を研究者自身の報酬とすべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)

- 231 大学の産学官連携を推進する部局に対し、直接リソースを投入できるしくみをつくるべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 232 こういう政策は重要であるが、そのために雇用した人の人件費を、一度雇うと、減らずに、そちらに資金が食われている。改善すべきである。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 233 本学は、地域と連携した研究の取り組みを行っており、産官学での研究活動が積極的に活動できる枠組みを持っていると思います。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 234 地域ニーズという言葉はよく耳にするが、具体的なイメージがわきづらい。実際のところ、どの程度の枠組みで具体的なニーズを抽出できるのか、情報を開示して欲しい。県単位なのか、たとえば、近畿・関東といったスケールなのか。ナノプラなどの活動に参加していると、評価試験に関するニーズは体感できるが、従来であれば試験所が担当していた業務のようにも思う。大学が担当する地域ニーズとは、具体的にどういった内容をイメージしたいか、正直、不鮮明。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 235 サービスロボット分野での標準化・安全規格化の人材が不足しているが、その人材育成が国として組織的に取り組まれている。経産省は人材育成をしない、文科省は産業化関連人材育成はしない、では、標準化・安全規格化の人材をどこが責任を持つのか国として不明。特に、大学での標準化・安全規格化の人材育成は極めて限定的で、複数省庁の標準化関連委員会に駆り出され、パンクしそうである。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 236 本学は現在、地域に貢献する大学として発展していくために、産学官連携体制の強化のための学内体制の整備に着手し始めたところである。予算上の制約により、必要最低限の体制・取組であっても総合的に整備することは難しく、一部分に重点をおいて整備することとなる。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 237 そもそも産学官連携が必要とされる部局は限られている。全ての部局で必須であるわけではない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 238 大学側の敷居の高さと、研究者側が遠慮している面から産学官連携が消極的になっている場合がみられるように思います。大学の研究成果が、産学官連携において十分な価値を見出すことは容易に想像出来しますので、産業界・経済界との連携が取りやすいような仕組み作りがあると良いと思います。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 239 基礎研究分野では産学官連携になじまない。産との連携で自由な研究ができるとは思えない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 240 現在所属している大学は、産業との距離に近い学部を持っている。そのため、教員集団の社会との距離が近く、比較的、ニーズの掘り起こしも出来ているように見える。一方で、応用に力を注ぎ、基礎体力がっていない面があるのが残念である。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 241 産学官連携とイノベーション政策については、全く取り組まれていないので、今後の改革が急務であろう。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 242 大学の研究と企業の乖離が激しいと感じる。この原因は、大学の研究者が社会ニーズを得る機会に恵まれない点と、企業側の大学への期待の低さ(大学のこれまでのスタンスが招いている可能性もあるが)と考えられる。企業には、企業内では利潤追求の観点から進めることが困難な基礎研究の追求について、大学に依頼し、それを物質的・情動的・資金的に支えてもらいたいと思う。欧米の大学の研究者と国内の研究者との資金支援格差がはなはだしすぎる点の改善をお願いしたい。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 243 産学連携、イノベーション政策によって、ますます基礎研究がやりにくい環境となっています。産学連携ができるのなら、予算は企業から援助をうけ、公的な資金は基礎研究重点へと進めてほしいです。我々の研究は産学連携がしにくい分野です。むりやり連携をしようとするところなど、歪みが出てきます。すぐにお金にならない、基礎研究ができることこそ、先進国であると思います。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 244 日本はなぜか、地域の問題に特化した研究者を優遇する傾向にあり、国もこれを奨励している節があるが、これは問題である。大前提として、世界に通じる研究を志すべきで、地域の問題はそれらの応用であるべきである。地域の問題解決しかできない研究者が増えており、今後が心配である。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 245 「知の社会実装を、迅速かつ効果的に行うための人材」というとき、倫理面および社会制度面で生じる問題の解決や事前の警告などができる人材育成が視野に入っていないと感じる。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 246 イノベーション創出を目指した研究を行うための学内体制の整備はまだ十分ではない。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 247 地域の抱える課題が必ずしも従来型のアカデミックな研究と結びついてはいない。このため、業績評価や学位取得における論文偏重と相まって、ある分野では地域貢献に距離を置いている教員も少なくはない。また、地方経済の疲弊に伴い、地域貢献活動が必ずしも国立大学法人の資金獲得につながっていない。機関としての努力は続けているが、短期間で成果につながらず、地域イノベーションを喚起する継続的な取り組みを行うための資金獲得が困難化する問題もある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 248 産学官連携をより効果的に行うためには、大学の知的財産のネットを通じた紹介を充実すると共に、社会的な影響力、産業の活性化につながる技術に関しては、マスコミを通じた宣伝活動に、一層、配慮すべきと考える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 249 産官学の連携は非常にやりやすくなりました。ただ工学部の場合、研究成果はグローバルに利用される性質があり、地域に限定した問題の解決というわけにはいきません。地方大学は地域貢献が重要とは思いますが、地域で利用された研究成果を重視する、というのは間違っていると思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 250 本学では教員が起業して社長になれないため、起業が少ないと推測する。イノベーション人材ということで大企業の卒業生を雇うことが多いが、実際には起業経験がなく役に立たない。米国の起業を経験する留学コースを各大学に設置し、予算配分する。(競争的資金はやめる。教育に競争的資金、時限プロジェクトは止めて欲しい)イノベーション、技術移転プロジェクトの予算が少なく、専任の技術移転技術者を雇用できない。片手間ではできない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 251 イノベーションは、課題を解決するときに生まれる。産学連携は、それを通して課題そのものや解決のヒントが出てくることも多々あり、重要である。それを広く進める政策が必要と思う。政策としては、大企業よりも中小企業を支援することを広く進める方が良い。サポインなどは良い例であるが、規模を小さくして、地方の地元の企業と地元の大学の研究者の連携をサポートする仕組みが多くあると良いと思う。予算申請時期が年1回というのは、中小企業と産学連携を行う際にはのんびりし過ぎである。通年に渡っていつでも申請できる仕組みがほしい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 252 私の所属する理工学研究科での実績を見ても、本学では地元企業や地方公共団体との共同研究を通じた産学官連携は非常にうまく進められていると思います。また、国内で最も高齢化の進んでいる秋田県に必要な医療・高齢者支援のための研究を産学官の連携で進めていく取り組みも精力的に行われています。ただし、本学で地方創生のための人材育成がうまくいっているかと云えば、二つの理由で困難であると考えています。第一の理由は、学科・専攻によっては、そもそも関連する分野の企業が地元非常に少ない場合があることです。単に卒業生を地元就職させれば良いと云うのではなく、地元に関連する分野の企業を誘致するサポートをするところから始めないと卒業生の地元定着は困難な学科・専攻もあると思います。また、第二の理由としては、地方では大学院生の採用に消極的な場合が多く、大学院に進学した時点で地元就職は困難になります。一方で、大学としては進学を勧めることがミッションなので、結果的に大学院進学と地元就職の推進は二律背反する立場になってしまうのが現状です。従って、地元企業に大学院生の能力や採用する必要性を理解していただくことが重要だと思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 253 産学連携の標語のみがおどって、成果がでにくい状況である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 254 ・産官学連携事業をいくつか行っているが比較的スムーズに進められている。資金や期限については、事業の進捗状況に応じて柔軟に対応してくれるような形が望ましい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 255 日本の大企業は保守的すぎるために大学と本気で知的創造や新規事業開拓を行える状況にない。一方、ベンチャー企業(実際にやっています)を支援する基盤は日本には皆無であり、社会的弱者を生むための引き金にさえなっており忌々しき事態である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 256 産学連携にもいろいろなレベルがあり、イノベーションといった高級なものだけでなく、簡単な技術解説や紹介で喜ばれるものも多く、こうした薄く広い予算があるとよい(地域企業には大学は敷居が高いとの意見も多いことと、きっかけづくりのため)。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 257 イノベーションがわかっていない人にイノベーション政策を語ってほしくない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 258 412について、人材の確保が十分でないと思います。原因の一つは教育が十分にできていない。キャリアパスがないことにあると思います。欧米ではPhdホルダーは専門にかかわらず様々な職業につくことができます。博士課程を経て、問題発見、問題解決能力を養い、自らマネジメントを行う能力が重要視されているからだと思います。日本ではPhdと言っても、自立した研究者から、担当教員の小間使いまでピンキリです。これは日本全体の教育の問題であり、この点が解決でき、企業がPhdホルダーの真の価値に気づけば、キャリアパスの創出に繋がるのではないかと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 259 JSTが運営されている産学協力研究委員会は国内研究会の開催支援、海外からの著名研究者、若手研究者の招へい、国際会議の開催支援など、産学のコミュニティを醸成する支援をしてくださっており、産学連携に大きく寄与していると考えております。今後も継続されるのが良いと考えております。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 260 産学官を結びつける優秀なコーディネーターの育成が産学官連携推進の鍵となると考える。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 261 民間企業との連携・協働は十分組まれているが、そもそも国家予算(科研費等)からの寄与による研究の多様性担保が欠損している現段階では、連携や協働までつなげる研究の目を多くつぶしてしまっていると感じる。産学連携の取り組みよりもむしろ、基礎研究の芽を潰さないことと、産学連携とのギャップを埋められる萌芽的应用研究を確保することこそが急務と感じる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 262 あまりに産学官連携とか言いすぎていて、実際に研究に支障がきたしている側面もありそうです。実際にそういったことが本当に大学教員にとって必要なのか、そこから考え直す必要があるのではないのでしょうか。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 263 このページ。自身は、かなりやっていると自負しているが、ごく少数の教員しかそれをできていない。そして、それは研究機関がサポートするというよりは、自分のように、研究者自身が動かないと駄目だと考えている。教員自身が私立大学のように複数の仕事を持ち、収入を増やせる仕組みが重要。クロスアポイントと言っているが、結局、総給与固定で、複数で割り算してもよいと言っているだけで、給与が倍にな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)
- 264 地方大学では、地域ならではのニーズにマッチした(マッチするように考えられた)研究において、地元企業との「産学連携」が行われていることが多いように思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 組織全体としてだれもが産学官連携を行っているわけではないが、極めて積極的に行っている教員もいる。研究領域においては、地域社会における問題や、地元企業の持っている課題への取り組みも見受けられる。国立大学の人事や給与システムが転入・転出や再雇用等に柔軟に対応できる形にはなっていないと思われ、人材流動は非常に難しい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 工学部においては、地域より世界に目を向けている人が多く、地域ニーズに即した活動ができているとは言えないと思う。地域社会との交流の機会をより多くすべきだと感じている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- イノベーションと言いながら、実は完全な前例主義であり、事例を示さないと進めないことが非常に多い。企業との連携は、進めると制度の壁がある。技術展示会で試供材料の配布を希望したが、学内手続きが必要であった。URAの知財に関する認識が分野に偏っていて、有機合成した材料の提供は発明には当たらないとされ、発明人になれなかった。特許も共同出願できず、その後の研究に非常に苦慮している。その材料は当方が発明して実用化した材料なのに、釘や鉄骨を提供したと同じ判断をされてしまった。薬学系では考えられない判断であり、URAの教育がなされない現状で、イノベーションはありえないと思った。共同研究先の知財の担当者も驚いていた。まずは、国立大学の実用化に対する嫌悪感を排除することが必要であろう。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 企業出身者の教員への比重をもっと増やせれば改善するのでは(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 産学官連携は年々進めやすくなっているが、同時に大学の学術機関としての独立性をどこまで保てるかは考慮すべき。すなわち、特定の産業界と強く結びつく事は短期的には成果を生み出すが、長期的な視点では目の前の事だけになってしまう恐れがある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 能力のある産学コーディネーターの育成が必要と感ずる。企業の退職者が大学のコーディネーターをするのではなく、研究・知財をマネジメントできる専門性の高いコーディネーターの育成が急務。結局、コーディネーターがいても、共同研究の多くは学会発表やその場で築いた人脈を活用したりして教員(研究者)自身が獲得することが多いと思う。こういう発展性のためには、例えば学会での懇親会という場はとても重要であるが、大学教員は私費で出席せねばならない。当然節度を守ることが前提であるが、このような費用は必要経費として取り扱われるべきと思うし、そのようにすれば多くの研究者のミキシングが起こって、産学連携、オープンイノベーションへと繋がっていくと思う。また、大学独自で専門コーディネーターを育成すること、能力のあるコーディネーターを発見、雇用することは難しいと思われるので、ベンチャーキャピタルなど私企業を積極的に活用する手もあると思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 産学連携までは上手く行っても、研究と実用化のギャップを埋めるのが難しいというケースを良く耳にする。ローテクであれば割と実用化しやすく、リスクも少ないため企業はそれを求めることが多いが、大学はローテクでは研究にならないためハイテクを目指す故に、企業での実用化が困難となっている。大学の研究成果は不確実性が含まれるケースが多く、リスクを嫌う企業でそれらを実用化しようという機運が少ないように思われる。新しい技術や取り組みに対し十分な確実性が担保されていないものについて日本で製品化することは難しく、海外で実用化およびデバッグしてから逆輸入というケースが現実的な路線のように個人的には感じる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 大学で各研究室が実際に具体的にどのような研究をやっている、その内容とマッチングがよかったりや興味をもったりできるような情報の交流が大学と企業間ではほとんどない。学会よりも展示会や交流会が、情報交流には適していると思うが、よほど熱心な教授で無い限り、展示会への出展などはしない。他の仕事が忙しすぎて、展示会などへの開催情報収集や準備に係わる優先順位が低い。学会や論文などと異なり、展示会の出展は研究業績へとカウントされない、必須事項でもない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 大学として特に地元の企業を対象にした産学連携を推進しようという意気込みは感じられるが、具体的な成果が上がっているとは未だ言えない。形式的なシンポジウムや技術発表会を開くだけでなく、現場レベルでの人材交流や率直な意見交換の機会を増やす必要があるのでは。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 産学官連携をより積極的に行うことによって国からの資金に頼らない持続的な研究資金を取得するサイクルを大学が手に入れることができると考えています。大学・研究機関の研究者は恐らく会社が考えているよりも少額で功績を開発、実装、PR(国内・国際学会での発表、自身の情報発信の場など)ができるかと考えられますが、それらの認識が浸透していないため、大学側からより企業にアプローチする必要があると考えています。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 知識が浅いのであまりわかりませんが、民間との連携は、民間色の強い内容になり、研究とはいえない内容も多いと思う。自由に研究できる場は大学の特色で、学生はそのような研究をする権利があると思うが、民間との共同研究に学生が手足となって使われていることもあるので、問題もあると思う。学生は、いやでも、社会人になれば、多くは民間で働く。大学時代に、民間企業が行うような研究はしなくてよいと思う。結局は、指導教員の一存で決まるので、大学として、そのような行き過ぎがないように、互いに監視するシステムが必要だと思う。少なくとも、そのような研究室には、私の子供は預けたくない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- ギャップファンドのコンセプトについては不勉強であったが、おそらく学内でも議論されたことがない。このように、研究所や大学のマネージメントを行う層が、新しい考え方に触れる機会もあるとよい。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
- 産学連携にて研究開発を行っても、今ひとつ本当のニーズからずれており、社会に十分成果が還元されていないようにも感じる。企業側は期限を区切って早急な成果を求めてくるので、十分な検証を行いたい研究機関との意見のズレが生じたり、中途半端な成果しか得られないこともある。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- そのような資金を用意していません。意図はあると思いますが実行していません。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 学部による濃淡はあるが、自身が所属している学部においては、地域に密着した研究を意識した展開が行われていると考える。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- 280 「自分の専門と離れている」などの理由で、外部(特に産)との交流を拒む雰囲気がある。もっと積極的に交流すべき。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 281 公的機関がイノベーションに関わると、最終段階で介入が大きすぎて、企業が引く。そのため、最終段階では公的資金を入れない方向に企業が希望し始める。良く言えば自立と言えるが、基本的にイノベーションに公的資金を導入する効率よい仕組みが出来ていないと感じる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 282 産学官連携へ積極的に取組みは行っているものの、イノベーションを巻き起こすには至っていない。大学側の多忙化もイノベーションへの貢献を妨げているかも知れない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 283 産学連携が弱いために、基礎研究成果がイノベーションにつながっていない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 284 イノベーション政策の恩恵に預かっている実感がありません。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 285 産学官連携は、産は「自分の製品が一番よい」という情報を得たいと考えているように思われる。一方、学は「第3者が見たときどうか」という視点がある。このギャップをどのように埋めるかが課題と考えます。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 286 産学官連携あるいは地域課題解決など、キーワードだけが独り歩きしている気がしてならない。本当に地域のためにやっているというよりは、研究費等を獲得するための口実となっている。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 287 地方大学単独では規模が小さいため、拠点となる大学がもっと本腰を入れて束ねていく必要がある。拠点大学はまだ自分の大学のことしか考えきれていない感じだ。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 288 いまだ、産学連携に関して、誤解をしている、つまり、お金を設けることは良くないことなどと考える、または、リスクのことばかりを考える年長者の先生方が多く、学部の承認が得にくい現状がある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 289 企業の中には、大学がいい案を出し、積極的に動くと考えているところがある。大学側にはそんな時間はない。企業からのアプローチ、案がやはり大切。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 290 日本は「縦の社会」の傾向がとても強い。産学官連携の環境はとても改善してきたと感じるが、最も大切なことは起業や共同開発に直接携わった経験を持つものがコーディネートに加わっていることであり、そういった経験を持つものの官への中途採用が大切ではないかと感じています。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 291 所属大学の知的財産マネジメントは工学系に強く、医学系は弱い印象がある。産学官連携が推奨されているため、コーディネーターが功をあげるのか、無理やり結び付けられると感じるときがある。必要としている技術に関するアンケートにちょっと答えると、しつこく質問が来て食いつかれたり、企業が考えた技術の使い道がないか聞かれたり、産学連携の集会で誰も聞きに来ないポスターや口頭発表を何度も行ったり、時間と労力の無駄とか、必要だと思えば自分からアプローチするので、放っておいてほしいと感じる時もある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 292 研究者が提供するシーズと、企業側のニーズとの調整機能が十分に働いていないような気がいたします。知財部門に十分なリソースを割けない大学(一部のトップ大学を除く大部分の大学ではないでしょうか)では、産学連携が非常に中途半端なものになるような気がいたします。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 293 産学官連携はもちろん大事だとは思いますが、上記のように起業や企業と連携して行う応用研究(開発)が常に尊ばれるということには納得しかねるものがあります。むしろ遠い将来にも価値のないものは問題がありますが。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 294 産学官連携がしやすいように、それぞれの間にある垣根を取り払う取り組みは大事であり、推進されるべきだと思うが、実際の連携についてはニーズがあって三者の思惑がマッチした場合に行えばよく、無理に行う必要はないと思われる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 295 産学官連携コーディネーターと呼ばれる人材はいるものの機能していない。企業を経験したエキスパートが必要だが、そのような職には誰もつきたがらない。企業並の給料を支払って雇用すべきである。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 296 知財について、アカデミアの研究者をもっと積極的に保護してほしい。所属機関が弱小だと、十分に知財関連のサポートが得られない。一方、企業は知財の専門家がいて、気づいた時には知識だけうまく引き出されてしまう。これではアカデミアの研究者側としては不信感ばかりで、企業と協力したいとは思えない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 297 自分も含め、日々の仕事に追われて目一杯であるため、自分から産学官連携に乗りだそうという気が起こらないが、機会があれば共同で行いたいと考えている人は多いように思います。私は機会に恵まれ、企業とのプロジェクトに参加させていただいており、実用化される見通しはまだ遠いものの、大学内だけで行う実験とは違う筋立て(研究から実用化まで)を学ばせていただいております。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 298 企業と大学の人的交流を促進する仕組みが必要。双方が互いの研究手法や研究成果の取り扱いに不信感や不安感を持っている。大学側ではもてる技術についての情報の発信が不十分。一方で企業側ではどのようなニーズがあるのか大学側に十分に情報を伝えられていない。企業側がもっとオープンに情報を発信する必要がある。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 299 産学連携は「学」のデメリットが大きすぎる。知財にも関連するのだが、研究成果が公表できなくなる期間がある事が厳しい。特に、「産」が利益にならないと見捨てた時、その研究内容が最先端でなくなっているため、「学」のリスクが大きい。実際に私も、産学連携に携わった際に、1年以上かけて話し合った結果、利が得られそうにないと打ち切られたり、「産」の側の担当者の仕事が遅く、2年待った挙句に思ったほどの結果が得られなかったと打ち切られたことがあった。そしてその間はそれに関連する研究の成果をどこにも報告できなかったため、業績不足から不利益を被った。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 300 産学官の交流を積極的に進めるべきである。それには、既存概念を取り払った非実証型科学(芸術)の導入をすべきである。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 301 国家として学術を育成する努力(資金援助)を縮小しつつ、個々の企業のニーズを取り入れる産学官連携が我が国学術界の疲弊の救世主であるかのような議論を進めることには与ることができない。産業界から収益に応じた寄金を募り、色のつかない基金として大学の基礎研究・基礎教育活動を支えるような仕組みを作ることが望まれる。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 302 地域創生への協力は、必ずしも自身の地域のみ限定するとらえていない。広くに我が国のある地域における問題解決・創生への協力を考えている、例えば、福島での原発事故対応への協力もその範疇と考えている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 303 所属機関が大部分、基礎研究を行っており、産学連携については萌芽的な状態にあるので、問4の多くの問題には正確に答えられない。基礎研究から出てきたシーズは十分に紹介し提供していると思うが、自らベンチャーを設立することが良いかは、答えにくい問題である。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 304 自分自身も含めて、研究者が、研究開発で生み出されたシーズを民間企業で活用する上でのギャップを埋めるための資金(ギャップファンド)に知らないのではないか?ギャップファンドが、研究者と民間企業との連携で利用できるシステムが構築できれば、イノベーションの活性化につながる可能性があるのでは?(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 305 イノベーションが産学官連携によって生み出せるものであるのかが、疑問です。基礎科学や学術研究がある意味でコストを度外視して行う開発や発明を社会が広いことによって生み出されるものが、イノベーションではないかと思えます。その意味では、イノベーションを目的として研究というものはないのではないかと思います。学術研究の活動で行われているものを、社会に還元する体制を整えることが必要で、学官の連携をプロモーションする体制が必要である。また、学術研究が、社会のなかで生み出されている知識や技術を逆に用いることも多く、その意味でのプロモーターも必要である。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 306 事務部門が前例主義をやめてくれれば、自由度は増してくると思う。超スマート社会などについては、色入な要素をつなぐ人材と、専門性の高い人材が、協調して働けるメンタリティーを育てることが大事。得てして、互いに否定し合う価値観が醸成されがちなのは良くないと思う。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 307 民間が学術成果を活用するようにするためには、公的ファンド(金)だけではだめで、研究開発人材の産学交流が必須である。そのためにも、アカデミアと民間での価値基準や人材評価基準をマッチングさせる仕組みなどを積極的に両者が取り入れ、アカデミアの人材が産業界で一時的に活動することもちゃんと評価できようになることが必要であろう。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 308 知的財産マネジメントについて、国立大学などが出願人となって出願した特許を、産学連携の名のもとに特定の企業に譲渡するケースが見受けれる。国費で研究した知的財産の成果を特定の企業に譲渡する際には、利益誘導などの有無について厳密な議論を経て許可すべきであり、原則は当該成果は特定の組織に拘らないライセンスとすべきである。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 309 このページの質問は、「産学官連携」「地域との連携」「社会の要請に応じた研究の進展」が、科学にとって良い事であり、積極的にすすめるべきという前提で設定されているように思う。果たしてそうだろうか?本当の基礎研究においては、純粋に基礎科学的興味に従って研究を展開すべきである。場合によっては、「産学官連携」や社会実装などの視点は、ブレークスルーを却って阻害すると考える。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 310 私の専門分野では、産学官連携が難しい分野なので、このパートの質問は回答が難しかったです。イノベーション政策とは言えませんが、地域が抱える課題やニーズに関しては、一定の役割は果たせていると思います。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 311 掛け声は掛かっている。本気度はあまり感じられない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 312 自身の所属先では知財費用が不足していて、民間と対等に特許出願ができないため、イノベーションを起こす発明が上がった際は、基本特許など、どのようなスタンスで出したら良いのか悩ましいと感じます。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 313 産学連携,地域連携を推進するための人材が不足している。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 314 研究にはいろいろな種類があるわけであるが、基礎科学・基礎物理学は、それが深く理解された後に技術に応用され、多様なアイデアによって産業等と結びついていくものである。したがって基礎学問を即座に産業や地域への貢献といった観点で評価・判断するべきではない。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 315 極めて少ない成功例に基づいて、ベンチャーだの起業を勧めるのは甚だ疑問。(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 316 大学が行う研究を企業や社会のニーズとマッチングされる取り組みとして、JST復興促進プログラムマッチング事業によるマッチングプランナーの活躍は東日本大震災からの復興において地域を中心とする企業の事業化の取り組みを高度化させ、大きな成果を得ていると思う。このような取り組みは、プロデューサー事業など種々の名前で同様の人材の必要性が示されており、ゴールへ導くプロジェクト事業のサポーターや支援者の配置が企業側にも大学側にも取り組みの高度化に不可欠であり、配置が望まれる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 317 経済的な支援の充実が望まれる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 318 地方大学では地域からのニーズに対応しなければならないが、まだイノベーションを促進する仕組みができていないので、支援していただきたい。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 319 イノベーションには、基礎研究と実用化研究・開発のギャップを埋めることが必須であるが、工科系大学はそのギャップを埋められる人材の育成の場として重要である。このような人材育成には、大学での活動のあらゆる分野・レベルでの適切な産学官連携が必須である。戦後、工科系がアカデミズムに流れた影響をいまだ大きく受けている。緊密な産学官連携が行われている領域やグループ、教員個人が、学内に点在しているのが、現状と思われる。学内の過半数の教員による産学連携が当面の目標といえる。この目標達成には、現状の規模から2,3倍の拡大が必要というのが実感である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 320 (純・文学部系の教員でするので、不案内な部分が多いのですが)産学官連携は重要だと思うものの、「すぐ実社会で役立つ研究」をもっとも評価する政策は間違っていると思います。産官においては、やや遠い将来への投資という観点からアプローチいただけたら…と考えます。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 321 産学官連携＝予算獲得(金稼ぎでなければ、だめである)という意見や産学官連携は余分な業務であるという考えが一部に依然としてあるように見受けられる。これに従事することをきちんと評価する、またはある職員は、ある期間の間は、それが本来業務であると評価する体制(またはマネージメント層の方針)が必要であろう。「科学技術イノベーション人材」のための職制(任期付きでない職)を制度化することが必要であろう。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 322 イノベーションを起こすためには、国主導という見方を変えて、民間企業が自由に行動できる仕組みを考えることが重要。国として資金提供するからには国民の税金を無駄にはできないという論理で介入が増えて、結局は自由な研究活動を縛ることにもなりかねない。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 323 日本の民間企業、特に大企業からは、大学等研究機関への期待や共同研究などへの熱意を充分に実感することが残念ながらできない。国内に有望なシーズや高度な技術があるにもかかわらず、同等以下の能力の外国ベンチャー企業や外国の大学に投資している例も散見されると認識している。企業のオープンイノベーションも取り敢えずの目先の技術調達感が拭えない場合が多い。日本における大企業と大学の距離は特定分野(工学の一部)以外はまだまだ大きいと感じる。むしろ中小企業と大学のコラボを官が支援する方式に期待できると考える。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 324 今後は、地域貢献と国富につながる地域科学技術の進展が必須である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 325 (\* 産学連携において、産は、短期的な成果・バズワード的な話題での共同研究&成果を、学に期待しがち。また、学も、それに迎合した共同研究の実施に軸足を置くと、(学の本務の一つである)研究を通じての人材育成で、短期的な視野の人材を量産することになりがち。結果的に、長期的なビジョンを描いて研究を企画推進できる人材が少なくなる。\*) 大学の知財を大きな収益につなげた実例が極めて少ない。大学発のベンチャーで、立ち上げのための資金繰りなど、研究者の心理的・時間的・経済的な負担が大きすぎる。これを適切にサポートできる人材も少ない。\*) 先進国は標準をとるために、企業としても学会としても、人的・経済的なサポートが手厚いのに対し、日本は、いまだに研究者・技術者レベルのボランティア的な働きに依っている。産業界が、標準獲得のためのコストを認識すべき。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 326 まだ、大学の教員は、学問(論文執筆)優先で、その成果をどのように活用するかというところまで、意識をめぐらす余裕はないように感じる(活用のしかたを考えるのは、企業など別のところでやるべきだと思っている人が、まだ多い)。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 327 基礎研究がイノベーションに直結する分野と、しない分野があり、多くの工学系の分野は前者である。それに比べて、バイオの分野は基礎研究がイノベーションに結びつくまでに多くのクリアすべき問題があり、それらは学会において評価されない。従って、イノベーション政策は分野ごとに支援の方策を変えるべきであろうと思われる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 328 企業の考え方と大学の考え方は大きく異なる一方、それらをフランクに話し合う機会も少ない。大学は資金がないことが現状である一方、企業からの共同研究費は上がらず大学としては疲弊を続けているという現状が見て取れる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 329 科学者をもって起業者とする事には、無理があると思われる。経済学・経営学の視点を持つことも科学者に求めることは無理がある。業績・成果の評価を基礎開発者にも十分に尽くすことをもって、新技術・製品などの開発の社会内での分担をおこなうことが、効率性を高めるうえで有利と考える。企業側には、もっと基礎研究側に近寄り、イノベーションにかかわるような体制が欲しい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 330 企業から提示される目先のQC活動の中に組み込まれる研究者も多く、じっくりと自身の基礎研究を継続して中長期的な基盤技術確立のための余裕を持っていない状況にある。特に若手の研究者がそのような状況なので、なんとか研究に専念できる環境を構築できればと願っている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 331 分野毎、省庁縦割りで研究費の配分が行われており、IOTのような全社会的課題には対応できていない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 332 イノベーションの創世は、イノベーションを起こすために教育を大学で実施することで起こるわけではない。政策でイノベーションを起こすという発想をまずは止めるべき。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 333 いろいろと国などが旗を振って頑張っているとは思いますが、様々な実態(例えば、旧帝大と地方大学、未だに予算と人材の規模は雲泥の差)に対応しておらず、結局無駄なことをしている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 334 産学官連携は、大きな曲がり角に来ていると感じている。企業の発展のための研究活動と、大学での真理を究める研究活動とのすり合わせを双方から歩み寄れるような施策が必要であり、私の大学ではそのような仕組みとしてオープンイノベーションでの議論の場を、研究・教育・人材育成の総合的な場として捉えた活動を進めている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 335 ここで上げられている項目は、最近大きく取り上げられているが、地方創生など将来を見越して、十分に機能するかどうかはこれからである。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 336 問4-08、09に関係して、地域ニーズ対応の予算が小さい。国の研究機関や上位大学が大都市と首都圏に偏在していることが問題かと思われる。地方に大きな研究センターや上位大学サテライトキャンパスを配置するような政策が望まれる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 337 社会システムも含んだイノベーションの促進をさらに進めて欲しい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 338 産学官は共通のビジョンを見い出せたとしても、第一優先する項目の内容が明らかに異なっている。よって、産学官のそれぞれの個々で、産に合わせるコンセンサスが得られるような仕掛けが必要となってくる。学官がどう変わるかがポイントとなってくるのではなかろうか。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 339 産学官連携は、産や民のニーズ・プル型の必要性が言われて久しいが、未だに、研究シーズ・プッシュ型の発想が根強く、政策的にも転換が進んでいない。イノベーション政策にプロジェクト管理が入り過ぎている。イノベーションの予測不能な面を考慮した、トライ&エラーを想定した運用方式を導入すべきである。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 340 優れたイノベーション人材の育成が急務である(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 341 大企業の中には、大学を研究の請負先としか考えていないところがある。産業界が大学を大切にしないと、我が国の未来はなくなる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 342 アカデミアの研究者がベンチャー創業や新しいプロダクトとして社会に提供する意識で研究に取り組んでいない。よって、産学官連携は一部の意識の高い研究者のみに限定されている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 343 地域ニーズ対応型や地域課題解決プロジェクトには、掛け声先行や自己目的化したものが多く見受けられる。目利きが必要だが、目利き人材自体が怪しい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 344 各センターの短・中・長期の視点に立った双方向の役割分担が明確ではない。日本社会の風土ではあるが、失敗しても次があるようなリスクヘッジの整備や継続的支援がないと大きな変革にはつながらない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 345 この10年間で官と学の連携はかなり充実してきていると思いますが、さらに産を結んだ三者の連携はまだ不十分と感じています。世界の経済情勢がひっ迫しており、産業界もたいへんな時期にあるとは思いますが、そのような時だからこそ、官学の知恵と力をもっとうまく活用できるような仕組み作りが必要と感じています。一方で、学の側も、知的財産の重要性をもっと深く認識し、研究成果の経済的側面を常に考える姿勢を持つべきであると考えます。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 346 シーズとニーズのマッチングに関するプロフェッショナルの育成が必要。ポストクの就職難と言われるが、URAのようなポジションもオプションとして増やせば、産学官の連携に従事する人材も増員できる。大学における研究者が収益を考えることに対して消極的。学部教育からの意識改革が必要。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 347 産業界は利潤追求、学術会は社会貢献、大学は自治となかなか目的の相違を束ねることは困難でありつつも、政府誘導的な施策が必要。国立大学であるならば運営費交付金、私学であれば私学助成の配分変更よりも、新たな予算措置の上でのアドオン型の施策が欲を言えば望ましい。産業界には、大学とのコミットをより深くするために、拠出研究費の税制面の優遇措置や企業側で大学研究者を受入れる仕組み(●●会社客員研究員など)の検討が必要と思われる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 348 ベンチャー創業に対して、社会や投資家の理解が十分に得られていないと思う。米国では、一つのベンチャー企業が開発に必要な金額、例えば、5年間で数十億などといった話があるそうですが、日本では聞きません。私の勉強不足でしょうか。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 349 大学や公的研究機関から民間企業への人材供給が、任期付き研究員などの更改ができないなどネガティブな理由から細々と行われています。プロ野球のフリーエージェント制度のように、高いレベルでしかも強いモチベーションを持って転出する風土ができることを望みます。更に、給与面でもスタープレイヤーの待遇が必須だと思います。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 350 大学と企業をつなぐ優秀な人材が圧倒的に不足している。その原因として、それらのポストで働く人材に対する大学内での待遇及び評価が低く、優秀な人材が集まらない要因となっている。また、依然、文部科学省及び大学の教員(研究者)の評価が「学術論文」に偏っており、産学官連携を進める教員(研究者)を十分評価する仕組みが整っていない。政策として産学官連携を進めるスタッフや教員(研究者)の評価が大学評価につながる新しい評価項目が必要だと考える。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 351 近年、いろいろな制度が出来ているが、細分化されてわかりにくくなっていると思う。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 352 大学や国研の組織や人材の問題を超えて、経済、国際情勢の変化(グローバル化)、企業の変遷(企業活動が地域から撤退する)の問題の方が大きい。その変化を常にカバーできる人材(研究、知財、営業、海外勤務を経験した人)は少ない。そのような人材、転職や副業可能な人材バンク、情報交換の場(学会、同窓会、技術士会、フェア、講演会)への助成も必要であろう。(大学、部長・教授等クラス、男性)

- 353 イノベーション政策の「歩留まり」(政策の内、何割が成功し、何割が失敗するか)を考えることが重要。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 354 産業界は個々の企業が独自性を発揮して他を制しようとするために大学とは排他的な契約を結ぶことを望む。一方、大学はそのような契約を結ぶことは研究の自由を制限されるものと考えて二の足を踏む。このジレンマは永久に解決できないであろう。結局企業は独自に研究所を設置し、大学との共同研究は限られた項目に限られる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 355 すべての面(特に予算額、使用制限、事務作業、人員など)においてMITやStanfordと比較すると遅れている。また英語サポート体制が著しく低い。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 356 日本におけるベンチャー不振の理由の1つには、経営人材の不足にある。これは、経営に係わるインセンティブが、投資側と比較して小さいことにあるだろう。つまり、ベンチャーに関わるにしても、経営を直接やるよりVC側に入って投資してVCとして予算を回収するために口を出す方がリスクも小さくリターンが大きいという構造的欠陥がある。そのため、VCは投資先を探しているが、経営人材が見つからないという問題に陥っている。また、大学TLO等も目利きが少なく、まともに大学教員の知財の可能性を自己判断することができていない。実質、外部の企業がついているか否かが知財評価の基準となっており、極めて近視眼的な判断となっている。一方で、教員側の知財に関する理解が非常に低い(自分を棚にあげているが)、知財戦略について生々しい情報の共有が必須ではないかと思う。何れにしても、基礎研究とイノベーションのバランスより簡単に技術的な問題なので、真剣に取り組みれば早急に解消する問題だと思うがなぜ進まないのだろうか？(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 357 多重構造の産官学連携の運営が必ずしもうまくいっていない印象を受ける。マネージングのパワーアップが必要だと思う。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 358 行政の発想は良いが現場にうまく生かされていない。AMEDの人材もプロが少ない(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 359 産学官連携は、活発なところもあるが、全般的には欧米のレベルからほど遠い。社会実装という出口をにらんだ研究も乏しい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 360 関心のある研究者を除いて、アカデミア発で産学官連携が動いている事例を見たことがありません。産学連携センターのような付設組織は十分に頑張っているのですが、研究者の抜本的な意識改革を行う取り組みが必要だと思います。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 361 産学連携は行われるようになってきたが、その成果が十分にイノベーションを生み出しているかと言えば米国に比べてかなり見劣りがする。人材に関して言えば、大学、企業ともに求められている人材に関する認識ギャップ、本音・建前ギャップが大きいと思う。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 362 問4-08,09に対する回答は、大学と公的研究機関とで異なる。これらを同一カテゴリーで扱う質問に対する回答はあいまいにならざるを得ない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 363 コンソーシアムを組む中心的な組織の不足(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 364 日本の企業文化として、大企業ほどイノベーションを望まない風潮が強い。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 365 産学連携は互いに必要とする場面は多いものの、大学と企業との連携を仲立ちする人材・組織が足りないと考えます。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 366 ハードに関する国際標準化、産学連携と比較してソフト部門が立ち遅れている(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 367 学のシーズを産が利用するという発想ではダメで、産官学が共同で取り組まなければイノベーションは起きない。その際に、産官学間の寺内交流を流動化すべき。同じ組織にとどまるほうが退職金などの面で有利になるような仕組みを変えるべき。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 368 ○大や○大などとは異なり、地方大学は10年は遅れていて、資金もヒトも不足している。私はベンチャーを持っているので、資金や情報網もあるのでまだ何とかやれているが、一般の教員にイノベーションは理解できないと思う。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 369 日本の大学教育の伝統とも関係あるが、一部の大学のリーダーや教授は産学連携の重要性を理解していないようである。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 370 産学官連携については、基本的に大学人と企業人の価値観と時間の観念の差が大きいことが、その弊害をなしていると感じている。また、企業側も、共同研究に際して、それを直接ハンドリングする学生の人件費を積む覚悟が必要と思われる。人件費を積まずして、成果のみを入手しようとすることに無理があると思われる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 371 研究者と企業を繋ぎイノベーションを促進されるためには知識と見識を持ったコーディネーターが必要不可欠である。この人材の国家的育成システムがなく、企業からの出向、あるいは定年教官でお茶を濁しているのが現状である。特にバイオ、医学領域で顕著である。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 372 産官学連携については、まだら模様であり、分野依存が大きい。大学側の意識改革が重要であるが、我が国の産業界の連携への戦略が乏しく、優れたシーズを大きく活用する意欲が全般に乏しい。また、大学が投資できる体制にはあるものの、手続きなど規制がまだまだ阻害要因である。問4での評価は全般に不十分レベルに近い評価としてあるが、我が国の若手研究者などの研究力は高いと考えられるものの、産学連携に繋がる体制でなく、若い力が活かされていないことを評価レベルとしたものである。ただ、最近の流れが大きく変わってきていることも確かであり、逆行しない施策が求められる。(大学、部長・教授等クラス、男性)

- 373 産学官連携の重要性は古くから言われてきているが、まだ十分にまた効果的になされているとは言えない。イノベーションのためには政策よりも、産学官連携を意識し、導入した大学院教育が重要で効果的であろうと思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 374 産業界から現役の経営センスのある人材を産学連携に投入すべきである。定年過ぎた腰掛でなく死ぬ気のやる気が必要。そのための待遇も改善すべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 375 403の質問に関連して、産学間の共同研究などでは、必ずしも対等でない関係も多く、いずれか一方の研究開発に付き合う形態になってしまっている。413・416に関連して、民間からアカデミアへの投資を3倍にするというKPIに対しては、研究開発税制の抜本的な見直し等が必須ではないか。414について、近年ベンチャー支援施策が増加しているが、立ち上げのところに集中していると見受けられる。むしろ、立ち上がったあと、ベンチャーで活躍する人材、当該人材の流動化などに対する支援が必要と考える。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 376 科学技術をもとにしたベンチャー創業への支援は手厚すぎて、産業化(利益を出す)が困難なものを莫大な公的資金で運営し続けているベンチャーが多すぎないか。何十年も支援を続けてさほどの発展をしていないベンチャーへの無駄な支出をカットする施策・選別する施策を考えるべきである。甘い経営?を放置したまま支援を続けるべきではない。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 377 産学ともにリスクをとることに後ろ向き。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 378 国外を見ても工学系における経営学,特にアントレプレナーシップ教育の重要性は認識されているにもかかわらず、わが国もその必要性こそMOTという形で認識されていても、現実にはそのような学問を軽視している点が、人材育成に関する改善点である。工学研究科,工学部におけるアントレプレナーシップ,経営学を担当する教員,産学官連携に関わる教員等の地位向上等も課題だと感じる。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 379 国の施策として、また、組織として、イノベーション創出につながる活動をおこなおうとしていることはよく理解できる。しかしながら、期待されている大学側がそれを実践できる状況にないと思われる。イノベーションにつながる新価値を創造するためには、複数の専門分野にまたがる知識と経験が必要となり、自分の研究範囲外のことでもおこなっていく必要がある。また、デザイン思考をはじめとする近年進んできた方法論に関する知識や経験,理解も全くない状況では、残念ながら現状の研究者を中心として、イノベーションを創出することを期待するのは難しい。広く研究者がこのようなマインドを持つためには、研究者になる前からそのような教育しておくことが有効であるため、大学生,大学院生に対してデザイン思考のような教育を普遍的に実施し,高等教育を受けた人であれば、誰でもそのようなことが普通におこなえるようにしておいて、その上で、専門特化型の研究者になるように育成をすることではじめて、現在のような産学連携やイノベーション政策がいきてくると考える。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 380 科学技術イノベーション人材の絶対的な量的不足が産学官連携の効果的・効率的な推進,イノベーションの実現を果たす上でのボトルネックという認識。そのような人材は大学・国研のみならず企業においても足りない。状況を打破するためには高等教育政策,科学技術政策,産業政策を一体的に実施する必要がある。研究開発の成果は高度なイノベーション人材の育成にあるとの視点に立ち,直接経費による研究者や教員の人件費の措置含め人材育成を拡大すべき。大型実験設備の導入等は人材育成に比べ,乗数効果が低い。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 381 産学連携は、企業の下請けの研究を大学が行う形が多いと感じる。コーディネータ人材の活用など、連携のあり方自体を調整することが重要と考える。イノベーションを後押しする環境や社会実装に貢献する人材育成のプログラムが増え、人材の幅も出てきた。ただ、すべての学生・研究者にイノベーションや社会実装を求めると、基礎的研究力や技術力が落ち、国際社会での競争力を失う。適性を見極めた上で、基礎研究タイプと社会実装タイプそれぞれに対する支援が行われることが望ましい。(大学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 382 工学系などの一部に産学連携は偏っている。人文社会系でも産官学連携を行っているが、制度体制が工学系に基づいて策定されており,成果の出し方等に苦勞する。(大学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 383 大学研究者の末端まで研究費が届いていない。(大学,その他,男性)
- 384 地域創生は言葉が先走り過ぎ。文科省は地域の産業界のことは見向きもせず,全てを地域の大学に傾注しすぎ。産学連係を実行するためには産業界のニーズを把握することが必須。価値を創造するようなプロデューサの養成が喫緊の課題。各省庁に戦略を考える人材が存在していない。(大学,その他,男性)
- 385 ・産学連携は大学としては推進しているが、研究者にとっては産学連携活動は評価や昇進・採用にはさほど評価されないため、積極的ではないものがある。・ベンチャー創業もリスクが高い上に、利益相反の観点から公立大学では支援が制限されるため、限界がある。・知財マネジメントや事業マネジメントを行うための人材と予算が十分ではない。また、人材を育成する観点はなく、主に企業での経験者に頼っているのが現状。・日本の企業は地方大学への期待はしていないと感じるときがある。共同研究等のパートナーとして、研究者の資質ではなく、大学ブランドに着目している企業がいると感じる。・企業側の都合もあるが、大学との共同研究のあり方について改善いただきたい点が多々ある。研究開発のリスクに対する投資は非常にすくなく、原材料費への寄与で共同研究が進むと考えている企業が多い。(大学,その他,女性)
- 386 工学分野における「システム」技術(例えばIoT時代の物作り)の強化を図るべきである。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 387 仕組みの自由度とスピード感がわが国は大きく遅れている。学生や若手に、まず、起業するというマインドが欠けており,研究者もそれに十分慣れていない。ただし,取り組みは行われおり,これから進むと感じる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 388 産官学連携は海外に比べ非常に遅れていますので,推奨すべきと思います。ベンチャー創業は国立研究機関に勤務する研究者も積極的に行い,機関としてもサポートすべきと考えます。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 389 企業自身のリスクを取らない・挑戦的姿勢の欠如,産業界・アカデミア・行政などの間の研究者のより自由で活発な異動・交流がきわめて不十分であることが背景にあると思います。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 390 研究対象である森林問題は、もはや林業が成り立っておらず、「連携」を行える産業界が疲弊している。そのため官学主導での取り組みが必須であり、産業界はその成果の受け手で同一の立場での共同研究は極めて困難である。また、研究成果の受け手は「健全な森林」を求める国民であるなど、森林研究はいわゆるプロダクツ生産とは異なる。このように、様々な研究現場の状況に合わせた連携とイノベーション政策の枠組みが必要である(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 391 国立研究開発法人が活動するための自由度が低く、企業等と連携した施設の利用やビジネスモデル作成等に関する壁が高い。研究成果の社会実装、イノベーションの実現等に関し、国立研究開発法人が独自に判断できる裁量の幅を広げていただきたい。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 392 企業側も学术界も、互いに、理解しようとしていない傾向にある。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 393 ビジネスにつながるもの作り優先はある程度仕方無いとしても、我が国の基礎研究に対する理解の不足は高校大学教官始め多くの学識経験者が偏った見識を持っているのは残念である。それが若い人材が基礎研究軽視や苦勞を避ける人生を選択するのであれば将来は暗い。もっと多様性のある情報の発信や指導が出来る人材の養成は急務である。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 394 産官学連携とその人材育成はクロスアポイントだけでなく、研究者が産官学をいずれでも移動可能な社会システム(雇用の流動性)が必要であり、根の深い問題である。ただし、研究者が大学や研究機関から実用化のために産業界へ行き来できるようになると日本の科学技術はかなり発展すると考えられる。ベンチャー企業はその1つのオプションだが、やりやすくするための規制改革や予算増額が必要である。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 女性)
- 395 「知の社会実装を、迅速かつ効果的に行うための科学技術イノベーション人材」の育成は、理系だけではできない。文系とともに民間が関与する必要がある。社会制度を改善するための産学人材の交流が少ないことが原因。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 396 国と企業が協働する場合、国の予算要求システムと企業のスピード感の接点をいかに工夫して見出すかが重要な課題と認識している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 397 産官学連携については、成功例が大規模組織に偏っており、なかなか参考にならず苦心している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 398 国が助けるベンチャーなどまったく意味がない。投資家が育てる研究にならないと発展は見込めない。お金になるから投資家が研究資金を提供するのであり、国が丸抱えの初期のベンチャーなどもってのほかである。生命科学は、20-30年経過しないと臨床への展開ができないのが現状である。それは、ヒトに使用するには危険なものは避けるという大切な考え方であるので、材料分野・機器分野にもっと発展を望む。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 399 産学連携を通じてイノベーションを進めるためには、その背景となる流動性(クロスアポイントメントなど)をより高める必要があるのではないかと。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 400 国立研究開発法人が活動するための自由度が低く、企業等と連携した施設の利用やビジネスモデル作成等に関する壁が高い。研究成果の社会実装、イノベーションの実現等に関し、国立研究開発法人が独自に判断できる裁量の幅を広げていただきたい。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 401 産学連携についてのインセンティブがない。いくら産業界と共同研究をおこなって忙しくなっても、外部資金を獲得しても、そのために余分な時間を使うことになる研究者への報酬がない。さきあげ、ERATO研究者には十分なインセンティブ措置がとられている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 402 知的財産の源は、地道に研究成果を積み上げ、それに基づき特許等の出願することである。運営交付金の削減は、その機会を奪ってやしないか?(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 403 そもそも大学における教育・人材育成は、その専門分野の専門家を教育・人材育成することこそ重要なのであり、何も社会のニーズや無理矢理のイノベーション創出に繋げる取組のためのものではないはず。それはあくまでも前者の副産物であってしかるべきである。問題なのは、最近の大学における研究活動にやたら研究資金がかかるようになってることなのでは無いだろうか。大学は、文科省のような自己研鑽も不十分なものの言いなりになるのではなく、本来の学問の中心たるべし。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 404 我が国においては、起業家精神を持った人材の育成のための取組は不足しており、企業と大学の連携強化が必要である。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 405 大学は地域との連携に対して問題意識を抱えていると感じる。研究者の提案・希望と、民間企業との要望・需要に開きがあるため、簡単には連携できていないように思う。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 406 企業・行政機関との連携拡大は研究成果の社会実装の促進に大きく寄与する一方で、研究リソースを短期的で企業が求める成果を創出する研究に充てる傾向となつて長期的であったり挑戦的な研究を逆に減速させた部分がある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 407 社会実装と基礎研究には、対立する部分が多くあります。これを両立させるためには、熟慮と工夫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)
- 408 産官学の連携で開発を進めることは、加速化にもつながる一方、最近では公的資金の透明性も求められており、実施体制の構築にも苦慮している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)

- 409 民間企業との連携が、大きな今後のヒントとなるように思われる。学会や公的機関からの誘導では、十分に基礎研究から現場へのトランスレーションができないように見受けられる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 410 企業との共同研究に対する社会の理解を進めることも重要である。社会の理解が進めば、制度上のハードルも下がるのではないかと。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 411 日本の民間は体力がなく、近い将来の利益が見えないものへの投資、開発協力はしないため産学官協力は難しいと思っています。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 412 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むべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 413 日本では、研究者によるベンチャー・起業のほとんどがいずれ倒産しており、ベンチャー・起業の推進は結果的に有能な研究者を潰しているのではないだろうか？事業化は専門家に任せた方がよい。途中から知財や連携・普及のエキスパートになった研究者の処遇を、研究一筋の者と同等にする必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 414 産学官連携とイノベーション政策にむけた取り組みはある程度進められていると思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 415 産学官連携については、昔に比べるとかなり進展しているとの印象をもっているが、研究成果を実用化へ移行させるときに訪れる「死の谷」をどう乗り越えていくか、この解決への取り組みが不足していると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 416 産学連携を行う(できる)ための研究者が少ないのが現状。企業連携を行うと企業側の理由で論文が出せないもしくは遅れることが多く(特許公開まで出せない等々)、個人の研究者としての業績への反映が難しくなる。そのため、本格的に連携をやればやるほど、人材の確保が困難になる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 417 リスクとメリットのバランス感覚が必要ではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 418 大学には上下関係があり、それが学会を運営しているので、学会も時代の流れに疎く、企業の問題意識と乖離している面がある。産学官連携においても大学教員は「先生」と呼ばれ、特別扱い(社会的にお味噌)なので、フラットな議論が少ない。大学は教授の年収低下を見て斜陽産業であり、大学教員は斜陽産業に雇用された者なので、「先生」と呼ばれるような風潮をまずは正しては如何か？真剣に産学官連携を行いたい時には、自説を強要し、企業の話を開かないような大学教員は除外して進めると、企業も真剣な検討をしてくれてうまく行く例が多い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 419 産学官連携に関する環境作りは一定レベル整備されていると考えるが、研究者がそれを上手く利用できていないように思う。研究者個々が産業界ともう少し積極的に共同研究するという意識を持つと良い考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 420 起業させるにたる十分な制度が整備されていないのが現状。企業の利益が研究費などに転換される仕組みや制度を整備しないかぎり、研究者のモチベーションはあがらない。イノベーションは「新しい価値を創造」することにより、研究開発と同じようではない。現状ですすめるべきは、産学官が気楽に議論し、情報交換することができるプラットフォームを整備することのほうが重要であるとする。そのうえで、産学官の役割を整理したうえでイノベーション政策を議論しないといままではうまくいかないと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 421 科学技術に関する研究開発が即イノベーションに繋がるという考えは短兵急に過ぎる。千に一つ当たれば儲けものという考えでやらないと、大化けするようなものの芽を潰しかねない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 422 個人的には産学連携はうまくいっていると思う。産学連携をうまく促進する枠組みがさらに増えるとういと思う。また研究者のイノベーションに関するインセンティブがさらにあるとうい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 423 イノベーションは設計できるのか？拠点大学だけが研究をすればよいような形は疑問。地方の産学連携活発化、「適正なバラマキ」は必要ではないのか、それが国全体としてのイノベーション・エコシステムではないのか、地方は財政的に研究を推進する余力は落ちてきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 424 地方創生の状況について、現状はよく分かりませんが、地方の研究機関は地方に貢献していると思います。科学技術イノベーション人材の育成の状況について、大学で起業家精神を持った人材を育成するための取組は必要ないと思います。イノベーションシステムの構築の状況について、ベンチャー企業への支援は不十分だと思います。挑戦的なことをやっているので、つぶれて当然という考え方で支援を行う必要があります。国際標準化機構(ISO)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を整備するためには、それを担当する専門の機関を作り、そこに産学官が集結し、日本提案をまとめてISO等の機関へ提案を持っていくよう日本として組織的に対応する必要がありそうです。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 425 対応は大学によって、かなり違うので、一律に論じることは難しい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 426 ○○においては、埼玉県や和光市近辺の大中小企業経営者、関係者との意見交換の場や研究会が継続的に何年間にも渡り開催されてきており、地場産業の問題点、そこに適応可能な基礎研究成果技術開発など活発に活動している。官の立場である、埼玉県産業技術センターや同様に、群馬県、東京都の産技センターが抱える問題や開発技術の協力関係も継続している。一方、この活動をもとにした、イノベーション、起業さらに事業化、そして10年以上の発展ベンチャー経営となると、大学、研究機関の実質的なサポート薄くなり(兼業の制限など)困難な状況が見える。今や、イノベーションは「起業」することではなく「継続発展」させる視点が重要と考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 427 予算が減少するのなかで、産学官連携を支える環境として特にクロスアポイントメント制度が機能していないので、優秀な人材交流が未だ実現していない実情がある。また研究成果の社会実装まで発展させることができる、またはその過程を支える人材は不足しており、相当な実学教育が必要であるように感じられる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)

- 428 大学での教育が、研究開発の人材育成に役立っている例は少ないのではないか。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 429 大学の教育者の多くは起業経験がないので、起業家精神を持つ学生の育成に向いているとは思わない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 430 国の方針や政策は正しいと考えるが、それを受けて組織をハンドリングすべき立場にある管理職研究者、幹部の能力不足を感じる。掛け声や理念は素晴らしいが方法論が乏しいため具体的な活動や長期戦略の立案にうまくつながらないケースが多い。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 431 ■最近、民間から資金を受入れて共同研究を行う「資金受入型共同研究」が推奨されているが、資金提供をする余裕がある民間企業は皆無である。提供があったとしても、その場合には、我々研究者を、自社の小間使い(何でもやってくれる)のように使うだけであり(資金を出しているのだから当然と言えば当然の態度ではある)、共同(対等)な関係にはなれない。■公的研究機関では、知財の扱いが難しい。機関内部の意見(特許をなぜ申請するのか?)が数年で変わる。出せと言われて出願したら、方針が変わって、なぜ出願したのか?と問われたりする。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 432 産学官連携については産業界、特に会社サイドのルールが優先されることもあり、仕組みが複雑に感じます。連携の際の基本的なガイドラインを強く押し出すことも必要かと思えます。ベンチャーについては、国内と国外の投資の感覚が違うため、国内では「投資を回収できる」見込みのある事業のみが対象になるかと思えます。諸外国のように、寄付的要素を含む投資で行われることはまずないため、普及させるのは困難だと考えております。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 433 共同研究は信頼を基に実施されるもので、信頼を築く機会を設けることが必要である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 434 産学官連携については近年色々な場面で強調され、取り巻く環境も変化しつつある。長い目で見て評価する必要がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 435 産学官連携に関与する専門的な事務職員が不足しております。例えば、本連携のコーディネーターは研究者が主体となって行えますが、民間企業と連携する際の契約書、知的財産の取扱いに関する協定等の議論には、法律に関する専門事務職員が必須です。このような人材確保は、特に地方の大学や公的研究機関では困難のため、必要に応じて国に雇用された国家公務員が関与する等、新たな制度が必要と思えます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 436 産学官連携を行う環境は整えられているように思いますが、それを運用する人間(特にマネジメント層)の意識が変化していないように思えます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 437 研究成果を産業につなげるキュレーターのような人材が圧倒的に少ない。政策を設定する側への説明に研究者側が振り回されている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 438 産学官連携とイノベーション政策について米国(一部欧州)のモデルを取り入れようとしているが、市場レベルや資金額の差が大きく結局日本で根付く可能性は低い。日本独自の方法(昔の護衛船団方式など)を選択することも考慮すべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 439 米国では大学と試験研究機関(例えば,USDA)が同一のキャンパス内に設置されるなど、活発な人的交流基盤が担保されています。我が国も人的交流が活発にできるような立地条件と制度を整備していく必要を感じます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 440 研究組織内で生み出された成果を産学官連携により社会に還元していくためには、研究者個々人の努力では限界がある。組織としてのサポートも徐々に増えてきてはいるが、より手厚いサポートが必要と考える。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 441 産学官、各機関の特色を維持・尊重する様な政策が行われるべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 442 民間企業との共同研究時には、民間企業が持っている技術について秘密事項が多く公表ができないものもあり、非常に慎重に進める必要があるため、マネージメントに苦慮している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 443 日本の民間企業は自己利益の確保に固執しすぎるため、オープンイノベーション的な研究を共同するカルチャーにない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 444 国立等の研究機関が関与する産学官連携においては、実務に携わる研究者よりも国研の役員レベル・上級幹部クラスが連携のけん引力となり、外向けの営業活動(省庁回りやロビー活動を含め)をするべきと考える。所属する研究機関においては、それがまったくなされていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 445 産学官連携は、個別具体事例となると千差万別、ケースバイケースで、実際的な手法が確立していない。なので、掛け声だけはよく聞くけど、現場担当者は一体何から手を付けてよいのか思案投げ首ではないかと気の毒に思う。「知の社会実装」するためにどのように人材育成をしたらよいのか見当もつかない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 446 研究機関シーズと企業ニーズの出会いの場は主に組織リーダークラス間で創出され、トップダウンで展開されるケースを多く見る。この場合、最終的に組織間技術者での協議になるが、トップダウンのためモチベーションが低く共同研究にまで発展するケースは稀である。したがって、研究者の意識改革を行わない限りシーズとニーズの出会いによるイノベーションの創出は困難であると感じる。大企業ほど国家予算を使用しての共同研究を行いたがらない。多くの場合事務手続きに要するマンパワーと情報公開がネックになっている。したがって産学官研究推奨予算には手続きの簡略化と、情報開示に関する柔軟な対応を希望したい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 447 産学官との連携は学術研究の観点からは評価されないという考えも残っている気がする。そのため研究者自身は評価される論文のみで完了する場合もあるのではないかと。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 448 共同研究を積極的に進める研究者は、割合でいうとまだ少ないと感じる。したがって、その中からイノベーションに繋がる研究はさらに少なくなると考える。共同研究のネタを提案する、産学官連携に繋げる、共同研究から製品化などのイノベーションに繋げるなどの力のあるコーディネーターなどの人材がもっと必要であると考えられる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 449 基礎科学を追究してきた研究者は総じて経済活動に興味を持っていない。研究者はプロ野球選手ではないので、研究者にホームランの打ち方を言えと強制しても言えるわけがないように、産学官連携を進めたいのならば、それは現在の中年以降の研究者に要求するのではなく(間違った答えしか言えない)、基礎科学と経済活動の両方に通じた人材を特別に育成する必要がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 450 研究者が、基礎研究と、企業との連携や共同研究を、両立して進められる環境作り、仕組み作りがもっと必要。特に時間という観点で。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 451 産学官連携にまつわる諸々の作業等がほとんど研究者に帰せられている。研究者はイノベーションを生み出すことにのみ集中させるべきであり、その余のサポートする体制が必要である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 452 もっと研究者にインセンティブがあるような政策が必要と感じています。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 453 現在はオープンイノベーションの時代になってきているが、そのような組織づくりが間に合っておらず、その結果、社会とのつながりが希薄になっているように思える。オープンイノベーションのベースとなるべき技術や人材の創出が、研究機関や大学に求められるであろう。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 454 国際標準に関しては、国際的にオープンイノベーションを実施することが最善の選択であるが、知的所有権の保護や国内機関のみへのファンディングを前提とした日本の政策ではそれを阻害している。オープンイノベーションの促進ためにはオープンソースソフトやドキュメンテーションなど、論文にならない研究開発活動を促進する必要があるが、競争的資金の評価項目には通常含まれていない。これらは知の社会実装を行うために必要な活動でもあるが、現在では研究評価の対象になっていない。とくに研究機関では研究者の雇用に精一杯であり、研究の周辺に係る人材の確保が急務である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 455 オープンイノベーションの伸展の為に、もっと使いやすい研究者・研究内容検索用のRDB整備が必要と考える。また、企業側でも他社に供給可能な技術を検索可能なRDB整備が必要と考える。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 456 地方大学は、大学の意義を考える上で、地域貢献を無視できないものと考えており、その意識付けは進んでいる。ただし、これに傾倒するあまり、グローバルで一流を目指す研究開発への意識がおろそかになる危険性もあり、多面的な部分に意識が行き届いた経営が求められる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 457 ・大学等知財のパッケージ化など産業ニーズに沿った取組を行うも、人材、予算が十分でなく十分機能していない。・地方創生のための人材育成、問題解決については、政令市など一部自治体のみ取り組んでいるが、予算が少なく人材もいないので十分機能しているとは言いがたい。・国が主導し、地域の企業ニーズを顕在化し大学等とマッチングする取組、人材や開発費等の支援に取り組むべき。民間資金の誘引も、中小企業は難しく、マッチングファンドの緩和なども考慮していく必要がある。・一部大学を除いて研究支援人材の状況は脆弱で多くを期待できない。研究者の下請け的な位置づけとなっており、能動的な目利き等が十分に発揮されていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 458 各セクター間の連携、資金・知財支援体制、人材確保、規制緩和等はまだまだと思われる。また、国際標準化は我が国が不得意とするところと思われる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 459 それほど進んでいないのではないかと。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 460 自発的な産学官連携はいいが、取組として行われると、それぞれの思惑があり、なかなかうまく行かない場合が多いように感じる(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 461 国立行政法人の知的財産事務部門の専門性があまりにも低い。数年置きに実施される、産学連携やイノベーションと全く関係ない事務部門との無差別なローテーション人事を前提とする現状で出来る仕事ではない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 462 共同研究自体は、実問題を解く中で問題の本質が見えることもあるので悪くないが、現状、当研究所では知の対価を得ることができず、予算の使い方が非常に縛られたものとなっている。(国研)の制度設計をされている方々には、(国研)の研究者に共同研究費をたくさんとってこさせる意味を今一度よく考えていただき、共同研究費用の一部については新たなイノベーションのための費用として明示的に使用用途の制限をつけないことを認めるなど、制度から変えていく取組みも必要だと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 463 企業は、基礎研究やすぐに応用できない分野には興味がないと思う。興味に目を向けさせるためにも、学会を企業の敷地で開催すれば補助金を出す等、企業側が一見役に立たないような研究でもそれらに触れる機会を増やしてみる等工夫も必要と思う。また、研究成果を企業側に売り込むのも基礎研究を行っている研究者からすると経験がないので非常に難易度も高いし、メリットもよくわからない。産学官連携はどのようなものなのかについて、研究者に対して情報発信する必要があるのではないかと。少なくとも私に関しては、産学官連携がどういふものなのか詳しく教えられたことがない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 464 基礎研究成果を知的財産化する意識が低いと思う。これは、研究者の評価制度に原因があり、研究者は研究費を獲得する為に基礎研究成果を早く論文にする必要があるため、自分の研究が知的財産化できるかどうかよく吟味できていない(するのが面倒くさい)ように感じる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 465 基礎的な理学分野では表題に係わることは困難に思います。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)

- 466 事業の性格上、産学官の連携は比較的図られていると思う。例えば、研究開発成果を社会へ反映し、国益とするための重要な作業のひとつとして学協会にて行われる規格化作業がある。公平性、公正性、公開性を持って規格策定を行うためには、立場の異なる産学官の連携は必須である。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 467 人的交流について流動性は乏しいと言わざるを得ない。ただし以前より改善傾向にあると感じるが、企業とアカデミアの壁を超えて籍を移動する研究者のキャリアは大きなリスクが存在する。日本の科学技術イノベーションのためには、企業研究者とアカデミア研究者が対等に自由に行き来する環境整備が必要ではないかと思う。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 468 現状では遅れていると感じる。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 469 近年、国や研究機関が産学官連携とイノベーション政策の取り組みを強めていると思います。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 470 現場に対応する学部が存在しないことが、大学との連携を難しくしていると感じます。(航空機の現場は、複数の分野(空力, 制御, 構造, 推進, 運航等)が総合されたものですが、現在では、それらを総合的に学ぶ場がなかなかない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, 女性)
- 471 研究所内においても、民間企業と関わり研究成果の社会実装を積極的に行っている現場型研究室はある。しかし一方、基礎研究メインの研究室で生まれたシーズが、現場型研究室まで届く流れ等が整備されていない感がある。現場型研究室はすぐにネタ切れを起こす一方、シーズ型研究室は現場の役に立たない、と批判される状況にある。全体を見て流れを作るような人材が必要と考える。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 女性)
- 472 産業界のニーズに適合した大学での研究、イノベーションに繋がるには、大学への具体的な動機付けする仕掛けの機会を増やす制度設計があればと思う。(公的研究機関, その他, 男性)
- 473 政府資金、補助金はまだまだ不十分でベンチャーのリスクも大きいと思う。(公的研究機関, その他, 男性)
- 474 一対一の産学連携ではなく、複数対複数の、できれば異分野を交えた産学連携のネットワーク、チームを多数構築し、また地域連携ではなく、地域と地域の連携、たとえば北陸と九州など、広域な協力構図が必要であると考えます。(公的研究機関, その他, 男性)
- 475 1. 組織の変革が起こっているか。時代に対応できることはもちろん、将来を見据えた変革を行っているか。2. 学ぼう、変ろう、動こうといった意識を持った人材がいて、更に伸びていける環境か。全員の底上げはイノベーションには重要ではないか。3. 研究機関から企業へ、企業から研究機関へといった流動性(組織的にではなく、研究者自身が行動を起こす、組織も受け入れる)のある環境か。こういった事が大事な気がします。(公的研究機関, その他, 男性)
- 476 ・民間企業との連携・協働の取り組みは行われているが結果は不十分。産学連携から産主導型への移行ができていない課題が多い。・学は実用化を念頭に置いた知財戦略を強化する必要があり(権利化と実施可否)、実践能力のある人材育成が必要。・大学の起業家精神人材を育成取り組みは評価するが、科学技術関連およびモノづくりへの傾向が低い点が残念。・金融財政支援による市場の創出・形成への取組は更に大胆な策を望むところだが、むしろ実践側の甘えも目立つ。・標準化は技術力優位、企業連携、各国とのハーモナイズを推進する、国策としてのリーダーシップが不可欠。(公的研究機関, その他, 男性)
- 477 イノベーションを生み出すことに必要とされる「技術促進」環境に大きな政策的課題は残されているとは感じないが、技術適用分野(市場)における規制緩和、ルール整備面での課題は多い。(公的研究機関, その他, 男性)
- 478 産学連携の取り組みは私の所属する機関でも強化がはかられておりますが、現時点では、これまでつながっていなかった2つの分野(産・官)を繋げようと必死に知恵を絞っている、といった感があります。産と官が容易に情報交換できる風土を作り出せば、もう少し自然と連携すべき分野が見えてくるのではないかと思います。産と官との普段からのコミュニケーションを促進することが重要だと感じます。(公的研究機関, その他, 女性)
- 479 産学官連携やイノベーションの出口イメージが「起業」になっていることは、実情から乖離していると思います(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 480 依然としてシーズと市場ニーズの需給ミスマッチが強いと思います。また、研究段階から開発段階へ繋げ、ベンチャーキャピタルから資金調達できるまでの間を埋める資金的機能(GAPファンド)が殆どないことがイノベーションを阻害していると感じます。大学や研究機関は産学連携における共同研究等の受託件数のみが目標化され、事業化が目標化されていないことも停滞の一因と考えます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 481 問4-18: 個人情報などの取扱が、スタートアップに好意的ではない可能性があります。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 482 産学官連携といったところで大企業側がグローバルモデルでリーダーシップをとれていないため、あまり産学官の枠組みが一部のスーパープロジェクトを除いて機能していないと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 483 目利きにより、チャレンジする前からリスクを考えすぎて多様なチャレンジを促す仕組みになっていない。イノベーションを引き起こす多様なチャレンジが生まれる仕組みと環境がない。厳選な審査よりも支援育成が大切であり、失敗を非難するよりチャレンジを評価する仕組みになっていない。リスクマネーも一部の機関・その感性にかたより、多様な判断で投資が行われている環境にない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 484 支援は十分だと思う。むしろプレイヤーより支援者が多すぎる。しかもその支援者のほとんどが「ベンチャー」をやったことさえない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

- 485 大学の基礎研究をイノベーションに結びつけるためには知財を外に出す、起業化する事で価値評価を行い、ベンチャーキャピタルが資金提供を行っていくと言う基本的構図ができていないと難しい。その点が日本では本当に理解されていない。特に官僚統治の日本の社会構造では遅々として進んでいない。SBIC制度の確立とベンチャーキャピタル資金の拡充をすべきである。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 486 産学官連携といわれて久しい。80年代は通産省を筆頭に、米国のシリコンバレーと同じことを日本の大学が実施するようにとTLO政策など打ち出したが、余計な人材を抱えるだけで、効果はなかった。日本では、どんなに外部資金を導入していても、65歳で定年になる。米国では70、80歳でも外部資金を獲得できる研究者は大学内で院生指導と研究室運営が可能であり、これが大学発ベンチャー重要な仕組みになっている。日本ではJSTがスタート事業として大学発ベンチャー支援を推進しているが、3年で事業化にめどを付けなければならず、ベンチャーを30年間育成してきた目から見ればあまりにも無理がある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 487 ・産学官連携とイノベーション政策の状況については、遅ればせながら政府／府省(内閣府, 総合科学技術イノベーション会議)主導で戦略的かつ強力に進められ始めていて、現在進行形だと思う。この政策による産学官体制や成果は一朝一夕に出来るものではないので、産学官で持続的に推進していかなければならないと思う。そういう意味で、第5期科学技術基本計画を常に進化させながら実働していくことが重要だと思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 488 産学官連携に関して、大学・国研の組織としての意識はかなり向上しているが、大多数の研究者個人の意識はそれほど高まっていない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 489 産学官連携について、もう十数年前からその取り組みは行われていると思いますが、学はアカデミック、産は利を追求し、そのギャップを埋める、間を取り持つ機関の機能が十分ではないように思います。イノベーションという言葉もそうですが、IoT, AIなど発信されるキーワードは世間的にも認知され、浸透しているものと思いますが、正直申し上げますとまだまだ実が伴っていない印象を受けます。システム構築という点で規制緩和、ベンチャー創業、金融財政支援、規格の標準化等々の施策については国が主導的立場を取ることにいると思いたすが、もっと大胆な政策を期待いたします。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 490 産の問題であろうが、自力で基礎(無)から何かを生み出そうとする研究者がすくないかほとんどない。基礎研究につき込む資金がないのかもしれない。海外依存や、大学依存では駄目である。産も革新的アイデアをだすことを考えなくてはならない。入社後の育成システムにも問題があるのだろう。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 491 IOTについては、IIは十分な人材、インフラがあると思いますが、Tが何か？それを支える人材は？というあたりは、非常に思える理解がされている気がしております。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 492 制度の趣旨は理解できるが、実践的にはほぼ機能していない。これは、先進地域と後進地域の分けや技術格差の有無をきっちり理解されていないことが大きいと思える。地域創生に全国一律の考え方等を持っているようでは、地域創生はかなわない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 493 官学の研究levelが低ければ、また純粋研究であれば、連携は非常に難しい。厳しいようだがこれは学官側が改める事項だと考える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 494 ・前述でも書きましたが、社会全体での大きなグランドデザインが見えません。社会であまり見掛けません。くだらないTV番組の10%でも割いて、そうした点をメディアでもっと取り上げるべきだと思います。高学歴社会になっているにも関わらず、社会に還元されておらず、高学歴者がクイズ番組ばかりに出演するようでは嘆かわしく感じます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 495 大学や研究機関は、自分の得意分野や今までやってきた分野を継続して研究している。資金もそのようなところに流れてしまい、本当に先進的で役に立つ研究に資金は回っていない。テーマを選定する人は、学識経験者ではなく、実業で成功した人にやらせるべきである。学識研究者は大学を守るための人で、先進的なテーマを選べる人ではない。今までに一番ひどい例はC1プロジェクトであり、理にかなわないテーマにNEDOから金が流れた。NEDOはつぶしたほうがよい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 496 どんなに素晴らしい研究開発でも、産・学・官のいずれか一つの人材が欠ければ、それを埋めても、続行することは、大変むづかしく、製品化・商品化までもっていくのはむづかしいのではないだろうか。研究者の持ち時間と、経済効果が出るまで持続する制度と資金が、研究開発には必要だ。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 497 大学発のベンチャーが声高に叫ばれて十数年の時が過ぎたが、投資した予算に見合う成果が社会に還元されたとは実感出来ないと言ったらお叱りを受けるだろうか？関東の人体支援ロボット、関西の新薬創生、など、忘れた頃に間欠泉のようにメディアを賑わす。私学の雄が取り組んでいるマグロ養殖に喝采を送りたくなる身としては、何が違うのか、どこが違うのか、研究費(の配分)のマネジメントを行う人たちに十分な判断の情報が届いているのか、懸念してしまう。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 498 大学定年退職後会社を設立して日本のベンチャー支援体制の薄弱さを痛感した。米国では独創性のあるベンチャーであれば、各省庁・軍などの公的資金を数年間受けて事業化にトライできる。日本での最大の問題はベンチャーに対しても既成大企業と同じ税率が適用され、利益の約半分を税金として納めるため内部留保ができないことである。税理士に相談すると、借金して赤字にすれば税金を払わなくてよいということである。大学の研究シーズが果実を生むのは0.1~1%程度なのに大学が知的所有権を主張しすぎるために、民間との共同研究が進まない。大学が企業の下請的になれば、10~20年先を見据えた研究はできない。企業に役立つ研究は産総研などの国研にやらせるべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 499 大学等で研究分野を各専門分野において先導してきた人材が、定年後は生かされていない。彼らもイノベーションに活用できる人的資源である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 500 人材の流動化、大学人材の企業での確認(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 501 AIなど流行のモノに、多少研究資金が流れるようになっている気もするが、全体を見渡した方向性をしっかり見せて欲しい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

- 502 人工知能技術やIoT技術について、新しいアイデアへの取り組みについて、それを評価できる人材が不足していると感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 503 多くの大学で大学の研究成果をベースに特許出願される事は一般的になってきた。が、国内出願にとどまり海外の権利化まで行わない場合が多い。その場合、中国にタダで使ってくれと言っているのと同じ。本当に重要な成果であれば、海外での権利化も進めないと本来の事業展開ができない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 504 民間企業との事ですが大企業中心で中小、零細企業のベンチャーには厳しい状況だと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 505 取り組みはなされてきていますが、具体的な人材の輩出にはもう少し時間がかかるであろうと考えています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 506 医薬領域でのイノベーションについては、医療に貢献する新規治療や医薬品、再生医療などAMED支援も含めて国策支援は感謝します。治療法のシーズを創出し実用化可能性顕在化、そして実用化の段階へ規制適合した開発やその資金は膨大です。シーズの実現可能性評価における淘汰・育成とそこから残ったシーズ実用化に向けたベンチャー・公的機関・製薬関連企業との取り組みを、all Japanで構築する必要性があると感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 507 産学官連携はこの10年で大きく進んだと実感します。ただ、ベンチャーをつくるのがいいのではないと思います。最終的なゴールは意識すべきだと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 508 JSTにより大学の研究テーマが紹介されているが、メーカから見て魅力のあるテーマが非常に少ないと思われる。メーカ側のニーズを先生方にお伝えする場が必要ではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 509 研究者、技術者が社会の発展や仕組みに関する興味を持ち、基本的な仕組み(特に経済的な仕組み)を知り、実感できる機会を持つ必要があると思います。またもっと普遍的な価値に対する関心を持たなければ、ベンチャースピリットを持つことは難しいのではないかと思います。狭い技術的な関心だけでなく、その先に実現できるものへの関心がないと、力を保つことが困難かと思えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 510 ここが日本が他国と比較し一番弱い部分と思う。戦略的な思考と創造と実践予測などと 具体的な課題や技術の要点把握と変動変化予測などやリスクを見込んだ取り組みなどの戦略的構想とチャレンジサポートへの十分な資金援助・バックアップ体制レベルが低いと思える。サポートするメンターも負荷とか資金余裕度もないから、調和のとれた戦略的メンター制度も充実が必要と思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 511 かけ声は高いが、実質を伴っていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 512 産学官連携を推進するのなら、民間企業に対して、大学や研究機関に対して共同研究を行うための費用や、公的な施設の実験設備を使用する際の費用を、基本的に無料にするべきです。ものづくり補助金等の補助金を使用した支援制度も、申請から報告の手続きを最低限の内容にするべきです。一般的な民間企業同士のやり取りのように、発注書と納品書のようなもののみとして簡易的にすると利用者に対する負担を軽減出来ます。そのためにも、補助金を支給する公的機関は、成果物を買収する位置付けにすると良いと思います。そして、買収した成果物を、公的施設による常設展示や専用サイトにて一般に広く公開すると良いと思います。このことにより、補助金を使用した成果物を広く宣伝することにもなり、実際にその技術を使用したいと思う企業も増えることとなります。これまでの制度なら、補助金を使用した成果物を実用化するためには、基本的に自社努力のみとなり難しいと思います。公的機関からすると資産計上しなければならぬ等の課題もあるかもしれませんが、新しい制度にしてそのようなことも解決すると良いと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 513 起業家になることの良さが、若い人には伝わっていないと思われる。何が悪いの？と尋ねて答えられる小中高の先生どれだけのいるのか？ そういったことをまずやったことのない教育学部出身者では限界があるように思われる。一番に挙がるのは、金持ちになる、とかだが、先ず受け入れられず、そく叩かれるだろう。プロ野球選手みたいなイメージ戦略が必要か？ アニメでも作るか？ 地方のインキュベーション施設なんかはガラガラなのだから、ベンチャーにただで貸し出せばいい。もちろん成功すれば回収すればよいが、金銭よりも、その立上げ経験などを後進に伝えて貰うべく、講師やインターンシップなどの義務を課す方がメリットがあるかと。エリアごとでベンチャーの企画イベントを毎年開き、トップは3000万円、10位まで1000万円くらいの賞金を、上述の条件などを掛けて出せばよい。一年程度の活動資金ではあるが、よい経験を積んだ者が世にできることになるし、10年も続ければ地域に根差した新産業も幾つか生まれるではないか？ 年10億、10年で100億だとしても、起業や産業創出のイメージ戦略と考えれば、これくらいかけてもいい気がする。原発の危険性から廃炉についてはよく議論されているが、具体的な代替エネルギーについてはどうか？ 温暖化の問題がホットだった頃を忘れてしまい、安易に火力発電を増やし、仕方ないからで終わっている。また、そのために掛かる費用をみるなら、とっと代替エネルギーの開発につき込んだ方が建設的だ。就職できないから院に行く半ニートの学生がたくさんおり、うまく集めれば知識のある人員の確保はできるのだから、そういった特定テーマ(期間限定)を開発、事業化する公的機関を、若者限定(管理職を含め40才未満)で作ってはどうか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 514 官が直接投資をするのではなく、民間への優遇制度により民間の投資活動や、大学への支援活動を行うような税制優遇や環境整備を行うべきであると考える(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 515 各大学が従来の枠を超えて産学官連携を進めようとしているのは結構だが、運営交付金を着実に減らすという環境下においては大学の本来の業務が次第におろそかになりつつあるとの実感を持つ。欧米に比べて企業からの献金、寄付が極端に少ないという現状を打破しない限り、このままでは日本の技術立国は壊滅的状況を迎えると思われる。なぜ大企業が目先の利益ばかりにこだわって基礎技術の育成を怠るのか理解できない。それほど日本の経営者は愚かなのか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 516 製薬業界関連では、依然として、産学の連携について、十分に機能していないように思えます。日本の大学の先生方の研究能力は極めて高く、世界的に通用する研究をされている先生は多くいますが、研究のゴールが大学と企業では異なっている点もあるかもしれません。特に「基礎研究までは大学」、「臨床開発や開発研究は企業の仕事」といったように分断されており、新薬の創出には時間的にも長期間かかることもあり、連携が機能しにくい点も考えられます。また、企業化精神も世界と比較すると低く、研究援助(公的または寄付金)の問題もあるかも知れませんが、研究から事業化に至る過程は中々、順調には行っていないのではないのでしょうか。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 517 産学連携は、理想論が先行し、参加者全てがwin-winになる構造が出来上がっていない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 518 地方の国立大学や公立大学は、地域の課題に即した研究に積極的に取り組んでおられます。起業家精神やビジネスに興味を持った人材の育成は緊急課題です。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 519 公立の大学や研究機関(税金投入)と私立の大学や研究機関では、知財マネジメントが異なってもいいのではないかと。公的機関が自らの組織運営のために知財マネジメントが強いと結局、技術が社会の普及に役立たず、税金が社会の発展に役立たないとも考えられる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 520 企業と大学の間での人材の流通は十分ではなく、もっと活発に行えるような仕組みを用意する事が必要だと感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 521 企業と研究機関との人事交流、転籍、転職が不利にならないよう働き方の改革を進めるべきと思料。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 522 弊社は過去と現在において、複数の大学と寄付講座や産学連携講座を設立し、価値創出や人材交流を行っております。自社の努力とともに、産学官連携による社会貢献に期待しています。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 523 民間の資金・資本をもっと活用するシステムの導入を検討してほしい。例えば、大企業が国内のベンチャー企業や大学と共同研究などの連携を行った際に、同額を別途税控除するなどのインセンティブを付与するなど。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 524 産学連携の障壁となっているもののひとつに、大学や公的機関が基礎的な技術や素材だけで知財権を主張し、その後の利益配分にこだわるため、製品化に向けた協働に進みにくいケースが散見される。シーズを製品化させるのに如何にその後多くの研究開発費・人件費とリスク負担がなされなければならないかを、多くの大学の先生方は理解されていないのが根本的な問題と思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 525 大学や公的機関との連携において、知財をめぐる先方の権利主張の厳格さには閉口してしまう。契約協議も極めて難渋する。政府の支援策が的外れ、即ち、肝心な部分に資金供与がされない、政府関係者の理想形(世論に過剰反応した姿)に誘導するような支援、資金配分がされている。より現実的な思想に基づく、政策が実現されることを希望します。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 526 産業界とアカデミア間での人材流動が少なく、かつ一方的で、イノベーションに必要な経験や技能的ダイバーシティが不足。キャリアの面で多様な選択や、やり直しができる状況が必要だと感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 527 マンパワーが不足している。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 528 ・産学官連携をベースに、アカデミアで産業が求める人材育成を行うことには限界がある。アカデミアでは基礎教育を充実して欲しい・規制緩和がイノベーションを産み出すとは思えないが、大学発のベンチャー支援策は必要と感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 529 産学官連携での研究開発を検討する際、知的財産の取り扱いで企業側が躊躇する場面がある印象があります。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 530 大学知財本部は、企業における特許戦略や状況をもっと学ぶべき。自分たちが事業化しないから「不実施保証」を要求するのではなく、自分たちも事業化を行うためにどうあるべきかを考えないと、企業の共同研究意欲を削ぐことになる。イノベーションエコシステムやベンチャー支援に関しては、形だけ欧米、シリコンバレー、イスラエル等のやり方を真似ようとしているだけに見える。実際に十分な成果を挙げているとは言い難い。日本の実情に即した仕組みを編み出すべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 531 システム化による効果より、個人の意志・能力に依存する創出や地方創生が多いと感じている。また、その環境も不十分だと認識している。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 532 産学官連携は省庁によって積極性に温度差があると感じる場合がある。省庁間連携がイノベーション政策には必要なこともあるかと思うが、それぞれが専門分野を軸に同様なテーマで進められることがあるようにみえることがある。産学官連携はつなぐ人材にもっとビジネスに即した人材も必要かと思う。一部の方々にはイノベーションを起こすというより、過去経験による見識を披瀝されることで革新につながるアイデアやコーディネートができていないか疑問。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 533 国全体としてベクトルがそろっていないと思えない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 534 最近、産官学連携の動きが活発になってきたと思われる。ただ、大学や研究所における実務レベルへの浸透は少ないと感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

- 535 AI,IoT,イノベーションという言葉だけが先行しているように思えます。具体的なイノベーションとは何を構築する事なのか？大学も、生き残りの為に、それぞれ独自に動いているのが実態だと思います。我々企業としては、各大学がどのような取り組みを実行しようとしているのか？をそれぞれ吟味して、トライをしていかないと真の産官学連携とはなりません。上記にも記されているが、地域毎に、それぞれを分野の強みを明確にして、取り組む必要がある。又、資金関係も考えても大学が十分に保有できておらず、資金調達に走っている点も心配点である。もう少し、研究に没頭できる体制の構築を希望します。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 536 各大学で様々な取り組みがなされ、成果を出しているところもあるが、全体として見ると不十分と思われる。イノベーションに繋がる実用化研究の面で大学の取り組み、人材育成の強化を望む。ベンチャー設立や事業展開のためには、研究者の企業家精神を醸成するような場や教育・育成の仕組み造りの強化が必要であると思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 537 ベンチャー創業に関する国際的なレベルは低いレベルであると思う。教育制度や大学改革の根本的な見直しから始める必要があるのではないかと。また例えば日本発の技術が生まれたとしても、技術の標準化・国際標準化という点で後れを取っていると感じる。今後の国際標準化が必要となってくるであろうAIやIoTに関する日本技術がガラパゴス化しない様に過去の失敗に学び国際標準化にも注力が必要と考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 538 特に、このような連携で知財権の取り扱いに関して、学と産の共通認識が持たなくて苦慮する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 539 先進国では当然で、世界企業は海外では容認している知財の扱いや大学との共同研究の基本が、依然ガラパゴスのまま。特許の共有が、知財の死蔵化、ベンチャー起業を阻んでいる。政府通達で、「大学で行われた研究によって生まれた特許は、大学が単独で所有する」バイドール型とすべき。また、大学院生を使つての共同研究を含む研究実行には、学生への報酬を含むこと。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 540 大学の一方的な研究発表はありますが、企業ニーズとのマッチングはなかなかとれていないと思います。ネットワークが部分的にはありますが、大きく発展していない(企業側に問題有り)。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 541 研究と産業界とのマッチングが上手く行われていないように感じます。研究者は論文にのみ関心があり、知的財産には興味や知識が乏しいのではないだろうか？ また、中小企業の抱える技術的課題を解決する仕組みもより整備される余地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)
- 542 起業に対してのハードルがあまりにも高い。シリコンバレーまでとは言わないが、それなりの環境の整備が必要である。借入れに対する個人補償なども取らない方向は出ているがまだまだそのようには進んでいない面も多い。特区制度も規制の象徴であり、一時的なごまかしであり全国に広まったものは無い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 543 地域ニーズと地域特産との間の勘違いが解消されない。地方創生は、地域の特徴ある研究活動に基づく事業化を地方の企業が行えることが、世界発信できる地方企業を作り出すことも出来るし、研究資金や研究発達を地方に作り出すことも出来る。ただ、大学間での資金に順位付け(MM大学は、TT大学より少ない資金で、順位立てをすべき)を行っているようでは、世界に発信できる産官学連携を作り出せる確率を減らしている。一部の医薬規制等について、早い段階で基準作りが実施されているが、日本の特性として、しっかりと規制に入り、他国に抜かれる。また、ベンチャーの創出と実現可能なベンチャーを理解できないで、ジャッジが行われている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 544 シリコンバレー等のイノベーション先進地域と比較して我が国はイノベーション創出エコシステムが不十分と感じる。Ventureおよび支援機関、リソースの量と質(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 545 以前より改善されているが、未だ「産・学・官」間の温度差を強く感じる。それぞれの思惑(目的)が一致しない限り、この「温度差」を埋める事は、困難と思われる。まずは、「産・学」の連携強化とそれに関わる「官」の在り方を改善すべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 546 大学が研究課題を具現化する能力が低いため、特異な技術を持った民間企業は共同研究するメリットを見出せない状況が多い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 547 分野によると思うが、学が産業界をリードする活動が不十分に思える(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 548 産官学連携に関しては、学/産の思惑が一致しないとうまく運用できない場合が多いと感じる。双方の思惑について、広くニーズの検索ができて、よい連携相手といかに組むか？組めるか？の仕組みが整備されるべきと考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 549 先ほども記述しましたが、世界最先端分野ではなく、日本を支える中小企業、町工場等の存続繁栄のための地方での産官学連携が不十分であると感じる。特に地方の偏差値の低い大学の学生がそのまま地方の中小企業に就職し、それら地方の中小企業が日本の産業の基盤を支えているということを考えれば、学生時代にあまり勉強が得意でなかった人財をどう活躍させるか、どう活躍すべきか、地方の産官学がもっと深く意見交換する必要があると感じています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 550 企業側から見ると、イノベーション政策の肝となるのは、税制と労働政策と感じる。開発に対する税制支援のさらなる拡大があれば、産官学連携やチャレンジへの活動の活発化につながる。人材のより自由な移動が可能になるような労働政策であれば、産官学の人材の最適な場所への移動も実行しやすく、優秀な人材の適材配置が可能になる。優秀でもその企業にとって不適合な人材を抱え続けるを得ないような状況は無くしたほうがよい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 551 ・イノベーションの技術を持つベンチャービジネスを育てる生態系が日本では、米国のように未だ形成されていない。失敗を許さない風土というより、その手の資金支援(ファンド等のスポンサー)の仕組みがあまりないからではないか。また、学生も先々イノベーションを目指す経営者になりたいのなら、就職時に大企業をすぐ目指すより、まずはベンチャーでアントレプレナーシップを鍛えて実績を上げ、起こしたベンチャーをうまくエグジツトさせるような力量を養った後で大企業に行くようなシステムが日本でも珍しくなくなれば、優れた経営者が多く輩出し、大企業もグローバルでもっと強力になれる可能性が高い。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 552 IoT, AI, Bigdataなどの先端技術の市場活用に必要な規制緩和について、政策立案と実行に時間がかかりすぎて、Globalな動きに遅れてしまう懸念がある。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 553 産学連携に対する大学の先生方の意識の低さを大きく改善する必要がある。加えて大学としても、産学連携に対する評価システムが必要。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 554 産と学の間の人材交流は不十分。特に学から産への人材の移動が少なすぎる。これは産にも学にも責任がある。それぞれの構造改革が必要であろう。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 555 知識移転や新たな価値の創出にたいして、新興国と比べて、日本はますます落伍してしまう。沢山の中小企業、特に、ベンチャーが新たな価値の創出の中、重要な役割を分担しているが、非常に残念ながら、ベンチャーの平均寿命は三年間ぐらい。普段は、研究結果から製品化まで早ければ五年が必要と言われている。この五年間、ベンチャーを支える資金はどこから得られるのか、一番の課題だろうか。中国の例として、政府が資金からオフィスまで支援した。そうすると、ベンチャー創出の成功率が大幅のアップした。一件成功すれば、国と社会に大きな貢献できるだろう。なぜかという、新起業のベンチャーは大部分HI-TECHある、資金がない。この深刻な問題をうまく解決すれば、日本のベンチャーが世界の一流になると信じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 556 このページの設問に関し、過去に比べて、どのエリアも取り組みが加速化していると思います。他方、米国、ドイツ等と比べると十分かというところでもないように考えます。従いまして、十分か、という設問には答えづらく、わからないばかりで申し訳ありません。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 557 私共は産学官連携を積極的に進めさせて頂いており、お付き合いさせて頂いている国の機関や大学、研究所などにも沢山お世話になっておりますが、上記の回答は、日本全体を見た場合、産学官のそれぞれにまだまだ不十分と思われることが多いと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 558 現実社会で起きている切実なニーズに基づいて、大学などの研究機関が研究をしているとは、なかなか思えない。国際標準に提案したとしても、国内でそれが守られなければ、絵に描いた餅になる。世界中で新たな技術やビジネスモデルが生まれているのに、日本だけが古い世界にしがみつき、イノベーションが起きる風土を生み出せないような気がする。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 559 産学官連携とイノベーションという意味では、SIPのような縦割りを突破し、新たなニーズを創出するような研究開発プロジェクト、あるいは地域のニーズと研究開発セクターのシーズをマッチさせ、インキュベーション機能を持つプロジェクト機能(政策)も不可欠である。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 560 現在のIoTや人工知能関連の産業が勃興する状況では、時代の変化が激しいため、現状の産学官の体制では取り組みのスピード感が不足する。社会で実際に起きていることを速やかに官学に伝えることも産業界の重大な役割であることを認識すべきであると考えられる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 561 産学官の組織的な連携の取り組みは近年さまざまな形で広がっており、大学・研究機関研究者側の意識も高いと感じる。基礎研究の成果を実用につなげるために、民間との連携を促進する制度の簡素化や柔軟な仕組みの充実が必要と考える。特にエネルギー分野は実用化までに必要な期間が長いので、中長期的な観点で、基礎から応用までを網羅するような重層的な体制構築が可能なプロジェクトのさらなる推進を期待する。また、技術開発成果が規制合理化等の社会環境整備にスムーズにつながる仕組みが望まれる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 562 事業化するなどの成果が出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)
- 563 大学や公的研究機関は、民間企業との連携・協働には、知的財産権の問題が発生すると予想されるので、慎重にならざるを得ません。連携・協働を推進するのであれば、この点、考慮が必要と思われます。地域が抱えている課題解決については、福島県のような場合は積極的な取り組みがされていると考えます。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 564 「ベンチャーを興すことを推奨します」と施策の中で宣言していても、起業のためのファイナンス等のケアは全く行われていない。また、知的財産についても、施策の中で生み出された知的財産について、民間企業の立場から見ると、非常にリスクな契約書しか存在しない。例えば、使用されていない知的財産は国の指示により第三者に使わせることができる旨の記載があれば、民間企業は時期的な面から知的財産を使わないこともあるのだが、それを別の技術を持っているライバル企業に使わせることが可能な契約である。そのような契約の下では、民間企業は積極的に知的財産を生まないのが経営的な判断となっている、と考える。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 565 たとえば不実施補償など、企業側が足踏みするような契約形態を再検討願いたい。一方で、実証の場としての日本は非常に窮屈で、たとえば、シンガポールなどで実証を行うことも多い。これは国家的損失であり、研究開発の中での過剰なプライバシー保護などは再検討願いたい。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

- 現状は、あまりにも短期的に企業収益につながるものが産学官連携・イノベーション政策と考えられている。また、イノベーションを狭く技術革新にとらえている節もある。イノベーションは新技術が生むとは限らない。むしろ、既存技術を生かす規制緩和や制度充実の方がより早くより大きな社会的イノベーションをもたらす可能性が大きい。社会的な利害調整の手間を嫌った技術偏重では、成し遂げられるイノベーションはごく限られたものになりかねない。大学・公的研究機関と企業間の意思疎通は人材の相互交通で促進するべきだが、依然不十分だ。政府が先導した過去の大型プロジェクトは社会実装への意識が低かった。プロジェクトは研究開発にとどまってはならない。社会実装のための課題洗い出し、対策立案、場合によっては開発目標の転換や研究開発の縮小・中断も含むプロジェクトマネジメントが必要だ。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 566
- 
- 567 国としての制度はあっても、大学、地域によって取り組みに差があるように感じる。若者に、もっと起業を促し、迅速でとがった製品、サービス開発ができるようになるといい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 
- 568 ・政府の「イノベーション政策」は根本が間違っている。イノベーションとは「売れるものをつくる」ことにすぎない。米国のネット関連イノベーションは全てそうだ。技術的には大したことないものなのに、そこにサービスがくっつくことで大きな利潤を生み出している。日本の場合、大企業の「ものづくり」にどこまでもつきあわなければならないために政策自体がゆがんでいる。・企業の「イノベーション」も縮んでいる。株主優先のために大企業でも5年を超える研究プロジェクトはできないから、ろくなものがない。自分たちでやらなくなったものを大学や国の研究機関にやってもらおうという話だが、ムシが良すぎる。「中央研究所ブーム」の頃の企業の自律性はどこにいったのか。企業家の精神が衰退しているから経済も衰退しているのではないのだろうか。・大学の研究現場もやせ細っている。教師は若者を育てることが本務なのに、産学連携だの地域連携だのに駆り出され、教育も研究もおろそかにならざるを得ない。学生も連携ネタばかりやらされ、この先どうなるか全く分からないような大きなテーマに出会えないから成長できない。・ベンチャー企業が育たないのは、大学の側に責任があるのではなく、社会の側に責任がある。タネがあっても投資家がないから「死の谷」を乗り越えられない。だから若者もあえてリスクを取ろうとしない。投資家を育てる政策の方に力点を置くべきだ。・日本が国際標準を取れていないという問題は、私の知る限り少なくとも20年前には顕在化していたのに、これまで、何の政策もなかったように思う。工業技術院にあった標準研究所もなくなってしまった。科学技術で世界をリードしようという国が標準研究所や地質調査所をなくすという暴挙がまかり通る、それ自身が信じられない。経済産業省から文部科学省に移管し、体制を立て直すべきだ。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 
- 569 イノベーション政策は重要ではあるが、社会情勢により埋もれてしまった既存技術、特に、中小企業が有している優れた技術を再評価する仕組みを作ることで、真に創成する必要があるのか、過去の遺産を活用することで、ある程度まで事足りるのか、取捨選択することで、限られた人材と予算、時間を有効活用できるようになるように思う。なお、個人的にも直面した問題であるが、ようやく実を結び始めたテーマも事業仕分けや政府の政策転換により、途上断念せざるを得ない状況が、こと地方において多いように思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 
- 570 ①産学官連携があってもイノベーションが実現するのではない。学、の真に優れた研究は産との協働につながるし、ベンチャー創業にもつながっている。重要なのは真に優れた(基礎)研究だと思います。学、の研究者の中で、優れた研究なのに産が興味を示さないといった言葉をよく耳にしますが、優れた研究なのか疑問です。②近年、研究開発人材やイノベーション人材として産から学に転職される方が多くなってきました。しかし、転職された方の能力をフルに活用しているか疑問がありますし、産から学へ転職される方の能力にも疑問があります。学、の表面的な繕いで終わっているのではとも思います。真に交流できているとは、能力の有る産の研究者が、客員教授ではなく教授として学の中に対等の立場で入る事が重要ではないでしょうか。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 
- 571 IoT技術に関しては官公庁間での協業、プラットフォームの統一化などを進めたいと考えています。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 
- 572 大学がシニア開拓を行い企業がそれを実用化する産学官連携モデルが前提となっていますが、産業界はグローバル競争が一段と厳しくなり、利益に繋がるイノベーション創出であれば手段を問う余裕はなくなっています。自社基礎研究、ベンチャーや各種団体(地域自治体等)との連携、海外企業買収等、様々な手段から選ぶ段階であり、国内大学・公的研究機関との連携は選択肢の一つとしてそれに応じたメリットがある場合に実行するものとなっています。従って大学・公的研究機関も世界へ出て行くことを前提とし、その障害を除くための規制緩和・ルール整備を国とともに考えるべきです。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 
- 573 イノベーション視点の産学連携は不十分。時代の変化に追いついていない(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 
- 574 イノベーションを産業に普及させることは並大抵ではない。イノベーションに伴う産業化リスク、そのリスクを低減できる展望力のある人材の育成、リスクを保障する金融支援メカニズムなど、まだなお多面的に底上げすべき現実的な政策が必要とされているものと感じる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 
- 575 大きな研究費を持っている大学ほど、先端研究には熱心だが、地域の振興につながるような研究には熱心でないように見える。地方の活性化につながる大きな研究費が必要だと思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 
- 576 日本はサイバー空間の活用という点に関しては未だ発展途上国である。ビッグデータを取り扱える人材やAI専門家の需要が急拡大しているが、全く人材育成が追い付いていない。大学・大学院が輩出する専門人材の数には限界があるため、現在の需要不足に早急に対応するためには社会人(すでに就職済みの専門分野が異なる人材)の再教育を政府として考える必要がある。産業界がイノベーションを創出するためには、オープンイノベーションや産学官連携が不可欠な状況になっている。大学の総長・学長や執行部は産学官連携の重要性を既に認識して各種の改革を学内で取り進めつつあると認識している。しかし、現場の教職員までその意識が浸透しておらず、課題は現場教職員のマインドセットの改革に移りつつあると捉えている。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 
- 577 ・大学新卒者が安定・安寿を求めて大企業等入社へ傾倒する状況下の教育環境では真にベンチャー精神を持つ若い人は育たないであろう。産業界と官学を往復できるような人事制度および人材養成環境が必要である。・産学官の連携の意義、魅力を再確認しつつ再検討すべきであろう。産学官のそれぞれの特徴が活かされるバトンリレー方式が重要である。最近、学官の研究が出口指向となり産に近くなったことは良い一面もあるが、我が国の将来を考慮するとシニア枯渇という弊害を危惧する。学官には産が投資できない未来分野を目指してほしい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 
- 578 産学官連携を有効に進めていくためには、ネットワーク作りが重要である。産官学間の人材の流動性を促進するような仕組み作りが必要であると思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)

- 579 産学間ガイドラインなどに期待している。一方で、成長戦略に向けてのイノベーション政策には追加資金が必要。天然資源の少ない日本はイノベーションで立脚していくべき国民理解を進めるとともに、国際競争力の維持、向上ができる政策、産学官連携を推し進めていく気運づくりと具体化、モデルケースづくりが必須。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 580 産学官連携に関しては、アカデミア側だけの議論ではなく、民間企業の研究状況の調査もあわせて行なうべきだと思う。つまり、アカデミアに対する期待値などの理解が必要だろう。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 581 特に国公立大学における知財権の主張が強すぎるために、一般企業が共同研究等を実施することが実質的に不可能になっている。企業であれば、一定の譲歩などすると思われることもなく、制度を守ることが第一義となっている。これでは産学連携など発展するとは思われない。IoT関連では、法的整備が遅れているために、実態としてリスクを取った研究開発ができないという事態を招いている。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 582 産業界の研究開発投資が官や学に大規模に流れる仕組みが必要。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 583 ベンチャー企業育成のためには、ベンチャー企業が自ら収益を得られる状態になることが必要だ。特にバイオ創薬などのベンチャー企業は投資を回収するまで10年以上のスパンが必要になるが、そのような長期投資を行ってベンチャー企業を育てるような環境が乏しい。大学TLOなどにも専門性が不足しており、特許の可能性を判定せずに徒に高額なフィーを企業に要求することも多い。政策的にも既存企業を守ることを優先しベンチャー企業等の新規企業の活動を阻害することが多い。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 584 イノベーションという言葉は普通に使われていますが、イノベーションの定義があいまいな気がするのをこれをはっきりさせないと具体的な政策も定まらないのではないかと思います。クリステンセンが言う破壊的イノベーションという意味のイノベーションと、シュンペーターの言う「新結合」のイノベーションとは、技術開発的には違うモノであると思います。産学連携の場合は、現在の延長線上にある改善、漸近的イノベーションが主旨に合うとは思いますが、その場合は、研究機関と企業側との研究者の交流、自由な移籍を保証するような政策があると良いかと思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 585 国プロ等で“社会実装”を強く求め過ぎると、企業の下請け的な研究になってしまい、大学の良さが活かされない心配がある。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 586 イノベーションの実現に向けて一步踏み出すハードルは以前よりは下がったと思うが、依然として、失敗を許容しない風土が根強く残っていると思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 587 産学官連携については、学官の不実施保証を求めないなどもっとオープンにしないとうまいかないと考える。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 588 本質的なところで、日本人特有の”目立ちたくない”、”リスクよりジリ貧でも安定”を好む人口の多さを考慮した政策になっていない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 589 イノベーション活動を実行した人／組織へのインセンティブが必要であると思う(二極化した敗者復活の道筋のない社会ではこれが必要)。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 590 産業界または経済産業省系公的研究機関の要請で学界が産学官連携に加わるのは非常にありがたく、産学官連携は重要だと思います。しかし、大学や文部科学省系の公的研究機関は、産業界の技術ニーズのマーケティングや、研究課題の費用対効果の検討は得意ではありません。むしろ、学術研究は20～30年後を見据えたまったく新しい技術の研究により、産業界では想像もできなかった新規市場を創出することも必要であると考えます。そのため、短期的な産業活用のみを重視せず、自由な発想で将来必ず必要になると信じる技術課題の研究にも積極的に取り組んでいただきたいと思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 591 ・AIやIoT技術において、データの連携が肝になるが、社会インフラにおいては、公共機関においてすら既存データ保有者間での連携ができず、結果イノベーションを阻害している要因の一つになっている。問4-8及び9は、大学が取り組むレベルとしては、グローバルを相手に取り組んでいただきたいし(そのモデルの一環として自地域が先進モデルとなるならあり)、むしろ地域ニーズに即した点は経験者の人材還流での解決が良い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)
- 592 大学、公的機関との共同研究等で、時間を費やすのは知財権の取り扱いである。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 593 大学発の地域重視型ベンチャー企業が徐々に増えていることは、非常に喜ばしいことである。これら育て継続支援していくには必要なものとして、1. 行政の規制緩和からの支援(例えば、観光事業において、インバウンドで増えている外国人観光客への宿泊施設の規制対応など)、環境支援の施策も必要である。しかしながら地元地域がベンチャー企業と共に自発的に動き、それを行政が支援するといったケースがある。2. チャレンジを奨励し、失敗を許容する仕組み、3. 日本の小中高校の教育のなかで、有識者を招へいして、起業のマインドセットを教えるプログラム、大学では、技術以外に、経営を学ばせるプログラムを行うなど教育面からの支援も期待したい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 594 産学官連携が成立しやすい業種とそうでない業種があると考えられるので、その分析をしたうえで政策を組んで頂きたい(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 595 補助金を含め予算措置は比較的充実しているように感じるが、当該事業への参画に関連した事務作業の煩雑さが軽減される様式整備を望む。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 596 (1) 大学はあくまで教官の研究中心であるため、論文発表の内容を重視して、企業の研究の方向性となかなか合わそうとしてくれないように感じます。やはり「先生」という感じがします。学会では「村」を感じ、入り難く思います。(2) 大学は1年単位で進めるため、産との時間間隔のずれが大きく、どうしても長期的な課題であってできなくても仕方ないような課題をお願いするようになってしまいます。(3) 官の方が日常的に産と接触しているので、学よりはやりやすいように感じます。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)

- 597 大学・公的研究機関と企業が、見本市、学会、オープンセミナー等を活用して連携促進を行える機会は非常に増加していると感じております。イノベーション(産業応用の早期実現)を促進する上で、下記の課題があると考えております。1.大学・公的研究機関が考える成果物と企業側が考える成果物とに乖離がある(学術的価値か、市場価値か)。2.研究資金の不足と利益還元の妥当性。マーケティングやイノベーション人材育成に関しまして、企業側でも積極的に取り組んでいるケースが多く、この点においても産・学・官の連携が有効ではないでしょうか。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 598 大企業ではなく、日本のベンチャー企業との産学連携、イノベーション創出プログラムを創る。若手のみのプログラム等も考えられるかもしれません。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 599 イノベーション促進には迅速なアクションが必要であるが、日本は意思決定に時間を要しスピード感が不足していると考えます。(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
- 600 産官学の基礎技術プラットフォームの構築は必要ですが、新しくプラットフォームを作るのは資金的に難しいと聞きます。(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
- 601 産学連携とイノベーションを期待するわりに、産学ともに事務的な部分に堅牢性を求めているため、前に進まないのではないのでしょうか。例えば学生と企業人が共通テーマで取り組み、情報交換をしていこうにも、セキュリティや個人情報の縛りがお互いに強すぎて、連携までいきません。ソーシャルメディアのようなプラットフォーム活用や、出てきたアイデアやシーズの知的財産権を、イノベーションが起きる前に”防ぎすぎでは何も生まれぬように思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
- 602 産学官(金)連携は、現在どの機関も積極的に取り組みしている状況だと思います。宮崎県でも、大学や県・市、金融機関、民間企業がつながり、研究シーズを基にイノベーションを起こそうと努力しています。起業家が多く創出されないと、イノベーションも起こせないと思うので、起業家が育ちやすい環境を作ることも必須だと思います。民間機関の資金としては、どうしても不足していると感じます。ベンチャー創業は、学生ベンチャーの支援をしていますが、どうしてもリスクがあるため、なかなか踏み出せない学生が多いと思います。幼いころからの教育が重要だと痛感しています。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 603 イノベーション政策を積極的に行うことが一見いいようにも見えますが、必ずしも社会にいい影響を与える結果とならないことも予想しておかないといけないように感じます。大きな方向性を見誤ったら、その後、修正するのは非常に大変です。ただ、さじ加減が難しいのですが、規制や緩和をうまく使っていくことが重要です。産学官連携することは、それぞれの役割分担が異なっているので集まることでメリットが生まれますが、それとイノベーション政策は必ずしもリンクするものではないように思います。あまりに管理された社会・規制が多い社会・自由が少ない社会・政策がころころ変わる社会では、イノベーションは生まれにくいと思います。その意味で、国全体の政策は、非常に重要です。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 604 国際標準化活動に対する長期的な人材育成戦略が課題です。米国、ドイツ、中国に対して少数精鋭で臨むことを目指した強化策が必要です。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 605 しばらく前、国立大学でのクロスアポイントの事務処理を行ったことがありますが、必要性が疑わしく、かつ書式指定が妙に細かい書類を山のように書かされて、非常に大変でした。大学と協定を結ぶなどの処理は二度とやりたくありません。まずそういった、手続き面での面倒さを排除しないと産学連携などは進まないのではないのでしょうか。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 606 産業界の求めるところと政策には、未だギャップがある部分も多いが、改善されつつあると思う。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 607 大学と企業をつなぐ橋渡し役はそれなりに増加したが、機能は不十分。つなぐだけで事業立ち上げ時のリスクの分散が伴わないので、受け取る側のリスクが大きくなり結果として何も生まれない。口利きと紹介だけではイノベーションは生まれても、産業界は創出されない。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 608 産学官で協調したイノベーション創出のためには連携強化を図るプラットフォームの構築が重要である。独創的な研究を行っている地方大学との連携について工夫があると良い。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 609 各国立大学においては、地域が有する特異的な課題に取り組むテーマや、地域の強みを生かした技術力の向上などに資する専門分野のカリキュラムを確実に保有し、その情報を全国へ発信できるような体制を作るべきであると感じる。それが実現できれば、地場企業の強みが向上・県外からの人材の確保、さらには世界への日本技術のPRなどにもつながる。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 610 民間企業の人材不足に貢献できるIoT利用の実例等民間の生産性を上げる技術、事例集をオープンにしてほしい。ものづくりのイノベーションを起こす政策を展開してほしい。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 611 最近、地域産業ニーズにあった人材育成を地域大学が目指しているが、その人財を地域企業に就職させることが目的になっていると感じる。学生が地域企業に就職したいと考えるような動機づけは地域企業で実施すべきと考えるが、グローバルに活躍しなければならない学生を小さな地域に意図的に閉じ込めるような施策を行うことは、学生のニーズに合っているのか疑問がある。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 612 PARTIVの設問は「機関による」という回答が適切で、日本全体を一般化して回答するのが困難な設問ばかりである。地方創生の設問は、全機関が取り組まなければいけないのことは、という疑問があるため、地方大学に限定して回答した。大学や公的研究機関と民間企業との間の人材流動は、企業の定年前後の人材の大学や公的研究機関への再就職という方向が大半にとどまっている。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 613 東日本大震災後、特に被災地では、大学が研究機関として以上の地域貢献をしていると思う。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、女性)

- 614 大学に在籍していたときは、基礎研究の重要性のご意見を聞くことが多くありました。現在週に5日程度民間の会社に出勤していますが、世の中はそれどころではないことが身にしみてわかります。関西では〇〇〇〇がなくなり、〇〇〇〇も台湾の会社を買われ、〇〇〇〇は研究所をボストンへ移し、関西を代表する企業がなくなりつつあります。それでも基礎研究が大事?? 私は応用研究・開発を行ってきましたが、先日、私のグループの論文がアメリカの雑誌から2015年に投稿された論文でもっとも優れた基礎研究として表彰されました。私が思っていた応用研究は、米国の人たちから見れば基礎研究なのでしょう。ずれがあるのでしょうか。(民間企業等,その他,男性)
- 615 大学の使命は人材育成と研究が第一であって、研究成果や育成した人材が結果としてイノベーションや産業発展につながるかどうかだと思います。イノベーションや産業発展を目指しているわけではないと思います。人材はともかく、研究成果はそれをイノベーションや産業発展につなげる仕組みが重要ではないでしょうか。(民間企業等,その他,男性)
- 616 企業内のベンチャー(新しいことへの取り組み)について補助金支援が欲しいです。特に、中小企業の場合は、新しいことに対するリスクが大きいので、支援が欲しいです。(民間企業等,その他,男性)
- 617 小職の周囲では、情報漏えいを恐れるあまりたとえ形式的に産学連携をしたとしても、「おつきあい」程度になっている。(民間企業等,その他,男性)
- 618 イノベーション人材の育成はかなり遅れている。これは大学などの教育機関側の問題だけではなく、産業としてベンチャーなどを育成する体制も必要と思われる。標準化については、Webの標準であるW3Cとの関わりは良く見えているが、日本の貢献は大きい。むしろ民間企業のさらなる奮起が期待される。(民間企業等,その他,男性)
- 619 産学官の連携は進んでいると思いますが、文・理が連携した将来ビジョンを作成していただき、ビジョンの共有化を図る必要があると思います(人が中心の社会や自然との共生する社会の実現)。一方で、誰にも情報を開示するわけには行きません、たとえ税金を投入したとしても、開示しないで秘匿するルールも必要です(広い意味で国益を損なわないために)。今のままでは海外の企業に国の成果がただで持っていかれているところもあります。事業化は我が国では得意でないことが課題ですが、それは先にも記載したとおり事業化まで国の支援が必要だと思います。イノベーションを起こす事業では新たな雇用の拡大(雇用が無く事業もありますが、トータルではプラス)と産業構造の変革ができます。産業構造やライフスタイルを変革するイノベティブなテーマを提案してもらい選定するかが重要です。イノベーションと言う言葉だけが独り歩きしています、明確な定義をして選定をしていただきたい。またイノベーションを起こすテーマと、基盤を作るテーマや市場は小さくても新規市場を開拓するテーマのバランスを取って国の研究開発の投資を考えていただきたい。(民間企業等,その他,男性)
- 620 現在の所属である高等専門学校では地域企業の抱える問題解決に協力することが使命の一つとされている。企業からのニーズとのマッチングは、シーズを持つ機関が担当すべきと思うが、人的な余裕は無い。イノベーションを盛んにするには先端ばかりを見るのではなく、底辺から掘り起こす必要を感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 621 産学連携については、歴史的には長いものがありますが、真の連携とは言えないものが殆どでした。今後は、しっかりと見直していくべきです。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 622 多様な内容を含んでいる質問パートのため、十分な情報が手許にあるかどうかの確認がない。逆にいえば、それだけ「成功事例」として認識できる事案が豊富にあるとはいえない、ということを示唆しているように感じられる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 623 公的資金は先端・基盤研究に重点を置き、実用化、応用研究には民間からの資金・人的資源の導入を図るなど、目的によって異なる資金導入制度の導入を考慮するなど、産学連携体制の新しい仕組みの基本コンセプトの導入も考慮してはどうか。国研は、民間との人的交流を進めることで、より応用研究に力を入れるべきであり、研究者としての評価は、大学とは異なり、論文ではなく特許に重きを置くなど、大学とは違う評価システムと採るべきである。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 624 イノベーションを推進する委託費や補助金等はかなり出していると思います。一方、イノベーションの努力をしている現場の評価の仕組みはまだ不十分だと感じています。研究者について見てみると製品化できそうな研究成果を努力して出した研究者は所属大学や公的研究機関からの依頼で様々な講演会や展示会への参加で時間を費やすことになり、研究する時間が無くなってしまふ。ノーベル賞を受賞された大隅先生が早く研究の現場に戻りたいという本音をちらりと漏らされましたが、イノベティブと思われた研究者や研究支援機関は注目・評価されているという嬉しさの一方で本来業務に割ける時間がなくなるという犠牲も払っています。「モデル的な事例」で政策誘導するという手法をあまり多く使うことのようなことになるので、本当に成果を出してもらいたい人、組織に本来の仕事させて、それをまわりが支援するというをマクロではなくミクロの目で見ると政策を企画していただくことが大事です。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 625 ここ数年、COIをはじめとして大型の拠点整備事業が増える傾向にある。研究資源等の「選択と集中」がまさに行われているところである。一方、第5期科学技術基本計画の概要において指摘があるように、「価値観の多様化」が生じている。既存の枠組みに捕らわれないことが求められている。「選択と集中」と「多様性の確保」とは、場合によって悩ましい局面も想定されるだろうが、それだけに調和を図っていくことが重要である。過度に「選択と集中」が進むことは、将来の変革期に対応する際、リスクを大きくする可能性がある。オープンイノベーションと言われて久しいが、未来に備えるべく多様な価値観を備えた人材育成も必須であろう。(民間企業等,その他,男性)



## パート 5

### 大学改革と機能強化の状況



## 5 大学改革と機能強化の状況についての自由記述の主な論点

### 5-1 大学経営の状況

本中項目に関連する自由記述の約 210 件から、大きく分けて以下の 6 つの論点が抽出された。

論点 5-1 大学改革の方向性を構成員に十分浸透させるとともに、若い世代の考えをボトムアップ的に改革に活かす取組が必要である。

論点 5-2 大学改革と機能強化が、自己目的化することを避ける必要がある。

論点 5-3 大学改革や大学マネジメントが現場の研究者の教育・研究の-effortを圧迫している。

論点 5-4 執行部の外部登用や経営の専門人材の育成が重要である。

論点 5-5 個々の大学は、自大学の個性や特色を独自の取組によって形成し、社会に発信する必要がある。

論点 5-6 大学改革の成果は、改革の途中であることから長期的な視点で見えていく必要がある。

論点 5-1 大学改革の方向性を構成員に十分浸透させるとともに、若い世代の考えをボトムアップ的に改革に活かす取組が必要である。(自由記述件数:18 件)

- 大学改革においては、執行部のリーダーシップの下で行われるのは勿論であるが、それに求心力が足りない場合は、ボトムアップに押し上げていく力も必要である。特に、今後大学を活動の場とする 40 代の研究者のアイデアが生かされる仕組みづくりが重要と感じる。(大学,第 3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 大学改革や機能強化に関しては、本部での戦略会議などを中心に行われており、その方向性は示されているが、大学の構成員全体に十分に浸透しているとはいえない。今後、学長や執行部のリーダーシップの強化と共に、構成員への説明責任が不可欠といえる。(大学,第 3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 学長のガバナンスを強化し、大学改革と機能強化が進められているが、大学内に「変化を求めない人たち」がまだまだ多く居る。「変化を求めない人たち」の危機感のなさは驚くべき状況である。多様性を持たせつつも、教員および職員の評価をしっかりと行わないと、大学改革は頓挫する。学長でさえも、「出る杭は打たれる」。(大学,第 4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 執行部が努力していることは認めるが、そもそも受けてきた教育背景が現在の教育水準とは全く異なり、どんなに頑張っても目指す方向性が違ってしまう。努力させるのではなく、上に立つものの世代を劇的に変え、現時点での執行部には他の仕事を与えれば大学改革と機能強化が進むであろうと思う。保健医療系において、現在執行部にいる世代(概ね 55 歳以上)では、考える戦略が違うのである。(大学,第 4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

論点 5-2 大学改革と機能強化が、自己目的化することを避ける必要がある。(自由記述件数:25 件)

- 本学における学長のガバナンス強化は、非現実的な大学改革に結びつきつつあり大変危惧している。ガバナンス強化自体には賛成するが、学長と執行部が適切な改革を企画・実行できない場合には、デメリットのほうが圧倒的に大きいと感じている。(大学,第 3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 改革の熱意を認めるに吝かでないが、場当たりの「改革のための改革」が先行して却って現場に混乱をもたらし、結果的に教育研究に対して阻害的に作用している現状を深く憂いている。文科省に対しても、

大学の現場が見えていないのでは、と思うことが多々ある。大学の国際ランキングを上げることが、大学改革の第一の目標になっている現状は寒心に堪えない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- どんどん組織等を変えていくこと自体が、目的化しないように気をつけたいと思います。何かを変えたということで、やったという実感を持つことができますが、極端なことを言えば、改悪もあり得るということです。結果がすぐにわかればいいのですが、結果は何年もたってからでます。こうなってしまうと多くの無駄が発生します。日本は、うまく発展してこれているし、図体も大きいので、大きな変革はいらないと思います。世界の変化が大きく、何かやらないといけないという強迫観念のような思いを持つのはよくないと思います。逆に言えば、世界の実際の情勢を知らないということに起因しています。一流の研究者は、海外へ学会等にでかけ、交流をしています。現場の意見をよく聞いて、大学の改革を行うべきかと思います。いずれにしても、日本が世界から取り残されないようにすることが重要で、改革が目的ではないので、まずは世の中の情勢をよく知ることから始めて、一部で決めるのではなく、皆が賛成するような政策を行うことができると思います。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)

#### 論点 5-3 大学改革や大学マネジメントが現場の研究者の教育・研究の-effortを圧迫している。(自由記述件数: 22 件)

- はっきり言って、多くの教員は50%以上の-effortを大学改革に費やしていると思います。忙しくて落ち着いて研究できるのは深夜と週末だけ、という研究者が何人もいます。優秀な、そして前向きな研究者ほど校務に時間を費やし消耗していきます。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 大学教員の大学運営への-effortを下げて、研究に時間が使えるようにしたほうがよい。大学運営を仕事にし、研究しない人も多いように感じる。些細なことまで教員が会議で決めなくとも、事務方がある程度することは決めるようにしてよいのではと感じる。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 大学改革や機能強化を、学長や執行部のリーダーシップで独自に行っており、現場の教員はその改革に対応するので精一杯になっている。組織改変は進んでいるが、研究時間は奪われており、費用対効果が本当にあるのか疑問である。改革の目的は明確ではなく、とにかく改革をすることが目的になっている。落ち着いた環境で研究がしたい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 学長及び執行部の「リーダーシップ」が強化されたことによって、構成員の多くが望んでいない(予算を握っている文部科学省の方ばかりを向いた)「改革」が、十分な説明・議論がないままトップダウンで拙速に進められている。その「改革」によって状況が良くなる展望は全く見えず、むしろ悪化すると思えない、しかし進めなければならない、ということで、現場の疲弊感、閉塞感が強まっていると感じる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

#### 論点 5-4 執行部の外部登用や経営の専門人材の育成が重要である。(自由記述件数: 10 件)

- 大学にはもっと予算を与えるべきだと思う。また、基幹大学で学長や執行部のリーダーシップによる改革や機能強化を図るためには、これらの幹部を外部から登用するような手法で、客観的にその大学の強みや弱みや風土を理解したうえで施策を考えるようなことはできないだろうか？(難しいと思うが)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 大学全体をカバーできる知識と経営能力をもつ人材が必要であるが、研究者がこれに当たることはほとんど不可能であろう。近視的な要望に惑わされずそれぞれの大学の長を生かして長期的な展望が見渡せる人物を育成する事が改革や機能強化のキーポイントになると考えられる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

**論点 5-5 個々の大学は、自大学の個性や特色を独自の取組によって形成し、社会に発信する必要がある。(自由記述件数:8件)**

- 大学自体は大きく改革していくことが必要だと思われるが、国がそれを一様なものにしてしまわない方がいいと思われる。大学独自の取り組みを大いにいかした特徴を伸ばす方向で強化した方が将来的に多様な大学、多様な科学、人材を生むと思われる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 大学や学長・執行部は今まで以上に個性を前面に出して様々なメディアを活用して発信すべきと考える。例えば「〇大マグロ」は個性と研究内容を表す良い例と感じる。昔ほどの大学(学部、学科、教授)が何に強い、特徴を持っていると列挙できたが、今は特徴がわかりにくい。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 大学は各大学とも頑張っておられるように思いますが、何かの分野において世界で競争できる大学としての個性や特色をもっと増やすべきと思います。平均的な総合大学ではなく、何かある分野に特化して多様性のある人材を社会に輩出して頂きたいです。(民間企業等、社長・学長等クラス、女性)

**論点 5-6 大学改革の成果は、改革の途中であることから長期的な視点で見していく必要がある。(自由記述件数:5件)**

- 学長のガバナンス強化で、組織の再編はここ一年半で大きく前進している大学が多いと思う。ただ、大学改革や機能強化の意義の共有はまだ道半ばといえる。着実かつ適切な運用による大学改革や機能強化はこれからが正念場といえる。(大学、社長・学長等クラス、男性)
- 大学改革と機能強化の状況については、容易に実現できるものではないため、まだ目に見える成果が出ていないところありますが、どの大学も取り組んでいるところなので、もうすこし長い目で見る必要があると思います。ただし、改革を行うための組織の見直しは、学内からは実行できないので、外から強制的に行う必要があると思います。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)

**(その他の自由記述)**

- 大学改革の進捗は、大学によって、また総長・学長によっても千差万別の状況であるが、概してRU11に関しては他の大学に比べて改革意識が高いように思われる。総長・学長や執行部の改革におけるリーダーシップも同様である。大学改革や財源多様化に関しては、現在、政府において集中的な検討が行われていることから、その結果に期待したい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 私の所属する研究科においては、執行部自身は大学改革に極めて真摯に取り組んでおり、評価し信頼できると思います。ただし、研究科には改革に対する自覚の低い教員も少なからずいるため、全体として改革が執行部の意図ほどには円滑に進んでいないのが現状だと思います。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 中小企業の立場からすると大学の活動状況は伝わっていないのが現実である。特に、技術の活用(実用化)面では現場研究者と大学の研究者の間はかなり距離感があるのが現実だと思います。大学も企業現場の苦しみをより把握するための活動も必要であると思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 間接的に技術相談を受けたことがある某有名国立大学の研究チームにおいて、彼らの担当研究員のタクシー代も出ないほどに、出張費を抑制されていた例があった。公共機関が無い目的地へ、かなり遠くの駅から徒歩で来られ、逆に疲労と遅延、その後の仕事能率低下を招いた。リーダー或は組織による度々過ぎる諸経費抑制は、モチベーションダウンと仕事機能の低下を招く。経費と価値を産む人を同等におかず、人が動きやすいような基本的な環境づくりに変えていかなければならない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)

## 5-2 学長や執行部のリーダーシップの状況

---

本中項目に関連する自由記述の約 130 件から、大きく分けて以下の 2 つの論点が抽出された。

**論点 5-7 学長や執行部のリーダーシップが進められているが、抵抗が大きく進んでいない組織もある。**

**論点 5-8 リーダーシップを支える URA や事務組織のサポートが不可欠である。**

**論点 5-7 学長や執行部のリーダーシップが進められているが、抵抗が大きく進んでいない組織もある。**  
(自由記述件数:11 件)

- 自己改革を進めていくための学内組織の見直し等が学長や執行部のリーダーシップが進められているが、抵抗が大きく進んでいない組織もある。(大学,第 2G,部長・教授等クラス,男性)
- 部局が肥大化,大名化しており,学長が方針を出しても従わないことがままあります。これではガバナンスが発揮できません。特に,分野融合を扱う場合,部局が抵抗しては何も新しいことがすすみません。細かいことは部局でやるとして,大きな方針の決定においては,主従をはっきりさせてください。(大学,第 1G,部長・教授等クラス,男性)

**論点 5-8 リーダーシップを支える URA や事務組織のサポートが不可欠である。**(自由記述件数:3 件)

- 経営の専門家では無い大学教員が,大学執行部を形成しており,そこに,かなりの無理があると思われる。また,リーダーシップを持って経営を行うためには,事務組織のサポートが不可欠と考えられるものの,事務組織のサポートが旧態依然としている部分も大きな課題と考える。一方で,大学を一般企業のように経営することは,無理(目的が,そもそも異なる)があるとも感じられ,大学改革と機能強化の取組は,ちぐはぐな動きをしているように思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- マネジメントに関わる組織改革が不十分のように思われる。経営層と事務方との連携が不十分である。URA の育成と人材確保を拡充し,大学経営を学長と URA が行うシステムが必要ではないだろうか。URA 職にトップマネジメント教育を必須とし,学長・経営層を目指す人材は,URA 職を経験すべきである。研究者は,研究・教育活動に専念することで本務に集中し,経営に意欲のある者は URA になるべきである。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)

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

回答者グループ	2016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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	97	117	354	366	408	257	56	1,558	4.6	2.9	4.7	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学等	97	117	354	366	408	257	56	1,558	4.6	2.9	4.7	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公的研究機関	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
インバウンジョン施設グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	83	105	314	329	368	223	51	1,390	4.6	3.0	4.7	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	14	12	40	37	40	34	5	168	4.7	2.9	4.8	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性	0	1	28	36	60	30	3	158	5.3	3.8	5.4	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
社長・役員・学長等クラス	21	39	143	140	137	74	13	546	4.4	2.8	4.4	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
部長・部長、教授クラス	32	51	93	104	116	84	20	468	4.6	2.8	4.8	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
主任研究員、准教授クラス	44	24	87	82	93	64	20	370	4.8	3.0	4.8	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
研究員、助教クラス	0	2	3	4	2	5	0	16	4.6	2.8	4.6	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	46	30	117	136	143	104	18	548	4.8	3.2	4.9	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
雇用形態	51	87	237	230	265	153	38	1,010	4.5	2.8	4.6	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期あり	0	1	15	25	43	18	1	103	5.3	4.0	5.4	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期なし	1	3	33	34	38	24	2	134	4.8	3.2	4.9	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
学長・機関長等	89	108	276	280	297	196	46	1,203	4.6	2.8	4.6	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
マネジメント実務	7	5	30	27	30	19	7	118	4.8	3.0	4.8	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者	78	79	255	252	298	187	42	1,113	4.7	3.0	4.8	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	8	7	23	21	22	14	4	91	4.5	2.9	4.6	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
国立大学等	11	31	76	93	88	56	10	354	4.5	2.9	4.6	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
私立大学	18	8	35	56	54	73	21	247	5.7	3.9	5.8	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	28	23	76	85	98	57	13	352	4.7	3.1	4.8	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	29	39	93	88	106	48	4	378	4.2	2.7	4.4	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	21	41	143	127	128	61	16	516	4.3	2.7	4.3	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	19	19	42	40	46	34	8	189	4.6	2.8	4.7	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	25	28	98	85	118	71	21	421	4.8	3.0	5.0	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学	8	14	44	44	37	21	5	165	4.3	2.7	4.3	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	36	42	88	107	86	60	11	394	4.3	2.7	4.4	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	97	117	354	366	408	257	56	1,558	4.6	2.9	4.7	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、6段階評価(1(不十分)～6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q502. 自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための学内組織の見直し等が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2016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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年		
		1	2	3	4	5	6																	
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	167	186	345	427	470	315	59	1,802	4.6	2.9	4.8	6.4	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学等	60	157	296	373	419	294	56	1,595	4.7	3.0	4.9	6.5	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	公的研究機関	107	29	49	54	51	21	3	207	4.0	2.4	4.1	5.8	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	イノベーション/産学連携グループ	131	52	128	154	112	37	9	492	3.9	2.6	4.0	5.5	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大企業	48	6	42	57	35	10	0	150	4.0	2.9	4.1	5.4	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	中小企業・大学発ベンチャー	46	22	27	32	18	7	1	107	3.3	2.0	3.6	5.0	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	中小企業	27	8	12	16	9	4	0	49	3.6	2.3	3.8	5.1	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学発ベンチャー	19	14	15	16	9	3	1	58	3.1	1.7	3.3	4.8	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	橋渡し等	37	24	59	65	59	20	8	235	4.1	2.6	4.2	5.8	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	男性	260	212	422	526	532	323	59	2,074	4.5	2.9	4.6	6.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	女性	38	26	51	55	50	29	9	220	4.3	2.6	4.3	6.1	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	社長・役員、学長等クラス	59	32	75	102	104	65	6	384	4.6	3.1	4.7	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	部長、教授クラス	100	80	186	225	225	107	19	842	4.4	2.8	4.5	6.0	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	主任研究員、准教授クラス	78	82	121	144	128	105	24	604	4.4	2.6	4.5	6.4	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	研究員、助教クラス	53	37	85	98	112	69	19	420	4.7	3.0	4.8	6.4	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	その他	8	7	6	12	13	6	0	44	4.2	2.8	4.6	6.0	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	任期あり	97	66	144	196	205	140	23	774	4.7	3.1	4.8	6.4	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	任期なし	201	172	329	385	377	212	45	1,520	4.3	2.7	4.5	6.1	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	学長・機関長等	0	1	6	21	38	36	1	103	6.0	4.8	6.0	7.2	6.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	業務内容別	マネジメント実務	1	6	20	35	38	31	4	134	5.2	3.7	5.3	6.7	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者		56	135	245	297	308	202	49	1,236	4.6	2.9	4.7	6.4	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者		3	15	25	20	35	25	2	122	4.6	2.7	5.0	6.5	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等		43	105	212	262	310	219	41	1,149	4.8	3.1	5.0	6.5	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学		8	7	20	22	19	20	3	91	4.7	3.0	4.7	6.7	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学		9	45	64	90	90	55	12	356	4.5	2.8	4.6	6.3	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ		13	21	38	56	65	66	6	252	5.1	3.5	5.3	6.9	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ		18	34	59	86	103	64	16	362	4.8	3.3	5.0	6.5	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ		17	40	87	104	101	50	8	390	4.3	2.8	4.4	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ		12	57	105	118	127	96	23	526	4.6	2.8	4.8	6.5	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学部局分野	理学	13	23	37	42	52	33	8	195	4.6	2.8	4.8	6.4	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	工学	15	38	75	99	125	72	22	431	4.9	3.2	5.0	6.5	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	農学	3	22	38	46	38	21	5	170	4.2	2.6	4.2	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	保健	25	48	91	104	84	67	11	405	4.3	2.6	4.4	6.2	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	あり(過去3年間)	104	44	101	132	96	35	9	417	4.0	2.7	4.1	5.6	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	なし	27	8	27	22	16	2	0	75	3.4	2.3	3.5	4.9	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	あり(過去3年間)	60	21	53	68	36	13	0	191	3.7	2.5	3.9	5.1	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	なし(分からない)	64	13	40	43	29	9	1	135	3.8	2.5	3.9	5.3	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	全回答者(属性無回答を含む)	298	238	473	581	582	352	68	2,294	4.5	2.8	4.6	6.2	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、6段階評価(1(不十分)～6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q503. 多様な財源を確保するための取組が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2016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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	183	158	352	449	494	284	49	1,786	4.6	3.0	4.8	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学等	72	131	303	390	451	262	46	1,583	4.7	3.1	4.9	6.3	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
公的研究機関	111	27	49	59	43	22	3	203	3.9	2.5	4.1	5.7	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
イノベーション・ベンチャーグループ	112	55	166	152	107	29	2	511	3.6	2.4	3.7	5.2	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	42	7	58	44	40	7	0	156	3.8	2.6	3.8	5.3	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	41	23	35	35	16	3	0	112	2.9	1.9	3.2	4.6	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	27	7	16	18	6	2	0	49	3.2	2.2	3.5	4.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	14	16	19	17	10	1	0	63	2.8	1.6	3.0	4.5	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	29	25	73	73	51	19	2	243	3.8	2.5	3.9	5.4	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	
男性	254	197	471	552	538	280	42	2,080	4.3	2.8	4.5	6.1	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
女性	41	16	47	49	63	33	9	217	4.7	3.0	4.9	6.3	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	51	33	108	114	99	34	4	392	4.0	2.7	4.1	5.7	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	
部長・教授クラス	90	73	198	240	226	105	10	852	4.3	2.8	4.4	5.9	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	80	63	136	136	140	105	22	602	4.5	2.7	4.6	6.4	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	67	38	67	93	127	66	15	406	4.8	3.2	5.1	6.4	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	
その他	7	6	9	18	9	3	0	45	3.7	2.6	4.0	5.1	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期あり	94	62	173	184	219	122	17	777	4.6	2.9	4.7	6.2	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期なし	201	151	345	417	382	191	34	1,520	4.3	2.8	4.4	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
学長・機関長等	1	1	17	27	37	19	1	102	5.2	3.8	5.3	6.4	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	
マネジメント実務	0	4	22	45	46	15	3	135	4.8	3.6	4.9	6.1	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	69	114	244	287	340	200	38	1,223	4.6	3.0	4.8	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	2	12	20	31	28	28	4	123	4.8	3.2	4.9	6.7	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等	55	93	228	277	313	193	33	1,137	4.7	3.1	4.8	6.4	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	5	7	15	20	29	21	2	94	5.0	3.5	5.3	6.6	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	12	31	60	94	109	48	11	353	4.7	3.3	4.8	6.2	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	17	11	31	43	72	78	13	248	5.7	4.1	5.9	7.3	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	23	27	64	87	113	52	14	357	4.8	3.3	5.0	6.3	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	15	43	87	100	108	48	6	392	4.3	2.7	4.4	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	14	46	110	149	138	70	11	524	4.4	3.0	4.5	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	19	20	44	37	52	30	6	189	4.5	2.7	4.7	6.3	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	19	33	73	100	134	70	17	427	4.9	3.3	5.1	6.4	4.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	5	18	33	47	46	21	3	168	4.3	2.9	4.5	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	24	39	91	99	95	71	11	406	4.5	2.8	4.6	6.3	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	86	46	135	132	94	26	2	435	3.7	2.4	3.8	5.2	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	26	9	31	20	13	3	0	76	3.2	2.2	3.2	4.8	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	46	24	72	64	36	9	0	205	3.4	2.3	3.5	4.8	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし(分からない)	62	14	54	38	27	4	0	137	3.3	2.3	3.4	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	295	213	518	601	601	313	51	2,297	4.4	2.8	4.5	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	

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、6段階評価(1(不十分)～6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q504. 自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための研究資金の適切な配分等の取組が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2016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4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	82	186	332	415	401	198	41	1,573	4.3	2.7	4.4	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学等	82	186	332	415	401	198	41	1,573	4.3	2.7	4.4	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公的研究機関	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
イノベーション推進グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	70	164	296	371	356	183	33	1,403	4.3	2.7	4.4	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性	12	22	36	44	45	15	8	170	4.2	2.6	4.4	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
社長・役員・学長等クラス	0	1	15	39	70	31	2	158	5.5	4.3	5.6	6.5	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
部長・教授クラス	13	67	136	155	129	58	9	554	4.0	2.5	4.1	5.7	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
主任研究員・准教授クラス	29	69	105	123	103	53	18	471	4.1	2.4	4.2	5.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
研究員・助教クラス	40	48	74	92	95	53	12	374	4.4	2.7	4.5	6.2	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	0	1	2	6	4	3	0	16	4.8	3.6	4.7	6.3	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期あり	44	52	99	135	164	87	13	550	4.6	3.1	4.9	6.3	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
任期なし	38	134	233	280	237	111	28	1,023	4.1	2.5	4.2	5.8	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
学長・機関長等	0	1	9	26	44	22	1	103	5.6	4.3	5.6	6.6	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
マネジメント実務	1	2	25	41	42	21	3	134	5.0	3.6	5.0	6.3	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者	77	165	268	323	286	141	32	1,215	4.1	2.5	4.2	5.9	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	4	18	30	25	29	14	5	121	4.1	2.3	4.2	6.0	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
国立大学等	63	133	240	306	277	147	25	1,128	4.2	2.7	4.4	6.0	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
私立大学	6	15	18	19	21	17	3	93	4.3	2.4	4.5	6.4	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
私立大学	13	38	74	90	103	34	13	352	4.3	2.8	4.5	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	23	22	45	58	60	51	6	242	4.8	3.1	4.9	6.6	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	20	45	81	104	87	36	7	360	4.1	2.6	4.2	5.8	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	23	51	90	112	99	28	4	384	3.9	2.5	4.1	5.6	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	13	62	107	133	132	70	20	524	4.4	2.7	4.5	6.1	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	16	23	49	44	45	27	4	192	4.2	2.5	4.2	6.0	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学	25	48	93	114	103	48	15	421	4.3	2.7	4.3	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	3	28	35	54	37	12	4	170	3.8	2.4	4.0	5.5	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	30	60	89	109	88	47	7	400	4.0	2.4	4.1	5.8	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	82	186	332	415	401	198	41	1,573	4.3	2.7	4.4	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q505. 大学改革や機能強化において、学長や執行部のリーダーシップは十分に発揮されていると思いますか。

回答者グループ	2016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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	223	143	217	303	485	448	150	1,746	5.5	3.8	5.7	7.3	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	
	98	122	181	248	433	426	147	1,557	5.7	3.9	5.9	7.4	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
	125	21	36	55	52	22	3	189	4.3	2.9	4.5	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
	181	39	112	118	110	59	4	442	4.2	2.7	4.3	5.9	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	
	75	3	35	39	29	17	0	123	4.4	3.0	4.3	5.9	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-	
	62	15	27	26	17	6	0	91	3.4	2.1	3.6	5.0	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	
	33	7	9	18	8	1	0	43	3.4	2.4	3.8	4.8	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	
	29	8	18	8	9	5	0	48	3.4	2.0	3.1	5.4	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	
	44	21	50	53	64	36	4	228	4.5	2.9	4.7	6.2	4.5	-	-	-	-	-	-	-	-	
	351	168	296	386	539	462	132	1,983	5.2	3.5	5.4	7.0	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	53	14	33	35	56	45	22	205	5.5	3.5	5.6	7.3	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	
	92	19	61	74	86	94	17	351	5.3	3.5	5.4	7.1	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
	130	66	132	174	222	171	47	812	5.1	3.4	5.3	6.8	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	
	94	58	83	101	161	133	52	588	5.3	3.4	5.5	7.1	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
	77	36	47	63	112	102	36	396	5.5	3.8	5.8	7.3	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	
	11	3	6	9	14	7	2	41	5.1	3.6	5.3	6.5	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	
	119	53	88	143	200	210	58	752	5.6	3.9	5.8	7.3	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
	285	129	241	278	395	297	96	1,436	5.1	3.3	5.3	6.9	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	
	0	1	1	13	26	52	10	103	7.0	5.7	7.0	7.8	7.0	-	-	-	-	-	-	-	-	
	0	1	10	22	38	52	12	135	6.5	5.0	6.5	7.6	6.5	-	-	-	-	-	-	-	-	
業務内容別	94	110	156	190	335	296	111	1,198	5.5	3.6	5.7	7.3	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	
	4	10	14	23	34	26	14	121	5.6	3.8	5.7	7.3	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
	73	86	135	189	309	303	97	1,119	5.6	3.9	5.8	7.3	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
	11	6	7	13	22	26	14	88	6.2	4.5	6.4	7.8	6.2	-	-	-	-	-	-	-	-	
	14	30	40	46	102	97	36	351	5.7	4.0	6.0	7.4	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
	22	9	19	30	84	79	22	243	6.2	5.1	6.3	7.5	6.2	-	-	-	-	-	-	-	-	
	21	23	43	65	104	86	38	359	5.7	3.9	5.8	7.3	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
	31	42	51	70	100	92	21	376	5.1	3.4	5.4	7.0	5.1	-	-	-	-	-	-	-	-	
	24	46	62	72	129	147	58	514	5.7	3.8	6.0	7.5	5.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
	24	23	27	28	47	43	16	184	5.2	3.1	5.5	7.2	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学部局分野	29	33	48	65	129	104	38	417	5.6	3.9	5.8	7.3	5.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
	11	18	23	27	48	33	13	162	5.2	3.3	5.5	6.9	5.2	-	-	-	-	-	-	-	-	
	30	34	56	64	101	105	40	400	5.5	3.6	5.8	7.4	5.5	-	-	-	-	-	-	-	-	
	143	31	93	101	97	52	4	378	4.3	2.8	4.4	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
	38	8	19	17	13	7	0	64	3.8	2.4	3.8	5.5	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	
	90	15	49	45	32	20	0	161	3.9	2.5	3.9	5.6	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
	79	12	34	36	27	11	0	120	3.9	2.5	4.0	5.5	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
	404	182	329	421	595	507	154	2,188	5.3	3.5	5.5	7.0	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
	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(不十分)～6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q506. 大学改革と機能強化の状況について、ご意見をご自由にお書きください

- 様々な取り組みが行われようとしている点は評価できるが、新たな専門職務を持つ人材の育成が進んでいない。教員(特に教授)の仕事量が多すぎることも、新たな取り組みの効果が上がりにくくしている。○文科系学間における殊に民間からの財源確保のための体制強化を要望する。○医学・バイオの分野では一研究室で行うような研究は現在淘汰される傾向にあり、多施設共同研究、大規模解析が主流となっている。今後もデータ共有などの流れは進むだろうから、トップダウン型のプロジェクト・研究が大きなウエイトを占めると
- 1 思う。大学や部局のかじ取りが今後も重要である。○大学内において改革が進み教職員の意識を切り替えることができた部局と、少し立ち後れている部局が存在することを実感し、継続的な改革努力が必要であると痛感している。○本学では、学内予算配分システムの改革や産学協創の取り組みなど、さまざまな改革・機能強化が進められている。○本学では、世界や産業の情勢を踏まえた現総長のリーダーシップ下で、個々の研究者の自律的研究(大学の自由)のみに陥り、本部機構より部局の都合優先になりがちな大学のガバナンスが強化されつつあると感じる。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 2 改革は必要であるが、そのために現場の教員は振り回され、研究、教育以外に書類作成、調査業務、学内協議等に追われ、疲弊している。教員が研究、教育に専念できる体制作りが必要。国や文科省は雑用を末端に押しつけている感がある(現場の声)。大学の執行部は現場の意見を充分に聞いた上で、自ら判断し各種業務を教員に押しつけないことが必要。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 3 部局が肥大化、大名化しており、学長が方針を出しても従わないことがままあります。これではガバナンスが発揮できません。特に、分野融合を扱う場合、部局が抵抗しては何も新しいことがすすみません。細かいことは部局でやるとして、大きな方針の決定においては、主従をはっきりさせてください。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 4 大学の学長・執行部を選挙で選ぶことをやめて、本当に経営が出来る人に経営させるべきと考える(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 5 組織的な大学と企業との産学連携を図ってきているが、未だ企業の要請に充分答えていないところがあり、大学のシーズが企業の重要なニーズになる事がまれである。これらについて、今後方法論も含めて議論していくべきである。また大学の教授は唯我独尊の傾向があり、米国では当たり前になっている装置の共同購入、共同運用などが極めて稚拙である。この点も改革を進めて研究費の効率的な運用をすべきである。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 6 改革案は上層部で立案されていたとしても、現場に浸透し、意味のある成果が上がった事実をもって改革と呼ぶにふさわしいものとなる。しかし現実には、成果が上がるまでにはかなり時間遅れがあり、よかれと思った行為が位相が反転して逆効果となることもしばしばであり、米国では当たり前になっている装置の共同購入、共同運用などはなりません。なお、機構強化は、反作用もあるため、思い付きではなく熟慮が必要である。改革と機能強化に対して現場はそろそろ疲弊して飽きてきています。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 7 学長、執行部のリーダーシップによる大学改革に期待している。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 8 最初にも述べたが、大学には負の遺産が多すぎる。本当に大学の改革を進めたいなら、国全体の大学の数を減らして、残った大学に予算配分額を増やしたり、研究・教育能力のない人が務めることのできる別の教育の場を作ったりするべきである。○○大学だけ見ても、研究成果の発信・博士人材の育成数・研究費の獲得などを教員に点数付けするだけで、高得点者からほぼ0点になる者までいるはずである。同じ大学内に、そこまで差がある人がいるということは、優秀な学生たちにバランスの悪い研究教育を提供している可能性が極めて高いことである。高いレベルの人材を育成する大学には、その能力のある人が適切に配置されているべきであり、それができるように進めてほしいと願う。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 9 残念ながら、現在、我が国の研究者で世界と戦える研究スキルをもっている割合は少ない(研究者番号を持つ人の数が多すぎるためである)。研究だけで評価せず、教育など、多方面で評価することで、適材適所な人材資源配置をすすめる必要がある。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 10 機能強化を謳い文句にしている反面、予算削減が否応なく行われているため、現場サイドの改革は一向に進まない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 11 学長の権限が強くなりすぎて色々と弊害が出ているようである(そのような事例が国内の複数の大学で起こっていると聞く)。組織のトップが実現不可能な方針をぶち上げたために振り回されるのは我々教員や学生である。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 12 事務員の増強と雑用の削減が最も大事だと思います。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 13 講義を全てを英語にする、留学生を日本人学生より優遇するなどの大学ランキングの評価を気にした改革は止めた方が良い。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 14 前項にも記載したように、基盤経費の配分が不十分であるため、プロジェクト研究以外の研究が出来る環境にない。事務部の効率化の名目のもと、教員への雑務の押しつけが多すぎ、研究教育に充てる時間が年々減少している。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 15 大学全体で改革と機能強化が行われているのは理解しているが、現場を無視した制度改革や就労規則が多い。教職員の間で混乱が生じている。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 16 学長などのリーダーシップが、構成員の研究姿勢や分野を誘導するような方向で働くことは、健全な基礎研究の妨げになる。リーダーシップは、学術研究と一部の教育においては発揮しない方がよく、本来の多様性を保持することの方がうまく行くことを念頭に置くべきである。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 17 現実に予算や教職員の定員が減らされつつあるが、一方で、全体としての業務量は減らそうとしていないように感じる。(もちろん効率化の努力はされているが、それで問題が十分に解決されているわけではない。)結果として、たとえば、大学本部職員の深夜労働は常態化しており、大学の一部分はブラック企業になりつつあるのではないかという危惧を感じる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 18 「とにかく改革を！」という圧力に疲れてきているのではないか。守るべきところは守り、攻めるべきところは攻めるというメリハリが欲しい(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 19 学長が就任してから時間が経つにつれ、大学全体にpositiveな雰囲気は薄らいでいく。改革や機能強化は掛け声が聞こえてきても、効果を実感することは少ない。基盤経費の低下で防戦一方になっているのかと思う。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 20 学問の自由な発想を守ることは大変重要ですが、一方で経営の効率化も必要です。その両立が、まだうまくいっていないと思います。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 21 学生のためになるような大学改革ならOK。日々の研究・教育と平行して大学改革・機能強化をするには教員数の増員が必須。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 22 大学の機能を強化する上で、足腰となるスタッフが脆弱と感じる。国際化したくても英語を話せるスタッフが少数では限界があり、良いスタッフを雇用するには予算的な限界がある。強いリーダーシップで改革が進められており、プロジェクト単位で改善があると感じるが、ベースとなる予算措置が伴わないと単発で終わってしまう。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 23 日本の大学の競争力が落ちたのは、大学改革の先駆けである独法化が原因であると考えている。本来変えるべきでなかったシステムを変えてしまったことが、不要な歪みを生んでしまったと思う。政策失敗による競争力の低下を、元々大学になじまないトップダウンでの大学改革で復活させようとするのはおそらく失敗するでしょう。独法化の失敗を早急に認め、本来の姿に戻すことが、大学の復活に不可欠である。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 24 現状についての情報は多く頂いていると思う。組織的にどう変革すべきかも議論はしている。問題は外部からの財源をどのように取得していけばよいかである。現在は議論中である。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 25 個人の自由度が大きすぎる。組織の構成員としてももう少し制約があってもいいと思われる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 26 利根的な取り組みに追われているのが現状で、日本の大学の将来は明るくないでしょう。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 27 改革という名の下に単に予算だけ減らされている気がする。私自身は、「教育は国家100年の計」を信じて、教育・研究に取り組んでいる。それなのに、実際にやることは研究予算の獲得に右往左往し、専門スタッフがいないために多くの雑用を自分でこなし、ということである。多くの大学教員、事務員が疲弊していると感じる。この状況は改善できないのでしょうか？(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 28 国からの運営費交付金への依存度を減らし、寄付金や民間からの共同研究・受託研究を拡大することを求めていると思われるが、資金を提供する側の財源が増えているわけではないので、大学の取り組みが十分であっても寄付金や共同研究の拡大は進んでいないように感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 29 国立大学に自立運営を求められている今の状況で、大学のマネジメントをそもそも素人である教員が行う現在のシステムはいいやり方とは思えません。本当の意味での大学改革というなら、そもそもの社会システム(なぜ年度開始が4月なのか、なぜ大学教育は4年間なのか、など)から見直す必要があると思います。3年間講義を受けた後、1年間研究して卒業というのが一般的と思いますが、研究する気のない人がいる場合、最後の1年間は指導する側もされる側も不幸です。大学の持つ教育と研究という機能を切り分け、最終的に効果的な人材育成につなげるためにも学部教育として4年必要なのかどうかは検証されるべきです。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 30 組織改編自体が消費するコストを見積もる仕組みがないように感じる。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 31 本学では、一部、実績作りのまたはランキングなど世論に左右される改革・取り組みも見受けられるもの、大学をより良くしようとする取り組みが行われており、成果も上がってきているのではないかと思います。また、創立以来続く本学の伝統が重視されており良いと思われる。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 32 誰のための改革なのか、本当にこの国のための改革なのかまったくわからない。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 33 所属機関の改革に対する努力は非常に評価しているが、現状での人件費削減の中で、大学改革はもはや不可能。既存の組織を維持したまま教員数を削減し、人材養成機能を重視した新たな教育プログラムや研究組織を競争的資金のみで立ち上げる改革はもはや限界を超えている。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 34 ○大のやり方はわりと理想的だと思います。いまの総長はすばらしいです。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 35 教職員間の適切な役割分担についてですが、仕事ができない人には仕事はふらず、仕事をこなせる人にはさらなる仕事がまわってくる状況で、非常に悪循環である。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 36 実際に機能しているかどうかはひとまずおいておくとして、学内組織(特に研究支援関連組織)の改編を積極的に進める姿勢を評価している。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,女性)

- 37 個人的な研究や研究費の不正問題が大学改革や機能強化の足を引っ張らないことを願いたい。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 38 研究ポストの増設を希望する以外はこれ以上のことを望むのはむつかしいと考える。個人の研究能力を高める必要がある。収益を高め、運営交付金に頼らない体制に持っていかなければならない。つまり国に要望することではなく、自らの収益で経営できるようにならなければならない。しかしまだそれははやい。今の段階では運営交付金を減らすのは間違い。しかしただ常勤ポストを増加させるのではなく厳しい評価を行い給料の査定まで行うべき。研究者が常勤でも常に評価される競争型の大学にすべきと考える。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 39 大学の機能強化やガバナンスの構築は十分行われてきているように感じる。しかし、それが多様化する大学での研究においてプラスに働いているかどうかは疑問である。部局間の組織規模(教員数等)の大きさも違うことから、それぞれを十分理解した上での機能強化が必要であろう。学長や執行部のリーダーシップが強すぎても、特定の領域の活性化に繋がるが、広く全体の底上げに繋がるかどうかは疑問である。それぞれの役割が、大学経営などの専門教育を受けているわけでもなく、教授の中から単に選挙で選ばれているだけなので、その点を十分理解した上での大学機能強化が必要であろう(上記の理由から、学長、部局長などの再任においても厳しく制限をかける必要があると思われる)。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 40 国立大学は運営交付金の減少で疲弊しており、これ以上運営交付金が減らされたら存続できない。執行部のリーダーシップを発揮できる基盤になっていない。大学改革など知らない。大学教員にとって負担が増えるばかりで改革になっていない。国立大学入試改革も、大学教官の負担が増えるばかりで、全然改革になっていない。乱立した私立大学の削減がまず必要と考える。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 41 学長のリーダーシップの重要性は大学の規模によって異なると思われる。例えば、米国の大規模大学では、学長はもっぱらマネージャー(宣伝と金集め)であり、一方、各部局(特に医学・医療系や工学系)は自治的に運営されており、部局長こそ運営の要である。この場合、学長よりも部局長のリーダーシップが重要である。本邦においても学長のリーダーシップを強調しすぎると、大規模大学では判断・決定の遅さなどのデメリットが生じる可能性が懸念される。したがって、学長のあり方や、大学本部と各部局の関係は、各大学の状況に応じて柔軟性を持って構築されることが望ましいと考える。他方、企業や個人の寄付金に関する税制度を大きく変更しない限り、米国の大学のような、公的資金から独立した大学運営、機能強化を図ることは困難であることが予想される。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 42 研究、教育、イノベーションといった意味で機能強化が行われていることは確かだが、一方、海外の大学や研究機関で見られるような、研究者がリラックスできる空間(例えば敷地内にベンチを置くとか)の整備であるとか、ある程度は快適に過ごせる環境の整備(トイレの清掃)などが年々おろそかにされている様に感じられる。このようなことは研究成果と直接的な関係を示すことが難しいが、創造性を高める上で大事なことだと思う。また、海外では実験器具の洗浄を大学や施設が一括管理したり、ゴミの収集や清掃を専任の職員が行うなどして研究者は研究に集中できる環境が整っているのに対し、日本でそのような取り組みを行っている大学はほとんどないのではないだろうか。このようなことは、「先端」ではないが、高効率で先端的研究が推進できる土壌として重要であり、あまり軽視しない方がいいと思う。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 43 所属大学,学部が極めて高い意識で改革を進めている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 44 IR部門やリサーチ・アドミニストレーター等の情報収集・分析能力には、改善の余地がありそうです。産学連携や学際的・分野融合的な研究への対応も今後、重要になると思います。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 45 大学改革等については、上層部のみが保持する情報が多く下部は知り得ない点が多い。情報が得られたとしても、提供者の考えからの偏った情報である。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 46 国立大学では、運営費交付金の減額により改革を促進させようとしているが、拙速な感を強く感じている。教育改革は速さよりも内容がより大切だと思う。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 47 機能強化により真の大学改革を実行しようとする、いくつかのクリアすべきハードルがある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 48 エンジンのセルモーターの資金が全く不足している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 49 分析・シミュレーションは行っているが、教員評価や本部への人事権委譲のような踏みこんだ改革にまでは到っていない。20年先を見据えた中・長期計画を策定し、改革の方向性を全学で共有化することで外堀を埋め、今後の改革を進めていきたい。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 50 強みや特色を生かした研究を積極的に推進するための研究マネジメントシステムの改革は進められていますが、運営費交付金の削減等によって継承職員として雇用できる教員数が減少しているため、優秀な研究人材を確保するための人事面での改革が進めにくくなっています。テニュアポストを増やす方策が必要だと思います。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 51 産業力が低下していると言われる状況で、大学は、高大接続、大社接続、技術イノベーション、地域連携、国際化に伴う海外諸大学との学術交流、国策への協力、国際的にも先端的なトップ研究の推進など、多面的な活動が強く求められている。その一方で、実務的な業務が増え、事務職員数の削減、退職金の大幅削減、給与の減少、任期付き教員の増加など、過重・長時間労働が常態化している。業務量に見合った、人的配置と負担への配慮も含めて、政策判断が必要。また、各大学・部局の特色を精査し、国公私立大学の全体的な位置づけの見直し、整備、資金制度の確立が必要である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 52 人口減少の中で、日本の国力を維持していくために、大学が果たすべき役割は大きくかつ重くなっている。まずは大学の構成員全員が、現状を見極め、どのように教育研究を進めるべきかを考えることが、大学改革の最初の一步と考える。まだまだ動きが鈍く、さまざまな試みによって構成員を刺激していくことが求められる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 53 エンジンのセルモーターの資金がまったく不足している(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 54 予算が削られ、人材の確保も難しい中で、成果を求められ、個々の研究者が疲弊しているように感じられる。成果を求めるならば、相応の投資（給与や研究費）を研究者に対して行う必要があると思われる。（大学、第2G、部長・教授等クラス、男性）
- 55 様々なデータに基づく状況分析、将来シミュレーションは十分であるが、数年内に教員評価を踏まえた給与システムなどドラステックな改革に結びつけることはなかなか難しいのが現状である。しかし、2012年に策定した20年先を見据えた中長期計画に従って、組織や人事に必要な改革の方向性は執行部・部局間でも共有化しており、各組織の機能の分化・強化・統合を進めている。（大学、第2G、部長・教授等クラス、男性）
- 56 学長、執行部は大学改革の危機感を感じており、様々な提案や対応をしているが、まだ教職員に十分浸透していない印象がある。（大学、第2G、部長・教授等クラス、男性）
- 57 教員の独立的な活動の重要性は残したまま、かつての講座制のメリットを再現できるような仕組みが必要ではないか。また企業から信頼される研究、開発体制により、企業との大型プロジェクト（国の補助なし）の推進も重視すべきではないか。研究開発の成果は、あとになって、アジアなどの海外などで、主として実用化されているというようなことにならないように、知的財産権（特許）の確保を重要視すべきである。仮に国内産業競争力がなくなっても、主要な産業が、海外に移転しても、研究成果の対価として、還流できる仕組みが必要であると考えられる。そのためには、特許出願、特許化の実績を論文数と同様に評価すると同時に、特許出願前に安易な発表のみが先行しないよう、審査する機能が大学にも必要ではないか。またそのための特許出願費用（特に海外）の補助制度を充実されるべきである。（大学、第2G、部長・教授等クラス、男性）
- 58 学長や執行部がリーダーシップを発揮しているものの、大学の強みや特色を生かすというよりも、文部科学省のご意向に沿った改革に取り組んでいるように見える。（大学、第2G、部長・教授等クラス、男性）
- 59 大学当局もいろいろ工夫、苦勞しているが、それを実行する人材が決定的に不足しているし、制度面の整備も遅れている。少ない予算のやりくりでは限界がある。（大学、第2G、部長・教授等クラス、男性）
- 60 IR部門やリサーチ・アドミニストレーター等の情報収集・分析については、それを担うための専門的な教育を受けた人材が少なく、また、それを受け入れるためのポストも十分でないように思う。自己改革を進めていくための学内組織の見直し等が学長や執行部のリーダーシップで進められているが、抵抗が大きく進んでいない組織もある。（大学、第2G、部長・教授等クラス、男性）
- 61 既存の組織と独立に進められているところがあり、足が地についていないように感じる。教員側の問題かもしれないが、大学の自治、コンプライアンス、ガバナンスに対する意識が不足しているように感じる。（大学、第2G、部長・教授等クラス、男性）
- 62 機能強化の表書きと実際の現場の事情とのギャップが甚だしい。旗印を上げなければ変わらないのは理解できるものの、長いスパンでの人の確保を含めた改革にいたらない危機感がある。（大学、第2G、部長・教授等クラス、男性）
- 63 大学改革が目的化しており、教員は時間をとられて疲弊しており、研究・教育に支障をきたすなど逆効果になっている。本学（〇〇大）の改革ではスペースチャージの設定、助教の任期付き化など、教員の士気を下げるような改革しか行われていない。これに加えて、運営費交付金の削減にともなう人事の実質的凍結もあり、ますます研究時間が減少している。本来の大学改革とは、その改革によって研究環境がよくなり、国内外の人事の交流が進み、より研究や教育が活性化することではないのだろうか。そのようなことはほんの僅かに行われているのみで、大多数の教員にとっては研究力を低下させるような施策しか進んでいない。もし本当に科学技術立国を標榜するのであれば、大学改革と運営費交付金の削減を組み合わせるのではなく、運営費交付金も十分に与えた上で優れた改革事業に予算をつけるべきである。（大学、第2G、部長・教授等クラス、男性）
- 64 本学の大学改革の大きな方向性自体は適切であると思うが、細かい部分のつめが甘くて機能不全を起こしている制度が散見される。（大学、第2G、主任研究員・准教授クラス、男性）
- 65 一部有名大学（旧帝大・〇・〇〇大）の優秀といわれる学生が著しく偏在しているが、あまりに塾的教育一辺倒で育てられた学生達であり、大学入学後に人格も含めて教育する場を制度として設ける必要があると思う。生まれてから一部有名大学入学を目標にしてきている学生ばかりは日本の学問・産業を支えられなくなりつつある。（大学、第2G、その他、男性）
- 66 自己点検評価のためのデータ収集システムは整備されているが、そのデータを分析して政策に結びつける取組までには至っていない。従って、自らの強み特色が分かっているが、資金と人員を重点的に配分する合理性と説得性を備えたシステムとはなっていない。更に、学長のガバナンスや執行部のリーダーシップにこそ、見識と先見力、決断力と説明力などを欠いた状態では機能しない。執行部には、大学構成員の意識を集約して方向性を定める努力が不可欠と思われる。強引なトップダウンは逆効果でしかない。（大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性）
- 67 改革の熱意を認めるに吝かでないが、場当たり的な「改革のための改革」が先行して却って現場に混乱をもたらし、結果的に教育研究に対して阻害的に作用している現状を深く憂いている。文科省に対しても、大学の現場が見えていないのでは、と思うことが多々ある。大学の国際ランキングを上げることが、大学改革の第一の目標になっている現状は寒心に堪えない。（大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性）
- 68 依然としてボトムアップと全会一致にこだわる意思決定が多い。実効ある変化が生じる前に執行部（学長など）任期が切れて、いったりきたりのマネジメントになってしまう。（大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性）
- 69 ベンサム的価値観を共有する教授が大多数であるため、総長がリーダーシップを発揮するのは長い間困難であったし、これからも変化することは期待できない。（大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性）
- 70 私の所属する大学（総合大学）では、強みや特色を判定する際に、学部や領域を超えた評価方法が適切に構築されていない。医学部・工学部・薬学部と理学部（特に数学）との研究の評価軸として、インパクトファクターが挙げられた。この評価を予算配分に用いる場合、第三者から見ると、医学部等への評価の癒着と思われるも仕方がないように感じる。このような評価から抜け出せなければ、大学改革は難しいのではないだろうか。（大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性）

- 71 学長及び執行部の「リーダーシップ」が強化されたことによって、構成員の多くが望んでいない(予算を握っている文部科学省の方ばかりを向いた)「改革」が、十分な説明・議論がないままトップダウンで拙速に進められている。その「改革」によって状況が良くなる展望は全く見えず、むしろ悪化するとしか思えない、しかし進めなければならない、ということで、現場の疲弊感、閉塞感が強まっていると感じる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 72 「大学改革」と言われていること自体が、最近では改革のための改革の様相を示している。大学機能については、ちょっと前に立ち止まって考えた方が良くと思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 73 欧米が考え出した「大学世界ランキング」というシステムに対し、大学執行部・マスコミ・世論は左右されすぎではないだろうか。大学改革の必要性は認めるが、これまでの日本における大学教育の良い部分を破壊してまで欧米に迎合し、世界ランクという表面的な数値を向上させようとする姿勢は受け入れがたい。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 74 大学の執行部は経営改善と大学改革を同一の視点で考え、黒字経営のために教員削減と基盤経費削減にしか目が行っていない。そのため将来的な○○○大学の発展と地域あるいは日本社会への根源的な貢献に関しては眼中にないように思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 75 学長や執行部のリーダーシップは発揮されているが、勝手に物事を進めていて、良い方向に導いているとはいえない。国の要求に答えるために必死に改革しようとしていることは理解する。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 76 現在の大学の教授は傍から見ると中間管理職に過ぎないのであるが、教授自身はあたかも社長の様に振る舞うものであり、それを反映して教授達の総意の下でないと改革は進まない。教授の総意というものは非常に形成しづらいため大学改革は遅々として進まない。この状況を打破するために近年学長、執行部の権限は増大する一方であるが教授たちの意識は旧態依然であり、したがって学長のリーダーシップは教授の反発を呼ぶだけで改革はやはり全くはかどらない。様々な自己改革の取り組みも行われるようになってきているが、まだその結果は出ていない。大学改革はこれもまた意識改革が重要であると感じる。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 77 学内のパブコメなどを申告したり、意見を集約したりする機構はさほど効率的に働いているとは思えない。研究者が無関心な場合もあるが、任期付きでも正規教職員であれば教授会を越えてパブコメを募集し、良い意見は実行に向けて取り入れるなど、大学組織に属する教職員が一体となって大学改革に対する意識を持ち、意見が反映されるようになれば、それは当該大学に所属することの満足感となり、研究面の要素だけでなく人材を確保することにもつながるのではないかと思う。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 78 設問事項に関してですが、学長のリーダーシップ強化といったことなど、そもそもそれがよいのか議論が分かれるものがある様に個人的には感じました。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 79 大学改革や機能強化を、学長や執行部のリーダーシップで独自に行っており、現場の教員はその改革に対応するので精一杯になっている。組織改変は進んでいるが、研究時間は奪われており、費用対効果が本当にあるのか疑問である。改革の目的は明確ではなく、とにかく改革をすることが目的になっている。落ち着いた環境で研究がしたい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 80 改革のための改革による数値合わせではなく、大学の本来のミッションである研究と教育への時間が大きく割かれている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 81 大学の現状分析にIRなどを活用し、現状に即した改革と機能強化の方策を検討することが望ましい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 82 学長がリーダーシップを持つことにより改革を進められることは、良い一面があると考えます。ただし、主導した施策に対して、責任を持つ仕組みが必要であるものと考えます。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 83 部局が行おうとする機能強化の取り組みに対して、大学支援の具体策が明確ではない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 84 強いリーダーシップが発揮されているが、強引な決定が多いため現状では教職員や学生の支持があまり得られていない。今年度に大きな改組を行ったため、教員の研究時間は短くなる一方であり、学生にもしわ寄せが来ている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 85 改革のための改革になってはいないか？を常に考えるべきである。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 86 改革によりトップダウンの運営が強化されたが、各教員は、情報が少ないために大学全体のことを考える機会が減った。これは決していい傾向ではない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 87 ともすれば学長や執行部のリーダーシップのみが先行し、現場レベルの課題への取り組みが遅れ、末端教員レベルに負担がかかるのみ。現在は改革のための痛みのみが続くレベルで、良くならなければ単なる改悪にすぎない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 88 大学においては、まずは各部局における通常の学問や研究をきちんと行う、行えるようにすることが本質と考えます。新しいことや様々な施策は、このような大学の足腰がしっかりとしている状態で行わないと形ばかりの改革になりがちで、結局、国民や産業界の期待に沿う人材育成や先端研究の推進ができません。すなわち、まずは通常の大学機能を損なわない、さらにはもっと梃子入れていかないと、形だけの改革になり、実質的な大学改革や機能強化は行えないと考えます。部局や専門分野の見直しや資源の再配分ももちろんできれば良いのですが、そのようなアメリカ型の施策は日本の大学風土にはなじみがありませんので、各大学個別のリーダーシップだけでは難しいように感じます。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 89 大学改革と機能強化は推進されているが、大学が地方に位置している等の理由もあり、多様な財源を確保するための寄付金収入の拡大や民間との共同研究・受託研究の拡大が不十分で、より組織的な活動による改善などを進める必要がある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 90 とにかく時間がかかることはやめてほしい(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 91 民間との共同研究,受託研究については,各教員の裁量に委ねられているのが現状である。また,間接経費の使途については十分に公開されているとは言えない状況である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 92 現在,所属している大学では大きな改革が進んでおり,上記の項目に関しては十分な取組がなされている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 93 あらゆる局面でリーダーシップが発揮されすぎている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 94 リーダーシップを発揮した大学改革には負担を伴うが,各教員・研究員に対する負担が予想より大きく,現状として改革の恩恵より疲労感が強い。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 95 最近,「強力な学長のリーダーシップ」がよい,という風潮がある。しかし,私の所属機関がそうであるように,おかしな改革に血道を上げて迷走するリーダーを戴いてしまうと,大変なことになる。言ってみれば,学長一人がやりたいと言えば,出てしまう恐ろしい権限に他ならない。これも結局,欧米大学の,一部の面だけを猿真似した事から出た,悲劇である。確かに,米国の大学のリーダー,学長や学部長には強大な権限がある。ただし,そこには,学長や学部長でさえ,高い競争率の「オープンな公募」を勝ち上がった人であり,結果が出せなければ任期途中で上位の組織からドライにすぐクビになる,という面と「必ずセット」で与えられている強い権限だということ,日本人,特に日本の役人は全く分かっていない。いかに外国の大学のトップ層が,途中でクビになってゆくか,それが無いのに,日本ではムラ社会の「なあなあ」の情で動いているのに,欧米の猿真似でその強い改革を行える権限だけ与えて,迷走しても放っておく,所属大学の教員は皆,ここ数年,「大学改革」に伴う雑用まみれの状況で,一人で複数の改革ワーキンググループや委員会に入り,お蔭で大学から出る学術論文数が激減して,「タイムズ・ハイヤー・エデュケーション(THE)」の「THE世界大学ランキング」は急降下して,100位以内から毎年下がって,ついに「251-300位」に転落した。なのに,学長は経営委員会から「引き続き改革をがんばって下さい」と,(米国では考えられないこと)クビにならず,人情の馴れ合いで学長任期継続になっている。日本の役人は,ウェットな情で物事を進める日本の文化では,途中でまずクビなんて出来ない以上,学長に大学改革の強力なリーダーシップなど与えてはいけない,ということが分かっていない。昨今の思考停止的な「リーダーシップ強化」の掛け声は,上記の無理解が故の,大変嘆くべき状況だと思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 96 所属大学は大きな改革を実行中であるが,十分な議論を通じて取り組んでいるとは言えない面がある。期限ありきで進んでいる面がある。また改革は学長はじめ執行部のリーダーシップのもので実行されており,その点についてはリーダーシップが発揮されていると言えるが,必ずしもそれが良い方向へ作用しているとは言いがたい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 97 多くの場合が,改悪となっていると感じます。まずはこれまでは何がいけないのか,これまでは何が良かったのかを共通認識とすることが重要です。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 98 研究の強化を求めるために,教育の縦割りされる傾向があり,自由で幅広い学びによる学生の思考の拡大が抑制されるのではないかとと思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 99 研究資金の多様な獲得は重要だが,大学が教員の労働力を無償で使い収益を得るようなアルバイトのようなことをしてはならない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 100 近年,大学の改革は学部,学科等の統合が主であったように思われる。しかし,例えば理学部が基礎研究,学術的研究を重視するのに対し,工学部は応用まで視野に入れた研究を行うなど,類似の分野であっても学部,学科によって重視する研究が異なることが多い。異なる目標を持つ学部,学科を統合すると,その学部,学科の持つ目標が広がる分だけ不明瞭となり,入学した学生も明確な学習意欲を持って学習することが困難となる。広い目標掲げる学部,学科も魅力的には感じられるが,学生が4年で学べることは限られており,個々の学生にとってあまりに広すぎる目標はかえって目標を見失うことになりかねない。このような問題に対処するためには,統合した学部,学科を再分割することが必要となる。また,統合した学部,学科はそのままでも入学後に進学する分野,コースを成績により振り分けるのではなく,入学時点で希望者には分野,コースを選択させれば,明確な目標を入学時点から持ちやすくなるだろう。このとき,入学時点では分野,コースを未選択で進学後に選択も可,とすれば統合した意義もある。学生に「自ら分野,コースを選んで入学,進学した」という意識を持ってもらうことも,入学後の学習意欲の維持に必要である。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 101 大学改革とは何を指して改革を行っているのかが不明瞭である。大学の何が問題であり,改革によって何が変わり,どのような結果が得られると期待しているのかが分からない。若手レベルでは,全くこの意識疎通ができていない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 102 運営交付金の段階的な削減に加えて文科省からの大学改革が要求され,学長は強いリーダーシップを発揮して,学内での学部再編など大きな改革を進めています。一方で,そのしわ寄せが若手教員にきています。学長や執行部は大学改革のために,改革のための強化部署に人事ポイントを優先せざるをえず,結果として,これまで任期付きのポストで採用されていた助教の再任や昇進が凍結されています。運悪くこのタイミングと更新時期が重なってしまった任期付き助教は,昇進も更新もできないままポストクになるか,転職せざるを得ない状況が生じてきています。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 103 数年で,学部や学科の名前を変えただけで何も中身を変えない,それを機能強化というのでしょうか?名前や形だけの国際という名前のついた学科を,競争的資金獲得のためにやっているわけで,何の強化にもなっていない(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 104 学長や執行部のガバナンス強化は行われており,学長や執行部のリーダーシップは十分に発揮されている。その一方で,各部局からの意見は通りにくくなった。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 105 寄付金収入を増やすべきとの意見はあるが、具体的な支援などはないので、取り組みは行われていないとみなした。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 106 学長や総長の権限強化は必ずしも大学を良い方向に向けてはいない。研究、教育、経営のバランスのとれた外部有識者に任せるべき。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 107 とにかく大学にお金がない(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 108 改革には時間を要すると思うが、その間の教員に対する支援は不十分と感じる。改革と同時に研究を開始する教員もいれば、改革が行われることを知らずに研究を開始した教員もいる。それらを含めて学生が進学したいと感じる魅力が学生と身近に接する教員側から感じられる状況にすべきだと思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 109 もう少しFDを積極的にやってほしいと感じている、大学がどこを見て進んでいっているのかが末端には全く見えない(HPや一部新聞には記載があるが)という状況はある。若手でもその辺の情報がスムーズに入ってくる方もおられることは感じていて、上司との関係の問題で上司との交流の多い方は、大学運営や教授会でのトピックもよく知っておられる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 110 文科省などの場当たりのプロジェクトの発案を真に受けて、毎年のようにさまざまな大きな変更が繰り返されるのは、現場を疲弊させるだけなので、大きな新しいプロジェクトは将来を見据えた10年計画を10年に一度開始して10年目の最後まで遂行する等、少なくとも大学入学から博士卒業まで、一貫した方針で教育や研究が行われるようにして欲しい。システムの不備を改善していく必要は常にあると思うが、後のことを考えずに思いつきで発案したとしか思えない毒まんじゅうのようなプロジェクトを受け入れ続けないと大学の存続が危ぶまれる現状は、優秀な研究者の海外への流出に拍車をかけていると思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 111 大学の運営について先生方と議論するときに、コンサルタントなど、運営の専門家が重要なのでは、と思うことは多くあります。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 112 大学改革をすることが目的化しており、本来の機能強化、人材養成、教育・研究の発展のための大学改革になっていない場合が多い。人もお金も減る中で、夢のある大学改革ができなくなっている。(大学,第2G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 113 大学改革などの大学レベルでの役を担当したことがないため、これらの質問に対して適切な回答をすることがむずかしいです。問5-05については、何の前触れもなく、ある取り組みを行うための申請が採択されたので、今年度からこれこれの活動への協力をお願いします、という通達 came たりすることを考えると、学長や執行部のリーダーシップは発揮されていると推察されます。しかし、この質問は、不十分と十分との両極端はどういう意味をもつものなのか判別しがたく(本来これは中間がふさわしいのではないかと考えます)、答えることが出来ませんでした。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 114 学長に権限が集中することは、ボトムアップ型の大学組織には削ぐわない。選択と集中を継続すれば、大学としての機能は失われるであろう。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 115 能力が十分にある人を揃え、学内組織の見直しをはかり、財源を確保する努力をし、機能強化を進めようと皆十分に努力しているが、その計画に対して十分な資金が国からも他からも来ない状況が続いている。機能強化を進めるよう求められて改善案を出しても、資金が十分なければ、適切な配分もできず、大学と大学教員に負担を強いるほかない。この状況がつけば、多くの大学においては日本のアカデミックな研究は破綻するものと思われる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 116 人材不足であるが、同時に、解雇できないシステムも問題がある。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 117 大学はやるべきことは最大限あるいは極限まで行ってきた。これ以上何かをしろうといわれても疲弊するのみ。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 118 学長や執行部にリーダーシップを発揮させるため、として権限が集中する状況にあるが、これにより利益が得られるのは、学長や執行部が研究者により構成されている場合に限ると思う。学長よりも強い権限を持つ理事長が存在する組織は適正な大学運営を行うことが困難であろう。また、オーナーや事務系に権限が集中するような大学では、かえって独善的なワンマン運営を許し、客観的に見て不要な部分への研究費配分が行われている。また、研究費が削減され、執行部の持つ予算ばかりが多くなり、研究に資金が流れない問題が発生している。学長や執行部にリーダーシップを期待するのであれば、大学トップには研究者を据えるよう限定すべきだし、執行部の構成員の6~8割は研究者とする、などの縛りが必要だと思う。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 119 学長のリーダーシップを末端の組織運営まで反映させて、世界の中の評価を高めなければ、大学は生き残れない。しかし、学部レベルになると世界での評価を上げるために何が必要であるかが、認識されておらず、田舎大学の様相である。世界でのランクを上げるために、末端、事務も含めた意識改革が必要である。事務で、英語が一切通用しないのでは、話にならない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 120 新しい取り組みと従来のやり方の両方が大事だと思う。重要なのはバランスのとおり方。そのバランスを最終決定するのは執行部になるが、正しい判断なのかどうかは現時点ではわからない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 121 大学の機能強化には次世代の本学を担う学生の育成が不可欠だと思います。しかし、大学改革、機能強化の評価基準が、大学の国際化であったり世界ランキングの高低であったりするため、これらをよく見せるための対策が第一になっているように感じる。10,20年後に大学を背負って立つ教員をすべて何処(海外?)に求めているのか疑問である。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 122 学生数の減少や産業界との連携強化などに伴い、大学改革や機能強化が必要である事は理解している。しかしながら、最終的な形が見えず、学長や執行部が変わる事もあり、常に改革を強いられている状況にある。改革には各教員(研究者)が現場の対応に当たっているため、研究への集中を妨げる事もあるように感じている。米国の大学(部局)運営と研究室運営の関係に近いものが我が国でも達成できないかと思っている。モデル校を設定して改革のパイロット試験を行って、米国の大学のシステムを導入できないか検討するべきではないだろうか。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 123 学長によって方針が変わります。これは学長ごとのカラーが反映されるので仕方ないのかもしれませんが、ある程度の継続が必要だと思います。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 124 学長のリーダーシップの下、様々な取り組みがなされているが、若手の目線からは、本当に適切な方向に進められているのか判断できない。ビジョンが示されても、それを実現させるためのシナリオの共有がなされていないように感じ、職員の多くは、言われるがままの状態である。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 125 改革は多くなされていると思うのだが、看板の付け替えに過ぎないような、実態を伴わないものも多くあるように感じる。改革の名のもとに会議が増えて、役職に就く先生たちの負担は以前と比べて大きく増加したと思う。その先生たちは別に大学運営の専属ではないので、もっと研究や教育といった本来業務に時間をさけるように負担を軽減した方が、健全であるように思う。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 126 大学改革及び機能強化に係る目に見える取組を行わないと運営費交付金を含めた予算が確保できなくなっている。どの大学もこれらの取組を行わなければいけなくなっているが、全ての取組が結果的に機能強化の方向に結実するか否かは注視する必要がある。(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 127 学長のリーダーシップのもと、外部資金獲得や企業との共同推進など、多くの取り組みがなされているが、実を結ぶまでにはまだ時間がかかる印象です。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 128 国立大学が新規雇用を止めざるを得ない事態は、さらに若手研究者の意欲を低下させることから大変懸念される。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 129 トップが「改革」の旗を振り上げなくても、少子化や財政危機などの問題意識を全体で共有することで、全職員が主体的に変わっていくことが望ましい。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 130 大学という企業とは異なるミッションをもった公的な組織を運営する上で必要な議論や、そのための人材育成が不十分な状況で、学長への権限集中のみが優先して実施されたことによって、迷走を余儀なくされている大学が多いように見える。チェックアンドバランスの仕組みも脆弱であり、現状の大学人を活用する上で適切な仕組みとはいえない。また、企業と同様の経済合理性を執行部が追求することで、研究教育環境が毀損される事例が目立つ。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 131 大学本部に依存する気はありませんが、教員出身の学長が経済感覚を持つことは無理があります。プロフェッショナルな経済もわかる学長を文科省主導で選定するなどの仕組みも必要かと思います。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 132 学長や執行部のリーダーシップが強ければ良い結果を生むのかという調査が必要です(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 133 個人的にはこれまでの大学改革で全体的に良くなって来たというような印象は持っていない。大学としては政府指針等に合わせ改革の努力していると思われるが、結局お金と人が減ってそのぶん雑用が増えただけで、その効果に関して良かったと感じられることが少ない気がする。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 134 ある程度強力なリーダーシップのもとに大学改革が行われている実感はありますが、それが吉と出るのか凶となるのか予測できない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 135 成果主義になりすぎることは懸念されるが、大学改革として成果が上がった部門は裁量経費をしっかりと配分する必要があると思う。大学全体としては様々な取り組みがなされているが、日本の研究力や開発力を上げるような試みにはつながっていない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 136 現在の制度では組織運営の素人が学長になるので、政府からの補助金が削られたらただ人件費抑制をするといった誰でも出来る対策しかとっていないように思える。そして単に節約するという考え方では外部から優秀な人材が来なくなるので、悪循環に陥る。大学の執行部に外部の経営の専門家を入れたらよいと思う。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 137 一番の問題は時間が足りないこと。教員が行わなくても問題のない業務(例えば、模擬試験等の試験監督)は積極的にティーチングアシスタントを利用するなどして、教員の時間確保を支援すべき。全く工夫がなされていない。これでは研究力と教育力を上げるための自己研鑽のための時間が確保できない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 138 学長、執行部による日本の研究環境の把握に基づく改革意識と強化案がなければ改善が難しい問題と思われ、現在の執行部からそれを感じる事はありません。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 139 学長や執行部のリーダーシップも、文科省の意向が大きく影響しており、新しい意味のリーダーシップは発揮できていない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 本学では次の大学改革を行った。『学術研究院』の創設 教育課程の編成及び学内資源の再配分を全学的な視点で柔軟かつ迅速に進めるため、現行の教育研究組織を教員組織と教育研究組織に分離し、新たに学術研究院(教員組織)を設置した。・グローバルセンターの設置 国際的に活躍できる人材を育成するとともに、海外の学術機関等との教育・研究の交流を深め、国際貢献を推進するために、留学生センター、国際連携推進センターを統合して「グローバルセンター」を設置した。本学では次の機能強化を行った。・欧米水準の獣医学教育実施に向けた体制構築 本学は畜産基地、食料生産基地に立地しているため、特に獣医学教育の高度化に向けた改革を進めている。・共通教育の改革(教育センターの充実) 「進取の精神をもった学士の養成を目指す」共通教育の改革に取り組んでおり、学部混在型及びグループ活動重視の「初年次セミナー」や地域貢献に関する意識の醸成を踏る「大学と地域」、異文化の理解を通じて自国の文化にも関心を持たせ、他者とのコミュニケーションにて生じる問題解決を学修する「異文化理解」科目など、特色ある科目(全学必修)を開講した。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 140
- 141 財源の確保が重要であり、公立大学への配慮を望む。施設整備費など。また、地独法の緩和を望む。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 142 大学改革については先行して取り組んできたが、一方で人員削減に伴い1人1人の業務が過重になっている部分がある。改革や機能強化をさらに進めるには、従前の方法とは異なる仕組みの構築が必要であり、そのためには、構成員の意識改革が重要となる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 143 回答者が所属する大学では来年度より教員組織を一元化し、学部を超えた教育体制や研究体制を構築するための足がかりとすることを決めた。しかし、実際には学部の意向により、より戦略的な教員配置や研究支援を行うための組織構築には至っていない。大学改革を自ら進めようとしているが、教員の多くは他人事としてしかとらえていない。部分的には研究における特色を種々のデータに基づいて明らかにし、数十名の教員からなる研究拠点形成をしているが、全体の底上げをする必要がある。大学自らの情報が学内に散在しているため、情報収集と整理をする作業を進めているが、進みは遅い。また、分析も十分にできていない。研究資金を含む学内の資金配分は旧弊から逃れることができず、苦慮している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 144 組織構成員全体の意識を変えていくことの難しさがあるが、大学改革には構成員の隅々までの意識改革が必須であるとも思う。そのためには、現状(自らの実力)を徹底的に客観性をもって全構成員が理解することから開始することだとも思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 145 改革疲れが起こっている。改革の成果を検証する時間が無い。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 146 大学改革に向けて、学内での事務と教員との意識の共有化がさらに重要になると感じている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 147 ・大学の情報を活用する組織体制がまだまだ未整備。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 148 規制が多すぎる。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 149 学長を中心に複数の副学長が役割分担を行い、学長ガバナンスを実施している。しかし本学の規模からすると、更なるスピード感とマネジメント能力のある人材の確保が必要であろう。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 150 国立大学にどうやって経営力をつけさせるのか。既に私立大学よりも研究者一人あたりの研究費は50万円以下になり、完全に疲弊しています。公立高校の凋落と同じことが、国立大学に起き始めています。『国立大学の教授はさらに“研究貧乏”に。6割が年間50万円未満』<http://newswitch.jp/p/5855>(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 151 運営費交付金が削減される中、学長のリーダーシップが強化され、学内資金も競争的資金化している現状がある。本来、競争すべきは学内ではなく、学外であるべきと考える。学内の予算確保にまで競争的になって、ヒアリング、評価、報告という余分な仕事が増え、研究教育のための時間がさらに削減されている。大学それぞれが、その個性を活かして外部資金をとることに外で競争するのは良いが、内部まで競争原理を持ち込むと研究者は疲弊してしまいます。学内では、従来通り一般財源をできるだけ個々の研究者に配分し、自由な裁量で次世代に目を向けた長期的な研究に活用すべきだと思います。近年、短期的な研究成果を求められる外部資金がほとんどであり、長期ビジョンを持った挑戦的な研究にじっくり取り組む環境が崩壊しています。大学改革の一環として組織改編も頻繁に行いすぎであり、会議と書類作成に膨大な時間が割かれています。基盤的な分野は、物理、化学、電気、機械など変わらない柱があるのであるから、50年くらいは組織など改変せず、じっくりと研究教育をおこなうべきである。組織を変えなくても、時代に応じた研究教育は、学科を超えた副専攻や大学院教育で十分に実施可能である。中期計画に組織改編を入れると、改編の為の改編になってしまい、時間と労力を割くだけである。組織など頻繁にいじらずに、じっくりと研究教育に取り組むべきであると考える。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 152 大学改革と機能強化の状況については、社会の変化に応じて随時対応する必要がある。一度、大学側から方向性を提案してもそれが固定されるのではなく、構成員の意見や社会等の環境変化に応じて、随時柔軟に変更していくことが必要不可欠と考える。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 153 制度的には拡充しつつあるが、ポリシーや方針としての学長のリーダーシップが見えてこない。リサーチ・アドミニストレーターなども人間的に不足のため十分な機能がない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 154 大学改革は国策。増えすぎの大学に対する国策としての見直しが必要だと考えられる。地方創生なのか集中と選択なのか、日本として進むべき自治体制度と連動した大学統廃合を一刻も早く進める方が良いのではと感じている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 155 最近本学執行部は、研究面で学内での異分野融合研究を奨励しており学内の研究力の発掘に積極的になってきたことは評価できる。しかしながらその発掘のする側(評価委員)を明確にしていない点が問題である。学外委員を加える等、多くの大学教員が納得できる方法で選抜する必要がある。IRやリサーチアドミニストレーターによる分析にも学内委員を加えて、公明正大な分析を願いたい。教育体制の改組ではあまりに短時間での全学改組を進め準備不足の状態不安な新年度を迎えることになっている。クォーター制への改革も進めたものの、メスターとクォーター制が学部により異なり混在するという最悪の事態で新年度を迎えることになる。大学執行部の問題が露呈している。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 156 多くの大学で大学改革をおこなうこと自体が目標となっているように感じる。そのため、これまで良かった制度も改悪され、ますます大学の状況は悪くなっている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 157 改革のための改革に教員の時間が奪われている。学長のリーダーシップは悪い方向に発揮されている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 158 大学改革や機能強化のアリバイ作りに時間が割かれ、機能が低下している例も見られる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 159 大学の経営や機能強化の問題も様々な原因が絡み合い、難しい問題である。大学はもともと営利団体ではないため、自己資金で運営していくすべを持たない。そこは予備校や学習塾とは違う。結局資金難と文科省の方針から、苦し紛れに指向性の強いプロジェクト資金を申請してしまい、採択されてもされなくても、待っているのは本意な方向と無意味な負担という悪循環にどこも陥っている。例えば、COC+は、地方の求人倍率を考えれば、多くの大学は数値目標を達成できないと思う。それが分かっているから、お金欲しさと、文科省怖さに無理な目標を掲げ、採択されてしまっている。しかし学生の将来は政府の政策や大学の都合に左右されるべき問題ではない。その他の機能強化や組織改革も現場から見れば意味がよくわからず、多くの政策はかえって大学の研究や教育の時間を割き、教員と学生を疲弊させている。学長などトップのガバナンスを強化するというのは、大学を企業か何かと勘違いしているのではないか。学長は各部局の詳細まで把握しきれないので、文科省などの通達を余計な外れな形にして実施するのが関の山である。そうでなければ、結局各部局長クラスに丸投げし、今までと変わらない。大学の抱える問題は、地方の抱える問題と同じで、どれもケースバイケース。大学の教だけ課題がある。各大学にもっと裁量のある予算をつければ、各大学の实情にあった本当の機能強化ができるのではないか。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 160 我が校ではまだまだ学長は名誉職。国の政策も本当に改革したいとは思えない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 161 現在の執行部にはリーダーシップはない。トップの直下にはそれなりの情報収集能力や分析能力もあるように見受けられるがそれをトップが活用できないのが現執行部の問題。研究費の確保についても基本的に教員に丸投げで取ってこいだけだし、大学の機能の強みを生かすこともできずただただやることを増やして教員、職員を疲弊させてなおかつ人を減らす。経営者としては最悪の部類で大学もそう意味での「人材育成」が不可欠だと痛感している。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 162 無駄な大学改革は教員のエフォートを著しく消費し、その結果、大学の教育研究の機能を著しく低下しているものと考えられます。問題点に対し改革を行うことは必要ですが、現在全国の国立大学で行われている改革は明らかに「改革のための改革」ばかりで、その結果の一例として大学ランキングの低下などにつながっており、本末転倒なものと思われま。文部科学省が長期的(数十年先)に見た場合の改革の本当の必要性を真摯に考えるべきです。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 163 私が所属する大学に限らず、改革が進められているように見えますが、それが本当に教育研究の発展や機能強化の方向に向かっていくのかというと、そうではないように感じます。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 164 運営費交付金カットによる収入減を人事凍結、研究・教育費カットで埋め合わせようとしているので、教育・研究の質が低下している。学長のガバナンスを強化するあまり、学長裁量経費を大幅に増やした結果、結局使い道がなく後から部局に配分するような無駄なことをしている。年間の予算計画がたてられない。また、大学改革に向けた会議が多すぎて教員が疲弊している。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 165 裁量経費による学内の研究助成が行われていることは大変ありがたい。学内組織の見直しに関しては、かえって仕事が増えている側面もあるように感じる。現状のよさも鑑みて必要とところのみ改革することが望ましい。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 166 学長や執行部の大学改革と機能強化に向けた取り組みが始まったばかりで、評価できる状況ではない。ただし、現在始動している取り組みを活用した我々研究者の対応も重要になると考えている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 167 個人的には、今最も必要な改革は教養教育を中心とする基礎教育体制の再構築と強化と考えるが、学部の既得権を崩せず、一向に進展しない印象がある。学長以下の執行部のリーダーシップは重要であるが、残念ながら、機能していない印象である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 168 戦略眼がない改革はやめた方が良いでしょう。実施してしまった改革や政策は必ず成功したということにしないといけな文化も課題です。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 169 本学では明らかに学長のリーダーシップにより実施された改革は思い浮かばない。分析に基づく強みの発掘や強化が行われているとは言えず、理由も曖昧な特定部局の狭い分野の研究テーマを機能強化の柱に据えている印象が否めない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 170 学長のリーダーシップによる機能強化は進んでいると考えますが、その際に、教育と研究のバランス、評価の多様性を確保などについては、継続的に議論を重ねる必要があると考えています。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 171 改革と機能強化については、執行部を始め多くの先生方の努力で日夜進んでいます。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 172 限られた予算のなかで改革と機能強化を進めようとするあまり、人件費や基盤的経費を大幅に削減し、大学の基礎となる教育、研究に大きな問題が生じてきている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 173 国立大学法人第3期中期計画になり,文科省の方針(進め方)が,これまでの6年間と大きく異なること(を,執行部及び事務が理解できていないこと)に由来する,情報の錯綜やそれに伴う書類作成までの時間の短さなどが大きな問題と言える。機能強化するためにも,執行部と事務に迅速な情報の集約と周知をお願いしたい。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 174 大学改革においては,執行部のリーダーシップの下で行われるのは勿論であるが,それに求心力が足りない場合は,ボトムアップに押し上げていく力も必要である。特に,今後大学を活動の場とする40代の研究者のアイデアが生かされる仕組みづくりが重要と感じる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 175 リーダーシップが発揮されているかどうかという質問がどのように処理されるのか。リーダーシップを発揮すること自体が大事かどうかでは無く,大学を適切な方向に導いているか,また大学という枠組み全体に対するビジョン等を考えるべきではないのか。少子化と全入時代に入った今,そもそも大学という組織自体を社会構造の中でどのような位置に据えるのかを考えねばならない段階に来ていると思われる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 176 制約の多い状況下で,大学でできることは限られているため,現状以上の何を望みうるのかわからない。省庁の施策で無用な負担を増やすのはやめてほしい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 177 大学改革・機能強化に関する取り組みについての情報が全教職員に共有されていない。大学は上層部だけで情報を共有するのではなく,もっと開示すべきであると思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 178 改革という用語が長い間一人歩きしており,方法が目的化していることもあって,うんざり感がある。なにかしなければいけない,という脅迫感から多数の業務が現場を支配するようになっている。何もしないことが本来の教育研究へのエフォート増大(=学生への還元)に寄与することに気づくべき。文科省の言うことを聞くことだけがリーダーシップであると勘違いしている大学もあるようだ。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 179 大学運営費・人件費の削減で全く余裕がない状況で,お世辞でも機能強化が進められているとは言えない。また,大学改革を迫られているものの,特に年配の教員はこれまでの体制の変化を嫌うなど改革の意識が乏しく,あちらこちらに旧態依然とした不透明な慣習が残っており,改革とはほど遠い。現在行われている改革の中には,学生・教員・職員・地域の誰の利益にもつながらないものが少なからず見受けられる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 180 大学改革を進める上で,地方大が置かれている状況の理解が,大学全般に不足していると思われる。現状をよく知ることで,今後の発展が可能になると思われるが,現状の理解が不足していると,個々の能力が十分に発揮できないと感じる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 181 本来,何らかの目的のために必要に迫られて改革を行うものであるが,現状では残念ながら「改革する」という手段が目的化しているように思われる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 182 時代の要請に即した大学改革は必要であるが,大学改革自体が自己目的化しており,大学の機能低下を招いていると感じることが多々ある。何においても改革すれば良くなるというものではなく,変えるべき所・変えないほうが良い所の吟味があまりなされていないように感じる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 183 地方大学でグローバル化を叫んで世界と競争したいのであれば,地域と連携していかなければ成功はない。にもかかわらず,大学から地方行政への要請は積極的にされていない。これでは夢見物語で終わるだけで,目先の箱もの資金を獲得するための茶番にすぎない。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 184 人件費削減という大学の使命を低下させる方法でしか改革できていない(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 185 「学長のリーダーシップ」が良いとは思いません。高々数年で入れ替わる学長が高いリーダーシップを発揮するのは,むしろ危険だと感じます。たった一人(学長)の意見で,自分の研究費の量が減ったり増えたりするのはとても恐ろしいです。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 186 研究に対する教員の意欲,実績に差があり,適材適所の人材配置になっていない。若手教員からは,勤続年数ではなく,実績に即した人材配置を望む声が強くなる。地方大学を若手研究者の育成機関とし,地方大学でPIとして経験を積み,優れた実績を上げた研究者が中央で活躍する仕組みを国家レベルで構築できないか。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 187 大学改革に関連する状況変化やタスクが多すぎて,研究教育時間の確保の障害になっていると感じています。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 188 非常に強いリーダーシップは感じ取れます。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 189 教授会でおおよその教員が示した方向性と学長と執行部の方向性が大きく異なる。教授会での議論は意味をなさなかったし,執行部からの説明もなかった。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 190 改革,組織改変は行われているが,機能強化につながっているのか甚だ疑問である。事務作業の増加で,研究の時間が大幅に減っていることは大きな問題である。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 191 学生が大学改革における試行錯誤の犠牲者にならないように注意深くPDCAサイクルを回していかなければならない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- 192 地方大学が自己改革を進めるのは体力的にとっても厳しい。基盤的経費の配分がなされた上で、改革の話をすることができると思われる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 193 大学改革を行うという努力と取り組みはあると思います。しかし、それ以前の国の制度、予算・人材不足が深刻であり、かつ大学ではどうにもできない東京への一極集中が大きな足かせとなっています。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 194 大学改革や機能強化に関しては、本部での戦略会議などを中心に行われており、その方向性は示されているが、大学の構成員全体に十分に浸透しているとはいえない。今後、学長や執行部のリーダーシップの強化と共に、構成員への説明責任が不可欠といえる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 195 現状では大学は文部科学省の指導に頼っている部分が大いにある。将来的には、大学人の中から積極的に提案を行い、むしろ逆に国をリードできるようになる事が望ましいと感じる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 196 組織改革は大いに結構である。しかしながら、組織改組のためにただでさえ少ない研究や教育のための人員を、事務仕事に動員させて組織を疲弊させるのは本末転倒では無いだろうか？(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 197 大学教員の大学運営へのエフォートを下げて、研究に時間が使えるようにしたほうがよい。大学運営を仕事にし、研究しない人も多いように感じる。些細なことまで教員が会議で決めなくとも、事務方がある程度のことは決めるようにしてよいのではと感じる。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 198 学長や研究科長などはそれぞれに頑張っていると思う。しかし3つのカテゴリーから地域貢献を選んだ大学は、今後予算がへる一方なのか？ポストクが余り、アカデミアの職が数少ないため、かなり優秀な研究者が地方国立大学の教員職に応募してくる状況で、有力大学に予算を集中させるのは、日本の研究力と多様性を低下させる一因になると思われる。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 199 大学執行部からは「改革」や「機能強化」というワードが常に聞こえてくるが、なぜ改革をする必要があるのかという目的部分が不明確である。改革を行うことが目的になっているように感じる。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 200 箱ものをたくさん作っても、設計ミスや施工不備、欠陥が毎回見つかる。その理由として、施設関係の事務が他大学や他施設に見学に行ったりせず、知識・実力不足なのだと感じる。いくつかの大学を渡ってきたが、研究に関するマネジメントは本学部だけでなく全学レベルで最悪である。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 201 ビジョンがない大学改革を進めており、中身は改革されていない。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 202 改組の時期を経て、標記項目については、議論されてきたように感じます。現在の所属機関は、地域の課題解決に資する人材を育成するという観点から文理融合型の新たな学部も創りました。組織として、活発に動いていると思います。一方、単なる御用聞きや都合の良い部分だけ切り取るような事に陥らないようにしなくてはと感じています。また、個人的には、学術研究の現場から益々遠のいていくのではという不安もあります。地域の課題解決に関する教育研究と学術研究の調和がうまく取れるよう願っています。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 203 外部の客観評価を受けて大型競争的研究費を取得した研究者は、税金である公的資金を活用する社会的使命を達成する義務があること、よって大学はその十分な支援が必要なこと(基盤人員の補充,事務や教育を含む他の用務の軽減,特許維持に関する費用など)を、何度も上に訴えても改善はありません。むしろ大型研究費を取得した場合は間接経費は全て一律最大の30%支出すること(つまりAMED研究などでは直接経費がその分削除される)、一方でこのような組織的支援は全くないことなど、残念ながら本学は時代に逆行してインバーティブな研究を阻害する方向にあります。その解決策は前述いたしましたように、1) (内部実態がわからない) 総合的な大学評価だけでなく、個々の大型競争的研究費取得者の獲得状況と成果と、その原因となる具体的な大学の支援状況(人をつける、大学の自主性ということで、本来の趣旨に使われていない大学もあります。間接経費が、大学全体の整備だけでなく、獲得研究者の大型研究にもちゃんと使われていることを、国として調査して発表することが必要だと思います。これをやらないといくら正しい日本の研究への施策(大学改革や機能強化)は、実態が明確に外部に見えないため、全く地方大学の末端では反映されないだけでなく、旧来の悪弊の悪平等、あるいは全体の基盤経費が減っている現在は、さらにもっと悪い状況(研究費をとった研究者は支援せず、その間接経費や人員を研究費をとっていない研究者に配る)で、大学改革も機能強化も(表面と違って)できていない(少なくとも本学のような一部の地方大学は)と思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 204 まず一部の大学に集中的に投与したせいで、トップは醸成できたかもしれませんが、それをささえる組織は極めて弱体化しています。土台が弱体化したトップは長くは持ちません。一部集中型の予算配分は再考すべきです。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 205 国立大学を研究大学や地方貢献する大学というカテゴライズがなされていますが、研究の裾野を広げるためには、地方貢献する大学でも研究を行う教員がいる方がよいと考えています。(逆に、研究大学でも、すべての教員が研究のみを行うわけでもありません。)過度にカテゴリー分けが進むと、組織として弱体化してしまうことも予想されるのではないかと心配しています。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 206 私の同期生の多くが米国の大学において経営幹部となっていますが、幹部として持つ責務,権限,環境は比較になりません。機能強化を目指すのであれば、その環境をまず作るべきと考えます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 207 トップダウン型の大学改革案や機能強化案が、ボトムで作られている大学の強みや特徴ある取り組みとずれている。客観的なデータに基づいて大学改革や機能強化を進め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)
- 208 本学における学長のガバナンス強化は、非現実的な大学改革に結びつきつつあり大変危惧している。ガバナンス強化自体には賛成するが、学長と執行部が適切な改革を企画・実行できない場合には、デメリットのほうが圧倒的に大きいと感じている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

209 大学改革に対する是正や評価基準が不明(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

学長に全権限を与えるトップマネジメント方式により大学が運営されることになったが、総合大学の場合には、全学部の様子を把握することができないまま、学長自身の考えで運営を行い、問題となる場面がしばしば現れるようになってきている。また財政的に厳しいとのことで、研究費などを強制的に削減されることに関しても、そのまま受け入れざるを得ない状況になっている。すなわち、財政のプロでも、各研究分野におけるプロでもない1人の素人である学長がすべてを自主的な判断で決めることができるシステムが、私たちの大学ではうまくいっていないと考えられている。財政、人事などの全権限が与えられ、反対できないようなシステム(学長は、学長が決めることができる数名の選挙人から構成される委員会決定される)を構築できる制度が非常に問題である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

211 大学は、教育と研究で社会に貢献するものであり、企業化することが目的でないことを念頭に改革は行なわれるべき。そのためには、競争ばかりをあおるのでなく、大学運営が行なえるように運営交付金を付与することが重要。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

212 幣学だけでなく、研究者あがりの学長では経営はできないと思います。学長のプロを養成する必要があると思います。研究者はあくまで研究者なので、せいぜい研究担当の副学長程度で十分です。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

213 大学改革と機能強化のためにや学長のリーダーシップを高めたがゆえに、職員および教員の士気が下がってしまっている。トップダウンではなく、ボトムアップの大学改革が理想である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)

214 私の所属する大学が大学改革や機能強化を考えているとはとても思えません。研究者の締め付けを強め、自由度を減らすようにしているとした感じられない側面すらあります。これは、大学が研究機関であり、研究機関はどのように研究者に対応すべきかというノウハウをもつ事務官がいない、育っていない、育てる気がない、といった問題があると思われます。これは、他の大学・研究機関で一般化できることではないと思いますが、たとえば私がポスドクで2年間在籍した〇〇〇〇〇〇〇〇〇研究所では、博士号をもった事務官が何人もいて、研究所のマネジメントをしてました。日本の大学・研究機関では、事務官の数が全体に減らされ、専門職ではなくなっているケースが多いのが、最大の懸念です。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

215 従来のボトムアップでは非効率なのが理解できる。しかしながら、急激なトップダウンが現場の混乱をまねきかねない。また、それを恐れずか？大学改革や機能強化が及び腰になってしまうと思われることもある。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

216 講座ごと、教室ごと、学部ごとのつながりはいいが、これらの間の横のつながりが皆無であり、これを打破する必要がある。財源は減少傾向にある。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

217 トップダウンによって大学改革が良い方向に進んでいる間は問題ないが、何らかの問題が発生した時に説明不足だったり責任の取り方が曖昧だったりする事が目立つ。この状況が繰り返される限り、大学職員全体が一体となって(愛校心を持って)大学改革に臨むようにはならない。リーダーシップの発揮は旗振りに留まらず、後始末まで責任を持つことが重要だと思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

218 十分・不十分の問題ではなく、方向性に問題あり。将来に向けて不安を強く感じさせる程度には、学長による組織の見直しは行われている。組織の見直しに必要な財源を学長が外部から確保する気配は見えない。内部から絞り出すだけに見える。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

219 学長のリーダーシップは本当に発揮される仕組みとなっている。その組織をいかに大学の現状に合ったものを作るかに大学の将来がかかっている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

220 誰のための大学改革なのか、不明なままプログラムが進められている。一番の受益者である学生が本当に望んでいるのか。世界ランキングが上がっても学生、教員にリターンはないのに、少子化に合わせて大学の生き残りというのは理解できるが、私大の現状を放置のまま国立大学だけ一律に予算を減らしていても国立大が共倒れになるだけだ。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

221 大学を改革するために様々な取り組みが行われていると思いますが、資金がなければ難しい。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)

222 効率という観点では各大学の機能強化を行い役割分担をはっきりさせることは意味があるが、行き過ぎた機能強化はよくないと思う。研究は大学単位で行うのではなく学会単位で行っているため、同じ分野を研究するいろいろな大学のさまざまな考えを持った研究者がいることで研究が活性化。大学ごとに強弱をつけることは否定しないが、裾野をなくしては全体の研究レベルが低くなると思う。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)

223 大学改革を行うためには、執行部の大胆な変化を許容する決断力と教職員の所属大学に対する誇りや畏敬の念が必要だと思われる。しかしながら、例えば中期目標中期計画などにおける中間や期末の低評価による資金配分の減を恐れ、現在の社会に合った改革が大学内で動いていないように感じる。また、教職員は積極的な若手や中堅ほど任期制であり、今の所属は一時的という考えが以前よりも強く、所属大学に対する誇りをあまり持っていないように思う。企業のように社員教育があるわけでもなく、所属大学に対して将来像を特にイメージする機会もないことから、執行部と現場の教職員との熱意の乖離もあるように思える。従って、それらの事が改善できるような仕組み作りをすることも重要だと思われる。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)

224 所属学部では十分に取り組んでいると感じるが、学部単位での取り組みと、大学の取り組みにギャップを感じる(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)

225 回答者の所属機関では「学長のリーダーシップ」はマイナスの効果につながっていると感じる(人事や予算配分など)。改革には協力なリーダーシップをもったリーダーが必要なのは確かだが、何を改革したいのか(またはその改革が本当に必要か)が不明確な印象を受ける。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 226 学長や執行部のリーダーシップがよい方向に発揮されれば良いが、必ずしもそうでない。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 227 大学の中で、医学部が強い力を持っており、学長が医学部の教員なので、看護学部の教員や事務には、自分の学部のこともなかなか決定権がないことが問題である。看護学部にとってより良い方向に改革がなされていない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 228 知りうる範囲での答えになりました。ただし、届いていない(届くような配慮がふじゅうぶんかもしれない)という実態もあるのだと思います。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 229 資金が足りない状況で、そこまで対応できていない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 230 リーダーシップを発揮するには、構成員の意識改革が必要条件であり、第3期に入ってこの点を意識して運営している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 231 改革・機能強化の成果を出す上で要求されるタイムスパンが短すぎる。また、それを進める上で、予算に余裕が無い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 232 多様な財源の確保は必須であるが、大学の専門性から限界が見えてきている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 233 ・「国立大学改革プラン(H25.11)」を踏まえ、大学改革に取り組む観点から、学長のリーダーシップにより、平成26年度から退職者の後任補充については一時的に9人分留保し、重点分野の強化に向けて確保している。・学長のリーダーシップによる学内予算の戦略的・重点的配分として、教育研究活性化経費(学長裁量経費)を設け、研究推進分野に関連したプロジェクト型研究や教育関連プログラム、海外との教育研究交流等に対する支援を行っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 234 旧帝大(指定国立大学)偏重の情勢の中で、地方大学の改革の成果や機能強化策を遺憾なく発揮するのは困難な状況といわざるを得ない。特に、研究資金の獲得は、過去には地方大学が応募者の主流であったものまで旧帝大が触手を伸ばすようになり、地方大学は苦戦を強いられる状況にある。現在、国立大学が組織改革進行中であるが、改革が機能強化・特色として成果をあげるには最低でも10年程度は必要である。特に、異分野融合(統合)教育研究を推進する組織が同化するには紆余曲折を経ることが必須で、長期間を要するので、改革の成果を短兵急に求めることは改革を台無しにすることになりかねない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 235 設問中の「十分に」という語を無視すれば、すべて「持っている、行っている、発揮している」と回答できるのだが、「十分」かどうかは結果によって決まるのではないか？(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 236 本学は、工学系の単科大学なので、改革や機能強化は進んでいると思う。ただ、研究・人材雇用資金の増額を図ることは容易ではない。科学技術への政府投資の増大は大きな課題である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 237 学長の権限が大きくなれば、私の大学では、実行できる環境にはあるといえる。しかし、一般には、学長の能力は不十分ではないかと思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 238 国立大学と公立大学の両方で大学運営に携わったが、現時点では、公立大学の方が、学長のリーダーシップにより大学改革を進めやすいように感じる。一番大きな理由は、国立大学では機能が3つに分けられ、自由な発想で個性を発揮していくことを妨げている点である。その点では、現在所属している公立大学では、きちんと説明すれば、大学側が希望する方針・施策のほとんどが認められ、また大学に対する支援も、かつての国立大学並ないしそれ以上あり、多くの改革を進めることができている。そのような支援に応え、教育・研究活動の質を高める一方、設置団体である秋田県が直面している課題の解決に対し、大学としてできるさまざまな地域貢献活動にも力を入れている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 239 研究資金の適切な再配分を学長リーダーシップにより行い、先進的な研究クラスター形成や若手・女性研究者育成にあてている。明確な戦略指針を中期計画とは別に未来プランとして示している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 240 未だ途上にあり、成果は2020年代半ば以降に問われると考える(特に医学系,保健系では)(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 241 情報の共有を通じた構成員の現状記載、課題の共有によって改革は必ず進むものと考えている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 242 私立の医系大学なので、組織改革における理事長・附属病院長・学長の責任と権限の所在が不明瞭になりがちである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 243 学校教育法の改正に伴うガバナンス強化を推進することで、今後、学長のリーダーシップが発揮できると思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 244 さまざまな点で努力はしているが、古い体質と制度に対峙していくことの難しさを感じる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 245 本学では、大学(病院を含む)の経営状況の「見える化」,(特に診療における)ローコストオペレーションの徹底、電気・上下水道使用量の節減などを実践し、経営の健全化を実現している。また、大学基金を創設し、教育・研究のさらなる推進に必要な財源の確保に努めている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 246 改革と機能強化をするためにも、国立大学運営費交付金の増が必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 247 第3期中期計画に入って、機能強化を図っているところです。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 248 大学改革に向けて、IR部門の設置や研究支援組織の整備に着手している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 249 自らも今後の作戦を練っている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 250 学長等のリーダーシップは大変重要であると考えている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 251 学長のリーダーシップの下で,学内組織の見直しや,財源の多様化等の取り組みを中心に,大学改革が進みつつある。IRやリサーチアドミニストレーターの着手に関しては,社会状況も見ながら検討中であるが,今後進んで行くことが期待される。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 252 財源の確保を含む大学改革に向けては,IR部門の設置や新たな研究支援推進組織の検討を開始したところである。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 253 大学改革は,本来であれば自発的,自律的であるべきだが,私立大学改革総合支援事業のように,大学改革と経常費補助金がリンクした形に変わってきており,文部科学省が望むような改革をしているところが配点が高くなり,補助金も多くなるという傾向が強くなっている。大学ごとに方針が異なるものを,一律の基準を当てはめることが本当の意味での改革になっているのか,甚だ疑問である。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 254 学長のリーダーシップの強化は重要ですが,よりスピードを出せる自動車にはよく利くブレーキが不可欠のように「リーダーシップの強化」と「ガバナンス・コンプライアンスの強化」は両輪です。そのバランスの確保の重要性を国は大学に示し招集すべきだと思います。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 255 私の経験からは良く分からない部分です。ただし,現状の完成度はともかくとして,自由で積極的な運営体制であること,経営状況は決して余裕があるわけではなく,そのことが,大学運営の理想と現実の乖離の大きな要因であることは間違いないと思います。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 256 研究費や給与の悪しき平等が問題。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 257 大学を超えたつながりや融通がまったくない。例えば,ポストドクを2つの大学の資金で雇えるとか,教員がダブルポジションを持てるとか,形ばかりが先行して実質が軽視される。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 258 もう大学は十分に改革してきた。ろくに総括もせず,改革改革と無駄な労力を割かせるのはやめていただきたい。機能を強化しなければ教員が研究に従事する時間と業績に見合う報酬を準備すべき。また前述のとおり,共同研究・受託研究を増やすには教員にインセンティブを与えるべき。目標だけ決めて教員にプレッシャーを与えるだけで,教員のためになることは何もやらない執行部はいらない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 259 特に国立大学法人において,学長を経営のトップとみる形は不自然である。現状の学長はほとんどの場合が,教員の代表であって,経営を担うプロではない。その結果,私立大学という理事長の役割を兼ねることは,まれな例を除いて無理があると思われる。この状況では学長のガバナンスが効けば効くほど,悪平等が生じ,大学毎の特徴は決して出ないと思われる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 260 学長や執行部は,大学改革と機能強化に大変努力していると思っている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 261 善し悪しはともかくとして,生き残るためになりふり構わずやっていく心づもりは,全学で共有できていると思う。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 262 2018年から18歳人口が減少していくことが明らかであることから,大学として強み・特色を伸ばし社会的な役割を一層果たす機能強化のため,教育研究組織を見直す必要がある。とりわけ地方大学は,その立地している地域が抱える課題解決に向けた協働体制の構築により,地方創生が急がれている。そのような大学を取り巻く現状認識により,教育研究組織の再編を構想しているが,構成員である教職員のなかでかなりの温度差があり,学部等を超えて大学が一丸となった改革を推進するには,まだまだ意識改革に取り組むことが必要であると感じている。(大学,第4G,その他,男性)
- 263 私学では財源の多様化に教員が割ける時間が十分でないため,そちらを重視すると教育がおろそかになる可能性がある。高い授業料をいただいている以上,それは許されない。その点が国立大学とは異なる。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 264 限られた財源・資源の範囲内で消極的な大学運営を行っているように見えます。その範囲に制限されること無く,独自の財源確保など,積極的な経営手腕を望んでいます。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 265 現状では良い部分は変えず,不都合なところを改革するのではなく,無批判に何でも変えようとしており,そのために資金に無理が生じたりして,大学本来の教育・研究機能が衰えている。不必要な「改革」は改悪でしかないことを認識すべきである。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 266 専門性を生かした大学として,現在,新学部創設中である。そのために,前向きなポテンシャルがあることは素晴らしい。一方で,全く新しい学部ができるわけではないことから,既得権との戦いが多くあり,うまく行っていない部分も有る。どの大学も改革を行うための痛みが多く伴うわりに,大ナタを振るえないゆえに,中途半端な状態で推移していることが情けない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 267 大学改革と機能強化については,システム上の不備や体制としての事務方との連携が整備されていないなど,見直しが急務な点が多々あると思われる。学長と理事の意見調整や役割分担,執行部内での方針の統一性に欠けていて,教員や事務方が振り回されることが多いので,リーダーシップと調整に優れた執行部の形成が望まれる。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 間接経費は、当研究科の場合は獲得した研究者の意見は反映されないまま所属先が使用方法を決定するため現状では適切に使用されているとは感じない。他の大学でもこのような状況が存在すると聞いている。文部科学省のHPでは、間接経費とは「競争的資金を獲得した研究機関又は研究者の所属する研究機関に対し、研究実施に伴う研究機関の管理等に必要な経費」と記載されている。研究機関と研究費を獲得した研究者との間の合議なく、なぜ「研究実施に伴う研究機関の管理等に必要な経費」と判断できるのだろうか。研究遂行に必要な物のうち、間接経費では購入できるが直接経費では購入できない物もあるが、当研究科はそのための間接経費の使用を許可しない。私にとっての間接経費とは「所属機関が一方的に使用し、何に使われたか分からないまま消失する予算」である。間接経費の一部は研究費を獲得した研究者が使用できるルール作りを是非行って欲しい。問い2-10の回答は不十分としたが、上記の問題を解決しないまま間接経費を増やしても研究実施には全く反映されず、おそらく電気代などに充てる割合が高くなるだけで根本的な解決にはならないだろう。問5-01と03は十分と回答したが、研究費獲得のためにもURAや研究推進部門などは人員の増加や優秀な人材に対しては任期のない教員(あるいは職員)として採用するなどさらに充実させて欲しい。大学のガバナンス強化では発揮されているものの良い面と悪い面があるので「分からない」と回答した。特に教員採用などでは研究科の意思が学長に覆される事もあり、学長と部局が将来像をしっかりと議論することなくガバナンス強化の名目で権限を使用すると良い方向には進まないこともある印象がある。リーダーシップが発揮されることは必要と思うが、大学強化につながるかどうかは部局と学長とのコミュニケーションによるところが大きいと思う。(大学、第4G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 269 新たな改革を行う際に、前に試みた策に対するレビューや Lessons learned をリストするステップが抜けているように見える。(大学、第4G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 270 私立大学の場合、学長ではなく理事長が最大の権力を持っており、大学によっては理事長の暴走により、経営破綻寸前まで来ているところもある。そのため、教員が理事長を罷免できる制度を各大学で持つことを文科省の補助金の必須条件にしなければいけないと思います。なお、学長の罷免制度は多くの大学で制度が存在しております。(大学、第4G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 271 大学改革と機能強化によって、学長が改革へと舵を切りました。研究者の時間がどんどん会議などで奪われている現状を目の当たりにしています。研究者に時間をください。日々の学内のタスクで目が過ぎ去っている教授も多く見られます。こちらも危機的状況です。(大学、第4G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 272 リーダーシップには対話が必要。独善と紙一重。(大学、第4G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 273 個人的には着任後3年目ということもあり、大学内の機能に関してはあまり知らないのですが、現学長のもと文系、理系に関わらず大学として同じ方向を向こうとしている空気は感じております。(大学、第4G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 274 無意味な取り組みばかり。研究者の時間を奪わないで欲しい。(大学、第4G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 275 学長として不適格な人が学長職についていると、学長権限も学長裁量費も無駄に使われ、「やらない方がまし」という負の影響をおよぼす事業に使用されることもある。仕方ないとはいえ、多くの教員や事務局スタッフが「不適格だ」と思っているような学長のもとでは、大学改革も機能強化も進まない。(大学、第4G、理学、研究員・助教クラス、女性)
- 276 大学改革に際しては、研究科統合など、かなり思い切った組織体制の再編をおこなったが、設置審の関係もあり、また、準備期間が短く、根本からの見直しは行われなかった。しかし、教育面での改革が成果を見せつつある状況だと感じている。マネジメント面での改革はこれからの大きな課題だといえる。機能強化の状況は、強みと特長を生かす方向にあるが、まだ着手されていないことも残っており、これからは勝負ではないだろうか。(大学、第4G、工学、社長・学長等クラス、女性)
- 277 継続的な運営費交付金の削減の結果、地方国立大学では人件費の確保が困難となり、自己判断に基づいた研究資金の援助や自発的な教育・研究施策へ投入する十分な資金が確保できない状況にある。機能強化にかかる予算も特定の分野のみに一時的に与えられるに過ぎず、基盤的な運営経費が確保できない現状において、その継続性が危ぶまれる状況にある。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 278 学長や学部長のリーダーシップが発揮されており、強化が進んでいると感じる。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 279 はっきり言って、多くの教員は50%以上のエフォートを大学改革に費やしていると思います。忙しくて落ち着いて研究できるのは深夜と週末だけ、という研究者が何人もいます。優秀な、そして前向きな研究者ほど校務に時間を費やし消耗していきます。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 280 予算削減の幅が大きく、裁量の範囲が限定されすぎている。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 281 文科省が要求する大学改革、機能強化がトップダウン過ぎる。機能強化しないと予算が付かないのはおかしい。改革が順調で世界的に認知されている本学などは順調であるからこそ運営費増額を行って強化すべきである。学長のリーダーシップを作るための諮問機関、プレーンが必要だが、それを設置し運営する予算が不足している。学長に選出されたら、FD研修のように、海外の大学で学長トレーニングをすべきである。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 282 文科省プロジェクトの遂行、中期目標の遂行などにより大学全体が疲弊し、教員の研究活動が圧迫されている。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 283 私の所属する研究科においては、執行部自身は大学改革に極めて真摯に取り組んでおり、評価し信頼できると思います。ただし、研究科には改革に対する自覚の低い教員も少なからずいるため、全体として改革が執行部の意図ほどには円滑に進んでいないのが現状だと思います。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 284 学長、および、執行部は自己への利益誘導に熱心で、大学全体の利益を考えていない。トップダウン的なリーダーシップは必要不可欠だが、その前提となる、研究教育に対する見識、大学経営に対する冷静な見通しが、本学の学長、および執行部には根本的に欠如している。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 285 大学改革で、多大な事務作業を強いられている。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)

- 286 ・特に地方大学において、研究や教育で有能な教員が学内行政に酷使され疲弊してしまわないようにすべきである。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 287 各大学に必ず存在する教育も研究もしないレベルのfacultyをどうにかすれば(〇〇〇〇にはほとんどいないが)、様々な問題が解決すると思う。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 288 「リーダーシップ」と「独裁」は、表裏とも言え、学長と執行部の進める改革を評価する仕組みが全く機能していない。特に、ガバナンスを唱える前に決められた学長と執行部がそのまま継続して大学運営を行い、ガバナンスの名のもと、大学構成員の意見も反映されず、学生への配慮も無いという状況に対して、何の評価もなされず進んでいく「大学改革」は、非常に危険だと考えます。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 289 学長や執行部の権限を強化するのは構わないが、その資質を担保できる仕組みになっていない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 290 補助金に振り回されていて、全員が業務過多で疲弊している。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 291 本学は積極的に大学の改革に継続して取り組んでいると感じますが、必ずしも所属学部の方針と一致していないケースや、まだ改善が必要など存在しており、継続的な改革が必要であると考えています。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 292 いい意味でも悪い意味でも学長と執行部が権力をふるえるようになった。「トップダウン」「リーダーシップ」「改革」という大義名分の下、堂々と下の人間へ様々な義務や負担を増やし、かつ、堂々と研究費や研究時間の削減を強いることが可能となってしまった。これでは、「研究成果をあげろ」「大型の外部資金を獲得しろ」「若手が積極的に動け」といわれても、そもそも何もできないのではない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 293 本学では十分に大学改革が行われていると思いますが、それに伴い非常に忙しくなっていて教育に関する点(学生に対するケア)がおろそかになっている人がいます。研究資金獲得に重点を置き過ぎ、大学は研究機関であると同時に教育機関であることを忘れがちな人がいるように思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 294 学長、執行部は将来を見据えながら様々な大学経営、大学改革を行っていると思われる。しかしながら、生き残り改革を両立させることは難しく、大きな苦勞が感じられる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 295 所属している大学の学長は社会の現状や大学の現状に危機感を抱いており、改革を目指しており、一部の教員には支持されていますが、多くの教員にとっては面従腹背で従わない等の言動があるように思います。大学というところは自治が認められていますが、現場で見ていて、現状、自己改革は難しく、またトップダウンにおいても改革は本当に難しいなど実感しています。また、様々な大学のHPにある学長のコメントを見ると、皆、様に改革が必要だ、危機感を持って、そういった言動がありますが、多くの大学教員と議論しても、改革したくない、出来るわけがない、そういった情けない言動ばかりで、うんざりしています。35歳～45歳の若手から中堅の生き残った教員の一部は、改革することに積極的ですし、自分たちの置かれており状況に対する理解も進んでおり、学長、理事クラスへの抜擢等で改革する必要があるのではないかなと思っています。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 296 文部科学省の指導により、情報・バイオ・物質という全く異なる3学科を統合することになっている。これを指導している文部科学省の考えも末端にはわからないが、それに従う大学(国立大学なので仕方ないと思う)の独立性のなさに絶望する。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 297 学長や執行部のリーダーシップは重要であると思うが、支援等が思い入れのある研究や事業に偏る傾向にあるような気がする。学内で湧き出した新しい将来性の有る研究には、支援が回ってこないように思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 298 大学改革・機能強化が求められていることに対して、大学はそれに取り組んでいるが、改革するに当たっては人材の入れ替えが無ければ十分な改革はできない。また、形骸化した「改革」の対応のために優れた仕組みを崩すことになることもある。学長のリーダーシップについては、大学全体の利益に則った判断が行われているかは私の立場からはわからない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 299 学長や執行部のリーダーシップ＝大学改革と機能強化、とは考えませんが、方針の共有は必要。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 300 学長や執行部の将来ビジョンが見えてこない。わかりやすい目先の成果に目がくらみ、将来の人材を育成している教育機関としての魅力が低下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)
- 301 所属する研究機関が、来年度から新学部を創設する環境にあるが、ある程度の混乱はあるものの意欲的に大学改革を行い、機能強化を目指しているように感じている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 302 事務方の上に立つ人間が前時代的な人間ばかりで、ICTや時代の流れ、若者の思考についていけない感がある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 303 学長の機能強化が言われているが、実際は、周囲の圧力に身動きできないようである。学長を気の毒に思う。本学だけかもしれないが、民間からの資金集めが手薄に感じられる。私大のように自由に活動できないのかもしれないが、そのことで特徴や競争が阻害されている気がする。また突出した結果をだすがために問題を出すよりは、従来どおりで、問題を起こさない方が良いとの役所的な意思が強く、海外と競争して勝ち抜くことは望まれていない。海外との関係が強くなると「訴えられたらどうする!」といわれ、進められなくなることが多い。執行部は海外進出したいようだが、その意思是現場では活かされていない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 所属する大学ではなく、全国の大学における状況を書きます。学長は高い学識経験を有する者が正当な手続きを経て選任されることがほとんどですが、大学改革に学長と同等の権力を持つ大学の理事の資格や選任の手続きについては国家や学問・学術のガバナンスが及んでおりません。そのため、大学(教育)は社会から税制優遇をされているにもかかわらず、高収益目標や学生集めの広報強化など企業と同じ理論のマネージメントを行い、社会から期待されているはずの学術面の機能強化を二の次にしている大学が少なからずある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 304
- ・大規模な人材の配置転換がなされておらず、何十年も同じ体制でやっても改革が出来ないと感じる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 305
- 学内の研究資金は比較的潤沢なので、芽だしの研究を実施したいときに非常に助かっている。一方で、大きく改革を進めようとするばかり、現場レベルでの負担が大きいのも事実なので、必ずしも変化だけがいいのではなく、これまでに進めてきた方針で良いものは残す、取捨選択がこれからは重要であると思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 306
- 様々な大学を俯瞰するに、一連の大学改革は失敗していると考えている。学長のリーダーシップの強化により学長・執行部と教員との距離は遠くなった。「機能強化」と「選択と集中」はイコールであり、最近激化しすぎていて、大学のある特定の学部・研究科に学内の研究費が競争的資金と言う名目で多く配分されるなどのことが生じている。大学(特に国立大学法人)には、学びの場としての固定的な部分と社会の要請に貢献するための流動的部分をバランス良く内在させることが必要であると思う。その点、最近では急激に後者に偏り過ぎ、将来的な大学の質低下に繋がっていくような不安を感じている。間接経費に関する質問があったが、現状では研究者が獲得してきた間接経費は大学の財布に収まるため、ブラックボックスで、大学の中での用途はわからない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 307
- 大学の経営に関してはあまり情報が入ってこないため分からない(自ら調べれば良いのかも知れないが、そんな時間はない)。学長や執行部のリーダーシップについては、権限が強まっているという点を感じるものの、それが良い方向に進んでいるかどうかは現時点では判断のしようがなく、あと数年後に結果が出るものだと考える。ただ、評価規準を定めることや、研究経費の重点配分などは少しずつ進んできており、その善し悪しとは無関係に大学が変わろうとしていることを感じるものである。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 308
- 文科省の方針に則り、大学改革を進めていく方針で組織が動いているのを感じる。一方で、移行期であるためシステム変更や新しい指針に基づく仕事などが増え、結果として教授陣の研究活動以外の仕事が増えているように感じる。膨大な仕事の量により、ストレスや不規則な生活を強いられ、健康を崩し病院に通いながら仕事を続けている先生方も多い。だが、世間の認識は、大学の先生って自分のやりたい研究だけしてらんでしょ?というようなとらえ方となっていると思う。役割分担に関しては、役割の数と分担できる先生の数により、1人当たりの役割数が増える先生とそうならない先生がいるかもしれない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 309
- 同じ大学・学科に何十年も所属している重鎮の教授が幅を利かせていて、外部からの視点や若手の意見が反映されにくい(そもそも考えを述べる機会が無い)状況にあることが改革を遅らせている。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 310
- 今後の大学経営で受験者を国内のみに留めず全世界にするべきであり、急速な国際化が必要になると考えています。しかしながら受験者側からのニーズがあった場合でも事務、授業を日本語の対応のみにしてしまうと、実質的に留学生が進学を希望することは難しい状態です。特色を打ち出ししていくことはもちろん重要ですが、留学生への対応を強化することが大学の存続に大きく影響するのではないかと考えています。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 311
- 間接経費の活用はほとんどなされていない。また、教職員間の適切な役割分担のみならず、教員間でも役割分担(研究教員や教育教員)があってもよいと思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 312
- 改組(学部の再編)に時間がとられ、本当に必要な改革(より仕事がスムーズになるようなシステムの改革や職員の適切な配置)がおろそかになってい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,女性)
- 313
- 強化は進んでいる。しかし、ガバナンスの強化と研究の自由は相反するものではないにもかかわらず、反発する研究者も多く、組織強化が遅れる傾向を恐れる。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
- 314
- 機能強化と言うよりは、毎年減らされる運営費交付金でどうやって乗り切っていくかに終始している様に思われる。大型の外部資金を得られても、予算の付く数年は良いが、国からの予算が途切れたあとに大学そのもので新しく作った組織などを維持しなくてはならず、その組織の維持がかえって大学の運営を厳しくし、本来きちんとこなすべき学部教育などを圧迫しているように感じる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 315
- 教育と研究の定量的評価システムはまだできていません。「教育」+「研究」は教育においても両輪のようなものであるという認識が薄い。もう少し大胆な改革が必要です。何より人事制度を改善しないといけない。教育人事は世界視野で国際人材市場から募集しないといけない。また、事務職員に対しても仕事を「評価」する内容を定量化しないと昇進などは人為的要因が入ってしまうし、若手の昇進への意欲を生み出せない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 316
- 知的クラスターの形成が急務。重要なのは日本全体の学問分野の多様性を維持しつつ、個々の分野における知的クラスター拠点を作り分野を強化すること。しかし、これは単独の大学ではできない(やれば日本にとって必要なマイナー分野の絶滅につながる)。複数大学間でトレードが必要。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 317
- 組織全体のグランドデザインが不十分に感じている。伝統と革新のバランスが崩れ、時の流れに流されている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 318
- このページに書かれていることは、全くできていないと思う。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 319

- 320 学長の権限が強まったため、教授会の審議事項が減り、全体的に大学としての判断が早まり、改革や機能強化はやりやすくなった。一方、教員は学長・ボードの判断力の確かさを信じるしかないため、受け身になる傾向にある。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 321 各質問項目に関することは、所属機関として努力しているとは思いますが、その内容や成果が構成員にはつきりとは見えてきていないのが、現状だと思う。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 322 本学は拓かれた大学と全く逆行している現状であると感じる。学長の選出が非民主的である。選出された学長に能力がなさ過ぎる。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 323 学長をはじめとする本学のリーダーは常に緊張感を持ち、全体のための政策等をいろいろ打ち出して導こうとしている。しかし、それについていけない教職員が多すぎるし、彼らの平和ボケも良いところである。数十年後のビジョンがなさすぎる、世界の動向感覚がなさすぎる。非常に危機感を覚えている。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 324 理事会の影響力が強く、教員の意志が大学運営に反映されにくい。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 325 学内の資金配分については、果たしてそれが有効に活用されているのかどうか疑問に思える。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 326 本学では大学改革に積極的に取り組んでいることが実感できるが、そのためにここ数年は教員のかかなりの労力と時間が費やされている現状がある。研究や教育への時間確保に対する影響が大きくなってきている。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 327 学長のリーダーシップは大切ですが、学長・執行部の運営が不適切である場合、民意(教員)の声(不満)はどこにぶついたらよいのでしょうか?学長・執行部の人選が民意(教員)で決められなくなっているの、民意(教員)の声をお上(文科省)が聞くシステムがないと危ないと思います。もしかするとこのアンケートのような企画がその役割をするのかもしれない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 328 現在、大学が構造的な改革の途上にあることは見聞しており、実感している。ただ、それにより自分の研究環境が改善しているとは感じられないのが寂しいところである。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 329 現在行われている大学改革はその大学の機能強化というより、文部科学省の財務省対策という側面が強いように思う。大学改革に関連した会議が多くなり、教育研究の時間が減るといふ本末転倒な状況になっている。本当に無意味だと思う。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 330 学長のガバナンスを強化し、大学改革と機能強化が進められているが、大学内に「変化を求めない人たちがまだまだ多く居る。「変化を求めない人たち」の危機感のなさは驚くべき状況である。多様性を持たせつつも、教員および職員の評価をしっかりと行わないと、大学改革は頓挫する。学長でさえも、「出る杭は打たれる」。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 331 学長の意見より、理事長などの大学執行部の意見が強く、大学改革、教育改革が進まない。また、大学にIR組織が設置されていない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 332 本学において、学長との連携が、下部にいと不透明であり、良くわからないというのが現状と思われる。理系と文系、医歯薬系と文系の教授では、全く違う環境であることから意見に食い違いが生じる可能性が高いので、大学単位での取り組みは困難が多いと思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 333 改革、改革と言い過ぎ。すこし時間をかけて考えるべき。学長がなんでも知っているはずもない。どうしてそんなに学長のリーダーシップを求めるのか、疑問。改革疲れ。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 334 大学の機構改革、学長のリーダーシップを発揮する体制は作られている。しかし、教育と研究のバランスが教育に偏りがちなのが問題。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 335 最近本学でもリサーチアドミニストレーターが採用され、科研費の申請書を提出前にチェックするシステムができた。ポイントをついた良い指摘を頂けると思う。助成金募集の情報やその申請書の作成支援等に関する助言を頂けるともっと良いと思う。配分される教育研究経費がどんどん減っており、外部資金獲得のための支援が欲しいと思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 336 大学改革と機能強化を推進するために学長権限を強化する方向性については理解できます。理念に基づくリーダーシップと、それを支える執行部、それを理解して協力する教職員組織があれば、全体に良い方向へ向かうのですが、どれかひとつでも欠けると、とても残念なことになります。「文科省の要請に応じることでしか生き残りをはかれない」という現状認識に陥り、よくわからない中期計画に沿って行われるいろいろな変化に対して、教職員がぶつぶつと文句を言うだけの大学になりそうです。また、このまま教員数の減少に歯止めがかからない状況が続けば、教育の質の低下は避けられない気がいたします。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 337 大学においても人・モノ・金・情報・時間は重要な経営資源であり、それらを十分に確保するためには小手先の改革ではなく大学の統合を進める必要があると思われる。持続的な国際競争力を持った国立大学への改革は、十分な経営資源を確保し余裕のある状態で進めるべきである。ギリギリの状態での改革を進めれば、現場は疲弊し意気も低下し、改革は進まないどころか研究力も低下することが危惧される。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 338 文科系、理科系の両方の学部を有する総合大学のため、理科系に理解のあるトップであると、実験研究施設や機能に関する改革も進みやすいと聞いたことがあります。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 339 各大学や各学部の中にすべての研究分野をそろえるのではなく、大学ごとに同じような分野の研究者を集める仕組みがあるとよい。こうすることによって研究のアクティビティーは向上する。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 340 現状,良い意味で学長の独裁となっているため,改革スピードが格段に速い。ただし,改革の行われている面は,臨床教育や卒後教育といった外から見える面であり,基礎研究支援や人事といった内側はまだほとんど行われていない。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 341 文系学部と理系学部の間で研究活動に対する考え方が大きく違い,元来,文系学部で考えられたシステムを理系学部でも運用しているため,研究を行うのに困難な点が多い。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 342 現状では,大学の独自性,地域性を生かした機能強化が進みつつあると感じる。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 343 回答者所属の領域において,執行部が努力していることは認めるが,そもそも受けてきた教育背景が現在の教育水準とは全く異なり,どんなに頑張っても目指す方向性が違ってしまう。努力させるのではなく,上に立つものの世代を劇的に変え,現時点での執行部には他の仕事を与えれば大学改革と機能強化が進むであろうと思う。保健医療系において,現在執行部にいる世代(概ね55歳以上)では,考える戦略が違うのである。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 344 学長のリーダーシップの発揮は十分であり独断・独裁状況です。これまで多くの優秀な人材が学長に意見をし,そのトラブルで退職していきましてので現在は大学改革と学長の機能強化は十分だと思います。現状も,過去に学長に反論した学部は,大学の基幹運営組織員メンバーから除外されていますし,学長の出身の医学部部局から出した人材が採用されない人事では凍結を命じ,その学部に不合理な制裁をしています。明確な理由は示されず意見を求めても「学長ガバナンスです」との説明だけで,講義は非常勤で対応となり教育に支障がでています。地方大学ですが,学長が世界で一番を主導されており,地域を見る姿勢はパフォーマンスだけになっています。国が進める学長ガバナンスは,否定するつもりはないのですが,使い方を誤るとひどいことなると感じます。自立して改革する大学にはなっていますが,その方向に公益性があるのか分らないです。私は,非力ですし,怖いのでただ,静観するだけです。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 345 大学全体で国が目指す大学改革の指針を意識した取り組みは為されていると思う。しかし,学部,学科レベルで考えると取り組みの差があるように思う。真の研究者の存在の有無によるところが大きいと感じる。研究を学ぶ段階で受け身であり,自分自身で研究が遂行できる力を持つ人が少ない。それが科研費獲得の状況に反映しているように思う。研究者として推進していく力を持った人,また改革していく力のある人,発言力がある人の存在は不可欠である。また組織がそのような人の存在を評価し,バックアップしていく体制を整えないと組織の発展はないと考える。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 346 理事長や学長が独裁者のようになっている。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 347 既成概念にとらわれない大学改革が行われるべきである。学部等の縦割り教育をやめ,専門的分野の教育研究を重視すべきである。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 348 組織の再編,給与システムの改革,産学連携等の取り組みの実施が推奨されているが,大学改革や機能強化とどのように関連するのか,必ずしも明確ではない。取り組みが先行して,必要な改革や強化の方向性と一致していないこともあると感じる。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 349 改革と強化の必要性は研究分野毎に大きく異なり,従来からのその分野の研究文化にも強く影響される。これらに配慮し,合理性の追求や統合・改革が必ずしもよい結果を生まない事も想定した,自身による最もよい選択が求められるべきで有り,これが大学の自己改革や強化につながると思う。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 350 機能強化には,何よりも研究を深く掘り下げることで,新しい分野を拓くことにより根本的な改革を行うのが,基礎研究を行うものの使命と考える。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 351 まず大学や研究機関の内部での問題意識の共有が必要である。現場の教員は,大学改革の必要性を理解していないので,機能強化を単なる学長権限の強化としてしか見ていない。自由な学術研究を行う権利に対して果たすべき義務は何であるのか,社会のなかで(税金を使って)学術研究を進める意味はどこにあるのかを自ら説明することが必要である。大学の教員の権利を,既得権益として,それを守ることにしか問題意識がないのが現状ではないか。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 352 改革のための改革は,全体が振り回されて疲弊するだけなので止めて欲しい。本当に覚悟を持った学長が出てくれば別だが,そうした人材を見出す組織になっていないところが多いのでは。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 353 昨今の傾向として,元々各部局に配分されていた研究資金を,中央に集めてトップダウン的に再配分する動きが極端になり,末端の研究者の裁量が減少している。これが続くと,各研究者の独自性の強い,独創的な研究領域の萌芽を迅速に展開することが困難になり,開花することなく消え去ることを助長することになり,極めて大きな損失である。トップダウン的な資金の必要性は理解しているが,その資金源として従来あった部局の予算を引き上げて用いることは本末転倒と考える。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 354 改革や機能強化をうたいすぎて,弱に弱体化しているように思われる。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 355 基盤研究費などを削減した上で,再度配分しているので,配分されて元に戻っている状態である。これでは,新たな研究を促す活力を与えることにはなっていない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 356 マネージメント能力を持ったシニア人材が不足している。これからは,若手研究者支援だけでなく,10~30年後を考えて,現在の中間層~若手研究者にマネージメント力をつけさせる訓練を受けさせることも科学技術政策として必要であると感じる。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 357 日本の大学は本当に危機的な状況にあると考える。特に重要なのがグローバル化である。少なくともR11レベルの大学は、公用語は英語、秋入学の制度にし、国籍をとわず教育や研究が実施できる体制にすべきである。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 358 何かはやろうとしているが、何がなされるべきかの発想が不足している。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 359 マネジメントに関わる組織改革が不十分のように思われる。経営層と事務方との連携が不十分である。URAの育成と人材確保を拡充し、大学経営を学長とURAが行うシステムが必要ではないだろうか。URA職にトップマネジメント教育を必須とし、学長・経営層を目指す人材は、URA職を経験すべきである。研究者は、研究・教育活動に専念することで本務に集中し、経営に意欲のある者はURAになるべきである。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 360 改革の取り組みは多いが、その改革のペースに現場がついていけないことが多々ある。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 361 予算獲得のために無駄な改革が行われているように感ずる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 362 法人化以来、大学はそれぞれの地域における存在感の形成を示しながら、縮減する経費への工夫を行いながら取り組んできている。それぞれの大学はミッションの再定義を踏まえ、さらなる改革を進めているところであるが、財政的な基盤が強い大学は多くない。地域の活性化低下は、地方にある大学の運営にとくに大きな影響を及ぼす。地方創生の鍵は、地域をはじめとする企業や地域社会と地方大学との連携強化であり、これを推進するための方策の一つとして、地方に所在する高等教育機関への適切な投資が必要であると考えている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 363 現在,大幅な大学改革を進めている最中である。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 364 学長のガバナンス強化で,組織の再編はここ1年半で大きく前進している大学が多いと思う。ただ,大学改革や機能強化の意義の共有はまだ道半ばといえる。着実かつ適切な運用による大学改革や機能強化はこれからが正念場といえる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 365 私自身が属する大学では,全学のバランスを配慮する執行部です。大学改革・機能強化という点ではソフトランディングのように思います。ただ,他大学を垣間見ると,性急に大学改革を進める余り,偏った機能強化を推進する余り,多くの教員のモチベーションを相当下げています。経済界や政界の顔色を伺うことも政策には入りますが,大学(特に国立大学)を「専門学校」にはしない大学改革。機能強化を進めてほしいと思います。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 366 多様な人材を確保する体制・職制及び(既存の職制に)教職員にそれを受け入れる精神的寛容が必要(大学等では,多様な人材を異端視する傾向が比較的強いのではないか)(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 367 大学は自由な教育・研究活動の中で次世代を担う人材を育成するミッションを負っており,管理が行き過ぎると角を矯めて牛を殺すことにもなりかねない。象牙の塔に閉じこもるのはもちろん問題だが,社会の中での大学にはおおらかさも必要である。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 368 大学が社会の人的及び産(商)業的需要及びその将来的な変化に迅速な対応を行うために,基礎研究を含む学術の多様性を確保しつつも,学長や執行部が強いリーダーシップを發揮する必要があり,産学連携の方針などは示された方向性に全体で協力できる学内体制を十分に確立することが肝要と考える。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 369 改革と評価疲れで,本来の教育研究,社会貢献活動にひずみが生じないように気をつける必要がある。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 370 (\*アカデミアとしての独立性は重要だが,個人営業の集合体で各人・各研究をuntouchableにすることは,かえって独立性を危うくする。\*)「学際的・分野融合的な研究に強い人材」を育てる教育研究ができていないところは少ない。教える側&大学が,トップダウン的に研究教育プロジェクトを立ち上げることも必要。また,そのための人材を学内外から(人事・財政上の制約少なく)集められるようにする仕組みが必要。(\*)私立大学の場合,学校法人としての役割(教育事業)に加えて,サービス提供事業者の役割(収益事業)も大手を振って行えるような制度変更も必要ではないか?(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 371 少子化の影響も切実になってきて,やっと大学改革が本気でなされ始めたと感じる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 372 30年以上にわたって大学は様々な制度改革を行ってきた。一部では改革疲労をおこしている様にも見受けられる。アメリカ型に細分化した研究室制度は強い個性と高い指導力を持つアメリカ型の研究リーダーを育てるに至っていない。わが国の場合,効率の良い研究組織は信頼できるサブリーダーを制度的に保障することによって初めて成り立つのでは無いかと思われる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 373 国立大学法人化された後も,徐々に解消方向に向かってはいるが,規制や制約が多く自由な活動の制限がされている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 374 教員の能力に差があり,一部の者に多くの役職や作業が集中している。そうした事への評価体制が不十分であり,不公平感が生じている。これは,研究だけに留まらず,教育や入試業務などの本来業務にまで及んでいる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 375 学内の資金不足にともない,外部資金の獲得に努めるものの,獲得したとしても間接経費の使い方が不明確であり,単年度更新のスタッフでの対応しかできず,任期付きでないスタッフや研究者の獲得が困難な状況である。このような状況では中長期的な研究戦略は達成できない。(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 376 大学改革,機能強化,という名目の活動は,大学において十分になされている.問題は,省庁主導でなされる「改革」の方向性が的外れであることである.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 377 文部科学省が旗を振って,学長のリーダーシップや学内組織の見直しは,十分過ぎるぐらいに行われている.しかし,それが現実には,無理な新学部の新設,そのための予算や人材確保のため,基礎研究費の削減,基盤的な学問の不継承,へと必然的に進んでいる.多様な財源確保のため,産学官連携の組織は,様々に活動しているが,この活動に対する予算,人材も,実際には削減されてきている.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 378 これまでの横並びの姿勢を変えるような環境下になりつつあり,今後改革が進むのではないかと感じるが,部局と大学執行部との関係が変わらない限り,なかなか進まないと感じる.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 379 学長のリーダーシップは浸透してきているが,それが正しい方向性を向いているかどうか,判断するだけの材料に乏しいのが現状.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 380 国立大学においては,自己改革のための予算が著しく不足している.大学のウィルは感じるが,予算裏付けがなく実行能力が不足している.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 381 学長のリーダーシップ発揮のためのIR機能の強化に,国からの補助金を要する.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 382 学長権限が強くなってきたことにより,大学が進むべき方向性を導くのに,時間が昔より短くなったと感じている.機能面の強化は,予算とも連動するので,あまり変わったという感じは持っていない.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 383 我が国の社会における大学の役割や位置付けに関して,国民の理解を得る活動を文部科学省等が主導的に実施できていない.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 384 大学のマネジメントの中心となる学長や執行部に,マネジメントの経験がほとんどない者がなっている.研究マネジメントの専門家(経営の専門家とは異なる)を大学運営に当たらせるべきである.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 385 中長期計画の策定とその実行および検証をシステム化して常に改革していく姿勢が乏しい.寄附講座や産学連携を積極的に進めることによる財源確保を拡大する必要がある(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 386 分析・シミュレーションは行っているが,教育評価や本部への人事権委譲のような踏み込んだ改革にまでは到っていない.20年先を見据えた中・長期計画を策定し,改革の方向性を全学で共有化することで外堀を埋め,今後の改革を進めていきたい.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 387 学校教育法の改正にともない,大学が組織として強いものとなりつつあると思いますが,まだ緒についたばかりで,今後,事務系職員の充実化をはかりつつ,教員もさらに教育・研究に真剣に取り組み,その成果の価値化に努めるべきであると考えています.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 388 組織改編に関しては既得権益を打破する強いリーダーシップが求められるので,それを保証する仕組みが必要.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 389 大学は評価を嫌う団体である.それは利潤を追求していない団体である側面もある.但し,改革し機能強化をするためには,外部有識者も加えた,研究分野に特化した内部評価(研究にかかる外部評価は,資金交付団体/JST,NEDO等が厳しくしている)が必要である.そのことを各大学に促す国の対策が必要ではないかと思う.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 390 研究に向かない教員が,研究以外の道を選べる環境を作ることが必要と考える.その道が確保できれば,大学の機能強化を行うためにダイナミックな人事が可能となる.また,学長については学内から部局の利益や個人個人の利益の最大化を図る選挙ではなく,リーダーシップやマネジメント等の大局的な視点,及び,各教員からも認められる人材を選ぶ仕組みや価値観の改革が必要になると考える.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 391 制度は十分である.見栄えのいい制度ではなくて実際に役立つ方法を取り入れないと,外部と研究を行えば行うほど研究に費やせる時間が減る傾向を改善することが必要である.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 392 米国のように民間寄付が大学に集まる仕組みを考えてほしい(専門ではないので不明であるが,税制の問題だけであろうか).国際交流,地域交流,民間組織交流,同窓会利用など,これまで日本の大学が不得意としてきた分野の工夫が必要である.そのような活動を教員が担うのではなく,事務組織に工夫がほしい.教員については学内教員の異分野交流,研究と教育の機能分離,技術職員の意識改革,教職員の任期付けでない流動化,に工夫がほしい.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 393 学長のリーダーシップは強化されてきたが,全国連携の研究が評価されにくくなっている.特に,共同利用・共同研究拠点の制度が弱体化している.これは,日本の研究制度としては優れているので,今後も強化すべきである.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 394 国立大学と私立大学,旧帝大等の大きい大学と旧教員養成大学(地方大学)では全く状況が異なる.国立大学は今後統合が進むであろう.私立大学は少子化の影響を最小に止めるために国立大学にない,小回りがきく改善が行われよう.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 395 ○大を筆頭として,教育が大企業志向,ベンチャー事業化などのイノベーション型研究を支援する教育体制が乏しい.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 396 大学経営や運営、教育、研究、それぞれ向いている人材は異なる。今は、すべてが求められ、全員が疲弊している。また、大学事務の人員が運営費交付金の削減で減っており、事務負担も大学教員がかぶっている。予算が限られている場合、学生数の削減と連動して教員の人数も減らし、ベストなバランスを保つべきだろう。ほぼタブーに近い案ではあるが、現状は全教員に広く雑務が降り掛かっている。学生数と教員数を連動させてスリム化することで、より効果的な教育と研究が推進できるはずである。大学は事務を増やさないでバランスの悪い太り方をしている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 397 より開かれた大学へと機能強化して頂きたい。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 398 大学の学長や理事長を監視するシステムがない。第三者の評価を私立大学も受けるべき(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 399 以前に比べると進歩しているが、欧米の大学に比べるとまだまだの感がある。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 400 大学運営費の削減に伴う人件費削減などは企業が倒産する前の末期的状態のようです。よりポジティブな方向(たとえば発展的合併や多様な財源の取得に向けたURAの抜本的な改革など)の取り組みも形式的なものに終わっている場所は未来が厳しいと思います。また、地方国立大学を支えている余裕がないのですから、旧帝大に資金を集中させる劇的な変化を起こす動きが必要だと思います。○大が人件費削減をしないとイケないというのは有り得ないわけで、周辺国立大学の運営費をより傾斜をつけて減少させて対応するなど、より弾力的な対応が必要と思います。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 401 執行部のコントロールは過去に比べれば明かに強くなったし、組織を改革しようと言う空気も(時として空回りするにしても)過去に比べればあるのではないか。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 402 大学改革については、「十分」かどうかではなく、「適切」に行われているかどうかを質問するべきである。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 403 改革は結構ではあるが、これに費やす時間や労力が、他の業務(特に教育研究)を圧迫している(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 404 リーダーシップの意味を理解していない学長や執行部が多いように感じる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 405 大学自体は大きく改革していくことが必要だと思われるが、国がそれを一様なものにしてしまわない方がいいと思われる。大学独自の取り組みを大いにいかした特徴を伸ばす方向で強化した方が将来的に多様な大学、多様な科学、人材を生むと思われる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 406 執行部で、イノベーションを理解している人が何人いるか？学長が幾ら頑張っても、理事が教育者上がりで、イノベーションをやったことがないので、現状では無理である。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 407 経営の専門家では無い大学教員が、大学執行部を形成しており、そこに、かなりの無理があると思われる。また、リーダーシップを持って経営を行うためには、事務組織のサポートが不可欠と考えられるものの、事務組織のサポートが旧態依然としている部分も大きな課題と考える。一方で、大学を一般企業のように経営することは、無理(目的が、そもそも異なる)があるとも感じられ、大学改革と機能強化の取組は、ちぐはぐな動きをしているように思う。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 408 基礎研究振興の観点からは、この20年間の大学改革と機能強化は完全に失敗している。大学教員の研究に費やす時間を減らすようなことばかりしているし、一部の裕福な研究者をのぞいて、自由に使える研究費が大幅に減少しているからである。この15年間日本人がノーベル賞を多く取るようになったが、受賞者の仕事はこの20年間の大学改革と機能強化の期間になされたものではないことに注意する必要がある。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 409 大学のリーダーに研究、教育で世界的な業績を挙げ、見識を持った人が少ないように感じる。そうした人たちは大学内の煩わしい政治には関わりたくないし、一方現在のリーダーは大学内の政治的勝者がなっている傾向にある。真のリーダーは大学で決めるのではなく、学会や国の調査機関が推薦し、大学内で選考し、そうした立場への移動を拒まれるような一流の研究・教育者の力を借りべきである。それを補佐する執行部が作られるべきである。理想を持った方がリーダーにふさわしいと考える。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 410 混在の評価では厳しい判断としたが、最近では状況が大きく改善されるような改革の芽が見られ、今後はその芽を摘まないような施策と規制の緩和が求められる。現状の流れは悪くはない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 411 大学改革と機能強化については旧帝大など及び1部の有力私大で積極的になされているようである。さらにより多くの大学での取り組みがなされるよう強制的な方策が必要である。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 412 新しい人事制度の開始など、かなりのスピードで進んでいると感じる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 413 502・503に関連して、近年文部科学省での各種検討会での報告書を受け、大学などは財源多様化、マネジメント強化に向けて、努力していると見受けている。505については、リーダーシップについての解釈について、機関により乖離があり、その解釈が学内運営に大きく影響していると捉えている。(大学、部長・教授等クラス、女性)
- 414 上記の文科省の奨励する戦略は大変大きな効果を上げていると思うが、リーダーシップの名のもとに、現場の教員の意見聴取がなおざりにされ、現場現場での問題が解決されず、教員のやる気を削ぐような例も多々みられる。教育・研究に直接関わる現場あってこそそのリーダーシップであり、学長や事務方が文科省の顔色(指導方針)を伺ってその大学固有の特性や学長自身の信念をも軽視するようになれば、大学としてのアイデンティティーは失われる。平均化して全体のレベルを上げることは必要ではあるが、大学の真の意味の強さが失われなかが危惧される。(大学、部長・教授等クラス、女性)
- 415 私立大学は営利事業体である以上、経営のプロが経営に携わるべき。(大学、部長・教授等クラス、女性)
- 416 改革が目的となっており、見直す度に悪くなっているように感じます。(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)

- 417 国立大学も、経営のプロフェッショナルが学長になるべきである。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 418 取組みを成果に繋げていくための人材,学長や執行部のリーダーシップ(ビジョン,裁量・権限,組織基盤,マネジメント)が脆弱。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 419 大学改革と機能強化が進んでいることは実感する。ただ、新しい仕組みを作ったら古い仕組みは止める、という形が少なく、システムはどんどん複雑かつ膨大になり、そのために研究者が費やさなければならない時間も増えているように感じる。(大学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 420 学内組織再編というときに、必ず定員ポストの削減やポストを巡っての部局間のやりとりなどの話ばかりとなり、本来的に良い研究教育機関をつくっていかうという意気込みが全く感じられず、非常に残念に思う。よりよい取り組みを行っている部局を活かすことよりも、小さいところを統廃合させろというような取り組みばかりになっており、日本の大学の今後を憂慮せざるを得ない。(大学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 421 不十分かもしれないが一生懸命に取り組んでいる。(大学,その他,男性)
- 422 なぜ、大学改革のために組織の変更が適しているのか、不明でもある。(大学,その他,男性)
- 423 ・様々な改革や強化を進めているが、そのための労力が過大となっている。(大学,その他,女性)
- 424 「研究を通して学生を教育する」ことはできない。人間を教育するには、独自の哲学と方法論が必要。院生教育の充実が必要。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 425 学長などのリーダーシップということだが、学内改革をやるには、大学の裁量自由度を大きくしないと意味がない。さらに5-10年での継続した取り組みが必要。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 426 学長や執行部のリーダーシップが発揮しやすいように国もサポートすべきであると思います。規則や法律の問題があると考えます。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 427 現在は手挙げ方式による自発的なもので、もう少し統一的な形が必要な気がします。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 428 (研)○○○○・○○機構○○大学校は、農林水産省所管の我が国唯一の水産系高等教育機関であり、文部科学省所管の大学ではないが、(独)大学改革支援・学位授与機構による教育課程の認定や、(一社)日本技術者教育認定機構(JABEE)による技術者教育プログラムの認定、さらに国土交通大臣による船舶職員養成施設としての認定を維持するとともに、水産人の育成という目的に沿って、水産現場への動機付けからOJTを含めた実学教育を系統的に行える体制を整備してきた。機能強化としては、2016年4月から、(研)○○総合研究センターとの組織統合により、水産に関する最先端の研究開発の知見や新技術を導入し、水産現場への教育研究能力の向上が図れるよう取り組んでいる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 429 何をやるにしても中途半端。改革しただけで、新しい、小さい大学を、一つ、2つ立ち上げて、成果を世に問うべき。しかも、結果を数年で求めるのは間違い。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 430 例えば有力国立大学等を例にあげれば、看板だけ架け替えても組織や構造は旧態のまま100年以上も変わっていないことがおおい。したがって教育も質の変更は後まわしだと思ふ。大学の世界ランキングは気にするが、教授人事等はあいかわらず透明性を欠き、囲い込み人事が行われていると聴く。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 431 大学がかなり自主性を持って組織の改革を実施していると認識しており、リーダーシップも発揮されていると思う。勿論、常に賛否両論があるので。ただし、リーダーになる方の人間性はかなり重要なので、そこへの配慮は重要である。リーディング大学院などは成果があがっている大学もあり、その取組みをどのように継続するかを考える必要がある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
- 432 学長や執行部のリーダーシップについては、近年非常に強化されており、うちの組織でも顔が見える分難しいが参考にした。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 433 医学部は、製薬企業の寄付金に期待しているのが現状であろう。地方大学も学生が勉強しない、研究しない、成果がでない、研究費が獲得できないサイクルに入っている。今後は、学生の指導をしっかりと、研究成果がでるような真摯な教育の再構築が望まれる。とにかく、大学の教育の質の低下には頭がいたい。ノートすらつけていない、博士号取得者が多数存在する。これくらい、教授は点検していただきたいものだ。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 434 改革や機能強化は、十分に行われていると思われるが、問題は、ともすれば成果主義、出口志向に囚われ過ぎていることではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 435 所属の専門分野が応用科学の研究所であることから、学位取得の事情も理解できるが、大学での教育に現場感覚を養う視点でのカリキュラムを組み込んでいただきたい。(即戦力を供給いただきたいという意味ではない)(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 436 それぞれの大学で努力している様は見受けられるが、そもそも大学の数、学生数が多すぎることを先ず整理すべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 437 大学教員が学生教育、特に科学技術系では研究を通じた専門教育を十分に行う時間をとれていない(大学運営・マネージメントに関わる業務や研究資金獲得のための活動等で多忙すぎるため。)ように感じられる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 438 大学改革はつねに叫ばれ、それに対応すべく大学教官は益々多忙になる。スタッフ教に限られているので、それほど優秀でない学生でも博士課程に無責任に進学させる。その大学院生の研究業務に対して給与を支払わず、院生の無償労働にただ乗りを行って来たのが日本の大学である。欧米なみに大学院生の研究業務に対して対価を支払うシステムを構築し、早期から大学院生にプロの研究者としての意識を喚起しする必要がある。企業が研究の即戦力として積極的に採用するような博士の育成が必要。学生が他大学の大学院に移る確率が極めて低いことも院生の視野を狭くしている要因の一つ。大学院定員の50%以上を他大学から取ることのインセンティブを持たせる必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 439 経営効率化や成果の最大化と反対にある,研究者の活動も見守っていくことが重要ではないか? すべてが一つの価値観では括れない・括るべきでないと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 440 米国でこうだから,ヨーロッパでこうだからといったつまらない目標設定ではなく,我国の大学教育はこれまでの歴史を振り返ってかくあるべしという,そういう絶対的な価値観の創造を大学自らが行うべきだと思う。それに必要な改革ならば行うべきである。世間に迎合するような大学改革や機能強化は所詮二番煎じなのでは?(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 441 改革を行った(行ったと思われる)学長は,ほとんど再選されないように,コンサバな人が多いし,そのような人ほど研究のアクティビティが低いように見える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 442 改革あるいは機能強化と称して組織をいじくらせることに疑問を感じています。結局,最後は学生のカリキュラム等にしわ寄せが行き,継続性を持った教育ができなくなっているような気がします。また,組織変更のための議論に多くのマンパワーが割かれるため,学生指導や研究に充当する時間が減っています。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 443 経営層トップは組織防衛の意識が先に立ち,それは必ずしも研究者サイドに寄り添った経営方針になるわけではないため,研究所としてのリーダーシップを語る以前の低いレベルで多くの問題をはらんでいる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 444 医学部だけかもしれないが,大学が学問の発信以外の業務をまかされていて,本来の大学の果たす役割から遠ざかっているように見える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 445 大学の改革は進んでいるが,研究開発法人,独立行政法人は,旧態依然の印象であり,十分な推進エンジンとして発揮できていない組織が多い印象である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 446 大学人でないので間接的な印象になるが,執行部の思いがまだから周りしているのではないか?(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 447 改革が性急過ぎて,対応に時間がとられることで,かえって研究にかかる時間が少なくなっている。思い付きのような改革は研究の邪魔になるだけである。改革はよほどの必要性がない限り行わないほうがよい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 448 大学の機能強化に最も必要なのは,十分な教員数を安定して確保するための運営費交付金であり,不安定な研究費(寄付金,共同研究資金など)ではない。交付金(=若手人材の確保)が安定していれば,民間との共同研究などもじっくりと進めることができる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 449 大学の類型化と学内のコンセンサスが十分では無い場合に,学長や執行部のリーダーシップは独善的と見られて協力体制が不十分となるのではないだろうか,困難ではあるが学内のコンセンサスが重要かと考える。特に有名大学では,学長や執行部のリーダーシップが既得権益や利益誘導になりかねないケースが心配される。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 450 さまざまな取り組みが行われていると思うが,全体的に資金不足に思われる。特に,地方大学では教員の確保も含めて深刻。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 451 裾野を削っての改革,特定機能強化では意味がない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 452 地域の大学が地域の行政組織などの公的機関の中心部でシンクタンクとしてさらに歴史の保管庫として持続的に機能する社会体制づくりが必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 453 大学の上下関係(教授一准教授一助教等)はなくし,「先生」と呼ぶ(呼ばれる)風潮は変えるべき。大学の事務は使えないのでアウトソーシングしても良いのでは,給食センターみたいに。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 454 旧帝大はまだしも,地方大学の経営は非常によくない状況に置かれている。旧帝大,地方大の関係を議論,整理して将来のビジョンを示さない限り,各大学の役割がみえてこないばかりか,大学の将来像を描けずにいる。少子高齢化を背景にどのような戦略をとるのか,自由主義的な観点で大学任せにするのではなく,将来のビジョンを議論しなければならない時期にきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 455 地方国立大学のマネジメントは特にうまくいってないように見える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 456 研究者の環境も厳しいが,産学連携・コーディネイト人材の環境も厳しい。小さな大学では連携人材の確保も予算的に難しくなっているのではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 457 大学改革と機能強化の状況については,容易に実現できるものではないため,まだ目に見える成果が出ていないところありますが,どの大学も取り組んでいるところなので,もうすこし長い目で見る必要があると思います。ただし,改革を行うための組織の見直しは,学内からは実行できないので,外から強制的に行う必要があると思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 458 これも大学によってかなり違いがあるので,弱いところは事業経験の豊富な,それも営業に強い人を入れる必要があるかもしれない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 459 以前よりもリーダーシップは発揮されるようになってきているのは進歩であるが、それでも教育プログラムの硬直化や大学の戦略文書の欠如など課題は以前として多い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 460 学長や執行部のリーダーシップにより牽引された,新たなプロジェクトが,次期学長や執行部に継続されないケースが発生し,数年スパンで経営方針が変わるデメリットを最小限にする取り組みも注目してほしい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 461 独自の機能強化だけでなく,機関間の連携の強みをどのように発揮できるかとその評価が,日本全体の機能強化に直結すると思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 462 所属する連携大学院では,頻繁に組織の見直しが行われている。しかしながら,教育についてはゼミが中心であり,学生は,知識の獲得に時間がかかる。米国では上級レベルの科目についても授業の形式をとり,学生は,効率よく先端に近い知識を素早く吸収できる。根本的に体制を変えなければ,優秀な留学生は,日本に来ない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 463 改革をしすぎると結局,今,はやっている研究にのみ投資がいつてしまい,長い目で見て国益にならない場合が多い。ディープレーニングの基礎は日本でできていたにもかかわらず,結局は,アメリカに持って行かれてしまったのは,はやりにはばかり資金が投入されて継続的に研究ができなかったことの典型例である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 464 組織の長にあまりにも強大な権限が付与されているため,トップが変わるたびに組織の方針が大きく変化する。良い方向に変わればよいが,逆の場合も多々ある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 465 ■ 運転資金があった上での,プラスアルファな財源確保への取組みは大いに競い合えばよいが,死活問題のようなギリギリの財源確保への取組みには断固反対である。(申請書類作成などに莫大な時間が費やされ,研究に取組む時間が作れない。)(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 466 国立大学等の運営において,民間共同研究,寄付金等に頼らなければ運営できない状況には違和感を感じます。間接経費は $+ \alpha$ として利用されるべきであり,基本的な運営はあくまで運営費交付金の範囲で行うべきかと思います。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 467 選択と集中に対する準備が進んでいるようには見えない(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 468 大学と民間企業の連携は良い試みと感じる一方で,基礎研究を維持できるのか,不安を感じます。民間企業が求める実用化研究や,基礎研究から実用化研究への橋渡しは,公的研究機関の役目(ハブ)とするような,全体的な改革が必要と考えます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 469 大学教授の雑用の軽減,サポートの充実によって,研究,教育に使う時間を増やし,定年制助教,准教授等のINBREEDINGな内部雇用を廃止することが,重要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 470 人材の確保の点で若年研究者においては任期付きが多いため,成果の継続性が保てていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 471 公的研究機関について述べるが,縦割りになりすぎている。文科省,経産省,環境省などを横断した組織作りを希望する。例えば,環境・資源・エネルギー問題などはオールジャパンで取り組むべき研究課題だと思う。原子力に関しても同様である。個人的な私見で申し訳ないが,原子力機構を解体して,環境・資源・エネルギー研究開発機構を発足してはどうか?(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 472 大局的な目で大学の改革を考えている人がどれだけいるのか?(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 473 分野ごとに人材の男女比が異なるはずなのだから,女性教員の数(割合)を一律に決定する必要はない。男か女かよりも,優秀な人材かどうかが大事では?(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 474 大学以外の組織にも当てはまるが,組織改革の最大の目的が予算削減であることが多い。意味のある改革を実行するとともに,過去の改革の効果を客観的に検証する場を設ける必要があると感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 475 大学ごとで,それらの状況は大きく異なるように思われる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 476 いわゆる職業訓練校の様な大学が増えている印象がある。将来を見据えた場合,自由度を維持しつつ基礎研究に取り組める様な,ある意味,原点に回帰する様な改革が行われるべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 477 私は研究所の所属であるが,知り合いの大学教員たちは,「○○プログラム」「××プログラム」など大学の予算獲得のための研究業務以外に忙殺されている印象です。そのような特定のプログラムよりも,大学の裁量で使える予算を措置した方が,大学ごとの特色が出せると思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 478 外国人留学生に生活費補助・学費免除のような大盤振る舞いをしている反面,日本人大学院生には有利子学生ローンを組ませている。誰のための税金なのか,優秀な日本人研究者を育成するための大学ではないのか? 大学改革が必要なのではなく,文部科学省の改革が必要である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 479 我が国の大学における改革や機能強化において,学長や執行部のリーダーシップは十分に発揮されていると思いますか,学長や幹部,執行部の性格や資質,または校風などにより大学間における格差が大きいと感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 480 現在の大学改革は、仄聞するところでは、改悪にしかかっていないように思える。根本が大学のビジョンから始まるのではなく、国の予算の逼迫から始まっているので、多くの施策がずれている。大学のゆとりをなくし、研究の基礎体力を削ることになる今の改革は、後で国力の後退という形で顕現すると思う。が、国の予算がないので、それも仕方がないことなのだろう。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 481 上記の質問は大学によって大きな格差があるため回答が難しい。〇〇大学等のトップ校と一般的な私立大学では平均研究費に大きな差異があるため、研究費の乏しい大学・組織では悪循環に陥るケースが多いと感じる。特色を有する大学がある一方、存在意義すら分からない大学も多く存在すると感じる。大学の特色を出すためにはある程度の淘汰・合併が必須であると考えられる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 482 特色を出そうとして奇をてらっては総合力を落とすし、次の変化に対応できない。何かに特化するのならば、専門学校と何が違うのか？学長や執行部のリーダーシップは過度に強化すべきではない。独裁者が無能であったり、間違った判断をしてしまったときに、その組織は徹底的に破壊される。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 483 大学改革はむしろ過大に行われている。教員をこのような改革にまつわる雑務から解放することが最善の政策である。財源確保は大学が必死になって行っているところであるが、これも過大な負担である。これは寄付税制の改革により「ふるさと納税」的な制度があれば大学の負担は軽減できるものと考えられる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 484 大学等への寄付に対する税制上の特典を増やし、研究への寄付が企業のCSRの一部であるとの認識を広める必要があると考える。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 485 見直しやリーダーシップの意識は高いが、組織運営の硬直化が、その意識を基にした変革の大きな障害になっている。これはこの法人の問題だけ出なく、運営費の元締めである文科省の関与にも重大な問題(罪)がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 486 ・国において、人材システム改革などが実施されており、テニュアトラックやポストドク支援、ダイバーシティなどへの取組が図られるも、効果は限定的で目標達成には到底及ばない。・一部の地方大学では、学長のリーダーシップが期待できるが、大規模大学では部局の壁が依然厚い。大学全体の改革には限界がある。・一部の大規模大学においては、寄付金講座や大学内に企業スペースを設けるなど積極的取組が行われるも、地方大学においては厳しく格差が見られる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 487 イノベーションに関する大学改革は始まったばかりと感じる。成果がでるまでにもう少し時間が必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 488 大学改革は若手人材の人員削減の代名詞になっており、もはや研究者として優秀な教授も教育メインの労働になっている。これでは日本の学術研究水準が下がるのは必至。大学改革および機能強化の実態調査をトップ大学20くらいに対して早急に行い、現状を把握すべし。このままだと日本の大学からノーベル賞に値する優れた研究が創出されるのは難しいのではないかと。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 489 自己改革を強いられ、本質的に価値のない改革をしているように見受けられる。しかもそれにより、本来の業務である教育にかけるべき時間が減っているはずである。トップダウン的・形式的な改革を強いるのをやめるべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 490 大学に求められるキーワード、例えば、国際化、産官連携などが一緒なので、どの大学も似たような取り組みを行おうとし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,女性)
- 491 基礎研究予算が減り出張手続きが複雑なところは当研究所も同じだが、時折、必要以上の事務手続き(出張の証明)を課している大学があり、日本の頭脳が妙なところで消費されているようで残念に思う。事務手続きが過剰など研究を阻害する問題がある組織には指導を入れるなど、簡素化を進める仕組みがあった方がよいかも知れない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 492 少子化が進んでいるので、大学は今後減らしていくのが妥当であり、その過程として大学改革と機能強化を進めるのが良いと思う。つまり、大学の運営を学部ごとの採算制にして、残った学部を編成して新しい大学にしていけばよいのではないかと。学長などは教授から選ばれるので、大学のような雑多な集団をまとめる能力は無いため、結局は文部科学省の意向に従うだけとなり、多様性に欠ける運営になるのではないかと。学部ごとの小規模の単位なら、お互い顔も見れて、意思疎通も出来るので、教授が長でも機動的な運営が出来るのではないかと。少し話は逸れてしまいが、今後人口の減少に対応する為に移民を受け入れる政策が議論されているが、ぜひ大学はこの移民受け入れの下地作りには貢献して欲しいと考えている。移民問題は文化的な習慣の違いから生じることから、大学から日本とはなにか、異文化の人が日本に同化するにはどのような制度が必要なのかを考えて欲しい。日本人の共通意識が何から生じているのかを明らかにし、それを異文化の人にどうしたら伝えられるのかを研究すれば、移民受け入れによる社会問題を減らすことが出来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)
- 493 学長や執行部による独裁が良い結果を生むとは到底思えません。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 494 研究業績を図る上で論文の本数も重要であるが、社会へ技術を幅広く普及するために必要な規格化作業等の学協会活動にも大学の先生が参画しやすいように、業績として評価されるようにすることが望ましい。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 495 公的機関に所属している立場からは大学の中の状況はよくわかりませんが、基礎研究の充実や優秀な人材の育成に大学の役割は不可欠だと思います。そのため、今後も合理化や効率化だけでなく、大学全体の改革を進めるのではなく、社会全体の中での位置づけを失わずに、時代に即した役割を果たしていただけるような改革、機能強化を望みます。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 496 産学共同研究のJSTなど公的機関の取り組みは、まだ周知不足と思う。(公的研究機関,その他,男性)
- 497 特色のある取り組み、仕掛けをしている大学と、後追いマネゴトで停滞している大学と差が大きいと感じている。積極的に新しい仕掛けをしている機関は特別な支援をしていく必要がある。(公的研究機関,その他,男性)

- 498 自己保身を捨て、時代の変革、他との共生あるいは変化のあり方を考えられ、運営判断していくマネージメントに強いトップ、リーダーが必須。(公的研究機関,その他,男性)
- 499 ・大学内組織改革はかなり進められてきているが、本質的には不十分。新しい価値創出力のある更なる人材交流、競争強化、外部資金確保への多様な取り組みが必要。自己改革を含めた思い切りのある施策を期待。(公的研究機関,その他,男性)
- 500 依然として縦割り、学長の権限、学長の選定方法等大いに改革すべきと考えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 501 大学の改革に、ビジネスサイドで育った人間や、外国人など海外、特にアメリカのイノベーション・システムを熟知している人間の登用を積極的に進めるべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 502 評価制度を変えないと新しいことにチャレンジできないのではないかと(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 503 大学自身は、生き残りのために必死に努力されていると見える。しかし一方で、大学教官や職員はすべてサラリーマンであり、サラリーマンが改革するのは難しいとも考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 504 大学改革と一口に言っても、国立大学と私立大学では事情が異なる。国立大学も旧帝大系、地方の国立大でも異なり、まして私立大では法人によって運営の考え方が異なるため、改革といっても大学が潰れるような非現実的な提案が出てきても対応できない私立大学は多いと思う。この間には、国立、公立、私立と分けて行うべき間いかと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 505 ・本件の認識については、全大学を把握出来ていないので、いくつかの特定の大学での評価である。大学によって温度差があるように思える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 506 少しずつですが、独自に経営努力をされ、特徴のある大学が見受けられるようになってきたと感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 507 大学が独立行政法人となってから頭でっかちの不良経営体になっている。つまり副学長は理事などの人数が多すぎて本来の大学の必要な事項に頭が回っていない。もっと教育研究を考えるシステムが必要である。それは経営陣を増やすことでなく、むしろ減らすべきである。学長をはじめとする経営陣は、全くその能力がないと見受けられる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 508 現時点、大学は、大学であることを守る事で精一杯のように見受けられます。私見ですが・・・(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 509 大学の組織は過去の前例を引き継いで行われていることと、学内、研究者出身者ではイノベーションは起こらない。また、リーダーシップと、独裁を勘違いするほど組織をわからない仕組み作りと人材投与がなされている。研究者、学者にリーダーシップを持つことはおろか経営は無理。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 510 もっと民間人が大学や研究所の中にはいりこまなければ、大学研究者に研究マネージメントは難しい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 511 大学間格差が大きいように感じる。大学の特色の出し方をもっとアピールした方が良い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 512 ・歴史のある象牙の塔、大学改革は大変だと思います。・既得権の権化であり勲章を一杯付けた先生方を纏めるのは大変だと思います。・日本は外圧(黒船のように)しか変わるチャンスがないのではとも思っております。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 513 大学などは、研究成果を発表して人が集まるようなテーマだけを追っかけている。自らがよく吟味して研究テーマをやっていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 514 学長・理事の教授・准教授・助教の能力を引き出す力に欠けているところが見受けられる。もっと自由な研究雰囲気を整えないと、研究開発はできないように思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 515 ゼロ免教育学部(学科)の改変などで、多くの大学が変わるための組織変革を断行し、それを評価した行政が予算を増額したことがメディアで報じられた。大学の独自の行動を素直に評価したい。一方で、分離融合、国際化、などのキーワードが共通することには懸念を感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 516 文科省官僚の言いなりになる学長が多いため、国立大学において訳の分からない名称の学部・研究科がこの10年で急増している。国立大学が法人化されて以降、教授会が機能しなくなり、学長一本釣りで構成される執行部だけの議論で終わり、学内からの真に改革的意見が採用されない状況である。学長と執行部のリーダーシップ過剰が、大学を破壊している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 517 大学改革には相当な資金が必要となる。大学人が必要とする資金を政府が支援する自覚が無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)
- 518 大学は全体的に、経営的視点がないので、大学に寄り添った経験者の抜擢が必要。学者を学長にするには課題が多すぎる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 519 とくに工科系大学では、民間企業との共同研究をさらに加速させ、この研究に学生も積極的に参加させることが重要と思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 520 企業出身の教員が増えてきており、今後あきらかな成果が見えてくると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 521 大学改革やその機能強化は、科学技術の発展、その発展や実用化を橋渡し、社会実装へと連動させていく工程の源泉です。発信側や受け手、そして川下へ移行させるための資金面について、学内における産学ベンチャー企業の活性化(民間との早期連携)や実用化への資金確保策が必要だと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 522 大学ごとの大きな差があると感じます。COIのように実際の成果や進み方に温度差がかなりあり、良いものはどんどんよくなっていくように感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 523 実績のある優秀な先生もそうでない先生も停年は同じという硬直化した制度の見直しが急務と考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 524 学群の分類変更や、新学部の創設などを見聞しますが、その影響や益は実感していません。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 525 学長達の実社会に対する本当の理解がたりない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 526 民間企業出身の研究者や職員を増やすと良いと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 527 建前で組織改革を行っているところが多すぎる。改革と銘打っているが、結局は既得権利を守れる体制に落ち着いている。特に、特任教授といった企業から大学に所属した方々への扱いが悪い。助成金の出願資格をなくし、教授陣の下に着く形を取らせ、アイデアや労働力を搾取している感がある。企業出身だからこそ、大学の設備や学生を活かしてできることも多くある。そういった方々をサポートする方が一から立ち上げるよりも圧倒的に早く産業が創出されるかと。ただし、企業出身者がいい、ばかりではない。縁故で、大企業出身の高齢の退職者(55~65才前後)が、企業で貰っていた高額の給与で雇われるケースがあるが、大概役に立っていない。年齢的に現場から離れ、管理職に就いていたため、持っている技術は古く衰え、昨今の技術にも詳しくないことが多い。産業振興に相応しくない、このような人員に年1000万円とか払っていたケースがあった。税金の無駄遣い。関与した企業からの評価や学会発表、特許申請など成果の如何を具体的に判断する基準を設けるべきだが、その判断をする部門との縁故で登用されているケースもあり、甘い判断になっていることがある。しっかりとした第三者機関が必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 528 教授や職員自身に学長になりたいというチャレンジ精神はあるが、なつてからのチャレンジ精神を評価する公のしくみが必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 529 学長のリーダーシップは以前よりも強く発揮されるようになってきたと感じる。しかし国の予算が限られる中で問4-19に答えたような企業の近視眼性が強い環境下では改革も進まないと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 530 問5-03 知り合いの学長は強いリーダーシップを持って改革を実行されていますが、多くの大学のケースを知らないで、わからないと回答しております。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 531 大学は、企業内研究のように実用化(事業化)を目指したテーマに偏りすぎて、教育にもその悪影響が出ている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 532 上記3問に関しては大学間差の大きさが最大の課題である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 533 学長の選考方法が学内選挙であるため、積極的な改革をリードする学長は再選されにくいのが大きな課題です。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 534 欧米の大学のように社会・産業界との接点が高まると財源の多様化にもつながる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 535 特に国公立大学の自主性や特色を活かすように大学の財務面における自由性をさらに確保するべきと史料。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 536 定年制を見直し、能力・実力・体力のある研究者が残り、それらが無い研究者は去るような競争原理がもっと働くようにすべき。大御所的な先生方が政治力を発揮するために、大学に籍を持つことは良くない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 537 昨今の大学改革の方向性が、過度に官僚的であることを懸念します。学問・学術の本質を考えた大学組織を中心に据えた議論がなされ、改革が進むことを希望します。一昔前の大学体制の方が、学問の自由が満ち、生き活きとしていたように思えます。大学の教官の雑事に追われる様子も気になります。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 538 いくつかの大学において、積極的な改革が動き出しているように思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 539 ・国立大学法人との共同研究で、大学本部が一定割合を吸収してしまい目的とする研究費が減ることが、非常に困惑する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 540 学内組織の見直しの際、流行を追い基礎研究など時代に関係なく重視すべきものが軽視されないようにバランス配慮が必要だと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 541 大学改革については、様々な取り組みが進められていて、時に驚くことも多い。但し、一部の大学(○大や○大など)に集中していて、地方大学での考え方は未だ旧態依然としているところもある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 542 大学の質が低下しているのは、大学独自の努力が足りないのか、日本国としてのシステムが悪いのか、大学以前の義務教育や高校教育が低下しているのか、試行錯誤しながらシステムを変えてはいるがグローバルでの日本の大学のレベルは低下傾向にあると認識している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 543 旧七帝大や〇〇・〇〇などは進められているように感じている。ただ、少子化のなかで地方は特化型でやるかなど検討が必要かもしれない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 544 方針がいまいちあまいに思える。アメリカやドイツなどを見て日本独自の考え方,進め方を打ち出してほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 545 何故,日本の企業が,他国の大学との協業を進めているのか?米国のスタンフォード大学に,何故,世界中の超優良企業がお金を落とすのか?そこには,各企業の生き残りの為に,その道を選択していると思われま。私どもの企業も他国の大学との協業をやはり考えています。それだけ見返りのある”頭脳”,”施設”がある。本来なら日本の大学に投資を増やすべきなのに,それだけの人財も施設も不足しているのが現在の実態ではないでしょうか?このままでは,本当に,中国や他のアジア諸国に負けてしまうと危惧します。公的機関もNIMSのように広がって行く事は,非常に良い試みですが,そのような改革を大学にも望みます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 546 若手の研究者が将来への不安なく研究に取り組めるような場を作してほしい。また,企業に入ってからすぐに役立つような実践的な教育カリキュラムや講座を増やしてほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 547 大学や学長・執行部は今まで以上に個性を前面に出して様々なメディアを活用して発信すべきと考える。例えば「〇大マクロ」は個性と研究内容を表す良い例と感じる。昔はどの大学(学部,学科,教授)が何に強い,特徴を持っていると列挙できたが,今は特徴がわかりにくい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 548 大学経営に関して,大学の2つのミッションの教育と研究に関して,明確に分離した経営を行えるような助成制度に,運営交付金制度はじめ抜本改革が必要。自主経営できる能力を持った大学の経営陣とすべき。現大学経営陣は,政府から与えられた予算をあてにするだけの学者が中心であり,経営能力が疑問。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 549 大学のコーディネーターがもっと企業に対し研究開発テーマのリクルートの活動を活発にしたらどうか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 550 大学としての勉強機関と研究機関を分ける必要を感じる。本来??研究を進められる人材の知識を学生に学ばせるであつたであろう大学が,分野の偏った,勉強を教える機関になっている。高校までの教育で,勉強は終わり。研究の基礎は,研究室,研究室での実験技術や思考,実施経験を社会に生かせるような体制が必要なのは,大学は,お勉強の集大成ではなく,社会に使える,実益を教える機関になるべき。適材で無い場合の,自由移行,試験成績でない,実務教育(実際に出来るようになる)を目指すべきと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 551 デザイン思考,バイオデザイン,オープン・イノベーションを導入している一部大学(〇大,〇〇大,〇大など)は改革,機能強化が行われている。海外の大学との連携も一部行われている。バイオデザインのメンター養成などで(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 552 先ず大学自体が「社会的意義とは何か?」をしっかりと見据えることが重要と思う。確かに論文を書く事は,大事であるが,その先に何が得られるかの検証が不十分ではないか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 553 大学にはもっと予算を与えるべきだと思う。また,基幹大学で学長や執行部のリーダーシップによる改革や機能強化を図るためには,これらの幹部を外部から登用するような手法で,客観的にその大学の強みや弱みや風土を理解したうえで施策を考えるようなことはできないだろうか?(難しいと思うが)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 554 大学と言ってもグローバル型,地域貢献型,職業訓練型等等色々あり,それぞれの強みをしっかり評価し,活かす方向がよいと考える。何でもありの総合型大学は,あまり価値がなくなって来ていると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 555 大学改革のリーダーシップも大いに必要だが,個々の教官は親方日の丸的であり,企業との入れ替わりなどを経て,緊迫感のある教官を育成するなどの仕組みが必要に思える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 556 大学が自己資金を増やす努力を長期的に行う事と,それを支援する継続的投資が必要と思う。例えば,10年を目安に,特許収入を増やす取り組み,特許自体を生み出す事(創生),生んだ特許を役立つ(実装できる)ものに育成すること,企業に向けて特許の活用にあクティブに動く事。これらの活動をするには研究者の意識改革と共に,継続的な資金(育成するための予算)が必要であろう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 557 過去に比べて,改革及び強化は進んでいると思います。他国と比べるとまだできることがあるように思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 558 大学は各大学とも頑張っておられるように思いますが,何かの分野において世界で競争できる大学としての個性や特色をもっと増やすべきだと思います。平均的な総合大学ではなく,何かある分野に特化して多様性のある人材を社会に輩出して頂きたいです。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 559 大学に来て初めて,こんなにも,隣の人の研究や,社会における活動を,互いに知らせ合わないのだと気づいた。同じ大学でも,学部でも,互いのことはほとんど知らない。個人的に親しくならない限り,研究内容に踏み込むこともない。企業内ではできるだけ他部門とも情報共有し,最善の結果を出すべく努力するが,大学は全員がたこつぽに入っているようなもので,自分から殻を破らない限り,産官学連携も進まないのだと実感した。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 560 大学改革は社会全体の責務で行うべきであり,例えば,企業は責任をもって最新の情勢を大学に伝える仕組みの構築が必要と考える。企業OBが大学へ移動して改革を助力する例も見られるが,過去の古い知識での間違った方向性が見られることもある。企業OBが最新の企業情勢を絶えず獲得できる仕組みを構築するべきである。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 561 未だ人事が硬直しており、実力に応じた柔軟な人材登用は道半ばだと思います。人事、研究予算運用、外部機関との連携にかかる手続きの簡素化も一層推し進める必要があると思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 562 多くの大学は学生の教育のために企業からの製品(試作品)を使用しているだけのように感じます。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 563 大学の財源確保の取り組みが、場合によっては、共同研究・受託研究を阻害する原因になる場合があります。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 564 問5-03に学長や執行部のリーダーシップと書かれているが、むしろ、教授(研究室)単位で、他大学や民間企業と組むべきだと考えている。学長や執行部に期待するという事は、その大学に閉じてのイノベーションを考えることにつながると考える。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 565 大学側は、見返りを求めないエンゼ尔的な投資を求め、見返りがあると腰が引ける。これだと真の連携は難しい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 566 大学の改革疲れは深刻だ。運営費交付金を削減しながらでは、貧すれば鈍すになってしまう。資金源の多様化は理想ではあっても、実際には進んでいない。知的基盤を空洞化させては元も子もない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 567 ・今の「大学改革」は改革の名に値しない。要するに政府の懐事情のために大学への投資を減らすので、足りない分は研究費の間接経費、大学院改革を名目にした「スーパー何とか事業」、寄付金などで補填しろ、ということにすぎない。未来の社会で大学をどう位置付けるかという基本の議論がなく、すべて目先、小手先の政策で、それに教師も学生も振り回されている。この先に見えるのは「じり貧」の未来だけだ。・今やるべきことは、まず大学の運営基盤の強化だ。次になすべきは「大学の社会化」ではないか。これからの社会の発展に対応できるよう大学で学ぶ人の割合を増やさなければいけない。それには誰でも大学で学べる環境を整備すべきだし、魅力や可能性を感じられるカリキュラムを用意する必要もある。欧州のようにどの国の大学でも学べるようアジア各国と連携を図ることもやらねばならない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 568 大学及び学長にも依存するが、改革の進んでいる大学とそうでない大学の格差は大きくなっていると感じる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 569 大学内組織を詳しく知らないため回答を差し控えたいと思います(ただし、最近学長・総長となられた幾人かの方を見る限り、いずれも改革に対して熱心に取組んでいる姿を拝見します。)(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 570 意識は高まっているが、実行速度が遅い。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 571 大学はその成果が産業応用されない限り維持できないという論理には違和感を感じる。イノベーションを謳いながら大学の経営をも同時に求めることは現実的な矛盾があり、長期的に見て大学本来の質の低下と疲弊をもたらし、近い将来日本からノーベル賞は輩出されなくなる。多様な基礎研究のなかにこそイノベーションの素地があり、研究者はそこに大きなエネルギーを見出す。大学経営の名の下に執行部のリーダーシップの強化を図るのであれば日本の科学技術の将来は明るくない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 572 大学教育がどうあるべきかという理想、研究と教育のバランス、ビジネスモデルなどの間で、錯綜している感があります(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 573 学生に対する教育という点では改革があると考えられるが、研究・開発推進の点ではあまり感じられない。研究者の事務業務が多くなり、研究に専念できる環境が薄れてきていないか。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 574 大学の教員が教育や研究の割いて資金確保に奔走しなければならぬような制度・体制は望ましくない。多様な学外の予算を得る必要があるのであれば、政府が大学に予算獲得の専門家を派遣するあるいは雇用の予算をつけるべきではないか。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 575 大学改革の進捗は、大学によって、また総長・学長によっても千差万別の状況であるが、概してRU11に関しては他の大学に比べて改革意識が高いように思われる。総長・学長や執行部の改革におけるリーダーシップも同様である。大学改革や財源多様化に関しては、現在、政府において集中的な検討が行われていることから、その結果に期待したい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 576 大学間の差があると思うが、〇〇大学をはじめとする一部大学を除くと大学改革と機能強化は道半ばであり、期待したい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 577 組織改革が大学個別事情を鑑みたものになっているかはなほ疑問である。文科省の指導のもとに行われることをしばしば聞く。これでは、個別事情に応じた最適な組織運営など見込めないのではないか。また、リーダーシップについてはあまりにばらつきが多すぎる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 578 大学の幹部のマネジメント力はかなり強力で、戦略的な大学改革が実施されていると認識している。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 579 大学改革の場合、「教育」と「研究」との分別が難しい。企業で言えば、マネジメントコースとスペシャリティコースがあるように、大学人材も教育を重視した大学人材と、研究に専念する大学人材との間で、人事制度、評価制度を分けるところまで踏み込む必要があると思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 580 大学は世の役に立つという視点より基礎力・学術文化づくりに力点を置いていかないと、人材のポテンシャルが低くなる。(表層的な人材が多くなっていく) (民間企業等、部長・教授等クラス、男性)

- 581 基礎研究より応用研究に軸足を置きすぎの感があります。0から1を生み出すことも大学の役割として重要なため、基礎研究と応用研究のバランスに配慮が必要と考えます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 582 大学の人員が少なくなっており,期間研究者が増加する中でその期間に成果を出さなければならないことになり,基礎研究的なあるいは独創的な研究ができなくなっているのではないかと推察する。また,資金調達を民間企業に頼ることにより自由な研究ができなくなっているのではないかも感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 583 多少,独自性をもった大学が出てきてはいるが,まだ,圧倒的に似たような大学が多く,それは,かつての日本ではworkしただろうが,現在,今後の日本のneedsではないと考えます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 584 前述のとおり,社会価値に貢献することのない大学の統廃合が必要であると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 585 大学改革や機能強化に関しては,あまり情報がありませんが,〇〇大学のオープンイノベーションは全国の模範となっており,一部の大学のみで精力的に行われている印象を持っています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 586 自分は現在55歳であるが,自分が大学生だった時と現在は大きく状況が変わったと思います。自分は工学部建築学科だったのですが,現在は大学によっては建築学部昇格させていたりします。まあ世の中が変化した証であると認識しております。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 587 間接的に技術相談を受けたことがある某有名国立大学の研究チームにおいて,彼らの担当研究員のタクシー代も出ないほどに,出張費を抑制されていた例があった。公共機関が無い目的地へ,かなり遠くの駅から徒歩で来られ,逆に疲労と遅延,その後の仕事効率低下を招いた。リーダー或は組織による度が過ぎる諸経費抑制は,モチベーションダウンと仕事機能の低下を招く。経費と価値を産む人を同等におかず,人が動きやすいような基本的な環境づくりに変えていかなければならない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 588 大学改革は学校間格差が顕著であると感じる。旧帝大に関しては予算措置機能強化が顕著であるが,地方大学や,一部私学を除くその他との差異が非常に大きい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 589 連携に前向きな教官が増えているとは思いますが,一部の教官に偏っている印象を受けます(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 590 中小企業の立場からすると大学の活動状況は伝わっていないのが現実である。特に,技術の活用(実用化)面では現場研究者と大学の研究者の間はかなり距離感があるのが現実だと思います。大学も企業現場の苦しみをより把握するための活動も必要であると思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 591 戦略的スタッフを組織化する方法もあると思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 592 研究者が大学の経営・運営をすることには限界があると考え。研究者は研究に専念し,経営専門家を大学経営にもっと配備すべきと考え。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 593 伝統的に,学部や学科の壁があります。部分的に取り組みまれてはいますが,この壁を超えた人の交流・研究の場作りが必要だと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 594 大学の中だけで人生の大半を過ごしている人が講師陣を占めているのは,この時代の産学連携をサポートするのが難しいでしょう。反対に民間の中だけで過ごしている人がイノベーションを起すことも難しいでしょう。まずは人財を半年くらいのタームで流動させることが必要かと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 595 民間との共同研究及び受託研究ですが,もう少し社会のためになるような事案を増やしてほしいと感じております。財源確保目的の研究ではなかなか成長しないと個人的には感じております。某大学の学長や副学長はものすごい理解のある方だと思います。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 596 どんどん組織等を変えていくこと自体が,目的化しないように気をつけたいといけなと思います。何かを変えたということで,やったという実感を持つことができますが,極端なことを言えば,改悪もあり得るということです。結果がすぐにわかればいいのですが,結果は何年もたってからです。こうなってしまうと多くの無駄が発生します。日本は,うまく発展してこれているし,図体も大きいので,大きな変革はいらないと思います。世界の変化が大きく,何かやらないといけなという強迫観念のような思いを持つのはよくないと思います。逆に言えば,世界の実際の情勢を知らないということに起因しています。一流の研究者は,海外へ学会等にでかけ,交流をしています。現場の意見をよく聞いて,大学の改革を行うべきかと思います。いずれにしろ,日本が世界から取り残されないようにすることが重要で,改革が目的ではないので,まずは世の中の情勢をよく知るということから始めて,一部で決めるのではなく,皆が賛成するような政策を行うことができると思います。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 597 知的財産権の扱いについて,産業創出を進めやすい仕組みの徹底があれば,共創が加速する。共同出願→企業側がリクエストしたのものに関しては,適正価格で買取を前提。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 598 大学改革と機能強化について一部の大学では近年進んで来たと感じている。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 599 大学改革と機能強化において,イノベーション強化の産学連携推進のためには,知財権や情報管理に関して産業界が取り組み易くなる施策が望ましい。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 600 いつの間にか,大きな組織改編が行われている場合があるが,外から見て本当に必要なか(良い方向への改善なのか)疑問に思うこともある。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 601 大学の個々の特色を出せる有意義な研究テーマ,成果の実現を目指してほしい.大学は基礎研究だけでなく,それを民間に展開できる機能を有するよう特色化すべき.短期では成長戦略では結び付け,長期では国家戦略と合致した目標,テーマで研究を継続してほしい.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 602 環境の変化に対応できなければ淘汰されることを理解できていない先生も多数いる(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 603 十分ではないかもしれないが,昔に比べれば取組や努力が行われている.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 604 法人化,あるいは少子化にともなう必然対応かもしれないが,各大学で特色を先鋭化していると感じる.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 605 大学人は世の中の動きをあまり知らないのだと思います.ある日突然学長になって,あくる日から大学の経営をするのですから無理のないことです.(民間企業等,その他,男性)
- 606 大学改革は大胆に進めている大学とそうではない大学とがあると思います.重要なのは何のための改革なのかをはっきりさせることではないでしょうか.(民間企業等,その他,男性)
- 607 欧米に比べ,民間資金の活用は足りないのではないかと.(民間企業等,その他,男性)
- 608 大学の状況はそれぞれの大学によって大きく異なるように見える.私の付き合いのある大学でも,積極的に改革を進めているところもあれば,旧来からの体制と運営を大きく変えていないように見えるところもある.徐々にその差が出てきているが,就学希望者がどうしても昔からのブランドなどで就学先を選ぶ傾向があり,改革を進めるところが正当に評価されているとは思えない.(民間企業等,その他,男性)
- 609 最近,大学のトップが企業や他の大学との連携を進めているように思います.大変良いことだと思います.大きな予算を持つ大学は単独でできますが,資金の少ない大学は地域の大学と連携することをもっと推し進めてもらい,地域に根ざした研究開発の拠点となってほしい.一方で,文科省も基礎研究より出口の見える研究に傾いており,将来のノーベル賞の受賞者が減ることへの不安がある.良い基礎研究の成果を産業界に生かせなかったことが国に問題であると思います.また大学も社会に産業化で貢献する視点がかけていました.反省点と対策が必ずしも一致していないように思います.基礎研究,応用研究,事業化研究,産業化研究のバランスと,切れ目のない研究をしていただきたい.企業の正しい意見を聞くことが重要で,そのためにもバランス感覚のある人材(技術系だけでなく)の育成を期待します.(民間企業等,その他,男性)
- 610 大学全体をカバーできる知識と経営能力をもつ人材が必要であるが,研究者がこれに当たることはほとんど不可能であろう.近視的な要望に惑わされずそれぞれの大学の特長を生かして長期的な展望が見渡せる人物を育成する事が改革や機能強化のキーポイントになると考えられる.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 611 大学人と政府のイノベーション政策を推進する人との間に,深い相互不信がある.我が国では,ある政策が均一に施行される傾向が強し,大学の多様な取り組みは許されないと大学人は考え,政策決定者は,大学人のフレキシビリティのなさを修正できるのは,「北風政策」しかないと考え勝ちである.メリハリの利いた取り組みが必要.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 612 予算は国からのみ出てくるものではなく,自助努力で集めるという大学経営の意識改革が必要です.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 613 大学が多様な財源を確保できるような環境を国が法的に整備しないと前に進まない気がする.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 614 危機感を持って動かれている大学も多いものと感じる.ただ,その危機感がその大学全体で共有できているところ(共有された上で行動に移しているところ),そうではないところの濃淡もあるものと思われる.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 615 大学の学科のみならず学部レベルの改組が多くなっているが,特に理系の学部においては,基盤研究の育成・発展を目指す姿勢は,壊してはならない.単科大学から総合大学化が進んでいるが,管理の面からも理系と文系学部,および大学院とを一緒に管理することには,課題の性質,社会変化の速度などから,無理があるように感じる.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 616 「大学」とひとくくりにするには個々の大学の状況等が違いすぎ難しいのでは?(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 617 大学がどのような方向に行くべきかの根本の議論がまだ不十分だと思っています.現状で変えなくてよいこともあるはずで,変えるべきこと変えずに維持すべきことを整理してアクションプランを立てることが望まれます.大学に限らず運営している対象で,ある部分を変えようとするれば他の部分が影響して変わっていきます.これらの分析が不十分で大学改革という言葉を躍らせることはリスクがあると思っています.なお,現状の大学の状態がよいからそのまましておくべきという意見を持つているわけではなく,変えること的设计を十分にすべきという意見です.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)

## パート 6

### 社会との関係深化と推進機能の強化の状況



## 6 社会との関係深化と推進機能の強化の状況についての自由記述の主な論点

### 6-1 社会との関係の状況

本中項目に該当する自由記述は約 90 件存在した。非常に多様な意見が述べられており、まとまった論点を抽出するのは困難であったが、目立った論点として以下の 4 つの論点が抽出された。

**論点 6-1 人文・社会科学及び自然科学全般を俯瞰できる人材を養成し、両分野の連携を促進する環境をつくっていく必要がある。**

**論点 6-2 科学者と国民の両者が相互に理解しようとするのが大切である。**

**論点 6-3 研究者の社会との関わりについての認識は、分野や世代によっては不十分な場合があり、社会との関係を深める取組(情報発信等)が必要である。**

**論点 6-4 マスメディアや一般の市民の科学技術、サイエンスに関するリテラシーを高める必要がある。**

**論点 6-1 人文・社会科学及び自然科学全般を俯瞰できる人材を養成し、両分野の連携を促進する環境をつくっていく必要がある。(自由記述件数:7件)**

- 政府は、ポピュリズム的な報道に左右されることなく、長期的視野に立った科学技術政策を示していく必要がある。理系・文系といった分離教育の弊害をなくし、人文・社会科学及び自然科学全般を俯瞰できる人材を養成し、両分野の連携を促進する環境をつくっていく必要がある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 研究者の社会リテラシーを学ぶ e-learning システムの普及によって、個別で捉えられていたリテラシーの共有化が行われるようになったと思います。ただし文系,理系の区分けの概念がかなり強く,文系を選択した場合,理系を選択した場合で取り組むべき課題が既に分けられてしまう状況が続いていると感じています。例えば 1 つの社会問題に取り組む資金を得る場合に複合メンバーでないと応募できないなど,融合するための仕組みや,文系,理系といったカテゴライズに留まらないワークショップの実施などを行うことで垣根を取り払えればと思っています。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)

**論点 6-2 科学者と国民の両者が相互に理解しようとするのが大切である。(自由記述件数:4件)**

- 研究者の社会リテラシーや科学技術の社会実装に際しての倫理的・法制度的・社会的課題に関しては,現状では問題があることを認識はしていても,それを解決するための具体的手段を知らない,あるいは,関心があってもそれに取り組むだけの余裕が無いと云うのが現状だと思います。また,多様なステークホルダーが双方向で対話・協働することに関しては,研究者,国民,メディアの相互が互いに良く理解できるように努力することが必要だと思います。研究者側が一方的に『分かりやすく説明する』ことを求められても,分かりやすくすることにも限界がありますし,無理に分かりやすくしようとするれば,本質を見失う程度に単純化させざるを得なくなり,結果的に関係の深化は不可能になってしまうと思います。相互が理解使用する態度で望むことが大切だと思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 多様な取り組みに直接に研究者がかかわることで,双方の理解は増すと思われる。一方でそのような取り組みは,若手研究者の研究時間に影響し,研究開発速度が低下することが懸念されるし,すでに起こっている。システムとしてステークホルダーとのインターフェスを整備する必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

**論点 6-3 研究者の社会との関わりについての認識は、分野や世代によっては不十分な場合があり、社会との関係を深める取組(情報発信等)が必要である。(自由記述件数:5件)**

- 研究者の社会リテラシーに関しては、学術領域によって千差万別である。医学領域では多くの研究者が社会リテラシーを保有している一方、理学領域の研究者では欠落しているケースが散見される。現在、サイバー空間の活用に関して大きな技術革新とイノベーションが起ころうとしており、理学や工学の研究者には高い社会リテラシーが求められる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 研究者に対し自分と社会とのかかわり方を問うような取り組みは、近年活発になってきたと感じる。ただし、そのような取り組みは若手に偏重しており、40代、50代以上の研究者は自分のあり方を確立してしまっており、何も変わっていないとも感じる。よりはっきり言うと、研究職として仕事をしている上で、40代、50代以上の研究者らが社会リテラシーを欠いていると感じる場面が、多々ある。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 言うまでもなく大学等の研究は税金で支えられており、そこで作り出される科学技術イノベーションは企業との連携の産物であっても、十分に社会の理解を得るためのプロジェクトの紹介と成果のアピールは不可欠であり、市民やマスコミを取り込んだコンソーシアム形成などを推進すべきである。(大学,社長・学長等クラス,男性)

**論点 6-4 マスメディアや一般の市民の科学技術、サイエンスに関するリテラシーを高める必要がある。(自由記述件数:5件)**

- 大学、公的研究機関は、機会を捉えて、多様なステークホルダーに研究の意味、社会との結びつきを分かりやすく説明すべきである。特に、海外に比べ、TV に真面目なサイエンスやエンジニアリングを取り扱う番組が日本には少ない。このような状況を変えていかないと、子供達が、科学を目指すようにならないと考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 公的機関の研究においては、本来ステークホルダーは納税者であるが、彼らの意見形成に果たす役割はメディアが担ったため、實際上、ステークホルダーはメディアというのが現状だと思う。その強大な権力を持つメディアのクオリティは千差万別であり、科学的な考え方を全く有していない場合も多々ある。こういう状況を改善するためにはマスコミとの良好な関係を築く、もっと言ってしまうと、彼らに科学的な素養を身につけてもらう必要がある。これらを担当するのは広報であるが、どこの大学および研究機関も広報が貧弱だと感じる。広報強化を望む。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)

**(その他の自由記述)**

- 依然として、自然科学分野と人文・社会科学分野の隔たりが大きい。この状況は大学よりも社会において著しく、社会の自然科学リテラシーを高める取り組みを進める必要があると考える。一方、大学における研究者のリテラシーは、文理融合型の学部新設が相次いでいることに代表されるように、かなり改善されてきている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

## 6-2 科学技術外交の状況

## 6-3 政策形成への助言の状況

## 6-4 司令塔機能等の状況

---

本中項目に該当する自由記述は約 100 件存在した。非常に多様な意見が述べられており、まとまった論点を抽出するのは困難であったが、目立った論点として以下の 2 つの論点が抽出された。

**論点 6-5 グローバルな知財戦略や技術・システムの展開が必要である。**

**論点 6-6 科学技術イノベーションと社会との関係進化と推進機能の強化を専門に行う役割の機関を設立すると良い。**

**論点 6-5 グローバルな知財戦略や技術・システムの展開が必要である。(自由記述件数:4 件)**

- グローバル化は遅れており、日本は今まで産業界がグローバル化を支えてきたが、社会を変えるようなイノベーションにはグローバルなニーズを取り込んだ国主導の研究開発が必要である。特に産業界では維持できないような海外への知的財産戦略は国が主導で考えないと、基礎研究のアイデアは日本で発案されたが、国がサポートしないため、海外で実用化されて実利は海外企業が得るパターンが多く見受けられ、日本の財産流出である。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 女性)
- 特定分野に絞り込まず、我が国が強みを持つ技術やシステムについては海外に対し、もっと積極的に PR をすべきと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 我が国が強みを持つ技術やシステムの海外展開に際する官民が一体の取組は、十分に行われているところもあります。ただし、どうしても民間企業主導になってしまうので、官が主導できる体制の構築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)

**論点 6-6 科学技術イノベーションと社会との関係進化と推進機能の強化を専門に行う役割の機関を設立すると良い。(自由記述件数:2 件)**

- 基礎科学の研究分野において、初期の段階において、社会との関りを重視しなくても良い分野もあると思います。科学技術イノベーションの社会との関係進化と推進機能の強化を専門に行う役割の機関を設立すると良いと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 我が国の政府に対する科学的助言の仕組みや体制については、日本学術会議や各種審議会、学会等が行う科学的な助言は専門的で、やや抽象的なところもあるため、現実的な政府には助言の真意が伝わりにくいと思います。政府と学会等の間に、助言の内容を分かりやすく伝えることと、具体的に何を行えばいいかについての助言できる機関があれば、有効に機能するのではないかと思います。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)

**(その他の自由記述)**

- 科学技術の重要性についての発言は政治の各面で行われているが、実際の進展、海外との競争力などを見ると、もっとそれを現実に反映していく必要があると考える。また、政策判断でも、原発やワクチン問題のように、根拠を重んじた合理性よりも感情を重視してしまうことが多く、現実の改善を阻害していることが多いと思う。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)



Q602. 科学技術の社会実装に際しての倫理的・法制的・社会的課題を解決するための、人文・社会科学及び自然科学の連携による取組が十分に行われているか。

回答者グループ	2016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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	206	175	471	520	279	128	26	1,599	3.7	2.5	3.8	5.2	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学等	172	137	389	436	250	112	24	1,348	3.8	2.5	3.9	5.3	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	
公的研究機関	34	38	82	84	29	16	2	251	3.3	2.2	3.4	4.7	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
インベンション俯瞰グループ	98	69	232	154	54	13	3	525	2.9	2.1	3.1	4.3	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	35	12	73	57	17	4	0	163	3.1	2.3	3.3	4.4	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	36	14	54	35	10	3	1	117	2.9	2.1	3.0	4.3	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	25	5	23	16	5	2	0	51	3.1	2.2	3.2	4.4	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	11	9	31	19	5	1	1	66	2.8	2.1	3.0	4.2	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	27	43	105	62	27	6	2	245	2.8	2.0	2.9	4.3	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	
男性	255	225	632	615	301	130	27	1,930	3.5	2.3	3.6	4.9	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	
女性	49	19	71	59	32	11	2	194	3.5	2.4	3.5	4.9	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	
社長・役員・学長等クラス	40	40	143	120	45	7	1	356	3.1	2.2	3.3	4.5	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	
部長・教授クラス	86	94	260	235	117	50	9	765	3.5	2.3	3.5	4.9	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	
主任研究員・准教授クラス	86	64	171	191	94	53	14	587	3.8	2.5	3.8	5.3	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	
研究員・助教クラス	83	41	116	123	73	31	5	389	3.8	2.5	3.8	5.3	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	
その他	9	5	13	5	4	0	0	27	2.6	1.9	2.8	4.1	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期あり	102	86	246	225	118	37	8	720	3.4	2.3	3.5	4.9	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期なし	202	158	457	449	215	104	21	1,404	3.6	2.4	3.7	5.0	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
学長・機関長等	3	13	35	47	20	4	0	119	3.4	2.5	3.7	4.8	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	191	144	399	420	236	108	25	1,332	3.8	2.5	3.8	5.3	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	12	18	37	53	23	16	1	148	3.8	2.5	3.9	5.2	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等	123	99	280	318	176	80	19	972	3.8	2.5	3.9	5.3	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	
公立大学	12	12	22	27	9	5	3	78	3.5	2.2	3.6	4.8	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	37	26	87	92	65	27	2	299	3.9	2.6	4.0	5.5	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	36	23	60	74	38	23	6	224	4.0	2.6	4.0	5.5	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	51	22	93	108	57	26	7	313	4.0	2.7	4.0	5.3	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	38	46	95	119	54	19	4	337	3.5	2.3	3.7	4.9	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	43	40	126	123	91	41	6	427	3.9	2.5	4.0	5.6	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	41	16	54	49	27	18	3	167	3.8	2.5	3.8	5.4	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	53	44	91	116	86	43	13	393	4.2	2.7	4.2	5.8	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	14	14	48	56	27	11	3	159	3.8	2.6	3.9	5.1	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	50	41	128	124	62	22	3	380	3.5	2.4	3.6	4.9	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	71	60	197	134	44	12	3	450	2.9	2.1	3.1	4.3	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	27	9	35	20	10	1	0	75	2.9	2.1	3.0	4.4	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	32	23	108	61	23	4	0	219	2.9	2.2	3.0	4.2	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし(分らない)	53	19	60	43	19	4	1	146	3.1	2.2	3.2	4.5	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	304	244	703	674	333	141	29	2,124	3.5	2.3	3.6	4.9	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	

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(不十分)~6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。



Q604. 我が国において、グローバルなニーズを先取りする研究開発や新ビジネスの創出が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2016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4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年				
		1	2	3	4	5	6																			
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	3	4	42	43	24	5	1	119	3.8	2.8	3.9	5.0	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-				
	大学等	3	4	30	38	23	4	1	100	3.9	2.7	4.0	5.2	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-				
	公的研究機関	0	0	12	5	1	1	0	19	3.1	2.3	3.0	4.1	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-				
	イノベーション拠グループ	30	78	207	164	113	30	1	593	3.4	2.2	3.5	5.0	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-				
	大企業	6	15	71	55	42	8	1	192	3.6	2.4	3.6	5.1	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-				
	中小企業・大学発ベンチャー	14	27	44	38	21	9	0	139	3.2	2.0	3.3	4.8	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-				
	中小企業	11	10	19	21	9	6	0	65	3.4	2.2	3.6	4.9	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-				
	大学発ベンチャー	3	17	25	17	12	3	0	74	2.9	1.8	3.0	4.7	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-				
	橋渡し等	10	36	92	71	50	13	0	262	3.3	2.2	3.4	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-				
	男性	29	76	234	200	133	32	1	676	3.4	2.3	3.6	5.0	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-				
	女性	4	6	15	7	4	3	1	36	3.2	2.0	3.0	4.8	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-				
	社長・役員、学長等クラス	13	41	130	117	65	12	2	367	3.4	2.3	3.5	4.8	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-				
	部長、教授クラス	14	29	86	64	59	17	0	255	3.6	2.3	3.7	5.3	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-				
	主任研究員、准教授クラス	1	10	16	17	7	4	0	54	3.2	2.0	3.4	4.8	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-				
研究員、助教クラス	1	0	3	1	2	1	0	7	4.3	2.6	4.2	6.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	-					
その他	4	2	14	8	4	1	0	29	3.2	2.3	3.2	4.5	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-					
任期あり	11	28	113	90	69	13	2	315	3.6	2.4	3.6	5.1	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-					
任期なし	22	54	136	117	68	22	0	397	3.3	2.2	3.5	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-					
学長・機関長等	3	4	42	43	24	5	1	119	3.8	2.7	3.9	5.0	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-					
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
大規模PIの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
あり(過去3年間)	24	63	171	139	97	27	0	497	3.4	2.3	3.5	5.0	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-					
なし	6	15	36	25	16	3	1	96	3.1	2.1	3.2	4.7	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-					
あり(過去3年間)	10	32	86	65	47	10	1	241	3.3	2.2	3.4	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-					
なし(分からない)	12	24	72	47	34	10	0	187	3.3	2.2	3.3	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-					
全回答者(属性無回答を含む)	33	82	249	207	137	35	2	712	3.4	2.3	3.5	5.0	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-					

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、6段階評価(1(不十分)~6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q605. 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組が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2016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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	7	34	46	24	4	0	115	3.7	2.7	3.9	5.0	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学等	6	27	40	23	4	0	97	4.0	3.0	4.1	5.2	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公的研究機関	1	4	7	6	1	0	18	2.4	1.8	2.9	4.0	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
イノベーション推進グループ	52	56	196	197	91	28	571	3.5	2.4	3.6	4.8	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	13	12	64	71	28	3	185	3.6	2.6	3.7	4.8	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	18	21	43	47	17	7	135	3.2	2.2	3.5	4.7	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	11	8	22	22	8	5	65	3.4	2.3	3.5	4.8	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	7	13	21	25	9	2	70	3.0	2.0	3.4	4.6	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	21	23	89	79	46	14	251	3.5	2.4	3.6	4.9	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
男性	52	57	217	231	113	32	653	3.6	2.5	3.7	4.9	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
女性	7	6	13	12	2	0	33	2.6	2.0	3.0	4.1	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
社長・役員、学長等クラス	26	32	125	129	56	12	354	3.4	2.4	3.6	4.7	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
部長、教授クラス	26	26	71	85	44	14	243	3.7	2.5	3.8	5.0	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
主任研究員、准教授クラス	3	4	18	17	10	3	52	3.6	2.5	3.7	5.0	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
研究員、助教クラス	1	0	2	2	2	1	7	4.6	3.1	4.6	6.0	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
その他	3	1	14	10	3	2	30	3.4	2.4	3.3	4.6	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期あり	23	25	100	106	61	9	303	3.6	2.5	3.8	4.9	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
任期なし	36	38	130	137	54	23	383	3.5	2.4	3.6	4.8	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
学長・機関長等	7	7	34	46	24	4	115	3.7	2.7	3.9	5.0	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	41	44	172	163	76	22	480	3.5	2.4	3.6	4.8	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	11	12	24	34	15	6	91	3.5	2.4	3.8	4.7	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	15	24	85	86	30	10	236	3.3	2.4	3.5	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし(分からない)	22	17	60	61	31	6	177	3.5	2.4	3.6	4.9	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	59	63	230	243	115	32	686	3.5	2.5	3.7	4.9	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

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、6段階評価(1(不十分)～6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q606. インクルーシブ・イノベーション(新興国や途上国も包摂した形の持続可能なイノベーション)実現のために、我が国において新興国や途上国との人的ネットワークを強化する取組は十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2016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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	8	38	44	21	7	0	114	3.8	2.7	3.9	5.0	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	大学等	7	29	40	19	6	0	96	4.0	2.9	4.0	5.1	4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	公的研究機関	1	9	4	2	1	0	18	3.0	2.1	3.0	4.4	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	イノベーション俯瞰グループ	102	53	203	157	82	26	0	521	3.3	2.3	3.4	4.8	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大企業	32	8	68	52	28	10	0	166	3.6	2.5	3.6	4.9	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	中小企業・大学発ベンチャー	35	16	44	38	15	5	0	118	3.1	2.2	3.3	4.6	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	中小企業	23	7	18	16	8	4	0	53	3.4	2.2	3.5	4.9	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大学発ベンチャー	12	9	26	22	7	1	0	65	2.9	2.1	3.2	4.4	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	橋渡し等	35	29	91	67	39	11	0	237	3.3	2.2	3.3	4.8	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	男性	105	48	228	192	101	31	0	600	3.5	2.4	3.5	4.8	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
職位	女性	5	9	13	9	2	2	0	35	2.6	1.6	2.8	4.1	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	社長・役員、学長等クラス	55	30	124	107	54	10	0	325	3.3	2.4	3.5	4.7	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	部長、教授クラス	41	19	84	71	40	14	0	228	3.5	2.4	3.6	4.9	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	主任研究員、准教授クラス	8	7	18	13	5	4	0	47	3.2	2.1	3.2	4.6	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究員、助教クラス	2	0	2	1	1	2	0	6	5.0	2.9	5.0	7.1	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	その他	4	1	13	9	3	3	0	29	3.6	2.5	3.4	4.8	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	任期あり	42	16	108	95	54	11	0	284	3.5	2.5	3.6	4.9	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	任期なし	68	41	133	106	49	22	0	351	3.3	2.3	3.4	4.7	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	学長・機関長等	8	4	38	44	21	7	0	114	3.8	2.7	3.9	5.0	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容別	現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大規模PIの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学部局分野	工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	あり(過去3年間)	85	46	171	130	71	18	0	436	3.3	2.3	3.3	4.7	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
	なし	17	7	32	27	11	8	0	85	3.6	2.4	3.5	4.9	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
	あり(過去3年間)	36	18	89	67	33	8	0	215	3.3	2.3	3.3	4.7	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-	
	なし(分からない)	47	14	59	49	19	11	0	152	3.4	2.3	3.4	4.7	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	
	全回答者(属性無回答を含む)	110	57	241	201	103	33	0	635	3.4	2.4	3.5	4.8	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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、6段階評価(1(不十分)~6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。



Q608. 基本計画の推進のため、必要な資源の確保や適切な資金配分等を行うための取組を、総合科学技術・イノベーション会議は十分に行っていると思いますか。

回答者グループ	2016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	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	11	7	37	32	33	1	1	111	3.8	2.6	3.9	5.4	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-
	大学等	9	5	29	28	31	0	1	94	3.9	2.7	4.1	5.5	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-
	公的研究機関	2	2	8	4	2	1	0	17	3.1	2.1	3.0	4.5	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-
	イノベーション俯瞰グループ	164	44	128	151	102	32	2	459	3.8	2.6	4.0	5.3	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-
	大企業	52	4	42	55	31	14	0	146	4.1	3.0	4.2	5.5	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-
	中小企業・大学発ベンチャー	56	13	34	28	17	4	1	97	3.3	2.2	3.4	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-
	中小企業	37	5	16	9	6	3	0	39	3.3	2.2	3.2	4.9	3.3	-	-	-	-	-	-	-	-
	大学発ベンチャー	19	8	18	19	11	1	1	58	3.4	2.3	3.6	4.9	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-
	橋渡し等	56	27	52	68	54	14	1	216	3.8	2.5	4.0	5.5	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-
	男性	159	47	159	175	131	32	2	546	3.8	2.6	4.0	5.4	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	女性	16	4	6	8	4	1	1	24	3.6	2.2	3.8	5.0	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-
	社長・役員、学長等クラス	79	22	96	100	71	10	2	301	3.7	2.6	3.9	5.2	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-
	部長、教授クラス	63	22	53	70	46	15	0	206	3.8	2.6	4.0	5.3	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-
	主任研究員、准教授クラス	19	4	7	9	10	5	1	36	4.4	2.9	4.6	6.2	4.4	-	-	-	-	-	-	-	-
	研究員、助教クラス	2	0	2	0	3	1	0	6	5.0	2.9	5.6	6.4	5.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	その他	12	3	7	4	5	2	0	21	3.6	2.2	3.5	5.6	3.6	-	-	-	-	-	-	-	-
	任期あり	70	15	78	77	75	9	2	256	3.9	2.7	4.1	5.5	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-
	任期なし	105	36	87	106	60	24	1	314	3.7	2.5	3.9	5.2	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-
	学長・機関長等	11	7	37	32	33	1	1	111	3.8	2.6	3.9	5.4	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-
	マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
業務内容別	現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	大規模PIの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学部局分野	工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	あり(過去3年間)	130	39	99	134	89	28	2	391	3.9	2.7	4.0	5.4	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-
	なし	34	5	29	17	13	4	0	68	3.5	2.4	3.3	5.0	3.5	-	-	-	-	-	-	-	-
	あり(過去3年間)	70	9	56	63	40	13	0	181	3.9	2.7	4.0	5.3	3.9	-	-	-	-	-	-	-	-
	なし(分からない)	65	15	36	43	27	12	1	134	3.8	2.5	4.0	5.4	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-
	全回答者(属性無回答を含む)	175	51	165	183	135	33	3	570	3.8	2.6	4.0	5.4	3.8	-	-	-	-	-	-	-	-

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、6段階評価(1(不十分)~6(十分))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。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)~10.0ポイント(十分)となる。

Q609. 科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化の状況について、ご意見をご自由にお書きください

- 知的好奇心より、何の役にたつかという視点で評価されるのは研究者としては若干違和感がある。ただし、国からの補助で運営している組織である事、また社会からの期待が強い状況では、大学としても積極的に社会貢献を進めていくのが必要である。現状では、AI やスポーツ科学先端研究拠点、SDGなどの取り組みを積極的に進めていくことで、大学に期待された役割を十分に果たせると考える。
- 大学の価値は「役に立つ」かどうかとは別のところにあるということを広く社会で理解してもらい取り組みが必要と感じる。○我が国は世界でも独特の文化と魅力を持っている。我が国の独自性の強みをより深く理解するためにグローバルな視点を強化することは必要である。○国際基準構築、産業創造、経済面での安全保障などを考慮すると、産学官連携やイノベーション政策については、アジアを中心に国際連携のあり方を検討した方がよい。その場合、わが国での学位取得者をコアにしたネットワークを有効に利用すべき。○多くの会員を有する学会が、さらに科学的助言を行なえる仕組みや体制が必要と考える。○政府に対する科学的助言について、自然科学だけでなく、経済学・政治学など社会科学の知見を政策形成に活用する仕組みが充実されるべきである。○総合科学技術・イノベーション会議が科学技術イノベーションの社会との関係深化の牽引役を担うという構想であれば、更なる機能強化が必要。特に情報収集能力の強化と、より広い領域から、一層若い世代の有識者を招いて意見を集約するための一層活発な活動が期待される。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 1
- 
- マスコミが誤った情報を発信している場合がある。マスコミに登場する専門家と称する研究者には研究者コミュニティからの評価が低い人材も多い。大学も考えなければならないが、専門家集団である学協会が社会にむけて情報発信することが重要。この点では、国や文科省の学協会への支援は不足している。大学等の研究者がボランティアとして学協会活動し、社会と関係を深化させようとしているが、支援が必要。国や文科省は、学協会の重要性を認識して欲しい。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 2
- 
- 理系が勉強して文系にリーチアウトするのは勿論ですが、文系の方も、科学の基礎知識をつけて、お互いにリーチアウトしていただかないと、文理融合は不可能であると思います。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 3
- 
- 大学の研究成果を性急に社会へのインパクトだけで評価するのはいかがなものかなと思う。大学は新たな知の創造であり、数十年後、50年後に価値が認められるような大きなものを出すべきである。小泉信三の「すぐに役に立つものは、すぐに役にたたなくなる」という言葉を十分に認識すべきである。日本はこのままで行くと数十年後にはノーベル賞が全く出ない大学に成り果てる事を杞憂する。また研究者が自ら様々な人と交流して新たなアイデアを得るのは当たり前のものであり、強制的に円卓会議を開いても全く意味のあるものになるとは思えない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 4
- 
- 本来ならば、科学技術イノベーションと社会との関係性は科学技術に携わる人々とりわけ若手にとっては重要である。しかしながら、任期制にさらされている若手にこのような視点を持ってと言っても自分の身の回りのことで手一杯である。何とかならないものかと日々苦悶している。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 5
- 
- 近年、文理融合がとかく必要とされるが、必要性があるようには思われない。具体的な成功例を示してほしいと思う。おそらく、国民、メディアは今すぐにでも使える技術ばかりに関心を持ち、研究者とは温度差があるように思われる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 6
- 
- 7 会議の議論は実践が伴っていない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 7
- 
- 8 議論をせず、空気を読む、日本特有の文化を前提として、新たな方法論を創造することが必要である。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 8
- 
- 9 文系と理系の相互作用はほぼ皆無です。ここにイノベーションがあるかもしれませんが。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 9
- 
1. 大型研究施設や研究所などは学会の際などに一般市民参加のシンポジウムを開催し啓蒙活動と同時に意見を聞いているが、良い活動だと思います。2. 大型予算公募の際などに、恣意的なパブリックコメントが組織的に集められるのは好ましくありません。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 10
- 
- 科学技術イノベーションの社会との関係深化については、大学においてだいぶ良くなってきていると思われる。米国シリコンバレーを成功モデルと考えるのは多くの場合(分野)で間違っている。非米国的で世界共通性の高いやり方があるはずであり、わが国はそれを牽引する立場にあることに疑う余地はない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 11
- 
- 政府は、ポピュリズム的な報道に左右されること無く、長期的視野に立った科学技術政策を示していく必要がある。理系・文系といった分離教育の弊害をなくし、人文・社会科学及び自然科学全般を俯瞰できる人材を養成し、両分野の連携を促進する環境をつくっていく必要がある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 12
- 
- 科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化の状況については、個人的な努力に依存しているので全体的にはそうひどくはないが、組織的な取り組みはずいぶん遅れていると感じる(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 13
- 
- そもそも専門分野の細分化が著しく、さらに各研究者が己の研究+管理業務であまりに忙しいため、他分野との連携(とくに研究と直接関係がない人文系と)は組織的にはほとんど行われていない(行えない)のが現状ではないでしょうか。いまの日本でのこのような活動は興味と時間のある個人研究者が担っているように思えます(し、それで機能しているのであればそれでいいのかもしれません)。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 14
- 
- 社会を意識すると、研究の鋭さが鈍るのではないかと。特に若い研究者は社会のことなど気にせず、自分の研究能力向上のことに集中した方がよいのではないだろうかとも思える。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 15

- 16 社会的なインパクトにこだわり過ぎると、捏造が増える。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 17 文系理系に歩み寄るインセンティブがない。チャレンジングなエリアであり,論文にならない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 18 社会との関係進化への対応は,かなり進んできたと思う。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 19 現在の科学は複雑になり,中身そのものを一般の市民が直接理解することは難しい。アメリカの科学ジャーナリストは科学者顔負けの本をかけるが,科学をよく理解している人でないと,政策形成のような複雑な議論はできないと考える。”それは何の役に立つのですか?”と聞かれて,本質をはずさずとわかりやすくを両立できる説明ができなければならない。興味からアイデアをつくり,実装し,社会にインテグレーションすることをひとまとめに考えてしまうことも難しい。公的な研究者として,社会に説明責任があることは理解しているが,それを真摯にとらえると,上記の質問はすべて分からないと答えざるをえなかった。大学としては,科学と市民の接点をつなく試みはされており,一般市民とのワークショップも多くやっているが,質問はもっと複雑なことを問われていると考えた。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 20 科学技術イノベーションが全てを解決するわけではない。ことについて,科学技術を進める側と社会(ステイクホルダー)の双方の思索が足りないと思う。社会を持続可能にするために科学技術イノベーションが必要であるという一面的な指向に,危惧を感じる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 21 学生教育を主体とする大学教員にとって,昨今の状況は過大な任務を付加する形になっているので,雑務も膨大になり,長い目で見たときには優れた研究成果や優れた人材を育てる機能を失いつつあると思います。限られたスタッフと予算では実行不能の状態に陥りつつあります。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 22 研究者側からの発信の機会を増えてはいるが,それらを受け入れる国民の割合が少ないように思われる。より多くの国民が日常的に科学技術に関心を持つように,研究者からの発信方法,児童,生徒の教育には,メディアの伝達の方法,頻度を改善すべき。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 23 大学と社会との間にあるギャップは形成しがちであるが,オープンキャンパスや市民講座・講義,webによるサービスの拡充により,開かれた大学,研究所の実現が図られるべきである。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 24 「科学技術イノベーション」という言葉自体がおかしい。科学,技術,イノベーションはそれぞれ異なる意味を持つはず。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 25 日本学術会議が,果たすべき役割と思いますが,残念ながら現状の学術会議は,予算不足であり,かつ会員の人選においてもトップダウン,仲良しクラブ的に決められており,機能していないと思います。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 26 私はハーバード大学で博士を取りました。日本の研究者は,欧米と比べて社会リテラシーなどのレベルが低いです。それは,優秀な人材が博士後期課程に進まないからだだと思います。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 27 森里海連環学という新たな学問領域をもうけ,社会への研究の理解を進めるための努力をしています。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 28 このあたりも十分なされている,過度にならないほうがよい。研究の質の確保を研究者自身が進めるべき(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 29 社会の広報活動が海外のように進んでいない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 30 科学コミュニケーションの公的な仕組みを促進すべき。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 31 科学技術を発展させる為には,社会への波及効果などを検討する上でも文系部局との連携が必要だと考えられるが,文系部局の必要性などの議論からこれら部局の縮小傾向にあり,このことは倫理教育などの歴史的背景や国家間の考え方の違いなど,理系部局では把握できない知識が失われつつあるのではないかと心配している。科研費などでも,理系部局と文系部局の連携で申請するような領域を新設すれば,このような問題の一部が解決できるかもしれない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 32 知識人や専門家と呼ばれる方々は,本当に国立大学の現場を知っているのでしょうか。提言はすべて余計なもので,全然改革になっていません。国立大学の運営交付金を削減前の水準にもどしていただくこと,大学改革,入試改革などはしないでいただきたいこと,無理な提言など行わないでいただきたいことを切に願います。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 33 総論として,そもそも科学(Science)と技術(Technology)を一つの単語として扱う我が国の考え方を改める必要があると考える。両者は全く異なる概念であり,Scienceは例え社会貢献や人類への貢献に繋がらなくても尊重し発展させておくべきである。iPS細胞やオートファジーがノーベル賞として評価されたのは,再生医学への応用でもがんや認知症への応用(Technology)でもなく,単純に新たな生命現象を解明した点(Science)のみである。我々Scientistの啓蒙活動の不足やマスコミ(文系?)のレベルの低さが原因とはいえ,Scienceに対する国民の理解の低さは我が国の大きな問題であると考えられる。小中学校の教育の中で,ScienceとTechnologyの違いとそれぞれの重要性を理解させる仕組みも必要であると思われる。各論の一つとして,近未来の医療において,ゲノム情報の理解と活用は必須である。ゲノム情報取扱のための法整備は,先進国の中で日本が最も遅れており,その整備が急務であると思われる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 34 あくまでも自然科学分野についてであるが,初等教育の段階で丸覚えではない,より実践的な教育をすることが第一段階かと思う。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 35 科学技術イノベーションの社会との関係深化の重要性は理解するが、これを推進することを大学教員や公的機関の研究者ではない。大学教員、研究者のマルチタスクの解消のためにも、これらを進める専門職員を養成すべきである。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 36 この分野は、まだまだ不十分な点が多いというのが正直な感想です。私ども自身も、しっかりと対応していかなければならないと考えております。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 37 表面的なアピールにとどまっている印象を受ける。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 38 一部の科学研究領域(例;宇宙開発,iPS細胞を用いた臨床応用)には強化がなされているが、それ以外の研究については極めて不十分である。既知および世界的に認められた研究に対する強化に偏るのではなく、将来的に新しく認められることを目指す研究開発を推進する必要がある。こういったサポートは企業や財団による研究費支援などの方がより力を入れているように思われ、また上記の一部研究領域に含まれない分野の研究者もこういった外部資金を頼りにしているのが現状である。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 39 CSTIIは財源の確保ができていない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 40 審議会や委員会の役割と責任の所在が不明確に思われる。それらから派生した政策のPDCAサイクルを実施すべきではないか。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 41 メディア先行の議論で、十分な議論をおこなう場が足りないように感じる。またおこなわれていても、一部の分野に限られているのではないか。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 42 ステークホルダー会議は毎年開催しているが、必ずしも科学技術イノベーションと社会との関係について特化したものではなく、ステークホルダーの興味も科学技術イノベーションが占める割合はそれほど高くないと思える。人文・社会科学及び自然科学の連携については、大いに促進すべきと考え、今後に期待したい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 43 評論家のような先生方が多く、政権の方針におもねる御用学者が円卓会議などに出席するので、違和感がある。特に、評論家なので、自己発言に責任を持たないことは、原発事故をはじめ、白日の下に明らかになったので、自己発言に責任を持てる人物の登用をお願いしたい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 44 問4/5でコメントを既に記したが、本内容は大学のミッションであり、国民みながそう思っている。これは文科省が大学教育に強制的に課す内容であると思う。(大学,第2G,その他,男性)
- 45 現状は極めて貧困だと思う。科学技術イノベーションを達成するためには、新しい着想を産み出す人材の育成が不可欠である。即ち、人の成長に応じた小中高校・大学・大学院・社会の間の連携と循環が必要だと考える。科学一般に関する社会への発信では、マスコミの取組は広がって来ているが、まだ不十分である。博物館や科学館などの学術機関の整備を通して、科学への一般社会からの関心と理解を広げることも必要である。これら自体が多様なステークホルダーとの双方向性の実現と言える。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 46 理系研究者の社会リテラシーの低さも問題かも知れないが、社会や世論を動かすマスコミや政治家の科学リテラシーの低さこそが問題と思う。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 47 それ以前に科学技術イノベーションの価値を見出せない教授の意識改革の方が重要である。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 48 社会的なインパクトの大きな科学技術、現在では特にAI分野については、人文・社会学分野との対話を質・量とも十分確保しながら進展させる必要がある。AIの進展は現在ある職種の何割かを無効化し、新たな職種を創造するといわれる。しかし市井の人にとっては自分の職が無くなるのは悪質なストレスにしかならず、あまりにも急激に事が進めば科学技術のみならず社会の指導層/エリート層全般に対する信任を失わせ、社会の安定を損なう恐れがある。科学技術と生活様式の関わりや、さらに科学技術の進展を享受しないという選択肢をとった場合に引き受けなければならない社会的リスクなどについて、幅広い議論がなされながら物事が進んでいく必要がある。また、日本の財政の悪化に伴い国の研究費は厳しく制限され、科学政策的な重点化から漏れた多くの分野は衰退を余儀なくされる厳しい状況にある。日本の科学技術レベルの維持・向上に関わる費用を誰が負担するべきかという「そもそも論」的な部分の問い直しも避けられない。このような状況である一方、日本の国民の科学技術に対する心象は、「大事であることは分かっている。でも難しいことはどうせ聞いても良く分からないから専門の人たちでよろしく頼む。(自分たちの日常生活に大きな顔をしてしゃしゃり出てくるのは控えて欲しいし、そうならもらっては困る。)ノーベル賞受賞とか、海外の大型事業受注とか、景気の良い話をたまにニュースで聞かせてくれれば十分。」といった所のように思う。大学が象牙の塔の引き籠もりように言われるが、国民の側も研究者的な思想や価値観と交わり合うことを決して望んではいなかった。ある意味、政治に対する無関心と状況は似ている。社会との関係を深化させるというのは、この「壁」を打ち破るという意味合いがある。まずは、兎にも角にも科学技術の世界の広報・広告を大々的・継続的に行えるような人的・財政的措置を取ってはどうか、研究機関のプレスリリースの内容が「○○○ニュース・テクノロジー」などWebニュースに掲載され、興味ある人は情報を得やすい環境になってきてはいるが、まだ足りない。人々の日常の生活圏に入っていくことが大事だと思う。例えば、電車の吊り広告やテレビビジョンに科学技術ニュースや科学技術イベント広告を日常的に掲載することができれば、科学技術に対する社会の認知の拡大に役立つと思われる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 49 本来、科学研究そのものは、可能な限りタブーを無くして、自由に行われるものと考えられるが(もちろん、技術の社会への実装は違うが)、基礎研究においても、社会との関係を重視しすぎるあまり、多くの制約が生じている。特に生命科学や原子力などは、論理的考えより感情を優先する風潮が近年とみに見られ、自由な研究が難しい。このような社会との関係という制約を取り払ってこそ、新しいイノベーションが出て来るものとする。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 50 回答者の所属する○○○○研究院(教育組織では○○○○学院)では比較的上記視点をその行動原理においているように思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 51 我が国の次世代産業創造に向けた、大学研究者と企業開発者をより強固に結び付ける取り組みが望まれる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 52 これらの質問に対する積極的な動きはあろうかと思うが、研究現場に広く浸透していないように思われる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 53 こうした点は、一昔前と比較すると、教員や学生の意識改革も含めて大きく改善されているように感じる。時間と手間を要するものがあるが、重要な業務の一環であると考えている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 54 現実の社会では、マスメディアの影響力が非常に大きいと感じます。丁寧なあるいは多面的な取材を行ってもらうような働きかけが必須に思います。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 55 公共政策大学院においては、法学・経済学と工学が連携して、文系や理系の枠にとられない公共政策に真に必要な学問領域の体系化を行っており、市民参画型の公開講義・討論会が行われている。教育では、自然科学分野と人文・社会科学分野等の「壁」の打破を行うための、Project Based Learningの導入などが行われて来ているが、社会実装での協働は完全な同調が出来ているとはいえず、不十分といえる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 56 報道などとの連携を高めることが重要(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 57 これは研究者にもとめてるのですか？ 本当ならこんなことどうでもよいぐらい、研究にのめり込まなければならぬ。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 58 科学技術の社会実装に関する倫理的課題等については、研究者に対する倫理教育からなされるものであり、人文・社会科学および自然科学の連携という観点とは独立であると思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 59 研究者が国民への発信を行うことも重要だが、最適な頻度もあるのではないかと。予算ごとに・組織ごとに、シンポジウムなどが開催されすぎている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 60 これらを取り組んでいるエビデンスのための取り組みが増え、本質的に重要なことはほとんど強化されていないと感じます。この点も、まず現状の問題点の抽出が不十分と考えます。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 61 応用的な研究では研究と社会との関わりを意識することも重要であるが、基礎研究では、社会との関わりを一旦は忘れて研究を進めることも重要である。基礎的な研究の段階では、その研究が社会からの要請に応えられる研究かどうかは判別できないため、社会との関わりを意識することに意味はない。むしろ、研究時点では学術的に興味深いだけの基礎研究を進める方が、将来的に応用研究などに使われやすくなり、社会の役に立つ研究となる。当然のことであるが、「非人道的な研究を行わない」といった倫理的な教育は必要である。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 62 研究はチャレンジで失敗はつきものであり、それも成果であるという認識の共有は不十分だと思われます。特に、後に検証した結果として前の成果が否定されたりすることに対する不寛容な雰囲気が醸成されていることに危機感を感じます。また、マスコミ各社が同醸成を助長する傾向にあることも危険視しています。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 63 研究者と社会をつなぐサイエンスコミュニケーターの育成強化も必要である。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 64 基本的に社会の要請に研究者が応えるパターンばかりで、研究者の得意分野や技術を踏まえた上での折衝とかどれくらい出来ているのだろうか。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 65 そもそも、「リテラシー」などのわかりにくい言葉を平然と使用する感覚が理解できない。もっと、普通の言葉で情報共有をする社会を作りませんか？(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 66 私の立場からだと、よく見えないことが多く、認識できていないことが多いです。情報不足を感じます。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 67 業績主義がはびこって来っており、大学での社会リテラシーを向上する取組はますます必要になっている。(大学,第2G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 68 一般国民に研究を伝える主要なメディアのレベルが非常に低いことが大きな問題だと感じます。多くの国民は充分レベルが高く、きちんとした内容を伝えてほしいにもかかわらず、多くのメディアは研究者の卑近な内容しか伝えようとしません。研究者からメディアに転身するような人材が出てくる必要があると感じています。これはと別ですが、本アンケートの質問内容に関して、なぜ、カタカナ英語を優先的に使用するのかわかりません。「多様な利害関係者(研究者,国民,メディア等)」「研究と社会との関わりについての研究者の認識」「科学技術革新」と言えばもっとすんなりわかるはずですが、それともカタカナ英語にすることで、日本語とは異なる意味合いを醸し出そうとしているのでしょうか？(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 69 基礎研究=科学技術イノベーションとの直結、との考えは捨てるべきであろう。小さな研究の積み重ねこそが、科学技術イノベーションに繋がる、との認識が必要であると思う。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 70 民間からの登用,自由な発想を有する人材の登用,許容が必要である。人材を根本的に見直す必要があるのでは。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 71 この点は全く不十分だと思います。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)

- 72 大規模な学会などで社会と研究との連携を深めるための一般向け講座なども開かれるようになり、以前よりはオープンになりつつあると思うが、それでもまだまだ一般の人への浸透は十分とは言えず、税金を使った研究に対する意義の説明責任は十分果たせていないと思う。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 73 広く社会の問題を認識しその解決に果敢に取り組む研究者を増やすには、大学や大学院に在籍している時から社会・科学リテラシーの向上を図る教育が必要。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 74 ここで取り上げられている科学研究と社会との関係深化では、個々のプレイヤーが狭い観測範囲に基づいてそれぞれの意見を主張するという不毛な結果に終わることを避けるために、前提となる考え方について理解を深めることが重要である。対話を行うとしても、それは多分にお互いが学びを深めるような教育的な場からスタートする方が良い。円卓会議等の開催が直ちに画期的なアウトプットにつながるという期待もあるが、人材育成を含めた長期的、継続的な取り組みが必要である。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 75 マスコミの悪影響を感じます。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 76 以前と比較すると研究者が社会における立ち位置について認識する機会が増えている。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 77 人文・社会科学と自然科学の間の溝は依然として深い。互いに互いの知識が不足していることに加え、日本の人文・社会科学が世界的に見てレベルが低いことも原因の1つであると感じる。日本の人文・社会科学はただの輸入学問であった時代が長く、現在も大部分のように見える。政策提言をできるレベルだとは思えない。人文・社会科学の学生をどんどん海外の大学に送りこんで教養を身につけさせるのが良いと思う。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 78 政府の政策が浸透していないため、多様な政策を形成し、科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化に繋げてほしい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 79 社会との関係深化と推進機能の強化に関する国のより明確な数値目標とその推進のためのガイドラインが必要である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 80 “日本生産性本部 - 日米産業別労働生産性水準比較”<http://activity.jpc-net.jp/detail/01.data/activity001494.html>第二次産業だけが国際競争力を持っている。一方、教育やイノベーション関連も含めたサービス産業に科学技術が入っていない。例えば大学の経営はローテクで行われている。教育技術も50年前からほとんど進歩しておらず、基本は紙と鉛筆で進められている。ICTによるコミュニケーションや分析技術が全く取り入れられていない。規制緩和と同時にサービス産業分野にハイテク人材を入れないとグローバル競争に晒されたら一巻の終わりかもしれません。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 81 社会科学系と理工系の融合、連携は本学では進みつつあります。マーケティングやイノベーション論、標準化戦略など、理系学生が知っておくべき素養がたくさんあり、社工連携は非常に重要であると思います。社会との繋がりでは、公的支援機関が予算がなくて人もいなくて一部崩壊しつつあります。大学と地方の公的支援機関が連携強化することで、地域企業からのイノベーション創出に役立てる可能性があるのではないのでしょうか。ただし、せっかく、人的ネットワークを形成しても、互いの担当者が変わっただけで、連携が途絶えてします例が少なくありません。お互いの組織の担当者が入れ替わっても、永続的に連携が続けられる仕組みが重要だと思います。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 82 エネルギー問題などに代表されるように、科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化については、感情論にならず、慎重にかつ適切に取組を進めることが望ましい。その場合、双方向での対話・協働が不可欠であるが、研究者側の成長、ステークホルダー側の理解には継続的な取組が必要不可欠である。数回での会議のみでは、双方の理解が不十分であったり、中途半端な形で終わることが懸念される。また特に現場研究者の意見や状況が十分に反映されることが望ましいと考える。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 83 科学分野において博士号取得者相当の人材がメディアも含めて広く社会で活躍することが重要と感じる。科学的素養を有した民間の経営者や政治家が集って議論するような場があるといいが、本邦では厳しい状況である。子供や一般国民に科学を伝えるメディアの業界に博士号取得者相当の人材がもっと増えるといいが、現状、新聞の科学部や番組制作者に高い科学的素養のもった人材は少ないと思われる。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 84 何がイノベーションなのかをしっかりと見直し対話することが必要。耳障りの良い言葉を選んで対話することが必ずしも適切とは思わない。研究者の社会リテラシーだけでなく、多様なステークホルダー(研究者,国民,メディア等)のリテラシーに対する取り組みも必要。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 85 社会への発信は重要だが、そのために研究に没頭する時間が奪われているのが現状。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 86 理系の研究者は、国民に対する説明が不十分だと感じる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- これらの問題もまた、大学と社会双方に原因と課題があるため、大学側だけをどうこうしていても解決できないであろう。大学はかつてないくらい社会リテラシーに時間を割いている。地元の小学生から高校生、社会人、退職したお年寄り、外国人など、本来の大学の教育対象である大学生と大学院生を足せば、ほとんどすべての世代と接し、機会あるごとに講演会や実験、体験入学、講習会などを開いている。新聞やテレビ、ホームページはもちろん、小学校や中学・高校へ向かって授業をしたり、講演をしたりしている。研究データや資金の取り扱いに関する倫理的問題にしても学内で教員（研究者）向けにしょっちゅう講演会や講習会を開き、ウェブなども利用して試験も受けている。しかし、社会の啓もう（科学に対する関心や男女を問わず大学への進学率）でも、研究者の倫理教育でも、こうした努力は残念ながら問題の本質を外れていると思う。データねつ造が悪いことだと知らずに行う人はいないし、研究費の不正使用も同じである。大学の講演会を聞いて知的レベルが上がったから、大学に行こうとか、地元の大学に関心を持つ人は残念ながら少数派であろう。本学部の学生の一部は経済的理由で進学や卒業をあきらめている。せっかく博士課程まで修了した学生も、優秀な学生ほど大学の現状を見て、基礎研究を続けることはあきらめて、民間企業に就職する。やむを得ない外れな対策を行っても、いよいよ望まない方向に事が進むだけである。イノベーションがあるとすれば、生き生きと自由な発想で楽しく基礎研究ができる、かつての日本を取り戻す以外にないと思う。（大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性）
- 88 人文・社会科学が弱すぎる。（大学、第3G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性）
- 89 研究者と社会のつながりを強めなければならない環境に気づくようになったという意味で、取り組みはある程度評価できるかもしれない。ただし、人文・社会科学及び自然科学の連携の面は限りなくない。色々な面でのしがらみが強くて単純に研究のためにつながることは難しい。むしろ社会連携を口実に外部から連携を促すような形が望ましいのかもしれない。（大学、第3G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性）
- 90 不十分だとは思いますが、大学教員がするべき仕事ではないだろう。ほとんど市民の来ないような公開講座等を行っても時間の無駄。国や予算配分機関が広報に特化した人材を配備すべき。（大学、第3G、理学、研究員・助教クラス、男性）
- 91 科学研究に関わる社会リテラシーは、画一的な研究者教育やトップダウンのプロジェクトで推進できるものとは思えず、まず人と人の接点があって生まれるものです。なぜなら科学研究も社会もあまりに多様であり、その任意の2分野を取って、何かしら意味のある関係性が生まれる事は望み薄であって、個人々が様々の接点を試し考える事で初めて繋がりが形成され得るからです。現在、わが国の研究者（PI）は教育および事務的業務で多忙にすぎ、そうした繋がりを形成する余剰の時間、労力を十分に持っていないと思います。またアウトリーチ活動を「点数化」して業績評価すると、その点数に反映させやすい活動が奨励される一方、反映されない活動は萎縮しかねないという意味で、却って「保守化」する虞れもあります。活動にインセンティブを与える事には一定の合理性はありますが、成果を産むか産まないか分からない活動にじっくり取り組める余剰こそが、大学社会とその外の社会の多様な結びつきを形成するために必要なのではないのでしょうか。（大学、第3G、理学、研究員・助教クラス、男性）
- 92 インターネットを通じて草の根の取り組みが行われているが、そのような取り組みができる人材はまだ限られており、研究者と一般の人々をつなぐような人材の育成がより必要とされているように思う。（大学、第3G、理学、研究員・助教クラス、女性）
- 93 科学者が、正しい科学情報を発信していくことの重要性は、福島原発事故以降、特に、認識されるようになっていく。原発事故以来、国の行政施策までが、科学的知識に基づかないいわゆる風評によって左右されるのをしばしば目撃するようになった。まず、国はこの点で襟を正さないと、社会の科学技術に対する信頼が揺るぎ、迷信がはびこる困った状況が生まれかねない。これは科学技術によるイノベーションにとっても大変マイナスな状況と考える。この点に関しては科学者の責任も重大である。（大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性）
- 94 特に工学系における小中校での啓蒙活動が不足しています。これは、子供の多くが教員に憧れるのと教員は自分の分野以外を知らないためであり、教員の専門分野の偏りが原因と考えられます。その即効的な対策としては、しばらくは、採用前の理系教員が工学部で研修を受けたり学べば採用に有利になるなど採用する人材の分野を傾斜させたいと思います。採用後の研修は、最近では保護者のクレーム対応も多く、教員は大変なことになっているので、不可能と思われる。何れにしても、小学校レベルから啓蒙すれば、20年ほどかかりますが、科学技術立国は復活すると思います。即効的な効果は諦めて（我々が無理してなんとかして）、次世代に託しましょう。（大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性）
- 95 人文社会科学系と自然科学系との連携、特に組織としての連携や取り組みが行われていることについてまったく情報を持っていない。恐らく日本全体の実情ではなかろうか。文化の違いを乗り越えた両者の歩み寄りを促すような機会を設けることが必要と考える。（大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性）
- 96 多様なステークホルダーとの対話・協働による政策形成や知識創造に結びつけるための取組については、一定の活動を行っているものの、今後さらに取り組みを進めるべき課題の一つと考えてます。（大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性）
- 97 工学部なので、社会との取り組みは特に多いと思います。（大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性）
- 98 私がハーバード大学にポスドク研究員として留学していたとき、指導教員の○○○○○教授は、ゲオルグ・ヘーゲルの弁証法を用いたディスカッション形式により、常に学生やポスドク研究員の提示する「テーゼ」に対して「アンチテーゼ」を用意し、互いに止揚しあつて、より高次の「ジテーゼ」を紡ぎ出すという手法により、螺旋階段を議論の相手と一緒に登るようにして研究を効率的に進歩させるという手法を取っておられました。つまり、教員と生徒とが、対等の立場で議論し、「教え合い」をするという、ソクラテス型の学術集団が形成されていたのです。このような、知識と技術の等価交換を行うソクラテス型の生産的な学術集団が、今後日本社会においてより増えていき、科学技術イノベーションの大きな原動力となってゆくためには、大学における教員や研究者と、社会の人々との間の「ソクラテス型の対話」の機会も、より増やしてゆくべきであると考えます。つまり、大学における研究成果を、実験的に社会実装することをより行いやすくし、その社会実装の過程において、大学における教員や研究者と、社会の人々との間に、「知識と技術とを、互いに等価交換し合うソクラテス型の生産集団」としての関係が生まれ、今後の日本における、科学技術イノベーションの原動力となってゆくものと思われまふ。（大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性）
- 99 文理の隔たりを大きく感じる。自然科学系では、例えば「人に係る研究倫理」はシステムティックに整備され、各大学でも厳格に審査する仕組みが整備されているが、人文社会系の研究倫理に対する意識が低いように思える。（大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性）

- 100 研究者を大学や研究機関に閉じ込めず、より社会に出して透明性が強化されたことは良いと思われるが、だからといって社会的な要請のみに従って研究の推進の方向性等を定めることはしないように注意すべき。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 101 質問の意図するところはわからなくもないが,おそらく特定分野にしかあてはまらない質問なのではないか。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 102 東京では社会と研究の関わりに関するいくつかの催しがあるようですが,地方ではほとんど見掛けません.もっと子供から研究に触れる取り組みや,最先端の研究者が社会に対して情報発信をする機会があつて良いと思います.留学していたアメリカでは,大学院生も社会との関わりをはっきりと意識していると感じました.日本の大学院生・教員はその点の意識が希薄だと思いますが,それは日本全体の仕組みによるものであつて,個人の問題ではないと思います.社会との関係深化に直接関係するかわかりませんが,個人的には,中学校以上の理科教員は全て修士号を有することを義務付け,早期から体験実験などを通じて科学に対する興味・モチベーションを醸成することが必要だと思います.そのような背景の中では,研究者が社会に対しての関わりを持つと思う気持ち,また,それに対して一般の方が受けとめる感情も,より良いものになると思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 103 多様なステークホルダーにおける対話や協働を進めるには,個々の対話力をあげる実践教育と,現実の課題を知ることが不可欠と思われる.そういった機会を増やしていかないと,社会における研究成果の効率的な利用は進まないと思われる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 104 長期展望に立った将来の課題を考える際には,科学の力ですべてが解決するという「自然科学至上主義」の盲信から,「人文・社会・自然科学」の複合的観点が必要である.つまり,本来の意味でのPhilosophical Doctorの必要性が求められている.しかしながら,長年にわたる文・理の断絶による溝は埋めがたく,現在の教育を担う中核の人材層において社会リテラシーを有する人材が既に枯渇しているように思われる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 105 真に革新的なイノベーションは,特になにもせずとも自動的に社会に普及するはずなので,問題は,準革新的イノベーション,あるいは予想外のイノベーションを機能させる仕組みがあるかどうか.そのためにも,分野を超えた横のつながり,情報共有,交流の機会を設けることがまず重要であろうと思う.良い科学技術であっても,まずは周りへ知らせる,周りがその存在を知ろうとする態度がないことには科学的にも社会的にも普及しない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 106 東京,大阪に在住していた際は,科学館での展示やサイエンスアゴラ等のイベントが充実しており,社会と科学者が関わりや牛状況にあつた.一方,地方に赴任した現在はそうした場(施設/機会)がほとんどなく,また現地の関心も薄い.例えば研究室公開のようなイベントも,あくまで受験生向けであり,地元民が研究に関心を持つ環境ではない.地方創成を狙うのであれば,こうした社会リテラシー環境の充実も重要ではないかと考える。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 107 研究成果の本質が適正に評価される社会の形成が望まれます。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 108 資本も企業もグローバル化している中で,日本だけで解決出来る科学技術と社会の関係に関する課題は少なくなっている.日本だけが利するのではなく,世界経済の好循環を生み出すことにより日本の国民も豊かになる仕組みを国際的に連携して作り出すことが重要と思われる.果たしてTPPは役に立つのだろうか?(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 109 大学が法人化されて多くの基礎的研究が中断に追い込まれている.大学が研究を行うという当然の使命が,利益追従のもとで排除されている.基礎研究について,人文・社会学関係者充分な話し合いをする必要がある。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 110 ステークホルダーの定義をきちんとしないと誤った方向に流れると感じています.教育機関としては,50年後,100年後,それよりも先の社会を意識して人材育成を行うべきです.しかしながら,目の前の学生,親などだけをステークホルダーとした場合,安易な教育の効率化だけに走る危険性があると思います。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 111 農学分野は,自然科学系と人文社会学系の教員により構成されているため,他の分野よりは両者の連携が行われており,両者の評価方法の違いについても理解が進んでいると思う.また,異なる分野による共同研究や市民講座なども多く行われており,成果が得られている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 112 必ずしも全てが速やかに進んではいないと思われるが,それぞれ着実に進んでいるものはあるのではないかと?(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 113 「関係深化」と「推進機能の強化」の意味を掴み切れておりませんが,科学,研究,研究者に対する国民の理解が深まり,「失敗」しても次があるという考え方が広がれば,イノベーションの起こる確率が高まるのではと思います。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 114 国として,取り組みがなされていることは,なんとなくわかります.しかし問題は多様なステークホルダーといっても,一部の中央のエスタブリッシュした方でのみ検討されている,よって地域でイノベティブな取り組みをしている研究者や社会の人々の意見が十分取り入れられるシステムではない,よって本当の意味での多様ではなく,未だ固定しているように感じます.研究者でいえば,単純に個別の競争的研究費を取得している地方の研究者をそのような検討会議にいれるだけでも,本当の多様な検討ができると思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 115 倫理にかんしては十分すぎるくらいで,研究をするより倫理関係の書類を作っている時間の方が長く感じます.すごい矛盾です。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 116 大学研究者が一般社会と交わる,あるいは発信する機会が乏しいのが現状です.多くの大型科研費では,セミナーやシンポジウムを開くことが推奨されていますが,これが効果的な方法かについては疑問があります。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

117 応用研究については社会への発信に向上を認めるが、より基礎的研究の強化も必要(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

118 デモクラシーは十分に教育された国民のもとでのみ成立する。多様なステークホルダーの間での対話・共働は重要だが、未解決の課題を解決していく最先端の科学を、十分な知識・理解力がない人たちに、どのようにして理解可能な形で伝えていくかが、対話・共働を可能にするための前提として求められていると思う。効果的なサイエンスコミュニケーションがなされるようになって初めて、多様なステークホルダーの間での対話・共働による政策形成や知識創造が可能になると思う。その部分ができていないと、混乱・混迷を極めるだけだと思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

119 科学技術と人文系社会の隔絶は、個人・団体・企業といったさまざまな単位で深刻だと思います。科学リテラシーの向上は、先進国として急務ですが、ヨーロッパ諸国とくらべて日本は遅れていると思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

120 多様なステークホルダー(研究者,国民,メディア等)が双方向で対話しているところを見たことがない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

121 市民公開講座などを通じて、地域の産業関係者や市民に対して大学発の成果などを伝える機会は多く、かなり重視されていると思う。但し、情報発信が一方的である側面が目立つことも多く、社会との関係を深めて行くには、特化した内容について小規模で双方向性を持たせたワークショップなどが必要だと思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

122 今の大手メディアに科学技術について合理的に対話する意欲と能力が残っているか、疑わしい。ステークホルダーというより、むしろ道具ではないだろうか。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

123 市民公開講座、ときめきサイエンス、高大連携など、さまざまなイベントがあるが、義務化している雰囲気もある。ぜひ、真に自由な雰囲気でも議論できるあるいは情報提供できる、国民への社会還元を意識した部門を立ち上げて頑張りたいという科学技術と国民との間を結ぶ人の育成と保護が必要である。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

124 科学技術イノベーションを興すにはイノベーター、つまり研究者の地位(給与)を上げることが一番だ。正当なリターンがあれば、もっと社会とつながると思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

125 社会との関係をより深めるには、例えば、一方的に大学側から単に情報発信するという従来の広報だけではなく、科学コミュニケーターのような人材を各大学が育成・確保し、大学・研究者と社会の間を取り持つ専門家を増やし、進めていくべきだと考える。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)

126 市立大学の性質上、大学教員・研究者と市民との交流の場(市民向けセミナーなど)は複数設けられている。他方、学内で人文・社会科学系と自然科学系との間の連携体制が十分に構築されているとは言えず、改善の余地がある。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)

127 科学技術と社会との関係については、回答者はほとんど問題意識をもっていない。理由は三つあって、一つ目は大型予算が配分されている研究者がやればよいと思っているから、二つ目は社会(一般人やメディア)に研究や技術の話をも十分に理解する素養がないように感じるため、三つ目は社会との関係に関して考える、議論する余裕がないためである。取り組みの是非は置いておいたとしても、研究者が負担するのではなく、専門の人材を育成することが必要だと思う。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,男性)

128 大学の教員と市民、研究対象となる当事者、他分野の専門家などが話し合える場が作ればと思います。大学の中でのみで話し合いをしていると、大学における研究がどうあるべきか、考え方の幅が狭くなっていくように感じます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

129 大学は文部科学省との結びつきが強いが、経済産業省とは工学系は太いパイプを持っているが、農林水産省とは不十分。文部科学省以外の省庁も積極的に大学の教育・研究に貢献してもよいのではないか。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

130 科学技術イノベーションの社会との関係深化は欧米に比較すれば、始まったばかりというべきであろう。問606については八方美人的な支援ではなく、我が国が今後深く提携すべき国への支援、即ち「選択と集中」を深く議論すべきである。607については、3.11東日本大地震対応や豊洲移転の例にみられるように、専門家の意見が軽視される潮流が我が国に増幅しており、極めて危険な状況にあるというべきであろう。これは、仕組みの問題というよりも、機能しているか否かの問題である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

131 インターンシップ等を通じ社会との具体的なコミュニケーションを行う教育の制度化。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

132 科学的知見の政策全般への活用や、科学技術政策のための科学者の助言活動はそれなりに制度化されているが、政治がそれらを受け入れる気持ちをもっと強めるべき。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

133 科学技術イノベーションは、特定の限られた分野の科学技術の推進のみではなく、それ以外の幅広い分野の研究の進歩がなければ、実現できないものであると考える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

134 独自の国家プロジェクト(科学技術)が必要である。提言などが欧米の追従の闘いでない。狭い分野の専門家集団では、将来を見通せていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

135 日本には、長期的視野をもつ司令塔が、制度的に構築されていない。また、その人材も決定的に不足している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 136 科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化に目が向けられているが、科学技術イノベーションの推進に関しては、その源泉となる「苗の研究」に対する視点が著しく欠けている点が一番の問題である。社会の中で、研究者の自由な発想に基づく苗研究を担えるセクターは大学しかなく、大学における苗研究が立ち行かなくなれば、将来のイノベーションの種は枯渇する。早急に大学における基盤研究費を増額すべきである。その上で大学における研究成果をいかにして社会に実装していくかを問うべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 137 科学技術立国を国是としているところから、十分な社会との関係深化と国際的な視野に立った推進機能強化がさらに求められる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 138 目的大学として単に変化と人間との関連を研究し、必要な課題への対応を行うべく、研究面、人材育成双方での機能強化を図っている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 139 国民の支持を得る姿勢が重要であり、その意味で情報発信とともに、良識あるメディアへの説明責任を果たす必要があるだろうと思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 140 大学における教育の重要性を強く感じている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 141 若い人材が育ってくることに期待する。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 142 文系と理系の相互理解はまだ不十分などところがあると思います。学部学生時代から相互理解を深めるような取り組みがあるとよいのかもかもしれません。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 143 アカデミックな研究は社会的要求の大小・貢献度の有無によらず評価されるが、工学的な実用化研究は企業任せになりすぎていると感じる。こんなところが、日本の大学研究者の(企業への)役立たず・社会性・倫理感の欠如、を引き起こし、結果として、企業・大学間の希薄な連携の現実、の一因では?と考える。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 144 技術開発とその利用は別の話。技術開発をする人に社会での利用法まで考慮させるのは過負荷である。また、人文・社会科学の人の多くは自分の思い込みを話すだけで、なんのデータもエビデンスも示さないで、自然科学研究者は彼らと会話しても時間の無駄だと思っている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 145 学生については、社会課題に関したテーマでのアクティブラーニングに取り組むことのできる時間を確保できるよう、カリキュラム等の思い切った改革・工夫が必要と考える。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 146 上記の件は、最近多く実施されるようになってきたが、更なる取り組みが必要であるように思われる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 147 そんなことを重視するより、研究本体を重視すべき。特に基礎分野は、どうなるか、誰にも想像がつかない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 148 イノベーション＝技術革新という、狭い意味でのイノベーションへの取り組みが中心であり、シュンペータの言うイノベーションの5形態に広げたイノベーションの理解と推進が必要。破壊的イノベーションに対応できる取り組み、特に評価者、の強化が必要。既存の企業経験者では破壊的イノベーションへの対応は文化的に無理。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 149 マスコミに科学を理解する人材が決定的に足りていないと感じる。そもそも、国民に科学への関心が広範囲に広がっていない。中身を見ようとせず、印象だけで大学が捉えられているため、研究費汚職のみが知られることとなっている。我々が科学について説明しようとしても、一部の階層以外には全くアクセスできない。せめてマスコミにも少し広い視野を持って欲しい。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 150 大学での研究成果を積極的に国民、メディア等にアピールし、大学の役割を広く知っていただくことが必要だと思います。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 151 イノベーションという名のもとに、産業界の要請に重きが置かれすぎており、長い目で見た本来の科学の発展が阻害されている。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 152 文理融合の試みは10年以上前から行っており、経験が蓄積されていることは素晴らしい。しかし、融合できていない部分が大半であり、前途多難である。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 153 社会との関係深化については、とくに地域住民との対話や協働についての取り組みがなされていないので、改善や強化が必要であろう。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 154 そもそも「学術研究の現代的要請」に社会的視点が入っていないのがおかしい。国(あるいは科学技術・学術審議会等)に「社会との関係深化と推進機能の強化」の視点がないのであれば、大学や研究所に制度として組み込まれず、進まないのも当然。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 155 様々なメディア媒体を通して研究者とステークホルダーの対話が行われつつあると思いますが、固定の研究者などが取り上げられるなど一部偏りが見受けられるのが残念です。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 156 科学技術イノベーションと社会との関係をより深く、強くするためには、もっと大学が機能することができるし、担うべき役割が大きいと考えられる。しかし、大学内には人材が不足しており、リーダーシップを十分に発揮できていないのが現状ではないだろうか。今後、科学技術イノベーションと社会との関係深化を重要課題として認識すべきであり、大型の予算措置を伴う強化策とそれを起動する柔軟な組織体制づくりが欠かせない。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)

- 157 依然として、自然科学分野と人文・社会科学分野の隔たりが大きい。この状況は大学よりも社会において著しく、社会の自然科学リテラシーを高める取り組みを進める必要があると考える。一方、大学における研究者のリテラシーは、文理融合型の学部新設が相次いでいることに代表されるように、かなり改善されてきている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 158 新学部の設置により、強化された。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 159 これ以上この分野の強化を行うと個々の教員の研究活動に支障がでる恐れがある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 160 研究者の社会リテラシーや科学技術の社会実装に際しての倫理的・法制度的・社会的課題に関しては、現状では問題があることを認識はしていますが、それを解決するための具体的手段を知らない、あるいは、関心があってもそれに取り組むだけの余裕が無いと云うのが現状だと思います。また、多様なステークホルダーが双方向で対話・協働することに関しては、研究者、国民、メディアの相互が互いに良く理解できるように努力することが必要だと思います。研究者側が一方的に『分かりやすく説明する』ことを求められても、分かりやすくすることにも限界がありますし、無理に分かりやすくしようとすれば、本質を見失う程度に単純化させざるを得なくなり、結果的に関係の深化は不可能になってしまうと思います。相互が理解使用する態度で望むことが大切だと思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 161 人文社会科学系の学部は事実上研究活動を呈しており、まともな連携は困難である。大学から発信される広報内容も、重要な研究成果に目を向けず、地元の学生や企業に媚を売るような的外れなものが多い。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 162 科学技術イノベーションが社会に還元できるケースはあまりにも少なすぎる。ほとんどが海外の企業による社会還元になっているのは問題。日本企業の教育を行うこと。日本社会のシステムを変える方が重要。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 163 ミュンヘン空港開港にあたっては、成田空港問題をかなり研究したと聞く。あれからずいぶん時間が経ったが、原発しかり、豊洲移転しかり、政策形成には何も生かされておらず、残念の一言に尽きる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 164 601について、実際の現状はわかりませんが、一般での科学リテラシーの低さを見ると研究と社会がうまく関わっているようには見えません。602について、ライフサイエンス、インフォメーション・テクノロジーの法的整備が現状や社会要請と全然マッチしていないと感じます。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 165 日本学術振興会産学協力研究委員会インターネット第163委員会やサイバー関西プロジェクトなど、産学連携のコミュニティ醸成は今後の研究成果の実用化に向けた議論を行う上で重要な場であると考えています。国内の研究コミュニティにおいて、論文だけでなく、このような産学連携の取り組みが評価されるために、意識改革が必要になってきていると感じています。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 166 産官学側の取組は十分であるが、この件に関する国民の意識や情報を提供するメディア側の意識が低く、醸成されていないと感じる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 167 倫理、プライバシーなどの締め付けは、異常に強くなっており、国としては研究競争力を落としたいのだとしか思えない。ある一定のルールは必要だが、必要以上の締め付け、ルール作りは、書類を作る人の事務作業、確認する人の作業など無駄な労力であることを省庁に理解してもらいたい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 168 科学技術と一般社会(一般市民)との接点がまだまだ少ないように思う。理科系離れの要因の一つと思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 169 すべての分野で研究と社会の関わりを広く一般に示す必要は無く、またできない領域もある。そのような領域の中には、基礎的に極めて重要な分野などもあり、それを評価できる人材の登用等により、多面的に評価できる仕組みが望まれる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 170 私のまわりでは、常に社会の目を気にする研究者が増えたように思う。その結果、自由な発想は制限されているような気もするので、少し残念である。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 171 大学では実用化研究や社会問題解決や技術の社会実装などは人事評価も取り組み評価もされず、従来とおり、毎日学校にゆき、従来とおりの生活をするのが高く評価される。企業に技術紹介へ行ったり学外で活動することは、大学寄与が少ないと評される傾向にある。以前これで学科長に呼び出され事情説明させられた。これでは技術の社会実装や社会問題発掘は難しいと思われる。実用化や社会実装は非常にやりにくい環境がある。むしろ、殻に閉じこもり、自分のやりたい研究をおこない、学術論文にまとめている方が高く評価され、研究者も大学もwin-winのように思う。市民益を考えた研究は、好まれない現実がある。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 172 問6-02について無学なだけかもしれませんが実例をまったく聞いたことがありませんでした。研究組織内の自然科学研究の社会実装可能性を社会科学的観点から探る(研究活動として)ポジションがあってもいいのかもしれませんが。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 173 残念ながら、我が国の一般における科学リテラシーはさほど高くない。専門的な観点からの分析結果よりもマスメディアの恣意的に誘導された「わかりやすい」コメントを国民は信じる傾向にあり、危険と感じている。この点は、研究者自身が社会へ直接発信する機会を増やすことである程度打破できると思われる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 174 研究成果による社会的インパクトを多面的に評価する仕組みという言葉が上にあるが、評価者の能力というより好き嫌いで評価されている場合もある。かといって、多面的に評価を受けるための研究成果の発表準備はとても大変であり、研究者一人ではとてもできない。時間的に難しい場合もある。大学には、外部資金(科研費など公的資金や企業との共同研究)の獲得をサポートする人はかろうじているが、成果を多面的な評価に耐えられるように取り組めたり発表の場を設けたりというサポーターはまだいない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 175 ノーベル賞の受賞があった際には科学技術や基礎研究について大きくクローズアップされるが、それ以外では多くの国民が科学技術について注目することは少ないと思われる。国全体となるとスケールが大きすぎて私自身、ピンと来ないところがあるが、市町村レベルで地域の大学を巻き込んだボトムアップ式の取り組みが必要のように感じる。目立った成果にのみ注目が集まるが、目立たずとも面白く将来性のある身近な研究も多いため(特に地方大学では)、それらを地域で共有して良いものは全国に広げていくといった取り組みが可能であると社会と科学技術の繋がりが増えていくものと思われる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 176 われわれの大学の場合は各系での横のつながりがある程度あるため、連携が比較的取りやすいと思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 177 研究者の社会リテラシーを学ぶe-learningシステムの普及によって、個別で捉えられていたリテラシーの共有化が行われるようになったと思います。ただし文系,理系の区分けの概念がかなり強く,文系を選択した場合,理系を選択した場合で取り組むべき課題が既に分けられてしまう状況が続いていると感じています。例えば1つの社会問題に取り組む資金を得る場合に複合メンバーでないと応募できないなど,融合するための仕組みや,文系,理系といったカテゴリーに留まらないワークショップの実施などを行うことで垣根を取り払えればと思っています。円卓会議などがそちらにあたるかと思いますが,残念ながら参加したことがないため状況がわからず上述の提案をさせていただきました。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 178 多様なステークホルダーを構築には日本の優れた民間大企業を連携して,大企業の社会貢献を促す優遇税金政策などが必要である。議論する場,予算,制度などフリーで行われる必要がある。また英語教育を強化する必要もある。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 179 研究者自身の経験が,弱いと感じる。外部組織の経験者を軸とした取り組みが弱く,自身の研究領域の発想に留まっている研究者が多くなってきているように感じる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 180 社会における科学技術の理解は非常に重要であるが,特に関係深化の取組が行われてはいない。新しい発見や顕著な研究成果があがった場合は,プレスリリースを出して,マスコミからの情報発信を心がけている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 181 全体的に不十分と感じますが,問6-02に関する部分としては,分野によるのではないのでしょうか。例えば,医療関係であれば,倫理的・法制度的・社会的課題の解決は社会実装に向け必須なので,そういった分野では積極的に取り組まれていると思います。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 182 科学技術の進歩と,一般の人たちの知識と倫理観が全く追いついていない。教育が粗末になってきていると痛感する。教育に携わる教員の質,親の質をもっともっと高めることこそ必要であり,初等教育現場でも学位保持者が必要であろう。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 183 研究者の中でも,基礎系・応用系・臨床系など,さまざまな分野間での協働がまだまだ不十分であるように思われる。そのため,自分も異分野の学術活動に参加し,情報収集する必要性を痛感している。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 184 研究者が時間的余裕を持って市民と会話ができる,そしてそこからニーズを察知し次のアイデアを生み出せるような機会を大学を積極的に開催する必要がある。あまり大きすぎる人数ではいけない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 185 歯学部においては,上記点について,全く考えられていないと思われる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 186 あまりイノベーション,イノベーションと言い過ぎない方が良い。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 187 日本全体として,理系と文系の間に溝を作ってしまったことを憂慮する。個人的には,自然科学を専門としているが,社会科学にも大いに関心を持っている。そのような人が周囲には必ずしも多くはないし,マスコミの論調にもほとんど感じられない。むしろ,あたかも文系理系の間に壁があるような幻影を作っているように感じる。まず,多くの人たちの意識改革が必要である。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 188 もっと研究者が既存のメディア(TV・ラジオ)に登場する機会があっても良いと思います。それも,教授・准教授クラスだけではなく助教クラスからです。研究者には,社会の中で研究者として生かして貰っている以上,また公的な研究費を頂いて研究をさせて貰っている以上,自分の専門とその周辺を研究者以外の一般人や高校生,企業でそれを聞きたい人に説明する努力が必要だと思います。またこれは想像ですが,そうして研究者を大学や研究所の外で活かすことは,産学連携する機会や,大学に居る研究者や大学院生を将来企業が戦力として採用する可能性を高めることにも繋がらないでしょうか。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 189 偉い先生達が集まってまとめられる提言には本当に立派なことが書いてあると思います。しかしそれを実現するための具体的な(人的・資金的)手当てがない以上,「みなさんこれまで以上に頑張ってくださいね」ということにはかならず,末端の現場にまで浸透しないと思われる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 190 遺伝子組換え食品やP4実験施設等に対する日本の社会の反応をみると,リテラシー教育の重要性を痛感する。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 191 見当違いな記載かもしれませんが,すみません。科学技術は,人の社会を豊かにするものであり,それは国際社会の平和があってこそ活かされるものだと思います。草の根レベルの人と人とのつながりの強化,社会貢献の見える化(開発途上国への資金援助だけでなく,日本がそこから得られていることの国民への周知,国際社会のバランスの重要性の認識)により,双方向の理解が進み,平和が広がることを祈っております。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 192 倫理・法制度に関しては,定期的に全員参加のセミナーを開くなどして取り組みが行われているが,教育・指導的な意味合いが強すぎ,人文側から科学側への一方向感否めない。社会との関係性も,社会的課題解決案や研究成果など研究側から開示はあるが,それを還元・評価する仕組みは無いため,これも,一方向感が否めない。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 193 科学技術と芸術との相互交流を深めることにより、イノベーションの形成が期待できると思う。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 194 科学と社会という視点や,自然科学と人文・社会科学の連携は重要だが,安易な浅い議論が横行していて,現状では害を及ぼしている。政府が関係する会議での「有識者」の思いつきの意見で国の方針が左右されることがあまりにも多い。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 195 研究と社会との関わりを考えることの重要性は言を俟たないが,昨今の風潮は,研究を萎縮させる方向に動いているようにさえ感じる。大隅教授が記者会見で述べられたように,社会が基礎研究の意義を認め,余裕を持って育成していく意識を醸成していく方策の必要性を感じる。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 196 公的研究費利用の倫理的な課題について,当方の所属組織では定期的に研究倫理・公的研究費不正防止を実施しているが,外部講師および説明資料のクオリティが低く,参加者で危機意識が共有しにくいという問題があると考えます。交通違反者研修のビデオのように,視聴者の危機管理意識を再確認させるようなコンテンツ作りが急務であると考えます。コンテンツ作りについては,外部に委託するのではなく,研究者も積極的に関与して作成してはどうか。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 197 科学技術を理解した人材がもっと社会全体に溶け込み,彼らを通して科学技術イノベーションの社会を連携を強めていく方法もあるのではないだろうか。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 198 公的機関の研究においては,本来ステークホルダーは納税者であるが,彼らの意見形成に果たす役割はメディアが担ってため,實際上,ステークホルダーはメディアというのが現状だと思う。その強大な権力を持つメディアのクオリティは千差万別であり,科学的な考え方を全く有していない場合も多々ある。こういう状況を改善するためにはマスコミとの良好な関係を築く,もっと言うてしまおうと,彼らに科学的な素養を身につけてもらう必要がある。これらを担当するのは広報であるが,どこの大学および研究機関も広報が貧弱だと感じる。広報強化を望む。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 199 意識のある人となない人の差が大きいと感じる。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 200 危機意識が感じられません。東京中心の会議体としか思えない審議会が多いことが原因なのではないでしょうか。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 201 世界の状況を踏まえた俯瞰的な取り組みについては,我が国の取り組みとしては弱いように考えている。将来の自然や社会を考える俯瞰的な視点からの取り組みとしても,自然災害,気候変動,再生可能性エネルギーのさらなる導入,安全な食物生産などの,研究のレベルを考えると我が国としてリーダーシップを果たす分野は多いと考える。国民の理解を得ながら,学会と社会,行政の連携による先端研究や基礎研究への意識合わせのしていねいな仕掛けづくりも必要と思う。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 202 政府の政策が浸透していないため,多様な政策を形成し,科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化につなげてほしい。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 203 回答者の専門分野の主要国際会議での基調講演等で,日本からの発表の占有率は依然高く,優秀な研究者による優れた基礎研究はいまも継続して進められており,世界に発信できている。一方で,国際会議等において中国等のアジアの国のプレゼンスは確実に増大している。著名な国際会議におけるアワード・賞の設立など,成果一辺倒でないアプローチがみられる。日本も適切な対処が必要なものと思われる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 204 現在のような時間的にも人的にも余裕のない研究環境では,研究者の社会リテラシーを向上する取組は,場合によっては単なる研究者への負担になるだけで,せつかくの取組が空回りするのではないかと危惧される。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 205 総合科学技術・イノベーション会議は結局は各府省の利益獲得の場になっているとの批判も一方ではあり,その側面も否定はできない。たとえば府省間連携とよく言われるが,A省とB省の施策のキーワードが類似しているからと言って無理に融合させてみても外見上は見栄えが良いが実態は効果が薄い。しかし必ずしもそういう側面だけではなく有効な施策も生まれており,我が国の科学技術振興に一定の貢献をしていることも事実であるので,今後さらに改革が進むことを期待する。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 206 言うまでもなく大学等の研究は税金で支えられており,そこで作り出される科学技術イノベーションは企業との連携の産物であっても,十分に社会の理解を得るためのプロジェクトの紹介と成果のアピールは不可欠であり,市民やマスコミを取り込んだコンソーシアム形成などを推進すべきである。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 207 大事なテーマではあるが,予算に限りがあるので,ほどほどに。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 208 (\*アカデミア・公的機関からの提言に対して,その対応策が個別的。グローバルニーズも,切り離して取り組むと,グローバルな解決には届かない。総合的な視点からの政策への連動が期待される。\*) 途上国の人材育成(特に理工系人材)への積極的な関与が必要と思われる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 209 組織の面でも,学問領域(関係学会どうし)の面でも,まだまだ縦割り意識があつて,連携が十分に取れているとは言い難い。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 210 民間資金を大学の研究に導入するしくみの一環として,public relationを考えることが行われていない。PRとは広告でも広報でも無く,大学への寄付者に対して,知の生産者であり,伝達者である大学がどのように敬意を払うかを示すことと思われる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 211 必ずしも正しいとは限らない政策などに基づく,研究・技術イノベーションが規定事実のようにすすめられているように思われる。現時点で,即,起業や産業と経済活性化にばかり目を向けた金になる研究や技術の推進に偏重しないよう,国民の幸福と安寧のために将来を見据えた研究などをむしろ推進するような取り組みが必要と思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 212 政府は中長期的ビジョンでの議論を行っているものの、現場の大学の台所事情は火の車状態であり、研究者は任期つきのために自身の長期ビジョンに基づく研究展開は困難な状況である。社会との連携を深めながら研究・教育を行う研究者へのインセンティブを高める方策を提示するとともに、博士号取得者にとって魅力ある就職先となれるような環境を作るべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 213 基本的には、あらゆる方向にオープンでなければならない。科学技術が一般によく分からない状況に置かれ、一般大衆と技術が乖離すると、科学技術に対する信頼が低下し、必要な資源、資金の確保や十分に行われなくなる。そのような状態になれば、いくら専門家の集団が提言、助言を行っても、機能しなくなる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 214 まずは、欧米の主要大学が持つような社会の基盤としての大学の矜持の高さを持つことが必要であり、大学が地域と密接な関わりを持つ中で、新たな社会的価値の創造や生活環境の改善に率先して取り組む姿勢を打ち出すことが大切である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 215 その時々の方針に影響されて、長期の科学技術立国への見通しがなされていない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 216 いずれも順当であると考える。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 217 本項目についての支援を地方創生の起爆剤に。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 218 オリジナルな研究を推進する取り組みがあまり積極的になされていない。これは大きな問題で、企業が望んでいる技術革新とは、芽になる基礎研究の成果である。そのための基礎研究費が貧弱では、日本の将来はない。小額ずつの基礎研究費を多数配分すべきだ。集中する研究配分は競争する際には意味があるが、競争でない発見の分野では害しかでない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 219 末端の研究者・技術者は日々の業務に追われているため、総合科学技術・イノベーション会議等の基本計画に関して、その真意が伝わっていないように感じる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 220 利益追求型の社会の変化が急激に起きており、その起こす副作用やリスクを事前に予測する取り組みは、社会全体として不足しているように感じる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 221 科学技術イノベーションにおいてアカデミアと企業との密接な協力関係が必要であると考えている時代の変化に敏感に対応した政策が重要であり、持続可能なイノベーションにつなげることが求められている(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 222 審議会や委員会の役割と責任の所在が不明確に思われる。それらから派生した政策のPDCAサイクルを実施すべきではないか。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 223 「科学技術の社会実装」については、企業等を巻き込んだ実質的な議論を行うため、官側の踏み込んだ努力が必要なのではと考えます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 224 意識改革のための助言や会議は重要だが、もともとそういう意識のある人しか参加しない。メディアを利用して受動的な意識改革を行うことが必要か。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 225 自大学と社会との”科学技術”をキーワードとした関係強化のあり方を認識していない大学が多いのではないかと。具体的で分かりやすい、グッドプラクティスの取組みを可視化させ、様々な媒体を活用し広報すべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 226 科学技術を翻訳して社会に伝えることのできる人材の強化が必要だと考える。一方で、中小企業等の経営者や現場で働く人材、強いては国民全体の科学的な能力の向上を行う必要がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 227 大学、国研、企業においても若手人材の育成には、研究室、教室、課内での専門性の深化高度化が必要な一方、外部活動(共同研究、海外出張、学会、フェア、奉仕活動など)を積極的に評価することが重要である。キャリアパスにおいても人生の途中で意味のあるサブティカル活動が可能な社会であってほしい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 228 自然災害への対応に関して科学的な助言を政府が受け入れる体制は徐々にできているが、まだ不足している。審議会の活動には限界がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 229 現在の総合科学技術・イノベーション会議の議員構成は基礎研究から産業界に顔を向けてきたので、今後ノーベル賞受賞につながる研究成果を生み出す企画は立てられない。基礎研究こそが今後の国民生活・国際活動に必須であることを認識した議員を加えるべき。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 230 国の制度設計側の人間があまりにも老害。考え方が古すぎる。30-40代の頭が若くシリコンバレーマインドを持った人間を制度設計に関わらせるべき。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 231 総合科学技術・イノベーション会議に戦略策定権限が集中しているが、あまりにも実学に偏ったメンバー構成である。基礎研究の価値を理解したメンバーがほぼ居ないと思われる。ここに大学教育にも影響のある基礎研究も含めた戦略策定を行わせるのは長期的にダメージが大きいだろう。基礎研究、イノベーション研究の両方において、単独ではなく「組織を作って」結果をだした経験者(日本人である必要なし)を招へいする必要がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 232 総合科学技術・イノベーション会議の存在をより広くより明確に国民に知らせて頂くとともに、その機能を一層強化して頂きたい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 233 決まった官立のメンバーが多い。その多くはイノベーションや実際にプロダクトを行った実績がまったくない人が多い。人材を見つける努力も必要例えば海外のVCやイノベーションで起業に成功した医師研究者など(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 234 以前に比べると進んできたと言えるが、まだまだ欧米のレベルには程遠い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 235 科学技術イノベーションは社会の隅々にいきわたるような網羅的な科学技術政策と異なり,どのようなビジョンを持っているのか,いまだ30年後の構想などビジョンを明らかにしたうえで強化をはかる必要性を感じます。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 236 総花的である反面,産業政策的な色彩が濃くて大局的理念があまり感じられない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 237 システム思考が不足している(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 238 地方大に目を向けてほしい。シーズはある。人もいる。お金とリーダーシップ,いわゆる雑用をするヒトを雇用する。それで解決できない大学人には,教育分だけの給与を払うとかで差別化する。均等化では無理である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 239 社会からの理解を得るための取組が不十分であると共に,それに適した人材育成が行われてこなかったことの弊害が大きいと感じられる。文系,理系という即物的な進路分けをしてしまう現行の学校制度や社会の考え方にも問題はあると感じている。政策形成に関して言えば,科学的助言をきちんと受け入れる素地が,政治家にも必要なはずであるものの,実際には,『声の大きな人の意見が通る』など,冷静な判断に伴う政策形成が行われているとは思えない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 240 政治家のレベル低下が著しく,真の科学振興と基礎研究の連携,イノベーションへの持っていく方を自ら知らないことを認識して,学びそれを実践に繋げていく努力する人が科学の政治を行うべきである。本来学問好きは政治を好まず,政治好きの人は学問を好まない傾向は大学でも政治の世界でも同じであるように思う。それを補うのが,大学では執行部であり,政治の世界では官僚であるが,その世界も理想家が少なく,目先あるいは私的にさえなっていると感じる。いずれにしても人材であり,そうした国家レベルでの真のエリート教育の復活が喫緊の課題であると考え。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 241 各個人や研究機関の努力は実を結ぶような流れを作る総合機能機関や司令塔の意図が必ずしも見えない状況にある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 242 社会との関係深化と推進機能の強化に関しては,大多数の研究者はそのような素養を身に着ける機会がなかった。今後のことを考えると,博士課程学生には関連する講義を必修化し,現職の研究者には関連する素養を身に着けるための数年に一度くらいの研修を(半ば)強制することの必要性を感じる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 243 今後,企業との共同研究を進めるに当たって,教員が知財関連の知識をもつことがトラブル回避の観点から重要と考えます。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 244 インクルーシブ・イノベーションこそ,地方大学,地方企業の国際化課題として,率先して取り組むべき内容である。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 245 国や組織が社会との関係性を強める施策や科学技術外交を進める施策をおこなっていても,それを実施することが,研究者としての評価に直結しない限り,研究者は積極的には実施しないと考えられる。海外連携も,先進国からの導入には費用がつかうが,発展途上国との連携には費用がつきにくいなど,施策としてしても整合性を欠いていることもある。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 246 人文・社会科学との連携やグローバル化について教育を受けた世代が育ってきており, 今後に期待できる。(大学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 247 深まって来ていると感ずる。(大学,その他,男性)
- 248 自然科学・工学系と人文・社会科学系との関係はほとんど行われていないと言ってよい。社会実装の切り口でプロジェクトが実行されているのは,JSTの「スーパークラスタ事業」2地域のみ。文科省が11年間支援した「地域クラスタ」事業での産学連携の成果を,地域の中小企業を巻き込んで,社会実装を目指した活動を行っている。戦略ディレクタの必要性大。(大学,その他,男性)
- 249 研究スタイルとしてのボトムアップとトップダウンの関係については,もう少し長期的な視野に立った議論が必要だと感じる(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 250 思い切った規制緩和の促進がまず必要。それによりイノベーションの発信源である民間企業の活動を後押しする。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 251 わが国の最高レベルの科学技術推進機能がCSTIであるならば,いかにも弱体。日本には基本的には司令塔が存在していない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 252 研究者,国民,メディアの対話の機会を増やすべきであると思います。自由な討論の場が少ない状況です。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 253 かなり進んで来ましたが,単純にまだ不十分であると思います。小中学校の教育にこのような考え方を含めていくことが必要な気がします。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 254 社会との関係深化を推進するには,行政に占める科学研究者が少なすぎ,科学技術イノベーション推進に科学的でない議論が入っていると感じることがある。海外のように行政者に博士が占める割合を増やすべきである。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 255 政府に対する科学的助言等について,当機構は,水産庁等,政府機関と直接的に対話し,科学的知見を提供することを主としている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 256 本当のところ、多くの人は何が何だか理解していないのが現状であると思う。具体的な成果を挙げているところの情報を宣伝する必要がある。それと、究極的には、多くの人が、政府の科学技術政策に信頼を置いていないことが重要。今までのキャッチアップ型から先頭に立ったときの、信用できるリーダーの欠如が問題。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 257 韓国ほどでは無いにしても、我が国の学歴偏重は良い点も多々あるが、革新性にかけ、迫力ある人材の養成に重しとなっている。社会に一步ふみだせば、実力とイノベーションが全てであり、学歴等を引かずらなような活力ある社会を早期に実現しないと、21世紀後半は魅力ある日本は消えるのではないか。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 258 科学技術イノベーションと社会との関係をもっと広く取り入れるためにはコミュニケーション活動をもって活発化する必要がある。また、グローバル化は遅れており、日本は今まで産業界がグローバル化を支えてきたが、社会を変えるようなイノベーションにはグローバルなニーズを取り込んだ国主導の研究開発が必要である。特に産業界では維持できないような海外への知的財産戦略は国が主導で考えないと、基礎研究のアイデアは日本で発案されたが、国がサポートしないため、海外で実用化されて実利は海外企業が得るパターンが多く見受けられ、日本の財産流出である。(公的研究機関、社長・学長等クラス、女性)
- 259 日本の状況にこの視点が大きく欠如しているように思う。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 260 当該活動を専門に担う人材も育成する必要がある。研究者が担うのは酷な場合がある。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 261 科学技術イノベーションは、それ自体を目指すものではなく、専門性の高い学問の追求の中に副産物として発生するものなのではないだろうか？iPS細胞は例外なのかもしれないが、もともとの発想として世の中の役に立つものを創造することを目指すのが、学問に問われるものではないと思う。それが目指したければ別枠にすべきであり、それは企業や私的な研究資金が自らの私腹を肥やすための投資によって賄われるべきテーマであって、国税を無責任にばらまくことで目指すものではないと思う。国のミッションのため必要な研究開発を国が定義して行わせるのであれば、それは国研で行われるべきことであり、それは答えの分かった計画研究である。イノベーションは計画して目指せるような単純なものではないのではないかと。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 262 従来に比べて、関係は深化しているとは思ふ。成果を挙げている研究者は、すべての業務(教育、講義、市民講座等)をやらないといけない状況に追い込まれていて、研究時間が確保できない。役割分担をすべきである。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 263 研究者と国民との対話の機会は増えてきているが、双方向での対話・協働を行うまでにはお互いの理解度が充実していない状況。双方向で対話・協働することにより、政策形成や知識創造に結びつけていく文化の醸成が必要。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 264 大学、公的研究機関は、機会を捉えて、多様なステークホルダーに研究の意味、社会との結びつきを分かりやすく説明すべきである。特に、海外に比べ、TVに真面目なサイエンスやエンジニアリングを取り扱う番組が日本には少ない。このような状況を変えていかないと、子供達が、科学を目指すようにならないと考える。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 265 研究者の社会リテラシー向上や社会との関係深化のための取り組みの重要性は理解するものの、それ自体が強調されて行き過ぎたトップマネジメント(含: 科学技術行政)により研究者の自由な発想や研究時間確保を阻害している場合もあるように思える。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 266 「取組」は数多く行われているが、研究者に浸透していないのではないのでしょうか。これは研究者側の問題では無く、取組を企画した際に研究の本質(成果創出に時間を要する、基礎研究は直接的社会的インパクトを生むものではない、など)を考慮せず立案してしまったことに起因しているように感じます。研究者の創造性を押さえて、社会にかかわること(社会実装)を強要する取組となっているのではないのでしょうか。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 267 近年、情報が一方になりがちなのパブリックアクセプタンスよりも、双方向のリスクコミュニケーションの重要性が叫ばれているが、我々研究者がそれに関与し、意識させられる機会はほぼ無い。それは研究者のコミュニケーションスキルの低さにもよっていて、信用されていないという面もある。取り組むための機会を増やす前に、リスクコミュニケーションのポイントは方法論を研究者が理解する必要があると思われる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 268 正しい定義でのイノベーションについて、研究分野でも理解が十分でない。一般市民の理解度はかなり低いと感じている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 269 研究者は目の前の課題達成に追われているので、社会リテラシーを考える余裕は無いのでは？(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 270 研究成果の社会還元、研究者のリテラシー、研究倫理に対する取り組みが十分進められている(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 271 一昔前とは異なり、科学技術の社会実装に対する研究者(とくに若手研究者)の理解や意識は大幅に改善している。これをさらに推進するためには、若手研究者を安定して確保することが最低限、必要不可欠な対策である。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 272 多様な取り組みに直接に研究者がかかわることで、双方の理解は増すとされる。一方でそのような取り組みは、若手研究者の研究時間に影響し、研究開発速度が低下することが懸念されるし、すでに起こっている。システムとしてステークホルダーとのインターフェスを整備する必要がある。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 273 全体を見て長期的視野に立って進める(指摘・提言)できるシステムが弱くなっているように思われる。多様化の時代を乗り切るために何をすべきかという点で科学技術を見渡すシステムが必要。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 274 負の部分を取り上げて喜ぶ社会は、物質的に豊かでも幸福とは縁遠いものになる。夢は夢として、現実には現実としてその価値を共有できることが重要。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)

- 275 工学系研究者は一般的に対話力が低く、人間が苦手、対話的開発手法であるデザイン思考とか、多様なステークホルダーとの対話の場であるフューチャーセンター等にも興味がなく、30年前に受けた教育をベースに活動している。まずこれを変える必要あり。一方、人文社会系の研究者は社会や企業との接点が弱く、自己満足的な研究を良しとしている。年配者に付加的なトレーニングをさせると共に、若手には最初からトレーニングさせる事が重要。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 276 科学技術イノベーションの社会との関係進化と推進機能の強化に関しては、ある程度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)
- 277 欧米の科学技術は安全保障の観点で進んできた歴史がある。一方で戦後の日本は民生を中心に科学技術が発展してきた。日本の企業は企業内研究開発で事業を展開してきたことから、学の役割は優秀な人材を企業に送ることが主要な役割となっていた。産官学の役割を日本全体で議論し、旧来型でよいのかどうかしっかりとまとめるべきである。でなければ上記の設問はまったく意味をなさなくなる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 278 社会の目を気にしすぎた結果のいびつな大学、研究機関のルールもあるように思う。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 279 わが国は地震、台風など災害が多く、インフラの設計基準見直しや新技術、新材料開発は不可欠ではないか、特に昔からダメージコントロールの発想を作りこむことが弱く、一度何かあると被害が大きなものとなってやしないか、社会システム、都市計画はむろんのこと、IoTを浸透させることにもダメージコントロールを盛り込んでいく必要があると思う。ここに費用対効果を求めるのは愚策である。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 280 我が国が強みを持つ技術やシステムの海外展開に際する官民が一体の取組は、十分に行われているところもあります。ただし、どうしても民間企業主導になってしまうので、官が主導できる体制の構築が必要だと思います。我が国の政府に対する科学的助言の仕組みや体制については、日本学会会議や各種審議会、学会等が行う科学的な助言は専門的で、やや抽象的なところもあるため、現実的な政府には助言の真意が伝わりにくいと思います。政府と学会等の間に、助言の内容を分かりやすく伝えることと、具体的に何を行えばいいかについての助言できる機関があれば、有効に機能するのではないかと思います。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 281 安易なビブリオメトリクス利用や科研費ランキングが、基礎研究重視の方向を強化しており、政策的に社会との深化をうたっている。逆方向を向いている。そもそも研究成果の社会的効果よりも学術成果を重視する傾向が強くなり、国全体としてもう少し成果の社会的意義を重視する姿勢を明確にすることが必要。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 282 大学や公的機関からのプレスリリース件数の増大にみられるよう、社会への発信の活発化などにより、科学技術イノベーションの現場での交流は数年前とは比べられないほど社会の声が研究現場に届いている。一方、政策として発表される内容との乖離がある。(公的研究機関、部長・教授等クラス、女性)
- 283 もっとオープンイノベーションの場を作っていくことが肝要だが、農水省ではその取組の端緒についたばかりである。(公的研究機関、部長・教授等クラス、女性)
- 284 科学技術イノベーションについての様々な意見や考えを、わかりやすく社会に伝えられる工夫、メディアやICTを活用する工夫がもっと必要であると思う。(公的研究機関、部長・教授等クラス、女性)
- 285 気候変動の対策技術の経済的評価をプロジェクトで行い、一定の成果を得たが、肝心の監督官庁の管理者には、その意義が伝わらず、毎年予算を削減された。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 286 こういった活動はとても重要と感じるが、その役割を果たすべきプロフェッショナルな人材が組織内に見当たらない。JSTやNEDOなどでコーディネーターを育成して研究機関に長期派遣する制度のようなものがあってもよいのでは。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 287 ■研究以外の作業(申請書類の作成、評価書の作成、経理処理、コンプライアンス研修、ガバナンス研修、リスクアセスメント研修、情報セキュリティ研修など)が多すぎて、社会との関係深化、リテラシー、文系分野との連携など、深いところまで考えている余裕がまったくない。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 288 研究者と国民との対話は、各大学・公的研究機関における活動だけでなく、日本科学未来館等における展示を通じ、活発に行われていると感じます。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 289 自然科学の中では分野間の連携が増えてきているように思いますが、私の仕事の範囲において人文・社会科学との連携はまだできていません。興味はありますが、どのようにアプローチすればよいか分かりません。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 290 科学技術と人文社会を結び付ける人材の育成が成熟していない。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 291 メディアの中で、研究を真に理解している人が少ないのには驚く。ノーベル賞など華々しいニュース性の高い話題には食いつくが、それこそ基礎研究には研究機関が働きかけてもなかなか対応してもらえない。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 292 科学技術イノベーションのための成果が、まだ、数少ないためでもあるが、社会との関係深化や推進機能の強化は大きく遅れているように思う。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 293 研究者以外とのコミュニケーションをうまく取れない研究者が多いと思う。社会との関係深化のためには、そういった点を克服するためのプログラムがあっても良いのではないかと。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 294 私自身、ここ数年で研究成果の社会への還元を強く意識するようになり、例えばいい研究成果については積極的にプレスリリースを行うように取り組んでいます。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)

- 295 日本社会全体が基礎科学と応用科学(または科学と技術)の区別がついていないと感じる。基礎科学の研究者に直接「社会に何の役に立つのか」という質問をするのは社会全体のリテラシー低下だと考える。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 296 科学コミュニケーターを育成すべきであり,各省庁の科学技術部門には博士号取得者の採用を必須にすべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 297 ステークホルダー内においては,科学技術・イノベーションに関する国民サイドの関心や理解が進んでいない。まずは国民に科学技術・イノベーションの重要性を理解させたり関心を向けさせる取り組みが必要と考えられる。特に基礎教育,義務教育において科学技術・イノベーションへの関心を醸成させることが重要であろう。またそういった場面において,インタープリターとしての科学者・研究者も育成し,国民理解の底入れに役立たせることも重要と思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 298 研究と社会の関係深化という動きがあること自体,ほとんど知らなかった。社会も研究もますます複雑化する現在,このような取り組みは非常に重要で,個々の研究者もそのことを認識すべきだと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 299 将来の為に研究者が学校教育にもっと関わるべきだと思う。市民参加フォーラムとかそういうのは興味のある人しか来ないので。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 300 近年になり,外部資金の取得額,特許申請数も評価基準として重要視されるようになっては来たが,やはり現状は変わらず論文数が評価基準として最も重要視されている。大学・公的研究機関における研究者の評価において,論文数が最も重要視される限り,社会リテラシーの向上は困難だと考える。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 301 難しい問題であるが,国の予算で研究を進める以上は,国民の税金から研究費を頂いていることに感謝できるような機会があるのは良いかも知れません。そこから,基礎研究などへ使用できる交付金などの予算もある程度配布されることの理解に繋がると幸いです。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 302 メディアからの取材を受ける中で,新鮮な疑問を投げかけられる場合が多かった。メディアも新しい物を追いかけており,新たな研究の種ができていくように思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 303 現在の職場でも社会との関係深化を重視し,それに沿った研究プロジェクトを行っているが,しがらみが増えて研究が自由に進められなくなったし,新しいテーマに挑戦できなくなった。これは研究の進展を阻害している。全分野一律に社会との関係深化を強制するのはなく,それが向いている分野と向いていない分野を分けて,科学政策を考えるべきである。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 304 ユーザーが主役として加わる学術コミュニティ,すなわち「ユーザー参加型研究」の場として,ニコニコ学会βが開催されている。ニコニコ学会βでは,専門家が情報提供や場作りやなどでユーザーを積極的に支援するモデルとして「共創型イノベーション」を推進してきた。今後もこのような共創による科学技術イノベーションをよりいっそう推進していきたいと考えている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 305 科学技術研究に関する情報発信をマスコミを通して積極的に行っていくことが重要と考える。研究者の存在,その個性,性質などが社会にもっと認知され,その存在の重要性が認識されることから始めるべきと思う。社会に認識されることで研究者自身が社会的責任を明確に意識し,ポジティブな方向に研究が進む分野も多いと考える。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 306 雑務が多すぎて,そのようなことを考える時間すらない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 307 研究者の社会リテラシーに関しては政策策定の段階から進めるべきのものであり,研究者の責にすべきではない。研究課題の策定において自然と含まれるように設定すべきである。ELSI面に関しては,それを行うための人文系研究者の人件費を含めることを必須にするような資金の設計も必要である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 308 意識の高まりは非常に感じられる。こうした意識の集約が今後の課題だろう。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 309 ・サイエンスアゴラなど社会との連携を深めつつあり,あり方を模索しつつ,今後内容が一層成熟していくことを期待したい。・経済産業省主導でグローバル・ネットワーク協議会が発足するなど,地域企業の海外展開を目的として制度が開始されており,今後の展開に期待している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 310 社会との関わり等は,時間のかかる内容で,急に改善するような内容ではないと思われる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 311 理系科目の教育を初等教育から高等教育までもっと時間とお金をかけて徹底的に行うべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 312 研究者と非研究者の対話について,資金的援助も充実しつつあり,好ましい方向性が見受けられる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 313 研究成果を社会に還元することは研究者の責務だというのは分かっているが,今の方法はただ単に研究者の負担を増やしているだけで,成果があるのか判断する手段がないのではないかと。あまり研究者に色々求めると研究の時間を減らし,本末転倒になる。例えば,知的財産の構築など研究者が社会に貢献する役割を固定して,それを持って社会的責務を果たすとした方が良いと思う。シンプルな構図にしたほうが実りが多いと思う。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 314 このような取り組みを過度に進めて研究者から研究時間を奪うべきではない。費用対効果という観点から妥協点を見つけるべきである。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)

- 315 人文・社会科学及び自然科学の連携は今後特に必要であり、交流を促進する場(交流を前提とした科研費、人文・社会科学及び自然科学の入り混じった研究所の創設など?)を作る必要があると考えます。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 316 今後,このような機会をどんどん増やしていくことが社会の成熟度を高めることになると思います。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 317 始まりつつあり,取り組みは行われていると思います。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 女性)
- 318 研究所や研究者と社会との連携は重要と考えますが,専門性が高い場合,実際にはなかなか困難であろうとは思っています。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 女性)
- 319 研究者に対し自分と社会とのかかわり方を問うような取り組みは,近年活発になってきたと感じる。ただし,そのような取り組みは若手に偏重しており,40代,50代以上の研究者は自分のあり方を確立してしまっており,何も変わっていないとも感じる。よりはっきり言うと,研究職として仕事をしている上で,40代,50代以上の研究者らが社会リテラシーを欠いていると感じる場面が,多々ある。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 女性)
- 320 ・殆どの外部広報活動は社会意識向上の動機に繋がるものの,本質的には十分でない。研究成果を客観的にオープンにした社会的価値評価を得ることで信頼と期待を確保しつつ,更なる支援展開につながる環境とすべき。・人文社会科学,経済,法務との早期連携はイノベーション創出の最適化にとって重要であり,現状では不足または取り組みが遅い。(公的研究機関,その他,男性)
- 321 日本のイノベーション取り組みで感じることは,グローバル視野が徹底的に足らず,またビジネスとの結びつきが弱いことであります。技術革新とは,テクノロジーをいかに社会システムとして世の中の人達が使うインフラにしていくかの議論であり,この分野がビジネスサイドも含めて弱いことで,俯瞰したグローバルにリーダーシップを発揮できるような取り組みにはなっていないと感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 322 多様性の確保とチャレンジを評価する方法が必要なのでは。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 323 専門家組織も含め,ほとんどが大企業のトップにより構成されている。海外の有識者なども入れたほうがグローバルなアイデアが生まれるのではないかと。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 324 問6-04,05では,オープンイノベーションプラットフォームの考え方が日本では歪である。大企業も最近CVCが設立ブームだがその活用方法が正しく理解されていない為にイノベーションに関しては世界から劣後している上に大企業の内部留保資金がイノベーションに活用されていない。知財にどう価値を付けていくかの方法も分かっていない。全体の仕組み作りは官僚統治が甚だしく,官民一体という概念を取り違えているのではないかと。官僚統治下における制度設計では,「えりすぎり」を求める。イノベーションは「せんみつ」(千に3つ)の世界。チャレンジできる制度設計が必要。失敗する事をよしとしない制度ではイノベーションは生まれない。当たり前の理屈が当たり前でできない日本である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 325 私は,〇〇〇〇協会(〇〇)というアジア各国の66のサイエンスパークが参加している協会の会長を務めている。各国それぞれの発展段階,経済レベル,産業の形成レベルなどまちまちであり,また政治的なバリエーションもあり,日本が組むといっても容易ではないのが現実である。イノベーションを単なる発明や技術改良ととらえている人々には,民間レベルでも実施は可能であろうが,社会の価値観を変えるようなイノベーションは,しっかりと基礎研究をやらねば出てこないと思う。総合科学技術・イノベーション会議も,構成人員を多様な分野から出すべきであろう。あまりにも画一化している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 326 ・相対的には強化/推進されていると思うが,これも現在進行形であり,持続的かつ更なる強化を実現していく体制構築が必要だと認識している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 327 科学技術成果をイノベーションにつなげていくためには省庁間連携,産学官連携が不可欠だが,特に省庁間連携は掛け声はともかく実態的にはほとんど機能していない。特に国の特別会計事業と他の事業との連携に問題あり。イノベーションの実現に向けた取り組みには,イノベーションの進展に応じた臨機応変な政策投入が必要であり,このためには必要となる政策手段(予算,規制緩和等)の企画立案を一元的に管理することが必要。こうした観点からは,SIP型(内閣府が当該イノベーションプログラムの予算管理を一元的に実施する形)の事業を増大させるべき。各省が予算配分権を保持したままでの省庁連携は,国の組織体制が本質的に縦割りでであることから(国の組織のあり方としては,問題の責任部署が常に明確となることが必要であり,この観点からは縦割りが悪いわけではない),本質的に機能しないことを認識すべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 328 イノベーション会議で議論されるテーマに対する官側の関与レベルを見直す必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 329 特定分野に絞らず,我が国が強みを持つ技術やシステムについては海外に対し,もっと積極的にPRをすべきだと思います。それから問6-07にありますように,もっと科学的助言の仕組みや体制が機能すると良いと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 330 大学及び大学人の社会貢献活動が要求されていながら,そのものを評価するシステムはおろかそれをやれば時間的にも損をするシステムである。社会貢献をきちんと評価しそのことを様々な形で顕彰する必要がある。特に自然科学者が新しいことを一般国民に知らしめる活動をやらざるも逆にも阻害することを行っているのは困ったことである。また,学術会議のシステムや活動が一般国民や政策立案者の役に立つ情報をきちんと出していない。また各種学会も社会にキチンと貢献しているか,正しい判断のできる情報を出しているかを第三者機関で検証するようにすべきだ。学会によってはこのような活動を全くやっていないものがあり,逆に阻害的に働いていることがある。これらについては米国のNAS(National Academy of Science)に見習うべきだ。今の学術会議も各種学会もこのような活動をやらねばならない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 331 どの支援体系も公共の益ではなく,企業等の益が優先され,ひいては省益等えなくても良い機関の益を重視する考え方が横行しているので,中小にまで回る仕組みができていく。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 332 研究社会は世間の常識、企業の常識とはかなりの隔りがあり、この隔りを近づけるのは容易ではないことを前提に、マネジメントを行ってほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 333 資金的には、かなり使われているが、それが既存の機関が癒着して無駄遣いしている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 334 例えば原子力開発にだけ、金が回り(敦賀原発など)、持続可能なエネルギー創出には冷たく、世界をリードすることが出来なくなっている。また、例えば災害救助技術において、1995.1.17阪神・淡路大震災以降21年が過ぎますが、何か救助技術が進みましたか。今年は熊本地震をはじめ各地・各国で毎日のようにM7以上の大地震が起きています。東京オリンピックが話題ですが、それまでに、いや開催最中に首都直下型地震が起きたら、どうなります。科学技術立国を歌うならば、災害医療技術・救助技術研究開発に全力で取り組む必要があると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 335 本頁の質問に関わることだが、『多様なステークホルダー(研究者,国民,メディア等)が双方向で対話・協働することにより』とある中の”国民”の声の反映をどのように行えばよいか、疑問に思う。数十年前の”飢餓状態の酵母の活動を顕微鏡観察して成果としたい”と述べた研究に予算を割いてよい、割くべきだと判断できる一般の日本人は皆無だと思う(もしかすると、経験の深い研究者・識者でも困難かも)。ステークホルダーの多様な声を無理なくまとめられる人材の選定こそ重要な要素と思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 336 社会と科学技術の関係のCritical reviewをすべき専門家集団を育てるべき哲学系学科を文科省はつぶしながら、この問いかけをするのは、自己矛盾である。素人に近い人間が千人・万人集まっても意味のある議論はできない。人への遺伝子組み換えなどの特殊分野を除いて、研究の自由を制限する必要はない。内閣主導の御用学者・経営者による「科学的助言・イノベーション会議」により、特定テーマだけに予算が手当てされることにより、基礎科学のための科研費が増えないことが問題。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 337 科学技術イノベーションを支える社会にはなっていないし、推進機能を強化するにしてもそれらに関係する基盤が整っていない。例えば、我が国の大学にて、東南アジア各国の法律、経済、文化などを専門とする学科や学部およびそれらを専門とする学者も極めて少なく、イノベーションを期待する社会的ニーズといった背景の理解が的確にできない。この状況をまず変えないと前へ進まない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 338 会議はしていると思うが、決定して決められない。そこに大きな問題がある。議長に最終判断を委ねて、決定、作業に落とし込み、作業の是々非々を厳しくおこない、次に進めて行くようにすべき。人を判断に入れないで、プロジェクトをシビアに氷解するべき。でないと、みんなやらない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 339 科学技術イノベーションと社会との関係の深化については、革新的な科学技術やシーズを持つ大学・公的機関、ベンチャー、企業が融合してPOCや評価そして市場導入を行う仕組み・推進体制が構築されるべきかと思えます。一方で取り上げるシーズ等の選定する背景や動機については透明性を高める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)
- 340 イノベーションという意識が日本ではあまり社会に浸透していないのですが、そういう環境を思えばよく機能しているかもしれません。大学(医学)でのアジアでの臨床医教育(〇〇〇大学消化器内科)などは国の資金が出ているかどうかはわかりませんが素晴らしい成果と実感しています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 341 国家戦略レベルから市民生活までの幅広い活動において、市民生活や地方中小企業への展開側の活動は見えにくいと思います。少なくとも都道府県レベルの活動がもっと国民に知られ、関心を持たれるようにする必要があると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 342 どうも、効率の悪い連携はあると思える。いいレベルの処と、そうでないところもあるが 人材・要員不足でできていない面も多々あると思える。予算面のことも効いているだろうと推量しているが。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 343 大学の特権意識や学閥意識が大きな障害となっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 344 基礎科学の研究分野において、初期の段階において、社会との関りを重視しなくても良い分野もあると思えます。科学技術イノベーションの社会との関係進化と推進機能の強化を専門に行う役割の機関を設立すると良いと思えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 345 研究開発テーマ助成に対する目利きが極めて少ないため助成金が有効に使われているとは、言い難い。その時々勇ましい話(実現できない)にすぐ乗る傾向が大である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 346 老若男女、科学技術イノベーションという認知度が低いと思われる。メディアが報じたトピックを表面だけとらえて、分かった気になり議論することの何と多いことか。現状を議論し、将来展望を最悪のケースも想定し、むしろ聞かせたくないことも大々的に開示するくらいしないと意識改革は難しい。そういった番組を年1,2回でいいから大々的にやるべき。NHKががんばれ。そういった番組を年1回でいいから、中高生に強制的に見せるべき。ある程度の危機意識を持たせないと、親に甘やかされたぬるま湯環境がいつまでも続かないことを恐怖させないといけない。はだしのゲンを見て戦争への恐怖感を刷り込むことには成功しているのだから、同じロジックだと思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 347 とりわけ、中小零細企業における科学技術イノベーションとの関係深化に対する推進機能が皆無に近い状態と感じられる。もっと経営に直結する形でアプローチ出来れば、中小零細企業も積極的に推進できるのではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 348 短中期課題と長期課題、超長期課題を混在させずに分けて対応することが重要と考える(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 349 CTO補佐官制度など、より積極的に民間の人材を活用して、日本全体の科学技術イノベーションの戦略立案や実施をすべきです。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 350 総合科学技術・イノベーション会議を形式的な会議体ではなく、本質を議論する場となるようワーキンググループや専門部会の充実を図ることが必要と思料。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 351 弊社事業は化粧品・医薬部外品・医薬品・食品と複数のヘルスケア関連分野に関わります。食品・医薬品に関しては規制改革によるイノベーション実現の動きを実感しますが、化粧品・医薬部外品化粧品に関しては国際的な競争力のための規制改革の動きを感じません。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 352 世論に左右されやすい状況が気になります。最近の人文科学を軽視した国の教育政策が、将来の社会バランスを崩すのではないかと懸念されます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 353 AI技術の実用化やビッグデータとの関連では個人情報取り扱いの法整備など、民間のイノベーションを加速するための取り組みを期待している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 354 産・学・官の連携強化によるイノベーションに今後大いなる期待が高まっていく。オープンイノベーション志向を醸成していくことを関係機関に期待したい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 355 政策形成への助言、司令塔機能は非常に大事だと思いますが、状況を把握できていません。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 356 助成したものは途中段階では高く評価されたいも責任は取らない仕組みである限りあまり期待できないと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 357 いち企業人としては、全体の取り組み、成果が見えづらいと思います。それぞれの機能に対する取り組みは一生懸命実行されていると思いますが、それが有効かどうかが見えません。特に、推進機能構築には、全力で取り組むが、その成果をいつまでに、誰が判断できるのか？その指針は、時間的な要素も含めて何を明確にしていく必要があると思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 358 AIやIoT技術に関して日本は後れを取ってしまった。新しい製品やサービス、新ビジネス創出の面で世界をリードできるような研究環境、教育・人材育成、仕組み作り等の醸成が必要であると思う。イノベーションの観点から研究成果の社会的インパクトの客観的評価に関しては、論文中心の評価だけではなく、企業との共同研究・委託研究や獲得資金の量と言った面も見て行く必要があると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 359 イノベーション人材の育成、今後重要となる科学技術の重点領域など強化の具体的な方向性をより明確に打ち出して実行する必要がある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 360 「日本技術の世界展開」に関しては、各々の国のニーズの把握、技術のモディファイ、資金援助、決定のスピード等で他国(特に中国)に大きく水をあけられていると感じる。抜本的な仕組変革や将来構想の構築が必要と感じる。また「自然科学の飛躍的な発展」は「倫理」とのバランスが必要となってくる。遺伝子組換,iPS細胞利用,AIの進化等に伴う技術者の倫理観の醸成とリスク管理・対応に関しても強化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)
- 361 学が向いている方向が政府機関であり、産や国の方向を向いていない。もっと、この点を強化すべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 362 イノベーション・エコシステムの必要性を謳っているが、日本の産学官だけでエコシステム構築を図ろうとしている。少子高齢化で縮小している日本市場しか眼中にない「日本ムラシステム」。世界企業なら、社外取締役役に他国の人材を登用するように、国のイノベーション会議に海外の有識者を入れたり、大学発ベンチャー海外の投資家が投資できる環境を創るなど、世界市場を視野に、グローバル・イノベーション・エコシステムに参入する施策が必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 363 基礎技術の研究は営利を目的とする企業の支援はなかなか得られませんが、日本がオンリーワンの技術をより多く得ようとする、この事の推進強化も必要。産官協力してこれを進めるべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 364 日本では、新しいこと=悪いこと=誰かがだまされる と考える風潮が大きすぎる。自由化=国民が自分で考える=責任も自由=何をなすべきか:情報の伝達を義務付け、責任は自己責任、情報の足りない部分を、国が指導する。国が公開する。いい加減な仕組みや製品が、自然淘汰されるスピードを高めるような、制度を作り上げることが必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 365 インターンシップ,相互人材交流などを通じた,課題,問題意識に関する共感がまずは必要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 366 確かに上記「推進機能」を担う公的(?)機関が多く設立されているが、独立性やそもそも人選そのものに疑問がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 367 受け取る側,議員,政治家,さらには一般の市民の科学技術,サイエンスに関するリテラシーをもっと高めないと,関係深化や推進強化が行えないように感じる。いくらプッシュ側が頑張っても,受け取る側からのプルが無ければ有効に機能しがたいように思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 368 ・科学者の倫理観がより重要になってきているが,大学や企業でも十分な取り組みがなされているとは言い難い状況である。・イノベーションは科学や技術だけで起こせるものではなく,社会とのかかわり合いの中で実現されるものであり,科学者がもっと科学者以外のステークホルダーとの関係を強化しなければ,社会課題の革新的解決にはつながらない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 369 文科省と大学との対話は十分に行われているかもしれないが,政府(文科省,経産省他)と学会や民間団体,NPOなどとの対話をもっと増やすのが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)

- 370 科学技術イノベーションの社会を構築するという事を国から地方までよく聞こえたのに、実際の対策が少ないと弱い感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 371 研究成果が社会に還元される仕組みが出来ていないので(政府だけではなく社会としての民間での受け入れ態勢も含めて)特区であつたり,いろいろな仕組みの枠を更に活用できるようにすべきだと思います。政府として各種会議(地域の声を聞いて頂く場や,有識者が集まって開かれる場)が沢山開いて頂いていますが,これらが点として動いているように感じています。この点が更に線になり面となって動いていく事で,日本の技術や研究成果がグローバルインフラとして社会還元できる仕組みとなると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 372 基礎研究では仕方のないことではあるが,実社会のニーズに関して,正確に状況を把握して研究に入る学者は,ごく少数である。日本の大学では,研究者の評価は「論文の数」だけであつて,その内容ではない。また,研究成果がどれほど社会の役に立ったかは,一切考慮されない。企業のプロジェクトのように,「カスタマーサティスファクション」を取るという姿勢を持ってもらいたい。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 373 SIPやImPACTなど,CSTIIは新しい仕組みに取り組んでいるが,プレーヤーがその機能を十分使い切れていない。特に国研の研究者は,技術のビジネス展開という意味ではきわめて貧弱な研究しか持ち合わせていない。基礎研究・応用研究,技術開発のステージでの役割分担ができていない。研究開発ステージを上流から市場まで,全体を見渡せる人材の不足か?分野による温度差も大きい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 374 現状仕組みとしてはできてきているが,企業の最前線メンバの参加が極めて少ないことが問題と考える。企業は派遣するメンバの所属にかかわらず,十二分に事業の最前線の状況を官,学に伝えることができる状態にして送り込むべきである。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 375 開発技術の社会実装に際して,技術の実証だけでなく種々の社会的課題の解決に向けて柔軟に対応,検証できる制度や仕組みのさらなる充実を望む。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 376 人文系と科学系の研究者の議論は機会が少なく,あつても平行線になることが多いと思われ。特にエネルギー分野ではその傾向が強いと思われ,学際的な分野の充実が望まれます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 377 関係の深化や推進機構の強化を行うことは異論はないが,そのために研究者の負担が増え,研究活動に支障がきたすようでは本末転倒であるとする。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 378 日本国民全体の科学技術に対するリテラシーが低いと認識している。例えば,某地方自治体と連携しているが,その自治体は非常に縦割りで,大学などが新しい技術(シーズ)を提示しても,自分たちが抱えている問題(ニーズ)に対する解決に結びつけようとする意識を持っている担当官がいることはほぼ皆無である。例えば,大学などが「外国人向け(多言語)」「観光」というキーワードを出せば,在住外国人の生活担当と観光振興担当がそれぞれの状況を考えるだけで,外国人向け観光という発想を持つ担当官が地方自治体には皆無であると,これまでの経験では,想像できる。中央官庁が省庁の枠を超えての取り組みを(難しい中)やろうとしているが,地方自治体の課の枠は中央官庁のそれと比較して非常に高い。ここを解決する施策を別に打たなければ,公の予算による新技術の社会展開は不可能である,と考えている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 379 提言などは至極まっとうで筋が通っているが,それを具体的施策に落とすところが弱いと思う。さらに,文科系の方には倫理法制度でもっと頑張って頂きたいが,実学に関係することを極度に嫌われる先生方も多い。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 380 問4-19への回答と重複するが,イノベーションは新技術が生むとは限らない。むしろ,既存技術を生かす規制緩和や制度充実の方がより早くより大きな社会的イノベーションをもたらす可能性が大きい。社会的な利害調整の手間を嫌った技術偏重では,成し遂げられるイノベーションはごく限られたものになりかねない。大学・公的研究機関と企業間の意思疎通は人材の相互交通で促進するべきだが,依然不十分だ。政府が先導した過去の大型プロジェクトは社会実装への意識が低かった。プロジェクトは単なる研究開発にとどまればならない。社会実装のためには経済性や社会的・法的・倫理的な課題の洗い出し,対策立案までをプロジェクトに含むべきだ。当然,人文,社会科学者らの活用もプロジェクトの一環でなければならぬ。その検討結果次第では,開発目標の転換や研究開発の縮小・中断も含むプロジェクトマネジメントに結びつけなければ,「鳴り物入りのプロジェクトは終わったが,すぐに成果は社会にでなかった」という従来の失敗を繰り返すことになる。米国ゲノム研究での「ELSI」のように,研究開発と社会実装の課題検討を同時に進める制度は,司令塔が先導しなければ実現しない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 381 科学技術の重要性についての発言は政治の各面で行われているが,実際の進展,海外との競争力などを見ると,もっとそれを現実に反映していく必要があると考える。また,政策判断でも,原発やワクチン問題のように,根拠を重んじた合理性よりも感情を重視してしまうことが多く,現実の改善を阻害していることが多いと思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 382 ・日本の政治の仕組み自体が科学の活用を阻んでいるので,その点の改善が必要だ。例えば米国なら議会にさまざまな科学者を呼んで意見を聞き,政策を議論する。ところが日本では役人が選んだ学者が審議会に発言し,事務局が報告をまとめるから,意見の多様性は反映されないし,役人にとって都合の悪い意見は排除される。・日本学術会議は議論を元にさまざまな意見を出しているが,政策の議論に使われないのは残念だ。総合科学技術会議には,自らの政策を検証し評価し改善するというPDCAサイクルがないので,政策に進歩がない。その時々流行に乗って政策を飾り立て,金を垂れ流しているだけの存在であり,解体的出直しが必要だ。・ビジネス創出や海外展開での「官民一体」に違和感を覚える。このグローバル化の時代に,政府が一体的に関与するというのは,大学の入学式に保護者が付き添うようなものだろう。ここにも日本の企業家精神の衰退を強く感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 383 国内外問わず,連携は必要であるが,そこは,相互理解と言うよりも相互利用の関係にあることをイマイチ認識できていないと思う。特に,国外を相手にする場合,基本的に,日本人は,日本の国益に適ったことを意識すべきであるにもかかわらず,受け手である外国側は,両手放しに,日本を受け入れられていると錯覚していることが多い。特に,技術情報は簡単に模倣されてしまうことを,関係者はいまいちど肝に銘じるべきであり,国外の相手は,相手の国の国益を優先する,すなわち,日本がどうなろうと関係無い,と言う前提にすることを認識すべきである。また,国内では,成功者ばかりの有識者会議だけでは不十分と思う。そこには,若返りも含まれるが,ポピュリズム的に何の経験も無い大言壮語は排除する必要があると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 384 省庁毎に縦割りの役割分担になっていることから、社会課題と科学技術のギャップを埋めるための推進者・リーダーシップが不明確になっていると感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 385 文系理系の分類を、社会課題との関係をもとに見直し、再編しても良いかもしれません(既に実施している大学もあります)。基礎研究応用研究の分類も同様で、リセットしても良いかもしれません。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 386 政策作成への提言は、広く求めるべきであり、特定の組織や人物に偏るべきではないと思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 387 科学技術政策のありかたについては、様々な考えがある中で、意思決定のプロセスが必ずしも明確ではない。いずれの選択肢をとるにせよ、将来、振り返って分析が可能な、記録を残すこと、判断の根拠を明確しておくことは重要(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 388 研究者の社会リテラシーに関しては、学術領域によって千差万別である。医学領域では多くの研究者が社会リテラシーを保有している一方、理学領域の研究者では欠落しているケースが散見される。現在、サイバー空間の活用に関して大きな技術革新とイノベーションが起ころうとしており、理学や工学の研究者には高い社会リテラシーが求められる。日本学術会議には、学術的シンクタンク機能のほか、社会リテラシー定着の推進力も期待したい。イノベーションには、科学技術だけでなく産業的視点での社会適応性も必須であることから、政府に対しては科学的助言だけでなく、産業的視点からの助言も重要である。近年の審議会は産学官からの人材で構成されるケースが多く、その点に関しては評価できる。CSTIの司令塔としての機能強化に関しては、SIPやImPACTなどの研究開発プログラムの設置や第5期科学技術基本計画の作成を通して、ある程度図られたと認識する。これらのプログラムを継続・発展させるとともに、基本計画のKPI達成状況をモニタリングして必要な施策を取ることで、さらにCSTIの機能を強化する必要がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 389 ・たとえば、最先端科学分野でも人文&社会科学および自然科学の連携による取組は重要である。科学分野のプロジェクト推進&評価に人文&社会科学の人材登用を更に考慮すべきであろう。総合科学技術・イノベーション会議は以前のようにライフサイエンス分野も含めて総合的に審議すべきである。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 390 社会実装とは一見魅力的な言葉であるが、それはどの程度できれば「実装できた」とみなしうるのか。この言葉の定義や効果についての議論が薄く、単に言葉を利用しているだけに感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 391 エネルギーに関するグローバルなニーズとしては、化石燃料の限界(資源量,燃焼によるCO2排出や汚染),原子力の問題(使用済み核燃料の廃棄ができないこと,放射性物質の拡散による汚染)から、圧倒的に再生可能エネルギーの重要性が高い。しかし日本の政策は原子力偏重で再生可能エネルギーには資金・制度ともに不十分な状態が未だに続いている。真にイノベーションを起こすためには既存の枠組みを壊すことが必要だが、日本は既得権益の維持のためにイノベーションに背中を向ける状態が続いている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 392 個別の技術革新におけるイノベーション手法と、社会変革,産業推進における政策としてのイノベーションとは立ち位置が違うので、考え方も変えて議論する必要があ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)
- 393 SIPなどの取り組みが行われているが、結局、各省庁ごとの予算配分になって知っているような印象を受けてしまう。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 394 最先端技術にフォーカスされており、その基盤となる材料分野などへの観点が不足していると感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 395 こういったヒアリングを行い、多様な意見をいったん集めた上で、大事なことは、中途半端につまみ食いするのではなく、どこに注力するかか意思を入れることだと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 396 まずは研究の現場力が著しく低下していることを再認識すべきであると思う。社会価値創出に関しては、ファシリテータ不足であることも否めない。ロボット分野での〇〇先生のような取り組みや同先生のメッセージを真摯に受け止める必要があると思う。そろそろ、江戸幕府から続く朱子学に依存した官僚主義を脱出すべき時期にあると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 397 取り組み自体は行われていることを認識していますが、民間企業の立場からはまだ十分に効果が出ているとは認識できておりません。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 398 6パートの中で社会との関わりが最も弱いと感じています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 399 いわゆる会議などは十分にあると思う。むしろプロセスとしての見直し及びアクションが十分伴っていないのではないかと。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 400 ・イノベーションは、世の中を変えたいという個人の意志が源泉と思う。イノベーションの定義は様々であるが、その発想には、既定路線の延長上には無く、誰もが推察できる論理性よりも、個人の経験と知見から醸成された直感に従う側面がある。外側からの判断としては、わかり難い部分は否めない。しかし歴史的に見てもそのようななかから斬新なイノベーションが生まれたのも事実であるため、もし行政が陰ながら後押ししているのであれば、その支援のアリザズムをもっと外部に視える化し、個人によるリスク低減とチャレンジを推奨する意味での発信を行うと良い。・官民が一体となった取り組みは、手続き・継続管理の面倒さ・複雑さを排除し、イノベーションにすぐに取り組みできるようにすること、プロジェクト遂行時のキャッシュフローとイノベーションポートフォリオ(スタートアップコスト,市場投入コスト,量産,サポートコストと各時期のタイムラインの管理と修正,撤退の判断閾値,成果と成長のための次のアクション)の状況を理解でき、推進できるリーダーシップが機能できるようにしたい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 401 当該テーマについての予算措置的的確性確保のために、省庁で企画した内容を理解できる政治背景が充実するか、または理解しやすい体系が国民に開示され、大きな支持のもと意思決定されることが必要かと感じます(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 402 国際社会との関係深化およびイノベーション推進を考えた場合、諸外国との利益還元を含めたグローバルな連携枠組みの策定とそのゴールの共有が重要かと考えております。例として、エネルギー資源や食糧については技術開発自体は推進され国際的にインパクトのある研究成果も出ていますが、日本が製造国(産出国)になる可能性は低く、実用化に際して流通や利益還元の課題がバリエーションになる可能性があるかと認識しております。各企業(特に製造業)でも同じ課題があり、科学研究のグローバルな実用化に向けて、包括的な戦略を策定するプロデューサーのような人材・組織の育成や編成に取り組む企業が昨今多いと考えております。産・学・官の連携で構成される同様の機能を有する一元化した仕組みがあれば、活用したいと思っております。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 403 事務局機能にかかっているのではないのでしょうか。(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
- 404 グローバルなニーズに答えるための研究をするのであれば、まずは各地域の真の問題点や悩みをくみ取り、それを一般にも公開することが重要だと思います。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 405 そんなに短期間でできることではないと思います。ですので、政権が代わって大きく変化することがないように仕組が必要かと思えます。科学技術の進歩が、格差をより助長することもあり得ますし、国内ではなく、海外のイノベーションが日本へ影響することも考えられます。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 406 基本計画は重要且つ軸となすものではあるが、多様性が欠落し結果として新しい価値が生み出されにくい状況を生み出していることはないか？(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 407 問6-03は、その重要性が言われ始めて久しく、サイエンスアゴラなど行われているが、ごく一部のみに限られた取組になっており、政策形成等への影響力は大きくない状態にとどまっている。官民連携による海外展開は、現状程度でよいのではと思う(韓国などに行うのは、やり過ぎな気がする)。インクルーシブ・イノベーションは聞いたことがない。途上国からの留学生の受入程度しか行われている様子が思い浮かばない。基本計画の推進のため、総合科学技術・イノベーション会議は尽力しているが、「必要な資源の確保や適切な資金配分等を行う」権限は有していない(重点施策の指定や研究評価を通じて「必要な資源の確保や適切な資金配分等」を「促す」ところまで、この設問は誤解を招くかもしれない)。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 408 もし受け入れてくれるのなら話ですが、〇〇〇〇や1000人規模リストラを発表した〇〇〇などへ大学人を派遣して、実情をつぶさに見るのが良いのでは。(民間企業等、その他、男性)
- 409 科学技術イノベーションは科学研究の結果であると思います。研究成果をイノベーションに結び付けるのは研究者の役割なのででしょうか。研究成果がイノベーションに至る道筋にはいくつかのステップがあると思います。そのステップごとに研究者自身が関与することは難しいので、そこにも人材が必要だと思います。(民間企業等、その他、男性)
- 410 科学技術と社会を結ぶ取り組みは盛んになってきているが、科学者と市民の議論がなかなかかみ合っていないと感じる。(民間企業等、その他、男性)
- 411 東日本大震災もあり、自然災害に関する研究は海外展開がされつつある。ただの研究ではなく、防災・減災に繋がるものになることを期待したい。(民間企業等、その他、男性)
- 412 大学の活用として、科学技術と人文科学の連携したビジョンが有効だと思います。意匠的なデザインだけでなく行動のデザインや感性を取り込んだデザインなど日本人の文化が切る領域でもあります。このようなアプローチが世界で求められる日本の役割だと思います。(民間企業等、その他、男性)
- 413 社会の発展に科学技術イノベーションが必要であることは認識されています。残念ながら日本においてイノベーションを支える土壌が育っておらず、育成すべき学生がさらに内向きに意識を後退させています。失敗を受け入れてチャレンジすることを受容することがイノベーションの推進につながると思います。失敗したプロジェクトがないような世の中では、真に新しいものは生まれにくいのでしょうか。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 414 我が国ではイノベーションが技術改革と理解されており、科学政策にもそれが色濃く反映されている。社会改革や人類の未来に対するパラダイムシフトをイノベーションと捉え、広範な専門の人が寄与できる仕組みを工夫しないと、政策決定者と研究者との乖離がますます進むのではないかと。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 415 イノベーションが「技術革新」と(誤って)訳されてしまう状況が早期に改められて欲しい。そうでないと、「技術さえ伸ばせばイノベーションに繋がる」という誤った認識から抜け出せないままになってしまう。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 416 科学技術の基本は世界基準と考えるべきであるが、科学技術の社会への展開は、その社会つまり国ごと、地域ごとに異なると考えられる。したがって、科学技術のイノベーションも基本・基盤技術においては、グローバルスタンダードで課題設定されるべきであるが、社会への展開や応用におけるイノベーションは、我が国の特性、特徴を生かした推進とその評価を行うべきである。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 417 これまでは科学技術政策はいわゆる「理系」の話という扱いでしたが、「文系」の寄与の必要性が最近認識されはじめ、一部の先進的な大学等では文系も含めた科学技術イノベーションの取組みが出てきたことは、科学技術イノベーション活動が高度化してきているということにより兆しを感じています。大学等の研究者は研究原資を科研費等の競争的資金で賄う必要があり、科研費等が求めている社会へのかかわりのある研究という誘導に沿って、社会の問題解決型の研究開発を意識する意識向上は進んでいると思っております(よいことです)。しかし、現状をよりしっかりと見つめてみると、提案書の作成が上手になっただけで研究内容は以前とまったく変わらないというものも少なくないのだと思います。研究者は選ばれている方々だけが行うべきものかと思っており、その意味では研究者の数が多すぎて、数が多い分だけ広く薄く研究費を配布せざるを得ないという状況なのかと思っております。研究費の予算配分をもっとメリハリをつけていくことで社会に役立つ研究が加速するのだと思うので、現状よりもさらにメリハリのある研究予算配分が必要だと考えています。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)

---

「科学技術イノベーション」という言葉は、一般の国民生活からすると、抽象的であるため少々縁遠い存在と思われてしまうのではない  
418 か。具体的なところで、「例えば……」と科学技術イノベーションが製品等に活かされている生活の場面等を訴求した上で、関係深化を  
図っていくべきではないだろうか。(民間企業等,その他,男性)



# 参考資料

大学・公的機関グループ調査票(大学等の長)  
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



所属1  
所属2  
氏名  
ID

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 定点調査 2016) (大学・公的研究機関グループ 大学長等用)

### 調査の趣旨について

この調査は、第5期科学技術基本計画(2016年度～2020年度)期間における、我が国における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。NISTEP 定点調査 2016 は第1回目の調査となります。調査では、科学技術及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「①大学・公的研究機関における研究人材の状況」、「②研究環境及び研究資金の状況」、「③学術研究・基礎研究と研究費マネジメント等の状況」、「④産学官連携とイノベーション政策の状況」、「⑤大学改革と機能強化の状況」、「⑥社会との関係深化と推進機能の強化の状況」の6つのパートから構成され、総質問数は68問(自由記述の質問を含む)です。NISTEP 定点調査の概要については別紙1をご覧ください。

### 科学技術イノベーションとは

第5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5期科学技術基本計画の詳細については別紙2をご覧ください。

### 回答要領

- 該当する箇所の○を、1つだけチェックしてください。
- 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、業務と関係があるので分かる、自分の所属するセクターのことなので分かる)と「実感のない」場合(例えば、業務と関係がないので分からない、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)とがあらうと思います。「実感のない」場合は「分からない」の○をチェックして下さい。
- 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。
- 回答には1時間30分程度を要します。
- 2016年11月25日(金)までにご回答頂きますように、お願い申し上げます。  
http://www.nistep.go.jp
- 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 [氏名] (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 [連絡先] (ご連絡下さい)に連絡下さい。

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問い合わせ先  
一般社団法人 輿論科学協会 (担当: 松岡(まつおか)、井田(いだけ))  
電話: [電話番号]、FAX: [FAX番号]  
E-mail: [Eメール]

調査票の内容についてのお問い合わせ  
文部科学省 科学技術・学術政策研究所 科学技術・学術基礎調査研究室  
(担当: 村上(むらかみ)、伊神(いがみ))  
電話: [電話番号]、FAX: [FAX番号]  
E-mail: [Eメール]

文部科学省科学技術・学術政策研究所

NISTEP 定点調査(大学・公的研究機関グループ 大学長等・公的研究機関長用・マネジメント担当用)

## 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。なお、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(中・学部利用機関を含む) 2 <input type="radio"/> 公的研究機関 3 <input type="radio"/> 民間企業 4 <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	
<small>(アンケートの受領の通知メールをお送りし、また、必ずご記入ください。)</small>	
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"/> 研究とマネジメント半々 4 <input type="radio"/> その他
職位	1 <input type="radio"/> 学長等クラス 2 <input type="radio"/> 教授、部長クラス 3 <input type="radio"/> 准教授、主任研究員クラス 4 <input type="radio"/> 助教、研究員クラス 5 <input type="radio"/> その他
	2 <input type="radio"/> 教授、部長クラス
	3 <input type="radio"/> 准教授、主任研究員クラス
<small>(例示は参考です。あなたの所属する組織の実態を精査してご記入ください。)</small>	
雇用形態	1 <input type="radio"/> 任期あり 2 <input type="radio"/> 任期なし

§印の付いている項目は報告書に記載します。

〈「ご連絡先等」についての注意事項〉

- 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)を一覧にし、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。
- ご連絡先等の情報は、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。

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

文部科学省科学技術・学術政策研究所 MSJEP定員調査(大学・公的研究機関グループ(大学等専用))	
Part 1 大学・公的研究機関における研究人材の状況	
若手研究者(9歳未満)までのポストドクター、研究員、助教、准教授など、博士課程学生は除く)の状況 あなたの所属する大学や研究機関全体における状況をお答え下さい。	
問1-01 若手研究者(博士課程学生は除く)に自立と活躍の機会を与えるための環境の整備は十分(101) だと思いますか。	十分 かなり まあ 不十分 全く
環境の整備として、雇用制度、評価採用時に研究を立ち上げる際のスタートアップ資金の確保等をお考えください。	
問1-02 (102) 自立的に研究開発を実施している若手研究者の数は十分だと思いますか。	十分 かなり まあ 不十分 全く
例:自ら研究プロジェクトを立ち上げ、その責任者として活動している等	
問1-03 実績を積んだ若手研究者のための任期を付さないポスト拡充に向けた組織としての取組は十分だと思いますか。(103)	十分 かなり まあ 不十分 全く
例:若手研究者の安定雇用財源を生み出すための、シニア研究者(近年前後の研究者)に対する年俸制等の導入や外部資金による任期付雇用への転換促進等	
研究者を目指す若手人材の育成の状況 あなたの所属する大学や研究機関全体における状況をお答え下さい。	
問1-04 (104) 現状として、望ましい能力を持つ人材が、博士課程後期をを目指していると思いませんか。	十分 かなり まあ 不十分 全く
問1-05 (105) 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は十分だと思いますか。	十分 かなり まあ 不十分 全く
例:博士課程後期在学者への経済的支援、飛び級・早期卒業制度、社会人・留学生の受入体制等	
問1-06 (106) 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は十分だと思いますか。	十分 かなり まあ 不十分 全く
例:博士号取得者本人や雇用者への意識改革、博士課程後期教育への産業界の参画促進等	
問1-07 (107) 学部学生に社会的課題への気づきや研究への動機づけを与えるための教育は十分に行われていると思いませんか。	十分 かなり まあ 不十分 全く
例:アカデミック以外の学習、問題解決学習、体験学習、情報活用能力の育成等、科学技術や学びの能力を養成できるカリキュラム等	
問1-08 (108) 博士課程学生が、自ら課題や研究テーマを見出し、最後までやり抜くことができるような指導が十分に行われていると思いませんか。	十分 かなり まあ 不十分 全く
女性研究者の状況 あなたの所属する大学や研究機関全体における状況をお答え下さい。	
問1-09 (109) 多様な研究者の確保という観点から、女性研究者の数は十分だと思いますか。	十分 かなり まあ 不十分 全く
問1-10 (110) 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等)は十分だと思いますか。	十分 かなり まあ 不十分 全く
問1-11 (111) 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十分だと思いますか。	十分 かなり まあ 不十分 全く
外国人研究者の状況 あなたの所属する大学や研究機関全体における状況をお答え下さい。	
問1-12 (112) 優秀な外国人研究者を受け入れ、定着させるための取組は十分だと思いますか。	十分 かなり まあ 不十分 全く
例:研究立ち上げへの支援、能力に応じた給与、家族へのサポート、物品購入にかめめる手帳、組織運営にかめめる規定や通知の英語化等	

<b>研究者の業績評価の状況</b> あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を教えてください。		分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	+
問1-13	研究者の業績評価において、論文のみでなく様々な観点からの評価が十分にに行われている (113) と思いますか。	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	+
例: 教育、社会貢献、産学官連携活動、海外経験、学部的・分野横断的な研究への取組等										
問1-14	業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇(給与への反映、研究環境の改善、適材適所 (114) の人材配置、サブテナガルの付与等)が十分に行われていると思いますか。	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	+
<b>大学・公的研究機関における研究人材の状況について</b>										
問1-15	大学・公的研究機関における研究人材の状況について、ご意見をご自由にお書きください(必須項目ではありません)。 (115)									
<b>文部科学省科学技術・学術政策研究所</b> NSTEP定点調査(大学・公的研究機関グループ(大学長等用)) Part II 研究環境及び研究資金の状況										
<b>研究環境の状況</b> あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を教えてください。										
問2-01	研究開発にかかる基本的な活動を実施する上で、現状の基礎的経費(機内の内部研究費 (201) 等)は十分だと思いますか。	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	+
基礎的経費として、教員や職員の人件費及び機材が教員に経費的に配分する研究費をお考えください。個人が外部から獲得する研究費(科学研究費助成事業(科研費)、JST・AMED・NEDO)からの研究資金等は除きます。										
問2-02	研究者の研究時間を確保するための取組(組織マネジメントの工夫、研究支援者の確保 (202) 等)は十分だと思いますか。	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	+
問2-03	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・アシスタントレー (203) ター等)の育成・確保は十分にに行われていると思いますか。	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	+
<b>研究施設・設備の状況</b> あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を教えてください。										
問2-04	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十分 (204) だと思いますか。	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	+
問2-05	組織内で研究施設・設備・機器を共用するための仕組みが十分に整備されていると思いま (205) すか。	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	+
<b>知的基盤・情報基盤及び研究成果やデータの公開・共有の状況</b> 日本全体の状況や産・学・界の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。										
問2-06	我が国における知的基盤や研究情報基盤の状況は十分だと思いますか。 (206)	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	+
知的基盤: 社会情勢、生物遺伝資源、関連するデータベース等 研究情報基盤: 論文等の研究情報へのアクセス、研究情報ネットワーク、情報システム基盤のクラウド化による集約化、セパレート化、機械の強化、大学図書館等										
問2-07	公的研究機関が保有する最先端の大型共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(利 (207) 用に際しての手続、サポート体制、利用料金等)はどうか。	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	+
問2-08	公的研究資金を用いた研究成果や研究データを公開・共有するための取組は十分だと思 (208) いますか。	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	+
ここで取組として、論文のオープンアクセス化、研究データを公開・共有するためのプラットフォーム構築、研究データを公開・共有する研究者へのインセンティブ付与等をお考えください。										
<b>科学技術予算等の状況</b> 日本全体の状況や産・学・界の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。										
問2-09	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に鑑み (209) 十分だと思いますか。	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	+
2016年度の科学技術関係経費(当初)約3.5兆円 2016年度の国の予算(一般会計、当初)に占める割合 約3.6% 2014年度の科学技術関係経費(当初)のGDP比率 約0.7%										

問2-10	政府の公募型研究費(競争的研究資金等)にかかわる間接経費は、十分に確保されている (210) と思いますか。	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	+
<b>研究環境及び研究資金の状況について</b>										
問2-11	研究環境及び研究資金等の状況について、ご意見をご自由にお書きください(必須項目ではありません)。 (211)									
<b>文部科学省科学技術・学術政策研究所</b> NSTEP定点調査(大学・公的研究機関グループ(大学長等用)) Part III 学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況										
<b>学術研究・基礎研究の状況</b> 日本全体の状況や産・学・界の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。										
問3-01	研究者の内在的動機に基づき研究(学術研究)は、現代的な要請(挑戦性、総合性、融合性 (301) 及び国際性)に十分に応える上で行われていると思いますか。	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	+
学術研究への現代的要請については別紙をご覧ください。										
問3-02	科学研究補助事業は、研究者が新たな課題を積極的に探索し、挑戦することに十分に (302) 寄与していると思いますか。	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	+
問3-03	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 (303) れていると思いますか。	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	+
問3-04	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 (304) すか。	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	+
問3-05	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つながって (305) いると思いますか。	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	+
<b>研究費マネジメントの状況</b> 日本全体の状況や産・学・界の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。										
問3-06	資金配分機関(JST・AMED・NEDO等)は、将来有望な研究開発テーマの発掘や戦略的な (306) 資金配分等、それぞれの役割に応じた機能を十分に果たしていると思いますか。	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	+
例: 資金配分機関の発掘に応じたFD(プログラム・ディレクター)等の目利き、戦略的チャレンジングな研究開発を奨励しつつ発展させるメタエージェンシー制、客観的限額に立脚した研究開発目標の策定等										
問3-07	政府の公募型研究費やその体系は、優れた研究に対して、研究の発展段階に応じ、継続 (307) 性を保ちつつ支援することが十分にできていると思いますか。	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	+
例: 異なる公募型研究費の補償し、画期的なリスクが高い研究について画期的段階ごとに成果を承認しつつ発展させるメタエージェンシー制、中小企業技術革新制度(SBR制度)等										
問3-08	政府の公募型研究費において、申請時の申請者や審査員の負担及び課題実施に際して (308) の手続・評価等にかかる研究者の負担を低減する上は取組が十分に行われていると思 いますか。	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	+
<b>学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況について</b>										
問3-09	学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況について、ご意見をご自由にお書きください(必須項目ではありません)。 (309)									

文部科学省科学技術・学術政策研究所  
NSTEP定員調査(大学・公的研究機関グループ(大学長等専用))

Part IV 産官連携とイノベーション政策の状況

産官官連携や新たな価値創出の状況  
あなたの所属する大学や研究機関全体における状況をお答え下さい。

- 問4-01 民間企業との連携・協働を通じて、新たな価値の創出を十分に行っていると思いませんか。(401) 十分 6 5 4 3 2 1 不十分 0
- 問4-02 民間企業と組織的な連携を行うための取組が十分に行われていると思いませんか。(402) 十分 6 5 4 3 2 1 不十分 0

例: 課題の共有、組織的な体制整備、大学や公的研究機関内への企業研究施設の設置等

- 問4-03 民間企業との連携・協働を通じて、将来的な研究課題を探索し、自らの研究開発に反映することを、研究者は十分に行っていると思いませんか。(403) 十分 6 5 4 3 2 1 不十分 0
- 問4-04 ベンチャー企業の設立や事業展開を通じて、知識移転や新たな価値の創出を十分に行っていると思いませんか。(404) 十分 6 5 4 3 2 1 不十分 0
- 問4-05 民間企業との間の人材流動や交流(研究者の転出・転入や受入、クロスポイント等)は、知識移転や新たな知識・価値の創出に十分につながっていると思いませんか。(405) 十分 6 5 4 3 2 1 不十分 0

知的財産マネジメントの状況  
あなたの所属する大学や研究機関全体における状況をお答え下さい。

- 問4-06 研究開発から得られた知的財産を活用するための知的財産マネジメントは十分に機能していると思いませんか。(406) 十分 6 5 4 3 2 1 不十分 0
- 問4-07 研究開発で生み出されたシーズを民間企業で活用する上で、キヤッチアップを理めるための資金(キヤッチアップ)が十分に確保されていると思いませんか。(407) 十分 6 5 4 3 2 1 不十分 0

地方創生の状況  
あなたの所属する大学や研究機関全体における状況をお答え下さい。

- 問4-08 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科学技術イノベーション人材の育成に積極的に取り組んでいると思いませんか。(408) 積極的 6 5 4 3 2 1 消極的 0
- 問4-09 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と思いませんか。(409) 積極的 6 5 4 3 2 1 消極的 0

科学技術イノベーション人材の育成の状況  
あなたの所属する大学や研究機関全体における状況をお答え下さい。

- 問4-10 社会や産業の変化に即した研究開発人材(研究者や技術者)の育成を十分に行っていると思いませんか。(410) 十分 6 5 4 3 2 1 不十分 0
- 問4-11 起業家精神を持った人材を育成するための取組が十分に行われていると思いませんか。(411) 十分 6 5 4 3 2 1 不十分 0
- 問4-12 我が国の大学や公的研究機関で生み出された知的社会実装を、迅速かつ効果的に行うための科学技術イノベーション人材は十分に確保されていると思いませんか。(412) 十分 6 5 4 3 2 1 不十分 0

ここでいう科学技術イノベーション人材とは、地産地消に貢献する研究者や技術者、地域に潜在能力を引き出し事業創出する人材、地域内外の資源や専門家の間を適切につないでいく人材等を指させていただきます。

例: グローバル化や電脳スマート社会様々な分野でサイバー空間やフィジカル空間が高度に融合された社会等に対応した研究開発人材の育成

- 問4-13 イノベーションを促進するため、規制の導入や緩和、制度の充実や新設等の手段が、十分に活用されていると思いませんか。(413) 十分 6 5 4 3 2 1 不十分 0
- 問4-14 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、挑戦や失敗を許容する環境の整備等)は十分だと思いませんか。(414) 十分 6 5 4 3 2 1 不十分 0

イノベーションシステムの構築の状況  
日本全体の状況や産・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。

- 問4-15 科学技術の社会実装に際しての特許制度の活用、実証実験等の先駆的な取組の取組が十分に行われていると思いませんか。(415) 十分 6 5 4 3 2 1 不十分 0
- 問4-16 金融財政支援(政府調達、補助金、税制優遇等)を通じて、市場の創出・形成に対する国の取組状況は十分だと思いませんか。(416) 十分 6 5 4 3 2 1 不十分 0
- 問4-17 産官が連携して、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、世界をリードする上での体制の整備が十分に行われていると思いませんか。(417) 十分 6 5 4 3 2 1 不十分 0
- 問4-18 急速に進展する人工知能技術やIT技術(インターネットを媒介して様々な情報がもたせられる技術)を活用し、新しい製品やサービスを創出・普及させる上での標準の整備が十分に行われていると思いませんか。(418) 十分 6 5 4 3 2 1 不十分 0

環境の整備として、研究や社会実装等のためのプラットフォーム整備、規制の緩和、メールの整備等をお考え下さい。

文部科学省科学技術・学術政策研究所  
NSTEP定員調査(大学・公的研究機関グループ(大学長等専用))

Part V 大学改革と機能強化の状況

大学経営の状況  
あなたの所属する大学全体における状況をお答え下さい。

- 問5-01 自らの教育研究や経営に関する情報を収集・分析する能力を十分に持っていると思いませんか。(501) 十分 6 5 4 3 2 1 不十分 0
- 問5-02 自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための学内組織の見直し等が十分に行われていると思いませんか。(502) 十分 6 5 4 3 2 1 不十分 0
- 問5-03 多様な財源を確保するための取組が十分に行われていると思いませんか。(503) 十分 6 5 4 3 2 1 不十分 0
- 問5-04 自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための研究資金の適切な配分等の取組が十分に行われていると思いませんか。(504) 十分 6 5 4 3 2 1 不十分 0

例: 寄付金収入の拡大、民間との共同研究・受託研究の拡大等

- 問5-05 学長や執行部のリーダーシップの状況  
あなたの所属する大学全体における状況をお答え下さい。(505) 十分 6 5 4 3 2 1 不十分 0
- 問5-06 大学改革と機能強化の状況について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。(506) 十分 6 5 4 3 2 1 不十分 0

産官連携とイノベーション政策の状況について

- 問4-19 産官連携とイノベーション政策の状況についてご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。(419) 十分 6 5 4 3 2 1 不十分 0

文部科学省科学技術・学術政策研究所  
NSTEP定員調査(大学・公的研究機関グループ(大学長等専用))

Part V 大学改革と機能強化の状況

大学経営の状況  
あなたの所属する大学全体における状況をお答え下さい。

- 問5-01 自らの教育研究や経営に関する情報を収集・分析する能力を十分に持っていると思いませんか。(501) 十分 6 5 4 3 2 1 不十分 0
- 問5-02 自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための学内組織の見直し等が十分に行われていると思いませんか。(502) 十分 6 5 4 3 2 1 不十分 0
- 問5-03 多様な財源を確保するための取組が十分に行われていると思いませんか。(503) 十分 6 5 4 3 2 1 不十分 0
- 問5-04 自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための研究資金の適切な配分等の取組が十分に行われていると思いませんか。(504) 十分 6 5 4 3 2 1 不十分 0

例: 寄付金収入の拡大、民間との共同研究・受託研究の拡大等

- 問5-05 学長や執行部のリーダーシップの状況  
あなたの所属する大学全体における状況をお答え下さい。(505) 十分 6 5 4 3 2 1 不十分 0
- 問5-06 大学改革と機能強化の状況について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。(506) 十分 6 5 4 3 2 1 不十分 0

産官連携とイノベーション政策の状況について

- 問4-17 産官が連携して、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、世界をリードする上での体制の整備が十分に行われていると思いませんか。(417) 十分 6 5 4 3 2 1 不十分 0
- 問4-18 急速に進展する人工知能技術やIT技術(インターネットを媒介して様々な情報がもたせられる技術)を活用し、新しい製品やサービスを創出・普及させる上での標準の整備が十分に行われていると思いませんか。(418) 十分 6 5 4 3 2 1 不十分 0

環境の整備として、研究や社会実装等のためのプラットフォーム整備、規制の緩和、メールの整備等をお考え下さい。

Part VI 社会との関係深化と推進機能の強化の状況

社会との関係の状況

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6-01 研究者の社会プログラム(研究と社会との関わりについての認識)を向上する取組が十分に(601) 行われていると思いますか。

ここで取組として、研究成果による社会的インパクトを多面的に評価する仕組み、人文・社会科学及び自然科学の連携等をお考えください。

問6-02 科学技術の社会実装に際しての倫理的・法的課題・社会的課題を解決するための、人文・(602) 社会科学及び自然科学の連携による取組が十分に行われていると思いますか。

問6-03 科学技術イノベーションと社会との関係について、多様なステークホルダー(研究者、国民、(603) マジック)等が双方向で対話・協働することにより、政策形成や知識創出に結びつけるための取組が十分に行われていると思いますか。

ここで取組として、多様なステークホルダーを巻き込んだ円卓会議、科学技術に係る各種市民参画型会議等をお考えください。

科学技術外交の状況

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6-04 我が国において、グローバルなニーズを先取りする研究開発や新ビジネスの創出が十分に(604) 行われていると思いますか。

グローバルなニーズとして、エネルギー、資源、食料の確保、自然災害への対応等をお考えください。

問6-05 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組が十分に(605) 行われていると思いますか。

問6-06 インクルーシブ・イノベーション(新興国や途上国も包摂した形の持続可能なイノベーション) (606) 実現のために、我が国において新興国や途上国との人的ネットワークを強化する取組は十分に行われていると思いますか。

ここで取組として、科学技術協力、若手研究者や産業界人材の育成への貢献等をお考えください。

政策形成への助言の状況

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6-07 我が国の政府に対する科学的助言の仕組みや体制は十分に機能していると思いますか。(607)

科学的助言として、自然災害、気候変動、超高齢化社会、サイバーセキュリティ等への対応に際して、日本学術会議や各種審議会、学会等が行う科学的な助言をお考えください。

司令塔機能等の状況

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6-08 基本計画の推進のため、必要な資源の確保や適切な資金配分等を行ったための取組を、総(608) 合科学技術・イノベーション会議は十分に行っていると思いますか。

社会との関係深化と推進機能の強化の状況について

問6-09 科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化の状況について、ご意見を自由に(609) お書きください(必須項目ではありません)。

Blank box for providing opinions on the relationship between science and technology and the enhancement of promotion functions.

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す。同封の返信用封筒を用いて、一般社団法人輿論科学協会までご返送ください。

所属1  
所属2  
氏名  
ID

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 定点調査 2016) (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5期科学技術基本計画(2016年度～2020年度)期間における、我が国における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。NISTEP 定点調査 2016 は第1回目の調査となります。調査では、科学技術及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「①大学・公的研究機関における研究人材の状況」、「②研究環境及び研究資金の状況」、「③学術研究・基礎研究と研究費マネジメント等の状況」、「④産学官連携とイノベーション政策の状況」、「⑤大学改革と機能強化の状況」、「⑥社会との関係深化と推進機能の強化の状況」の6つのパートから構成され、総質問数は48問(自由記述の質問を含む)です。NISTEP 定点調査の概要については別紙をご覧ください。

### <<科学技術イノベーションとは>>

第5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5期科学技術基本計画の詳細については別紙2をご覧ください。

### <回答要領>

- 該当する箇所の○を、1つだけチェックしてください。
- 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、業務と関係があるので分かる、自分の所属するセクターのことなので分かる)と「実感のない」場合(例えば、業務と関係がないので分からない、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)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。
- 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。
- 回答には1時間程度を要します。
- 2016年11月25日(金)までにご回答頂きますように、お願い申し上げます。  
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(iteiten@nistep.go.jp)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(iteiten@yoron-kagaku.or.jp)にご連絡下さい。

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問い合わせ先  
一般社団法人 輿論科学協会 (担当:松岡(まつおか)、井田(いだけ))

電話: [REDACTED]、FAX: [REDACTED]  
E-mail: [REDACTED]

調査票の内容についてのお問い合わせ

文部科学省 科学技術・学術政策研究所 科学技術・学術基礎調査研究室  
(担当:村上(むらかみ)、伊神(いがみ))

電話: [REDACTED]、FAX: [REDACTED]  
E-mail: [REDACTED]

文部科学省科学技術・学術政策研究所

NISTEP 定点調査(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いたします。なお、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 §	
お名前前(ひらがな)	
性別	1 ○ 男性    2 ○ 女性
年齢	1 ○ 29歳以下    2 ○ 30～34歳    3 ○ 35歳～39歳
	4 ○ 40～44歳    5 ○ 45歳～49歳    6 ○ 50～54歳
	7 ○ 55歳～59歳    8 ○ 60～64歳    9 ○ 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 ○ 大学(中学期間利用機関を含む)    2 ○ 公的研究機関    3 ○ 民間企業    4 ○ 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	
<small>アンケートの受領のお知らせをお送りします。ご返信の必要はありません。</small>	
業務内容	1 ○ 主に研究(教育研究)    2 ○ 主にマネジメント    3 ○ 研究とマネジメント半々    4 ○ その他
職位	1 ○ 社長・役員、学長等クラス    2 ○ 部長、副学長、社長・役員、理事長・理事など
	3 ○ 部課長、教授クラス    4 ○ 主任研究員、准教授クラス    5 ○ 研究員、助教クラス
	6 ○ 部長、副学長、学長等クラス    7 ○ 部課長、大学の教授、大学の准教授・講師、室・公的研究機関の部長など
	8 ○ 主任研究員、准教授クラス    9 ○ 研究員、助教など
<small>(例は参考です。あなたの所属する組織の実態を踏まえて選択ください。)</small>	
雇用形態	1 ○ 任期あり    2 ○ 任期なし

産学官連携活動についてお答えください。

過去3年間に、産学官連携活動に関わったことがありますか。  
(全ての所属機関区分の方がご回答ください)

過去3年間に、あなたの所属する組織や機関が、大学等や公的研究機関の知財を研究開発活動に活用したことがありますか。  
(所属機関区分で3と4を選択した方のみ回答ください)

S印の付いている項目は報告書に記載します。

- 〈「ご連絡先等」についての注意事項〉
- 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)を一覧にし、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。
  - ご連絡先等の情報は、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。

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

文部科学省科学技術・学術政策研究所  
MS-TEP定員調査(ハイパソン)附属グループ用

**Part I 大学・公的研究機関における研究人材の状況**

研究者を目指す若手人材の育成の状況  
日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。

問1-01 我が国の大学では、学部学生に社会的課題への気づきや研究への動機づけを与えるための教育は十分に行われていると思いますか。  
(107)

例: アドバイザリー/後見学習、問題解決学習、体験学習、調査学習、情報活用能力の育成等)、科学技術や学びの能力を高めるカリキュラム等

問1-02 我が国の大学では、博士課程学生が、自ら課題や研究テーマを見いだし、最後までやり抜くことができるよう指導が十分に行われていると思いますか。  
(108)

**大学・公的研究機関における研究人材の状況について**

問1-03 大学・公的研究機関における研究人材の状況について、ご意見をご自由にお書きください(必須項目ではありません)。  
(115)

分  
な  
い

不  
十分

分  
な  
い

不  
十分

分  
な  
い

不  
十分

文部科学省科学技術・学術政策研究所  
MS-TEP定員調査(ハイパソン)附属グループ用

**Part II 研究環境及び研究資金の状況**

知的基盤・情報基盤及び研究成果やデータの公開・共有の状況  
日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。

問2-01 我が国における知的基盤や研究情報基盤の状況は十分だと思いますか。  
(206)

例: 知的基盤: 単書購置、生物遺伝資源、関連するデータベース等  
研究情報基盤: 論文等の研究情報へのアクセス、研究情報ネットワーク、情報システム資源のクラウド化による集約化、セオリアイ/機械の強化、大学図書館等  
用: 際しての手續、サポート体制、利用料金等)はどうか。

問2-02 公的研究機関が保有する最先端の大規模共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(利用に際しての手續、サポート体制、利用料金等)はどうか。  
(207)

問2-03 公的研究資金を用いた研究成果や研究データを公開・共有するための取組は十分だと思いますか。  
(208)

ここで取組として、論文のオープンアクセス化、研究データを公開・共有するためのプラットフォーム構築、研究データを公開・共有する研究者へのインセンティブ付与等をお考えください。

**科学技術予算等の状況**  
日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。

問2-04 科学技術に関する政府予算は、日本が現在おこなっている科学技術の全ての状況に鑑みて十分だと思いますか。  
(209)

例: 2016年度の科学技術関係経費(当初)約3.5兆円  
2016年度の国の予算(一般会計、当初)に占める割合 約3.6%  
2014年度の科学技術関係経費(当初)のGDP比率 約0.7%

問2-05 政府の公費出研究費(競争的研究資金等)に占める間接経費は、十分に確保されていると思いますか。  
(210)

**研究環境及び研究資金の状況について**

問2-06 研究環境及び研究資金等の状況について、ご意見をご自由にお書きください(必須項目ではありません)。  
(211)

分  
な  
い

不  
十分

文部科学省科学技術・学術政策研究所  
NSTEP定員調査(イノベーション俯瞰グループ用)

Part III 学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況

学術研究・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9-01 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るか。(303) 不十分 1 2 3 4 5 6 十分
- 問9-02 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か。(304) 不十分 1 2 3 4 5 6 十分
- 問9-03 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つながっているか。(305) 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

研究費マネジメントの状況

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9-04 資金配分機関(JST・AMED・NEDO等)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等、それぞれの役割に十分に果たしているか。(306) 不十分 1 2 3 4 5 6 十分
- 問9-05 政府の公募型研究費やその体系は、優れた研究に対して、研究の発展段階に応じ、継続性を保ちつつ支援することが十分にできているか。(307) 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況について

問9-07 学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。(309)

文部科学省科学技術・学術政策研究所

NSTEP定員調査(イノベーション俯瞰グループ用)

Part IV 産学官連携とイノベーション政策の状況

産学官の知識移転や新たな価値創出の状況

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10-01 我が国の大学や公的研究機関は、民間企業との連携、協働を通じて、新たな価値の創出に十分に行っているか。(401) 不十分 1 2 3 4 5 6 十分
- 問10-02 我が国の大学や公的研究機関と民間企業が、組織的な連携を行うための取組が十分に行われているか。(402) 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

問10-03 我が国の大学や公的研究機関の研究者は、民間企業との連携、協働を通じて、将来的な研究開発を探索し、自らの研究開発に反映させることを十分に行っているか。(403) 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

問10-04 我が国の大学や公的研究機関は、ベンチャー企業との連携や事業展開を通じて、知識移転や新たな価値の創出に十分に行っているか。(404) 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

問10-05 我が国の大学や公的研究機関と民間企業との間の人材流動や交流(研究者の転出・転入や受入、クロスアポイント等)は、知識移転や新たな知識・価値の創出に十分につながっているか。(405) 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

知的財産マネジメントの状況

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10-06 我が国の大学や公的研究機関において、研究開発から得られた知的財産を活用するため(406) 不十分 1 2 3 4 5 6 十分
- 問10-07 我が国の大学や公的研究機関で生み出されたシーズを民間企業で活用する上でのキヤッ(407) 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

地方創生の状況

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10-08 我が国の大学や公的研究機関は、地域が抱えている課題解決のために、地域ニーズに(408) 不十分 1 2 3 4 5 6 十分
- 問10-09 我が国の大学や公的研究機関は、地域課題解決に貢献する研究者や技術者、地域の潜在能力を引き出し事業創出する人材、地域内外の資源や専門(409) 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

科学技術イノベーション人材の育成の状況

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10-10 我が国の大学は、社会や産業界の変化に応じた研究開発人材(研究者や技術者)の育成を(410) 不十分 1 2 3 4 5 6 十分
- 問10-11 我が国の大学において、起業家精神を持った人材を育成するための取組が十分に行われ(411) 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

問10-12 我が国の大学や公的研究機関で生み出された知的社会実証を、迅速かつ効果的に(412) 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

問10-13 イノベーションを促進するために、税関の導入や緩和、制度の充実や新設等の手段が、(413) 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

問10-14 科学技術をもとにしたベンチャー創業者への支援(リスクマネー)の確保、挑戦や失敗を許容す(414) 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

問10-15 科学技術の社会実証に際しての特許制度の活用、実証実験等の先駆的な取組の場の(415) 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

問10-16 金融財政支援(政府調達、補助金、税制優遇等)を通じて、市場の創出・形成に対する(416) 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

問10-17 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(417) 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

問10-18 急速に進展する人工知能技術やIT技術(インターネット)等を媒介して様々な情報(418) 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

問10-19 産学官連携とイノベーション政策の状況についてご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。(419)

**文部科学省科学技術・学術政策研究所**  
 NSTEP定員調査(インバウンジョン俯瞰グループ用)  
**Part V 大学改革と機能強化の状況**

大学経営の状況  
 日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。

問5-01 我が国の大学において、自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための学内組織の見直し等が十分に行われていると思いますか。  
 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

問5-02 我が国において、多様な財源を確保するための取組が十分に行われていると思いますか。  
 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

問5-03 我が国における改革や機能強化において、学長や執行部のリーダーシップは十分に発揮されていると思いますか。  
 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

問5-04 我が国における改革や機能強化の状況について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。  
 〃

**学長や執行部のリーダーシップの状況**  
 日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。

問5-05 我が国における改革や機能強化において、学長や執行部のリーダーシップは十分に発揮されていると思いますか。  
 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

**大学改革と機能強化の状況について**

問5-06 大学改革と機能強化の状況について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。  
 〃

**文部科学省科学技術・学術政策研究所**  
 NSTEP定員調査(インバウンジョン俯瞰グループ用)  
**Part VI 社会との関係深化と推進機能の強化の状況**

社会との関係の状況  
 日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。

問6-01 研究者の社会リテラシー(研究者と社会との関わりについての認識)を向上する取組が十分に行われていると思いますか。  
 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

問6-02 科学技術の社会実装に際しての倫理的・法的課題を解決するための、人文・社会科学及び自然科学の連携による取組が十分に行われていると思いますか。  
 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

問6-03 科学技術イノベーションと社会との関係において、多様なステークホルダー(研究者、国民、メディア等)が双方方向で対話・協働することにより、政策形成や知識創出に結びつけるための取組が十分に行われていると思いますか。  
 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

問6-04 我が国において、グローバルなニーズを先取りする研究開発や新ビジネスの創出が十分に行われていると思いますか。  
 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

問6-05 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組が十分に行われていると思いますか。  
 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

問6-06 国際競争力(新開国や途上国も包摂した形の持続可能なイノベーション)のために、我が国において新興国や途上国との人的ネットワークを強化する取組は十分に行われていると思いますか。  
 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

問6-07 我が国において、科学技術協力、若手研究者や産業界人材の育成への貢献をお考えください。  
 〃

**政策形成への助言の状況**  
 日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。

問6-07 我が国に対する科学的助言の仕組みや体制は十分に機能していると思いますか。  
 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

問6-08 基本計画の推進のため、必要な資源の確保や適切な資金配分等を行うための取組を、総合科学技術イノベーション会議は十分に行っていると思いますか。  
 不十分 1 2 3 4 5 6 十分

問6-09 科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化の状況について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。  
 〃

**科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化の状況について**

問6-10 我が国において、科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化の状況について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。  
 〃

**調査への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。  
 同封の返信用封筒を用いて、一般社団法人輿論科学協会までご返送ください。

## 回答者名簿 (敬称略、回答者グループ毎に氏名の五十音順で示している)

所属等	氏名
京都薬科大学 副学長	赤路 健一
北陸先端科学技術大学院大学 学長	浅野 哲夫
長岡技術科学大学 学長	東 信彦
順天堂大学 学長	新井 一
大阪市立大学 理事長；学長	荒川 哲男
宮崎大学 学長	池ノ上 克
宇都宮大学 学長	石田 朋靖
鶴見大学 学長	伊藤 克子
北里大学 学長	伊藤 智夫
奈良女子大学 学長	今岡 春樹
大学共同利用機関法人自然科学研究機構生理学研究所 所長	井本 敬二
岩手大学 学長	岩渕 明
名古屋工業大学 学長	鶴飼 裕之
富山大学 学長	遠藤 俊郎
京都産業大学 学長	大城 光正
琉球大学 学長	大城 肇
豊橋技術科学大学 学長	大西 隆
愛媛大学 学長	大橋 裕一
山口大学 学長	岡 正朗
会津大学 理事長；学長	岡 隆一
奈良先端科学技術大学院大学 学長	小笠原 直毅
総合研究大学院大学 学長	岡田 泰伸
帯広畜産大学 学長	奥田 潔
広島大学 学長	越智 光夫
長崎大学 学長	片峰 茂
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立遺伝学研究所 所長	桂 勲
早稲田大学 総長	鎌田 薫
大学共同利用機関法人自然科学研究機構分子科学研究所 所長	川合 眞紀
福島県立医科大学 理事長；学長	菊地 臣一
大分大学 学長	北野 正剛
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立情報学研究所 所長	喜連川 優
徳島文理大学 学長	桐野 豊
室蘭工業大学 学長	空閑 良壽
九州大学 総長	久保 千春
横浜市立大学 学長	窪田 吉信
大阪教育大学 学長	栗林 澄夫
名古屋市立大学 学長	郡 健二郎
東京大学 総長	五神 真
秋田県立大学 学長	小間 篤
三重大学 学長	駒田 美弘
千葉工業大学 学長	小宮 一仁
山形大学 学長	小山 清人
浜松医科大学 学長	今野 弘之
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構共通基盤研究施設 施設長	佐々木 慎一
弘前大学 学長	佐藤 敬
東北大学 総長	里見 進
山梨大学 学長	島田 眞路
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立極地研究所 所長	白石 和行
城西大学 学長	白幡 晶
慶應義塾大学 塾長	清家 篤
新潟大学 学長	高橋 姿
北見工業大学 学長	高橋 信夫
和歌山大学 学長	瀧 寛和
大学共同利用機関法人自然科学研究機構核融合科学研究所 所長	竹入 康彦
東京海洋大学 学長	竹内 俊郎
神戸大学 学長	武田 廣
酪農学園大学 学長	竹花 一成
星薬科大学 学長	田中 隆治
札幌医科大学 理事長；学長	塚本 泰司
大阪府立大学 理事長	辻 洋
東京学芸大学 学長	出口 利定
鳥取大学 学長	豊島 良太
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構素粒子原子核研究所 所長	徳宿 克夫

所属等	氏名
千葉大学 学長	徳久 剛史
香川大学 学長	長尾 省吾
甲南大学 学長	長坂 悦敬
大阪大学 総長	西尾 章治郎
徳島大学 学長	野地 澄晴
島根大学 学長	服部 泰直
信州大学 学長	濱田 州博
大学共同利用機関法人自然科学研究機構国立天文台 理事・台長	林 正彦
九州工業大学 理事（研究・産学連携担当）	早瀬 修二
熊本大学 学長	原田 信志
産業医科大学 学長	東 敏昭
電気通信大学 学長	福田 喬
東京理科大学 学長	藤嶋 昭
京都工芸繊維大学 学長	古山 正雄
鹿児島大学 学長	前田 芳實
同志社大学 学長	松岡 敬
東京慈恵会医科大学 学長	松藤 千弥
福井大学 学長	眞弓 光文
東京工業大学 学長	三島 良直
茨城大学 学長	三村 信男
佐賀大学 学長	宮崎 耕治
芝浦工業大学 学長	村上 雅人
お茶の水女子大学 学長	室伏 きみ子
岐阜大学 学長	森脇 久隆
東京電機大学 学長	安田 浩
京都大学 総長	山極 壽一
北海道大学 総長	山口 佳三
埼玉大学 学長	山口 宏樹
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構加速器研究施設 施設長	山口 誠哉
金沢大学 学長	山崎 光悦
中部大学 学長	山下 興亜
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構物質構造科学研究所 所長	山田 和芳
東海大学 学長	山田 清志
岡山大学 研究担当理事	山本 進一
秋田大学 学長	山本 文雄
大学共同利用機関法人自然科学研究機構基礎生物学研究所 所長	山本 正幸
東京医科歯科大学 学長	吉澤 靖之
旭川医科大学 学長	吉田 晃敏
龍谷大学文学部 副学長	若原 雄昭
高知大学 学長	脇口 宏
島根大学 理事（企画・学術研究担当副学長）	秋重 幸邦
城西大学経営学部 経営学部長	新井 浅浩
北里大学研究支援センター事務室 係長	伊倉 亮
宇都宮大学学術研究部 部長	池田 宰
大阪大学経営企画オフィス 副オフィス長	池田 雅夫
徳島文理大学教務部 教務部長	石川 好文
東京海洋大学学術研究院 副学長；教授；産学・地域連携推進機構長；三陸サテライト長	和泉 充
札幌医科大学産学・地域連携センター 副センター長	市川 晶一
千葉大学 副理事（研究推進）；教授	伊藤 智義
東京理科大学事務総局 大学企画部 大学企画部長	伊藤 真紀子
帯広畜産大学 理事；副学長（研究・国際連携担当）	井上 昇
情報・システム研究機構国立情報学研究所 研究戦略室 シニア・リサーチ・アドミニストレーター 特任教授	今井 和雄
東京慈恵会医科大学法人事務局経営企画部 部長	植松 美知男
福島県立医科大学 理事；副学長（研究・地域医療担当）	宇川 義一
徳島大学インスティテューショナル・リサーチ室 学長補佐；室長	大家 隆弘
浜松医科大学研究協力課 課長	太田 正人
鹿児島大学 学長補佐	太田 一郎
滋賀医科大学 理事（研究・企画評価等担当）	小笠原 一誠
北里大学 常任理事（総務担当）	緒方 武比古
久留米大学経営企画部 部長	小河 和弘
秋田大学役員 理事（地方創生・研究担当）	小川 信明

所属等	氏名
神戸大学 理事（研究・産学連携担当）；副学長	小川 真人
お茶の水女子大学学長戦略機構 理事；副学長	小川 温子
千葉工業大学研究支援部 部長	小田寺 茂則
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立極地研究所 企画グループ総務担当 チームリーダー	小濱 広美
上智大学学術情報局 局長	大日方 聖信
徳島大学研究支援・産官学連携センター 副理事；センター長	織田 聡
浜松医科大学企画評価課 課長	葛山 雅弘
旭川医科大学研究支援課 課長	加藤 政昭
大分大学 理事（研究・社会連携・国際担当）	門田 淳一
筑波大学国際産学連携本部 大学執行役員（産学連携担当）	金保 安則
横浜国立大学研究推進機構 教授；産官学連携推進部門長	金子 直哉
総合研究大学院大学国際・社会連携課 国際・社会連携課長	亀井 武志
大阪府立大学産官学連携戦略室 室長	川口 剛司
東京電機大学研究推進社会連携センター研究推進部 課長	川瀬 清志
北海道大学 理事	川端 和重
会津大学事務局企画連携課 課長	菅野 健一
お茶の水女子大学知的財産本部 講師	北岡 タマ子
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構統計数理研究所 運営企画本部 U R Aステーション シニア・リサーチ・アドミニストレーター	北村 浩三
静岡大学イノベーション社会連携推進機構 研究・社会産学連携担当理事；副学長	木村 雅和
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 国立遺伝学研究所国立遺伝学研究所リサーチ・アドミニストレーター室 リサーチ・アドミニストレーター	来栖 光彦
東京大学研究推進部 研究推進部長	桑田 悟
弘前大学 理事（研究担当）	郡 千寿子
大学共同利用機関法人自然科学研究機構国立天文台 副台長（財務担当）	小林 秀行
秋田大学 理事（総務・情報・病院経営担当）	近藤 克幸
東京農工大学研究推進部 部長	齋藤 徳彦
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
芝浦工業大学研究推進室 室長	坂井 直道
和歌山大学産学連携・研究支援センター センター長	坂本 英文
大阪市立大学総務課 理事兼副学長	櫻木 弘之
横浜国立大学研究推進機構 プログラム・ディレクター（PD）	佐藤 清隆
星薬科大学総務部 課長	佐藤 史朗
山口大学学術研究部 部長	重本 隆之
富山大学研究推進機構 研究戦略室長	柴柳 敏哉
名古屋工業大学 U R A オフィス リサーチ・アドミニストレーション・オフィス長	白木 邦明
宮崎大学 理事；副学長（研究・企画担当）	水光 正仁
岐阜大学 理事（企画・評価・基金担当）	杉戸 真太
城西大学 薬学研究科長；常務理事	杉林 堅次
旭川医科大学 副学長	高井 章
室蘭工業大学総務広報課研究協力室 室長	高木 朋美
大阪府立大学高等教育推進機構 学長補佐・副機構長	高橋 哲也
山形大学企画部 部長	高橋 正敏
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立情報学研究所 総務部企画課 企画課長	武川 利代巳
酪農学園大学学務部研究支援課 主任主事	玉田 哲也
愛媛大学研究支援部研究支援課 課長	千々松 範朗
室蘭工業大学経営企画課 課長	辻 賢司
順天堂大学情報戦略 I R 推進室 次長	土田 博文
北陸先端科学技術大学院大学産官学連携総合推進センター センター長	寺野 稔
佐賀大学総務部企画評価課 課長	寺町 孝章
東京海洋大学学術研究院 理事・副学長	東海 正
札幌医科大学事務局経営企画課 課長	所 健一郎
東海大学大学運営本部 副本部長	利根川 昭
山形大学エンロールメント・マネジメント部 部長	長岡 祐治
滋賀医科大学研究協力課 課長	中島 賢也
鳥取大学産学・地域連携推進機構 准教授	長島 正明
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構物質構造科学研究所 特別事務専門職	永田 直美
電気通信大学研究推進課 課長	中田 嘉範
東京慈恵会医科大学教育センター・教育 I R 部門 教授	中村 真理子
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構共通基盤研究施設 放射線科学センター センター長	波戸 芳仁

所属等	氏名
芝浦工業大学 S I T 総合研究所 所長	西川 宏之
琉球大学 研究・企画戦略担当理事	西田 睦
三重大学 副学長（社会連携担当）；教授	西村 訓弘
東京学芸大学教育学部自然科学系 学系長	新田 英雄
秋田県立大学企画・広報本部 副理事長；事務局長；企画・広報本部長	野田 敏明
山梨大学 U R A 室 室長	服部 康弘
群馬大学高度研究戦略室 室長	花屋 実
山梨大学研究推進・社会連携機構 理事（学術研究担当）	早川 正幸
星薬科大学総務部 部長	林 明夫
熊本大学国際先端科学技術研究機構 機構長；シニア U R A	檜山 隆
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立極地研究所極地研・統数研統合事務部企画グループ（極地研担当） チームリーダー（学術振興担当）	平山 均
岐阜大学 理事（学術研究・情報担当）	福士 秀人
長崎大学 理事（研究担当）	福永 博俊
名古屋大学 副理事・教授	藤巻 朗
九州大学 副理事；学術研究・産学官連携本部 副本部長	古川 勝彦
九州大学企画部 部長	堀池 幸浩
名古屋大学 副総長	前島 正義
鶴見大学 副学長	前田 伸子
岩手大学学術研究推進部 研究推進課長	前田 洋介
慶應義塾大学 常任理事	眞壁 利明
鶴見大学教育研究支援センター 課長	牧 幸男
奈良女子大学学長調査戦略室 副室長	松岡 由貴
香川大学研究戦略室 副室長	松木 則夫
千葉大学 理事（研究担当）；教授	松元 亮治
東京工業大学 理事；副学長（教育・国際担当）	丸山 俊夫
大学共同利用機関法人自然科学研究機構生理学研究所 特任准教授	丸山 めぐみ
筑波大学 副学長；理事（研究担当）	三明 康郎
神戸大学 理事（企画評価担当）；総括副学長	水谷 文俊
奈良先端科学技術大学院大学研究推進機構研究推進部門 部門長	湊 小太郎
京都大学 理事	湊 長博
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構統計数理研究所 統計科学技術センター情報資源室 技術職員	宮園 法明
鹿児島大学歯学総合研究科 学長補佐；教授	宮田 篤郎
金沢大学 先端科学・イノベーション推進機構長・理事・副学長	向 智里
早稲田大学研究戦略センター 所長	棟近 雅彦
大学共同利用機関法人自然科学研究機構核融合科学研究所 副所長	室賀 健夫
京都工芸繊維大学 理事；副学長	森 肇
電気通信大学研究推進機構研究推進センター研究企画室 副室長 U R A（特任教授）	森倉 晋
東京医科歯科大学 研究・国際展開担当理事	森田 育男
昭和大学総務部企画課 係員	森本 照美
佐賀大学本部 理事（研究・社会貢献担当）	門出 政則
福井大学総合戦略部門研究推進課 課長	山口 光男
琉球大学研究推進課 課長	山田 学
岡山大学 研究担当理事	山本 進一
大学共同利用機関法人自然科学研究機構分子科学研究所 教授	山本 浩史
同志社大学研究開発推進機構 機構長	横川 隆一
茨城大学大学戦略・I R 室 大学戦略・I R 室長	横木 裕宗
名古屋市立大学学術課 課長	吉井 一浩
東北大学 I R 室 室長	米澤 彰純
龍谷大学研究部 研究部長	脇田 健一
東京理科大学研究推進部 研究推進部長	渡辺 賢二
大学共同利用機関法人自然科学研究機構国立天文台 副台長（総務担当）	渡部 潤一
埼玉大学 理事（総務・財務担当）；事務局長	渡邊 淳平
新潟大学研究企画推進部 部長	渡部 慎二
東京医科歯科大学研究・産学連携推進機構 事務長	渡邊 剛志
東北大学総長室 主任経営企画スタッフ	菊田 克也
東海大学研究推進部 部長	山口 滋
宮崎大学工学部 教授	ティティ ブイン
東京工業大学物質理工学院 助教	相川 光介
東京理科大学理工学部 工業化学科 嘱託助教	相見 晃久
東京医科歯科大学歯学部 准教授	青木 和広
大阪府立大学生命環境科学研究科 教授	青木 考

所屬等	氏名
東京理科大学薬学部 生命創薬科学科 教授	青木 伸
京都大学基礎物理学研究所 教授	青木 慎也
東北医科薬科大学薬学部 助教	青木 空眞
北海道大学大学院情報科学研究科 助教	青木 直史
金沢大学理工研究域 数物科学系 准教授	青木 真由美
岐阜大学医学部 准教授	青木 光広
福島県立医科大学ふくしま国際医療科学センター 先端臨床研究センター 助手	粟生木 美穂
名古屋市立大学システム自然科学研究科 准教授	青柳 忍
北陸先端科学技術大学院大学情報科学系 教授	赤木 正人
横浜市立大学大学院生命医科学研究科 准教授	明石 知子
富山大学薬学部 助教	赤沼 伸乙
東京農工大学大学院生物システム応用科学府 教授	秋澤 淳
千葉大学大学院薬学研究院 教授	秋田 英万
香川大学農学部 教授	秋光 和也
東京理科大学薬学部 生命創薬科学科 准教授	秋本 和憲
京都産業大学コンピュータ理工学部 准教授	秋山 豊和
岐阜大学医学部 教授	秋山 治彦
神戸大学海事科学部・大学院海事科学研究科 助教	浅岡 聡
千葉大学大学院理学研究科 講師	朝川 毅守
弘前大学大学院医学研究科 神経解剖・細胞組織学講座 助教	浅野 義哉
岐阜大学工学部 助教	朝原 誠
大阪大学蛋白質研究所 助教	朝比奈 雄也
札幌医科大学保健医療学部 助教	浅利 剛史
信州大学医学部 皮膚科学 助教	芦田 敦子
崇城大学工学部 建築学科 教授	東 康二
東京医科歯科大学歯学部 教授	東 みゆき
東北大学工学部・工学研究科 機械機能創成専攻 教授	足立 幸志
新潟大学大学院自然科学研究科 教授	安部 隆
富山大学薬学部 准教授	阿部 肇
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構物質構造科学研究所 准教授	阿部 仁
山形大学大学院理工学研究科 教授	阿部 宏之
広島大学大学院医歯薬保健学研究院応用生命科学部門先端歯科補綴学研究室 准教授	阿部 泰彦
北見工業大学工学部 教授	阿部 良夫
鹿児島大学歯学部総合研究科・保健学研究科・医学部・歯学部（附属病院） 助教	横松 昌彦
東京農業大学農学部 農学科 教授	雨木 若慶
千葉大学大学院園芸学研究科 教授	天知 誠吾
慶應義塾大学理工学部 教授	天野 英晴
北海道大学歯学部・歯学研究科 教授	網塚 憲生
富山大学工学部 准教授	飴井 賢治
京都大学フィールド科学教育研究センター 教授	荒井 修亮
香川大学医学部 准教授	新井 明治
名古屋大学未来材料・システム研究所 助教	洗平 昌晃
神戸大学大学院保健学研究科 准教授	荒川 高光
奈良先端科学技術大学院大学情報科学研究科 准教授	荒川 豊
早稲田大学創造理工学部 総合機械工学科 助教	有江 浩明
名古屋大学大学院情報科学研究科 教授	有田 隆也
北海道大学大学院情報科学研究科 准教授	有田 正志
新潟大学大学院自然科学研究科 特任助教	有波 裕貴
大阪市立大学工学部 准教授	有吉 欽吾
東北大学工学部・工学研究科 助教	安藤 大輔
崇城大学薬学部 准教授	安楽 誠
信州大学工学部 機械システム工学科 准教授	飯尾 昭一郎
新潟大学工学部 准教授	飯島 淳彦
京都大学再生医科学研究所 再生増殖制御学分野 助教	飯田 敦夫
千葉大学看護学部 助教	飯野 理恵
京都大学学術情報メディアセンター 准教授	飯山 将晃
大学共同利用機関法人自然科学研究機構国立天文台 准教授	伊王野 大介
酪農学園大学獣医学群 助教	五十嵐 寛高
九州大学先端物質化学研究所 助教	井川 和宣
久留米大学医学部泌尿器科 教授	井川 掌
東京大学大学院情報理工学系研究科 講師	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
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構統計数理研究所 数理・推論研究系 教授	池田 思朗

所属等	氏名
広島大学大学院先端物質科学研究科 助教	池田 丈
北海道大学北方生物圏フィールド科学センター 厚岸臨海実験所 助教	伊佐田 智規
琉球大学農学部 助教	石井 貴広
東北大学大学院医学系研究科 免疫学分野 教授	石井 直人
京都大学大学院エネルギー科学研究科 助教	石井 裕剛
京都大学工学研究科 電子工学専攻 助教	石井 良太
筑波大学生命環境系 助教	石川 香
静岡大学情報学部 助教	石川 翔吾
新潟大学理学部 物理学科 准教授	石川 文洋
東京農業大学応用生物科学部 准教授	石川 森夫
横浜国立大学医学部 医学研究科循環制御医学 教授	石川 義弘
弘前大学農学生命科学部 教授	石川 隆二
高知大学自然科学系 理学部門 助教	石黒 克也
山形大学理学部 助教	石崎 学
広島大学大学院医歯薬保健学研究院 講師	石田 万里
広島大学総合科学研究科 教授	石田 敦彦
徳島大学大学院医歯薬学研究部 教授	石田 童弘
北海道大学農学部 准教授	石塚 敏
長崎大学工学部・工学研究科 准教授	石塚 洋一
北海道大学獣医学部・獣医学研究科 教授	石塚 真由美
東海大学健康科学部 教授	石野 知子
東京歯科大学歯学部 教授	石原 和幸
東北大学多元物質科学研究所 助教	石原 真吾
熊本大学理学部 助教	石丸 聡子
富山大学大学院医学薬学研究部 助教	石本 哲也
秋田県立大学システム科学技術学部 機械知能システム学科 准教授	石本 志高
神戸大学医学部・医学研究科 助教	伊集院 壮
九州大学生体防御医学研究所 准教授	和泉 自泰
京都大学フィールド科学教育研究センター 准教授	伊勢 武史
大阪市立大学医学部 寄生虫学 講師	五十棲 理恵
京都大学基礎物理学研究所 准教授	板垣 直之
昭和大学薬学部 生物化学 教授	板部 洋之
京都大学大学院理学研究科 物理学・宇宙物理学専攻 准教授	市川 温子
信州大学理学部 教授	市野 隆雄
九州大学応用力学研究所 教授	出射 浩
日本大学生物資源科学部 海洋生物資源科学科 准教授	糸井 史朗
大学共同利用機関法人自然科学研究機構核融合科学研究所 准教授	伊藤 篤史
東北大学大学院情報科学研究科 助教	伊藤 康一
宮崎大学農学部 森林緑地環境科学科 教授	伊藤 哲
名古屋工業大学工学部 教授	伊藤 孝行
和歌山大学システム工学部 教授	伊東 千尋
昭和薬科大学薬学部 准教授	伊藤 俊将
熊本大学大学院先端科学研究部 助教	伊藤 紘晃
神戸大学農学部・大学院農学研究科 准教授	伊藤 博通
名古屋大学医学部 神経遺伝情報学 助教	伊藤 美佳子
北里大学理学部 准教授	伊藤 道彦
鹿児島大学大学院理工学研究科 教授	伊東 祐二
北海道大学大学院医学研究科 医学統計学分野 准教授	伊藤 陽一
秋田県立大学システム科学技術学部 電子情報システム学科 助教	伊東 良太
岐阜大学応用生物科学部 助教	稲垣 瑞穂
埼玉大学工学部 助教	稲田 優貴
東海大学情報理工学部 教授	稲葉 毅
新潟大学脳研究所 特別研究員	稲葉 洋芳
大阪府立大学生命環境科学域応用生命科学類 教授	乾 隆
茨城大学工学部 教授	乾 正知
山梨大学大学院総合研究部医学域臨床検査医学 教授	井上 克枝
高知大学医療学系 教授	井上 啓史
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立極地研究所 准教授	猪上 淳
大阪大学免疫学フロンティア研究センター 助教	井上 毅
福島県立医科大学医学部 准教授	井上 直和
東京農業大学応用生物科学部 助教	井上 博文
東京電機大学未来科学部 助教	井上 淳
京都大学再生医科学研究所 バイオメカニクス分野 准教授	井上 康博

所属等	氏名
東京工業大学理学院 助教	井上 遼太郎
奈良先端科学技術大学院大学情報科学研究科 助教	伊原 彰紀
鳥取大学大学院工学研究科 准教授	伊福 伸介
愛媛大学プロテオサイエンスセンター 教授	今井 祐記
埼玉大学理学部 助教	今井 剛樹
東北大学未来科学技術共同研究センター 助教	今泉 文伸
香川大学医学部 助教	今大路 治之
九州工業大学大学院工学研究院電気電子工学研究系 助教	今給黎 明大
大阪大学歯学部・大学院歯学研究科 教授；副研究科長	今里 聡
京都大学 i P S細胞研究所 特定拠点助教	今村 恵子
東京大学医科学研究所 教授	井元 清哉
山形大学医学部 放射線腫瘍学講座 プロジェクト教員	岩井 岳夫
大阪府立大学生命環境科学部 助教	岩崎 忠
岐阜大学医学部 助教	岩下 拓司
千葉工業大学社会システム科学部 教授	岩下 基
大阪府立大学総合リハビリテーション学研究所 准教授	岩田 晃
三重大学大学院医学系研究科 医動物・感染医学分野 准教授	岩永 史朗
福井大学医学系部門医学領域 分子生理学分野 助教	岩本 真幸
金沢医科大学総合医学研究所・生命科学研究領域 教授	岩脇 隆夫
日本大学生物資源科学部 応用生物科学科 教授	上田 賢志
大阪府立大学生命環境科学域 助教	上田 賢平
筑波大学生命環境系 教授	植田 宏昭
京大大学生存圏研究所 助教	上田 義勝
山口大学工学部 助教	上野 和英
酪農学園大学農食環境学群 准教授	上野 敬司
山口大学大学院創成科学研究科 准教授	上野 秀一
名古屋大学工学研究科 助教	上野 智永
北海道大学水産学部 准教授	上野 洋路
横浜市立大学医学部 医学研究科臓器再生医学 助教	上野 康晴
崇城大学情報学部 助教	植村 匠
大阪府立大学生命環境科学部 准教授	植山 雅仁
熊本大学工学部 学部長；大学院自然科学研究科長；大学院先端科学研究部長；教授	宇佐川 毅
日本大学生産工学部 教授	鶴澤 正美
大阪大学工学部・大学院工学研究科 准教授	牛尾 知雄
名古屋大学未来材料・システム研究所 教授	宇治原 徹
新潟大学理学部 教授	内海 利男
東京農業大学応用生物科学部 生物応用化学科 教授	内野 昌孝
東京大学宇宙線研究所 重力波観測研究施設 准教授	内山 隆
東京農業大学国際食料情報学部 国際バイオビジネス学科 教授	内山 智裕
千葉工業大学創造工学部 都市環境工学科 教授	内海 秀幸
大阪府立大学大学院工学研究科 知能情報工学分野 助教	生方 誠希
東京医科大学医学科 高齢総合医学 准教授	馬原 孝彦
名古屋市立大学薬学部 准教授	梅澤 直樹
名古屋大学宇宙地球環境研究所 講師	梅田 隆行
北陸先端科学技術大学院大学知識科学系 助教	浦 正広
奈良女子大学理学部 准教授	浦 康之
大阪薬科大学薬学部 教授	浦田 秀仁
大阪大学サイバーメディアセンター 准教授	浦西 友樹
島根大学医学部 教授	浦野 健
広島大学大学院生物圏科学研究科 副学長；教授	江坂 宗春
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立情報学研究所 コンテンツ科学研究系 教授	越前 功
筑波大学遺伝子実験センター センター長；教授	江面 浩
大学共同利用機関法人自然科学研究機構生理学研究所 生体恒常性発達研究部門 助教	江藤 圭
名古屋大学大学院情報科学研究科 助教	榎堀 優
東京大学医学部・分子病理学 特任准教授	江幡 正悟
金沢大学がん進展制御研究所 准教授	衣斐 寛倫
上智大学理工学部 教授；研究推進センター長	江馬 一弘
愛媛大学大学院理工学研究科 情報工学コース 特任講師	遠藤 慶一
酪農学園大学獣医学群 教授	遠藤 大二
東京工業大学理学院 教授	遠藤 久頭
熊本大学大学院生命科学研究部 助教	遠藤 元蒼
広島大学歯学部 助教	應原 一久

所属等	氏名
愛知学院大学薬学部 准教授	大井 義明
室蘭工業大学もの創造系領域 助教	大石 義彦
広島大学医学部 准教授	大上 直秀
九州大学病院 助教	大内田 研宙
工学院大学建築学部 建築デザイン学科 准教授	大内田 史郎
日本大学生産工学部 助教	大江 秋津
昭和大学保健医療学部 准教授	大木 友美
近畿大学産業理工学部 教授	大木 優
九州大学芸術工学部・大学院芸術工学研究院・芸術工学府 助教	大草 孝介
東京大学農学部・農学生命科学研究科 准教授	大久保 範聡
佐賀大学大学院工学系研究科 特任助教	大島 孝仁
鶴見大学歯学部 口腔微生物学講座 学内教授	大島 朋子
金沢大学がん進展制御研究所 准教授	大島 浩子
岡山大学大学院医歯薬学総合研究科 助教	大島 正充
大学共同利用機関法人自然科学研究機構国立天文台 天文シミュレーションプロジェクト/理論研究部 助教	大須賀 健
名古屋大学理学部・理学研究科 教授	大隅 圭太
奈良先端科学技術大学院大学物質創成科学研究科 教授	太田 淳
北里大学医学部 准教授	太田 博樹
千葉大学工学部・大学院工学研究科 准教授	太田 匡則
近畿大学産業理工学部 講師	太田 壮哉
順天堂大学医療看護学部 助教	大田 康江
大分大学工学部 准教授	大竹 哲史
新潟大学教育研究院自然科学系 特任助教	大谷 真広
東京工業大学生命理工学院 教授；副学院長	太田 啓之
龍谷大学理工学部 准教授	大津 広敬
早稲田大学先進理工学部 物理学科 助教	大塚 啓
東京工業大学物質理工学院 応用化学系 教授	大塚 英幸
名古屋大学宇宙地球環境研究所 准教授	大塚 雄一
熊本大学大学院生命科学研究部(薬学系) 教授	大塚 雅巳
京都大学数理解析研究所 教授	大槻 知忠
近畿大学理工学部 機械工学科 准教授	大坪 義一
産業医科大学医学部 准教授	大津山 彰
京都大学大学院情報学研究科 教授	大手 信人
神戸大学大学院理学研究科 教授	大西 洋
日本大学理工学部 電気工学科 教授	大貫 進一郎
久留米大学医学部 生物学 准教授	大沼 雅明
東京医科大学医学科 分子病理学 助教	大野 慎一郎
鹿児島大学工学部 助教	大野 裕史
京都大学ウイルス・再生医科学研究所 教授	大野 睦人
新潟大学歯学部 教授	大峽 淳
日本大学歯学部 解剖学第I講座 助教	大橋 昌子
大学共同利用機関法人自然科学研究機構国立天文台 教授	大橋 永芳
金沢大学理工研究域 物質科学系 助教	大橋 竜太郎
札幌医科大学保健医療学部 学部長；教授	大日向 輝美
東京医科大学医学科 呼吸器・甲状腺外科学 教授	大平 達夫
東京理科大学理工学部 建築学科 教授	大宮 喜文
北海道大学医学部 助教	大村 優
京都大学生存圏研究所 教授	大村 善治
大阪大学蛋白質研究所 准教授	大森 義裕
東北大学電気通信研究所 助教	大脇 大
崇城大学生物生命学部 応用微生物工学科 准教授	岡 祐二
近畿大学工学部 ロボティクス学科 教授	岡 正人
弘前大学理工学部 教授	岡崎 雅明
東北大学加齢医学研究所 教授	小笠原 康悦
長岡技術科学大学工学部 教授	小笠原 渉
京都大学医学部・医学研究科 准教授	岡島 英明
北里大学獣医学部 動物生態学 准教授	岡田 あゆみ
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 物質工学科 准教授	岡田 友彦
九州大学基幹教育院 教授	緒方 広明
鳥取大学医学部 生命科学研究科 教授	岡田 太
大阪大学微生物病研究所 教授	岡田 雅人

所属等	氏名
大阪大学薬学部・大学院薬学研究科 准教授	岡田 欣晃
日本大学松戸歯学部 教授	小方 頼昌
東京大学薬学部 准教授	岡田 正弘
徳島大学大学院理工学研究部 助教	岡村 康弘
大学共同利用機関法人自然科学研究機構分子科学研究所 教授	岡本 裕巳
大阪府立大学看護学部 准教授	岡本 双美子
福島県立医科大学会津医療センター 耳鼻咽喉科学講座 教授	小川 洋
東京大学生産技術研究所 教授	沖 大幹
大阪大学基礎工学部・大学院基礎工学研究科 准教授	荻 博次
日本大学生物資源科学部 応用生物科学科 助教	沖 嘉尚
名古屋市立大学システム自然科学研究科 講師	奥津 光晴
徳島大学薬学部 准教授	奥平 桂一郎
岡山大学大学院自然科学研究科 助教	御輿 真穂
愛知学院大学歯学部 有床義歯学講座 教授	尾澤 昌悟
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
秋田大学大学院理工学研究科 生命科学専攻生命科学コース 教授	尾高 雅文
神戸大学大学院理学研究科 准教授	越智 敦彦
東北大学大学院医学系研究科 生物化学分野 助教	落合 恭子
北里大学獣医学部 栄養生理学 助教	落合 優
広島大学大学院先端物質科学研究科 准教授	鬼丸 孝博
千葉工業大学社会システム科学部 助教	小野 浩之
東海大学農学部 バイオサイエンス学科 教授	小野 政輝
工学院大学建築学部 建築学科 教授	小野里 憲一
新潟大学脳研究所 教授	小野寺 理
東京理科大学生命医科学研究所 嘱託講師	小幡 裕希
東北大学流体科学研究所 教授	小原 拓
秋田大学大学院国際資源学研究科 准教授	オブラクタ ステイー ブン
福島県立医科大学ふくしま国際医療科学センター 先端臨床研究センター 教授	織内 昇
東北大学金属材料研究所 教授	折茂 慎一
北海道大学電子科学研究所 准教授	海住 英生
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（共同研究担当）	垣花 真人
北海道大学理学部・理学院・理学研究院 准教授	角五 彰
慶應義塾大学医学部 准教授	掛川 渉
京都大学薬学部・薬学研究科 教授	掛谷 秀昭
北海道大学低温科学研究所 准教授	筈原 康裕
東京大学物性研究所 助教	筈松 秀輔
東京大学宇宙線研究所 所長；教授	梶田 隆章
近畿大学工学部 情報学科 講師	加島 智子
日本大学生産工学部 応用分子化学科 教授	柏田 歩
近畿大学工学部 情報学科 准教授	片岡 隆之
神戸大学医学部・医学研究科 教授	片岡 徹
島根大学総合理工学部 助教	片岡 祐介
甲南大学理工学部 助教	片桐 幸輔
熊本大学薬学部 薬物活性学 教授	香月 博志
鳥取大学大学院医学系研究科 准教授	香月 康宏
東京大学医学部・医学系研究科 分子病理学 助教	勝野 蓉子
岡山大学資源植物科学研究所 准教授	且原 真木
三重大学工学部・工学研究科 准教授	勝又 英之
京都大学大学院地球環境学堂・学舎 教授	勝見 武
東京大学地震研究所 准教授	加藤 愛太郎
北海道大学理学部・理学院・理学研究院 准教授	加藤 徹
東北大学多元物質科学研究所 准教授	加藤 英樹
大阪府立大学高等教育推進機構 教授	加藤 幹男
徳島文理大学香川薬学部 教授；学科長	加藤 善久
お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科 教授	加藤 美砂子
京都大学薬学部・薬学研究科 助教	加藤 洋平
広島大学大学院先端物質科学研究科 教授	角屋 豊
北里大学看護学部 准教授	香取 洋子
信州大学繊維学部 准教授	金井 博幸
慶應義塾大学薬学部 教授	金澤 秀子
大分大学医学部 教授	兼坂 佳孝

所属等	氏名
北陸先端科学技術大学院大学マテリアルサイエンス系 教授	金子 達雄
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
大阪市立大学工学研究科 教授	兼子 佳久
名古屋市立大学大学院医学研究科 再生医学分野 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
東北大学歯学部・歯学研究科 准教授	金高 弘恭
静岡大学情報学部 准教授	狩野 芳伸
筑波大学数理物質系 准教授	加納 英明
琉球大学医学部附属病院 麻酔科 助教	神里 興太
琉球大学工学部 准教授	神谷 太介
北海道大学大学院環境科学院・地球環境科学院 教授	神谷 裕一
愛知学院大学歯学部 歯周病学講座 助教	神谷 洋介
大分大学医学部 助教	神山 長慶
酪農学園大学農食環境学群 助教	亀岡 笑
東北大学電気通信研究所 准教授	亀田 卓
千葉工業大学先進工学部 生命科学科 教授	河合 剛太
名古屋大学大学院情報科学研究科 准教授	川合 伸幸
広島大学原爆放射線医科学研究所 助教	河合 秀彦
東北医科薬科大学医学部 教授	河合 佳子
京都大学医学部・医学研究科 教授	川上 浩司
順天堂大学保健看護学部 教授	川口 千鶴
徳島大学大学院理工学研究部 准教授	河口 洋一
佐賀大学医学部 助教	川久保 善智
富山大学大学院理工学研究部（理学） 助教	川崎 一雄
近畿大学農学部 教授	川崎 努
北里大学理学部 物理学科 教授	川崎 健夫
群馬大学理工学府知能機械創製部門 助教	川島 久宜
秋田県立大学システム科学技術学部 経営システム工学科 准教授	川島 洋人
大阪市立大学大学院医学研究科 肝胆膵病態内科学 教授	河田 則文
大阪府立大学理学部・理学系研究科 准教授	川西 優喜
慶應義塾大学医学部 助教	川野 義長
九州工業大学工学部 准教授	河野 英昭
近畿大学薬学部 教授	川畑 篤史
九州工業大学大学院生命体工学研究科 准教授	川原 久洋
山口大学大学院創成科学研究科 教授	川俣 純
東京大学大気海洋研究所 国際沿岸海洋研究センター センター長；教授	河村 知彦
京都大学ウイルス・再生医科学研究所 再生免疫学分野 教授	河本 宏
中部大学生命健康科学部 准教授	川本 善之
東海大学健康科学部 准教授	菅野 和恵
北里大学海洋生命科学部 学部長	菅野 信弘
京都大学大学院生命科学研究所 准教授	神戸 大朋
早稲田大学理工学術院 電気・情報生命工学科 教授	木賀 大介
東京農工大学大学院生物システム応用科学府 助教	菊田 真吾
和歌山大学システム工学部 助教	菊地 邦友
千葉大学大学院園芸学研究科 助教	菊池 真司
東北大学薬学部・薬学研究科 准教授	菊池 晴久
佐賀大学医学部 講師	菊池 泰弘
東京工業大学科学技術創成研究院 未来産業技術研究所 都市防災研究コア 准教授	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
東京工業大学情報理工学 情報工学系 准教授	吉瀬 謙二
九州大学応用力学研究所 准教授	木田 新一郎
名古屋大学理学部・理学研究科 准教授	北口 雅暁
東京海洋大学海洋システム観測研究センター 特任教授	北里 洋
茨城大学理学部 教授	北出 理
北海道大学大学院生命科学院・先端生命科学研究院 助教	北村 朗
東京理科大学生命医科学研究所 教授；研究科長	北村 大介
甲南大学知能情報学部 教授	北村 達也
北海道大学遺伝子病制御研究所 免疫機能学分野 准教授	北村 秀光
神戸大学大学院工学研究科 助教	北山 雄己哉
東京大学医学部・生体構造学 教授	吉川 雅英
大分大学工学部 助教	衣本 太郎
弘前大学大学院医学研究科 統合機能生理学講座 准教授	木下 正治
北海道大学薬学部・薬学研究院 教授	木原 章雄

所属等	氏名
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立遺伝学研究所 構造遺伝学研究センター細胞建築研究室 助教	木村 健二
城西大学薬学部 助教	木村 聡一郎
東北大学多元物質科学研究所 教授	木村 宏之
城西大学薬学部 准教授	木村 光利
信州大学繊維学部 教授	木村 睦
龍谷大学理工学部 電子情報学科 教授	木村 睦
琉球大学大学院医学研究科 人体解剖学講座 准教授	木村 亮介
名古屋大学医学部 分子病原細菌学 准教授	木村 幸司
芝浦工業大学工学部 通信情報学群情報工学科 教授	木村 昌臣
長崎大学大学院工学研究科 電気・情報科学部門 教授	喜安 千弥
神戸大学先端融合研究環重点研究部 助教	清杉 孝司
鳥取大学大学院工学研究科 助教	櫛田 大輔
日本大学生産工学部 電気電子工学科 准教授	工藤 祐輔
岩手大学農学部 准教授	國崎 貴嗣
徳島文理大学理工学部 教授	國本 崇
甲南大学理工学部 准教授	久原 篤
東京工業大学科学技術創成研究院 先導原子力研究所 助教	グバレビッチ・アンナ
筑波大学数理物質系 講師	久保 敦
高知大学医療学系 講師	久保 亨
大学共同利用機関法人自然科学研究機構生理学研究所 教授 研究総主幹	久保 義弘
熊本大学工学部・大学院先端科学研究部（工学系） 准教授	久保田 章亀
名古屋市立大学医学部 腎・泌尿器科学分野 講師	窪田 泰江
大阪大学大学院歯学研究科 准教授	久保庭 雅恵
東北大学大学院環境科学研究科 助教	熊谷 将吾
山梨大学工学部 教授	熊田 伸弘
佐賀大学医学部 教授	倉岡 晃夫
北海道大学大学院地球環境科学研究院・大学院環境科学院 准教授	藏崎 正明
九州大学大学院システム情報科学研究院・同学府 副院長；教授	倉爪 亮
富山大学理学部 教授	倉光 英樹
徳島文理大学香川薬学部 講師	栗生 俊彦
弘前大学農学生命科学部 助教	栗田 大輔
岡山大学大学院自然科学研究科 准教授	栗林 稔
東北大学大学院医工学研究科 教授	厨川 常元
順天堂大学保健看護学部 助教	黒川 佳子
徳島大学先端酵素学研究所 次世代酵素学研究領域 助教	黒木 俊介
北里大学医療衛生学部 助教	黒崎 祥史
山梨大学生命環境学部 学部長	黒澤 尋
東京大学大気海洋研究所 准教授	黒田 潤一郎
名古屋大学未来材料・システム研究所 准教授	栗原 真人
東京工業大学情報理工学院 助教	櫛 惇志
東京工業大学科学技術創成研究院化学生命科学研究科 助教	小池 隆司
神戸大学大学院医学研究科附属動物実験施設 助教	小池 智也
同志社大学生命医科学部 医工学科 教授	小泉 範子
東北大学金属材料研究所 准教授	小泉 雄一郎
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立情報学研究所 アーキテクチャ科学研究系 准教授	鯉淵 道紘
旭川医科大学医学部 解剖学講座 准教授	甲賀 大輔
信州大学繊維学部 助教	高坂 泰弘
東北大学金属材料研究所 助教	高坂 亘
日本大学松戸歯学部 助教	河野 哲朗
京都薬科大学薬学部 助教	河淵 真治
東京大学医科学研究所 准教授	合山 進
山口大学大学院創成科学研究科農学系学域 助教	肥塚 崇男
お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科 准教授	郡 宏
昭和大学医学部 衛生学公衆衛生学講座公衆衛生学部門 教授	小風 暁
城西大学理学部数学科 教授	小木曾 岳義
産業医科大学医学部 助教	國分 啓司
北里大学医療衛生学部 准教授	小久保 謙一
千葉大学薬学部・薬学研究院 創成薬学研究部門 助教	小暮 紀行
徳島大学大学院医歯薬学研究部（薬学系） 衛生薬学分野 教授	小暮 健太郎
鹿児島大学歯学総合研究科・保健学研究科・医学部・歯学部（附属病院） 教授	小賤 健一郎
お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科 助教	小崎 美希

所属等	氏名
福島県立医科大学医学部 講師	腰塚 哲朗
埼玉大学工学部 教授	小柴 健史
横浜国立大学工学研究院 教授	児嶋 長次郎
熊本大学理学部・大学院先端科学研究部 准教授	小島 知子
東京理科大学生命医科学研究部 准教授	小園 晴生
神戸大学大学院保健学研究科 助教	小瀧 将裕
日本大学工学部 生命応用化学科 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
豊橋技術科学大学大学院工学研究科電気・電子情報工学系 助教	後藤 太一
大阪大学蛋白質研究所 教授	後藤 祐児
徳島文理大学理工学部 准教授	小林 郁典
弘前大学農学生命科学部 准教授	小林 一也
岩手大学農学部 助教	小林 沙織
山口大学大学院創成科学研究科 教授	小林 淳
茨城大学工学部 助教	小林 純也
京都大学ウイルス研究所 細胞生物学研究部門 助教	小林 妙子
徳島文理大学香川薬学部 助教	小林 隆信
広島大学医学部 教授	小林 敏生
岐阜大学工学部 准教授	小林 信介
札幌医科大学医学部 衛生学講座 教授；副医学部長	小林 宣道
東海大学医学部 副学部長；教授	小林 広幸
鹿児島大学学術研究院理工学域理学系 准教授	小林 励司
鹿児島大学共同獣医学部 教授	小原 恭子
北里大学海洋生命科学部 准教授	小檜山 篤志
神戸大学大学院保健学研究科 准教授	駒井 浩一郎
鹿児島大学水産学部 准教授	小松 正治
東京大学大学院工学系研究科附属レジリエンス工学研究センター 准教授	小宮山 涼一
北里大学薬学部 微生物薬品製造学教室 助教	小山 信裕
京都大学学術情報メディアセンター 教授	小山田 耕二
京都大学大学院理学研究科 地球惑星科学専攻 助教	根田 昌典
千葉大学大学院園芸学研究科 教授	近藤 悟
大阪府立大学生命環境科学部 助教	近藤 友宏
長崎大学水産学部 助教	近藤 能子
大阪大学大学院生命機能研究科 研究科長；教授	近藤 滋
群馬大学医学部 講師	今野 歩
琉球大学農学部 准教授	金野 俊洋
京都大学大学院地球環境学堂・学舎 准教授	西前 出
信州大学農学部 准教授	斎藤 勝晴
埼玉大学工学部 准教授	齋藤 伸吾
東京理科大学理学部 応用物理学科 教授	齋藤 智彦
熊本大学発生病学研究所 准教授	齋藤 典子
北海道大学理学部・理学院・理学研究院 教授	齋藤 睦
近畿大学農学部 准教授	財満 信宏
北陸先端科学技術大学院大学マテリアルサイエンス系 助教	酒井 平祐
鹿児島大学農学部 教授；副学部長	境 雅夫
北里大学医学部 教授	堺 隆一
千葉大学看護学研究科 附属専門職連携教育研究センター 教授 兼 センター長	酒井 郁子
京都大学化学研究所 助教	榎原 圭太
早稲田大学創造理工学部 社会環境工学科 教授	榎原 豊
徳島大学先端酵素学研究所 次世代酵素学研究領域神経変性病態学分野 教授	坂口 末廣
大阪大学免疫学フロンティア研究センター 事務部門長；特任教授	阪口 薫雄
鳥取大学大学院工学研究科 教授	坂口 裕樹
岡山大学医学部 准教授	阪口 政清
長崎大学水産・環境科学総合研究科 教授	阪倉 良孝
東北大学大学院医工学研究科 助教	坂田 洋之
徳島大学大学院医歯薬学研究部 生化学分野 助教	坂根 亜由子
千葉大学大学院融合科学研究科 教授	坂本 一之
岡山大学資源植物科学研究所 教授	坂本 亘
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構物質構造科学研究所 放射光科学第二研究系 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
東北大学東北メディカルメガバンク機構 非常勤講師	櫻井 美佳
順天堂大学医療看護学部 教授	櫻井 しのぶ

所属等	氏名
島根大学総合理工学部 准教授	笹井 亮
東京工業大学科学技術創成研究院フロンティア材料研究所 准教授	笹川 崇男
北里大学理学部 助教	佐々木 伸
群馬大学生体調節研究所 准教授	佐々木 努
岩手大学理工学部 助教	佐々木 誠
九州大学応用力学研究所 助教	佐々木 真
東京大学大学院数理科学研究科 准教授	佐々田 槇子
東北大学薬学部・薬学研究科 助教	笹野 裕介
秋田県立大学生物資源科学部 アグリビジネス学科 助教	佐藤 勝祥
香川大学工学部 助教	佐藤 敬子
群馬大学生体調節研究所 教授	佐藤 健
熊本大学薬学部 生命分析化学 助教	佐藤 卓史
秋田県立大学生物資源科学部 准教授	佐藤 孝
千葉大学大学院理学研究科 教授	佐藤 利典
九州大学大学院農学研究院 教授	佐藤 匡央
昭和大学保健医療学部 理学療法学科 教授	佐藤 満
京都大学理学部 助教	佐藤 康彦
宇都宮大学農学部 助教	佐藤 祐介
広島大学総合科学研究科 准教授	佐藤 明子
広島大学原爆放射線医科学研究所 計量生物研究分野 准教授	佐藤 健一
山口大学共同獣医学部 教授	佐藤 晃一
北里大学医学部 助教	佐藤 雅
京都大学防災研究所 准教授	佐山 敬洋
豊橋技術科学大学電気・電子情報工学系 教授；エレクトロニクス先端融合研究所所長	澤田 和明
山梨大学大学院総合研究部 医学域泌尿器科学講座 講師	澤田 智史
岡山大学薬学部 教授	澤田 大介
東京医科歯科大学難治疾患研究所 エビジェネティクス分野 助教	志浦 寛相
東北大学電気通信研究所 教授	塩入 諭
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立極地研究所 助教	塩見 こづえ
横浜国立大学大学院環境情報研究院・環境情報学府 教授	四方 順司
東京農工大学工学部 助教	敷中 一洋
鹿児島大学学術研究院理工学域理学系 助教	重田 出
大学共同利用機関法人自然科学研究機構基礎生物学研究所 准教授	重信 秀治
鶴見大学歯学部 クラウンブリッジ補綴学講座 講師	重本 修伺
札幌医科大学医学部 神経科学講座 助教	篠崎 淳
岩手大学理工学部 応用化学科 准教授	芝崎 祐二
昭和大学歯学部 歯科理工学講座 講師	柴田 陽
東京大学物性研究所 教授	柴山 充弘
秋田大学大学院国際資源学研究科 教授	柴山 敦
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
大阪大学核物理研究センター 准教授	嶋 達志
三重大学大学院医学系研究科 分子病態学分野 教授	島岡 要
九州大学基幹教育院 自然科学理論系部門 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
三重大学医学系研究科 薬理学 助教	島田 康人
東海大学健康科学部 助教	島本 さと子
鹿児島大学農学部 准教授	清水 圭一
大阪大学レーザーエネルギー学研究センター 助教	清水 俊彦
九州大学大学院農学研究院 准教授	清水 邦義
京都大学ウイルス・再生医科学研究所 助教	志村 和也
中部大学生命健康科学部 教授	下内 章人
金沢大学理工研究域 教授	下川 智嗣
大阪大学サイバーメディアセンター センター長；教授	下條 真司
新潟大学脳研究所 准教授	下畑 享良
北海道大学低温科学研究所 助教	下山 宏
広島大学大学院医歯薬保健学研究院 基礎生命科学部門 生体分子機能学 教授	宿南 知佐
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 化学科 助教	庄子 卓
徳島文理大学薬学部 助教	庄司 正樹
東京大学医科学研究所 助教	城村 由和
東北大学加齢医学研究所 准教授	白石 泰之

所属等	氏名
しらい未来科学技術共同研究センター 特任教授	白井 泰雪
東北大学大学院農学研究科 生物産業創成科学専攻 准教授	白川 仁
東北大学加齢医学研究所 助教	白川 龍太郎
昭和大学医学部 衛生学公衆衛生学講座 公衆衛生学部門 講師	白澤 貴子
九州大学薬学部・薬学研究院・薬学府 助教	白石 充典
大阪大学核物理研究センター 助教	白鳥 昂太郎
電気通信大学情報理工学研究科 教授	新 誠一
奈良先端科学技術大学院大学バイオサイエンス研究科 教授	新藏 礼子
名古屋市立大学医学部 遺伝子制御学分野 助教	新城 恵子
岡山大学大学院環境生命科学研究科 副研究科長	水藤 寛
筑波大学数物物質系 教授	末木 啓介
大阪大学微生物病研究所 准教授	末永 忠広
徳島文理大学薬学部 助教	末永 みどり
東京女子医科大学医学部 生理学（第二） 助教	末廣 勇司
九州大学応用力学研究所 助教	末吉 誠
千葉工業大学工学部 機械電子創成工学科 助教	菅 洋志
富山大学工学部 助教	須加 実
奈良女子大学理学部 准教授	杉浦 真由美
新潟大学大学院自然科学研究科 准教授	杉本 華幸
静岡大学情報学部 教授	杉山 岳弘
広島大学大学院工学研究院 教授	菅田 淳
筑波大学遺伝子実験センター 准教授	寿崎 拓哉
大阪大学免疫学フロンティア研究センター 准教授	鈴木 一博
信州大学農学部 助教	鈴木 俊介
山口大学大学院理工学研究科 講師	鈴木 祐麻
芝浦工業大学システム理工学部 教授	鈴木 達夫
広島大学薬学部 助教	鈴木 哲矢
東北大学医学部 ラジオアイソトープセンター 講師	鈴木 未来子
城西大学理学部化学科 助教	鈴木 光明
長崎大学熱帯医学研究所 助教	鈴木 基
山梨大学生命環境学部 准教授	鈴木 保任
大阪府立大学大学院工学研究科 電気情報システム工学分野 准教授	薄 良彦
茨城大学農学部 教授；学長特別補佐	鈴木 義人
山口大学大学院創成科学研究科農学系学域 准教授	鈴木 賢士
福島県立医科大学会津医療センター附属研究所 漢方医学研究室 准教授	鈴木 雅雄
徳島文理大学薬学部 准教授	角 大悟
中部大学応用生物学部 助教	墨 泰孝
東海大学医学部 講師	隅山 香織
九州大学生体防御医学研究所 教授	須山 幹太
鳥取大学農学部・共同獣医学科 准教授	寸田 祐嗣
東京大学大気海洋研究所 助教	清家 弘治
京都産業大学理学部 教授	瀬川 耕司
東京理科大学基礎工学部 生物工学科 准教授	瀬木 恵里
城西大学薬学部 教授	関 俊暢
近畿大学薬学部 准教授	関口 富美子
慶應義塾大学理工学部 専任講師	関口 康爾
東北大学加齢医学研究所 助教	関根 弘樹
京都大学原子炉実験所 教授	瀬戸 誠
芝浦工業大学工学部 助教	芹澤 愛
東京工業大学環境・社会理工学院 イノベーション科学系 准教授	仙石 慎太郎
熊本大学医学部 准教授	千住 寛
琉球大学工学部 教授	千住 智信
広島大学大学院工学研究院 准教授	造賀 芳文
東京農業大学生物産業学部 生物生産学科 教授	相馬 幸作
近畿大学理工学部 応用化学科 講師	副島 哲朗
宮崎大学農学部 獣医学科 助教	園田 紘子
東京医科歯科大学医学部 腎臓内科学分野 准教授	蘇原 映誠
京都大学大学院農学研究科 応用生物科学専攻 教授	大門 高明
徳島大学大学院理工学研究部 教授	高岩 昌弘
北海道大学北方生物圏フィールド科学センター 天塩研究林 准教授	高木 健太郎
広島大学理学研究科 助教	高木 隆吉
旭川医科大学医学部 脳機能工学研究センター センター長；教授	高草木 薫
北海道大学触媒科学研究科 准教授	高草木 達

所属等	氏名
東北大学大学院農学研究科 国際開発学分野 助教	高篠 仁奈
愛媛大学プロテオサイエンスセンター 准教授	高島 英造
大阪大学大学院医学系研究科 医化学教室 教授	高島 成二
長崎大学環境科学部 助教	高巢 裕之
岡山大学薬学部 准教授	高杉 展正
京都薬科大学薬学部 准教授	高田 和幸
大阪大学大学院理学研究科 生物科学専攻 助教	高田 忍
大学共同利用機関法人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
九州大学芸術工学研究院 准教授	高田 正幸
東北大学流体科学研究所 准教授	高奈 秀匡
東海大学工学部 動力機械工学科 准教授	高橋 俊
京都大学 i P S 細胞研究所 教授	高橋 淳
大阪大学医学部・大学院医学系研究科 消化器外科学Ⅱ講座 助教	高橋 剛
千葉大学真菌医学研究センター 准教授	高橋 弘喜
愛媛大学プロテオサイエンスセンター 助教	高橋 宏隆
信州大学理学部 助教	高橋 史樹
東京農業大学生物産業学部 アクアバイオ学科 助教	高橋 潤
札幌医科大学医学部 医化学講座 准教授	高橋 素子
同志社大学理工学部 准教授	高橋 康人
九州大学工学部・工学研究院・工学府 助教	高橋 幸奈
秋田大学大学院国際資源学研究科 助教	高橋 亮平
早稲田大学情報生産システム研究科 准教授	高畑 清人
熊本大学工学部・大学院先端科学研究部 准教授	高藤 誠
日本大学薬学部 薬学科 助教	高宮 知子
熊本大学理学部 教授	高宮 正之
近畿大学医学部免疫学 講師	高村 史記
金沢大学医薬保健研究域医学系 教授	篁 俊成
東海大学情報通信学部 教授	高山 佳久
群馬大学大学院医学系研究科小児科 准教授	滝沢 琢己
東京大学宇宙線研究所 教授	瀧田 正人
慶應義塾大学看護医療学部 助教	瀧田 結香
崇城大学生物生命学部 応用微生物工学科 教授	田口 久貴
総合研究大学院大学先端科学研究科 助教	宅野 将平
同志社大学理工学部 機械システム工学科 教授	多久和 英樹
金沢大学医薬保健研究域医学系 助教	武市 敏明
東京工業大学科学技術創成研究院化学生命科学研究科 准教授	竹内 大介
城西大学薬学部 助教	武内 智春
大阪大学歯学部・大学院歯学研究科 助教	竹内 洋輝
京都大学大学院農学研究科 地域環境科学専攻 助教	竹内 祐子
東京大学生産技術研究所 准教授	竹内 渉
大学共同利用機関法人自然科学研究機構分子科学研究所 助教	武田 俊太郎
東北大学工学部・工学研究科 准教授	竹田 陽一
大阪大学歯学部 口腔科学専攻 助教	竹立 匡秀
新潟大学医学部 解剖学第二教室 教授	竹林 浩秀
近畿大学理工学部 教授	竹原 幸生
京都大学数理解析研究所 准教授	竹広 真一
東京女子医科大学医学部 総合研究所 准教授	竹宮 孝子
埼玉大学大学院理工学研究科 教授	田代 信
山形大学大学院理工学研究科 准教授	多田隈 理一郎
大阪大学薬学部・大学院薬学研究科 助教	立花 雅史
東京農業大学地域環境科学部 森林総合科学科 准教授	橘 隆一
大阪府立大学大学院工学研究科 研究科長；教授	辰巳 砂 昌弘
順天堂大学医療看護学部 准教授	立石 彩美
名古屋市立大学看護学部 助教	田中 泉香
東北大学大学院情報科学研究科 教授	田中 和之
長岡技術科学大学工学部 准教授	田中 久仁彦
岡山大学大学院医歯薬学総合研究科 教授	田中 智之
広島大学工学部 助教	田中 智行
日本大学工学部 助教	田中 三郎
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
愛媛大学医学部 教授	田中 潤也
東京医科歯科大学医学部 分子腫瘍医学分野 教授	田中 真二

所属等	氏名
熊本大学発生医学研究所 助教	田中 翼
鹿児島大学共同獣医学部 准教授	田仲 哲也
信州大学大学院医学系研究科 代謝制御学 准教授	田中 直樹
岡山大学異分野基礎科学研究所 教授	田中 秀樹
京都大学原子炉実験所 准教授	田中 浩基
名古屋大学環境医学研究所 助教	田中 都
名古屋市立大学大学院医学研究科 ウイルス学分野 教授	田中 靖人
東京農業大学地域環境科学部 造園科学科 助教	田中 聡
名古屋大学物質科学国際研究センター 助教	田中 慎二
東北大学大学院工学研究科 准教授	田邊 匡生
日本大学歯学部 生化学講座 准教授	田邊 奈津子
総合研究大学院大学先端科学研究科 准教授	田辺 秀之
新潟大学工学部 学部長；教授	田邊 裕治
岡山大学資源植物科学研究所 准教授	谷 明生
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構素粒子原子核研究所 助教	谷口 七重
九州大学薬学部・薬学研究院・薬学府 准教授	谷口 陽祐
高知大学医療学系 助教	谷口 義典
広島大学原爆放射線医科学研究所 放射線医療開発研究分野 助教	谷本 圭司
日本大学松戸歯学部 准教授	谷本 安浩
大分大学工学部 教授	田上 公俊
信州大学医学部 分子細胞生理学 教授	田淵 克彦
香川大学農学部 准教授	田淵 光昭
東京農工大学農学部 講師	天竺桂 弘子
北海道大学工学部・大学院工学研究院・大学院工学院 准教授	田部 豊
新潟大学歯学部 助教	多部田 康一
東京医科歯科大学生体材料工学研究所 助教	田村 篤志
昭和薬科大学薬学部 教授	田村 修
鳥取大学農学部 学部長；教授	田村 文男
徳島大学大学院医歯薬学研究部（薬科学部門） 助教	田良島 典子
大阪大学サイバーメディアセンター 助教	樽谷 優弥
芝浦工業大学工学部 機械学群機械工学科 准教授	丹下 学
京都大学基礎物理学研究所 助教	段下 一平
大学共同利用機関法人自然科学研究機構生理学研究所 准教授	近添 淳一
京都産業大学総合生命科学部 准教授	千葉 志信
福井大学医学部 准教授	千原 一泰
高知大学自然科学系 理学部門 教授	津江 保彦
奈良先端科学技術大学院大学バイオサイエンス研究科 准教授	塚崎 智也
新潟大学脳研究所 助教	塚野 浩明
東京工業大学先端原子力研究所 准教授	塚原 剛彦
北海道大学大学院農学研究院 助教	津釜 大侑
東京海洋大学学術研究院 教授	塚本 達郎
徳島大学大学院医歯薬学研究部 助教	辻 大輔
琉球大学農学部 教授	辻 瑞樹
新潟大学歯学部 准教授	辻村 恭憲
筑波大学数理物質系 助教	辻本 学
中部大学応用生物学部 教授	津田 孝範
筑波大学遺伝子実験センター 助教	津田 麻衣
名古屋大学農学部・生命農学研究科 教授	土川 寛
九州大学生体防御医学研究所 助教	土本 大介
昭和薬科大学薬学部 講師	土屋 幸弘
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
東京電機大学情報環境学部 助教	堤 智昭
群馬大学大学院理工学部 教授	角田 欣一
愛媛大学理学部 准教授	鏑本 武久
東京大学大学院数理科学研究科 教授	坪井 俊
大阪府立大学理学部・理学系研究科 助教	津留崎 陽大
東京電機大学未来科学部 教授	鉄谷 信二
会津大学コンピュータ理工学部 教授	出村 裕英
埼玉大学大学院理工学研究科 特別研究員	寺井 琢也
新潟大学工学部 化学システム工学科 助教	寺口 昌宏
名古屋市立大学芸術工学部 助教	寺嶋 利治
埼玉大学理学部 准教授	寺田 幸功

所属等	氏名
徳島大学歯学部 助教	寺町 順平
東海大学医学部 講師	寺山 隼人
愛媛大学大学院農学研究科 准教授	当真 要
大阪大学レーザーエネルギー学研究中心 センター 講師	時田 茂樹
京都大学化学研究所 所長；教授	時任 宣博
佐賀大学農学部 准教授	徳田 誠
東京大学物性研究所 准教授	徳永 将史
名古屋大学宇宙地球環境研究所 教授	徳丸 宗利
室蘭工業大学くらし環境系領域 准教授	徳樂 清孝
広島大学大学院総合科学研究科 教授	戸田 昭彦
鶴見大学歯学部 助教	戸田 (徳山) 麗子
千葉大学薬学部・薬学研究科 助教	殿城 亜矢子
東京電機大学情報環境学部 教授	土肥 紳一
東京大学理学部・理学系研究科 助教	富岡 征大
会津大学コンピュータ理工学部 准教授	富岡 洋一
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 融合創造理工学部 助教	富永 亜希
福島県立医科大学ふくしま国際医療科学センター 先端臨床研究センター 准教授	富永 英之
東京農工大学大学院生物システム応用科学府 准教授	富永 洋一
徳島文理大学神経科学研究科 准教授	富永 貴志
九州大学芸術工学部 教授	富松 潔
北海道大学触媒科学研究科 助教	鳥屋尾 隆
名古屋大学医学部 生体反応病理学 教授	豊國 伸哉
三重大学大学院地域イノベーション学研究科 教授	鳥飼 直也
奈良先端科学技術大学院大学バイオサイエンス研究科 助教	鳥山 道則
愛媛大学理学部 教授	内藤 俊雄
近畿大学薬学部 講師	長井 紀章
北陸先端科学技術大学院大学先端科学技術研究科 知識科学系 副学長；知識科学系 長；教授	永井 由佳里
中部大学生命健康科学部 助教	中井 隆介
九州工業大学工学部 教授	中尾 基
東京農工大学農学部 准教授	永岡 謙太郎
岐阜大学応用生物科学部 教授	長岡 利
日本大学理工学部 電子工学科 教授	中川 活二
長崎大学環境科学部 教授	中川 啓
大学共同利用機関法人自然科学研究機構基礎生物学研究所 助教	中川 俊徳
九州工業大学大学院情報工学研究院 システム創成情報工学研究系 准教授	中荃 隆
愛知学院大学薬学部 助教	中島 健一
大阪大学理学部・大学院理学研究科 助教	中嶋 大
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
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
鳥取大学医学部 保健学科 助教	仲宗根 眞恵
大阪大学医学部・大学院医学系研究科 細胞応答制御学分野 独立准教授	中田 慎一郎
東京工業大学物質理工学院 材料系 准教授	中田 伸生
甲南大学知能情報学部 准教授	永田 亮
大阪大学産業科学研究所 所長；教授	中谷 和彦
昭和大学薬学部 社会健康薬学講座衛生薬学部 准教授	中谷 良人
北海道大学工学部・大学院工学研究院・大学院工学院 物質化学部門先端材料化学研 究室 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
京都大学フィールド科学教育研究センター 瀬戸臨海実験所 助教	中野 智之
北海道大学獣医学部・獣医学研究科 准教授	永野 昌志
徳島文理大学薬学部 教授；学科長	永浜 政博
崇城大学情報学部 教授	中原 正俊
東京電機大学理工学部 生命理工学系 教授	長原 礼宗
北里大学薬学部 教授	長光 亨
奈良先端科学技術大学院大学情報科学研究科 教授	中村 哲
九州大学大学院システム情報科学研究院電気システム工学部門 准教授	中村 大輔
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立極地研究所 教授；副所長	中村 卓司
熊本大学大学院先端機構 准教授	中村 照也
熊本大学大学院先端科学研究部 (工学系) 准教授	中村 徹
久留米大学医学部 内科学講座 (消化器内科部門) 助教	中村 徹

所属等	氏名
京都大学原子炉実験所 助教	中村 秀仁
器官解剖学大学院医学系研究科医学専攻 器官解剖学講座 教授	中村 教泰
東京大学大学院数理学研究科 助教	中村 勇哉
山口大学医学部附属病院 第三内科 助教	中邑 幸伸
東京慈恵会医科大学薬理学講座 助教	中村 行宏
崇城大学薬学部 助教	中村 仁美
豊橋技術科学大学機械工学系 准教授	中村 祐二
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構共通基盤研究施設 超伝導低温工学センター 教授	中本 建志
京都産業大学コンピュータ理工学部 助教	永谷 直久
島根大学医学部 准教授	中山 健太郎
東京大学宇宙線研究所附属神岡宇宙素粒子研究施設 助教	中山 祥英
千葉大学大学院看護学研究科 准教授	中山 登志子
大阪府立大学看護学部 教授	中山 美由紀
崇城大学生物生命学部 応用微生物工学科 准教授	中山 泰宗
京都薬科大学薬学部 教授	中山 祐治
久留米大学医学部 内科学講座腎臓内科部門 助教	中山 陽介
山口大学工学部 教授	中山 雅晴
東京農業大学国際食料情報学部 国際農業開発学科 教授；大学院農学研究科長；副学長	夏秋 啓子
九州工業大学大学院生命体工学研究科 副研究科長；教授	夏目 季代久
山形大学理学部 教授	並河 英紀
愛媛大学医学部 助教	鍋加 浩明
東京医科歯科大学医学部 皮膚科学分野 講師	並木 剛
電気通信大学情報理工学研究科 教授	成見 哲
北海道大学工学部・大学院工学研究院・大学院工学院 教授；部局長	名和 豊春
九州大学大学院農学研究院（併任：農学部・農学研究院・生物資源環境科学府） 教授	南石 晃明
大学共同利用機関法人自然科学研究機構基礎生物学研究所 進化多様性生物学領域 教授	新美 輝幸
京都産業大学コンピュータ理工学部 学部長	新實 治男
大阪大学大学院理学研究科 物理学専攻 准教授	新見 康洋
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立遺伝学研究所 系統生物研究センター原核生物遺伝研究室 教授	仁木 宏典
北海道大学電子科学研究所 所長；教授	西井 準治
名古屋大学農学部・生命農学研究科 助教	西内 俊策
近畿大学医学部ゲノム生物学 教授	西尾 和人
宮崎大学工学部 教授	西岡 賢祐
山口大学共同獣医学部 准教授	西垣 一男
長崎大学工学部・工学研究科 助教	西川 貴文
大阪大学接合科学研究所 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
長岡技術科学大学工学部 助教	西川 雅美
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構素粒子原子核研究所 准教授	西口 創
徳島大学疾患酵素学研究センター 免疫病態研究部門 助教	西嶋 仁
岡山大学大学院医歯薬学総合研究科 准教授	西田 崇
名古屋大学大学院情報科学研究科 情報システム学専攻 准教授	西田 直樹
東京医科歯科大学難治疾患研究所 発生再生生物学分野 教授	仁科 博史
熊本大学発生医学研究所 所長；教授	西中村 隆一
九州大学大学院総合理工学研究院・総合理工学府 准教授	西堀 麻衣子
京都大学薬学部・薬学研究科 医薬創成情報科学専攻 助教	西村 慎一
北海道大学大学院生命科学院・先端生命科学研究院 教授	西村 紳一郎
和歌山大学システム工学部 助教	西村 童一
京都大学霊長類研究所 准教授	西村 剛
佐賀大学大学院工学系研究科 電気電子工学専攻 助教	西山 英輔
名古屋大学元工学研究科 名古屋大学名誉教授；非常勤講師	西山 久雄
筑波大学生命環境系 准教授	丹羽 隆介
静岡大学工学部 准教授	庭山 雅嗣
新潟大学医学部 生理学第二教室 准教授	任 晝晃
宮崎大学工学部 助教	糠澤 桂
東海大学工学部 航空宇宙学科航空宇宙学専攻 講師	沼田 大樹
岡山大学大学院環境生命科学研究科 准教授	能年 義輝
大阪大学産業科学研究所 セルロースナノファイバー材料研究分野 准教授	能木 雅也

所属等	氏名
慶應義塾大学薬学部 准教授	野口 耕司
北海道大学農学部 生物環境工学科 教授	野口 伸
琉球大学大学院医学研究科 再生医学講座 教授	野口 洋文
東京農業大学農学部 農学科 助教	野口 有里紗
秋田県立大学生物資源科学部 助教	野下 浩二
山口大学理学部 助教	野崎 隆之
三重大学生物資源学部・大学院生物資源学研究科 准教授	野中 寛
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立遺伝学研究所 実験圃場 准教授	野々村 賢一
東京医科歯科大学難治疾患研究所 幹細胞制御分野 准教授	信久 幾夫
京都大学大学院エネルギー科学研究科 准教授	袴田 昌高
千葉大学大学院理学研究科 准教授	萩原 学
京都大学大学院エネルギー科学研究科 教授	萩原 理加
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構統計数理研究所 データ科学研究系 助教	朴 堯星
京都大学生存圏研究所 准教授	橋口 浩之
日本大学薬学部 准教授	橋崎 要
三重大学生物資源学部・大学院生物資源学研究科 教授	橋本 篤
東北大学金属材料研究所 助教	橋本 颯一郎
名古屋工業大学工学部 准教授	橋本 忍
福島県立医科大学医学部 助教	橋本 仁志
高知大学理学部 准教授	橋本 善孝
早稲田大学創造理工学部 経営システム工学科 准教授	蓮池 隆
九州工業大学大学院生命体工学研究科 助教	長谷川 一徳
中部大学応用生物学部 准教授	長谷川 浩一
広島大学総合科学研究科 助教	長谷川 巧
秋田県立大学システム科学技術学部 建築環境システム学科 教授	長谷川 兼一
大学共同利用機関法人自然科学研究機構基礎生物学研究所 教授	長谷部 光泰
日本大学理工学部 建築学科 准教授	秦 一平
東京工業大学生命理工学院 准教授	秦 猛志
北海道大学大学院医学研究科 医化学分野 教授	畠山 鎮次
近畿大学理工学部 助教	畑中 美穂
東京工業大学科学技術創成研究院 未来産業技術研究所 教授	初澤 毅
大阪大学産業科学研究所 ナノ機能材料デバイス研究分野 助教	服部 梓
京都大学大学院生命科学研究科 助教	服部 佑佳子
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構素粒子原子核研究所 教授	花垣 和則
慶應義塾大学薬学部 助教	花屋 賢悟
名古屋市立大学芸術工学部 准教授	塙 大
千葉大学医学部・医学研究院 助教	馬場 敦
東京大学地震研究所 助教	馬場 聖至
京都大学生存圏研究所 助教	馬場 啓一
金沢大学がん進展制御研究所 助教	馬場 智久
京都大学大学院エネルギー科学研究科 准教授	浜 孝之
室蘭工業大学くらし環境系領域 教授	濱 幸雄
徳島大学歯学部 教授	浜田 賢一
鶴見大学歯学部 教授	早川 徹
佐賀大学農学部 教授	早川 洋一
長崎大学熱帯医学研究所 准教授	早坂 大輔
京都大学霊長類研究所 助教	林 美里
愛媛大学大学院理工学研究科 応用化学コース 准教授	林 実
奈良女子大学理学部 学部長；教授	林井 久樹
東京工業大学科学技術創成研究院 准教授	林崎 規託
東京大学大学院工学系研究科社会基盤学専攻 助教	原 祐輔
日本薬科大学薬学部 薬学科薬品創製化学分野 教授	原口 一広
名古屋市立大学看護学部 准教授	原沢 優子
島根大学医学部 助教	原嶋 奈々江
崇城大学薬学部 教授	原武 衛
京都大学大学院地球環境学堂・学舎 助教	原田 英典
日本大学工学部 生命応用化学科 教授	春木 満
神戸大学理学部・大学院理学研究科 助教	春名 太一
信州大学工学部 学部長；教授	半田 志郎
北里大学医療衛生学部 教授	半田 知也
静岡大学理学部 准教授	阪東 一毅
大阪大学薬学部・大学院薬学研究科 助教	東阪 和馬

所属等	氏名
京都産業大学理学部 助教	東谷 章弘
大阪大学情報科学研究科 コンピュータサイエンス専攻 准教授	肥後 芳樹
広島大学総合科学研究科 准教授	彦坂 暁
筑波大学医学医療系 教授	久武 幸司
大阪大学基礎工学部・大学院基礎工学研究科 助教	久武 信太郎
京都大学ウイルス・再生医科学研究所 准教授	土方 誠
愛媛大学社会連携推進機構 紙産業イノベーションセンター 講師	秀野 晃大
鳥取大学農学部 助教	美藤 友博
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
龍谷大学理工学部 助教	兵藤 憲吾
京都大学学術情報メディアセンター 助教	平石 拓
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構共通基盤研究施設 機械工学センター 准教授	平木 雅彦
東北大学薬学部・薬学研究科 教授	平澤 典保
名古屋市立大学薬学部 教授	平嶋 尚英
北海道大学歯学研究科・歯学部 助教	平田 恵理
東京工業大学工学院 助教	平田 慎之介
東北大学原子分子材料科学高等研究機構 教授	平野 愛弓
香川大学医学部 教授	平野 勝也
東京大学薬学部・薬学系研究科 助教	平野 圭一
東京農業大学農学部 畜産学科 准教授	平野 貴
千葉大学医学部・医学研究院 准教授	平原 潔
長崎大学熱帯医学研究所 教授	平山 謙二
鹿児島大学大学院理工学研究科 助教	平山 斉
同志社大学生命医科学部 医情報学科 准教授	飛龍 志津子
北陸先端科学技術大学院大学情報科学系 准教授	廣川 直
横浜市立大学医学部 医学研究科分子細胞生物学 講師	廣瀬 智威
広島大学大学院先端物質科学研究科 助教	廣田 隆一
同志社大学生命医科学部 助教	日和 悟
愛媛大学理学部 助教	福井 眞生子
北海道大学触媒科学研究所 教授	福岡 淳
山形大学大学院有機材料システム研究科 助教	福島 和樹
芝浦工業大学システム理工学部 助教	福田 亜希子
大阪大学微生物病研究所 助教	福原 崇介
東北大学歯学部・歯学研究科 教授	福本 敏
九州大学歯学部・歯学研究院・歯学府 助教	藤井 慎介
長崎大学環境科学部 准教授	藤井 秀道
福井大学医学系部門医学領域 耳鼻咽喉科・頭頸部外科学分野 教授	藤枝 重治
順天堂大学保健看護学部 准教授	藤尾 祐子
大阪大学レーザーエネルギー学研究センター 教授	藤岡 慎介
北海道大学電子科学研究所 助教	藤岡 正弥
工学院大学建築学部 まちづくり学科 助教	藤賀 雅人
福井大学学術研究院工学系部門 教授	藤垣 元治
琉球大学工学部 助教	藤川 正毅
九州大学マス・フォア・インダストリ研究所 教授	藤澤 克樹
岩手大学理工学部 物理・材料理工学科 教授	藤代 博之
京都産業大学総合生命科学部 研究助教	藤田 明子
名古屋大学農学部・生命農学研究科 教授	藤田 祐一
名古屋大学宇宙地球環境研究所 講師	藤波 初木
山口大学大学院医学系研究科保健学専攻 地域・老年看護学講座 准教授	藤村 一美
大阪薬科大学薬学部 准教授	藤森 功
茨城大学理学部 助教	藤谷 渉
大阪府立大学理学部 助教	藤原 大佑
北里大学薬学部 薬剤学教室 講師	藤原 亮一
大阪府立大学高等教育推進機構 教育拠点形成教員	二木 昌宏
東京農工大学農学部 教授；大学院連合農学研究科研究科長	船田 良
東京大学薬学部・薬学系研究科 教授	船津 高志
香川大学工学部 教授	舟橋 正浩
同志社大学生命医科学部 医生命システム学科 准教授	舟本 聡
新潟大学工学部 助教	ブラムディタ ジョナス

所属等	氏名
筑波大学医学医療系医学医療系 准教授	古川 宏
北里大学海洋生命科学部 助教	古川 史也
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立情報学研究所 情報社会相関研究系 助教	古川 雅子
東北大学理学部・大学院理学研究科 地学専攻 助教	古川 善博
東京理科大学理学部 応用化学科 准教授	古海 誓一
北里大学看護学部 助教	古屋 悦世
上智大学理工学部 准教授；音楽医科学研究センター長	古屋 晋一
東京医科歯科大学歯学部 助教	保坂 啓一
東京大学大学院新領域創成科学研究科 教授	保坂 寛
秋田県立大学生物資源科学部 応用生物科学科 教授	穂坂 正博
神戸大学大学院医学研究科 内科学講座消化器内科学分野 助教	星 奈美子
千葉大学薬学部・薬学研究院 准教授	星野 忠次
酪農学園大学農食環境学群 教授	星野 仏方
広島大学生物圏科学研究科 助教	星野 由美
京都大学数理解析研究所 助教	星野 直彦
大阪大学工学部・大学院工学研究科 助教	細井 卓治
東海大学情報通信学部 准教授	程島 奈緒
群馬大学生体調節研究所 助教	堀居 拓郎
弘前大学理工学部 助教	堀内 一穂
京都大学工学研究科 電子工学専攻 特定助教	堀田 昌宏
崇城大学情報学部 准教授	堀部 典子
北陸先端科学技術大学院大学情報科学系 助教	本郷 研太
宮崎大学農学部 植物生産環境科学科 准教授	本勝 千歳
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 教授	本和 和也
慶應義塾大学理工学部 物理情報工学科 教授	本多 敏
愛知学院大学歯学部 口腔解剖学講座 教授	本田 雅規
芝浦工業大学工学部 電気電子学群 電子工学科 教授	本間 哲哉
鹿児島大学学術研究院理工学域工学系 教授	本間 俊雄
徳島大学先端酵素学研究所 次世代酵素学研究領域 准教授	真板 宣夫
富山大学理学部 准教授	前川 清人
宇都宮大学農学部 准教授	前田 勇
九州大学歯学部・歯学研究院・歯学府 教授	前田 英史
昭和大学薬学部 臨床薬学講座感染制御薬学部門 助教	前田 真之
静岡大学工学部 助教	前原 貴憲
琉球大学理学部 教授	眞榮平 孝裕
北里大学看護学部 教授	眞茅 みゆき
電気通信大学大学院情報理工学研究科 助教	牧 昌次郎
東北大学農学部 応用生命科学専攻 教授	牧野 周
東京大学分子細胞生物学研究所 助教	牧野 吉倫
大学共同利用機関法人自然科学研究機構分子科学研究所 准教授	正岡 重行
鹿児島大学共同獣医学部 特任助教	正谷 達磨
東北大学大学院医学系研究科 消化器病態学分野 准教授	正宗 淳
京都大学エネルギー理工学研究科 准教授	増田 開
徳島大学大学院医歯薬学研究部 人類遺伝学分野 准教授	増田 清士
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
名古屋大学環境医学研究所 准教授	増田 雄司
芝浦工業大学システム理工学部 准教授	増田 幸宏
東京大学理学部・理学系研究科 教授	升本 順夫
千葉大学大学院理学研究科 助教	間瀬 圭一
東京電機大学理工学部 情報システムデザイン学系 助教	松井 加奈絵
京都大学医学部・医学研究科 助教	松井 亮介
山形大学理学部 准教授	松井 淳
滋賀医科大学医学部 バイオメディカル・イノベーションセンター 特任教授	松浦 昌宏
近畿大学薬学部 助教	松尾 一彦
三重大学生物資源学部・大学院生物資源学研究科 講師	松尾 奈緒子
鹿児島大学医歯学総合研究科・保健学研究科・医学部・歯学部（附属病院） 准教授	松尾 美樹
神戸大学大学院医学研究科 内科学講座腫瘍・血液内科学分野 准教授	松岡 広
熊本大学血液内科学 教授	松岡 雅雄
中部大学工学部 都市建設工学科 教授	松尾 直規
岡山大学医学部 教授	松川 昭博

所属等	氏名
九州大学大学院総合理工学研究院・総合理工学府 助教	松清 修一
星薬科大学薬学部 助教	松澤 彰信
東京工業大学物質理工学院 材料系 准教授	松下 伸広
徳島文理大学理工学部 教授	松田 和典
京都大学エネルギー理工学研究所 教授	松田 一成
東京大学大学院新領域創成科学研究科 教授	松田 浩一
九州大学工学部・工学研究院・工学府 准教授	松永 久生
京都大学工学部 マイクロエンジニアリング専攻 教授	松原 厚
神戸大学大学院システム情報学研究科 助教	松原 崇
大阪市立大学大学院医学研究科 機能細胞形態学 准教授	松原 勤
神戸大学理学部・大学院理学研究科 准教授	松原 亮介
島根大学生物資源科学部 教授	松本 真悟
星薬科大学薬学部 講師	松本 貴之
慶應義塾大学理工学部 准教授	松本 緑
金沢大学がん進展制御研究所 教授	松本 邦夫
東京大学大学院農学生命科学研究科獣医学専攻 助教	松脇 貴志
大阪府立大学理学部・理学系研究科 教授	丸田 辰哉
横浜国立大学国際総合科学部 助教	丸山 大輔
広島大学理学部 教授	圓山 裕
新潟大学理学部 助教	三浦 智明
九州大学工学研究院 化学工学部門 教授	三浦 佳子
東京電機大学情報環境学部 准教授	見正 秀彦
東海大学工学部 航空宇宙学科航空宇宙学専攻 教授	水書 稔治
富山大学薬学部 教授	水口 峰之
総合研究大学院大学先端科学研究科 助教	水島 希
北海道大学大学院環境科学院・地球環境科学院 助教	水田 元太
東海大学情報理工学部 准教授	水谷 賢史
新潟大学医学部 解剖学第三教室 助教	水谷 祐輔
九州大学農学部・農学研究科・生物資源環境科学府 助教	水野谷 航
東北医科薬科大学薬学部 准教授	溝口 広一
三重大学工学部・工学研究科 助教	溝田 功
東京大学生産技術研究所 助教	美谷 周二朗
東京女子医科大学医学部 生理学(第二) 教授; 講座主任	三谷 昌平
新潟大学農学部 応用生物化学科 教授	三ツ井 敏明
静岡大学理学部 助教	三井 雄太
昭和大学保健医療学部 講師	三橋 幸聖
北海道大学水産学部 助教	美野 さやか
東北大学流体科学研究所 助教	宮内 優
北見工業大学工学部 助教	宮崎 健輔
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
高知大学自然科学系 農学部門 准教授	宮崎 彰
大阪大学大学院生命機能研究科 助教	宮澤 清太
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群 獣医保健看護学類 講師	宮庄 拓
旭川医科大学医学部 生理学講座 助教	宮園 貞治
筑波大学医学医療系 助教	宮寺 浩子
神戸大学農学部・大学院農学研究科 教授; 研究科長	宮野 隆
広島大学理学部 准教授	宮原 正明
東京医科歯科大学学生体材料工学研究所 教授	宮原 裕二
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 物理科学科 准教授	宮丸 文章
山梨大学工学部 助教	宮本 崇
九州大学大学院医学研究院 准教授	宮本 敏浩
香川大学工学部 講師	宮本 慎宏
東京工業大学工学院 電気電子系 教授	宮本 恭幸
昭和大学歯学部 口腔生化学講座 准教授	宮本 洋一
慶應義塾大学看護医療学部 教授	宮脇 美保子
徳島大学歯学部 准教授	三好 圭子
徳島文理大学理工学部 講師	三好 真千
神戸大学先端融合研究環 教授	向井 敏司
東京理科大学理学部 化学科 助教	武藤 雄一郎
北海道大学大学院情報科学研究科 助教	棟方 渚

所属等	氏名
岐阜大学工学部 教授；副学部長	村井 利昭
群馬大学理工学府 准教授	村岡 貴子
京都大学大学院農学研究科 食品生物科学専攻 准教授	村上 一馬
富山県立大学工学部 教授	村上 達也
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構物質構造科学研究所 副所長	村上 洋一
東京工業大学工学院 准教授	村上 陽一
北海道大学遺伝子病制御研究所 所長；教授	村上 正晃
九州大学大学院数理学研究院・数理学府 助教	村川 秀樹
名古屋大学工学部・工学研究科 機械理工学専攻 助教	村島 基之
北海道大学獣医学部・獣医学研究科 助教	村田 史郎
大阪大学大学院理学研究科 化学専攻 教授	村田 道雄
大阪大学情報科学研究科 情報ネットワーク学専攻 教授	村田 正幸
信州大学工学部 助教	村松 寛之
北海道大学大学院情報科学研究科 教授	村山 明宏
東京工業大学生命理工学大学院 細胞制御工学ユニット 助教	村山 泰斗
京都大学大学院情報学研究科 助教	村脇 有吾
愛媛大学大学院医学系研究科医学部 准教授	茂木 正樹
名古屋大学大学院環境学研究科 准教授	持田 陸宏
信州大学医学部附属病院 耳鼻いんこう科 講師	茂木 英明
神戸大学海事科学部・大学院海事科学研究科 准教授	元井 直樹
京都産業大学総合生命科学部 教授	本橋 健
千葉大学医学部・医学研究院 教授	本橋 新一郎
名古屋工業大学工学部 助教	本林 健太
東京大学理学部・理学系研究科 准教授	本原 顕太郎
北海道大学北方生物圏フィールド科学センター センター長	本村 泰三
崇城大学工学部 機械工学科 准教授	森 昭寿
富山大学大学院医学薬学研究部 教授	森 寿
龍谷大学理工学部 機械システム工学科 講師	森 正和
近畿大学薬学総合研究所 教授	森川 敏生
広島大学大学院理学研究科 助教	森下 文浩
工学院大学工学部 電気電子工学科 教授	森下 明平
東京海洋大学海洋工学部 助教	盛田 元彰
千葉大学薬学部・薬学研究院 教授	森部 久仁一
産業医科大学医学部 第2解剖学 教授	森本 景之
名古屋大学大学院環境学研究科 助教	諸田 智克
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
神戸大学大学院システム情報学研究科 准教授	谷口 隆晴
旭川医科大学医学部 講師	矢澤 隆志
千葉工業大学工学部 応用化学科 准教授	矢沢 勇樹
東京工業大学科学技術創成研究院フロンティア材料研究所 助教	安井 伸太郎
岡山大学薬学部 助教	安井 典久
名古屋市立大学薬学部 助教	保嶋 智也
東海大学農学部 バイオサイエンス学科 准教授	安田 伸
広島大学原爆放射線医科学研究所 線量測定評価研究分野 教授	保田 浩志
北海道大学歯学研究科・歯学部 准教授	安田 元昭
九州大学大学院農学研究科 環境農学部門 准教授	安武 大輔
徳島大学大学院医歯薬学研究部 医学科長	安友 康二
奈良先端科学技術大学院大学物質創成科学研究科 助教	安原 主馬
愛媛大学大学院理工学研究科 環境建設工学コース 教授	安原 英明
大阪府立大学大学院看護学研究科 助教	安本 理抄
弘前大学理工学部 准教授	谷田 具 重紀代
大阪大学大学院情報科学研究科 助教	矢内 直人
広島大学生物生産学部 准教授	矢中 規之
山梨大学工学部 教授	柳 博
広島大学医学部 助教	柳瀬 雄輝
川崎医療短期大学放射線技術科 准教授	矢納 陽
岐阜大学応用生物科学部 教授	矢部 富雄
大阪府立大学看護学部 講師	山内 加絵
神戸大学農学部・大学院農学研究科 助教	山内 靖雄
愛媛大学大学院農学研究科 教授	山内 聡
茨城大学 准教授	山口 央

所属等	氏名
近畿大学農学部 助教	山口 公志
北陸先端科学技術大学院大学マテリアルサイエンス系 准教授	山口 拓実
名古屋大学工学部・工学研究科 マイクロ・ナノシステム工学専攻 准教授	山口 浩樹
早稲田大学先進理工学部 応用化学科 准教授	山口 潤一郎
東京電機大学理工学部 電子・機械工学系 准教授	山崎 敬則
東京大学大学院情報理工学系研究科 准教授	山崎 俊彦
日本大学理工学部 助教	山崎 政彦
岩手大学農学部・共同獣医学科 教授	山崎 真大
山梨大学生命環境学部 助教	山下 さやか
新潟大学農学部 農業生産科学科 助教	山城 秀昭
東京電機大学未来科学部 准教授	山田 あすか
名古屋市立大学看護学部 教授	山田 紀代美
九州大学薬学部・薬学研究院・薬学府 教授	山田 健一
太分大学医学部 准教授	山田 健太郎
東京農業大学国際食料情報学部 助教	山田 崇裕
琉球大学理学部 准教授	山田 広幸
京都大学防災研究所 助教	山田 真澄
近畿大学建築学部 助教	山田 宮土理
千葉大学大学院工学研究科 共生応用化学専攻 助教	山田 泰弘
東京大学大学院工学部・工学系研究科 助教	山田 裕貴
北海道大学薬学部・薬学研究院 准教授	山田 勇磨
名古屋大学環境医学研究所 所長；教授	山中 宏二
日本大学薬学部 教授	山中 健三
東京工業大学大学院総合理工学研究科 環境・社会理工学院 教授	山中 浩明
宇都宮大学農学部 教授	山根 健治
京都大学農学研究科 講師	山根 久代
広島大学薬学部 准教授	山野 幸子
昭和大学医学部 衛生学公衆衛生学講座公衆衛生学部門 准教授	山野 優子
静岡大学理学部 教授	山本 歩
中部大学工学部 電気システム工学科 准教授	山本 和男
鹿児島大学工学部 准教授	山元 和哉
東京大学医学部・医学系研究科 システム生理学 講師	山本 希美子
京都大学エネルギー理工学研究所 助教	山本 聡
近畿大学工学部 情報学科 助教	山元 翔
横浜国立大学大学院環境情報研究院・環境情報学府 准教授	山本 伸次
愛知学院大学薬学部 製剤学講座 教授	山本 浩充
東北医科薬科大学薬学部 教授	山本 文彦
昭和大学歯学部 歯周病学講座 教授	山本 松男
北里大学獣医学部 獣医薬理学 教授	山脇 英之
北陸先端科学技術大学院大学知識科学系 准教授	由井蘭 隆也
佐賀大学農学部 准教授	弓削 こずえ
群馬大学理工学府電子情報部門 准教授	弓仲 康史
京都大学霊長類研究所 所長；教授	湯本 豊和
中部大学工学部 都市建設工学科 助教	余川 弘至
大阪府立大学工学部 助教	余越 伸彦
山梨大学大学院総合研究部 医学域社会医学講座 准教授	横道 洋司
東京慈恵会医科大学医学部 内科学講座腎臓・高血圧内科 准教授	横山 啓太郎
鹿児島大学水産学部 助教	横山 佐一郎
九州大学先端物質化学研究所 教授	横山 土吉
東京工業大学理学院 准教授	横山 哲也
名古屋市立大学大学院芸術工学研究科 教授	横山 清子
九州大学芸術工学部 准教授	吉岡 智和
東京工業大学科学技術創成研究院 未来産業技術研究所 准教授	吉岡 勇人
九州大学大学院システム情報科学研究科 同学府 助教	吉岡 宏晃
島根大学生物資源科学部 助教	吉岡 秀和
新潟大学農学部 生産環境科学科 准教授	吉川 夏樹
京都大学大学院情報学研究科 准教授	吉川 仁
岩手大学農学部 副学長（研究担当）；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
東京慈恵会医科大学大学生化学講座 教授	吉田 清嗣
新潟大学自然科学研究科 助教	吉田 賢市
茨城大学農学部 准教授	吉田 貢士
東京医科歯科大学学生体材料工学研究所 准教授	吉田 優

所属等	氏名
福井大学工学部 機械工学専攻 助教	吉田 達哉
富山大学大学院医学薬学研究部 准教授	吉田 知之
秋田大学大学院理工学研究科 数理・電気電子情報学専攻電気電子工学コース 助教	吉田 征弘
京都大学 i P S 細胞研究所 准教授	吉田 善紀
九州大学歯学部・歯学研究院・歯学府 准教授	吉田 竜介
大学共同利用機関法人 情報・システム研究機構統計数理研究所 モデリング研究系 准教授	吉田 亮
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 応用生命科学専攻 助教	吉永 直子
北海道大学薬学部・薬学研究院 助教	吉野 達彦
東京農工大学工学部 准教授	吉野 知子
香川大学農学部 助教	吉原 明秀
福井大学工学部 生物応用化学専攻 准教授	吉見 泰治
秋田大学大学院理工学研究科 附属理工学研究センター 准教授	吉村 哲
北海道大学理学部・理学院・理学研究院 助教	吉村 俊平
慶應義塾大学医学部 教授	吉村 昭彦
大阪市立大学工学部 助教	吉本 佳世
高知大学理学部 教授	米村 俊昭
大阪薬科大学薬学部 助教	米山 弘樹
早稲田大学情報生産システム研究科 教授	李 義頤
岡山大学資源植物科学研究所 助教	力石 和英
崇城大学工学部 機械工学科 助教	劉 陽
九州大学先導物質化学研究所 助教	龍崎 奏
広島大学生物生産学部 助教	若林 香織
弘前大学大学院医学研究科 脳神経病理学講座 教授	若林 孝一
京都大学化学研究所 准教授	若宮 淳志
近畿大学建築学部 教授	脇田 祥尚
福島県立医科大学医学部 教授	和栗 聡
岡山大学医学部 助教	和氣 秀徳
長崎大学水産・環境科学総合研究科 教授	和田 実
東京大学大学院新領域創成科学研究科 助教	和田 良太
日本大学薬学部 助教	和田 平
東北医科薬科大学薬学部 講師	渡邊 一弘
山口大学共同獣医学部 助教	渡邊 健太
大阪大学微生物病研究所 准教授	渡邊 すげ子
京都産業大学理学部 准教授	渡辺 達也
京都大学大学院地球環境学堂・学舎 助教	渡邊 哲弘
京都大学大学院生命科学研究科 教授	渡邊 直樹
東北大学大学院環境科学研究科 准教授	渡邊 則昭
東京農業大学地域環境科学部 生産環境工学科 教授	渡邊 文雄
大阪大学大学院生命機能研究科 准教授	渡邊 正勝
東京海洋大学学術研究院 准教授	渡部 大輔
北海道大学低温科学研究所 教授	渡部 直樹
佐賀大学大学院工学系研究科 先端融合工学専攻 教授	渡 孝則
九州大学先導物質化学研究所 准教授	則永 行庸
和歌山大学システム工学部 准教授	大平 雅雄
慶應義塾大学理工学部 システムデザイン工学科 教授	青山 英樹
芝浦工業大学工学部 教授	赤津 観
中京大学スポーツ科学部 スポーツ健康科学科 教授	荒牧 勇
東京農工大学大学院工学研究院 先端物理工学部門 准教授	生嶋 健司
摂南大学理工学部 建築学科 教授	池内 淳子
奈良先端科学技術大学院大学情報科学研究科 情報科学専攻 教授	池田 和司
立命館大学スポーツ健康科学部 学部長；教授	伊坂 忠夫
慶應義塾大学理工学部 機械工学科総合デザイン工学専攻 専任講師	石上 玄也
大阪大学大学院基礎工学研究科 システム創成専攻 教授	石黒 浩
筑波大学生命環境系 教授	磯田 博子
東北大学未来科学技術共同研究センター 特任教授	磯村 明宏
山形大学大学院有機材料システム研究科 高分子精密加工研究室 教授	伊藤 浩志
京都大学情報学研究科 知能情報学専攻 助教	糸山 克寿
大学共同利用機関法人自然科学研究機構生理学研究所 統合生理研究部門 准教授	乾 幸二
東京大学生産技術研究所 物質・環境系部門 教授	井上 博之
京都大学原子炉実験所 原子力基礎科学研究本部原子力基礎工学研究部門 助教	上原 章寛
金沢工業大学革新複合材料研究開発センター 所長；教授	鶴澤 潔

所属等	氏名
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立情報学研究所 情報学プリンシ ル研究系 特任准教授	宇都宮 聖子
東京大学生産技術研究所 革新的シミュレーション研究センター 准教授	梅野 宜崇
京都工芸繊維大学工芸科学部 生命物質科学域 教授	浦山 健治
京都大学大学院工学研究科 物質エネルギー化学専攻 教授	江口 浩一
東北大学大学院工学研究科 応用物理学専攻 准教授	大兼 幹彦
東京工業大学大学院理工学研究科 化学工学専攻 教授	大河内 美奈
筑波大学生命環境系 生物圏資源科学専攻 教授	大澤 良
東北大学未来科学技術共同研究センター 准教授	大野 和則
東北大学大学院情報科学研究科 知能ロボティクス学講座 教授	岡谷 貴之
早稲田大学理工学術院 教授 (任期付)	奥乃 博
お茶の水女子大学基幹研究院 自然科学系、人間文化創成科学研究科 理学専攻 教授	奥村 剛
大阪大学 脳情報通信融合研究センター脳情報通信融合研究センター 主任研究員	荻阪 満里子
横浜国立大学大学院工学研究院 システムの創生部門 准教授	尾崎 伸吾
東京工業大学環境・社会理工学院 建築学系 教授	大佛 俊泰
東京大学大学院工学系研究科 電気系工学専攻 准教授	小関 泰之
東京工業大学科学技術創成研究院未来産業研究所 教授	小田 俊理
北里大学東洋医学総合研究所 所長	小田口 浩
九州大学情報基盤研究開発センター学際計算科学研究部門 教授	小野 謙二
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立情報学研究所 情報学プリンシ ル研究系 准教授	小野 順貴
神戸大学システム情報学研究科 システム科学専攻 教授	貝原 俊也
東京大学大学院工学系研究科 機械工学専攻 教授	金子 成彦
香川大学四国危機管理教育研究・地域連携推進機構 地域強靱化研究センター 特任教 授；学長特別補佐	金田 義行
奈良先端科学技術大学院大学物質創成科学研究科 分子複合系科学研究室 准教授	上久保 裕生
岡山大学大学院自然科学研究科 産業創成工学専攻知能機械システム学講座 准教授	神田 岳文
麻布大学獣医学部 動物応用科学科 教授	菊水 健史
大阪大学大学院基礎工学研究科 物質創成専攻物性物理工学領域 教授	木村 剛
長岡技術科学大学大学院技術経営研究科 システム安全専攻 准教授	木村 哲也
首都大学東京システムデザイン研究科 教授	久保田 直行
京都大学大学院医学研究科 医学専攻 教授	黒田 知宏
広島大学先進機能物質研究センター 教授	小島 由継
東京大学大学院工学系研究科 マテリアル工学専攻 教授； 副学長	小関 敏彦
京都大学大学院工学研究科 マイクロエンジニアリング専攻 教授	小寺 秀俊
東京大学空間情報科学研究センター 講師	小林 博樹
東北大学原子分子材料科学高等研究機構 教授	齊藤 英治
金沢大学新学術創成研究機構 教授	坂本 二郎
長岡技術科学大学工学部 電気電子情報工学専攻 准教授	佐々木 徹
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構国立情報学研究所 コンテンツ科学研 究系 教授	佐藤 いまり
関西学院大学理工学部 先進エネルギーナノ工学科 教授	鹿田 真一
早稲田大学先進理工学部 教授	柴田 重信
東京大学大学院理学系研究科 附属原子核科学研究センター 教授	下浦 享
神戸大学工学研究科 機械工学専攻 教授	白瀬 敬一
大阪大学大学院工学研究科 マテリアル生産科学専攻 准教授	白土 優
大阪大学大学院工学研究科 知能・機能創成工学専攻 准教授	杉原 知道
長岡技術科学大学大学院工学研究科 原子力システム安全工学専攻 教授	鈴木 達也
早稲田大学高等研究所 助教	鈴木 太郎
京都大学大学院工学研究科 電子工学専攻 准教授	須田 淳
大阪府立大学工学域 機械系学類 教授	砂田 茂
東京工業大学科学技術創成研究院 先導原子力研究所 准教授	鷹尾 康一朗
広島大学大学院工学研究院 システムサイバネティクス専攻 准教授	高木 健
愛媛大学大学院理工学研究科 物質生命工学専攻 教授	武部 博倫
早稲田大学大学院情報生産システム研究科 情報生産システム研究センター 教授	巽 宏平
東北大学情報科学研究科 教授； I m P A C Tプログラムマネージャー	田所 諭
北陸先端科学技術大学院大学マテリアルサイエンス系 物質化学領域領域 准教授	谷池 俊明
東北大学電気通信研究所 誘電ナノデバイス研究室 教授	長 康雄
九州大学工学研究院 機械工学部門 教授	津崎 兼彰
東京大学工学系研究科 バイオエンジニアリング専攻・医学系研究科 疾患生命工学セ ンター (兼務) 教授	鄭 雄一
京都大学大学院医学研究科 医学専攻外科学講座乳腺外科学 教授	戸井 雅和
金沢大学理工研究域 機械工学系 准教授	得竹 浩

所属等	氏名
九州大学大学院システム情報科学研究院 情報エレクトロニクス部門 主幹教授	都甲 潔
東京工業大学物質理工学院 応用化学系 教授	中嶋 健
関西学院大学理工学部 人間システム工学科 教授	長田 典子
東京工業大学工学院 システム制御系 特定教授	中臺 一博
東北大学未来科学技術共同研究センター フィールドロボティクス研究室 准教授	永谷 圭司
筑波大学計算科学研究センター 数理工質系物理学域 教授	中務 孝
東京工業大学大学院理学院物理学系 教授	中村 隆司
京都府立医科大学大学院医学研究科 精神機能病態学 教授	成木 迅
京都大学大学院工学研究科 機械理工学専攻 教授	西脇 眞二
東北大学大学院工学研究科 知能デバイス材料学専攻 教授	新田 淳作
筑波大学医学医療系 臨床医学域 (精神医学) 准教授	根本 清貴
近畿大学理工学部 電気電子工学科 教授	野上 雅伸
京都大学エネルギー理工学研究所 エネルギー利用過程研究部門 教授	野平 俊之
名古屋大学大学院工学研究科 マイクロ・ナノシステム工学専攻 教授	秦 誠一
名古屋大学大学院工学研究科 先端ナノバイオデバイス研究センター センター長；教授	馬場 嘉信
大阪大学大学院基礎工学研究科 システム創成専攻 教授	浜屋 宏平
京都大学大学院工学研究科 電気工学専攻 教授	引原 隆士
東京大学情報理工学系研究科 コンピュータ科学専攻 教授	平木 敬
岩手大学理工学部 教授	平原 英俊
大阪大学大学院工学研究科 マテリアル生産科学専攻 教授	廣瀬 明夫
芝浦工業大学工学部 機械機能工学科 准教授	廣瀬 敏也
大阪大学核物理研究センター 加速器研究部門 教授	福田 光宏
早稲田大学理工学術院 総合機械工学科 名誉教授	藤江 正克
山形大学理工学研究科 ライフ・3Dプリンタ創成センター 教授；センター長	古川 英光
大阪大学大学院工学研究科 戦略支援部 准教授	細貝 知直
大阪大学大学院情報科学研究科 バイオ情報工学専攻 教授	前田 太郎
東北大学大学院環境科学研究科 環境科学専攻 教授	末永 智一
岐阜大学工学部 機械工学科 助教	松下 光次郎
大阪大学産業科学研究所 教授	松本 和彦
東京工業大学工学院 情報通信系 准教授	松本 隆太郎
横浜国立大学大学院工学研究院 システムの創生部門 教授	丸尾 昭二
静岡大学学術院工学領域 機械工学系列 教授	三浦 憲二郎
京都大学大学院工学研究科 材料化学専攻 教授	三浦 清貴
東北大学原子分子材料科学高等研究機構 教授	水上 成美
東京藝術大学大学院美術研究科 文化財保存学専攻 教授	宮廻 正明
兵庫県立大学高度産業科学技術研究所 教授	宮本 修治
慶應義塾大学環境情報学部 教授	村井 純
岐阜大学工学部 社会基盤工学科 教授	八嶋 厚
大阪大学大学院工学研究科 マテリアル生産科学専攻 教授	安田 弘行
東京工業大学工学院 物質理工学院 教授	矢野 哲司
信州大学工学部 機械システム工学科 助教	山崎 公俊
千葉大学大学院融合科学研究科 ナノサイエンス専攻 准教授	山田 豊和
金沢工業大学工学部 機械工学科 教授	山部 昌
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構物質構造科学研究所 放射光科学第一研究系 教授	山本 樹
新潟大学産学地域連携推進機構 COI-s 生体液バイオマーカーセンター (B-C) 特任教授	山本 格
広島大学大学院医歯薬保健学研究院 精神神経医科学 教授；COI感性イノベーション拠点研究リーダー	山脇 成人
福井大学産学官連携本部 教授	米沢 晋
千葉大学大学院工学研究科 人工システム科学専攻 教授	劉 浩
九州大学 理事；副学長	若山 正人
九州大学大学院総合理工学研究院 エネルギー理工学部門 教授	渡辺 幸信
国立研究開発法人国立成育医療研究センター 理事長	五十嵐 隆
国立研究開発法人国際農林水産業研究センター 理事長	岩永 勝
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 理事長	井邊 時雄
国立研究開発法人土木研究所 理事長	魚本 健人
国立研究開発法人国立循環器病研究センター 理事長 理事長	小川 久雄
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 理事長	奥村 直樹
国立研究開発法人国立国際医療研究センター 理事長	春日 雅人
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 理事長	児玉 敏雄
国立研究開発法人理化学研究所 理事	小安 重夫

所属等	氏名
国立研究開発法人情報通信研究機構 理事長	坂内 正夫
国立研究開発法人建築研究所 理事長	坂本 雄三
国立研究開発法人森林総合研究所 理事長	沢田 治雄
国立研究開発法人国立環境研究所理事室 理事長	住 明正
国立研究開発法人海洋研究開発機構 理事長	平 朝彦
国立研究開発法人産業技術総合研究所 理事長	中鉢 良治
国立研究開発法人防災科学技術研究所 理事長	林 春男
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 理事長	平野 俊夫
国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター 理事長	水澤 英洋
国立研究開発法人水産研究・教育機構本部 理事長	宮原 正典
国立研究開発法人国立環境研究所企画部 研究推進室長	青野 光子
国立研究開発法人防災科学技術研究所企画部 部長	阿部 浩一
国立研究開発法人建築研究所企画部企画調査課 副参事	今井 勝
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構イノベーションセンター センター長	内堀 幸夫
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構事業計画統括部 部長	大井川 宏之
国立研究開発法人森林総合研究所企画部研究企画科 企画室長	加賀谷 悦子
国立研究開発法人国立成育医療研究センター 病院長	賀藤 均
国立研究開発法人土木研究所寒地土木研究所企画室 室長	近藤 勝俊
国立研究開発法人国際農林水産業研究センター企画連携部 企画連携部長	齋藤 昌義
国立研究開発法人理化学研究所経営企画部 部長	坂口 昭一郎
国立研究開発法人水産研究・教育機構経営企画部 部長	佐々木 拓
国立研究開発法人国立循環器病研究センター研究推進支援部 部長	宍戸 稔聡
国立研究開発法人物質・材料研究機構経営企画部門経営戦略室 室長代理	菅谷 武志
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構総務部総務課 課長	須藤 勝也
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構企画調整部 部長	住田 弘一
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構経営戦略室 室長	高橋 清也
国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター神経研究所 所長	武田 伸一
国立研究開発法人国際農林水産業研究センター環境・資源管理プログラム プログラムディレクター	飛田 哲
国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター精神保健研究所 所長	中込 和幸
国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所戦略企画部戦略企画課 課長	西森 和寛
国立研究開発法人水産研究・教育機構研究推進部 部長	檜山 義明
国立研究開発法人防災科学技術研究所企画部企画課 課長	平田 容章
国立研究開発法人国立国際医療研究センター企画経営部 研究医療課長	峯 有佳
国立研究開発法人国立循環器病研究センター研究所 副所長	望月 直樹
国立研究開発法人森林総合研究所企画部 研究企画科長	桃原 郁夫
国立研究開発法人情報通信研究機構経営企画部 執行役；部長	矢野 博之
国立研究開発法人海洋研究開発機構イノベーション事業推進部 部長	山田 康夫
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構経営企画部 部長	吉田 聡
国立研究開発法人産業技術総合研究所企画本部総合企画室 総括企画主幹	和田 有司
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構畜産研究部門 家畜育種繁殖研究領域家畜胚生産ユニット 上級研究員	赤木 悟史
国立研究開発法人産業技術総合研究所中国センター 材料・化学領域機能化学研究部門 研究職	秋田 紘長
国立研究開発法人理化学研究所計算科学研究機構 複合系気候科学研究チーム 研究員	足立 幸穂
国立研究開発法人産業技術総合研究所生命工学領域創薬分子プロファイリング研究センター 機能プロテオミクスチーム 研究員	足達 俊吾
国立研究開発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 研究統括	淡路 祥成
国立研究開発法人国立国際医療研究センター臨床研究センター 室長	飯山 達雄
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構宇宙科学研究所 学際科学研究系 教授	石川 毅彦
国立研究開発法人農業・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
国立研究開発法人国際農林水産業研究センター農村開発領域 主任研究員	泉 太郎
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構原子力科学研究部門 先端基礎研究センター 研究員	伊藤 孝
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構航空技術部門次世代航空イノベーションハブマネージャ	伊藤 健
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構研究開発部門 システム技術ユニット長	稲場 典康
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構畜産研究部門 飼養管理技術研究領域作業技術ユニット 主任研究員	井上 秀彦
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構東北農業研究センター 企画部企画室 企画チーム長	今崎 伊織
国立研究開発法人国立成育医療研究センター研究所 高度先進医療研究室 独立室長	今留 謙一

所属等	氏名
国立研究開発法人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
国立研究開発法人理化学研究所仁科加速器研究センター 主任研究員	上野 秀樹
国立研究開発法人理化学研究所計算科学研究機構 副機構長	宇川 彰
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構農業環境変動研究センター ユニット長	江口 定夫
国立研究開発法人物質・材料研究機構機能性材料研究拠点 主任研究員	江口 美陽
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構安全研究・防災支援部門 安全研究センター保障措置分析化学研究グループ 研究主幹	江坂 文孝
国立研究開発法人産業技術総合研究所東北センター 化学プロセス研究部門 首席研究員	蛭名 武雄
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構九州沖縄農業研究センター 園芸研究領域 研究員	遠藤 みのり
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構九州沖縄農業研究センター 研究領域長	老田 茂
国立研究開発法人産業技術総合研究所四国センター、(兼)健康工学研究部門 所長代理、(兼)副研究部門長	大家 利彦
国立研究開発法人産業技術総合研究所北海道センター 生物プロセス研究部門 副研究部門長	扇谷 悟
国立研究開発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 グループリーダー代理	大田 ゆかり
国立研究開発法人理化学研究所光量子工学研究領域 中性子ビーム技術開発チーム チームリーダー	大竹 淑恵
国立研究開発法人物質・材料研究機構構造材料研究拠点 構造材料基礎科学分野計算構造材料設計グループ 主席研究員	大塚 秀幸
国立研究開発法人土木研究所寒地土木研究所 寒地木圏研究グループ寒冷沿岸域チーム 主任研究員	大塚 淳一
国立研究開発法人森林総合研究所戦略研究部門 震災復興・放射性物質研究拠点 研究員	大橋 伸太
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構量子ビーム科学研究部門 高崎量子応用研究所 研究員	大山 智子
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構第一宇宙技術部門 地球観測研究センター 研究開発員	大吉 慶
国立研究開発法人森林総合研究所森林研究部門 森林防災研究領域気象研究室 室長	岡野 通明
国立研究開発法人森林総合研究所戦略研究部門 生物多様性研究拠点 拠点長	岡部 貴美子
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構物質科学研究センター グループリーダー	岡本 芳浩
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構原子力科学研究部門 原子力基礎工学研究センター 研究員	小川 達彦
国立研究開発法人産業技術総合研究所中部センター 材料・化学領域磁性粉末冶金研究センター センター長	尾崎 公洋
国立研究開発法人物質・材料研究機構磁性・スピントロニクス材料研究拠点 主任研究員	葛西 伸哉
国立研究開発法人理化学研究所脳科学総合研究センター 精神疾患動態研究チーム 副チームリーダー	笠原 和起
産業技術総合研究所中部センター 材料・化学領域無機機能材料研究部門 副研究部門長	加藤 且也
国立研究開発法人理化学研究所脳科学総合研究センター 精神疾患動態研究チーム チームリーダー；副センター長	加藤 忠史
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構核燃料サイクル工学研究所 環境技術開発センター基盤技術研究開発部システム性能研究グループ 研究副主幹	加藤 智子
国立研究開発法人土木研究所土砂管理研究グループ 雪崩・地すべり研究センター 研究員	金澤 瑛
国立研究開発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
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構原子力科学研究部門 照射試験炉センター 材料試験炉部 部長	神永 雅紀
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構原子力研究所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
国立研究開発法人国立環境研究所社会環境システム研究センター 副センター長	亀山 康子
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構研究開発部門第4ユニット 研究領域上席	菊田 丈士
国立研究開発法人産業技術総合研究所製造技術研究部門 主任研究員	菊永 和也
国立研究開発法人国立循環器病研究センター研究開発基盤センター 臨床研究部長	北風 政史
国立研究開発法人物質・材料研究機構機能性材料研究拠点 副拠点長	北口 仁
国立研究開発法人物質・材料研究機構先端材料解析研究拠点 副拠点長	北澤 英明

所属等	氏名
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構食品研究部門 主任研究員	北澤 裕明
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構原子力科学研究部門 原子力基礎工学研究センター グループリーダー；研究主幹	北辻 章浩
国立研究開発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 原子炉廃止措置研究開発センター技術開発部 次長	北村 高一
国立研究開発法人産業技術総合研究所関西センター エネルギー環境領域電池技術研究部門 研究員	橘田 晃宜
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構原子力科学研究部門 原子力基礎工学研究センター 研究副主幹	木村 敦
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構福島研究開発部門 廃炉国際共同研究センター センター長代理	木村 貴海
国立研究開発法人国立国際医療研究センター研究所 糖尿病研究センター臓器障害研究部 室長	久保田 浩之
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構核融合エネルギー研究開発部門 那珂核融合研究所 所長	栗原 研一
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構西日本農業研究センター 傾斜地園芸研究領域園芸環境工学グループ グループ長	黒瀬 義孝
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構量子ビーム科学研究部門 関西光科学研究所 グループリーダー	河野 秀俊
国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所電子航法研究所 主幹研究員	河村 暁子
国立研究開発法人国立がん研究センター社会と健康研究センター 疫学研究部 室長	後藤 温
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構原子力科学研究部門 高温ガス炉水素・熱利用研究センター 研究主幹	後藤 実
国立研究開発法人放射線医学総合研究所放射線障害治療研究部 主任研究員	小西 輝昭
国立研究開発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 部長	小林 健太郎
国立研究開発法人情報通信研究機構未来ICT研究所 プランニングマネージャー	小林 昇平
国立研究開発法人国立成育医療研究センター臨床研究開発センター 室長	小林 徹
国立研究開発法人国立国際医療研究センター研究所 糖尿病研究センター分子糖尿病医学研究部 上級研究員	小林 直樹
国立研究開発法人物質・材料研究機構機能性材料研究拠点 主幹研究員	小林 由佳
国立研究開発法人産業技術総合研究所北海道センター 生物プロセス研究部門 研究グループ長	小松 康雄
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構高速炉研究開発部門 もんじゅ運営計画・研究開発センタープラント技術支援部自然現象評価グループ 研究員	小松 哲也
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構量子ビーム科学研究部門 関西光科学研究所 部長	近藤 公伯
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構量子ビーム科学研究部門 関西光科学研究所 主任研究員	近藤 康太郎
国立研究開発法人国立成育医療研究センター臨床研究開発センター 部長	齊藤 和幸
国立研究開発法人森林総合研究所林業研究部門 研究室長	齊藤 哲
国立研究開発法人理化学研究所脳科学総合研究センター 細胞機能探索研究チーム 研究員	阪上 朝子
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構農業環境変動研究センター 主任研究員	坂本 利弘
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構中央農業研究センター 虫・鳥獣害研究領域 上級研究員	櫻井 民人
国立研究開発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
国立研究開発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 原子炉廃止措置研究開発センター技術開発部 技術主幹	佐野 一哉
国立研究開発法人理化学研究所放射光科学総合研究センター 研究員	澤田 桂
国立研究開発法人土木研究所地質・地盤研究グループ 施工技術チーム 主任研究員	澤松 俊寿
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構東北農業研究センター 生産基盤研究領域 研究員	篠遠 善哉
国立研究開発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
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構果樹茶業研究部門 カンキツ研究領域カンキツゲノムユニット ユニット長	島田 武彦
国立研究開発法人産業技術総合研究所中部センター 材料・化学領域構造材料研究部門 研究員	島本 太介
国立研究開発法人情報通信研究機構ネットワークシステム研究所 フォトニックネットワークシステム研究室 主任研究員	清水 智
国立研究開発法人物質・材料研究機構先端材料解析研究拠点 主任研究員	清水 智子
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構先端基礎研究センター 研究副主幹	下条 晃司郎

所属等	氏名
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構放射線医学総合研究所 加速器工学部 部長	白井 敏之
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構有人宇宙技術部門 きぼう利用センター 主幹研究開発員	白川 正輝
国立研究開発法人理化学研究所環境資源科学研究センター グループディレクター	白須 賢
国立研究開発法人情報通信研究機構先進的音声翻訳研究開発推進センター 主任研究員	杉浦 孔明
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構北海道農業研究センター 芽室研究拠点 主任研究員	杉浦 綾
国立研究開発法人国立がん研究センター先端医療開発センター ゲノムTR分野 研究員	鈴木 絢子
国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所港湾空港技術研究所 海洋研究領域耐波研究グループ グループ長	鈴木 高二朗
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構高速炉研究開発部門 もんじゅ運営計画・研究開発センタープラント安全評価部 部長	鈴木 隆之
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構原子力科学研究部門 物質科学研究センター中性子材料解析ディビジョン応用評価技術研究グループ 研究副主幹	鈴木 裕士
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構北海道農業研究センター 酪農研究領域 グループ長	須藤 賢司
国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所監視通信領域 副領域長	住谷 泰人
国立研究開発法人情報通信研究機構未来ICT研究所・フロンティア創造総合研究室 研究マネージャー	関根 徳彦
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構核融合エネルギー研究開発部門 六ヶ所核融合研究所核融合炉システム研究開発部核融合炉システム研究グループ 主任研究員	染谷 洋二
国立研究開発法人情報通信研究機構電磁波研究所 研究所長	平和昌
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構放射線医学総合研究所 計測・線量評価部 研究員	高島 良生
国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所港湾空港技術研究所 地盤研究領域地盤改良研究グループ 主任研究員	高野 大樹
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構原子力科学研究部門 原子力基礎工学研究センター グループリーダー；研究主幹	高野 公秀
国立研究開発法人建築研究所建築生産研究グループ 主席研究監	高橋 暁
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構野菜花き研究部門 野菜生産システム研究領域 研究員	高橋 徳
国立研究開発法人理化学研究所光量子工学研究領域 アト秒科学研究チーム 専任研究員	高橋 栄治
国立研究開発法人森林総合研究所戦略研究部門 森林災害・被害研究拠点 チーム長	高橋 正義
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構原子力科学研究部門 照射試験炉センター 研究副主幹	武内 伴照
国立研究開発法人国立国際医療研究センターメディカルゲノムセンター 室長	竹内 史比古
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構放射線医学総合研究所 放射線障害治療研究部 主幹研究員	武田 志乃
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構核融合エネルギー研究開発部門 研究企画室 室長代理	竹永 秀信
国立研究開発法人国立循環器病研究センター研究開発基盤センター トレーニングセンター長	武輪 能明
国立研究開発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
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構次世代作物開発研究センター 基盤研究領域育種法開発ユニット 上級研究員	田中 淳一
国立研究開発法人理化学研究所放射光科学総合研究センター グループディレクター	田中 均
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構生物機能利用研究部門 ユニット長	田中 博光
国立研究開発法人産業技術総合研究所関西センター 産学官連携推進室 総括主幹	谷垣 宣孝
国立研究開発法人産業技術総合研究所四国センター 研究員	田部井 陽介
国立研究開発法人理化学研究所仁科加速器研究センター 准主任研究員	玉川 徹
国立研究開発法人産業技術総合研究所生物プロセス研究部門 研究部門長	田村 具博
国立研究開発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 研究主幹	近澤 佳隆
国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所港湾空港技術研究所 海洋情報・津波研究領域津波・高潮研究グループ 研究員	千田 優
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構量子ビーム科学研究部門 部門長	茅野 政道
国立研究開発法人物質・材料研究機構構造材料研究拠点 研究員	千葉 亜耶

所屬等	氏名
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構農業技術革新工学研究センター 総合機械化研究領域野菜生産工学ユニット 研究員	千葉 大基
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構放射線医学総合研究所標識薬剤開発部 部長	張 明栄
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構中央農業研究センター 領域長	津田 新哉
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構航空技術部門 研究開発員	津田 宏果
国立研究開発法人国立がん研究センター先端医療開発センター ゲノムTR分野 分野 長	土原 一哉
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構原子力科学研究部門 照射試験炉センター 課長	土谷 邦彦
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構生物機能利用研究部門 主任研究 員	坪田 拓也
国立研究開発法人産業技術総合研究所環境管理研究部門反応場設計研究グループ 主 任研究員	寺本 慶之
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構核融合エネルギー研究開発部門 那珂核 融合研究所ITERプロジェクト部計測開発G 主任研究員	東條 寛
国立研究開発法人森林総合研究所木材研究部門 複合材料研究領域 領域長	塔村 真一郎
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構果樹茶業研究部門 生産・流通研 究領域虫害ユニット 上級研究員	土田 聡
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構核融合エネルギー研究開発部門 六ヶ所 核融合研究所核融合炉システム研究開発部 部長	飛田 健次
国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所電子航法研究所 任期付研究員	ナヴィンダ キトマル ピクラマシンハ
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構放射線医学総合研究所 放射線影響研究 部 チームリーダー	中島 徹夫
国立研究開発法人物質・材料研究機構磁性・スピントロニクス材料研究拠点 主任研 究員	中谷 友也
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構福島研究開発部門 福島環境安全センター 環境動態研究グループ 研究副主幹	中西 貴宏
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構野菜花き研究部門 野菜生産シ ステム研究領域 主任研究員	中野 有加
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構九州沖縄農業研究センター 筑 後・久留米研究拠点 グループ長	中村 和弘
国立研究開発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 原子炉廃止措 置研究開発センター技術開発課 主査	中村 保之
国立研究開発法人理化学研究所計算科学研究機構 連続系場の理論研究チーム 研究員	中村 宣文
国立研究開発法人理化学研究所環境資源科学研究センター チームリーダー	中村 龍平
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構野菜花き研究部門 花き生産流通 研究領域 領域長	中山 真義
国立研究開発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
国立研究開発法人土木研究所寒地土木研究所 寒地基礎技術研究グループ寒地構造 チーム 上席研究員	西 弘明
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構果樹茶業研究部門 品種育成研究 領域ナシ・クリ育種ユニット 主任研究員	西尾 聡悟
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構航空技術部門 主任研究開発員	西沢 啓
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構原子力科学研究部門 高温ガス炉水素・熱 利用研究センター 研究員	野口 弘喜
国立研究開発法人森林総合研究所森林研究部門 北海道支所植物土壌系研究グループ 主任研究員	橋本 徹
国立研究開発法人物質・材料研究機構先端材料解析研究拠点 主任研究員	橋本 綾子
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構農業技術革新工学研究センター ICT管理役	八谷 満
国立研究開発法人産業技術総合研究所材料・化学領域研究戦略部 部長	花岡 隆昌
国立研究開発法人情報通信研究機構電磁波研究所 時空標準研究室 研究室長	花土 ゆう子
国立研究開発法人建築研究所環境研究グループ 主任研究員	羽原 宏美
国立研究開発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
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構有人宇宙技術部門 きぼう利用センター 主任 研究開発員	東端 晃
国立研究開発法人国立がん研究センター社会と健康研究センター 疫学研究部 研究員	日高 章寿
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構農業技術革新工学研究センター 土地利用型システム研究領域収穫・乾燥調整システムユニット ユニット長	日高 靖之
国立研究開発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 研究員	平野 史生
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構高速炉研究開発部門 もんじゅ運営計画・ 研究開発センタープラント安全評価部プラント安全評価グループ グループリーダー	深野 義隆

所屬等	氏名
国立研究開発法人国立成育医療研究センター研究所 研究部 部長	深見 真紀
国立研究開発法人情報通信研究機構電磁波研究所 電磁環境研究室 研究マネージャー	藤井 勝巳
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構量子ビーム科学研究部門 東海量子ビーム応用研究センター 上席研究員	藤井 健太郎
国立研究開発法人産業技術総合研究所化学プロセス研究部門 研究員	藤井 達也
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構宇宙科学研究所 准教授	船木 一幸
国立研究開発法人国際農林水産業研究センター社会科学領域 プロジェクトリーダー	古家 淳
国立研究開発法人情報通信研究機構未来ICT研究所 研究所長	實迫 巖
国立研究開発法人物質・材料研究機構磁性・スピントロニクス材料研究拠点 センター長	宝野 和博
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構核融合エネルギー研究開発部門 六ヶ所核融合研究所 プランケット研究開発部 増殖機能材料開発グループ 上席研究員	星野 毅
国立研究開発法人産業技術総合研究所関西センター 生命工学領域バイオメディカル研究部門 主任研究員	細川 千絵
国立研究開発法人水産研究・教育機構水産工学研究所 所長	前野 幸男
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構北海道農業研究センター 生産環境研究領域長	眞岡 哲夫
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構中央農業研究センター 研究員	牧 夏海
国立研究開発法人産業技術総合研究所東北センター 連携主幹	増田 善雄
国立研究開発法人国立がん研究センター社会と健康研究センター 健康支援研究部 部長	松岡 豊
国立研究開発法人国際農林水産業研究センター生産環境・畜産領域 研究員	松川 みずき
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構九州沖縄農業研究センター 主任研究員	松倉 啓一郎
国立研究開発法人産業技術総合研究所中国センター 材料・化学領域機能化学研究部門 研究職	松鹿 昭則
国立研究開発法人国立国際医療研究センター研究所 糖尿病研究センター分子代謝制御研究部 部長	松本 道宏
国立研究開発法人土木研究所寒地土木研究所 寒地道路研究グループ寒地道路保全チーム 総括主任研究員	丸山 記美雄
国立研究開発法人国立長寿医療研究センター研究所 副所長	丸山 光生
国立研究開発法人国立成育医療研究センター臨床研究開発センター 専門職	三上 剛史
国立研究開発法人建築研究所構造研究グループ 研究員	三木 徳人
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構研究開発部門 第2研究ユニット主任研究開発員	水谷 忠均
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構宇宙科学研究所 教授	満田 和久
国立研究開発法人産業技術総合研究所生物プロセス研究部門植物機能制御研究グループ 主任研究員	光田 展隆
国立研究開発法人情報通信研究機構ネットワークシステム研究所 ネットワーク基盤研究所 主任研究員	宮澤 高也
国立研究開発法人産業技術総合研究所情報・人間工学領域 人間情報研究部門デジタルヒューマン研究グループ 主任研究員	宮田 なつき
国立研究開発法人水産研究・教育機構中央水産研究所 内水面研究センター 資源増殖グループ 研究員	宮本 幸太
国立研究開発法人国立国際医療研究センターメディカルゲノムセンター ゲノム医療支援部門長	美代 賢吾
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構航空技術部門事業推進部 部長	村上 哲
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構研究開発部門 第1研究ユニット研究開発員	村上 尚美
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構畜産研究部門 家畜代謝栄養研究領域代謝栄養ユニット ユニット長	村上 斉
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構第一宇宙技術部門 地球観測研究センター 研究領域主幹	村上 浩
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構西日本農業研究センター 生産環境研究領域土壌管理グループ 上級研究員	望月 秀俊
国立研究開発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
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構核燃料サイクル工学研究所 プルトニウム燃料技術開発センター燃料技術部燃料技術開発課 研究主幹	森本 恭一
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構中央農業研究センター 病害研究領域 上級研究員	安田 伸子
国立研究開発法人国立成育医療研究センター研究所 研究部 研究員	柳 久美子
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構量子ビーム科学研究部門 高崎量子応用研究所 上席研究員	八巻 徹也
国立研究開発法人国立がん研究センター先端医療開発センター 機能診断開発分野 ユニット長	山口 雅之

所属等	氏名
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構次世代作物開発研究センター 稲研究領域長	山口 誠之
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構安全研究・防災支援部門 安全研究センター構造健全性評価研究グループ 研究員	山口 義仁
国立研究開発法人国立長寿医療研究センター研究所 室長	山越 貴水
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構西日本農業研究センター 営農生産体系研究領域転換畑多収栽培グループ 研究員	山崎 諒
国立研究開発法人水産研究・教育機構北海道区水産研究所資源管理部 浮魚資源グループ長	山下 紀生
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構次世代作物開発研究センター 畑作物研究領域大豆育種ユニット 主任研究員	山田 哲也
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構福島研究開発部門 櫛葉遠隔技術開発センター利用技術開発部ホット試験技術開発室 研究員	山田 知典
国立研究開発法人産業技術総合研究所四国センター 主任研究員	山村 昌平
国立研究開発法人国立国際医療研究センターメディカルゲノムセンター 主任研究員	山本 圭一郎
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構食品研究部門 研究領域長	山本 (前田) 万里
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構宇宙科学研究所 助教	横田 勝一郎
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構放射線医学総合研究所 分子イメージング診断治療研究部 主任研究員	吉井 幸恵
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構生物機能利用研究部門 企画チーム長	吉川 学
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構農業環境変動研究センター 気候変動対応研究領域 主任研究員	吉田 ひろえ
国立研究開発法人産業技術総合研究所中国センター 材料・化学領域機能化学研究部門 副部門長	吉田 勝
国立研究開発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
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構北海道農業研究センター 主任研究員	吉田 晋一
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構放射線医学総合研究所 加速器工学部 チームリーダー	米内 俊祐
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構高速炉研究開発部門 次世代高速炉サイクル研究開発センター安全技術部 研究員	渡壁 智祥
国立研究開発法人物質・材料研究機構構造材料研究拠点 主任研究員	渡邊 育夢
国立研究開発法人土木研究所先端材料資源研究センター 材料資源研究グループ 研究グループ長	渡辺 博志
国立研究開発法人理化学研究所仁科加速器研究センター 応用研究開発室 応用研究開発室長	阿部 知子
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構動物衛生研究部門 病態研究領域 上級研究員	新井 鐘蔵
国立研究開発法人土木研究所構造物メンテナンス研究センター 橋梁構造研究グループ 上席研究員	石田 雅博
国立研究開発法人水産研究・教育機構中央水産研究所 主任研究員	石原 賢司
国立研究開発法人産業技術総合研究所スピントロニクス研究センター 研究チーム長	今村 裕志
国立研究開発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 核工学・炉工学ディビジョン核データ研究グループ グループリーダー	岩本 修
国立研究開発法人産業技術総合研究所イノベーション推進本部 イノベーション推進企画室 企画主幹	江渡 浩一郎
国立研究開発法人産業技術総合研究所ナノエレクトロニクス研究部門 グループ長	遠藤 和彦
国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所港湾空港技術研究所 構造研究領域構造研究グループ グループ長	加藤 絵万
国立研究開発法人産業技術総合研究所知能システム研究部門 ヒューマノイド研究グループ 研究グループ長	金広 文男
国立研究開発法人理化学研究所仁科加速器研究センター 加速器基盤研究部 部長	上垣外 修一
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構新素材開発ユニット ユニット長	亀田 恒徳
茨城工業高等専門学校 校長	喜多 英治
国立研究開発法人理化学研究所脳科学総合研究センター 脳リズム情報処理連携ユニット ユニットリーダー	北城 圭一
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 J-PARCセンター 加速器ディビジョン 副ディビジョン長	金正 倫計
国立研究開発法人物質・材料研究機構機能性材料研究拠点 電気・電子分野ワイドバンドギャップ材料グループ 主幹研究員	小泉 聡
国立研究開発法人産業技術総合研究所スピントロニクス研究センター 半導体スピントロニクスチーム チーム長	齋藤 秀和

所屬等	氏名
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構量子ビーム科学研究部門 関西光科学研究 研究所 上席研究員	榑 泰直
国立研究開発法人理化学研究所仁科加速器研究センター 櫻井R I 物理研究室 主任研 究員	櫻井 博儀
国立研究開発法人海洋研究開発機構地球情報基盤センター センター長	高橋 桂子
国立研究開発法人理化学研究所創発物性科学研究センター 超分子機能化学部門創発 分子機能研究グループ グループディレクター	瀧宮 和男
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構大洗研究開発センター 福島燃料材料試験 部 課長代理	舘 義昭
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構航空技術部門 主任研究開発員	田辺 安忠
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構農村工学研究部門 水利システム ユニット ユニット長	樽屋 啓之
国立研究開発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 分離変換技 術開発ディビジョン ディビジョン長	辻本 和文
国立研究開発法人産業技術総合研究所製造技術研究部門 総括研究主幹	手塚 明
国立研究開発法人理化学研究所創発物性科学研究センター 副センター長	永長 直人
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構農業環境変動研究センター 気候 変動対応研究領域・温暖化適応策 ユニット長	中川 博視
国立研究開発法人理化学研究所環境資源科学研究センター バイオマス工学研究部門 酵素研究チーム チームリーダー	沼田 圭司
国立研究開発法人情報通信研究機構未来ICT研究所 グリーンICTデバイス先端 開発センター センター長	東脇 正高
国立研究開発法人防災科学技術研究所レジリエント防災・減災研究推進センター セ ンター長	藤原 広行
国立研究開発法人物質・材料研究機構磁性・スピントロニクス材料研究拠点 スピン トロニクスグループ グループリーダー	三谷 誠司
国立研究開発法人森林総合研究所森林資源化学研究領域 木材化学研究室 室長	山田 竜彦
国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構技術戦略研究センター 研究 員	山本 知幸
国立研究開発法人物質・材料研究機構構造材料研究拠点 構造材料基盤技術分野積層 スマート材料グループ グループリーダー	渡邊 誠
東京工業大学 名誉教授	秋鹿 研一
先進モビリティ株式会社 代表取締役兼技術部長	青木 啓二
株式会社ブリヂストン材料・製品評価品質保証部 部長	青山 美奈
本田技研工業株式会社 取締役執行役員；二輪事業本部長	青山 真二
東京工業大学『以心電心』ハピネス共創研究推進機構 機構長	秋葉 重幸
株式会社ベンチャー・アカデミア 代表取締役	朝倉 祝治
GEインターナショナル・インクグローバルリサーチセンター 日本代表	浅倉 眞司
株式会社東芝原子力先端システム設計部 グループ長	浅野 和仁
株式会社オーテックメカニカル 取締役会長	芦澤 邦秀
セルジェンテック株式会社 代表取締役社長	麻生 雅是
京都大学産官学連携本部 本部長	阿曾沼 慎司
有限責任監査法人トーマツアドバイザリー事業本部 シニアマネジャー	吾妻 勝浩
一般財団法人バイオインダストリー協会先端技術・開発部 部長	穴澤 秀治
協和発酵バイオ株式会社生産技術研究所 所長	阿部 哲也
海内工業株式会社 代表取締役	海内 美和
信州大学学術研究院工学系 教授	天野 良彦
早稲田大学人間科学学術院 教授	天野 正博
企業組合北見産学医協働センター 代表理事	有田 敏彦
株式会社リョーテック 代表取締役	栗井 郁雄
サントリーホールディングス株式会社生産研究企画部 部長	安東 範之
アイシン・エイ・ダブリュ株式会社生産技術本部 常務	安藤 敏行
国立研究開発法人科学技術振興機構イノベーション拠点推進部 地域イノベーション グループ マッチングプランナー	安保 繁
東京医科歯科大学産学連携研究センター センター長；研究産学連携推進機構教授	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
東京大学大学院農学生命科学研究科 生物・環境工学専攻 准教授	飯田 俊彰
国立研究開発法人科学技術振興機構イノベーション拠点推進部 地域イノベーション グループ マッチングプランナー	飯田 喜之
株式会社ライステック社長室 代表取締役社長	飯沼 一元
JIPテクノサイエンス株式会社 取締役；インフラソリューション事業部長	家人 正隆
ヤンマー株式会社中央研究所 基盤技術研究部 部長	伊賀 淳郎
JXエネルギー株式会社中央技術研究所 先進エネルギー研究所 プリンシパルリサー チャー	壺岐 英

所属等	氏名
大鵬薬品工業株式会社創薬企画推進部 創薬推進課 課長	生澤 公一
東京大学自分で守る健康社会 COI 拠点機構長	池浦 富久
三菱重工業株式会社技術戦略推進室 技術企画部 開発計画グループ グループ長	池田 和史
日本化薬株式会社研究開発本部 研究企画部 参事	池田 浩一
株式会社SUMCO 執行役員；技術本部 評価・基盤技術部長	池田 直紀
エス・エルテック株式会社 代表取締役	池田 幹友
大和ハウス工業株式会社総合技術研究所 フロンティア技術研究室 室長	池端 正一
株式会社プロアシスト 代表取締役社長	生駒 京子
積水ハウス株式会社総合住宅研究所 執行役員；所長	石井 正義
株式会社テクノフェイス 代表取締役	石田 崇
一般社団法人日本アクアスペース 副理事長	石塚 悟史
株式会社エマオス京都研究開発部 代表取締役	石塚 紀生
DBJキャピタル株式会社投資部 インベストメントマネージャー	石元 良武
国立研究開発法人科学技術振興機構イノベーション拠点推進部 地域イノベーショングループ 仙台オフィス マッチングプランナー	磯江 準一
ヒュービットジェノミクス株式会社 代表取締役社長	一圓 剛
県立広島大学地域連携センター センター長	市村 匠
富士電子工業株式会社 取締役 製造技術担当	井出 千明
株式会社IHI技術開発本部 副本部長	伊東 章雄
国立研究開発法人科学技術振興機構イノベーション拠点推進部 地域イノベーショングループ マッチングプランナー	伊藤 公裕
ヤマハ株式会社楽器・音響開発本部 執行役員；楽器開発統括部長	伊藤 公保
レンゴー株式会社中央研究所 所長	伊藤 健一
農工大ティール・エル・オー株式会社 代表取締役社長	伊藤 伸
株式会社豊田自動織機技術開発本部 常務役員	伊藤 天
カヤバ工業株式会社技術本部基盤技術研究所 要素技術研究室 室長	伊藤 隆
株式会社マスターオブサイエンス 代表取締役	伊藤 信英
シャープ株式会社ディスプレイデバイスカンパニー開発本部 本部長	伊藤 康尚
京セラ株式会社研究開発本部 執行役員；研究開発本部長	稲垣 正祥
東京医科大学医学総合研究所 トランスレーショナルリサーチ推進部門 教授	稲津 正人
よこはまティール・エル・オー株式会社 代表取締役	井上 誠一
光洋シーリングテクノ株式会社 取締役	井上 昌弘
株式会社島津製作所医用機器事業部技術部 副部長	井上 芳浩
学校法人日本医科大学知的財産推進センター 知財センター長	猪口 孝一
大阪府立大学 理事兼地域連携研究機構長兼学術情報センター長	今井 良彦
株式会社森林経済工学研究所 代表取締役	今井 克彦
名古屋市立大学大学院薬学研究科 教授；理事；副学長	今泉 祐治
日清紡ホールディングス株式会社新規事業開発本部 新規事業開発室長	今城 靖雄
同志社大学リエゾンオフィス 所長	岩井 誠人
株式会社デンソー技術企画部 室長	岩城 隆雄
株式会社ブラテック 代表取締役社長	岩崎 正明
京都大学再生医科学研究所 名誉教授	岩田 博夫
高知工科大学 研究統括長	岩田 誠
キヤノン株式会社デジタルシステム開発本部 執行役員；デジタルシステム開発本部 副本部長	岩淵 洋一
日本電信電話株式会社セキュアプラットフォーム研究所 主任研究員	岩村 誠
株式会社大和総研 専務理事	引頭 麻実
国立研究開発法人科学技術振興機構東京オフィス マッチングプランナー	植木 千尋
株式会社日立製作所産業・水業務統括本部 技術最高顧問	上田 新次郎
株式会社ジェイテクト研究開発本部研究企画部 主担当	上田 武史
株式会社IHIエアロスペース宇宙技術部 宇宙利用技術室 室長	上田 幸寛
ダイハツ工業株式会社技術開発センター 先行技術開発室 室長	上西 真里
焼津水産化学工業株式会社開発本部開発センター 開発センター長	上野 友哉
東洋紡株式会社研究開発管理部 執行役員	上乃 均
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政策部 主任研究員	上野 裕子
矢崎総業株式会社 技術研究所副所長；研究企画部長	植松 彰一
タクボエンジニアリング株式会社技術本部 シニアマネージャー	上村 一之
協和機電工業株式会社事業開発部 水処理プロジェクトG グループ長	上山 哲郎
トクデン株式会社総務部 部長	魚住 敏治
高知大学地域連携推進センター センター長	受田 浩之
KDDI株式会社技術統括本部 技術開発本部長	宇佐見 正士
東京電力ホールディングス株式会社経営技術戦略研究所 技術開発部耐震技術グループ スペシャリスト（地震動評価技術）	植竹 富一

所属等	氏名
内浜化成株式会社技術部 部長	内田 和広
奈良女子大学社会連携センター センター長；文学部教授；学長補佐；教育研究評議員	内田 忠賢
株式会社ケイエスピー 代表取締役社長	内田 裕久
京都大学こころの未来研究センター 准教授	内田 由紀子
JNC株式会社研究開発本部 次席企画員	内野 正純
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	内原 正人
株式会社東洋シート 取締役執行役員	内本 大介
凸版印刷株式会社事業開発センター 担当部長	宇山 晴夫
一般財団法人国際資源開発研修センター 顧問	浦辺 徹郎
国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構イノベーション推進部 統括主幹	江口 弘一
NTTエレクトロニクス株式会社 副本部長；厚木センタ長	榎木 孝知
コニカミノルタ株式会社開発統括本部 技術戦略部 部長	榎本 洋道
カジナイロン株式会社グループ新規事業推進室 常務取締役；室長	遠藤 隆平
Increments株式会社 プロダクトマネージャー	及川 卓也
テクノロジーシードインキュベーション株式会社本社 代表取締役	往西 裕之
モリタ宮田工業株式会社生産統括本部 本部長	近江 俊典
日本電鍍工業株式会社技術部技術課	大石 華子
富士通テン株式会社 技監	大川 徹
株式会社信州TLO 代表取締役社長	大澤 住夫
ジヤトコ株式会社 VP	大曾根 竜也
中部大学 副学長	太田 明德
兵庫県立大学産学連携・研究推進機構 機構長；理事；副学長	太田 勲
江南化工株式会社 代表取締役社長	太谷 淨治
株式会社JTBコミュニケーションデザイン 常務取締役営業企画部長	大塚 雅樹
新潟医療福祉大学医療技術学部／運動機能医科学研究所 学部長／教授	大西 秀明
富士重工業株式会社スバル第一技術本部 常務執行役員；スバル第一技術本部長	大抜 哲雄
山形大学知的財産本部 本部長	大場 好弘
TOTO株式会社総合研究所 研究企画部 部長	大橋 英子
オルガノ株式会社開発センター 企画管理グループリーダー	大橋 伸一
ヒューマン・メタボローム・テクノロジーズ株式会社研究本部；事業開発室 取締役研究本部長；事業開発室長	大橋 由明
信州大学医学部 特任教授	大橋 俊夫
千葉工業大学研究支援部 産官学融合課 課長	大平 一哉
朝日新聞社 論説委員	大牟田 透
玉川大学学術研究所 所長	大森 隆司
三菱電機株式会社開発本部 主席技監	大森 達夫
株式会社ルネッサンス・エナジー・リサーチ 代表取締役 社長	岡田 治
三菱電機株式会社 社友	尾形 仁士
熊本大学マーケティング推進部社会連携課 係長	尾方 富美代
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 総務室 主幹	岡田 比斗志
中外製薬株式会社研究本部 上席執行役員；研究本部長	岡部 尚文
株式会社Trigence Semiconductor 代表取締役	岡村 淳一
順天堂大学研究推進センター 産学官研究連携推進室 室長	岡本 暉公彦
株式会社日立国際電気電子機械事業部 執行役	小川 雲龍
オリンパステルモバイオマテリアル株式会社 代表取締役社長	小川 哲朗
株式会社ダイナックス開発本部 取締役上級執行役員；本部長	小川 真
株式会社日本総合研究所 副理事長	翁 百合
バイオ・サイト・キャピタル株式会社インキュベーションビジネス部 チーフインキュベーションマネージャー	荻野 真一
株式会社東芝技術統括部技術企画室 参事	沖野 剛史
日本たばこ産業株式会社医薬総合研究所 副所長	奥 良也
バイオニア株式会社研究開発部研究企画部 部長	小黒 貴太
福島大学研究推進機構本部 本部長；理事；副学長	小沢 喜仁
京都府立大学地域連携センター センター長	小沢 修司
井関農機株式会社 開発ソリューション推進部長	小田 治
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
上村工業株式会社中央研究所 所長	小田 幸典
工学院大学先進工学部応用化学科 無機表面化学研究室 名誉教授；客員研究員	小野 幸子
長岡技術科学大学知的財産センター センター長	小野 浩司
パナソニック株式会社先端研究本部 水素・エネルギーP-I室 室長	小原 英夫
東京大学大学院工学系研究科 教授	香川 豊

所属等	氏名
住友林業株式会社筑波研究所 チームマネージャー	掛上 恭
東京大学協創プラットフォーム開発株式会社協創推進部 部長	筧 一彦
株式会社エヌ・ティ・ティ・データ技術開発本部 本部長	風間 博之
川崎重工株式会社技術研究所 熱システム研究部 部長	飴 雅英
東京工業大学環境・社会理工学院 准教授	梶川 裕矢
川崎医科大学医用工学科 名誉教授	梶谷 文彦
古野電気株式会社技術研究所 研究部長	柏 卓夫
日本工機株式会社研究開発部 研究開発部長	鹿住 孝
株式会社トリマティス管理グループ 取締役CFO管理統括マネージャー	加増 光日出
東京海洋大学産学・地域連携推進機構 准教授	勝川 俊雄
松谷化学工業株式会社研究所 部長	勝田 康夫
中央大学経営システム工学科 教授；副学長	加藤 俊一
金沢医科大学研究推進センター センター長	加藤 伸郎
有限会社ババラボ 代表取締役	加藤 誠
特許機器株式会社人事・総務課 課長	加藤 祐一
日本電気硝子株式会社技術本部 技術統括部 執行役員；技術統括部長	角見 昌昭
オービーバイオファクトリー株式会社代表 代表取締役	金本 昭彦
JFEスチール株式会社研究企画部 主任部員	金子 真次郎
日本電産トソク株式会社開発本部、PX室 取締役常務執行役員；開発本部長	金子 晃
株式会社SPD研究所 代表取締役	金子 正治
株式会社ジェノミックス 代表取締役社長	金崎 努
富士ゼロックス株式会社R&D企画管理部 部長	金澤 祥雄
株式会社宮崎太陽キャピタル業務部 主任	金丸 直史
滋賀大学大学院教育学研究科 准教授	加納 圭
NU-R e i 株式会社 技術顧問	加納 浩之
東京大学大学院新領域創成科学研究科 教授	鎌田 実
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；研究支援戦略推進部 理事；部長	神谷 幸秀
国立研究開発法人科学技術振興機構イノベーション拠点推進部 東京オフィス マッチングプランナー	神谷 靖雄
グローリー株式会社研究開発センター センター長	亀山 博史
エムビーエルベンチャーキャピタル株式会社 代表取締役	桂山 靖代
金沢工業大学産学連携局 局長	河合 儀昌
DOWAエコシステム株式会社環境ソリューション室 室長	川上 智
東京ガス株式会社基盤技術部研究企画グループ企画チーム チームリーダー	川口 忍
浜松ホトニクス株式会社中央研究所 産業開発研究センター 副センター長	川嶋 利幸
有限会社超音波材料診断研究所研究部 所長	川嶋 紘一郎
JSR株式会社研究開発担当 取締役常務執行役員	川橋 信夫
株式会社フジコー技術開発センター 副センター長	姜 孝京
新日鐵住金株式会社技術開発本部 フェロー	菅野 良一
株式会社ACR研究開発部 取締役・技監	岸下 敬治
広島工業大学共同研究機構 機構長	岸田 隆夫
三菱化学株式会社経営戦略部門 RD戦略室 部長	北川 雅基
セイコーエプソン株式会社第一技術開発本部 副本部長	北原 強
トヨタ紡織株式会社 常務役員；先端研究開発本部長	鬼頭 修
株式会社サイバー創研 代表取締役社長	木下 研作
京都リサーチパーク株式会社 執行役員	木村 千恵子
株式会社ファストトラックイニシアティブ代表取締役マネージングパートナー 代表取締役マネージングパートナー	木村 廣道
株式会社京三製作所開発センター 開発センター長	木村 陽一
トヨタ自動車株式会社先進技術統括部 車両安全企画 CSTO補佐	葛巻 清吾
日本アイ・ビー・エム株式会社研究開発 執行役員（研究開発）	久世 和資
曙ブレーキ工業株式会社 技監	工藤 高
マルマンコンピュータサービス株式会社 常務取締役	工藤 寿彦
富士通オペティカルコンポーネンツ株式会社 代表取締役社長	國兼 達郎
東レ・メディカル株式会社本社 顧問	國友 哲之輔
久野金属工業株式会社経営技術 代表取締役副会長	久野 修
奈良先端科学技術大学院大学産官学連携推進部門 部門長；教授	久保 浩三
日本経済新聞社編集局経済解説部 編集委員室 編集委員兼論説委員	久保田 啓介
龍谷大学龍谷エクステンションセンター（REC） REC事務部 部長	熊谷 睦史
株式会社富士通研究所 取締役	久門 耕一
藤田保健衛生大学産学連携推進センター センター長	倉橋 浩樹
三菱電機株式会社先端技術総合研究所 メカトロニクス技術部 部長室専任	栗重 正彦

所属等	氏名
住友化学株式会社エネルギー・機能材料研究所 所長	栗本 勲
千葉大学学術研究推進機構 産業連携研究推進ステーション 知財管理移転室室長	黒岩 眞吾
島田理化工業株式会社生産本部 取締役；生産本部長	黒川 孝
トヨタ自動車株式会社未来創生センター 未来開拓室 担当部長	畔柳 滋
和田精密歯研株式会社バイオニック事業部 次長	桑折 欣也
株式会社TNPパートナーズ 代表取締役社長	呉 雅俊
古河電気工業株式会社研究開発本部 企画部 主査	小相澤 久
株式会社マテリアル・コンセプト 代表取締役社長	小池 美穂
株式会社ビークル本社 代表取締役社長	郷 保正
味の素株式会社イノベーション研究所 次長	幸田 徹
東京大学大学院理学系研究科 教授	合田 圭介
香川大学社会連携・知的財産センター センター長	合谷 祥一
自然免疫応用技研株式会社代表取締役 代表取締役	河内 千恵
株式会社リコー経済社会研究所 所長	神津 多可思
森ビル株式会社 取締役常務執行役員	河野 雄一郎
株式会社ソフセラ技術開発センター センター長	小粥 康充
住化プラスチック株式会社 取締役	小島 啓太郎
日揮株式会社インフラ統括本部 技術イノベーション本部 技術イノベーションセンター部長代行	小島 秀藏
株式会社日立ソリューションズダイバーシティ推進センタ 部長	小嶋 美代子
久留米大学産学官連携戦略本部 副本部長	児島 将康
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
国立研究開発法人科学技術振興機構イノベーション拠点推進部 マッチングプランナー	小谷 章二
株式会社アミノアップ化学生物化学研究室 室長	後藤 一法
一般社団法人つくばグローバル・イノベーション推進機構 統括マネージャ	小沼 和夫
株式会社グリーンエレメンツ 代表取締役	小橋 克史
本多電子株式会社研究部 部長	小林 和人
立命館大学理工学部 名誉教授；研究機構シニアアドバイザー	小林 紘士
住友電気工業株式会社研究開発本部 伝送デバイス研究所 執行役員；研究開発本部副本部長	小林 正宏
京都大学経営管理大学院 経営管理研究センター センター長；教授	小林 潔司
関東学院大学 副学長	小松 督
キッコーマン株式会社研究開発推進部 部長	五味 恵子
TDK株式会社経営企画グループ 課長	小室 栄樹
国立研究開発法人科学技術振興機構イノベーション拠点推進部 マッチングプランナー	近藤 慶子
スタンレー電気株式会社研究開発センター 研究開発管理課 専任課長	齋田 隆浩
東京放送報道局 解説委員	齋藤 泉
株式会社東芝 執行役員上席常務	齋藤 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
株式会社東芝研究開発センター 研究主幹	齋藤 好昭
エス・アイ・ビー株式会社 代表取締役社長	齋藤 茂樹
クアーズテック株式会社技術開発センター 技術管理担当	道祖本 正
日本信号株式会社研究開発センター 技術開発本部研究開発センター長	坂井 正善
日本碍子株式会社研究開発本部 執行役員；研究開発本部副本部長	酒井 均
株式会社システック 執行役員	坂田 全弘
独立行政法人自動車技術総合機構交通安全環境研究所 国際調和推進部長	坂本 一朗
鹿島建設株式会社土木営業本部 常務執行役員；土木営業本部長	坂本 好謙
有限会社ファイバーアイ本社 代表取締役	桜井 哲真
首都大学東京産学公連携センター 副センター長	桜井 政考
バンドー化学株式会社R&Dセンター 副センター長	迫 康浩
東京農業大学総合研究所 教授	佐々木 卓治
ちばぎんキャピタル株式会社 取締役社長	佐々木 英憲
日本戦略投資株式会社 代表取締役	佐々木 美樹
カルソニックカンセイ株式会社グローバル開発本部 & マーケティング 常務執行役員	佐藤 和浩
株式会社キャンパスクリエイト技術開発部 取締役	佐藤 公俊
三菱レイヨン株式会社 執行役員；大竹研究所長	佐藤 晴基
東電設計株式会社新領域研究開発推進室 執行役員	佐藤 正行
株式会社フジ・スタートアップ・ベンチャーズ	佐藤 勇一
V・TEC株式会社 代表取締役社長	佐藤 祐作
積水化学工業株式会社R&Dセンター R&D戦略室 部長	佐藤 洋一

所属等	氏名
国立研究開発法人科学技術振興機構イノベーション拠点推進部 マッチングプランナー	佐藤 利雄
株式会社ジェイ・エム・エス中央研究所 取締役；研究開発統括部長	佐藤 雅文
株式会社プロジェクトアイ 代表取締役	佐橋 昭
テルモ株式会社ハートシート事業室 執行役員；ハートシート事業室長	鮫島 正
国立研究開発法人科学技術振興機構産学連携展開部 A-S T E P第1分野P O	澤 源太郎
国立研究開発法人科学技術振興機構先端計測グループ 開発総括	澤田 嗣郎
札幌医科大学附属産学・地域連携センター センター長	澤田 典均
住友化学株式会社気候変動対応推進室 主幹	塩沢 文朗
いすゞ自動車株式会社開発技術企画部 技術企画グループ グループリーダー	志賀 正樹
先端フォトニクス株式会社 代表取締役会長	重松 誠
花王株式会社開発研究第2セクター 研究開発部門セクター長	志田 純
シグマ株式会社 取締役社長	下中 利孝
株式会社ジャパン・ティッシュ・エンジニアリング研究開発部 部長	篠原力
株式会社タムラ製作所電子化学実装事業本部 電子化学開発本部 本部長	柴田 誠治
秋田大学産学連携推進機構 機構長	渋谷 嗣
強化土エンジニアリング株式会社 代表取締役社長	島田 励介
リンナイ株式会社 執行役員；開発本部技術開発部長	清水 正則
首都大学東京大学院システムデザイン研究科 教授	下村 芳樹
株式会社ハウインターナショナル 代表取締役社長	正田 英樹
東レ株式会社研究・開発企画部 担当部長	白井 真
慶応義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科 准教授	白坂 成功
i P Sアカデミアジャパン株式会社 代表取締役社長	白橋 光臣
東京工業大学大学院リベラルアーツ研究教育院 教授	調 麻佐志
酪農学園大学学務部 研究支援担当部長	新 政文
株式会社P F Uエンベデッドビジネスユニット、共通技術部門 執行役員；共通技術部門長、エンベデッドビジネスユニット長	新出 浩丈
株式会社タニタ事業戦略本部 企画開発部 生産戦略本部 体重科学研究所 執行役員	新藤 幹雄
日本電子株式会社経営戦略室オープンイノベーション推進室 室長	杉沢 寿志
アサヒグループホールディングス株式会社研究開発部門 マネージャー	杉山 洋
国立研究開発法人科学技術振興機構イノベーション拠点推進部 マッチングプランナー	鈴木 貴明
中京大学教学部研究支援課 係長	鈴木 哲造
株式会社日立製作所研究開発グループ 執行役常務	鈴木 教洋
グンゼ株式会社Q O L研究所 執行役員；Q O L研究所長	鈴木 昌和
株式会社K D D I総合研究所 主席特別研究員	鈴木 正敏
公益財団法人高輝度光科学研究センター利用研究促進部門 分光物性Iグループ 主幹研究員；M C Dチームリーダー	鈴木 基寛
株式会社W E L C O N役員 代表取締役社長	鈴木 裕
デノラ・ペルメレック株式会社人事総務グループ	鈴木 智久
鹿児島大学大学院理工学研究科 教授	隅田 泰生
株式会社ベルセウスプロテオミクス 代表取締役	須藤 幸夫
株式会社国際電気通信基礎技術研究所石黒浩特別研究所 グループリーダー	住岡 英信
株式会社国際電気通信基礎技術研究所（A T R）脳情報通信総合研究所 室長	須山 敬之
株式会社ワイピーシステム技術部 取締役技術部長	須山 泰敬
株式会社ノエビアグループ総合研究開発部 執行役員；グループ総合研究開発部担当部長；薬理研究開発グループ課長	関 泰三
株式会社トクヤマライフアメニティー部門 M Aグループ 主幹	関 雅彦
株式会社オハラ 取締役；専務執行役員	関戸 仁
株式会社ユーディット 会長；シニアフェロー	関根 千佳
五洋建設株式会社技術研究所 技術研究所長	関本 恒浩
日本電気株式会社研究企画本部 シニアマネージャー	仙田 修司
前橋工科大学地域連携推進センター センター長；生物工学科教授	善野 修平
自然免疫制御技術研究組合 代表理事	柚 源一郎
日産自動車株式会社電子技術・システム技術開発本部 A D & A D A S開発部 チームリーダー	高江 康彦
国立研究開発法人科学技術振興機構 マッチングプランナー	高木 宏幸
大阪大学微生物病研究所情報伝達分野 教授	高倉 伸幸
株式会社エンジニア 代表取締役社長	高崎 充弘
高田技術コンサルタント事務所 代表	高田 忠彦
広栄化学工業株式会社研究所 部長	田形 剛
株式会社インスパイア 代表取締役社長	高槻 亮輔
つくばテクノロジー株式会社研究開発部 取締役C T O	高坪 純治

所属等	氏名
株式会社資生堂 グループマネージャー	高野 ルリ子
株式会社リバネス 代表取締役社長COO	高橋 修一郎
株式会社ウエノ総務課 課長	高橋 純人
いよぎんキャピタル株式会社 代表取締役	高橋 利幸
東京工業大学産学連携推進本部 技術移転部門長	高橋 秀実
新潟大学地域創生推進機構 機構長	高橋 均
トヨタ自動車株式会社未来開拓室 担当部長	高原 勇
特定非営利活動法人国際レスキューシステム研究機構 理事	高森 年
株式会社ロム 代表取締役	高谷 範子
株式会社 東芝ソリューション開発センター ライフサイエンス推進部 部長	高山 卓三
ウエルインベストメント株式会社 代表取締役社長	瀧口 匡
株式会社魁半導体 代表取締役	田口 貢士
神奈川大学研究支援部産官学連携推進課 次長	田口 澄也
株式会社NTTデータ経営研究所社会環境戦略コンサルティングユニット シニアマネージャー	竹内 敬治
株式会社カネカ 執行役員；新規事業開発部長	武岡 慶樹
コラダムイノベーション株式会社 取締役CTO	武田 健二
京都薬科大学知的財産・産学官連携センター 産学官連携コーディネーター	武野 薫
日本電信電話株式会社未来ねっと研究所 ユビキタスサービスシステム研究部 主幹研究員	武本 充治
福井大学産学官連携本部 准教授	竹本 拓治
オリンパス株式会社技術開発部門技術開発統括本部 課長	田島 信芳
十六リース株式会社キャピタル営業部 部長	舘 清太郎
東芝メディカルシステムズ株式会社医用システム研究開発センター 常務執行役員；センター長	立崎 寿
株式会社パソパスコ総合研究所 所長	橘 菊生
伊東電機株式会社技術本部 執行役員；技術本部副本部長	橘 俊之
株式会社システム・ジェイディー 代表取締役	伊達 博
DXアンテナ株式会社開発本部 取締役開発本部長	楯川 清隆
株式会社三菱ケミカルホールディングスR&D戦略室 グループマネージャー	田中 克二
三菱電機株式会社開発本部 役員技監	田中 健一
キュービー株式会社研究開発本部技術研究所 主任研究員	田中 敏治
エスペック株式会社開発本部 本部長	田中 浩和
国立研究開発法人日本医療研究開発機構医療分野研究成果展開事業 研究成果最適展開支援プログラム プログラムオフィサー	田邊 進
関西大学産学官連携センター センター長	谷 弘詞
三井住友建設株式会社技術研究所 技術研究所長	谷垣 正治
株式会社日立ハイテクノロジーズ医用システム営業本部 本部長	谷口 昌弘
早稲田大学ナノ・ライフ創新研究機構 研究院 客員教授	谷下 一夫
公益財団法人京都高度技術研究所産学公連携事業本部 京都市ライフイノベーション創出支援センター センター長	谷田 清一
一般財団法人阪大微生物病研究会研究開発部門 研究部 基礎研究課 課長	谷本 武史
日本ケミコン株式会社基礎研究センター センター長	玉光 賢次
株式会社商工組合中央金庫ソリューション事業部 主任調査役	田丸 純一
株式会社ヘリオス神戸研究所 取締役研究・生産領域管掌；所長	田村 康一
国立研究開発法人科学技術振興機構イノベーション拠点推進部 地域イノベーショングループ マッチングプランナー	丹野 史典
キャタピラー・ジャパン株式会社渉外・広報室 執行役員；渉外・広報室長	塚本 恵
日本電信電話株式会社ネットワーク基盤技術研究所 所長	辻 ゆかり
三井住友海上キャピタル株式会社投資開発部 パートナー	辻川 大
岩手大学研究推進機構プロジェクト推進部門 副機構長；教授	対馬 正秋
共同通信社編集委員室 編集委員兼論説委員	辻村 達哉
日本放送協会解説委員室 解説委員	土屋 敏之
アズビル株式会社技術開発本部 技術戦略担当部長	筒井 宏明
株式会社安川電機技術開発本部 副本部長；開発研究所長	筒井 幸雄
山口大学創成科学研究科 教授	堤 宏守
オーエヌ工業株式会社技術本部 取締役技術本部長	常藤 和治
一丸ファルコス株式会社開発部 執行役員；開発部長	坪井 誠
三重大学地域イノベーション推進機構 理事；副学長	鶴岡 信治
三菱重工業株式会社総合研究所 主席研究員	鶴我 薫典
北海道大学産学・地域協働推進機構 産学推進本部 特任教授	寺内 伊久郎
富士通株式会社政策渉外室 シニアマネージャー	寺田 透
東京工業大学情報理工学院 情報工学コース 教授	寺野 隆雄

所属等	氏名
山八齒材工業株式会社 代表取締役社長	遠山 昌志
時田シーブイディーシステムズ株式会社本社 代表取締役	時田 修二
大同大学工学部 機械工学科 教授	徳納 一成
株式会社東芝エネルギーシステムソリューション社 電力・社会システム技術開発センタープラントサービス・応用技術開発部 部長	戸坂 泰造
有限会社A-HITBio本社 代表取締役社長	富田 房男
明治大学明治大学大学院グローバル・ビジネス研究科 教授	戸谷 圭子
株式会社ゲノム創薬研究所総務部 総務部長	外山 繁勝
浜松ホトニクス株式会社中央研究所 研究主幹	豊田 晴義
大阪大学男女協働推進センター 特任教授	豊田 政男
株式会社創造化学研究所 所長	鳥居 滋
九州産業大学学術研究推進機構 産学連携支援室 室長	永井 浩一
日新イオン機器株式会社社長 代表取締役社長	長井 宣夫
東海光学株式会社開発部 部長	長尾 淳司
ジェイ・ボンド東短証券株式会社総務部 部長	永尾 和哉
国立研究開発法人科学技術振興機構イノベーション拠点推進部 マッチングプランナー	長岡 由起
ファインテック株式会社 代表取締役会長	中川 威雄
パナソニック株式会社AVCネットワークス社 イノベーションセンター 主幹	中川 洋一
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
山梨大学研究推進課 係長	永倉 潤治
大正製薬株式会社 シニアリサーチスペシャリスト	中里 篤郎
弘前大学大学院医学研究科 教授	中路 重之
日揮触媒化成株式会社北九州事業所 取締役北九州事業所長；R&Dセンター長	中島 昭
大成建設株式会社技術センター 建築技術研究所 所長	長島 一郎
アーキタイプ株式会社 代表取締役	中嶋 淳
日本航空電子工業株式会社商品開発センター 技術統括エグゼクティブマネージャ；分析評価室長	中島 伸一郎
オムロン株式会社技術・知財本部 技術専門職	中嶋 宏
明治大学研究活用知財本部 本部長	長嶋 比呂志
古河電気工業株式会社コア技術融合研究所 主査	中島 康雄
九州大学大学院科学技術イノベーション政策教育研究センター 経済学研究院 教授	永田 晃也
ゴールデンダンス株式会社 開発部長	中谷 任徳
有限会社プレシステム 代表取締役	永藤 直行
帝京大学知的財産センター 副センター長	中西 穂高
東洋インキSCホールディングス株式会社グループテクノロジーセンター センター長	中野 仁貴
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	中野 慎三
明治大学研究活用知財本部 知的資産センター センター長	中別府 修
岡山理科大学研究連携支援センター 教授	中村 修
信州大学学術研究・産学官連携推進機構 機構長；理事	中村 宗一郎
兵庫医科大学学術研究支援部 次長	中村 高志
日本電気株式会社システムプラットフォーム研究所 所長	中村 祐一
株式会社イオックス 代表取締役	中村 克弘
株式会社ツーセル 取締役	中村 大吉
株式会社IHI建材工業次世代開発部 技術グループ部長	中山 壮一郎
株式会社アルバック技術企画室開発推進課 課長	中山 高博
京都大学大学院医学研究科 社会健康医学系専攻健康情報学分野 教授	中山 健夫
国立研究開発法人科学技術振興機構研究開発戦略センター 企画運営室長	中山 智弘
テクノハマ株式会社技術部 次長	中山 有希
富山大学研究推進機構 機構長	二階堂 敏雄
国立研究開発法人科学技術振興機構イノベーション拠点推進部 地域イノベーショングループ マッチングプランナー	二階堂 知己
北海道大学大学院医学研究科 教授	西浦 博
株式会社国際電気通信基礎技術研究所(ATR)石黒浩特別研究所 主幹研究員	西尾 修一
法政大学生命科学部 教授	西尾 健
国立研究開発法人科学技術振興機構起業支援室 推進プログラムオフィサー	西澤 民夫
持田製薬株式会社医薬開発本部 フェロー	西島 和三
株式会社植物ハイテック研究所 代表取締役	西永 正博
日本大学研究推進部知財課 課長補佐	西山 博孝
前田建設工業株式会社技術戦略室 グループ長	仁ノ平 栄
株式会社LIXIL Technology Research本部 専務役員、Technology Research本部本部長	二瓶 亮

所属等	氏名
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構戦略企画本部 機構長補佐；戦略企画本部副本部長；シニア・リサーチ・アドミニストレーター	丹羽 邦彦
グリーンベンチャーズ株式会社 インベストメントマネージャー	根岸 奈津美
株式会社W i l l - E 代表取締役社長	根本 英希
マツダ株式会社技術研究所 技監	農沢 隆秀
セーレン株式会社研究開発センター 企画業務部 部長代行	野形 明広
立命館大学産学官連携戦略本部 副本部長；研究部事務部長	野口 義文
株式会社タイテム 代表取締役社長	野崎 敏雄
東京大学工学研究科 応用化学専攻 教授	野地 博行
アドバンスト・ソフトマテリアルズ株式会社 代表取締役	野田 結実樹
J D C株式会社 代表取締役社長	橋川 直人
オリックス株式会社グループ I o T 事業部 課長	橋場 尚樹
葵機工株式会社業務部 課長	橋本 敬介
ミッドメディア有限公司ビジネス開発事業部 代表取締役；ビジネスプロデューサー	橋本 英重
武田薬品工業株式会社医薬研究本部 本部長室 主席部員	蓮岡 淳
滋賀医科大学研究協力課 産学連携係長	服部 央
三井化学株式会社R & D戦略室 主席部員	花田 汐理
室蘭工業大学社会連携統括本部 本部長；理事	馬場 直志
小野薬品工業株式会社研究本部 執行役員；研究本部長	巾下 広
横浜国立大学工学研究院 教授	濱上 知樹
株式会社クボタ研究開発本部 副本部長；マテリアルセンター所長	濱田 薫
住友精密工業株式会社 専務取締役	濱田 克彦
DOWA I Pクリエイション株式会社キャリア開発部 主任研究員	濱田 心
ルネサスエレクトロニクス株式会社生産本部 生産統括部 部長	浜田 裕之
株式会社熊谷組技術研究所 副所長	濱田 真
オー・エイチ・ティー株式会社 代表取締役社長	羽森 寛
独立行政法人大学改革支援・学位授与機構研究開発部 教授	林 隆之
株式会社榎屋技術開発本部 副部長	林 宏明
株式会社村田製作所技術管理部 部長	林 幹生
国立研究開発法人科学技術振興機構産学連携担当 開発主監	林 善夫
株式会社音力発電研究開発部 代表取締役	速水 浩平
国立研究開発法人科学技術振興機構 I m P A C T 室 I m P A C T プログラムマネージャー	原田 香奈子
九州大学学術研究・産学官連携本部 本部長補佐；教授	原田 裕一
株式会社ニデック探索研究部 部長	原田 宜久
国立研究開発法人科学技術振興機構東京オフィス マッチングプランナー	板東 嘉彦
東レエンジニアリング株式会社開発部門企画管理部 専門主査	馬場 美貴男
学校法人北里研究所知的資産センター センター長	東原 正明
株式会社小糸製作所研究所 執行役員	東 祐司
清水建設株式会社土木技術本部 副本部長	樋口 義弘
マツダ株式会社技術研究所、パワートレイン開発、統合制御システム開発担当 常務執行役員	人見 光夫
大分ベンチャーキャピタル株式会社総務部 部長	日野 靖之
株式会社ビー・エム・エル先端医療開発部 課長	平井 博之
太陽誘電株式会社開発研究所分析グループ 部長	平國 正一郎
東京大学地震研究所 教授	平田 直
ナミックス株式会社技術開発本部 グループマネージャー	平田 康一
国立研究開発法人科学技術振興機構大阪オフィス マッチングプランナー	平原 良広
帝人株式会社構造解析センター 形態解析グループ グループリーダー	広瀬 治子
東京慈恵会医科大学財務部研究支援課 課長	深沢 博臣
株式会社 I H I 原子力センター 原燃プロジェクト部 部長	福井 寿樹
三菱重工航空エンジン株式会社技術部 主席技師	福島 明
鹿児島大学産学官連携推進センター センター長	福島 誠治
英弘精機株式会社総務部 総務部長	藤井 英樹
国立研究開発法人科学技術振興機構 I m P A C T プログラムマネージャー	藤田 玲子
総合研究大学院大学葉山本部 教授；学長補佐	伏見 譲
香川大学経済学部 教授	藤村 和宏
日揮株式会社インフラ統括本部 技術イノベーションセンター 技術研究所長	藤村 靖
新日鉄住金化学株式会社総合研究所 基盤技術センター 主任研究員	藤元 伸悦
株式会社イノフィス 代表取締役社長	藤本 隆
株式会社関西総合情報研究所 代表取締役社長	藤原 利弘
有限会社淵田ナノ技研本社 取締役社長	淵田 英嗣
佐賀大学学術研究協力部 社会連携課 係長	古川 靖之

所属等	氏名
自治医科大学分子病態治療研究センター センター長	古川 雄祐
株式会社フレッジテクノロジー 代表取締役	古川 博之
東京大学大学院工学系研究科 レジリエンス工学研究センター センター長；教授	古田 一雄
日本自動車部品総合研究所 専務取締役	古野 志健男
アイサンテクノロジー株式会社研究開発知財本部 執行役員	細井 幹広
ランデス株式会社技術部 副部長	細谷 多慶
株式会社UACJ技術開発研究所 執行役員；技術開発研究所副所長	細見 和弘
東京大学地震研究所巨大地震津波災害予測研究センター 教授	堀 宗朗
東京工業大学産学連携推進本部 本部長代理	堀尾 容康
日本キャボット・マイクロエレクトロニクス株式会社 代表取締役社長	本郷 耕基
株式会社ザイクアップ本社 代表取締役	盆子原 學
大阪工業大学工学部ロボット工学科 アクチュエータ研究室 教授	本田 幸夫
アビームコンサルティング株式会社プロセス&テクノロジービジネスユニット ディレクター	本間 充
NTT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 代表取締役社長	前田 昌調
東レ株式会社研究・開発企画部 部長	真壁 芳樹
株式会社コベルコ科研技術本部 機械・プロセスソリューション事業部 副事業部長	増田 薫
有限会社Q-Lights 開発課 取締役	枘田 剛
株式会社フジキン大阪ハイテック研究創造開発センター 知的財産戦略室 室長	町井 省文
株式会社前川製作所技術研究所 取締役；技術研究所長	町田 明登
出光興産株式会社生産技術センター 上席主任技師	町田 雅志
明治大学専門職大学院 教授	松浦 正浩
埼玉大学研究機構オープンイノベーションセンター センター長；知的財産部門長	松岡 浩司
株式会社chromocenter 代表取締役社長	松岡 隆之
小林製薬株式会社中央研究所 所長；執行役員	松岡 信也
法政大学理工学部 教授	松尾 由賀利
公益財団法人加藤記念バイオサイエンス振興財団 理事長	松田 讓
京都大学工学研究科 名誉教授	松波 弘之
東芝テリー株式会社映像コンポーネント開発部 部長	松野 和義
株式会社ロングフェロー 代表取締役社長	松原 健二
鳥取大学産学・地域連携推進機構 機構長	松原 雄平
国立研究開発法人科学技術振興機構イノベーション拠点推進部 地域イノベーショングループ マッチングプランナー	松本 健
Meiji Seika ファルマ株式会社 薬事部長	松本 隆之
株式会社ビー・エイチ・ピー 代表取締役	松本 竹男
ラピスセミコンダクタ宮城株式会社 代表取締役社長	松本 宗之
東京都市大学総合研究所 副学長	丸泉 琢也
第一三共株式会社秘書部 渉外グループ 主幹	三浦 慎一
株式会社コシナ営業開発本部 課長	三神 政之
国立研究開発法人科学技術振興機構イノベーション拠点推進部 地域イノベーショングループ マッチングプランナー	三島 淳一郎
三菱電機株式会社開発業務部 部長	水落 隆司
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
九州工業大学イノベーション推進機構 産学連携・UR A領域 領域長	三谷 康範
大日本印刷株式会社研究開発・事業化推進本部 本部長	三宅 徹
上田日本無線株式会社メディカルビジネスユニット 次長	宮下 俊彦
大正製薬株式会社医薬研究本部 理事；副本部長	宮田 則之
宇部興産株式会社研究開発本部企画管理部 部長	宮田 博之
大阪市立大学産学官連携推進本部 本部長	宮野 道雄
積水化学工業株式会社高機能プラスチックカンパニー開発研究所 所長	向井 克典
永田エンジニアリング株式会社 取締役社長	麦田 耕介
高砂工業株式会社開発部 取締役部長	武藤 則男
住友ゴム工業株式会社 執行役員；材料開発本部長	村岡 清繁
小島プレス工業株式会社研究開発部担当 取締役	村上 英広
ごうぎんキャピタル株式会社 取締役事業本部長	村上 太
株式会社ムラコン精工代表取締役 社長	村越 雄介
東京慈恵会医科大学脳神経外科 主任教授	村山 雄一
アイセル株式会社事業開発部 統括部長	望月 昇
サイエナジー株式会社 代表取締役社長	元田 良一
日東電工株式会社研究開発本部 副CTO 研究開発本部長	本村 弘則
リーフ株式会社開発 代表取締役	森 政男
帝京大学高等教育開発センター 講師	森 玲奈

所属等	氏名
塩野義製薬株式会社創薬疾患研究所 グループ長	森岡 靖英
株式会社豊田中央研究所森川特別研究室 室長；シニアフェロー	森川 健志
株式会社三井住友銀行経営企画部 金融調査室 室長	森口 善正
長崎県立大学国際社会学部 教授	森田 均
株式会社バイタルリード 代表取締役	森山 昌幸
横河電機株式会社マーケティング本部 イノベーションセンター センター長	八木原 剛
三菱電機株式会社FAシステム事業本部 産業メカトロニクス事業部 技師長	安井 公治
三井金属鉱業株式会社機能材料事業本部機能材料研究所 研究所長	安田 清隆
産業医科大学産学連携・知的財産本部 本部長	柳原 延章
メタウォーター株式会社プラントエンジニアリング事業本部 新事業技術部 担当部長	柳瀬 哲也
国立研究開発法人科学技術振興機構イノベーション拠点推進部 地域イノベーショングループ マッチングプランナー	箭野 謙
ニッコールグループ 株式会社コスモステクニカルセンター有用性安全性評価部 執行役員；有用性安全性評価部長	矢作 彰一
トッパン・フォームズ株式会社中央研究所 研究企画部企画グループ マネージャー	山上 剛
崇城大学地域共創センター 副学長；センター長	山川 烈
内閣府IMPACT IMPACT プログラムマネージャー	山川 義徳
旭化成株式会社レオナ樹脂技術部 技術部長	山口 定彦
株式会社日立製作所研究開発グループ 技術戦略室産学官連携部 主任技師	山口 伸也
東京工芸大学教育研究情報課 課長	山口 泰夫
株式会社インキュベーション・アライアンス業務室 室長	山崎 博
日刊工業新聞社論説委員会 論説委員	山崎 和雄
株式会社TNPオンザロードベンチャーキャピタル 代表取締役社長	山下 勝博
長崎大学産学官連携戦略本部 副本部長	山下 敬彦
株式会社京都マテリアルズ本社 代表取締役	山下 正人
株式会社アドヴィックス技術開発部門 常務役員	山田 茂雄
株式会社RNAi本社 代表取締役	山田 裕之
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 主席研究員	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
コフロック株式会社FP事業部FP生産部技術課 係長	山本 明
日刊工業新聞社論説委員会／編集局科学技術部 論説委員／編集委員	山本 佳世子
尾池工業株式会社技術本部 取締役技術本部長	山本 眞也
有限会社山口ティー・エル・オー 取締役	山本 豪紀
神奈川工科大学工学教育研究推進機構 研究コーディネータ	山本 博一
東京農業大学総合研究所 所長	山本 祐司
マナック株式会社研究所 所長	山本 克巳
ザ・フューチャー・インターナショナル有限公司 代表取締役	八幡 恵介
東京大学理学系研究科附属フotonサイエンス研究機構 機構長	湯本 潤司
ダイソー株式会社R&D本部 本部長	横山 和典
株式会社明電舎研究開発本部 技師長	吉岡 靖浩
三菱電機株式会社先端技術総合研究所 メカトロニクス技術部 主管技師長	吉河 章二
東京大学物性研究所 教授	吉沢 英樹
石原産業株式会社中央研究所；アニマルヘルス事業本部 執行役員；中央研究所長；アニマルヘルス事業本部長	吉田 潔充
インキュベイトファンド株式会社 取締役	吉田 周平
大東プレス工業株式会社 代表取締役会長	吉田 冨佳志
旭川医科大学医学部 学長補佐（国際交流・地域連携・産学連携）	吉田 貴彦
讀賣新聞東京本社論説委員会 論説委員	吉田 典之
大阪電気通信大学地域連携推進センター センター長	吉田 正樹
三菱日立パワーシステムズ株式会社研究所火力システム研究部 主管研究員	吉成 明
株式会社日立製作所研究開発グループ シニアプロジェクトマネージャー	吉野 正則
京都工芸繊維大学電気電子工学系 副学長；教授	吉本 昌広
パナソニック株式会社エコソリューションズ社先端技術開発センター 主幹	余田 浩好
国立研究開発法人科学技術振興機構イノベーション拠点推進部 地域イノベーショングループ仙台オフィス マッチングプランナー	米倉 淳
ダイキン工業株式会社テクノロジー・イノベーションセンター 執行役員；テクノロジー・イノベーションセンター長	米田 裕二
つくばテクノロジー株式会社総務部 部長	劉 小軍
福岡工業大学工学部 電子情報工学科 教授	盧 存偉
清水建設株式会社技術研究所 上席研究員	若原 敏裕
シスメックス株式会社学術本部学術研究部 部長	和田 淳
フロンティア・ラボ株式会社企業戦略部 企業戦略部部長・常務取締役	渡辺 孝
慶應義塾大学環境情報学部 教授	渡辺 賢治

所属等	氏名
株式会社日立ハイテクサイエンス新事業創生部 主任	渡邊 直哉
岐阜プラスチック工業株式会社 開発本部長	渡辺 信幸
日本アイ・ビー・エム株式会社東京基礎研究所 数理科学 部長	渡辺 日出雄
岩手県立大学研究・地域連携本部 本部長	渡邊 慶和
株式会社ジャパンディスプレイ次世代研究センター 研究管理グループ グループマネージャー	渡辺 良一
岡山県立大学情報工学部情報システム工学科 教授；副学長；理事	渡辺 富夫
サッポロホールディングス株式会社 常務取締役；グループR&D本部長	渡 淳二
岐阜大学研究推進・社会連携機構 産官学連携推進本部 教授	王 志剛

## 謝辞

NISTEP 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みなさまに深く感謝申し上げます。

## 調査担当

NISTEP 定点調査の運営及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、質問票調査の送付・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

(調査設計、調査実施、自由記述分析及び論点整理の作成)

村上 昭義                      科学技術・学術基盤調査研究室研究員

(調査設計、調査実施補助、集計実施、データ集全般作成)

伊神 正貫                      科学技術・学術基盤調査研究室長

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

松岡 高司                      企画調査部企画調査課

(2017年3月末時点)



NISTEP REPORT No. 172

科学技術の状況に係る総合的意識調査(NISTEP 定点調査 2016)データ集

2017 年 5 月

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

Data Book for 2016 NISTEP Expert Survey on Japanese S&T and Innovation System

May 2017

Research Unit for Science and Technology Analysis and Indicators  
National Institute of Science and Technology Policy (NISTEP)  
Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT), Japan

<http://doi.org/10.15108/nr172>



<http://www.nistep.go.jp>