

NISTEP REPORT No. 190

科学技術の状況に係る総合的意識調査
(NISTEP 定点調査 2020)

データ集

2021 年 4 月

文部科学省 科学技術・学術政策研究所

【調査研究体制】

伊神 正貴	文部科学省 科学技術・学術政策研究所 科学技術・学術基盤調査研究室長 [調査設計、深掘調査検討、 調査実施補助、集計実施、データ集全般作成]
西川 開	文部科学省 科学技術・学術政策研究所 科学技術・学術基盤調査研究室 研究員[調査設計、深掘調査検討、 調査実施]
村上 昭義	文部科学省 科学技術・学術政策研究所 科学技術・学術基盤調査研究室 主任研究官 [調査設計、深掘調査検討] (2021年3月末時点)

【Contributors】

IGAMI Masatsura	Director, Research Unit for Science and Technology Analysis and Indicators, National Institute of Science and Technology Policy, MEXT
NISHIKWA Kai	Research Fellow, Research Unit for Science and Technology Analysis and Indicators, National Institute of Science and Technology Policy, MEXT
MURAKAMI Akiyoshi	Senior Research Fellow, Research Unit for Science and Technology Analysis and Indicators, National Institute of Science and Technology Policy, MEXT (As of the end of March 2021)

本報告書の引用を行う際には、以下を参考に出典を明記願います。

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

「科学技術の状況に係る総合的意識調査(NISTEP 定点調査 2020)データ集」, *NISTEP REPORT*, No. 190, 文部科学省科学技術・学術政策研究所.

DOI: <http://doi.org/10.15108/nr190>

“Data Book for NISTEP Expert Survey on Japanese S&T and Innovation System 2020 (NISTEP TEITEN survey 2020),” *NISTEP REPORT*, No. 190, National Institute of Science and Technology Policy, Tokyo.

DOI: <http://doi.org/10.15108/nr190>

科学技術の状況に係る総合的意識調査(NISTEP定点調査2020)データ集

文部科学省 科学技術・学術政策研究所

要旨

「科学技術の状況に係る総合的意識調査(以下、NISTEP定点調査)」は、約2,700名の産学官の一線級の研究者や有識者への継続的な意識調査を通じて、我が国の科学技術やイノベーション創出の状況変化を把握する調査である。本調査では、科学技術基本計画を踏まえて作成した質問票を通じて、定量指標では把握が困難な点も含めて、科学技術やイノベーション創出の状況やその変化について包括的な把握を行う。

本報告書は、第5期科学技術基本計画期間中の2016～20年度の5年間にわたって実施する調査(第3期NISTEP定点調査)の5回目となるNISTEP定点調査2020の集計結果や自由記述をまとめたデータ集である。NISTEP定点調査2020は、2020年9月から12月に実施し、92.3%(回答者数2,470名/送付者数2,675名)という高い回答率であった。

NISTEP定点調査2020では、回答者には前回の自身の回答結果を示した上で、今回の回答を「不十分」から「十分」の6点尺度の選択形式で求めた。また、回答に変更があった場合は、評価の変更理由の記入を依頼し、第5期科学技術基本計画期間中の状況変化を意識調査の観点から明らかにした。これに加えて、①新型コロナウイルス感染症による研究活動への影響、②探索型研究の支援の在り方、③論文のオープンアクセス化、④自然科学系の研究活動における人文・社会科学系の知識の必要性、⑤望ましい人材が博士後期課程を目指すための環境整備、⑥新型コロナウイルス感染症による日本の科学技術・イノベーション創出への影響の6点について深掘調査を実施した。

Data Book for NISTEP Expert Survey on Japanese S&T and Innovation System 2020 (NISTEP TEITEN survey 2020)

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

ABSTRACT

The NISTEP expert survey on Japanese S&T and innovation system (NISTEP TEITEN survey) aims to track the status of the system by continuously collecting responses to a fixed questionnaire distributed annually to a fixed group of respondents. The respondents consist of about 2,700 Japanese experts and researchers in universities, public research institutions, and private firms. The survey has several features: it asks the respondents to compare the statuses between the targeted year and the previous one by showing them their answers in the survey previous year; it collects information that are usually difficult to be measured through R&D statistics, including descriptive answers by the respondents; and its questionnaire is linked to the issues mentioned in the Japanese fifth S&T basic plan.

This is a supplemental data book of the NISTEP TEITEN survey 2020, which is the fifth round of the annual surveys that have been conducted in the duration of the fifth S&T basic plan (FY2016 – 2020). The 2020 survey was conducted from September to December 2020, which marked a high response rate (92.3%).

In addition to the above, an additional survey was conducted on the following topics: (1) the impact of novel coronavirus infections on research activities; (2) the way to support exploratory research; (3) the current status of open access; (4) the necessity of knowledge in the humanities and social sciences in

research activities in the natural sciences; (5) the way to establish an environment that encourages promising individuals enter doctoral programs; and (6) the impact of new coronavirus infections on science, technology, and innovation in Japan as a whole.

目次

データの見方	1
指数の計算方法	1
回答者属性	2
パート 1 大学・公的研究機関における研究人材の状況	
【若手研究者(39歳くらいまでのポストドクター、研究員、助教、准教授など、博士課程学生は除く)の状況】	
Q101 若手研究者(博士課程学生は除く)に自立と活躍の機会を与えるための環境の整備は十分だと思いますか。	5
Q102 自立的に研究開発を実施している若手研究者の数は十分だと思いますか。	10
Q103 実績を積んだ若手研究者のための任期を付さないポスト拡充に向けた組織としての取組は十分だと思いますか。	13
【研究者を目指す若手人材の育成の状況】	
Q104 現状として、望ましい能力を持つ人材が、博士課程後期を目指していると思いますか。	17
Q105 望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指すための環境の整備は十分だと思いますか。	20
Q106 博士号取得者がアカデミックな研究職以外の進路も含む多様なキャリアパスを選択できる環境の整備に向けての取組は十分だと思いますか。	24
Q107 学部学生に社会的課題への気づきや研究への動機づけを与えるための教育は十分に行われていると思いますか。	27
Q108 博士課程学生が、自ら課題や研究テーマを見だし、最後までやり抜くことができるような指導が十分に行われていると思いますか。	32
【女性研究者の状況】	
Q109 多様な研究者の確保という観点から、女性研究者の数は十分だと思いますか。	36
Q110 より多くの女性研究者が活躍するための環境の改善(ライフステージに応じた支援等)は十分だと思いますか。	39
Q111 より多くの女性研究者が活躍するための採用・昇進等の人事システムの工夫は十分だと思いますか。	42
【外国人研究者の状況】	
Q112 優秀な外国人研究者を受け入れ、定着させるための取組は十分だと思いますか。	45
【研究者の業績評価の状況】	
Q113 研究者の業績評価において、論文のみでなく様々な観点からの評価が十分に行われていると思いますか。	48
Q114 業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇(給与への反映、研究環境の改善、適材適所の人材配置、サバティカルの付与等)が十分に行われていると思いますか。	52
【自由記述質問】	
Q115 大学・公的研究機関における研究人材の状況について、ご意見をご自由にお書きください。	56
パート 2 研究環境及び研究資金の状況	
【研究環境の状況】	
Q201 研究開発にかかる基本的な活動を実施する上で、現状の基盤的経費(機関の内部研究費等)は十分だと思いますか。	85
Q202 研究者の研究時間を確保するための取組(組織マネジメントの工夫、研究支援者の確保等)は十分だと思いますか。	89
Q203 研究活動を円滑に実施するための業務に従事する専門人材(リサーチ・アドミニストレーター等)の育成・確保は十分に行われていると思いますか。	94

【研究施設・設備の状況】

- Q204 研究施設・設備の程度は、創造的・先端的な研究開発や優れた人材の育成を行うのに十分だと思いますか。..... 98
- Q205 組織内で研究施設・設備・機器を共用するための仕組みが十分に整備されていると思いますか。..... 101

【知的基盤・情報基盤及び研究成果やデータの公開・共有の状況】

- Q206 我が国における知的基盤や研究情報基盤の状況は十分だと思いますか。..... 105
- Q207 公的研究機関が保有する最先端の大型共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(利用に際しての手續、サポート体制、利用料金等)はどうですか。..... 109
- Q208 公的研究資金を用いた研究成果や研究データを公開・共有するための取組は十分だと思いますか。..... 112

【科学技術予算等の状況】

- Q209 科学技術に関する政府予算は、日本が現在おかれている科学技術の全ての状況に鑑みて十分だと思いますか。..... 116
- Q210 政府の公募型研究費(競争的研究資金等)にかかわる間接経費は、十分に確保されていると思いますか。..... 120

【自由記述質問】

- Q211 研究環境及び研究資金等の状況について、ご意見をご自由にお書きください。..... 123

パート 3 学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況

【学術研究・基礎研究の状況】

- Q301 研究者の内在的動機に基づく研究(学術研究)は、現代的な要請(挑戦性、総合性、融合性及び国際性)に十分に応えるように行われていると思いますか。..... 149
- Q302 科学研究費助成事業は、研究者が新たな課題を積極的に探索し、挑戦することに十分に寄与していると思いますか。..... 152
- Q303 我が国において、将来的なイノベーションの源としての基礎研究の多様性は、十分に確保されていると思いますか。..... 155
- Q304 我が国の基礎研究について、国際的に突出した成果が十分に生み出されていると思いますか。..... 159
- Q305 基礎研究をはじめとする我が国の研究開発の成果はイノベーションに十分につながっていると思いますか。..... 163

【研究費マネジメントの状況】

- Q306 資金配分機関(JST・AMED・NEDO 等)は、将来有望な研究開発テーマの発掘や戦略的な資金配分等、それぞれの役割に応じた機能を十分に果たしていると思いますか。..... 167
- Q307 政府の公募型研究費やその体系は、優れた研究に対して、研究の発展段階に応じ、継続性を保ちつつ支援することが十分にできていると思いますか。..... 172
- Q308 政府の公募型研究費において、申請時の申請者や審査員の負担及び課題実施に際しての手續・評価等にかかる研究者の負担を低減するような取組が十分に行われていると思いますか。..... 175

【自由記述質問】

- Q309 学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況について、ご意見をご自由にお書きください。..... 178

パート 4 産学官連携とイノベーション政策の状況

【産学官の知識移転や新たな価値創出の状況】

- Q401 民間企業との連携・協働を通じて、新たな価値の創出を十分に行っていると思いますか。..... 197
- Q402 民間企業と組織的な連携を行うための取組が十分に行われていると思いますか。..... 200
- Q403 研究者は、民間企業との連携・協働を通じて、将来的な研究課題を探索し、自らの研究開発に反映することを十分に行っていると思いますか。..... 204
- Q404 ベンチャー企業の設立や事業展開を通じて、知識移転や新たな価値の創出を十分に行っていると思いますか。..... 207

Q405	民間企業との間の人材流動や交流(研究者の転出・転入や受入、クロスポイント等)は、知識移転や新たな知識・価値の創出に十分につながっていると思いますか。.....	210
【知的財産マネジメントの状況】		
Q406	研究開発から得られた知的財産を活用するための知的財産マネジメントは十分に機能していると思いますか。.....	213
Q407	研究開発で生み出されたシーズを民間企業で活用する上でのギャップを埋めるための資金(ギャップファンド)が十分に確保されていると思いますか。.....	216
【地方創生の状況】		
Q408	地域が抱えている課題解決のために、地域ニーズに即した科学技術イノベーション人材の育成に積極的に取り組んでいると思いますか。.....	219
Q409	地域が抱えている課題解決のために、地域ニーズに即した研究に積極的に取り組んでいると思いますか。.....	222
【科学技術イノベーション人材の育成の状況】		
Q410	社会や産業の変化に応じた研究開発人材(研究者や技術者)の育成を十分に行っていると思いますか。.....	225
Q411	起業家精神を持った人材を育成するための取組が十分に行われていると思いますか。.....	228
Q412	我が国の大学や公的研究機関で生み出された知の社会実装を、迅速かつ効果的に行うための科学技術イノベーション人材は十分に確保されていると思いますか。.....	232
【イノベーションシステムの構築の状況】		
Q413	イノベーションを促進するために、規制の導入や緩和、制度の充実や新設等の手段が、十分に活用されていると思いますか。.....	235
Q414	科学技術をもとにしたベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、挑戦や失敗を許容する環境の整備等)は十分だと思いますか。.....	237
Q415	科学技術の社会実装に際しての特区制度の活用、実証実験等の先駆的な取組の場の確保が十分に行われていると思いますか。.....	239
Q416	金融財政支援(政府調達、補助金、税制優遇等)を通じた、市場の創出・形成に対する国の取組状況は十分だと思いますか。.....	241
Q417	産学官が連携して、国際標準化機構(ISO)、国際電気通信連合(ITU)等の標準化機関へ国際標準を提案し、世界をリードするような体制の整備が十分に行われていると思いますか。.....	243
Q418	急速に進展する人工知能技術や IoT 技術(インターネットを媒介して様々な情報が「もの」とつながる技術)を活用した、新しい製品やサービスを創出・普及させる上での環境の整備が十分に行われていると思いますか。.....	245
【自由記述質問】		
Q419	産学官連携とイノベーション政策の状況についてご意見をご自由にお書きください。.....	248
パート 5 大学改革と機能強化の状況		
【大学経営の状況】		
Q501	自らの教育研究や経営に関する情報を収集・分析する能力を十分に持っていると思いますか。.....	265
Q502	自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための学内組織の見直し等が十分に行われていると思いますか。.....	268
Q503	多様な財源を確保するための取組が十分に行われていると思いますか。.....	272
Q504	自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための研究資金の適切な配分等の取組が十分に行われていると思いますか。.....	276
【学長や執行部のリーダーシップの状況】		
Q505	大学改革や機能強化において、学長や執行部のリーダーシップは十分に発揮されていると思いますか。.....	279
【自由記述質問】		
Q506	大学改革と機能強化の状況について、ご意見をご自由にお書きください。.....	283

パート 6 社会との関係深化と推進機能の強化の状況

【社会との関係の状況】

- Q601 研究者の社会リテラシー(研究と社会との関わりについての認識)を向上する取組が十分に行われていると思いますか。..... 299
- Q602 科学技術の社会実装に際しての倫理的・法制度的・社会的課題を解決するための、人文・社会科学及び自然科学の連携による取組が十分に行われていると思いますか。..... 302
- Q603 科学技術イノベーションと社会との関係について、多様なステークホルダー(研究者、国民、メディア等)が双方向で対話・協働することにより、政策形成や知識創造に結びつけるための取組が十分に行われていると思いますか。..... 305

【科学技術外交の状況】

- Q604 我が国において、グローバルなニーズを先取りする研究開発や新ビジネスの創出が十分に行われていると思いますか。..... 308
- Q605 我が国が強みを持つ技術やシステムの海外展開に際して、官民が一体となった取組が十分に行われていると思いますか。..... 310
- Q606 インクルーシブ・イノベーション(新興国や途上国も包摂した形の持続可能なイノベーション)実現のために、我が国において新興国や途上国との人的ネットワークを強化する取組は十分に行われていると思いますか。..... 312

【政策形成への助言の状況】

- Q607 我が国の政府に対する科学的助言の仕組みや体制は十分に機能していると思いますか。..... 314

【司令塔機能等の状況】

- Q608 基本計画の推進のため、必要な資源の確保や適切な資金配分等を行うための取組を、総合科学技術・イノベーション会議は十分に行っていると思いますか。..... 317

【自由記述質問】

- Q609 科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化の状況について、ご意見をご自由にお書きください。..... 319

深掘調査

- Q1 型コロナウイルス感染症による研究活動への影響等 329
- Q2 探索型研究の支援の在り方 471
- Q3 論文のオープンアクセス化 523
- Q4 自然科学系の研究活動における人文・社会科学系の知識の必要性 569
- Q5 望ましい人材が博士後期課程を目指すための環境整備 602
- Q6 型コロナウイルス感染症による日本の科学技術・イノベーション創出への影響 623

参考資料

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

データの見方

NISTEP 定点調査 2020 の全問集計結果を以降に示す。NISTEP 定点調査 2020 の質問形式には、6 点尺度、順位付け、自由記述式の 3 種類がある。本データ集ではこれらの質問について、以下の(1)～(3)に示した情報を掲載した。

(1) 6 点尺度の質問

- 属性毎の回答の分布及び指数の集計値。指数については平均値、中央値、第 1 四分位値、第 3 四分位値を掲載した。

(2) 順位付けの質問

- 属性毎の回答の分布及び指数の集計値。指数については平均値を掲載した。

(3) 自由記述式の質問

- 個別の自由記述については、原則すべてを修正せずに掲載した。ただし、事務局の判断で、誤字等について修正を加えた部分もある。また、質問の趣旨と異なる記述、単に状況を述べた記述(状況が良いなど)については削除した。
- 大学、国立研究開発法人、会社、個人等の具体名が出ている記述は、該当箇所を伏せ字とし、必要に応じて【企業名】、【公的研究機関名】、【非営利団体名】等の補足をつけた。
- 文部科学省など省庁名、資金配分機関名、学会名については伏せ字にはしていない。また、ノーベル賞受賞者等の著名人については、伏せ字にしても誰を指しているかが明らかであるため、名前をそのまま掲載している。
- 意見の変更理由の中で、好事例でありメディア等で取組みが紹介されているものについては、大学等の具体名をそのまま掲載している。

指数の計算方法

6 点尺度による回答を定量化し、比較可能とするために指数を求めた。計算方法は、まず 6 点尺度を、「1」→0 ポイント、「2」→2 ポイント、「3」→4 ポイント、「4」→6 ポイント、「5」→8 ポイント、「6」→10 ポイントに変換した。次に、「1」から「6」までのそれぞれのポイントとその有効回答者人数の積を求め、次にそれぞれの積の値を合計し、その合計値を各指数の有効回答者の合計人数で除している。

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

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

順位付けの質問については、以下の方法で選択項目ごとに指数を求めている。例えば、上位 3 位までの選択項目を選択する質問では、第 1 位→ $10 \times 3/3$ ポイント、第 2 位→ $10 \times 2/3$ ポイント、第 3 位→ $10 \times 1/3$ ポイントに変換した。次に、選択項目ごとに、各順位のポイントとその有効回答者人数の積を求め、次にそれぞれの積の値を合計し、第 1 位の有効回答者数で除した。

$$\text{順位付けの回答の指数} = \frac{\sum_{j=1}^3 (c_j \times d_j)}{d_1}$$

j : 第1位 → 1、第2位 → 2、第3位 → 3
 c_j : j の指数値 (単位: ポイント)
 d_j : j を選択した有効回答者数

回答者属性

NISTEP 定点調査の調査対象者は、大学・公的研究機関グループとイノベーション俯瞰グループからなる。前者は大学・公的研究機関の長、マネジメント実務担当者、現場の教員・研究者、大規模研究開発プロジェクト(SIP, ImPACT, COI)の研究責任者から構成される約 2,000 名のグループであり、後者は産業界等の有識者や研究開発とイノベーションの橋渡しを行っている方などから構成される約 700 名のグループである。

図表 1 に各回答者グループにおける回答率を示す。調査全体での送付者数 2,675 名に対して、2,470 名から回答が寄せられた。全体の回答率は 92.3%と、非常に高い。回答者グループ別の回答率は、大学・公的研究機関グループで 93.2%、イノベーション俯瞰グループで 89.8%である。

大学回答者については、論文数シェアによる大学グループ別、大学部局分野別の集計が可能となるように調査対象者の選定を行った。大学グループは 2009～13 年の日本国内の論文数シェア(自然科学系、分数カウント)を用いて分類を行った。論文数シェアが 1%以上の大学のうち、シェアが特に大きい上位 4 大学は、先行研究の大学グループ分類に倣い¹、第 1 グループに固定し、それ以外の大学を第 2 グループ、0.5%以上～1%未満の大学を第 3 グループ、0.05%以上～0.5%未満の大学を第 4 グループとした。

図表 1 各回答者グループの回答率

グループ	送付者数	回答者数	回答率
大学・公的研究機関グループ	2,019	1,881	93.2%
学長・機関長等	135	126	93.3%
マネジメント実務	167	159	95.2%
現場研究者	1,544	1,441	93.3%
大規模プロジェクト研究責任者	173	155	89.6%
イノベーション俯瞰グループ	656	589	89.8%
全体	2,675	2,470	92.3%

¹ 文部科学省科学技術政策研究所 NISTEP REPORT No.122 「日本の大学に関するシステム分析-日英の大学の研究活動の定量的比較分析と研究環境(特に、研究時間、研究支援)の分析-(2009.3)」

大学・公的研究機関グループの回答者属性

大学・公的研究機関グループの回答者属性を図表 2 に示す。所属機関区分別の集計の際、大学共同利用機関については大学等として、まとめて集計を行った。

図表 2 大学・公的研究機関グループの回答者属性

		実数	割合	
回答者グループ	大学等	学長・機関長等	109	6%
		マネジメント実務担当	128	7%
		現場研究者	1,220	65%
		大規模プロジェクト研究責任者	118	6%
	公的研究機関	学長・機関長等	17	1%
		マネジメント実務担当	31	2%
		現場研究者	221	12%
		大規模プロジェクト研究責任者	37	2%
性別	男性	1668	89%	
	女性	213	11%	
年齢	39歳以下	229	12%	
	40～49歳	684	36%	
	50～59歳	576	31%	
	60歳以上	392	21%	
職位	社長・役員、学長等クラス	206	11%	
	部・室・グループ長、教授クラス	806	43%	
	主任研究員、准教授クラス	649	35%	
	研究員、助教クラス	194	10%	
	その他	26	1%	
業務内容	主に研究(教育研究)	941	50%	
	主にマネジメント	311	17%	
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	593	32%	
	その他	36	2%	
雇用形態	任期あり	506	27%	
	任期なし	1375	73%	
所属機関区分	大学等	1575	84%	
	公的研究機関	306	16%	
	民間企業等	0	0%	
大学種別	国立大学等	1106	70%	
	公立大学	95	6%	
	私立大学	374	24%	
大学グループ	第1グループ	245	16%	
	第2グループ	351	23%	
	第3グループ	376	25%	
	第4グループ他	545	36%	
大学部局分野	理学	200	17%	
	工学	425	36%	
	農学	175	15%	
	保健	388	33%	

注： 前年度から所属機関区分を越えて異動した回答者については、質問票を送付時点の属性情報を用いて集計を行っている。

イノベーション俯瞰グループの回答者属性

イノベーション俯瞰グループの回答者属性を図表 3 に示す。所属機関区分別の集計の際、民間企業、その他については民間企業等として、まとめて集計を行った。

図表 3 イノベーション俯瞰グループの回答者属性

		回答者数	割合
回答者グループ	大企業	172	29%
	中小企業	67	11%
	大学発ベンチャー	63	11%
	橋渡し等	287	49%
性別	男性	554	94%
	女性	35	6%
年齢	39歳以下	14	2%
	40～49歳	91	15%
	50～59歳	246	42%
	60歳以上	238	40%
職位	社長・役員、学長等クラス	221	38%
	部・室・グループ長、教授クラス	259	44%
	主任研究員、准教授クラス	50	8%
	研究員、助教クラス	12	2%
	その他	47	8%
業務内容	主に研究(教育研究)	75	13%
	主にマネジメント	280	48%
	研究(教育研究)とマネジメントが半々	146	25%
	その他	88	15%
雇用形態	任期あり	210	36%
	任期なし	379	64%
所属機関区分	大学等	147	25%
	公的研究機関	29	5%
	民間企業等	413	70%
産学官連携活動	あり(過去3年間)	445	76%
	なし	144	24%
大学・公的機関等の知財活用	あり(過去3年間)	189	46%
	なし・分からない	224	54%

注： 前年度から所属機関区分を越えて異動した回答者については、質問票を送付時点の属性情報を用いて集計を行っている。

パート 1

大学・公的研究機関における研究人材の状況

(裏白紙)

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

回答者グループ	2020年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	16	207	508	413	404	280	53	1,865	4.2	4.2	6.1	4.1	4.0	4.1	4.2	4.2	-0.13	0.06	0.11	0.05	0.09		
大学等	6	183	415	359	345	223	44	1,569	4.2	4.2	6.1	4.1	3.9	4.0	4.1	4.2	-0.15	0.08	0.10	0.07	0.10		
公的研究機関	10	24	93	54	59	57	9	296	4.4	4.3	6.4	4.4	4.3	4.3	4.4	4.4	-0.03	-0.02	0.13	-0.05	0.02		
インバウンジョン係職グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
男性	12	182	443	366	366	251	48	1,656	4.2	4.3	6.1	4.1	4.0	4.1	4.2	4.2	-0.12	0.05	0.10	0.08	0.12		
女性	4	25	65	47	38	29	5	209	4.0	4.0	2.4	4.1	3.9	4.0	4.2	4.0	-0.26	0.15	0.11	-0.19	-0.19		
社長・役員・学長等クラス	0	5	48	55	55	39	4	206	4.8	4.3	6.4	4.9	4.8	5.0	4.9	4.8	-0.03	0.14	-0.06	-0.05	-0.01		
部長・教授クラス	3	89	205	166	195	126	22	803	4.3	4.4	6.2	4.2	4.2	4.2	4.3	4.3	-0.03	-0.04	0.09	0.07	0.09		
主任研究員・准教授クラス	6	73	192	154	115	88	21	643	4.0	4.0	2.4	3.9	3.8	3.9	4.0	4.0	-0.13	0.14	0.10	0.03	0.13		
研究員・助教クラス	5	36	57	33	35	23	5	189	3.7	3.4	5.8	3.9	3.5	3.4	3.7	3.7	-0.40	-0.09	0.24	-0.03	-0.27		
その他	2	4	6	5	4	4	1	24	4.1	4.2	6.3	5.3	4.5	5.0	4.4	4.1	-0.72	0.45	-0.63	-0.29	-1.18		
任期あり	7	44	149	108	110	77	11	499	4.2	4.2	6.1	4.2	4.0	4.0	4.2	4.2	-0.20	-0.01	0.21	0.02	0.02		
任期なし	9	163	359	305	294	203	42	1,366	4.2	4.2	6.1	4.1	4.0	4.1	4.1	4.2	-0.10	0.10	0.06	0.06	0.12		
業務内容別	0	3	27	34	33	29	0	126	4.9	3.4	5.0	6.5	4.9	4.9	5.1	4.9	-0.03	0.01	0.23	-0.22	-0.01		
学長・機関長等	2	5	36	42	50	21	3	157	4.7	3.3	4.8	6.2	4.9	4.8	4.7	4.7	-0.08	-0.11	-0.01	0.01	-0.20		
マネジメント実務	13	179	403	309	289	202	46	1,428	4.1	2.4	6.0	4.0	3.8	3.9	4.0	4.1	-0.16	0.11	0.14	0.05	0.14		
現場研究者	1	20	42	28	32	28	4	154	4.2	2.4	6.3	4.4	4.4	4.2	4.0	4.2	0.00	-0.17	-0.17	0.22	-0.12		
大規模PIの研究責任者	3	135	271	259	249	155	34	1,103	4.2	2.5	4.3	4.1	3.9	4.0	4.1	4.2	-0.15	0.06	0.17	0.08	0.16		
国立大学等	1	10	26	18	17	21	2	94	4.4	2.5	4.4	6.6	4.3	4.0	4.2	4.5	4.4	-0.33	0.15	0.33	-0.07	0.07	
私立大学	2	38	118	82	79	47	8	372	4.0	2.4	3.9	5.9	4.1	4.0	4.1	3.9	4.0	-0.12	0.13	-0.15	0.07	-0.07	
第1グループ	1	29	52	55	62	40	6	244	4.4	2.7	4.6	6.3	4.2	4.1	4.1	4.3	4.4	-0.01	-0.08	0.28	0.07	0.25	
第2グループ	0	39	88	82	93	40	9	351	4.2	2.6	4.3	6.0	4.1	3.9	4.0	4.1	4.2	-0.20	0.13	0.04	0.14	0.11	
第3グループ	1	59	101	82	75	48	10	375	3.9	2.2	3.9	5.9	3.8	3.7	3.8	3.9	3.9	-0.10	0.11	0.10	-0.03	0.08	
第4グループ	3	52	163	129	105	78	15	542	4.1	2.5	4.1	6.0	4.1	3.9	4.0	4.1	4.1	-0.21	0.13	0.05	0.08	0.05	
理学	0	31	56	36	32	36	9	200	4.1	2.2	3.9	6.4	3.9	3.8	3.9	4.1	4.1	-0.09	0.07	0.24	0.03	0.25	
工学	1	55	98	96	101	60	14	424	4.3	2.5	4.4	6.1	4.2	3.9	4.0	4.2	4.3	-0.34	0.15	0.14	0.10	0.04	
農学	1	25	44	41	37	24	3	174	4.0	2.4	4.1	5.9	3.7	3.6	3.8	3.9	4.0	-0.10	0.15	0.08	0.14	0.27	
保健	2	45	128	91	74	37	11	386	3.8	2.3	3.7	5.6	3.6	3.5	3.6	3.8	3.8	-0.07	0.13	0.13	0.05	0.24	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	16	207	508	413	404	280	53	1,865	4.2	2.5	4.2	6.1	4.1	4.0	4.1	4.2	4.2	-0.13	0.06	0.11	0.05	0.09	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2019	2020	差	
1	1	5	4	最近、若手および女性への支援強化が十分になされていると感じるため(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	4	3	機会はあると思うが,研究を実施する学生の配分は,若手の場合は,教授に依存する。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
3	1	3	2	JST創発研究が開始されるので,本意見が科学技術政策に反映されてきたものと期待しています。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
4	3	5	2	学長裁量経費,研究スタートアップ採択支援,テニユア教員支援などに力を入れるようになってきた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
5	3	5	2	新規採用講師に助教採用が許された。大学から少額のスタートアップ資金が提供された。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	3	2	講師,准教授に関しては独立なので研究室立ち上げ時の補助が少しある。助教はPIではなく任期付き。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	1	3	2	学部として新規採用の若手教員に予算割当ではなかったが,学科レベルで予算措置をおこなったため(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	1	3	2	学内競争的資金に,スタートアップ資金などが与えられるようになった(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	2	4	2	最近,若手を対象とした研究費が新設されており,改善されているように思われる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	3	5	2	大学でスペースマネジメントに本格的に取り組みだした。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
11	1	3	2	こちらではテニユアトラック制度が推進されている(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	4	2	外国人留学生に対しては,条件付きで二年間の雇用制度があるため(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	1	3	2	環境改善の努力はしている(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
14	1	3	2	若手研究者に予算配分して改善した(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
15	4	6	2	若手重視の制度が多くなり,少し過剰に見える(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
16	3	5	2	ラボの若手が任期制ながらPIに昇進した(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
17	4	5	1	大学内で様々な施策が増えている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
18	4	5	1	大学全体でそのような環境にするよう取り組んでいるので(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1	少しずつ支援制度が増えてきているように感じる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	研究科で独自に取り組んでいる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	少しずつではあるが,学内でも若手を対象とした研究費支援などが出つつあるように感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	3	4	1	令和2年4月1日以降に採用されたテニユアトラック助教に対して,スタートアップ経費を支給しているため。(大学,第2G,研究員・助教クラス,男性)
23	3	4	1	若手への配慮はより進んでいると思う。(大学,第2G,その他,男性)
24	1	2	1	若手を優先的に採用する試みはなされつつあるが,中間的な年齢層にシワ寄せがきていることは問題(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
25	1	2	1	最近,若手の流動化が進んでおり,人事が停滞しなくなっているように思う。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	4	5	1	若手向けの資金とか制度が増えてきている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
27	3	4	1	若手みの研究費獲得の充実(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1	自分の周りに若手の助教が増えていますが,任期付など,まだ環境は十分よいとは思えません。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	4	5	1	次世代研究者育成事業によって,博士後期課程修了者で学位を取得した者に対し,資金や独立した施設の提供という研究環境が供与されるようになった。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
30	2	3	1	新しい制度がすこしずつ出来てきているように思うため。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	1	2	1	機関からのスタートアップ資金の提供はほとんどない。短い任期ありの特任で雇用した後に,長い任期の助教に雇用する流れはある。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
32	2	3	1	研究支援人材(URA等)による支援的強化,部局の取組の強化,国の施策もあり,改善に向かうと思われる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
33	3	4	1	優秀な若手研究者を定員の枠外で特任助教・准教授などで採用(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
34	2	3	1	国・大学等で意識され取り組みが始められているため。ただし,方向性は必ずしも正しくなく,内容も十分ではない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
35	4	5	1	この目的に特化した仕組みが創設されつつあるので(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
36	2	3	1	若手に配慮した環境は整備されているが,特定の研究者に偏っている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
37	4	5	1	科研費の採択数,額ともに増加(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

38	3	4	1	労使協定が改訂され、過度な教育業務を抑制する動きとなり、その分を研究時間に当てることができるようになってきている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	3	4	1	スタートアップ資金は潤沢に与えている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
40	2	3	1	足りてはいないが、研究費の支給が多少増えた。(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
41	2	3	1	近年、若手研究者を対象とした大型研究費が増加傾向にある(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	2	3	1	若手向けの研究費や助成金が多くみられる(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	4	5	1	昨年度から若手研究者育成のための研究プロジェクト支援を実施し、充実を図っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
44	2	3	1	卓抜研究者制度の導入(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
45	4	5	1	新たな支援制度を設けたため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
46	2	3	1	研究者に付する任期を5年から10年に延ばしたことは、腰を落ち着けて研究活動ができる体制整備という点では良かったと思う(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
47	2	3	1	科研費の若手研究やスタートアップのほか、大学独自にも学長裁量経費などで若手の研究を支援するようになってきている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
48	2	3	1	テニュアトラック制で毎年若手研究者2名を採用し、スタートアップ資金の提供をしているが、通常の採用人事で雇用される若手教員には適用していない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
49	2	3	1	各種若手研究者支援制度の整備が進められてきたため(大学,第4G,研究員・助教クラス,男性)
50	2	3	1	助教の新規採用時の資金援助とスペース等を考慮(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	5	6	1	研究科の教員公募は准教授の場合はすべてテニュアトラック制とした(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
52	3	4	1	一部の環境整備は進んでいると判断できる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
53	3	4	1	採用時の職級によりますが、研究設備を整備するための資金が供給されます。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
54	2	3	1	若手に研究スタートアップ研究費の公募をしているが、十分な金額とは言えない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	2	3	1	大学の研究奨励費のようなものがあるということがわかったので。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
56	3	4	1	プロジェクト研究員(ポスドク)制度の改善を行った。プロジェクトリーダーに若手(助教,准教授クラス)を登用した。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
57	4	5	1	制度の変更があったため(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
58	1	2	1	制度の数は増えたと思う。実態と乖離した運用になっていると思うが(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
59	2	3	1	雇用の不安定(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
60	1	2	1	現場に世代交代の意識が浸透しつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
61	1	2	1	採用の動きはあるが 該当する人材が少ない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
62	4	5	1	研究部門に異動。部門内に小規模研究の提案制度があり、活発な活動が行われている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
63	2	3	1	近年若手対象の研究資金が増えているように感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
64	3	4	1	そもそも若手は増えないのだが、研修などここ数年で整備された。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
65	2	3	1	僅かではあるが改善したか(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	2	2	0	雑用が多すぎる(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
67	1	1	0	パーマネント採用で明確なスタートアップが提供されていない(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	3	3	0	若手の自立について、色々ところで強調されますが、若手の自立を推進する側、或いは若手側も、自立という「一人で勝手にやらせる」と勘違いしているように思う。一人で勝手にやるのではなく、きちっとした育成する環境が重要であると思う。環境とは、実験であれば装置などの環境、ポスドクなどの研究チームの存在、さらにはメンタリングシステムが必要だと思う。その意味で、環境は十分でないかと判断した。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
69	2	2	0	科研費においては優遇されてきているが、安定した職がないから(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
70	2	2	0	任期付き,かつ研究費,研究環境も不十分(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
71	2	2	0	スタートアップ資金を出す余裕がない(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
72	4	4	0	学位取得者の一部を一定期間雇用する運用を開始した。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
73	2	2	0	前回から変更はないが、プロジェクト雇用の博士研究員が20%程度のエフォートを自らの研究に充てられるようになったのはプラス、強く改善を訴えているにも関わらずプロジェクト雇用の博士研究員が学内の学部教育の非常勤講師を務められるようにならないことがマイナスで、トータルで変更なし。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
74	3	3	0	現在新たな仕組みを構築中だが、まだ確定していない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
75	2	2	0	本学では研究に専念できる特任助教を雇用することができるが、常勤ではなく非常勤職員としてしか雇用できず月16日が上限であり、支払える給与も定額であるため、他大学と比べ安い給与しか支払えない点が大きな問題と考える。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
76	1	1	0	スタートアップ資金はない。設備輸送の資金援助もないので、着任してから研究のスタートまで1年以上空費する 教員の数が不足しているので、若手教員の講義負担も過大 on-line journalも不十分で、学内での研究活動が困難(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
77	1	1	0	資金が少ない。実験系の研究者の場合、居室や実験室のスペースも足りていない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
78	2	2	0	医学部の特徴かもしれませんが自由裁量が少ないです。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

79	1	1	0	業務の負担が多く、Life時間を大幅に割かないと研究できない。お金もない。指導も得られない。(大学、第4G、保健、研究員・助教クラス、女性)
80	2	2	0	ポジションや人件費の充当が不十分であると感じます。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
81	2	2	0	トップダウン型の管理・資金配分が強くなり、研究者の自由な発想による研究推進の機会が少なくなりつつある。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
82	4	3	-1	・卓越研究員制度など、様々な資金への応募の機会がある。・制度自体はある程度整備されているが、ポストの絶対数足りていない。・プロジェクトによって雇用された研究員は、専念義務のため独自の発想に基づいた研究がしづらい環境にいる可能性があり、これが自立を妨げる一つの要因になっていると考えられる。雇用側は、研究者育成という観点も考慮してエフォート率を設定し、研究員独自の活動を促進するような配慮をする必要があると考えられる。・学内外の研究以外の業務の削減、特に女性研究者の家事育児負担の削減が必要。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
83	2	1	-1	そもそも正規ポジションがない。非正規ポジションを増やしても意味がない(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
84	4	3	-1	卓越研究員事業やスタートアップを支援する研究費などの整備は進んでいるように見えるが、安定したポストは減少傾向であり、またプロジェクト志向の強い大型研究費の枠組みに捉えられてしまう機会が多いため、若手研究者が同時の考えで研究していく環境は不十分かと思われる。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
85	5	4	-1	前任地(〇〇〇〇研究所【大学共同利用機関】)と現職地(〇〇大学)との違いによる。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
86	4	3	-1	毎年ポストが削減されており、さすがに厳しくなってきた。(大学、第1G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
87	2	1	-1	若手研究者は安定した雇用や研究費が必要だと訴えているのに、ムーンショットだの破壊的イノベーションだの、地に足のつかない制度ばかりが作られていくから。(大学、第1G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
88	2	1	-1	相変わらず教授の手足となるのが大学若手研究者のキャリアスタートであることにかわりはない。助手から助教に名前が変わっても実質はあまり変わっていない。シニアの教授も助教に運営や雑用を依存しすぎている。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
89	4	3	-1	助教ポジションが少ない(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
90	4	3	-1	コロナ対策費に資金を取られ、研究活性化事業に十分な資金を回せない。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
91	2	1	-1	スタートアップ資金を提供する余力が無くなってきている。(大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性)
92	2	1	-1	審査の際には学歴が重視されすぎている。地方大学からの出身者の評価が下げられていると感じる。(大学、第3G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
93	2	1	-1	通常の所属部局から配分される研究費が激減しているから(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
94	4	3	-1	研究室制により、教授、准教授、助教などの職階が若手の独立性を阻害しているように見受けられる。(大学、第3G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
95	3	2	-1	学長経費で若手をサポートしているが、まだ不十分と思われる。スタートアップの科研費採択率は高いと思います。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
96	4	3	-1	システムはあるが飽和してしまって新しい若手研究者に行き渡らない。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
97	3	2	-1	臨床重視の傾向が強まった(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
98	5	4	-1	自由に自立してやる雰囲気がないのは組織の上層部への付度だとすると環境がよいとはいえないかと思変更した。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
99	5	4	-1	全体的な予算の減少により、スタートアップ研究費が十分でなくなってきた。(大学、大学共同利用機関、社長・学長等クラス、男性)
100	6	5	-1	運営費交付金減額によるRA経費減(大学、大学共同利用機関、部長・教授等クラス、男性)
101	6	5	-1	コロナ禍による影響を受けた(大学、大学共同利用機関、部長・教授等クラス、男性)
102	2	1	-1	雇用が一層不安定な方向になっている。スタートアップ資金は元々ない。海外の公募条件の情報をもっと知れ渡ると日本にいたいと思う若手はいなくなると思う。(大学、大学共同利用機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
103	3	2	-1	ムーンショットのような大型予算より、科研費を増やすべき。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
104	4	3	-1	若手の雇用環境(定年制というわけでなく、長く働ける)が改善されていない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
105	4	3	-1	実態としてスタートアップ資金提供が十分ではなくなってきた。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
106	2	1	-1	安定した雇用のポストがない(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
107	3	1	-2	スタートアップ資金はあるが、使いにくい(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
108	4	2	-2	在外研究を経験し、他国における立ち上げにおける差異を感じたため。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
109	6	4	-2	人事がますます動かなくなっている。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
110	4	2	-2	雇用制度は若手に厳しい条件に改悪されている。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
111	4	2	-2	小講座制が主になってきたため、新規採用時にスタートアップ資金として理系で200万円位を支給できると、応募の競争率も上がって良い効果が得られると考えます。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
112	4	2	-2	状況はますます悪くなっている。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
113	4	2	-2	雇用制度はあるが研究の資金は特にないため。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
114	3	1	-2	当大学では若手研究者を支持する環境整備や予算は一切無いため(大学、第4G、理学、研究員・助教クラス、女性)
115	5	3	-2	必要な分野に優秀な若手が来ない現状から、予算というよりは必要な情報が届いていないことを危惧する。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
116	5	3	-2	機関内の公募研究募集がなくなった(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
117	6	3	-3	定常的な研究費が削られ、ポスト等の雇用の機会が減少しているように思われる。(大学、第1G、農学、部長・教授等クラス、男性)

118	4	1	-3	新規の若手研究者が雇用された場合にスタートアップの資金は大学からは支給されない。私の場合は部屋は与えてもらった(しかし、スペースチャージは支払わなければならない)のでまだましなのかなと思う。現在のポジションに移行したのは2019/11。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
119	5	2	-3	分野によって研究設備不足,実験補助員不足があるが,組織的支援が届いていない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
120	5	2	-3	本年度,所属機関(大学)が変わったため比較はできないが,新しい研究機関では,研究スペースは確保されているものの,資金等の提供はなく,また居室の整備もない。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
121	5	2	-3	スタートアップの資金が少ない.ポストも少ない.プロジェクトや立場によって制限がある.など.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
122	5	2	-3	若年研究者が急速に減少する中であって,自らの研究所がそのミッションを果たしてゆくための人材確保を優先せざるを得ない.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
123	6	3	-3	ひも付き予算に縛られており,また,組織が目的志向なので自由な研究課題設定ができてにくい.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
124	5	2	-3	若手研究者を雇用できないから(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)

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

回答者グループ	2020年度調査												各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	37	343	736	414	223	87	41	1,844	3.0	1.9	3.0	4.6	3.2	3.1	3.1	3.1	3.0	-0.05	-0.05	-0.03	-0.04	-0.18
大学等	27	280	608	357	192	75	36	1,548	3.1	2.0	3.0	4.6	3.3	3.2	3.2	3.1	3.1	-0.04	-0.04	-0.06	-0.05	-0.20
公的研究機関	10	63	128	57	31	12	5	296	2.8	1.8	2.8	4.2	2.8	2.7	2.7	2.8	2.8	-0.10	-0.08	0.08	0.02	-0.09
インバウンジョン所属グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	28	299	656	373	200	77	35	1,640	3.0	1.9	3.0	4.6	3.2	3.1	3.1	3.1	3.0	-0.06	-0.05	-0.02	-0.02	-0.15
女性	9	44	80	41	23	10	6	204	3.0	1.8	2.9	4.5	3.3	3.3	3.3	3.2	3.0	0.00	-0.06	-0.13	-0.20	-0.40
社長・役員、学長等クラス	1	14	89	55	34	10	3	205	3.5	2.4	3.3	4.9	3.7	3.6	3.7	3.5	3.5	-0.09	0.15	-0.19	-0.06	-0.18
部長、教授クラス	9	139	317	198	94	35	14	797	3.0	2.0	3.0	4.5	3.2	3.2	3.1	3.1	3.0	-0.09	-0.06	-0.03	-0.04	-0.22
主任研究員、准教授クラス	16	142	248	119	75	35	14	633	2.9	1.8	2.8	4.5	3.0	3.0	2.9	2.9	2.9	0.00	-0.09	-0.05	0.03	-0.11
研究員、助教クラス	8	44	75	35	18	5	9	186	2.8	1.7	2.8	4.3	3.2	3.1	3.0	3.1	2.8	-0.10	-0.09	0.18	-0.31	-0.32
その他	3	4	7	7	2	2	2	23	3.5	2.1	3.5	4.8	4.4	4.6	4.6	3.5	3.5	0.13	0.00	-1.07	-0.02	-0.97
任期あり	17	73	199	120	68	20	9	489	3.1	2.1	3.1	4.6	3.3	3.3	3.2	3.1	3.1	-0.01	-0.13	-0.11	0.05	-0.20
任期なし	20	270	537	294	155	67	32	1,355	3.0	1.9	2.9	4.5	3.1	3.1	3.1	3.0	3.0	-0.07	-0.01	0.00	-0.07	-0.15
学長・機関長等	0	7	56	37	19	6	1	126	3.4	2.4	3.3	4.8	3.7	3.6	3.7	3.4	3.4	-0.08	0.06	0.04	-0.31	-0.29
マネジメント実務	4	12	57	45	35	3	3	155	3.6	2.4	3.6	5.1	3.9	3.7	3.7	3.6	3.6	-0.21	-0.01	-0.14	0.04	-0.32
現場研究者	31	295	554	303	152	70	36	1,410	2.9	1.8	2.9	4.5	3.1	3.0	3.0	2.9	2.9	-0.04	-0.04	-0.01	-0.03	-0.13
大規模PIの研究責任者	2	29	69	29	17	8	1	153	2.8	1.9	2.8	4.3	3.3	3.3	3.0	2.8	2.8	-0.04	-0.27	-0.21	0.01	-0.51
国立大学等	16	192	432	250	138	52	26	1,090	3.1	2.0	3.0	4.6	3.3	3.2	3.2	3.1	3.1	-0.02	-0.07	-0.02	-0.07	-0.18
私立大学	2	21	31	25	7	5	4	93	3.1	1.8	3.0	4.5	3.0	3.1	3.1	3.1	3.1	0.08	0.02	0.00	-0.06	0.04
第1グループ	1	37	95	63	33	9	7	244	3.2	2.1	3.2	4.7	3.2	3.3	3.2	3.2	3.2	0.03	-0.09	0.00	0.02	-0.04
第2グループ	8	61	136	70	49	21	6	343	3.1	2.0	3.0	4.8	3.3	3.2	3.3	3.2	3.1	-0.06	0.06	-0.09	-0.05	-0.15
第3グループ	7	87	133	79	43	17	10	369	2.9	1.7	2.9	4.5	3.2	3.1	3.0	3.1	2.9	-0.05	-0.14	0.06	-0.15	-0.28
第4グループ	10	87	228	136	55	20	9	535	3.0	2.0	3.0	4.4	3.2	3.1	3.1	2.9	3.0	-0.04	-0.02	-0.19	0.02	-0.24
理学	3	34	74	45	23	13	8	197	3.3	2.0	3.1	4.8	3.3	3.3	3.4	3.4	3.3	0.02	0.03	0.06	-0.13	-0.02
工学	7	80	157	102	46	22	11	418	3.1	1.9	3.0	4.6	3.4	3.3	3.2	3.1	3.1	-0.05	-0.15	-0.11	0.01	-0.30
農学	3	35	66	35	23	10	3	172	3.0	1.9	3.0	4.7	3.1	3.1	3.1	3.1	3.0	0.02	-0.05	0.03	-0.06	-0.07
保健	10	86	156	78	36	13	9	378	2.7	1.8	2.8	4.2	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	-0.03	0.04	-0.05	0.04	0.00
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
知財活用(企業等)なし(分らない)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	37	343	736	414	223	87	41	1,844	3.0	1.9	3.0	4.6	3.2	3.1	3.1	3.1	3.0	-0.05	-0.05	-0.03	-0.04	-0.18

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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

	2019	2020	差	
1	2	6	4	博士課程の学生への施策が不十分、若手に関しては無理に自立させる必要は無く、人間力としての訓練が必須(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
2	1	4	3	最近加わった若手研究者は優れた成果を挙げている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	1	4	3	研究室の教授に依存する。組織的な取り組みが必要に思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
4	2	4	2	育成助教が増えたので,少なくともそのチャンスは増えたから。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
5	1	3	2	若手研究者が増えたため(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	4	2	弊学は若手・中堅・ベテランのバランスはよく,若手は十分居るように思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	1	3	2	若手振興により急激に増えてきた。しっかりとした能力のない若手もPIになっている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
8	2	4	2	科研費に応募,採択される研究者が増えてきたため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
9	1	3	2	数としては増えてきているが,テーマ設定に自由度が無い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
10	1	3	2	個人の資質によるところもあるが,自立的に進めようとしている若手が出てきた。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	2	3	1	施策のため増え始めている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	環境そのものが,揃っているとは思えず,数も不十分だと思う。本学では,准教授は独立して研究室の運営が可能であるので,若手准教授も若手研究者と考えれば比較的十分なのだろう。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
13	1	2	1	様々な制度のもと,すこしずつ改善していると思う。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1	改善されていると思われる。(大学,第2G,その他,男性)
15	2	3	1	本質的に自立しているかに疑問はあるが増えてきてはいる(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
16	1	2	1	プロジェクトで雇われている若手研究者が大多数です。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	2	3	1	若手の教員を積極的に雇用しているから,ただし,採用された教員の「自立性」がどの程度担保されているかどうかは,私には分かりません。本人次第のところも大いにあると思います。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
18	3	4	1	最近若手の助教が増えたと感じる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	独立准教授を複数名採用した(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	卓越研究員など若手に自立した貢献する支援事業が増えたとと言えるが,一部の優秀な研究者に限られている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	2	3	1	新たな支援制度を設け,自立的な研究を行う若手教員を増やしているため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
22	2	3	1	自立的に研究をしているテニュアトラック教員は毎年2名雇用しているが,若手研究者の比率は,それほど上がらないため不十分である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
23	3	4	1	近場での若手が成長してきた(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
24	2	3	1	助教の新規採用が2名あり(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	2	3	1	十分ではないが,改善している感はある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	3	4	1	講座制の色が薄くなってきているように思う(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	1	2	1	研究者により温度差がある。積極的に外部資金に応募し,研究プロジェクトを推進している者もいる一方で,今一つ不活発な研究者もいる。しかし,概ね,50代半ば以上の世代の教員よりも有能である。組織の癌は50代半ばから60代の高齢教員である。早急に解雇すべし。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	3	4	1	若手で基盤Bクラスを取得する若手が出てきた(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1	それぞれの置かれた環境で課題を探して実行している。研究資金さえあるなら,より実行できる環境になるだろう(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
30	3	4	1	萌芽的プロジェクト,スタートアッププロジェクトを新たに台内組織として位置づけ,これらのプロジェクトのリーダーに若手(助教,准教授クラス)を登用した。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
31	2	3	1	環境改善の努力はしている(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
32	2	3	1	十分というレベルではないが,一定数の研究者によって,自立的な研究が展開されている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
33	1	2	1	当センターでも,自立して研究開発を実施している若手研究者も,結果的に研究部の定数内で部長による運営に影響を与えることもあり,独自ポジションが必要と考えます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	2	3	1	若手を対象としているプロジェクトに自発的に手をあげる研究者が増える傾向にある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
35	2	3	1	以前より増えてきたがまだ不足している(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	3	3	0	若手をサポートする予算処置は増えているが,ポスドクのようなプロジェクトに従属するポジションばかりが増えていることによる相殺(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
37	2	2	0	人材育成は一朝一夕ではない。また,国の施策に若手が集中している傾向にあるが,中堅やシニア層が圧迫され,若手の指導に余力がなくなっていることが危惧される。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
38	2	2	0	特定の研究者に偏っており,充分とはいえない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

39	2	2	0	以前も書いたかもしれないが、所属研究機関では新任の教員が研究室を立ち上げるために配分される追加予算は100万円である。研究室の助教・助手も雇用できない。私は理論系であり外部資金で博士研究員を雇用できたため、なんとか無事に研究室の立ち上げができたが、私と同じ分野の実験系の若手研究者だと正直研究室の立ち上げは困難を極めると思う。米国や中国の研究者の話の聞くと、若手PIを雇用する場合は、立ち上げのために5年間程度、年間1000万円規模の研究費を配分する。国内でその程度の支援ができるのは〇〇【公的研究機関】ぐらい(ちなみに〇大で独立助教として雇われた時のスタートアップ資金は25万円だった)なので、無い物ねだりなのは重々承知しているが、これでは国際的に競争力のある研究室は立ち上がらないということをちゃんと認識してほしい。所属機関が卓越研究員制度を全く利用しておらず、そもそも教員の学術研究を重視していなさうなことにも失望を覚える。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	2	2	0	引き続き若手の採用は、十分ではない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
41	2	2	0	自立できる環境整備不足が改善されていない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
42	2	2	0	上記制度の活用による効果まではもう少し時間を要する(大学,第4G,研究員・助教クラス,男性)
43	3	2	-1	・欧米や中国の独立研究者数と比較すると多いとは言えない。大講座制度のため。・小講座制であっても独自のテーマで活動している若手は多い。・教物理論系ではかなり多い。・若手研究者の総数は不十分だが、准教授・講師はもちろん、助教やポスドクも研究室に所属して部分的な協力・支援を受けつつ、自ら外部資金を獲得し、独自テーマを設定して研究していることが一般的である。・無期雇用の研究者の定員削減により、若手研究者を十分に雇用できない。・若手研究者の絶対数が減っており、今後、学問としての継承が難しくなっていく虞を感じる。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
44	2	1	-1	若手の予算獲得、昇任の機会はますます減っている印象。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
45	5	4	-1	前任地(〇〇〇〇研究所【大学共同利用機関】)と現職地(〇〇大学)との違いによる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
46	2	1	-1	そもそも博士課程進学者が減っており、当然のことながら若手研究者も減っている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	5	4	-1	ポスト数が減少(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
48	2	1	-1	大学全体にそのような雰囲気がない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
49	4	3	-1	若手研究者の年齢が上がり、若手研究者数は減り続けているが、運営費交付金が減る中で、新規雇用が困難となっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
50	3	2	-1	自立している若手は減っている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
51	3	2	-1	若手教員、特に臨床医学の分野での研究者が不足(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
52	4	3	-1	新規の助教の採用がほとんど行われていない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
53	2	1	-1	学内に限らず、学会を見渡しても、若い科学者、特に工学、機械系において人材は不足しており、次世代の我が国の基幹産業を支える技術創出ができていないと思えない。任期があるため自立的な研究は難しく、また、教育負担が大きく、研究に時間を使えず、ほとんど論文を書くことができていない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	4	3	-1	周りの若手研究者が少なくなっている感じがする。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
55	2	1	-1	定年退職にともなう補充人事が進まず、大学の運営にかかわる雑務が増えていくばかりであり、研究できる環境になくなってきている(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	2	1	-1	研究費が潤沢では無いので、下請的な仕事が多いように思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	2	1	-1	近年の助教はいわれたことをするだけで自発性が薄いと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
58	3	2	-1	組織の規模が小さいこともあってか、人数は少ない。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
59	2	1	-1	1年ここで仕事をしてみて、教育の業務ばかりで研究をがんばっている研究者が少なく感じるので(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
60	3	2	-1	特定のプロジェクトに縛られる特任的研究者が多くなっている。そもそも助教クラスの数もへっている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
61	6	5	-1	博士課程学生減少(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
62	6	5	-1	コロナ禍による影響を受けた(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
63	4	3	-1	自立的かどうかの前に、パーマメントの若手研究者のポジションがないため、相対的に研究者が高齢化してきている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
64	2	1	-1	制度ももちろんだが、若手研究者の意欲も疑問。更に部門や研究室の長の意識が旧態依然としすぎていて、阻害している面も考えられる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
65	2	1	-1	トップダウン型の研究が過剰であり、自立的な研究は少ない。(公的研究機関,その他,男性)
66	4	2	-2	若手の減少(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
67	5	3	-2	定年退職者不補充により若手研究者を新たに雇用することができない状況が続いているため(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
68	3	1	-2	定員削減で助教を減らざるを得なくなっている。危機的な状況である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
69	4	2	-2	教授、准教授、助教の比がやはり上位職に偏っています。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
70	4	2	-2	周囲の学科で助教クラスの若い研究者(複数名)が異動していきなくなりました。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
71	5	3	-2	組織としての制限がある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

Q103. 実績を積んだ若手研究者のための任期を付さないポスト拡充に向けた組織としての取組は十分だと思いませんか。

回答者グループ	2020年度調査												各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	58	431	580	397	260	112	43	1,823	3.1	1.7	3.0	4.8	3.0	3.0	3.0	3.1	-0.08	0.02	0.06	0.04	0.04	
大学等	43	378	485	330	216	89	34	1,532	3.0	1.7	3.0	4.8	3.0	2.9	3.0	3.0	-0.07	0.00	0.07	0.03	0.02	
公的研究機関	15	53	95	67	44	23	9	291	3.4	2.0	3.3	5.1	3.3	3.2	3.3	3.4	-0.11	0.10	0.05	0.11	0.15	
インバウンジョン係職グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
男性	45	370	515	353	243	102	40	1,623	3.2	1.8	3.1	4.9	3.1	3.0	3.0	3.2	-0.08	0.02	0.05	0.09	0.09	
女性	13	61	65	44	17	10	3	200	2.6	1.4	2.7	4.2	2.9	2.8	2.8	2.6	-0.09	-0.01	0.14	-0.39	-0.34	
社長・役員・学長等クラス	0	17	57	60	45	22	5	206	4.1	2.7	4.1	5.8	4.2	4.2	4.1	4.1	-0.03	0.12	-0.14	-0.02	-0.07	
部長・教授クラス	16	170	258	179	122	43	18	790	3.1	1.8	3.1	4.9	3.0	2.9	3.0	3.1	-0.07	0.03	0.05	0.12	0.14	
主任研究員・准教授クラス	29	168	201	127	70	40	14	620	2.9	1.5	2.8	4.6	3.0	2.8	2.8	2.9	-0.15	-0.07	0.12	0.00	-0.10	
研究員・助教クラス	13	70	56	26	17	6	6	181	2.4	1.1	2.3	4.0	2.7	2.5	2.5	2.4	-0.15	0.01	0.09	-0.27	-0.31	
その他	0	6	8	5	6	1	0	26	3.1	1.8	3.1	5.1	4.2	4.8	3.3	3.1	0.60	-1.22	-0.31	-0.22	-1.15	
任期あり	20	120	153	107	65	33	8	486	3.0	1.7	3.0	4.8	3.0	2.9	3.0	3.0	-0.07	-0.04	0.05	0.04	0.01	
任期なし	38	311	427	290	195	79	35	1,337	3.1	1.8	3.1	4.9	3.1	3.0	3.0	3.1	-0.09	0.04	0.07	0.04	0.05	
学長・機関長等	0	10	32	41	25	16	2	126	4.2	2.8	4.2	5.8	4.3	4.2	4.3	4.2	-0.13	0.09	0.07	-0.20	-0.17	
マネジメント実務	2	18	51	39	32	13	4	157	3.8	2.4	3.7	5.5	4.0	3.9	3.8	3.7	3.8	-0.05	-0.11	-0.15	0.09	-0.22
現場研究者	52	368	448	285	180	76	32	1,389	2.9	1.6	2.9	4.7	2.9	2.8	2.8	2.9	-0.07	0.01	0.09	0.01	0.04	
大規模PIの研究責任者	4	35	49	32	23	7	5	151	3.1	1.8	3.0	4.9	2.8	2.6	2.7	2.7	3.1	-0.19	0.07	0.06	0.40	0.35
国立大学等	19	264	355	230	148	64	26	1,087	3.0	1.7	3.0	4.8	3.0	2.9	2.9	3.0	-0.07	0.00	0.06	0.05	0.03	
私立大学	7	25	20	21	12	7	3	88	3.2	1.5	3.3	5.0	3.0	2.9	2.8	3.0	-0.13	-0.09	0.18	0.22	0.18	
私立大学	17	89	110	79	56	18	5	357	3.0	1.7	3.0	4.8	3.0	3.0	3.0	3.1	-0.07	0.03	0.06	-0.08	-0.06	
第1グループ	4	70	72	46	37	11	5	241	2.9	1.4	2.8	4.7	2.8	2.7	2.6	2.8	-0.08	-0.06	0.16	0.06	0.08	
第2グループ	8	79	120	82	35	23	4	343	2.9	1.8	3.0	4.5	2.8	2.8	2.8	2.9	-0.06	0.06	-0.04	0.13	0.09	
第3グループ	7	95	121	77	48	16	12	369	2.9	1.6	2.9	4.6	2.9	2.9	3.0	2.9	-0.01	0.02	0.06	-0.07	0.00	
第4グループ	23	122	156	115	88	31	10	522	3.2	1.8	3.2	5.0	3.2	3.1	3.1	3.2	-0.09	-0.03	0.06	0.00	-0.06	
理学	8	64	57	27	29	12	3	192	2.7	1.3	2.6	4.8	2.5	2.6	2.7	2.9	0.07	0.14	0.15	-0.16	0.19	
工学	11	102	124	88	61	30	9	414	3.1	1.7	3.1	4.9	3.1	3.0	3.0	3.1	-0.09	-0.05	0.13	0.02	0.00	
農学	2	43	56	40	25	6	3	173	2.9	1.7	3.0	4.6	2.9	2.8	2.8	2.8	-0.10	-0.06	-0.02	0.13	-0.04	
保健	18	105	131	79	33	12	10	370	2.6	1.5	2.7	4.2	2.5	2.5	2.5	2.6	-0.02	0.01	0.09	0.04	0.12	
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし(分からない)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	58	431	580	397	260	112	43	1,823	3.1	1.7	3.0	4.8	3.0	3.0	3.0	3.1	-0.08	0.02	0.06	0.04	0.04	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q103. (意見の変更理由)実績を積んだ若手研究者のための任期を付さないポスト拡充に向けた組織としての取組は十分だと思えますか。

	2019	2020	差	
1	1	5	4	テニュアトラック制度を導入予定(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
2	1	4	3	団塊世代の教授ポストの若手の任期を付さないポストへの振り替えが進んでいる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	3	6	3	シニア研究者への年俸制導入など,相対的に若手研究者への優遇措置が激増しているため。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	3	6	3	任期のないポジションは充分にある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
5	2	4	2	アカデミア所属の若手研究者数が減少し,相対的にポストが得やすくなっている(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	3	2	学内の制度により機会が増えた(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	3	2	テニュア制度で任期なしポストに変わる若手が出始めて取り組みの成果があったため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	2	4	2	本学で学位を取得したものに対する特別研究員の制度(学振の待遇に近いもの)が整備された。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	3	2	シニア研究者(定年前後の研究者)に対する年俸制等の導入は進んでいるが,任期を付さないポストは少ない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
10	4	6	2	学内テニュアトラック制度が定着した(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	2	4	2	他の組織と比べ,任期を付けないポストを維持していること自体を評価して良いと思った。拡充はできていない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	4	6	2	最近になって,若手教員の採用が大学で増えたため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
13	1	3	2	助教テニュア制度の整備が進みつつある。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	4	2	特定年俸制の導入により定年制ポストに近いポストを与えられる機会が増えた。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
15	1	3	2	無期雇用職員の雇用が始まった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
16	4	5	1	大学全体でそのような環境にするよう取り組んでいるので(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1	研究科で独自に取り組んでいる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	テニュアトラックができた(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1	テニュアトラック制度を徐々に導入し始めているが,それは研究者の能力ではなくて,公募で上がれないからそのような手段をとっているのではないかと思えるようなものも見受けられる。が,テニュアトラックを導入しているのは評価に値する。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
20	2	3	1	少しはその方向に行きつつある。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1	少なくとも本学では,30代の雇用に積極的になりはじめた。ただ,テニュアトラックなので,あくまで拡充に「向けた」取り組みである。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
22	1	2	1	少しずつ,任期を付さないポストに就く若手研究者は増えているように感じています。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	2	3	1	年俸制や外部資金による任期付き雇用は増えているように思う(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	2	3	1	シニア研究者に対する年俸制は実施されている。また活性化制度などで若手研究者の確保が進められているが,全体としては,一時的な雇用にとどまっている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1	新年俸制の本格導入が決まった。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
26	3	4	1	シニア研究者の意識が,若手研究者育成に向けて変わってきた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
27	1	2	1	新規のパーマネントのポストの採用は全て35歳未満とする方針が徹底され始めた。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
28	1	2	1	原則,任期付きとなっている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
29	1	2	1	独立准教授を複数名採用した(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
30	2	3	1	若手教員を積極的に採用するための方策を実施している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
31	2	3	1	特別教授の後任を若手教員枠として採用するなどして取り組んでいるため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
32	1	2	1	現在,自分が所属している組織(センター)を持続的な取り組みが出来る組織にするための取り組みを始めている為。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
33	3	4	1	任期付きポジションのみでなく,テニュアトラックがついたポストが少しずつ増えてきた。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
34	3	4	1	卓越研究員などを積極的に受け入れるようになった(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	2	3	1	若手の昇進が増えてきた。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
36	3	4	1	助教は任期付きが多く,教授の残りの在籍年数に依存する。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
37	1	2	1	実績を積んだ若手研究者は弊学に来られません。しかしそのための雇用システムは整えられたようです。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

38	4	5	1	積極的・戦略的な公募人事により、いわゆる承継職員(退職金の保証される定員数)の充足率の向上(空きポストの減少)を図っている。審査により60歳を超えた教授の特任教授への異動も、従来より行っている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
39	1	2	1	若手の雇用を促進するだけの予算的な余裕がない。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
40	2	3	1	組織としての取り組みが行われていることは最近実感し始めた。ただし、人件費削減の前ではそのような取り組みも焼け石に水。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
41	3	4	1	再任用で増やしている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
42	5	6	1	〇〇大学よりも〇〇〇〇【公的研究機関】の方が取り組みに優れている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
43	1	2	1	そのようなポストを公募しつつある(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
44	3	4	1	根本的な問題解決にはほど遠いが、定年退職者の増加等により、パーマネントポスト不足の問題がやや改善傾向にある(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
45	3	4	1	任期制職員を経験者として採用する制度の採用枠拡充が図られた(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
46	2	3	1	組織として研究推進に必要なパーマネントポストは確保されている状況だと思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
47	2	3	1	年齢構成による退職者の状況にもよるが以前より若手の採用が増えているように感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
48	3	4	1	テニュアトラック制度の採用(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	1	1	0	ほとんど無いに等しい(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
50	1	1	0	文部科学大臣若手科学者賞を受賞しているパーマネントになれない人が複数いる(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	3	3	0	そもそも、本学の場合、60歳定年であった教員定年年齢を65歳にして、かつ総教員数は減っているのでも、若手教員ポストを確保することは難しい。若手研究者や教員の確保は、重要であるが、定年年齢が伸びているのに、40歳以下の教員数割合増やすのはそもそも無理がある。もっとも、定年延長時の問題点をきちんと自覚してなかった大学側の問題もある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
52	2	2	0	以前任期付きのポストがほとんどである(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	1	1	0	全く見られない(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
54	1	1	0	定員削減でポストを減らざるを得なくなっている。危機的な状況である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
55	2	2	0	今年度から可能になったパイアウト制度の導入は検討してくれているようなので、外部資金で任期なし教員の人件費を浮かせて、若手研究者に財源を回すということは可能になるような気はする。しかしながら、それが安定雇用に向けた財源になるかという期待できない。理由は明確で、学校法人としての〇〇大学は外部の法人格付機関による格付けを強く気にしていて、支出に対する人件費の割合が高まると格付けに不利に働くと考えているからである。このような学術研究・高等教育のあるべき姿と真っ向から対立する「経営効率」を優先する私立大学の考え方を改めさせるような制度作りが必要なのだと思うが、どうすればよいのか私自身よくわかっていない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	1	1	0	任期はかみならずつきます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
57	2	2	0	問題は大学の教員(研究者)数全体を減らざるを得ない状況があること。シニアを追い出して若手枠を作ろうとするのは場当たりの対応。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
58	3	3	0	年俸制の導入と人事評価制度が具体化され実施されている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
59	3	3	0	現在新たな仕組みを構築中だが、まだ確定していない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
60	1	1	0	任期付き助教ポストのテニュアへの転換促進がなされていない(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	1	1	0	教授がほとんどであり助教などの若手の研究者がほとんど居ないため(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
62	1	1	0	未だに夢物語のような任期付きのメリットにしがみついている感がある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	4	4	0	若手のみならず、シニアの利用を考えるべき、一過的な若手論争に影響されてしまっている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
64	2	2	0	現在取組中。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
65	2	2	0	運営費交付金中に、リサーチフェローが設定され、若手が就任していますが、定年後の研究者を労働法に沿って非常勤で残す必要も生じ、財源確保に構造的な問題があります。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
66	4	3	-1	定年延長などの影響で、研究の分野全体で若返りが阻害されていると感じる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
67	2	1	-1	雇用の機会を増やす取り組みは増えているが、安定した予算の削減によって、任期付きポストばかりが増えている(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
68	4	3	-1	毎年ポストが削減されており、さすがに厳しくなってきた。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	2	1	-1	新型コロナ対応に費用がかかっているから(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	2	1	-1	ますます難しくなっているように思う(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	5	4	-1	変更理由ではないが、取組の例示はシニア研究者の人件費を削って若手に付け替える事と読める。しかしキャリアを通じた賃金を抑制する給与体系の変更はすなわち自身の生涯賃金の抑制と同義であるので、若手研究者にとっても長い目で見て魅力的ではないと思うのですが。(全国津々浦々で人件費が抑制されている現状を見て特にそう思う。)(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
72	2	1	-1	目に見える形でそのような取り組みが見えてこない(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	2	1	-1	運営費交付金が減額され、ポスト確保は困難(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
74	3	2	-1	卓越研究員制度やテニュアトラック制度の受入れ制度機構を廃止したことが大きい。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)

75	3	2	-1	若手研究者を採用するシステムがなくなったため(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	3	2	-1	国からの補助金が減っていく現状があり,それによって大学経営が徐々に苦しくなっていく中,若手研究者の雇用については逆に任期を付す方向に進んでいっていると思われる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	2	1	-1	テニユアトラック等を学長管理ポストで採るのはいいが,その後のテニユアポストは部局で確保させられており,人事計画も当事者の将来設計も立てがたい状況にある。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
78	2	1	-1	助教がみんな任期つきで,任期なしになるためには講師に挙がるしか方法がないので(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
79	2	1	-1	取り組みもうとしても捻出できる財源がないようだ。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
80	4	3	-1	定員の縛りがあり,十分な補充ができていない.外部資金の応募に対するハードルが高い,十分なサポートができていない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
81	3	2	-1	任期付きポスト割合の拡充計画が議論されている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
82	4	2	-2	・シニア研究者の処遇の工夫で若手の雇用を増やしても,将来にわたって魅力ある研究者像が提示できないのでは.個々の組織の取り組みでどうにかなるものではないと感じる.・任期なしポストを拡充するには長期財源をどれくらい確保できるかによる.将来を保証できない以上,ある程度流動的にならざるを得ず,任期付きポストもあわせて運用するしかない.付替えによる任期なしポスト転換などの取組はなされている.・定員削減により,定年退職後の空きポストに若手研究者を採用することさえ難しい状況がある。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
83	6	4	-2	任期なしであっても事実上の任期ありのポストがあまりに多い(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
84	3	1	-2	シニア研究者は自分の身を守ることにしか考えていない.早急に追放すべきだが,労働基準法があり,業績評価基準も分野ごとにばらつきがあるため,追放の具体的な基準を設定するのが困難で,対応が進んでいない.ようやく,不良教員に対する学部長や領域長による注意・指導が始まったが,そのための会議などで,却って,有能な中堅教員の研究時間を奪っているのが現状である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
85	4	2	-2	無期雇用ポスト拡充を教年経てもPI無期雇用から特定の対象者としての中堅へ少し入ったのみで,若手への広がりがない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
86	3	1	-2	新規採用者の競争率は年々高くなる傾向に有り,内部ポスト等の雇用は不可能と感じている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
87	4	1	-3	制度上,内部昇進が極めて困難になったから。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)

Q104. 現状として、望ましい能力を持つ人材が、博士課程後期を目指していると思いませんか。

回答者グループ	2020年度調査														各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年		
		1	2	3	4	5	6																	
大学・公的研究機関グループ	151	431	620	321	216	107	25	1,720	2.9	1.7	2.8	4.6	3.5	3.3	3.1	2.9	2.9	2.9	-0.19	-0.21	-0.17	-0.07	-0.63	
大学等	75	376	536	281	190	97	20	1,500	2.9	1.7	2.8	4.6	3.5	3.3	3.1	3.0	2.9	2.9	-0.18	-0.22	-0.15	-0.09	-0.63	
公的研究機関	76	55	84	40	26	10	5	220	2.8	1.7	2.8	4.4	3.4	3.2	3.1	2.8	2.8	2.8	-0.24	-0.09	-0.30	0.02	-0.61	
インバウンジョン係職グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	128	389	555	282	193	94	19	1,532	2.8	1.6	2.8	4.5	3.5	3.3	3.1	2.9	2.8	2.8	-0.21	-0.19	-0.15	-0.09	-0.63	
女性	23	42	65	39	23	13	6	188	3.1	1.8	3.0	4.8	3.8	3.8	3.4	3.1	3.1	3.1	-0.01	-0.41	-0.30	0.07	-0.66	
社長・役員・学長等クラス	8	25	69	51	40	12	0	197	3.4	2.3	3.5	5.1	4.3	4.1	3.8	3.6	3.4	3.4	-0.12	-0.33	-0.19	-0.18	-0.82	
部長・教授クラス	44	183	284	128	99	55	9	758	2.9	1.7	2.8	4.7	3.4	3.3	3.1	2.9	2.9	2.9	-0.10	-0.21	-0.20	-0.01	-0.52	
主任研究員・准教授クラス	65	164	206	115	55	31	9	580	2.7	1.5	2.7	4.3	3.2	2.9	2.8	2.7	2.7	2.7	-0.31	-0.11	-0.10	-0.05	-0.56	
研究員・助教クラス	25	56	58	21	19	8	6	168	2.6	1.3	2.5	4.3	3.6	3.4	3.1	2.9	2.6	2.6	-0.14	-0.33	-0.21	-0.26	-0.94	
その他	9	3	3	6	3	1	1	17	3.9	2.4	4.0	5.4	6.0	4.1	4.6	6.0	3.9	3.9	-1.89	0.44	1.44	-2.12	-2.12	
任期あり	42	90	172	88	76	29	5	460	3.1	1.9	3.0	4.9	3.8	3.7	3.4	3.2	3.1	3.1	-0.10	-0.33	-0.11	-0.12	-0.66	
任期なし	109	341	448	233	140	78	20	1,260	2.8	1.5	2.7	4.4	3.4	3.1	3.0	2.8	2.8	2.8	-0.21	-0.15	-0.17	-0.04	-0.58	
学長・機関長等	5	10	41	33	28	8	1	121	3.8	2.5	3.8	5.4	4.4	4.3	4.0	4.0	3.8	3.8	-0.07	-0.25	-0.05	-0.23	-0.61	
マネジメント実務	23	14	43	38	25	15	1	136	3.8	2.4	3.8	5.5	4.2	4.1	3.8	3.8	3.8	3.8	-0.12	-0.26	-0.09	0.05	-0.42	
現場研究者	114	370	486	226	143	74	21	1,320	2.7	1.5	2.7	4.3	3.3	3.1	2.9	2.8	2.7	2.7	-0.18	-0.20	-0.16	-0.09	-0.64	
大規模PIの研究責任者	9	37	50	24	20	10	2	143	2.9	1.6	2.8	4.7	3.8	3.4	3.2	2.8	2.9	2.9	-0.46	-0.20	-0.34	0.08	-0.92	
国立大学等	42	271	381	202	134	61	15	1,064	2.8	1.6	2.8	4.5	3.5	3.3	3.1	3.0	2.8	2.8	-0.19	-0.18	-0.12	-0.13	-0.62	
公立大学	5	24	27	13	14	9	3	90	3.2	1.6	3.0	5.4	3.6	3.5	3.1	2.9	3.2	3.2	-0.10	-0.46	-0.14	0.31	-0.39	
私立大学	28	81	128	66	42	27	2	346	2.9	1.7	2.9	4.6	3.7	3.5	3.2	3.0	2.9	2.9	-0.16	-0.32	-0.23	-0.04	-0.76	
第1グループ	5	65	79	41	32	18	5	240	3.0	1.5	2.8	4.8	3.4	3.3	3.2	3.1	3.0	3.0	-0.15	-0.07	-0.13	-0.12	-0.46	
第2グループ	7	88	125	62	43	24	2	344	2.8	1.6	2.8	4.5	3.5	3.4	3.2	2.9	2.8	2.8	-0.10	-0.24	-0.25	-0.09	-0.68	
第3グループ	27	96	123	70	34	22	4	349	2.7	1.5	2.7	4.4	3.4	3.2	2.8	2.8	2.7	2.7	-0.23	-0.32	-0.06	-0.06	-0.68	
第4グループ	31	117	193	98	73	27	6	514	2.6	1.8	2.9	4.6	3.5	3.3	3.1	2.9	2.9	2.9	-0.21	-0.21	-0.17	-0.03	-0.62	
理学	6	55	77	30	14	16	2	194	2.6	1.5	2.6	4.1	3.2	3.0	2.8	2.7	2.6	2.6	-0.21	-0.22	-0.13	-0.06	-0.62	
工学	20	123	143	69	53	14	3	405	2.5	1.4	2.6	4.2	3.3	3.1	2.9	2.6	2.5	2.5	-0.21	-0.21	-0.21	-0.12	-0.74	
農学	7	63	54	29	9	12	1	168	2.3	1.1	2.3	3.9	2.7	2.6	2.4	2.4	2.3	2.3	-0.02	-0.28	-0.01	-0.07	-0.38	
保健	17	79	148	69	44	23	8	371	3.0	1.8	2.9	4.6	3.6	3.3	3.1	3.0	3.0	3.0	-0.22	-0.20	-0.15	-0.03	-0.60	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	151	431	620	321	216	107	25	1,720	2.9	1.7	2.8	4.6	3.5	3.3	3.1	2.9	2.9	2.9	-0.19	-0.21	-0.17	-0.07	-0.63	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q104. (意見の変更理由)現状として、望ましい能力を持つ人材が、博士課程後期を目指していると思いますか。

	2019	2020	差	
1	1	4	3	人手不足のため、最近数年は会社の求人が多かったようです。そのため、博士課程に進む人は本当にアカデミアの仕事を目指す人になっています。望ましい能力の人かという話は別なようで、学部、修士課程で十分考える力を身につけずに博士課程に上がられる人は多いです。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	3	2	大学教員は教授でも良い民間より給料が低いので、仕事のできる人は、待遇の良い民間に行く。しかし、あまり多く来てもポストがない。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	4	2	人数は少ないものの進学した学生は能力を持っているものが多いため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
4	1	3	2	新人が博士課程後期を目指しているため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1	学位プログラムの数が増え、プログラムの内容も充実してきたため、優秀な人材が博士課程へ進学している。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
6	3	4	1	研究室内の学生の博士進学率が上昇したため(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	卓越大学院などの取組みにより、少しずつ改善していると思う。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
8	1	2	1	能力と資質のある学生たちが進学を、積極的に進路の選択肢として考え始めている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1	博士課程後期を目指す学生が出てきた。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	進学志向は強まっているように思われる。ただし、環境整備(特に就職)が需要に追い付いていないため、社会人になった後のリカレント教育的に進学するケースが増えているように感じる。本来は修士修了後に博士課程に進学の方が年齢も若く、新たな発想が期待できてよいのだが、... (大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	2	3	1	博士を目指そうという学生は、それなりの実力があるものが進んでいる(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	医学科卒業後、臨床研修と並行して大学院に進学する制度を利用する例が続くようになったから。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	1	2	1	進学者が出たため(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1	所属学科で博士課程後期の学生数が若干増えているため(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
15	1	2	1	博士課程後期の学生が少し増えた(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	該当する人材が一人いるため(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	3	4	1	博士号を持つ、新卒研究者が高い確率で科研費を獲得した。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
18	1	1	0	博士に行く就職が不利という意見がまだ多数ある。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
19	3	3	0	十分能力を持った人材がいるのは確かだが、絶対数として十分な人数が活発な研究活動ができるポジションに残れない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
20	5	5	0	卓越大学院プログラムが実施されているため。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	2	2	0	博士課程を卒業した後の就職などが不安定なので、能力をもつ学生は、企業に就職している。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
22	5	5	0	目指しているが能力を持つ人材でも目指すことを考えない人も多し、就職のための進学も多い。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
23	1	1	0	博士課程への給与について話が出ていますが、経済的支援なしに、日本の技術向上はないと思われれます。博士課程の支援についても大学による格差が大きいのではないのでしょうか。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	2	2	0	望ましい能力を持つ人材が見当たらない(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	2	2	0	大学の状況をふまえると、研究者としての将来に希望が見えないから。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
26	1	1	0	博士号取得後のキャリアパスが不明確すぎる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	1	1	0	マスター卒での就職が当然という節がある(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	1	1	0	博士後のキャリアパス、給与体系特に企業、官公庁での給与体系など見直すべき、日本のみが低学歴化している。博士が必須では無いが、企業論理や官公庁の慣例に影響されず、自らが考え能力開発できる機会であり、そこで獲得できる基礎的な考え方が将来重要になると考える。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
29	1	1	0	博士号取得後の研究者としての就職先が少ない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	1	1	0	日本人の博士課程後期の学生が激減しているのが問題。納税者の観点からも、博士課程後期の定員の半数以上は日本人で充足すべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	3	2	-1	・アカデミックキャリアの不安定さ・不透明さにより、優秀な人材は修士卒で企業に就職するケースが多い。・領域によっては、志を高くして博士課程を目指していると感じる。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
32	3	2	-1	優秀な日本人学生の多くが修士で卒業したが実情は変わっていない(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	4	3	-1	能力が十分でない学生も存在する。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	2	1	-1	進学するより就職後(必要であれば)社会人博士を目指すというルートが増えています。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	3	2	-1	進学者は減る一方である。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	3	2	-1	学生の多くは経済的な安定のために、博士後期課程への進学よりは企業への就職を好みます。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

37	2	1	-1	本当に優秀な学生の9割は会社に行く、やはり研究者としての像が楽しくない、悲惨、忙しい、給料悪いなどのイメージがあるからだといっている。わざわざ楽しくないところに率先していくのはよっぽど研究か教育が好きなのだろうか。最近は海外に流れることも多い。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
38	2	1	-1	金銭面や将来展望により,博士後期課程は避けられる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
39	3	2	-1	博士課程後期は留学生が多く,必ずしも望ましい能力を持つ人材であるとは言えない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
40	3	2	-1	当研究科においては,学生は就職との対比で博士課程に進学することの不安定さがあると感じている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
41	3	2	-1	近年,博士後期課程に進学する学生が必ずしも優秀ではない(優秀な学生は就職してしまう)傾向が強まっている気がする。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
42	4	3	-1	博士後期課程進学について,学生が非常に消極的なコメントをしたため。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
43	2	1	-1	大学院進学目的が研究ではなく臨床である者の比率が更に増加していると思われるため。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
44	2	1	-1	日本人の博士進学はかなり少なくなってきた印象(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	3	2	-1	研究医を目指す若手の不足(過度の医師不足が背景にある)。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
46	3	2	-1	留学生および学部卒の学生について,能力の不均在存在する。他方,社会人学生の能力は高い傾向にある。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
47	4	3	-1	定員充足のため,能力が十分ではない学生も進学している。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
48	3	2	-1	当大学では多くが留学生であり,能力も必ずしも十分とは言えない(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
49	4	3	-1	即戦力として企業での貢献を目指す指向になっている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
50	3	2	-1	ポスト不足や研究者の冷遇により博士に夢を持てなくなってきている。逆に,生活基盤を持った社会人博士は,リスクが少ないため増えてきている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
51	3	2	-1	昨今の社会情勢により,進学よりも就職志向が強まっているため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	2	1	-1	能力の定義がよくわからないが,経済的理由から博士課程に進学できない有能な学生は数は増えている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	3	2	-1	進学希望者が減少している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
54	6	5	-1	地域枠が邪魔をしている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
55	3	2	-1	医療系では,労働基準監督署からの環境改善を求められて,労働時間を厳しくチェックするようになりました。それは正しいことですが,タイムカードを押した瞬間に心のスイッチも切れてしまうために,自己研鑽という名目で居残って長い時間研究を行う姿は見られなくなりました。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
56	3	2	-1	6年制である薬学部の特徴かもしれないが,能力のある学生でも年齢のことを考えて大学院の進学を躊躇するケースが見られる。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
57	3	2	-1	優秀な若手の進学志向は大きくない(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
58	4	3	-1	企業への就職が増えている(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
59	2	1	-1	ますます目指さなくなっていると思う。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	5	4	-1	将来への不安から,博士前期課程で就職するケースが多い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
61	2	1	-1	大学で客員していますが,理系の学生でも修士を出て,文系への就職が増えている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	最近,博士課程後期人材の能力が低下しているように感じる人が多い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
63	5	3	-2	前任地(〇〇〇〇研究所【大学共同利用機関】)と現職地(〇〇大学)との違いによる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
64	5	3	-2	博士後期課程進学を忌避する傾向が一層高い(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
65	5	3	-2	優秀な学生は,就職が決まっている印象です。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	4	2	-2	経済的に余裕のある人のみが博士課程へ進学している(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
67	5	2	-3	将来の研究職の機会が減っているため,優秀な学生は博士課程を目指さない傾向がある。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)

Q105. 望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指すための環境の整備は十分だと思いますか。

回答者グループ	2020年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	99	449	576	350	215	147	34	1,771	3.0	1.6	2.9	4.8	3.4	3.3	3.1	3.0	-0.15	-0.01	-0.17	-0.10	-0.44		
大学等	35	394	479	309	196	130	32	1,540	3.1	1.6	3.0	4.9	3.5	3.4	3.2	3.1	-0.13	-0.04	-0.15	-0.12	-0.44		
公的研究機関	64	55	97	41	19	17	2	231	2.7	1.7	2.7	4.2	3.1	2.9	2.7	2.7	-0.24	0.13	-0.32	0.03	-0.41		
インバウンジョン係職グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
性別	82	403	518	304	191	133	28	1,577	3.0	1.6	2.9	4.8	3.4	3.3	3.1	3.0	-0.15	-0.02	-0.16	-0.09	-0.42		
男性	17	46	58	46	24	14	6	194	3.2	1.7	3.1	4.8	3.8	3.6	3.4	3.2	-0.16	-0.01	-0.22	-0.20	-0.59		
女性	6	27	50	61	35	24	2	199	3.8	2.4	3.9	5.5	4.1	4.1	3.9	3.8	-0.04	0.05	-0.26	0.00	-0.25		
社長・役員・学長等クラス	28	192	262	150	88	68	14	774	3.0	1.7	2.9	4.7	3.2	3.2	3.1	3.0	-0.04	0.01	-0.11	-0.05	-0.19		
部長・教授クラス	46	172	200	109	63	44	10	598	2.8	1.4	2.7	4.5	3.3	3.1	2.9	2.8	-0.23	0.02	-0.18	-0.16	-0.55		
主任研究員・准教授クラス	14	55	59	24	24	10	7	179	2.8	1.4	2.6	4.7	3.7	3.4	3.1	2.8	-0.23	-0.11	-0.19	-0.29	-0.82		
研究員・助教クラス	5	3	5	6	5	1	1	21	3.9	2.4	4.0	5.6	6.0	5.2	4.7	4.6	-0.82	-0.51	-0.10	-0.67	-2.10		
その他	22	95	144	116	67	46	12	480	3.4	2.0	3.3	5.1	3.8	3.7	3.6	3.4	-0.11	0.05	-0.20	-0.09	-0.42		
任期あり	77	354	432	234	148	101	22	1,291	2.9	1.5	2.8	4.6	3.3	3.1	3.0	2.9	-0.14	0.05	-0.20	-0.10	-0.39		
任期なし	5	12	31	40	22	15	1	121	4.0	2.6	4.1	5.6	4.2	4.3	4.1	4.0	0.10	-0.04	-0.16	-0.05	-0.15		
学長・機関長等	11	15	45	37	34	14	3	148	3.9	2.5	4.0	5.7	4.3	4.1	4.2	3.9	-0.21	0.09	-0.22	0.00	-0.34		
マネジメント実務	77	383	455	244	139	107	28	1,356	2.8	1.5	2.7	4.6	3.3	3.2	3.0	2.8	-0.18	-0.01	-0.18	-0.13	-0.50		
現場研究者	6	39	45	29	20	11	2	146	3.0	1.6	2.9	4.8	3.3	3.2	3.1	3.0	-0.06	-0.16	-0.03	-0.06	-0.31		
大規模PIの研究責任者	20	297	333	209	140	85	22	1,086	3.0	1.5	2.9	4.8	3.4	3.3	3.1	3.0	-0.15	0.01	-0.15	-0.13	-0.42		
国立大学等	4	24	20	28	10	7	2	91	3.2	1.6	3.4	4.8	3.8	3.5	3.4	3.2	-0.27	-0.11	-0.04	-0.18	-0.60		
公立大学	11	73	126	72	46	38	8	363	3.3	1.9	3.1	5.0	3.8	3.7	3.5	3.3	-0.05	-0.19	-0.16	-0.07	-0.47		
私立大学	1	63	75	44	35	18	9	244	3.2	1.6	3.0	5.0	3.3	3.3	3.2	3.2	0.07	-0.09	-0.04	-0.04	-0.11		
第1グループ	3	98	105	67	45	28	5	348	2.9	1.5	2.9	4.8	3.4	3.3	3.1	2.9	-0.12	-0.03	-0.19	-0.16	-0.50		
第2グループ	9	114	114	69	43	24	3	367	2.7	1.3	2.7	4.5	3.3	3.0	2.9	2.8	-0.26	-0.15	-0.03	-0.16	-0.60		
第3グループ	19	107	172	118	65	52	12	526	3.3	1.9	3.2	5.0	3.8	3.6	3.4	3.3	-0.19	0.07	-0.24	-0.10	-0.45		
第4グループ	3	72	61	29	16	18	1	197	2.5	1.1	2.4	4.2	2.8	2.8	2.7	2.5	0.00	0.00	-0.11	-0.18	-0.29		
理学	7	118	131	81	46	32	10	418	2.9	1.5	2.8	4.7	3.6	3.3	3.1	2.9	-0.30	-0.02	-0.20	-0.14	-0.67		
工学	4	59	56	27	15	11	3	171	2.5	1.2	2.5	4.2	2.9	2.7	2.6	2.5	-0.22	-0.01	-0.05	-0.11	-0.40		
農学	6	87	135	75	43	32	10	382	3.1	1.8	3.0	4.8	3.5	3.4	3.2	3.1	-0.12	-0.10	-0.13	-0.07	-0.43		
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
なし(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
なし(分からない)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
全回答者(属性無回答を含む)	99	449	576	350	215	147	34	1,771	3.0	1.6	2.9	4.8	3.5	3.3	3.1	3.0	-0.15	-0.01	-0.17	-0.10	-0.44		

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q105. (意見の変更理由)望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指すための環境の整備は十分だと思いますか。

	2019	2020	差	
1	2	4	2	卓越大学院プログラムが実施されているため。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2	RAなどのサポートが充実している(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	博士課程後期在学者への経済的支援が増加した。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
4	1	3	2	JSPS特別研究員の予算拡充を聞いている(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	4	2	社会的なニーズを踏まえて,博士後期課程の組織と教育を見直すとともに,環境の整備に取り組んでいる。(大学,第4G,その他,男性)
6	2	4	2	環境はかなり整いました。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	1	3	2	連携大学院を拡充してきた(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
8	4	5	1	学位プログラムの数が増え,学生支援の状況やプログラムの内容も充実してきたため,より環境が整備された。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
9	3	4	1	大学における奨学金制度の拡充(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	自分の周囲に限ってのことですが,学振DC1を2名が頂いているなど,支援頂けていると思います。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	当研究科のみではあるが,博士課程学生に対して教員並みの給与を支払うことが可能な制度が整備された。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	3	1	卓越大学院などの取組みにより,少しずつ改善していると思う。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
13	2	3	1	以前より経済的支援は拡充されている(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	1	2	1	文部科学省の来年度予算の概算要求に,博士課程学生への経済支援に関する予算が盛り込まれた報道を見て,改善方向に向かっているようだなど感じております。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	3	1	RA経費等で授業料相当の資金を提供できるようになった。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	1	2	1	支援額は少ないものの経済的支援制度が拡充された(ただでさえ少ない研究室の研究費から一部負担金が生じる仕組みなのが困る)(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	学長裁量経費を利用した経済的支援の拡充が進みつつある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
18	2	3	1	私の所属する学部で昨年度2人今年度は4人以上が学振に内定をもらう状況にあり,思った以上に環境の整備が整いつつあるのかもしれませんが。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1	目指す環境は整ってきていると思うが,研究者を目指す決意を後押しするだけのポストが少ない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1	修了後のキャリアパス支援を新たに実施している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
21	3	4	1	優秀な博士課程後期の学生を助教として採用するなどキャリアパスを作っているため(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
22	3	4	1	環境は整っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
23	1	2	1	現在,自分が所属している組織(センター)を持続的な取り組みが出来る組織にするための取り組みを始めている為。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
24	2	3	1	共通研究施設の導入が議論される機会が増えてきた(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	4	5	1	〇〇大学よりも〇〇〇〇【公的研究機関】の方が取り組みに優れている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1	当研究所では経済的支援を充実させている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	環境は徐々に良くなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
28	3	3	0	・経済的には十分ではない。・ある研究科では,学振以外の博士院生への支援は月額8万程度,これでは不十分。・ある研究科では博士早期修了のハードルが高すぎるため(通常修了との差があり,これが大きいため),早期修了制度が正しく機能していない。これは,ある一定の基準をクリアすれば修了できる海外の大学と大きく異なる点であり,留学生獲得にも悪影響を及ぼしている可能性が高いと考えられる。・博士取得に関して専攻によって基準が異なるため,不透明性があるように思う。・最大の問題は出口にあり,在学中の支援だけや,任期付のポスト増加などの弥縫策では見透かされる。経済的支援の拡充,アカデミックポストおよび公務・民間への就職機会の確保が必要。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
29	1	1	0	就職に有利という条件がなければ博士にいかない。アカデミアは任期をつけられて将来が保証されない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
30	2	2	0	まずは経済的な支援が第一。まだ不十分。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
31	1	1	0	プログラムをやって大学院生の生活を支えるのは,教員の研究・教育時間を削ぐ行為で,本末転倒(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	1	1	0	財政的支援が不十分(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
33	1	1	0	安定した研究ポストの獲得,経済的な支援などが十分ではない(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	1	1	0	種々の環境整備の努力がすすんでいると思う。しかしながら,理工系大学において,教員が博士学生のRA経費を確保するという意味の意識改革が未だに不十分である。ただ,教員のマインドセットを変えるべきというだけでなく,変わるような施策も必要だろう。例えば,科研費が採択されたとして,博士RA経費を払う場合は,別枠でRA経費を出せるようにといった施策も必要。そうしないと,教員は研究費(直接経費や消耗品費)が減るという感覚なので,RA経費を計上しない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
35	1	1	0	博士後期課程進学への動機づけや経済的支援が必要(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)

36	2	2	0	卒業後のポスト(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
37	4	4	0	博士後期課程に在学中のサポートはさまざまできているが,修了後の見通しが立たない状況がまったく改善されないので進学する学生はまれである。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
38	1	1	0	授業料の問題があります。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
39	2	2	0	経済的支援が不十分(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
40	1	1	0	望ましい能力を持たせる環境がない(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	2	2	0	博士課程後期を修了後の給与,待遇面でメリットが,日本社会ではほばない,社会構造の問題。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
42	1	1	0	変更はしていないが,学部からの内部進学者のための大学院科目先取り制度の導入,博士後期課程学費の減免,博士後期課程学生のRA雇用待遇の改善などが必要であるにも関わらず一向に改善されないことをここで書いておきたい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	4	4	0	社会人の受け入れに対応している。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	1	1	0	経済的支援(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
45	2	2	0	特に経済的支援が不十分である。広く社会的な理解と支援拡大が望まれる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
46	1	1	0	経済的支援はないに等しい。そもそも,大学院生から学費を徴収するのみで,給料を出さない現行のシステムが根本的におかしい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
47	1	1	0	不十分。ドロップアウトしたものが産業界に戻れる仕組みが必要。また,人生で最も楽しい時期を学術に捧げた学生に対して,この社会は礼を欠いている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	4	4	0	奨学金制度等は充実していると思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
49	2	2	0	24歳を越えたら研修医と同様にある程度でよいので給料が出せるようになるべき。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
50	1	1	0	多くの競争的資金獲得者が設備購入に傾倒している。設備は共有化,テクニシャンの配置を充実させ,研究費は博士課程の学生(修士から)とポスドクの雇用に重心を移すべき。競争的資金の制度設計に課題があると考える(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
51	4	4	0	在学中の支援はかなり充実してきているが,学位取得後の就職に関する支援も必要ではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
52	1	1	0	日本人向けの返済不要の奨学金制度が不十分(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	5	5	0	今,大学の最前線の現場が分かりにくい立場にある。ただ,ユーザーとして教育機関の方を受け入れていて大学により手厚さは激しいと感じる。(公的研究機関,その他,女性)
54	4	3	-1	経済支援は以前よりは充実しつつあるが,諸外国に比べればまだまだ。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	5	4	-1	前任地(〇〇〇〇研究所【大学共同利用機関】)と現職地(〇〇大学)との違いによる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
56	4	3	-1	大学が悪化したというよりも,企業による若手研究者の取り扱いの変化に大学が追いついていない(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	2	1	-1	日本の博士課程人材への経済的支援は,海外に比べて不十分であることに加え,一部の学生を援助する卓越大学院プログラムは,重要度の低いオーバーヘッド(特任教員の雇用,事務員の雇用,プログラム運営費)などの分を学生に配ればもっと多くの学生を援助できるはずである。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	博士課程後期学生への経済的支援をさらに進めていく必要があるため。(大学,第2G,研究員・助教クラス,男性)
59	3	2	-1	コロナ禍の影響に大学全体の環境整備が追いついていない(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
60	4	3	-1	予算・ポストの逼迫が一層顕著(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	5	4	-1	少子化の影響か大学院を受験する母数が減少している印象を受ける。日本社会全体の問題かと思われる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	3	2	-1	コロナ禍で経済が悪化する中,学生・院生に対する公的支援が不足している(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
63	4	3	-1	経済的支援として学位減免を行おうとしたが実現できていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
64	2	1	-1	博士課程の意義を明確に大学は言えていないし,教育ができていない,また,経済的支援が不十分。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
65	3	2	-1	リーディング大学院プログラムの終了後,博士後期課程在学者への経済的支援が実質減ったため。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	2	1	-1	経済的支援が一部の大学に偏っている(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
67	2	1	-1	さらに後期課程に進む学生が減少しており,このままで日本のサイエンスは没落するという危機感があったが,現在は実感になりつつある(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
68	3	2	-1	博士学生には給与を支給すべき(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
69	2	1	-1	国立大学全体のあり方を考慮しない限り,若手の環境整備だけ取り出して考察しても,この問題は解決できない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
70	2	1	-1	留学生の受け入れ体制が悪化(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
71	2	1	-1	オンラインに頼りすぎで対面での教育研究環境への整備が不十分(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	3	2	-1	経済支援が極めて少ない(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
73	4	3	-1	ポスト不足や研究者の冷遇により博士に夢を持ってなくなってきている。逆に,生活基盤を持った社会人博士は,リスクが少ないため増えてきている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
74	3	2	-1	金銭的援助が必要(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

75	2	1	-1	研究資金について特に改革は行われていないので、まだ不十分だと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	5	4	-1	コロナ禍による影響を受けた(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
77	3	2	-1	経済支援等は充実しているが,教育環境が劣化しているように思う。訓練してもらえない状況に尻込みする学生が増えているのではないか。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
78	3	2	-1	経済的支援は,海外に比べて劣るため(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
79	3	2	-1	コロナにより,資金の不足があると聞く(公的研究機関,その他,女性)
80	4	2	-2	魅力のある博士後期課程の整備は遅れている(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	5	3	-2	授業料免除,奨学金など経済的サポートが不十分(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
82	5	2	-3	経済的支援が不十分(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
83	6	2	-4	欧米,中国に比べると博士課程学生に対する奨学金が十分ではないことがわかった。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
84	5	1	-4	大学院生に給与を支払うシステムを作るべき(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
85	5	1	-4	給料をもらうどころか,学費を支払って学生を続けるほど博士課程進学に魅力があるとは思えない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q106. 博士号取得者がアカデミックな研究職以外の進路も含む多様なキャリアパスを選択できる環境の整備に向けての取組は十分だと思いますか。

回答者グループ	2020年度調査												各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	102	360	418	237	118	27	1,765	3.1	1.9	3.1	4.8	3.3	3.2	3.1	3.1	3.1	-0.07	-0.03	-0.08	0.02	-0.16	
大学等	53	298	365	222	106	25	1,522	3.2	1.9	3.2	4.9	3.4	3.3	3.2	3.2	3.2	-0.09	0.00	-0.08	0.00	-0.18	
公的研究機関	49	62	99	53	15	2	243	2.5	1.6	2.7	4.0	2.5	2.7	2.4	2.5	2.5	0.13	-0.23	-0.02	0.11	-0.01	
インバウンジョン係職グループ	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	85	311	535	378	215	110	22	1,571	3.2	1.9	4.8	3.3	3.2	3.2	3.1	3.2	-0.08	-0.02	-0.08	0.05	-0.13	
男性	17	49	70	40	22	8	5	194	2.8	1.6	4.4	3.3	3.3	3.1	3.0	2.8	0.01	-0.16	-0.06	-0.23	-0.44	
女性	2	20	59	58	43	20	3	203	3.9	2.5	4.0	4.1	4.2	4.2	4.1	3.9	0.14	-0.01	-0.07	-0.19	-0.14	
社長・役員・学長等クラス	30	135	285	187	99	53	12	771	3.2	2.0	3.1	4.7	3.3	3.2	3.1	3.2	-0.09	0.00	-0.14	0.09	-0.13	
部長・教授クラス	49	152	200	134	68	31	8	593	2.8	1.6	2.9	4.5	3.1	2.9	2.8	2.8	-0.13	-0.08	-0.06	0.03	-0.24	
主任研究員・准教授クラス	16	51	53	35	21	13	4	177	2.9	1.4	2.8	4.7	3.2	3.1	3.0	2.9	-0.08	-0.07	0.05	-0.14	-0.24	
研究員・助教クラス	5	2	8	4	6	1	0	21	3.6	2.3	3.5	5.5	5.1	4.5	4.0	3.6	-0.57	-0.50	0.00	-0.38	-1.45	
その他	29	85	164	102	77	35	9	472	3.3	2.0	3.2	5.1	3.4	3.4	3.3	3.3	-0.02	-0.11	0.07	-0.04	-0.10	
任用あり	73	275	441	316	160	83	18	1,293	3.1	1.8	3.1	4.7	3.2	3.1	3.0	3.1	-0.09	0.00	-0.13	0.05	-0.17	
任期なし	2	12	37	32	30	13	0	124	3.9	2.5	4.0	5.7	3.9	3.9	4.1	3.9	0.02	0.20	-0.03	-0.16	0.02	
学長・機関長等	11	11	47	42	28	18	2	148	4.0	2.6	4.0	5.7	4.5	4.2	4.1	4.0	-0.23	-0.11	0.01	-0.12	-0.45	
マネジメント実務	86	310	472	313	156	72	21	1,344	2.9	1.8	2.9	4.5	3.1	3.0	3.0	2.9	-0.08	-0.05	-0.07	0.03	-0.17	
現場研究者	3	27	49	31	23	15	4	149	3.5	2.0	3.3	5.3	3.6	3.7	3.4	3.5	0.07	0.06	-0.29	0.04	-0.11	
大規模PIの研究責任者	26	198	354	269	156	84	19	1,080	3.3	2.0	3.3	4.9	3.4	3.3	3.4	3.3	-0.05	0.03	-0.04	-0.02	-0.07	
国立大学等	5	16	33	17	11	10	3	90	3.4	2.0	3.1	5.2	3.9	3.5	3.4	3.4	-0.32	0.01	-0.13	0.01	-0.42	
公立大学	22	84	119	79	55	12	3	352	2.9	1.7	3.0	4.6	3.3	3.1	3.0	2.8	-0.19	-0.10	-0.17	0.05	-0.42	
私立大学	2	39	76	62	36	26	4	243	3.6	2.1	3.5	5.2	3.3	3.4	3.5	3.4	0.12	0.10	-0.13	0.15	0.24	
第1グループ	7	58	98	92	60	29	7	344	3.6	2.1	3.6	5.3	3.6	3.5	3.6	3.6	-0.08	0.06	0.00	-0.04	-0.06	
第2グループ	14	90	129	77	38	26	2	362	2.8	1.7	2.8	4.5	3.3	3.0	3.0	2.9	-0.21	-0.03	-0.10	-0.09	-0.43	
第3グループ	27	101	185	121	80	20	11	518	3.1	1.9	3.1	4.7	3.4	3.3	3.2	3.1	-0.10	-0.04	-0.11	-0.01	-0.26	
第4グループ	6	43	59	54	25	12	1	194	3.0	1.8	3.2	4.7	2.9	3.1	3.2	3.1	0.16	0.09	-0.02	-0.09	0.13	
理学	10	75	135	109	57	28	11	415	3.3	2.0	3.3	4.9	3.4	3.3	3.3	3.2	-0.17	0.04	-0.09	0.13	-0.10	
工学	6	52	59	34	16	7	1	169	2.5	1.4	2.6	4.1	2.8	2.7	2.5	2.4	-0.02	-0.27	-0.08	0.07	-0.31	
農学	17	87	146	72	43	17	6	371	2.8	1.7	2.8	4.4	3.2	3.0	3.0	2.9	-0.15	-0.06	-0.09	-0.08	-0.37	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし(過去3年間)	102	360	605	418	237	118	27	1,765	3.1	1.9	3.1	4.8	3.3	3.2	3.1	3.1	-0.07	-0.03	-0.08	0.02	-0.16	
全回答者(属性無回答を含む)																						

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

Q106. (意見の変更理由)博士号取得者がアカデミックな研究職以外の進路も含む多様なキャリアパスを選択できる環境の整備に向けての取組は十分だと思いますか。

	2019	2020	差	
1	2	4	2	卓越大学院プログラムが実施されているため。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	3	5	2	前任地(〇〇〇〇研究所【大学共同利用機関】)と現職地(〇〇大学)との違いによる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	今年度から全学組織「PhDリクルート室」が設置され,多様なキャリアパスを提示することになりました。特に産業界への進路を開拓しています。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2	社会的なニーズを踏まえて,多様なキャリアパスを選択できるように博士後期課程の組織と教育を見直した。(大学,第4G,その他,男性)
5	1	3	2	逆に,会社の方が入社後数年して博士号取得のために本学に社会人Drとして入ってくる例が増えている。こういう例を身近に見ていれば,博士号の必要性は学生にも伝わるかもしれない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	4	2	産学連携が確立され,本人が望めば産業界への就職は可能となった。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	1	3	2	取り組んでいる(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
8	4	5	1	学位プログラムの数が増え,幅広いキャリアパスが提案でき,より環境が整備された。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
9	4	5	1	キャリアパスの選択肢は確実に増えている。ベンチャーが特に多い。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	民間企業への就職は修士課程の修了者との比較では,まだ不十分ではあるが,改善している。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	インターンやキャリアセミナーの機会は増えている。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	3	1	博士課程前・後期を通算4年間で早期修了できる制度が新設された。博士号取得後に民間企業の就職を視野に入れた学生もこの制度に応募している。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1	理工系では以前より多様なパスが広がっている。学生と雇用側双方への専門外での活躍に関する広報が不足している。(大学,第2G,その他,男性)
14	2	3	1	研究指導者側の意識改革が若干進んだように思います(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	3	4	1	起業教育プログラム(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	分野によってはかなり進んでいると思うが,基礎研究の分野の人はそれを求めてもいない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
17	2	3	1	多くが歯科医師免許を保有しており,臨床かとしての進路はあるが,研究のキャリアをどの程度行かしているか判断がつかない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1	アカデミック以外の進路への気付きがはかれるようにインターシップ等にも力を注いでいる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
19	4	5	1	この目的に特化した部門を創設したので。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	博士取得後,民間への就職事例が増加傾向にある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	1	2	1	研究者がダメなら歯医者を目指す逃げ道のある大学院生は良いが,博士号取得者が企業の研究職などに行く道は本学では開拓できていない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
22	1	2	1	博士後期学生向けの就職説明会などが各所で行われており,一般企業からの採用数も以前に比べると増加傾向にあるように感じています(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	4	5	1	企業の研究職をキャリアパスの一環として捉える傾向が出てきている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
24	2	3	1	十分ではないが,研究関連職と言うべきポストの設置にむけた検討を行っている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
25	1	2	1	オープンイノベーションを通じて企業への紹介も可能となった(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
26	1	2	1	社会全体として企業等での採用の情報が増えている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
27	4	5	1	〇〇大学よりも〇〇〇〇【公的研究機関】の方が取り組みに優れている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1	大学院の教育指導方針に若干の変化が見られるように思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
29	3	3	0	・領域にもよるが,十分な多様性があるとは言えない。・博士課程後期学生へのキャリア教育そのものが行われていない。・部局によるが情報系は比較的多様な進路をとっていると思われる。・博士進学を妨げている最も大きな要因は,博士号取得後の就職先がアカデミックな研究職に限定されていること。産業界は博士人材を取ろうとせず,優遇も少ない。多様なキャリアパスを作り出すには,当事者以上に受け入れる側の意識の改革が必要で,問題はむしろ産業界の側にあるのではないかと。・特に文系に関しては,博士号取得者が公務や民間企業に就職できる機会はいまだ閉ざされている印象がある(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
30	2	2	0	産業界とつながりが少ない分野の人材が取り残されている。ある分野で博士号を取得するとともに,異なる分野で学士や修士をとるようなシステムをより強化し,多様なキャリアパスを意識できると良い。そのようなシステムができていない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
31	3	3	0	企業の問題が大きい(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	3	3	0	特別な取り組みは無いが,分野的に全セクターからの引き合いが多いため,結果的に多様なキャリアパスを選択できている。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	5	5	0	選択肢は多々あるので,これは大学として行っているのは立派。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
34	3	3	0	新型コロナ蔓延の状況が研究職の就職に与えたインパクトがわからないため,前回と同じとしました。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)

35	2	2	0	博士課程後期教育への産業界の参画促進が不足している。能力がある博士取得者が適する場所に就職していないように思う。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
36	3	3	0	キャリアパスはあるが,学位を取得するメリットが少なく,学位に対する価値観が低い。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
37	2	2	0	指導教官の意識改革が進んでいない。産学連携による組織的取り組みが充実すべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
38	1	1	0	博士号取得者が,国家公務員になった,という進路を得たまではよいが,その専門性を生かした業務に配属されていないから。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
39	2	2	0	会社勤めでクリエイティブな仕事をする必要のある人は博士課程を過ごしたり,アカデミアの道を断念した経験は活かされると思います。海外のようにもっと博士取得者が民間で働ける環境があると良いと思います。経済界は博士取得者を必要としていないのでしょうか。博士取得者が経済界でクリエイティブな仕事できていないとすれば,それは大学院での教育が問題ということになると思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	1	1	0	多くの競争的資金獲得者が設備購入に傾倒している。設備は共有化,テクニシャンの配置を充実させ,研究費は博士課程の学生(修士から)とポストクの雇用に重心を移すべき。競争的資金の制度設計に課題があると考える(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
41	4	3	-1	大学においては,博士学生がアカデミア以外の分野で活躍できるように種々の施策を打っていると理解している。しかしながら,特に理工系において,受け入れる側の産業界側が博士人材を使ってやろうという意識に欠けるように思う。未だに自前で人を育てることが善だと思っている。段々と従来型の人材育成が産業界では困難になりつつあるからこそ,産業界とアカデミアが一緒になって,お互いの意識改革をしつつ博士人材,すなわち高度人材育成をして行くことが重要。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
42	5	4	-1	博士課程後期を目指す学生の減少が,博士号取得者や研究指導者の意識改革を停滞させている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
43	5	4	-1	コロナ禍の影響に大学全体の環境整備が追いついていない(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
44	4	3	-1	取り組みが停滞している感じがある。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
45	3	2	-1	新型コロナウイルスの影響もあり門戸が狭くなってきているように感じる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
46	3	2	-1	アカデミアに行きたくてもいけない人が多い。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	3	2	-1	大学の努力を通じて,社会全体の認識の変革を促すことが大事。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
48	3	2	-1	博士課程学生もアカデミックポジションだけでは就職できない事をよく認識しているので,企業への就職活動を積極的に行っている。幸いにして,回答者の研究分野では企業からの求人もそこそこある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	2	1	-1	学術分野によってはバックボーンとなる産業がない。産業が支えない分野の博士を大量生産することがもはや国家的損失と思うが,その状況は続いている。現状として,博士号取得者は教員を目指す者が多いが,教員への門が狭すぎる。中学,高校教員免許を与えるというアイデアが,過去に検討されていたはずだが,再検討すべきと思う。産業界だけでは受け入れられないので,教育界で受け入れるべきだ。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	2	1	-1	博士課程に進学する学生の減少は,切実な問題です。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
51	4	2	-2	企業側の認識が乏しい。大学側も企業が求める人材育成すべき。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
52	5	3	-2	説明会程度だと思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
53	3	1	-2	セミナー開催などの取り組みはしているが,実際,何も変わっていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
54	4	1	-3	うちの研究室で博士課程在学中に4本以上の査読付き国際誌に論文を公表した修了者複数名が研究職に付けずに無職であるという現実(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

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

回答者グループ	2020年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	各年の指数					指数の変化					
		1	2	3	4	5	6						2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
大学・公的研究機関グループ	161	175	382	483	394	241	45	1,720	4.3	2.8	4.4	6.1	4.5	4.4	4.4	4.4	4.4	4.3	-0.05	-0.03	-0.02	-0.04	-0.14
大学等	81	125	301	425	365	235	43	1,494	4.6	3.0	4.6	6.2	4.7	4.7	4.7	4.6	4.6	4.6	-0.03	-0.02	-0.04	-0.07	-0.16
公的研究機関	80	50	81	58	29	6	2	226	2.8	1.8	3.0	4.4	3.0	2.8	2.6	2.8	2.8	2.8	-0.12	-0.21	0.14	0.05	-0.15
イノベーション・ベンチャー	64	25	179	166	116	36	3	525	3.9	2.7	3.9	5.3	3.4	3.7	3.8	4.0	3.9	3.9	0.25	0.15	0.12	-0.07	0.45
大企業	24	3	53	48	35	9	0	148	3.9	2.7	4.0	5.3	3.5	3.7	3.9	4.1	3.9	3.9	0.23	0.23	0.17	-0.19	0.44
中小企業・大学発ベンチャー	19	9	43	37	17	4	1	111	3.4	2.4	3.5	4.7	3.1	3.1	3.4	3.6	3.4	3.4	-0.01	0.31	0.17	-0.17	0.31
中小企業	9	4	23	21	6	4	0	58	3.4	2.4	3.5	4.6	2.8	3.1	3.5	3.5	3.4	3.4	0.27	0.43	0.00	-0.09	0.61
大学発ベンチャー	10	5	20	16	11	0	1	53	3.4	2.4	3.5	4.9	3.4	3.1	3.3	3.7	3.4	3.4	-0.26	0.19	0.37	-0.27	0.03
橋渡し等	21	13	83	81	64	23	2	266	4.1	2.7	4.1	5.6	3.5	3.9	4.0	4.0	4.1	4.1	0.38	0.03	0.06	0.04	0.51
男性	197	175	517	586	463	242	42	2,025	4.2	2.7	4.2	5.9	4.2	4.2	4.2	4.3	4.2	4.2	0.03	0.01	0.01	-0.05	0.01
女性	28	25	44	63	47	35	6	220	4.4	2.9	4.4	6.2	4.5	4.4	4.4	4.5	4.4	4.4	-0.04	-0.04	0.07	-0.10	-0.11
社長・役員、学長等クラス	41	28	96	95	104	57	6	386	4.4	2.9	4.5	6.1	4.1	4.4	4.5	4.6	4.4	4.4	0.32	0.07	0.05	-0.12	0.31
部長、教授クラス	75	74	251	291	229	132	13	990	4.3	2.8	4.3	5.9	4.2	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	0.06	0.02	0.02	-0.07	0.03
主任研究員、准教授クラス	69	68	148	207	122	64	21	630	4.1	2.7	4.1	5.7	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	-0.02	0.01	0.03	-0.03	-0.01
研究員、助教クラス	27	28	53	39	34	18	7	179	3.8	2.2	3.7	5.7	4.5	4.2	4.1	3.9	3.8	3.8	-0.25	-0.15	-0.15	-0.12	-0.66
その他	13	2	13	17	21	6	1	60	4.6	3.3	4.8	6.0	4.5	4.2	4.6	4.7	4.6	4.6	-0.22	0.32	0.13	-0.06	0.17
任期あり	67	57	147	183	163	87	12	649	4.3	2.9	4.4	6.0	4.4	4.4	4.4	4.4	4.3	4.3	-0.03	0.02	-0.03	0.00	-0.04
任期なし	158	143	414	466	347	190	36	1,596	4.2	2.7	4.2	5.8	4.1	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	0.05	0.01	0.04	-0.07	0.02
学長・機関長等	9	5	4	11	42	36	2	100	6.1	5.2	6.2	7.3	6.0	6.1	6.2	6.4	6.1	6.1	0.09	0.11	0.13	-0.23	0.10
マネジメント実務	11	1	11	32	46	24	3	117	5.5	4.2	5.5	6.6	5.6	5.7	5.8	5.6	5.5	5.5	0.05	0.11	-0.15	-0.10	-0.09
現場研究者	56	108	269	337	253	163	34	1,164	4.3	2.8	4.3	6.0	4.5	4.5	4.4	4.4	4.3	4.3	-0.06	-0.04	-0.03	-0.05	-0.18
大規模PIの研究責任者	5	11	17	45	24	12	4	113	4.4	3.3	4.4	5.8	4.8	4.9	4.8	4.5	4.4	4.4	0.08	-0.08	-0.24	-0.16	-0.41
国立大学等	69	92	209	309	240	159	28	1,037	4.5	3.0	4.5	6.2	4.6	4.6	4.6	4.6	4.5	4.5	-0.05	0.00	-0.02	-0.08	-0.16
公立大学	3	3	21	25	31	9	3	92	4.7	3.3	4.8	6.1	4.8	4.6	4.6	4.7	4.7	4.7	-0.19	0.02	0.07	0.01	-0.09
私立大学	9	30	71	91	94	67	12	365	4.7	3.1	4.8	6.4	4.9	5.0	4.9	4.8	4.7	4.7	0.08	-0.09	-0.14	-0.03	-0.19
第1グループ	15	16	51	71	52	32	8	230	4.5	3.0	4.5	6.1	4.6	4.5	4.5	4.4	4.5	4.5	-0.12	-0.01	-0.07	0.11	-0.10
第2グループ	19	30	68	96	79	50	9	332	4.5	3.0	4.5	6.2	4.6	4.6	4.6	4.6	4.5	4.5	0.01	0.06	-0.08	-0.08	-0.09
第3グループ	6	44	82	97	85	57	5	370	4.2	2.7	4.3	6.1	4.5	4.5	4.4	4.5	4.2	4.2	-0.03	-0.13	0.11	-0.22	-0.27
第4グループ	20	31	88	148	143	94	21	525	4.9	3.5	4.9	6.5	5.1	5.1	5.1	5.0	4.9	4.9	0.02	0.00	-0.11	-0.04	-0.13
理学	18	19	48	59	35	19	2	182	3.9	2.6	4.0	5.5	4.3	4.1	4.2	4.1	3.9	3.9	-0.18	0.04	-0.06	-0.21	-0.39
工学	11	37	71	126	91	70	19	414	4.7	3.2	4.6	6.4	4.9	4.8	4.9	4.8	4.7	4.7	-0.03	0.00	-0.07	-0.09	-0.19
農学	5	18	34	47	42	26	3	170	4.4	2.9	4.5	6.1	4.5	4.6	4.4	4.4	4.4	4.4	0.03	-0.20	-0.01	0.03	-0.15
保健	12	31	109	96	83	47	10	376	4.2	2.6	4.2	5.9	4.3	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	-0.05	-0.04	0.01	0.01	-0.07
産学官連携活動あり(過去3年間)	41	20	142	116	96	27	3	404	3.9	2.6	3.9	5.4	3.5	3.7	3.8	4.0	3.9	3.9	0.24	0.15	0.12	-0.08	0.43
なし	23	5	37	50	20	9	0	121	3.9	2.8	4.0	5.0	3.3	3.6	3.7	3.9	3.9	3.9	0.31	0.17	0.16	-0.05	0.59
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	25	7	61	49	36	10	1	164	3.8	2.6	3.8	5.3	3.2	3.6	3.5	3.8	3.8	3.8	0.42	-0.08	0.30	-0.03	0.60
なし(分らない)	34	11	68	68	34	9	0	190	3.6	2.6	3.7	4.9	3.3	3.3	3.7	3.8	3.6	3.6	0.00	0.40	0.07	-0.19	0.27
全回答者(属性無回答を含む)	225	200	561	649	510	277	48	2,245	4.2	2.7	4.3	5.9	4.2	4.2	4.2	4.3	4.2	4.2	0.02	0.01	0.02	-0.06	-0.01

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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

	2019	2020	差	
1	1	6	5	私の過去の所属大学において。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
2	1	5	4	学生が,社会問題への関心をアピールすることが増えている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
3	2	4	2	早期からのセミナー参加などのカリキュラムができつつある。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
4	2	4	2	新カリキュラムに反映された(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
5	3	5	2	インターンを積極的に推奨している。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	4	2	コロナ禍で大学としてできる限りのメニューを揃える努力はしているが,十分ではないと思われる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	4	2	大学のテーマ選定に社会的課題が取り入れつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	1	2	1	設問の課題に関係する取り組みを目にする機会が増えた(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1	地域の抱える問題の解決を試みるような講義が増えているが,学生はラクだから履修する傾向がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	徐々にそのような要素を入れた講義が増えてきていると感じられるもの,まだまだ十分とは言えないと感じている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	SDGs等の社会的課題を意識した教育が行われるようになりつつある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	4	5	1	徐々に学生の気づきを促すカリキュラムが増えてきている(大学,その他,男性)
13	2	3	1	こういう観点を取り入れた講義を自ら始めたから(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	以前に比べると,表記のようなプログラムは増えているように感じる(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	3	4	1	起業教育プログラム(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	3	4	1	オンライン授業が増え学習の機会が多様化したと感じる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1	入学早期に学部学生へ対して研究への動機づけを与えるような教育を行っているが,その時だけで,継続的なものはない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	4	5	1	研究を希望する学生が自由に研究室に入出入りできたり,研究室への配属期間がある。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
19	3	4	1	地域課題解決PBLなどの演習の効果が徐々に現れてきている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	大学としては諸々実施している。しかし,基礎力の充実に手一杯で,よりアドバンスな内容について学生自身が考える余裕が無いように思われる。また,その意欲も低下しているように感じる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	3	4	1	アクティブラーニング関連の授業が増加しているため。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
22	1	2	1	自発的な活動を促すカリキュラムが増えつつある(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
23	3	4	1	教育は十分に行われているように思われるが,実績として結びついていない印象(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	4	5	1	体験学習が増えている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
25	3	4	1	医学科で大学院と連動した研究医養成のためのカリキュラムが成果を上げ始めた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
26	3	4	1	今年度より,新年度生を対象とし,学外で活躍する研究者を招く講義が実施されるようになった。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	4	5	1	十分な機会を大学などは準備しているが,そこに興味を抱く学生は一部に留まっている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	4	5	1	されていても学生本人には響かないため,結果として「十分ではない」と評価されがちであるが,提供する側は十分している(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
29	4	5	1	遠隔授業の併用で,進展している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
30	3	4	1	早期に研究に触れる制度などが動いている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	2	3	1	弊学ではPBL型講義を採り入れ取り組みを進めているが,学生にとって食傷気味である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	5	6	1	〇〇〇〇〇〇などのオンライン教材が活発になり,学生も意欲的に参加しているため(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
33	3	4	1	アクティブラーニングを意識したカリキュラムの見直しが進んできている。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,男性)
34	2	3	1	学部教育としてはすくないが,卒業研究などで教員の行う外部との共同研究に協力していることが役立っているものと思われる(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
35	3	4	1	外部の招へい講師に講義や演習をお願いしている。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	3	4	1	低学年へ最新研究を紹介する講義が始まった(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
37	3	4	1	アクティブラーニングを導入した「協同学習」という学部カリキュラムが開始された。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	1	2	1	アクティブラーニングの導入が進み,教育側としては動機づけが為されるような努力を始めているように思えた。ただ,学生からの受講後アンケートを読む限りあまりこちらの意図は伝わっていないようで,教育の中身についてはまだまだブラッシュアップが必要であるように感じた。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)

39	1	2	1	学部卒業後に大学院進学をよしとしない上位の職が抜け、現在の40代層の教員に容認系がいるので学部卒業後の大学院進学希望者が増えた(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
40	1	2	1	数理データサイエンスAIなどのリテラシーレベルの取り組みは進んではきた(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
41	2	3	1	改善をうかがわせる活動を目にするようになった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
42	2	3	1	取り組み始めた大学が増えているように思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
43	3	4	1	産業連携の研究の増加(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
44	2	3	1	大分普及してきているが未だ不十分(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
45	2	3	1	リベラルアーツの比率も高くなってきた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
46	3	4	1	先生方の意識が高まっているのを感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
47	3	4	1	大学でカリキュラムが増えている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
48	3	4	1	大学の取り組みが広がっている印象(民間企業等,その他,男性)
49	2	2	0	カリキュラムに十分取り込まれていない。(大学,その他,男性)
50	4	4	0	・シチズンシップ,リーダーシップ教育の拡充が望まれる。・体験活動プログラム等,多様なプログラムは準備されていると考えられるが,残念ながら,参加者数があまり多くないように思われる。・部分的には優れたものがあるが,全体のカバーに疑問。・いくつかのカリキュラムは用意されているが全ての学生に提供するには至っていないのではないか。・分野にもよるが,教員自身の視野が狭い専門分野内に限定されている場合は珍しくない。・それより,就活で忙しい。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
51	2	2	0	学生の意識の低下は,教育で補えるレベルを超えて劣化していると思います。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
52	1	1	0	充分でないが,そんなハイレベルな教育に対応する余裕はない。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	5	5	0	回答者の所属する大学においては,博士課程までのリベラルアーツ研究を推進しており,他の理工系大学よりも十分であると認識している。理工系において「研究のみが最優先」という意識をもつ教員のマインドを変えて行くことに最も時間と手間がかかるということ強調しておきたい。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
54	2	2	0	多くの授業,実習が教えるもので,アクティブラーニング的な授業は少なく,学生も慣れていない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
55	3	3	0	かなり努力して取り入れている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
56	2	2	0	知的好奇心の刺激と同時に,公益・社会への貢献にたいするモチベーション向上の機会を工夫すべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
57	5	5	0	機会は多いが,研究発展に結びつかどうかは懐疑的。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
58	2	2	0	社会人大学院制度で夜に学ぶコースの人が夜に学ばず家でテレビを見たり,出歩いたりしています。出歩いて良いのですが,きちんと勉強して欲しいです。大人に対して「夜は勉強しなさい」とは言えません。もっと勉強する人が尊敬されるような日本を望みます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	4	4	0	卒業研究はしっかりやられていると思う。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
60	2	2	0	教育を施すべき教師を取り巻く環境に問題がありそうです。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
61	1	1	0	学部学生は基礎学力の習得を重要であり,教育は必須,同時にラボ体験を1年生から実施すべき,大学のラボのレベルを考えると,1年生からインターンシップで国研に出すべき(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
62	4	4	0	いろいろな試みが行われており,一定の効果をあげていると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
63	2	2	0	大学の先生の意識も変える必要がある。学生は単なる労働力ではない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
64	1	1	0	高校の延長,就職予備校になりつつある。文系私立大学よりも専門職大学を充実すべき。教育専門大学と研究専門大学を分けるべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
65	1	1	0	講義の際に10分くらい最新の進展状況を話すとうい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
66	2	2	0	製造業に適した均一的な知識はあるが,社会全体に対する視野は狭小化している印象(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
67	2	2	0	「アクティブラーニング」を文科省主導で進めようとしているようだが,そもそもの科学研究に対する理解がないまま行ってもあまり意味がない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
68	5	5	0	国立大規模総合大学で,1年生全学部必須で,世界初,先駆的なデータサイエンスの授業が始まった。大いに期待したい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
69	4	3	-1	オンライン授業が増加したので(大学,部長・教授等クラス,男性)
70	4	3	-1	プログラムは多く感じるが,本質的改善を目指すものだと思われられない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
71	3	2	-1	増えてきていたが,COVID-19の影響で大きく後退したと感じる。オンラインでもアクティブラーニングはできるが,十分にはおこなわれていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
72	4	3	-1	オンラインでの講義の中で,グループワークや体験型の講義が難しくなっており,その代替手段が十分に開発されていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
73	3	2	-1	コロナ禍もあり,不十分。(大学,部長・教授等クラス,男性)
74	3	2	-1	高等教育だけではなく,初等,中等教育のあり方も含めて検討が必要。きっかけがあったとしても,その後に「考える」ことそのものを行わなければ,「楽しかった」で終わってしまう。このような一連の教育となっていない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
75	5	4	-1	コロナにより動機付けの機会が減っています(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	2	1	-1	コロナの影響で,教育は困難な状況にある(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
77	3	2	-1	教員間の意思疎通ができていないように思われる。(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)

78	5	4	-1	COVID-19による影響は無視できない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
79	4	3	-1	今年度に関しては,新型コロナ感染症の影響もあり不十分な面がある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
80	6	5	-1	コロナ禍で十分ではなくなっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
81	5	4	-1	ここ数年は以前より導入されているが,学生がその認識ができていないため,教育方法が不十分と判断したため。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	2	1	-1	一般教養や単位のための授業が先行して,疑問を投げかける・興味を持たせる教育はまだ不足していると思います。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
83	3	2	-1	活用されているか,本人が気がつくかは別。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
84	3	2	-1	アクティブラーニングを形だけ推進しても何も変わらない。理学部の場合,学生自身が大学で何のために学んでいるのか理解していないため,学習効果が薄く,研究動機を与える以前の状態にある。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
85	4	3	-1	コロナ禍影響によるオンライン講義による低下(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
86	2	1	-1	詰め込み教育を行っているので,学生のこのような教育は十分に行われていない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
87	3	2	-1	遠隔講義が拡大し,学部学生が教員と直接話したり実験実習を受ける機会が損なわれているから。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
88	3	2	-1	研究に従事するものの教育は行なっているが,社会に生きるものとしての自覚を促す教育はなされていない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
89	2	1	-1	オンライン講義ばかりで制約が多い。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
90	4	3	-1	企業との共同研究を重視するあまり,学部学生への研究指導に十分な時間と労力をかけていない教員がいる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
91	4	3	-1	教育を充実させるために必要な人的余裕がなくなってきたため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
92	4	3	-1	新型コロナウイルスにより,学部学生に対する教育はほぼオンライン化し,十分な教育は提供できていないと思う。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
93	5	4	-1	コロナ禍による影響を受けた(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
94	4	3	-1	コロナ禍の影響はあるのではないかと(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
95	3	2	-1	海外と比較し,十分に行われているとは思えないため(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
96	4	3	-1	大学だけの教育では不十分で,小中高時代から徐々にそういう土台作りが必要だと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
97	2	1	-1	ご時世柄,少し良くなっていくかと思いきや,ますますこのような点が抜けているように見受けられる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
98	2	1	-1	研究環境が悪化している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
99	2	1	-1	昨年度,〇〇大学工学部学生の卒業研究を手伝ったが,指導教育の対応を含めて物足りない思いをさせられた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
100	3	2	-1	知識の詰め込み上手な学生は多いが,思考力が不足と感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
101	4	3	-1	教育者側からみたこうした教育方法が学生のアウトカムに繋がっているか疑問が残る。むしろ教育が丁寧すぎるのではないかと。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
102	3	2	-1	コロナ禍での対応が十分とは言えない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
103	3	2	-1	新型コロナウイルス感染症拡大に伴い,大学,研究施設での活動が制限されてしまった(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
104	3	2	-1	共同研究の経験から(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
105	3	2	-1	コロナの影響による登校制限。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
106	5	4	-1	大学において数年前からアクティブラーニングに力を入れるようになり,成果が出始めている。(民間企業等,その他,男性)
107	3	2	-1	今年度,私立大学で非常勤講師を務めた実感から。(民間企業等,その他,男性)
108	5	4	-1	非常勤講師で実践しての感想(民間企業等,その他,男性)
109	4	2	-2	専門教育内容は狭いが深い教育が行われている。広く浅い教育と比較すると,一長一短ある。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
110	4	2	-2	海外に比べ,立ち後れている。このままでは新興国の高等教育機関に対し優位性が出せない。(大学,第2G,その他,男性)
111	3	1	-2	ほとんどがオンラインである本年度の事情による(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
112	4	2	-2	教員に依存する点が多い。大学全体としての教育における方向性は不透明。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
113	4	2	-2	コロナの影響(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
114	5	3	-2	コロナ禍における現状のオンライン学習主体下では,実施困難な事項が多い(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
115	5	3	-2	対面での授業が減少して教育機会が減少した。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
116	3	1	-2	私の属する機械系では日本人学生の博士課程進学が激減しており,社会の変化に対して,取り組みは全く不十分である。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
117	5	3	-2	コロナ禍もあり,大学教員がますます忙しくなり,学生に直接に接する機会も減って,こうした研究指導が行い難くなっているように思える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
118	4	2	-2	今年度に限ってはコロナによる登校制限が行われたためweb経由による教育となり,学生数の多い当大学ではそれが制限となった。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)

119	4	2	-2	研究的視点としての教育はゼミを担当する教員個々に任されているため、それほど意識して教育しているわけではないので(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
120	4	2	-2	近年の新卒採用面接での学生の能力を考慮し判断(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
121	6	4	-2	論文だけでなく,現象の深い取り組みが浅いと感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
122	4	2	-2	コロナによりオンライン授業が主流になったため(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
123	4	2	-2	自身の経験や周りの状況から(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
124	5	3	-2	コロナ禍でそのあたりを十分にフォローできていない大学が多く,その後もあまりかわっていない。(民間企業等,その他,女性)
125	4	1	-3	学科・学部というローカルななかでは十分な動機付け教育が成されていると思うが,分野内での教育は充分成されている。しかし,この観点が間違いであったと最近思う。分野横断で見た場合,大学の学科や学部の分野バランスが社会経済のバランスと乖離している。これは大学は経済上の理由から,高校生にウケがよい学科を拡充しているためだ。我が国が抱える社会的な課題(分野)には優先順位が明確にあるはずだが,それらの優先順位の上位の課題に向き合うマスの足りない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

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

回答者グループ	2020年度調査										各年の指数						指数の変化							
	分からない		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
	1	2	3	4	5	6																		
大学・公的研究機関グループ	180	127	334	446	459	289	46	1,701	4.7	3.2	4.8	6.3	4.7	4.9	4.8	4.7	4.7	4.7	4.7	-0.17	-0.16	-0.06	-0.01	-0.40
大学等	113	87	253	377	426	274	45	1,462	4.9	3.4	5.1	6.5	5.3	5.2	5.0	4.9	4.9	4.9	4.9	-0.16	-0.17	-0.05	-0.01	-0.39
公的研究機関	67	40	81	69	33	15	1	239	3.2	2.1	3.3	4.7	3.7	3.6	3.4	3.2	3.2	3.2	3.2	-0.12	-0.18	-0.17	-0.01	-0.48
インバウンジョン併置グループ	99	24	138	136	129	57	6	490	4.3	2.9	4.4	5.9	4.4	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	-0.13	-0.05	0.02	0.02	-0.14
大企業	33	1	43	36	41	17	1	139	4.5	3.0	4.5	6.0	4.6	4.6	4.5	4.6	4.5	4.5	4.5	-0.03	-0.02	0.10	-0.16	-0.11
中小企業・大学発ベンチャー	30	13	35	25	18	8	1	100	3.5	2.2	3.5	5.2	3.9	3.8	3.7	3.5	3.5	3.5	3.5	-0.11	-0.17	-0.20	0.07	-0.41
中小企業	18	5	19	11	9	4	1	49	3.6	2.3	3.4	5.3	3.9	4.0	3.8	3.3	3.3	3.6	3.6	0.15	-0.22	-0.55	0.36	-0.25
大学発ベンチャー	12	8	16	14	9	4	0	51	3.4	2.2	3.5	5.0	4.0	3.6	3.5	3.6	3.4	3.4	3.4	-0.34	-0.15	0.16	-0.23	-0.56
橋渡し等	36	10	60	75	70	32	4	251	4.5	3.1	4.6	6.0	4.6	4.4	4.4	4.4	4.4	4.5	4.5	-0.22	-0.01	0.06	0.08	-0.09
男性	251	134	427	520	534	309	47	1,971	4.6	3.1	4.7	6.2	4.9	4.8	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	-0.14	-0.15	-0.02	-0.01	-0.32
女性	28	17	45	62	54	37	5	220	4.6	3.1	4.6	6.3	5.1	4.9	4.9	4.5	4.5	4.6	4.6	-0.29	-0.07	-0.22	0.10	-0.48
社長・役員、学長等クラス	51	23	86	88	103	70	6	376	4.7	3.0	4.8	6.4	4.9	4.9	4.9	4.8	4.8	4.7	4.7	-0.05	-0.01	-0.05	-0.13	-0.25
部長、教授クラス	96	40	195	257	281	169	27	969	4.9	3.4	5.0	6.4	5.1	5.0	4.8	4.8	4.8	4.9	4.9	-0.09	-0.15	-0.02	0.06	-0.20
主任研究員、准教授クラス	85	64	134	176	148	77	15	614	4.3	2.8	4.4	6.0	4.8	4.5	4.4	4.3	4.3	4.3	4.3	-0.26	-0.13	-0.14	0.01	-0.53
研究員、助教クラス	28	23	43	45	37	26	4	178	4.1	2.5	4.2	6.0	4.9	4.6	4.3	4.2	4.2	4.1	4.1	-0.27	-0.26	-0.08	-0.10	-0.72
その他	19	1	14	16	19	4	0	54	4.4	3.2	4.6	5.8	5.4	5.1	4.6	5.0	4.4	4.4	4.4	-0.27	-0.54	0.48	-0.63	-0.96
任期あり	68	46	142	164	177	105	14	648	4.6	3.0	4.7	6.3	5.0	4.8	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	-0.19	-0.19	0.02	-0.04	-0.31
任期なし	211	105	330	418	411	241	38	1,543	4.6	3.1	4.7	6.2	4.9	4.8	4.7	4.6	4.6	4.6	4.6	-0.14	-0.11	-0.07	0.01	-0.40
学長・機関長等	2	2	4	25	38	36	2	107	6.0	4.7	6.0	7.2	6.2	6.1	6.1	6.2	6.0	6.0	6.0	-0.06	-0.04	0.10	-0.14	-0.14
マネジメント実務	21	1	9	24	45	27	1	107	5.7	4.5	5.7	6.7	5.9	5.9	5.9	5.7	5.7	5.7	5.7	-0.04	-0.02	-0.15	-0.01	-0.23
現場研究者	89	81	227	295	304	188	36	1,131	4.7	3.1	4.8	6.3	5.1	4.9	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	-0.20	-0.20	-0.04	0.00	-0.44
大規模PIの研究責任者	1	3	13	33	39	23	6	117	5.4	4.0	5.4	6.7	5.9	5.8	5.7	5.5	5.4	5.4	5.4	-0.01	-0.14	-0.19	-0.08	-0.42
国立大学等	63	62	169	262	306	211	33	1,043	5.0	3.5	5.2	6.6	5.4	5.2	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	-0.22	-0.14	0.02	-0.01	-0.36
公立大学	7	4	28	12	27	14	3	88	4.6	2.7	5.0	6.4	4.9	5.0	4.9	4.8	4.8	4.6	4.6	0.09	-0.16	-0.08	-0.15	-0.31
私立大学	43	21	56	103	93	49	9	331	4.7	3.4	4.8	6.2	5.2	5.2	4.9	4.7	4.7	4.7	4.7	-0.02	-0.28	-0.23	0.05	-0.48
第1グループ	2	10	39	50	68	63	13	243	5.4	3.7	5.6	7.1	5.7	5.5	5.4	5.3	5.4	5.3	5.4	-0.21	-0.16	-0.10	0.17	-0.30
第2グループ	13	17	61	79	104	69	8	338	5.0	3.5	5.2	6.5	5.3	5.1	4.9	5.0	5.0	5.0	5.0	-0.20	-0.15	0.10	-0.01	-0.26
第3グループ	37	33	65	91	96	47	7	339	4.5	3.0	4.6	6.1	4.9	4.8	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	-0.12	-0.28	-0.03	-0.04	-0.46
第4グループ	54	25	82	144	144	81	15	491	4.9	3.5	4.9	6.4	5.3	5.2	5.1	5.0	4.9	4.9	4.9	-0.12	-0.12	-0.13	-0.09	-0.46
理学	12	15	40	42	49	38	4	188	4.7	3.0	4.9	6.5	5.1	4.9	4.7	4.8	4.8	4.7	4.7	-0.17	-0.18	0.02	-0.05	-0.38
工学	39	19	65	101	110	75	16	386	5.1	3.5	5.1	6.6	5.4	5.2	5.1	5.1	5.1	5.1	5.1	-0.13	-0.10	-0.05	-0.04	-0.31
農学	16	12	35	42	42	23	5	159	4.6	3.0	4.6	6.2	5.4	5.0	4.7	4.6	4.6	4.6	4.6	-0.39	-0.32	-0.09	-0.03	-0.83
保健	19	33	83	103	97	43	10	369	4.3	2.9	4.4	6.0	4.8	4.6	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	-0.21	-0.27	-0.04	0.07	-0.46
産学官連携活動あり(過去3年間)	64	19	106	103	101	47	5	381	4.3	2.9	4.4	6.0	4.5	4.3	4.4	4.4	4.3	4.3	4.3	-0.20	0.09	0.03	-0.07	-0.15
なし	35	5	32	33	28	10	1	109	4.2	2.8	4.2	5.7	4.2	4.4	3.6	3.7	4.2	4.2	4.2	0.26	-0.80	0.08	0.46	0.00
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	35	9	49	35	40	20	1	154	4.2	2.7	4.2	5.9	4.3	4.4	4.3	4.4	4.4	4.2	4.2	0.12	-0.14	0.15	-0.21	-0.09
なし/分からない	54	10	55	45	42	17	1	170	4.0	2.7	4.1	5.7	4.3	3.9	4.0	3.8	4.0	4.0	4.0	-0.39	0.12	-0.23	0.24	-0.27
全回答者(属性無回答を含む)	279	151	472	582	588	346	52	2,191	4.6	3.1	4.7	6.2	4.9	4.8	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	-0.16	-0.14	-0.04	0.00	-0.34

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q108. (意見の変更理由)博士課程学生が、自ら課題や研究テーマを見だし、最後までやり抜くことができるような指導が十分に行われていると思いますか。

	2019	2020	差	
1	2	4	2	後任の教授の努力で博士課程学生の姿勢がよくなってきている。(大学,その他,男性)
2	2	4	2	自分なりに頑張っていて取り組んでいます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	4	2	ラボごとに相当状況は異なるため。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1	課題やテーマの大枠は研究環境に依存する部分も多い。具体的な進め方は学生が自分で考えるのが一般的です。(質問不 適当)(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1	その重要性の認識が深まっていると思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	4	5	1	・教員個人の指導よりも、環境の要因の方がかなり大きいのではないかと、やれていると思うが、最後は自分で見出すことが必 要。・学生の自主性に任されているように見える。・教員の指導方法がまちまちであるし、海外で経験を積む機会もまだ少な い。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
7	3	4	1	卓越大学院プログラムなどを利用して推進している。ただし、卓越大学院プログラムは、育成する学生数に対して、関わる教員数 が多いのが難点。というか、沢山の教員が関わって教育しているというようなことをプログラム自体が望んでおり、それに 応えるにはやむを得ないところもある。プログラム自身の建て付けが良くないと言われるのであろう。(大学,第2G,社長・学長等クラス, 男性)
8	4	5	1	学生独自による課題解決への方法の計画,実行,評価ができるよう指導している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
9	4	5	1	教育には力を入れてきています。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	学振特別研究員の採用が増えていると聞いたから。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	3	4	1	それぞれの教員が指導をしているため向上している(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
12	4	5	1	大学院研究進捗の確認システムが構築された(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
13	4	5	1	指導者の能力自体は問題ないと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	1	2	1	指導が従来通りにやっている。社会的状況などの理由でそもそも博士課程へ進む学生が減少している。(公的研究機関,部長・ 教授等クラス,男性)
15	1	2	1	指導教員の能力に依存している(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
16	1	2	1	○大の研究活動の変化,○○○【民間企業】との包括活動に見られる改善(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	4	5	1	大学によっては、その対応ができてつあるように感じました(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
18	3	3	0	フルタイムの学生に対してはおこなわれていると感じるが、社会人学生に対しては不十分であると思う。(大学,部長・教授等ク ラス,男性)
19	2	2	0	3年でそこまでやるのは結構きつい(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
20	2	2	0	ポストの数が問題であり、大学レベルでどうにかなるものではない(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	1	0	成果を出さねば学生のための研究費すらとれない。学生の成長を気長に待つ余裕など現場にはない。(大学,第1G,保健,主任 研究員・准教授クラス,男性)
22	3	3	0	歯学研究科では、学部の6年間で歯科医師となる教育は受けたが、研究に従事した経験のないものが博士課程に入学してく るため、自ら課題を見出すことが困難である場合がほとんどである。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
23	2	2	0	うちではそのような取り組みを行なっているが、他ではテーマを与えることが一般的(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授ク ラス,男性)
24	3	3	0	実施しようとしているが、学位取得のための必須事項などのために方向転換を余儀なくされることもある(大学,第2G,工学,主任 研究員・准教授クラス,女性)
25	2	2	0	指導教員による、研究テーマと研究費は切り離せない。博士課程が自分で助成金をもらえるか、また、費用について任せられ ているかによって、やり抜くことができるのかは依存する。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	5	5	0	博士課程に進学した学生は、各々成長している。修士課程の2年間の教育期間は、就職活動、インターンシップ等で実質的に 1.2年程度と短い。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	4	4	0	主指導教員の力量にもよると思います。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
28	3	3	0	部局や教員に応じて異なるので、一概には言えない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
29	1	1	0	自ら見いだせる学生が入っていない。受け身の院生が増えている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
30	2	2	0	教授が研究指導をしない。特に人文系。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
31	3	3	0	多くの場合、その必要は無い。十分な論文の読解能力がない学生としても成熟していない学生に独自テーマを勝手にさせる ことが危険である。能力を見極め、しっかりと考え方、人間力、精神力、実験技術等を訓練することが博士課程では望まれる。 また、論文を書く戦略や論述方法も学ぶ必要があり、過度な野放し状態を誘導することは控えるべき。教育、訓練の重要な時 期を外観的に狭い視野で判断すべきではない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
32	1	1	0	私立大学は、担当教官あたりの生徒数が多すぎる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	1	1	0	産業界からの在職DCは自分の解決すべき課題を持ってくるが、3年間の課程博士学生が0から研究を始めることは困難(民 間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	4	4	0	バラツキはある(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
35	3	2	-1	競争的資金が増えたことで、ヒエラルキーが増大し、学生の自主性が減っているように感じる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
36	4	3	-1	学生の精神的な頑健性が下がってきている。(大学,部長・教授等クラス,男性)

37	4	3	-1	指導教官が狭量で、グローバルやインクルーシブに物ごとを考えられない教員が多い。(大学、部長・教授等クラス、男性)
38	4	3	-1	努力をしている教員もいるが、十分ではない。学生の考え方も受け身の部分がある。社会全体の志向や文化的な影響もある。全ての学生が同じようにならなくても良いと思う。多様性を伸ばせる教育を行えるほど、人材と予算に余裕はない。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
39	2	1	-1	プロジェクト研究主導になりすぎと思う(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
40	3	2	-1	コロナ禍の影響に研究室の体制が十分に対応していない(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
41	3	2	-1	指導というか、指導を受ける態度の問題が大きい。その結果、場合によっては、指導が不十分となる場合もあろう(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
42	5	4	-1	コロナ禍での登校規制の影響で、時間的な制約もあり、やや困難になってきている(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
43	4	3	-1	博士課程学生が少ないため、博士課程の指導を経験した教員が少なく、また、指導方法がわからない人が多いと考える。(大学、第3G、主任研究員・准教授クラス、男性)
44	4	3	-1	教授ポストの准教授、助教ポストへの振り替えの影響がある。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
45	3	2	-1	まずは学位論文のための研究を課題として出すので、それが完了した後、もう一本論文を出せる学生が極めて少ない。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
46	4	3	-1	臨床研修制度の導入以降、指導できる中堅が不足している。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
47	3	2	-1	大学院での研究課題が未成熟のまま入学しており、研究の熟成が進まない学部、留学生が多い。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
48	5	4	-1	能力が十分ではない学生も進学しているため、自ら課題や研究テーマを見出すことができていない。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
49	3	2	-1	指導は行われていても、修了年限の制約、支援制度の限度などがあり、実質それが許されない環境にある(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
50	4	3	-1	指導教員に強く依存している。博士課程学生の能力よりも、指導教員でその運命は大きく左右するように思う。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
51	3	2	-1	今年度に限ってはコロナによる登校制限が行われたためweb経由による教育となり、学生数の多い当大学ではそれが制限となった。(大学、第4G、農学、主任研究員・准教授クラス、女性)
52	5	4	-1	コロナ禍による影響を受けた(大学、大学共同利用機関、部長・教授等クラス、男性)
53	2	1	-1	違う意味で不十分。現在では、手取り足取り、先生が指導し過ぎるので、博士号を取得した若者が自律的に研究を推進できないケースが多い。本来、能力のない人間は淘汰されるシステムがあるべきで、一部の人間がゴールの博士号を取得する方が正しい。この過程が正しく行われなくなった日本では、ずぶずぶの似非博士的人材が大量に発生していると感じる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
54	3	2	-1	COVID19の影響により十分な指導ができない(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
55	5	4	-1	私大において、学生数に対する教員数が不足しており、不十分な対応が見られる(公的研究機関、部長・教授等クラス、女性)
56	4	3	-1	日本は、欧米と異なり、基本的に3年間で修了させる前提となっている。自らすべてやらせていると3年間で終わらないことから、難しい。日本で3年で修了させる必要性は、博士課程の間に経済的な援助がほとんど無いことから、3年間を超えて博士課程にいられないということである。博士課程の学生に欧米のようにもっと、給与を与えて、経済的にある程度担保されている状態を作って上げて腰を据えて研究できる環境を構築すべき。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
57	2	1	-1	度重なる組織改編で益々研究者が管理部門やコーディネート部門に異動し数が減っている。(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
58	4	3	-1	博士課程修了後のキャリアパスが描きずらくなっている印象を受けたため、評価を下げた。(公的研究機関、その他、男性)
59	2	1	-1	博士課程の研究者のモチベーションは高いが、生活が苦しく、継続性と将来性が不明瞭で、教育が難しいのではないかと。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
60	4	3	-1	予算が削減されていると思われる。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
61	4	3	-1	教授がテーマを与えるケースが多い(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
62	2	1	-1	自ら、課題を見つけたして研究開発出来る人材が少ない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
63	4	3	-1	コロナ禍での対応が十分とは言えない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
64	3	2	-1	研究費獲得や大学ポジションなどの確保が年々難しくなっているように感じます。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
65	5	4	-1	博士課程(PhD)では、学部学生に求められる水準より高くなると考えます。その高い水準を満たしているか、との視点からです。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
66	4	3	-1	コロナの影響。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、女性)
67	3	2	-1	管理業務で教官が忙しいのでは、博士課程から教官すべて、補佐員、事務官すべて業務日誌をつけて時間管理の訓練をすべき。(民間企業等、その他、男性)
68	4	2	-2	指導教員ごとの能力差は大きい。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
69	3	1	-2	教員の研究および教育以外の雑用時間が多すぎて、より悪い方向に行っている。(大学、第2G、工学、研究員・助教クラス、男性)
70	4	2	-2	実験系の研究に制限が多くなり、学生が自ら研究テーマを見出す指導ができていない。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
71	4	2	-2	指導教官が忙しすぎて、博士学生への指導がやや不十分と感じる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
72	3	1	-2	教員が、十分な議論なく自分の研究を学生にやらせている例が非常に多い。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
73	4	2	-2	博士課程への進学者数も減っているが、指導教員の質も低下している印象だ。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
74	4	1	-3	運営費交付金減で目的の決まった外部資金のみでは不可能(大学、大学共同利用機関、部長・教授等クラス、男性)
75	5	2	-3	個人の能力が低い場合指導が十分行われない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)

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

回答者グループ	2020年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	75	358	609	399	210	135	95	1,806	3.4	1.9	3.2	5.0	3.4	3.4	3.4	3.4	0.00	-0.02	0.02	-0.04	-0.04	
大学等	61	310	507	326	183	110	78	1,514	3.4	1.9	3.1	5.0	3.4	3.4	3.4	3.4	-0.02	0.00	0.02	-0.07	-0.07	
公的研究機関	14	48	102	73	27	25	17	292	3.5	2.1	3.3	4.9	3.4	3.5	3.4	3.5	0.08	-0.07	0.00	0.09	0.10	
インバウンジョン所属グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
男性	68	304	542	363	189	128	74	1,600	3.4	2.0	3.2	5.0	3.4	3.4	3.4	3.4	0.03	-0.01	0.03	-0.04	0.01	
女性	7	54	67	36	21	7	21	206	3.3	1.6	2.9	4.9	3.6	3.4	3.4	3.3	-0.21	-0.05	-0.05	-0.08	-0.39	
社長・役員・学長等クラス	0	26	99	49	19	9	4	206	3.0	2.1	3.0	4.3	2.8	3.0	3.0	3.0	0.15	0.03	0.02	0.00	0.20	
部長・教授クラス	20	176	283	170	77	50	30	786	3.1	1.8	2.9	4.6	3.0	3.0	3.1	3.1	-0.01	0.08	0.03	-0.07	0.02	
主任研究員・准教授クラス	33	114	172	141	86	61	42	616	3.8	2.1	3.6	5.7	3.6	3.7	3.6	3.7	0.06	-0.03	0.08	0.06	0.17	
研究員・助教クラス	21	38	44	33	25	15	18	173	3.9	1.9	3.6	6.0	4.0	4.0	3.9	3.9	-0.01	-0.05	0.03	-0.06	-0.09	
その他	1	4	11	6	3	0	1	25	3.0	2.0	3.0	4.4	3.6	3.6	3.6	3.1	0.04	-0.05	-0.51	-0.10	-0.62	
任期あり	20	92	159	115	63	31	26	486	3.4	2.0	3.2	5.0	3.4	3.6	3.5	3.4	0.03	-0.14	0.04	-0.09	-0.13	
任期なし	55	266	450	284	147	104	69	1,320	3.4	1.9	3.1	4.9	3.4	3.3	3.4	3.4	-0.01	0.04	0.01	-0.02	0.01	
学長・機関長等	0	16	60	31	13	5	1	126	3.0	2.1	3.0	4.3	2.7	2.8	3.0	3.1	0.09	0.21	0.11	-0.14	0.28	
マネジメンツ実務	6	18	72	40	15	4	4	153	3.0	2.1	3.0	4.4	3.0	3.1	3.1	3.0	0.04	0.02	0.04	-0.09	0.00	
現場研究者	65	277	429	296	173	114	87	1,376	3.5	1.9	3.3	5.3	3.6	3.6	3.5	3.5	-0.01	-0.03	0.02	-0.01	-0.03	
大規模PIの研究責任者	4	47	48	32	9	12	3	151	2.7	1.3	2.7	4.3	3.0	3.0	2.8	2.7	-0.03	-0.13	-0.02	-0.12	-0.30	
国立大学等	44	220	355	232	133	72	50	1,062	3.3	1.9	3.1	4.9	3.4	3.4	3.3	3.4	-0.02	-0.03	0.04	-0.08	-0.08	
公立大学	4	17	32	21	8	3	10	91	3.5	2.0	3.2	4.9	3.0	3.2	3.4	3.4	0.23	0.19	-0.03	0.10	0.50	
私立大学	13	73	120	73	42	35	18	361	3.4	1.9	3.2	5.2	3.6	3.5	3.5	3.4	-0.09	0.01	-0.02	-0.08	-0.17	
第1グループ	11	56	74	46	31	15	12	234	3.2	1.7	3.0	5.0	3.3	3.3	3.2	3.2	-0.04	-0.10	0.00	0.06	-0.08	
第2グループ	16	75	97	73	41	31	18	335	3.5	1.8	3.3	5.3	3.7	3.7	3.6	3.5	0.02	-0.13	-0.02	-0.07	-0.20	
第3グループ	15	64	135	70	49	27	16	361	3.4	2.0	3.1	5.1	3.4	3.4	3.5	3.6	0.00	0.10	0.12	-0.22	0.00	
第4グループ	18	101	179	128	54	36	29	527	3.4	2.0	3.2	4.8	3.3	3.3	3.4	3.4	-0.05	0.08	0.00	0.00	0.31	
理学	14	41	61	41	24	9	10	186	3.2	1.8	3.1	4.9	3.5	3.5	3.6	3.5	-0.03	0.07	-0.10	-0.26	-0.31	
工学	18	109	121	74	49	32	22	407	3.2	1.6	3.0	5.0	3.2	3.2	3.2	3.2	0.06	-0.03	0.06	-0.04	0.05	
農学	7	35	54	45	18	9	7	168	3.2	1.9	3.2	4.7	3.2	3.3	3.3	3.2	0.13	-0.04	0.04	-0.12	0.01	
保健	14	51	110	86	55	41	31	374	4.1	2.3	3.8	6.0	4.0	3.9	3.9	4.0	-0.07	-0.04	0.08	0.12	0.09	
産官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし(分からない)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	75	358	609	399	210	135	95	1,806	3.4	1.9	3.2	5.0	3.4	3.4	3.4	3.4	0.00	-0.02	0.02	-0.04	-0.04	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2019	2020	差	
1	1	4	3	女性研究者のみ応募可能な公募等が多数行われ、女性研究者数が増加した。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
2	2	5	3	研究を希望する人材が研究をできる環境という面では、男女差は既にほぼない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
3	3	5	2	学内でも女性が教員を占める割合がトップである。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
4	1	3	2	最近女性研究者増への取り組みが増えたため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
5	4	5	1	学生の研究者希望人数に対する割合でいえば十分 人数よりも研究能力の涵養が重要(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	2	1	本年度少しだけ増加の傾向があった。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	ポジティブ・アクションには他学部より注力していると思う。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
8	4	5	1	人数構成比的には女性が増えている。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	3	4	1	少しずつ増えていると思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	4	5	1	博士後期課程の学生の男女比を見ても、すでに女性研究者は十分であると考えられるため。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	3	4	1	女性教員数が増加している。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	女性研究者の数は増えている。(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
13	4	5	1	我々の専攻では、女性教員の積極的な採用を行っており、20%ほどまで増えてきている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	女性の教員が昨年度より増えた(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
15	1	2	1	本学も徐々に女性研究者の確保に力を入れ始めており、中長期計画に数値目標が盛り込まれるなど改善の兆しが見受けられる。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
16	1	2	1	まだまだ少ないが、少しずつ増えている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
17	1	2	1	博士研究員の女性増員で少し改善した(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
18	1	2	1	女性研究者のため公募を率先して実施した。しかし、男性研究者からの反発は強い。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
19	3	4	1	最近、当所における女性研究者の新規採用が増加傾向にある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
20	2	3	1	幹部・管理職レベルの女性もいる一方、全体としての数は多くない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
21	2	3	1	理工系で博士課程まで進学する学生の割合からすれば妥当(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
22	4	5	1	〇〇大学よりも〇〇〇〇【公的研究機関】の方が数が多い(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1	女性研究者の活躍促進を意識した事業を実施している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
24	1	2	1	不十分であるが、女性の新規採用者は以前より増加。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1	diversityは職場で浸透しつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
26	5	5	0	難しい問題だが、員数合わせで、能力のない方も増えてしまっている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
27	2	2	0	理工系にはほとんどいない。理系の修士の学生も女性にはほとんどいない(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
28	6	6	0	大学院生が少ないので、無理に採用を増やしても意味が無い。まずは大学院生を増やす努力が必要(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	1	1	0	そもそも女性が理工系に進む数が少ないので、現時点において女性研究者が十分ではない。理工系文化系という分け方にもそもそも問題があるが、それについては今は触れない。理工系分野へ進む学生を増やすには、中学校、高等学校での理科教育を抜本的に見直す必要があると思う。中高の理科の教員に、何故工学部系の学生は中々なれないのだろうか。原則的にはなれるが、単位取得などに大きなハードルがある。これらの改善も必要であろう。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
30	1	1	0	まだまだ不足しています(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
31	2	2	0	理工系などでは、そもそも人材が少なく苦戦している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
32	1	1	0	現在所属する学部では6人しかおらずほとんどが助教である(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
33	1	1	0	10人～15人に一人程度で少ない。しかし、当該研究分野全体に女性研究者が少ないので、無暗に女性枠を増やすのは問題が多い。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	1	1	0	女性が出産して子育てして復職すればそれだけ賢くなっているはずですから、給料が上がっても良いと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	2	2	0	女性研究者を育成するための社会環境の充実が必須である。大学・研究機関にのみそれを施策しているのが現状だと考える。特に、子供の病気の際に預かることができる。医師が支援できる病児保育、研究者支援病児一時預かりを可能にした医院が研究機関に併設され、そこを国は支援すべきと考える。競争的資金からもその費用を出せるようにすべき(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
36	2	1	-1	・多くの分野で女性研究者の比率は圧倒的に少なく、かなり不十分である。大学だけでなく産業界も含めた日本全体の問題。ただし、逆差別はよくない。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
37	2	1	-1	博士後期課程への進学が低すぎる。JSPSのDC1に女性枠(30%)を設定しては如何でしょうか？(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
38	4	3	-1	女性教員は増加しているが、その速度が遅いと感じるため。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

39	4	3	-1	女子学生数と女性研究者の比率を考えると,思うようには増えていない感じを受ける。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
40	3	2	-1	有期教員の異動により,女性教員数が減少(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
41	3	2	-1	女性研究者全体の人数は増えているが,理工系の分野では依然として少ないため。(大学,第2G,研究員・助教クラス,男性)
42	6	5	-1	退職による男女構成比の変化(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	3	2	-1	女性教員の転出が続いている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
44	3	2	-1	博士課程に進学する女子学生の確保に向けた奨学金等の支援を含めた取組が,十分とは言えない状況にある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
45	3	2	-1	異動により減ったから(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
46	2	1	-1	これだけプロモーションしているのに結局は変わっていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
47	3	2	-1	女性が大学に残りたがらない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
48	2	1	-1	教員の女性比率が低い現状がある。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
49	3	2	-1	女性限定公募を実施したが,元々知り合いの男性研究者を強く希望する教員がいたため,面接候補者を選出することができず,その後一般公募となってしまった。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
50	4	3	-1	女性研究者が他大学へ転出したため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	4	3	-1	女性の教授が少ない(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
52	4	3	-1	女性研究者の転出があった(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
53	3	2	-1	退職されて数が減っている(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
54	2	1	-1	異動,退職などで昨年より女性研究者数が減少したから(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
55	4	2	-2	少ない(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	3	1	-2	女性研究者の数が問題なのではなくて,機会の平等が担保されていればよい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

Q110. より多くの女性研究者が活躍するための環境の改善(ライフステージに応じた支援等)は十分だと思いますか。

回答者グループ	2020年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	131	233	448	443	331	207	88	1,750	4.1	2.4	4.1	5.9	4.0	4.0	4.0	4.1	4.1	0.03	-0.03	0.07	0.05	0.12
大学等	114	199	370	363	287	171	71	1,461	4.1	2.4	4.1	6.0	4.0	4.0	4.1	4.1	4.1	0.03	-0.03	0.10	0.03	0.12
公的研究機関	17	34	78	80	44	36	17	289	4.1	2.5	4.0	5.9	4.1	4.1	4.0	4.1	4.0	0.05	-0.03	-0.08	0.14	0.08
インバウンジョン係職グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	122	181	396	399	302	190	78	1,546	4.2	2.5	4.2	6.0	4.0	4.1	4.1	4.2	4.2	0.07	-0.03	0.06	0.05	0.16
女性	9	52	52	44	29	17	10	204	3.4	1.6	3.3	5.3	3.6	3.3	3.3	3.4	3.4	-0.23	-0.05	0.08	0.02	-0.18
社長・役員・学長等クラス	0	10	56	51	57	29	3	206	4.5	2.9	4.5	6.1	4.3	4.5	4.6	4.6	4.5	0.23	0.04	0.05	-0.14	0.18
部長・教授クラス	39	101	220	194	126	94	32	767	4.0	2.4	3.9	5.8	3.8	3.8	3.8	3.8	4.0	0.01	-0.04	0.06	0.13	0.16
主任研究員・准教授クラス	61	94	128	151	116	63	36	588	4.1	2.4	4.1	6.0	3.8	3.9	4.0	4.0	4.1	0.11	0.04	0.04	0.11	0.30
研究員・助教クラス	30	25	37	37	28	20	17	164	4.4	2.4	4.2	6.4	4.4	4.3	4.1	4.4	4.4	-0.09	-0.16	0.31	-0.05	0.00
その他	1	3	7	10	4	1	0	25	3.4	2.4	3.8	4.8	4.4	4.1	4.4	4.3	3.4	-0.33	0.31	-0.15	-0.81	-0.98
任期あり	34	60	122	106	99	64	21	472	4.2	2.5	4.2	6.1	4.0	4.1	4.0	4.1	4.2	0.07	-0.07	0.10	0.06	0.16
任期なし	97	173	326	337	232	143	67	1,278	4.1	2.4	4.0	5.9	4.0	4.0	4.0	4.1	4.1	0.02	-0.02	0.06	0.05	0.11
学長・機関長等	0	4	31	33	36	21	1	126	4.7	3.1	4.7	6.2	4.2	4.6	4.6	4.8	4.7	0.36	0.07	0.19	-0.16	0.45
マネジメント実務	4	8	40	42	45	15	5	155	4.4	2.9	4.5	6.0	4.4	4.4	4.4	4.5	4.4	-0.01	-0.03	0.14	-0.08	0.03
現場研究者	118	194	326	342	228	158	75	1,323	4.1	2.4	4.0	6.0	4.0	4.0	3.9	4.0	4.1	0.00	-0.05	0.07	0.08	0.10
大規模PIの研究責任者	9	27	51	26	22	13	7	146	3.5	2.0	3.2	5.4	3.5	3.6	3.6	3.4	3.5	0.11	-0.01	-0.14	0.06	0.02
国立大学等	73	125	251	268	206	128	55	1,033	4.2	2.6	4.2	6.1	4.1	4.1	4.1	4.2	4.2	0.05	-0.02	0.14	0.00	0.17
公立大学	12	12	17	25	17	7	5	83	4.1	2.5	4.2	5.8	3.6	3.7	3.8	4.0	4.1	0.13	0.08	0.24	0.10	0.55
私立大学	29	62	102	70	64	36	11	345	3.7	2.1	3.5	5.6	3.8	3.7	3.6	3.6	3.7	-0.07	-0.08	-0.06	0.11	-0.10
第1グループ	19	38	58	47	46	25	12	226	4.0	2.2	3.9	6.0	3.7	3.8	3.7	3.9	4.0	0.08	-0.05	0.12	0.13	0.29
第2グループ	26	40	82	92	50	46	15	325	4.2	2.5	4.1	6.0	4.0	4.1	4.0	4.1	4.2	0.03	-0.09	0.14	0.03	0.11
第3グループ	27	45	87	85	80	35	17	349	4.1	2.5	4.2	5.9	3.9	4.0	4.0	4.2	4.1	0.02	0.07	0.19	-0.07	0.21
第4グループ	40	66	136	123	97	60	23	505	4.1	2.4	4.0	5.9	4.0	4.0	4.0	4.0	4.1	0.00	-0.05	0.00	0.08	0.03
理学	22	25	51	35	40	17	10	178	4.0	2.3	4.0	5.9	4.0	4.1	4.2	4.1	4.0	0.07	0.04	-0.02	-0.10	-0.01
工学	49	59	83	109	59	45	21	376	4.1	2.4	4.0	5.9	3.8	4.0	3.9	4.0	4.1	0.15	-0.08	0.09	0.09	0.24
農学	10	27	39	43	32	16	8	165	3.9	2.3	4.0	5.8	4.0	3.9	3.8	4.0	3.9	-0.04	-0.14	0.21	-0.05	-0.02
保健	20	52	94	89	62	51	20	368	4.1	2.4	4.0	6.1	3.9	3.8	3.8	4.0	4.1	-0.15	0.02	0.16	0.17	0.20
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし(分からない)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	131	233	448	443	331	207	88	1,750	4.1	2.4	4.1	5.9	4.0	4.0	4.0	4.1	4.1	0.03	-0.03	0.07	0.05	0.12

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q110. (意見の変更理由)より多くの女性研究者が活躍するための環境の改善(ライフステージに応じた支援等)は十分だと思いますか。

	2019	2020	差	
1	1	6	5	任期ありの場合を除く(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2	本学の規定改正により少々改善した。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	昨年度より国の支援のもと,サポート支援の予算を獲得したため。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
4	1	3	2	社会的な面で改善の傾向にある(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
5	2	4	2	女性の働く環境整備はかなりしている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
6	1	2	1	少し良くなっているが,女性が学術研究を志す動機付けになるところまでは行っていない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	育児の援助がある。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	2	1	以前より配慮されてきていると感じています(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	大学としてできることはやっていると考えたため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	4	5	1	在宅勤務等の柔軟化(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	3	4	1	産前産後の休職体制に加え,その間の人材の補充も行われている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	各種取組みにより,徐々に進んできているように思います。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
13	2	3	1	保育所などの設備が進んでおり,改善されているが十分とは言えない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	4	5	1	新型コロナウイルス感染症対策の一環でオンライン授業・会議の環境が整備され在宅勤務が以前と比較して容易となったため。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
15	2	3	1	女性の博士学生が学振をとる割合が増えてきていること,学内に研究助成の女性枠も増えてきており,少しずつ改善されているようである。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
16	4	5	1	保育園の整備,育休などがとりやすくなっているし,休む期間の臨時職員の雇用もしやすくなった。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	研究支援員制度やライフイベント期におけるメンター制度,認可外保育施設利用制度などを新たに創設した(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
18	1	2	1	本年,コロナ対策を契機にして若干の改善が得られた為。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1	女性研究者向けの支援も行われているが,金額が不十分.また,予算の出所が微妙なケースが多く,使い勝手が悪い。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1	研究費はもらえるが,学生の配分が研究を進めるうえでは重要で,学生の配分は,教授に依存する。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
21	2	3	1	大学/学部の新しい取り組みを知ったから。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	4	5	1	産休を2回とる研究者がいたため(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	2	3	1	本学も徐々に女性研究者の確保に力を入れ始めており,中長期計画に数値目標が盛り込まれるなど改善の兆しが見受けられる。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
24	2	3	1	コロナ禍への対応を通じて拡充された在宅勤務支援などは,育児中の女性研究者の待遇改善に多少は寄与したように見受けられる(十分ではないが)。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	4	5	1	〇〇大学よりも〇〇〇〇【公的研究機関】の方が取り組みに優れている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
26	4	5	1	メンター制度,産休制度など,確実に改善されており,十分なレベルに達していると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	徐々に支援制度が整いつつあると感じる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
28	1	1	0	会議が夕方からある場合があり,十分に配慮されていない(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	3	3	0	女性研究者が活躍するためには,男性研究者にもライフステージに応じた同じレベルの支援をすることが重要である.対象を女性研究者のみとすることは,無意識のうちに,育児は女性が担うものと考えているからではないか?(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	2	2	0	まだまだ不十分である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
31	1	1	0	子育て世代には徐々に改良されているが,介護シニア世代への改善は皆無である(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
32	6	6	0	支援は十分すぎるくらいされていると思う(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	2	2	0	会議時間が17時以降に設定されている状況が常態化している(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
34	2	2	0	結婚後,子育て中に夫が勤務する職場と女性研究者が勤務する場所の課題がある.これが解決できないと女性研究者は思いついた研究活動が不可能である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
35	1	1	0	ライフステージに応じた支援は男性研究者に必要な,女性のライフステージではなく家族のライフステージ。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
36	1	1	0	研究の世界は業績主義過ぎるかもしれませんが,時短の研究者を雇う余裕が地方国立大学にあれば良いのですが。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	1	1	0	全くもって不十分.子育てしたりならやめた方がいい状況。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)

38	2	2	0	育休中の業績低下が考慮されない。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
39	3	3	0	環境の改善はそれなりだと思うが, 研究の継続, 中断等を受け入れる側の制度・対応の方に問題はないのか疑問。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
40	3	2	-1	・アフターマティプ・アクションしか解決法がないように思えるほど, 根の深い構造的な問題だと感じている。・まだ女性研究者の採用は少なく, 学内業務を多く負担する傾向があり, かつ家庭でも家事育児負担を多く担いがちである。・国全体の問題だと思う。十分ではないことを大学や政府がまったく認識できていない。・環境改善は不十分だと思われるが, どの程度必要かの議論が必要で, それに関する知識を持っていない。・制度を整備しても, それが使いやすいかどうかは別問題。なにより絶対数が増加することが改善につながるはず。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
41	4	3	-1	前回からあまり状況に変化はないが, 保育施設の整備など, 現時点で表現されていないが改善が必要と感ずることがあるため, 回答を変更した。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
42	4	3	-1	少しそういう動きがあったが, 中途半端に終わっている。継続的な取り組みが必要だが, それを引っ張っていく女性リーダーがいないのかもしれない。現状, 女性の教授は学部で一人だけであり, 多くの仕事と期待がその教授に集中しているように思う。(大学, 第2G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
43	3	2	-1	非常勤職員の雇用など支援はあるが, 雇用が短期間に設定されているなど, 非常に使いづらい(大学, 第2G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
44	2	1	-1	実際に退職を余儀なくされた女性研究者が身近にいた。(大学, 第3G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
45	4	3	-1	管理職, テンユア職への登用が不十分(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
46	3	2	-1	ライフイベントに対するサポートをより充実すべき(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
47	2	1	-1	日本社会すべてに通じる課題で, 相変わらず変わっていない。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
48	2	1	-1	教員採用人事基準の相当の変更が必要と思われる。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
49	3	2	-1	妻(大学教員)が産休に入ったが, 育児をしながらオンラインで仕事を行っている。本人のしたい仕事(研究や学会活動など)なら構わないと思うのだが, 雑務処理に追われている姿を見ると支援をする気があるのか甚だ疑問に感じる。女性活躍の意味をばき違えているように思う。(大学, 第4G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
50	3	2	-1	制度は変化がないが, 自分の認識が変わった。(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
51	5	4	-1	コロナ禍による影響を受けた(大学, 大学共同利用機関, 部長・教授等クラス, 男性)
52	4	3	-1	ライフステージの多様化に伴って, 支援が複雑化している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
53	4	3	-1	育児中の研究者に, リモート勤務を認めるなど, 制度的なバックアップの充実が必要(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
54	4	3	-1	職業を優先させるばかりで, 例えば結婚の機会をあきらめている女性研究者が増加しているように見える。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
55	4	3	-1	出産, 育児に関しての環境は不十分か(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
56	4	2	-2	学内の特任助教のシステムでは未だにライフイベントに対する配慮がなされていない。制度が昨年になってライフイベントを考慮する様に変更されたが, それ以前に採用された特任助教には適用されないとのこと。なぜ大学が旧制度の運用にこだわるのかが理解できない。(大学, 第2G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
57	5	3	-2	学内に託児所等の施設が無く, 環境が整っているとは言い難い(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
58	5	3	-2	最近の公募は女性優先が多いと思うから。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

Q111. より多くの女性研究者が活躍するための採用・昇進等の人事システムの工夫は十分だと思いますか。

回答者グループ	2020年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	175	164	303	461	371	251	156	1,706	4.8	3.1	4.7	4.8	4.9	4.8	4.9	4.8	0.02	-0.03	0.05	-0.04	0.00	
大学等	150	138	255	380	313	203	136	1,425	4.8	3.1	4.7	4.8	4.9	4.8	4.9	4.8	0.02	-0.03	0.07	-0.04	0.02	
公的研究機関	25	26	48	81	58	48	20	281	4.8	3.2	4.7	4.8	4.9	4.9	4.8	4.8	0.06	-0.03	-0.08	-0.03	-0.07	
インバウンジョン係職グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
性別	162	113	259	406	346	239	143	1,506	5.0	3.4	4.9	6.7	4.9	5.0	5.1	5.0	0.06	0.00	0.04	-0.03	0.07	
男性	13	51	44	55	25	12	13	200	3.4	1.6	3.5	5.0	3.9	3.7	3.5	3.4	-0.25	-0.18	0.03	-0.11	-0.50	
女性	1	5	41	59	58	36	6	205	4.9	3.5	4.9	6.4	4.8	5.1	5.1	4.9	0.26	0.07	-0.17	-0.03	0.14	
社長・役員・学長等クラス	38	78	142	208	164	114	62	768	4.7	3.0	4.6	6.5	4.7	4.7	4.6	4.7	0.04	-0.07	0.06	0.03	0.06	
部長・教授クラス	91	53	95	151	113	81	65	558	5.0	3.2	4.8	6.8	4.9	4.9	4.9	5.0	0.01	0.03	0.03	0.05	0.11	
主任研究員、准教授クラス	42	26	21	34	30	18	23	152	4.8	2.6	4.8	6.9	5.1	5.1	5.0	4.8	-0.03	-0.09	0.36	-0.53	-0.29	
研究員、助教クラス	3	2	4	9	6	2	0	23	4.2	3.2	4.4	5.6	4.4	4.4	5.0	4.4	-0.27	0.64	-0.60	-0.23	-0.46	
その他	44	53	81	122	106	65	35	462	4.7	3.0	4.7	6.4	4.8	4.9	4.7	4.7	0.01	-0.12	0.09	-0.17	-0.18	
任期あり	131	111	222	339	265	186	121	1,244	4.9	3.2	4.8	6.6	4.8	4.9	4.9	4.9	0.03	0.01	0.03	0.01	0.07	
任期なし	1	4	19	38	35	26	3	125	5.1	3.7	5.1	6.6	4.7	4.9	5.1	5.1	0.22	0.21	-0.01	0.01	0.43	
学長・機関長等	9	3	27	51	47	16	6	150	4.9	3.6	4.8	6.1	4.7	4.8	4.7	4.8	0.08	-0.03	0.06	0.05	0.16	
マネジメント実務	159	136	229	336	263	185	133	1,282	4.8	3.0	4.7	6.7	4.9	4.9	4.8	4.9	-0.01	-0.06	0.07	-0.04	-0.04	
現場研究者	6	21	28	36	26	24	14	149	4.6	2.6	4.5	6.7	4.8	4.9	4.8	4.6	0.13	0.03	-0.14	-0.18	-0.16	
大規模PIの研究責任者	96	86	170	276	222	148	108	1,010	5.0	3.3	4.8	6.7	4.9	5.0	5.1	5.0	0.06	-0.01	0.22	-0.09	0.08	
国立大学等	15	5	14	22	23	11	5	80	4.9	3.4	4.9	6.4	4.4	4.7	4.7	4.9	0.27	0.01	0.22	0.00	0.49	
公立大学	39	47	71	82	68	44	23	335	4.4	2.5	4.3	6.3	4.6	4.4	4.4	4.4	-0.18	-0.06	-0.09	0.07	-0.26	
私立大学	20	27	45	50	48	30	25	225	4.7	2.8	4.7	6.6	4.7	4.9	4.7	4.8	0.14	-0.11	0.10	-0.10	0.03	
第1グループ	32	26	48	80	75	54	36	319	5.2	3.5	5.1	7.0	5.0	5.1	5.3	5.2	0.11	-0.03	0.16	-0.05	0.19	
第2グループ	44	32	70	82	78	43	27	332	4.7	2.9	4.6	6.4	4.7	4.6	4.8	4.7	-0.05	0.00	0.17	-0.11	0.01	
第3グループ	53	51	84	148	98	69	42	492	4.7	3.1	4.6	6.5	4.8	4.7	4.7	4.7	-0.08	0.03	-0.04	0.04	-0.04	
第4グループ	28	14	38	41	42	17	20	172	4.8	2.9	4.7	6.4	5.1	5.0	5.1	4.8	-0.08	0.07	-0.06	-0.23	-0.30	
理学	64	34	51	101	80	48	47	361	5.1	3.4	4.9	6.8	5.0	5.0	5.1	5.1	0.02	-0.02	0.11	0.01	0.12	
工学	13	18	28	46	37	18	15	162	4.7	3.0	4.6	6.3	4.7	4.7	4.7	4.7	-0.03	-0.02	0.02	-0.03	-0.06	
農学	32	46	75	83	63	59	30	356	4.6	2.6	4.5	6.7	4.5	4.5	4.4	4.6	-0.04	-0.09	0.23	-0.01	0.09	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	175	164	303	461	371	251	156	1,706	4.8	3.1	4.7	6.6	4.8	4.9	4.8	4.9	0.02	-0.03	0.05	-0.04	0.00	

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

Q111. (意見の変更理由)より多くの女性研究者が活躍するための採用・昇進等の人事システムの工夫は十分だと思いますか。

	2019	2020	差	
1	3	5	2	さらに積極的に実施している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
2	1	3	2	女性限定の人事が増えたため,良いか,悪いかは別として。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
3	2	4	2	実績として感じられる(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	4	5	1	システムは十分だと思うけど,人材がいない.そもそも,理工系に進む女子が少ないので,母集団の問題,国の教育の問題。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
5	1	2	1	以前より配慮されてきていると感じています(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
6	3	4	1	来年度に向けて,女性・若手研究者に対し,「研究教授・研究准教授」制度の導入を検討している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
7	3	4	1	各種取組みにより,徐々に進んできているように思います。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
8	1	2	1	本研究科独自事業として,博士課程在籍女子学生を特任助手として採用する事業を開始しました。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1	女性を増やす努力は見られる(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
10	4	5	1	採用・昇進等は性別で区別されるものではないが,支援や工夫は十分されていると思う(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	4	5	1	女性研究者の採用数値目標を定めており,選定時に意識しながら採用を行っている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
12	5	6	1	女性でなければ採用も昇任も厳しい印象を受ける。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	3	1	大学/学部の新しい取り組みを知ったから。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	3	1	最近,同じ能力なら女性を採用するという方針が示された(公募依頼文書に明記されるようになった)(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	3	1	本学も徐々に女性研究者の確保に力を入れ始めており,中長期計画に数値目標が盛り込まれるなど改善の兆しが見受けられる。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
16	2	3	1	理学や工学の物理系分野の女子学生数がほとんど増えておらず,この点の解決が先と思われる。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1	ダイバーシティを推進するようになった(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
18	4	5	1	〇〇大学よりも〇〇〇〇【公的研究機関】の方が取り組みに優れている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
19	3	4	1	昇格面談の支援など組織的に行っている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
20	3	3	0	・十分ではない,教授職の女性比率はいまだ少なく,決定権のあるポストに就く例も少ない。・人事システムに男女差をどの程度つけるかの議論が必要,過剰な差別化はあまり良くないと感じる。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
21	6	6	0	女性専用公募が多く,優秀な若手男性研究者は困っている。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	2	2	0	極論であるが,採用や昇進において,affirmative actionは必要ではないかと思う.本学の事例ではあるが,ある組織において,外国人教員が2割を超えたところから,外国人が外国人ではなく,お客さんでなくなり,運営も自然と英語環境になり,研究員(ポスト)は半数が外国人となった.同様に本学の事務組織においては,半数が女性であるが,管理職の1/3が女性である.病院を持たない大学においても希である.管理職も女性が2割を超えたところで,組織全体としても当たり前というように思えたことによる.従って,2割を超えるまではaffirmative actionを行ってもよいのではないかと思っている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
23	6	6	0	研究者の数は充分ではないが,募集システム的には充分。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
24	6	6	0	極端すぎるくらいある様感じます(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	1	1	0	なぜその人事を行ったのかなど経緯等が開示されないことに疑問がある(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
26	6	6	0	能力が不足していても採用・昇進しているように見えるのでもう十分(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
27	2	2	0	工夫をしているようだが,採用に至っていないこともあるようです。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
28	3	3	0	目標として掲げているが,結果に直結していない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
29	2	2	0	特段の工夫は少ない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
30	6	6	0	現在は女性有利に傾けているので,しばらくしたら性別関係なくしてほしい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	5	5	0	「女性だから昇進させる」みたいなことはよろしくないと思います。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
32	6	6	0	近年,「過剰な」ほど充実し始めており,逆に男性研究者が不利な状況すらある(今は悪いことではないとおもうが)。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
33	1	1	0	ほぼ全員が助教で有る.自身も10年以上務めているが更新が認められていない。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
34	2	2	0	女性だけでなく,男性研究者もまともな研究活動ができる状態ではない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
35	4	4	0	いろいろと工夫はしている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)

36	3	3	0	過度な反応と要求による女性重視の考え方に依存した施策を強要することは、結局能力の無い女性を昇進させることにつながり、能力のある男性への機会を減少させている実態も散見されるのではないかと？教のみを集計するのでは無く、能力、結果、成果などを計測し考察すべきと考える。その検討が無いままに進むべきでは無い。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
37	2	1	-1	所属部局として何の取り組みもしていない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
38	4	3	-1	役職の候補に十分な数の女性研究者は育っていない。(大学,第2G,その他,男性)
39	4	3	-1	システムはあるが十分に活用されているかどうかはわからない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	3	2	-1	あまり改善が進んでいない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
41	5	4	-1	後任制からポイント制になり,人件費が削減される中,人事が難しくなり工夫はしているがまだ不十分と思う。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
42	4	3	-1	管理職,テニユア職への登用が不十分(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
43	4	3	-1	特段,男女間に差は設けていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
44	5	4	-1	産休・育休,また,未就学児がいる女性教員に対する昇進の補償が不十分(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
45	4	3	-1	女性教授が加われば,女性教員を採用しやすくなると思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
46	2	1	-1	男女問わず,昇格ができにくい。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	「女性に限定した採用」という教員公募をよく目にしますが,「女性だから採用・昇進させる」というのは間違っていると考えます。あくまで男女にかかわらず能力で選考するべきでは？(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	2	1	-1	そうした工夫は特にないことを認識した。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
49	3	2	-1	看護の研究者も文系学部の研究者も同じスコア設定になっているので,看護研究者として優秀な人材であってもスコアが足りず人材を逃してしまうことがある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
50	4	3	-1	もう少し早く昇進させる必要があるが,公平性の観点で踏み切れていない(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
51	5	4	-1	取り組みがあっても,結果的に人数・比率等の実績が上がっていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
52	3	2	-1	とにかく人数を増やそうといった試みのみが先行し,場当たりの対応となっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
53	4	3	-1	時代錯誤ですが,職場で男女平等が必要だと思います。しかしながら,女性として遣り抜く覚悟は以前より足りなくなっていると危惧している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
54	4	3	-1	女性幹部研究職の登用を急ぐばかりに,望まないキャリアパス,例えば企画運営部門に女性研究職を張り付けている恣意的な動きが見える。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	4	2	-2	教員全体の人件費削減の中で取り組む限界がある。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
56	6	4	-2	女性研究者がこぞって看板にされているので,女性本人にとってもフェアな評価を受けられていないと感じる。違った役割の仕事をした上で如何に平等に評価するかが重要。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
57	4	1	-3	男女比の比率を考えて,平等に審査すべき(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

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

回答者グループ	2020年度調査												各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	134	417	585	399	188	121	37	1,747	3.0	3.0	4.6	3.1	3.1	3.1	3.1	3.0	-0.06	0.02	-0.03	-0.07	-0.15	
大学等	112	364	486	336	156	95	26	1,463	2.9	2.9	4.6	3.1	3.0	3.0	3.0	2.9	-0.07	0.01	-0.01	-0.11	-0.18	
公的研究機関	22	53	99	63	32	26	11	284	3.4	3.4	4.9	3.4	3.4	3.3	3.4	3.4	0.00	0.08	-0.16	0.11	0.01	
インバウンジョン係職グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
男性	108	366	521	362	168	110	33	1,560	3.0	3.0	4.6	3.2	3.1	3.1	3.1	3.0	-0.04	0.00	-0.03	-0.07	-0.14	
女性	26	51	64	37	20	11	4	187	2.8	2.8	4.5	3.0	2.8	3.0	2.9	2.8	-0.18	0.19	-0.10	-0.13	-0.22	
社長・役員・学長等クラス	1	25	79	57	29	13	2	205	3.3	3.3	4.8	3.4	3.4	3.4	3.5	3.3	0.06	-0.02	0.04	-0.13	-0.05	
部長・教授クラス	39	178	272	177	84	45	11	767	2.9	2.9	4.5	3.0	2.9	2.9	2.8	2.9	-0.06	-0.03	-0.05	0.07	-0.07	
主任研究員・准教授クラス	45	170	187	132	55	44	16	604	2.9	2.9	4.5	3.1	3.1	3.1	3.0	2.9	-0.03	0.04	-0.07	-0.16	-0.21	
研究員・助教クラス	48	40	37	26	18	17	8	146	3.4	3.4	5.6	3.3	3.2	3.4	3.6	3.4	-0.12	0.21	0.14	-0.13	0.10	
その他	1	4	10	7	2	2	0	25	3.0	3.0	4.5	3.6	3.2	3.1	3.6	3.0	-0.45	-0.11	0.53	-0.59	-0.61	
任期あり	42	95	147	112	63	39	8	464	3.3	3.3	4.9	3.3	3.3	3.2	3.3	3.3	0.00	-0.10	0.11	-0.07	-0.06	
任期なし	92	322	438	287	125	82	29	1,283	2.9	2.9	4.5	3.1	3.0	3.1	3.0	2.9	-0.07	0.07	-0.08	-0.07	-0.15	
学長・機関長等	1	15	48	31	21	10	0	125	3.4	3.4	5.0	3.2	3.3	3.3	3.5	3.4	0.06	0.01	0.20	-0.08	0.18	
マネジメント実務	7	19	66	37	20	10	0	152	3.2	3.2	4.6	3.5	3.4	3.3	3.2	3.2	-0.07	-0.14	-0.08	-0.05	-0.35	
現場研究者	119	348	411	304	136	88	35	1,322	3.0	3.0	4.6	3.1	3.0	3.1	3.0	3.0	-0.07	0.05	-0.03	-0.09	-0.14	
大規模PIの研究責任者	7	35	60	27	11	13	2	148	2.8	2.8	4.3	3.1	3.1	3.1	2.8	2.8	-0.02	-0.05	-0.26	0.01	-0.32	
国立大学等	70	216	348	251	128	70	23	1,036	3.1	3.1	4.7	3.2	3.2	3.2	3.3	3.1	-0.02	0.04	0.03	-0.13	-0.08	
公立大学	13	31	30	8	7	6	0	82	2.2	2.2	3.4	3.0	2.6	2.8	2.5	2.2	-0.32	0.13	0.22	-0.32	-0.73	
私立大学	29	117	108	77	21	19	3	345	2.4	2.4	4.1	2.7	2.5	2.5	2.4	2.4	-0.18	-0.08	-0.04	-0.01	-0.30	
第1グループ	13	43	64	59	40	18	8	232	3.6	3.6	5.3	3.6	3.5	3.7	3.8	3.6	-0.08	0.22	0.10	-0.26	-0.02	
第2グループ	20	74	106	76	39	30	6	331	3.2	3.2	4.8	3.4	3.4	3.3	3.2	3.2	0.03	0.00	-0.10	-0.13	-0.19	
第3グループ	29	109	125	81	22	7	3	347	2.3	2.3	3.9	2.4	2.4	2.4	2.3	2.3	-0.07	-0.01	0.09	-0.16	-0.14	
第4グループ	48	131	176	106	41	36	7	497	2.8	2.8	4.4	3.0	2.9	2.9	2.8	2.8	-0.12	0.00	-0.05	-0.03	-0.20	
理学	17	45	67	32	20	14	5	183	3.0	3.0	4.6	3.1	3.0	3.1	3.1	3.0	-0.08	0.09	0.05	-0.15	-0.09	
工学	37	100	112	101	35	31	9	388	3.0	3.0	4.6	3.3	3.2	3.2	3.2	3.0	-0.10	-0.03	0.05	-0.19	-0.26	
農学	12	53	55	35	11	6	3	163	2.4	2.4	4.0	2.4	2.3	2.3	2.5	2.4	-0.08	0.03	0.19	-0.12	0.02	
保健	35	106	101	75	45	19	7	353	2.8	2.8	4.6	2.9	2.9	3.0	2.9	2.8	-0.01	0.10	-0.10	-0.08	-0.10	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	134	417	585	399	188	121	37	1,747	3.0	3.0	4.6	3.1	3.1	3.1	3.1	3.0	-0.06	0.02	-0.03	-0.07	-0.15	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2019	2020	差	
1	2	4	2	事務方にも英語ができる人が多く、運営業務に対する支援も充実している。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,女性)
2	1	3	2	まだ十分ではないが,様々な書類や連絡の英語化がすすんだ。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	取り組みはかかなりしている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
4	2	4	2	ここ数年でかなり進んだ。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	2	1	外国人研究者が増えたことで,学内連絡の日英併記や事務職員の英語対応も増えてきた(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	1	2	1	英語での通知等が若干増えた気がします(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
7	4	5	1	外国人研究者の増加にともない,環境の改善がみられる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	4	5	1	十分優遇される取り組みがなされている(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	外国人研究者の教員採用の機会が増えた(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	外国人研究者受入れのための取組が定着しつつある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1	大学のポスト制度が実質的に外国人でないと受け入れが難しい制度になった。但し,新型コロナの影響で,外国人が入国できないため,日本人も受け入れが可能になっているが,この外国人優先の流れは変わらないと思われる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	国際交流会館の改築(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
13	4	5	1	文書や会議の英語化が進み,事務サポートも多くの箇所が英語対応可能となってきた。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
14	1	2	1	留学生会館のような衣食住の面倒をみる組織が必要(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
15	1	2	1	外国人枠ができた(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	初めて外国人研究者(女性)を昨年度より受入れている。定着させる学部としての取り組みはないが,身近なメンバーでサポートすることで今のところ上手くいっていると感じている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
17	1	2	1	日本語が壁となってなかなか海外の研究者が地方国立大学で落ち着いて研究する場が無いように思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	2	3	1	自分の研究室に初の外国人助教が着任したが,周りからの英語によるサポート体制は向上していると感じている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
19	1	2	1	TV 会議での面接も増やした(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
20	1	2	1	規約,書類の英語化が必要(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
21	4	5	1	〇〇大学よりも〇〇〇〇【公的研究機関】の方が取り組みに優れている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
22	3	4	1	組織運営関係情報の英語化に人事部中心に取り組み始めている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
23	1	2	1	東アジア圏は定着する傾向にある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	1	1	0	まず受け入れ研究者の負担が大きすぎる。全てが受け入れ研究者の自己犠牲の上に成り立っている。事務的に進められるようにすべきである。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
25	1	1	0	事務員が英語ができない。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	1	1	0	そもそも日本の国公立大学の給与水準では周辺諸国との人材獲得競争で負ける。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	2	2	0	全学で一気に関外国人教員を増やそうとしても,現在の国立大学の財政状況を考える手間と努力が大きすぎて,現実離れしているように思う。比較的大きな大学においても全学で行うのはかなりハードルが高い。限られた組織での取組を全学に拡大してゆくという戦略をとった方が手っ取り早いようにも思う。本学では,勿論各部署や現場においての努力をしてもらっているが,全学的観点では外国人が普通に生活研究している部局の取組を順次上げて行くという戦略をとりつつある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
28	1	1	0	組織内部の手続きやメールによる問い合わせがバイリンガルでなく,問題が多いです(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
29	2	2	0	外国人に限らず,あらゆる面でサポートが足りない。事務手続きや経理などで,国際的基準での合理化が必要。(大学,第2G,その他,男性)
30	1	1	0	テニユアのポジションがほとんどなく任期制ばかり(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
31	1	1	0	給料が悪いのに来る理由がない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
32	1	1	0	事務連絡などの英語化が不十分。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
33	3	3	0	目標として掲げているが,結果に直結していない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
34	2	2	0	ポストが十分でない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
35	1	1	0	ポストがない,バジェットを出せない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	2	2	0	日本の学術の低下,大学の環境悪化は諸外国にもよく知られている。こんな状況でよい海外研究者を呼ぶのは困難。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
37	1	1	0	英語などでのサポートなどが一切ない(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)

38	3	3	0	給与の問題だけではなく、事務書類や生活サポートが不十分で、折角日本に来たのに早々に帰国する場合が多々ある(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
39	1	1	0	全く取り組みが進んでおらず情けないとさえ思っている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	1	1	0	日本人を含めて採用数が圧倒的に少なくなっているため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
41	1	1	0	そもそも看護の学部内に外国人研究者がいけない。受け入れていない。受け入れればいいのと思う(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
42	1	1	0	変更していないが、諸外国とは給与格差がありすぎる。日本人から見ても、海外に行きたい、と思うだろう。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	3	3	0	どこまで対応するのかは、各組織で異なると思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
44	6	6	0	機関によると思うが、十分すぎる(或いは、過剰である)ような気がする(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
45	1	1	0	日本語が読み書きできないと、○○○機構【公的研究機関】では働けません。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
46	3	2	-1	・事務職員に外国人が増えないかぎり、大きな改善は望めないように思う。・○○○○ Collegeの取り組みや、文書の日英並記など、様々な取り組みが行なわれている。・入試関連業務と日本語のみの事務文書がネックとなっている。・これからも取り組みは必要だが、既存の研究教育の仕組みも大切である。・採用プロセスも含めた人事慣行の透明化も重要。・女性研究者の場合と同様に、ベースとなる研究者への支援・対応と、そこからプラスで外国人研究者に提供する差分の議論が必要。・賃金も自由度も少ない日本の大学は優秀な外国人にとって魅力が少ない。諸業務の英語化もきわめて遅れている。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
47	3	2	-1	研究以外の日常的な部分でのサポートが不十分。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
48	3	2	-1	相変わらず事務職員の英語力は低く、教員がサポートするしかない状況が漫然と続いている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	4	3	-1	立派な業績を持って採用された研究者があまり活躍できていない例を目にすることが多くなった気がする。日本の大学運営の煩雑さが原因かもしれない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
50	4	3	-1	外国人研究者自体の受け入れが今年ではほぼ不可能。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	4	3	-1	大学、学部運営が複雑化しており、日本語ができない場合には、ついていけないだろう。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
52	2	1	-1	新型コロナウイルス感染症対策で実質的に休止(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	2	1	-1	全くないと思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
54	3	2	-1	新型コロナウイルスの影響もあり外国人研究者を受け入れにくくなった。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
55	4	3	-1	新型コロナ感染の影響があり外国人研究者の受け入れ体制が不足している傾向。次年度以降、世界での医療基盤が整い次第、回復するものと思われる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	2	1	-1	優秀な外国人研究者を受け入れるための機会を持つことが出来ない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
57	2	1	-1	ポジションに応じた生活の保証が必要である(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	研究業務以外のサポートが不十分(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
59	3	2	-1	優秀な外国人研究者は欧米に行き、優秀でない研究者が支援の多い日本に来ている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	4	3	-1	奨学金がなかなかない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
61	3	2	-1	英語による通達はほぼ問題ないが、突出した世界的な研究者のヘッドハンティング等のメリハリがきいていない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	ほとんど増えていない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
63	2	1	-1	該当しない。そもそも、教員ポストがなく、新規に外国人研究者を採用することができない。また、教員として採用する場合には、講義・学内運営における日本語の習熟度が問題となる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
64	2	1	-1	外交に左右される。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
65	2	1	-1	安全保障の観点からの指示・要請が増加し、ホストへの負担が増加し、また採用可能性が減少している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
66	3	1	-2	家族へのサポートができていない。この点の重要性に最近気づいた。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
67	4	2	-2	コロナ禍において、海外の研究者を日本に招聘するための体制を見直す必要がある。特に、日本に着任しやすくするための、教員宿舎等の整備が必要(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	5	3	-2	コロナ禍で情勢は変化しているように思う(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	4	2	-2	外国人研究者とはだれを指すのか明確にした方がよい。アジア研究者、それとも、西欧研究者？ アジア研究者は日本の教育や技術を伝える方針が強いと思う。西欧研究者は、逆に日本人研究者が学術とは何かと教えられる傾向が強いと思う。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	4	2	-2	外国人研究者の受け入れを望む雰囲気が無い。むしろ、手続きが面倒でメリットが無い印象がある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
71	3	1	-2	COVID-19感染拡大の影響により、海外からの研究者・留学生の受け入れが困難になっている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	5	3	-2	外国人研究者が増えてくると、個別対応ではなく、大学の組織全体がそれぞれ通知の英語化などを考えていかないといけない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
73	5	3	-2	コロナ禍による影響を受けた(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
74	3	1	-2	そもそも外国人研究者の「定着」はあまり想定していない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

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

回答者グループ	2020年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	54	239	379	409	419	311	70	1,827	4.4	2.6	4.5	4.7	4.6	4.5	4.4	4.4	-0.07	-0.15	-0.05	-0.01	-0.28		
大学等	47	201	313	357	351	249	57	1,528	4.4	2.6	4.5	4.7	4.6	4.5	4.4	4.4	-0.06	-0.16	-0.05	-0.01	-0.27		
公的研究機関	7	38	66	52	68	62	13	299	4.6	2.6	4.8	4.9	4.8	4.7	4.6	4.6	-0.11	-0.10	-0.06	-0.02	-0.28		
インバウンジョン所属グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
男性	45	204	335	361	372	286	65	1,623	4.5	2.7	4.6	4.7	4.7	4.5	4.5	4.5	-0.07	-0.13	-0.04	-0.01	-0.24		
女性	9	35	44	48	47	25	5	204	4.0	2.3	4.1	4.5	4.5	4.2	4.1	4.0	-0.04	-0.27	-0.13	-0.09	-0.53		
社長・役員、学長等クラス	0	4	18	48	56	63	17	206	6.0	4.4	6.0	6.1	6.0	6.0	5.9	6.0	-0.07	-0.01	-0.06	0.08	-0.06		
部長、教授クラス	22	80	166	185	189	144	20	784	4.5	2.8	4.6	4.9	4.8	4.6	4.6	4.5	-0.10	-0.20	-0.03	-0.07	-0.41		
主任研究員、准教授クラス	19	118	141	135	135	74	27	630	4.0	2.1	4.0	4.3	4.2	4.1	4.0	4.0	-0.08	-0.09	-0.17	-0.02	-0.35		
研究員、助教クラス	13	34	50	36	34	23	4	181	3.7	2.0	3.6	4.3	4.2	3.8	3.8	3.7	-0.06	-0.44	0.04	-0.12	-0.59		
その他	0	3	4	5	5	7	2	26	5.2	3.1	5.3	5.9	5.0	5.6	5.9	5.2	-0.89	0.60	0.28	-0.73	-0.74		
任期あり	20	53	98	98	121	96	20	486	4.7	2.8	4.9	4.6	4.8	4.5	4.6	4.7	-0.03	-0.23	0.08	0.08	-0.10		
任期なし	34	186	281	311	298	215	50	1,341	4.3	2.6	4.4	4.7	4.6	4.5	4.4	4.3	-0.08	-0.11	-0.10	-0.04	-0.33		
学長・機関長等	0	0	5	30	39	40	12	126	6.4	4.8	6.2	6.2	6.1	6.2	6.3	6.4	-0.10	0.13	0.10	0.04	0.17		
マネジメント実務	2	8	19	40	36	43	11	157	5.5	3.8	5.5	5.5	5.6	5.6	5.5	5.5	0.12	-0.06	-0.11	0.05	0.01		
現場研究者	44	213	319	300	314	205	46	1,397	4.2	2.4	4.3	4.5	4.4	4.3	4.2	4.2	-0.09	-0.18	-0.04	-0.04	-0.35		
大規模PIの研究責任者	8	18	36	39	30	23	1	147	4.1	2.5	4.2	4.4	4.4	4.2	4.0	4.1	-0.07	-0.20	-0.13	0.05	-0.35		
国立大学等	40	139	213	245	252	177	40	1,086	4.4	2.7	4.6	4.6	4.6	4.5	4.4	4.4	-0.02	-0.14	-0.03	-0.01	-0.20		
公立大学	1	9	18	27	15	19	6	94	4.7	3.0	4.6	5.3	5.3	5.1	4.8	4.7	-0.04	-0.23	-0.24	-0.08	-0.59		
私立大学	6	53	82	85	84	53	11	368	4.2	2.5	4.3	4.6	4.4	4.2	4.2	4.2	-0.18	-0.18	-0.03	-0.02	-0.41		
第1グループ	14	35	50	55	60	29	2	231	4.0	2.4	4.3	4.2	4.2	4.0	4.0	4.0	-0.01	-0.11	-0.06	0.04	-0.14		
第2グループ	15	40	87	72	81	52	4	336	4.2	2.5	4.3	4.6	4.5	4.3	4.2	4.2	-0.11	-0.21	-0.07	-0.02	-0.40		
第3グループ	7	58	72	96	68	57	18	369	4.3	2.5	4.3	4.7	4.6	4.4	4.4	4.3	-0.07	-0.20	-0.03	-0.12	-0.40		
第4グループ	9	65	97	126	124	97	27	536	4.6	2.9	4.7	4.9	4.8	4.7	4.7	4.6	-0.04	-0.12	-0.04	-0.01	-0.21		
理学	7	30	39	42	49	27	6	193	4.2	2.4	4.4	4.8	4.8	4.6	4.4	4.2	0.09	-0.27	-0.20	-0.14	-0.53		
工学	11	71	86	93	91	58	15	414	4.1	2.3	4.2	4.5	4.4	4.2	4.1	4.1	-0.07	-0.24	-0.05	-0.03	-0.38		
農学	9	27	36	36	36	27	4	166	4.1	2.3	4.3	4.4	4.3	4.0	4.2	4.1	-0.18	-0.22	0.20	-0.10	-0.30		
保健	10	49	98	91	81	50	9	378	4.1	2.4	4.1	4.3	4.3	4.1	4.1	4.1	-0.09	-0.11	-0.07	0.00	-0.28		
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
全回答者(属性無回答を含む)	54	239	379	409	419	311	70	1,827	4.4	2.6	4.5	4.7	4.6	4.5	4.4	4.4	-0.07	-0.15	-0.05	-0.01	-0.28		

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2019	2020	差	
1	1	3	2	制度面ではまだ充実していませんが、執行部の意識として醸成されてきています。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
2	2	4	2	少なくとも私は評価者として,多面的に論文以外の部分,プロジェクトへの貢献やリーダーシップなども考慮した評価をしている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
3	3	4	1	研究科の評価方針を変更した。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
4	4	5	1	新年俸制と全員業績評価(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
5	2	3	1	産学連携やベンチャー創成を支援する仕組みが整いつつある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	教員評価基準が明確になったため。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	3	4	1	新年俸制の導入に伴い,業績の定量的評価システムの運用が開始された。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
8	3	4	1	教育,社会貢献に対する評価が進みつつある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	今年度新たな業績評価制度を発足させた。これに期待する。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	様々な評価項目を新しく設けた。一方で,論文の評価の比重が低いことが問題。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	まだ不十分だが,個人の業績を多面的に可視化する試みが行われ始めた。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	評価項目としては多様性があるが,実際どのように評価されているのかは,伝えられていないため,不明。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
13	2	3	1	業績評価制度が刷新されたから(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
14	2	3	1	客観評価を教育,社会貢献,マネジメントなども合わせて行っている(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	社会貢献や教育は数値化しにくいので,評価が曖昧となる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	5	6	1	十分すぎる。様々な観点からという名目が評価の逃げ道になっている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
17	4	5	1	教育すべてについて点教化し,客観的に業績評価している(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
18	3	4	1	R1より,様々な観点から教員業績評価を導入(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
19	4	5	1	業績評価システムの大幅な見直しが実現しているが,今後,継続的な見直しが必要か。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	教員自己点検指標の見直しと業績管理システムの刷新を実施し,改善が見られた。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
21	1	2	1	実用化など社会貢献を論文100報分に評価するなどの施策が必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
22	3	4	1	各種評価制度の制定(大学,第4G,研究員・助教クラス,男性)
23	3	4	1	業績評価においては,研究のほかに教育,社会貢献,大学運営への貢献を指標としている。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
24	2	3	1	研究強化教員など,研究科で可能な評価の取り組みが始まっているが,苦勞している教員が十分報われていない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	4	5	1	評価法(項目を含む)の改善・見直しが進んでいる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	3	4	1	明示された評価項目の数が増えた(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	5	6	1	論文業績以外で評価がなされるようになり,組織の論文投稿数や掲載論文の質が下がっているように思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	3	4	1	評価の基準の透明化は常に必要だと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	3	4	1	十分ではないが,業績評価では,政策貢献を含み社会貢献,連携などがアピールできる形となっている。ただし,評価基準は十分に明確になっていない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
30	4	5	1	〇〇大学よりも〇〇〇〇【公的研究機関】の方が取り組みに優れている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
31	3	4	1	研究成果の社会実装や学際的連携活動を評価しようという雰囲気が高まりつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
32	2	3	1	プロジェクトへの貢献度で評価されることも多くなった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	3	4	1	人事評価制度が変わり,行動評価も入ったので少し期待している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	3	4	1	シニアへの評価としてこれまで論文数などの評価が特に重要であったが,行政への貢献なども考慮されるようになった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	1	2	1	研究室を運営していく上で必要だが,誰もやりがたらない仕事(雑用)への取り組みを評価している。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
36	1	1	0	論文が最重要である。論文を見れば,学祭的,融合的,海外との連携がわかる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
37	1	1	0	予算の配分機関側では社会実装なども評価されるようになってきたが,大学教員の意識は旧態依然としている。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	4	4	0	教員活動評価の評価項目は毎年委員会改善をしている。むしろ論文の評価が相対的に下がってきているように感じる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
39	6	6	0	教育・研究,教育,研究の3区分での評価体制を全学的に見直した。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

40	1	1	0	結局、論文の教。共同研究や社会貢献は全く評価されないし、1芸がたけてたとしても、総合力が評価されやすい？(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	2	2	0	総合的には行われていると思うが結局所属する一番身近なユニットでは論文と獲得資金なので結局、「様々」にならない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	3	3	0	業績の次に,研究費獲得,海外経験が評価されている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	2	2	0	メインは論文,その割合が強いと思う(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	3	3	0	ただし,理系研究者の評価には英語論文は最低条件かと思います.それができている上で,他を評価すべきです.論文が軽んじられている気がします.(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	4	4	0	しかし,評価項目を多くすればするほど逆に正確な評価ができにくくなるように感じます.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
46	1	1	0	そもそも,論文の質による評価が行われていない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
47	1	1	0	学会の座長やプログラム委員などの依頼が来て引き受けようとするあまり良い顔をされない.毎年学会発表(口演なのかポスターなのか),座長,シンポジウムやその他の教育や社会貢献活動などに取り組んだら何点獲得というスコア制で査定してくれるのにとと思う(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
48	1	1	0	そもそも論文に限ったとしても,まともな業績評価ができていると思えない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	6	6	0	むしろ,論文執筆活動が軽視されているとおもう。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	5	5	0	論文教評価への偏重には問題意識を持っている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
51	2	2	0	論文重視の考えを国の評価制度は誘導しているのではないか?また,企業しか知らない人に基礎研究の評価をさせるために,論文や特許そして商品化(それも市場競争力ばかり見る)を評価基準にすることの課題を計測し考察すべき(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
52	1	1	0	変更理由ではありませんが,論文教偏重と思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
53	2	2	0	論文以外の成果を人事評価で認める点で進捗はあったが十分でない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
54	1	1	0	不十分であるが,論文での業績評価が基準であるべき(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	4	4	0	むしろ論文以外の評価が大きなウェイトを占めている。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
56	4	3	-1	・論文はわかりやすい評価の観点の一つではあるが,分野の特性に応じた論文業績の性格や,論文と同等に作品や著書の評価することへの理解は必ずしも十分でないと感じる。・講演やマスメディアへのコメントなどが業績としてカウントされていない。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
57	3	2	-1	数値化の簡単な項目に重心が移っている.評価側に余裕がない。(大学,第2G,その他,男性)
58	3	2	-1	産学官連携の評価が低い(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
59	3	2	-1	評価の改善が進まず悪平等と考えられる点が散見されるようになってきた。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
60	4	3	-1	色々と項目を記入し報告しているが,評価されている実感がわかないため。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
61	3	2	-1	トップ10論文のみが実質的な評価対象(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
62	5	4	-1	徐々に論文数,また,その数についても決められた論文のみの評価にシフトしているため(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	5	4	-1	様々な評価は工夫しているが,やはり論文の評価が中心になっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
64	2	1	-1	教授昇任において,一定以上の年齢にならなければ昇任できない,年齢制限が設けられているため。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
65	4	3	-1	産学連携が強調されすぎて,学際分野や国際協力の推進が弱くなっている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
66	4	3	-1	業績評価が基準が明確でない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
67	5	4	-1	定量的評価のしやすい論文教至上主義が遅れて波及してきた感触。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
68	3	2	-1	研究者の評価において,多様な座標軸を設定するのは悪い事ではない.しかし,それを悪用する教員が多数いるのも事実である.例えば,Researchmapの「作品」というカテゴリーは明らかに,悪用されている.また,社会貢献と称して地元の怪しげな団体の活動を業績に挙げてくる教員もいる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
69	4	3	-1	授業や学内業務の負担に教員間で著しい偏りがみられたため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	4	3	-1	成果に基づく運営費交付金の配分が開始されたことにより,論文および外部資金獲得実績に偏重しつつあるように感じる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
71	3	2	-1	社会における勤務実績は評価されず,昇進の評価基準などの業績評価は,論文の数のみであるから。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
72	2	1	-1	人員不足から教育の負担は年々増大しているにも関わらず評価は極少であり,結局論文教だけが重要視されている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
73	2	1	-1	理事長の意向でより論文強調路線になった(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
74	4	3	-1	教育面が不十分なくせに,どこかの大学教授のすねをかじって業績だけ積んで講師をやっている.学生へのハラスメントも多く本当に許せないと思う。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
75	5	4	-1	今年度より当研究所では業績評価の効率化を目的として論文中心の評価システムに変更された.私はこの変化をポジティブに捉えている.業績評価は評価する方もされる方も時間と手間を要するので。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
76	3	2	-1	年次評価は煩雑になり社会貢献活動の報告など詳細になっているものの,採用・昇進の場ではそのような多角的な取り組みを書き込むことが出来ない場合が多い。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
77	4	3	-1	論文偏重が強くなっている感がある(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

78	4	3	-1	論文の絶対数を門前払いの理由としているケースが依然多い。論文だけでなく、様々な観点で納得させるのは膨大な材料と労力を要する。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
79	2	1	-1	論文数でしか評価しなくなってきた(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
80	3	1	-2	昨年度異動したが,査定はこれまでに無いくらい悪かった。部局によって考え方が違う事が分かった。評価は正当でないと思える。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
81	3	1	-2	全てにおいて評価基準が曖昧で,研究業績や教育への貢献度が高くても真つ当な評価がなされていない現状を感じることが多々あった(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
82	3	1	-2	研究者の業績評価において,論文偏重の傾向が強まったと思うから。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
83	5	3	-2	IFの高い雑誌への論文投稿だけを考えるのではなく,教育や社会貢献,大学運営ももちろんのこと,学問分野の発展を考えた取り組みが重要であるが,評価においては必ずしもうまく取り込めていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
84	3	1	-2	論文に限らず客観的な評価がなされておらず,基準が毎回変化して良く理解出来ない。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
85	4	2	-2	特に論文成果になりにくいコード開発の業務を正当に評価してくれる枠組みが整っていない。コード開発は極めて重要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
86	4	2	-2	インパクトファクターのついた論文の数によって評価される傾向が強すぎる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
87	4	1	-3	結局,昇進は研究業績で決まる。しかし,若手には雑用が多い。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
88	5	2	-3	勤務先が変わったため,新たな職場では論文数偏重が見られる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
89	6	3	-3	基礎研究に係る評価が不十分であると思われます。単年度評価のシステムにそぐわないと感じています。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

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

回答者グループ	2020年度調査											各年の指数						指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	66	429	584	418	252	110	22	1,815	3.0	1.7	3.0	4.7	3.3	3.1	3.0	3.0	3.0	-0.15	-0.11	-0.03	0.01	-0.28
大学等	55	370	482	352	205	92	19	1,520	3.0	1.7	3.0	4.7	3.2	3.1	3.0	2.9	3.0	-0.15	-0.10	-0.04	0.03	-0.26
公的研究機関	11	59	102	66	47	18	3	295	3.1	1.9	3.1	4.9	3.5	3.3	3.2	3.2	3.1	-0.17	-0.14	0.03	-0.09	-0.37
インバウンジョン係職グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	52	375	506	382	233	100	20	1,616	3.1	1.8	3.1	4.8	3.3	3.1	3.0	3.0	3.1	-0.18	-0.10	-0.02	0.03	-0.26
男性	14	54	78	36	19	10	2	199	2.6	1.5	2.6	4.1	3.0	3.0	2.9	2.8	2.6	0.02	-0.16	-0.12	-0.17	-0.43
女性	0	12	48	59	50	33	4	206	4.5	3.0	4.5	6.2	4.4	4.2	4.4	4.4	4.5	-0.19	0.19	0.00	0.18	0.18
社長・役員、学長等クラス	20	191	269	168	116	36	6	786	2.9	1.7	2.9	4.6	3.2	3.0	2.9	2.9	2.9	-0.20	-0.13	-0.05	0.01	-0.38
部長、教授クラス	27	172	202	145	69	27	7	622	2.7	1.5	2.8	4.4	3.1	2.9	2.8	2.7	2.7	-0.14	-0.14	-0.05	-0.03	-0.36
主任研究員、准教授クラス	18	52	58	35	15	12	4	176	2.7	1.4	2.7	4.4	3.1	3.0	2.8	2.8	2.7	-0.13	-0.24	0.08	-0.10	-0.39
研究員、助教クラス	1	2	7	11	2	2	1	25	3.8	2.7	3.9	4.8	4.7	4.1	4.0	4.1	3.8	-0.57	-0.10	0.13	-0.29	-0.83
その他	26	90	150	107	78	48	7	480	3.4	2.0	3.3	5.3	3.5	3.4	3.3	3.4	3.4	-0.13	-0.05	-0.02	0.14	-0.06
任期あり	40	339	434	311	174	62	15	1,335	2.8	1.6	2.9	4.6	3.2	3.0	2.9	2.9	2.8	-0.15	-0.13	-0.02	-0.03	-0.33
任期なし	0	2	25	41	34	21	3	126	4.9	3.5	4.8	6.3	4.6	4.4	4.6	4.7	4.9	-0.22	0.14	0.18	0.14	0.25
学長・機関長等	3	11	44	44	37	17	3	156	4.2	2.7	4.2	5.8	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	-0.02	-0.04	0.00	0.01	-0.05
マネジメント実務	55	376	461	305	165	63	16	1,386	2.7	1.5	2.8	4.4	3.1	2.9	2.8	2.8	2.7	-0.15	-0.16	-0.02	-0.02	-0.34
現場研究者	8	40	54	28	16	9	0	147	2.6	1.5	2.7	4.3	3.1	2.8	2.9	2.5	2.6	-0.30	0.05	-0.35	0.11	-0.50
大規模PIの研究責任者	45	232	331	257	154	73	14	1,061	3.1	1.8	3.2	4.8	3.3	3.2	3.1	3.1	3.1	-0.12	-0.08	0.01	0.06	-0.14
国立大学等	3	27	32	18	8	5	2	92	2.7	1.4	2.7	4.3	3.4	3.2	3.0	2.8	2.7	-0.21	-0.16	-0.22	-0.13	-0.72
公立大学	7	111	119	77	43	14	3	367	2.6	1.4	2.7	4.3	3.1	2.8	2.7	2.6	2.6	-0.23	-0.14	-0.11	-0.01	-0.48
私立大学	14	57	83	42	35	12	2	231	2.9	1.7	2.8	4.7	3.0	2.9	2.8	2.8	2.9	-0.10	-0.04	-0.07	0.11	-0.10
第1グループ	16	66	108	91	49	20	1	335	3.1	1.9	3.2	4.7	3.4	3.3	3.1	3.2	3.1	-0.15	-0.17	0.05	-0.05	-0.32
第2グループ	10	108	118	77	48	9	6	366	2.6	1.4	2.7	4.4	3.1	2.9	2.7	2.7	2.6	-0.24	-0.16	-0.04	-0.06	-0.49
第3グループ	11	129	157	133	63	45	7	534	3.1	1.7	3.1	4.8	3.2	3.2	3.1	3.0	3.1	-0.08	-0.05	-0.09	0.08	-0.14
第4グループ	3	56	51	54	22	13	1	197	2.9	1.5	3.1	4.6	3.1	3.0	2.9	2.9	2.9	-0.09	-0.13	0.03	-0.09	-0.27
理学	16	113	117	96	54	24	5	409	2.9	1.5	3.0	4.7	3.2	3.1	2.9	2.9	2.9	-0.11	-0.17	-0.04	0.00	-0.31
工学	5	44	67	40	14	5	0	170	2.5	1.6	2.7	4.0	2.6	2.4	2.4	2.3	2.5	-0.19	-0.03	-0.06	0.14	-0.14
農学	19	107	132	70	44	10	6	369	2.6	1.4	2.6	4.2	3.0	2.8	2.6	2.6	2.6	-0.18	-0.22	0.01	-0.03	-0.42
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関のあり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし/分からない	66	429	584	418	252	110	22	1,815	3.0	1.7	3.0	4.7	3.3	3.1	3.0	3.0	3.0	-0.15	-0.11	-0.03	0.01	-0.28
全回答者(属性無回答を含む)																						

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2019	2020	差	
1	1	5	4	教授会での議論を経た変更があったため(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	4	3	本年度より研究活動実績に基づく研究費配分が行われるようになった。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	4	2	優秀な研究者に対する支援制度が実質化しつつある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
4	1	3	2	業績評価の仕組みが新たに取り入れられました。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
5	2	4	2	教員評価システムの構築と給与への反映の取り組みがなされ始めた。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2	教員評価の結果が給与に反映されることになった。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	4	2	改善してきている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
8	1	2	1	大学内で,施策が増えてきている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	世間の給与水準が低下しているため,公務員型の研究者の給与は相対的に上がっている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
10	4	5	1	コロナ禍の中でも相対的に恵まれている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	若手に関しては研究助成や育成の仕組み(基礎研究機構)ができてつある。中堅以上については,研究ユニットなどの仕組みが機能していると思う。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
12	1	2	1	共同研究収入の一部手当化など認められたため(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	3	1	評価はされているが,その適用範囲は目に見えるほどではない。論理的な評価方法が確立されることが必要である(大学,第2G,その他,男性)
14	2	3	1	年俸制への動きがあり,多少インセンティブが付くようになりそうである(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
15	1	2	1	今年度より教員評価基準が明確になったため,給料へ反映されると思う。一方,研究環境の改善等に改善は感じられない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	3	4	1	適正に点数化されていると思う。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
17	3	4	1	年俸制教員に対し,Top 10論文数などによる給与への反映システムの導入を行う予定である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
18	2	3	1	所属機関が年俸制に移行している。しかし業績評価が妥当に行われているかはわからない(そもそも不可能と考えているが)(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
19	2	3	1	年俸制への切り替えを推進し,今後研究者への処遇改善が進むものと思われる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	昨年までは知らなかったが,業績評価がよいと賞与にある程度の上乗せがあることがわかった。また,パイアウト制度の導入を検討してくれている(まだ決定していないので楽観はしていないが)とのことなので,導入が決まれば研究費の直接経費を使った研究時間の捻出が可能になり,研究環境の大幅な改善につながる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	3	4	1	別途業績評価により賞与がつくことを失念していたため,評価を変更(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	2	3	1	R1より,業績評価をふまえた処遇への反映を開始(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
23	1	2	1	処遇への反映制度を作りつつある。ただし,それが本当に研究業績のアップに繋がるかどうかは分からない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
24	2	3	1	昇任の制度が改正され,財源の問題で昇任が見送られることが改善された。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,女性)
25	3	4	1	各種評価制度の制定(大学,第4G,研究員・助教クラス,男性)
26	2	3	1	研究環境が改善した(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	3	4	1	大学で業績に連動した賞を制定し評価するようになった。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1	最近になって,改善の方向性が示された(実現できるか否かは不透明であるが)(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	1	2	1	「だれかなんとかして」で動いていると感じる。どの機関も同様でしょう。産学連携を経て,公的機関だけでなく民間も同様と感じた。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	5	6	1	研究業績評価に基づき相応の処遇が与えられている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
31	4	5	1	〇〇大学よりも〇〇〇〇【公的研究機関】の方が取り組みに優れている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
32	1	1	0	これをやったら平等を重んじる日本では大騒ぎになる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
33	1	1	0	仕事をしなくても,それ以上の給料がもらえる人がたくさんいる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
34	1	1	0	年功序列が大きい(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	2	2	0	〇〇大学院歯学研究科では,他の研究科で認められているサバティカル取得が認められていない。改善を希望する。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
36	3	3	0	現状においても,勤勉手当部分で一定の評価をしており,給与への反映はされている。ただし,大学教員の場合は,評価を適材適所に人材配置するということは非常に難しいところである。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
37	2	2	0	サバティカルの付与は当節難しいと思う。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
38	1	1	0	本学はネイチャーを10報だしても,10年間にも研究しなくても給料は年齢によって決まっており同じです。おかしいと思います。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

39	1	1	0	身近なところでは使われていません。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
40	4	4	0	給与への反映はできていないが,サバティカルや研究資金にフィードバックしている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
41	1	1	0	結局,判断する50代は,事なかれ主義が大きく,大局ではなく,自らの足元の安定性のみをみるので,将来性を考慮した対応ができていない.既存のシステムに問題がないと判断し,建前上変更しても,実際は変化はない。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	2	2	0	大きな差はない.また,さほど必要であるとは思わない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	1	1	0	サバティカル,みたことありません。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	2	2	0	最上位と最下位層の給与に反映されているようだが,それも,給与の俸給がさりげなく上がったりがっているだけで,ほぼ気が付かない.それ以外の処遇は特に知らない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
45	1	1	0	ポジションに応じた生活の保証が必要である(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
46	1	1	0	論文を出し,大学から評価は受けていると思うが,なぜか手取りが毎年下がっている.どのように計算しているか分からない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	3	3	0	適材適所とはいえない状況があるが,業績評価による,処遇改善や年俸制導入による,研究者の意識変化はあると思われる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
48	1	1	0	業績は全く給与に反映されていない.研究費は研究活動を行っていない教員にも平等に配分されている.スペースの配分は,古くからいる無能教員に手厚く配分されている.学内資金は,学長のお気に入りのプロジェクトにのみ配分されており,学会・産業界で高く評価されている研究には配分されない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	1	1	0	給与への反映は定期昇給の加算により行われているが,私立との格差は依然大きい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	1	1	0	良くも悪くも日本のアカデミアはまだ成果主義にはなっていないと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	1	1	0	論文重視なうえにそれを処遇に入れられたら教育人材を熱心にやりたい教員がでていく(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
52	1	1	0	研究をがんばっていてもその業績を評価してもらえていない気がする(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
53	2	2	0	予算的な余裕がない(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
54	1	1	0	する気があると思えない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	1	1	0	研究者の給与は倍にすべき(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
56	1	1	0	業績評価がどのように自分の処遇やキャリアにフィードバックされているのか見えにくい状況に変化はない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
57	1	1	0	民間企業でいうところの人事部のプロフェッショナル人材がいらない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	3	2	-1	・業績評価が処遇にほとんど反映されていない。・十分な処遇を行うためには,組織内に冗長性が必要だが,それがあるとは言い難い。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
59	2	1	-1	日本において研究する研究者への評価と処遇が,欧米にくらべ低すぎる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
60	3	2	-1	評価方針を変更したが,まだ不十分。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
61	3	2	-1	結果を評価に反映するシステムには全くなりえていない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	国立大学と有力私立大学の給与格差の問題が表面化し始めているように思われる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
63	3	2	-1	人材不足のため適材適所の人材配置をする余裕がない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
64	3	2	-1	同上で評価の改善が進まないために不透明で安易な処遇がみられる。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
65	3	2	-1	そのような動きがない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
66	2	1	-1	評価に基づいてインセンティブを与えるだけの資金的余裕がないように見える.マイナス評価によるペナルティの実施ができないので評価システムそのものが形骸化している.それにもかかわらず,評価項目が多岐にわたるので,各教員は作業負担が減らず,効果的でない状況に見える。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	4	3	-1	研究環境の改善,適材適所の人材配置という面では業績評価は何も反映されていない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	3	2	-1	業績を給与に反映することは出来ていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
69	4	3	-1	研究者への処遇を改善するための資金そのものが不足している。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
70	6	5	-1	給与面のみで反映しているが人材配置やサバティカルの付与には反映していない。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
71	2	1	-1	授業や学内業務の負担が増えたのに対して,処遇は変わらなかったため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	2	1	-1	現実に見合わないポスト削減により負担が増大しても環境改善はなされない(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
73	2	1	-1	業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇について特に改善は行われていない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
74	3	2	-1	給与への反映は弱い.コーディネータとしての評価や特定の分野の先端性の評価など,評価もわかる必要がある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
75	3	2	-1	短期に成果を求める事業(プロジェクト)が多くなり,人的リソースが逼迫度が高まっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
76	3	2	-1	プラスマイナスいずれの方向にも,業績反映が低下している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
77	3	2	-1	異動が少なく人材配置が固定化されている(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

78	2	1	-1	評価システムが処遇へ反映されている実感はない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
79	3	2	-1	研究管理部門強化の名目で,研究業績の良し悪しにかかわらず,研究員が研究管理部門に配置換えさせられている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
80	2	1	-1	無期雇用職の年俸の更新が5年に1度であることが分かった。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
81	3	1	-2	業績評価自体が曖昧で,評価を受ける人物は既に決まっていると感じます(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
82	5	3	-2	業績評価の数値が明確になったが,外部資金獲得額に依拠しすぎているため,不公平感が増えている(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
83	4	1	-3	我が組織では研究職と非研究者の待遇が同じです.極めてバランスを欠いています。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

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

- 1 博士課程学生の減少が続いている。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 雇用経費の減少により, 研究人材の硬直化が顕在化しつつある(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 若手教員(研究者)の任期付き採用者の割合が多くなっており, 研究推進へのモチベーション維持の点から課題も少し出てきているようです。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 4 人員不足(ポスト不足), 研究以外の業務量の増加等により, 教員, 研究者の余裕がなくなっており, その影響が若い研究者や院生に及んでいる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 5 日本の大学では, 卒業研究や大学院の本格的な研究活動が教育システムに組み込まれており, 良く機能していると感じている。しかしながら, 特に, 大学の若手教員の殆どが, 5年程度の任期制で採用されることから, 短期間に研究成果を出さなくてはならない。このため, 大きなプロジェクトに参加して決められた方針に沿って研究を行い研究成果を出していく傾向にある。任期制を撤廃し1テーマで10年以上の年月をかけてでも, 自らの計画した研究を腰を落ち着けて実施できる環境づくりが必要である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 6 特に科学分野での研究人材の減少・先細りは深刻で, このままでは日本は国際競争に勝てないと危惧している(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 7 研究者を目指す人にとって, 大学院後に研究職に就けるかどうかの不確実性・不安がある。大学としてそうしたポジションをできるだけ増やせるように努力しているが, 限界がある。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 8 外国人を増やす必要がある(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 9 全体の人数が不足していると考えられる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 10 日本の大学全体で研究の力(スタッフも含めて)が次第に低下していると感じる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 11 研究者は委員会などの大学運営業務や雑務に追われ, コロナ感染対策としてのオンライン授業のコンテンツ作りに忙殺されており, 魅力ある研究人材の育成が困難になりつつあると考えます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 12 博士課程後期3年の課程を目指す学生数の減少は著しく, 近年では修士課程への進学も, 経済的な理由により断念している学生が増える状況にある。優秀な学生への経済的な支援を行うことが喫緊の課題となっており, 国としての対応が不可欠と考えている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 13 今年度はコロナウイルスの影響のため, 例年とは異なりますが, 研究人材として活躍するためのスキルアップの時間が減っています。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 14 企業へのキャリアパスが十分に確立しておらず, 博士後期課程に優秀な人材が進学しない点が, 今後の日本のイノベーションを見据えた研究開発力の課題です。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 15 一部の大学だけに研究人材が集中しており, 地方の私立大学では大学院への進学者が少なく, 教員以外の人材がほとんどいない。それと, 地方の私立大学の大学院生には, 給付型の奨学金を支給するなどの制度を設置してほしい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 16 博士課程進学者の減少傾向に歯止めがかかっていないと感じる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 17 社会変革の時代にあって, 講義実施形態が再検討される中, 研究を通じた教育の体制・内容について大幅な再検討が必要ではないか。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 18 所属大学では相変わらず有期雇用が多く, また無期雇用のポストが少ないために, 育てた若手他大学に引き抜かれる草刈り場となっていると感じている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 19 世界一流の研究を目指すには, 研究員が質量ともに不足している。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 20 大変に厳しいと考えます。ポストが非常勤ばかりでは研究を目指す人たちが研究職を選択できないものと考えます。現在の科学論文の国際比較では我国は低下の一途をたどっており, わが国の公的研究費自体は減っていないことを勘案すると, 「重点化・拠点化」の政策を転換する時期にきていると考えます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 21 博士, 修士の人数が多いため, 研究人材をあるレベルまでの質で保つことが困難な状況である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 22 優秀な研究人材を育成しても社会での受け皿が不足している。民間企業等で研究人材を活用する意識や仕組みを醸成することが急務である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 23 学部学生については, 徐々にではあるが, 動機づけや気付きの場が提供されてきていると感じます。博士課程については, 自分で見出さないと修了できないので, 強制的であるが, 指導がされている状況であると思います。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 24 すくなくとも私の所属する大学では, 学部・大学院では研究人材の育成をするという意識は希薄です。一般には, 教員は努力していると思います。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 25 ポスドク研究員のテニュアトラックがまだまだ狭き門で生活が安定していない。そのため、博士課程(博士号取得)を目指す学生が増えない、社会人の博士課程在籍者が増えつつあるが、研究に集中できる時間は必ずしも多くない(本業を優先)。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 26 任期付きが多いなど、待遇面の安定性に欠ける(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 27 講師・助教(中堅)の研究人材のポストが少ない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 28 有期雇用研究者の雇い止めによる研究者の流失が、研究力の維持・向上を妨げている(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 29 ドクター進学者の減少や任期制により、人数が以前より減少している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 30 常勤研究者のポストが少なすぎる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 若手研究人材の育成という観点からは、受入教員に依拠しているケースが多く、属人的であることが問題。もっと組織関与して育成する必要がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 研究人材のモチベーションが下降している(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 33 キャリアの中で、大学・公的研究機関と民間企業との間を移動できる機会を増やしたほうがよい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 34 博士課程の学生に占める留学生の割合が増えてきており、また、修了後に日本国に貢献するケースが減少しているため、国民の税金が有効に使われているとは言い難い状況になってきた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 35 研究者を目指すかどうかは、大学の教育より、中高の教育が大きい。受験勉強にのみ特化している環境では、研究者への動機付けは望めない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 36 若手の場合、任期付き任用が多くなっていることは任期内に一定の研究成果を示すようにという、圧力になっているので、その圧力に応えられる環境を整えてあげることが、任期明け後に条件が良いポジションを得るために雇用側が注意すべきことではないだろうか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 37 社会人学生が研究をおこなうことが難しい状況にある。社会人を経験すると実社会の課題感をもてるため、その状態でアカデミックな研究をすることが、ニーズを踏まえた研究に自然につながるはずである。しかし、それが困難(経済的にも、企業のサポートも)であるため、十分におこなわれていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 38 枯渇しつつある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 39 日本人学生の大学院博士課程の進学数は伸び悩みあるいは減少しており、将来の研究基盤を支える人材の確保上の弱点となる。専門的知識能力が同等、もしくはより低い同年代における給与水準より、低く抑えられていること、大学のみに人材に流動性が組織的に導入され、民間より雇用条件が悪化していることが、この状況を作った原因の一部であると思われる。このままでは、他国との競争力の基盤がぜい弱化する可能性がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 40 博士課程への進学が極めて少ないことが、将来の研究人材において危惧されます。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 41 定年も伸び、教員の循環が滞っている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 かならずしも研究指向でない学生も進学するようになり、意欲の維持が難しくなっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 43 コロナ禍で社会全体の雇用状況が不安定化しているため、研究職を目指す人材の就職に対する不安が高まっており、研究職を目指す学生数の減少を招くことが危惧されます。研究職を目指す人材への奨学金等のサポートを充実するべきだと思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 44 研究の目的が、社会の抱える問題の解決ではなく、自己の名誉や評判を高めることである人が増えている。また、課程博士を取得することで、あるいは教授に昇任することで、研究をやめる人が増えている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 45 ファンドがらみでは、研究のための研究が増えているように思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 46 おそらくこの大学の研究室でも、学生を研究に従事させることが教育の一環として捉えられているものの、逆に、学生の求めているものと違ってきているように感じられることがある。逆に、学生を体の良い無償の研究従事者としか見していない教員もいると感じられることもある。学生の自立や責任感の醸成という意味では、大学院生、特に博士後期課程の学生には、給料という形で経済支援するとともに、独立した研究者としての自覚を持たせるべきと思う。学術振興会の研究員制度もあるものの、地方大学にまで満遍なく届いているとは言い難い状況である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 47 大学における研究人材への魅力が乏しく、今後の展開が心配される。研究分野の魅力化のためには、研究費のサポートよりは、収入面での競争的サポートが望ましい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 48 若手研究者が少ない。パーマネントの雇用の定員が少ないとともにポスドクなどを雇用するための原資が少ない。そのため日本の大学の研究者の数と質の先行きが危ぶまれる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 49 博士課程学生数をはじめとして若手人材数は減少が続いている印象であり、若手支援施策は強化されているが、対象となるべき人数が少ない印象であり効果をうむか疑問。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 50 競争的研究資金の獲得に充てる時間が多くなっており、研究に充てる時間が少ないと思われる。AIブームの中で、唐突に数学や物理の学生への期待が高まってきたが、長期的な視点が欠けている。(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 51 学生に、社会的課題への気づきを与えるには、大学をリードする大学人が、まず社会的課題を真剣に考えて、大学と社会の問題から課題化することは必要である。ここができていないと思われる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 52 人数そのものが減少していることに加え、研究活動に対する意欲そのものが減少しているように感じる。(サラリーマン化している印象がある。)(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 53 若手研究人材が不足している。大学・公的研究機関と民間企業の人材の往来が少ない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
- 54 博士課程進学者の少なさは危機的な状況が続いていると思います(大学、部長・教授等クラス、女性)
- 55 特に国立大学の教授は講義時間が私立大学に比べて極端に少ないが、外部資金獲得に多くの時間を割き、研究の基礎から展開に至る指導に対し、ほとんど時間をかけずにいて、退学、修了で学位を取得できずに終わる学生に対しては、能力不足をあげる場合が多い。全国的に博士号未取得の学生の割合の調査が必要ではないか。研究への関心・興味を喚起できる教授が少ない。(大学、部長・教授等クラス、女性)
- 56 大学においては、教育業務等の負担が増えて、年々、厳しさを増していると実感します。とくに今年はコロナ対応で疲弊しています。(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 57 知財教育の充実が必要(大学、その他、男性)
- 58 環境やカリキュラムは整っていると感じるが、学生は単位取得と就職が最優先であり、研究や社会への興味自体が薄い。その中では、学生自身の社会課題への気づき能力等はあまり求められていないと感じられる。また、ドクター修了後の進路として、アカデミックポストはごく限られ、研究職はいずれも短期の任期付きが多く、将来を考えると一般企業への就職となっている状況であり、自らテーマを見出す指導より、教員が与えるテーマをこなす能力が重視されていると感じる。(大学、その他、男性)
- 59 研究費の削減等の影響などから、全体的な研究人材は減少しているように感じる。また、大学等においては学生教育がどうしても主とならざるを得ず、自己の研究がおろそかになっている教授陣が増えているように見受けられる。従って、研究人材の育成という面でも人材は減少傾向になっていると思われる。(大学、その他、男性)
- 60 コロナ禍による対面での活動の制限により、対面にかわるリモートでの対応の模索の中で、教育や研究指導の有様に工夫が求められている。対応できる柔軟性・多様性を受容できる環境創りが必要と考える。(大学、その他、男性)
- 61 大学、特に総合大学は広い範囲の学術分野に渡って教育する機関であり、予算が限られた中では、特定の分野の研究に人材を集中的に投入するようできていない。無理してそれを行うと、集められ、役割を果たした人材の扱いに困り、また、それが教育に大きな歪みを生むことになる。基本的に大きな予算を伴う大型研究プロジェクトは〇〇〇研究所【公的研究機関】、国の研究機関、大学院大学とその附置研究所等で実施し、指導者を含む研究員は任期を付して人材の離合集散を図るべきである。(大学、その他、男性)
- 62 多くの若手の教員が任期付きポストで雇用されプロジェクト研究に従事しているため、研究者としての独立が遅れている。(大学、その他、男性)
- 63 かつてはオーバードクターが研究プロジェクトに参画し、データ取得、分析などに活躍していたが、最近では研究機関に職を見つけることが難しくなり、大学に留まらなくなってきた。(大学、その他、男性)
- 64 一般論としては、若手の研究人材を維持していくことに教員の苦労が見られる。(大学、その他、男性)
- 65 ・余裕はないと思う。それについてはしょうがない面もあると思うが、やればできるとは限らないのが学問であり、それを理解したうえで政策が必要であると考え。・次代を担う日本人の若手研究者・院生が極度に減少しており、危機的な状況にある。連動して水準の低下も避けたい。前者については、多様なキャリアパスの提示や研究職の拡充等を明示的に示して進学意欲を喚起する必要がある。後者については、数値・データなどで示しにくい人文系の場合、過剰指導として処分されることを恐れて訓練・指導に及び腰となる傾向があちこちで見られ、不祥事予防策ばかりに汲々とせず、信念と責任のある厳格な指導を後押しする雰囲気作りが重要である。・若手の独立に関しては、それが達成されれば全体の研究力が上がるというものではないということを考慮する必要がある。しっかりした教授が運営する研究室で、PIとしてのさまざまなスキルを身につけるステップも将来、PIとして活躍する上では極めて重要である。・優秀な人材の博士課程離れは深刻である。雇用面で不安を抱え続けるポスドクや任期制助教を身近で見ていると、博士課程進学意欲を失うの仕方がない面もある。教員ポストの削減に助教ポストを使ってきた有力大学も多いと聞か、その代償は大き過ぎると感じる。博士課程修了後さまざまなキャリアパスがあってもよいのは当然で、そういう流れを作ることも大事であるが、例えば企業の研究職を目指すなら、修士課程修了後に就職するほうが簡単で早く職につける。就職できなかった学生が博士課程に進学するというような流れは全く好ましくない。基本的に博士課程進学はアカデミアの入り口として考え、アカデミアが学生から魅力のある職業となるような方策が博士人材不足の解決には必要であると思う。「博士」の価値を国全体でもっと評価するようなシステムを作ることも必要であると思う。・任期が限られていることから、時間に追われて成果をだすことに精神的体力的な労力が奪われている印象がある。病院勤務者の場合は診療業務の負荷が高く、研究に十分な時間を割くことが困難であるケースがある。研究室においては、研【続く】
- 65 究のサポート、病院においては、診療の事務仕事などのタスクシェアリングを進めることで、研究者が本人にしかできない業務に集中する時間を増やすことが重要である。・若手研究者の活躍のため助教の段階からPIとするような大学も見られるが、単独運営の研究室は学生とのトラブルが顕在化しやすい傾向がみられる。テーマの独立性と教育や研究指導の複数連携との両立が重要と考えられる。・任期制のポジションが多く、その「次」の安定したポジションの数が全国的に少ないのが大きな問題である。博士号を取得した(ばかりの)人材の民間企業等への就職は最近議論もされており実際に拡大しているが、任期制アカデミックポジションをいくつも経た人材については一般論として方向転換はさらに難しい。安定したポジションに至るまでの競争にも意義はあるが、持続可能なシステムにするために人数バランスの考慮を含めた制度設計が必須である。・研究人材のすそ野(数)を増やさなければ、切磋琢磨による研究レベルの強化は望めない。しかし現在は、学生に「博士進学は将来的にリスクしかない」と思われているところに大きな問題がある。在学中の経済支援も良いが、それよりも、博士進学すると学位を取得しても不安定な研究職しかないという状況を解消すべきである。研究職だけではなく実務においても博士だからこそ魅力的な活躍の場があればかなり改善する可能性はある。当該分野の日本の産業界では博士人材を雇用することが極めて少なく優遇もされていない。・サバティカルさえとりにくいような状況が続いている。・ポストの減少と、管理業務等の増大により、研究のために使える絶対的な時間が減少したことで、学生にとって研究職の魅力が減少し、それが博士課程の学生数に影響しているように感じる。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
- 66 いわゆる5年ルール、10年ルールの影響で若手研究者が将来に展望を持ってない(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)

- 67 人事が古い大学のシステムの際のまま行われており、不透明かつ硬直的である。ポスト管理も研究科間のゼロサムゲームになっている。職位をほかの権利と切り離して、資格のあるものは昇進させるシステムにすべき。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 68 助教に任期をつけることによって、昔の万年助手はいなくなったが、有能な人材が任期によって1)せつかく取得した能力を捨てざるを得ない,2)他へ転職をせざるを得ない,3)アカデミアという不安定な職へつきたがらないという大問題を生じている。中国に負けまっせ(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 69 人員構成を改善する取り組みが十分とは言えない。また、公募が前提となることで、中間層が育たない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 70 30~40代の研究者の層が薄い。任期付きの不安定な若手教員を見ることの多い大学院生には、博士課程に進学することに抵抗を感じる人が多いようです。優秀な学生ほど見切り早く、早い段階で就職に舵を切る傾向にあるように感じる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 71 とにかく、現在50代前半から中盤くらいの「バブル世代」が全く上を目指さず、キャリアアップしないせいで(准教授・助教に居残っているせいで)、次の手が座るべき椅子がずっと空かない。結果、若手人材育成ができない状況である。国は、新しい正規ポジションを若手に用意することができないなら、上記の連中の「次の活動場所」を用意して欲しい。その結果、若手の座る椅子が空き、若手が育つ環境が整う。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 72 幅広い分野に向けて、十分な人材を揃えることはできていない。将来的な体力の低下が懸念される。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 73 有能な人材がいてもポストがないために引き留められない。一方で、他の大学や研究機関でもポストが不足しているため、人材の流動性がなく、同じ機関に長年留まってしまって新しい人材を受け入れるポストが空かないという問題も相変わらず解消されていない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 74 組織内の問題以上に、個々人の社会的な立場の表明において、科学的な観点に対する興味や価値感における正当性が、収益性や権益性よりも低く扱われる場面が増えたことが問題化しつつあるように思われる。純粋に学術そのものを志す研究人材が評価されにくい状況を危惧する。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 75 若手人材の育成については、1. 適切な量の大学院教育(授業)への参画,2. 量的ではなく質的な研究評価を部局の定期的(3-5年)な外部評価で行うべきである。自身の経験では、学生教育(授業)を経験することが、研究力の向上につながったと考えている。また、中堅の教授が、その外部評価を企画することで、研究組織の運営について学ぶことができると考える。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 76 日本人の学生がアカデミックキャリアを目指さなくなっており(理由は明白で、ポストがないから)、分野の将来を担う人材の不足が極めて深刻な問題となりつつある。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 77 海外の大学は学費も高いが返済不要の奨学金が充実していたり研究室から給料を支払っていたりする。博士課程学生への積極的な経済支援が日本の研究力を高める上で必要と考える。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 78 博士課程まで進学する学生は年毎に減少し、研究人材の育成は、極めて危機的な状況にある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 79 日本の研究レベルが他国に比べて低下しているということは、現場でも実感できる。今までのやり方の延長ではジリ貧傾向を脱することは難しい様に思える。また、コロナ禍によって国際的に交流・活躍する場が極端に減少しているため、収束後に短期的な刺激策を取らなければ益々研究力の低下を招く危険性がある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 80 若手の常勤ポストを増やすことが大切だと思います。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 81 研究者や関連する職業を目指すことで明るく楽しい将来が見通せる状況になっていない。目先の改革だけに終始しているように見える。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 82 若手研究者が減少しており、日本の総合的な研究力低下が懸念されます(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 83 博士課程への進学率が低すぎる。修士は途中退学という感覚が薄い。海外に比べても、経済的な支援が不足しており、抜本的な改革を必要とする。一方で、目的意識も低くなんとなと大学院に進学する学生も多く、各大学院の定員を下げることも含めて見直しが必要である。能力が高く、目的のはっきりした学生のみが大学院に進学し、博士課程までの進学を基本とする仕組みに変更すべきであると考えます。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 84 コロナ禍でますます閉塞感が強くなり、大学院に進学する学生が動機付け不十分である。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 85 女性研究者が少ないのは、国際的に比較しても顕著と思われる。研究機関以外での女性の採用と、研究機関での女性の採用を分けて、何故、日本の研究機関では女性の数が著しく少ないのか、分析をする必要があるでしょう。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 86 サバティカルや自立的な研究という観点では、大学の組織運営(講義や入試・教務などの運営業務)に余裕がないため、予算的な機会を提供されてもそれがなかなか活用できないという現状がある。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 87 優秀な人が狭い研究テーマに取り組んでしまっていて、あまり能力を発揮できていないように見える。そのようなケースでは、高い評価を得られるようなテーマを与えることが教員にも出来ていない。大学内では、アジア諸国からのポストドクや研究員がグループを選ぶ際に割り切っているので、良いテーマを得て活躍しているように見える。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 88 アカデミア研究者の置かれている状況は明らかに良くないが、ここ数年の範囲で更に悪くなっているとも思わない。落ちるところまで落ちて下げ止まったので、これからは上がるのでは。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 女性研究者や外国人研究者などが圧倒的に少なく、結果として様々な問題が変わらずに残っている。例えば、産休や育休、介護休業などの際の授業の代替教員(非常勤)を休業者本人が探さなければならない。妊娠は途中で何があるかわからないデリケートな問題で公に相談はしにくく、また介護などでは急なことで本人がそれどころでないこともある。男性教員の育休取得が進まないのも、代替の非常勤講師を探すのが大変であることなどが一因である。また、人事評価や採用などにあたって、無意識のバイアスがもたらす影響についての研修が全く行われていない。評価項目の明確化など、バイアスの影響をできるだけ取り除くための措置も全く取られていない。ハラスメントを未然に防ぐための様々な工夫なども十分でない。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 89 研究者人材が研究以外の業務に忙殺されているように感じます。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 90 任期切れ・雇い止めにより失職しました。科研費等の研究費は十分に獲得できているのですが、応募可能なポストの極端な減少(絶対数の低下,若手・女性限定等の制限)により自らの生活が安定しないため研究に専念し難い状況が続いており,大変困っています。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 91 卒業生人事や,知り合い人事が多いので本当に優秀な人が採用されるケースが減っています。また,一部の出身者を除いて,昇格人事をしない大学が多いので,出身者でないとい昇進するのが難しいのが現状です。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 92 博士課程進学者が目に見えて減っており,主な理由には博士号取得後の就職の問題がある。特に任期の無いポストの拡充が急務である。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 93 安定した予算が削減され続けており,一時的な予算処置によるポスト増が図られているが,それらについては任期付きのポジションであり,キャリアを積むにつれて時期雇用の機会が先細りすることが明らかになっており,将来に向けてより競争が激化する側面がより強くなってきていると思う。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 94 大学院生への経済的負担が大きく,また若手教員のポスト数も少ないので,学生が研究の世界に進みにくくなっている。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 95 若手が活躍できる環境を作るために,早期退職制度,企業との兼業(エフォートを分けた上で)の促進などの制度を整えることが重要。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 96 博士後期課程への進学が低すぎる。また,博士取得後に大学や公的研究機関で研究するメリットや処遇が低すぎる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 97 若手研究者の任期無しポストが減少しているため,全体としての研究力が低下しているように感じる(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 98 パーマネントの大学教員にも早期退職を組織的に促すべきであると思う。明らかにアクティビティーの下がった専任職員がポストを保持し続けることは,若手や女性研究者の新規雇用の足枷になっている。又は役職定年的な考え方を導入しても良いと思う。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 99 研究者の自由度が年々,小さくなっているように感じる。忙しすぎるのではないか。また,熱心でない学生を無理に指導しなければならない現在の制度は,構造上の問題を抱えていると思う。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 100 問1-14 はたいへん難しい。そもそも大学は多様性を担保することが真のありかたと考える。定量的な業績評価は,納税者への説明として必要とは思いますが,行き過ぎると大学の存在意義に齟齬がでる。企業のようにアウトプットを最大にする最適解ではうまくいかないと思う。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 101 若手研究者が安心して研究に集中できるポストが少なすぎる。研究者コミュニティの層が薄くなり,長期的に見て極めて危険な状況と思われる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 102 パーマネントなポストが少ない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 103 任期制の導入により,長期的な視野にやった研究が行いにくくなり,研究人材の質の低下にも繋がっている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 104 テニューアトラックの仕組みが,導入から一定期間経過して,以前と比べ,改善されてきていない。外国人への雇用のしくみは,コロナ禍に対して全く対応できていないことが露呈した。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 105 ・応募する年齢を指定した研究助成(40歳以下が公募できるなど)や,女性を指定した教員ポストの公募など,年齢差別や性差別が,ひどすぎる。(一旦,社会人を経験して,博士課程に入学し,しっかりと研究をしている人もいるが,年齢制限のため応募できないものもある。) ・優秀な外国人の研究者を日本の招き入れ,雇用する体制ができていない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 106 自分の身の回りを見ていると,若手研究者ほど定年延長,予算削減,ポスト削減の影響を強く受けているように感じます。大学・公的機関への就職・転職を望んでも,実際に採用に至るかどうかは運に頼らざるを得ないという状況です。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 107 特にAI分野では大学でできることと企業でできることの差が少なくなっており,そのような状況では無給の博士課程に進む学生も,薄給の大学研究者になる人材も居ない状況です。ポスト研究者の公募をかけてもほとんど応募はありません。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 108 様々な観点からの評価を行うべきだが,若手は主著論文数が評価されることがどうしても多く,数がでないと生き残ることが難しい。そのためユーザー寄りの研究者が強く,施設等の基盤部分の開発等,数を出しにくい研究者は弱くなっているようにも見える。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 109

- 110 大型予算偏重状態に特に変化はない。ファカルティメンバーは膨大な事務作業に忙殺され、実作業を担う研究員は任期付きのため、優秀な人材の確保が難しい。雇用に関わる予算の安定化が優れた研究人材の確保のために不可欠だと考える。ここ数年、様々な形で若手人材の支援のための取り組みが行われていることは認識しているが、単純な事実として人間は等しく歳をとる。若手人材がもはや若手でなくなる未来を見越した取り組みになっているか疑問である。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 111 国の財政状況を反映し、教員人件費を削減せざるを得ないならば、教員の仕事量も削減を前提とした効率化策とセットで考えなければならない。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 112 博士後期課程への進学者の数が減っていると思います。また少なくなってきた進学者の中で十分な能力があると思われる学生は一握りであり、今後の優れた研究者の数は著しく減少すると思います。また大学人事においては論文の数のみで評価する傾向にあり、その結果、協調性の無い教員が配置され、組織として成立しなくなっているところが散見される。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 113 不安定な公的資金でポストを雇うという環境が変わらず、やはり博士課程から研究生として研究を続けるのは非常に難しい状況である。ポストの支援制度をより充実させるべきと考える。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 114 研究人材や研究費に対して、過度に「申請」と「審査」が行われており、実際の研究にかけている時間を削っているように思う。公平性のために必要な部分はあるかもしれないが、現在の状況は、それらに費やす時間が多すぎる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 115 企業への就職やベンチャーの立ち上げなど多様性が向上しつつある。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 116 研究人材は、ピラミッドのように、頂点の高さは底辺の広さに比例する。女性研究者も外国人研究者も、大学院生の比率以上の教授等教職員への登用は、逆差別となるのではないかと、学生や大学院生の女性の割合の増加を促進すべきであり、増えない場合はそれなりの理由(理系の得意,不得意)があるためと考える。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 117 研究者の平均年齢が上昇傾向にあり、研究組織が硬直化しつつある印象を持つ。若手研究者が独立して研究を行える環境を整えること、組織に若手を組み込む仕組みの構築が必要であると思われる。女性や外国人については、研究機関と言うよりも我が国の社会構造の変革が必要であると考えられる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 118 大学教員の疲弊を目の当たりにし、学生はアカデミアを目指さず博士後期課程には進みません。学生は就職活動に時間をさくため、研究時間が大幅に減少しています。教員側はハラスメントを恐れ、これを注意することもできない上、心が折れて家に引きこもった学生の家庭訪問をする対応までするようになっています。大学教員のサービス業化がひどく、授業準備などにも莫大な時間を取られます。このような研究の足かせが多数ある状況で、運営費が抑制され、競争的資金が獲得できなくなり、研究自体が実施できなくなるという悪循環が回っています。複数のノーベル賞受賞者の方が基礎研究の重要性と大学教員の疲弊を訴えられておられますが、政策の変化も感じられず希望もない状況です。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 119 大学が、企業就職のための予備校に成り下がっている。本来、大学では学問を学ばなければならないのに、当たり前のように日々就職活動をし、大学を休んでいる。これは学生の問題ではなく、社会構造の問題である。アメリカのように卒業してから就職活動をすべきである。なぜ、在学中に大学を休ませてまで「内定式」を執り行う必要があるのか、理解に苦しむ。内定者の所属はあくまで「大学」であり、「企業」がその人材に内定式への参加を強いるのは理論上は明らかにおかしい(慣習的には正しい)。内定式にしろ、就活の解禁時期にしろ、社会(企業)は「大学は企業就職のための予備校」というメッセージを出し続けている。この状況下で、博士課程に進学するなど、稀有なことである。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 120 若手の独立ポジションを増やすことは良いと思いますが、せっかくポジションを獲得してもスタートアップ資金が付かない、もしくは少額しかないので研究室を運営できません。新しく赴任してこられた先生から、スタートアップ資金がないので、ピーカー1つでもよいので、何か不要な実験器具などがあれば譲って欲しい、と言われたことがあります。このような状況は改善すべきと考えます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 121 大学から配分される予算の削減、あるいは教授以外のポジションの教員がほとんど任期があることにより、益々小さな、小手先の研究が増えていくと感じる。現在のような施策を続ける限り、この状況は変わらないと、かなり悲観的に見ている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 122 期限付き雇用人材の増は、表面的な人材の流動性は促進するが、研究力強化の点ではマイナス面も多い(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 123 基盤的経費である運営費交付金の増額(減額前の状態に戻す)が必要(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 124 若手研究者の雇用が十分出来ないため、教員全体の研究力が低下している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 125 日本における大学・公的研究機関と企業研究者、また外国人研究者の研究人材の流動性は十分とまで言えない。一つには博士号取得者の企業採用が十分とまでは言えないからである。〇〇〇大学では、公的・民間の資金を用いて博士学生の雇用や学費負担を軽減することによって、博士学生の増加と、博士学生の起業も含む産学連携への積極参加を促す仕組みを整えつつある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 126 自由な発想を認める安定的な研究者ポストが徐々に減少している状況が、新たな優秀な人材の流入を妨げているという側面もある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 127 人件費が不十分であり、大学が思考している人事が十分に行うことができていない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 128 教員が教育やマネジメントに費やす時間が増えており、これが結果として研究人材育成にも悪い影響を及ぼし始めている感がある。新型コロナウイルスは短期的には、研究推進の観点、研究人材育成の観点では大きなマイナスであるが、オンライン教育をうまく利用することで、研究に費やす時間を増やすことも可能となる示唆も得られた感がある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 129 財政的な支援やテニュアトラック制度の充実などの環境はかなり改善されている。一方で、研究に専念できる環境については難しい部分がある。管理運営への参画などにより研究時間の確保が難しい環境である。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

- 130 国立大学への予算が締め付けられている状況は改善しておらず、予算不足から、本学においては定年退職または転職した教員枠に対して、すぐには補充できないという措置が取られている。人材の流動性において大きな問題であり、研究及び教育に支障が出るおそれも感じている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 131 博士号取得者の企業や公的研究機関特に府省での採用に関しては十分ではない。また、外国人・企業研究者のアカデミアとの流動性についても十分とは言えない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 132 学会、所属機関などの組織運営に関心を寄せる若手教員がめっきり少なくなってきたと感じます。長期的なビジョンを検討し、課題を共有する場が必要と感じます。30歳代までの教員の任期制の運用は厳格で、職員も非常勤職員の割合が増えたため、組織への愛着が薄くなってきました。研究人材育成だけの視点では不十分で、組織文化など、失われてゆくものがあることを認識すべきだと思います。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 133 優秀な人材は企業へ流れている傾向だと感じる(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 134 任期付きポストでは、短期的な研究成果が必要となるため、特に若手研究者が長期的視野に立った研究テーマに挑めない環境になっているように思われる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 135 競争的資金による研究者の雇用は数年間が通常で、短期的で不安定な状況である。科学技術の本質を究める取り組みに十分な環境とはいえない。長期的な雇用を保障できるポストを増やし、適正な採用基準を設けるべきと考える。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 136 毎年毎年、研究環境の悪化が進んでおり、このような状況で研究人材が充実する訳がない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 137 安定雇用がないから、自分がわかれば研究人材になろうとは思わない(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 138 任期切れのため雇用を継続せず、新たな人材を登用するというよりは、一旦任期付きでも雇用するとそのままの雇用を継続するケースが散見される。競争を厳しくし、人材組織の新陳代謝を図るべきである。また、一旦、任期なしのポストに就くと、その地位に安住する人材も多い。研究活動が落ちてきた人材は、非研究活動の部門への異動等を含めて組織の新陳代謝を図るべきである。(大学,第2G,その他,男性)
- 139 研究に携わる若年層の増加には丁寧な教育指導が必要である。安易に若手に機会を与えるだけで無く、真に力のある研究者とするにはアドバイスが必要と考える。資金だけを与えて研究者と育つことはまれであろう。指導者を1個人に限定する弊害を取り除く工夫もなされているが、ほったらかしにならないよう適切なアドバイスが望まれる。気運を高めるためには、研究を目指すだけで無く様々な面で個人と社会の関わりを興味ぶかく学ばせる必要がある(大学,第2G,その他,男性)
- 140 運営費交付金の毎年の減額により、大学は人員を削減せざるを得ない。この状況では、いくら若手・院生の支援をしても、人材状況がよくなることはあり得ない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 141 優秀な外国人研究者(日本の博士課程を修了した者も含む)の受け入れが不足している。教育面でも研究面で良い影響を与えるはずである。日本の大学や研究機関の魅力を高めることももちろんであるが、大学間コンソーシアムなどを活用して積極的なリクルートが必要であろう。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 142 若手や女性研究者の育成は重要であると考えますが、能力を無視して単に人数を増やすことが目的化されている場合が多数ある。真に研究力のある人材を採用すべきであり、国の方針も本末転倒にならないように、更なる検討が必要(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 143 運営費交付金の継続的減少により、大学の基礎体力は確実に低下している。また、任期制の雇用や博士課程学生への長期的経済支援の不足等の不安定要因により、研究活動が制限されるのは残念なことである。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 144 奇しくも、最近メディアへの「日本学術会議」の露出を契機とし、日本人研究者の中国への頭脳流出が新聞等に取り上げられるようになった。この現実には大学・研究機関に身を置く人間には周知のことだったが、世間にはまだ認知されていなかったかもしれない。GDPが2010年に逆転され、その後10年で3倍まで差を広げられた。この間の日本の立場の凋落は、理解に困難をきたすほど速い。一昔前は頭脳の流出先と言えばアメリカだったが、現在では中国(特に、双一流の上位10大学程度)の研究投資環境が明瞭に日本を上回る。研究人材の件費を含む、資金額に絶対的な差がある。諸外国と日本とのGDPや研究投資額の推移から見て今後の挽回は考え難く、近年の大学ランキングに象徴されるように日本のアジア1位の地位は既に過去の事となっている。研究者は先端研究ができる場所で研究しなければ、努力を重ねても成果にならず、仕事のアウトプットが期待できない。中国への人材流出は、そちらの方が先端研究領域で日本の上位に立ったことを意味する。この現実が報道されたのは、国内の厳しい現状の喚起という視点での意味があった。国の財政状態が悪く、設備・人材(教育)の両面で将来投資に資金が回らないのが日本社会の総体的姿であり、大学の人材状況もこれと変わらない。この状況はもう何年も続いている。近年特に気掛かりである事の一つは、学会・研究講演会の発表で、全体の1割程度のトップ研究者以外は、研究内容が押しなべて停滞・低調化しているように見える事である。敢えて言うなら、内容が途上国(例えば、インド等)の様になってきており、もはやごく少数の機関でのみ実施可能となったトップ研究とその他大勢との激しい格差・断絶があらさまな、幾分空恐ろしさを感じさせる状況である。研究人材(大学院博士課程含む)、資金、両面の困難でどうしようもないのだと思う。トップ研究者が最先端研究を披露しても、大部分の研究者にはそれをフォローする設備も資金も人もない。研究の裾野の広がりがほとんどなく、著しく多様性に欠ける。しかしこれは近年の科学政策(運営費交付金の切り下げ、テーマ限定的な競争的資金化【続く】)

- 、大学の区分化)が正確に反映された結果であり、研究者個人の責任に帰するのは酷だ。結果として、ごく少数を除く大部分の学生(理工系、修士課程卒)は、大学の研究室で途上国程度の研究しか味わわずに企業のR&D部門に就職する事になっているのではないかと、気がかりな事2つめは、最近企業所属の研究者の学会発表がめっきり減っている事である。企業の研究発表は90年代頃迄は華やかだったが、バブル崩壊後の部門整理や研究情報の管理・秘匿の厳格化等により大きく減った。さらにここ数年、細々と学会発表を続けていた少数の企業も、主だった研究者の退職・異動を機に撤収するのが散見され、もはや企業の学会講演発表が絶滅しそうな状況にある。企業が研究の重心をIT・データ解析系に移行した、という理由かもしれないが、先に挙げた懸念と併せて推測すると、大学でブーアな研究体験しかなく就職する層が過半になって年数が経過するうち、企業内での研究を学会発表水準までまとめられる人材が居なくなってきている、という事態の進行が懸念される。そうだとすると、企業の立場からは、「大学の先生の言う事は難しく何だかよく分からない」という事にしかならないだろう。大学・公的研究機関群における「少数トップ-その他」間の断絶が、そのまま産学間の断絶(お互いの言うことが違い過ぎては理解できない状態)に投影され、産学連携によるイノベーションが興隆しない要因になっている可能性が懸念される。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 144 運営交付金などの基盤経費が継続的に減らされていく中、任期無しのポストが徐々に減っており、ある程度の職責(例えば大学の教育や管理業務も担当できる)を持った研究人材を確保することが難しくなっている。またこれに伴い既存の任期無しの教員に負担が大きいかかるようになってきているように思う。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 145 博士課程の人材、博士卒後数年の人材は不足している(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 146 現実的に能力主義ではなく情実人事が罷り通っている。それも能力主義に見せかけるだけ始末が悪い。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 147 (112)に書こうと思ったがここへ、これは本学のみならず一般論であるが、教員の事務・教育負担の大きい事が、新任教員の事務・教育能力、そしてその前提としての日本語能力に期待するところの大きさに繋がりが得るのではないかと見ている。すなわち教員の研究以外の負荷が次第に増大しており人員配置に余裕のない事が、事務・教育面で「即戦力」にならない人員を採用し難い空気に繋がりが、それが経験の浅い若手や外国人教員の積極的な採用への壁になっているのではないだろうか。二人や三人の教員を「遊ばせておく」(語弊のないように付け足せば、自分自身の研究に専念させる)くらいの余裕がないと、冒険的な人事はできなくなる。つまり人員を必要最小限に切り詰める事は、貧すれば鈍するへの道でしかない。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 148 学生にとって、博士課程に進むインセンティブが低いようです。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 149 博士後期課程を目指す学生が増加しない。ポストは外国人が大半であり、このままでは日本の大学教育を日本人が主体となり行うことは出来なくなる可能性がある。もし日本人が主体となる運営を維持することが重要であるのなら、日本人の博士後期課程を目指す学生を増やさないと間に合わないかもしれない。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 150 国立大学では運営費交付金の削減により、人件費ポイントが毎年削減され、若手教員を採用できなくなっている。また、昇進も遅れている現状にある。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 151 専任教員が担当する講義や会議に要する時間が膨大であるため、研究を主とした(若手の)人材の採用などは難しい(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 152 大学教員の専門性の高い分野での絶対数は少なく、外国人や女性の採用について数値目標をつけることは適していない。専門の研究と教育の能力を優先して評価すべきである。一般教育などの教育では、数値目標を目指すことは十分に考えられることである。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 153 助教などの若手研究者を公募しても、任期制がアダとなり応募者が少ない。大学教員が不安定な職であることが本人や親に定着し、博士課程進学へのモチベーションの低下、課程修了者の就職先として魅力が無くなっている。この先、大学の教員は絶滅危惧種になる可能性が大きい。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 154 部門ごとのポイント制度である以上、誰かが辞めないと次の雇用はできない。また、AI/IoT分野では企業が元気なので博士課程進学者は減るのは仕方ないと思う。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 155 設問に「博士号取得者がアカデミックな研究職以外の進路も含む多様なキャリアパスを選択できる環境の整備に向けての取組み」があるが、それよりも後期課程に進学しても博士号を取得できなかった場合に多様なキャリアパスを選択できるようにすることが後期課程進学者を増やし、博士号の取得を試みやすくなる取り組みだと思ふ。女性研究者を増やすには女子学生が増えることが必須で、そのためには高校での文系・理系の区別をなくし、文系の中でも理系よりの人が理系の学部・学科に進学しやすくなる必要があると思ふ。海外では日本ほど文系・理系の区別がないと思ふ。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 156 昔から言われていますが、大学教員は研究以外のことで忙殺されている実態は今も続いていると思います。具体的には、学会運営、学科運営、入試、学生の対応、突然生じたワーキンググループの委員会などです。恐らく30-40代の研究者として、もっとも大事な時期がその対応で終われ、実際、そのような仕事を快く引き受けて、素早く対応できる人が、「協調性がある」、「学科への貢献がある」と評価されて人事で優遇されていること事実です。これは、「研究力を上げる」という観点では、若手研究者にはネガティブな印象を与えます。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 157 科学技術立国とは名ばかりの状況になって久しいが、コロナ禍な現在、遠隔講義の対応に追われ、研究時間の確保が困難になっている。志のある若手は、研究に没頭したくても、教育と校務の負担が増えて研究時間の捻出が困難になっており、より一層、悩みが深まっているのではないかと。選択と集中という誤った科学技術政策によって、米国や中国をはじめとする諸外国との競争に取り残されてしまった。研究人材の育成には、公的資金による支援は必要不可欠であり、政策の転換を強く求めたい。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 158 学生から見たときに、大学の教員は高い研究能力を要求される上に、非常に多忙であり、職業としては、かなり悪いイメージをもっているように感じます。間接経費の充実による事務補佐員の増員や、博士課程の学生が講義を担当できるようにするなど、労働環境の改善が必要です。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 159 女性研究者の数は増加してきたが、教授や管理職の数はまだ少ないように感じる。今現在が過渡期なのかもしれないので、今後に期待する。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 160

- 161 本年度の社会的情勢の変化はまだわからないが、日本人のコース博士進学率が伸びておらず、資質を持った研究人材の育成は不十分だと感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 162 若手教員を公募しても、応募者がほとんどいない。博士をもっている若手人材の減少が大きいと感じた。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 163 応用的な分野においては、自由な人材雇用がされているようにも思いますが、基礎的な分野ではその必要性などを意識されていないため、不均衡な形態が見られると思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 164 雑務が増える一方で、年々、研究や教育に割くべき時間が圧迫されているのに、これまで以上に短期的な成果を上げることが望まれている。学生から見て、やりがいや報酬など総合的に言って、魅力的な職場でないことも、優秀な博士課程進学者が少ない原因だと思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 165 博士課程の学生から見て、大学や公的研究機関のポストが魅力的でなくなっているように感じます。(博士課程の学生の進路希望先が多様化しているという意味では良いことかもしれませんが…)アカデミックポストが魅力的でなくなっている理由の一つが、不安定な任期付きポストに対する不安であることは多くの方が指摘する通りです。また、共同研究をしないと予算が取りにくくなったことにより、共同研究が促進され、新しい融合領域研究も増えたと思います。しかし、共同研究全体としては価値があるものでも、その一部を担う若手研究員は、本人の仕事として認められないため、細切れの仕事が増えてしまい、キャリアアップに繋がりにくいという状況も生んでいます。競争的資金の審査基準を見直し、「共同研究をした」という実績を残すための共同研究が乱発されないようにすることも、良い研究人材確保につながるのではないかと思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 166 研究人材の枯渇については、危機的な状況であるが、博士課程に質の低い外国人を受け入れる等によって修士課程日本人への教育が疎かになっているように見受けられ、悪循環に陥っている(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 167 若手研究者や女性研究者、外国人研究者を優遇することで男性の中年研究者へのしわ寄せがきています。その結果、昇任間近の業績を上げていた研究者でも男性・中年であるだけで、昇任される可能性が奪われてしまう例が多々あります。偏った研究者の優遇処置には強く反対します。女性研究者を増やすためには、研究者を目指す母数を増やすことが先決です。母数が変わっていないのに、女性というだけで、研究者に採用するという仕組みは、根本的に間違っており、優秀な人材の獲得にはつながらず、ひいては日本の研究力を大きく損ねることに繋がると考えています。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 168 そもそも論として、大学運営にお金と人材と時間がないので、衰退しか見えない。これは文科省および政府の責任。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 169 持続的な研究力を維持するために十分な状況だとは思えない。人員が増えるような運営費の状況でもなく、優秀な人材が安定性、高給料を求めて民間企業、海外へ流れてしまう環境に近づいていると考えている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 170 教員の個人評価での研究活動の評価において発表論文が掲載された雑誌のインパクトファクター(IF)の積算値を使う方針が決まった。IFは雑誌の評価であり個人の評価に利用すべきではない、という国際的なコンセンサスがあるにもかかわらず、これを教員の個人評価に利用するという方針が理解できない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 171 年功序列にこだわる姿勢が根強く残っている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 172 アカデミックなポジションが減る中で、採用されたとしても任期付きで、その間の評価も厳しい。自由に伸び伸びと研究ができる環境は、今の日本にはほぼ皆無であり、学生自体も研究者としての道を選ばなくなっているように思う。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 173 退職教員に対する人員補充が無いため、研究室の規模が小さくなっている。競争的資金による研究費獲得へとシフトしているなかで、複数教員による研究室体制が求められているように思う。若手教員に、研究に集中する期間を与えるべきだと思うが、実際は、講義や委員会、多くの雑務に時間を取られているように見ている。外国人教員については、私の所属する部局では、この10年間で1名の採用もなく、優秀な研究者を受け入れる給与や研究環境の整備が無いため当然と思われる。運営費交付金削減によって日本全体の研究力が本当に上がったのかを検証し、そうでなければ、研究機関に人材を増やす政策を進めていただきたいと考えております。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 174 産学連携人材や、野心的な研究者が少ないように思う。コロナに対する恐怖に負けている研究者もいる。勇気、度胸、新たなチャレンジが必要だろう。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 175 やはり博士号を取得した後の就職出口が拡充していかないと、博士課程進学者も制限される(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 176 大学教員が昔のような「権威」ではなくなりつつあり、研究以外の雑多な仕事がかかり多く多忙であることなどから、若い学生にとって「あなりたい」というあこがれの職業ではなくなっていると思う。若手研究者の就職先を増やすことや研究費の支援ももちろん大事だが、大学教員が「あなりたい」と思える立場にないと、その職を目指す若手は増えないだろう。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 177 今後、留学生が十分に確保できるのかどうか重要であろう。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 178 大学での研究人材がある一定の安定性が見いだせるような仕組みが必要である。任期などが限定されている職種だと、優秀な人材が大学に残りにくい。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 179 優れた人材が残らない。残念ながら大学に残るような人材の半分は箸にも棒にもかからない。アカデミアの待遇を大幅に変更する必要があるだろう。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 180 大学(特に国立大学)での常勤ポストは減少の一途をたどり、博士課程学生が民間企業へ就職する道も一向に開かれていない。その結果、将来のキャリアパスに自信が持てないので、修士課程から博士課程へ進学する学生の数が低下の一途をたどっている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 181 人件費がかかると人を減らしすぎている。業務量は毎年増えるのに人が減るため、研究・教育・臨床に影響が出るうえ、若者に大学院進学を強く勧めることが難しい。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 182 大学の事務からの連絡などが英語されない限り,外国人教員を積極的に導入するのは難しいと思います。大学に限ったことではありません。たとえば今回の定点調査アンケートも,英語ページを探しましたが見つかることができませんでした。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 183 現在,民間はもとより,多くの公的研究費においても研究成果(出口)を求められています。もちろん,研究成果は重要ですが,採択時には予想もできなかった成果が得られる場合もあります。Natureに掲載されるような生物分野の応用研究ばかりに焦点を当てているように思いますが,実際には地味な物性研究,分析化学などの地味な基礎研究を残しておかないと,わが国の研究費のほとんどをアメリカの企業の装置購入に使用することになると危惧しています。本当に,日本発,オリジナルな研究を大切に育てていくことが重要だと思います。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 184 人材採用が特定の大学の出身者に偏っている。学閥に偏重の考えにより人材の多様性が損なわれている。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 185 若手への処遇改善も必要であるが,それらを受けられずに中堅になってしまった世代や高齢化社会へ対応するべく,高齢の研究者への配慮も必要である。マスメディアでは,耳障りの良い,若手研究者の処遇改善ばかりがアピールされており,上の環境が改善されていないところに,若い人が押し込まれて,現場レベルでは閉塞感しか感じない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 186 実際に学生と接し,以下の2つの点から希望が見えません。1. 研究者への任期制の導入や運営費交付金の削減と研究費の競争化によって,研究者となることの魅力を学生に伝えることが難しい 2. 義務教育課程で失われているのか,研究に対する熱意がない学生が非常に多いこと(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 187 大学院に進むことを奨励し,その補助に費用を集中したほうが科学立国としては正しいのではないかと。大学全般の入学のサポートは理念としてはわかるが,目指す方向性としてのメリハリが無いように思う。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 188 運営費交付金が少なすぎ,人材の育成を考えられる段階にない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 189 当校では,社会人大学院生制度で博士課程後期在学者がその後,研究者としてのキャリアを目指す者が全くおらず,分野的にただ箔をつけるために在学しているものが多く,中にはほとんど研究に触れることなく学位を取得している者がいる。また優秀な学部学生に限って,早々に社会に出てしまう傾向がある。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 190 団塊世代の教授陣が退職した後の人事が自由に動かせず,様々な教育やマネジメントの業務負担が,残った教職員に増えている。そのため,研究に使用できる時間が減少している。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 191 雇用の規則変更が毎年のようにあり,若手の雇用は相変わらず不安定であり,改善されたとは言いがたい。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 192 大学院へ進学する学生は少なく,研究員もいないため,研究に集中できる人材がいらない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 193 博士課程の学生は留学生が多くなっています(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 194 公的研究機関自体が大変不足しており,若い研究者がどんどん結果を出して研究に進んでいく環境整備が必要である(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 195 外国人研究者や留学生は,自分の研究の事しかしない。研究室の雑務,例えば試薬の注文や機械が故障した時の修理対応,PCのセッティングなど,日本人の教員が準備してあげなければならず,手が掛かる。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 196 研究業績が反映されないどころか,全く研究していない教員と変わらない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 197 当研究科は,医療人材の育成という使命を持っている。従来は,医療のライセンスを持っていない教員も雇用する余裕があり,それらの人材が研究などもリードしてきたが,人件費が削られ,教育人材の確保で精一杯という状況になりつつある。また,若手比率や女性教員の上昇が求められており,その数字達成のため,業績よりも年齢や性別で決まることも多くなってきている。これと研究業績の向上を両立することは現時点では難しいと感じている。今は,過渡期かもしれませんが。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 198 昨年度の本調査においては,地方国立大学における人件費確保の難しさから,若手研究者の安定的確保が困難であり,その結果として,特に若手研究人材の確保が難しいと記載した。それに加えて,本学を卒業・修了した人材の多くは県外,特に大都市圏の大学や研究機関での研究を望んでいることも,若手研究人材の確保が難しい一因となっていると思われる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 199 博士後期課程に進む学生がそもそも少なく,将来の研究者が育成されていない。博士号を持つメリットが示せる社会全体のシステム改革が必要。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 200 運営費交付金の削減等により若手教員が十分に雇用できていないのが重要な課題です。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 201 若手人材を育成する体制は法人化以前よりは向上しているが,大学と研究機関の人員削減が進んでいることと,分野によっては企業の採用が減っていることから,大学院修了後の行き先が無い状況は改善されていない。そのため,博士後期課程への進学希望者は減っている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 202 博士進学者がなかなか増えず,ポストク問題も依然として残されている。このような人材に対するキャリアパスは大学だけでは確保できないため,社会的な変革が求められる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 203 研究人材の流動性確保の為の取り組みは不十分である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 204 修士課程の優秀な学生が,大学の博士課程よりも企業に向かう現状では,将来の研究人材として,博士後期課程に進学する学生を男女を問わず増やすことが必須であり,優秀な学生には企業に就職した際の給与に匹敵する,あるいはそれを上回る経済的支援など,より明確な支援を行う必要があると考える。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 205 教員枠の減少と,若手へのポジションの移行が定年による補充に留まっているのが本学の現状であり,より積極的な再配ができるようにする制度面,意識面での改革を進める必要がある.現に,実施しようとしている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 206 博士後期課程への進学者が減る一方であり,研究レベルの維持すら難しい状況である.若手研究者が独立して研究できる制度と資金援助が今すぐ必要である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 207 研究助成については,若手や女性研究者への厚遇がよく考えられるようになってきている反面,相変わらず,就職,特に大学等の公的研究機関への任期のない雇用の機会の拡大がまだまだじゅうぶんではない.雇用の安定がなければ,いくら研究費が潤沢でも,短期間に成果が得られる研究になりがちで,技術革新に繋がるような独創的な研究に挑戦することは難しい現状にあると思われる(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 208 若手研究者の安定ポストを増やすべき.財源の確保は各大学での努力は必要だが,国の予算措置にも工夫がほしい.卓越研究員の予算はスタートアップではなく人件費に充てた方がよい.人を増やさないと総合的な研究力は上がらない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 209 優秀な若手研究人材は,多く在籍するが,定員の枠外で採用(有期:常勤)した場合は,私学であれば経常費補助の対象とする等,機関が積極的に採用した場合は補助が受けられるようにすることで,研究者層を厚くすることが少しは可能となると考えられる。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 210 海外との共同研究や外国籍研究者の取り込みを積極的に行う,若手研究者が少ない.自ら研究はできても,海外と研究の交渉をする,グループの面倒も見ながら自らも研究するような積極性がある人材が育成されていないであろう。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 211 博士課程への進学者が減りつつある中,研究室毎の努力でなく学部全体での努力が必要だと考えます.企業側へのお願い,連携も大事です。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 212 active learning,PBLなどの教育を推進しているため,実用的な側面に目が行きがちな若者が多くなっているように感じる.研究そのものに興味を持つ前に,就職活動に没頭しているのが残念でならない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 213 研究者ポストの少なさと不安定性さの状況が改善されない限り,博士号を取得してまで研究者を目指す学生は増えないと思います。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 214 博士学生を増やそうという流れはあるが,博士学生の意義を見い出せてなく,博士に就職できる実力をつけられる教員が非常に少ない.それが第一の問題.第二の問題は,博士課程の金銭サポート.結局,地方大学は大学からのRA短期雇用と,指導教員自らの共同研究・短期雇用でもやとったとしても,月額約8万円のサポートが限界.あとの6-8万円+学費は学生が親に出してもらったり,借金したりして博士課程を進めなければいけない.高度な専門知識を生かすためにも,大学内短期雇いで16万円ほど出せるような工夫をしてほしい.そうでないと,優秀な研究者および博士レベルの専門家が日本で育たない。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 215 優秀な学生は優秀なので日本で博士課程やアカデミックに進むことがどれだけ損なのかを理解している.今後,国内の博士課程の学生が減少し海外で進学するものが増える(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 216 大学機関別認証評価対応や自己点検評価など研究以外に係る時間が多く,研究に費やせる時間が制限されることは問題である.これは1大学で解決できない問題である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 217 学生の家庭が年々貧しくなっていて,望ましい能力を持つ人材であっても博士課程後期に進学しない状況が深刻化している.博士後期に優秀な人材を進学させるためには,授業料の無償化や,特別研究員制度の大幅な拡充が不可欠である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 218 業績評価の低い教員に対する対処が不十分。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 219 厳しく評価を行うという事は行われていないような気がします.評価成績によっては退職を促すなどの工夫が必要なのではないのでしょうか。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 220 研究人材の育成も他の人材や企業,産業の育成と同じで,適度な競争と支援のバランスが重要である.問1-09~問1-14の対象となっているような現在の各制度の問題点は,単純に研究費やポストの配分を若手や女性,外国人に優先的に割り当てるところに集中しており,問題の本質を見逃している点にある.若手が博士後期課程まで進学しないのは,最も一般的的な就職先である民間企業の多くが博士課程を採用しないか,少なくとも優遇処置を設けていないからであり,学生側から見れば(大学にでも残らない限り)必要ない学位であるからである.特に経済状況が悪化している昨今は,わざわざ学部よりも長い期間学費を払って博士の学位を取るメリットは(ほとんどの学生にとって)なく,女性であれば早く就職して家庭に入ることの方を望むのは当然であろう.つまり民間も含めた博士の学位に対する評価,敬意,(給与体系や昇任人事等での)優遇処置と言った具体的な受け皿ができない限り,現状は打破できないと思う。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 221 博士課程学生が減少しており,若手研究者も減少傾向にあり,危機感を感じている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,女性)
- 222 多数の業務があるにもかかわらず,予算の削減のあおりを受けて,若手研究者を雇用する予算的な余裕がなく,若手研究者が力が発揮できる研究環境(研究費や研究設備)もない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 223 コロナ禍にあって、これまでの問題が顕在化したように感じる。結局、大学なり所属部局なりの支援はなく(例年と同じようになにかがやってくる)、個人操業でなんとかせざるを得ない。これまでぎりぎりやってきたものが閾値を超えたことを実感している。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 224 人件費ポイントの削減が求められている中で、ワークバランスと教育・研究の質の維持は相反すると感じる。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 225 優れた能力を持つ若い研究人材もいないわけではないが、そういう人材は海外の研究機関へ出ていく。それ自体は良いことだが、国内の大学では思うように研究ができないため帰ってくる気にならず、結果として優れた人材の流出になるのではないかと危惧する。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 226 博士課程学生がそもそも少ない、いたとしても大学・公的研究機関でのキャリアパスをほとんど選ばないため、次世代の人材の確保が危機的状況であると感じる。大学・公的研究機関でのキャリアが、全く魅力的に映っていないのではないかと思う。事務作業やマネジメントでの忙殺や待遇面の問題から、研究者になるとしても企業を選ぶ学生が増えていると感じる。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 227 人員削減で教員の絶対数が足りていない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 228 競争的資金で技術補佐員やポスドクを雇うために十分な資金が得られないのが非常に辛い。全て自分でやらなければならない状況が続き、ライフワークバランスも崩れやすい。劣悪な研究環境が長期化すればするほど、優秀な研究人材は現場から逃げていくため、日本の研究レベルは今後もっと下がると考えている。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 229 大学において教育を行わない研究オンリーの人材(職員)は、ほとんどいません。工学系においては、大学院生が研究人材の一部になっていると思いますので、大学院生(特に博士課程学生)がどれだけ多いかが、大学の研究の量と質に関係していると思います。(大学,第3G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 230 女性研究者の拡充は、中学校の理科,数学を担当する女性教員を増やし、理系を目指すあるいは理系科目が好きな女生徒を増やすのが本質的な解決法である。現状の方法だと適性、能力不足でも教員へ採用するしかない。特に、研究者人口の半数は工学なので、工学を理解し、その魅力を女生徒に伝えられる教員の増加も合わせて必要である。例えば、工学の実習を教員研修の必修にする、工学(危急のAI,プログラミング等の情報系も含む)からの教員採用への道筋を増やすなどの政策も必要である。若手教員の拡充は、補充されずに減る一方の教授がマネジメントと多数の学生を引き受ける犠牲の上に成り立っている。短期的には、若手教員増による生産性改善が期待されるが、遅かれ早かれ、昇任ポストがないことによる高齢の准教授、助教の問題が発生し、モチベーション低下による全面的な生産性低下につながるの明白である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 231 第3期中期目標・中期計画期間中は教員数の抑制・削減政策が進められており(運営費交付金の毎年度減)、研究人材の確保(女性、若手、外国人)は極めて難しい。公的資金の呪縛から逃れられないこの状況、教員採用に対する民間資金(個人寄付も含む)導入の緩和策を積極的に考え、導入すべきである。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 232 教員、技術・事務職員が、減員となっており、大学、公的研究機関を希望する若手研究者が減っている。優秀な研究者は、大学等から益々、減っていくと危機感を感じる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 233 定員削減で特に若手のポストを減らさざるを得なくなっている。危機的な状況である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 234 自大学において博士課程に進む学生が少ない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 235 大学における研究以外の業務が多忙化していると感じる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 236 最近になって以前よりも公募が形骸化してきている傾向が感じられる。可能であれば公募の健全性についても調査をいただきたい。特定の研究者に向けた公募が増加していないか、人材の流動化が阻害されることは競争の軟化につながり、結果的に研究力の弱体化を招きうる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 237 研究予算がほぼ無いため、先進的な研究を行うためのスタート地点にも立てない研究者(特に若手)がほとんどであると思う。また、給与や待遇の面で研究者は諸外国に比べ圧倒的に悲惨な状況であり、優秀な人材はほとんど海外を目指している状況である。少なくとも給与を充実させ、研究予算も充実させるように早急に舵を切らないと、日本の優秀な研究人材は取り返しのつかない速度で失われることは間違いない状況にまでなってしまう。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 238 大学の教員数が減っていることから、管理運営に携わる機会がすこしずつ増えてきて、研究を行う時間が取れなくなっている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 239 海外からの研究者受け入れが増え、日本人の研究者数が相対的に減っている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 240 若手・女性・外国人の研究人材確保のいずれも、現実的かつ生産的な政策が成されているとは思えない。そのうち、男性すら研究職を敬遠する時代がくるのでは？(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 241 地方大に就職して研究に取り組みたいと思う若手研究者は減っていると思われます。研究するなら国の研究所を目指す傾向は強いと感じます。旧帝大以外の地方大、研究で求められる成果と実際のお仕事のギャップが大きいように思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 242 今年は新型コロナの影響もあり、授業準備に疲弊しているようである。また、研究室での研究活動も同様に制限が多く、学生とのコミュニケーション不足になり、結果として研究人材が活躍し難い状況である。一方、新型コロナで分かったことは大学内に無駄な業務が多く、不毛な議論を延々と続ける風潮があることも見えてきた。平時はこれらの無駄な業務が研究人材の時間を奪っているように思われる。これを機に、大学内の運営や時間の使い方などを見直すべきと思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 243 教育負荷が高く、1人あたりのゼミ生も40人以上と非常に多く、真面目に対応すればするほど研究時間が無くなる。論文を書くための時間の確保が困難で、書くためにはプライベートがほぼなくなる状況である。個人的には、好きでやっているのでも我慢できるが、生活や健康管理面での問題が大きく、中々、大学教員を優秀な学生に勧められない状況である。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 244 大学学部内の管理業務や講義に取られる時間が多く、研究にじっくり取り組めないと感じることが多い。しかし、評価においては科研費・論文に重きをおかれ、管理・教育面における貢献には重きを置かれていないと感じる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 245 大学における業績評価は偏りが大きく、論文のみならず様々な角度から評価すべき。他にも、性的な差別、人間関係など不要な要素も昇格などに影響している部分もあるため排除して欲しい。サバティカルの経験など十分に与えられない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 246 研究者の有期雇用の状況は引き続き改善されることが望ましい。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 247 国からの予算が削られる一方である大学では新たに人材を登用する余裕がない。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 248 望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指していない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 249 博士課程進学者へのキャリアパスが不十分である。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 250 大学全体のビジョンが明確にない(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 251 若手の採用が少ない(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 252 大学の人事は、学問を重視しているように思えません。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 253 医学系,特に臨床系ではいまだに教授に研究の主権があり,論文等の責任著者を独占傾向がある。責任著者権限を,少しでも若手研究者に譲渡していないと,若手の育成にはつながらない。(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 254 地方国立大学は,依然として厳しい状況にあります。新型コロナ対策はもちろん喫緊の課題ですが,そこに使われている国の予算の一部でも国立大学のために使ってもらいたいとも考えています。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 255 大学のスタッフが教育にのみに従事していれば雇用を守られる状況は,大学の研究力を削ぐことになると思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 256 明らかに研究者を目指す学生が減少している。少なくとも給与待遇,労働に見合うようにし,大学,公的機関で働くための競争がなされるべきである。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 257 医学部卒で基礎研究に進む人も,臨床の途中で課程博士に進む人も明らかに減っており,研究は他学部からの人材に期待するしかない。そのため医学的な視点がどうしても不十分になりがちである。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 258 博士の学位取得後のキャリアパスが少なく,優秀な人材は博士課程進学に不安を持っている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 259 デュアルサポートシステムが脆弱となり,研究人材の状況は改善していない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 260 まだまだ地方では流動性がない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 261 若手研究者に対して研究費の配分などで配慮されていることは評価に値する。その一方で,大物教授の配下の若手に不要なお金がかかっているか精査が必要であろう。本当に苦しんでいる若手を発掘し,サポートするシステムが必要であろう。また,意欲を失っているシニア教員の排除を行うことができていないので,若手の処遇ができない。新陳代謝進むような手立てを国を挙げて構築することが重要である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 262 多種類の業務を行いながら地道に研究を行なっている人が多い。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 263 外国人を海外から採用するよりも,そのぶん日本人の優秀な研究者にポストを与えて欲しい。女性限定採用についても,私は否定的です。男女に関わらず優秀な研究者を採用することが我が国の科学技術の発展に繋がると考えます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 264 研究費,給料(生活費)がともに削られているので,将来を担う優秀な人材が安心して研究に打ち込めない。研究費だけでなく,研究者に対する生活保障を見直してください。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 265 大学における若手研究者の育成に課題が多い。多くの若手は任期付きポジションであるにもかかわらず,業績評価は研究成果が大部分を占めているため,教育・大学運営にエフォートを割く余裕がない。そのしわ寄せは別の教員に及んでおり,シニアレベルの研究活動を低下させる要因になっている。同時に,その状況を見ている若手は,研究者としての将来像に魅力を感じにくくなっている可能性がある。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 266 コロナ禍で博士課程進学を希望する学生の減少がより顕著になった。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 若手研究者は任期制・年俸制等で不安定である一方で、シニア研究者は定年制で高額給与が約束されたような状況は、優秀な若手がアカデミアに残りたいという意欲を削ぐ結果になっているように感じます。とくに、任期付きポストからの異動を図るのに異動先のポストの数が大変少なく、シニア研究者はこういった状況を体験していないことから、適切な制度設計はできていないように思えます。実際に、同じ研究分野の5~10年程度のキャリアを経た研究者が、一昔前であれば優れた成果を挙げていると評価される層であっても、次々と企業に移っていることから、危機的な状況であるように感じます。任期制・年俸制の導入のしわ寄せをほとんど若手研究者が受けており、現状を適切に評価できていないことから、任期制・年俸制導入のデメリットばかりが目につく状況になっているのではないのでしょうか。また、任期制導入によって、研究者が異動する機会が増えた一方で給与面でのデメリットへの対応は十分でないように感じています。たとえば、異動前の人事評価が異動後も活かされる仕組みがなければ、異動後に給与が大幅に低下という状況が起こりやすいように感じています。また、退職金についても、任期制導入前と比べてデメリットが大きいです。任期制・年俸制導入という枠組みばかりが重要視されてしまっている現状に対して、旧来の制度下での教員との不公平感を和らげるようなガイドラインを文部科学省や政府主導でかかげられないもののでしょうか。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 267
- 268 予算削減のため教員数を減らしすぎたため、研究に割く時間がない。この状況はずっと変わっていない。大学も試行錯誤しているものの、効果は薄い(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 269 女性の場合は特に出産によって離職をする機会が多い。育休も十分とれず、やむなくやめるケースに出会う。多忙感が強い傾向にあり、育児の両立はかなり厳しい印象がある。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 270 コロナの影響で様々な活動が停滞しているうえに、オンライン化により教育活動やその他のマネジメント等に費やす時間が増加。研究活動を推進するような状況には思えません。大学というより政府からの支援も貧弱かと思えます。また、それを保証するような人材の余裕が全くないのが現状です。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 271 科学技術イノベーション人材の創出として、研究者自身がプロジェクトを俯瞰的に捉えそのプロジェクトの管理を行える人材としての育成を進める動きがある。それらマネジメント要素は研究者として必須の知識であることはもちろんだが、プロジェクトにおいては集中できる環境を確保すべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 272 運営費交付金がどんどん評価に応じた配分へと移行することにより、いわば、大学の基礎体力としての教員人件費に大きな負の影響が及んでいる。これ以上、基盤的公費部分の削減をやめてほしい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 273 研究を進めるのに必要な「人,金,時間」が不足している。大学としても研究強化教員制度による支援、会議を減らす時間回復プロジェクト等、研究時間の確保に努力しているが、運営費交付金の実質的な目減りにより、研究費や人を減らさざるを得ず、状況は改善していない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 274 人材を雇用することや育成することには、予算が必要である。上述の内容を充実するためには、運営費交付金が欠かせない。これまでの削減の影響は大きい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 275 不十分。研究人材の育成・強化に向け、国立大学法人運営費交付金の増額が必要。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 276 若手研究人材の拡充に向けて一番大きな課題は人件費である。若手研究者のポストを充実させたくとも、特に地方の大学においては、承継職の1つのポストでさえ、シビアに割り振っている状況である。今後は、若手研究者のポスト充実化のための支援や、競争的資金等で獲得した研究費で研究代表者の給与を支払えるような制度改革などが必要であると考えられる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 277 大学の経営資源が減る中で、新規雇用が滞り、研究人材の確保が困難となっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 278 大学ではある程度人材の流動性が必要であるが、最近その動きが鈍い感じがする。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 279 初期研修終了後の医師の研究への意欲は必ずしも高くはない。そのため、研究人材の確保は容易とは言い難い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 280 博士研究員(ポスドク)で優秀な人材を公募で得ることは、地方大学では困難になりつつあると思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 281 近年の大学は昔に比べるとデューティが多く、若手の研究者にとって魅力的な職場でなくなりつつあることを危惧しており、優秀な研究者の確保がだんだんと難しくなっているように思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 282 プロジェクト等で若手研究者(任期付き)を募集しても応募が少ない状況が続いている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 283 研究して論文を書くだけでなく、学問分野全体を底上げしたりする活動やそれに基づく大型の研究資金を確保しての研究グループの組織化などを行える人材が必要だと考えるが、実際にそのような人材を育成する方法については確立されているとは思えない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 284 研究所の人数が不足しており、活動に制約がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 285 大学の助教のポストが少なく、博士後期課程への進学者が少なくなっている。大学院の充足率は留学生で満たしているが、日本人の研究者としての育成が重要と考える。国立大学の運営費交付金が減少している中、定年で辞める教授ポストを准教授として使用することはあるが、助教としてはなかなか難しい。テニュアトラック制或いは卓越研究員制度で、若手研究者を多く育成したいが、その人達の人件費は大学持ちなので、多くの採用は望めない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 286 国立大学は運営費交付金の削減に合わせて人件費の削減、つまり研究者の削減を行わざるを得ない。それを見ている若手は大学に残ろうとは思えない。全く逆に、実質的に全ての先進国は大学への公的資金を増加させている。ここを抜本的に改善せずに評価や制度をいじっても解決には繋がらない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 287 若手の研究者が少なくなっている。研究環境や処遇の点で、民間企業と比較して、国立大学は不利になっていることも関係していると思われる。日本の大学の教員の給与が外国の大学と比べて低く、外国から優れた人材を確保することや、外国人留学生を日本の大学へとどめておくことが難しいです。給与面、処遇の改善が必要です。・民間企業も含めて、若い女性研究者を育てることができていないように思われます。急に女性管理職や役員を増やそうとしても無理があり、若手女性研究者を長期間にわたり地道に育てていく他はないと思います。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 288 自学以外の大学の優秀な卒業生を集めることは地方大学では難しい。大都市に有名な大学が集中していることもあって、若い人材は都市部から地方大学へは来ない。東京一極集中が問題となっている今こそ、首都圏や政令指定都市以外の大学に研究費の優遇政策を行うべきではないだろうか。そうしない限り、企業の地方への移転も進まず、少子高齢化の日本の国力は低下の一途をたどるのではないだろうか。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 289 研究人材として実績を重ねられた場合でも、その先のよりレベルの高いポジションあるいは職域の選択肢が少ない。またバランスの良い研究指導力に優れた指導者が育つ環境が不十分であり、研究者を目指す後進が極めて少ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 290 縦割り,あるいは言葉が悪いが「タコソボ化」の弊害は否定できない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 291 短期的な研究業績評価は、若手研究者を「目先の成果が出やすい研究課題」へと誘導してしまう危険を孕んでいる事に注意する必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 292 若手研究者(ポスドクや助教クラスの研究者)は組織雇用ではなく、国の雇用として、海外研究機関も含めた武者修行的組織間移動ポストを経験させることにより、将来の国際研究連携が拡大することが期待され、先端的な研究も推進されると期待できる。さらに国際共著論文数も期待できる。現状では組織都合に縛られて、若手研究者の研究環境待遇はなかなか改善できない現実がある。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 293 シニアの活用も今後検討すべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 294 今後はリベラルアーツ的研究人材が必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 295 正規ポストだけでなく非正規ポストや事務補佐員、技術補佐員も完全に不足。雇用したくても大学ルールによる時給制限で良い人が雇用できない。国立大学法人の制度を変えないと全く前に進まない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 296 博士課程への日本人進学者が少なくなるに連れ、必然的に人材不足に悩まされることになる。民間に比べ、人材不足になったときの対応がほとんど検討されていないことが懸念される。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 297 大学の教員数を徐々に減らしており、その結果として、新規に採用する助教の数が減ってきている。助教の新規採用があることは、博士後期課程に進学しようとする学生にとっても重要な因子になるので若手助教枠を増やすことが重要である。デニユアトラックを増やすのが適当ではないか。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 298 若手も含めて、研究者の流動性を大きくできるように、クロスアポイントメントを容易にできるような人事構造にできないか(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 299 女性の超積極採用、若手だけの資金など、昔に比べて格段に優遇されている。過剰なところも多い。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 300 競争的資金は競争できる人材が揃って初めて有効であり、競争できる人材に至る前に競争を止める研究者が大量に出ることを懸念している。(大学,第4G,その他,男性)
- 301 所属する大学(私大)では、研究は個人とするしかなく、チーム化できるとしても外部資金でPDを雇用するくらいしかできない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 302 欧米や中国に比べて、研究人材に対する処遇が悪すぎる。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 303 研究に集中できるサバティカルを与えるなど、研究の活性化を促進して欲しい(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 304 将来のわが国の科学技術政策を担う人材確保のためには、博士課程前後期(修士と博士)の学生への経済的支援が必要であると考えます。その際、生活費の支援ではなく、学費の無償支援が望ましいと考えます。基礎研究のための人材の育成のみを目指した現在の教育だけでなく、産業界が求める人材の育成のために、場合によっては企業もしくは業界から学費援助を受けながら、その企業もしくは業界に有益な教育を受けることを選択できる教育システムがあってもよいように思います。将来の就職不安を払拭できる可能性もあり、保護者、学生、企業(業界)すべてにとってWin-Winのシステムとなるように思います。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 305 私の身の回りを見渡す限り、優秀な若手ほど、劣悪な研究環境、キャリアパスの無さに絶望している。このままでは、日本の研究の将来は悲観的であると言えようがない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 306 研究者を目指す若手が、もし大学や研究所の正職員になれない場合、どのような選択肢があるかという先例の説明と、いろいろな意味で、経済学や経営について学ぶ機会が必要と思う。ポスドクの立場の条件、日本と海外の差についても。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
- 307 コロナ禍での研究で特に停滞しているのは、海外でのフィールドワークを主体としたものだと思うので、その分野の新しい研究スタイルや研究費支援の方策を練り出し、研究人材の偏りがないような工夫や提案の場が持てるような体制づくりのための提言をしていたければと思います。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 308 科研費の若手枠の採択率の向上や新たな若手を対象とした科研費の制度が進んでおり、若手の研究環境は十分過ぎるほどに進んでいる。「諸外国と比べるとまだまだ…」と言われる方もいますが、それは若手だけではなく、我が国の研究制度全般に言えることなので適切な理由ではないでしょう。重要なのは「優秀な若手研究者」の待遇改善だと思います。「優秀な若手研究者」には今以上に研究環境や待遇を改善すべきだと思います。一方、単なる「若いだけの研究者」には現状以上のサポートは不要だと思う。若い研究者はもう十分にチャンスを与えられているので、…女性研究者の待遇も同様に考えています。おそらく女性研究者も単に「女性だから…」と扱われることは決して嬉しくないのではないのでしょうか。「女性だから」ではなく「優秀な教員だから」が第一で、優秀な女性教員には出産や育児がより両立しやすくなるようさらに改善する必要があると思います。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 309 運営費交付金の額の減少,科研費交付金の予算減などのなか,研究予算の確保が難しくなっており,若手キャリアのためのポストも少なくなっているように思います。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 310 運営費交付金の減少により教員削減が行われ人材が減少している。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 311 現在の所属機関において,女性の人材数はほとんど増えていません,ライフステージの支援を受けられるのは,准教授以上であり,ワークバランスを図るのが一番困難になる30-40代の助教以下に支援がないのは,活躍する女性を増やそうというプロジェクトとは相反すると考えます。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 312 人事採用に多いに疑問を感じる。業績等の観点から見て良いと思われる人物と実際の人事委員会が決定する人物が一致せず,師弟関係など,私的感情で決めていると感じることが多々ある。完全に逆ピラミッドになっており,多くの教授と少数の助教で構成されており,若手に多量の雑用を押しつける教授を多々見受ける。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 313 積極的に外国人の若手教員を採用しているが,日本語を用いることができない場合,他大学への異動が困難となり,流動性がなくなってしまう。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 314 優秀な人材の流動が難しく,ポストがない現状を若手が見て魅力的には感じない。優秀な人材が活躍できるように,大学における職位の数制限は撤廃し,優秀な人材が上位職位を存分に若くして取れるような仕組みが必要。外国人や女性教員に対しては働きにくい環境であり,過度な業務内容や日本語強制などを継続していたら変わりようがない。少なくとも学生(留学生を含めて)が魅力的に感じる職場であるよう,チャンスを平等に与えることが望ましい。研究費を若手にばらまくことは(ないよりはマシだが),この改善には役立たない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 315 各地方自治体の研究所や試験所への入所を公務員試験によるものではなく博士課程修了者からの業績や面接による選抜に変更するのが良いと考えております。最近,女性限定の公募が目立つように感じております。これは逆差別にはならないのでしょうか?優秀な人間を登用するべきであり,それが男性であれ,女性であれ,問題ないと考えますが,女性限定というのはおかしいと感じております。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 316 外国人や女性研究者へのサポート体制が充実されてきた。一方,我が国の将来を担うという観点で最も力を入れるべき,日本人男子学生への支援が著しく不足している。マスターを取得し,その後,ドクターコースで学んで研究者となるには,歳をとるだけでなく,金銭的なリスクが大きすぎる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 317 大学の予算が削られ,本学では人件費のポイント制が実施されています。退職教員のポイントの1/3を人件費削減のために大学本部が召し上げるので,ポストが空いても新規公募ができず昇任人事でしかポストを埋めることができません。このため人材の流動性が阻害され,本来昇任に値しない人が昇任するなど著しい弊害が生じています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 318 本当に優秀な人材が大学教員になっているかは疑問が残る。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 319 研究もできる優秀な人材ほどマネジメントにも寄与しており,研究者として旬な若い40代~50代前半の教員が研究に集中できていない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 320 博士課程後期への進学者の全国的な減少傾向がはっきりと公募応募者の減少に現れはじめ,優秀な研究者の確保が難しくなっていると感じている。既存の若手助成策がこれを想定していないため,相対的に若手へのサポートが手厚くなっている印象。研究人材の育成の観点から考えると,むしろより若年層にシフトし,教育サポートの充実による学部学生の育成をしていくべきかもしれない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 321 フランスのCNRSのように研究者が国で雇用され大学で働く制度を作れば,組織に縛られずテニュアが保証でき,地についた長期的な研究が可能となる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 322 若手教員を希望する人材が不足している。他の業種に比べて給与面,待遇面,将来性において圧倒的に劣っているからである。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 323 所属している大学では,複数のプロジェクト予算を組み合わせて一人の研究員を雇用することを認めてもらえるのがとてもよい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 324 優秀な人材をピックアップするためのポスト・人件費を確保する事。無能教員を追放できる人事システムを構築する事。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 325 教員の教育負荷が大きく,同じ研究分野の助教や准教授など,研究室での教育負荷分散と,研究に十分時間を割くことのできる人材が必要と感じる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 326 地方大学では人材確保は苦しい状況です。外国人に頼るしかありません。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 327 私の所属する学科は中講座制を採用していて,助教でもPIとして研究室を主宰しています。教員は講義や実習,大学運営参加の義務がありますので,教員が研究室に1人しかいないというのは,配属学生を研究指導するにはなかなか難しい面があると感じています。もちろん配属される学生の数は少ないですが,不幸なことに博士前期課程への進学率が高くないので(50%程度),学部生への研究指導,実験手技の継承が難しい状況にあります。研究室によっては,毎日研究室に来て研究活動することを求めているところもあります。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 328 若手、女性、外国人がいない、男性年配者が、古い社会的役割から出ようとしないう。彼らが変わらなければならない。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、女性)
- 329 研究者の業績評価では、多様な観点からの評価できる人はまだ少ない。年齢が高い研究者ほど、審査付き論文採択率が低い国際会議での発表論文のみに焦点を当てて業績評価を行おうとする傾向が強い。シニアの研究者の再評価(DO合の再審査)などの取り組みも必要である。サバティカル付与は名目的に過ぎず、学生を多く抱え、学内外の仕事が多忙な研究者ほど、サバティカルが取得できない。女性研究者の増強の意義は理解できるが、女性限定公募では真に優秀な人材を採用できるかわからない。学問分野によっては男女比が異なるので、全ての学問分野で女性研究者の増加を意図するのは合理的ではない。むしろ、裾野拡大などの方が優先されるべきである。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、女性)
- 330 コロナ対応で、今年は研究にまったく時間がさけない日々が続いている。そして、これが定常化するのではないかと考えている。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 331 相変わらず実用化研究は人事評価の対象にならないという申し合わせ事項が堅持されているように思います。実用化研究をしている限り、昇任も待遇改善もないと思います。国立大学でこのような状況が10年以上続いているのですが、それは政府主導でそのようにしているのでしょうか？ 科学技術政策研究所から聞こえてくる話と全く逆です。新聞報道やプレス発表に名を連ねても、大学としては歓迎されないようです。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 332 学長の権限強化や文系学部縮減など、近年の文科省の方針による悪影響が年々強まりつつある。学長や執行部の肝入りの計画に医薬以外の学部の教員が駆り出される傾向が強まった。さらに昨年度末より、若手教員やITに詳しい教員がコロナ対策(カリキュラムの調整、遠隔授業環境の構築と運用など)に、自身の研究時間を犠牲にして相当な労力を費やすことを余儀なくされている。コロナ対策のどさくさにまぎれて(というよりコロナ対策を大義名分に掲げて)、研究予算や給与を大幅に削られるかもしれないと危惧している。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 333 研究人材の分野バランスを調整すべきと思う。産業と研究人材のミスマッチから、研究人材の不遇が発生していると思う。IoT、ディープラーニングのブームに後追いする形で、大学や公的機関が人材を拡充していたが、ブームに惑わされて、次世代の産業が要求する技術分野の人材枠は縮小していないか？ 次世代でどのような技術的ブームがくるのかを予測することは難しいが、市場規模予測はあてになる。国家や産業界の産業育成方針と連動して大学・公的機関の研究人材分野のバランスをとるべきである。20年前、我が国はライフサイエンスの研究人材を大がかりに拡大させたが、はたしてそれはどの程度国益になったのだろうか？ ライフサイエンス系の産業からの法人税はどの程度増えたのでしょうか？ 多くの若者を酷使しただけではなかったのか？ また、航空宇宙のような分野は永遠の未来技術であるが、市場規模拡大の見込みがないまま、研究人材を拡充していくのは困ったことであると思う。国力に見合わない宇宙開発をして没落した、ソ連の二の舞になりたいのか？ 大学は、我が国の産業を支える次世代技術の創出に寄与できているのか問うべきだ。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 334 学生にとっては、今年はCOVID-19の影響によって就職活動に不安が強かったようである。このような状況では学生の就職を目指すこと=安定という考え方に変化もあったようで、皮肉な状況ではあるが本当に自分がやりたいことは何なのかということを考えるきっかけにもなったようである。言い方を変えれば、やはり現状では博士まで進む苦勞に見合ったリターンがないと学生は考えているのだと思われる。(個人的には博士課程に進むというより高みを指すための選択をする際に将来のリターンなど考えるべきでないと思うが。)ただし、潜在的に研究活動を続けてみたいと考える学生は想像以上に多い可能性もあり、そういった学生の背中を押すことができるような環境づくり、研究活動の魅力を伝える努力を我々もしていかなければならないと思う。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 335 任期付き助教の職位を保ったままの無期雇用への転換はほぼない(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 336 研究人材が少ない。多くの教員が講義負担増によって時間も無くなってしまっている。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 337 助教(クラス)の数の差が、研究室ひいては機関の研究競争力に比例しているように感じます。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 338 研究人材について、特に若手の場合、自由に研究できるか否かは、研究室の教授の考えに大きく依存するところは問題だと思う。組織的に、若手や新しい分野をどのように伸ばすかを、取り組みを行うべきだと思う。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 339 現在、アカデミックな研究職を希望する博士学生が激減しているために、今後、数少ない若手を奪い合う状況が生まれることを懸念している。これは、ポストの少なさ、ポストの流動性の低さ、また、雇用の不安定さや激務の観点で大学を避ける博士学生がかなり増加した。一方で、高齢の教員が、実質リタイア状態で高給を得ているのを見ると、処遇への大胆な業績評価の反映が必要であるし、適材適所の人材配置(例えば、研究教員、教育教員への分化、あるいは卓越教授や主幹教授といった差別化)が必要であると思う。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 340 外国人の専任教員や研究者を増やすということが、どこにおいても太いポリシーになっていない。女性研究者のサポートも大事だが、男女を問わず大学教職員が男女共同参画社会のモデルとなるような働き方ができる環境作りも大切と思われる。(大学、第4G、農学、社長・学長等クラス、女性)
- 341 新たな職場においても、前任地と大きな違いはない。ただし、地方大学なため、人的交流が少ない傾向あり。(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 342 少なくとも所属組織の中で見ると、中堅・シニアは研究活性の高低の格差が広がりつつあるように感じる。女性の採用・登用については組織的に取り組んでいるが、そもそも全体の教員ポストを削減する方向の中でのことであり、実数にはなかなか現れてこない。(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 343 ○○大学では、教員の高齢化が進んでいると感じるが、定年退職されたときにポストが削減され、若手教員を雇用する機会そのものが失われているため、高齢化が一向に改善しない。学生数の減少に合わせた学部、学科の統合整理、縮小が必要と思われる。(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)
- 344 本学では、運営交付金の削減の伴う人事削減計画により、じわじわと教員数が減少しており、カリキュラムポリシーに則った教育で一杯の状況である。研究力の低下が進んでいる。(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)

- 345 残念ながら悪化していると思います。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 346 博士号を取得しても職は見つかりにくい状況は依然として続いている(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 347 大学ではパーマネントポストが依然として減り続けている。入試の多様化や各種評価など研究教育以外の教員1人あたりの負担は増え続けている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 348 育ててきた研究者を生かすシステムが弱くなっているように感じる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 349 研究時間に費やされる時間が多すぎる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 350 若手の研究者,研究者を目指す学生が減ってきているように思う。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 351 博士課程に進学してポストクをしても,大学への就職の道はより厳しくなり,進学希望の学生数が減少傾向にあることに,前回から変化はないと感じる。企業が博士号を取得した学生を取るようになってきているが,キャリア形成において,進学で費やす時間と経費という投資に見合う「実」を得れないと感じる学生が増加傾向で,我が国=科学立国としての将来を考えると不安を感じる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 352 任期のないポストが無いため,不安定な雇用になるケースが多い。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 353 大学院進学に十分な社会的環境がないため,進学できる実力を持っていても就職を選ぶ学生が多い。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 354 博士課程進学者の不足により,今後のアカデミアの人材不足が深刻化するであろう。特に学生に人気がない研究分野から影響が開始めるはずである。10年から20年後に分かる事なので,今は表面化はしていない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 355 年功序列の気質が残る。条件が「十分に」整っていても,年上の教員を飛び越えて昇格することができにくい。組織としてのバランスを考える必要があることもわかるが,役割分担や評価基準が機能していないことが原因である。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 356 現在所属の組織は小講座制であるが,多くが2人体制であり,教育・組織運営の比重が大きいため,全体的に研究に割ける時間が少ない。研究にエフォートを多く割ける人員が必要。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 357 若手研究者が研究により注力できるような環境づくりが一般化されてほしい。そうでなければ論文投稿など並行して進めていくことが極めて困難になる。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 358 研究とは関係ない就職指導に時間を要することがある。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 359 大学への運営交付金の減少により,人件費の削減が生じ,教授もとい人材の確保が難しい状況。日本全体に見て,将来は先細る一方なのではないか。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 360 若手優遇の施策が始まろうとしています,研究者のキャリア設計全体を考慮しなければ,意欲のある優れた人材を惹きつけることは難しいと思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 361 医学部臨床系の場合臨床能力が要求されますが,これは必ずしも研究能力と一致せず評価が難しいと思います。臨床能力と研究能力のバランスがよく,その能力が高いことが必要だと思いますが,それに対する対価が低いいため臨床能力が高い人は研究から離れていき,人材不足を招くことになっていると思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 362 博士後期課程に進学する人間が少ない。その結果,若い研究者が少なく,助教を公募しても若い優秀な研究者の応募がなく,助教の公募に対して30代後半から40代の応募しかないことがある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 363 他の組織の状況については把握できないので,本学での状況について記します。大学組織が研究業績よりも安定した財政運営を目指しており,本学においては,研究に重点を置いた人事や予算措置が乏しいのが現状です。また,研究予算を確保したとしても,大学運営のための職務が急増しており,研究状況はすべての研究者にとって思わしくない状況であると感じる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 364 現在,若手を含めて教員の増員が行われていない。教員の高齢化が進んでいる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 365 大学への予算を増やしていただき,若手教員の終身雇用できる環境が必要と考える。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 366 なかなか良い人材が集まりにくい。また,流動性が乏しい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 367 臨床に時間を割かれすぎている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 368 教員の削減が若手のキャリアパスを妨げている。大学教員・研究職以外での博士号を利用したキャリアパスの機会を整える必要を感じる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 369 大学等での基礎研究を志望する若手人材は減っているのではないかと感じます。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 370 医療系では,労働基準監督署からの環境改善を求められて,労働時間を厳しくチェックするようになりました。それは正しいことですが,タイムカードを押した瞬間に心のスイッチも切れてしまうために,自己研鑽という名目で居残って長い時間研究を行う姿は見られなくなりました。細切れの時間をうまくやりくりして研究を遂行するのは,想像以上に厳しいことです。少なくとも,従来の勤務体系に比較して,研究がしやすくなったということはないとらえています。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 371 この数年博士課程を修了した若手研究者の能力が以前にも増して低下していると感じる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 372 少なくとも薬学部においては,非常に厳しい状況と言える。①学部を6年制にしたことにより,研究に直接触れる機会の減少(従来は修士課程に使っていた時間が実務系科目と試験対策になった)②そもそも博士課程に進学を希望しない学生が多いこと(国家資格取得を優先,博士課程の金銭的・時間的負担)(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 373 就職活動の長期化によって,学生の研究活動が大きく妨げられ,研究人材が不足している状況にある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 374 大学院進学率の低下のあおりが人員の確保などに,すこしずつ影響を及ぼしてきている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 375 研究のマネージメントではなく,現場で手を動かして実際の研究活動に従事する人員は若手研究者・大学院生含め,年々減少している。現時点で40歳代である世代をオーバードクター問題が直撃した現状を見て,また少なくとも昨年までは好景気で就職が容易だったこともあり大学院を志す学生が激減している。20~30年後,今の20歳代中盤から後半の世代が,研究人材の中心的存在となる時代においては,日本の研究や教育を担う人材がいなくなってしまうのではないかと,危惧される。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 376 研究職の人材はそれぞれ生き残りをかけて一所懸命仕事しているように思います。しかし独立行政法人化前の公務員としての国立大学職員としての意識で仕事をしている人がまだおられて,研究と教育の労働生産性を下げているように思います。それもダイバーシティだとは思いますが,チームで仕事を受けるのではなくジョブ型の,仕事の境目が明確でそれぞれが仕事を預かる方式でないと,頑張る人に依存して生きる人がどうしても出てしまいます。大学の事務職員にも改革が必要で,それにより大学の研究と教育の業績は増えると思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 377 優秀な学生ほど,博士課程に進学しない。十分な支援も受けられず,学位取得後もポジションがないのだから当然だと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 378 地方私立大学の場合,入学者数等の状況が厳しく,授業・研究以外の業務が増え,また,人材育成にさけるリソースも限られており,状況は年々厳しくなっていると思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 379 私立大学,特に6年制 薬学部は,学生を薬剤師国家試験に合格させるために様々な教育的な義務があり,多忙で研究に費やす時間は,同じ国公立大学の薬学部の教員に比べて圧倒的に少なくなり,研究業績も比較されると厳しい状況である。研究業績が良くないと,科研費の取得も厳しくなり,昇格などの人事においても大きくマイナスである。本学でも,教育や学務の義務がものすごく多いが,人事の昇格になると研究業績・外部資金ベースで判断されるので,教授として国公立大学の公募教員が採用されやすく研究教育への意欲がなくなる教員が多く憂慮すべき問題であると認識している。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 380 助教~講師クラスで退職者が出ると,3年くらい不補充となる。総定員数が少なくシーリングされており,本来の全てのポストに人員を配置することが不可能となっている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 381 女性研究者,外国人研究者は幾分増えたと感じる。外国人研究者については,事務連絡や手続きの英語での対応が課題と感じる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 382 所属大学では,論文業績があまり評価されず,講義の数などが過剰に評価されている。分野によって講義数は変わってくるものなのに,画一的な評価しかされないことに,非常に違和感を感じている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 383 国家試験の合格率により,学部の評価が左右されるため,教育業務に力を入れるようにとの学部の方針があるが,教育業務はきりが無い領域であり,研究業務とのバランスが取りにくい。今年は,コロナの問題で,例年ない教育業務が増え,さらに手が回らない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 384 私の所属する大学では,大学院生は非常に少なく,修士課程の学生数は一桁です。また博士課程の学生も少なく,博士号取得後は臨床に戻るため,研究者として残る人材はほぼいません。学部教育においては,医学教育の世界的標準化が進められているため,臨床実習の時間を増やしています。その結果,一般教養の講義時間が削減され,「正解のある問題を解く」ことに主眼が置かれています。正解の「ない」問題に取り組む研究という立場からは年々離れています。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 385 私学においては人事の多くは会社と同様に年功序列になってしまっている。だから若手はそもそもよりつかないし,せっかくだが先が準備されない。ベンチャーなどしか今は研究人材が集まる場所がないだろう。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 386 大学薬学部・薬科大学に関しては,大学院生の数が圧倒的に少なく,研究環境は十分であるとは言いがたい,薬学の研究力低下が心配される。近い将来,薬学については,博士の学位を持った人材不足による大学教員の不足も懸念される。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 387 今の学部長は十分にみていると思うが,領域内がどうにもならない状況。人として不適合者が多い。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 388 大学教員は教育者であると同時に研究者であるが,看護の学部の場合,どうしても教育者であるというところが前面にでてしまい,研究をすることが推奨されない風潮があり,すごく問題だと思います。その要因を考えると,結局,病院実習の指導をするための教員が確保できないために常勤の教員が掛け持ちをしたりしながら実習期間は手一杯になってしまうことが有るのかなと思います。実習教員という研究者ではない立場の教員(保険に入れるような立場の)を確保して,研究者が研究にあてられる時間を確保するところから始めないといけないのかなと思います。また,そんな多忙の中でも研究活動を行っている研究者にはきちんと査定で評価し,教育しか行わない人との差別化が必要だと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 389 国際大型プロジェクトが主流となり,国際環境で活躍できるプロジェクトリーダーの育成が急務。経済環境の変化等により,若者が,能力があるにも関わらず無期雇用研究職へ就けないのではとの心配から,研究から離脱して民間にいくケースが増えているのではないかと。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)

- 390 若手研究者に対するスタートアップ研究費をはじめとする研究支援費が、運営費交付金の減少などにより、十分に確保できなくなってきており、若手研究者の育成に向けた環境が悪化しつつある。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 391 異動するほど年金が下がったり、退職金が減るのはいただけない。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 392 承継職員の人件費削減で任期のない定年制のポストが毎年減少し、テニユアトラックの制度設計が難しくなっている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 393 若手助教の他省庁への流出なども起きている(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 394 学部学生や高校生への取り組みは非常に進展しているが、博士課程に進もうとする学生向けの改善はまだ道半ばで、このままだと理系は深刻な影響が十年単位で出る可能性がある。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 395 女性研究者にとっては、依然として厳しい環境にあるように感じる。たとえば人事選考委員会の女性比率は50%を越える事はできず、20-25%程度であるからである。選考委員に女性が1名しかいない場合、その方の意見そして発言力に強く依存し、結果として女性研究者が不利になっているように思われる。特に、実績や面接での議論では、論理的な思考は常に男性目線で評価され、女性的な思考や論理展開では良い評価が得られない。まさに日本の社会の縮図がここにもあるように思われる。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 396 人材の不足、特に大学におけるそれは確実に深刻さを増しており、何らかの方策をとらないと日本の将来は真っ暗である。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 397 少子化でますます人材確保が困難になっているのでは。母数が少なければ、レベルを下げるか採用数を減らすしかない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 398 優秀な若手人材が加わってきていると感じるが、アカデミア研究者としての道以外のキャリアパスを組織的にサポートするような状態になってきているとは思われない。研究成果をもとにスタートアップを育てるような環境が、目に見える形で整備されていくと、研究人材の幅を広げることにつながるし、それが結局、研究人材の質を高めることにもつながると思われる。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 399 優秀な人材を研究人材として育成していくための方策として、大学・公的機関における研究者の環境(給与、キャリアパス、研究環境)の改善が必須であると思われるが、それが進んでいないと感じる。特にキャリアパスの面で、若手人材にとって大学・公的機関での研究者ポストが不安の大きなポスト(非常勤、任期付)が大きな割合を占めている点は、改善を急がないと、近い将来に研究の担い手が不在になるという事態をもたらしかねない状況であると考えられる。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 400 人件費削減で毎年数を減らされており、新しい人を採用しにくくなっている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 401 ダイバーシティという観点だけでなく、優秀な人材確保という観点からも女性研究者の増加が必要と思うが、大学や研究機関で採用などに工夫をこらしても、一部の学問分野には学生数に占める女性の割合が極めて低く、出口戦略をいくら工夫してもどうにもならない現実がある。女性登用について議論するときは、大学生あるいは大学院生の女性数比率を考慮することが欠かせないと思う。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 402 人材確保のためには、研究することの面白さを若い方に伝えることが大切である。一方で、一步研究の世界にはいると、研究する行為の面白さは薄らぎにされ、「役に立つか否か」が過剰に重要視されている。これではモチベーションを維持できないのではないか？今の世の中は、科学が進み成熟し、ものに溢れている。今あるものより「役に立つこと」がなくても十分に幸せに生きて行ける。その中で、「役に立つ」を重要視する姿勢は、若い方には共感できないのではないか？(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 403 運交金漸減に伴う雇用機会の喪失を筆頭に、若手研究者の任期なし雇用枠の減少は危機的なように感じています。多くの若手ポストが研究者としてのキャリアを諦め、分野外の職へと転出しています。一概に異分野への転出を悪いとは言いませんが、そういったポストの多くが「自身の夢を諦め」て転出していることには胸が痛みます。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 404 特に優秀層の多くは、日本を積極的に選ぶ理由はなくなっていると思う。何となく日本にいる、そういうものと思っている、という程度では。客観的に世界の大学・公的研究機関の状況、待遇を比べれば、日本を選ばないと思う。敢えて言えば、親兄弟に会いに行きやすい、くらいか。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 405 財源縮減と人材枯渇のため、教員の内部昇進が多く、新しい人材の確保ができていない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 406 研究者の評価として、論文以外の活動にオーバーウェイトがおかれていると感じている。真に価値がある研究活動は最終的に、論文の形でまとめることが重要であり、その点を現在のように軽視すべきでないとおもふ。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 407 人材はどこも不足している印象である。大型資金を得てもそれを動かすマンパワーがなく、指揮するだけでも手が足りないという状況を目の当たりにする。一方で資金が不足し本来技術職員やメーカーのメンテナンス部に依頼する仕事をこなすことに忙しく研究時間がない研究者も多い。どちらも人が足りないと言う。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 408 若手研究者の育成体制は不十分だと思われる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 409 PhD保持者が研究職以外でも給与をふくむ高い処遇を受けることが大事だと思います。個人的経験では医学部の教育改革はある程度進んでいるが、大学院での研究指導についてはまだまだ不十分であり、大学でない研究所ではもっと不十分と思われる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 410 博士課程の学生は、基本的に生活をサポートするなどの思い切った改革が必要。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 411 国際的な情勢が不安定な中で、外国人研究者の採用については躊躇せざるを得ない状況が続いている。一方で、若年の日本人研究者の確保については、業種を超えた奪い合いが続いており、給与面で研究機関に就職する魅力がかなり乏しいように思われる。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 412 研究所の対象とする研究の範囲が広いこともあり、分野によって人材の状況は大きく異なる。国内人材では限られるような先端的分野もあるし、逆に途上国からの人材を受け入れることが重要な分野もある。海外人材を求めるにあたり、「求人広告」の公的な共通プラットフォームを設けることはできないものであろうか。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 413 研究職の給料は公的機関では低いために、企業を希望する若手が増えている(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 414 理学系で進学・アカデミア就職希望が多いが、研究能力が卓越している人材は限られている。国際的に公募しない限り、日本人のみで優秀な人材を必要数確保するのは困難。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 415 研究職に対する将来の不安が多いのか、研究者を目指す優秀な人材が減ってきていると思われる。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 416 大学の教員の研究時間が工学は30%、理学で50%になっている。大学は基本的に教育と教育としての研究とし、本来の研究は研究所(大学の付置研を含め)で行うべき。すなわち、教研分離を早急に行うべきである。それにより、高度研究人材が育つ。特に、大学、大学院の学生をいかに困い込むか、優秀な学生を自分の研究室の学生に配置させるかを大学の教員は優先的に考えて居る実態を考えると、教研分離は必須と考える。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 417 若手研究者のパーマネントなポジションが年々減少している。研究職へのモチベーションが続かないのが現状である。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 418 最近、研究者としては優れているが、教育者としては向いていない方が増えていることも大きな問題である。特に企業や研究機関から大学へ移る方には教育の重要性を認識していただくような体制を整えるかもしくは教育のできる人材のみを採用するようにする必要がある。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 女性)
- 419 現在の役職上位の人たちは、従来の研究システムの最後の生き残りであって、その意味で改革を期待できない側面は無視できない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 420 優秀な人材を獲得するという意志がなく、旧態依然としており、原子力関連機関への予算が十分にあった頃のままこれでは潰れます。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 421 今後、コロナの関連で様々な影響が出てくるのではないかと。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 422 待遇などの観点で、他分野との競争力が心配。その面から優秀な人材の確保にやや不安がある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 423 ポジションの不足、若手の研究者志望意欲の減退などから、当面研究人材不足は続くと思われ、抜本的な対策が必要と感じております。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 424 博士課程に進む学生数の激減を見て、これまでの政策が間違っていたとして十分に顧みて、可及的速やかに対策を講じるべきである。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 425 これまで一時代を築いてきた研究者が高齢となり、世代交代の必要性を皆が感じているが、若手研究者の絶対数が減少傾向にあり、思うように世代交代が進んでいないと感じる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 426 若い人が来ない、来ても定着しないように感じる。任期付き特に外部資金等での任期制雇用の若手は少なくないが、着任早々に次のポジションを探し始めねばならない場合も多い(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 427 高齢化が目立つ。研究意欲がなくても、雇用などが保証される。不安定の若手との差が大きすぎる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 428 研究補助員の数が必ずしも十分ではない状況が近年程度を増しているように思います。これが研究に影響を与える可能性を心配します。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 429 研究者の評価は、論文だけでなく、優れた基本特許等、実用化へ向けた研究進展も評価されるべきと考えます。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 430 博士課程の学生へのケア(特に、生活費のサポート)に、最大限に取り組んだ方が良い。このままだと、博士課程には外国人留学生しか在籍しないという事態になります。非常に、深刻です。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 431 生物系以外では、若手の新規参入が少なく、人材の高齢化が顕在化していると感じる。このまま推移すると、色々な科学基盤の運営高度化や開発、物理系の研究開発が立ちゆかなくなるのではと心配する。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 432 定年制・無期雇用PI職への門戸が年々狭まっている現状では将来展望が描けないのが根本的問題であり、若手の時点での制度を多少拡充したところで研究者の減少は止められないだろう。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 433 ダイバーシティと称して女性を優遇する制度には反対。若手が自由に研究できるような柔軟な受け入れ態勢を。論文以外の評価軸を設けること。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 434 設問にはありませんでしたが、新規採用者が短期間内に離職する割合が大きくなったように感じます。以前は、大学等の教員等として出ていく、いわゆる前向きなケースが多かった印象です。一方、最近の例は、職場の人間関係、想像していた研究内容ではなかったなどの理由が顕著に増えたような気がします。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)

- 435 主任研究員及び副主任研究員の能力向上に係る取組みを〇〇〇機構【公的研究機関】として実施している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 436 規則が厳しくなり,自由に研究ができる雰囲気が制限されているように感じる.指導する側,研究を進める側の工夫が必要であると考えている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 437 公的研究機関に勤務しているが,自分の所属する組織においては,組織の主力に中途採用者が多い点が気になる.新卒採用時において,研究人材の獲得が適切に行われていない可能性がある.もしくは,教育に問題がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 438 原子力関連の研究人材は不足しており,今後,原子力の知的財産が喪失することが日本の国にとって非常に危機感を感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 439 非正規で,かつ給料が低すぎて優秀な人材が集まらない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 440 コロナウイルスの発生により今後学生の就職状況が大幅に変化すると予想されるため,公的研究機関の採用担当としては,優れた人材の獲得と入構後の育成に力を入れたいと思っている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 441 理想論だが,日本人のやる気のある学生に,高い視点から自由闊達に議論することで,次の世代を担える人材が育てば良いと思うが,実際はそれとはほど遠い現状と感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 442 今現在,社会的に注目の高い分野には若い人材が採用される一方,そうでない分野は募集がなされず,退職者とともに人数が減る一方であり,組織内ではその分野がもはや消滅の危機にある.科学は継承であり,長い目でみれば,どの分野の人材も必要であり,時代に流されずに存続させるべきであり,必要になってから補填しようとしても手遅れになる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 443 もう少し若手研究員が少ないいびつな年齢構成となっている.若手研究者の割合を増やすべきと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 444 18才人口が減少する中で,大学進学者数は変わっていない.このことが博士課程への進学率低下や研究への取り組み方の変化に反映されてしまっているように思われる.また,研究人材の流動化が次第に進んでいる.一方,研究人材の新陳代謝のため,ある段階で研究能力を見極めて,そのコースから退場させるルートの確立が必要である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 445 ここ10年近く採用に関わっているが,特に日本人の若手人材が極端に減少しているように感じる.優秀となるとさらに少ない.抜本的な取り組み(中高含め)をする必要があると思われる.外国人の若手(特にアジア系)で優秀な(やる気のある)人材が増えている印象.日本人が減っているから,そのような印象を持つのもかもしれないが。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 446 論文実績偏重により,必要な人材が確保できないことが多い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 447 日本人の博士課程学生の数が減っているので,優秀な博士課程の学生も減っていると思われる.日本人の博士課程学生をある程度確保できるシステム,環境などを考える必要があると思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 448 小生の所属する〇〇〇〇〇機構【公的研究機関】では,主に有期研究員(ポスドク)が研究開発の主力となっています.しかし,有期研究員にも人数枠が設定されており,外部資金でしか自由に雇用することが出来ません.そのため,長期的な視点で人材育成を行いつつ,成果も継続していくことが難しい状況にあります。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 449 博士が尊敬されない社会,それは実学との乖離,企業も変わる必要があるが大学も意識改革が必要.どちらから寄り添うかという企業で冠講座を作り,人事や教育にも意見が言えるオープンに持って行く大学にインセンティブを与える等,文科省のわずかな交付金の使い道も考えるべきか,と.また,研究初期段階のばらまきは復活させるべきで,むしろ出口に近い研究には民間資金導入等へのインセンティブを与える,企業が出来ない領域は国がだが,そこも企業ファンドを募るべき.こういうビックピクチャーの中で,若手や女性の活躍とライフプランとして魅力的,とやらないと,良い人材は研究者の道を我が国では選ばない.いっそ,外国に出して,ゆくゆくは日本に帰る歩留まりも考えて施策を打つ,という手もあるか?(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 450 大学にも籍を置くこととなり,大学,研究機関でのポスト/研究人材について考えることが増えた.ポストの不安定さ(短期の任期,評価など)が論じられる一方で,適切な人材の不足も深刻であり,抜本的な改革が必要と思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 451 公的研究機関は流動性がない.もっと流動的にすべきではないかと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 452 研究活動を効果的に推進するためには,支援業務スタッフを含めた体制構築が重要であり,当社ではまだまだ改善の余地があると思う.また,職種による差別をつけることなく,チームとしての業績を評価する手法の方が公的機関に求められるプロジェクト推進には有効だと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 453 博士後期への進学希望が少ないのは残念である.学生が魅力を感じる様にするには,博士号取得後は,アカデミックポジションは,米国でも年収が低いので,それは仕方ないが,企業に就職した場合は,年収1,000万円からスタートできるようにすべき(ただし,企業にメリットが無い場合は3年くらいでクビになる).大学は米国のように,全ての教官が学生を取れるのでは無く,取ってきたファンドをから学生の給与を払うような制度に変えるなどする事で,企業にも魅力的な学生を育成するような大学,企業など社会システムの改革が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 454 若手は雇用不安がある(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 455 過去に当所で採用した博士課程出身の研究員に学術論文を書けない者がいました.大学での指導が不十分であると感じました。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 456 交付金が毎年減少している上に定年延長によって若い研究者を雇用する資金が枯渇している。大型課題研究によってポストドクを雇うことはできるが、3年または5年後のパーマネントポジションの目途が立たない。したがって先に見える優秀な学生は博士課程に進学しなくなっている。これが大学公的機関における優秀な研究人材の払底をもたらしている。交付金特に若い研究者に対する人件費を増やす必要あり。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 457 大学院,特に博士課程に進学する学生が減少している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 458 研究人材の確保が大変難しくなっている。特に,AI技術の進展や研究の細分化により欲しい人材が得られる状況になくなってきている。研究機関内で若いうちからしっかり育てる仕組み作りが必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 459 常勤のポストについての研究者の流動性が低い(他機関への移動が少ない,機会も少ない)(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 460 公的研究機関における人材不足と国際競争力の低下は,ここ数年でますます顕著になっていると思われる。海外からの人材を積極的に登用し,研究機関をより魅力的なひらかれた場にする急務のように思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 461 理工系,特に工学系の現在修士を修了して就職する大部分の学生が,修士までではなく,博士課程まで進学してから,企業に就職するのが一般的になったら,日本の研究力とイノベーションは進展すると考える。若い才能を一企業ではなく,公共の知識や技術を生み出すことに活用し,育むことができるからである。実際,情報系は,博士課程まで進学した後でも,希望すれば企業に就職することができる。例えばドイツのように,博士課程の間の生活費を支給する制度があればよいと考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 462 日本人で博士課程に進学する学生が少なくなって久しいため,ポストドク人材は海外から調達しなければならない。その場合,技術流出を懸念する。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 463 日本人学生の博士課程進学率が低い。その結果,国家プロジェクトなどの担い手が外国人としてならざるを得ない。研究職の待遇を改善する必要があると思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 464 若手研究者(30~35歳)の人数が少ない。また博士号を取得しようとする大学院生はますます減少傾向。博士研究員の公募への応募者の大多数が外国人になっている。しかし,博士研究員給与では,外国人が日本で生活を立ち上げるには十分でない上に,既婚者・子供ありの場合は,生活できないことを理由に採用できない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 465 研究者の数が足りないというより,研究をサポートしてくれる技術者や事務の方々の人数が特に少ないと感じる。結局,研究者も技術者,事務担当が行う仕事も行い時間がなくなっていく。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 466 第二次ベビーブーム世代の人材の状況が非常に悪い。第二次ベビーブーム,大学院重点化,ポストドク1万人計画によって(当時の若い)研究者が激増し,大学等でのポストを得ることが難しい状況だった。ポストドクとしての業績も増えてきた頃,今度は大学教員の定年延長があり,輪をかけて難しい状況になった。近年,若手の人材の積極的登用も始まったが,そのときには第二次ベビーブーム世代は,もはや若手とは見なされず,大学等でのポストを得ることが著しく困難な状況になっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 467 人事における積極的は是措置が行き過ぎてはいないか。研究者としての資質を明らかに欠く者が期限なしのポストを得る事例が散見される。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 468 年齢構成のバランスが悪く,若年層が薄い。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 469 インパクトのある成果を求めすぎると受けの悪いキーワードがないとないがしろにされる研究も増えている。幹部が研究課題を篩にかける際にインプレッス(印象)だけで選別している。長期的,学際的な研究マネジメントができていないために,若手研究者も魅力を感じなくなっている雰囲気はある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 470 博士号取得者の社会的地位が低すぎる。日本全体として,研究職人材の給与を上げると同時に,各組織が業績評価・業績管理に利用(客観的な相対評価)できる公的なデータベース(各分野でのアクティビティ度を指数化でき,公費で創出された成果・業績を一元管理するシステム)を作成すべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 471 他国に比較して科学技術予算がまったく増えていないなか,魅力ある職業として研究職を選択する人材の確保は望めない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 472 就職状況が良いせい,日本人の博士課程学生が少なく,優秀な人材(理系・化学工学系)の確保が難しいと感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 473 より多くの若手研究者を育てていくためには,年功序列の社会から実績主義の社会への切り替えが必要になってきている時代だと感じている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 474 特に信頼性の高い一次データをとることについて,十分な時間をかけた指導が行われていないと思われる。すぐに役立つ研究しか許されていないので,新しく大きな成果を生み出す余裕がなくなっている。そういう人が指導者層になるこれからの20年は,研究人材の枯渇がより深刻になるだろう。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 475 任期付きがほとんどの状況で将来を考慮すれば研究(アカデミック)を目指す人は当然減るだろう。パーマネントであっても大学の運営費交付金は減られ,地方国立では大学自体無くなる(または合併する)可能性があり,まともな人は目指さなくなっている。シニアの待遇を悪化させて若手のサポートに回しても若手は将来不安でアカデミックに進まない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- とりわけ大学等の高度教育機関の研究者として、業務(教室運営や大学組織の仕事も含む)・教育・研究それぞれに秀でる人材が必要だと思われるが、私が所属していた大学等においてはこれら三つのバランスがとれていない人も散見された。なぜそうした人材が良いポストに就いているかという「政治力」や「運」という側面もあるからだろう。上述の三つのバランスのとれた優れた人材は、結局そうした政治力等ある教員に振り回され(三つのバランスが悪い教員は部下に自分の業務等を流すのがほぼ常である)同じ大学でも他の条件のよい大学に異動したり、他の公的研究機関に異動したりと流出しているのが現状ではないでしょうか。少なくとも私の経験ではそういう状況が少なからずあるように思われます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 476 長年にわたり継続的に研究が行われてきたテーマに対して特に人材確保が難しくなっている。じっくりと行う研究が冷遇され、日本の研究の強みが失われると感じている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 477 大学によっては、学内業務に忙殺され、十分な研究活動ができていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 478 海外からの留学生が日本に定着して研究をする風土になっていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 479 パーマネント採用へのハードルが依然として高い。研究者としての実力よりも見せ方が上手い人が採用される傾向にある。また、パーマネントになるとマネジメント、ペーパーワーク、雑用等が増えるため研究活動に使える時間が大幅に減る傾向がある。研究を続けたいため、あえて有期雇用を選ぶ研究者もいる。組織としてマネジメントや政治活動をする人材が必要なのはわかるが、ちゃんと研究が出来る研究者をパーマネント採用し、研究が続けられる環境を作らないと、研究は外部委託・有期研究者任せで中身が空っぽの組織になってしまう。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 480 ポスドク制度が、単なる労働力でなく、ネタの吸い上げもとになっているような現状がそこかしこでみられる。大学生はこの現状を目の当たりにして、研究職の将来像として希望をみいだせていない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 481 女性研究者の優遇を進めてはいるが、物理系だと学部に進学する女性が少ない。大学の学部レベルで女性が増えないと、そもそもの目標達成が困難と思われる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 482 人手不足。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 483 競争経費に偏重した資金配分と任期付きのポストが多い現状では人材育成ができない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 484 真に世界と戦える研究力のある人材が少なく、そのために必要な環境が十分整っていない。これは、教育やアウトリーチに評価の重がおかれていたためであり、この傾向は大学において顕著であったが、ここ数年、研究機関においてもその傾向が見られる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 485 研究を支える人材(研究補助員)が不足している。また、時間をかけて人材を育てたにもかかわらず、職場を変更せざるを得ないという状況(いわゆる5年ルール)が実際には生じており困っている。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 486 実際に研究活動を行っている人数に比べ、マネジメント側の人間があまりにも多く、むしろ研究活動を妨げている面がある。特に、研究代表ともなると、書類作成に忙殺され、優秀な人材が研究活動へ携わる機会が損なわれている。(公的研究機関,その他,男性)
- 487 研究人材の職位、ポストが相対的に少ないように思います。(公的研究機関,その他,男性)
- 488 若手や女性の登用に関しては、考え方は変わらないが、周囲から女性でかつ仕事と生活の折り合いをつけることが難しいと悩んでいる人から話しを聞く機会は増えた。例えば、環境が許さず、出産することを諦めたり、仕事を優先するべく制約を増やし努力しなければ自身の研究時間を確保出来なかつたりしている様である。他、家族や生活のために研究の道を変えることも悩んでいる若者も多く、一人の力では何もしてあげられず悩む。また、政府や各公的機関が掲げる多様な働き方に対する現場の特に年齢層の高い独身の方の理解が得られず、現場で頑張っている若者が嫌味(「我々は24時間仕事に捧げている」)を言われしんどい思いをしているケースは多いようだ。時間単位の成果を1つでも多く残すほうが国力を上げるため、ダラダラ24時間仕事をしていくのもナンセンスな話だと感じ、これでは若者が明るい未来を描けず、優秀な男女の人材も確保出来ないのでは?と想う。せっかくポジションを得ても、本人の問題では無く続かず、海外や民間に流出してしまうと憂うところがある。(公的研究機関,その他,女性)
- 489 大学の研究職に就くことは、以前に比べて難しくなっていることは周知の事実です。その状況下、研究経験(学位)を活かした民間企業への有利な就職や、場合によっては自らの研究を活用した起業の道が開かれることを強く望みます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 490 博士課程院生の指導も、その後の就職と深く関係しており、日本の場合、研究者だけでなく民間企業で働く、それも研究職とは限らないケースをたくさん出すべき。ドイツでは多くの政治家が博士号取得者であり、民間企業でも営業部署で活躍している理学博士も多い。日本社会はまだ博士号に対する意識が特別扱いだ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 491 民間との交流を活発にして頂ければと思います(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 492 博士課程学生が、自ら課題や研究テーマを発掘するための民間企業・研究機関との間のインターシップのような制度があってもいい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 493 先生方が、競争的獲得資金の獲得、その後の手続き的な処理、学務雑用に時間を取られて指導の時間が十分でないと感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 494 若手の教育・育成という点で旧態依然としてあまり変化がないように思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 495 育成が十分でない。その主な理由は、今回のコロナパンデミックでも明らかになったように政府の大学の研究・教育に対する政策及び予算が少ないからである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 496 新型コロナウイルスの感染拡大など、社会的・個人的な影響の大きい事象に対する備えが研究機関に乏しく、今後、早急の対策を要すると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 497 運営交付金削減による若手研究者減が深刻(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 498

- 499 大学・公的研究機関の関係者と情報交換を行っているが、研究人材の貧弱さが目に余る。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 500 大学での研究成果を実務と結びつけて成果を求めすぎている。生活がかかる研究者は焦りがあり、まともな研究が出来る環境にない。段階的にセーフティーネットを構築する必要がある。可及的速やかに対応が必要だ。でない、良い人材が学問的研究活動に参加しなくなるだろう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 501 社会的な価値観として、以前に比べ、理系の大学に行き、大学や研究機関、メーカーの研究者や技術者になる事へのインセンティブが減っているような気がします。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 502 研究論文を作成し学位をとることが優先されていて、研究の面白みを肌で感じているとは思えない。研究を指導する人材が不足している点が一番の課題と考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 503 大勢の中途入社希望者と面接したが卒論に主体的に取り組んだと言えるケースがほとんどない。卒論の狙いを理解していないケースが非常に多い。人材育成のチャンスが生かされていないと思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 504 工業立国を続けるとき、もの作りで次代を担う研究人材の育成は必須である。それには、指導者に単に能力ばかりでなく、研究に向けて動機と意欲が求められ、幼少からの幅広い生活体験も望まれます。また、周囲は成果を急ぎ過ぎず、じっくり取り組ませる環境作りが必要でしょう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 505 相談に何うとよく話を聞いて理解しようとしてくれます。民間企業が関係する助成事業は、技術側面と事業側面のセットであることが多く、事業側面への理解が不足していますが、民間企業側も自分たちの考えをよく整理して話をし、双方が成功を望める企画となるように努力する必要があると感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 506 最近ではポストドクよりも派遣型研究者が多いように思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 507 企業に在籍していますので、外部から、共同研究・産学連携活動等を通じての印象ですが、一般に、経済面での待遇・支援(給与や奨学金など)や就職に関する手当てが十分でないと感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 508 最近の大学院生は自らの発想で実験を行うことが出来ておらず、そのため実験計画やその変更が出来ないものが多い。その原因は研究開発資金が大型の研究開発プロジェクトに集中し、個人々の発想が活かすにくいことに起因する可能性が高い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 509 学生の自発性・個性を伸ばすような指導がなされていない。教員の業績や卒業の縛りが多く、個性を伸ばす指導が行いにくいのではないかと。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 510 地方の大学・公的研究機関に於いてスペシャリスト的な人材が少ないと思う。スペシャリストになる為の経験値が少ないからと思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 511 今後の科学技術の発展に寄与していくであろう博士課程の学生で、日本人が少なくなっているように思う。日本人を増やすのか、海外の人材を国内で活躍できるようにするのか、いずれかもしくは両方を目指した有効な政策が乏しいように思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 512 研究人材に限らないが、バブル世代以降が教授陣となり、だんだんと仕事よりも生活志向になっており、研究に費やす時間が減っているように見える。一方、IT化の推進や、自由な発想による取組が認容されてきている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 513 今回のコロナ騒ぎで、大学の研究は全く軽んぜられていた。クラスターの発生など恐れずに、なぜ大学の研究の重要性を大学全体として社会に訴えないのか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 514 大学・公的研究機関における研究人材も、以前と比較すると社会的な貢献や産業応用的な感覚を持った人が増えてきていると感じている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 515 企業研究所として、優秀な博士課程修了者をもっと活用していきたいと考えているが、いまだに大学に残ることを第1に考える人が多い様に見える。企業側がうまく博士人材を活用できていないという問題があると共に、学生にも産業界で活躍したいと考える価値観が育つことを期待したい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 516 クロスアポイントメント制度が、もっと気軽に実施できるようにするべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 517 社会実装まで見据えた、戦略的な研究への取り組みが大きく遅れていると思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 518 もっと大学での研究にお金を掛けるべきだと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 519 予算や、やりたい研究ができる環境が少なく、人勢の海外流出を懸念する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 520 特に科学技術の分野において、上層レベルの大学では殆どの学生が大学院に進学し、特に博士課程を修了する人材が多くなっている。研究人材としての基礎・応用レベルを上げて、企業等の研究現場に出てくることは歓迎である。しかしながら一方で、同年齢で学部・修士卒で就職した人材と比べると、社会人、組織人としての資質に欠くケースもあり、結果的に博士卒は企業では使い難い人材になっているケースが多い。大学・研究機関においてももっと積極的に社会人としての基本的な教育を実践してほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 521 研究者の身分保証、研究支援体制が、海外に比較して不十分であり、研究人材の確保が十分にできていないのではないかと考える。あまりにも期限付きの研究者が多いと思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 522 入社してくる修士、博士課程修了者のレベルが年々低下している。とくに博士レベルの研究開発力の低下が著しい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 523 優秀な知識と精神的に強い(根気強い)知恵を使う両性を併せ持つ人物が減少しているようだ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 524 企業,社会活動に直接つながる研究テーマは少ないと感じます(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 525 民間企業が手薄になりがちな基礎研究分野の人材の強化と並行して,研究成果を社会実装し豊かな社会創造に貢献できる人材,産業への応用から製品化までに係れるような人材層のさらなる育成,強化も必要と思われます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 526 デジタル関係等不足気味と感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 527 大学のオープンイノベーションプログラムが進みつつあるが,民間企業との協業を強力に推進でき社会実装まで粘り強く進める事が可能な研究人材育成が望まれる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 528 国家プロジェクトのリーダー(COIO〇〇大学拠点),〇〇大学客員教授とJST未来社会創造事業の運営委員という立場で大学と接している,学生に対する授業や指導についてはわかりません。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 529 東京一極集中を解決し,地方創生を推進するために,大学のミッションの見直しが必要.地域社会のリーダーを目指す人材教育であり,高度な学問の習得,問題解決能力の実践的習得,リーダーシップの養成を柱とする.特に,地方大学において,地域の問題を深く理解し,解決する意識を涵養する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 530 どのような研究者像をイメージして教育するのが重要だと考えています.日本の研究人材が,アカデミアのみならず,産業界においても活躍する幅を広げ,分野を超えて独創的な研究を生み出し,科学・技術の最先端を牽引し,世界に先駆けて切り拓いていくことにつなげたいと考えています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 531 当社がこの一年,共同研究している,〇〇〇〇研【公的研究機関】はスタッフも若く,アグレッシブな人達なのでやり易く,お互いに知恵を出し合ってテーマに向けて取り組んでいます.今までこうした積極的で同じ位置に立った仕事の仕方はなかったように思います.もっとこうした人材を増やせば,官民連携の取り組みは増えると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 532 博士課程の研究者で,学位を持つ学生が,自身の研究を進めたいという希望を持ってほしい.ほとんどの学生が,今行っている教授の研究課題を継続したいと願う.自分の研究を持ってない学生が多い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 533 大学・研究機関に於ける研究人材に対する処遇が充分とは言えない状況にある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 534 経済的な支援を増やすことでより質の高い人材を増やすことが必要だと考えている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 535 探求心の強い人材が必要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 536 博士課程修了者等の高度研究学生に対する企業の研究職需要が十分でなく,見合った評価がされていない.そのため博士課程修了者の適切な社会活用がなされていないように見受けられる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 537 民間企業(特に事業を営む部門)と大学・公的研究機関の間を行き来する人材がほぼ見当たらず,産学連携という言葉は盛んに議論されるが,企業サイドとアカデミックサイドでそれぞれの理屈を述べる事が多く,結果あゆみ奮るアクションを起こすに至らないという状況と理解している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 538 世の中の状況や価値観の変化により,熱心に研究に打ち込む若い学生が減り,危機感を感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 539 研究予算の不足や,将来展望が描きにくいなどから,海外への流出が加速しているような状況が大変危惧しております.現在の大学の仕組みは研究者が自ら資金を集めることまで求めています,研究への時間は十分に取れるのでしょうか.技術研究は日本の発展の基盤としますので,研究者が安心・安全に研究できるような環境を整備すべきではないでしょうか。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 540 〇〇〇【大学】のソーシャルイノベーショングループでは上記のような人材育成を中心に行っているが,他大学ではどうだろうか.多少心もとない気もする。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 541 テーマ探索は良いとして,そのテーマと社会や産業とのつながりについて意識させる機会はまだ限定的.学振DCのような学生でも,そのテーマが社会や産業にどのように関わるのかについて接点を持つ機会をもっと促して良い。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 542 大学と企業での活動の分断がここ20年ほどで進んだため,博士課程学生が学内で見出したテーマでは,社会への出口が狭く,この改善が進んでいないと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 543 不足しているように思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 544 人材だけでなく,大学は論文重視で,企業はその材料を提供する立場となっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 545 博士課程学生に対する経済的支援が不十分である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 546 博士課程の学生が減少傾向にある要因として,博士課程のテーマに相当サイズの研究費獲得や大学ポジション・就職などの環境が年々難しくなっているように感じます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 547 コロナ禍で,特に実験を伴う等,出勤せねばならない研究開発活動に制約が発生したり,学費等支払力低下から博士課程を目指す学生が減少するなどの問題を解決しないと,研究レベルが世界に遅れる懸念を感じます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 548 若手の研究人材が不足しているとの印象あり。将来に対する不安から博士後期課程に進学する人材が減少しているのではないか。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 549 大学によるばらつきが大きいと思います(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 550 国全体の経済状況悪化により,博士課程を中心とする教育課程への進学がより困難となっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 551 小職の職場では,大学の研究と一致するテーマを継続する人は極稀であることもあり,大学での研究がそのまま活かせることはまずありません。そのこともあって大学での研究を評価しづらい状況ですが,未だに研究に没頭した学生を見ることは少なく,無事学位を取得することに配慮されてしまっている感があります(仕方ないことですが)。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 552 基礎研究が遅れている気がする(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 553 社会ニーズや価値観がますます多様化する社会において,我が国の大学もスタートアップやベンチャー企業などの起業に対する教育プログラムや企業の冠講座などが増えてきており,学生の意識も変わってきていると思料します。しかし,他の先進国に比べるとまだ十分とは言えず,プログラムの更なる充実と実体験の場が必要ではないかと思料します。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 554 文部科学省等の人材育成プログラムが活かされつつあるとの印象である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 555 研究予算の縮小に伴い本来知の探究の場であるべき大学が目先の利に転がっているように見える。結果若手研究人材の思考も縮こまっているのではないかと危惧する。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 556 在学期間中のインターンシップなどを通じて,産業の現状を知る機会が増えることを期待する(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 557 社会的課題の解決,社会的な研究の意義にもっと重みを置くべきではないか。また,ビジョンをはっきりと持った研究活動を進めていくための課題意識の形成がしっかりとあると,研究成果の質・量に結果が表れてくるのではないかと思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 558 現在及び将来の日本の国力の源泉となる分野である機械学習,人工知能,量子コンピューティングの分野の人材育成に特に力を入れて取り組むべきだと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 559 博士号人材の社会適応性について懸念がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 560 高度な能力を持っているのにも関わらず,産業界に活かしている人材は一部である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 561 大学や公的研究機関においては自由な発想に基づき,根源的な問いに根ざした研究を深めるべきで有り,過度に出口を意識した目的志向型の研究に追い込むようなことはすべきではないが,近年その傾向が強まっていることを危惧する。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 562 研究テーマ設定の自由度,研究資金調達等の面で博士課程の学生が指導教授の管理下でのみ研究が実施できている状況は問題がある。博士課程を修了した学生であっても企業では独自で研究を進める訓練ができていないことが多い。研究テーマ提案さえ自ら行う事ができない多くの博士を世の中に送り出している現状を大学側も認識して欲しい。アメリカやヨーロッパの博士に比べると見劣りする現状に危機感を持っている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 563 大学教員・研究員の雇用形態が不安定となっている現在では,恵まれている一部の大学を除き,どんどん脆弱化している様に思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 564 大学では教授や准教授が研究以外に時間がとられて,十分な研究時間が確保できていないように感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 565 経済がデフレであり,しばらくはこの傾向が続くでしょう。先進国にふさわしいエスタブリッシュメント層の教育と一般労働者層教育を分けて考える必要があると思います。その分別により,限られた財源を優れた研究教育機関に集中投資すれば海外との競争も可能となり,優れた研究人材も育ってくるものと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 566 社会課題を意識する先生が多い(このような先生に弊社からコンタクトすることが増えたためとも思われますが)。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 567 産官学連携は重要だが,それに特化しすぎると,企業から予算がもらいやすい応用研究が重要視されることになり,ハイリスクな基礎研究を担う人材が不足しているのではないかと懸念を持っている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 568 授業へのウエイトが高くなり,研究や気づきに繋がるような場が減っているのではないか。また,大学や公的研究機関の採用枠も減っていることが,博士課程への進学率も低下している原因ではないか。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- <サイエンスへの取り組み>以下の取り組みは、ぜひ期待したい。国内屈指の国立総合大学である〇〇大学において、世界初・先駆的なデータサイエンスの授業を、2019年学部生1年時(2100人)から必須とさせる取り組みが始まった。人文、理工、体育、芸術、生命と、多様な背景を持つ全学部生に対して、①統計学及びデータに基づく、コンピューターを利用したデータの収集、管理、可視化、分析に関する基礎的な技術取得、②データサイエンスにおける人権の考え方、プライバシー保護、などデータを扱う上で必須となる倫理観の学習、③各学部に関わる分野におけるデータサイエンスの活用事例の3つを学び、IoT、サイバーフィジカル、人工知能など高度な情報技術も紹介される。大学側は、学生に対して、データサイエンスの重要性と興味を持たせる動機付けを行いながら、履修前後の調査で、教育効果を検証し、先々は、学外と共有し日本におけるデータサイエンスの人材育成推進に役立てるとある。(参照：教育家庭新聞教育マルチメディア号2020年3月2日から一部要約、抜粋)。感想として、様々な研究分野で国内外をリードし、多様な学生を持つ大規模総合大学の強みを生かした、このような積極的な取り組みに、大いに期待したい。個人的な各論では、例えば、発展するゲームエンジンを応用して、マニファクチャリングや医療、教育に適合させるプログラムが必要になってくる。コンセプトを考え、創造し、リアルなサービスに展開できる人材と起業を支援できると面白い。<リベラルアーツ・人文科学の重要性>サイエンスをいかに人類のために、人々が暮らしやすくするために使っていくのか？或いは人、組織が信頼を失わないように、人類が減ばないためにはどう活用したいのか？この命題は、人材教育と組織のリーダーシップにおいて、真剣に向き合うべきかと思う。予測できないVUCAの時代だからこそ、サイエンスを操る人間の判断と指示が凄く大事になってくる。AIにはできない、人々が本当に望む世界観を感じ取り、歴史的に人類が犯してきた過ち、様々な倫理観、古典、哲学、宗教学、美意識、そこから導かれる正邪、【続く】
- 569 良し悪しの判断と考えを、特に世の中に影響を与えるリーダーたちは、率先して学ぶ必要がある。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 570 いわゆる理系研究人材において、海外の人材に比べ専門性や自立力が弱い。また、理系学部の中でも実態は文系学部に近いカリキュラムの学部も増えている。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 571 特に地方大学かもしれませんが、先生方は研究というより教育や事務仕事に時間が取られ、なかなか研究に注力できる状況ではないように感じられる。学生もバイトや就活に時間を取られ、研究に集中している状況ではないように感じる(これは人それぞれかもしれないが)。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 572 研究行為の社会的意義について学ぶ機会が少ないと感じる(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 573 閉鎖的な社会で、ヒエラルキーが横行し、若手が自由な研究ができないケースが多いと感じている(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 574 大学では特に基本原理や考え方をしっかりじっくり学んでほしい。社会に出て役立つコミュニケーションスキル等は就職してから学んでも遅くない(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
- 575 大学には基礎・理論面、公研には社会実装により近い研究開発であっても、企業では手を出しにくい分野・異なる視点に基づいた研究開発をしていることに期待しています。上記のような技術を持っているところと、共同研究をしたいと考えます。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 576 外国人留学生に、特に優秀な人材が増えてきているような印象がある。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 577 博士課程の学生やポスドク等、高い専門性を有する人材が産業界で活躍できるような制度や仕組みのニーズが高い。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 578 大学の先生方が一匹オオカミ的に研究されていることも多いように思う。また、学生頼りのことも多いが、学生が足りなくなると研究内容も減ってしまうようなこともあるように感じる。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 579 プロジェクト的経費で雇用されている人が多く、優秀だと感じているも経費の期限が終わるとどこに行ったのか分からなくなる人がいる。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 580 入社してくる学生の基礎力の欠如を感じる事が、「大学での基礎教育は大丈夫だろうか？」と思うことがある。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 581 一部の大学では学部での指導方針が大学院の指導方針とフィットしないケースが見られる。大学院での専門性の高い分野においては学部での教養学問の習得が重要となるが、それを満足する学部が無いために大学院に入ってから勉強が必要となり、それが博士課程の研究の妨げになっていることが見られる。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 582 博士課程教育を受けた人材を活用できる社会側の素地が(だいぶ改善されてきたとは思う一方で)まだ適切に作られていないと感じることがあります。博士号付与の基準も、同じ大学にあってさえ専攻領域ごとに異なっており、問いにあるような「自ら課題や研究テーマを見いだ」せる人物が不利になる状況さえあります。他者に博士課程進学を安心して奨励できるようにするために、大学の内外ともに改善が必要と考えます。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 583 大きな金額は競争資金の獲得を目指すようにして、中規模以下は大学、公的研究機関では、資金を得るため、得た後の報告に要する時間を本来の研究に打ち込める環境を整備したい。(民間企業等、その他、男性)
- 584 ・自分で研究開発テーマ(構想)を作り出して、具体的な研究開発を合理的・批判的に推進する研究者が少なくなっているように感じます。(民間企業等、その他、男性)
- 585 研究予算の削減により、各大学において研究人材が不足しているように思える。(民間企業等、その他、男性)
- 586 大学院生やポスドクに関して、自立した研究者と扱うというより、研究室の下働きの扱いにことどめる悪習がまだ抜けていないように思います。(民間企業等、その他、男性)
- 587 直接指導する立場ではないが、研究評価委員をしている。教官も含めて研究内容を研究評価者に対して分かりやすく表現する訓練が不足。また、研究項目に対して研究者の時間・資材などの見積もりが出来ない研究者が多い。研究依頼について、必要な時間数・時間単価などの経費を計算する基礎データを保有していない。(民間企業等、その他、男性)

588 人材不足である事は認識しています。(民間企業等,その他,男性)

589 研究人材を,大学院教育や研究機関でのOJTのような形態と考えますと,人材育成が行われていると思います.問題は,どの位の学部生が,研究者を目指すかで,今は,若い学部生にとって,研究者という職業が魅力的に見えていません.その結果,博士課程に進学する学生が少ないのが現状です.博士課程の授業料を免除にするとか,博士課程の奨学金を充実させることが必須です.これは,欧米の大学で普通に行われている事です.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

590 工学部等は文系と違い,施設設備でできることが限られるので,大学をすべて同じ次元でとらえた質問は感心しない.大事なのは知恵であって,そのためには最低限知識教育は必要である.研究人材は一般的に知っている知識幅が狭いので応用性には問題あるので,そこの育成が必要かと思う.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

591 大学では研究者(教員)の補充ができなくなっており,それに伴い研究力の低下が起こっていると思う.研究者(教員)の教育負担が大きき,研究に専念できる時間の確保ができていないように思う.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

592 定員削減の波の中で,研究人材の不足は深刻である.加えて,若手研究人材のポスト不足とキャリアアップの基盤が脆弱であることが,国際的な競争において後れを取る要因となっている.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

593 研究環境の劣悪化から,大学や公的研究機関における研究人材は減少傾向にある.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

594 大学教員のポストが減り続けていることが原因で,若手人材の参入が低減しており,新陳代謝が低下しつつある.特任,客員,といったポストが正規のポストに取って代わっているが,真の研究人材となっていない.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

595 漠然とした問いで回答し難いが,教員(上司)と学生(研究員)との研究課題について十分な相互理解のもと,研究推進できる環境を整える工夫をしながら,教育されていると思う.(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)

596 大学院博士課程への日本人の進学率の低さについて,有効な手立てがなされないまま時間が経過しています.(民間企業等,その他,男性)

597 若い人には支援の幅が広がったが,「若手」という枠からわずかな差異で外れた研究人材へのさまざまな支援は極端に少なくなっており,パイを奪い合う部分はそうは減っていない.また,社会的経験,研究者としての経験があまりあるとは言えないような人材であっても「若手」というだけで研究現場で優位にある場合もすくなくならずあり,そういう若手とうまく協調・連携できていない研究者が取り残されたような状況になっていることがある.(民間企業等,その他,女性)

パート 2

研究環境及び研究資金の状況

(裏白紙)

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

回答者グループ	2020年度調査																		各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第4四分点	各年の指数					指数の変化										
		1	2	3	4	5	6						2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年						
大学・公的研究機関グループ	18	806	501	263	150	104	39	1,863	2.2	1.0	2.1	3.9	2.6	2.4	2.3	2.2	2.2	2.2	-0.23	-0.09	-0.09	0.03	-0.37					
大学等	11	692	417	217	123	84	31	1,564	2.2	0.9	2.0	3.8	2.5	2.3	2.2	2.2	2.2	2.2	-0.24	-0.05	-0.09	0.03	-0.34					
公的研究機関	7	114	84	46	27	20	8	299	2.5	1.1	2.4	4.3	3.0	2.8	2.5	2.5	2.5	2.5	-0.20	-0.30	-0.08	0.06	-0.52					
インバウンジョン係職グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
性別	13	724	443	231	135	91	31	1,655	2.2	1.0	2.1	3.9	2.6	2.3	2.3	2.2	2.2	2.2	-0.23	-0.09	-0.08	0.03	-0.36					
男性	5	82	58	32	15	13	8	208	2.5	1.1	2.3	4.2	2.9	2.7	2.6	2.4	2.5	2.5	-0.25	-0.09	-0.18	0.09	-0.43					
女性	0	80	65	29	18	12	2	206	2.3	1.1	2.3	3.9	2.6	2.4	2.3	2.4	2.3	2.3	-0.20	-0.04	0.04	-0.09	-0.28					
社長・役員、学長等クラス	5	345	212	126	63	43	12	801	2.2	1.0	2.1	3.9	2.5	2.3	2.2	2.1	2.2	2.2	-0.18	-0.12	-0.04	0.07	-0.27					
部長、教授クラス	4	289	167	78	57	35	19	645	2.3	0.9	2.0	3.9	2.6	2.4	2.4	2.2	2.3	2.3	-0.22	-0.02	-0.16	0.04	-0.36					
主任研究員、准教授クラス	8	85	48	26	10	12	5	186	2.2	0.9	1.9	3.8	2.8	2.5	2.4	2.2	2.2	2.2	-0.29	-0.10	-0.20	-0.01	-0.60					
研究員、助教クラス	1	7	9	4	2	2	2	25	2.9	1.5	2.7	4.5	3.8	3.2	2.3	3.1	2.9	2.9	-0.60	-0.86	0.81	-0.25	-0.90					
その他	11	186	149	81	46	23	10	495	2.4	1.1	2.4	4.1	2.9	2.7	2.4	2.4	2.4	2.4	-0.21	-0.24	-0.05	0.00	-0.59					
任用あり	7	620	352	182	104	81	29	1,368	2.2	0.9	2.0	3.8	2.5	2.3	2.2	2.1	2.2	2.2	-0.22	-0.02	-0.10	0.05	-0.29					
任期なし	0	50	34	22	11	8	1	126	2.3	1.1	2.3	4.1	2.6	2.4	2.4	2.6	2.3	2.3	-0.20	-0.02	0.21	-0.24	-0.24					
業務内容別	2	48	60	24	14	10	1	157	2.5	1.4	2.5	4.0	2.9	2.6	2.4	2.4	2.5	2.5	-0.31	-0.16	0.00	0.05	-0.42					
学長・機関長等	14	645	369	196	111	70	36	1,427	2.2	0.9	2.0	3.8	2.6	2.4	2.3	2.1	2.2	2.2	-0.23	-0.09	-0.12	0.03	-0.40					
マネジメント実務	2	63	38	21	14	16	1	153	2.5	1.0	2.3	4.4	2.6	2.4	2.3	2.3	2.5	2.5	-0.21	-0.08	-0.08	0.23	-0.14					
現場研究者	9	601	297	112	48	25	14	1,097	1.5	0.8	1.5	2.9	1.9	1.6	1.6	1.5	1.5	1.5	-0.22	-0.06	-0.09	0.03	-0.34					
大規模PIの研究責任者	0	31	25	19	13	6	1	95	2.8	1.3	2.8	4.7	3.1	2.8	2.7	2.6	2.8	2.8	-0.31	-0.06	-0.15	0.20	-0.31					
国立大学等	2	60	95	86	62	53	16	372	4.0	2.2	3.9	6.0	4.5	4.3	4.2	4.0	4.0	4.0	-0.28	-0.10	-0.18	0.02	-0.54					
私立大学	4	111	66	30	20	8	6	241	2.1	0.9	1.9	3.5	2.2	2.0	2.0	1.9	2.1	2.1	-0.29	0.02	-0.09	0.17	-0.18					
第1グループ	3	182	103	29	19	10	5	348	1.6	0.8	1.6	2.9	2.1	1.9	1.7	1.6	1.6	1.6	-0.20	-0.22	-0.12	0.02	-0.52					
第2グループ	1	184	105	50	22	12	2	375	1.8	0.8	1.7	3.2	2.2	2.2	1.9	1.8	1.8	1.8	-0.33	0.02	-0.07	-0.06	-0.44					
第3グループ	1	182	134	102	59	51	16	544	2.9	1.2	2.8	4.8	3.1	3.0	3.0	2.9	2.9	2.9	-0.18	0.00	-0.07	0.06	-0.20					
第4グループ	0	105	49	19	13	8	6	200	1.9	0.8	1.6	3.2	2.2	1.8	1.9	1.9	1.9	1.9	-0.38	0.02	0.04	-0.02	-0.34					
理学	1	181	111	63	34	24	11	424	2.3	1.0	2.1	4.0	2.8	2.5	2.5	2.3	2.3	2.3	-0.23	-0.07	-0.17	0.03	-0.44					
工学	1	95	28	21	16	12	2	174	2.0	0.8	1.5	3.9	2.2	2.1	2.0	2.0	2.0	2.0	-0.06	-0.16	0.00	0.06	-0.16					
農学	6	150	123	62	28	12	7	382	2.2	1.1	2.2	3.7	2.5	2.2	2.2	2.0	2.2	2.2	-0.29	-0.01	-0.14	0.13	-0.31					
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
なし(分らない)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
全回答者(属性無回答を含む)	18	806	501	263	150	104	39	1,863	2.2	1.0	2.1	3.9	2.6	2.4	2.3	2.2	2.2	2.2	-0.23	-0.09	-0.09	0.03	-0.37					

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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

	2019	2020	差	
1	1	5	4	公募式の研究推進経費を打ち出し、内部の研究を活発にさせる取り組みができた(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
2	1	5	4	雑務が増え,コロナ禍で学生も最低限しか登校しなくなったため,研究を行う時間も人手も足りなくなった結果として研究活動が減ったため,予算が増えたというより,研究活動そのものが停止したために支出が減っているというネガティブな理由です.(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	1	5	4	大学の基盤経費が少ないと大学は主張していますが,研究時間の内閣府データを考えると,それは納得できる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
4	1	5	4	外部資金を獲得すると基盤的経費が削減されていたが,大型予算が切れたため,基盤的経費が増加した(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
5	1	4	3	〇〇大学よりも〇〇〇〇【公的研究機関】の方が大変に優れている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
6	1	3	2	若手研究者対象の研究資金の配分があったため.(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
7	1	3	2	学長裁量経費による研究支援は年々増加させている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
8	1	3	2	所属学生数が増えると配分予算が増加した.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1	前所属機関と比べれば充実していると言える.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	3	1	所属変更で内部研究費が多少増えたため(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	ただし一括で教授に配分されるなど,実際に個々の研究者に配分されているわけではない(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	3	1	指導学生数が少ないので不足感はない(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
13	1	2	1	部局間で比べれば工夫を行う部局では増額も認められる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
14	1	2	1	機関からの経費は増えていないが,コロナの影響で旅費の支出が減ったため,収支が改善した。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	1	2	1	毎年,配分額が,減少していたが,教員が減りすぎて,減らなくなった。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	間接経費受入が増えた。ただ,これはそもそも私が獲得した研究費が増えただけなので,本項目に適切かは不明。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	2	3	1	他大学よりは恵まれているのではないか。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	今年度は基盤的経費の配分額が増加したため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
19	3	4	1	前回は比較して基盤研究費が増額しているわけではないが,大学/学部の本件に対する対策(努力)への理解が進んだから。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	2	3	1	経費・人員・業務量を統合的に考えない限り答えにくい設問である。ここ3-4年で社会ニーズもあり業務が増加している点を考慮すれば,経費(人員も)が十分とは言えない状況である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
21	3	4	1	大学に比較するとかなり改善した。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
22	2	3	1	大学に比較するとナショナルセンターは多少恵まれておりますが,今後厳しい削減が予想されます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
23	2	2	0	・基本的な活動の範囲が不明であるが,これに,全く新しいテーマに関する研究費獲得の準備に必要な活動が含まれるとすると,基盤的経費のみでは十分ではない。・実験系ではほとんどが光熱費で消えるなど,基盤的経費では研究をすることができない。・まさに「基盤」となる研究費で,それだけで一定水準の研究が遂行できることが望まれる。・十分ではないが望めばキリがない,現状の基盤的経費は必要最低限で,それだけでは十分な活動はできないが,分野によっては細々と研究をつなぐことはできるかもしれない。・大学間で大学からの研究費にも競争的資金にも格差が大きい。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
24	1	1	0	全く役に立たない微々たる額である。金のかかる実験系では最初から当てにしていけない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
25	1	1	0	手元に来る,自由に使える予算はごく僅かしかない状況は変わっていない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
26	1	1	0	基盤的経費が少なすぎて,科研費を取れないと継続的な研究ができない(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	1	1	0	言い古されていることだが,運営費交付金が法人化以降減少したことがボディーブローのように効いてきている。さらには,法人化時に約束したと言われている施設維持,整備が全くと言ってしまうほどなされておらず,国立大学は風前の灯火の状況にあるように思う。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
28	1	1	0	言うまでも無く不十分。教育に関わる部分くらいは残されて当然と思うが,それも個人の研究費頼みである。(大学,第2G,その他,男性)
29	1	1	0	全く不十分,人的資源の拡充も望めない(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
30	2	2	0	個人配分額が少なく,競争的資金を獲得しないと最小限の研究活動しか展開できない。ただし当学科では一人平均1つ以上科研費を獲得しているため現状研究活動は回っているが,様々な学科の運営コスト(備品代から年々高騰するジャーナル代,実験系の光熱水費,事務員や非常勤講師の人件費まで)が次第に厳しくなっている事も確か。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
31	1	1	0	配分が削られており,さらに大学からは基盤経費を受領するためにも条件が付与されるようになった(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	5	5	0	他の大学に比べて多いと思います(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)

33	1	1	0	例年だと20万円配られるが、スペースチャージ支払いの30万で赤字。何もできないどころか、他の研究費取得による配当金から補填して支払うが、正直自転車操業になっていると思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
34	1	1	0	運営費交付金の削減は悪化の一途をたどっている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
35	2	2	0	基本的には、ライフサイエンス系は別途研究費獲得が必須(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
36	1	1	0	研究活動に直接関わる基盤的経費が少ない現状はある程度仕方ないかもしれませんが、現状は個人の研究者が取得してきた外部資金から大学が一部吸い取る形となっています。基盤的経費が不十分というよりも、研究者が研究のためだけでなく、大学の運営を維持するために個人の研究者が外部資金を申請するという構図に問題があると思います。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
37	1	1	0	電気代,スペースチャージ(学内者であっても支払う),安全対策費,などで、ほぼ研究に充てる経費はない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
38	3	3	0	昨年も書いたかもしれないが、理論系ですでに研究室が立ち上がっている自分にとっては十分だが、実験系研究室and/or立ち上げを目指す若手研究者にとっては不十分すぎると思っている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	1	1	0	プリンターのトナーなど、研究費を外部からとってきても、研究室運営の基本的な部分にかかる費用が使えない場合が多く、今後基盤的経費が減ることは大きな課題だと思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	1	1	0	東京に2泊の出張に行けば終わりのため、内部研究費は慢性的に不足している。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	1	1	0	大学からの経費は年々減少し、教室の施設の改修(科研費は使用できない)などができず、研究環境を改善できない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
42	1	1	0	諸外国と比較して圧倒的に不足(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
43	2	2	0	研究分野による格差が生じている。平等と公平のジレンマが生じている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
44	1	1	0	外部資金に大きく依存している状況は昨年と変わっていない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
45	1	1	0	機関からは年間約20万の経費しか配られず全く何もできない。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
46	1	1	0	20万円では、電気代も払えません。その上、部屋の使用料,特殊健康診断料金(教員・学生全員),廃液処理費を取られます。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
47	1	1	0	前任地より状況は悪い。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
48	1	1	0	人件費が足りないために、職員に大学院教育手当が出せず、限られた職員だけしか指導に当たれない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	1	1	0	基盤的経費で、最低限必要な経費も賄えない状況は改善すべき。図書などの情報にシワ寄せがいつている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
50	1	1	0	貧すれば鈍すの感がある(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
51	6	6	0	研究費は、十分にあると思います。しかし、予算の集中により、無駄が生じているのも事実だと思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
52	1	1	0	大型の施設を抱えているため、その固定費の捻出確保で余裕が無いのが実態。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
53	2	1	-1	外部研究予算の用途が制限される中で、運営費に頼る場面が多いが、大学組織への配分が年々増えており、個人への配分が減っている。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	2	1	-1	間接経費で何とか補っている状況。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
55	3	2	-1	部屋代の負担が大きくなってきた。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
56	2	1	-1	どの程度の研究開発にかかる基本的な活動かどうか分からないが、私が今取り組んでいる研究開発には全く不十分である。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
57	2	1	-1	運営費は十分でなく逼迫している(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	2	1	-1	機関からの研究費は年々削減されており、研究室の運営に掛かる経費割合が増えている。機関からの経費のみで研究活動を行うことは難しく、外部資金の獲得により研究活動が実施される。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	2	1	-1	ポイント制に移行して、研究室のスタッフの数が恒常的に減らす方針が学部で決定された。教育・研究の現状を維持するのに手がいっぱいになってしまう。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
60	4	3	-1	少しずつ減額されてきている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
61	4	3	-1	徐々に減額されている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
62	2	1	-1	学生数で頭割りすると、独立したテーマに従事させるには全く足りない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
63	2	1	-1	基盤的経費は前の所属より減ったため(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	3	2	-1	減額された(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
65	3	2	-1	講座毎の配分がさらに少なくなった感があります。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	2	1	-1	予算的に破綻している。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
67	2	1	-1	人件費削減により、組織を見渡しても若手助教の採用人事がほぼ皆無(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
68	2	1	-1	施設維持管理経費が重すぎる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
69	3	2	-1	経常研究費は一律に与えられるという考えから、競争的なものにかわりつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
70	4	3	-1	長期の基盤研究資金が少し不足してきているように感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
71	2	1	-1	研究初期段階のばらまきの重要性を改めて認識したため(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
72	2	1	-1	組織全体の予算が目減りする中、個人研究者への研究費の配分にシワ寄せがきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
73	2	1	-1	理事長の方針により、内部も資金応募型になった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

74	5	4	-1	マネージメントが中央集権的になって、予算の一部を本部に取られている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	2	1	-1	年々額が減っている。外部資金がないと基本的な活動すら厳しくなりそうである。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	3	2	-1	昨年度より2-3割減+論文インセンティブ配分(50万円/報)が突然消失(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	5	3	-2	大学の入学定員制限による学納金の減少や新型コロナウイルス対策支援「学修環境補助費」の支給等に伴い、教員の研究費が削減されているため。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
78	3	1	-2	極めて厳しい状況にある(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
79	3	1	-2	本年度はまだ配分されていない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
80	5	3	-2	臨床研究法の施行により臨床研究支援体制の整備が必須になっているが経費が不足している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
81	4	2	-2	講義負担が増え申請書を書く時間もあまりない中、基盤的資金が減額されており、予算事情が苦しい教員が増えているように思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	4	2	-2	研究予算はあるが、老朽化した実験施設の更新が難しい。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
83	3	1	-2	幹部が交代し所属する研究機関の運営方針が変わり、基盤的経費の配分状況が極端に悪化した(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
84	5	1	-4	私には配分されていないため(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)

Q202. 研究者の研究時間を確保するための取組(組織マネジメントの工夫、研究支援者の確保等)は十分だと思いますか。

回答者グループ	2020年度調査												各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	15	758	608	320	126	42	12	1,866	2.0	1.0	2.1	3.5	2.4	2.2	2.1	2.0	2.0	-0.21	-0.14	-0.11	0.01	-0.45
大学等	7	657	497	263	107	35	9	1,568	2.0	1.0	2.1	3.5	2.4	2.2	2.1	1.9	2.0	-0.20	-0.15	-0.13	0.02	-0.46
公的研究機関	8	101	111	57	19	7	3	298	2.2	1.2	2.4	3.7	2.6	2.3	2.2	2.2	2.2	-0.25	-0.08	-0.02	-0.05	-0.39
インバウンジョン係職グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	11	653	552	287	118	36	11	1,657	2.0	1.1	2.2	3.6	2.5	2.3	2.1	2.0	2.0	-0.21	-0.16	-0.10	0.01	-0.46
男性	4	105	56	33	8	6	1	209	1.7	0.8	1.7	3.2	2.1	1.9	1.9	1.7	1.7	-0.21	0.00	-0.21	-0.01	-0.43
女性	0	26	81	68	25	6	0	206	3.1	2.2	3.3	4.5	3.3	3.3	3.2	3.0	3.1	0.02	-0.13	-0.22	0.09	-0.25
社長・役員・学長等クラス	6	319	274	141	47	14	5	800	1.9	1.0	2.2	3.4	2.2	2.1	2.0	1.9	1.9	-0.15	-0.14	-0.02	0.00	-0.30
部長・教授クラス	5	321	184	81	36	16	6	644	1.7	0.8	1.7	3.1	2.2	2.0	1.9	1.7	1.7	-0.24	-0.11	-0.15	-0.01	-0.51
主任研究員、准教授クラス	3	83	58	27	16	6	1	191	2.0	1.0	2.0	3.5	2.7	2.3	2.1	2.0	2.0	-0.33	-0.24	-0.13	0.00	-0.69
研究員、助教クラス	1	9	11	3	2	0	0	25	1.8	1.2	2.2	3.1	3.0	2.3	2.5	2.6	1.8	-0.74	0.28	0.09	-0.79	-1.16
その他	7	140	159	124	58	14	4	499	2.6	1.5	2.8	4.3	2.9	2.8	2.5	2.5	2.6	-0.16	-0.27	-0.02	0.15	-0.30
任期あり	8	618	449	196	68	28	8	1,367	1.8	0.9	1.9	3.2	2.2	2.0	1.9	1.8	1.8	-0.21	-0.08	-0.13	-0.03	-0.44
任期なし	0	11	44	50	16	5	0	126	3.4	2.4	3.6	4.7	3.4	3.6	3.4	3.3	3.4	0.12	-0.14	-0.07	0.02	-0.08
学長・機関長等	2	22	70	50	13	1	1	157	2.8	2.1	3.0	4.2	3.2	3.0	2.9	2.7	2.8	-0.20	-0.09	-0.23	0.10	-0.42
マネジメント実務	11	668	436	204	82	30	10	1,430	1.8	0.9	1.8	3.2	2.3	2.1	1.9	1.8	1.8	-0.25	-0.16	-0.10	-0.03	-0.55
現場研究者	2	57	58	16	15	6	1	153	2.1	1.1	2.2	3.3	2.1	2.0	1.9	2.1	2.1	-0.11	-0.07	-0.03	0.22	0.02
大規模PIの研究責任者	4	466	353	179	74	21	9	1,102	1.9	1.0	2.1	3.4	2.4	2.2	2.0	1.9	1.9	-0.21	-0.15	-0.08	-0.01	-0.42
国立大学等	1	42	29	16	6	1	0	94	1.8	0.9	2.0	3.3	2.4	2.2	2.0	1.7	1.8	-0.19	-0.13	-0.30	0.02	-0.62
公立大学	2	149	115	68	27	13	0	372	2.1	1.0	2.2	3.7	2.6	2.4	2.2	2.0	2.1	-0.26	-0.18	-0.21	0.09	-0.57
私立大学	1	94	75	44	20	7	4	244	2.2	1.1	2.3	3.9	2.6	2.3	2.3	2.2	2.2	-0.28	0.00	0.00	-0.07	-0.35
第1グループ	2	152	114	56	20	7	0	349	1.8	1.0	2.0	3.3	2.3	2.1	1.9	1.8	1.8	-0.17	-0.29	-0.04	-0.02	-0.52
第2グループ	0	177	120	55	15	7	2	376	1.7	0.9	1.8	3.1	2.3	2.0	1.9	1.7	1.7	-0.22	-0.13	-0.19	-0.04	-0.59
第3グループ	4	219	169	97	43	12	1	541	2.0	1.0	2.2	3.6	2.4	2.2	2.1	1.9	2.0	-0.17	-0.14	-0.18	0.10	-0.39
第4グループ	0	91	61	27	13	6	2	200	1.9	0.9	1.9	3.3	2.5	2.1	2.0	1.9	1.9	-0.36	-0.13	0.02	-0.11	-0.58
理学	0	88	56	25	2	4	0	175	1.5	0.8	1.7	3.0	1.7	1.4	1.3	1.5	1.5	-0.25	-0.12	0.12	0.01	-0.23
工学	3	170	126	61	20	6	2	385	1.8	0.9	2.0	3.2	2.3	2.1	1.9	1.7	1.8	-0.22	-0.18	-0.23	0.06	-0.57
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし(分からない)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	15	758	608	320	126	42	12	1,866	2.0	1.0	2.1	3.5	2.4	2.2	2.1	2.0	2.0	-0.21	-0.14	-0.11	0.01	-0.45

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q202. (意見の変更理由)研究者の研究時間を確保するための取組(組織マネジメントの工夫、研究支援者の確保等)は十分だと思いますか。

	2019	2020	差	
1	2	5	3	コロナ禍を契機として、授業のオンライン化が大幅に進んだ。通勤等の移動が軽減されたこともあり、教員の研究時間の確保ができるようになった。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	4	3	子育て支援の雇用が可能となったため,(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
3	1	4	3	大学の教員は教育が第一、そう考えると研究時間は少なくなる。研究と教育の分離が重要ではないか。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
4	1	3	2	内部研究費増で事務補佐員を確保できたため(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	1	3	2	新型コロナウイルスの影響もあり出張が減った分研究時間が増えた(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
6	1	3	2	労使協定により研究時間確保の重要性を大学上層部が理解しつつある。ただ、学内で労使の話をすると煙たがられ、教育・研究にプライベートを費すのは当たり前という風潮は根強い。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	4	2	技術補佐員の雇用を比較的容易に認めてもらえるところ。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	3	2	前任地と比較し、教員、特に若手教員に対するサポートが充実している。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	4	2	会議を減らすなどの努力はしている。評価にかかる時間が少し多すぎる感じあり。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
10	1	3	2	経理事務が煩雑(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
11	1	3	2	COVID-19のためにテレワーク体制が整いつつあり、通勤時間や雑務などが減ったことから結果的に研究時間は増加した。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	1	2	1	研究時間に影響することも多い、事務的業務などの効率化などの努力がなされている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	1	2	1	2019年度から、研究者の研究時間確保のための取組を経営改革であると学内に周知して始めているところである。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1	大学の授業担当の平準化が大規模に進められた。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	1	2	1	事務員の協力を感じることがある(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	3	4	1	以前よりURA等の支援人材の強化に取り組んでいる。しかし、優秀なURA人材の確保は難しく、現状では、URAの導入により研究者の研究時間の確保につながっているとは言いがたい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1	オンラインの活用が進み、研究に利用できる時間が増えてきた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
18	4	5	1	研究支援人材のURAの採用を増やし、研究者の研究時間確保を図った。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	研究者の研究時間を確保するための取組について、検討を始めている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
20	1	2	1	外部との渉外担当者がついたので、個人的にはよくなったが、組織としては未だ不十分だと思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	リモート会議が増加し移動時間が節減され、研究時間にまわすことができている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
22	2	3	1	URAを中心に成果を上げている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
23	3	4	1	新たな取組として、研究費を多く獲得した教員に対し、特別秘書の制度などを取り入れつつある。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
24	3	4	1	大学業務の効率化がはかられ、大学運営に関する会議が少し減ったため、研究時間に回せるようになってきている。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	1	2	1	URAが新たに設置されました。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1	所属する研究科で研究強化教員などの取り組みが始まったから(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	1	2	1	カリキュラムのスリム化などに取り組んでいるが、実際にはまだ効果はあまり上がっていないように思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
28	1	2	1	研究支援者の確保に関しては、最近雇用の財源に関して柔軟性を高める方策がとられるなど、取組の傾向はみられるようになった。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
29	3	4	1	会議の日程を固めるなどの工夫がなされている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
30	2	3	1	新型コロナの影響で、オンライン会議が増え、会議時間の節約になっている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
31	1	2	1	新型コロナの影響で、供給時間が多少増えた。一方で、一日中ビデオ会議でつぶれる日もある。ビデオ会議に参加するために出勤し、ビデオの画面以外ではだれとも会うことなく話すことなく帰路に就く。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	3	1	研究補助者の雇用の促進を図った(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
33	2	3	1	外部資金獲得により雇用にむけた努力がなされてきた(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
34	3	4	1	〇〇大学よりも〇〇〇〇【公的研究機関】の方が取り組みに優れている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
35	2	3	1	組織マネジメントの改善や研究者支援の予算を積極的に確保している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
36	2	3	1	現在、本部機能を設置し取組中だが、研究者側の認識も甘い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	1	2	1	印鑑決裁を減らす、電子決裁化が進み、若干改善された。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

38	1	2	1	感染症対策からリモート会議が全面的に導入され、会議時間の短縮につながっている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
39	2	2	0	・必要のない会議、必要のない書類が多いように感じる。ハンコ文化も根強く残っていて、デジタル化が海外の先進大学と比べ遅れていると感じる。・業務が非常に多いため、研究や学生指導のための時間が十分にとれない。・学内に多数の委員会や報告すべき事項、事務作業があり、研究に専念できる時間が圧迫されている。・個々の組織の工夫によって改善できる範囲は必ずしも大きくはない。最も効果的なのは基盤的経費の増額(というか減少させないこと)である。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
40	1	1	0	くだらない会議が山ほどある。なぜ教員が決定するのかわからないような会議がある。大学の事務がもっと自主的に判断して動くべきである。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
41	1	1	0	外部資金を得れば研究支援者を雇用できるが、外部資金獲得のために費やす時間が多くなり、研究時間の確保に結びついていない。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
42	1	1	0	会議が多すぎる、事務で決めれば良いことを、教授が決められている。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
43	2	2	0	研究支援者を雇用するための安定財源がない以上、研究室として支援者を雇うのは無理。となると教員が全てをやらざるを得ない。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
44	2	2	0	大学運営の様々な用務と授業、今年は特にコロナのために常にはない状況でそれに対応した取り組みはないとおもいます(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
45	1	1	0	年々、仕事の量も多様性も増えるばかりで、学生以外に研究支援者を確保するには外部資金を得るしか方法はない。(大学、第2G、農学、主任研究員・准教授クラス、女性)
46	2	2	0	知財担当が多忙すぎ、十分に個々の案件に対処できていない気がする。(大学、第2G、保健、研究員・助教クラス、女性)
47	2	2	0	2022年度のカリキュラム改定で対応する予定である。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
48	1	1	0	上記のように、大学の運営基盤を支えるために研究者個人個人が外部申請をする必要があり、さらに研究および教育支援者は減っているため、研究時間を確保することが益々難しくなっていると実感しています。(大学、第3G、部長・教授等クラス、男性)
49	1	1	0	研究やっている人にも、研究をやっていない人にも、画一的な情報提供・経営方針。教育は皆がシステム上平等に担当しているのに、研究をやっている人は、研究をやっていない人以上に努力しているが報われていない。(大学、第3G、主任研究員・准教授クラス、男性)
50	1	1	0	コロナの影響で通常よりも対応に時間を割かなければならない。(大学、第3G、理学、研究員・助教クラス、男性)
51	1	1	0	会議が多すぎる。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
52	1	1	0	パイアウト制度の導入を検討してくれているところはプラスだが、研究費支出の申請を電子化する、という計画がどういうわけか止まってしまっているところがマイナスで、プラスマイナスゼロとした。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
53	1	1	0	研究以外の業務で深夜まで残業しています(昼間は研究できない)。即刻改善して貰いたいです。パイアウト制度に期待しますが、本学で導入されるかは不透明です。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
54	1	1	0	コース内のお仕事は上手に割り振られていますが、事務手続きに係わる書類作成が多すぎる。まったく電子化されないのは大きな課題です。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
55	1	1	0	仕事の効率化は個人の努力にゆだねられている感がある。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
56	1	1	0	研究を行うための理由書などの書類に追われて実際の研究時間の半分以上を費やす日もある。手書きの書類なども多くとても効率が悪い。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
57	1	1	0	無駄な会議が多い。事務担当者の削減で、教員の事務仕事が多い気がします。欧米研究者のように学間に時間を使えるように工夫すべきです。(大学、第3G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
58	2	2	0	会議や会議時間を減らす方向になったのは良い兆しである。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
59	1	1	0	教育に多くの時間が割かれており、研究に専念できない。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
60	2	2	0	医学部では教育への比重も大きく時間確保も難しいし、それをサポートする体制も十分とは言えない。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
61	2	2	0	研究時間が増えるような方策を何も採っていない。海外研究員や特別研修の足枷も残っており、パイアウトも導入に消極的で研究時間確保の支援は進んでいない。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
62	1	1	0	大学の定員を減らさざるを得ない状況が続く限り、一大学の中の対応では解決されない課題。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
63	2	2	0	学内会議が増大している。生産性の低い会議が目立つ。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
64	2	2	0	秘書 エンジニアが必要。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
65	2	2	0	大きな外部資金をとってきても、学内業務が減るわけではないため、仕事が増えるだけになってしまう(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
66	2	2	0	研究に専念できるように、講義や大学マネジメントの義務を柔軟に変更できるシステムが必要(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
67	1	1	0	余計な業務が多すぎます。毎年のように改組で振り回されます。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
68	1	1	0	まったく対応を検討されていない。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
69	1	1	0	コロナ禍での対応に追われ、また人材の補充も行われなかったために更なる悪化の一途を辿っています(大学、第4G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
70	1	1	0	働き方改革により事務部門が行っていた作業が研究者自身の業務として増加した(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
71	1	1	0	管理業務が多すぎる。教育の時間は削れず、研究の時間を削る。研究するなら時間外が中心。(大学、第4G、保健、部長・教授等クラス、男性)
72	1	1	0	実習指導と合わせて研究なんて無理。(大学、第4G、保健、研究員・助教クラス、女性)

73	1	1	0	評価などにかかる時間が多すぎる。物品調達の手続きが複雑で時間がかかりすぎる。情報、統計、実験などの分野は非常に進歩が激しいため、サポートのための新しい仕組みが必要。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
74	2	2	0	会議数の削減, 委員会の統合, 研修のオンライン化などを進めているが, 一方で規制の(時には不要と思われる)厳格化などがあり, 取り組んだ結果として研究時間が確保できたというには至っていない。誰に「取り組み」を求めるか, ということも重要だろう。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
75	1	1	0	変更理由ではありませんが, 事務が行うべき仕事を研究者が行っている感が強い。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
76	1	1	0	組織内のアウトプットに繋がらない作業が膨大。組織としてアウトプットを出そうとしているのか疑問。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
77	2	2	0	有期研究員人数枠が大きくなるとなっていることは否めません。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
78	2	2	0	新規のマネジメントを行う結果, 時間を費やしているのが現状。形だけ。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
79	1	1	0	在宅勤務が増加して, 研究者の雑用が増加した(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 女性)
80	1	1	0	社会ニーズに呼応した研究計画の立案に重点が置かれ, 業務の効率化, 支援体制など現場からの要望に応えていない(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
81	1	1	0	研究組織の管理運営方法の非効率性を見える化できていない。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
82	2	1	-1	1週間のうち, 研究に1日集中できるかどうか? というレベル。書類・通らない可能性の高い申請書などの業務が多すぎる。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
83	4	3	-1	組織運営の立場の役割が増えても, 支援体制は全く変わらない。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
84	2	1	-1	自分で秘書を雇用するしかなく, 予算確保に奔走している(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
85	3	2	-1	今年度, 教務関係の委員を引き受けることになったが, 重い仕事の割には, 研究時間などを補償するような制度がない。(大学, 第2G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
86	3	2	-1	コロナ禍の影響でオンライン授業などの資料を作成するための人材は確保されなかったため(大学, 第2G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)
87	3	2	-1	執行部が受けるべき仕事を教員に流す機会が増えたように思う。(大学, 第2G, 工学, 社長・学長等クラス, 男性)
88	3	2	-1	毎年のように改組があり, 若手研究者はその事務作業に追われている。(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
89	3	2	-1	コロナで無駄な作業がより増えた。(大学, 第2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
90	2	1	-1	研究者側の支援するだけのリソースが予算的に厳しい。デジタル化の遅延も影響。(大学, 第2G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
91	4	3	-1	技術職員の待遇改善と高スキル化の必要性が顕在化してきている。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
92	2	1	-1	オンラインやオンデマンド授業の形態が今後は役立つであろうが, 一時的に大きな負荷がかかっている。(大学, 第3G, 部長・教授等クラス, 男性)
93	2	1	-1	雇い止めの問題で, プロジェクト間の渡りが制限されるようになり, 支援者の確保は非常に難しくなりつつあります。(大学, 第3G, 部長・教授等クラス, 男性)
94	2	1	-1	今年度はコロナ対応で研究をする時間がほとんど確保できなかった。(大学, 第3G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
95	2	1	-1	研究支援者は, 減るいっぽうであり, 今後も減る。危機的状況。(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
96	2	1	-1	組織運営に関わる会議が大幅に増えたため(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
97	3	2	-1	今年度は, コロナ対応(オンライン講義の準備)に相当時間が割かれた。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
98	2	1	-1	評価や事務作業が毎年増え, 研究時間が少なくなっている。デジタル化といいながら, デジタル処理を行うとともに, 紙媒体の提出など, 事務的作業に時間が取られている。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
99	2	1	-1	国立に比べると私立は遅れているが, 仕方無いと思う。(大学, 第3G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
100	2	1	-1	ますます不足していると感じています。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
101	2	1	-1	種々の事務作業の割合が増えていることが, 本来の研究活動に時間を圧迫している。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
102	2	1	-1	若手でも雑務が多く, 年々研究に充てられる時間は減少している。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
103	2	1	-1	他大学(地方大学)と比較する機会がありましたが, 同じ地方国立大学でも大きな差があると感じました。具体的には, 事務員や支援者の数が上げられます。(大学, 第4G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
104	2	1	-1	組織の機能強化策が純増する傾向にあり, 個人の研究時間は余計に少なくなりつつある。(大学, 第4G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
105	2	1	-1	書類作成が煩雑になっているため。(大学, 第4G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
106	2	1	-1	学内異動先部署では, マネジメントに時間を要し, 研究時間はほぼないため。(大学, 第4G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
107	5	4	-1	コロナ禍による影響を受けた(大学, 大学共同利用機関, 部長・教授等クラス, 男性)
108	5	4	-1	競争的資金を獲得していれば研究支援者を雇用できるが, そうでなければ支援者の確保は困難(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
109	2	1	-1	ナショナルセンターでは, まだ古く効率的でない体制も残存しているように思われます。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
110	3	2	-1	マネジメント部分が増加していると感じます。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
111	3	2	-1	雑用が増えている。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
112	3	2	-1	コロナウイルス感染症対策のために在宅勤務になったが, これを経験して, 縮小すべき庶務が多々あることが分かった。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 女性)

113	3	1	-2	授業やその準備, 学務の時間が増え, 研究に割ける時間が短くなった. また, 子育てを行う家庭への負担を軽減するため, 仕事と家庭のバランスをとる必要が生じた. (大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
114	4	2	-2	教育, 特に実習指導にあたる教員に対しては, 十分な研究時間が確保できない現状あるにもかかわらず, 評価は同じようになされ, 困っている教員がいる. (大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
115	3	1	-2	事務(契約関係の仕事)が多くなり, 研究者の時間はだんだんなくなっている. (公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
116	6	3	-3	自身が所属する研究所では課題を多く抱えすぎており, 一人で何役もこなす必要に迫られている場合が散見される. (公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)

Q203. 研究活動を円滑に実施するための業務に従事する専門人材(リサーチ・アドミニストラター等)の育成・確保は十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2020年度調査												各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	55	619	609	345	164	66	23	1,826	2.4	2.5	4.0	2.5	2.5	2.3	2.3	2.4	-0.03	-0.11	-0.02	0.05	-0.11	
大学等	38	520	494	295	148	58	22	1,537	2.4	2.5	4.1	2.5	2.5	2.4	2.4	2.4	-0.03	-0.09	-0.04	0.05	-0.11	
公的研究機関	17	99	115	50	16	8	1	289	2.1	2.3	3.4	2.2	2.1	1.9	2.0	2.1	-0.02	-0.20	0.08	0.05	-0.09	
インバウンジョン係職グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
男性	47	535	550	305	151	59	21	1,621	2.4	2.5	4.0	2.5	2.5	2.4	2.4	2.4	-0.01	-0.11	-0.02	0.03	-0.11	
女性	8	84	59	40	13	7	2	205	2.1	2.2	3.8	2.2	2.0	1.8	1.8	2.1	-0.25	-0.13	0.02	0.27	-0.09	
社長・役員・学長等クラス	1	25	77	53	38	12	0	205	3.4	3.3	5.0	3.4	3.6	3.5	3.4	3.4	0.20	-0.17	-0.03	-0.06	-0.06	
部長・教授クラス	19	263	279	143	65	26	11	787	2.3	2.2	3.9	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	0.02	-0.05	0.01	0.03	0.01	
主任研究員・准教授クラス	22	256	192	107	45	20	7	627	2.1	2.2	3.7	2.4	2.2	2.0	2.0	2.1	-0.10	-0.21	-0.06	0.12	-0.26	
研究員・助教クラス	13	70	51	33	14	8	5	181	2.4	2.3	4.1	2.5	2.4	2.3	2.4	2.4	-0.11	-0.07	0.04	0.03	-0.10	
その他	0	5	10	9	2	0	0	26	2.6	1.9	4.2	3.0	2.3	2.5	2.6	2.6	-0.65	0.19	0.05	0.03	-0.38	
任期あり	14	137	153	120	56	21	5	492	2.7	2.9	4.4	2.8	2.9	2.7	2.6	2.7	0.05	-0.20	-0.01	0.08	-0.07	
任期なし	41	482	456	225	108	45	18	1,334	2.2	2.3	3.8	2.3	2.3	2.2	2.2	2.2	-0.05	-0.07	-0.01	0.05	-0.08	
学長・機関長等	1	14	42	37	25	7	0	125	3.5	2.4	3.6	3.6	3.7	3.6	3.5	3.5	0.22	-0.08	0.01	-0.09	0.07	
マネジメント実務	1	24	63	39	23	8	1	158	3.1	3.1	4.7	3.1	3.2	3.1	3.1	3.1	0.13	-0.16	0.06	0.00	0.03	
現場研究者	47	536	445	239	108	46	20	1,394	2.2	2.3	3.8	2.3	2.3	2.2	2.1	2.2	-0.09	-0.11	-0.01	0.05	-0.15	
大規模PIの研究責任者	6	45	59	30	8	5	2	149	2.3	2.5	3.8	2.4	2.5	2.4	2.1	2.3	0.12	-0.17	-0.22	0.18	-0.08	
国立大学等	28	342	339	223	112	40	22	1,078	2.6	2.6	4.3	2.6	2.7	2.5	2.6	2.6	0.01	-0.10	0.00	0.03	-0.06	
公立大学	5	28	34	13	9	6	0	90	2.5	1.3	2.5	2.6	2.4	2.7	2.4	2.5	-0.19	0.24	-0.28	0.07	-0.16	
私立大学	5	150	121	59	27	12	0	369	2.0	2.1	3.5	2.2	2.1	1.9	1.9	2.0	-0.12	-0.12	-0.06	0.11	-0.18	
第1グループ	3	71	70	53	31	9	8	242	2.9	1.4	2.9	4.6	3.0	2.9	2.8	2.7	-0.09	-0.13	-0.04	0.13	-0.13	
第2グループ	14	109	113	66	32	14	3	337	2.4	1.3	2.5	4.1	2.5	2.6	2.4	2.4	0.06	-0.14	-0.03	0.07	-0.05	
第3グループ	8	142	118	63	27	12	6	368	2.2	1.1	2.3	3.8	2.4	2.3	2.2	2.2	-0.15	0.02	-0.09	-0.03	-0.25	
第4グループ	13	185	177	100	48	19	3	532	2.3	1.2	2.4	4.0	2.2	2.3	2.2	2.3	0.06	-0.06	0.00	0.07	0.07	
理学	5	74	57	31	22	6	5	195	2.4	1.1	2.4	4.2	2.4	2.4	2.4	2.4	0.03	-0.11	0.02	0.04	-0.02	
工学	13	163	121	63	38	20	7	412	2.3	1.1	2.3	4.0	2.5	2.4	2.3	2.2	-0.12	-0.15	-0.05	0.09	-0.23	
農学	6	65	62	29	6	6	1	169	2.0	1.1	2.2	3.3	1.9	1.9	1.9	2.0	-0.06	0.07	0.11	-0.07	0.05	
保健	8	143	121	79	25	7	5	380	2.1	1.1	2.3	3.8	2.3	2.2	2.1	2.1	-0.05	-0.07	-0.07	0.08	-0.11	
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
全回答者(属性無回答を含む)	55	619	609	345	164	66	23	1,826	2.4	1.2	2.5	4.0	2.5	2.5	2.3	2.3	-0.03	-0.11	-0.02	0.05	-0.11	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q203. (意見の変更理由)研究活動を円滑に実施するための業務に従事する専門人材(リサーチ・アドミニストレーター等)の育成・確保は十分に行われていると思いますか。

	2019	2020	差	
1	1	6	5	経済的に許す範囲でよくやっている(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	5	4	数年前に弊学ではそのような専門人材ポストが複数作られました。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	1	4	3	RAが雇用されるに至ったため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
4	2	5	3	URAが成長した。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
5	1	3	2	充実しつつある(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	3	5	2	産学連携関連でURAのありがたみが分かった。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
7	1	3	2	TA・RAが実施されているが,人数は不足している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
8	2	4	2	URA教員の配置増による。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
9	2	4	2	科研費の獲得にむけて,強化している。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
10	2	4	2	今年度より新たにURAを雇用し,競争的資金獲得に向けた体制づくりを進めているため。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
11	1	3	2	人材が補充され,いろいろと一緒に考えてくれる方が担当になり,助けられることも増えました(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	1	3	2	当該人材の採用等を積極的に実施。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
13	1	3	2	研究者及び補助者を増員している。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
14	2	3	1	当該機関では今年度コンソーシアムの立ち上げや共同研究支援施設の立ち上げに,優秀な人材にサポートいただきました。しかし,機能している人材は限られているように思います。人選も含めて改善が求められます。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
15	1	2	1	人材は十分であるが,あまり役に立っている印象がない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	〇〇〇(〇〇〇〇・〇〇〇〇〇〇〇〇推進機構)【大学組織】設置により少しは上向き(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
17	3	4	1	リサーチアドミニストレーターを正式な職種とし,その育成や活用がより本格化している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
18	4	5	1	産学連携・国際業務・部局に特化したURAの雇用を拡大しつつある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	URAの増員が図られ,無期雇用化も進んでいるため(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	4	5	1	指定国立大学になりURAが一層拡充(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	2	3	1	URAの人数が増えているが質が保証されていない。研究経験の浅い,PDの就職先の一つの選択肢となっているが,URAとしての能力が不十分。一方で,有期雇用がほとんどであり,優秀なURAの確保は極めて難しい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
22	4	5	1	研究支援人材URAの自己点検を踏まえ,機関が目指す方向性と共に共有している。人材についても前年からの増員を図っている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
23	1	2	1	産学連携や知財に関してはサポートして頂けるスタッフがあります。ただし,これも大学運営を維持するために,外部資金を集めるよう推進するために確保されているため,メリットがある反面,本来の自由な研究をする時間が削られる場合もあります。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
24	2	3	1	情報提供は行っているが,以前よりはできています。ただ,研究が出来ない人たちのための補助であるが,研究が出来る人のためには何も役立ってはいない。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	3	4	1	大学URAなどの拡充がみられる(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
26	2	3	1	先進機器共用推進部の技術職員の充実(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
27	2	3	1	現在のCD/URAの教育として,URA認定制度トライアルや各種研修に積極的に参加して,レベルアップしてもらおうようにした。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1	現在,自分が所属している組織(センター)内に,大学とは別にセンター内に専門人材による研究推進&管理を担当する部署を組織した為。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1	1名増員された。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,女性)
30	1	2	1	産学連携部門に関してはURAが確保されている(ただし任期付き)。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
31	1	2	1	学内に存在しているが,なにをされているかわからない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	3	1	前問と同様,こうした専門人材の確保に関しても雇用の財源に関して柔軟性を高める方策がとられるなど,取組の傾向はみられるようになった。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
33	3	4	1	研究内容をある程度理解した研究評価,財務,人事担当(U)RAが育ってきており,貴重な戦力となっている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
34	2	3	1	RAを雇用した(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
35	4	5	1	〇〇大学よりも〇〇〇〇【公的研究機関】の方が取り組みに優れている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
36	1	2	1	専門スタッフの数がまだ足りないが,育成に取り組んでいる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	2	3	1	組織における重要性は認識されてきたと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	2	3	1	知財関連が子会社に委託されたため,一部の業務の支援が強化された(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)

39	1	1	0	リサーチ・アドミニストレーターが何をすべきかを理解していないため、全く役に立たない。企業からのあぶれた老人の保養所になっている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
40	2	2	0	専門人材を確保する対応はなされているが、専門人材を有効に活用できていない部分がある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
41	1	1	0	当研究科にリサーチアドミニストレーターはいないように思う。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
42	3	3	0	本学においては人数は何とか確保してきたが、若手専門人材が不足している。我が国においては、どうしても教員が上であるとといった古い感覚が残っていることが課題だと思われる。優秀なアスリートは優秀な指導者、コーチがいるからこそ成績を上げることができるということが研究分野において理解できていない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
43	1	1	0	事務機能が弱い(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
44	3	3	0	当該人材が何を目的に雇用されるのかを考えると研究活動の補助になるかは疑問である。(大学,第2G,その他,男性)
45	2	2	0	人材(人数)は確保できつつあるが、その業務と研究者の要望とでミスマッチがみられる(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
46	1	1	0	5年雇い止めで有用な人材が大学を去っています。大きな損失であると感じます。知財の方ですが、長年の情報のやりとりと構築した信頼関係がまたゼロになってしまいます。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	2	2	0	特定の分野については有効だと思いますが、適していないところもあると思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
48	1	1	0	URAはいるが、役に立っているか不明(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
49	4	4	0	育成は行われているが、十分な人材が確保できていない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
50	2	2	0	URAの雇用などで状況が若干改善しているものの、任期付きでしか雇用できていないため、十分な環境整備ができていない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
51	1	1	0	専門家の育成はできていない。採用時の能力評価,採用後のステータスの向上が必要。希望者が少ない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
52	1	1	0	理工学部における外部資金の獲得額を考えれば、間接経費で十分1,2人程度URAを雇用できるはずだが、全くそのような気配すらない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	1	1	0	不十分以下と言わざるを得ないほど不十分だと感じる。事務ですら人数を減らされ事務業務が教員にまで及んでいる。研究は自身でするにしても、事務作業は教員に振らないで欲しい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	1	1	0	当大学にいないと思います。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	2	2	0	専門人材を増やしても、研究活動がよくなるとは思えない。根本的にスタッフの数を増やす必要がある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
56	2	2	0	小規模大学でこの種の人材を確保することは一般的には困難。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
57	1	1	0	URAは現在3名となったが、活動内容も不明確で実績も不十分である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
58	4	4	0	URAの雇用の安定を図るために、非常勤から常勤への採用を行った。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
59	1	1	0	RAの質の向上策と量的不足の両面で課題あり。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
60	1	1	0	地方では、優秀な人材を獲得するのが困難であるばかりでなく、役職定年後の腰掛けで来る人がほとんど。情熱がない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
61	1	1	0	そのような人員、どこにも存在しません。現有の教職員の人件費も確保できなくなっています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
62	4	4	0	育成はしているが、文科省からの助成がなくなると途端に破綻する。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
63	1	1	0	教を確保して、それっぽい組織図を書いて、形骸化している。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	1	1	0	現状では、アドミニストレータ教育はほとんどないため、人材も質が悪いし、不足している。専門的な教育システムを持つべき。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
65	2	2	0	十分に行われていなかったため、制度を検討中である(既述の通り)。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
66	1	1	0	URAの育成が不十分、何を習得すべきかを明確にすべきです。会社で多くをトレーニングされ、社会的考えに支配された人に研究者(若手PDを含め)の思考が理解できないはず。競争的資金の獲得のための文書チェック程度の作業をさせていることが多いのではないかと。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
67	2	2	0	現在、本部機能を設置し取組中。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
68	1	1	0	組織として5年先しか見ておらず、10年先の専門人材の育成がおろそか。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	3	2	-1	・URAよりも事務組織全般の改革が必要。・URAを雇用するための財源がなく、研究補助業務を研究者自身が行わざるを得ない状況がある。・同専攻でも研究分野が多岐にわたるため、例えば専攻共通に専門人材を確保することは難しい。個々の研究室対応にならざるを得ず、単独で人件費を確保する必要がある。・学生に給料を払って、育成、確保すべき。欧米にならう。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
70	4	3	-1	コロナ感染などの現状に対応するだけの余力がないことがわかったので、変更した。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
71	2	1	-1	URAの能力向上が必要(大学,第1G,工学,社長・学長等クラス,男性)
72	3	2	-1	リサーチ・アドミニストレーターの数は多いが実際的に研究活動の支援になっているとはあまり思えない(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	4	3	-1	数の確保は行われているが、育成できているとは言い難い(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
74	3	2	-1	URAはおられるのだが、あまり役に立っているように見えない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
75	3	2	-1	現場に近いところで育成ができていない。若手が多いのだが、むしろシニア層の研究者のほうが適任ではないだろうか。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
76	4	3	-1	最近、周囲ではこのような専門人材が減らされているように感じる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

77	2	1	-1	全く無いに等しい(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
78	6	5	-1	リサーチ・アドミニストレーターはいるが,それによって研究活動が円滑になっているかどうかは不明.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
79	3	2	-1	コロナの影響でかなり時間が減ったと思います.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
80	2	1	-1	基本的には人事に使えるお金が不足している印象(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	2	1	-1	予算の関係もあり,当研究科では十分に育成・確保はされていない.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
82	4	3	-1	教員数に対し,URAの絶対数が不足しているが,雇用財源の捻出が困難.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
83	2	1	-1	予算削減のため専門人材の雇用状況も悪くなっている印象(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
84	4	3	-1	国立に比べると私立は遅れているが,仕方無いと思う.(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
85	4	3	-1	工学系はある程度確保されていますが,他の分野では不足しています.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
86	3	2	-1	URAは確保しているが,使い切れていない.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
87	2	1	-1	大所高所から研究を俯瞰し,研究の方向性,トレンド,最適な研究資金への申請に向けたプロモーションなどを総合的に行える人材が少ない(少なくとも地方では).(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
88	3	2	-1	制度自体が定着していない.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
89	5	4	-1	十分ではないが,着実に進めている.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
90	2	1	-1	人数は増えたが特に恩恵を感じていないので(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
91	2	1	-1	リサーチ・アドミニストレーターの確保はされているが,育成や活動は研究者から独立して行われており,円滑ではないように感じます.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
92	2	1	-1	存在を知ってみると,彼らがあまりに忙しそうなので,負担をかけないようにと思ってしまう.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
93	4	3	-1	コロナ禍による影響を受けた(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
94	2	1	-1	大学ではURAが育成されていますが,ナショナルセンターにはありません.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
95	2	1	-1	人件費削減の方向性の中で,むずかしい状況です.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
96	4	2	-2	共有機器をあつかうオペレーターを置いて欲しい.どの分野にも,運営費では教授秘書が置けない財政である.消耗品の打ち込みも教授が行っている.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
97	3	1	-2	減っている.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
98	3	1	-2	適切な能力を持った人材が存在するのかどうかは疑問です.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
99	6	4	-2	更なる,育成が必要です.博士研究の,セカンドキャリアとして考えても良いと思います.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
100	3	1	-2	兎も角人が枯渇している.これにより,全ての年齢層で,オーバーワークが発生している.どう継続的に優秀な人材を確保していくかが,研究活動の維持に極めてクリティカルになってきた.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

Q204. 研究施設・設備の程度は、創造的・先端的な研究開発や優れた人材の育成を行うのに十分だと思いますか。

回答者グループ	2020年度調査												各年の指数					指数の変化						
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年		
		1	2	3	4	5	6																	
大学・公的研究機関グループ	19	287	445	433	328	273	96	1,862	4.2	2.3	4.1	6.2	4.8	4.6	4.4	4.2	4.2	4.2	-0.26	-0.21	-0.15	-0.05	-0.67	
大学等	14	253	365	369	273	231	70	1,561	4.1	2.3	4.1	6.1	4.7	4.5	4.3	4.1	4.1	4.1	-0.24	-0.19	-0.18	-0.05	-0.65	
公的研究機関	5	34	80	64	55	42	26	301	4.5	2.5	4.3	6.4	5.2	4.9	4.6	4.5	4.5	4.5	-0.36	-0.29	-0.03	-0.07	-0.76	
インバウンジョン係職グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
男性	14	252	399	380	287	248	88	1,654	4.2	2.3	4.1	6.2	4.8	4.6	4.4	4.2	4.2	4.2	-0.24	-0.20	-0.14	-0.07	-0.65	
女性	5	35	46	53	41	25	8	208	4.0	2.5	4.1	5.9	4.8	4.4	4.1	3.9	4.0	4.0	-0.35	-0.29	-0.22	0.07	-0.79	
社長・役員・学長等クラス	1	19	65	51	32	30	8	205	4.1	2.3	3.9	6.0	4.7	4.5	4.4	4.2	4.1	4.1	-0.23	-0.10	-0.18	-0.08	-0.58	
部長・教授クラス	5	116	202	185	147	118	33	801	4.1	2.4	4.1	6.1	4.6	4.5	4.3	4.1	4.1	4.1	-0.11	-0.17	-0.14	-0.02	-0.45	
主任研究員・准教授クラス	5	114	148	156	98	90	38	644	4.0	2.2	4.0	6.1	4.8	4.4	4.2	4.1	4.0	4.0	-0.35	-0.19	-0.15	-0.02	-0.72	
研究員・助教クラス	7	34	26	36	44	31	16	187	4.6	2.5	4.9	6.7	5.3	5.0	4.7	4.7	4.6	4.6	-0.26	-0.24	-0.04	-0.07	-0.61	
その他	1	4	4	5	7	4	1	25	4.5	2.6	4.8	6.4	6.0	5.5	4.8	4.9	4.5	4.5	-0.45	-0.71	0.04	-0.40	-1.52	
任期あり	10	52	109	119	104	85	27	496	4.6	2.8	4.6	6.5	5.3	5.1	4.7	4.6	4.6	4.6	-0.18	-0.34	-0.13	-0.01	-0.71	
任期なし	9	235	336	314	224	188	69	1,366	4.0	2.2	3.9	6.0	4.6	4.3	4.2	4.1	4.0	4.0	-0.26	-0.14	-0.13	-0.05	-0.59	
学長・機関長等	1	15	31	29	26	20	4	125	4.3	2.5	4.3	6.2	4.6	4.5	4.3	4.4	4.3	4.3	-0.16	-0.14	0.05	-0.12	-0.36	
マネジメント実務	2	14	46	47	32	15	3	157	4.0	2.6	4.0	5.6	4.7	4.5	4.3	4.1	4.0	4.0	-0.25	-0.16	-0.18	-0.16	-0.74	
現場研究者	14	238	338	324	242	210	75	1,427	4.1	2.3	4.0	6.2	4.8	4.5	4.3	4.2	4.1	4.1	-0.26	-0.22	-0.17	-0.05	-0.70	
大規模PIの研究責任者	2	20	30	33	28	28	14	153	4.7	2.7	4.7	6.9	5.2	5.0	4.8	4.6	4.7	4.7	-0.26	-0.21	-0.14	0.11	-0.50	
国立大学等	11	186	244	242	186	181	56	1,095	4.2	2.3	4.1	6.3	4.9	4.6	4.4	4.3	4.2	4.2	-0.25	-0.21	-0.14	-0.09	-0.69	
私立大学	1	19	21	22	16	12	4	94	3.9	2.0	3.9	5.9	4.3	4.0	4.0	3.9	3.9	3.9	-0.27	0.00	-0.13	-0.02	-0.42	
私立大学	2	48	100	105	71	38	10	372	3.9	2.4	3.9	5.6	4.5	4.3	4.1	3.8	3.9	3.9	-0.20	-0.17	-0.27	0.08	-0.55	
第1グループ	2	17	36	47	45	77	21	243	5.6	3.6	5.8	7.5	6.2	5.9	5.9	5.6	5.6	5.6	-0.31	-0.02	-0.26	-0.03	-0.62	
第2グループ	5	54	84	80	64	47	17	346	4.1	2.3	4.1	6.1	4.8	4.6	4.3	4.2	4.1	4.1	-0.20	-0.35	-0.08	-0.08	-0.70	
第3グループ	3	80	106	90	54	34	9	373	3.4	1.9	3.3	5.1	4.2	3.9	3.7	3.5	3.4	3.4	-0.24	-0.18	-0.25	-0.10	-0.78	
第4グループ	3	96	134	143	95	56	18	542	3.8	2.2	3.8	5.6	4.3	4.0	3.9	3.7	3.8	3.8	-0.22	-0.13	-0.18	0.04	-0.49	
理学	3	42	31	49	35	30	10	197	4.1	2.1	4.2	6.2	5.0	4.8	4.6	4.4	4.1	4.1	-0.24	-0.20	-0.22	-0.26	-0.92	
工学	4	61	102	99	67	65	27	421	4.3	2.4	4.1	6.3	4.8	4.6	4.4	4.2	4.3	4.3	-0.26	-0.20	-0.18	0.08	-0.55	
農学	0	45	50	36	23	18	3	175	3.2	1.6	3.1	5.0	3.7	3.4	3.3	3.2	3.2	3.2	-0.36	-0.09	-0.06	-0.06	-0.57	
保健	3	62	94	89	68	59	13	385	4.0	2.3	4.0	6.1	4.8	4.6	4.3	4.1	4.0	4.0	-0.21	-0.23	-0.27	-0.04	-0.74	
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし(分からない)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	19	287	445	433	328	273	96	1,862	4.2	2.3	4.1	6.2	4.8	4.6	4.4	4.2	4.2	4.2	-0.26	-0.21	-0.15	-0.05	-0.67	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q204. (意見の変更理由)研究施設・設備の程度は、創造的・先端的な研究開発や優れた人材の育成を行うのに十分だと思いますか。

	2019	2020	差	
1	3	5	2	電子書籍などが充実した。設備よりもIT技術で補えるものが多くなってきた。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
2	2	4	2	職場が大学になり状況は変わった(大学,第2G,その他,男性)
3	2	4	2	学部横断的に利用できるようになり施設については有効だと思います(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
4	2	4	2	図書館を通じた論文検索・閲覧機能の上昇は大きく研究能力を上げてくれます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	2	1	自分の獲得外部資金で整備を完了している。大学は全て個人ベースで,信じられない。組織として全く機能していない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	新産学連携棟を2020年3月に竣工した。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
7	3	4	1	地方創生助成金で,学科単位のプロジェクトが生じて,内部の協力が高まり,また設備の増強ができた。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	2	3	1	最先端の研究力向上のため研究設備導入の経費支援を実施している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
9	3	4	1	誰でも使える共通機器センターを整備した(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
10	4	5	1	昨年よりさらに設備面の環境整備が進み,大学とは別にセンター内に専門人材による研究推進&管理を担当する部署を組織した為。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
11	4	5	1	設備はあると思えるが,それを生かす時間的な環境が重要。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	大学というよりも教員の研究資産が豊富にある(本来なら大学が補填すべきところを教員がしている場合が散見される)(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1	施設整備・拡充が進んでいる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	共通実験機器を導入する動きが出てきている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	大型装置を行っている(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	3	4	1	研究棟の新設により,研究環境の整備が少しではあるが図られた。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,男性)
17	1	2	1	新研究棟が竣工した(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
18	1	2	1	大型科学施設の保守費用が認められ,若干改善しつつあるが,新規の装置の予算確保がままならず,さらなる改善が必要。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
19	5	6	1	海外に比較して研究室には新しく高性能の装置が並んでいる(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
20	2	3	1	重点化研究のための施設整備は改善されている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
21	1	1	0	科研費で大きな共用設備は買えないので,更新ができない(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	2	2	0	国立大学においては,施設整備費の確保が十分ではなく,結局はすぐれた人材育成にも影響を与えているだろう。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
23	2	2	0	共同研究講座など新規に行うスペースが少なく,推進できない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
24	2	2	0	化学系の学科なのに,ドラフトが1研究室1台しかない(設置できる配管もない)。無理矢理2基増設しているが,もう拡張できない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	5	5	0	全学の共通設備の運用と,学内公募による先端研究設備の導入を行っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
26	1	1	0	個々の教員が外部資金で整えた設備はともかくとして,共通設備が余りにも貧弱。回答者は近隣の研究機関の設備を使用している。電子顕微鏡は共通設備として保有しているが,修理費・維持費が出せず,廃棄せざるを得ない状況。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	1	1	0	まったく取り組まれていない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	4	4	0	現有設備はそこそこ揃えているが,今後の更新にかかる予算が確保できていない。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
29	1	1	0	科研費では購入できない程度の中規模設備が不十分。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
30	1	1	0	すべてが老朽化している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	4	3	-1	・予算がついて新たな実験装置を設けようとしても身近にそのためのスペースがなく苦慮している。あまり十分ではない。・学生向けのPCやデスクの数などはまったく不足している。・十分な人材がいるかも問題。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
32	4	3	-1	コロナ感染などの現状に対応力は弱いことがわかったので,変更した。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1	研究に利用できるスペース不足。設備の老朽化や,先端機器の確保が難しい(資金的な問題と,維持する人材の問題)などが慢性的な問題となっている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
34	4	3	-1	設備の老朽化が進んでいます(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
35	2	1	-1	新しいセンターを作ったりそのセンターの方針を決めるスピードが,研究の進展に対してあまりに遅い(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	4	3	-1	オミクス研究や高度なイメージング研究等については設備不足(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
37	4	3	-1	大型の機器は入っているが,それを動かす試薬代等も高額になってきており,大規模なプロジェクトでないと活用が難しい状況になっている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

38	2	1	-1	実験室のスペースが不足している(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
39	5	4	-1	設備の更新が遅れている(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
40	3	2	-1	最近地方大学や地方の研究所を訪問する機会があったが,それらに比べても見劣りする(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	5	4	-1	陳腐化しても更新ができない(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
42	3	2	-1	部局全体として設備資金的には厳しくなりつつある。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
43	3	2	-1	施設・設備の老朽化に対し,修繕・更新が遅れている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
44	2	1	-1	共通機器管理を担当しているが,維持費用が賄えない,苦しい状況である。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	4	3	-1	設備の古さが改善されない,修理できないなど不備が目立つ(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	3	2	-1	技術の進歩に設備の整備が間に合っていない.老朽化した施設の刷新,管理の合理化などが遅々として進まない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
47	5	4	-1	人的資源が不透明に感じた。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	4	3	-1	大型機器などは,維持費が不足しており,更新も困難な状況になりつつある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	2	1	-1	内部組織による調査などが実施されるにも関わらず研究者らへのフィードバックはなく無駄な労力を増やしている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	2	1	-1	古くなった機器の更新が困難になってきている.現状は壊れたらおしまい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
51	2	1	-1	老朽化で使用できない設備が増えている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	3	2	-1	社会医学系への投資傾向が強くなった(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
53	6	5	-1	機器の購入から時間が経ち,最新とは言えなくなってきている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
54	6	5	-1	コロナ禍による影響を受けた(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
55	2	1	-1	老朽化を手当て,更新する事すらままならなくなって来ている.科研費等で購入しても,その後の維持管理に困る状況。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	3	2	-1	設備の更新が滞っていると感じます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
57	3	2	-1	年々,老朽化機器の更新が困難になってきた.また直ぐに成果の出る設備が求められており,創造的研究に必要な設備整備は遅れている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
58	4	3	-1	設備の更新や維持のために予算が使われていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	4	3	-1	相対的には充実していると思うが,設備の劣化等が顕著になってきているように感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	2	1	-1	老朽化が進み,維持・更新の話もあまり進んでいない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	3	2	-1	機関内の研究データ基盤の整備が必要だから(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
62	3	1	-2	研究者個人の努力で研究施設や設備が維持されており,特に高価な施設や設備を必要とする研究分野では学部や研究科の支援は不十分である。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
63	5	3	-2	研究費削減のため,施設・設備の更新が滞っている。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
64	4	2	-2	基盤の施設の維持管理もやはり外部資金から取られていくため,安定的に人材育成できるような環境から離れていると思います。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
65	3	1	-2	根本的にスタッフの数が足りないため,育成に時間を割くことができない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
66	4	2	-2	必須の装置の故障や代替について対応十分とは言えない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
67	5	3	-2	国立に比べると私立は遅れているが,仕方無いと思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	6	4	-2	基礎研究で先端分野において,設備更新に予算が不足している。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
69	4	2	-2	最近は,奇抜な先端研究で報道されるよりも従通りの追従研究が堅実で好ましいと言われることが多くなった。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	5	3	-2	必要な電子ジャーナルの購読を抑えようとしているため(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	4	2	-2	研究費が減少しており,施設や機械が老朽化.購入する予算はついても,維持のための予算がほとんどない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
72	3	1	-2	施設維持管理経費が重すぎる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
73	5	3	-2	組織の予算が減少しており,環境は大幅に悪化している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
74	5	2	-3	施設の程度は十分だが,それを使いこなすための時間的余裕がない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
75	4	1	-3	研究所の中心的な実験施設である大型装置の予算が差し止められそうである.実際に止まった場合は若い人材は本分野に入ってこなくなる.すなわち,我が国として核融合分野から撤退することを意味する.非常に残念だ。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q205. 組織内で研究施設・設備・機器を共用するための仕組みが十分に整備されていると思いますか。

回答者グループ	2020年度調査											各年の指数						指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	25	189	331	460	407	358	1111	1,856	4.8	3.1	4.8	6.7	5.1	5.0	4.9	4.8	4.8	-0.15	-0.09	-0.06	-0.01	-0.31
大学等	17	157	277	385	310	93	1,558	4.8	3.1	4.8	6.7	5.1	5.0	4.9	4.8	4.8	4.8	-0.15	-0.09	-0.06	-0.01	-0.31
公的研究機関	8	32	54	75	71	48	298	4.7	3.0	4.7	6.5	5.0	4.8	4.8	4.7	4.7	4.7	-0.16	-0.06	-0.07	-0.01	-0.30
イノベーション/雇職グループ	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大企業	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
性別	21	159	287	412	363	325	1011	1,647	4.9	3.1	4.9	6.7	5.1	5.0	4.9	4.9	4.9	-0.13	-0.06	-0.07	-0.01	-0.27
男性	4	30	44	48	44	33	10	209	4.3	2.5	4.4	6.3	5.0	4.6	4.4	4.3	4.3	-0.37	-0.25	-0.03	0.03	-0.62
女性	0	5	35	50	55	53	8	206	5.4	3.7	5.4	7.0	5.2	5.3	5.5	5.4	5.4	0.10	0.17	-0.12	0.00	0.15
社長・役員・学長等クラス	8	78	158	200	174	141	47	798	4.7	2.9	4.7	6.6	4.9	4.8	4.7	4.7	4.7	-0.05	-0.12	-0.03	0.02	-0.18
部長・教授クラス	10	77	107	169	133	119	34	639	4.7	3.0	4.7	6.6	5.2	4.8	4.8	4.6	4.7	-0.36	-0.02	-0.17	0.04	-0.50
主任研究員、准教授クラス	7	26	25	36	40	39	21	187	5.1	3.1	5.3	7.2	5.3	5.3	5.0	5.2	5.1	-0.08	-0.24	0.19	-0.10	-0.24
研究員、助教クラス	0	3	6	5	5	6	1	26	4.6	2.6	4.7	6.8	5.3	5.1	5.4	5.9	4.6	-0.13	0.23	0.52	-1.27	-0.65
その他	9	30	71	113	125	125	33	497	5.4	3.7	5.5	7.1	5.6	5.4	5.3	5.4	5.4	-0.20	-0.10	0.02	0.02	-0.25
任期あり	16	159	260	347	282	233	78	1,359	4.6	2.8	4.6	6.5	4.9	4.8	4.7	4.6	4.6	-0.10	-0.08	-0.08	-0.01	-0.26
任期なし	0	3	18	32	31	34	8	126	5.6	3.9	5.5	7.2	5.3	5.4	5.7	5.6	5.6	0.14	0.23	-0.09	-0.01	0.28
学長・機関長等	1	6	25	44	49	30	4	158	5.1	3.7	5.1	6.5	5.1	5.1	5.1	5.1	5.1	-0.03	-0.01	0.03	-0.03	-0.04
マネジメント実務	22	159	264	346	300	257	93	1,419	4.7	2.9	4.7	6.6	5.1	4.9	4.8	4.7	4.7	-0.20	-0.12	-0.07	-0.02	-0.40
現場研究者	2	21	24	38	27	37	6	153	4.7	2.9	4.7	6.9	5.0	4.9	4.7	4.6	4.7	-0.10	-0.16	-0.06	0.05	-0.27
大規模PIの研究責任者	12	113	166	276	224	240	75	1,094	5.0	3.3	5.0	7.0	5.3	5.1	5.1	5.0	5.0	-0.14	-0.07	-0.02	-0.05	-0.28
国立大学等	1	6	22	18	25	19	4	94	4.9	3.0	5.1	6.6	4.8	4.9	5.0	5.0	4.9	0.14	0.12	-0.01	-0.13	0.12
公立大学	4	38	89	91	87	51	14	370	4.4	2.7	4.4	6.1	4.8	4.6	4.4	4.2	4.4	-0.25	-0.21	-0.16	0.13	-0.49
私立大学	2	19	34	45	54	72	19	243	5.5	3.6	5.7	7.4	5.8	5.7	5.7	5.6	5.5	-0.08	0.04	-0.18	-0.05	-0.27
第1グループ	7	30	51	91	80	69	23	344	5.0	3.4	5.0	6.8	5.4	5.3	5.1	5.0	5.0	-0.10	-0.23	-0.07	0.01	-0.39
第2グループ	2	51	73	87	88	56	19	374	4.4	2.6	4.5	6.3	4.8	4.6	4.5	4.4	4.4	-0.16	-0.07	-0.06	-0.05	-0.34
第3グループ	6	56	111	152	99	97	24	539	4.5	2.8	4.5	6.4	4.7	4.6	4.5	4.5	4.5	-0.19	-0.04	0.00	0.00	-0.22
第4グループ	5	27	28	45	43	39	13	195	4.8	3.0	4.9	6.8	5.6	5.4	5.2	5.1	4.8	-0.21	-0.21	-0.05	-0.31	-0.78
理学	6	43	83	109	84	77	23	419	4.7	2.9	4.6	6.6	4.9	4.8	4.7	4.6	4.7	-0.08	-0.08	-0.13	0.07	-0.22
工学	0	27	40	43	35	23	7	175	4.1	2.4	4.1	6.0	4.5	4.3	4.2	4.2	4.1	-0.27	-0.03	-0.07	-0.07	-0.44
農学	3	38	65	89	79	82	32	385	5.0	3.2	5.0	7.0	5.5	5.2	5.0	5.0	5.0	-0.25	-0.18	-0.02	0.03	-0.42
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	25	189	331	460	407	358	1111	1,856	4.8	3.1	4.8	6.7	5.1	5.0	4.9	4.8	4.8	-0.15	-0.09	-0.06	-0.01	-0.31

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q205. (意見の変更理由)組織内で研究施設・設備・機器を共用するための仕組みが十分に整備されていると思いますか。

	2019	2020	差	
1	2	6	4	研究装置共用のための仕組みが整備されていないので、共用装置が使いにくいと思っていたが、仕組みが整備されるほど、禁忌とされる使い方ができなくなるので、独創的な研究に使いにくくなる。不要になった実験装置を、捨てずに他の研究者に譲るような共用システムの方が良いのではないかと。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	5	3	現所属先は共同利用の仕組みがきちんとなされている。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	1	4	3	最近,トップダウンで設備の共用が進められている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
4	4	6	2	文科省・先端研究基盤共用促進事業に参加(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2	学部横断的に利用することが可能になっている(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
6	2	4	2	以前よりも共有出来る仕組みは出来つつある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
7	3	5	2	2-05のような状況なので,設備の共用は積極的に進められている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	4	5	1	リノベーションセンターによる支援(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	次年度から利用できるよう現在,制度を整備中(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	情報共有によって研究備品の共用を図る取り組みが具体的になりつつある(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
11	2	3	1	有償が条件であるが,高度な機器を共用する仕組みが出来てきたことは良いと思う。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	1	2	1	本年度から共用設備の制度が出来たため(ただし,まだ整備中)(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1	高度研究機器の共有化の仕組みが徐々に整備されつつある。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	3	4	1	本学においては,順次進みつつある。教員のマインドも少しずつ変化していると言える。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1	研究基盤を統括部局として技術部を改組しオープンファシリティーセンターを立ち上げた。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
16	3	4	1	共通機器としてそれぞれが拠出して共有を図るようになった(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
17	2	3	1	学内で医学部や理工学部と装置を共用するための仕組みの整備を進めている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
18	4	5	1	本学も文科省の先端研究設備整備補助事業に採択され,共用化を進めている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
19	2	3	1	改善しようという動きはあります(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1	地方創生助成金で設備の増強はできたが,共用設備は,経営者が何が共用で有用かなどの判断ができておらず,いまいち。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	2	3	1	個人で管理していた装置を共用センターに移管した。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	2	3	1	十分ではないが,大学に研究支援センターを設けて,設備・機器の管理等に工夫するシステムがスタートしたので。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	3	4	1	様々な共用のWEB化が進み出した(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
24	3	4	1	学部で高額な共有機器設備を導入するための予算を確保するようになったので。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	2	3	1	個人の裁量で上手にやっていた場合が多いです。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	3	4	1	3年前より全学の共用機器センターが立ち上がり,また,学部の共通機器センターが作られた。文部科学省の新共用プログラムが後押しとなった。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	一部の系の共用機器については,綱張り意識が改善され,よくなってきている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
28	3	4	1	共用になっているものの,使用料が急上昇して大変困っている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	4	5	1	機器の共有化は進んでいます。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
30	4	5	1	共通機器センターを整備(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
31	3	4	1	共用システムは整備されてきている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
32	2	3	1	新研究棟への移転を契機に設備・機器類の効率的利用体制の構築を図った。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
33	1	2	1	昨年度共通機器購入されたため変更した(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	2	3	1	一部機器は十分だが,不十分な部分が多いため。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
35	4	5	1	改善している(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
36	4	5	1	共同利用機器の管理システムが本格運用され,機器の利活用環境が充実した。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	3	4	1	委員会等での検討が進んでいる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	1	2	1	仕組みは多少はあるが,結局は属人的な運用であり,知り合いであったり仲が良かったりすれば共用制度で使えるという側面が強い。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
39	4	4	0	・既得権的であり研究内容にも左右されるので,共用するための仕組みについては大型予算措置によって大規模な実験室新設・改修がない限り議論が生じにくい。・学内組織の縦割りが強いいため個別の学科やコースが独自に機器等を調達している。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

40	1	1	0	上記,組織として研究施設等を共用するようなことに大学がまともに機能していない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
41	5	5	0	共同研究共同利用の施設整備が進み,確実に機能している。組織内での各自の保有する装置についても共同利用も円滑に進んでいる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
42	6	6	0	共通機器での測定による予備実験が上手く進みました(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	5	5	0	高額機器が潤沢にあるわけではないが,多くの研究者が使用可能な状況にある。しかしながら,管理者が不足している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
44	2	2	0	十分に活用されているか,とは別問題だが。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
45	6	6	0	設備サポート(共用化)システムが動き始めた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
46	4	4	0	共通設備は順調に増加している。学生にも好評である。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
47	5	5	0	限られてはいるが共用装置に対する管理や支援は十分手厚い(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
48	2	2	0	現在構築中の部分もあるが,遅々として進まない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	3	3	0	共有施設を有する(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
50	5	5	0	これはかなり最大限に近い形で整備している。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
51	3	2	-1	大型機器の保守点検費を捻出できない(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
52	2	1	-1	設備を運営するためには,スタッフが必要だが,現場はすべて教員レベルが管理している。助教レベルは役割が多すぎて,手に負えない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
53	3	2	-1	実質的に(副)センター長の個人チームになっている例があまりに多い(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	2	1	-1	全く足りない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
55	5	4	-1	十分であるが料金がやや高過ぎる(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	2	1	-1	コロナ騒ぎで悪化した(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
57	3	2	-1	特に整備の改善はない(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
58	5	4	-1	価格の変更(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
59	2	1	-1	共同利用施設は,全く十分ではなく,高額な機器を使用する場合は他研究科(キャンパスが遠隔)に行かざるを得ない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
60	3	2	-1	状況は悪化しています。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
61	2	1	-1	共用機器に利用料金を支払って使用しているのに,経年劣化で故障した際やメンテナンスにかかる費用など,全額ユーザー負担させられる,実質管理者不在など,形ばかりの点が多い(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
62	3	2	-1	他研究者の設備を使ったことはなく,必要に応じて自身で用意している。つまり,十分でないということかと思われる。研究に必要なプロジェクト実験室も潤沢とは言えない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	6	5	-1	異動したため。ただ,比較的組織内での機器の共用は整備されていると思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	5	4	-1	共用システムは進んでいるが,基盤的経費の減少により,機器類の老朽化への対応が追いつかない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
65	5	4	-1	施設はあれど,設備・機器の更新がすずまない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
66	2	1	-1	経年劣化が進んでいるが,資金不足のためアップデートされない(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	3	2	-1	施設や機器の共有はあまり行われていないと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
68	3	2	-1	人員の減少に伴い,機器の共同利用が難しくなっている。特に技術補助員の減少。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
69	3	2	-1	学内の機器を横断的に使う,提供する仕組みが限定的です(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
70	5	4	-1	コロナ禍による影響を受けた(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
71	3	2	-1	設備があっても使えないということが頻発。共用をやめざるを得ない設備も見聞きするようになった。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
72	2	1	-1	大学でもナショナルセンターでもcommon facilityの運用整備は十分ではありません。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
73	3	2	-1	共有の仕組みに余裕がなくなっている,特に共同研究,産官学などの取り組みに対して。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
74	4	3	-1	共用機器の整備はされているが,手続きやルールが不明瞭であったり,部署によって異なり,把握がしにくい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
75	6	4	-2	共用機器を操作する人材が少なく,十分機能していない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
76	5	3	-2	設備はあるが,米国のような,オペレーターがいないのが問題。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
77	4	2	-2	国立に比べると私立は遅れているが,仕方無いと思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
78	3	1	-2	機器分析センターなど,研究に利用できる機器の集中管理がなされていないため。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
79	4	2	-2	概算要求などは,手続きが複雑なうえにほとんど希望が薄い。施設の保守や整備に対する予算がほとんどない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
80	3	1	-2	共用とは何か,その制度と機能は何かをきちんと定義し指導できない状態で共用設備補助金を募集し配布しているのではないか? ナノプラットの微細加工のような共用制度運用と制度設計が必須だと考える。また,競争的資金での設備購入を極力控え,共用システムの利用費用へ転換する競争的資金マネジメントと規則を作るべき(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

81	5	2	-3	仕組みは素晴らしいが,実際の研究機器は老朽化したものが多い(新たに購入できるような公的支援が欲しい)(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
82	5	2	-3	研究設備の更新や設備投資が大きく滞っている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
83	5	1	-4	前任地の〇〇大学では研究支援センターが稼働しており,高額機器に関しても使用料を払えば自由に使えたが,〇〇大学にはそういうシステムがない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
84	5	1	-4	汎用性の高い実験器具の購入に教員の外部資金の投入を最近求めるようになっていて愕然としたから。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
85	6	1	-5	コロナのため外部利用者数(利用収入)が大幅に減少している.これを契機に,社会システムが大きく変わっていくため,今後の共通機器施設の運営・維持が非常に難しいと思われる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

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

回答者グループ	2020年度調査											各年の指数						指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	81	287	562	475	331	129	16	1,800	3.4	2.2	3.5	5.1	4.1	3.9	3.7	3.5	3.4	-0.22	-0.19	-0.16	-0.10	-0.67
大学等	66	255	472	392	270	108	12	1,509	3.4	2.1	3.5	5.1	4.1	3.9	3.7	3.5	3.4	-0.22	-0.19	-0.20	-0.10	-0.71
公的研究機関	15	32	90	83	61	21	4	291	3.7	2.4	3.8	5.4	4.2	4.0	3.8	3.8	3.7	-0.22	-0.16	0.02	-0.10	-0.46
インバウンジョン係職グループ	45	34	180	169	114	43	4	544	3.9	2.6	3.9	5.4	4.6	4.3	4.1	4.0	3.9	-0.25	-0.18	-0.15	-0.11	-0.69
大企業	16	4	52	64	21	15	0	156	3.9	2.8	3.9	4.9	4.6	4.4	4.2	4.1	3.9	-0.25	-0.21	-0.03	-0.24	-0.73
中小企業・大学発ベンチャー	15	13	35	30	30	7	0	115	3.7	2.4	3.9	5.5	4.5	4.3	4.0	3.8	3.7	-0.21	-0.30	-0.20	-0.07	-0.77
中小企業	7	7	17	21	12	3	0	60	3.6	2.5	3.8	5.0	4.4	4.3	3.8	3.5	3.6	-0.13	-0.51	-0.30	0.05	-0.88
大学発ベンチャー	8	6	18	9	18	4	0	55	3.9	2.4	4.0	5.8	4.5	4.2	4.1	4.1	3.9	-0.29	-0.07	-0.06	-0.22	-0.65
橋渡し等	14	17	93	75	63	21	4	273	3.9	2.6	3.9	5.5	4.6	4.3	4.2	4.0	3.9	-0.28	-0.10	-0.22	-0.05	-0.64
男性	107	284	673	573	407	162	16	2,115	3.6	2.3	3.6	5.2	4.2	4.0	3.8	3.7	3.6	-0.22	-0.18	-0.16	-0.09	-0.66
女性	19	37	69	71	38	10	4	229	3.4	2.2	3.5	4.9	4.0	3.8	3.7	3.6	3.4	-0.26	-0.21	-0.14	-0.21	-0.82
社長・役員・学長等クラス	19	40	165	124	57	21	1	408	3.3	2.3	3.3	4.7	4.0	3.8	3.7	3.5	3.3	-0.21	-0.09	-0.23	-0.20	-0.73
部長・教授クラス	48	142	318	283	202	67	5	1,017	3.5	2.3	3.6	5.2	4.1	3.9	3.7	3.5	3.5	-0.16	-0.22	-0.22	0.02	-0.57
主任研究員・准教授クラス	39	97	192	165	137	57	12	660	3.7	2.3	3.7	5.5	4.3	4.0	3.9	3.8	3.7	-0.29	-0.19	-0.04	-0.12	-0.63
研究員・助教クラス	11	39	47	47	37	23	2	195	3.6	2.0	3.7	5.6	4.5	4.2	4.1	3.9	3.6	-0.25	-0.16	-0.18	-0.27	-0.85
その他	9	3	20	25	12	4	0	64	3.8	2.8	3.9	5.0	4.4	4.2	4.0	4.2	3.8	-0.25	-0.15	0.13	-0.35	-0.63
任期あり	29	68	284	203	125	52	5	687	3.6	2.4	3.7	5.1	4.2	4.0	3.9	3.7	3.5	-0.19	-0.16	-0.19	-0.06	-0.61
任期なし	97	253	508	441	320	120	15	1,657	3.5	2.2	3.6	5.2	4.2	4.0	3.8	3.6	3.6	-0.25	-0.20	-0.14	-0.11	-0.70
学長・機関長等	0	8	55	45	15	2	1	126	3.2	2.4	3.3	4.5	3.6	3.5	3.3	3.2	3.2	-0.05	-0.05	-0.15	-0.11	-0.36
マネジメント実務	11	13	68	40	23	4	0	148	3.1	2.3	3.2	4.6	3.6	3.4	3.3	3.1	3.1	-0.20	-0.12	-0.13	0.00	-0.44
現場研究者	66	235	392	355	266	113	14	1,375	3.5	2.1	3.6	5.3	4.2	4.0	3.8	3.6	3.5	-0.24	-0.20	-0.17	-0.09	-0.70
大規模PIの研究責任者	4	31	47	35	27	10	1	151	3.2	1.9	3.2	5.0	4.0	3.8	3.6	3.5	3.2	-0.19	-0.20	-0.14	-0.25	-0.77
国立大学等	40	203	333	262	176	82	10	1,066	3.3	2.0	3.3	5.0	4.1	3.9	3.7	3.5	3.3	-0.23	-0.21	-0.19	-0.16	-0.79
公立大学	6	9	40	26	9	5	0	89	3.1	2.2	3.1	4.5	3.5	3.3	3.1	3.1	3.1	-0.14	-0.06	-0.19	0.06	-0.33
私立大学	20	43	99	104	85	21	2	354	3.7	2.4	3.9	5.4	4.3	4.1	3.9	3.7	3.7	-0.22	-0.18	-0.21	0.04	-0.58
第1グループ	7	37	63	53	50	31	4	238	3.9	2.3	3.9	5.9	4.5	4.2	4.0	4.1	3.9	-0.33	-0.15	0.07	-0.23	-0.64
第2グループ	17	57	100	80	67	29	1	334	3.5	2.1	3.5	5.3	4.4	4.3	4.0	3.7	3.5	-0.12	-0.30	-0.25	-0.22	-0.89
第3グループ	12	69	124	102	56	12	1	364	3.0	2.0	3.2	4.6	3.8	3.5	3.2	3.1	3.0	-0.31	-0.24	-0.12	-0.10	-0.76
第4グループ	28	84	170	137	90	32	4	517	3.3	2.1	3.4	5.0	3.9	3.7	3.6	3.3	3.3	-0.14	-0.10	-0.29	0.00	-0.54
理学	11	47	42	48	34	16	2	189	3.3	1.7	3.5	5.2	4.2	3.9	3.7	3.4	3.3	-0.35	-0.21	-0.23	-0.13	-0.93
工学	17	74	127	97	74	32	4	408	3.4	2.0	3.4	5.2	4.2	3.9	3.7	3.4	3.4	-0.26	-0.28	-0.24	-0.04	-0.82
農学	6	35	45	42	31	16	0	169	3.4	1.9	3.5	5.3	4.2	3.9	3.7	3.6	3.4	-0.26	-0.18	-0.17	-0.19	-0.79
保健	17	46	118	97	77	30	3	371	3.7	2.3	3.7	5.4	4.2	4.0	3.8	3.8	3.7	-0.16	-0.19	-0.06	-0.13	-0.54
産学官連携活動あり(過去3年間)	26	23	144	124	90	34	4	419	3.9	2.6	3.9	5.4	4.6	4.3	4.2	4.0	3.9	-0.26	-0.13	-0.19	-0.11	-0.70
なし	19	11	36	45	24	9	0	125	3.7	2.6	3.9	5.1	4.4	4.1	3.7	3.8	3.7	-0.22	-0.40	0.05	-0.04	-0.61
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	13	10	49	64	36	17	0	176	4.0	2.8	4.1	5.4	4.6	4.4	4.2	4.0	4.0	-0.18	-0.26	-0.17	0.03	-0.57
なし(分からない)	28	14	76	59	33	14	0	196	3.6	2.4	3.6	4.9	4.6	4.1	3.9	3.9	3.6	-0.42	-0.25	-0.02	-0.32	-1.01
全回答者(属性無回答を含む)	126	321	742	644	445	172	20	2,344	3.5	2.3	3.6	5.2	4.2	4.0	3.8	3.6	3.5	-0.23	-0.19	-0.16	-0.10	-0.67

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q206. (意見の変更理由)我が国における知的基盤や研究情報基盤の状況は十分だと思いますか。

	2019	2020	差	
1	2	4	2	Open access化が進んできたので、学術情報に対するアクセス状況は良くなっているよと思う。高額なジャーナル契約料を払わなくても同質の情報が入手できるようになりつつある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	最近,大学内で基盤整備が進んできている。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	〇〇〇〇〇〇の契約により概ね情報ネットワークは一元化されつつある。新型コロナによる遠隔授業もそのお陰で乗り越えられそうである。ただ,データベース関連や教務関連の情報基盤が弱い。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	4	2	周辺事情への理解が深まり,変更後結果へと認識が変化しました。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
5	2	4	2	論文検索,知的財産検索などシステムが整えられ,情報収集に一定の利便性が得られてきた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
6	1	3	2	巨大な研究費が投下されて,各種データベースが整いつつある。しかしながら費用対効果や継続性という意味で今後どのように維持していくかが課題。構築したデータベースの価値判断とそれに見合った運用費の支弁が必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	4	2	Web上でのデータベース(研究者情報,論文)が充実化してきている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
8	4	5	1	徐々に良くなってきていると思われる(大学,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	徐々に整備されつつある(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1	〇〇大学は恵まれてはいるが,それでも困る時がある。さらにもっと広く,大学院で学んだ人が自由にアクセスできる環境が必要。(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	徐々に整備されていることを感じる(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	J-STAGEは,非常に便利だと思う。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	研究成果などにアクセスするためのデータベースが,ちょっと統合された。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	3	1	データベースの統合などが行われているようであるが,使いにくいところもあるように思う(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
15	1	2	1	ハード面は拡充されていると思う一方,それを利用するための資金や情報共有などのソフト面での整備は追いついていないように思う。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
16	3	4	1	徐々にではあるが改善されてきていることを実感する。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1	まだ不十分ではあるがresearchmapなど改善しようという姿勢を感じる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	電子ジャーナルが海外より入手しやすい印象(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	1	2	1	資源のクラウド化(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
20	1	2	1	〇〇大学の大学共同利用・共同研究拠点新規認定を通じて,微々たるレベルですが学術コミュニティのインフラとしての機能貢献を行える機会を得たので。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	4	5	1	基盤整備は進んでいると考える。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
22	3	4	1	Researchmapは現在かなり役に立って頂いております。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	3	4	1	環境や時代の学生・教育者の変化に依存するとかんがえる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
24	1	2	1	ヒト情報のデータ連携基盤の動きが出始めている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
25	3	4	1	物質科学分野において著しい進歩が見られる(MatNavi, MateriApps等)。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	2	3	1	情報検索用データベースに関しては,状況の改善がみられる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	4	5	1	学会,論文,技術報告書の電子化,クラウド化が進んだと感じます。(民間企業等,その他,男性)
28	2	3	1	十分とは言いきれないがコロナ禍の結果,整備が進んでいる部分,整備をすることが計画された部分も大きく,かなりよくなってきているため。(民間企業等,その他,女性)
29	1	1	0	図書館の整備が重要と思われるものの,スペースが足りないなどの理由で蔵書を処分するなどの動きも有り,不十分のまましたい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
30	1	1	0	我が国に限りませんが,論文の入手が大手出版社の独占的価格によって阻害されています(大学,部長・教授等クラス,女性)
31	2	2	0	全てがデジタル化,オンライン化の傾向で「情報」として扱われるようになってきているが,触れる情報の重要性や価値ともバランスを取れるようにする必要があるが,そうならない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
32	1	1	0	COVID-19におけるデータの公開や共有が全く進まなかった状況が日本の姿を現しています。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
33	2	2	0	この点については,本学でも重要視しているが,取組の遅れがある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
34	2	2	0	年々高騰する論文誌の購読料(世界的に,大学側に価格決定権がない)が大きな負担となっており,本学でも購読を減らす事で対応しているが研究活動の可能性の縮減に直結し得る。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
35	1	1	0	論文へのアクセスは年々悪化する一方である。そろそろ対策が必要(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,女性)
36	1	1	0	電子図書へのアクセスしやすさの格差問題を早く解決してほしい。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
37	1	1	0	論文アクセスは危機的な状況だと思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	2	2	0	海外機関だと,論文をオープンアクセスにする際の費用負担があつたりしますが,日本はないのではないのでしょうか?(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

39	2	2	0	論文へのアクセスは、残念ながら年々悪くなっています。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
40	2	2	0	国立に比べると私立は遅れているが、仕方無いと思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	3	3	0	論文等の研究情報へのアクセスの契約の縮小化をせざるえない状況(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
42	2	2	0	国内基盤のイニシアティブ政策と予算が不足している。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
43	1	1	0	on-line journalがほとんど読めず,研究のみならず,学生の教育にも支障が出ています.open-access journalへの投稿の支援は全く行われていません.学部図書館には,今年から司書が配置されなくなりました。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
44	1	1	0	国産クラウドサービスも,テレビ会議システムもOSもないこの国で,情報はすべて外国に流れている.オンライン学会がzoomで開催されていた.笑うしかない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	1	1	0	論文(電子ジャーナル)の価格が上がりが,以前ほど自由に論文をダウンロードして閲覧することが難しくなった.好転する気配は全くない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	1	1	0	ジャーナルなどの閲覧が資金的に限られる(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
47	1	1	0	どの大学でも財源不足で論文を読めなくなっている.つまり個人ベースでは研究を積み重ねることができても,人類全員で協力して研究を積み重ねることができない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	2	2	0	オープン化が進んでいない.データベースやその構築に対する評価が低い.研究者がボランティアでやっている.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
49	2	2	0	分野やトピックによるが,自然科学系全般の印象として,欧米を基準とすると遅れているし.アジアの中でトップにあるという状況でもない.「我が国」の視点も重要だが,「各国とともに世界を担う一員」という視点がいまや重要になりつつあると考える.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
50	2	2	0	企業との共同研究等で安く使われかつ特許をもって行かれてしまっている.大学毎にTLO機能を持つのでは無く,連携していくつかのTLOにまとめるべき,それによりパテントプールが可能になる(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
51	2	2	0	論文購読価格の高騰の影響は大きい.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
52	2	2	0	デジタル化の部分で世界的に遅れている(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	1	1	0	生物医学系では東京大学医学研究所のBBJのデータが素晴らしいと認識している.共同研究展開に制約があるのが課題(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
54	3	3	0	進んできたが海外も同様に進んでいる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
55	3	2	-1	アクセスが閉鎖的(大学,部長・教授等クラス,男性)
56	5	4	-1	国内のインフラ基盤が低下し,国外依存度が増している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
57	3	2	-1	論文閲覧にかかるコストが上がっている(大学,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	遺伝資源の非公開化が進んでいるように思う.また,国際的専門ジャーナル出版の寡占化が進み,大学間ネットワーク形成によるアクセス権の共有が望まれる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
59	3	2	-1	論文等の研究情報へのアクセスの中で,有償のデータベースへのアクセスに制限が残っている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
60	4	3	-1	最近の動向から,基盤の脆弱化の傾向が見られる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
61	4	3	-1	セキュリティ機能強化する必要あり。(大学,その他,男性)
62	3	2	-1	・政府統計さえあやしく,オープンに使える状態になっていない.一部の大学では,論文へのアクセスが少なく,全ての大学で使用できる論文データベースなど必要.・業績データベースなど,利用のされ方や管理のされ方が不明確で,使いづらい.・データ数の増加が単純に評価されてしまうことが多いため,手間のかかるメタデータの生成がすずまず,折角のデータが十分に活用されていない場合がある。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
63	2	1	-1	論文数が世界中で増えており,したがって論文購読料が全体として高くなっているはずだが,(予算的)措置がない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
64	2	1	-1	他国の進展に比べるとより厳しい評価になる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
65	3	2	-1	国立大学の電子図書館はトップ私立大学と比べて大きく見劣りする.といっても,私立大学のアクティビティが高いというわけではないが,(大学,第2G,その他,男性)
66	2	1	-1	大学予算がなく,論文等へのアクセス規模が縮小されているため。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	2	1	-1	未だに研究者が業績などを手動で個別に入力する案件が多すぎる(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	3	2	-1	他国に比べると不十分ではないかと心配しています。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
69	2	1	-1	データベース整備が進んでいないので,大規模研究に支障が出ていると思います。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
70	4	3	-1	オンライン資料の登録,アクセスなどが滞っている部分がある。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
71	4	3	-1	欧米中国と比較すると相対的に低下している.学術雑誌のオンライン購読料の高騰に対し,国の対応が必要である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
72	2	1	-1	最新の論文を入手するのに情報基盤整備の資金不足から苦勞を強いられている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
73	3	2	-1	海外大手出版社のデータベース契約金が異常に高額なため大学はその維持に苦慮している。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
74	2	1	-1	セキュリティはもっと充実する必要あり。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
75	2	1	-1	研究に必須の電子ジャーナル確保が年々難しくなっている.出版社に頼らない仕組みを国として作る必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
76	3	2	-1	世界の進歩から後れを取っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
77	3	2	-1	on lineジャーナル価格の高騰による契約冊子数の見直し(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)

78	2	1	-1	論文等の研究情報へのアクセスや研究情報ネットワークを活用しているが、入力されている情報の信頼性に問題がある。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
79	3	2	-1	深層学習用のデータベース(とくにマンガやアニメの画像)が充実していないと感じられる(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
80	3	2	-1	衰弱傾向にあるように危惧している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
81	5	4	-1	外国語雑誌の価格の値上がりが激しく,大学単位での契約の維持が困難となっている。大きな組織で出版社に対抗する必要がある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
82	3	2	-1	大学図書館等ではJournalの購読費用の高騰による影響を受けて,アクセスできないJournalも増えている。郵送による取り寄せとなると手間も増え,時間がかかってしまう。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
83	4	3	-1	電子ジャーナルの価額上昇などにより,研究情報基盤の質の低下がみられるため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
84	3	2	-1	情報化の時代にも関わらず,クラウドやサブスクリプション契約などへの対応が遅れており,こうした基盤が活用できない状況です。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
85	3	2	-1	省庁の枠を超えた機関の横ぐしを通すような知的基盤,研究情報基盤は十分ではない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
86	2	1	-1	他国に比較して知的基盤や研究情報基盤は進歩が鈍すぎる。要するに,してやられてしまっている状況。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
87	4	3	-1	実務者の雇用が不安定だから(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
88	2	1	-1	セキュリティが厳しくなるにつれて使い勝手は悪くなる一方である。最悪乗っ取られても大丈夫な部分とそうでない部分の切り分けを考えるべき。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
89	4	3	-1	デジタル化された資料,データへのアクセスが日本は遅れている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
90	3	2	-1	研究情報がガラパゴス化している懸念がある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
91	5	4	-1	計算機のリソースがAIのカギであるが,各大学で閉鎖的な計算機環境。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
92	2	1	-1	研究環境の悪化,劣化。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
93	3	2	-1	予算が乏しくて基盤整備が難しいように見受けられます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
94	3	2	-1	セキュリティの点,国としての競争力を向上させる点で工夫の余地があると感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
95	4	3	-1	アクセスに,大きな資金が必要である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
96	4	3	-1	かけられる予算が減っているのではないか?(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
97	5	4	-1	大学等への交付金減少,外国雑誌,特にオンラインジャーナルの高額化で購入雑誌数が減少傾向ではないか心配(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
98	3	1	-2	特許の公開情報を出して,中国や韓国にどんどん盗まれていることを全く意に介していない。特許の方法がそもそもデタラメ。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
99	4	2	-2	海外大手出版社の電子ジャーナルやデータベースへのアクセスには料金が発生して,小さい大学では払いきれない状況です。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
100	3	1	-2	図書費の削減により,取得できる論文の数が激減している。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
101	3	1	-2	公的なサポートが減っている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
102	5	3	-2	他国に比べて整備が遅い(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
103	4	2	-2	グローバルに見て相対的低下はあると思う(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
104	4	1	-3	大学図書館では,電子ジャーナルの継続が打切られ,論文購読も各研究室で負担することになりつつあります。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
105	5	2	-3	予算縮減のため,主要論文誌の購読が取りやめとなり,必要文献の入手が困難となるケースがあった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
106	5	2	-3	民間における論文等へのアクセスが高価で不十分。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

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

回答者グループ	2020年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	284	185	424	489	325	140	34	1,597	3.9	2.5	4.0	5.4	4.3	4.2	4.0	4.0	3.9	-0.14	-0.12	-0.09	-0.06	-0.41
大学等	232	163	364	410	263	115	28	1,343	3.8	2.5	3.9	5.4	4.2	4.1	4.0	3.9	3.8	-0.13	-0.14	-0.08	-0.06	-0.42
公的研究機関	52	22	60	79	62	25	6	254	4.2	2.8	4.3	5.8	4.6	4.4	4.4	4.3	4.2	-0.16	-0.01	-0.14	-0.07	-0.38
イノベーション推進グループ	91	31	126	159	130	47	5	498	4.2	2.9	4.3	5.7	4.2	4.2	4.3	4.3	4.2	-0.02	0.07	0.03	-0.09	-0.02
大企業	27	2	28	52	47	15	1	145	4.7	3.5	4.7	5.9	4.5	4.6	4.6	4.9	4.7	0.09	0.03	0.26	-0.20	0.11
中小企業・大学発ベンチャー	19	7	35	33	27	7	2	111	4.0	2.7	4.0	5.5	4.1	3.9	4.1	4.1	4.0	-0.21	0.20	0.08	-0.18	-0.11
中小企業	8	2	19	18	15	3	2	59	4.1	2.8	4.0	5.6	4.4	4.1	4.4	4.4	4.1	-0.25	0.27	-0.03	-0.24	-0.25
大学発ベンチャー	11	5	16	15	12	4	0	52	3.8	2.5	3.9	5.4	3.8	3.6	3.7	3.9	3.8	-0.18	0.09	0.17	-0.11	-0.02
橋渡し等	45	22	63	74	56	25	2	242	4.0	2.7	4.1	5.7	4.1	4.1	4.1	4.0	4.0	-0.01	0.02	-0.11	0.03	-0.08
男性	317	192	493	591	423	172	34	1,905	4.0	2.6	4.1	5.6	4.3	4.2	4.1	4.0	4.0	-0.11	-0.08	-0.05	-0.06	-0.30
女性	58	24	57	57	32	15	5	190	3.7	2.4	3.7	5.2	4.2	4.1	4.1	3.9	3.7	-0.06	-0.07	-0.15	-0.20	-0.48
社長・役員、学長等クラス	45	22	100	138	89	31	2	382	4.1	2.9	4.2	5.5	4.3	4.2	4.3	4.2	4.1	-0.07	0.05	-0.08	-0.10	-0.20
部長、教授クラス	142	93	256	274	208	81	11	923	3.9	2.6	4.0	5.6	4.2	4.2	4.0	4.0	3.9	-0.02	-0.14	-0.03	-0.09	-0.27
主任研究員、准教授クラス	130	73	145	172	108	54	17	569	3.9	2.5	4.0	5.6	4.4	4.1	4.2	4.0	3.9	-0.28	0.06	-0.15	-0.11	-0.48
研究員、助教クラス	40	24	40	44	31	19	8	166	4.1	2.4	4.1	5.9	4.3	4.2	3.9	3.9	4.1	-0.04	-0.36	0.05	0.13	-0.23
その他	18	4	9	20	19	2	1	55	4.3	3.4	4.5	5.7	4.7	4.2	4.2	4.1	4.3	-0.56	0.08	-0.13	0.21	-0.39
任期あり	93	60	156	193	147	57	10	623	4.0	2.7	4.2	5.7	4.2	4.1	4.1	4.0	4.0	-0.09	-0.07	-0.02	-0.09	-0.19
任期なし	282	156	394	455	308	130	29	1,472	3.9	2.6	4.0	5.5	4.3	4.2	4.1	4.0	3.9	-0.12	-0.08	-0.08	-0.09	-0.37
学長・機関長等	2	7	32	42	33	10	0	124	4.1	2.9	4.2	5.6	4.3	4.2	4.4	4.2	4.1	-0.11	0.24	-0.21	-0.09	-0.17
マネジメント実務	25	2	32	59	31	7	3	134	4.3	3.3	4.3	5.4	4.2	4.1	4.1	4.2	4.3	-0.08	-0.07	0.14	0.05	0.04
現場研究者	244	157	332	341	231	107	29	1,197	3.8	2.4	3.9	5.5	4.3	4.1	4.0	3.9	3.8	-0.16	-0.14	-0.10	-0.08	-0.48
大規模PIの研究責任者	13	19	28	47	30	16	2	142	4.0	2.6	4.2	5.7	4.5	4.5	4.2	4.1	4.0	0.01	-0.26	-0.11	-0.07	-0.44
国立大学等	144	121	238	286	205	90	22	962	3.9	2.5	4.0	5.6	4.4	4.3	4.1	4.1	3.9	-0.14	-0.15	-0.08	-0.12	-0.49
私立大学	16	3	30	26	11	7	2	79	3.9	2.6	3.8	5.0	4.1	4.1	4.0	3.9	3.9	-0.04	-0.06	-0.10	-0.02	-0.23
私立大学	72	39	96	98	47	18	4	302	3.5	2.3	3.6	4.9	3.6	3.5	3.4	3.4	3.5	-0.12	-0.06	-0.05	0.09	-0.15
第1グループ	24	19	42	68	57	30	5	221	4.5	3.1	4.5	6.1	4.8	4.7	4.5	4.6	4.5	-0.07	-0.17	0.10	-0.16	-0.30
第2グループ	56	30	80	83	70	23	9	295	4.0	2.6	4.1	5.7	4.5	4.4	4.3	4.2	4.0	-0.06	-0.14	-0.08	-0.17	-0.47
第3グループ	51	60	99	102	41	21	2	325	3.2	2.0	3.4	4.7	3.8	3.5	3.4	3.2	3.2	-0.31	-0.11	-0.13	-0.04	-0.60
第4グループ	99	52	134	144	78	31	7	446	3.7	2.4	3.8	5.1	3.9	3.9	3.8	3.6	3.7	-0.06	-0.08	-0.12	0.01	-0.25
理学	27	22	40	51	34	19	7	173	4.1	2.6	4.1	5.8	4.9	4.7	4.4	4.3	4.1	-0.19	-0.23	-0.12	-0.22	-0.76
工学	67	44	99	95	75	36	9	358	3.9	2.4	4.0	5.7	4.3	4.2	4.0	3.9	3.9	-0.04	-0.23	-0.05	-0.01	-0.32
農学	33	25	37	46	24	8	2	142	3.4	2.1	3.7	4.9	4.2	3.8	3.8	3.6	3.4	-0.36	0.02	-0.28	-0.15	-0.76
保健	72	45	109	88	48	24	2	316	3.4	2.2	3.4	4.9	3.8	3.6	3.5	3.4	3.4	-0.17	-0.11	-0.08	-0.02	-0.39
あり(過去3年間)	57	25	103	116	98	41	5	388	4.2	2.8	4.3	5.8	4.2	4.2	4.4	4.3	4.2	-0.02	0.18	-0.09	-0.06	0.01
なし	34	6	23	43	32	6	0	110	4.2	3.2	4.3	5.5	4.3	4.3	3.7	4.4	4.2	-0.08	-0.56	0.69	-0.23	0.18
あり(過去3年間)	27	8	39	50	44	20	1	162	4.4	3.1	4.5	5.9	4.4	4.2	4.2	4.4	4.4	-0.14	0.01	0.19	-0.02	0.04
なし(分からない)	43	12	48	59	48	12	2	181	4.1	2.8	4.2	5.6	4.0	4.0	4.3	4.4	4.1	0.07	0.27	0.04	-0.29	0.09
全回答者(属性無回答を含む)	375	216	550	648	455	187	39	2,095	4.0	2.6	4.1	5.6	4.3	4.2	4.1	4.0	4.0	-0.11	-0.08	-0.06	-0.07	-0.32

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2019	2020	差	
1	2	4	2	装置の共同利用化への取り組みは進んでいると思う。むしろ、そのためにその装置を所有する研究者の雑務(研究以外に取られてしまう時間)が増えることの方が懸念される。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,女性)
2	1	3	2	情報の共有が進んできており,利用しやすくなってきている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
3	3	5	2	技術職員や担当教員の奮闘により,利用のサポートは手厚く行われている。しかし,設備の維持費・修理費が出せないため,利用を停止せざるを得ない事態が多数発生している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2	当社での経験から(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
5	1	3	2	東京都の産技研はやり易いです(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
6	3	4	1	本学でも整備してきたがお互いに利用する機運は高まってきているように感じる(大学,社長・学長等クラス,男性)
7	3	4	1	大型施設に関しては使用料が払える状態ならば利用しやすくなっている。(大学,第2G,その他,男性)
8	2	3	1	自身がそこに関わり,改善されるよう努力している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	5	6	1	遺伝研スパコンを使用し始めました。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1	利用してみて利用する側にお金があれば良い仕組みと思いました。失敗が多い研究ですと,法外の値段がかかるのが問題です。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	ナノハブはよく利用している。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	分子研のネットワークが充実しつつあると考えます。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
13	1	2	1	外部からの依頼に応えようとしているのが少し分かってきました。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	3	4	1	コンソーシアム等を通じて,〇〇【公的研究機関】の高額機器の使用(試用)も一部実施している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	4	5	1	各種施設利用は増加し易くなった(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	1	2	1	利用の利便性に関しては,改善されて来ているが未だに不十分である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	4	5	1	最新の機器が入ると,セミナーなどの情報を提供してくれる場合があり,用途に合致する時がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
18	4	5	1	一部の施設でサポート体制がより強化されたものがあるため。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	2	2	0	大型機器が購入されても使用されずに無駄になっているケースが実に多い。省庁間の壁を取り払い,全国に10箇所程度の解析センターを設置すべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
20	2	2	0	外部にはオープンになっていない(大学,部長・教授等クラス,男性)
21	4	4	0	告知が不十分と感じる。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
22	3	3	0	このようなサービスのためには,どうしても人員がいる。そのコストを如何に捻出できるかにかかっている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
23	3	3	0	知人がいると利用しやすいがそうでないと使いにくい(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
24	4	4	0	結局時間がない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	2	2	0	必須の装置の故障や代替について対応十分とは言えない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
26	2	2	0	共用になっているものの,使用料が急上昇して大変困っている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	2	2	0	予算が継続・拡大しない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
28	5	5	0	BINDSをはじめ色々な制度が動いている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	4	4	0	できるだけ使いやすいうように鋭意努力している。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
30	4	4	0	本来の共用研究施設と,遊休施設の有効活用としての施設の貸し出しとが混同されて議論されることがあり,迷惑している。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
31	3	3	0	補助金制度による共用システムの利用システムには多くの課題が出てきているのではないかとそれを議論すべきと考える(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
32	4	4	0	新型コロナの影響で利用機会が大幅に減ったが,制度そのものはうまく運用されていると考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	3	3	0	知り合いがいらない限り,敷居がたかい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	5	5	0	ここ数年で高度な分析や計算のためのニーズは高まっており,より利用しやすい仕組み,制度が求められると感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
35	2	2	0	企業側の体力の無さもあります(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
36	4	4	0	〇大のナノハブ拠点を活用した経験より,利用料金などは問題ありませんが,利用申込方法など外部の人間により分かりやすく改善されるとより良いと感じました。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
37	3	2	-1	広報が不十分(大学,社長・学長等クラス,男性)
38	2	1	-1	最先端の研究機器の整備が遅れている(大学,部長・教授等クラス,男性)
39	2	1	-1	利用者が特定の人材に偏りすぎている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
40	5	4	-1	コロナ感染などの現状に対応力は弱いことがわかったので,変更した。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

41	5	4	-1	値上げが多すぎる.利用しにくいシステムも増えつつある.(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	2	1	-1	コロナ騒ぎで悪化した(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	2	1	-1	もう少し大型機器を安価に利用できるようにしてほしい.NMR使用料金など高価(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	3	2	-1	利用に際しての手続きに結構な時間を取られてしまう.日本国籍保有者であればもっと簡素化して利用しやすくしてもよいと思う.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	4	3	-1	研究費が少なくなってきたので,相対的に厳しくなってきた。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
46	2	1	-1	大型共用研究施設・設備の利用にはどうしても,保有する公的研究機関の方によるサポートが必要になるが,それら機関においても人員削減が進んでおり,サポート体制が脆弱化している。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
47	2	1	-1	外部からのお願いは,気を使いますし,お願いしにくいです.時間がかかることも多く,料金も上がってきています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
48	3	2	-1	コロナ禍で出張しにくい状況です。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	4	3	-1	まだまだ紙ベース,押印ベースの書類が多く手続きが面倒(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
50	4	3	-1	機関によって相当事情は違う。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
51	4	3	-1	利用料金が上昇傾向(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
52	3	2	-1	共用の体制などは整備,公開されているが,運用実績がまだ乏しい.保有側と理由側はまだ慣れていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
53	2	1	-1	新型コロナ感染拡大に対して,問題点が一気に明らかになった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
54	3	2	-1	各研究機関が採算性向上を目指すことで,手続きの煩雑さが増しているように思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
55	5	4	-1	サービス提供する人材が予算節減で少なくなっている.利用料金が高くなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
56	3	2	-1	人材不足により,サポート体制の維持が困難になってきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
57	2	1	-1	サポート体制が十分でないと感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
58	4	3	-1	コロナ禍での対応が十分とは言えない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
59	2	1	-1	手続きが煩雑で利用の敷居が高い状況に変化がないと感じます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
60	4	3	-1	公的研究機関が,どのような設備を持っているのかが探しにくい.また,料金を現金で支払いを求められることが多い。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	2	1	-1	コロナ禍により利用しやすい体制であることが顕著になった施設もある反面,総じて諸外国と比べると劣っていることが明白になったと感じるため。(民間企業等,その他,女性)
62	3	1	-2	コロナのため外部利用者数(利用収入)が大幅に減少している.これを契機に,社会システムが大きく変わっていくため,今後の共通機器施設の運営・維持が非常に難しいと思われる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
63	6	4	-2	新型コロナの影響で施設利用の低下が著しい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
64	5	2	-3	コロナで利用が制限されているため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)

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

回答者グループ	2020年度調査													各年の指数					指数の変化					
	分らない		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
	1	2	3	4	5	6																		
大学・公的研究機関グループ	94	159	410	603	405	170	40	1,787	4.2	2.8	4.2	5.7	4.4	4.3	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	-0.06	-0.09	-0.06	-0.02	-0.23
大学等	78	134	352	504	335	138	34	1,497	4.1	2.8	4.2	5.7	4.4	4.3	4.2	4.2	4.1	4.1	4.1	-0.04	-0.11	-0.06	-0.04	-0.25
公的研究機関	16	25	58	99	70	32	6	290	4.3	3.0	4.4	5.8	4.5	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	-0.14	0.00	-0.09	0.05	-0.17
インバウンジョン/雇職グループ	42	35	160	183	112	54	3	547	4.0	2.7	4.0	5.5	4.1	4.1	4.1	4.1	4.0	4.0	4.0	-0.03	-0.03	-0.01	-0.07	-0.15
大企業	13	2	55	54	31	17	0	159	4.1	2.8	4.0	5.4	4.1	4.1	4.1	4.3	4.1	4.1	4.1	0.01	0.04	0.20	-0.24	0.01
中小企業・大学発ベンチャー	13	15	33	47	16	6	0	117	3.4	2.4	3.7	4.7	3.7	3.5	3.7	3.6	3.4	3.4	3.4	-0.22	0.18	-0.16	-0.15	-0.35
中小企業	6	6	19	26	6	4	0	61	3.4	2.5	3.7	4.7	4.0	3.8	3.9	3.6	3.4	3.4	3.4	-0.16	0.10	-0.34	-0.13	-0.53
大学発ベンチャー	7	9	14	21	10	2	0	56	3.4	2.3	3.7	4.8	3.5	3.3	3.5	3.5	3.4	3.4	3.4	-0.25	0.21	0.04	-0.18	-0.18
橋渡し等	16	18	72	82	65	31	3	271	4.2	2.8	4.3	5.8	4.4	4.4	4.3	4.2	4.2	4.2	4.2	0.04	-0.19	-0.09	0.04	-0.20
男性	120	175	511	701	474	204	37	2,102	4.1	2.8	4.2	5.7	4.3	4.3	4.2	4.2	4.1	4.1	4.1	-0.05	-0.06	-0.05	-0.03	-0.19
女性	16	19	59	85	43	20	6	232	4.0	2.8	4.1	5.4	4.5	4.4	4.2	4.1	4.0	4.0	4.0	-0.12	-0.18	-0.09	-0.06	-0.44
社長・役員、学長等クラス	21	33	121	142	92	16	2	406	3.7	2.6	3.9	5.2	3.9	4.0	4.0	3.9	3.7	3.7	3.7	0.06	-0.04	-0.09	-0.15	-0.23
部長、教授クラス	51	78	262	347	209	107	11	1,014	4.1	2.8	4.1	5.6	4.2	4.2	4.2	4.1	4.1	4.1	4.1	-0.01	-0.10	-0.03	0.02	-0.12
主任研究員、准教授クラス	40	57	144	219	146	70	23	659	4.3	2.9	4.3	5.8	4.6	4.5	4.5	4.3	4.3	4.3	4.3	-0.15	-0.02	-0.15	-0.01	-0.34
研究員、助教クラス	13	21	29	55	55	26	7	193	4.6	3.2	4.7	6.2	4.5	4.4	4.4	4.5	4.6	4.6	4.6	-0.09	-0.04	0.15	0.06	0.08
その他	11	5	14	23	15	5	0	62	4.0	2.9	4.2	5.5	4.4	4.4	4.4	4.3	4.0	4.0	4.0	0.02	-0.42	0.31	-0.27	-0.37
任期あり	30	56	167	223	174	59	7	686	4.1	2.8	4.2	5.7	4.2	4.3	4.2	4.1	4.1	4.1	4.1	0.06	-0.12	-0.05	0.00	-0.11
任期なし	106	138	403	563	343	165	36	1,648	4.1	2.8	4.2	5.6	4.4	4.4	4.3	4.2	4.2	4.2	4.2	-0.11	-0.05	-0.05	-0.05	-0.27
学長・機関長等	0	7	35	45	34	5	0	126	3.9	2.8	4.1	5.4	3.8	4.0	4.0	4.1	3.9	3.9	3.9	0.23	0.02	0.03	-0.16	0.12
マネジメント実務	12	11	35	60	31	10	0	147	3.9	2.9	4.1	5.2	4.0	4.0	4.0	3.8	3.8	3.9	3.9	0.00	-0.18	0.02	0.09	-0.07
現場研究者	75	124	304	450	311	137	40	1,366	4.2	2.9	4.3	5.8	4.5	4.4	4.3	4.2	4.2	4.2	4.2	-0.10	-0.09	-0.06	0.00	-0.25
大規模PIの研究責任者	7	17	36	48	29	18	0	148	3.9	2.6	4.1	5.6	4.4	4.4	4.4	4.3	4.1	3.9	3.9	0.01	-0.09	-0.23	-0.17	-0.49
国立大学等	49	99	240	356	236	99	27	1,057	4.1	2.8	4.2	5.7	4.4	4.3	4.2	4.2	4.1	4.1	4.1	-0.08	-0.12	0.00	-0.06	-0.26
公立大学	5	8	29	29	18	4	2	90	3.7	2.5	3.8	5.1	4.0	3.9	3.8	3.6	3.7	3.7	3.7	-0.07	-0.13	-0.20	0.12	-0.29
私立大学	24	27	83	119	81	35	5	350	4.2	2.9	4.2	5.7	4.3	4.4	4.4	4.2	4.2	4.2	4.2	0.09	-0.06	-0.20	0.00	-0.17
第1グループ	8	17	43	78	58	33	8	237	4.6	3.3	4.6	6.1	4.8	4.7	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	-0.03	-0.13	0.01	-0.02	-0.16
第2グループ	15	21	81	110	80	34	10	336	4.3	3.0	4.3	5.8	4.6	4.6	4.4	4.5	4.3	4.3	4.3	0.00	-0.18	0.02	-0.13	-0.29
第3グループ	17	49	89	132	64	21	4	359	3.6	2.4	3.9	5.0	4.1	3.8	3.8	3.7	3.6	3.6	3.6	-0.23	-0.03	-0.09	-0.08	-0.44
第4グループ	35	42	128	165	120	43	12	510	4.1	2.8	4.2	5.7	4.2	4.2	4.2	4.1	4.1	4.1	4.1	0.05	-0.07	-0.09	0.05	-0.06
理学	10	20	42	57	44	23	4	190	4.2	2.8	4.3	5.9	4.6	4.5	4.4	4.3	4.2	4.2	4.2	-0.10	-0.16	-0.13	-0.04	-0.42
工学	22	37	96	124	94	38	14	403	4.2	2.8	4.3	5.8	4.4	4.4	4.3	4.2	4.2	4.2	4.2	-0.16	-0.09	0.01	0.02	-0.21
農学	8	15	38	56	35	20	3	167	4.2	2.8	4.2	5.8	4.6	4.5	4.3	4.4	4.2	4.2	4.2	-0.12	-0.15	0.02	-0.16	-0.41
保健	22	30	81	132	79	31	13	366	4.2	2.9	4.2	5.7	4.4	4.3	4.3	4.2	4.2	4.2	4.2	-0.01	-0.08	-0.10	0.05	-0.14
あり(過去3年間)	21	27	120	142	93	40	2	424	4.0	2.8	4.1	5.5	4.2	4.2	4.2	4.2	4.0	4.0	4.0	0.00	0.02	-0.04	-0.15	-0.18
なし	21	8	40	41	19	14	1	123	3.9	2.6	3.9	5.3	3.8	3.7	3.4	3.6	3.9	3.9	3.9	-0.16	-0.25	0.21	-0.29	0.09
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	16	10	50	59	35	18	1	173	4.0	2.8	4.1	5.5	4.0	4.0	4.0	4.2	4.0	4.0	4.0	0.02	0.00	0.16	-0.13	0.05
なし/分からない	23	17	63	73	31	16	1	201	3.7	2.5	3.8	4.9	4.0	3.8	3.9	3.7	3.7	3.7	3.7	-0.22	0.10	-0.16	0.00	-0.29
全回答者(属性無回答を含む)	136	194	570	786	517	224	43	2,334	4.1	2.8	4.2	5.6	4.3	4.3	4.2	4.2	4.1	4.1	4.1	-0.05	-0.08	-0.05	-0.03	-0.21

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q208. (意見の変更理由)公的研究資金を用いた研究成果や研究データを公開・共有するための取組は十分だと思えますか。

	2019	2020	差	
1	3	5	2	世界的には拡大していると思う。論文のオープンアクセス化は今後も進むであろう。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	これと言って悪いとは思わなくなった。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
3	2	4	2	東京大学,東京大学医科学研究所,理化学研究所等は我々にかなり研究するためのデータを提供してくれています。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	4	2	ゲノムデータや画像データ,資料の保存などに尽力している。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
5	2	4	2	データ公開に関しては大分,進んできている。ただ,やみくもに公開するのではなく,公開することにメリット,デメリットを戦略的に考えてメリットがあるものを公開すべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	2	4	2	researchmapなどの充実と利用拡大(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
7	1	3	2	東京都の産技研と現在進行でやっています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	3	4	1	少しずつ改善されている(大学,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	コロナ禍の影響で,Web公開される情報が増えた。(大学,その他,男性)
10	2	3	1	研究者としての評価に発表業績が重視されることから,成果の公表は年々増えてきている。ただ,研究データは各研究者が抱え込み,その公開は進んでいない。(大学,その他,男性)
11	2	3	1	ポリシーの策定が完了した。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
12	4	5	1	オープンアクセスは進んでいると思います(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
13	2	3	1	徐々ではあるが,進んでいると言える。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1	公的研究資金を用いた研究成果の公開に関しては研究者間のコンセンサスが取れてきている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
15	3	4	1	機運の上昇を感じる(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
16	3	4	1	本学が獲得した外部資金がOAに使用可能です。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	外的な環境が整ってきており論文発表を行う機会が増え,競争的資金の論文発表への活用も容易となってきた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
18	2	3	1	researchmapの改善などの取り組みが見られる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	3	4	1	コロナ対策のためもあり,全国的に進んできている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	Researchmapなど評価できるが,成果を公開したことによる効果は不明(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	2	3	1	Research mapなどが少し使いやすくなったため(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1	Web of Scienceなど研究情報サービスが利用可能になりました。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	4	5	1	researchmapが定着化するなど,整備が進んでいるように思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	1	2	1	一部,英文校閲の援助がある(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
25	3	4	1	科研報告書や学位審査公開等が進んだと思う(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
26	4	5	1	近年はますます本傾向は強まってきているように見え,簡単に検索できるようになってきているのもあって利便性も高まっていると感じる。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
27	3	4	1	データセンターの活動,データジャーナルの創刊など,努力はしている。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	3	4	1	WEBベースの情報公開がこの数年でかなり進んできた印象がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
29	2	3	1	かなりの大学院博士論文が公開されている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	2	3	1	研究データの公開・共有に関しては,単に「充実」を求めるのではなく,メリハリのある対応も必要と考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
31	2	3	1	研究データの公開共有については進展がみられる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
32	2	3	1	準備されているがまだ活用されていないように思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
33	4	5	1	研究成果のオープン化は積極的に取り組まれていると感じます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
34	2	2	0	我々の領域では,個人情報が大きな壁となっています。(大学,部長・教授等クラス,男性)
35	1	1	0	インベーションが知財の秘匿と誤解している管理者が多く,税金で行う研究と民間資金で行う研究を同一に考えている誤解が実に多い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
36	2	2	0	論文へのアクセスは容易だが,研究データを公開・共有しようとする取り組みが不十分で,これに積極的に取り組むモチベーションに欠けている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
37	3	3	0	そうした取り組みは浸透しておらず,これからだと感じる。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
38	2	2	0	取り組みは研究者に任せられる部分が大きい割にインセンティブが小さい。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

39	2	2	0	オープンアクセス費用を自分の研究費から支出するのであれば、研究者にとってそれを行うメリットがない。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	2	2	0	オープンアクセス化を推進したいならば,そのための費用は公的資金から出してください。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	1	1	0	作業を担える人材がすくない(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
42	3	3	0	オープンアクセス化に追加料金を要求する論文誌が多いが,数学ではプレプリントサーバーの活用が一般化しているため必ずしも大きな問題にはなっていない。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
43	6	6	0	取り組みやすいので,こういう部分だけ頑張られると,事務仕事が増え,研究時間が減る.今で十分なので,これ以上頑張らないでほしい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
44	2	2	0	ReserachMapは入力が入力ユーザーの立場に立っていない,改善してほしい。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
45	3	3	0	事務手続きを増やさずに,取り組みを加速したほうがいいと思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	1	1	0	仕組みが多くあり過ぎて,一元管理されておらずこの成果登録を行う無駄な作業に時間を取られます.研究者がすべきことの時間確保をおこないつつ統一されたひとつの研究データ公開を希望します.本学ではエクセルの成果報告,独自の紙ベースの成果報告,e-Radなど複数ありかなりの作業を必要とされています。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
47	2	2	0	国レベルで論文のオープンアクセス化を進める必要があると考えます。(例えば米国では,NIHの予算を使って公表した論文はオープンアクセスにする,という契約になっているようです。)(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
48	1	1	0	オープンアクセス化のための支援は全くなし,そもそも,大学執行部に研究活動を推進しようという気がない.もはや高等教育機関の名に値しないというのが現状。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	2	2	0	公開と言う何か御旗のように公開という単語を使っていることに危険性を感じます. C.Lose, share戦略があつての公開ではないか(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
50	3	3	0	データ共有のインセンティブについては疑問.一方で税金を使って研究しているのであれば,最低でもデータ論文的な公表が必要ではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
51	2	2	0	公的資金の使途制限は緩和されていないと感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
52	3	3	0	これは2-6の整備の一環としてなされるべき(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
53	6	6	0	知的財産の保護の観点から,プロジェクト研究の公開のタイミング,公開範囲などを再検討すべきと思われる(特に海外に向けて)。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	1	1	0	取り組みが実施されているのは知っているが,公開すると仕事が増えるばかりで,公開するのが煩わしい.公開に対するモチベーションが湧かない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
55	2	2	0	国際共同研究を行っても,知財は日本のものだから絶対相手には知財を共有させない日本のやり方では,公開の意味もない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
56	1	1	0	AMEDはこの点を強調するが,実際には信頼性を保証するモノがないのが課題(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
57	1	1	0	大学ごとに契約なり実施し,入手するしかなさそう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
58	2	2	0	CINIIは助かっているがデータはどうだろうか。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
59	4	4	0	まだまだオープンにされていない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
60	2	2	0	公的研究費による助成を受けている研究成果は,論文・DBともすべてオープンアクセスにすべき(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
61	3	2	-1	論文のみでなくデータにもネットでアクセスできるシステムが必要(大学,社長・学長等クラス,男性)
62	3	2	-1	各事業,各研究機関任せになっているのではないか。(大学,社長・学長等クラス,男性)
63	4	3	-1	研究成果やデータの公開・共有に対するインセンティブはなく,サポートの仕組みもない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
64	3	2	-1	オープンアクセス化を強制力を持って促進すべきと考えます。(大学,部長・教授等クラス,女性)
65	3	2	-1	インセンティブ付与が十分でない。(大学,その他,男性)
66	4	3	-1	世界の流れには遅れをとっていると思う。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
67	3	2	-1	各省の受託研究などの成果や取得データがデジタルで公開することが望ましいが,そのための予算(研究とは別枠)が一向につかない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
68	4	3	-1	増えていると思うが,いまいち,アクセス方法が不明。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	4	3	-1	論文のOA化の経費を研究費と切り離して大学に支給するくらいの施策が必要(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
70	3	2	-1	限られた論文データベース企業が高額なサービス料でビジネス拡大している.そうしたサービスによる研究評価が過剰に偏っている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
71	5	4	-1	中国・韓国などの利用に制限かけるべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
72	3	2	-1	論文のオープンアクセス化が進んでいないと感じる.ジャーナルや学会毎に課金やアクセス権を設定しており,不便である.特に科研費による研究については,採択された研究申請は成果公開を義務付けるべきであり,公開に必要な経費分は科研費から支払われるべきではないか。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
73	2	1	-1	諸外国では研究支援者が行っている共有/公開の手間を研究者自ら行わねばならない一方で,研究者への論文教養成績評価の圧力が高くなっている.実質的に負のインセンティブが強まっていることが危惧される。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
74	3	2	-1	オープンアクセス化する費用の補助が少ない(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	2	1	-1	本学の学術リポジトリは,博士論文のみを収録し,大学の研究者によって発表された論文全般を収録・公開するものではないから。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	2	1	-1	インセンティブが無いため(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

77	4	3	-1	一般的な意味での情報公開には勤めているが、それ以上のデータの公開に対するインセンティブは不十分ではないかと思う。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
78	3	2	-1	全般的な印象としては、国際発信や研究コミュニティ以外への発信が、進んではきたもののまだ工夫が不足。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
79	4	3	-1	オープンアクセス化は個人の研究費負担であり、国としてオープンアクセスが方針であれば、そのコストを支援すべき。今後、図書のsubscriptionはどうするのか？全てがオープンアクセス化するのであれば、図書経費は不要？(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
80	2	1	-1	医学研究領域では、とくに恒久的な公開データベースの整備が致命的に遅れているように感じます。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
81	5	4	-1	組織としては良いが評価をもっとはつきりさせるべき。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
82	2	1	-1	高騰する論文の掲載料が捻出できない(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
83	3	2	-1	コロナ禍での対応が十分とは言えない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
84	3	1	-2	公的研究資金を用いた研究成果や研究データを公開・共有するプラットフォームの存在を知らない(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
85	4	2	-2	残念ながら米国のシステムを利用するしかない。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
86	4	2	-2	成果をまとめるより前に次のプロジェクトを取りに行くように感じられる。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
87	5	2	-3	データの開示が不十分。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

Q209. 科学技術に関する政府予算は、日本が現在おかれている科学技術の全ての状況に鑑みて十分だと思いませんか。

回答者グループ	2020年度調査												各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	35	938	578	217	71	30	12	1,846	1.5	0.8	1.6	3.0	2.1	1.9	1.7	1.6	1.5	-0.25	-0.19	-0.09	-0.06	-0.58
大学等	28	798	488	177	51	26	7	1,547	1.5	0.8	1.6	2.9	2.0	1.8	1.6	1.5	1.5	-0.25	-0.18	-0.10	-0.05	-0.58
公的研究機関	7	140	90	40	20	4	5	299	1.8	0.9	1.8	3.2	2.4	2.2	2.0	1.9	1.8	-0.25	-0.22	-0.03	-0.11	-0.61
イノベーション推進グループ	20	189	241	89	30	15	5	569	2.1	1.3	2.3	3.3	2.7	2.4	2.2	2.1	2.1	-0.31	-0.15	-0.08	-0.05	-0.59
大企業	3	37	88	29	11	4	0	169	2.3	1.8	2.6	3.4	2.7	2.6	2.4	2.5	2.3	-0.12	-0.24	0.16	-0.21	-0.41
中小企業・大学発ベンチャー	7	43	50	18	7	2	3	123	2.1	1.2	2.3	3.3	2.8	2.5	2.1	2.1	2.1	-0.33	0.01	-0.40	0.00	-0.72
中小企業	4	21	28	11	1	1	1	63	2.0	1.3	2.3	3.2	3.1	2.7	2.4	1.8	2.0	-0.39	-0.28	-0.63	0.21	-1.09
大学発ベンチャー	3	22	22	7	6	1	2	60	2.3	1.1	2.3	3.6	2.6	2.4	2.7	2.6	2.3	-0.27	0.29	-0.10	-0.29	-0.36
橋渡し等	10	109	103	42	12	9	2	277	1.9	1.1	2.1	3.3	2.6	2.1	2.0	1.9	1.9	-0.45	-0.15	-0.06	0.03	-0.63
男性	44	1,009	741	279	92	42	15	2,178	1.7	0.9	1.8	3.1	2.2	2.0	1.8	1.7	1.7	-0.27	-0.17	-0.09	-0.05	-0.58
女性	11	118	78	27	9	3	2	237	1.5	0.8	1.7	2.9	2.2	2.0	1.7	1.6	1.5	-0.22	-0.28	-0.10	-0.06	-0.66
社長・役員、学長等クラス	6	187	165	44	17	5	3	421	1.6	0.9	1.9	3.0	2.2	2.0	1.8	1.7	1.6	-0.29	-0.18	-0.06	-0.11	-0.64
部長、教授クラス	12	499	365	131	41	13	4	1,053	1.6	0.9	1.8	3.0	2.1	1.8	1.7	1.6	1.6	-0.28	-0.17	-0.08	-0.02	-0.56
主任研究員、准教授クラス	20	318	213	89	30	20	9	679	1.8	0.9	1.8	3.2	2.3	2.1	1.9	1.8	1.8	-0.20	-0.12	-0.14	-0.02	-0.48
研究員、助教クラス	10	97	53	29	10	6	1	196	1.7	0.8	1.7	3.2	2.4	2.2	1.9	1.8	1.7	-0.23	-0.29	-0.03	-0.11	-0.65
その他	7	26	23	13	3	1	0	66	1.9	1.1	2.2	3.4	3.0	2.3	2.2	2.1	1.9	-0.62	-0.17	-0.07	-0.22	-1.08
任期あり	10	314	251	94	34	9	4	706	1.7	0.9	1.9	3.1	2.3	2.1	1.8	1.7	1.7	-0.31	-0.14	-0.07	-0.02	-0.59
任期なし	45	813	568	212	67	36	13	1,709	1.6	0.9	1.8	3.0	2.2	1.9	1.8	1.7	1.6	-0.17	-0.26	-0.14	-0.07	-0.58
学長・機関長等	0	64	49	10	3	0	0	126	1.2	0.8	1.6	2.7	1.7	1.6	1.4	1.3	1.2	-0.16	-0.22	-0.03	-0.10	-0.50
マネジメント実務	2	70	61	25	0	1	0	157	1.5	0.9	1.9	3.0	2.0	1.8	1.7	1.5	1.5	-0.19	-0.14	-0.15	-0.05	-0.54
現場研究者	31	728	415	167	63	27	10	1,410	1.6	0.8	1.6	3.0	2.1	1.9	1.7	1.6	1.6	-0.27	-0.19	-0.08	-0.05	-0.59
大規模PIの研究責任者	2	76	53	15	5	2	2	153	1.5	0.8	1.7	2.9	2.1	1.9	1.7	1.6	1.5	-0.18	-0.19	-0.16	-0.06	-0.60
国立大学等	13	601	321	113	34	18	6	1,093	1.4	0.8	1.5	2.8	2.0	1.7	1.5	1.4	1.4	-0.26	-0.18	-0.12	-0.05	-0.61
私立大学	5	36	37	12	2	3	0	90	1.8	1.0	2.1	3.1	2.2	2.1	2.0	1.8	1.8	-0.11	-0.13	-0.11	-0.09	-0.44
私立大学	10	161	130	52	15	5	1	364	1.7	0.9	1.9	3.1	2.2	2.0	1.8	1.7	1.7	-0.24	-0.18	-0.08	-0.03	-0.53
第1グループ	2	134	64	27	10	8	0	243	1.5	0.8	1.5	2.9	2.2	1.9	1.5	1.5	1.5	-0.35	-0.34	-0.04	0.00	-0.73
第2グループ	2	185	113	31	12	6	2	349	1.4	0.8	1.6	2.8	1.9	1.7	1.6	1.4	1.4	-0.18	-0.15	-0.13	-0.05	-0.50
第3グループ	12	195	107	42	11	7	2	364	1.4	0.8	1.6	2.9	2.0	1.8	1.6	1.5	1.4	-0.25	-0.11	-0.11	-0.09	-0.57
第4グループ	12	252	189	67	17	5	3	533	1.5	0.9	1.8	3.0	2.0	1.8	1.7	1.6	1.5	-0.20	-0.16	-0.10	-0.04	-0.51
理学	2	119	52	12	7	7	1	198	1.3	0.7	1.4	2.6	2.0	1.8	1.6	1.4	1.3	-0.24	-0.20	-0.16	-0.10	-0.70
工学	13	218	109	56	18	7	4	412	1.6	0.8	1.6	3.1	2.1	1.9	1.7	1.6	1.6	-0.28	-0.16	-0.05	-0.07	-0.57
農学	4	90	50	21	7	2	1	171	1.5	0.8	1.6	2.9	1.8	1.6	1.6	1.5	1.5	-0.27	-0.01	-0.07	-0.01	-0.36
保健	6	184	135	42	13	7	1	382	1.5	0.9	1.8	2.9	2.1	1.9	1.6	1.6	1.5	-0.20	-0.27	-0.09	-0.03	-0.59
あり(過去3年間)	11	148	180	68	23	12	3	434	2.1	1.2	2.3	3.3	2.7	2.3	2.2	2.2	2.1	-0.35	-0.11	-0.07	-0.10	-0.64
なし	9	41	61	21	7	3	2	135	2.2	1.4	2.4	3.3	2.6	2.5	2.1	2.0	2.2	-0.10	-0.34	-0.11	0.14	-0.41
あり(過去3年間)	4	48	85	32	14	4	2	185	2.3	1.6	2.5	3.6	2.7	2.6	2.2	2.3	2.3	-0.08	-0.40	0.14	0.00	-0.35
なし(分からない)	13	71	89	32	10	7	2	211	2.1	1.2	2.3	3.3	2.9	2.4	2.5	2.3	2.1	-0.48	0.12	-0.30	-0.16	-0.81
全回答者(属性無回答を含む)	55	1,127	819	306	101	45	17	2,415	1.7	0.9	1.8	3.1	2.2	2.0	1.8	1.7	1.7	-0.26	-0.18	-0.09	-0.05	-0.59

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q209. (意見の変更理由)科学技術に関する政府予算は、日本が現在おかれている科学技術の全ての状況に鑑みて十分だと思いますか。

	2019	2020	差	
1	1	3	2	国の予算も限られているので、配分の方法を考える必要があるのでは。(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	ムーンショット計画が公募された。(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	この数年間で、研究予算は多様化され、獲得しやすくなったと思います。また研究コスト自体が下がっています(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
4	1	3	2	若手への予算投下,ムーンショット,共創の場など新たなコンセプトの予算が出てくるなど変化がみられる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
5	1	3	2	総額としては極端に少ないわけではない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
6	1	3	2	経済規模から考えて、現行予算額はいたしかたない側面もある。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	3	2	政府の財政状況を鑑みるに十分に大きな金額を科学技術に費やしていると感じる。一方で、例に示された2018年度と2020年度の約0.9兆円の増額が、我々研究者レベルでは全く体感できない。むしろ研究費はこの2年で減っている。どこへ消えているのでしょうか？(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	1	2	1	国家予算を考えるとなかなか投資できない現状であるが、研究費を受ける側の意識も変革せねばならない(大学,社長・学長等クラス,男性)
9	3	4	1	予算額としては十分、分配の仕方に問題あり。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1	十分とは言えないが、年々微増しているため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
11	1	2	1	年々良くなってきていることは感じるものの、十分にはほど遠い。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	1	2	1	総論としては充実しているのですが、新規分野にはお金はこないですね。先端研究は、政府予算はつきにくい印象です。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	2	3	1	どこに重点化するのが大事で、それほど不十分ということでもないと思うようになった。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1	ビックネームによる寡占(既得利益)の状態が相変わらず続いているが、政府による予算の総額が十分と思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
15	3	4	1	補正込みの増額分をベースに変更した。コロナ禍で種々停滞傾向のある中において予算実行する為に、実質実効のある予算配分が必要と考える。(DXの基盤強化など)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1	金額の総額に関しては、改善の方向にあるが、選択と集中が不十分と感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1	金額的に改善しているが、十分とは言えない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
18	1	2	1	予算自体に加えて、使い方のことも考慮する必要があるから。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	1	1	0	欧米諸外国に比して少なく、世界をリードするどころか立ち遅れが懸念される(大学,社長・学長等クラス,男性)
20	1	1	0	イノベーションという悪しきキーワードが使われ始めた10年前からわが国の科学研究は、科学ではなくなっている。技術と基礎研究で技術に重点を置きすぎている。この状況が今後も続く、いずれ近い将来、わが国は科学研究最貧国になることは確実である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
21	1	1	0	科学技術立国をめざすのであれば不十分である(大学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	2	0	額の問題ではなく、質の問題がある。つまり、トップダウンに偏重しすぎ。(大学,部長・教授等クラス,男性)
23	1	1	0	GAFAM一社の研究予算より少ないのはどうか？(大学,部長・教授等クラス,男性)
24	1	1	0	民間企業の予算に期待しようとする方向にあるように思うが、結果的に短期成果を追う開発型の研究に集中することになり、長期的視点を持っていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
25	1	1	0	GDP比率が、どうのこうのでは無く、研究費を減額すること自体が、安定した研究環境をむしろ損んでいる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
26	2	2	0	どのような支援が必要かの分析と対応が十分でない。総額よりは、配分の仕方への検討が望まれる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
27	4	4	0	一部の大学に偏りすぎているが、それらの大学では十分である。(大学,その他,男性)
28	2	2	0	・欧米,特に中国に比べて格段に劣っている。・全体額はかなり大きいと思うが、大学が自由に使える運営交付金が大幅に減ってしまったことが致命的。大学への公的資金の投入水準が低すぎる。・ある程度の予算は配分されていると思うが、特定の研究者に偏る傾向がある。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
29	1	1	0	基盤経費が来ないなら、競争的資金の額や幅を増やして欲しい。予算が限られすぎている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
30	1	1	0	「社会に役立つ」という言葉に代表されるように、そちらに関連する研究に研究費が回っていて、宇宙の形成や生命の起源などの自然科学研究に使える研究費の公募は科研費に限られている(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	5	5	0	国際比較では全く十分ではないが、日本の財政状況からするとやむを得ない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	1	1	0	大きいお金は信じられないくらいにゆるゆるで一部の既得権者に配分される。本当に必要な研究者は小さいお金を熾烈な競争の元で獲得レースを強いられる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
33	1	1	0	予算の総額は不十分ではないかもしれませんが、その使い方や配分の仕方が間違っていると考えます。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	1	1	0	総額の問題もあるが、競争的な側面が強くなり過ぎている点を危惧する。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
35	2	2	0	OECDと比べて貧弱,補正予算頼みの不安定な資金より安定な予算を望む(大学,第2G,その他,男性)

36	1	1	0	基礎的なものへの予算が少ない(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
37	1	1	0	過剰な選択と集中のせいで,全体に行き渡っていないのでは?(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
38	2	2	0	他国に比べると少ないと思います(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
39	2	2	0	一部の人気のあるところに多重に手厚く手当されており,10年後,20年後を見据えた分野等には回っていないように思います.(大学,第3G,工学,社長・学長等クラス,男性)
40	1	1	0	国際的な評価が現状の日本を物語っている.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
41	6	6	0	少子高齢化の傾向が全く改善されない状況では,予算額自体が増やせないというのは理解できる.ただ,明らかに研究費の過度な集中によって無駄金が大量に発生していて,その無駄金の捻出のために国立大学の基盤運営費が削られて若手のポストが減っていくという現状は受け入れがたく,改善が必要だと思う.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	1	1	0	配分がうまくできていない(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
43	1	1	0	特定の研究者や組織に集中して配分されていると思われるので,予算がアップしたとしても,多くの研究者にとって十分であると感じない.(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
44	1	1	0	まったくもって不十分.(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
45	1	1	0	運営費交付金の減少を止めない限り,全ての大学関連の環境は悪化せざるを得ない.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
46	1	1	0	予算は増えても結局一極集中,もしくは一部のグループ間の既得権益になっている(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
47	2	2	0	分野の偏りがある.また投下する大学に偏りがある.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
48	1	1	0	運営費交付金の削減が継続しており,生活費の削減が研究活動に影響を与えている.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
49	1	1	0	OECDの国際的な比較データを見る限り,極めて低レベルと思われる.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
50	1	1	0	競争が激しくなっている.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
51	1	1	0	1どころか,-100をつけたいくらい,不十分です.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
52	1	1	0	研究者の直接経費は年々減っています.科学技術関係予算と研究者の直接経費を教えてください.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	1	1	0	基盤的資金が減っており,競争的資金が増やされても,それを獲得できるのはほんの一部の研究者だけであり,地方国立大の教員は非常に厳しい局面に置かれている.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
54	1	1	0	額は大きくなっているが所謂紐付きで目的が政府決定の研究に予算配分され,基礎研究は難しくなっている.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
55	1	1	0	予算減少が科学的技術の低迷につながっていると思う(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
56	1	1	0	特定の研究領域に配分する研究費が多すぎる.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
57	1	1	0	対GDP費でOECD国の中でかなり少ないと思います.産業を起こすのも教育・研究,人材が資源であるという観点からは,医療費やインフラ投資の予算をもっと人を育てる予算に充てても良いのではないかと思います.そうでないこの国は人から潰れます.日本人の知性の平均値を上げることが必要だと考えます.また天才を見つけたら杭を打つように潰すことも集団主義の大学で見聞します.天才を伸ばしてあげる度量が組織を統治する人達に必要なかもしれません.良くも悪くも日本は英国の後追いをしているように私には見えます.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	2	2	0	予算が増えている実感はない.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	1	1	0	国として,教育と科学への投資が少なすぎる.(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
60	1	1	0	量子やAIなど重点領域として設定されたものへの予算措置は手厚いが,反面それら以外の領域への予算は極端に縮減されており,新たな研究の開拓が困難な状況と感じる.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
61	1	1	0	省庁が予算配分を検討する際に,特に医療系では 医療現場の状況を十分に理解していないと思われる.臨床試験を行った後に医療を存続させることまで考慮するべきである.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
62	1	1	0	デフレが続く国自身が貧困化しているのが問題.経済成長のためには財政拡大が必要であり,教育,研究にもっと積極的に予算が使われるべき.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
63	1	1	0	国の研究開発費総額は他国に比肩できるが,政府が責任を持つ部分は大きく見劣りする.また予算費目の書き換えで科学技術予算を大きく見せるなど,正しい方法とは思えない.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
64	1	1	0	国の予算レベルを考慮するともう少し科学技術に投資されても良いと考える.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
65	2	2	0	補正予算が有効に使われているか甚だ疑問.計画書を短期間(短時間)で準備し,審査もあいまい.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	1	1	0	省庁の委託研究費は競争的資金に含むべきでない.科研費予算を拡充すべき.人件費と研究費のバランスの適正についても各国比較すべき.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	1	1	0	科学立国なんて遠い昔の話.もう壊滅的なところまできていると思う.(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
68	1	1	0	説明分の予算のうち科研費のように何にでも利用できる予算は極めて少ない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
69	1	1	0	中国,米国,EUと比較して,全く足りない.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
70	1	1	0	もともと少なかったのが,何故かそれがさらに削減されている.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
71	1	1	0	ばらまきに近いように感じる.焦点が定まっていない.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
72	2	2	0	少ないものもあるが,科学技術に関する情報が一般の人々に知らされていない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
73	2	2	0	配分の問題でもある.また,研究データ・論文引用など,国内でもっと安易にアクセス可能となることが望まれる.こちらへの予算配分が望まれる.研究者全員にとって,平等に利益をもたらす.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
74	2	2	0	今の経済から見ると十分というしかない.(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)

75	1	1	0	欧米,中国などに大きく遅れをとる状況を危惧しております。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
76	1	1	0	公平ではない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
77	2	1	-1	条件の良い公的研究資金が減っている(大学,部長・教授等クラス,男性)
78	3	2	-1	最近のマスコミの報道では日本の(大学の)研究費は他の先進諸国に比べて,人口当たりあるいはGDP比で少ないと報道されている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
79	2	1	-1	総額では無く,研究費の配分方法に問題がある。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
80	2	1	-1	不十分だし,それに対する魅力も若い人は感じていない(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	3	2	-1	少なくとも地方国立大学(研究大学)における研究環境は十分とは思えない。配分先の選択の問題かもしれない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
82	2	1	-1	全く,不十分である。我が国の科学技術力は急速に低下しつつあり,危機的状況にある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
83	2	1	-1	予算の規模というよりは,予算の配分方法に改善の余地があるように思います。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
84	3	2	-1	人文科学系研究の予算を削って自然科学系に回すべき。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
85	3	2	-1	短期的成果を求める研究費は増えているが,逆に基礎的研究費が不十分となっている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
86	3	2	-1	外国と比べると見劣りする。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
87	2	1	-1	他の先進諸国に比して,絶対金額も予算比率においても低いといわざるを得ない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
88	4	3	-1	総額は十分だが配分方法が悪い。ムーンショットのような無駄遣いをすべきでない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
89	3	2	-1	特定の項目に予算が集中しすぎている。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
90	2	1	-1	中国と比較し,十分とは言えない。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
91	2	1	-1	基盤的経費を充実させるべきと考えたため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
92	3	2	-1	現状では中国に引き離されていくのは必至(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
93	4	3	-1	デジタル情報技術を充実させないとダメなのでは?(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
94	5	4	-1	海外機関と比較すると,不十分であると感じております。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
95	2	1	-1	見かけの科学技術予算は増えているように見えても定年延長して人件費の基本である交付金を減少させているので若い優秀な人を雇えない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
96	3	2	-1	他国に比べて,割合が低いと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
97	3	2	-1	左記のように実質的には増加しているが,世界からみたレベルでは,競争力を保てないように思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
98	2	1	-1	先進国として少なすぎる。優秀な人材も育たない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
99	5	4	-1	予算規模は適当だと思いますが,基礎研究的な課題にも少し配慮があってもよいのでは,と思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
100	2	1	-1	諸外国に比べると非常に低いとわかった。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
101	3	2	-1	コロナ禍のため,予算並びに活動が鈍化している(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
102	2	1	-1	日本の競争力は低下している。GDP比2%程度に増加すべきと考える10兆円規模ぐらいで競争力を回復すべき(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
103	2	1	-1	もともと基礎的な大学への科学技術予算の減少により,年々状況が危機的になっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
104	2	1	-1	諸外国の伸びに比較して,やはり低さが年々目立っているように思います。(民間企業等,その他,男性)
105	4	2	-2	その時々ホットな話題に予算が重複して割り当てられているように感じるため(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
106	6	4	-2	人材育成に,大きな予算を投与したほうがいいです。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
107	5	3	-2	隣国(中国等)の考慮すると,予算の増額は必要だと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
108	3	1	-2	金額がなぜ算出されているかわからないが,日本の実質GDP,名目GDPを見れば,ヨリ科学技術立国への路を進むべき(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
109	4	2	-2	大学研究機関において予算確保が年々難しくなっているように思う。またその影響からか世界的に見て研究力の低下を感じるため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
110	3	1	-2	不足しているから有能な研究者が他国に流れる。予算申請・変更が面倒,一部の不正により他研究員の手続きが煩雑になる等,多々問題があると思う。(民間企業等,その他,男性)
111	5	2	-3	政府予算はかなり多いと思っていたが,昨今の新聞報道などをみると諸外国に比べてかなり劣っていると云わざるを得ない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
112	4	1	-3	グローバルな社会とは,技術力と経済力による富の奪い合い社会のことと考えることが出来る。競争していくためには,科学技術に掛ける予算は今のままでは不十分と思う。民間企業の研究競争力を支えることが出来る研究者の育成が必要不可欠である。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
113	5	2	-3	基礎研究の充実必須であり,国研への予算配分をもっと増やし,大学の教員は教研分離により,国研を兼務してそこで研究するようなクローブ制度が必要ではないか(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
114	5	2	-3	予算が十分でなくポストドクなどスタッフを雇えていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

Q210. 政府の公募型研究費(競争的研究資金等)にかかわる間接経費は、十分に確保されていると思いますか。

回答者グループ	2020年度調査											各年の指数						指数の変化					
	分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	156	362	434	452	242	156	79	1,725	3.6	1.9	3.6	5.3	4.0	3.8	3.7	3.6	3.6	3.6	-0.23	-0.10	-0.04	-0.05	-0.41
大学等	129	320	370	370	201	122	63	1,446	3.5	1.9	3.5	5.2	3.9	3.7	3.6	3.5	3.5	3.5	-0.20	-0.14	-0.04	-0.05	-0.43
公的研究機関	27	42	64	82	41	34	16	279	4.1	2.4	4.0	5.9	4.4	4.1	4.2	4.1	4.1	4.1	-0.36	0.13	-0.07	-0.06	-0.35
インバウンジョン係職グループ	84	90	168	123	67	44	13	505	3.4	2.0	3.3	5.0	3.8	3.6	3.5	3.5	3.4	3.4	-0.15	-0.10	-0.04	-0.07	-0.37
大企業	39	17	58	35	10	12	1	133	3.2	2.1	3.1	4.5	3.5	3.4	3.4	3.4	3.2	3.2	-0.11	-0.01	0.06	-0.27	-0.32
中小企業・大学発ベンチャー	23	23	33	23	18	6	4	107	3.3	1.9	3.2	5.1	3.2	3.4	3.4	3.3	3.3	3.3	0.11	-0.04	-0.03	-0.04	0.01
中小企業	20	6	19	10	7	4	1	47	3.2	2.2	3.2	5.1	3.2	3.5	3.4	3.4	3.4	3.4	0.24	-0.04	-0.05	0.07	0.22
大学発ベンチャー	3	17	14	13	11	2	3	60	3.2	1.5	3.2	5.2	3.4	3.4	3.3	3.3	3.2	3.2	0.02	-0.05	-0.01	-0.12	-0.16
橋渡し等	22	50	77	65	39	26	8	265	3.5	2.0	3.5	5.3	4.1	3.8	3.6	3.5	3.5	3.5	-0.30	-0.19	-0.11	0.01	-0.60
男性	200	400	552	522	282	186	80	2,022	3.5	2.0	3.5	5.3	3.9	3.7	3.6	3.6	3.5	3.5	-0.20	-0.09	-0.03	-0.05	-0.36
女性	40	52	50	53	27	14	12	208	3.4	1.7	3.4	5.1	4.2	3.9	3.6	3.5	3.4	3.4	-0.36	-0.22	-0.16	-0.09	-0.83
社長・役員・学長等クラス	37	76	139	113	37	19	6	390	3.0	1.9	3.1	4.5	3.2	3.1	3.0	3.1	3.0	3.1	-0.11	-0.11	0.04	-0.08	-0.25
部長・教授クラス	67	189	278	271	144	76	40	998	3.5	2.0	3.5	5.1	3.9	3.6	3.6	3.5	3.5	3.5	-0.26	-0.05	-0.08	0.04	-0.35
主任研究員・准教授クラス	84	141	135	132	95	77	35	615	3.8	1.8	3.7	5.9	4.3	4.2	3.9	3.9	3.8	3.8	-0.13	-0.26	-0.04	-0.09	-0.52
研究員・助教クラス	40	36	33	42	20	25	10	166	3.9	1.9	3.9	6.1	4.3	3.9	4.0	4.2	3.9	3.9	-0.33	0.12	0.12	-0.23	-0.32
その他	12	10	17	17	13	3	1	61	3.5	2.2	3.7	5.2	3.6	3.7	3.7	3.4	3.5	3.5	0.13	-0.01	-0.32	0.15	-0.05
任期あり	74	116	179	193	85	49	20	642	3.5	2.1	3.6	4.9	3.9	3.8	3.6	3.5	3.5	3.5	-0.13	-0.14	-0.11	-0.05	-0.43
任期なし	166	336	423	382	224	151	72	1,588	3.6	1.9	3.5	5.4	3.9	3.7	3.6	3.6	3.6	3.6	-0.25	-0.08	-0.01	-0.06	-0.39
学長・機関長等	1	20	48	43	11	3	0	125	2.9	2.1	3.1	4.3	3.1	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	-0.16	-0.03	-0.02	0.00	-0.21
マネジメント実務	2	27	55	52	13	8	2	157	3.1	2.0	3.2	4.5	3.2	3.1	3.1	3.0	3.1	3.0	-0.08	-0.02	-0.02	0.01	-0.11
現場研究者	149	282	290	314	198	137	71	1,292	3.7	1.9	3.7	5.7	4.2	4.0	3.8	3.8	3.7	3.7	-0.23	-0.14	-0.02	-0.07	-0.46
大規模PIの研究責任者	4	33	41	43	20	8	6	151	3.3	1.9	3.4	4.9	3.8	3.4	3.5	3.2	3.3	3.3	-0.41	0.10	-0.28	0.11	-0.48
国立大学等	80	235	255	255	146	92	43	1,026	3.5	1.8	3.5	5.3	3.9	3.7	3.5	3.5	3.5	3.5	-0.21	-0.11	-0.01	-0.05	-0.38
公立大学	9	13	21	26	14	8	4	86	3.9	2.3	3.9	5.5	4.4	4.2	4.0	3.9	3.9	3.9	-0.20	-0.27	-0.05	-0.02	-0.53
私立大学	40	72	94	89	41	22	16	334	3.4	1.9	3.4	4.9	3.9	3.7	3.5	3.4	3.4	3.4	-0.18	-0.22	-0.11	-0.04	-0.55
第1グループ	17	54	54	49	35	23	13	228	3.6	1.8	3.5	5.7	4.1	3.8	3.6	3.7	3.6	3.7	-0.31	-0.25	0.12	-0.08	-0.51
第2グループ	28	79	86	74	48	28	8	323	3.3	1.7	3.3	5.1	3.7	3.5	3.3	3.3	3.3	3.3	-0.15	-0.20	-0.06	0.00	-0.41
第3グループ	35	85	80	86	44	28	18	341	3.4	1.7	3.4	5.2	3.9	3.7	3.6	3.6	3.4	3.4	-0.19	-0.14	0.00	-0.16	-0.49
第4グループ	44	96	139	141	66	36	23	501	3.5	2.0	3.5	5.0	3.8	3.7	3.6	3.5	3.5	3.5	-0.19	-0.06	-0.12	0.03	-0.34
理学	20	41	47	37	32	15	8	180	3.5	1.8	3.4	5.5	3.9	3.8	3.8	3.6	3.6	3.5	-0.16	0.05	-0.24	-0.07	-0.42
工学	46	92	79	90	65	33	20	379	3.6	1.7	3.7	5.6	4.1	3.8	3.7	3.7	3.6	3.6	-0.30	-0.13	-0.01	-0.03	-0.47
農学	21	32	35	41	20	15	11	154	3.8	2.0	3.7	5.6	4.2	3.9	3.8	3.8	3.8	3.8	-0.21	-0.17	0.05	-0.04	-0.37
保健	32	86	82	84	44	39	21	356	3.6	1.7	3.5	5.6	4.1	4.0	3.7	3.7	3.6	3.6	-0.09	-0.37	0.09	-0.14	-0.50
あり(過去3年間)	54	72	121	94	59	33	12	391	3.5	2.0	3.4	5.2	3.8	3.7	3.6	3.6	3.5	3.5	-0.15	-0.03	-0.02	-0.15	-0.36
なし	30	18	47	29	8	11	1	114	3.1	2.0	3.0	4.5	3.3	3.2	2.7	2.7	3.1	3.1	-0.12	-0.49	0.00	0.38	-0.22
あり(過去3年間)	30	26	57	37	20	16	3	159	3.4	2.1	3.2	5.0	3.6	3.6	3.5	3.8	3.4	3.4	-0.05	-0.08	0.26	-0.38	-0.25
なし(分からない)	47	32	71	44	13	14	3	177	3.0	2.0	3.0	4.5	3.3	3.2	3.1	2.9	3.0	3.0	-0.15	-0.04	-0.25	0.17	-0.28
全回答者(属性無回答を含む)	240	452	602	575	309	200	92	2,230	3.5	2.0	3.5	5.2	3.9	3.7	3.6	3.6	3.5	3.5	-0.21	-0.10	-0.04	-0.05	-0.40

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q210. (意見の変更理由)政府の公募型研究費(競争的研究資金等)にかかわる間接経費は、十分に確保されていると思いますか。

	2019	2020	差	
1	2	4	2	大部改善された(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
2	1	3	2	配分ルールは各機関によりますが, 全体的に妥当だと思います。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
3	1	3	2	科研費やJSTの大型予算(CRESTやERATO)においては, 直接経費に対して3割の間接経費を確保している点は評価できる。しかし, 一方でNEDOでの間接経費は10~15%であり, 十分とは言えない。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
4	1	3	2	予算は確保されていますが, 採択時に減額されることが多く, それが間接経費分にまわされる印象があります。間接経費, 3割は妥当だと思います。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
5	1	3	2	間接経費は全て大学に吸い上げられ, 何に要されているのかが一切分からない。(大学, 第4G, 理学, 研究員・助教クラス, 女性)
6	2	3	1	間接経費としては意識づけが行われてきている(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
7	2	3	1	少し改善されたと感じる(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
8	1	2	1	改善があった。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
9	1	2	1	直接経費の一律30%が定着しつつある。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
10	1	2	1	公的競争資金は30%が定着しつつある。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
11	3	4	1	30%ルールが浸透し, 充実しつつある。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
12	3	4	1	デジタル化による効率化の代わりに間接費割合を下げるべき(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
13	2	3	1	間接経費は不十分とは言えない。(大学, 第4G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
14	1	2	1	公募型研究費への間接経費30%が確保されるようになったことは評価する。民間からの研究費に対しても, 間接経費の考え方を徹底することも必要である。(大学, 大学共同利用機関, 社長・学長等クラス, 女性)
15	2	3	1	間接経費を如何に使えるかが浸透してきた(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
16	5	6	1	間接経費が各機関の予備収入になっており, 研究現場の支援では無く, 大学運営資金源のように別のものに消えていることもあるのではないかと。費用の用途のみで無く, 実態を計測できることが必要だと考える。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
17	1	1	0	研究者のみでは研究が行えないことを理解していただきたい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
18	1	1	0	実際に, 国プロは, 民間の共同研究より少額の間接経費しか認められなかった。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
19	2	2	0	30%が一般的であるが, 40%に増額してもよいのではないかと。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
20	1	1	0	間接経費を確保して, 大学共通の事務合理化(紙での処理の削減など)を進める必要があると考えます(大学, 部長・教授等クラス, 女性)
21	3	3	0	間接経費のほとんどを本部が吸い上げざるを得ない状況を考えれば, 間接経費は不十分であると言わざるを得ない。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
22	1	1	0	〇大の場合, 全て召し上げられてしまって, 研究者に全く届かない。なんのための間接経費かわからない。国から大学に強く要望して研究者に利益になるように是正して欲しい。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
23	6	6	0	間接経費は多すぎて, その研究とは全く関係ない部分で使われている。(大学, 第1G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
24	3	3	0	目的によるが金額は充分だと思う。ただ間接経費の趣旨, 目的が充分浸透していない。支出側は間接経費込みで研究費を考えるが, 研究者は直接経費しか研究に使えない。研究補助費(人件費)をどう考えるか, 了解が必要。(大学, 第2G, その他, 男性)
25	1	1	0	間接経費は事務の方が多く利用して研究者は利用できない仕組みを改善して欲しい。もしくは, 研究者の利用できる環境を整えて欲しい。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
26	2	2	0	30%以上を目指しても良い。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
27	2	2	0	文科省は良いが, 経産省系などは低すぎる(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
28	2	2	0	研究者自身のマネジメントで収まらず支援員を必要とする科研費基盤A以上の規模において, 間接経費(人件費)は全く足りない。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
29	3	3	0	特に総務省等, 科研費以外の予算の場合に, 間接経費に相当する支援が学内で得られていません。金額の問題ではなく, 大学側の外部資金の捉え方の問題であると考えています。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
30	1	1	0	ほとんど全てが所属組織にとられ, 研究以外の用途に使われている。科学技術関係予算と研究者が使う間接経費の割合の推移を明らかにしてください(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
31	2	2	0	間接経費の配分はともありがたいが, 自身で自由に使える予算にはなりづらく, 予算でなくとも何らのサポートが得られれば良いが, それもない。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
32	2	2	0	〇〇大学と〇〇大学に偏っているように思います。実力のある人に集中投資するお気持ちは分かります。しかし, 地方の大学の研究者と大学組織を大事にしないと頭が良く将来日本を廻すリーダーになってくれる若者が地方から育ちません。(大学, 第4G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
33	3	3	0	予算は破綻しているものの, 外部資金の間接経費で何とか運営は維持されている。(大学, 大学共同利用機関, 社長・学長等クラス, 男性)
34	1	1	0	間接経費で経常的なものをカバーしている現状。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
35	1	1	0	間接経費については, 額の多寡よりも, それを設けている意図をより明確にし, それがカバーできない費用を直接経費で負担できるようなくみにする必要がある。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)

36	2	2	0	中期目標で求められる一般管理費の削減が限界に達してきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	3	3	0	手当てはされているが,柔軟性や戦略性を欠く運用がされている(ように現場からは見える)(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	2	2	0	大学全体のピンハネが多い(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
39	5	5	0	不必要に十分である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
40	1	1	0	年々資金の使用制限が厳しくなっているように感じます。円滑な研究実施の大きな障壁になっています。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	3	2	-1	支援部隊の強化が底上げをする(大学,部長・教授等クラス,男性)
42	2	1	-1	米国の有力大学のオーバーヘッドマージンのとり方・割り当て方に比べると,まだまだ少ない。しかし,その必要性への理解が十分ではない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
43	2	1	-1	もう少し,間接経費に回すとよい。(大学,その他,男性)
44	3	2	-1	間接経費のうち研究者が使用できる割合が低すぎる(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	5	4	-1	十分であるが配分がうまくなされていないように思う(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	3	2	-1	大学の運営が間接経費を当てにする以上,より多くの配分が必要と感じています。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	公募型研究費の間接経費は全額が所属機関で使用される。直接経費が700万円を超えた場合だけ,一部が研究者が使用できるようになる。「間接経費の1/3は研究者に配分すること」というような一文を事務取扱要項に記載してもらえるとよい。(NEDOがそのようになっている)(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
48	4	3	-1	機関には十分かもしれないが,研究者にはその恩恵は感じられないです。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	3	2	-1	足りない(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
50	2	1	-1	科研費を獲得して間接経費をいただいても,その20%などを自由に使わせていただける大学もあれば,全部没収されて自分たちの研究室には還元されない大学もあり不公平感が否めない。国で決めてくれればよいのと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
51	2	1	-1	間接経費が機関ごとのローカルルールで研究者側からみたときにまったく使えなくなっている研究機関があるという別の問題がある。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
52	2	1	-1	間接経費が研究者のために利用されていない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
53	6	5	-1	大学によってさまざま,URAや知財経費は大学の規模によって考慮されるべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
54	4	3	-1	コロナ禍のため,予算並びに活動が鈍化している(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
55	4	2	-2	NEDOから総予算の15%を研究者に還元するよう指示されたが,学内ルールで不可となり,私への配分相当額(15%)を上乗せすることで解決した。その結果,直接経費が削減され,研究計画を見直すことになった。これでは本末転倒である。政府が問題なのではなく,学内における間接経費の配分に問題がある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	5	2	-3	研究機関の予算不足により,研究者に間接経費が配分されない,または配分割合が低くなる傾向がみられる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
57	6	1	-5	間接経費の使用について,不明瞭な点が多い。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	6	1	-5	資金管理法によって考え方に差がありすぎ,間接経費は企業では10%は難しい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

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

- 1 基礎研究の大型予算が少なくなっている。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 依然として基礎科学(応用分野の基礎分野を含む)の予算が不足している。また、人への投資(人件費)が不足している(少数の研究者の給与増ではなく、ポスト増が必要)(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
研究環境は大学によって大きな格差があると感ずる。特に、近年の地方大学における研究環境の劣化は顕著である。政府の研究費の総額としては大きい競争的研究資金の割合が大きく、結果として、過度な資金集中が生じて無駄遣いが大きい。偉大な研究成果でも、最初は地道で目立たない基礎研究の積み重ねから生み出されていくものであり、各研究者の能力を信じて、基礎研究に安定した研究資金を供給するシステムを考えるべきである。また、間接経費についても、該当する研究に投資されていないのが現状で、改善が必要である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 4 研究資金に「消耗品に限る」など使途の制限が多い。明細を明らかにする条件で使途や使用期間についても自由度が必要。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 5 ここ数年、短期的な社会実装を意識している研究に偏りがちな印象があります。また、大型研究費の審査過程(例えば「コアファンリティ構築支援」など)がやや不明瞭な印象があります。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 6 どちらかというと基礎的な部分での研究費は不足していると思われる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 7 民間の研究環境の利用や研究資金の確保を推進すべき。税額控除などのシステムを普及すべき。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 8 全体に不足している。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 9 特定の分野への偏りが大きいと思う。現在注目されている分野が、将来的にも注目される分野であるかは不明なので、将来の芽を育てるような少額な研究資金の配分も必要と思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 10 国立大学の予算規模はインセンティブ方式での変動はあるが、大学としての戦略的な展開を支援する程度となっておらず、最新の研究設備への更新を中心とした大きな支援が望まれる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 11 世界から見ると、日本の凋落が著しい。ここを打開していかないと、未来は拓かれないと思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 12 教育研究予算が先進諸外国に比してGDP比でまだまだ低い。また高校までの基礎教育においても、学習塾に頼るような付け焼刃の学びではなく公教育だけでじっくりと基礎力を育成する体制に変えないといけない。いまの高校までの教育では、大学でも、定まった結果を求める固定化された思考の人材しか入ってこない。大学からでは手遅れ。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 13 新型コロナ感染症対策から、密をさけるため研究活動が抑制されている。また、オンラインでの研究室運営の整備のため、若手研究者の研究時間が割かれており、研究環境の基盤が弱まっている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 14 諸外国に比べて、研究環境は悪化を続けていると感じる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 15 研究においてこれ以上、日本の世界ランクを下げないために思い切った財源投入が必要である。金銭面において維持、減額はありえない。工業立国の地位は毎年低下している。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 16 地域研究環境は悪化の一途をたどっています。富士山の最高峰を支える広い裾野が必要であり、現在の日本の科学研究分野の国際的な凋落からも、頂上重点主義を見直すことが求められていると考えます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 17 研究支援が相変わらずコネの部分強く感じる(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 18 研究成果や研究データを公開・共有するための予算が、大学でも、研究者個人(の獲得する研究費)でも、十分ではない。国際的な学術誌への論文の発表、オープンアクセスにかかる経費が高すぎる。また、このようなデータベース環境作りへの「支出」の必要性について、個々の研究者レベルでは同意が得られにくい。そのような資金があれば、「研究の真水部分」に充当することが個々の研究者レベルでは希望されている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 19 研究資金の確保のための各種手続きに要する時間がかかるようになってきているため、研究時間の確保が難しくなっている(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 20 医学部として医師である研究者の臨床的負担が大きすぎる。システムづくりをすべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 21 すぐ結果のもので、今はやりのものに資金が流れる傾向が強い。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 22 短期的な成果を求める風潮が強い。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 23 情報の共有化についてはアクセスする大学側の課題でもある。また、間接経費について十分に確保するためには、まず採択することなので、並行して採択率のアップ(科研費では目安として3割が種目によってあるが)も他公募についても検討頂きたい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 24 私立大学の場合、研究環境および研究資金はどうしても国立大学に比べるとよくないため、国からの補助に頼る必要がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 25 大学の研究者の研究時間が減っていることが問題(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 26 研究に使う大型共用研究施設だが、日本にある機器の数が少ないために利用が多すぎて、あまり使い勝手がよくない。これも十分な予算がないから。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 27 大型共用研究施設・設備などが、一部の研究者に独占されている状況で新参の研究者には使いにくい状況である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 28 研究予算が少ない中、資金の選択が行われる。選考の基準がインパクトファクターなどに頼られやすく、難しいテーマへの挑戦など見分けにくい。これを正すには各学会での討論を十分すべきと思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 29 研究資金の確保状況はどんどん悪化している。大学や公的研究機関で行うべき基礎研究が充実してこそ民間による実用研究に移転され、納税者にリターンがなされるものだと、政治家は理解すべき。このことを理解している政治家が現在は皆無なのが国の悲しい現実である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 30 ボトムアップ的研究資金を増やさないと、シーズが生まれない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 年に1度の応募は、大学・研究機関に継続的に雇用されている研究者対象であり、職場によっては予算を使えない組織に(一時的に)勤務していた研究者は、秋のタイミングを逃すと科研費に応募できないということがある。研究費の種類も増えてきたので、科研費など(定常的に存在している予算配分システム)も年2回応募期間(どちらかしか応募できないでもよいと思います)設置することが、今後の人材交流の意味でも重要かと考えます。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 若手研究者が意欲的に研究できる環境整備をお願いしたい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 33 競争的資金が研究資金の重要な部分を占めることとなり、研究の継続性に大きな不確定性を与えており、長期的な視点に立った研究を行いにくい状況となっている。ある種の基盤経費の支給は研究環境の維持にとって重要であると思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 34 研究支援人材がもっと必要であると考えます。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 35 一極集中の成果がでていのかどうか疑問。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 36 間接経費がどのように使われているのか不明である。競争的研究資金を獲得しても、学内の研究費の使用にかかわる不合理な制度やルールに縛られて、研究のために効果的かつ効率的に使用できないことが多い。大型の競争的研究費を獲得すると、不正を犯す可能性のある危険者とみなされるようになり、頻繁な監査や制限が課せられることになる。大学間で使用の制度やルールを統一してもらいたい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 37 用途が自由な資金が重要(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 38 例えば、米国化学会の雑誌ぐらいは、自由にWebで検索できるぐらいの予算を大学に与えてほしい。あるいは、基幹校を作ってそこへアクセスできるようにしてほしい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 39 研究費の多い、少ないをGDP比率で議論すること自身がナンセンスであると感じている。安定した研究費の確保が、毎年約束されていることが、研究の継続性の担保にとって重要と思われる。また、博士後期の学生を中心に、給与を支給できるぐらいの研究費を安定的に確保できる仕組みが無いと、いずれ博士後期課程への進学者が激減して、日本の研究は、没落していくと思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 40 研究費配分から見て、基盤部分が見劣りする傾向にあるが、研究者の意識の問題でもあり、声高らかに実用を叫ぶ声に流されないことが研究力強化に重要である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 41 予算の効率的な使用についてはまだ十分に進んでいない印象。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 研究資金も、もらったものの勝ち的な使い方、これを活用して将来に渡ってスパイラルアップしてゆく機能までは、遠いものがあるように思える。大学人の意識を、まず変える必要がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 43 若手研究者の雇用環境を含め、じっくり研究に取り組める研究資金が不足している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 44 基盤的経費で将来の研究の芽を育むことが厳しい現状には、大きな問題があると考えます(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 45 研究資金の選択と集中は研究の発展には危険が大(大学,その他,男性)
- 46 グローバルで比較すると先進国のなかで、十分な研究資金が確保されているとは感じられない。研究資金を含め、大学運営経費の削減とそれを補うための研究費獲得活動に疲弊し、本来の目的である教育・研究の機能が低下していることは、論文数の減少を一つの例にとっても明らかと思われる。(大学,その他,男性)
- 47 全体的に、日本の研究に関する資金は少なすぎる。(大学,その他,男性)
- 48 知的基盤や研究情報基盤に関して、体系的もしくは俯瞰できる情報管理の有様により、活用への拡大化が図れるのではないかと、それにより活性化に繋がるのではと考える。(大学,その他,男性)
- 49 一部の大学に偏りすぎているが、それらの大学では十分である(大学,その他,男性)
- 50 行政ニーズを重視したものが多く、基礎研究の停滞が著しい。(大学,その他,男性)
- 51 科学技術に関する政府予算は多いように見えるが、省庁間に於ける重複が目立つ。ノーベル賞受賞者関連の分野に3つの省庁が重ねて支援しているなどがあり、他分野の若手の育成に困惑が見られる。(大学,その他,男性)

- ・特に中国に比べて格段に劣っている。国を挙げての支援が喫緊の課題である。・一部部局では研究施設(建物)の老朽化,狭隘化が大問題であるが,研究機器等は共有機器や共同研究での他機関大型研究設備の使用などを含めて,大きな問題はないように思う。
- ・研究者個人の自由な発想に基づく科研費は現在の規模をキープしていただきたいと思う。また,大型研究費の多くは比較的近い将来の社会実装を意識したものが多すぎるように思う。そのようなものでないと予算として認められないようだが,もっとしっかり基礎研究や一見役に立たないように見える研究をサポートする仕組みも絶対に必要だと思う。・できるだけ多くの研究者が研究を継続できるサポートが必要であると同時に,総花形の小額の研究費を配分するだけでなく,有望な研究者にはこれまでと違う規模の思い切った援助ができる程度の全体予算確保が望まれる。特にデータ蓄積型の研究の場合は,研究期間が終了し,資金がなくなったところで,せっかくのデータ蓄積がストップするケースがある。内容によっては,組織維持をある程度サポートする制度があるとありがたい。・科学技術予算全体は現在の国力の中で配慮いただいていると考えるが,基盤研究費の比率が低いことが,未来の産業の種となる研究の多様性を確保する上で仮題となっている。・研究環境に関して,研究支援の人材配置や実験スペース等の確保の問題は大きい。通常の研究資金では賄えないことが多く,物理的な困難さや当該研究終了後の継続性にどのように対応すべきか等,検討すべき点が多い。・基盤研究費が維持されたうえでの公募型研究費の増加は有益だが,前者の削減とセットになると弊害が多い。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 52 競争的資金で代表者自身の給与を支払えるようにした方がいい。外部資金で雇用された研究者の兼業,副業を認めるべきだ。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 53 間接経費の使途等が研究科によりまちまちで,不公平感がある。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 54 これは大学の問題であるが,間接経費が大学本部や部局の事務に全て召し上げられて,研究者には間接経費が全く回ってこない。特許の支払いなど極めて不便である。なんのための間接経費かわからない。文科省は,間接経費の使用に関して,もっと資金を獲得した研究者に回るように大学に強く指示を出して欲しい。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 55 科研データベース等での情報公開が早すぎて,模倣研究が増えている。しかも,海外研究者にも丸見えなので,アイデアを模倣し放題の状態である。それは日本にとってプラスになるのか?特に,成果報告書の公開を3年程度待った方がいいのではないか?(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 56 国としての科学技術研究に対する予算があまりにも少ない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 57 公募・評価という仕組みが説明責任を果たすという考え方は,研究者では無く配分機関の機能の問題であって,研究者はその評価は論文という形で達成することが第一義で有り,説明書類等の雑務で時間を奪うことでは無い。研究論文の総数が減る現状の問題が何か,全く理解されていない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 58 いい加減に,選択と集中は失敗だったと認めて,広く科研費等を充実させ,自由な研究を長期間推進することを尊重すべきと考える。資源のないこの国の未来は,「知恵と工夫」を基本とした政策であるべきなのに,今の段階で将来どうなるかわからないことに「集中」するべきではない。また,JST・NEDOなどのプロジェクトの「審査員」に企業の部長クラスの人が多数を占めるのは反対である。真にいるべき人は,ノーベル賞クラスの人だけであり,それ以外のなんの功績もあげていない人が,大学の独創的な研究内容や人材育成方針に口を出しすぎである。特に,人材育成に重要な分野である「ものづくりを軽視」している企業の人は,国の研究費の審査にはいない方がいい。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 59 関係ない予算まで含めて科学技術予算と詐称するのはやめたほうがよい。どこからどうみても,高等教育・研究に対する国費投入額は,先進国の水準にない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 60 個人で獲得していく競争的資金はそれなりに用意されていると思うが,額が大きいものについては出来レース的な競争的資金も見受けられ,研究環境の基盤整備に関わる予算は正規のルートで組織に付けるべきと考える。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 61 公的予算の絶対値は間違い無く不足している。これは主に研究者の人件費において顕著である。最も単純には「学術を身につけて研究者になれば食うに困らない」ことを担保するだけの待遇のポストを充分準備するだけで研究環境の基礎は改善する。学術のこの基礎部分に選択と集中をかけてはならない。この前提が無ければその先の高度な研究開発を支える環境は成り立たない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 62 選択と集中の名のもとに,政府が重要と考える分野や課題への研究費配分を増やす一方で,非競争的資金(大学への運営費交付金など)を削減するという政策が大きな失敗であったことはもはやだれの目にも明らかである。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 63 学生や若手研究者が,大学を目指さないことが,研究環境や,研究資金が劣悪であることを示している。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 64 競争的研究資金の多くが,論文重視になりすぎている。審査方法が画一的になりがちなのも原因の1つであろうか。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 65 最近若手が研究費を獲得しやすくなる仕組みが少しずつ整えられていますが,その結果,私達の世代(団塊ジュニア世代)が不利になっています。また,研究費を獲得するのは有名ラボの若手が多いので,結局一部の研究室に研究費が集中し過ぎる傾向があり,しかもそれが見えにくくなっています。(大型研究費を獲得している研究室の若手が中型の若手用研究費を獲得し,結果として特定の研究室に資金が集中している)団塊ジュニア世代を広く浅く支援する研究費の仕組みがあっても良いと思います。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 66 若手の常勤のポストを増やすことが大切だと思います。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 67 資金は若干あるが,研究スペースや人材確保が難しいという場合と,スペースは十分あるが,資金不足,人材不足でやりたいことができないという場合がある。これらの良いところをうまく組み合わせられる方策があれば良いが,社会構造を根本から変えないと難しいかもしれない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 68 公的なデータベースなどが整備され,比較的低コストで研究が実施可能になってきている印象です(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 69

- 70 報告書等の煩雑な事務処理(発表論文や知財のまとめ等)をうまくデータベースとリンクするようにシステム作りを進めていただきたい。現状のe-radのシステムはバグが多く、未だに不完全で使いにくいという印象です。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 71 競争的資金の偏重がさらに目立ってきている(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 72 国際的に見た,日本発の論文数が,相対的に少なくなっているのは,研究費の採択システムに問題がある可能性があります。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 73 研究資金は,グループによってかなり差がある。研究費が少ないグループは,目を引くような研究成果をあげられていないことが多く,学内の諸雑用を押し付けられていたり,自ら進んで引き受けたりしている傾向がある。このようなグループが急に高額な競争的研究費を受けるといったことはあまりないと思えるが,研究装置などは,他のグループから譲り受けたりしながら更新している。メンテナンスにかかる費用を捻出するのも難しい場合は,グループの学生の研究もあまり芳しくないことが多く,研究者になることよりも企業への就職を優先する。学生の指導が先細りになっている傾向は,ずっと続いている。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 74 一流研究者の能力をもっと有効に活用するには,研究費によるいわゆるパイアアウトが積極的に認められ(来年度からの科研費改革),かつ教育担当教員や研究支援者の質と量が充実することが必要。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 75 事務の人手が全く足りていないように見える。また,研究教育補助者を雇う恒常的な予算があると助かる。毎年,獲得できるかわからない資金で行っているのは,雇用の安定が提供できず,優秀な人材が逃げてしまう。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 76 年間50-100万円程度の額が10年間くらい安定に確保できると多くの研究が進むと思います。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 77 大学における研究資金の獲得が熾烈であり,獲得が出来ない年度に研究が滞る。また,大学共同利用の研究施設等の予算減少が影響して施設の整備などの遅れが生じ,結果として大学で獲得した資金を効率的に使用できない状況も生じている。効率的と考えられる選択と集中の予算執行のための措置が,全体の効率を損ねている。その為,全体の予算の拡充が必要であると考えられる。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 78 競争的資金にウエイトが置かれ,萌芽的研究が行いにくい。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 79 例えば科研費の申請書作成において,日本中の研究者が相当のエネルギーと時間を費やして仕上げている。論文1本書けるくらい。基盤研究などでも,採択率を100%としても国家予算全体からみてそれほど大きな経費とは思わない。書類作成に要する時間をもっともっと研究に充てるべきだと思います。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 80 運営費交付金の低下は深刻である。新しい建物を建てるよりも,既存の建物や装置をリノベーションで活用する方法を模索して頂きたい。このままではアジアから学生を獲得するのもしんどい困難になると思う。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 81 企業や研究所に配分される研究金額に比して,大学へ配分される研究資金の額は,諸外国と比べて,少ないのではないかと。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 82 今後の共通設備運営・維持は,コロナのため,大きな問題が発生していると思います。今年度,コロナのため外部利用者数(利用収入)が大幅に減少しており,これは来年も続くと思います。また,社会システムが大きく変わっていくため,今後は,従来の利用収入まで回復することが無いでしょう。そうすると,今後の共通機器施設の運営・維持が非常に難しいと思います。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 83 多様な研究のシーズに対して広く資金を提供する仕組みを削減してきた悪影響が顕著に出始めていると思う。特に基礎研究の分野で,基礎的な研究資金の減少は,若手人材の減少と直結している。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 84 民間等との共同研究に関する間接経費率が2018年度10%,2019年度20%,2020年度30%と大幅に上昇。間接経費の研究現場への還元率(1/4)の問題もあるが,企業との契約金額は増えないため,結果として研究の直接経費が大きく減少する事態がおきている。当方のプロジェクトは外部資金のみで人件費,設備維持費,光熱費,直接経費を賄っているため,プロジェクト運営に大きな支障が出ている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 85 研究環境の改善は遅々として進んでいないようです。また,運営費交付金の減額が続いているため,研究資金の継続性がそがれ,良い研究がしにくくなっています。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 86 ムーンショットみたいなSFのような研究費は良くないと思う。イノベーションは狙っては起こせない。むしろ,未来のイノベーションを潰さないように,ある程度の失敗も許容したうえで,広く研究費を配分することが重要と考える。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 87 若手に許された研究予算枠では例えば深層学習用のGPUサーバを購入するのは難しいであるとか,学生までも含めた国際会議への参加費がまかないきれないなどの問題を感じます。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 88 国の財政的に大変苦しい中,科学技術の総額は増えているが,優遇される分野がどうしても応用に偏り,各分野に予算がいるようになってきていることもあり,全体としては非常に少ない印象になってしまう(学術の中でも,説得力のある形をとるには,社会実装の視点が大きくなっていると感じる)。今後広く学術が支持されるためには,社会実装は大変重要なことだし,コロナ禍等の社会的課題への対応も重要だが,もっと広く中長期の視点も忘れてはならないと思う。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 89 競争的資金偏重は経済成長を前提とするものであり,現在のように限られた予算を奪い合う撤退状況においては適切な方策ではないことを改めて主張したい。予算の獲得が不確実化すると,研究者は安全を見込んで必要以上の予算を請求せざるを得ない。予算が獲得できたとしても資金の利用効率は悪化し,確保できなければ研究が遂行できずやはり研究力は低下する。研究員の雇用についても同様で,任期が付いていることで職の価値が低下し,同じ予算で確保できる研究員の能力は低下する。このような明確な欠点を上回る利点があるとしたら教えていただきたいくらいである。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 90 JSTは研究課題の設定方法が不透明.JSTとJSPSにまたがった研究費の過度な集中が目立つ.(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 91 科学技術関係予算の増加が望めないのであれば,超大型の研究費ではなく,広く基盤研究に資金を与えるシステムに変更すべきである.(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 92 大学の運営費が減少することに伴い,大学内の各部局への配分も著しく減少している.そのため外部資金による研究費の取得が求められているが,常に研究費を獲得できる訳ではなく,獲得できなかった年の研究の進捗が非常に悪くなる.(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 93 ○○大学は共同研機器等が充実しているが,それらに対する支援がもっとあってもいいかと感じる.(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 94 研究環境が十分でないために研究者としてキャリアを描くことができず,アカデミアの研究者は量的にも質的にも減少傾向にあると感じる.(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 95 基盤的経費を充実させることが特に重要である.現在は,足りなすぎて運営に支障が出ているレベルである.(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 96 研究環境を整えたいと考えておられる教員は沢山います.それをやる余裕が現場にないだけです.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 97 誤った選択と集中で大学の研究環境はボロボロになってしまったと感じます.昔の大学にもさまざまな問題があったと思いますが,大学を良くしようとした改革がごとく裏目に出ていると思います.大学法人化以降の施策が失敗だったと認めて,もたに戻すべきところは戻す必要があると思います.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 98 長期間かかって得られた臨床データの公開を求められるが,インセンティブ不足.研究業績のひとつとしてカウントされるべき.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 99 省庁ごとの科学技術予算を政府として一本化すべき.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 100 ・学問の細分化と,それらに必要とされる実験機器の多様化から,スペースや設備がともに不足している.共通機器管理システムや共同研究スペース(賃貸式のスペース)を作るようにする. ・知的基盤や研究情報基盤の状況について,大学が個々に管理するのではなく,国レベルでのデータ管理体制が整うとよいと思う. ・大学では間接経費を増やしていかないと将来性のある研究が育たない. ・科研費の増額が日本の科学基盤の底上げに必須.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 101 JSPS,JST等々での研究資金についての政府予算の確保は必要であろう.JSPの大型予算では,人件費を込みで申請することも申請者側には意識があるのだが,どうしてもJSPS科研費の予算の大きくない場合(特に基盤Bや基盤C)において,学生特に博士学生にRA経費を積算しないのは,直接経費が減ってしまうという教員の意識があるのだろう.博士学生RA経費は,申請の枠外で(博士学生が従事する場合は)一定量手当するというにすると教員へのインセンティブになるのだろう.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 102 大学改革に関わる研究教育補助金配分が,年次毎に暫時低減する傾向にある.当初計画した実施内容,例えば学生・研究者の海外派遣等,は年毎に増える傾向にあり,補助金は減額,実際に必要な費用は増加という矛盾を抱えることが顕著になっている.結局,大学が負担が増加し財政への圧迫感が否めない.競争的研究資金の間接経費に関しては一律30%がほぼ定着したことは評価する.また,PI人件費やパイアウト費が直接経費でも計上可能となった点も評価できる.一方で,民間資金からの間接経費の割合に関しては,今まで以上に拡充させる必要がある.また,URA機能整備の経費の長期的な視点に立った助成を望む.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 103 基礎研究を推進するための科学研究費補助金が不十分である.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 104 国・政府からの研究資金が増額されることはもはや期待できない.さらに研究者増も期待できない中,国際競争力のある研究を維持するには,大学院学生も含め個々の研究者の研究力を上げる教育が必要.特に,研究者となつてからは,組織的系統的な人材育成は行われておらず,この視点を盛り込んだ施策が今後検討されるべきと考える.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 105 過度な選択と集中は研究力低下の大きな要因.研究者の流動性を高める現実的な施策が必要.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 106 将来の科学技術研究を予測することは困難であり,「選択と集中」による科学政策の問題点が指摘されて久しいが,いまだに「選択と集中」による科学政策が転換できていないことは,問題であると思われる.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 107 間接経費は研究環境の整備に必須であり,公的・民間共同研究資金共にさらに充実させる必要がある.研究環境の整備にはURAの配置が欠かせない状況になってきており,URAの雇用を長期的に維持する助成の継続を望む.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 108 全体予算に対する競争的資金の割合を減らすべき.省庁により,短期的で長期的な方針が明確ではない.系統的な制度になっていない場合が見られる.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 109 短期的な成果を求める実用化のための研究テーマ以外は,研究テーマの良否を評価することは不可能で,この評価のために研究者の労力(審査員として)とコストを掛けることは不合理である.評価に掛かるコストも研究費に回して薄く広く配分すべきである.選択と集中という名のもとに研究費の配分が学閥や学校閥に偏つていように見える.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 110 短期間の流行りの分野への予算偏重が見られ,長期視野にたった科学技術の発展について軽視されているように思われる.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

- 111 科研費を含め、結局、研究時間を確保できる旧帝大にながれ、旧帝大以外の大学では人員削減で教育等の負担がますますふえ、研究時間がへり、論文や申請書を書く時間がへるという悪循環にある。研究時間を確保するには旧帝大に転職するしかないかと悩んでいる。(大学、第2G、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 112 誰でも自由に応募できる科研費基盤研究を充実すべきである。新学術領域などボス化しやすいテーマは、JSTで行っている制度で十分である。JSPSもJSTの真似はせずに、自由な発想で応募できる競争的資金を充実すべきである。その意味で、文科省、JSTの研究支援施策はゆがんでいると考える。(大学、第2G、その他、男性)
- 113 大学の運営費交付金が毎年減額されている。このため、人件費が抑制され人材が確保できないでいる。国全体の研究費は横ばいか微増と言っているが、日本の科学競争力の低下は明らかであり、人材不足から来ていると考えられる。そろそろ予算配分を競争的資金から基盤的な方へ変えないと人材枯渇により取り返しがつかないことになると考える。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 114 基盤的な研究費さえ確保できていないのが現状である。大学の教員を教育だけに専念させるのは無駄であり、国費の有効な利用の観点からも、研究にも従事できる最低限の予算は毎年充たすべきである。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 115 政府は運営費交付金を継続的に減らして競争的資金を増加させたが、運営費交付金の削減は既に限界を超えており、大学の基礎体力の低下は著しい。また、論文雑誌料金の高騰もあり、必要な論文雑誌の購入継続を断念するケースが増加している。これは現在の研究者だけでなく、将来の研究者に対しても不利益を与える。研究環境の整備を長いスパンでも考えて戴きたい。(大学、第2G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 116 日本の研究力が落ちているのは明らかであると思うが、主因は研究する時間が殆どないことだと思う。雑用が多すぎる。選択と集中を行おうとする文科省の指針はある程度支持できるが、そのための制度変更が頻繁に起こりすぎていて、大学でその対応に追われている。あと、運営費交付金が削られたので、研究費は自分で取ってこないとならないが、そのために多くの時間が必要となる。科研費により研究計画などを綿密に建てられるという良い面もあるので、科研費自体は良いと思うが、科研費が無くても最低限の研究が出来る程度の運営費交付金は拠出して欲しい。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 117 競争的研究資金を切れ目なく維持するのは難しく(多分に運の要素もある)、これがある場合と無い場合で研究環境が大きく変わってしまうのは問題であろう。運営交付金などの基盤経費の拡充により、外部資金の有無による環境の激変を緩衝できるような施策があっても良いのではないかと。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 118 研究資金の総額は多いが配分が能力集中でもないし、広く薄くでもなく中途半端。また、一部の審査員によって情実配分が行われている印象もある。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 119 研究費分配の選択と集中という考え方は、科学進歩の弊害のように思える。科学全体の推進であればある程度広く行き渡らせることが必要である。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 120 大型予算が特定の研究領域に流れ込むことは国際的な競争戦略が起因しているが、多くは基盤的な基礎研究から生まれた成果であるため、基礎研究への配分を拡充していく必要がある(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 121 (208)に少し書いたが、論文誌を巡る現在の状況は(我が国のみならず世界的に)その場凌ぎの対策の連続であり、中長期的に見れば枠組みを変えていく事が必要と考えられる。すなわち論文出版において、紙媒体しかなかった昔日には重要であった出版社の存在の必要性は、電子的出版手段が一般化した今日格段に低下しており、研究者の側にすべての権利を担保しておくような出版の枠組みを成長させる事が必要であろう。しかしここ四半世紀で大学教員は忙しくなり、大学の予算には余裕がなくなったため、これからそうした枠組みを伸ばすためには、研究者コミュニティの自主的な努力だけでは限界がある。つまり幾ら出版コストが低下したとは言え、電子的配布のためのサーバー代や、最低限の編集経費は発生する。したがって政府による予算的措置等が望ましいのではないかと。我が国の大学をめぐる資金的状況全体について言えば、運営費交付金の減少による人件費の不足が、教員補充・新規採用の抑制(欠員の常態化)と、給与抑制の両面に影響している。世代を問わず、大学教員にとってencouragingな状況とは言えない。特に大学院重点化以降の世代にとっては、長いポストドク生活で低い給与に甘んじた後に得られる大学教員としての給与すら高くはない事が生涯にわたる貧困に繋がりが得、モチベーションを下げています。競争的原理の強化は、生産的な結果を産まない事は度々指摘されている通りである。すなわち基盤的経費の一部を流動化させる事による傾斜配分は、確約される額の更なる減少を意味するため、安定的に確保できる人件費が益々細り、業界全体の健全な活力を削ぐ事になると同時に、目標だけが独り歩きしたプロジェクトの乱立(これ自体が、本来研究教育向けられた筈の時間とエネルギーを奪い去ってゆく)を生むだけである。もし運営費交付金の総額を増額できないのとしても、基盤的経費の傾斜配分枠は縮小し、旧来通りの配分法を実施すべきである。2004年の国立大学法人化以降、また21世紀COEプログラム以降の政策を総括し、その分析に基づき、大学の活力を削ぐだけの競争的原理の強化政策を見直す時ではないかと。【続く】
- 121 革新的な研究が生まれるためには、研究者に余裕と自由を与える事が一番重要である。(大学、第2G、理学、研究員・助教クラス、男性)
- 122 本質的とは思えない組織の改組を常に行っており、若手・中堅研究者もその事務作業に追われている。大学業務の優先順位は必然的に高くなるので、研究時間が削られている。この現状を見ている学生が、大学教員を憧れの職業とは思わないと思われる。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 123 資金の選択と集中は必要であるが、次世代の種となる基礎研究が軽んじられていて、資金が集まらない現状がある。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 124 トップダウン型の国家プロジェクトを減らし、ボトムアップ的な競争的資金を増やすべきである。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 125 大学や企業では、コロナ禍の影響で対策費も必要となり、研究費が削減の対象になっている。今後回復するかの見通しがつかない。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
- 126 競争公募型よりも、基盤的な資金の充実を強く望む。短距離競争には疲れた。資金獲得のための書類造りがつらいし、努力も報われない。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)

- 127 新型コロナウイルスの影響でオンライン会議が増えた。地方大学にとっては都市圏への移動時間の削減となり、研究時間が以前よりは確保できている気がしている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 128 諸外国に比べて、一部の研究志向大学を除いて劣悪な研究環境や資金不足は明白である。特に、基盤的経費の削減が、大学の研究機能を衰退化させていることは、明白であり、政策の転換を強く求めたい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 129 直接経費が増加したとしても、間接経費を含め、大学全体の運営予算が上がらないと事務・教務の負担があまりにも多すぎるために、研究を進める時間は全く取れない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 130 かなり多くの時間を、競争的資金への申請書類を書くことや、場合によっては審査員、採択されれば進捗などの中間報告、最終的な成果報告書の作成に費やさなければならず、本務であるはずの研究教育の時間を圧迫している。分野にもよると思うが、一つずつのプロジェクトがもう少し長期に設定できるなどのように負担を減らせば、腰を据えて研究に取り組めるため、もっと大きな成果が上げることにつながると思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 131 若い研究者には研究費ではなく、自由を与えるべき。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 132 大学から入ってくる講座費が大きく減らされているため、研究費の獲得に多くの時間が割かれています。研究に費やす時間が大きく減ることにつながっていると考えています。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 133 科学技術に対する予算額は十分だが、配分が偏っている。極端な予算集中をなくして(ムーンショットなど)大学の運営費交付金を元に戻すべき。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 134 科学技術予算が増額されているが、大学教員は忙しい、金と時間がないという状況は何も変わらないどころか悪い方向へ流れている。予算増額は一体何に使われているのか。国立大学法人化以前と同じような運営費交付金の配当を行い、運営人材および教員の確保を行わないとなんら変わらない。研究費の配当が高くなるだけだと、平均的に投資としては意味の無いことになると思う。全体のボトムアップが望まれる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 135 間接経費が手元に一切来ず、具体的な使い方の説明もない。運営費交付金の不足をこういうところで補っているのではないかと考えられ、そうだとすればシステム全体を改善する必要があると思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 136 日本国の財政的に厳しいことは理解するが、基礎科学に対する長期的な投資思想を政府予算に求めたい。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 137 科学技術立国を目指すのであれば、基礎研究はきわめて重要であることは言うまでもないが、この部分への手当てが年々削られている気がする。特定の分野に大きな予算をつけるのではなく、全体的に薄く広く研究費を配布して産業に直結しなくても独創性のある研究を実施できるような環境を整備すべきだと思う。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 138 理系においては、外部資金の獲得がなければ、研究も、大学院学生の指導もできない状況になっている。大型の機器を更新あるいは新規に購入することもほぼ不可能である。紐付きの研究のみで、日本の学問の発展を期待することは困難である。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 139 所属部局の研究環境は良い状態とは言えない。まず、建物の老朽化(配管,空調設備の悪化)し、トイレが汚いなど(十分な清掃,改修が無い)職場環境としても良くない。実験スペースは広くはならず、研究機器は老朽化している。大型の研究費がある時に、機器の購入や修理・点検を行っているが、基本的な研究環境は所属する研究機関が整備していくべきと考えます。研究資金は特定の機関に集中しており、その効果の検証が必要と考えます。全ての研究者に基本的な研究費を保証する枠組みがある方が、余裕を持って基礎研究が継続でき、革新的研究成果を生む土壌が生まれると考えます。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 140 科研費が総額2300億円?NHKの新社屋が3400億円?スカイツリーが650億円。科学技術立国って何のことですかね。国立大は施設や機器の老朽化のメンテだけで研究費の多くを使わざるを得ない状況。何のために運営費を削っているのか?削ることが目的になっている。政府はインフラ維持にもっと使うべき。増税ではなく国債で、研究資金だけの問題ではなく財務省解体しないと日本がどんどん貧乏になる。そして誰も何も分かってない。マゾヒスティック。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 141 高額機器の共通利用の価格設定が高すぎる場合が多々ある。一律ではなく、ヘビーユーザーについては、安価にするなど、柔軟な対応が必要。例えば、年間1000サンプル分析する研究者の単価と、年間1サンプル分析する研究者の単価を同じにすべきでない。つまり、大量に分析が必要な場合は、単価を下げるべき。そのような柔軟な使用料設定が必要。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 142 科研費改革がいろいろ行われていることは判るが、そもそもの配分額(国から文科省への科研費配分)が増えないことには結局採択率が下がり、安定した持続的な研究を遂行するのが難しい。どうしても短期的な成果が求められやすく、基盤的な息の長い研究はなかなか申請しても通りにくい。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 143 私立大学への研究費の配分が少ない。(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 144 研究費は中国や米国に比較すると全般的に全く足りない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 145 各大学が自立的に収入を得る仕組みを作るためには、共同研究講座、寄付講座など産学連携スペースの拡充が必須であり、それらに対する支援が独立性には必須となる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 146 研究資金・研究環境ともに、世界のトップクラスの国・機関における着実な増加・改善に比較して見劣りする状況になっている。日本国内においても、大学・機関間の格差が拡大している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 147 科学研究費の採択数の拡大が望まれます。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 148 老朽化した建物の改修に予算が付いたようだが、全く足りず研究費などからの手出しが必要になりそう。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 149 所属している〇〇〇〇大学は、研究環境も研究資金も比較的潤沢であるが、年齢や性別によらずに配分される研究費がもっとあっても良いのではないかと思う。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 150 天然資源の乏しい日本において、教育研究こそが最大の資源であるが、現状の個人研究費はもちろん、研究施設の共通機器維持管理費用も乏しく、若手を受け入れる余裕はない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 151 研究環境の機器等については、共同利用施設が、研究者によって運営されている限り、公平な運用は難しいと考えます。共通機器や共同利用施設は、専門の技術者からなる体制によって運営される必要があり、研究者と明確に役割分担がされているべきであると考えます。研究資金については、流行の競争が激しい研究領域だけでなく、研究者の自由な発想に基づいた研究によって、研究領域の多様性が維持される自由な研究資金の拡充が将来への投資となるのではないかと考えます。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 152 大型の機器を購入しても、それを維持する継続的な資金や、保守にあたる人材への人件費が確保されておらず、問題である。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 153 研究環境及び研究資金はもっと日本人研究者のために使用すべきである。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 154 現在のところ、コロナ禍の影響が残っており、研究に制限が出ている。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 155 大学内に解析機器の管理や解析・標本の作製などを行う研究支援センターを作り、機器使用料・解析料を徴収し、研究費がいわば消耗品費のみで遂行できるような環境を整備していただきたい。せっかく研究費をとっても機器の購入費でなくなってしまう。また、大型研究費をとられて、高額機器を購入された研究室も、購入した機器を大学側に管理委託をすればランニングコストも下げることができるのではないと思う。現在勤務している〇〇大学にはあるのかもしれないが周知が足りない。前任の〇〇大学はこのようなシステムがうまく稼働しており、使いやすかった。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 156 運営費交付金の削減により、教員一人当たりの基盤的経費は非常に少額であり、競争的資金を自身で獲得しなければ研究が一向に進まない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 157 基礎研究を対象とした研究の助成金が少なくなっていると感じる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 158 私自身理解できていなかったり十分な情報を得る努力が足りないかと思いますが、何より研究以外の部分の負担が大きく悩むところです。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 159 コロナ禍における、医学研究・数理学的研究・創薬研究の重要性が高まっているにも関わらず、その議論は盛り上がっていない。非常に有能な若手研究者が多数いるにも関わらず、資金不足で彼らを大きなプロジェクトにinvolveできていない現状では、国際競争における敗北しか意味していない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 160 自分で獲得しない限り研究資金はありません。幸い自分で獲得していますが、全く努力していない教員と同格に扱われるのは不満です。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 161 私の研究分野および大学において研究環境は、以前と比べてよくなっているとはいえないと思う。近隣の国の研究環境が改善していることと比較しても競争力は落ちてくると予想する。学生もいろいろな情報を得られる時代であるので、優秀な学生ほど研究の道には進まないような傾向もある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 162 昨年度の本調査では、一部の事績ある研究者に対して集中的に大型研究費を投入する方針について意見を述べたが、これは変わっていない。山に例えると、頂上をより高くしたり、数を増やしたりする努力はもちろん重要であるが、研究の裾野を広げる努力を行わないと、長期的な視点で見た場合、研究力の低下を招くであろう。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 163 中国、アメリカと比較しても仕方ないが、日本の研究者の基盤的研究費は極端に少ない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 164 大型研究資金を利用して若手、中堅教員を雇用にも期限がくと雇いとめとなるため、もったいない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 165 国立大学の中規模校では大型研究設備の更新が滞っており、研究環境は悪化している。研究資金は以前より増えたが、対象となる研究領域・分野は偏っており、「選択と集中」から外れた分野では研究者が減っている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 166 OECD諸国と比較して見劣りする状況である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 167 年度毎の研究費の確保に多くの労力を必要とする現状においては、5年、10年先を見据えた中長期的な研究戦略を立てることが難しいと感じている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 168 新しいコンセプトの研究資金とか若手支援が出てきており、全体として変わってきている印象である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 電子ジャーナルや研究データベース等の契約費用が高騰しており、個別の研究機関での対応は限界であり、契約タイトルやパッケージが漸次減少している。一方で、学術論文のオープン化は大きく遅れており(費用面、出版制度面、いわゆるハゲタカジャーナルの横行等)、研究推進の大きな障害となっている。基盤研究費の削減により、外部資金への依存度が高くなっており、多額の外部資金の獲得が見込まれる産学連携に研究全体が偏重される圧力が強まり、本来の大学の使命である基礎的学術研究へ向けられる研究資金が減少している。大学の研究戦略として、大学の戦略予算を、直接、大型外部資金(科研費以外)の獲得に繋がらない基礎的学術研究(人文科学系、社会科学系、基礎科学系)にも積極的に投入する方策も取っているが、戦略予算自体の確保も困難な状況である。短期的な成果が見込まれる研究や、産学連携による応用・実用研究だけでなく、より学術的基礎研究・長期的な学術研究により手厚い予算を大幅に拡充しなければ、世界的な競争間での日本の低落傾向は歯止めがかからないと思われる。狙いを定めた大型プロジェクトへの投資だけでは、真の革新的イノベーションは生まれないのではないかと、真の革新は予想できないところから生まれるという基本に戻って、若手研究者が自由な発想で長期的視点で研究できる環境と、その裾野を(重点大学だけでなく、優秀な若手人材が劣悪な環境の中で力を発揮できていない地方・中小の大学等にも)思い切って支援を拡大する必要がある。欧米との差は、そこにあるのではないかと、それが出来るのは文部科学省・日本学術振興会において他にはないのであり、学術振興の府として是非と思いついた政策転換をお願いしたい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 169 大学として、学内の機器管理を一括して行う取り組みを始めているところである。競争的資金ではない基盤校費をしっかりと分配できるほど確保して頂きたい。運営交付金の減額よりも増額をお願いしたい(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 170 基盤研究費が少ないため、資金を調達するための研究になりがちで自由な発想の研究がしにくい状況にある(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 171 研究環境の整備は自己資金でも積極的に行っているが、自己資金で大型研究機器(500万円以上)を整備した場合、私学の場合、經常費補助等で一部補助願える環境が整備いただけると良いかと思われる。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 172 研究資金は、公的・民間と併せれば十分にあると思われ投資はされている。しかしながら、投資に対して国際的な情報発信などが有効に行われていないためにおこる研究成果公表の低下が起きているようである。回答者が知る範囲内では、例えば多くの研究機関で科研費の採択者の公刊した論文の分野平準化した被引用指数(CNCIあるいはFWCI)は、科研費を採択していない(わずかな研究費しか保有しない)研究者の公刊する論文の指数と比較して決して高くはなく、科研費の保有の多寡と被引用指数には相関がない。研究環境が整備され資金が増えても、日本では国際的に評価される研究がなされているわけではないと判断される。しかし、あたかも研究費の総額が増加しないことが、注目される論文が少なくなったかのような報道として出てきている。これは誤りで、研究者が真摯に反省再考すべき点である。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 173 オープンイノベーション系の補助金が増えているが、採択後にプロジェクトディレクターとの間で、期限内に成果を出せる計画に作り直すことが多くなり、自由な発想に基づく、長期的な基礎研究の推進はますます難しくなっている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 174 大学では、年々、研究環境が悪化していると思います。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 175 国の科研費等の助成金は、学術研究のみで、社会実装などは評価されない傾向があると思う。しかしながら、産業界でも次世代製品の開発などR&Dが弱い昨今、学術での社会実装経験の蓄積は重要だと考える。すなわち、言いたいことは、科研費など評価する人が学術のみであり、次世代製品につながる新たな考え方を保有していない閉鎖的な傾向があり、将来を見据えた評価できている人が非常に少ないと感じる。ある意味、35-45歳の研究者で評価できる枠もあっても良いのではないのでしょうか？研究活動を理解した上で、若い世代の技術を知っている人が評価しないと、将来的な流れを構築できないとおもいます。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 176 これまでの政治システムが変わらない以上研究環境、研究資金が良くなることはない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 177 競争的資金以外の基盤的研究基金が不十分。常に研究費獲得のための研究になってしまい、挑戦的・冒険的あるいは長期的な研究が行いづらい。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 178 国公立大学と比較して教員数/学生数の比が極めて小さく、特に研究現場を担う助教の数が少ない。大学が研究費間接経費からポスト雇用のために使う費用は極めて少ないし、個々の教員の獲得研究費額が考慮されていない。リサーチ・アドミニストレーターは少人数いるが、能力もモチベーションも低い。トップダウン型の研究費や大型のAMED等は1研究者が使い切れないほど大きく、一方、科研費は年間数百万円と生命医科学系には全く足りない。不公平が激しい。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 179 リサーチ・アドミニストレーター等を雇用するための人件費を確保するために研究者が削減され、1人あたりの運営業務が増えるために研究時間が取れなくなるという、本末転倒の事態が散見される。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 180 電子ジャーナルの購読料が各大学の研究費を圧迫している。国内の大学が連携して対応すべき問題。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 181 全体として予算は増えていても、研究費の集中は、全体の研究成果低下を導いていると思われます。20年ほど前のように、低額でも一律に配分した方が研究の芽は育ちやすいように思います。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 182 安倍内閣時代、防衛費などが飛躍的増大を遂げた半面、日本の(特に基礎)研究費は欧米どころかアジアの中でも目立って低下している。良く科研費などの総額が年々右肩上がりになって行くグラフを目にするが、多くの大学教員は統計のマジックだと受け止めている。コロナを例にとっても、ワクチンの開発費が2000億円とアメリカや中国、ロシアより一桁下である一方、go to キャンペーンに1兆7000億円とこちらは桁外れである。やはり、研究の重要性と研究・教育現場の状況を分かった人(つまり最低でも博士後期課程修了者)が研究関連の政策に当たるべきである。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 183 研究資金については、選択と集中というこれまでの競争的研究資金の方針を変え、様々な研究分野に恒常的に資金を提供する方針に転換した方が良いと思う。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,女性)
- 184 若手研究者のみならず、地方大学の研究者が研究を推進するに足り得る研究費や研究設備が不十分で、外部資金を獲得しない限り、研究を継続するのが困難な状況です。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 185

- 186 コロナ禍で学外施設の利用が難しい中、測定したいものがないことはストレスになる。学内での共通機器の運用について今後重要性が増してくるのではないかと。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 187 国家予算としての研究経費は、十分な額があると思う。ただし分配方法は適切かはわからない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 188 大学にもよりますが、科研費を使用する際に必要な書類仕事が多すぎて予算を使うのを躊躇してしまいます。大学運営業務や講義の合間に研究している身としては、書類作成などの雑務は極力減らすようにしてほしいと思います。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 189 老朽化した実験装置の改修やアップデートすら困難な資金繰りが続いており、後任として着任しても十分な研究体制の整備が困難であり、研究環境や資金の見直しが必要と考えます。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 190 大学から配分される予算では何もできない。教育の負担、それ以外の業務(会議、入試などの雑務)が多すぎる。助教レベルではそれほどでもないが、准教授以上の教員の雑務の多さを見ると、あまり出世したいと思えない。ただ、会議や授業のオンライン化でこれらの雑務を少しはスリム化できるのかもしれない、とは思った。研究環境を守る(感染を広げないという意味でも)ために、オンライン化を押し進めるべきである。学部学生の心のケアはしつつ、しばらくは我慢してもらうしかないと思う。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 191 スタッフを雇用しやすいよう競争的資金の改善が必要。そもそも科研費の採択の発表の多くが4月始めに出ているのも、年度単位で動いている社会から見れば遅すぎる。また、学生も就職活動ばかり長期化して、本来の勉学の目的を見失っている。真面目に研究に取り組む学生が増えるだけでも研究の環境は改善するので、文科省がガイドラインの作成などイニシアティブをとってほしい。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 192 指導学生数に応じた平等な支援をすべきと思います。指導している学生は40名いますが一人当たりの支援額は信じられないほど低額です(おそらく、研究室間で2桁は違う)。人材育成は国策の基本柱ですので、各教員の自助努力(外部資金の審査員は教育事情は配慮しない)に任せるのではなく、人を育てる視点で極端にならないように数値を見ながら平等に支援すべきです。学生数を制限する方法もありますが、学生は人材不足の分野に集中し、社会要請もあるので、無理が発生します。結局、実数を見ながら支援すべきです。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 193 管理的仕事に時間が取られ、研究の進捗が悪く、大型の予算を獲得する成果が出ず、予算不足といった、負のスパイラルに陥りつつある。なんとか基盤的な経費でつなぐしかないという、低空飛行から抜け出すための仕組み・環境が欲しい。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 194 研究費配分の格差が大きくなっているように感じます。基盤的な研究費の比率を増やした方が、良いのではないかと。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 195 昨日、地方公共団体の職員と話をする機会に恵まれたので、関係企業と大学との共同研究を促す研究助成金を創設するように依頼した。それだけ困窮しているということである。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 196 海外大手出版社のデータベース契約金が異常に高額なため大学はその維持に苦慮している。我が国の科学技術に関する政府予算が先進国の中で依然として低調のままであることに憂慮している。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 197 研究環境については、例えば創薬PF~BINDSなど、研究をサポートしてくれる制度が整ってきており、難しい研究にチャレンジしやすくなってきている。研究資金については、流行りの特定の分野への資金は手厚く、富めるものがより富む、ような傾向が依然としてあり、一人の研究者の獲得資金の上限があったほうが良いと感じる。流行りでない研究分野にも広く行き渡るような仕組みになってほしい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 198 国立大学/国立研究機関と私立大学の設備、時間や資金には非常に大きな差がある。国からの研究計画と予算は大きく安定的に研究が可能だが、企業からの研究は比較的小さい割に喫緊の課題である場合が多い。企業は明確な成果が出ない国立大学や研究機関よりも喫緊の課題をこなす弱小大学などに依頼を出しがちである。結果的に国立大学は多額の研究費でゆっくと安定した研究を実施し、弱小大学は低額で企業の喫緊の課題を研究して多忙を極める。この日本のスタイルは諸外国とは大きく異なる。この点についても少し深く検討されてはどうか。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 199 とにかく研究資金が無いので、実験系においては一部の例外を除いて実験の立ち上げすら厳しい状況である。新任で教員となっても研究資金が十分でないため10年近くも研究環境の整備が整わないような例が周りに多数存在する。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 200 間接経費の使途が不明である。当該研究に間接的に資するといえるレベルをはるかに超えた使用がされているように見える。(超)大型資金は、明らかにコスト対効果に見合っていない。運営費交付金の維持、人材の安定雇用などに振り向けないと、今後ますます我が国の研究成果は減っていくのではないかと。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 201 充実した研究を行うための資金が不足しており、資金難が研究の拡がりを阻んでいる状態です。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 202 予算は科研費を除いて単年度ベースであり、特に共同研究は単年契約であることから、翌年度の予算規模が分からず、継続的な研究ができるか不安な毎日である。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 203 研究を行うには、外部資金が絶対不可欠。外部資金は最先端の研究のためのものだけでなく、従来技術の応用による製品開発のための地域貢献的な研究もやらざるを得ない状況。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 204 研究費の予算総額は仕方がないとして、その振り分け方が非効率的と考えられる。国が主体となって選択と集中を行い、世界と戦える生産性の高い研究プロジェクトに注力すべき。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 205 間接経費など、学内での使い方や事務仕事の効率化が進まないと、研究費が減っていく今日、研究環境を維持できなくなると思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 現在、教員として単独で研究室を主宰させて頂ける経験をして、博士研究員として留学したドイツでの研究室運営と比較して感じた点にて記載します。大きな研究室でないと感じるかもしれませんが、ドイツ時に在籍した研究室では、研究室運営側に、研究室主宰者1名の他に秘書1名やラボマネージャー1名(博士号あり)、複数のテクニシャン(技官)が在籍しており、テクニシャンが学生への実験操作の指導や試薬の登録、備品の管理をおこなっていました。また、ラボマネージャーが全体の統括や規則の徹底を行い、秘書が主宰者の事務的なことや留学生のケアなどを行い、明確に役割分担して行っていました(いずれも任期のない正職員)。現在、研究室を主宰するようになり、これらの業務を全て行い、特に新人学生の指導には時間がかかっており、安定的な技術の伝承や実験室の安全などの観点からは、テクニシャンに当たる人物がいると大変助かると感じています。日本では、講座制にて研究室運営を行い、また技術の伝承も先輩学生から順次引き継ぐ形が標準であり、これも教育上素晴らしい制度だと感じています。また、ラボマネージャーに当たる仕事も助教や准教授の先生方が行っている様子を見たり、経験もしました。こちらも教授の先生の様子を見て学ぶ良い見習い期間であったと今は思えます。しかし、ドイツでは助教相当の研究者もPIとして研究ができる環境も魅力的に映りました。その一方で、日本の助教の先生は研究の独自性を出しつつも教授の研究の一旦を担う、手伝うのが一般的で、その他に研究室の細かなことなども行うマルチタスクさが求められ、大変な面もあると感じました。世界では競争的な研究状況であり、日本もそこに伍して戦わんとする意気込みを方針や政策から感じますが、もう少し合理的な仕組みができると良いのではないかと感じました。予算の都合上や各大学での仕組みもあり大変厳しいとは感じています。特に現場レベルでの恒久的なサポートの充実を頂けたら非常に有難く存じます。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 206
- 所属する大学では、学部学生についての研究費がなく、大学院生にのみ少額ながら研究費が配分される。そのため、研究費のために大学院生の確保を考える教員のコメントを聞いた。学生を研究のための手段にするにもなりかねないと感じられ、そのようなことを考えずとも研究できる環境を整備してほしい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 207
- 208 コロナ禍の状況で、設備使用の効率化やオンライン化など様々な変化が求められている。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 209 大学全体の予算は不足しており、老朽化した大型機器を更新することができず研究環境は悪化する一方である。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 210 新型コロナウイルスの伝播で、研究環境を含む生活様式が激変している。不安定な研究環境をいかに克服するかは内外共通の課題である。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 211 研究施設や機器など、研究環境は改善されてきていると思う。研究資金の分配に関して集中と選択は日本の研究レベルを下げる。既得権益で得た研究資金や、集中と選択で得た資金による研究が、きわめて重大な発見に繋がっているとは思えない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 212 各研究者の蓄積したデータの継承や活用について、十分に行われているとは言えない。また、webにおけるセキュリティーの確保も不十分である。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 213 今後我が国で革新的イノベーションを与える基礎研究を支援するなら、運営交付金を増額し、広い分野に満遍なく資金を分配すべきである。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 214 所属学部に対する基盤経費の配分は毎年減額傾向にある。基盤経費は人件費の他、建物や船舶等、主に教育目的で使用される設備の維持管理費用に優先的に充てられ、研究活動への配分はわずかである。学部内での分析機器や実験設備の導入は専ら職員個人の外部資金に依存しており、持つ者と持たざる者の格差が生じているように見える。研究の面では研究者個人の努力や能力の違いによる資金の格差はある程度許容せざるをえない。一方、資金の少ない研究分野(研究室)には博士課程の学生を含めて若手研究者の加入が少なくなっており、教育や人材育成の点では問題があるように思う。研究と教育の資金を分けて運用する必要がある。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 215 広く浅く研究資金が行き渡るシステムを整えて欲しい。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 216 欧米の研究者、教授が研究にかけける時間を調査し、最低限それを確保できるような仕組みを考えてください。最近では、労働改革の余波で、雑務が増えているにも関わらず、休暇を取るように圧力がかかり、休日に自宅で仕事をする必要が出てくるなど、政策の空回りを感じます。すべての教員に同じ機会を与えると考えるが上に、雑務が増えているように感じます。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 217 研究者は、アメリカ科学振興協会(AAAS)や米国科学アカデミー(NAS)のような団体を作って予算獲得申請を行うべき。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 218 研究環境の地盤沈下は進みつつある。国際競争力もさらに下がってきている。10年後をかんがえると、憂慮すべき状態である。(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 219 特定の研究者グループに偏っている(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 220 問題の本質は研究費や間接経費でなく、正当な競争システムによる成果に基づく配分がされにくいことだと思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 221 この何年かで、学内の機器の共用化や共用実験室の整備は進みましたが、新たな機器を購入する資金が足りません。是非とも、そのような名目の予算を作って配分して欲しい。研究をやる気のある教員がいても、最低限の機器がないと研究が進みません。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 222 運営費交付金の減少を止めない限り、全ての大学関連の環境は悪化せざるを得ない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 223 研究資金の配分の選択と集中には賛成。しかし競争的資金獲得によらない、基盤的研究経費が必要と考える。研究機関、大学を減らせばよいと思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 224 外部資金も内部資金も先細りの傾向が依然続いている。消費税や新型コロナのための試薬や資材や装置の価格の高騰も追い打ちをかけており、基礎研究レベルの維持が難しい方向に進んでいることを危惧している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 225 研究環境及び研究資金等の状況は、年々悪化しているように思う。過度な選択と集中が原因ではないかと感じている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 226 問2-09について、予算総額的には全く不十分であるとは言い切れないが、有効に使用されているか、特に高額の研究費を得ている研究者がいるが、業績に大きな違いがあったり、業績はあるものの有効に使用されているのか、疑問に思われる点もある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 227 科学機器の寿命は5年程度であるが、最近では新規機器の補充がなくなり、最新の研究活動を行うのが厳しい環境である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 228 各大学におけるジャーナル契約費の負担が大きく、小規模の大学では購読できないジャーナルが増えており、大学間格差が生じている。国全体として契約するような包括的サポートが必要である(ドイツなど)。また論文投稿料が高騰しており、研究費を圧迫している。IFのみに頼る評価が蔓延しており、抜本的改善が必要である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 229 ある一定期間の基盤的な経費、特に人件費の確保が急務。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 230 もう少しパラマキ型の研究費配分が必要である。現状の競争的資金優先一辺倒では、新しい芽が出ない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 231 iPS細胞への研究資金をいつまでも続けるのでなく、幅広く研究資金を配分してほしい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 232 基盤研究に研究費を充填する必要がある。基盤研究Cは50%,基盤Bは30%くらいまで上げる必要がある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 233 COVID-19感染拡大により、自分の研究室での研究を行うことばかりでなく、外部(県外や感染拡大地域にある)機関・実験施設の利用が制限されている。それにより研究実施が困難なことから、外部資金の執行状況が遅くなっている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 234 高額な研究機器を導入しても修理が発生した時に修理費用を工面するのが大変。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 235 しばらく税収が増えないので、無駄を省いて大学に予算を回さないと、科学技術力がさらに低下する。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 236 電子ジャーナルの契約費が嵩み続けている状況を懸念している。大手出版社でも電子ジャーナルを乱立させていることや、契約金額決定プロセスが不透明であることにより、研究基盤整備コストのバランスが不合理に傾けられている。50万円前後も珍しくない論文投稿費用の高騰も研究資金を圧迫しており、看過できない問題である。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 237 科研費や助成金等で研究を進めている。万が一科研費を取り逃した場合、機関の内部研究費だけでは研究を継続できないことも心配だが、なにより学生の研究指導ができなくなることを一番心配している。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 238 本学も含め、個別の研究費では大型の測定機器の更新には十分でないことから、研究環境の劣化がどんどん進んでいるように感じます。私の研究分野においては、多様な研究機関で挙げられてきた成果がかつての日本の強みでしたが、研究機器や購読しているジャーナル等の研究基盤が急速に崩れていっている悪影響が甚大であるように感じています。大学の基盤的な経費の増加や、機器更新のための資金の措置を早急に行う必要があるのではないのでしょうか。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 239 実力や成果があれば研究資金は確保できるが、海外と競争するには不十分(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 240 大学および研究所の共通機器の更新が全く行われません。このことにより多くの研究者が最新の機器を使用することが困難となり、全体のボトムアップが行われないという弊害が起きています。学部単位・研究所単位で良いので、そのための予算を国より入れて欲しいです。現状の大学の自助努力では限界があります。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 241 Journalの費用が嵩み、大学は少しずつ打ち切るJournalが増えてきている。文科省が一括して購入することはできないのか。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 242 研究費の利用に関しては、手続き上の制約が多く、余計労力がかかってしまう。もっと簡便なシステムを構築してほしい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 243 しばしば「選択と集中」と言われているが、研究においては幅広い基礎基盤があつての選択集中であるべきで、基礎基盤が衰えては伸びる分野・研究者がなくなってしまうと考えます。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 244 ・地方大学にとって近隣の企業はほとんどが中小企業であり、共同研究等による大規模な外部資金獲得は困難な状況である。・本学の研究環境については、キャンパスマスタープランに基づき老朽化している研究施設の機能強化のため計画的に改修更新を図っているが、予算措置は十分とは言えない状況である。また学内スペースの有効利用を促進するため、全学的共同利用スペースや学長裁量スペースの拡大を図り、スペースチャージ制による持続的運用を進めている。・COVID-19の影響からか、外部資金、とりわけ奨学寄附金の受入額の減少が顕著であり、教員の教育研究活動への支障を懸念している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 245 実際のところ、競争的資金ばかりが拡充し、遊びの部分が激減している。これでは、科学者の養成などおぼつかない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 246 施設の老朽化が著しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 247 研究の多様化や自由度向上の為、基盤B以上の基金化が必要(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 248 日本の研究力が低下し続けていると言われており、各種の対策が講じられてきた。しかし、下がり続けているという状況が変わらないところを見ると、従来の施策は失敗だったと考えざるを得ないと思うが、公募型研究費の在り方を見てもあまり変わっているようには見られない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 249 自由な発想を基にする研究を実施するための経費が得られ難くなり、特定目的のための資金が増えている。結果として、短期的に成果を出すことができる研究への支援が厚くなり、基礎的な研究を行う環境が失われつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 250 国立大学において、交付金での教員研究費が全く少ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 251 研究の質の底上げには競争的資金のみでは不十分である。富士山は裾野が広い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 252 国の科学技術に関する予算の適切な配分の選択と過度にならない集中がより必要になると思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 253 大型予算はやめるべき。ひとりに10億円出すのではなく、1000万円を100人に出すほうが効果的。論文数も増えるはず(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 254 研究資金が減少している中で、補助金を獲得できる研究のみが生き残れる状況が続いていることが懸念される。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 255 共同研究の間接経費を、2020年1月より直接経費の30%に改正した。研究環境の整備に活用していきたい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 256 先進国の中でほぼ我が国だけが論文数を減らしている。これに対し、国がどのように状況を分析し、対応を考えているのか見えない。産学官連携による外部資金獲得額を増やし、評価で絞上げるだけで状況が解決するとは到底思えない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 257 ・現状の地方大学では、研究資金が減少し、研究環境が著しく悪くなっている。外部資金獲得のために必要なりサーチアドミニストレータの育成、確保、一地方大学だけではむずかしく、大学間の連携が必要です。・ひとところ日本の科学技術研究費が低いと言われていたが、2020年度の約4.4兆円、GDP比4.3%はかなり高い値となっています。ただし、今年度はコロナの影響での特別会計があるため、来年度以降もこの水準を保てるかが課題です。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 258 研究費の集中はある程度は必要かもしれないが、科研以外の研究費の配分には公平感がなく、多額の研究費を無駄にしている大学が見受けられる。研究費採択後の評価システムが貧弱である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 259 社会、国全体からみて、これまでは種々のレベルにおける「連携」に対する意識が不足していたと感じる。そのため、環境・資金等の有効利用の点で重複などによる無駄が生じていると感じる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 260 博士課程前期の学生で研究を進めるのではなく、博士課程後期の学生とポスドクのような研究員で研究を進める環境と資金のあり方を考えていく必要があるのでは。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 261 運営費交付金活用の自由度減少により、研究環境整備等への配分が苦しくなっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 262 科学技術基本法の改定が行われたが、研究分野ごとの実態に合わせた環境と資金の充実が望まれる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 263 現在、自分が所属している組織(センター)の改善にむけた努力とは裏腹に、日本が置かれている状況は全く改善が進んでいないように感じている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 264 国立大学(非研究重点化大学)の設備が老朽化しており、ひどい状態。最先端計算機などもなく、海外論文誌購読もサポートされない。もはや国立大学の利点は探しても見当たらない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 265 巨額の予算のグラントだけではなく、5年以上の長期的視点で運用できる少額研究費を増やして欲しい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 266 研究資金の総額は十分だが配分方法が悪い。ムーンショットのような無駄遣いをすべきでない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 267 大学の研究において、教員や学生の自由な発想や好奇心に基づく研究は、極めて重要であるが、その予算は主に大学の基盤経費によるものである。しかしながら、基盤経費は年々減少しており、その上、研究室の光熱費、電話代、更には部屋代も差し引かれるようになってきており、また、学内の共同施設を使うための使用量もそこから差し引かれる状況であり、実際に自由な研究、シーズを発掘するような研究の予算はほとんどないのが現状である。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 268 研究環境として、技術員の雇用、配置が不足している。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 269 情報開示については、日本も中国・韓国などの対策を真剣に考えるべき。米国がNGになったら、日本で取ろうとする。産業界の意見をよく聞くべき。科学技術予算について、配分機関などの人件費、事務予算多すぎ。真水を増やすべき。今後使いもしないスポーツの競技場整備する予算あれば、日本を担う科学技術、教育に注入すべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 270 ごく特定の研究施設や研究者にばかり予算が多く配分されていると耳にする。(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 271 企業の財布のひもが固いのは変わらない。オープンイノベーションとはいいいながらも、大学がそこまで期待されていないような実感がある。一方で、選ばれるための実績の提示や信頼の醸成について、怠らずに取り組んでいかなければならないと考えている。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 272 外部からの資金取得が大義となっており、基礎研究への労力注力が困難。(大学,第4G,その他,男性)
- 273 科研費で購入した装置の修理について、科研費が採択されている場合はそれが少額であっても大学が経費を支出してくれないことが多い。結果として学生に使わせる頻度が減少し、教員に負担のかかる構造になっている。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 274 研究資金の獲得に、偏りが見られる。特に、基礎研究では「選択と集中」を行うことなく、広く配分することが大切だと考えている。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 275 中国との競争を真剣に考えるべきである。中国は科学を分かた者が政治を動かしているが、日本はそうになっていない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 276 研究者個人の研究の自由度(社会の”すぐ”役立つや儲かるなどを気にせず研究を設定し、実施できる度合い)を確保するためには、いわゆる校費の支給額の増額が必要不可欠である。確かに、費用対効果の問題はあるが、無駄を省きすぎると、ブレークスルーを実現できる成果は輩出しにくいと思う。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 277 年々、研究環境が悪化しているのを肌で感じています。とにかく、運営費交付金をもともととし、研究室で、競争的資金がなくとも、最低限の研究ができるよう、裾野を広げるやり方を取ってください。さもないとどんどん国際ランキングは低下します。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 278 定年後の再雇用であるが、研究費を得ることが難しい。若手が取り組む研究には研究費が出るが、年寄りだからこそできる、例えばバレーボールアーツ的な文理融合型の研究を提案し、実施しようとした時、それをまともに取り上げてくれる受け皿がない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 279 科学技術関連の国の予算は、2年前よりも増額される傾向があるが、まだまだ少ないので、今回の調査をもとに増額への提言を強く求めてほしいと思います。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 280 とにかく研究予算はありません。大学に予算はなく、40歳台以降は若手から外れ外部資金の獲得も大変困難です。間接経費も大学や研究科が全て徴収しますが、実際に研究費を獲得した研究者のために使用されているかは極めて不透明です。各研究機関に自由度を持たせた予算を配分する(ばらまき?)という意味を含むのが間接経費なのかもしれませんが、間接経費の使用方法的な制度改革は今後ぜひ検討いただき、外部資金を獲得した研究者の研究遂行のために使用される真の意味での「研究遂行のための間接的な経費」となるよう改革を強く希望しています。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 281 社会的に重要な課題に重点的に予算配分するやり方も大事である一方、学術的な裾野を広げるには、小さくても独創的な小さな課題にも予算が配分されるような仕組みも必要であると考えます。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 282 組織内の予算では研究が全く成り立たない状態が続いている。外部資金の運用に関する組織の柔軟性に問題がある(科研費で認められる複数の研究費の合算が学内で認められないなど)(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 283 研究費の配分が、研究分野によって大きく偏っている。研究対象がマイナーな基礎研究では、少額でも研究費を確保するのが困難である。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 284 競争的資金ではなく、より多くの研究者に予算が届くよう大学等の研究機関に多くの政府予算が充てられるべきだと考えます。大学は改組、競争的資金などへの取り組みで疲弊しています。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 285 政府の公募型研究費について、選択と集中の考え方も理解でき、過度に集中しないようにe-RADで管理していることは認めますが、やはり、いわゆる旧帝大に予算が集中しているように感じます。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 286 大学の研究環境の構築・保持や研究資金獲得が個々の研究室や研究者の責任に託されていることは、停滞を招きかねない。大学のDXがこれ以上遅らせてはならない。全体的な環境や資金管理は合理的であり徹底して進めるべきだが、大学の部局ではそれを研究の自由の精神の侵害と混同しがちなことを懸念する。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 287 大学教員に期待することが「学生の面倒見」ならば、現状でも構わない。もし科学技術を目指すというのであれば、長期スパンで検討できる制度設計に加え、若手への競争的資金ではなく基盤経費の充当を行うべきである(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 288 一部の人たちに莫大なお金が流れています。基盤研究(B)ぐらいの規模の予算を増やして頂きたいです。また、実際には研究をしていないような機関や人にもお金が流れているように感じています。マネージメントやお金の分配を担う機関は縮小すべきです。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 289 問2-10で記載しましたが、研究開発のための外部資金は科研費だけではなく、より実証に近い予算も多く存在しているが、大学運営側があまり認識できていない点は改善していくべきではないかと考えています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 290 大学本部からの予算は削減され、競争的資金での研究室運営がなされています。しかし競争的資金の直接経費では執行できない予算もあり、研究室運営に支障が生じています。間接経費の一部を研究者に還元する仕組みを国として検討していただけるとありがたいと思います。建前としては、競争的資金で学部4年生や大学院生の「教育」はできないことになっていますが、大学からの予算が来ない以上、競争的資金を使って学生の「教育」を行うしかなく状況です。建前と実態の乖離が著しくなっています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 291 選択集中の掛け声のもと、今後重要と思われる分野に重点的に予算配分する傾向があるが、これは国立大学が大事にしてきた多様な研究の機会を奪い、結果として国立大学から研究シーズが生まれにくくなっている。特に科研費については、基盤研究を手厚くし、研究者が自由に様々な研究に挑戦できるようにすべき。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 292 最近、一人でできる研究は限られており、チームで研究をする仕組みの重要性を感じている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 293 流行りの研究, 学会での声の大きさが大きく影響を与えると感じる(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 294 大学への国から交付金が漸減していることにより,設備刷新のサイクルが鈍化している。科研費を代表する外部資金の多くは,これら設備への投資を原則的には禁じているため,これからの教育・研究マネジメントに深刻な影響を与えかねないと危惧する。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 295 政府系研究ファンドの直接費で事務補佐員が研究室で雇用できない。間接費は大学に入り,研究室に配分されない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 296 ・ImPACTなど超大型の研究助成は本当に必要なか。第3者機関による費用対効果検証が必要。 ・若手への研究支援制度は比較的手厚くなされつつあるが,中堅,シニアへの研究助成は極めて厳しいものがある。 ・国立法人の大学教員は,大学評価に振り回されている。評価に明け暮れる毎日である。確実に研究力は低下している。評価漬けの現状を変えない限り日本の国立大学の未来はない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 297 研究資金は圧倒的に不足している。外部資金がないと,まともな研究活動はできない。国際会議に参加することも論文を投稿することも数が少なくなって当然である。大学内には,実態として,そのような研究室の方が多い。そこに配属された学生は,新しい装置を使うことも,高度な発展研究などにも関わることができないし,国際会議に参加することもできない。これが博士後期課程に進学する学生が少ない原因になっていて,日本全体の研究力が低下している原因である。この状況で論文数が増えるはずがない。科学技術の発展のための研究費を十分に確保するのは国家としての責任である。それがなく,研究時間の確保のためのしくみや,人材の育成などの工夫に縛られ,評価に明け暮れる毎日である。一部の小手先の効果にしかならない。この調査においても,「日本全体で何兆円」というのではなく,大学の研究者1名あたりの研究費を諸外国の研究機関と比較した情報を示してほしい。日本の大学の研究者は1名あたり1270万円程度という資料がある。この金額が実態を表しているとはとても思えない。単なる平均値ではなく分布の情報が必要である。年間100万円以下の大学研究者がどれだけのいるのか。その程度の予算で何か新しいことに取り組みめるとは思えない。競争的資金を取り込めれば良いと言う前に,基礎となる研究費を確保する必要がある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 298 大学院改組の会議に出たら,本学では先端的な研究は不要といわれ,怒鳴り合いのけんかになりました。この5年ほど,本アンケートに回答しておりますが,状況は悪化する一方で,アンケートの設問と現状との乖離がますます顕著になっております。 ・大学執行部が大学改革に追われ,目先のスローガン(地域との連携)などにとられ,長期的な研究教育への視点を完全に失っている。 ・大学改革に関連した事項にしか予算が付かないので,長期的な研究教育のための基盤整備ができない状況。 ・研究よりも学内政治に力を注ぐ教員が跳梁跋扈。 ・まともな教員も改革や大学運営,学生サービスに追われ,研究への意欲を失いつつある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 299 競争的研究費に関して相変わらず出来レースのようなものが見受けられますので改善が必要です。ただ,ここまで来れば日本の文化とみなして諦めるしかないとも思っています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 300 諸外国に比べて,競争的研究資金の分配に偏りがある(○大に偏在している)といわれています。審査員として応募書類を見ていると,中央と地方の大学の研究者の間で,その書き方のスキルに大きな差があると感じています。こうしたことも偏在に寄与しているのではないかと考えています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 301 年齢とともに学内外の仕事が多忙になり,自分自身の研究に費やすことができる時間が減少する。特に学内では,○○委員会などの仕事が増え,委員長等になると,事務的な仕事が増える。専門職としての事務やURAなどの人材増強が必要である。日本では大学教員に多くのものを求めすぎていると感じる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 302 これまでいろいろ指摘されてきた事柄で改善されたことがあるが,結局,研究者の忙しさはかわっていない。本質的になにが問題なのか検討する必要があると思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 303 日本が教育・研究にかける予算があまりにも少ない。これでは10年後を見据えた時に,国として下降線をたどるのは当然である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 304 実用化研究と先端生命科学に関わる研究がとにかくやりにくいです。以前は,自分の成果で○○【公的研究機関】と共同研究した結果を大学が発明人にするのを拒んで,発明人になれませんでした。これはAMEDからプレス発表しています。○○【公的研究機関】の知財の方も共同発明を望んでご来学されたのですが,断られました。先端研究の環境は極めて厳しいです。これは国立大学だからでしょうか。自分は私学が長いので,あまりの違いに驚いています。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 305 科学技術関係予算の総額のみではなく,大学の基盤的経費を充実させるべきである。近年は老朽化したインフラや施設の更新すらままならず,教員の必死かつ無償の努力で何とか運用できている状態である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 306 科学予算は増えていますが,なぜ,研究者の裁量で使う研究費が減っているのですか?研究プロモーションや研究コーディネーターの件費ばかりが増えているように思います。科学技術関係予算と研究者が研究に使った直接経費を教えてください。科学技術関係予算と研究者が使った間接経費の割合の推移を明らかにしてください。数年にわたり質問していると思います。共用設備推進はもう20年以上前から成されている。効果はあったのか?列強諸外国の一流研究者達はどのようにしているのか?なぜ学ばないのか?研究者の個人裁量で管理できる装置でないと独創的な研究は進まない。逆に言えば,装置管理すら権限をもたないひ弱な研究者たちにどのような成果を期待するのか?国内でまだ使える装置が廃棄されている。場所を変えれば活躍できるだろう。こういったプレシスの費用を支援する制度があってもよいのではないのか?2000年代に比べて,大学も研究所も研究者が自在に使える装置の種類は減り,その質も下がっている。これで,海外列強国と戦えるのか?(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 307 私たち理系の学者が研究を遂行するには資金が必要で,国の研究予算は十分ではありませんがそれなりだと思います。ただ,ニュースをみますと,文系の著名な先生への巨額資金の配分があるようですが実績を拝見しますとほぼ国内発表で終わっているようですので,それに対しては明確な疑問を感じます。学術会議のニュースを見ても,どうも一部の学者が日本の学問の代表者のような顔をしています。それが完全なる間違いだと思います。国の科学研究費は国立研究所に,大学には教育予算として,大学の研究者は民間などからの資金獲得が重要であると感じます。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 308 本学のことであるが、老朽化したまま徐々に使えなくなっていく施設・設備が増えている。また、練習船においても十分な人材を確保することができていない。これらの影響によって研究活動、研究機会がどうしても減ってしまっているのが現状だろうと思われる。ただし、大学の経営自体も苦しくなっているから大学そのものを責めることもできず、現状では個々の研究者の裁量で研究活動、研究機会を増やしていくしかないのだろうと思う。ただし、(特に今年はCOVID-19の影響もあり)多くの大学関係者は研究以外の業務量が多すぎるため、何とか時間を作って研究機会を作っているような状況であると考えられ、非常に苦しい状況であると思われる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 309 弊学は地方国立大であり、研究環境と研究資金面で非常に苦しい状況である。教育の-effortを保ちながら研究の-effortを捻出する努力が旧帝大等のクラスと圧倒的に異なる。年々厳しさは増している。研究資金が潤沢な機関はやはり人数も多く、私の置かれている状況とは全く異なる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 310 リサーチアドミニストレーター、技術職員、研究スタッフ等、人材育成の環境整備が進むことを期待します。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 311 女性研究者には、出産や育児の時期には、直接研究に使う予算よりも、研究時間を確保するための育児のサポートなどに使える予算が必要だと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 312 特に若手の研究環境(特にスペース,学生)は、所属する教授陣の采配に大きく依存する。大学として、若手の研究環境について、もっと介入してほしい。(若手が、教授の手足とならないように。)(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 313 科学技術に関する政府予算は圧倒的に少ない。また、競争的資金の分配には偏りが大きく、流行りの研究テーマに巨額の資金を投入したが、ものにならなかった(実用化に至らなかった)ということが生じている。基礎研究を含めて、予算の拡大が急務であると思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 314 運営交付金を増やしてください。本学は、若手が独立した研究室を持つための準備金0円だったようです。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 315 官庁・大学は博士保有者を、育て、推進しているのであるから、まず、自らが、優先的かつ高給与で、採用すべきと思います。取得されていない方は、大学に社会人ドクターとして、博士を取るべきだと思います。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 316 研究資金は不十分であり、新型コロナウイルスの影響で、さらに悪化すると考えられる。研究が社会に短期的であれ長期的であれ重要であるという認識が、社会にないことは残念である。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
- 317 諸外国と比較して国の予算は少ないとまではいえないが、資源のない我が国においては科学予算は重要なため、国の経済規模以上の額が求められる。ただ、配分方法に問題がある。いわゆる学会での重鎮の恣意的な影響をさけるため、評価方法を変える必要あり。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 318 科研費を除けば、短期で即成果に結びつく研究への資金偏重の傾向が以前より強まっているように感じる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 319 一点集中型の予算配分が成功しているようには見えません。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 320 兎に角額が少な過ぎる(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 321 科研費などの研究費配分では、これ以上の選択と集中は進めるべきではない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 322 研究費については、まだ、特定のところの集中している気がする。研究費は広く行き渡らせることでより大きな研究の種を発見できると思います。現在の政策では、短期的で直ぐに結果のでもものに研究費が集中しているためじっくりと良い研究ができる状態ではない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 323 国立大学法人への運営費交付金は漸減傾向にあり、施設の更新なども遅れ気味である。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 324 公的機関が有する基盤経費がないかぎり、研究の発展はない。いまの現状からの大きな発展や新たな分野の掘り起こしなどは行えない。また、地方教育機関が研究分野から撤退せざるを得ない状況になるのではないか(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 325 目的に紐付けされた技術開発事業が多くなったためその分研究費も増加傾向にある。一方で、直ぐに技術化できない基礎研究への投資予算が減少していることから学術知見の底上げが乏しくなると推測される。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 326 基盤経費はまともな研究・教育活動を行うにも、全く不十分なレベルにまで下げられている。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 327 とにかく人手が足りない。定年退職した教員の補充人事も動かないために講義や実習・および学内の委員会・会議の負担などが全て自身に降りかかってきている印象を受ける。さらに、コロナ禍での業務量増加もあり、研究をできる環境ではなくなってきている。科研費ですら2割程度しか執行できておらず、業務量の調整を上司に訴えている所である。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 328 競争的研究資金獲得については、自分の中でやりたい研究内容より採択されそうな研究内容で申請するようになってきている感があり、時間もそれに多く割かれて、研究に費やせる時間も減るため、本末転倒と思い始めているところである。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 329 今年度、バイオリソースセンターから菌株の取り寄せを行ったが、学内の事務手続きのために、一か月近くかかった。同意書に理事の決裁が必要であったり、英語の同意書の場合は和訳を提出しなくてはならない、学内の専門の事務担当者が不在などの問題がある。研究資金の総額ではなく、その配分に問題点を感じる。所属大学において、研究重点領域を指定しているが、その分野に該当しない場合は、最低限の研究環境の維持も困難な状況にある。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 330 様々なデータから読み取ることができる、「科学の論文数における『日本の一人負け状態』」を真剣に考えて対策を講じることを要すると考える。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 331 大学から配分される予算は研究費だけでなく,講義・実習代,コピー代や灯油代の消耗品代が含まれている状態で,研究をするには不十分な状況.科研費のような外部資金の種類をもっと増やしてほしい。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 332 科学研究費の定義が変更され,過去の数値との比較が難しくなっています.また,税制の優遇措置のため,企業の研究費は実状より大きくカウントされている可能性があります.わが国の研究費に関連する数値は国際的な基準とは異なるので,国際基準での科学研究費を別途計算し,議論のベースとした方が良いでしょう。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 333 AMEDなどの競争的資金を獲得しても,事業を行った大学が消費税を払わなくてはならず,外部資金を獲得すればするほど,大学自体が苦しくなる状況にある.消費税が10%となり,この傾向に拍車がかかっている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 334 本学の研究費は潤沢であるが,それを有効に使うための時間が確保できない.『雑務』が多すぎる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 335 国の研究予算は十分とは思えないが確保されていると感じる.しかし,研究費の使用用途の厳格化が進んでおり,様々な状況の変化に対応できる研究予算執行が困難である(仕方無いと思う).コロナの影響で研究が滞っているため,既存の研究課題の延長を望む。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 336 研究費は,消耗品に充てるのが精一杯で,研究機器の整備,保守に充てることができない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 337 以前に比べて科学研究費が拡充されていて,良いと思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 338 近年,競争的研究資金の配分先が,恣意的に一部の機関に偏っているように思われる.研究資金は広く配分しないと,基礎研究が廃れてしまう。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 339 研究資金は集中しすぎのように感じる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 340 研究費予算の総額もさることながら,その分配,研究成果の評価等に多々改善すべき点があると思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 341 科研費は,制度として柔軟性が出てきて,使用しやすくなった.しかし,研究をしなかったために「期間の延長をする」様な傾向も感じられる.制度としては改善されたと思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 342 そろそろ現在の競争的研究資金制度に限界を感じる.大型プロジェクトよりも中小型プロジェクトへ予算配分をもっと増やした方が日本の研究が活性化されると思う.例えば,科研費の基盤SやAクラスを見直して基盤BやCクラスの採択率を50%ぐらいまで引き上げられないでしょうか?(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 343 大学院生の授業料免除及び人件費を支給できるようにしてほしい(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 344 特定の研究者・研究チームに研究資金が集中する仕組みを改めるべき.年間数十万~百万円程度の少額研究費でも十分な研究が行なえる分野も多くある.そのような分野の研究者に広く薄く資金が行きわたるような仕組みを作り,アイデアや時間があるのにお金がなくて研究ができない状態となっている研究者の活動をあげるようにすべき。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 345 日本の研究費は実学寄りだと思います.理論科学や,哲学,歴史といった数千年くらいは普遍的に使える教養の学問をする人をもっと増やしても良いと思います.そういった人が周りを啓蒙することで,日本人の平均的な知力は上がり,経済と幸福度も上がるように思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 346 多額資金を少数の研究者に配分するより,少額(100万程度)~中額資金を若手からベテランまで広く多く配分すべきと考えます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 347 技術職員の人材不足が問題であると思います.共通機器の管理など行ったださる人材は確保して欲しいです.また,教職員の人員の削減などで,教育への負担も大きくなり,研究エフォートの低下が問題であると思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 348 iPS細胞関連のように,話題先行のところに大型予算をつぎ込んで,それに見合う成果が全く出ていない一方で,地道に研究を進めているところには予算が来ないのでは,日本の基礎研究が先細りするのは目に見えている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 349 現状,まだ恵まれた環境にあると思うが,それを十分に活用できる状況にない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 350 地方私立大学では,研究環境の整備以上に研究時間の確保や研究者の確保が困難になりつつあり,資金があっても大規模な研究の実施が難しい.教員数の増加など,組織構成について支援する資金があっても良いように思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 351 若手の科研費は充実して,採択率が上がっているのは喜ばしいことだが,応募規定が厳しくなったことにより基盤研究の競争率が上がり,採択されにくくなっていると感じる.若手・女性研究者を増やす,あるいは援助するのは日本の将来のために良いことだと思うが,それに該当しない研究者は,どのようにして研究費を獲得していったらいいのかビジョンが見えてこない.今いる中堅の研究者は,若手の時にはあまり援助がなく,現在は厳しい状況に追い込まれ不公平感がある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 352 研究費は十分とは言えない。しかし今の10倍の研究費を獲得しても、まともに研究を行う人材が確保できない。(大学,第4G,保健,主任
研究員・准教授クラス,男性)
- 353 今回のコロナ問題での政府のお金の使い方をしている(一部ですが),日頃から,もっと研究にお金を回せるのではないかとと思う。将
来の日本の科学技術のために,投資すべきであると思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 354 基盤の経費は年々削減されています。私の所属する大学では,経費削減のため,教員の数を減らし(不補充),大学図書館で購読して
いる雑誌を毎年大幅に削減しています。このままでは研究環境はなくなる可能性があります。雑誌や研究機器は毎年値上がりしていま
す。この背景には,日本での物価上昇(わずか)と欧米での物価上昇(大いに)が異なりすぎることが挙げられます。学術振興会は,研究
論文の発表についてオープンアクセスジャーナルを推奨していますが,APCが高く,大きな資金を持っていないと投稿できません。図
書館機能につきましては,わが国の全ての大学図書館を統合することを提案いたします。全体として購読料を出版社に支払うことで,
大口契約としての値下げ,および団体交渉力の増強,多くの雑誌にアクセスできる首都圏大学とできない地方大学の格差をなくすこと
ができます。これにより研究環境の改善,および,地方創生に役立てます。さらに,単科大学ではその分野の雑誌しか読めず,学際的研
究へ広がりにくいですが,わが国の全ての大学図書館を統合することで他分野融合型研究および新規研究分野の開拓につながりま
す。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 355 医学部における若手の研究資金は教授によるが,製薬会社からの研究資金が少なくなったため,若手が自由に使える研究費が少なく
なった。大学に配分される研究費が講演会用のデータ集めに消えてしまう。結果講演会料が教授の外会社に入るといった悪循環に最
近はさらに加速している。講演会も必要であるがやはり講演会で1000-2000万を稼ぐ場合は公立のみならず私立でもなんらかの制限
が必要か。ただ臨床研究法ができてほしい。制限ができているので,今後に期待したい。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 356 資金難のため大学の図書館が契約するオンラインジャーナルがどんどん削減され,使い勝手が急激に悪化している。(大学,第4G,保
健,研究員・助教クラス,男性)
- 357 研究せよという割には,研究にかかる時間の確保が難しくなっている。社会貢献,大学運営などの比重も増えており過去の大学に比べ
ると教員の役割が増えている。公立であり市の条例で収入を得る活動に制限があり,理事長がそれを改善する気配がないので大学に
予算はない。さらにIT化は重鎮らが意味を理解できずに予算もつけず進まない。研究費は,理事長裁量のため個人の価値観が影響し
医学や薬学などに偏り配分される。時代を先取りした研究体制どころか時代にも乗って行けていない。(大学,第4G,保健,主任研究員・
准教授クラス,女性)
- 358 国立大学は別だが,看護系の私立大学は,科研費の獲得や他の競争的資金の獲得への意識が低い研究者が多く,驚きます。そもそも
研究者であることをあまり意識していない方が多いのかなと思います。研究できる時間の確保は比較的できていると思いますが,科研
費などの間接経費の使い方は納得がいきません。大学の設備などへの経費となることは承知していますが,獲得した学部や学科,領
域に配当されてその学部の設備が潤うようにする,など,ある程度の決まりを国が作っていただきたいと思っています。(大学,第4G,保
健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 359 大型科学施設で使用される新たな観測機器の開発には,科研費の上限を上回る経費(50-80億円規模)が必要であり,これらの予
算的対応(カテゴリー)がない状況は,巨額の経費をかけて建設される大型科学施設を生かすことができないことにもつながり,対応が必
要。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 360 日本全体の科学技術予算は増加しているようであるが,実際に増加しているのは特定の分野に偏っており,研究費が増加している実
感がない。老朽化により研究設備の維持管理費が増加しており,研究そのものに使用する予算は減少している。(大学,大学共同利用
機関,社長・学長等クラス,男性)
- 361 予算が減る中だが,共同利用機関には,世界に置いていかれないためのフロント機器が全国の大学研究者に使える環境を確保してもら
いたい。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 362 プロジェクト研究で短期的成果や報告書に追われる状況でなく,じっくり取り組める研究予算も考慮して欲しい。またそのような環境の
整備が優秀な若手のアカデミア進学&就職意欲を高めると思われる。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 363 基盤経費を増額しないと,長期的視点で行うような余裕がある研究ができにくい。長期的な損失が想定される。(大学,大学共同利用機
関,社長・学長等クラス,男性)
- 364 間接経費は毎年増減があり,計画的執行に困難が伴う。用途を限定しない繰越が可能となれば,機関運営の基盤経費の平滑化が
実現し,間接経費の有効活用が進むと考える。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
- 365 いわゆる「選択と集中」という施策は根本的に誤りであり,裾野を広げることに注力すべきである。そうでないと今後,益々日本のサイエ
ンスは欧米中に後れをとることは火を見るよりも明らかである。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 366 科研費の総額がやはり足りないと思われる。本来なら採択されるべき課題を不採択とせざるを得ない。(大学,大学共同利用機関,部長・
教授等クラス,男性)
- 367 私の所属機関を含め全国の大学や研究機関でURAの充実化や育成が進んでいることは研究環境改善に貢献するものとして高く評
価している。ただ,URA職員のほとんどは有期雇用であり身分が不安定である。この点を改善しなければせっかく根付きつつあるURA
制度が後退するのではないかと心配している。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 368 研究資金について,裾野を広く取ることができていないという印象を持つ。真に新しい研究の萌芽は,潤沢な資金のある一部の研究
室のみから創出されるものではないと考えられる。現在の状況は,裾野を切り捨てることによって,萌芽も捨ててしまっている面があ
る。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 369 研究費のばらまきではなく,特に集中的に配分することがあっても良い。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 370 研究活動を円滑に実施するための業務に従事する専門人材(リサーチ・アドミニストレーター等)は,研究を諦めた,研究主宰者になれ
なかった人がなっているといった認識があり,これでは良い人材を集められず,またその職務への敬意が向かない。今後,リサーチ・アド
ミニストレーターの活動の差で研究所,大学の差が出てくる。この職種の健全な発展を願うし,その一助になりたい。(大学,大学共同利
用機関,部長・教授等クラス,男性)

- 371 科学技術に関する国家予算全体の多寡よりも、運営費交付金のような基盤的経費と競争的外部資金の比率が適切ではないと感じる。出口の見える技術開発などでは競争的外部資金でもよいのかもしれないが、研究テーマが基礎科学であればあるほど、先を見通すことができないので、柔軟な運用が可能な基盤的経費がないと真に革新的な研究を行えない。外部資金だと、短期的に(小さな)成果が得られそうな研究しか推進できない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 372 去年までの実際の経験から、産学連携を推進すれば資金面では多少楽になる。一方で、科学技術本来の目的から脱線し、長い目で見て科学の将来に貢献しうる研究はできなくなる。両立は非常に難しいと感じた。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 373 じわじわと悪化の一途を辿っている。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 374 科研費のウェイトを大きくすべき(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 375 古い大型機器を解体して廃棄する,または修繕を施すという資金は大型研究費を獲得しようとも捻出できず困ってしまう場合がある。環境を整備するための資金や人材が不足しているように思う。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 376 とにかく研究者が研究以外のこと(委員会・会議等)に時間をとられすぎているように思う。(大学,大学共同利用機関,その他,男性)
- 377 研究資金の公募は、テーマに偏りがあり,自由な研究の進展が妨げられている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 378 経済成長のない状況下で研究費の増額は容易ではないと思われるが,現在の予算のより有効な,無駄のない使用の仕方への改善は可能と思われる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 379 民間の大企業などと比べて大学・研究所の若手研究員は不安定で収入が少なく,希望者が減るのは半ば当然。施設が老朽化して更新ができないので魅力も少ない。研究費の獲得や評価のために要する時間が長すぎる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 380 施設に関する一定規模以上の予算については,大型補正予算編成時に期待しきれないのが現状であり,中長期的な構想・計画の策定に苦慮している。また,首尾良く希望する施設が取得できたとしても,維持費については通常の運営費交付金から捻出せざるを得ず,遂行中の研究に支障を来すことがある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 381 環境・資金については,大学・研究機関ともそれぞれに必死の努力と工夫がなされているものと思う。政府・国は,予算配分などによる支援とともに,研究コミュニティとそのステークホルダー(広く考えれば,研究者コミュニティ自体も含む国民全体)とのコミュニケーションを支援することにも配慮いただきたい。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 382 一部の研究にのみ偏っている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 383 公募課題が習慣化,陳腐化している。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 384 競争力のある研究者には十分な資金が行き渡るさまざまな諸制度が整ってきているように思えるが,中国に対し競争力を失ってきているのは,大学院博士課程進学者数が圧倒的に少ないからではないか?(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 385 政府や官邸の意向で予算配分者が決まっているようで,不公平感,恣意的研究費の配分が懸念される。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 386 短期的な成果を求めるプロジェクト研究には多額の資金が配分されているが,いわゆる基礎研究についてはあまりにブアな状況である。極めて深刻な状況にあるといえる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 387 研究資金は科学技術立国を目指す国としては十分とは言えない。それよりも問題なのは研究施設を持たない組織,すなわち,資金配分のみをする組織に多大な予算が配分されていることが問題。最近,クローズアップされているIT化をすれば,そういう組織自体の存在が不要にできる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
- 388 運営費交付金の安定的措置や研究人材の雇用の安定なくして,研究環境の改善はありません。我が国の科学技術の基礎や土台の維持,育成無くして,今ある成果物だけを目当てにした,見せかけの日替わりの科学技術の推進施策が中心では,将来の先細りは不可避であると思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 389 予算自体が少ないのはもちろんだが,増えるわけではないので,その分,過去から現在まで無駄に維持されてきた研究コミュニティの存続にお金が回らないようにするべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 390 研究資金については固定経費の割合が大きく,研究者の自由な発想による新しい研究に取り組むことが難しい状況。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 391 競争すればいい研究が育つ,良い課題が採択されるという発想はいい加減止めるべき。申請書書きと審査にどれだけの時間を使っているか...その分研究に使うべき。競争的資金と一定額を交付する資金のバランスが悪すぎる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 392 他の先進国や新興国に比して,研究開発力の低下を感じる。地盤沈下とも言える状況がある。パンデミックの影響でますます役立つ役立たないの区別が激しくなる予感があるが,その線引きは曖昧でどちらかというときに研究分野が縮退する方向に進みがちな傾向にあるのでますます心配である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 393 自分自身が専門としております認知症領域の研究資金については,米国がNIHより年間27億ドルを確保しているのに対し,本邦では数十億円にとどまっていると考えられます。このように最も社会ニーズと学術的進歩も大きいこのような代表テーマについても,極めて大きな差が生じており,今後の日本の研究水準に深刻な影響が懸念されます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 1394 医学系研究においては、医師の多数を占める臨床医に臨床研究・基礎研究により関心を持っていただく必要がある。卒後間もなく研究の道に進む医師が少ない事を考えると、若手臨床医を含め、研究の魅力を伝える事が重要。しかし、病院の経営状況から臨床業務の負荷が高い病院も多く、研究に興味を持てる機会が少ない。文科省のみで対応可能な事ではないが、科学技術政策全体を盛り上げる機運が大切に思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1395 選択と集中という施策のもと、効率化を重点として進めて来た。これによって日本研究力は低下し、その下落傾向は歯止めがかからない状況にある。研究環境や研究資金に回せる予算が、国難ともいえる災害やコロナ禍のため、少ないのは理解できるが、これから20年、30年といった未来への投資(研究開発への投資)も、極めて重要であることをまずは認識するべきである。これまでの間違った施策「選択と集中」をまずは止め、若手などが独立して研究できる環境と資金への投資を行うことが必要である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1396 設備利用料金等の課金は増えていっているにもかかわらず、基盤的経費は削減傾向。外部資金を獲得すれば良いのであろうが、ほんとうにそれで未来の礎となる研究の底力を維持できるのだろうか？(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1397 特に 天下りの役員達は、研究費などの予算削減を成果と考えていることは おおきな間違いである。当施設の前理事〇〇氏は 研究成果を臨床で行う必要はない と職員を召集して力説しておりこれは大きな問題である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1398 研究者を支援する事務職、具体的には知財マネジメントや、民間企業と契約交渉ができる人材が不足している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1399 日本はアメリカやヨーロッパに比べ、リソースが少なく、また、言語上、文化上の制約があって、海外の人材活用が欧米並みにはできない。限られた資金を薄くばして配賦する部分と、選択的に重点投資する部分を明確に分け、成長分野を限定した方が、競争力が出てくると思う。競争的資金は、そもそもオープンな評価が真面に機能しない日本において、ほぼ無駄金として浪費されているに等しい。それよりは、大学の研究資金である交付金を元のように増やし、各大学が独自の長期的戦略のもとで、息の長い研究活動を推進できる形態に戻すべきであろう。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1400 問2-09(209)に関して：既に数多くの指摘があるように、科学技術関係予算総額が減少していなくても、資金配賦方法を競争ペースに変容させたため、研究の質が向上するメリットよりも、申請・評価等関連業務が増えたため研究に割ける時間が大幅に減少しているデメリットの影響の方が遥かに大きく深刻な問題。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1401 基盤的経費の削減が継続しており、大型の研究施設・設備については老朽化対策で手一杯である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1402 競争的資金が多様化しすぎ、研究者がそれぞれの資金へ応募することで時間を浪費している。特に目的指向の強い資金は、それを担うべき研究機関が責任を持って活用すべきであり、それを公募型で代替するなら研究機関の存在価値が半減するのではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1403 どこも同じだと思いますが、交付金が少なく、自由な研究開発ができない。研究職をサポートする技術職や事務職の技術及び意識の劣化が激しく、むしろ彼らの振る舞いが研究の足かせになることもある。これらの技術職・事務職のリストラが進まない。このことも原因として、優秀な任期付き研究員のパーマニェン化、定年になった優秀な研究者の再雇用を阻んでいる。研究所上層部がマイクロマネジメントに走り、大きな組織を牽引する能力に著しく欠けている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1404 現在、我々の研究機関では1人あたり5万円程度の運営費交付金しかありません。外部資金無しでは研究ができない状況です。国立研究機関の再編成を求めます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1405 公募型研究費の間接経費は、所属機関内で研究者が自由に利用できないケースが多い。一方で、直接経費における制限が強まっており、結果的に、研究者を圧迫している一面がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1406 科学技術を継続的に向上させるため、研究を実施するために使用する大型研究施設の確保(建設)、維持に係る予算を増加させていただきたい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1407 研究、プロジェクトの内容によるが、競争的資金の確保に追われているように思います。特に大型施設を利用する際は、施設利用料金の占める割合が大きくなるため、確保が難しくなる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1408 研究者が事務仕事に費やす時間が多すぎる。安全第一なのは分かるが、実験に失敗が許されない感がある。安全対策が大変すぎて、研究者が実験を避けるようになっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1409 海外と比較し、研究予算は十分とは言えない。例えば、公募型研究費も精査が厳しく、より多くの研究に資金を投入できることが望ましい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1410 短期的な成果が求められることが多く、報告書作成や書類作成など事務的な負担が大きくなっていると感じます。また、そもそも研究基盤が貧弱なことが多いので、研究者が直接差配できる直接経費による研究環境の整備も認められるようになると良いように感じます(間接経費が相当しますが、研究環境改善に十分に使用されているのか疑問です)(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1411 競争的資金を減らし、パー配分の予算の増加、だれでも等しく利用できる設備の整備が必要。それに関わらず、すべて今の流れはこれに逆行している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1412 特定分野への資金供給を、様々な機関から行っていることは効率的ではなく、研究予算配分を一体的に掌握する体制が必要であろう。科学技術予算配分の一本化が不可欠。一方で一部の分野に見られるように、特定の官僚等の最終的な責任をとらない人たちが、研究費配分を恣意的に行う体制は外部からは研究開発の方向性をゆがめているとみられ、研究者の不信を招いている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 1413 もっと技術系標準化人材の育成に力を入れるべきである。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 414 研究環境では、所属組織に限定されるかもしれないが、近年極端に安全(実験の)への指向が強くなり、それに関する作業で研究者に負担感が強い。研究資金に対して、最近あまり謳われなくなっているが、「科学立国・技術立国」を目指すのであれば、公的資金予算はもう少しあった方がよい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 415 研究組織として必要な機器を購入したり、メンテナンスをする費用が確保できていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 416 大学や研究機関における最低限の運営費交付金は必要不可欠なので、これ以上削減するのは限界に来ているように思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 417 ハード面での研究環境は、十分であると感じております。予算にも大きな不満はございません。一番の問題点は、人材確保になります。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 418 過度な競争環境は、科学力を削いでしまう。非競争的な基盤経費を削減しすぎている現状を憂慮する。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 419 組織内の間接経費は弊所では30%。これを稼いでくる研究者と功労賞的に経営幹部になる(資金獲得実績のない)幹部層との乖離があり、恐らく、すべての研究組織で経営リソースの使い道の明示的責任が内部に対しても必要な時代になっている。(現在、稼いでいる研究者は若いうちに組織から支援を受けているので、その持続的発展のイメージで、不平は言っていないが、今の若手に対する組織側の支援如何では、このサイクルが継続できない危険性あり)(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 420 近視眼的な巨額なプロジェクトが企画される一方で、人材育成も含めた中長期的な視点が不足していると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 421 日本の大学、研究機関は民間からの寄付が米国に比べて少なく、政府からの財源を使っている。もう少し米国に習った運用ができれば良いと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 422 限られた国家予算により効果的に研究開発を進めるためには一定の競争性を活用するのが良いと考えるが、より優れたアイデアや研究内容、先見性のある研究アイデアには思い切った投資も必要であると思う。また、必要な経費の捉え方についても実施主体に責任と権限を持たせて柔軟にする必要もあると考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 423 所属する大学等の方では、原則、校費が無く、間接経費のフィードバックも無いので運営が辛い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 424 競争的資金も間接経費も余裕がなさ過ぎになっていないか検証が必要と思う。すべてが短期的になっていないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 425 2016年度から2020年度までの5年間の科学技術振興施策の根幹を定めた第5期科学技術基本計画には、5年間の計画期間中に26兆円の科学技術関連予算を充てるという目標が明記されていますが、達成が難しくなっているようです。コロナ禍により財政が厳しい状況になっていると思いますが、目標が確実に達成されるようにすべきと考えます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 426 我々の時代のような自由かつ闊達な研究環境にはない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 427 大学教員も高齢化が著しい。同じ大学での特任教授はやめた方がいいと思う。特任のために予算が使われてしまう。優秀な教員であれば他大学から声がかかる。また孫まできているような教員に対しては600万円位の年俸にして、若い教員を雇う費用とすべし。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 428 選択と集中の名のもとに一部の大型研究だけが重視されている。また、それらの大型研究がどのような成果を出したかの評価が充分ではない。また、機関からは間接経費のため研究費の獲得を強く指導されるようになってきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 429 大型の資金配分が実施されている研究分野の偏りが大きく、社会情勢やそれに伴う環境の変化に即時対応する研究分野及び専門家の育成が困難である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 430 博士課程学生に生活費を支給できれば、国際競争力が上がると考える。しかし、科学技術予算の総額が増えないまま、科学技術予算の一部を人件費に充てると、人件費以外の費目の枠が減り、研究力が下がってしまう。博士課程学生の支援は、科学技術予算とは別の、教育・人材育成の予算として、文理を問わず行うことが望ましいと考える。現在は競争的資金で一部そのような制度があるが、競争的資金を獲得するための事務手続きのオーバーヘッドが大きく、研究時間が削られる問題が発生している。競争的資金ではなく、制度として、ある一定の基準を満たすレベルの学生に支給することが望ましい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 431 研究支援体制は、少しずつ改善していると思われる。競争的資金に関しては、結局、短期的な結果が見えているものの方が通りやすく、長期的な研究が難しいという問題がある。競争的資金を減らしてもいいので、もっと、交付金を増やして安定的な研究活動ができるようにすべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 432 研究資金に関しては、中国、米国にかなり水をあげられている。選択と集中が極端に行われすぎている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 433 かねがね疑問に思っていたのだが、日本国内では「公的研究費が欧米に比べ少ない」という声が圧倒的に多いようであるが、実際にアメリカの大学教員の知り合いと話すとか、かの地では大学院生に給与を払い、しかも大学に取られる間接経費率が50%もあり、大学院生1人を雇うのに外部資金10万ドルが必要、などと日本に比べよほど実質的な研究費が少ないように感じられる。果たして実質的な研究費の点で、本当に日本は欧米に比べ少ないのか検証する必要がある。私見だが、どうやら日本の研究者は、装置などを全て自前で持たない(共用ではなく)、その観点から「研究費が不十分だ」と言っているように感じられる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 434 政府予算としては研究拠点となる大学や国立研究所の共用設備を充実する方向で問題ない。個別の研究費は民間からの投資を増やす方向にあるべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 435 予算不足より,研究員(任期あり)の人件費をエフォート管理により複数の公募型研究費より支出せざるを得ない。このような人の雇用は,不安定であり,優秀な人材を失うきっかけになっている。研究員(任期あり)自身で獲得した公募型研究費において,自らの人件費に対して,間接経費より”優先的に”支出することができる仕組みが必要である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 436 事務仕事が多く,研究する時間が限られている。物の調達する契約を結ぼうにも,低額にも関わらず見積もりを複数取得したり,仕様書の体裁を整えたり,大人数の承認をもらうのに膨大な時間を要する。ルールが多すぎて困惑することが多い。一方で税金が投入されているので,手続きを慎重にする気持ちも理解できる。研究以外のことをサポートする人材を是非増やしていただきたい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 437 全ての研究者に平等な対応を目指すあまり,業績を上げそうな研究者の業務を妨げ,業績を上げられそうに無い研究者の怠慢を許している(言葉は乱暴ですが。)(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 438 問2-03に関連して,当組織ではリサーチ・アドミニストレーター等を確保するために,研究職員の併任や配置換えを多用しており,実質的に研究に従事できる人員(エフォート)が減少している。本来の目的である研究活動の円滑な実施に対して真逆の効果しかない状況。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 439 近年内閣府の競争的資金が肥大しており,その他の予算が縮小されているように感じる。科研等と比べると制約が大きく,書類の作成等の事務仕事が多いため,研究者の研究時間を奪っている。また,一つ一つの予算の枠組みが大きくなっており,評価者が研究内容を把握できていない事が多い。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 440 アウトカムを求める予算が増えており,基礎研究や自由な研究がやり辛い。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 441 外部資金の割合が高くなり,新しい玉だしの研究に割けるエフォートが確保しづらい状況である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 442 ある分野に研究費が集中するような選択と集中を引きずっているように感じる。将来を見据えて,裾野を広く研究費を配分することが望まれる(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 443 現状の基盤的経費は年度と共に減額されている傾向であり,機関内で新しい研究を提案できる状況が徐々に厳しくなっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 444 営利目的の会社のシステムを導入するのではなく,むしろお金持ちが趣味で芸術家を囲う感覚で運営した方が,イノベーションは起こしやすい。イノベーションを起こすための発想を生み出すことは芸術の感覚に類似している。ギチギチに管理して尻を叩いてもイノベーションは起こらない。イノベーションを起こすためには,心の余裕が必要である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 445 科学技術に関する政府予算は十分と思われませんが,その配分方法には課題があると認識しております。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 446 運営費交付金が減少し,任期付きがほとんどである。任期の最後の1年は次の職探しに没頭せざるをえないため,研究がそこで途絶えてしまう。日本の論文数及び大学ランキングを見ても選択と集中は誤りであり,運営費交付金を元の水準まで回復すべきだと思う。GDP比は詭弁で,日本はここ20年欧米と比べてGDPはほとんど伸びていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 447 「十分に確保されている」とは言いがたい。特にローテク(でも実社会では必要とされている技術)の研究者はなかなか確保できていないように思える。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 448 競争的研究資金が細分化されすぎている。マネジメントや研究開発への充足度を考えても,問題がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 449 問2-01 J-GLOBAL,J-PlatPatなど論文,特許等へのアクセスが容易,問2-02 ナノテクノロジープラットフォームが整備されるなど充実している。問2-03 研究成果に何らかのイノベーションを期待される傾向が強まっており,また,実用化研究においては,オープン化はそもそも馴染まないのではない。国益,研究者のメリットの視点から,十分に理解されていないように思う。問2-04 研究者が研究活動に十分な時間が割けない。大学等の支援部門が脆弱で予算拡充が必要と思われる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 450 全くの基礎研究もしくは,逆に今すぐ事業化される研究が優遇されており,その間の事業化の可能性を見極めるフェーズへの配慮が手厚くない。NEDOでは事業化に結びつきすぎており,研究段階で出口,その供与を受ける企業が固定化されてしまう。最適な出口を見極めるJST事業での事業化芽出し事業が重要であると考えます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 451 資金に関して,当方の組織・グループは比較的恵まれている方だと思う。しかし,その分無駄遣いも多いと感じている。人間の意識として,「もらえるお金は多い方が良い」,「もらったお金は使わなければ損」といった考えが働き,「使うかわからないがとりあえず要求する」,「お金があるので使う」といったことがしばしば起こる。必要なときに必要なお金を(比較的簡単に)もらえる仕組みが必要だと思う。ただ,本当に必要かどうかを第三者が判断するのは難しい場合も多く,その際は資金を要求する側のモラルが重要になる。そのような意味で,学生のうちからしっかりと教育することが必要だと思う。ただ,「無駄を許容する寛大さ」が無ければ良い研究も生まれてこない。研究にかかる予算全体を増やすことは必須だと思う。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 452 予算が余っていたり,足りなかったり,我が国の研究に対する予算配分がアンバランスすぎる。集中と選択はよいが,最低限の研究活動費がなければ,研究活動がままならない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 453 競争的資金獲得のための書類作成に割かれる時間が多すぎ。論文以外のpaper workからなるべく研究者を解放するべき(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)

- 454 コロナ禍で研究環境は激変しているも、そのための支援策が不十分。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 455 競争的な資金の獲得は、良い面もあるが、現在は、非競争的資金が不足しているために、資金の獲得が目的となってしまうことによる弊害が見られる。例えば、資金の目的にそう研究に集中したり、資金の獲得に追われて研究時間が削られるなど。非競争的資金はある程度必要である。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 女性)
- 456 新規の研究資金の公募もあり、今後に期待します。(公的研究機関, その他, 男性)
- 457 研究開発にかかる基本的な活動を実施する上で、現状の基盤的経費(機関の内部研究費等)は十分ではないと感じてはいるが、近年、国の財源も潤沢に有るわけでは無く、今の状況を見ると国内外のどこかから予算を獲得はすべきであるという認識はある。その流れはわかっているつもりであるが、研究資金獲得のチャレンジをするための時間と環境が十分ではない。もっとチャレンジの機会を増やし、敷居を下げて、やりたい人が手続き次第でチャレンジを自由に出来るような構築がなされてほしい。また、チャレンジを推奨してほしい。(アディア次第で採択され、役職にこだわらない助成があると嬉しい。もちろん成果(対価)は必要と考える。)大型予算が取れた時には、積極的にそれに関わる人材を確保出来るような手続きが踏めるようにしてほしい。また、人件費の部分も理由次第で、プロジェクト実施前の数割の変更を許してほしい。(公的研究機関, その他, 女性)
- 458 ビジネスの視点から考えた場合、技術の実装(実用化)をリードする人材を教育する資金が必要だと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 459 国際化が遅れている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 460 金額的にはかなり資金が潤沢に流れる傾向が見受けられるがそれが成果に必ずしもつながっていない(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 461 自由な裁量で使える額を増やしたほうが良いと思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 462 日本の科学技術は今後ますます発展させていく必要があると思いますが、維持していくための環境、資金も十分ではないと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 463 先にも述べたが、政府の文教政策及び予算が不十分である。我が国が科学技術で生きるには全く不十分である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 464 現在、自ら研究環境を整え、必要な研究資金の獲得に努める立場ではなくなったが、当時を思い起こすと、持てる研究者と持たざる研究者の二極化が甚だしく、何らかの改善が急務と思う。某国立大学法人では業績の目覚ましい人とは別枠で、昇給を数年に一度の輪番制にしていると聞いた。努力をしない・頑張らない研究者が昇給することに”当時は違和感”を覚えたが、今ではそのようなやりかたもあるのかもとなづける。研究費に関しても例えば、5年に一度、無条件で数百万円の予算が付くというチャンスがあっても良いと思うが、いかがであろうか？(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 465 大学教員全員が研究者であるという錯覚を止めるべき。教育主担当と、研究主担当の教員を区分することで、本当に研究する教員への予算が増える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 466 後輩の研究者を見ると、研究費が大きく不足している研究者が多い。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 467 研究環境や研究資金の成果や効果に対して、社会に向けて発表する場や賞与を与える必要がある。例えば、文学で言えば、毎年芥川賞や新人賞が授与される。日本国内の研究機関を競争させ活性化させる意味でも、賞の常設を検討するべきだ。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 468 日本の研究は大学も企業も常識的な論文を書くための安全パイ的な仕事が多く、広く、世界や産業、ヒトの健康に寄与するという基盤的な研究は軽視されがち、何よりも審査する側が審査資料すら読めていないようでは、ピアレビューは難しく、産業界もそれだけの投資には耐えられない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 469 NEDOの助成の補助率が開発段階の実用化開発の67%から商品化の段階の実証開発で50%に下がるのは小企業にとっては商品化のステップに進むことに対するとんでもなく大きな障壁になっている。商品化の段階なら補助率が低くなくてもよいだろうというのは資金力に余裕のある大企業の発想である。ハードルは厳しくてもよいので実証開発の補助率を80%~90%に上げていただきたい。数年連続してこの欄に記載しているが全く改善されていないのは残念。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 470 研究者が行っている事務的な仕事の削減。学会活動の重複の削減。学生の発表、国際交流の場の充実が必要と感じます。自分の思っていることを発言し、議論しやすい場があると良いと感じます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 471 研究型ベンチャー企業で10年以上経つと研究資金の調達に難しいという状況があります。しかし、世界に通用するレベルのものづくりの開発は10年以上かかるものです。市場でふるいにかけられて、それでも、生き延びているオンリーワン商品をもつ研究型ベンチャー企業こそ、イノベーション創生する原石であるのではないのでしょうか。そのような企業に研究資金や人材を提供し事業を加速させることが、重要であると思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 472 企業が応募可能な研究助成事業が減った印象があります。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 473 公募型の競争的資金は拡充されているが、その見返りとして自由な発想で研究できるための資金は削られており、大学における研究教育の不十分さに繋がっていると考える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 474 奇をてらった先端性に注目され過ぎて、地味な研究がおこないにくい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 475 日本の学問研究における世界での地位がどんどん下がっていくのに政府は全く気にしている様子がないのは理解できない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 476 大学における間接経費の使途が概ね不明瞭である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

- 477 昨今、関係している分野で出版される論文は、圧倒的に中国からの論文が多い。内容的には、怪しいもの多く含んでいるが、研究資金という点では、相当なレベルにあると考えている(実質は知りません)。研究資金だけの問題ではないことは理解しているが、日本の科学レベルの低下を危惧している。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 478 公的な研究費を使った場合、そこで発生した特許等の知財の実施状況(ライセンス, 移転)を報告する義務が課される。公的資金がどの様な商業的成果を上げたか数えたいのだからと想像するが、無意味な数を数えているだけなので、やめるべき。企業の実務上、知財の利用は研究所のオペレーションの外で戦略的に行われており、個別の特許がどの(公的)資金で作られたかを区別して利用状況を把握することは不可能であるし、意味がない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 479 地方大学など、基礎研究の研究への研究資金配布が不十分と聞きます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 480 情報システムの基盤整備が遅れている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 481 日本の技術競争力の衰退が顕著。研究者のモチベーションUPが急務。魅力的な題材も必要だが研究者の待遇改善が必要。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 482 我が国の基盤となる研究に国としてもっと多くの資金を出すべきであるとする。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 483 工学系の部門は外部資金獲得に前向きと思いますが、資金の運用に関して規制が多いように感じます。もっと柔軟な対応をすべき。また、成果の特許化(特に海外出願)に積極的になるべきで、そのための援助は政府に行ってほしい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 484 大学等における一人当たり、1件の研究費は他先進国に比べ少ないと思います。サステナブルな科学技術立国とすべく、研究費のG NP比率をもっと上げるような施策、研究環境の整備、理工系の人材を増やす教育施策や環境整備にさらに力を入れる必要があると思われまます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 485 大学が個別にやりたいことを進めることを止めるつもりはないが、日本として、どの分野に力を入れるのか？そのパワーをどのように活かすのか？(将来の成長事業や、競争優位技術など)を決めて資源投入するべきだと思います。○○先生や大学がやっていたから・・・という偶然のマネジメントではなく(セレンディビティを否定するつもりはないので、ある程度は必要と思います)、必然のマネジメントをすべきと考える。その際に、比較となるのは、日本の過去(例えば、昨年度予算実績)ではなく、他国(特に、アメリカや中国)に勝つためにはどうするのか？という視点で予算を決めるべきだと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 486 これからは、ライフサイエンス分野において、データが資源として重要となる。世界中でのデータ活用が行えるデータ資源運営管理体制の構築と、データサイエンス教育強化が急務である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 487 公的な研究資金だけでなく、産業界において充実している研究環境の開放や研究資金の流入も含めて、さらに拡充されると良いと考えています。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 488 日本の環境対策や新エネルギー開発は、欧米プラス中国に周回遅れの状況にあります。既存の物を守ることばかりに金を使っていたのでは、先へ進めません。思い切った新政策、新技術、新事業に集中投資ができる仕組みを作ることが極めて重要です。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 489 使える研究には、企業も資金を出せる。企業にとっても、将来性がある研究開発課題には、資金を調達可能であるが、社会で必要とされる課題を真に解決するような研究課題が、少なく、企業研究の方が進んでいることも多々ある。この点が、問題であり、世界で評価されない部分でもあると考える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 490 研究環境整備(要は、基盤)への予算枠の増加が必要であり、その共有化の環境も広げたい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 491 自己資金が必要な場合が増えていることから、高度な挑戦が減少している。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 492 国策的に重要研究範疇を絞りこみ、集中的な予算配分と運用権限を付与すべき(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 493 研究者が資金集めに腐心し、それに時間を取られる状況は、人材の国外流出を加速させる状況になっているのではないかと。研究者が研究に専念できるような資金的な環境整備が本格的に必要なになっていると考える。一方で、研究者側も研究の目的意識やアウトカムを考えることも不可欠である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 494 学会会議への政府の対応を見て、あきれ返った。たった10億しか出していないのに、それさえ惜しいと思っているのか。米国などの何十分の1でしかないのに。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 495 研究支援職が圧倒的に足りていない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 496 金額的には十分であるが、市場とは離れた分野へ総花的に投入されているため、産業の強化に結びついておらず、結果として産業界からの寄与も限定的になっていると思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 497 環境は良くなりつつあるが、研究資金に関しては、大学による格差が大きすぎる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 498 手続きに時間がかかる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 499 オープンサイエンスを進めるため、オープンアクセスジャーナルの投稿料に対する公的支援が必要だ。大型の競争的研究資金を増やすのは、研究の多様性確保にとって逆効果。大学が配分する研究費を充実させるべきだ。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 500 科学技術予算の増額が必要。大型プロジェクトや競争的研究資金により資金配布にメリハリをつけることは確かに大事ではあるが、他方、たとえば競争的研究資金でない資金(科研費等)を定期的に研究者に配布することも科学技術の底辺維持、拡大には必要と考える。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

- 501 企業の収益低下傾向により、企業からの研究資金の抑制により、研究成果の世界水準と比較した相対的低下を懸念します。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 502 競争的資金の拡充がやや行き過ぎており、競争に勝つためのテーマ設定や成果が目立つ、もう少し自由な渡し切り予算を全国大学・公的機関に広く薄く配布する方が、将来の基礎・基盤研究にとって良いことと思われる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 503 特に大学において研究施設の老朽化および研究資金不足を感じる。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 504 研究資金を民間から調達する風潮にある。大学としても政府に頼らない努力をしていると思われるが、大学間の格差が生じている気がする。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 505 旧帝大クラスおよび都会の大規模総合大学等は研究環境・研究資金が比較的恵まれているが、地方の国立大学および中規模クラスの私大等は研究資金が不足している傾向がある。格差が拡大しているとの印象である。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 506 大学の現場の教員からは20年前と比べて研究室の運営予算が半減しているというような声を複数聞く。また同様のことは毎年のように輩出されるノーベル賞受賞者からも語られる。天然資源のない我が国にとって科学技術やそれを担う人材こそが競争力の源泉だと考える。これでいいのか？(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 507 公的資金を活用した研究については、研究成果の産業活用をより重視して投資案件を選定して頂きたい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 508 予算・資金を闇雲に増やすことより、どんな研究に投資すべきなのか、またその研究の発展過程のフォローが大切ではないか。予算ボリュームとしては、この辺りのことを考慮した、萌芽的研究から、研究成果の刈り取りといったポートフォリオ設計が必要ではないか。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 509 日本全体で政府を含めて研究への投資は米中など主要国に比べて見劣りしていると思う。政府が全部まかなうのは大変だと思うので、米国のように大学が研究ファンドを運用することなどをもっと柔軟に認めていく、あるいは、推奨すべきでは。(←一部やり始めたという話は聞いてますが。)(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 510 近年、競争的研究資金や目的を絞った研究資金は増に対して、研究者の自由な発想に基づく研究を支援する基礎的研究費が減っており、研究者の多様性が失われつつあることを危惧する。研究環境に関しては、研究基盤への長期に渡る投資の減少が大きな問題となりつつある。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 511 研究資金の総額としては十分かもしれないが、地方大学等は研究資金に乏しい。博士課程の学生でも独自に研究を進められる最低レベルの研究資金の分配は必要と考える。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 512 アベノマスクを配ったりGOTOキャンペーンにカネを使うくらいなら、大学の運営交付金を増やすなり、コロナウイルスの研究基金を創るなりすべき(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 513 民間が大学と共同研究をする際には、間接経費が高いと感じる。共同研究する上での税金のようである。それに見合う事務対応してもらい、共同研究の成果、期限については、研究事務側が間接費をもらっている場合は、民間側から言いにくい部分を研究者に言ってもらいたいところがある。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 514 研究資金の配分が短期的な成果が見込めるテーマに偏らないよう、中・長期的な、かつ将来の大きな成果に繋がるテーマへの配分もマネージング頂けると良いと感じます。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 515 公的研究費を利用した研究データの公開はまだ不十分であるが、データの公開に向けた取り組みが少しずつ行われていることは理解している。公開を早急に進めるあまり不必要な情報まで公開してしまい、我が国の利益を損ねるようなことがないように進めていただきたい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 516 前項において記述しましたが、研究資金については「額」の問題ではなく「配分方法」の問題だと思います。集中投資が必要だと思います。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 517 私は建設業に携わっているが、〇〇研究所【公的研究機関】、〇〇研究所【公的研究機関】、〇〇〇〇〇〇〇〇研究所【公的研究機関】に対する資金が他の分野に比べて少ないように感じております。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 518 基礎研究に対する予算が少なすぎると思う。公的研究資金でも社会実装を前提としたものも多いが、大学等の研究者が社会実装を目指すのではなく、公的研究機関の一部や民間がそれを担うように役割分担を行なった方がいいのではないか。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 519 ・公共の研究機関で、物理特性や機械特性の実証実験についての設備は充実していると思う。それとは別に、デザインエンジニアリング、シミュレーションプログラムを始めたい時に、勘所、仕組み、パラメータの選別などについてコンサルティングができるサービスがあると嬉しい。公共機関の価値も上がり、新しい利用者も出てくる。(機関機関にも雇用が生まれる) ・研究資金が、新しい分野(生命工学、医療、素材、宇宙分野)と直近の課題(介護、サービス、高齢福祉への技術革新、残すべき分野文化・伝統分野)に対して、どのように資金が充当され、活用されているのか知りたい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 520 ある程度成果が約束されないと利用しにくい印象がある。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 521 研究資金が、競争的な資金になり連携、共創がうまく働いていない(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 522 社会実装に近い開発は企業が応分の負担をし、国費公費は基礎的研究により多く配分することが望ましいと考えます(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
- 523 大学や公的機関の場合、経済的な成果を求めた研究に予算が偏ることは好ましくありません。経済的な成果は見えずすいだけであって、日本の長期的な競争力を維持していくには、自由な研究も必要かと思えます。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)

- 524 任期ありの研究者のために、自身の研究費から雇用経費を支払えるようにするという今の流れをより強めてほしい(民間企業等,主任
研究員・准教授クラス,男性)
- 525 現状の政府の財政状況や国の経済状況からすれば十分と考えられる。ただし経済活性化,GDP増加をとおして研究資金が増えること
が望ましい。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 526 政府の公募型研究費の使途について,関連性を有する企業の独自研究開発への供用がある程度認められると,全体のレベルアップ
や産業界への早期技術適用に対して有効であると考えます。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 527 ナショプロ等の資金を得て,弊社に委託試験・分析や委託研究を考えているお客様が当年度予算が決まらなくて研究がなかなか始ま
らないこと,結局,年度末にパタパタするようなことを結構経験してきている。昔に比べて改善しているとは思えない。(民間企業等,主任
研究員・准教授クラス,男性)
- 528 大学の基本的な経費にも留意すべきではないか。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 529 「選択と集中」が失敗だったことは既に明らかです。幅広い研究を許容する仕組みと,研究課題に対し適切な予算額が配分される仕
組みを一刻も早く作って頂きたいです。予算獲得に過剰なインセンティブを与える大学の問題と,大学がそうせざるを得なくなる社会の
問題から解消する必要があります。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 530 科学技術基本法で当初掲げた科学技術関係予算のGDP比率1%には遠く及ばない。しかも,予算の集計区分を変更して多く見せか
けるのは姑息と言わざるを得ない。科学技術を含む学術研究の振興に関して,政府は依然無理解,軽視が続いている。(民間企業等,そ
の他,男性)
- 531 公募型採択の基準が分からない。もう少し多様な人材に評価させるべき。分かりやすく素人にもわかる資料作りの訓練がされていない。
予算も適当に申請していないか。(民間企業等,その他,男性)
- 532 公募型研究費(競争的研究資金等)にかかわる間接業務が増加している。(民間企業等,その他,男性)
- 533 これまでと状況は変わっていないように思われる。(民間企業等,その他,男性)
- 534 研究環境と資金は,年々劣悪になっているのではないのでしょうか。日本は,次第に研究を重視しない国になりつつあります。とかく,選択
と集中という事で,有力大学の有力な研究者に研究費が集中する傾向がありますが,研究のすそ野を広げないと,優れた研究者が育
成されないのではないのでしょうか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 535 大きな大学に研究資金等が集まりやすいので,この点に配慮が必要か。補助金の審査していても,どうしても大きい大学がよく見えてし
まうので,自分も注意する必要があると常々考えている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 536 研究の内容ではなく,人脈やコネ,大学の歴史,企業の大ききで資金が決められるのは公平とは言えない。審査員の選び方に問題があ
り,文系の人が審査して何がわかるのだろうか?売れる売れないはやってみなければ微妙だし,理屈抜きに語る姿勢は失礼だと思
う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 537 学術関連データベース利用料が高騰し,論文検索ができなくなりつつある。知的基盤や研究情報基盤は充実してきているが,予算
的に利用したくても利用できなくなっている。研究資金については多様なルートから確保する努力は必要である。(民間企業等,社
長・学長等クラス,男性)
- 538 国の研究予算の漸減,大型プロジェクトへの偏重配分などにより,地方大学や研究機関の研究予算は逼迫の度を深め,機能不全にな
りつつある。研究予算の大幅な増額と配分の仕方の再検討が必要である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 539 私の経験したSIPなどの研究資金は潤沢だったが,それを大学に回すことには事務局や推進委員会から抵抗があった。第1期のSIPの
追跡調査が行われたが,企業中心に行われた研究開発テーマの目標達成率は必ずしも高くなく,スピード感を以て経済成長に資す
るという目的は達成されなかったように思う。内閣府の研究資金配分のあり方は見直されるべきであると感じる。(民間企業等,部長・教
授等クラス,男性)
- 540 私が関与しております文科省のCOIの9年間という例にもみられますように,以前と比べて長期間にわたるプロジェクトもありますが,や
はり研究者にとっての一番の悩みは,将来に対する雇用不安です。私個人としては,甘えではないかと思われる反面,やはり制度的に
安心感を与えるような仕組み作りを考えなくてはならないと思います。(民間企業等,その他,男性)
- 541 iPS山中教授が指摘するまでもなく,研究環境及び研究資金等の状況は良くないのだと思う。博士研究員でも雇用が保障されていな
い人が多いようであり,地方の国立大学は研究費不足であるとの話をよく聞く。なぜ〇大にそれほど多くの予算を割くのか?有能な研
究員が日本を敵国と位置付ける中国に流れているという話も聞く。であるにも関わらず,留学生に多くの補助金が出ているとも聞く。一
体どうするおつもりか?(民間企業等,その他,男性)
- 542 日本のGDPを考えれば十分な状況といえるが,額面だけの話で,内容や本当に必要な部分に充当されているかを鑑みるとそうは言え
ない。R3年度概算要求も,各省庁のものを見て思うのは,COVID-19や関連への直接の対策以外の部分については,よくよく検討が
必要なのではないか?(民間企業等,その他,女性)

パート 3

学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況

(裏白紙)

Q301. 研究者の内在的動機に基づく研究(学術研究)は、現代的な要請(挑戦性、融合性、総合性、融合性及び国際性)に十分に応えるように行われていると思いますか。

回答者グループ	2020年度調査												各年の指数							指数の変化			
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	97	145	438	626	433	118	24	1,784	4.0	2.8	4.2	4.6	4.4	4.2	4.1	4.0	-0.25	-0.19	-0.14	-0.06	-0.63		
大学等	76	119	358	522	378	102	20	1,499	4.1	2.9	4.2	4.7	4.5	4.3	4.1	4.1	-0.23	-0.18	-0.14	-0.08	-0.63		
公的研究機関	21	26	80	104	55	16	4	285	3.8	2.6	3.9	4.4	4.0	3.8	3.7	3.8	-0.34	-0.21	-0.16	0.08	-0.62		
インバウンジョン/雇職グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
男性	77	129	384	567	384	104	23	1,591	4.0	2.8	4.2	4.7	4.4	4.2	4.1	4.0	-0.24	-0.19	-0.15	-0.05	-0.64		
女性	20	16	54	59	49	14	1	193	3.9	2.7	4.1	4.5	4.2	4.1	4.1	3.9	-0.32	-0.11	-0.03	-0.12	-0.59		
社長・役員・学長等クラス	3	9	44	90	50	10	0	203	4.1	3.2	4.2	4.4	4.4	4.3	4.1	4.1	0.05	-0.17	-0.12	-0.06	-0.29		
部長・教授クラス	41	63	198	276	181	39	8	765	3.9	2.7	4.1	4.5	4.2	4.1	3.9	3.9	-0.26	-0.17	-0.23	0.04	-0.61		
主任研究員、准教授クラス	32	57	146	206	144	54	10	617	4.1	2.8	4.2	4.7	4.4	4.2	4.2	4.1	-0.26	-0.19	-0.04	-0.11	-0.60		
研究員、助教クラス	18	13	44	45	55	13	6	176	4.3	2.8	4.5	4.9	4.6	4.5	4.4	4.3	-0.34	-0.12	-0.04	-0.11	-0.61		
その他	3	3	6	9	3	2	0	23	3.6	2.4	3.8	4.4	4.4	4.0	3.8	3.6	0.38	-0.78	-0.25	-0.18	-0.83		
任期あり	25	31	107	173	134	34	2	481	4.2	3.1	4.3	4.6	4.4	4.3	4.2	4.2	-0.15	-0.11	-0.09	-0.09	-0.44		
任期なし	72	114	331	453	299	84	22	1,303	4.0	2.7	4.1	4.7	4.4	4.2	4.0	4.0	-0.30	-0.22	-0.15	-0.04	-0.71		
学長・機関長等	2	6	22	55	36	5	0	124	4.2	3.4	4.4	4.4	4.5	4.4	4.3	4.2	0.11	-0.11	-0.08	-0.13	-0.21		
マネジメント実務	11	2	35	65	35	11	0	148	4.2	3.3	4.3	4.6	4.4	4.3	4.2	4.2	-0.21	-0.11	-0.09	0.07	-0.33		
現場研究者	77	120	332	455	337	97	23	1,364	4.0	2.8	4.2	4.7	4.4	4.2	4.1	4.0	-0.27	-0.18	-0.14	-0.05	-0.64		
大規模PIの研究責任者	7	17	49	51	25	5	1	148	3.4	2.3	3.6	4.8	4.1	3.7	3.5	3.4	-0.41	-0.45	-0.16	-0.14	-1.16		
国立大学等	47	86	244	355	283	75	16	1,059	4.1	2.9	4.3	4.6	4.5	4.3	4.2	4.1	-0.25	-0.19	-0.12	-0.10	-0.66		
公立大学	8	7	25	32	16	7	0	87	3.8	2.7	3.9	4.3	4.1	3.9	3.8	3.8	-0.12	-0.26	-0.09	0.00	-0.47		
私立大学	21	26	89	135	79	20	4	353	3.9	2.8	4.1	4.5	4.3	4.2	4.0	3.9	-0.20	-0.14	-0.17	-0.06	-0.56		
第1グループ	13	19	59	58	70	21	5	232	4.3	2.8	4.4	4.9	4.6	4.4	4.2	4.3	-0.33	-0.18	-0.16	0.03	-0.64		
第2グループ	15	23	75	118	88	29	3	336	4.2	3.0	4.3	4.7	4.5	4.4	4.4	4.2	-0.20	-0.05	-0.03	-0.19	-0.47		
第3グループ	17	38	90	129	83	15	4	359	3.8	2.6	4.0	4.5	4.2	4.0	3.9	3.8	-0.34	-0.22	-0.11	-0.09	-0.76		
第4グループ	28	36	126	196	122	32	5	517	4.0	2.9	4.2	4.6	4.5	4.3	4.1	4.0	-0.12	-0.25	-0.18	-0.08	-0.64		
理学	13	16	47	56	49	16	3	187	4.1	2.8	4.2	4.9	4.6	4.4	4.3	4.1	-0.28	-0.15	-0.16	-0.15	-0.74		
工学	15	27	103	127	111	33	9	410	4.2	2.9	4.3	4.8	4.7	4.4	4.2	4.2	-0.15	-0.27	-0.14	-0.01	-0.58		
農学	8	22	46	52	32	15	0	167	3.7	2.4	3.8	4.5	4.0	3.8	3.7	3.7	-0.52	-0.17	-0.13	-0.04	-0.86		
保健	21	37	81	132	93	20	4	367	3.9	2.8	4.2	4.6	4.3	4.2	4.1	3.9	-0.23	-0.13	-0.08	-0.17	-0.61		
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
なし/分からない	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
全回答者(属性無回答を含む)	97	145	438	626	433	118	24	1,784	4.0	2.8	4.2	4.6	4.4	4.2	4.1	4.0	-0.25	-0.19	-0.14	-0.06	-0.63		

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q301. (意見の変更理由)研究者の内在的動機に基づく研究(学術研究)は、現代的な要請(挑戦性、総合性、融合性及び国際性)に十分に答えるように行われていると思いますか。

	2019	2020	差	
1	2	6	4	学術研究は、広く自由にさせておくべきです。その中から必ず現代的な要請に沿ったものが生まれる。(大学, 大学共同利用機関, 部長・教授等クラス, 男性)
2	2	5	3	現代的な要請にあわせる方向に学術研究がシフトしています(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
3	1	3	2	競争的資金のコンセプトとターゲットが実社会の要望とリンクするようになってきた。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
4	2	3	1	厳しい状況の中では頑張っている方と思うようになった。(大学, 第2G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
5	1	2	1	大学が変わったため, 意識が変わった(大学, 第2G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
6	1	2	1	特定の分野を除き, 研究と実社会の繋がりが弱いので, 十分にこたえられていない印象です。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
7	3	4	1	臨床研究が充実してきたのではない。(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
8	2	3	1	従前に比べると, 若い人を中心にこうした機運が生じてきていると思われる。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
9	2	3	1	アウトリーチを意識して研究する人が増えているし, 論文や研究発表などでもそういった側面が求められるようになってきていると感じる。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
10	3	3	0	教員が挑戦的な研究に取り組むためには, 時間, 予算などの余裕が必要。種々のpaper workが増加する中, サポートスタッフが少ない現状において「余裕」の確保ができておらず, 現代的な要請(挑戦性, 総合性, 融合性及び国際性)に答えているとは言い難い。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
11	2	2	0	基盤研究の軽視は変わっていない。(大学, 第3G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
12	4	4	0	地域に貢献する大学の研究者の挑戦性・国際性に関しては, 少しずつ落ちている気がする。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
13	2	2	0	異分野研究者の融合, 自らの独創性ある研究を実施するより, 現実の研究・教育資金の獲得が目先の問題として顕在化している。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
14	2	2	0	設問の意味がよくわからない。「十分に答えるように」とはどういう意味か, そもそも学術研究は, 現代的な要請に答えて行くものではないと思う。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
15	2	2	0	日本人研究者に取って英語の壁は大きいと思います。思い切って国立大学内ですべて英語のみのコミュニケーションにしてしまうのはいかがでしょうか。英語ができないと地球レベルの学術的ニーズの情報が研究者の頭に入って来ません。現状では研究者が研究と教育以外に割く時間が多く, 他分野と融合しようというモチベーションを起こすだけの余った時間があります。研究者以外の事務職員の待遇向上と意識向上により生産性の高い大学を望みます。(大学, 第4G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
16	2	2	0	10年前に比べても内向きな印象が強い。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
17	3	3	0	個人々の環境と資金による(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
18	3	3	0	融合性について, 意識はあると思うが実践はあまり進んでいないと思われる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
19	4	3	-1	・研究者の内在的動機付けよりも, 政府の意向のような外在的な動機付けに左右される傾向が強い。また, 競争が重視されているからいがある。・十分ではないが, 諸外国と比較すると内発的動機は重視されているように見受けられるという意見もある。・現代的な要請の名の下に近視眼的な要請が謳われることが問題。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
20	4	3	-1	全体で見ると学術研究が現代的な要請とマッチしていない気がする。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
21	5	4	-1	若手が短い任期で研究場所を変えねばならない現状を考えると, 挑戦的研究はなかなかできにくくなっていると思う。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
22	3	2	-1	異分野融合や国際共同研究をしないと研究費が取れないので, 無理やりでっ上げている場合がある。(大学, 第1G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
23	4	3	-1	研究者が現代的社会的要請に答えられるよう情報提供, 評価の体制整備を充実させてほしい(大学, 第2G, その他, 男性)
24	4	3	-1	機関による資金配分の面からすれば挑戦的研究を行う余裕はない。(大学, 第2G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
25	3	2	-1	守りに入らざるを得ない。(大学, 第2G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
26	2	1	-1	国際性は一定の成果を上げていると思うが, 個人的には博士学生の時に1年間など海外にいけるサポートを強化した方が良く考える。30歳以上は, すでに研究方針など固まりすぎている可能性がある。あと挑戦性に関しては, 適切に評価できる人が少ないと感じる。特に社会実装は, 新しい考えであり, 学術研究者から見ると研究ではないと否定されるため, 社会還元型研究が育っていない。また融合性も, 異分野融合は片方が主になり, 片方が支援となる傾向もあるため, 支援側の方が助成金を申請しても, 却下される。融合においてはダブル研究代表者など取り入れてほしい。(大学, 第3G, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
27	2	1	-1	研究者の挑戦的な研究課題に取り組む機会は減っていると思われる。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
28	3	2	-1	最近は少ないポストを効率的に得るために論文を生産するための研究を第一にしている様子が見て取れる。これは論文至上主義の結果と言えるように思われる。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
29	2	1	-1	実験的研究手法では, トライ&エラーがつきものですが, 予算不足と成果が求められるために, 挑戦的な研究は不可能です。(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
30	3	2	-1	科研費の海外研究がなくなり, 海外との共同研究が難しくなりました。(大学, 第3G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
31	3	2	-1	ある程度既存の知識に沿った研究でないと, 研究費が取れない現状では, 挑戦性の観点で不十分である(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
32	3	2	-1	基盤C, 若手研究費の増額が必要(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)

33	3	2	-1	基礎研究が低迷している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
34	3	2	-1	運営費交付金の削減により難しい。(大学,第4G,研究員・助教クラス,男性)
35	5	4	-1	外部資金がそこまで行き渡っていない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
36	5	4	-1	研究の進歩が速すぎて、現在の制度が追いついていない気がします。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
37	5	4	-1	挑戦性を真っ先に挙げるのであれば、過去の研究業績という評価項目の重みをもっと下げるべきだと思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
38	2	1	-1	自分の身の回りだけでもありませんが、厳しいです。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	3	2	-1	困難さが増していると実感される。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
40	4	3	-1	社会の変化に十分に対応しているとは言えない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
41	3	2	-1	内在的動機、という観点からすると甚だ疑問。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
42	2	1	-1	学術研究の幅が狭くなり、取り組む人材も減少している印象がある。また安全保障関係の動向が国際的連携を阻害するおそれが増まっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
43	3	2	-1	社会実装を求めすぎ。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	4	2	-2	研究者の研究動機は社会的要請によるものでなく個人の興味に結局は尽きると思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	4	2	-2	研究の方針が競争的資金の方針などに振り回されており、そもそも、内在的動機に基づく研究自体が困難なように感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	4	2	-2	社会が求められるものに迎合して、真に内在的動機に基づくものにはなりにくいと思う(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
47	3	1	-2	教員評価,学生評価とも論文数などが求められるため,挑戦的な研究がやりにくくなりました。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
48	6	4	-2	大学全体としては,今回のコロナ禍を経てIT系に弱いと感じた(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
49	6	3	-3	若手が短期的な評価に追われて,挑戦的な課題に取り組みにくい。また,国際性はこのコロナ禍で大きく損なわれると危惧している。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
50	6	3	-3	既存の研究に囚われているような気がします。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
51	6	3	-3	客観的に見て国際競争力が下がっている(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

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

	2020年度調査																	各年の指数						指数の変化					
	分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年							
		1	2	3	4	5	6																						
		18	110	278	333	411	347																86	1,565	5.1	3.3	5.2	6.9	5.6
回答者グループ	126	318	396	509	407	107	1,863	5.2	3.4	5.3	6.9	5.6	5.4	5.3	5.2	5.2	-0.17	-0.14	-0.10	-0.04	-0.46								
	10	110	278	333	411	347	86	1,565	5.1	3.3	5.2	6.9	5.6	5.4	5.3	5.2	-0.16	-0.15	-0.10	-0.08	-0.49								
	8	16	40	63	98	60	21	298	5.4	3.8	5.5	6.8	5.7	5.4	5.2	5.4	-0.25	-0.08	-0.12	0.16	-0.29								
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-								
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
	14	114	273	347	444	377	99	1,654	5.2	3.5	5.3	6.9	5.7	5.5	5.3	5.2	-0.17	-0.14	-0.11	-0.04	-0.46								
	4	12	45	49	65	30	8	209	4.8	3.2	4.9	6.3	5.2	5.0	4.8	4.8	-0.17	-0.14	-0.05	-0.03	-0.39								
	0	7	27	54	56	54	8	206	5.4	3.9	5.4	7.0	5.9	5.8	5.6	5.5	-0.16	-0.19	-0.11	-0.06	-0.52								
	6	48	152	170	211	179	40	800	5.1	3.3	5.2	6.8	5.8	5.5	5.3	5.1	-0.28	-0.15	-0.21	-0.03	-0.68								
	6	53	100	133	184	129	44	643	5.1	3.4	5.3	6.8	5.6	5.5	5.3	5.2	-0.13	-0.20	-0.06	-0.05	-0.45								
	4	16	36	35	50	38	15	190	5.1	3.1	5.3	6.9	5.2	5.1	5.0	5.1	-0.15	-0.08	0.08	0.01	-0.14								
	2	2	3	4	8	7	0	24	5.3	3.8	5.6	6.9	6.2	6.2	6.0	6.0	-0.04	-0.18	0.00	-0.75	-0.97								
	1	32	92	104	138	120	19	505	5.1	3.4	5.3	6.8	5.4	5.3	5.2	5.1	-0.13	-0.10	-0.13	0.03	-0.33								
	17	94	226	292	371	287	88	1,358	5.2	3.4	5.3	6.9	5.7	5.5	5.3	5.2	-0.20	-0.16	-0.09	-0.06	-0.52								
	0	3	19	28	34	38	4	126	5.5	3.9	5.6	7.1	5.7	5.5	5.7	5.5	-0.14	0.12	-0.10	-0.02	-0.15								
	4	4	22	30	51	43	5	155	5.6	4.0	5.7	7.0	6.1	6.0	5.8	5.7	-0.17	-0.17	-0.13	-0.11	-0.57								
	13	107	248	304	383	295	91	1,428	5.1	3.3	5.2	6.8	5.5	5.4	5.2	5.1	-0.17	-0.13	-0.09	-0.03	-0.43								
	1	12	29	34	41	31	7	154	4.9	3.2	5.1	6.6	5.7	5.6	5.1	5.0	-0.18	-0.44	-0.13	-0.06	-0.81								
	8	76	184	225	281	263	69	1,098	5.2	3.4	5.4	7.0	5.7	5.6	5.4	5.3	-0.17	-0.15	-0.12	-0.08	-0.51								
	0	5	22	24	24	16	4	95	4.8	3.1	4.8	6.4	5.5	5.2	5.0	4.8	-0.26	-0.26	-0.12	-0.08	-0.72								
	2	29	72	84	106	68	13	372	4.8	3.1	5.0	6.5	5.1	5.0	4.9	4.8	-0.10	-0.13	-0.02	-0.07	-0.32								
	1	14	48	45	63	62	12	244	5.2	3.3	5.4	7.0	5.8	5.5	5.4	5.3	-0.23	-0.16	-0.10	-0.07	-0.56								
	2	20	50	77	91	88	23	349	5.4	3.7	5.5	7.1	5.7	5.6	5.6	5.5	-0.14	-0.01	-0.05	-0.12	-0.33								
	2	36	78	82	98	68	12	374	4.6	2.9	4.8	6.4	5.3	5.1	4.8	4.7	-0.20	-0.24	-0.13	-0.05	-0.62								
	4	36	96	122	142	110	35	541	5.1	3.4	5.2	6.8	5.6	5.5	5.3	5.2	-0.10	-0.21	-0.10	-0.07	-0.48								
	0	16	41	43	50	38	12	200	4.9	3.0	5.0	6.7	5.6	5.4	5.2	5.0	-0.18	-0.20	-0.22	-0.07	-0.67								
	3	22	70	86	112	101	31	422	5.4	3.6	5.5	7.1	5.8	5.7	5.5	5.4	-0.14	-0.19	-0.07	-0.01	-0.41								
	1	17	30	36	43	36	12	174	5.0	3.1	5.2	6.9	5.7	5.5	5.1	5.0	-0.24	-0.39	-0.10	0.00	-0.73								
	1	35	78	95	99	66	14	387	4.6	3.0	4.7	6.4	5.0	4.8	4.8	4.6	-0.17	-0.02	-0.04	-0.11	-0.34								
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-								
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-								
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-								
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-								
	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-								
	18	126	318	396	509	407	107	1,863	5.2	3.4	5.3	6.9	5.6	5.4	5.3	5.2	-0.17	-0.14	-0.10	-0.04	-0.46								

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2019	2020	差	
1	2	5	3	強い動機付けにはなっているが、支給額がまだ不十分である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2	若手研究者にとっては挑戦しやすい環境へと変化しつつある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
3	3	5	2	採択率が上がりつつある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
4	4	6	2	科学研究費は、日本の研究を非常に伸ばしていることを最近非常に感じるようになりました。企業や個人からの寄付が地方国立大学にはあまり集まらないからです。地方では余裕があり産学連携できる企業が少ないのも理由のひとつです。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	3	2	対象とする研究期間が若干伸びたため(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
6	1	3	2	制度が変わって研究申請がしやすくなった。特に若手(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	従来よりも利用しやすくなっている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	2	1	審査に関わってみると、最近では他の審査員のコメントも一部参照できるようになり、挑戦性も理解しやすい(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	3	4	1	良い方向に向かっていていると思う。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	他の競争的資金と比較して、方針がある程度明確になっていると感じている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
11	4	5	1	新たな創発研究は評価される。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
12	1	2	1	挑戦的研究(開拓)が創出されたが、それでも挑戦性に富んだ研究に対する研究費獲得はなお難しい。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	科研費の若手採用の枠組みを変えたことは、若手研究者にとって新たなテーマに挑戦しやすかったのではないか。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	3	4	1	近年の応募様式の変化によって、解決の道筋が明確になっていない挑戦的な課題についても、応募がしやすくなったと感じた。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	3	1	制度自体も色々な模索をされている印象がうかがえる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	2	3	1	海外研究以外は、問題ないように思います。基金の研究費も繰り越してできるようにしてほしいです。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	2	3	1	創発的事業など新しい取り組みが始まっている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	5	6	1	科研費がないと研究を進めることができないため、研究者にとって獲得が必須ともいえる資金であるため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	1	2	1	挑戦的な研究への支援が増えつつあるように思う(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	4	5	1	挑戦的萌芽の設定(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	他の事業と比較して評価できるという認識が変わった。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
22	4	5	1	学術変革領域研究(B)などの研究提案ができるようになっている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	1	2	1	申請生後の変革を効果があると予想する(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
24	3	4	1	十分に、とまでは評価しにくいですが、他の公的資金に比較し自由度が高い。しかし例えば米国などに比較して、研究者が信頼されていない(事務上の運用の問題かもしれない)(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
25	4	5	1	プロジェクト型大規模プログラムの増加の中、科研費の重要性は高まっていると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
26	5	6	1	科研費は、自由な研究に取り組むための基盤です。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
27	1	2	1	JSTなどによる基盤研究を推奨する助成事業の新設(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	4	4	0	科研費が採択になり、採択課題に博士学生が参画するときは、申請予算とは別にRA経費の手当ができるようにすることを提案したい。教員が自らの研究費からRA経費を支出するというインセンティブが大きく進展するはずである。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
29	5	5	0	科学研究費は使用と成果が自由であるだけに、実りのないことも多くあるかもしれないが大きな飛躍にも貢献しているように思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	3	3	0	基盤研究の充実を求めます(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
31	1	1	0	萌芽研究の採択数の減少は失敗では。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
32	2	2	0	組織内の採択実績への圧力があり、少額で件数増大の傾向にある。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
33	6	6	0	科研費制度は日本の研究を支えています。目的志向のプログラムは目的が議論している間に変化する昨今ではすでに間に合わない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	4	4	0	最近の若手優遇と、採択額を増やすための採択率の低減は、よい面もあるが、悪い面も多い。小額を広く配分するシステムも必要ではないか。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
35	6	6	0	運営費では研究できないため、科研費がなければ研究は動かない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	1	1	0	研究の流行に左右されている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
37	5	5	0	研究者の自由な発想に基づく研究提案が許される数少ない助成事業と思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	3	3	0	分野分けなど、現状に合っていない部分も多い。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)

39	5	4	-1	・国の科学技術予算の中で最も有効なものの一つである・実績がかなり多くのファクターをしめるが、他に選考のすべがない、ある程度の自由度を持った科研費の使用を許すべきかもしれない・成果を得るまでに長期間かかる基礎的な研究への支援が不足しているように思われる・過度に新規性を重視するあまり、目新しいキーワードや奇抜な研究が支援される傾向にある、「新たな課題」とは何かを再考すべき・博士課程学生やポスドクが十分に研究資金を得られていない。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
40	4	3	-1	成果を求める補助と言う意味で寄与しているが新たな課題探訪の面では物足りない(大学,第2G,その他,男性)
41	2	1	-1	挑戦研究の倍率,学術変革bの倍率が高すぎます。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
42	3	2	-1	科研費の事後評価がほとんど機能していない。採択の評価は、作文の良否のみの審査になってきた感がある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	4	3	-1	申請段階では新たな研究課題が多く発案されているが、審査が新規性のみで行われないので、中程度の評価とした。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	4	3	-1	十分であるとはいいいがたい。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
45	3	2	-1	若手研究者の研究申請書には非常に面白いものが多く遂行してほしいのだが,採用枠が小さくその期待に応えられていない(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
46	5	4	-1	寄与しているが,十分であるとはいえない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
47	2	1	-1	科研費で,異分野融合研究なのでその異分野の領域で科研費を出したのですが,全く理解されず落とされてしまったので,評価システムが不十分との判断。融合研究を推奨している割には,新しいものを理解しない評価者に当たるとまうまいかと考えている。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	3	2	-1	はやりにながされていらないか?(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	2	1	-1	公費が激減している現状では,挑戦することは不可能です。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	2	1	-1	ある程度既存の知識に沿った研究でない,研究費が取れない現状では,挑戦性の観点で不十分である(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
51	4	3	-1	足りません。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
52	3	2	-1	研究内容や実力面の評価が高くて,経費の計上の仕方でも落とされる(技術補佐員雇用費が多いことを理由に落とされた)。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
53	2	1	-1	制度改定で挑戦的研究(萌芽・開拓)の採択率が下げられたから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
54	4	3	-1	挑戦的萌芽研究は,大きな区分での審査となり,挑戦というより(とても実現できなさそうな)突飛な研究が通りやすくなっているような気がしており,その意味で評価を下げた。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	4	3	-1	実績重視で新たな分野への挑戦は難しい(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
56	2	1	-1	以前は新規課題をスタートさせるときには萌芽的研究に応募することができたが,現在は採択率が大変厳しくなってしまった。従来程度の採択率を保ったまま,質的な改善を目指すべきであったと強く思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
57	5	4	-1	審査員が,そのような意識を持っていないと感じる場面にしばしば遭遇した。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	予算規模が小さい。件数も少ない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
59	4	3	-1	短期的な成果を求めるものが増えてきていると感じます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
60	3	2	-1	採択率が低い(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	4	2	-2	全体で2000億ちよつとという額は話にならない。GAFAsの研究開発投資額の1社分の10分の1程度では?(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
62	4	2	-2	審査する分野が広がり,専門から離れた研究課題の評価では研究実績に注目がいくので,実績が皆無の挑戦的な課題が選ばれることが稀になっているのではないかと危惧される。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
63	4	2	-2	結局,審査員も業績のすでにある研究者により点をつけるため,新たな挑戦はきびしい。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	3	1	-2	大型プロジェクトを補完する課題が採択されるようになってきている(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
65	5	3	-2	科研費の増額が施されているのは承知しているものの,研究者が科研費を頼みとするところがそれ以上に増えており,採択率からみると必ずしも十分ではないように思える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
66	4	2	-2	ウケの良いテーマに走りがちになっている気がするため(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	4	2	-2	今年度再考した結果,長期的な研究テーマへの支援は不足してると感じたため。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
68	5	3	-2	依然として予算集中が見られるため(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	6	4	-2	大学全体としては,今回のコロナ禍を経てIT系に弱く感じた(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
70	4	2	-2	採択の評価システムがネガティブに機能しているように感じる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
71	5	3	-2	新たな課題よりも実質的に継続的な研究に配算される(つまり,結果が出そうな研究に配算される)傾向にあることから,新規で革新的な研究を助成事業で行うことは難しい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	6	3	-3	国際競争力の向上に寄与しているかわからない(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q303. 我が国において、将来的なイノベーションの源としての基礎研究の多様性は、十分に確保されていると思いますか。

	2020年度調査												各年の指数							指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4 分点	中央値	第3 分点	各年の指数					指数の変化							
		1	2	3	4	5	6						2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最 新 年			
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	48	509	699	396	171	44	14	1,833	2.5	1.5	2.6	4.0	3.3	3.0	2.7	2.5	2.5	2.5	2.5	-0.33	-0.28	-0.16	-0.06	-0.82
	大学等	35	419	589	344	140	38	10	1,540	2.5	1.5	2.7	4.0	3.3	3.0	2.7	2.5	2.5	2.5	2.5	-0.32	-0.26	-0.18	-0.06	-0.83
	公的研究機関	13	90	110	52	31	6	4	293	2.4	1.4	2.5	4.0	3.3	2.9	2.5	2.4	2.4	2.4	2.4	-0.36	-0.39	-0.09	-0.04	-0.89
	イノベーション俯瞰グループ	30	122	244	113	57	19	4	559	2.6	1.8	2.7	4.1	3.4	3.1	2.9	2.7	2.6	2.6	2.6	-0.28	-0.21	-0.23	-0.05	-0.78
	大企業	7	24	72	42	22	5	0	165	2.9	2.1	3.0	4.4	3.5	3.4	3.1	3.0	2.9	2.9	2.9	-0.13	-0.26	-0.13	-0.03	-0.55
	中小企業・大学発ベンチャー	10	29	52	27	4	6	2	120	2.5	1.7	2.7	3.9	3.2	3.2	3.1	2.6	2.5	2.5	2.5	-0.05	-0.09	-0.46	-0.08	-0.68
	中小企業	4	11	30	16	2	3	1	63	2.7	1.9	2.8	4.0	3.3	3.1	3.0	2.6	2.6	2.7	2.7	-0.22	-0.08	-0.39	0.07	-0.61
	大学発ベンチャー	6	18	22	11	2	3	1	57	2.4	1.3	2.5	3.8	3.1	3.2	3.1	2.6	2.4	2.4	2.4	0.10	-0.08	-0.54	-0.24	-0.76
	橋渡し等	13	69	120	44	31	8	2	274	2.5	1.7	2.6	4.0	3.5	3.0	2.7	2.6	2.6	2.5	2.5	-0.52	-0.23	-0.17	-0.05	-0.97
	男性	62	552	871	457	206	57	17	2,160	2.5	1.6	2.7	4.1	3.3	3.0	2.8	2.6	2.6	2.5	2.5	-0.31	-0.26	-0.20	-0.07	-0.83
職位	社長・役員、学長等クラス	16	79	72	52	22	6	1	232	2.3	1.2	2.5	4.1	3.0	2.6	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	-0.42	-0.35	0.00	0.08	-0.68
	部長・役員、学長等クラス	13	94	174	102	35	8	1	414	2.5	1.8	2.7	4.0	3.2	3.0	2.8	2.6	2.5	2.5	2.5	-0.24	-0.15	-0.21	-0.09	-0.69
	部長、教授クラス	25	272	420	220	95	27	6	1,040	2.5	1.6	2.7	4.0	3.3	3.0	2.7	2.5	2.5	2.5	2.5	-0.33	-0.27	-0.21	-0.06	-0.86
	主任研究員、准教授クラス	19	194	249	131	73	26	7	680	2.6	1.5	2.6	4.2	3.4	3.1	2.7	2.5	2.5	2.6	2.6	-0.31	-0.38	-0.18	0.04	-0.82
	研究員、助教クラス	13	59	66	43	19	2	4	193	2.5	1.4	2.6	4.1	3.3	2.8	2.7	2.6	2.6	2.5	2.5	-0.43	-0.19	-0.01	-0.18	-0.82
雇用形態	その他	8	12	34	13	6	0	0	65	2.4	1.9	2.7	3.7	3.6	3.5	3.0	2.7	2.4	2.4	2.4	-0.10	-0.44	-0.36	-0.28	-1.17
	任期あり	16	168	282	156	77	13	4	700	2.6	1.7	2.7	4.1	3.2	3.0	2.7	2.5	2.5	2.6	2.6	-0.28	-0.27	-0.19	-0.09	-0.88
	任期なし	62	463	661	353	151	50	14	1,692	2.5	1.5	2.6	4.0	3.4	3.0	2.8	2.6	2.6	2.5	2.5	-0.27	-0.21	-0.01	-0.24	-0.72
	学長・機関長等	0	28	54	37	7	0	0	126	2.4	1.8	2.7	3.9	3.1	2.8	2.6	2.6	2.4	2.4	2.4	-0.27	-0.21	-0.01	-0.24	-0.72
	マネジメント実務	6	24	73	48	6	2	0	153	2.5	2.0	2.9	3.9	3.5	3.2	2.8	2.6	2.5	2.5	2.5	-0.27	-0.37	-0.23	-0.06	-0.94
	現場研究者	39	413	508	283	148	36	14	1,402	2.5	1.4	2.6	4.1	3.3	3.0	2.7	2.5	2.5	2.5	2.5	-0.33	-0.28	-0.17	-0.03	-0.81
	大規模PIの研究責任者	3	44	64	28	10	6	0	152	2.3	1.4	2.5	3.7	3.3	2.8	2.6	2.4	2.3	2.3	2.3	-0.45	-0.22	-0.17	-0.13	-0.98
	国立大学等	22	313	412	230	90	31	8	1,084	2.4	1.4	2.6	4.0	3.3	2.9	2.6	2.5	2.4	2.4	2.4	-0.37	-0.28	-0.16	-0.08	-0.88
	公立大学	6	20	35	24	8	2	0	89	2.6	1.8	2.8	4.1	3.2	2.9	2.7	2.5	2.5	2.6	2.6	-0.28	-0.25	-0.16	0.08	-0.60
	私立大学	7	86	142	90	42	5	2	367	2.6	1.7	2.8	4.2	3.3	3.1	2.9	2.6	2.6	2.6	2.6	-0.18	-0.23	-0.24	-0.04	-0.69
	第1グループ	2	68	92	47	28	7	1	243	2.5	1.5	2.6	4.1	3.4	3.0	2.7	2.6	2.6	2.5	2.5	-0.37	-0.32	-0.12	-0.09	-0.90
	第2グループ	9	90	149	72	21	8	2	342	2.3	1.6	2.6	3.7	3.2	2.9	2.7	2.4	2.4	2.3	2.3	-0.27	-0.29	-0.21	-0.12	-0.89
第3グループ	9	115	132	80	28	10	2	367	2.3	1.3	2.5	3.9	3.1	2.8	2.5	2.3	2.3	2.3	2.3	-0.31	-0.31	-0.15	-0.01	-0.78	
第4グループ	13	129	199	130	58	12	4	532	2.2	1.7	2.8	4.2	3.4	3.0	2.8	2.6	2.6	2.6	2.6	-0.32	-0.19	-0.22	0.01	-0.72	
大学部局分野	理学	1	71	71	36	14	4	3	199	2.6	1.2	2.3	3.7	3.1	2.7	2.5	2.1	2.2	2.2	2.2	-0.42	-0.25	-0.34	0.03	-0.97
	工学	9	102	160	90	44	15	5	416	2.7	1.7	2.8	4.3	3.5	3.2	2.9	2.7	2.7	2.7	2.7	-0.26	-0.34	-0.14	-0.05	-0.80
	農学	1	55	69	26	20	4	0	174	2.3	1.3	2.4	3.8	3.2	2.8	2.5	2.3	2.3	2.3	2.3	-0.46	-0.24	-0.29	0.01	-0.97
	保健	17	108	130	87	37	8	1	371	2.4	1.4	2.7	4.1	3.1	2.8	2.6	2.4	2.4	2.4	2.4	-0.30	-0.24	-0.11	-0.01	-0.66
	あり(過去3年間)	18	98	184	82	44	16	3	427	2.6	1.7	2.7	4.1	3.4	3.1	3.0	2.7	2.6	2.6	2.6	-0.28	-0.18	-0.22	-0.12	-0.79
イノベーション	なし	12	24	60	31	13	3	1	132	2.7	1.9	2.8	4.1	3.4	3.2	2.8	2.5	2.7	2.7	2.7	-0.29	-0.36	-0.29	0.20	-0.75
	あり(過去3年間)	9	37	77	37	18	8	3	180	2.8	1.8	2.8	4.3	3.4	3.3	2.9	2.9	2.8	2.8	2.8	-0.10	-0.33	-0.02	-0.11	-0.56
	大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	17	43	87	52	20	5	0	207	2.6	1.8	2.8	4.1	3.5	3.2	3.2	2.7	2.6	2.6	2.6	-0.27	-0.08	-0.47	-0.07	-0.89
	なし(分らない)	78	631	943	509	228	63	18	2,392	2.5	1.6	2.7	4.1	3.3	3.0	2.7	2.6	2.6	2.5	2.5	-0.32	-0.27	-0.18	-0.06	-0.82
全回答者(属性無回答を含む)																									

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q303. (意見の変更理由)我が国において、将来的なイノベーションの源としての基礎研究の多様性は、十分に確保されていると思いますか。

	2019	2020	差	
1	2	4	2	科研費ではすくなくとも確保されている(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
2	2	3	1	ムーンショット計画が公募された。(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	2	1	分野がすこしだけ広がった気がする。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
4	1	2	1	科研費の充実は徐々に認められる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
5	1	2	1	科研費は上述に加え,若手に手厚くなり,多様な基礎研究を推進しつつあるが,まだ不十分である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	状況認識は変わっていないが,科研費の自由度について,より肯定的評価に変更した。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
7	1	2	1	改善の傾向が見られるが,未だ不十分と感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	1	2	1	〇〇大学〇〇研と英国ロイヤルカレッジオブアートのIDEのコラボレーションによるデザインエンジニアリングの発掘ワークなど,どんどん進めていただきたい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
9	1	1	0	特定の人材に偏りすぎている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	1	0	最近,短期的な研究開発への資金が増えている印象である。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	2	0	実用化研究・応用研究に焦点があてられ,基礎研究が低下しています(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
12	1	1	0	そんな研究して何になるの?とバカにされるようなことからイノベーションが起こることが多々ありますが,現在はそのような研究をする予算はありませんし,そのような研究をしていると研究者として生きていけません。イノベーションの源は誰にもわからないのだから,ほとんどが無駄になるのを承知で基礎研究の多様性は確保しないといけないと考えます。イノベーションを起こせと言えは言うほどイノベーションは起きにくくなると思います。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	1	1	0	はやりの研究でなければ,審査員は注目してくれない。地味な基礎研究で予算をとってくるのは極めて困難。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	2	0	イノベーションを目指した基礎研究を採択,成果を十分に評価できるシステムが弱い様に思う。(大学,第2G,その他,男性)
15	1	1	0	より多くの研究課題が採択されるようにすべき。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
16	1	1	0	成果主義,生物分野への応用研究重視になっているため,本来なら新しい発見に必須であるはずの特に物理分析系の基礎研究が軽視されているように思う。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
17	2	2	0	ここを担保するのは,自由に使える研究費の存在。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	2	0	短期でのアウトプットが求められ腰を据えた研究が行いにくい。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	1	1	0	科研費のように,短期の研究で,斬新性が要求されると,じっくり時間をかけてする研究が難しいです。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	3	3	0	大学が配分する研究費では,イノベーションを起こすような研究は出来ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
21	4	4	0	少なくとも科研費では多様性は確保されているが額は十分でない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
22	2	2	0	イノベーションの掛け声はあるが,失敗を許容する多数回の試行錯誤を許す財政的環境に乏しい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	1	1	0	大学等では教育科目の枠からはみ出る研究は困難である(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
24	2	2	0	イノベティブな研究者は阻害される傾向が日本のアカデミアは強いと思います。個人主義が嫌がられることと関係していると思います。組織と予算に余裕がないとなかなかそういう人材の居場所を作ってあげることではできないのだらうと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
25	1	1	0	実用性に偏っている印象を受ける(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	1	1	0	基礎研究を主たる使命とした研究機関と予算を別途拡充すべきと考えます。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
27	2	2	0	多様性を促進する方向に政策が向いているのかどうか疑問である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
28	2	2	0	基礎研究は時間がかかります。そのことを理解していない人がPO,PMになりPO,PMとしての成果を重視することにより結局基礎研究が軽視されている。特に企業の経営者経験者に基礎研究が理解できないのにPO,PMにしていることに課題があるのではないかと。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
29	2	2	0	この数年で基礎研究の重要性に対する認識は高まりつつあると思われるが,まだ十分ではない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
30	1	1	0	イノベーションを目的にすると学術的基礎研究は多様性を失う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	2	2	0	最近とみに基礎研究が無視されている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
32	1	1	0	2004年法人化以来悪化が続いている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
33	1	1	0	情報処理分野においては,女性研究者の数が,全く足りていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	2	2	0	学における基礎研究は必用であるが,詳細研究は,企業が行う。基礎研究とパラメーター研究を混同しているのでは。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	1	1	0	TLOなど設置,知財取得,産業化のほうに研究の重要度をシフトしたが,基礎研究に強くないと,長期的には新たな産業基盤を創出できにくいと考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
36	3	2	-1	研究の多様性は人材の多様性に他ならない。優秀な人材は,減少傾向にある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
37	2	1	-1	状況はひどくなってくる。(大学,部長・教授等クラス,男性)

38	3	2	-1	重点化の名のもとに研究資金が偏在する傾向が強くなりつつある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
39	2	1	-1	project指向が強くなり,基礎研究に対する支援が少ない.意識はあるようである。(大学,その他,男性)
40	3	2	-1	・目先の結果の追求が重視され,成果を得るまでに長期間かかる基礎的な研究への支援が不足しているように思われる.・流行に流される傾向がある.現代的な要請の名の下に将来的な芽を摘んでいる虞がある。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
41	3	2	-1	最近ではマッチングファンドの要求等も増え,基礎研究よりもより社会実装の近い研究が推奨されているように感じる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
42	4	3	-1	成果を拙速に求められると,危険を犯せない.特に若手は。(大学,第1G,工学,社長・学長等クラス,男性)
43	2	1	-1	イノベーションという触れ込みのものにろくなもの無し(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
44	2	1	-1	以前よりも「選択と集中」の程度が増して,基礎研究の多様性は失われていると感じる(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	3	2	-1	競争的資金,選択と集中は,お題目としては良いかもしれないが,「基礎研究の多様性」とは全く相容れない.「競争的資金」「選択と集中」的発想は,予算の集中を招き,日本全体の基礎研究力を削いでいるというのが正しい認識のように思う。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
46	2	1	-1	成果を求めて選択と集中をすればするほど基礎研究の多様性は失われる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
47	3	2	-1	競争的原理の強化が,結果としてキャッチーなトピックへの参入者を増やす一方,マイナー分野を駆逐してしまうおそれがある.人事という観点から見ると,既にその兆候が見受けられる。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
48	2	1	-1	より応用への選択と集中が進み基礎研究はほとんど評価されていない(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	3	2	-1	論文至上主義の悪い面が見えてきてはいないか.研究者が論文に縛られるという逆転現象が生じていないか.国がそれを推奨していないか.国の方針はそれで良いのか.よくご検討いただきたい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	4	3	-1	AMEDよりも科研費を重要視すべき(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
51	2	1	-1	iPS細胞研究を中心とする再生医療分野や,コロナウイルス関連研究に対する比重が高過ぎる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	3	2	-1	科研費の審査観点に「有用性」が強調されすぎているため,基礎研究の多様性が危うくなりつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
53	3	2	-1	基礎研究には安定財源が長期的に必要.現状は競争的研究資金獲得圧力が勝っており,特定テーマや企業課題にかたよる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
54	3	2	-1	多様性がますますなくなってきた。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
55	2	1	-1	現代的な要請に明らかに応えているような研究が採択されやすいと感じる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
56	6	5	-1	運営費交付金削減で多様性が減少しつつある。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
57	4	3	-1	基盤的経費の割合が小さく,研究資金が競争的外部資金中心になっているから。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
58	5	4	-1	全体として,予算の取りやすい流行のテーマに流れすぎているのではないか?(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
59	4	3	-1	ムーンショット等は不要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
60	3	2	-1	ビックネームが研究資源を寡占している状態の中,組織(プロジェクト)が生き延びることを考えることが多く,多様性を消滅させている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
61	3	2	-1	成果が見えにくい基盤技術的なものへの配分が厳しい状況です。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	研究基盤の予算が減らされている.競争的資金になじまない固定費もある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
63	3	2	-1	新しい研究は若い人から発想される.若い人をより多く確保することが多様性を生み出す原点。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
64	3	2	-1	すぐに社会実装できる研究に偏ってきており,基礎研究の多様性が徐々に失われている.例えば基盤として重要だと思われる菌の分類などには資金がいかない現状。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
65	3	2	-1	実用化を目指す研究も重要だが,長期レンジの基礎研究への取り組みも活性化する必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
66	3	2	-1	コロナ対応で基礎研究力の低下を感じた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
67	3	2	-1	競争的資金,評価主義への過度の集中(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
68	2	1	-1	競争的な資金を得やすい研究テーマなどに偏る傾向が一層強くなっている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
69	2	1	-1	日本学術会議の委員任命の問題により(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
70	3	2	-1	予算が取り易い研究に偏っているように見えます。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	3	2	-1	新聞報道等により(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
72	2	1	-1	最近では事業化,商品化を求めることはイノベーションにとって将来性を無くす。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
73	4	2	-2	競争的資金ばかりになりすぎていて,多様性は減り,研究費が取れる研究に集まってしまっている.そしてそれに国が気づかないことも怖い。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
74	5	3	-2	多様性はあくまで分野の偏りがないようにする配慮に過ぎず,我が国の研究者の多様性は乏しく,人材の層の厚さに欠ける。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
75	6	4	-2	イノベーションを起こすような,大胆な研究は少ないと思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
76	3	1	-2	近年はAIにかなり偏っている.本来必要がない分野まで,無理をしてAI研究を押し付けている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
77	4	2	-2	科研費でもチャレンジングな研究(結果が出ないかもしれない研究)はリスクを感じるようになった。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)

78	5	3	-2	基礎研究が実装より軽視されているように感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
79	4	1	-3	デフレによる予算カット,過剰な管理体制により現場は疲弊しています。(民間企業等,その他,男性)

Q304. 我が国の基礎研究について、国際的に突出した成果が十分に生み出されていると思いませんか。

回答者グループ	2020年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
	1	2	3	4	5	6																	
大学・公的研究機関グループ	68	303	630	486	278	103	13	1,813	3.2	2.1	3.3	4.8	4.7	4.1	3.7	3.5	3.2	-0.58	-0.35	-0.29	-0.24	-1.45	
大学等	51	241	532	417	232	92	10	1,524	3.3	2.1	3.3	4.8	4.7	4.1	3.8	3.5	3.3	-0.58	-0.31	-0.30	-0.25	-1.45	
公的研究機関	17	62	98	69	46	11	3	289	3.0	1.8	3.1	4.7	4.5	3.9	3.3	3.1	3.0	-0.57	-0.55	-0.20	-0.14	-1.46	
インバウンティン仲間グループ	26	68	206	170	81	31	7	563	3.4	2.3	3.4	4.8	4.5	4.0	3.8	3.6	3.4	-0.50	-0.19	-0.23	-0.20	-1.12	
大企業	5	18	62	50	24	11	2	167	3.4	2.3	3.5	4.8	4.3	4.1	3.9	3.7	3.4	-0.20	-0.21	-0.15	-0.28	-0.84	
中小企業・大学発ベンチャー	8	14	41	41	16	8	2	122	3.5	2.3	3.6	4.8	4.7	4.1	4.0	3.7	3.5	-0.55	-0.09	-0.38	-0.16	-1.17	
中小企業	4	5	24	21	9	3	1	63	3.5	2.4	3.5	4.8	4.7	4.1	4.2	3.8	3.5	-0.58	0.06	-0.43	-0.26	-1.20	
大学発ベンチャー	4	9	17	20	7	5	1	59	3.5	2.2	3.6	4.9	4.6	4.1	3.9	3.5	3.5	-0.52	-0.26	-0.32	-0.04	-1.15	
橋渡し等	13	36	103	79	41	12	3	274	3.3	2.2	3.3	4.7	4.5	3.8	3.6	3.4	3.3	-0.70	-0.22	-0.18	-0.17	-1.27	
男性	73	320	761	599	324	125	20	2,149	3.3	2.1	3.3	4.8	4.7	4.1	3.8	3.5	3.3	-0.55	-0.32	-0.26	-0.24	-1.37	
女性	21	51	75	57	35	9	0	227	2.9	1.8	3.1	4.6	4.2	3.6	3.4	3.0	2.9	-0.65	-0.24	-0.35	-0.09	-1.34	
社長・役員、学長等クラス	11	62	142	114	67	28	3	416	3.4	2.2	3.4	4.9	4.5	4.0	3.9	3.7	3.4	-0.50	-0.01	-0.23	-0.36	-1.09	
部長、教授クラス	32	146	393	273	153	60	8	1,033	3.2	2.1	3.2	4.8	4.6	4.1	3.7	3.4	3.2	-0.57	-0.36	-0.29	-0.18	-1.40	
主任研究員、准教授クラス	31	111	232	187	100	32	6	668	3.2	2.1	3.3	4.7	4.6	4.1	3.6	3.4	3.2	-0.55	-0.42	-0.26	-0.20	-1.44	
研究員、助教クラス	14	43	48	59	30	10	2	192	3.2	1.8	3.5	4.8	4.7	4.1	3.8	3.6	3.2	-0.62	-0.30	-0.24	-0.39	-1.55	
その他	6	9	21	23	9	4	1	67	3.4	2.3	3.6	4.8	4.4	4.1	3.6	3.3	3.4	-0.31	-0.46	-0.34	0.12	-0.99	
任期あり	20	107	247	190	114	35	3	696	3.2	2.1	3.3	4.8	4.6	4.0	3.7	3.5	3.2	-0.58	-0.31	-0.17	-0.30	-1.36	
任期なし	74	264	589	466	245	99	17	1,680	3.3	2.1	3.3	4.8	4.6	4.1	3.8	3.5	3.3	-0.55	-0.31	-0.32	-0.20	-1.38	
学長・機関長等	1	18	33	38	25	11	0	125	3.6	2.3	3.8	5.3	4.6	4.3	4.2	4.0	3.6	-0.34	-0.05	-0.21	-0.39	-0.98	
マネジメント実務	7	15	55	42	30	10	0	152	3.5	2.4	3.6	5.1	4.7	4.1	4.0	3.9	3.5	-0.63	-0.12	-0.14	-0.31	-1.20	
現場研究者	55	242	487	379	191	74	13	1,386	3.1	2.0	3.2	4.7	4.7	4.1	3.7	3.4	3.1	-0.59	-0.41	-0.31	-0.23	-1.53	
大規模PIの研究責任者	5	28	55	27	32	8	0	150	3.2	2.0	3.1	5.1	4.5	3.9	3.7	3.3	3.2	-0.62	-0.22	-0.32	-0.19	-1.34	
国立大学等	33	171	379	290	162	62	9	1,073	3.2	2.1	3.3	4.8	4.8	4.2	3.8	3.5	3.2	-0.62	-0.32	-0.43	-0.27	-1.54	
公立大学	8	14	37	20	11	5	0	87	3.0	2.0	3.0	4.5	4.4	4.0	3.5	3.1	3.0	-0.37	-0.48	-0.43	-0.12	-1.40	
私立大学	10	56	116	107	59	25	1	364	3.4	2.2	3.5	4.9	4.5	4.1	3.8	3.6	3.4	-0.48	-0.22	-0.24	-0.23	-1.17	
第1グループ	9	36	76	56	49	17	2	236	3.5	2.2	3.5	5.3	4.7	4.2	3.9	3.7	3.5	-0.56	-0.26	-0.18	-0.23	-1.24	
第2グループ	7	56	120	87	54	24	3	344	3.3	2.1	3.3	4.9	4.8	4.2	3.9	3.6	3.3	-0.64	-0.31	-0.29	-0.32	-1.55	
第3グループ	12	69	142	91	40	20	2	364	2.9	1.9	3.0	4.5	4.6	4.0	3.6	3.2	2.9	-0.63	-0.41	-0.37	-0.25	-1.66	
第4グループ	20	74	174	166	81	27	3	525	3.3	2.2	3.5	4.8	4.6	4.2	3.9	3.5	3.3	-0.46	-0.29	-0.33	-0.22	-1.30	
理学	3	30	71	53	28	12	3	197	3.3	2.1	3.3	4.8	4.8	4.2	3.9	3.5	3.3	-0.59	-0.26	-0.39	-0.24	-1.48	
工学	11	72	139	117	64	17	5	414	3.2	2.0	3.3	4.8	4.7	4.1	3.7	3.4	3.2	-0.57	-0.39	-0.37	-0.18	-1.51	
農学	7	35	61	46	14	12	0	168	2.9	1.9	3.0	4.4	4.7	4.0	3.5	3.1	2.9	-0.77	-0.49	-0.36	-0.21	-1.83	
保健	18	59	131	106	50	22	2	370	3.2	2.1	3.3	4.7	4.6	4.1	3.7	3.5	3.2	-0.51	-0.39	-0.21	-0.31	-1.42	
あり(過去3年間)	17	50	158	125	61	27	7	428	3.4	2.2	3.4	4.8	4.6	4.0	3.9	3.7	3.4	-0.56	-0.10	-0.23	-0.23	-1.13	
なし	9	18	48	45	20	4	0	135	3.2	2.2	3.4	4.6	4.1	3.9	3.3	3.2	3.2	-0.17	-0.64	-0.12	0.00	-0.94	
あり(過去3年間)	8	20	66	56	24	11	4	181	3.5	2.3	3.5	4.8	4.2	4.1	3.8	3.7	3.5	-0.09	-0.31	-0.09	-0.20	-0.68	
なし(分からない)	12	27	78	61	33	11	2	212	3.3	2.2	3.4	4.8	4.6	4.6	3.8	3.5	3.3	-0.75	0.01	-0.33	-0.19	-1.25	
全回答者(属性無回答を含む)	94	371	836	656	359	134	20	2,376	3.3	2.1	3.3	4.8	4.6	4.1	3.8	3.5	3.3	-0.56	-0.31	-0.27	-0.23	-1.37	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q304. (意見の変更理由)我が国の基礎研究について、国際的に突出した成果が十分に生み出されていると思いますか。

	2019	2020	差	
1	1	3	2	成果は十分かもしれないが、(論文、学会発表以外の形での)海外へのプロモーションが弱く感じる。(大学、第3G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
2	2	4	2	近年の生理学・医学ノーベル賞候補者の研究内容を拝見するとすべて非常に独創的で突出しているように思います。教育に予算を割くこと、若者がしっかり勉強することが格好良いという風潮作りが大事だと思います。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
3	2	4	2	特に国際地震工学分野で成果を出していると考えられる。(公的研究機関、研究員・助教クラス、男性)
4	2	3	1	ノーベル賞受賞が増加している。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
5	1	2	1	突出した成果がないわけではないが、決して十分ではないと思う(大学、第2G、農学、研究員・助教クラス、女性)
6	1	2	1	若手の中から出つつあるような感触を感じる。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
7	2	3	1	中一大型プロジェクトでの実績はあるが、拾い上げられるべきイノベティブな科学技術成果の担い手が痩せ細っているの、息切れしそうな印象を持っている。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
8	3	4	1	ノーベル賞のシーズンになると感じる。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
9	2	3	1	十分とは言えないが現時点ではそれなりに突出している(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
10	2	3	1	分野にもよりますが、世界と距離が出来ている気がします。(民間企業等、社長・学長等クラス、女性)
11	3	4	1	地域の大学、例えば〇〇大学などに国際的に突出した成果が生み出されつつある。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
12	1	1	0	最近特に植物・農作物関連の基礎研究での成果が目立つものが少ないと感じる。農水省関連の研究法人の活力が低下している。(大学、部長・教授等クラス、男性)
13	3	3	0	・オリジナリティーが不足。他の国との競争でなく、日本固有の強みを活かせるものを重点領域として政府として設定する。・応用研究のほう重視されていると思う。・0から1を作り出す研究はランキングが上とされている。アジア各国よりまだ多いと考える。・国際的な水準を維持するなかで、結果として時に突出した成果が現われるはず。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
14	2	2	0	良い研究はあるが、環境整備と待遇が良くないために、数が多くない(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
15	1	1	0	将来的には成果が先細りすることが危惧される。(大学、第2G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
16	2	2	0	過去の遺産由来のものばかりで、新規の成果に突出したものは少ない(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、女性)
17	1	1	0	成果主義、生物分野への応用研究重視になっているため、本来なら新しい発見に必須であるはずの特に物理分析系の基礎研究が軽視されているように思う。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、女性)
18	3	3	0	医学・保健学系であるので、全てはわからないが、基礎研究に進むものは明らかに減少している。結果、成果も生まれにくい。(大学、第2G、保健、部長・教授等クラス、男性)
19	2	2	0	天才教育が必要。そのためには、評価のあり方を変える必要あり。(大学、第3G、保健、部長・教授等クラス、男性)
20	3	3	0	一部のみで、全体的には国際競争力が落ちてきている。(大学、第4G、理学、部長・教授等クラス、男性)
21	2	2	0	基礎研究は時間がかかります。そのことを理解していない人がPO,PMになりPO,PMとしての成果を重視することにより結局基礎研究が軽視されている。特に企業の経営者経験者に基礎研究が理解できないのにPO,PMにしていることに課題があるのではないかと。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
22	2	2	0	特定の目立つ部分以外で、成果に対する社会の評価が不十分。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
23	1	1	0	良い成果は出ているが、数量的には足りていない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
24	2	2	0	おこなえているところもある。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
25	4	3	-1	新しい領域の開拓にさらに注力する必要があるように思う。(大学、社長・学長等クラス、男性)
26	4	3	-1	金に結び付きやすい領域への偏重により、基礎研究の体力低下がみられる(大学、部長・教授等クラス、男性)
27	3	2	-1	競争的資金が増えて、ますます多様性と先進性が失われつつある。(大学、部長・教授等クラス、男性)
28	4	3	-1	基礎研究力が下がり始めている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
29	4	3	-1	勢いが感じられません。(大学、部長・教授等クラス、男性)
30	2	1	-1	悪化している。(大学、部長・教授等クラス、男性)
31	4	3	-1	一定の量の成果が生み出されているが、他国に比べるとその量的増加速度が限定的であることがより顕在化している。(大学、部長・教授等クラス、男性)
32	3	2	-1	基礎研究に関わる人材に多様性がない。その結果、全く新しいテーマを持っていないように思う。(大学、部長・教授等クラス、男性)
33	2	1	-1	基礎研究は、ますます減っている。(大学、その他、男性)
34	2	1	-1	我が国の基礎研究の力は確実にどんどん落ちている。若手に余裕がなく、シニア層にも多様性を大事にしない研究者が多いため、全体として非常にギスギスとして痩せ細ってしまっている。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、女性)
35	4	3	-1	若い研究者の数が少なくなっている。(大学、第1G、保健、部長・教授等クラス、男性)
36	2	1	-1	多額の予算が注ぎ込まれた研究所の研究成果がぱっとしない。研究には資金が必要だが、資金があれば優れた研究ができるわけではない。行き過ぎた選択と集中が原因だと考える。(大学、第1G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
37	3	2	-1	若手研究者が、目先の任期や、成果をはやるあまり、挑戦的な基礎研究へ取り組む余裕がなくなっていることから、国際的な突出した成果創出が年々難しくなっているような気がしないでもない。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)

38	5	4	-1	国際的にみると、論文数の相対的な低下もあり、基礎研究力についての判断が難しくなっている。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
39	2	1	-1	他国に比べて論文数が激減していて、研究以外に割かれる時間が激増していることが想像される。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
40	5	4	-1	他国のスピードに比べると鈍化している感じがする。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
41	4	3	-1	いまだに、一部の分野では、国際的な成果の発信に積極的でない。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
42	3	2	-1	論文数は低下の一途である。(大学、第2G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
43	5	4	-1	新しい技術開発は進んでいると思うが、十分ではない。(大学、第2G、工学、研究員・助教クラス、男性)
44	3	2	-1	基礎研究の環境は劣化している。(大学、第2G、農学、部長・教授等クラス、男性)
45	3	2	-1	イノベーションが、産業活性化に直結することだとの「誤解」が、基礎研究への資金循環を妨げ、基礎研究の衰退を招きつつあるように思う。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
46	2	1	-1	感覚的ではありますが、当該分野は元気がなくなってきたと思います。(大学、第3G、部長・教授等クラス、男性)
47	3	2	-1	突出ではない。西欧の後追い、質の高い研究ではないでしょうか？(大学、第3G、主任研究員・准教授クラス、男性)
48	2	1	-1	若手教員を増やしているので期待します。教授はマネージメントで無理でしょう。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
49	4	3	-1	基礎研究を形成するのは基礎学力であり初等教育の習熟度も非常に重要である。そういった意味で現在は非常に危機的状況であると考えている。初等教育の拡充を今すぐに図るべきである。高等教育自体が揺らぎはじめている。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
50	2	1	-1	国際共著が増えても、corresponding authorとして先導しているか疑問である。優秀な海外からの研究員に助けられている。(大学、第3G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
51	3	2	-1	近年の研究的競争から遅れをとっている印象があるため。(大学、第3G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
52	3	2	-1	ノーベル賞獲得状況を見ると、以前は十分成果を出していると思えるが、今後については強い不安を感じる。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
53	4	3	-1	現在はある程度評価できるが、今後は矮小化すると考えられる。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
54	3	2	-1	急速に低下しつつある。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
55	3	2	-1	完全に中国から後れを取っている。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
56	3	2	-1	分野が偏り、しかも過去の成果が多い。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
57	3	2	-1	ImPACTとかMoonshotとかは名前負けしている。十分に研究がなされた分野（ノーベル賞が与えられた分野など）に集中投資するから時代遅れになる。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
58	4	3	-1	突出した成果が減少しているように思える。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
59	4	3	-1	研究環境の劣化により、研究者は疲弊している。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
60	2	1	-1	私の分野では、あきらかに日本からの成果が減っている。(大学、第4G、工学、主任研究員・准教授クラス、男性)
61	3	2	-1	自分の分野では感じない。(大学、第4G、農学、主任研究員・准教授クラス、男性)
62	2	1	-1	研究以外の業務が増え、大学評価や大学改革のためにさらに多くの研究時間が奪われている印象を受ける。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
63	4	3	-1	外国勢に押されている感は否めない。(大学、第4G、保健、主任研究員・准教授クラス、男性)
64	4	3	-1	だんだん危なくなってきた。(大学、大学共同利用機関、部長・教授等クラス、男性)
65	3	2	-1	周辺分野の成果が減っているように思う。(大学、大学共同利用機関、研究員・助教クラス、男性)
66	5	4	-1	徐々に失速しているように思える(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
67	3	2	-1	最近では中国の台頭が激しく、相対的に低くなっている。大学や国立の研究機関への交付金が毎年低減されていることが問題。(公的研究機関、社長・学長等クラス、女性)
68	5	4	-1	減少傾向がみられる(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
69	4	3	-1	「十分」では無くなってきているように感じる(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
70	5	4	-1	段々弱まっていると感じている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
71	4	3	-1	以前に比べて低下している(公的研究機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
72	5	4	-1	基礎研究の軽視が今後に及ぼす影響を懸念する(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
73	3	2	-1	客観的なデータとかに裏付けされたものではないが、年々競争力が落ちているように感じる。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
74	3	2	-1	出ている分野が少ないと感じた。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
75	4	3	-1	情報関係では、少し遅れを取っている感がある(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
76	4	3	-1	だんだんと過去の技術蓄積が減価している印象がある。(民間企業等、社長・学長等クラス、女性)
77	3	2	-1	グローバルに見て相対的に低下していると感じる(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
78	3	2	-1	基礎の場合、自由な発想ができる環境が求められます。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
79	3	2	-1	・基礎研究のレベルが低くなっているように思います。(民間企業等、その他、男性)
80	2	1	-1	日本人の保守性に問題あり。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
81	5	4	-1	他国の進歩がめざましい。(民間企業等、研究員・助教クラス、男性)
82	3	1	-2	中国と欧米の基礎研究を使うしかない。(大学、第2G、主任研究員・准教授クラス、男性)

83	3	1	-2	東南アジアにも後れを取っているという情報があふれている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
84	4	1	-3	良い研究はあるが, 評価者がひどすぎる。(評価者が勉強していない。)(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
85	5	1	-4	先駆的研究は中国, アメリカが先導している。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

Q305. 基礎研究をはじめとするとする我が国の研究開発の成果はイノベーションに十分につながっていると思いますか。

回答者グループ	2020年度調査												各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	125	207	601	544	288	97	19	1,756	3.5	2.3	3.5	4.9	4.5	4.1	3.8	3.6	3.5	-0.40	-0.22	-0.21	-0.17	-0.99
大学等	97	174	496	464	242	88	14	1,478	3.5	2.3	3.6	4.9	4.5	4.1	3.9	3.7	3.5	-0.41	-0.21	-0.21	-0.20	-1.03
公的研究機関	28	33	105	80	46	9	5	278	3.3	2.2	3.4	4.8	4.1	3.8	3.5	3.3	3.3	-0.35	-0.29	-0.18	0.04	-0.78
イノベーション俯瞰グループ	25	86	244	147	67	17	3	564	2.9	2.0	3.0	4.4	3.6	3.3	3.2	3.1	2.9	-0.29	-0.11	-0.09	-0.23	-0.72
大企業	5	17	81	47	16	5	1	167	3.0	2.2	3.0	4.3	3.6	3.5	3.4	3.3	3.0	-0.17	-0.06	-0.07	-0.37	-0.67
中小企業・大学発ベンチャー	8	23	47	31	15	5	1	122	2.9	1.9	3.0	4.5	3.5	3.2	3.3	3.1	2.9	-0.24	0.05	-0.16	-0.18	-0.53
中小企業	4	7	27	19	7	3	0	63	3.1	2.2	3.2	4.5	3.7	3.5	3.3	3.1	3.1	-0.20	-0.22	-0.11	-0.01	-0.55
大学発ベンチャー	4	16	20	12	8	2	1	59	2.7	1.5	2.8	4.5	3.3	3.0	3.3	3.1	2.7	-0.28	0.34	-0.21	-0.36	-0.52
橋渡し等	12	46	116	69	36	7	1	275	2.9	2.0	3.0	4.4	3.7	3.3	3.1	3.0	2.9	-0.41	-0.23	-0.06	-0.15	-0.84
男性	122	258	761	636	320	103	22	2,100	3.3	2.3	3.4	4.8	4.3	3.9	3.7	3.5	3.3	-0.36	-0.19	-0.18	-0.18	-0.91
女性	28	35	84	55	35	11	0	220	3.1	2.1	3.2	4.7	4.2	3.7	3.5	3.4	3.1	-0.52	-0.20	-0.16	-0.24	-1.12
社長・役員・学長等クラス	13	61	161	121	53	16	2	414	3.1	2.1	3.2	4.6	3.7	3.4	3.5	3.3	3.1	-0.29	0.03	-0.18	-0.23	-0.67
部長・教授クラス	54	126	387	288	155	49	6	1,011	3.3	2.2	3.3	4.8	4.2	3.8	3.6	3.4	3.3	-0.38	-0.23	-0.18	-0.12	-0.92
主任研究員・准教授クラス	54	67	222	195	111	40	10	645	3.6	2.4	3.6	5.0	4.5	4.2	4.0	3.7	3.6	-0.30	-0.23	-0.20	-0.17	-0.90
研究員・助教クラス	22	32	48	69	23	8	4	184	3.3	2.2	3.6	4.7	4.6	4.1	3.9	3.7	3.3	-0.51	-0.23	-0.17	-0.36	-1.27
その他	7	7	27	18	13	1	0	66	3.2	2.3	3.3	4.8	3.8	3.5	3.3	3.5	3.2	-0.29	-0.25	0.21	-0.25	-0.58
任期あり	34	88	253	217	95	27	2	682	3.2	2.2	3.3	4.6	4.2	3.7	3.5	3.4	3.2	-0.45	-0.21	-0.19	-0.17	-0.96
任期なし	116	205	592	474	260	87	20	1,638	3.4	2.2	3.4	4.9	4.3	4.0	3.8	3.6	3.4	-0.34	-0.21	-0.19	-0.19	-0.92
学長・機関長等	4	10	44	45	17	6	0	122	3.4	2.4	3.6	4.7	3.8	3.6	3.6	3.4	3.4	-0.12	-0.06	0.03	-0.18	-0.32
マネジメント実務	8	11	57	54	25	2	2	151	3.4	2.4	3.6	4.7	4.2	3.9	3.7	3.6	3.4	-0.31	-0.15	-0.14	-0.19	-0.79
現場研究者	105	159	443	411	226	81	16	1,336	3.5	2.3	3.6	5.0	4.6	4.2	3.9	3.7	3.5	-0.42	-0.25	-0.23	-0.17	-1.06
大規模PIの研究責任者	8	27	57	34	20	8	1	147	3.0	2.0	3.0	4.6	4.2	3.6	3.4	3.1	3.0	-0.56	-0.18	-0.29	-0.10	-1.13
国立大学等	68	121	348	327	165	65	12	1,038	3.5	2.3	3.6	4.9	4.5	4.1	3.9	3.7	3.5	-0.41	-0.23	-0.18	-0.19	-1.01
公立大学	12	11	29	24	14	5	0	83	3.3	2.2	3.4	4.9	4.4	4.1	3.9	3.5	3.3	-0.28	-0.19	-0.38	-0.17	-1.03
私立大学	17	42	119	113	63	18	2	357	3.5	2.3	3.6	4.9	4.6	4.1	4.0	3.7	3.5	-0.42	-0.16	-0.27	-0.25	-1.10
第1グループ	22	27	68	59	50	19	0	223	3.7	2.4	3.8	5.4	4.5	4.2	4.0	3.9	3.7	-0.37	-0.13	-0.16	-0.19	-0.84
第2グループ	20	36	113	110	50	18	4	331	3.5	2.4	3.6	4.8	4.5	4.0	3.8	3.7	3.5	-0.52	-0.18	-0.11	-0.19	-1.00
第3グループ	17	48	132	108	51	17	3	359	3.3	2.2	3.3	4.7	4.5	4.0	3.7	3.5	3.3	-0.47	-0.29	-0.27	-0.21	-1.23
第4グループ	32	59	166	167	84	31	6	513	3.5	2.4	3.6	4.9	4.5	4.2	4.0	3.7	3.5	-0.33	-0.20	-0.28	-0.19	-1.00
理学	16	16	54	60	38	12	4	184	3.9	2.6	3.9	5.4	4.8	4.6	4.4	4.2	3.9	-0.26	-0.17	-0.16	-0.38	-0.97
工学	21	52	119	128	70	29	6	404	3.6	2.4	3.7	5.1	4.7	4.3	4.0	3.7	3.6	-0.43	-0.28	-0.29	-0.13	-1.13
農学	13	21	62	43	25	11	0	162	3.3	2.2	3.3	4.8	4.5	3.9	3.6	3.5	3.3	-0.56	-0.35	-0.11	-0.16	-1.17
保健	28	45	126	110	58	19	2	360	3.4	2.3	3.5	4.8	4.4	4.0	3.8	3.6	3.4	-0.44	-0.18	-0.24	-0.20	-1.07
あり(過去3年間)	16	69	185	114	44	15	2	429	2.9	2.0	3.0	4.3	3.6	3.3	3.3	3.2	2.9	-0.33	0.00	-0.14	-0.28	-0.76
なし	9	17	59	33	23	2	1	135	3.1	2.1	3.1	4.6	3.7	3.6	2.9	3.1	3.1	-0.10	-0.64	0.16	-0.03	-0.61
あり(過去3年間)	8	23	78	56	17	5	2	181	3.0	2.1	3.1	4.4	3.3	3.4	3.3	3.1	3.0	0.10	-0.10	-0.17	-0.12	-0.29
なし(分からない)	12	41	90	41	33	6	1	212	2.8	1.9	2.9	4.5	3.8	3.1	3.2	3.2	2.8	-0.67	0.06	-0.02	-0.33	-0.96
全回答者(属性無回答を含む)	150	293	845	691	355	114	22	2,320	3.3	2.2	3.4	4.8	4.3	3.9	3.7	3.5	3.3	-0.37	-0.19	-0.18	-0.18	-0.93

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q305. (意見の変更理由)基礎研究をはじめとする我が国の研究開発の成果はイノベーションに十分につながっていると思いますか。

	2019	2020	差	
1	1	3	2	顕著な事例はまだ少ないが、それにつながる片鱗のような芽は出つつあるように感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
2	1	3	2	AMEDはじめ努力している。ただ、その課題をどのように決めているのか透明性に欠ける。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
3	3	5	2	基礎研究からイノベーションは起こると信じている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
4	1	2	1	その意識を持って研究している研究者が少し増えてきた感がある。(大学,その他,男性)
5	3	4	1	・学問分野にもよるが、すぐにイノベーションに繋がらない基礎研究も多く、何がなんでもイノベーションに繋がらなくてはならないという発想で基礎研究を捉えること自体に疑問を感じる。・奇抜な研究や、ある特定の研究が支援される傾向にあり、裾野の広い支援になっていない。・既存の技術移転にとどまらない起業やそれを支えるVC,そのための一定期間の休職などのシステムの整備が必要。・スタートアップ企業等が成長しやすい環境が重要と思われる。・基礎的な研究開発の成果を具体的なイノベーションやビジネスにつなげる部分は全体的に弱いと感じる。これらをつなぐ別フェーズの取組が必要ではないかと考える。・政府やビジネスの組織がイノベーションを活かせる体制になっていない。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
6	2	3	1	文部科学省の産学連携等実施状況調査によると、国内大学の民間企業との共同研究費額は平成30年度は約684億円と、前年度と比べて約76億円増加(12.5%増)した。また、本学における民間企業との共同研究費額は平成30年度は約41億円と前年度と比べて約7億円増加(21%増)、令和元年度は約45億円と前年度と比べて約4億円増加(10%増)しており、引き続き増加している。この状況から、研究開発の成果がイノベーションへ裨益するシステムは構築されつつあると言える。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	産学連携が進んでいるように思う(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	オープンイノベーションが浸透してきた(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	成果を生みだしてきた世代等々考えると今後は心配。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	イノベーションにつながる支援(資金等)が強化されていることに関する情報が、以前より増えている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	ニーズや特徴的な技術を持つパートナーとのオープンイノベーションの取組みは活発になってきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	研究開発の成果の社会実装に向けた取り組みは進んできていると感じます。一方、基礎研究自体が手薄になってないかとの懸念とのバランスをお願いしたいです。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
13	2	2	0	基礎研究がイノベーションにつながるには時間がかかることも理解しなくてはならない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	2	2	0	イノベーションにつなげる、という発想が間違っていると思う。基礎研究がいつでもどのようにイノベーションにつながるかは誰にもわからないのに、基礎研究者に対してこの研究が数年後にどのようなイノベーションにつながるのか、などと問うこと自体が間違っている。基礎研究の成果はいつでもどのようにイノベーションにつながるかは誰にもわからないが、必ずイノベーションにつながっていく。たった数年で評価できるようなものではなく、もっと長期的(数十年から百年)に評価すべきものだ。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	1	1	0	基礎研究の成果だけ(論文を書いて終わり)で実用化に繋げる息の長い研究開発が少なく、イノベーションに繋がらない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
16	2	2	0	3-03の意味で十分に機能させるためには工夫が必要である。(大学,第2G,その他,男性)
17	2	2	0	イノベーションの芽が的確に選別できず歩留りが悪い。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
18	2	2	0	基礎から応用の「社会実装」が学術研究で否定しているから、企業への展開もうまくいっていない。社会実装は論文化できないなど、古い考えを捨て、社会実装も論文を認めるなど、考え方を変えなければいけない。医学系や心理系において「臨床論文」にあたるものが工学系では「社会実装系論文」であるのに、まだ認められていないことが問題。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	4	4	0	色々な取り組みが見えるが、すぐに成果につながるものではない。10年などの継続的な検証が必要であろう。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	2	2	0	イノベーションに繋がるかどうかはたまたま、という要素が強い。それを目指して基礎研究をするわけではない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
21	3	3	0	国内の企業が、国内大学が生み出した研究を基にして開発を進めるきっかけ、イノベーションを起こすインセンティブが必要(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
22	3	3	0	イノベーションにつなげるための開発スタッフ、開発費用が捻出できない。A-STEPなどに申請して開発している間に研究が陳腐化する。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	1	1	0	基礎研究者(教授)のレベルが落ちてきた(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
24	3	3	0	イノベーションと言う用語に振り回されて、逆に成果をそこに結びつけてしまうことが無いように望む。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
25	2	2	0	成果が悪いのではなく、成果創出後の権利関係や利用の仕方・ルールを整備など、政治的な面も含めて海外にやられてしまっている。非常に悔しい。しかし研究者にそこまでやる知識も時間も無い。研究者と社会とのつなぎ役を育成する必要がある。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	1	1	0	イノベーションは商品化や社会実装による。基礎研究と社会実装の間には開発研究や商品化、利益率と言う壁がある。それを議論せずに、イノベーションにつながる基礎研究を要求すべきではない。開発研究や商品化にこそイノベーションを要求すべきであり、そのことを間違えて計測しようとしていないか(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
27	1	1	0	企業がワールドワイドの事業ができず、マーケットが小さいので苦しい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	3	3	0	基礎研究で出来るのはフィージビリティスタディであるので、あまり役に立つことを強調すべきでない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

29	1	1	0	基礎研究は成果が出ているが、十分に産業化できていない。基礎技術が生まれてから産業化までには時間がかかるが、その間、生き延びることができないことが多い様に思われる。ピボットし難い、資金が続かないなど。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
30	2	2	0	基礎研究⇄イノベーションの連携が不十分(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
31	3	3	0	将来のイノベーションにつながる基礎研究ができる人材が不足なのは。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
32	2	2	0	イノベーションには、必ずしも、基礎研究の成果が必要となるわけでないと思います。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
33	3	2	-1	コロナ禍を受けてIT化や機動性の悪さが露呈した。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
34	3	2	-1	金に結び付きやすい領域への偏重により、基礎研究の体力低下がみられる(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
35	3	2	-1	未だ基礎研究とイノベーションを分ける大学の考え方は改善されない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
36	2	1	-1	基礎研究者にイノベーションの意識が薄い。論文が書ければよいと思っている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
37	3	2	-1	イノベーションを实际社会、産業へ投入されたもの、とすると、少ない。基礎と応用の交流が極めて少ないが原因だろう。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
38	3	2	-1	企業の対応が不十分(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
39	2	1	-1	基礎研究がイノベーションに繋がっていない印象。(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
40	4	3	-1	大学および企業双方に問題がありそうに思う。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
41	3	2	-1	折角の研究成果がイノベーションに繋がっているかと言えば、繋がっていない。イノベーションの創出には、基礎研究そのものの推進と、イノベーションへ向けての意識的な取組が必要。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
42	3	2	-1	ベンチャーが少ないこともあり、新たな産業の創出につながっていない。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
43	2	1	-1	国内大手企業の多くは海外研究機関と基礎研究する傾向が強い。国際ブランド力のある研究機関を選択する傾向。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
44	2	1	-1	政府主導でイノベーションなど起きるはずがない。CSTIIは解散すべき。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
45	3	2	-1	過去の研究ではイノベーションにつながっていた物があるが、近年は？(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
46	3	2	-1	年々 基盤研究よりも開発研究が評価されるようになり、先行きの不透明さが増した。(大学, 第4G, 研究員・助教クラス, 男性)
47	4	3	-1	科学の成果をイノベーションを基準に測っているところがおかしい。(大学, 第4G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
48	2	1	-1	基礎研究の中にはイノベーションと関係ないものが少なくなく、分業間の偏りをなくすることは悪平等となりかねない。(大学, 第4G, 工学, 社長・学長等クラス, 女性)
49	5	4	-1	まだまだ研究のための研究が多いと感じます。特に実学とされる学問領域では、より厳しく評価されるべきだと思います。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
50	2	1	-1	企業における研究の貢献が大きい。(大学, 第4G, 農学, 社長・学長等クラス, 女性)
51	3	2	-1	自分の分野では感じない(大学, 第4G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
52	2	1	-1	イノベーションを意識した大型プロジェクトから芳しい成果が出ていない。(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
53	4	3	-1	中国の台頭により、だんだん国際競争力が落ちている印象を受ける(大学, 第4G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
54	3	2	-1	産学の連携を支える人材が不足しているため、難しい。(大学, 第4G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
55	3	2	-1	利他的成果が多く、つながるのは難しくなっている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
56	4	3	-1	先行きにやや懸念を持っています。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
57	3	2	-1	研究成果よりも、イノベーションを起こそうとする側に、近視眼的な意識を感じます。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
58	4	3	-1	「十分」では無くなってきているように感じる(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
59	3	2	-1	最近の日本企業は研究開発に対して消極的・内部留保に励んでいる。これではイノベーションには結びつかない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
60	3	2	-1	予算の配分が世界動向に左右されていて、次世代のためのイノベーションにはつながらないように感じる。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
61	4	3	-1	大きな産業に繋がっていないように感じられます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
62	2	1	-1	日本企業は先端分野でのグローバルな開発競争に後れを取ってきたが、最近ますます目につく。(電池, 太陽電池 等)(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
63	2	1	-1	イノベーションを起こす起業家の育成はしていない。日本のベンチャーのほとんどが起業家ではなく、株券の印刷屋に近い。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
64	4	3	-1	5G等においても圧倒的に遅れている(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
65	4	3	-1	企業のニーズとズレがある(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
66	2	1	-1	基礎研究から発生するイノベーションの割合が低下。システム研究<<<基礎研究の偏見と取組不足(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
67	4	3	-1	ノーベル賞級の研究がそこで終わってしまっているように見える。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
68	3	2	-1	日本の国立大学の国際評価も下がっており企業も体力が減って国際競争力が減って投資や成果も減っているのでは？と主観的に思う。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
69	4	3	-1	基礎的な素材関連では成果は出ているが、それを事業につなげる政府方針や結果が足りない。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
70	5	4	-1	医療や薬剤開発に、ノーベル賞級の基礎研究成果が、繋がって来ている。(民間企業等, その他, 男性)

71	2	1	-1	CSTI(総合科学技術・イノベーション会議)傘下のプロジェクトの事業評価がなされず、うやむやになっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
72	5	4	-1	質と量で伸びていないのでは。(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
73	3	2	-1	COVID-19の研究・対策の研究等だけみても,関係する研究は多数あるのに生かされておらず海外に先をこされているものも多く,イノベーションにつながっていない。(民間企業等,その他,女性)
74	3	1	-2	未だに「イノベーション」の定義すら定まっていないのでは?(大学,部長・教授等クラス,男性)
75	4	2	-2	長期間にわたる人口減少を理由にした大学等のポスト削減による人員確保困難,さらに予算減少による研究開発の持続がさらに困難になっている(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
76	4	2	-2	研究計画の質の評価が不足しているから(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
77	6	3	-3	イノベーションにつながるような多様な基礎研究がどんどん削られている。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
78	5	2	-3	目先の成果を意識した低レベルな研究が多い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

Q306. 資金配分機関(ST・AMED・NEDO等)は、将来有望な研究開発テーマの発掘や戦略的な資金配分等、それぞれの役割に応じた機能を十分に果たしていると思いませんか。

回答者グループ	2020年度調査											各年の指数						指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	177	267	474	487	334	126	16	1,704	3.6	2.2	3.7	5.2	4.1	3.9	3.7	3.6	3.6	-0.22	-0.24	-0.05	-0.05	-0.57
大学等	145	228	401	402	274	111	14	1,430	3.6	2.2	3.7	5.3	4.1	3.9	3.7	3.6	3.6	-0.23	-0.22	-0.06	-0.06	-0.57
公的研究機関	32	39	73	85	60	15	2	274	3.6	2.3	3.8	5.2	4.1	3.9	3.6	3.6	3.6	-0.20	-0.37	0.01	0.02	-0.53
インバウンティン仲間グループ	51	72	145	168	107	42	4	538	3.7	2.4	3.8	5.3	4.4	4.1	3.9	3.8	3.7	-0.27	-0.21	-0.10	-0.12	-0.71
大企業	20	6	42	55	36	13	0	152	4.1	2.9	4.2	5.5	4.6	4.5	4.3	4.3	4.1	-0.14	-0.19	0.06	-0.24	-0.52
中小企業・大学発ベンチャー	18	24	32	35	15	4	2	112	3.1	1.9	3.3	4.7	3.9	3.5	3.3	3.2	3.1	-0.43	-0.15	-0.10	-0.15	-0.84
中小企業	14	8	14	19	10	2	0	53	3.4	2.3	3.7	4.9	4.2	3.8	3.6	3.5	3.4	-0.38	-0.26	-0.11	-0.05	-0.80
大学発ベンチャー	4	16	18	16	5	2	2	59	2.8	1.5	2.9	4.4	3.7	3.2	3.1	3.0	2.8	-0.46	-0.11	-0.09	-0.22	-0.89
橋渡し等	13	42	71	78	56	25	2	274	3.7	2.3	3.8	5.4	4.5	4.2	3.9	3.7	3.7	-0.29	-0.26	-0.20	-0.03	-0.78
男性	190	305	561	593	399	155	19	2,032	3.6	2.3	3.8	5.3	4.2	4.0	3.7	3.7	3.6	-0.24	-0.23	-0.06	-0.07	-0.60
女性	38	34	58	62	42	13	1	210	3.5	2.2	3.7	5.1	4.0	3.8	3.6	3.5	3.5	-0.20	-0.23	-0.10	-0.02	-0.55
社長・役員・学長等クラス	26	52	107	132	80	28	2	401	3.7	2.4	3.9	5.2	4.2	4.1	3.8	3.7	3.7	-0.15	-0.27	-0.12	-0.05	-0.59
部長・教授クラス	77	160	287	292	185	58	6	988	3.4	2.2	3.6	5.0	4.1	3.8	3.5	3.5	3.4	-0.30	-0.27	-0.05	-0.06	-0.68
主任研究員・准教授クラス	85	93	167	161	129	58	6	614	3.7	2.3	3.8	5.5	4.1	4.0	3.8	3.8	3.7	-0.09	-0.19	-0.02	-0.11	-0.42
研究員・助教クラス	32	28	40	53	35	13	5	174	3.8	2.3	3.9	5.5	4.4	4.0	3.8	3.6	3.8	-0.38	-0.21	-0.14	0.14	-0.59
その他	8	6	18	17	12	11	1	65	4.2	2.6	4.2	6.1	4.8	4.5	4.6	4.6	4.2	-0.30	0.15	-0.07	-0.36	-0.58
任期あり	50	83	195	191	137	56	4	666	3.7	2.4	3.8	5.4	4.4	4.1	3.8	3.7	3.7	-0.33	-0.28	-0.06	-0.02	-0.69
任期なし	178	256	424	464	304	112	16	1,576	3.5	2.2	3.7	5.2	4.1	3.9	3.7	3.6	3.5	-0.18	-0.21	-0.07	-0.08	-0.55
学長・機関長等	2	11	32	39	31	11	0	124	4.0	2.7	4.1	5.6	4.3	4.3	4.0	4.1	4.0	0.09	-0.30	0.02	-0.08	-0.27
マネジメント実務	10	7	38	54	39	11	0	149	4.1	3.0	4.2	5.5	4.5	4.4	4.2	4.2	4.1	-0.07	-0.24	-0.03	-0.05	-0.39
現場研究者	160	221	362	357	238	87	16	1,281	3.5	2.1	3.6	5.1	4.0	3.8	3.6	3.5	3.5	-0.26	-0.21	-0.07	-0.03	-0.57
大規模PIの研究責任者	5	28	42	37	26	17	0	150	3.5	2.0	3.6	5.4	4.5	4.2	3.7	3.7	3.5	-0.29	-0.46	0.00	-0.21	-0.96
国立大学等	92	159	296	276	192	79	12	1,014	3.6	2.2	3.6	5.3	4.1	3.9	3.6	3.6	3.6	-0.27	-0.23	-0.05	-0.05	-0.59
公立大学	10	13	23	28	11	9	1	85	3.6	2.3	3.7	5.0	4.1	4.0	3.9	3.7	3.6	-0.12	-0.10	-0.19	-0.14	-0.54
私立大学	43	56	82	98	71	23	1	331	3.6	2.2	3.8	5.3	4.1	3.9	3.7	3.6	3.6	-0.13	-0.20	-0.09	-0.09	-0.52
第1グループ	18	38	71	60	39	18	1	227	3.4	2.1	3.5	5.1	4.0	3.6	3.3	3.5	3.4	-0.36	-0.31	0.13	-0.06	-0.61
第2グループ	33	43	90	82	70	28	5	318	3.8	2.3	3.9	5.6	4.2	4.0	3.7	3.8	3.8	-0.25	-0.24	0.05	0.01	-0.43
第3グループ	38	65	93	98	59	20	3	338	3.3	2.0	3.5	5.0	4.0	3.7	3.5	3.5	3.3	-0.33	-0.18	-0.06	-0.14	-0.70
第4グループ	51	71	127	149	100	42	5	494	3.7	2.4	3.9	5.4	4.2	4.2	4.0	3.8	3.7	-0.05	-0.19	-0.23	-0.04	-0.51
理学	33	32	51	39	30	11	4	167	3.4	2.0	3.4	5.2	3.9	3.5	3.4	3.4	3.4	-0.38	-0.13	-0.07	0.06	-0.52
工学	39	62	102	94	86	35	7	386	3.7	2.2	3.8	5.6	4.5	4.2	3.9	3.8	3.7	-0.30	-0.33	-0.11	-0.01	-0.75
農学	25	25	41	53	20	11	0	150	3.3	2.2	3.6	4.8	3.9	3.5	3.4	3.4	3.3	-0.39	-0.04	-0.02	-0.06	-0.51
保健	34	66	108	101	57	19	3	354	3.2	2.0	3.4	4.8	3.7	3.5	3.3	3.3	3.2	-0.16	-0.21	-0.02	-0.08	-0.46
あり(過去3年間)	24	56	110	137	81	33	4	421	3.7	2.4	3.9	5.3	4.4	4.1	4.0	3.9	3.7	-0.24	-0.19	-0.07	-0.18	-0.69
なし	27	16	35	31	26	9	0	117	3.6	2.3	3.7	5.4	4.4	3.9	3.6	3.4	3.6	-0.46	-0.28	-0.25	0.21	-0.78
あり(過去3年間)	15	17	40	71	30	15	1	174	3.9	2.8	4.0	5.1	4.3	4.1	4.0	4.0	3.9	-0.17	-0.12	-0.01	-0.11	-0.40
なし(分からない)	31	28	55	55	39	15	1	193	3.6	2.3	3.7	5.3	4.4	4.2	3.9	3.7	3.6	-0.24	-0.33	-0.14	-0.13	-0.84
全回答者(属性無回答を含む)	228	339	619	655	441	168	20	2,242	3.6	2.3	3.7	5.3	4.2	4.0	3.7	3.7	3.6	-0.24	-0.23	-0.07	-0.06	-0.60

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q306. (意見の変更理由)資金配分機関(JST・AMED・NEDO等)は、将来有望な研究開発テーマの発掘や戦略的な資金配分等、それぞれの役割に応じた機能を十分に果たしていると思いますか。

	2019	2020	差	
1	2	6	4	過剰な印象。これ以上増やすべきでは無い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
2	2	4	2	JSTによる研究助成金は良い成果を出しているものが多いと認識できるようになった。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	1	3	2	制度変更により今年度から良くなったように感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
4	2	4	2	よく考えられており,組まれている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
5	1	3	2	資金配分機関の立場になったので。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	3	4	1	ムーンショット計画が公募された。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	審査が厳しく,いい加減なものは排除されていると思う。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	経験を積むことにより効果が上がっていると思う。(大学,第2G,その他,男性)
9	4	5	1	プログラムは充実傾向にある(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	1	2	1	テーマが突出していて,特定の研究者にのみ適合するもののように思える(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
11	2	3	1	基礎から応用研究に全体的に向いた結果,こちらは相対的に向上きかもしれない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	この間に関しては,そう思いますが,なかなか地方からのアイデアが生かされる状況にはないように思います。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
13	1	2	1	一部の研究者に偏って配分されることは好ましくない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
14	1	2	1	やや無理なテーマが多いように思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
15	3	4	1	AMEDのグラントを初めてとって,JSTと色々な点が違うことが分かった。それぞれ良い点がある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
16	4	5	1	特にJSTの取り組みが優れている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	若手育成枠やムーンショット等,科学技術政策の枠組みの中では積極的な取り組みが増えているように思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
18	1	2	1	どうしてもシンジケート化しているように見受けられる委託予算を散見する。特に環境分野。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	4	5	1	審査体制は強化されてきている。(公的研究機関,その他,男性)
20	3	4	1	今回公募に応じたことで,機能を実感した。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	2	3	1	増えてきているが,配分の妥当性は不透明(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	2	3	1	機能改善の兆しが見られるが不十分と感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
23	4	5	1	最近は,かなり良くなってきたように感じます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
24	3	4	1	プログラムディレクターの工夫など,研究開発マネージメントでの色々な工夫がなされていると感じます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1	各資金配分機関が独自に将来の技術ロードマップの策定等を行い,それに基づいた研究公募を行っていると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
26	2	2	0	PDの養成機関が必要ではないか。名選手必ずしも名監督ではない,の諺もあるように,PDを専門職として育成する必要がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
27	1	1	0	そもそも既存の研究者が評価すると,既存の研究の延長になってしまう。むしろ,社会の要請として評価するためには,研究者ではない人が評価をする資金も必要である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
28	1	1	0	トップダウン的施策だけでは不十分である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
29	2	2	0	将来有望な研究開発テーマの発掘や戦略的な資金配分が適切あるいは公正に行われているようには思われない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
30	1	1	0	目利きに対する報酬・評価が重要。(大学,部長・教授等クラス,男性)
31	1	1	0	専門性があっても柔軟性に欠けるPDやPMにより,研究開発の効率が低下している。PDやPMにはマネジメント能力を持つ人材が必要である。学歴経験者より,広い視野を持った企業の研究開発マネジメント経験者が望ましい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
32	1	1	0	PDに依存するので,十分とは言えないと判断しました。(大学,部長・教授等クラス,女性)
33	1	1	0	関係機関で目利きができる人材が非常に少ない。PD等の選考方法に問題がある。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	1	1	0	PDが必ずしも目利きと言えないケースがある。十分でない。(大学,その他,男性)
35	4	4	0	・分野に偏りがある。基礎がおざりにされている。・一定の研究者に採択が集まる傾向があり,テーマの発掘という点では機能を果たしていない。・研究公募が出来レース的になってしまう要素をできるだけ小さくする工夫も必要だと思うが,それぞれの役割は明確に意識されていると思う。・競争的資金の採択基準が不透明だったり妥当性が疑わしかったりする場合がある。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
36	2	2	0	若手の発掘が不十分(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
37	1	1	0	JST・AMED・NEDOなどは,いち早く無くすべきと考える。偏った予算配分,研究成果や実績とは関係のない優遇などが目立つ。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

38	2	2	0	ある程度先が見えている研究への投資が多い気がする。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
39	1	1	0	予算をつければ当然成果を出して貰うべきで,そのmanagementが必須であることは重々分かっているが,画期的な成果は「余裕」の中から産まれる。資金配分機関は,基礎研究推進の一部を担うということで,研究機関への配分額の一定量は,当該研究機関において基礎研究推進に利用して良いというスキームにはならないのだろうか。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
40	2	2	0	あまり重要でないことに研究費が割かれているような印象がある。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	4	4	0	一定の効果はあると思う。(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)
42	2	2	0	テーマに偏りがあり,返って,多様な研究の進展に貢献していない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
43	2	2	0	分野が偏っている印象です。業績に基づくので仕方ないと思いますが。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
44	1	1	0	特定のPD等の指向で重点的に行うプロジェクトや分野が決まるのは問題だと思う。AMEDの班会議ではPDは眠っていることや内容を理解していないことが度々ある。(高齢なので負担が大きいのではないかと思う)。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
45	1	1	0	AMEDの審査方法は改訂すべき。新理事長の手腕に期待する。(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
46	2	2	0	これらの機関による予算配分は挑戦的研究ではなく既存の知識の延長線の研究しか許さない印象がある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
47	1	1	0	採択される大学に偏りがあるように思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
48	1	1	0	審査システムを大改革すべき。非常に偏った,旧態依然の審査が行われている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
49	1	1	0	採択の可否がPDの好み?または政治に依存しているような例が見られますね。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
50	3	3	0	目利き人材の育成が,急務かと(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
51	1	1	0	資金配分機関は縮小すべき。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
52	2	2	0	あまり思いません。なぜこの人がもらっているのだろうと思うことは多々あります。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
53	2	2	0	真に戦略的になるためには,科学技術基本計画の方向性に沿って,人文・社会科学系のインプットを促進するような努力が必要。新技術を開発する要素として,これらのインプットが不可欠な時代と思う。EUでの大型資金は,いわゆる文理融合が必須とのこと。日本は技術立国という成功体験から抜け出せていない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
54	1	1	0	声が大きいか,説明が上手な人の意見が通る様相になっていないか。また,特定のお抱えの研究者,企業人の意見を聞いていないか?PD制度の構造的な課題を見逃してはいないか検討すべき(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
55	1	1	0	医学研究分野では,PS等が必ずしも十分な専門性を有さないために,適切なマネジメントがなされていない状況が見出されます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
56	1	1	0	審査員にバイアスが掛かっている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
57	1	1	0	残念ながら,現場レベルでは,有効に予算が使われているとは思えません。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
58	1	1	0	役割の重複を減らすことと,PDがいくつもの大型プロジェクト(特に内閣府主導のもの)に携わるという人材不足が大きな問題(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
59	3	3	0	PDがよくない場合に交代する仕組みがない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
60	1	1	0	審査が不公平,審査員の知識や情報が劣悪。→大手企業の支援しかできない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
61	2	2	0	採択が偏っている印象を持つ。審査を多様にすれば申請時のスキルアップにも通じる。(民間企業等,その他,男性)
62	4	3	-1	長期ビジョンを強調する一方で,依然,短期的な成果を求める傾向があるように思われる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
63	5	4	-1	効果的,効率的な支援については検討の余地があるのでは。(大学,社長・学長等クラス,男性)
64	2	1	-1	解りやすい判断しやすい部分に予算が偏る(大学,部長・教授等クラス,男性)
65	3	2	-1	長期的な戦略を立てて研究費を執行するという視点より,与えられた予算を適切に活用することに重点が置かれたマネジメントがなされているように感じる。長期戦略に立脚した柔軟な執行を可能とするような体制整備が必要であろう。(大学,部長・教授等クラス,男性)
66	3	2	-1	企業出身の評価員の判断が,高所大所ではなく,企業活動をベースとしている印象がよい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
67	3	2	-1	実用的な研究成果に結びついていないと思われる。(大学,その他,男性)
68	3	2	-1	JSTはもっと基礎よりだったが,最近NEDOよりの応用を強く打ち出しすぎである。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
69	3	2	-1	必ずしも最適なチームのプロジェクトが採用されているとは言い難い場面を複数目撃している。採用プロセスの透明性を求めたい。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	4	3	-1	採択される側の問題も大きいかもしれないが,少し応用よりでマンネリになっていないだろうか。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	3	2	-1	内閣府の力が強くなりつつある(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
72	2	1	-1	将来有望な研究開発テーマを発掘できる,という考えそのものが傲慢である。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	6	5	-1	現地ヒアリングなど,研究者に負担をかけすぎている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
74	2	1	-1	さがりけなどがあるが,採択率は10%以下であり,90%以上の研究者には無縁である。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
75	3	2	-1	特定の方向に偏っているように思う(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
76	3	2	-1	科研費のシステムで配分した時とどれくらい違うのかが感じられない。やはり将来目が出るテーマなど誰にも分からないので,結局世界で出た大きな成果の二番煎じの領域にしかテーマ設定できていない気がする。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

77	3	2	-1	実績重視,出口(製品化・実用化)重視の色合いが年々強くなっており,チャレンジングな申請が採択されにくい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
78	2	1	-1	AMEDについては問題が多いと思います。医学に係る研究が他の配分機関で行われなくなったおかげで,医工連携等の異分野融合のハードルが上がったように思います。たとえば,米国や中国が推進する「医師を必要としなくなる技術」の開発をAMEDで推進するとは思えません。他の配分機関でも医学研究を支援するか,AMEDに工学系の目利きを増やす必要があると感じます。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
79	3	2	-1	大規模の組織で応募して,最終的に誰が何を成し遂げたかよく分からない研究が多いのでは?科研費の審査でも,審査員が集中を防ぐ意識が低い気がします。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
80	3	2	-1	AMEDが設立されて,基礎研究をやっていたPIがこぞって薬剤開発をやり出して,若手教員やボスドクの基礎研究の場が確実に奪われた。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
81	2	1	-1	書類審査の時点である程度分野のバイアスがかかっているように思える。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
82	3	2	-1	学際的な研究の場合に,対する支援を担当する機関が明確ではない(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
83	3	2	-1	AMEDなどはあくまでも創業や産業創出に偏った感が否めない。ポジティブな面のみを推進するための研究助成だけではなくたとえブレーキをかける面の研究であっても研究として取り組み,かつ公平な目でその質を保証できるような研究助成をできるような幅広い応募の内容を望みたい。現在ではJSTのみがその意味で挑戦的である研究助成をしているが,それも10%と決まっているので,非常に狭き門と感じている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
84	3	2	-1	一般に,もつと基礎研究にシフトすべきと思われる。中途半端な応用研究が多すぎる印象。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
85	3	2	-1	NEDOはともかく,AMEDは公募の段階から採択する内容が決まっていて,新たな挑戦をするような予算になっていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
86	3	2	-1	基盤的研究費と,戦略的投資のバランスが必要(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
87	2	1	-1	PDの公正性に疑問がある(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
88	2	1	-1	過度な選択と集中が目立つ。投資総額の減少と相まって,メリットよりデメリットが前面に出てきた。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
89	2	1	-1	目利きができる人が機関に居ないので,目利き機能がなくなっている。コロナの影響でJST等外部から訪問してくださる方も少なくなった。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
90	3	2	-1	資金配分機関の掲げる趣旨に対し,課題の審査がどこまで理解を示しているか疑問に感じます(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
91	2	1	-1	同じ人ばかりがもらい続けている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
92	2	1	-1	AMEDの募集を見ると,臨床看護に関する内容で出せるところがないと思ってしまいます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
93	2	1	-1	公募型競争資金(JSTなど)にいわゆる「出来公募」が多く見受けられるが,改善が必要と思われる。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
94	2	1	-1	大元の課題設定に偏りがあり,PD等がいくら頑張っても,限度があるように思える。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
95	4	3	-1	数年先の成果を狙う戦略性は十分と思うが,挑戦的な課題の奨励は疑問。旗は振っているが,本気度はどうか。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
96	3	2	-1	大型の研究費が多く,審査にかかわる人たかも少ないため,ある程度フィジビリティや実績がないと獲得できない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
97	4	3	-1	それぞれの資金配分機関の違いや役割がよくわからない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
98	5	4	-1	各機関のテリトリーが厳格にすぎる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
99	6	5	-1	NEDOは方向性が違うのでは。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
100	2	1	-1	科研費制度が改悪され,年齢制限が増えたこと等により公平性が失われた。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
101	3	2	-1	研究計画の質の評価が不足しているから(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
102	3	2	-1	心理面に対応した取り組みが必要と思われる(公的研究機関,その他,女性)
103	4	3	-1	社会実装を重視するようになっているので,社会実装に結びつく支援ができるような体制への変更が必要と思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
104	2	1	-1	実用化を目指した案件が少ない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
105	2	1	-1	最近挑戦が減っている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
106	4	3	-1	チャレンジングなテーマの推進とその評価について取り組み不足を感じることもある。アイデアの原理に照らして精査する仕組みとチャレンジを奨励するための仕掛け,制度の両面が必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
107	4	3	-1	配分の根拠を透明で,明確にしたほうがいいと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
108	4	3	-1	応募する研究テーマの絞り込みが強くなっていくように感じる(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
109	2	1	-1	基礎研究と商品化を同列にするのは,まったく無知な考え方。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
110	5	4	-1	研究開発テーマの発掘と,資金配分の割合は柔軟性を持たせられるか。(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
111	2	1	-1	本人の実績を意識して申請書作成のテクニックにつき指導するだけで,本当に役に立つ技術を目利きするつもりはないように感じる。(民間企業等,その他,男性)
112	5	3	-2	もう少し多様な領域(現在ホットな領域だけでなく,まだ目が芽が出ていないが今後伸びそうな領域や,下火になってきている領域だがテコ入れによって復活が期待される領域など)・人材に資金配分する方がよいと思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
113	3	1	-2	配分に偏りがあるように感じます(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
114	4	2	-2	JST以外は良くわからない(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)

115	5	3	-2	応用研究に偏りがちな感がある。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
116	4	2	-2	資金配分機関自体に,何らかし見が残らないような仕組みで配分しているような機関は今後不要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
117	4	2	-2	変更について自由さがまだ足りない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
118	3	1	-2	AMED理事長人事に関する不透明さは資金配分の公正さにも疑問を投げかけた(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
119	5	2	-3	採択の目利きが出来ていない.そもそも優秀な研究者にPDをさせること自体,無理がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
120	5	2	-3	年齢に応じた配分など片寄りがある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

Q307. 政府の公募型研究費やその体系は、優れた研究に対して、研究の発展段階に応じ、継続性を保ちつつ支援することが十分にできていると思いますか。

回答者グループ	2020年度調査											各年の指数							指数の変化			
	分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	154	285	565	504	290	75	8	1,727	3.2	2.1	3.4	4.8	3.8	3.6	3.4	3.3	3.2	-0.28	-0.21	-0.10	-0.03	-0.63
大学等	127	235	467	427	244	69	6	1,448	3.3	2.1	3.4	4.8	3.9	3.6	3.4	3.3	3.3	-0.26	-0.20	-0.10	-0.05	-0.61
公的研究機関	27	50	98	77	46	6	2	279	3.0	2.0	3.2	4.7	3.8	3.4	3.1	3.0	3.0	-0.38	-0.28	-0.12	0.07	-0.71
インバウンティン仲間グループ	52	67	171	178	95	25	1	537	3.4	2.3	3.6	4.9	4.0	3.7	3.6	3.5	3.4	-0.23	-0.17	-0.09	-0.06	-0.55
大企業	24	7	41	61	34	5	0	148	3.9	2.9	4.0	5.1	4.2	4.1	4.0	4.1	3.9	-0.07	-0.10	0.08	-0.25	-0.33
中小企業・大学発ベンチャー	18	17	36	37	16	5	1	112	3.3	2.2	3.5	4.7	3.8	3.4	3.4	3.2	3.3	-0.39	-0.06	-0.16	0.06	-0.55
中小企業	12	5	17	23	8	2	0	55	3.5	2.5	3.7	4.7	4.2	3.8	3.7	3.4	3.5	-0.39	-0.13	-0.25	0.05	-0.72
大学発ベンチャー	6	12	19	14	8	3	1	57	3.1	1.9	3.1	4.7	3.5	3.2	3.1	3.0	3.1	-0.38	-0.05	-0.10	0.09	-0.45
橋渡し等	10	43	94	80	45	15	0	277	3.2	2.1	3.4	4.8	3.9	3.6	3.4	3.2	3.2	-0.26	-0.26	-0.13	0.00	-0.66
男性	171	310	668	620	353	91	9	2,051	3.3	2.2	3.5	4.8	3.9	3.6	3.4	3.3	3.3	-0.25	-0.20	-0.11	-0.04	-0.60
女性	35	42	68	62	32	9	0	213	3.0	1.9	3.2	4.7	3.7	3.2	3.1	3.1	3.0	-0.47	-0.16	0.00	-0.01	-0.64
社長・役員・学長等クラス	29	42	141	137	67	10	1	398	3.3	2.3	3.5	4.7	3.8	3.6	3.5	3.3	3.3	-0.19	-0.14	-0.13	-0.01	-0.48
部長・教授クラス	66	162	346	295	161	33	2	999	3.1	2.1	3.3	4.7	3.8	3.5	3.2	3.1	3.1	-0.27	-0.24	-0.12	0.00	-0.63
主任研究員・准教授クラス	72	111	189	183	103	37	4	627	3.3	2.1	3.5	4.9	3.9	3.7	3.5	3.5	3.3	-0.21	-0.18	-0.02	-0.19	-0.60
研究員・助教クラス	31	28	42	51	39	13	2	175	3.7	2.3	3.9	5.4	4.1	3.7	3.6	3.4	3.7	-0.39	-0.15	-0.13	0.25	-0.42
その他	8	9	18	16	15	7	0	65	3.8	2.3	3.9	5.6	4.6	4.0	3.7	3.7	3.8	-0.57	-0.30	-0.03	0.11	-0.79
任期あり	51	84	221	202	129	28	1	665	3.4	2.3	3.6	4.9	4.0	3.8	3.5	3.4	3.4	-0.27	-0.17	-0.10	-0.05	-0.59
任期なし	155	268	515	480	256	72	8	1,599	3.2	2.1	3.4	4.8	3.8	3.5	3.3	3.2	3.2	-0.10	-0.14	-0.02	-0.05	-0.31
学長・機関長等	4	11	45	46	19	1	0	122	3.2	2.4	3.5	4.6	3.6	3.5	3.3	3.3	3.2	-0.10	-0.14	-0.02	-0.05	-0.31
マネジメント実務	7	8	51	58	31	4	0	152	3.6	2.6	3.8	4.9	4.1	3.9	3.8	3.6	3.6	-0.18	-0.11	-0.13	-0.01	-0.43
現場研究者	137	234	410	363	229	60	8	1,304	3.2	2.0	3.4	4.9	3.9	3.6	3.3	3.2	3.2	-0.31	-0.21	-0.10	-0.02	-0.64
大規模PIの研究責任者	6	32	59	37	11	10	0	149	2.8	1.8	2.9	4.3	3.7	3.4	3.0	2.9	2.8	-0.27	-0.39	-0.16	-0.12	-0.94
国立大学等	76	181	325	304	170	46	4	1,030	3.2	2.1	3.4	4.8	3.8	3.6	3.3	3.2	3.2	-0.24	-0.24	-0.09	-0.04	-0.62
公立大学	11	8	27	25	16	7	1	84	3.8	2.5	3.8	5.3	3.9	3.7	3.7	3.8	3.8	-0.26	-0.24	0.01	0.07	-0.17
私立大学	40	46	115	98	58	16	1	334	3.3	2.2	3.4	4.9	4.0	3.7	3.6	3.4	3.3	-0.29	-0.13	-0.17	-0.08	-0.68
第1グループ	10	42	82	62	43	6	0	235	3.1	2.0	3.2	4.7	3.8	3.5	3.1	3.1	3.1	-0.28	-0.42	0.01	-0.03	-0.72
第2グループ	24	46	105	100	56	20	0	327	3.4	2.2	3.5	4.9	3.9	3.7	3.5	3.4	3.4	-0.22	-0.25	-0.02	-0.06	-0.55
第3グループ	29	69	108	103	51	14	2	347	3.1	1.9	3.3	4.7	3.8	3.4	3.3	3.2	3.1	-0.37	-0.15	-0.09	-0.09	-0.70
第4グループ	58	67	153	148	88	27	4	487	3.5	2.3	3.6	5.0	4.0	3.8	3.7	3.5	3.5	-0.20	-0.11	-0.22	0.00	-0.53
理学	26	40	51	46	24	12	1	174	3.1	1.8	3.2	4.8	3.6	3.3	3.0	2.9	3.1	-0.22	-0.35	-0.06	0.14	-0.48
工学	34	55	112	118	84	18	4	391	3.5	2.3	3.7	5.2	4.2	3.9	3.7	3.5	3.5	-0.31	-0.25	-0.16	0.02	-0.68
農学	16	33	50	45	23	8	0	159	3.0	1.9	3.2	4.7	3.6	3.2	3.2	3.2	3.0	-0.44	0.00	0.01	-0.15	-0.59
保健	35	58	125	95	58	16	1	353	3.2	2.1	3.2	4.8	3.8	3.6	3.3	3.3	3.2	-0.27	-0.25	-0.03	-0.12	-0.66
あり(過去3年間)	30	54	127	143	69	21	1	415	3.4	2.3	3.6	4.9	4.0	3.8	3.6	3.4	3.4	-0.19	-0.17	-0.06	-0.15	-0.57
なし	22	13	44	35	26	4	0	122	3.4	2.3	3.5	5.0	3.9	3.4	3.2	3.0	3.4	-0.44	-0.17	-0.21	0.38	-0.45
あり(過去3年間)	19	14	50	66	32	7	1	170	3.7	2.6	3.9	4.9	3.9	3.8	3.7	3.6	3.7	-0.07	-0.12	-0.07	0.02	-0.24
なし(分からない)	29	22	64	64	35	10	0	195	3.5	2.4	3.6	4.9	4.2	3.8	3.6	3.5	3.5	-0.43	-0.16	-0.09	-0.09	-0.76
全回答者(属性無回答を含む)	206	352	736	682	385	100	9	2,264	3.3	2.2	3.4	4.8	3.9	3.6	3.4	3.3	3.3	-0.27	-0.20	-0.10	-0.04	-0.61

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q307. (意見の変更理由)政府の公募型研究費やその体系は、優れた研究に対して、研究の発展段階に応じ、継続性を保ちつつ支援することが十分にできていると思いますか。

2019	2020	差	
1	2	5	3 現在文科省のエコシステム形成プログラムを走らせているが、事業化プロジェクトと同時に基盤構築プロジェクトを並走させることが出来、継続性を考慮した作りになっている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	4	3 途中で方針転換(ピボット)しにくい様に思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
3	1	3	2 ムーンショットなどの試みには期待している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
4	1	3	2 継続性についての配慮が大型資金についてもなされるようになったと思う。10年単位の長期のものも出てきた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
5	2	4	2 学術変革領域研究,学術創成研究など新しい試みに期待している(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	1	3	2 できていると思いますが,こちらは論文数などの成果を,非常に高く求められる傾向があり,目標達成のために,なかなか大変です。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	3	1 ステージゲート制やSBIRには期待している。(大学,社長・学長等クラス,男性)
8	1	2	1 近年ハイリスクハイリターンという名目の研究課題募集が多いが,結局ハイリスクノーリターンという結果に終わる例が多い,研究段階をきちんと評価し,方向性を与えるシステムを付随させないと正しい支援とは言えない,プロジェクトによっては改善の兆しがある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1 省庁の縦割り行政の悪影響は少なくなってきたが,独自に研究テーマを発掘する論理と視点を備えてほしい。(大学,第2G,その他,男性)
10	4	5	1 プログラムは充実傾向にある(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	1	2	1 継続的に見直され,改善されている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
12	1	2	1 ステージゲートはあってもよいが,結果の出やすい方向へ向かう傾向がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1 さらに橋渡し研究に十分な資金を願うところです。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1 まだ十分ではないが,URAとの連携等支援体制の見直しを試みている点で評価を上方修正した。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
15	3	4	1 基礎研究から応用研究,社会還元まで幅広くなりつつある(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1 制度としては頑張っている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
17	4	5	1 中間評価や事後評価の仕組みが改善されてきている。(公的研究機関,その他,男性)
18	3	4	1 JSTはかなり公正だが,NEDOは仲良しクラブチームの研究体制が多い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	1	2	1 余りで来ていないように思われます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	2	3	1 持続性を充分担保できているとは,言い難い(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	2	3	1 中小企業やベンチャー向けの革新的な開発を対象にした公募や,ステージゲートを用いた公募等が行われており,技術の段階に応じた資金配分が行われていると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1 数年前から発展段階に応じたとされる資金は増加傾向だが,効果の検証が必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
23	1	1	0 国プロで評価されても,終了してしまうと,それを社会に実装するまでの支援がされていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
24	1	1	0 採用される人材が世襲的になってきている(大学,部長・教授等クラス,男性)
25	1	1	0 ステージゲートのあるプロジェクトは意味があるが,数が少ない。(大学,その他,男性)
26	3	3	0 ・継続性の点で不十分。・資金管理の期間の縛りが厳しく,融通が利きにくい。・初発の段階であっても成果を求める公募型研究費の大系は多大な可能性を潰している可能性がある。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
27	2	2	0 縦割りの弊害がある(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
28	1	1	0 特に,若手中堅研究者に対して中長期的支援の機会を増やすべき。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
29	1	1	0 学会の役職にいる人たちが実態がわかり,どういう人にどのような支援をすべきかよくわかっているはず。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
30	2	2	0 書類審査の時点である程度分野のバイアスがかかっているように思える。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
31	1	1	0 相変わらずの3年研究が主体で,更新は稀である,この制度は改訂すべき。(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
32	1	1	0 中央省庁,ファンディング機関との制度連携が不十分,資金と支援人材の充実が同時に必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
33	1	1	0 実力面の評価が高くても,経費の計上の仕方や,「政策決定に役立つか」(環境省)で落とされる(技術補佐員雇用費が多いことを理由に落とされた)のはよくない,また継続性を評価しないことが困る。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
34	2	2	0 長期的に支出を約束できないことが足枷になっている感触。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
35	1	1	0 少額でも長期に支援を必要とする研究もある,リスクの高い研究に対する支援は少なく,経常的な研究費の少ない現状では冒険できない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
36	2	2	0 短期的な評価を求めるものが多い,一定割合で,息の長い研究を支援する制度が必要だろう,必ずしも年度当たりの額が大きいことを要しないのではないか。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
37	1	1	0 継続性に課題(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

38	2	2	0	ムーンショット等,様々な科学技術政策が乱立し資金配分機関それぞれの役割が見えづらくなっているように感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
39	1	1	0	資金提供に継続性が乏しいが,民間資金との連携を明示的に示せることが望ましい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
40	2	2	0	支援による成果と課題がもっと公開されて,広く議論できることが必要であるように見受けられます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
41	2	2	0	これ(いう)は簡単だが極めて難しく,具体的な政策は腰を据えてやってみないと判断できない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
42	3	3	0	先端技術に紐付けた研究がある感がある(言葉だけを取り入れた研究の申請)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
43	3	3	0	後だしじゃんけんの資金提供が多い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
44	3	3	0	SBIR制度について耳にするが,その実態が掴めない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
45	1	1	0	研究とビジネスをつなぐ領域をサポートしなければ新たな国内産業は育ちにくく,研究投資も無駄になる。海外のヒントになるだけ(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
46	3	2	-1	継続性の問題は,益々深刻になっていると感じている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
47	2	1	-1	継続性は全く改善されていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
48	3	2	-1	先入観の無い,また政治に左右されない公正な評価が弱い(大学,その他,男性)
49	2	1	-1	研究期間が短くなり,即効性のある成果を求められる傾向が強まっている(大学,その他,男性)
50	2	1	-1	”優れた”研究かどうかを判断できるレベルの審査員がいない。審査員は過去の業績で選ばれるが基礎的研究がわかる人材は乏しい。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	3	2	-1	継続性はあまり保たれていないように思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	4	3	-1	ステージゲートはむしろ研究者を萎縮させ,短期間で実行可能なゴールしか設定しない方向に作用していると感じる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
53	2	1	-1	ステージゲートは,研究の継続性を保つため,というよりは,すぐに成果が出そうにない研究を停止するために存在していると思います。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
54	3	2	-1	PIが定年で辞めた場合等,蓄積された成果が継続されない場合が多いのでは?(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
55	3	2	-1	大型研究への指向が強すぎる。受入が可能なのは一部の大学に偏る傾向が顕著。科研費の基礎的な部分を増やし,中規模大学にも回すチャンスを増やすべき。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
56	3	2	-1	経済産業省のA step以外,発展の段階に応じて継続する研究費はない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
57	3	2	-1	本年,コロナ禍など,状況の変化にたいして柔軟な対応が出来てない事が明らかになった為。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	省庁間の重複がかえって増加していると感じる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
59	4	3	-1	一部の領域に限られているのではないか(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
60	3	2	-1	制度間(省庁間)を上手くつないで行くのが資金配分機関であって,その認識を省庁も資金配分機関も持っているのか疑問(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
61	2	1	-1	予算額を減らしてでも,長期的,持続的なサポートが必要だと思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	基礎段階では委託研究であっても,産業界への応用段階において急に潔癖になって補助金事業でしか面倒をみないというパターンが非常に多く,沢山の素晴らしい研究成果が目の目を見ずに埋もれていると感じています。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
63	3	2	-1	リスクの高い研究に対する支援体制に限界があるのではないか(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
64	3	2	-1	成果評価が予算削減のための手段となっている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
65	3	2	-1	基礎研究は成果が出るまでに時間がかかるが,それを支えるような研究の継続的支援は不十分ではないかと思う(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
66	4	3	-1	一つの研究費で得られた成果を流用して他の研究費で応用研究をする場合等に,資産の流用が認められないために研究がスムーズにつながらない(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	3	2	-1	予算を前提とした期間に縛られており,研究の進展を噛み合っていない印象がある(民間企業等,その他,男性)
68	5	4	-1	初期計画のまま継続性を保つのは意味なく,いかに柔軟に大きく支援拡が,縮小かが判断することが求められる。(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
69	2	1	-1	サポインで実績を上げている企業が一体どの程度あるのでしょうか?(民間企業等,その他,男性)
70	5	3	-2	優れている研究かどうかを判断できる人材が不足していると思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
71	3	1	-2	例えばSIPでも急に体制が変わったり研究が打ち切られたり,継続性が認められない(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
72	3	1	-2	橋渡し人材が豊富な都市部は良いと思うが,弊学のような地方ではそのような人材は希少であり,研究の社会実装の点でもエネルギーが必要になっている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	5	2	-3	例えば,ALCAにおいて,本格研究等の設定が,探索段階を開始後にプロジェクト自体の消滅により,反故になってしまった。採択時の決め事はしっかりと継承していただくようお願いしたい。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

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

回答者グループ	2020年度調査											各年の指数						指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	127	370	616	493	213	56	6	1,754	2.8	1.9	3.0	4.4	3.1	3.0	2.9	2.8	2.8	-0.14	-0.12	-0.04	0.03	-0.27
大学等	106	292	505	432	187	49	4	1,469	2.9	1.9	3.1	4.5	3.2	3.0	2.9	2.9	2.9	-0.13	-0.10	-0.04	0.02	-0.25
公的研究機関	21	78	111	61	26	7	2	285	2.4	1.5	2.6	4.0	2.8	2.7	2.4	2.4	2.4	-0.18	-0.24	-0.06	0.09	-0.38
インバウンジョン係職グループ	78	98	215	142	42	12	2	511	2.7	1.9	2.9	4.2	2.9	2.8	2.7	2.6	2.7	-0.08	-0.08	-0.10	0.05	-0.21
大企業	34	16	73	38	10	1	0	138	2.7	2.1	2.9	4.0	2.9	2.8	2.8	2.7	2.7	-0.07	-0.06	-0.09	-0.01	-0.24
中小企業・大学発ベンチャー	24	30	38	27	5	5	1	106	2.5	1.5	2.7	4.0	2.7	2.5	2.6	2.5	2.5	-0.25	0.11	-0.05	-0.02	-0.22
中小企業	13	15	18	15	2	4	0	54	2.6	1.5	2.8	4.2	2.7	2.5	2.7	2.6	2.6	-0.11	0.19	-0.03	-0.11	-0.06
大学発ベンチャー	11	15	20	12	3	1	1	52	2.4	1.4	2.6	3.9	2.8	2.4	2.4	2.3	2.4	-0.37	0.02	-0.09	0.06	-0.37
橋渡し等	20	52	104	77	27	6	1	267	2.8	1.9	3.0	4.3	3.0	3.0	2.8	2.6	2.8	0.00	-0.19	-0.14	0.11	-0.22
男性	177	412	745	584	235	62	7	2,045	2.8	1.9	3.0	4.4	3.1	3.0	2.9	2.8	2.8	-0.13	-0.11	-0.06	0.03	-0.26
女性	28	56	86	51	20	6	1	220	2.5	1.6	2.7	4.1	2.7	2.6	2.5	2.5	2.5	-0.11	-0.13	0.01	0.01	-0.22
社長・役員・学長等クラス	43	62	155	130	33	3	1	384	2.8	2.0	3.1	4.2	3.1	3.0	2.9	2.7	2.8	-0.19	-0.02	-0.24	0.08	-0.37
部長・教授クラス	54	202	392	281	104	29	3	1,011	2.8	1.9	3.0	4.3	2.9	2.8	2.8	2.7	2.8	-0.08	-0.02	-0.08	0.02	-0.16
主任研究員・准教授クラス	60	152	212	160	90	23	2	639	2.8	1.7	3.0	4.5	3.2	3.1	2.8	2.8	2.8	-0.12	-0.28	0.04	0.00	-0.36
研究員・助教クラス	38	39	48	49	20	10	2	168	3.0	1.8	3.2	4.7	3.0	2.9	2.8	2.9	3.0	-0.14	-0.11	0.07	0.19	0.01
その他	10	13	24	15	8	3	0	63	2.9	1.9	3.0	4.5	3.5	3.2	2.8	2.8	2.9	-0.26	-0.43	0.05	0.03	-0.61
任期あり	63	122	235	194	82	18	2	653	2.9	1.8	3.1	4.5	3.2	3.0	2.9	2.8	2.9	-0.13	-0.08	-0.05	0.00	-0.24
任期なし	142	346	596	441	173	50	6	1,612	2.8	1.8	3.0	4.3	3.0	2.9	2.8	2.8	2.8	-0.12	-0.08	-0.05	0.00	-0.25
学長・機関長等	2	15	53	45	10	1	0	124	2.9	2.2	3.1	4.3	3.4	3.1	3.0	2.9	2.9	-0.26	-0.15	-0.09	-0.05	-0.55
マネジメント実務	6	16	59	56	19	2	1	153	3.2	2.3	3.4	4.5	3.1	3.1	3.3	3.1	3.2	0.01	0.18	-0.15	0.01	0.05
現場研究者	114	302	449	355	171	45	5	1,327	2.8	1.8	3.0	4.5	3.1	3.0	2.8	2.8	2.8	-0.15	-0.14	-0.02	0.03	-0.28
大規模PIの研究責任者	5	37	55	37	13	8	0	150	2.7	1.7	2.8	4.3	2.9	2.9	2.6	2.6	2.7	-0.09	-0.21	-0.09	0.11	-0.28
国立大学等	70	214	351	307	124	37	3	1,036	2.9	1.9	3.1	4.5	3.1	3.0	2.9	2.9	2.9	-0.15	-0.11	-0.02	0.03	-0.25
公立大学	7	13	33	21	17	4	0	88	3.2	2.1	3.2	4.9	3.3	3.3	3.1	3.1	3.2	0.04	-0.19	0.01	0.08	-0.06
私立大学	29	65	121	104	46	8	1	345	2.9	2.0	3.1	4.5	3.2	3.1	3.1	3.0	2.9	-0.09	-0.05	-0.12	-0.04	-0.30
大学グループ 第1グループ	17	61	70	55	32	10	0	228	2.8	1.6	2.9	4.5	3.1	2.9	2.7	2.7	2.8	-0.22	-0.19	-0.04	0.11	-0.34
大学グループ 第2グループ	29	57	125	93	33	14	0	322	2.9	2.0	3.1	4.4	3.2	3.1	3.0	3.0	2.9	-0.02	-0.13	-0.05	-0.07	-0.27
大学グループ 第3グループ	23	80	115	106	40	11	1	353	2.8	1.8	3.1	4.4	3.0	2.8	2.8	2.8	2.8	-0.20	-0.04	-0.01	0.06	-0.20
大学グループ 第4グループ	34	87	176	159	74	13	2	511	3.0	2.1	3.3	4.6	3.3	3.3	3.1	3.1	3.0	-0.08	-0.12	-0.06	-0.02	-0.29
理学	25	33	63	40	25	13	1	175	3.1	2.0	3.1	4.8	3.1	3.1	3.0	3.2	3.1	0.01	-0.13	0.23	-0.05	0.06
工学	25	93	116	123	56	11	1	400	2.9	1.8	3.2	4.6	3.4	3.2	3.0	2.9	2.9	-0.23	-0.17	-0.08	-0.02	-0.50
農学	13	40	55	46	18	3	0	162	2.6	1.7	2.9	4.3	2.8	2.8	2.7	2.6	2.6	-0.03	-0.04	-0.06	-0.02	-0.15
保健	33	71	133	91	46	13	1	355	2.9	1.9	3.0	4.5	3.1	3.0	2.8	2.8	2.9	-0.14	-0.13	-0.08	0.11	-0.24
産学官連携活動あり(過去3年間)	47	82	165	109	31	9	2	398	2.6	1.8	2.8	4.1	3.0	2.9	2.8	2.6	2.6	-0.13	-0.07	-0.17	0.00	-0.36
なし	31	16	50	33	11	3	0	113	2.8	2.1	3.0	4.3	2.2	2.5	2.4	2.6	2.8	0.32	-0.04	0.19	0.27	0.23
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	33	23	78	40	11	4	0	156	2.7	2.0	2.8	4.0	2.7	2.7	2.6	2.7	2.7	-0.04	-0.04	0.04	0.00	-0.04
なし(分からない)	40	37	78	53	10	5	1	184	2.6	1.9	2.8	4.1	3.0	2.6	2.6	2.4	2.6	-0.38	0.02	-0.27	0.23	-0.40
全回答者(属性無回答を含む)	205	468	831	635	255	68	8	2,265	2.8	1.9	3.0	4.4	3.1	2.9	2.8	2.8	2.8	-0.12	-0.11	-0.06	0.03	-0.26

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2019	2020	差	
1	1	4	3	電子化による効率化が図られているのを感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	3	2	科研費等における負担軽減への予算利用ができるなどの改良がおこなわれている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
3	1	3	2	科研費の応募書類が簡素化された。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	1	3	2	簡便になったように思う,もっと簡便になってほしい(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
5	1	3	2	審査に関わることになり,内部状態を少し理解できたため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
6	1	3	2	審査においてResearch mapなどのWebサイトが活用できるようになってきた。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	1	3	2	様々な工夫がなされていること自体は評価できる一方で,全体としてはかなり簡素化・省略できる部分も多いのではないかと。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
8	1	2	1	面接のオンライン化によって,ある程度軽減が進んだが,相変わらず,提出フォーマットや方法などに一貫性がない。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	3	4	1	少しずつは改善されている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	申請や審査の電子化において他のデータベースとの連携を徐々に感じるようになった。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1	大学の職員が頑張ってくれている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
12	2	3	1	今回のコロナ禍を踏まえて,もっとWeb会議などを活用し,複数回に増やしても良いから十分な審査の機会を準備することが,負担の軽減と内容の充実につながると思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
13	1	2	1	科研費の申請プロセスは改善されているように実感している。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	3	1	申請書の記入が簡素化される傾向にあると思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	3	4	1	かなりオンライン化が進んできたように思う(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
16	4	5	1	電子申請や審査の手順がかなり改善されやりやすくなったと感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	応募書類,選定プロセスの効率化が進んできている印象を受ける(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1	テレワークが改善に寄与したところがある。(公的研究機関,その他,男性)
19	1	2	1	徐々に進んでいると感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	2	3	1	負担軽減措置に関しては,未だ不十分と感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	2	3	1	紙ベースの申請は減少傾向と感じている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
22	1	1	0	まだまだ不十分.問3-04にも関わるが,正しいPDの設置が付随していれば改善されよう。(大学,部長・教授等クラス,男性)
23	4	4	0	初年度の開始は,11月以降になることが多いが,その年度内に調達案件を進めるのは厳しい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
24	3	3	0	・管理的なところで多くの作業が求められる研究費もあるように思う.大学事務でのサポートは限られているので研究者の時間を奪うことになっている.・予算の執行に対して過度の事務手続きを要することが多く,取り組みは十分とは言えない.・申請者,審査員ともに多大な時間を取られており,本来の自身の研究が阻害されている.・公募型研究費の比重が大きくなり過ぎてしまい,無駄な申請・審査が増えているのではないかと。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
25	1	1	0	一線の研究者は負担感を感じている(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
26	1	1	0	挑戦研究(萌芽)の一段階と二段階の調書の長さにはばらばらでない事は,二度手間です。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
27	2	2	0	申請や評価など用意する書類が多く,負担が多いように感じます。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
28	1	1	0	おそらく取り組みはしていると思われるが,それが研究者らに十分に到達しているわけではないと思われる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	2	2	0	省庁,学内外で書式が違う書類が多い.統一した方がよい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	1	1	0	基盤研究Cなどは,膨大な審査労力であり,審査の質も低下する。(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
31	2	2	0	科研費審査で,同じ審査員が,2回検討する方式は評価できる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
32	2	2	0	過去の実績などは,ネット情報をもう少し利用し,あらかじめ順位づけなどの方がわかりやすい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
33	1	1	0	審査システムの根本的な見直しが必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
34	1	1	0	報告書が細かすぎて大変な負担となります.これが嫌で大型資金に手を出したくなくなることもあります。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
35	1	1	0	負担は大きい.科研費の審査は,入院と後遺症のため,辞退しました。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
36	2	2	0	電子化は進んでいるが,負担軽減の実感はない(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
37	1	1	0	研究を知らない事務局が高圧的に指示をする。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
38	1	1	0	審査委員の能力と思考に課題があるのでは.またPO,PMIによるマイクロマネジメントが目につく(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

39	2	2	0	これは大学側などでスタッフの充実が必要だと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
40	6	6	0	英国・ベルギーの科研(S)・(A)に相当する提案課題の審査を依頼されたことがあるが、日本の科研費申請書より膨大な記載がなされている。研究提案書を書けない研究者は研究者ではない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
41	2	2	0	POの独断で枝葉末節にこだわる場合がある。柔軟で判断力の優れたPOもいらっしゃるの、POの質の管理も重要ではないかと感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
42	2	2	0	相変わらず手間がかかる。まだ紙ベースでの申請もある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
43	2	2	0	依然として改善されているとは感じられない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
44	1	1	0	研究費管理が非常に煩雑で、担当者の負担になっていると感じます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
45	1	1	0	時間がかかる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
46	1	1	0	審査員を多様に。(民間企業等,その他,男性)
47	1	1	0	却って研究者の邪魔をしています。(民間企業等,その他,男性)
48	4	3	-1	大学では、研究以外に、教育と地域貢献も使命であることから、このような研究以外の業務を削減する支援制度が必要では。(大学,社長・学長等クラス,男性)
49	2	1	-1	審査等のシステムはかなり効率化している。問題は、研究期間が短すぎて頻度が多いことになる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
50	4	3	-1	まだまだ負担が大きい。ただ、それを適切にこなすことも能力であるが。(大学,部長・教授等クラス,男性)
51	3	2	-1	努力はされていると思うが、それで良くなっている実感がない(大学,部長・教授等クラス,女性)
52	2	1	-1	研究者の負担が大きすぎる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
53	2	1	-1	申請書も報告書も、記入すべき項目が毎年のように増えていっている。研究者の負担は益々増えているように思う。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,女性)
54	3	2	-1	むしろ増えてきている(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
55	3	2	-1	公募型研究費における申請書が異なるのはやむを得ないだろうし、予算の目的も千差万別であろう。しかし、研究機関での予算執行について、千差万別であることは、研究者のみならず、研究機関への負担を増やしているだけである。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
56	2	1	-1	そもそも正しい評価はできないので、研究者に負担を強いる審査は無しにするべき。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
57	3	2	-1	AMEDの申請書は煩雑すぎる(要約を複数書かなければならない)(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
58	3	2	-1	採択後に計画変更を要請されることが多くなり負担は増えている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
59	4	3	-1	AMEDの報告書提出の頻度が高いので研究者の負担が大きい。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
60	2	1	-1	審査側および、審査される側の負担は大きい。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
61	3	2	-1	大学教員に審査を依頼するのではなく、学位取得者を集めたNSF的な組織を拡充させ、学術データを広く集めておくべき。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
62	2	1	-1	科研費の審査を初めて行ったが、実際にかける労力と対価が乖離している。時間をかけた十分な審査などできないと実感した。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
63	3	2	-1	ここ10年間に何度も科研費の審査を行っており負担である。審査委員として2年だった任期が3年になったりもして、委員が特定の人間に集中しているのではないか。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
64	2	1	-1	現役研究者の片手間で行うには負担が大きすぎるように思います。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
65	4	3	-1	E-RADの整備により、しばらく4としていたが、電子申請は最早当たり前になった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	4	3	-1	周辺のアカデミア関係者の聞き取りの際に、手続きが煩雑なことや、趣旨が明確でないなどの理由から、応募を見送るケースが少なからずあることが判明したため、評価を下げた。(公的研究機関,その他,男性)
67	3	2	-1	単年度毎の評価の(形式的な)ペーパーワークが多過ぎると思う。目利きを増やす事と評価者を増やすことは別物である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
68	3	2	-1	採択率は必ずしも高くなく、その負担を実際の研究に充てた方が望ましい。(民間企業等,その他,男性)
69	4	2	-2	審査に対する負担増を避けることばかり考えていると何も変わらない。AIを使うことを本格的に始めるべき、それに対応した申請書の書き方に改めるべき時が来ている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
70	5	3	-2	申請を増やさないで資金が得られなくなり、その資金管理についても研究者の負担が多い(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
71	4	1	-3	Researchmapの活用は良いと考え評価したが、結局は、申請書に論文をずらっと書いて無駄になっている。しかも、そういう申請書の方が手を抜かなくて優れたイメージになる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

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

- 1 学術(基礎)研究とイノベーションは車の両輪である(イノベーションなくして学術研究の発展はない)。今後の調査では、イノベーションが学術研究に与える影響のような項目を入れていただくことを希望します。挑戦的研究やリスクの高い研究を奨励しても、失敗を許容するような体制には必ずしもなっていないのではないかと(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 日本(基礎)研究者のレベルは、世界的にも非常に高いものと感ずる。しかしながら、研究をサポートする環境が整っておらず、研究者が研究以外の事務的な作業が膨大で、実質的な研究時間を大きく制約している。経費の節減や、任期制を代表とする研究者の管理を重視するあまり、研究者が研究に没頭できる時間を大きく制約している。また、研究設備はそろっていても、その整備や修理費の調達等、全て、研究者個人が行わなくてはならない。欧米では研究者1名に対して、技官1名が研究サポートしているのが普通で、研究環境の改善が急務である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 公的資金として使途に一定のルールは必要であるが、明細がきちんとしていけばもっと自由度が望まれる。年度をまたぐ使用がいまだににくい現状にある。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 4 基礎研究と研究費マネジメント費は不足していると思われます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 5 成功例をさらに継続して支援していくというやり方が必要。細切れでは本物が育たない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 6 基礎的な研究であるにもかかわらず民間企業との連携をしていることを選定基準に入れているものもあり、基礎研究分野での応募ができない仕組みになっている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 7 外部経費の獲得のためには研究組織を連携させ、マネジメント体制を強くする必要があるが、機関としての資金が十分でない状況においては結果として研究者自身に大きな負担がかかる状況に変化はない。基盤的な経費の手当を大きく拡大することが必要と考える。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 8 基礎研究に回る研究費が不足していると思う。しかし、財源も限られているので、我々は頭をもっと使う必要があると思っています。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 9 イノベーションを生み出すには、理文融合型のΓ型人才がトップに立たないと、成果につながらない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 10 外国に比べ、学術研究のデジタル化が遅れている。外国に追いつくには、多くの研究者にデジタル化を進めていただく必要があり、デジタル化を進める研究に基礎と応用の区別をなくし、研究費を投資する必要がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 11 研究費マネジメントは、実りある研究成果を挙げて社会貢献に繋げ、また、大学においては、大学の持続的および発展的運営に資するレベルにある必要がある。現状、大学にはオープンイノベーション機構の設置等、体制整備は進んでいるが、マネジメント経費は十分に手当てされているとは言えない。例えば、Moonshotの様な大型受託研究において、マネジメントに必要な経費を直接経費から充当しても良いことになっているが、従来、間接経費に含めるべきで有り、間接経費の充足が求められる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 12 競争的資金全般において、研究の発展段階に応じた審査方針が明確でない。基礎研究段階と異なり、社会実装化に向けた資金配分では、商業化に必要な視点は必ずしも学術的な観点とは限らないがそれらに応じた審査は行われておらず、全般的に画一的な審査となっている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 13 新型コロナ禍もあり、国としての研究費予算の増額が現実的でないことを考えると、費用をかける研究には2年毎での評価を課し、基礎的あるいは挑戦的な研究には少額でも5年間継続的に研究費を渡すこと、研究の芽が出てきた時に、増額した取り組みに持っていくような制度が必要ではないかと(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 14 大型予算による研究費補助はあってよいとは思いますが、その成果を厳しく問うべきときに来ていると考えます。評価を論文の数で行う時代は既に遠い過去のものです。大型予算を獲得している場合には、他の研究者の助けを行うのは1つの社会事業で、他のグループ等の論文に名前が入るのは当たり前のことです。名前が入ったもので評価するのではなく、業績は責任著者となっている論文のみで評価すべき時期だと考えます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 15 オリジナルな研究をより推進するために、学術研究や基礎研究にもっと予算を付けるべきではないかと(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 16 色々な仕組み(組織)が動いているのは理解できるが、それぞれが、生き残りを考え施策を行っているので、シンプルな形態ではなく、新規で取り組みたいと思っても、なかなか手が出しにくい状況であると考えます。もう少し、募集や先のプロセスについて、シンプルにした方が、活気が出て、研究費の有効活用等が見込まれると思います。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 17 競争的資金を通じた研究費の分配は、「人気のあるテーマ・流行の話題」「ストーリーの考えやすい深堀型のテーマ」に集中しがちで、「新しい分野を拓く研究」への分配は十分ではない。「まだ、多くの研究者が気付いていない問題設定」「分野にまたがる研究」を盛り立てるための研究費の分配は、現行のPD制度ではムズカシイ。「人気のあるテーマ・流行の話題」「ストーリーの考えやすい深堀型のテーマ」で補助金の枠がきめられ、PDが選定されているのではないかと(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 18 研究不正防止のためにやむを得ないとは思いますが、マネジメントが厳しくなってきた(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 19 資金配分機関の役割もさることながら、国立研究開発法人(旧国研)の統廃合こそ急務と思われる。例えば、○○○○○研【公的研究機関】の研究者が基礎研究に専念している様な、いびつな状況が残っている(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 20 基礎研究への資金が削られ、少ない予算でやりくりするのに非常に労力を使っている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 21 最終的に社会実装されなければならないが、実装する企業等への成果の橋渡しや協業政策などもこれまで以上に視野に入れる必要がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 22 良くはなっていると思われませんが、まだ不十分と感じます(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 23 公的資金の調達が難しく、研究は滞っていると思う(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 24 研究費執行や伝票処理に手間がかかっており、デジタルトランスフォーメーションを全体に導入し、効率化の必要あり。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 25 成果報告のための資料が無駄に多い。報告書は廃止して客観的な指標のみで評価をしてはどうか？(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 26 マネジメントにOB大学教員を使うとよい。若い教員が先輩を使いずらいが、先例を多く作りたい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 27 研究マネジメントを専門職と考えて人材育成を真剣に考える段階にきている。省庁間の壁は不要。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 28 国プロの研究の結果、高く評価されたものは、それを社会実装につなげるように国としてサポートする必要がある。研究時は文科省下でおこなわれた研究が、社会実装時には経産省・総務省・国交省などにつなぐことが必要である場合も多い。こういった省庁を横断・連携して、いい研究成果を社会実装にむけていくことが必要であると考える。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 29 研究成果をエンカレッジするシステムを充実して頂きたい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 30 自由な発想で行う研究を支援する機能が弱体化しつつある。競争的資金への依存が高まると萌芽的な研究を進め余裕が限定的になる恐れがある。マネジメントを組織的に支援するための人材の雇用経費が競争的資金に依存しており、萌芽的研究などに対する、研究費を得る前の段階の研究支援体制が弱い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 継続的な基礎研究ができる最低限の資金を幅広く配分することも必要ではないかと思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 よぶんな手間が多い。入力が一度に済ませられる環境が必要(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 33 時給1000円の秘書を研究者(PI)につけるぐらいの予算を別途つければ、研究者が行うマネジメントはだいぶ少なくなる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 34 様々な研究資金制度が乱立しており、本当に必要な研究者に研究費が届いていないように感じられる。申請書作成と報告書作成に、時間を割かれるような仕組みばかりで、全く無駄な機能があると感じている。誰が、その報告書を読んでいるのでしょうか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 35 「学術研究・基礎研究の状況」の設問に、全て普通の「3」としてあることが問題で、全体基盤の強化と突き抜ける動きのバランスある評価が求められる。高額な研究費が必要なことが評価されるような現状は今後が懸念される。研究費マネジメントは、現状は、少なくとも個別の機関での自由度がますます少なくなっており、特長ある研究取組が難しいのも課題である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 36 基礎研究のマネジメントとは何か、誰がマネジメントを行うべきかよく議論が必要と思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 37 公的研究について、昨今PS/POとの定期的なミーティング等が行われることが多くなり、適切な助言により研究が推進されることもあるが、その一方で現役を引退して、最新研究動向を把握されず(勉強不足)で、コメンテーターのような無責任な発言をされ、それにより研究者に負担がかかっている場合もある。我が国の学術研究の推進のためのマネジメント体制を充実するためにも、PS/POの質の担保する必要がある(研修・教育の徹底,任期を設けるなど)(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 38 イノベーションは狙って起こせるものではなく、幅広く(薄くてもいいから)投資した結果についてくるものではないでしょうか。ステージゲートが多すぎると、負担が大きくなる懸念があります(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 39 申請書の簡便化が必要(大学,その他,男性)
- 40 資金配分機関(JST,AMED等)の実績報告は、平成29年度から従来の紙媒体の報告に加えて、e-Rad上での報告を求められており、2重の報告となっているため、研究者・事務部門の負担が増えている。(大学,その他,男性)
- 41 国際的に突出した成果を生み出すためには、基礎研究をはじめとするベースとなる研究が重要であり、それが後のイノベーションにつながるはずである。しかし、成果を重視しすぎるあまり、基礎研究の重要性が軽視されているように思われる。研究資金の配分はこのあたりを十分に踏まえて、進めていかなければならないと思う。(大学,その他,男性)
- 42 競争的資金等の公募型研究費のマネジメントを見える化が必要。その中で採択提案課題に対するPDCAサイクルによる評価と研究戦略に対する評価システムが重要ではないかと考える。各省庁による公募型研究に対する横断的戦略と研究費予算バランスを見据えた評価システムが必要ではないかと考える。(大学,その他,男性)
- 43 多くの大学に研究のマネジメント、支援するURAなどの組織ができていて、彼らの研修や雇用の予算は十分でないと感ずる。また、海外の研究機関や資金提供機関との交渉ができる人材が必要と思う。(大学,その他,男性)
- 44 学会会議の人事への時の政府の介入がみられる。これから研究費を通じた介入が心配。(大学,その他,男性)
- 45 運営費交付金となって長い時間が経過した。回答者が現役の際は、教員等積算校費、学生等積算校費があり、配分額の振り分けは自由に行えたが、現在はプロジェクト課題であるので、十分な配布が行われているか否かは不明。(大学,その他,男性)

- ・分野に偏りがある。基礎がなおざりにされている。・研究費のマネジメントは重要ですが、必要以上に研究者に負担を強いるファンディングエージェンシーもあるように感じる。それにしっかり対応できる大学事務組織であればよいのですが、通常、そうでないので研究代表者の研究時間を奪う原因にもなっているように思う。研究費の不正使用の問題があったので仕方ないところもあると思うが、柔軟に使用できる研究費のほうがいっているような研究内容の変化に対応出来て、研究者としてはありがたい。科研費の多くの種目が基金化によって単年度会計でなくなったのは本当に素晴らしい改革であった。繰越しが容易になった点もありがたい。JSTのCRESTも繰越しが可能で大変助かる。・会計年度毎の帳簿の更新があるため、継続的な実験環境を作りにくい。・大型研究費の研究マネジメント人材が不足しており、また、5年程度の時限付き雇用だと、良い人材を採用することができない。大学や資金配分機関で研究マネジメントを継続的に雇用するための仕組みが重要。・研究資金については、研究分野の特性や研究段階・内容に応じて、科研費等の競争的資金や産学連携等の共同研究費など、様々な多様性や戦略性を組み込んだ形である程度用意されていると考える。・公募型研究費は、基盤研究費の保証の上にあつて有効に機能するものであり、基盤研究費を削減してしまつては、かえつて効率が悪くなる。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
- 46 若手研究者に、高額で無くとも広く浅く研究費が行き渡るようにすべき(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
- 47 無駄な会議や報告会が多すぎる。審査する側も、質を問われるべき。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
- 48 日本の研究費が大型化するに従つて、基礎研究の力が明らかに凋落していることは指摘されていることである。もうムーンショットなどというあほらしい大型予算はやめて基礎研究にバラマキをすべきである。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
- 49 資金配分機関を通した研究は運営が硬直しており、新しい発想の研究は生まれにくい。研究者の自由な発想を重視した科研費とともに運営費交付金のような基盤的な研究経費も飛躍的に増額すべき。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
- 50 科研費の研究費額・研究期間・申請できる種類などを充実させて、その他JSTやNEDOなどのプロジェクトなどはなくなれば良いと考える(「公募している」ということ自体が極めて疑わしいシステムだから。)(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
- 51 選択と集中が悪いと誰もが認めているのに、軌道修正がまったくなされないのはなぜ？もう取り返しがつかないところまで来てしまったのでもう諦観している。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
- 52 学術・基礎研究とマネジメントへの要求のアンバランスはむしろ加速しているように思われる。予算配分の構成に研究の内容ではなく年齢で制限をかけたことがアンバランスを加速した。若手の指向性を流行の研究に集中させ、年配の指向性を研究の組織作りへと萎縮させた結果、基礎研究の多様性が大幅に損なわれた感が強い。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
- 53 公募型研究費の採択・配分において、内輪の評価の傾向が高くなっているように感じる。成果を求める傾向がそのことを助長していると考え、成果を求めることは重要であるが、量より質と言いつつ、outcomeではなく、outputが多くなってきている。リサーチアドミニストレーターについては、機関によって、質にばらつきが多すぎる。また、その仕事の評価について定まっていない。JOB定義があいまいであるからなのかもしれないが、どういう成果でもって、リサーチアドミニストレーターを評価するのか、よくわからない。(大学、第1G、部長・教授等クラス、男性)
- 54 科研の重複制限が厳しい中で、同時に2件程度しか応募できず、採択率が20-30%という現状では、ほとんどの研究者が科研全落ちのリスクを抱えている。このような状況では成果がわかりやすい研究に注力せざるを得ない。重複要件を緩めるか、採択率を高めていただきたい。(大学、第1G、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 55 科研費、その他、競争的資金の申請システムがall or noneであり、継続的でない。このため、研究費の配分に偏りがあり、一部の研究者だけが高額の研究費を継続して獲得している。学術研究の基盤確保という観点からは不十分である。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 56 基礎・応用研究の審査は重要な問題であつて、未だに解決していない。大部分の研究室活動を維持するためには、今の審査方法(例えば科研費)は充分機能しているが、大きな発展を促すためには工夫が必要。昨今のJSTの創発的研究支援事業は一つの方向性を示したように思える。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 57 日本は途上国と異なり、国内の審査員で十分である分野もある。特別推進研究等の大型科研費では外国人の審査員が必須であるが、競争する研究グループに審査意見書が回りやすく、不利である。諸外国も科研費程度の規模で外国人審査員を採用しないのに、日本だけが外国人審査員を採用するので、日本人研究者が不利になることが多い。このような不利益のない審査方法の再検討を願いたい。国際協力の必要な予算規模と科研費レベルでは、異なる審査方法が望ましい。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 58 成果がある程度期待できる短期決戦型の課題に研究費が投入される傾向は、依然として続いている。広い視野で、余裕を内包した形で取り組める活動への支援が必要と感じる。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 59 単年度の予算枠が固定されており、また年度の後半に配分される調整費など、利用しづらい部分が多いです。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 60 応募や審査の電子化が進んで費やす時間が減少してきているが、さまざまな評価についての要求は以前にもまして増えているし、電子化もそれほど進んでいないケースも散見される。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 61 科研費申請がバクチのようになってしまつているのは、好ましくありません。コンスタントに査読付き原著論文が出ていれば、最低ラインの基礎研究費はコンスタントに配分されるようにすべきです。「論文が出たから研究を拡大しよう」と、1つ上の科研費に申請するとします。そうすると競争があり、落ちる。落ちると資金はゼロになります。論文が出て、研究を拡大しないで、あまり発展させない方が、安全だということになります。こういう仕組みだと、冒険は危険なので、発展的な研究が育たない。結果、国際的な競争力は削がれてしまいます。競争は必要ですが、この点、仕組みを工夫すべきです。(大学、第1G、理学、部長・教授等クラス、男性)
- 62 科学研究費補助金の審査制度が変更された。審査員は、ボーダーラインの課題については、他の審査員のコメントを参照できるようになり、理解が深まった。非常に良いことと感じている。採択されている課題は、これまでもそれなりの成果があがっているものが多い。挑戦性については、研究者の実績を鑑みて期待が持てないものに良い点を出すことができないのは当然であるから、制度の問題ではない。(大学、第1G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 63

- 基礎研究は、何十年という単位で時間がかかるものであり、それを数年単位で進捗状況の評価し、その度に書類を書かせ、新しい資金に応募させるというのは大変非効率で研究者の時間を無駄にするものである。また、研究者がすぐに成果が出そうな安易な研究をせざるを得なくなり、真に創造的な研究が行われにくくなる。基礎研究には、書類などを頻繁に書かなくても最低限の研究ができるだけの研究費のついた安定的なポストをできるだけ多く用意して、あとは研究者の興味に任せることが結果的に最も効率的である。審査員の負担もなくなり、優秀な大学院生も安心して研究者を目指すことができる。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 64
- 研究費の集中がもったいないと思います。1. 審査をフェアにする(不採用だったときの理由を明確にして、その判断が間違っていたときは反論を可能にする)2. 低額の種目を増やすことが必要と思います。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 65
- 予算の選択と集中によって、これまで成果が出ている継続的な研究に傾倒している状況となっている。新しい萌芽的な研究のためのすそ野の広い研究費のマネジメントが必要である。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 66
- 直近に、学術会議構成員に関する異例の政府からの介入がありました。法的に可能かどうかは別にしても、現在の科学研究に対する政府の傾向が典型的に表れているものと思います。政府レベルでの科学研究についての重点領域の決定は当然のことだと思っていますが、最近の傾向としては産業創出とイノベーションという言葉が独り歩きをし、ベンチャー企業のような短期的な成果をターゲットとすることを明確にした研究が偏重されており、基礎的な研究を軽視する傾向が顕著に見えます。科学研究費補助金においては現状では公平な審査が行われていると思いますが、上記のような傾向が少しずつ基礎研究を圧迫する方向に向かっているように危惧せざるを得ません。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 67
- 将来有望な研究テーマを決定することは不可能であるので、基礎研究は基盤的経費で賄われるようにするべきである。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 68
- 資金配分については、国研と大学等は分けるのが筋だと思う。米国においては、競争的資金はしっかり分かれており、国研は明確な目標に対して個人やグループの裁量で取り組むことに予算配分をし、大学に対しては国研で取り扱ってない課題に対して予算配分を行っている。そろそろ、交通整理を行う段階ではないか？(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 69
- 研究費の審査や中間評価、最終評価などに際して、審査員の都合を研究者の都合よりも優先するのはおかしい。監督がいなくても試合はできるが、選手がいなくて試合はできない。また、質の悪い、大規模な研究プロジェクトできちんと成果を出したことがないような方をそうしたプロジェクトの審査員にするのは辞めていただきたい。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 70
- 学術研究を投資の対象と見て、選択と集中を行う方針は根本的に研究者コミュニティの基礎体力を奪い、実質的な成果を生む能力を減退させている。研究費、機会の多様化を考えなければこれからさらに衰退はすすむだろう。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 71
- 基礎研究が継続できる研究費が不足しています。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 72
- 研究テーマの多様性を許容することが必要である。流行や、社会要求に応える要素が強すぎる。事務方も含め大学本部が、申請書が通るように細かく指導する傾向にある。研究費の主旨も多様であることが望ましい。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 73
- 教育学分野など、社会全体の基盤として非常に重要であるが、長期的な評価が必要な研究を、どのように評価していくか、問題である。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 74
- 以前と比べて予算提案書や報告書の作成に関する手間は削減されるよう、いくつもの工夫がなされているのを感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 75
- 年々、研究費マネジメントの割合が増えている。研究費取得を自己目的化せず、如何に良い研究を立ち上げるか、難しい。客観性や研究を上手にターミネートするためにはある程度は必要だと思うが、5年未満のプロジェクト研究ばかりが良いのだろうか。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 76
- 一部の競争的資金ではステージゲート評価など、評価のための準備に多大な時間を要する。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 77
- JSTやNEDOの課題を見ていると、募集されているテーマはある程度現代的なニーズや将来有望なものを選んでるように思えるが、実際の採択課題は面白みや目新しさがないものが多いように感じる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 78
- 研究の進め方には分野によって様々な流儀があるが、少なくとも私が属す情報系の1分野はアイデア勝負の世界である。大型予算を獲得し、事前に入念な計画を練った上で多くの研究者を組織して進めるようなやり方が必要になる場合はごく限られている。良く言えばひらめきに駆動される、悪く言えば行きあたりばったりで計画性に乏しい研究の進めの方が、国際的に承認される成果を出しやすい。その一方で、研究者としてのキャリアを確保する上で、外部資金の獲得状況が非常に重視される現状がある。そのため、国際的競争力を犠牲にし、研究者を組織化しやすい、先の見通せる国際的にはありきたりな研究計画を立て、実のところそこまで必要ではない予算を獲得することへの強いインセンティブが与えられている。この状況は全体最適から程遠いと認識している。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 79
- JSTの研究開発テーマの発掘や戦略的な研究開発への貢献度が極めて低いと思われる。トップダウンマネジメントとして費用対効果が非常に低い。現状ならば、研究者自身がボトムアップで決定するJSPSの科学研究費助成事業にその予算を大幅に移した方が、研究の多様性、透明性、ひいては国の研究力アップにつながると思われる。申請書類の書き方、審査の選考方法、種目の多様性、さらには研究者間の競争の公平性などJSPSの科学研究費助成事業の方が仕組みとしてははるかに優れている。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 80
- 私は、日本政府はよくやっているが、研究者が情けない・だらしのない状況だと思います。ハーバード大学で博士を取得した6年間で見た海外の研究者は、とにかく優秀かつまじめでした。日本の研究者は、能力が低いのにふまじめで、学者としてのプライドだけ高く、研究成果が上がらないのを日本政府のせい・大学のせいなど他者のせいにしていきます。研究者の能力を高めることが第一だと考えています。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 81

- 82 このあたりはかなり改善していると感じる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 83 AMEDの研究費は出来レースのものが多く,申請する気になれなくなる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 84 科研費基盤研究B程度(年間500万円程度)の予算規模の公募を増やし,複数採択を可能にすべきである。年間1億円以上の特別推進研究など超大型研究費の必要性はあまり感じない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 85 基礎研究にイノベーションの源やイノベーションへの繋がりを求める発想が根本的に間違っていると考える。イノベーションに繋がらないことを前提にすると多様性が失われるのは必然である。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 86 研究費が各研究分野を率いる代表的研究者に重点配分される仕組みができあがっている。大型研究費は,審査員のラボの若手教員に配分されているケースも非常に多い。このようにコネが必要な予算の申請書作成に,採択の可能性のない研究者が多大な時間を使い,研究スピードが落ちています。一方で,優秀な研究者には研究費がきちんと配分されることも重要なため,コネ予算か公募予算か明確に整理し,研究者の時間を確保すべきである。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 87 文科省による科研費は研究者によるピアレビューのシステムが効いており比較的フェアだと感じるが,それ以外の経産省や,特に厚労省系の研究費は非常に偏りが大きく,一部の研究者のみに配分されているので,それらへの配分額を減らして,文科省からの配分を増やしたほうがいい。このコメントをしっかりと財務省の方に見せていただきたい。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 88 目的志向型の研究費が主体となり,科研費の様な自由研究を行える研究費が不十分。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 89 各々のファンディングエージェンシーで趣旨が似たプロジェクトや研究開発課題の重複が見られるため,府省間をまたぎ,研究の基礎から応用,出口段階を俯瞰しつつ,研究成果を社会に還元する研究費配分の仕組みの整備を望む。研究費マネジメントに関しては,準備期間・終了期間を考慮したアワードイヤーの導入を望む。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 90 基礎研究のための競争的資金が十分とはいえない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 91 コロナ禍における研究設備支援の国の予算は,支援を受ける申請をしていて言うのも申し訳ないが,バラマキのようにも見える。もう少し戦略的に予算措置をすべきではないだろうか?(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 92 公費の伸びが低く,諸外国との差が広がっている。基礎研究に対する公的支援が不十分。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 93 公募型大型予算の採択率は,申請書作成の労力以上に厳しく,10%を下回るものもある。採択率を上げる必要はないかもしれないが,申請の労力を下げること(申請の簡素化)は研究時間の向上等につながるので非常に重要であると思われる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 94 各々のファンディングエージェンシーでプロジェクトの重複が見られ,解消する方向に向かっていない。府省間での一層の情報共有が必要である。さらに,基礎からイノベーションへと段階的に繋げる研究費支援の一貫性が見られない。また,研究費マネジメントに関して,アワードイヤーの導入の検討を望む。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 95 学術研究・基礎研究に係わる研究費マネジメントには,研究者以外の協力が必要であるが,コロナ禍の下では状況が一変している機関がある。一例を挙げると,事務職員が在宅勤務となっているため,物品購入,発注,検収等の役割を担っている窓口の業務時間が限られている。また,教員が立替払いをしなければならぬことが多く,若手教員には負担である。コロナの影響の実態を調査して頂きたい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 96 野心的で多様性に富んだ研究を本来進めるべき若手研究人材が,ポスト確保のために保守化していることが課題である。若手研究人材に対して,インキュベーション的,ベンチャーキャピタル的観点で,研究開発資本を,責任を持って投資する独立した専門家の育成が急務である。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 97 課題があらかじめ設定された競争的資金は,できるだけ少なくすべきであり,研究者の自由な発想で取り組める資金,具体的には,科研費基盤研究を充実すべきである。また,研究費マネジメントは往々にしてプログラムディレクターの裁量にゆだねられ,かつ,評価委員は関係者で構成されているので,内輪の評価に終わっている。プログラムディレクターの評価を厳しくすべきである。(大学,第2G,その他,男性)
- 98 現在,ノーベル賞を受賞されている方は20-30年前の研究に対してである。科研費は基礎研究に対しても十分に配慮されていると考えるが,人材が減ってきていることで今後の研究の質や多様性を保つことが非常に難しくなっている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 99 学術研究は多様であることと,オリジナリティーを大事にすることが重要と考えるし,そのことが国際的な尊敬を集めると思っています。選択と集中,イノベーションに重点が置かれすぎることは,多様性・オリジナリティーと逆行すると思います。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 100 基礎研究に対する十分なサポートがなされているとは言い難い。論文発表としての成果の厳正な検証は必要であるが,成果に合致した研究費を支弁できる制度が望ましい。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 101 競争的研究費の審査員履歴がシニア研究者(大学であれば教授職)選考に使用される風土をつくるべき。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 102 基盤的経費を除くと,基礎研究に使うことのできる研究費のソースはほぼ科研費だけである。他のJSTなどについても,もう少し基礎研究寄りの研究公募をおこなってほしい。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 103 問3-07について、ステージゲート型は、リスクが高い研究を推進させる助けになっているとは思えない。リスクが高い研究を実施する上で最適なチームを組んで研究を行っている状況で、ステージゲートその他で外部からの”アドバイス”を頂戴するわけだが、有益なアドバイスが可能な人材であればそのチームに取り込むべきであることから明らかなように、このシステムがうまく機能するためには構造的な矛盾があるように思われるし、実際のところ助けとならない。リスクの高さ・研究の重要性・予算配分の兼ね合いで、多方面での配慮が必要であるなどの事情は理解できるが、そもそもアドバイザー側に非常に高い能力が要求される仕組みであり、システムだけ導入してうまく回るものではないと思われる。画期的でリスクが高いが重要な研究というのは、結局のところ、その重要さにも関わらず、これまでに当該分野が基礎研究の蓄積を行ってこなかった研究に他ならない。”リスク”を生じさせたのは先人に先見性がなかったからであり、そのような先人に何をアドバイスする能力があるのか極めて疑問。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 104 多くの研究費において、経費の算出に当たり、具体的な消耗品と数量を挙げさせ、経費を積み上げさせる方式がよくとられているがナンセンスである。研究の進展,あるいは祖語によってやるべき内容は日々変化するのに、予めそのすべてを予測させ積み上げさせたり,変更の理由に膨大な書類を要求させたりする。そのあたりの自由度を大幅に上げる必要があると思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 105 基礎研究に必要な研究費を手広く配分していく必要がある。科研費の基盤研究(C)あたりは採択率30%を目標に大型予算を削減して配分すべき。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 106 研究費マネジメントという観点からするとたとえば科研費等の競争的資金の獲得により非常勤講師を雇用し講義負担を肩代わりさせられる等の枠組みがあると望ましいと考える(このような制度は、幾つかの国には存在すると聞く)。なぜなら現状では、大型資金を獲得しても教育・事務負担は一切減らないばかりか、研究費の管理の労力が新たにのしかかるからで、これは研究者本人の研究時間とエネルギーを益々奪ってしまう。これは人材の効果的な運用とは言えない。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 107 トップダウン型よりも、科研費の拡充こそが、公費を用いた科学と技術による国力発展に資すると思います。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 108 NEDO,CREST等の国家プロジェクトは研究資金の極端な集中化を招いており,集中しただけの成果が得られておらず,評価も適切に行われていない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 109 基礎研究への支援を幅広く行うことが難しくなっており, 10年後の日本の科学への不安が消えない。取り返しがつかない段階が近づきつつあると認識している。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 110 科研費の書式は改善されたが,「研究遂行能力および研究環境」の項目があるため, 従来の実績主義(論文数など)から脱却できていない。これにより全くの新規分野の研究に参入する余地が無くなっている。挑戦的の応募書式にも「応募者の研究遂行能力」の項目があるため同様であり, これでは「挑戦的」の意味がない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 111 挑戦的な課題に対する目利きができてきているのか? 疑わしい。国際的な共同研究や前例に囚われない挑戦的な研究課題への支援をお願いしたい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 112 デュアルユース研究開発の是非は,研究開発プログラムや研究開発プロジェクトの内容で判断されるべきであり,担当府省庁や配分機関の別で規定されるべきではない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 113 コロナ禍の影響がマイナスに出ている(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 114 もう少し広く,直近の成果を要求しない研究提案が可能なシステムが必要だと思う。現状だと,成果が出やすく,はやりのテーマに集中しすぎる傾向があるように思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 115 基礎研究を行うためには機関から配分される研究費だけでは困難で,科研費等の競争的資金を獲得する必要があるが,機関によっては,科研費を含む公的資金に対してかなり細かな制約や使用ルールを定めているところがあり,科研費が多いほどこれを管理する作業が大変になってしまう。機関でのルールも大切ではあるが,ある程度のガイドラインを示してほしい。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 116 選択は必要だろうが選択と集中をやり過ぎて地方は疲弊しているだろう。金の心配ばかりしてはならない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 117 ベンチャー等企業を設立して資金を集めるなど,国からの研究費のみをあてにして研究を進めるスタンスは,変化させなければならない。そういう意味でも,大学教員の自由度を大きくし,利益相反の考え方を,できるだけ緩くする必要がある。そうして,資金調達をしなければ,若い研究員や,権威のない研究者にとっては,研究に必要な資金は得るのが困難である。権威主義の風潮の廃止。学会会議等の解散など,既得権がないようなシステムへの再構築が必要。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 118 PIは雑用が多すぎて研究に専念できない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 119 病院の臨床医であると,研究時間の確保が難しい面がある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 120 実績がある研究者が科研費が当たらず研究に困窮するのを見かける。科研費以外に何かサポートできるものはないであろうか?(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 121 現在,少なくとも大学・大学院における研究室のレベルでは,国際的に認められる研究を行うための研究者のグループの単位としては小さすぎます。各研究機関,地域,研究領域のレベルで,共同研究が円滑に行われる体制づくりがなされるのが重要と思います。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 122 基礎研究の多様性を寛容する体制が縮小しており,より実用性の高い研究への研究費配分が進んでいる。基礎研究の多様性は,国の研究力に繋がるとかんがえる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 123 異動に伴い大型予算を申請する機会が増えたのですが,自身の研究テーマに即した内容が少ないよう感じました。もう少しシーズ段階のテーマを幅広く公募してもらえるとありがたいと感じます。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 124 本学においても、引き続き URA センターや事務体制の機能強化を図ろうと努力しているが、人件費の問題から、昨年度から大幅な体制の強化がなされたとはいえない。その点では、競争的研究費の直接経費の使途を拡大し、研究代表者と研究機関とが合意することで、研究者が担っている業務のうち、研究以外の業務の代行に係る経費の支出を可能とする制度(バイアウト制度)の導入・拡大に期待したい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 125 今回初めてムーンショット型の研究応募がなされたが、このような少し挑戦的テーマについても支援してほしい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 126 問3-05は、設問として不適切。現在の状況と、過去の状況のいずれを聞いているか不明であるために、回答することが困難。過去(例えば昭和30~50年代)の基礎研究はイノベーションにつながっている。例えば、○○○先生や本庶佑先生はこの年代に基礎研究を行っている。基礎研究からイノベーションが生まれるまでには、ある程度の時間がかかるので、現在の「基礎研究」がイノベーションの創出につながるのかは、現時点では判断できない。科研費も含め、審査・評価システムは、大綱化以前よりもはるかに改善されたと感じている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 127 イノベーションエコシステム構築に向けたプロジェクト型研究費は増えているが、基盤的基礎研究を支える研究費は減少している。更にプロジェクト型研究費の運営は十分成熟したものとはなっておらず形式的で、研究現場に混乱を生じさせているものと危惧される。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 128 我が国が今後も科学技術立国であり続けるためには、学術研究や基礎研究の必要性を企業に伝え理解してもらおう方を、個々の大学が独自に行うだけでなく、国としてより積極的に講じてほしい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 129 基礎研究成果等の審査を行っている新たな視点での研究を行うとする若手研究者もまだ少ない数であるが出てきているように感じる。この流れを継続させる制度面からの改革を継続して行うことが本邦の科学領域の発展につながると思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 130 (再掲)電子ジャーナルや研究データベース等の契約費用が高騰しており、個別の研究機関での対応は限界であり、契約タイトルやパッケージが漸次減少している。一方で、学術論文のオープン化は大きく遅れており(費用面、出版制度面、いわゆるハゲタカジャーナルの横行等)、研究推進の大きな障害となっている。基盤研究費の削減により、外部資金への依存度が高くなっており、多額の外部資金の獲得が見込まれる産学連携に研究全体が偏重される圧力が強まり、本来の大学の使命である基礎的学術研究へ向けられる研究資金が減少している。大学の研究戦略として、大学の戦略予算を、直接、大型外部資金(科研費以外)の獲得に繋がらない基礎的学術研究(人文科学系,社会科学系,基礎科学系)にも積極的に投入する方策も取っているが、戦略予算自体の確保も困難な状況である。短期的な成果が見込まれる研究や、産学連携による応用・実用研究だけでなく、より学術的基礎研究・長期的な学術研究により手厚い予算を大幅に拡充しなければ、世界的な競争圏での日本の低落傾向は歯止めがかからないと思われる。狙いを定めた大型プロジェクトへの投資だけでは、真の革新的イノベーションは生まれないのではないか。真の革新は予想できないところから生まれるという基本に返って、若手研究者が自由な発想で長期的視点で研究できる環境と、その裾野を(重点大学だけでなく、優秀な若手人材が劣悪な環境の中で力を発揮できていない地方・中小の大学等にも)思い切って支援を拡大する必要がある。欧米との差は、そこにあるのではないかと。それが出来るのは文部科学省・日本学術振興会をおいて他にはないのであり、学術振興の府として是非と切り切った政策転換をお願いしたい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 131 政府の公募型研究費は、極めて限られた領域の研究を対象としており、研究の多様性を保持することは、研究者自身の自助努力に委ねられている印象がある。また研究の途中プロセスにおける評価は確かに必要であるが、短期間に、あるいは高頻度で行われ、評価がそのままプロジェクトの継続の可否に繋がる場合には、かなりのプレッシャーが研究者にかかることが否めない。柔軟な対応を求めたい(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 132 研究費マネジメントとしては十分かと思うが、研究に係る予算総額が諸外国から比べると低すぎる。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 133 PartIIIにも記述したが、学術研究特に基礎研究で割かれている公的予算での成果が十分に海外の有力論文誌に発表されていないのではないか。一般報道では、NATUREやSCIENCEへの公表が大きく取りざたされているが、研究専門分野では他に多くの質の高い論文誌があるにもかかわらず発表がなされていないように見受けられる。予算を単に増やすだけではなく、どのようにすれば我が国の研究者の研究が真に国際的に評価される研究成果公表ができるのか、日本学術会議等でも研究成果に関する「実質的議論」が必要であろう。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 134 社会実装系研究は、既存の学術研究者に否定される傾向が強い。しかし、企業のR&Dも弱いので、学術研究者が社会実装事例を増やすしかないと考える。なお、社会実装系は論文にできないといわれるが、医学系や心理系において「臨床論文」がそれに相当しているが、認められている。すなわち、技術立国を実現させるうえで、社会実装系研究が重要であるから臨床論文＝「社会実装系論文」を認めること、また、海外でベンチャー起業などの良いしを判断できるレベル人に、社会実装系研究の助成金の評価者になってもらい、対応していただきたい。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 135 JST, NEDO他全て同じようなテーマを戦略目標としているので多様性は全く生まれない。これらの組織は自らの存在意義を見直し政府に対し断固として主張すべきである。プレスリリースなどで研究助成として複数の研究費を上げるものが多数見られるがこれは研究費の集中を意味している。このことをファンディング側、研究者側どちらも全く問題としないことにあきれられるばかりである。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 136 AMEDは挑戦的なテーマの発掘に積極的でない。最初から製品化が見通せるような、また、企業のついた研究でない相手とされない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 137 特定の研究グループへの研究費の偏在化が加速しており、研究の多様性や裾野が崩壊しつつある。多様性が無ければ時代の変化への対応力が弱まるし、裾野が広がれば安定した高い山にはならない。額は少なくとも多くの萌芽的研究に最低限の資金が行き渡るようにしないと、研究の多様性や裾野が壊滅してしまうと危惧している。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 138 研究費の審査員に与えられる審査期間が短すぎる(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 139 直接的ではありませんが、PDの意見を聞く場、評価会などの状況を聞く機会がありました。PBの方の個人的な好みやお考えにかなり引っ張られるような意見が多かったように思います。あまり、実施されている研究に対して強い影響を与えるべきでは無いのでは?と思いました。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 140 JSTやNEDOなどの大型資金程、採択に当たって領域代表者などの意向が強く表れ、到底公平な審査とは言い難いという印象を多くの研究者が持っている。それは単なる憶測や根拠のないやっかみではなく、公募要領に書かれた内容〔目標〕や実際に採択された額ぶれなどから明白である場合も多くある。専門が高度化、細分化された今、公平な審査に関わる本当の目利き(有能な審査員)が不在であるというのが一番の問題である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 141 AMED研究予算が特定の分野(主に医学系)に偏ってしまい、厚生労働省管轄の予算と差別化がなされていない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,女性)
- 142 社会が基礎研究軽視に動いていて(役に立たない、と)それに国が乗っかってしまっているのがここ数年だろう。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 143 社会への還元や目に見える具体的成果が強く求められているなか、実効性の低い基礎研究を、政府が積極的に支援していく姿勢があるとは到底思えない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 144 基礎研究とイノベーションという点について、「各種学会の衰退」を懸念している。わざわざ産学連携を叫ばなくても、学会には法人と研究者が所属し、学会発表などの場で情報交換を行ってきた。自分は複数の分野で学会に所属しているが、どこも会員数が減少し、存続が困難になりつつある。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 145 純粋な基礎研究ではほとんど予算がとれない状況であり、応用を意識した研究提案にならざるを得ない。とにかく科研費を取れないと研究できないので基盤Cに出すことになるが、重複制限で他の科研費課題にほとんど出せない。この状況で研究を大きく飛躍させるためには、さきかけ等に出すことになるが、こちらは高度に応用が求められており、基礎研究を発展させることが非常に難しい。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 146 イノベーションはいつも、10年20年前に盛んに研究された分野が下火になった頃、それが基礎となって起こってきているように思います。日本の研究は、人気のあるところに皆が向いてしまうので、イノベーションが起こりにくくなっているように思います。そういった分野も残せるような人事制度や予算配分が必要かと思えます。(大学,第3G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 147 改革意識のある実行力のある責任者が現場で視察すべきです。アンケート調査でやった気になるのはもうやめましょう。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 148 基盤研究費と競争的資金のバランスが良くない。基盤研究費の比率を上げるべき。大学の統合も、効果的ではないか。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 149 科研費は国立大学の教員にとって必須の外部資金である。特に基盤研究Bの採択件数をもっと増やすべきと考える。教授クラスは基盤研究Cでは不十分である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 150 現状では研究分野の裾野を広げ、育てるようなシステムからはほど遠い。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 151 予算が特定の人員に集中しがちになることについて、国は望ましいと考えているのか、エフォートなどという形骸化した指標で測ることは不可能である。誰しも24時間という限られた時間しか持っていないことを正しく認識し、形骸化を出来るだけ避ける制度づくりやマネジメントが望むべき姿では無いか。また日本はいくら研究しても「さきかけ」などの特定の研究費以外は自分を雇えない。企業からどのような喫緊の課題を引き受けたとしても同様である。ボランティアに頼った制度をいつまで続けるのか。検討いただきたい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 152 研究期間が3年の研究で、本当に3年でプロジェクトが終わって成果が出るとは思えない。最終年度以降も細々とで良いから研究を継続することを考えて、例えば3年の研究期間であれば、せめて5年くらいの間で全ての予算を使い切るシステムにして欲しい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 153 地方大学では、学内業務が忙しくなり、そして研究費を採択できても科研費以外はその事務処理の負担が大きく、多くの研究費をとって研究活動を充実させるより、小さい予算で小規模な研究を行う傾向が定着している印象があります。研究者のやる気が閉じてしまうような現状はとても残念に思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 154 個人的には研究費を多くいただいているので不満はないが、研究費獲得のための申請書作成の予備校的教育が進みすぎている気がする。本当に面白いと感じる尖った研究内容でも、他の人に分かりづらいつらいつと考えると割愛するなど、分かりやすく、達成しやすい、ちょっと新しい先が見通せる研究が通るような気がする。実際にその観点で、申請書を作成すれば良く通っているが、そういった自分を残念に感じる時がある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 155 研究予算申請について年齢制限の規定があるが、国際的な見地から、年齢、性別、職位などによる制限は加えるべきではない。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 156 基礎研究に対する予算配分が減少している。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 157 資金配分機関のイベントに参加する事が増えたため、組織の努力していることについては以前よりも見えるようになった。そのため、全体的に評定が少し変化しています。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 158 競争的資金の導入により、日本の強みとなるマイナーな基礎研究分野が年々消滅している。また、審査される側、審査側の負担は大きく、教育および研究時間を削っている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 159 基礎研究を研究者の満足で終わらせないために、基礎研究の成果を応用研究へ移行させる取り組みの改変が必要。応用研究への移行に対する公募型研究費の審査においては学術経験者を審査員に入れず、民間からの人材のみで構成すると面白いかもしれない。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 160 現在の公募型研究の審査方法では、誰にでも説明しやすい研究課題が採択されやすく、独創的なアイデアが埋もれてしまう傾向にあるように感じる。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 161 ここ数年で科研費に関しては、無駄な予算消化や、事務処理をしなくてよくなり、研究者の視点から使いやすくなった。しかし、他省庁の予算に関しては、専門の事務員を確保しないといけないほど、事務作業量が増え、本来の業務を圧迫する傾向にある。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 162 大型の研究費においても、単年度会計を改めるべき。とりわけ人件費の年度マタギを容易にするなどの工夫がほしい。消耗品は困らなくても、人件費の確保は共通の悩みである。(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 163 監督官庁が書類を作りやすいキーワードの研究に研究費が偏っている。そのため研究費獲得の申請テーマが誘導されてしまうので、本当に自由なアイデアに基づいた基礎研究の経費を得るのは大変(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 164 研究の裾野を広げて、将来のイノベーションやノーベル賞級の成果を生み出すためには、選択と集中よりも、運営費交付金にて広く研究費を配る姿勢も必要であると考えます。(もちろん、芽が出てきた研究には、選択と集中は必要だと思いますが、どこで芽がでるかはおなかなか予測できない面もあります。)(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 165 過去研究の多様性を維持してきた方法こそが、運営費交付金の確保による自由度の高さだと思われまます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 166 無駄な研究費配分が多い。目利きは機能しないので、研究機関を減らして基盤的資金の配分を多くするべき。地方大学自体を減らしてもよし、学部単位で減らしてもよし。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 167 AMED等の研究課題に偏りを認め、基礎研究の多様性が確保されていない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 168 研究費の枠組みを安定化させ、研究の中身の質の向上を図る工夫が必要ではないか。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 169 iPSなどをはじめ、やはり研究費には大きな偏りがありすぎている。科学研究費など申請した研究内容を完遂するための半分ほどしか分配されず、独創的な研究を行おうとしても実質的に困難である状況は変わっていない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 170 科学研究費助成事業は、結局のところ手堅い研究が優先される傾向にあり、新規性や独自性を目指す研究にはやや厳しい状況にあるように感じます。また、審査委員はクロズドであっても、審査される側は個人が特定されていることから透明性が確保されておらず、研究の内容で選ばれているのか疑問に感じる部分があります。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 171 近年大学では、産学連携や臨床研究を推進する動きが強いが、真に学術的な基礎研究に対する支援も必要である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 172 場当たりのにも見えるこの度のコロナウイルス関連研究へのバラまきは、これまで「将来有望な研究開発テーマの発掘や戦略的な資金配分」ができていなかった、というよりも、未来は想定外のことばかりなので、そのような資金配分は極めて困難なことを表わしているとも考えられる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 173 創発的研究支援事業のような、長期間での研究経費の充実は現状の改善に資すると思います。ただ、申請書・報告書等の書類作成にかかる労力は増加する一方ですので、事務補佐員の育成と各研究者のサポートの体制づくりが急務であるように感じます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 174 大学内の問題かと思えるが交通費や宿泊費に関する煩雑な手続きなど、時として非常に納得できない場合があり、結局のところ研究者が個人負担している場合の方が多いと思う。また、当たり前であるが、宿泊費などは物価との比例により国が定める料金ではとてもカバー出来ていない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 175 新型コロナウイルスで研究をすることに様々な支障が生じているが、あまりそれに対する対策や、支援がないように感じる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 176 予算全体を大胆に増額し、研究者を育成する覚悟がなければ、目先のマネジメントだけで優秀な人材を輩出するのは無理である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 177 ゲームチェンジャーになるような基礎研究成果を得るためには、様々な分野で研究者の自由意志に基づく研究を展開する必要があり、その意味で科研費は重要な研究費源となっている。以前、文科省の説明で基盤研究Cは採択率を30%以上に上げ、研究を継続して行っている者には研究費を途切れずに支援する制度を作ると聞いたが、現実はそのようになっていない。改善を求めたい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 178 失敗を恐れない挑戦的な研究が必要であるが、制度設計が難しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 179 基盤C,若手研究の配分額が少なすぎる。120万/年では何もできない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 180 基礎研究の意味が明確になっていない。中村先生や吉野先生のご研究を基礎研究と捉える向きもあるようだが、両者ともにはっきりとした目的を有した研究であり、ある意味では明確に開発型研究と考えられる。学術研究・基礎研究に対する研究費マネジメントに関して真理を追究する基礎研究と社会的な課題に対応した開発研究のベースとなる基礎研究との違いを明らかにする必要であると思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 181 基礎研究費をもっと増やすべき。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 182 JST・AMED・NEDOのマネジメントについて、現在以上に出口志向を求めると、基礎研究レベルの維持・発展を第一に考える研究者は対応できない場合が多くなると危惧を抱いている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 183 実用化に直結する研究に目が向けられがちだと感じる。しかし、それも学術研究、基礎研究が基盤となるものであるから、基礎研究に対しても手厚い予算配分が必要であると考えます。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 184 研究離れ・海外留学離れがあり、将来が心配です。医学分野では倫理への対応がとても大変で、若い人は研究に尻込みしていると思います。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 185 画期的な研究の芽は、名もなき若い研究者から出てくることが多い。このような研究者にも予算がつく仕組みが重要と考える。広く浅くが原則。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 186 大学の研究者は、ますます研究や論文公表にかけられる時間が減ってきているように思える。研究費を潤沢にすることだけでなく、研究の支援人材を増やすことを含めて研究の支援を行わないと、我が国の研究競争力が著しく低下するに違いない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 187 研究者の内在的動機や多様性を引き出し、かつイノベーションにつながる競争的資金のしくみが必要です。たとえば、研究者の発想により、企業との共同研究が成立しそうな研究に対して優先的に資金を供給するしくみなど、研究の評価は、論文より特許出願を優先するようにしてはどうでしょうか。また、特許のロイヤリティー収入も大学ではなく、発明を行った教員へ支払われる制度も検討に値すると思います。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 188 文部科学省や経済産業省の研究費の中には新たな研究をサポートしようというものが少ないながらも存在するが、その他の省庁にそのような研究費は皆無である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 189 いずれの分野においても「将来に向けての投資」が難しい(後回しになる)状況が続いており、結果・成果が比較的短期的にアピールできる分野に研究費が回されていると感じている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 190 社会にどう貢献できるかも必要だが、研究の内容自身が、不思議な現象で面白いような基礎研究を評価する必要があるのでは。実際、難しいところだが。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 191 繰り越しや、合算使用など活用の自由度が増しつつあり、研究機材の更新などがやりやすくなってきている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 192 国策として基礎研究に注力すべき分野と他の国々との連携・強調する分野との戦略を明確にしたマネジメントが必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 193 政府の公募型研究費の申請書類の統一化をできるだけ早く進めるべき(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 194 残念ながら、本年、コロナ禍など、状況の変化にたいして柔軟な対応が出来てない事が明らかになった。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 195 基礎研究はすぐに結果が出るものではないので、広く浅く研究費を分配して種をまくべき。選択と集中は間違いであると思う。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 196 最初期の思い付き研究に関する研究費は、公的な競争的資金にそぐわないものであり、これらの研究が多様性を広げていく。そのためには、基盤研究費などの経費を増やしていくべきである。次に、学術的・基礎的な研究においては、科研費の挑戦的萌芽研究などで対応できるが、このような一つの研究への予算が多くなると、研究の多様性や広がりを持たせるためには、全体の額を増やし、採用件数を増やしていくことが必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 197 はやりの特定のテーマに資金が集中しすぎ、分散すべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 198 基礎研究への妥当な支援、配分の適正化をお願いしたい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 199 研究費マネジメントの負荷が間接経費を超える負担となっているように感じる(大学,第4G,その他,男性)
- 200 「選択と集中」が、「いま流行しているもの」への選択・集中になってしまっている。本来であれば「次に流行するもの」に目を向けねばならないが、それは誰にも予想できない。少なくとも、「次に流行するもの」を見出すんだ、という姿勢だけでも見せられないものか。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 201 JST・AMED・NEDOなどの大型予算プロジェクトを推進するのではなく、広く薄く基礎研究に資金配分するのが、将来的なイノベーションを起こすのに必要と思われる。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 202 研究費マネジメントは、主に主要大学の部局長経験者が行っている。ただ、その方々が必ずしもマネージャーとして優れた資質を備えているとは思えない時がある。平等、公正、など様々な面から評価し、部局長経験者でなくともふさわしい人材を登用すべきであろう。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 203 大型外部資金において、サブテーマによって十分に貢献しないことがある。雇用を予定したポストドクが着任できなかったといった理由はある。そのような場合に、計画時と異なる予算配分を柔軟に行えるようにしてほしい。また単に秘書がほしいという理由で経費を計上しそれに見合った成果を出さず水増し請求をしたところがあった(〇〇大学の某センター,2017-2018年度)。〇〇〇〇〇〇〇のメリットを使いながら文科省特別経費を部内バラマキに使っていたところがあった(〇〇〇大学某部署,2009-2014)。ハラスメントが行われていても学外にまたがる場合に調査も評価が難しい。そのような先例をマイナスに評価するしくみを作してほしい。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
- 204 申請書の簡素化は、審査員の負担の軽減に直結するので、継続的に改訂を続けてほしいと考えます。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 205 資金配分機関は、ある程度は将来有望な研究開発テーマの発掘や戦略的な資金配分を実施しているように見えるが、今後は真の意味での将来有望な研究開発テーマの発掘や戦略的な資金配分等を実施して欲しい。個人的には、将来有望な研究開発テーマであっても、その提案者をあまり知らなければ、将来有望な研究テーマでなくとも実績のある著名な方に配分しているように思えてならない。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 206 基礎研究の多様性を確保するため、少額でも、様々な研究課題に研究費を配分するようしてほしい。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 207 研究者が研究計画のマネジメントや経費管理することには限界がある。研究サポート業務を委託できるような民間業者がより多く必要ではないか。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 208 外部資金をとった人だけ忙しくなる仕組みはどれだけ声をあげても全然改善されない。研究推進に大きな役割を果たしている事務補佐員の人件費にさえ使えない。多くの学生支援にあてると疑われる。本当に何が必要なかわかっていない。研究費は「時間の節約」「他業務の負担軽減」「若手支援」のためにふんだんにつかうべきで、その空いた分で研究に没頭し世界と戦うべく時間を活用する。これは組織の問題ではなく、研究費を出す側の制約と思想の問題で、現場との不一致が目立つ(しかも改善されない。現場の声が伝わっていない)(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 209 競争的資金は研究がある程度軌道に乗り、将来発展する可能性があるものに対しての資金となっています。これに対して、研究者が持つ様々なアイデアを試してみる極めて初期段階の研究にける予算はありません。以前は大学からの予算をこれに充てられていたのだと思いますが、現状の大学からの予算では何の研究もできず、新しいアイデアに基づく研究を始めるためには他の理由でもらっている競争的資金を充てるしかないのが実態です。競争的資金の執行目的から逸脱していますが、現状では他にすべがありません。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 210 繰り返しになるが、「将来有望な研究開発テーマの発掘」などというのは後から分かることであって、後に花開いた研究であっても当初は馬鹿げた研究に見えることも多い。プログラムディレクターとか目利きと言われる方々も、既に研究の第一線から遠ざかっている方も多く、その知識も時として時代遅れとなっていることがある。国立大学については様々な研究の種を生み出すことが大事であり、選択や集中をせずに広く自由に研究をさせるべき。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 211 学術研究、基礎研究の成果を国が買い取る仕組みが必要だと思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 212 AMEDは医学部(臨床医)を保護するために存在していると思えない。医療機器に関わる研究はJSTではNGなのでAMEDしかない。しかし、芽生え時期のバイオ、医療機器の研究には必ずしも臨床医が共同研究者としていてはならず、従って日本では研究助成がないことになる。日本版NIHというのであればもう少しNIHの研究助成制度を見習ってほしい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 213 昨年、2か月入院し、日本の医療が大変な状況にある事を痛感、国家財政が破たん寸前の状況で、少子高齢化が進み、研究教育に多額の予算の配分を期待する事は難しく思うようになりました。しかし、であるからこそ、バランスのとれた資金配分が必要だと思います。現状では、きれいな苗に選択集中したけれど、それが枯れてしまった、という事になりかねません。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 214 米国では各専攻に数名URAがありますが、日本には程遠く、これも半ばあきらめています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 215 すべての教員が同じように教育と研究に従事することを止めて、教育と研究の比重を変えられるようになると良いのではないかと思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 216 公募型研究費は申請者や審査員の負担が大きい。申請するにしても、そこに費やすことができる時間、支援者を確保する必要があり、余裕がないために申請を見送ることもある。また、審査員は、休日や夜間に時間を確保して対応しているため、できるだけ引き受けたくないという意識を持ってしまう。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 217 科研費事業で、4人のうち3人が申請しても無駄になるような状況はあまりにも酷い。最低でも採択率・予算を倍にしないと、研究者の時間を削って日本の研究体力を削るだけのシステムになっている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 218 基礎研究・学術研究の発展をのぞむならば、それなりの研究者人口が必要であるが。我が国の産業や生産とかかわる、重要な研究分野の研究者人口が著しく減少しているのが気になる。また、研究成果のプロモーションと研究資金を管理するコーディネーターの人件費が、一般的な研究者が使う研究費よりも大きい現実をどう見れば良いのか？(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 219 我が国の研究者の研究レベルは未だ高いレベルにあると考え、そういった研究者へのサポートや、真に必要と認められる研究テーマに対してのサポートも行われていると感じられる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 220 地方と都市部の格差は開くばかりである。その開きの原因は、地方における人材不足、資金不足、機会不足によると思われ、それらの格差を少なくする施策がないとどんどん差が広がってしまい、今後、「研究するなら、教育をうけるなら中央・都市部の大学」という風潮が強くなり、地方大学の人材が貧困かつ陳腐化していくであろう。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 221 研究費について、テーマ立ち上げ初期段階に、集中しすぎて、長期的な維持が困難になっていると思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 222 リサーチアドミニストレーターが適切に育成されていないこと、あるいは、広い分野について知識があり俯瞰的に研究マネジメントのできる人材が不足していることも問題である。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
- 223 国内だけでなく、海外からの評価も必要。そのために申請書を英文で作成することも将来的に考えるべき。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 224 今、必要なことに予算を振り分けるべきではあるので、新型コロナウイルス対策に多くの予算が割かれることは仕方ないと感じるが、地道な基礎研究の資金が一旦途切れる場合があるのではないかと不安を感じる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 225 手続きが煩雑すぎるし、一人か二人の研究資金の不正利用が出たら全体に影響を及ぼすのだ。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- 226 具体的な評価基準や採択後の活用実績など、不透明な部分はまだあるように感じます。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 227 新学術の縮小など基礎研究で得られる研究費が少なくなっているように感じる。研究者が少なくなる一方で、若手に対する研究費獲得のチャンスが過大に拡充されている感を持っている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 228 政府の公募型研究費を執行する際に、煩雑さが増している。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 229 科研費を得るにしても、基盤的な研究が元になる。そのための経費を大学は確保できなくなっているのではないかと。また、テーマありきのNEDOなどでは、新たな研究は生まれない(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 230 目的達成至上主義の風潮から、基礎的研究に取り組む機会が失われていると察する。研究マネジメントが必要な活動と、フリーハンドで研究できる環境の提供をうまく使い分けられるようになるのが望ましい。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 231 政府の公募型研究費は、年度途中で開始し、年度予算を使い切る形態が見られる。科研費の基金のように、全ての政府の研究費は年度の繰越についても融通を持たせることで、不要不急の消耗品の購入や不正利用が減らせると思う。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 232 研究費マネジメントに費やす時間が増えており、本末転倒に感じる。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 233 国として、短期間のプロジェクト研究だけでなく、長期間注力できる基礎研究への支援が手厚くなってほしいと思います。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 234 審査が不要あるいは軽微な基盤的研究費へのシフトは、イノベーションのシーズを生み出す上でも、また競争的資金の審査にかけるリソースを確保する上でも有用です。一方、競争的資金によるプロジェクト型研究では、当初の目標が達成できたのか、あるいは社会にどのようなプラスがあったのかといった点を厳格に評価し、その後の施策に活かす必要があります。大型研究費のプロジェクトリーダーの顔ぶれが変わらないという現状は、1)プロジェクトの成否を適切に評価していない(失敗を認めない)、2)新たな研究課題の発見や人材育成がうまくいっていない、ということを示しているように思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 235 優れているといわれる学術研究に多額の予算がついているが、その評価はあいまいに思える。特に、構成メンバー一人一人の評価が十分とは言えない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 236 歯科領域への配分を増やしていただきたい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 237 以前も書いたが、成果や応用に焦点が集まりすぎて、基礎研究がややおろそかになっている側面が依然残っている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 238 少し的外れかもしれませんが、公募型研究費について色んな種類が多すぎるように感じます。若手or一般、金額規模で5種類くらいに分けてテーマは自由っていうものだけで良いような気がします。あと申請書の分量をA4で2ページまでとすれば、だいぶ審査員も申請者も負担が軽減されます。研究者は研究が仕事なのに近年は研究費申請者になりつつあります。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 239 科学研究費助成金の基盤研究(C)の配分額を、もっと増やすべきだと思う(採択率は変更しなくてもよい)。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 240 ここ2年程、科研費の申請書のフォーマットは、改善が見られたと思う。今年度前半は、コロナによりさまざまな会合がキャンセルされたため、全体的な状況が把握しづらい。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 241 米国と同様に助教であっても自身で獲得した研究費は上司の意向とは別に使って自分のライフワークを追うことができるようにしてほしいです。儒教文化の強い医学部のアカデミアでは若手が獲得した研究費の使い途を上司が勝手に決めてしまうことが見られます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 242 だいぶ改善されてきているとは思いますが、いまだに透明性に欠けているように思われる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 243 個々の研究者の強みをしっかり把握して、それを伸ばすように研究費を配分するような立場の人・組織が必要かと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 244 海外からの留学生を見ていると、とても勤勉な人の多い印象の国があります。もちろん、どの国でも、個人に因るところが大きいです。日本が少子化で国力が低下し、他国の経済が発展すると、近い将来、科学技術の分野でも追い抜かれると感じます。子供達に研究への興味を持たせ、大学等の研究機関に研究できる資金を回すことは、大事だと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 245 研究者の内在的動機に基づく研究(学術研究)と、現代的な要請(挑戦性、総合性、融合性及び国際性)とは一致しないのが当然と考えます。内在的動機は内在的であって、要請されるものではありません。今後わが国の科学発展のためには、これまでのIMPACTのようなトップダウン的計画、および科研費のようなボトムアップ的計画を比較し、イノベーションにつながったものはいくつあるかを数値で公開する必要があります。このような検証を実施・公開しなければ、ムーンショット等今後の計画は税金の無駄遣いと言われても反論できません。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 246 若手が自分で選べる研究費が増えてきている。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 247 課題はあると思うが、公立大である本学独自の課題かも知れない(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 248 科研費は、それまでの研究の継続性を優先的に採択してほしいと思います。例えば、科研費を獲得して取り組んでいた課題があり、その継続での研究を行うという場合に次の科研費が獲得できないとせっかく行ってきた研究が資金がないために継続できず進められないという状況に陥ってしまうからです。継続性は考慮されつつも、結局、割り振られた審査員の個々の判断になってしまうような場合は、審査員によっては継続性を重要視していただけない場合もあるのではと思います。誰が審査員になっても公平に審査していけるようなシステム作りをぜひお願いしたいです。(前年度までの科研費獲得経験やそこからの継続研究であるかどうか、などでスコア化されるなど)(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 249 研究者の行っている当該分野の基礎研究開発の成果が、「社会貢献の立場から生かせるのではないかと」と、自ら検討を行うことが少ないのではないかと。一見、社会応用と距離があると思われる分野でも、思わぬ貢献ができる場合がある。研究者が、専門分野に閉じ籠らず情報収集をする・考える動機づけ(インセンティブ)も少ないのではないかと。このための仕組み作りが、研究機関と資金配分機関に必要ではないかと。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 250 JST・AMED・NEDO等は、研究開発テーマを設定した目的型の研究資金提供事業であり、出口戦略としては有効かと思われる。これらの資金配分機関においても、自由な発想に基づく学術研究・基礎研究への支援の在り方を検討する必要があるのではないかと。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 251 国立研究機関における基盤研究費(運営費交付金)から競争的資金への移行が極端すぎて、国立大学は一部私立大学に比して魅力性を失っている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 252 基礎研究に関する研究費マネジメントは少し改良が見られる(パイアウト制導入など)。これが浸透し、研究者が研究に専念する時間が増えることと望む。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 253 将来有望な研究テーマの発掘には、その基盤として研究者のオートノミーを尊重する研究費運営が不可欠である。科研費の基盤研究費がそれに該当するが、その他の研究費にもある割合をこの考え方で動かすことも検討に値すると思う。PD、POが己の力量を過信する、あるいは、アドバイザーの意見で領域運営を牽引しすぎるのは、弊害が多いように思う。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
- 254 文科省が大学や学術研究の現状に問題意識をもち、改善しようとする意識は理解できる。しかしながら、その施策の結果や影響については、慎重にまた詳しく評価して欲しい。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 255 形式論ではなく、もっと実質的な評価をすべき。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 256 出口指向が強く、それを後押しする研究費マネジメントとなりがちであり、肝心の基礎的研究への重点化が見過ごされるところがあるのではないかと。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 257 JST/NEDO/AMEDなどのトップダウン型のグラントは、テーマのチョイスが近視眼的すぎる。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 258 科学研究費補助金についてはピアレビューによりかなり透明性の高い審査が行われているが、それより配分額が大きいJST、さきがけなどは審査過程が外部によく見え、不透明に感じる。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 259 「学術研究への現代的要請」に基づく審査基準に照らすと、(特に伝統的な)基礎研究の多くは、競争的資金審査において評価が下がるように感じます。幅広い研究の種を活かすべく、JST的な資金よりも、科研費的な資金の拡充に期待したいです。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 260 手厚い支援のあるところと、貧しいところの格差が拡大していると感じる。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 261 イノベーションを旗印に、流行りの分野や大型研究に予算が集中し、基礎研究の多様性はむしろ損なわれる方向に向かっているように思われる。特に大学では、教員あたりの配分予算がほぼゼロに近いところもあり、競争的資金が得られずに研究ができないという話がよく耳にする。イノベーションを唱えて実際に革新的な研究に結びついた例はどれくらいあるのか？研究分野の裾野を広げた方が、費用対効果の観点からもむしろイノベーションにつながる可能性が高いのでは無いか？パラマキにならない程度に、広くて浅い配分法も検討すべきように感じる。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 262 マネジメントが複雑化しても、基礎研究からのイノベーションもその発展とは無関係な気がしてならない。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 263 自由な基礎研究が実施する状況にはなっていない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 264 予算の方向がiPSなどに偏っている。再生医療にも偏りすぎではないか？産業化ばかりが先に立ち、文化としての研究がおろそかにされている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 265 PD,PS,POなどの役目が十分に理解されておらず、育成もされず、よい人材も不十分と思われる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 266 運営費交付金の定率削減という極めて非常識な予算配分によって、学術研究・基礎研究における日本の競争力は低下は著しい。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 267 基礎研究に対する交付金を毎年一定の割合で減らす現在のシステムは即刻止めるべき。基礎研究を継続するためには公募型ではない金額は多くはないが、長く続く予算が必要である。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
- 268 基礎研究から社会実装に至るまで、隙間の無い支援制度、制度間の連携が必要。具体的には、学術研究、基礎研究で評価が高い課題が安定的に社会実装研究につながる制度やコーディネーターが必要。今は、研究期間が終了し、制度が変われば基本ゼロからのスタートで、採択されたとしても隙間が空いてしまう。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 269 もう少し国の会計制度について勉強すべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 270 公募型研究費の審査において、短期的に成果が出る研究が重要視される傾向にある。長期的な視点も考慮しながら、バランスのよい研究費マネジメントを確立する必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 271 マネジメントに時間がかかりすぎ。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 272 競争的資金も重要であるが、本当に何も申請せずとも自動的に評価され自動的に研究費が付与されるような仕組みもあると良いと思う。申請書作成にかかるエフォートと、実現しなかったときのムダもったいなさがある。破壊的イノベーションやパラダイムシフトを起こすような飛躍的成果のような突飛な結果がほしいければ、ストーリー性が破綻しているような研究にも投資する仕組みを整備する必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 273 AMED等のプロジェクト研究において、公募により機会の均等、公正性が保証されているのは良いが、審査や採択マネジメントが適切に行われないために、十分な能力のない研究グループに配分され、無駄が生じるなどの事例が身近なところで生じています。全体規模が制約されている状況で、戦略的に適切な配分が行われない状況では研究に致命的なダメージを与えかねないと思慮します。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 274 効率化の名のもとに、基礎研究への投資を、過去30年にわたり絞りすぎたのではないか。その結果が日本のみの研究力の低下に現れていると思える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 275 成果が出ていないテーマへの研究費を削減するべきである。どうみても 無駄なものを購入するだけの大学研究室への配分が多い。これは審査委員がここは沢山予算あるとか、知りあひ、自分の部下へは予算を配分しようということが、実際に行われているからである。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 276 科研費等に代表される基礎研究費は十分です。一方で、実用化研究を行う、JSTやNEDOの研究費は不足しており、また、公募テーマも範囲が狭く、申請のチャンスが無い年度が見受けられる。実用化研究も幅広い研究分野から申請が出るよう、制度改正が必要と考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 277 日本の基礎研究は、急速に衰退していると感じる。その元凶は、これまで長期的に基礎研究を支えてきた大学から交付金を取り上げ、競争的資金の形で、国策プロジェクトとして、また、目先の目標や、キラキラ言葉に飾られた薄っぺらい御旗のもとで成果の上がらない、ある意味、いかにわしい多くの活動に、巨額の資金が浪費されているからである。そもそも、これをやればノーベル賞が取れると考えてスタートした研究は少ない。やはり研究の多様性、自由な発想、自由闊達な議論を育む環境が、短期的な成果主義に比べ、多様で革新的な基礎研究の推進にとって大切だろう。現状は真逆の方向に流れていると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 278 基礎研究であっても社会実装までの道筋までを示すようなことが求められる場合があり、その結果、目先の成果が期待できるテーマが多くなる傾向。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 279 基礎研究の成果を生かし、その中で応用研究へ繋げられるシステムの構築が必要と考えています。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 280 実用化に予算が偏っていて、コテコテの基礎研究(まだ応用,実用化の目処も立たない段階の研究)に予算が十分でない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 281 基礎研究を軽視し、予算配分が少なすぎる。社会実装に近い研究ばかりに大きな予算がつく。研究課題の短期的な視点での評価ばかりが重視され、長期的に基礎分野を大事にしようとする方向性が全く見えない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 282 基礎研究は幅広くに制限無く行われるべきモノであるが、財源については限界がある。人材育成とも関係するが、研究能力の点から、アカデミアコースをリタイアする(させる)ルートが必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 283 日本には会員数の少ない弱小学会が多数あるが、それら学会の論文誌はインパクトファクターがついていないことが多く、論文を出しても評価されないため、投稿数が減少している。それが学会の求心力の低下につながっている。国内の学会の論文誌に掲載された論文を評価するような形にしてみたい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 284 そこそこ上手くいっているとは思いますが、目利きが良い領域とあまり良くない領域があるように思われる。目利き人材を育てることも必要になると思われる。(その分野のトップ人材が良い目利きとは限らない)(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 285 公募の際のプロジェクトやカテゴリを細分化しすぎ。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 286 基礎研究と実用化研究開発との間にギャップが存在する点に問題を感じます。実用化に向けた研究には、直近の成果、技術移転が急に求められ、公的機関で行うべき基盤技術開発が行いづらい環境にいることに不満を抱いております。海外(特に米国)では、小生の専門分野である半導体デバイスにおいても、基盤、基礎技術開発が認められており、十分なサポートが得られているのに対し、我が国ではそれがなく、全くのアカデミックか、実用化に向けた研究開発かで、二分されているように思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 287 社会との何らかの接点を持つことを条件に、基礎研究に安定したばらまき予算を金額を限定して、配布出来ると思理想的。また、お金が欲しいのか、自由な時間が欲しいのか、給与なのか、も研究者によって異なるので、多彩なメニューと対応した人事評価システムも必要か。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 288 「電子立国は、なぜ凋落したか」(西村, 日経BP)では、バブル以降、国の研究費は増えたが必要の無い研究ばかりで、幾ら成功しても国力は下がるばかりと批判があった。そろそろ、このような視点からの研究に対する議論をしないと間に合わなくなるのでは無いか?(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 289 「目的志向」は分かるが、新しい技術、研究を評価、査読できる仕組み、体制、人材がそろっているかどうか。思想信条で評価が左右されてはならないと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 290 大学間、国立研究機関の質的差異はなくなってきたと思うが、自由な着想ある研究は減ってきたとおもう。どこも似た多様な研究があふれている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 291 イノベーションとは基礎研究が産業化され国民生活を豊かにすることである。そのためには企業との連携が不可欠。しかし最近では企業が消極的。したがってイノベーションはできにくい。研究開発で成功した社長の輩出がのぞまれる。大企業はM&Aで十分と思っているようだ。研究を指揮するマネージャーは企業とも十分連携できる人を選ぶべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 292 大型の応用研究や特許の取得を主目的とした研究が多くなり,研究の多様性は以前より低下していると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 293 経産省のNEDOにおける民間企業の方のプロジェクトマネージャーとしての参入実績を重ねているが,人数が増えるに従い,個人的な研究者や大学,研究所とのつながりを優先した,研究課題予算配分につながる課題採択が目立ってきており,選考過程を反故にすることも発生している。最終的には「辞退」という形をとっているが,プロマネの主張により公的な課題選考が無視される過程は,学術研究の個人使用に他ならない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 294 もっと基礎研究に予算をさき,研究の多様性を増加させる取組を今から行っておくべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 295 極めて先端的な研究の選択評価は,現在の評価・審査システムで可能とは思えない(最先端研究のアイデアに対応する科学者で構成されていない)。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 296 大型予算のプロジェクトに対しては,特にマネジメントについての外部評価(国際的な観点も含め)を加えるなど,事業の活性化に対するさらなる工夫をする必要があるように見受けられます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 297 競争的資金の制度に伴う書類作成にかかる時間が,勤務時間における論文執筆などの研究時間をひっ迫する問題が発生している。事務方が,研究者の書類作成業務をサポートする能力を持った人材となるよう育成し,職域として設定すると共に,書類の量を減らし,簡潔にすることが望ましい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 298 JST・AMED・NEDOの研究は結局,PDの関係者に配算される傾向が強い。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 299 ますます基礎研究よりもすぐに役に立つ研究に重きが置かれている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 300 大型研究費は基礎研究よりも応用研究に向かってるように思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 301 さきがけ・CRESTなど,同一人物や同門間の継続的な採択が見られ,研究開発テーマの発掘や戦略的な資金配分になっていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 302 科研費制度が改悪された。特に学術変革領域研究Aの計画班長に年齢制限を導入したのは悪手であり,これにより班長となることを強要される若手・中堅研究者が出てくると予想される。研究機関を超えたアカデミックハラスメントの温床となり得ることから,即時廃止を望む。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 303 研究資金(特に,外部資金)の実施期間が短すぎて,十分な研究が行えない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 304 イノベーションの結果が出ていないということは,マネジメントの成果がないと考える。研究初期の段階は誰にも評価はできないと思うので,研究者には研究費のベーシックインカムを与えるべきである。その代わり,10~15年程度で成果が出なかった場合など進退を問うような厳しい措置をセットにすることが必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 305 国側の音頭として基礎研究の多様性が求められるとの掛け声はあるのかもしれないが,全く伸びがない科学技術予算を選択と集中によって仕分けしなくては,ずっと日が当たらない分野もさらに増えるのではないか。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 306 働き方改革の視点の下,研究の申請や審査に関わる研究者の負担が低減されていくことが望ましい。しかし,現状の手続きは一定程度必要なものと考えられるので,具体的な改善方法については難しい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 307 政府系公募型研究でしばしば見られますが,毎月進捗状況報告をさせても研究効率は上がりません。むしろ,報告の準備に追われて,その分本当に研究する時間が減ります。3年くらい放置の方が成果が上がるでしょう。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 308 運営費交付金の削減が著しくかつ昨年度でなかったスペース課金を請求されているため,グループとしてひっ迫している状況。(個人では競争的資金を獲得しており,研究費は必要量あるが,共通施設管理などの予算に回せないため)(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 309 中~大型予算はテーマがトップダウン型が多く,研究者の自由な発想のテーマで獲得できるものは少ない。Impact,ムーンショット等,方向性はよいが,期間・金額ともに少ないために失敗している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 310 問3-05 予算が不足し,結果的に着実な課題しか採択されない傾向にある。スモールスタートにも限界。問3-06 特定の審査員に集中する傾向が高い。デメリットとして,評価が偏る懸念があり,負担軽減のためにも,審査員の稼働率を上げる取組が必要(審査員の拡充,負荷の平準化)。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 311 資金の種類によっては,過度に実用化や事業化の成果を求める傾向がある。「実用化・事業化に至らなかったから税金の無駄遣いだった」といった評価にならないようにしてほしい。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 312 研究者自身の自由な発想に基づく基礎研究をさらに後押ししなければ,イノベーションにつながる研究が出てこない。イノベーションありきの研究募集はおおいなる矛盾と考える(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 313 最近,応用技術が実用化されイノベーションが誘発されることに焦点があたりますが,学術研究・基礎研究が発展し,その延長線で応用技術やイノベーションが誘発されることを再認識すべきではないかと考えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 314 研究・開発マネジメントにもコストを惜しまず予算をかける仕組みが必要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 315 研究費のマネジメントが研究のための研究に費やされているような気がする。どんな研究もそれがどのように利用され実現されるかのVisionを伴うべきであり,日本はそのLinkが弱い(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 316 大学側が競争的研究費に必要なスタッフを十分準備して,先生方の負担を減らすべきだと思う。このようなスタッフの拡充は不正防止にも役に立つ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 317 公募型研究費の申請から採択後の事務に至る負荷はあまり変わっていないように思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 318 安倍政権が全く学術研究・特に基礎研究とそれに向かう教育に政策及び予算について配慮がなかった。コロナパンデミックで明らかになったようにこのような危機に立ち向かう施策が悪すぎる。PCR検査にしても保健所以外で出来ることをやれていないし,これに立ち向かう基礎研究もワクチン開発も諸外国に遅れているのは,文教予算の少なさおよび専門家の意見を聞いてこなかった政府の無策によるものである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 319 外部資金の獲得や組織内の研究費重点配分の申請などを行うことは核となる研究者が行うことは論を待たないが,研究そのものを担う人と研究費のマネジメントを行う人を分けることはできないのだろうか? 研究を遂行する人から見れば,“お邪魔虫”と思えるかもしれないが,漫然とした使用による無駄遣いや不正流用の抑止につながると思う。予算が益々,ひっ迫する現在,一考してはどうだろうか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 320 研究資金が大きく必要とされる一方,人材の確保も難しくなっている。そこで,民間企業とのコラボレーションを検討する段階に来ている。細かく細分化して,少額をチマチマと検証しても大した成果は認めない。もっとドラスティックな改革が必要だ。成功や失敗を明確にし,マネジメントも成果が無ければ退場させるべきだ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 321 研究成果の評価については,その分野の専門家がきちんと行うべき。レポートを読んで点をつけるだけでなく,必要があれば,時間や費用をかけて調査や追試等を行ってもよいと思う。正しい評価のためのコストは無駄にならないと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 322 学術研究は,予算を削るばかりではなく,まず第一歩は要求する金額に近い線を与え,その結果をきちんとレビューして次年度を決定するなど,運営こそ柔軟にやるべきではないか? こういった研究や事業家の経験がある人材が少ない日本では評価者を育成することも極めて重要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 323 研究に対して,申請者の事務的,経費負担が大きい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 324 基礎研究資金は多様性,量,質何れにおいても不足していると思われる。一方,競争的資金は,大学については不明であるが,民間企業にとっては,補助額,継続性,事務負担などの面で多くの課題を抱えている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 325 基礎研究への配分が少なすぎる。SBIRはあるが,研究開発型の中小企業が公的資金を得るのはほぼ不可能。また,特定の大学や特定の研究者に配分が偏りすぎている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 326 学術研究のリーダーと研究費マネジメントのリーダーは分けるべき。特に,企業出身でない教授の大半は,産業的な常識を持たないので,昨今の事業化を前提とした事業では破綻することが多く,産業関係者の不満も増大しがちなので,事業自体うまく行かないことが多い。報告書上では成功を謳っても,実際に利益を上げた事業が如何に少ないことか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 327 公募型研究費補助金等はいいつも同じ企業,グループ,大学教授が採択を受けているように見える。もう少し地方,中小企業の深堀支援を行ってどうか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 328 今回防衛装備庁の研究費に応募したが,その手続きの煩雑さに神経をすり減らした。もう少し親切な手続きにしてほしい(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 329 科研費はもっと学術研究や基礎研究に振り向け,実用化などを求めないほうがよい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 330 健保等級に基づく人件費を支払う現行の制度は,企業研究所としては,会計上とても利用し難い。現実には人件費は健保等級で測れない多様なコストがかかっているのので,現行制度では人件費の一部補助に過ぎず,別途資金調達が必要となる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 331 基礎研究に関しては,実用に至るまで10年程度の歳月を要する機会が多い。一方,競争的資金に関して社会実装を求めることが多いため基礎的な研究に資金が提供されない懸念がある。長期研究支援に関して,工夫すべき点が残されている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 332 政府の公募型研究において,その募集に際し,応募者の自由で独創的な発想を理解して採用されるケースが少ないように思われる。初めから募集側の型にはめられた提案・応募が多いように思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 333 優れた研究の定義が,例えばJST,NEDOでは異なっていないのではないかと考える。すべてにおいて出口戦略を求めると近視眼的な研究開発になりがちになるのではないか。次世代を担う独創的な取り組みをする研究者を育てることが出来ないのではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 334 形式上,ペーパー上での成果,短期の成果に囚われすぎているような面が気になります。ある程度,研究者の裁量でもう少し自由に研究活動を行えるようなマネジメントも必要な一方,社会貢献や社会実装と言った観点からのマネジメントの強化も必要と思われれます。企業については学との連携も含め,他国に負けない,もっとイノベーションの起点となるような研究投資配分とマネジメントの強化が必要と思われれます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 335 研究が進むにつれて予算が増えるはずなのに、新規プロジェクト導入時には大々的に宣伝して、その後予算を削っていくという現在のやり方では、育つものも育たない。それであれば、ステージゲートを設けて、どんどんテーマを削り、その分予算を増やしてやり方を取るべき。さらには、事業につなげるテーマについては、途中から経産省と連携して、事業化までの一貫通貫で評価すべき。一方、学理を追求するテーマであれば、何を評価軸とするのか？はっきり決めた上でプロジェクトを立ち上げるべき。プロジェクトの中には、成功したけれども、その後音沙汰無、というテーマが多い。予算が適正に使われているのか？を30年くらいのスパンで評価すべき。評価者や学長が変わったから、従来のテーマを忘れて・・・というのは無責任と思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 336 運営費交付金の減額に対応して、競争的研究資金には研究者の人件費を含める。その分大学・研究機関での給与減額し、その代わり定年延長としてインセンティブとする。また、間接費については、基盤の強力なトップ大学に薄く、弱体な地方大学に厚くする。また、競争的資金は、主研究者が大学・研究機関を移籍した際に持参できるようにする。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 337 将来有望を目される研究テーマに資金等が集中しがちな状況の中で、独創的であったり、場合によってはニッチな領域においても、少額でも数多く資金分配し、多様な研究テーマを国内に保持できると良いと考えています。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 338 将来のイノベーション＝ノーベル賞＝先端技術をベースにした製品 です。学術研究・基礎研究ともに、世界で認められる、その基礎技術で、大きな市場を確保できる製品につながる研究に、資金を投入することが必要。ノーベル賞等を取得失、世界的に使えることが分かった技術には、公的資金は、必要がなくなっているはず。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 339 基礎研究対象における公募型研究の適用期間が、若干短すぎるように思える。さらに深度をあげた研究として継続させることで高い成果につながる可能性を排除してしまう場合が見受けられるのは残念。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 340 申請の面倒さは改善されたとは言い難い。また、基礎研究が重視されているとも思えない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 341 マネジメントに企業経験者の活用も見られるが、企業内で研究開発だけの経験しかなかったり、お飾り的な幹部の経験者で、具体的な企業活動の知識がない方が採用されている場面が散見される。企業経験者の名の下に、企業の実態を知らず、実効性とはかけ離れたマネジメントで、大学、研究機関関係者が疲弊している場面も散見され、気の毒であると思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 342 担当者の経費や労務管理のエビデンス作成負担が大きく、研究に集中する環境が整わないことが現場の悩みと考えます。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 343 その日に何をしていたか、日付まで確認された。記録がないからと言って、作業していないわけではない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 344 イノベーションは大学や公的研究機関での研究開発の成果と直接の関係がない。優れた基礎研究の成果は多様性の中から生まれるので、多様性がやせ細っている現状では望むべくもない。SBIRはようやく見直されることになったが、ちゃんと運用されるかモニタリングと支援が重要だ。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 345 昨今の学会の騒動をみても、学術関係者がマネジメント能力に乏しいことは明らかである。特に、研究の自由と言うのであれば、大部分の研究者が参加していない学会によって研究活動の流れが決められ、それを踏まえた予算配分が行われていることに違和感を覚える。結局、実績のある研究者が思う、言い換えると、その重鎮達におもねったテーマが優先されている風潮があるように思う。ユニークな着想などは着目されれば良いが結果が出ていない段階で正しく評価出来るはずもなく、ほとんどが葬り去られている、可能性も含めまいちど考え直す段階に来ていると思う。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 346 競争的資金の各プログラムで最終ゴールが何であるか(社会実装, Proof of Conceptの検証, 原理解明, 真理の探求など)を明確にして運営する必要がある。現状では、プログラムが進むにつれて社会実装が重要視される傾向があり、当初の最終ゴールとは異なる成果が求められる場合がある。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 347 大学への補助金が少ない。また、企業と連携して研究を進めることが不十分な気がする。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 348 公募内容が細分化されて予算額が小型化している傾向がある。テーマも出口志向で短期型研究に移行しつつある。少し先の将来を見据えた大型予算の公募に期待する。一方、ムーンショット型研究は遠い先であり、少し現実感に乏しいとの印象である。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 349 予算が省庁に紐づいて予算化されるため、予算の重複などの無駄が存在する(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 350 研究費用途の透明性確保にこだわりすぎる結果、マネジメントに関わる間接コストが大きすぎることになっていないか。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 351 学術研究・基礎研究については、研究者の自由な発想に基づく研究支援に徹し、過度な評価は止めるべき。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 352 個々には良い研究が行われていると感じるが、研究成果がイノベーション・新事業へつなげていないと感じる。これまでの判断基準と違う取り組みへの必要性があるのではないか。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 353 将来性があり、最先端で我が国の技術競争力を確保するために研究費を特定分野に配分する必要性は理解できるが、リスクがあり、成果の出る可能性が低いチャレンジングな研究にもある程度の配分はすべき。あるいはトレンドに流される研究費の配分は将来の新しい技術創出にはつながらない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 354 日本の研究開発費は、民間からの支出割合は米国と比較して大きいのではないかと？国としての科学技術への支出を増加させる必要がある。また、現在の1テーマの研究費が資金配分を行い増加している状況にあると思うがそれは良いことと思う。1億人の人間だと100円ずつもらってもジュースを買うだけだが、100億にして研究をすれば、つぎに価値を生み出すコア技術開発ができるので、細かく、あれもこれもと、分配しすぎるのは良くないと考えている。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

- 355 省庁間の垣根を超えたような公募型研究も増えてきたがまだ不十分に感じる。また、課題実施期間中にチェックリストの提出や調査が頻繁にあり研究者の負担となっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 356 研究費の管理が細かくわかりにくい,公的研究費の場合担当者によってその程度も異なる場合が散見される。研究者への負担が大きいのではないかと。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 357 これが分かる情報源はどこにあるのか? 当方として認識がない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 358 ・基礎研究に比べて成果が出やすく,評価されやすい,応用開発に人が集まっている。基礎研究に携わる人材層が薄くなっていることを危惧している。基礎研究は,研究成果が出るまでは,非常に時間を要し,PRも難しいため,研究資金の調達と,研究費の継続的なマネジメントは苦勞すると聞く。しかしながら,我が国は,基礎研究こそ,要であるはず。・基礎研究に多様性を持たせるとは言え,どうしても大学側・教室側が決めた研究の指向性に従う。そのため,発想がダイナミックな研究(海外では,それが社会のインフラにまで成長するものがある)は,個人有志で会社を立ち上げるといった構図になる。研究費マネジメントのなかに,数%は面白い企画に対して,失敗を許容した研究費の支援を行ってもよいのではないかと。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 359 公的資金の利用に対して使いやすくなってきていると実感しています(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 360 マネージメントを研究者が兼務する形態は,ともすると研究時間の圧縮につながる。マネージメントと研究の線引きは見直す必要があるのでは?(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 361 大学の研究費マネージメントは,本来は人件費を入れたトータルのマネージメントにすべきだと考えています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 362 研究費のマネジメントは,研究者が管理するのではなく,専門の人,例えば,資金配分機関の方が加わって管理する仕組みがあると,研究者の負担が下がると思います。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 363 適切な資金管理・コンプライアンス確保のため,手続・評価の大幅な負荷低減が実現しにくいことは理解できる。しかし情報セキュリティを確保したICT技術の採用によって,更に負担軽減と管理を効果的にしてゆく取組を進めて頂きたい。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 364 産業界の将来に向けて有益な学術研究,基礎研究の推進には,当該分野において重要かつ協調で取り組める研究テーマの設定と,企業単独では困難な研究体制および設備・施設を構築するのに十分な研究費用の確保が必要と考える。一方,基礎科学研究のように,純粋な理論・原理追及のための研究にも,将来の人材を科学技術分野に採用し,育成する意味も含めて,相応する研究費の配分が必要と考える。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 365 成果までの道のりが近いもの, 見えているものが優先されがちような気がする。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 366 研究は時間がかかり忍耐が必要なものだとして理解して頂いた上で,時間をかけてでもこの研究は推進しなければいけないという強い意志を支える制度が必要です。研究費補助期間を3年程度に設定せざるを得ない事情は理解できますが,短期間で目に見える成果が求められるあまり,アリバイ作りが目的の矮小化された研究が現在蔓延しているように感じます。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 367 ・研究費の確保(公募型研究費の採択)への仕組みや審査・マネージメントは良いかと思いますが,採択後のより研究をより良くするための研究者の心構えやマネージメントは不十分で,研究状況を見てのアドバイス,協力者の強化や研究方針見直し等の丁寧なマネージメントがより必要と思います。(民間企業等,その他,男性)
- 368 研究資金の配分が依然,応用的研究に傾斜しすぎている。このため,基礎的研究費の確保にささ苦勞している研究者が少なくない。一方,応用的研究は「すぐに役立つ」ことを掲げているものの,企業連合で研究開発すれば済むものが大半に思え,画期的な技術として花開いたものも見当たらない。「目利き」の可能性にも疑問を感じざるを得ない。たとえ過去に「目利き」に成功したシニア研究者がいたとしても,次のプロジェクトでも成功するとは限らないからだ。(民間企業等,その他,男性)
- 369 事務系の志向が入りすぎ。研究に計画どおりがあるのであれば,それでは新しい発見はない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 370 研究費マネージメントについては,流動的な使用が認められてきており,良くなっている。一方で,研究者あたりの研究費が減りつつあり,十分な研究環境にあるとはいえない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 371 豊田長康(2019)「科学立国の危機―失速する日本の研究力」,および,毎日新聞「幻の科学技術立国」取材班(2019)「誰が科学を殺すのか 科学技術立国「崩壊」の衝撃」の著作は私の知り得た実情をよく伝えてと思う。このような本が出版され,深刻な問題点が指摘されたことを,今年の報告書に色濃く反映すべきでないか。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 372 外国に負けにくいぐらいの,総予算の獲得が先決事案だと思う。(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
- 373 本来財政的に非常に豊かであれば,基礎研究にも潤沢に資金配分出来るのですが,現状を踏まえると次善の策しかありません。即ち,先ず基礎研究には一件あたりは少額でも広く薄く配分して個人の着想を大切にすること,次にFS,検証,応用,開発と進むにつれてステージゲートを設けてしっかりと評価して丁寧にサポートを続けた方が良く,最初に配分ありきではない方が良いのではないのでしょうか。(民間企業等,その他,男性)
- 374 そろそろ個人の能力に頼ることを止めて資金・人材の確保を考えないと,取り返しがつかなくなってしまうと思います。(民間企業等,その他,男性)

パート 4

産学官連携とイノベーション政策の状況

(裏白紙)

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

回答者グループ	2020年度調査										各年の指数										指数の変化				
	分からない		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年		
	1	2	3	4	5	6																			
大学・公的研究機関グループ	107	108	379	490	455	281	61	1,774	4.7	3.1	4.7	6.3	4.8	4.8	4.8	4.7	4.7	4.6	4.7	4.6	-0.01	-0.01	-0.04	-0.06	-0.12
大学等	93	93	316	420	374	229	50	1,482	4.6	3.1	4.7	6.3	4.8	4.7	4.7	4.7	4.7	4.6	4.7	4.6	-0.02	0.00	-0.04	-0.05	-0.11
公的研究機関	14	15	63	70	81	52	11	292	4.9	3.2	5.0	6.5	5.1	5.1	5.0	4.9	4.9	4.9	4.9	4.9	0.01	-0.09	-0.04	-0.09	-0.20
インバウンジョン/併販グループ	11	38	186	203	118	29	4	578	3.7	2.6	3.9	5.1	3.9	3.8	3.8	3.8	3.7	3.7	3.8	3.7	-0.08	0.00	-0.03	-0.05	-0.15
大企業	3	9	50	58	41	10	1	169	4.0	2.8	4.1	5.4	4.2	4.2	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	0.00	-0.13	0.01	-0.08	-0.20
中小企業・大学発ベンチャー	2	14	42	43	22	6	1	128	3.5	2.4	3.6	4.9	3.7	3.4	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	-0.27	0.11	-0.04	0.00	-0.20
中小企業	1	6	22	21	13	4	0	66	3.6	2.5	3.7	5.1	4.1	3.6	3.6	3.5	3.6	3.6	3.6	3.6	-0.48	0.00	-0.08	0.08	-0.48
大学発ベンチャー	1	8	20	22	9	2	1	62	3.4	2.3	3.6	4.7	3.3	3.3	3.3	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	-0.06	0.20	0.00	-0.09	0.04
橋渡し等	6	15	94	102	55	13	2	281	3.7	2.6	3.8	5.0	3.8	3.8	3.8	3.8	3.7	3.7	3.8	3.7	-0.04	0.04	-0.05	-0.05	-0.09
男性	101	128	507	621	517	288	60	2,121	4.5	3.0	4.5	6.1	4.6	4.6	4.6	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	-0.02	0.00	-0.03	-0.06	-0.11
女性	17	18	58	72	56	22	5	231	4.2	2.8	4.2	5.8	4.5	4.4	4.3	4.3	4.3	4.2	4.2	4.2	-0.11	-0.01	-0.06	-0.11	-0.28
社長・役員、学長等クラス	4	31	106	136	104	38	8	423	4.2	2.8	4.2	5.7	4.2	4.2	4.2	4.3	4.3	4.2	4.2	4.2	-0.01	0.13	-0.05	-0.09	-0.02
部長、教授クラス	42	47	256	298	245	152	25	1,023	4.5	3.0	4.5	6.1	4.6	4.6	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	-0.04	-0.08	0.01	0.02	-0.10
主任研究員、准教授クラス	45	47	142	181	163	94	27	654	4.6	3.0	4.6	6.2	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	4.6	4.6	4.6	0.05	0.00	-0.01	-0.12	-0.08
研究員、助教クラス	21	17	45	52	46	20	5	185	4.2	2.8	4.3	5.9	4.7	4.6	4.7	4.4	4.4	4.2	4.2	4.2	-0.10	0.04	-0.30	-0.14	-0.50
その他	6	4	16	26	15	6	0	67	4.1	3.0	4.2	5.5	4.3	4.0	4.1	4.3	4.1	4.1	4.1	4.1	-0.28	0.10	0.18	-0.23	-0.23
任期あり	32	47	154	214	179	77	13	684	4.4	3.0	4.4	5.9	4.5	4.4	4.5	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	-0.08	0.04	-0.09	-0.01	-0.14
任期なし	86	99	411	479	394	233	52	1,668	4.5	3.0	4.5	6.1	4.6	4.6	4.6	4.6	4.5	4.5	4.5	4.5	0.00	-0.03	-0.01	-0.08	-0.13
学長・機関長等	1	3	20	34	47	17	4	125	5.1	3.7	5.2	6.3	4.9	4.9	5.1	5.1	5.1	5.1	5.1	5.1	0.00	0.16	0.03	-0.03	0.16
マネジメント実務	0	6	34	47	47	22	3	159	4.7	3.3	4.7	6.1	4.9	4.9	4.8	4.8	4.7	4.7	4.7	4.7	-0.05	-0.02	-0.02	-0.15	-0.24
現場研究者	102	93	294	383	318	205	46	1,339	4.6	3.0	4.6	6.2	4.7	4.7	4.7	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	0.01	-0.02	-0.04	-0.06	-0.12
大規模PIの研究責任者	4	6	31	26	43	37	8	151	5.3	3.4	5.5	7.0	5.6	5.4	5.4	5.3	5.3	5.3	5.3	5.3	-0.18	-0.06	-0.11	0.04	-0.30
国立大学等	73	59	203	290	271	171	39	1,033	4.8	3.3	4.8	6.4	4.9	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	-0.01	0.01	-0.01	-0.06	-0.06
公立大学	7	4	17	28	24	14	1	88	4.7	3.4	4.7	6.2	4.7	4.8	4.8	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	0.11	-0.09	-0.03	-0.05	-0.06
私立大学	13	30	96	102	79	44	10	361	4.2	2.7	4.2	5.9	4.5	4.4	4.4	4.3	4.2	4.2	4.2	4.2	-0.06	0.00	-0.11	-0.05	-0.22
第1グループ	19	9	36	54	64	50	13	226	5.3	3.7	5.4	6.9	5.2	5.2	5.4	5.3	5.3	5.3	5.3	5.3	0.01	0.18	-0.08	-0.01	0.10
第2グループ	32	22	56	93	95	46	7	319	4.7	3.4	4.8	6.2	4.8	4.8	4.8	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	0.00	0.01	-0.09	-0.01	-0.09
第3グループ	18	26	85	100	81	56	10	358	4.5	2.9	4.5	6.2	4.6	4.6	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	-0.05	-0.04	0.00	-0.07	-0.16
第4グループ	19	32	123	163	118	72	18	526	4.5	3.0	4.4	6.1	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	0.00	0.00	-0.05	-0.08	-0.13
理学	42	12	46	59	24	12	5	158	3.9	2.7	3.9	5.1	4.1	4.1	4.1	4.1	3.9	3.9	3.9	3.9	0.03	-0.03	-0.03	-0.15	-0.18
工学	13	13	63	115	109	90	22	412	5.3	3.7	5.2	6.8	5.4	5.4	5.4	5.3	5.3	5.3	5.3	5.3	-0.01	-0.04	-0.02	-0.04	-0.12
農学	8	13	28	48	41	31	6	167	4.8	3.4	4.8	6.5	4.7	4.7	4.8	4.7	4.8	4.8	4.8	4.8	0.05	0.05	-0.09	0.12	0.12
保健	22	44	106	97	80	33	6	366	3.8	2.4	3.9	5.6	4.0	4.0	4.1	4.0	3.8	3.8	3.8	3.8	0.01	0.01	-0.07	-0.15	-0.20
産学官連携活動あり(過去3年間)	3	27	144	155	92	21	3	442	3.8	2.6	3.9	5.1	3.9	3.8	3.9	3.9	3.8	3.8	3.8	3.8	-0.06	0.10	-0.05	-0.11	-0.13
なし	8	11	42	48	26	8	1	136	3.7	2.6	3.9	5.1	4.0	3.8	3.4	3.5	3.7	3.7	3.7	3.7	-0.17	-0.47	0.13	0.23	-0.28
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	2	10	52	65	40	18	2	187	4.1	2.8	4.1	5.6	4.0	3.9	4.0	4.0	4.1	4.1	4.1	4.1	-0.01	0.11	-0.01	0.10	0.19
なし/分からない	6	18	77	69	48	5	1	218	3.5	2.5	3.7	5.0	3.8	3.6	3.5	3.6	3.5	3.5	3.5	3.5	-0.21	-0.08	0.02	-0.04	-0.31
全回答者(属性無回答を含む)	118	146	565	693	573	310	65	2,352	4.5	3.0	4.5	6.0	4.6	4.6	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	-0.03	-0.01	-0.03	-0.06	-0.13

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2019	2020	差	
1	1	4	3	取り組み始まっている(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
2	2	4	2	所属部局では,産官学連携を積極的に推進している。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	連携講座や寄付講座などの開設によって協業の機運が高まっている。(大学,第2G,その他,男性)
4	2	4	2	自分自身が実施している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1	理工系分野は,進んできている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	2	1	増えてきていると思うが,十分ではないと感じる.COVID-19により速度が止まってきたのではないかと。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	大学・機関毎に民間企業との連携の促進への意欲や必要な支援体制の整備に格差が広がっているかもしれない(大学,部長・教授等クラス,女性)
8	3	4	1	本学における民間企業との共同研究費額は平成30年度は約41億円(前年度比で約7億円(21%)増),令和元年度は約45億円(前年度比で約4億円(9%)増)。この状況から,民間企業との連携・協働を通じた新たな価値創出につながるシステムは構築されつつあると言える。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
9	4	5	1	ベンチャーを設立運営し,研究コンソーシアムも立ち上げた。これらの取り組みを国として,今後しっかりとサポートいただきたい。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	〇〇〇(〇〇〇〇・〇〇〇〇〇〇〇推進機構)【大学組織】設置により少しは良くなっている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1	URA等を増員し,かつその活動を学生へ見えるようにしたこと,まだまだ不十分ではあるが,民間との協働協業が増加している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
12	3	4	1	これまでの大学内での文理融合から産官学の異分野協働へと変換し,ある程度の結果を得ている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	該当する事例があったため(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
14	2	3	1	産学連携において,企業側の取り組み姿勢が好転している(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1	産学連携センター,イノベーション推進センターが頑張っている。実績はこれからというところ。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
16	4	5	1	企業と連携した研究活動が増えてきており,共同での特許や商品開発などが誕生しているため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	3	4	1	コロナウイルス対策では,この項目に貢献していると思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	2	3	1	最近増加傾向にあるように思う(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	3	4	1	獲得された共同研究費が年々増加している。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
20	5	6	1	長期の連携が成果を生み出し始めているため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
21	3	4	1	産学連携の体制を強化し,民間企業との共同研究が少し増加し,成果も出てきている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
22	4	5	1	昨年より進んだ(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
23	4	5	1	昨年度より,イノベーション支援法人が発足し,新しい協力プログラムが進められている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
24	2	3	1	以前に比べて,民間企業と〇〇〇【公的研究機関】の連携などが進んでいる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	1	2	1	やっと少し動き出しているか・・・?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	3	4	1	オープンイノベーション,推進プログラムの充実が進みつつあるとの実感はある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	3	4	1	新たな価値創出に関しては,改善の傾向にある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	1	2	1	官民の壁が低くなりつつある気はする。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	4	5	1	どの大学も,十分にやられていると思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
30	3	4	1	オープンイノベーション機構等の取り組みが拡大しつつある(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
31	2	3	1	特に,〇〇〇【公的研究機関】が企業との連携に力を入れているように見えます。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	2	3	1	大学より企業側の努力が不足かもしれない。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	1	1	0	特に地方の国立大学は連携ができていない。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	1	1	0	行われているが数は少ない。関係している案件では,新しい価値創出ができています。(大学,その他,男性)
35	4	4	0	・企業との協働スペースの確保がない,そのための基金を政府が用意しても良い。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
36	3	3	0	協働の意識を有する教員とそうでない教員が分かれている。(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)
37	2	2	0	科学知識に乏しい地元企業と怪しげな共同研究を進めている輩が多々いる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
38	2	2	0	鋭意努力している。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
39	4	4	0	共創のための本部機能を設置し,取り組んでいるところ。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

40	2	2	0	大学が企業の開発研究に加担することは目的違反、公設試の役割である。夢のあるフィージビリティスタディを大学と企業が共同で行うべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
41	3	3	0	かなり, 大学と企業は前向きに模索しているが, 成功確率は低い。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
42	3	3	0	熱心に行っている先生とそうではない先生に分かれていると思われる(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
43	1	1	0	後に発生する知財の問題を考えると, 表面的な協業しかできない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
44	3	3	0	イノベーションが実利面を強調しすぎている点は憂慮したい(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
45	2	2	0	一部の研究者に限られる(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
46	3	2	-1	行いつつあるがまだ不十分(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
47	3	2	-1	民間企業との連携は不十分だと考える。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
48	4	3	-1	基礎と応用がますます離れてゆくように感ずる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
49	3	2	-1	まだまだ不十分. ただ, 研究分野に関係無く求めることは問題あり。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
50	4	3	-1	多くの企業の存在する大都市圏に位置する一部の研究大学では民間との連携がかなり行われているが, 他の多くの大学では十分とは言えない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
51	5	4	-1	他部局と比べてさらなる努力が必要と感じるようになったため。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
52	3	2	-1	最近では製品直結を希望されることが多くなり, 大学側の対応は負荷が高くなりました(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
53	3	2	-1	博士課程学生の育成も含めるべき。(大学, 第2G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
54	4	3	-1	行ないたいと思っけてもなかなかそうはいつていない現実がある(大学, 第2G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
55	3	2	-1	コロナ禍もあり, 企業が研究費を削減してきている。(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
56	2	1	-1	民間企業との連携をしている科もあるが, 新たな価値を創出するまでには達していない(大学, 第2G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
57	4	3	-1	新型コロナ感染の影響か, 民間企業側の研究に対する取り組みが少なくなって来ている印象を受ける。(大学, 第2G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
58	5	4	-1	諸外国に比べて十分であるとはいえない。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
59	3	2	-1	努力はしているかと思いますが, おそらく成果はあまり出ていません。(大学, 第3G, 部長・教授等クラス, 男性)
60	3	2	-1	大手民間企業のモチベーションが低い. 以前より悪化している。(大学, 第3G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
61	3	2	-1	コロナ禍の影響により民間企業等との連携等が低下(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
62	4	3	-1	固有企業の課題解決的テーマ連携が多いが, 地球規模, 世界規模のテーマで連携, リードするプロジェクトが不足。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
63	3	2	-1	民間に研究開発を行う余裕が奪われているようで, 上手く共同研究が行えなくなってきた(大学, 大学共同利用機関, 研究員・助教クラス, 男性)
64	4	3	-1	民間資金獲得をメルクマークとする方法は, 直近での成果は出ても新たな価値創造につながっていない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
65	6	5	-1	連携が少し減ってきたので。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
66	5	4	-1	世界がアッと驚く新技術が出ていない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
67	5	4	-1	以前はこの点はかなり良いと思っていたが「新たな価値」という点ではまだまだか。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
68	2	1	-1	産学連携PJなどに参画していない機関は民間の求めるものがわからない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
69	4	3	-1	やれている研究機関とやれていない研究機関の差が大きい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
70	4	3	-1	価値創造は行われているが, ビジネスへつなげようという意欲に欠けるように感じます。(企業まかせに陥りがち)(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
71	5	4	-1	うまく行っていない例が, 多いように感じ始めた。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
72	4	3	-1	大学・研究機関あるいは研究者に依存している。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
73	3	2	-1	様々な取り組みを進めておられると感じます. ただ, 諸外国の大学等の取り組みのスピードがもっと速いと感じております。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
74	3	2	-1	協業自体は活発化しているが, 成果に関しては十分とは思わない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
75	4	3	-1	民間企業との連携・協働をするにあたっての研究成果のレベル・フェーズのようなものへの課題はあるが, それらができていないために新しい社会の仕組みに必要なはずの新たな価値の創造につながっていないことを痛感している。(民間企業等, その他, 女性)
76	3	1	-2	URAセンターの運営体制が悪化している(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
77	3	1	-2	連携を作っても具体的に動かない, 動く能力がない。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
78	5	3	-2	大学との共同研究が宣伝文句になっている企業を見かける(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
79	4	2	-2	分野によっては, 民間資金がほとんど期待できない分野も多い。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
80	5	3	-2	価値の創出にまで至らないケースが多い. 死の谷を企業任せでは現在世の中になくイノベーションは中々起きない. 勝手に成立するイノベーションのタネが出来る可能性は極めて稀。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
81	4	1	-3	ないと感じた(大学, 第4G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 女性)

Q402. 民間企業と組織的な連携を行うための取組が十分に行われているか。

回答者グループ	2020年度調査													各年の指数					指数の変化														
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年											
		1	2	3	4	5	6																										
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	99	144	375	466	478	251	68	1,782	4.6	3.0	4.7	6.2	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	-0.02	-0.03	0.03	-0.03	-0.05	-0.07		
	大学等	87	128	316	405	381	202	56	1,488	4.5	3.0	4.6	6.2	4.6	4.6	4.5	4.6	4.5	4.6	4.5	4.6	4.5	4.6	4.5	4.6	4.5	-0.03	0.00	0.02	-0.05	-0.05	-0.05	
	公的研究機関	12	16	59	61	97	49	12	294	5.0	3.3	5.2	6.5	4.9	5.0	4.8	4.9	4.8	4.9	5.0	4.8	4.9	4.8	4.9	4.8	4.9	5.0	0.04	-0.14	0.08	0.05	0.03	0.03
	イノベーション俯瞰グループ	10	53	183	201	111	29	2	579	3.6	2.5	3.8	5.0	3.6	3.6	3.7	3.7	3.7	3.6	3.6	3.7	3.6	3.7	3.6	3.7	3.6	0.01	0.07	0.01	-0.09	-0.09	-0.01	
	大企業	4	9	44	57	42	16	0	168	4.1	2.9	4.2	5.6	3.8	3.9	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	0.14	0.11	0.06	0.02	0.34	0.34	
	中小企業・大学発ベンチャー	2	17	41	47	15	7	1	128	3.3	2.3	3.5	4.7	3.4	3.3	3.3	3.4	3.3	3.4	3.3	3.4	3.3	3.4	3.3	3.4	3.3	-0.10	0.06	0.09	-0.08	-0.08	-0.03	
	中小企業	1	5	22	27	8	4	0	66	3.5	2.5	3.7	4.7	3.6	3.4	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	-0.16	0.08	0.04	0.00	0.00	-0.05
	大学発ベンチャー	1	12	19	20	7	3	1	62	3.1	2.0	3.3	4.6	3.2	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	-0.04	0.01	0.15	-0.15	-0.15	-0.03	
	橋渡し等	4	27	98	97	54	6	1	283	3.4	2.4	3.6	4.8	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	-0.03	0.03	0.03	-0.05	-0.16	-0.21
	男性	91	172	508	598	530	256	67	2,131	4.4	2.9	4.4	6.0	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	0.01	0.02	0.02	-0.05	-0.05	-0.01
性別	女性	18	25	50	69	59	24	3	230	4.1	2.8	4.3	5.8	4.5	4.3	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	-0.17	-0.15	0.04	-0.06	-0.15	-0.34	
	社長・役員、学長等クラス	4	36	111	117	105	47	7	423	4.2	2.7	4.3	5.8	4.0	4.1	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	0.10	0.16	0.06	-0.15	-0.15	-0.17	
	部長、教授クラス	37	75	248	310	248	118	29	1,028	4.3	2.9	4.4	5.9	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	-0.04	-0.03	0.02	0.04	-0.01	-0.01	
	主任研究員、准教授クラス	43	61	132	169	174	93	27	656	4.6	3.0	4.7	6.2	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	0.00	-0.04	0.06	-0.05	-0.05	-0.02	
	研究員、助教クラス	21	20	47	51	44	16	7	185	4.1	2.6	4.2	5.8	4.6	4.5	4.5	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.1	-0.04	-0.03	-0.17	-0.23	-0.46	-0.46	
	その他	4	5	20	20	18	6	0	69	4.0	2.7	4.1	5.6	4.0	4.1	4.2	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	0.03	0.10	0.24	-0.41	-0.04	-0.04	
	任期あり	29	54	160	192	189	75	17	687	4.4	2.9	4.5	6.0	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.4	-0.05	0.03	0.05	-0.01	-0.07	-0.07	
	任期なし	80	143	398	475	400	205	53	1,674	4.3	2.8	4.4	6.0	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.3	0.01	-0.01	0.01	-0.01	-0.07	-0.07	
	学長・機関長等	0	3	21	30	42	27	3	126	5.2	3.8	5.4	6.6	4.6	4.6	4.8	5.0	5.3	5.2	5.2	5.2	5.2	5.2	5.2	5.2	5.2	0.15	0.26	0.28	-0.06	-0.06	0.62	
	マネジメント実務	0	8	33	42	51	21	4	159	4.7	3.3	4.9	6.2	4.8	4.7	4.8	4.7	4.8	4.8	4.8	4.7	4.8	4.8	4.7	4.8	4.7	-0.06	0.05	-0.01	-0.08	-0.10	-0.10	
大学の業務内容別	現場研究者	96	122	295	361	345	171	51	1,345	4.4	2.9	4.5	6.1	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.4	0.00	-0.06	0.02	-0.05	-0.09	-0.09	
	大規模PIの研究責任者	3	11	26	33	40	32	10	152	5.1	3.4	5.3	6.9	5.4	5.1	5.1	5.0	5.1	5.1	5.1	5.1	5.0	5.1	5.1	5.1	5.1	-0.24	-0.04	-0.10	0.16	-0.22	-0.22	
	国立大学等	68	86	198	283	274	152	45	1,038	4.7	3.1	4.7	6.3	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	-0.02	0.00	0.15	-0.04	-0.04	-0.01	
	公立大学	8	4	19	24	25	13	2	87	4.7	3.2	4.8	6.2	4.7	4.6	4.5	4.6	4.6	4.5	4.6	4.5	4.6	4.6	4.6	4.7	4.7	-0.15	-0.11	0.14	0.07	-0.05	-0.05	
	私立大学	11	38	99	98	82	37	9	363	4.0	2.6	4.1	5.8	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.0	0.00	0.02	-0.09	-0.11	-0.18	-0.18		
	第1グループ	18	18	32	53	62	48	14	227	5.2	3.5	5.3	6.8	5.1	5.1	5.2	5.2	5.2	5.2	5.2	5.2	5.2	5.2	5.2	5.2	5.2	-0.06	0.13	0.00	-0.02	-0.02	0.05	
	第2グループ	33	25	64	93	88	41	7	318	4.5	3.1	4.6	6.1	4.5	4.5	4.5	4.5	4.4	4.5	4.4	4.5	4.4	4.5	4.4	4.5	4.5	-0.02	-0.06	-0.02	0.04	-0.06	-0.06	
	第3グループ	17	31	82	96	90	45	15	359	4.5	2.9	4.5	6.1	4.6	4.4	4.6	4.4	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.4	4.6	4.6	4.5	-0.12	0.10	0.01	-0.11	-0.12	-0.12	
	第4グループ	16	48	122	150	126	65	18	529	4.3	2.8	4.4	6.0	4.4	4.5	4.4	4.5	4.4	4.4	4.4	4.4	4.5	4.4	4.4	4.3	0.07	-0.03	0.00	-0.08	-0.04	-0.04		
	理学	42	18	45	58	20	12	5	158	3.7	2.5	3.8	4.9	3.9	3.9	4.1	4.0	3.9	3.7	3.7	4.1	4.0	3.9	3.7	3.7	3.7	0.13	-0.08	-0.06	-0.20	-0.22	-0.22	
大学部局分野を対象	工学	12	26	64	100	132	63	28	413	5.1	3.6	5.2	6.5	5.3	5.2	5.1	5.1	5.1	5.1	5.1	5.1	5.1	5.1	5.1	5.1	5.1	-0.02	-0.13	0.01	-0.03	-0.17	-0.17	
	農学	7	17	41	37	46	21	6	168	4.4	2.7	4.5	6.1	4.3	4.3	4.3	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	0.01	0.05	0.06	-0.05	-0.05	0.07	
	保健	21	48	96	106	73	40	4	367	3.9	2.4	4.0	5.6	4.0	3.9	4.0	4.0	4.0	3.9	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.9	-0.05	0.06	0.00	-0.11	-0.10	-0.10	
	あり(過去3年間)	1	38	141	157	84	23	1	444	3.6	2.5	3.8	5.0	3.6	3.7	3.8	3.8	3.8	3.8	3.7	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	3.6	0.04	0.12	-0.01	-0.16	0.00	0.00	
	なし	9	15	42	44	27	6	1	135	3.6	2.4	3.7	5.0	3.6	3.6	3.4	3.2	3.4	3.2	3.4	3.2	3.4	3.2	3.4	3.6	3.4	-0.13	-0.19	0.14	0.19	0.00	0.00	
	あり(過去3年間)	2	15	46	68	39	18	1	187	4.0	2.8	4.1	5.5	3.7	3.8	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	0.12	0.18	0.06	-0.03	0.33	0.33	
	なし(分らない)	7	23	74	69	41	9	1	217	3.5	2.4	3.6	4.9	3.5	3.4	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	-0.15	0.18	-0.04	-0.02	-0.03	-0.03	
	全回答者(属性無回答を含む)	109	197	558	667	589	280	70	2,361	4.3	2.8	4.4	6.0	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	-0.01	0.00	0.02	-0.05	-0.05	-0.04

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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

	2019	2020	差	
1	1	4	3	取り組み始まっている(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
2	1	4	3	〇〇大学よりも〇〇〇〇【公的研究機関】の方が取り組みに優れている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
3	1	3	2	TLOが役割を果たせるようになってきている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2	本学では,昨年に比べて改善されつつある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2	所属部局では,産官学連携を積極的に推進している。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	4	2	共同研究によるセンター設置が実現されつつある。(大学,第2G,その他,男性)
7	2	4	2	新たに研究推進機構を組織し,活動が行われるようになってきたため。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
8	2	4	2	〇〇〇【民間企業】、〇〇〇〇【民間企業】、〇〇〇〇〇【民間企業】などとの共同研究が進み,大学内で情報も共有するイベントも行われている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	大学におけるオープンイノベーション機構の設置等,体制整備が進みつつある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1	全般には改善されつつある。しかし,研究大学が中心で,それ以外の大学では,依然,不十分。企業のパートナー探しも研究大学に集中しがら。(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1	増えてきていると思うが,十分ではないと感じる。COVID-19により速度が止まってきたのではないかと。(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	たくさん試みはされている。有効かどうかはわかりませんが,,(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	4	5	1	協働研究所等の設置(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
14	1	2	1	研究科で独自に取り組んでいる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
15	5	6	1	産学連携講座, 寄附講座, コンソーシアムが充実してきた。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	3	1	〇〇〇設置(〇〇〇〇・〇〇〇〇〇〇〇〇推進機構)【大学組織】により少しは良くなっている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
17	2	3	1	企業との包括連携を新たに締結できた。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	企業との組織対応型の共同研究が増加してきたため(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	4	5	1	オープンイノベーション機構の設置と稼働(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	2	3	1	ケースバイケースで,それなりにうまく行っている例もあるようだ。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
21	3	4	1	研究成果に加え,社会実装にも取り組むことで民間企業との連携の可能性が広がってきている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
22	5	6	1	行き過ぎて成果の公表ができない状況です。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
23	3	4	1	コロナウイルス対策では,この取り組みが進められたから。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	3	4	1	産学連携のための外部組織ができてきた。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
25	3	4	1	信用金庫と連携協定を結び,中小企業との産学連携を行うための体制を整備している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
26	4	5	1	本学は, 現在内閣府の支援の下, 民間企業群との組織的な連携の新たなプラットフォームづくりを進めている(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	当大学の別部署で組織的に行っているが,学内でやるべきことかどうか常に疑問である。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
28	4	5	1	URAの拡充(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	5	6	1	長期の連携が成果を生み出し始めているため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
30	1	2	1	産業連携室を創設し,多角的な対応を始めた。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
31	1	2	1	形式的には取り組みはあるが,内容がともなっているかは別問題。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
32	3	4	1	民業圧迫に対する配慮が必要なケースが少なくないので,手放しに推奨できないという事情があります。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
33	2	3	1	連携の強化には至っていないが,ステークホルダーとの対話活動,あるいはベンチャー投資資格の獲得など,連携の方向に向けた取り組みは始めている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
34	2	3	1	昨年度より進んだ(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
35	3	4	1	産学官連携を促進するための本部を今年から設置。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
36	3	4	1	当施設のイノベーションセンターが 積極的に協力してくれている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	4	5	1	民間会社を含む研究に参加したが,以前は出来なかった公共実験施設の利用が可能になっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	3	4	1	ベンチャー育成や民間企業との協業の仕組みづくりは進展している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
39	3	4	1	展示会で大学の成果発表が見られる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
40	2	3	1	機会(接点)自体は,増加傾向にあると感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
41	1	2	1	官民の壁が低くなりつつある気はする。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

42	2	3	1	産学官連携のための組織をもつ大学が増加していると感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
43	3	4	1	共同研究のプラットフォームが広がっており,取り組みが進んでいると感じる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
44	4	5	1	近年,特に意識的に取り組まれていると思う。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
45	3	4	1	取り組みは増えて,強化されてきていると見えますが,成果はこれからと思います。(民間企業等,その他,男性)
46	2	3	1	私を感じる限りにおいては,少しずつではありますが,大学に動きが見られるようになってきたようです。(民間企業等,その他,男性)
47	1	1	0	農業関係では,歴史的背景や民間企業の規模を見ると大学や公的研究機関の基礎研究成果を移転させるには国の強力なバックアップが求められる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
48	3	3	0	大学・機関毎に組織的な連携の促進への意欲や必要性への認識,それに伴い必要な支援体制の整備に格差が広がっているかもしれない(大学,部長・教授等クラス,女性)
49	2	2	0	組織的連携は多くはない。(大学,その他,男性)
50	1	1	0	全て個人の研究ベースで連携を行っている。連携には組織としては全く役に立っていない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
51	4	4	0	URAの増員により進んでいる。ただし,若手URAの育成が進んでいない。人材エコシステムを如何に作るかが課題。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
52	1	1	0	連携は作っているが,取り纏めの方の基礎知識量に多分に依存しており,十分とは言えない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
53	2	2	0	鋭意努力している。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
54	3	3	0	セミナーの開催や相談窓口の設置などいろいろな試みがなされてきている。さらに人的な交流にも踏み込んで欲しい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
55	2	2	0	助成金と称して,お金をばらまいているだけではないか?(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
56	2	2	0	基礎研究に対する予算は貧弱だ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
57	3	3	0	民間企業の利益体質,技術レベルの向上も必要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
58	1	1	0	後に発生する知財の問題を考えると,表面的な協業しかできない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
59	5	5	0	取り組みは行われているが,成果があまり見られない。マネジメント不足では。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
60	2	2	0	組織的な課題の共有・解決という観点では不足している。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
61	1	1	0	縦割り,名目として組織を持っているが機能していない。産学連携本部という組織はあるが,ふさわしい人材が運営しているか疑問。(民間企業等,その他,男性)
62	3	2	-1	ニーズとシーズのマッチングがうまく機能出来ていない(大学,部長・教授等クラス,男性)
63	4	3	-1	Covid-19の事情であるが,この種の取り組みはおおむね低調になった。(大学,部長・教授等クラス,男性)
64	3	2	-1	中小～中堅企業との連携がうまくいっていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
65	3	2	-1	競争性が重視され,連携が難しい状況になる傾向にある。ただ,連携の意欲が少なくなっていることも問題。(大学,部長・教授等クラス,男性)
66	4	3	-1	企業から大学などへの研究支援が不十分である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
67	5	4	-1	気候変動分野の研究に従事しているが,政府がこの分野の研究を軽視しているせいも,民間企業の撤退が進んでいる。(大学,その他,男性)
68	4	3	-1	・大学としての利益を確保しつつも民間が連携しやすい,したくなるような共同研究契約や知財運用の整備が重要。・日常的な会話の場が課題共有等を強化すると思われるが,そのための大学内企業設置等は不十分である。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
69	2	1	-1	イノベーションには,もう少し広く研究シーズと現場ニーズのマッチングをしていく必要がある。そこに労力をかける必要がある。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
70	3	2	-1	個別の連携は勿論あるが,組織的なものになっているとは思えない。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	5	4	-1	他部局と比べてさらなる努力が必要と感じるようになったため。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
72	4	3	-1	大学の組織としては積極的な姿勢を見せているものの,実効性は分かりにくいです(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
73	2	1	-1	日本の企業はリスクをとらない。共同研究は無理。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
74	2	1	-1	一部では行われているが,全学的に取り組まれているとは言えない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
75	6	5	-1	民間企業⇔産学連携⇔研究者の連絡方法に改善の余地はあると考える。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
76	3	2	-1	企業から声をかけてもらっても,共同研究に持って行くまでの作業が一苦労。パートナーシップを結ぶか否かの評価に,専門家の力を借りたい時がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
77	2	1	-1	本学の場合,理工学部がその中心を担うべきであるが,産学連携の取り組みが以前に比べ脆弱になってきている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
78	2	1	-1	大学改組に伴うスペース不足により,地域共同研究センター・知財部が工学部キャンパスから,文系しかいない本部キャンパスに移転し,環境が悪化した。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
79	2	1	-1	企業との連携に対する研究者のモチベーションが小さい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
80	3	2	-1	ないと感じた(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
81	3	2	-1	企業側も,有名大学や縁故のある研究機関に集中して支援しており,そのほかの大学や研究機関では連携が少ない。何らかの調整的仕組みがあったほうがいいと思う。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
82	3	2	-1	以前より後退していると感じている。JSTでいえば,民間企業からの理事長のときは取組があったが,大学からの理事長になって取組が減少した。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)

83	5	4	-1	取り組みは進められているが,新たな仕組みを求められて取り組み疲れが見られる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
84	4	3	-1	民間企業に乗ってこない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
85	2	1	-1	近年,研究活動全般(評価も含めて)が組織的に内向きになっているため,当該の取り組みと意欲は低下している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
86	3	2	-1	まだまだ企業側の取り組みが弱い(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
87	4	3	-1	大学側の課題(流動研究員の雇用など),と企業の人材不足のなかでは模索されている気がする。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
88	5	4	-1	連携の仕組み・機会は増えたと感じます。一方で,大学も,企業が行えることの代替を行っていると感じる場合もあり,大学の役割の再確認も必要かと感じます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
89	3	2	-1	さらなる連携が求められてきているかと。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
90	5	4	-1	人的な交流面で十分な進展が得られていない。(民間企業等,その他,男性)
91	2	1	-1	事務主導の大学では連携した研究・開発は望めない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
92	2	1	-1	形式上は整っているようであるが,実質的な取り組みは追いついていないように感じる。(民間企業等,その他,男性)
93	4	3	-1	組織的な部分については,井の中の蛙がまだまだ多いため。(民間企業等,その他,女性)
94	4	2	-2	企業の従来の中央研究所にあたる基礎研究組織を大学等の研究機関内に設置して担うべきである。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
95	4	2	-2	最近では民間企業との組織的な連携などが進んだという話題を耳にしていない(科研費獲得重視の傾向が強まっているように感じる)。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
96	3	1	-2	URAセンターの運営体制が悪化している(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
97	3	1	-2	産学連携に関与するプロフェッショナル人材が激減しました。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
98	5	3	-2	組織的な体制整備のひとつとして,URAの充実が必要と思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
99	4	2	-2	特定国立大学法人にのみ優先的に支援される制度が,その後拡大していない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
100	3	1	-2	事務サポートが不十分(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
101	4	2	-2	事務改革により,融通が利かなくなっているように感じるため。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
102	3	1	-2	バラバラな感じがする。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
103	5	3	-2	コロナでの停滞,致し方ない面も(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)

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

回答者グループ	2020年度調査															各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第4四分点	各年の指数					指数の変化							
		1	2	3	4	5	6						2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年			
大学・公的研究機関グループ	135	139	455	494	440	177	41	1,746	4.2	2.8	4.3	5.8	4.3	4.3	4.3	4.3	4.2	4.2	4.2	-0.04	-0.03	-0.01	-0.05	-0.13	
大学等	119	113	383	419	367	142	32	1,456	4.2	2.8	4.3	5.8	4.3	4.3	4.3	4.3	4.2	4.2	4.2	-0.04	-0.01	-0.01	-0.06	-0.12	
公的研究機関	16	26	72	75	73	35	9	290	4.3	2.7	4.4	6.0	4.5	4.5	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	-0.01	-0.12	-0.02	-0.02	-0.16	
イノベーション推進グループ	19	59	196	209	86	19	1	570	3.3	2.4	3.6	4.7	3.5	3.4	3.4	3.4	3.4	3.3	3.3	-0.07	-0.02	-0.05	-0.03	-0.17	
大企業	7	10	51	66	30	8	0	165	3.7	2.7	3.9	4.9	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	-0.02	-0.03	0.01	0.01	-0.03	
中小企業・大学発ベンチャー	8	18	43	46	10	5	0	122	3.0	2.2	3.3	4.4	3.3	3.2	3.2	3.1	3.0	3.0	3.0	-0.11	0.01	-0.20	-0.02	-0.31	
中小企業	3	5	22	28	4	5	0	64	3.4	2.5	3.6	4.6	3.7	3.5	3.5	3.2	3.4	3.4	3.4	-0.22	0.04	-0.31	0.21	-0.28	
大学発ベンチャー	5	13	21	18	6	0	0	58	2.6	1.8	2.9	4.2	3.0	3.0	2.9	2.8	2.6	2.6	2.6	0.00	-0.08	-0.09	-0.24	-0.41	
橋渡し等	4	31	102	97	46	6	1	283	3.3	2.3	3.5	4.7	3.5	3.4	3.3	3.3	3.3	3.3	3.3	-0.08	-0.03	-0.01	-0.06	-0.18	
性別	131	170	581	638	489	173	40	2,091	4.0	2.7	4.1	5.6	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.0	4.0	-0.05	-0.02	-0.02	-0.03	-0.12	
	23	28	70	65	37	23	2	225	3.7	2.3	3.7	5.3	4.0	4.0	3.9	3.9	3.7	3.7	3.7	0.00	-0.09	-0.01	-0.23	-0.33	
男性	8	40	138	129	89	21	2	419	3.6	2.4	3.7	5.1	3.8	3.8	3.8	3.8	3.6	3.6	3.6	0.07	-0.05	0.00	-0.17	-0.15	
女性	53	75	269	318	240	98	12	1,012	4.1	2.8	4.2	5.7	4.2	4.1	4.0	4.0	4.1	4.1	4.1	-0.12	-0.04	0.00	0.06	-0.10	
職位	57	54	173	188	147	59	21	642	4.1	2.7	4.2	5.8	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.1	4.1	0.02	0.01	0.02	-0.08	-0.03	
主任研究員、准教授クラス	27	22	51	46	38	15	7	179	3.9	2.4	3.9	5.7	4.3	4.3	4.3	4.2	4.2	3.9	3.9	-0.03	0.01	-0.14	-0.23	-0.39	
研究員、助教クラス	9	7	20	22	12	3	0	64	3.5	2.4	3.7	4.9	3.9	3.7	3.8	3.6	3.5	3.5	3.5	-0.18	0.08	-0.27	-0.05	-0.42	
その他	30	61	203	221	139	55	7	686	3.8	2.6	3.9	5.4	4.1	4.0	3.9	3.9	3.8	3.8	3.8	-0.07	-0.12	-0.01	-0.03	-0.22	
任期あり	124	137	448	482	387	141	35	1,630	4.1	2.7	4.1	5.7	4.2	4.1	4.2	4.1	4.1	4.1	4.1	-0.03	0.02	-0.03	-0.06	-0.11	
任期なし	0	5	36	36	38	9	2	126	4.3	2.9	4.4	5.8	4.3	4.3	4.3	4.4	4.3	4.3	4.3	0.03	-0.05	0.13	-0.14	-0.03	
業務内容別	6	6	42	39	52	13	1	153	4.4	2.9	4.6	5.9	4.6	4.5	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	-0.12	-0.06	-0.02	-0.07	-0.27	
学長・機関長等	124	117	349	377	309	129	36	1,317	4.1	2.7	4.2	5.8	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	4.1	4.1	-0.01	-0.02	-0.01	-0.04	-0.08	
マネジメント実務	5	11	28	42	41	26	2	150	4.7	3.2	4.8	6.3	5.1	4.9	4.9	4.7	4.7	4.7	4.7	-0.27	0.01	-0.13	-0.08	-0.47	
現場研究者	91	76	246	300	262	104	27	1,015	4.3	2.9	4.4	5.9	4.4	4.3	4.3	4.4	4.3	4.3	4.3	-0.07	0.02	0.03	-0.07	-0.09	
大規模PIの研究責任者	10	3	32	17	25	7	1	85	4.1	2.6	4.1	5.8	4.2	4.3	4.3	4.2	4.1	4.1	4.1	0.07	0.04	-0.12	-0.11	-0.13	
国立大学等	18	34	105	102	80	31	4	356	3.9	2.5	4.0	5.5	4.1	4.1	4.0	3.9	3.9	3.9	3.9	0.01	-0.11	-0.09	0.00	-0.19	
公立大学	24	14	37	56	65	37	12	221	5.0	3.5	5.1	6.5	4.8	4.8	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	-0.09	0.23	-0.01	0.02	0.16	
第1グループ	38	21	69	103	87	31	2	313	4.3	3.0	4.4	5.8	4.2	4.2	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	0.00	0.09	0.01	-0.03	0.07	
第2グループ	23	31	109	93	86	27	7	353	3.9	2.5	4.0	5.6	4.2	4.0	4.1	4.1	3.9	3.9	3.9	-0.18	-0.04	0.11	-0.18	-0.28	
第3グループ	30	38	152	159	112	44	10	515	4.0	2.7	4.0	5.6	4.2	4.3	4.2	4.0	4.0	4.0	4.0	0.04	-0.10	-0.15	-0.02	-0.21	
第4グループ	49	16	46	49	29	7	4	151	3.7	2.5	3.8	5.1	3.6	3.7	3.7	3.9	3.7	3.7	3.7	0.05	0.01	0.22	-0.24	0.05	
理学	27	20	73	125	111	53	16	398	4.8	3.4	4.7	6.2	4.9	4.9	4.9	4.8	4.8	4.8	4.8	0.00	-0.02	-0.10	-0.01	-0.12	
工学	7	13	43	43	46	19	4	168	4.3	2.8	4.4	6.0	4.2	4.1	4.3	4.2	4.2	4.3	4.2	-0.12	0.16	-0.05	0.09	0.08	
農学	24	46	131	94	63	26	4	364	3.5	2.2	3.4	5.1	3.7	3.6	3.6	3.6	3.5	3.5	3.5	-0.03	-0.03	-0.03	-0.09	-0.18	
保健	9	46	150	154	70	16	0	436	3.4	2.4	3.6	4.8	3.5	3.5	3.5	3.4	3.4	3.4	3.4	-0.08	0.04	-0.06	-0.08	-0.17	
産学官連携活動あり(過去3年間)	10	13	46	55	16	3	1	134	3.3	2.4	3.6	4.6	3.4	3.4	3.1	3.1	3.3	3.3	3.3	0.00	-0.03	0.03	0.17	-0.14	
なし	4	14	61	70	30	10	0	185	3.6	2.5	3.8	4.9	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	0.03	-0.03	0.02	-0.01	0.02	
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	14	25	70	80	28	6	1	210	3.3	2.3	3.5	4.6	3.4	3.3	3.4	3.2	3.3	3.3	3.3	-0.16	0.12	-0.15	0.04	-0.16	
全回答者(属性無回答を含む)	154	198	651	703	526	196	42	2,316	4.0	2.6	4.1	5.6	4.1	4.1	4.1	4.0	4.0	4.0	4.0	-0.04	-0.03	-0.02	-0.05	-0.14	

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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

	2019	2020	差	
1	2	4	2	所属部局では、産官学連携を積極的に推進している。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
2	3	4	1	行わざるを得ない状況になってきている(大学,社長・学長等クラス,男性)
3	1	2	1	全般には改善されつつある。将来的な研究課題を探索することに理解のある企業は、まだまだ少ない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1	徐々に進むようになってきている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	3	4	1	本学では、社会との共創(Co-Creation)により、新たな社会的価値の創出につながるオープンイノベーションを推進する。研究成果の社会実装を経て明らかになる新たな課題を捉えて研究現場に戻し、より革新的な研究成果を改めて社会実装していく「研究開発エコシステム」の構築を目指しており、すべての活動等をこのエコシステムの実現に集約させ、基本方針に沿って活動する方向性が本学構成員に共有され、活動を展開している。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
6	2	3	1	〇〇大学エコシステムが始動(大学,第1G,工学,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	研究科で独自に取り組んでいる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	企業の組織対応型共同研究への若手研究者の参画が増えつつあるため(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	2	3	1	意識が高まっている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
10	3	4	1	〇大工学部・情報学部との連携強化が認められる(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
11	3	4	1	それを推進する地方創生プログラムが現在進行中です。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	4	5	1	長期の連携が成果を生み出し始めているため、それを活用した研究分野が進展している(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
13	1	2	1	産業連携室を創設したことにより、開発型の研究者には、従来と比べてモチベーションが芽生えてきている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1	研究分野によって大きく異なる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
15	4	5	1	意識が向上している(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
16	4	5	1	公的研究機関に所属しているが、その垣根は確実に取り払われつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	前回より研究機関以外の要望・意見を聞き連携するようになったと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	傾向の改善は、見受けられる未だ官民間の温度差を感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	1	2	1	官民の壁が低くなりつつある気はする。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	2	3	1	民間企業との連携は活性化してきていると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	文科省の調査などから、産学連携は増加の傾向にあり、徐々に進展はしていると考えられる。(民間企業等,その他,男性)
22	1	1	0	行っている人とそうでない人との差が大きいと感じる(大学,部長・教授等クラス,男性)
23	1	1	0	連携・協働を通じるケースではなく、大学のinitiativeで企業がfollowして来た例はある。(大学,その他,男性)
24	4	4	0	・研究者による違いが大きい。・将来的な研究課題探索の段階での民間企業との連携・協働の環境構築は全体的に弱い。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
25	1	1	0	取り組み始まっている(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
26	2	2	0	そんなことに時間を費やすことができない現状がある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
27	2	2	0	URA等の人材による支援が不足している。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
28	3	3	0	多くの基礎研究者が、その努力を怠っていると思われる。一方で、どうすればそのような連携を実施できるのかわからない現状もある。進めている人も、自分なりの手法で行っているため、指導が難しい。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
29	1	1	0	私はこの点を重視しているが、全く興味を持たない研究者も多い。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
30	1	1	0	皆模索しています。どちらへアプローチしたら良いかも分かりません。リサーチ・アドミニストレーターの方に伺えばよいのでしょうか。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	2	2	0	鋭意努力している。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
32	4	4	0	資金獲得や出口イメージ構築の必要性から企業との連携、協働の機会は確実に増えている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
33	2	2	0	やっている人はやっているが、やっている人の割合は少ない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
34	1	1	0	意識はよわい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	2	2	0	大学退職後16年間1人会社で企業との連携により非破壊材料評価研究をしているが、大学側のポテンシャルが高いことが不可欠。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
36	3	3	0	自分から働きかける研究者は少ないと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
37	3	3	0	私見ですが不十分だと思います。特に地方大学と地方の企業。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
38	3	3	0	企業が行うような、スクリーニング的な研究は、ありがたいが、もっと進展させる検討には、消極的である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
39	2	2	0	研究者の意識に柔軟性を持たせたい(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

40	1	1	0	交流をしているか疑問。(民間企業等,その他,男性)
41	2	2	0	自己満足型が,まだ多い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
42	2	1	-1	民間企業との連携・協働よりも,国際ランキング等に関連する論文の数に重きがおかれ,論文になるかならないかで研究内容が決まっている感がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
43	5	4	-1	気候変動分野の研究に従事しているが,政府がこの分野の研究を軽視しているせい,民間企業の関心が低下している。(大学,その他,男性)
44	4	3	-1	大学の研究者と企業の意識のずれが目立ってきた(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
45	2	1	-1	教育や公務に追われ,企業との共同研究に積極的になれないし,研究者側もリソース不足である。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	3	2	-1	そのような研究者は少ないと感じる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
47	4	3	-1	大学・企業とも目先の仕事(大学の場合は教育負担増)に追われ,産学連携に集中できる時間が減っているように思います。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
48	4	3	-1	10%の研究者のみであり,民間企業との共同研究をやればやるほど,大学の本来の業務ではないため,他の人よりも同じ給料で仕事をして,時間を費やすことになり,評価はされず,ボランティア以外の何物でもない。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	4	3	-1	共同研究になかなか踏み切れない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
50	4	3	-1	民間企業との連携は一過性のものが多く,多くの場合,継続されず将来を見据えた研究に取り組みにくい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
51	5	4	-1	企業との研究活動成果は,現状の成果をより実用化するものが多く,将来的な研究課題の探索には向きにくくなってきているため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	4	3	-1	本年,コロナ禍に対応した企業との連携には改善の余地が多く残っていると考える。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
53	4	3	-1	新たな研究課題の探索が不足してきていると感じる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
54	3	2	-1	自分が持っている経常的資金,競争的資金,企業との共同研究資金などのバランスによる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
55	3	2	-1	倫理法以来,民間企業との交流を忌避する職員が増えているように思います。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
56	4	3	-1	研究時間のポートフォリオに負荷がかかり,将来的課題を探索することが減っている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
57	2	1	-1	民間企業との連携・協働は減少しているので,社会的課題解決のための研究課題探索の機会は減少している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
58	4	3	-1	倫理規定を遵守しようとする,民間企業との連携協働が難しくなる場面が増えており,研究開発に影響している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
59	3	2	-1	双方のメリットが一致しない場合が多く,それをコーディネートする人材がいない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
60	2	1	-1	研究者による,行っていない研究者は,まったく行っていない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
61	3	2	-1	会議や文書作成に研究時間を取られてモチベーションを高める余裕がないように思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
62	2	1	-1	資金獲得に腐心しすぎている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
63	5	4	-1	領域,研究資金の性質によって温度差が大きい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
64	5	3	-2	研究者によるバラつきが大きいです(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
65	3	1	-2	当社は実施しているが満足できる成果にまでは至っていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
66	5	3	-2	企業ニーズとのズレがあるように感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
67	5	2	-3	一般論として,国内企業と大学の研究者の産学連携の意識が低い。企業は安い共同研究費で進め,大学の研究者も寄付金程度にしか考えていない傾向にある。お互いが本気で取り組んでいくべきと考える。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
68	6	3	-3	一部だと思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)

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

回答者グループ	2020年度調査											各年の指数					指数の変化						
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	215	326	553	457	237	70	23	1,666	3.1	1.9	3.2	4.7	3.0	3.0	3.0	3.1	3.1	0.02	0.01	0.02	0.02	0.02	0.07
大学等	179	263	466	390	199	59	19	1,396	3.1	2.0	3.2	4.7	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	0.02	0.02	0.04	-0.02	0.04	0.06
公的研究機関	36	63	87	67	38	11	4	270	3.0	1.8	3.0	4.6	2.8	2.8	2.7	3.0	3.0	0.00	-0.03	-0.07	0.25	0.15	0.15
インベンション/備置グループ	26	74	211	182	69	23	4	563	3.2	2.2	3.3	4.6	3.0	3.0	3.1	3.1	3.2	-0.04	0.15	-0.01	0.08	0.19	0.19
大企業	10	13	57	60	23	7	2	162	3.5	2.5	3.6	4.8	3.1	3.2	3.4	3.4	3.5	0.09	0.18	-0.04	0.14	0.37	0.37
中小企業・大学発ベンチャー	9	26	42	36	10	6	1	121	2.9	1.8	3.0	4.4	2.9	2.8	2.9	2.9	2.9	-0.08	0.04	0.02	-0.02	-0.02	-0.04
中小企業	7	6	24	21	5	4	0	60	3.2	2.3	3.3	4.5	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	-0.02	-0.01	0.03	0.02	0.01	0.01
大学発ベンチャー	2	20	18	15	5	2	1	61	2.5	1.3	2.6	4.2	2.6	2.5	2.5	2.5	2.5	-0.13	0.04	0.00	-0.03	-0.12	-0.12
橋渡し等	7	35	112	86	36	10	1	280	3.1	2.2	3.2	4.6	2.9	2.8	3.0	3.0	3.1	-0.10	0.19	0.01	0.10	0.10	0.19
男性	202	355	685	582	284	87	27	2,020	3.2	2.0	3.3	4.7	3.0	3.0	3.1	3.1	3.2	0.02	0.05	0.02	0.05	0.05	0.14
女性	39	45	79	57	22	6	0	209	2.7	1.8	2.9	4.3	3.0	2.9	2.9	2.8	2.7	-0.12	0.00	-0.08	-0.08	-0.08	-0.28
社長・役員、学長等クラス	13	72	140	130	58	12	2	414	3.1	2.0	3.3	4.6	3.0	3.0	3.1	3.1	3.1	-0.05	0.11	0.03	-0.04	-0.04	0.05
部長、教授クラス	83	166	339	275	145	47	10	982	3.2	2.1	3.3	4.7	3.0	3.0	3.0	3.0	3.2	0.02	0.01	0.01	0.13	0.17	0.17
主任研究員、准教授クラス	98	112	208	175	74	20	12	601	3.1	2.0	3.2	4.6	2.9	2.9	3.0	3.1	3.1	0.01	0.02	0.09	0.00	0.00	0.12
研究員、助教クラス	39	40	47	44	22	11	3	167	3.1	1.7	3.2	4.8	3.1	3.2	3.3	3.2	3.2	0.04	0.15	-0.16	-0.05	-0.02	-0.02
その他	8	10	30	15	7	3	0	65	2.9	2.0	2.9	4.3	3.0	3.1	3.2	3.1	2.9	0.07	0.06	-0.02	-0.27	-0.16	-0.16
任期あり	52	121	226	197	88	25	7	664	3.1	2.0	3.2	4.6	3.1	3.1	3.2	3.1	3.1	-0.04	0.09	-0.10	0.01	-0.04	-0.04
任期なし	189	279	538	442	218	68	20	1,565	3.1	2.0	3.2	4.7	3.0	3.0	3.0	3.1	3.1	0.03	0.03	0.07	0.05	0.17	0.17
学長・機関長等	3	19	42	40	19	3	0	123	3.1	2.1	3.4	4.6	2.9	2.9	3.1	3.3	3.1	-0.02	0.20	0.15	-0.15	0.18	0.18
マネジメント実務	6	29	53	37	29	5	0	153	3.1	2.0	3.2	4.8	3.0	3.0	3.1	3.0	3.1	0.00	0.07	-0.02	0.01	0.07	0.07
現場研究者	196	258	410	346	160	50	21	1,245	3.0	1.9	3.1	4.6	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	0.02	-0.01	0.03	0.02	0.06	0.06
大規模PIの研究責任者	10	20	48	34	29	12	2	145	3.6	2.2	3.6	5.4	3.5	3.6	3.4	3.6	3.6	0.05	0.01	-0.13	0.15	0.09	0.09
国立大学等	136	159	317	292	142	45	15	970	3.3	2.1	3.4	4.8	3.1	3.1	3.2	3.3	3.3	0.04	0.05	0.11	-0.05	0.15	0.15
公立大学	14	18	27	19	11	5	1	81	3.0	1.8	3.1	4.7	3.0	3.1	3.1	2.9	3.0	0.05	0.09	-0.21	0.11	0.04	0.04
私立大学	29	86	122	79	46	9	3	345	2.7	1.7	2.8	4.4	2.9	2.9	2.8	2.7	2.7	-0.04	-0.10	-0.07	0.01	-0.20	-0.20
第1グループ	39	26	49	69	38	18	6	206	3.9	2.5	4.0	5.5	3.5	3.6	3.8	4.0	3.9	0.12	0.22	0.12	-0.05	0.42	0.42
第2グループ	46	42	106	87	54	14	2	305	3.3	2.2	3.4	4.9	3.2	3.3	3.2	3.3	3.3	0.04	-0.01	0.06	0.03	0.11	0.11
第3グループ	35	75	109	95	47	9	6	341	3.0	1.8	3.1	4.6	3.1	3.0	3.0	3.1	3.0	-0.07	-0.04	0.11	-0.15	-0.15	-0.15
第4グループ	49	105	183	130	55	18	5	496	2.8	1.8	3.0	4.4	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	0.04	0.03	-0.07	0.07	0.07	0.07
理学	53	30	47	48	12	8	2	147	3.0	1.9	3.2	4.5	2.7	3.0	2.9	3.0	3.0	0.28	-0.03	0.10	-0.02	0.33	0.33
工学	58	60	110	107	60	19	11	367	3.5	2.1	3.5	5.0	3.4	3.4	3.3	3.5	3.5	0.00	-0.10	0.14	0.01	0.04	0.04
農学	18	31	54	45	20	5	2	157	3.0	1.9	3.1	4.5	2.9	2.9	3.0	3.0	3.0	0.01	0.09	0.05	-0.04	0.10	0.10
保健	31	88	120	91	44	12	2	357	2.8	1.7	2.9	4.4	2.8	2.8	2.9	2.8	2.8	-0.03	0.07	-0.06	-0.04	-0.07	-0.07
あり(過去3年間)	11	57	168	141	47	18	3	434	3.1	2.2	3.3	4.5	2.9	2.9	3.1	3.1	3.1	-0.02	0.20	-0.05	0.05	0.19	0.19
なし	15	17	43	41	22	5	1	129	3.3	2.3	3.5	4.8	3.0	3.1	3.0	3.2	3.3	-0.16	-0.08	0.14	0.18	0.08	0.08
あり(過去3年間)	8	20	63	61	21	13	3	181	3.5	2.3	3.5	4.8	3.3	3.1	3.2	3.3	3.5	0.11	0.10	0.10	0.22	0.53	0.53
なし(分からない)	17	28	80	62	30	6	1	207	3.1	2.2	3.2	4.6	3.1	3.0	3.2	3.0	3.1	-0.11	0.25	-0.16	0.07	0.04	0.04
全回答者(属性無回答を含む)	241	400	764	639	306	93	27	2,229	3.1	2.0	3.2	4.7	3.0	3.0	3.1	3.1	3.1	0.00	0.05	0.01	0.04	0.10	0.10

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2019	2020	差	
1	1	5	4	最近、大学発ベンチャーが増えている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
2	1	4	3	産業院という独自組織をつくり、積極的に支援を行っており、成果も得られつつある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	業界でのベンチャーの活動が活発化してきており、研究者とのマッチングも進みだしている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1	大学発ベンチャー企業の活動が盛んになってきたように感じる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
5	2	3	1	全般には改善されつつある。しかし、研究大学が中心で、それ以外の大学では、依然、不十分。学校法人としての制約が強い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	ベンチャー設立は、それなりの規模とノウハウを持つ大学にのみ可能である。国としてベンチャー設立をサポートする体制が望まれる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	2	1	増えてきていると思うが、十分ではないと感じる。COVID-19により速度が止まってきたのではないか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	若手研究者の中に起業に対する興味が増加しているように感じます。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	ベンチャーの設立は近年少しづつ増加しているようだ。(大学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	○大IPCがそういう動きをしていることを認識した。(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	いくつか実施をスタートしている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	1	2	1	○○○(○○○○・○○○○○○○推進機構)【大学組織】設置により少しは良くなっている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
13	2	3	1	ベンチャー支援の仕組みをこれまで以上に強化しつつある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	実現しつつあると思うが、知財の扱いを研究者が熟知する環境には至っていない。広い範囲での知財教育が必要。(大学,第2G,その他,男性)
15	1	2	1	多少進展しているように思う(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	2	3	1	本学でベンチャー設立に向けた支援が強化されてきた(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	大学におけるベンチャー企業の設立は増加している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	十分ではないが、ベンチャー企業が設立された。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	R1-R2年度に企業化3件あり(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
20	1	2	1	今年度大学発ベンチャー企業が1つ設立され、設立につながる他のシーズもある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
21	1	2	1	ベンチャーを許可している(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
22	3	4	1	スタートアップに興味をもつ研究者は増えているが、その支援は十分ではない(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
23	2	3	1	十分ではないが取り組みは強化されてきている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
24	2	3	1	イノベ法改正に伴い、ベンチャーへの出資を来年度から可能とした。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1	開発したシステムの外部機関への移転を今年度実施しているところである。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	2	3	1	最近、大学発ベンチャーも増えてきている。いい傾向だ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	3	4	1	新聞等でベンチャー企業への展開記事が増えたように考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	2	3	1	大学発ベンチャーを支援するための大学公認ファンドの設立が進んでいることから状況は改善しているものの、依然として不十分なところがある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	2	3	1	価値の創出傾向は、感じるが、知識移転に関しては、不十分(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	4	5	1	大学発ベンチャーの設立は増加しているので、以前よりも取組はさらに強化されると思われる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
31	1	2	1	やろろという人は増えている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
32	2	3	1	大学発ベンチャーは増加傾向にある(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	1	2	1	まったく行われていないわけではないため変更。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
34	3	4	1	該当する事例をそれなりに頻繁に耳にするようになった(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
35	1	2	1	私が感じる限りにおいては、少しずつではありますが、大学に動きが見られるようになってきたようです。(民間企業等,その他,男性)
36	2	2	0	日本のベンチャーキャピタルの技術目利き力が問題。(大学,部長・教授等クラス,男性)
37	1	1	0	大学、公的研究機関がベンチャー企業の設立・事業展開を通じて新たな価値創出を行う例は少ない。(大学,その他,男性)
38	5	5	0	産学共同の研究開発による実用化促進事業の支援により、ベンチャーを立ち上げた。日本ではまだベンチャーの事業展開に関する認識とサポートが弱い。事業展開において、大企業との競争・共同を円滑に進めるためにも、経産省とも連携して意識、仕組み改革が必要と感じます。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
39	2	2	0	現在所属している機関はそれほど熱心ではありません(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
40	2	2	0	成功に至るのは難しいと感じている(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)

41	2	2	0	取り組み始まっている(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
42	2	2	0	実績はこれから。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
43	3	3	0	学内ベンチャーが2社発足した。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
44	1	1	0	大学発VBでは利益追求が先行しすぎて,社会価値増大,社会貢献への意識が不足気味。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
45	2	2	0	かなり努力している。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
46	1	1	0	4-02で回答した通り,実現の方向に向けた取り組みが始ったところ。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
47	1	1	0	厚労省系は起業が不許可(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
48	1	1	0	ベンチャー起業の支援制度がまだまだ不十分.ベンチャーが活躍しているイメージのある北米などで彼らがどのように活動し収益をあげているのか調査してはどうか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
49	2	2	0	そもそも重要ではないと考えている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	2	2	0	事業化に向かう研究者が多い大学とそうではない大学の差の要因分析データなどがあると良いと思います.また大学毎の特徴であればそれはそれで良いと考えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
51	2	2	0	ベンチャー企業設立という現実とは甘くないことをしっかり教えるべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
52	3	2	-1	資金不足,人員削減による人手不足(大学,部長・教授等クラス,男性)
53	3	2	-1	まだまだ不十分であると実感している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
54	2	1	-1	基本的に,各大学が独自の担当であるため,上層部の方々が学術研究以外のことに理解できず否定的.役員兼業など,指針もない上に,厳しく,ベンチャー起業の疎外となっている感がある。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
55	4	3	-1	ベンチャー企業の設立は減少傾向にあるため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
56	3	2	-1	研究成果の事業展開には成功の体験があるが,企業の設立や事業展開の経験はない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
57	2	1	-1	大学全体としてベンチャー育成に向けた機運が低く残念である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
58	3	2	-1	世代交代により事業展開への努力が弱くなってきている(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
59	2	1	-1	ベンチャーに関するサポートが皆無であり,知財専門者も不在となり,どうやって理工系からベンチャーや技術の社会実装を目指すことがとても難しくなっている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	2	1	-1	これまで作り上げたベンチャー企業の意義について,実績を評価せずに単純に切り捨てるような動きがあるため。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
61	3	2	-1	取り組み自体が減退している印象を持っています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
62	2	1	-1	ベンチャーの起業はできてても事業を進めるのは至難の業。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
63	3	2	-1	少し兆しが見えてきました。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
64	4	3	-1	海外スタートアップの上昇が顕著で,国内は相対的に低下しているように見える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
65	3	2	-1	最近ややその機運が薄れつつあるように思う.制度疲れがでている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
66	4	2	-2	いろいろなスタートアップのケースに接するにつれて,ベンチャー企業に対する理解度が極めて不足していると思うようになった。(大学,部長・教授等クラス,男性)
67	4	2	-2	・専門分野による違いが大きい.・そもそもベンチャー企業が活躍できる下地が日本に乏しいと思う.大企業がベンチャー技術を購入するなど,アメリカの様なシステムが出来てこないと思成長しない。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
68	4	2	-2	最近では,ベンチャー起業と大学の関係が体系化してきたので,だれでもチャレンジするといった空気がなくなってきた。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
69	5	3	-2	今の部署ではあまり行われていない(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)

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

回答者グループ	2020年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	264	531	444	275	79	21	1,617	3.3	2.1	3.4	4.9	3.5	3.5	3.4	3.4	3.3	-0.02	-0.09	-0.01	-0.09	-0.20	
大学等	228	452	367	228	63	17	1,347	3.3	2.1	3.3	4.9	3.4	3.4	3.4	3.4	3.3	-0.03	-0.03	-0.01	-0.10	-0.17	
公的研究機関	36	79	77	47	16	4	270	3.4	2.1	3.5	5.0	3.8	3.8	3.4	3.4	3.4	0.03	-0.39	0.02	-0.04	-0.37	
インバウンジョン係職グループ	42	103	224	154	50	15	547	2.7	1.9	2.9	4.2	3.0	2.8	2.8	2.8	2.7	-0.20	-0.03	-0.03	-0.02	-0.29	
大企業	13	16	79	42	17	4	159	3.0	2.2	3.0	4.3	3.0	3.0	3.1	3.1	3.0	0.03	0.04	0.02	-0.13	-0.04	
中小企業・大学発ベンチャー	13	26	44	31	14	2	117	2.7	1.8	2.9	4.3	2.8	2.8	2.8	2.6	2.7	-0.03	-0.02	-0.13	0.05	-0.14	
中小企業	6	9	23	19	8	2	61	3.0	2.1	3.2	4.5	3.1	3.1	2.9	2.7	3.0	-0.03	-0.17	-0.20	0.31	-0.09	
大学発ベンチャー	7	17	21	12	6	0	56	2.3	1.4	2.5	3.9	2.5	2.5	2.6	2.5	2.3	-0.03	0.09	-0.08	-0.22	-0.24	
橋渡し等	16	61	101	81	19	9	271	2.6	1.8	2.9	4.2	3.1	2.7	2.6	2.6	2.6	-0.45	-0.09	0.01	0.02	-0.52	
男性	267	332	682	540	295	87	1,955	3.2	2.0	3.2	4.7	3.4	3.3	3.2	3.2	3.2	-0.05	-0.08	-0.02	-0.06	-0.21	
女性	39	38	73	58	30	7	209	3.1	2.0	3.2	4.6	3.5	3.3	3.2	3.3	3.1	-0.17	-0.04	0.06	-0.22	-0.37	
社長・役員・学長等クラス	24	65	168	107	49	12	403	2.9	2.0	3.0	4.4	3.1	3.1	3.0	3.0	2.9	-0.02	-0.10	0.00	-0.05	-0.18	
部長・教員・教授クラス	113	166	315	263	153	47	952	3.2	2.0	3.3	4.8	3.3	3.3	3.2	3.2	3.2	-0.03	-0.10	-0.01	0.01	-0.12	
主任研究員・准教授クラス	119	96	190	168	90	26	580	3.3	2.1	3.4	4.8	3.5	3.3	3.3	3.4	3.3	-0.13	-0.01	0.03	-0.09	-0.19	
研究員・助教クラス	38	32	53	44	29	8	168	3.2	2.0	3.3	4.9	3.6	3.6	3.6	3.5	3.2	-0.02	0.00	-0.07	-0.32	-0.40	
その他	12	11	29	16	4	1	61	2.5	1.9	2.8	3.9	3.6	3.4	3.1	3.0	2.5	-0.22	-0.31	-0.07	-0.46	-1.06	
任期あり	63	107	237	179	93	31	653	3.1	2.1	3.2	4.7	3.4	3.3	3.2	3.2	3.1	-0.06	-0.05	-0.04	-0.06	-0.23	
任期なし	243	263	518	419	232	63	1,511	3.2	2.0	3.3	4.7	3.4	3.3	3.2	3.2	3.2	-0.07	-0.09	0.00	-0.08	-0.20	
学長・機関長等	3	14	42	35	23	8	123	3.5	2.3	3.6	5.1	3.6	3.6	3.5	3.5	3.5	0.05	-0.11	0.05	0.00	-0.01	
マネジメント実務	14	21	52	47	22	3	145	3.1	2.2	3.3	4.6	3.3	3.2	3.1	3.2	3.1	-0.10	-0.11	0.04	-0.08	-0.25	
現場研究者	233	210	400	325	198	56	1,208	3.3	2.1	3.3	4.9	3.5	3.4	3.4	3.4	3.3	-0.01	-0.08	-0.01	-0.10	-0.20	
大規模PIの研究責任者	14	22	37	32	12	1	141	3.7	2.3	3.9	5.5	4.0	3.9	3.8	3.7	3.7	-0.08	-0.14	-0.10	-0.02	-0.34	
国立大学等	169	139	319	258	156	51	937	3.4	2.2	3.4	4.9	3.5	3.4	3.4	3.5	3.4	-0.05	0.00	0.05	-0.11	-0.11	
私立大学	17	17	29	17	13	2	78	2.8	1.8	2.9	4.6	3.0	3.0	3.1	2.9	2.8	-0.01	0.06	-0.18	-0.09	-0.22	
第1グループ	41	27	58	62	37	14	204	3.7	2.4	3.8	5.3	3.7	3.6	3.7	3.8	3.7	-0.09	0.08	0.02	-0.04	-0.03	
第2グループ	56	35	88	100	54	16	295	3.6	2.4	3.7	5.0	3.6	3.5	3.5	3.5	3.6	-0.08	0.01	0.02	0.01	-0.03	
第3グループ	50	55	129	78	47	12	326	3.1	2.0	3.1	4.6	3.4	3.4	3.3	3.3	3.1	-0.05	-0.12	0.10	-0.29	-0.35	
第4グループ	69	90	163	115	83	21	476	3.1	2.0	3.2	4.8	3.3	3.3	3.3	3.2	3.1	0.05	-0.01	-0.14	-0.04	-0.14	
理学	62	23	54	37	12	7	138	3.1	2.0	3.1	4.5	2.9	3.1	3.3	3.3	3.1	0.21	0.18	0.01	-0.18	0.22	
工学	60	53	103	106	79	18	365	3.6	2.3	3.8	5.2	3.8	3.8	3.8	3.7	3.6	-0.05	-0.01	-0.07	-0.13	-0.26	
農学	25	30	58	39	14	6	150	2.9	1.9	3.0	4.4	3.4	3.3	3.1	3.1	2.9	-0.10	-0.13	0.00	-0.24	-0.46	
保健	49	67	115	83	58	14	339	3.1	1.9	3.2	4.8	3.2	3.2	3.1	3.1	3.1	-0.01	-0.04	0.00	-0.04	-0.10	
あり(過去3年間)	25	77	173	119	39	11	420	2.7	1.9	2.9	4.2	3.0	2.8	2.9	2.8	2.7	-0.18	0.00	-0.02	-0.09	-0.28	
なし	17	26	51	35	11	4	127	2.7	1.9	2.9	4.2	3.0	2.7	2.5	2.4	2.7	-0.29	-0.24	-0.05	0.27	-0.31	
あり(過去3年間)	14	30	68	49	22	5	175	2.9	2.0	3.1	4.5	3.0	3.0	3.0	3.0	2.9	0.01	-0.02	0.05	-0.07	-0.02	
なし(分からない)	20	31	94	56	17	6	204	2.8	2.0	2.9	4.2	3.0	2.8	2.8	2.7	2.8	-0.14	-0.02	-0.10	0.04	-0.22	
全回答者(属性無回答を含む)	306	370	755	598	325	94	2,164	3.2	2.0	3.2	4.7	3.4	3.3	3.2	3.2	3.2	-0.06	-0.07	-0.01	-0.07	-0.22	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2019	2020	差	
1	1	4	3	交流はともかく、企業との人材流動は不要。教育や、大学としての教育ができない人材が流入し、それを修正する気もない人材のために大学の価値を損ねる。一方で、アカデミックポストの競争率ばかりが上がり、博士課程に進む学生の意欲をそぐ結果となっている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	3	2	現在取り組んでいるプロジェクトは、民間から複数名の方を雇用している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
3	3	5	2	クロスアポイントシステムは有効(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
4	1	3	2	徐々に成果が出つつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
5	2	3	1	増えてきていると思うが、十分ではないと感じる。COVID-19により速度が止まってきたのではないか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	4	5	1	民間企業との交流はまだまだかもしれませんが、身の回りでもクロスアポイント等を目にする機会が増えてきました(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	いろいろな努力が行われつつあるが、その成果についてはケースバイケースである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	2	1	クロスアポイントを活用する例は増えてきたが、数は少ない。(大学,その他,男性)
9	3	4	1	・〇〇〇【公的研究機関】で行われているような教員の起業およびエグジット後の復帰等の支援があることが望ましい。・分野によっては民間との人材交流そのものが少ない。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
10	1	2	1	本学でクロスアポイントでの採用が増えてきた(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1	本人の負担は大きくなるが、受け入れ側には一定の効果はあると考えられる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	4	5	1	人材交流により研究課題を獲得する機会は増え、様々な研究課題に取り組む機会は増えた。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
13	1	2	1	努力は認められるが、組織間での契約事で難航しているのが現状。法でのサポートが必要ではないか？(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1	自身クロスアポイントメントを取った活動を行っているが、知識移転が充分かは不明瞭ながら、成果が所属機関により見えるようになった点は重要だと考える。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	3	4	1	それらを行っている分野や研究組織では効果があるものの、機会は少ない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1	十分ではないが取り組みは強化されてきている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
17	3	4	1	共創のための本部機能を設置し、取り組んでいるところ。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	民間企業との共同研究が増えてきたため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	組織としての重要性は理解されてきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1	適切な人材が来たため(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	円滑に行われれば、その通りであるが実施例に乏しいと感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	1	2	1	すこしづつだが、増えている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1	産官学間の人材交流が増えつつあると感じる(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	2	3	1	この点に該当する事例を見聞きする例が若干増加している(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
25	1	1	0	人材交流は、異動者の待遇、例えば生涯年金が一本化されていないなど、条件が整備されていないので、現状では低調であらざるを得ない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
26	1	1	0	研究者の出入りの活発化が必要(大学,部長・教授等クラス,男性)
27	3	3	0	新しい動きが見られるが、まだまだ理解が進んでいない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
28	1	1	0	クロスアポは研究者の負担が増えるだけで、機能していません。(大学,部長・教授等クラス,女性)
29	3	3	0	制度は整備されたものの、まだ活用されているとは言い難い。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	1	1	0	使っているエネルギーに見合ったものになっていると感じません。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
31	1	1	0	人事交流が進んでいない。年金、給与等の配慮不足。制度充実が急務。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
32	5	5	0	クロスアポイントは非常に良い制度と考える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
33	1	1	0	人材流動も交流も全く進んでいない。教員が大学改組に振り回され、産学連携に力を注ぐ余裕がない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
34	1	1	0	こういった人材流動はあまり聞いたことがありません。役所との行き来はあります。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	3	3	0	異動すると金銭的に損をするシステムが許せない。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
36	1	1	0	クロスアポイントは実際に増えているし、私本人にも打診が来たが、結局は一人分の給料で二人分の仕事を命じられるだけである。非常によくはない制度の使い方がされている。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	3	3	0	閉鎖的社会構造は簡単にはかわらない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	2	2	0	そもそも重要ではないと考えている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	1	1	0	流動性がない日本だ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
40	2	2	0	クロスアポイントメントは実行が困難である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

41	2	2	0	大学等の基礎研究が達成出来る課題に具体性が無い。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
42	1	1	0	兼業という意味でのクロスアポイントメントはほとんど無いのではないかと(非常勤講師はあっても). また一方向が多いように思う。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
43	3	2	-1	新たな知識・価値の創出にはつながっていない。(大学, その他, 男性)
44	3	2	-1	依然, 本機関では民間からの受け入れはほとんど無いように思います. 4-02での取り組みとも合わせて, 積極的にクロスアポイントを活用して人材活用を進めるべきかと思えます。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
45	2	1	-1	私の分野では, 非常に低調。(大学, 第2G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
46	2	1	-1	上記でコメントしたが, 大学が指針を立てられず, 単に審査を厳しくしており, 対外的に行おうとしても苦痛が多い. 行く人は, ボランティアで労力を割いて, 交渉をして進むため, あきらめる人も多いと考える。(大学, 第3G, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
47	4	3	-1	実績をみないとわからない。(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
48	3	2	-1	実際にトライすると障壁がある。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
49	2	1	-1	産学連携が積極的に進まない限りは, クロアポは夢のまた夢である。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
50	6	5	-1	本年, コロナ禍に対応した企業との連携には改善の余地が多く残っていると考える為。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
51	3	2	-1	交流自体が少なくなってきているため, 十分とは言えない(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
52	2	1	-1	一般的な「大学教員」に求められる仕事の幅が大きすぎ, 民間企業からお越しいただいても「役に立たない」. 周囲の負担が増える. 教員としての仕事の幅がどんどん拡大することが, 相互の不幸のもと。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 女性)
53	3	2	-1	今年度は制限されている。(大学, 第4G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
54	5	4	-1	守秘義務等で縛られあまり技術や情報の交換は進まない(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
55	5	4	-1	交流は活発化している. それによってより価値の高い知財や産業の創出がなされたかは不明. (大学, 大学共同利用機関, 社長・学長等クラス, 女性)
56	4	3	-1	制度等を整備しても, 実績は上がっていない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
57	3	2	-1	様々な制度の乱立で, 疲れが見られる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
58	2	1	-1	人材交流自体が減少している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 女性)
59	4	3	-1	一時のブームが少し減退したように感じる。(公的研究機関, その他, 男性)
60	4	3	-1	意識は高いですが, 具体的な価値創造に繋がっていないように思われます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
61	3	2	-1	国等からの行政機関との人事交流はあっても, 民間企業との交流は進んでいない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
62	3	2	-1	総論では合意し交流の仕組みも進んでいると感じますが, 具体的に実施するには, マネジメント意識, コンプライアンス, 投資対効果への感覚など, 上手く成果創出には個々の事例で解決すべき事柄が多いと感じております。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
63	3	2	-1	より人材流動を高める必要があると思う。(民間企業等, その他, 男性)
64	3	2	-1	最近ややその機運が薄れつつあるように思う. 制度疲れがでている。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
65	4	2	-2	民間からの研究員の受け入れが減少している。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
66	4	2	-2	企業が満足するような人材を送り出すことができないと思われる。(大学, 第4G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
67	3	1	-2	人材交流によって研究の幅が広がるのが期待されていたが, 実際には新しい知識の創出は起こらず, 各々が同じ空間で研究をしているのと変わらない(大学, 第4G, 保健, 研究員・助教クラス, 男性)
68	3	1	-2	民間企業との間の人材流動や交流(研究者の転出・転入や受入, クロスアポイント等)は, 実績がほとんどなく, 前回の回答は適切でないため, 変更。(大学, 大学共同利用機関, 社長・学長等クラス, 男性)
69	3	1	-2	人件費の格差, 文化格差など, 差が大きすぎる, 大学に有能な人材が多だけに, 悩ましい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
70	4	1	-3	製薬会社から知財部にやってきた人材が大学の仕事を理解していない。(大学, 第1G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
71	5	2	-3	事務改革により, 不透明感があるため。(大学, 第4G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)

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

回答者グループ	2020年度調査										各年の指数					指数の変化							
	分らない		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
	1	2	3	4	5	6	6	3.9	2.5	4.1	5.6	4.1	4.0	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	-0.11	-0.07	-0.04	0.04	-0.18
大学・公的研究機関グループ	231	205	404	481	384	148	28	1,650	3.9	2.5	4.1	5.6	4.1	4.0	3.9	3.9	3.9	3.9	-0.11	-0.07	-0.04	0.04	-0.17
大学等	206	180	340	391	313	124	21	1,369	3.9	2.5	4.0	5.6	4.1	4.0	3.9	3.9	3.9	3.9	-0.07	-0.05	-0.06	0.01	-0.18
公的研究機関	25	25	64	90	71	24	7	281	4.2	2.8	4.3	5.7	4.4	4.1	3.9	4.0	4.0	4.2	-0.35	-0.13	0.03	0.22	-0.23
インバベンション係職グループ	51	82	224	166	50	14	2	538	2.9	2.1	3.1	4.3	3.1	3.0	3.0	2.9	2.9	2.9	-0.05	0.03	-0.14	-0.02	-0.18
大企業	26	17	63	47	16	3	0	146	3.0	2.2	3.1	4.4	3.3	3.2	3.1	3.1	3.0	3.0	-0.14	-0.09	0.04	-0.15	-0.34
中小企業・大学発ベンチャー	9	26	53	33	6	3	0	121	2.5	1.8	2.8	3.9	2.7	2.6	2.9	2.5	2.5	2.5	-0.03	0.24	-0.39	-0.01	-0.19
中小企業	6	7	32	18	2	2	0	61	2.7	2.1	2.9	4.0	2.6	2.7	2.9	2.6	2.7	2.7	0.11	0.19	-0.28	0.06	0.08
大学発ベンチャー	3	19	21	15	4	1	0	60	2.2	1.3	2.5	3.9	2.7	2.5	2.8	2.3	2.2	2.2	-0.15	0.27	-0.52	-0.06	-0.46
橋渡し等	16	39	108	86	28	8	2	271	3.0	2.1	3.2	4.4	3.1	3.1	3.1	2.9	3.0	3.0	-0.01	-0.01	-0.13	0.06	-0.08
男性	237	258	569	582	397	152	27	1,985	3.7	2.4	3.8	5.3	3.9	3.8	3.7	3.7	3.7	3.7	-0.09	-0.04	-0.06	0.02	-0.17
女性	45	29	59	65	37	10	3	203	3.5	2.3	3.7	5.0	3.7	3.6	3.6	3.5	3.5	3.5	-0.11	-0.05	-0.07	-0.01	-0.23
社長・役員・学長等クラス	24	54	120	129	73	25	2	403	3.5	2.3	3.7	5.0	3.6	3.6	3.7	3.5	3.5	3.5	-0.05	0.09	-0.18	0.03	-0.12
部長・長、教授クラス	78	112	299	311	190	70	5	987	3.6	2.4	3.8	5.2	3.8	3.7	3.6	3.6	3.6	3.6	-0.07	-0.09	-0.03	0.05	-0.14
主任研究員、准教授クラス	127	84	146	148	119	56	19	572	3.9	2.3	4.0	5.7	4.0	4.0	3.9	3.9	3.9	3.9	-0.07	-0.10	0.03	0.01	-0.14
研究員、助教クラス	43	24	42	39	45	9	4	163	3.8	2.3	4.0	5.6	4.1	3.8	3.9	3.8	3.8	3.8	-0.28	0.09	-0.14	0.04	-0.28
その他	10	13	21	20	7	2	0	63	2.9	1.9	3.1	4.4	3.0	3.4	3.3	3.1	2.9	2.9	0.32	-0.07	-0.22	-0.21	-0.19
任期あり	69	81	183	191	136	47	9	647	3.7	2.4	3.9	5.4	4.0	3.8	3.8	3.6	3.7	3.7	-0.17	-0.07	-0.11	0.08	-0.23
任期なし	213	206	445	456	298	115	21	1,541	3.7	2.3	3.8	5.3	3.8	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	-0.05	-0.03	-0.04	-0.01	-0.13
学長・機関長等	2	7	25	42	34	15	1	124	4.5	3.3	4.5	5.9	4.4	4.4	4.4	4.4	4.5	4.5	-0.06	0.07	0.01	0.02	0.04
マネジメント実務	4	10	35	52	45	12	1	155	4.2	3.0	4.4	5.7	4.5	4.4	4.4	4.2	4.2	4.2	-0.09	-0.03	-0.18	-0.01	-0.31
現場研究者	218	167	300	348	272	111	25	1,223	3.9	2.4	4.0	5.6	4.1	3.9	3.9	3.8	3.8	3.9	-0.14	-0.08	-0.02	0.05	-0.18
大規模PIの研究責任者	7	21	44	39	33	10	1	148	3.6	2.3	3.7	5.4	3.8	3.8	3.7	3.6	3.6	3.6	0.02	-0.15	-0.10	0.01	-0.22
国立大学等	151	105	240	274	233	84	19	955	4.0	2.6	4.1	5.7	4.1	4.1	4.0	4.0	4.0	4.0	-0.06	-0.04	-0.23	-0.01	-0.10
公立大学	16	8	15	28	15	12	1	79	4.3	3.0	4.3	5.9	4.4	4.3	4.5	4.3	4.3	4.3	0.13	0.22	-0.23	-0.01	-0.15
私立大学	39	67	85	89	65	28	1	335	3.4	2.0	3.6	5.3	3.8	3.7	3.6	3.4	3.4	3.4	-0.06	-0.16	-0.11	-0.02	-0.35
第1グループ	44	20	41	54	62	19	5	201	4.3	2.9	4.6	6.0	4.4	4.4	4.3	4.4	4.3	4.4	-0.04	-0.10	0.08	-0.03	-0.09
第2グループ	47	31	83	89	67	30	4	304	4.0	2.6	4.0	5.6	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	0.01	0.01	-0.03	-0.01	-0.01
第3グループ	41	47	85	103	69	24	7	335	3.8	2.4	3.9	5.4	4.1	3.9	3.8	3.7	3.8	3.7	-0.19	-0.08	-0.11	0.05	-0.33
第4グループ	68	75	121	127	103	47	4	477	3.7	2.3	3.9	5.6	4.0	3.9	3.9	3.8	3.7	3.8	-0.11	-0.01	-0.09	-0.02	-0.23
理学	56	27	42	39	22	13	1	144	3.4	2.0	3.5	5.0	3.9	3.7	3.5	3.5	3.4	3.4	-0.15	-0.27	-0.02	-0.09	-0.52
工学	63	52	80	96	90	33	11	362	4.0	2.5	4.2	5.8	4.2	4.1	4.0	4.0	4.0	4.0	-0.12	-0.07	-0.05	0.05	-0.19
農学	28	13	38	42	40	12	2	147	4.1	2.7	4.2	5.7	3.9	3.8	3.9	4.0	4.1	4.1	-0.08	0.10	0.01	0.12	0.17
保健	44	51	93	96	66	34	4	344	3.7	2.3	3.8	5.5	3.9	3.8	3.7	3.8	3.7	3.8	-0.07	-0.09	0.02	-0.04	-0.19
産学官連携活動あり(過去3年間)	28	68	169	127	41	11	1	417	2.9	2.0	3.1	4.3	3.0	3.0	3.1	2.9	2.9	2.9	-0.03	0.07	-0.14	-0.07	-0.17
なし	23	14	55	39	9	3	1	121	2.9	2.0	3.1	4.3	3.2	3.0	2.8	2.7	2.9	2.9	-0.17	-0.02	-0.08	0.20	-0.26
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	17	28	66	54	19	4	1	172	2.9	2.0	3.1	4.4	3.0	3.0	3.1	3.0	2.9	2.9	0.05	0.03	-0.11	-0.02	-0.05
なし/分からない	28	29	94	50	16	6	1	196	2.8	2.0	2.9	4.1	2.9	2.7	2.8	2.7	2.8	2.7	-0.25	0.10	-0.09	0.06	-0.18
全回答者(属性無回答を含む)	282	287	628	647	434	162	30	2,188	3.7	2.4	3.8	5.3	3.9	3.8	3.7	3.7	3.7	3.7	-0.09	-0.04	-0.06	0.02	-0.18

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2019	2020	差	
1	1	4	3	企業と特許を提出する際にURAにお世話になっているが担当者に特に文句はないので十分側であると評価する。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
2	1	4	3	努力しています(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	今年初めて知財申請をして,大学の知財部の役割を知った。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
4	1	3	2	部門がある(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
5	2	4	2	昨年より良い(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
6	3	4	1	URA人材の能力およびURA組織機能が充実してきている点から,知財マネジメント機能は少しずつ向上してきている。(大学,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	知的財産マネジメントのあり方より,知的財産の質に問題が多いのではないかと思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	知財関連は徐々に改善されている(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1	依然,大学知財部,TLO等での知財のライセンス活動が弱く,基盤特許が生かされていないように思います。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1	〇〇〇(〇〇〇〇・〇〇〇〇〇〇〇推進機構)【大学組織】設置により少しは良くなっている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
11	2	3	1	リサーチイノベーションセンターの各部門間の連携を進めている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	民間よりクロスアポイントメント制度により,生命科学・医学分野を担当する知的財産マネージャーを雇用了。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
13	3	4	1	研究推進機構にて知財部門に力を注ぎつつある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
14	1	2	1	知財担当者を外部の企業から招くことができ,民間の視点で研究成果の知財化機能が強化された。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
15	4	5	1	多様な知的財産の分野を少数の知財担当者で処理するには,無理がある。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
16	4	5	1	大学内で,多様なマネジメントにトライし始めている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	知的財産をどのように活用するかを真面目に考え始めているように思われる。ただ,それが積極的な理由からなのか,知財維持費を抑えたいからなのかは分からない(印象としては後者)。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	3	4	1	産学連携知財活用推進センターの組織化と充実化(ワンストップ窓口)(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
19	4	5	1	進行中の地方創生プログラムで雇用されている職員のお陰で,マネジメント環境がかなり改善しています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	3	4	1	特許申請・継続の可否検討が適切に行われるようになってきている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
21	3	4	1	最近所属機関に産学連携の担当者が配属された。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1	産学連携,知財の人材確保に努めた(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
23	2	3	1	ARO機能の拡充が行われている(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
24	3	4	1	オープンデータについての取り組みも,他機関への協力も含めて実施している。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
25	4	5	1	〇〇大学よりも〇〇〇〇【公的研究機関】の方が取り組みに優れている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
26	2	3	1	知財を含めた社会実装促進の組織改正を今年行った。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
27	3	4	1	研究開発機関としての知財ポリシーを制定,特に企業との共研での共有知財の戦略的活用が今後期待。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
28	2	3	1	知財に関するトップマネジメントのポリシーを定め,研究活動への実装を始めた。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
29	3	4	1	知的財産管理のための組織体制・人員が強化されたため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	2	3	1	知財に対する意識は上がってきているが,まだ不十分(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	3	4	1	やや改善傾向か(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
32	1	2	1	成果発表前に,特許の出願を検討するよう促されるようになった。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
33	2	3	1	公開情報等は,見受ける機会が増えた様に思えるが,活用化のプロセスに難あり(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
34	1	2	1	知的財産本部等の活動は強化されていると思いますが,十分ではまだないと思います。(民間企業等,その他,男性)
35	1	1	0	知財獲得は行っても,それが民間に利用されるケースは相変わらず少ない。しかし,民間に利用される研究を行うべきだと公的機関や大学に強いることは,基礎研究の芽を摘むことにもなり,単純な判断は不可能である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
36	1	1	0	まだ知財を評価する人材の質が低い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
37	1	1	0	研究者の責任に依存しすぎる(大学,部長・教授等クラス,男性)
38	2	2	0	ファンディングエージェンシーは,特許使用許諾にかかる費用を,その事業に他する投資と考え,減額する仕組みが必要。ただし,減額分は,株券として受け取る制度が必要。(大学,部長・教授等クラス,男性)
39	2	2	0	知的マネジメントが十分に行われているとは言えない。企業出身者が前職の仕事に引きずられて,大きく展開できない。(大学,その他,男性)
40	1	1	0	〇大の場合,知財を大学の所属にしようとするあまり,妨害とも言えるマネジメントである。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

41	1	1	0	大学にとって、知財は不良資産となりつつある。個々の機関で将来へ向けた議論がなされ、プランニングをすべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
42	1	1	0	資金,専門スタッフともに不足(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
43	3	3	0	研究者任せの感がある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	1	1	0	研究者は知的財産の活用に熱心ではなく,知的財産の担当部局スタッフは研究成果の本質が理解できない,という状況がなお続いている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
45	1	1	0	知的財産を維持する体力がもはや大学にはない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
46	1	1	0	特に国際共同研究はできないほど知財に対する規制は一方的だ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
47	2	2	0	知的財産のマネジメントより,知的財産の価値の創造の方が大切で,それに注力すべし(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
48	1	1	0	大学の特許関連部署に人間の能力の低さが一番の障害.この分野の人材は在野の弁理士,弁護士に任じた方が良い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
49	1	1	0	全く機能していない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
50	1	1	0	権利を主張しすぎ(事務的すぎる)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
51	2	2	0	使えない特許を,持ち続けることは,企業ではあまり行わない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
52	1	1	0	知財部門はあるが人材の能力が低い.知財申請の管理及び予算管理をしているだけではないか.評価機能が低い。(民間企業等,その他,男性)
53	2	2	0	基礎研究であれば本来知財は大学等に似合わない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
54	4	3	-1	・知財によって収入を得た方が望ましい分野と,共同研究費の受け入れに伴う間接経費の増大を困った方が良い分野と,起業支援による株式による収入が得やすい分野があり,どちらにも対応できる体制が必要。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
55	4	3	-1	特許審査以降の研究者負担が大きいです(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
56	5	4	-1	オープンイノベーション型の複数企業が参加する共同研究の増加に対して,IPマネジメントの改革が追いついておらず,足かせになる場合がある。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
57	2	1	-1	プロフェッショナル人材が激減しました.知的財産マネジメントというより,事務作業員が増えただけです。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
58	3	2	-1	知財を気にしていたら研究する時間がなくなる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
59	2	1	-1	知財専門者が今年度より不在となり,環境は悪化した。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	6	5	-1	担当者が代わると対応が変わる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
61	6	5	-1	知財制度は整っているが,それを活用するためのノウハウは内部では無理(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
62	4	3	-1	知財活用の多様化にマネジメントが追いついていない.従来型の知財マネジメントの域を脱していない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
63	4	3	-1	ノーベル賞を受賞した本庶教授がいい例。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
64	6	5	-1	ライセンスなどについては課題がある(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
65	3	2	-1	意思決定者である幹部達のレベルが低い(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	2	1	-1	特許出願の手続きを行うため時間がかかりすぎる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
67	4	2	-2	知財活用の努力が弱くなっている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
68	4	2	-2	戦略を持って行える人材が不足しているのではないだろうか。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
69	5	3	-2	知財獲得には経費や専門的知識が必要で,規模の小さい組織ではサポートしきれていない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
70	5	2	-3	知財に対する投資の考え方が短期回収に傾き,長期的な戦略の観点が後退した。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
71	5	2	-3	弁理士相談料や,特許出願・審査料を運営費から捻出するのは厳しい.科研費では成果が出るか不明確な段階で予算を抑えにくく,科研費の成果には他の経費を充当すべきではないので,運営費(間接経費)だけが頼みですが…(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	5	1	-4	100%承継して何もしないという最悪の状況となっていることに最近気づいた。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

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

	2020年度調査													各年の指数						指数の変化							
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	各年の指数					指数の変化									
		1	2	3	4	5	6						2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年					
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	382	438	586	321	122	21	11	1,499	2.3	1.4	2.6	3.9	2.5	2.4	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	-0.06	-0.10	0.01	-0.01	-0.16	
	大学等	320	360	495	270	103	17	10	1,255	2.3	1.5	2.6	3.9	2.4	2.4	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	-0.05	-0.07	0.02	-0.01	-0.12	
	公的研究機関	62	78	91	51	19	4	1	244	2.2	1.3	2.5	3.8	2.6	2.5	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	-0.12	-0.23	-0.03	0.01	-0.37	
	インベンション/特許グループ	88	123	260	90	20	5	3	501	2.1	1.7	2.5	3.3	2.3	2.2	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1	-0.10	-0.04	0.01	0.01	-0.13	
	大企業	42	22	79	23	5	1	0	130	2.2	1.9	2.6	3.3	2.4	2.3	2.3	2.3	2.2	2.2	2.2	2.2	-0.14	-0.02	-0.01	-0.07	-0.23	
	中小企業・大学発ベンチャー	24	29	57	12	5	1	2	106	2.1	1.5	2.4	3.1	2.1	1.9	2.0	2.0	2.1	2.1	2.1	2.1	-0.23	0.07	0.00	0.10	-0.07	
	中小企業	18	8	30	7	2	1	1	49	2.4	1.9	2.6	3.3	2.3	2.2	2.3	2.1	2.4	2.4	2.4	2.4	-0.10	0.03	-0.14	0.29	0.07	
	大学発ベンチャー	6	21	27	5	3	0	1	57	1.8	1.1	2.1	3.0	2.0	1.7	1.7	1.8	1.8	1.8	1.8	1.8	-0.34	0.06	0.12	-0.05	-0.21	
	橋渡し等	22	72	124	55	10	3	1	265	2.1	1.5	2.5	3.4	2.2	2.2	2.2	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1	-0.02	-0.12	0.03	0.02	-0.09	
	男性	389	505	776	383	130	25	14	1,833	2.3	1.5	2.6	3.7	2.4	2.4	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	-0.07	-0.07	0.02	-0.02	-0.13	
性別	女性	81	56	70	28	12	1	0	167	2.0	1.2	2.3	3.3	2.3	2.2	2.0	1.9	2.0	2.0	2.0	2.0	-0.08	-0.27	-0.09	0.11	-0.33	
	社長・役員、学長等クラス	46	107	171	77	21	3	2	381	2.2	1.5	2.5	3.5	2.3	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	-0.14	0.03	-0.02	-0.04	-0.17	
	部長、教授クラス	152	254	386	200	59	10	4	913	2.2	1.5	2.5	3.7	2.4	2.3	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	-0.02	-0.10	0.00	0.01	-0.12	
	主任研究員、准教授クラス	195	143	206	92	46	10	7	504	2.4	1.5	2.5	3.9	2.5	2.4	2.3	2.4	2.4	2.4	2.4	2.4	-0.04	-0.11	0.05	0.01	-0.10	
	研究員、助教クラス	64	45	50	29	14	3	1	142	2.4	1.3	2.5	4.0	2.6	2.4	2.3	2.4	2.4	2.4	2.4	2.4	-0.20	-0.12	0.08	-0.02	-0.26	
	その他	13	12	33	13	2	0	0	60	2.2	1.8	2.6	3.3	2.2	2.4	2.3	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	0.18	-0.09	-0.08	-0.02	-0.02	
	任期あり	127	163	244	131	42	7	2	589	2.3	1.5	2.6	3.8	2.4	2.4	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	-0.09	-0.11	0.05	-0.02	-0.14	
	任期なし	343	398	602	280	100	19	12	1,411	2.3	1.5	2.5	3.7	2.4	2.3	2.2	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	-0.06	-0.11	0.05	-0.02	-0.14	
	学長・機関長等	5	34	48	30	8	1	0	121	2.2	1.5	2.6	3.8	2.3	2.2	2.3	2.5	2.2	2.2	2.2	2.2	-0.09	0.08	0.21	-0.24	-0.05	
	マネジメント実務	14	36	65	32	12	0	0	145	2.3	1.7	2.6	3.7	2.4	2.3	2.3	2.2	2.3	2.2	2.3	2.3	-0.02	-0.02	-0.13	0.08	-0.09	
大学の業務内容別	現場研究者	342	328	416	233	94	18	10	1,099	2.3	1.4	2.6	3.9	2.5	2.4	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	-0.08	-0.11	0.03	0.00	-0.16	
	大規模PIの研究責任者	21	40	57	26	8	2	1	134	2.2	1.4	2.5	3.6	2.5	2.5	2.3	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	0.07	-0.21	-0.17	0.03	-0.28	
	国立大学等	219	239	355	192	77	16	8	887	2.4	1.5	2.6	4.0	2.5	2.5	2.4	2.4	2.4	2.4	2.4	2.4	-0.07	-0.09	0.05	-0.01	-0.12	
	公立大学	27	16	35	12	4	0	1	68	2.2	1.7	2.5	3.3	2.3	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	-0.10	-0.05	-0.03	0.07	-0.10	
	私立大学	74	105	105	66	22	1	1	300	2.1	1.2	2.4	3.7	2.2	2.2	2.2	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1	0.03	-0.04	-0.03	-0.05	-0.09	
	第1グループ	64	32	62	42	35	7	3	181	3.2	2.0	3.2	5.0	3.1	3.0	3.0	3.1	3.2	3.1	3.2	3.2	-0.11	-0.03	0.10	0.18	0.15	
	第2グループ	68	68	114	71	22	5	3	283	2.5	1.7	2.7	4.0	2.7	2.6	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	-0.05	-0.09	-0.04	0.02	-0.15	
	第3グループ	76	90	128	65	14	1	2	300	2.1	1.4	2.4	3.5	2.2	2.2	2.1	2.2	2.1	2.2	2.1	2.1	-0.08	-0.04	0.06	-0.09	-0.15	
	第4グループ	99	149	177	85	29	4	2	446	2.1	1.2	2.4	3.5	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1	-0.03	-0.03	-0.03	0.01	-0.08	
	理学	68	43	48	26	9	5	1	132	2.3	1.3	2.5	3.8	2.4	2.5	2.4	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	0.05	-0.07	-0.11	0.03	-0.10	
大学の対	工学	89	85	122	80	37	7	5	336	2.7	1.6	2.8	4.3	2.7	2.6	2.5	2.6	2.7	2.7	2.7	2.7	-0.15	-0.06	0.07	0.08	-0.06	
	農学	43	43	54	23	10	1	1	132	2.1	1.3	2.4	3.5	2.2	2.1	2.0	2.2	2.1	2.2	2.1	2.1	-0.06	-0.09	0.18	-0.09	-0.06	
	保健	80	94	119	68	23	2	2	308	2.2	1.4	2.5	3.8	2.4	2.4	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	-0.02	-0.13	0.01	-0.02	-0.16	
	あり(過去3年間)	55	95	204	69	14	5	3	390	2.1	1.7	2.5	3.3	2.3	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	-0.09	0.00	0.04	-0.06	-0.12	
	なし	33	28	56	21	6	0	0	111	2.1	1.7	2.5	3.3	2.3	2.2	2.1	1.8	1.8	1.8	1.8	1.8	-0.16	-0.26	-0.08	0.33	-0.17	
	あり(過去3年間)	33	35	84	26	7	2	2	156	2.2	1.7	2.5	3.3	2.2	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1	-0.13	-0.02	0.04	0.13	0.02	
	なし(分からない)	47	43	96	28	7	2	1	177	2.1	1.7	2.5	3.2	2.4	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	-0.19	-0.01	-0.22	0.14	-0.29	
	全回答者(属性無回答を含む)	470	561	846	411	142	26	14	2,000	2.3	1.5	2.5	3.7	2.4	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	-0.07	-0.08	0.01	-0.01	-0.15

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2019	2020	差	
1	4	6	2	本学では十分に確保されるようになった。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	1	3	2	大学発ベンチャーを支援するための一般社団法人を立ち上げた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
3	3	5	2	一般論ではないが,エコシステム形成プログラムのような特定の競争資金は,この点をサポートする機能が確保されている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
4	1	3	2	有望なシーズであれば,企業は資金を出して活用するかと。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	3	1	この手の資金制度は増えている.十分かどうかはわからないが,(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	2	1	ベンチャーキャピタルからの支援を受けている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
7	4	5	1	昨年よりも学内の制度が充実してきました。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	1	2	1	十分とは言えないが,幾らかはある。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
9	1	2	1	小額ではあるが,サポートが開始された。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	当大学ではそのような試みもある(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	1	2	1	AMEDの努力が少しずつではあるが効果を生み出しつつある(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
12	4	5	1	〇〇大学よりも〇〇〇〇【公的研究機関】の方が取り組みに優れている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
13	4	5	1	十分ではないですが資金の選択肢が増えたと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1	不足感が否めない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	1	1	0	ここにこそハイリスクハイリターンを考えを導入したらいいかがか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
16	2	2	0	例外を除いて,決して十分と言えない。(大学,その他,男性)
17	2	2	0	H26年からの「産学共同の研究開発による実用化促進事業」の支援が終わりますので,新たなサポートが必要だと思います。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
18	1	1	0	これから取り組むべき課題(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	1	1	0	A-step (JST) の採択率が低すぎる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	1	1	0	ファンドの整備ができていない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
21	1	1	0	地元銀行系VCの動きが悪い。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
22	2	2	0	弊学で成功例を伺ったことがございません。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	1	1	0	全くない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	1	1	0	共創のための本部機能を設置したが,まさに悩みの点。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
25	1	1	0	研究資金の縮減により,状況に依ってはこのような資金の確保を企業側に頼らなければならない状況にある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
26	1	1	0	あればいいのにと思う。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
27	2	2	0	実用化には不足しているものが多く,資金が必要.大学側は早期に実用化して資金化できると期待している.利益を出さなければならない要求は民間企業のほうが強いはずである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	2	2	0	学等で生み出されたシーズが,時代錯誤であることが多い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	1	1	0	大学・国研の知財の審査・維持を公的資金で行って,大学が知財活用を主体に考える仕組みが必要だと思います。(民間企業等,その他,男性)
30	1	1	0	大手国営企業には良いのではないか(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
31	2	1	-1	ギャップファンドで跟いている例が少なくない(大学,社長・学長等クラス,男性)
32	2	1	-1	基礎研究と臨床応用の中間段階にあるテーマへのサポートが無い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
33	5	4	-1	大学にGAPファンドはあるが,ギャップを埋めきれていないという印象(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
34	3	2	-1	ファンドを用意するだけのやり方に問題を感じている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
35	3	2	-1	目指す研究者の数は増えているが,相対的にファンドは減少しているように思える。(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)
36	2	1	-1	ここが問題だが,資金がない.死の谷をうめるサポートが欲しい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
37	2	1	-1	ギャップのニーズを指摘したりマネジメントする体制自体が不足。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
38	2	1	-1	学部や学科間の格差を生み出すような取り組みの影響を受けているように感じるため。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
39	2	1	-1	現状ではない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
40	4	3	-1	ギャップファンドと称しても,結果として研究目的の助成で終わることが多い(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
41	3	2	-1	ギャップを埋める部分は,研究所としては 研究業務と認知されない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
42	4	3	-1	機構内の公募制度がなくなった(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	2	1	-1	Astep, nexStep, CiCLEともものとてもいい資金提供であるが,大企業向きで弱小ベンチャーには敷居が高い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

44	4	3	-1	この部分を援助してほしいが、企業努力でやるべきという意見も理解できる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
45	4	2	-2	シーズ展開だけでなく、企業と二人三脚で新たな研究およびサービスを生み出す仕組みも重要。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
46	3	1	-2	すくなくとも〇〇大学のVCは機能していない。(大学, 第1G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
47	4	2	-2	大学によるギャップファンドは、皆無。AMED, NEDOなどに頼らないといけない状況。(大学, 第3G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
48	3	1	-2	コロナ禍の影響で、企業資金のタイミングが合わないときに、つなぎ資金の貸与制度が欲しいと思った。多少の利子付きで。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)

Q408. 地域が抱えている課題解決のために、地域ニーズに即した科学技術イノベーション人材の育成に積極的に取り組んでいると思いますか。

回答者グループ	2020年度調査														各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年		
		1	2	3	4	5	6																	
大学・公的研究機関グループ	214	165	402	438	373	214	75	1,667	4.4	2.7	4.3	6.1	4.5	4.5	4.4	4.4	4.4	4.4	-0.06	-0.03	-0.04	-0.04	-0.17	
大学等	169	129	325	376	320	191	65	1,406	4.4	2.8	4.4	6.2	4.6	4.5	4.5	4.4	4.4	4.4	-0.03	-0.03	-0.02	-0.05	-0.13	
公的研究機関	45	36	77	62	53	23	10	261	3.8	2.3	3.8	5.7	4.2	4.0	4.0	3.8	3.8	3.8	-0.16	-0.08	-0.12	0.01	-0.34	
イノベーション機関	79	58	165	164	97	26	0	510	3.5	2.4	3.7	5.0	3.7	3.7	3.6	3.6	3.5	3.5	0.05	-0.08	-0.06	-0.09	-0.18	
大企業	33	7	36	50	37	9	0	139	4.1	3.0	4.2	5.5	4.1	4.2	4.0	4.1	4.1	4.1	0.13	-0.18	0.09	-0.06	-0.02	
中小企業・大学発ベンチャー	18	20	38	37	14	3	0	112	3.0	2.0	3.2	4.5	3.1	3.1	3.2	3.0	3.0	3.0	0.29	0.04	-0.18	-0.04	-0.16	
中小企業	9	6	19	21	9	3	0	58	3.4	2.4	3.7	4.8	3.3	3.5	3.4	3.3	3.4	3.4	0.02	-0.14	-0.07	0.13	0.20	
大学発ベンチャー	9	14	19	16	5	0	0	54	2.4	1.6	2.8	4.1	3.0	2.8	3.0	2.6	2.4	2.4	-0.23	0.18	-0.32	-0.20	-0.57	
橋渡し等	28	31	91	77	46	14	0	259	3.4	2.3	3.5	4.9	3.7	3.7	3.6	3.5	3.4	3.4	-0.01	-0.08	-0.09	-0.11	-0.29	
男性	251	201	507	553	421	224	65	1,971	4.2	2.6	4.2	5.9	4.3	4.3	4.2	4.2	4.2	4.2	-0.02	-0.04	-0.03	-0.06	-0.15	
女性	42	22	60	49	49	16	10	206	4.1	2.5	4.0	5.8	4.4	4.3	4.2	4.0	4.1	4.1	-0.13	-0.06	-0.19	0.02	-0.37	
社長・役員、学長等クラス	32	36	104	130	69	48	8	395	4.1	2.7	4.1	5.6	4.2	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	0.22	-0.06	-0.02	0.31	-0.16	
部長、教授クラス	109	86	267	286	205	86	26	956	4.0	2.6	4.1	5.6	4.2	4.1	4.0	4.0	4.0	4.0	-0.09	-0.07	-0.02	0.04	-0.14	
主任研究員、准教授クラス	92	74	134	139	141	94	25	607	4.4	2.6	4.5	6.3	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4	-0.04	0.03	-0.05	0.04	-0.02	
研究員、助教クラス	46	22	39	35	40	10	14	160	4.2	2.4	4.2	6.0	4.6	4.5	4.5	4.5	4.2	4.2	-0.08	0.00	-0.05	-0.25	-0.38	
その他	14	5	23	12	15	2	2	59	3.7	2.4	3.5	5.5	3.9	3.9	3.9	3.8	3.7	3.7	0.01	-0.03	-0.07	-0.09	-0.18	
任用あり	79	57	182	178	134	66	20	637	4.1	2.6	4.1	5.8	4.4	4.3	4.2	4.1	4.1	4.1	-0.02	0.15	-0.04	-0.05	-0.27	
任期なし	214	166	385	424	336	174	55	1,540	4.2	2.6	4.2	6.2	4.3	4.3	4.2	4.2	4.2	4.2	-0.03	0.01	-0.05	-0.06	-0.12	
学長・機関長等	4	3	20	37	29	27	6	122	5.2	3.7	5.1	6.8	5.3	5.6	5.5	5.2	5.2	5.2	0.28	-0.08	0.04	-0.29	-0.05	
マネジメント実務	4	7	33	48	40	22	5	155	4.7	3.3	4.6	6.2	5.1	5.0	5.0	4.8	4.7	4.7	-0.10	-0.01	-0.20	-0.12	-0.43	
現場研究者	187	141	307	315	283	149	59	1,254	4.3	2.6	4.3	6.0	4.4	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	-0.06	-0.05	-0.02	0.00	-0.12	
大規模PIの研究責任者	19	14	42	38	21	16	5	136	4.0	2.5	3.9	5.6	4.4	4.2	4.2	4.1	4.0	4.0	-0.27	0.08	-0.12	-0.16	-0.47	
国立大学等	128	85	226	259	219	139	50	978	4.5	2.8	4.5	6.2	4.6	4.5	4.5	4.6	4.5	4.5	-0.05	0.00	0.05	-0.08	-0.07	
公立大学	5	3	18	24	19	21	5	90	5.2	3.4	5.0	6.9	5.3	5.4	5.5	5.3	5.2	5.2	0.08	0.08	-0.12	-0.18	-0.14	
私立大学	36	41	81	93	82	31	10	338	4.1	2.6	4.2	5.8	4.4	4.3	4.2	4.0	4.1	4.0	0.00	-0.16	-0.17	0.04	-0.28	
第1グループ	51	28	55	52	39	15	5	194	3.7	2.3	3.8	5.4	3.7	3.6	3.6	3.7	3.7	3.7	-0.05	-0.05	0.07	0.06	0.03	
第2グループ	47	25	90	79	70	37	3	304	4.1	2.6	4.1	5.8	4.2	4.2	4.1	4.2	4.1	4.2	-0.04	-0.08	0.12	-0.12	-0.13	
第3グループ	26	33	66	89	81	57	24	350	4.8	3.0	4.8	6.5	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	-0.01	-0.01	0.02	-0.07	-0.07	
第4グループ	35	34	96	144	124	81	31	510	4.8	3.3	4.8	6.5	5.1	5.1	5.1	4.9	4.8	4.8	-0.04	0.01	-0.19	-0.06	-0.29	
理学	39	25	42	41	33	15	5	161	3.8	2.3	3.9	5.6	4.0	3.9	3.9	4.0	3.8	3.8	-0.08	-0.01	0.05	-0.15	-0.19	
工学	46	33	69	94	107	56	20	379	4.8	3.2	4.9	6.4	4.9	4.9	4.9	4.8	4.8	4.8	-0.08	0.02	-0.07	-0.04	-0.17	
農学	8	14	27	44	32	33	17	167	5.1	3.4	4.9	7.1	5.2	5.2	5.0	5.1	5.1	5.1	0.04	-0.20	0.07	0.06	-0.03	
保健	50	35	106	91	69	27	10	338	3.9	2.4	3.8	5.5	3.9	3.9	3.8	3.8	3.9	3.9	-0.01	-0.09	0.04	0.05	0.00	
産学官連携活動あり(過去3年間)	52	44	132	121	77	19	0	393	3.5	2.4	3.6	5.0	3.7	3.7	3.7	3.6	3.5	3.5	0.07	-0.05	-0.09	-0.14	-0.21	
なし	27	14	33	43	20	7	0	117	3.5	2.4	3.8	4.9	3.6	3.5	3.2	3.4	3.5	3.5	-0.08	-0.05	0.14	0.15	-0.04	
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	26	16	50	55	34	8	0	163	3.6	2.5	3.8	5.1	3.7	3.8	3.8	3.6	3.6	3.6	0.05	0.01	-0.13	-0.03	-0.10	
なし/分からない	45	23	50	62	35	9	0	179	3.5	2.4	3.8	5.0	3.5	3.6	3.5	3.5	3.5	3.5	0.12	-0.12	0.03	0.02	0.05	
全回答者(属性無回答を含む)	293	223	567	602	470	240	75	2,177	4.1	2.6	4.2	5.9	4.3	4.3	4.2	4.2	4.1	4.1	-0.03	-0.04	-0.04	-0.05	-0.17	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。
注2: 指数とは、6段階評価(1(消極的)～6(積極的))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものの、指数の範囲は0.0ポイント(消極的)～10.0ポイント(積極的)となる。

Q408. (意見の変更理由)地域が抱えている課題解決のために、地域ニーズに即した科学技術イノベーション人材の育成に積極的に取り組んでいると思いますか。

	2019	2020	差	
1	2	5	3	地域重視のセンターへ所属することになったため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
2	3	5	2	地域との連携が進んでいる(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
3	1	3	2	地域と提携を結ぶなど前進している。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	4	2	東京都知事と問題を共有している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2	関連する講義や研究が増えたように感じるため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
6	3	5	2	資金配分機関の立場になったので。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	4	2	全体はわからないが地元はそうなりつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	2	3	1	地方大学の努力が大きい(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	自治体等との連携がなされている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
10	2	3	1	意識は高まっている。(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)
11	3	4	1	大学の取り組みは,声高に出ているが,実質的な内容(成果)が伴っていない(出ていない)。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	複数の地域密着型研究が進んでいる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	4	5	1	地域に根ざしたNPO法人などにより,地域ニーズを積極的に大学機関に情報提供されている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	4	5	1	取り組みすぎて,逆にバランスが悪い。博士課程の学生に対する,地域ニーズ関係の講義など。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	3	4	1	大学としては積極的に取り組む姿勢はあると感じる。しかし,地元企業にその余裕がない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	2	3	1	教職員の意識は上がりつつあると感じる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
17	3	4	1	センスもあって取り組みは良いかと思う。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	4	5	1	人材育成には徐々に力を入れてきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
19	4	5	1	九州等,地域における地道で活発な活動が起こっていると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	2	3	1	定年後のリソースの活用はそれなりに増加している傾向があるがそれが的確に機能しているかは疑問(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	2	3	1	少なくとも当社お付き合いがある○大獣医学部は模索しているが,人材育成はまだまだ不十分。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	3	4	1	COVID-19や自然災害に対応した研究が増えている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
23	3	4	1	地域に根差した地元大学が増加していると考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	2	3	1	特に地方大学の活動が積極的になってきている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	2	3	1	以前より見えにくくなっている。私の情報不足かもしれませんが。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
26	3	4	1	実際に育成しているところは,見たことはないが,学生と教授が社会学のフィールド活動を通して学んでいる。頑張ってもらいたい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
27	3	4	1	COIの○○大学の例にもみられるように,まだ不十分ではありますが,徐々に大学に良い動きが見られるようになってきたようです。(民間企業等,その他,男性)
28	2	2	0	PDと同様,専門職として養成が必要。(大学,部長・教授等クラス,男性)
29	2	2	0	増えてきていると思うが,十分ではないと感じる。COVID-19により速度が止まってきたのではないかと。(大学,部長・教授等クラス,男性)
30	3	3	0	地域が活性化しないのが論より証拠である。大学は都市中心で,学生も都市に目が向いている。学生の都市偏在は解消するどころか,ますます激しくなっている(大学,部長・教授等クラス,男性)
31	1	1	0	地域が抱えている課題解決に積極的に取り組んでいる大学や公的機関は数少ない。(大学,その他,男性)
32	5	5	0	ただし,学生が地域の企業に就職するかどうかは別の問題です。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
33	4	4	0	本学では,“じげおこし”など,地域課題および人材育成を展開している(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
34	4	4	0	積極的だが,行政・地域ニーズにあった学生を育成できているかはわからない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	3	3	0	間のような活動を目的とした部署が組織内に設置され活動している。少し時間はかかると思うが,いずれ成果に結びつくのではないかと期待している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
36	1	1	0	ある地域特有の課題やニーズ,というものを解決する取り組みは長期的な成果につながらない。都市と地域,それぞれの構造的課題に取り組む人材が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
37	4	4	0	努力は見られるとおもう。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
38	2	2	0	地域のベンチャーとの連携はもっと増やせると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
39	3	3	0	将来に対する危機感と実現したいという意欲が余り感じられない。できなくてもできなくても自身の責任には関係ないからかもしれない。責任感だけでなく使命感がほしいが,無理な要望かもしれない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

40	4	4	0	ただし、取り組みと、理解は、別です。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
41	5	5	0	地方大学や国研の地方機関では、地域の課題に根差した取り組みが多いと感じます。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
42	2	2	0	大学で、地域貢献を真剣に考えているとは思えない(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
43	4	4	0	取り組み始めたという実感。(民間企業等、その他、男性)
44	3	3	0	地方大学は頑張っているが、地域課題とは合いそうもない研究が多いので、実際は厳しい。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
45	5	4	-1	Covid-19の事情であるが、この種の取り組みはおおむね低調になった。(大学、部長・教授等クラス、男性)
46	2	1	-1	「地域」自身の問題分析力が疲弊している？地域にどのようなニーズがあるかを把握できていないのではないか？(大学、部長・教授等クラス、男性)
47	2	1	-1	科学技術イノベーション人材ではなく、手足となって働く人材の育成が多くなっているように思われる。また、地域でしか使えない、つまりグローバルに活躍できない人材(地域から出ていけない人材)の育成を積極的に行うようになっている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
48	4	3	-1	地域が抱えている課題の抽出をする体制が必要であると考えます。(大学、第1G、工学、部長・教授等クラス、男性)
49	3	2	-1	地域の大学に十分な人材があるわけではない。特に、地方大は厳しい状況になってきた。(大学、第2G、工学、部長・教授等クラス、男性)
50	3	2	-1	地域課題への取り組みは一部あるが、そのような人材が少ない。(大学、第2G、保健、主任研究員・准教授クラス、女性)
51	6	5	-1	県の工業技術センターの取り組みが進む中、大学との連携の強化が追いついていない。(大学、第3G、部長・教授等クラス、男性)
52	6	5	-1	積極的に取組んでいるが、そこまで実態が伴っていないので。(大学、第3G、工学、部長・教授等クラス、男性)
53	4	3	-1	ここのイノベーション人材の考方は、イノベーションという言葉が本来持つ意味とはかなりずれていると思われる。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
54	3	2	-1	中小企業が多く、新たな開発の力が不足している。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
55	2	1	-1	地域的問題の多くは他の地域にも共通した課題であり、地域ごとの問題解決はババ抜きになる可能性があり、やるべきではない。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
56	4	3	-1	社会人研究員の受け入れ減少(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
57	2	1	-1	改組に振り回され、そのような余裕が全くない。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
58	3	2	-1	コロナ禍による影響を受けた(大学、大学共同利用機関、部長・教授等クラス、男性)
59	5	4	-1	〇〇大学の方が取り組みに優れている(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
60	3	2	-1	結果的に地域人材につながっているが、積極的にそのテーマで育成したわけでは無いため。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
61	2	1	-1	少子高齢化の影響や学生の地方過疎化が進んでおり、地方大学では人材の育成が年々悪化しているように感じる(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
62	4	3	-1	「消極的」との判定は正確ではありませんが、今年はコロナのために、実際にはうごけなかったと思います。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、女性)
63	4	3	-1	制度疲れが出ているように思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
64	3	2	-1	掲げてはいても実際が伴っていないものが多い。新たな取り組みと行おうとしているところもあるが、実際が伴っていないところ(特に大学)の表向きの成果のほうが目立っていることが多いと感じる。(民間企業等、その他、女性)
65	5	3	-2	大学の予算が少なく、URAやCDの雇用ができず、マッチング業務が十分でない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
66	5	3	-2	研究者の評価が論文に偏重しており、地域ニーズに即した研究は減少してしまっている。(大学、部長・教授等クラス、男性)
67	4	2	-2	・一般には最初からそういう人材育成を目指して研究・教育が設定されていないのがほとんどで、結果的にそういう人材が育つということが現状だと思う。・様々な地域にアドホックに関与している印象がある。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
68	4	2	-2	職場を大学に変わり、現在の所属機関では地域貢献度は低い。(大学、第2G、その他、男性)
69	4	2	-2	人材の育成には育成対象人材の発掘とともに、育成のプロとしての教育を受けた育成人材の充実が望まれる。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
70	3	1	-2	このようなことに割く時間は年々無くなっています。新しいシステムが動くたびに雑用が増え、本来業務に割く時間が無くなっています。(大学、第4G、工学、部長・教授等クラス、男性)
71	5	3	-2	事務組織改革により、受け皿となる組織が曖昧になってしまったため。(大学、第4G、農学、部長・教授等クラス、男性)
72	5	3	-2	地域の科学技術予算が少なく、地域の自治体や企業等からの費用負担にも限界があり、基本赤字運営である。人材育成は継続的な取り組みとなっていない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
73	6	2	-4	研究者と地域のステークホルダーとの対話が十分できていない。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)

Q409. 地域が抱えている課題解決のために、地域ニーズに即した研究に積極的に取り組んでいると思いませんか。

回答者グループ	2020年度調査											各年の指数					指数の変化									
	分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年				
		1	2	3	4	5	6																			
大学・公的研究機関グループ	209	166	366	414	399	235	92	1,672	4.5	2.8	4.6	6.3	4.7	4.6	4.6	4.5	4.5	4.6	4.6	4.6	4.6	-0.10	-0.02	-0.04	-0.01	-0.17
大学等	165	137	296	351	343	207	76	1,410	4.6	2.9	4.6	6.3	4.7	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	-0.08	0.01	-0.02	-0.03	-0.12
公的研究機関	44	29	70	63	56	28	16	262	4.2	2.5	4.2	6.0	4.7	4.5	4.3	4.1	4.2	4.1	4.3	4.1	4.5	-0.19	-0.21	-0.16	0.11	-0.44
インベーション/俯瞰グループ	70	47	150	172	108	41	1	519	3.8	2.6	3.9	5.3	4.0	3.9	3.9	3.8	3.8	3.8	3.9	3.8	4.0	-0.04	-0.06	-0.04	-0.05	-0.18
大企業	27	5	27	56	41	15	1	145	4.5	3.5	4.5	5.8	4.3	4.4	4.3	4.5	4.5	4.5	4.4	4.3	4.4	0.09	-0.11	0.22	-0.03	0.17
中小企業・大学発ベンチャー	17	20	40	33	14	6	0	113	3.0	2.0	3.2	4.6	3.4	3.3	3.3	3.3	3.0	-0.09	0.00	-0.01	-0.27	-0.37				
中小企業	8	5	22	18	9	5	0	59	3.6	2.4	3.6	4.9	3.7	3.8	3.6	3.7	3.6	0.08	-0.13	0.08	-0.17	-0.14				
大学発ベンチャー	9	15	18	15	5	1	0	54	2.5	1.5	2.8	4.2	3.2	2.9	3.0	2.8	2.5	-0.24	0.07	-0.17	-0.33	-0.67				
橋渡し等	26	22	83	83	53	20	0	261	3.7	2.5	3.8	5.2	4.1	4.0	3.9	3.7	3.7	-0.12	-0.06	-0.22	0.06	-0.34				
男性	240	194	463	532	455	258	80	1,982	4.4	2.8	4.4	6.1	4.5	4.4	4.4	4.4	4.4	-0.07	-0.03	-0.03	-0.02	-0.15				
女性	39	19	53	54	52	18	13	209	4.3	2.7	4.3	6.0	4.7	4.5	4.5	4.4	4.3	-0.24	-0.03	-0.11	-0.01	-0.39				
社長・役員、学長等クラス	29	35	87	126	78	65	7	398	4.4	2.9	4.4	6.1	4.4	4.6	4.5	4.6	4.4	0.16	-0.06	0.03	-0.21	-0.08				
部長、教授クラス	104	72	248	282	221	107	31	961	4.3	2.8	4.3	5.9	4.5	4.3	4.2	4.2	4.3	-0.20	-0.04	-0.01	0.06	-0.19				
主任研究員、准教授クラス	89	75	128	133	148	85	41	610	4.5	2.7	4.6	6.4	4.6	4.6	4.6	4.5	4.5	-0.01	-0.02	-0.06	0.01	-0.08				
研究員、助教クラス	45	26	34	29	44	15	13	161	4.3	2.4	4.5	6.2	4.7	4.6	4.6	4.4	4.3	-0.15	0.03	-0.17	-0.09	-0.38				
その他	12	5	19	16	16	4	1	61	3.9	2.6	4.0	5.6	4.0	3.8	4.2	4.1	3.9	-0.16	0.33	-0.07	-0.17	-0.07				
任期あり	74	57	151	181	143	88	22	642	4.4	2.8	4.4	6.1	4.5	4.5	4.4	4.4	4.4	-0.05	-0.12	-0.02	-0.09	0.10				
任期なし	205	156	365	405	364	188	71	1,549	4.4	2.7	4.4	6.1	4.5	4.4	4.4	4.4	4.4	-0.10	0.01	-0.02	-0.07	-0.18				
学長・機関長等	4	3	12	34	35	34	4	122	5.6	4.1	5.6	7.0	5.5	5.5	5.6	5.6	5.6	0.08	0.10	-0.04	-0.01	0.12				
マネジメント実務	3	4	30	48	41	27	6	156	5.0	3.5	4.9	6.4	5.3	5.1	5.2	5.1	5.0	-0.18	0.08	-0.14	-0.12	-0.37				
現場研究者	183	146	282	296	304	154	76	1,258	4.4	2.7	4.5	6.2	4.6	4.5	4.4	4.4	4.4	-0.09	-0.06	-0.03	0.02	-0.16				
大規模PIの研究責任者	19	13	42	36	19	20	6	136	4.1	2.5	3.9	6.0	4.5	4.3	4.3	4.3	4.1	-0.23	0.05	-0.06	-0.12	-0.36				
国立大学等	126	97	208	240	231	147	57	980	4.6	2.9	4.6	6.4	4.7	4.6	4.6	4.7	4.6	-0.07	0.04	0.04	-0.07	-0.06				
公立大学	5	4	14	19	24	23	6	90	5.5	3.7	5.6	7.1	5.7	5.6	5.7	5.5	5.5	-0.06	0.03	-0.15	-0.05	-0.23				
私立大学	34	36	74	92	88	37	13	340	4.3	2.8	4.4	6.0	4.6	4.5	4.4	4.2	4.3	-0.10	-0.11	-0.13	0.07	-0.26				
第1グループ	51	30	58	45	44	12	5	194	3.6	2.2	3.7	5.5	3.7	3.6	3.6	3.6	3.6	-0.13	-0.02	0.00	0.08	-0.07				
第2グループ	50	29	84	76	71	34	7	301	4.1	2.6	4.2	5.9	4.3	4.2	4.1	4.3	4.1	-0.14	-0.07	0.19	-0.15	-0.17				
第3グループ	26	34	57	78	86	69	26	350	5.0	3.2	5.1	6.8	5.1	5.0	5.1	5.0	5.0	-0.09	0.04	-0.04	-0.04	-0.11				
第4グループ	29	33	85	137	134	91	36	516	5.1	3.5	5.0	6.6	5.2	5.2	5.3	5.1	5.1	-0.02	0.03	-0.15	-0.04	-0.18				
理学	38	27	43	33	36	19	4	162	3.9	2.2	3.9	5.9	4.0	4.1	4.0	4.0	3.9	0.11	-0.09	0.04	-0.18	-0.14				
工学	46	33	60	95	113	51	27	379	4.9	3.4	5.0	6.4	5.0	4.9	4.9	4.9	4.9	-0.10	0.04	-0.02	-0.01	-0.08				
農学	7	17	22	37	41	32	19	168	5.3	3.5	5.3	7.1	5.4	5.4	5.3	5.2	5.3	0.04	-0.18	-0.02	0.01	-0.15				
保健	49	37	105	83	69	32	13	339	4.0	2.4	3.9	5.7	4.1	3.9	3.9	3.9	4.0	-0.18	-0.03	0.03	0.07	-0.11				
産学官連携活動あり(過去3年間)	44	35	117	131	88	29	1	401	3.8	2.6	4.0	5.3	4.0	4.0	4.0	3.9	3.8	0.00	-0.05	-0.04	-0.12	-0.20				
なし	26	12	33	41	20	12	0	118	3.8	2.6	3.9	5.2	3.8	3.6	3.5	3.5	3.8	-0.26	-0.10	0.06	0.25	-0.05				
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	22	16	46	60	32	12	1	167	3.8	2.6	3.9	5.2	3.8	3.9	3.9	3.9	3.8	0.03	-0.05	0.05	-0.14	-0.12				
なし/分からない	41	19	50	57	41	16	0	183	3.8	2.6	4.0	5.5	3.9	3.8	3.7	3.7	3.8	-0.12	-0.11	0.03	0.09	-0.10				
全回答者(属性無回答を含む)	279	213	516	586	507	276	93	2,191	4.4	2.7	4.4	6.1	4.5	4.5	4.4	4.4	4.4	-0.08	-0.03	-0.04	-0.02	-0.17				

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。
 注2: 指数とは、6段階評価(1(消極的)～6(積極的))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものの、指数の範囲は0.0ポイント(消極的)～10.0ポイント(積極的)となる。

Q409. (意見の変更理由)地域が抱えている課題解決のために、地域ニーズに即した研究に積極的に取り組んでいると思いますか。

	2019	2020	差	
1	2	5	3	コロナ対策ではずいぶん注力した(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
2	1	4	3	地域との共同研究というものも実施され,徐々に増えてきている。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	2	5	3	地域拠点や,地域にベースをおいたプログラム,また地方自治体支援の事業・制度などが動いている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
4	2	5	3	地域重視のセンターへ所属することになったため。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
5	2	4	2	地域と提携を結ぶなど前進している。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	3	2	吹田市との連携が促進されてきた(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
7	2	4	2	COIなど地域課題を解決するプログラムなどはよいと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	2	3	1	増えてきていると思うが,十分ではないと感じる.COVID-19により速度が止まってきたのではないかと。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	地域特性や社会ニーズを的確に収集・分析し,研究現場にフィードバックする基礎構築の一環として大阪府下の特定地域を対象に,社会課題解決に向けた活動を開始した。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
10	3	4	1	川崎市との連携がかなり有効に働き始めている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
11	1	2	1	わずかに取り組みは増えたかもしれない。ただし,めばしい成果があるかどうかは疑問。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
12	5	6	1	地域でのプロジェクトに関する社会実装を開始している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
13	4	5	1	コロナ禍のなか積極的にその対応にチャレンジしているため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	3	1	いくつかの活動が進みつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
15	2	3	1	地元自治体と連携協力協定を締結し,地場産業に関連した課題への取り組みを開始した。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
16	1	2	1	災害からの復興に関連した研究が一部行われている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
17	4	5	1	予算的な事もあります,徐々に取り組んできている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	地域企業との連携に対する新しい予算制度などができている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	2	3	1	よく話を聞いてくれる研究者が増えたように感じる。また,積極的な情報提供も感じられる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	2	3	1	衰退危機にある日本の伝統地場産業に対して,テクノロジー導入と活性化のマインド啓蒙を,産学連携で行っている官・大学側のキーマンの活動は知っている。かなり熱量を持たないといけない仕事(人を動かす,予算を確保する)であるため,利益皮算用の企業組織が,傍観者にならないように願う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
21	2	2	0	全体的な評価システムが変わらない限り難しい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
22	1	1	0	JSTの行っていたシーズ育成・ニーズ即応プロジェクトはたいへんうまく機能したが,なくなってしまった。(大学,その他,男性)
23	4	4	0	地方の財産は十分でない場合が多い。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
24	2	2	0	地域の民間企業ではなく,大・中企業との共同研究の取り組みは積極的である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	6	6	0	個人としてはかなり積極的に取り組んでいる。また,大学としてもそれを後押しする仕組みを作っている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	3	3	0	地域ニーズに即した研究を行おうとしている人もいるという具合です。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
27	1	1	0	改組に振り回され,そのような余裕が全くない。有能な教員は,改組業務に駆り出され,残った教員の多くは無能であり,何もできない状態である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
28	4	4	0	地域ニーズに即した研究は行われているが,そればかりになりつつあり,知識・学術研究の分野が縮まってきている気がする。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	4	4	0	研究課題の設定に際して,地域ニーズについても検討されるようになってきている。まだ具体的な成果につながっていないが今後に期待したい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
30	1	1	0	そのような課題に研究者が取り組んでも,大学はほとんど評価しない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
31	1	1	0	少なくとも,当社の近隣では不足していると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
32	3	3	0	研究と地域の抱える課題解決とをリンクさせる取組強化が必要(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
33	2	2	0	行政機関との調整不足。(民間企業等,その他,男性)
34	1	1	0	研究の一部を用いるべきで,そのために行うことは日本の科学技術を衰退させる。地域のニーズはまさに知恵を求めている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
35	3	2	-1	コロナ禍で地方が見直されると言われている割には何も変わろうとしていない(大学,社長・学長等クラス,男性)
36	6	5	-1	大学の予算が少なく,URAやCDの雇用ができず,マッチング業務が十分でない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
37	5	4	-1	Covid-19の事情であるが,この種の取り組みはおおむね低調になった。(大学,部長・教授等クラス,男性)

38	4	3	-1	ニーズが明確であれば、積極的に協業する場合もある。一方、ニーズが不明確な場合は、難しい。研究大学以外は、教育のロードが非常に大きく、地域貢献を進めるためのエフォートが厳しい。また、地域貢献に取り組む必要性が、学内の理解されにくいのではないかと。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
39	3	2	-1	一時、地域課題という言葉が流行したが、最近積極的に取り組む事例が少ない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
40	2	1	-1	地域ニーズには耳を傾けるものの、研究者個人(自己)の関心として受け入れ、積極的に取り組んでいないように見受けられる。地域貢献意欲が低いと思われる。(大学, その他, 男性)
41	2	1	-1	消極的というよりも、地域を超えて普遍的な課題に取り組むことを目指しているかと理解している。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
42	3	2	-1	地域ニーズは研究成果として評価の対象となりにくいと思われるため積極的に取り組めない(大学, 第2G, その他, 男性)
43	4	3	-1	それほど地域ニーズに特化した研究がなされているように感じない。(大学, 第2G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
44	6	5	-1	双方にコスト意識が必要だと思います。大学は無料では動けないし、動くを持ち出しになっているという感覚が希薄。経営リスクにつながっている。(大学, 第3G, 部長・教授等クラス, 男性)
45	4	3	-1	地域が抱えている問題と、大学の専門性の間のギャップをどう埋めていくかが問題。地域が抱えている問題は、複数分野の大学教員が協力して実施しなければ解決できない問題が多いが、そのコーディネート体制が不足。(大学, 第3G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
46	3	2	-1	地域課題は複雑な社会システムの状況を反映しており、研究サイドも多様な連携体を組織すべき。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
47	5	4	-1	地域企業との共同研究減少(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
48	4	3	-1	ずれがあると感じます。中小企業の求める技術は、学術的に興味がわくようなものではないように思います。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
49	4	3	-1	コロナ禍による影響を受けた(大学, 大学共同利用機関, 部長・教授等クラス, 男性)
50	5	4	-1	〇〇大学の方が取り組みに優れている(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
51	3	2	-1	地域ニーズが、個社ニーズに矮小化されがちである。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
52	4	3	-1	今年はコロナのために、実際にはうごけなかったと思います。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
53	3	2	-1	大学により、取り組みへの格差が大きい。(民間企業等, その他, 女性)
54	5	3	-2	研究者の評価が論文に偏重しており、地域ニーズに即した研究は減少してしまっている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
55	5	3	-2	地域の課題が研究のトリガーとなることが明らかに減少していると思える。(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
56	3	1	-2	地域ニーズそのものを本当に把握しているかどうか? 声の大きいヒトのニーズではないか?(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

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

回答者グループ	2020年度調査												各年の指数							指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年		
		1	2	3	4	5	6																	
大学・公的研究機関グループ	121	217	455	523	394	143	28	1,760	3.9	2.5	4.0	4.2	4.1	4.0	3.9	3.9	-0.10	-0.11	-0.07	-0.04	-0.32			
大学等	81	164	360	449	356	138	27	1,494	4.0	2.6	4.2	4.3	4.2	4.1	4.1	4.0	-0.08	-0.08	-0.07	-0.04	-0.28			
公的研究機関	40	53	95	74	38	5	1	266	2.9	1.9	3.1	3.4	3.3	2.9	2.9	2.9	-0.20	-0.31	-0.04	-0.03	-0.57			
イノベーション推進グループ	28	67	228	168	78	18	2	561	3.1	2.2	3.2	3.4	3.3	3.2	3.2	3.1	-0.10	-0.04	-0.08	-0.03	-0.25			
大企業	9	13	68	49	26	6	1	163	3.3	2.3	3.4	3.5	3.4	3.4	3.4	3.3	-0.13	0.00	-0.01	-0.05	-0.19			
中小企業・大学発ベンチャー	8	23	54	32	10	2	1	122	2.6	1.9	2.8	4.1	3.0	3.0	2.8	2.6	0.01	0.01	-0.12	-0.21	-0.31			
中小企業	4	9	30	17	5	2	0	63	2.8	2.0	2.9	4.1	3.0	3.1	2.9	2.8	0.08	-0.13	-0.13	-0.11	-0.29			
大学発ベンチャー	4	14	24	15	5	0	1	59	2.5	1.7	2.7	4.0	2.9	2.8	2.5	2.5	-0.06	0.13	-0.12	-0.31	-0.35			
橋渡し等	11	31	106	87	42	10	0	276	3.2	2.3	3.4	4.7	3.5	3.4	3.3	3.2	-0.12	-0.11	-0.10	0.06	-0.26			
男性	125	249	615	625	432	148	28	2,097	3.7	2.4	3.8	5.3	4.0	3.9	3.8	3.7	-0.08	-0.11	-0.06	-0.04	-0.29			
女性	24	35	68	66	40	13	2	224	3.4	2.2	3.6	5.0	3.8	3.6	3.5	3.4	-0.27	0.03	-0.15	-0.05	-0.43			
社長・役員・学長等クラス	11	45	138	119	80	31	3	416	3.6	2.4	3.7	5.2	3.8	3.9	3.8	3.7	0.09	-0.08	-0.11	-0.09	-0.19			
部長・教授クラス	46	116	279	333	217	59	15	1,019	3.7	2.5	3.9	5.3	4.0	3.9	3.8	3.7	-0.10	-0.10	-0.05	0.01	-0.24			
主任研究員・准教授クラス	57	92	175	175	136	55	9	642	3.7	2.3	3.8	5.5	4.1	3.8	3.8	3.7	-0.23	-0.07	-0.03	0.00	-0.34			
研究員・助教クラス	29	26	65	39	30	14	3	177	3.4	2.1	3.3	5.2	4.1	4.0	3.8	3.4	-0.09	-0.09	-0.17	-0.34	-0.70			
その他	6	5	26	25	9	2	0	67	3.3	2.4	3.5	4.6	3.2	3.4	3.4	3.3	0.18	-0.02	-0.01	-0.07	0.08			
任期あり	37	83	196	214	139	40	7	679	3.6	2.4	3.8	5.2	4.0	3.9	3.7	3.6	-0.14	-0.19	-0.07	0.02	-0.27			
任期なし	112	201	487	477	333	121	23	1,642	3.7	2.4	3.8	5.3	4.0	3.9	3.8	3.7	-0.07	-0.05	-0.08	-0.07	-0.39			
学長・機関長等	3	3	15	34	32	20	2	106	5.1	3.8	5.1	6.4	5.1	5.2	5.1	5.1	0.16	-0.12	0.02	-0.05	0.01			
マネジメント実務	3	6	27	37	44	10	1	125	4.4	3.2	4.7	5.9	4.6	4.7	4.6	4.4	0.06	-0.03	-0.10	-0.13	-0.20			
現場研究者	72	146	290	343	252	94	23	1,148	3.9	2.5	4.0	5.5	4.2	4.1	4.0	3.9	-0.10	-0.09	-0.07	-0.03	-0.29			
大規模PIの研究責任者	3	9	28	35	28	14	1	115	4.2	2.8	4.3	5.8	4.9	4.6	4.4	4.2	-0.27	-0.06	-0.15	-0.18	-0.66			
国立大学等	58	104	232	321	266	102	23	1,048	4.2	2.8	4.3	5.8	4.4	4.4	4.3	4.2	-0.06	-0.07	-0.04	-0.06	-0.24			
私立大学	7	7	31	20	19	9	2	88	4.0	2.5	3.8	5.7	4.3	4.2	4.1	4.0	-0.17	-0.03	-0.09	-0.09	-0.38			
私立大学	16	53	97	108	71	27	2	358	3.6	2.3	3.8	5.2	3.9	3.8	3.7	3.6	-0.12	-0.11	-0.12	0.02	-0.33			
第1グループ	16	18	52	64	61	27	7	229	4.4	2.9	4.5	6.0	4.6	4.4	4.3	4.4	-0.19	-0.14	-0.01	0.15	-0.19			
第2グループ	23	29	73	98	93	30	5	328	4.2	2.9	4.4	5.8	4.4	4.3	4.3	4.2	-0.02	-0.02	-0.04	-0.06	-0.13			
第3グループ	14	54	92	116	71	26	3	362	3.6	2.3	3.8	5.2	4.0	3.9	3.8	3.6	-0.12	-0.09	-0.05	-0.16	-0.42			
第4グループ	22	54	129	156	124	51	9	523	4.1	2.7	4.2	5.7	4.3	4.3	4.2	4.1	-0.02	-0.06	-0.14	-0.04	-0.25			
理学	25	20	48	42	48	16	1	175	3.9	2.5	4.1	5.7	4.2	4.0	4.0	3.9	0.01	-0.09	-0.09	0.01	-0.28			
工学	18	36	75	127	110	46	13	407	4.5	3.1	4.5	6.0	4.7	4.7	4.6	4.5	-0.02	-0.09	-0.08	-0.07	-0.26			
農学	4	24	47	58	26	15	1	171	3.6	2.3	3.8	5.0	3.7	3.6	3.6	3.6	-0.12	-0.07	0.05	-0.03	-0.16			
保健	21	61	112	108	64	16	6	367	3.3	2.1	3.5	4.9	3.7	3.6	3.5	3.3	-0.13	-0.11	-0.11	0.00	-0.35			
あり(過去3年間)	18	54	170	122	67	12	2	427	3.2	2.2	3.2	4.6	3.4	3.4	3.2	3.2	-0.06	-0.01	-0.13	-0.06	-0.26			
なし	10	13	58	46	11	6	0	134	3.1	2.3	3.2	4.4	3.2	3.0	3.0	3.1	-0.26	-0.22	0.20	0.13	-0.15			
あり(過去3年間)	11	23	61	53	31	8	2	178	3.4	2.3	3.5	4.9	3.2	3.4	3.4	3.4	0.17	-0.05	0.07	0.00	0.21			
なし(分からない)	14	24	101	55	24	6	0	210	2.9	2.1	3.0	4.3	3.5	3.1	3.1	3.0	-0.38	0.00	-0.16	-0.06	-0.60			
全回答者(属性無回答を含む)	149	284	683	691	472	161	30	2,321	3.7	2.4	3.8	5.3	4.0	3.9	3.8	3.7	-0.10	-0.09	-0.07	-0.04	-0.31			

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2019	2020	差	
1	1	3	2	競争的資金の支援と他大学との連携を基に特にデータサイエンティストの教育が充実しつつある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
2	2	4	2	近年,大学教育が社会に貢献するよう実効的な目標を指向していることがうかがえる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	社会や産業の変化を考慮した研究テーマが増えている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
4	2	3	1	努力しているようには思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1	社会人大学院生や留学生のためのサポートを充実させる努力がなされている(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
6	2	3	1	研究科で独自に取り組んでいる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
7	3	4	1	博士学生を含む若手研究者向けにAI技術講座を全学的に実施するなどの対応を取っており,少なくとも若手研究者にとっては新たな知見となっている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	リーディング大学院の修了生が本設問に該当する人材として社会に輩出されていることを実感したため。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
9	4	5	1	SDGsへの組織的な取り組みの中で行われている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	2	3	1	AIに関する人材の育成を進めようとするプログラムはある。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
11	2	3	1	卓越大学院プログラムの採択や情報データ科学部の設立等が原動力となって,少しずつ前進している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
12	1	2	1	来年度から本研究科に文理融合型「社会システム工学プログラム」(修士課程)を設置して,係る人材を積極的に育成する仕組みを取り入れることにしました。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	3	4	1	社会の要求に応じて研究者を呼んできているが,独自性が失われている気もする。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	メディカルフォトリニクスコースの充実 ○○○○連携大学院(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
15	3	4	1	情報セキュリティコースの立ち上げにより,課題となっている産業システムセキュリティを見据えた人材育成に取り組んでいる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
16	1	2	1	DXの流行とともに,CPSの重要性がだいぶ学内でも認識されてきた。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	世の中の動きに合わせた学部改組などが検討されている(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	4	5	1	改組に伴いそのような体制を整えているため(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
19	2	3	1	博士号取得者が少しずつ民間企業,それもAI・ビッグデータ関係の企業,に進出しつつある。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
20	2	3	1	技術部職員が,企業との共同研究において課題解決を図ったり,国際共同研究において装置設計を行うなど,技術の高度化を進めている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
21	2	3	1	現在,整備が進んでいる(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
22	2	3	1	工学部と理学部での格差,帝大と地方大の格差が大きい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1	基本的に能力のある人はできるし,理解力も取り組みも可能.大学時代だけでこの育成が十分に進むとは思えない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	3	4	1	昔よりはやっていると思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	2	3	1	社会の変化を見て,教育に反映させている.ただ,先を行っていない.学生募集に,社会変化を反映させることが必要であるが,本来,研究課題が社会を先行するべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	2	3	1	実態は,把握できているが,未だに不十分を感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	1	2	1	さらに加速する必要があります。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
28	3	4	1	特にAIに関しては,学部の新設等,人材育成に取り組む姿勢を感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
29	1	2	1	社会情勢の変化に伴い,新しい学部学科を新設するなどして社会が望む人材を輩出しようとしていると感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
30	4	5	1	データサイエンスやAI教育の浸透(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
31	2	3	1	これに該当する事例を見聞きするようになった(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
32	2	2	0	入学したら4年間の教育が必要.カリキュラムに対応した教育人材も必要.時間がかかることを理解すべき。(大学,部長・教授等クラス,男性)
33	2	2	0	そもそも企業で働いてビジネスにかかわった経験もない研究者が中心になると,研究のための研究になる.超スマート社会の研究をみても,そのように見えるものが多い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
34	3	3	0	包括契約などの新しい動きが見られるが,まだまだ,人材養成への考えについてコンセンサスが醸成されていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
35	2	2	0	博士課程をキャリアパスの一つと考え,社会人ドクターであっても,博士取得後は,職業選択を自由にできることが必要.そのためには,博士課程での経済的支援が必要.(大学,部長・教授等クラス,男性)
36	2	2	0	超スマート社会に適した人材育成では,新規なことが期待できない.大学はそれに縛られるべきでない。(大学,その他,男性)
37	3	3	0	研究の峰というプロジェクト研究体制が本学にある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

38	1	1	0	基礎学力がそもそも十分でない人材を抱えているため、研究開発人材を育てられない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	1	1	0	若い人も、採用後すぐ雑務なので、育成という過程はないのではないか？事務仕事ばかりうまくなる。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	1	1	0	大学では必要とされる分野(データ科学やMI)の教育研究に組織を柔軟に変えることが難しい(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
41	2	2	0	そもそも大学側がどれだけ興味をもっているか疑問。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
42	4	4	0	社会や産業の変化に対する意識はあると思うが、授業内容や教員構成をドラスティックに変えることは困難であり、動きは遅いと感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
43	2	2	0	スタッフ数が少ないため、人材育成の時間がとりにくい。また、研究所として人材育成が主務ではないため、評価基準にならない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
44	1	1	0	何よりも、基礎科学ができる人材を育成したほうが良いと思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
45	1	1	0	産業構造・環境の変化は激しく、誰も追いつけていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
46	2	2	0	相変わらずAI人材不足は変わらない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
47	4	3	-1	研究テーマにもかわる問題でもあり、容易に社会の変化に敏感に対応できているとは言えない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
48	2	1	-1	新型コロナへの対応に際し、IT関連の人材不足が健在化した。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
49	4	3	-1	経済的理由で博士課程学生を十分に受け入れられていない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
50	3	2	-1	研究の進歩に、人材開発向けのコンテンツの開発・改革が間に合っていない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
51	3	2	-1	スピードが要求される分野と長期的な研究活動が要求される分野等、人材育成の環境整備が遅れている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
52	5	4	-1	医工学領域で新たな人材育成を目指しているが不十分(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
53	2	1	-1	組織的に対応できているとは見えないため(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
54	4	3	-1	コロナ禍による影響を受けた(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
55	3	2	-1	大学での専門分野と実際に職を得ている分野とがマッチしていない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
56	3	2	-1	教授の個人的関心が優先されている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
57	2	1	-1	人材育成には時間がかかること、社会的ニーズの変化の早さ、等から育成と要求のフェーズが合わない。将来を見込んだ人材育成が必要だが、リスクを伴う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	AI, ITといった流行を重視するあまり、人材育成が軽視されている(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
59	3	2	-1	AI・デジタル化に即した人材育成が十分に行われているとは思わない。(アメリカ等に遅れをとっている。)(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
60	4	3	-1	大学間差が大きい。(公的研究機関,その他,男性)
61	2	1	-1	難しい。人材育成の黄金則はないように思える。データサイエンスでは○○○○○,○○○○,両博士のような傑物がでているが。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
62	3	2	-1	系統的な育成はなされていない。大学側にそれに適した育成者が少ない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
63	2	1	-1	言われている様に情報、デジタルに通じた人材不足が顕著。情報専門家の育成だけでなく、例えばこれまでの専門課程+情報といった付加的なカリキュラムなどの工夫が必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
64	3	2	-1	若手の人材が不足していると思われる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
65	4	3	-1	卓越大学院構想は良い取り組みと感じますが、開始から約3年経ち、その成果は計画した通りかと聞かれると、改善点も多いかと感じます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
66	3	2	-1	今年はコロナのために、実際には実施できなかったと思います。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
67	4	3	-1	急速な変化に対応ができていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
68	4	2	-2	変化の速度が大きくなっているのに対し、育成のプログラムが追いついていない。また、育成の結果が大学の評価に結びついていないように思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
69	4	2	-2	・先端研究や基礎研究などを通じて、何らかの形で社会や産業の変化に対応できる研究開発人材を育成していると思う。逆に目先の変化に応じて育成人材像を変化させているわけではない。・旧態依然とした研究方法等を使い続けている場合がある。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
70	5	3	-2	AIやITに関するリテラシーという点では、多くの大学の教育は不十分であろう。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
71	4	2	-2	グローバル化の名のもとに留学生の数が増えて英語教育が重視される中で、日本人の研究開発人材の育成が手薄(日本人に英語で教育するので)になっている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
72	4	2	-2	医師不足が深刻で、基礎研究を行う若手が不足している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
73	4	2	-2	AI,情報学の分野の人材育成が不足しているように感じられる(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
74	4	2	-2	民間企業の先端分野での開発力の低下は深刻なレベルと思われる。その原因の一つは大学での教育や人材育成のレベルの問題。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
75	5	2	-3	教育人材が不足(大学,その他,男性)
76	4	1	-3	箱モノとして進めてはいるが、プロジェクトを進めている人は、学術的なアピールの文言は言えるが、企業のことなど把握できていない人がほとんどであるため、具体的な人材育成方針を決められる人が皆無。このようなときに企業共同研究が多い研究者を登用すべきだが、企業共同研究は成果としても認められていないため、評価されていないため、登用基準にもなっていない。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)

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

	2019	2020	差	
1	3	5	2	〇〇大学での取り組みは顕著に改善している。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
2	1	3	2	競争的資金の支援と他大学との連携を基に特にアントレプレナー育成の教育体制が整備されつつある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
3	2	4	2	学内にアントレプレナーシップセンターが設立され,学部への支援等の取組みが始まったため。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
4	2	4	2	一部の大学ではかなり積極的に行われている。すべての大学がこうした取組みを展開すべきというものでもないだろう。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
5	1	3	2	改善されてきているとおもう(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
6	1	2	1	必要性には気づき始めてきていると感じられる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	2	1	取り組んでいる大学は熱心に取り組んでいる(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	〇大IPCは努力しているのを認識した。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1	アントレプレナーシップなどの授業が以前よりも拡充されていると感じます。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	3	4	1	〇〇〇〇〇〇社【民間企業】との巨大プロジェクトが,他大学に対しても良い例となればよい。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
11	1	2	1	起業のためのセミナーが開催されている(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
12	4	5	1	起業教育プログラムの強みを拝見しました(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	取組が充実してきている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	学生向けの起業塾を立ち上げた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
15	3	4	1	URA教員によるアントレプレナーシップ教育に力を注いでいる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
16	1	2	1	来年度から本研究科に文理融合型「社会システム工学プログラム」(修士課程)を設置して,係る人材を積極的に育成する仕組みを取り入れることにしました。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	1	2	1	国のそういった制度に対して多少積極的に取り組むようになった姿勢が見られる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	2	3	1	光医工学連携大学院(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
19	4	5	1	地域の篤志家による起業家育成を目的とした冠講座が2020年度から設置された。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
20	4	5	1	起業のための講義を大学院生に展開しており,興味を持つ学生が増えた(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
21	5	6	1	起業家精神を育てるために本学は新たなプログラムを開始した。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
22	1	2	1	民間との共同研究が増えているためやや進展するものと思われる(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1	リーディング大学院等からベンチャーを指向する若手も散見されるようになりました。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
24	1	2	1	ここ数年でいろいろな取組みがなされており,学生に良い影響を与えていることは間違いないが,起業にまで至っているのかどうかは疑問。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1	大学由来の業界ベンチャーの増加が見て取れる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
26	1	2	1	工学部と理学部での格差,帝大と地方大の格差が大きい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
27	2	3	1	大学院の教育において,考慮されつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	3	4	1	進み始めたと感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	2	3	1	大学発ベンチャーは増加傾向にあると認識しているため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
30	4	5	1	大学発のベンチャーは増えていると感じる。失敗したときに大学が受け皿となれる仕組みも必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
31	2	3	1	大学によって大きな差があり,格差が広がっているのではないか。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
32	3	4	1	某有名国立大学では,リスクヘッジも考慮しハードルを下げたベンチャー創立の実験的な試みを行っており,期待したい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
33	3	4	1	取り組みは活発化している印象がある(民間企業等,その他,男性)
34	3	4	1	幾つかの大学で取組が始まっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
35	2	2	0	小,中,高校からの醸成が重要であり,大学から起業家精神を醸成することは容易ではないと感じます。(大学,社長・学長等クラス,男性)
36	2	2	0	教育できる人材が少ない(大学,部長・教授等クラス,男性)
37	1	1	0	自分で起業したこともない人が起業家精神を持った人材を育成することは難しい。一方で,起業家をつれてきても,教育の観点がかける。起業したことがある大学教員を増やし,そういう人を中心にするべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
38	2	2	0	大学のカリキュラムだけでは無理。成功例が増えるしかない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
39	1	1	0	だれが教育できるのか?教育したからといって,そのような人材が生み出せるのか?(大学,その他,男性)
40	2	2	0	例外はあるが,一般に行われていることはない。(大学,その他,男性)

41	4	4	0	これは実際に自分でやる意思がない限り育成できるものではない(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
42	1	1	0	日本の起業システムでチャレンジングは不可.技術,コストなどすべてが完璧出ないと成功なんてない.そのインキュベーションを埋めることが日本のシステムでは資金的に無理.個人が借金を背負って終わり.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
43	1	1	0	これからの課題(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
44	1	1	0	起業家精神を持つ学生がそもそも見当らない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	1	1	0	起業家精神の育成は乏しい(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
46	1	1	0	取り組みはあるようだが,積極的な取り組みには見えない。また,学生にその意識を植え付ける努力が行われていない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
47	1	1	0	サイエンスの基礎を叩きこむのが優先.それをしないで企業家精神を教育するのは不可能。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
48	1	1	0	基礎学力がそもそも十分でない人材を抱えているため,起業家精神を持った人材を育てられない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	1	1	0	事業失敗時のサポートが不明なので,誰も怖くて手を出せない.また起業時に現職とクロスアポイントになった場合に,給与の割合に応じて仕事が減るとは思えない.しかしこの点が解決すれば,個人的にはやってみたい。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	2	2	0	じよよに改善されつつあるが,役人の考え方をもつ役員の方が民間企業の考え方に変わらなければむずかしい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
51	2	2	0	そもそも必要ではないと考えている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	1	1	0	取り組みはないが,やる気のある若者が増えてきている.大学の企業を支えるプログラムをサイエンスパークなどが推進している.例)かながわサイエンスパーク(KSP)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
53	3	3	0	大学の問題だけではない.社会の価値観の影響のほうが大きい.総じて安定志向であることから,起業に向いている人を支援する仕組みを作るなどが必要.失敗しても受け入れられる余裕が必要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
54	2	2	0	一部の大学ではそのような機関が活動を続けているが,海外に比べると不十分な印象がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
55	2	2	0	学内起業も少しづつ進みつつあるが,まだまだ育成強化必要.教育プログラム,実践教育の強化をお願いしたい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
56	1	1	0	中国の北京工業大学へ行って,土日も休まず長時間勉強と開発をやっている学生達と,それをサポートする教授たちを見て,日本とのあまりの違いにビックリした。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
57	3	3	0	アントプレナーシップ育成は実施している.但し教育の興味は低い。(民間企業等,その他,男性)
58	1	1	0	起業家精神と起業させるのは意味が違うことを理解すべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
59	3	2	-1	研究成果に基づいた起業の観点が欠如している(大学,部長・教授等クラス,男性)
60	2	1	-1	企業か人材を支える組織不足(大学,部長・教授等クラス,男性)
61	2	1	-1	それなりの対応に留まり,具体的に育成する取組が乏しい。(大学,その他,男性)
62	4	3	-1	・学生本人の資質や熱意を刺激するような取組はあるが,起業家精神を育てる直接的な取組は少ないのではないかと.・ベンチャー志望は増えている.・現在の状況で必要かどうか.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
63	4	3	-1	学生本人がその気になればチャンスは多いように思える。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
64	2	1	-1	特にそのような取り組みはないと感じる(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
65	4	3	-1	前任地(○○○○研究所【大学共同利用機関】)と現職地(○○大学)との違いによる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
66	3	2	-1	大学における起業家精神を含む工学教育は,国際的に見て立ち後れていると感じる。(大学,第2G,その他,男性)
67	2	1	-1	起業家を生み出すための取り組みが何であるか具体的なものが頭に浮かばない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	2	1	-1	そのような教育がされていない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
69	3	2	-1	起業家精神を持った人材=チャレンジ精神を持つ人材育成はもっと小さいうちから取り組まないといけないと思います。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
70	2	1	-1	組織的取り組みは事実上なし。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
71	4	3	-1	一時期より,学内で起業に関する声が少なくなった。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	3	2	-1	教育が足りないように思う(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
73	3	2	-1	組織から成功率が求められ,苦勞しているのではないかと.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
74	4	3	-1	大学間差が大きい。(公的研究機関,その他,男性)
75	5	4	-1	全体的なレベルは上がっていますが,取組が進んでいる大学とそうでない大学とのギャップが発生していると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
76	3	2	-1	起業家精神を教える人がいない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
77	2	1	-1	起業家教育が不十分(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
78	3	2	-1	大学間格差が大きい.○○大学は積極的にしているが○○大学・○○○○大学はされていないしできない状況にある。(民間企業等,その他,女性)
79	3	1	-2	○○大学・○大・○○大以外の国立大学は,やけどしないように無難にやっているため,やる気のある研究者も非常に苦勞している状況.大学は協力せず,あらかじめ指針も作れないので,逆に身を守るために希望する研究者に対して厳しく当たっている。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)

80	3	1	-2	全くないのではないか。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
81	4	2	-2	開業医となる人はいますが…(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
82	4	2	-2	多様な価値観でいきることへの寛容さが未だに不足している。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
83	3	1	-2	育ちつつある芽は感じるが,苦勞している姿を見て頼もしく思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
84	5	1	-4	勘違いした起業家ばかりを見かける.そういう輩が目立つからかもしれないが。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

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

回答者グループ	2020年度調査											各年の指数							指数の変化							
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年				
		1	2	3	4	5	6																			
大学・公的研究機関グループ	199	364	680	444	159	25	10	1,682	2.6	1.8	2.8	4.1	2.9	2.8	2.7	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	-0.10	-0.07	-0.06	-0.03	-0.26
大学等	160	301	549	386	145	25	9	1,415	2.7	1.8	2.9	4.2	2.9	2.9	2.8	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	-0.08	-0.07	-0.07	-0.04	-0.25
公的研究機関	39	63	131	58	14	0	1	267	2.2	1.7	2.6	3.5	2.5	2.3	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	-0.23	-0.07	0.02	0.00	-0.28
イノベーション機関グループ	38	119	276	128	24	1	3	551	2.3	1.8	2.6	3.6	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	-0.02	-0.01	0.03	-0.04	-0.04
大企業	17	18	88	42	5	1	1	155	2.5	2.1	2.8	3.7	2.4	2.5	2.4	2.6	2.5	2.4	2.6	2.5	2.5	0.08	-0.03	0.17	-0.07	0.15
中小企業・大学発ベンチャー	11	31	55	27	4	0	2	119	2.2	1.6	2.5	3.5	2.2	2.2	2.4	2.2	2.2	2.4	2.2	2.2	2.2	-0.05	0.17	-0.13	-0.02	-0.03
中小企業	6	15	31	13	2	0	0	61	2.1	1.7	2.5	3.3	2.2	2.2	2.2	2.0	2.1	2.1	2.0	2.1	2.1	-0.05	0.02	-0.21	0.07	-0.17
大学発ベンチャー	5	16	24	14	2	0	2	58	2.3	1.5	2.6	3.8	2.2	2.2	2.2	2.5	2.3	2.3	2.2	2.3	2.3	-0.05	0.34	-0.03	-0.15	0.12
橋渡し等	10	70	133	59	15	0	0	277	2.1	1.6	2.5	3.5	2.3	2.2	2.1	2.2	2.1	2.2	2.1	2.2	2.1	-0.09	-0.09	0.03	-0.02	-0.15
男性	198	422	866	532	166	25	13	2,024	2.6	1.8	2.8	4.1	2.7	2.7	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	-0.08	-0.04	-0.03	-0.03	-0.18
女性	39	61	90	40	17	1	0	209	2.2	1.4	2.5	3.6	2.5	2.4	2.3	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	-0.09	-0.18	-0.03	-0.07	-0.37
社長・役員、学長等クラス	15	81	187	115	24	2	3	412	2.5	1.9	2.8	3.9	2.6	2.6	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	-0.01	-0.03	-0.03	-0.02	-0.09
部長、教授クラス	71	203	423	274	81	11	2	994	2.6	1.8	2.8	4.1	2.7	2.7	2.6	2.5	2.6	2.6	2.5	2.6	2.6	-0.07	-0.04	-0.08	0.02	-0.17
主任研究員、准教授クラス	92	148	244	135	63	12	5	607	2.6	1.7	2.7	4.1	2.8	2.7	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	-0.16	-0.10	0.03	-0.06	-0.28
研究員、助教クラス	48	43	64	34	13	1	3	158	2.4	1.5	2.6	3.9	2.8	2.7	2.7	2.6	2.6	2.4	2.4	2.4	2.4	-0.14	0.02	-0.05	-0.22	-0.40
その他	11	8	38	14	2	0	0	62	2.3	2.0	2.7	3.4	2.0	2.5	2.4	2.5	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	0.55	-0.15	0.10	-0.18	0.32
任期あり	65	127	285	177	53	6	3	651	2.6	1.9	2.8	4.1	2.7	2.7	2.6	2.6	2.5	2.6	2.5	2.6	2.5	-0.10	-0.02	-0.04	-0.06	-0.22
任期なし	172	356	671	385	130	20	10	1,582	2.5	1.8	2.7	4.0	2.7	2.6	2.6	2.6	2.5	2.6	2.5	2.6	2.5	-0.07	-0.06	-0.03	0.01	-0.15
学長・機関長等	2	14	51	47	12	0	0	124	2.9	2.2	3.2	4.3	3.1	3.0	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	-0.07	-0.06	-0.03	0.01	-0.15
マネジメント実務	7	19	66	55	10	2	0	152	2.8	2.1	3.1	4.2	3.0	3.0	3.0	2.9	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	-0.03	0.06	-0.07	-0.13	-0.17
現場研究者	179	303	497	312	121	19	10	1,262	2.6	1.7	2.8	4.1	2.8	2.7	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	-0.10	-0.09	-0.05	-0.03	-0.28
大規模PIの研究責任者	11	28	66	30	16	4	0	144	2.6	1.9	2.8	4.1	2.9	2.7	2.7	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	-0.21	-0.01	-0.13	0.05	-0.31
国立大学等	118	196	383	276	110	15	8	988	2.8	1.9	3.0	4.3	3.0	2.9	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	-0.08	0.04	-0.03	-0.05	-0.20
公立大学	13	20	31	20	7	4	0	82	2.6	1.7	2.8	4.2	3.0	2.8	2.8	2.7	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	-0.20	0.03	-0.16	-0.02	-0.35
私立大学	29	85	135	90	28	6	1	345	2.5	1.7	2.7	4.1	2.8	2.8	2.6	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	-0.04	-0.16	-0.16	-0.01	-0.37
第1グループ	30	39	80	52	33	9	2	215	3.1	2.0	3.1	4.7	3.2	3.1	3.0	3.0	3.1	3.0	3.0	3.1	3.0	-0.08	-0.10	0.00	0.04	-0.13
第2グループ	43	54	128	77	44	3	2	308	2.8	2.0	3.0	4.4	3.0	2.9	2.9	2.9	2.8	2.8	2.9	2.9	2.8	-0.05	0.04	-0.01	-0.11	-0.12
第3グループ	32	77	138	98	28	2	1	344	2.5	1.8	2.8	4.1	2.8	2.6	2.6	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	-0.13	-0.02	-0.12	0.01	-0.26
第4グループ	45	119	185	146	37	9	4	500	2.6	1.7	2.8	4.1	2.9	2.9	2.8	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	-0.06	-0.11	-0.13	-0.06	-0.37
理学	43	42	57	40	15	2	1	157	2.5	1.6	2.7	4.1	2.7	2.7	2.6	2.6	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	-0.04	-0.05	-0.09	-0.07	-0.25
工学	35	77	151	97	53	8	4	390	2.9	1.9	3.0	4.4	3.3	3.2	3.0	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	-0.14	-0.12	-0.14	-0.05	-0.46
農学	22	41	59	39	12	2	0	153	2.4	1.6	2.7	4.0	2.5	2.4	2.5	2.4	2.4	2.4	2.4	2.4	2.4	-0.02	0.07	-0.13	0.00	-0.08
保健	39	91	135	85	29	5	4	349	2.5	1.6	2.7	4.0	2.6	2.6	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	-0.05	-0.13	0.05	-0.03	-0.17
あり(過去3年間)	23	98	205	96	19	1	3	422	2.2	1.7	2.6	3.6	2.3	2.3	2.3	2.3	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	-0.04	0.04	0.01	-0.09	-0.08
なし	15	21	71	32	5	0	0	129	2.3	1.9	2.7	3.6	2.2	2.2	2.0	2.1	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	0.05	-0.05	0.16	0.19	0.15
あり(過去3年間)	16	36	86	41	7	1	2	173	2.3	1.8	2.6	3.6	2.2	2.3	2.3	2.4	2.3	2.4	2.3	2.4	2.3	0.06	0.02	0.07	-0.01	0.14
なし(分からない)	19	39	111	47	7	0	1	205	2.3	1.9	2.6	3.5	2.3	2.2	2.3	2.3	2.3	2.2	2.3	2.3	2.3	-0.11	0.08	-0.03	-0.01	-0.07
全回答者(属性無回答を含む)	237	483	956	572	183	26	13	2,233	2.5	1.8	2.8	4.0	2.7	2.6	2.6	2.6	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	-0.08	-0.05	-0.03	-0.03	-0.20

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2019	2020	差	
1	2	4	2	URA人材の能力およびURA組織機能が充実してきている点から、知財マネジメント機能は少しずつ向上してきている。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
2	1	3	2	アカデミア発イノベーション創出に取り組むイノベーション人材については、企業での当該業務の経験者を配置すれば足りると思われがちだが、実は企業よりアカデミアの方が難しいことが見過ごされているように感じる(大学, 部長・教授等クラス, 女性)
3	1	3	2	この部分が子会社に委託することで強化された(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 女性)
4	2	3	1	人材はいるがシステムが不十分(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
5	1	2	1	社会実装を目的とした助成金が機能を果たしている部分も認識できる(大学, 第1G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
6	2	3	1	〇〇〇(〇〇〇〇・〇〇〇〇〇〇〇推進機構)【大学組織】の設置により増えている。(大学, 第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
7	2	3	1	組織を改変し, 人材配置を強化した。(大学, 第2G, 部長・教授等クラス, 男性)
8	2	3	1	本年度から産学連携部門の強化が図られている。(大学, 第2G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
9	2	3	1	イノベーションに関連する講座を共通教育段階に導入した。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
10	2	3	1	特許庁からの出向等での人材補強に努めている。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
11	2	3	1	コーディネーターの配置(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
12	1	2	1	最近は様々なマッチングを行う組織ができてきていると思う。(大学, 第4G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
13	1	2	1	イノベーションはあっても, 社会実装が保守的な面がある。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
14	1	2	1	「知財コーディネーター」のような人材に対するニーズが高まっていると感じるが, そういった人材の確保は困難を極めているのが現状。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
15	1	2	1	組織における重要性の認識は高まっている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
16	1	2	1	知財に関して一元管理する組織を創設, 知財を専門とする職員も採用(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
17	1	2	1	技術移転を請負える新たな民間企業があることが今年度実施中のプロジェクトで分かった。分野ごとに技術移転などを行える企業とのマッチングが重要であると痛感した。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
18	2	3	1	体制は徐々に整備されつつあると認識している。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
19	1	1	0	研究で生み出した知を社会実装したことのない人が中心になっても, うまくいくはずがない。研究で生み出した知を社会実装したことがある人が中心となり進めるべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
20	2	2	0	これは相変わらず不十分。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
21	2	2	0	社会実装は工学の最終目標であるが, 大学の使命は, 科学技術イノベーション人材を作るだけではない。(大学, その他, 男性)
22	3	3	0	・自身を含めて大学しか経験していない教員が多いように思う。・公務やビジネスの現場で科学技術イノベーションを実装できる人材が限られすぎている。・必要性が理解されていない。政府も理解しているのか。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
23	1	1	0	社会・企業経験もなく「コンサル」業務への希望が殺到する現在の学生は, 問題です。まずは, 自ら起業の経験等を体験すべきと考えます。これらの仕組み, サポート作りが必要のように思います。(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
24	3	3	0	当該人材への待遇が低いためかもしれません(大学, 第2G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
25	1	1	0	大学は何をやるどころか, と問いたい。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
26	2	2	0	企業や業界の実情把握, 社会ニーズ把握が可能な人材の絶対数および育成が不十分(大学, 第4G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
27	2	2	0	社会実装と安全サイドに立った各種規制とが相反するので, 数少ないイノベティブな人は活躍しやすい違う分野に流れている印象。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
28	1	1	0	経工連携などから, 新たな人材を生み出さねばならないフェーズに来ていると認識しているが, 取り組みが進んでいない。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
29	1	1	0	基礎学力がそもそも十分でない人材を抱えているため, イノベーションを起こそうとする人材を育てられない。(大学, 第4G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
30	1	1	0	役に立つ技術や知識が大学で生み出されてその後どこに相談すればもつと大きな社会実装になるか想像が付きません。そういったことを導いてくれる人で, 大学内組織を横断して動き回るようなコミュニケーション能力の高い人が大学には必要だと思います。しかしそういった人は企業で部長以上の経験者から選ばれるのがほとんどで, そういった人は尊敬され, 丁寧に扱われることを当然としてしまっているとしたら適任ではなく, 若い人, 腰が低く頭がよく小回りが効く人がそういうポジションに向いていると思います。(大学, 第4G, 保健, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
31	1	1	0	そういう人材が本当に必要。(大学, 大学共同利用機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
32	2	2	0	これからの科学技術の社会実装には, 人文・社会科学的な知識も必要であり, OJTの要素も多い。そこまですべてカバーできる人材が十分に育ててはならず, 育てる方法論や組織も十分とは言えないのでは? (公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
33	2	2	0	大学や公的機関ではノウハウがなく, 制度や組織ができて, 十分に機能しない(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
34	1	1	0	日本は, 人材育成も, 遅い, 鈍い。教育の価値観が変わらなければ何も変わらない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
35	1	1	0	誰が好き好んで, 低い給与の忙しい企業に入るのか? 専門性は仕事がついていくので, その分野でも考えながら仕事をする人材育成を実施して欲しい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)

36	1	1	0	そんな人が十分生み出されていたら、この様な状況にないと思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
37	4	4	0	努力している教授が増えた。(民間企業等, その他, 男性)
38	1	1	0	企業OBや公務員OBを使っているようでは問題だ。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
39	3	2	-1	技術の実装を迅速に行える制度の構築がまだ不十分と思われる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
40	4	3	-1	スタートアップエコシステムの整備に伴い、逆に、経営戦略を担う人材不足が顕在化している。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
41	3	2	-1	必要と言いながら自らの努力が足りないのでは？(大学, 第2G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)
42	2	1	-1	工学系では、社会実装自体が研究として認めない人が多すぎる。社会実装系も研究として位置づけることは世界の流れでもあるので、注力して形成した方が良く考える。(大学, 第3G, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
43	3	2	-1	研究者は、外部資金をいかに獲得するかに腐心するだけで精一杯(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
44	3	2	-1	本学の特徴は、基礎科学の推進が中心課題となっているため、社会実装につなげるイノベーション人材は十分には確保していない。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 女性)
45	2	1	-1	事務系から有能な職員が大学本部に吸い上げられている。状況は悪化している。(大学, 第4G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
46	3	2	-1	不足している。(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
47	2	1	-1	地域の商工会議所やクラスターが苦勞している一方で、そのような人材は極めて少ない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
48	2	1	-1	まだまだ我が国の社会雰囲気は、挑戦的な人材の支援や育成に対する理解が不足していると思う。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
49	4	3	-1	パーマメントの職を得ることが困難。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
50	2	1	-1	科学技術イノベーション人材はますます必要な人的リソースとなる。にもかかわらず、育成プログラムのような制度が不十分である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
51	4	3	-1	社会実装を推進する当事者は大学側なのか、企業側なのか？ その当事者意識の立ち位置と技術移転・活用実績確保の意識に差がないかが気になります。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
52	3	2	-1	科学技術イノベーション人材の専門職化が必要である。特に安定的な雇用環境になっていないのは問題である。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
53	4	2	-2	地域の中小企業との共同研究を行っていますが、知財の知識はほとんどありません。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
54	4	1	-3	まったく不足していることに最近気づいた。(大学, 第1G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
55	5	2	-3	統合イノベーション機構は頑張っているが、壁があって進まない。医学部と歯学部間でも壁がある。(大学, 第3G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)

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

回答者グループ	2020年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	29	38	107	83	19	5	0	252	2.8	2.1	3.0	4.2	3.0	2.9	2.9	2.8	-0.08	0.00	-0.02	-0.10	-0.20	
大学等	23	28	86	69	17	4	0	204	2.9	2.1	3.1	4.3	3.1	3.0	3.0	2.9	-0.13	0.01	-0.02	-0.14	-0.28	
公的研究機関	6	10	21	14	2	1	0	48	2.5	1.8	2.8	3.9	2.4	2.5	2.4	2.5	0.10	-0.11	0.02	0.06	0.07	
イノベーション係数グループ	54	78	244	162	41	9	1	535	2.7	2.0	3.0	4.1	2.9	2.8	2.8	2.7	-0.11	-0.04	-0.02	-0.04	-0.21	
大企業	20	14	65	58	12	3	0	152	3.0	2.3	3.3	4.3	3.2	3.1	3.2	3.0	-0.08	-0.03	0.10	-0.17	-0.18	
中小企業・大学発ベンチャー	17	28	47	24	10	3	1	113	2.5	1.7	2.7	4.0	2.7	2.5	2.5	2.5	-0.17	0.02	0.03	-0.06	-0.18	
中小企業	11	9	27	12	6	2	0	56	2.8	2.0	2.8	4.2	2.8	2.7	2.6	2.8	-0.07	-0.13	-0.02	0.19	-0.03	
大学発ベンチャー	6	19	20	12	4	1	1	57	2.3	1.3	2.5	3.9	2.6	2.4	2.5	2.6	-0.26	0.14	0.09	-0.30	-0.33	
橋渡し等	17	36	132	80	19	3	0	270	2.7	2.1	2.9	4.1	2.9	2.8	2.7	2.6	-0.11	-0.08	-0.10	0.05	-0.24	
性別	77	110	324	235	58	12	1	740	2.8	2.1	3.0	4.2	3.0	2.9	2.8	2.8	-0.11	-0.02	-0.02	-0.08	-0.22	
男性	6	6	27	10	2	2	0	47	2.6	2.0	2.7	3.7	2.5	2.6	2.3	2.6	0.02	-0.21	0.00	0.26	0.06	
女性	25	49	141	107	19	5	1	322	2.7	2.0	3.0	4.1	2.9	2.9	2.8	2.7	-0.06	-0.10	0.05	-0.12	-0.23	
職位	39	52	164	91	30	6	0	343	2.7	2.0	2.9	4.1	2.9	2.8	2.7	2.7	-0.12	-0.05	-0.05	0.01	-0.21	
部長、教授クラス	9	10	19	31	6	2	0	68	3.1	2.3	3.6	4.5	3.3	3.1	3.2	3.1	-0.14	0.06	-0.01	-0.02	-0.11	
主任研究員、准教授クラス	0	0	6	5	2	1	0	14	3.7	2.6	3.7	4.8	3.7	3.1	4.1	3.2	-0.55	1.00	-0.91	0.48	0.02	
研究員、助教クラス	10	5	21	11	3	0	0	40	2.6	2.1	2.9	3.9	2.7	2.8	2.9	3.0	0.12	0.08	0.06	-0.38	-0.11	
その他	26	34	155	112	22	3	0	326	2.8	2.2	3.1	4.2	3.1	2.9	2.8	2.9	-0.18	-0.08	0.09	-0.08	-0.26	
雇用形態	57	82	196	133	38	11	1	461	2.7	1.9	2.9	4.2	2.9	2.8	2.8	2.7	-0.05	0.00	-0.10	-0.04	-0.18	
任期あり	10	9	54	46	5	2	0	116	2.9	2.3	3.2	4.2	3.1	3.2	3.1	2.9	0.09	-0.15	0.04	-0.18	-0.20	
学長・機関長等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	19	29	53	37	14	3	0	136	2.7	1.8	2.9	4.2	2.9	2.6	2.7	2.7	-0.23	0.10	-0.07	-0.02	-0.21	
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学種別	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	32	57	200	120	31	4	1	413	2.7	2.1	2.9	4.1	3.0	2.8	2.9	2.7	-0.16	0.03	-0.07	-0.11	-0.31	
なし	22	21	44	42	10	5	0	122	2.9	2.0	3.2	4.4	2.7	2.8	2.5	2.7	0.17	-0.38	0.23	0.24	0.25	
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	18	26	73	53	15	3	1	171	2.8	2.0	3.0	4.3	2.9	2.8	2.9	3.0	-0.02	0.01	0.14	-0.18	-0.05	
なし(分らない)	27	34	82	62	13	6	0	197	2.7	2.0	3.0	4.2	3.0	2.8	2.8	2.6	-0.20	-0.02	-0.23	0.16	-0.27	
全回答者(属性無回答を含む)	83	116	351	245	60	14	1	787	2.7	2.1	3.0	4.2	3.0	2.9	2.8	2.7	-0.10	-0.03	-0.02	-0.06	-0.21	

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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

	2019	2020	差	
1	2	4	2	科学技術イノベーション基本法の成立を含め、イノベーション促進策が強化されていると感じる(大学,部長・教授等クラス,女性)
2	1	2	1	特区の活用が増えて来つつあると感じる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	4	5	1	医療規制が緩和されてきていると感じています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1	渋滞緩和システムの高速道路での実験,都内の自動運転などは,官公庁は協力体制にあると評価できる.技術的な課題は解決されつつあり,他方 面倒な保険整備,法整備,安全,試験導入を急いでほしい.早く試行実験のフィードバックを回し,実現の目途をたてたほうが良い。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
5	4	5	1	国立大の大学債実現はスピーディー(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
6	2	2	0	省庁間の壁を取り去って研究予算を立ててみたらどうか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	1	0	特に国の規制がイノベーションの促進を阻んでいる。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	2	2	0	規制導入・緩和,制度の充実・新設などでイノベーション促進はできない.コアコンピテンスがなければ無理。(大学,その他,男性)
9	2	2	0	フランスのシトロエンが提供する2人乗り電動四輪車のようなものが日本では使用できない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
10	3	3	0	少しずつ進みつつあるが,他国と比較してスピードが遅い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
11	1	1	0	昭和の頃の規制が未だに幅をきかせている国は日本くらいだと思う.まさにガラパゴスだと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	2	2	0	許認可する窓口では,今までの業種と少しでも異なる場合,事実上のフリーズ状態となり,進展が止まる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	2	2	0	叫ばれてはいるが,導入を吟味する現場では何らかの抵抗はある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
14	1	1	0	特に医療における規制緩和の遅れは問題。(民間企業等,その他,男性)
15	3	3	0	研究成果を社会実装するための考えが不十分で,規制緩和等が必要との議論まで進んでいない。(民間企業等,その他,男性)
16	1	1	0	国がらみは良いかもしれないが,その他は悲惨。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	2	2	0	そもそもイノベーションは企業の金儲けと同義と考えられている弊害が出ている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
18	3	2	-1	表面的な改善が多く,抜本的な規制緩和がなされていない.また日本企業の意味決定スピードの遅さが,外国企業に比べて際立っている.おそらく担当者の権限が限られており大胆な動きを起こしにくい構造となっているのではないか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
19	3	2	-1	イノベーションの理解が十分でなく,制度と機関・個人との新しい動きを産むまでに至っていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
20	3	2	-1	COVID-19で,出島化・国際化のスピード感が失われている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
21	2	1	-1	規制の導入や緩和,制度の充実や新設等の情報が一般に伝わっていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	2	1	-1	規制を緩和することが目的になっている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
23	3	2	-1	研究開発投資がしやすい環境が必要である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	4	2	-2	新たなことに取組むと規制がたくさんある.しかも管轄が異なると担当者も知らない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	6	3	-3	大学等研究者の民間セクターへの流動性について十分とはいえない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q414. 科学技術をもとにしたベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、挑戦や失敗を許容する環境の整備等)は十分だと思いますか。

回答者グループ	2020年度調査												各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	9	25	53	34	4	1	0	117	2.3	1.8	2.7	3.8	2.6	2.5	2.6	2.3	-0.12	0.00	0.10	-0.23	-0.25	
	大学等	9	18	46	31	4	1	0	100	2.5	1.9	2.8	3.9	2.8	2.7	2.8	2.5	-0.08	-0.04	0.12	-0.31	-0.32	
	公的研究機関	0	7	7	3	0	0	0	17	1.5	1.0	2.0	3.0	1.6	1.2	1.3	1.5	-0.33	0.03	0.25	0.03	-0.03	
	イノベーション推進グループ	53	140	250	99	34	11	2	536	2.3	1.6	2.5	3.5	2.4	2.2	2.2	2.3	-0.14	0.02	-0.01	0.03	-0.11	
	大企業	22	27	77	36	8	2	0	150	2.4	1.9	2.7	3.7	2.4	2.3	2.4	2.4	-0.09	0.03	0.08	0.01	0.03	
	中小企業・大学発ベンチャー	15	50	39	16	5	4	1	115	1.9	1.0	2.0	3.2	2.1	1.8	1.9	1.9	-0.37	0.20	-0.09	-0.03	-0.29	
	中小企業	12	18	25	7	2	3	0	55	2.1	1.3	2.3	3.2	2.4	2.3	2.1	2.1	-0.18	0.03	-0.14	-0.07	-0.35	
	大学発ベンチャー	3	32	14	9	3	1	1	60	1.7	0.8	1.6	3.2	1.9	1.4	1.7	1.6	-0.51	0.29	-0.07	0.04	-0.25	
	橋渡し等	16	63	134	47	21	5	1	271	2.3	1.7	2.6	3.6	2.5	2.4	2.3	2.3	-0.07	-0.09	-0.04	0.06	-0.13	
	男性	59	160	278	127	34	11	2	612	2.2	1.6	2.5	3.6	2.4	2.2	2.3	2.2	-0.14	0.05	0.00	-0.03	-0.13	
職位	社長・役員、学長等クラス	3	5	25	6	4	1	0	41	2.6	2.0	2.7	3.5	2.8	2.7	2.3	2.4	-0.12	-0.41	0.10	0.20	-0.24	
	部長、教授クラス	23	94	138	67	11	8	1	319	2.1	1.4	2.5	3.5	2.4	2.2	2.2	2.1	-0.18	0.04	0.04	-0.12	-0.22	
	主任研究員、准教授クラス	22	52	118	47	20	3	0	240	2.4	1.8	2.6	3.7	2.4	2.2	2.3	2.4	-0.18	0.07	0.02	0.09	0.01	
	研究員、助教クラス	11	7	23	6	3	0	1	40	2.5	1.9	2.6	3.3	2.7	2.7	2.7	2.6	0.08	-0.06	-0.05	-0.18	-0.22	
	その他	1	2	3	4	2	1	0	12	3.5	2.2	3.8	5.0	3.3	2.8	2.7	2.5	-0.53	-0.13	-0.12	0.95	0.17	
	任期あり	5	10	21	9	2	0	0	42	2.1	1.7	2.5	3.4	2.6	2.9	2.4	2.2	2.1	0.33	-0.55	-0.14	-0.08	-0.44
	任期なし	24	71	139	70	12	6	0	298	2.3	1.7	2.6	3.7	2.6	2.4	2.3	2.3	-0.12	-0.11	-0.05	-0.02	-0.29	
	学長・機関長等	38	94	164	63	26	6	2	355	2.3	1.6	2.5	3.6	2.3	2.1	2.2	2.3	-0.15	0.12	0.05	-0.03	0.00	
	マネジメント実務	9	25	53	34	4	1	0	117	2.3	1.8	2.7	3.8	2.6	2.5	2.6	2.3	-0.12	0.00	0.10	-0.23	-0.25	
	現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学の業務内容別	大規模PIの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	あり(過去3年間)	30	106	196	77	23	11	2	415	2.3	1.6	2.5	3.5	2.4	2.3	2.3	2.3	-0.11	0.03	-0.04	-0.03	-0.15	
	なし	23	34	54	22	11	0	0	121	2.2	1.5	2.5	3.5	2.0	1.7	1.7	1.9	-0.26	-0.01	0.15	0.29	0.17	
	あり(過去3年間)	19	44	78	33	9	5	1	170	2.3	1.6	2.5	3.6	2.3	2.2	2.1	2.2	-0.09	-0.01	0.02	0.15	0.06	
	なし(分からない)	28	60	83	34	14	5	0	196	2.2	1.4	2.4	3.5	2.4	2.1	2.2	2.2	-0.31	0.17	-0.04	-0.03	-0.21	
	全回答者(属性無回答を含む)	62	165	303	133	38	12	2	653	2.3	1.6	2.6	3.6	2.4	2.3	2.3	2.3	-0.14	0.02	0.01	-0.02	-0.13	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q414. (意見の変更理由)科学技術をもとにしたベンチャー創業への支援(リスクマネーの確保、挑戦や失敗を許容する環境の整備等)は十分だと思いますか。

	2019	2020	差	
1	1	2	1	研究大学においては整備されつつあるようだが、大部分の大学においてはムズカシイ。(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	3	1	設問に関する事例に触れる機会が増えたように思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	3	4	1	金余りで、ベンチャーへの投資が増えた(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1	お金は余っている印象。(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	1	2	1	大学発のファンドを設立した(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
6	1	2	1	少し増えつつあるように思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
7	3	4	1	かなり良くなってきていると思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	一部の大学ではベンチャー立ち上げのための教育も行っている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	日本の大学全体として、徐々に整備が進んでいるという印象です。(民間企業等,その他,男性)
10	2	2	0	ただ、ベンチャー創業が科学技術と結びつくと、短絡的な関係でないところに新しい動きもあり、支援のあり方が問われている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	2	0	十分ではない。関係しているベンチャーは、支援者を含めた状況判断を元に世界にはない、新しい方向を探っている。(大学,その他,男性)
12	1	1	0	リスクマネーは少ないが、しかし、確実にベンチャーは輩出されている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	1	1	0	全く不十分。株式公開が起業と誤解している人材が多すぎる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	2	2	0	社会実装の為のマッチングプログラムも少しづつ充実してきているが、やはり実際の社会課題解決に挑戦し社会実装まで支援するかが課題。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	1	1	0	日本型ベンチャーの定義をしっかりとらせて支援すべき。アメリカ型ではローカルには通用しない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	2	1	-1	諸外国に比べて圧倒的に少ない。特に国プロの研究成果の社会実装のために、日本政策投資銀行、産業革新投資機構など政府系金融は協力しあう必要がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	1	-1	コロナ禍で一層厳しい状況となっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
18	4	3	-1	一度失敗した人に対する手当がない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	2	1	-1	政府の問題だけでなく、寄付文化や大きなリスクあるものへの投資を嫌う風土が日本にはあると感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	6	5	-1	ベンチャーの内容が、稚拙なだけ。事業になるだけの価値が、全体として見られないものは、誰が行っても、成功しない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
21	2	1	-1	ベンチャー創業のリスクを担保する仕組みについて海外との差が一層広まったように思える(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	4	3	-1	制度として支援があると言う実感は無い。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
23	3	2	-1	そもそもイノベーションは企業の金儲けと同義と考えられている弊害が出ている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

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

回答者グループ	2020年度調査												各年の指数							指数の変化								
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年						
		1	2	3	4	5	6																					
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	32	41	100	74	28	6	0	249	2.9	2.0	3.1	4.4	3.2	3.0	3.0	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	-0.23	0.02	-0.04	-0.09	-0.34	
	大学等	25	33	83	59	23	4	0	202	2.8	2.0	3.0	4.3	3.2	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.8	3.0	3.0	2.8	-0.20	0.01	-0.04	-0.14	-0.38
	公的研究機関	7	8	17	15	5	2	0	47	3.0	2.0	3.2	4.5	3.2	2.8	2.9	2.8	2.8	2.8	3.0	3.0	3.0	3.0	-0.35	0.05	-0.03	0.14	-0.19
	イノベーション推進グループ	71	78	226	139	61	12	2	518	2.9	2.0	3.0	4.3	3.2	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.9	2.9	3.0	2.9	-0.17	0.04	-0.04	-0.12	-0.28
	大企業	23	10	58	48	25	7	3	149	3.5	2.4	3.6	4.9	3.5	3.3	3.3	3.4	3.4	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	-0.14	-0.01	0.11	0.08	0.05
	中小企業・大学発ベンチャー	22	26	50	21	7	3	1	108	2.4	1.7	2.6	3.7	3.0	2.7	2.8	2.6	2.4	2.4	2.4	2.4	2.4	2.4	-0.29	0.11	-0.22	-0.16	-0.55
	中小企業	12	12	26	11	4	2	0	55	2.5	1.8	2.7	3.8	3.1	2.9	3.0	2.6	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	-0.23	0.05	-0.40	-0.09	-0.67
	大学発ベンチャー	10	14	24	10	3	1	1	53	2.3	1.6	2.5	3.6	2.8	2.5	2.6	2.6	2.6	2.6	2.3	2.3	2.3	2.3	-0.34	0.15	-0.04	-0.23	-0.47
	橋渡し等	26	42	118	70	29	2	0	261	2.7	2.0	2.9	4.2	3.0	2.9	3.0	2.9	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	-0.13	0.05	-0.03	-0.21	-0.34
	男性	92	113	306	201	85	18	2	725	2.9	2.0	3.0	4.4	3.2	3.0	3.0	3.0	2.9	2.9	2.8	2.8	2.8	2.8	-0.19	0.04	-0.04	-0.12	-0.32
	女性	11	6	20	12	4	0	0	42	2.7	2.0	2.9	4.1	2.6	2.7	2.5	2.6	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	0.02	-0.15	0.13	0.03	0.04
	社長・役員、学長等クラス	37	44	137	100	22	6	1	310	2.8	2.1	3.0	4.2	3.2	3.0	3.0	3.0	2.9	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	-0.23	0.04	-0.08	-0.16	-0.44
	部長、教授クラス	47	60	139	81	47	8	0	335	2.8	2.0	3.0	4.4	3.0	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.8	2.8	2.8	2.8	-0.13	0.00	0.02	-0.10	-0.22
	主任研究員、准教授クラス	13	10	24	14	14	1	1	64	3.2	2.1	3.2	5.0	3.4	3.2	3.4	3.5	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	-0.15	0.23	0.03	-0.26	-0.15
研究員、助教クラス	0	2	3	4	2	3	0	14	4.1	2.5	4.2	6.3	4.3	3.7	3.7	3.4	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	-0.62	0.00	-0.33	0.76	-0.19	
その他	6	3	23	14	4	0	0	44	2.9	2.2	3.0	4.2	3.0	2.9	2.8	2.7	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	-0.17	-0.03	-0.10	0.13	-0.17	
任期あり	38	37	138	99	38	2	0	314	2.9	2.2	3.1	4.4	3.3	2.9	3.0	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	-0.41	0.05	-0.04	-0.03	-0.43	
任期なし	65	82	188	114	51	16	2	453	2.8	1.9	2.9	4.4	3.1	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.8	2.8	2.8	2.8	-0.04	0.02	-0.04	-0.16	-0.22	
学長・機関長等	13	10	49	44	9	1	0	113	3.0	2.3	3.2	4.3	3.3	3.1	3.0	3.1	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	-0.27	-0.03	0.07	-0.14	-0.37	
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大規模PIの研究責任者	19	31	51	30	19	5	0	136	2.8	1.8	2.9	4.4	3.1	2.9	2.9	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	-0.20	0.05	-0.14	-0.04	-0.32	
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
あり(過去3年間)	46	60	179	108	44	7	1	399	2.8	2.0	3.0	4.3	3.2	3.0	3.0	3.1	3.0	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	-0.18	0.08	-0.09	-0.19	-0.38	
なし	25	18	47	31	17	5	1	119	3.1	2.1	3.1	4.6	3.0	2.9	2.8	3.0	3.0	3.0	3.1	3.1	3.1	3.1	-0.11	-0.15	0.23	0.12	0.10	
あり(過去3年間)	22	16	78	43	22	6	2	167	3.2	2.2	3.1	4.5	3.2	3.1	3.1	3.1	3.1	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	-0.13	0.03	0.02	0.02	-0.06	
なし(分からない)	38	32	74	54	21	5	0	186	2.8	2.0	3.0	4.4	3.2	2.9	3.0	2.9	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	-0.24	0.09	-0.10	-0.07	-0.32	
全回答者(属性無回答を含む)	103	119	326	213	89	18	2	767	2.9	2.0	3.0	4.4	3.2	3.0	3.0	3.0	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	-0.19	0.03	-0.04	-0.11	-0.30	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2019	2020	差	
1	1	3	2	なぜ特区が必要か?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
2	3	4	1	大学において,共同研究の拡大を図る特区制度の設置や,出島構想など,取り組みが進みつつある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	3	1	設問に関する事例に触れる機会が増えたように思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	1	2	1	まだまだ十分ではないが,以前よりも先駆的な取り組みを行える環境が整ってきた。(大学,部長・教授等クラス,男性)
5	3	4	1	福島ロボットテストフィールドなど実証実験の重要性が多少知られてきている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
6	3	4	1	様々な新技術の実証実験は徐々に認められているが諸外国の後追いが多い.真に先駆的なチャレンジをサポートできていない。(大学,第2G,その他,男性)
7	3	4	1	〇〇大などの例を聞いたので。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	3	4	1	最近はこのような社会実装の場が増えてきたと思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	コフォートなどいろんな場の確保に取り組まれていると感じます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	政府の方針に従って,取り組みが少しずつ進んでいる印象です。(民間企業等,その他,男性)
11	2	2	0	取組の場の設定もさることながら,そこで働く人間の待遇を考えること.例えば年金の一本化など。(大学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	2	0	研究者側から探していくのではなく,研究者の成果を探して,提案してくるくらいの活動もあるべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
13	2	2	0	決して十分とは言えない.関係しているベンチャーでは,区別的なものを活用し,場の確保もできている。(大学,その他,男性)
14	3	3	0	特区が利権等のためのものとなっている。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
15	2	2	0	特区制度のコンセプトはすでに運用中であるが,実証試験に対する構造的アプローチ(TRL,MRL等の基準の標準化)が不足(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	2	2	0	物理的な区画となっている場合も多く,そこに移動できない場合使用できない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	3	3	0	SIPテーマも増えつつあるので参画活用させて頂いているが十分とは言えない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	2	2	0	特区の何が特区なのか,理解されていない.法制度を無視できる特区は作れないことを,正しく示すべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	2	2	0	制度はあるものの活用のハードルが高いと感じることがある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	1	1	0	PoCから先へ繋げる取組の強化が必要(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
21	1	1	0	検討する窓口の明確化.特区申請,市町村が消極的では.業務が増えるとか,縦割りがくずれるとか。(民間企業等,その他,男性)
22	3	2	-1	社会情勢を考えるともっと機動的な仕組みが必要.中国勝てない。(大学,社長・学長等クラス,男性)
23	3	2	-1	目標の理解が十分でないので,先駆的な動きになっているように思われない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
24	4	3	-1	努力は見られるが効果は疑問。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
25	4	3	-1	時代に即した制度改革が行われておらず,活用が進んでいないように感じます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	2	1	-1	水素エネルギーの専門だが,中国,欧州に日本は抜かれ始めている.公的判断が致命的に遅い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	2	1	-1	特区制度の活用,実証実験等の先駆的な取組の情報開示が不足。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	3	2	-1	先駆的なものが減っている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
29	3	2	-1	特区の特権があいまい(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	2	1	-1	特区制度を支援する自治体や組織が,人的資源の問題もあり,動けない・動かない状況にあることも多く,場として機能できていない。(例えば,つくばの場合は分野もテーマも多いため組織に縛られず一気にそれらを動かせる人材や数が必要だがそれがまるっきり不足している)。(民間企業等,その他,女性)

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

回答者グループ	2020年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	16	13	58	34	5	0	0	110	2.6	2.1	2.9	3.9	2.8	2.7	2.7	2.6	-0.07	-0.04	-0.04	-0.11	-0.26		
大学等	16	9	49	30	5	0	0	93	2.7	2.2	2.9	4.0	3.0	2.8	2.8	2.7	-0.18	-0.09	0.04	-0.12	-0.34		
公的研究機関	0	4	9	4	0	0	0	17	2.0	1.7	2.5	3.3	1.8	2.3	2.4	2.1	0.50	0.18	-0.32	-0.11	0.25		
イノベーション・ベンチャー	75	99	214	139	50	3	3	514	2.7	1.9	2.9	4.2	3.0	2.8	2.8	2.7	-0.18	-0.04	-0.03	-0.05	-0.31		
大企業	30	17	68	40	15	2	0	142	2.8	2.1	3.0	4.2	3.1	2.9	3.0	2.8	-0.21	-0.05	0.16	-0.18	-0.28		
中小企業・大学発ベンチャー	14	31	42	27	10	4	2	116	2.6	1.6	2.7	4.2	3.0	2.9	2.8	2.6	-0.14	-0.07	-0.17	-0.02	-0.40		
中小企業	10	11	22	16	4	4	0	57	2.9	1.9	3.0	4.3	3.5	3.2	2.9	2.7	-0.23	-0.36	-0.23	0.22	-0.60		
大学発ベンチャー	4	20	20	11	6	0	2	59	2.4	1.2	2.5	4.0	2.6	2.6	2.7	2.4	-0.05	0.14	-0.10	-0.26	-0.27		
橋渡し等	31	51	104	72	25	3	1	256	2.7	1.9	2.9	4.2	2.9	2.7	2.7	2.7	-0.19	-0.02	-0.08	0.01	-0.28		
男性	81	106	257	164	51	9	3	590	2.7	1.9	2.9	4.1	3.0	2.8	2.8	2.7	-0.18	-0.01	-0.04	-0.08	-0.31		
女性	10	6	15	9	4	0	0	34	2.6	1.9	2.9	4.2	2.9	3.0	2.4	2.5	0.16	-0.63	0.09	0.16	-0.22		
社長・役員・学長等クラス	36	60	136	85	19	4	2	306	2.5	1.9	2.8	4.0	2.9	2.7	2.6	2.5	-0.21	-0.04	-0.09	-0.04	-0.32		
部長・教授クラス	36	39	101	56	26	3	1	226	2.7	2.0	2.9	4.2	3.0	2.8	2.8	2.7	-0.20	-0.03	0.00	-0.08	-0.37		
主任研究員・准教授クラス	14	7	14	11	4	1	0	37	2.8	1.9	3.0	4.4	3.2	3.2	2.8	3.0	-0.08	-0.39	0.26	-0.22	-0.43		
研究員・助教クラス	0	0	4	5	4	0	0	13	4.0	3.0	4.2	5.3	4.9	4.0	4.3	4.0	-0.86	0.31	-0.97	0.67	-0.86		
その他	5	6	17	16	2	1	0	42	2.8	2.1	3.1	4.2	2.4	2.8	3.0	2.8	0.44	-0.02	0.15	-0.17	0.41		
任期あり	38	45	134	83	19	2	1	284	2.6	2.0	2.9	4.0	2.9	2.7	2.7	2.6	-0.19	-0.03	-0.14	0.04	-0.29		
任期なし	53	67	138	90	36	7	2	340	2.7	1.9	2.9	4.3	3.0	2.9	2.8	2.9	-0.15	-0.05	0.05	-0.15	-0.32		
学長・機関長等	16	13	58	34	5	0	0	110	2.6	2.1	2.9	3.9	2.8	2.7	2.7	2.6	-0.07	-0.04	-0.04	-0.11	-0.26		
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大規模PIの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
あり(過去3年間)	54	73	170	106	37	3	2	391	2.6	1.9	2.9	4.1	3.0	2.8	2.8	2.6	-0.20	-0.01	-0.04	-0.15	-0.40		
なし	21	26	44	33	13	6	1	123	2.9	1.8	3.0	4.5	2.9	2.8	2.6	2.9	-0.09	-0.20	0.01	0.29	0.02		
あり(過去3年間)	27	24	67	51	15	3	2	162	2.9	2.1	3.1	4.3	3.1	2.9	2.8	2.9	-0.13	-0.14	0.13	-0.01	-0.14		
なし(分からない)	32	42	77	49	18	5	1	192	2.6	1.8	2.8	4.2	3.1	2.8	2.9	2.7	-0.31	0.06	-0.18	-0.06	-0.48		
全回答者(属性無回答を含む)	91	112	272	173	55	9	3	624	2.7	1.9	2.9	4.1	3.0	2.8	2.8	2.7	-0.17	-0.04	-0.04	-0.06	-0.31		

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2019	2020	差	
1	1	2	1	コロナでは対策がされた(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
2	4	5	1	補助金に於いては取組が進展していると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
3	2	3	1	市場の創出に結びついているかどうか不明であるが,NEDOの補助金によるベンチャー企業の成長事例を聞くようになった。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
4	2	3	1	色々な取り組みがなされていると感じます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
5	1	2	1	市場の創出・形成は,資金を出したからといって,必ずしもできるものではないから。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
6	1	2	1	未だとても十分とは言えませんが,取り組み姿勢は変化してきているように思われます。(民間企業等,その他,男性)
7	2	2	0	省庁横断での活動が必要だが,連携が取れているとは思えない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	1	0	全く不十分。(大学,その他,男性)
9	3	3	0	中国,韓国,台湾などに対抗できる体制が必要。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
10	1	1	0	ESGなどの取り組みをさらに強化することを要望する。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
11	1	1	0	米国の大学の外部研究費の多くは,国防省,4軍などの政府交付金であるが,日本では科研費以外の政府からの研究費は極めて限られている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	1	1	0	金融財政支援(政府調達,補助金,税制優遇等)の情報開示が不十分(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
13	2	2	0	肝心な時には優遇しない制度が多い。大手以外は。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	2	2	0	デジタル化など非常に遅れている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
15	2	2	0	穴だらけ。(民間企業等,その他,女性)
16	4	3	-1	Covid-19によりシュリンクした研究環境を以前のレベルに戻すべきである。国の取組は不十分である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	1	-1	国の取り組み実績の情報が見当たらない。(調査不足でしょうか?)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	2	1	-1	特に低炭素エネルギー分野で,研究開発事業だけにとどまらない支援策,制度設計が必要と感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

Q417. 産学官が連携して、国際標準化機構(ISO)、国際電気通信連合(ITU)等の標準化機関へ国際標準を提案し、世界をリードするような体制の整備が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2020年度調査											各年の指数						指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	43	52	79	82	22	3	0	238	2.7	1.8	3.1	4.3	3.0	2.9	2.8	2.7	-0.04	-0.15	0.03	-0.14	-0.29	
大学等	35	43	64	63	19	3	0	192	2.7	1.8	3.0	4.3	3.0	3.0	2.9	2.7	-0.05	-0.10	-0.01	-0.17	-0.33	
公的研究機関	8	9	15	19	3	0	0	46	2.7	1.9	3.2	4.3	2.8	2.8	2.5	2.7	0.00	-0.37	0.24	-0.01	-0.14	
イノベーション・ベンチャー	95	107	216	120	46	4	1	494	2.5	1.8	2.7	4.0	2.7	2.7	2.6	2.5	0.00	-0.06	-0.06	-0.08	-0.19	
大企業	26	22	60	44	18	2	0	146	2.9	2.1	3.1	4.4	3.0	2.9	3.0	2.9	-0.14	-0.01	0.07	-0.08	-0.16	
中小企業・大学発ベンチャー	26	28	48	18	8	1	1	104	2.3	1.5	2.5	3.5	2.4	2.4	2.6	2.4	0.06	0.16	-0.15	-0.20	-0.13	
中小企業	11	17	24	8	5	1	1	56	2.3	1.4	2.4	3.5	2.2	2.3	2.5	2.3	0.08	0.27	-0.20	-0.05	0.10	
大学発ベンチャー	15	11	24	10	3	0	0	48	2.2	1.7	2.6	3.5	2.6	2.6	2.7	2.2	0.05	0.05	-0.09	-0.38	-0.38	
橋渡し等	43	57	108	58	20	1	0	244	2.4	1.7	2.7	3.9	2.6	2.6	2.5	2.4	0.07	-0.19	-0.08	-0.01	-0.21	
男性	127	154	273	191	64	7	1	690	2.6	1.8	2.8	4.1	2.8	2.8	2.7	2.6	-0.03	-0.07	-0.04	-0.10	-0.23	
女性	11	5	22	11	4	0	0	42	2.7	2.1	2.9	4.0	2.6	2.9	2.6	2.7	0.35	-0.28	0.10	-0.07	0.11	
社長・役員、学長等クラス	56	60	123	83	23	2	0	291	2.5	1.8	2.8	4.0	2.7	2.7	2.6	2.5	-0.09	-0.01	-0.06	-0.06	-0.24	
部長、教授クラス	54	81	130	82	30	5	0	328	2.5	1.7	2.7	4.0	2.7	2.8	2.6	2.5	0.07	-0.21	-0.03	-0.07	-0.23	
主任研究員、准教授クラス	19	10	23	15	10	0	0	58	2.9	2.0	3.0	4.5	3.1	3.2	3.2	2.9	0.17	-0.08	0.20	-0.50	-0.21	
研究員、助教クラス	1	2	2	6	2	0	1	13	3.8	2.7	4.0	4.9	4.2	2.4	4.0	3.2	3.8	-1.82	1.64	-0.80	0.65	-0.34
その他	8	6	17	16	3	0	0	42	2.8	2.1	3.1	4.2	2.6	3.0	2.8	3.0	0.40	-0.15	0.18	-0.26	0.16	
任期あり	53	66	120	77	34	2	0	299	2.6	1.8	2.8	4.2	2.8	2.7	2.7	2.6	-0.10	-0.02	-0.09	0.00	-0.21	
任期なし	85	93	175	125	34	5	1	433	2.5	1.8	2.8	4.1	2.8	2.8	2.7	2.5	0.05	-0.13	0.02	-0.16	-0.22	
学長・機関長等	14	17	45	43	6	1	0	112	2.7	2.1	3.1	4.2	3.0	2.9	2.7	2.7	-0.08	-0.13	0.17	-0.18	-0.22	
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	29	35	34	39	16	2	0	126	2.7	1.5	3.0	4.4	3.0	3.0	2.9	2.8	0.00	-0.15	-0.09	-0.10	-0.35	
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産学官連携活動あり(過去3年間)	61	82	168	95	35	3	1	384	2.5	1.8	2.8	4.0	2.7	2.7	2.7	2.6	0.04	-0.03	-0.06	-0.14	-0.20	
なし	34	25	48	25	11	1	0	110	2.5	1.8	2.7	4.0	2.6	2.4	2.2	2.5	-0.16	-0.20	0.00	0.25	-0.11	
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	27	27	71	45	16	3	0	162	2.7	2.0	2.9	4.2	2.6	2.7	2.7	2.7	0.07	0.01	0.00	0.07	0.14	
なし(分らない)	44	40	76	46	17	0	1	180	2.5	1.8	2.8	4.0	2.9	2.7	2.7	2.6	-0.15	-0.01	-0.12	-0.11	-0.38	
全回答者(属性無回答を含む)	138	159	295	202	68	7	1	732	2.6	1.8	2.8	4.1	2.8	2.8	2.7	2.6	-0.01	-0.08	-0.03	-0.10	-0.22	

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

Q417. (意見の変更理由)産学官が連携して、国際標準化機構(ISO)、国際電気通信連合(ITU)等の標準化機関へ国際標準を提案し、世界をリードするような体制の整備が十分に行われていると思いますか。

	2019	2020	差	
1	1	4	3	人の確保が難しい(企業側から見た場合)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
2	1	2	1	本学○○○○○○研究所においては,防災に関する国際規格「防災ISO」の提案に向けて,経産省や仙台市などと国内準備委委員会を立ち上げ,国際標準化機構への申請準備を進めている.このことから体制の整備は行われつつあると認識する.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
3	1	2	1	以前はリードしていると思いましたが,今は不十分と感じます.(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
4	1	2	1	体制の整備だけが理由ではないから.(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	1	2	1	必要性が叫ばれて久しいですが,少し整備が進んだ印象です.(民間企業等,その他,男性)
6	1	1	0	省庁横断での活動が必要だが,連携が取れているとは思えない.(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	1	1	0	国際標準化に対して日本は戦略的に弱い.経産省に人員も十分でない.(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	1	0	関連してきた案件では,世界標準を作ってきたが,例外的である.(大学,その他,男性)
9	1	1	0	非常に弱い.産学官に素養はあるはずだが,長期的かつ国際的戦略に欠ける.(大学,第2G,その他,男性)
10	1	1	0	行政が前面に出て取り組んでいるように思えない.日本はEU等に対し国の教的に不利.フロント活動が必要.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
11	2	2	0	まだまだ遅れている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	2	2	0	標準化は熱心だが,それが国内法に結び付かず,結果として産業界につなげていない.(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
13	2	2	0	「オールジャパン」というような発想を表立って外に出してしまうと,世界を巻き込むことは難しくなると思われる.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
14	4	4	0	デジュールスタンダードも大事な一方,デファクトスタンダードへの取り組みも大事と感じます.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
15	3	2	-1	携帯電話料金の値下げ圧力により,ISOやITUで国際標準の提案を行っていた,○○○【民間企業】,○○○○【民間企業】の研究所の予算が削減されてしまう.(大学,部長・教授等クラス,男性)
16	4	3	-1	日本の発言力はあまり強くないと思います.(大学,部長・教授等クラス,男性)
17	3	2	-1	体制の整備が進められているが,実感が湧かないところに,支援が現場に届いていないという仮説です.(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
18	4	3	-1	整備が進んでない分,世界的には後退していると言わざるを得ない,と考えるため.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
19	2	1	-1	自国の都合ばかり主張する日本は,国際標準策定に提案するどころか参加するのも無理ではないかと思う.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
20	3	2	-1	どちらかというと欧米がスタンダードづくりに先行し,日本がそれをフォローする状況が改まらない.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
21	2	1	-1	最近では内向きな対応が多くなり,国際標準の提案が減少していると感じている.(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
22	4	3	-1	行われているが,十分とは感じられない.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
23	5	4	-1	国際競争力,国力,経済力を背景にしないとできないことは,難しい.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
24	3	2	-1	国際標準化における中・韓・欧の攻勢に対し,国としての明確な活動が見えない.業界任せに見える.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	3	2	-1	官の姿勢は完全に受け身,サイロ的であり,業種横断の取組が頓挫する例が最近みられる(データ主権,情報セキュリティ分野)(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	3	2	-1	他国に比べて遅れている(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)

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

回答者グループ	2020年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	6	11	37	11	0	0	120	2.8	2.2	3.0	4.1	3.0	2.9	3.0	2.9	2.8	-0.03	0.05	-0.07	-0.12	-0.16		
大学等	6	7	53	33	10	0	103	2.9	2.3	3.1	4.2	3.1	3.1	3.1	3.0	2.9	-0.08	0.01	-0.05	-0.15	-0.26		
公的研究機関	0	4	8	4	1	0	17	2.2	1.7	2.6	3.6	2.0	2.2	2.4	2.3	2.2	0.22	0.15	-0.06	-0.08	0.24		
インバウンジョン係職グループ	43	95	229	147	61	13	546	2.8	2.0	3.0	4.3	3.0	3.0	2.9	2.9	2.8	0.01	-0.09	0.02	-0.15	-0.20		
大企業	10	23	62	51	21	5	162	3.0	2.1	3.2	4.5	3.0	3.0	2.9	3.1	3.0	0.06	-0.10	0.21	-0.10	0.08		
中小企業・大学発ベンチャー	14	25	49	29	10	2	116	2.6	1.8	2.8	4.1	2.7	2.6	2.7	2.8	2.6	-0.08	0.06	0.07	-0.18	-0.12		
中小企業	6	13	29	15	3	1	61	2.4	1.8	2.7	3.8	2.4	2.3	2.4	2.5	2.4	-0.12	0.07	0.14	-0.16	-0.08		
大学発ベンチャー	8	12	20	14	7	1	55	2.8	1.8	3.0	4.4	3.0	2.9	3.1	3.1	2.8	-0.04	0.13	0.00	-0.22	-0.13		
橋渡し等	19	47	118	67	30	6	268	2.7	1.9	2.9	4.2	3.2	3.2	3.0	2.9	2.7	0.03	-0.16	-0.13	-0.17	-0.43		
男性	43	104	275	170	66	12	628	2.8	2.0	2.9	4.2	3.0	3.0	2.9	2.9	2.8	0.02	-0.08	0.01	-0.18	-0.24		
女性	6	2	15	14	6	1	38	3.4	2.5	3.6	4.7	2.9	2.7	3.1	3.0	3.4	-0.17	0.33	-0.04	0.39	0.52		
社長・役員・学長等クラス	22	52	151	88	27	1	320	2.6	2.0	2.9	4.0	2.8	2.9	2.8	2.8	2.6	0.03	-0.04	-0.02	-0.18	-0.22		
部長・役員・教授クラス	12	39	101	71	30	9	250	3.0	2.1	3.1	4.4	3.1	3.1	3.0	3.0	3.0	-0.02	-0.03	-0.01	-0.07	-0.14		
主任研究員・准教授クラス	7	7	17	11	7	2	44	3.1	2.1	3.1	4.7	3.5	3.4	3.2	3.6	3.1	-0.08	-0.21	0.33	-0.47	-0.43		
研究員・助教クラス	1	1	3	3	4	1	12	4.2	2.8	4.4	5.8	4.9	3.8	3.7	3.6	4.2	-1.06	-0.13	-0.03	0.53	-0.69		
その他	7	7	18	11	4	0	40	2.6	1.9	2.9	4.1	2.8	3.1	2.8	2.8	2.6	0.22	-0.30	0.04	-0.20	-0.24		
任期あり	17	44	144	85	30	2	305	2.7	2.0	2.9	4.1	3.0	2.9	2.9	2.8	2.7	-0.12	0.03	-0.11	-0.11	-0.31		
任期なし	32	62	146	99	42	11	361	2.9	2.0	3.0	4.4	3.0	3.1	2.9	3.0	2.9	0.11	-0.13	0.10	-0.17	-0.10		
学長・機関長等	6	11	61	37	11	0	120	2.8	2.2	3.0	4.1	3.0	2.9	3.0	2.9	2.8	-0.03	0.05	-0.07	-0.12	-0.16		
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大規模PIの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
理学	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
工学	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
農学	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
保健	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
あり(過去3年間)	28	67	179	115	45	11	417	2.8	2.0	3.0	4.3	3.0	3.0	3.0	2.8	2.8	0.01	-0.03	0.07	-0.22	-0.17		
なし	15	28	50	32	16	2	129	2.7	1.8	2.9	4.3	3.0	3.0	2.7	2.5	2.7	0.02	-0.37	-0.13	0.18	-0.30		
あり(過去3年間)	15	26	72	49	23	4	174	2.9	2.1	3.1	4.4	2.8	2.9	2.8	3.0	2.9	0.14	-0.13	0.25	-0.09	0.16		
なし(分らない)	22	42	82	54	17	6	202	2.7	1.8	2.9	4.2	3.1	2.8	2.8	2.7	2.7	-0.27	0.05	-0.12	-0.05	-0.39		
全回答者(属性無回答を含む)	49	106	290	184	72	13	666	2.8	2.0	3.0	4.3	3.0	3.0	2.9	2.9	2.8	0.01	-0.06	0.00	-0.14	-0.19		

注1: 回答者数は、分らないを除いた数を示している。

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

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

	2019	2020	差	
1	2	4	2	通信やクラウドのプラットフォームは整備されていると思うが、それを活かしかけていない。企画力が弱いとの印象。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
2	1	2	1	AIやIoT関係の発明が徐々に増えてきた。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
3	4	5	1	Covid-19の事情で改善した。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
4	1	2	1	政府は膨大なビッグデータをAIが解析することにより, 新たな価値が産業や社会にもたらされるSociety 5.0の実現に向け, ImPACT, SIP等の研究プロジェクト支援を実施している。本学においては2019年度にAI・ロボ・IoTの連携拠点である「○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○研究センター」を設置し, 社会や産業界の課題解決のためのオープンイノベーションハブとして, 産学官民連携のオープン・クローズ協働体制により活動している。このことを例として, 国内の課題環境の整備は行われつつあると認識する。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
5	2	3	1	コロナ禍によって, 一部の分野では新しい製品やサービスを創出・普及させる環境がやや進んだように思える。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
6	1	2	1	規制の緩和(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
7	2	3	1	新政権になり, そのような活動が活性化する機運が見えるので期待したい。(大学, 大学共同利用機関, 社長・学長等クラス, 男性)
8	1	2	1	リモートワークで情報基盤が整備された(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
9	2	3	1	我が国の対応不十分な分野のひとつ。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
10	3	4	1	この1年あまり, 環境整備が急速に進んでいる印象を受けているため, 上方修正した。(公的研究機関, その他, 男性)
11	1	2	1	世界に後れを取りつつある気がします。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
12	4	5	1	近年この分野は, 非常に多くの製品やサービスを提供している。世の中のニーズにマッチしている感じを受ける。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
13	4	5	1	身の回りでもこれに該当する事例が増えているように感じる(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
14	2	3	1	意気込みは感じられます。(民間企業等, その他, 男性)
15	1	1	0	人工知能もIoT技術も要素技術であり, それらを新製品やサービスにつなげるための活動が必要である。しかしそういったことはされていない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
16	4	4	0	ただ, 新しい動きは, 必ずしも政府などの環境整備支援が活かされた結果でもない。AI, IoTなどの新技術分野については, 自由度の確保が不可欠で, 支援が縛りをうむことには注意が必要。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
17	3	3	0	遅ればせながら, 日本でもIoT技術活用が出てきている。(大学, その他, 男性)
18	1	1	0	小学校教育からやり直しが必要。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
19	3	3	0	DX推進しつつあるもの他国と比較したらスピードが遅い。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
20	3	3	0	日本のみ別の基準で行うことが多い。整備されているとは思えない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
21	1	1	0	中国に比べるとまったくダメなのは？(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
22	3	3	0	おそらく, PCの言語変換のように(実は人工知能), 人工知能, IoTといった言語で表現されている間は, まだ整備途中である。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
23	2	2	0	地域は全然できていない(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
24	3	2	-1	コロナ禍で後れを実感(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
25	3	2	-1	当該分野の技術開発が深堀型になりつつあり, 創出される技術の幅は, かって狭まってきているのではないか？(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
26	3	2	-1	もっと廉価なサービスを行うべき。人工知能やIoT技術がよく分かっている管理者を養成すべき。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
27	5	4	-1	競争力をより強めていただきたいと思います。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
28	2	1	-1	過剰な個人情報保護に関する懸念が存在し, データの利活用を妨げている。情報セキュリティシステム整備とそのための教育が不十分であり, それが情報セキュリティ上のリスクになり, その結果として社会の不安を増幅するという悪循環に至っている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
29	3	2	-1	国としては進展が見れない(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
30	2	1	-1	大学の専攻の定員が古いままで, 世の中が必要とする人材を生み出せていない。(大学, その他, 男性)
31	3	2	-1	概ね良好だが, 通信インフラの整備や高い通信費の点で遅れている。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
32	2	1	-1	4-12など, 他の項目でも回答した通り, 社会の中における技術という視点を確保する必要があり, その点は遅れている。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
33	3	2	-1	試行錯誤の最中と想定しますが, GAFAの真似すらできない構図をどう変えられるかが課題。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
34	3	2	-1	新型コロナに対する応用などで欧米との差が開いている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
35	3	2	-1	ドンドン遅れて行っている(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
36	2	1	-1	研究の進展, 海外動向に応じて柔軟な対応が求められると認識する。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

37	2	1	-1	コロナ禍の際、IT環境において日本はアジア近隣の国と比べてさへ劣っていると感じた。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
38	2	1	-1	学際的な取り組みを支援する環境が必要(民間企業等,その他,男性)
39	3	2	-1	・取り組みはされているが,要求への世の中のスピードについていけない。(民間企業等,その他,男性)
40	3	2	-1	早期インフラ整備は必要であるが,法的規制の緩和やルールの整備が伴わないと多面的な利用につながらない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
41	3	2	-1	かけ声だけで,デジタル化など非常に遅れている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
42	4	2	-2	行き過ぎた個人情報の保護がかなり目につくようになってきた。(大学,部長・教授等クラス,男性)

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

1 産学官連携の担当者不足(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

我が国の産学官連携とイノベーションが思うように進まない要因として、我が国の大学や公的研究機関の取り組みや国の施策の問題があると思われるが、むしろ、(総体的に見て)産業界において、魅力ある開発テーマの提案力、研究開発力が著しく衰退しているのが大きな要因ではないか(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

日本の大学は、研究シーズの社会実装に関しては大変な努力をしている。しかしながら、それを実用化するための投資機関もなく、大学発ベンチャー活動も困難な状況である。大学自身が投資でき、大学役員が利益相反にならずに出資できるような環境整備が必要である。また、企業の多くは、すぐに利益に結び付くものしか興味を示さないのがほとんどで、大学と企業が共に研究開発を行う環境(政府が整備したオープンラボ等)整備が必要である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

4 橋渡しがうまく機能していないと感じられる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

産官学民の間でのオープンイノベーションが非常に弱い。それを行うような本物の取り組みを国は支援すべき。そのような取り組みの最前線に研究者、教育者、学生を投入実際に、究極のアクティブラーニングを実践すべし。シミュレーション教育・研究には大きな限界がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

研究者の自由な発想に基づく研究成果と、企業ニーズのマッチングに対する人材が非常に不足しており、競争力ある独創的な商品の上市が従来の知財本部整備事業等が実施されていた時期に比べて、産学官連携のアクティビティがかなり後退した感がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

イノベーションを実現するプロジェクトにおいては研究マネジメントやマッチングプランナーによる支援が不可欠と考える。とくに、マッチングプランナーは研究のゴールを共有しながら、研究に伴走する経験を積んだ支援者であり、このような人材確保ばかりでなく育成も必要である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

コロナ禍の状況下、産学連携活動に遅れが生じている。また、今後も企業の資金に関しても影響が懸念されているので、より一層相乗効果を高めることができる内容や政策を充実させる必要があると感じている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

起業において、個人事業的なスモールビジネスと、人を雇用し組織拡大志向のスモールビジネスを区別し、特に後者の経験のある人材がイノベーション人材を指導していく必要がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

日本の様々な分野の将来にとって極めて重要な人工知能、IoT技術を含むデータサイエンスの教育研究を推進するために、データサイエンスの教育研究を積極的に行っている大学に大きな費用を投入する必要がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

スタートアップ・エコシステム拠点都市支援や産学融合拠点創出事業などにより、大学を中心とする地域連携をベースとした体制整備が進んでいる。これからの具体的支援を拡充する政策が次々と打ち出されることを期待する。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

Covid-19に伴うオンライン会合がこなれてくると、地方のハンディが小さくなる可能性がある。ただし、我われ(日本人研究者)は結果を判断できるほどの経験はまだ積んでいない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

大学での産学連携を考えてみると、中小企業の場合ニーズ研究(企業研究)のお手伝いをする人が多い。研究テーマが企業から出ているにもかかわらず、特許出願の際に企業と大学の共願で行うことを義務付け、出願費用をすべて企業持ちにすることがまかり通っている現状がある。このような状況では、中小企業との産学連携が非常にやりにくい。もし、大学が特許を共願するのであれば、特許費用の予算化が求められる。それが現状では困難なため、中小企業側からは産学連携をしたがらない。一方、大企業の場合シーズ研究(大学研究)に対する興味から、産学連携が行われることが多い。研究テーマの基本が大学にあるため、特許出願が企業と大学の共願でも大企業側はOKし、出願費用を企業側が持つことにも了解するのが現状である。やはり、大学シーズの研究オリジナリティがあることが大変重要となる。そのため、大学の産学連携を考える場合において、中小企業と大企業をあるいはニーズ研究とシーズ研究を同じように取り扱うのは危険であると思われる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

まだまだ、産も学もイノベーション創出という雰囲気ではないと感じる。今後、徐々に、お互いが体制を整備して歩む必要があると感じます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

圧倒的多数の大学では、産学官の連携をコーディネートするための人材を、十分には配置できないと思われる。イノベーションにつながる知の創出は、広範なトライアル&エラーの中から生まれる。現状では、決め打ち的な分野設定・研究方法が好まれており、「まったく新しい研究」の先進国にはなっていないのではないかと。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

産学官連携について、より多様性を容認するようにしてほしい。特にURAについては、大学の特徴や状況に応じた多様性を認めるような仕組みにしてほしい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

まだまだ産官学それぞれの垣根が高い。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

日本はまだ国内を中心に大企業が事業シェアを牛耳っていて、起業⇒成長するループが阻害されている。逆にカーブアウト方式をもっと強化して、企業から起業化を軸としたオープンコラボレーションとオープンイノベーションを促進させる施策が必要である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

産学官連携、特に中小企業と大学を結びつける施策がまだ不十分に思われます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

2020年3月に閣議決定されたイノベーション改革法案に期待したいと思います。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

大学においては、産学官連携活動に対する評価の重みを高くする必要がある。また、文部科学省においても、大学の評価を行う上で、産学官連携活動の評価を現在よりも大きくすべきである。インパクトファクター、サイテーションインデックスなど、論文偏重を早急にやめるべき。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 22 クレストの評価委員の経験から、委員に産官学がバランス良く入り、研究者とオープンな議論が進むと効果大きい。次第にイノベーションへの課題を理解するようになってゆく。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 23 AIやIoTを金科玉条の如く掲げている管理者は、果たしてそれらを正しく理解しているのか疑問に思うことがある。実際に携わっている者が何を行っているのか、正しく理解しておかないと、詐欺に引っかかるような状況にもなりかねない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 24 研究の成果を社会に実装するための活動は圧倒的に不足していると感じている。AIやIoT技術は、それだけでは社会課題解決にならない。製品やサービスなどを通じて、社会課題解決までつなげるための方法論に関する研究に対するサポートは十分でなく、日本中で人材不足である。そもそも、研究成果を元に起業したり、実際に課題解決をしたり、ビジネスを実施できている研究者は、諸外国に比べて圧倒的に少ない。そのような状況で、それをおこなえる研究や人材育成を進められるとは考えられない。研究者がそのようなことをおこなうことに対するインセンティブもない。そのような研究者にさらに大きな研究費を与えるなど、研究者がそのようなことを行うことに対するインセンティブを用意し、そのような研究者が増え、さらに教育がおこなわれるようにしていく必要があると考える。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 25 イノベーションの定義すら人によって異なると感じる。また、本来的にイノベーションは既存の企業組織との相性は良くない(特に企業が大きいほど)。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 26 リードタイムを長くした連携を望みたい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 27 企業間の競争のために、いまだ非競争的な段階にある発展段階の研究分野についても、複数の企業と大学が共同して、研究活動を行うことが難しい状況である。先駆的な課題については、研究開発部門が前向きであっても、事業計画が立たないことから、先駆的な分野の研究については最終的には企業は実施を躊躇する傾向にある。このようなマインドセットの中でオープンイノベーションを推進する研究事業を立ち上げても、有効な研究開発事業を実施することが難しい。単に欧米の先駆的な研究開発システムに倣うのではなく、新規分野に関して日本の企業環境に整合性があり、業界が協力して呉越同舟で新規分野を開拓できるような政策が求められる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 28 AIやIT部門で、欧米、中国とは大きく水をあけられていて、それがますます顕在化している(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 29 コロナ禍で分かったことは、ほとんどの会議はWebのできることで、東京へ行く必要はそれほどないということである。思い切って東京にある大学を地方へ分散させてはどうか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 30 問4-12にあるように、科学技術イノベーション人材の要件の最初に、技術移転の専門性を持ってきているところに問題がある。それが重要でないとは言わないが、イノベーション人材をイノベーションをサポートする人材と捉えているのではないか？その主体となる人材の育成が必要である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 大学は、産学官連携を企業からのお金集めとしか思っていないところを感じる。地域や社会の課題を、大学の産学官連携として真剣に考えること、そのための大学人の意識改革を急ぐ必要がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 政府の努力もあり、大学の取り組み自体は強化されつつあると思います。ただ、ギャップが埋められているかというはまだです。競争的資金の大型化や選択と集中が進んでいるように感じますが、規模が小さく、使い勝手の良い競争的資金が増えると、企業や地域との連携が加速すると思います。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 33 省庁毎に予算の使い方が異なり、それが研究者の意欲を抑える要因となっているため、統一化をしてもらいたい。(大学,その他,男性)
- 34 大学の人事・労務規則の拘束により、研究者の活動において、柔軟な対応ができない。大学毎での自由度があると言われているが、その改革には厚い壁がある。リスクマネーがリスクを避けるため、リスクマネーとして機能していないと感じる。(大学,その他,男性)
- 35 本当の意味でイノベーション政策を活性化するのであれば、より多くの資金投入が必要である。(大学,その他,男性)
- 36 産学官連携において、特に中小企業への助成制度の拡充によりイノベーションの機会創出に繋がるのではないかと考える。(大学,その他,男性)
- 37 起業などは事例研究はできても、実際にはリスクが極めて高く、成功の方法を教えることはできない。そんな方法があるなら、教師は自ら起業するだろう。大学では基礎的な技術と理論、社会の仕組みを学び、あとは研究室・ゼミの枠を超えて多様な人材が集い、交差する環境を作ることが重要である。そこに大学の役割があると考えます。(大学,その他,男性)
- 38 大手民間企業経験者が大学や公的資金配布機関に多く採用されるようになった。民間企業にとっては、再就職先の手当ができてメリットがあるが、大学や公的資金配布機関にとっては「かつての栄光の自慢話」を楽しく聞く程度のメリットしかないのではないかと。(大学,その他,男性)
- 39 大学のコアコンピテンスが明確であれば産学連携も進む。関係してきた案件では企業が世界の先端を走っている。それぞれの役割分担が必須である。(大学,その他,男性)
- 40 ・大学としては、産学連携にかなり力を入れていると感じるが、すべての分野でそうとは言えないかもしれない。日本全体では、国レベル等で産学連携は十分意識されているとは思いますが、産と学の研究者同士の相互の信頼関係がないと絶対にうまくいかないと思われる。それは一朝一夕にはできないので、そういう信頼関係を醸成するような仕組みも必要に思われる。・産学連携がイノベーションや社会実装を加速させることに間違いはないと思うが、研究者自身も研究開発に集中するあまり、社会実装やビジネス化のための具体的道筋などの議論については、つい疎かになりがちだと感じる。社会実装等の企画や方法論については産学連携の初期段階から議論を詰めておくことが必要だが、そのための産と学を結ぶURA等の専門人材の配置や、日ごろから課題や情報を産学で共有するための物理的環境の構築などはまだまだ不十分である。・特に産と官がイノベーションを活かせない状況にある。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

- 41 企業の建前と本音が違いすぎる。大学を企業の研究所の一部のように考えているフシがある。このような研究をしても世界に認められるような研究はできないしイノベーションは産まれない。一部の大学研究者は産学連携プロジェクトから離脱している。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 42 最近の,起業に対する支援,また,学生の積極的な姿勢は大きなうねりとなっている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 43 民間企業との共同研究を積極的に実施して成果も挙げているが,海外に比べて企業から大学への研究費が過小である。学生も含めて守秘義務や知財などの管理をサポートする体制を構築して,その見返りとして企業からの研究費を呼び込む必要がある。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 44 大学発ベンチャーは推奨されている雰囲気であるが,現実には教員が利益相反の問題から,自身が開発した技術であってもそれでベンチャーの代表になることも利益を得ることもできない。頑張った人に対するインセンティブがなければモチベーションは上がらない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 45 イノベーションとは,地道な研究から生まれるものであり,「産業界が要求しているから」「流行っているから」といってやっているような研究から生まれるものではないと考える。一方で,最近の研究者は「流行っている分野」に群がり,それが終わると,また次の流行っているものに移る...という傾向がある。それは「研究」ではない。そんなスタイルの研究者が多数いるなかイノベーションが生まれるとは到底思えない。この質問に言いたいのが,研究費が採れるという意味で産学連携のための研究をしている人もいるくらいなので,イノベーションと産学連携が必ずしも関係していると考えること自体に疑問がある。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 46 産学連携はたくさんやっている。国の補助事業が選択と集中,出口志向すぎるので,皮肉にもむしろ企業の方が自由にやりやすいところがあり,最近はそのちらを追求してきた。が,企業が出すお金が小額過ぎて,解決策たり得ないことも分かってきた。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 47 基礎や萌芽的な段階から企業が参画することは少なく,ある程度,実用が見えてきた段階で共同研究などを通じて連携を深めるものの,知財管理上,研究成果を公にすることを嫌がるため,大学が技術の進歩・発展に貢献する度合いも限られているのではないかと懸念される。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 48 環境は改善しているが,産業と経済動向の硬直化が激しいためにビジネス側がついてきていないように思う。危機感が行動に繋がっておらず,最も柔軟な思考が必要な経営者の決断が最も硬直化しているのではないかと危惧する。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 49 知の価値を,経済効果として評価する仕組みが必要ではないか。それには,社会科学との連携が必須である。個人的な研究であっても,社会における位置づけに対し,明確に評価軸を設定することにより,産学連携やオープンイノベーション,エコシステムのゴールイメージが明確となり,10年,20年を見据えた政策をバックキャスト建てることのできるのではないかと思う。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 50 大学の研究室でイノベーション人材を育てる努力を行うべきかどうかは,一概に言えない。それより研究のやり方や考え方を教え,それを身に着けた卒業生は社会の中でイノベーション人材に育ってゆくというイメージがする。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 51 産学官連携とイノベーションに関しては,所属する研究分野によって大きな差がある。社会活動に近い研究分野では,当然力を入れていき,直接社会経済活動と関連しない研究分野ではこれらを意識した対応は少ない。自分自身は産学官連携には絡んでおらず,適切な評価ができないため,「分からない」の回答が多くなった。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 52 企業の基礎研究にける予算が少なくなり,目先の利益に繋がる研究開発しか行わなくなっている。長期的に見て,日本が科学技術をもとに生き残るためには,大学等の機関に企業の中央研究所(基礎研究)を置き,10年後,20年後の科学技術を育む研究開発を進める枠組みを作るべきと考えます。これが,今後,必要とされる産学連携の姿であると思います。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 53 産学官連携で,官の取り組みの遅れが目立つ。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 54 より破壊的なイノベーションを起こすには,広く研究シーズと現場ニーズのマッチングをしていく必要がある,という問題認識を持った。そのマッチングの仕組みにもっと労力をかける必要があると感じる。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 55 大学には多様な人材がいるが,産学連携に関しては,新型コロナウイルスの影響などで処理速度が下がり,遅れつつあるように思う。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 56 大学発ベンチャー企業の設立や,起業家精神を持った学生の数は増えてきているとは思う。ただ,諸外国と比べればまだまだエコシステムが整っていない。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 57 産業界や官僚等にもっと博士号取得者が入って行って,基本的な研究に対する考え方や,ベースとなる概念などについての共通理解のあるところから,連携を始めることができればずっと効率が良いと感じる。博士号取得者が産業界側のプロジェクトの中心メンバーにいるかどうかで,進めやすさが全く違う。そういった面をもっと宣伝して,アカデミア側ではない博士号取得者の果たす役割の重要性を広く周知してほしい。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 58 すぐに応用可能なものは良いと思いますが,応用を急ぐあまりインチキ・似非科学的な商品が出回ってしまうケースがあります。応用だけでなく基礎研究にも同様のサポートが必要です。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 59 イノベーションは予定して生み出すものではなく,多様性の中から突然変異的に生まれるものが真のイノベーションである。イノベーションを指向した科学技術政策は,大したことの無いイノベーションを生んで終わるであろう。益を得ている人は,真のイノベーションを目指した制度設計ではなく,現状を維持する設計を行うのが目に見えている。益を受けていない人達による,制度の再設計が必要と思う。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 60 科学技術イノベーションに関する哲学の不在が,軽薄な社会実装至上の政策的運用を招いていると思う。科学と技術を明確に分離して,それぞれの意義と必要性を,finderが理解していなければならない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 61 起業のモデルとなる事例,人材がまだまだ少ない.政策の方向性が適切かどうか判断することは難しい.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 62 芸能人やスポーツ選手,Youtuberなどに比べて,研究者(大学教員も含めて)の賃金が安すぎると思います.もっと知的財産を活用して,研究者自身にも利益を生むような構造にならないと,若い人は,研究者にならないと思う.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 63 地域創生については,募集されるテーマも予算の使い方も近視眼的で将来性がないものが多く感じられる.工学系では本当に地域独自のテーマというのは限定的であり,多くの地方で共有できる技術を多くの地方が協力して支援する体制が必要ではないか.地方自治体に決定権を委ねることは必要だが,テーマを地域独自に限定する必要はないと思われる.(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 64 昨年までの繰り返しになるが,産業界のために重要なのは,すでに多忙を極めるファカルティスタッフを駆り出すことではなく,特に修士・博士の学生を送り出すことである.幸い,私が所属する情報系の1分野は人工知能ブームもあって需要は大きい,学生の定員に一切の変化はなく,需要に答えることは難しい.この問題は研究者の安定的雇用が研究力の源泉であることと衝突しており,解決が難しい.(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 65 私の所属する部局では産学連携をする意欲も能力もない教員が大多数を占めていますが,私ひとりが特許を取りベンチャー設立にかかわるなど孤軍奮闘している状態です.(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 66 産官学連携は,一部の部局では成立しているように思われるがそれはごく一部であり,多くの部局では成立していない.どこにどのような要望があるのか,産官学連携が進むようなシステムがあると良いと思います.(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 67 昨年大学発のventure企業の発起人となり,社会実装を目指し1年半頑張ってみた.ところがventure支援をうたう大学本部の動きが極端に鈍く,知財関係のことも全く無知であり相談しても何の支援も得られなかった.権利の移転,VCからの投資の確保,知財の整備,企業への導出に際して,妨害はするが手助けをしないという体制にうんざりさせられた.AMEDや国はこれらの点を積極的にすすめようとしているが当の大学はまったくそれらの動きを支援しようという気も,体制も整っていないことに落胆させられた.特に知財部や産学共創本部にいる人材は大企業の知財部からの横流し人材ばかりで,大学発ventureを育成し,社会実装を進めるという気をまったくもっていないしTLO的な活動を進める能力も気概もない.名前だけの産学連携を改善するべく国は目を光らせるべきだと強く感じる.これは実際に社会実装を目指すための動きを本格的に開始して初めて気づいた.大学発のventureの質はあまりよくないのも確かであるが,まじめに進めようとする企業に関しては支援体制を整備することが絶対必要と考える.また大学発でなくてもventure企業で経験と実績を積んだ人材を大学に派遣するべきである.(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 68 産業界が基礎研究に出資しやすい仕組みが必要であると思われる.(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 69 イノベーションは良い基礎研究成果があつてのもの.最初からイノベーションを目指した研究を推進するのは本末転倒.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 70 ・産学官連携について,連携コーディネーターの配置が必須だと思う.教員や職員では,日常の業務のため,無理だと思う.・イノベーション政策について,社会的な規制が強すぎると思う.特区化して緩めるだけでなく,各申請内容により,緩める工夫などができるとよい.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 71 大学・公的研究機関・民間企業・各ファンディングエージェンシーでの短期・中期・長期の視点に立った役割分担の整理を望む.コロナ禍の現状を鑑みれば,サービス産業を含めた産学連携とそれに連動したイノベーション政策が際立って重要となる.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 72 大学が担うべき産学官連携に関する状況の整備が必要であると考えている.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 73 理工系大学としてベンチャー支援を担当している者として,ギャップファンドのような支援の限界を感じている.実際には,適切な経営パートナーを得てベンチャーを起すまでに大きな壁があり,さらに起業後,成長が軌道に乗るまでにさらにもう一つの壁があることを実感している.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 74 起業家精神は徐々に育ってきていると感じるが,まだまだ米国などに比べると遅れている.抜本的な教育改革を進めるための教員の意識改革が必要と考える.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 75 オープンイノベーション活動が十分ではない.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 76 URAを中心に産学連携を進めているが,なかなか軌道に乗らない状況が続いている.URAの採用が任期制であるため,産業界に強い影響力を持つような有力な人材が集まらないことも要因の一つであると思われる.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 77 産学官連携とイノベーション政策の浸透は製造業・情報通信関連企業では進捗してきていると感じている.一方で,サービス業への波及は不十分に感じる.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 78 組織全体としては何らかの取り組みが行われていると思います.しかしながら,受講生や卒業生の声を聴いてみないと判断はできません.プロバガンダやマスコミ受けの時代はもう過去のものです.実効性を語らないといけません.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 79 ドイツでは教授資格(Habilitation)をとるためにはかつて,企業経験などが必要であった.企業での一定の功績,業績を得たもの(役員クラス)を積極的に大学側のマネージメントに携わることで,価値の高い,産学官連携が促進されることになるとおもう.ドイツの企業の製造業においては,社長クラスが博士取得者であることが多い.日本の博士課程の教育が,企業での評価につながっていないといえる.改善の余地があると考えている.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

- 80 イノベーションとは、1000件挑戦し、1000件が投資金額または期待された成果に対して80%、90%の成果を収めるものではなく、1000件中997件は失敗しても3件が1000%、10000%の成果を出すものであると考える。振り返って、我が国のイノベーション政策は、出来そうなことに対してそこそこの成果を期待して支出されており、それは期待された成果に対して80%程度のリターンは得られないだろうが、将来1000%、10000%も成長するような真のイノベーションは生まれにくい。もっと失敗に対して寛容であるべきである。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 81 規制が強すぎる。特にドローン関係はがんじがらめで、ドローンを飛ばすことすらできず、いわゆる、「石橋をたたきすぎて壊した」という状況になっている。テロを心配する前に、日本の技術が枯れ、中国からの市場の草刈り場となっている。(大学,第2G,その他,男性)
- 82 イノベーション政策の視点で研究者育成を考えると、おもに産業界からの要請に応えるべく近未来に役立つ研究者が育成される。研究者個人の視点から見て、イノベーションの意義を捉えて養成することが長い期間でみて意味があると思う。研究者のキャリアパスが明確、多様に示されることにも繋がります。(大学,第2G,その他,男性)
- 83 人材育成には費用がかかる。大学では特に博士後期課程の学生を育てることが、人材育成に加えて研究活動の活性化には不可欠。しかし、企業の博士後期課程学生の処遇が全く不十分。あるいは、企業からの資金で博士後期学生育成のための資金を供出するという手手段の一つかもしれない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 84 研究者自身が起業家・経営者的なセンスを持っている場合もあるが、かならずしもそうでない場合の方が多いように見受けられる。素晴らしいアイデアを持つ研究者であっても、企業化することによるリスクを嫌う場合も多い。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 85 良くなされているように見えたり、それが全く意味の無いように感じられたり、印象が大きくぶれるので、何をどうすべきかがよく分かっていないのかもしれない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 86 産学連携的な活動を行っていないのでいずれも答えられない。その事に対する批判はあると思うが、何事もトレードオフであって、産学連携活動を行えば、その分他の研究に割くエネルギーは必ず減少する。したがって研究者個々人が自分のテーマや適性に従い、どの活動にどのようなウェイトを置くかを選択できる事が望ましいと考える。(私個人も将来的に産学連携を試みるつもりがない訳ではなく、アンテナは張っているが、今の時点では基礎研究に専心する事が、自らの研究者としての発展に望ましいと考えそのようにしている。その選択が尊重される科学技術政策および大学環境を望みたい。)(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 87 産学連携については、大学内の機構や地場産業との勉強会やシーズ説明会など積極的に行っており、徐々に共同研究につながっている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 88 一定の割合で教育系の仕事(講義・実習)を受け持つ義務があるため、外部との連携が時間的に難しい場合がある。研究専念は可能ではあるが、学生や院生が来なくなるため(教育しないなら学生は付けない)、実際には不可能である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 89 インターンシップをはじめとし、イノベーション人材の育成プログラムはあるが、修士在学中は講義と就職活動に追われているのが現状である。経済界と協力することによって新卒一括採用を見直し、ジョブ型雇用へ移行させ、研究活動の中で得たスキルを評価する仕組みづくりが大切である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 90 特許を出すのと論文や学会で発表するのは時に相反する目的になりうるので、そういった問題を折衝するのに特化したコーディネータなり機関を用意して相当なバックアップをしないと、単純に研究成果のアクティビティが下がるだけの結果になると思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 91 各大学の知財部が専門性と責任を持って対応すべき。教員任せでは大学発ベンチャーは育たない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 92 地域の特性を活かしたイノベーションが大切。先端企業のみができる研究を地方で行うことのメリットは少ない。地域の中小企業によって有用な、産学連携やイノベーションを再度考え直さねばならない。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 93 企業と大学の研究者の「価値観」を揃えることは極めて難しい(両方にいた経験があるのでよく判る)。いかに専門性がお互いに求めるものであっても、目指すゴールが違っていると協調して進めることは困難になる。まずはゴールの共有が大事だと思うが、多くの場合企業の人は企業のことしかわからないし、大学教員は大学の価値観しかわからないので、その必要性に気付かない。まずはゴールの共有(何をどこまでやるのか、成果をどう公表するのか、達成できなかった場合どうするか)を念入りにやるのが大事だと思う。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 94 国立大学では利益相反の問題が起きることを懸念して産学連携に及び腰の同僚が多い。産学連携の推進を図るには、米国のように、大学教員も連携先の営利企業から一定額の報酬を受けられるように兼業制度を見直す必要があると思う。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 95 イノベーションにつながる大学発シーズに対する産及び官の目利き能力が低いと、連携が効率的に行われていない傾向がある。目利きができる人材の不足が根本にある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 96 全ての研究が、すぐに産業界に役立つともイノベーションに役立つとも思えない。すぐに役立つ研究ばかりにシフトし、多様性が失われている。生物の多様性は守ろうとするのに研究の多様性を守ろうとしないのはなぜか？(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 97 産業界は大学への口出しが多く、優秀な人材育成を大学に任せきりであると感じる。責任を大学に押し付ける一方で、産業界は十分な資金を大学側に提供していない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 98 産学官連携の一步を踏み出すきっかけとなる交流の場が少ない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 99 大学が変わったため、まだ十分把握できていない部分が多いですが、恐らく今所属している研究科では熱心であると考えています(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 100 産学官連携を進めているのは分かるが、民間企業は利益を求め、大学での基礎研究は学術的な意味を求めているので、目標が違いすぎて一緒に組むのは難しいと思う。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 101 新しい技術に対する支援が不十分(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 102 産学官連携は大幅に進んでいるが、大学での経営人材が不足しており、雇用や資金で様々なリスクが生じている。イノベーション政策についても、ムーンショットのような試みはあるが、全体的に短期成果主義で近視眼的なリソース配分がなされている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 103 世界的に見れば各国各研究機関は生き残りをかけて競争と共創を繰り返している。よりグローバルな視点からイノベーション政策を展開する必要がある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 104 地域社会の持続的発展に向けて、地域の特色を生かした産業振興、新産業の創出が必須であり、今後は、地域自治体と大学とのより積極的な連携と、それを通じた企業との連携が、より重要になってくると考えている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 105 大学の規模による人材及び予算の格差が大きくなり、小規模、中規模の特に地方大学における産学官連携を進めることの困難さは解消されていない。地方大学での若手研究者の元気がなくなりつつあり、そのことがイノベーションの遺失に繋がらないかを危惧している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 106 本学にもURA組織が整備され、知財を含む産学連携への支援の取り組みがうまく機能するようになってきている(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 107 URAの必要性を十分に認知しているが、実際にURAを雇用できていない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 108 学術研究・基礎研究を推奨してはいるが、産学官連携とイノベーション政策で出口戦略を求め過ぎと考えられる。もう少し分野領域を明確にした戦略と予算措置が必要ではないか。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 109 大学で科学技術イノベーション人材、すなわち、技術経営や知的財産の専門性を有する人材を確保することは企業側の定年延長でますます困難になってきた。ある程度の規模を持つ大学(国公立・私学関係なく)の技術移転等は、企業の技術管理部門のマネジメントにより運営するような体制、すなわち、大学の産学連携部門は企業がマネジメントする体制を強制させるような形でない、イノベーション政策の実現はできないであろう。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 110 最近、30-45歳では研究成果をもってベンチャー起業など考える人もいるが、最終的に大学の判断基準が厳しいため、そのプロセス自体を進めることをあきらめている人が非常に多いと考える。大学はサポートではなく、大学が非難されないための大学のディフェンスが主となっている。国立では、〇〇大学(事例があるから)と〇大と〇〇大(大学が責任をもって挑戦的に)のみ適切に対応していると考え。あと企業共同研究は、研究者が行った場合、完全に評価されずボランティア活動。多くやればやるほど疲弊するという構図にもなっているため、活動に魅力を感じる人のみがやっている。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 111 大企業は全世界の大学をターゲットにできるため国内の大学とのみ産学連携をする必要がない。大学は人的、金銭的、時間的資源が年々減少し企業側から魅力ある研究を打ち出せない。そのためイノベーションは生まれにくい。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 112 生命医科学に関していえば、研究成果であるシーズを臨床試験に移行する国家機関が必要である。現在は製薬企業のみであり、企業はリスク回避しか考えていない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 113 一時期、特許を取ることが推奨されたが、現在は「売れる」見込みのある特許に絞られている。公的研究機関で生み出される技術は、すぐに金銭的価値を生むとは限らないものが多いので、特許維持費にもそれなりの予算をかけられる仕組み作りが必要と感じる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 114 この問4のすべてに関係する根本的原因は、博士後期課程修了者の数が伸び悩んでいることと、経済的な低迷の2点であろう。つまり大学(基礎研究者)も民間企業もそれぞれ目先の研究や業務で手がいっぱい、予算的にも時間的にも新たな領域(産学連携も含めた未知のテーマ)に踏み出す余裕がない。またもともと日本企業で大学レベルの基礎研究(すなわち利益や商品に直結しないレベルの研究)から製品開発を行っているところはごくわずかで、そうした土壌も一部の人の人にとっては産学連携を不要なものと思わせている一因であろう。すなわち基礎研究からしっかり行っている大企業は大学の力を必要とせず、むしろ知財などのことを考えても自社のみで行いたがる。一方中小企業は研究そのものには興味は無く、設備もノウハウもないため、成果だけを手っ取り早く貰えればよいと考え、大学との溝が埋まらない。コロナ禍によって、いよいよ(大学と組んで基礎からイノベーション的な)長期的視野での研究開発をする企業は減るのではないか。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 115 産学官連携を大学で進めるための知財部署が近年シニアスタッフばかりで戦略も感じられず、機能していないように思います。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,女性)
- 116 地元の企業からの問い合わせが学内の産学連携からやってきて、答えたがそれに対する応答がもらえないのは残念だった。こちらだって、実際の情報を欲しいわけで、それが「連携」ではないかと思う。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 117 例えば大学で「起業家精神を持った人材」を育成したとしても、そういう人材が起業できるような社会情勢ではない。そのような取組を大学がすべきなのか疑問に思っている。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 118 産学連携は基礎研究とはなじまない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 119 ベンチャー企業の伸び具合が、イノベーション人材の確保につながると思うので、容易にベンチャーを起こせる仕組みと、失敗しても大きな負にならないで再挑戦できる土壌を作らないと、イノベーションにつながらない。(大学,第3G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 120 適度な交流は必要だがそろそろ産学連携重視は総括して方向性を修正すべきです。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 121 研究者に寄り添ったコーディネーター&専門事務職員の力を借りたい。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 122 最近,長年競争資金を獲得するための申請書を添削いただいたり,企業との共同研究にアドバイスいただいた職員が任期解除の審査が行われたが,継続雇用とはならなかった。痛手である。大きなプロジェクトのみが成果でない。きめの細かい対応の積み重ねが思わぬイノベーションを創出する。極めて残念なことがあった。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 123 共同研究に至る前段階でのコンプライアンスの難しさや大学における間接経費の大幅な上昇(文科省の命令)が研究者の意気込みに冷や水を浴びせている感がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 124 研究者自身がもっと出口を見据えた発想で研究を進めていかななくてはならないと感じる。一方でサイエンスを極める研究も重要だと思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 125 コロナ禍で共同研究が減ったという声が多く聞かれるなか,我々のように逆にコストカットのための共同研究の提案などが増えている状況もある。国立大学の著名な研究者と大企業のお互いの名前貸しのような共同研究は意味があるのか。実際に失敗した例も聞いている。大学は企業のお手伝いでは無い。それは確かだろう。だが時間も名誉もある大学でコストを掛けた結果が残念だからと言って低コストで弱小大学に来て同じアウトプットを要求する。基礎研究力も確かに大事だろう。だが応用力の無い人材を名誉ある地位に置いておくのは正しいのか。本当によく考えていただきたい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 126 社会の変化が早く,学部教育では,学科やコース単位で対応するのは難しい印象です。そのため,全学で行うケースが増えていると思いますが,今度は学科やコースの教育とのすり合わせが課題になっている印象です。大学院メインで行っていくのがいいように思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 127 教育と研究と事務仕事で精いっぱい,産学連携まで手が回らないのが実情。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 128 コロナ下で影響を受けているが,概ね連携は維持されている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 129 いわゆる「理系」と呼ばれる分野に所属する学生や教員は経営やお金に対する教育を十分に受けていない場合が多い。お金の計算ができる人材でないと,起業はできないのではないだろうか?(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 130 県の農業試験場などもっと積極的に連携できる場を提供してほしい(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 131 適度な産学連携やイノベーション政策は研究活動と両輪となり,双方にメリットがある。しかし,過度に「選択と集中」や「産学連携」,「地域産業への関わり」を推し進める事は,基礎研究や研究そのものに対する機会や予算を逼迫し,本末転倒である。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 132 大学ベンチャーは,いまだに売り上げを伸ばしてはならないような気風がある。会社であるからには,売り上げを伸ばさないと破綻してしまう。産学連携も,企業側の売り上げに貢献できなければ,成り立たない。営利を目的としない大学の考えと合わない状況は続いている。大学発ベンチャーの成功例をさらに作るべき。(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 133 イノベーションのための研究費を誰かが保証する必要がある。これがネックとなりうまくいかない(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 134 民間企業の産学連携においては企業による大学の知財の私物化,あくまで研究費獲得のための連携(成果の社会貢献を目指していない),失敗しても非難されない旧帝大系の大学との連携を望むなど,本来産学官連携のあるべき形とは違う方向で進んでいる部分も多いと思われます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 135 本学の知財は頑張っていると思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 136 学内のオープンイノベーション機構を介して,共同研究案が進んでいる。産学官連携に向けて,一層の改善が期待される。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 137 長期間で,民間企業の研究者が開発を望んでいる技術を公にして,それに応えられる技術が開発できた場合に協働できる仕組みづくりがあると,日本でのオープンイノベーションを実現できるように感じています。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 138 クロスアポイント研究者は,結局大学では見かけず,周りからみるとどうなっているのだろうという疑問を感じます。きちんと所属ははっきりとして組織に対して責任をもってもらわなければ,組織全体の向上にはならないと私は感じます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 139 企業が直ぐに商品化できる研究結果やアイデアを,大学に資金と引き換えに早急に求めることは基礎研究の発展に繋がらない場合も多い。時間をかけて基礎研究データを積み重ね,査読付き論文に投稿して客観的且つ学術的に評価,検討したデータ(結果)が,企業が受け入れやすい短絡的なデータとは異なる場合がある。大学は,企業が受け入れやすい結果を出すための下請け機関ではないことを明らかにすべきである。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 140 学術的研究と企業の研究との目的が少し異なり,共同して研究を行うことが難しいと感じたことがある。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 141 イノベーション創出に向けた産学官連携の推進に向け,それらを推進することができるコーディネーターなどの支援人材の育成は不十分である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 142 産学官連携は応用的な側面のみで実施しているようでは,先がない。基礎研究段階からの産学官挙げての取り組みが必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 143 ベンチャー創業マインドをどのように育成するかは,社会全体の問題である。失敗を見守る精神風土が大切である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 144 大学発ベンチャー支援キャピタルをコンソーシアム形式にするなど特定大学だけでなく、広範囲の大学発ベンチャーをサポートするシステムは、イノベーション創出に有効と思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 145 ここでのイノベーションという言葉の考え方は私の持つイメージとはかなり異なるようです。イノベーションとはそれを目指して達成されるものではなく、主に基礎研究の中から当初想定しなかったような新たな発展に繋がるものと考えています。NISTEPとしてのイノベーションの定義はどこかで見られるのでしょうか。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 146 ・日本で産学連携ができていく理由の一つに、それぞれの機関で人的交流が海外ほど多くないことがあると思われま。日本では一括採用された新卒を、その機関で育て上げる方式が主流なので、当然産学官の間でも交流は少なくなってしまいます。”官”の一括採用方式は、ただちに変わることはなさそうなので、”官”では、民間や大学との兼業を認めるなどの、思い切った改革を進めていくことが必要です。また、”産”も、通年採用、ジョブ方式に切り替えていく必要があります。新型コロナの影響で、これは少しずつ進みそうで、イノベーションの創出を促進できるような思われます。このジョブ方式が一般化すれば、各機関での人の交流は起きやすくなり、イノベーションの創出につながると思います。・コロナ禍で、テレワークが浸透していくなか、地方創生がさらに重要になります。実際コロナ禍の前から、労働集約型から知識集約型の産業構造の変化が起こっていたのですが、これに十分に対応できなかったのが、“官”と“学”でした。役所や学校に行かなくても、便益が受けられるしくみ、特にデジタル化を強力に推し進めていくことが、イノベーション創出の原点になると思います。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 147 企業と産学共同研究を行っています。せっかくの技術や新たな製品開発の芽を育てられている企業はほとんどありません。今の日本は全て大企業に依存していますが、その大企業に元気がないのでから国力が落ちるのは当然の帰結です。国は本当に日本の将来を考えているのでしょうか？株価を高くすることだけしかできなかったアベノミクス、それに付度する心無いお役人を中心では国は滅びます。このアンケートを見るお役人には是非、将来の日本をどうするのか大志を抱いてほしいです。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 148 少し遠回りかもしれないが、大学での縦割り教育をなくす方向から始まるような気がする。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 149 社会は産学官だけでできているわけではない。不足する研究資金や多様な価値観をもつ人材のネットワーク化と結集には、社会課題に挑む人材の支援が充実されるべき。また、イノベーションには質の高い課題が必要である。その課題は国内企業だけにあるわけではない。世界課題や他国の課題に挑む自由と支援策が必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 150 国立大学法人の規定ががんじがらめで自由な産学連携ができない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 151 近年、私が関係している分野(原子力・放射線)では、規制がますます強くなってきており、その結果、民間、国研、大学の連携も難しくなっている。産業規模のものと研究規模のものは本来規制は異なるべきであり、研究をより行いやすい環境を求む。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 152 連携に関する部門が肥大化して、予算を消費していると、あちこちで聞く。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 153 産学官連携については、地域の産業界、地域の自治体、そして大学の思惑がそれぞれ異なり、共通認識のもと推進するには連絡会議の調整など様々なことを処理する強力な組織、マンパワーが必要であると感じています。(大学,第4G,その他,男性)
- 154 産学官連携が社会実装に結びついていない実感はない(大学,第4G,その他,男性)
- 155 私の所属する組織に関しては、私学なので仕方ないことであるが教育と研究のバランスが悪く、研究の実行が十分にできる時間が取れないことが多い。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 156 政府と産業が主導する形でのイノベーションは行われているが、現場の事情や歴史的な背景を理解するような双方向的な取り組みとは言えない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 157 民間企業や研究所との交流の機会がなく、新しいアイデアの創出がこれまで見込まれていないので、複数の大学と民間企業、研究所でのテーマ別の討論の機会が増えるような体制作りを期待します。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 158 産学官連携は重要であると思えますが、昇進や公募で評価される項目は論文の質と量および外部資金獲得金額が大半なので、あまり積極的には実施できません。実施したいが余裕がなく、なかなか挑戦できない部分です。地域創生は、公立大学という特性上、地域のための研究を思い何かしら理由づけできるように研究を実施していますが、実際の研究成果は地域には即してはいないように思えます。私の研究分野では地域創生への貢献は難しいです。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 159 産学官連携とイノベーション政策に基づき公的補助金制度などは多様かつ充実してきていると思えます。一方で研究者の意識として、業績の価値を学術的論文に置く場合、産業界との連携研究は応用研究であり、知財のしぼりなどもあって基礎研究との両立が難しいことから、学術的価値として低く見ている方も多く感じます。多くの研究者が参画し取り組みを充実させるためには、学会や研究者への意識改革につながるような働きかけも必要のように感じます。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 160 政策の状況を見ると、短期的な課題解決策(観光振興等)や企業への経営支援(助成金)に偏っていて、中長期的視点での科学技術イノベーションの振興に至っていない感がある。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 161 企業が大学のシーズを軽視しており、お金と知識を同等に扱おうとする。これは科学技術教育が重視されていないことの弊害である。お金だけでイノベーションが出せると勘違いしている政策側の人達は、どこにどう支援すべきなのかがわかっておらず、すでに開拓されたものにお金をつけて成果にしている。このようなやり方では、支援なくても自分で伸ばせる人しか支援されない。シーズ開拓は何も成果を求めず、でも没頭できて何かに化けそうな(先行き不透明な)ものへの投資であり、現在の支援システムのように「どう開花するか」を予測できるような既定路線に乗っているようなことを求めているは何もイノベーションにならない。「くだらない」シーズに「千3つ」の精神で投資できるかどうかで決まる。日本の科学技術予算ではそれができるだけの余裕がないため、そもそもイノベーション政策は本来のそれとはまったく違う形になっているのが残念。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 162 ICT分野の産学連携では、異分野の中小企業との連携は比較的实施しやすいと考えられるが、本質的な技術革新が求められる巨大IT企業との連携においては、現場での課題が広く共有されているとは言えない。新しい連携の形が求められているのではないかと考えられる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 163 本学では予算の関係から特許を特許事務所等に外注せずに自前で書いています。残念ながらそのような特許は出願はできませんが、あきらめず実効性のないものとなっています。そのような実効性のない特許をもとに産学連携などできません。実際に実効性のある特許を書くためには、先に産学連携を何らかの形で始め、成果を出し、企業に特許を書いてもらうしかありません。大学予算が削られている中で国が大学に求めていることは増えているという矛盾した状態が常態化しています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 164 私は工学部に属しているが、産学連携は工学系では必須だと思う。産学連携をしない工学系の研究者は、目の前の大海を知らない井の中の蛙と同じと感じている。大学はもっともっと産学連携を活性化させる仕組みが必要で、具体的には企業などとの交流会や大学の研究者を企業に派遣し議論させる仕組みを作るべき。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 165 産学連携を進めることを政策として推奨するのであれば、企業からの共同研究費以外に使えるインセンティブ経費を配分するなどの工夫が必要である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 166 私個人としては、企業との共同研究も積極的に進めたい。実際に、共同研究も現在行っているが、資金、人員が不足している。自分自身が土日出勤し、共同研究に関する実験を行っている始末である。大学からのサポートはまったくない。余計な業務を回され、妨害されているに近い状況。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 167 企業を退職されたシニア研究者を大学でもっと積極的に雇用することが必要だと感じます。製薬関連分野では、特に外資系製薬企業出身者が、世界標準の研究開発の進め方についてよく理解していると思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 168 産学官連携に取り組むほど、仕事を増やし、研究室の学生に負担をかけることになるのが実情である。企業との共同研究では、研究室によっては、学生に無理やり研究テーマを押し付け、達成状況が企業の意図したものではない場合、企業が目的を途中で変える場合には、学生が迷惑を被ることになる。この場合には、共同研究というよりも、企業の下請けのようになっている。低賃金のバイトまたは無償で、学生やポスト研究員を働かせることになりうるのではないかと心配である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 169 民間企業との間の人材流動に関しては、国としてこれ以上進める必要はないと考える。アカデミックポストを企業人材に占められることにより、博士課程の学生のキャリアパスを混乱させ、博士課程に進む学生を減らす要因になる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 170 産学連携はとてどもやりにくいです。実用化研究は「企業から研究費を取るもの」であって、「実際に技術を製品化するものではない」という思想が強く、実用化研究はとてどもやりにくいです。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 171 大学は夢見る高校生に合わせて、彼らの人気の高いものから学科を編成している。しかしながら、高校生が夢描く専門分野は、我が国の主要産業が欲する分野ではないようだ。将来の我が国の富を生産する産業分野に若い知能が向かわない限り、我が国の未来に寄与するイノベーションは起こらないだろう。科学技術イノベーションというが、市場規模のまったくない分野における技術イノベーションに価値があるのか？それをイノベーションと呼んでよいのか？(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 172 産学官連携自体はある程度上手くいっているような印象を持っている。ただし、十分かと言われればそうではないと言える。ただし、それが悪いことかと言われればそうではない。例えば、イギリスなどでは大学は企業の下請けのような研究を行っている事例が多くある。これは表面的に見れば産学が密接に連携しているともいえるが、自由な学問の探求という点においては疑問が残る。研究者の自由な研究活動の機会を確保しつつ、産学官の連携が結び付くような環境を作ることが重要であると思う。産業界自体も苦しい中、難しいことだとは思いますが、そういった状況を整えることが日本の学術的な地位を高めていくことに繋がるのだと考えられる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 173 まず、回答者を取り巻く環境は、とても悪い。産学コーディネーターのアクティビティがとても低い上に、知財専門者が期限延長されず不在となり、URAも1名という環境はとてども産学官連携を進める大学としての体制とは言えない。自前のVCを設けることができ、人材も豊富な大学が本当にうらやましい。なぜこんなに格差を生み出す政策を実施したのか、選択と集中の総括をしていただきたいし、是正していただきたい。でなければ、生まれと育ちの違いによる人生の格差がとてども大きくなっていく。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 174 大学の研究で、特に萌芽的、挑戦的な、基礎的な研究の場合、産学官連携との両立は難しいと思うし、一概に産学官連携が重要とも思わない。イメージとして、産学官連携した研究は、少しつまらなく、泥臭い研究であり、学生としては、つまらないように思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 175 地方大学という立ち位置もあり、現在の勤務先では産学官連携を積極的に進めている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 176 事務組織改革の影響により、小回りがきかない組織体系になったと考える。これまでの地域ニーズへの対応等、実施過程までのプロセスが煩雑化している。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 177 政府公募型の研究期間が終了すると、その後のサポートはほとんどない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 178 地方大学では、企業の共同研究に回せる資金力に限りがある。そのため、地方大学での地域貢献をもとめられつつ、外部資金も求められてもそれに応じてくれる母体がない。基盤研究費があつてこそその地域貢献と、その後の地域の企業の育成などにつながる。いまは大学からの資金が、一部あるため回っている。しかし、すべての研究分野にはまわらず、地域貢献に直結しない分野では、将来的なつながりができそうであっても研究経費が捻出できない。十分な公的資金があつてこそ、日本全体の基盤が育成できるのではないか。地方大学が活性化することが全体の活性化にも役立つ、人材育成や地域への人材供給に役立つ。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 179 産業界からの期待は高く、また大学側の取り組みも非常に積極的である。しかし、集まる学生達の能力は低く、基礎学力等の補完に多大な労力を割かれている。ミスマッチである。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 180 産学官連携を行うにあたって、ペーパーワークは増え、会議も増えて、それらに時間を取られる。基本的に何をすることも地方国立大は研究するための人員が少ない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 181 ライフサイエンスでは、産業としてはある程度成立しているものの、社会に貢献しているとはいえないビジネスモデル(有用な効果が証明されていない健康食品の開発など)が高く評価されており有害です。技術移転や経営等のマネジメントを充実させることがうたわれていますが、本質的な要素は技術の水準が高く、独自性があることです。現在のように専門性を軽視した政策を継続している、イノベーションを創成することは難しいと思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 182 地域のニーズに合致した研究や産学官連携の研究は、まだまだ生まれにくい環境にある。産学官を橋渡しをする仕組みがもっと必要に思われる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 183 少なくとも自身が所属している学部では、知識を蓄えるような内容が主流になってしまっていて、残念ながらイノベーション人材を育てるには至っていない。また、民間企業との共同研究も講座間、研究者間で温度差が大きい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 184 産学の溝を縮める施策の工夫は認めるが、その溝は深く多様である。ベンチャーをつくれれば良いというような風潮であるが、研究成果をビジネスに乗せるためには、どのように資金を調達し続けるのが重要であり、その気づきと具体的なアクションをもっと研究の早い段階から付加していかなないと、現状を打破することはできないと感じている。みんな頑張っているが、大学の教員や事務担当者がいくら頑張ってもビジネスの世界に通用するアイデアは出にくく、ビジネスパーソンを研究の場に引き入れるような仕組みを考えていただきたい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 185 官は大学側に働きかけるよりも企業側にもっと働きかけるべき。私自身は産学官連携に色々取り組んできたつもりだが、やはり企業側が乗り気じゃないことが多い。特に日本の企業は後ろ向きでどうにもならない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 186 イベルメクチンを市場に入れ、その収益を学術に還元された大村智先生のような成功例はなかなか出ないでしょう。大村先生が米国におられたことと、海外の製薬会社に橋渡ししてくれた人がおられたからこれは実現したのだと思います。今製薬会社をはじめとして民間企業は弱っており、このような余裕はないと思います。あとは国か、地方の篤志家に頼るのも方法かもしれません。英国では高齢期に大学や自治体に沢山の寄付をした人はSirの称号を貰っていました。一部のビジネスパーソンに取ってはそれが人生の目標ともなっているみたいでした。そういう寄付が格好良いという風潮を起したり、国や県もそれなりの称号や名誉を与えるという方法もあるのではないのでしょうか。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 187 大学として、あまり開かれているイメージを持っていない。そのための体制(資金,人材)も不足しており、整っていないと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 188 新型コロナウイルス感染の影響で企業の体力が落ちてくると、ますます目先の商品化を重視する方向へと進むような気がします。企業もその担当者も必死なので仕方がないと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 189 コロナの問題を早急に乗り越えるために、これまでより早い薬の承認などの事例ができれば、今後もそのスピードを基準に、社会に還元できるシステムが整うと思います。(安全性の検証などは当然時間が必要ですので、手続きの部分のスピード化として、「官」における担当人材の新たな雇用など。)(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 190 産学官連携が存在するのかわかりません。税金で実施されたイノベーション政策に関しましては、事業終了後の評価、コストパフォーマンスを国民に広く公開する必要があります。政策の失敗に蓋をして見ないように、あるいは見せないようにしてきた結果が、現在の日本です。前進は、失敗の直視のみから生まれます。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 191 雇用の問題もあり、若手のチャンスはこれしかないと思う。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 192 産学連携が推奨されているが、実際にやったものの、成果が得られなかった時のリスクが大きすぎた(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 193 研究者側にその知識がないため、取り組みも、取り組むセンスも感じない(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 194 現在の所属機関・部署では、産学官連携や産業を視野に入れた教育活動はほぼなされていない。個人的に、研究成果を特許申請することを考えていたが、学内での実績がないことを理由に対応を拒否された。大学の規模に関わらず、産学官連携等が進む体制がつけられていくことを強く望んでいる。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 195 純粋学術分野の技術開発型研究者であっても、産学官連携とイノベーション政策への貢献について考えることが大事ではないか。現状では、考える機運とインセンティブが不足している。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 196 実際に研究者が産学連携に取り組む場合、様々な対応が求められ、自らの研究に取り組む時間がなくなる。また、民間企業との共同研究において、連携・協働を強化して進めようとする、担当する研究者は、実用化に向けた試験等に忙殺されて、自らの研究ができなくなる。産学連携と研究活動のマネージメントは注意深く行う必要がある。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 197 産学連携は重要な方針であるが、一方であまりそれに頼ると後々の時代に評価されるような画期的研究ができるのかどうか不安である。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 198 基礎科学の分野ではまだまだ産官学の必要性は認識されていないが、最近の宇宙関係では多くのベンチャーが立ち上がりつつ有り、それらの人たちの様々な交流が始まっている。私自身も少しコンタクトするようになり、非常に基礎科学にも役立つこともあることを認識し、○○○○【大学共同利用機関】内にも新しい組織として「産業連携室」を立ち上げるに至った。時間はかかるが、こうした取り組みがイノベーションを通じて我が国の基礎体力を押し上げることにつながることを期待している。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 199 民間企業がより公共性の高い研究投資に興味を持っていないのか、常日頃の悩みである。長期的な展望を持って、産学連携の枠組みが活性化されるためには、税制上の特典など、利益と直結する何かが必要なように思う。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
- 200 産学連携は、相変わらず弱いと思われる。新たなマインドをもった研究者やサポーターを増やしていかないとこの点は難しいと思われる。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)

- 201 研究者の数は一定なので、過度なインセンティブを与えることにより、その分、基礎的な研究を遂行、評価するアクティビティが相対的に低下する。現状、そのトレードオフのバランスが悪いとおもう。(大学、大学共同利用機関、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 202 コロナの影響もあるようで、民間の研究への資金や人材提供が難しくなっているのだと感じる。民間からお金が出てこないだけでなく、人材交流や情報共有も難しくなるのではないかと危惧感がある。(大学、大学共同利用機関、研究員・助教クラス、男性)
- 203 科学技術基本計画に人文・社会科学が入ってくることの重要性が、今回の質問全体を通じてあまり感じられない。定点観測 だからかも知れないが、そのあたりは柔軟に意見聴取されてもいいのではないかと思う。もう一点は、「我が国」という問題設定をする上で、国としての位置も重要だが、それ以上に、国際的取り組みの中に、各領域の研究者コミュニティが、コミュニティとして参画し、取り組み全体の成果を向上させるのに貢献できるような環境を整備することが、結果的に国としてのランクをあげていくことになるのではないかと考えます。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 204 企業間での連携がもっと必要であり、その間に学が入って連携を促進させるべき(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
- 205 産官学連携には民間企業のを考え方を大学や研究機関に上手く伝えるシステムが重要である。失礼な言い方だが、大学や研究機関のみで研究を続けてきた研究者はニーズを把握してシーズに落とし込むという研究の本来の姿を理解していない方も多く、イノベーションを生む土台が乏しい。また、JSTのような組織はできる限りスリム化すべきだが、少なくともトップは民間企業の出身でないとイノベーションを生むような政策を取れない。(公的研究機関、社長・学長等クラス、女性)
- 206 イノベ法改正により、産官学連携やイノベーションが政策的には進んでいる印象であるが、そのための成果を生み出す土台や基盤となる基礎、基盤研究への軽視が相対して目立つ。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 207 研究機関が有するシーズと企業が求めるニーズを効果的に結びつけるためのマッチングを行う人材の育成が必要。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 208 やらうとすると止めようとする文科省の役人がいる。こまったもんだ。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 209 日本のアカデミアにイノベーションやベンチャーの機運が根付いたとはまだ言えないと思う。研究者や博士学位を有するものには起業希望がないわけではないが、事務方主導ではなかなか難しいと感じる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 210 連携やCOIの問題を米国等に見られるレベルでスマートに解決し、アカデミア、国、民間それぞれ単独には実現不可能な社会課題を解決するために、従来の日本型の「産官学連携」を越えた、それぞれのsectorが責任をもって最大限の活動の可能なpublic private partnershipを実現するための努力がさらに必要と痛感しています。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 211 全体的に、組織的な体制整備がまだ不十分で、事務的な対応が多すぎ、多くの時間と労力を要する。そのため、連携意欲を打ち消している場合がある。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 212 “民間企業”と“大学や公的研究機関”の間での考え方の違いに大きなギャップを感じる。例えば、特許出願では民間企業ではスビードを重視するが、“大学や公的研究機関”では出願までのスピードが遅いだけでなく、特許活用ではなく不実施補償で収入を得るなど、受け身の方針をとるケースが見受けられ、“大学や公的研究機関”の考え方を変える必要があると思います。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 213 人件費(交付金)が年々削減され全く余力のない状態が続いており、一丁目一番地の研究以外のテーマに人件費を投ずることができないのが実情であろう。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 214 ベンチャー企業設立に関しては、税制や社会保障面での優遇制度など、政策面でのテコ入れが必須。ベンチャーと大企業が同じ仕組み・枠組みで扱われている現状では起業しようという人は出てこない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 215 連携が進むにつれて、知財関係での手続きの煩雑さ、複雑さが目に付くようになってきました。重要性は理解しますが、この先の足かせになる印象があります。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 216 公的研究機関が、開発技術の社会実装や、ベンチャーの設立などによる技術の普及が容易に行える環境を整備すべきと考えます。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 217 目先の利益にとらわれすぎている印象を強く感じている。10、20年先を見て政策を組んでほしい。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 218 公的研究機関で生み出された知の社会実装を支援する事業予算が増えているが、人材育成については追いついていないし、ノウハウがない。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 219 基礎研究で異彩を放つようであれば、他との連携においても大きな成果は期待できない。イノベーションは、基礎研究を重視して初めて成り立つ。見かけだけ、連携の形をとっても、新しいものは生み出されない。見かけ上、地域ニーズに即した課題のように見せていても、結局は政府の方針をそのまま地域に押し付けているだけではないか。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 220 知的財産と標準化を連携させたとりくみを今後進めていく必要がある。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 221 産業と連携することが主となる組織に所属しているため意識づけはできている。ただし、ベンチャーとなると敷居が高い。特に材料開発のような時間も資金も必要とする分野においては、起業は困難だと感じている。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 222 企業連携やベンチャー創出におけるコーディネーター、コーディネイト能力のある人材がかなり不足しているように思われる。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
- 223 研究者は経営工学やイノベーションについて興味が薄く、その問題意識がないと、企業の問題意識が理解できない傾向を最近特に感じる。成績が良いから研究者にという特権階級みたいな意識が研究者サイドにまだ残っている？(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)

- 224 イノベーション政策は科学技術に対する投資と思われる。結実する成果に結びつくことは少ないかもしれないが、金融的な投資に比べ人材育成や科学技術開発の活性化には確実につながるものであるため、社会貢献度のある、世界に貢献しそうなテーマについては規模の大きい政策投資を期待したい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 225 政策がころころ変わると、浸透するのも難しいのではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 226 有能人材の発掘や探索が不十分であらう。文系出身の役人と理系出身の人材交流が極めてすくない。国際的な開かれた人材の雇用がすくない。言葉の壁がおおきい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 227 かつては財団の調査や学会活動など、産学の研究者が交流、自由闊達にアイデアを交換する場が多数あったが、仕分けや経済悪化、コンプラ強化の影響で、昨今はそのような場が減少し、研究者が政策状況や産業界ニーズを聞くような機会が減少し、結果として研究成果が小粒化しているとの印象がある。加えてコロナで対面機会が減少し、その傾向が加速することを懸念している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 228 イノベーションが上手く行っているとは思えない。コロナのためか皆が下向きになっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 229 大学で特許を申請した場合、その後、審査請求、権利化、維持、ライセンス、事業化提案と多数のステップを踏んで実用化に至るにもかかわらず、これを推し進める人材がいないために、出願だけで止まっている特許がほとんどであるという現実がある。ライセンス、事業化提案まで一貫して行える人材の育成と配置が不可欠である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 230 起業家精神を持った人材を育成するための取組は不十分。どんどん社会が萎縮している気がする。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 231 産学官の考え方の違いを埋めるには産業界とのクローブ制度を設ける必要がある。イノベーションは志が大事だが、志を持つ学生・若手研究者を育てられていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 232 民間から資金を獲得することに躍起になって、研究に対して研究機関や大学が本来持つべきスタンスが蔑ろにされつつあると感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 233 イノベーションは自由な雰囲気の中生まれてくると考える。研究の初期段階では評価できないことも多いので、ロードマップとか管理者側の視点だけでなく、研究者に権限をもう少し与えて長い視点で見守る姿勢が必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 234 産学官連携やイノベーションにとどまらず、研究・開発を目指す若手人材の不足が大きな問題になっていると思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 235 締め上げてもイノベーションは起こりません。種を生み出すためには、研究者には心の余裕が必要です。そして、研究成果を通訳して社会に伝える新たな分野を創設し、そのための人材を育成すると良いと思います。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 236 優れた技術や、マネタイズ可能な研究を産業化までもっていく橋渡し役が足りない。あと研究者が稼げるようにして動機づけも必要。起業に関して相談すると厳しいことしか言わない人が多い(そんなの上手いかわない、経営を舐めるな、など)。産学官はうまく回らなくなった場合に、それぞれのスピードが違うので改善が必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 237 問4-01,問4-07 企業が大学等の研究開発に関与する力が弱い。成果を待っているだけの企業が多いように感じる。問4-08,問4-09 組織対組織に政策が誘導され、間接部門も大型化資金の獲得にシフト。需要の高い小型資金への関与に消極的のように感じる。問4-12 これらを担う層の退職に伴い、供給が追いつかず不足に陥ると思われる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 238 COVID-19の対策を講じるにあたって、諸外国と比較してリモート環境が劣っていることが露呈したと思います。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 239 無理なマッチング、マッチングありきの政策はあまり意味がない。いかに企業ができないことを学が行えているかが重要だと思う(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 240 産学官連携からその成果がイノベーションに繋がるには長期的な支援が必要ですので、政策にはもう少し、時間的な部分の配慮がほしい印象です。(公的研究機関,その他,男性)
- 241 実態はまだまだ不十分であるが、取り組みを見る機会は増えた、広告や取り組み、発信に関して、国や公的研究機関は頑張っていると思う。実績をあげるため続けてほしい。私自身も現場で盛り上げたいと思う。(公的研究機関,その他,女性)
- 242 産学官連携活動を行っていることに関する組織の評価が低すぎるため、積極的に産学連携活動に取り組むと組織内での評価上不利となることが問題(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 243 以前から指摘されていることですが、産学官連携からイノベーションに繋げる人材の育成と確保が急務と考えます。特に、グローバルな視点で活動できる人材が必要だと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 244 掛け声ばかりが先行しているが、間違いなく、若い人々の中から優秀なベンチャーが出てきている。またいろいろな大学からも起業家候補が出てきている。彼らをしっかりと育て上げていく必要がある。(例)かながわサイエンスパーク(KSP)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 245 イノベーションの定義の理解が異なるため、政策も効果的でない面がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 246 先生方の中には、研究は少額でもいいが文句は言わせないなどの対応を取る人もいる。先生方もリスクテイクしてほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 247 イノベーションを推進するには規制緩和が必要だと思います。菅政権での取り組みに期待します。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 248 これまでの政府の施策が無策であり,肝心の技術が海外にでしまっている。先端技術が海外に出て国内の産業が衰退しているのは困ったことである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 249 知人の研究者が外部資金を得て知的財産権に裏付けられた商品を実用化し,かなりの年商を上げる企業化に成功した。しかし,最近,トップの椅子を社内の見込みのある人に譲り渡した場に立ち会い,「なぜ?」と聞かずにはいらなかった。大学や企業からのスピノフで実用化可能な商品・製品を生み続ける苦労は言葉に尽くせないものがある。引退したトップの髪はここ数年で真っ白になってしまった。連続するイノベーション活動を支援する政策事例として山中教授のips細胞くらいしか思い浮かべられないのはもうろくしたせいかな。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 250 産学連携とイノベーション政策は,海外に比べ非常に遅れているという意見はいつでも良い。日本の10年前,20年前と比べて,変わり映えがない。これがとても問題だ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 251 産業界の真のニーズが官学の認識とずれている場合が多い。もっと幅広い産官学の人材交流等が望まれる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 252 イノベーションはどこでも起こります。その一つの候補が産学連携でしょうが,大学で何をしているかを具体的に知る手法が限られています。莫大な論文量。その上での論文情報の精度の保証が難しく,いろいろな手法で模索されていますが,違う手法を考えて実施しています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 253 国際的な状況の評価とともに,日本として文化や性向を考慮した連携,イノベーションがあっても良いと思う。他の国が成功しているスタイルでも日本人に向いていない可能性もある。アジアで成功している業種でも日本では廃れたものもある。その理由を総括する必要があると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 254 日本の大企業では殆ど新しい価値を生み出すためのイノベーションは起こっておらず,そうした人材を生み出すべき大学も機能していない。一部の企業家が新しいイノベーションを起こすべく努力しているが,日本の社会構造的(大学教育のまずさによる学生の保守的傾向や資金の確保が難しい問題等も含め)課題のため,上手く機能していない。ベンチャー企業も数あるが,成功事例として挙げられるのは革新的なイノベーションとは無関係なものが多い。日本のイノベーション力の不足は深刻である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 255 大学を利用するための規制がますます厳しくなり,連携を大いに阻んでいる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 256 原発絡みのエネルギー問題や半導体産業絡みの問題など業界人だけでなく一般人にまで分かるように国内の現状や海外勢の方針を広報して民意を取った上で,国策としてイノベーション政策をまとめてほしい。一般の認知,同意,協力が今以上に無ければ世界的に厳しくなる一方かと。特に,予算面。一分野に注力する必要もできそうですし,その場合の批判を避けるためには,現状を知ってもらわないとダメかと思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 257 地方の中小企業との連携及び資金支援が見えてこない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 258 社内でも産官学連携の強化を進めており,産官学関係者と接する機会も増えているが,契約まで進むケースの数自体は,それほど増えていない。イノベーション政策についてもよく耳にするが,浸透して軌道に乗るまでには,もう少し時間がかかるのではないかと予想している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 259 取り組みは,見受けられるが,その進捗や成果は,見え難い。また,テーマ選定などがどのように進められているのかも一般人には見えにくいのではないだろうか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 260 若者を中心に硬直的な雇用形態からの脱却が進む等,技術系人材の流動性が徐々に高まっており,イノベーションの創出やベンチャー創業の社会的機運は高まっていると感じる。この機を逃さず,国家レベルでのサポート(経済的支援,規制緩和,リスク軽減等の事業環境整備)が必要である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 261 一部の分野においては,連携がなされてきていると感じますが,全体としてはまだまだ不十分だと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 262 産学連携やイノベーションのための制度や施策はありますが十分に活用されていない,また,これを進めるための人材が不足していると感じています。また,進めるにあたり,大学幹部や企業の経営層,マネジメントクラス(部課長)の産学連携,イノベーションに対する意識改革もまだまだ必要と感じています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 263 COI等,企業がリーダーとなって大学を引っ張っていくのは,本当に苦労が多い。大学の先生は個人商店であり,団円で事業を立ち上げる,ということに慣れていないし,しようと思えない。したがって,ベンチャーも個々の先生が立ち上げる小粒なものが多いし,大化けすることも少ない(大化けしたと思ったら,アメリカ企業に買われていった)。特に金のかかるモノづくり系は難しい。そもそも,事業化を大学の先生に考えさせることに無理がある。MITのように,大学と企業をつなぐ,Industrial Partnershipを担当する人材を置くとか,工夫が必要。上から,やれやれと言っても,現場はできないので従来の通り,やりたいことをやっているだけ。そのあたりを真剣に検討すべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 264 大学の財政基盤強化の最重要要素である,知財に関して,先進国の標準である「大学で生まれた知財は大学に属する」に対して,「企業との共同研究においては共有とする」というガラパゴスルールが存在している。このままでは,日本の大学からのイノベーション創出可能性は,限りなく小さくなる。政府がリーダーシップを発揮して悪弊を壊す必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 265 まだまだ十分とはいえないと考えています。研究人材の育成においても産業界との連携,また研究開発型のベンチャー創業者などが参画し,アントレプレナーシップや産学官の連携のイメージを具体的にもてるような環境が基盤として必要ではないかと考えています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 266 本来、真に将来のイノベーション開発につながる課題解決に対応する、基礎研究であれば、利用可能である。大まかな解明ができた課題に対して、まだわかっていない課題があるから、基礎研究を続けるのではなく、この課題解明で、新たな展開が見込めることが重要です。世界初の基礎研究をベースにした、製品開発が国内で出来るためには、使える世界初の基礎研究をマネジメント出来る研究者が必要です。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 267 自己資金額の増大が大きな障壁となっている(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 268 イノベーション創業のハードルを一層下げうる施策の立案・実施と、環境醸成を望みたい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 269 最近、弊社が公的な研究機関と連携した開発や研究等が少なくなってきた。何故なら、現在、国の助成金が企業向けなら最大3/4率で助成、公的な研究機関に100%で助成の形になった。もし、民間企業が公的な機関と連携申請、かつ民間企業がメインとしての場合、公的な機関の一部も民間が負担しなければならぬ。昔の制度と比べ、民間企業に更に厳しくなってしまう。その結果、公的な機関にて誕生した新技術の移転等がもっと難しくなり、悪循環になってしまうと思う。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 270 「戦う」知的財産に関する感覚が未だ日本のアカデミアには薄い。また、1社のための産学共同研究という発想からまだ抜け出せておらず、公共性を持つ大学という特性を活かしきれていない。言い換えるのであれば、自らの活動を拡大再生産させるという「ビジネス」的感覚が大学には希薄(ビジネスは別に目の前の金を稼ぐことだけでなく、社会の関心を高め人を巻き込むことで、自然にお金が流れてくるが含まれる)。そのようなことをしている間に、海外(欧米に限らない世界)にどんどん溝を開けられている感覚を受ける。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 271 分類学的というか、総花的に実行する傾向がある。一方、イノベーションとは集中であり、民間が集中する分野で集中的に企業や研究機関が支援するという体制になっていないというか、そうすることが得策となる体制になっていないと思います。現状では、民間が集中しているテーマに関連していると看板だけをつけて、実質的には、大学、研究機関が内部評価のための論文などを輩出しやすい活動を推進されていると思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 272 急速に進展するデジタル、取り組みの重要度の増す低炭素化などの課題に対して、国としての方針、政策やロードマップなどを引き続き示していただき、省庁の枠を超えて国全体で進められるよう、今後も取り組んでいただきたい。スタートアップ技術の活用は試行錯誤が避けられない。既存の民間事業者とスタートアップとの連携により日本としての産業競争力強化につながる部分もあると思われるが、このような取り組みへの施策、支援がさらに充実させてもよいと考える。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 273 『官』側も、いろいろと施策を打って出られていますが、それに対する国からの援助が少なすぎるのでは？(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 274 AI, 次世代通信など先端分野で世界との競争に伍していくための大胆な若手支援の拡充を望みます。申請にあたっての煩雑な手続きの軽減と性悪説に基づく経費、労務管理書類の作成軽減を検討いただだけでも効果は大きいと思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 275 大学にやっていたという雰囲気がある。論文のお手伝いであり、逆に企業が開発したい研究したいけどできない、というときに役に立ってほしい。企業が主導で研究委託的な活動ができないか？(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 276 イノベーション政策の方向性が間違っている。起業家精神の育成よりもベンチャーに出資する側の育成、失敗したら身ぐるみはぐような貸し手責任そっちのけの今の仕組みの改革が必要だ。大学を利用するならば必要な人件費を企業がちゃんと負担すべきだ。大学は将来のタネに関連している好奇心に基づく基礎研究にもっと力を入れるべきだ。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 277 目利きの養成が急務。研究者であれば解ることもあれば、逆に研究者には気がつかないこともある。分野全体を横断的に、かつ、客観的に見渡せる人材が必要。現状は、残念ながらリタイアした研究者がその任にあたっていることが多く、全部入れ替える必要はないが、一部、良い意味での素人(知識等は兼ね備えている必要はあるが)を入れるべきと考える。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 278 サイバー攻撃等情報セキュリティ上の不安もあり、企業側が情報提供に慎重にならざるを得ず、そのため、情報提供手続きに時間や手間を要する傾向が強まり、産学官連携による研究のスピードが遅れないか懸念します。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 279 日本のクロスアポイントメントは欧米とは仕組みが異なり、研究者のインセンティブ向上にはつながりにくい。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 280 科学技術をもとにしたベンチャー創業、特にライフサイエンス系は人材育成等を含めて不十分である。産・学・官における人材流動も不十分である。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 281 軍事転用可能な技術の国内での研究に圧力がかかる一方で無制限に中国をはじめとした他国と研究を進めているやに聞く。少なくとも安全保障に関しては国家の戦略と照らし合わせて管理すべき。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 282 近年の大学側の知財権主張が共同研究であったとしても、すべて大学に属するといったあり得ないところが増えている。組織同士がWIN-WINで連携するような姿勢が無く、一方的な主張を繰り返すあまりに、契約締結までに長期間かかってしまう、あるいは共同研究を断念するケースが頻出している。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 283 大学等の機関において、産学官連携に携わる担当者・上司が変更になった際に、連携条件の変更がなされることがある。大学等の機関のポリシーが固定されていないのは、企業側としては機関に対する不信感や連携に対する躊躇が生まれる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 284 公的な研究資金は、研究基盤の整備と目的を絞らない自由な発想に基づく基礎研究に手厚く配分すべきであり、審査を簡素化し、若手に手厚く資金配分すべきである。イノベーションを誘起するための資金については、企業の投資を誘起する施策を中心とし、ベンチャーキャピタルの充実に当てるべきである。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

- 285 産学官連携は各種国のプロジェクトでかなり円滑に進められていると思われる。ただ連携の場合の大学の位置付けが不明確でトラブルも多い。彼らは、自らが開発した技術をどのように社会実装したいのか、そのためには誰かが資金面も含めて多くのリスクを担う必要があることを理解する必要がある。技術開発だけでは実用化は困難である点を産官学の間でよく共有化しなければならない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 286 イノベーション政策について、政府が言うところの「イノベーション」という言葉の定義が不明。イノベーションの認識も様々であるので、何をもって「イノベーション」と言われているのか？そこをはっきりさせて、3つ、5つの捉え方があるのであれば、それについて具体的施策を出したほうが良いと考える。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 287 企業側としては、先進的なコア技術を活用したイノベーション実現に役立つ各種の大学・国研から企業への技術移転・活用の仕組み整備には期待しています。一方で、その源となる大学・国研だからこそ出来る基礎研究への取り組みとのバランスが大事と感じております。基礎研究での成果と、民間企業への技術移転・活用実績を同じ尺度で評価されるとバランスが悪くなるのではと危惧いたします。諸外国に重要な分野(中・長期的な視点含めて)で日本が勝つという視点で適切なマネジメントを期待いたします。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 288 繰り返しになり申し訳ありませんが、結局、経済成長期ではない状況にもかかわらず大学および公的研究機関の数がすぎるために、大学および公的研究機関の運営のための企業連携となってしまっている。デフレ期に企業が求める短納期の研究課題にイノベーションに資する深い科学技術創出は期待できないものが多く、結果として、産学官共に技術レベルが劣化してしまっている。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 289 イノベーションを目指すことは重要だと思うが、社会実装は的確にニーズを捉えられていなければ上手く進まないと思う。公的研究資金による研究において学出身のPDが社会実装を進めようとしても、ニーズとの間にズレがある場合がある。これだとイノベーションは起こらない。基礎的な学術成果をみてイノベーションの種を見出せる人材を当てる必要がある。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 290 この項目は日本の近未来、未来像において非常に重要と感じる。アンケート以外にこれらの過去現状推移や実例が分かる公的な機関サイト等あれば紹介していただきたい。機密保持、知的所有権もありまとめるのは難しいかと思うが、国がどの方向性で政策をだしているのかも知りたい。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 291 ・2019年に騒がれ始めたデジタルトランスフォーメーション(DX)は、コロナの発生を待ってましたとばかりに、次々とツールが次々出て、GAFAsの手中にある。しかしながら、それを踏まえた上で、日本製造業のすり合わせ文化・現場現物の文化に対しての独特のプラットフォームが醸成され、我が国の研究課題の実用化へが加速することを願う。・経験上、イノベーションのさまざまな難局面を乗り越えるのは(ブレイクスルー前)、当事者たちの意識(これをやり遂げる意味の理解と強い自覚)、熱量が下支えになる。これは精神論ではない、特に連携の場合、常にやる意味と方向感を共感しておかないと、プロジェクトは成果出さずに、自然消滅する。・GAFAsも、成功の裏には数倍の失敗量から学んできている企業であると聞く。かつて、iPhoneやコンピューター発祥のメーカーが、コンピューターが家庭に普及すること、iPhoneが巨大な市場を産むことなどは、ありえないと、言い切った歴史がある。イノベーションの先を予言できる人間はいない、普及はイノベーションを生んだ以外の人たちによってなされることもある、ことは知っておく必要がある。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 292 まず、挑戦と失敗がもっと評価される文化が必要、安定志向で大企業重視の文化はイノベーションを生まない。産学官連携の仕組みの改善も文化を変化させるのに大きな役割を果たせるのではないかと。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 293 アカデミアが金銭利益のための起業にこだわる見苦しい事例がある。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 294 地域、市民を巻き込んだ価値の創造からスタートすべきだが、まだシーズ中心なことが多い(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 295 欧米をリードしてグローバルスタンダードのデファクトを確立していくという点では日本は弱いと考える。例えばISOの国際チェアパソン等意思決定できる人材を育成し投入していく必要があると考える。(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
- 296 産学官の連携は、様々な支援策があれば、さらに進んでいくと思います。しかし、イノベーションは今までの枠組みを壊すようなもので、産学官の連携というよりも、自由な発想の起業家が起こしていくものなので、これを邪魔しないような仕組みや体制にすることが重要のように思います。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 297 産業界も業種横断の仕組みが不十分であるが、政府についても、特に経産省、総務省、内閣府の連携が必要な案件については、より連携の仕組みの工夫が必要という心象がある。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 298 産学官で協調したイノベーション創出のためには、連携強化を推進するためのプラットフォームの構築が重要と考えられる。大学、国の研究機関との組織的連携も重要ではあるが、独創的な研究を行っている地方大学との連携にも何らかのスキームが必要だと考える。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 299 個人の持つイノベーションのアイデアを拾い上げて発展させる公募の仕組みがあればよいと思う。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 300 大学から民間企業に身を移しましたが、両者間の隔たりの大きさを強く感じています。それらをつなげて大学の知識を民間の利益につなげるには、両者が相応に身を削る覚悟が必要ですが、今は大学も企業も余裕がありません。ここにこそ国の支援が必要ははずです。時間を要し、目に見える成果が短期的には出にくい活動を支えるものは、上記の設問で意図されたものには無いように思います。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 301 以前に比べれば産学官連携の意識は進んできた。しかし、肝心の研究職、技術職をめざす人材が一部分野を除いて急速に細ってきている。多少改善はあるものの、若い研究者を育てる大学の機能が衰弱しては、根を欠いた切り花のように、成果は一時的なものにとどまるだろう。産業界から大学への支援も十分とはいえない。(民間企業等、その他、男性)
- 302 大学・公的機関の産学連携を担う人材の再評価、誰が採用しているか不明。民間より能力が低い、公務員として満足していて、革新しようとする意欲も感じない。民間OBが採択されているが、民間に比べて産学連携が合理化されていない。意欲的顔つきの担当者に出会ったことがない。(民間企業等、その他、男性)

303 産学官連携分野については、産業界のニーズを大学側がとらえきれていない。(民間企業等,その他,男性)

304 産学官連携は、2000年代の初頭から相当力を入れられた。確かに、産学連携に関しては、共同研究、受託研究、ベンチャー設立など、進展はしているが、飛躍的であるとは言い難い。産学官の更なる組織的な取り組みの強化が望まれる。関連教育も各大学において多様なプログラムが行われている。ベンチャービジネス教育、MOT教育などの教育プログラムも同様であるが、なかなか、成果が見られないように思う。受講生の中には、積極的にチャレンジする学生も増えているとは思われるが、絶対数としては少ないようである。更なる意識改革が必要なのであろう。(民間企業等,その他,男性)

305 政府文書でイノベーションを定義する際には魅力的な言葉が出てくるのに対し、実際に内閣府の企業出身の「えらいさん」が裁定を下すときには、出身企業ないし所属する業界の金儲けと同義と考えていることが多かった。判断を公平な人や機関に任せない政策をとり続け、内閣府が外国も含む公平な外部評価を受けない現状では、イノベーション政策は予算の無駄になる可能性が高いと感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

306 この8年ほど関与している文科省のCOIプロジェクトについては、今までになく周囲から高い評価をいただいておりますが、成功の一番の秘訣は、計画書に書いてあることとの整合性を無理強いしないことだと思っています。”グレートリセット”とも言い表されるこの変化の激しい時代にあって、少なくとも社会実装を目指すテーマについては、当初の計画からは変更を余儀なくされることは必定です。社会の変化、消費者性向、テクノロジーの進歩、ヒトの価値観の変化に合わせて、計画書を見直すことを許容すべきかと思います。いや、そうしなければならぬと思います。この点を認めることは、企業サイドの関心度を高めて産学連携を促進することにつながると思います。(民間企業等,その他,男性)

307 学にスケジュールを意識して行動できる人材が少ない。(民間企業等,その他,男性)

308 クロアボも本当に機能しているところは少ない。これまで、期待値も含めプラス方向で回答していたものの多くが、切羽詰まってきた今になっても先に進まない、マイナス面が顕著になっている。日本は、いま、近未来、未来について、よく考え、計画しながら「いま」に対し適切に推進する必要があるが、多くの理由があるにせよ、それが半端であり、近未来についてもすでに難題があるように思う。(民間企業等,その他,女性)

パート 5

大学改革と機能強化の状況

(裏白紙)

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

回答者グループ	2020年度調査												各年の指数							指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年		
		1	2	3	4	5	6																	
大学・公的研究機関グループ	53	129	341	440	379	189	44	1,522	4.4	2.9	4.4	4.6	4.6	4.5	4.4	4.4	-0.07	-0.11	-0.08	-0.01	-0.26			
大学等	53	129	341	440	379	189	44	1,522	4.4	2.9	4.4	4.6	4.6	4.5	4.4	4.4	-0.07	-0.11	-0.08	-0.01	-0.26			
公的研究機関	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
インバウンティン仲間グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
男性	45	118	298	387	341	168	40	1,352	4.4	2.9	4.5	4.6	4.6	4.5	4.4	4.4	-0.05	-0.11	-0.07	-0.02	-0.25			
女性	8	11	43	53	56	33	4	170	4.3	2.7	4.3	4.7	4.5	4.4	4.3	4.3	-0.22	-0.05	-0.13	0.01	-0.38			
社長・役員、学長等クラス	0	3	31	55	56	33	1	179	5.0	3.7	5.0	5.3	5.2	5.3	5.1	5.0	-0.08	0.10	-0.20	-0.09	-0.27			
部長、教授クラス	16	58	160	194	151	79	15	657	4.2	2.8	4.3	4.4	4.4	4.4	4.2	4.2	0.00	-0.14	-0.04	0.04	-0.14			
主任研究員、准教授クラス	21	56	106	148	131	56	21	518	4.3	2.8	4.4	4.6	4.6	4.5	4.4	4.3	-0.08	-0.10	-0.07	-0.05	-0.30			
研究員、助教クラス	16	10	37	37	38	19	6	147	4.5	2.9	4.5	4.8	4.7	4.6	4.5	4.5	-0.12	-0.09	-0.07	0.00	-0.29			
その他	0	2	7	6	3	2	1	21	3.9	2.4	3.8	4.6	4.3	3.8	3.7	3.9	-0.29	-0.54	-0.08	0.19	-0.72			
任期あり	17	28	78	127	115	64	8	420	4.6	3.3	4.7	4.8	4.8	4.7	4.6	4.6	-0.03	-0.05	-0.10	-0.01	-0.20			
任期なし	36	101	263	313	264	125	36	1,102	4.3	2.8	4.3	4.5	4.5	4.3	4.3	4.3	-0.07	-0.13	-0.05	-0.01	-0.26			
学長・機関長等	0	2	13	33	36	25	0	109	5.3	4.0	5.3	5.3	5.3	5.4	5.4	5.3	0.01	0.14	-0.03	-0.11	0.00			
マネジメンツ実務	1	3	31	31	47	13	2	127	4.7	3.2	4.9	4.8	4.8	4.9	4.7	4.7	0.00	0.10	-0.21	-0.02	-0.13			
現場研究者	49	113	275	343	264	137	39	1,171	4.3	2.8	4.3	4.6	4.5	4.3	4.3	4.3	-0.10	-0.13	-0.06	-0.01	-0.29			
大規模PIの研究責任者	3	11	22	33	32	14	3	115	4.4	3.0	4.6	4.8	5.0	4.6	4.5	4.4	0.12	-0.35	-0.16	-0.02	-0.40			
国立大学等	36	82	230	309	279	138	32	1,070	4.5	3.0	4.5	4.7	4.6	4.6	4.5	4.5	-0.06	-0.08	-0.05	-0.02	-0.21			
公立大学	5	7	25	24	21	8	5	90	4.3	2.7	4.2	4.5	4.5	4.4	4.3	4.3	-0.04	-0.11	-0.12	0.00	-0.26			
私立大学	12	40	86	107	79	43	7	362	4.1	2.6	4.2	4.5	4.4	4.2	4.1	4.1	-0.11	-0.16	-0.13	0.00	-0.41			
第1グループ	10	10	37	62	68	44	14	235	5.2	3.6	5.2	5.7	5.6	5.4	5.3	5.2	-0.07	-0.26	-0.07	-0.11	-0.52			
第2グループ	17	22	68	92	90	53	9	334	4.7	3.2	4.7	4.7	4.7	4.6	4.6	4.7	-0.01	-0.17	0.08	0.03	-0.07			
第3グループ	12	39	87	122	88	22	6	364	3.9	2.7	4.1	5.5	4.2	4.0	3.9	3.9	-0.18	-0.15	-0.01	0.02	-0.31			
第4グループ	14	52	143	150	115	58	13	531	4.1	2.6	4.1	5.8	4.3	4.3	4.1	4.1	-0.02	0.06	-0.20	-0.03	-0.20			
理学	12	17	49	52	39	24	7	188	4.3	2.7	4.2	4.6	4.5	4.4	4.4	4.3	-0.12	-0.10	-0.02	-0.10	-0.35			
工学	14	31	91	123	90	58	18	411	4.5	3.0	4.5	4.8	4.7	4.5	4.5	4.5	-0.14	-0.12	0.00	-0.01	-0.28			
農学	4	18	44	43	47	15	4	171	4.1	2.6	4.2	4.3	4.2	4.1	4.1	4.1	-0.09	-0.07	-0.01	0.01	-0.16			
保健	19	42	87	117	80	34	9	369	4.0	2.6	4.1	5.6	4.3	4.3	4.1	4.0	-0.05	-0.17	-0.13	0.03	-0.32			
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
なし(分からない)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
全回答者(属性無回答を含む)	53	129	341	440	379	189	44	1,522	4.4	2.9	4.4	4.6	4.6	4.5	4.4	4.4	-0.07	-0.11	-0.08	-0.01	-0.26			

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2019	2020	差	
1	2	4	2	リサーチ・アドミニストレーター等の情報収集・分析能力は年々高くなってきていると思う。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,女性)
2	1	3	2	コロナ禍も影響してか,かなり分析と収集が進んだ気がする(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	産学連携知財活用推進センターの充実(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
4	2	4	2	それを担当されている方にお会いしました.非常に尽力されていました。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	3	4	1	URAを中心にIRや研究広報は年々進んでいるように思われる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	活発に努力されているので改善に向かうと思う。(大学,第2G,その他,男性)
7	2	3	1	持っていると思いたい但不十分なように思う(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
8	4	5	1	新しい研究者の活動をモニターできるシステムとしてAMSを構築し見える化が進んでいる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
9	1	2	1	リサーチ・アドミニストレーター等の情報収集はあるようだが,それらが適切に分析され教育研究や経営に生かされているとは思えない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
10	4	5	1	IR部門やURA教員を増加させている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
11	1	2	1	中央官庁,地域自治体,企業との人的交流による情報収集を行うためのしぐみを整備しつつある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	IR機能が充実してきている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	執行部が変わり, 今後に期待。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
14	3	4	1	RIよりIR室を立ち上げ,専任教員1名を採用(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
15	4	5	1	IR室が設置され活動がスタートした。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
16	4	5	1	外資系製薬企業出身者が雇用されました。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	生き残りをかけて分析は盛んに行われる様になったと感じる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1	IR委員会が今年度新たに設置され,情報の一元化と解析が進むようになった。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
19	3	3	0	URAの能力向上が必須。(大学,第1G,工学,社長・学長等クラス,男性)
20	4	4	0	能力はもっているが,Database基盤ができていないのが大きな難点(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
21	3	3	0	IR専門部署があるが,卒業生情報や財務情報などに直接アクセスできていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
22	2	2	0	IR部門やリサーチ・アドミニストレーターの個人の能力は高いと思うが,取り扱う案件が多岐にわたり,少人数では対応が困難。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
23	5	5	0	RAの能力は高い.でも執行部はイマイチ(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
24	2	2	0	医科大学なので仕方ない部分があります。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
25	1	1	0	全くない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
26	5	4	-1	・収集はある程度なされているが,分析がまだ弱いと考える. ・学内でのデータ収集・分析のシステム化が遅れている。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
27	3	2	-1	学長の入れ替わりの引き継ぎで,一旦スピードダウンしていると思います。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
28	4	3	-1	中間だと感じる。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	5	4	-1	IR部門からの抽出情報分析が不十分(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
30	3	2	-1	リサーチアドミニストレーターは研究に関する情報収集にまで手が回らない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
31	4	3	-1	URAが高額なデータベースから引っ張ってくる情報は,現場にとっては常識のことが多く,意味がない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
32	3	2	-1	情報の分析能力は不足しているように思う。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
33	2	1	-1	担当部署がない(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	3	2	-1	前例に無いことは出来ないというスタンスであるため,研究費などで新たな様式となると,臨機応変に対応できない状況がある。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
35	2	1	-1	新型コロナの対応を見る限り,情報の分析は出来ていないようであった。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	5	4	-1	IR部門の設立により,全体的な情報分析能力は向上したが,リサーチ・アドミニストレーターが不在のため,新たな研究の発展に繋がっていない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
37	3	2	-1	リサーチアドミニストレーターがそれなりの数いるが,機能していない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
38	2	1	-1	論文数やインパクトファクターなど集計可能な数字を追い求めているだけのように思える。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
39	5	3	-2	他業務が忙しくなり,情報収集のための時間が取れなくなってきた(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

40	5	3	-2	個人的な情報は持っていないことがよく分かった。これは研究者一人一人の発信力にも問題がある。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
41	5	3	-2	評価が教授ごと職種ごとなので,助教まで含めて評価した方が良い。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
42	5	3	-2	人材を増やせば入力が増えるが,分析人材はマネジメント経験者の能力が問われる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
43	3	1	-2	URAは減員で,事務員は教員の研究を理解することができないため,評価のためのコミュニケーションすら無いと言った方がよい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q502. 自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための学内組織の見直し等が十分に行われていると思いませんか。

回答者グループ	2020年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第4四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	146	199	370	492	395	225	54	1,735	4.3	2.7	4.3	4.6	4.5	4.4	4.3	4.3	-0.08	-0.06	-0.10	-0.11	-0.35	
	大学等	40	174	320	427	349	215	50	1,535	4.3	2.8	4.4	4.7	4.6	4.5	4.3	4.3	-0.08	-0.05	-0.11	-0.13	-0.37	
	公的研究機関	106	25	50	65	46	10	4	200	3.8	2.5	4.0	4.0	3.8	3.7	3.8	3.8	-0.11	-0.11	0.02	0.03	-0.17	
	インバウンジョン係職グループ	126	51	147	138	96	23	8	463	3.6	2.4	3.7	3.9	3.8	3.9	3.8	3.6	-0.10	0.09	-0.11	-0.16	-0.28	
	大企業	49	9	35	47	23	8	1	123	3.8	2.7	4.0	4.0	3.9	4.0	3.9	3.8	-0.08	0.10	-0.11	-0.09	-0.19	
	中小企業・大学発ベンチャー	38	17	34	25	15	0	1	92	2.9	2.0	3.1	3.3	3.3	3.5	3.0	2.9	-0.04	0.16	-0.43	-0.11	-0.41	
	中小企業	18	8	20	13	8	0	0	49	2.9	2.0	3.0	3.6	3.5	3.4	3.1	2.9	-0.10	-0.06	-0.25	-0.29	-0.69	
	大学発ベンチャー	20	9	14	12	7	0	1	43	3.0	1.9	3.2	3.1	3.2	3.5	2.9	3.0	0.02	0.35	-0.63	0.10	-0.16	
	橋渡し等	39	25	78	66	58	15	6	248	3.8	2.5	3.9	4.1	4.0	4.0	4.1	3.8	-0.14	0.04	0.02	-0.23	-0.31	
	男性	240	226	457	567	447	225	60	1,982	4.2	2.6	4.2	4.5	4.4	4.4	4.3	4.2	-0.06	-0.04	-0.09	-0.14	-0.32	
性別	女性	32	24	60	63	44	23	2	216	3.9	2.5	4.0	4.6	4.6	4.1	3.9	3.9	-0.25	0.09	-0.20	-0.04	-0.40	
	社長・役員、学長等クラス	60	34	89	90	90	55	9	367	4.4	2.7	4.5	4.6	4.6	4.7	4.5	4.4	0.04	0.12	-0.22	-0.14	-0.21	
	部長、教授クラス	90	104	228	297	229	101	16	975	4.1	2.7	4.2	4.4	4.3	4.3	4.2	4.1	-0.03	-0.04	-0.07	-0.13	-0.27	
	主任研究員、准教授クラス	76	84	141	173	125	74	26	623	4.1	2.5	4.2	4.4	4.3	4.2	4.1	4.1	-0.14	-0.03	-0.11	0.00	-0.28	
	研究員、助教クラス	33	23	39	53	34	15	9	173	4.1	2.5	4.1	4.7	4.5	4.4	4.4	4.1	-0.21	-0.02	-0.05	-0.36	-0.64	
	その他	13	5	20	17	13	3	2	60	3.8	2.5	3.8	4.2	4.4	4.0	4.3	3.8	0.17	-0.44	0.29	-0.43	-0.39	
	任期あり	69	56	158	182	155	79	17	647	4.3	2.8	4.3	4.0	4.7	4.6	4.5	4.3	-0.06	-0.07	-0.12	-0.18	-0.47	
	任期なし	203	194	359	448	336	169	45	1,551	4.1	2.6	4.2	4.3	4.3	4.2	4.1	4.1	-0.09	0.00	-0.08	-0.10	-0.23	
	学長・機関長等	0	2	9	19	37	39	3	109	6.0	4.8	6.1	7.3	6.0	6.1	6.3	6.0	0.08	0.00	0.16	-0.24	0.00	
	マネジメント実務	0	5	22	36	41	21	3	128	4.9	3.6	5.0	6.3	5.2	5.4	5.3	4.9	0.18	-0.08	-0.14	-0.22	-0.26	
大学の業務内容別	現場研究者	35	154	265	340	241	143	42	1,185	4.1	2.6	4.2	4.6	4.4	4.4	4.3	4.1	-0.12	-0.07	-0.11	-0.12	-0.42	
	大規模PIの研究責任者	5	13	24	32	30	12	2	113	4.2	2.7	4.3	4.6	4.5	4.6	4.3	4.2	-0.06	0.02	-0.25	-0.13	-0.41	
	国立大学等	27	116	215	307	248	158	35	1,079	4.4	2.9	4.5	4.8	4.7	4.6	4.6	4.4	-0.08	-0.09	-0.06	-0.14	-0.37	
	公立大学	3	9	25	20	22	12	4	92	4.3	2.6	4.3	4.6	4.7	4.7	4.2	4.3	0.00	-0.05	-0.48	0.11	-0.42	
	私立大学	10	49	80	100	79	45	11	364	4.1	2.5	4.2	4.5	4.4	4.4	4.3	4.1	-0.09	0.08	-0.16	-0.15	-0.33	
	第1グループ	10	20	36	69	64	38	8	235	4.7	3.4	4.8	5.1	5.0	4.8	4.8	4.7	-0.10	-0.13	-0.03	-0.06	-0.32	
	第2グループ	12	41	64	92	78	54	10	339	4.4	2.8	4.5	4.8	4.7	4.7	4.7	4.4	-0.12	0.02	-0.01	-0.32	-0.43	
	第3グループ	9	46	87	106	80	40	8	367	4.0	2.5	4.1	4.6	4.3	4.3	4.1	4.0	-0.04	-0.11	-0.02	-0.10	-0.27	
	第4グループ	9	63	122	144	114	71	22	536	4.3	2.6	4.3	4.6	4.6	4.6	4.3	4.3	-0.02	-0.02	-0.27	-0.06	-0.37	
	理学	8	27	39	51	41	25	9	192	4.3	2.6	4.3	4.6	4.5	4.5	4.5	4.3	-0.15	0.01	-0.02	-0.19	-0.34	
大学部局分野を対象	工学	8	43	90	114	91	61	18	417	4.4	2.8	4.4	4.9	4.7	4.6	4.5	4.4	-0.16	-0.13	-0.07	-0.06	-0.42	
	農学	6	26	33	55	32	17	6	169	4.0	2.5	4.1	4.2	4.2	4.1	4.1	4.0	0.05	-0.09	-0.01	-0.11	-0.16	
	保健	12	55	96	110	73	35	7	376	3.8	2.3	3.9	4.3	4.2	4.2	3.9	3.8	-0.12	-0.02	-0.25	-0.15	-0.54	
	あり(過去3年間)	82	38	118	106	76	18	7	363	3.7	2.4	3.7	4.0	3.9	4.1	3.9	3.7	-0.09	0.12	-0.16	-0.23	-0.36	
	なし	44	13	29	32	20	5	1	100	3.6	2.4	3.8	4.1	3.4	3.3	3.1	3.4	-0.09	-0.18	0.27	0.17	0.17	
	あり(過去3年間)	42	13	50	50	27	7	0	147	3.5	2.5	3.7	4.9	3.7	3.8	4.1	3.9	0.14	0.27	-0.11	-0.42	-0.13	
	なし(分からない)	79	23	42	42	28	7	3	145	3.5	2.2	3.6	5.1	3.8	3.3	3.3	3.1	-0.42	0.01	-0.23	0.37	-0.27	
	全回答者(属性無回答を含む)	272	250	517	630	491	248	62	2,198	4.1	2.6	4.2	4.5	4.4	4.4	4.3	4.1	4.1	-0.08	-0.02	-0.10	-0.13	-0.33

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q502. (意見の変更理由)自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための学内組織の見直し等が十分に行われていると思いますか。

	2019	2020	差	
1	1	5	4	助教から准教授になったため、環境が変わったため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
2	2	5	3	一応やっている(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
3	3	5	2	学科カリキュラムや組織の大幅な変更があった(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	2	4	2	かなり大胆に改革を断行しつつある。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
5	2	3	1	法人化されて以来,以前より改革が進んだ点もあれば,既に制度を守るために硬直化している部分もある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	自己改革を考える組織が組織内で偏り,改革がトップダウンでなされている様である。改革の方向などが末端まで伝わりにくく,教員の改革意欲が向上しないのではないか。(大学,第2G,その他,男性)
7	1	2	1	学内組織の見直しは不必要なくらい頻繁に行われているが,それは「強みを生かす」とか「自己改革」とかではなく,改革やってみず風を演出するための看板の架け替えに過ぎない。そのための労力と,改革の結果の利益が見合わない。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
8	1	2	1	業績評価を給与に反映させる仕組みを徐々に導入している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	色々と見直しを行い改革しようとしているが,それが教員の仕事になり,大きな負担となっている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
10	4	5	1	大学は努力しています。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	将来計画の議論が進んでいる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
12	2	3	1	見直し努力は,大学全体の気風の改革である(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
13	4	5	1	研究戦略室の設置(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1	現在,改革に向けた作業を推進している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
15	3	4	1	働き方改革が進んできている(在宅勤務の可能化など)(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,女性)
16	4	5	1	見直しは進んでいるが,見直しの方向性に疑問がある。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
17	4	5	1	大学改革の一環で進んでいるのは間違いない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	3	4	1	新しい学長のもとで,組織の再編が行われています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
19	2	3	1	去年から今年にかけてFDなどでやっているため(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
20	4	5	1	教職員間での役割分担をさらに推進した。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
21	2	3	1	国内の大学全体としてそのような動きがあることは認識しているし,非常に改革が進んでいる大学もある。ただし全体を平均すると十分とは言えないのではないか。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
22	3	4	1	当研究所の強みを活かすための組織改革を積極的に実施した。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1	試みはされつつあると思いますが,効果はこれから期待したい。(公的研究機関,その他,男性)
24	1	2	1	少しは努力しているところもある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
25	3	4	1	最近,〇〇大や〇大などが変革を進めている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
26	3	4	1	そのような記事をよく目にする。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
27	1	1	0	会議が多すぎる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
28	1	1	0	組織形態が古く権限移譲がされない。またリスクを全く取らない。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	2	2	0	人事給与システム,適切な役割分担,産学連携など学内組織見直しは十分行われていない。(大学,その他,男性)
30	4	4	0	・改革は様々行われていますが,そこに研究者の時間とエネルギーがかなり奪われている現実があるように感じる。改革自体をもっと効率的に進める方策が必要だと考える。・重複的なサブ組織が学内で増殖しており非効率的になっている。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
31	1	1	0	大学が組織として明らかにプロジェクトの妨害を行うようなことを行っている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
32	1	1	0	自己改革をしているように見せているだけで,結局は好き嫌いの人事で人員が削減され,優秀な人材を流出し強みが何もない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	5	5	0	学長のリーダーシップで見直しが進められている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
34	1	1	0	名前を変えても旧態的なシステムと人材は変わらない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	2	2	0	相変わらずの悪平等だが多少改善はしようとしているようでもある。今後に期待したい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
36	2	2	0	国立大学と比較するとその取り組みには遅れが見られる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
37	1	1	0	例に示されている項目について,大学は全くアクションしていない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
38	1	1	0	長期的な目標が曖昧で,なんとなく今のままの状況をなんとか続ける様な計画であり,非常に不安。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
39	2	2	0	役割分担が不十分だと思います。チームで仕事を受けるためです。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	2	2	0	学長が選挙で選ばれることが一般的な状況では自己改革は困難(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
41	1	1	0	総長や理事の選び方に本質的な課題があると思う。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

42	2	2	0	○大の例のように、組織見直しが権力闘争的になっているように外部からは見えている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
43	5	5	0	組織,制度等の見直しは理事長などの経営陣が求める形に添って進められている。多くの研究者が思う国研が本来あるべき姿に対しては改悪につながるものが多いと感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	6	6	0	法人化されて、文科省の言いなりになりすぎている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
45	1	1	0	(506に該当) 学生の教育と研究を現状より分離してそれぞれの質を高める,特に教育は教育の専門家が学生の能力を判断して結果的に質とモチベーションを高める教育環境を作る必要がある,研究者は雑用を減らして専念させる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
46	2	2	0	大学による(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
47	2	2	0	意思決定者としての学長の役割は強化されているが,トランプ化している。補佐する人材不足。マネジメントに長けた人材を有期に採用すべき。(民間企業等,その他,男性)
48	1	1	0	事務組織のみ強固で組織といえない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
49	1	1	0	表面的な改革に留まり,悪い方向に進んでいると思う。改革がどのような効果を生んだのか検証して,戻すことも必要。(民間企業等,その他,男性)
50	2	1	-1	組織的な疲弊が進んでいるのではないか?改革のための余裕がなくなっているのではないか?(大学,部長・教授等クラス,男性)
51	3	2	-1	一時の動きが停滞気味で,自己改革への資金面・制度面での自由度が乏しい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
52	3	2	-1	前例にとらわれ改革ができない(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
53	4	3	-1	掛け声倒れになっている感がある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
54	3	2	-1	改革を進めようとしているが,システムが複雑になってしまっている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
55	3	2	-1	学際的・分野融合的な研究への対応に偏りがある。工学,医学偏重。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
56	5	4	-1	まだまだ不十分と感じている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
57	2	1	-1	組織の見直しが多すぎて組織を弱くしているため評価を下げた(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
58	3	2	-1	組織再編で良い話は聞かない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
59	3	2	-1	不必要な見直しのための見直し(?)も散見される。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
60	4	3	-1	組織の見直しが良い方向に行っているとは思えない部分がある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
61	3	2	-1	社会の動きが加速しており,大学は即応できなくなっているように思います。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
62	2	1	-1	学長の入れ替わりの引き継ぎで,強み解析や,問題把握が,一旦弱まった感じです。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
63	3	2	-1	形式的に行っているだけ?必ずしも,従来の評価指標のみで大して変わっていない。共同研究や社会貢献に努めてもボランティアとなっているので。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	4	3	-1	公務の負担増で見直しのゆとりが減っている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
65	2	1	-1	適材適所な人事にはなっていないように思います。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
66	2	1	-1	今のところ組織改編に必要以上の労力を使っている印象が強く,現場は疲弊している。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
67	4	3	-1	まずは,人件費削減が大前提であるので,なかなかポジティブなことが考えにくい状況になっています。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
68	5	4	-1	現在取り組み中(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
69	5	4	-1	学内組織の見直しは常に必要であり,現状は4程度。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
70	3	2	-1	公立大学で,県の意向が強く反映するため組織の見直しは難しいです。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
71	4	3	-1	改革は行われているが,一部の学部や教員にだけ頼っている状況だから(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
72	2	1	-1	学内組織の見直しが予算削減を目的としていることがおおい。特色をむしろ殺している。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
73	2	1	-1	教員の研究に費やす時間は減少の一途である。大学経営における自己改革や組織の見直しは,入学者数増加,経営安定というベクトルに向かう。これは経済原理である。しかし,教員の研究活動はこのベクトルとは違う方向にあるため,削減されるのはいたしかたない。もし,国家が大学での研究活動を活性化したいのならば,大学が教員の研究活動(特に研究時間数)を一定以上保証することや,論文数ノルマを文科省が指導しないと,この傾向は悪化するだろう。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
74	3	2	-1	良いところを延ばすよりも,悪いことが起きないように予防的対策に全精力を注いでいる様子がある。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
75	4	3	-1	災害時の安否確認や新型コロナウイルス感染症による大学の閉鎖時の健康の調査等,職員がすべき作業も教員が担当していることがあるから。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
76	3	2	-1	大学執行部が変わり方針変更となった(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
77	4	3	-1	強みや特色を生かした人事・組織再編はあまり積極的ではないように感じる。特に,国際的な研究環境の構築などの必要性は認知していても,各研究者の能力に依存し,大学として組織再編や人事給与システムへの反映はなされていない。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
78	3	2	-1	迷走している。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
79	3	2	-1	多くの大学では不活発(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
80	3	2	-1	改革という言葉が独り歩きし,そもその目的を失っているように感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

81	3	2	-1	組織を見直しても、行っているメンバーは変わらず、形式的なものになりがちである。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
82	2	1	-1	大学からの開示情報ではわからない,とにかく文章が単純明快でなく誤解を受けやすい文書でできている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
83	4	3	-1	大学間で差が広がっていると感じる時がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
84	4	3	-1	様々な取り組みがなされているがスピード感がない.特に,人事給与システムの改革。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
85	2	1	-1	コロナ対応でそれどころではない様子である,この機会にDXの進展を期待する。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
86	5	4	-1	各大学の独自性を尊重することで,多様性が生まれることが大事だと思います.言い換えると,画一的な施策で,どこも同じだと,だめな時に共倒れになってしまう。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
87	4	3	-1	大学改革制度疲労が蔓延している(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
88	3	2	-1	特色を生かせていない大学が多いことがコロナで明白になったように思う。(民間企業等,その他,女性)
89	3	1	-2	自己改革を目標に,学内組織の見直しを行った結果,より複雑な縦割りシステムが誕生している。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
90	5	3	-2	改革より,付度に流れる傾向にある.リスクテイクする雰囲気欠如する傾向にあるのでは。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
91	3	1	-2	依然として雑務が多い(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
92	6	4	-2	見直し改善する仕組みがあるが,機能している節がない(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
93	5	3	-2	昨今見直しがされていないため(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
94	5	3	-2	既存の分野にとらわれている部分が多い。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
95	5	3	-2	大学内は,教授陣のしがらみが多すぎます.研究と推進する教授と,教育を推進する教授を,分けたほうが良いかもしれません。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
96	5	2	-3	改悪されている(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
97	5	2	-3	大学を外から見るようになったので。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

Q503. 多様な財源を確保するための取組が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2020年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)					回答者合計(人)	指数	第4四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年		
		1	2	3	4	5																4	4
大学・公的研究機関グループ	173	160	374	471	442	217	44	1,708	4.4	4.5	6.0	4.6	4.5	4.4	4.4	-0.12	-0.10	-0.03	0.01	-0.24			
大学等	60	133	319	415	410	198	40	1,515	4.5	4.6	6.1	4.7	4.6	4.4	4.5	-0.11	-0.11	-0.03	0.01	-0.24			
公的研究機関	113	27	55	56	32	19	4	193	3.7	3.8	5.4	3.9	3.7	3.7	3.7	-0.22	-0.02	0.03	-0.01	-0.21			
インバースジョン・併置グループ	108	45	164	154	93	22	3	481	3.6	3.7	5.0	3.6	3.5	3.6	3.6	-0.06	0.10	-0.01	-0.07	-0.04			
大企業	42	9	41	46	29	5	0	130	3.7	3.9	5.1	3.8	3.7	3.8	3.7	-0.08	0.11	0.04	-0.15	-0.08			
中小企業・大学発ベンチャー	33	14	37	31	13	1	1	97	3.0	3.2	4.5	2.9	2.8	3.0	3.0	-0.12	0.37	-0.15	-0.01	0.08			
中小企業	18	5	19	16	8	1	0	49	3.2	3.4	4.7	3.2	2.9	3.3	3.1	3.2	0.39	-0.24	0.14	0.04			
大学発ベンチャー	15	9	18	15	5	0	1	48	2.8	3.1	4.3	2.8	2.7	3.1	3.0	-0.02	0.34	-0.08	-0.17	0.07			
橋渡し等	33	22	86	77	51	16	2	254	3.7	3.7	5.2	3.8	3.8	3.7	3.7	-0.02	-0.05	0.02	-0.04	-0.09			
男性	240	187	478	572	486	216	43	1,982	4.2	4.3	5.9	4.3	4.3	4.2	4.2	-0.07	-0.07	0.00	-0.02	-0.15			
女性	41	18	60	53	49	23	4	207	4.1	4.1	5.8	4.7	4.0	4.1	4.1	-0.45	0.05	-0.24	0.04	-0.60			
社長・役員・学長等クラス	50	33	105	108	85	42	4	377	4.1	4.1	5.7	4.0	4.0	4.1	4.2	0.01	0.09	0.04	-0.11	0.03			
部長・教授クラス	89	77	245	294	252	98	10	976	4.2	4.3	5.8	4.3	4.3	4.2	4.1	-0.10	-0.07	-0.04	0.09	-0.12			
主任研究員・准教授クラス	98	67	131	169	138	75	21	601	4.3	4.3	6.0	4.5	4.4	4.4	4.3	-0.14	-0.01	-0.03	-0.05	-0.23			
研究員・助教クラス	32	23	34	41	43	22	11	174	4.5	4.6	6.3	4.8	4.6	4.5	4.4	-0.17	-0.15	-0.07	0.06	-0.33			
その他	12	5	23	13	17	2	1	61	3.7	3.7	5.5	3.7	4.2	3.8	4.3	0.50	-0.42	0.44	-0.55	-0.03			
任期あり	72	43	162	183	167	75	14	644	4.3	4.4	5.9	4.6	4.4	4.4	4.3	-0.17	-0.02	-0.08	0.06	-0.21			
任期なし	209	162	376	442	368	164	33	1,545	4.1	4.2	5.8	4.3	4.2	4.2	4.1	-0.07	-0.07	0.01	-0.04	-0.17			
学長・機関長等	0	1	16	28	36	27	1	109	5.4	5.4	6.7	5.2	5.1	5.1	5.3	-0.10	0.00	0.23	0.09	0.22			
マネジメント実務	0	1	25	36	53	11	2	128	4.8	5.1	6.1	4.8	5.0	4.9	5.0	0.19	-0.05	0.05	-0.16	0.03			
現場研究者	56	121	262	313	294	140	34	1,164	4.3	4.4	6.0	4.6	4.5	4.3	4.3	-0.13	-0.16	-0.06	0.03	-0.33			
大規模PIの研究責任者	4	10	16	38	27	20	3	114	4.7	4.7	6.3	4.8	4.7	4.8	4.7	-0.18	0.16	-0.05	-0.07	-0.14			
国立大学等	40	99	202	286	293	157	29	1,086	4.6	4.7	6.2	4.7	4.6	4.5	4.6	-0.10	-0.07	0.03	0.01	-0.12			
公立大学	2	5	24	26	23	12	3	93	4.5	4.5	6.1	5.0	5.1	4.7	4.5	0.04	-0.31	0.20	-0.07	-0.55			
私立大学	18	29	93	103	94	29	8	356	4.1	4.2	5.7	4.7	4.5	4.3	4.1	-0.17	-0.21	-0.16	0.02	-0.52			
第1グループ	12	10	26	50	76	58	13	233	5.6	5.6	7.0	5.7	5.6	5.6	5.6	-0.11	-0.05	-0.01	0.03	-0.14			
第2グループ	18	32	64	85	100	43	9	333	4.5	4.7	6.1	4.8	4.7	4.6	4.6	-0.11	-0.11	0.00	-0.06	-0.28			
第3グループ	15	52	71	107	95	29	7	361	4.0	4.2	5.7	4.3	4.1	4.0	4.0	-0.14	-0.13	-0.02	0.03	-0.26			
第4グループ	15	39	147	154	121	59	10	530	4.2	4.2	5.8	4.4	4.4	4.3	4.2	-0.06	-0.11	-0.09	0.00	-0.25			
理学	14	26	41	38	49	24	8	186	4.3	4.5	6.2	4.5	4.3	4.2	4.3	-0.17	-0.16	0.19	-0.04	-0.19			
工学	16	38	77	103	114	63	14	409	4.6	4.6	6.3	4.9	4.7	4.6	4.5	-0.14	-0.13	-0.06	0.09	-0.24			
農学	5	19	43	53	38	15	2	170	3.9	4.1	5.5	4.3	4.3	4.0	4.0	-0.06	-0.25	-0.03	-0.07	-0.42			
保健	20	38	96	106	86	33	9	368	4.0	4.1	5.7	4.5	4.4	4.3	4.1	-0.11	-0.13	-0.20	-0.02	-0.46			
あり(過去3年間)	68	34	129	117	80	14	3	377	3.6	3.7	5.1	3.7	3.6	3.7	3.6	-0.05	0.13	-0.02	-0.15	-0.08			
なし	40	11	35	37	13	8	0	104	3.5	3.6	4.8	3.2	3.1	3.0	3.1	-0.06	-0.19	0.17	0.34	0.25			
あり(過去3年間)	35	12	51	53	32	5	1	154	3.6	3.8	5.0	3.4	3.5	3.7	3.8	0.13	0.25	0.05	-0.17	0.25			
なし(分からない)	67	20	58	49	22	8	0	157	3.2	3.4	4.7	3.3	3.1	3.2	3.1	-0.20	0.09	-0.09	0.12	-0.08			
全回答者(属性無回答を含む)	281	205	558	625	535	239	47	2,189	4.2	4.3	5.9	4.4	4.3	4.2	4.2	-0.10	-0.05	-0.02	-0.01	-0.19			

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q503. (意見の変更理由)多様な財源を確保するための取組が十分に行われていると思いますか。

	2019	2020	差	
1	2	5	3	一応やっている(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
2	2	4	2	民間との共同研究・受託研究の拡大に加えて,寄付金収入増への取り組みがある。しかし,民間にとつてのリターンは不明確で,大学の負担が大きくなっていることがある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2	担当なので(大学,第1G,工学,社長・学長等クラス,男性)
4	2	4	2	実情は知りませんが,多様な入試制度による財源の確保を行っているのではないかと感じます。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	3	5	2	クラウドファンド,ファンドと大胆に展開。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
6	3	5	2	大学間差はあるが,積極的な大学の動きは顕著である。(公的研究機関,その他,男性)
7	1	2	1	研究大学には,企業からの大口寄付も行われるようになってきているが,大学全体としては,ごく一部への集中にとどまると見える。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	3	4	1	企業との包括連携,大学債の発行など新しい取り組みを進めている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	本学においては2020年度に共同研究費の間接経費比率を20%から30%とすることを決定するなど,財源確保の取組を引き続き進めている。また,企業向けの寄附金等募集に係るパンフレット作成や,さらなる共同研究拡大へ向けた検討を進めている。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
10	3	4	1	寄附講座ができた。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
11	4	5	1	大学債の発行(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
12	4	5	1	クラウドファンディングの活用などに積極的に取り組んでいる(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
13	2	3	1	寄付金や間接経費の拡大に向けての戦略が今年度から本格的に始まった。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
14	4	5	1	着実に民間企業との共同研究が増加しているため(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	2	3	1	寄附金を増加,ファンドを組成した(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
16	2	3	1	十分ではないが,民間資金の講座など新たな取り組みが始まった。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
17	2	3	1	少しづつではあるが,取組が目に見える形で示されている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
18	2	3	1	最近では,様々な財源確保の手段が試みられてきている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	4	5	1	企業との連携は増えている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
20	1	2	1	努力は認められる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
21	3	4	1	共同研究によるアワーレート方式を導入。また間接経費率を見直し(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
22	3	4	1	寄付講座と共同研究を組み合わせた新しい,共同研究講座という,大学にも企業にもWin-Winの組織が創設された。しかし,十分な利用促進,相手探しはまだまだである。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	3	1	県内で初めてとなる大学共同利用共同研究拠点認定を受けるなど,着実に進歩している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
24	3	4	1	大型予算の獲得に向けた小型予算の配分が増えた(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	2	3	1	共同研究にかんするセンターができたので(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
26	3	4	1	研究所内の資産の有効活用についての検討を開始している(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
27	3	4	1	まだ実現には至っていないものの,寄付金収入の拡大,民間との共同研究・受託研究の拡大等について,教授会等で積極的な議論がなされている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
28	4	5	1	〇〇大学よりも〇〇〇〇【公的研究機関】の方が取り組みに優れている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
29	4	5	1	様々な資金確保に対して活発であると思うが,その反面,資金確保に翻弄されてしまい本来の研究活動にかかる時間がそがれてしまうことを危惧している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
30	1	2	1	一部の大学ではできているが,地方ではできていないと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
31	1	2	1	産学共同での公的資金の受託研究等での財源の確保が行われていると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
32	3	4	1	・財源確保の動きは強化されているが,大学の研究レベル向上などの何の目的のためか,何に活用されるかの思想・方針が不十分なように思えます。(民間企業等,その他,男性)
33	2	3	1	理解は少しずつ進んでいるという印象です。(民間企業等,その他,男性)
34	3	3	0	行われつつある(大学,社長・学長等クラス,男性)
35	2	2	0	巨大な大学(特に国立大学法人)に資本が投入される仕組みになっているように感じます。(大学,社長・学長等クラス,男性)
36	3	3	0	旧帝大はハッピーだが,地方大学は苦しい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
37	2	2	0	多彩にはなったが,リソースを削られる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
38	2	2	0	クラウドによる寄付金集めなど,少しは行われているが,専門職としてこれに適した教員・職員が不足。(大学,その他,男性)
39	1	1	0	現在の大学に着任して10年,大学から受ける予算は減る一方。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
40	5	5	0	頑張っている方だと思う。(大学,第2G,工学,社長・学長等クラス,男性)
41	2	2	0	前出の「改革やります風」が演出できないと,財源が心許ない状況だからいろいろ旗を掲げているが,あくまで「やります風」で実際に財源に結びついているのかどうか,末端にはよく見えない(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
42	4	4	0	OI事業部の活性化を推進(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

43	1	1	0	個人での活動がほとんどである。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
44	1	1	0	大学自体の投資活動は公立大学ではみとめられない。(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
45	2	2	0	比較的外部資金を確保していると思われるが,先行きは明るくない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
46	3	3	0	スピード感もって,見直しが必要.作り,壊す勇気が必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
47	4	4	0	柔軟な受け入れ環境が必要である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
48	1	1	0	有能な人員が余計な業務に駆り出されており,共同研究・受託研究は縮小気味である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
49	1	1	0	多様な財源を確保しようとするのであれば,共同研究・受託研究を実施する研究者にインセンティブを与えるべき。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
50	1	1	0	地元市町村や民間企業との協力体制を作る動きもあまりなく,交付金だのみに感じる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
51	5	5	0	教授個人の人脈が頼りとなっています.英国では大学の業績が工事中の壁に大きく,沢山張り出され,「この大学は寄付と研究者の頑張りでこれだけのことを成し遂げています」という広告をしていました.そういった広告をもっとしても良いと思います.お金を沢山稼ぐ人だけでなく,学問をする人は格好良いという広報は大事だと思います.人は感情で動く動物だからです。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
52	1	1	0	分野によっては,そもそも可能性が小さく,無理な要求になっているのではないか。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
53	3	3	0	〇〇大学の大学債発行で一つ前進ではあるが,まだ一例なので,前回同様の「3」としました。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
54	1	1	0	確保することに精一杯で,肝心な研究が進められず本末転倒になっていると思う。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
55	2	2	0	大学による(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
56	2	2	0	大学債などの発行緩和.事務官の能力が低い.事務官の経営能力を上げる訓練。(民間企業等,その他,男性)
57	1	1	0	不明確な学長裁量経費は許せない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
58	4	3	-1	財源は特定の大学・研究機関に集中する傾向があるように思われる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
59	4	3	-1	なかなか伸び悩んでいると思っています。(大学,部長・教授等クラス,男性)
60	3	2	-1	研究者が外部資金をとってくることにに対するインセンティブが少ない.特に民間からの共同研究費等をとってきても,評価があることもなく,給与が増えることもない.もっと,評価を明示的にすることが必要である.海外では,共同研究費の数が給与として研究者に支払われるなど,インセンティブが働く仕組みが用意されている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
61	5	4	-1	勢い民間に頼る傾向にあり,民間の意向に流される傾向も見られる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
62	3	2	-1	一部の大学のみ(大学,その他,男性)
63	4	3	-1	外部資金獲得のためのサポートが,以前よりは低調であるように見える。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
64	2	1	-1	特に積極的な活動は見えない(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
65	3	2	-1	各教員の努力による部分が多く,組織としての活動が低調。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
66	2	1	-1	教員個人の力量に依存したままである。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
67	5	4	-1	科研費獲得を重視する傾向が強まっているように感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	3	2	-1	新型コロナウイルス感染症対策で間接費が圧迫されている(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
69	3	2	-1	財政支援のないまま用務が増えている(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
70	2	1	-1	授業料を増額することを行ったが,それよりも寄付金収入,民間からの資金の増額を目指すべきと考える。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
71	4	3	-1	寄付金を集める方策について有効な手段がまだ確立できていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
72	5	4	-1	取組を始めているところである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
73	4	3	-1	寄附金は多い傾向だが,産学連携研究費の確保が進んでいない(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,女性)
74	3	2	-1	財源の確保の取り組みは十分ではない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
75	3	2	-1	経営層にこそそういった意識を持つことが必要なのに現場任せになっている印象。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
76	2	1	-1	大学教員の採用枠が減っており,取り組みが十分に反映されていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
77	3	2	-1	シーズ研究への政府支援を増額(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
78	2	1	-1	民間からの人材を取り入れるなど必要だが,有期雇用であったり,民間企業に比べて魅力的な教育・研究環境ではない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
79	2	1	-1	状況に変化がなく,改善されていない。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
80	3	2	-1	大学改革制度疲労が蔓延している.〇大のようにすばらしい所もあるが,他は疲れているように見える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
81	3	2	-1	取り組みはされているが,成果として十分かは別な話と思う。(民間企業等,その他,女性)
82	5	3	-2	学内の予算の締め付けが厳しくなっているので,節約の方が大きい。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
83	4	2	-2	数多く取り組みが行われてその数が増えているのは事実だったが,その率が悪く多くが流れていた(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
84	5	1	-4	寄附金,基金運用益,学債など,多様な資金調達方法を組み合わせる自由度と,そのための人材を保有すべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

85 6 1 -5 研究成果を社会還元する際に、収入増を目指した、大学ロゴマーク活用などが禁止されているため。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

Q504. 自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための研究資金の適切な配分等の取組が十分に行われていると思いませんか。

回答者グループ	2020年度調査												各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	64	196	369	441	321	150	34	1,511	3.9	2.5	4.1	5.7	4.3	4.1	4.1	4.0	3.9	-0.16	-0.04	-0.12	-0.01	-0.32
大学等	64	196	369	441	321	150	34	1,511	3.9	2.5	4.1	5.7	4.3	4.1	4.0	3.9	-0.16	-0.04	-0.12	-0.01	-0.32	
公的研究機関	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
インバウンティン機関グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業・大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
中小企業	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大学発ベンチャー	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
橋渡し等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
男性	51	173	328	388	290	137	30	1,346	4.0	2.5	4.1	5.7	4.3	4.1	4.1	4.0	4.0	-0.14	-0.03	-0.12	-0.02	-0.31
女性	13	23	41	53	31	13	4	165	3.8	2.4	3.9	5.4	4.2	3.9	3.8	3.7	3.8	-0.36	-0.03	-0.11	0.06	-0.44
社長・役員・学長等クラス	0	3	28	53	56	37	2	179	5.1	3.8	5.2	6.5	5.5	5.4	5.4	5.3	5.1	-0.10	-0.07	-0.05	-0.17	-0.39
部長・教授クラス	17	89	171	195	139	51	11	656	3.8	2.4	3.9	5.4	4.0	3.8	3.8	3.7	3.8	-0.17	0.01	-0.09	0.02	-0.24
主任研究員・准教授クラス	30	77	124	146	101	43	18	509	3.9	2.3	3.9	5.6	4.1	3.9	4.0	3.8	3.9	-0.14	0.05	-0.16	0.02	-0.23
研究員・助教クラス	17	26	38	39	24	16	3	146	3.7	2.1	3.7	5.5	4.4	4.1	4.0	3.8	3.7	-0.23	-0.18	-0.12	-0.17	-0.70
その他	0	1	8	8	1	3	0	21	3.7	2.6	3.6	4.7	4.8	4.9	4.1	4.1	3.7	0.14	-0.78	0.04	-0.43	-1.04
任期あり	23	36	95	117	101	60	5	414	4.3	2.9	4.4	6.0	4.6	4.5	4.5	4.4	4.3	-0.12	-0.06	-0.10	-0.02	-0.30
任期なし	41	160	274	324	220	90	29	1,097	3.8	2.4	3.9	5.5	4.1	3.9	3.9	3.8	3.8	-0.16	-0.02	-0.10	0.00	-0.28
学長・機関長等	0	1	15	29	38	25	1	109	5.4	4.0	5.4	6.6	5.6	5.4	5.6	5.4	5.4	-0.15	0.08	0.09	-0.22	-0.20
マネジメント実務	2	1	28	43	35	16	3	126	4.7	3.4	4.7	6.1	5.0	5.0	5.0	4.9	4.7	0.01	-0.01	-0.10	-0.13	-0.23
現場研究者	55	180	287	348	227	95	28	1,165	3.7	2.3	3.9	5.4	4.1	3.9	3.9	3.7	3.7	-0.17	-0.08	-0.12	0.01	-0.36
大規模PIの研究責任者	7	14	39	21	21	14	2	111	3.8	2.3	3.5	5.7	4.1	3.8	4.0	3.8	3.8	-0.29	0.21	-0.18	-0.05	-0.32
国立大学等	45	152	250	303	224	108	24	1,061	3.9	2.4	4.0	5.7	4.2	4.1	4.0	4.0	3.9	-0.17	0.04	-0.07	-0.04	-0.33
公立大学	2	8	30	23	20	11	1	93	4.0	2.5	3.9	5.7	4.3	4.2	4.3	3.9	4.0	-0.12	0.04	-0.39	0.11	-0.37
私立大学	17	36	89	115	77	31	9	357	4.0	2.7	4.1	5.6	4.3	4.2	4.2	4.0	4.0	-0.13	-0.03	-0.19	0.04	-0.31
第1グループ	16	23	42	60	61	34	9	229	4.6	3.0	4.7	6.3	4.8	4.7	4.6	4.5	4.6	-0.07	-0.08	-0.06	0.05	-0.16
第2グループ	18	44	85	93	73	33	5	333	3.9	2.4	4.0	5.6	4.1	3.8	4.0	4.0	3.9	-0.22	0.15	0.01	-0.10	-0.16
第3グループ	12	73	90	106	69	20	6	364	3.4	2.0	3.6	5.1	3.9	3.7	3.6	3.5	3.4	-0.20	-0.02	-0.13	-0.11	-0.47
第4グループ	16	53	135	168	106	56	11	529	4.0	2.6	4.1	5.6	4.4	4.3	4.2	4.0	4.0	-0.10	-0.12	-0.20	0.07	-0.35
理学	14	30	44	44	42	22	4	186	3.9	2.3	4.1	5.9	4.2	3.9	4.0	4.0	3.9	-0.28	0.15	-0.03	-0.06	-0.23
工学	14	57	93	126	88	32	15	411	4.0	2.5	4.1	5.6	4.3	4.1	4.0	4.0	4.0	-0.12	-0.19	-0.01	0.00	-0.31
農学	6	34	40	54	26	13	2	169	3.4	2.0	3.7	5.0	3.8	3.5	3.5	3.4	3.4	-0.25	-0.04	-0.10	0.02	-0.38
保健	19	56	101	116	65	26	5	369	3.6	2.3	3.7	5.1	4.0	3.9	3.8	3.5	3.6	-0.09	-0.07	-0.28	0.03	-0.41
産学官連携活動あり(過去3年間)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
大学・公的研究機関の知財活用(企業等)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
なし(分からない)	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全回答者(属性無回答を含む)	64	196	369	441	321	150	34	1,511	3.9	2.5	4.1	5.7	4.3	4.1	4.1	4.0	3.9	-0.16	-0.04	-0.12	-0.01	-0.32

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q504. (意見の変更理由)自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための研究資金の適切な配分等の取組が十分に行われていると思いますか。

	2019	2020	差	
1	1	4	3	何かしら取り組み案をだしている(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
2	1	3	2	改善の努力は感じます。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
3	4	5	1	共創機構の設置による(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
4	2	3	1	取り組みはしている。まだ結果は良いとはいえないが。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
5	2	3	1	そのような動きがある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
6	4	5	1	学長,理事,副学長ヒアリングによる学内プロジェクトの審査及び資金増額(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	以前に比べれば,メリハリの利いた資金配分が行われるようにはなった。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
8	1	2	1	徐々に改善されつつあるように見える。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	予算配分に見直し傾向にある(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	5	6	1	間接経費の活用が研究者に有利になってきた(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
11	3	4	1	厳しい予算状況の中で自助努力でよくやっていると。思う。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
12	4	5	1	〇〇大学よりも〇〇〇〇【公的研究機関】の方が取り組みに優れている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
13	4	4	0	学内の資金配分のしくみ自体が煩雑・不合理との意見がある。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
14	1	1	0	間接経費を召し上げて何に使用しているかは研究者には全くわからない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
15	1	1	0	総長による配分とかも行われているが,何を根拠に選んでいるのかも見えない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	1	1	0	大学運営だけで精一杯になり,各教員の個人研究費を下げることに取組んでいる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
17	1	1	0	多少改善はしようとしているようでもある。今後に期待したい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
18	2	2	0	必要経費の見直し,事務仕事の効率化が行われれば,改善すると思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	1	1	0	間接経費が適切な配分となっておらず,大学が何に使用しているのか不透明。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
20	4	4	0	大学予算に入った間接経費がどの様に使われているのか,研究者側から全く見えないのは問題である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
21	2	2	0	選択と集中の程度がまだ不十分である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
22	2	2	0	基本的には公平に配分です。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
23	4	4	0	研究者の意識改革を求める制度が実施されている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
24	1	1	0	学内資金の配分は極めて恣意的である。自己改革は不可能。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
25	1	1	0	ある研究者,専門分野に偏っていている危惧がある。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
26	3	3	0	資金自体がない(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
27	2	2	0	間接経費の活用が研究者側からは見えない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
28	3	2	-1	資金確保が全て申請ベースとなり,そのための時間と労力負担が大きくなっている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
29	3	2	-1	6年前から学内で有力な研究グループを選抜し,研究費を優遇してきたが,見直しの時期にきている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
30	2	1	-1	研究資金の配分先が固定化する弊害がめだってきた(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
31	3	2	-1	研究者による間接経費の活用が難しくなっている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
32	3	2	-1	新型コロナウイルス感染症対策で間接費が圧迫されている(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
33	2	1	-1	間接経費の活用が不透明である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
34	4	3	-1	間接費の設定率の改善が必要であるが,その取り組みがまだ遅れている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
35	2	1	-1	間接経費や寄付金から得られる裁量経費などが,先行投資に生かされているかが示され難しくなっている感じがします。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
36	4	3	-1	学内資金配分は,学部によって偏りがある(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
37	5	4	-1	間接経費の使い道が良く見えない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
38	4	3	-1	学内の資金配分が減少傾向にあり,間接経費の使用も各々の研究者に合わせたものではなくなっているため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
39	4	3	-1	学内研究費の仕組みはつくっているが,なかなか効果的に活用できていない(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,女性)
40	2	1	-1	研究資金は減り,広告費は増える。多くの私立大学の自己改革の中に研究の向上はない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	3	2	-1	画一的な配分で良いのか(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

42	2	1	-1	恣意的,論功行賞のような運用を疑わざるを得ない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
43	3	1	-2	間接経費率の増大にともなう適切な配分がなされていないから(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
44	4	2	-2	適切な配分はない.各研究者の評価ができていないため,いまでも,画一的に分配している。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	3	1	-2	間接経費の値上げにより研究者にとってはマイナスである.間接経費は事務経費に使われるとのことであり,他の研究活動にプラスになることもない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

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

回答者グループ	2020年度調査											各年の指数					指数の変化				
	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
	1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	205	171	260	363	394	368	120	1,676	5.1	3.3	5.2	7.0	5.1	5.1	5.1	-0.12	-0.16	-0.10	-0.08	-0.46	
大学等	83	149	220	310	351	348	114	1,492	5.2	3.4	5.3	7.1	5.2	5.2	5.2	-0.13	-0.17	-0.14	-0.07	-0.50	
公的研究機関	122	22	40	53	43	20	6	184	4.2	2.7	4.3	5.9	4.3	4.3	4.1	-0.04	-0.14	0.19	-0.11	-0.10	
インバウンティン仲間グループ	154	44	113	135	98	43	2	435	3.9	2.6	4.1	5.6	4.2	4.1	4.1	-0.09	-0.09	-0.07	-0.03	-0.28	
大企業	67	7	24	35	28	11	0	105	4.2	3.0	4.4	5.8	4.4	4.3	4.2	-0.06	-0.13	0.10	-0.04	-0.13	
中小企業・大学発ベンチャー	49	10	34	26	8	3	0	81	3.0	2.2	3.2	4.4	3.4	3.3	3.4	-0.11	0.09	-0.25	-0.10	-0.37	
中小企業	25	4	17	14	6	1	0	42	3.2	2.3	3.3	4.6	3.4	3.0	3.1	-0.42	0.14	0.03	0.05	-0.20	
大学発ベンチャー	24	6	17	12	2	2	0	39	2.8	2.0	3.0	4.2	3.4	3.5	3.6	0.15	0.12	-0.56	-0.27	-0.55	
橋渡し等	38	27	55	74	62	29	2	249	4.1	2.7	4.3	5.8	4.5	4.4	4.2	-0.09	-0.16	-0.11	0.00	-0.35	
性別	316	196	336	444	444	378	108	1,906	4.8	3.1	4.9	6.7	5.2	5.1	5.0	-0.09	-0.17	-0.07	-0.07	-0.40	
	43	19	37	54	48	33	14	205	4.8	3.1	4.8	6.5	5.5	5.2	5.3	-0.28	0.08	-0.38	-0.10	-0.68	
男性	76	23	68	69	75	101	15	351	5.2	3.3	5.3	7.1	5.3	5.4	5.3	0.09	0.04	-0.14	-0.09	-0.10	
女性	128	98	158	243	221	168	49	937	4.7	3.1	4.8	6.5	5.1	5.0	4.8	-0.11	-0.15	-0.01	-0.07	-0.34	
職位	104	68	105	135	146	101	40	595	4.8	2.9	4.9	6.6	5.3	5.2	5.0	-0.14	-0.13	-0.21	-0.06	-0.54	
主任研究員、准教授クラス	37	22	29	38	31	32	17	169	4.9	2.8	4.8	7.0	5.5	5.4	5.1	-0.15	-0.27	-0.12	-0.13	-0.68	
研究員、助教クラス	14	4	13	13	19	9	1	59	4.6	3.0	4.9	6.3	5.1	4.7	4.5	-0.38	-0.18	0.18	-0.05	-0.43	
その他	93	42	102	145	130	160	44	623	5.3	3.5	5.3	7.2	5.6	5.6	5.4	-0.04	-0.17	-0.12	0.01	-0.32	
雇用形態	266	173	271	353	362	251	78	1,488	4.6	2.9	4.7	6.5	5.1	5.0	4.8	-0.13	-0.13	-0.07	-0.10	-0.44	
任期あり	0	0	4	5	33	58	9	109	7.2	5.9	7.0	7.8	7.0	7.1	7.2	0.05	0.07	0.04	-0.05	0.11	
任期なし	1	2	11	23	34	44	13	127	6.3	4.7	6.3	7.6	6.5	6.6	6.5	0.15	-0.07	-0.10	-0.14	-0.16	
学長・機関長等	77	132	190	256	258	220	87	1,143	4.9	3.0	5.0	6.8	5.5	5.3	5.1	-0.16	-0.20	-0.15	-0.08	-0.59	
マネジメント実務	5	15	15	26	26	26	5	113	4.8	3.1	5.0	6.8	5.6	5.3	5.1	-0.27	-0.21	-0.23	0.01	-0.70	
現場研究者	58	108	147	219	249	247	78	1,048	5.2	3.4	5.3	7.1	5.6	5.5	5.4	-0.14	-0.09	-0.13	-0.07	-0.44	
大規模PIの研究責任者	4	6	16	16	23	21	9	91	5.4	3.4	5.5	7.2	6.2	6.1	5.6	-0.09	-0.50	-0.18	-0.03	-0.80	
国立大学等	21	35	57	75	79	80	27	353	5.1	3.2	5.2	7.1	5.7	5.6	5.3	-0.09	-0.33	-0.15	-0.08	-0.64	
公立大学	22	16	19	37	62	65	24	223	5.9	4.3	6.1	7.5	6.2	6.0	5.9	-0.24	-0.09	0.09	-0.08	-0.32	
第1グループ	19	38	50	72	86	62	24	332	4.9	3.2	5.1	6.7	5.7	5.6	5.5	-0.11	-0.10	-0.27	-0.25	-0.74	
第2グループ	22	44	56	85	78	75	16	354	4.7	3.0	4.8	6.7	5.1	5.1	4.8	-0.07	-0.21	0.01	-0.12	-0.38	
第3グループ	20	49	88	101	114	128	45	525	5.2	3.2	5.4	7.2	5.7	5.6	5.4	-0.08	-0.23	-0.25	0.06	-0.51	
第4グループ	16	27	29	31	49	31	17	184	4.9	2.8	5.2	6.8	5.2	5.2	5.2	0.03	-0.08	0.09	-0.36	-0.32	
理学	21	43	58	89	101	84	29	404	5.0	3.3	5.2	6.9	5.6	5.4	5.2	-0.25	-0.22	-0.13	0.03	-0.57	
工学	15	23	27	36	34	29	11	160	4.7	2.7	4.7	6.7	5.2	4.9	4.8	-0.22	-0.12	-0.10	-0.07	-0.51	
農学	24	37	72	89	69	69	28	364	4.8	2.9	4.7	6.8	5.5	5.4	5.2	-0.11	-0.27	-0.27	-0.09	-0.74	
保健	104	36	83	105	82	34	1	341	4.0	2.7	4.2	5.6	4.3	4.2	4.0	-0.07	-0.03	-0.16	-0.05	-0.32	
あり(過去3年間)	50	8	30	30	16	9	1	94	3.8	2.5	3.8	5.3	3.8	3.7	3.3	-0.09	-0.41	0.45	0.10	0.06	
なし	55	12	39	40	31	12	0	134	3.9	2.6	4.0	5.5	3.9	4.1	4.1	0.18	0.00	-0.08	-0.13	-0.03	
大学・公的研究機関の 知財活用(企業等)	91	15	41	43	25	8	1	133	3.6	2.4	3.7	5.1	3.9	3.4	3.3	-0.47	-0.11	0.06	0.26	-0.26	
なし(分からない)	359	215	373	498	492	411	122	2,111	4.8	3.1	4.9	6.7	5.3	5.1	5.0	-0.11	-0.14	-0.10	-0.07	-0.43	
全回答者(属性無回答を含む)																					

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2019	2020	差	
1	1	5	4	指示が強すぎて、社会とズレているも突き進んでいる(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
2	2	5	3	機能している様に見える。(大学,第2G,その他,男性)
3	1	4	3	積極的に改革を行っている様子が伺えます。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	1	4	3	それぞれの大学ではかなり行われている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
5	2	4	2	執行部の交代による。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	3	1	大学の執行部が改革を牽引する例が増えていると思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	3	1	以前より強くなった。ただし、学長選挙に見られるように制度上の混乱が多い。何を指して制度改革したのかよくわからない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	5	6	1	コロナ危機への迅速な対応がありました(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
9	2	3	1	コロナ禍のイレギュラーな対応が必要な状況で、リーダーシップを示していた。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
10	4	5	1	リーダーシップは年々強固になっていると感じる。ただし、必ずしも良い方向ばかりではない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
11	1	2	1	リーダーシップはあるのだと思うが、それは適正に執行されているのではなく、ほとんど独裁に近い。これまでであったはずの任期も事実上撤廃されるそうで、どこかの独裁政権のよう。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
12	4	5	1	学長の主導の下に、副学長を中心とする大学改革ワーキンググループを設置し、検討を行っている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
13	4	5	1	目的を明確にし、すべての教職員にこれを伝えて改革を先導する具体的な行動を実行している。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
14	2	3	1	執行部が変わり、今後に期待。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	リーダーシップは多少見られるようである。だがそれが是か非かは判断が難しい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	3	4	1	良くも悪くもリーダーシップはある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
17	3	4	1	積極的な取り組みが実施されている。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
18	2	3	1	トップダウンにより、コロナ対策などの決定が早くなった(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
19	4	5	1	学長はリーダーシップを取っていると思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	4	5	1	改革・機能強化に向けて積極的に取り組むアカデミア執行部の姿を各所で目にしたため、上方修正した。(公的研究機関,その他,男性)
21	2	3	1	努力している例もいくつか知っている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
22	1	2	1	大学による(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
23	3	4	1	コロナ感染の中、学費や留学生などに対して、早急な対応を行った。そのときの学長の判断と行動は素晴らしい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
24	2	3	1	善し悪しは別にして、リーダーシップは強化されていると感じる(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
25	2	2	0	学長や執行部の力が強いと反発を食うので、適当な対応に止まっている。(大学,その他,男性)
26	5	5	0	大学改革や機能強化にあたって透明性・公平性は非常に重要であり、最近これらが蔑ろにされている事例が多発しているのは極めて残念であり憂慮される。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
27	4	4	0	学長や執行部の権限が強くなりすぎたのではないか。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	5	5	0	他大に比べて強いリーダーシップがとれる体制となっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
29	1	1	0	目先しか考えていないと見える。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
30	3	3	0	学長や執行部に権利が集中している分、ボトムアップが生じにくい状況になっている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
31	5	5	0	かなりのトライアルが実施された。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
32	6	6	0	発揮されすぎである。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
33	1	1	0	強いリーダーシップと、自分勝手に勘違いしている場合が見受けられる。責任を取る覚悟が見受けられない。また、実働部隊の組織の活動への理解と信頼が十分でない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
34	1	1	0	全く発揮されていない。学長のぬいぐるみを作るなど、無意味なイメージ戦略には熱心だが、文系から出たクズ提案をrejectできず、振り回されるなど、ほぼ機能停止状態である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
35	2	2	0	今の学部長のリーダーシップはすごいと思います(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
36	3	3	0	一部の大学のみ(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
37	1	1	0	総長や理事の選び方に本質的な課題があると思う(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
38	4	4	0	学長のリーダーシップは不要である。研究は主に個で実施するものであり、大きな組織のリーダーシップは研究のスピード感を損ねるのみ。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

39	2	2	0	現場の理解を得るための努力が不十分。現場の理解なくしては良い施策も効果を産まない。トップダウン型組織の弊害と考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
40	5	5	0	リーダーシップが過剰に発揮されている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
41	1	1	0	官僚の天下り・現役出向は止めさせるべき。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
42	1	1	0	学長に運営執行上の実権がないことが、リーダーシップの欠如の原因ではないかと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
43	5	5	0	かつての〇〇〇【民間企業】・〇〇〇【民間企業】のように全構成員がその気になることが必要。学長や執行部が文科省の手のひらで踊ってるのではだめ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
44	1	1	0	みえない。見せてない？(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
45	3	3	0	形式的(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
46	2	2	0	頑張っておられますが、私たち周りもさらに協創が必要だと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
47	2	2	0	事務官がもっと活躍すべきだが、基礎訓練がされていない。間接要員のみの業務しかしていなかったら、もっと人員削減を。(民間企業等,その他,男性)
48	1	1	0	リーダーシップと独裁を一緒にしている。ほとんどが独裁組織化している。学者に経営ばかりか運営も厳しい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
49	1	1	0	制度の問題かと思います。(民間企業等,その他,男性)
50	2	1	-1	国立大学においては、研究者が学長・執行部となっており、かならずしも組織運営力の高い人材ではない場合が多い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
51	3	2	-1	大学執行部の顔が見えない(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
52	5	4	-1	文部科学省等の意向が非常に強く大学運営に影響し、大学の独自性はそれらの意向をいかに反映させるかというところにしか発揮できないような状況になっている(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
53	5	4	-1	コロナ対応でのリーダーシップに疑問を感じた(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
54	3	2	-1	サラリーマン社長がリストラするのと同じ。それをリーダーシップだとは思えない。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
55	3	2	-1	学長はリーダーシップを発揮しているが、その方向性に疑問を抱くことが多い。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
56	3	2	-1	リーダーシップはあるが、本当に大学全体が求めていることだろうか、と思うことがある。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
57	2	1	-1	執行部と各学部・研究科との連動性がうまく構築しきれていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
58	5	4	-1	大学改革や機能強化を行っているようだが、どのような大学改革や機能強化が行われているのかが見えない。方針や方向性を周知して理解を求めるべき。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
59	4	3	-1	大学再編で内部的な摩擦が増えている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
60	5	4	-1	コロナで、それどころではない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
61	2	1	-1	コロナ禍で弱点が露呈した。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
62	4	3	-1	がんばっていると思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
63	5	4	-1	大学執行部が変わり、また、今年は新型コロナのパンデミックがあり、現在の大学執行部の実行力が未知数である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
64	3	2	-1	文科省の指示待ちになりがち(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
65	5	4	-1	学長が交代したばかりなので、様子見のため(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
66	3	2	-1	改革は行われているが、一部の学部や教員だけに頼っており、リーダーシップは発揮されていないから(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
67	2	1	-1	悪い意味で発揮されていると考えたため(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
68	2	1	-1	現学長のカラーが3年経っても見えてこないため。また、コロナの対応でもリーダーシップはやや物足りなく感じられたため。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
69	3	2	-1	学部間での偏りがある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
70	3	2	-1	執行部の方針をそれ以外の人が納得しているわけではない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
71	4	3	-1	コロナ禍の真っ最中でも有り機能低下にある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
72	4	3	-1	大学によって異なると感じている。そのときの学長の個人の資質にも依存するので、学長や執行部のリーダーシップの評価を文科省ではなく、オールジャパンですべき。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
73	2	1	-1	思い込んだ大学像のため、独善的なリーダーシップや権力争いが見られるニュースが多いのではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
74	2	1	-1	今年の新型コロナ対策で大学人の多くは忙殺されている。それだけでなく日本の大学学長は雑用に追われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
75	3	2	-1	リーダーシップで改善できる状況にはない気がします。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
76	3	1	-2	コロナ騒ぎで執行部が機能しなくなっている(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
77	4	2	-2	大型の研究資金の獲得ができない状態が続いている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
78	6	4	-2	聞こえが良いものは増えたが、研究と教育の方針は既存のシステムのまま、各教員の仕事が新しく増えたり、少し変わっただけ。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
79	3	1	-2	研究者の仕事(研究以外)をどんどん増やしてしまい、研究を行う時間が削られている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

80	5	3	-2	適切なリーダーシップならよいが、恣意的、特定の分野に偏ったものなどが多く、有益なリーダーシップといえない場合も多い。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
81	5	2	-3	最近の学長選挙の状況を見ても、執行部のリーダーシップに大きな疑問を持っている。(大学, 第1G, 農学, 部長・教授等クラス, 女性)
82	4	1	-3	パワハラによる総長の辞任及び不在期間の長期化(大学, 第2G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
83	6	3	-3	コロナ対策と病院経営が優先(大学, 第4G, 保健, 部長・教授等クラス, 男性)
84	6	3	-3	共同利用研としてコミュニティとの意思疎通に問題があるとされ、現在、十分に発揮できない状況にある。(大学, 大学共同利用機関, 社長・学長等クラス, 男性)

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

- 1 大学機能強化のための資金不足。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 総合大学, 単科大学, 連合体形成, など, 状況が多様化しているが, 組織が動きにくい現状はなかなか改善できていない(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 人員不足, 財源不足, (研究以外の) 業務量の増等により教員の活力が失われつつあるのではないか。これは学長や執行部のリーダーシップだけで救済することは無理であろう。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 4 大学教員の開発した技術に対して, 個人の努力に相応の利益のバックできるシステムが必要である。研究者の何人かは成功して大きな財産を成す者がいても良い。また, 優秀な研究者については, 定年制を廃止して, 研究費と研究室を確保できる体制強化が望まれる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 5 学長や執行部のリーダーシップは重要だが, 運営を定期的に第三者評価するなどしてチェックする仕組みが必要。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 6 各私立大学の特徴を推進するための「私立大学研究ブランディング事業」が廃止になり, 特徴を打ち出すための私立大学の研究推進が著しく減速したように感じます。この件については, 文部科学省の不祥事が発端となり, その結果が必死に頑張っている私立大学の推進を減速させたとも言えます。代わりになるような競争的な資金がなく, とても残念に感じます。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 7 民間の発想を持った人材の登用が必要ではないかと思えます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 8 文部科学省が, “本物”だけを支援するという強い姿勢を打ち出さない限り, 各大学は小手先の資金獲得に動き, いつまでたっても成長しない。また, そのためには, 国・文部科学省が生まれ変わらなければならない。わかりやすく言えば, イノベーションは産官学民の真の連携がなくては生まれないが, そのためには幅広く強固なプラットフォームを構築する必要がある, その過程で一番の障害になるのが県や国の縦割り行政である。ここを, 真剣に解決しない限り, このようなアンケートでも十分な成果をもたらさないと思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 9 地方大学間の機能統合により産学連携や研究支援業務の効率化と実績創出が図られる点もあると考える。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 10 地域における知の拠点としての大学の位置づけを共有することが求められているが, 活力が低下して財政力も乏しい地域においては, それぞれの特長を活かした改革が基本と考えているが, これを実現するための高等教育機関と地域行政への財政的支援は不可欠である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 11 もっとドラスティックに変革しないと, 将来の大学の価値がどうなるのか心配である。コロナ禍でなかなか海外との直接(対面)での交流がやりにくい, インターネットを通じたバーチャルな世界が広がりつつあり, 今後も拡大していくと思う。しかし, 最後はface-to-faceの対応をするべきだと思っている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 12 大学に対し, 多様な財源を確保するという方向性を示すこと自体, 本当に良い結果につながるのか考えたほうがいい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 13 大学改革は以前に比べ, 進んでいると思いますが, 企業との共同研究を増加させるには, 米国のような企業側の税金の優遇制度が必要であると思えます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 14 大学の機能強化には, 大学の意思決定の迅速化が必要で有り, プロボストの配置が一つの方法となるが, 各大学に応じたプロボストの権限や役割の設定が進むように, 支援が図られることが望まれる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 15 執行部からの明確な方向性が見えないことが, マネジメントと改革の足かせになっているように感じる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 16 国内の研究費総額が増えない状況の中で, Part Vだけを強調するのは適当な設問設定とは言えない。企業役員と同様, 大学執行部まで費用捻出が第一優先の業務となっている。ここまで財政が疲弊すると, 採れる前向きな解決策は見当たらない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 17 総合大学以外の単科系の大学は, 新しい時代背景に対応できるように特化した大学改革が必要であろう。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 18 私学の場合ですが, 経営者が生き残りをかけて, リーダーシップを発揮しているのが現状だと思います。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 19 大学の在り方, 教育の在り方, 産学連携の在り方など, スタイルが硬直化しており, 制度疲労しているように思われる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 20 予算の削減と新たな助成制度の設立を通じて, 結果的に画一的な改革が求められている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 21 予算の獲得できる施策を重視するようになり, 大学本来の自由闊達な活動ができにくくなっている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 22 特に私学は教育も研究も学費に依存しているため, まずが学生確保が一義的にある。そのことをブレイクスルーするためには研究基盤強化のための第2交付金などの設置が必要ではないか。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 23 人事給与システムの構築など手がついていないのが問題かと思えます(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 24 地方国立大学を訪れて,研究環境などについて話を聞くと,ますます将来の展望に希望が持てなくなる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 25 各大学は,より多くの予算配分を得るために,本質的な教育・研究力を高めるのではなく,文部科学省の評価を上げるためだけに最適化された手法をとってしまっている。数値としては現れないものを評価できるように,大学評価の方法を抜本的に変える必要がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 26 ここでの問いかけはトップダウン(社会の変革に即した対応)からの思考である。これも大切だが形式的になりやすい。ボトムアップでの変革のほうが実質的で確実であろう。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 27 大学が企業から共同研究費などが十分にとってこれないのは,企業にそのメリットがないからである。つまり企業にメリットのある研究を研究者がおこなえていない。それは,研究者が企業にメリットのある研究をおこなうインセンティブがないからである。インセンティブを作れば,研究者は企業にメリットのある研究をおこない,結果として共同研究費などが増えるはずである。年間1億円以上の民間からの共同研究費をコンスタントにもってきている大学教員は日本で何人いるのか?上位から並べたらどうなるのか?なぜ彼らは持ってこれているのか?など,分析をしてみることから始めるべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 28 大学教員に求められる能力が多すぎる。研究,教育,マネジメント,産学連携,学会運営等々。時間の劣化には歯止めがかかっていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 29 ユニークで視野が広く統率力のあるリーダーの選出を願いたい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 30 財政基盤の脆弱化が,自由な発想を抑制している傾向がある。長期的な視点に立った研究,革新的であればあるほどその段階での将来の評価は予測できないことから,評価が定まらず研究費獲得が難しい部分がある。目標が明確となっているプロジェクト研究費の一部を削減することも視野に入れつつ,一定の割合でこのような自由な発想に基づく研究を支援する基盤的経費の増額を認めてもよいのではないか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 専門人材の育成が必要に思えます(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 企業人の感覚でリーダーシップを発揮しようとしてもうまくいかない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 33 人材の多様性と流動性がさらに必要である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 34 改革が自己目的化していることを懸念している。基盤あってこそその改革だと考えるが,基盤が崩れてかえって成果が上がりにくくなり,優れた人材も集まりにくくなっている面は否めない。政策側を含め,提案する側も,短期的な新規性を求めすぎている。その理由も大学のためよりも自己保身的である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 35 特定の大学(しかも,その大学は名ばかりの改革で内容はほとんど変更されていない)に,研究費や特別な支援制度(運用を認める経費の提供など)を与え続ける限り,全く大学改革は進まないと思う。大学の序列を固定化しようとする制度や仕組みが,ますます強くなっていると感じられる。結局は,ヒエラルキーを固定したい人が多い(声が大い)限り,日本の大学は滅びると思う。また,地方大学には,人的な余裕が少なく,いわゆる改革をすればするほど,大学全体の疲弊度が増す感じがする。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 36 まだまだ議論が不十分で,大学改革の意図が明確に伝わっていない。改革のためのリーダーシップが問われるが,意欲あるリーダーが現れ,そのリーダーを支援する施策が望まれる。これまでは,研究の強化が人材養成(教育)の向上に結びつくとの考えが強かったが,現状,教育と研究のバランスが問われ,人が育つ環境と研究力強化の両立が求められ,政府の支援も「両にらみ」をしっかりと進めるべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 37 世界何位の大学になるとか,海外の大学との提携がいくつできたとか,花火のようなことが大学改革ではなく,教職員一人一人が,国や地域の将来のために,どのように貢献するかを真剣に考えて,その大学を好きになるようになることが,本当の大学改革だと思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 38 大学をいじめないほど,研究者の実研究時間が減少している状況を看過していいのでしょうか。大いに疑問を感じます。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 39 頻繁な学内組織の見直しで,疲弊しているように思います。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 40 法人としての裁量権を有しているはずだが,国立大学時代のルールや規則にとらわれていると感じる。(大学,その他,男性)
- 41 目先の対応に捕らわれている状況が多すぎると思われる。特に少子化。その為,将来的な長期にわたった計画や社会変化に柔軟に対応できる適応力と新しい取組を遂行する実行力が乏しい状況になっている。しかし,多くの大学が私立学校で,経営的な観点からごく一部の大学を除いて存続対応に終始しているため,なかなか大学改革と機能強化につながらないのが現実と思う。(大学,その他,男性)
- 42 教員(教授職等)の職能・職務の分離と評価制度の見直しが必要かつ重要だと考える。評価制度に関して,客観性のため第三者の受入れ等の検討が必要かと考える。(大学,その他,男性)
- 43 とても出来るとは思えないが,「世の中が必要としている人材,さらに必要数を生み出せるように,大学内の新専攻の設立また専攻の定員を変更する。」(大学,その他,男性)
- 44 大学改革のためにだけ機能強化することは必ずしも得策ではない。企業は今日・明日に関係して仕事をする,公的機関の支援は明後日のために人的・金銭的支援をする。大学は明後日のためのシーズ造りが重要な役割である。この観点で,大学改革・機能強化を図るべきであろう。(大学,その他,男性)

- 45 ・現状はアカデミックだけであるが、多様な人材の育成に関わるべきかもしれない。企業との連携などを増やすなどして、社会問題、ニーズに触れるべき。・総長のリーダーシップのもと、大学債の発行など全学ではいろいろな改革が行われてきている。一方、すべての部局が、この改革にうまく対応しているとは言えない部分もあるかもしれない。大学という多様性のある大きな集団の改革の難しさも感じる。・最も大切なことは研究・教育のための時間の確保であり、そのためのツール面と制度面での改革であるべき。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 46 事務機構を含め手続き等の機構の効率化を進めているが、その動きは遅滞としている。特に人事面や経理面では前例にとらわれすぎて、研究者のやる気を削ぐ面がある。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 47 旧態依然とした学長選挙が行われ、密室での不透明なプロセスが残っている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 48 コロナ禍でのマネジメントにやや不満がある。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 49 大学の世界ランキングを上げるとの目標を掲げた改革は、意味があるとは感じない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 50 研究大学における非適合人材の再配置を検討して欲しい。50歳以上の准教授,40歳以上の助教という年齢・身分は、一流の研究者を養成して社会に貢献することが重要な役割であるはずの研究大学にとっては、極めて不利益・不適合である。若手人材のキャリアアップの椅子にいつまでも居座りつづけることは、この国の未来に希望が持てない若手研究者が多い一因になっている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 51 上から求められる「改革」に対応するのに必死に見える。そこで使われる人的リソース(の無駄使い)や、そもそも上からの「改革」が間違っていることによる弊害が、得られる利益を上回るのが現実。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 52 総長の裁量で学内でメリハリを付けて予算配分しても、補助金の場合には年度を跨いで執行できないため、実効的な運用に結びつけられない場合が多い。ともすると、緊急性のある案件でありながら、契約上あるいは予算執行上の制約から実施を断念せざるを得ないことも多い。(例えば、入札に数ヶ月以上かかってしまい、どうしても年度を跨いでしまって実施をあきらめるとか)(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 53 学長や執行部のリーダーシップについては、一部では必要であろうが、研究そのものを担うのは個々の研究者であるので、一大学でできることは限られている筈である。大学内に多様性を確保した方が、結果的には研究環境としてベターである。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 54 改革するのは良いが、その結果、多くのレベルで負担が増えている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 55 学長が交代して、研究環境の整備に対する予算の使い方が変わった。以前の学長は研究者というよりも附属病院の元院長・マネージャーで、学問に対しては熱心ではなかったように思えた。現在の学長は工学系・物理系の国際的な研究者で、学問に対して真摯であると言える。総長の権限が大きすぎると学問に対するタイムロスが生じることが良く分かり、危うい感じがしている。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 56 人事制度や予算配分の仕方の改革について、よいところいろいろあったと思う。しかし、大学本部の多様性がまだ全く足りない。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 57 ハラスメント等の悪習が根強く残っている大学なので、この状況でトップダウンの改革が進むと変な方向に向かってしまいそうです。下層の教員や職員が主導でありたいと思います。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 58 大学がそのあり方を常に見直す必要はあるが、予算処置を通じて監督官庁等の意向が非常に強く運営に反映されるような体制が強化されていることを危惧します。学長や執行部の主な仕事が、政府からの要請に対してうまく対応することと学内の自由な研究を守るとの間をいかにうまくバランスさせるかということになるというのは不幸なことだと思います。いうことを聞く大学には予算を配分し、そうではないところは切り捨てていくといわんばかりの方向性は修正するべきだと思います。地方大学の予算的なひっ迫は危機的状況である一方、大きな大学は上記の仕事への対応に追われて自発的な改革に労力を割く余裕がなくなってきました。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 59 大学に、いつまで改革を求めるのでしょうか？そろそろ、改革の時限を決めるべきではないのでしょうか？(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 60 政府(財務,文科)からの圧力による大学改革は建設的な結果は生まない。大学が機能強化するのではなく、個々の教員,研究者の能力の向上が基盤になれば改革は成立しないし、意味が無い。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 61 改革のための改革のような本末転倒な改革が行われているところがあります。例えば、大学における様々な部局形態は多様性を維持するために必要であるはずなのに、それらを一元化するなどの乱暴な改革です。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 62 情報収集,図書,論文検索の費用が膨れて問題となっている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 63 大学界全体はトップダウンの強化は良くなされているように思うが、構成員の機能強化につながる改革は良く分からない状況である。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 64 むしろ見直しや改革が頻繁に起こりすぎて、余計な事務作業や会議が多く発生していて無駄が多い。結果的に無駄が増えている。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 65 学長や執行部がリーダーシップを発揮することが機能強化につながるという前提が実態を反映しているようには見えない。むしろ失敗事例ばかりが目立つ。成功事例があったら教えてほしいところである。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 66 教員人件費削減と機能強化は矛盾する。日本の大学の研究力低下の原因をもっと科学的に分析すべき。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- 67 ○○大学はよく頑張っていると思いますが、次の総長の意向が未知数なのが不安要素です。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 68 一部の機能がいない教員,もしくは協調性が無い教員が存在することによって,組織として機能しない部分が散見される.そのような教員を指導するようなシステムが無く,そのおかげで他人の分までやらなければならない教員がおり,非常に不公平である.全ての教員が機能すれば,単純な機能強化ではなく,大学全体としてより革新的なことができると思うが,簡単には改善されないと思う。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 69 前項で書いたとおりで学長・執行部の動きの鈍さは極端でそれを改善しようとする動きもない.自ら研究成果の社会実装をして初めてきつた.将来は何とかこれらの産学連携の部署に自らが入って改革出来たらと考えている.国の指導支援もほしい。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 70 国から提示された目先の数値目標の達成のために,莫大な時間と労力をつぎ込まれ,教員が疲弊しています.大学が悪いのではなく,政策の問題だと思います.良い研究成果をあげるために,国際共著・オープンアクセス論文・外国人・女性教員を増やす,大学教員・運営費を減らす,ということが正しい方法論でしょうか.大学教員に面白い働きをするのは,大学教員に心の余裕がある時だけだと思います.ある程度,余裕を持たせて大学にやらせ,良いものを作り出してきた大学を評価し,そのシステムを他の大学にも波及させるという自主性に任せる方法論も必要かと思います。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 71 大学改革で大学が本当に良くなったのかをきちんと総括すべき.改革をすと言わなければ予算がとれないので,永遠に改革を続けなければならなくなっている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 72 運営のための裁量的財源の確保が最重要.例えば基金。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 73 国立大学では,大学改革や機能強化を行っているが,それに伴う施設環境の整備が全く伴っていない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 74 本学は指定国立大学にされている.しかしながら,ブランドとしての指定国立大学は十分であるが,それ以外のことでそれ以上でもそれ以下でもない.動きの速い世の中に対応するために,学生定員,教員定員などガチガチに規制されているというのが多くの国立大学の実用であろう.予算執行においても単年度処理が原則になっており,予算繰越は面倒な処理をしないとできない.国立大学に経営という概念を取り込めという割りには,何もできる状況にないのも現状。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 75 大学改革の方向性は教職員間で共有されている.研究に関しては産学連携の機能強化を最重要と位置付け,必要となる制度や組織の変更を進捗させている.教職員の評価・処遇にも加点評価を反映する仕組みを整備しつつある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 76 過去のデータの分析を勉強してみると,大きな改革後に研究力が落ちているような傾向がみられる.改革のための改革で,教職員の時間が奪われてしまうという点を肝に銘じたい.それでも組織の変化は必要である.コストのかからない,自然な新陳代謝を目指したい。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 77 大学改革は組織を変えることが中心になっており,本来の機能強化が図られていない.さらに,資金(運営費交付金)の不安定さが継続的な研究の足かせとなっている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 78 潤沢な予算の中で行うのであれば有用だと思われるが,予算が減らされていく中で大学の改革や機能強化はむしろ大学組織の疲弊につながっており,逆効果ではないかと思われる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 79 コロナ禍において,2021年度以降の人事が凍結となった.やむを得ないこととはいえ,URA整備・産学連携・知財戦略に影響が出ている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 80 大学の大方針と現場で困っている小さな問題をつなげることが出来る部署,担当者がいません.マクロ経済とミクロ経済の違いのような感じです.研究者はこのままでは益々,疲弊してゆきます。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 81 普通の民間企業などと違い学長に対するチェックアンドバランスが何も無い日本の国立大学制度は世界的に異例でかつ異常であると考えます。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 82 トップダウンだけでは研究の強化はできないと思う.すなわち,現行の政府の施策は労力ばかり多くて,成果を生みだす時間を盗み,失敗に終わるお粗末なものに過ぎない。(大学,第2G,その他,男性)
- 83 改革においてリーダーシップの発揮が強調されているなか,学長の権限を強化し決断や行動のスピードを上げる効果は評価できる.ただし執行部と現場のつながりは重要で,「リーダーシップ」の発揮が「独善的な運営」とならぬ様に双方の注意が必要である.機能強化の内容選択も世代を超えた学内の諮問機関などが継続性を持って議論していれば,独善的な運営にはならず全学的な気運として改革が実現できる.そのような余裕が組織や教員にないのが現状でしょうか.教員には学生と向き合う時間と将来を考える時間を与えて欲しい。(大学,第2G,その他,男性)
- 84 多様な財源の確保も重要と思うが,国立大学は,国が支えるべきと考える.寄付集め等に資源を割くことは極力避けたい。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 85 事務の効率化と合わせて行われることが多いが,事務が現場の研究者から離れたところでマニュアル化される弊害は大きい。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 86 近年,学長のリーダーシップをことさら強調し過ぎであると思う.ワンマンにならないようにチェック機能が必要と思う。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 87 組織改革は行われているが,かえって組織が複雑化し,余計な仕事が増え,非効率になっている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 88 学内で有望なプロジェクトを育てていこうという試みもいくつか進行しており,研究大学としての取り組みは良く行われていると思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 89 ○○○大学においては総長をパワハラを理由に解任され,総長選が行われた。しかし,現実的に何があって何が問題で,それをどう解決するのかが全く見えていない,まず新執行部は構成員の失われた執行部への信頼を取り戻す努力から始めてほしい。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 90 大学改革と機能強化に走りすぎて教育研究に負荷がかかっている(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 91 学長や執行部のリーダーシップはますます強化されているが,良い方向に向かっていると思えないのが問題。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 92 本学では部局への研究費の配分がまだ幾らか残っており,これは役に立っている。大学によっては部局への配分を極端に減らし学長裁量経費を捻出していると聞くが,各部局が円滑に回るための最低限のコストすら削る事が,全体として組織を活性化する方法なのかには疑問が残る。弾力的な運営費交付金の使用を推し進めすぎるとこの様な事態を招くのであり,表面だけを見ずに現場目線で総合的に現状を評価する事が必要であると思う。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 93 大学改革が行われてその準備のために多くの教員が事務作業に時間を費やしているが,その成果が出ているのかわからない。とくに大学改革により個々の研究が活性化するとは感じにくい。全体的な空気感は窮屈な感じであり,束縛,拘束,抑制という自由な発想とは反対のキーワードが常に思い浮かぶ。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 94 大学(学部)の強化は十分であるが,大学院教育については賃金がすくなく強化をしようとしているが経営的観点からやる気のある先生とない先生との差異が大きい。大学院教育に意義が見いだせていない気がする。志の高い先生で運営されているのが実情ではないかと思う。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 95 大学事務はあまりにも時代に遅れている。全て紙ベースで自ら書類を増やして自他ともに作業量を増やしている。IT化と簡素化が必須である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 96 矢継ぎ早に「改革」を続けるため,「改革」の賞味期限が非常に短くなり,ともすれば朝改暮令になりがちである。一旦決めたら10年間は継続しないと,教育システム・官庁機構として成立しないであろう。「10年先を見据えた継続性のある改革」をスローガンにするべきであろう。また予算措置もこの期間担保する確約が必要である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 97 本音と建前,現実との乖離が,年々酷くなっているしか思えない。名ばかりの改革で,現場へのしわ寄せが多く,多くの教員が疲弊してしまっている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 98 改革と機能強化は結構だが(またある面必要とも思うが),それが研究力と研究時間を削ぐ方向にいつているのが気になる。マネジメントが最終目的ならよいと思うが。日本がどんどん研究での国際的地位が下がっているのも,どんどん改革で対応項目が増えているからではないかと思う。センターの増設や制度の増加も行き過ぎると,研究に使える工数は減少の一途をたどると思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 99 新型コロナウイルス感染症対策で間接費が圧迫され,資金的・人的な研究環境の悪化が懸念されている。民間からの調達は限定的であり,運営費交付金の一時的な或いは恒久的な増額が望まれる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 100 いろいろなことが場当たりの対応のため,現場の混乱を招くだけになっているように思う。実際に良い方に変化したという例は,少なくとも自分の身の回りでは見受けられない。一方で,結果として改悪したという例は多く見受けられる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 101 改革が行われているが効果の程は不明。改革はあくまで目的達成のための手段であるはずが,改革自体が目的化しつつあることを懸念している。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 102 問題の8割は資金不足によるモノと思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 103 トップダウン感が強くて,あまりうまくいつているように思えない。旧代的な手法が多く取られているように思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 104 大学改革や機能強化に関する大学首脳部の考えと現場の教員の考えに深いギャップを感じる。立場が違うためやむを得ないとは思いますが。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 105 「大学改革」とか「機能強化」が,すること自体が目的化すること(とにかく何か「改革」をたくさんの方が評価されるとか),また資金的な困窮を隠す(うやむやにする)ための制度改革など,弊害も増えているような気がして心配である。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 106 学長や執行部の権限が強すぎてボトムアップの取り組みを行うことができなくなっている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 107 学長や大学執行部の意識は高くとも,学部レベルや学科レベルになると,保身と,レベルの低いリーダーの集まりになりがちである。客観的にみて,役職に値しないものは,降格をしたり,ポイント制等を撤廃して,若くともリーダーシップがとれ,優秀であれば,教授にするなど,柔軟な人事,報酬制度が必要。優秀な若手が,伸びない。できない高齢者が多い。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 108 正直,現状には非常に不満。「何か改革やります風」を演出しないと金がもらえない,とりあえず演出する,そのために事務から教員からいろいろな人出を出す,それでお金は貰えたのか?もらえたならどこに何のために配分されたのか?それは全く見えないが,また次の「やります風」のために中間管理職や末端にしわ寄せがくる。この繰り返しで,度重なる「改革もどき」によって,組織はよくなるどころか,疲弊していった。その疲弊感が教員に現れるから,学生はそんな疲れた教員を見て「ああんたい」と思わなくなり,博士志向も弱くなり,全くの悪循環だ。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)

- 109 学長,理事長,学部長のガバナンスも必要であるが,やはり教授会の権限がなさすぎるのも問題ではないでしょうか.ご検討ください.(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 110 運営費交付金が減少する一方の状況では,取組に限界がある.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 111 結局縛りばかりきつくなって,一部大学以外はにっちもさっちも行かなくなるだろう.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 112 改善傾向にはあると思いますが,安定かつ十分な資金が必要だと思います.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 113 見せかけの大学改革は,今後必要ない.政府主導で行ってきた大学改革は,何一つ成功していない.失敗したことを認めるべきである.まずは,運営費交付金を法人化前の水準に戻すことが先決である.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 114 大学の研究力が上がる取り組みが進んでいない.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 115 大学が変わったため,まだ十分把握できていない部分が多いですが,初任時セミナーや研究者間の話等で把握している分では以前の大学よりは進んでいるよう感じますが,全てのスタッフがそう理解しているようには感じません.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 116 大学は15研究科を持つ総合大学であるが,その強みを生かし,また産官学の異分野協働をさらに進めて,大型の国プロを獲得しなくてはならないと思う.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 117 本学は同じカテゴリーに属する他国立大学として,全体の予算に占める人件費の割合が高い.この原因の1つは過去に組織のスクラップなしにビルドを繰り返したこと,もう1つは外部資金の獲得が他学と比較して遅れていることなどである.特に後者の問題を克服するために,学長の主導の下に研究や社会連携に関する機能強化を進めているところである.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 118 学長のガバナンスと,それを支える理事,学部長の協力体制が必須です.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 119 大きな大学ではインターンシップの全学必修化など対応が困難なものもある.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 120 評価軸が外形的なものに偏っており十分効果的な評価となっていないのが現状である.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 121 自主的な組織改革を行うことが国立大学では難しい課題であり,本学も複数の試みを行っているが,いまだ成果を得る方策は見出すことができていない.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 122 大学統合の作業を改革に繋げなくてはならないが,文化の違う大学の統合自体の業務が大変で改革や機能強化まで繋げるのが難しい.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 123 コロナ感染症の拡大で,遠隔授業の基礎が整った.特に理工学系の基礎はコンテンツが元来充実しており,学生は高度な学問を対面でも十分修得できる.かつ,国際的な交流を盛んにして外国語による基礎学問の習得することは理工系研究者の国際性の育成も可能であろう.オンデマンド等の修得可能単位上限枠を緩和して教員の負荷軽減し,より高度な研究を通じた教育を行えるよう大幅なカリキュラム改革などが望まれる.(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 124 COVID-19による経営悪化は研究環境悪化につながっている(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 125 大学改革と機能強化を行うならば,まずは画一的な評価を変えてほしい,社会活動・企業共同研究・外部資金研究など行っている,何も評価されないのが現実.現在でも,単に論文数の評価となっている.そのため,教育以外の研究の仕事は,やればやるほどボランティア.それでは,大学も良くならないし,皆が大学改革や機能強化に貢献しなくなる.(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 126 トップダウンを理由に全く説明をせずに物事を進め,結果が出る頃には退職,交代となるので成功,失敗どちらも次につなげる事ができない.大学評価が低かった場合でも学長を含め理事が責任を取ることがないので危機感を持って改革出来ていない.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 127 大学学長の権限が大きくなりすぎ,現場の自治性が失われ,悪影響が出ている.大学改革・機能強化の名の下に,これまであった大学の良い面も失われ,大学環境がますます悪化している.改革のための改革によって現場は疲弊しており,現在の日本の大学改革・機能強化の方向性は非常に問題がある.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 128 大学法人執行部も,将来の大学経営について危機感を持っており,改革・改善の必要性は感じている.しかし,リスクを取って行うほど抜本的な改革を行うことは難しい,という状況である.国や補助機関には,期間と目的が限られた補助事業を行うだけでなく,文科省管轄部分のみにとどまらない,大胆な改革を認めて欲しい(例えば,企業や個人からの寄付等について,税制上の優遇措置を大幅に向上させるなど).教育に関連する部分について,最低限のルールを決めることは当然であるが,それ以外の研究や経営については,個々の大学が工夫できることを延ばせるようにして欲しい.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 129 「改革」が目的となり,それに労力が奪われ,従来からの機能が低下している.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 130 大学と言えども社会の縮図で,考え方も立場も異なる人たちの集団である以上,機能強化や大学改革と外から促したところで,なかなか単純には行かない.もっと予算や人手を付けて,余裕が出てこない無理だろう.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 131 何が問題なのか言われる前に,まず「改革」ということが違和感がある.社会の中での大学の役割はそんなに大きく変わったのか?(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 132 大学執行部の方向性が明確ではないと感じる.(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 133 色々と改革しようとしているのはわかるが、長い目で見て良い結果を生む方向に進んでいるようには思えない。(大学,第3G,理学,主任
 134 改組のための改組で教員・学生の不満が溜まっている。拡充された学長裁量経費も有効に使われているようには思えず、年度末にば
 135 外部資金を取るためのリサーチアドミニストレータの量は確保できてきていると思うが、質が千差万別で十分でない。(大学,第3G,工
 136 評価作業が多すぎてなんとかしてほしい。例えば、大学認証評価とJABEEとで情報共有(部分的に免除とか)するとか。(大学,第3G,工
 137 地方大学は地域振興に貢献すべきと思っているが、未だに学術誌への論文投稿の偏重、公的競争的外部資金の一本頼み、社会
 138 4期中期に向けて、大学がおかれた立場を分析して、最適解を見出し、挑戦できる体制が必要。スピード感のある業務効率化改革が
 139 研究を推進するにあたって、また教育においても論文データベース・検索システムは必要不可欠である。にもかかわらず、それらは一
 140 研究業績や資金の確保に関しては研究者(教員)の努力によるところが大きい、私立大学ゆえに教育や雑務の割合が大きいことが
 141 改革しようとしている様子は見られるが、一部の私立大学を除く私立大学などは主体性などは無いに等しい。仕方ないとは言え、そう
 142 地方大は国の方針に翻弄されている印象です。ただ、ピンチをチャンスに変えていく努力も必要なので、全てがわるいわけではないと
 143 改革と機能強化が従来の付け足しになることが多く、仕事がひたすら増える状況にある。削減とセットでの見直しが重要であり、削減を
 144 コロナ禍において、実験実習科目で履修生の人数に対し、使用される教室の面積が十分に確保されていない。(大学,第3G,工学,研究
 145 改革に対する抵抗が強くなっていて、改革のスピードの鈍化を感じる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 146 概ね順調に行われている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 147 基盤経費が年々減少しているため、若手の任期なし雇用が増えないため、教員の負担が増加している。機能強化費も審査があり、申請
 148 金額が2000万円の共同研究よりも200万円の科研費の方が価値があると言われたことがあります。(大学,第3G,農学,主任研究員・准
 149 外部資金獲得や予算申請を強いる一方で学内での研究環境や教育負担に関する支援が冷たい(大学,第3G,農学,主任研究員・准
 150 大学法人化以降、論文生産数は他国に抜かれ、世界の大学ランキングも低下の一途を辿っている。誤った方向の「大学改革」と「機能
 151 大学改革と銘打って、組織改編などを取り組んでいるようですが、上部だけの変更で真の意味での改革ではないと思う。一方でこのよ
 152 大学の教員と事務機構の調整が必要である。教員だけでなく、事務員とがさらに連携できる仕組みが必要である。指揮系統も、教員系と
 153 大学改革の結果についての評価は後世の歴史が行うので、現時点ではどのような改革が適切か誰も評価できないことが問題(大学,
 154 運営費交付金の減少、新型コロナのパンデミックなどの難しい課題のなかでの舵取りになりますので、現在の大学執行部には同情す
 155 改革への意識や危機感の低い状況があるのも確かです。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 156 学長や理事のリーダーシップは素晴らしい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 157 トップダウンにより決定が早くなった点は評価できるが、逆に執行部による不透明な人事などが進む可能性は否定できない。自由な研究環境への弊害も危惧される。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 158 現状認識ができていないので,当然改革は進んでいない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 159 大学の組織の中で,上から指示がおりてきて,それに従わざるを得ない風土があり,医学部が強かったり,若手で研究をしっかりとやっている人たちの声が反映されない体質を変えないと,改革は難しいと思われまます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 160 ・〇〇〇〇大学及び〇〇〇〇大学との一法人複数大学制度を活用した3大学の経営統合を目指し,3大学及び外部有識者により設置した「経営改革推進会議」において,新法人の経営体制及びミッション・ビジョンに基づく教育・研究等の戦略について「中間まとめ」を取りまとめ,3大学のステークホルダーをはじめ幅広く社会へ公表を行った。・本学では,第3期中期目標・計画に基づき8つの重点研究分野を設定し,学内資源を重点的・集中的に投入し研究成果を地域等に発信しており,令和元年度には既設の研究推進センターに加え「地域と歩む防災研究センター」を立ち上げ,「総合防災実験システム」の整備に着手した。・地域の状況を反映し,地域の特徴を活かした研究および教育活動への強化・推進を実現させる国の支援・政策を期待する。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 161 機能強化を推進する大学と,いわゆるArt&Scienceを推進する大学に緩やかに色分けをする方向が良いと思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 162 大学を改革するマインドを尊重する風土が大切である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 163 大学改革の必要性について,毎年全教職員へ説明している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 164 IR機能の強化,URA活動の強化は学部・研究科・教職員組織の再編と並んで機能強化の中心であり,将来への投資として整備を進めることが肝心なため,支援も必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 165 間接経費を研究環境整備に再投資するしくみについて,大学(学長)の主体性が確保できていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 166 私企業に比べれば,やはり大学は公務員意識が抜けていないぬるま湯組織であると思う(多くの教員,事務職員に言えること)。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 167 ・民間の会社から大学へ移って感じたことは,大学は経営を行う組織体制になっていないということでした。大学の組織は,教員組織とそれを支える職員組織がそれぞれ独立にあって,なぜか教職員が上位にあります。つまり,大学は教育・研究のみが主体となっていることです。したがって,URAのような組織を拡充して,経営ができる体制をつくる必要があります。現在人件費が捻出できず,URA組織を拡充できないことは残念です。・民間の会社で1990年代後半から「目標評価制度」という人事考課制度を経験しましたが,これは必ずしもうまくいきませんでした。この欠点は,社員がリスクある大きな目標をもつことをせず,自主性が縮小してしまったためです。国立大学は,いろいろな細かい項目にわたって評価を受け,交付金がこれで決まるしくみになっていますが,これが,それぞれの大学の自主性を削ぎ,魅力ある大学になることを阻害しないように見えます。一度立てた目標でも環境の変化によって,その意義が失われることはよくあります。中期計画なども,それを考慮して,評価する側も評価される側も柔軟に対応していくことが必要です。文章上の目標評価の辻褃合わせでは,日本の大学を元気にしていくという大目標が失われかねません。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 168 我々の大学は地方の公立大学で,地域からの要望に答えられないわけにはまいりません。ですから本当に斬新なことは苦手なのですが,地域での問題に取り組むという点では国立大学や私立大学よりは数段上を行っていると思っています。大学の強みや個性を伸ばすことにもっと力を入れるべきなのだと反省しています。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 169 国,国民が大学に期待する機能自体が変化してきており,ある程度,それらを意識した大学改革は考えざるを得ず,他大学と同じである必要はないが,本学にできる機能強化を図りつつある現状と理解している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 170 縦割り教育をなくす。レベルの高いリベラルアーツの実行。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 171 大学改革と機能強化の方向性が,財務省の意向に沿いすぎているため,個性を発揮する大学に向けた改革は難しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 172 いかんせん運営資金の不足が現実。限られたなかでのトライアルしかできない。抜本的な改革となると,特定大型大学等に偏った資金が手当てされ,格差が広がっている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 173 本年から,自分が所属している組織(センター)の組織改革に取り組んでいる。その中で,大学の改組や機能強化とセットで取り組む事の必要性を強く感じているが,大学側は非常に保守的で僅かの変更も容易に実現できない。このようなときに,他大学あるいは文科省などによる所謂セカンドオピニオンが受けられると有難い。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 174 国立大学法人の枠組から外れないと自由な大学改革もできないと思う。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 175 国主導のプロジェクトに採択されたいがために,かなり過激な提案をする場合がおおく,採択されてしまうと計画書通りに忠実に実行する必要がある。このために,長い経験から最適化されたことが破壊されてしまう。良い提案であれば,「改革」であり組織もよくなるが,一部が恩恵を預かるための事業にこれまで上手く機能していたことが全てリセットされる場合がおおく,「改悪」の場合しかない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 176 大学の経営陣には期待できそうにない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 177 現在の大学改革は,大学教員を様々な基準で縛るようなものになっており,また,大学に予算を呼び込むためのものに終始しており,自由に教育や研究を行うためのものにはなっていない。学生が伸び伸びと自由に学べ,教員も教育や研究を行いやすい体制にするような改革を行ってほしい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)

- 178 教育研究や経営に関する情報を収集・分析する人材の育成を計画的に実施する必要があります。(大学,第4G,その他,男性)
- 179 「改革」の方向性に時々疑問を感じる。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 180 現在,国で進めている「大学改革と機能強化」は,地方大学から主要大学への財源移動に過ぎない(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 181 大学改革と機能強化のため,教員の研究時間が減って現場は疲弊しています。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 182 大学改革に向けた取り組みは行われているが,制度設計が行き届いていないこともあり,手枷足かせ状態で動けない。もっと,ネットワークの良い環境を作って欲しい。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 183 学際性や異分野融合を目指していた大方針から,個々の研究所や機構内でのまとまりを重視する方向への転換があったように感じています。大学の機能強化としては,教育と研究の切り分けをすることで,学融合推進センターが廃止され,教育開発センターとして,教育のみを担当する体制になりましたが,研究の発展性は,目覚ましいものがなくなってしまったのでは,という印象を持っています。従来の蓄積を生かして,教育と研究の両輪の発展を促す制度設計が必要ではないかと考えます。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 184 大学は積極的に財源確保の取り組みはされていますが,今の制度ではなかなか劇的に改善することはできないように思う。一方で,学内の制度を変えた財源確保は,教員研究費の削減,出張旅費の回収(コロナのため教員研究者が使用されなかった予算として回収されました),間接経費の大学本部の取り分の増額など,学長のリーダーシップの下,積極的に実施されています。個人的には,コロナで多方面に費用が必要ですので,ある程度は仕方ないと思っていますが厳しいです。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 185 大学上層部から現場への情報公開が不十分であり,現場の教職員が対応できていない。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 186 旧体制が残る中で大きな改革は「よほどのこと」がないとできない。コロナによっていくつかの大学は大きく変わる可能性があるが,それを許すような文科省制度になってほしい(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 187 大学の執行部は,未来の大学経営を念頭に入れ,新たな取り組み等も進めている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 188 本学の学長は,教員による意向投票で過半数を得ることなく就任し,延長時には意向投票を行わず,さらに規定を変えて学長在職期間を延長しました。この際にも意向投票はなされていません。大学改革には強いリーダーシップは必要ですが,現場で働く教職員の支持がなければ実行できません。執行部の考えと現場の解離が著しく,機能強化とは名ばかりで予算は減るが増える状態です。大学改革・強化を本気で行うためには,大学が自由に使える予算配分が不可欠です。現在は競争的資金などでしかこれらに関する予算が獲得できません。これらのお金を獲得すると事務仕事が膨大に増えるうえ,支援期間が終わった後は自己資金で何かができる余力は全く増えた仕事だけが積算されていくということが現場では起こっています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 189 私は地方大学に属している。地方大学のミッションは地域貢献と規定されることが多いが,そのような固定化は大学から学問の自由を奪っていると感じる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 190 大学改革と機能強化は吐き気がする文言であり,これによりどれだけ国立大学が縛られているか,現状を正しく認識してもらうことが必要である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 191 末期症状です。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 192 理事が各担当のトップになる体制が確立したが,その結果として,学長の存在が見えなくなった。いまはなにをするにも理事にお伺いをするようになっている。学長が遠い存在となり,なにをやっているのかわからなくなった。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 193 執行部は新技術創製と実用化を進めたいと考えているのはよくわかりますが,学科単位では,ものすごいブレーキをかけられて,本当に困っています。かなり以前ですが,学科長に呼びされて,「産学連携とは何をやっているのか」とネガティブな感じで問いただされました。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 194 学長や執行部がリーダーシップを発揮すればするほど,学問や研究の多様性がなくなりつつあるのではないかと。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 195 もし,大学の役割は,研究を行い,学問の追求や,学問の発展に寄与することであろうか? もし是とするならば,多くの大学はそのようなベクトルと違う方向に向かっている。大学で学科などを設立するためには,文科省資格審査があるので,研究人材が必要である。しかし,一度設立した後は,特に研究の活性度を検査されることはない。そのため,研究資金は減り,広告費は増える。研究費よりも広告費の方が,入学者の増加への相関が高いからである。そのため,多くの私立大学の自己改革の中に研究の向上は必要ない。しかし,国家が育てた研究人材に研究をさせていないことは我が国にとってどうなのか? もし,国家が大学での研究活動を活性化したいのならば,大学が教員の研究活動(特に研究時間数)を一定以上保証することや,論文数ノルマを文科省が指導しないと,この傾向は悪化するだろう。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 196 大学改革自体が自分たちの真に良いと考えている環境づくりといった方向に進んでいないのではと感じる。より上の組織の意向が大学経営や大学改革に大きな影響を及ぼしており,大学自体は思い切った改革ができないのではと思う。そのような中で執行部は可能な限り大学を良くしていこうと考えているのだろうと感じている。研究機関が自由に活動できるような状況を作っていただきたいと切に願う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 197 学長のリーダーシップにより,大学の私物化が進んでしまっている大学も散見される。この原因の一つは学長に責任をとらせる機能が欠如しているためである。外部・内部者が学長を選び評価すると言ってもその外部・内部者を学長が選んでしまっており,大学は機関として歪な組織になっている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 198 大学改革の弊害を調査すべきである。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 199 大学改革等は,よく聞く話であるが,実感としては,何も変わったようには感じない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 200 学長や執行部のリーダーシップが強く,下からの意見を吸い上げることが少なくなっている様に感じる(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 201 ガバナンスの強化は進んでいる.新型コロナウイルスの当面の対策に追われ,将来構想や戦略的構想について深い議論をする機会が減ったことにもよる。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
- 202 既得権益の維持に必死であり,何かを改革しようという感じの乏しい.第四期に向けた計画も,学部や学科の本気の再編などを考えている様には思えず,じわじわと縮小しながら今の状態をなんとなく維持していこうというふうに感じる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 203 事務組織の効率化を図る改革が行われたが,末端の教職員に対しての労力軽減にはつながっていない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 204 改革が必ずしも機能強化につながるかどうかは,長期的な視点での評価と見直しが不可欠でしょう。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 205 潤沢な資金のない状態での機能強化は,研究費の傾斜配分を伴う.そのため,一部には疲弊している分野などもあるようにみられる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 206 何をするにも財源が必要である.国立大も積極的に資金・資産運用で収入を得る必要がある。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 207 学長の権限強化による弊害が様々な場で可視化されているにも関わらず,これを制限,牽制するような取り組みが行われていません.大学の本来のミッションを振り返った上で改革や機能強化を議論するべきですが,国立大学のミッションとは何かという問題ですら曖昧であり,場当たりの思いつきの改革が横行しています。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 208 私立大学では,大学設置者の理事長が人事権を握っており,学長や執行部は大学改革のために機能していない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 209 大学改革の目標がよくわからない.また,改革の手本となるものを教えていただきたい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 210 菅内閣を見て感じたが,大学内にも行革担当部署のような仕組みが必要.良い伝統は残すが,悪しき風習を断ち切るような勇気ある委員会が作られるような支援または命令が文科省などからあっても良いのかもしれない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 211 ジョブ型の仕事,事務職員の能力向上と意識改革を望みます.医学部で言うなら,研究中心の人,教育中心の人,臨床中心の人に役割を分けたほうが良いと思います.30年前よりずっと医学は細分化しており,また研究の倫理規定も厳しくなりました.もはや医学部で研究・教育・臨床の3つを同時に行える人はいません.またこれらをはっきり区別せず全ての教員に課しているために無用な嫉妬や足の引っ張り合いを見聞します.英国の大学ではこれらの役割は割とはっきり分かれていました.日本も分けたほうが教員一人ひとりの仕事とプライベートのQOLが上がるように思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 212 改革をしななければならないことは認識していると思うが,現場や時代との方向性の乖離を感じる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 213 大学独自でいくつかの研究プロジェクトに予算をつけているが,ポストクを雇用できるレベルにはほど遠いので,「まあ頑張ってるね」程度と言わざるを得ない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 214 人員削減の方向で改革がなされているが,学生教育をさらに充実させるなど,負担は増している。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 215 私の所属する大学にリサーチ・アドミニストレーター等はおられません.経費がないのであれば,大学の紙媒体での事務作業やオンプレミスでのサーバー運用などをやめて,IaaS等使用すればかなりの経費削減になり,リサーチ・アドミニストレーター等の雇用や研究機能強化が可能になるかもしれません.しかし,学長や執行部が高齢であるため,IT技術を用いることができません(例えば現在,私の周囲ではZoomの設定ができません).学長や執行部がIT技術について理解困難な場合,経費削減できず,学内の資金配分に至りません。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 216 大学病院は経営が厳しく当大学では大学改革の柱に研究はでてこない.実際,研究の種を大きくするには総合大学が妥当であり,引き続き優秀な総合大学中心に研究資金を集中していく方がよいと思われる。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 217 改革案や,取り組み数は増えてきており,大学としての成果の数が増えているのを感じるものの,実際にはその分の資料作成・審査等の研究外の仕事量が増え,仕事効率等が悪くなっている(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 218 リーダーシップは,独裁ではないはずなので意見を強行するだけではリーダーシップ有りといえないという持論がある.その点でガバナンスを名目に理事長の意向は強い指示となり事務の付度も過度にあり,大学は変化はしている.それが大学の機能を改善したか?よい研究を行う研究者が育っているか?という点も不明.データでみる限り大きく改善しているように思えないが,良くなった図表などを強調して集計されることも多く,意見はいえない雰囲気なので静観している。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 219 大学の規模が小さいからか,上層部のリーダーシップのなさが露呈している.歴史や過去の功績に胡坐をかかず,非常事態の今こそ,しっかりとしたリーダーシップを発揮して,統制をとっていただきたい。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 220 新型コロナウイルスへの対策にパワーを裂かれており、如何ともしたい状況。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 221 文系学部と医療系学部においては、様々な点で格差があるのかなと思っています。経営ボードにそれぞれの人材を配置して、医療系は医療系のよりよい改革を進めていっていただきたいと思っています。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 222 大学改革や機能強化において、学長や執行部のリーダーシップの発揮は大事であるが、右肩下がり財政緊迫化の時代にあつて、組織内の合意形成により留意する必要がある。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 223 機能強化や改革をするのに、資金をとるところからはじめなくてはならないのが、辛い,,,(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 224 時代の変化や学術の動向に応じて組織の変革は進んでいると感じている。ただし基盤的経費が徐々に減少する中、この傾向が続けばどこかで立ち行かなくなるのではということも同時に感じている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 225 組織改革は、その必要性が先にあつて行ふべきものだが、形だけ先行させという例になりがちなところを反省すべきである。共同利用研究所は特に、外部の大学の研究者などの意見を尊重しながら、進める必要がある。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 226 経営のプロを育てることも必要では。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 227 上は現場が望んでいない統合や組織改編を行えば良いと思っている(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 228 教員の意識改革が難しいと感じる。特に、学位を取って就職した研究機関から異動したことのない教員は、属する組織固有の力学に完全に支配される傾向がある。人事交流、できれば、国際的な人事流動性を確保できることが望ましい。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 229 ・運営に関わる事務職員、マネジメント層のマンパワーが不足しているが、それらを補充するための基盤的経費が年々減らされているため改善できない。終身雇用の人件費は、間接経費や補助金などのような不安定な財源からは確保しにくい。・年間を通して、文科等から依頼される評価報告書の種類が多い。それらの回答項目は、類似しているため、一つに統合できないか？評価に関わる文科内部の部署や外郭団体の縦割り構造が問題ではないだろうか。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 230 目の前の言葉に踊らされている。リーダーであるべき層に、凛とした姿勢が感じられない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 231 執行部のリーダーシップが指揮系統の複雑化を生んでいるように思え、効果的でないようにも思える。リーダーシップが強いあまり、中間管理職の形骸化が起こり、その弊害として数字になりにくい共通基盤設備などの価値が毀損しているように思える。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 232 研究、人材育成それぞれに特化する必要があると思います。すべての大学教員に両面を期待するのは無理ではないでしょうか。国際情勢が大きく変化しています。留学生に存続が左右されるような大学の廃止、整理統合の促進と、留学生に向けた奨学金を、将来を託すべき日本人学生に手厚くすべきだと考えます。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 233 大学の自主性がでるべきで、文部科学省の意向に添った運営が軸になっているのではないかと。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 234 最近是一部例外はあるものの、学長や部局長が選挙で選ばれるかぎり、自己改革は不可能。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 235 大学改革や機能強化は学長や執行部(学長により選出されるので学長と言っても良い)の個人の資質に依存してしまうところが問題である。現在の状況ではたゆまず改革を実行する必要があるが、学長が変わると一段落して改革が止まってしまう大学も多く見受けられる。企業であると常に改革しない(というより経営戦略を見直さない)と生き残って行かれないため継続的に進められるが、大学ではその考え方が欠けている。学長を評価する制度が必要だが、文科省が主導するのでは客観性が十分ではないので、民間企業のOBなどによる評価組織を作りチェックしてはどうか？(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
- 236 やろうにも、資金がな過ぎても何も出来ない。資金も提供し時間をかけて進めるべし。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 237 学長選考を外部の評議会が行うことは基本的に望ましい方向であるが、あまりに偏向した選考運営がなされてしまったが故に、アカデミアとしての自律性や矜持を害し、逆に大学運営に支障を来してしまった事例が、最近小生の所属する〇〇大学で生じたことは、あまりに遺憾であります。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 238 中堅大学は一定規模の「大学連合」を組み、複数の大学が協力して学生の指導や研究活動を実施すべきではないか。例えば、連合内で単位互換制度のようなものを作ったうえでそれぞれ特色を出し、どの大学で学んでも取得単位数が揃えば卒業資格が得られるような仕組みはどうか。特に昨今の新型コロナの感染拡大で通常の通学が困難である状況下にあつて、検討の余地はあるのではないかと。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 239 大学教員の中には、教育が主務であると言うことを主張し、研究成果がとてもしない場合がある。これに対しては、厳しく評価し、若手で優秀な人材を大学教員のポジションに積極的に割り当てべきである。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 240 先例主義があるため、新たなことを始めることには多くの抵抗を受ける状況を改善する必要があります。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 241 大学改革が結果、大学の基礎研究の下支えという本来果たしてきた役割を取り崩し、より短期的な成果、学生の人気取り、短期的な資金調達に向かわせたということはないのか。従来、大学の果たしてきた役割を維持しながら、このような改革を進めていくべきだったと思う。独法化し、大学が自ら予算獲得に走った結果、日本の大学は全般的に地盤沈下したのではないかと。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 242 上層部の組織に対する哲学がなく、全てがボトムアップで決まり、マネジメントが全く効いてない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 243 地方大学と都心の大学で別個に考えていく必要を感じている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 244 大学の基礎的な予算配分(定員増加につながる人件費)を増やすことがまず必要.人が少なければ,どのような改革も進まない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 245 大学は変わりつつあると思う.学部教育はカリキュラムも実践的になっている.一方で,研究教育は少し衰えているように感じる人が多い.博士後期課程を修了した人材の能力に疑問を感じる人が多い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 246 改革が目的になるのは問題.各大学の課題を明確にしておく必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 247 総長選や学長選のトラブルを施策的になんとかしましょう。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 248 財源を運用できるか,多様な取り組みが必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 249 大学は次世代の社会の基であるため,我が国の将来の礎は大学や教育機関にあるといっても過言ではない.人材の育成は一朝一夕でなしうるものでもないし,少子化の社会において国力を維持するためには,高い教養をもった人材の育成が重要であると考え.大学改革や機能強化が大学の過度な負担とならずに,有効性が高いものとなるようにすることが肝要であると思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 250 教官のみならず事務系も,スタンフォード大学など海外での経験が必要で,その視点から見直すことで世界的に通用する改革,機能強化が図れると考える.特に先方の戦略室の動きなど,参考になると思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 251 世界的な研究レベル,効果的な産学連携の仕組みの構築と活用(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 252 学長や執行部のリーダーシップで,大学の改革は進んでいるように見えますが,最近,大学改革が良いことか疑問に思うようになってきました.大学の教員が,組織の見直しの対応や,研究費の財源確保のための作業に多くの時間を取られているため,研究を行うための時間が少なくなり,研究の成果を学会(特に海外に対して)に公表している数が少なくなっているように思えます.日本の科学技術の実力が低下しているため,日本の産業力が低下し,技術立国日本が危うくなっているように感じます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 253 多くの大学が意向調査ということで教員選挙をしている.これでは学長が思い切ったことが出来ない.学長選考会議がもっと強力になるべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 254 大学の機能の重要な点は,企業とは全くことなる「学問の自由」の確保であり,自由な発想による基礎研究が新たな発明に至る芽が出る素地を作ることになる,という地味かつ時間のかかる「機能強化」が必須であるが,まったく軽視されており,重大な問題である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 255 大学は部局毎のボトムアップの組織であるため,トップダウンに改革を進めようとしても,面従腹背の,古からの教員が意思決定している状況である.これらの教員が退職するまで,数十年単位で待たないと,真の改革が進まない面がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 256 大学間で貧富の差が激しい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 257 全ての大学が教育も研究も推進するのではなく,教育と研究の分担を考える必要がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 258 研究者が改革や機能強化に時間と労力を割かれ,本来求められる研究を十分にできていないとは思えない(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 259 奨学金の充実や,企業のニーズに適合するような研究室の創設を地道に行うのが良いと考えます.ただ企業のニーズにあった研究室だけでは基礎研究が廃れていくので適切な割合を設けることも必要と考えます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 260 リーダーシップの発揮が真に大学機能の強化に繋がっているのか,検証が必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 261 行き過ぎたリーダーシップにより,組織が硬直していると感じる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 262 学部教育専門大学,大学院教育専門大学,専門職大学,といったように多様な人材育成に重点においた大学改革・差別化をすべきだと思います.現在の地方大学は,高校の延長のような位置づけになりつつある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 263 大学の先生を暇にしてあげてください.いろいろなことを背負わされすぎており,学生の相手が十分にできていません.その結果,研究不正をしても平気な人が生み出され,これからはそういう人が先生になって学生を指導することになります.どんな恐ろしい怪物が生み出されるのか,想像もできません。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 264 人事制度の見直しをしていただきたい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 265 すべての大学が特色を持つ必要はない.また,地方国立大が○大・○大と同じことをしても成功しない.大学改革は現場を疲弊させるだけ.地域産業との連携というが,地方から東京に本社を移した企業が多く大学の努力だけではどうにもならない.国が企業の地方回帰をもっと進めるべき.団塊世代が退職したのだから,若手だけでなく中堅にもサポートを回してもよいのではないか。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 266 改革は各研究機関,各大学があるべき姿に沿ってなされるのが好ましい.特に国研は時流に流されるべきではない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 267 研究者の評価指標の多様化が必要ではないか。学術と教育以外の新たな軸。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 268 昔ながらの学長選出方法などを行っている限り,改革的な手腕を奮える状況にするだけでかなりの労力を必要とすると考えます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 269 大学改革という名のもとに,トップダウン強化による特色の排除が行われているように思う。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 270 十分すぎるため機能不全に陥っている。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 271 構想から具体化してきた段階かと思えます。(公的研究機関,その他,男性)
- 272 コロナ禍で大学のあり方も変わってきた。これが,学生にとって多様な選択に働くように望む。また,都心部の人が地方の大学を,地方の人が地元で居ながらにして帝大を狙える大学を選べる様なチャンスにしてほしい。また,社会人の人は,会社に居ながら,大学の講義を受けられ,社会人Drを増やせるようになると嬉しい人が多いのではないかと感じる。(公的研究機関,その他,女性)
- 273 大学だからこそ優れたプロフェッショナルが集まる処遇等の場の設定ができることが,非常に重要だと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 274 少ない教員数で多くの学生を扱う限り,大学の改革は無理である。国立大学のように教員の数が余っていても,改革に対してやる気はない。私立大学は生き抜くために改革を続けている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 275 世の中の価値観が多様化し,大学に求められる社会的な要請も多岐にわたる状況の中,大学内の人材の評価軸・評価制度が画一的なままであり,社会の要求に応えられるシステムが成立していない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 276 大学の先生は論文を書いていれば仕事をしているというような風潮を一掃してほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 277 外部資金を獲れとハッパをかけるだけではダメ。組織として挑戦する姿勢をトップマネジメントは示すべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 278 目だった動きはあまり感じられません。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 279 大学が真に教育研究に注力できるように予算をきちんと与えるようにすることが大事である。また,〇大に見られるように学長不在を長くそのままにし,真の問題点を先送りするようなことがあってはならない。大学への政府(文科省)の干渉が多くなりすぎるのは極めて大きな問題だ。大学の独法化の悪い面ばかりが目立っている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 280 学長の選考で,国公立,私学,のいくつかで不協和音が漏れ聞こえてくる。今の学長選考の仕組みを再考してよい時期に来ているのでは?個人的には,学長には強い権限を与え,運営に預ければ交代,がよいと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 281 1 教育主担当と研究主担当教員を区分する。大学本来の機能は教育であるから,教育主担当教員の処遇改善。 2 大学1年次からの少人数ゼミ,口頭・文章コミュニケーション能力・論理思考を鍛える。 3 理工系では2-3年次のTAを使用した創造実験コースあるいはブレ卒研による,創造の楽しみの体験。 4 理工系では半年単位の企業体験。今のインターンシップは就職選抜に墮落しているので,本来の長期インターンシップに戻る。 5 新入生が卒研・研究室覗きができる仕掛け。 6 平均的大卒能力を与えるのは教育主担当教員の仕事。 7 トップ5-10%の意欲ある大学生の課題発見能力・独創性を育てるのが研究主担当教員の仕事。研究過程は失敗の連続であることを体験させる。 8 大学学長・執行部は教員の自主性に基づく上記の活動を支援するように文科省と折衝するのが仕事。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 282 大学改革が必要だ。底辺の大学教員は何の研究成果もなく,幼稚園の教師のような活動をしているので,意味がない。長期の研究と毎年の成果を求めるモノを同じまな板で処理してはならない。キチンと考えて精査すべきだ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 283 大学の悪平等が改善されていない。能力と実績のある先生がそうでない先生と同じ時期に定年を迎えている。籍が残る場合でも学生がいなくなるなど研究を維持できる状況とは思われない。大きな損失だと思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 284 大学の改革は危急の課題であるが,大学の教員はそれぞれ自身の保身(論文数や研究費確保)に汲々としており,現場を変えないことには大学改革はあり得ない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 285 リーダーシップを持ちすぎると発展が阻まれる。学長などの体質が問題となる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 286 政府の屋さんだけでは全く不十分なので,民間からの寄付をより大きく増やすような施策を実現できないものか(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 287 大学のデジタル化を加速させ,事務部門のスリム化を進め,人的要素を必要とする教育ならびに産学官連携マネジメントや知的財産マネジメントなどに人件費を振り向けるべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 288 大学改革の方向性が外側からは見え難い。大学教育関係者に訊くと現在の大学が研究の府とは言えないといった意見が聴かれる。研究室単位の運営も予算面や教員体制の面で苦しいとのこと。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 289 現在進行している改革とwith/afterコロナ,ニューノーマルに即したDX(デジタルトランスフォーメーション)との整合が大学革新の成功シナリオには必須となる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 290 各大学の特長を明確にし,外から見えるようにすることが必要。大学の多様化を期待する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 291 民間との共同研究を推進するための人材が不足しているのではないかと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 292 改革と機能強化のための制度等が十分に機能していないと感じる場面があります。大学や人によるところも大きいのですが学側の研究者や推進者の意識が旧態依然としている、危機感がないと感じる場面がまだまだあります。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 293 まず, 改革と言うけれども, 大学で改革の必要性を感じているのか? を考えるべき。学生が減っているから, 集めるためにはどうしたらよいのか? ということは考えるが, イノベーション拠点にしようとは考えていないところは多いのではないかと。何故ならば, そのための能力と予算が無いから。日本として大学をどうするのか? 大学の役割定義を見直すべきではないか。その上で, イノベーションに必要な人材や機能を他分野(企業等)から持ってきて, それに予算をつける。テストケースでも良いので, 旧帝大ではなく, 地方大学のように, 成果が見えやすいところを実験場としてチャレンジするのはいかがでしょうか。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 294 専念できる環境の整備 研究に学生の教育と研究を現状より分離してそれぞれの質を高める, 特に教育は教育の専門家が学生の能力を判断して結果的に質とモチベーションを高める教育環境を作る必要がある, 研究者は雑用を減らして専念させる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 295 運営費交付金の減額を嘆くばかりで, 総合的な大学経営のあるべき姿の検討が見えない。政府からの交付金, 授業料, 産官からの外部資金の獲得方法, 寄附など, 大学教育を強化する方向での健全な資金の循環を検討して欲しい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 296 かねてより産官も参画した大学運営を行い, 執行部においてもある程度, 産官を巻き込んだ体制を構築することが肝要と思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 297 とにかく欧米と中国の一流大学を真剣に見学すべきだと思います。物凄く量の勉強と研究開発をハイスピードでやっています。それが彼等の当たり前になっています。何故, こうしたことに誰も気がついていないのでしょうか? 我々事業者にしてみれば, こうした海外の大学の方がビジネスと直結したパートナーと認めることができます。特に環境, エネルギー分野にはものすごく力を入れており, 日本としてもこの波に乗り遅れると周回遅れどころではなくなります。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 298 教授について, 学生教育の教授と研究教授をある程度分けて考える必要があるかもしれない。新しい課題については, 研究教授が, 教育の任に当たるべきですが, その学部の専門領域以外については, 別途考える。すでに, 30年以上前から, ある程度実施されている課題と思われませんが, 研究を進めるためのスタッフの必要性和, 事務処理スタッフの必要性では, 数も質も大きく異なるため, この対応ができていないのでは。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 299 大学改革は行われていると思うが, 外部へのPRが少なく, 注目されるまでには至っていないと感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 300 大学総長の任期とともに, 体制がいろいろと変わってしまう嫌いを感じる。継続性も重要。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 301 一部の大学では学長が先頭になった動きが見られる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 302 もっと, 国の支援・援助が必要(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 303 大学は儲ける組織ではない。国立大の経営基盤は国がきちんと整備すべきだ。それを怠ったために研究力低下を招いている。基盤が確立すれば, 教職員にも余裕が生まれ, 新しい取り組みへの意欲が生まれると思う。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 304 学術会議や○大総長の選出のプロセスをみても, 自浄作用があるとは思えない。特に, 学術会議の問題において, 研究者以外の意見は, 素人には解るわけがない, と議論の余地すら与えていない人々の意見を目にする, 全部とは言わずとも, 例え一部にでもそういう排他的な, さらに, 客観的判断を仰ぐきっかけすらない閉鎖社会がまだ続いていると悲観せざるを得ない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 305 世界的にみると, 研究予算の伸びは十分とはいえず, その中で世界一流の成果を得るには, 研究に重点を置く大学と, それ以外の大学への分類を進め, 予算の重点配分をもう一步踏み込む時期に来ているのではないかと思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 306 大学だけの改革には限界がある。大学入試をゴールとするような小中高での教育価値観や企業の採用における高難易度大学の優位性(しょうがないこともあるが, 人物本位という前に採用に進めない)という慣習がある以上, 大学だけの改革では進歩はしづらいのではないかと。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 307 大学というより所管の文部科学省の問題が大きいのではないかと? 大学に必要な権限と責任が付与されているか?(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 308 特に産学連携を担当する機能においては, 経験豊富な企業経験者を置くべきである。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 309 大学教育と民間企業が求める人材とのギャップあると思われる。大学は, 知の探究であるとするならば, 民間企業に入ってもらい社会人教育をする必要があるが, 民間企業としても, できるだけ即戦力になる人材を求めている。そこにギャップがあるが, その間を埋めるようなトランスレーショナルな機関があると良いかもしれない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 310 前述のとおり, 大学においては財源確保のために企業との共同研究をするという発想を断ち切るべき。そして, 共同研究費の獲得額で教員を評価することもやめるべきであると思う(もちろん, 産業創出に資する共同研究や未来社会に大きく貢献する共同研究は賞賛すべきである)。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 311 個別の大学では積極的に取り組まれていると思われるが, 国としての方針が画一的な面があるように思われる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

- 312 大学は財源確保の努力を積極的に進められていることはよくわかる。民間から委託研究などを出す場合、建設分野だと開発しても公共事業において研究開発成果を取り上げる機会が少ないため、なかなか委託研究が進まない。研究成果を積極的に使う仕組みがもっと必要だと思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 313 少子高齢化で明らかに大学の定員に対しての学生の取得競争が激しくなっている気はする。そのなかで下記取り組みは各大学であると思うが、活気良く実施してほしい。・大学改革 見える化で特色、活気ある研究内容・環境をオープンにしてほしい ・やる気ある学生が増えるような意義・成長・利益創出ある分野を強化、創設してほしい ・世界に渡り合える、かつ、協力できる大学もあって良い ・自分で特色ある学部・学科で元気の大学が増えるべき(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 314 大学が行う機能強化にはどのような価値があるのか？いまある機能を強化したり、他のベストプラクティスを持ち込んでも、学生がそれに応えて行動を変えるだろうか？学生も大学も、どんな変化を期待したいのか？人は、与えられた指導の強化は嫌うので、むしろ「場」を与えたほうがいい。大学側は、自発的に行動を起こす仕組みを考えることに集中する。学生は興味あるネットワークを使い、自らの学習のために、専門家にアクセスしたり、仲間を集め(この場合、偶然に集まる。既に潜在顧客が来ることもある。)、語り、実験し、試し、修正し、発信する。理論より、実践することで、ラビットプロトタイプの手法とコストの意味合いを体験し、チームワークを学ぶ。途中の生成過程で、新たな発見や気づきを得ることもあるし、もっと知りたければ、必要な学習を行う。大学側は、時間軸の設定(これはカリキュラムなので必要)、社会とのつながりを意識させるようなフィードバックを与え、学習曲線(スパイラル状)がうまく上昇する手助けを行う。大学側単独が難しければ、外部から応援を呼んでもよい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 315 大学は、社会のニーズ、価値の変化にあった人材育成を構築できていない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 316 ○大の次期総長選びでの混乱が残念。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 317 何を目的とした改革なのかを、よく理解して実施することが大事だと思います。改革すれば、必ずしも、よくなっていくものではありません。何かを変える事、改革することが自分が目的となってしまうないように、見直しが働くような組織・体制を築いておくことも重要。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 318 うまくいった大学、学部等の取組の横展開の仕組みが有効かもしれない。一部の大学の学部で非常によく機能している例があったため。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 319 大学改革と機能強化において、イノベーションを強化して産学連携をさらに推進するためには、知的財産権や技術情報の管理の側面、産業界が取り組みやすく、かつ対応しやすい施策が望ましい。特に上記の取り扱いに関しては大学側と産業界側の双方で十分な協議を実施しながら対応していくことが必要と考える。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 320 大学改革とか機能強化がされているのかいないのか、一般企業の一般社員には、なかなか見えてこない。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 321 多くの大学で、改革自体が目的化している印象を受けます。事務制度等で時代に合わせて変えなければならぬ事は随所にある一方、教育内容は時代を超えて不変であるべきものがあります。変えることを前提とした議論を誘導するのは正しいことと思えません。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 322 執行部の意識は相当に変わってきているように思うが、大学全体の意識を変えるまでには至っていないところがほとんどのようだ。短期的にはむしろ、執行部と他の教員との間で摩擦が増えているのではないか。大学改革・機能強化には時間がかかる。なるべく急ぐべきだが、徹底した議論に基づかないとかえって遅れるかも知れない。政府による干渉が過剰になってもいい結果はうまいだろう。(民間企業等,その他,男性)
- 323 教官より、間接人員の合理化、産学連携や知財部門の能力強化を推進すべき。(民間企業等,その他,男性)
- 324 日本の大学改革は、学科の名前を変えたり、大学院の研究科の名前を変えたりして、それが改革と称している事が多いように見えます。海外の大学と競合できる教育研究の実力を本格的に増強するという所に至っていないと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 325 大学は何も改革されていない。意味のないリーダーシップ思想は危険である。事務の言いなり。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 326 大学改革はすでに制度疲労を起こしており、多くの大学でこれ以上何をやれば良いのか分からなくなっている。専横的な学長が大なたを振って改革をしても、大学の民主的システムを破壊するだけで、一時的なカンフル剤以上の効果は得られない。今月出版された○○大学のIR×IR誌に会計学的見地から、大学財政の問題点が指摘されている。○大はそれでも経営改革の余地があるが、他の大学では財政問題の締め付けが強すぎて、改革疲れを起こすだけではないか？(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 327 やはり、経営と執行を分けて考えるべき時期に来ているのではないのでしょうか？(民間企業等,その他,男性)
- 328 改革、改革とよく聞くが、なぜ改革が必要なのか十分に検討されているのであろうか。例えば金属系だと新規材料の研究者に多くの予算が割り当てられ、鉄を研究する教員への予算は少ないと聞く。しかし、鉄は社会の基幹材料であるため、継続的な研究が必要である。文科省には日本国の将来を考えて予算を割り当ててもらいたい。大学教官からは講義の負担増、研究費の削減、改革による新たな業務等により疲弊し、本来の研究ができないようである。(民間企業等,その他,男性)

パート 6

社会との関係深化と推進機能の強化の状況

(裏白紙)

Q601. 研究者の社会リテラシー（研究と社会との関わりについての認識）を向上する取組が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2020年度調査											各年の指数					指数の変化						
	分らない		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
	1	2	3	4	5	6																	
大学・公的研究機関グループ	80	103	334	547	427	184	47	1,642	4.5	3.2	4.5	6.0	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	0.00	-0.02	0.00	0.00	-0.06
大学等	66	86	270	459	363	161	42	1,381	4.5	3.3	4.5	6.0	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	-0.01	-0.01	-0.02	-0.03	-0.07
公的研究機関	14	17	64	88	64	23	5	261	4.2	2.9	4.3	5.7	4.2	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	0.01	0.01	-0.05	0.21	-0.02
インバウンティン仲間グループ	74	49	165	202	80	17	2	515	3.4	2.5	3.7	4.8	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	0.03	0.01	-0.04	0.07	0.08
大企業	35	6	44	61	25	1	0	137	3.6	2.7	3.8	4.8	3.5	3.5	3.5	3.6	3.6	3.6	0.05	-0.05	0.13	-0.03	0.10
中小企業・大学発ベンチャー	22	16	33	48	9	1	1	108	3.1	2.2	3.5	4.4	3.1	2.9	3.1	3.0	3.1	3.1	-0.12	0.16	-0.09	0.05	-0.01
中小企業	10	8	17	27	4	1	0	57	3.1	2.3	3.5	4.4	3.1	3.0	3.2	3.0	3.1	3.1	-0.11	0.19	-0.11	-0.04	-0.07
大学発ベンチャー	12	8	16	21	5	0	1	51	3.1	2.2	3.5	4.5	3.0	2.9	3.0	2.9	3.1	3.1	-0.13	0.12	-0.08	0.14	0.04
橋渡し等	17	27	88	93	46	15	1	270	3.5	2.4	3.7	4.9	3.4	3.5	3.5	3.4	3.5	3.5	0.09	-0.03	-0.12	0.15	0.09
男性	134	134	448	670	454	185	46	1,937	4.3	3.0	4.3	5.7	4.3	4.3	4.3	4.2	4.3	4.3	0.00	0.01	-0.03	0.02	0.00
女性	20	18	51	79	53	16	3	220	4.1	2.9	4.2	5.5	4.3	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	-0.15	-0.07	0.06	-0.07	-0.23
社長・役員、学長等クラス	35	29	107	132	57	12	1	338	3.5	2.5	3.8	4.8	3.4	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	0.08	0.00	0.03	-0.02	0.10
部長、教授クラス	59	58	208	327	237	85	12	927	4.3	3.1	4.3	5.7	4.1	4.1	4.2	4.1	4.3	4.0	0.00	0.05	-0.04	0.12	0.13
主任研究員、准教授クラス	40	45	126	211	162	78	28	650	4.6	3.2	4.5	6.1	4.7	4.7	4.6	4.6	4.6	4.6	-0.01	-0.10	0.01	0.01	-0.09
研究員、助教クラス	14	16	37	62	43	24	8	190	4.5	3.1	4.5	6.1	4.7	4.6	4.7	4.6	4.6	4.5	-0.13	0.16	-0.12	-0.12	-0.20
その他	6	4	21	17	8	2	0	52	3.3	2.4	3.4	4.7	3.0	3.4	3.4	3.8	3.3	3.3	0.43	-0.03	0.43	-0.48	0.35
任期あり	44	50	163	226	122	51	8	620	4.0	2.7	4.0	5.4	4.2	4.2	4.1	4.0	4.0	4.0	0.02	-0.10	-0.08	-0.06	-0.22
任期なし	110	102	336	523	385	150	41	1,537	4.3	3.1	4.4	5.8	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	-0.04	0.05	0.00	0.03	0.05
学長・機関長等	1	3	36	44	34	8	0	125	4.1	3.0	4.2	5.5	4.1	4.1	4.1	4.2	4.1	4.1	-0.05	0.06	0.07	-0.07	0.01
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者	75	89	271	455	348	159	44	1,366	4.5	3.2	4.5	6.0	4.6	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	-0.05	0.00	-0.02	0.03	-0.05
大規模PIの研究責任者	4	11	27	48	45	17	3	151	4.5	3.3	4.6	6.0	4.7	4.7	4.7	4.6	4.6	4.5	0.08	-0.01	-0.10	-0.12	-0.15
国立大学等	45	54	187	314	262	117	33	967	4.6	3.3	4.6	6.1	4.6	4.7	4.7	4.7	4.6	4.6	0.03	-0.02	0.05	-0.08	-0.01
私立大学	5	7	16	30	15	9	4	81	4.4	3.0	4.3	5.9	4.3	4.2	4.2	4.2	4.4	4.4	-0.10	0.07	-0.07	0.20	0.09
私立大学	16	25	67	115	86	35	5	333	4.3	3.1	4.4	5.8	4.6	4.5	4.5	4.3	4.3	4.3	-0.13	0.02	-0.18	0.04	-0.26
第1グループ	9	10	41	65	72	35	9	232	4.9	3.5	5.0	6.3	4.7	4.8	4.8	5.0	4.9	4.9	0.13	0.01	0.13	-0.02	0.25
第2グループ	19	20	57	100	96	33	8	314	4.6	3.4	4.7	6.0	4.7	4.7	4.7	4.7	4.6	4.6	0.00	-0.03	0.01	-0.14	-0.15
第3グループ	16	27	67	121	81	25	11	332	4.3	3.1	4.3	5.7	4.4	4.2	4.3	4.3	4.3	4.3	-0.13	0.10	-0.05	-0.03	-0.11
第4グループ	21	26	94	163	101	62	12	458	4.5	3.2	4.4	6.0	4.6	4.6	4.5	4.4	4.5	4.5	0.01	-0.05	-0.09	0.06	-0.07
理学	7	14	39	61	52	22	5	193	4.5	3.1	4.5	6.0	4.7	4.5	4.6	4.7	4.5	4.5	-0.12	0.10	0.06	-0.24	-0.20
工学	25	18	64	124	109	63	22	400	5.0	3.6	4.9	6.4	5.0	5.0	4.9	4.9	5.0	5.0	-0.01	-0.04	-0.03	0.10	0.01
農学	6	14	30	58	44	20	3	169	4.4	3.2	4.5	5.9	4.5	4.4	4.5	4.5	4.4	4.4	-0.06	0.06	-0.04	-0.04	-0.07
保健	22	27	84	137	82	29	7	366	4.1	2.9	4.2	5.5	4.2	4.2	4.1	4.1	4.1	4.1	-0.02	-0.02	-0.05	0.04	-0.05
あり(過去3年間)	44	38	126	161	61	14	1	401	3.5	2.5	3.7	4.7	3.4	3.4	3.5	3.4	3.5	3.5	0.02	0.07	-0.05	0.01	0.05
なし	30	11	39	41	19	3	1	114	3.4	2.4	3.6	4.8	3.2	3.2	3.0	3.0	3.4	3.4	0.08	-0.26	0.05	0.39	0.25
あり(過去3年間)	29	11	45	74	27	3	0	160	3.6	2.7	3.9	4.8	3.2	3.2	3.3	3.3	3.6	3.6	0.09	0.05	0.03	0.25	0.42
なし(分からない)	42	18	69	65	22	6	2	182	3.3	2.3	3.4	4.6	3.4	3.4	3.4	3.3	3.3	3.3	-0.07	0.01	-0.07	0.00	-0.14
全回答者(属性無回答を含む)	154	152	499	749	507	201	49	2,157	4.2	3.0	4.3	5.7	4.3	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	-0.02	0.00	-0.02	0.01	-0.02

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q601. (意見の変更理由)研究者の社会リテラシー(研究と社会との関わりについての認識)を向上する取組が十分に行われていると思いますか。

	2019	2020	差	
1	2	4	2	内閣府などが注力して、政策提言できる研究を後押ししている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
2	4	6	2	研修の受講チェックは厳しい(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
3	2	3	1	異分野連携(特に人社系と理系の連携)は意識されてきているが、まだまだ担当できる研究者が少ない。次の世代の研究者を育てる教育カリキュラム・研究プログラムが十分ではない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
4	3	4	1	大学や学会活動自体が社会への学問的成果の発表に対してより積極的になっていることから、研究者が専門知識を持たない人たちと接する機会が増えている。このことは研究者が社会とのかかわりや研究の社会的意義を考えるよい機会となると思われる。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
5	3	4	1	ELSIが始動(大学,第1G,工学,社長・学長等クラス,男性)
6	3	4	1	最近規範がつけられた(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
7	4	5	1	取り組みは十分である。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	取り組み自体は行われている。機能しているとは考えにくい。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
9	3	4	1	頑張って取り組んでいる。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
10	3	4	1	〇〇大学よりも〇〇〇〇【公的研究機関】の方が取り組みに優れている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
11	2	3	1	e-learningなど、組織としての取り組みに改善傾向が見られる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1	認識を向上させるための研修会が増えた(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
13	2	3	1	分野にもよると思うが、私の専門分野では社会経済活動と関わるテーマが重要になってきている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
14	2	3	1	昨今、様々な大学や研究機関で施設公開を行うようになってきたと思う。私が所属する研究機関でも、年数回のイベントを行っているが、準備にかかる時間が年々増加する傾向にある。しかし、それによって社会一般の理解が以前よりも深まったかといえば、必ずしもそうではない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
15	3	4	1	研究成果を社会に向けて発信し、社会還元や実装を志向する姿勢が定着し、効果を上げている事例も多数見られる、上方修正した。(公的研究機関,その他,男性)
16	4	5	1	GAPファンド等がスタートし、取り組みが向上していると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
17	1	2	1	AIで研究倫理が議論される様になったことは良い進歩と思うが、多くの企業・研究者が無関心。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
18	2	3	1	地域との連携で少しは増えていると考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	2	3	1	取り組み状況は、把握しているが未だに不十分を感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	3	4	1	共同研究では大学側での教育が充実化していると感じることがある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
21	3	4	1	具体的取り組みについては不知であるが、社会がそのような方向に導いている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
22	2	3	1	医師の目でソフトを開発し、医療現場で求められる感覚をCGに反映させる起業家の方は、医学とデジタルといったデュアルの統合で、社会にインパクトを与えている。今後もこのような方ができることを期待したい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
23	1	1	0	研究者は、質問すれば必ず自分の研究の社会的意義について答えられるはずである。しかし、実際にはそうならない。つまり机上の空論となっている。きちんと研究成果を社会に実装した研究者を評価して、そのような活動の重要性を通じて、研究者がそのような活動を通じて社会リテラシーをあげる活動を推進すべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
24	1	1	0	大学の研究員を見ていると「書類は出せばいい」というだけで不正確な書類を出すことがあり、また、受け取る側も「書類は受け取ればいい」という立場の研究員も多い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
25	2	2	0	社会リテラシー向上は十分とは言えないが、少しは向上してきている。(大学,その他,男性)
26	3	3	0	ある程度科目が用意され、実施されているが、現在その強化に向けて検討中である。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
27	2	2	0	具体的な取り組みが思い浮かばない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	5	5	0	弊学では度々研修を行っています。また自由裁量性の雇用であるため、望めば自分で日帰りの研修も受けれます。有給を取って研修を受けることもあります。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
29	1	1	0	研究者の社会リテラシーとは何かを先に定義すべきではないか(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
30	6	6	0	理工学に弱いマスコミ記者が研究者の言い分を鵜呑みにして、宣伝しすぎる。マスコミ界に理工学に強い記者が必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
31	2	2	0	講演会やシンポジウムが行われていますが、魅力的でないものが多いです。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
32	1	1	0	まったく足りていないと思う(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
33	2	2	0	・人としての教養や歴史(歴史観,世界観,国家観,人生観)や思想・哲学の視点の教育がほとんどとされていない(民間企業等,その他,男性)
34	2	1	-1	研究成果が論文の数と質に偏りすぎているように思う。社会的な価値に重きを置いた評価があつて良い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
35	4	3	-1	大学での取り組みは断片的である。(大学,第2G,その他,男性)
36	2	1	-1	そのような取り組みは不足している。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
37	3	2	-1	新たな組織改革が、時代に逆行するよう思えることもある。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)

38	4	3	-1	研究者の業績評価に社会との関わりを評価する項目が少ないので、だんだん蔑ろになっているように感じている。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
39	5	4	-1	頑張っている学者と,足を引っ張っている学者が両極端。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
40	4	3	-1	分野による(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
41	3	2	-1	研究成果の評価の仕組みが十分ではなく,総合科学技術・イノベーション会議の発信力が低下していると感じている.各分野の有識者を束ねる組織が必要.学術会議の委員の選考方法(縁故選抜のみ)にも問題が多く,学術団体としての公平性や透明性に欠けるため,研究成果の評価組織としては不向き。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
42	3	2	-1	政治とサイエンス,政治と学問の関わりから,社会リテラシーに距離をとる傾向が見られる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
43	4	3	-1	取組はしているようだが,成果に表れてきていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
44	3	2	-1	研究成果による社会的インパクトを多面的に評価する仕組みについては,そもそもっと議論を活性化する必要がある.重要性は指摘されているが,ほとんど評価の改良が実現されないので,リテラシーはより低下しつつある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
45	2	1	-1	今般の菅総理による学術会議任命拒否によってリテラシー向上などという文言は何の有意性もなくなった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
46	3	2	-1	企業の研究レベルが,わかっていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
47	3	2	-1	研究者を支援する組織が無能。(民間企業等,その他,男性)
48	3	2	-1	研究者が自身の口で言うほどには十分ではない。(民間企業等,その他,女性)
49	3	1	-2	専門的研究の社会的価値を判断できるのはほぼ専門を一にする研究者だけである.この問題の解決は困難である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
50	3	1	-2	研究分野の縦割り感を強く感じる.学際的にはなれずにいるように思える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

Q602. 科学技術の社会実装に際しての倫理的・法制的・社会的課題を解決するための、人文・社会科学及び自然科学の連携による取組が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2020年度調査												各年の指数					指数の変化					
	分らない		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
	1	2	3	4	5	6																	
大学・公的研究機関グループ	159	183	475	525	240	108	32	1,563	3.6	2.4	3.7	5.0	3.7	3.7	3.7	3.6	3.6	3.6	-0.07	0.00	-0.05	0.00	-0.11
大学等	131	149	381	450	210	96	30	1,316	3.7	2.5	3.8	5.1	3.8	3.8	3.8	3.7	3.7	3.7	-0.06	0.01	-0.03	-0.03	-0.11
公的研究機関	28	34	94	75	30	12	2	247	3.2	2.2	3.3	4.6	3.3	3.1	3.0	3.0	3.2	3.2	-0.13	-0.04	-0.11	0.17	-0.10
イノベーション推進グループ	90	64	203	167	51	12	2	499	3.0	2.2	3.2	4.4	2.9	3.0	2.9	2.9	3.0	3.0	0.03	-0.02	-0.01	0.07	0.07
大企業	35	9	48	59	18	3	0	137	3.4	2.5	3.7	4.6	3.1	3.3	3.2	3.3	3.4	3.4	0.14	-0.09	0.14	0.08	0.27
中小企業・大学発ベンチャー	27	16	46	35	5	1	0	103	2.6	2.0	3.0	4.1	2.9	2.7	2.8	2.6	2.6	2.6	-0.22	0.11	-0.22	0.02	-0.30
中小企業	15	9	26	15	1	1	0	52	2.4	1.9	2.8	3.8	3.1	2.6	2.8	2.4	2.4	2.4	-0.45	0.20	-0.41	0.02	-0.64
大学発ベンチャー	12	7	20	20	4	0	0	51	2.8	2.1	3.2	4.3	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	-0.04	0.05	-0.02	0.02	0.01
橋渡し等	28	39	109	73	28	8	2	259	2.9	2.1	3.1	4.4	2.8	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	0.08	-0.03	0.00	0.08	0.13
男性	219	223	602	626	264	106	31	1,852	3.5	2.3	3.6	4.8	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	-0.04	0.00	-0.03	0.01	-0.06
女性	30	24	76	66	27	14	3	210	3.4	2.3	3.5	4.8	3.5	3.5	3.5	3.4	3.4	3.4	-0.03	0.04	-0.07	-0.01	-0.07
社長・役員・学長等クラス	39	49	129	117	31	8	0	334	2.9	2.1	3.2	4.4	3.1	3.1	3.0	3.0	2.9	2.9	-0.01	-0.13	0.00	-0.03	-0.17
部長・課長・教授クラス	92	103	278	317	133	54	9	894	3.5	2.4	3.7	4.9	3.5	3.4	3.5	3.4	3.5	3.5	-0.04	0.03	-0.01	0.07	0.05
主任研究員・准教授クラス	81	69	193	193	92	42	20	609	3.7	2.4	3.7	5.0	3.8	3.8	3.8	3.7	3.7	3.7	-0.01	-0.03	-0.05	-0.02	-0.12
研究員・助教クラス	29	18	55	52	30	16	4	175	3.8	2.4	3.8	5.3	3.8	3.7	3.9	3.7	3.8	3.8	-0.09	0.19	-0.17	0.12	0.05
その他	8	8	23	13	5	0	1	50	2.8	2.0	2.9	4.2	2.6	2.5	2.6	2.9	2.8	2.8	-0.05	0.05	0.33	-0.17	0.17
任期あり	66	77	213	192	86	27	3	598	3.3	2.2	3.4	4.7	3.4	3.5	3.4	3.2	3.3	3.3	0.05	-0.09	-0.15	0.02	-0.17
任期なし	183	170	465	500	205	93	31	1,464	3.6	2.4	3.7	4.9	3.6	3.5	3.6	3.6	3.6	3.6	-0.08	0.04	0.01	0.00	-0.03
学長・機関長等	3	11	44	44	22	2	0	123	3.3	2.4	3.6	4.7	3.4	3.3	3.4	3.4	3.3	3.3	-0.13	0.05	0.02	-0.04	-0.10
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
現場研究者	148	151	389	432	194	95	32	1,293	3.7	2.4	3.7	5.0	3.8	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	-0.05	0.00	-0.05	0.02	-0.09
大規模PIの研究責任者	8	21	42	49	24	11	0	147	3.5	2.3	3.7	4.9	3.8	3.6	3.6	3.6	3.5	3.5	-0.21	0.04	-0.05	-0.09	-0.31
国立大学等	89	105	288	318	146	66	20	923	3.7	2.4	3.8	5.0	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8	3.7	-0.03	-0.03	0.01	-0.08	-0.13
公立大学	10	9	21	30	5	7	4	76	3.8	2.5	3.8	4.8	3.5	3.6	3.8	3.6	3.8	3.8	0.10	0.15	-0.22	0.22	0.25
私立大学	32	35	92	102	59	23	6	317	3.8	2.5	3.8	5.2	3.9	3.7	3.8	3.7	3.8	3.8	-0.19	0.11	-0.12	0.04	-0.15
第1グループ	27	18	51	76	41	21	7	214	4.2	2.8	4.2	5.6	4.0	4.0	4.0	4.2	4.2	4.2	-0.01	0.07	0.19	-0.05	0.19
第2グループ	32	32	83	105	52	24	5	301	3.8	2.5	3.9	5.2	4.0	4.0	3.9	3.8	3.8	3.8	0.01	-0.11	-0.02	-0.06	-0.17
第3グループ	33	46	100	110	37	17	5	315	3.3	2.2	3.5	4.7	3.5	3.3	3.5	3.4	3.3	3.3	-0.17	0.14	-0.12	-0.04	-0.18
第4グループ	38	48	127	147	75	33	11	441	3.8	2.5	3.8	5.2	3.9	3.9	3.8	3.8	3.8	3.8	-0.05	-0.05	-0.07	0.02	-0.15
理学	28	22	48	59	28	12	3	172	3.6	2.4	3.8	5.0	3.8	3.8	3.9	3.8	3.6	3.6	-0.03	0.06	-0.07	-0.15	-0.19
工学	45	41	83	131	64	41	20	380	4.2	2.8	4.2	5.8	4.2	4.1	4.2	4.1	4.2	4.2	-0.03	0.02	-0.01	0.07	0.05
農学	12	18	56	52	23	12	2	163	3.5	2.3	3.6	4.9	3.8	3.8	3.8	3.6	3.5	3.5	0.00	-0.13	-0.02	-0.11	-0.25
保健	36	42	114	124	49	20	3	352	3.4	2.3	3.6	4.8	3.5	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	-0.07	0.01	-0.04	0.04	-0.07
あり(過去3年間)	56	53	153	130	42	10	1	389	3.0	2.1	3.2	4.4	2.9	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	0.07	0.01	-0.01	-0.01	0.07
なし	34	11	50	37	9	2	1	110	3.0	2.2	3.1	4.3	2.9	2.7	2.6	2.5	3.0	3.0	-0.16	-0.19	-0.02	0.45	0.08
あり(過去3年間)	40	20	51	60	14	4	0	149	3.1	2.2	3.4	4.5	2.9	3.0	2.9	2.9	3.1	3.1	0.15	-0.13	0.05	0.13	0.20
なし(分からない)	41	19	82	64	13	4	1	183	3.0	2.2	3.1	4.3	3.1	2.9	3.0	2.9	3.0	3.0	-0.21	0.15	-0.13	0.08	-0.12
全回答者(属性無回答を含む)	249	247	678	692	291	120	34	2,062	3.5	2.3	3.6	4.8	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	-0.04	0.00	-0.04	0.01	-0.06

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q602. (意見の変更理由)科学技術の社会実装に際しての倫理的・法制度的・社会的課題を解決するための、人文・社会科学及び自然科学の連携による取組が十分に行われていると思いますか。

	2019	2020	差	
1	2	5	3	日本学術会議のような、偏った機関になるのなら必要ない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2	ELSIが始動(大学,第1G,工学,社長・学長等クラス,男性)
3	2	4	2	COVID-19の後、分野を超えた議論が始まっているように感じる(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	1	3	2	連携を促進するような財源が一部に出てきているようです。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	4	2	ELSIに対して意識が高まっている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
6	1	3	2	いくつかの大学で取組まれつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	少なくとも身の回りの教員の意識の変化を感じる機会が増えた(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1	自然科学が含む倫理的社会的問題の検討に人文・社会科学の研究が活かされていない。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
9	2	3	1	最近では人文分野による科学コミュニケーションの講座なども立ち上がっているようです。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
10	2	3	1	不明な組織が増えたが,それはいろんな意味で多様化になっていると判断した。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
11	2	3	1	文系と理系の共同作業が増えつつある(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
12	2	3	1	前の所属では文理連携の生命社会学なるカリキュラムを構築した。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
13	2	3	1	ELSIの取り組みが理工系にも見えるようになってきた(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
14	2	3	1	例えば,無人航空機利用や災害対応・防災分野で人文・社会科学と自然科学・技術の連携が拡充してきている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
15	2	3	1	新型コロナが契機となり,分野を超えた議論は活性化しつつあると思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
16	1	2	1	原発や電波の安全性に関するリスクコミュニケーションに関し,連携が散見される。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
17	3	4	1	文理融合を背景にした取り組みが,かなり浸透していることをうかがわせる事例が増えてきているため,上方修正した。(公的研究機関,その他,男性)
18	1	2	1	技術・研究倫理の理解は進んできたようには感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	2	3	1	人文系と自然科学系の連携・融合の事例は増えつつあると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
20	2	3	1	全く十分とは言えないが,活動は広がってきている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
21	2	3	1	次期基本計画で意識が向上している(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
22	1	1	0	科研費等でもそうであるが,人文・社会科学及び自然科学の連携による取組に対して,もっと予算をつけるべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
23	2	2	0	理系と文系の研究者間の連携の方法がわからない。(大学,その他,男性)
24	1	1	0	文理融合は十分ではない。(大学,その他,男性)
25	3	3	0	工学教育に限定すればカリキュラムの中で系統的な取り組みが必要で,人文科学とのさらなる連携が必要(大学,第2G,その他,男性)
26	2	2	0	具体的な取り組みが思い浮かばない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
27	2	2	0	学生の時に,学問のバックグラウンドが異なる学生寮のような空間で過ごすことにより,異分野の「ものの見方」を養うことができ,ひいては,人文・社会科学及び自然科学の連携につながると思われる。しかし,近年そのような学生寮のような空間は,失われつつある。現存するものは大事にすることが必要と考える。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
28	1	1	0	科学技術政策に対する人文・社会科学(いわゆる文系)の発言が極端に少ないと感じる。もっと積極的に意見表明すべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
29	1	1	0	学術会議の任命の件を見ていると,人文社会科学と自然科学の連携は全く取れていないと考えざるを得ません。人文系にイデオロギー偏向が見られ,純粋な自然科学の発展を阻害しているのではないのでしょうか。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
30	4	4	0	未経験のことは誰にも分らない。あまりに規制を掛ける取り組みは?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
31	5	4	-1	意識付けがまだまだ必要と思われます。(大学,社長・学長等クラス,男性)
32	3	2	-1	社会実装の場面では,一般社会に阿る面もみられ,社会学者が考える「科学」に疑問を持つこともある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
33	3	2	-1	研究倫理教育等の広がり,取り進めが,思ったより進んでいないように感じる。(大学,その他,男性)
34	3	2	-1	人文・社会科学が全体的に弱くなってないか?自然科学の連携も,本体がある程度しっかりしてないと。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
35	4	3	-1	連携はしているが十分に機能しているとは言い難い。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
36	3	2	-1	プライバシーに関わるデータ収集に関わる研究開発において,法的解釈を伴う場面で法律の専門家の助言をいただきたいことがあるが,必ずしもそのような助言が学内での研究開発活動として認知されておらず,促進する仕組みがないと考えています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
37	3	2	-1	分野にもよるが,技術だけでなんとかするという気持ちが強すぎる部分がある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

38	3	2	-1	まだまだ不足していると感じられる。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
39	2	1	-1	専門研究者の配置が足りないから(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
40	2	1	-1	倫理的・法制度的・社会的課題の重要性を官公庁が理解していないと感じます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
41	2	1	-1	学術会議がその役目を負えていない現状, 新たな連携体制を作るべき。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
42	4	3	-1	新技術の社会実装での安全検討などにおいて, 物理的リスクや社会的リスクへの対策で両分野で共同で検討することで加速できる仕組みがあってもよいと感じる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
43	3	2	-1	首記課題に対する重要性が上がっていると感じるが, その解決に対するスピードが上がっていないと感じる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
44	4	3	-1	取組自体は実施されていると感じます。一方で領域融合研究がますます増加する現状を鑑みると, 取り組みの質・量を効果的に推進する検討も更に必要かと感じます。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
45	2	1	-1	課題は2つ, 1. リーダーの倫理観, 判断基準, 2. リーダーが間違った行動を起こしたとき, 現場が申し立てる環境・保護が必要。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
46	4	2	-2	医学系の倫理審査委員会のみ。工学系に対応するものはほぼないと考える。(大学, 第3G, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
47	4	2	-2	マスコミが重用しているだけの無能な自称研究者が政策決定に口出ししており, 歪んだ方向に進んでいる。(大学, 第4G, 部長・教授等クラス, 男性)
48	4	2	-2	人文社会科学と自然科学の連携の機会がほとんどなくなっている。(大学, 第4G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
49	4	2	-2	文理融合は求められているほどは進んでいないように感じられる。(大学, 第4G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
50	4	1	-3	基礎科学の社会実装を研究者に要求すべきではない。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)

Q603. 科学技術イノベーションと社会との関係について、多様なステークホルダー(研究者、国民、メディア等)が双方向で対話・協働することにより、政策形成や知識創造に結びつけるための取組が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2020年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	182	188	514	498	237	81	22	1,540	3.4	3.6	4.8	3.7	3.5	3.5	3.5	3.4	-0.13	0.01	-0.06	-0.04	-0.22		
大学等	153	156	430	408	211	68	21	1,294	3.5	3.6	4.9	3.7	3.6	3.6	3.5	3.5	-0.11	-0.01	-0.04	-0.05	-0.22		
公的研究機関	29	32	84	90	26	13	1	246	3.2	3.5	4.6	3.5	3.2	3.3	3.2	3.2	-0.21	0.10	-0.15	0.05	-0.21		
イノベーション俯瞰グループ	72	81	215	165	43	11	2	517	2.8	3.0	4.3	2.9	2.9	2.9	2.8	2.8	-0.01	-0.01	-0.03	-0.06	-0.11		
大企業	27	9	58	54	19	5	0	145	3.4	3.5	4.6	3.2	3.2	3.2	3.4	3.4	0.08	-0.01	0.06	0.07	0.20		
中小企業・大学発ベンチャー	22	24	46	31	4	3	0	108	2.4	2.8	3.9	2.7	2.6	2.6	2.5	2.4	-0.10	-0.02	-0.07	-0.06	-0.25		
中小企業	11	12	25	15	3	1	0	56	2.4	2.7	3.9	2.7	2.5	2.5	2.4	2.4	-0.24	0.05	-0.07	-0.03	-0.28		
大学発ベンチャー	11	12	21	16	1	2	0	52	2.5	1.7	2.8	2.7	2.7	2.6	2.5	2.5	0.02	-0.08	-0.07	-0.10	-0.23		
橋渡し等	23	48	111	80	20	3	2	264	2.7	1.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.8	2.7	-0.03	-0.01	-0.05	-0.12	-0.21		
男性	217	241	652	605	249	84	23	1,854	3.3	3.4	4.7	3.5	3.4	3.4	3.3	3.3	-0.08	0.00	-0.05	-0.04	-0.17		
女性	37	28	77	58	31	8	1	203	3.2	3.3	4.7	3.5	3.2	3.3	3.2	3.2	-0.29	0.08	0.01	-0.12	-0.32		
社長・役員、学長等クラス	36	50	124	125	29	9	0	337	2.9	2.1	3.3	4.1	3.0	3.0	2.9	2.9	-0.03	-0.04	0.00	-0.05	-0.13		
部長、教授クラス	91	109	324	288	127	41	6	895	3.3	3.4	4.7	3.4	3.4	3.3	3.3	3.3	-0.08	-0.01	-0.09	0.04	-0.14		
主任研究員、准教授クラス	89	69	207	191	88	32	14	601	3.5	3.5	4.9	3.7	3.6	3.6	3.6	3.5	-0.11	-0.01	0.02	-0.10	-0.20		
研究員、助教クラス	31	30	55	46	29	9	4	173	3.4	2.1	3.4	3.7	3.5	3.6	3.5	3.4	-0.20	0.17	-0.15	-0.12	-0.30		
その他	7	11	19	13	7	1	0	51	2.7	1.8	2.9	2.4	2.9	2.7	3.0	2.7	0.48	-0.14	0.26	-0.25	0.33		
任期あり	70	84	209	198	73	26	4	594	3.2	2.2	3.4	3.4	3.3	3.3	3.2	3.2	-0.09	-0.05	-0.07	-0.03	-0.24		
任期なし	184	185	520	465	207	66	20	1,463	3.3	3.4	4.7	3.5	3.4	3.4	3.4	3.3	-0.10	0.03	-0.04	-0.06	-0.17		
学長・機関長等	4	11	41	47	17	6	0	122	3.4	2.5	3.7	4.7	3.5	3.4	3.5	3.4	-0.13	0.08	0.09	-0.07	-0.04		
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
現場研究者	165	160	428	410	189	68	21	1,276	3.4	2.3	3.5	3.7	3.5	3.5	3.4	3.4	-0.13	0.00	-0.06	-0.04	-0.22		
大規模PIの研究責任者	13	17	45	41	31	7	1	142	3.6	2.4	3.7	5.2	3.9	3.7	3.6	3.6	-0.13	0.02	-0.18	0.00	-0.30		
国立大学等	108	113	292	283	149	51	16	904	3.5	2.3	3.6	4.9	3.8	3.7	3.6	3.5	-0.10	-0.06	0.01	-0.11	-0.26		
私立大学	9	7	33	22	10	5	0	77	3.3	2.3	3.3	4.7	3.2	3.2	3.2	3.2	0.01	0.13	-0.13	0.08	0.10		
私立大学	36	36	105	103	52	12	5	313	3.5	2.3	3.6	4.9	3.6	3.4	3.5	3.4	-0.21	0.09	-0.13	0.07	-0.18		
第1グループ	30	24	60	68	40	12	7	211	3.8	2.5	3.9	5.3	3.9	3.9	3.8	3.8	-0.08	-0.10	0.09	-0.07	-0.16		
第2グループ	41	35	93	94	50	15	5	292	3.5	2.3	3.7	4.9	3.8	3.7	3.7	3.5	-0.12	-0.06	-0.03	-0.18	-0.39		
第3グループ	37	46	105	99	44	14	3	311	3.3	2.2	3.4	4.7	3.4	3.3	3.3	3.3	-0.18	0.06	-0.04	-0.02	-0.20		
第4グループ	43	43	155	141	69	24	4	436	3.5	2.4	3.6	4.9	3.6	3.5	3.4	3.5	-0.09	0.11	-0.09	0.04	-0.08		
理学	29	21	62	52	26	8	2	171	3.3	2.3	3.4	4.8	3.6	3.5	3.6	3.5	-0.13	0.11	-0.04	-0.19	-0.26		
工学	45	49	108	112	74	24	13	380	3.8	2.4	3.8	5.4	3.9	3.9	3.8	3.8	-0.03	-0.04	-0.03	-0.03	-0.13		
農学	16	22	57	52	19	7	2	159	3.2	2.2	3.3	4.6	3.5	3.3	3.3	3.2	-0.18	-0.04	0.00	-0.03	-0.25		
保健	48	37	123	117	46	16	1	340	3.3	2.3	3.5	4.7	3.5	3.3	3.3	3.3	-0.20	0.01	-0.05	0.04	-0.19		
あり(過去3年間)	42	60	170	130	33	9	1	403	2.8	2.1	3.1	4.3	3.0	3.0	3.0	2.8	0.02	0.03	-0.07	-0.12	-0.14		
なし	30	21	45	35	10	2	1	114	2.8	1.9	3.0	4.3	2.7	2.5	2.3	2.8	-0.17	-0.22	0.19	0.26	0.06		
あり(過去3年間)	31	19	63	52	19	5	0	158	3.1	2.2	3.3	4.5	3.0	3.1	3.0	3.1	0.15	-0.10	0.01	0.07	0.13		
なし(分からない)	34	30	80	62	12	5	1	190	2.8	2.0	3.0	4.2	2.9	2.6	2.8	2.7	-0.30	0.15	-0.07	0.10	-0.12		
全回答者(属性無回答を含む)	254	269	729	663	280	92	24	2,057	3.3	2.2	3.4	4.7	3.5	3.4	3.4	3.3	-0.10	0.00	-0.05	-0.05	-0.19		

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q603. (意見の変更理由)科学技術イノベーションと社会との関係について、多様なステークホルダー(研究者、国民、メディア等)が双方向で対話・協働することにより、政策形成や知識創造に結びつけるための取組が十分に行われていると思いますか。

2019	2020	差	
1	2	4	2 COVID-19の後、分野を超えた議論が始まっているように感じる(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
2	2	4	2 ムーンショット提案に期待する。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
3	2	4	2 新型コロナウイルス感染症対策の際に,メディアが国民の不安や政府の対応の批判ばかりで余計に悪い方に進んだように思われるので,「対話・協働」も良し悪しである。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
4	3	5	2 補助金事業によりこの観点は進んでいる。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
5	2	3	1 コロナ感染という状況下で,メディアと研究者の対話が進んだと感じている。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,女性)
6	2	3	1 多くの研究コミュニティーなどで,タウンミーティングなどの市民参画型企画が行われるようになってきた。しかし政策形成などに結び付いているかは甚だ疑問である。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
7	2	3	1 IT,ネットを使った情報の発信,拡散は良いだけでなく,誤情報の拡散のように悪い場合もあると思うが,全体的には良い方向かと思う。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
8	2	3	1 マイクロプラスチックなど,環境問題への取り組みが評価できる(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
9	1	2	1 増やそうという努力は進んでいる(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
10	3	4	1 新型コロナの影響でオンラインでいろんなシンポジウムに参加しやすくなった(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
11	3	4	1 ○○大学よりも○○○○【公的研究機関】の方が取り組みに優れている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
12	3	4	1 公正研究推進の動きは顕在化してきている。(公的研究機関,その他,男性)
13	2	3	1 双方向の協働の場が,目に見えて増加した印象を受けるため,上方修正した。(公的研究機関,その他,男性)
14	1	2	1 最近若干の取り組みが見えてきた(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
15	1	2	1 対話の重要性は理解されつつある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	1	2	1 人は,自分が体感できる,いまそこにある危機でないと,動かない,ましてやどのような科学技術が自分達の生活に,どう紐づけされて,自分らが抱える課題を解決するのか(できる可能性があるのか),そのイメージがわからないと思われる。よって,まずは,科学技術の有効性を知ってもらい,可能性を感じてもらうためにも,定期的な政策会議に巻き込んだほうが良い。昨年の例で,市民での防災計画策定会議の提案があり,公共機関の限界を知り,県の支援のもと,自分たちで相互支援する動きがあった。最新の救援装置や道具,情報発信ツール,避難所への自動施錠解除,モニタリングの仕組みなど,日ごろ気が付かないが有効性が高いイノベティブなツールと仕組みを知ることで,命を守るための「創造力」が,醸成される。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
17	1	1	0 このような機会が少ないため,十分ではない。(大学,その他,男性)
18	2	2	0 思わないが,それが必要であるとも思えない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
19	4	4	0 昨今は特にそういった様子が見られるが,逆に恣意的な場合もメディア等では見られるのは困りものである。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
20	4	4	0 COVID-19 対策では一定の効果はあったように思います。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
21	2	2	0 見えないところであるのかもしれないが,一地方としては実感が無い。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
22	2	2	0 そうい市民と話し合う場を大学は作った方が良いと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
23	3	3	0 経営協議会や外部知識人を入れた議論が結構,有効に働いている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
24	2	2	0 対話する機会を講演会の開催程度にしているのではない。また,企業出身者をPM.POにすることにより,基礎研究の現場を荒らしている実態が顕在化してきているのではない。その実態の把握とその結果による新たな制度設計が必要になっていないか(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
25	2	2	0 いろいろな試み,イベントが随所で開催されているのは知っているが,そのフォローアップがきちんとなされずやりっぱなしになっている印象。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
26	1	1	0 双方の間で信頼関係が無く,機能不全になっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
27	3	3	0 取り組みは十分でないが,ネットの発達で対話が行われている(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
28	5	5	0 本当の意味のコメンテーターがいて,異なる立場の論旨を整理して,理解し合える方式にしないと無意味。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
29	1	1	0 無関心,無知が横行している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	1	1	0 行政官が学識経験者を活用して政治的判断をしているが,本来は行政官そのものが判断できるような知識や勉強をしなくては。(民間企業等,その他,男性)
31	2	2	0 メディアの知識レベルが退化していることもあり,多様性を言うにはレベルが低い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
32	2	1	-1 むしろ科学技術に対する「不信感」や,「役に立たない」という意識が強くなっているのではないか?(大学,部長・教授等クラス,男性)
33	4	3	-1 コロナの影響で取り組みが十分とは言えなくなっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
34	3	2	-1 COVID-19に関する報道においてもみられるように,報道メディアの科学技術リテラシーの水準には改善の余地がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)

35	3	2	-1	より多くの場で対話・協働が望まれるが、研究者/教員が忙しすぎて難しい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
36	3	2	-1	・対話を名目に一部のステークホルダーの利害を押し付けることはあってはならない。・政策形成が独断的に行われており合理性を欠く。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
37	2	1	-1	殆どないと言ってもよいかもしれない、多くの国民は、子弟の教育と人材の供給という点で大学を捉えているのではないか。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
38	2	1	-1	学術会議などの機関を有効に利用すべき(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
39	3	2	-1	互いを理解するという意識がまだ根付いていない(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
40	3	2	-1	コロナ禍で、オンライン対応が困難な層との対話・協働の機会が激減するとともに、全てのステークホルダーとの協働が停滞傾向にある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
41	3	2	-1	国民は不在のように思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
42	3	2	-1	近年は、政府主導の政策決定が横行している様に感じる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
43	4	3	-1	十分とは言えないので、評価を下げました。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
44	3	2	-1	自己主張ばかりで、議論になっていない事が多い。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
45	3	2	-1	そうした時間を確保する余裕がない現状もある(資金,時間)。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
46	3	2	-1	まだまだ不足していると感じられる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
47	3	2	-1	あまり「十分」で無くなっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
48	2	1	-1	菅総理がすべてぶち壊した。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
49	4	3	-1	昨年より不十分であった。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
50	2	1	-1	日本学術会議の会員任命における政治の説明無き介入は、「多様なステークホルダーが双方向で対話」に反する(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
51	3	2	-1	対話はされているが、それが適切な形でされているかという点について、十分とは思えないため。(民間企業等,その他,女性)

Q604. 我が国において、グローバルなニーズを先取りする研究開発や新ビジネスの創出が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2020年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分からない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	1	9	48	48	16	4	0	125	3.3	2.4	3.5	4.6	3.8	3.6	3.5	3.6	3.3	-0.16	-0.10	0.09	-0.28	-0.45	
大学等	1	8	37	44	15	4	0	108	3.4	2.5	3.7	4.7	3.9	3.8	3.7	3.8	3.4	-0.12	-0.14	0.10	-0.32	-0.48	
公的研究機関	0	1	11	4	1	0	0	17	2.6	2.2	2.8	3.6	3.1	2.6	2.6	2.8	2.6	-0.42	-0.04	0.21	-0.21	-0.46	
イノベーション拠拠グループ	23	96	232	156	66	14	2	566	2.9	2.0	3.0	4.4	3.4	3.2	3.2	3.1	2.9	-0.19	0.02	-0.13	-0.21	-0.51	
大企業	5	19	72	46	23	7	0	167	3.1	2.2	3.2	4.6	3.6	3.5	3.5	3.3	3.1	-0.12	-0.02	-0.14	-0.18	-0.46	
中小企業・大学発ベンチャー	6	32	46	27	14	4	1	124	2.6	1.6	2.8	4.3	3.2	2.9	3.0	2.8	2.6	-0.27	0.11	-0.22	-0.14	-0.52	
中小企業	5	12	25	13	9	3	0	62	2.9	1.9	2.9	4.6	3.4	3.3	3.2	2.9	2.9	-0.13	-0.13	-0.28	0.00	-0.54	
大学発ベンチャー	1	20	21	14	5	1	1	62	2.4	1.3	2.5	4.0	2.9	2.5	2.8	2.6	2.4	-0.39	0.29	-0.17	-0.26	-0.54	
橋渡し等	12	45	114	83	29	3	1	275	2.8	2.0	3.0	4.3	3.3	3.1	3.1	3.0	2.8	-0.21	-0.01	-0.08	-0.25	-0.54	
男性	22	99	259	195	77	17	2	649	3.0	2.1	3.1	4.4	3.4	3.3	3.3	3.2	3.0	-0.20	0.01	-0.09	-0.22	-0.50	
女性	2	6	21	9	5	1	0	42	2.8	2.0	2.9	4.2	3.2	3.3	3.1	3.0	2.8	0.06	-0.16	-0.12	-0.24	-0.46	
社長・役員、学長等クラス	4	60	131	104	33	9	1	338	2.8	2.0	3.1	4.3	3.4	3.2	3.2	3.1	2.8	-0.18	0.00	-0.09	-0.26	-0.53	
部長、教授クラス	10	37	104	71	34	6	0	252	3.0	2.1	3.1	4.5	3.6	3.3	3.3	3.1	3.0	-0.27	-0.05	-0.19	-0.14	-0.65	
主任研究員、准教授クラス	4	5	20	12	7	2	1	47	3.3	2.2	3.2	4.8	3.2	3.4	3.4	3.6	3.3	0.22	-0.07	0.23	-0.28	0.10	
研究員、助教クラス	1	0	6	3	3	0	0	12	3.5	2.5	3.3	5.0	4.3	3.1	4.0	3.4	3.5	-1.17	0.89	-0.60	0.10	-0.79	
その他	5	3	19	14	5	1	0	42	3.1	2.3	3.2	4.5	3.2	3.1	3.3	3.5	3.1	-0.11	0.25	0.19	-0.36	-0.03	
任期あり	6	41	125	104	36	10	0	316	3.0	2.2	3.2	4.5	3.6	3.3	3.5	3.2	3.0	-0.25	0.16	-0.24	-0.19	-0.52	
任期なし	18	64	155	100	46	8	2	375	2.9	2.0	3.0	4.4	3.3	3.2	3.1	3.1	2.9	-0.14	-0.12	0.02	-0.25	-0.48	
学長・機関長等	1	9	48	48	16	4	0	125	3.3	2.4	3.5	4.6	3.8	3.6	3.5	3.6	3.3	-0.16	-0.10	0.09	-0.28	-0.45	
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	14	71	179	114	54	12	1	431	2.9	2.0	3.0	4.4	3.4	3.2	3.3	3.1	2.9	-0.20	0.06	-0.13	-0.25	-0.53	
なし	9	25	53	42	12	2	1	135	2.8	1.9	3.0	4.3	3.1	3.0	2.8	2.7	2.8	-0.13	-0.21	-0.06	0.01	-0.39	
あり(過去3年間)	5	27	73	53	21	9	1	184	3.1	2.1	3.2	4.5	3.3	3.3	3.3	3.3	3.1	-0.08	-0.01	0.03	-0.20	-0.26	
なし(分からない)	12	39	92	53	23	4	1	212	2.7	1.9	2.9	4.2	3.3	2.9	3.1	2.8	2.7	-0.34	0.12	-0.31	-0.04	-0.58	
全回答者(属性無回答を含む)	24	105	280	204	82	18	2	691	2.9	2.1	3.1	4.4	3.4	3.3	3.3	3.2	2.9	-0.18	0.00	-0.09	-0.22	-0.50	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q604. (意見の変更理由)我が国において、グローバルなニーズを先取りする研究開発や新ビジネスの創出が十分に行われていると思いますか。

	2019	2020	差	
1	1	2	1	個別にはそれなりにされていると考える。より促進の必要がある。SDGsを活用した研究開発、ビジネス創出が進んでいない。(大学、部長・教授等クラス、男性)
2	2	3	1	様々な問題が顕在化した結果、逆に意識は高まりつつあると思われる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
3	2	3	1	地域経済活性化支援機構と協力して地域振興を含めたイノベーション開発をトライしている。(大学、大学共同利用機関、社長・学長等クラス、男性)
4	1	2	1	近年SDGsやESGが浸透し、グローバルニーズに対応する研究開発や新ビジネスが増えているとの印象。(公的研究機関、部長・教授等クラス、男性)
5	1	2	1	遅れてきていると感じます。(民間企業等、社長・学長等クラス、女性)
6	4	5	1	ITの進歩でグローバルな課題は見えやすくなっている。他国も同様のため、相対的に優位かは疑問。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
7	1	2	1	機関の要請よりは個人の力量は高いと思う。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
8	2	3	1	競争資金が増加するに伴って、出口指向が少し進んだ感があります。(民間企業等、その他、男性)
9	2	2	0	最近のトレンドはSDGsであるが、これらに対応する新ビジネスの創生について、まだまだ議論が不足している。(大学、部長・教授等クラス、男性)
10	2	2	0	国の戦略目標自体が後追いが多く、先取る意識を、国自体が本当は持っていないのではないかと感じる。(大学、部長・教授等クラス、男性)
11	2	2	0	グローバルニーズの先取りは、個々の努力に掛かっている。十分ではない。(大学、その他、男性)
12	2	2	0	分野にもよるが、グローバルな問題に対する研究よりも、地益に直結する研究が重視される傾向にある。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
13	2	2	0	脱炭素についてすら明確な方針が打ち出せない国家で気骨のあるビジネスが生まれるとは思えない。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
14	1	1	0	おこなわれていることが、古い。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
15	2	2	0	広い意味での「ビジネス」(自律的に拡大する形)にする意識がまだ薄い。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
16	4	4	0	現在のグローバルニーズは、このコロナ禍で更に様変わりしてきてはいないのか？ワクチン、防護類、携帯UV消毒、抗菌塗料、リモート・ワークのためのアイテム、それに関わる部材など。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
17	4	3	-1	欧米中と比較して、相対的に十分でなくなっているように感じる。(大学、社長・学長等クラス、男性)
18	3	2	-1	新型コロナへの対応が遅い(大学、部長・教授等クラス、男性)
19	3	2	-1	停滞していると思う。(大学、その他、男性)
20	3	2	-1	世界に劣後している分野が少なくない。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
21	3	2	-1	コロナ禍における人・物の移動停滞で顕在化した、従来のグローバル経済の危険性に対し、対応が遅れている。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
22	3	2	-1	安全保障に関する取り組みが貧弱だと思います。(公的研究機関、社長・学長等クラス、男性)
23	4	3	-1	グローバルより内向きな取り組みになる場合が多くなってきている。短視的なのかもしれません。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
24	2	1	-1	サブティカルを取得される先生方が少ないのが気がかりだ。是非、送り出していきたい。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
25	2	1	-1	日本の研究活動が新ビジネスの創出を目指しているとは考えにくい。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
26	4	3	-1	グローバル化への対応に少し危機感をいんでいる。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
27	2	1	-1	産業側において、リスクテイクを忌避する傾向が多く企業においてより高まりつつあり、足元にのみ目を向ける傾向が高まっていると感じる。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
28	4	3	-1	科学技術外交という言葉が該当するような努力は、最近余り聞かなくなった。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
29	3	2	-1	研究はされていても新ビジネスにつながらない、つながり切れていないものが多い。(民間企業等、その他、女性)
30	4	2	-2	研究費の審査をする機会があり、申請内容が旧態依然なので驚いた。(大学、その他、男性)
31	4	2	-2	新ビジネスの創出は欧米・中国に比べ弱いとの印象。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
32	4	2	-2	研究開発はやっているが、ビジネスが創出されているかは疑問。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)

Q605. 我が国が強みを持つ技術やシステムの海外展開に際して、官民が一体となった取組が十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2020年度調査											各年の指数					指数の変化					
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
		1	2	3	4	5	6															
大学・公的研究機関グループ	5	12	43	42	20	4	0	121	3.4	2.4	3.6	4.8	3.7	3.8	3.6	3.4	0.05	-0.16	0.01	-0.27	-0.37	
大学等	4	9	34	39	19	4	0	105	3.5	2.5	3.7	4.9	4.0	4.0	3.8	3.5	0.02	-0.19	0.05	-0.31	-0.43	
公的研究機関	1	3	9	3	1	0	0	16	2.3	1.9	2.6	3.3	2.4	2.7	2.5	2.3	0.29	-0.24	0.03	-0.28	-0.19	
イノベーション拠拠グループ	43	76	219	163	68	17	3	546	3.0	2.1	3.2	4.5	3.5	3.3	3.3	3.0	-0.18	0.00	-0.14	-0.09	-0.42	
大企業	14	13	65	51	23	5	1	158	3.3	2.3	3.4	4.7	3.6	3.5	3.4	3.3	-0.14	-0.08	0.00	-0.08	-0.30	
中小企業・大学発ベンチャー	9	29	48	29	10	4	1	121	2.6	1.7	2.8	4.1	3.2	3.0	3.0	2.7	-0.22	0.02	-0.33	-0.08	-0.60	
中小企業	5	15	22	15	7	3	0	62	2.7	1.7	2.9	4.4	3.4	3.3	3.1	2.8	-0.11	-0.13	-0.34	-0.06	-0.64	
大学発ベンチャー	4	14	26	14	3	1	1	59	2.4	1.7	2.7	3.8	3.0	2.7	2.9	2.4	-0.30	0.14	-0.34	-0.09	-0.59	
橋渡し等	20	34	106	83	35	8	1	267	3.1	2.2	3.2	4.5	3.5	3.3	3.3	3.1	-0.20	0.04	-0.15	-0.10	-0.41	
男性	44	83	242	195	84	20	3	627	3.1	2.2	3.3	4.6	3.6	3.4	3.4	3.2	-0.18	-0.03	-0.11	-0.12	-0.43	
女性	4	5	20	10	4	1	0	40	2.8	2.1	2.9	4.2	2.6	3.1	3.2	3.0	0.53	0.04	-0.18	-0.20	0.19	
社長・役員、学長等クラス	15	51	122	111	35	7	1	327	2.9	2.1	3.2	4.4	3.4	3.3	3.2	2.9	-0.03	0.11	-0.13	-0.17	-0.44	
部長、教授クラス	20	26	95	71	38	11	1	242	3.3	2.3	3.3	4.8	3.7	3.4	3.5	3.3	-0.27	0.11	-0.16	-0.03	-0.35	
主任研究員、准教授クラス	8	5	18	9	9	1	1	43	3.3	2.2	3.2	5.0	3.6	3.5	3.1	3.5	-0.13	-0.35	0.34	-0.12	-0.27	
研究員、助教クラス	1	1	5	4	1	1	0	12	3.3	2.3	3.3	4.6	4.6	3.8	4.7	3.6	-0.82	0.98	-1.13	-0.27	-1.24	
その他	4	5	22	10	5	1	0	43	2.8	2.1	2.9	4.2	3.4	3.1	3.0	2.8	-0.27	-0.10	0.09	-0.28	-0.56	
任期あり	11	36	129	100	39	7	0	311	3.0	2.2	3.2	4.5	3.6	3.3	3.4	3.1	-0.26	0.11	-0.28	-0.10	-0.52	
任期なし	37	52	133	105	49	14	3	356	3.2	2.1	3.2	4.6	3.5	3.4	3.3	3.2	-0.05	-0.13	0.03	-0.15	-0.31	
学長・機関長等	5	12	43	42	20	4	0	121	3.4	2.4	3.6	4.8	3.7	3.8	3.6	3.4	0.05	-0.16	0.01	-0.27	-0.37	
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	24	56	178	121	52	12	2	421	3.0	2.1	3.1	4.5	3.5	3.3	3.3	3.0	-0.14	0.02	-0.15	-0.17	-0.44	
なし	19	20	41	42	16	5	1	125	3.2	2.1	3.4	4.6	3.5	3.1	3.0	3.2	-0.41	-0.11	-0.06	0.22	-0.37	
あり(過去3年間)	12	22	69	56	22	6	2	177	3.2	2.2	3.3	4.6	3.3	3.3	3.3	3.2	-0.03	-0.03	-0.10	0.01	-0.15	
なし(分からない)	20	33	81	59	24	6	1	204	2.9	2.0	3.1	4.4	3.5	3.1	3.1	3.0	-0.36	-0.01	-0.15	-0.03	-0.55	
全回答者(属性無回答を含む)	48	88	262	205	88	21	3	667	3.1	2.2	3.2	4.6	3.5	3.4	3.3	3.2	-0.14	-0.02	-0.11	-0.13	-0.41	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

Q605. (意見の変更理由)我が国が強みを持つ技術やシステムの海外展開に際して、官民が一体となった取組が十分に行われていると思いますか。

	2019	2020	差	
1	2	3	1	霞ヶ関を動かすのは相当大変だが、成功例もでている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	2	3	1	地域経済活性化支援機構の取り組みに期待したい。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
3	3	4	1	医療分野に限ってみれば、官民一体となった取り組みが顕在化してきた感があり、上方修正した。(公的研究機関,その他,男性)
4	3	4	1	官民が一体となって取り組みは、増えてきていると思います。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
5	2	2	0	そもそもシステム技術としての研究が日本では進んでいない。単純な技術を海外に展開することはありえない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	2	2	0	十分とは言えない。(大学,その他,男性)
7	1	1	0	外からは全く見えません。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	3	3	0	さらにもっと進めるべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
9	1	1	0	環境やUDなど、世界での常識を全く政府が理解していないため、日本での研究は無駄でしかない。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
10	3	3	0	完成技術の移転だけでは無い、技術フェーズに応じた展開の仕組みを望みたい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
11	5	5	0	変更は無いが、弊社と協業メーカーが開発導入した製造システムは、それまで海外に依存していた従来手法に対して、国内での効率を数十倍にあげることができた。このように、あえて海外展開せずに、国内にて著しい効果をあげる機会もある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
12	4	3	-1	欧米中と比較して、相対的に十分でなくなっているように感じる。(大学,社長・学長等クラス,男性)
13	5	4	-1	ここ数年の社会の大きな変革に対し、強みの分析が不十分になってきている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
14	3	2	-1	わが国の予算での海外展開は減速している。むしろ民間がそのイメージを維持するために行っていると言える。中国の独壇場。(大学,部長・教授等クラス,男性)
15	3	2	-1	コロナの影響で取り組みが十分とは言えなくなっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
16	3	2	-1	我が国の強みのひとつであるものづくりに関し、我が国独自の次世代ものづくり戦略が非常に弱い(大学,その他,男性)
17	3	2	-1	・注力した取組の失敗例について、検証が必要。・我が国が強みを持つ技術やシステムがどれほどあるのか疑問である。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
18	2	1	-1	官民が同一の方向性を持つことが困難と考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
19	4	3	-1	情報分野での遅れを感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
20	4	3	-1	戦略的に海外をうまく巻き込むことが必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
21	2	1	-1	長期的なバックアップをもった護送船団方式が無いと現在のグローバル競争で戦えるとは思えない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
22	3	2	-1	コロナの影響で困難になった面もあると思われる(民間企業等,その他,男性)
23	3	2	-1	〇〇【民間企業】の原発撤退に現れているように、日本企業は世界のニーズに応えた技術開発を怠っている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
24	5	3	-2	新幹線の海外受注など事例は出ているが、中国他国と比べると取り組みは不十分に感じられるため。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
25	4	2	-2	我が国の強みが他国に吸われている。(民間企業等,その他,男性)

Q606. インクルーシブ・イノベーション(新興国や途上国も包摂した形の持続可能なイノベーション)実現のために、我が国において新興国や途上国との人的ネットワークを強化する取組は十分に行われていると思いますか。

回答者グループ	2020年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	4	8	49	39	19	7	0	122	3.5	2.4	3.5	4.8	3.8	3.7	3.7	3.5	-0.11	-0.04	0.08	-0.26	-0.33		
大学等	3	6	39	38	17	6	0	106	3.6	2.5	3.7	4.8	4.0	3.9	3.8	3.6	-0.06	-0.11	0.09	-0.30	-0.37		
公的研究機関	1	2	10	1	2	1	0	16	2.8	2.0	2.7	3.3	3.0	2.6	2.8	2.8	-0.37	0.12	0.20	-0.20	-0.25		
イノベーション俯瞰グループ	103	67	201	148	51	14	5	486	3.0	2.1	3.1	4.4	3.3	3.3	3.2	3.1	-0.07	-0.09	-0.07	-0.09	-0.32		
大企業	30	9	61	47	17	7	1	142	3.4	2.4	3.4	4.6	3.6	3.5	3.3	3.4	-0.11	-0.19	0.07	0.02	-0.20		
中小企業・大学発ベンチャー	33	18	40	24	11	2	2	97	2.9	1.9	2.9	4.4	3.1	3.0	3.2	3.1	-0.10	0.15	-0.04	-0.28	-0.27		
中小企業	22	7	18	12	5	2	1	45	3.1	2.1	3.1	4.5	3.4	3.3	3.4	3.2	-0.06	0.03	-0.19	-0.06	-0.29		
大学発ベンチャー	11	11	22	12	6	0	1	52	2.7	1.8	2.8	4.2	2.9	2.8	3.0	3.1	-0.13	0.23	0.11	-0.47	-0.27		
橋渡し等	40	40	100	77	23	5	2	247	2.9	2.0	3.1	4.3	3.3	3.2	3.1	2.9	-0.03	-0.14	-0.16	-0.08	-0.40		
男性	99	70	234	177	65	21	5	572	3.1	2.2	3.2	4.5	3.5	3.4	3.3	3.2	-0.10	-0.09	-0.03	-0.13	-0.34		
女性	8	5	16	10	5	0	0	36	2.8	2.1	3.0	4.3	2.6	3.1	3.1	2.9	0.51	0.01	-0.20	-0.06	0.26		
社長・役員、学長等クラス	39	35	132	88	35	10	3	303	3.1	2.2	3.1	4.5	3.3	3.2	3.2	3.1	-0.09	0.00	-0.04	-0.11	-0.23		
部長、教授クラス	42	31	86	71	21	10	1	220	3.1	2.1	3.2	4.5	3.5	3.4	3.3	3.2	-0.10	-0.12	-0.14	-0.12	-0.47		
主任研究員、准教授クラス	13	4	14	10	8	1	1	38	3.5	2.3	3.5	5.1	3.2	3.6	3.3	3.5	0.45	-0.36	0.23	0.01	0.33		
研究員、助教クラス	5	0	2	3	3	0	0	8	4.3	3.3	4.4	5.6	5.0	3.3	3.8	4.3	-1.67	0.47	-0.02	0.47	-0.75		
その他	8	5	16	15	3	0	0	39	2.8	2.2	3.2	4.3	3.6	3.4	3.0	2.8	-0.20	-0.42	0.37	-0.51	-0.77		
任期あり	30	29	126	94	33	9	1	292	3.1	2.2	3.2	4.5	3.5	3.3	3.4	3.1	-0.21	0.04	-0.14	-0.12	-0.44		
任期なし	77	46	124	93	37	12	4	316	3.1	2.1	3.2	4.5	3.3	3.3	3.2	3.1	0.04	-0.18	0.05	-0.12	-0.21		
学長・機関長等	4	8	49	39	19	7	0	122	3.5	2.4	3.5	4.8	3.8	3.7	3.7	3.5	-0.11	-0.04	0.08	-0.26	-0.33		
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
大規模PIの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
あり(過去3年間)	71	54	157	110	37	12	4	374	3.0	2.1	3.1	4.4	3.3	3.3	3.2	3.1	0.03	-0.10	-0.07	-0.17	-0.31		
なし	32	13	44	38	14	2	1	112	3.1	2.2	3.3	4.5	3.6	3.0	2.9	2.9	-0.55	-0.08	-0.03	0.24	-0.43		
あり(過去3年間)	33	12	74	43	13	11	3	156	3.3	2.3	3.2	4.5	3.3	3.4	3.2	3.3	0.07	-0.17	0.13	-0.03	0.01		
なし(分からない)	51	26	65	59	21	1	1	173	2.9	2.1	3.2	4.4	3.4	3.1	3.3	2.9	-0.28	0.17	-0.34	0.01	-0.45		
全回答者(属性無回答を含む)	107	75	250	187	70	21	5	608	3.1	2.2	3.2	4.5	3.4	3.3	3.3	3.2	3.1	-0.07	-0.08	-0.04	-0.12	-0.31	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。
注2: 指数とは、6段階評価(1(不十分)～6(十分))からの回答を、1→0ポイント、2→2ポイント、3→4ポイント、4→6ポイント、5→8ポイント、6→10ポイントに変換し、その合計値を有効回答者数で除したものである。指数の範囲は0.0ポイント(不十分)～10.0ポイント(十分)となる。

Q606. (意見の変更理由)インクルーシブ・イノベーション(新興国や途上国も包摂した形の持続可能なイノベーション)実現のために、我が国において新興国や途上国との人的ネットワークを強化する取組は十分に行われていると思いますか。

	2019	2020	差	
1	4	6	2	必要以上に行われており、どちらかと言えば日本国内の人材育成に力を入れるべきフェーズである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	1	3	2	一部にはタイやインドネシアと連携されている先生が増えてきた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
3	2	4	2	イノベーションが求められているかどうかは疑問であるが,新興国や途上国の人材育成には貢献していると思う。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
4	3	4	1	新興国や途上国に対して差別的な考え方が国全体として強いという印象がある。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
5	4	5	1	資源学の分野において新興国,途上国の資源人材育成等に貢献している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
6	2	3	1	海外留学生の積極的な取り込みを行っている。将来への投資みたいなものか(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
7	2	3	1	大学では十分行われているとは言えないが,むしろ企業は積極的ではないかと思う。これは学会等が欧米を中心とした先進国で行われることが多いが,企業は途上国などにマーケットを求めていることに由来すると思われる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
8	4	5	1	強化されていると思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
9	3	4	1	近年は,途上国の留学生も増え,またその留学生を,民間企業が採用する機会が増えている。ネットワーク強化が進んでいる証と感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
10	1	2	1	新興国での製造業は,メインのメーカーの動き次第で,それに関わる各社の動きが決まる構造のため,コロナ禍においては,非常に脆弱な仕組みである。この時的ネットワークの役割としての新たな課題が浮き彫りにされた。今の時代は,片方が片方に貢献していく(協力・提供・教育)という形ではなく,相互で,どう難局を乗り切るか? 予防策を練っていくのか?を遂行していくことにある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
11	1	1	0	新興国,途上国との連携がないと実現できない課題である。(大学,その他,男性)
12	3	3	0	国立大学がその任を担うべきだと理解しているが,日本の国立大学にはその余裕がないというのも現実である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
13	3	3	0	人的リソースで先進国・新興国を分けて質問する事自体に違和感を感じる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	3	3	0	「ソフトパワー」として,継続的かつ忍耐強い取り組み(投資)が必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
15	2	2	0	裕福な考え方がなせる話で,国内にもっと目を向ける必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
16	4	3	-1	インクルーシブ・イノベーションについてやや,盛り上がり欠けるように思う。(大学,社長・学長等クラス,男性)
17	3	2	-1	国際連携が難しい今がチャンスなのだが。(大学,社長・学長等クラス,男性)
18	2	1	-1	安全保障貿易管理の強化により,ネットワーク構築には制限が加わっている(大学,部長・教授等クラス,男性)
19	3	2	-1	JICAで若手専門家をもっと派遣すべき。(大学,部長・教授等クラス,男性)
20	2	1	-1	コロナの影響で取り組みが十分とは言えなくなっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
21	3	2	-1	移動が制限される中で新興国や途上国との人的ネットワークを強化する取組は難しくなっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
22	3	2	-1	コロナ禍で,新興国や途上国との接点・交流が激減している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
23	3	2	-1	途上国のステークホルダーとして,相手国の地域住民など経済的な力を持たない人たちとの研究が十分ではない。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
24	3	2	-1	特に最近イノベーションへの取り組みが低下している。内向きの国内での評価ばかりに重きが置かれていることが問題だと考えている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
25	4	3	-1	大学教員がネットワークを作れば予算がとれると誤解。基礎研究能力が低下している。(民間企業等,その他,男性)
26	3	2	-1	コロナの影響で困難になった面もあると思われる(民間企業等,その他,男性)
27	3	2	-1	対応できる人材が減ってきてはいないか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
28	3	2	-1	中国の暴風雨的な進出に押されまくっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
29	3	1	-2	有望な若い海外研究者を受け入れているとは思えない。本庶研究室の主力メンバーは90%東南アジア系の学生であることを学んではどうか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
30	4	1	-3	まず我が国があつての新興国や途上国との人的ネットワークと考える。我が国の研究員に十分な資金を充て,人材を確保し,大学も明確に実用化を意識し,しっかりと国益に供給できる体制を敷いて欲しい(民間企業等,その他,男性)

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

回答者グループ	2020年度調査												各年の指数					指数の変化					
	分らない		6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年
	1	2	3	4	5	6																	
大学・公的研究機関グループ	2	21	46	39	16	2	0	124	2.9	2.0	3.2	4.4	3.7	3.4	3.2	3.2	2.9	-0.27	-0.20	-0.03	-0.31	-0.81	
大学等	2	16	38	37	14	2	0	107	3.0	2.1	3.3	4.5	3.8	3.6	3.4	3.4	3.0	-0.16	-0.18	-0.02	-0.37	-0.73	
公的研究機関	0	5	8	2	2	0	0	17	2.1	1.4	2.4	3.3	3.5	2.6	2.1	2.3	2.1	-0.84	-0.51	0.18	-0.18	-1.36	
インバウンティン仲間グループ	90	95	170	151	73	9	1	499	2.9	2.0	3.2	4.5	3.5	3.4	3.2	3.1	2.9	-0.05	-0.20	-0.11	-0.19	-0.56	
大企業	28	13	43	60	22	6	0	144	3.5	2.6	3.8	4.8	3.6	3.8	3.5	3.6	3.5	0.14	-0.27	0.12	-0.11	-0.12	
中小企業・大学発ベンチャー	29	27	31	31	11	0	1	101	2.6	1.6	2.9	4.3	3.1	3.2	3.1	2.8	2.6	-0.16	-0.08	-0.32	-0.18	-0.73	
中小企業	16	10	20	14	7	0	0	51	2.7	1.9	3.0	4.3	3.1	3.0	3.1	2.7	2.7	-0.09	0.11	-0.40	-0.04	-0.42	
大学発ベンチャー	13	17	11	17	4	0	1	50	2.5	1.2	2.9	4.3	3.5	3.3	3.0	2.8	2.5	-0.22	-0.24	-0.23	-0.33	-1.02	
橋渡し等	33	55	96	60	40	3	0	254	2.7	1.8	2.9	4.4	3.5	3.3	3.1	3.0	2.7	-0.15	-0.20	-0.15	-0.24	-0.74	
男性	83	110	201	180	86	10	1	588	2.9	2.0	3.2	4.5	3.5	3.4	3.2	3.2	2.9	-0.12	-0.19	-0.08	-0.22	-0.59	
女性	9	6	15	10	3	1	0	35	2.7	2.0	2.9	4.2	3.5	3.8	3.4	3.0	2.7	0.28	-0.41	-0.17	-0.45	-0.23	
社長・役員、学長等クラス	41	56	104	97	38	5	1	301	2.9	2.0	3.2	4.5	3.6	3.4	3.3	3.1	2.9	-0.18	-0.17	-0.12	-0.20	-0.72	
部長、教授クラス	31	46	85	64	30	6	0	231	2.8	1.9	3.0	4.4	3.4	3.3	3.1	3.0	2.8	-0.12	-0.14	-0.12	-0.19	-0.57	
主任研究員、准教授クラス	11	4	11	12	13	0	0	40	3.7	2.6	4.0	5.4	3.4	4.0	3.5	3.8	3.7	0.64	-0.59	0.33	-0.09	0.29	
研究員、助教クラス	2	1	3	5	2	0	0	11	3.5	2.6	3.8	4.8	4.0	4.3	3.6	3.2	3.5	0.29	-0.65	-0.44	0.25	-0.55	
その他	7	9	13	12	6	0	0	40	2.8	1.8	3.1	4.4	3.6	3.7	3.2	3.5	2.8	0.11	-0.47	0.29	-0.76	-0.83	
任期あり	31	50	105	87	44	5	0	291	3.0	2.0	3.2	4.5	3.7	3.5	3.3	3.2	3.0	-0.15	-0.21	-0.10	-0.24	-0.70	
任期なし	61	66	111	103	45	6	1	332	2.9	1.9	3.2	4.5	3.4	3.4	3.2	3.1	2.9	-0.05	-0.19	-0.09	-0.20	-0.53	
学長・機関長等	2	21	46	39	16	2	0	124	2.9	2.0	3.2	4.4	3.7	3.4	3.2	3.2	2.9	-0.27	-0.20	-0.03	-0.31	-0.81	
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	59	71	140	115	54	5	1	386	2.9	2.0	3.1	4.5	3.6	3.5	3.3	3.3	2.9	-0.01	-0.22	-0.08	-0.37	-0.67	
なし	31	24	30	36	19	4	0	113	3.1	1.9	3.4	4.8	3.2	2.9	2.8	2.6	3.1	-0.24	-0.13	-0.24	0.55	-0.06	
あり(過去3年間)	32	19	52	59	22	5	0	157	3.3	2.3	3.5	4.7	3.6	3.6	3.4	3.5	3.3	0.02	-0.20	0.01	-0.19	-0.37	
なし(分からない)	46	37	57	53	28	2	1	178	2.9	1.9	3.2	4.6	3.3	3.2	3.1	2.9	2.9	-0.04	-0.11	-0.17	-0.02	-0.33	
全回答者(属性無回答を含む)	92	116	216	190	89	11	1	623	2.9	2.0	3.2	4.5	3.5	3.4	3.2	3.1	2.9	-0.09	-0.20	-0.10	-0.22	-0.61	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2019	2020	差	
1	2	4	2	新型コロナウイルス感染症問題では専門家の科学的助言が機能するしくみができたと観られる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
2	2	4	2	コロナでの有識者委員会は, その成果の良否は今後の評価待ちだが, 政策に影響を与えたと思う。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
3	1	2	1	自然災害関連情報については, 首都圏以外のことについても, ONTIMEで配信されるようになった。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
4	3	4	1	学会や大学からの科学的助言は, よくされていると思います。しかし, ビジネス面も含める場合は, 企業からの助言を聞くことも大事。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
5	1	1	0	科学技術イノベーション会議の委員構成が偏っている。また, 学術会議の提言が十分に生かされていない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
6	1	1	0	偏った意見に流される, あるいはそれを重用する動きは, さらにひどくなっていると感じられる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
7	1	1	0	政府の対応がよくないために, この項目はなかなか難しい。(大学, その他, 男性)
8	2	2	0	・日本学術会議の任命をめぐる事件があったが, これまではそれなりにうまく機能してきたと思う。・政府側に科学的助言に耳を傾ける姿勢が不可欠。(大学, 第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
9	1	1	0	基礎的な研究に対するサポートについての理解が低い。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
10	1	1	0	学術会議あり方, とくに構成する人材については改革が必要だと考えます。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
11	3	3	0	コロナ禍で弱点が顕わになった。(公的研究機関, その他, 男性)
12	1	1	0	水素自動車の水素を製造するのにCO2が発生するのに, なぜエコなのかの説明がされていない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
13	6	6	0	政府の太鼓持ち的研究者の声だけが政府の届くという意味で。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
14	3	3	0	機能しているように見えるが, どうして実効的でないのかはわからない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
15	1	1	0	今話題になっている日本学術会議をはじめ, まっとうな科学的助言など聞いたことがない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
16	3	3	0	機能していますが, 弱いと感じます。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
17	1	1	0	学術会議の件で, 政府側が一切聞いていないのだということが明らかになった。政府が悪い。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
18	3	3	0	取り組みは増えているが, まだまだ道半ばと思われます。(民間企業等, その他, 男性)
19	3	3	0	大学OBなどリタイア人材を活用したら。(民間企業等, その他, 男性)
20	1	1	0	政府関係者の勉強不足で意味がない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
21	2	2	0	最近の政権は専門家の助言に耳を貸さず, 取り巻きの声を聞いているように思う。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
22	1	1	0	日本学術会議から政府に批判的な学者を廃しようとする動きは, 科学的助言を形骸化するもの(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
23	1	1	0	学術会議問題は一体何なのか! なぜ学術会議のメンバーに選ばれないのが学問の自由を阻害するのか理解不能である。このような閉鎖的, 欺瞞的組織は即刻廃止すべきである。(民間企業等, その他, 男性)
24	3	2	-1	自然災害, サイバー攻撃など問題が起こると短期的には注目されるが, 持続性に難あり(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
25	2	1	-1	助言・提言はあっても, 具体的な政策への反映・落とし込みがなされていないのではなか? 一部の研究大学での実施はあっても, それが広範には展開されていない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
26	2	1	-1	学術会議に圧力をかけている時点で, 政府の科学的助言を受ける意思を感じない。政府に対して耳の痛い助言も受け入れる機運が大幅に減衰しているので, 今後加速的に悪化するだろう。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
27	2	1	-1	日本学術会議に対する政府の対応状況(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
28	2	1	-1	covid19の状況を見ると, アカデミアからの助言体制も, 政府において科学的助言を活用する体制も確立していないことが, 海外比較からも明確になった。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
29	3	2	-1	政治家に科学技術を理解する専門人材が少ない。またそれをサポートする体制も脆弱(大学, その他, 男性)
30	3	2	-1	政策の傍証のために意見を求められることが多くなり, 科学的知見に基づいて政策を立案する機会が減ってきている。(大学, その他, 男性)
31	4	3	-1	提言等がどのように機能しているかが見えにくい。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
32	5	4	-1	新型コロナウイルス対策に関する政策は必ずしも十分に機能しているとはいえない(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
33	2	1	-1	新型コロナウイルス感染症対策や, 日本学術会議への政治介入がかなり心配である。(大学, 第4G, 社長・学長等クラス, 男性)
34	3	2	-1	ボトムアップとは名ばかりのガス抜きの日本学術会議に対して不満あり(大学, 大学共同利用機関, 社長・学長等クラス, 男性)
35	2	1	-1	政府との対話が十分ではないように思われる。(大学, 大学共同利用機関, 社長・学長等クラス, 男性)
36	2	1	-1	日本学術会議の独立性問題(大学, 大学共同利用機関, 社長・学長等クラス, 男性)
37	3	2	-1	まだまだ不足していると感じられる。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)

38	4	3	-1	コロナ等の状況を見ると、もっと科学的な思考を大切にすべきだと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
39	2	1	-1	残念ながら、「成る程」と感ずる活動情報は、見受けられない。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
40	4	3	-1	予測できてない自然災害が増えつつある(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
41	2	1	-1	学会は別として、審議会、学術会議、が十分に機能しているとはあまり思えない(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
42	3	2	-1	過去の感染症の経験が活かされていなかったことが、COVIDの件で判明した(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
43	2	1	-1	学術会議の委員任命の混乱を考えると、機能に疑問符がつく(民間企業等, 部長・教授等クラス, 女性)
44	4	3	-1	新型コロナ対応で、専門家と政府や自治体の役割分担が曖昧に感じた。(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
45	4	3	-1	科学的助言が政策に十分に反映されていないと感じるときがある(民間企業等, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
46	3	2	-1	経済優先にみえる。長期的な視点が軽視されているように感じる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
47	3	2	-1	助言はされていてもそれが適切かどうか、また、適切なものが適切に機能しているかについては、問題があると感じる。(民間企業等, その他, 女性)
48	4	2	-2	日本学術会議の扱いを見ると、政府の側に助言を受け入れようという意識が感じられない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
49	4	2	-2	今回のコロナ禍により、科学的助言の仕組みや体制において欠けている部分が一部明らかになったと思われる。(大学, 第3G, 社長・学長等クラス, 男性)
50	4	2	-2	他の事をやっている(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

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

回答者グループ	2020年度調査													各年の指数					指数の変化				
	分らない	6点尺度回答者数(人)						回答者合計(人)	指数	第1四分点	中央値	第3四分点	2016	2017	2018	2019	2020	16→17	17→18	18→19	19→20	16→最新年	
		1	2	3	4	5	6																
大学・公的研究機関グループ	6	14	52	29	24	1	0	120	3.1	2.2	3.1	4.7	3.8	3.6	3.5	3.4	3.1	-0.13	-0.15	-0.14	-0.25	-0.67	
大学等	6	9	43	28	22	1	0	103	3.3	2.3	3.3	4.8	3.9	3.9	3.7	3.6	3.3	0.00	-0.21	-0.11	-0.29	-0.61	
公的研究機関	0	5	9	1	2	0	0	17	2.0	1.4	2.3	3.1	3.1	2.3	2.1	2.2	2.0	-0.74	-0.18	0.08	-0.21	-1.06	
イノベーション俯瞰グループ	145	69	130	155	73	15	2	444	3.3	2.2	3.6	4.8	3.8	3.6	3.5	3.3	3.3	-0.21	-0.13	-0.14	-0.04	-0.52	
大企業	49	10	33	50	21	8	1	123	3.8	2.7	4.0	5.0	4.1	4.0	3.8	3.8	3.8	-0.12	-0.16	-0.01	-0.05	-0.33	
中小企業・大学発ベンチャー	49	20	22	28	9	1	1	81	2.8	1.7	3.2	4.4	3.3	3.1	3.1	2.9	2.8	-0.28	0.09	-0.27	-0.06	-0.53	
中小企業	30	8	9	14	5	1	0	37	3.0	1.9	3.5	4.6	3.3	3.3	3.5	3.1	3.0	0.03	0.17	-0.43	-0.03	-0.26	
大学発ベンチャー	19	12	13	14	4	0	1	44	2.6	1.5	2.9	4.3	3.4	2.9	2.9	2.7	2.6	-0.49	-0.02	-0.15	-0.09	-0.74	
橋渡し等	47	39	75	77	43	6	0	240	3.2	2.1	3.5	4.8	3.8	3.6	3.4	3.2	3.2	-0.25	-0.19	-0.14	-0.03	-0.62	
男性	139	78	171	172	93	16	2	532	3.3	2.2	3.5	4.8	3.8	3.6	3.5	3.4	3.3	-0.20	-0.13	-0.11	-0.11	-0.55	
女性	12	5	11	12	4	0	0	32	2.9	2.1	3.3	4.4	3.6	3.6	3.4	2.7	2.9	-0.02	-0.21	-0.69	0.27	-0.65	
社長・役員、学長等クラス	62	43	94	93	44	5	1	280	3.1	2.1	3.4	4.6	3.7	3.5	3.4	3.3	3.1	-0.20	-0.14	-0.10	-0.14	-0.59	
部長、教授クラス	57	30	66	65	36	8	0	205	3.3	2.2	3.5	4.8	3.8	3.6	3.6	3.3	3.3	-0.15	-0.06	-0.32	0.02	-0.52	
主任研究員、准教授クラス	16	3	13	9	8	1	1	35	3.7	2.4	3.6	5.3	4.4	4.3	3.9	3.9	3.7	-0.14	-0.36	-0.07	-0.21	-0.79	
研究員、助教クラス	6	0	0	2	5	0	0	7	5.4	4.8	5.5	6.1	5.0	4.3	4.0	4.0	5.4	-0.67	-0.33	0.00	1.43	0.43	
その他	10	7	9	15	4	2	0	37	3.2	2.1	3.6	4.6	3.6	3.3	3.0	3.6	3.2	-0.37	-0.21	0.57	-0.42	-0.43	
任期あり	52	35	94	92	43	6	0	270	3.2	2.2	3.4	4.7	3.9	3.6	3.4	3.3	3.2	-0.29	-0.21	-0.15	-0.09	-0.74	
任期なし	99	48	88	92	54	10	2	294	3.3	2.1	3.5	4.9	3.7	3.6	3.5	3.4	3.3	-0.12	-0.06	-0.14	-0.08	-0.40	
学長・機関長等	6	14	52	29	24	1	0	120	3.1	2.2	3.1	4.7	3.8	3.6	3.5	3.4	3.1	-0.13	-0.15	-0.14	-0.25	-0.67	
マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
現場研究者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大規模PIの研究責任者	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
国立大学等	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
公立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
私立大学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第1グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第2グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第3グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
第4グループ	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
工学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
農学	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
保健	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
あり(過去3年間)	100	53	109	116	55	11	1	345	3.2	2.2	3.5	4.7	3.9	3.7	3.5	3.3	3.2	-0.18	-0.14	-0.19	-0.13	-0.65	
なし	45	16	21	39	18	4	1	99	3.5	2.4	3.9	4.9	3.5	3.2	3.1	3.2	3.5	-0.30	-0.08	0.13	0.29	0.04	
あり(過去3年間)	55	11	40	54	22	6	1	134	3.6	2.6	3.8	4.9	3.9	3.9	3.6	3.6	3.6	0.02	-0.35	0.03	0.02	-0.28	
なし(分からない)	70	28	36	58	26	5	1	154	3.3	2.2	3.7	4.8	3.8	3.5	3.8	3.3	3.3	-0.34	0.30	-0.43	-0.04	-0.51	
全回答者(属性無回答を含む)	151	83	182	184	97	16	2	564	3.2	2.2	3.5	4.8	3.8	3.6	3.5	3.3	3.2	-0.19	-0.13	-0.14	-0.09	-0.56	

注1: 回答者数は、分からないを除いた数を示している。

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

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

	2019	2020	差	
1	2	3	1	大学への資金、若手への資金など、課題がある部分への資金確保は進んでいると考える。(大学,部長・教授等クラス,男性)
2	4	5	1	科学技術・イノベーション基本法に,人文社会科学も盛り込まれた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
3	2	3	1	若手研究者支援の新たな施策の実施など,迅速な対応がいくつか見られた。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
4	2	3	1	コロナ禍の中,Web会議が活発で,今後いい方向に動くのではないかと楽しみである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
5	1	1	0	一部の研究大学での実施はあっても,それが広範には展開されていない。結果として,多分野で,実働する研究者&研究の数が増えない・減少しているのでは?(大学,部長・教授等クラス,男性)
6	1	1	0	国の科学研究・科学技術政策をどこに導こうとしているか,不明である。研究者は不安に感じている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
7	2	2	0	ムーンショットなど,政府のスタンプに科学技術研究が利用されるのは仕方ないとしても,それによって他の研究費に圧迫がかかる状態が発生していることを考えると,まともに機能しているとは言い難い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
8	1	1	0	既存の枠組みにとらわれすぎている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
9	1	1	0	総合科学技術,イノベーション会議は省庁の連携が悪いので,十分行われていない。(大学,その他,男性)
10	2	2	0	やはりサイエンスに対する投資の概念を定着させることから始める必要あり。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
11	1	1	0	総合科学技術・イノベーション会議のスタッフが能力不足ではないか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
12	1	1	0	報告書は読むが,インパクトを感じないのはなぜか,民間の委員か大企業の責任者やOB,業界代表の活動しているのでは。(民間企業等,その他,男性)
13	1	1	0	有名なだけで実のない委員が多すぎて,マスコミ受けすることしか言っていない。現実をもっとわかる人が考えるべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
14	1	1	0	自ら外部評価を受ける必要を強く感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
15	2	1	-1	産業化に偏る傾向が顕著(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
16	5	4	-1	最近元気がない気がする(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
17	2	1	-1	以前に比べて,新規取り組みのアイデア創出や活動が活発ではなくなっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
18	2	1	-1	2019年7月の合同ミーティングは大学についての話で終わったため,産学官の話しまで進んでいません。コロナ禍以来,状況が視え難くなっています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
19	4	3	-1	ここ2年ほど国家的に重要な研究開発の評価が行われなくなり,各府省の政策への影響が落ちている。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
20	4	3	-1	・とりまとめ・調整的になってリーダーシップが弱くなっているように見えます。(民間企業等,その他,男性)

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

- 1 総合科学技術・イノベーション会議の議論の内容は理解できるが、大学人に意識が浸透していない(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

2 世界の中で比較すると、明らかに我が国の科学技術力やイノベーション力は落ちてきているのは否めない。また、結果論ではあるが、基本計画は少なくとも成功であったとは認められないのではないか。これは日本全体の問題(少子高齢化等)なのか、司令塔の問題なのか、それとも各セクターの問題なのか、もう一度、原点に戻って考える必要があるのではないかと。このためには、学術分野、人文科学の分野、(産業界以外の)民間分野の方々などの多様な英知を集めた検討が必要ではないかと。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

3 優れた研究者の育成には、学部生から教養教育も重要である。研究には何度も失敗と挫折を繰り返して行われるものであり、教養教育は、精神的な免疫力を強化して、忍耐強い研究者を育成するうえで不可欠である。謙虚で誠実で忍耐強い精神を形成することにより、真の国際人として活動ができ、社会との関係の深化が可能となると考える。国際交流活動へのさらなる予算配分を望む。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

4 政策・基本計画の策定にあたっての段階での乖離がみられる。従って、この段階での何らかの方策を考えなければならないと思います。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

5 政策などの縛りや、優先項目の違いなどにより、金もうけ的な研究が推進されている。他が切られている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

6 そこに真剣なイノベーションのための”動き”がないと、リテラシーの普及も新しいアイデアも出てこないと思います。産官学民がwinとなった社会イノベーションに向けた幅広・強固・継続性のあるプラットフォームに産官学民が集結することが必要で、国はそれを支援すべきです。その報告に向かうように。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

7 コロナの影響によりWebセミナーやミーティングの開催が増えており、海外出張せずとも情報交換を効率的に行える状況になってきたので、この状況を前向きに活用し、政府に対しては、海外連携の施策を打ち出してくれることに期待したい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

8 科学技術イノベーション推進の目的を、社会の構成者に広く理解していただく活動は不可欠と考えている。原子力発電所事故による災害、自然災害の被害、新型コロナウイルス感染症への対策において、リスクの共有が正しく行われていないことが明らかとなっており、学校教育においても、文系・理系にとらわれない、社会の構成員として不可欠な理解のための教育を行う必要がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

9 海外の産学連携を学ぶイノベーション人材を育てることこそ必要。(産学連携部署教員の海外イノベーション施設、産学連携の先進大学等への派遣)(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

10 日本ではデータサイエンス教育が遅れており、現在の大きなイノベーションを理解できない方が多い。そのため、デジタル・イノベーションの種が育成できていない。それで、デジタル技術の研究開発をスムーズに推進するために、個人情報保護法を含め、情報を共有化するプラットフォームが構築できる仕組みを制度化してほしい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

11 科学イノベーションによる実空間とサイバー空間との融合には、持続可能な社会像のビジョンが必要で有り、自然科学に加えて人文社会科学を含めた取り組みが重要で有る。大学等がこのビジョンを発信すると共に、人々の合意形成を進める施策が行われることで、はじめて推進機能の強化に繋がると考えられる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

12 科学技術イノベーションの金銭的な価値面だけが強調されるために、社会及びそこに暮らす人々との乖離が大きくなっていると感じている。科学技術がもたらす行動変容について、人文社会学的な見地からの検討と良い啓蒙が必要である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

13 自然、社会、人文を越えた教育(平たくは教養教育)の質を上げる必要がある。昭和、平成の教養教育レベルを維持してこそ、Part VIの項目が発展するものとする。Part VIの要素を追加するために何かを削ってはいけない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

14 イノベーションは研究分野・領域の「決め打ち」ではなく、広範な領域から生まれた知が分野を超えて結びつくところから、インパクトを伴って生まれると考えられる。「決め打ちテーマ」への集中的な投資は、周辺のビジネスには有用だが、多様な地球全体を相手にしたビジネス&イノベーションには力弱いのではないかと。「自由な発想」への広範な投資とともに、「分野を超えた知のぶつかり合い」への投資も必要と思われる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

15 イノベーションと社会の関係深化させようとした結果、イノベーションの取り組みが画一的となり、結果的にイノベーションが起きにくくなるという矛盾を生じているように感じる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

16 やはりまだまだ科学技術情報やイノベーションは東京集中化が京阪神地区からみるとみられる。政府系委員なども積極的に京阪神系の大学からも登用し、全国の声をあらゆる施策に反映すべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

17 2018年12月19日、日本学術会議が「国際リーニアコライダー計画の見直し案に関する所見」を文部科学省に提出した中で、日本へのILC計画誘致を支持しないことを明らかにしたことはとてもショックである。基礎科学の充実、日本の将来を考えた場合(基盤整備としても)、とても重要だと思います。世界中の科学者があつまり、研究や議論をする場所が東北にでき、若者がその空気を感ずる。そのこと自体がとても重要であり、イノベーションの種をまくことになると思います。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

18 科学技術イノベーション会議委員の構成を、新政権の下で刷新すべきである。現在は偏りがあり、その偏りが予算に反映されてしまっている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 19 研究者は、質問すれば必ず自分の研究の社会的意義について答えられるはずである。しかし、実際にはそうならない。つまり机上の空論となっている。きちんと研究成果を社会に実装した研究者を評価して、そのような活動の重要性を通じて、研究者がそのような活動を通じて社会リテラシーをあげる活動を推進すべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 20 イノベーションとは、新産業を生み出す一方で、古い構造の産業を壊すという側面が語られてなさすぎる。スクラップ&ビルドのスクラップの覚悟がないのに生み出すことばかり強調するのは絵に描いた餅を語るだけ。古い産業に従事していた人材をどうリカレントするのもセットで考える必要がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 21 技術イノベーションと社会との関係強化・深化のためにメディアの役割を期待したい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 22 経済的格差が教育水準の格差につながっているように思われます。経済的に厳しい環境にある環境においても高い教育が受けられるような道を拡充することが、多様性があり、かつ社会問題も理解できる研究人材を生み出すためには必要だと考えます。教育に関する投資を増やし、基盤部分での機会均等を実現しつつ、優秀な人材に対しては支援の傾斜配分ができるような仕組みが必要だと考えます。日本人の博士課程進学者が増加しないあるいは減少するといった傾向は、長期的には国家の科学技術力の基盤を弱体化してしまうのではないかと危惧しています。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 23 一部の大学では民間出身者を積極的に教員として採用しているが、一般的には世間と隔絶されたような人が多い。特に世界との接点で言うと、わが国は極端に弱い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 24 政府に対する科学的助言の仕組みや体制は、一部の勢力の言いなりで有り、非常に偏った意見に左右されていると感じられる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 25 イノベーションの本質の理解が十分とは思えない。イノベーションの生まれ方への理解が十分でない、制度設計もできない。自由度重視と方向性を持った規制的な動きのバランスが求められるが、要は人材で、今後の人材不足は大きく懸念される。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 26 大学における公的資金による研究開発は公開されており、関心ある者は誰でも見ることができる。企業の研究開発は公開されず、秘匿される。その中には利益不十分ということでお蔵入りとなったものもあるはずである。そのような技術に資金をつけて活用する道はないだろうか？(大学,その他,男性)
- 27 「日本学術会議会員候補」の6人が政府により任命されなかった。助言には耳の痛いこともある。政府に都合の良いことだけを言う学者、学者の政府のペット化が心配。(大学,その他,男性)
- 28 推進機能の強化はたいへん重要であるが、この方向での努力は足りないと思う。(大学,その他,男性)
- 29 ・関係深化には、学術の独立性が前提として重要であり、これが脅かされている現状は非常に深刻である。「社会との関係深化」という名目で学術に対する恣意的な介入を許しては本末転倒である。・社会との関係深化に関しては、それを専門とする方がいるので、その取り組みをもっと活性化させることで研究者を巻き込んでいくことが重要である。・1を10にするためには大型予算は重要だが、0を1にするためには多様性の確保が最も重要。後者の機能が弱いと考える。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 30 マスコミをうまく利用することが必要と思うが、マスコミの求める情報には偏りがある(一般市民に分かりやすいものを求める)。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 31 文系も少しは科学技術(最低限でよいので)を理解する努力をしないと、文理融合はむづかしい。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 32 軍事関連研究として我が国の防衛研究をも含んで実質的に禁止している状況(学術会議の声明に基づく大学の自己規制)は、自由な研究環境や科学技術イノベーションを阻害している。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 33 現在、大学の研究開発は防衛関係への寄与を認められていない。学術会議の答申もそのようであるが、研究者全般の意見を代表しているとは思わない。もっとオープンな議論があってしかるべき。特定の思想やイデオロギーを持つメディアや団体に政策が引っ張られているのではないかと感じる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 34 科学技術と社会の関係性が不足しているのではなく、それを結ぶ主体となる立場の人間の不在が問題。それは一つには専門性に長けた決定権者の不足であり、これは十分な専門性への理解と権限を持った起業家の不足や、経営者の再学習の機会の不足でもある。新しいことを学ぶ余裕もない決定権者によって左右される社会は行き先を見失う。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 35 少々厳しい見方をすると、企業の含めた研究開発人材の能力が低下していると感じることが多い。大学や公的研究機関では、かなり高齢になるまで競争的な学術環境を直に接しているが、民間の場合はそのような人材がかなり少ない。これは、中堅社員に特に顕著である。この層の人材の活性化なくしては、イノベーションにつながるチャンスは広がらないことは明らかであり、企業内研修のみならず社会人博士課程などを充実して、新しい研究分野に参入できる研究者を企業内キャリアとして育てる(もしくは衰えない様にする)努力が必要である。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 36 文理融合や多様なステークホルダーとの連携の方向性は多く議論されるようになってきたが、言わば外圧で(あるいは輸入で)行っている感が否めない。日本の状況に合ったスタイルがあるはずで、その追求がなされていないように感じる。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 37 感染症モデルに関する自然科学者の社会リテラシーは様々な意味で問題があったと思うが、特に人文・社会科学の研究者との十分な対話がない自然科学分野の研究者がとても多く、それが問題を生んでいると思う。感染症はもちろん、遺伝子操作やAI、量子技術などの発展は、それが与える人間社会への影響、すなわち、倫理、経済、セキュリティなどの問題と不可分である。こうした意識を大学院生や若手研究者などのうちから十分に伝え、自然科学の研究者が人文・社会科学の研究者と十分に交流を持ち、頻繁に対話をし、時に連携して社会へのメッセージを発していくような体制を整えていくべきである。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 38 教育機関なので社会とのつながりはもともと強いです。研究だけでなく学生や高校生の教育に時間がとれるようになると望ましいです(そのためには研究補助員などのサポートが必要です)(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)

- 39 社会との関係については、専門家に任せるのが良いと思っています。研究者は研究に専念するのが望ましいです。あと、社会との進化においては、市民講座等をしていればなんとなくOKという風潮を感じ残念です。明確なアウトカムを設定し、それに対して取り組むのが良いと思います。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 40 個々の研究者の,研究に対する意識についての内省的な機会が必要と思う。「イノベーション」を全肯定する全体主義的な枠組みも慎重に見直す必要があるし、「科学技術」と「社会」ではなく、「科学」と「技術」,それぞれと人,自然との関わりに関する認識を研究者もそれ以外のステイクホルダーも深化させる必要があると思う。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 41 研究者のボトムアップとトップダウン(社会からの要請)の長期的な割合の指標が欲しい。どちらも大事で科学技術の内容で分けることは困難だが,より効率的にするのに,なし崩し的に(予算的に)トップダウン重視では,土壌が枯れる不安がある。全体的に,言いつばなしの風潮が強まっていると感じる。科学行政の専門性,担当者の腰を落ち着けて見えるようにすることも大事ではないか,これは政治の問題に絡む。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 42 科学分野の各学会が科研費として申請するアウトリーチ活動資金を増額する必要があると思う。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 43 最近,大学発のベンチャーが増えているように感じており,その点,ベンチャーキャピタル側の成長は著しいと感じる。ただ,それを促進するための公的機関の取り組みは大きくはないと感じる。国民全体での科学技術に対するリテラシー強化も長い目で見ると,科学イノベーションに対する適切な投資の目にもなるため,重要であると考え。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 44 博士取得者の減少傾向は変わらずであり,高度研究人材を社会が活用していない。行政のデジタル化に関してはコロナ禍が契機となってやっと政治主導で進められるようであるが,行政やサービス産業界も博士人材の活用を真面目に考える時期に来ている証左である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 45 総合大学の場合には,文系学部と理系学部が同一または近隣のキャンパスにあるだけで,文理融合の印象を学生に与えている。プロパガンダと実効性のある取り組みのギャップを可視化して修正が行われる仕組みが必要である。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 46 もっと社会科学の振興を進めるべきである。(大学,第2G,その他,男性)
- 47 大学から離れ,高専での教育に従事した経験したから,科学技術イノベーションの考え方に連続性が必要と感じた。社会との関連を考え深める時に,小回りのきく小規模企業の視点を得られるのは地域との連携に他ならない。学生をはじめとする大学の大企業志向から,社会との乖離を進行させている。日本では未だに中小企業が大企業に劣ると捉えられて,大学でもそれに追随している。社会と密に接している,あるいはものづくりの最前線にある小規模企業活動での有用性を,起業家教育をからめて教育の中でも認識すべきである。多様な科学技術イノベーションが発展する土壌を育むには教育と企業活動かの歩み寄りが必要と考える。(大学,第2G,その他,男性)
- 48 日本学術会議にかかわる議論を見ても,まだまだ我が国では学問(学術)の役割が十分に認識されていないことがわかった。役立つ研究をしてくれればそれで良い,という程度の認識ではいけない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 49 政府のコロナ対策の迷走(専門知の軽視,議論の透明性の欠如)や,学術会議の任命拒否問題を見ると,科学技術を社会的課題の解決に適切に用いるとか,人文・社会科学と自然科学の連携を強化するという方向とは,むしろ逆の方向へ進んでいるように見える。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 50 先端の科学技術が社会に影響を与える(貢献する)上では,社会の構成員全体の科学技術に関する知識をある程度要求するようになってくる。このためには,研究と同様に教育(もしくは教育的宣伝)の役割が重要になり,大学はこれを担う重要な機関としても機能する必要があると思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 51 科学と技術について合理的な判断ができる社会構成員が増えるように,高校での文系学生への科学リテラシー教育(場合によっては入試科目化)の重点化が必要だと思います。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 52 ちょうど回答している頃に学術会議のあり方についての議論が出てきました。学術会議自体については,何らかの変革があつてしかるべきかもしれませんが,学問の自由については守られるべきと感じます。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 53 アウトリーチ活動は,研究教育の本務に差しさわりのない範囲で,積極的に行っていくべきであると思う。研究教育に対する理解が,研究教育の環境をよりよくしていくのに効果があると思うためである。逆に言えば現状では足りていないと思うため,専門に取り組む人材と予算がより多く必要であると考え。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 54 既存の学会,既存のシステム,既存のやり方などの常識にとらわれすぎていて,優秀な新たな人材が入ってこない仕組みがある。学術会議が一つの例だろう。ゼロベースで,新しいシステムの構築が必要。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 55 研究領域の学会単位での,社会リテラシーの向上の取り組みや,活動,発信が重要だと思います。学会の数や規模を含め,研究と研究者の質が保証される組織の構築が重要な課題と考えます。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 56 CSTIの政策に基づく資金配分は特定分野に偏っていて,我が国の科学・技術の発展が「いびつな形」になっていると感じている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 57 各セクターは機能しつつあると思われるが,俯瞰的な視点からの検討・実行は不十分である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 58 マスコミを含めた情報発信側の教育。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 59 研究者は自らの研究成果・社会的意義を過大にアピールし,専門外の研究者,ましては一般人や政治家,メディアはその意義を正当に判断できない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 60 何をもって関係進化とか推進機能強化と見なすかにもよるが、今大学もそれを取り巻く社会もコロナ対策に追われていて、原因や一部の状況は共通している、残りの抱えている問題と解決案が異なるため、なかなか社会とのつながりを深める時期にはない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 61 大学の研究成果は、以前にくらべて大学のホームページで公開される頻度が上がったと感じる。ただ、どのくらい反応があるものかわからない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 62 今回のコロナ禍で、科学者(大学生レベルで十分)にとつての常識が世間にまったく共有されていないことがよく分かった。政治家も科学者の言う事はまったく聞かずに、矛盾した政策で国民を混乱に陥れている。研究に閉じこもり情報発信を怠ってきた科学者にも責任はあるかもしれないが、正しい科学的知識・イノベーションが共有され、政策に活かされるしくみが必要だろう。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 63 政策につなげるところで壁があるのでは？(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 64 日本は未だに縦割り社会である。科学技術の世界も全く同様で、孤立した村の集合体であると感じることが多い(例えば、本学では「文理融合」とは言葉だけが存在し、実態や積極的に歩み寄ろうという姿勢は皆無である)。日本の社会が根本的に持っている限界なのではないだろうか。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 65 メディアと科学技術の連携はコロナ禍のこの状況で非常に繊細となっており、これまでの歴史の中でも非常に大きく問われている状況であろう。そんな中では正しい情報の取捨選択が非常に重要となることは言うまでも無い。国は人選や何らかの選択を成す際にも必ず論拠を明確にし、メディアもそれに倣うことで、より国民全体のリテラシーも上がるであろうと考える。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 66 図書館など市民と学術機関が共に参加できる場で、SNSなどを通じた情報発信などがあると更に関係深化になるのではないかと思う。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 67 コロナ下ではこれまでと異なる対応が必要となる可能性がある。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 68 社会から科学技術イノベーションに対する理解を得るには、社会に対してわかりやすく発信することが必要である。一般社会に分かりやすく自分たちの研究を説明できるような訓練も必要と考える。特に医学系において重要である。医学系は、なぜ今の医学研究や技術が、社会にとって必要なかの説明責任を十分に果たしていない。(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 69 社会への情報発信に、積極的に取り組んでいる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 70 社会との関係性に関する長期ビジョンが共有されていない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 71 いわゆる科学技術イノベーションの推進にかかわる政策作りにかかわっている人々が、国立大学の存在意義や価値を全く過小評価しているようにしか見えない。大学院を修了した人の関与が、本当のイノベーション推進に貢献するはずだと思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 72 科学技術には自立した価値があることを社会の合意とする。そうすると権力に対して権威の対峙が可能となり、健全な社会が実現できる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 73 科学的助言について、より広範囲に意見を聴取し、特定のバイアスによる偏りを極力減らし、国の将来に最も資する形で取り入れていただきたい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 74 近年は、政府主導の方針決定、政策決定が横行している。公的研究機関は社会との距離がさらに開いている。そのように感じる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 75 iPS細胞の医療利用や、AIの活用は、深く社会と関係していくと思われる。このような科学技術イノベーションと社会の関係を人文科学・経済学と一緒に予測する研究の強化も必要ではないか。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 76 科学というのは長期的投資として捉えるものであると思うが、科学に携わる以外の人々が不況で余裕をなくしており、視点が短期的になっているのが現状の問題だと考える。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 77 高校の段階から文系と理系に分ける日本の教育システムが限界に来ている。科学を分かっている人が行政を指導しないと中国や欧米からどんどん遅れをとることになるであろう。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 78 ステークホルダー という単語になれない。何をいつているのか、もっと丁寧に説明してほしい。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
- 79 社会との関係深化のためのきっかけとなるような討論会、ステークホルダー間の会合などの機会を増やすような体制作りをしていく工夫を促す提言を期待します。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 80 COVID-19 対策では科学者による提言は一定の効果はあったように思います。一方で、科学的に不正確な情報を流して不当に利益を得ようとするエセ科学者にストップをかけられるほどの効力はなかったように思います。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 81 「それは何に役立ちますか」「いつ実用化できますか」という夢のない質問やそれしか興味のないステークホルダーは、科学技術を「企業経営の手段の一つ」としてしか考えておらず、本来のステークホルダーは国民であり、豊かな生活を送るための精神的満足度を科学技術で満たすことが望ましい。少なくとも上記の質問がなく、もっと夢を語る場があつてほしい。社会が学問(特に工学系)に対する寛容性を狭めてしまうと、生産的な話にしかならないことを危惧する(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 資源がない日本にとって、大学こそが「資源」のはずです。資源はお金をかけて採掘したりすることで資金に変えることができます。しかし日本では、大学という「資源」に投下される資金は減っており、国際的競争力は明らかに落ちています。研究者はみな肌で感じていることだと思います。現在はまだ過去の遺産で国際的地位を保っていますが、10年後には日本の科学技術分野での国際的地位は格段に落ちていることでしょう。そのことを社会が認識していないと思います。研究者からの情報発信も足りないのですが、研究者は外部資金獲得やそれに伴う仕事の増加でそこまで手が回らないのが実態だと思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 82
- 83 努力しても、機関として推進してくれないので、個人としては力尽きることが多い。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 84 専門的知識は、専門家にしかその価値を理解できないものである。その価値を社会に説明する能力があることは望ましいが、そんな説明能力を磨く暇があれば、専門家として研究に没頭して貰った方が国としてはお得ではないか？ 一般的な研究者(専門家)が広く社会の人々に説明することは望むべくもなく、専門知識の社会との接合を説明できる(特殊能力)を備えた知能レベルの高い人間(コミュニケーターとも言われる)に説明できる程度でよいのではないだろうか？ 特定分野の専門家にそれ以上を期待するのは少し期待しすぎのようにも思う。適材適所で人間を扱えず、平均化して個性を潰しているように思う。近年は、社会との接合がとりやすい(わかりやすい)技術分野ばかりが優遇される弊害もできているように思うし、学者を装った詐欺師のような怪しげな輩も跋扈している。学者を装ったタレントや、学者のふりをしたアナリスト、学者のふりをしたコメンテーターが多い。彼らは学問を拓かない。外国では学者として扱われない。そもそも、学者の定義はなんであるのか？ 学校法にある「学識経験者」の定義はなんですか？(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 85 研究テーマによって理解されやすいものとそうでないものがあり、社会的インパクトが高い＝良い研究ではないということは強調しておきたい。ただし、研究活動を行う目的は社会の発展に寄与することであるから、社会との関係進化などについては研究者も努力すべきだと思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 86 必要な時期には、社会との関係は深化するものだと思う。必要のないときは、あえて、積極的に関わろうとしないだけのように思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 87 日本の社会において、サイエンスリテラシーを養う教育が十分に行われていない。初等中等教育の段階から、風評にまどわされず、正しさを判断する努力のできる人を育てることが大切である。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
- 88 人文・社会科学及び自然科学の連携も大事であるが、科学リテラシーと社会リテラシーを高いレベルで備えた人材を育て活用することが必要であり重要と思う。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 89 昨今は、科学者と非科学者との相互理解の不足が顕著になりつつあると思います。学術研究の有効範囲を国が狭めることは、未来の若者の選択権と可能性を狭めることに直結します。国が率先して学術研究の有用性を認め、安心して幅広い学術研究に取り組める環境になってほしいです。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 90 社会との関係深化は重要な課題ですが、リーダーシップを取る立場にある研究者の中には、その認識が不十分で積極的に欠けるケースがあります。多様なステークホルダーとの議論が成功するためには、異分野との議論に必要な姿勢や知識を学ぶ必要がありますが、トップ研究者ほどそうしたことに割ける時間は限られています。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 91 倫理的・法制度的な理解をするリソースが少ないと痛感してる。関心を持ち自分で調べるようにしないと、なかなか詳しく知ることはできない。倫理や関連法規の講義や講習会を5倍程度は行わないと、底上げにはつながらないと思う。また、隙間時間をうまく利用する目的で、e-Learning、リモートの環境を進めてもらいたい。実際には有益な学びの場がリモート環境であることは知っているが、日常業務との狭間でなかなか利用しきれないでいる自分自身にも気がついている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 92 これも外的外れかもしれないが、科学と社会の関係性をムリに深めようすると、研究者側への負担が大きい。理由は社会はそれほど歩み寄ってくれないからである。これまで以上の強化って本当に必要でしょうか？ 研究者は余計なことをせず研究のために時間を割く方がよっぽど社会貢献な気がします。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 93 イノベティブな仕事を生み出すためには沢山の知識を脳に詰め込むことが必要です。高校生と大学生に真面目に勉強させる環境を作ることが大事だと思います。具体的には、バイトに頼らなくても学費と生活費は不足しない状況を作る。大学で勉強する気持ちのない人は大学に入れない、学部在学中に勉強しない人をもっと留年・退学させる、大学の授業は教科書の内容を学生の頭に入れる湯呑み方式ではなくゼミ形式をもっと採用する、必須科目を減らして自分が大学で勉強する内容の責任は自分で取らせる、哲学・歴史・数学といった教養科目を復活する、という案はいかがでしょうか。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 94 大学としては地域の企業や県とのコラボレーションを重視しており、その姿勢は伝わっている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 95 少子化で国力が低下すれば、科学技術も他国に抜かれますが、スーパーウーマンではない普通の女性が普通に出産して普通に働ける環境整備は一向に進んでいません。女性が出産を選択できる社会にすることは、少子高齢化から来るあらゆる問題を解決し、我が国が強くなるものと思います。科学技術の発展も、もちろん含まれると思います。次ページの、人文・社会学系との関わりの項目に自由記述欄が無いので、ここに書きますが、人が幸せに生きていくために科学技術があることを、人文・社会学系の研究者と一緒に、将来を担う子供達に伝えていって欲しいと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 96 大学教員の数が減っており、大学院進学学生も減っておりますので、社会との関わりを持つ余裕がなくなっているように思います。一方でメディアにうける「自称研究者」の意見が社会にインパクトを与えています。小学生、中学生のうちから科学論文の批判的読解ができるようになれば良いと思います。現在の小学校・中学校の教員ではこの指導は困難でしょうから、その部分のみ大学教員を使うことも可能です。小学校・中学校という早い段階から論理的思考能力を身に着けなければ、世界に通用する人材は育ちません。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 97 多くは変わってきている印象。政治が踏み切れればさらに改革は進みそう。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 98 画期的な取り組みをしようと思うと事務面でも大変になる。SD教育もしっかりしないと研究者側だけでは負担が大き過ぎて対応できないのが現状だろう。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 99 今般の新型コロナの感染拡大防止等に係る政策立案に対して、専門家の提言が必ずしも活かされていないことなどを考慮すると、政府に対する科学的助言の仕組みや体制についての検討が改めて必要。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 100 このアンケート回答時に総理大臣の日本学術会議委員任命拒否のニュースがメディアを賑わせている。この騒動を見聞きすると、我が国では社会と科学の関係が全く未成熟であったことを認めざるを得ない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 101 物的な富しか見えていないのでは、人間の幸福について考える時期が欠如している。教養の欠如,劣化が残念。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 102 対話の機会は増しているように思うが、良い効果を生んでいるのかどうか分からない。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 103 社会的弱者との関係深化に関しては予算がつきにくく、経済的な社会実装に関して動くお金は大きいという傾向がある。また、労力や時間も前者のほうがたいへん。そのサポートは重要。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 104 学術団体は本来、研究成果がある人材で構成されるべきであるが、役人が使い易い有識者が重用されており、日本の科学技術の将来が危うい。イノベーションを生むような社会は常に変革を実施できるような組織がマネージしないと世界で戦っていけない。特にハードの施設を持たないJSTのような組織は前例に由って判断するような役人的発想ではなく、基本的に民間企業からの人材で構成し、多様性を持ち幅広く討議するような組織でないと社会にニーズに応えられない。繰り返しになるが、JSTの理事長は民間企業の人材を当てるべき。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
- 105 科学技術の進展とイノベーションは同じではないが、一般には同列に扱われており、それが「効率化重視」の施策を行ってきた原因ともなっている。科学,技術,イノベーションの社会における役割や位置づけの再定義とそれに基づく検討が必要ではないか。現状のまま(再定義なし)では、議論は深まらず、泥沼状況から抜け出すことは困難であろう。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 106 結果がすべてで、研究結果により豊かな社会が形成されて初めて国民に評価されるため、なかなか成果の出ない研究の途中過程を上手く国民に発信する能力が研究者に問われていると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 107 リスクコミュニケーションが重要と言うが、多くはサイレントマジョリティであり、当該分野(例えば原子力)に対して無関心である。意志決定に際して、この層との対話が重要なのか否か?の分析は必要と思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 108 公的研究機関・大学と民間企業との連携では、公務員の倫理規定やCOIが問題になることが多いと思いますが、産学連携を進めるうえで、もう少し風通しの良い風土を作っていく必要があるかと感じます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 109 昔と違って、異なる世界の様々な情報は、それなりに入手でき、人的交流もできる。連携による取り組み自体は、その気があれば大きな壁にならない。しかし本当に必要なのはそこではなく、科学の基礎をいかに伸ばせるかが最も重要。基礎を伸ばさずに横の連携だけ強めても、頂の高さは変化しない。課題は解決しない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 110 市民社会と科学技術イノベーションの関係進化について、現場では進めるべきとの意識は高まっているが、近年の世界的な政治的な動きが、これを抑制的にしているように思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 111 多様なステークホルダーからの意見については型通り聞く機会は作っているが、その対話で生まれたアイデアなどが実現していくスキームは取られないことが多い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 112 一時的に流行るが、目立った成果にならないため、トーンダウンしているように思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 113 画一的なイノベーションではなく、組織の特徴を活かすことが重要。大学の役割は多くのシーズを生み出すことではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 114 資金導入のために国民,企業も含めて自己の研究のアピールなどは必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 115 企業,大学,国研の人的な流動が盛んになる仕組みが必要。現在の日本のシステムは頑張る人が苦勞するだけで、その分,リスクも増える。何もしないことがマイナスになるように、リスクを取って頑張る人をもっと評価する仕組みが必要。次の世代の人達のためにも行うべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 116 新型コロナウイルスでは、情報が混乱。メディアに社会が振り回される部分もあった。アカデミアからも「?」のつく発信もあった。あつという間に関係性が壊れてしまう。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 117 総合科学技術・イノベーション会議は大学の一般教員に実情をアンケートなどで良く聞くべき。選ばれた大学人の人達だけに任せないこと。官僚の書いた下書きを認めるだけではいけない。良く精選した人材であっても1割ぐらいは働かない研究者が居ても許される位のゆとりを持った組織から新しい発想が生まれると思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 118 現在、自然科学の研究者として社会科学研究との連携を構築しているところであるが、大学および大学院における相互に関連するクラスが不足していると感じる(基礎知識の欠如)。特に社会科学分野に自然科学との連携の意識(特に知識の取得)が低い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 119 交流のイベント的なものが多数行われているが、イベントを行えば理解が進むのかは不明である。どのような状態を目指し、その状態に近づいているのかを確認する手段が必要である。イベントに参加すると、何となく交流でき満足感もあるが、結局は研究時間をひっ迫し、論文生産性が落ちる現実がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 120 日本だけでなく国際的な動向を知る努力が必要と思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 121 応用研究についてはよいが、先端的な基礎科学研究とは馴染まない施策だと思う。世にあふれる「プレスリリース」もこの施策の一部であると思われるが、その9割9分は一般大衆にとって興味のない物であり、研究者の出世の役にしかたっていないのが現状である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 122 国民に理解を求めるのは研究者の仕事ではない。最先端の科学と一般人との間に立つサイエンスライター等のコーディネーターの活躍を期待する。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 123 菅総理がすべてぶち壊した。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 124 世間知らずの研究者にいろいろ背負わせようとしてもうまくいかないでしょう。それができるほど器用な人は、大学院なんかに進学せず、普通に社会に出ています。だからといって大学院生に社会経験を積ませようとして変な制度を作るのは愚策です。肝心の研究力が育ちません。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 125 TwitterなどSNSが、研究者の情報収集ツールとして非常に役立っている。また、研究者以外の一般人ともつながっているため、問6-3のような機能を果たしている。ただしこれは自発的なもので、政策とは無関係であるし、逆に上から強制されるようになるとつまらなくなるので現状で良いと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 126 成功事例を作っていくことが肝要かと思います。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 127 特に、中国が大幅な資金を投入し、各項目で独占の傾向ですので、我が国は、資金の効率的活用による成果の最大化を目指す仕組み作りが必要だと思います。強化はされているものの、相対比較なると厳しい。(公的研究機関,その他,男性)
- 128 コロナ禍は色々の問題点を明らかにした。これを好機として大胆な施策を考案し実行に移していくべきと考える。(公的研究機関,その他,男性)
- 129 こちらも、変更は無いが、講演や取り組みを目にする機会は増えた。国の取り組みがあったのだと思うので、促進を続けてほしい。(公的研究機関,その他,女性)
- 130 科学技術イノベーションを考えた場合、如何にグローバルな視点で社会(企業)にアプローチしていくかが非常に重要だと思います。海外では科学技術を活用したハイテクベンチャー等が躍動していますが、我が国では同様のケースを見ることは稀です。現在の日本においては、絶えずグローバルな視点で考えることが大切だと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 131 学が入るとうまくいかないことが多い。現実のRealityを理解できていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 132 人文系の先生方は殻に閉じこもりがちで、リテラシやELSIなどに対して興味のある先生方が少ない。ご自身の専門とはすこし遠いかも知れないが、是非協力していただきたい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 133 この分野においては変化は感じられません。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 134 政府はもっと良い文教政策立案と実施にあたり、社会全般もよいが、実際に大学運営に関与してきたOB(元大学での学長、副学長など)の意見を取れるような機会を増やすべきである。特に独法化の方向性立案などに関与して世代(やや高齢であるが)の意見を取れる機会を作るべきだ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 135 政策として、イノベーション支援が不十分(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 136 科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化の状況への理解は大事だが、新型コロナウイルスの流行に象徴される社会への理不尽な影響ファクターについて研究者集団としての発言や行動があってよいと思う。本件アンケートは継続性を重んじる定点観測であるが、上記事項に言及がないことに違和感を覚える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 137 科学技術は常に発展途上段階であるので、法令、政令でルールを定めても、3-5年後に担当省庁だけでなく、市民を含む利害関係者で見直しを行うことを義務づける。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 138 大学側、研究者の態度にも、非常に問題がある。例えば、コロナウイルスに対するワクチンの開発など、急を要する研究開発に、国として特別プロジェクトチームで、期限を決めて対応すべき。その後、民間企業へ就職させ、その人材が定期的に交流するような仕組みをつくり、オールジャパンの体制づくりが必要。国側、民間側という発想はもう死んでいる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 139 科学技術イノベーションの社会との関係深化には、きちんとした情報発信が必要。HPにわかりにくい情報を流すのではなく、きちんとした番組で情報を開示すること。また、科学技術イノベーションの社会との関係深化に関する論文を科学雑誌にきちんと報告することが大事。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 140 新型コロナ感染症の時に明らかになったように、日本では、政策決定、マスコミによる社会への情報提供、社会的なコンセンサス作りにおいて、専門家の意見が非常に軽視されており、これが日本でイノベーションが起こり難い原因の一つになっていると考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 141 地方の一般人は全くと言っていいほど活動の情報が入ってこない。どの様に情報を入手したらよいかもわからないのが実態ではないのか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 142 今回の学会会議の問題を見て、政府の愚かさがよく分かった。この政府は全体主義を目指しているのか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 143 海外戦略については、海外における知的財産権の確保などが予算的な問題で難しいといった話も聞く、技術流出の点も懸念されるため内容の精査は必要であると考えますが、審議会などで出願基準を示し強い技術にすべきと考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 144 地方では行われている例もあると認識している。特に震災を経験した東北では活発なように感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 145 イノベーションのためのさらなる官民投資と、企業と学・官との人材の交流、移動(派遣や転籍や転職)が普通となるような文化・環境の醸成と、これらを進める核となる人材の育成がやはり重要であると考えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 146 上はいろいろと考えているでしょうが、現場が動かない。聞けば「やっている」というでしょうが、5年たって成果を聞いてみると、何もでてこないで、やったふり、ということがわかると思います。すなわち、「やれ」と言われたら「やる」けれども「やる必要性は感じていない」ということでしょうか。「やるためのリソース(人(能力)・金)が無いということも大きな理由だと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 147 有識者と言われる人も、日本の将来に向けての改革を提言していない。大企業の存続が危うい中、大企業の良き時代の経験者の助言を重視しているから改革が進まない。世界の中の日本,少子高齢化が急速に進む日本,を直視して,生き残り策を検討する姿勢に欠ける。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 148 それぞれの対話の機会は増えてきていると考えていますが,さらに深化させるためには具体的な取り組みを積極的に推進することが重要だと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 149 産学の考え方の大きなギャップの理解が不十分(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 150 科学技術と人文科学との連携,科学モラルの構築,政府への提言,国民への啓蒙といった活動が 現在の「学会会議」では恣意的になりすぎ,その任を果たしていないという点を踏まえ,海外を参考にして新たな体制を作るべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 151 科学技術立国の日本が遅れている気がします。なぜか,やはり大企業が失速しつつある中,私たちベンチャーも頑張っていないと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 152 組織が重層構造であり,かつ,市場最前線で顧客に接するような方はほとんど見られていない。産業に直結した成果を排出するためには,現実で起きていることをベースに,国中の知恵を総集結させるような体制を構築するべきである。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 153 俯瞰的な方針,助言も重要であるが,多様性を受容できる施策も必要と感じる。ゲームチェンジングなテーマの発掘には枠や時間に捉われない取り組みも必要であり,そのような取り組みへの支援・施策実施も引き続き望みたい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 154 最近ではコロナ禍で厳しいと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 155 イノベーション政策に力を入れているのは分かるが,イノベーションは生まれているのだろうか。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 156 (実際の目的に適った)司令塔の不在は致命的。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 157 倫理的・法制度的・社会的課題は科学技術の進歩に制限を与えることもあるので,その舵取りが国のなすべき最も重要なことと感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 158 省庁縦割りのような同様な施策もあるので,総合科学技術・イノベーション会議等がライフサイエンス系も含めて更に統合的に推進すべきである。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 159 イノベーションは技術だけでは起きない。教養に属する社会への深い洞察と課題意識が必要。大学受験時に理系,文系と別け,それぞれの知識体系が個人で同居しがたい教育システムに限界を感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 160 再生エネルギー,海洋資源開発など国民の生活や日本の産業持続性を考慮した長期視点での研究投資をもっと増やすべき(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 161 科学技術イノベーションを社会にインストールするには,今後の社会的課題にもっと重みを置いた調査研究が必要ではないか。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 162 政府は基礎研究の充実,研究基盤の充実,人材育成施策の強化,国際標準化活動の推進,規制緩和等イノベーション阻害要因の除去に務めるべきである。政府による出口を指定した研究開発への投資はイノベーションにはつながらない。そこは民間,ベンチャー企業に任せるべきである。民間やベンチャー企業が死の谷を乗り越えるための支援の仕組みは考えて欲しい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 163 我が国における科学技術イノベーションの重要性や必要性を社会が認識する必要がある。科学技術に対する社会の認識が低すぎる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 164 審議会などが,本当に機能しているかどうかのチェック機能が必要である。名のある審査員,委員,または官僚にとって都合のよい審査員,委員によって,わずかな回数 of 審議会でものごとが決まってしまうところがあるが,本当に責任をもってやっているかどうか疑問である。形だけのものもあるのではないかと感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 165 内閣府によるSIPなどの取り組みによる効果計測と,計測結果の分析・考察と,初期目標の更なる実現に向けた改善議論と公表がなされると良いかと思えます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 166 科学技術イノベーションについて,社会はまだ関心が薄いと感じる。大学での研究成果について,多くの国民が知る機会をもっと増やすことが必要だと思う。そのような機会は重要ではあるものの,何よりもイノベーションのベースとなる基礎研究にもっと重点を置き多くの予算を配分することが,イノベーションの早道だと強く感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 経験上、イノベーションは、他でやっているベストプラクティスを真似したり、他から言われて、やるものではなく、当事者の内面から沸き立つ課題解決の上になり立つものである。つまりは、自発的にやりたいことをやっており、強烈な意味付け(何のためにやっているのか？ビジョン)を持っているため、それ故に、困難な局面においてもモチベーションは枯れない。故に成功への確率は高い。逆に他人からの要請では、どんなに良い目的であっても、共感性がなければ、成就し難い。イノベーションの結果が、社会の要請に合致するかどうかの判断は、市場での活用(ファン)があれば、まずはそこから視えてくるものがある。その土台が出来上がりつつある段階で、社会とのリアルなどを行える機会があると、新たな展開が創出される、その時の推進深化は、計画策定はあくまでも軽くしておき、行動時に発生する修正や気づき、発見を重視する。推進機能強化の名目で、綿密な事前計画策定や予想財務管理で縛ってはいけない。その時点でイノベーションは、イメージがフォーマットに合うように適当な形(数値化)に収斂されて、実態が視えなくなるし、コモディティ化してしまう。よくある失敗企業が行うやり方として、進捗管理での計画と実態の差に議論を集中させてはいけない。環境は急速に変わるので、差分の理由のしつこい追い込みは、無駄な行為であり(計画はそのときの予測であり、リアルではない)、行動から発生する予想外の実事や発見、インスピレーション(気づき)、貴重な時間を失うことになるので、絶対に注意したいところである。このあたりは、ステークホルダーや外部関係者には、やっていることの見える化は必要だが、自由度があるように周知するところでもある。最後に、社会との関係深化において、もうひとつ重要なポイントは、社会に伝搬させるスピードである。イノベーションが一般にわかりやすく、つかいやすくなることは、社会万人との関係を深化させるための、重要なファクターであり、その伝搬スピードを早めることは可能で、いずれ拡がり具合は、数字として表現され評価される。もしその具現化した技術(製品)をコアにして【続く】
- 167 各社メーカーが製品やサービスを付加して、様々な新しい市場が創出された場合、社会との関係が深化したと言ってよい。以上、イノベーションと社会の関係は、創造と伝搬、この二つの要素で表現される。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 168 若手に、テーマの探索から自由な研究をまかせることができる拠点形成も考えられると思う(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 169 日本がリードするサステナビリティ等の国際会議は着実に増加しているが、それらが国際社会に与える影響力が増大しているのかどうか検証が必要と考える。著名人が集まって討議するだけではなく、守らなければならない明確な目標をたてフォローすることが必要ではないか。(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
- 170 科学技術がイノベーションにつながっていくためには、企業との連携がないと難しいと思います。だからといって、イノベーションにつながる研究に多くの予算が分配されるのは、画一的な研究に陥ることになり、好ましくありません。企業から見て、大学や公研に求める研究開発は、しっかりとした理論構築できている事です。それがあるから、大学にご相談に何うのです。大学での研究がイノベーションになるかどうかは、企業につなげて、社会実装できる仕組みづくりが必要です。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 171 日本学術会議の例を出すまでもなく、人文社会系の学術研究者の努力が、社会の発展でも学術の振興でもない奇妙な政治的な方向を指向する傾向が昔からあった。学術界の特に所謂文系は、政治イデオロギーに奉仕して社会と学術の発展に尽くす方向性から外れてしまうことに力を使うよりも、研究と教育の本分に注力すべきである。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 172 科学技術イノベーションにおいて、わかりやすい分野(自動運転技術等)は認知度も高く、社会との関係は進化していると考えられる。しかし、社会基盤を支える基幹産業分野等では、社会との関係深化は必ずしも十分とは言えないと考える。当該分野に関わる研究者そのものの減少は大きな課題といえる。基礎・基盤研究にもしっかりと焦点を当て、産学間の連携や研究予算の配分に関する施策も必要と考える。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 173 社会への説明は必要ではあるが、世論に迎合せず将来を見通す必要もあるのではないか。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 174 社会も技術も複雑化しており、その両方ある程度のレベルで包括的に理解する為には多くの時間と労力が必要である。この努力を行って、俯瞰的・包括的に理解・判断できる技術者やマネジメントスタッフが不足している。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 175 専門分野のイノベーション会議に何度か出席したり、出席している人から内実を伺ったりしましたが、議論をリードしたがる人の多くは利権を得たい人のようで、残念ながらあまり効果的に役割を果たしているようには思えません。逆に利権を得たい人たちには有用な場となっているようです。大変皮肉なことです。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 176 ・関係府省庁を全体俯瞰したリーダーとしてより強化に推進されることを期待します。(民間企業等、その他、男性)
- 177 総合科学技術・イノベーション会議は専従事務局が依然貧弱なうえ、常勤議員も削減され、司令塔機能は限定されている。日本学術会議の会員任命拒否問題は、政府の高圧的な姿勢のみ示して、学術会議の本当の活用からは離れる一方ではないか。新型コロナウイルス感染症や地球温暖化などの問題をみても、日本は諸外国と比べて政府と科学・学術界の距離が遠すぎる。これでは「科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化」と言ってもむなし。(民間企業等、その他、男性)
- 178 委員を公募制にするか、このようなアンケート方式にするか、多様な意見を述べる機会を作ってほしい。(民間企業等、その他、男性)
- 179 科学技術イノベーションは必要であるが、近視眼的な施策とならないよう十分検討してほしい。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)
- 180 コロナ後の社会におけるイノベーションを構想する機能が政府に欠けている。内閣府も〇〇〇〇、〇〇、〇〇〇〇といった経団連傘下の大企業の経営陣の腰掛け出向先になっており、出身業界の利益にのみ関心を持つ人が多く見かけられる。政策を抜本的に見直すためには、大規模な内閣府改革が必要ではないか？(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 181 新型コロナウイルス感染症問題について、科学者の助言機関はあったが、それを政策に反映する過程が不透明で有り、無視されているか、隠れ蓑にされているように見えた。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 182 ありたい姿、目指すべき社会像を明確にして、バックキャストして課題を設定するという思考方法をもっと一般化し、普及させる必要かと思えます。(民間企業等、その他、男性)
- 183 有能な研究員が日本を敵国と位置付ける中国に渡っている。文科省はまず国防を第一に考えるべき。(民間企業等、その他、男性)

深掘調査

(裏白紙)

【2020年度深掘調査】研究活動への影響

新型コロナウイルス感染症への対策等は、2020年1月頃～9月までのご自身の研究活動に、どのような影響を与えましたか。以下のそれぞれの項目について、プラス及びマイナス両面の影響を踏まえ、総合的な観点からお答えください。

① 研究室や実験室へのアクセスへの影響

属性		各選択肢の回答者数(人)						回答者合計(人)	
		①該当しない・わからない	②大きなマイナスの影響あり	③ややマイナスの影響あり	④影響なし	⑤ややプラスの影響あり	⑥大きなプラスの影響あり		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	18	769	584	204	10	11	1596	
	大学等	12	661	476	171	9	9	1338	
	公的研究機関	6	108	108	33	1	2	258	
性別	男性	15	682	516	170	7	10	1400	
	女性	3	87	68	34	3	1	196	
年齢	39歳未満	5	100	87	28	3	0	223	
	40～49歳	3	322	216	101	6	6	654	
	50～59歳	7	244	195	61	1	4	512	
	60歳以上	3	103	86	14	0	1	207	
職位	社長・役員、学長等クラス	1	19	10	1	0	0	31	
	部課長、教授クラス	9	362	278	70	1	4	724	
	主任研究員、准教授クラス	4	298	219	108	5	5	639	
	研究員、助教クラス	3	85	72	25	4	2	191	
	その他	1	5	5	0	0	0	11	
雇用形態	任期あり	4	148	127	56	5	2	342	
	任期なし	14	621	457	148	5	9	1254	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0
		現場研究者	16	678	532	195	9	11	1441
		大規模PJの研究責任者	2	91	52	9	1	0	155
	大学種別	国立大学等	5	446	357	114	6	6	934
		公立大学	2	34	29	13	0	0	78
		私立大学	5	181	90	44	3	3	326
	大学グループ	第1グループ	1	123	85	26	1	1	237
		第2グループ	1	170	125	23	2	2	323
		第3グループ	1	157	115	48	1	3	325
		第4グループ	9	197	136	71	4	3	420
	大学部局分野	理学	2	98	77	21	1	1	200
		工学	5	250	116	46	3	5	425
農学		1	77	67	27	0	3	175	
保健		4	146	168	67	3	0	388	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	8	89	73	19	2	1	192
		1～10万円未満	1	15	15	5	1	0	37
		10～30万円未満	2	107	81	38	1	2	231
		30～50万円未満	2	123	93	43	2	1	264
		50～100万円未満	1	128	100	29	1	2	261
		100～200万円未満	0	150	112	26	1	2	291
		200万円以上	0	141	89	36	2	2	270
	分からない	4	16	21	8	0	1	50	
	外部資金の額(年あたり)	外部資金は獲得していない	11	81	79	32	1	0	204
		100万円未満	3	75	48	24	1	5	156
		100～250万円未満	2	153	115	51	5	0	326
		250～500万円未満	0	116	88	30	1	3	238
		500～750万円未満	0	61	56	12	1	0	130
		750～1000万円未満	1	48	34	18	0	2	103
	現在獲得している外部資金	1000万円以上	1	235	164	37	1	1	439
		科学研究費助成事業(科研費)	6	544	412	145	9	9	1125
		AMEDの事業(厚労科研費も含む)	1	77	62	10	0	0	150
		戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	0	25	15	1	0	0	41
		革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	0	1	0	0	0	0	1
センターオブイノベーション(COI)プログラム		0	19	9	1	0	0	29	
JSTの上記以外の事業		1	97	62	17	1	1	179	
NEDOの事業		0	35	27	6	1	0	69	
その他の公的事業	その他の公的事業	3	126	96	33	1	2	261	
	公益法人・民間からの資金	3	386	254	85	2	6	736	
	主な研究手法	実験系	12	620	443	139	5	8	1227
		非実験系	4	83	86	39	5	2	219
臨床		1	21	15	8	0	0	45	
その他(フィールド調査等)		1	45	40	18	0	1	105	
全回答者(属性無回答を含む)		18	769	584	204	10	11	1596	

【2020年度深掘調査】研究活動への影響

新型コロナウイルス感染症への対策等は、2020年1月頃～9月までのご自身の研究活動に、どのような影響を与えましたか。以下のそれぞれの項目について、プラス及びマイナス両面の影響を踏まえ、総合的な観点からお答えください。

② 研究室・研究グループ内のコミュニケーションへの影響

属性		各選択肢の回答者数(人)						回答者合計(人)	
		①該当しない・わからない	②大きなマイナスの影響あり	③ややマイナスの影響あり	④影響なし	⑤ややプラスの影響あり	⑥大きなプラスの影響あり		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	17	690	682	165	32	10	1596	
	大学等	12	602	558	130	27	9	1338	
	公的研究機関	5	88	124	35	5	1	258	
性別	男性	15	613	607	130	25	10	1400	
	女性	2	77	75	35	7	0	196	
年齢	39歳未満	5	84	97	24	12	1	223	
	40～49歳	3	292	272	74	10	3	654	
	50～59歳	6	222	220	51	8	5	512	
	60歳以上	3	92	93	16	2	1	207	
職位	社長・役員、学長等クラス	1	9	16	4	1	0	31	
	部課長、教授クラス	7	332	299	70	11	5	724	
	主任研究員、准教授クラス	5	266	283	67	13	5	639	
	研究員、助教クラス	3	77	81	24	6	0	191	
	その他	1	6	3	0	1	0	11	
雇用形態	任期あり	4	133	150	50	5	0	342	
	任期なし	13	557	532	115	27	10	1254	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0
		現場研究者	14	617	619	155	26	10	1441
		大規模PJの研究責任者	3	73	63	10	6	0	155
	大学種別	国立大学等	5	421	400	81	20	7	934
		公立大学	2	31	31	14	0	0	78
		私立大学	5	150	127	35	7	2	326
	大学グループ	第1グループ	1	109	103	18	6	0	237
		第2グループ	2	158	128	26	7	2	323
		第3グループ	1	150	132	34	3	5	325
		第4グループ	8	179	172	49	10	2	420
	大学部局分野	理学	2	92	86	15	5	0	200
		工学	4	211	165	32	8	5	425
農学		1	82	70	17	3	2	175	
保健		4	149	172	56	5	2	388	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	7	78	79	23	5	0	192
		1～10万円未満	1	16	13	5	2	0	37
		10～30万円未満	1	105	100	23	1	1	231
		30～50万円未満	2	114	115	27	5	1	264
		50～100万円未満	2	105	117	29	6	2	261
		100～200万円未満	0	136	122	23	8	2	291
		200万円以上	0	121	113	28	5	3	270
	分からない	4	15	23	7	0	1	50	
	外部資金の額(年あたり)	外部資金は獲得していない	10	82	77	28	7	0	204
		100万円未満	4	64	70	13	2	3	156
		100～250万円未満	2	143	140	31	10	0	326
		250～500万円未満	0	98	107	26	4	3	238
		500～750万円未満	0	55	59	15	1	0	130
		750～1000万円未満	0	40	50	10	2	1	103
	現在獲得している外部資金	1000万円以上	1	208	179	42	6	3	439
		科学研究費助成事業(科研費)	6	485	492	113	22	7	1125
		AMEDの事業(厚労科研費も含む)	1	67	63	17	1	1	150
		戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	0	19	20	0	1	1	41
		革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	0	0	1	0	0	0	1
センターオブイノベーション(COI)プログラム		0	15	11	2	1	0	29	
JSTの上記以外の事業		1	83	74	17	2	2	179	
NEDOの事業		0	27	33	6	3	0	69	
その他の公的事業	その他の公的事業	2	110	113	27	5	4	261	
	公益法人・民間からの資金	2	344	300	69	15	6	736	
	実験系	10	542	513	131	22	9	1227	
主な研究手法	非実験系	5	87	95	24	8	0	219	
	臨床	1	18	21	5	0	0	45	
	その他(フィールド調査等)	1	43	53	5	2	1	105	
	全回答者(属性無回答を含む)	17	690	682	165	32	10	1596	

【2020年度深掘調査】研究活動への影響

新型コロナウイルス感染症への対策等は、2020年1月頃～9月までのご自身の研究活動に、どのような影響を与えましたか。以下のそれぞれの項目について、プラス及びマイナス両面の影響を踏まえ、総合的な観点からお答えください。

③ 研究者や学生の移動や異動(例:研究者や学生の渡航・帰国、外国人研究者の着任や留学生の入国等)への影響

属性		各選択肢の回答者数(人)						回答者合計(人)	
		①該当しない・わからない	②大きなマイナスの影響あり	③ややマイナスの影響あり	④影響なし	⑤ややプラスの影響あり	⑥大きなプラスの影響あり		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	88	1203	218	73	6	8	1596	
	大学等	67	1016	183	60	4	8	1338	
	公的研究機関	21	187	35	13	2	0	258	
性別	男性	70	1089	174	55	6	6	1400	
	女性	18	114	44	18	0	2	196	
年齢	39歳未満	19	150	35	18	1	0	223	
	40～49歳	37	470	102	38	3	4	654	
	50～59歳	21	404	65	17	2	3	512	
	60歳以上	11	179	16	0	0	1	207	
職位	社長・役員、学長等クラス	2	24	5	0	0	0	31	
	部課長、教授クラス	26	595	80	18	2	3	724	
	主任研究員、准教授クラス	45	450	96	40	3	5	639	
	研究員、助教クラス	12	127	36	15	1	0	191	
	その他	3	7	1	0	0	0	11	
雇用形態		任期あり	24	237	60	20	0	1	342
		任期なし	64	966	158	53	6	7	1254
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0
		現場研究者	83	1075	203	68	5	7	1441
		大規模PJの研究責任者	5	128	15	5	1	1	155
	大学種別	国立大学等	36	725	125	40	3	5	934
		公立大学	3	55	15	5	0	0	78
		私立大学	28	236	43	15	1	3	326
	大学グループ	第1グループ	9	180	36	9	3	0	237
		第2グループ	11	254	43	12	1	2	323
		第3グループ	16	246	40	19	0	4	325
		第4グループ	30	304	64	20	0	2	420
	大学部局分野	理学	8	154	24	13	0	1	200
工学		22	325	57	15	2	4	425	
農学		5	141	19	9	0	1	175	
保健		29	268	70	19	1	1	388	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	16	133	30	12	1	0	192
		1～10万円未満	1	30	2	4	0	0	37
		10～30万円未満	14	170	35	10	0	2	231
		30～50万円未満	15	198	37	12	1	1	264
		50～100万円未満	8	201	38	11	1	2	261
		100～200万円未満	13	226	42	7	2	1	291
		200万円以上	16	209	28	14	1	2	270
	分からない	5	36	6	3	0	0	50	
	外部資金の額(年あたり)	外部資金は獲得していない	23	141	27	12	1	0	204
		100万円未満	13	110	23	6	1	3	156
		100～250万円未満	18	230	51	27	0	0	326
		250～500万円未満	13	184	31	7	0	3	238
		500～750万円未満	8	93	26	3	0	0	130
		750～1000万円未満	4	81	13	3	2	0	103
	現在獲得している外部資金	1000万円以上	9	364	47	15	2	2	439
		科学研究費助成事業(科研費)	52	860	156	46	5	6	1125
		AMEDの事業(厚労科研費も含む)	5	119	21	4	1	0	150
		戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	0	34	7	0	0	0	41
革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)		0	1	0	0	0	0	1	
センターオブイノベーション(COI)プログラム		0	25	1	2	0	1	29	
JSTの上記以外の事業		3	154	16	5	0	1	179	
NEDOの事業		1	57	9	2	0	0	69	
主な研究手法	その他の公的事业	10	201	40	6	2	2	261	
	公益法人・民間からの資金	33	568	106	22	2	5	736	
	実験系	65	924	178	51	3	6	1227	
	非実験系	13	163	23	17	2	1	219	
その他(フィールド調査等)	臨床	5	33	6	1	0	0	45	
	その他(フィールド調査等)	5	83	11	4	1	1	105	
	全回答者(属性無回答を含む)	88	1203	218	73	6	8	1596	

【2020年度深掘調査】研究活動への影響

新型コロナウイルス感染症への対策等は、2020年1月頃～9月までのご自身の研究活動に、どのような影響を与えましたか。以下のそれぞれの項目について、プラス及びマイナス両面の影響を踏まえ、総合的な観点からお答えください。

④ 研究テーマの設定への影響

属性		各選択肢の回答者数(人)						回答者合計(人)	
		①該当しない・わからない	②大きなマイナスの影響あり	③ややマイナスの影響あり	④影響なし	⑤ややプラスの影響あり	⑥大きなプラスの影響あり		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	30	276	563	656	62	9	1596	
	大学等	17	249	468	542	53	9	1338	
	公的研究機関	13	27	95	114	9	0	258	
性別	男性	25	229	512	571	55	8	1400	
	女性	5	47	51	85	7	1	196	
年齢	39歳未満	12	33	82	90	5	1	223	
	40～49歳	7	121	232	265	27	2	654	
	50～59歳	8	93	173	214	20	4	512	
	60歳以上	3	29	76	87	10	2	207	
職位	社長・役員、学長等クラス	0	8	9	11	2	1	31	
	部課長、教授クラス	9	126	260	293	32	4	724	
	主任研究員、准教授クラス	10	112	224	269	21	3	639	
	研究員、助教クラス	8	29	67	79	7	1	191	
	その他	3	1	3	4	0	0	11	
雇用形態		任期あり	7	54	110	151	19	1	342
		任期なし	23	222	453	505	43	8	1254
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0
		現場研究者	26	257	496	598	57	7	1441
		大規模PJの研究責任者	4	19	67	58	5	2	155
	大学種別	国立大学等	8	152	328	394	46	6	934
		公立大学	2	19	24	33	0	0	78
		私立大学	7	78	116	115	7	3	326
	大学グループ	第1グループ	2	34	87	97	15	2	237
		第2グループ	1	52	114	138	15	3	323
		第3グループ	3	67	114	129	10	2	325
		第4グループ	11	90	141	164	12	2	420
	大学部局分野	理学	4	30	74	84	8	0	200
		工学	5	81	152	167	17	3	425
農学		2	38	65	63	6	1	175	
保健		5	78	111	173	18	3	388	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	10	28	59	89	6	0	192
		1～10万円未満	2	8	13	13	0	1	37
		10～30万円未満	2	51	76	90	11	1	231
		30～50万円未満	4	56	86	109	8	1	264
		50～100万円未満	3	51	86	108	11	2	261
		100～200万円未満	4	45	121	108	12	1	291
		200万円以上	1	33	106	114	13	3	270
	分からない	4	4	16	25	1	0	50	
	外部資金の額(年あたり)	外部資金は獲得していない	15	29	66	90	4	0	204
		100万円未満	4	40	44	63	4	1	156
		100～250万円未満	5	60	116	132	9	4	326
		250～500万円未満	2	48	81	96	9	2	238
		500～750万円未満	1	23	53	46	7	0	130
		750～1000万円未満	0	19	36	45	3	0	103
	現在獲得している外部資金	1000万円以上	3	57	167	184	26	2	439
		科学研究費助成事業(科研費)	12	205	401	454	45	8	1125
		AMEDの事業(厚労科研費も含む)	1	18	58	61	11	1	150
		戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	0	5	21	12	3	0	41
		革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	0	0	0	0	1	0	1
		センターオブイノベーション(COI)プログラム	0	4	12	7	6	0	29
		JSTの上記以外の事業	1	29	78	57	13	1	179
		NEDOの事業	0	6	25	35	3	0	69
		その他の公的事业	2	51	92	106	7	3	261
主な研究手法	公益法人・民間からの資金	5	131	257	305	35	3	736	
	実験系	19	194	440	514	53	7	1227	
	非実験系	8	34	65	106	6	0	219	
	臨床	0	14	19	11	1	0	45	
	その他(フィールド調査等)	3	34	39	25	2	2	105	
全回答者(属性無回答を含む)		30	276	563	656	62	9	1596	

【2020年度深掘調査】研究活動への影響

新型コロナウイルス感染症への対策等は、2020年1月頃～9月までのご自身の研究活動に、どのような影響を与えましたか。以下のそれぞれの項目について、プラス及びマイナス両面の影響を踏まえ、総合的な観点からお答えください。

⑤ 研究資料へのアクセス(例:論文等へのアクセス、図書館の利用等)への影響

属性		各選択肢の回答者数(人)						回答者合計(人)	
		①該当しない・わからない	②大きなマイナスの影響あり	③ややマイナスの影響あり	④影響なし	⑤ややプラスの影響あり	⑥大きなプラスの影響あり		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	22	119	371	1051	30	3	1596	
	大学等	14	102	318	875	26	3	1338	
	公的研究機関	8	17	53	176	4	0	258	
性別	男性	19	104	321	928	25	3	1400	
	女性	3	15	50	123	5	0	196	
年齢	39歳未満	8	19	56	133	7	0	223	
	40～49歳	5	57	151	428	12	1	654	
	50～59歳	7	30	117	347	9	2	512	
	60歳以上	2	13	47	143	2	0	207	
職位	社長・役員、学長等クラス	0	3	5	22	1	0	31	
	部課長、教授クラス	9	49	173	482	10	1	724	
	主任研究員、准教授クラス	7	42	153	420	15	2	639	
	研究員、助教クラス	5	23	38	121	4	0	191	
	その他	1	2	2	6	0	0	11	
雇用形態	任期あり	2	32	86	216	6	0	342	
	任期なし	20	87	285	835	24	3	1254	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0
		現場研究者	20	105	337	949	27	3	1441
		大規模PJの研究責任者	2	14	34	102	3	0	155
	大学種別	国立大学等	7	67	210	633	15	2	934
		公立大学	2	7	16	51	2	0	78
		私立大学	5	28	92	191	9	1	326
	大学グループ	第1グループ	0	15	48	172	2	0	237
		第2グループ	2	25	88	205	2	1	323
		第3グループ	2	24	79	211	7	2	325
		第4グループ	10	37	97	262	14	0	420
	大学部局分野	理学	2	15	48	133	2	0	200
		工学	6	33	102	272	10	2	425
		農学	1	11	45	114	4	0	175
保健		5	31	93	250	8	1	388	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	7	11	51	120	3	0	192
		1～10万円未満	1	5	8	23	0	0	37
		10～30万円未満	3	24	58	141	5	0	231
		30～50万円未満	4	29	54	172	5	0	264
		50～100万円未満	1	20	65	165	9	1	261
		100～200万円未満	1	14	65	207	3	1	291
		200万円以上	1	15	60	189	4	1	270
	分からない	4	1	10	34	1	0	50	
	外部資金の額(年あたり)	外部資金は獲得していない	12	19	41	130	2	0	204
		100万円未満	3	11	44	93	5	0	156
		100～250万円未満	3	28	87	200	7	1	326
		250～500万円未満	2	17	57	157	4	1	238
		500～750万円未満	0	7	31	89	3	0	130
		750～1000万円未満	1	9	17	73	3	0	103
	現在獲得している外部資金	1000万円以上	1	28	94	309	6	1	439
		科学研究費助成事業(科研費)	7	89	264	740	23	2	1125
		AMEDの事業(厚労科研費も含む)	1	10	33	103	3	0	150
		戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	0	2	7	32	0	0	41
		革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	0	0	0	0	1	0	1
		センターオブイノベーション(COI)プログラム	0	2	9	16	2	0	29
		JSTの上記以外の事業	0	11	46	116	5	1	179
		NEDOの事業	0	3	16	49	1	0	69
	その他の公的事業	その他の公的事業	3	14	58	180	4	2	261
		公益法人・民間からの資金	7	46	184	482	15	2	736
実験系		14	65	281	838	26	3	1227	
非実験系		6	31	52	129	1	0	219	
主な研究手法	臨床	1	7	11	26	0	0	45	
	その他(フィールド調査等)	1	16	27	58	3	0	105	
	全回答者(属性無回答を含む)	22	119	371	1051	30	3	1596	

【2020年度深掘調査】研究活動への影響

新型コロナウイルス感染症への対策等は、2020年1月頃～9月までのご自身の研究活動に、どのような影響を与えましたか。以下のそれぞれの項目について、プラス及びマイナス両面の影響を踏まえ、総合的な観点からお答えください。

⑥ 学会等における成果発表や情報収集への影響

属性		各選択肢の回答者数(人)						回答者合計(人)	
		①該当しない・わからない	②大きなマイナスの影響あり	③ややマイナスの影響あり	④影響なし	⑤ややプラスの影響あり	⑥大きなプラスの影響あり		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	19	842	555	112	51	17	1596	
	大学等	14	706	459	96	50	13	1338	
	公的研究機関	5	136	96	16	1	4	258	
性別	男性	16	753	480	100	37	14	1400	
	女性	3	89	75	12	14	3	196	
年齢	39歳未満	7	103	75	24	11	3	223	
	40～49歳	4	354	220	43	24	9	654	
	50～59歳	3	278	182	32	12	5	512	
	60歳以上	5	107	78	13	4	0	207	
職位	社長・役員、学長等クラス	2	11	12	5	1	0	31	
	部課長、教授クラス	6	390	263	47	15	3	724	
	主任研究員、准教授クラス	4	339	218	40	27	11	639	
	研究員、助教クラス	5	96	61	19	7	3	191	
	その他	2	6	1	1	1	0	11	
雇用形態	任期あり	6	180	119	22	13	2	342	
	任期なし	13	662	436	90	38	15	1254	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0
		現場研究者	18	759	497	102	49	16	1441
		大規模PJの研究責任者	1	83	58	10	2	1	155
	大学種別	国立大学等	7	496	314	73	37	7	934
		公立大学	1	39	31	5	1	1	78
		私立大学	6	171	114	18	12	5	326
	大学グループ	第1グループ	2	108	96	21	10	0	237
		第2グループ	2	164	131	16	8	2	323
		第3グループ	3	189	90	27	11	5	325
		第4グループ	7	229	131	30	17	6	420
	大学部局分野	理学	3	95	78	14	8	2	200
		工学	4	202	154	38	21	6	425
農学		1	103	55	12	2	2	175	
保健		6	230	116	21	12	3	388	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	6	98	60	17	9	2	192
		1～10万円未満	1	21	14	1	0	0	37
		10～30万円未満	1	129	75	17	7	2	231
		30～50万円未満	4	149	83	16	9	3	264
		50～100万円未満	1	137	92	17	10	4	261
		100～200万円未満	1	142	114	20	12	2	291
		200万円以上	1	137	104	21	4	3	270
	分からない	4	29	13	3	0	1	50	
	外部資金の額(年あたり)	外部資金は獲得していない	11	98	71	19	4	1	204
		100万円未満	3	79	50	14	6	4	156
		100～250万円未満	0	180	100	26	15	5	326
		250～500万円未満	2	126	84	15	7	4	238
		500～750万円未満	0	75	47	4	4	0	130
		750～1000万円未満	0	55	42	0	5	1	103
	1000万円以上	3	229	161	34	10	2	439	
	現在獲得している外部資金	科学研究費助成事業(科研費)	8	604	393	67	40	13	1125
		AMEDの事業(厚労科研費も含む)	1	88	47	9	5	0	150
戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)		0	21	17	3	0	0	41	
革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)		0	0	1	0	0	0	1	
センターオブイノベーション(COI)プログラム		0	13	13	3	0	0	29	
JSTの上記以外の事業		0	96	62	15	5	1	179	
NEDOの事業		1	29	31	6	1	1	69	
その他の公的事業		3	139	95	15	6	3	261	
公益法人・民間からの資金	4	402	252	49	21	8	736		
主な研究手法	実験系	12	668	422	79	32	14	1227	
	非実験系	5	98	80	25	9	2	219	
	臨床	1	25	12	4	3	0	45	
	その他(フィールド調査等)	1	51	41	4	7	1	105	
	全回答者(属性無回答を含む)	19	842	555	112	51	17	1596	

【2020年度深掘調査】研究活動への影響

新型コロナウイルス感染症への対策等は、2020年1月頃～9月までのご自身の研究活動に、どのような影響を与えましたか。以下のそれぞれの項目について、プラス及びマイナス両面の影響を踏まえ、総合的な観点からお答えください。

⑦ 研究試料(例:試薬、試料、実験動物、菌株等)の維持・確保への影響

属性		各選択肢の回答者数(人)						回答者合計(人)	
		①該当しない・わからない	②大きなマイナスの影響あり	③ややマイナスの影響あり	④影響なし	⑤ややプラスの影響あり	⑥大きなプラスの影響あり		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	222	218	460	691	2	3	1596	
	大学等	180	189	388	576	2	3	1338	
	公的研究機関	42	29	72	115	0	0	258	
性別	男性	185	179	412	619	2	3	1400	
	女性	37	39	48	72	0	0	196	
年齢	39歳未満	38	28	53	104	0	0	223	
	40～49歳	88	92	187	285	1	1	654	
	50～59歳	67	69	160	213	1	2	512	
	60歳以上	29	29	60	89	0	0	207	
職位	社長・役員、学長等クラス	4	4	11	12	0	0	31	
	部課長、教授クラス	98	103	213	307	1	2	724	
	主任研究員、准教授クラス	95	82	178	282	1	1	639	
	研究員、助教クラス	20	28	54	89	0	0	191	
	その他	5	1	4	1	0	0	11	
雇用形態	任期あり	43	59	91	149	0	0	342	
	任期なし	179	159	369	542	2	3	1254	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0
		現場研究者	195	196	429	616	2	3	1441
		大規模PJの研究責任者	27	22	31	75	0	0	155
	大学種別	国立大学等	121	119	268	423	2	1	934
		公立大学	13	14	21	30	0	0	78
		私立大学	46	56	99	123	0	2	326
	大学グループ	第1グループ	31	33	68	105	0	0	237
		第2グループ	50	40	103	127	2	1	323
		第3グループ	33	47	102	143	0	0	325
		第4グループ	59	67	109	183	0	2	420
	大学部局分野	理学	28	26	56	89	1	0	200
		工学	90	41	109	184	0	1	425
農学		9	33	57	73	1	2	175	
保健		26	70	139	153	0	0	388	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	35	30	64	63	0	0	192
		1～10万円未満	6	8	9	14	0	0	37
		10～30万円未満	26	37	64	103	1	0	231
		30～50万円未満	46	33	60	124	0	1	264
		50～100万円未満	41	30	82	107	1	0	261
		100～200万円未満	31	39	93	128	0	0	291
		200万円以上	28	38	76	127	0	1	270
	分からない	9	3	12	25	0	1	50	
	外部資金の額(年あたり)	外部資金は獲得していない	43	23	44	94	0	0	204
		100万円未満	30	18	41	67	0	0	156
		100～250万円未満	57	41	95	133	0	0	326
		250～500万円未満	23	35	69	109	1	1	238
		500～750万円未満	18	20	35	56	1	0	130
		750～1000万円未満	8	13	34	47	0	1	103
	現在獲得している外部資金	1000万円以上	43	68	142	185	0	1	439
		科学研究費助成事業(科研費)	151	165	334	471	1	3	1125
		AMEDの事業(厚労科研費も含む)	3	29	61	57	0	0	150
		戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	8	4	15	14	0	0	41
		革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	0	1	0	0	0	0	1
		センターオブイノベーション(COI)プログラム	4	3	11	11	0	0	29
JSTの上記以外の事業		21	27	53	78	0	0	179	
NEDOの事業		8	4	21	36	0	0	69	
主な研究手法	その他の公的事业	29	42	81	108	0	1	261	
	公益法人・民間からの資金	70	102	232	328	2	2	736	
	実験系	83	177	403	560	2	2	1227	
	非実験系	106	13	23	77	0	0	219	
その他(フィールド調査等)	臨床	5	8	13	19	0	0	45	
	その他	28	20	21	35	0	1	105	
	全回答者(属性無回答を含む)	222	218	460	691	2	3	1596	

【2020年度深掘調査】研究活動への影響

新型コロナウイルス感染症への対策等は、2020年1月頃～9月までのご自身の研究活動に、どのような影響を与えましたか。以下のそれぞれの項目について、プラス及びマイナス両面の影響を踏まえ、総合的な観点からお答えください。

⑧ 研究データの収集(例:実験やフィールドワーク・調査等の実施等)への影響

属性		各選択肢の回答者数(人)						回答者合計(人)	
		①該当しない・わからない	②大きなマイナスの影響あり	③ややマイナスの影響あり	④影響なし	⑤ややプラスの影響あり	⑥大きなプラスの影響あり		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	114	575	477	421	4	5	1596	
	大学等	98	488	385	359	4	4	1338	
	公的研究機関	16	87	92	62	0	1	258	
性別	男性	104	485	423	380	4	4	1400	
	女性	10	90	54	41	0	1	196	
年齢	39歳未満	23	70	62	67	1	0	223	
	40～49歳	44	256	195	154	2	3	654	
	50～59歳	31	182	148	149	0	2	512	
	60歳以上	16	67	72	51	1	0	207	
職位	社長・役員、学長等クラス	1	14	11	5	0	0	31	
	部課長、教授クラス	45	256	227	194	1	1	724	
	主任研究員、准教授クラス	49	234	190	161	2	3	639	
	研究員、助教クラス	17	66	46	60	1	1	191	
	その他	2	5	3	1	0	0	11	
雇用形態		任期あり	28	119	95	99	0	1	342
		任期なし	86	456	382	322	4	4	1254
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0
		現場研究者	100	521	425	386	4	5	1441
		大規模PJの研究責任者	14	54	52	35	0	0	155
	大学種別	国立大学等	70	325	270	263	4	2	934
		公立大学	6	29	20	23	0	0	78
		私立大学	22	134	95	73	0	2	326
	大学グループ	第1グループ	14	90	64	69	0	0	237
		第2グループ	28	108	103	82	1	1	323
		第3グループ	18	126	92	84	3	2	325
		第4グループ	35	152	116	116	0	1	420
	大学部局分野	理学	23	69	45	61	2	0	200
		工学	36	159	126	100	2	2	425
農学		5	83	49	37	0	1	175	
保健		22	125	116	124	0	1	388	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	19	71	59	43	0	0	192
		1～10万円未満	5	14	12	6	0	0	37
		10～30万円未満	16	91	63	59	1	1	231
		30～50万円未満	24	106	63	69	1	1	264
		50～100万円未満	19	93	84	62	1	2	261
		100～200万円未満	13	104	87	86	1	0	291
		200万円以上	10	91	94	74	0	1	270
	分からない	8	5	15	22	0	0	50	
	外部資金の額(年あたり)	外部資金は獲得していない	25	66	56	56	0	1	204
		100万円未満	12	63	34	44	2	1	156
		100～250万円未満	26	108	99	92	1	0	326
		250～500万円未満	16	83	70	66	1	2	238
		500～750万円未満	7	57	37	29	0	0	130
		750～1000万円未満	6	32	41	24	0	0	103
	現在獲得している外部資金	1000万円以上	22	166	140	110	0	1	439
		科学研究費助成事業(科研費)	81	413	319	305	4	3	1125
		AMEDの事業(厚労科研費も含む)	4	53	57	36	0	0	150
		戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	3	18	12	8	0	0	41
		革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	0	1	0	0	0	0	1
センターオブイノベーション(COI)プログラム		1	10	15	3	0	0	29	
JSTの上記以外の事業		11	72	48	47	0	1	179	
NEDOの事業		3	24	20	22	0	0	69	
その他の公的事業	その他の公的事業	9	118	81	51	0	2	261	
	公益法人・民間からの資金	41	272	231	188	2	2	736	
	実験系	66	419	398	337	4	3	1227	
主な研究手法	非実験系	46	65	42	65	0	1	219	
	臨床	0	24	15	6	0	0	45	
	その他(フィールド調査等)	2	67	22	13	0	1	105	
	全回答者(属性無回答を含む)	114	575	477	421	4	5	1596	

【2020年度深掘調査】研究活動への影響

新型コロナウイルス感染症への対策等は、2020年1月頃～9月までのご自身の研究活動に、どのような影響を与えましたか。以下のそれぞれの項目について、プラス及びマイナス両面の影響を踏まえ、総合的な観点からお答えください。

⑨ 所属機関内の共用施設・設備の利用への影響

属性		各選択肢の回答者数(人)						回答者合計(人)	
		①該当しない・わからない	②大きなマイナスの影響あり	③ややマイナスの影響あり	④影響なし	⑤ややプラスの影響あり	⑥大きなプラスの影響あり		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	118	304	590	572	8	4	1596	
	大学等	96	238	508	485	8	3	1338	
	公的研究機関	22	66	82	87	0	1	258	
性別	男性	101	260	525	504	6	4	1400	
	女性	17	44	65	68	2	0	196	
年齢	39歳未満	23	45	78	76	1	0	223	
	40～49歳	54	133	225	237	2	3	654	
	50～59歳	25	83	199	200	4	1	512	
	60歳以上	16	43	88	59	1	0	207	
職位	社長・役員、学長等クラス	2	8	12	9	0	0	31	
	部課長、教授クラス	48	135	286	251	4	0	724	
	主任研究員、准教授クラス	56	111	221	244	4	3	639	
	研究員、助教クラス	9	46	69	66	0	1	191	
	その他	3	4	2	2	0	0	11	
雇用形態	任期あり	22	69	137	112	2	0	342	
	任期なし	96	235	453	460	6	4	1254	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0
		現場研究者	103	270	528	528	8	4	1441
		大規模PJの研究責任者	15	34	62	44	0	0	155
	大学種別	国立大学等	68	153	358	348	4	3	934
		公立大学	9	11	22	36	0	0	78
		私立大学	19	74	128	101	4	0	326
	大学グループ	第1グループ	19	38	95	85	0	0	237
		第2グループ	29	63	143	86	1	1	323
		第3グループ	12	55	123	131	2	2	325
		第4グループ	35	77	135	169	4	0	420
	大学部局分野	理学	16	28	82	72	2	0	200
		工学	41	92	149	139	1	3	425
農学		10	32	65	66	2	0	175	
保健		16	62	150	158	2	0	388	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	18	45	77	52	0	0	192
		1～10万円未満	3	10	11	12	1	0	37
		10～30万円未満	10	42	87	90	1	1	231
		30～50万円未満	24	47	80	111	2	0	264
		50～100万円未満	22	53	90	93	1	2	261
		100～200万円未満	23	53	117	97	1	0	291
		200万円以上	13	49	107	99	1	1	270
	分からない	5	5	21	18	1	0	50	
	外部資金の額(年あたり)	外部資金は獲得していない	19	41	67	76	0	1	204
		100万円未満	14	32	59	48	2	1	156
		100～250万円未満	27	62	112	123	2	0	326
		250～500万円未満	13	41	94	86	3	1	238
		500～750万円未満	11	17	59	43	0	0	130
		750～1000万円未満	2	24	37	39	1	0	103
	現在獲得している外部資金	1000万円以上	32	87	162	157	0	1	439
		科学研究費助成事業(科研費)	85	208	415	408	7	2	1125
		AMEDの事業(厚労科研費も含む)	4	27	60	58	1	0	150
		戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	5	2	19	15	0	0	41
		革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	0	1	0	0	0	0	1
		センターオブイノベーション(COI)プログラム	3	3	15	8	0	0	29
JSTの上記以外の事業		9	31	76	62	0	1	179	
NEDOの事業		4	9	28	28	0	0	69	
その他の公的事业	その他の公的事业	18	48	103	89	1	2	261	
	公益法人・民間からの資金	47	128	284	272	3	2	736	
	実験系	50	249	478	442	4	4	1227	
主な研究手法	非実験系	51	34	59	72	3	0	219	
	臨床	7	7	13	18	0	0	45	
	その他(フィールド調査等)	10	14	40	40	1	0	105	
	全回答者(属性無回答を含む)	118	304	590	572	8	4	1596	

【2020年度深掘調査】研究活動への影響

新型コロナウイルス感染症への対策等は、2020年1月頃～9月までのご自身の研究活動に、どのような影響を与えましたか。以下のそれぞれの項目について、プラス及びマイナス両面の影響を踏まえ、総合的な観点からお答えください。

⑩ 所属機関外の大型共用研究施設等の利用への影響

属性		各選択肢の回答者数(人)						回答者合計(人)	
		①該当しない・わからない	②大きなマイナスの影響あり	③ややマイナスの影響あり	④影響なし	⑤ややプラスの影響あり	⑥大きなプラスの影響あり		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	396	388	405	397	6	4	1596	
	大学等	329	321	347	332	5	4	1338	
	公的研究機関	67	67	58	65	1	0	258	
性別	男性	329	349	368	345	5	4	1400	
	女性	67	39	37	52	1	0	196	
年齢	39歳未満	82	41	47	52	1	0	223	
	40～49歳	171	161	142	175	3	2	654	
	50～59歳	96	131	155	127	1	2	512	
	60歳以上	47	55	61	43	1	0	207	
職位	社長・役員、学長等クラス	6	11	11	3	0	0	31	
	部課長、教授クラス	140	188	226	167	2	1	724	
	主任研究員、准教授クラス	190	135	125	183	3	3	639	
	研究員、助教クラス	54	52	41	43	1	0	191	
	その他	6	2	2	1	0	0	11	
雇用形態	任期あり	90	86	86	79	1	0	342	
	任期なし	306	302	319	318	5	4	1254	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0
		現場研究者	365	345	357	364	6	4	1441
		大規模PJの研究責任者	31	43	48	33	0	0	155
	大学種別	国立大学等	210	227	239	252	3	3	934
		公立大学	23	20	15	20	0	0	78
		私立大学	96	74	93	60	2	1	326
	大学グループ	第1グループ	51	51	61	74	0	0	237
		第2グループ	75	81	93	72	1	1	323
		第3グループ	68	82	85	86	2	2	325
		第4グループ	129	96	101	91	2	1	420
	大学部局分野	理学	40	52	58	49	1	0	200
		工学	109	112	102	98	1	3	425
農学		53	41	37	41	2	1	175	
保健		99	76	106	106	1	0	388	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	52	46	54	40	0	0	192
		1～10万円未満	10	14	6	7	0	0	37
		10～30万円未満	57	60	56	56	1	1	231
		30～50万円未満	66	56	61	79	1	1	264
		50～100万円未満	69	58	63	69	1	1	261
		100～200万円未満	70	74	77	68	2	0	291
		200万円以上	54	72	75	68	0	1	270
	分からない	18	8	13	10	1	0	50	
	外部資金の額(年あたり)	外部資金は獲得していない	61	39	48	56	0	0	204
		100万円未満	40	45	30	37	3	1	156
		100～250万円未満	104	71	68	83	0	0	326
		250～500万円未満	60	64	61	50	1	2	238
		500～750万円未満	36	30	41	23	0	0	130
		750～1000万円未満	14	27	36	24	2	0	103
	現在獲得している外部資金	1000万円以上	81	112	121	124	0	1	439
		科学研究費助成事業(科研費)	273	275	282	286	6	3	1125
		AMEDの事業(厚労科研費も含む)	29	34	47	40	0	0	150
		戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	12	4	13	12	0	0	41
		革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	0	1	0	0	0	0	1
センターオブイノベーション(COI)プログラム		6	3	14	6	0	0	29	
JSTの上記以外の事業		33	44	53	48	0	1	179	
NEDOの事業		11	13	26	19	0	0	69	
主な研究手法	その他の公的事业	45	69	70	75	0	2	261	
	公益法人・民間からの資金	175	180	197	179	3	2	736	
	実験系	266	333	339	282	4	3	1227	
	非実験系	78	29	37	73	2	0	219	
その他(フィールド調査等)	臨床	15	9	6	15	0	0	45	
	その他	37	17	23	27	0	1	105	
	全回答者(属性無回答を含む)	396	388	405	397	6	4	1596	

【2020年度深掘調査】研究活動への影響

新型コロナウイルス感染症への対策等は、2020年1月頃～9月までのご自身の研究活動に、どのような影響を与えましたか。以下のそれぞれの項目について、プラス及びマイナス両面の影響を踏まえ、総合的な観点からお答えください。

① 国内の大学・公的研究機関等との共同研究への影響

属性		各選択肢の回答者数(人)						回答者合計(人)	
		①該当しない・わからない	②大きなマイナスの影響あり	③ややマイナスの影響あり	④影響なし	⑤ややプラスの影響あり	⑥大きなプラスの影響あり		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	111	440	727	293	22	3	1596	
	大学等	89	378	599	250	19	3	1338	
	公的研究機関	22	62	128	43	3	0	258	
性別	男性	90	388	648	252	19	3	1400	
	女性	21	52	79	41	3	0	196	
年齢	39歳未満	26	61	92	40	4	0	223	
	40～49歳	42	178	304	118	11	1	654	
	50～59歳	28	148	234	94	6	2	512	
	60歳以上	15	53	97	41	1	0	207	
職位	社長・役員、学長等クラス	2	8	16	5	0	0	31	
	部課長、教授クラス	39	212	342	122	8	1	724	
	主任研究員、准教授クラス	41	168	294	126	8	2	639	
	研究員、助教クラス	26	48	73	38	6	0	191	
	その他	3	4	2	2	0	0	11	
雇用形態		任期あり	27	97	154	60	4	0	342
		任期なし	84	343	573	233	18	3	1254
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0
		現場研究者	108	398	646	266	20	3	1441
		大規模PJの研究責任者	3	42	81	27	2	0	155
	大学種別	国立大学等	45	273	426	173	15	2	934
		公立大学	11	21	31	15	0	0	78
		私立大学	33	84	142	62	4	1	326
	大学グループ	第1グループ	11	63	111	48	4	0	237
		第2グループ	18	88	153	61	2	1	323
		第3グループ	20	107	132	60	5	1	325
		第4グループ	40	108	187	78	6	1	420
	大学部局分野	理学	8	59	92	39	2	0	200
		工学	28	114	200	72	9	2	425
農学		18	57	72	25	2	1	175	
保健		34	104	158	90	2	0	388	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	23	51	79	38	1	0	192
		1～10万円未満	6	10	17	3	1	0	37
		10～30万円未満	19	79	87	42	4	0	231
		30～50万円未満	20	73	119	51	0	1	264
		50～100万円未満	10	64	130	53	3	1	261
		100～200万円未満	19	86	134	46	6	0	291
		200万円以上	9	69	138	49	4	1	270
	分からない	5	8	23	11	3	0	50	
	外部資金の額(年あたり)	外部資金は獲得していない	42	43	72	43	4	0	204
		100万円未満	16	34	74	28	4	0	156
		100～250万円未満	23	89	140	71	3	0	326
		250～500万円未満	12	80	105	37	2	2	238
		500～750万円未満	8	28	78	16	0	0	130
		750～1000万円未満	1	30	49	20	3	0	103
	現在獲得している外部資金	1000万円以上	9	136	209	78	6	1	439
		科学研究費助成事業(科研費)	54	336	515	202	16	2	1125
		AMEDの事業(厚労科研費も含む)	4	53	61	31	1	0	150
戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)		1	9	25	4	2	0	41	
革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)		0	0	1	0	0	0	1	
センターオブイノベーション(COI)プログラム		0	9	15	3	2	0	29	
JSTの上記以外の事業		6	43	101	23	5	1	179	
NEDOの事業		2	21	31	14	1	0	69	
主な研究手法	その他の公的事业	7	84	125	42	1	2	261	
	公益法人・民間からの資金	34	209	352	128	11	2	736	
	実験系	84	345	563	220	13	2	1227	
	非実験系	18	50	92	51	8	0	219	
	臨床	3	11	20	11	0	0	45	
その他(フィールド調査等)	6	34	52	11	1	1	105		
全回答者(属性無回答を含む)		111	440	727	293	22	3	1596	

【2020年度深掘調査】研究活動への影響

新型コロナウイルス感染症への対策等は、2020年1月頃～9月までのご自身の研究活動に、どのような影響を与えましたか。以下のそれぞれの項目について、プラス及びマイナス両面の影響を踏まえ、総合的な観点からお答えください。

⑫ 国際共同研究への影響

属性		各選択肢の回答者数(人)						回答者合計(人)	
		①該当しない・わからない	②大きなマイナスの影響あり	③ややマイナスの影響あり	④影響なし	⑤ややプラスの影響あり	⑥大きなプラスの影響あり		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	303	617	394	262	17	3	1596	
	大学等	245	521	333	223	13	3	1338	
	公的研究機関	58	96	61	39	4	0	258	
性別	男性	254	547	359	222	15	3	1400	
	女性	49	70	35	40	2	0	196	
年齢	39歳未満	71	66	42	40	4	0	223	
	40～49歳	126	249	161	108	9	1	654	
	50～59歳	81	207	136	83	3	2	512	
	60歳以上	25	95	55	31	1	0	207	
職位	社長・役員、学長等クラス	4	16	6	4	1	0	31	
	部課長、教授クラス	93	317	206	103	4	1	724	
	主任研究員、准教授クラス	146	225	145	114	7	2	639	
	研究員、助教クラス	58	54	35	39	5	0	191	
	その他	2	5	2	2	0	0	11	
雇用形態		任期あり	69	128	86	56	3	0	342
		任期なし	234	489	308	206	14	3	1254
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0
		現場研究者	293	547	340	241	17	3	1441
		大規模PJの研究責任者	10	70	54	21	0	0	155
	大学種別	国立大学等	134	393	244	151	10	2	934
		公立大学	25	26	13	14	0	0	78
		私立大学	86	102	76	58	3	1	326
	大学グループ	第1グループ	23	105	68	37	4	0	237
		第2グループ	51	129	90	50	2	1	323
		第3グループ	72	121	67	61	3	1	325
		第4グループ	96	148	101	70	4	1	420
	大学部局分野	理学	37	85	45	32	1	0	200
工学		77	159	113	66	8	2	425	
農学		39	77	34	22	2	1	175	
保健		83	130	91	82	2	0	388	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	38	67	55	32	0	0	192
		1～10万円未満	9	15	9	4	0	0	37
		10～30万円未満	53	95	46	34	3	0	231
		30～50万円未満	49	105	61	43	5	1	264
		50～100万円未満	53	86	64	56	1	1	261
		100～200万円未満	53	119	74	43	2	0	291
		200万円以上	33	117	73	42	4	1	270
	分からない	15	13	12	8	2	0	50	
	外部資金の額(年あたり)	外部資金は獲得していない	64	61	35	43	1	0	204
		100万円未満	43	47	35	27	4	0	156
		100～250万円未満	83	105	69	66	3	0	326
		250～500万円未満	46	91	59	36	4	2	238
		500～750万円未満	29	53	32	16	0	0	130
		750～1000万円未満	8	45	36	13	1	0	103
	1000万円以上	30	215	128	61	4	1	439	
	現在獲得している外部資金	科学研究費助成事業(科研費)	180	462	289	178	14	2	1125
		AMEDの事業(厚労科研費も含む)	18	63	45	23	1	0	150
		戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	5	21	9	5	1	0	41
		革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	0	1	0	0	0	0	1
		センターオブイノベーション(COI)プログラム	1	18	6	3	1	0	29
JSTの上記以外の事業		17	89	54	15	3	1	179	
NEDOの事業		6	28	24	10	1	0	69	
その他の公的事業		38	116	69	36	0	2	261	
公益法人・民間からの資金	123	298	194	110	9	2	736		
主な研究手法	実験系	237	483	297	199	9	2	1227	
	非実験系	40	69	60	43	7	0	219	
	臨床	7	15	12	11	0	0	45	
	その他(フィールド調査等)	19	50	25	9	1	1	105	
	全回答者(属性無回答を含む)	303	617	394	262	17	3	1596	

【2020年度深掘調査】研究活動への影響

新型コロナウイルス感染症への対策等は、2020年1月頃～9月までのご自身の研究活動に、どのような影響を与えましたか。以下のそれぞれの項目について、プラス及びマイナス両面の影響を踏まえ、総合的な観点からお答えください。

⑬ 民間企業との産学連携への影響

属性		各選択肢の回答者数(人)						回答者合計(人)	
		①該当しない・わからない	②大きなマイナスの影響あり	③ややマイナスの影響あり	④影響なし	⑤ややプラスの影響あり	⑥大きなプラスの影響あり		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	331	362	570	313	16	4	1596	
	大学等	281	298	476	265	14	4	1338	
	公的研究機関	50	64	94	48	2	0	258	
性別	男性	269	334	506	272	15	4	1400	
	女性	62	28	64	41	1	0	196	
年齢	39歳未満	61	49	63	48	2	0	223	
	40～49歳	159	128	224	133	9	1	654	
	50～59歳	83	130	195	99	2	3	512	
	60歳以上	28	55	88	33	3	0	207	
職位	社長・役員、学長等クラス	1	9	18	3	0	0	31	
	部課長、教授クラス	103	190	297	126	6	2	724	
	主任研究員、准教授クラス	154	134	200	142	7	2	639	
	研究員、助教クラス	69	27	52	40	3	0	191	
	その他	4	2	3	2	0	0	11	
雇用形態		任期あり	81	71	117	68	5	0	342
		任期なし	250	291	453	245	11	4	1254
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0
		現場研究者	317	312	503	292	13	4	1441
		大規模PJの研究責任者	14	50	67	21	3	0	155
	大学種別	国立大学等	190	210	327	194	11	2	934
		公立大学	18	18	32	9	1	0	78
		私立大学	73	70	117	62	2	2	326
	大学グループ	第1グループ	48	50	80	54	5	0	237
		第2グループ	71	72	114	63	2	1	323
		第3グループ	68	77	114	63	2	1	325
		第4グループ	82	94	161	77	4	2	420
	大学部局分野	理学	77	33	44	45	1	0	200
		工学	50	115	186	67	5	2	425
農学		42	36	60	33	2	2	175	
保健		92	75	125	94	2	0	388	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	39	35	74	42	2	0	192
		1～10万円未満	14	13	7	3	0	0	37
		10～30万円未満	62	49	77	41	2	0	231
		30～50万円未満	70	52	91	47	3	1	264
		50～100万円未満	47	59	98	54	2	1	261
		100～200万円未満	49	76	106	59	1	0	291
		200万円以上	35	71	107	52	4	1	270
	分からない	15	7	10	15	2	1	50	
	外部資金の額(年あたり)	外部資金は獲得していない	72	36	53	41	2	0	204
		100万円未満	50	27	46	30	3	0	156
		100～250万円未満	91	62	93	80	0	0	326
		250～500万円未満	47	58	85	43	3	2	238
		500～750万円未満	19	33	54	24	0	0	130
		750～1000万円未満	14	26	41	19	2	1	103
	1000万円以上	38	120	198	76	6	1	439	
	現在獲得している外部資金	科学研究費助成事業(科研費)	232	251	399	227	13	3	1125
		AMEDの事業(厚労科研費も含む)	14	44	61	30	1	0	150
		戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	0	13	21	6	1	0	41
		革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	0	0	0	1	0	0	1
		センターオブイノベーション(COI)プログラム	0	12	13	4	0	0	29
JSTの上記以外の事業		11	46	92	26	3	1	179	
NEDOの事業		2	20	35	12	0	0	69	
その他の公的事业		34	67	107	50	1	2	261	
公益法人・民間からの資金	66	213	310	133	11	3	736		
主な研究手法	実験系	234	291	446	241	12	3	1227	
	非実験系	68	39	60	50	2	0	219	
	臨床	3	14	18	9	1	0	45	
	その他(フィールド調査等)	26	18	46	13	1	1	105	
	全回答者(属性無回答を含む)	331	362	570	313	16	4	1596	

【2020年度深掘調査】研究活動への影響

新型コロナウイルス感染症への対策等は、2020年1月頃～9月までのご自身の研究活動に、どのような影響を与えましたか。以下のそれぞれの項目について、プラス及びマイナス両面の影響を踏まえ、総合的な観点からお答えください。

⑭ 研究資金の事務手続きへの影響

属性		各選択肢の回答者数(人)						回答者合計(人)	
		①該当しない・わからない	②大きなマイナスの影響あり	③ややマイナスの影響あり	④影響なし	⑤ややプラスの影響あり	⑥大きなプラスの影響あり		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	54	135	477	900	24	6	1596	
	大学等	38	112	393	771	18	6	1338	
	公的研究機関	16	23	84	129	6	0	258	
性別	男性	42	113	434	787	19	5	1400	
	女性	12	22	43	113	5	1	196	
年齢	39歳未満	16	15	58	127	6	1	223	
	40～49歳	14	53	189	382	12	4	654	
	50～59歳	16	45	163	281	6	1	512	
	60歳以上	8	22	67	110	0	0	207	
職位	社長・役員、学長等クラス	0	4	11	16	0	0	31	
	部課長、教授クラス	21	66	243	384	8	2	724	
	主任研究員、准教授クラス	16	45	185	379	11	3	639	
	研究員、助教クラス	14	18	36	117	5	1	191	
	その他	3	2	2	4	0	0	11	
雇用形態		任期あり	13	33	91	199	4	2	342
		任期なし	41	102	386	701	20	4	1254
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0
		現場研究者	49	117	423	824	23	5	1441
		大規模PJの研究責任者	5	18	54	76	1	1	155
	大学種別	国立大学等	22	66	277	552	15	2	934
		公立大学	4	7	18	49	0	0	78
		私立大学	12	39	98	170	3	4	326
	大学グループ	第1グループ	7	23	66	136	4	1	237
		第2グループ	9	26	124	156	5	3	323
		第3グループ	5	26	91	201	1	1	325
		第4グループ	17	37	101	258	6	1	420
	大学部局分野	理学	10	11	57	118	4	0	200
		工学	11	33	138	232	7	4	425
農学		6	15	47	103	3	1	175	
保健		9	40	98	240	1	0	388	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	14	17	52	105	2	2	192
		1～10万円未満	4	6	7	20	0	0	37
		10～30万円未満	6	17	65	142	1	0	231
		30～50万円未満	11	17	74	153	8	1	264
		50～100万円未満	4	24	86	142	4	1	261
		100～200万円未満	9	29	92	156	4	1	291
		200万円以上	1	23	90	151	4	1	270
	分からない	5	2	11	31	1	0	50	
	外部資金の額(年あたり)	外部資金は獲得していない	29	16	42	114	2	1	204
		100万円未満	6	10	40	97	2	1	156
		100～250万円未満	5	25	93	194	7	2	326
		250～500万円未満	2	19	67	147	2	1	238
		500～750万円未満	4	10	43	73	0	0	130
		750～1000万円未満	1	11	30	59	2	0	103
	現在獲得している外部資金	1000万円以上	7	44	162	216	9	1	439
		科学研究費助成事業(科研費)	22	92	342	645	20	4	1125
		AMEDの事業(厚労科研費も含む)	2	18	47	81	2	0	150
		戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	1	2	17	20	1	0	41
		革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	0	0	0	1	0	0	1
		センターオブイノベーション(COI)プログラム	2	2	13	12	0	0	29
JSTの上記以外の事業		2	22	66	87	2	0	179	
NEDOの事業		0	6	33	29	1	0	69	
その他の公的事業	その他の公的事業	9	29	95	123	4	1	261	
	公益法人・民間からの資金	11	65	241	408	8	3	736	
	実験系	31	106	347	720	20	3	1227	
	非実験系	15	15	72	113	3	1	219	
主な研究手法	臨床	2	5	17	20	1	0	45	
	その他(フィールド調査等)	6	9	41	47	0	2	105	
	全回答者(属性無回答を含む)	54	135	477	900	24	6	1596	

【2020年度深掘調査】研究活動への影響

新型コロナウイルス感染症への対策等は、2020年1月頃～9月までのご自身の研究活動に、どのような影響を与えましたか。以下のそれぞれの項目について、プラス及びマイナス両面の影響を踏まえ、総合的な観点からお答えください。

⑮ 学内業務の変化(例: 新型コロナウイルス感染症への対策、会議等のオンライン化等)に伴う研究時間への影響

属性		各選択肢の回答者数(人)						回答者合計(人)	
		①該当しない・わからない	②大きなマイナスの影響あり	③ややマイナスの影響あり	④影響なし	⑤ややプラスの影響あり	⑥大きなプラスの影響あり		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	28	477	490	234	295	72	1596	
	大学等 公的研究機関	20	436	400	193	230	59	1338	
性別	男性	8	41	90	41	65	13	258	
	女性	25	417	439	210	248	61	1400	
年齢	39歳未満	3	60	51	24	47	11	196	
	40～49歳	8	73	56	33	39	14	223	
	50～59歳	5	204	187	90	134	34	654	
	60歳以上	8	146	159	84	95	20	512	
職位	39歳未満	7	54	88	27	27	4	207	
	部長・役員、学長等クラス	0	8	13	5	3	2	31	
	部課長、教授クラス	15	211	234	111	125	28	724	
	主任研究員、准教授クラス	6	200	184	92	125	32	639	
	研究員、助教クラス その他	5	57	55	22	42	10	191	
雇用形態	任期あり	2	1	4	4	0	0	11	
	任期なし	7	93	119	55	56	12	342	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	任期あり	21	384	371	179	239	60	1254
		学長・機関長等 マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0
		現場研究者	0	0	0	0	0	0	0
		大規模PJの研究責任者	22	440	440	207	267	65	1441
	大学種別	国立大学等	6	37	50	27	28	7	155
		公立大学	11	279	283	144	173	44	934
		私立大学	2	25	25	8	16	2	78
	大学グループ	第1グループ	7	132	92	41	41	13	326
		第2グループ	1	61	67	40	57	11	237
		第3グループ	5	102	108	39	53	16	323
		第4グループ	4	114	90	45	61	11	325
	大学部局分野	第1グループ	9	151	127	62	53	18	420
		理学	4	63	60	22	43	8	200
		工学	6	143	116	61	78	21	425
		農学 保健	1	61	48	21	35	9	175
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	保健	5	132	128	61	50	12	388
		1万円未満(配分されないも含む)	10	40	68	36	29	9	192
		1～10万円未満	3	8	13	5	6	2	37
		10～30万円未満	3	81	72	22	43	10	231
		30～50万円未満	3	99	70	37	43	12	264
		50～100万円未満	3	87	63	36	60	12	261
		100～200万円未満	0	89	94	41	55	12	291
	200万円以上 分からない	1	65	91	45	54	14	270	
	外部資金の額(年あたり)	分からない	5	8	19	12	5	1	50
		外部資金は獲得していない	13	53	68	31	30	9	204
		100万円未満	2	55	42	26	28	3	156
		100～250万円未満	2	114	97	46	57	10	326
		250～500万円未満	2	70	79	32	41	14	238
		500～750万円未満 750～1000万円未満 1000万円以上	1	42	40	16	27	4	130
	現在獲得している外部資金	2	28	34	14	20	5	103	
6		115	130	69	92	27	439		
科学研究費助成事業(科研費)		11	345	339	161	218	51	1125	
AMEDの事業(厚労科研費も含む)		1	43	44	27	28	7	150	
戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)		0	10	9	8	12	2	41	
革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)		0	0	0	0	1	0	1	
センターオブイノベーション(COI)プログラム		1	4	10	4	8	2	29	
JSTの上記以外の事業		0	62	50	20	35	12	179	
NEDOの事業 その他の公的事業 公益法人・民間からの資金		1	18	20	11	17	2	69	
主な研究手法	7	73	70	42	59	10	261		
	7	226	214	107	148	34	736		
	実験系	21	354	389	181	231	51	1227	
	非実験系	4	69	60	36	36	14	219	
	臨床	1	17	15	7	5	0	45	
その他(フィールド調査等)	2	37	26	10	23	7	105		
全回答者(属性無回答を含む)		28	477	490	234	295	72	1596	

【2020年度深掘調査】研究活動への影響

新型コロナウイルス感染症への対策等は、2020年1月頃～9月までのご自身の研究活動に、どのような影響を与えましたか。以下のそれぞれの項目について、プラス及びマイナス両面の影響を踏まえ、総合的な観点からお答えください。

⑬ 教育業務の変化(例：遠隔講義の実施等)に伴う研究時間への影響

属性		各選択肢の回答者数(人)						回答者合計(人)	
		①該当しない・わからない	②大きなマイナスの影響あり	③ややマイナスの影響あり	④影響なし	⑤ややプラスの影響あり	⑥大きなプラスの影響あり		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	143	699	405	192	125	32	1596	
	大学等	33	669	363	134	110	29	1338	
	公的研究機関	110	30	42	58	15	3	258	
性別	男性	125	612	370	162	103	28	1400	
	女性	18	87	35	30	22	4	196	
年齢	39歳未満	28	94	50	27	21	3	223	
	40～49歳	44	309	148	80	55	18	654	
	50～59歳	53	207	138	65	40	9	512	
	60歳以上	18	89	69	20	9	2	207	
職位	社長・役員、学長等クラス	2	12	12	3	2	0	31	
	部課長、教授クラス	44	318	203	90	55	14	724	
	主任研究員、准教授クラス	67	290	143	75	49	15	639	
	研究員、助教クラス	24	76	46	23	19	3	191	
	その他	6	3	1	1	0	0	11	
雇用形態	任期あり	32	133	102	46	20	9	342	
	任期なし	111	566	303	146	105	23	1254	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0
		現場研究者	123	644	351	177	115	31	1441
		大規模PJの研究責任者	20	55	54	15	10	1	155
	大学種別	国立大学等	25	433	269	105	81	21	934
		公立大学	1	45	16	9	7	0	78
		私立大学	7	191	78	20	22	8	326
	大学グループ	第1グループ	9	80	82	38	20	8	237
		第2グループ	7	162	91	25	31	7	323
		第3グループ	3	179	82	22	30	9	325
		第4グループ	10	240	100	39	26	5	420
	大学部局分野	理学	7	98	58	18	15	4	200
		工学	7	233	104	33	37	11	425
農学		4	91	45	12	15	8	175	
保健		7	192	102	50	32	5	388	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	43	52	59	28	7	3	192
		1～10万円未満	5	12	12	4	4	0	37
		10～30万円未満	11	130	51	19	17	3	231
		30～50万円未満	16	141	53	21	28	5	264
		50～100万円未満	19	128	66	27	16	5	261
		100～200万円未満	17	129	78	40	23	4	291
		200万円以上	22	95	73	43	26	11	270
	分からない	10	12	13	10	4	1	50	
	外部資金の額(年あたり)	外部資金は獲得していない	46	72	47	30	7	2	204
		100万円未満	15	75	35	16	12	3	156
		100～250万円未満	25	167	69	32	28	5	326
		250～500万円未満	18	115	57	23	16	9	238
		500～750万円未満	5	59	38	14	14	0	130
		750～1000万円未満	6	46	29	11	9	2	103
	現在獲得している外部資金	1000万円以上	28	165	130	66	39	11	439
		科学研究費助成事業(科研費)	62	519	296	127	97	24	1125
		AMEDの事業(厚労科研費も含む)	5	59	43	23	17	3	150
		戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	7	12	11	6	4	1	41
		革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	0	0	1	0	0	0	1
		センターオブイノベーション(COI)プログラム	3	4	14	3	4	1	29
JSTの上記以外の事業		5	83	53	20	13	5	179	
NEDOの事業		6	29	15	10	8	1	69	
主な研究手法	その他の公的事业	36	99	64	30	26	6	261	
	公益法人・民間からの資金	30	344	199	85	64	14	736	
	実験系	106	536	310	153	98	24	1227	
	非実験系	22	93	61	24	13	6	219	
その他(フィールド調査等)	臨床	1	21	12	9	2	0	45	
	その他	14	49	22	6	12	2	105	
	全回答者(属性無回答を含む)	143	699	405	192	125	32	1596	

【2020年度深掘調査】研究活動の進捗状況

2020年1月頃～9月のご自身の研究活動についてお聞きます。この期間を通じて、ご自身の研究活動は通常想定される進捗度合いと比べた場合、どのような状況にありましたか。あてはまるものを1つお選びください。

属性		各選択肢の回答者数(人)							回答者合計(人)	
		①想定より大幅に進展	②想定よりやや進展	③想定通り	④想定よりやや停滞	⑤想定より大幅に停滞	⑥研究活動が完全に停止	⑦該当しない・わからない		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	15	74	304	703	453	25	22	1596	
	大学等	12	65	227	599	403	23	9	1338	
	公的研究機関	3	9	77	104	50	2	13	258	
性別	男性	13	62	260	627	400	18	20	1400	
	女性	2	12	44	76	53	7	2	196	
年齢	39歳未満	2	14	43	101	56	3	4	223	
	40～49歳	5	30	122	284	196	14	3	654	
	50～59歳	4	20	101	226	144	7	10	512	
	60歳以上	4	10	38	92	57	1	5	207	
職位	社長・役員、学長等クラス	0	1	5	13	9	0	3	31	
	部課長、教授クラス	7	28	139	317	214	8	11	724	
	主任研究員、准教授クラス	5	34	118	288	178	11	5	639	
	研究員、助教クラス	3	10	40	81	50	5	2	191	
	その他	0	1	2	4	2	1	1	11	
雇用形態		任期あり	3	15	70	157	88	6	3	342
		任期なし	12	59	234	546	365	19	19	1254
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0	0	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0
		現場研究者	13	67	266	637	417	23	18	1441
		大規模PJの研究責任者	2	7	38	66	36	2	4	155
	大学種別	国立大学等	9	48	186	432	249	6	4	934
		公立大学	0	3	11	34	24	4	2	78
		私立大学	3	14	30	133	130	13	3	326
	大学グループ	第1グループ	4	11	55	116	50	1	0	237
		第2グループ	1	21	66	146	88	0	1	323
		第3グループ	1	10	44	147	114	7	2	325
第4グループ		6	22	54	171	146	15	6	420	
大学部局分野	理学	2	7	39	79	70	1	2	200	
	工学	5	22	59	195	135	7	2	425	
	農学	2	12	23	78	56	3	1	175	
	保健	1	16	69	181	107	11	3	388	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	0	6	34	91	42	3	16	192
		1～10万円未満	0	1	7	19	8	1	1	37
		10～30万円未満	2	12	32	97	80	7	1	231
		30～50万円未満	3	12	47	120	75	5	2	264
		50～100万円未満	0	11	50	118	79	3	0	261
		100～200万円未満	3	16	52	128	87	5	0	291
		200万円以上	5	15	69	106	74	1	0	270
		分からない	2	1	13	24	8	0	2	50
	外部資金の額(年あたり)	外部資金は獲得していない	1	3	39	83	53	6	19	204
		100万円未満	2	7	22	60	55	9	1	156
		100～250万円未満	1	15	49	150	102	8	1	326
		250～500万円未満	4	11	49	101	72	1	0	238
		500～750万円未満	0	9	18	69	34	0	0	130
		750～1000万円未満	3	4	22	50	24	0	0	103
	現在獲得している外部資金	1000万円以上	4	25	105	190	113	1	1	439
		科学研究費助成事業(科研費)	8	57	206	514	319	18	3	1125
		AMEDの事業(厚労科研費も含む)	1	4	40	73	31	0	1	150
		戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	1	3	7	25	5	0	0	41
		革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	0	0	1	0	0	0	0	1
		センターオブイノベーション(COI)プログラム	0	2	6	11	10	0	0	29
JSTの上記以外の事業		2	17	31	80	48	1	0	179	
NEDOの事業		1	3	23	28	14	0	0	69	
主な研究手法	その他の公的事業	5	20	60	102	71	1	2	261	
	公益法人・民間からの資金	6	35	133	329	229	4	0	736	
	実験系	9	48	236	540	369	13	12	1227	
	非実験系	5	15	49	96	41	7	6	219	
その他(フィールド調査等)	臨床	1	1	6	25	12	0	0	45	
	その他	0	10	13	42	31	5	4	105	
	全回答者(属性無回答を含む)	15	74	304	703	453	25	22	1596	

【2020年度深掘調査】研究活動を行う上でのデジタルツールの活用

2020年1月頃～9月における、以下のデジタルツール等の活用の有無をお答えください。

① テレワークシステム(リモートアクセス等)

属性		各選択肢の回答者数(人)			回答者合計(人)	
		①活用していない	②2020年1月頃より前から本格的に活用	③2020年1月頃から本格的に活用		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	450	323	823	1596	
	大学等	402	270	666	1338	
	公的研究機関	48	53	157	258	
性別	男性	389	289	722	1400	
	女性	61	34	101	196	
年齢	39歳未満	73	51	99	223	
	40～49歳	194	140	320	654	
	50～59歳	134	89	289	512	
	60歳以上	49	43	115	207	
職位	社長・役員、学長等クラス	5	6	20	31	
	部課長、教授クラス	182	139	403	724	
	主任研究員、准教授クラス	193	143	303	639	
	研究員、助教クラス	68	33	90	191	
	その他	2	2	7	11	
雇用形態	任期あり	109	57	176	342	
	任期なし	341	266	647	1254	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0	0
		現場研究者	425	289	727	1441
		大規模PJの研究責任者	25	34	96	155
	大学種別	国立大学等	262	209	463	934
		公立大学	32	15	31	78
		私立大学	108	46	172	326
	大学グループ	第1グループ	55	64	118	237
		第2グループ	69	80	174	323
		第3グループ	129	48	148	325
		第4グループ	142	67	211	420
	大学部局分野	理学	54	65	81	200
工学		104	106	215	425	
農学		65	22	88	175	
保健		154	37	197	388	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	52	34	106	192
		1～10万円未満	10	9	18	37
		10～30万円未満	73	48	110	231
		30～50万円未満	99	45	120	264
		50～100万円未満	76	52	133	261
		100～200万円未満	73	63	155	291
		200万円以上	49	68	153	270
	分からない	18	4	28	50	
	外部資金の額(年あたり)	外部資金は獲得していない	55	32	117	204
		100万円未満	47	37	72	156
		100～250万円未満	122	55	149	326
		250～500万円未満	74	37	127	238
500～750万円未満		37	22	71	130	
750～1000万円未満		33	19	51	103	
1000万円以上	82	121	236	439		
現在獲得している外部資金	科学研究費助成事業(科研費)	324	239	562	1125	
	AMEDの事業(厚労科研費も含む)	37	30	83	150	
	戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	9	12	20	41	
	革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	0	1	0	1	
	センターオブイノベーション(COI)プログラム	5	7	17	29	
	JSTの上記以外の事業	29	51	99	179	
	NEDOの事業	15	14	40	69	
主な研究手法	その他の公的事业	70	53	138	261	
	公益法人・民間からの資金	207	144	385	736	
	実験系	369	229	629	1227	
	非実験系	36	68	115	219	
	臨床	14	3	28	45	
その他(フィールド調査等)	31	23	51	105		
全回答者(属性無回答を含む)		450	323	823	1596	

【2020年度深掘調査】研究活動を行う上でのデジタルツールの活用

2020年1月頃～9月における、以下のデジタルツール等の活用の有無をお答えください。

② ウェブミーティングシステム(Zoom, Webex, Skype等)

属性		各選択肢の回答者数(人)			回答者合計(人)	
		①活用していない	②2020年1月頃より前から本格的に活用	③2020年1月頃から本格的に活用		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	31	215	1350	1596	
	大学等	19	181	1138	1338	
	公的研究機関	12	34	212	258	
性別	男性	25	191	1184	1400	
	女性	6	24	166	196	
年齢	39歳未満	8	31	184	223	
	40～49歳	13	85	556	654	
	50～59歳	10	78	424	512	
	60歳以上	0	21	186	207	
職位	社長・役員、学長等クラス	0	4	27	31	
	部課長、教授クラス	7	107	610	724	
	主任研究員、准教授クラス	17	83	539	639	
	研究員、助教クラス	7	20	164	191	
	その他	0	1	10	11	
雇用形態	任期あり	6	41	295	342	
	任期なし	25	174	1055	1254	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0	0
		現場研究者	29	189	1223	1441
		大規模PJの研究責任者	2	26	127	155
	大学種別	国立大学等	7	139	788	934
		公立大学	1	8	69	78
		私立大学	11	34	281	326
	大学グループ	第1グループ	1	34	202	237
		第2グループ	3	47	273	323
		第3グループ	5	32	288	325
		第4グループ	10	54	356	420
	大学部局分野	理学	0	37	163	200
		工学	4	64	357	425
		農学	3	11	161	175
		保健	12	32	344	388
	大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	2	26	164
1～10万円未満			2	7	28	37
10～30万円未満			8	30	193	231
30～50万円未満			7	32	225	264
50～100万円未満			5	37	219	261
100～200万円未満			4	35	252	291
200万円以上			1	44	225	270
分からない		2	4	44	50	
外部資金の額(年あたり)		外部資金は獲得していない	9	21	174	204
		100万円未満	7	18	131	156
	100～250万円未満	9	37	280	326	
	250～500万円未満	4	22	212	238	
	500～750万円未満	1	11	118	130	
	750～1000万円未満	0	15	88	103	
1000万円以上	1	91	347	439		
現在獲得している外部資金	科学研究費助成事業(科研費)	15	161	949	1125	
	AMEDの事業(厚労科研費も含む)	0	26	124	150	
	戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	1	7	33	41	
	革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	0	1	0	1	
	センターオブイノベーション(COI)プログラム	0	9	20	29	
	JSTの上記以外の事業	0	32	147	179	
	NEDOの事業	1	11	57	69	
	その他の公的事业	5	40	216	261	
主な研究手法	実験系	22	159	1046	1227	
	非実験系	5	37	177	219	
	臨床	1	5	39	45	
	その他(フィールド調査等)	3	14	88	105	
	全回答者(属性無回答を含む)		31	215	1350	1596

【2020年度深掘調査】研究活動を行う上でのデジタルツールの活用

2020年1月頃～9月における、以下のデジタルツール等の活用の有無をお答えください。

③ ビジネスチャット(slack, chatwork, Microsoft Teams等)

属性		各選択肢の回答者数(人)			回答者合計(人)	
		①活用していない	②2020年1月頃より前から本格的に活用	③2020年1月頃から本格的に活用		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	487	266	843	1596	
	大学等	406	234	698	1338	
	公的研究機関	81	32	145	258	
性別	男性	431	223	746	1400	
	女性	56	43	97	196	
年齢	39歳未満	62	51	110	223	
	40～49歳	187	119	348	654	
	50～59歳	165	74	273	512	
	60歳以上	73	22	112	207	
職位	社長・役員、学長等クラス	8	4	19	31	
	部課長、教授クラス	212	121	391	724	
	主任研究員、准教授クラス	185	105	349	639	
	研究員、助教クラス	78	34	79	191	
	その他	4	2	5	11	
雇用形態	任期あり	115	56	171	342	
	任期なし	372	210	672	1254	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0	0
		現場研究者	455	233	753	1441
		大規模PJの研究責任者	32	33	90	155
	大学種別	国立大学等	277	162	495	934
		公立大学	28	10	40	78
		私立大学	101	62	163	326
	大学グループ	第1グループ	83	50	104	237
		第2グループ	73	59	191	323
		第3グループ	118	49	158	325
		第4グループ	121	68	231	420
	大学部局分野	理学	60	33	107	200
		工学	105	97	223	425
		農学	63	21	91	175
		保健	150	44	194	388
	大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	72	27	93
1～10万円未満			14	10	13	37
10～30万円未満			72	36	123	231
30～50万円未満			78	32	154	264
50～100万円未満			65	45	151	261
100～200万円未満			96	48	147	291
200万円以上			71	61	138	270
分からない		19	7	24	50	
外部資金の額(年あたり)		外部資金は獲得していない	81	15	108	204
		100万円未満	66	15	75	156
		100～250万円未満	113	57	156	326
		250～500万円未満	75	34	129	238
		500～750万円未満	32	22	76	130
750～1000万円未満		27	16	60	103	
1000万円以上		93	107	239	439	
現在獲得している外部資金	科学研究費助成事業(科研費)	335	211	579	1125	
	AMEDの事業(厚労科研費も含む)	37	32	81	150	
	戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	7	15	19	41	
	革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	0	0	1	1	
	センターオブイノベーション(COI)プログラム	6	11	12	29	
	JSTの上記以外の事業	24	51	104	179	
	NEDOの事業	8	18	43	69	
主な研究手法	その他の公的事业	64	38	159	261	
	公益法人・民間からの資金	196	134	406	736	
	実験系	383	183	661	1227	
	非実験系	60	53	106	219	
全回答者(属性無回答を含む)	臨床	12	10	23	45	
	その他(フィールド調査等)	32	20	53	105	
	合計	487	266	843	1596	

【2020年度深掘調査】研究活動を行う上でのデジタルツールの活用

2020年1月頃～9月における、以下のデジタルツール等の活用の有無をお答えください。

④ ファイル共有システム(Google Drive, Dropbox等)

属性		各選択肢の回答者数(人)			回答者合計(人)	
		①活用していない	②2020年1月頃より前から本格的に活用	③2020年1月頃から本格的に活用		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	269	1038	289	1596	
	大学等	175	901	262	1338	
	公的研究機関	94	137	27	258	
性別	男性	244	904	252	1400	
	女性	25	134	37	196	
年齢	39歳未満	35	165	23	223	
	40～49歳	95	457	102	654	
	50～59歳	91	316	105	512	
	60歳以上	48	100	59	207	
職位	社長・役員、学長等クラス	4	18	9	31	
	部課長、教授クラス	124	455	145	724	
	主任研究員、准教授クラス	98	428	113	639	
	研究員、助教クラス	41	131	19	191	
	その他	2	6	3	11	
雇用形態	任期あり	65	223	54	342	
	任期なし	204	815	235	1254	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0	0
		現場研究者	249	936	256	1441
		大規模PJの研究責任者	20	102	33	155
	大学種別	国立大学等	132	642	160	934
		公立大学	14	48	16	78
		私立大学	29	211	86	326
	大学グループ	第1グループ	19	180	38	237
		第2グループ	46	215	62	323
		第3グループ	42	214	69	325
		第4グループ	66	265	89	420
	大学部局分野	理学	16	156	28	200
工学		40	301	84	425	
農学		31	109	35	175	
保健		78	230	80	388	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	55	114	23	192
		1～10万円未満	8	25	4	37
		10～30万円未満	40	139	52	231
		30～50万円未満	41	168	55	264
		50～100万円未満	42	183	36	261
		100～200万円未満	31	197	63	291
		200万円以上	40	181	49	270
	分からない	12	31	7	50	
	外部資金の額(年あたり)	外部資金は獲得していない	64	108	32	204
		100万円未満	32	100	24	156
		100～250万円未満	64	201	61	326
		250～500万円未満	33	162	43	238
		500～750万円未満	18	88	24	130
		750～1000万円未満	12	68	23	103
	1000万円以上	46	311	82	439	
	現在獲得している外部資金	科学研究費助成事業(科研費)	148	783	194	1125
		AMEDの事業(厚労科研費も含む)	16	108	26	150
		戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	4	32	5	41
革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)		0	1	0	1	
センターオブイノベーション(COI)プログラム		5	18	6	29	
JSTの上記以外の事業		16	133	30	179	
NEDOの事業		9	48	12	69	
その他の公的事业		44	157	60	261	
公益法人・民間からの資金	90	503	143	736		
主な研究手法	実験系	211	785	231	1227	
	非実験系	33	152	34	219	
	臨床	8	28	9	45	
	その他(フィールド調査等)	17	73	15	105	
全回答者(属性無回答を含む)		269	1038	289	1596	

【2020年度深掘調査】研究活動を行う上でのデジタルツールの活用

2020年1月頃～9月における、以下のデジタルツール等の活用の有無をお答えください。

⑤ プレプリントサーバへの投稿(arXiv, MedRxiv, ChemRxiv等)

属性		各選択肢の回答者数(人)			回答者合計(人)	
		①活用していない	②2020年1月頃より前から本格的に活用	③2020年1月頃から本格的に活用		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	1322	219	55	1596	
	大学等	1100	191	47	1338	
	公的研究機関	222	28	8	258	
性別	男性	1151	200	49	1400	
	女性	171	19	6	196	
年齢	39歳未満	180	37	6	223	
	40～49歳	539	97	18	654	
	50～59歳	432	58	22	512	
	60歳以上	171	27	9	207	
職位	社長・役員、学長等クラス	26	2	3	31	
	部課長、教授クラス	592	106	26	724	
	主任研究員、准教授クラス	528	89	22	639	
	研究員、助教クラス	166	21	4	191	
	その他	10	1	0	11	
雇用形態	任期あり	289	38	15	342	
	任期なし	1033	181	40	1254	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0	0
		現場研究者	1205	185	51	1441
		大規模PJの研究責任者	117	34	4	155
	大学種別	国立大学等	744	157	33	934
		公立大学	71	4	3	78
		私立大学	285	30	11	326
	大学グループ	第1グループ	165	62	10	237
		第2グループ	262	51	10	323
		第3グループ	296	22	7	325
		第4グループ	358	43	19	420
	大学部局分野	理学	127	67	6	200
		工学	350	63	12	425
		農学	159	9	7	175
		保健	356	14	18	388
	大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	163	26	3
1～10万円未満			28	6	3	37
10～30万円未満			195	27	9	231
30～50万円未満			222	33	9	264
50～100万円未満			223	28	10	261
100～200万円未満			251	33	7	291
200万円以上			200	57	13	270
分からない			40	9	1	50
外部資金の額(年あたり)		外部資金は獲得していない	182	18	4	204
		100万円未満	129	22	5	156
		100～250万円未満	284	30	12	326
		250～500万円未満	204	25	9	238
		500～750万円未満	106	21	3	130
		750～1000万円未満	86	13	4	103
現在獲得している外部資金		1000万円以上	331	90	18	439
	科学研究費助成事業(科研費)	901	178	46	1125	
	AMEDの事業(厚労科研費も含む)	117	21	12	150	
	戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	32	7	2	41	
	革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	0	1	0	1	
	センターオブイノベーション(COI)プログラム	22	6	1	29	
	JSTの上記以外の事業	129	43	7	179	
	NEDOの事業	58	10	1	69	
主な研究手法	その他の公的事业	232	19	10	261	
	公益法人・民間からの資金	626	88	22	736	
	実験系	1044	138	45	1227	
	非実験系	143	69	7	219	
	臨床	43	2	0	45	
その他(フィールド調査等)	92	10	3	105		
全回答者(属性無回答を含む)		1322	219	55	1596	

【2020年度深掘調査】研究活動を行う上でのデジタルツールの活用

2020年1月頃～9月における、以下のデジタルツール等の活用の有無をお答えください。

⑥ クラウド環境での論文執筆(Google Doc, Overleaf等)

属性		各選択肢の回答者数(人)			回答者合計(人)	
		①活用していない	②2020年1月頃より前から本格的に活用	③2020年1月頃から本格的に活用		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	1202	316	78	1596	
	大学等	979	286	73	1338	
	公的研究機関	223	30	5	258	
性別	男性	1051	284	65	1400	
	女性	151	32	13	196	
年齢	39歳未満	153	62	8	223	
	40～49歳	489	129	36	654	
	50～59歳	399	94	19	512	
	60歳以上	161	31	15	207	
職位	社長・役員、学長等クラス	19	7	5	31	
	部課長、教授クラス	554	140	30	724	
	主任研究員、准教授クラス	476	126	37	639	
	研究員、助教クラス	147	38	6	191	
	その他	6	5	0	11	
雇用形態	任期あり	255	73	14	342	
	任期なし	947	243	64	1254	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0	0
		現場研究者	1089	280	72	1441
		大規模PJの研究責任者	113	36	6	155
	大学種別	国立大学等	684	209	41	934
		公立大学	57	17	4	78
		私立大学	238	60	28	326
	大学グループ	第1グループ	161	66	10	237
		第2グループ	243	62	18	323
		第3グループ	255	57	13	325
		第4グループ	300	90	30	420
	大学部局分野	理学	142	46	12	200
		工学	302	100	23	425
		農学	135	32	8	175
		保健	300	65	23	388
	大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	149	36	7
1～10万円未満			25	10	2	37
10～30万円未満			180	38	13	231
30～50万円未満			198	50	16	264
50～100万円未満			188	60	13	261
100～200万円未満			229	51	11	291
200万円以上			194	64	12	270
分からない		39	7	4	50	
外部資金の額(年あたり)		外部資金は獲得していない	164	27	13	204
		100万円未満	119	25	12	156
		100～250万円未満	254	57	15	326
		250～500万円未満	183	47	8	238
		500～750万円未満	97	29	4	130
		750～1000万円未満	74	24	5	103
1000万円以上		311	107	21	439	
現在獲得している外部資金	科学研究費助成事業(科研費)	814	254	57	1125	
	AMEDの事業(厚労科研費も含む)	100	43	7	150	
	戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	29	10	2	41	
	革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	1	0	0	1	
	センターオブイノベーション(COI)プログラム	24	5	0	29	
	JSTの上記以外の事業	130	42	7	179	
	NEDOの事業	46	19	4	69	
主な研究手法	その他の公的事业	204	45	12	261	
	公益法人・民間からの資金	543	162	31	736	
	実験系	959	213	55	1227	
	非実験系	137	69	13	219	
全回答者(属性無回答を含む)	臨床	32	9	4	45	
	その他(フィールド調査等)	74	25	6	105	
	合計	1202	316	78	1596	

【2020年度深掘調査】研究活動を行う上でのデジタルツールの活用

2020年1月頃～9月における、以下のデジタルツール等の活用の有無をお答えください。

⑦ オープンデータ

属性		各選択肢の回答者数(人)			回答者合計(人)	
		①活用していない	②2020年1月頃より前から本格的に活用	③2020年1月頃から本格的に活用		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	1207	345	44	1596	
	大学等	1008	294	36	1338	
	公的研究機関	199	51	8	258	
性別	男性	1067	295	38	1400	
	女性	140	50	6	196	
年齢	39歳未満	175	44	4	223	
	40～49歳	489	146	19	654	
	50～59歳	386	111	15	512	
	60歳以上	157	44	6	207	
職位	社長・役員、学長等クラス	20	8	3	31	
	部課長、教授クラス	546	160	18	724	
	主任研究員、准教授クラス	489	132	18	639	
	研究員、助教クラス	144	43	4	191	
	その他	8	2	1	11	
雇用形態	任期あり	265	70	7	342	
	任期なし	942	275	37	1254	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0	0
		現場研究者	1101	302	38	1441
		大規模PJの研究責任者	106	43	6	155
	大学種別	国立大学等	700	211	23	934
		公立大学	56	18	4	78
		私立大学	252	65	9	326
	大学グループ	第1グループ	170	63	4	237
		第2グループ	243	73	7	323
		第3グループ	253	62	10	325
		第4グループ	323	82	15	420
	大学部局分野	理学	153	45	2	200
工学		315	100	10	425	
農学		126	44	5	175	
保健		317	56	15	388	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	144	42	6	192
		1～10万円未満	26	9	2	37
		10～30万円未満	183	41	7	231
		30～50万円未満	190	64	10	264
		50～100万円未満	195	58	8	261
		100～200万円未満	227	59	5	291
		200万円以上	196	68	6	270
	分からない	46	4	0	50	
	外部資金の額(年あたり)	外部資金は獲得していない	157	38	9	204
		100万円未満	110	41	5	156
		100～250万円未満	259	62	5	326
		250～500万円未満	198	34	6	238
500～750万円未満		98	28	4	130	
750～1000万円未満		80	20	3	103	
現在獲得している外部資金	1000万円以上	305	122	12	439	
	科学研究費助成事業(科研費)	834	261	30	1125	
	AMEDの事業(厚労科研費も含む)	99	46	5	150	
	戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	26	13	2	41	
	革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	0	1	0	1	
	センターオブイノベーション(COI)プログラム	21	7	1	29	
	JSTの上記以外の事業	121	56	2	179	
	NEDOの事業	50	18	1	69	
主な研究手法	その他の公的事业	193	59	9	261	
	公益法人・民間からの資金	564	151	21	736	
	実験系	956	239	32	1227	
	非実験系	143	67	9	219	
	臨床	42	1	2	45	
その他(フィールド調査等)	66	38	1	105		
全回答者(属性無回答を含む)		1207	345	44	1596	

【2020年度深掘調査】研究活動を行う上でのデジタルツールの活用

2020年1月頃～9月における、以下のデジタルツール等の活用の有無をお答えください。

⑧ 実験機器のオンライン利用

属性		各選択肢の回答者数(人)			回答者合計(人)	
		①活用していない	②2020年1月頃より前から本格的に活用	③2020年1月頃から本格的に活用		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	1420	136	40	1596	
	大学等	1178	120	40	1338	
	公的研究機関	242	16	0	258	
性別	男性	1238	124	38	1400	
	女性	182	12	2	196	
年齢	39歳未満	199	18	6	223	
	40～49歳	578	58	18	654	
	50～59歳	459	41	12	512	
	60歳以上	184	19	4	207	
職位	社長・役員、学長等クラス	28	3	0	31	
	部課長、教授クラス	636	70	18	724	
	主任研究員、准教授クラス	578	44	17	639	
	研究員、助教クラス	169	17	5	191	
	その他	9	2	0	11	
雇用形態	任期あり	313	24	5	342	
	任期なし	1107	112	35	1254	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0	0
		現場研究者	1285	123	33	1441
		大規模PJの研究責任者	135	13	7	155
	大学種別	国立大学等	810	92	32	934
		公立大学	68	9	1	78
		私立大学	300	19	7	326
	大学グループ	第1グループ	196	29	12	237
		第2グループ	283	29	11	323
		第3グループ	293	26	6	325
		第4グループ	382	27	11	420
	大学部局分野	理学	176	17	7	200
工学		368	45	12	425	
農学		160	10	5	175	
保健		353	26	9	388	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	170	19	3	192
		1～10万円未満	35	2	0	37
		10～30万円未満	210	17	4	231
		30～50万円未満	243	16	5	264
		50～100万円未満	230	24	7	261
		100～200万円未満	253	27	11	291
		200万円以上	236	27	7	270
	分からない	43	4	3	50	
	外部資金の額(年あたり)	外部資金は獲得していない	189	11	4	204
		100万円未満	144	10	2	156
		100～250万円未満	302	20	4	326
		250～500万円未満	215	20	3	238
		500～750万円未満	115	11	4	130
		750～1000万円未満	90	11	2	103
	1000万円以上	365	53	21	439	
現在獲得している外部資金	科学研究費助成事業(科研費)	988	106	31	1125	
	AMEDの事業(厚労科研費も含む)	123	18	9	150	
	戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	35	5	1	41	
	革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	0	0	1	1	
	センターオブイノベーション(COI)プログラム	28	0	1	29	
	JSTの上記以外の事業	145	26	8	179	
	NEDOの事業	61	5	3	69	
その他の公的事业	229	25	7	261		
公益法人・民間からの資金	651	67	18	736		
主な研究手法	実験系	1086	109	32	1227	
	非実験系	195	18	6	219	
	臨床	44	1	0	45	
	その他(フィールド調査等)	95	8	2	105	
全回答者(属性無回答を含む)		1420	136	40	1596	

【2020年度深掘調査】研究活動を行う上でのデジタルツールの活用

2020年1月頃～9月における、以下のデジタルツール等の活用の有無をお答えください。

⑨ 実験機器の自動化

属性		各選択肢の回答者数(人)			回答者合計(人)	
		①活用していない	②2020年1月頃より前から本格的に活用	③2020年1月頃から本格的に活用		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	1398	157	41	1596	
	大学等	1175	127	36	1338	
	公的研究機関	223	30	5	258	
性別	男性	1217	143	40	1400	
	女性	181	14	1	196	
年齢	39歳未満	194	24	5	223	
	40～49歳	573	62	19	654	
	50～59歳	456	44	12	512	
	60歳以上	175	27	5	207	
職位	社長・役員、学長等クラス	28	3	0	31	
	部課長、教授クラス	626	79	19	724	
	主任研究員、准教授クラス	561	59	19	639	
	研究員、助教クラス	174	14	3	191	
	その他	9	2	0	11	
雇用形態	任期あり	301	35	6	342	
	任期なし	1097	122	35	1254	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0	0
		現場研究者	1272	134	35	1441
		大規模PJの研究責任者	126	23	6	155
	大学種別	国立大学等	805	101	28	934
		公立大学	72	5	1	78
		私立大学	298	21	7	326
	大学グループ	第1グループ	195	35	7	237
		第2グループ	280	32	11	323
		第3グループ	298	20	7	325
		第4グループ	380	30	10	420
	大学部局分野	理学	172	21	7	200
		工学	368	45	12	425
		農学	163	11	1	175
		保健	358	20	10	388
	大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	165	24	3
1～10万円未満			34	3	0	37
10～30万円未満			206	20	5	231
30～50万円未満			238	20	6	264
50～100万円未満			231	24	6	261
100～200万円未満			253	29	9	291
200万円以上			229	31	10	270
分からない		42	6	2	50	
外部資金の額(年あたり)		外部資金は獲得していない	181	19	4	204
		100万円未満	141	12	3	156
		100～250万円未満	306	15	5	326
		250～500万円未満	215	18	5	238
		500～750万円未満	114	14	2	130
		750～1000万円未満	85	15	3	103
1000万円以上		356	64	19	439	
現在獲得している外部資金	科学研究費助成事業(科研費)	987	108	30	1125	
	AMEDの事業(厚労科研費も含む)	128	16	6	150	
	戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	35	5	1	41	
	革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	0	0	1	1	
	センターオブイノベーション(COI)プログラム	26	2	1	29	
	JSTの上記以外の事業	149	22	8	179	
	NEDOの事業	59	9	1	69	
その他の公的事业	225	29	7	261		
公益法人・民間からの資金	633	80	23	736		
主な研究手法	実験系	1056	136	35	1227	
	非実験系	201	14	4	219	
	臨床	45	0	0	45	
	その他(フィールド調査等)	96	7	2	105	
全回答者(属性無回答を含む)		1398	157	41	1596	

深掘質問(新型コロナウイルス感染症). 現状の懸念等と今後求められる変化・対応等:ご自身の懸念等

- 1 出張が制限されており, 情報収集が困難となっております。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 2 学部学生との直接のコンタクトの機会が激減している。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 3 海外での国際会議に参加ができない.国内の会議でもwebだといまいち情報が得られない. 新たな人的交流が生まれない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 4 いつ感染拡大が再び生じるかわからないため,チャレンジングな研究を行うことが困難(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 5 メディア授業への対応で大幅な負担増となっている.対面授業を行う場合は感染リスクが懸念される。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 6 そもそも大学のシステム設計が,感染症対策としては無力で,紙と人海戦術による作業から脱していない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 7 ミーティング等での感染防止策.グループから感染者が出た場合に研究がストップしてしまうことへの対策。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 8 外国人研究者,学生の受け入れができない状況。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 9 共同研究が減る可能性があり,心配.実験系は,お互いに持っていない技術や装置を持ち合うから共同研究が成立する.つまり,研究者が行き交う環境が当たり前だが,それが制限されているから。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 10 実験が困難になる等(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 11 景気悪化に伴って産学連携が低調になり, 研究予算が減ること。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 12 直接の打ち合わせの頻度の低下によるプロジェクトの停滞。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 13 海外への出張について(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 14 リモート会議では気軽に発言しにくい.他機関の研究者のとの細かな議論が十分に行えておらず,研究の進展に影響を及ぼしている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 15 病院管理者としてのオンライン整備に大きな時間を盗られると共に,学生に研究室アクセスを許すことができず,結果として学生のメンタルケアが十分できてこなかった。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 16 企業との共同研究が,企業側の制限により,コミュニケーションが難しくなっている。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 17 きちんとマスクをしていればだんだん収まっていくものなのであまり懸念は持っていません。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 18 感染拡大地域に出かけた場合,1週間の自宅待機になる.そのため,感染拡大地域の大学や企業と交流が制限されていて,実験やデータの収集が滞っている。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 19 離島での調査が中心なので,新しいデータ収集が難しくなる。(大学,第1G,研究員・助教クラス,女性)
- 20 国際交流に関する活動がほとんどできなかった。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 21 留学生を含めて学生のメンタルケアが重要になっている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 22 コミュニケーションがどうしても粗になる(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 23 海外施設を用いた研究と教育の停滞,大学院生の教育に対面の打ち合わせや実験が必要.海外施設にある実験装置を建設途中。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 24 教育での負担が増えた.海外からの学生の受入れがやりにくくなった.ウイルスに応用可能な基礎研究を小規模ながら開始した。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 25 海外へ留学する日本人学生の減少(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 26 国外との研究交流が滞っていることが問題.共同研究,学会参加・発表が物理的に不可能となっている。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 27 学会活動が制限,他のグループとの意見交換ができない。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 28 海外調査の科研費が持ち越しあるいは期間延長されるかが心配だ。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 29 学生のメンタル。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 30 国際会議や共同研究におけるリアルな活動が制限され,研究の効率が下がる。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 31 海外渡航制限による国際共同研究の停滞(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 32 観測(特に海外),海外研究者の招聘の予定が立たない。在宅勤務増加に伴う労働時間の増加・運動不足と健康維持。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 33 コロナ以前に比べ野外活動(フィールド調査等)の機会が大きく減る。学生の指導内容が室内実験に大きく偏る。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 34 教育システムが大きく変化している,その変革業務が大きな負担になっている(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 35 研究教育活動のオンライン化による,非オンライン活動の位置づけ(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 36 国際学会などへの出張ができない可能性があるため,欧州・米国の研究者との交流が困難になっている。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 37 共同利用施設を利用した実験研究や海外研究者との共同研究が困難である。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 38 留学生の受入れ,送出しの見通しが立たず,またオンライン講義や試験への対応,感染対策に多くの時間とエネルギーを割くため研究がなかなか進まない(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 39 他機関の設備を利用する実験が滞る,海外機関との共同実験は大きく滞る。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 40 海外の研究者との共同研究が滞る。特に,博士学生は長期訪問によって国際的な人脈や経験を得ることで,大きく成長するため,その機会が失われることが教育面で懸念される。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 41 調査研究やインタビュー,印象評価実験など被験者を扱う場合の実験の実施が中断されている(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 42 アカデミックポストの公募の低下(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 43 共有機器の消毒など慎重に実験をしているので時間が足りない(土日含めて350日以上連続出勤している;体をこわさないか心配)。現教授の方針で助教は学生を取ることができず,それなのに,研究室の実習等でリモートと対面の両方の授業を準備したり,質問受付をしたり,採点してフィードバックするのは助教の仕事。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 44 新型コロナウイルスに自分自身や家族が感染した場合の研究の停滞リスク。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 45 大学においては,学生の行動範囲を制御することが難しいという事情があり,構成員の行動に関する制限が他よりもより慎重になることは理解できるが,罹患に関して当人や大学に過大な責任を押し付けるような風潮は是非とも避けてもらいたい。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 46 予定されていた会議等が中止・延期になり科研費等の予算の執行が滞る。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 47 国外の研究者との連携が,直接会えない分,疎になった。(大学,第1G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 48 他の研究者(特に海外の研究者)とコミュニケーションをとる機会が大幅に減少した。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 49 会議参加などの機会が少なくなり,創発的な研究活動の支障となっている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 50 海外との直接のやり取りが困難となり,共同研究や教育が機能しなくなっている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 51 出張の機会が限られ,自由な討議や議論の場が失われていくことが懸念される。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 52 国際的活動ができていない,国際会議への出席がオンラインによりし易くなったが,国外研究者との新規交流が難しい。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 53 海外に行けない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 54 学生指導が難しい(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 55 研究プロジェクト(JST)の期間延長は考慮されるが,資金は変わらない。人件費は実質的な活動が行えなくてもかかるが,延長された分のそれが無くなる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 56 複数の人が集まる環境をvirtualでは思うように再現できない。一方的に話を聞くのであれば集中できて良い面もある。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 57 産学連携活動の一環として実施していた工場等の現場に出向いての取組みが出来なくなっている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 58 実験等はなんとか実施できる状況になりつつあるが,学生への対面での指導が不可欠であるが,それが不十分。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 59 学生,スタッフとの対面での打合せなどの機会が減り,従来と同等の議論をすることが難しい。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 60 学外の方々との対面での意見交換の場の欠如(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 61 初めての研究者が会ってからコミュニケーションが充分にできるようになるまでの時間が以前より長くなりそう。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 62 国内外の移動が難しいので,共同研究の進め方が難しい。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 63 被験者実験の大幅な効率低下(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 64 国際交流の面で,すでに関係が構築されているものは影響が少ないが,新たに関係を構築することがほぼ不可能になっています。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 65 教育準備負担の増加による研究時間の削減(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 66 コロナ感染対策をしながら学生実験の授業等を行う必要があり,明らかに業務量が限界を超えるくらい増えている。自ら研究する時間が全くとれておらず,研究資金獲得のための時間も取れていない。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 67 こちらから出張するもの,研究者が来所するもの,双方含む共同利用実験の停滞.Face-to-Faceの国際協力の減少。萌芽的な研究へのヒントの減少等など。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 68 外部機関との共同研究がスムーズに行うことができない(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 69 海外でのフィールドワークの実施が困難(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 70 実験系であるので,学生が自ら主体的に実験や分析ができない可能性がある(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 71 国際会議等に参加できないことで,新しい知識を得たり,共同研究をする機会が失われている。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 72 実験系の研究室では,実験の自動化やリモート化には多くの資金とマンパワーが必要。個々の研究室レベルの資金では実施が難しい。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 73 学生に対する配慮の要求(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 74 海外の研究機関との交流が疎遠になること(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 75 学会等がすべてオンラインで開催されるようになった。発表聴講はそれで差し支えないが,新たな人脈作りや雑談を通してのアイデアの創出が非常に難しくなっていると感じる。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 76 私自身の直接の影響ではないが,共同研究者がフィールドワークを行えない状況にあり,間接的に影響が出ている。国際会議が軒並みオンライン化しているが,これまであったソーシャル機能が大幅に損なわれており,新しい研究の芽が出にくい状態にある。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 77 急速に進むオンライン化へのストレス(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 78 研究室内で,感染症を蔓延させないこと(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 79 無駄な出張に行かずに済むようになったのはありがたいです。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 80 研究室員(学生やスタッフ)の活動制限による研究成果の遅延や減少。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 81 研究室での滞在時間を減らした方が良いと思われ,実験できる時間も減らした方が良いと思われる。出張もしにくい。海外からの研究材料の輸送も遅れる場合があると思われる。これらのことにより研究が進まない。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 82 学会発表機会の減少(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 83 国内外問わずサンプル採集に出かけることができず,研究活動に大きな影響が出る事が予想される。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 84 自身あるいはラボメンバーが感染した場合の対応(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 85 研究環境への影響は少ない 研究資金が極端にコロナに流れるのは仕方ないこと(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 86 実験系なので研究室に来る人員が必要だが、それが難しくなる。そうすると、小規模研究室では特定個人への負担が激増することとなる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 87 動物実験など,長期間の継続研究の実施が困難であること,貴重な細胞,動物等の維持が困難であることから,5年先,10年先の研究がイメージしにくくなっている(目先の研究になりがち)(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 88 新しい人間関係を作ることが難しくなっている。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 89 国内外での新たなネットワーク構築がやや停滞気味である(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 90 臨床と併行しながら研究を進めているため,コロナ対応による臨床の負担増により,研究時間が十分確保しにくい。また学会等での他大学研究者との情報交換がほとんど不可能になっている。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 91 出張ができず,直接的に共同研究者との会議,交流がもてない。試料の確保ができない。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 92 学会活動が限られるので,他の研究者とのコミュニケーション不足が生じている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 93 現所属では問題ないものの,もし移動したのちに研究機関のポリシーとして研究の大幅な制限がなされる可能性があり,研究活動に支障をきたす可能性がある。また,慣れないオンライン講義などへの対応にかなり多くの時間が割かれている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 94 研究時間の減少。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 95 海外の共同研究者との実験実施の持続性(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 96 長期化の程度による。回答時(10月)における各種対応程度でよいのであれば,ある程度長期化してもあまり問題にならないかもしれない。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 97 唾液を試料とする臨床研究の推進が大きく遅延している。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 98 教育機関であるため感染の危険性を考慮し,成果発表と情報収集を兼ねた国内外の学会への参加が難しい。個人での感染予防の徹底。(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 99 実験装置の稼働や被験者の確保が難しくなり,実験データ取得が難しくなると考えられる。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 100 人を対象とした研究が行いにくくなっている。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 101 学生との対面での指導や討論ができないのが問題。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 102 実験系と特にフィールド検査が多いのでその制約が続くときつい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 103 国際会議等での研究発表が行えない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 104 研究室のスペースと学生,研究員の人数から考えて,密にならないので,現状の感染症のレベルの推移が長期化しても,研究推進自体には大きな影響はない。感染症のレベルが悪化した場合には,学生の受け入れ人数の制限など,懸念事項として挙げられる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 105 新型コロナウイルス感染症に対する恐怖心に個人差があり,共同研究や対面会議の開催など個人的にOKと判断しても実施できないことに遭遇する。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 106 研究・教育活動について新たなやり方を検討する必要がある。特に教育についてはあまり時間もなく,急務の課題である。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 107 研究室での大学院生の研究活動への制約(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 108 日常の教育研究生活の健康・安全性の確保(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 109 外国出張ができない状況が継続されており,昨年度採択されていた国際共同実験施設での実験実施が困難になっている点。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 110 大型加速器(〇〇【公的研究機関】)を使った実験を予定しており,海外の研究者も日本にきて共同研究をすることになっているが,いつ来ることができるかわからない。特に海外グループの担当している大型の検出器の稼働にも影響。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 111 研究発表の機会の減少により,業績の低下が懸念される。対面で行うことが必要な共同研究などの進捗に弊害がある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 112 研究交流の不足,共同研究の停滞(大学,第2G,部長・教授等クラス,女性)
- 113 長期化した場合,コロナウイルス対策以外の,研究開発プログラムへの政策投資の優先順位が下がり,次のポストが見つからない可能性がある。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 114 実験成果が2-3年でないのであれば、積極的に転職活動をするしかないかもしれない。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 115 家族が病気になると困る(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 116 ドローン実験場が限られ、県外へのアクセスが制限される。共同研究で複数の大学から集まるので、そのような共同研究が進めにくい。(大学,第2G,その他,男性)
- 117 他の研究者特に海外との研究交流が途絶えること。情報の減少(大学,第2G,その他,男性)
- 118 対面でないと学生の指導が難しいこと。研究は船を使った観測が必要なので、それができるか。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 119 研究者間の連携のための負荷が高くなる。研究室の学生間の連携が希薄になる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 120 学生との接触の機会が大きく減少した。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 121 大半はオンラインツールの活用で対応が可能であるが、対面での議論が必要な場合もあるが、その場が失われるとコミュニケーションが長期的に低下する恐れがある(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 122 フィールド研究の実施に大きな制限がある。また、対面での研究打ち合わせが難しく、既に知り合いの場合はオンラインで代替できるが、これから新たに協力関係を築きたい場合にはオンラインは敷居が高い。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 123 学会等での直接的な意見交換の機会が少なることは懸念材料。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 124 共同研究者や研究者仲間と直接会う機会が減ることで、研究活動の幅が狭くなる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 125 外国人共同研究者の招聘が延期となり、いつ招聘が可能となるかも不明である。共同研究がほぼ停止しており、再開の目処が立っていない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 126 定年真近のため、残りの期間で達成できる研究の到達点に大きな影響があることを懸念。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 127 人的な交流が大いに妨げられている。今は問題ないが、(比較的近い)将来に悪く作用することが懸念される。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 128 研究より教育への影響が大きく、教育により時間をとられる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 129 海外で実施中の野外観測の維持がどのようになるのかが分からない。海外のカウンターパートもロックダウン中で身動きがとれない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 130 学外施設を利用している研究活動の停滞(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 131 共同研究で学生などを呼ぶ際に、東京・大阪の感染者数が増加するたびに数日~2週間の経過観察を求められるため、相手の負担が大きくこのような研究を行うことができない。もちろん我々も東京大阪を通過もしづらい。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 132 今年度は大学の授業のオンライン化への対応に非常に時間を割かれ、体力的な負担も多大だった。また、研究室・実験室への大学院生等の入室も大きく制限された。このために研究が遅延してしまった。オンライン授業の準備には多大な時間を費やしているが、それでもまだ十分な水準(今までと同レベルの知識を学生に伝達できている)に達しているとは言えない。大学でのいわゆる旧来型の対面授業ができず、オンライン中心の授業が続くならば、今後2~3年は授業の準備にかなりのエフォートが割かれ、研究が停滞する事が懸念される。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 133 これまでの主な活動が、国外の研究者との共同研究であった。大型の国際共同研究では、成果を上げたり、そのためのテーマを取って行くために研究グループ内でのプレゼンスが必要になるが、感染症対応で国外出張が出来なくなって以降、このプレゼンスが大幅に低下し、研究遂行に影響が出ることが懸念される。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 134 ・海外からの物品調達に影響が大きい ・研究室での共有装置の運用および、共同での開発・実装のための共同作業が難しい(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 135 正直に言って来年の3月に退職なので来期以降の研究教育への影響は自分自身に関してはあまり考慮していない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 136 研究打ち合わせや学会での情報収集のための出張が気楽にできなくなった(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 137 学生とのコミュニケーションの減少(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 138 講義や実習の準備や実施の手間と時間が非常に増えたことから研究に割ける時間が減ったこと(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 139 学生の継続的な実験研究が今になるため課題設定が困難になる(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)

- 140 オンラインでの共同研究者との打ち合わせや学会発表では十分な情報交換ができないこと。感染、濃厚接触等による教育研究活動の遅延。コロナ感染対策による研究の遅延を考慮した業績評価。研究活動によってクラスターが発生した場合、責任を追及される恐れ。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 141 期限付き外部資金で行う国内外のフィールド調査が、コロナ禍の影響で期限内に実行できない場合の研究計画上、予算執行上の懸念がある。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 142 対面の研究集会等がなくなった事により、自分の情報収集のリーチが狭くなったと感じる。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 143 再び立ち入り禁止となる可能性を考えての新規雇用の躊躇(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 144 学生の交流の場(研究室も含めて)一切なく、希薄な関係、そして学外にも友人ができない(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 145 計算機シミュレーションを用いた研究活動なので、リモートワークでも対応は可能である。ただ、大規模データのやり取りに時間を取られるため、それが研究アクティビティを低下させるかもしれない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 146 国際的な会合がオンライン化したため、様々な交流のチャンネルが限定され、知識の交換や人的ネットワークの構築が難しくなっている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 147 広島地区は感染者も関東と比べると多くなく、研究については支障は無いが、東京を中心とする学協会活動が、実際の移動が制限されており、効率的に行えない。また、講演会等がオンラインになり、学生の発表と討論の機会が少なくなっている。オンラインでは中々難しい場合がある(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 148 実験が必要な研究テーマは、学生の動きに影響を与えるため、計画的に実施が難しい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 149 実験室はチーム運営なので、接触や三密になる。どう回避すればいいのか解がない(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 150 大学のキャンパスライフが機能しないため、学生の士気が長期的に落ちている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 151 対面での研究交流が制限されること。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 152 学生が大学に通学せず、自宅に引きこもることに慣れ、研究意欲の減退、学習機会の喪失、コミュニケーション能力の低下、メンタルの不調などの問題が懸念される。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 153 研究活動(特に実験)の停滞(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 154 フィールド調査の制限が継続すると、1-2年は取得済データでどうにかできるが、長期的には、研究を中断することになる。特に、海外調査が含まれる研究は、厳しくなる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 155 対面とリモートの整理分類(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 156 学会や国際会議がオンラインで実施されているが、コミュニケーションはかなり制限される。発表以外の交流の場がない。学生への影響も大きいだろう。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 157 実験が大きく制限されること(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 158 研究時間がより短くなること(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 159 人の行動を対象とした研究であるため、行動が制限されると実験ができない。学生のモチベーションが維持できない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 160 他の大学に行って実験することが難しい(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 161 新型コロナウイルス感染症への対策のための業務の増加によって研究時間が減少すること(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 162 フィールドワークによるアンケート調査やデータ収集がどこまで可能か。また、観光科学の研究を主研究テーマの1つとして行っているが、観光の回復はまだ先であるため、どこまで研究が進められるか。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 163 他大学・企業の研究者との対面での交流の機会である国内会議や国際会議への参加ができないため、これまでよりも情報収集などが若干、うまくいっていない可能性がある(国際会議の休憩時間でのちょっとした雑談など)。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 164 海外からの研究者が来れなくなっている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 165 感染レベルが低い地域なので研究活動に対してそれほど大きな影響はないが、教育(授業)の準備に関しては従来の倍以上の時間を割く必要があった。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 166 研究成果発表の機会喪失 学生や若手研究者の活躍機会が制約される(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 167 研究室や講義での感染者の発生(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 168 システム開発の停滞,学生とのコミュニケーション変化への対応不足(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 169 土日返上で遠隔講義の対応をする必要があるなど教育活動に忙殺されており,研究活動時間の捻出が困難である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 170 感染者が研究室から出た場合の対応について懸念がある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 171 ほとんどの講義がオンラインと対面の併用に移行しつつある。どちらもメリットはあるが,両方に対応しようとする準備の負担が大きい。また,研究・教育において,コミュニケーションがしづらく,意図が伝わらないが増えている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 172 他の研究者との話し合いが減っている(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 173 研究の一環として社会調査や人を対象とした実験を実施しているが,このような研究自体が難しくなっていくと思われる。また,結果自体がこれまでの成果と比較できない可能性がある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 174 研究室内のプライベートなコミュニケーション(対面で実現できるコミュニケーション)(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 175 就業環境の二か所化への対応(研究室と自宅等)(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 176 実験装置の構築など,時間と手間がかかる研究の実施が難しくなる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 177 共同研究のため国内出張が必要であるが,現状不可能である点。学生が学会発表を行う際,オンラインのみで現地に行けない点。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 178 被験者を用いた実験的研究の実施が難しくなった。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 179 授業や学内業務に関わる新たな対応が増え,研究時間がさらに減ることを懸念する。また,研究グループ内でのコミュニケーションが大幅に減り,学生のモチベーションが保たれないのではないかと心配がある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 180 実験材料の採集が十分にできず,実験が進められない(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 181 博士学生の学位取得への影響(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 182 人事や物品や機器の購入選定や納入予定などが大幅に遅れているため,予算の年度末までの執行や,研究計画の遅れが見込まれる。これを無理やり打破しようとすると,感染の危険が増えると考えられるため,根本的な解決が望まれる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 183 フィールド調査を主に実施しているため,調査の円滑な実施には相手側の理解が欠かせない。現状では東京だからといって極端に嫌厭されることがある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 184 外国人研究員の受け入れが完全停止しているため,そのプロジェクトを開始することができない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 185 企業との共同研究費の獲得が難しくなる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 186 実験中における三密の回避(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 187 共同研究者との顔を突き合わせた議論が出来ないことに懸念がある。学会発表等はオンラインでも可能ではあるが,議論はやはりオンラインではやりにくい上に,創造的なアイデアが浮かぶことが少ないと感じる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 188 人がいなくてもやれることは私の実験では無理。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 189 研究時間の確保,研究者求人への減少,任期切れ後の再就職(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 190 研究対象の資料を持っている施設に行かなければ閲覧ができない。画像データで確認できないような内容を比較検討する時に困る。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 191 動物の維持にかかわる負担が増える。国外の共同研究者ラボで研究ができなくなる。海外で生産する試薬・消耗品が手に入りにくくなっている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 192 主に研究発表と交流の場が失われつつある。オンラインによる学会開催によりある程度は緩和されるが,人的繋がり,特に新たな繋がりをつくることはオンラインではむずかしいと感じる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 193 国際共同研究の停滞(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 194 海外からの人材受け入れや共同研究に懸念が生じている(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 195 共同研究で必要な打ち合わせには問題ないが,実際の実験をするために複数の研究室のメンバーが集まれなくなるのが強く懸念される。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- 196 フィールド調査が行いにくい。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 197 自身や関係者の感染 Zoom等で使用する資料の著作権問題(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 198 税収の減少による公的競争的資金の減少,コロナ感染対策による研究業績の減少。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 199 グループで行う研究が多いため,集まらないということ自体,研究が遅延する(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 200 ヒトと接することや,出張することに対する,周りの不安感や恐怖や臆病性から,前に進まないことが多々あり,それが研究の遅延につながる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 201 授業・実習の制限/国内外への移動制限のための調査や成果発表の制限(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 202 学生のモチベーションの低下,自宅学習への慣れによる不登校傾向などがあり,研究・教育の質の維持が難しい(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 203 圃場を利用した栽培研究を行っているため,試験開始時やデータ取得に適切な時期に大学に来られない,という状況が発生すると大幅な試験設計の見直しが必要となる(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 204 所属している大学ではオンデマンド授業と面接授業の両方を実施するため,さらに研究に費やす時間を減らす必要がある。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 205 キャンパスへの出入りの制限さえなければ(4~6月は制限有),実験の実施自体にはほとんど影響はない。県をまたぐ出張がしにくいため,共同研究先との打ち合わせや学会発表,試料を持参しての共同研究先での実験等がやりにくいので,長期化すると少しずつ影響が出てくると思われる。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 206 実験系のテーマ立案が困難になる(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 207 研究室スタッフが充分に出勤出来ず,ウェットの実験が進捗しない(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 208 国内・国際共同研究の遅延(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 209 face to face meetingが減り,研究のための刺激が少なくなっている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 210 科研費でオーストリア国の研究者と共同研究を実施しているが,相互の渡航や招へいができず停滞している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 211 研究者間の直接的な交流が減り,また新たな人脈形成が滞り,着想などに影響が出ると思われる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 212 在宅でも研究ができるドライ系の研究とは異なり,基礎研究の場合,研究室での実験が中心であるが,この状態が長く続くと研究のレベルが維持できなくなる恐れがある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 213 患者数が増えると活動指針のレベルが引き上げられ,実験者が研究室に来れなくなり,実験が進まない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 214 様々な作業,手続きが簡素化されたら良いと思う。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 215 移動制限による国内外の共同研究の停滞(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 216 学会参加ができず,業績的には論文が求められる,一方で,やや論文投稿が飽和気味で審査が厳しくなっている印象(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 217 学会での意見交換(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 218 研究の進捗が遅くなってしまう。研究活動の場が狭くなる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 219 海外とのコミュニケーション不足(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 220 研究室内での実験を中止し,論文作成等に在宅勤務中はあてていた。しかし,この影響が続くと実験dataが不足し顕著に論文作成への影響が出てくるのではないかと懸念している。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 221 いつまで続くのかが予想できないため,一部,研究計画の見通しが立てれないものもある。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 222 先が見えない状況で授業周りの負担が大きい(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 223 学会が中止,もしくはリモート開催となった。通常の学会での情報収集,意見交換ができず,先端知識の共有が遅れている。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 224 機関への入構制限が再び行われた際には,研究の進展が著しく停滞することが懸念される。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 225 研究には長期飼育動物を使用するが、その動物の維持やサンプリングに、いつ支障を来すかという不安を常に抱えている。さらに、新しい研究を開始して良いのかも判断し辛い。感染症以外の分野の研究費が縮小されるのではないかという不安は拭えない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 226 実験材料を海外から取り寄せているため、輸送がストップすると確実に研究の方向性を変えないといけない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 227 移動の制限により、研究資料にアクセスしにくくなること。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 228 国外との共同研究に大きな支障をきたしている(国外でのサンプリング指導ができていないため)(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 229 海外共同研究者との研究の遅れが生じる可能性がある。海外で行うことを予定していた研究を進めるのがしばらく困難になっている。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 230 学生への研究指導が進められないことに因る研究進捗の遅れと今後の科学研究費の状況(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 231 マスクをすることで息苦しく、研究の効率が落ちる。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 232 医療従事者なので感染リスクが高い。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 233 自分自身には特に影響はないが、実験が遅れることで研究結果の遅れ、ひいては論文の生産性に低下が生じると考える。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 234 フィールドワークが縮小する可能性がある(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 235 病院における研究を計画しているが、感染拡大の影響で実施が2回延期され、研究が進んでいない。また、海外で視察と意見交換を予定していたが、キャンセルとなり、研究が大幅に遅れている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 236 研究室の研究活動の停滞(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 237 修理業者もテレワークになり、対応が遅れがち(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 238 学生とのコミュニケーションに機会が少なくなった(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 239 人が物理的に会い、議論をすることで、予想できなかったアイデアや手法(小さなものは、常に生まれうる)が生まれる可能性が激減。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 240 実験研究の自動化に取り組む必要がある。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 241 オンライン教育,オンライン入試,オンライン・オープンキャンパス等に多くの時間を費やしています。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 242 各実験施設への立ち入り時間や人数制限のため、従来より実験データ取得に時間を要する。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 243 教育の負担増による研究環境への圧迫(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 244 学生実験,実習などオフラインでしか対応出来ない講義をどのように安全に進めるか(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 245 国際共同実験を行っているため、海外や国内研究機関への移動が困難となっている。打ち合わせ・ミーティング等は、これまでも遠隔会議やネットワークを活用していたので、大きな影響はないが、実験の遂行に支障がでている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 246 所属機関外の大型共用研究施設等の利用がしにくくなること、特に大学院生を連れていくことが以前より簡単でなくなっていること。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 247 学会等がほとんど中止となり、外部との交流・情報交換が難しい。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 248 外部機関との共同研究がほとんど進められないでいる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 249 海外・国内共に出張が難しくなり、研究計画の大幅な変更を余儀なくされている(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 250 今年は、年間の特定の時期に必要なフィールドワーク(試料収集)の機会が失われたが、もし来年度以降も続くとすると、研究の展開を見込めなくなる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 251 国外はもちろん県外特に関東圏に出ることが制限されており、研究に関係する活動が制限されること。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 252 大学の部局長クラスは、感染者を自分の組織から出さないことに大きな責任を感じており、更にもその責任を研究や教育業務とどう両立して行くか、部局長毎に考え方が違うため、大学内の対策(規則)にも齟齬がある。この中で、自分の研究をどう進めていくか、先行きが見えない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 253 子供の養育と研究活動との両立(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,女性)
- 254 共同利用研究の出張がやりづらいため,研究活動が停滞している。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 255 教育業務の圧倒的増加が研究活動を大いに圧迫したのが,これからどうなるのか不安.実験系の研究室として学生に何を指導できるのか,感染リスクとバーターできる教育を与えることができるのかという懸念。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 256 共同研究者と対面の議論ができないため,伝えられる情報が限られる.オンラインでの共同研究には限界がある。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 257 高度警戒地域を対象とした野外調査を予定しており,延期や再開するタイミングの判断が難しい.また,移動手段が飛行機の運休などで限られており,研究そのものが実施が困難となる。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 258 オンライン授業の準備時間・質問対応時間の増大ならびにコロナ関連対策の会議などの時間の増大により,研究時間が短くなっていること.研究室学生との研究打ち合わせがやや困難になっている.学会などに参加しても,他の研究者と十分に議論ができていない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 259 研究室の始業時刻が定まらず,特に所属学生のみなさんの研究活動時間が,通学経路(通学時間)により差が出ている。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 260 自身の研究に関しては,これまでの期間に対応したことを今後も続けられればよく,特に懸念は無い。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 261 現状,一部の実験講義以外はオンライン化されている一方,研究室での研究活動への影響はさほど大きくない.前期はオンライン授業や感染対策で忙しかったが,今は大体落ち着いた.研究室ではゼミをオンラインで行ったり,実験を行わない学生は自宅作業をしてもらったり,密を減らして安全に研究できている.私自身はこの環境に慣れてきており,感染防御と教育・研究の維持を両立できているように思っている.しかし,上司である教授はこの状況に疲れてきているように感じる.学内でもマスクをしない教員・学生を多くみるようになってきた.研究室レベルで感染が拡がり研究がストップするのが一番困る.かといって学生や教員の私生活を制限するのは難しいだろう。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 262 学会等における研究者同士の交流を含めた,研究の質の確保に向けた取り組みへの影響が懸念されます。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 263 コロナ対応のための教育・学内業務の負担が急激に増えて,1日あたりの勤務時間も大幅に増え,全く休めない状況です.かつ,休日さえも研究に割り当てる時間が取れません。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 264 野外調査や学会活動が大幅に制限される可能性がある(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 265 研究集会を開催することができず,意見交換や発表の機会が大幅に減少(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 266 研究活動の継承に懸念。(大学,第3G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 267 研究室で引き継がれるノウハウがうまく伝わらない可能性がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 268 人を対象とした研究の停滞,停止(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 269 海外研究者との連携の停滞(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 270 学会等で新たな研究者との交流が減っており,既存テーマの展開や新規テーマの発掘において懸念がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 271 実験主体の研究を行っているので,継続が困難である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 272 国際共同研究の停滞(外部資金で予定していたものが,渡航できず,進展しない.一方で,予算は年度内に終了,年度を超える延長は認められていない).国内学会,国際学会,学生の交流等の活動ができない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 273 10月1日より〇〇大学に異動するため,名古屋と京都の間での行き来が大変になりそうである(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 274 学部学生への対応(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 275 直接会う人的交流ができないので,研究について腹を割った議論がやりにくい現状が続くと,研究がどんどん停滞する可能性がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 276 必要以上に神経質になること(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 277 in personでの情報交換がなくなったため,+アルファの部分が無くなってしまっている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 278 実験系であるため,実験が進展しない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 279 今後研究室内で感染者がでると,研究が完全に止まる。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 280 海外へ行きにくいことには不自由を感じているが、それ以外では大きな問題はない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 281 旅費や人件費など感染拡大の影響で予定通り執行できなかった予算の繰越が可能かどうか。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 282 研究室が人数制限されることで、進捗が遅れる。学会などで他の研究者と情報交換する機会が減る。企業との共同研究の機会が無くなる(プロジェクトが打ち切りになった)。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 283 実験系の研究なので、学生の研究が自粛(制約)されるのであれば、研究テーマの設定も調整が必要だと考えています。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 284 2020年度前半は新型コロナウイルスの感染拡大に対する影響が大きく、研究活動が停滞した。6月以降、徐々に規制の緩和と新型コロナウイルスとの共存について模索されている。しかし、もし、当機関で感染者またはクラスターが発生した場合どの程度研究活動が停滞するか予想できない部分もある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 285 国費留学生の受け入れなど、グローバル人材の受け入れが、停滞することが心配です。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 286 コロナ禍の状況での単身赴任とそれにより帰省が出来ないことによる生活面と精神面のストレスが一番の懸念事項である。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 287 入試,教務を中心にマネジメントの負担が増えすぎている。海外との人的交流も停止してしまっている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 288 国際共同研究を今後どのように進めて行くのか,進めていけるのかを悩んでいる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 289 実験ベースの研究を行っているため,学生が来校できない状況が続くと,実験や研究が進まない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 290 研究時間が限られる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 291 共同研究先との往来ができなくなり,web会議でコミュニケーションを図っているが,実験などができなくなったために,広がりなくなると。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 292 産学連携によって行う共同研究においてコロナ感染症に対する対策が原因で,著しく実施計画から逸脱した場合の責任と事前リスク予測並びに回避の対策。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 293 現在,研究室で学生や特定雇用の部下が実験・学習するにあたり,教職員の出勤・監督が必須になっている。また,コロナ禍と無関係に,教育・運営負担が多い。このため,1日15時間の勤務が常態化しており,私1名が倒れると全プロジェクトが停止することになるので,休暇も取りにくい。身体が持つか,心配している。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 294 研究内容が実験系であるため,今後も実験室内で実験が行えるのか,気がかりである。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 295 感染が収まりつつあるのに,コロナ前のような賑わいが研究室にはなくなってしまった。研究が進まないままインターンシップへ行ったりしており,予定通り卒業,就職できるか非常に心配である。また,研究成果が挙げられないため,しばらく学会発表は困難な状況である。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 296 実験データ及び内容の共有のみならず,実験手順(実験装置の取り扱い),メンテナンスやトラブル対応が極めて困難になっている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 297 教育,特に学部学生実験向けのとくべつな対応が必要であり,そちらに時間を多くとられている。このあおりをうけ,研究活動に利用できる時間が自ずと削減されている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 298 海外をフィールドとした研究において,自身および自チームによるデータ収集ができないため,研究手法,あるいは研究テーマを変更せざるを得ない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 299 フィールドワークへの影響が大きく,また,その影響がいつくるのか予測できない。適切にコロナをおそれる情報が必要。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 300 緊急事態宣言下と同様に,再び大学構内への立ち入りが制限されると研究が完全に止まってしまう(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 301 人を対象とする実験の制約により,実験データの新たな収集が難しい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 302 自宅での作業が多くなり,ノートPCでは限度がある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 303 論文等への未発表データをZoomなどのweb経由で発表することに抵抗がある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 304 共同研究先へ出かけて現地で行う予定の実験ができない(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 305 研究室内でのコミュニケーション不足(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 306 自身:被験者を用いた実験などの実施が困難である(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 307 自身が感染したり,身近な者が感染した場合の対応や責任,それに伴う費用について不透明な点が多い.また,医療サイドの助言が無視され,強制的に対面方式が要請された際に,感染時の責任は現場に押し付けられるのではないかと不安がある.(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 308 研究室内で,適切な距離,人口密度を保つことができるかどうか,交代制での研究の実施などによる研究時間の減少に伴う研究の遅延・停滞.(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 309 海外での情勢の不安定化による移動制限や事故リスクの上昇(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 310 計画通りに教育・研究ともに進められない.(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 311 人的交流がなくなることにより,気づきに基づいたイノベーションの衰退が懸念される.(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 312 実験系の卒業研究指導が困難.実験技術の引継ぎが困難.(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 313 対面による学会の開催あるいは参加が困難になり,直接的な情報交換の機会が減少している(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 314 フィールド観測の実施ができず,研究が停滞しており,計画の再構築の必要性を強く感じているが,先が読めず,なかなか進んでいかないもどかしさを感じている.(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 315 海洋観測のための乗船予定者について,乗船前の健康管理および行動制限の基準が厳しく,クリアするのが難しい場合が多々ある.乗船人数・日数などが制限されている.海外共同研究の停滞.(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 316 出張がほとんどなくなり,時間ができた反面,気分転換ができない側面がある.(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 317 海外との共同研究に影響が出る事を懸念している.(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 318 学生の研究活動が制限されているために,論文化の遅れが生じている.サンプリングに地方に出向くことも制限されている.(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 319 企業活動の停滞による受託,共同研究の減少(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 320 海外研究機関との研究が停滞する(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 321 自身の研究活動では出張の制限が最も大きく影響する.また,学生の登校も制限されるため,卒論研究等の進捗が心配される.(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 322 共同研究先大学への訪問・共同研究者の受け入れ(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 323 自由な発想で語る雑談会議ができなくなる,実験速度の低下(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 324 研究活動が制限されており,研究の進捗が懸念される.研究室メンバーのメンタルケア.共同研究の会議や学会等もオンラインのみになっており十分な議論ができない.(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 325 外部との研究交流(雑談や新しい出会い)が減ることによって,新たな研究アイデアが創出されにくくなるのが大きな懸念である.(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 326 国外・地方でのフィールドワークの実施(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 327 海外で野外観測を実施しているので,いつ渡航できるかが心配(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 328 講義のオンライン実施が継続すると考えられるが,教育を受ける学生側の環境が学生のネット環境に依存する影響が出ている.(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 329 感染症拡大の影響により,全体的に進捗が遅れている.このまま長期化すれば,今年度に獲得した科研費のテーマなどについて,報告書の作成に難が生じる.また,県外の共同研究先との連携も不十分であり,現場を見ないと適切な解決策を提案できない可能性がある.(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 330 非対面web学会などに適切に適応していけるかどうか.(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 331 今年度,国際共同研究が採択されたが現地に渡航できないためオンラインミーティングを通して準備を進めるしかなく,困難を感じている.(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 332 学内の共通機器施設の臨時閉館の可能性もある.(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 333 海外での研究活動が制限されるという懸念(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 334 大学自体に来ることが困難.ウェブ交流では限界がある.(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 335 特に学外や遠隔の方々と,Face to faceでの会議が難しい.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 336 10月入学予定の国費留学生が入国できない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 337 共同研究を遠隔で行うより他ない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 338 社会的停滞感が与える研究活動への負の物理的, 精神的影響は否めない(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 339 教育活動への負担増(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 340 データサイエンスとウェットの実験の両方を行っている。自宅で解析可能なデータサイエンスはオンラインでの指導が中心となり,ウェットの実験は実験室で対面で行っている。オンラインと対面と両方可能な学生は問題ないが,自宅にこもってデータサイエンスのオンライン研究ばかりの学生の中から,自律神経失調症の学生が出てきており,その対応に苦慮している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 341 外国への渡航が制限されているため,国外の共同研究施設の利用が困難である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 342 感染状況による研究活動,学会参加の制限(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 343 オンライン講義への対応は通常講義の2~3倍の時間がかかり,長期化した場合には研究活動のための時間が削減される。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 344 コミュニケーションがZoom中心となったことでラボのまとまりが心配。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 345 実験時間の確保,学会発表,参加の意義見直し(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 346 三密を避けるため,分散して実験することを推奨している。対面の教育の機会が減少している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 347 国内外の共同研究が困難となっている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 348 学会活動の制限が情報交換や人材の交流に影響してくる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 349 感染症対策マネジメントにかかる負担が大きい(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 350 いつ実験が停止になるかわからない不安。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 351 3密を避けるために在室人数が制限されることで実験が遅滞する懸念。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 352 海外渡航ができず,国際共同研究,国際交流が停滞している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 353 あまり問題ない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 354 科研費の助成を受けているが,研究対象者へのアクセスができず,工夫をするのも限界があり,研究の停滞を余儀なくされている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 355 学会がWEB開催になったことによるコミュニケーション不足による共同研究減少の影響(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 356 外部研究機関との連携に影響がある。WEB会議等で連携を保つことはできるが,所属機関・外部機関の移動制限により,実質的な実験が停滞している。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 357 学会等での対面での情報収集が不可能になるのは新規の共同研究者を開拓する上では厳しい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 358 県外の研究機関に訪問して共同研究を行うことが難しく,可能だとしてもためらわれる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 359 密の観点からスタッフの研究活動が十分に実施できず,研究の実施速度が遅くなっている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 360 学会等での情報収集がおろそかになる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 361 学生たちの実験時間の減少への対応。修士課程・博士課程等の標準的な期間は変わらないので,レベル低下につながらないようにどうサポートできるか,先行きが大変不安な状況です。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 362 研究そのものは何とか継続できると考えているが,学会や会議等の必要性についてこの機会を通じて疑問をもった(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 363 在宅勤務となると実験が出来なくなることが懸念されます。特に,修士および博士課程の卒業を控えた学生の実験および論文作成に不安を感じます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 364 コロナ診療に臨床医として求められる仕事が増えている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 365 臨床試験が多く,被検者収集が難しくなる(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 366 教育のオンデマンド対応増加と遠隔講義・会議についての知識不足による研究時間の減少。試薬・受託等研究内容に影響を及ぼす試薬・物品の入手困難(遅れ),自宅待機等が求められるとできなくなるwetな実験,細胞培養等の実施困難,学会参加のあり方 など(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 367 研究について,直接的に研究者とコミュニケーションをとれないので,新たなネットワークが作りにくい。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 368 海外渡航および国内出張の制限により,共同研究の継続が困難となり,今後の研究継続に不安がある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 369 高齢者を対象とした臨床研究が難しい(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 370 研究の実際が非常に停滞している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 371 共同研究がやりにくくなる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 372 病院のスタッフもコロナの対応に忙しいため,研究の受け入れが難しくなるとされる。フィールドの確保が難しい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 373 フィールド調査が難しい状況。また学術集会等がオンラインとなり,情報交換やネットワーク形成に支障が生じている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 374 従来からある感染症の患者に対する支援を研究テーマにしている。病院スタッフや保健所職員の研究協力が不可欠であるが,新型コロナウイルス感染症対応で日々の業務量が増加しているため,対応が長期化した場合に研究協力が得られなくなるのではないかと懸念している。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 375 教育方法の形態を全て変更する必要があるため,研究に割く時間が全くないことが懸念事項である。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 376 他大学・国研との共同実験実施の遅れ(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 377 企業との距離が若干開いた。とくに海外との連携活動が大きく制限されている事,(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 378 研究室の学生が,十分に実験できなくなる事(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 379 国際連携の進捗が停滞(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 380 学生とのコミュニケーションが制限されるため自由な意見交換がすすみづらい。学会での情報収集,発表機会の減少。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 381 新入生やラボに入ってくる学生は,コロナ禍以前の教育・研究活動について全く知らない。そのような学生に対して,これまでどおりの対応では通用しないだろう。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 382 獲得資金の減少(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 383 人材確保の流動性の著しい悪化(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 384 情報収集や人的交流(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 385 入国拒否による優秀な留学生の確保が困難(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 386 企業拠出による共同研究費の確保が困難になってきている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 387 共同利用および共同研究の停滞,学会(特に国際会議)の中止による情報交換の停滞(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 388 実験系の研究に,共同研究学生の参加が困難になる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 389 チーム内のコミュニケーション不足(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 390 病院,保健所等への調査が滞っている事,また,災害研修等による実績が減っていること(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 391 研究室での活動に制限があったために研究のスケジュール管理に懸念がある。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 392 実験研究に対する進捗,装置のリモート化(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 393 研究の進み方がかなり遅くなっており,現在受けている挑戦的研究資金に対する研究成果を十分出すことができるかどうか懸念される。学生の卒業研究等についても例年に比べて進み方が遅れており,学位取得を認めるために十分な研究を行わせることができるかどうかについても,やや懸念がある。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 394 海外からのPDの着任が止まってしまった。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 395 実験室へのアクセスの制限,日常的なコミュニケーションの制限,研究以外のイベント(飲み会や研究室単位でのハイキングなど)の制限,ラボセミナーのオンライン化,国際会議のオンライン化,授業のオンライン化に対応するための負担増加による研究への悪影響(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 396 学生への教育の質を一番懸念する。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 397 研究停止による遅れによる博士院生の学位の取得(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 398 限られた研究室スペースの中で学生を含む研究に携わるメンバーのソーシャルディスタンスを確保するためには、実験室で作業を行う人数や時間の制限が必要となるため、研究のスピード感の確保が困難になる。さらに、研究達成のスピード感の低下が働き方改革の推進によりさらに加速されるという懸念をもっている。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 399 研究室内の活動には大きな制限はなさそうであるが、感染防止策をとる必要がある。学会での交流・意見交換ができず、思いがけない共同研究機会の損失。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 400 直接会って、黒板を使いながら議論するという理論物理の手法が活用できない。オンラインでは時差等を含め、実施に限界がある。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 401 時間とスペースの確保(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 402 入試業務の冗長化、会議の長時間化、学生管理、オンライン授業の準備などで時間がとられる。研究以外の時間が増加することは免れない。慣れてできるだけ高速化する必要がある(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 403 フィールドサイエンスであるので、野外に出ることができず、停滞している。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 404 通勤を電車から自家用車へ切り替えたため、自家用車の家族の利用状況に応じた対応が必要になること、運動不足になること(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 405 人を対象とした実験ができない。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 406 国際共同研究を実施するにあたり、遠隔会議だけでは不十分な点がある中、海外の研究者の受入や海外渡航が制限され、研究が停滞する懸念がある。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 407 学会などのオンライン化により、他機関研究者との直接的な交流の機会が失われ、最新情報を取得しにくい状況になっていること、また遠隔講義などに伴う業務の負担の増大のため、研究活動の従事時間に大きな制約を受けていること。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 408 海外での野外調査が難しくなること(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 409 コロナ対策により時間がとられ、研究時間の確保ができない(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 410 任期付き雇用の打ち切り(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 411 フィールド調査や海外調査に全く行っていないこと(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 412 人を対象とした実験を主として行っているため、今後実験参加者の募集、安全に実施できる方法などは懸念事項です。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 413 研究上のやり取りで、国際的な連携機関や研究者との間はオンラインで実施可能です。しかし、学術的な審査会や式典への参加は辞退することにしました。そのことで、欧米の機関に在籍している他のアジア圏と比較し、日本の存在感が薄れる可能性を感じます。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 414 入校禁止,制限(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 415 テレワーク等によるコミュニケーション不足と人的つながりの欠如(特に新規の人的ネットワーク形成)(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 416 オンライン授業対応の負荷が尋常でないこと。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 417 共同研究者との意見交換が、オンラインツールに限られ、情報入手が限定される。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 418 コミュニケーションが取れないこと(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 419 学生と、あるいは学生同士の意見交換や交流の機会が減り、大学時代に養うべき能力(=学力ではない人間力)が指導できない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 420 コロナ対策に多くの時間と労力がかかっている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 421 被験者を集めて映像を記録するような実証実験の実施が困難になる点について懸念が残る。一方で、被験者を集めずに実フィールドのデータを活用しようとする、プライバシーの問題について解決する必要がある。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 422 研究の遅滞(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 423 研究室のスペースが狭いため、3密を回避するためには、研究室のすべての学生が同時に登校できない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 424 国際共同研究が完全に止まって身動きが取れなくなっています。科研費の国際共同研究強化(B)が実施できない状態です。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 425 研究交流が十分にできていない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 426 実験の継続的実施が困難になる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 427 研究指導がオンラインのため,より深い議論がなかなかできない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 428 計測器のメンテナンス等のためにテストサイトを訪問することが容易ではなくなった。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 429 学生への研究指導が十分にできない。学生も研究活動が足りなくても卒業修了できているため,熱心に取り組まない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 430 研究室の交流が停滞している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 431 主要研究課題の一つが国外実験家との共同研究であり,実質的な渡航不可の現状は甚だ研究の進捗を阻害している。また,海外開催の国際会議出席不可による国際的プレゼンスの低下は全分野的に問題である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 432 研究集会,国際会議にオンライン参加できるのは便利だが,直接研究者仲間と会って話すことにより得られる研究のヒント,共同研究の糸口,などなどの機会が激減した。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 433 国内外会議がオンラインのみのため,新しい人的ネットワークを築くことが極めて困難。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 434 県外に移動しにくいことで,学会活動や共同研究などが滞る。国際会議にも参加できない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 435 研究学生の実験量とディスカッションが不十分で研究学生の自主性や技量の低下が懸念される(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 436 他機関の研究者とディスカッションができない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 437 研究遂行に欠かせない学生の実験(計算機シミュレーション)スキル向上ができていない。研究会や国際会議などのオンライン化により,ソーシャルイベントが無くなったことにより他機関の研究者とのコミュニケーションが不足しており,共同研究や共同での外部資金獲得がしづらくなっている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 438 国内外の学会等への参加(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 439 海外研究者との交流に懸念あり。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 440 出張が自粛となり,オンラインでしか学会に参加できないこと。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 441 現地調査が欠かせない分野なのだが,現地調査に行けない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 442 科研費での設定目標がずれるのは必至。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 443 現在進行中の研究を遂行する上での懸念はない。ただし,研究集会中の何気ない会話から生まれる新規の共同研究などの機会が少ないため,研究の幅が広がりづらいことが少しの懸念である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 444 もともと教育負担が大きく,いまは,授業準備で毎日が終わっている。一回停滞した研究を再開できるか心配(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 445 実験に関してオンライン化が不可であり,やや密な状況となり得る。また,性質上,電気製品(エアコン等)が室内にないため,マスク等のつけての活動が熱中症の観点から見送っている状況である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 446 授業が遠隔になって,ビデオ化の手間が研究を大きく阻害している。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 447 被験者実験が実施できない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 448 実験の停滞,研究グループ内のコミュニケーション不良,実験技術の喪失(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 449 学生がよく上京するので,彼らから感染する可能性があるが,最初に発症するのが教員の場合,間違いなくバッシングに合うと感じる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 450 コロナ対策で校費を減らされているのでさらに減られるかもしれないこと,遠隔授業対応で研究時間が減る,学生の通学制限等で研究の進みがやや遅い(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 451 対策に時間が取られ,研究時間が確保できない(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 452 実験とシミュレーションによる研究が中心であるため,十分な実験の機会が得られない可能性がある。また,旅行制限,渡航制限によって情報収集が十分にできない可能性がある。そして,感染防止の観点から授業のオンデマンド化が行われた。そのために多くの労力が払われたが,その価値はあったと思われる。ただし,感染の状況によって再び対面式に戻すなどの判断がなされる可能性があり,その労力が無駄になるのではないかと懸念がある。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 453 フィールド試験を行う際,周辺への調整が必要となってくるが,私が所属する県(東京)からのアクセスを好ましく思わない地域が多い。そのため,フィールド試験が難しくなっている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 454 密を避けるための手段等を模索しながら、室内での実験等を進めなければならない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 455 研究の進行や学生への教育に影響しないように変化する(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 456 学会や展示会等,研究者や企業との出会いの場が少なくなり,新たな共同研究先の発掘が無くなった。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 457 海外との共同研究(欧州,アジア諸国)には訪問等が出来ないため,今までと異なった方法での共同研究が必要になってきています。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 458 研究対象が限定されてしまう(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 459 授業の準備や入試対応に相当な時間がかかる(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 460 研究活動の停滞・物品の不足(マスクや手袋)等が心配される。学会のオンライン化により,以前のようなmixingが実施されないため,以前に比べて知や情報の共有ができなくなってしまった。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 461 今後の社会情勢が読めず予算申請・予算執行が難しい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 462 海外共同研究者との協働をどのように推進するか?また,海外での学会発表などにどの程度参加できるか?(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 463 学会やシンポジウムへの直接参加がなく,立ち話や懇談会などを通じての「生の」情報交換ができないため,表面的な研究情報しか得られない(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 464 科研で計画していた実験ができずに研究を進められなかった。来年度に遂行可能かどうかは現時点では判断できない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 465 学会がリモート開催になることによって,他の研究者とのコミュニケーションの機会が減っているため,新しい研究テーマの発掘や学生の研究へのモチベーションの維持などが問題になると思われる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 466 現時点ではないが,今後,学内の共同分析機器利用が閉鎖した場合,研究が停滞する。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 467 自身の研究には実験機器等は使用しないので,在宅で十分に研究活動は可能である。しかし,ペーパーレス化されていない書類の提出のために大学に行かなければならない状況が発生している。また,遠隔授業に変わったことにより,授業準備に膨大な時間が割かれ,研究時間が十分に確保できているとは言えない状況である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 468 新型コロナウイルス感染症の影響による研究活動の遅滞のため,現在実施中の研究プロジェクトの成果が期待通り上がらないことが気がかりである。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 469 高齢者を対象とした実験を行う上での懸念(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 470 研究環境,設備の維持管理(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 471 他機関への異動の検討に見学等が難しくなった。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 472 県外の共同研究者との連携(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 473 国際共同研究や国際学会などの情報交換が難しく,回復の見込みが立っていない。対面でないといけない経験を伴う授業,実験,演習ができない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 474 海外で実施予定の研究がすべてストップしていること。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
- 475 ヒトとの交流が十分にできないため,共同研究や情報収集が満足にできない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 476 海外での野外調査を主体とする科学研究費課題(基盤研究B)の研究を全く実施できない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 477 県外に出張して戻ってくるだけで,危険な人扱いされるので肩身が狭く,活動に支障が生じる。オンライン講義は,教材の作成,録画(あるいは配信),録画の確認,アップロード,などの作業があり,対面講義よりも,やらない人が思っているよりもはるかに準備が大変。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 478 講義は遠隔でできるが,成績評価が困難を極めており,それによる研究時間の減少が不安である。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 479 研究室での学生との議論等が形式的になってしまっており,つきあいが浅くなる(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 480 海外技術調査は完全に止まっています。影響は計り知れない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 481 フィールド調査とくに海外でのそれが継続が困難になり復活の見込みがない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- 482 教育と研究活動のバランスが取りにくくなると考える。特に、役職を持つため、新型コロナウイルス感染症への対応業務が増えている。また、組織としてのリモート授業や会議への対応は個人で行っており、必要器材の調達など困難を極めた。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 483 フィールド調査を行ううえでの移動の制限(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 484 学生の活動が強く制限されているため、教育が不十分な状態で修了,卒業を迎えてしまう。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 485 仕事量の増加(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 486 国内外の農村部でのフィールドワークが大幅に制限される恐れ(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 487 学生の研究意欲の低下にともなう研究室の研究能力の低下(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 488 大学院生を学会に派遣できない(感染時の責任問題)。国内での研究者の移動が難しいため、共同研究の進展に遅延が生じる。大型物品購入時,機器メンテナンス時などに感染地域から企業を召喚できない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 489 県外出張が制限されているため,フィールドワークやサンプリングに支障が出ている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 490 新型コロナウイルスへの対応で大学の教育に関する負担が非常に大きくなっており,その分研究に時間を割くことができなくなっている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 491 海外研究の維持(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 492 海外の遺産資源活用や共同研究推進について,連絡やコミュニケーションが不十分になっている。そのため,断絶が生まれるとともに,若手が海外との連携を生み出す機会が無くなっている(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 493 学生全員が研究室で活動すると,密集度合いが高まりすぎるため,研究活動を任意にしているが,活動度の高い学生とそうでない学生の格差が大きくなっている。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 494 オンライン講義や実習の準備,および学生や来院症例の感染対応に追われ,とにかく時間的リソースを大幅に削られている(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 495 もともと意志の低い学生達を鼓舞しながら,なんとか研究を通した教育を実践してきたが,コロナによりハードルが低下してしまい,学生達による研究アウトプットが全く望めなくなっている。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 496 研究室所属の学生さんが通常通りに実験を行うことができなくなる。既に現在,入構制限によって学部の卒研生に影響が出ている。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 497 リモート環境の充実による仕事時間の増加(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 498 私の研究機関のある県は現在コロナ感染症がほとんど出ていなくて想像しにくい,もし研究停止などがあった場合の心配はある。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 499 自身や学生の移動に際し帰宅後の登校自粛期間が設けられると,実験スケジュールの遅延が余儀なくされ研究活動が滞ってしまう。また,国際学会あるいは国内学会での成果発表がオンデマンドとなり,リアルタイムでの貴重な意見交換の場がなくなったことが研究活動の不活性化につながるのではと懸念している。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 500 対面授業より遠隔授業のほうが準備に時間を要するため,教育業務に従来より大きなエフォートを割く必要が発生し,研究の時間が十分確保できない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 501 オンライン対応に伴う教育負担の増加,研究施設立ち入りの制限増加。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 502 生体サンプルの維持,学生への研究指導および教育・研究室活動レベルの維持,健康状態の維持。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 503 正直なところ,時代の変化に追いつくので手いっぱいでありませう。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 504 授業や実習の準備に,従来以上に時間を要すること。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 505 長期化しても,大学への出入りが制限されない限りは,自チーム内や県内の共同研究者とのやり取りに支障はなく,研究活動を淡々と遂行することはできると思います。論文もウェブで読むことができますし,ウェブセミナーなどの機会を活用すれば,新しい情報を収集することも問題なくできると思います。しかし,県外(や海外)への出張が再び禁止もしくは大きく制限されることが長期化すると,学会への参加など情報収集や意見交換の機会が減るもしくはなくなり,対面で話すからこそ得られる情報や気分の高揚がなくなり,残念な気持ちが強くなると思います。それだけが原因で研究が停滞するとは思いませんが,退屈や閉塞感などといった負の気持ちが強くなる可能性があるかもしれないと思います。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 506 現時点では大学入構禁止とはなっていないが,教員や学生の立ち入りが禁止されるとすれば実験動物の飼養や研究の遂行が困難となる(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 507 学生,教員とも時差通学,時差通勤を行うため,時間が著しく制限されている。そのため実験の進行が遅い。(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,男性)

- 508 研究がすすまない(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 509 大学での研究では学生の占める位置が大きいので,疎な環境のもとでの研究活動という制約があることは,教育,研究両面で大きな影響があります。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 510 対面コミュニケーション不足による業務進捗の停滞(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 511 さまざまな対応基準や方略がまだ流動的であり,常に変化を迫られていることに疲弊している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 512 学会等での研究者間の交流が希薄,学生の研究(実験)に割く時間が減少,(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 513 学会等での情報収集が困難となっている。それぞれの研究室が孤立しているように思う(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 514 研究員とのコミュニケーションの低下による研究活動の停滞化(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 515 密を避けるため,実験可能な人数を半数に削減しているため,以前より成果を出しにくくなった。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 516 教育,研究マネジメント,論文執筆,講演(成果発表)など,全ての業務に支障と遅れが生じており,コロナ前の活動レベルを維持することは極めて困難。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 517 学会等がオンラインとなったため,対面の人的交流ができない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 518 研究活動の停滞(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 519 子供の学校の休みに伴い,大学を休まなければいけない状況がある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 520 教育研究が停滞し,研究論文の遅延すること。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 521 対面が行えないと,新たな共同研究者を見つけることが困難であり,新しい共同研究が生まれにくい状況にある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 522 人の移動が制限されることにより,学会等によるオープンなディスカッションができなくなった。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 523 大型の実験装置を利用して実施する研究が多くを占めるため,施設への入構制限や公共交通機関に利用を控えようとする,どうしても研究の遂行が難しくなる(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 524 研究の実働部隊である学生の研究活動への参加ができず,リモート教育などの対応に追われたこともあって,ひとりで行うにはかなり進捗に影響が出ている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 525 臨床サンプルが得にくい(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 526 学生の参加が制限され,人的エネルギーが不足するとともに,次の世代の教育にも影響しかねない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 527 大学教育のリモート化に対応するための準備時間は今後も減ることはないと思われる。外来業務と,デスクワークを効率よく切り替えることが難しくなった。例えば,いちいち着替えるのは面倒なので,隙間時間に戻ってデスクワークをすることはしなくなった。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 528 実験試薬等の入手や実験自体の遅延(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 529 出張に行けなくなった分の時間は浮いたが,新型コロナウイルス感染症の対策(PCR検査の導入など)に追われ,研究に割ける時間がむしろ少なくなった。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 530 マンパワー不足による業務の過重負担に加え対策会議,教育業務の負担増で研究活動の継続が,物理的資金的課題に加え心身面でも不安になってきている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 531 コロナにより通常より実験の経験が減った学部生が大学院に今後進学することから,来年度以降に研究の質やレベルの継続に関して懸念している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 532 感染すると,症状が軽微でも隔離となり,出勤も不能になる。また,研究機関,教育機関が閉鎖することとなる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 533 研究成果を発表する場の十分な確保が出来るか懸念している。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 534 学会や研究会などはweb上でとりあえず必要最低限は行えるが,公には進行しないプラスαの部分が全く機能しておらず,今後の研究者あるいは機関のコミュニケーションに支障が出る恐れがあり,何らかの対処が必要。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 535 研究者間の交流頻度が低下していること。共同研究開始のきっかけは,学会や研究会でのちょっとした会話であることが多い。いったん共同研究として動き始めたものは,オンライン会議であまり不自由なく進められるが,特段の用件がなくても他の研究者と会話できる機会が失われているのは大きな損失である。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 536 論文をまとめる際、共同研究者と対面しないと細かいところを詰めれない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 537 事務的な作業の効率化,テレワークの利用(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 538 現在遂行している研究がほぼ停滞しているのて来年度から通常通り活動できるのか心配しております。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 539 小スペースでの密作業が難しくなる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 540 今後,出張(学会発表,共同研究者との打ち合わせ等)がどの程度可能なのか心配です。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 541 学会発表の機会が大幅に減少(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 542 ・移動を制限される場合,外部機関の利用,フィールドワーク,学会,セミナーの参加に制約を受ける(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 543 ①研究活動が制限される可能性もありその場合の予算執行について,②新型コロナに関することに予算が使用され,広範な基礎研究に分配されるだろうか。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 544 新型コロナウイルスが長期化すると,研究室での感染リスクが高くなりストレスを感じる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 545 第1波の新型コロナウイルス感染拡大時(3月～),コロナPCR検査は簡易キット化されなかったため病院(大学に付属する)の検査技師による検査が難しく,私を含む研究者が研究用の試薬類を用いて,感染研のマニュアルを片手にコロナPCR検査を立ち上げて,遂行してきました。現在は,大学病院の検査体制も整い,PCR検査で帰りが深夜ということはなくなりましたが,PCR検査は増加傾向にあり,未だに検査業務があります。PCR検査は重要な仕事なので不満等はありませんが,今後,研究活動を行っていく上で,研究と教育に検査業務が足された状況がいつまで続くかは,懸念があります。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 546 相手方を訪問しての打合せができない。オンラインでのミーティングでは限界がある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 547 研究活動の人材の確保(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 548 他施設との共同研究が予定通りに進まないことを懸念しています。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 549 人と人との直接的な会話や交流の制限が持続することで,本来直接交流することでしか引き出せない会話や討議が後退する可能性がある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 550 患者さんの情報を収集する測定器およびその解析ソフトウェアの実用化開発研究を進めているため,コロナ対策が長期化するとデータの蓄積スピードが鈍化することが懸念される。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 551 政府のコロナ対策に伴う科学研究費の縮小と研究費獲得機会の減少(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 552 4～5月のように,大学院生などの研究室での活動を制限せざるを得ない状況になると,結果的に研究が停滞する。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 553 遠隔講義の準備に追われ,また,いつ対面から遠隔に切り替えになるかも分からない状況で,時間的にも心理的にも余裕がなくなり,集中して研究を進めることが難しくなる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 554 教育のシステムが変わったので,その対応に追われる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 555 教育業務の変化に伴う研究時間への圧迫が継続すること。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 556 共同実験施設の利用制限(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 557 ヒトを対象とした,被験者に接触する実験(筋電図や脳波計測)ができません。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 558 コロナで必要性などが見直されているため,研究の在り方に関しても必要性が問われそう。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 559 学外(国内・国外)の研究機関への資料調査が難しくなる。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 560 当初計画していた研究について,大学構内への立ち入り制限や学生の入構制限により,研究が遅れている。科研費を含む研究費を獲得していても当初予算分を年度内に全て消化するには難しい。研究の迅速化がもためられるが,一方で教育の遅延による対応も求められることから,研究遂行にも限界が生じることが懸念される。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 561 サポートの遅さと低さ(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 562 移動の制限(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 563 これまでは研究室に配属された学部学生に卒業研究としてテーマを提示、それに取り組んでもらいながら最終的にこちらでもブラッシュアップして学会発表、論文投稿へとつなげていたものの、感染症対策で卒業研究は大幅に縮小されて今年度はこの流れが完全に停滞した。また、遠隔講義の準備も、対面講義から質を落とさないために毎時間課題を用意・採点した上で、講義内容に関しては随時質問を受け付けて回答するなど、対面講義を大幅に上回るエフォートが要求されて研究時間を大幅に削減せざるを得なかった。また、私は病院の臨床データを解析する研究を実施しているが、病院も新型コロナウイルスと無関係のデータ収集は抄らず、共同研究者である医師との打ち合わせも同様に機会を設けるのが困難になった。この影響が長期化する場合、教育面はまだしも研究面ではかなり抑制を受けることが懸念される。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 564 医療施設や高齢者施設をフィールドとして研究者が直接出向いて実施する研究が実質的に困難となっており、長期化した場合は研究自体の完了が困難となる恐れがある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 565 指導している大学院生が研究協力施設に出入りできなくなり、休学を余儀なくされた。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 566 新しい手法(デジタル)で進められるようにプランを見直す必要がある。研究フィールドの対象者が高齢者や介護施設のためそのデジタル化も同時に進まないことが懸念される。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 567 病院での調査を研究対象としているので、新型コロナウイルス感染症で入室制限が出て、大幅な遅延、一部停止が生じている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 568 海外への渡航が難しい状況により、様々な活動が制限されることを懸念している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 569 実験動物を用いた研究を行っており、所属機関への入構が制限されれば、飼育や業者を経由した導入に影響が出る。また、国内外の研究者との共同研究にも支障が出る。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 570 研究室、学生居室、実験室はどうしても密な環境となり、三密を避けるには人の出入りを少なくしなければならない。しかし、人がいないと実験をすることができない。自動化が難しい実験の場合は、どうしても進捗が遅れが出てしまう。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 571 遠隔講義の準備に追われ、研究活動へ割ける時間が極端に減っている。遠隔と対面のハイブリッドの講義などはとても無理。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 572 オンライン授業や実習などの業務が通常の何倍にもなっているので、論文執筆・投稿時期が遅れアクセプトされた場合の学会誌投稿料が科研費で支払えない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 573 face-to-faceのコミュニケーションは研究室内の親睦レベルから国際共同研究レベルまで重要な要素であるが、それが新型コロナのために不可能になっており、これが長期化すると研究者同士の交流を通した豊かな研究文化の醸成が難しくなるのではと心配している。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 574 所外との共同研究が以前に比して思うように推進できない。海外渡航が困難で、国際会議等で新たな研究萌芽を見出す活動が困難となっている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 575 出張に行きにくい。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 576 外国で開催される学会等がオンライン開催の場合、アクセスしやすくなったが、時差の問題により参加が困難。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 577 新たなアイデアなど創造性の確保には、研究会等での雑談が重要だが、研究会や対面でのミーティングによる創造的な議論ができないため、研究内容が、既定路線の延長でしかなくなっている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 578 ネット経由の情報交換に基づく教育、研究のみではこれらが深化しない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 579 理論研究であるので、人とのディスカッションが何よりも大事。ビデオ会議ではいまいちヒートアップできず、ひらめきへ繋がりにくい。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 580 多様な働き方が認められる環境ではない。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 581 海外出張が全く出来ないの、海外との共同研究の進捗に大きな影響が出ています。今後の外国渡航の状況に懸念しています。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 582 国際学会への現地参加ができない。Zoom等のweb会議での参加は可能だが、深い議論は難しい場面も少なくない。また時差の問題もある。測定機器を用いた学生や大学院生の実習などが困難。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 583 フィールド調査や研究発表、国際委員会に関する海外渡航制限。計上していた旅費の使途。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 584 研究活動への不条理な評価(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 585 共同利用施設の利用者の減少が懸念される。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 586 コミュニケーションロスによる孤立、孤独によってこれまで立ち話で得られていた情報、修正されていた勘違いなどがそのまま放置されてしまうのが怖い。ウェブ会議では雑談的なコミュニケーションや新しい知人を作ることは難しい。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 587 精神的ストレス(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,女性)

- 588 外国人学生・ポスドクの確保に影響大(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 589 今後の懸念などは想定すらできない(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 590 海外でのデータ収集が困難。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 591 国際研究会等への参加, 海外研究機関等への出張がいつから従前の様にできるようになるか。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 592 人間関係がコロナ禍以前のものに固定化されている。新たな関係構築がOnlineでは難しい。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 593 研究会や国際会議等への参加や遠方への出張が制限され, 自身の成果の発表や最新情報の入手が困難になるとともに, 共同研究も滞りがちである。また, 出勤制限などにより研究実施にスピード感が失われ, なかなか仕事が進まない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 594 これまで行ってきた研究手法や情報収集・情報共有が困難になるかもしれないという懸念。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 595 オンラインでのコミュニケーションには限界もある。オンラインで効率的に出来ることと, フェイスtoフェイスでなければ事が運ばない場合もある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 596 この状態はいつまで続くか心配である。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 597 周囲で感染症クラスターが発生した場合の, 研究の停滞が懸念される(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 598 海外からの共同研究者の来訪の可否(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 599 交流会等が開催できていない(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 600 海外研究者との研究交流の中断が続く(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 601 任期付き研究者の雇用に影響を与える可能性がある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 602 現在は研究を再開しているがそれまで外部競争の資金に基づき時限プロジェクトで進めているいくつかの装置開発が完全にストップし大幅な遅れが生じている。感染拡大防止の観点や今後の動向によってはさらに遅れる可能性もある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 603 研究開発マネジメント業務自体については懸念はない。研究開発活動で新型コロナ感染症拡大による活動制限などが続くことが懸念される。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 604 マネジメントを行う上で, 対外的な人脈構築に困難が生じており, それを解決できない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 605 海外出張がなくなり, 特に若手の発表の場が奪われて, 貴重な経験が得られないことを懸念。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 606 6月までは職場に勤務することができず, 実験ができない状況であったが, 9月現在は実験が可能な状況である。出張はできないことはないが, なるべくならしたくない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 607 実験作業への影響は小さいが, 外部機関との打ち合わせや, 学会・国際会議での発表等への移動制限の影響が大きい。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 608 自らの施設での実験研究のほか, 移動(出張)を伴う外部の大型実験施設利用が, 研究に占める割合が大きいので, 感染再拡大での制限が再びかかると, 影響が大きい。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 609 多数の研究者が一同に会したワークショップ等については, ウェブミーティングで代替できない部分があり支障が生じる場合がある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 610 実験施設の利用, 共用施設の利用停止があり, データの取得が困難。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 611 他機関に直接出かけて実施する予定だった作業ができなかった。これにより, 他機関に送る試料の製作が遅れている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 612 研究活動としては, 実機を使用しての技術開発がメインであり, テレワーク等では対応できない点(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 613 リモートワークが強制された場合に, 研究者とのコミュニケーション不足となる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 614 人を対象にした多施設共同臨床試験を実施する際, 各研究施設への訪問が困難であり, 対象者に対するIC・介入・アウトカム測定時の感染対策など, これまで以上の配慮が必要となる。共同研究者, 研究協力者への感染対策の周知と管理など, マネジメントする内容が増える。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 615 むずかしい課題の共有, 解決には対面のディスカッションが必要であるが, それが出来ずに, 研究者間での行き違いが発生することがある(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)

- 616 SARS-CoV2への関わりが今後増えると研究のさらなる遅れが懸念される。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 617 再び緊急事態宣言が発出されると,実証農家への出張ができなくなる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 618 自宅では,勤務時間中であっても家族内での役割が当然求められるため,在宅勤務では職場のような高い集中度で効率性の高い仕事を遂行することは困難.また,出張を伴う研究活動は縮小せざるを得ない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 619 現地検討などその場でできない事項(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 620 大学における学生の研究と教育の停滞,それによる採用における人材供給レベルの低下。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 621 実験系の研究が停滞.情報系の研究はなんとか実施可能。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 622 人と繋がることで研究資金を求めることが難しくなっている.対面とリモートでは,説得力が違う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 623 感染の広がりによっては,被験者が確保できなくなる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 624 学会や打合せによる直接対面による意見交換が出来ないことによるコミュニケーションの不足による研究活動の不活化(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 625 ほぼマネジメントになったため,大きな影響はない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 626 研究開発内容が半導体デバイスの作製および評価であるため,設備,装置が設置してあるクリーンルーム内での作業が必須となります.現状,出勤制限が継続されていることから,これらの作業が例年通りには進められる,研究進捗に遅れが生じております.今後も現在の勤務形態が継続された場合,諸外国に技術,成果的に差をつけられる可能性があり,そのあたりを一番危惧しております。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 627 民間資金獲得の先行き不透明さとその中での企業支援と外部資金の確保(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 628 感染に対する低リスクな行動様式を明確にしてほしい.それを日常の活動に積極的に取り入れることで,研究活動における感染リスクを低減し,研究を継続したい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 629 国際連携で実験研究に影響している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 630 国際会議等がオンライン化され,発表を聴講する分にはよいが,その他の研究者と情報交換する機会が減少する。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 631 オンライン会議だとどうしても議論に詰め残りの甘さが残るような気がしている.研究だけでなく,意思決定の水準が低下するのではないかと懸念がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 632 外国出張が出来ない,外国人研究者の受入が困難であるため,研究への影響を懸念している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 633 我々の研究開発プロジェクトの目標の一つである”屋外インフラ現場における非破壊検査装置開発ならびに実用化”においては,感染予防の観点より,長時間の公共交通機関を利用した移動を伴う,今のタイミングで実施されている遠方の現場への数名以上の参加困難による影響を懸念している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 634 計画しているヒト試験が順調に進むのか(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 635 リモートシステムの構築とセキュリティ維持への支援(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 636 テレワーク中心の研究業務となることから,通信とセキュリティの強化(通信機器,通信費を含む),これまで以上に自由になる時間管理と健康管理(海外とのやり取りを含ると終日ほとんどが業務時間になる)が懸念事項。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 637 学会などを通じた実態を伴う交流が低下する(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 638 リモート化が進んできていることから,研究室内の特に学生とのコミュニケーションが減ってしまっていることが懸念材料.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 639 国内出張,海外出張がほぼできない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 640 来日できない留学生の指導(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 641 大学院生の受け入れが大きく後れただけでなく,共同実験施設の使用が制限されたことから,研究環境を提供できない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 642 連携大学院生の受け入れ(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 643 体調管理や精神的な環境の維持(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 644 他の研究機関での実験や研究打ち合わせができなくなる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 645 国内外での面着による協議不足により、議論レベルの低下。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 646 オンライン会議以外の場面での国内外の研究者間の交流ができていない。既存の人脈で対処しているが長期化すると問題になると懸念している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 647 途上国との共同研究と社会実装活動を行っており、現地でのワークショップや対面での議論、現地調査が極めて重要なため、海外との共同研究に懸念。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 648 物流の停滞による、実験などがスムーズに行えなくなる可能性が懸念(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 649 大型共同利用施設の利用を前提にした研究を行っているため、施設の利用が制限された場合に研究が停滞すること。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 650 外部人材との交流の機会が減少(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 651 開発技術への協力者やユーザー層との関係構築に支障が生じやすくなる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 652 農業上の技術開発のため、各地の農業現場での視察、作業、試験が必要であるが、以前のように自由に出張できなくなったこと。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 653 研究協力者や研究者とのコミュニケーションの減少(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 654 会議、出張、懇親会等の減少によるコミュニケーション不足。新しい研究者間の連携機会が減少。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 655 国際学会などの開催が一律して中止または延期となっている。投稿論文のレビューに係る時間が遅延している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 656 植物の管理があるため出勤制限は大きな懸念(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 657 動物実験の実施が困難となること(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 658 対面を要する活動が縮小する。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 659 再びコロナウイルス感染拡大し、在宅勤務命令が発出された場合、生物材料の維持や、それを用いた研究の進捗に大きな影響が出る懸念される(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 660 飛行機を利用した出張の制限(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 661 テレワークシステムによる遠隔授業は、通勤時間という物理的制約を受けずにすむため、近隣の大学でなくても非常勤講師をすることができ、画期的な授業形態であることを実感した。学生にとっても、地方大学にいながら、首都圏の有名教授の授業を受けることが可能になるため、遠隔授業をうまく使うことで、各大学の授業レベルの底上げの刺激になるのではないかと思った。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 662 対象国に入国できないため海外でのフィールド研究を実施することができない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 663 海外でのフィールド調査・試料採取ができなくなる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 664 遠隔地の研究機関、企業との密接な共同研究のやり取り。学会発表における情報共有の希薄化。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 665 調査や実験が遅延し、成果の創出が遅れること チームとしての生産性低下(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 666 共同研究の進み具合に影響がありそうだ。あと、プロジェクトの最後に予定されている実証実験が予定通り行うことができるか分からない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 667 学会大会がなくなり、人とのランダムエンカウントが起らないので着想を得る機会が減る。定点の長期観測を行っている野外調査に行けない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 668 遠隔の共同研究先に出向いての実験・打合せが困難。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 669 学術集会で、幅広い研究者層と、直接コミュニケーションを取ることが難しい。任期満了に伴う異動を予定しているので、そういった人間関係の構築がしづらいのは不安。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 670 学会発表への参加が消極的である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 671 試薬等の納期遅れによる実験の延滞、出張測定が出来なくなる、他大からの指導大学院生が来られなくなる(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 672 獲得した科研費等が繰越できないものが多く、国内外の学会出張費等で使えなくなった現在、予算消化が大きな懸念。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 673 実験に用いる消耗品のうち、海外から調達する必要があるものに関して長納期化、最悪の場合入手不可になる等の可能性を危惧する。国際共同研究において現地にて実験、研究を行う事ができないのは非常に問題である。学生の受入に関しても大きな問題となる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 674 実験系であるため、実験補助者や学生の出入りが制限されると研究が停滞する(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 675 外部機関とのFace to Faceの交流機会が確実に減っているため、研究者同士の深い交流が阻害され、長期的には連携体制の構築に影響が生じてくる懸念がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 676 海外での活動の幅が狭められ、海外研究者との新しい共同研究や交流の機会が失われることを懸念している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 677 共用機器の利用,実験室への入室制限があり,今までのような研究ペースが維持できない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 678 実験の停滞,それによる研究活動の遅延。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 679 平時よりも多忙(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 680 人を対象とする実験で被験者を呼ぶことが難しくなるため,実験を前提とした研究を特に学生と一緒に取り組むことが難しくなる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 681 感染症の流行は好ましい出来事ではなかったが,学会や会議のオンライン化が進み,小さな子供を持ち出張ができなかった研究者も自由に学会や国際会議に参加できるようになったのはよかった(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 682 実験が思うように進められない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 683 研究が進まない。メールを読んで,Web会議をして終わってしまう。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 684 長期間にわたる在宅勤務のため体力が低下していると感じます。また,打ち合わせや会議はすべてリモート会議になり,勤務時間はずっとモニターを見ており,VDT症候群の症状が慢性化してきていると感じます。このような健康被害の悪化と長期化はいずれ研究活動へ支障がでると思われまます。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 685 感染が再拡大した場合の実験装置やグループへのアクセスが不安 外部ユーザー対応のための負担の増大(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 686 国際学会が軒並み中止され,研究成果の国際的な交流が阻害される。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 687 実験装置でデータを取得して論文化するのが研究者の主な仕事ですので,テレワーク主体となりそれが長期化すると実績を積み上げられなくなるのではないかと懸念している。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 688 予算内訳のうち,旅費計上分が執行できなくて困っている(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 689 研究者の育成ができない。会議等でアイデアの率直な交換から生まれる共同研究が発展しない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 690 生物系の研究であるため,研究所への来所が制限されると,研究が停止するため,その対応は避けたい。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 691 在宅勤務が中心となった時に,研究環境を整えるための資金として公的なものがない。現在は,私財を投じている。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 692 海外研究者との情報交換は問題なくできているが,対面にての実技指導が全くできていない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 693 オフラインの学会や会議に参加できず,他組織の研究者との情報共有や議論,交流の機会が得られなくなる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 694 研究スタイルが劇的にそして加速的に変わること(公的研究機関,その他,女性)
- 695 人を対象とした実験の困難(公的研究機関,その他,女性)

深掘質問(新型コロナウイルス感染症). 現状の懸念等と今後求められる変化・対応等:ご自身の今後求められる変化・対応等

- 1 当面はデジタルツール等を利用するしか無い(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 2 感染対策に留意しつつ,リアルに話す機会を設ける.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 3 徐々に実際の会議を開いて欲しい(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 4 ウェブ,クラウドの積極活用による研究活動の効率化,および万が一の場合の遠隔化(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 5 大学や国からの適切なサポートがない状況では,個人で対応するしかない.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 6 定員削減のあり方を間違っており, 不要な作業に人を割いて, 緊急時に対応すべき場所の人員が確保できない. (大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 7 可能なテレワークを模索,情報共有(その人だけにしかできない仕事をできるだけ作らない)(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 8 装置の自動化等(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 9 長期化する限り, 直接打ち合わせ回数が低下することは, 回避不可能. (大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 10 従来通り,対面での議論ができるような方法や対策を講じる必要がある.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 11 学生との対話の時間を無理矢理にでも確保する必要がある.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 12 Web会議システムの高度化 高速化(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 13 コロナ禍の収束を祈るばかりである.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 14 リモートの機会を減らして,対面の機会を増やす.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 15 国と大学が禁止していることが外れればOKです.海外出張と3密の自由化.コロナをインフルエンザ扱いにすること.感染者,濃厚接触者や感染経路の調査をやめること.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 16 教育・研究のしくみの長期的な工夫が必要かもしれないが,未だ方策を練ることもできていない.研究も短期についてはテーマのシフトが難しいことがわかった.一層の準備が要りそうである.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 17 緩和措置(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 18 一部の国際会議は開催時期延期,また一部はオンラインでの開催となっている.いずれにも柔軟に対応せざるを得ない.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 19 On lineを活用して新しい形を模索する.一方で,コミュニケーションの取り方にはやはり制限があると危惧します.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 20 対面指導をできる限り増やす.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 21 有効な感染防止策はより徹底し,有効性の薄い防止策に対しては柔軟に対応する.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 22 リモート実験による共同研究の推進(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 23 より意識的な労働時間管理(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 24 コロナ禍が収まるまではフィールド調査ができなくても進められる研究で対応する(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 25 教育システム自体は対症療法だけでなく,改善につながっているものもある.大学間で講義の共通コンテンツが多いと予想され,コンテンツの共通化を進めながら,大学ではよりアクティブな教育機会に注力する方向に進んで欲しい.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 26 研究者を訪問したり,招待したりすることは,暫くは諦めないといけない.国際的共同研究よりは,国内の共同研究を積極的に推進する必要がある.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 27 なるべく研究室内で閉じた研究テーマを設定する必要がある.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 28 各種オンラインツールのより有効な活用法の習得,教育スキルの向上.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 29 研究機関への立入を制限しない程度の,各人の衛生観念による感染の抑え込み(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 30 オンラインで海外の研究者と博士学生などが交流する機会を積極的に作り、研究の幅を広げていけるようにすることが必要と考えている。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 31 実験方法の見直しなどが求められる(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 32 他業種への転職(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 33 特に負担の大きい助教に、研究をサポートしてくれる実験補助の確保や、共同研究者の学生を自由に取れるようにしてほしい(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 34 感染による研究停滞を防ぐため、部局においてマンパワー確保による研究継続のための代替人員の確保。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 35 科研費の延長を柔軟にできると良い。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 36 サンプルのやり取りなどは可能だが、学生の派遣、受け入れなどが難しいので、学生の教育に影響があるかもしれない。(大学,第1G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 37 web国際会議等の積極的開催(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 38 オンラインでのやり取りも行っているが、実験系の場合は直接の貢献が必要な場合が多い。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 39 オンラインとリアルのハイブリッドによる国際会議の開催の推進。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 40 会議はまだしも、海外のフィールドワーク研究ができないのでやめるしかない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 41 対面指導の復活。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 プロジェクト延長分の資金援助(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 43 研究室として実験やフィールドを主とした研究を行っているため、感染症の再拡大等により様々な活動自粛が求められると、教育と連携させた研究の遂行が制限されることを懸念しています。活動自粛の条件下でも教育・研究を進められるよう環境整備が必要であるとは思いますが、オンライン等で全て行うのは特に教育上限界があると思います。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 44 移動時間の縮小の中で何を失っているのかがまだよく分からず、リモートにほとんどのものが置き換わってしまうことによって失われるものを特定し、それへの対応を行っていくことが重要。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 45 WEBシステム等を最大限活用していくしかない(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 46 より有効なオンラインの活用方法の開発と多人数による対面会議での感染防止対策の効率化(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 47 移動の前後にPCR検査が受けられるようにしてほしい。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 48 感染対策の強化、デジタルツール活用への「慣れ」(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 49 海外渡航が解禁になるのを待つしかないでしょうね(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 50 教育準備の円滑化による研究時間の確保(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 51 大学を辞め、別の分野に移ることを考えている。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 52 実施する実験の選別(重み付け変更)、所属施設における一部請負も含む共同利用実験の充実、中長期的な研究展開の再検討、新たな研究の意識的な展開。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 53 感染対策(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 54 リモートで海外協力者と研究を共同する。将来海外調査をするためのシーズ技術を作る(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 55 学生はもちろん主体的に実験に取り組んでもらうことが第一であるが、研究が遅れるようであれば、委託分析や外部分析など活用していく(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 56 個人での対応は難しい。国レベルで早急な警戒レベルの引き下げや、学術目的での渡航の推奨、感染者が出た場合の個人情報保護などが求められる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 57 外部委託の資金や人材など、国や大学本部からのサポートを期待します。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 58 実験装置を扱うのではなく、在宅で可能な研究テーマを考える必要がある(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 59 オンラインミーティングの活用と、可能であれば国交の回復(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 60 新たなコミュニケーションツールが開発されることも期待するが、一方で感染症リスクを過度に恐れることなく、適度に対面でのコミュニケーションの機会を設けていくことも必要だと感じる。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 61 情報技術による解決を考えたい。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 62 対応していくしかない。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 63 各自が自覚をもって予防策を徹底する(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 64 情報共有のオンライン化(セミナーや研究指導)により,対面コミュニケーションの削減を行いつつ,研究活動の質を維持することが求められる。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 65 在宅で実施可能な解析の量を増やす,時間の使い方を工夫する(研究室滞在中はなるべく実験できるようこれまでよりもよく計画する)。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 66 大人数での会合制限緩和(会食のみ制限)(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 67 自家用車および公用車等での単独での調査が想定される。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 68 他のラボなど部局内に影響を及ぼさないためのプロトコルを策定する(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 69 ウェットからドライに切り替えることができるもの,ドライで新たに実施可能なことを織り交ぜて研究計画を立てる(進行中)。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 70 On line会議のミーティング以外の利活用等(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 71 コロナに関しては他の疾患と同様に特別対応せず,従来通りの診療体制に移行させる。学術活動に関しては,移動の制限なしに従来通りの対応を行う。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 72 Web会議に移行しているが,会議の雰囲気が読み取れない場合がある。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 73 オンラインに慣れてしまえば,それ相応の対応ができるようになって考えられるが,オンライン専門の事務員の雇用などによって,負担を軽減できたら助かる。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 74 デジタルツールの活用による研究の効率化。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 75 数値解析研究へ一部代替して対応(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 76 流行が長期化する場合,P2実験室にて全ての臨床サンプル処理を行う予定。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 77 Webでの参加,Web会議の積極的活用(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 78 研究が滞ることにより成果が出せなくなる,実験期間を延長して対応することが考えられる。また研究の内容をコンピュータシミュレーションなどで代替できるように検討する。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 79 ウェアラブル計測装置の開発が不可欠(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 80 WEB会議で学生の研究指導を行ってきたが,そろそろ限界です。卒論修論の締め切りが近づくと対面での指導が必要となります。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 81 実験ができない分,理論的解析の分量を増やしていく補う。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 82 オンライン会議などでの発表に限られ,密な交流が制限される(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 83 現状が長期化した場合,海外からの留学生が渡日できていない研究室配属生がいる中で,実験系の研究室の運営について,検討が必要。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 84 オンラインツールの積極的活用(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 85 実験内容の一部を変更して,国内の共同実験施設での実施を検討中。しかし,研究の大幅な遅れは否めない。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 86 オンラインでできないことについての対応を考えていく必要がある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 87 コミュニケーション体制の確立(大学,第2G,部長・教授等クラス,女性)
- 88 複数の研究開発プロジェクトに時期をずらして参画し,リスクの軽減をはかる。民間企業との共同研究を増やす。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 89 どうしようもない(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 90 ワクチン接種のための経済的支援(大学,第2G,その他,男性)

- 91 情報収集,成果発表の手段の変更に対応することが課題となる(大学,第2G,その他,男性)
- 92 PCR検査を定期的に行って,対面での指導ができるようにする。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 93 模索中(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 94 オンラインによるコミュニケーションだけではなく,対面による伝達の機会をできるだけ確保する。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 95 学会などで,対面での交流ができる場を作ることと,そのような場を設ける際のガイドラインの設定。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 96 学会等の役割の変革が求められる。一方,論文執筆の重視に転ずる機会でもある。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 97 徐々に出張を増やす。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 98 招聘年度の変更を認めてほしい。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 99 インターネットを介したツールの積極的な利用(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 100 遠隔授業に慣れ,準備に費やす時間を減少させる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 101 海外観測のための予算(科研費)をとっているので,予算申請期間以上の延長等の柔軟な対応が望まれる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 102 リモート測定システムの充実(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 103 他の研究を進めていくことで対応している。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 104 個々の授業の担当教員が,個人レベルでオンライン授業の準備(映像資料を作製してサーバーにアップし,学生にオンデマンド型の受講を確保する,等)をするのは負担が大き過ぎると感じる。残業時間が大幅に伸びてしまい,体力的な限界も感じている。思い切って,授業の映像資料については「大学間での共用」を考えても良いのではないか?物理や数学などの基本的な科目に関しては,大学での授業内容は平準化されているので,不可能ではないと思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 105 全世界的に,会議や研究発表会でネットを活用した形を取るようになってきたため,これを通じてリモートで自らの研究のプレゼンスを示していきたい。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 106 海外からの物品調達については,今後も遅れが生じるリスクを十分にみる必要がある。共有装置の運用その他については,現在と同程度の対応が可能であれば,来年度以降は十分対応できるのではないかと多少楽観視している。今年度新たに加入した学生に対しては,実質半年遅れているのが実情だが,実害がないように配慮あるいは害を和らげるフォローが必要だと認識している(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 107 うちの研究室ではないが,帰省して再来日できていない来春修了予定の院生をどうするのかという判断(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 108 オンラインですべてに取って代わろうとしているが,研究打ち合わせは対面で行うつもりである。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 109 今年度作成したオンライン授業の動画をアップロードして視聴させることにより,来年度に研究の遅れを取り戻す(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 110 早くから卒業研究を開始(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 111 コロナ禍の影響を受ける,フィールド調査などに関する研究予算(外部資金)の執行に対し,柔軟な処置・対応(計画変更を余儀なくされた場合の年度繰り越しなど)。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 112 数年後に状況が戻ることに期待している。ミーティング等はオンラインで積極的に行っている。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 113 実験の自動化(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 114 新型コロナの状況改善しか対応策はない(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 115 研究室の完全リモートワークへの切り替えの単純化(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 116 多角的な交流チャンネルの確立。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 117 現在,web会議の環境をより改善し,ハイブリッド型の講演会や会議を実施していく。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 118 現状を考慮したテーマも考えていく必要があるのかも知れない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 119 三密になっても大丈夫な空調システムの導入(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 120 学生にとって楽しいことが大学でできるようにならなければならない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 121 webで発信可能な公開情報・コンテンツを準備すること,およびwebの有効活用による情報公開を促進すること。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 122 感染防止に留意しながら,できるだけ通学と会話の機会を与える必要がある。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 123 現地の機関との連携を強くし,彼らに現地調査を依頼することができるかもしれない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 124 教員へのワクチン接種(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 125 学会や国際会議の開催はどうなっていくのか(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 126 ウェブミーティングシステムの活用と,適切な対面実施(対面実施が軽んじられることを懸念)(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 127 新型コロナウイルス感染症への対策のための業務を代行する職員の増強(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 128 国内・国外への出張の仕方,研究者間の交流の仕方に変化すると思われ,これまでと同等レベルにできるような対応が必要だと考える。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 129 現状,改善は難しいと思われるためオンラインでの研究活動に切り替えている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 130 オンラインツールへの対応(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 131 分散化させた会場での学術会議の開催(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 132 大幅なロスが生じないように対応できるかどうかの想定(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 133 新しい研究室運営の体得(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 134 対面と遠隔のハイブリッドは理想であるが,リソースに限界がある。どのように対応すべきなのか?現時点では解決策が無い。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 135 オンラインワークが主流となっていくであろう中で,個人個人の意識を変えていくことが重要であると思う。特に,オンラインになったことで単独で仕事をする時間が増えたと考えるのではなく,オンラインで仕事をするには,むしろ,チームでの連携が大事であることを認識する必要があると感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 136 ヒトを対象とした実験や調査の円滑な実施のためには参加者の確保が不可欠だが,これについてどのような変化を求められるのか,どのような対策を取れば懸念を払拭できるかは不明。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 137 自宅等でのテレワークでの就業環境の整備,そのために研究費を充てることができるようになって欲しい(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 138 ハードウェア研究が減少し,ソフトウェア研究の比率が上昇する。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 139 レベル緩和となり,自由に動けることを期待している(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 140 オンラインでできる実験研究などへのテーマ変更,留学の中止(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 141 自宅や個室のオフィスでリモートワーク(研究・教育)がスムーズに行える環境を構築することが重要である。今回の感染症に限らず,台風や大雨,大雪など,さまざまな有事の際に役立つと思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 142 十分な対策を講じながら活動をできるための,社会の意識の変化が求められる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 143 外国人研究員との研究以外を進展させることに注力する。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 144 様々なネットワークを駆使して連携を模索する。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 145 実験系以外の分野(デスクワークでもできる分野)の研究テーマを新たに開拓する必要がある。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 146 上記の問題解決はテーマを変えるしかないと思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 147 研究・教育業務の効率化(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 148 落ち着くまで自粛する。閲覧人数を減らす。抜本的な対応方法は今の所ない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 149 共同研究を計画していて海外渡航禁止となった場合,予定していた実験を代理で行ってもらおう人材を確保しなければならないが,現状ではその資金がない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)

- 150 状況に応じてリアル開催に見直しを立てていくほかない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 151 リモートミーティング等の限界をいかに乗り越え,これまで海外の現場を体験することで得られていたものを今後どう得ていくか。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 152 Webを活用した会議やセミナーを多く取り入れていく。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 153 コロナ禍がもう少し沈静化して,移動に制限がないようになるしかない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 154 フィールドに出る場合には,新型コロナウイルス感染症に罹患するリスクは低いので,従来通りに調査を行いやすい学内(機関内)環境を整えるべき。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 155 公的競争的資金を確保すべく研究業績を例年並みに維持すること.研究時間を確保し,研究経費と時間の効率的運用すること。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 156 研究者は,コロナ禍においても,未来を切り開く使命を有することを自覚させ,チャレンジし続けることの大切さの啓蒙が必要。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 157 オンライン授業・ミーティングへの対応(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 158 研究室ごとに学生と個別にコミュニケーションをとって鼓舞するには限界があり,学部,全学で,状況説明やモチベーション維持のためのセミナーをやってもいいと思う.コロナに限らず,予期せぬ事態に直面した場合の自己マネジメントを学ぶ機会にもなる。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 159 研究対象の多角化が必要.また,感染状況の予測に基づく大学の入構規制レベル上昇の事前周知があると予定を立てやすい。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 160 学内への入構制限の必要がない状況がまずは大事.状況次第で遠方への出張も徐々に再開したいが,感染拡大を防ぐ方が大事なので,何ともしがたい.遠隔会議は一定の効果はあるし,移動せずとも話し合えるのはメリットでもあるが,やはりやりとりが「ツォー,カー」とはいかず,対面の方がいろいろと効果的ではあると思う。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 161 公的データベースおよび自身がこれまでに取得した遺伝子情報を活用し,リモートでも行える情報解析系の研究を行う(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 162 十分な感染対策をした上で,勤務体制を確立する(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 163 実験は試料のやりとりで実施し,ディスカッションは電子メールやオンライン通話で行っている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 164 安全に交流が行えるような場が必要である。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 165 全てを実験だけで行う研究ではなく,データサイエンスなどの分野へ少し研究の幅を広げる努力をしている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 166 研究室に來れず,実験ができない場合は,論文執筆,データ解析に時間を割き,在宅で行える研究を行う.そのためのIT機器のサポートがあっても良い気がする。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 167 デジタルツールの活用(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 168 できることをできる範囲で行う(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 169 論文投稿の迅速化,レベルの見切りが必要(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 170 学会のあり方(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 171 研究の内容を変更したり,外部資金の獲得を目指していくしかない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 172 新型コロナウイルス感染症の前のような状況に完全には戻ることができない可能性がある.このような状況に応じて,研究・教育のやり方を柔軟に変更していくことを強く意識する必要がある。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 173 ウェットな研究だけでなく大規模データ解析等,オンサイトでなくても進められる研究との両立が必要。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 174 感染者が出てフォローできる動物実験施設の対応,対策を講じる必要がある.申請できる研究費は,とにかく申請するという姿勢で進むしかない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 175 研究協力者の確保(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 176 現状難しいので,渡航できるまでは現地スタッフとのディスカッションを行う(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 177 国際共同研究を進める上では,人的交流は必要と考えるが,海外の感染状況を考えるとしばらく難しいと思う.しばらくはオンラインツールで対処するしかないと思われる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 178 大学院生は数も少なく、オンライン講義で十分対応可能なので、学部学生とは異なり大学構内へのアクセスを認めてもいいと思われ
ます。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 179 介護施設での研究なので、仕方がない側面もある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 180 期限内に研究が終了しない場合、期限延長が可能となるよう対応が求められる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 181 可能な時期に推進できるよう準備(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 182 テレワークを元に戻すことに対応できるかどうかが課題(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 183 研究テーマのシフト。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 184 当初、オンライン活用は大きな負担でしたが、大学業務、教育とも効率化されてきています。オンラインの活用により新たな業務が増える
ことを危惧しておりますが、そうでなければ研究時間を確保できる方向になるかもしれません。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 185 学生と教員の負担軽減に向けた教育システム(カリキュラムや評価方法)の見直し(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 186 担当する教員を増加させる(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 187 実験グループ内において、各メンバーが可能なこと・できないことを検討し、役割分担を明確にすることで、研究を停滞させないようにす
る方向で議論を行っている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 188 なるべく学生を連れて行かず実験をする。そのための測定の自動化(これは施設が行うことだが)や、自分自身の解析ツールの高度化
が必要となる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 189 積極的なウェブミーティングシステムの活用(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 190 共同研究の比率を下げるしかない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 191 オンラインを活用した研究交流(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 192 所属管理者が、少人数の研究室メンバーによるフィールドワークを認めるための手続き・要件を示し、それに従うことで、教育・研究への
影響を少しでも低めたい。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 193 研究手法の転換(実験室で行う小規模な実験やパソコンでできる研究など)。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 194 実験を伴うために現状解決することは難しい(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,女性)
- 195 共同利用施設でない実験できないためどうしようもない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 196 授業は全てオンラインを標準にしてもいいのではと思う。準備さえしてしまえば負担は減る。元をとりたい。(大学,第3G,理学,主任研究
員・准教授クラス,男性)
- 197 個人またはより小規模な研究グループによる研究活動。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 198 既存の試料の活用などや別地点の選定など、当初の目的を達成するためへ別視点からのアプローチを行う(大学,第3G,理学,主任
研究員・准教授クラス,男性)
- 199 感染症対策をした授業の展開とその準備。感染症対策をした研究集会の展開とその準備。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授ク
ラス,男性)
- 200 密を避けつつも、常識的な範囲の時間には揃うように指針を設ける。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 201 自分でできる感染対策は引き続き行っていく(そもそも一人暮らしなので濃厚接触者はいない)が、周囲の「コロナ疲れ」とやらでリス
クが高まるのはどうしようもない。個人でできることは限られている。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 202 地域における感染症対策に基づいた、学会などへの参加(移動および活動)の指針の作成と確認方法が示されれば、この国難にお
ける研究レベルを維持または向上できると思われ。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 203 個人レベルで対応できることはあまりないように思います。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 204 個人レベルで行えることは、リモートへの対応くらいではないかとおもいますが、リモートでは得られない研究・教育効果は確実にあると
思うので対応の効果は限定的です(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 205 対面での研究活動の再開。(大学,第3G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 206 対応せざるを得ない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 207 対面式の研究をシフト制により適時取り入れていくようにしている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 208 研究計画の変更、感染対策を講じての限定的な実験実施(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 209 ネットワーク環境の強化, グループウェアの活用(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 210 学会の現地開催の再開を望むが, 現状のコネクションを活用して新たな研究者を紹介してもらいながら広げていく必要がある(現状, そうしつがある).(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 211 研究テーマの変更が必要(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 212 PCR検査の拡充. 自身の帰国(招へい者の来日時)の2週間隔離への補助(現状では, 自腹で2週間の隔離を確保する必要あり)(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 213 できれば対面の授業を増やしたい(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 214 現状, オンラインによる研究打合せが主流になっており当分この状況は変わらないと考える.(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 215 必要な感染対策を取って通常どおりに戻していく方向が望ましい(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 216 これまでとは異なることを認識して, 別の手段を講じる必要がある.(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 217 定年まで二年半であるため, 研究内容をさらにフォーカスする必要がある.(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 218 研究室内の感染予防の徹底, およびオンラインでの研究の進め方の検討.(大学, 第3G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 219 科研費基盤Cや若手研究のような基金化をしてもらえると大変ありがたい.(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 220 大学もしくは国レベルでの自粛(制約)に適合させることは実際には難しいので, 現在の研究テーマを前進できるように微調整しながら対応します.(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 221 実験系の研究活動において感染予防を徹底することは難しい部分もある. 学生に在宅での研究を課すには課題が多い.(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 222 感染症対策を十分に行った上で, 国際的な人材の流動性を, 最低限確保してゆく努力が求められるかと考えております.(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 223 私の懸念は至極個人的な内容ではあるものの, 研究活動には大きく悪影響を及ぼすため出来るだけ早期に解決したい. だが結局は国の対応に左右されると考えている.(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 224 感染が収束するまで, どうしようもないのではないかと.(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 225 科研費を利用できない状態なので, 研究期間の延長がなされることを期待したい.(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 226 もっと自由に学生が来校できる環境に変革が求められるが, ワクチン等の開発が進み, 学生への雇用の不安が排除されないと難しいと思われる.(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 227 共同研究先(特に企業)のルールとも関わるので, 自身のみではどうにもできない.(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 228 リスク低減を考えれば, 共同研究の実施件数を半数程度に減らす必要がある. また, 研究計画も時間的に余裕をもった計画にしなければならぬ.(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 229 従来通り, 管理責任が取れる状況であれば(例えば15分圏内にある自宅で休養していても, 緊急時に駆けつけられればよい, など), 学生の滞在を認めるようにして欲しい. 事の発端は, ある研究室で教員不在時に宴会を開催したことにあるが, 当研究室は管理が行き届いており, 夜の業務も終夜測定監督(ギリギリまで実験台を離れないようにする)やデータ解析のためである. こうした業務は教員が常駐せずとも, ガイドラインを設定すれば安全に遂行できる. 一部の人間が起こした不祥事で, こちらの身体が限界を向かえることは避けて欲しい.(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 230 文献収集や新しい研究テーマの検討を行う.(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 231 実験室の使用をタイムシェアリングするなどして, 密にならないように注意しながら, 入れ替わりで実験を行うようにする.(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 232 実験装置は, 汎用家電製品とは異なるので, トラブルへの対応は難しいと思う. オンラインビデオでの実験手順を作成しても, 飛ばし見や眺めるだけでは, 実験装置は操作できないが, それに対応する人材もいないので, 対応などは考えつきません.(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 233 データ・情報の収集をオンサイトで実施し, オンラインでデータの共有を行う共同研究体制の構築(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 234 自分はウイルス感染症の研究に携わっているので, 成果を出して少しでも社会に還元できれば良いかと.(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 235 人の移動が活発化していくため, どのような移動, 滞在, 野外調査などであれば, コロナへの影響を低減できるのか, 科学的知見から紹介してほしい.(大学, 第3G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

- 236 実験系であるため、リモートでの研究活動には限界があり、今のところ対応策は思い付かない(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 237 実験以外の全てをオンラインで実施できる環境整備を現在進めている(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 238 研究用のデスクトップPCやプリンタなどが自宅でも研究費で購入できるようにしてほしい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 239 オンライン活用しつつ、個別の対面指導と集団での対面活動をバランスよく行う(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 240 コロナ影響による研究方針の変更が必要である,(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 241 実験が必要なため、どうしても遠隔では研究が完結できない。個人レベルで対応を取るには限界がある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 242 人の物理的交流は効果的であるが、拙速な原状回復は逆に長期化を助長する。医療の対処法が安定化する1~2年の間は慎重な対応を行い、オンライン方式の有効活用法についての意見交換を行っていきたい。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 243 研究課題の絞り込みと人員の集中による研究の促進が必要。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 244 情勢をよく伺って行動することと海外共同研究機関からしっかり協力を得て行動する(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 245 現時点で執行されている科研費等の外部資金の期間延長を切に希望する。あくまで金額ではなく期間延長。(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 246 対面とオンラインの併用。ただし、手間と経費がかかるのが問題。(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 247 感染対策を講じた上で学生の入構制限の緩和。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 248 世界全体の伝播状況推移を注視する必要がある。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 249 オンラインによる情報交換のためのネットワーク構築に積極的に取り組む(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 250 研究費の計画的な執行が難しい状況の中で、年度をまたいだ執行など柔軟な対応を期待したい。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 251 単に健康管理や行動制限を強化するだけでなく、乗船中にもPCR検査などが受けられるように練習船の設備を整えて欲しい。研究費の繰り越しなど柔軟な予算運用を拡充してほしい。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 252 より緊密な連携により、現地に行かなくても共同研究が進められる様にする。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 253 研究活動の段階的緩和と、学生の精神的なケア。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 254 研究財源確保先の見直しと研究コストの見直し(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 255 研究手法や教育の方法の変換が必要とされると考える。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 256 コロナが落ち着くまで待つ(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 257 あきらめる(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 258 ウェブミーティングシステムのみ受講を希望する学生と対面授業を希望する学生を同時に対応する授業(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 259 メンタルケアの体制、十分に機能するオンライン会議の構築(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 260 新型コロナウイルスワクチンの開発・確保(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 261 現地スタッフによるメンテナンスを実施してもらえるように環境を作る(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 262 大学生のネット環境の整備を進める必要があり、それに伴うネットリテラシー教育を強化する必要がある。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 263 個人で進められる活動は、粛々と進めると共に、小さく始められる研究・開発テーマの種を準備しておく。共同研究先とは、現段階でも試料および情報交換をしながら定期的にオンライン会議をしているが、その活動を継続するほかにない。共同研究先のバーチャル見学等のVR技術の活用には、秘密事項管理や情報インフラが整っている必要がある。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 264 COVID-19のせいで海外渡航などの移動制限がかかるのはやむを得ないものと考えている。これを機に、組織運営力を身につけたい。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 265 自分の研究室に備品を購入することにした。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 266 学会は、基本オンラインで開催するよう義務化したほうがいい。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 267 コロナ対策の徹底(時間,空間的な管理)による大学立ち寄り(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 268 入国条件の緩和が進められているので,手続きを進める。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 269 コロナによる環境に合わせて,共同研究のあり方を変える必要がある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 270 合理的思考により社会的停滞を平時とした研究活動の推進を図る。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 271 コロナ禍での様々な対応(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 272 なるべく対面の機会を増やすようにしたい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 273 国内のほぼ同等の共同研究施設で代替する。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 274 可能な部分で遠隔での対応を行う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 275 可能であれば対面型講義を積極的に実施する。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 276 装置や設備により効率化できるものもあり,コロナ禍においては特に導入を期待したい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 277 人と人とはやはり実体で出会い,話すことにより信頼感が生まれると思います。このため,3密を避けながらも研究室を活性化していきたいと思っております。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 278 ワクチンの接種(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 279 実験手技の伝達は対面教育が重要であると考えてるので,ベンチの上にもアクリル板を設置した。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 280 ウェブミーティングの活用(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 281 サポート人材の充足(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 282 大学の規制の強化/緩和次第で悪影響は大きくも小さくなる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 283 スケジュール変化に対応する必要あり。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 284 コロナ禍が収まり,研究対象者からの協力が得られること,そのために現時点でも対象者との連絡は欠かさない必要があると考えている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 285 WEB会議により,移動自体がなくなったことは時間確保に有利に働いているので,可能な範囲でWEBシステムは利用していく必要がある。機関の定める移動制限,移動後の就業制限を極力受けないようにスケジュール管理が必要。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 286 すでに面識のある人とはZoomなどのウェブミーティングシステムの導入により,むしろ円滑なコミュニケーションをとれるようになったので,今後も活用していきたい。あたらな共同研究者の開拓は突然メール等で連絡を取る以外の手段が現状では思い浮かばないが,今後は他の手段も取り入れる必要があるか。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 287 コロナの収束および安全性に関する研究データの蓄積(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 288 スタッフの研究時間を分け,密にならないように研究活動を実施するとともに,研究テーマを絞り,実現可能なもののみを進めていく。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 289 Webでの研究会や学会への積極的な参加。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 290 その分効率を上げて,研究とその推進を通じた教育における悪影響を避ける。そのためにどうしたら良いか,研究手法自体の見直しが必要であるように感じています。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 291 学会や会議等は必要最低限の参加にとどめると思う(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 292 今のところは,コロナウイルスの感染爆発が起きて在宅勤務を強要されないようになることを願うしかありません。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 293 新しい治療薬の開発のみ。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 294 慣れてくれば,オンデマンド対応に要する時間が減るかもしれないが,自ら,その関連知識やテクニック等を身につける必要があるなど。その他の点についてはまだ模索中。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 295 ウェブミーティングに慣れる。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 296 可能な限りオンラインで対応する。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 297 オンライン化を進めている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 298 県外からの接触を避ける傾向がどうしてもあるが,こちら側の事情を理解してもらって働きかけていきたい(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 299 共同研究で機器等を使用することは困難だが,研究資料などをやりとりすることでよい研究をしたい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 300 実現可能な研究内容に変更しなければならない。また,新型コロナウイルス対応を含めた研究内容にする必要がある。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 301 さらにオンラインでの調査,情報交換の手法をマスターする。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 302 新型コロナウイルス感染症の流行状況を見ながら研究協力依頼を行う予定。また,研究協力者の負担を最小限にできるよう研究方法を見直し,研究への理解が得られるよう説明資料や方法の工夫を行う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 303 個人レベルでは,リモートでのコミュニケーション能力を高める仕組みの導入や構築,およびスキルアップを図っている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 304 Deep learningなどのデータサイエンスへの特化(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 305 オンラインでの連携を推進(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 306 WEBベースでの議論となる。学会もオンライン参加となっているが,海外学会に積極的にオンラインでは参加しない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 307 社会情勢が不安定であり,先が見通せない。現状でできる最善策を模索していくしかないだろう。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 308 オンラインでのコミュニケーションを充実させる双方向の試み(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 309 個の確立(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 310 個人では如何ともし難い(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 311 企業の研究開発戦略をリアルタイムに聞き,随時対応を進める。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 312 上記の懸念事項は,人と人が実際に会って行う必要があること,移動を伴って行う必要があること,共同利用および共同研究については,移動等ができない場合は,自分のいる機関で規模の縮小で対応せざるを得ない。いずれにしろ,感染対策を行って実施するしか,解決先はない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 313 自動化に向けた制御系と機器整備(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 314 コミュニケーションツール等の導入,個々人の意識の変革(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 315 受け入れ先も体制を整えて頂きつつありますが,オンラインで実施できる研修等の開発が必要だと感じています(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 316 研究テーマによっては研究期間を延長しなければならないと考えている。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 317 個人レベルでできることには限りがあるように思われる。とにかく実験できる時間を効率よく使って研究を進めるしかないように思う。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 318 改善されると期待している。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 319 研究や研究室イベントにおけるコミュニケーションの制限や,レクリエーション的なイベントの制限などの緩和,研究室へのアクセスの制限(主に学生)の緩和,オンラインコミュニケーションツール(Zoomなど)の改善,オンライン授業に伴う負担の軽減を期待する。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 320 できる限り対面で授業をするように心がけている。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 321 博士院生への経済的配慮(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 322 物質合成や分析装置,測定装置の自動化の推進により,上記の懸念はある程度解決できると考える。そのための資金援助が急務である。一方で,学生に対する教育・研究指導の観点で言えば,すべてを自動化すると,教育効果が著しく低下する可能性が考えられる。原理・原則の理解促進に時間を割くことで解消は可能かもしれないが,実際に触れる機会が減ることは否めない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 323 ミーティングは基本Web形式で行う。機会喪失は解決策がない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 324 いったん方針が決まり,一通り経験すれば当初より楽になるとは思う。過渡的な時期(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 325 コロナ禍はすぐには解消しないと思っているので,現在受け取っている研究費の後年度使用を認めてもらうこと,研究事業評価の繰延をお願いしたい。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 326 自家用車の計画利用および大学への宿泊等による連続的な仕事への専念,定期的な運動の実施(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 327 実験装置を被験者の自宅に送って計測できるシステムの整備(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 328 海外研究者受入や海外渡航の制限下での研究実施方法の模索.(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 329 情報感度を高めるように自身の意識改革をせざるを得ない.また,講義・運営システムなど効率化の改善を図る.(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 330 転職(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 331 地元密着型研究への移行(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 332 感染症対策で本格的な学会発表や打ち合わせでの電子会議など遠隔ツールの活用は,効率の良さなど大きなメリットを持っていると考えます.ウイルス対策が必要となくなった状況において,これらがすべて対面に戻ることなく,常態化することを望みます.(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 333 オンライン環境での研究交流において,デジタル環境での国際化が進むと思われるので,動画等のコンテンツに力を入れておく必要があること,また,ホームページなども英語をメインとし,日本語以外のバージョンも必須だと感じます.(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 334 入校禁止,制限の解除(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 335 安全なリアル会議の開催,新規の人的ネットワークを形成するリモート会議(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 336 今はひたすら耐えて凌ぎ切るしかない.1年巡れば,新規対応事項が激減して回るようになるだろう.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 337 新型コロナウイルス感染症であっても,部外者の入室禁止措置は,解除すべきと思われる.明らかに,部外者が感染していない場合は,除く.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 338 コロナの終息(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 339 感染拡大をしないような対策をして,できるだけ人と会う機会を作る(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 340 学内のスタッフで負荷のバランス化(現状は,負荷が集中している)(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 341 今後一定の対策を取ることで,このような実証実験についても徐々に対応可能になると考えているが,プライバシーの問題について先行して解決する方法について検討する必要があると考えている.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 342 研究方法及び内容の見直し(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 343 研究室の人数等,実情に応じたスペース配分(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 344 海外で研究ができない以上,国内での実施を認めてもらえないと思います.海外機関の研究者からは助言をもらうような寄与があればよししてもらえないと何もできません.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 345 研究発表の場が限定的になると思われるので,少ない機会でも対応する必要あり(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 346 シミュレーション・設計にシフトしていく必要がある.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 347 秋ごろから十分に注意した上で対面での研究指導を再開する予定.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 348 より効率的に,少ない訪問でメンテナンスなどをする必要がある.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 349 実験の必要のないテーマを立ち上げ,また,そのような研究を実験系と同様と認める必要がある.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 350 これまで通りの活動が行えるような環境が必要である.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 351 今後,条件付き渡航規制緩和等によって「新しい日常」における国際的な活動の促進が求められ,それに対応した渡航・実施計画の立案・実行を対応策として考えている.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 352 対応は難しそう.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 353 対応はかなりむづかしい.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 354 県外への移動と県外からの訪問者への規制の緩和.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 355 実験量が制限されている研究学生のやる気向上のための教育方法の検討(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 356 学生との間でビジネスチャットツールなどの利用により,研究室内での会話と同等以上のコミュニケーションを図る必要がある.他機関との研究者との偶発的なコミュニケーション機会の確保が必要である.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 357 オンラインが今後も続くものと思われる(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 358 ワクチン,特効薬しかありません。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 359 感染対策を行った上での出張の許可(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 360 停滞があると前提の上での,報告書のまとめ方の提示。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 361 教育は必要な業務だが,教員にまかせっきりではなく,それをサポートしてくれるような体制を求めたい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 362 現状は,小規模ではあるものの実験を少しずつ再開している。遅れている分は後期に取り戻す予定であるが,感染拡大による停止が懸念事項であるため,オンラインでも何かしらできないかを考えている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 363 対面授業の再開。手立てはないです。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 364 外部資金による研究における計画の大幅な変更。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 365 対面の解禁以降の効率的な活動(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 366 誰でも感染の危険性があることを周知徹底するとともに,感染に対して過度な反応を控えるようにしてほしい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 367 感染者を出さないために仕方がないとはいえ,感染対策と研究活動を両立できるような環境づくりが必要である。中々それらが両立しそうでないのが問題であるが…。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 368 ビジネスにおける高リスク地域からの移動とそれに対する感染拡大の実態。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 369 密を避けるための手段方法により研究を進める。フィールド活動や数値解析中心の研究へのシフトが必要である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 370 変化に対応するように試行錯誤している状態。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 371 サンプルの輸送やオンラインでの会議等を駆使して進めていき,対応する予定です。また,自分たちで出来る技術開発や研究開発を推し進めるべきだと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 372 リモート環境下での研究・教育活動へのシフト(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 373 業務量を減らして研究時間を確保する(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 374 物品の不足はある物で対応していくしかないが,感染を広げないようにする努力をしながら,人とコミュニケーションを取ることを考えていかねばならない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 375 時差による時間的な制約を解消する必要があるが,有効な具体策は検討できていない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 376 小規模のセミナーや研究会等の対面での実施(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 377 対面での実験が不可能であれば,オンラインでの実験となるか,それは実際に想定していた対面での実験結果と同様に扱えるかどうかは疑問が残る。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 378 研究者同士や学生とのコミュニケーション,効果的な遠隔会議システムの利用など。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 379 研究テーマ,進め方の変更。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 380 今後いかにテーマを精査していくか,研究の進め方を最適化していくかについてより一層工夫が必要である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 381 オンライン実験等の活用(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 382 研究環境,設備の自動化(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 383 異動は,体が移動する先を決めるわけであるから,リモートテクノロジーでは対応しようがない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 384 webベースでの研究協力体制や研究発表方法の確立(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 385 オンライン学会など環境で学術活動を継続し,止めない。動画配信など実体験でない経験を行って代わりを探す。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 386 しばらくは,海外渡航が自由になるようになるとは思えない。現地滞在型のポストドクの雇用が代案の一つであるが,これが日本人か外国籍かで手続き他複雑になることが予想される。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)

- 387 コロナが収束しない限り改善は期待できない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 388 研究実施と予算執行の柔軟な対応 単年度ごとの経費の繰越ではなく,研究期間延長・計画期間の変更(後ろ倒し)を早期に認めてほしい。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 389 リモートで可能な仕事はリモートで実施する。ただし,リモート会議においては集合しなくて良いことから逆に夜遅くに開催されることもあり,ライフワークバランスに悪影響を及ぼしているので改善が必要。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 390 e-Learningシステム利用の習熟(教員,学生とも),高機能化。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 391 海外調査に行きたい。海外調査を早く認めてもらいたい(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 392 すぐにできるものとしては,海外フィールド調査用研究費の代替策国内研究への流用を容易にすること。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 393 アフター・コロナへ向けた取り組みへの段階的な移行を考える必要がある。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 394 双方における感染予防対策(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 395 コロナ禍の推移に左右されるので何とも言えない。ただ,経済対策優先の現状は疑問である。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 396 教育体制の合理化,学生対応に対する心理的サポート(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 397 農村部でのフィールドワークがオンライン化できるとは考えられない。事態の収束を待つほかはない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 398 学生への真摯な指導姿勢(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 399 大学は現在若手教員は積極的に採用しようとしていることは良いのだが,その分教育ができるベテラン教員は減って,教育経験の少ない教員が増えて,教育ができる教員の負担が更に増している。教育をできる准教授クラスの教員を積極的に採用してもらえれば,教育の負担は軽減できるのではないかと。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 400 感染が再拡大した場合の研究室への入室制限(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 401 国内での研究への切り替え,外国人留学生の受入(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 402 今後,社会での国際的な連携を生み出す状況が復活した際に,メンターとともに若手研究者が海外との連携をとれるような資金援助が必要ではないか(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 403 研究室の規模の拡大が理想だが容易ではない。新型コロナウイルスについては,ワクチンや特効薬ができれば解決できるであろうが,今後別の感染症問題が起きた場合は,同じ状況に繰り返し陥るであろう。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 404 オンライン講義や実習は1年経てば前年度の転用なども増えてくると思われるし,学生も慣れることで通信障害トラブルに対応する頻度も減ることを期待している。感染予防や感染者への対応については,COVID-19に対して社会的に要請される警戒レベルが引き下がるまでは現状の管理を継続せざるを得ないと考えている(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 405 研究による教育指導の限界であり,「研究」で教員の評価ができなくなってきた。人材確保がうまくいく大学とそうでない大学との間で格差がますます広がり,これは仕方ないことなので,別の観点から存在意義を打ち立てなければならない。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 406 実験室の現場でしか着手できない手法に頼らないように工夫することも必要かと思っている。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 407 働き方改革,ワークライフバランス(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 408 地方自治体や大学の判断に従うしかないと考えている。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 409 学会などではリアルタイムで発表と質疑応答ができる遠隔システムとそれに耐えうるインターネットの容量が必要である。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 410 教育業務を補佐する職員の配置が必要である。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 411 オンライン対応システムの拡充。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 412 これまでが現状維持とコロナ対応で手一杯だったため,研究再開を検討する時間の確保。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 413 密集回避のために,従来1回で実施していた実習を2回に分割するので,2倍授業時間を要すること。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)

- 444 3密を避けた研究環境の確立(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 445 さらにWEBツール等を用いての研究内容の議論を実施していく。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 446 データ収集に制限が発生する場合は,現有のデータを詳細に解析し,実用化に向けた測定器および解析ソフトウェアの実用化を目指す。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 447 必要な財源の確保と科学研究費の分配維持(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 448 遠隔講義の対応を簡素化し,時間的な余裕を作る。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 449 Teams等への慣れが必要で。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 450 研究テーマの変更が必要かもしれませんが,変更した場合は,実績がないため研究費が獲得しづらいです。何れにせよ実験はできない可能性が非常に大きく,対応できないと思います。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 451 これまでの通りボトムアップ,ボトムダウン型の研究費でよいかと思う。ボトムダウン型を増やすことが無駄がなくなるか。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 452 新型コロナの終息を待つのみ。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 453 研究遂行の迅速化が求められる。当初研究計画の見直しが求められる。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 454 マンパワーは限られているので,ともかく効率化を進める。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 455 研究対象の施設のスタッフに調査の一部を依頼する形を検討しているが,現実的には簡単ではない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 456 自分だけなら,対応できることも研究対象者の技術力アップが必要とされることに対して,研究を進める上でのやるべきことが増える。時間不足や人材不足が今のところ解消の目途はない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 457 研究遅延の場合,研究期間の延長を認めてほしい(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 458 育休復帰時に元の社会とは異なっていると思う。zoomなどを個人的に利用しているが,教育面で使用したことがなく,浦島太郎状態になるのが怖い。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 459 渡航ができない状況下で海外とのコミュニケーションを円滑に運べるようにすること。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 460 自身を含め,感染しない様に最大限の注意を払い,感染症予防を徹底することが必要である。人的交流を伴う共同研究が制限される間は,オンライン等でのコミュニケーションを密に図ることが一つの策となる。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 461 ガイドラインを作っていただきたい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 462 授業目的公衆送信補償金制度の無償期間の延長を希望。講義資料を作成する作業が省力化できる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 463 支えなくなって研究費が終了となった場合に備えて次の研究費獲得のための応募を行う(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 464 新型コロナと共生する道を模索するしかない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 465 研究者の往復をせずに共同研究を推進する方策を考える必要があるが,従前に比して非効率となるのは避けられないと思われる。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 466 特になし。ワクチン,薬の開発が期待される。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 467 オンラインでの会議はもう20年以上前から行なっていて,そういうツールでは対面でのミーティングによる創造性を得られないことを強く実感してきている。感染症対策を行い,通常通りの対面のミーティングを実施する。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 468 感染症を克服することで,ネット環境以外の従来の密度の高い教育研究遂行の方法をとりもどす。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 469 全てビデオ会議にするのではなく,何度かに一度は顔を突き合わせての議論の場を設けられるようになって欲しい。今はまだ皆が拒絶反応の時期と思うが,長期化すればある程度は許容する世の中になるだろう。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 470 コロナウイルスの影響を除外しても,リモートワークは推進されていいと感じる。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 471 時差と労働時間管理。実習のリモート化は技術的には可能だが,実習としての効果が十分にあるのか疑問。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 472 国内研究活動(共同研究)へのシフト。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 473 研究活動を数年単位で評価する仕組み。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 474 測定自動化を実現する。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 475 ウェブ会議の頻度向上を試みようかと考えている。これまでの対面会議の代替としてのウェブ会議ではコミュニケーション量が減っているだけのように思う。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 476 ストレス解消の工夫と体力維持(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,女性)
- 477 国際交流の緩和を待つしかない(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 478 どう変化するかもわからないので対応は不可能(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 479 インターネット回線の改善と通信品質の向上(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 480 自動化と役割分担の明確化, 共用システムの利用から委託の重要性など(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 481 コロナ禍収束後に現地調査を行う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 482 オンラインミーティングの実施だが,時差の克服が課題。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 483 Onlineでも新たな関係を築くことへの意欲を高めることと,手段を見つけ出すこと。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 484 TV会議による打ち合わせやオンライン国際会議に慣れることが必要。実験についてはこれまで以上に効率的なスケジュール管理が求められる。デスクワークについても場所を選ばずに進められるやり方を確立する必要がある。とにかく,順応していくしかないと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 485 変化に柔軟に対応すべく,自分が変わって行かなくてはならないと考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 486 前向きな気持ち。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 487 国,組織レベルでの対応に従う(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 488 オンラインで,定期的なmeetingを継続。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 489 Web会議の積極的活用(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 490 任期を1年間の延ばすための救済措置などがあると良い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 491 単なる競争的研究資金(含科研費)の繰り越しだけでなく,プロジェクトそのものを延長できるよう措置されることが望ましい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 492 研究開発マネジメントに必要な組織内のコミュニケーションツールは情報セキュリティを確保して十分な環境がすでに整備されている。今後,新たな対応が必要になるとは思わない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 493 リスクをとりつつ,各方面との直接面談を増やさざるを得ない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 494 自分にできることをするしかないと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 495 当面の間,web会議システムに頼らざるを得ない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 496 出張回数を減らして,まとめて実験するなどの対応をするとともに,「実験出来ない場合」を想定して,その対策を考慮中。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 497 今後も現在の状況(コロナウィルス感染症対策)が継続するため,それに対応した活動を行っていく。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 498 実験は現場で行う必要があることから,対策をとり,これまで通り利用できるようにする。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 499 関係機関に研究の遅れを連絡。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 500 ある程度は,テレワーク等で対応可能であるものの,感染拡大している県外への移動自粛,感染防止方策(ソーシャルデスタンス,マスク着用等)を堅持しつつ,対応してきている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 501 対面の調査やアウトカム測定などを可能な限り削減しても成り立つ研究への転換が求められる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 502 臨床業務の比重が増える可能性が考えられる。その場合,基礎研究における指導・対応が不十分になることが予想されるため,それに備えてマニュアル作成を進めることにしている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 503 次年度までの現地実証型農業研究のため,来年春から夏に再び緊急事態宣言が発出された場合は,どうしようも無い。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 504 効率性の低さを考慮した計画,出張を伴う研究活動の縮小を考慮した計画に変更することが必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 505 参加者を少人数に制限するなど(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 506 感染症対応の緩和.情報ネットワークの強化。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 507 接触率をコントロールしつつ,感染防止を徹底した実験管理(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 508 海外との連携と連携内容の整理(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 509 リモートでも人を説得できる能力や成果の見せ方を身に着ける必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 510 被験者実験では大きな変化は期待できない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 511 電子決済化のさらなる推進が求められる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 512 少額の共同研究により今は裾野を広げる時期と前向きに考える(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 513 研究活動を含め日常生活におけるリスクの可視化とそれらへの積極的対応。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 514 リモート実験などの準備を行なっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 515 一般的な意見として,有効な感染防止対策を取り込んだ研究活動の在り方を模索する必要があると感じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 516 デジタルツールの利用を強化することで,懸念を解決する方法を見つける。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 517 説明会等をすべてオンライン化する必要がありかなり対応できている(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 518 研究業務の多様性や工夫についての情報を収集し,技術を駆使して人的ネットワーク構築をより意識的に強化,孤立化を回避することがもっとも重要だと考えている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 519 ウェブミーティングでどの程度交流できるか未知数である(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 520 学生の方からなかなか,アポを取ってきて話をしないと最近多いので,こちらの方からこまめに進捗の確認のためにテレビ会議を行ったりしている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 521 これから,海外渡航が徐々に緩和されるものの新型コロナ感染を予防しながらの研究生活がしばらく続けられる。オンライン会議だけでは,密な交流は制限される。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 522 オンラインのみでの研究指導.理論・計算中心の研究課題の設定(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 523 大学院生(学生)には研究所内の宿泊施設等の設置・解放により,公共交通機関の利用ナシで研究を実施できるようにする(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 524 自己管理の徹底。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 525 TV会議を増やす.ただ実験等が行える時期は遅くなる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 526 Web会議での対応。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 527 根本的にはCOVID-19が沈静化するのを待つしかないが,当面はオンラインで可能な範囲で実施するしかない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 528 相手国の現業機関の現場の人員への説明も必要なプロジェクトであり,オンラインでどこまでできるかの試行錯誤が必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 529 リモート技術の活用(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 530 使用が想定される物品類のストック(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 531 大型共同利用施設に依存した研究スタイルから脱却し,小規模実験室で行える研究のウェイトを上げる.そのための環境整備を行う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 532 Webミーティングシステムの活用(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 533 情報伝達システムの高度化,取り扱いの簡易化,普及への支援(金銭面を含む)。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 534 オンライン現場視察などへの変化・対応も取り入れること.実質的な移動が必要な場合における感染防止手段を確立すること。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 535 メール等を用いて頻繁に連絡を取るように心がける(但し,時間がかかるのが難点)(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 536 研究者間の連携を創出できる機会の作出。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 537 柔軟な対応とリモートアクセスの準備(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 538 ウェブミーティングをフル活用させざるを得ない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 539 生物の自動飼育システムの導入,出勤可能な研究者によるバックアップ体制,などが必要と思われる(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 540 コロナ終息後でも,遠隔授業システムを積極的に活用できるように,遠隔授業専用の講義室の設置(生徒の顔が分かるようなライブ感の出るシステム)が期待される。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 541 海外の研究者とリモートで共同研究をすすめられる体制を築く必要がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 542 感染対策を行いながら,学生への十分な指導を行うこと.また共同研究者と十分な成果を出すこと。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 543 チーム内コミュニケーションの確保 チームビルディングのための工夫(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 544 実証実験は,共同研究の別の組織に依頼できるか検討する。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 545 仮想世界で人が自由に動くことができる学会大会システムの開発.広いネットの世界で情報発信をして,必要な人に見つけてもらえるような技術を身につけること。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 546 受託実験の採用。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 547 今後のことは,想像できず,途方に暮れています。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 548 オンライン学会の増加。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 549 オンラインの活用,土日実験。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 550 任意で使えなかった予算を国庫等に戻る手段があればよい(コロナウイルス対策等の予算として有効活用して頂きたい)(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 551 コロナの収束を待つしかない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 552 リモート会議の普及など,時間の効率的な利用にプラスとなった面もあるので,新しい形のコミュニケーションの形によって,場所,国境を越えた連携活動が促進されると期待している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 553 新規に知り合いになる機会はないものと諦め,これまでの人脈を大切に活動する。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 554 在宅でできること,研究所でないとできないことをまず仕分けし,研究場所を複数持てるようにする。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 555 研究テーマの見直し。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 556 研究テーマをシミュレーション中心とするなど少しシフトさせることが必要(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 557 コロナの流行が終わっても,オンラインの併用等でこのメリットを残してほしい これによって,育児,介護,障害などによって遠出が難しかった研究者はより平等な機会を得られる(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 558 ある程度遠隔操作で実験できる環境を作る必要がある.ただ遠隔操作の場合,何かあっても物理的にシャットダウン(ケーブルを外す,電源を切る等)が出来ないので,安全面を考えると不安が残る。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 559 研究テーマの変更,研究スタイルの変更(実験中心→理論中心). unnecessaryな会議(Web会議)の根絶。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 560 今後の国際交流の在り方に関してのアイデア(Web国際会議など)について情報を集め,それを活用する.テレワークが浸透したことを活用し,より自在に研究を進める。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 561 ひとりで実施可能な実験に絞りつつ,データの解析に比重を置いた研究にシフトする等。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 562 外部資金について,提出した予算案に縛られず,他品目への流用や繰り越しを認める等,柔軟な対応をしてほしい(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 563 感染症検査隔離の徹底による早期解決(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 564 在宅勤務においても,研究環境(インターネットアクセス料,備品等の購入など)を整えるための公的資金の使用を認めてほしい。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)

565 現状で遂行可能な作業を優先して進めている。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 女性)

566 オンライン学会の開催が期待される。現在のオンライン学会は、オフラインに比べると深いレベルでの対話が難しい(オフラインに比べ会話が減る, なんとなく話を脱線させづらい, よそよそしくなるなど)。開催ツールなどを工夫し, 充実したオンライン学会ができるようになってほしい。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 女性)

567 健康管理と積極的なオンライン化(公的研究機関, その他, 女性)

深掘質問(新型コロナウイルス感染症). 現状の懸念等と今後求められる変化・対応等:所属する部局・機関レベルでの懸念等

- 1 コロナウイルス感染症に関する状況報告書提出など, 事務作業が増えた(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 2 オンライン会議が乱立し,また,時間管理が甘い.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 3 部局全体で行なっている海外との共同研究にも支障をきたして,国際共同会議ができない状況である.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 4 対面指導の機会が減少したことで,人材育成に弊害が生じ,それがひいては研究力の低下につながる可能性が高い(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 5 教育や研究活動に対するサポートや責任体制の構築が十分でなく,対応策やリスク管理が個々の研究者の判断や責任においてなされている.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 6 実験では大勢参加して大型装置を稼働させるため三密の状況が生じやすい.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 7 大学の国際化に影響が出る.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 8 国際的活動が低下することなど,オンラインだけでは難しい(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 9 外部の方との交流について(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 10 高齢の研究者も多いため,原則,在宅勤務者が多いが,対面でコミュニケーションが取れないと情報や知見の共有が上手くいかないため,若手研究者の育成にも影響がある.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 11 大学院生の研究期間が実質的に5-6か月程度は短くなっている.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 12 附属病院所属であるため,病院経営面,臨床面での影響が大きいことが手に取るように判っており,大きな負担となっている.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 13 感染拡大地域に出かけた場合,1週間の自宅待機になる.そのため,感染拡大地域の大学や企業と交流が制限されていて,実験やデータの収集が滞っている.(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 14 リモート授業で形骸化する危険性がある.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 15 コミュニケーションがどうしても粗になる(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 16 海外施設を用いた研究と教育の停滞,大学院生の教育に対面の打ち合わせや実験が必要.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 17 大学としての役割を維持できるかどうか(研究,教育ともに)(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 18 海外へ留学する日本人学生の減少(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 19 国内外との共同研究,研究交流の継続,進展に向けて,制限された環境下でのオンライン活用を検討・実施する必要がある.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 20 クラスターの発生を恐れながら,これまで通りの運営が再開できない.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 21 海外招聘,海外出張ができないことによる研究の停滞が心配だ.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 22 学生のメンタル.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 23 研究機関としての生産性が下がり,国際的競争力を失う.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 24 国内移動制限による共同利用の停滞(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 25 こうした過渡的な変化に対応する際に大きな負担が発生している.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 26 研究教育活動のオンライン化による,非オンライン活動の位置づけ(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 27 学部学生教育のレベル低下(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 28 学生の教育に関して,オンライン講義のデメリットがあり得る.学生はお互いに議論したり教えあったり,刺激を受ける機会を逸しているように思える.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 29 卒業発表などが対面式で開催できない.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 30 感染対策を重んじる余り、学部生の入構制限や対面授業・課外活動の制限を不合理なまでに強要している。(大学,第1G,理学,主任
研究員・准教授クラス,男性)
- 31 対面での講義,研究会が出来ない.特に新入生への対応が出来ない。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 32 学生同士や学生と教員の間の人的交流が大きく損なわれていることにより,教育および研究面で,すぐにわからない質の低下が進む
と考えられる.また,国際交流や国内の他大学との交流が大きく減ることにより,閉鎖的な環境となることが危惧される。(大学,第1G,理
学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 33 大学の対面授業,サークル活動等の制限が,世間一般よりも厳しいのは,学生のために良くない。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教
授クラス,女性)
- 34 授業実施方法について(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 35 学生の研究時間の確保(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 36 教員の数は増えないのに,常にリモートと対面の両方の授業を準備しなければならず,特に下っ端の教員は研究時間が制限される
(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 37 新型コロナウイルスクラスター発生時のマスコミ等による過剰報道の影響のリスク。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 38 特に海外からの共同研究が受け入れられていない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 39 研究室の活動の低下が懸念される。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 40 外部利用者収入を前提として運営がなされている共通機器施設で,大幅な収入減となっている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラ
ス,男性)
- 41 国際的な交流ができていない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 学生の精神面が心配。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 43 リモート授業は良い面があるが,学生のメンタルが把握しにくい。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 44 在外学生の入試をスムーズに行うことができない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 45 組織が小さいので現時点ではほぼ解消しているとみている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 46 事務部門のテレワークが推進されているが,事務処理の遅延につながっている面が一部ある(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男
性)
- 47 教育の面で,特に新入生への精神的疾患が多くなっていくことへの心配がある.大学の役目として,知識の教授は第1であるが,ヒューマ
ンネットワークの構築と醸成も必要不可欠である.前者はWEBである程度対応可能であるが,後者は不可能。(大学,第1G,工学,部長・
教授等クラス,男性)
- 48 学内外,国内外の研究者間での対面の打合せなどの機会が減り,従来と同等の議論をすることが難しい。(大学,第1G,工学,部長・教授
等クラス,男性)
- 49 一部対面授業が始まったため,感染拡大が心配.また,キャンパス内での感染者が増えてBCPLレベルが上がると研究活動への制限が
かかるので,それが心配。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 50 教室・研究室におけるクラスターの発生(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 51 外国人研究者,外国人留学生を受け入れることが実質的に困難になっています.長期滞在ビザを有している外国人の入国につい
ては緩和されつつありますが,入学試験受験のための来日が実質不可能です。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 52 来訪する研究者の大幅な減少による研究活性の低下.新たな,特に分野融合的な研究の阻害。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教
授クラス,男性)
- 53 外部機関との共同研究がスムーズに行うことができない(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 54 海外フィールドワークの実施が困難.留学生・海外研究者との交流が困難(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 55 講義に出席することである程度強制的に勉強させられていた学生があまり勉強しなくなり,平均的な学力の大幅な低下が見られる.
講義指導負担が増し,研究にも悪影響がある。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 56 在学生の研究室へのアクセスの悪さ(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 57 リモートの利便性を感じる一方で時差などの対応が難しい。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 58 印鑑を必要とする文書のために,不要な時間をとられる。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 59 学生の巣ごもり対策.感染への過度な対応。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- 60 公正な入試を行うために、対面試験を行うための準備(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 61 構成員のメンタルのケア。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 62 海外との共同研究が盛んであり現地に赴いて調査・研究を行うメンバーが多いが、海外出張は行いにくくなると思われる。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 63 外国人留学生の減少(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 64 海外での現地調査ができない。国際交流(外国の大学でのセミナーなど)ができない。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 65 対面式の会議や、学生のゼミ等、開催する事が困難である。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 66 若手研究者の育成(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 67 新常态における教育・研究の評価(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 68 学外者が大学内に入ることの制限により、対面での研究打ち合わせが不可となっている。大学生、大学院生等の大学での活動が制限されており、若手人材の育成やライフサイエンスへの興味が失われつつあるのではないかと懸念している。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 69 新型コロナウイルス感染症に対する大学の活動基準と、学内保育園の運営方針について、学長・理事レベルでのすり合わせが十分に行われていない(現状,〇〇大学は研究活動等につき通常の活動基準に戻しているが、学内保育園は利用自粛のみである。学内保育園の利用自粛の要請がある間は、やはり〇〇大学の活動基準は縮小を維持するべきではないか。業務量はそのままで、職員の負担は増加したままである。)(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 70 感染防止対策は良好。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 71 部局内で感染が広まった場合の対応。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 72 行動指針レベルの変化に対するコミュニケーションと生産性(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 73 歯学部附属病院での診療時のPPE装着は日常化した。今後も、PPEの安定供給が継続するかどうかを心配している。また、学生の臨床実習が十分行えないことが懸念材料である。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 74 対面での調査研究の縮小継続(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 75 感染蔓延地域への移動制限(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 76 今年度の卒論修論のレベルが下がるのが懸念事項です。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 77 研究連携などコミュニケーション不足を心配している。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 78 留学生の受け入れが滞る(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 79 留学生が多い大学院のため、今年度入学したものの、入国できていない学生が大半である。寮などを確保しているが、費用負担をどこがおこなうかなど、懸念事項が多い。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 80 新型コロナウイルス感染症に対する対応が慎重すぎて、対面授業の再開が先送りになり研究者や学生の移動も制限される。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 81 ウィズコロナ時代の大学の運営が問われており、入試や就職なども踏まえ社会全体で統一的な変革が必要。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 82 オンラインでの教育研究活動への対応に関する負担(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 83 所属学生、研究者、職員の活力維持、意識変化への対応(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 84 学生との接触機会がなくなり、コミュニケーションが圧倒的に減少(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 85 オンライン化へ傾くことにより、組織構成員間のコミュニケーションが減少しており、組織としての求心力が大きく低下していると感じる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 86 学生間の交流不足、実験教育の不足(大学,第2G,部長・教授等クラス,女性)
- 87 教員同士の雑談レベルのコミュニケーションができない状況が続いていることから、中長期的には新しい着眼点に立脚した研究開発の提案が滞る可能性が高い。特に大型の競争的資金に応募するためのアイデアの枯渇が心配である。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 88 ビジターなので、研究資料へのアクセスが限定される。(大学,第2G,その他,男性)
- 89 大学として、学生教育の質の低下の懸念がある。研究では、国際交流や学会の活動低下による情報不足が懸念される。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 90 計算機・ネットワークに慣れていない人材の発言力が弱まる(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 91 会議がオンライン化して合理化されたのはよいが,部局等の方針決定が共有化されにくくなってもいる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 92 対面で会う機会が減少している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 93 オンライン授業の準備に通常の数倍の時間と労力がかかっており,研究時間を圧迫している。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 94 文科省の支援が終了して自立化を目指した始まった部局の機器共用プログラムが,開始早々,コロナ禍により大きな危機に直面している。利用料等で自立化を目指す機器共用の取組においては,このような状況は致命的な影響を及ぼしかねない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 95 人的な交流が大いに妨げられている。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 96 遠隔授業が続くため,学生の精神状態が心配。リアルな研究集会が開催できず,とくに大学院生や若手の研究者にとって問題。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 97 学生の精神面での健康状態の悪化が目立つ。特に非常事態宣言期間中は酷かった。下宿先のアパートに独り「籠りきり」に近い状態になった学生が目についた。鬱やそれに伴う学習上の問題(退学・自殺を含む)の増加が懸念される。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 98 最近では,国外への業務渡航について条件付きで認められるようになってきているが,私が所属する部局では多くの国に対して(例えば外務省の定める感染症危険レベルが3以上など)へは原則渡航を認めておらず,現状ほとんどの先進国が該当する状況では,国際共同研究の遂行に支障が生じている。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 99 むやみに来年はよくなるとの仮定で考えることはやめるべき。最悪次年度も本年度と同じである可能性を想定すべき(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 100 それほど大きな変化や問題点はない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 101 教員間でのコミュニケーションの減少(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 102 対面授業が始まったことからクラスターとなる可能性も否めない(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 103 学生への授業方針がまだ定まらない(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 104 学生のICT環境が必ずしも十分でない。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 105 入試での教職員感染による研究力の低下(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 106 オンライン化による無感情な横の繋がり。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 107 被験者実験やフィールド実験への制約が大きくなっている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 108 感染の懸念が発生したときに,可能性のある人物全ての活動が2週間程度拘束されるため,クラスター感染のリスクを排除する事が必要になる。このための活動制限が大きい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 109 学生の入構が大きく制限されており,研究室活動も十分に行えていない(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 110 批判を恐れるあまりに非常に保守的,防衛的になっている。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 111 他機関からの研究者や学生の受入れ対応。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 112 現状の対応は,世の中の対応よりもかなり保守的になっている(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 113 学生登校制限(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 114 対面とリモートの整理分類(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 115 学会や国際会議がオンラインで実施されているが,コミュニケーションはかなり制限される。発表以外の交流の場がない。学生への影響も大きいだろう。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 116 対応が最終的に各教員任せになっている点(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 117 入試(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 118 状況が大きく変化したことで学業継続が困難になった学生への対応(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 119 授業がオンラインからオフラインへの移行の過渡期であり,学生だけでなく教員の負担も大きい。登校できない学生のためにオンラインでの講義の準備,登校する学生への対面授業の実施と,従来の2倍のコストがかかる。実験系の授業の実施をどうするかも非常に難しい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 120 外国人研究者が来日できない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 121 文科省などへのポーズと実務上に有益な対策の不一致(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 122 学生の実験・実習の実施が困難(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 123 対面講義推進による感染者発生の懸念(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 124 学生の入構制限(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 125 担当科目の対応(遠隔と対面),学生の支援など,すべて教員任せになっている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 126 オンライン・対面での授業が混在すると,オンライン講義のためのアクセスポイントなども必要になる。そのため,大学において電源の数やwifiの安定化などが必要となるが,現在は,十分ではないように感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 127 共同利用が進まない(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 128 留学生の確保が難しいかもしれない,また,入試や授業での試験などで従来のような評価ができず,入学者や学生の質の維持が難しくなる可能性がある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 129 感染者が出たときの対応(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 130 新型コロナウイルス感染症対策の収束に伴う,テレワーク推進機運の後退(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 131 押印を含め,書類提出を完全にデジタル化していただきたい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 132 共同研究先への出張が制限され,共同実験等の実施ができなくなった。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 133 今までクラスターを出さないことを重視してきたため,研究室配属を決める学生たちの情報共有が十分にできているか?(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 134 オンラインの長期化によるコミュニケーション不足(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 135 印鑑やサインが必要な書類が多すぎる,非常事態宣言中,それだけのために出勤したことも多い,これらの書類を学生とも直接やりとりする必要があり,学生に対しても負担を強いている,もう少し柔軟にリモートワークに対応したシステムを構築してほしい,また,自宅でのリモートワーク(講義など)の環境を整えるためのすべての負担を教員個人におわせるのはおかしいと思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 136 学生の共同研究や学会発表の機会が極端に少なくなっている(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 137 対面による入試や会議への対応(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 138 急ごしらえでオンライン授業を提供してるため,本来のオンライン授業のレベルに達してない,ネットワークや設備の強化が必要である。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 139 運営費の減少(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 140 任期切れ後の再就職(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 141 学生の海外研修が実施できなくなる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 142 部局内では,ほぼ対応に問題なくなった。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 143 海外からの人材受け入れや共同研究に懸念が生じている(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 144 研究室の滞在人数に制限を加えられてしまうため,思ったように研究を進めることができない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 145 情報の漏洩(情報セキュリティー)(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 146 税収の減少による運営費交付金の減少。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 147 ウェブミーティングが主流になるが,コミュニケーションに限界がある。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 148 事務は,オンライン化,無印鑑などの,事務手続きの簡略化を行う良い機会,研究者の事務仕事の大幅の削減を目指すべき。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 149 教育研究利用施設としての利用者の減少(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 150 政府が人的流動の緩和を発表し,外国人研究者・留学生の受け入れに向けて動き出したが,各方面から求められる文書や取り決めが増え,事務職員の負担が増えた(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 151 授業形態の変更や時間割の変更起因する教育面での混乱(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 152 まずは授業への影響が大きい。座学はともかく、春学期は実験実習が全く実施できなかった。秋学期以降、一定の制限の元に徐々に再開する見込みだが、これがもし第3波などによって実施できなくなると、学生の卒業単位の面からも非常に困る。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 153 海外留学生の減少(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 154 大規模ミーティング等が不活発化(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 155 教育・研究全体の遅延(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 156 医学教育が滞ったため,そのために研究時間にストレスがかかっている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 157 多くの人が集まれるイベントが無くなり情報・意見交換の機会が乏しくなっている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 158 留学生の確保.大学院生の確保.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 159 外国からの留学生が一時帰国してから日本に帰国できない(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 160 大学全体でも研究力の低下が懸念される。ただし,DX時代にマッチした一部の研究においては,優れた成果が上がっている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 161 教室員の感染リスクを抑えながら,通常通りの研究活動をできる限り行っていかなければならない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 162 共通機器の利用制限(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 163 学生にたよる場合のプロダクティビティの低下(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 164 学生の研究時間の確保(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 165 大学の収益悪化により,さらに研究費が下げられてしまう。民間企業との共同研究なども減ってしまうと考えられる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 166 今年度は,所属する研究所の研究会や国際シンポジウムが中止となり,研究交流の場が一部なくなった。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 167 感染症への対応に伴う教育やマネジメント業務がかなり増えているため,これらが長期化すると研究活動に大きな影響を及ぼす。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 168 動物実験施設関係者に感染者が出た時の運営体制が懸念される。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 169 研究費の配分の減少(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 170 現状は,感染の実態にそった対応で問題ない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 171 オンライン化に伴い,講義資料の準備やレポートの採点に時間が割かれた。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 172 施設内立ち入り禁止となると研究が全く進まなくなる。共通機器や動物舎の管理を行う人が減ると,利用頻度が制限されたり,トラブルが起きた場合の対応が難しくなる。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 173 大学生の教育においては,コロナウイルス関連の状況が刻々と変化するので,それに応じた対応が必要となり,それに非常に時間を取られるために研究時間が短くなってしまっている。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 174 来年度以降の留学生や大学院生の確保が厳しくなると予想されます(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 175 学生実習がすべてハンズオンで,密。大学が資金不足を理由に十分な対策をとっていない。例えば,個人間の飛沫防止のためのマスク毎の仕切りが,アクリル板の代わりに段ボールを使用しており,火器扱うので非常危険なうえに意味をなしていない。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 176 ポスドクの研究者と学部学生・院生では,感染症時の行動制限が違ってくる。学生の研究室への入室の制限は,学生を主力としている研究室にとっては痛手である。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 177 研究費が学生の支援に回っている。それ自体は今必要なことなので,良いと思う。長期化した時に教育と研究とを両立させていくことができるのか,大学として持ちこたえられるのか,が不安ではある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 178 学生の対面授業がわずかであり,学生のストレスとなっている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 179 臨床において,患者の安全,感染予防のため研究は後回しになる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 180 教員のレベルに差があり,テレワークに対応できている教員とそうでない教員に差がある。ほとんど研究をしていない教員はテレワークになってもサボっているだけなのにそれがわからなくなっている。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 181 地方国立大学のデジタル化への対応が、研究大学に比べてどうしても遅くなっている。特に事務・マネジメントの対応が遅い。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 182 入試や実習・実験等の教育など,オンラインでは対応しにくい課題が残されています。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 183 研究発信や研究論文の生産能力低下(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 184 学籍番号奇数・偶数を隔週ごとに大学にて講義しているため,オンライン授業とオフライン授業が混在し,実質教育にかかる時間が二倍となっている。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 185 留学生の受入とこちらから留学していく学生の対応(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 186 研究活動は,主に個人やグループレベルで行っており,部局・機関としてまとまった研究活動を進めていない。機関として影響があり,対応について議論しているのは,教育や病院診療に関するものである。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 187 研究科会議や全体ミーティングはウェブミーティングシステムでは十分に意見交換できない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 188 オンライン授業やオンライン会議にロードが取られ,研究時間が減っている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 189 遠隔授業の導入により,真面目に取り組む教員は平常時より負担が増し,そうでない教員による授業では質が低下している。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 190 県外に出ることを制限されており,他大学との共同サンプリングなどにも私だけが行くことができず,研究に着手することができなかった。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 191 学生が大学に来れないために,これを契機に多くの学生が大学進学の意味を感じなくなり,大学離れが進むのではないかと,地方大学はただでさえ定員割れが目立ち始めたので,今後大学での研究と教育が維持できるか懸念される。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 192 学生の心的ストレスのケア,卒業研究(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,女性)
- 193 感染症対応に関する負担増にたいして,通例の業務はそのままのスケジュールで残している。それをうまくアレンジして負担を分散させる発想が生まれにくいのは,もしくはできないのは,組織としての自由度がない証拠と思う。明確な基準なく様々な規制をかけたので,このままだとゼロコロナにならないと以前の状態に戻れない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 194 就職活動等における往来なども含め一律の規制が困難な場合,研究室における規制や制限を個人・グループ単位に判断をまかされると,その責任の所在が不透明になる。特に異なる研究グループで異なる基準を用いた場合,学生からの不満が生じる。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 195 学生実験など,対面授業でしか教育的効果を得られない授業も制限されてきたため,その機会を与えられなかった学生に研究をさせる際に再教育が必要な分野もあると考えられる。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 196 本年度後期も一部の実習を除く講義がオンライン化されているので感染の心配は少ない。4年生から研究活動を行う上で,3年生までの実験実習は重要なので,そこだけは感染対策を行った上で対面で行うべきだろう。しかしその他の講義は知識の供与であり,質問への回答など学生サポートを行えば,オンラインで十分,もしくはオンラインの方が効果的だと思う。一方で学生の孤立感など心のケアが十分に行われている状況ではなく,その点は心配である。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 197 教員が行う,教育への過剰な負担が研究時間の減少を招いております。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 198 大学で移動・出張制限がかかっているため,調査地へいけない状況が続いた。一時制限が緩和されることもあったが,数日後には再度強化されるなど,幾度となく調査キャンセルを余儀なくされ,研究はほとんどできなかった。年俸制雇用のため,毎年コンスタントな業績を求められ,達成できない場合は減給されますが,この状況を考慮して評価してもらえるのか不安です(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 199 リモート化による教育の質の低下,事務作業や教育に割く時間の増大による研究活動の圧迫が懸念されます(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 200 受験,定期試験などの実施が困難で,どういう影響があるか読めない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 201 研究活動の停滞,特に研究室の使用制限がかかっており,大学院学生(特に留学生)の中に精神的な問題を抱える者が目立ち始めている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 202 同業研究者の進捗遅滞による,部局や機関の低評価(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 203 研究関連事務手続の停滞(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 204 教育研究活動がオンライン中心になっている点で,品質の担保や学生間の交流など懸念がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 205 コミュニケーション不足が懸念される(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 206 3密対策を行った上で,シンポジウム,ワークショップの開催(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 207 対面の会議に重さを置きすぎていると思う(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 208 学部学生への対応(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 209 必要以上に細かいことを気にしていること(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 210 コロナ禍で様々な取り組みにおいて変化が求められている中,事務方の変化を嫌う姿勢が,多くのタイミングで事柄の進捗にストップをかけている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 211 研究が停滞した結果,成果の公表の遅れ,新たな資金獲得へのチャレンジ精神が削がれる恐れがある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 212 オンライン授業の長期化.現状では感染者はいないが,もし現れた場合の対応。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 213 研究を対外的に広報するイベントが開催できない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 214 学生との対面講義にまだ規制があり,コロナが長期化することによるコミュニケーション不足が懸念される。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 215 授業開講などの方針などは全学的に決められていますが,実験等は学部間で格差があると感じています。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 216 当機関からクラスターを発生させないよう一層の注意が必要と感じる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 217 冬季に,対面での講義などが行えなくなることが心配です。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 218 所属機関は出来る範囲で柔軟な対応をしていると見受けられる。だが国の決定が第一であり,その後にはフラッグシップとしての〇大,その他帝大,そして〇〇,〇〇〇の対応の後に一般の大学は対応するであろうことは容易に想像出来るため,諦めの目を以って眺めている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 219 上記,運營業務が増えすぎている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 220 方針がギリギリまで決まらないため,対策会議などの対応に追われている(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 221 集団クラスターが発生することを恐れる余りに色々なことに前向きに取り組めていない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 222 研究時間が限られる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 223 感染者が1名出ただけで,閉鎖になると,活動が(特に実験系であるので)最低1週間ストップする。感染者が出るたびに苦情が寄せられるようだが,こういった風潮はどうにかならないものか。(これは部局,機関だけの問題だけではないようだ)(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 224 研究室閉鎖を2回,2.5ヶ月経験した。このうち2回目は研究とは全く関係の無い,学部下級生の宴会によるクラスター発生が原因で,キャンパス外で発生した事案である。こうした研究とは無関係の人間の軽率な行動が,研究を停滞させる。部局レベルでの事案なので,対外的に言い訳しにくく,企業にはペナルティ(契約の無償延長)が発生した。甚だ迷惑である。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 225 研究活動の停滞は避けられない(特に実験系の研究活動)。教育活動においては,実習・実験の機会提供が難しい。特に,プロジェクトベースの実習実施は困難。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 226 遠隔での授業を行う際には,対面よりも多くの資料を準備しないと学生が理解できない。そのため,入念な資料作りのための時間が必要となり,研究時間の削減につながる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 227 人材交流が不足することによる孤立化(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 228 感染予防に配慮した教育の提供に要する教員等のエフォート増大が,研究時間の減少に繋がっている。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 229 コロナ禍で大学からの制限が過剰すぎる。ほとんど感染者が出ていない地方の大学であっても,都市部と同じような制限が成されて,研究活動が制限されている現状はどう考えてもおかしい。夜21時以降や休日は学生の実験禁止となっているが,感染拡大の観点において,何の効果があるのか分からない。平日の決められた時間に学生が実験室に集中する方がよほどリスクは高い。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 230 新学期など,多くの学生が他地域から入ってくる際の対応(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 231 判断が遅く,開講直前になって遠隔実施が決まるなど現場が振り回される。また,新型コロナ対策について大学から指示があるものの,指示通りにしていても感染しないわけではなく,責任を押し付けられる懸念がある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 232 コロナ環境下で,現状のルールに無い対応が増えている。例えば,オンラインの学会や会議が増え,出張扱いにならない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 233 修士論文発表会や卒業論文発表会を対面式で開催できない。十分な広さの講義室の数が足りない(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 234 学生が研究活動を行うために,種々の煩雑な手続きが増えたこと(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 235 書類の印刷した紙の提出,膨大な複写式の紙媒体や自筆による発注書類作成,押印など廃止すべきであり,この状況であるが予算執行を計画的に早く使い切ることがよいという考えでなく,繰り越し含めて研究の状況に応じた取り組みを応援して欲しい(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 236 授業における感染対策基準は明確であるが,研究室内の感染対策についてはほぼ指針がない.授業の遠隔化に伴い必要な設備などにかかる費用や感染対策にかかる費用は基盤研究費から負担せざるを得ない状況であり,研究に必要な物品購入に支障が出る.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 237 「文科省からの要請がある」という理由により,実験実習科目の対面実施が強引に進められている.実験実習室は受講生の人数に対し,極めて狭く,「密」状態が不可避である.実験実習の対面講義がクラスター(集団感染)発生源にならないか懸念している.また,苦肉の策で「密」を回避するために,受講者を分割し,同講義内容が複数回実施され,教員負担が過大になっている.(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 238 非対面式授業のための動画作成・WEB授業の実施など,全く未経験な業務の増加による教員の疲弊が顕著.(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 239 リスクレベルが極度に高まった場合には研究室の利用制限の度合いが強くなり,研究が停滞する恐れがあること(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 240 研究活動の長期的停滞(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 241 実験系の指導が困難.実験技術の引継ぎが困難.(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 242 研究,研究とおっしゃるが,大学は基本的に教育機関なので,withコロナ下での研究体制よりも,教育体制の整備が優先されるべきである.(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 243 研究室入室の人数制限(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 244 コロナ禍において大幅に遠隔授業にシフトしたことに伴う講義等の準備に多くの時間を割かなければいけない状況,また感染状況が変わるたびにに対応に追われるという状況,実験・実習のような対面で行うための感染対策等,研究活動の多くの時間が奪われている.個としての対応だけでなく,部局や大学運営側の予期せぬ仕事が増えている.これがいつまで続くのかという懸念がある.(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 245 講義や学生実験をオンラインで実施しており,何も身についていない学生が研究室に入ってくる可能性あり.研究室学生は,時差通学するため,研究時間が減っている.(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 246 コロナの感染状況によっては,オンライン授業や実習が増加する可能性がある.(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 247 実験室を利用できる人数の制限,教育活動に係る業務負担増加による研究活動時間の圧迫(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 248 学生の宿泊を伴う実習(フィールドワーク等)の実施(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 249 学生が実験を経験できる時間が極めて少なくなる(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 250 学生によって,オンライン授業の理解度が異なること(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 251 学生,研究員のメンタルケア.オンライン化対応の遅れ.共同利用機器のオンライン化の遅れ.(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 252 学生の研究活動と感染対策をバランスさせることが難しい.(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 253 授業,実習,入試業務の増加によって研究時間が大幅に減少(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 254 ゼミなどを対面で実施できない,あるいはやっかとしても危険が伴う(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 255 学内での感染リスクを恐れるあまり,一時期活動が極端に制限され,ある程度現在でも継続している.(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 256 研究室へのアクセスが制限されると,実験系の研究活動を軸とする理系研究組織に大きな負の影響がでる.(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 257 民間企業の共同研究費が下がるかもしれない.(私の場合,研究費は以前と同額だが,研究期間が1年から1年半に変更になっている)(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 258 場所がないため,密集化が避けられない(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 259 スペース的に密を避けることが不可能(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 260 危機管理がゼロリスク型になっている(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 261 地方大学で,組織としての対応ができていない.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 262 学内に感染者が出た場合の対応.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 263 学生教育の面。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 264 研究活動における競争から外れる世代が出てくる。研究留学者が貴重な限られた時間に成果を出すことができない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 265 オンラインでの活動は試行錯誤しながらでも柔軟に取り入れることができたが、オンラインばかりだとメンタル面に変調をきたす学生の増加が心配。現に少しずつ増加している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 266 外国人留学生が入学しにくくなる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 267 他大学や学会交流の低下(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 268 附属病院の経営悪化の影響で、各局に配分される基盤的経費が削減される見込みである。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 269 教育にかける時間が増え、研究時間が削られる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 270 修論,学位論文発表の方法見直し(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 271 研究所の将来を担う若手の研究意欲がコロナで削がれていないか心配である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 272 ICUの制限により外科手術が圧迫されている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 273 在宅業務システムがまだできていない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 274 感染症対策マネジメントにかかる負担が大きい(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 275 県外への出張が原則禁止となり、共同研究の実験ができない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 276 3密を避けるための人数制限を行うことで、実習を複数セット実施する必要性が生じれば、研究時間は減少する。対面実習ができなくなれば、コンテンツ作成に時間を取られ、やはり研究時間は減少する。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 277 on line教育などが増えたため、教育効果の現状把握が必要。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 278 討議不十分なまま機関決定がされていくこと(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 279 印鑑や紙面での決済が継続されているが、遅れがちになる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 280 研究機関間における共同研究の減少,自粛による研究競争力の低下(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 281 学生の教育という意味での研究活動が著しく制限される。研究成果や学部資金獲得率が低下する可能性がある。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 282 大学病院の大幅減収による法人全体の資金不足(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 283 学生・教員の交流機会の著しい減少の影響(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 284 附属病院の経営状態(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 285 在宅勤務となると実験が出来なくなることが懸念されます。特に、修士および博士課程の卒業を控えた学生の実験および論文作成に不安を感じます。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 286 活動制限の解除を進めていく(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 287 オンデマンドやライブに十分対応可能なWIFI環境等の遅れ。学部によって異なる学生教育・実習に関する指針決定の難しさなど。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 288 情報漏洩への対処。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 289 臨床研究を行う上で、感染症対策の観点から、実施を見送っている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 290 オンラインとオフラインの活動が混在していること。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 291 コロナに発症する人が増えるかもしれない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 292 コロナへの対応に伴い、どのような内容ならば、倫理審査で承認を得られるのかということも、変わってきているのではないかと思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 293 国外への移動がビジネスとして可能となったが、教育・研究機関としての許可は出していない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 294 在宅勤務への移行に課題有り(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 295 アンダーワルーフ研究活動が困難になっている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)

- 296 コロナ対応の多様化で、教職員が疲弊すること 学生の教育実感、充実感の不足(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 297 所属スタッフとのコミュニケーション不足(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 298 設備のますますの老朽化が進み、学生がいないためにメンテナンスもされない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 299 学生の研究活動の遅延(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 300 クラスター発生などを恐れて、3密対策が全面に押し出されている。そのようにならざるをえないのは理解できるが、それに甘えてパフォーマンスが低下している学生が目につく。しかし、大学本体がそのような姿勢であるため、教員側も学生を鼓舞しにくい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 301 人材確保の流動性の著しい悪化(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 302 状況に応じた迅速な危機管理能力(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 303 産学連携の基盤活動資金確保が困難になる(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 304 現在、大学の研究においては、大型機器や特殊な施設を個別の大学で維持することが難しく、共同利用や共同研究が必要であるが、移動や対面での利用が必要であり、共同利用や共同研究ができないことによる研究の停滞が懸念される。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 305 講義や学生指導における困難。議論検討が浅くなる心配。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 306 対人実験においてどのように安全を担保するか(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 307 とにかく、大学の授業にかかる時間が長すぎる。手をかけて充実した資料を作っても成果(学生の理解)が伸びない場合が多いことなど(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 308 感染が拡大し、研究室の利用が制限されてしまう可能性が懸念としてある。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 309 学内業務のポジティブな変化が元に戻らないか(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 310 授業のオンライン化、ハイブリッド化による負担の増加(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 311 オンライン授業に伴う負担の増加(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 312 教授会等の会議の形骸化を懸念する。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 313 大学院生の研究が完全停止していた、博士院生の学位の取得の不安(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 314 今後、学生に提供される座学講義に関しては、対面での受講かオンラインでの受講かを学生が選択できるようになる方向に進むことが容易に予想できる。これは、いろいろなタイプの学生(対人関係が苦手な学生など)が気軽に受講できるということではよいことであるが、受講形式による修得レベルの格差が生じる可能性が否めない。また、実技を必要不可欠とする実験、フィールドワーク、測量などについては、対面必須なので、その際の対応の仕方に懸念がある。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 315 Web講義への対応が後手後手で、前期は準備が大変であった。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 316 国内外を問わず、研究者を招けないので、研究の進展、学生の教育に支障が出ている。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 317 共通機器、機器室の管理(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 318 セキュリティの問題で外部から内部システムへの接続が不十分。大学執行部は学生への対応が授業提供に特化しており、その他の大学としての多様な経験提供に関する配慮が足りない(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 319 関わっている大学、研究機関ともに、事務体勢が停滞し、関係者の視線がその機関さえ良ければという独善すら感じられ、極めて内向きになっている。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 320 大学執行部の決定や連絡が遅すぎる。学生の対応、授業への対応を行わなければいけない学科長の立場で苦勞が多すぎる。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
- 321 実習や対面での講義が実施されていないこと(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 322 遠隔授業を理由にした休学・中退の増加と、それに伴う若手の研究職志望の減少が懸念される。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 323 留学生や研究生の受け入れ(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 324 教育活動、研究活動の質の維持が困難。学生のケアが例年以上に必要。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 325 研究の停滞により、次の研究費アプライへの足掛かりを固めたい(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 326 リモートワークが禁止されている、ペーパーレスや印鑑レスの動きが全く無い(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)

- 327 企業との共同研究等のためオンラインミーティングの機会が増えましたが、各企業の規則で制限されており、会議用のツールやアプリ等が企業ごとにことなり、個別に指定されている状況で手間がかかります。汎用化が進んでいないと思われます。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 328 入校禁止,制限(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 329 コロナに対する過度の恐怖心(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 330 こちらの責任ではない部分で計画通りに実施できない事項について、獲得外部資金の数値目標等の評価に悪影響が出ることを懸念している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 331 コロナ禍をキッカケにせっかく始まったオンライン・テレワークなどの改革が、コロナ禍のあとに元に戻ってしまいそう。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 332 部外者との学内での接触が、禁止されている。学生の同時入室人数の制限。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 333 コロナの感染(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 334 対面の会議が少なくなり、深い議論の場が限られてくる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 335 コロナのため学務関係や学生対応が急変することがあり、常に会議があり、振り回される状態にある。身体的・精神的に疲弊しながら業務対応をしても終わることがない。こういう時期では、民主的な決め方ではなく、経営責任ある部署が決めてそれを徹底させるなどが好ましいがそうならない。結果、執行部も現場も学生も全員疲弊する(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 336 コロナ対策に多くの時間と労力がかかっている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 337 講義スタイルの多様化に伴う管理の煩雑化(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 338 遠隔講義への対応が追いついていない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 339 研究室の活動の制約が度を越えています。8月までは研究室の学生の1/4しか登校できず、現在でも1/2しか登校できません。実験室のスペースは時間を調整など工夫さえすれば3密は避けられるのにもかかわらず、人数で一律制限されてしまい研究活動が実質的に停止しています。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 340 研究以外のことに時間が多く費やされる(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 341 総合的な研究・開発力が低下していく。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 342 在宅勤務の場合にコンタクトが取れないケースが多々ある(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 343 実験が停滞する。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 344 講義のオンライン化やデータベース構築に多くの資源が割かれており、また、学生や教職員に精神的なダメージが蓄積している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 345 対面講義と遠隔講義の併用の難しさ。事務部門と研究部門の温度差。学生や研究員のメンタル障害。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 346 対面授業の開始による大学内でのクラスターの発生とそれによる研究活動の低下。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 347 大学院に進学するなどの高い研究意識を有する学部学生数の低下(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 348 香川県では、コロナ感染者が比較的少なく、大学内での研究業務への影響は比較的少ない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 349 入試等の円滑な実施(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 350 留学生の受け入れに懸念あり。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 351 対面での講義ができないこと。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 352 活動再開に向けての理念、道程が定まっていない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 353 教育研究上、実験ができなくなる。シミュレーションに集中しすぎる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 354 研究上の懸念はないが、教育上の懸念は多くある。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 355 一部、教育負担の大きい教員がいることを知っていながら、ケアをせず、正しく評価していない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 356 上層部が感染予防リスクを軽視しているに感じられる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 357 会議がほぼ遠隔になっている。入試等も筆記試験にも制限があり、仕方ないことですが、厳しいです。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 358 卒業論文, 修士論文, 博士論文の審査において, 例年通りの完成度を求められる場合, 審査に合格できない可能性がある。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 359 実験系や実技科目の縮小(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 360 大学で感染が広がった場合, 研究が完全にストップする恐れがある。民間との共同研究に大きな支障が出る。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 361 学部生が実験をほとんどできていないので, 実験系の研究に対する意欲・関心が低下するかもしれない。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 362 実験練習船の運航など, こちらが望むほど運航の許可が下りない状況にあり, 十分な研究成果を上げることができない。また, 授業のオンライン・オンデマンド化によって多くの時間と労力を消費しているが, 実験・演習系科目などはどうしても対面で実施しなければならず, その場合の感染対策にも多くの時間と労力を消費している。また, ほとんどの会議がオンラインで実施されている。これについては無駄に一カ所に集まる必要がなくなったため, 良い変化と言えるが, 感染の状況によって再び対面式に戻るのではという懸念もある。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 363 テレワークということで, 同僚がどのような活動をしているか全くわからない。そのため, 学内においても情報交換が難しくなっている。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 364 研究室内で感染者が出た場合に, 研究室等の閉鎖を余儀なくされる可能性がある。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 365 方向性が統一では無い印象。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 366 オンライン授業にうまく対応できない学生(特に精神的に)に対するフォローアップ。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 367 国際交流関係の学内委員を務めていますが, 海外への訪問や受け入れはすべてストップしています。今後, 学部生, 院生の海外の経験は長期化することで, 全くなくなってしまう懸念があります。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 368 感染症がそのうち終息し, 今後起こることを前提としていない姿勢(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 369 研究活動に影響を大きく与えるのは, 感染が拡大した際の学生の登学禁止だと考えられる。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 370 渡航できない留学生への対応をどうするか? 遠隔/オンラインで対応可能か?(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 371 学内活動(講義を含む)のオンライン化による学生の閉塞感。研究室外での知識や経験を得る機会の損失。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 372 全てがオンライン化したことにより却って授業準備や連絡, その他の雑用が大幅に増加した(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 373 初期の段階で, 本学の学生でクラスターが発生しニュースでも大きく取り上げられたことから, 様々なことに過剰になり, 極めて慎重な姿勢になっている。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
- 374 新型コロナウイルス感染防止を理由とした引きこもり, 活動の低下, 学業への意欲の低下など。学生, 教職員ともにメンタルケアが必要になると思います。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
- 375 遠隔授業, 実験の準備に時間が取られること。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
- 376 入校制限による研究の遅滞が深刻である。(大学, 第4G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
- 377 学生, 研究人材のアクセス, 人の移動やコミュニケーション, 研究実施(大学, 第4G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
- 378 留学生・他大学からの交換留学や研究員の招聘・来学・交流が減ることが強く予想される。グローバル化と留学生の増加を想定し, 準備・整備してきて迎えたこの状況の変化は, 結果的にこれまで大きく裂いてきたリソースの無駄になると思う。さらに, 新冷戦と呼ばれる中国を中心とする共産圏と米国を中心とし日本を含む資本主義圏との経済的・政治的隔たりが, コロナをきっかけに加速し, 学術界においても, 影響を強め, 交流の隔たりとなりつつある。(大学, 第4G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
- 379 感染症対策に伴う研究活動への負の影響(大学, 第4G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
- 380 オンラインの継続利用に対する費用の負担が増大する。オンラインの技術の良さが分かったのにもかかわらず, コロナが収束したという風潮に流され, 元に戻そうとするシステムの安易さがみられる。留学を希望する学生に対して, 支援が不十分。(大学, 第4G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)
- 381 入構制限ほかによる研究活動の制限と低下が顕著におきていること。(大学, 第4G, 農学, 社長・学長等クラス, 女性)
- 382 今まで以上に教育に割く時間が増大。(大学, 第4G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 383 教育面程ではないが, 対面でのグループ作業に支障があるため, 野外調査の効率が著しく落ちている。(大学, 第4G, 農学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 384 起こりうる感染に対する対策で体力を消耗している。特に大学は、感染が発生するとなぜか悪いことをしたかの様に叩かれ、謝罪させられるので身動きが取りにくいと感じる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 385 海外はどこへもいけない。兎に角,海外調査,実習,フィールド調査に行きたい(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 386 事務組織改革や教育に関する改革が始まったばかりであり,それに対応する人員への説明が不十分のまま走り出している。このため,本来業務以外のスキルも求められており,通常業務への支障が出ていると感じる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 387 授業形態の方針がどうなるか(今年度は前学期と後学期では授業形態の方針が変わった)(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 388 先ずは学生の安全を考えて対応中であり,今後も継続するしかないと考えている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 389 学生の勉学意欲の低下(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 390 状況に応じた対応。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 391 新入学生との接点が著しく少ない(登校させていないため)。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 392 大学のコロナウイルスへの対応で運営面でも大変大きな負担となっており,教育に加えて運営面も負担増で研究をする時間が本当になくなった。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 393 建物へのアクセス制限などがあることで,研究活動が停滞している。この傾向がつづくなら,学生とともに研究を続けることができなくなる(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 394 実験室内同時入室定員の超過→感染拡大の懸念(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 395 大学執行部の意思決定が遅いため,全て後手後手の対応になっていた。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 396 東京都と隣接するエリアのため,学生や研修医に感染者が出てきた場合にその都度の対応が必要となる(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 397 海外からのそこそこ頑張ってくれる留学生の確保(私費留学生に頼っている)が望めなくなってしまった。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 398 3密回避の継続により実験が効率的に行えないこと(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 399 遠隔授業の実施に要する基本的な機材等の整備が不十分であり,個々の教員が自己負担している。対面授業においても,教室の感染症対策が不十分である。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 400 教職員と学生の安全性の確保と教育研究との両立達成が迫られるが,決して容易でないと予想される。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 401 学生の入構制限解除,オンラインでは連絡のとれない学生への対応の負担。学部改組・研究室移転とコロナ対策の同時進行による負担の大きさ。研究・教育再開のためのルールの明確化。ガイドラインは作られたものの実際は現場判断に委ねられており,しかし承認は本キャンパス(回答者は地方キャンパス所属)となっており挙動が遅い制限される。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 402 「消毒や感染拡大防止措置の徹底」を求められること(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 403 理系の大学で実験や実習も多いため,長期化すると,学生への影響が大きくなると思います。現状では後期から対面授業が再開される予定ですが,もし再びオンラインに戻ってしまうと実験や実習ができなくなるため,研究室配属前の学生については,卒業研究に必要な基礎力が十分に養われないことになってしまい,大学教育に大きな危機感を感じます。研究室に配属された学生については,大学への立ち入りが制限されない限りは,普段と変わりなく卒業研究に取り組めると思います。ただ,就活や教育実習,学会参加など研究室外での活動が制限されたり失われてしまうと,本来なら得られるはずの大学生としての成長の場が失われてしまい,他では補いきれない損失が出ると懸念されます。現状,所属大学では就活や教育実習は制限されていませんが,行き先によっては自宅待機の時間が発生し,この状況下では仕方ないにしても,実験系の学生にとっては他のことでは取り返せない大きな時間のロスになると思います。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 404 大学内での感染が認められた場合は,入構制限をせざるを得なくなる。教育・研究の遂行困難となる可能性。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 405 学生の安全確保と実験研究の両立(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 406 学生,若手研究者に魅力を感じさせる事項が減少する(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 407 学費や教育活動に対する公的支援が十分ではないことから,休学あるいは退学といった事例が増える可能性があります。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 408 学生の研究に対する姿勢劣化の加速(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 409 キャンパスが4つに分かれているため,全学的な意見交換ができにくい状況。Zoom等による会議は行っているが,それで不十分。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 410 感染症対策と働き方改革が優先され研究時間の確保に支障が出ている(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 411 公衆衛生学専門の教員がいないため,社会への発信の機会が損なわれた。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 412 一室に集まったのセミナーが開催できない(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 413 現状を踏まえた方向性が明確ではない。教育・研究ともに医学部としてのこれまでの水準維持が困難である。執行部が本質的な大学の方向性を打ち出せない以上,組織としての行動基準が定まっていないのが最大の懸念。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 414 書類等をオンラインで提出できるようにしてほしい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 415 研究活動の停滞(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 416 教育研究が停滞し,次年度に先送りになること。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 417 大学への自由な出入り,自由な雰囲気がない状況では,大学院に進む学部生が減少することを予測している。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 418 感染者を極力出さないようにということで,過度な感染防御を取ってしまうと,研究自体が進まなくなってしまう。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 419 教育に対する対応や活動自粛で時間が足りず,研究時間の削減が強いられる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 420 クラスターの学内発生を恐れるあまり,学部学生の研究活動を完全に停止させていること。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 421 皆,コロナ対策に飽きてきているし,油断も出てきている。気持ちをリフレッシュさせて注意力を維持させる工夫ができるかどうか。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 422 所属機関がテレワークを認めていない(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 423 研究教育がスムーズに進められない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 424 人員削減の撤廃,適切な人員配置(事務職も含めて),資金援助と事務業務の簡素化(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 425 入館していた学生から陽性者が出た場合の実質的な対応をどうすればよいのか,入試をどうするのか。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 426 特にフィールド調査の実施の継続が懸念される。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 427 病院業務と掛け持ちの研究員もいるため,コロナ対応のため,病院の人員が不足し,研究ができなくなる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 428 研究室でのコミュニケーション不足。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 429 学生の登校規制がなかなか解除されないこと。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 430 大学院生の研究を指導するにあたり,彼らは研究の初学者なのでリモートでは手取り足取りができず難しい。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 431 教育の準備と実施が研究時間を圧迫する。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 432 既に対策はとっており,大きく変化はしないと考えている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 433 ・大学の収入減少は研究活動における深刻な問題となりうると心配している。・コロナ禍で研究が満足に行えていない研究者も存在するため,人事(公募も含む)の面で差が生じるように感じる(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 434 省庁から指示があれば動くので懸念はない(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 435 授業やテストに対して,対面と遠隔の両方を準備しなければいけないので,教育に対する負担が多くなり研究活動に支障をきたしている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 436 遠隔授業と対面授業(教室の定員を半分にするなど)のハイブリッドなど,非常に煩雑となっている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 437 リモート学習主体型教育による学生の学力の低下及び格差の拡大(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 438 研究推進および進行の停滞。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 439 他施設との研究連携が停滞することが懸念される。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 440 家庭の困窮による学生数の減少と大学経営の危機(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 441 LANが頻繁に不調になる.Zoomなどの使用が増えて、システムが対応できていない。名古屋あんしん条例のため、有線でのon line会議が禁止されているのが非常に不便。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 442 サーバーに負荷がかかり、システムが故障する。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 443 オンライン講義やオンデマンドのコンテンツの作成に時間を要し、研究時間が確保できない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 444 ヒトを対象とした医学研究が実施が難しい。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 445 感染症対策用品の調達について(特にN95マスク)(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 446 ヒトを対象とした,被験者に接触する実験(筋電図や脳波計測)について実施の可否を決める人がいません。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 447 研究のレベルが以前より進んでおり,古い研究室は淘汰されそう。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 448 教員がオンライン授業用の教材作りなどに多大な時間を費やし,研究時間の確保が難しくなっている。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 449 研究の中断による学部学生,院生の研究進捗の遅れ.特に,学位論文への影響は大きいことが想定される。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 450 前期の講義・試験・実習及び大学行事の延期によって生じた,後期開始時期遅延による後期行事の影響(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 451 緊急事態宣言が発令された頃は一時的にテレワーク体制となり,それに合わせて効率を最適化できるよう試みたものの,結局その後テレワークは定着しないどころかむしろ労働時間の把握のためとして画一的な管理と規制が始まり,コロナ禍における不規則な業務負担とマッチせず一層研究効率の低下を来している。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 452 感染症対策に関わる授業や組織管理の業務が優先されるため,研究を実施することへの配慮は後回しとなっている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 453 上位職のものにデジタルに弱い人が多過ぎる.機器操作ができないだけではなく,デジタル社会の発想がないので会話がかみ合わない上に,自分が分からないことへの不安からか抵抗力だけは強い.論が成立していないのに,「問題点」を指摘してきて,説明しても理解できないようなのでかみ合わず,困る。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 454 対面での授業の減少から教育研究の機会の減少(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 455 展覧会などを開催する際に感染対策に万全の注意を払わなければならない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 456 所属機関においては,方針が示されるのがかなり遅く,やや対応に振り回されている感があり,この状態が続くと,研究教育活動に大きな影響が出る。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 457 講義や研究室でクラスターが発生すると,大学名が公開される.その結果,大学に所属する学生のアルバイトや就職活動,日常生活などに悪影響がでることが,しばしば報じられている.このような影響を防ぐために,大学としてはクラスターが発生しないようにするために,登校を制限せざるを得ない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 458 学内外で感染症が発生した場合に起こる風評被害.薬学部は,近隣の医療機関が風評被害を受けても間接的に影響を受けるため,病気そのものよりも風評のほうを恐れている状況である。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 459 今年度の予算だけでは学会投稿料などが不足してしまう可能性がある(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 460 私は大学共同利用機関に所属しているので,内外との共同研究に支障が出ていることが一番の懸念である。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 461 共同利用が停滞する。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 462 大きな懸念はない(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 463 自分の所属する研究機関外での実験や打ち合わせ等を行いつづらいために,研究が遅れている.特に学生の移動が強く制限されているために,学生による研究進捗が極めて少ない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 464 ネット経由の情報交換に基づく教育,研究のみではこれらが深化しない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 465 研究室メンバーのキャリアパス(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 466 ビデオ会議が乱立しすぎていて逆に会議が増えた.ビデオ会議に参加するために出勤し,夜まで複数のビデオ会議をこなし,帰宅する.その間,実際には誰も会わない.出勤する意味がないと思う.なぜ一日中ビデオ会議という理由ではリモートワークが許可されないのか?(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 467 機関レベルでの連携,交流が難しくなっている。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 468 海外遠隔地での長期フィールド調査(1ヶ月から2年弱)の実施体制。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 469 共同利用施設の利用者の減少が懸念される。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 470 民間企業の業績悪化に伴う業務のスリム化が影響して共同研究がなくなっていってしまうことが不安である。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 471 意思疎通・事務処理スピードの低下(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,女性)
- 472 常時テレワーク者の出現などにより実験研究者と理論(データ系)との乖離(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 473 人の精神的ストレスの発散など(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 474 インターネット活用頻度のさらなる高まりに対して,システムセキュリティの確保.ならびに,システムセキュリティエンジニアの確保.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 475 外部機関と共同で実施する実験等が困難であり,大きく遅れているものもある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 476 出勤率や来客対応が制限されているため,一連の業務が著しく滞っている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 477 実験系が中心であるため,職場への出勤率の制限がかかると,若手研究者の実験がストップしてしまうという懸念。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 478 幸い部門内で感染者が出ていないが,いつか出ると戦々恐々である.また,組織の予算なども心配である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 479 海外研究者への対応(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 480 事務の遅延(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 481 部局・機関内の事務手続きの遅延(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 482 組織内(事業所内)で行えない,他の機関の施設・設備を利用する実験やフィールド試験の多くが停滞(延期)あるいは中止となっており,長期化すれば,さらなる遅延が懸念される。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 483 研究計画の企画立案時において,研究協力先と実情を相互に深く理解するディスカッションを実施できず,理解に齟齬が生じ,その後の研究実施に問題を生じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 484 テレワークなどに対し,当該部署の保身を理由として,過剰な情報セキュリティ対策が業務の邪魔となっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 485 運良く,我々の組織の職員において,コロナ感染者はゼロである.逆にこれから第1号の感染者が出た場合,誹謗中傷を受けることが予想される.特に,感染者のせいで周りの研究者まで業務停止になった場合,悪者のように仕立て上げられるだろう。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 486 他拠点へ出向いての実験や,人材の受け入れ(実習生等)への制限がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 487 所属部署で管理する実験施設には,外部からの実験ユーザーが来ることが前提なので,感染再拡大でユーザー来所制限がかかる可能性がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 488 計算科学分野の充実。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 489 職場で感染が広まる可能性(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 490 研究開発機関として,地域社会の理解で事業を進めており,コロナ感染した場合は全ての事業が停止することとなり,社会に与えるインパクトも大きい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 491 実験系の研究が停滞する.産学連携で地域企業とのコミュニケーションが低調となる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 492 研究参加者との対面接触は,当人が病院の外来受診で来られるときに限って,感染対策を施したうえで実施している.研究参加者の入退館時に体温チェック,手洗い,消毒を行っている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 493 深いレベルでの課題の共有が難しい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 494 共同研究,会議が不十分になっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 495 全国組織のため各地域での対応が迅速に行えなくなる懸念が生じた.ウェブミーティングによる情報交換の限界を感じ,実人員の配置の重要性を再認識した。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 496 再び緊急事態宣言が発出されると,実証農家への出張ができなくなる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 497 コロナ禍で影響を受ける企業との共同研究の停滞(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 498 面と向かっての雑談等を行うことが大幅に減り,仕事以外で気の合う職場の同僚と触れ合える機会がほぼ無くなっている.一方,会議がオンラインでできるのは大きなメリット。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 499 講演会等集发型発信のあり方(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 500 メンタルヘルス維持に関する懸念があります。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 501 部局全体における,研究実施体制と実施内容の明確化。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 502 大きな変革をリモートで行うのは難しいのではないかと(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 503 組織として過剰な対応による時間の無駄遣い,一方で,リモートで済ませることができる仕事が意外とあることが理解できた.無駄な移動をしなくても済んでいる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 504 東京経由での移動ができず,拠点間の連携に支障が生じる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 505 コミュニケーションの少ない(こもって対応することが好きな)方が研究員には多く,そのような状況下において研究進捗の停滞(機材利用機会の低減),仲間とのコミュニケーションの一層の低下等による心理的不安(一人で抱え込む),部局全体のマネジメントの低下(研究員の自分勝手な行動がより増加),及び部局間の調整負担(不在に伴う部局間調整の停滞)が懸念される(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 506 高いテレワーク率が求められる状況での大規模実験装置開発の停滞・遅滞(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 507 コロナ禍への起業支援の状況が全く共有されず,産学官関連部門の予算も企画本部に集約されている状況(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 508 組織的な感染(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 509 感染対策に対するリソースが不足。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 510 国際共同研究が停滞し,情報交換が十分にできない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 511 感染防止と研究活動の両立が不可欠であり,そのためには個々の状況に応じた工夫が必要だと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 512 外国出張が出来ない,外国人研究者の受入が困難であるため,研究への影響を懸念している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 513 海外との活動もあるので,勤務時間,形態はフレキシブルにして欲しい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 514 現状では,レンタカー出張が制限されており,装置移動を伴うなどの限定の場合のみ可能。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 515 コミュニケーションがはかれず意見の食い違い等が積み重なる(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 516 国際連携の低下(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 517 テレワークを強力にサポートするIT環境とアプリケーションの貧弱さ,脆弱性。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 518 圃場での観察が必要な海外の研究者との研究が推進しにくい(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 519 コロナ対策ということで,出勤制限をしているが,この出勤制限のマネジメントが難しい.特に事務方では,出勤しないといけない仕事をしている人と,テレワークである程度仕事できてしまう仕事の人で,出勤日数に違いが出ることから不公平感が出てきている.また,機関としてテレワークを実質的に強要しながら,自宅の光熱費やネットワーク費は自己負担のままにしているというのも問題である(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 520 実物展示を伴うような研究成果発表の機会が制限される。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 521 海外ポストクの雇用ができない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 522 ソーシャルディスタンス保持などのコロナウイルス感染回避のための措置(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 523 共同利用施設を有することからその受け入れと医療施設での臨床以外(研究)の利用(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 524 コミュニケーション不足による情報伝達不足(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 525 プロジェクトの工程は変更はできずに,短期間で検討や結果が求められる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 526 テレワーク推奨に伴う,各研究者間のコミュニケーション不足.さらにはストレスの蓄積。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 527 新入職員の学習が偏ったり人脈形成の場が減ってしまっているのではないかと懸念している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 528 実際に物を作ったりする部署もあり,企業との共同作業も多いため,プロジェクトをスケジュール通りに実施できるかに懸念。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 529 研究費の削減,企業連携の減少(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 530 インフラ整備が進まない(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 531 感染症対策を行うことによる大型共同利用施設の運用における人的・金銭的コストの上昇。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 532 過剰なコロナ感染対策(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 533 リモートでは対応困難な研究支援業務の遂行。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 534 事務デスクが密集していること。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 535 業務をこなす研究者とこなさない研究者の二極化(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 536 対面式会議や懇親会の減少により,他所属研究員との交流不足。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 537 管理職の決済が必要な書類が,当人が職場にいないと処理がすすまない(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 538 デジタルトランスフォーメーションへの過度な傾倒(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 539 分担して行う作業が停滞する。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 540 海外での調査や学会発表等ができない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 541 テレワークやウェブミーティングの環境が十分整っていない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 542 感染対策を行いながら,部局としての成果を出し目標を達成すること。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 543 チーム等,組織内でのコミュニケーションの不足によって,業務の進行に支障がでること。研究者間の意思疎通不足,事務担当者との隔絶など。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 544 学会のオンサイト実施が困難。学会のオンライン化による共同研究先学生のモチベーション低下。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 545 年間目標値未達成,大型機器納入遅れ。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 546 研究者としての高い倫理意識により,飲み会等の課外活動ができない事による閉塞感が強くなっていると感じる。声は小さくなり,静かに粛々と実験を行う姿が多い,コミュニケーション不足を懸念する。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 547 リモート会議が増え,上司との直接的な意見交換の機会が減っている感がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 548 研究会の機会が明らかに失われており,視野が狭まる恐れがある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 549 在宅で行うためのインフラの整備(特に,学生に対して)。実験室に長時間いることが望ましいような風潮が払しょくできず,在宅が認められにくい雰囲気がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 550 コロナ対策の考え方が,組織内で統一されていない。また,そもそも,業務内容が部署によって様々であり,統一したコロナ対策をはかることが難しい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 551 在宅勤務がしにくい(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 552 研究者同士のディスカッションが不足し,活気が低下している(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 553 研究費の削減に対する懸念がある(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 554 出勤率50%が目標になっているが,スケジュール調整が負担になっている。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 555 室員同士のコミュニケーションが不足。情報伝達の遅延(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 556 海外研究者との交流(渡航)(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 557 生物系研究室の研究活動の維持(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 558 ビジネスチャットやファイル共有システム,クラウドストレージの利用をブロックしてしまっており,研究の環境の世界標準から取り残されている。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 559 コロナ対応によって業務効率が下がっている部分は確実にあるはずなので,より長期化すると機関としてのアウトプットが質と量の両側面において劣化が顕在化してくるのではないかと懸念している。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 560 コミュニケーションの不足に伴う弊害や人事評価のあり方の変化(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 561 海外研究者との情報交換は問題なくできているが,対面にての実技指導が全くできていない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)

562 テレワークシステムがまだ整備されていない。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 女性)

563 コロナを受けないため, 拡大させないための処置 成果を出せる課題を見つける, 現状を見つめ直し取捨選択と新規創生をする。(公的研究機関, その他, 女性)

深掘質問(新型コロナウイルス感染症). 現状の懸念等と今後求められる変化・対応等:所属する部局・機関レベルでの今後求められる変化・対応等

- 1 しばらくこの状況が続くと考えている. 負担を軽減する対策が必要(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 2 不必要な会議は,オンラインといえどもきちんと吟味.会議の終了予定時間はあらかじめ決める.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 3 国の解除を待つしかないでしょう.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 4 安全対策を講じたうえで対面指導の機会を増やす(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 5 予算措置や補助スタッフ配置を含めた大学や国のサポート体制が必要.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 6 定員管理のありかたの根本的な問題点,業務シフトのフレキシビリティなどの確保(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 7 遠隔実験,リモート制御,時差での参加などを検討していく.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 8 高齢者の安全確保(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 9 半年短縮して研究を仕上げることは難しいので,何らかの対応が必要と感じられる.海外からの院生も含めて.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 10 医療を取り巻く多くの制度,及び,教育を取り巻く多くの制度で,オンラインとITを核にしたルール整備が極めて重要になると思われる.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 11 1週間の自宅待機の制限を緩和して欲しい.Gotoもはじまり,本当に必要か疑問が残る.(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 12 対面授業を復活させる.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 13 国と大学が禁止していることが外ればOKです.海外出張と3密の自由化.コロナをインフルエンザ扱いにすること.感染者,濃厚接触者や感染経路の調査をやめること.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 14 緩和措置(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 15 外国人研究者,留学生の来日,離日等の手続き支援,簡素化を進める.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 16 状況を見極めて,対策を講じた上で,緩和していくことが必要(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 17 学生の活動範囲を広げる工夫.メンタルケア.経済的支援.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 18 有効な感染防止策はより徹底し,有効性の薄い防止策に対しては柔軟に対応する.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 19 リモート実験の推進と,それに必要な環境整備(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 20 組織運営に多少の余裕を持たせないと現場の疲弊は大きい.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 21 実験系の学部においては,対面での講義・実習を早期に元のレベルに回復することが重要.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 22 人数を減らして,対面の講義が導入されつつある.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 23 すでにオンラインで開催しているが,質疑応答などがより活発にできる工夫が必要だと感じる.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 24 Withコロナとは(一定の対策を行ったうえで)一定の感染者がでることを許容すること,という大前提を執行部が再確認し,持続可能かつ当事者の希望を踏まえた教育研究活動の在り方を提案,実現させる.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 25 より高度なIT化やネットワーク環境の整備,新入生が新たに学友を得る機会やシステムの提供(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 26 オンラインにすることで何が失われているのか,をよく見極め,その穴を埋めるような補完的な対策が必要となる.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 27 世間一般の制限から,乖離した制限は無意味であり,ある程度歩調を合わせるべき.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 28 引き続きオンライン授業と対面授業を併用する形での運用(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 29 リモート授業をサポートする人材確保やシステムの構築,2倍働いてきた教員にはせめてリモート授業手当などのサポート(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 30 学生の自宅待機やオンライン授業化に対する国民全体の受け入れを促すこと。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 31 共同研究・共同利用研としてリモート実験の導入などを検討する必要がある。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 学生が自由に研究室へ出入りできるようにしてほしい。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 33 来年も収入減は続くと思われる。そして,ライフスタイルの変化に伴い,以前のような外部利用収入は期待できないと思われる。そうなる
と,将来的には,そのような共通機器施設の存続が危ぶまれる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 34 渡航制限の緩和。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 35 対面講義を少しは取り入れる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 36 対面教育の開始。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 37 オンラインでの試験の形態を積極的に認める制度の改革。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 38 人の移動が少なくなる中で,研究費の使途が大きく変わる。配分を見直すべき。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 39 事務処理の合理化・デジタル化(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 40 より有効なオンラインの活用方法の開発(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 41 今夏の第2波のように,一つの都市圏(首都圏)で感染拡大が起こった際は,直ちにその都市圏を封鎖して,そこからの汚染拡大を止め
てほしい,6月に首都圏を封鎖しておけば,7-8月の第2波は防げたはず。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 42 オンラインツールの活用,感染対策の強化(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 43 特に入学試験時の対応について緩和されると良いと思います。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 44 長期的,萌芽的な研究の支援,それぞれのミッションを重視した上での,多様かつ新しい分野融合的な研究の促進支援,リモート実験
の整備等,施設内でできることの充実と選択。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 45 感染対策(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 46 文献など資料による研究への変化,リモートで実施できる研究の推進,リモートセミナーなどの実施。(大学,第1G,工学,主任研究員・准
教授クラス,男性)
- 47 諸外国特に米国においては学部レベルの成績が就職活動などに大きな影響を与えるため,必死で勉強に励む学生が多い。自律的
な向学心などという無意味な理想は捨て,留年や退学などを含めた強制力によって学生が勉強せざるを得ない環境を作っていくべ
きであろう。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 48 オンラインリソースの活用と学生のメンタルケア(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 49 実質的に不要な印鑑の省略,あるいは電子認証を導入すべき。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 50 対面授業や対面実習のさらなる促進。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 51 予防策の徹底を引き続きおこなう(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 52 メンタル相談所の積極的な利用の周知と専門医の配置。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 53 日本国内で実施可能な研究を計画・実行する。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 54 留学生への金銭支援(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 55 留学生受け入れと外国出張の緩和。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 56 オンライン形式で多くの事是对応できると思われるが,学生の指導についてはそれで全てが対応できるか不明である。(大学,第1G,農
学,研究員・助教クラス,男性)
- 57 研究発表の場,国際連携の機会確保(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 58 新常态に則した教育・研究の評価(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 59 小学校や中学校などと同様に,大学においても通常通りの学術活動ができるように制限を解除するべき。(大学,第1G,保健,部長・教
授等クラス,男性)
- 60 上記のように,オンライン専門員の拡充が求められる。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 61 さらにIT化の推進と教職員のトレーニング対応(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 62 VRの活用などで臨床経験を疑似体験することが望まれる。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 63 ウェアラブル端末等のIoTで代替できる部分を移行していく(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 64 出張を要しない形での仕事の遂行(Web会議など)(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 65 大学当局は感染対策をして,実験ができるような環境を整えるべきである。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 66 テレワークやwebミーティングを日常化して増やし,コミュニケーションを今以上に密にすることができると期待している。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 67 受け入れ時期を変更するなどして対応(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 68 現状が長期化した場合,海外からの留学生が渡日できていない研究室配属生がいる中で,実験系の研究室の運営について,検討が必要.休学などの授業料免除などの場合の対応も視野にいれる必要あり。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 69 組織的な支援体制の確立,オンラインプラットフォームの整備(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 70 ニーズの吸い上げと多様な価値観・活動方法の承認(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 71 安全に部局内コミュニケーションを定期的にとる方策の検討。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 72 学生間の交流・教育連携方法の確立(大学,第2G,部長・教授等クラス,女性)
- 73 学内の分野が異なる研究者の企業ニーズなどをエビデンスとして,マッチングし,新しい価値が生じることを示し,教員の意識を変えていく.産学連携マネジメントの担当者の仕事の質を変えていく(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 74 ビジターであっても,学外から学内の研究資源へのアクセスを許可してほしい。(大学,第2G,その他,男性)
- 75 オンライン授業の質の向上,対面でしかできない実験・実習を行うためのPCR検査の定期的実施,オンライン学会の開催方法の模索(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 76 模索中(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 77 研究集会をオンライン開催し,その予算を別な共同研究に活用する(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 78 少人数の対面による会合の機会を増やしていく必要がある。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 79 対面での交流ができる機会の確保.そのためのガイドラインの設定。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 80 共用機器の外部利用や学内でのサービスの充実などを進め,より自己の収益で自立化可能な方向へ,大きく舵を切る以外に道はない.また,そのような状況に対し,部局や大学が十分な手立てを打つことができる状況にない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 81 インターネットを介したツールの積極的な利用(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 82 クラスターなどを起さないように細心の注意を払いつつ,対面授業やリアルな研究集会を増やしていく。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 83 今後,感染症レベルにかかわらず,感染症への対策などを示した上で国外渡航を許可するなど,弾力的な運用を目指してほしい。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 84 次年度も同じ状況であった時に,入試,来日できていない学生などへの対応。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 85 オンラインでのゼミや会議が行われ,付き合っていくしかない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 86 できるだけオンライン授業とする,もしくは,対面授業でも半数のみを十分広い教室に授業参加させて間隔を確保したり窓を開放するなど3密防止策を実施する(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 87 タブレットなどのインターネット環境の強化が必要(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 88 学生のICT環境の改善が必要。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 89 例えば,採点期間を長くとり,答案を数日放置してウィルスの不活化を待つ,又は,答案のスキャン(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 90 完全システマティックな学科運営の構築(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 91 インターネットを利用した研究手法の開発。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 92 リスク回避のために,COCOA等の活用を学校規模で利用するよう,状況に応じて,もっと広報して欲しい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 93 十分な感染対策のもとで入構規制の段階的緩和(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 94 学生と共同で新しく楽しいキャンパスライフを作っていくようにマインドセットを変えなければならない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 95 感染者ゼロを目指すか。ある程度を許容するかの判断が必要である。大学でも感染者を許容するための社会的な合意形成も大事と考える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 96 過度の制限の撤廃(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 97 学内の会議はリモートがデフォルトになるだろう, 入試や授業はどうなっていくのか(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 98 国や地方自治体,大学レベルで,なぜPCR検査を徹底しないのだろうか?アメリカの主要大学では何度も行い,学生や教職員の安全を確保した上で,研究教育活動を再開していると聞きました。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 99 部局・機関レベルで対策を行い,この変化を活用できる全体的な対応が必要(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 100 オンライン化(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 101 対象学生への支援(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 102 オンライン・オフラインのハイブリッドの講義形態に移行しつつ,準備コストを従来と同じくらいに抑える対応が必要。ただし,これは今,オンライン教材を作れば,今のコストが2倍でも来年以降は元のコストになると期待できる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 103 徐々に来日できるようになってきている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 104 制約を緩める(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 105 感染者が出た場合の対処法と,対面講義の推進を大学に要求するマスコミ,世論,文部科学大臣等への対応策の必要性(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 106 オンライン利用で見えてきた利点を活用して,従来の基礎学問習得や運用の効率を上げ,新しい教育や研究活動に集中できる環境をつくる(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 107 教学事務スタッフが,学生の要望を集約し,教員の負担を軽減する必要がある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 108 電源なども含めて,全体的にデジタル化のための大がかりなインフラの整備が必要であると思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 109 何とか学生の質を維持するような仕組みを求められるであろうが,今のところ有効な対応策は見い出せていない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 110 自宅等でのテレワークでの就業環境を前提とした就業体制に変更してほしい(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 111 ONLINEでの情報発信と対面対応を可能にすること(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 112 対面会議・指導の再開(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 113 リモートワークに対して一定の理解が進んだと思うが,もう一步踏み込んで,出勤を必要とする職務を減らし,出勤が必要ない場合の積極的なリモートワーク推進を図ってほしい。それに関連して,学外からのデータや情報へのアクセスがよりスムーズになるように早急にインフラを整えてほしい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 114 国内外の研究者との交流を促すためオンライン学会に,これまでよりも多く参加できるように学会年会費や参加費を大学の運営費から出せるように変更すべき(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 115 オンライン化,リモートワーク化への移行に伴う設備の充実化(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 116 研究成果を評価する指標の明確化と成果に応じた任期の延長(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 117 オンライン対応を検討しているが,内容は薄くならざるを得ない。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 118 アウトリーチなどでの対応をどうするか。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 119 Web会議を有効に活用して,影響を減らす。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 120 新型コロナウイルス感染症への対策を十分に行っていれば,一律の人数規制等は外すべき(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 121 Webシステムの改善(高速化,情報セキュリティー)(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- 122 可能な限り、事務や、研究のオンラインで可能なところのオンライン化。それ以外のオフラインでないといけないところへの研究資源の集中。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 123 宿舎・利用施設のコロナ対策とそのための予算措置(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 124 事務作業自体は必要なことであるが、手当をつける,なるべく多くの手を確保するなどして,コロナ関係対応に当たる事務職員の精神的・体力的負担を軽減してほしい(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 125 リモート授業と対面授業の両方を想定したカリキュラムの編成とルール作り。それを支援する情報基盤の整備。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 126 実験実習を遠隔で実施するのは無理があり,対面でないと難しい内容が大部分である。こればかりは代替が難しいので,何とか感染が広がらない対策をした上で実施していかないと大学の体を成さなくなる。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 127 オンラインミーティングの活発化(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 128 セミナーなどは可能な限りオンラインで実施している。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 129 感染リスクを減らすため,公共交通機関での通勤でなく,自転車,自動車での通勤ができるように駐車場などの整備が必要と思う。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 130 オンラインによる手続き,会議の推進(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 131 学生の研究進行のみに頼らない計画の実施(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 132 研究サポート(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 133 国からの補助に頼らざるを得ない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 134 来年度も元の状態に戻れない場合は,web開催等に変更する必要がある。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 135 在宅勤務環境整備に関する所属組織からの支援の制度化(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 136 教育やマネジメント業務を進められる事務人材の育成と雇用。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 137 運営体制の強化。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 138 外部資金の獲得(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 139 緊急事態宣言下などにおいても,一括包括的な安易なシャットダウンはせず,個々の現場の状況を十分に鑑み,十分な感染対策の提示をおこなったうえで,過剰な施設シャットダウンをさせて欲しい。安易なシャットダウンは,将来的な研究助成申請にも支障をきたす恐れがあり,機関レベルで数年間の損失になることを認識してほしい。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 140 私自身ももう少し効率良い方法を模索したいが,学生の出欠や受講時の場所の提供など,事務レベルでの介入を期待する部分も大きい(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 141 過度な活動制限は控えてほしい,研究を進めることができるような支援はなるべく制限しないでほしい。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 142 大学院生の確保と就職活動への積極的な補助が必要であると思われます(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 143 学生の対面授業を増やすための工夫。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 144 With コロナとして,通常通りの研究活動を可能とする風土,環境(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 145 テレワークになろうと研究はできる。研究が止まっている教員には厳しく対処すべき(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 146 遅滞ない変革(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 147 対面での授業や研究指導を安全に行う対応を確立していくことが必要だと思います。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 148 論文生産を維持できる教育システム(カリキュラムや評価方法)の見直し(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 149 同じ内容をオンライン授業とオフライン授業で2回やるしかない。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 150 留学生が全員入れる宿舎などの整備によりある程度隔離する。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 151 マスク着用,密着を避けた上で,対面の会議に移行する。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 152 TA 等によるサポートの強化と学生による授業評価の活用(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 153 そうした制限をするならば,全国一律にそうしてほしい。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 154 オンラインで解決できるかについて検討すべき(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,女性)
- 155 もう少しみんなが楽になるように,リスケジュールしてほしい.判断に明確な基準を設けるべき.研究,教育,生活で「危険レベルが異なる」なんていう基準は改めるべき.(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 156 一律な規制は困難かもしれないが,指針をだし,それを実施するための対策費用を個人の教員に負担させることなく,全体として責任を持って実施する。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 157 学生実験などは,感染拡大防止の措置をとりながら対面授業を実施するようになっていく。しかし,なかなか以前と同じようには実施できていない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 158 研究室に感染を広げないために,非対面授業を続けるべきである.教員の教育負担の軽減,学生の履修自由度(抽選に外れて履修できない等)の観点から,オンライン授業は非常に有効である.会議もオンラインの方が時間を有効活用できる.マスコミが広める感情論に流されて対面型講義を全面再開させてはいけなく,効果的なオンライン講義の方法や学部学生へのケアは別途取り組むべきである.Zoomなど,オンラインでも心のつながりは持てると思う.また,大学に来ない学生間で多少感染者が出て大きな問題はない.オンライン授業を維持しつつ,大学に来ない学生にはサークル,会食等,ある程度好きにさせてよいと思う。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 159 オンライン教材を活用した,効果的な業務の遂行が必要です.他大学等も含めた,授業の共通化など大学単位では難しい案件について解決していただければ大変助かります。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 160 分野によっては,問題なく研究を遂行できたところとまったくできなかったところがあると思います.本学の年俸制評価の際は,一律な評価基準で判断されることが多く(医学・薬学系の評価基準を,自分にも適用されるなど),立場に応じた柔軟な対応をしていただくことを強く望みます。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 161 できる範囲での対面授業を認め,事務作業の増加に対しては人員を追加する必要があります。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 162 ポストコロナ時代を見据えた,教育研究の在り方.大学としての新しい日常に対する共通イメージの構築(大学,第3G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 163 対面を認めるようにするしかないのでは(特に若い世代は)。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 164 研究室(大学)に学生を呼び戻すための施策が必要と考えます。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 165 研究テーマ,方針の転換,新たな研究分野の創出(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 166 事務手続方法の完全オンライン化(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 167 ネットワーク環境の整備(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 168 3密対策そのための対策費用の補助等.リモートの場合は,大人数に対応するリモートシステムのテクニカルサポート。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 169 オンライン会議で十分だと思います(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 170 必要な感染対策を取って通常どおりに戻していく方向が望ましい(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 171 「仕方がない」と諦め,それでも少しずつは変化しないと前に進まないことを理解してくれることを期待する。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 172 教育,研究にとって,最も必要な部分は何かを割り出して,組織として教員の研究時間の確保を,より一層進める。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 173 近くで感染者が出た場合に影響を最小限に抑える方針の策定(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 174 オンラインイベントに代えざるを得ないが,効果的な情報提供の方法が必要である。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 175 1年生を中心に徐々に対面講義を増やすことで対応する。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 176 実験テーマによっても学生の貢献(対応)や方針が異なるので,部局間である程度の方針の決定が必要だと思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 177 学生の登校許可について再検討する必要があると感じる.小中高は既に通常通り登校しており,生活が戻っているにもかかわらず大学だけが現在も制限されている状況を見直す必要があると感じる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 178 感染症対策を十分に講じた上で,なるべく円滑な講義を行えればと考えております。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 179 結局は政府の決定が第一となっている.研究者も生活に縛られる.脆弱である.実に御しやすい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 180 職員増員の臨時予算をつけていただく,など(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 181 対面授業やオンライン授業などの実施に関して、余裕を持って方針が定まって欲しい(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 182 クラスターが発生したことに対する社会的責任を考えると,有効な解決策が打てないのが問題だと思われる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 183 慎重さは大事であることはわかっているが,程度の問題もある.学生のやる気を落とすような対応だけはやめていただきたい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 184 地方ゆえ風評被害が懸念され(コロナ感染した店舗が破壊されたことがある),大学の対応(全面閉鎖)は理解できなくはないが,度が過ぎている.せめて,研究業務とは関係が無い場所で発生したと明言してくれれば,研究室まで閉鎖する必要は生じなかったはず.また,長野県は既にコロナ警戒レベルが平常に戻っており,教育については大幅に規制緩和されたが,研究は緊急事態宣言解除後の水準のまま実施している.早い是正を求めたい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 185 実験研究から理論研究への展開の検討, 実習のオンライン化。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 186 対面での授業が困難な場合,遠隔で行わざるを得ず,そのための資料作りは当分続くだろう。(対応策なし)(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 187 教育リソースのデジタル化とそれを活用した新たな教育手法の確立と定常化(複数年にわたる段階的な実施)(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 188 県の感染者の動向に即した対応や,研究業務に応じた対応を考えるべき.感染拡大防止の配慮は必要だが,今のちぐはぐな対応では,研究力の低下だけでなく,大学の信用が失墜すると思われる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 189 適切な情報収集とその普及(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 190 とにかく全ての責任を大学が持つことを前提として, 対策・決定をしてもらいたい. 安心して教育・研究活動ができない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 191 新しい生活様式に対応した大幅で柔軟な制度の見直しが必要である。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 192 研究活動のうち, 家からリモートでアクセスできることはすべて家から実施するように設備を整えていくこと。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 193 変化に柔軟に対応し,情報やデータの活用をすべき.事務手続きが大変になるので繰り越しはやめてほしいという考え方を改めてほしい(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 194 オンライン講義でも,一方向性のアーカイブ配信から,双方向性が確保されるライブ配信まで多様である.現場の状況を十分に把握せずに何が何でも対面方式を強行する姿勢は見直されるべきだ。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 195 新たに増えた教員の業務の外部への全面委託あるいは補助の委託などが必要。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 196 会議へのオンライン参加によって研究活動との柔軟性が高まったので, オンラインの活動や在宅ワークはむしろ一時的にするのではなく, 現状の仕組みを発展させる方向で検討が求められるのではないか。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 197 研究室の利用制限の度合いが強くなることもあり得ることを想定した上で研究計画を調整する(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 198 コロナ禍により教育,管理運営に関する業務が激増したため,その軽減が求められる。(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 199 感染対策を講じた上での学生の入構制限の緩和.授業自体は遠隔で実施が可能。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 200 3密を考慮した研究システムの構築(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 201 ポストコロナでの大学の存在意義や授業実施体制がどう変化していくのか想像がつかないが,それぞれの大学が問われることになるだろうことは覚悟している。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 202 対応に必要な設備等の充実(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 203 オンライン会議等の活用(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 204 建物および部屋レベルでの感染対策および研究室における感染時のガイドライン策定,感染に対する教職員への教育,啓蒙活動(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 205 日帰りで実施可能な実習を組む(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 206 ある程度リスクを許容できる環境を作る(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 207 対面授業が増えることで,解消されると思います。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 208 メンタルケアの体制,デジタル化・オンライン化システムの充実と習熟(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 209 業務の効率化, サポート要員の配置, 設備の強化(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 210 Zoomですべて実施するには、限界もあるので、対応に苦慮する。性能のよいプロジェクターがあれば、中庭などの野外でゼミをすることが可能かもしれない。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 211 一定の感染リスクは常にあるので、感染が生じた場合の対応を充実させることを対策の中心にすべき。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 212 感染症対策と研究活動の両立を図るため、インフラの拡充、ルールの作成、そのための予算確保が求められる。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 213 研究の範囲を狭めるなど工夫する。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 214 授業はオンラインを基本とし、大学で人材を共有できる(授業を担当する先生の数を減らすことができる)(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 215 時間活用による密集化の回避(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 216 密を避けられる研究環境の再整備の必要性(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 217 リスクから逃げるよりも社会的な責任に応じたリスクを覚悟する(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 218 対応手順をしっかりと頭に入れる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 219 オンライン授業等の活用(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 220 対面での講義や研究活動を増やすような工夫が必要。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 221 on-lineで入学試験をやれるようにする。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 222 Zoom会議で議論が白熱するような上手な運営が必要(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 223 装置や設備により効率化できるものもあり、コロナ禍においては特に導入を期待したい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 224 教育を担う教員の評価に対して厳しすぎないように要望。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 225 オンライン(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 226 コロナが収まり、対面の機会が増えることが必要であると考える。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 227 業務のIT化を徹底する(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 228 サポート人材のための予算の充足(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 229 3密を避けても1回でクラス全部の実習ができる実習室の用意が必要。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 230 Webシステムでの会議やmeetingの充実(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 231 教育におけるICTの使い方の改善により、教育と研究の確実な実施。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 232 印鑑や紙ベースでの決済をやめて、オンラインで実施できるように改革すべき。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 233 コロナの収束および安全性に関する研究データの蓄積(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 234 学生が研究時密にならないよう研究施設の拡大などが必要である。また、研究力を維持するためにも、学内資金を増やす必要がある。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 235 臨床研究中核病院の承認(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 236 今はしばらく辛抱するという対応だと思いますが、デジタルツールを用いた部局内でのコミュニケーション機会の模索など、感染症拡大期の交流に関する策も大事であるように感じています。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 237 今のところは、コロナウイルスの感染爆発が起きて在宅勤務を強要されないようになることを願うしかありません。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 238 新しい治療薬の開発のみ。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 239 ネットワークのセキュリティー対策。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 240 新型コロナウイルスの状況をみながら、研究実施を検討する。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 241 多くの活動はオンライン化でいいのではないか。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 242 最初の計画からいろいろと変更を求められる可能性がある。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 243 感染防止策を講じて国外への移動を可能とする。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 244 紙文書のデジタル化,印鑑の廃止,VPN接続による電子カルテ閲覧(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 245 新たな協業体制を構築する必要がある。しかしまだ解決策は見つかっていない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 246 PCR検査機能を大学でもち,全員検査体制を確立 PCR陰性確認による平常授業,研究体制への早期復帰(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 247 オンラインでのコミュニケーションの推進(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 248 講義棟などは研究施設に立て直してほしい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 249 実験系なのでラボにこないとどうにもならず対応しにくい(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 250 どこかで腹をくくって,インフルエンザと同じ対応に移行すべきである。また,それを政府,省庁レベルで宣言してほしい。さもないと,現場は腰が引けてしまっているし,先行することもできない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 251 オンラインでのコミュニケーションを充実させる双方向の試み(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 252 現場の裁量の拡大(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 253 産学官連携活動を通じた「稼ぐ」方法を多様化させる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 254 大型機器や特殊な施設を有する各機関で,技術者や技術職員を増やして,試料等を送付による分析や遠隔対応による実験等の対応ができるようにしてもらえるとありがたい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 255 学生指導の有効な方法を模索。ウェブミーティングでの効率良い議論。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 256 環境構築(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 257 大学の教育業務の建設的なオンライン化推進(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 258 オンラインにて実施できるシミュレーションなど研究テーマを検討する。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 259 学内業務のポジティブな変化は今後も維持すべき(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 260 今年度できた教育資源が来年度以降はある程度活用できて負担が少し減る可能性はある(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 261 理想を言えば,補助スタッフの雇用などのバックアップが望ましいが,現実的には,経済面で期待できない。対面授業への移行により,オンライン授業への負担が減ることを期待する。会議,事務手続の簡略化も期待する(一部,工夫や対応はなされている)。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 262 個人の意見を述べる機会を確保する方策が大切である。その点slackに希望を感じる。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 263 卒業時期の延長許可(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 264 授業の進め方の改革が必要不可欠です。また,対面必須授業については,一回に行う人数を制限する,実験室の面積の確保,器具の確保など,予算が必要となるが,そのような対応が必要と考えられる。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 265 事前にどうするのか,十分学校で話し合っ,なるべく早い段階で現場に通達する。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 266 建物管理とそのため予算(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 267 リモート実験などを可能にするシステムの構築。対面授業の段階的解放とクラブ活動などの安全策・基準の明示(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 268 部局,大学,研究機関を横断するネットワーク体制を強化して研究・教育を支えてもらいたい。リモートになった今でこそできることであろう。ただ,その仕組みは研究者一人ひとりに寄り添ったものであって欲しい。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 269 実習や対面での講義を実現するために,感染予防はもちろんであるが,検査体制も導入する必要があるのではないかと(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 270 テレワーク環境の拡充と,研究グループ間の遠隔コミュニケーション推進のツール・機会の提供など。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 271 これまでと異なる長期的対応(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 272 リモートワークの許可,導入,ペーパーレスや印鑑レスなどポストコロナの時代にマッチした変革(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)

- 273 簡易化しても危険を避けられるようなセキュリティを整備し、オンライン会議を使いやすくする必要があるとおもいます。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 274 入校禁止,制限の解除(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 275 コロナ対応のための施設更新(換気量増加,換気量増大のための窓・ドア位置の改善)(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 276 現状維持ですら苦しいので,事情を配慮した評価を臨む。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 277 オンライン・テレワークの長所を認め,継続する。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 278 部外者との学内での接触は許容し,学生の同時入室人数も制限する必要はない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 279 コロナの終息を待つしかない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 280 少人数レベルでの議論を深め, オンライン会議ではその効率的な意見交換ができる仕組みが必要(会議時間の短縮, 権限の委譲)(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 281 基本方針の決定とその徹底。ある程度の幅を許すような柔軟さ(平常時と同じルールを適用すると決まるのが遅すぎて対応しきれない)(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 282 学内のスタッフで負荷のバランス化(現状は, 負荷が集中している)(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 283 支援システムの充実(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 284 機器の導入(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 285 研究室の実態に合わせて学生の登校と研究活動を認めていただきたい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 286 新しい負担を増やさない方が必要(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 287 国外研究機関等との協働による組織的な研究・開発力の向上が必要になる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 288 仕事用の携帯電話の支給など, スピードに対応できる措置が必要である(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 289 遠隔実験等が必要である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 290 効率的なマネジメントやオンライン化に対する制度の整備,また,対面授業やミーティング実施に向けた緩和策の整備が求められ,それを実際に実施できるよう対応していく。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 291 よりよいシステムを導入して解決する。事務部門も遠隔でできるようメンタリティ, システムをさらに改良する。メンタル障害については対面の機会を増やしていくしかない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 292 対面授業においてクラスタが発生しないように, 学生への意識向上の指導を徹底する。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 293 このような時代だからこそ専門性が重要であるとの学部学生への意識付け(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 294 オンライン・オフラインを混合した対応が必要か(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 295 早めに緩和するべき。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 296 「予測する」「決める」ということをして欲しい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 297 実験研究への抜本的対策が必要。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 298 さまざまな観点から教員を評価することが必要。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 299 対面授業再開, 学生実験の再開が求められますが, 対応は厳しいですね。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 300 審査における要件などの緩和。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 301 実験系や実技科目を縮小させないための支援, ソフトウェア偏重の回避。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 302 万が一大学内で感染が起こった場合,速やかに対応していただき,その部署から感染を広げないようにし,他部署は研究を継続できるようにしてほしい。そうでなければ,民間からの信頼を失い,研究が継続できなくなる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 303 課外で実験室体験の機会を設けるなどして,学生の興味関心を持続/向上させる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 感染対策を行うことは当然のことであるので、その労力を少なくすることは考えていないが、ワクチンの開発などが進み、その負荷が少しでも減ればと思う。ただし、授業のオンライン・オンデマンド化自体は対面式にない魅力があり、良いことだと思う。ほとんどの会議もオンライン化したが無駄に一か所に集まる必要がなくなったことも良いことであると感じている。仮にCOVID-19が収束していったとき、また元に戻ってしまうのではということは懸念材料であるし、そうならないようにこれらの変化をベースとした前向きな対応を考えていく必要があると思われる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 304
- 305 テレワークにおいてもコミュニケーションできるシステム(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 306 換気施設の追加や入室者数の制限等が必要と思われる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 307 オンラインで英会話やつながりを進めていくしかないと思いますが、実体験が出来ないことは、数年続けば大きな影響になるのではと思います。今いる海外の留学生との連携などを模索して、海外交流を模擬していくしかないのではと感じています。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 308 リモートや分散型の教育研究活動に関する基盤整備(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 309 遠隔化ができない実験系であるので、対応は難しいが、登学できる人数で三密を避けて実施するなどを考えねばならない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 310 セキュアなアカウント発行方式などの整備が必要である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 311 オンラインへの対応は進めるとともに、オンラインのみに特化するのではなく対面式との同時実施を行える工夫と努力。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 312 不要な仕事やアンケート,不要な行事は見直す(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 313 過剰に消極的になる必要はないし、感染を完全に食い止めることはできないことを認識して、ある程度バランスをとった判断をする必要がある。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 314 安全を確保しながら、できるだけ活発な研究活動を維持できるような体制やルールを作成が必要だと思います。感染者が出たときに、全学で長期にわたっての休校措置などはせず、休校になる範囲や期間をタイトに設定してほしいと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 315 完全ペーパーレス化(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 316 研究活動と感染症対策との両立をいち早く確立させたい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 317 状況に応じた研究教育環境の構築,実施(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 318 リモートテクノロジーは技術面では既に、リモートワークをする上で、ユーザーが強く感じられるような進展は必要ない領域にある。金銭面の仕組みの柔軟な更新(通信料を個人に負担させないなど)で十分対応できる。これよりも、対面で、直接外国の機関を訪問したり、新しい共同研究先や顧客を訪問することの、意義と重要性があらわになっている。コロナ禍における出張や招聘の対応が必要になる。具体的には2週間のホテル待機などをしてでも訪問したり、招聘したりすることが必要になってくると考えられる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 319 新型コロナウイルスに感染した際の社会的リスク低減に向けた取り組み(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 320 オンラインでかかる費用を積極的に支援する必要がある。オンラインで活用された良さと悪さを評価し、継続した活用が求められるコロナ禍でも支援ができる留学のシステムを整える。オンライン留学などの国内にいても英語圏で暮らしているような特別な環境整備を提案する。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 321 慣れることにより多少緩和される可能性あり。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 322 冬に向けて、窓を開けての換気などは難しくなっていく。手指消毒とマスクは必要だが、これ以外には教室を広くするなど、ハード面の整備が必要なので対応が困難。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 323 対応に応じたいですが、研究に支障が出ています(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 324 一概の渡航自粛ではない、感染対策を十分取った上での個別対応。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 325 部局間にある格差(人員の数や配置,設置機器等)の平準化が必要である。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 326 対面式授業の方法(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 327 徐々に研究活動の制限を緩くしているが、学生個人の意識に任せるしかない部分もある。クラスターが発生すれば全面的な見直しが必要になる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 328 リモートには限界がある。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 329 順次改善されると思います。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 330 今回のコロナウイルスのおかげで遠隔講義やいろいろなICTを使う機会が増えたので、これらをうまく活用して仕事の簡素化と効率化ができれば改善できると思う。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- 331 感染症対策に対する十分な対策がないかぎり、研究過程で断絶がうまれることで成果がでなくなるだろう。経済だけを追求することにより、大きな危機を迎えるようなありかたは問題がある。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 332 同一時間帯に入室できる定員数の再調整(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 333 難しい問題だが、政府が大学教育における感染症発生時のアクションについて、ガイドラインを策定することで、ある程度動きやすくなるのではないだろうか。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 334 感染者を出さないための対策でなく、感染者が出たときにいかに教育・研究活動の停滞を最小限に抑えることができるかという対策にシフトすべき。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 335 感染者発生に対する大学としての対応マニュアルの作成は済んでいる。一方で、附属動物病院を閉鎖させないための対策が必要であり、こちらは病院独自に定めなければならないのだが未完成の状態にある。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 336 協定校への遠隔講義提供によるダブルディグリー制の導入(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 337 全自動実験装置の導入(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 338 遠隔授業および対面授業双方において、基本的なインフラを部局や機関が整備すべきである。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 339 どこで線引して対面教育・研究を実施するのか、その判断が必要となるが、決して容易でなく対応には時間を要すと考えられる。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 340 所属する大学が私大で大人数・実験実習の多さが売りのため、研究室での活動ができる学生としないことを選んだ学生との研究内容格差・不満をどのように解消するのか、学生対応専門部署の人員増強、組織内での承認方法の簡略化、命令系統の単純化。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 341 自宅待機により失われる時間は仕方がない部分であり、気持ちを切り替えるしかないと思います。出来る範囲のことをやり、なおかつそれがこれまでと遜色ないと感じられるところまで引き上げる工夫を各自でするしか対応策は無いと思います。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 342 オンライン講義、実習はどうするか、実験系の研究をどうするか？(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 343 より綿密な実験計画による時間の短縮(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 344 多施設連携(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 345 大学院生への経済的サポート(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 346 リモートや雑用の効率化を個人の努力で行う(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 347 公衆衛生学の専門の人材の確保・育成が必要と考えている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 348 teamsの利用(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 349 各現場での対応・処理能力の向上が必要。将来展望に基づく具体的対応案はない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 350 押印の省略等。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 351 感染拡大時でも研究活動ができるような独自の取り組み(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 352 学部、キャンパスでの対応は期待できない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 353 感染者を出さないような徹底した感染防御と実験の実施を妨げない適切な運用管理(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 354 大人数対応のために1日3度同じ内容の対面講義を行わざるを得ず、また定期試験採点にもかなりの時間を要していたが、これを機にリモート講義やWeb評価などを充実させて教育負担を減らすことも重要。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 355 適切なタイミングで研究再開へと舵を切ること(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 356 リモートシステムの拡充を進める(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 357 決済などは特にオンライン化で(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 358 徹底的な衛生管理とオンラインの積極利用しかない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 359 適切な人員配置と事務的業務の簡素化(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 360 研究人員は研究に集中できる環境が望まれる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 361 Zoomで対応するしかない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 362 中継講義の実施,録画教材の利用など.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 363 ・これを機に会議,集会の必要性について判断し,アフターコロナでもリモート会議等を積極的に活用するマインドセットをもつべきである.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 364 対面授業の全面的な再開を望む.そのためには指定感染症の扱いをはずす必要がある.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 365 学力不足学生へのサポート体制の強化(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 366 オンライン会議などを活用し情報の共有化を図る必要がある.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 367 入学金・授業料の助成制度,奨学金制度の充実(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 368 大学間の格差がますます広がるので,今後に備えてちゃんとシステムの見直しをすべき.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 369 遠隔講義での教員側の負担を軽減するため,遠隔講義を行いやすい設備やネットワーク環境の設備を整える.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 370 IT専門家によるサポートシステムの充実を望みます.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 371 実験実施の可否判断が必要です.(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 372 研究者の入り口にはなっているので,最低限は研究室の維持は必要.(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 373 新型コロナの終息を待つのみ.(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 374 研究予算の次年度繰り越しを本年度のみ特例で認めるなどの対応が求められるのではないかと.(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 375 行事予定の都度修正が必要になるのは明確なので,その早期伝達連絡をしていただきたい.前期の様な前日の日程変更連絡は仕事への影響が大きかった(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 376 勤務体制や業務内容等について臨機応変かつ柔軟に対応することが望ましいが,そうした対応を取るはずの本来新型コロナウィルス対策委員会が重鎮で構成されていて対応が鈍く,難しいとは思いますがフットワークの軽い対策組織が求められているのではないかと感じている.(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 377 教育と研究のバランスがとれた業務環境の再構築が必要だが,対策のイメージは具体的に思いつかない.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 378 上位の職の人々に自分が分からない仕組みへの寛容さを身につけてもらいたい.そして,分かる人に任せる勇気をもってもらいたい.デジタル系は年齢に相関して,不得意な傾向にあるが若くても不得手な人もいる.不得手な人ほどすぐに強く抵抗してくる.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 379 講義であっても対面にしてほしい(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 380 適宜,適切な感染対策をすることが求められる.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 381 他機関の対応や国の方針が示されるのを待つばかりでなく,迅速な方針を示していく必要がある.(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 382 研究活動に関しては,大学への学生の登校を一部認める方向で話が進み始めている.今後は,制限がもう少し緩くなると思われる.(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 383 風評被害の解消は,本来マスメディアに期待したいが,無理でしょう.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 384 次年度予算との合算での支出を可能にいただくなど(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 385 リモート対応やウェブツールなどを活用したのウィズコロナ時代の共同研究のあり方を真剣に検討・模索しているところである.(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 386 研究者の往復をせずに共同研究を推進する方策を考える必要があるが,従前に比して非効率となり,制限が加わるのは避けられない.(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 387 出張制限の緩和.(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 388 感染症を克服することで,ネット環境以外の従来の密度の高い教育研究遂行の方法をとりもどす.(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 389 人事の流動性を促進して確保(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 390 より柔軟なリモートワーク体制を整備すべき.(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 391 リモート化した時の効果。また、世代や背景によって、face-to-face信仰が強い場合がある。過去の体験の上書きという心構えの変化を促すことが必要か。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 392 調査項目の選別,人員の最適化等。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 393 測定代行等への人員の確保(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 394 民間企業に試行錯誤の段階から参加してもらうのではなく,民間企業に頼らず試作品はインハウスで作れるようにして,プロトタイプが完成した時点で民間企業を巻き込むようなスタイルへの転換(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 395 事務処理の効率化・柔軟な対応,オンラインツールの活用(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,女性)
- 396 研究室の運営の方法とコミュニケーションツールの高度化など必須になる。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 397 実施期間の延長等を柔軟に行う必要があるが,予算の使用年限などの制約が大きい。制約を除くべく努力をしているが,単年度予算の限界がある。予算を管理している省庁等では,柔軟に対応して頂きたい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 398 オンライン処理を進めるなど実際に職場に出勤しなくても業務が滞らないような対応策を考える必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 399 職務に応じて出勤率を調整して,若手研究者の出勤を確保するなどの対応が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 400 リモートし,濃密接触を避けながら,実験時間と空間時間を確保しつつ,研究成果を産出する。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 401 組織の取り決めに従う(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 402 テレワークへの適応,ハンコ文化の廃止(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 403 電子決裁システム等による業務効率化(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 404 組織内(事業所内)で実施可能な研究開発活動は概ね実施できている状況。また,海外も含め共研相手方との議論等はオンラインで十分に必要な環境は整備済み。少なくとも国内移動制限の緩和により国内での共研活動の加速。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 405 リスクをとりつつ,各方面との直接面談を増やさざるを得ない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 406 ファイル共有のためのクラウド利用などが,情報セキュリティの観点から組織により著しく制限されている。情報セキュリティ部門の技術劣化と思考停止がこの状況を招いており,研究サポート体制の劣化がここにも見受けられる。改善が望まれる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 407 誰でもコロナに感染する可能性があり,コロナ感染者を誹謗中傷する人間には厳重注意をする必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 408 「ユーザーに実験してもらっての施設」なので,実験が停止しない方が重要であり,代行実験やリモート測定を拡充させることを計画している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 409 計算によるシミュレーションを充実することにより,予測を立ててから,実験で検証する対策をとっていくように変化する必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 410 強制的にテレワークにするなど(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 411 現在,時差出勤,テレワーク等可能な対応策を行っており,感染者発症時には,段階的に対応策を講じて対応することとしている。また,分離勤務,テレワーク環境促進するための環境整備を行っていく必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 412 オンラインツールの活用(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 413 病院や研究所に来所する全ての研究参加者の健康状態がシステムティックに管理される仕組みが必要だと考える。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 414 リモートでの対応は限界がある。対応は考え中である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 415 ウェブミーティングツールの利用により大学院講義等が勤務地所在のまま行える等プラス要因もあった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 416 次年度までの現地実証型農業研究のため,来年春から夏に再び緊急事態宣言が発出された場合は,どうしようもない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 417 コロナ禍に対応した研究課題の立案と推進(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 418 会議のオンライン化はコロナと関係なくさらに積極的に進めるべき。一方,仕事以外の機会に気軽に雑談ができるような時間・空間・ガイドライン等を組織として作り出すことが必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 419 ネット配信体制の整備(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 420 状況に応じたメンタルヘルスケアの採用。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 421 テレワークの活用と出勤日,更には出勤時間等を適正にマネジメントして全体の勤務管理を行う必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 422 リモートで行われるオープンな議論を改革につなげていく仕組みづくり(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 423 リモートで済ませられる仕事と対面で行わないといけない仕事の切り分けが必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 424 より臨場感のある会議システムの導入(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 425 末端研究員までの精神的サポート面の手厚い対応,不在等が多くなる場合の調整手段の円滑化ツール及び準備費用の確保等が要求される(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 426 開発期間を含む開発工程の見直しと,それに伴う研究計画の見直し。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 427 まずは共有する.その上で知恵を結集する仕組みが必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 428 大学や公的機関での組織的感染に対する社会的なバッシングへの毅然とした対応が必要と思われる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 429 柔軟かつ効果的な対応が必要.従来通りの考え方では行き詰ってしまうと思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 430 デジタルツールの利用を強化することで,懸念を解決する方法を見つける。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 431 成果で評価して欲しい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 432 研究開発の必要性に応じた,レンタカー等,車,その他感染確率の低い交通機関を利用した遠方への出張移動方法の許可,対応を希望。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 433 リモート会議でもビデオ有で顔を見ながらミーティングする必要があり,リモート用カメラ等を発注している(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 434 国際共同研究のあり方および状況に柔軟に対応できるシステムの構築(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 435 テレワークを強力にサポートするIT環境とアプリケーションの強化(通信環境の強化と予算増強,セキュリティ強化を含む,勤怠及び情報交換アプリの強化を含む)(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 436 ウェブミーティングですべての情報を交換する(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 437 テレワークへの理解の促進や,出勤が必須となる職種とそうでないもの間で給与等の待遇の違いをつけるなどが必要.また,テレワーク手当なども必須であるとする。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 438 これから,海外渡航が徐々に緩和されるものの新型コロナ感染を予防しながらの研究生活がしばらく続けられる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 439 在宅での研究・学生指導(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 440 丁寧なコミュニケーションの実施(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 441 1日当たりの業務時間が長くなる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 442 Webでの会話のみならず,可能な範囲での面着によるフォロー。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 443 根本的にはCOVID-19が沈静化するのを待つしかないが,当面はオンラインで可能な範囲で実施するしかない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 444 リモートでできるものと,できないものの識別,できないものについては感染リスクを低減する為の対応マニュアルが必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 445 環境の変化を前提として体制や仕組みの変更(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 446 機関レベルで研究の停滞を招かないインフラ整備(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 447 装置運転の自動化・遠隔化の推進およびユーザーサポートの効率化による人的・金銭的コストの削減。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 448 各現場の実情に合わせた感染対策(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 449 事務手続きのオンライン化を進めて効率化する必要がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 450 余裕のある人員配置(複数グループの交代制による作業)実現やグループ間の空間的隔離の保証。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 451 オンライン化を推進し、従来の密集した事務デスクの配置から分散配置あるいはフリーアドレスへと対応すること。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 452 業務をこなさない研究者の異動・転職等の加速化(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 453 ウェブミーティングだけでは、新しい発想は得られない。小規模な対面打ち合わせを増やす。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 454 行政関係の決済をデジタル化する必要がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 455 柔軟な対応とリモートアクセスの準備(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 456 アナログとデジタルのバランスをとった変化が必要(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 457 対面とバーチャルを組み合わせた作業体系の構築が必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 458 オンラインツールなどを活用した代替措置を活用する。執行の目処が立たない海外関連予算を使ったオンライン国際イベント等の企画,開催(開催支援)(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 459 テレワークやウェブミーティングの環境を整備する必要がある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 460 契約職員の雇用とテレワークの実施に対応しつつ成果を出すこと。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 461 Webコミュニケーションスキルの向上支援策,資材機材の充実。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 462 オンラインでも魅力のある学会づくり。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 463 年間目標値の緩和,予算の柔軟化。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 464 組織としては個人に対する束縛をできるだけ行わないように心がけるべきである。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 465 リモートで、より気軽に会議を招集できる面もあるので、管理業務の効率化が図られる期待もある。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 466 少人数の有志で集まる機会を自らが積極的に企画するべき。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 467 研究所全体,組織全体で、在宅やテレワークを推奨することが望まれる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 468 case by caseによる、コロナ対策(コロナと共存しつつ,業務を遂行する)の実施。全社的なルールの押しつけを行わない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 469 在宅勤務をしやすいこと(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 470 オンライン会議の効率的な活用(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 471 多くの会議や学会がオンライン化されたことにより浮いた出張経費を研究費に振り向ける予定であるが、不足している(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 472 AI等を活用して出勤スケジュールを自動調整するシステムや、出勤率50%を前提とした勤務ルールの策定が必要かもしれない。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 473 ウェブ会議等のさらなる活性化(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 474 生物系リモート実験の研究開発(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 475 ネットワークの複層化などにより、一般の研究員はWithコロナ時代にふさわしいネットワーク環境で研究に取り組めるようにすべき。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 476 コロナ対応によって業務効率が下がっている部分は確実にあるはずなので、そこに目をつぶらずに、今はこの業務に関してはアウトプットを出せなくてもいいよとか、一方でこの部分を強化しようとか、具体的にマネジメント計画を示すべきで、コロナもまあいつか落ち着いて以前の生活に戻るのだろうという考えが透けて見えるようなフワッとした対応ではなく真剣に取り組んでほしい。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 477 現状で遂行可能な作業を優先して進めている。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 478 テレワークシステムを早急に整備してほしい。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 479 人の移動の把握,新しい生活様式を取り入れた上でのスタイルの構築(公的研究機関,その他,女性)

深掘質問(新型コロナウイルス感染症). 現状の懸念等と今後求められる変化・対応等: 国レベルでの懸念等

- 1 国民の不満が高まっている. 年代(コロナが軽症の若者と重症化する年寄り)や地域(首都圏と地方)の分断が進んでいる(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 2 批判を避けるために,規制が過剰になりがち.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 3 コロナウイルスの感染状況が不透明で,過剰に対応せざるを得ない問題が一番大きい.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 4 国も資金がないので,研究支援を縮小する可能性が高い.(研究補助金の減少)人材が育たない(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 5 マスコミ等の報道から学生に対する影響は大きく取り上げられるが,教員,研究者の負担増およびサポートについてはあまり重要視されていない.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 6 国レベルにおけるICTおよび情報管理,さらにはインフラの維持能力が必要(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 7 大型施設等,研究施設の機能維持(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 8 感染リスクやCOVID-19への対策に地域差があるため,都道府県を跨いでの活動がしにくい.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 9 「時限措置」という言葉が多く,現状を見据えての根本的措置が執られていないことは大きな課題.大学教育などは既に曲がり角に来ていた者であり,今回コロナを経て顕在化したに過ぎない.その対応は十分とられる必要がある.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 10 海外との人材交流(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 11 感染拡大地域での実験が行えないため,予算の執行が遅れ気味である.(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 12 日常生活における警戒レベルの個人差が大きいと感じる(大学,第1G,研究員・助教クラス,女性)
- 13 大学教育の形骸化(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 14 今年4月以降に新たに入学した学生などへの丁寧なケア(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 15 海外渡航の実質的禁止と3密(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 16 感染症対策費用が増加し,研究費が減少すること(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 17 感染症対策やヘルスケアに対する研究方面でのビジョンが外からではわかりにくい.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 18 新型コロナウイルス感染収束のための制限が多く,非オンラインでの活動に向かいづらい.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 19 海外渡航および海外からの受け入れを開始するタイミングの見極めが難しい(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 20 とくにアフリカや南米との研究交流がどうなっていくのか,まったく読めないのが心配だ.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 21 決定プロセスが不透明(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 22 国全体の研究活動の停滞,若手研究者の減少など.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 23 国際共同研究の衰退による研究の孤立化(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 24 水際対策の緩和がどのように進んでいくか.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 25 こうした過渡的な変化に対応する際に大きな負担が発生している.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 26 研究教育のオンライン化による,非オンライン活動の位置づけ(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 27 近年は国際化が推奨されてきたが,国内の共同研究を活性化するような予算配分がありがたい.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 28 海外渡航ができない,設備備品の納入が間に合わず,研究費を年度内に使い切れない可能性あり.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 29 自粛や経済活動の制限が長く続く事によって日本経済や国際活動が長期的に悪化する懸念がある.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 30 海外での実験計画が大きく滞っている(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 31 国際交流が大きく後退する。特に,すでに人的交流が十分にあるシニア層はオンラインで交流を続けることができるが,若手が国際的に孤立してしまうことが強く懸念される。また,進学に対する経済的な負担も大きくなると考えられ,ますます博士課程に進学する人材が失われていくと懸念される。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 32 予算(コロナ関連に予算が集中してしまうのかどうか)(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 33 コロナウイルス対策だけに予算がとられて,大事な基礎研究が停滞すること(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 34 感染対策による経済活動の停滞のダメージ。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 35 出入国の制限については,関係国との相互主義に基づいた運用があることは理解するが,先行きについての検討と情報公開に対する努力が極めて不十分である。大学に関していえば海外研究者や留学生の問題があり,当初再入国についての情報のみが少しずつ行われ,2020年度後半期の新規留学生や着任研究者等の扱いに関する情報は全くなかった。唐突に10月からの新規入国(長期滞在)が認められたが,その見込みがあるならば結果的に多少の遅延があるにせよあらかじめ先行きに関する情報を公開するべきである。手続き上9月末の唐突な決定には対応することはできないので,留学生の中には10月入学をあきらめざるを得ない人もいる。今後は,行政の対応に関しては不確定要素があることも含めて先行きに関する情報公開を積極的に行う必要がある。当然,先に起こることについては予測に基づいてあらかじめ対応策を検討しておくような体制は十分にとっていただきたい。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 36 外国人留学生の受入や自国への一時帰国が制限され不安が溜まっている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 37 外部利用者収入を前提として運営がなされている共通機器施設で,大幅な収入減となっている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 38 国際的な活動ができていない。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 39 次世代に大規模な借金を負わせている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 40 進学,就職にたいする影響(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 41 留学生,外国人教員・研究員の出入国が滞っている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 ポストコロナのあるべき姿を早めに具体化し,コロナ対応の通常的生活レベルを至急国民に示す必要がある。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 43 研究者間での対面の打合せなどの機会が減り,従来と同等の議論をすることが難しい。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 44 オフライン故の有効性の検討の欠如(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 45 PCR検査数が少なすぎる。新型コロナ関連の日本の論文数が少ないのもそれが一番の理由と思う。PCR検査で感染確定しないかぎり,症例として研究できないから。また,経済活動が回復しないのも(客足が戻らないのも),PCR検査数が少ないことが一因になっている。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 46 コロナ対策などで財源が逼迫し,科学研究費への配分が減るのではないか。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 47 広い分野での研究活性の大幅な低下。新しい多様な研究発生・発展の減少による中長期のイノベーションの衰退。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 48 海外への渡航が困難で,国際共同研究の停滞(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 49 海外をフィールドとした研究の減少。留学生・海外研究者との交流の減少。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 50 多くの研究者が国際会議等に参加できないことで,新しい知識を得たり,共同研究をする機会が失われている。アメリカ国内やヨーロッパ圏内での交流が復活しつつある今,島国である日本は国際的な研究の舞台から孤立する危険性が有る。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 51 海外渡航自粛(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 52 日本のガラパゴス化の加速(海外との研究機関との交流が薄くなるので)(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 53 研究分野による格差が拡大し,特にフィールドワークを要する研究の遅滞が予想される。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 54 相手国の状況次第であるが,海外との共同研究がストップしている状況であるため早く渡航できる状況であると大変ありがたい(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 55 多くの国際会議がキャンセルされ,国際共同研究の提案,交渉する場が減少している。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 56 海外との人的交流をどのように行うか?(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- 57 低いワークライフバランスの多様性。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 58 依然としてPCRなどの検査が受けにくい。国の方針の妥当性を判断しにくい(何が妥当なのかは本当に難しい問題と思うが)。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 59 国際共同研究の機会の減少(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 60 海外での調査はほぼ不可能となっている。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 61 計画通りの計画実施が難しくなる(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 62 若手研究者の育成(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 63 コロナ対策研究課題の推進(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 64 対外的な行動制限により,産学連携も含めた活動が十分実施できていない。特に海外施設との連携(人事交流)が全くできてない。若手研究者の研究離れ(コロナ環境下でのストレス)。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 65 外国との交流,共同研究(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 66 経済状況の悪化に基づく研究費の削減が懸念される。また,大学の経営状況の悪化に従い,雇用の削減なども問題になりうると考えられる。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 67 国際共同研究ができない。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 68 予算枠と執行の柔軟化と中堅若手研究者の雇用,実績評価(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 69 研究計画の変更や遅延による研究費の繰り越し等(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 70 科研費の研究等において,covid-19のため,実験が計画通りに進まなくなり,研究費の予算が消化できない。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 71 大学の対面事業や対面演習再開に向けて,国の関与が少ないことが懸念事項です。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 72 現在の状況を過去の状況に戻そうとして混乱する状況が続くのが心配(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 73 留学生が渡日した場合の,移動手段と2週間待機についてのリーズナブルな対応方法の納得ある方針の明確化。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 74 コロナ対策と経済活性化のバランスのとれた政策の立案と施行。そのために科学技術に何かできるか,官学一体となった取り組みをより強力に推し進める必要がある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 75 学術講演会開催に関する制約,国内外での共同研究活動への制約(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 76 あるべき教育体制の検討(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 77 オンラインのみによる,教育の質の低下。オンライン活用のインフラ不足。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 78 入試の実施体制(大学,第2G,部長・教授等クラス,女性)
- 79 新型コロナウイルス対策への研究開発予算の傾斜配分が継続すると,他の分野への研究開発の停滞,最終的には人材の流出,多様性の縮退が危惧される。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 80 ワクチン接種・ウイルス感染検査の経済的支援(大学,第2G,その他,男性)
- 81 感染拡大防止と経済活動の両立が難しいこと(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 82 オフライン学会の減少。在宅時間の増加による,研究環境設備の困難。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 83 新型コロナの感染拡大の防止策が十分とはいえない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 84 運輸全般への経済的影響と,その結果としての移動の利便性の低下。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 85 諸外国との交流が不自由(渡航できても帰国後二週間隔離等)(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 86 小中高と大学とで登校に関する基準が異なる理由が明確でない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 87 これまで文科省が進めてきた研究機器共用化の方向性には賛成するが,まだまだそれをサポートする仕組みが十分でない。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 88 新型コロナ対策のための研究費は必然的に増えざるをえないが,それによって他の分野の基礎研究に研究費の配分が少なくなることが懸念される。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 89 コロナ感染症に関連する経済的理由で,通学や進学をあきらめる学生の増加(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 90 コロナ以前に立案した研究計画については、その通りに進まない状況になっている。この事に対し、懲罰的な評価が下され、研究予算の削減、研究計画の打ち切り、等の対処がなされるのではないかと心配である。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 91 外務省の定める感染症危険レベルについて、現状のカテゴリは少々厳しすぎではないだろうか。このままでは、大学や多くの企業では、職員に対して出張命令を出すことができない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 92 感染は拡大するがウイルスはその生存戦略にのっかって弱毒化すると決めて施策を行なうか、危険は増えると考えるかで対応は異なる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 93 欧米とのコロナ状況はかなり異なり、日本は感染率や死亡率から極度に低いアドバンテージがある。間違った恐れですべてをオンライン化していくことに疑問と恐怖を感じる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 94 日本人に対するコロナウイルス被害がそれほど多くないのにも関わらず指定感染症としたり風評など経済的にも好ましくない状況を出していること(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 95 遠くから通えない学生が発生する(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 96 感染対策の指針の曖昧さ(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 97 各種手続きの煩雑さ。各機関(例えばNEDOとJST)で報告の形式や情報のやりとりの仕方が違うので無駄な時間がとられる。それを改善しようとする動きもあるが、いずれも中途半端なものしか生まれず(例えばresearchmap)、意味がない印象。無理に日本独自のシステムを作る必要はないと思う。結局中途半端で実用性のないもので終わるので。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 98 学生のみならず研究者側も、ICT環境が必ずしも十分でない。特に非正規等(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 99 再び立ち入り禁止となる可能性を考えての新規雇用の躊躇(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 100 研究会等が全てオンライン化すると、新たな出会いがなくなる。特に若手研究者にとっては、休み時間等でシニア研究者とコミュニケーションを取る良い機会であるが、オンライン化はそのような機会を作りにくい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 101 新型コロナに対する様々な対応の遅れ(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 102 留学生や研究者の国際的往来ができず、研究に支障を来している。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 103 現状の国の対応は優れていると思う。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 104 科学的な見地に基づき、素早く、柔軟に対処して欲しい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 105 外国からの研究者の受入対応。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 106 各種国家プロジェクトの開始の延期や中止(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 107 国レベルで一定のガイドラインがないので、各組織が無駄に対策の時間を使っているように思う。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 108 大学生の登校制限につき、地方自治体の過度の制限緩和に向けた働きかけ(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 109 海外出張が難しく、国際共同研究が進めにくい(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 110 最終的なしわ寄せが学生にいつている点(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 111 留学生の受け入れはめどが立たない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 112 少子化によって続いている学生数の減少がより加速しないか(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 113 大学でのクラスター発生をどう考えるのか。ソーシャルディスタンスを維持して対面授業を行うにはスペースが不足する。ため、実験系の授業や協働作業がある授業を実施しないことはこれまでの教育の質を保てない。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 114 研究の停滞した科研費計画などのハンドリング(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 115 研究者の行き来が制約される(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 116 現場を見てから判断して欲しい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 117 予算の繰り越しへのフレキシビリティ(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 118 国、産業界の経済状況の悪化による研究のための予算の圧縮など。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 119 期末試験がことごとくレポートになり、レポートではまず単位は落とさないで単位取得が楽になっており、学力低下が懸念される。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 120 各種の不確実性が存在(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 121 国際学会発表が困難であることは,学生にとっては海外に行ける貴重な機会を失うことと等しいため,なんとかして早く元の状態に戻りたい.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 122 新型コロナウイルスに関する研究に研究資金が集中し,他の研究テーマのための研究資金が減る。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 123 一部の大学で患者が発生した際に謝罪を行っていたが,謝罪対応が必要だったのか疑問である.小中高では謝罪対応は聞いたことがない.大学に対する謝罪を求める社会風潮への萎縮が懸念される.国レベルの対応が求められるのではないか.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 124 科研費が使いきれなかった場合の次年度繰越の可否(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 125 コロナ関連テーマ以外の研究の閉そく感(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 126 出勤を前提とせずに職務を遂行するための制度を充実してほしい.一方で,どうしても実際に人が集まることに大きな意味がある研究会などのイベントに対して,開催を制限しないでほしい.明らかに研究・教育にとってマイナスである.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 127 外国との交流が極端に減り,国際的な感覚を持った若手研究者の数が減り日本の競争力が落ちる可能性.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 128 国民が事実を正しく見ることができない,医師や専門家のレベル低下が著しい(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 129 学生の学カレベルと学習意欲の低下(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 130 公募型の研究費が,コロナ禍では非常に使いにくい.物品の調達などいちいちハンコが必要であるなど.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 131 大学を封鎖すると,新型ウイルス問題を解決する術がなくなる.行動を制限しつつも,研究活動を止めないことが大切である.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 132 予算減少,アカデミック人材の減少(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 133 研究者の雇用(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 134 海外で生産する試薬・消耗品が手に入りにくくなっている.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 135 外国との往來をどこまで,いつまで制限するか.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 136 研究力の低下の恐れ(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 137 大学に学生が行くことができない.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 138 税収の減少.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 139 研究者の研究資金は限られているので,Go to travelなども,活用できるようにしてほしい.さらに,研究に関するgo to researchとか,go to do innovationとか,研究機関への資金援助も必要なのではないか.(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 140 国内外の往來の制限(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 141 国内外の人的交流は,科学研究を進める上で止められない(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 142 政策が感染状況により定まらないこと,それによる不安が広がること(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 143 コロナで収益が落ち込んだ企業が多く,学生の就職に多大な影響が出ている.現時点でも進路の決まらない卒業年度の学生がおり,対応に苦慮している.(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 144 研究費全体の減少(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 145 学会がオンライン開催となりつつある中で,公表データの秘密保持に関して悩ましく思っております.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 146 国際共同研究の遅延(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 147 国際会議などが中止や延期となり,国際的規模の科学研究を進めにくくなっている.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 148 世界を含めた感染制御対策が早急に必要である.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 149 今回大学教員もITリテラシーが低いことが顕在化した.最高学府の大学においても悲惨な現状であった.必ずしも若い世代が対応できているわけでもないことも明らかとなった.これまでの国の政策・取り組みの問題が大きい.一部の有識者の意見に頼っているだけであったため.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)

- 150 新型コロナ関連研究に研究費が割かれ、それ以外の研究への研究費が少なくなる恐れがある。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 151 選択と集中による多様性の低下とそれに伴う想定外への対応力の低下(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 152 学生の経済状況の悪化による大学院生の減少,研究者の枯渇(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 153 コロナ対策に予算が重点的に組まれてしまい,特定の研究にばかり予算が付くような懸念がある。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 154 経済的破綻による研究費の減少(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 155 科学技術の予算が縮小した場合に,ポスドクなどの若い研究者の雇用費が確保できるかが不安である。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 156 国際交流活動が制限されることに対しては強い懸念を持っている。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 157 コロナ関連に研究費が重点配分されるのではないかと(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 158 国際共同研究による派遣,受け入れの停止(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 159 海外の人材を獲得することが難しくなることが懸念される。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 160 研究費(文科省への予算配分)の減額や国際交流機会の減少が懸念される。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 161 研究費の減少(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 162 現状は,感染の実態にそった対応で問題ない。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 163 色々な意見があるが,国として慎重になりすぎている部分もあると思う(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 164 感染症以外への研究費の抑制が懸念される(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 165 大学院において習得した専門性の活用する領域が今後ますます狭まると考えられます。これは世界的な趨勢に反するものです。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 166 新型コロナウィルスのPCR検査を自動解析装置を導入するなどして処理できる検体数を増やせば良いのに,それをしないのがおかしい。病院がバンクするから,いう理由は新型コロナウィルスを封じ込める意味で矛盾している。普段から遺伝子検査をルーチンでしている者からすれば,難しいことではないのにどうしてやらないのか,と思う。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 167 若手研究者への支援,研究費の繰越し等の柔軟性。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 168 研究費が学生の支援に回っている。それ自体は今必要なことなので,良いと思う。長期化した時に教育と研究とを両立させていくことができるのか,大学として持ちこたえられるのか,が不安ではある。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 169 場当たりの対策の繰り返し。誰を主語として考えているかわからない。税金の無駄使い,情報の透明化等。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 170 患者の安全,感染予防のため臨床研究は後回しになりうる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 171 経済か感染予防か,という議論になっているが,どちらの状況になっても研究を止めてはいけないはず(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 172 新型コロナの件で,日本の研究力が低いことがよく分かった(中国の成果発表数が多く,レベルも高いことに驚いた。)今の科研費ルールに従うと,突発的に必要性が生じた研究をすぐに実施することができない(目的外使用になってしまう。)米国は寄附金があり,中国は国の支援で自由に研究を始められたという背景があると思う。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 173 製造業のデジタル化に対する遅れ。デジタル専門人材育成体制の整備の遅れ。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 174 大学ではクラスターの発生を抑制するために,課外活動の自粛を要請していますが,一方で国レベルではGo to キャンペーンをしていますので矛盾している状況になっています。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 175 研究人材の不足(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 176 海外から入国する際の水際対策,情報伝達の遅さ,意志決定の遅さ(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 177 これまで国レベルの方針として,大型の研究施設などは,共用化が進められてきた。しかし,国内でさえ移動が困難となった現在,そのような施設・装置を必要とする研究者はこれまで通りの研究活動が行えなくなっていく。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 178 ほとんどの学会やシンポジウムの中止されている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 179 国際共同研究に大きな支障が生じている。実際に外国の研究者と会って,議論を深めることは共同研究の発展に不可欠である。時差等もあり,オンラインではなかなか解決しない。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 180 新型コロナウイルス感染症についての知見が蓄積されている現状で、初動対応に近い対応が続いている。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 181 海外の共同研究者との研究や行き来。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 182 経済の再生と感染拡大の予防策がどちらも中途半端で、的を外れているように見える。このままだと国内でも医療崩壊やパンデミックが起こり、再び長期間自宅待機となった場合、更にコロナ禍の種々の問題は深刻化するのではないか。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 183 なんとなくまくギリギリの対応をしたと感じるが、明確な基準を持たずやっている。ゼロコロナにならないと以前の社会に絶対にもどれない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 184 実質的に自粛を強制する、あるいは強制させる社会情勢を作り上げており、国としての責任が不明瞭(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 185 コロナ対策への重点化を理由にした基礎研究への著しい経費削減(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 186 勤務制限などで研究活動が滞る地域や分野があると考えられる。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 187 4月はオンライン化せよとさかんに言ってきた大学はそれに全面的に協力した。しかし、9月になって感染状況は全く落ち着いていないのに対面をやれと言ってきた。まったくおかしい。一番重要な大学の役割は研究と知識の供与である。実験研究は研究室でしかできない。これを安全に行うためには、知識の供与をオンライン化するのが最も合理的である。このまま対面型授業を再開させたら間違いなく教員・学生に感染が拡がり、最悪の場合、高齢者や持病のある研究者の命が奪われ、ただでさえ下がっている日本の研究レベルがもっと下がってしまう。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 188 マスメディアの過剰な国民に対する不安の植え付けが懸念されます。併せて、学生に対する過剰な保護は却って不十分な状態での社会への還元となり、国力の低下を招きかねないことが心配されます。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 189 海外への渡航制限が長引く(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 190 当初、大学でのクラスター発生を受け、社会の中で大学への批判も高まり、大学が身動きがとれなくなった経緯があると思います。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 191 国民全員が自粛しないといけない雰囲気これから継続すること。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 192 研究活動の停滞、特に研究室の使用制限がかかっており、大学院学生(特に留学生)の中に精神的な問題を抱える者が目立ち始めている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 193 人的交流の停滞、特定領域の研究停滞(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 194 学術集会での直接的情報交換、討議機会の減少。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 195 ピンチをチャンスに変えることができる政策があるか？(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 196 国会や国の審議会が対面でやっているのだから、それが放送され続けると、対面会議が大事と思われる(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 197 国際留学生の受け入れ問題(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 198 大学生への対応(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 199 指定感染症の分類を二類相当から五類に引き下げて欲しい。感染症予防対策を行いながら通常の経済活動に戻って欲しい。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 200 経済対策(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 201 ここぞとばかりにコロナ研究に研究費をつけている。最も重要なのは、それに関係なくても安定した学術研究の推進であると思います。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 202 コロナ対策のため、多くの予算が新たに組まれる代わりに、大学への運営費交付金や基盤的研究への配分が削減される可能性がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 203 大学入試の混乱。学生の就職活動への影響。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 204 海外の研究者との直接的な交流が進められない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 205 大学でのクラスター発生は一部ではみられるものの目立ったものではない。これは一定の成果とみるべきである。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 206 昨今、世界的に見た感染者の増加が確認されている。6月以降、日本での新型コロナウイルスに対する対策意識は薄れており、感染者の増加が懸念される。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 207 本当の意味で、安全なグローバル化を、そのやり方を含めて議論しつつ進めていくことが必要かと思われます。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 208 国の方では有識者に依頼して今後の経済影響や感染拡大シナリオ等について予測結果を得ていることと思うが、最悪のシナリオを踏まえた上での対応策が決まっているのか気になる。現在は国の目指すシナリオに向かって動いているのか。それとも諸外国の対応に準じるため主体性は出せないのか。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 209 対面・オンラインの方針を,中途半端に通達せず,任せるのか強制するのかはっきりしてほしい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 210 文部科学省で大学での授業実施方針を明確に示してもらえれば,諦めて対応をするが,曖昧な表現であるため,どう対応するのかで時間が必要になっている(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 211 現段階では,色々と思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 212 オンライン講義の質(学生からの要求)は年々上がっていくように思えるが,それに対応できるような設備,備品をアップデートしているか。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 213 予算は減額がなく,延期もないので,こうした大規模な社会問題が発生すると,予備費と補正予算→赤字国債・増税での対策になる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 214 学力低下,卒業延期,留年生増加など,学修の遅滞による成績低下や,研究の停滞による学会活動への参加など,全ての進捗が遅れ,時間が止まった状態になる。予定通り卒業させた場合,理解度や問題解決力の欠如した学生が社会へ飛び出し,業務の停滞へとつながる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 215 ガラパゴス化(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 216 社会システムの転換による技術価値の急減な変化(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 217 コロナに関連した研究がやたらと増えたことを大いに懸念する。すでに新型コロナ研究は世界から遅れをとっているのに,ウイルス感染症の専門でもない研究者が,研究費欲しさで場当たりのコロナ研究をやり始めているが,数年後にコロナが収束した時に,単なる空白の数年,で終わる可能性が非常に高い。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 218 海外からの人の受け入れ,国内の人の移動と日本経済のバランス(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 219 方針が散発的に出るため最新情報が分かりにくい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 220 コロナ下で,これまで以上に自分自身で仕事や研究をマネジメントせざるをえない。悪いことをする一部の研究者がいるため,研究者を監視する制度が近年大幅に増加しているが,現状の制度内では,事務管理が非常に煩雑である。このままでは,研究者も大学も数少ない研究時間を事務仕事に奪われるだけでなく,研究費の利用に委縮して創造的な研究ができない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 221 全研究者が安心してweb上でコミュニケーションができるような,安全で強靱な情報ネットワークを構築してほしい(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 222 研究が停滞している状況も考えて,無理に予算を使うようにするのではなく予算の繰り越しなど対応を認めるべき。また所属する部署での独自ルールなどにより国が決めた方針より厳しく予算繰り越しなどできない状況を把握すべき。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 223 教育水準,研究水準の維持には従来型への復帰が一案ではあるが,オンラインの進化的な導入,例えば実験室のオンライン化,オンラインによる体験学習など,注目すべき活用方法がある。従来型への復帰を無理に行うことにより,さらに問題が長期化することが懸念される。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 224 対応策などの提言はするが,実際に現場でできるかどうかについてまるで考慮されていない。ただの丸投げである。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 225 必要な資源が手に入りづらくなる可能性がある(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 226 現場の状況を理解していない机上の空論が多い。(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 227 通常の業務以外に,クラスター発生や感染リスクへの注意義務やリスク管理が求められる。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 228 国際学会など,国際的な活動(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 229 教育の考え方ややり方がこの数か月で本当に大きく変わってしまったと思う。これから大学に入学してくる若い人材が研究活動に興味をもたせることができ,大学が優秀な研究者を輩出できるのだろうかと不安に思う。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 230 感染者に対するいやがらせやバッシングなどハラスメント。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 231 入試が無事に実施できるか。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 232 感染爆発の発生や医療崩壊等,不況(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 233 教育の格差。身の丈にあった教育では,我が国の将来を担う人材は育たない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)

- 234 クラスターを避けつつ大学教育が実施可能か否か。大学生は行動範囲が広いので、中学や高校よりも対面教育のリスクが大きいと予想する。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 235 国外の研究者との交流がなくなる(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 236 国際・研究教育活動の縮小(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 237 デマや誤情報などが多い上に、組織が何かあった場合の社会からの目やバッシングを神経質なほど気にしているため、本質的な対応以外の余計なことまでやらざるを得なくなっている。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 238 理系研究組織において、研究室に行かなければ結果が得られない。ただでさえ、大学独立法人化後の政策によって、国内の研究組織が弱体化している上、今回のコロナ禍によって研究機会も奪われている。また、国内外の研究者が交流する事によって生まれる新たな研究テーマや知見が失われつつある。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 239 コロナ予算も実際に大学や医療、研究に使われる部分はわずか(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 240 国際学会を開催できるか否か。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 241 コロナ対策が必要でなくなった時に、理由と共に変化を示す必要がある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 242 海外との分断、研究留学者の減少、(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 243 科研費等の予算の減少(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 244 必要とされるコロナ関連研究への優先配分による他領域の研究費の減額の可能性など。あるいは研究者が無理してコロナ関連研究のように見せて申請することによる申請内容と実際の研究内容の乖離。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 245 外国人留学生(学生やポストドク)の入国が未だ先が見えない状況。外国人研究者との交流の不足。オンラインで補えない事も多く、対面が必要と感じる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 246 国外への渡航が制限されているため、外国との共同研究に影響が出る。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 247 科学的根拠に基づかない政策決定(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 248 米国で新型コロナウイルス感染症の収束の心配がなく、世界経済に対する悪影響が長期化する可能性が高いと感じている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 249 口腔健康の重要性に目を向けて欲しい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 250 共同研究の実施の停滞(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 251 国全体が消極的になっていることを危惧する。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 252 道州制などの導入による同一領域の研究拠点の地方への分散ができていない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 253 海外との双方性の国際的人材交流が阻害される(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 254 新型コロナ対策研究への予算が増えて、通常の基礎研究への予算が減ることが懸念されます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 255 マスメディアでの情報では、無駄な出費があるように聞こえる。大学,病院などの研究機関,医療分野への充実した予算注入が求められる。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 256 国全体のシステムが変化しつつあると思われるが、現状を把握できていない可能性を懸念。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 257 科研費の運用(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 258 状況的に理解はしているが、COVID-19関連研究に集中的に研究資金が使われているのではないかと。今後、それ以外の研究テーマへの採択,配分が明らかに減少するのではないかと懸念する。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 259 治療法の確立かワクチンができるまでは、できるだけ国を閉鎖せざるをえないと思われる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 260 研究機関間の共同研究の減少,自粛,学会開催の減少による国内研究競争力の低下(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 261 資金面の低下及び研究スタッフの活動時間低下からこれまでのような研究を実施することができなくなり、打ち切りの課題が増える可能性がある。これは国際的な競争力低下に繋がる。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 262 経済活動の大幅な低下,税収減少(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 263 研究活動をある程度継続できているところと、研究の大幅な遅滞を避けられないところ、と二極化しているように感じます(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 264 科学技術に関する予算配分や、コロナに対する集中的な予算配分(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 265 現状経済を回すために緩和する姿勢が目立っているが、いざというときは感染者が異常に増えない政策をとって、完全に移動(大学に来ること)が制限されない政策をとって欲しい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 266 医学分野においてはコロナ診療で研究すべき大学院生などのスタッフが臨床現場に数多く派遣されており,より多くの実験支援者が必要とされている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 267 活動性の自粛解除(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 268 コロナウイルスへの過剰な投資は,他の分野の発展にマイナスである。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 269 国際間の留学生の受け入れや帰国の問題など,国際学会の開催が全てオンラインになるのではないかと懸念(一長一短あり)(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 270 経済活動の停滞と感染症のリスクのバランス。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 271 実際の測定を現地の方をお願いするにしても,なかなか外部(県外?)ということで了解が難しい場合も多い,コロナを理由に断られたりすることが多く調査もできない,など,現実的な実態が把握できない,成果も見えない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 272 コロナに発症する人が増えることが心配(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 273 コロナ禍でどのように研究活動をしていけばよいか,何か研究者が役に立つ指針や情報提供のようなものが欲しい(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 274 フィールド調査が難しい状況,また学術集会等がオンラインとなり,情報交換やネットワーク形成に支障が生じている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 275 海外から見た,日本のプレゼンスが下がっているのでは?と懸念している。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 276 経済悪化による就職状況の悪化(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 277 国際連携の停滞(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 278 公的研究費の減額が懸念されます。今回は一部の分野,感染症に関するテーマに少なからずの研究費が「ばらまかれた」と聞きましたが,分野の偏りを懸念しています。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 279 3密対策が全面に出すぎていて,それによって,学生の活動が制限され,意思の弱い学生は意欲とパフォーマンスが大幅に低下している。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 280 事実上,画一的な対策を講じることが困難(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 281 差別的かつ疫学的に無意味な入国拒否と,海外危険度の無意味な高レベル指定。一律レベル2ないし3に指定するというのは外務省の怠慢(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 282 コロナ対策をうたうことで,何でもかんでも予算をつけてしまうことで,無駄を増やしてしまう可能性が大いにある。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 283 研究者の移動が滞ることによる研究の停滞(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 284 国際共同研究,国際協力の実行が困難に(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 285 感染者の層別調査すると,研究や大学では著しく感染率は低いのではないかと。データないのに,一般と同じレベルで対策して,はしやぎすぎかと思う。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 286 インフラ,デジタル化などの遅れ(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 287 大学生だけがキャンパスで学ぶことができない現状への是正が必要(小中高は通常登校している)(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 288 移動が制限されていることから外国の大学・研究機関との連携に課題がある。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 289 世間での景気悪化(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 290 クラスタが発生したときの大学へのバッシング(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 291 大学院生の研究が完全停止していた,博士院生の学位の取得の不安(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 292 経済的な理由により,高等教育機関への進学率の低下などが懸念される。これは,将来の科学技術進展の大きな妨げになるばかりでなく,人材不足の加速を引き起こすことが懸念される。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 293 国際的な活動が困難になっている。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 294 クラスターの発生(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 295 最後まで大学封鎖が放置されてきた.小中高と違って自治に任せすぎている(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 296 コロナ禍をどう乗り越えるかに目が行っており,日本の研究教育体制を今後どう発展させるか? 国民全体のリテラシーを高めるにはどうするか?のビジョンがない.(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 297 留学生関係の手続きが遅い.(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
- 298 海外への出張が延期されていること,海外共同研究者と対面での会合や共通体験ができないこと(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 299 国際学会に参加できない.(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 300 小中高,および,大学において遠隔授業を実施する環境が整いきれていないために,教育の不均一が発生する懸念がある.(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 301 (世界的に見てもどの国も似たような状況になっていると思われるが)学生・若手研究者の発表・交流の機会が失われ,グローバル化と逆行していくこと.(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 302 コロナ対応のための予算配分の偏りと基礎研究に対する予算の減額を懸念する.(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 303 コロナ対策が機能していない(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 304 各大学が独自にDX化を図っているが,個々の大学が各業者に発注委託している状況であり,国レベルの発想で大学間で共同利用を実現するVISIONが進んでいない.(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 305 入校禁止,制限(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 306 経済活動の低下,コロナに対する恐怖心を煽る報道(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 307 財政苦は厳しい評価を生み,全体として過剰な最適化効率化をもたらすような雰囲気.そもそも必要な人的資金的リソースが足りていないので,なすべきことを適正に実施しても評価が低く報われない雰囲気も.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 308 経済活動再開に伴う感染者の増加が学会活動に及ぼす影響(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 309 3密を避ける状態が固定化している.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 310 高齢者の多い,大学教員への配慮(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 311 文科省ルールに従うことが絶対なので,この文をどう読めばよいかなど,いちいち確認をして対応している.もう少し自由度がないと現場の裁量で決められない(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 312 遠隔授業,対面授業など方針がコロコロと転換することに対して負担が大きい(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 313 大学の再定義に伴うマネジメント業務の増大(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 314 経済的余裕のない学生の増加(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 315 感染対策と同時に大学機能の正常化を図る体力が現状の国立大学にはありません.従って,人をキャンパスに入れないことでしか感染症対策ができないことが現状です.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 316 国としての競争力低下が懸念される(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 317 研究費の確保が難しくなる.また,就学困難者が増加する.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 318 コロナ禍対応の研究のみが重点化されることへの懸念.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 319 国と政治家が,入学試験制度を突然大きく変え,コロナ対応に関しても突然意見を変えることで,現場は混乱し研究にはほとんど従事できなくなる.オンライン化に関する支援,コロナで被害にあっている学生への支援がないこと.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 320 学会の存在意義を考える必要がある.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 321 コロナ流行以降,特に顕著に,学者を含む専門家の声をないがしろ,もしくは政治的に抑える傾向が目立つ.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 322 留学生の減少,日本人学生の海外への国際会議出席の機会の減少による国際性の劣化.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 323 国全体の研究力の低下.学会活動や国際活動の低下.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 324 やる気と自主性の無い「ゆとり世代」の若い学生がようやく居なくなると思ったら,同様にやる気と自主性の無い「コロナ世代」の学生がこれから増える.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 325 留学生の受け入れ(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 326 海外との交流に懸念あり。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 327 例えば後期の授業が始まってから、オンライン化を解除し対面にせよ、などと無責任でタイミングにもプロセスにも配慮をしない発言をする大臣がいる。そんないい加減に現場は動いていない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 328 学生の感染爆発と、研究室でのクラスター(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 329 基礎研究に関わる予算が削減されはしないか心配である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 330 教育負担が大きく研究に支障があるので、教育に対するサポートが必要(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 331 県外移動などの活動指針が県単位なので、どのように行動すべきかが個人まかせのように感じられる。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 332 感染者が出るのが悪いことのように報道されていることへの対応。感染することは悪いことでしょうか？教員が集まると、感染者が出たら、大学として大変なことになる。と話している。これはおかしいのではないのでしょうか？(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 333 あらゆる予算がコロナ対策の大義名分のもと、大幅に削減される可能性がある。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 334 コロナウィルス研究以外の研究分野での研究停滞。次の5年間の農業、工業における技術開発の停滞と我が国の競争力低下。連鎖した経済不況。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 335 欧米からのウィルス感染と拡大が懸念される。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 336 我々の工学分野はCOVID-19の感染防止などに直接寄与しないものであり、加えて実験を始めとした研究活動の在り方から感染のリスクが発生しうる分野であるから、研究予算や環境の面でサポートが受けづらくなるのではという懸念はある。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 337 新型コロナウイルスの感染拡大(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 338 科研費の国際交流の予算を頂いていますが、そもそも海外に行けないことや、また、国際学会や国際的な共同研究は国の授業で様々ありますが、すべてストップせざるをえない状況になっています。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 339 著作権や社会インフラへの対応(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 340 研究者間のコミュニケーション不足による知の停滞(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 341 留学生の受け入れ(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 342 国内・海外への移動が制限されることによりデータ取得等の研究活動を進めることができない(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 343 専門家等の有識者会議の情報ほどの程度活かされているのか明らかにして欲しい。専門家も間違う(感染症の権威の先生でも、「インフルエンザと同様に夏にはコロナは収束する」と断言していた)ことは、自身の経験も含めて理解できるが、その情報を取捨選択する国はどのように動いているのか？何かあった時に、専門家のせいにしていないか。どういう助言を聞き、どういう方法をとったとしても、その力を持つ国が、責任をとるべきであり、専門家を責められるものではないと考える。そのような意識をもって、行動をとっているのか。しがない専門家として大変懸念している。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 344 学費やアルバイトの問題。授業料を確保するため、感染の危険があってもアルバイトをせざるを得ない学生が多数いると思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 345 研究費の執行について、特に海外製の薬品、装置の購入に時間がかかっている。また、研究の遅滞や学会の期日延期のため、予算を後ろ倒して使用したい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 346 科研費等への影響(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 347 研究教育活動の意識改革(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 348 国家間の対立が加速していると感じる。特に、中国を中心とする共産圏と米国を中心とし日本を含む資本主義圏との経済的・政治的隔たりが、コロナをきっかけに急速に広がっているように感じる。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 349 国際交流機会の低下,感染症対策に伴う研究活動への負の影響(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 350 コロナ禍で人が国境を超えることが容易ではない。情報に関する国際的な競争と協力が求められるが、人が往来できる環境が整っていない。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 351 研究費を使う機会すらなかつたところであるが、来年度以降、研究予算がどのようになるのか、また、COVID19に直接かかわらない分野への影響も不安である(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
- 352 リモートでは不可能な海外野外調査活動が完全に停止しており、これが継続する可能性がある。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- 353 コロナウイルスに感染することが「悪いこと」の様に見えることが社会を難しくしていると感じる。感染症が悪いのであって、感染した人は悪くない。また、はじめに感染が確認された人が初めに感染した人ではないことも、感染症を学んだことのない多くの人に誤解を生んでいる。いい加減な報道が多すぎる。少しコントロールすべきではないか。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 354 どこもいけない。十分措置を取る前提で海外渡航を認めてもらいたい。政府に働いてもらいたい(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 355 未曾有の事態ではあるが、現状の規則からの逸脱などの許容範囲が曖昧に通達され、現場に混乱を来しているように感じられる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 356 第3波の終息が見えないところ(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 357 IT技術の遅延(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 358 勉学意欲の低下による進学率の低下(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 359 経済の降下。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 360 景気の低迷で、研究費が減らされるのではないかと懸念がある。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 361 国の資金を大企業(〇〇【民間企業】)などに優遇する仕組みが問題であり、ワクチン開発ができるまでの間に感染者を押さえ込み続けるような資金の使いかた、それに適した雇用環境を生み出すことが必要。そのような安定した環境が教育を維持するにも役立つ。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 362 国際学会等研究者間の交流機会の減少(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 363 国外の人間(留学生や外国人研究者)の流動性が著しく制限された事は、研究・教育面で大きな損失であると思う。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 364 空港などにおける水際対策に不安がある。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 365 国際基準、標準価値は大切であるが、全部の大学を一つの基準で評価してしまう傾向がさらに大きくなり、格差を助長してしまっている。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 366 経済の破綻(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 367 遠隔授業に要する機材や対面授業の際の感染症対策に対する予算的な支援が乏しい。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 368 教職員と学生の安全性の確保と教育研究との両立達成が迫られるが、決して容易でないと予想される。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 369 授業や事務作業負担の大きさ。大学の講義は1回90分の座学と同程度の時間の予習復習を指示・実行させて単位認定すると定められており、これに匹敵する内容のオンライン講義を準備・実施したところ(運営仕事も激増したため)自身の研究が完全に停止した。他の大学教員も同様と思われる。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 370 任期制下におけるポジションの延長など(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 371 国家間の人員の移動(研究及び留学)の制限が設けられていること。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 372 これだけ問題になっているコロナ対策やウィズコロナ、アフターコロナに研究費が使われることに異論はありませんが、それ以外の分野で変に遠慮する空気が出てしまうとよくないと思います。コロナで大変であっても、これまで通りの研究の多様性が失われてはいけないと感じています。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 373 全国的に新型コロナウイルス感染症が増加を続けている状況で研究遂行が困難となる(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 374 コロナ対策に予算を持っていかれ、学術振興が蔑ろにされる。(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 375 資金提供が安定しないため中長期的視野にたったプロジェクトがたてられない(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 376 所在する地域や保有するリソース等は大学によって大きな格差があり、また感染防止対策の水準も授業形態により異なる。こうした相違を軽視した対応策が、大学全体に措置されることが懸念されます。感染対応策のバラツキは、研究活動の自由さに反映することから、同じ職位の研究者であっても、その活動度には大きな違いが生じています。この点を無視して研究成果の評価が行われることは懸念されます。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 377 国際競争力低下の加速(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 378 国際共同研究等の減少、インバウンド、アウトバウンドともに学生の国際間の交流が減少(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 379 留学生の減少が起きると思う。特に日本から海外へ出てゆく側の留学生が減る。情報収集力の環境差が研究に影響するようになると思う(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- ①コロナ関連の研究に多くの研究資金が流れるのではないかと考えている。多くの場合、研究成果が出た時には既にコロナは収束してしまっていることが考えられる。②〇〇〇〇など科学的根拠が全くない医薬品の臨床試験をするなどリソースの無駄であり、日本の恥でもある。2月の時点で私は〇〇〇〇が効くというのはメカニズム的にあり得ないと理由と共に授業で取り上げた。③また、少ない情報で科学を知らないコメントーターが言いたいことを言っていたため、コロナ対策に負の影響がでたと感じている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 380 国もどりの様にすべきか困っている。非常にバタバタしている様子が伺える。政治家と官僚との連携が十分にとれていないと感じる。コロナ感染に対する国の初動は明らかに不適切であったことが現状の一因である。コロナを機会に如何に本国におけるリスクマネジメントが脆弱であったかを思い知った形である。懸念したことが顕在化した時の代償が如何に大きいのかを知る形となった。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 381 民間企業からの研究資金が減った。コロナウイルス関連テーマに研究費が多く振り分けられそう。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 382 経済優先により,新型コロナウイルス感染症が拡大すること。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 383 早期にワクチンと治療薬の開発が必要である。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 384 予算がコロナ対策に回り,科学研究費などが削減されたりするのでは無いかと考える(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 385 競争的資金の配分期間内に計画した研究が進まない可能性が高い。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 386 学会でのコミュニケーションが減った(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 387 皆,コロナ対策に飽きてきているし,油断も出てきている。気持ちをリフレッシュさせて注意力を維持させる工夫ができるかどうか。国が,全国各地の個々の状況に対応しきれないとは思わない。国主導で行うことと,地域主導で行うことの棲み分けができていない。勢力争いをしてるように見えるので,改善してほしい。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 388 テレワーク推進(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 389 研究者育成の停滞および研究活動の低下(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 390 オンライン環境の整備とそれに伴う国公立大学学生,大学院生,留学生への資金的物理的援助(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 391 前年度より交付が継続している研究費が,未だに研究機関に振り込まれていない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 392 県を跨いだ移動が制限されているため,大きなプロジェクトを融合する話し合いができないのではないかと。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 393 学会の開催などが制限されると思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 394 経済低迷による研究費の減額,採択率の低下,コロナ対策関連研究費への偏重。研究の鈍化。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 395 学会開催の減少で,研究者の交流が希薄となる(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 396 情報の交換や人材交流等のオンラインへの移行(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 397 ・学生への実技教育が不十分となり,研究レベルの低下が生じるのではないかと。・GDPの減少が見込まれるが,研究費への影響が心配である(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 398 1.「科研費による出張費用の拠出にGoToキャンペーン併用は禁止」という通達について,主旨は理解し,納得はしているが,多くの旅行サイトはGoTo適用価格をデフォルトで提示しており,このご時勢にわざわざキャンペーン適用外の代理店やWebサイトを探して,重々に確認した上で予約しなければならぬ事態に直面しており,非常に手間がかかっている。2. オンライン講義と対面講義の併用により,教育に掛かる負担が増大しており,研究時間の確保に難儀している。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 399 日本の大学の研究力がより劣化するものと懸念される。ただし優秀な研究者の国外流出は減るだろう。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 400 学生の修学意欲の低下(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 401 研究推進および進行の停滞。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 402 経済の疲弊と縮小による科学,教育を含めた国力の低下(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 403 研究の停滞(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 404 研究時間がとれず論文が書けないと,科研費の採択も望めない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 405 ヒトを対象とした,被験者に接触する実験(筋電図や脳波計測)について実施の可否を決める際のガイドラインがありません。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 406

- 407 国が主導で行う研究の遅延は免れない。また、科研費などの税金を資金源としている研究についても研究計画どおりに運用できないなど懸念される。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 408 もっと正しく現状を把握して。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 409 新型コロナウイルス感染症による研究活動の遅延等は避けられないが,可能な方策を取らないことが大きな懸念である。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 410 多くの大学で研究の進捗に多大な障害が発生していると想像されるが,実態が明らかではない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 411 国の科研制度,研究系の仕組みはデジタル化が良好だと思う。いつも利用しやすいし,よく改善もされている。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 412 研究を続行できない環境,(こんな大変な時に研究なんて・・・という)風潮がある。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 413 国によって感染対策などの意識や対応が異なる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 414 今後,研究費の配分が,感染症に関わるテーマに偏りが出るのではないかと心配している。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 415 小中高と以前のように登校しているが,大学はなぜ登校していないのか,という点について国としての見解がない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 416 対面講義のガイドラインを決めることは,風評被害を低減する役に立つ。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 417 最終年度の科研費の活動が遅れ気味なため,年度中に修了しない場合がある(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 418 政府のコロナ対応が迷走しており,科学行政の対応も然りで,先行き不安である。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 419 国内の移動ばかりではなく,国際的な交流が大きく停滞している。留学生やインターンシップの往復も事実上止まっている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 420 大きな懸念はない(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 421 ネットワーク環境が十分でない(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 422 実験を実施しているのがヨーロッパだが,移動が制限されていて,実験をやりに行けない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 423 ネット経由の情報交換に基づく教育,研究のみではこれらが深化しない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 424 留学生受け入れ停止(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 425 科学の生産性では,作業時間に加えて「関心の頻度」が大切である。そしてそれは「人と人とのコミュニケーション」によって高まる。それが抑制されているのが現状だろう。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 426 何をやっているのか見えないどころか,何がやりたいのか見えない。責任追及されないように,という意図は感じる。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 427 大学・大学院教育への対応,若手研究者の育成(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 428 予算執行が年単位でずれる可能性がある。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 429 研究活動の低下(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 430 感染の蔓延状況の判断,予防策に迷う場面が多く判断に困るばかりで時間が過ぎる状況がある。感染症の非専門家でありながら,知識を集めようとウェブ検索を重ねたり,対策方法を検討したりという時間が多く,結果的にただ活動が抑制され委縮する事態になっている。(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 431 新型コロナウイルス感染者数増加に伴う渡航・移動制限(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,女性)
- 432 研究費の減少(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 433 通信の低価格化が必須ではないか(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 434 財政赤字の累積により,研究費の削減,所属機関の閉鎖などが行われることを懸念している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 435 入国時の2週間隔離が緩和できないと,相手国への入国,帰国後の職場復帰に合わせて1か月取られてしまう。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 436 大きな予算をコロナ禍対策に既に当てており、科学技術政策への割り振りがさらに減少することの原因となり得る。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 437 コロナ対策に多くの国家予算が投入されているため、研究活動に対する予算が今後大きく削減されるのではないかと心配している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 438 海外研究者への対応(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 439 日本の優れた技術を海外に売り込めない(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 440 雇用が不安定化することで、さらに、自殺者が増える可能性があります。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 441 科研費研究特に装置開発で遅れが生じており、関連し当該予算にて雇用されている若手研究者が研究期間内に成果をあげ転出できるか非常に心配である。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 442 海外研究機関や海外企業等と行う研究開発に係る活動(特別仕様での開発部品調達なども含む)がさらに停滞することが懸念される。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 443 コロナ対策として資金配分を増やす際に、無駄な支出が増えることが懸念される。特に長期的な借金増に伴い、5年後/10年後の研究資金の縮減に繋がるのではないかと。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 444 新コロによる日本経済の悪化と国民の分断。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 445 小中高の学生の授業の遅れ、駆け足授業を懸念している。私立ではweb授業がされていたようだが、公立では行われておらず、大きな格差が生じた。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 446 コロナ対策に大きな国家予算が必要となっており、科学研究関連予算の削減が懸念される。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 447 我々社会人の実験研究は、最悪の場合「延期」という選択肢があるが、時間に限りのある大学院生の研究への影響は深刻である。大学院生の研究の停滞は、長期的には日本の研究レベルの低下を招くものである。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 448 全国で感染が広まる可能性(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 449 感染症対応ということで膨大な予算が使用されており、様々な研究活動の予算にいつれ跳ね返ってくるのが予想される(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 450 ロックダウン回避、経済との両立、研究者の開発意欲を持てる配慮、大学への投資など(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 451 大学生や研究者の育成が滞る。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 452 臨床・疫学研究に伴って生じるかもしれない、参加者・研究者の新興感染症リスクへの対応が不明である。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 453 特定の研究領域への研究費・研究人材の集中(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 454 試薬等が搬入されるのに時間がかかり、それが原因で研究の進捗が遅れている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 455 国際共同研究の停滞(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 456 企業からの資金提供型研究の停滞。国際連携研究の停滞。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 457 人々の移動が大幅に減り、それに伴うエネルギー消費の削減や時間の有効利用は大きなメリット。一方、大学教育が大きく変化し、実際に手足を使う教育が難しいのは大きなデメリット。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 458 国際的な学会や会議への対応(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 459 特に大学における研究人材層の弱体化。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 460 研究実施が困難になる中で、研究計画の変更を余儀なくされている。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 461 大きな変革をリモートで行うのは難しいのではないかと(従前の方向性が変わらない)(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 462 科学政策の極端な変更(コロナ対策への予算の集中など)(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 463 大学における実験研究能力に関する教育レベルの低下(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 464 コロナにより海外の工場の停止などの影響で資材が入らず年度内に達成できない事業が発生している。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 465 コロナ禍への施策状況が見えず、共有できていない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 466 国際会議など交流事業の停滞とそれによる研究活性の低下。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)

- 467 感染防止対策に対する助成の必要があると思う。効果のある方法について、積極的に推奨し助成する仕組みがあるとよい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 468 外国出張が出来ない,外国人研究者の受入が困難であるため,研究への影響を懸念している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 469 帰国後二週間の隔離を緩和して欲しい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 470 感染予防のために,研究活動が制限されており,学会発表などの大人数での議論が困難である。予定されていない会議や,予定されていない研究者との出会いが,新たな研究を生み出していたが,そのチャンスがゼロである。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 471 国際会議の開催中止や現地での研修会の中止(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 472 特定分野への研究費の偏り,専門家の意見を政府に都合よく解釈すること・利用すること,自然科学分野に対する知識と理解の不足(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 473 会議等の内容を含む様々な情報の公開と情報量や情報の多様性が少なく,情報がネットワーク化されていないこと。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 474 海外出張や国際会議などの主催や参加が制限される(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 475 国としては経済優先に舵を切ったようにしつつも,感染者が出たら,あたかも大問題のようにマスコミなどに扱われてしまうことで現場としてはどのようにすべきか非常に不透明で負担が大きくなってきている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 476 学会等における成果発表のオンライン化に伴う,情報漏洩のリスクをどのように回避できるか。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 477 国によって新型コロナ感染状況,対応策が大きく異なる。オンライン会議が続くが,時差の問題で生活リズムが狂ってしまう。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 478 学術イベントの中止・延期(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 479 大学院生,次世代の若手研究者に対する研究・教育環境を提供できない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 480 研究者間の対面による議論の機会の減少(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 481 テレワーク,テレ会議の浸透による情報交換の停滞(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 482 孤立する個々へのストレスケア。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 483 国際的な研究者の交流がほとんどできなくなっており,長期化すれば国際的な相互理解や信頼に悪い影響があるのではないかと懸念している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 484 科学技術水準の維持・向上という意味では人材育成が最も重要と考える。自立的に研究活動を行うまでのトレーニングにおいて,対面で指導できないことによるデメリットを懸念。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 485 税収入の減少(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 486 国が推進する研究分野がどのように変化していくかがはっきりしていない(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 487 過度な研究活動自粛による国際的競争力の低下。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 488 無策状態(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 489 場当たりの対応,説明責任・納得性の欠如。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 490 研究上の人間関係の構築には直接対話が重要な手段であったが,それが満足にできなくなっている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 491 コロナ対策予算の増加に伴う研究費の過度な削減(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 492 国際交流の機会が断たれたこと。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 493 オンライン学習の拡大より,学生への教育に関する不備が拡大するおそれ。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 494 デジタル庁創設によりデジタルトランスフォーメーションのさらなる促進を期待したい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 495 海外との入国制限.PCR検査等コロナ対策に伴う追加の負担(費用,人材)(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 496 感染対策を行いながら学生等への教育を手厚くし,将来を担う優秀な人材を育成することは必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 497 大型機器納入遅れによる未消化予算, 予定外の支出(オンライン会議システムなど)による予算不足.(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 498 研究予算の縮小化に懸念がある. 現在, 日本国がおこなうコロナ対策は, 出入国制限以外全く無策である. 無能な内閣主導の政策自体が懸念材料である.(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 499 人の移動や外出の減少で確実に経済規模が縮小される. 全体的な雇用の確保や格差拡大への懸念が大きい.(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 500 留学生がもともと少ない日本は国レベルでの影響は他国よりは少ないと思われるが, 日本の研究のプレゼンスを学会発表により宣伝する機会が減っているのは問題.(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
- 501 感染者が減らない.(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 502 海外研究者との交流(渡航)(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 503 現在輸入に頼っている研究に必要な物品が入手困難になってしまうこと(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 504 国全体としていつまでもコロナ対応という非常時対応は続けられないのではないか.(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 505 不徹底な政策決定(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 506 感染症流行により, 公共交通機関の利用を控えるようになったことが, 調査や打合せのための出張の中止に繋がり, 研究活動を妨げた. 今後も安定的に公共交通機関が利用できるか心配している.(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 女性)
- 507 出来にくい研究分野が出てくること.(公的研究機関, その他, 女性)

深掘質問(新型コロナウイルス感染症). 現状の懸念等と今後求められる変化・対応等: 国レベルでの今後求められる変化・対応等

- 1 コロナウイルス感染症だけでなく新しい感染症に即時に対応できる機関が必要(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 2 責任を取るべきところはとり,研究と感染予防のバランスをしっかりとる.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 3 リアルタイムの簡易コロナウイルス 検出技術を早急に開発して,安心して人が集まれるようにすべきである.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 4 人材育成だけは滞らないようにしなければならない(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 5 学生および教員も含めた大学に対する総合的なサポート体制の構築が必要.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 6 定員管理のありかたの根本的な問題点,業務シフトのフレキシビリティなどの確保(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 7 遠隔リモート制御等による研究施設の機能維持(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 8 有効なワクチンの確保や治療法の早期確立,PCR検査を気軽に受けられる環境の整備などを推進すべきと考える.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 9 社会のありように対する根本的変容と,文部科学省の教育のありように対する姿勢の根本変化が必要.コロナの有無にかかわらず,オンライン化は国際競争の中で避けられない.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 10 ウィズコロナ下での,研究者の往来についての,支援システムの構築(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 11 予算の持越など柔軟な対応が必要.(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 12 新しい方法の模索(世界各国で始まっている)(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 13 海外出張の自由化,指定伝染病から外してインフルエンザ程度の取り扱いにする.3密もOKにしていきたい.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 14 緊急性の高い研究をどのように推進するか,一層の準備が必要となるように思われる.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 15 ワクチン開発,治療薬開発,感染防止対策を早急に進めなければならない(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 16 海外,各国の状況を見極めて,緩和していく必要はある.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 17 より丁寧な説明が求められる.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 18 大まかな活動自粛基準ではなくこれまでに集められたデータに基づいた,より細かい基準を定め,不必要または有効性の薄い制限は廃すべき.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 19 リモート環境を生かしたオンライン共同研究の推進と,それに必要な環境の整備(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 20 大学組織への効率化や競争資金を求めるのはわかるがこうしたコロナのような共通基盤にかかわる対応には運営費のような予算や余裕のある運用体制が必要(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 21 国内での出張すら認めていない研究機関がある.特に企業の研究部門が保守的である.国からの研究助成金を受けている研究機関は積極的に出張・訪問をさせてほしい.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 22 海外渡航後の自宅待機期間の短縮.科研費の年度内使用のルールを柔軟にする.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 23 コロナを撲滅するのはもはや不可能である以上,検査法,治療法の開発に加えて,持続可能かつ現実的な落としどころを政治リーダーが決断し,国民を納得させないとキリがない.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 24 国際大型研究計画の遅延を是認してほしい(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 25 この数年間に海外へ行く計画をしていてそのチャンスを失ってしまった若手のために,例年以上に海外渡航を積極的に後押しする政策を,コロナが落ち着いた後に行うこと.海外から一流の研究者を長期間招いて,日本の多くの若手と研究交流をしてもらえるような政策を行うこと.博士学生が経済的に過剰な負担を感じることなく研究を続けられる環境整備.特に,コロナによって学費に見合った研究教育環境を与えられない場合には,博士学生がその分の学費の返還を受けられるよう,国が大学を補助する.(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 26 短期的でも過度な投資はやめて,未来のために資金を活用すること(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 27 適正な予算措置(給付金等)や減税による経済活動の維持.(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)

- 28 一律な対応ではなく、留学生の入国の条件緩和をお願いしたい。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 29 来年も収入減は続くと思われる。そして、ライフスタイルの変化に伴い、以前のような外部利用収入は期待できないと思われる。そうなる
と、将来的には、そのような共通機器施設の存続が危ぶまれる。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 30 渡航制限の緩和。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 上記の影響を産業界に理解してもらうこと。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 出入国制限の緩和(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 33 国の財政の大幅減に伴う大学予算の大幅削減が当然生じるものと思います。それへの準備・対応(効率化できるところは効率化し、必
要なところへの財源確保に最大限の工夫をする,など)が必要と考えています。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 34 今後、さらに教育・研究両面でのデジタル化、オンライン化が進むことを大きく期待する。特に授業のオンライン化、オンデマンド学
習教材の拡大は必須であると考え。教育に関して、キャンパスに来ることの意義はなんであるかを大学教員・研究者も国も再度考
えるべきである。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 35 より有効なオンラインの活用方法の開発(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 36 外国人研究者へのしわ寄せは、看過できない(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 37 PCR検査へのアクセスを高めてほしい。経済活動との両立を目指すなら、それしかないと思う。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,女
性)
- 38 ボトムアップ型の長期的、萌芽的な研究の支援。基盤的施設への支援。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 39 感染対策,リモート会議の活用,海外での実験ができないため,なんらかの対策が必要(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男
性)
- 40 海外をフィールドとする研究の先細りへの対応として、行けない時に新しい海外調査の方法を検討する課題への支援(大学,第1G,工
学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 41 国レベルで早急な警戒レベルの引き下げや、学術目的での渡航の推奨、感染者が出た場合の個人情報保護などが求められる。(大
学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 42 学会のオンライン参加・開催(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 43 海外交流の支援(国レベルで必要)(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 44 外部資金によるプロジェクトを遂行する上で当初の計画から大幅な変更を余儀なくされている。研究期間や内容のフレキシブルな変
更を認めてほしい。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 45 オンラインでの国際会議開催方法について、試行錯誤が続いているが、その点について情報共有・公開が必要。(大学,第1G,農学,部
長・教授等クラス,男性)
- 46 入国後2週間の隔離期間を設けると、(学会で海外演者を呼ぶなどの)実質的に交流が出来ないので、隔離期間を減らす(入国前の
健康であった期間も含めて、隔離期間を設けられないか?)(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 47 リモート(全リモートである必要はない)でのワークスタイルの定着と、大都市への人口・会社の集中の解除。大都市がロックダウンする
と、国レベルで支障が出るため。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 48 検査体制(制度・インフラ・人員など)の拡充・整備。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 49 学術分野での人的交流の促進(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 50 対応は困難である。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 51 研究費の柔軟な利用(年度をまたぐ場合でも手続き不要とするなど),AMEDのような受託研究における達成目標に対する柔軟な評
価(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 52 研究発表の場,国際連携の機会確保(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 53 基礎から応用まで広範囲な推進(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 54 国家間による協定により,学術活動における移動は,経済活動と同様に規制緩和を行う。若手研究者に対してポストドク等のポジションを
増やし,研究者人口の増大を図る。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 55 ワクチンの開発を急ぐとともに,感染防止ガイドラインを徹底し,なるべく平常の経済,研究教育活動を維持できるようにしていただき
たい。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 56 基礎研究および近未来の科学技術の進歩を重点的に見据えた土台のしっかりとした研究環境整備(大学,第1G,保健,主任研究員・
准教授クラス,男性)
- 57 柔軟な研究費執行の運用体制構築(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 58 新規感染症疾患への厳密な対応マニュアル作成(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 59 科研費の課題において,スムーズに期間延長を行える仕組みがあると助かります。(基金の研究費でなくても,自動的に研究期間を3年→4年にする等)(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 60 大学の対面事業や対面演習再開に向けて,国からの感染症対策の指導と予算措置を講じることを希望します。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 61 これを機会に,いままでのやり方を考え直して,新たな情報社会としての研究者間のつながりをオープン化していくのが良いと考える。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 62 小,中,高校レベル,大学レベル,大企業レベル,中小企業レベルでの在宅,出勤,制限レベルが異なっており,今後統一的な対応が必要となると考えられる。留学生の入学に対応した,感染症のレベルに応じた,ルールづくり。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 63 予算面での支援(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 64 画一的でない状況に応じた多様性の承認と予算の確保(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 65 なんらかの形で,海外研究者が日本に入学できる手立てを考えて欲しい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 66 オンラインのメリット・デメリットを検証しながら,オンライン・オフラインのベストミックスを模索する。また,オンライン活動を十分に推進するための通信・オープンデータ活用のインフラ整備。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 67 受験機会の多様化・資格化・回数増(大学,第2G,部長・教授等クラス,女性)
- 68 新型コロナウイルス対策は喫緊であるが,他分野については,研究費の配布を広く薄くする,人件費を中心とした研究開発支援の制度,研究資源(機材,環境等)の共用を促すような措置などが必要である。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 69 行動力のある有能な若手人材を各部署に配置してほしい。これまでのようなゆったり安定した経済体制を前提とした組織では今後の急激なコロナ情勢などに対応できない。ような前例がない事態ばかりが頻発するのだから。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 70 ワクチン接種・ウイルス感染検査の経済的支援(科研費使用でも可)(大学,第2G,その他,男性)
- 71 科学的知見(感染症でも,経済でも)に基づいて政策を決定できるような方法を確立すること。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 72 オンラインシンポジウム運営のノウハウやインフラの提供,在宅研究環境の提供,在宅時間の増加による研究活動をしながら実施できる育児の支援を充実。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 73 コロナ感染症の影響で研究活動に遅延がでていることが多いので,それを考慮して評価を行う,または評価時期を延期する(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 74 感染拡大に対する防止策の充実が望まれる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 75 輸送量を減らざるを得ないだろうが,列車や航空便の頻度を減らさない工夫。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 76 国際的なフィールド研究において,相手方の費用を負担できる仕組みがあると,訪問による実施が困難な場合に相手方に依頼しやすくなる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 77 研究の継続の重要性を認識して,今後の特に基礎研究への支援の増加。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 78 アメリカから排除されつつある中国からの研究者・留学生をこれまでと同等,あるいはこれまで以上に受け入れることが日本の学術研究におけるプレゼンスを向上するために有効であろう。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 79 小中高と大学とで登校に関する基準に近いほうが自然ではないか?(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 80 現在,コロナ禍の影響もあって進められている自動化,遠隔化の流れと,各大学の機器共用化の取組を上手く融合させるための手立てが必要。自動化,遠隔化によって,機器の共用化に必要な人材の確保や育成に影響があってはならず,そこをケアすることが重要。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 81 基礎研究の重要性を研究者自身が唱える。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 82 授業料免除等のための資金の国からの供給増加。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 83 競争的資金による研究プロジェクト(科研費や,JST・文科省主導の研究費など)については,A4一枚程度の簡単な理由書の提出により,研究期間の延長を認める対処が必要ではないか?(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 84 新型コロナウイルスに対する治療方法(緩和方法)や,感染防止のポイントが各国とも次第にわかってきており,感染者数だけで危険度を判断する段階ではないと思われる。まず国の示す危険度について緩和を行い,一刻も早く国外との人的交流を復活させるようにすべきである。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 85 日本として治療薬あるいはワクチンの開発をやるのか,他国頼みなのか(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 86 無駄な対面は除かれるが、研究や教育のオンライン化は百害あって一利なしのように、あくまで対面重視をすべき。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 87 指定感染症と定めた政令は撤廃して萎縮を避けるために追跡調査はやめるべきで、ワクチンの開発もしくは確保に注力したほうがいい(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 88 遠隔授業の充実化(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 89 手続きの簡素化.押印の省略.(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 90 被雇用者への補償を研究費とは別途行う(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 91 新たな出会いの機会を作るシステムの構築.(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 92 新型コロナに応じた社会のデザインに対する研究への予算措置(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 93 国際的な入国制限等の緩和策を徹底的な感染対策のもと進めて頂きたい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 94 国民自身の責任感の問題が重要と考える。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 95 何度か襲ってくるであろう感染の波を乗り越えることができるシステム構築が必要である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 96 検査体制の拡充と入国管理の権限強化。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 97 各組織が動きやすいように、国から各大学などへガイドラインを示すべきである。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 98 新型コロナウイルス感染症のための水際対策の緩和(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 99 国や地方自治体,大学レベルで,なぜPCR検査を徹底しないのだろうか?アメリカの主要大学では何度も行い,学生や教職員の安全を確保した上で,研究教育活動を再開していると聞きました。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 100 現場の状況を反映した劇的な支援が必要(大学も必要なものを明確化することが重要)(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 101 研究予算利用の柔軟対応(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 102 学生への支援(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 103 小学校や中学校ではコロナ対策をしつつ,コロナ対策のもと,これまでの教室でこれまでのように授業を行なっている.大学もコロナ対策のもと対面授業をこれまでのように実施するべきである。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 104 臨時延長などの対応(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 105 人物金の集中投資が必要である。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 106 資金を必要としない研究へのシフト。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 107 国全体の学力低下を招かないよう,可能な限り期末試験を行うよう,各大学に通達すべき。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 108 不確実性に対処しうる,政権の安定と行政の連続性(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 109 ハードウェアの研究者が減少し,我が国の優位性が低下する。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 110 長期的な視点で研究費を投資すべき(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 111 感染を防ぐための環境を整えたくて開催する研究集会は禁止しないでほしい.また今年度執行予算を,例えば来年度半ばくらいまでに執行すれば良いといった変更があると大変助かる.同様に,成果報告書も後ろ倒しで〆切を設定してもらいたい。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 112 「感覚」はオンラインでは身につかないため,コロナが落ち着いたら,外国への渡航や受け入れを推奨する制度作り,資金面での支援等を実施すべき(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 113 正しく事実を見る教育が必要(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 114 科研費など研究費の柔軟な使用を許可してほしい.繰り越しや事務書類などの撤廃(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 115 新型コロナウイルスだけでなく,新たなウイルスの脅威が生じうることを意識すべき。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 116 研究成果を評価する指標の明確化(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 117 物品の輸入制限緩和.国内製品の生産増.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 118 状況をみながら判断するしかないか.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 119 研究力が低下する.研究実施方法の工夫,例えばWebシステムを有効活用する.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 120 経済でだけでなく,大学に学生が行ける手立てを講ずるべき.(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 121 Web環境の改善(高速化, Wi-Fiの整備)(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 122 学会や,学術会議や,その他の組織の撤廃.個人個人の研究者の独立,独自性,個性を引き出すような研究の仕組みづくり.(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 123 検疫システムの強化/有効な予防・治療法の開発(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 124 初動としては検査・隔離体制を拡充するための人的投資を検討してほしい(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 125 感染状況に応じた政策を事前に複数設定し,行き当たりばったり感を無くす(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 126 企業レベルでの対応は限りがあるので,国や自治体レベルでの就職支援が求められる.コロナでむしろ業績が伸びている業界もあると思うので,そういった業界の積極的な求人のあるや,大学側への情報提供も期待したい.(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 127 可及的研究費の維持(大学,第2G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 128 PCでの録画ができないような学会発表システムの構築が必要とおもいます.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 129 研究交流活動への支出を予定していた資金を,我が国が強みを持つ分野の科学研究の推進に振り向けるべき.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 130 国内では,ワクチン開発と感染者の早期発見と隔離・治療と同じ水準で進めることが望まれる.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 131 新しい時代に合った人材育成のためにも,国家のプレーンとなるべき組織の見直し,入れ替えを行うべきである.教育という国家の根本を成す問題にマスコミ受けが良いタレントまがいの有識者のみを集めている委員会は必要ない.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 132 流行りに流されず,真に世界をリードできる研究,独創的な研究が持続して研究できるように,研究費の配分にご配慮をお願いします.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 133 人の移動, その集中を削減する取り組み(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 134 大学院生にこそ厚く援助の手当を行うべきではないか(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 135 特定の研究への予算付けだけでなく,万遍なく予算配分をすることが日本の国力全体を上げる方策と思って対応して欲しい.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 136 優秀な若い研究者を育成していくためにも,科学技術予算の確保をお願い申し上げます.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 137 治療薬,医療体制の充実が望まれる.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 138 多様性を持たせて研究費配分をお願いしたい(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 139 在宅勤務環境整備に関する所属組織からの支援の制度化(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 140 速やかな渡航制限の解除(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 141 海外人材の確保と感染症の抑制の両立させるシステムの構築が求められる.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 142 研究費は十分確保するような努力と, 実地開催が無理な場合の国際学会のサポート.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 143 新たな資金源の確保(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 144 緊急事態宣言下などにおいても,一括包括的な安易なシャットダウンはせず,地域の裁量と決定権を柔軟に与えて欲しい.個々の現場の状況を十分に鑑み,対応できるよう,配慮いただきたい.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 145 現場の感染症の専門家の提言をもう少し取り入れてほしい(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 146 均等な割り振りを期待する.無駄なコロナウイルス感染症に関する研究費の抛出は避けて欲しい.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 147 今こそ、研究人材・特にPCR操作などや保健の専門知識を持つ人材が求められています。そのような人材育成を活用できるシステム構築を進めていただきたいです。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 148 PCR検査を自動解析装置が認可されていないなら、特例で早急に認可して、人と接する職業の人には2週間おきに検査するなどして、陽性の人を早くに隔離・治療開始すべきだ。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 149 現政府が、高等教育に今の2倍くらい予算を出せれば、不安なくやれるのでは？(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 150 国民の立場にたった対策。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 151 With コロナとして、通常通りの研究活動を可能とする風土、環境(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 152 研究を止めないでほしい、と政府レベルから提言して欲しい(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 153 ジョブ型で専門人材が活躍できる法整備。それによる生産性の改善。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 154 地方大学への財政的な支援強化と地域社会との連携研究の推進(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 155 現在のリーダー側のシニアの引退、強いリーダーシップがある若手の登用。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 156 共有化されるような装置を使用しないスタイルへと転換せざるを得ない研究者も少なくないと思われる。しかし、そのような変更は、特定の分野の研究活動を弱体化させることも考えられる。明確なアイデアはないが、制度・技術によって解決できる方法が必要である。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 157 わが国はなぜか重症化・死亡の頻度が少ないので、今後は学会やシンポジウムをやる方向にする。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 158 指定感染症から外して、通常のインフルエンザに準ずる対応に変えるべき。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 159 早い時期に行き来ができるように回復してほしい。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 160 家族や大学の研究室など、身近なところでの感染者を出さないため、行動範囲の自粛と人との接触を極力減らす。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 161 どうなったらどうするか？という明確な基準を持つべき。具体的には数であろうが感染者が～人になったら全ての規制を解除する、など。見通しをたてる努力を。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 162 研究停滞のため、使い切れなかった科研費期間(予算額ではない)の延長。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 163 法の整備と国民への丁寧な説明および教育。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 164 コロナ以前から基礎研究経費が削減を強いられているので、維持ではなく増額(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 165 感染拡大を防止しながら研究活動ができるように設備や環境を整える必要があり、そのためのシステム構築や資金の助成があればよいと思う。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 166 コロナ対策を含む最先端の研究を守るためには、原則的に非対面講義を維持すべきであることを合理的に丁寧に国民に説明すべきである。非対面講義に対する満足度の問題、学生・教員の心の問題は別途専門家チームを作って取り組むべきである。現状の文科省の説明は一切合理性がない。また、一部の新入生の不満を大きく取り上げているマスコミに対しても抗議すべきである。学生満足度の低い非対面講義(レジュメ配るだけなど)をやっているような教員は、対面でもロクな講義をやっていないはずである。大学生達の声に寄り添うのであれば、対面型を再開させるのではなく、非対面講義の質を担保できるような政策(予算面も含む)を速やかに実行すべきである。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 167 科学的根拠に基づく情報発信を文科省、経産省および厚労省からの効果的な発信が有効ですが、マスメディアによる印象操作が行われるため、その場合の積極的な印象操作方法を公開することにより、国民の附託に添える科学研究に貢献できると思います(研究者の研究不正が公開されるレベルでマスメディアも同じく情報公開されなければ不公平です)。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 168 現在は対面化を促す動きがあるようですが、リモート化、対面化、どちらにしても根拠を示した指針を国で策定していただき、大学が社会から責任を問われるような事態を避けていただきたいと思います。また、事務作業が大幅に増えている部署も多く、人員を新たに補充するための予算配置が必要です。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 169 小、中学校は感染を地域に閉じ込められるので再開できた。大学あるいは高校は、学生あるいは生徒が広域で移動するのでオンラインはやむなしの面があったが、そもそも、リスクが高い持病がある人、高齢者および彼らに接触する可能性が高い家族等に制限を限定すべきなのかもしれない。しかし、国民全員が自粛すべきという強迫観念が間違いであることを啓蒙しないとイケない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 170 研究室(大学)に学生を呼び戻すための施策が必要と考えます。リモートの講義や研究指導では十分な対応ができず、セキュリティ上の問題もあると聞いています。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 171 オンラインの手法のさらなる強化。研究進捗の悪化に伴う低評価を予算査定に算定しない(配慮する)。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 172 対面形式での議論のガイドライン確立(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 173 日本人学生への積極的補助.特に博士課程への進学者への経済的支援と修了後のステータス向上に係る大胆な政策を提案できるか?(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 174 国の重要会議も全部オンラインにすべき(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 175 緩和措置(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 176 必要な感染対策を取って通常どおりに戻していく方向が望ましい(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 177 感染症についての研究をもっと普段から推進しておくべき.次のパンデミックに備えて平時からの研究体制の強化が必要.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 178 場合によっては組織のダウンサイジングを断行しなければならないが,入学を希望する高校生の数や,地元企業の卒業生に対する期待の大きさを考えると,せめて現状を維持できる方策を考える必要がある.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 179 コロナ感染者を対象とした追試時の定員の考え方の明示.採用側(企業側)へ標準的な採用プロセス手順の明示や,インターンシップ活動の内容・方法のガイドライン作成.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 180 入試への影響を最小限にするために,ぶれずに方針を示してほしい.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 181 PCR検査の拡充と研究分野における大まかな方針(ガイドライン)を希望します.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 182 最も求められるものはワクチンと考える.これを速やかに開発,普及して頂きたい.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 183 来日する研究者や学生などへの感染症対策を十分に行い,より有意義な国際交流の在り方を,国民全体で議論しつつ進めてゆく必要があるかと考えております.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 184 研究よりも企業の倒産や人員解雇による景気後退とそれに伴う治安低下と社会不安の増加が予想される.こちらに関して国は最悪のシナリオを予想しておくべきで(とうの昔に終えているであろうが)その後の状況を見据えて動くべきである.日本人の死亡率が低いことは既にはほぼ確定的であるが,現在の状況は国やメディアの対応如何でいかようにも動きうる.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 185 大学での授業実施方針の明確化(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 186 デジタル関係の備品確保のための予算をご検討いただきたい.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 187 予算の柔軟な執行や,未実施の施策の見直しによる予算計画の再編を可能にする.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 188 一刻も早く通常,いや巻き返しの日常へ移行しなければならない.そのために必要な準備のための予算を配分し,個々に進められる環境づくりが必要である.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 189 感染予防対策の効果の定量的評価と,それに応じた社会システムの平常化(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 190 コロナ研究を過剰に推奨するのはやめた方が良いのでは?(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 191 この春からの感染者の分析と,実施すべき対策の解明.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 192 方針を決めて通知してもらいたい.方針に準拠した対策は各大学に一任でよい.対策が方針に準拠しているかを国が認定すればそれでよい.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 193 監視し,事前に悪いことを発生させない制度は,厳しすぎると,あらゆるものを停滞させることに繋がりがかねない.一定の悪の発生(ただし,発生した場合の厳罰化などの対応は必要)は認める方向で,柔軟な制度と方針をこの機会に見直してほしい.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 194 他民族との共生を考えるさい,どれだけ日本人と「同等」にケアできるのか.ケアするのか.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 195 ルールを作ってもその活用が使える状況を作ってほしい(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 196 オンライン化は始まったばかりで,まだ進化する余地が残されている.全世界的な状況であり,高度なオンライン化への適用は,国の教育水準と研究水準の発展に貢献する.設備の共有や設備のオンライン化など一層の効率化が図れるが,そのためには予算が必要である.Society5.0に向けた取り組みもあり,高度なオンライン対応への予算を組む必要がある.(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 197 いずれの大学でも実行可能な提案をするべきである.また,そのための予算を均等に分配するべき.(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 198 在宅ワークや研究資金の柔軟な活用といった多様な状況にフィットできる環境整備(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 199 手に入る資源の範囲で研究計画を調整していく(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 200 たとえば,オンラインと対面を併用する場合の問題点などを現場から吸い上げ,その対応をできるシステム作り.この部分に人材とお金を投入することにより,雇用と経済を確保できるのではないか.(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 201 ニューノーマルがどのような状態を指すのか,共通認識が必要である.刻々と変わりうる現状では,人によって受け止め方に温度差があったり,誤解を与える表現や言動が散見される.(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 202 コロナを考慮した上での出入国の管理(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 203 若手研究者を育てることは将来の日本の科学技術を支えるためには必要不可欠である.この未曾有の危機において,ポストコロナにおける国レベルでの対応を期待したい.(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 204 感染者の人権保護.いやがらせやバッシングなどハラスメントからの保護を徹底してほしい.(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 205 適切な感染防御対策,ワクチンの導入,ウイルス薬開発支援,経済支援(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 206 教員の獲得する外部資金に頼らない,国が安定した大学運営財源を責任を持って各大学に分配し,研究と教育環境を充実することが強く求められる.国が責任を持って次世代を担う人材の教育費を拠出できるように努めてほしい.(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 207 今後の様子を見て考える必要がある(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 208 この状態が続くのであれば国外の研究者との深い連携はあきらめる 国内研究者だけで独自性のある研究を進める(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 209 データ共有システムの利便性向上.対面会議を行いやすい感染対策の構築.(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 210 新型コロナウイルスワクチンの開発・確保(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 211 既存のマスコミやネットへの誤情報や過剰反応などに対する毅然とした対応を取って欲しい.(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 212 国は早急に国内の大学や研究組織を立て直すプランを組まねばならない.持続的な研究活動を可能にする感染症対策の方針とそのための予算を確保せねばならない.(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 213 授業はオンラインを基本とし,大学で人材を共有できる(授業を担当する先生の数を減らすことができる)(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 214 既存の制度や事業にコロナという名目で予算をつけるのではなく,真水の予算としてコロナ対策と研究にあててほしい(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 215 ガイドラインを定めていただけるとそれに従って開催しやすくなる.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 216 研究現場への提言を反映した活動を行う他ない.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 217 本当に対策上必要な研究は,期間限定の実用化研究として厳密に審査する.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 218 オンラインと対面の効率的な融合による研究成果の生産性の向上.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 219 広く研究者からアイデアやデータを集めて判断でき,政治的責任を取れる人材(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 220 口の健康とコロナ感染重症度との関連を調べるべき.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 221 ワクチンの接種(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 222 PCR検査が容易に迅速に受けられる体制作りが必要と考える.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 223 感染症専門病院の拡充.検査体制(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 224 道州制の導入による地方へのリソースの分散を進める.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 225 出国と入国時の感染対策の体系化と効率化(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 226 新型コロナ対策とは別のこれまで通りの基礎研究への予算を確保してもらいたい.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 227 研究や医療への資金供給が必要である.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 228 研究の自動化などは従来より行ってきたが,それをより良く活用する必要がある.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 229 科研費に関しても寛容な対応をお願いしたい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 230 COVID-19関連の研究以外にもしっかりと研究費配分を確保し,アフターコロナの研究活動の停滞,競争力の低下がないように考えていただきたい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 231 新型コロナウイルスに対してのワクチンができない場合,すでに安全性が確認されているインフルエンザワクチン等の投与を積極的に進めるべき時期が来るかもしれない(訓練免疫仮説を考慮).そのために,インフルエンザワクチンの製造と接種を国として積極的に支援すべき(製造業者への支援および投与にかかる費用の補助等).(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 232 コロナの収束および安全性に関する研究データの蓄積(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 233 コロナ禍でも業績(論文数)を出し続けている研究者に研究資金の補点を行い,研究活動範囲の縮小を防ぐなどの対応が求められる(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 234 新型コロナウイルス感染症の指定感染症適用期間を延長しないこと。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 235 研究の大幅な遅滞を防ぐための方向性づけとしては,適切な感染症対策と過度な対策とを分けられるようなガイドライン作成でしょうか.感染者発生を防ぐため,他の機関との交流をしない,家族以外との食事をしない,といった対応を長期間続ければ,それによる研究そのものへの悪影響が次第に大きくなっていくように感じています。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 236 コロナウイルスに関連した研究は喫緊の課題ではあるものの,長期的な視点で継続すべき研究もたくさんあるので極端な予算の集中は必ずしも望ましくない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 237 感染者が増加傾向になった時の対応を上手くして欲しい.とにかく,強制的に在宅勤務は実験を行う研究者にとってはとても辛いです。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 238 診療に関わる医学分野に対する研究費増額などによって,人的な支援体制の増強が期待される。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 239 新しい治療薬の開発のみ。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 240 我が国にも世界で戦える製薬企業を育てる必要がある.ワクチン作成など難しい点もあるが,世界に先駆けて販売できれば,十分な見返りのある分野なので,国の補助を受けて企業が対応するのが好ましい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 241 働き方改革を進めること。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 242 ICTでは限界があると思われる.きちんと感染対策をしている状況であれば,個人での調査や計測などは可能になるような政府?もしくは感染症の学会(現に感染症学会はリアルで行っている)からの提言などをきちんとしてほしい.県外からの接触があたかも危険なように思われるアナウンスが誤解を生み差別を増長している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 243 感染を抑える,あるいは感染しても発症しないような治療法を確立してほしい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 244 感染防止を講じて対面での学術集会の開催やフィールド調査として国内外への移動を可能とする。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 245 コロナ対策について,単に経済再生や医療支援だけでなく,新たな研究テーマとして設定して国を挙げて取り組む,くらいの姿勢で臨んで欲しい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 246 PCR検査機能を大学でもてるような資金援助 スタッフ教育 PCR陰性確認による経済活動や移動の平常化(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 247 オンライン+対面での国際連携の推進(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 248 個人では対応しがたいです(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 249 どこかで腹をくくって,インフルエンザと同じ対応に移行すべきである.また,それを政府,省庁レベルで宣言してほしい.さもないと,教育現場は腰が引けてしまっているし,上の宣言がなければ先行することもできない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 250 地方への権限譲渡(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 251 2週間隔離すれば誰でも入国できるようにすべきだし,海外諸国の危険度レベルを実情に合わせて引き下げるべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 252 十分な予算は必要であるが,過剰な予算をつけない工夫,および,直接的なコロナ対策ではなく,イノベーションの持続的な創出によるタフな経済の実現に資する研究についても,地方・地域の結束の下で実施させる政策的な工夫が必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 253 ワクチンの開発,移動(国際間を含む)の制限の緩和(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 254 国際共同研究や留学に対する出入国緩和と,リモート共同研究,会議。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 255 大学の人は,夜の街に出る訳でもなく,やりすぎ.分野によって,大いに緩和すべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)

- 256 環境整備の加速(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 257 大学の授業や研究のオンライン化推進(感染症に関わらず),それに伴う補助金の交付(とにかく今の状況を打破するための軍資金),その後は,各大学の自由裁量に任せて推進する土壌づくり(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 258 現在もオンラインを活用して進めているが,今後もできる限りオンライン会議を活用する。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 259 このような状況で社会が持続できないのは当然で,そこは国が国債で支援する必要がある。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 260 国民レベルでの理解と,大学の負担軽減のための金銭的サポート.国民感情の暴走を防ぐための啓蒙活動。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 261 経済的配慮(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 262 奨学金のあり方を変化させる必要があると考えます。生活費支援よりも学費支援を進めるとともに,国立大学においては学費の減額,給付金の支給を充実させる一方で,国立大学の学生として責任をもってその分野を背負っていくという思いをもたせるような教育を進めるべきです。その一方で,私立大学そのもの並びに学生へは国立大学と同等の支援を行う必要はないと思います。私立大学はあくまでも営利企業なので,そこに行く学生もそれを覚悟で入学しているとすべきです。その分,教育や研究の仕方にも自由度を与えることは必要かと思えます。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 263 コロナがある程度収束したら速やかに国際的な活動ができるように,渡航の緩和。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 264 建物管理とそのための予算(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 265 リモート授業だけでなく他の大学機能の回復へ向けたコロナ対策基準の明示(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 266 長期ビジョンを描ける本当の意味での有識者グループ(お友達クラブあるいは同窓会ではない)を形成し,10年20年にわたる視点で方向性を示し,実行に移す時であろう。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 267 海外への往來の緩和を求めるが,同時に感染予防と迅速な検査体制の強化も徹底するシステムを期待する(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 268 学会をオンラインで実施する共有プラットフォームの整備。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 269 ネットワークインフラの充実,各学校への遠隔授業実施に向けた予算の措置(端末配布,ソフトウェアライセンス料など),各学生への通信料サポートなど。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 270 学生と他研究機関の研究者とのオンラインなどでも交流しやすい環境を整えていく。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 271 少しでも全体に予算がわたる政策をお願いしたい。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 272 はっきりとしたビジョン.何をどのように守るのか(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 273 大学全体のDXを急速に進める予算が必要である.特に大学事務のデジタル化を進める必要に迫られている.企業との連携でノウハウを共有し,大学間共通の仕組みとすることが将来にむけてプラスになる。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 274 入校禁止,制限の解除(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 275 正確なコロナ情報の報道(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 276 成否を問わず挑戦したものが報われるなど,インセンティブを維持できる工夫。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 277 上記のオンライン・テレワークを推進する大学・組織に何らかの報酬を与えてほしい.そうすれば後戻りはない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 278 有効な感染防止策・システムの国民への提示と啓蒙(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 279 集団免疫状態を促進するためには,上記固定観念は,払拭すべきと考える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 280 コロナの優先的な検査と,無症状学生への検査の充実(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 281 基本方針の緩和と大学自治への移行(国から地方へ,ということと同じ)(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 282 安定して方針を打ち出して欲しい(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 283 新たなロードマップの早期提示(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 284 学生への授業料補助(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 285 学生の登校を認めるよう国から大学に働きかけていただきたい.このままでは学部4年生の卒論研究やM2の修論研究,D3の博士論文研究に与える影響は甚大です。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 286 様々な観点から研究支援を増やしてほしい(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 287 国レベルでの研究・就学支援の体制整備が重要と考える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 288 支援および責任の押し付けでない建設的な意見を国と政治家に望む。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 289 コロナに左右されない研究者交流が必要である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 290 分野横断的専門家集団の形成助長と,行政側における透明な考察プロセスの開示,および提言等の実施や法整備が求められる。専門家らは求めに即応していく。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 291 海外との往来の容易化, PCRの容易化, などにより, 国際化を再開すべき。一方で, オンラインを標準としたニューノーマルを定着化させる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 292 ワクチンや特効薬の早期の開発。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 293 大学でも,小中高と同様に登校させて,勉強や活動を含めて様々な経験を多くさせるべき。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 294 留学生は,ビジネスマンと同様に往来を自由化してほしい(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 295 早めに緩和するべき。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 296 見通しをもって活動し, 発言してください。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 297 大学でのPCR検査(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 298 教育予算を拡充して人的サポートを増やしてほしい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 299 研究費の年度をまたぐ使用や使用内訳の変化の簡易化を早急に検討する必要がある。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 300 移動の可否や学会や研究会の集会ができる規模が県単位での考えなので, ある程度の統一感がほしい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 301 政府が感染することについて「個人の用心が足りなかった」ような印象を与える発言を控えてほしい。「用心してください」と, 知事や公人が発言すること, 芸能人が「感染して申し訳ありません」と謝ることをやめてほしい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 302 基盤的経費の充実。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 303 わが国の次の5年間で支える産業分野(外貨を稼げる)の対外競争力を維持(低下させない)のために, 研究開発と人材供給の重点的な支援。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 304 感染リスクをなるべく抑えつつ,国外との連携を推進できるように配慮してほしい。ただ,欧米は危険なので渡航制限は継続してほしい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 305 工学系分野の研究活動が縮小しないような環境づくりが必要である。とはいえ,感染のリスクと天秤にかけるものではないとも思うし,難しい問題である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 306 感染拡大に対する対策,特に医療関係者への助成(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 307 長期的な延期手続きの推進等も現時点で議論しておいてほしいと強く感じています。財団の予算によっては,延期手続きが容易に進められており,科研費や省庁系の大きな予算でもそのようなことが簡単に出来るようになってほしいと思っています。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 308 研究教育関係におけるデジタルトランスフォーメーション(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 309 オンラインでやっていくしかないと思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 310 条件付きでの移動要件の厳格化と緩和を同時に進め,必要がある場合の人的交流を積極的に動かすべきであると考えます(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 311 未曾有の事態で,国の判断,意思決定がどのように形成されていったのか,世論の動向や専門家の助言等も含めて,それらがどのような影響をもったのかなど,示して欲しい。責任の所在を明らかにして欲しいと言っているのではなく,反省すべき点は反省して,次に活かしてよりよい体制を整える意味でも,是非実施して欲しい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 312 学費支援の制度の拡充が必要だと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 313 研究費の次年度への繰り越しを申請ベースで無条件に認めてほしい。また,研究期間の延長を,例えば1年間は,無条件に認めてほしい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 314 新型コロナウイルス感染症への対策等を踏まえた新しい研究教育の在り方(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)

- 315 日本国を必ず含む世界のための研究であることを明確にした上での、研究戦略・情報戦略が重要である。一方で、グローバル化が進行しつつある状況だからこそ国外との密接な共同研究・渡航は進めるべきである。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 316 webベースでの国際交流,新型コロナウイルスに感染した際の社会的リスク低減に向けた取り組み(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 317 オンラインでの情報交換の活発化とそれに伴う高度なセキュリティ対策 小人数でも直接対話できるような方法と仕組みのガイドラインの作成(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 318 早期のワクチン接種体制の確立と,海外での野外調査活動(特に医療体制が不十分と思われる国での)に対するサポート(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 319 現在までにわかっている新型コロナウイルスの研究結果から,正しい情報のみを発信し,最も良いと思われる対策を立て,それも正しく発信すること,コロナウイルスの研究をしているわけではない研究者を「専門家」としてテレビで喋らせることは不安を加速させるだけなので良くないと思う。例えば山中教授であっても,彼はiPS細胞の専門家であり,感染症の専門家ではないはず。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 320 早く正常に戻ってほしい(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 321 一概の渡航自粛ではない,感染対策を十分取った上での個別対応。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 322 一部の声や事象だけを捉えるのではなく,現場で何が起きているのかを踏まえ,国や地方自治体,研究機関,教育機関,産業界など,役割の明確化し,国を挙げて取り組む必要があると考える。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 323 COCOAはどれだけ機能しているのか,よくわからない。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 324 IT技術向上と教育関係への無償開放(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 325 一日も早くコロナウイルスの指定感染症の2類からインフルエンザ並みの取り扱いへの変更(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 326 株価,円の価値の保全。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 327 外国人留学生受け入れ枠の維持・拡大(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 328 国際学会等のリモート化(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 329 感染症の予見が不可能な点と,発生時の拡大防止のためには,国際的な人的移動は制限せざるを得ない。留学生のカリキュラムにおける座学や一部の実習は,遠隔で行える態勢を整備することで,ある程度の対応は可能と考えられる(つまり日本における滞在時間に柔軟性を持たせる仕組みを作る)。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 330 研究者,教育者としての能力ではどうしようもなく,所属する大学の環境に制約を受けてしまっている。その場面,環境に必要なことを取り組んで提供できているにもかかわらず,評価されなくなってしまっは悲惨である。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 331 感染症に強い社会の構築(保健所・地方衛生研究所の強化,感染症研究への研究費の重点配分,人材育成)(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 332 ワクチン接種よりもコロナウイルスの全国民検査(あるいは全世帯検査)を実施し,感染者を隔離し感染者はテレワーク形式,非感染者は出勤形式で経済活動を行えば急速に感染者は減少すると思われる。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 333 大学の遠隔授業実施や対面授業における感染症対策について, 国としての予算措置が必要であると考えられる。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 334 どこで線引して対面教育・研究を実施するのか,その判断が必要となるが,決して容易でなく対応には時間を要すと考えられる。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 335 文部科学省による大学の対面授業ガイドラインの制定.授業方針の見直し。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 336 自己隔離による検疫の実施と適切な日数との兼ね合いについて。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 337 研究費には限りがあるため, どの分野もある程度の規模縮小はありうるだろうと思いますが, これまで以上に機器を共有するなど協体制を作り, 現状から大きく研究レベルが下がらないような工夫は必要だと思います。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 338 研究体制を確保できる環境を作る。新型コロナウイルスの蔓延を防ぐワクチン接種の早期導入などの対策。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 339 訴えていくしかない。(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 340 恒常的資金提供(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 341 現状把握を早急に行い,性格のことなる研究機関の特性に応じたガイドラインを設定した方が良いと思います。同様に,所属機関における制約レベルを考慮した業績評価が必要です。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 342 研究者のキャリアトラックの形成サポート(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 343 オンラインであれば国際学会も気安く参加できるので,国際学会の誘致を行なって欲しい.図書館等の情報集積施設への予算を増やして欲しい(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 344 ①人間の予測を超えてしまうので,コロナに限定せず,持続的に感染症対策全般に予算を割くのが望ましいと考える.②臨床試験の優先順位の決定の議論には医薬品開発に携わる化学者が加わるべき.医師主導では成果に走りすぎる.③政府は専門チャンネルを設けるなどし,専門家によるコロナに関する情報をつねに流し,コメントーターに負けない発信力を身に着けるべきと考える.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 345 本国の予算に余裕はない.しかし,リスクを予測することは可能であり,それに対処する方法もある.これは感染症対策だけでなく,国防でもある.教育・産業育成・国防の全般を見通した適格な長期目標を国民に浸透させながら真の民主国家としての本国の運営を求めたい.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 346 科学研究費補助金など公的競争的資金の充実.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 347 PCR検査の拡充と,新型コロナウイルス感染症の治療法の確立を期待します.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 348 効率的な予算配分と,経済をうまく回して,企業活動と研究活動が積極的にできるようなサポート(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 349 東日本大震災の時のように,科研費研究の計画再構築や,配分期間の延長などを求めたい.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 350 国と地方の役割分担.縦割りの改善.保健所だけが頑張っただけでは防げるわけではないのみ,ルール通りにやるのがベストであると強く考える国民性に気づくこと.現政権に期待をしています.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 351 判断と実行のスピードアップ(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 352 補助金等による人員補充や研究費補充,オンライン授業やミーティングに対する設備および資金的援助(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 353 今年度分だけでも,次年度への繰越を手続きなく認められることが望まれる.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 354 発表の場が少なくなると同時にオンラインでの学会参加が認めれることによって時間が効率的に使える.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 355 科学研究費補助金の繰り越しの簡易化など,補助金を柔軟に使用できるように頂きたいと思っております.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 356 例年レベルの研究費の確保と公平な配分.研究期間の延長.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 357 オンライン化に伴う,環境整備 通信環境,機器の補助等(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 358 ・まずは現在の危機の脱却が優先だが,その後の研究活動への支援を実施してほしい.また,アフターコロナで発展する分野について,先行投資する戦略性も必要である.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 359 1. 省庁間で連携をとっていただき,研究者にわけのわからない事務負担を強いるようなことを避けていただきたい.2. 昨今学術会議の件で研究者に対する注目が集まっているが,「研究者」「ゼミの担当者」「講義の担当者(教育者)」の3つが分離して議論されているように感じる.大学においてはいずれも同じ人間が担当しており,それぞれ重要度は同じである.科学技術の発展には,いずれの役割も非常に重要であり,国の施策においてもそれを念頭に置いたものにしていただきたい.文科相がマスコミ向けに不用意に「対面を再開せよ」などと発言することが,結局は「研究者」の時間を奪い,「教育者」に過度の負担を強いている。「若手研究者の育成」を目的とした施策も増えてきているが,若手ほどこれらの負担を受けやすい状況になっていることもご理解いただきたい.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 360 高等専門学校を充実させ,そこから大学院へ進学するコースを充実(給付型奨学金など)させる.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 361 学生への金銭的サポート及び3密を避けた対面学習の推進のサポート(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 362 経済復元と感染重傷化高リスク者の保護に重点を置いた政策(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 363 ネットワークのセキュリティの強化(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 364 個人で解決するしかないと思っています.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 365 ガイドライン作成が必要です.(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 366 デジタル化,オンライン化が可能な分野は早々に改革する.(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 367 大学のような教育機関での研究については,教育に関して新たな生活様式に順応することに時間がかかるため,研究計画の見直しが必要と求められる.(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 368 提示される大学の対応案は国公立大学には使えるかもしれないが、薬科大学のように一学年300余名に対しオンラインの授業を強要されても不可能であることを認識して欲しい。学生研究に関しても、数人に対しての案を提示されても、現実、一研究室に50人近い学生を抱えていると、政府の示す案は全く使えず、諦めるしかないのが現状(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 369 デジタル化の推進としてインフラの整備,法整備,ソフト開発などを加速すべき。国内の優れたリソースを投下してゲームチェンジ,国民の意識を完全に改革する。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 370 大学等での研究活動への影響を調査して,その実態を広く公表し,研究活動促進の対策が必須であることの社会的機運を高める。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 371 時代に沿い,今までのように柔軟に変化して欲しい。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 372 研究の発展無くして,コロナ下を切り抜けれられないので,研究期間延長,研究費追加などの対応がほしい(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 373 入国時の徹底した検査体制,医療体制を充実させる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 374 長期的なスパンで,基礎研究と実用化研究が着実に展開できるよう,研究費の配分や今後の研究環境の整備・拡充にむけてリードしていただきたい。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 375 国内でも地域差があるが,それに即した対応ができていないので,地域やブロック毎の対応(登校緩和,規制など)ができるようになるとういと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 376 ハイブリッドの講義を強いる前に,考えるべきことがあるだろうと思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 377 学会誌投稿料など,申請した予算のみ次年度への持越しができるような仕組みをつくっていただきたい(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 378 (やや緩和されたようだが)発給されたビザの効力停止などというありえない政策は改めることが必須。水際は重要だが,必要十分な対策を講じた上で,海外との往復も制限を緩めるべき。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 379 ネットワーク環境の整備(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 380 レベル3の渡航中止勧告を早期に解除していただきたい。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 381 感染症を克服することで,ネット環境以外の従来の密度の高い教育研究遂行の方法をとりもどす。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 382 大学院生レベルの留学に関しては基準を再考して欲しい(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 383 直接会って議論することをもう少し緩和するよう促す方がよい。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 384 より柔軟な渡航制限(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 385 100%同意が得られなくても,ある理念に基づいて意思決定すること。機関や我々は例え賛同していなくても,それを一旦は信じてやってみる。うまくいかないかも知れないが,それを責めないこと。逐次修正すれば良いだけの話なので,揚げ足取りのようなことをしない。揚げ足取りをするから,責任追及されないように,という意識を生んでしまうので,これは大学関係者側も認識すべき。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 386 オンライン講義による大学間の単位互換性の促進,研究者の雇用確保(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 387 補助金の繰越(例外的な)簡素化(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 388 研究資金への資金投入と人員の確保(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 389 情報開示とその透明性の担保(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 390 医療支援,オンラインツールの活用(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,女性)
- 391 必要な研究の絞り込み(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 392 タイミングのよいところでの増税。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 393 学術研究活動に伴う渡航について考慮されたい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 394 研究環境の維持や予算獲得の質と量を増やすように,常に働きかける必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 395 研究活動の重要性を各局面でアピールしていくとともに,予算獲得の努力を引き続き続けていく。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 396 国の取り決めに従う(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 397 感染症対策への継続的な研究支援,取り組み(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 398 ビジネス渡航の早期再開(PCR検査の拡充)(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 399 子供たちへのonline授業など,科学の面白さを伝えていきたい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 400 科研費雇用の任期制若手研究者については,現場で行う装置開発で遅れた半年分,或いは今後の感染拡大状況によってはそれ以上の一定期間,改正労働契約法が定める雇用期限に抵触しない範囲内で雇用延長できるよう予算措置されることが望ましい(必要性は研究分野等にもよる)。特に今年度末で雇用期限を迎える任期制研究者は最後の1年で思うように研究が進められていない場合事態は深刻と思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 401 外国との移動緩和以外に,具体的な対応策は思いつかない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 402 WHO等の国際機関によりPCR検査のCt値を国際的に標準化して,検査陽性者の定義を世界的に統一する。日本政府において,新型コロナを指定感染症の5類相当とする。コロナのリスクを正しく評価し,リスクコミュニケーションを促し,対策にグレーデッドアプローチを導入し,一刻も早く日常生活を取り戻す。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 403 学校ごとのweb授業だけでなく,文科省がweb授業を収録して,NHKやweb上で放送すべきであると思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 404 大学院生の研究が停滞しない方策を早急に国レベルで求めたい。例えば,公共実験施設での優先利用枠の設定など,お金をかけずに直ぐに出来ることはいくらでもある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 405 オリンピックは中止するのが妥当(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 406 ワクチン接種の全国民への費用負担,分離勤務,テレワーク環境促進するための予算を考慮した研究費の拡充等(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 407 研究においては文書同意にこだわらず電子的な説明同意を推進する必要がある。またEDCによる研究管理を強力に進める必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 408 広汎な基盤研究領域への研究資源分配の確保(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 409 試薬の共有で乗り切るしかない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 410 国際共同研究実施時の防疫マニュアル作り(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 411 自動化,リモート化への移行,コロナ禍に対応した研究の推進(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 412 働き方改革が,いまますべての職場で大幅に進んでおり,コロナとは関係なく,このまま最適解に向かって進むべき。大学教育は,小中学校と同じく,まだ社会人ではない若者の人間形成の場であり,物理的に人間が集まる場とするべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 413 ウェブ開催におけるセキュリティ等の確保(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 414 ヘルスケアと研究の両立のため,感染経路やリスク等の明確化と,それに応じた個別対応策の策定。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 415 研究計画の変更や延長を認めると共に年度内に執行できなかった残予算を返納するのではなく,繰り越して使用あるいは翌年度予算に追加するなどの制度変更が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 416 リモートで行われるオープンな議論を改革につなげていく仕組みづくり(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 417 長期視野に立った科学政策(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 418 大学キャンパスにおける感染拡大防止を過度に重視した登校制限等の見直し(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 419 予算の年度持ち越しを可能とするなどの特別な配慮が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 420 まずは共有する。その上で知恵を結集する仕組みが必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 421 研究活動の枠だけというわけではなく,研究活動を行う企業,大学,研究機関において,人の行動自体を感染防止に沿うように仕組みから変えていくことが大事。例えば,保安上のセキュリティに感染防止も取り込むなど。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 422 デジタルツールの利用を強化することで,懸念を解決する方法を見つける。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 423 新型コロナは日本人にはそれほど深刻でないので必要以上に騒ぐのは良くない。老人や持病を持つ方への感染対策はきちんと行う。ただ,通常の方は,感染すればある割合で苦しむので,そこは注意を払いつつも活動そのものは妨げないのが良い。また,指定感染から外し,病院負担を軽減し,差別を無くすように欲しい。マスクも異様に煽るのは慎むべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 424 大人数が集まるためには,現在までの感染者の徹底した調査による,感染経路の解明の徹底,ならびに感染確率の高い事象の公開を希望する(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 425 WEBINARでの開催の機会を模索中(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)

- 426 エビデンスに基づく政策制度の決定, 専門家の意見を理解するための知識の醸成(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 女性)
- 427 肝を据えた情報データ関連システム(情報データベースを含む)構築の取り組みと整備。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 女性)
- 428 海外との交流によるリスク対応(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 女性)
- 429 経済を優先するのであれば, コロナの感染症レベルを下げるなどをするなど, 政策に一貫性を持たせて欲しい。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 430 情報漏洩を恐れるあまり「論文発表済みの成果しか発表・議論されない学会」になると科学の発展が滞ることになるため, オンライン開催における失敗事例等を踏まえた上で, 学会等開催のためのガイドラインを策定し直す必要がある。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 431 全世界的なイベント(国際会議開催等)に制限が続くだろう。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 432 学術イベントのオンライン化(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 433 必要な集会は定期的に対面で行う。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 434 ワクチンの開発と配布, 地域ごとの連携したサポート体制の構築。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 435 根本的にはCOVID-19が沈静化するのを待つしかないが, 当面はオンラインで可能な範囲で実施するしかない。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 436 上記のデメリットをできる限り軽減するための研究活動支援ツールの開発(オンラインツール, VRなどの開発)も重要と考える。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 437 コロナを踏まえて科学政策をどのようにしていくかの意思表示をしてほしい(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 438 感染症のリスクを正確に評価し, それに基づいて感染症対策と研究活動のバランスをとること。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 439 不要不急の徹底(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 440 科学的知見と社会経済的知見に基づき, 政府が合理的判断を下せる体制構築。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 441 オンラインでの挨拶でも失礼に当たらないような社会通念が浸透すること。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 442 長期的なことにも目を向けた研究への予算要求(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 443 出入国に係る移動や宿泊のサポートまたはそれ自体の緩和。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 444 対面による授業・実習と変わらない教育水準を維持する必要がある。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 445 withコロナを想定した懸念等への対応。(コロナ対策の費用の追加配分, l臨時雇用の増, 条件付きの入出国緩和, withコロナを想定したデジタルツールの開発, 普及)(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 446 決済印の廃止とデジタル化(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 447 予算の繰越しを認める, 追加予算。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 448 研究予算の年度をまたいだ繰越しを可能とする, あるいは時限的でも単年度会計をやめるべきである。また研究交流, 国際会議等の目的での出入国を特例的に認める事を期待したい(隔離無しで)。この点に関しては国際的なコンセンサスを至急確立すべきである。また, 一刻も早く現政権を他の優れた政権に委譲すべきである。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 449 新しい生活方式に合った社会変革や規制緩和などによる新産業の育成が望まれる。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 450 インパクトある論文を多数発表して日本の研究力を示すべき。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
- 451 予算の使用など柔軟な対応を期待する。(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 女性)
- 452 感染者の徹底的・強制的な隔離。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 453 ウェブ会議等のさらなる活性化へのサポート 研究者の渡航許可(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 454 現在輸入に頼っている研究に必要な物品の国産化(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 455 世界各国で研究が停滞する中, 比較的被害が少ない日本では着々と研究を進め, 成果を蓄積・発表していく(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 456 その場その場のコロナ感染症の状況に応じた対応というもの一理はあるが, すでに長期化しているので, 今後についてはワクチンが手配された場合には非常時対応を緩める等, マイルストーンを明示すべき。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)

457 感染症検査隔離の徹底による早期解決(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)

458 公共交通機関などのインフラの機能維持につとめてほしい。(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 女性)

459 デジタル化と実験の多様化の容認とデジタル化出来ないものの選別。(公的研究機関, その他, 女性)

【2020年度深掘調査】探索型研究の実施経験

過去2～3年の間に、探索型研究を実施しましたか(実施中も含む)。

属性		各選択肢の回答者数(人)		回答者合計(人)	
		①実施した (実施中も含む)	②実施していない		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	1054	542	1596	
	大学等	924	414	1338	
	公的研究機関	130	128	258	
性別	男性	934	466	1400	
	女性	120	76	196	
年齢	39歳未満	160	63	223	
	40～49歳	456	198	654	
	50～59歳	309	203	512	
	60歳以上	129	78	207	
職位	社長・役員、学長等クラス	10	21	31	
	部課長、教授クラス	474	250	724	
	主任研究員、准教授クラス	447	192	639	
	研究員、助教クラス	117	74	191	
	その他	6	5	11	
雇用形態	任期あり	212	130	342	
	任期なし	842	412	1254	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0
		現場研究者	942	499	1441
		大規模PJの研究責任者	112	43	155
	大学種別	国立大学等	662	272	934
		公立大学	51	27	78
		私立大学	211	115	326
	大学グループ	第1グループ	179	58	237
		第2グループ	220	103	323
		第3グループ	225	100	325
		第4グループ	273	147	420
	大学部局分野	理学	144	56	200
		工学	307	118	425
		農学	118	57	175
		保健	240	148	388
	大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額 (年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	111	81
1～10万円未満			23	14	37
10～30万円未満			146	85	231
30～50万円未満			175	89	264
50～100万円未満			175	86	261
100～200万円未満			198	93	291
200万円以上			197	73	270
分からない		29	21	50	
外部資金の額(年あたり)		外部資金は獲得していない	91	113	204
		100万円未満	85	71	156
		100～250万円未満	218	108	326
		250～500万円未満	158	80	238
		500～750万円未満	100	30	130
		750～1000万円未満	69	34	103
現在獲得している外部資金		1000万円以上	333	106	439
	科学研究費助成事業(科研費)	800	325	1125	
	AMEDの事業(厚労科研費も含む)	111	39	150	
	戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	29	12	41	
	革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	1	0	1	
	センターオブイノベーション(COI)プログラム	21	8	29	
	JSTの上記以外の事業	143	36	179	
	NEDOの事業	53	16	69	
主な研究手法	その他の公的事业	172	89	261	
	公益法人・民間からの資金	542	194	736	
	実験系	835	392	1227	
	非実験系	123	96	219	
	臨床	25	20	45	
その他(フィールド調査等)	71	34	105		
全回答者(属性無回答を含む)		1054	542	1596	

【2020年度深掘調査】探索型研究の財源の実態

「探索型研究の実施経験」の質問で「① 実施した(実施中も含む)」と回答された方にお尋ねします。ご自身の探索型研究に必要な研究費をどのような財源から支出しましたか。主にあてはまるものを2つまでお選びください。

- ① 所属機関から定期的に配分される資金
- ② 科研費
- ③ 政府からの公募型資金(科研費以外)
- ④ 産学連携による企業からの資金
- ⑤ クラウドファンディング・寄附金
- ⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)
- ⑦ 私費
- ⑧ その他
- ⑨ わからない
- ⑩ 研究費は用いていない

属性		各選択肢の回答数(人)										回答数 合計	
		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	631	570	120	161	76	133	64	41	1	25	1822	
	大学等	542	507	100	154	74	122	59	32	1	19	1610	
	公的研究機関	89	63	20	7	2	11	5	9	0	6	212	
性別	男性	554	509	107	149	70	111	54	39	1	24	1618	
	女性	77	61	13	12	6	22	10	2	0	1	204	
年齢	39歳未満	98	94	12	12	10	26	6	9	0	3	270	
	40～49歳	274	252	42	65	28	73	26	16	1	15	792	
	50～59歳	185	162	42	50	29	26	25	14	0	6	539	
	60歳以上	74	62	24	34	9	8	7	2	0	1	221	
職位	社長・役員、学長等クラス	9	6	1	1	0	0	1	1	0	0	19	
	部課長、教授クラス	287	241	70	99	35	46	24	15	0	9	826	
	主任研究員、准教授クラス	273	252	35	50	34	63	30	17	1	13	768	
	研究員、助教クラス その他	59 3	68 3	13 1	11 0	7 0	24 0	8 1	8 0	0 0	3 0	201 8	
雇用形態	任期あり	105	124	23	26	21	39	7	10	0	5	360	
	任期なし	526	446	97	135	55	94	57	31	1	20	1462	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		現場研究者	563	516	104	127	68	128	59	36	1	23	1625
		大規模PJの研究責任者	68	54	16	34	8	5	5	5	0	2	197
	大学種別	国立大学等	342	389	88	120	61	89	37	27	0	12	1165
		私立大学	35	27	3	5	4	7	5	1	0	1	88
	大学グループ	私立大学	165	91	9	29	9	26	17	4	1	6	357
		第1グループ	91	115	31	30	11	18	4	10	0	4	314
		第2グループ	107	130	22	42	18	37	13	5	0	7	381
		第3グループ	137	119	23	33	26	35	23	5	0	2	403
	大学部局分野	第4グループ	190	124	23	48	19	31	15	11	1	5	467
		理学	81	96	13	12	8	22	13	1	0	5	251
工学		195	151	37	53	20	41	21	12	0	7	537	
農学		79	55	7	22	13	16	6	5	0	2	205	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者	個人研究費の額(年あたり)	保健	120	144	29	33	25	38	11	9	1	3	413
		1万円未満(配分されないも含む)	29	62	18	17	9	19	5	5	1	7	172
		1～10万円未満	5	19	5	3	2	5	1	0	0	0	40
		10～30万円未満	77	71	13	24	16	20	18	11	0	3	253
		30～50万円未満	114	91	17	30	9	23	18	6	0	4	312
		50～100万円未満	119	93	18	25	14	28	11	3	0	2	313
	外部資金の額(年あたり)	100～200万円未満	141	103	22	30	16	18	8	3	0	2	343
		200万円以上	137	107	24	27	8	16	3	12	0	5	339
		分からない	9	24	3	5	2	4	0	1	0	2	50
		外部資金は獲得していない	81	17	4	2	1	5	13	3	0	6	132
		100万円未満	68	36	0	7	4	6	21	3	0	1	146
		100～250万円未満	133	131	12	19	13	33	14	10	1	9	375
現在獲得している外部資金	250～500万円未満	100	87	17	21	16	28	6	4	0	1	280	
	500～750万円未満	46	62	12	26	14	16	1	2	0	0	179	
	750～1000万円未満	33	48	3	16	3	11	1	4	0	1	120	
	1000万円以上	170	189	72	70	25	34	8	15	0	7	590	
	科学研究費助成事業(科研費)	443	524	82	118	55	104	34	28	1	17	1406	
	AMEDの事業(厚労科研費も含む)	46	65	29	18	11	20	0	4	0	2	195	
	戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	14	14	9	6	2	1	1	2	0	0	49	
	革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	
	センターオブイノベーション(COI)プログラム	14	9	4	6	3	0	1	0	0	1	38	
	JSTの上記以外の事業	71	78	44	34	10	9	3	5	0	3	257	
NEDOの事業	35	26	10	9	3	2	1	2	0	2	90		
その他の公的事業	90	82	39	39	17	14	6	15	0	2	304		
公益法人・民間からの資金	287	277	70	133	62	105	22	19	1	6	982		

任 者 を 対	主な研究手法	実験系	499	467	91	127	70	121	39	30	1	11	1456
		非実験系	72	62	19	15	1	6	14	4	0	9	202
		臨床	15	8	3	8	1	1	1	3	0	3	43
		その他(フィールド調査等)	45	33	7	11	4	5	10	4	0	2	121
全回答者(属性無回答を含む)			631	570	120	161	76	133	64	41	1	25	1822

深掘質問(探索型研究). 探索型研究の財源_その他

- この質問は意味がわからない。「探索型研究」を目的として研究費を獲得している人への質問でしょうか? そんな研究テーマで研究費が獲得できる人はほとんどいないと思います.提案のためには実績が大事なので,それは探索でもなんでもなくなります.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 1
2 他機関との共同研究(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
 - 3
3 財団へ申請中(大学,第1G,工学,社長・学長等クラス,男性)
 - 4
4 既存の研究と並行して実施する.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
 - 5
5 所属機関内における競争的資金(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
 - 6
6 海外の財団からの研究費(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
 - 7
7 共同研究者の持つ裁量の大きな経費(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
 - 8
8 所属機関内の競争的資金(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
 - 9
9 所属機関に申請して採用された課題に対して配分される資金(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,男性)
 - 10
10 所属機関内での公募による資金(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
 - 11
11 共同研究費(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
 - 12
12 所属機関から競争的に得た資金(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
 - 13
13 他の大学における公募研究.(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
 - 14
14 インセンティブ配分(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
 - 15
15 奨学寄付金(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
 - 16
16 企業からの奨学寄付金(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
 - 17
17 所属機関からの若手研究者助成金.(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
 - 18
18 他大学との共同研究事業(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
 - 19
19 所属講座の委任経理金(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
 - 20
20 学内での公募型研究費(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
 - 21
21 企業共同研究費の一部(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
 - 22
22 所属機関からの公募型資金(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
 - 23
23 学長戦略経費など(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,男性)
 - 24
24 科研費を使っていますが,目的とする研究実施をやりくりして予算の一部を探索型研究にまわしてやりくりしています.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
 - 25
25 企業からの共同研究費(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
 - 26
26 NEDO調査事業(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
 - 27
27 他のテーマでいただいた科研費の一部を使用した.(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
 - 28
28 探索的資金を申請したが全く採択されなかった.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
 - 29
29 私学助成(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
 - 30
30 所属機関からの競争的資金(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
 - 31
31 大学のプロジェクト経費(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
 - 32
32 所属機関から非定期的に分けられる資金(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
 - 33
33 所属機関内での競争的資金(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
 - 34
34 組織の自己収入(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

-
- 35 所属機関での提案型予算(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
-
- 36 間接経費からのフィードバック(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
-
- 37 所属機関内での競争的研究資金を獲得して実施.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 38 所属機関における競争的資金(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
-
- 39 研究所内の競争的資金(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
-
- 40 所属機関内の競争的資金(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
-
- 41 所属機関内の公募研究(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
-

【2020年度深掘調査】探索型研究実施の希望

「探索型研究の実施経験」の質問で「② 実施していない」と回答された方にお尋ねします。過去2～3年の間に、探索型研究を行いたいと考えたことはありませんか。また、「① ある」と回答された方は、探索型研究を実施しなかった理由もお答えください。

属性		各選択肢の回答者数(人)		回答者合計(人)	
		①ある	②ない		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	254	288	542	
	大学等	198	216	414	
	公的研究機関	56	72	128	
性別	男性	223	243	466	
	女性	31	45	76	
年齢	39歳未満	30	33	63	
	40～49歳	105	93	198	
	50～59歳	89	114	203	
	60歳以上	30	48	78	
職位	社長・役員、学長等クラス	6	15	21	
	部課長、教授クラス	107	143	250	
	主任研究員、准教授クラス	102	90	192	
	研究員、助教クラス	36	38	74	
	その他	3	2	5	
雇用形態	任期あり	66	64	130	
	任期なし	188	224	412	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0
		現場研究者	230	269	499
		大規模PJの研究責任者	24	19	43
	大学種別	国立大学等	145	127	272
		公立大学	5	22	27
		私立大学	48	67	115
	大学グループ	第1グループ	21	37	58
		第2グループ	52	51	103
		第3グループ	52	48	100
		第4グループ	70	77	147
	大学部局分野	理学	29	27	56
工学		56	62	118	
農学		25	32	57	
保健		72	76	148	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	31	50	81
		1～10万円未満	9	5	14
		10～30万円未満	44	41	85
		30～50万円未満	43	46	89
		50～100万円未満	38	48	86
		100～200万円未満	41	52	93
		200万円以上	35	38	73
		分からない	13	8	21
	外部資金の額(年あたり)	外部資金は獲得していない	39	74	113
		100万円未満	35	36	71
		100～250万円未満	57	51	108
		250～500万円未満	38	42	80
		500～750万円未満	14	16	30
		750～1000万円未満	14	20	34
	現在獲得している外部資金	1000万円以上	57	49	106
		科学研究費助成事業(科研費)	162	163	325
		AMEDの事業(厚労科研費も含む)	21	18	39
		戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	6	6	12
		革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	0	0	0
		センターオフィノベーション(COI)プログラム	5	3	8
		JSTの上記以外の事業	21	15	36
		NEDOの事業	7	9	16
		その他の公的事業	42	47	89
	主な研究手法	公益法人・民間からの資金	103	91	194
実験系		202	190	392	
非実験系		31	65	96	
臨床		9	11	20	
その他(フィールド調査等)		12	22	34	
全回答者(属性無回答を含む)		254	288	542	

深掘質問(探索型研究). 探索型研究を実施しなかった理由

- 1 プロジェクト研究に追われ,時間,資金,人材に余裕がなかったため.(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 2 人材,予算的に研究拡大の余裕がない.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 3 時間がない.(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 4 科研費が採択されなかった(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 5 現状の研究を完成させるので手一杯で,新たな探索研究を実施する余裕がなかった(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 6 従来から続く研究を滞りなく続けるため(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 7 時間が無い.(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 8 予算措置がないため.(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 9 研究費と研究実施者(人)の不足(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 10 確実に成果が見込める研究でないとして学生の研究テーマにすることができない.今は自分の新しいアイデアを自分の手で試す時間が取れない.新しいアイデアは失敗する可能性の方が高いので,任期付きのときにはしたくてもできなかった.(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 11 本務であるプロジェクト型研究でエフォートが割かれたため(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 12 研究実績がない分野で研究費を申請してが採択に至らなかった.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 13 管理業務などに時間を割かれ,研究時間がとれないため.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 14 対応できる予算がない(大学,第2G,部長・教授等クラス,女性)
- 15 管理業務に携わり研究に時間を当てられなかった.(大学,第2G,その他,男性)
- 16 大学運営に携わっていて,時間がない.(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 17 予算がつかなかったから(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 18 現在進行中の研究や運営的業務により時間的余裕が無かったため.(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 19 現在は特任教員であり,定まったテーマの遂行に全力を注ぐことが義務であると認識しているため.余暇の一部では計画を進めている.(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 20 時間的余裕がなく,成果が見えるものをまずは手を付けた.また,学生の研究では,就職活動などもあり,時間のかかるテーマ設定がしにくいことも原因だと思う.(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 21 多忙により新しい取り組みに割く時間的余裕がなかった(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 22 探索型研究実施のための時間を十分に確保することができなかったため(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 23 時間不足(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 24 研究を実施するために必要な資金が十分に獲得できなかったため.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 25 マネジメント業務に多くの時間をとられ,研究に費やせる時間が激減しているため.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 26 研究を希望する学生がいなかった(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 27 研究費が獲得できなかった(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 28 そのための予算と時間および人員を確保できなかった.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 29 研究の時間がとれない(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 30 すでに行っている研究で手一杯(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 31 研究資金獲得のため科研費(挑戦的萌芽)へ申請したが,採択されず,着手できなかった.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 32 これまでに実施してきた研究の遂行に人員及び研究費を振り向けることが必要で、余裕がなかった。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 33 研究費の応募に落選した(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 34 人材と資金不足(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 35 短期間(2~3年)での研究成果を求められるため,長期間におよぶ可能性のある探索型研究を実施しにくい環境である。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 36 研究活動をおこなう資金確保のための公募を検討する時間の確保が出来なかった。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 37 現状では,探索型研究を行う時間的・金銭的余裕はないためです。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 38 予算が無い(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 39 準備(発想も含めて)が整っていなかった(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 40 教育業務の負担が大きく,研究計画を作成するまでに至らなかった。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 41 サバティカルのない現状では,新しい研究課題を開拓することはほぼ不可能であり,従来の研究を継続するだけ,となっている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 42 講義や事務等の作業に忙殺され全く時間がない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 43 既に設定している研究の実施やその取りまとめ,学内や学会などの諸業務で多忙なため,困難であったため。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 44 予算がない。私単独ではできないので学生の指導との相関。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 45 科研費に採択されなかったため。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 46 資金と時間の不足(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 47 定年が近かった。(大学,第3G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 48 研究資金不足(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 49 そのための予算確保ができなかったから(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 50 大学内の業務や企業などからの依頼の共同研究が非常に多く時間が取れない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 51 探索型研究に割く時間が無い。また,探索型研究を行う予算も人員もない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 52 予算(研究員含め)がない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 53 運営費交付金や個人研究費など,最低限確保したい研究費が少なく,期間内成果約束型の研究申請に偏りがちである。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 54 用いることができる資金がないため。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 55 探索型研究を実施する時間を設けられなかったため(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 56 予算がなかった。すでに実施している研究テーマの比重が高かった。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 57 研究費の余裕がなかったため。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 58 探索型研究を行うための研究費取得に成功していないため。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 59 それ以外の研究が充実していたので(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 60 応募したが採択されなかった(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 61 そのテーマでは公的資金を獲得できなかった。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 62 探索するほど研究資金に余裕がない(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 63 資金と時間がない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 64 時間がないから(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 65 探索型研究を実施するのに必要な予算がない。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 66 学生の学位取得研究には適していないと判断したため。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 67 研究に必要な経費と書類作成の手間と予算獲得の可能性のバランスを考えて予算申請はしていないが,探索型研究の第1段階は進めている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 68 科研申請をしたが,資金不足でできなかった。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 69 研究費が採択されていない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 70 予算確保が困難だったため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 71 教育に割く時間が増加し新たなアイデアを試す時間を確保することが難しかった。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 72 研究が個人単位で行われており,最低限の業績を上げることで精一杯であり,余裕が無い.人的サポートがあれば挑戦したい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 73 予算の裏付けが無い。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 74 研究の方向性は研究室の意向によるから.また,その費用もない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 75 優先順位が高い仕事があったこと,時間,人,資金のいずれも不十分だったことから。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 76 上司の許可が得られなかった(大学,第3G,保健,その他,男性)
- 77 費用が無い(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 78 大学の教育や雑務が忙しすぎて,特に,上司のハラスメントなどへの対応があり,心身の健康を崩していて,着手できなかった。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 79 科研費研究テーマに縛られている感があった。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 80 他のプロジェクトで忙しかったため(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 81 機会がなかった(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 82 アイディアがまだ熟し切れておらず,また,時間および,金銭的,人的リソースが不足していた。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 83 研究費につながる具体的なものしかやる価値がないという価値観.自由な研究費が少ない(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 84 現在の職場の研究環境が劣悪であるため(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 85 研究資金の獲得ができていないため(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 86 研究以外の業務に時間を取られ,新しい研究に着手できない。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 87 雇用形態が自由ではないため(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 88 予算がないため(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 89 限られた研究時間であることと,社会実装に号令が掛かっていること(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 90 マンパワーが不足している。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 91 研究設備や研究資金に余裕がないため。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 92 研究費を得ることができない.人的リソースの不足(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 93 研究の計画段階である程度成果が出ると予想されるものを優先的に実施しなければ業績が伸びないため。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 94 希望はあるが,現在進行形の研究へのエフォートが大きく,時間を割けなかった。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 95 予備研究を行う時間も経費もないこと。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
- 96 予算上の問題(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 97 ゆっくり検討する時間・余裕がない(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 98 予算と時間がないため. 予算と研究時間のほとんどはプロジェクト型研究に占められている.(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 99 新しいテーマに取り組む時間的余裕がなかったため(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 100 資料が集まらなかったため.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 101 資金不足.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 102 時間がない,資金もない.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 103 時間的余裕,人的余裕がない.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 104 探索型の研究を行うための資金がないため.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 105 実際に実験を行う人がいない.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 106 研究資金の不足.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 107 人手が無い(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 108 研究資金の不足(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 109 資金と時間がなかったため.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 110 科研費が採択され中あったから.(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 111 人的余裕がない.(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 112 大学業務が多忙であるため.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 113 机上ではいろいろ考えるも,実施するには研究室と自分のパワーが不足.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 114 予算の都合(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 115 業務上難しかった(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 116 科研費に応募したがダメだった.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 117 マネジメントの立場から,若手研究者に実施を推奨している.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 118 探索型研究の定義がわからないが,新しい研究テーマの設定は日常業務として実施している.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 119 業務管理及び資料作成で研究の時間が全くない.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 120 研究を実施できる立場でなかったため.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 121 探索型研究を実施する予算と時間が確保できなかった.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 122 十分な時間及び予算が確保できなかった.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 123 それを可能とする予算がないのです(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 124 予算が獲得しづらい,〇〇〇【公的研究機関】の性質上(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 125 大型プロジェクトが進行中で時間が取れなかった.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 126 担当業務で手一杯なことと,資金確保ができなかったため.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 127 現在の業務との両立が困難であると判断したため.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 128 大型プロジェクトの推進にかかりきっており余裕がなかった(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 129 予算の目的が限定されているために探索のために費やすことのできる予算や時間が取れない.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 130 研究分野を変更したために,その基礎研究力を身につけるために基本となる定まったテーマに取り組んだ(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 131 プロジェクトの業務を担っているので,とても提案できる雰囲気ではない.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 132 時間の不足.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 133 資金の捻出元がない(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 134 予算と時間がない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 135 職責に応じた業務を優先したため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 136 プロジェクト業務などが忙しく時間が取れなかったため(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 137 予算が取れなかった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 138 研究費の確保ができなかった。既存の業務が多忙で,予備的な試験・調査をするタイミングも逃した。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 139 人員,予算削減により,シーズ研究を並行して実施することが極めて困難な状況となった(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 140 論文のとりまとめに専念していたため(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 141 まとまった研究時間がとれないため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 142 時間がない(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 143 実施中の研究や管理業務で時間的な余裕がなかったため。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 144 圧倒的に時間が足りない。会議・打合せ,独法評価,外部評価,内部評価・・・と,年中,評価資料を作っている。自分ではできないので,代わりにポスドクに研究を進めてもらっている。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 145 そのような予算枠がないため。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 146 時間が取れない(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 147 施設構築と予算の都合(公的研究機関,その他,女性)

【2020年度深掘調査】探索型研究を実施する上で今後拡充すべき財源

現在の研究資金の状況を踏まえて、探索型研究を実施する上で今後拡充すべき財源として、望ましいと考えるものを上位2つまでお選びください。

- ① 所属機関から定期的に配分される資金
- ② 科研費
- ③ 政府からの公募型資金(科研費以外)
- ④ 産学連携による企業からの資金
- ⑤ クラウドファンディング・寄附金
- ⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)
- ⑦ その他
- ⑧ わからない

属性	選択項目	順位別回答者数(人)		指数	
		第1位	第2位		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	回答者合計(人)	1881	1681	
	① 所属機関から定期的に配分される資金	873	263	5.3	
	② 科研費	668	578	5.1	
	③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	180	384	2.0	
	④ 産学連携による企業からの資金	62	162	0.8	
	⑤ クラウドファンディング・寄附金	36	167	0.6	
	⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	12	107	0.3	
	⑦ その他	8	20	0.1	
	⑧ 分からない	42	0	0.2	
大学等	大学等	回答者合計(人)	1575	1408	
	① 所属機関から定期的に配分される資金	687	226	5.1	
	② 科研費	589	465	5.2	
	③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	159	323	2.0	
	④ 産学連携による企業からの資金	53	143	0.8	
	⑤ クラウドファンディング・寄附金	33	144	0.7	
	⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	11	95	0.4	
	⑦ その他	8	12	0.1	
	⑧ 分からない	35	0	0.2	
公的研究機関	公的研究機関	回答者合計(人)	306	273	
	① 所属機関から定期的に配分される資金	186	37	6.7	
	② 科研費	79	113	4.4	
	③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	21	61	1.7	
	④ 産学連携による企業からの資金	9	19	0.6	
	⑤ クラウドファンディング・寄附金	3	23	0.5	
	⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	1	12	0.2	
	⑦ その他	0	8	0.1	
	⑧ 分からない	7	0	0.2	
イノベーション推進グループ	イノベーション推進グループ	回答者合計(人)	589	567	
	① 所属機関から定期的に配分される資金	191	63	3.8	
	② 科研費	176	141	4.2	
	③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	126	135	3.3	
	④ 産学連携による企業からの資金	36	100	1.5	
	⑤ クラウドファンディング・寄附金	39	84	1.4	
	⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	5	41	0.4	
	⑦ その他	0	3	0.0	
	⑧ 分からない	16	0	0.3	

大企業	回答者合計(人)	172	160	
	① 所属機関から定期的に配分される資金	55	15	3.6
	② 科研費	51	37	4.0
	③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	35	37	3.1
	④ 産学連携による企業からの資金	10	28	1.4
	⑤ クラウドファンディング・寄附金	12	31	1.6
	⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	1	11	0.4
	⑦ その他	0	1	0.0
	⑧ 分からない	8	0	0.5
中小企業 ・大学発ベンチャー	回答者合計(人)	130	125	
	① 所属機関から定期的に配分される資金	28	10	2.5
	② 科研費	30	26	3.3
	③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	39	33	4.3
	④ 産学連携による企業からの資金	13	24	1.9
	⑤ クラウドファンディング・寄附金	14	24	2.0
	⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	2	8	0.5
	⑦ その他	0	0	0.0
	⑧ 分からない	4	0	0.3
中小企業	回答者合計(人)	67	62	
	① 所属機関から定期的に配分される資金	17	5	2.9
	② 科研費	16	11	3.2
	③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	16	17	3.7
	④ 産学連携による企業からの資金	7	12	1.9
	⑤ クラウドファンディング・寄附金	6	12	1.8
	⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	1	5	0.5
	⑦ その他	0	0	0.0
	⑧ 分からない	4	0	0.6
大学発ベンチャー	回答者合計(人)	63	63	
	① 所属機関から定期的に配分される資金	11	5	2.1
	② 科研費	14	15	3.4
	③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	23	16	4.9
	④ 産学連携による企業からの資金	6	12	1.9
	⑤ クラウドファンディング・寄附金	8	12	2.2
	⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	1	3	0.4
	⑦ その他	0	0	0.0
	⑧ 分からない	0	0	0.0
橋渡し等	回答者合計(人)	287	282	
	① 所属機関から定期的に配分される資金	108	38	4.4
	② 科研費	95	78	4.7
	③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	52	65	2.9
	④ 産学連携による企業からの資金	13	48	1.3
	⑤ クラウドファンディング・寄附金	13	29	1.0
	⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	2	22	0.5
	⑦ その他	0	2	0.0
	⑧ 分からない	4	0	0.1
性別	男性	2222	2036	

		① 所属機関から定期的に配分される資金	965	291	5.0
		② 科研費	753	662	4.9
		③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	274	462	2.3
		④ 産学連携による企業からの資金	94	241	1.0
		⑤ クラウドファンディング・寄附金	67	227	0.8
		⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	15	133	0.4
		⑦ その他	8	20	0.1
		⑧ 分からない	46	0	0.2
	女性	回答者合計(人)	248	212	
		① 所属機関から定期的に配分される資金	99	35	4.7
		② 科研費	91	57	4.8
		③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	32	57	2.4
		④ 産学連携による企業からの資金	4	21	0.6
		⑤ クラウドファンディング・寄附金	8	24	0.8
		⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	2	15	0.4
		⑦ その他	0	3	0.1
		⑧ 分からない	12	0	0.5
年齢	39歳未満	回答者合計(人)	243	215	
		① 所属機関から定期的に配分される資金	115	38	5.5
		② 科研費	84	83	5.2
		③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	20	43	1.7
		④ 産学連携による企業からの資金	5	15	0.5
		⑤ クラウドファンディング・寄附金	4	16	0.5
		⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	6	19	0.6
		⑦ その他	2	1	0.1
		⑧ 分からない	7	0	0.3
	40～49歳	回答者合計(人)	775	692	
		① 所属機関から定期的に配分される資金	363	102	5.3
		② 科研費	262	239	4.9
		③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	84	163	2.1
		④ 産学連携による企業からの資金	20	61	0.7
		⑤ クラウドファンディング・寄附金	24	73	0.8
		⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	5	48	0.4
		⑦ その他	0	6	0.0
		⑧ 分からない	17	0	0.2
	50～59歳	回答者合計(人)	822	746	
		① 所属機関から定期的に配分される資金	363	109	5.1
		② 科研費	261	233	4.6
		③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	113	155	2.3
		④ 産学連携による企業からの資金	34	103	1.0
		⑤ クラウドファンディング・寄附金	23	89	0.8
		⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	3	46	0.3
		⑦ その他	2	11	0.1
		⑧ 分からない	23	0	0.3
	60歳以上	回答者合計(人)	630	595	
① 所属機関から定期的に配分される資金		223	77	4.2	

		② 科研費	237	164	5.1
		③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	89	158	2.7
		④ 産学連携による企業からの資金	39	83	1.3
		⑤ クラウドファンディング・寄附金	24	73	1.0
		⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	3	35	0.3
		⑦ その他	4	5	0.1
		⑧ 分からない	11	0	0.2
職位	社長・役員、 学長等クラス	回答者合計(人)	427	414	
		① 所属機関から定期的に配分される資金	127	51	3.6
		② 科研費	147	103	4.6
		③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	89	104	3.3
		④ 産学連携による企業からの資金	35	67	1.6
		⑤ クラウドファンディング・寄附金	19	60	1.1
		⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	3	26	0.4
		⑦ その他	0	3	0.0
		⑧ 分からない	7	0	0.2
	部課長、教授クラス	回答者合計(人)	1065	951	
		① 所属機関から定期的に配分される資金	459	147	5.0
		② 科研費	359	303	4.8
		③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	128	218	2.2
		④ 産学連携による企業からの資金	47	115	1.0
		⑤ クラウドファンディング・寄附金	35	103	0.8
		⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	4	53	0.3
		⑦ その他	5	12	0.1
		⑧ 分からない	28	0	0.3
	主任研究員、 准教授クラス	回答者合計(人)	699	635	
		① 所属機関から定期的に配分される資金	356	85	5.7
		② 科研費	248	226	5.2
		③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	51	148	1.8
		④ 産学連携による企業からの資金	8	53	0.5
		⑤ クラウドファンディング・寄附金	15	64	0.7
		⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	5	53	0.5
		⑦ その他	2	6	0.1
		⑧ 分からない	14	0	0.2
	研究員、助教クラス 准教授クラス	回答者合計(人)	206	181	
① 所属機関から定期的に配分される資金		103	33	5.8	
② 科研費		63	71	4.8	
③ 政府からの公募型資金(科研費以外)		21	36	1.9	
④ 産学連携による企業からの資金		6	12	0.6	
⑤ クラウドファンディング・寄附金		3	17	0.6	
⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)		5	11	0.5	
⑦ その他		0	1	0.0	
⑧ 分からない		5	0	0.2	
その他	回答者合計(人)	73	67		
	① 所属機関から定期的に配分される資金	19	10	3.3	
	② 科研費	27	16	4.8	

		③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	17	13	3.2
		④ 産学連携による企業からの資金	2	15	1.3
		⑤ クラウドファンディング・寄附金	3	7	0.9
		⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	0	5	0.3
		⑦ その他	1	1	0.2
		⑧ 分からない	4	0	0.5
雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	716	669	
		① 所属機関から定期的に配分される資金	243	107	4.1
		② 科研費	282	171	5.1
		③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	112	170	2.8
		④ 産学連携による企業からの資金	38	90	1.2
		⑤ クラウドファンディング・寄附金	21	77	0.8
		⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	6	44	0.4
		⑦ その他	2	10	0.1
	⑧ 分からない	12	0	0.2	
	任期なし	回答者合計(人)	1754	1579	
		① 所属機関から定期的に配分される資金	821	219	5.3
		② 科研費	562	548	4.8
		③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	194	349	2.1
		④ 産学連携による企業からの資金	60	172	0.8
		⑤ クラウドファンディング・寄附金	54	174	0.8
		⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	11	104	0.4
⑦ その他		6	13	0.1	
⑧ 分からない	46	0	0.3		
業務内容別	学長・機関長等	回答者合計(人)	126	125	
		① 所属機関から定期的に配分される資金	45	18	4.3
		② 科研費	55	33	5.7
		③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	14	35	2.5
		④ 産学連携による企業からの資金	7	22	1.4
		⑤ クラウドファンディング・寄附金	4	11	0.8
		⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	0	5	0.2
		⑦ その他	1	1	0.1
	⑧ 分からない	0	0	0.0	
	マネジメント実務	回答者合計(人)	159	156	
		① 所属機関から定期的に配分される資金	46	32	3.9
		② 科研費	65	46	5.5
		③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	25	36	2.7
		④ 産学連携による企業からの資金	16	16	1.5
		⑤ クラウドファンディング・寄附金	6	19	1.0
		⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	0	5	0.2
⑦ その他		0	2	0.1	
⑧ 分からない	1	0	0.1		
現場研究者	回答者合計(人)	1441	1263		
	① 所属機関から定期的に配分される資金	703	198	5.6	
	② 科研費	504	448	5.1	
	③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	123	284	1.8	

		④ 産学連携による企業からの資金	33	110	0.6	
		⑤ クラウドファンディング・寄附金	22	118	0.6	
		⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	11	90	0.4	
		⑦ その他	5	15	0.1	
		⑧ 分からない	40	0	0.3	
	大規模PJの研究責任者	回答者合計(人)	155	137		
		① 所属機関から定期的に配分される資金	79	15	5.6	
		② 科研費	44	51	4.5	
		③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	18	29	2.1	
		④ 産学連携による企業からの資金	6	14	0.8	
		⑤ クラウドファンディング・寄附金	4	19	0.9	
		⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	1	7	0.3	
		⑦ その他	2	2	0.2	
		⑧ 分からない	1	0	0.1	
大学種別	国立大学等	回答者合計(人)	1106	985		
		① 所属機関から定期的に配分される資金	532	159	5.5	
		② 科研費	385	343	5.0	
		③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	98	220	1.9	
		④ 産学連携による企業からの資金	34	101	0.8	
		⑤ クラウドファンディング・寄附金	24	96	0.7	
		⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	5	61	0.3	
		⑦ その他	7	5	0.1	
		⑧ 分からない	21	0	0.2	
		公立大学	回答者合計(人)	95	86	
	① 所属機関から定期的に配分される資金		45	11	5.3	
	② 科研費		38	32	5.7	
	③ 政府からの公募型資金(科研費以外)		6	20	1.7	
	④ 産学連携による企業からの資金		2	4	0.4	
	⑤ クラウドファンディング・寄附金		2	13	0.9	
	⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)		0	5	0.3	
	⑦ その他		0	1	0.1	
	⑧ 分からない		2	0	0.2	
		私立大学	回答者合計(人)	374	337	
	① 所属機関から定期的に配分される資金		110	56	3.7	
	② 科研費		166	90	5.6	
	③ 政府からの公募型資金(科研費以外)		55	83	2.6	
	④ 産学連携による企業からの資金		17	38	1.0	
	⑤ クラウドファンディング・寄附金		7	35	0.7	
	⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)		6	29	0.5	
	⑦ その他		1	6	0.1	
	⑧ 分からない		12	0	0.3	
大学グループ	第1グループ	回答者合計(人)	245	202		
		① 所属機関から定期的に配分される資金	112	33	5.2	
		② 科研費	93	62	5.1	
		③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	19	46	1.7	
		④ 産学連携による企業からの資金	5	21	0.6	

		⑤ クラウドファンディング・寄附金	5	23	0.7	
		⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	2	16	0.4	
		⑦ その他	2	1	0.1	
		⑧ 分からない	7	0	0.3	
	第2グループ	回答者合計(人)	351	319		
		① 所属機関から定期的に配分される資金	160	46	5.2	
		② 科研費	122	111	5.1	
		③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	39	71	2.1	
		④ 産学連携による企業からの資金	12	34	0.8	
		⑤ クラウドファンディング・寄附金	7	31	0.6	
		⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	3	24	0.4	
		⑦ その他	1	2	0.1	
		⑧ 分からない	7	0	0.2	
	第3グループ	回答者合計(人)	376	341		
		① 所属機関から定期的に配分される資金	177	54	5.4	
		② 科研費	133	124	5.2	
		③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	35	83	2.0	
		④ 産学連携による企業からの資金	12	30	0.7	
		⑤ クラウドファンディング・寄附金	7	30	0.6	
		⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	2	19	0.3	
		⑦ その他	3	1	0.1	
		⑧ 分からない	7	0	0.2	
	第4グループ	回答者合計(人)	545	493		
		① 所属機関から定期的に配分される資金	209	83	4.6	
		② 科研費	222	144	5.4	
		③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	60	116	2.2	
		④ 産学連携による企業からの資金	23	53	0.9	
		⑤ クラウドファンディング・寄附金	13	54	0.7	
		⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	4	36	0.4	
		⑦ その他	0	7	0.1	
		⑧ 分からない	14	0	0.3	
大学部局	理学	回答者合計(人)	200	178		
分野		① 所属機関から定期的に配分される資金	109	26	6.1	
		② 科研費	68	81	5.4	
		③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	16	39	1.8	
		④ 産学連携による企業からの資金	3	9	0.4	
		⑤ クラウドファンディング・寄附金	0	14	0.4	
		⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	1	9	0.3	
		⑦ その他	0	0	0.0	
		⑧ 分からない	3	0	0.2	
		工学	回答者合計(人)	425	364	
		① 所属機関から定期的に配分される資金	209	56	5.6	
		② 科研費	141	128	4.8	
		③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	31	74	1.6	
		④ 産学連携による企業からの資金	8	36	0.6	
		⑤ クラウドファンディング・寄附金	11	36	0.7	

		⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	6	28	0.5	
		⑦ その他	3	6	0.1	
		⑧ 分からない	16	0	0.4	
農学	回答者合計(人)		175	152		
		① 所属機関から定期的に配分される資金	91	25	5.9	
		② 科研費	60	52	4.9	
		③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	11	33	1.6	
		④ 産学連携による企業からの資金	4	11	0.5	
		⑤ クラウドファンディング・寄附金	4	14	0.6	
		⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	1	16	0.5	
		⑦ その他	0	1	0.0	
		⑧ 分からない	4	0	0.2	
保健	回答者合計(人)		388	347		
		① 所属機関から定期的に配分される資金	138	61	4.3	
		② 科研費	168	89	5.5	
		③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	50	94	2.5	
		④ 産学連携による企業からの資金	14	40	0.9	
		⑤ クラウドファンディング・寄附金	5	32	0.5	
		⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	2	27	0.4	
		⑦ その他	1	4	0.1	
		⑧ 分からない	10	0	0.3	
産学官 連携活動	あり(過去3年間)	回答者合計(人)	445	435		
		① 所属機関から定期的に配分される資金	144	48	3.8	
		② 科研費	139	105	4.3	
		③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	101	109	3.5	
		④ 産学連携による企業からの資金	23	78	1.4	
		⑤ クラウドファンディング・寄附金	28	61	1.3	
		⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	3	31	0.4	
		⑦ その他	0	3	0.0	
		⑧ 分からない	7	0	0.2	
	なし	回答者合計(人)		144	132	
			① 所属機関から定期的に配分される資金	47	15	3.8
			② 科研費	37	36	3.8
			③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	25	26	2.6
			④ 産学連携による企業からの資金	13	22	1.7
			⑤ クラウドファンディング・寄附金	11	23	1.6
			⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	2	10	0.5
			⑦ その他	0	0	0.0
			⑧ 分からない	9	0	0.6
大学・公的 機関等の 知財活用 (企業等)	あり(過去3年間)	回答者合計(人)	189	181		
		① 所属機関から定期的に配分される資金	55	18	3.4	
		② 科研費	49	40	3.7	
		③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	43	47	3.5	
		④ 産学連携による企業からの資金	15	31	1.6	
		⑤ クラウドファンディング・寄附金	19	32	1.9	
		⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	2	11	0.4	

なし・分からない	⑦ その他	0	2	0.1
	⑧ 分からない	6	0	0.3
	回答者合計(人)	224	211	
	① 所属機関から定期的に配分される資金	71	17	3.5
	② 科研費	60	55	3.9
	③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	50	43	3.2
	④ 産学連携による企業からの資金	14	40	1.5
	⑤ クラウドファンディング・寄附金	17	38	1.6
	⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	2	17	0.5
	⑦ その他	0	1	0.0
⑧ 分からない	10	0	0.4	
1万円未満 (配分されないも含む)	回答者合計(人)	192	158	
	① 所属機関から定期的に配分される資金	96	18	5.5
	② 科研費	54	61	4.4
	③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	18	37	1.9
	④ 産学連携による企業からの資金	9	18	0.9
	⑤ クラウドファンディング・寄附金	2	15	0.5
	⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	3	9	0.4
	⑦ その他	1	0	0.1
	⑧ 分からない	9	0	0.5
	1～10万円未満	回答者合計(人)	37	34
① 所属機関から定期的に配分される資金		21	6	6.5
② 科研費		14	15	5.8
③ 政府からの公募型資金(科研費以外)		0	8	1.1
④ 産学連携による企業からの資金		0	1	0.1
⑤ クラウドファンディング・寄附金		0	3	0.4
⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)		1	1	0.4
⑦ その他		1	0	0.3
⑧ 分からない		0	0	0.0
10～30万円未満		回答者合計(人)	231	208
	① 所属機関から定期的に配分される資金	136	32	6.6
	② 科研費	70	77	4.7
	③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	17	37	1.5
	④ 産学連携による企業からの資金	1	23	0.5
	⑤ クラウドファンディング・寄附金	2	20	0.5
	⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	2	17	0.5
	⑦ その他	0	2	0.0
	⑧ 分からない	3	0	0.1
	30～50万円未満	回答者合計(人)	264	228
① 所属機関から定期的に配分される資金		139	28	5.8
② 科研費		89	82	4.9
③ 政府からの公募型資金(科研費以外)		18	57	1.8
④ 産学連携による企業からの資金		6	17	0.5
⑤ クラウドファンディング・寄附金		2	24	0.5
⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)		1	19	0.4
⑦ その他		1	1	0.1

個人
研究
費

への額
(年あたり)

	⑧ 分からない	8	0	0.3
50～100万円未満	回答者合計(人)	261	243	
	① 所属機関から定期的に配分される資金	124	46	5.6
	② 科研費	91	94	5.3
	③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	28	44	1.9
	④ 産学連携による企業からの資金	5	17	0.5
	⑤ クラウドファンディング・寄附金	5	18	0.5
	⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	1	18	0.4
	⑦ その他	1	6	0.2
	⑧ 分からない	6	0	0.2
100～200万円未満	回答者合計(人)	291	250	
	① 所属機関から定期的に配分される資金	150	38	5.8
	② 科研費	93	93	4.8
	③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	22	54	1.7
	④ 産学連携による企業からの資金	8	24	0.7
	⑤ クラウドファンディング・寄附金	8	27	0.7
	⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	2	11	0.3
	⑦ その他	1	3	0.1
	⑧ 分からない	7	0	0.2
200万円以上	回答者合計(人)	270	238	
	① 所属機関から定期的に配分される資金	101	33	4.4
	② 科研費	111	65	5.3
	③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	35	66	2.5
	④ 産学連携による企業からの資金	8	21	0.7
	⑤ クラウドファンディング・寄附金	6	28	0.7
	⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	2	20	0.4
	⑦ その他	2	5	0.2
	⑧ 分からない	5	0	0.2
分からない	回答者合計(人)	50	41	
	① 所属機関から定期的に配分される資金	15	12	4.2
	② 科研費	26	12	6.4
	③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	3	10	1.6
	④ 産学連携による企業からの資金	2	3	0.7
	⑤ クラウドファンディング・寄附金	1	2	0.4
	⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	0	2	0.2
	⑦ その他	0	0	0.0
	⑧ 分からない	3	0	0.6
外部資金は獲得していない	回答者合計(人)	204	172	
	① 所属機関から定期的に配分される資金	112	22	6.0
	② 科研費	58	65	4.4
	③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	17	40	1.8
	④ 産学連携による企業からの資金	1	16	0.4
	⑤ クラウドファンディング・寄附金	3	15	0.5
	⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	1	12	0.3
	⑦ その他	1	2	0.1
	⑧ 分からない	11	0	0.5

外部資金の額（年あたり）

100万円未満	回答者合計(人)	156	139	
	① 所属機関から定期的に配分される資金	88	18	6.2
	② 科研費	39	57	4.3
	③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	19	19	1.8
	④ 産学連携による企業からの資金	3	12	0.6
	⑤ クラウドファンディング・寄附金	3	19	0.8
	⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	0	13	0.4
	⑦ その他	2	1	0.2
	⑧ 分からない	2	0	0.1
100～250万円未満	回答者合計(人)	326	290	
	① 所属機関から定期的に配分される資金	155	49	5.5
	② 科研費	116	110	5.2
	③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	28	57	1.7
	④ 産学連携による企業からの資金	4	23	0.5
	⑤ クラウドファンディング・寄附金	8	24	0.6
	⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	6	23	0.5
	⑦ その他	0	4	0.1
	⑧ 分からない	9	0	0.3
250～500万円未満	回答者合計(人)	238	211	
	① 所属機関から定期的に配分される資金	122	32	5.8
	② 科研費	82	83	5.2
	③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	18	44	1.7
	④ 産学連携による企業からの資金	6	15	0.6
	⑤ クラウドファンディング・寄附金	2	19	0.5
	⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	1	15	0.4
	⑦ その他	2	3	0.1
	⑧ 分からない	5	0	0.2
500～750万円未満	回答者合計(人)	130	113	
	① 所属機関から定期的に配分される資金	64	17	5.6
	② 科研費	53	30	5.2
	③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	5	33	1.7
	④ 産学連携による企業からの資金	4	15	0.9
	⑤ クラウドファンディング・寄附金	2	11	0.6
	⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	2	6	0.4
	⑦ その他	0	1	0.0
	⑧ 分からない	0	0	0.0
750～1000万円未満	回答者合計(人)	103	88	
	① 所属機関から定期的に配分される資金	45	17	5.2
	② 科研費	41	25	5.2
	③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	5	30	1.9
	④ 産学連携による企業からの資金	4	6	0.7
	⑤ クラウドファンディング・寄附金	1	5	0.3
	⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	0	4	0.2
	⑦ その他	1	1	0.1
	⑧ 分からない	6	0	0.6
1000万円以上	回答者合計(人)	439	387	

		① 所属機関から定期的に配分される資金	196	58	5.1
		② 科研費	159	129	5.1
		③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	49	90	2.1
		④ 産学連携による企業からの資金	17	37	0.8
		⑤ クラウドファンディング・寄附金	7	44	0.7
		⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	2	24	0.3
		⑦ その他	1	5	0.1
		⑧ 分からない	8	0	0.2
現 在	科学研究費助成事業 (科研費)	回答者合計(人)	1125	990	
		① 所属機関から定期的に配分される資金	528	157	5.4
		② 科研費	413	357	5.3
		③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	100	224	1.9
		④ 産学連携による企業からの資金	30	84	0.6
		⑤ クラウドファンディング・寄附金	16	95	0.6
		⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	9	62	0.4
		⑦ その他	6	11	0.1
		⑧ 分からない	23	0	0.2
	AMEDの事業 (厚労科研費も含む)	回答者合計(人)	150	132	
		① 所属機関から定期的に配分される資金	57	22	4.5
		② 科研費	60	34	5.1
		③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	17	37	2.4
		④ 産学連携による企業からの資金	10	11	1.0
		⑤ クラウドファンディング・寄附金	2	17	0.7
		⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	0	9	0.3
		⑦ その他	0	2	0.1
		⑧ 分からない	4	0	0.3
	戦略的イノベーション 創造プログラム (SIP)	回答者合計(人)	41	36	
		① 所属機関から定期的に配分される資金	24	8	6.8
		② 科研費	13	14	4.9
		③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	2	2	0.7
		④ 産学連携による企業からの資金	1	4	0.7
		⑤ クラウドファンディング・寄附金	0	5	0.6
		⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	0	2	0.2
		⑦ その他	0	1	0.1
		⑧ 分からない	1	0	0.2
	革新的研究 開発推進プログラム (ImPACT)	回答者合計(人)	1	1	
① 所属機関から定期的に配分される資金		0	0	0.0	
② 科研費		0	1	5.0	
③ 政府からの公募型資金(科研費以外)		1	0	10.0	
④ 産学連携による企業からの資金		0	0	0.0	
⑤ クラウドファンディング・寄附金		0	0	0.0	
⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)		0	0	0.0	
⑦ その他		0	0	0.0	
⑧ 分からない		0	0	0.0	
センターオブイノベーション (COI)プログラム	回答者合計(人)	29	26		
	① 所属機関から定期的に配分される資金	13	0	4.5	

仕 獲 得 し て い る 外 部 資 金		② 科研費	8	8	4.1
		③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	4	8	2.8
		④ 産学連携による企業からの資金	2	4	1.4
		⑤ クラウドファンディング・寄附金	1	2	0.7
		⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	0	4	0.7
		⑦ その他	0	0	0.0
		⑧ 分からない	1	0	0.3
	JSTの上記以外の事業	回答者合計(人)	179	152	
		① 所属機関から定期的に配分される資金	84	21	5.3
		② 科研費	62	56	5.0
		③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	18	32	1.9
		④ 産学連携による企業からの資金	6	16	0.8
		⑤ クラウドファンディング・寄附金	3	16	0.6
		⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	1	10	0.3
		⑦ その他	2	1	0.1
		⑧ 分からない	3	0	0.2
	NEDOの事業	回答者合計(人)	69	64	
		① 所属機関から定期的に配分される資金	44	8	7.0
		② 科研費	14	29	4.1
	③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	5	11	1.5	
	④ 産学連携による企業からの資金	3	3	0.7	
	⑤ クラウドファンディング・寄附金	0	8	0.6	
	⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	2	3	0.5	
	⑦ その他	0	2	0.1	
	⑧ 分からない	1	0	0.1	
その他の公的事業	回答者合計(人)	261	229		
	① 所属機関から定期的に配分される資金	128	30	5.5	
	② 科研費	91	72	4.9	
	③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	20	68	2.1	
	④ 産学連携による企業からの資金	7	19	0.6	
	⑤ クラウドファンディング・寄附金	6	22	0.7	
	⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	3	12	0.3	
	⑦ その他	2	6	0.2	
	⑧ 分からない	4	0	0.2	
公益法人・民間 からの資金	回答者合計(人)	736	656		
	① 所属機関から定期的に配分される資金	347	105	5.4	
	② 科研費	258	201	4.9	
	③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	67	145	1.9	
	④ 産学連携による企業からの資金	28	67	0.8	
	⑤ クラウドファンディング・寄附金	15	70	0.7	
	⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	8	57	0.5	
	⑦ その他	1	11	0.1	
	⑧ 分からない	12	0	0.2	
主な 研究手法	実験系	回答者合計(人)	1227	1088	
		① 所属機関から定期的に配分される資金	599	170	5.6
		② 科研費	433	379	5.1

	③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	105	243	1.8
	④ 産学連携による企業からの資金	33	91	0.6
	⑤ クラウドファンディング・寄附金	21	107	0.6
	⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	8	84	0.4
	⑦ その他	3	14	0.1
	⑧ 分からない	25	0	0.2
非実験系	回答者合計(人)	219	181	
	① 所属機関から定期的に配分される資金	113	26	5.8
	② 科研費	63	75	4.6
	③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	20	34	1.7
	④ 産学連携による企業からの資金	4	17	0.6
	⑤ クラウドファンディング・寄附金	4	18	0.6
	⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	4	9	0.4
	⑦ その他	3	2	0.2
	⑧ 分からない	8	0	0.4
臨床	回答者合計(人)	45	39	
	① 所属機関から定期的に配分される資金	11	5	3.0
	② 科研費	22	7	5.7
	③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	7	14	3.1
	④ 産学連携による企業からの資金	1	6	0.9
	⑤ クラウドファンディング・寄附金	1	4	0.7
	⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	0	3	0.3
	⑦ その他	0	0	0.0
	⑧ 分からない	3	0	0.7
その他 (フィールド調査等)	回答者合計(人)	105	92	
	① 所属機関から定期的に配分される資金	59	12	6.2
	② 科研費	30	38	4.7
	③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	9	22	1.9
	④ 産学連携による企業からの資金	1	10	0.6
	⑤ クラウドファンディング・寄附金	0	8	0.4
	⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	0	1	0.0
	⑦ その他	1	1	0.1
	⑧ 分からない	5	0	0.5
全回答者(属性無回答を含む)	回答者合計(人)	2470	2248	
	① 所属機関から定期的に配分される資金	1064	326	5.0
	② 科研費	844	719	4.9
	③ 政府からの公募型資金(科研費以外)	306	519	2.3
	④ 産学連携による企業からの資金	98	262	0.9
	⑤ クラウドファンディング・寄附金	75	251	0.8
	⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)	17	148	0.4
	⑦ その他	8	23	0.1
	⑧ 分からない	58	0	0.2

深掘質問(探索型研究). 探索型研究を実施する上で今後拡充すべき財源_その他

- 1 探索型研究では,成果が出るかどうかわからないため,成果を求められるとできない.そのため,論文発表出来るかどうかすらわからない.(大学,第1G,工学,社長・学長等クラス,男性)

- 2 時間的余裕が必要.(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 3 使途に自由度がある予算の拡充.例えば,科研費では実験ルームを作るための工事費を支出できず,新しい研究を始めることが難しい.(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 4 科研費の萌芽研究は敷居が高く採択率も低い.研究意欲がある研究者が最低源の活動を継続するための防波堤としても金額が小さい資金システムを整備すれば探求型研究の底上げができると考えられる.(大学,第2G,その他,男性)

- 5 共同研究費(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 6 間接経費等(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 7 1年程度のサバティカルは必須.(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)

- 8 研究時間(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 9 自分も含めた人件費に充てられる予算に使える財源.いずれにしても時間を買う必要がある.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 10 随時応募できる科研費的な研究費などもあって良いように思います.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 11 目的を特定しない定常的に配分される予算の確保が不可欠です.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 12 所属機関に配分される資金を基にした学内競争資金の充実と探索型研究への国・所属機関両者による配慮(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 13 ②を除く①～⑦(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 14 政府から配分される非公募型研究資金.研究者は研究提案書の提出と報告書の提出を義務づけるのみで,応募者には原則全員配付(ただし一人当たりの上限は設ける).(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 15 私学助成(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 16 特許の年金を納付するためには,クラウドで資金を集めるしかない(本学はもう余裕はない).公的資金では,まかなうことができない.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 17 財源ではありませんが,深く考える時間が欲しいです.答えにならなっております.(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 18 概算要求で国から獲得する財源(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)

- 19 科研費に統一(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 20 その他:プライベート資金・給与・へそくり(理由は問2-5に記述)(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 21 研究において,極めて学際的な分野でありながら探索型の研究が必要となっており,選択肢にかかわらず,そういう研究を支えてくれるものを探すことになる.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 22 学会等の研究者コミュニティの評価を踏まえた優秀な研究に優先的に配分する研究費があっても良いのでは.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 23 競争的では無い安定した資金(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 24 使途に縛られない自由裁量で使用可能な予算が必要(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 25 若い方には額は少なくても良いので自由なFundを配分するのが望ましい.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 26 政府からの資金として,公募型に至る前の試験研究資金を拡充する(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)

- 27 政府からの基盤整備予算(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 28 所属機関は研究所と病院内から構成されている.COVID19のような病院経営に直接影響がある事象により,募研究費の財源確保が困難になり,研究費削減などの対象となりやすい.安定した財源が確保されることを希望する.(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)

-
- 29 特定の組織にひもつかない、一定の資格を満たした若手研究者に一律配付するスタートアップ資金のような仕組みを作ることが望ましい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
-
- 30 研究には安定な資金が必要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
-
- 31 ⑤を促進するための資金(民間企業等,その他,男性)
-

深掘質問(探索型研究). 探索型研究に関する見解

- 1 探索研究ができる期間延長と長期に人員雇用ができる仕組みがほしい。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 2 探索型研究の初段階(新しいアイデアを試したりする研究)においては, ゴールが明確な紐付きの財源で進めることは難しいと思うが, ある程度の研究が進みアイデアの実装化への研究段階へ進めるまでの財源確保を研究者自らがどうするか, このあたりが, 科研費になると思う。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 3 探索型研究を推進するには自由な環境を認める必要があるが, そのような人材を優先的に配置する仕組みが難しい(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 4 財源: 使途に制約がないこと. 研究環境: 失敗が許容されること(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 5 研究者の自由な発想に基づく探索を担保するため, 企業, 財団法人といった一定の業種からではなく, 業種を問わず広く対象可能となる公的機関からの財源支援が望ましい。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 6 探索型研究においても, 各研究者個人の独自性が尊重されなければならない, 比較的自由度の高い科研費や所属機関からの定常的資金の充実が望まれる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 7 探索型研究はすぐには成果に結びつかないが, これをしないと研究の広がりがない. 探索型研究のしやすい環境(資金・人材)が必要である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 8 誰でも出来るわけではないので, 競争的資金の拡充で対応すべき。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 9 競争的資金の方に比重が傾いていますが, その土台を作るのは探索型研究です(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 10 私立大学が特徴的な研究を推進するための競争的研究費(例えば私立大学研究ブランディング事業のようなもの)があれば, 研究推進, 研究環境構築に非常に有益ではないかと感じます。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 11 県や市レベルで, 産官学民が幅広・強固で十年単位で継続できるようなプラットフォームを作れているところに支援を集中的に行う. 日本は海外との競争にそんなに時間がないことを銘記すべき. 成功例を何としても作る。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 12 探索型研究の場合には, 少額な研究費の配分でもいいので採択率を増加させるべき。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 13 探索型研究は, 基本的に研究者の意思によって遂行されるべきものと考えており, 意図を持った研究経費への応募には心配がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 14 探索型なので, 国の予算が良いと思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 15 データサイエンスなどのデジタル化を推進する教育研究に力を入れている大学を応援してほしい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 16 探索研究, 探索加速型研究等, JSTからのプログラムが用意されているが, テーマ設定があったり, 企業との連携を評価する傾向がある. これらの制約を受けない真の探索型研究が重要で有り, 科研費の拡大が最も望まれる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 17 企業では探索型研究は, その性質上難しいことと, 総合的な検討が出来にくい. このようなところこそ, 大学を活用することが重要であると考える。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 18 探索型ですので, 大型予算を少数につけるのではなく, 小型予算を多数の研究者につけ, 目ができたものを継続支援するような仕組みが望まれると考えます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 19 若手なら若手, 中堅なら中堅, ベテランならベテランが探索型研究をする形態が異なると思うので, 若手は科研費でベテランにいくほど, 企業とした方がより成果が出ると考えます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 20 様々なテーマが可能となるような, 研究領域設定と選定のプロセスが必要。(現状では, やはり, 世間的に「重点」と考えられている分野・方法論への投資に偏りすぎ) ある期間, 安定して研究が継続できる研究資金の仕組み. 多分野の研究者と交流するための研究資金の仕組み。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 21 いろいろな制度を変更するよりも, 科研費の充実が効果的であると思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 22 長期間(10年)の研究課題を設定する(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 23 若手研究者の安定した雇用の確保(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 24 AMED等公募型研究のテーマを広めに設定し, 探索的色彩の強い申請を取り上げる枠を設けることで, 探索的でありながらも出口への道筋も描くことができる研究が発掘されると思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 25 探索型研究こそ, 本来大学がやるべき研究である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 26 探索型研究には全く独自の発想に基づくものと, 他者との連携の中で創出されるものがあり, 前者には科研費よりもさらに自由度の高い枠組, 後者には社会連携を含む連携による枠組が望ましい(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 27 科研費も有望であるが, 探索型研究に特化した第2科研費的な制度設計も必要かも知れない。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 28 以前JSTで行われていたマッチングプランナーのような少額で広く研究を進めるような外部資金があった方が良いのではないかと思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 29 リスクの高い研究となるために,自由に使える予算ほどありがたいと思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 30 財源の確保(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 大学内で,サブティカル的な時間を確保し,探索型研究に専念させる制度をつくとよい(成果が出ない場合は,研究者としての能力がないと判断し,教育や研究以外の業務に職種を変更させる)。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 プロジェクト型以外の研究形態とすべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 33 探索型研究の公募をした場合,その評価をできる人が圧倒的にいないと考える。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 34 科研費が主たる財源だった時代が,ノーベル賞につながる研究が多かったことを考えると,科研費で良い。ただし,審査の中立性および,科研費から生まれたシーズをイノベーションにつなげるための制度を再検討する必要がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 35 探索型研究は増やすべきかと思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 36 財源の多角的充実化。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 37 共有研究設備の整備など,少ない手持ち研究資金でも高価な研究機器などを活用しながらアイデアを検証できるような研究環境の整備を,その研究環境支援のための人的資源の確保も含めて進める必要がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 38 少額で構わないので固定的な財源が確保されるべき。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 39 広域探索的研究と局所探索的研究のバランスをどうとるかが問題(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 40 全ての研究テーマには初期段階において必ず探索型研究が必須です。定期的な研究経費を拡充して,研究者が常に探索型研究をも並行して進める事が出来るようにするべきだと思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 41 短期的な中間報告を多頻度で求めるのではなく,長期的な視点で発展可能性を評価するような研究費を増やす必要がある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 少額でもいいので,できるだけ幅広く支援すること(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 43 本来なら,大学からの紐付けがない予算で行うべきなのだろうが,大学の予算がないためいわゆる校費は年々減少しており,それに頼ることはできない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 44 全ての探索型研究は,一定の規模以下であれば,結果の報告がある限りにおいて認められ,その中から発展させるテーマを発掘することが重要である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 45 ある程度の額を研究費として,定常的に安定して確保できないと,長い目で行う研究が難しいと感じている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 46 探索型研究は多くの場合新規な内容の研究であり,多数の人の審査に耐えられない場合が想定され,科研費のような競争的資金配分には馴染まない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 47 期間が定まって目標が明確になっているプロジェクト的取組でなくても,日々,様々な研究テーマは生まれて試行するものであり,そのような活動を下支える資金と時間が必要。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 48 企業はサポートしにくいので,科研費や財団が主になると思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 49 探索型研究のベースとなる長期的視野での政府の資金が欠乏している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 50 科研費や政府からの公募型資金においても,すぐに社会に役立つことを求められるので,研究者が探索型研究に挑戦しにくい環境である。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 51 イノベーションはどこから生まれるのか,事前に予測できるものではないのだからこそ,幅広く(薄くても)多様な研究者に資金を提供することが,結果的にイノベーション創出につながるのではないのでしょうか。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 52 探索型研究の成果を発表する場(特に社会科学系の学術誌はこれをアクセプトしない傾向が強い)が必要(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 53 探索型研究に資金を投じる体力がある企業は少ないので,公的な補助が必要な分野かと思います。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 54 研究者が利用できる資金の自由度を上げてもらいたい。(大学,その他,男性)
- 55 研究者が新しいテーマを自由に設定することは素晴らしいことではあるが,最終目的が社会に貢献する,人類に大きく役立つ研究成果であることを忘れてはならない。(大学,その他,男性)

- 56 探索型研究の実施は研究のみならず、ゼミ、研究室等で行う卒業研究、修士論文などの指導において必須の役割を果たしている。過度の選択と集中をこのレベルの研究に適用することは新しい発見や分野開拓、人材の育成に壊滅的な影響を与える。(大学,その他,男性)
- 57 科研費以外の多くの研究費はテーマが限定されすぎている。(大学,その他,男性)
- 58 研究機関に配布される運営交付金をもっと拡充されるべきであり、その予算が公的研究機関での探索型研究に配置されるべきだと思います。(大学,その他,男性)
- 59 探索型研究を行うためには、研究者が「他人のやらないことをやる」勇気を持つことが必須である。自らのcorecompetenceを元にbenchmarkをしっかりと付けることが必要。(経験から)(大学,その他,男性)
- 60 大学として④⑤についても拡充していきたい。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 61 ・評価者、目利き、の拡充。探索型研究は中堅研究者には難しい。若手にチャンスを与える。博士課程学生の時期から夢をもつ学生にチャンスを与えるべきかもしれない。それぞれの目標に向かって、留学先、ポスドク先など人生設計していける様に。あるいは定年後にフリーとなった研究者も良いかもしれない。・財源はないので、他でまかなう必要があり、だれでもできるわけではない。・探索型研究は極めて重要であると考えている。ここから将来大きく花開く研究領域が出てくると思う。しっかりそれを他人に説明できるレベルまでもっていき、科研費中心でサポートすべきだと考えるが、科研費で採択されるためには、ある程度の予備的研究が必要。通常、他の研究費で整えた設備等でそのような野心的な研究を「こっそり」スタートさせていると思うが、それを可能にするために、所属機関からある程度の基盤的な研究費(どのような研究に使っても構わない)が配分されている状況が好ましい。なお、この基盤的な研究費は全教員に一律である必要はなく、教員のactivityに応じて配分額を変えるべきだと思う。・所属機関から定常的に配分される資金の存在は望ましいが、同時に進捗を確認することも重要であると感じる。・探索型研究がそれほど大きくない財源でも可能だとすると、縛りのない財源として特定目的のない寄付金が適切かと思う。・財源以外にもサブディカルなど他の研究機関や企業との流動性確保が重要。・博士課程院生の研究費の拡充が必要。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 62 探索型はより広い枠での審査が良いのではないかと。科研費の「細目」単位では既存の枠を超えることが難しい。探索型は少額でもよいので、採択率が高くとまた他の研究費との重複応募可能とするのがよい。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 63 若手に対する小型科研費の採択率を大幅にアップする(70-80%)(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 64 運営費交付金を増やすべき。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 65 経常研究費を10倍ぐらい増やすべきで、それで探索型研究については全てが解決します。大型研究費が増えすぎです。文科省の役人のプロジェクトを作ったという実績作りにはしかならないでしょう。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 66 探索型研究を行うためには運営費交付金しかないと考えているが、その交付金を削減しているわけなので、研究の多様化が妨げられるのは当然と思う。ただ、探索研究について、ムーンショットのような巨額な予算がいきなり必要なわけではない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 67 研究の裾野を広げる意味で運営費交付金のような基盤研究費は不可欠であり、大幅に増額すべきである。重点配分に偏った予算配分は、探索型研究を阻害する。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 68 探索型研究の総合的な評価をどのように考えるかを明確にすべきである。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 69 探索型研究を謳う場合は、政府からの公募型資金であっても、アウトカムの要求を必要以上に厳しくしないでほしい。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 70 ふと思いつくアイデアをすぐに実施できるほど、人・時間・お金がないのが現状。アイデアはたくさんあるが、その中で優先順位を決めて、チマチマとした研究をやらないといけないのが苦しい。結果として、目的型研究に追われる毎日を過ごしている状況で、探索型研究なんてやれる余裕がある人はほとんどいないと思う。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 71 AIの分野は3ヶ月一昔。自由に使えるお金でなければ、世界と競争できない。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 72 最近の研究費は目的限定が極めて顕著で、探索的研究に適用出来なくなっている。研究費利用の自由度の拡大が今は何よりも望まれる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 73 基礎研究の多様性を損なわないだけのリソースの全体量の確保が必須。科学・学術はその成り立ちからして自律的に無意味な多重投資を排する機能を持っているので、選択と集中を外的要因によってかけないことが本質的に重要。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 74 探索型研究は科研でも何でも研究の一環として積極的に奨励するような風潮を作って行きたいです。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 75 科研費の充実が最も費用対効果が高いと考える。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 76 探索型研究は長い目で見て、日本の基礎研究にとって極めて大切であり、これを手厚くサポートする必要がある。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 77 成功する探索型研究の裏には、数多くの失敗に終わる研究があるはずである。過去の実績を問わない、500万円程度の科研費がよいと思います。審査員は見抜く力が必要ですので、重責でしょうか。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 78 別の計画でもらった予算のうち、限度額を設けて次の探索研究にも使える仕組みにするのが好ましい。(JST COIでは推奨していただいていたと思います。)(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 79 成果発表や報告等に義務や締め切りのある他の研究・業務に比べて、研究時間を十分に確保することが難しい。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 80 探索的な研究をスタートさせる上で、予算申請や研究報告の仕事など、最初のハードルがあまりに高い(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 81 新しいアイデアの成否を判断できるだけの研究費は、定常的に配分されることが重要(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 82 科研費のように、具体的な研究内容や進め方については研究者に一定の裁量が認められる外部資金を拡充させる。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 83 研究者の裁量で自由に使える予算が十分に確保されていることが望ましい。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 84 科研費の重複制限が厳しくて、普段の研究と探索型研究による挑戦を両立することが難しい。重複制限を緩くすべき。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 85 用途が限られない資金(実験計画を必要としないもの)があると良いと思います(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 86 部局長の裁量などで探索型研究を実施する予算を煩雑な事務的無しに行える環境にする。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 87 探索型研究は、闇雲に何かを探す研究もあれば、ある程度の目算があつて探す研究もある。学生に説明する際に、いかにももっともらしく説明するとしても、所詮は仮説。出来ることなら、学生には探索型の研究ではなく、理路整然と原理を理解するとか、新しい物性の化合物を探すとしても、ロジックが説明できる研究に携わせたい。しかし、新型コロナなどの緊急を要する研究を探索型で始めようとすると、研究資金もなく、人でもない状況では、学生の参加を募らざるを得ない。成果が出ないかもしれないという言い訳をまず学生には承諾してもらわないと、進められない。(大学,第1G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 88 探索型研究を推進するには、大学等へのベースの配分を増やさなければ難しいと思う。科研費の場合、本当にゼロからの研究は採択されにくい。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 89 探索型研究を行うには、資金ではなく、時間の確保が大切。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 90 基本的には、機関からの資金を現状よりも増加させなければ、探索型研究が行える余裕が全くない。科研費でも「挑戦的研究」の採択率を上げる努力をすべき。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 91 ここで探索型研究とは何かがよくわかっていません。世の中で行われている研究の多くは探索型であるような気がするのですが…(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 92 探索型研究を推進するための研究資金はある程度必要とは思いますが、一番重要なのは、実際に活躍している研究者を道場主(メンター)とする若手研究者のOJT教育が必要不可欠と考える。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 93 探索型研究のような研究を行うためにこそ運営費は交付されていると考えている。探索型研究を充実させたいのであれば、運営費交付金の充実が必須であろう。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 94 探索型研究を行う上での望ましい財源・研究環境等(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 95 大型機器の運用資金(電気代,運転費用)の充実が望まれる。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 96 研究はその性格上計画外のひらめきが突破口となり得るものであると認識している。だいたいの探索型研究は手持ちの予算のテーマのいずれかで説明可能だと思うが、説明が厳しい場合も過去にはあった。やはり運営費交付金の比重を高めることが探索型研究には必要だと考えている。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 97 研究資金における外部資金の比率を上げるよう求められてるが、事前に綿密な計画を求められ自由度が低い。結果が予想できない、すぐには実用化に結び付かないような研究テーマにこそ面白い発見が隠されている可能性があるはず。それをサポートする仕組みが必要だと感じる。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 98 現行の科研費の審査制度では、feasibilityを重点的に審査する傾向がある。探索型研究は、本質的にfeasibilityが高くないので、現行の制度で審査を突破するのは難しい。審査制度と使途制限が緩い民間助成金を中心に行っているが、額が小規模なので、大型の探索は行にくい。バランスの良い審査体制と財源が必要である。挑戦的研究(開拓)に、重複制限がなければ応募するが、現状の重複制限では応募するメリットはない。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 99 新しいアイデアの検証をするための基盤資金、従来の運営費にあたる大学からの資金の拡充が必要。○大では逆に、企業からの資金の上前を跳ねるように改定されており信じられない状況です。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 100 探索型研究は開始時に実績がない場合が多いが、プレイクスルーが生まれる場合もあると思うので、そのための資金制度が拡充されると良いと思う。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 101 創薬開発を進めているので現在のAMEDの創薬ブースター事業は非常に良い制度と考える 拡充するべきと考える(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 102 公的資金のうち、一部の資金についての目的自由化。例えば、今回の新型コロナウイルスの研究にはダイナミックに資金を使える仕組みの導入。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 103 探索研究には時間がかかるため、長期的な予算措置が必要(5-7年規模の長期的な予算)。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 104 探索型研究は,将来,知財となりうる可能性が高いことから,所属機関から定期的に配分される資金で行うのが望ましい。科研費の場合は,報告書の公開によって,いくら気を付けていたとしても,知財が取得できない場合がある。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 105 数億円を著名な研究者に配分するのではなく,数百万円ずつでも末端に広く配分して若い芽を育ててください。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 106 運営費の増額が必要。それがかなわないのであれば,投資等の積極的活用。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 107 運営費交付金を大学法人化前の水準まで戻し,その自由に使える校費を「どんな研究に使っても良いから自分が一番おもしろいと思うことをやれ。結果が出ても出なくても評価の対象にはしない。」と言えば,研究者は探索型研究を行うと思う。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 108 CRESTなど大型予算の大部分が,結果としてある程度決まった枠組み内でのプロジェクト型予算になってしまっている時点で,国による探索型研究を積極的に推進して行こうとする意思はほとんど感じられない(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 109 何の役に立つかは定かでは無いが,研究者個人の興味に基づいて実施することの許される研究環境(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 110 上記順位をあえて付したが,あらゆる財源から資金を得るエコシステムを大学として構築すべきと考えている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 111 大学における探索型研究は,社会実装を目的としたものや政策的要請に応じるものでは決してなく,研究者の内在的動機に基づき新しいテーマを自由に設定しアイデアを試すようなものである。そのため,研究期間(科研費の使用期間を含む)による影響や成果の出ない研究も想定されるため ⑤「クラウドファンディング・寄付金」,または研究者の自由な発想に基づいて行われる「学術研究」を対象に支援する②「科研費」の拡充が必要と考える。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 112 運交金の削減により当校費が著しく減額されており,法人化前のような探索型研究を自由に行えなくなっている。⇒運交金(当校費)の増額(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 113 若手だけではなく,中堅研究者(准教授相当)の研究時間の充実が必須。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 114 人文社会系と自然科学系の若手・中堅の研究者が連携して計画し申請,資金獲得を行いやすい環境の整備についてより一層望まれる。申請・採択後の計画変更,研究組織の構成員の追加などを認めるフレキシブルな対応が望まれる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 115 科研費・挑戦的研究が該当するが,探索型としてふさわしい提案であっても,研究者のこれまでの研究業績などによって不採択となる場合もある。これらをどう扱うかが問題と考える。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 116 上記順位をあえて付したが,あらゆる財源から資金を得るエコシステムを大学として構築すべきと考えている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 117 探索型研究にとって重要なことは,優れた資質を持った研究者に安定したポストを与え,一定程度(科研費の基盤C程度)の自由な研究費と研究時間を与えることであろう。研究者に余裕がないことが問題である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 118 我が国が国際競争力を持つ最後の砦が科研費。予算の確保が重要と考える。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 119 若手だけではなく,中堅研究者(准教授相当)の研究時間の充実が必須。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 120 人文社会系と自然科学系の若手・中堅の研究者が連携して計画し申請,資金獲得を行いやすい環境の整備についてより一層望まれる。申請・採択後の計画変更,研究組織の構成員の追加などを認めるフレキシブルな対応が望まれる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 121 探求型研究の成果指標(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 122 本来は科研費の挑戦的研究が担うべき予算だと思われるが,採択率が低く,思うように進展できない状況にあるように思われる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 123 民間企業からの投資の前の段階なので,公的資金からの研究補助が望ましい(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 124 大学の存在感を保つためには,机の下での研究活動が必須です。これを支えるタニマチとなるのは,どの機関でもよいと思います。科研費のように国から支援するのではなく,研究者が訴えかけて,ゲットするような形が良く,熱意に掛かっていると思います。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 125 特許出願の明確な考え方がないと,実用化時は,海外先行で実施される可能性が懸念される。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 126 所属機関から定期的に配分される資金を20年前の水準に早急に戻すべきである。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 127 探索研究を適切に評価する体制も必要。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

- 128 限定的な政府系公募のあり方を考え直すべき。領域が狭く限定的すぎる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 129 模索型研究が将来のイノベーションを生みます。その意味科研費の役割は大きく,拡充が重要に思います。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 130 探索型研究を行う上で,様々な制限のない財源が望ましい。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 131 本学では企業から資金提供(共同研究費)を受け,テーマ探索を行っている。研究者が自身で新しいテーマを設定することも重要ではあるが,企業のテーマの中や他の研究者とのコラボレーションの中で発掘することも意義があると考えている。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 132 探索型研究を促進する上で重要なのは,研究者の生活の安定と,研究時間の確保が必要である。そのためには,獲得した研究費で自身の給与を払うことができる仕組みや,大学,研究所等に属さない独立研究者の支援などの整備が必要であろう。加えて,研究内容を適切に評価(批評)し,研究開発を支援するキュレータのような人材も必要である。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 133 財源として,使用制限の少ない運営費交付金を増やす。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 134 国全体としては,研究者の多様性を確保するために予算を確保することだと思います。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 135 区別がよく分からない。自分のこれまでの研究もすべて探索型と言え言えるし。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 136 大学の現状では,そもそも競争的資金を取ってこないと定まったテーマに基づく研究すらできない状況にあるため,自由な発想や新しいアイデアを試す余裕がない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 137 自由に行いたい自由に使え資金が望ましい。そのような資金である程度成果を出したうえで公募に出せばよく,それはその時点で探索型からずれてきているだろう。むしろそのような研究を行う時間,心の余裕を与える施策が必要なのではないかと考える。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 138 少額で良いので,年に数回公募できる形の探索型研究のための研究資金公募を創設してほしい。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 139 今の研究費の申請では探索型研究が評価されにくいシステムで,すでに得られた業績を進展させる研究計画だと申請が通る事が多い。このため探索型研究が萎縮して水面下で進めるしかない状況になっている。実際にはこの探索型研究を水面下で進めていて大きな成果に繋がる事が多い反面,論文として発表されるまでは全く研究費が得られない。このような状況で探索型研究計画について評価する側も過去の業績を見て遂行可能かを判断するためである。このような場合,新しい研究にチャレンジする機運は失われかねない。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 140 基礎研究分野での探索型研究は「思いつき」を実験的に検証することから始まる。従って研究テーマや内容を審査する科研費や公募型資金は根本的に探索型研究を支援できない。大学からの研究テーマを限定しない研究費を,研究者一人当たり1年間に少なくとも50万円は「ばらまく」ことが必要。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 141 科研費の挑戦的研究の採択率をあげるべき。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 142 研究成果をあまり短期的なサイクルで評価されない事が必要。余裕がなくなると,成果の見越せる事しかできなくなる。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 143 科研費の拡充が一番かと思います。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 144 国がトップダウンで決めるプロジェクトは周回遅れである。ボトムアップに提案して研究費が得られる資金を増やすべきである。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 145 時間的余裕を持つためには,いわゆる雑務を分担するスタッフが必要である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 146 クラウドファンディングは有望であるが,大学が過度に公募方法を制限するため実行しにくい(募集専門業者を通じた公募制;募集額に達しなかった場合の返金措置にナーバスになっている)。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 147 探索型研究と言うからには,研究計画や達成目標について厳しく問われない財源が必要であろう。審査は,研究テーマではなく研究者を評価するのが良いように思う。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 148 探索レベルの話でも,科研費は取れるので特に今と変えなくて良い。わざわざ探索型研究の予算など不要。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 149 新しい分野に研究者が入るために,その分野の研究者との連携や実績が必要なことが多い。若手・若手以外に係わらず流動性を生むための工夫があるとよいのではないか。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 150 探索型研究は,研究者の自由な発想に基づくものである。大型ではなく,規模が小さく,採択率が高い研究費が必要ではないか?(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 151 新しいテーマに関する研究は,どうしても,学会内では評価されにくい。学会に関係ないものでも構わないので,新しい研究を進めようとしている人達がコミュニケーションをとれる場があると良いように思います。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 152 巨額予算を必要としないプロジェクトへの支援が少ない(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 153 現状の政策は、探索型研究を奨励するのとは逆の方向に向いているように思われる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 154 所属機関から定常的に配分される資金は、現状のような個々の運営が苦しくなるほど減らしてはいけないと思う。昨今の研究力低下の元凶の一つと思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 155 JST・NEDO・AMED等の配分機関の研究助成プログラムについても、一定の自由度を認めてほしい(研究費・エフォートにおける20%ルールの適用など)。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 156 探索型研究は、すそ野をかなり広くするように予算を配分することが重要であると思う。そういった意味において、探索型研究に対して競争的資金というシステムは相性が悪いと思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 157 運営費交付金の削減で、研究だけでなく、事務方にさける人材も少ない。何もできない状態である(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 158 時間と人材が欲しい(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 159 長期的なサポート。若手のサポートだけでなく中堅のサポート。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 160 科研費など代表的な公募型の研究資金は、ある程度成果がでることを前提にしたテーマでなければ取得しづらい。そのため、新しいアイデアを試すという意味では、成果に関わらず一定の研究費が確保できる状態でなければ本当の意味での探索型研究を行うのは難しい。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 161 以前の大学(80~90年代)ではこのような探索型研究は、運営費交付金を活用して行われ、そのことで研究の多様性が広がっていった。このシステムが2000年以降多数のノーベル賞を生み出してきた。このことはすでに明らかにはずであるにもかかわらず、依然として運営費交付金を削減し続ける政策がまったく理解できない。もはや科学立国を放棄し先進国から撤退するという方針であるとか考えられない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 162 まず研究者個人個人の「サイエンス」哲学というような、探求型研究に対する立場を、しっかり考えるようにする基本が一番大事である。そのような教育や啓もうを日本の大学教育はしてきたか？研究者は自ら考えてきたか？改めて問われる。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 163 長期的視野の財源支援が必要(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 164 探索型研究は、期待した結果が得られるか分からないものが多いと思うので、低額でも息の長い支援が必要だと思う。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 165 大学では指導学生とともに開始するあるいは進めることが多く、目的や結果の予測される外部資金を使用しづらい。このため、所属機関から定常的に配分される資金(教員研究費)を使用するケースが多いが、運営費交付金が削減される中で教員の研究費の削減が続いている。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 166 所属機関から研究者へ、少なくとも年100万円の資金配分がある研究環境が必要。さらに挑戦的な研究のために競争的研究費がある構造になるべきである。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 167 ベンチャー企業等を設立し、利益相反を緩くして、自ら組織の研究環境も活用して、お金を稼ぐことにある程度、寛容にした方がよいのではないか。そこで、自ら稼いだお金を、探索型研究に活用する道も開くべき。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 168 所属機関から定常的に配分される資金のさらなる充実を希望します。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 169 探索型研究では短期的に結果が出るとは限らないため、低額であっても良いので長期の支援があると有り難い。また、それらが他の科研費申請時にマイナスに影響しないと良い。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 170 現状の科研費は明確な目的が定まった研究テーマばかりを対象としているが、もっと漠然とした探求型研究に一定の投資があっても良いと思う。運交金という形で配分されるのもいいが、それだと探求型研究をする人とならない人の区別が難しいので、科研費もしくは公募型資金にそういうものがあるのもいいかなと思う(どうやって採択・不採択を決めるのが難しいので、テーマの定まった科研費のうち、〇%は探求型研究に使っても良い、として配分額を増やすとか…)(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 171 比較的自由的な科研費でも、目的から大きくはずれたことには挑戦しにくい。一方、予備データがないと採択が困難である点で矛盾も感じる。大学から配分されるような自由な研究を実施できるような予算が必要と思われる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 172 科研費で探索研究の申請を行った者には、テーマが探索研究としてふさわしければ、年間30~300万円(全体の予算額に合うよう調整した額)を例外なく配分するのがよいと思う。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 173 科研費の挑戦的研究(萌芽)の充実(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 174 すぐに結果が出ることは少ないため、将来性を見込んだ財源を増やしていただきたい。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 175 科研には萌芽、開拓があるのでそれでよい。そこに至るまでの資金として、自由に研究に利用できる校費が重要で、これをもう少し手厚くするべきである。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 176 JSTの創発は、もし採択されれば、長期間のサポートが受けられ、画期的な研究費だと思います。多くの研究者は、研究費獲得のために多くの時間を割き、そのため、研究自身に割けられる時間が限られたものになっています。研究自身に集中できるような研究費の配分をお願いしたいです。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 177 何が将来の種になるのかわからない段階での選択は芽を潰していることになる(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 178 科研費の萌芽研究はしてみたいが,基盤Cと重複不可など縛りが厳しい印象(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 179 もうすでに多くの研究者が長い間指摘している事実だが,競争的資金に重みが行き過ぎていて,新しいことがやりにくい.運営費を増やすべきである.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 180 定常的に割り当てられる研究費があれば,チャレンジングで探索的研究に取り組むことができるが,現在は紐付きの外部資金が主であり,シーズ開発が難しいと実感している.間接経費の一定額を研究者個人に割り当てる規定などの整備が必要だと思う.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 181 継続的な財源が必要だと感じる.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 182 科研費や財団法人による資金を獲得するには,それなりの結果があるものが採択されやすく,これからスタートするものに関してはほぼ不採択と考えられるので,所属機関からの資金でそれなりに自由に使えるものがないと,研究の種をまくこともできない.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 183 幅広いテーマでの公募を期待します(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 184 大学・研究機関・企業が国内国外の垣根を超えて探索型研究を行う自由度が必要である.(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 185 AMEDや科研費の使用区分について,そのテーマだけに限るのではなく,20%は探索型研究(テーマに関係なく自由に)使用できるようにしてほしい.(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 186 申請必要のない定常的配分資金の拡充や,研究経費に対する免税or減税措置を希望.(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 187 成果が見えそうな研究課題だけにお金を出しては,学術は減退する(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 188 少額でもよいので(20-50万円程度),すぐに(応募手続き等なしで)使用可能な研究費があれば,それを基に小規模で研究を実施し,その成果を基に競争的資金へ応募することが可能になるため,スタートしたばかりの若手にはこのような資金が必要だと思います.(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 189 探索型研究を推進するためには,研究者に対し,すぐに研究成果を求めないようにする必要がある.従って,財源としては探索型研究のために通常の研究費とは異なる財源を用意すべきである.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 190 研究費の財源は政府資金を活用し,従来の公募審査のような,特定の審査員による業績,研究プロトコル,成果重視では無く,国民の投票(マイナンバー活用)で決定する.付加的に,研究者のアウトリーチ意識,国民の科学技術の理解等が並行して促進される.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 191 大学の運営費交付金が削減される中,研究者個々人の自由な研究活動に支障を来している.競争的資金に拠らない基盤的研究活動費の意義について再考していただきたい.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 192 結果や実績を求めない探索型研究を真に保障するためには,学内予算や研究者の自由な発想に基づく科研費に基づく科研費に大多数の申請者が採択されるくらいの財源が必要である.一見無駄のような研究から素晴らしい成果が生まれる.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 193 科研費による探索型研究の支援では,それを判断できる審査員のレベルアップが必要不可欠.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 194 日本に欧米並みの寄附の文化が育つことが探索型研究の発展に役立つと思われるが,そのためには税制措置の見直しを含めた制度改革が必要ではないかと思う.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 195 探索型研究への資金配分はできるだけ件数を増やすために,広く浅くして,審査も簡略化すべきである.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 196 実績を重視する科研費ではあるが,運用次第である.目利きという部分で,今の日本は弱いのではないか.投機的センスをもった審査等が少ないなどの課題がある.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 197 研究型大学においては,競争的資金等の間接経費を有効活用する事により,基盤的経費を増やし,探索型研究を推進することが望ましい.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 198 探索型研究の実施が,そこに学生や若手研究者を参画させることで優れた研究人材育成機能を有することを,企業や経済界に対してより積極的に提示し,企業とのより広い連携を進めていくことが必要と感じている.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 199 大学の運営費交付金が削減される中,研究者個々人の自由な研究活動に支障を来している.競争的資金に拠らない基盤的研究活動費の意義について再考していただきたい.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 多くの国立大学法人においては、教員が研究に使用可能な基盤的経費は急速に減少している。これは、大学の維持に必要な経費（例えば、社会保険費の雇用者負担分、電子ジャーナルの維持経費、各種評価を受けるための経費など）による部分が多い。大学に入る間接経費はある程度傾斜を付けて使用していることもあり、文系学部等での研究費減が著しい。おのずと、資金の稼げる研究へと舵を切る研究者が多いのが現状であろう。次世代への継続性を考えれば、探索的な研究を行える研究環境を維持することは必要不可欠である。以前は、所属機関から定期的に配分される資金がこの役割を果たしていたが、現在の我が国の状況を考えれば、広く資金を配ることには困難が予測されると共に、そのような制度に対して社会も寛容でなくなったように感じている。一方、科学研究費補助金には、その趣旨に沿った種目があるが、他種目に比べれば採択率は低い。以上を勘案すれば、科学研究費補助金の中に、趣旨に沿った採択率の高い（配分額は低い）種目を設置するのが良いと考える。（大学、第3G、社長・学長等クラス、男性）
- 200
- 運営費交付金等の安定的な財源で落ち着いて研究に取り組むことができる環境を整備することが特に地方大学では喫緊の課題だと認識している。一方ではその志向性のない教員には研究費を配分しない等の悪平等の廃止も必須である。（大学、第3G、社長・学長等クラス、男性）
- 201
- もし、③の政府系公募資金（JST等）で、まさに「定まったテーマに基づく研究ではなく、研究者が新しいテーマを自由に設定したり、新しいアイデアを試したりする研究」に大型予算がつけられるのであれば、それも一つの選択肢かと思えます。（大学、第3G、社長・学長等クラス、男性）
- 202
- 探索研究は必ずしも成果が得られるとは限らない挑戦的なものであるし、時間と手間をかけて独創的アプローチで取り組む必要性があることを念頭に、弾力的支援をお願いしたい（大学、第3G、部長・教授等クラス、男性）
- 203
- 大学の運営費交付金が削減される中、研究者個人々の自由な研究活動に支障を来している。競争的資金に抛らない基盤的研究活動費の意義について再考していただきたい。（大学、第3G、部長・教授等クラス、男性）
- 204
- ムーンショット型の募集に対して、設置機関（国公立）区分に応じた割り当てを行うことで、国立に偏りやすい研究費を防ぎ、研究力のある各設置機関を支援することで、多様な人材育成と、機関の特色を踏まえた研究力強化が図れるかと思う。（大学、第3G、部長・教授等クラス、男性）
- 205
- いかなる探索型研究もミッションがあるべきで、ステークホルダーへの責任説明は必要不可欠である。（大学、第3G、部長・教授等クラス、男性）
- 206
- 紐付きでない、研究テーマ設定の自由な研究費を増やすことが大事。科研費の重点化、企業から共創コンソーシアムへ、オープンイノベーションに使える資金を入れてもらう努力、スキームの整備。（大学、第3G、部長・教授等クラス、男性）
- 207
- 国の予算に限りがある状況でありますので、リスクの高い探索型研究に対して政府からの大きな資金は期待していません。むしろ、研究時間の確保と研究人材（博士院生も含む）の支援が大切だと思います。（大学、第3G、部長・教授等クラス、男性）
- 208
- 財源ではなく、時間！（大学、第3G、部長・教授等クラス、男性）
- 209
- やはり探索型研究助成金の採択方針を明確に決めることではないでしょうか？（大学、第3G、主任研究員・准教授クラス、男性）
- 210
- 競争原理が探索型研究の提案の邪魔になることがあるため、競争的資金ではない形式での財源確保が必要だと思います。（大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性）
- 211
- 探索型研究は一律ばらまき予算を付けることが望ましい。（大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性）
- 212
- 競争的資金でない、定常的な配分資金であるべき。そうでなければ自由な取り組みができない。（大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性）
- 213
- 探索型研究は自由度が高いことが望ましいので、望ましい財源としては、とにかく「紐」がついていないものである。（大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性）
- 214
- 額は少なくともよいので、科研費に採択率の高い（50%以上）探索型研究の種目を用意する。（大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性）
- 215
- 自由に思索できる時間が必要だと思います。（大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性）
- 216
- 元々20～30年前は科研費も含め、問題解決型と問題探索型の二通りの研究があったが、後者は問題設定があいまいだったり課題終了後の評価が難しく、徐々に排除されていった感がある。その結果、既に目鼻がついた流行りの研究の方が論文でもファンドでも通りやすくなり、急激に増殖した結果、現在再び新規性（探索型）が求められる。結局また同じ失敗の歴史を繰り返さないため、基盤的研究費を十分配分してその中で挑戦的なテーマもできるようにしないと、競争的資金で挑戦的研究を行わせようとする、大ぶろしきを広げた申請書が採択された場合、データねつ造や研究費の不正使用を始め、様々な問題が浮上すると思う。（大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、男性）
- 217
- JSTのさきかけ、創発研究は探索型研究として挙げられる。若手より上の世代でも探索型研究を進められる財源があるべきだと思います。（大学、第3G、理学、部長・教授等クラス、女性）
- 218
- 現在取り組んでいる研究テーマに忙しいため、探索型研究を行う余裕がありませんが、今後の自分の研究の発展を考えれば、近い内に探索型研究にも取り組みたいです。（大学、第3G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性）
- 219
- 研究内容フリーの科研費は面白いアイデアだなと思う。成果は求められるにしても、業績だけで自由にやれる小規模な科研費（年間100万円程度）は活性化につながると思う。（大学、第3G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性）
- 220
- 基礎理論研究や人文系では大規模な研究予算は必要ないので、薄く広く配るパラマキ型研究予算があってもいいのではないかと。（大学、第3G、理学、主任研究員・准教授クラス、男性）
- 221

- 222 必ずしも予想される成果が得られない場合においても、改良した実験や解析を繰り返し行い、締切や成果に極度に追われることなく研究を実施できる環境が望ましい。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 223 科研費や財団からの資金は特定の研究課題のために配分されている資金であるので、そもそも問2-2の選択肢に入っていることがおかしい。恐らく、いろいろとアイデアを試してみる研究の段階では、私費と所属機関からの資金しか使えないのではないかと(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 224 探索型研究こそ、所属機関から定常的に配分される必要があると強く感じる。競争的研究費は、その性質上、第三者からの評価を得たのちに、採択される。経験的にも、ハインパクトな研究テーマは、競争的研究費の獲得で始まったものではない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 225 伝統的に「科研費を多めに申請し、課題研究以外の探索型研究に充てる」ことがなされており、これに対して「申請額から一部差し引いて科研費を支給する」ようになっていないかと思う。科研費は課題研究に必要な分だけ申請し、全額支給されるべきだと考える。探索型研究をしない研究者などいないであろうし、その資金としては上記の①以外考えられない。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 226 ちょっと設問の意味が分からないというか、設問の定義に則ると「探索型でない研究」はもはや研究ではない気がするのですが…(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 227 「探索型研究」の定義がよく分からないが、自身で設定したテーマで研究を行うのが大学教員の仕事なのではないのか？ それをやっていない教員がいるのだとしたら非常に問題である。現状、予算面では非常に厳しい。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 228 挑戦的研究(特に萌芽)の採択率を上げ、基盤研究(C)を新規で申し込む際の挑戦的研究への申請重複制限をなくして欲しい。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 229 2,3年成果がでなくても許容される業績評価と人事制度がないと、探索型研究は難しい。(大学,第3G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 230 極秘に進めて進捗状況を統括する組織があっても良いと考えられる。新しい技術は新しい人が考えるという考えが私の分野ではよく言われている。例えば、あなたはどのような可能性がある新技術を提案できるかなどは調査しても良いのでは？ 国益や実は国防に関わる研究であっても公開を求める考え方はそろそろ改めないといけないと思います。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 231 挑戦的なカテゴリはハードルが高い。ちょっと試すなどのためのスタートアップ的なサポートがあると良い。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 232 発想や着眼点をするための時間的余裕(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 233 基盤的研究資金の拡充。競争的資金とのバランス是正。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 234 結果の出ていない探索型研究では競争的資金を得るのが難しいため、定常的な資金の拡充が重要である(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 235 探索型研究では、一挙に大きな予算を配分する必要はありません。探索型の研究は、スカイツリータイプではなくて、富士山の様に、裾野拡大型の支援が必要です。例えば科学研究費の基盤研究Cの採択率を2倍にすれば、かなりの数の探索型研究が立ち上がります。その財源は、ムーンショットを基とする超大型予算の一部を転用すれば、不可能ではないと思います。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 236 科研費だけでなく、厚労省、経産省など他の省庁の研究費においても、探索型研究(基礎研究)の割合を増やすのが望ましい。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 237 財源としては、所属機関から資金が望ましいと考えています。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 238 足りないのは人と時間であるので、それを補うための財源としていただきたい。誰でも出来る99の仕事は誰かを雇ってやらせれば良い。残りの1つの仕事は自分でやらなければならない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 239 結局のところ、予算的なサポートや研究時間に対する配慮が国や大学組織から無ければ、探索型研究を実施できるのはごく限られた、環境に恵まれた研究者だけとなるため、とにかく支援をすべきである。制度を定めたり推奨したりするだけではなく、予算的環境的な裏付けを行わなければ何も実現しない。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 240 探索型研究のニュアンスがよくわかりませんでした。応募採択後に研究テーマを変えるという意味なのでしょうか？(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 241 日本国内の情報系の学会は多くが評価にあたらない(h-indexなどに該当しない。IEICEくらい)ので、探索型研究に取り組んだところでは趣味のようなものになり、取り組みづらい(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 242 挑戦的研究について(科研費)基盤Cと併願できるようにしていただきたい。基盤研究は、これまでの実績に基づいて評価されるためです。実績関係なしの申請が毎年できると良い。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 243 成果に対する評価の意識が強いほど、探索型研究に挑戦しづらい。また、従来の研究テーマを踏襲するよりもより多くの時間を要することから、研究時間を確保できる状況がなにより重要である(研究費よりもよほど大きい課題)。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 244 クラウドファンディングは危険だと考えます。例えば、反社会勢力や海外の軍事機関から提供があり、後で脅された場合、対応できません。もちろん、寄附ですら義務や制約は生じませんが、関わったという事実だけでも十分な脅しになります。国として、ガイドラインを作成すべきです。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 245 一見、科研費が望ましいとも思われますが、著名な研究およびその類例研究が採択される傾向が強い上に、探索型研究では、論文も出にくいので、科研費では難しいかもしれません。したがって、所属機関から定常的に配分される資金としました。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 246 探究型研究という言葉が一人歩きしている気がする。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 247 科研費で、探索型研究の窓口を設けるべき。また、学内では間接経費の予算からまわすべきだと思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 248 探索型研究は研究者個人の趣向に準ずることが多いとはいえ、将来の可能性を含んだ課題であることが多い。そのため、国や所属機関が財源を持つのが良いと思われる。企業からの寄付金でもよいが、共同研究費はその企業が技術を独占してしまう可能性もあり若干の不安がある。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 249 自由な発想の新しい研究は、最初は説明しづらく、人に理解しづらい。その状況下では仮に申請書を書いても、本人も良くわかっていないため、うまく書けない。科研費の萌芽などに通る研究であっても、決して萌芽的ではなく、読み手に伝わる申請書をかけるレベルになっている。やはり、申請書にはまだうまく書けない段階の優れた研究を応援する資金が必要である。その意味で、自由に使える学内研究費が貴重だが、各大学プリンタや紙などで終わってしまうところも多いと聞く。それでは、やはり自由な発想の研究は生まれづらいと考える。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 250 研究テーマの種の種になるようなことを試してみたいと思ったときに、競争的資金を得ることは難しい。所属機関から配分される資金が潤沢であれば、申請書作成の時間もとられずに研究を試行、迅速に遂行することができる。その後、研究の種になれば、資金申請に繋げることができ、効率的であると考え。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 251 探索型とセットで、研究装置の維持費や学術活動全般を支える研究費が得られないと、単発応募はリスクが高い。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 252 探索型研究を行う上で、単年の研究費が少額であっても3~5年程度の期間が与えられる研究財源があるのが望ましい。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 253 当たるか外れるかわからない内容を積極的に公表したくはないのではないか。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 254 探索型研究というのが社会の未来に必要だということを理解してもらえる基盤づくり(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 255 探索型の研究費取得は極めて難しい。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 256 額が小さくてもよいので、採択人数が多い競争的資金があるとよい。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 257 運営交付金などの基盤経費の分配額を独法化前に戻して欲しい。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 258 思うような成果が出ないリスクを許容できる財源が望ましいと思います。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 259 自由に活用できる財源と探索型研究を評価してくれる体制が必要。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 260 異分野の研究者とのマッチング、共同研究の推進(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 261 どのような財源でも審査の透明性が求められる。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 262 資金もさることながら、時間の確保の方が課題に思われる。探索型の研究をするためには、ある程度の心の余裕が必要だと思います。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 263 用途が制限されない所属機関から配分される資金を増やすしかない。科研費や民間資金は資金の使用用途が厳しくなっているため、探索型研究に使うのは年々難しくなっている。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 264 探索型研究に関しては、「縛り」を設けず取り組める環境が必要である。したがって、特定の企業の寄付金や共同研究資金、ミッション型テーマの研究資金は不適切で、少額でも自由に使える予算が必要である。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 265 誰でも新しい研究にチャレンジしたいと考えていると思います。ただ、研究室の維持のためには研究費獲得を失敗できないという恐れから、同系統の研究を進めざるを得ないケースもあると思います。誰でも挑戦することができる、という環境から個々の好奇心に起するアイデアが生まれるのではないかと思いますので、やはり、定常的に配分される研究費の拡充を望みます。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 266 コロナ対応のために、かなりの金額を、大学はすぐに用意した。つまり、これまで無駄に使われていたお金があったということ。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 267 現状の科研費申請では研究計画の実現性が強く求められる。しかし本当に革新的な研究は”やってみないと分からない”ということが多い。そのため新奇性の高い研究を考案した場合には学内経費などを利用して少しずつ予備実験を行う場合が多いが、成果にこだわらない小~中規模の研究費があると非常に助かる。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 268 研究内容を縛るような研究費ではなく、ゆとりを持たせた(自由裁量部分の多い)研究費の支給を希望する(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 269 研究費配分の選考において、実績に基づいた評価など過去歴に依存した採点方法は適用しないでいただきたい(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 270 所属機関から定常的に配分される資金は重要であると考えます。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 271 科研費では申請書作成に莫大な時間と労力がかかるため,自身の探索型の研究を試みとして行うためには,所属機関からの自由な研究資金以外にはできないと思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 272 探索型研究はタイムリーに行う必要があることが多く,研究費の申請,採択に日時を要すると研究の好機を失ってしまう。研究費の申請,採択までが短期間で行われることが望ましい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 273 現状では探索型研究のためのアイデアがあっても迅速に研究費が支給されなければ実行化は困難と思われま。探索型研究の研究費の相談所またはコンサルタントが各大学や地域にあり,マッチングや資金援助がでるものであれば可能になるかもしれません。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 274 政策提言に向けた研究など,分野横断的研究を後押しして欲しい。それが今後の日本のためになると信じます。たとえば,口の健康が導く健康長寿社会の実現などは予防にシフトする医療保険の問題を考える上で重要な研究となります。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 275 探索型研究は評価系にも依存するが,時間がかかるものが多いので,継続的な研究資金が必要である。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 276 長期的な視野に基いた探索型研究を推進すべきである。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 277 科研費の採択率を上げる。人材の流動化を進める。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 278 促進すべき(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 279 科研の萌芽研究の拡充・面白い先駆的提案の優先。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 280 探索型研究は必ずしも成功するわけではなく,低調に終わった場合は成果報告等を簡略化するなどの負担低減オプションがあつてよい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 281 将来どうなるかわからないので,研究費の採択は”くじびき”でよい。一方で,アイデアがとん挫すれば,それ以後の研究費は辞退するような仕組みでよいと思う。また,最終報告書として,”うまくいかなかった事例集”を作成し,公開し,それを踏まえての応募しか受け付けなくすれば,ダメなアイデアにお金も時間も使わなくなるのではないだろうか。昔のアイデアを皆が忘れた頃に再度出してきて,結局失敗する若手が散見されるのが心配。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 282 科研費に別枠を設けて財源確保をしていただけないかと思う。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 283 交付金を十分にすることで,試す実験が行いやすくなる。簡単に試すことができないと,セレンディピティ経験を得ることが難しく,本当に新規性の高い研究成果はでにくい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 284 探索型研究を無償あるいは安価で支援してくれるプラットフォームの拡充(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 285 探索型研究は結果が伴わないことが多々あるため,科研費などにて補充する際は十分な業績を有している研究者に絞るのが望ましい。もしくは,エビデンスがしっかりした研究に対して補助するなど厳格な審査が必要と考える。現在探索型研究への公募資金はたくさん出てきているが,採択されている研究の全てが良いものとは思えない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 286 AMEDのような大型予算から財源を確保するのがいいと思います。大型予算だけに,AMEDに採択された研究がどのようなアウトカムだったか,費用対効果だったか,第三者委員会で検証し,報告すべきと思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 287 探索型研究で競争的資金を獲得するには,そのアイデアを裏打ちするデータが必要となるため,ある程度自由に使える機関の内部研究費などの財源が必要であるが,それでは十分な実験は行えないことが問題と考えている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 288 探索型研究を継続的に行なっていくためにも,基盤的研究費の充実か,額は小さくなくても,使途の自由度や採択率が高く,書類作成の労力の小さな基金等のサポートが効果的だと思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 289 民間助成が資金として結局が一番使いやすい。公的資金は金額としては大きいものの,自由度がかなり低い予算もある。結果が予想できない探索研究のためには,予算の使いやすさも公的資金に期待する(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 290 予備実験を行うための予算を,現在取得している科研費などからも柔軟に出せるようにして欲しい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 291 研究成果が直接的に上らない活動を評価できるしくみがあるといいが。(大学,第3G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 292 科研費などでも,探索型研究の申請を行える予算というか,枠が少ないような気がします。もう少し予算を多くしてもらわないと,すぐに役立つような研究ばかりが通り,長い目で見て本当に必要な研究が通らないと思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 293 研究を継続すると新たなテーマを発見できる。探索的に新しい知見を研究へと発展できるのは大変望ましい姿と思う。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 294 研究テーマを自由に設定することはできるが,それを追求していくための研究機器の調達が経済的に非常に難しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 295 「探索型研究」は純粋に基礎研究ということでしょうか、上記選択肢の特に④は財源として集まりにくいと思います。また、国立大学では運営費交付金が減少の一途なので①もあり得ないと思います。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 296 探索型研究の充実のためには、国の基礎的研究を推進する環境や支援の充実を期待する。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 297 探索型研究という区分がそもそも中途半端である。多くの科学的な研究は探索型であり、いわゆる先端とか流行のようなものに取り組むためには、基礎が重要である。探索型も探索基礎、探索応用などがあってもよいと思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 298 ひも付きにならないことが重要である。間接経費の導入なども必要。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 299 挑戦的研究以外に長期的で十分な額を支援する制度が必要(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 300 財源の使途についても一層融通性もたせて頂きたい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 301 政府からの資金により、落ち着いた環境で静かに研究できる環境が欲しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 302 国の基礎研究を支えるのは探索型研究であり、その裾野を広くする必要があります。しかしながら、現在、研究者当たりの恒常的な研究費がクリティカルリミットを下回っており、自由な発想に基づく研究に支障を来しています。このことが、基礎研究力の低下を招いていると考えられます。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 303 探索型研究は必ずしも成果に結びつくものばかりではない。研究者の自律性、自主性が尊重される環境と資金提供が必要である。一方、探索型研究が成功した場合は、学術的、産業的イノベーションにつながるため、組織的支援が必要となる。これらの点から、所属機関に十分な予算を配分し、組織的な支援をすることが望ましいと考える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 304 探索型研究は、研究の裾野を広げるものであって、実現の効率性や期間などを管理すべきではない。ただし、探索型研究を行うのに相応しい人材であるかは、別途考える必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 305 探索型研究に対する将来性の評価が難しい。ある程度のリスクを冒さないと画期的な研究は出てこない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 306 研究者にとって科研費の「基盤研究」に加え「萌芽研究」の獲得は、全く新しい研究展開を構想・探索するにあたり、従来は極めて有効かつ現実的な方法であった。現在、挑戦的研究が開拓と萌芽に分類され、萌芽の採択率も10%程度と低くなっている点は残念なもの、研究者にとって探索型研究の財源としての重要性に変わりはない。萌芽研究の採択率を20-30%に戻すことが効率的な探索型研究の支援策となると考える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 307 新しい研究の芽は思わぬところから出てくる。これは予測不能。研究マインドのある若手に予算配分できる施策が必要(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 308 探索型研究は、自由な発想等により様々な角度からのアプローチが求められるため、事前に計画を立てることは難しく、実施中においても計画変更を繰り返しながら、進めることになる。こうした研究を実施するためには、使途に定めのない研究費(個人研究費等)が必要不可欠であり、その原資として、大学に配分される国の補助金(経常費補助金等)の拡充が望ましい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 309 探索型研究は、予算申請等で説得力のある研究計画やその根拠を示すことが難しい場合が見受けられる。分野横断的な学内プロジェクトによる研究支援を活用したい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 310 ②を1位としましたが、そのためには萌芽研究のメニューを現在の開拓と萌芽だけでなく、少額でも良いのもっと裾野を広げる試みはどうでしょうか。審査をしていてやはり出来上がったものが組上に上ってくる人が多いような気がします。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 311 真に自由な発想に基づく探索型研究のすそ野を広げ活性化するには長期間(5年以上)にわたって安定的に措置される、最低限の研究費配分が必要ではないか。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 312 政府からの公募型資金は政策への反映が求められ、また産学連携による企業ではより直接的な成果が求められるため、これらの資金によって探索型の研究を行うことは難しいと考える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 313 研究資金の確保も重要であるが、研究を行うための自由な時間と、高額な研究機材を安価に利用できる仕組みが十分でない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 314 科研費等に申請書を提出した後の審査で、専門分野の審査員に審査をしていただきたい。専門外だと探索の意義が理解してもらえない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 315 自由な発想で失敗しても責任を問われない財源が必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 316 競争的資金はそもそも最初から何をやるかが決まっているものである。そうした自由な発想に基づく研究は、運営費交付金でやるしかあり得ないのではないかと。ただ、科研費は内容に応じてはそうした余裕を持つ可能性は多少ある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 317 研究者がアカデミアの中だけにいたのでは、かならずしも「探索型研究」を促進できるとは考えられません。むしろ、実社会の中にあって現場を見ることで、この研究を促進できると思います。GAFaといった巨大ビジネスをみろかぎり、民間の力(資金)を借りて、そのような研究を推し進めていくことも日本には必要ではないでしょうか。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 318 探索的な研究の価値は評価が難しいです。ですから競争的な資金を期待しては探索的な研究は出来ません。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 319 研究費によるポストドク等の人の雇用(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 320 科研費の挑戦的研究の額および採択率の向上(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 321 探索型研究は科研費がふさわしいと考えるが,科研費の審査の観点では,「有用性や社会的意義,波及効果」等が強調されすぎている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 322 研究者の自由な発想に基づく研究資金が科学技術を発展させることができるので,可能な限り制約性のない資金,そして研究条件を与えるべき。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 323 運営費交付金とは外枠の研究に対する交付金の創設・拡充をすべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 324 科研費のごく一部以外の競争的資金の公募は,すべて関連した研究業績を示さなければなりません。どのような結果になるかわからない探究型の研究を推進するためには,競争的資金の中に,「業績不問」で,「申請者の名前を伏せて申請する」内容重視の公募法の採用が必要と思う。申請内容の本質を見抜く評価者も必要と思う。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 325 探索型研究は異種研究者との協業経験が必要。企業や海外機関での経験を支援する制度充実が必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 326 防衛省からの研究費を,もっと活用すべき(自由に活用できる様に)。また,財団法人等からの研究支援がもっと活発にするための方策が必要だと考えます。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 327 探索型研究で科研費に応募した場合に通るとは思えない。審査委員に対して探索型研究の認知が必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 328 所属機関からの配分に関して,年々少なくなっていく傾向があると聞きます(本学は幸い深刻ではない)が,このような資金は誰にも成果を求められないことから自由な発想で研究できると思います(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 329 特許が発生するので所属機関から定期的に配分される資金の方が大学の特許活用として利用できる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 330 少額科研費の採択件数拡大(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 331 企業がお金を出しやすいように,奨学寄附金は寄付金ではなく共同研究費扱いにするのが良いと思う。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 332 産学官連携あるいはURA的役割を担う部局・部署を指名して,定期的に探索研究に利用できる資金を提供し,その成果情報を一元管理・活用する仕組みを構築すべき。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 333 探索型研究は,新しいシーズを作り出すために必要不可欠のものであり,探索型研究が行いやすいかどうかは結果として将来の国の技術力のアップにつながるものと考えられる。そのためには,失敗を恐れずに使える研究費が必要であり,それは,所属機関から定期的に配分される資金か寄付金しかない。現状では機関から配分される予算は極めて少なく,研究室での日常に必要な経費でほとんど消えてしまう。実際に必要なのは,100万円程度の額なので,個々の研究者には少額でも配分できるように大学に配分していただけたらありがたい。また,大学では教員の事務的サポートや技術的サポートをする人材が不足しており,探求型研究のそもそも基礎となる思索する時間が少ない。教員の事務的サポートを可能とする予算の増額や,技術職員の増員をお願いしたい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 334 比較的自由に使える研究資金を持ち,必要なら大型研究施設の利用が可能な研究環境。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 335 科研費に出す前に自前の財源である程度育てたいが,金額規模に限度があるので,新たなテーマであっても計画を十分に行って科研費を狙っていくのが最善となるだろうと思われる。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 336 最近の政府系競争的資金は,短期間で成果を強く求める傾向があると感じている。探索型研究を伸ばすのであれば,失敗を含めた研究結果の報告までとし,新しいことにチャレンジする環境が必要と考える。(大学,第4G,その他,男性)
- 337 探索型研究は,現有の研究テーマ内で正当化される範囲で,物性物理学の実験研究であれば十分に可能である。が,医学などで難しい場合は,組織内の資金が適当であろう。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 338 学校が研究室という看板をつけているのだから,最低限の研究費は末端の研究室という現場につけてほしい。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 339 自由な発想の研究はできない。説明責任が強すぎる。交付金の締め付けが強すぎる。競争的資金は自由な発想の研究ではない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 340 積算公費の充実が何より必要である。安定した予算が供給されてこそ大胆な発想による研究が展開できる。現在,ノーベル賞などの大きな賞を受賞された方は,第二次世界大戦後の劣悪な時期であっても,ある程度の研究費と十分な時間が与えられて自由な発想での研究が推進できたことを考えたい。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 341 政府からの公募型資金で,低額だが採択率の高いものの実施を切に希望する(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 342 40歳以上(若手以外)でも応募しやすい研究財源が必要である。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 343 すぐに応用へとつながらなくても,自由な発想で試みることができる基礎研究を対象とした研究費が必要。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 344 事務的な業務を削減した後の研究時間確保,出張用および機材購入のための資金確保が大きな問題となっています。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 345 科研費の中に探索型研究向けの制度があるが,基盤研究に重複申請制限があることから,基盤研究的内容の応用部分を探索型として申請する研究者が少なくないなど,制度内でのコンフリクトがある。科研費申請すべてのデータを総合的に分析する必要があり,そのうえで制度設計すべきだと思う。探索型研究の推進は数年度の単位ではなく成果に応じた柔軟な助成が必要であり別の制度で行うべきではないでしょうか。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 346 科研費ですら短期達成目標を求めており,斬新な新テーマをやりにくい。ただ,お金の問題もそうであるが,圧倒的に重要なのは時間の問題である。自分は毎年新しいテーマを立ち上げているが,基盤経費の多くを投じて仮試験をして実現可能性を模索する。お金もかかるが手間がかかる。こういう場合に手伝ってくれる研究員(昔でいう研究助手)を雇いたくても(すでに述べたように)雇用は目的資金のため,こういうものに使えない。一方,若手支援としては「どうやってアイデアを形にするか」をまざまざと体験を通じて見せることが勇逸の教育であるため,これはかかせない。現状の若手支援に「達成目標・成果」を書かせる目的資金を充当しているが,それでは新しいことを試せない人が増えるだけである。探索型をエンカレッジするのであれば,誰かに師事してアイデアを形にする経験を積ませるのが一番である。その師匠になる人には時間を,その若手には生活資金を支援するようなプログラムがあれば魅力的かもしれない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 347 探索型研究を始めるための予算がありません。科研費の挑戦的研究も,ある程度の成果がないと獲得できません。予算の使途が特定されない定期的な期待できる予算の確保が真に探索的研究をスタートさせるためには不可欠です。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 348 イノベーションの源泉であり,重点的に取り組む必要があると考える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 349 もっと自由に思索できる時間が欲しい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 350 探索型研究はいわば「遊び」の部分であるため,研究者が自由に着想する時間,挑戦するための資金などが必要であるが,共にほとんどない状況である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 351 既存の研究成果を持たないもしくは先行研究のないものは,公募型による審査になじまず,定常資金と大学レベルの萌芽研究支援が必要である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 352 科研費で買えないものもあるため,基盤校費の確保が最優先。その次に自由度の高い科研費。我が国の科研費は非常によい制度であるので,さらに,テーマにつける科研費でなく,人につける科研費もあってもよい。ドイツにはあるらしい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 353 科研費が一番望ましい(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 354 思いついた時に,すぐに試すことができるのが理想である。予算申請をして何ヶ月も経ってから予算を獲得するようなものではない研究資金が必要である。研究資金だけでなく,研究を実施するための人材も必要である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 355 結果が見えているテーマや著名な研究者に多額の予算を配分するのではなく,申請者の名前を隠して斬新さを審査するシステムなどを構築することはどうか。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 356 科研費挑戦研究の採択率が低すぎると思う。これでは,有力グループに過大な資金が流れるだけではないか。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 357 探索型研究においては,科研費等の競争的資金への申請書には不十分な情報しか得られていない場合があり,定常的な資金も必要である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 358 支援に頼らずとも,各研究者が自分でやればよいと思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 359 長期的に安定した研究資金があることが望ましい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 360 各大学に探索型研究用の予算を配分して頂き,各大学で提案内容に応じて研究者に迅速に配分すると良いと思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 361 探索型とはどのようなことを指すのかある程度の具体例が欲しい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 362 海外からの資金や海外企業からの資金は,魅力的です。日本は新規技術にお金を出さない傾向にあり,海外の方が積極的な印象があります。でもそうになると技術が海外流出します。その後,続く,応用技術も海外流出します。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 363 所属機関から定期的に配分される資金を増額できるよう,基盤的経費を充実させてほしい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 364 なんら難しいことではない。他の糸を残すのと似ている。現在の研究から発展させることが多いので,現在の研究費が少し多ければ対応できる。ただ,研究費が削減されるとそういうことはできないので,探索型研究はできなくなる。我が国で探索型研究が減ったのは,研究費の余裕がなくなったことが理由かと思う。また,クラウドファンディングはアピールのために学者の時間を損なうばかりか,学者や科学者を装おう出資詐欺師を跋扈させる可能性があるのでは,対策を整備した方がよいと考える。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 365 民間との共同研究は実用化がほとんどであるので,科研費をそれ以外の探索研究に多く割り当ててほしい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 366 探索型研究の提案を評価出来る審査員の育成(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 367 探索型研究なので基本的には大学で支給される基礎的な研究費で進めていくのがいいと思いますが、科研費で少し違ったことも可能だと思いますので、今の方式でも十分に可能ではないかと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 368 探索型研究を行う上での望ましい財源としては、広く浅く手当される制度が出来るとありがたい。基礎研究データは少なくともそれを評価し配分してくれる制度が望ましい。ただ、申請書の分量はできるだけ少ないとありがたい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 369 探索型研究に必要なのは、財源よりも、精神的ゆとりであると考えます。科研費の獲得は、論文数と同じように研究者のステータス・評価基準となっており、一方で獲得するほど成果主義に縛られてしまう印象です。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 370 このような研究スタイルの研究者は非常に少なくなっている。学生の時から、「なんの役にたつのか？」と質問され続け、自己満足研究として扱われる。それでも、研究を続けていけるのであれば幸せな方で、多くの人はこの業界に残れない。すぐに、論文にならないので業績が増えず、就職では研究業績(論文数やその引用数)で評価されるため、淘汰されてしまう。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 371 研究費よりも、教授の理解が最重要に思う。(時間と学生とスペース)(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 372 科研費として、探索型研究を支援する種目を作ってほしい。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 373 探索型研究は、自由な発想に頼るしかないと思う。無駄な研究、無駄な教員、無駄な研究者、無駄な学生、無駄な人生、無駄な税金がでてしまうことは、どうしてもある。皆が、社会全体が、納得するかたちを目指すのでは無く、雇用主(研究所等)が納得すればよし、という権限がはっきりと限定された中のはっきりとした自由が許されたシステムの中で育てる必要があるだろうと思う。終身雇用は必須である。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 374 探索的研究は資金的余裕がないと難しいとの側面もあると思います。その意味で、所属機関から一定の資金提供があれば多様な研究者による挑戦的テーマ設定が増える可能性はあると思います。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 375 すぐに成果を求められないこと。成果がでなくても正当な予算執行と見なされること。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 376 探索型研究の構築をサポートする、分野を超えて俯瞰的にアドバイスのできる”目利き”的メンターがいることは、とくに若い研究者に必要と考えている。(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,女性)
- 377 額は少なくとも採択率の高いものが望ましい。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 378 探索型研究については、基礎的研究が多いと考えられるため、外部資金などの活用は難しいと考えられる。このため、所属機関からの研究費を基本として開始し、外部資金獲得につなげられる取り組みとなるような人材データベースの構築が必要と考えられる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 379 継続できる研究が新たな発想やシーズを生み出す。そのため、校費となるような基盤研究経費がないと研究は閉塞を迎える。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 380 予算受給者の責任感の醸成(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 381 科研費の基盤Cと若手研究を廃止し、応募者には原則全員配付の研究予算とする。ただし、研究期間終了後の成果発表に対して(研究の出口に対して)達成すべき基準を設け(論文や学会発表等)、その基準をクリアできるまでは、次の申請資格を失うようにする。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 382 間接経費の一定額を採択された研究者に配分し、繰り越してできるようにして(寄付金扱い)、探索型研究に充てられるようにする。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 383 財源の利用用途に柔軟性を持たせて欲しい。探索型では計画外の結果や研究の流れとなることが多く、用途を細部まで申告して研究費を獲得する科研費や公的基金とは相性が悪い。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 384 あらかじめ計画して実施する研究も重要であるが、イノベーションを起こすためには「自身が新しいテーマを自由に設定する研究」も重要である。しかし、これは、「計画立案をして研究を実施する」ということとは相いれず、別の予算建が必要と思われる。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 385 科研費の萌芽よりももっと少額の研究費(50~150万円くらい)があれば、もっと探索型研究が活発になるのではと思います。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 386 科研費はどちらかというとこれまでの研究テーマを発展させたものが重視されているように感じるため、新しいテーマを設定・実行するためには新たな公募型資金が必要かと思う。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,女性)
- 387 金額は大きなくても良いが、競争的資金のチャレンジの機会を多くすること。(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 388 大きなイノベーションを生み出すためには探索型研究は欠かせない要素ですが、基盤的な研究費の削減や、プロジェクト型研究への重点化を通じて、近年その数は著しく減少しています。研究者が個別に学術的な関心に基づいて、自由に方向性を選択することが探索型研究では重要です。そういう意味では、何らかの政策的意図や評価軸、あるいは社会の関心に基づく、競争的資金やクラウドファンディングを財源とすることは難しいと思います。フリーハンドで研究者に資金を渡すことには問題点もたくさんありますが、現在の資金の集中を緩和し、少額でも自由度の高い研究費を与えることのメリットは大きいと思います。国立大学の多くでは、アイデアとマンパワーはあっても、資金がないために、十分なポテンシャルが引き出されていない状況です。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 389 探索的資金が地方大学にはほとんど配分されていない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 390 大学運營業務の簡素化が必須(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 391 探索型研究には,リスクが伴うため,その時間,研究費,人材の確保が望まれます。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 392 失敗が許されるような研究費が必要と考える。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 393 AIなど,今後に繋がる探索型研究は必要であると思われる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 394 研究活動全体で探索型研究が最も重要と考えている.上手くいけば,その後の発展研究やイノベーションでも日本が主導権を握れる.研究の世界で後出しジャンケンには勝てない。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 395 少額で良いと思いますが,3-5年程度継続されるのが望ましいと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 396 現在の科研費の萌芽研究資金を,拡充して欲しい(基盤研究(C)への応募でも重複して応募出来るようにしてほしい)。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 397 探索型研究の公募時に,得られる成果について具体的な社会的意義や貢献を求めないこと。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 398 探索型研究を目的とする研究資金を得るにあたって,その前段階で予備実験等を行う必要があり,まずは資金に余裕がないと実施しづらい,少額で構わないので,定期的に配分される目的志向型ではない研究資金が拡充されると大変ありがたい。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 399 探索型研究に該当する科研費は「挑戦的萌芽研究」になると思います.これに対する予算を拡大するというより,1件あたりの予算を減らして頂き採択される件数を増やして欲しいです。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 400 探索型研究は所属機関から定期的に配分される資金で遂行されることが一番望ましいと思っております(旧国立大学のように)。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 401 科研費の萌芽で,そのような枠を拡大する(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 402 予備的な結果がない研究なので,現状の科研費や公募型資金には申請しづらい.明確な研究内容の申請ではなく,研究者の過去の研究実績や遂行能力に基づいて評価を行い,探索研究に自由に利用できる資金を国や所属機関が支援する制度があると探索型研究が実施しやすいと思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 403 探索型研究に限定されないが,知財の扱いについて,大学のサポート体制が脆弱.特許審査は企業からの資金提供がなければとても維持できない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 404 これまでの研究実績に左右されない個々のアイデアに内容を評価して採択される公的な研究資金の充実が必要と思われる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 405 研究費は必要な手に届かない.上記の公募型や企業が個人の研究者に直接契約していくと自由な研究ができる。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 406 科研費等は試したい新しいアイデアに対し,実現性がない,と審査で落とすものだと感じる(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 407 探索型研究は成果が上がらない場合でも,次の研究に生かす道筋を確保し,ピアレビューによる競争的な資金援助を行う.情報公開して成果を上げ得る他機関の研究者,研究環境を紹介あるいは自薦的にアプローチして発展できる体制整備。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 408 民間はなかなか,実績が確実なものでないと評価してもらえないので,探索型ほど国でカバーして欲しい。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 409 支払い手続きの簡素化を期待したい.支払い請求に対しての手続きがとても時間がかかるので,必要とする物品購入が遅くなり,研究遅延を招く。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 410 科研費に応募する種を探す研究となるような,簡単な探索研究をする資金があると,実験に取り組みやすい.この場合は,科研費への応募を見据えて,1年程度の短期間・50万円程度の低予算のような規模感だと,その予算を使って試してみたい実験がある教員も多いのではないかと思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 411 財源の問題というよりも,研究に割ける時間が事務仕事に奪われることのほうが問題なのでしょう。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 412 従来,探索型研究はまず科研費が獲得できない,という話がありました.看護学は探索型研究やimplementation studyなどがとても重要なため,これらの研究を進めていけるような科研費の枠を作っていただきたい(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 413 研究所は目的が定まっており,ミッションから逸脱すると思われる研究は行いにくい体制や雰囲気がある.将来の事業につながる萌芽的研究を探索型研究ととらえたと導入しやすいかもしれない.探索型研究の場合分けが要するということか。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)

- 414 探索型研究は、お試し研究であり、結果が出る保障のない研究と位置付けられるので、所属機関から定常的に配分される資金、いわゆる講座研究費でまずは賄うのが妥当だと思われるが、ここから独創的な研究が生まれることから、その位置付けは重要であり、講座研究費の元となる運営費交付金を増やす必要がある。これにより、芽出しができれば、科研費で展開することができると思われる。(大学, 大学共同利用機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 415 大学共同利用機関は大学の研究者を対象にした装置や設備の共同利用支援に重きが置かれているが、内部スタッフの探索型研究がないと将来につながらないので、財政的支援が必要。(大学, 大学共同利用機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 416 学問の発展のために重要である。(大学, 大学共同利用機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 417 若手の安定した雇用(大学, 大学共同利用機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 418 ともかく基盤経費が少ない。自由な研究は競争的資金にはそぐわない。自由な研究を長期に行うことこそ、大きなイノベーションの発掘につながる。(大学, 大学共同利用機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 419 大学共同利用機関法人では、大学のように産学連携を進めるのがその組織目標と照らし合わせると難しい側面がある。あくまでも大学を支援する位置づけであることから、それぞれの科学コミュニティの意見もしくはその雰囲気依存するからである。(大学, 大学共同利用機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 420 ゼロからの探索を目指す場合、短期間での成果達成を求めないことが必須である。また失敗することを恐れずに果敢に大きなテーマに取り組めることも大事。一方で、どこかで諦めることも必要になるので、この辺りの評価体制に工夫がいる。(大学, 大学共同利用機関, 社長・学長等クラス, 女性)
- 421 短期での評価を資金配分に反映させないようにするのが望ましい。(大学, 大学共同利用機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 422 探索型研究を行うには自由度と時間が必要で、それを与える研究環境がまず大事と思われる。同時に目標設定と進捗をマクロに評価・管理できる仕組みが求められ、これはこれまでの探索型競争的資金でも試みられてきたものであり、財源という面では、これを閉ざさず地道に続けていくしかないと思われる。(大学, 大学共同利用機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 423 現在、この手の研究に対する補助は少額のものとなっており、有効性を確かめるにも十分とは言えない現状があるように思われる。リスクはあるが、少し手厚く補助することを検討することが必要ではないか。(大学, 大学共同利用機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 424 科研費の採択率を上げて、少額でもよいので予算を配分して欲しい。(大学, 大学共同利用機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 425 長期にわたって研究費が配分されることが望ましい(大学, 大学共同利用機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 426 成果の見通しが無いため、外部資金を獲得するのは難しい。(大学, 大学共同利用機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 427 科研費などの外部資金をとるために必要となる研究(萌芽枠であっても提案の根拠となるその前の研究は必要)の資金は少額であっても必要で、確保が難しくなっている。(大学, 大学共同利用機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 428 政府からの公募型資金(補助金)で探索型研究を行うのは非効率な場合がある。これら補助金は、科研費と異なり、運用が厳しく研究者等のアシストになっていない現状がある。また、報告書の量も多すぎる。他の補助金では問題があるので、科研費に統一して拡充してほしい。(大学, 大学共同利用機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 429 政府など他機関からの資金は「成果」を求められるので「探索型」には向かない。すでに探索をしてある程度目途のついたものだけが採択されてしまったためだ。給与が増えれば、皆プライベート資金で探索するのでは？(大学, 大学共同利用機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 430 探索型研究には、まだ明確には描けない研究テーマを探るための自由度の高い研究資金が必要。そのためには一定の基盤的経費が必要と考える。(大学, 大学共同利用機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 431 探索している際には、研究がどこに向かうかわからない場合や、すぐさま中断になる場合も多い。課題提案をして資金を得ても開始直後の試行錯誤を経た段階で提案時の想定の間違いが分かる場合などがある。外部資金によらない資金を充てるのが適切だと思う。(大学, 大学共同利用機関, 研究員・助教クラス, 男性)
- 432 継続的な研究データ管理環境、研究テーマ検索等による研究者同士の交流環境(大学, 大学共同利用機関, 研究員・助教クラス, 女性)
- 433 安定的な財源の措置およびプロジェクト研究・外部資金研究・マネジメントを含む事務作業に割くエフォートの低減による探索型研究向けエフォートの確保(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 434 運営費交付金に十分な資金が投入されるべき。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 435 探索型研究は、自由に、いつでも始められるように、かつ独創的であるためには、常にある程度の経常的研究費がある状況が難しい。それをシーズにして次第に大きな競争的資金を得るよう発展するべき。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 436 『自由』の意味が、研究機関のミッションにより異なることに留意すべきと考えます。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 437 探索型研究を支援するには、見極めと忍耐が必要で、かつ、未来投資であるという出資者の理解が得られていないと、全てが説明責任で引っ張られて探索研究事業の良さを失う。研究者自身の努力も必要だが、公的な支援制度では、探索研究についての特別の配慮はなされているのであろうか？(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 438 探索型研究はいうならば宝探しであり、研究の初期段階でのトライアンドエラーである。このため、誰もが取り組むことのできる基盤的な交付金で行うのが適当。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)

- 439 所属機関内の競争的資金(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 440 若手研究者に自由な発想で取り組める環境が必要と考える。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 441 開発ステップにおける評価を公正に実施し,有望な研究には社会実装までの資金を提供する仕組みが必要である。日本で基礎研究されたアイデアが海外で研究開発され,かつ継続されて海外で社会実装されている例が多く見受けられる(基礎研究のただ乗られ現象)。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
- 442 探索型研究を行ったものの,実証できませんでしたが,結果何も残らない,ということが問題なのだろうと思われるので,仮説検証のための前向き研究が上手くいって仮説実証できればよし,できなくとも結果を活用しての後向き研究を行い,再仮説の立案につなげる(何度しても可)のような研究計画を,まずは義務づけてはどうか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 443 法人の予算や施設の運転時間のうち,一定程度を探索型研究のために確保することが望ましい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 444 目標が明確に設定しづらい研究の性質上,執行等において研究者の裁量が高い財源が望まれる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 445 大学では科研費を基盤に推進可能ですが,ナショナルセンターではミッション指向型の研究も求められるため,研究レベルのさらなる向上が探索型研究の維持のために必須と感じます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 446 どの研究機関でも結果が出るまでに長期間かかる探索研究を実施する予算枠が,非常に確保しにくい状況にあると思います。基礎研究の充実にはこの問題への対処も必要と思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 447 個の技能や能力に基づく研究を安定的に実施できる予算措置が必要。人は世のニーズに合わせて技能・能力を変化できるようにはできていない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 448 少額であっても定常的な予算を確保することが重要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 449 本来なら,自身のアイデアやテーマの説明責任を担保した上で,所属機関から定常的に配分される資金で行うべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 450 探索型研究の公募型研究は募集テーマが絞られるため,幅広テーマの公募の実現を望む。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 451 額は小さくても良いと思います。30から40歳の野心的な研究者に,基盤Bクラスの予算があれば,革新的な研究テーマが出てくると思います。サキガケは,素晴らしいですが,プロジェクトマネージャの色に染まりすぎるという問題があります。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 452 探索型研究に関しては挑戦すること自体が評価されるようになっていなければ促進は難しい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 453 探索型研究は公的研究機関においても拡充すべきもの,本来はその機関で一定度の資金は確保すべきであると考えます。なお,研究開発活動を管理する立場のため上記の間については「実施していない」を選択しています。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 454 研究者が実施すべき義務的な活動とも言え,競争的に配分するのではなく,常に必要な活動として資金や時間を確保できるように配慮すべき,これ以上競争的資金は不要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 455 テーマの自由な設定。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 456 国立研究機関には学生がいなくてマンパワーが足りない。1人で実験,資金集め,事務手続き,論文作成,特許申請,報告書作成等を行わなければならない,思うように進まない,テクニカルパートタイマーを雇うとしても人材派遣会社を通すため500万円以上の人件費がかかり,実質不可能である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 457 探索型研究の定義があいまい。基礎研究分野であれば個人がテーマの自由選択はある範囲で有効だが,原子力等,決まった分野の中での探索型研究は目的が発散し非効率。また,その研究が失敗する可能性が高く,その際の責任の所在が不明確。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 458 探索型研究が予め組織の研究方針・計画で位置づけられている必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 459 研究者の自由で独創的な発想を尊重し,自由度の高い研究費があるとよい。ミッションにあわないということで探索的研究が低く評価されることもあるので,多面的な評価を期待したい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 460 公的資金がベストである。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 461 所属機関で探索型研究資金を創設したので今後運用を図りたい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 462 所属機関における研究方針にもよるが,探究型研究のアウトプットやアウトカムを明確にして展開する必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 463 毎年エフォートの100%について年度初めに計画と定量的成果目標を出すことになっているが,ここに探索型研究の入り込む余地がない,そのため探索型研究が行われなくなってもなんら不思議はない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 464 資金の投入を判断できる目利き人材とその人材に権限を与えることができる環境(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 465 探索型研究にはある程度の時間的、気持ち的な余裕が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 466 探索型研究はアイデアの種でもあり,随時行っていけないと枯渇するため,定常的な配分資金で随時行うことが必要と考える(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 467 企業支援という意味だと,企業では首になるリスクのある探索研究でも,研究機関では立派な研究となる.対話の環境が重要.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 468 探索型にもステージがあり,机上で考える段階,試作・試験をする段階がある.ある程度ものになれば,資金応募はできるが,その前の段階での支援がない.研究機関の自由な裁量で使える予算が枯渇しており,その資金的余裕がない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 469 所属機関においては,外部資金がなくても研究インフラを最低限維持できる定常的な配分を期待する.外部資金に関しては,短期的に実用的成果を求めない性格の外部資金の増加を期待する。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 470 科学者の内在的な欲求に基づく研究は本質的に重要であって,イノベーションの根源である.長期に安定的な財源を用意し,配分の権限は部局に任せるのが必要であろう。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 471 探索型研究に対する資金投資には難しさがあると思うが,研究の進捗や成果の創出程度をきめ細やかに(段階的に)評価することで,無駄のない投資ができるのではないかと思う.また,そのような研究を適切に評価できる,支援できる体制も不可欠であると思う.仕組みをうまくつくり適切に運用することで我が国でも探索型研究を活発に実施できると思う。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 472 自由度が高いことが重要と思うが,新しい領域を評価できる人材がどのくらい存在するか?(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 473 探索型研究の財源を獲得は,定常的に配布される資金や,企業等からの資金(寄付金等)で行うことが理想だと思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 474 大学の運営費交付金の削減を止め,増額すべき.その上で,研究費の配分増と若手のパーマナントポストの大幅拡充を行うべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 475 米国ではネイビーエアホースなどの軍から奇想天外な研究計画に対しても予算措置がなされている.世界を変えるインターネットやレーザーの発明がおこなわれた.研究費の配分を一元化しないでいろいろな組織から配分できるようにした方がよい.また日本はなんでもフェアにしようとして研究費の配分を一人の人にやらせない.色々な組織から配分するようにすればその中では配分する人を10年以上続けるようなところもあっても良いのではないか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 476 探索型研究のために,アイデア募集など,JSTや国は工夫をしているが,その際に「民間企業」を重用していることにより基礎研究の軽視が行われている.民間企業のニーズは,探索型ではなく「課題解決型」であることより,「探索型」には自由な発想を持ち込んでほしい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 477 現状の科研費研究課題は,探索型も多く含まれている.一方で政府からの公募型資金は対応しているとは言えず,検討と見直しが必要である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 478 探索型研究に将来つながるような幅広いテーマを深く議論する場(公的な委員会等によるより深い事前調査を含む),および人材ネットワークを広げるための継続的な場の提供はより必要である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 479 運営費交付金を増やすことで思いついたらすぐに行える形にするべき.科研費などだと思いついても採択されないと研究が行えないため,大きなデレイが生じている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 480 さらに探索型研究を容認するような枠組みが必要(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 481 時間的・精神的余裕がもっとも大事(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 482 科研費での実施が望ましいが挑戦的研究であっても実績なしのものは採択が難しい(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 483 目的達成型よりも探索型の割合を増強させることにより,将来的に骨太の政策を実施できると考えます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 484 探索型研究用の補助金を創設したり,希望する研究者(上司の許可は不要)の10-20%の業務を探索型に充てるシステムがあると助かります。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 485 研究機関の組織目標・中期目標の達成が優先される状況であり,研究機関の目標設定時点で考慮する必要があると思われます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 486 科研費のような外部資金は,課題申請から予算配分までに時間がかかり,なおかつ用途が限定されるため,探索型研究の初期段階にはフィットしない.所属機関から定常的に配分される基盤的研究費は比較的小回りが利くので,探索型研究のサポートに向いている.自由な発想に基づく研究を効率よく育むために基盤的研究費の拡充が求められる。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 487 探索型研究を望む研究者に対する時間と予算の確保(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 488 探索型研究はもっと気軽に挑戦できるものにするべき.現状,たとえ「お試し研究」であったとしても,ある程度の予算の獲得には所属組織や資金配分機関へのアピールや説明が必要である.現体制では真の探索型の研究には取り組みにくい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 489 様々な省庁から募集のある予算の中で、文科省関連の予算が、予算運営の面で、基礎研究の遂行に適している。探索研究では、研究の方向性が都度変化していくことから、予算採択後の予算の使用用途についても少し自由度を担保してほしい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 490 科研費だけが頼みの綱になっているが、より多くの配分額が必要な場合の公的なファンドの充実が必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 491 かつての科研費・挑戦的萌芽研究のような種目の採択数・金額の拡充。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 492 シニア研究員にも探索型研究のための長期在外研究制度を創設してほしい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 493 研究独法は、中期計画に縛られて、探索型研究を許容する雰囲気ではない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 494 探索型研究を行う時間を確保することも重要。研究管理を主たる業務としている研究者にも必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 495 少額でも良いので2~3年の継続的な資金提供が必要だと考える。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 496 探索型研究を実施できることは、創造的な研究成果を出す上で欠かせない。探索型研究への社会的理解の醸成と、支援の取り組みを期待したい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 497 運営費交付金などによる定常的に配分される資金の拡充(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 498 財源も必要だが、時間も必要。上から降ってくる仕事をいくつも掛け持ちさせられて、それだけでエフォート率が100%を遙かに超えている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 499 採択率を挙げていただき、選択と集中を改善いただきたい。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 500 縛りが緩い方がよいので運営費または科研費で良いが、科研費は重複が厳しいと思う。金額が低いものは重複制限外してもよいのではないか。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 501 テンユアとまでは言わないが、教員のみでなく研究員も含め、研究者の中長期的な身分の安定化が必要と考える。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 502 すそ野拡大のため、新分野への拡充を期待。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 503 評価を長期間で行うタイプの公募型研究資金が増えると思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 504 探索研究は、思い立ったときにすぐに始められることに意味があると思うので、公募など取得のために手間がかかったりタイムラグの大きな形式は望ましくない。取得済みの科研費の一部を、例えば技術的に共通する異なる探索型研究にあててもよいとするなど、弾力的な運用からこうした取り組みを支援してもよいのではないかと思う。調達上の制約(掛け売り等)のために、一般的な市場価格よりも高い値段で購入せざるを得ないことがあり、無駄に支払う費用は実は大きいのではないかと思う。組織ごとに、調達の工夫で支出を抑制できた分は探索型に回してもよいことにするなど、研究費の使い方のマインドを根本的に変えることで、実は探索型のための費用程度であれば、簡単に捻出できるのではないか？(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 505 研究者にとっては、公的資金よりもより自由に使うことができる⑤や⑥が望ましいと感じているのですが、それを手にする努力が必要でそのための研究資金は公的資金が相応しいと思います。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 506 広く浅く研究費を配分すること。自由に研究させること。これをやらないと本当に日本の科学は死ぬと思います(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 507 基本的に所属機関から定常的に配分される資金が望ましい。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 508 探索型というその名の通り、探索した結果、見つかるかもしれないと考えていた結果が得られませんでした、でも一向に構わないような評価方法を導入してほしい。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 509 カナダCIFARのような少額ながらも長期的視点に基づいた基礎研究の支援が理想的。(Hintonや量子コンピューティングを長期的に支援)(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 510 外部資金など研究テーマが決まっている研究でエフォートがほぼ埋まっており、探索型研究に費やせる時間と資金がほぼない(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 511 所属する研究機関では、財源を確保できていることこそが探索型研究を行う大義名分と化している。所属機関から配分される資金をやりくりしてシーズ的に探索型研究を行うべきだと考えているが、所属機関の方針と相反しており苦悩している。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 512 安定的な財源の措置およびプロジェクト研究・外部資金研究・マネジメントを含む事務作業に割くエフォートの低減による探索型研究向けエフォートの確保(公的研究機関,その他,男性)
- 513 未来を担う若手研究者への重点的な研究資金の配分が必要。(公的研究機関,その他,男性)
- 514 AMEDが担当するエリアで、こうした探索型資金としてJSTのA-STEP(トライアウト)のような枠を確保してほしい(公的研究機関,その他,男性)
- 515 企業さんが支援して下さりそうな課題を知りたい。(公的研究機関,その他,女性)

- 516 科研費の使用期限を延長してほしい(公的研究機関,その他,女性)
- 517 日本の優秀な研究者の能力を多岐に渡り活用すべきだと思います。少し脱線しますが、日本人研究者のイグノーベル賞の受賞数は、一つの示唆を提示しているように思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 518 テーマを公募した後の審査のやり方が公開されるべきだ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 519 制限(期間・予算)を緩和する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 520 探索型は成果の評価が難しい。少額でもいいので提案の良しあしに関係なく補助する仕組みが必要では?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 521 科研費より政府主導で柔軟性のある新たな制度を創設した方が良いと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 522 大学研究テーマが付和雷同的。今までにC1プロジェクト,燃料電池等間違った研究でも研究費が出るとなると集まってくる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 523 研究者が自由に使える資金を持つこと。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 524 探索型研究は前例が乏しいため,研究の成否の審査・判定が難しいし,それに対応する審査委員の候補の選定に難渋すると懸念する。小職が委員を務めていた公的資金で毎年のように”詐欺もどきあるいは無知の故の願望的な研究テーマ”が提出されていた。幸い,委員の全体会議があり,問題点を共有することができ,不測の事態は避けられた。しかし,この種の研究費の配分に伴う審査委員の選任及び制度設計には大きな苦勞が避けられない,と懸念する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 525 科研費審査区分にまたがる提案の審査を可能にする。国内に最適審査員候補がいなければ海外研究者にも依頼する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 526 探索型研究には研究費の裏づけが必要だが,苦勞している研究者が多い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 527 どのような研究活動をしたいのか?どのように評価するのか,キチンと明示する必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 528 研究遂行能力等に応じて全研究者に資金を配分し,自由に研究できる環境を構築する必要があると思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 529 その研究機関の研究費総額(目的型研究や実用化研究も含め)のある割合を探索型研究の原資とすればよいのではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 530 研究成果をきちんと評価する方法を再考することが重要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 531 問1-1は,探索は小さく生んで大きく育てるが良いと思う。個々の興味や気付きからテーマが顕在化し,その価値を最大化するために公募を行う。国は成長戦略を定めているので,そこに適合するものを中心に研究を進め,国際的な競争力を維持,向上させる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 532 探索的研究はあらゆるイノベーションの元になる研究であり,これを推進するには公的資金のみが有効な財源である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 533 もう少しグローバルな情報,各国の先端技術を調査し,我が国のこれまでの「技術大国」に甘んじることなく,その取り組みについて謙虚に捉えるべきと考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 534 政府にはあまり期待できないから,民間の奮起に期待したい(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 535 学術研究や基礎研究に関し,特許出願数などの数値目標や実用化などの出口を求めないほうがよい。科学的興味の観点から,その時点での真理の探究に必要な研究に財源を振り向けるべき。それに必要な研究機器などは共用を促進し,連携を強化すべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 536 上記回答に加えて,④,⑤を増やすことができるような総合的な取り組み・工夫が望ましい。(広報・啓発活動,税制支援 等)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 537 探索型研究は定常的に配分される資金で行われるべき。競争原理,市場原理は機能しない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 538 所属機関と所属する研究者の問題のように思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 539 財源としては,安定性(定常配分)とスピード(クラウドファンディング等)の両輪が望ましい(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 540 研究者の自由な発想で研究が進められるよう定常的な資金を増やすことが望ましいと考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 541 国がもっと多くを配分するべき。ただししっかりと国の進む方向を決めてから。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 542 官を中心に常に一定額の財源とそのため研究環境を整備していくべきだと思います。探索型とは限りませんが、誰も気付いていないテーマ、埋もれて見えない、あるいは見ようとしていない分野の探索や研究が重要であり、発掘のためのある意味で捨て金、ほとんどの人は見向きもしないような本流でない分野も掘り起こすような仕組みや制度の強化も必要と思われる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 543 テーマ探索型の研究であっても、最終用途をイメージしながら進めることが重要(ストックの研究分類: パスツール象限)であり、そのための研究環境(産学連携などによる社会のニーズ・情報が得られる環境)が必要と考える。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 544 継続的に十分な予算をつけて見守ること。そのためには、日本に絶対必要だ、という信念のもとで、何がなんでも続けること(例え、「2位じゃダメなんですか?」と言われても続ける)(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 545 独創性を重視した多様な採択のできる審査方針と若手研究者が自立できる方策(獲得研究費で生活でき、ボスから独立でき、大学を移籍できる)(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 546 すでにあつて、誰もが可能性があるテーマは、古い、初めて提起され、達成後の期待が大きなテーマを評価できる仕組み。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 547 探索型研究の拡充を進める上では、科研費は、当然重要と思うが、クラウドファンディング等の手法も加味し柔軟に対応する事が望ましい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 548 実証のための資金に対する補助が不十分(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 549 探索型の研究はチャンスを切り開くものであり、薄く、広く、言葉は悪いがうまい「ばらまき」が必要。もともと先が見えないことにチャレンジするのであるから、競争型とは違い、うまく目利きの意見を聞くこと。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 550 実利のみを成果として求めない基金型資金供与が望ましい。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 551 社会実装を目指した模索型研究に企業から直接研究費を入れることは賛成ではない。このフェーズから連携企業を決めることにより、事業化フェーズで展開できない場合がある。市場展開にはそれにベストな企業と組むべきだと思うので、模索型研究支援には公的資金が必要。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 552 大学の先生方が研究する時間が必要です。特に、医学部関係の先生方です。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 553 探索型研究という表現に疑問を感じる。研究それ自体が新たな「知の発見」にあるわけで、基本的には、自由研究への支援の拡大が根本にあるような気がする。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 554 研究者の自由が担保されつつ、その活動に対する「なぜ」を誰かがレビューする形があるのが望ましい。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 555 若手研究者が任期付き職に就くことが増えたことで、分野がすでに形成されている領域で手堅く行う研究が増えたように思う。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 556 身分が安定した環境がなければ探索型研究などできない。ポストドクを繰り返す、目標が設定された研究ばかりやらねばならない現状は、若者の才能の浪費でしかない。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 557 本来魅力ある研究であれば平易に表現すればクラウドファンディングなど寄付金も集まると思うが、難しく理解しにくい資料が多すぎる(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 558 新しいアイデアの段階で、実用化なり社会への貢献は想像は出来ても、評価は出来ないはず。いわば海のものとも山のものともつかぬ、ことへ一般企業からの資金を当てにすることは本来現実離れしているはずである。一方で、政府主導でも、その政府の方針にそぐわぬテーマであれば排除される可能性があるため、浅く広く募る方法が今後は重要になっていくと思う。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 559 現状の競争的資金の一部を原資とし、探索型研究のために広く薄く配布する渡し切り予算枠の確保(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 560 AMEDがある程度機能しているように感じるので、その仕組みをさらに有効に活用できると良いのではと思います。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 561 この分野は有用性が見極めが困難と感じる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 562 誰にもわかってもらえないような探索型研究が将来意義のあるものになる可能性を考えると競争的資金を必要とすることなく研究ができる環境も重要である。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 563 通常アクセスしやすい財源で探索型研究が進められるべき。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 564 研究をより魅力的なものにしていくための工夫が必要ではないか。着手が出来ても、研究の方向性を誤るとゴミになってしまう。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 565 大学等における探索型研究の実態がわかりにくい。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 566 特定の財源や組織にひもつく資金だとしても、その組織の目的にしばられがちになる。そこで、一定の資格を満たした若手研究者には一律で一定の研究資金を配付するような仕組みを作るべき。その資金で探索型研究を実施し、その成果の上に自分の研究者キャリアを構築する機会を与えるべきである。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

- 567 探索型研究はリスクもあり、歩留まりも悪い。従って、研究者自らの考えを即実行できるような最低レベルの資金がまず必要である。クラウドファンディングは自らが発信して資金調達できる点が魅力的。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 568 定常的な財源が望ましい。成果が出るかどうか分からないから探索するので、成果を求められる競争的研究費を探索型研究には使いにいくと思う。ただし、どのような探索の結果どのような結果が出たのか、ネガティブデータを含めて発表を義務付けるべきかと思う。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 569 探索型研究と基礎研究の違いがわからないが、基礎研究の一つであれば、研究費は増加すべきと考える(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 570 大学や国研の内部等で研究者どうしによる評価を経たテーマ発掘・管理を前提として、所属機関から定常的に配分される資金の増額は“ばらまき型資金”とは異なり、探索型研究を支援すると考えます。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 571 民間からの研究資金を得るためには、優遇税制の拡充などが望ましい。大学教員の研究内容に共感し、純粋に奨学寄付をしたい場合でも、大学教員が当該企業と利害関係が生ずる委員会の委員を務める場合には、マスコミなどが寄付という形で不正があるかのような報道をすることがあるため、奨学寄付を躊躇う場合がある。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 572 クラウドファンディングによって、本当の意味で、世間に必要とされているかが逆に見えると思われまます(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 573 ・イノベーション(探索型)のやり方については、問6-09に記述した通り、当事者による設定課題(他から要請や、取捨選択ではなく)と「なぜやるのかの強烈的な意味付け」が重要で、綿密な事前計画ではなく、行動に基づく展開が望ましい。政府からの公募型資金や定常的に配分は、おそらく財務管理や計画実行との差分管理が厳しくなるため、未知の分野でその時の激しい環境の変化にさらされる探索型研究には合わない。もし資金の配分が行える場合は、その認識が必要である。・探索型での新たな発見は、認知科学の面から、当事者の専門域とはほど遠い情報との融合による気づきにある。ただし情報の源泉に触れるための行動範囲は広く(コストもかかる)、成果には時間を要するため、そのような性質を許容できる環境が望ましい。・一方価値を創造すると同様に、伝えることも同等な価値がある。伝わなければ、価値はゼロである。トライアルの機会獲得や、支援者を募る意味でも、伝えたい相手毎に、当事者によるプレゼンテーションもタスクとしたい。ただし、プレゼンテーションは、高度な手法でもあるので、できれば客観的に見て指摘してくれるアドバイザーなどがいると良い。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 574 幅広く投資資金を集める仕組み・情報開示・法制面の整備が必要。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 575 探索研究は民間からの出資に頼ると景気変動に依存してしまうため、一定額を決めたうえで不足分を公費で賄うことで、一定の研究者やテーマを維持できるのではないかと。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 576 短期に成果を求めない事が肝要と考える(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 577 ツールの研究が多いので、大義、価値のある研究を若手に任せることが重要だと考えている(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 578 探索型研究には、長い目で見た自由な研究開発が必要で、早急な結果を求めてはいけなと思います。研究費は、ある一定比率(金額)を決めて支出していくことになると思います。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 579 探索型であれば、リスクマネーの投資と同じであるので、比較的少額、機動的なファンドが望ましい。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 580 日本の大学、公的研究機関の探索型研究については、特に予算的な問題が課題であるのはご承知の通りと思いますので、まずは国からの支援が増えることが望ましいと考えます。探索型研究の後に、実用化に向けましては、産業界のニーズを的確に捉え、産学で連携しながら進めることが重要であると考えます。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 581 探索型研究は方針を立てて科研費等の公募型資金を確保するのが困難なため、大学の運営費交付金などの増額による政府からの定常的な資金配分が望ましい(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 582 SDGsに関して、日本のノーベル賞受賞者会議を定期的におこない、日本独自の探査型研究について提言してもらい、優先的に資源を投入してはどうでしょうか。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 583 探索型研究に取り組める研究者は、各自の才覚で自分でかなり部分資金を調達できると考えます。それを阻害するルールや慣習(前例)を緩和することが望まれると思います。(民間企業等、その他、男性)
- 584 ・探索研究を行う大きな関連分野での、研究者間の連携や組織化(昔の講座制のような経験者+研究者で人・金・者の一体化)を行って、アイデアや研究状況を議論・指導できる体制が必要と思います。(民間企業等、その他、男性)
- 585 探索型研究に最低限必要な資金は定常的な財源で賄うべき。科研費も額は減らしても採択率を上げるべきだ。(民間企業等、その他、男性)
- 586 定常的に配分資金を厚めにして探索型を。申請書類をつくるだけ研究者は時間を採られている。(民間企業等、その他、男性)
- 587 探索型研究の評価軸・期間には、長期的視点で間接的波及効果の評価を行うことが望ましい。(民間企業等、その他、男性)
- 588 全国の研究テーマ、担当者、企業の参画方法などをまとめたWebサイトが欲しい(民間企業等、その他、男性)
- 589 科研費についてはもう少し、科学分野に力を入れてほしい。政治的イデオロギーの研究にかなり資金が流れているのが気になる。(民間企業等、その他、女性)
- 590 目的・意図・意欲を重視すること。成果を求めない。成功確率を1~5%程度と設定する。(民間企業等、社長・学長等クラス、男性)

- 591 資金は(集中的投資ではなく)研究の多様性を重視する分散型とし,長期的視野の下で審査が行われることが望ましい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 592 何をターゲットにすべきか分からない性質のものであるから,従来の競争的資金は馴染まない.額は小さくて良いから,経常研究費としておくのがよい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 593 探索研究にはさらに力を入れるべき.そして探索研究を行う能力がない,または能力を失った研究者は研究を行えない仕組みを作るべき.そうでないと研究資金が不足してしまう。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 594 ①の所属機関から定常的にある程度の資金があればそれが望ましいが,ほとんどない.③で十分な資金を確保できる方法が安定的になる方式を探れないものか。(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
- 595 前にも記述しましたが,探索型研究にはそれ程多くの資金を与える必要はありません.広く薄くばらまいて,そこから芽が出てきそうなテーマを育てるという姿勢が大切です。(民間企業等,その他,男性)
- 596 公募型資金では特定機関などに偏りがある.探索型においては寧ろ広範な資金援助を図り底辺での芽づくりを促す必要がある。(民間企業等,その他,男性)
- 597 科研費が適切に配分されているかという点について悩ましい話も時折耳にする.それを考えると前述の意見となる。(民間企業等,その他,女性)

【2020年度深掘調査】論文へのアクセシビリティ

5年前と比べて、ご自身の研究において必要とする既刊の論文を、オープンアクセス又は所属機関の図書館等を介して無料で即座に入手できない場合が増えたと思いますか、それとも減ったと思いますか。あてはまるものを1つお選びください。

属性		各選択肢の回答者数(人)					回答者合計(人)		
		①大幅に増えた	②やや増えた	③変わらない	④やや減った	⑤大幅に減った			
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	195	470	603	259	69	1596		
	大学等	174	393	499	213	59	1338		
	公的研究機関	21	77	104	46	10	258		
性別	男性	170	417	523	227	63	1400		
	女性	25	53	80	32	6	196		
年齢	39歳未満	16	66	97	32	12	223		
	40～49歳	78	180	241	126	29	654		
	50～59歳	79	165	179	68	21	512		
	60歳以上	22	59	86	33	7	207		
職位	社長・役員、学長等クラス	3	12	14	2	0	31		
	部課長、教授クラス	104	231	248	111	30	724		
	主任研究員、准教授クラス	76	173	254	109	27	639		
	研究員、助教クラス	12	50	82	36	11	191		
	その他	0	4	5	1	1	11		
雇用形態	任期あり	42	88	136	60	16	342		
	任期なし	153	382	467	199	53	1254		
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0	0	0	
		マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	
		現場研究者	171	427	542	240	61	1441	
		大規模PJの研究責任者	24	43	61	19	8	155	
	大学種別	国立大学等	124	273	354	141	42	934	
		公立大学	8	25	19	22	4	78	
	大学グループ	私立大学	42	95	126	50	13	326	
		第1グループ	18	63	113	30	13	237	
		第2グループ	33	96	137	43	14	323	
		第3グループ	57	103	96	52	17	325	
	大学部局分野	第4グループ	60	129	133	85	13	420	
		理学	20	66	77	32	5	200	
		工学	47	119	171	69	19	425	
		農学	20	44	62	38	11	175	
	大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	保健	63	128	124	58	15	388
			1万円未満(配分されないも含む)	21	52	79	29	11	192
1～10万円未満			5	9	11	10	2	37	
10～30万円未満			42	69	82	31	7	231	
30～50万円未満			33	72	99	45	15	264	
50～100万円未満			27	70	104	52	8	261	
100～200万円未満			28	100	112	40	11	291	
200万円以上			34	87	89	47	13	270	
外部資金の額(年あたり)		分からない	5	11	27	5	2	50	
		外部資金は獲得していない	14	70	81	28	11	204	
		100万円未満	17	45	62	28	4	156	
		100～250万円未満	36	109	118	47	16	326	
		250～500万円未満	41	63	84	40	10	238	
		500～750万円未満	10	30	54	33	3	130	
		750～1000万円未満	11	30	46	14	2	103	
現在獲得している外部資金		1000万円以上	66	123	158	69	23	439	
	科学研究費助成事業(科研費)	150	329	417	184	45	1125		
	AMEDの事業(厚労科研費も含む)	25	48	48	24	5	150		
	戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	11	13	6	10	1	41		
	革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	0	0	0	1	0	1		
	センターオフィノベーション(COI)プログラム	4	7	12	6	0	29		
	JSTの上記以外の事業	17	50	67	34	11	179		
	NEDOの事業	9	22	26	11	1	69		
主な研究手法	その他の公的事业	28	80	83	56	14	261		
	公益法人・民間からの資金	100	216	269	125	26	736		
	実験系	153	359	467	196	52	1227		
	非実験系	22	60	95	32	10	219		
	臨床	6	18	10	10	1	45		
その他(フィールド調査等)	14	33	31	21	6	105			
全回答者(属性無回答を含む)		195	470	603	259	69	1596		

【2020年度深掘調査】論文が無料で即座に入手できなかった場合の対応

ご自身の研究において必要とする既刊の論文を、オープンアクセス又は所属機関の図書館等を介して無料で即座に入手できなかったとき、どのように対応しましたか。主に当てはまるものを2つまでお選びください。

- ① 所属機関の図書館等の部署に購入又は文献複写やPDF送信を依頼した、② 所属機関の図書館を介さずに自身で外部の図書館から借りた、③ 自身の研究費により購入した、④ 他の研究者から貰った、⑤ 当該論文の著者に依頼した、⑥ 当該論文を入手することをあきらめた、⑦ その他

属性		各選択肢の回答数							回答数合計	
		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	879	73	398	376	296	636	81	2739	
	大学等	717	53	357	320	259	532	70	2308	
	公的研究機関	162	20	41	56	37	104	11	431	
性別	男性	749	64	341	337	272	575	65	2403	
	女性	130	9	57	39	24	61	16	336	
年齢	39歳未満	122	15	51	58	38	89	11	384	
	40～49歳	342	20	146	170	123	281	32	1114	
	50～59歳	303	26	142	105	86	196	26	884	
	60歳以上	112	12	59	43	49	70	12	357	
職位	社長・役員、学長等クラス	23	1	11	7	5	7	1	55	
	部課長、教授クラス	397	36	209	159	142	265	32	1240	
	主任研究員、准教授クラス	351	26	142	160	108	269	37	1093	
	研究員、助教クラス	102	9	33	47	38	91	10	330	
	その他	6	1	3	3	3	4	1	21	
雇用形態	任期あり	185	20	78	83	67	144	11	588	
	任期なし	694	53	320	293	229	492	70	2151	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0	0	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0
		現場研究者	806	62	341	346	258	593	74	2480
		大規模PJの研究責任者	73	11	57	30	38	43	7	259
	大学種別	国立大学等	468	34	242	234	202	375	60	1615
		公立大学	44	0	27	17	17	28	2	135
		私立大学	205	19	88	69	40	129	8	558
	大学グループ	第1グループ	86	10	58	55	61	110	14	394
		第2グループ	152	10	92	85	64	120	22	545
		第3グループ	196	13	82	83	52	140	11	577
		第4グループ	267	19	114	94	75	147	19	735
	大学部局分野	理学	88	8	40	64	46	86	19	351
		工学	221	23	130	86	82	174	18	734
農学		107	2	40	47	41	63	5	305	
保健		233	13	87	94	53	165	18	663	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	104	7	45	43	28	84	10	321
		1～10万円未満	20	0	6	8	9	21	3	67
		10～30万円未満	135	11	48	64	48	90	17	413
		30～50万円未満	142	13	81	64	37	107	10	454
		50～100万円未満	145	7	63	58	49	108	11	441
		100～200万円未満	169	14	72	67	57	110	10	499
		200万円以上	140	19	74	64	58	96	16	467
		分からない	24	2	9	8	10	20	4	77
	外部資金の額(年あたり)	外部資金は獲得していない	127	12	36	42	18	89	13	337
		100万円未満	92	9	43	30	27	63	6	270
		100～250万円未満	190	14	64	85	66	139	19	577
		250～500万円未満	152	8	52	58	35	90	9	404
		500～750万円未満	73	3	32	23	26	57	9	223
		750～1000万円未満	46	4	30	39	20	40	8	187
	1000万円以上	199	23	141	99	104	158	17	741	
	現在獲得している外部資金	科学研究費助成事業(科研費)	596	47	295	282	224	449	60	1953
		AMEDの事業(厚労科研費も含む)	72	7	39	41	32	53	9	253
		戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	21	5	8	6	13	18	0	71
		革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	0	0	1	0	0	0	0	1
		センターオブイノベーション(COI)プログラム	17	2	11	3	10	6	2	51
		JSTの上記以外の事業	83	8	59	53	34	59	8	304
		NEDOの事業	31	3	27	11	14	30	1	117
		その他の公的事业	139	10	77	48	64	95	13	446
公益法人・民間からの資金	424	34	197	184	152	273	25	1289		
主な研究手法	実験系	691	41	277	308	217	503	66	2103	
	非実験系	101	17	69	48	44	88	9	376	
	臨床	34	2	21	6	7	12	0	82	
	その他(フィールド調査等)	53	13	31	14	28	33	6	178	
全回答者(属性無回答を含む)		879	73	398	376	296	636	81	2739	

深掘質問(オープンアクセス等). 論文が無料で即座に入手できなかった場合の対応_その他

- 1 AIの分野ではオープンアクセスの国際会議プロシーディングスとarXivだけで事足りる。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 2 私費で購入した。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 3 自費で購入した(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 4 無料のアーカイブサイトの活用で情報を得た。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 5 少額かつクレジットカード支払いなどの手続きの煩雑さなどから私費で払った。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 6 自身のポケットマネーで購入。研究費で処理するのも面倒。(大学,第1G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 7 私費で購入(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 8 アクセスできないことはない。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 9 私費で購入(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 10 私費で購入した(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 11 ほとんど入手できた(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 12 研究者たちは論文をみれる手法をしている。またネット上には最終版ではないが同じ内容ものがある。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 13 私費で購入。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 14 arxiv 等, プレプリント段階のものを探す。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 15 私費で購入(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 16 該当する論文は多くの場合プレプリントをプレプリサーバーに公開しているため,プレプリントサーバーを当てる。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 17 arXivなどの調査,類似文献の探索(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 18 自分で論文単体を購入した(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 19 ウェブサイトで自費で購入した(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 20 ほぼ入手可能だった(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 21 自分のクレジットカードで購入(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 22 自費で学会会員になることで論文を入手した(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 23 自費(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 24 出版元から購入(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 25 Web検索から得ることが多かった。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 26 自費(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 27 自腹(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 28 私費で購入(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 29 私費で購入した(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 30 Research gateを利用して本人のpageからダウンロード(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 31 私費で購入した。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 32 私費で購入した(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 33 予算が無いため,私費で購入した。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 34 自費で購入した(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 35 私費で購入した(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 36 私費により購入した(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 37 自費で購入(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 38 他の同様と思われる論文で代用した。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 39 雑誌のeditorになって,購読権を得る(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 40 外国に留学している学生と論文を共有する(ダウンロードフリー)。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 41 私費で購入した(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 42 arxivやbiorxivから入手した。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 43 私費で購入(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 44 私費で購入した。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 45 私費で購入した。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 46 プレプリントサーバー上の当該論文のプレプリントを活用した。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 47 セルフアーカイブを探した。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
- 48 プレプリントアーカイブから取得(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 49 自費(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 50 自費(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 51 自費で購入(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 52 プレプリントを検索した。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 53 自費で購入した(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 54 ①④⑤⑥と私費で購入した(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 55 私費で購入した。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 56 私費でPDFを購入した(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 57 ネットで探す。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 58 展覧会を開催(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 59 私費で購入(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 60 私費で購入した(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 61 そのようなケースは今のところない(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 62 時間的に余裕がない場合が多いので,私費で直接購入することがほとんどである(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 63 自費で購入(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 64 そのようなケースが無かった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 65 ネットで探す。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 66 特に入手の必要はなかった。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 67 そのような事態に遭遇していない(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 68 自費購入。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 69 ネットで検索,類似研究(論文)の探索(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 70 所属機関が〇〇〇〇〇〇〇〇【出版社】と契約しており,PPV用の予算が別途確保されている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

71 ArXiv などのプレプリントサーバにあるバージョンを読む(公的研究機関, 研究員・助教クラス, 男性)

72 私費にて外部の図書館に印刷依頼をかけた.(公的研究機関, その他, 女性)

【2020年度深掘調査】論文を無料で即座に入手した場合の情報源

ご自身の研究において必要とする既刊の論文を、オープンアクセス又は所属機関の図書館等を介して無料で即座に入手したとき、どのような情報源を利用しましたか。主に当てはまるものを2つまでお選びください。

- ① 所属機関が購読している論文誌・論文データベース、② オープンアクセス誌、③ プレプリントサーバ、④ 機関リポジトリ
⑤ 著者のウェブサイト、⑥ SNS(ResearchGate等)、⑦ その他、⑧ わからない

属性		各選択肢の回答数								回答数合計	
		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	1275	959	146	125	74	203	73	27	2882	
	大学等	1062	824	123	100	59	165	60	25	2418	
	公的研究機関	213	135	23	25	15	38	13	2	464	
性別	男性	1107	844	138	99	67	178	67	25	2525	
	女性	168	115	8	26	7	25	6	2	357	
年齢	39歳未満	174	134	24	20	10	35	9	2	408	
	40～49歳	508	402	69	47	31	100	26	8	1191	
	50～59歳	421	310	33	36	20	52	27	12	911	
	60歳以上	172	113	20	22	13	16	11	5	372	
職位	社長・役員、学長等クラス	24	13	2	9	4	3	0	1	56	
	部課長、教授クラス	584	444	60	42	33	72	40	14	1289	
	主任研究員、准教授クラス	495	387	68	56	29	94	27	11	1167	
	研究員、助教クラス	166	109	15	16	7	32	4	1	350	
	その他	6	6	1	2	1	2	2	0	20	
雇用形態	任期あり	288	218	25	25	13	38	12	5	624	
	任期なし	987	741	121	100	61	165	61	22	2258	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		現場研究者 大規模PJの研究責任者	1161	877	124	113	60	177	63	25	2600
	大学種別	国立大学等	738	570	93	54	49	125	40	15	1684
		公立大学	60	52	5	12	2	7	6	0	144
		私立大学	264	202	25	34	8	33	14	10	590
	大学グループ	第1グループ	191	136	34	14	12	23	9	4	423
		第2グループ	251	188	33	20	14	43	11	8	568
		第3グループ	258	219	16	20	17	34	15	10	589
		第4グループ	340	264	30	44	14	59	23	3	777
	大学部局分野	理学	157	111	46	7	11	17	10	2	361
		工学	315	225	39	44	30	72	21	13	759
農学		153	122	6	13	2	17	7	2	322	
保健		329	288	8	24	5	31	11	6	702	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	161	105	23	14	8	23	7	2	343
		1～10万円未満	27	30	5	2	2	5	0	0	71
		10～30万円未満	184	148	13	20	13	35	10	4	427
		30～50万円未満	201	162	28	31	10	35	9	5	481
		50～100万円未満	206	158	21	18	11	32	20	5	471
		100～200万円未満	241	167	19	25	15	37	7	4	515
		200万円以上	215	161	34	15	14	31	17	4	491
	分からない	40	28	3	0	1	5	3	3	83	
	外部資金の額(年あたり)	外部資金は獲得していない	170	103	19	27	8	23	5	2	357
		100万円未満	116	86	19	16	10	21	12	1	281
		100～250万円未満	265	209	24	24	15	40	13	4	594
		250～500万円未満	194	153	20	20	5	32	9	4	437
		500～750万円未満	110	78	9	6	2	15	4	3	227
		750～1000万円未満	87	68	7	5	4	13	6	0	190
	現在獲得している外部資金	1000万円以上	333	262	48	27	30	59	24	13	796
		科学研究費助成事業(科研費)	884	697	116	80	51	144	58	18	2048
		AMEDの事業(厚労科研費も含む)	112	104	9	9	4	17	10	4	269
		戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	35	28	6	1	1	3	3	1	78
革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)		1	1	0	0	0	0	0	0	2	
センターオブイノベーション(COI)プログラム		22	18	2	0	3	4	3	0	52	
JSTの上記以外の事業		138	102	22	6	12	31	7	6	324	
NEDOの事業		57	41	7	5	4	5	6	1	126	
その他の公的事業		211	166	16	15	16	31	11	7	473	
主な研究手法	公益法人・民間からの資金	600	467	48	47	37	94	38	14	1345	
	実験系	1004	763	82	82	55	144	60	19	2209	
	非実験系	157	105	58	31	8	28	6	4	397	
	臨床	42	30	0	6	1	7	0	0	86	
	その他(フィールド調査等)	72	61	6	6	10	24	7	4	190	
全回答者(属性無回答を含む)		1275	959	146	125	74	203	73	27	2882	

深掘質問(オープンアクセス等). 論文を無料で即座に入手した場合の情報源_その他

- 1 ネットの検索エンジン以外に必要?(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 2 Web検索(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 3 インターネットによる検索を利用(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 4 学会サイト(そもそもほとんどの論文が以前からオープンアクセス状態にある)(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 5 ResearchGateより(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 6 フリーの論文データベース(PubMed,Google Scholar)(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 7 Pubmed等のアクセス時に自動的にわかる(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 8 Google scholar(大学,第1G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 9 GoogleScholar にて題名を検索する.(大学,第2G,その他,男性)
- 10 Google Scholar(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 11 google scholar(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 12 google scholar(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 13 google scholar(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 14 質問の意味が定かではないが,入手方法ならば,「検索が主」が回答.(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 15 Google(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 16 機械学習分野では国際会議ウェブサイトで公開されていることがある.(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 17 検索サイト(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 18 Google Scholar(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 19 公共の文献データベース(PubMed)(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 20 Google Scholar(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 21 Google Scholar(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 22 ポータルサイトのキーワード検索(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 23 Google scholar等の検索エンジン(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 24 Google Scholar(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 25 データベース(○○○○○○○○)検索を行った.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 26 google scholar(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 27 図書館で入手した場合も,購読料は払っているので,ほとんどの情報は無料ではありません.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 28 PubMed,Googleなどの無料検索エンジン(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 29 Web検索(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 30 WEBの検索エンジン(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 31 Google scholar(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 32 Google Scholar(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 33 PubMed,Google検索(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 34 Google(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 35 知り合いの研究者への検索依頼(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 36 Google Scholar(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 37 Google scholar(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 38 無料の論文データベース(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 39 google scholar(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 40 google等(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 41 インターネット検索(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 ⑤以外のすべて(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 43 論文検索(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 44 学会からの個人による直接購入(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 45 google scholarなどから検索し,その後数珠繋的に探索サーベイ。それでアクセスできない場合は著者のウェブサイトなどを直接検索する。またはResearchGateで検索して著者などに連絡。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 46 他機関の電子図書館(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 47 google scholar(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 48 ○○○○○○○○及び○○○○○○○○○のようなアプリケーション・ツール(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 49 Google scholar(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 50 Googleによる検索,論文中の引用文献リスト(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 51 Google検索(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 52 検索エンジンからのリンク(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 53 PubMedなどの検索エンジン(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 54 google scholar(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 55 pubmed(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 56 文化財の調査報告書(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 57 インターネット検索(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 58 メーリングリスト(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 59 ネット(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 60 出版社から送られてくる出版リスト(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 61 Google Scholar(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 62 Google Scholar(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 63 Pubmed, Google scholar(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 64 質問の意図が分かりにくいです.Google scholarや論文の引用部分がメインとなります。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 65 PubMedの情報(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 66 ○○○○○○○○に無料のPDF検索システムがついている.Google 検索(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 67 自身でインターネット検索(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 68 PubMed(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 69 Google(公的研究機関,その他,男性)

【2020年度深掘調査】オープンアクセスにするための費用

過去5年間で、自身が責任著者として投稿した論文をオープンアクセス化するために費用(論文掲載料、APC)を支払ったことはありますか。

属性		各選択肢の回答者数(人)			回答者合計(人)	
		①ある	②ない	③わからない		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	811	743	42	1596	
	大学等	717	590	31	1338	
	公的研究機関	94	153	11	258	
性別	男性	728	637	35	1400	
	女性	83	106	7	196	
年齢	39歳未満	107	111	5	223	
	40～49歳	339	302	13	654	
	50～59歳	262	237	13	512	
	60歳以上	103	93	11	207	
職位	社長・役員、学長等クラス	12	16	3	31	
	部課長、教授クラス	404	301	19	724	
	主任研究員、准教授クラス	309	315	15	639	
	研究員、助教クラス	82	104	5	191	
	その他	4	7	0	11	
雇用形態	任期あり	171	160	11	342	
	任期なし	640	583	31	1254	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0	0
		現場研究者	725	677	39	1441
		大規模PJの研究責任者	86	66	3	155
	大学種別	国立大学等	543	373	18	934
		公立大学	36	40	2	78
		私立大学	138	177	11	326
	大学グループ	第1グループ	156	72	9	237
		第2グループ	182	136	5	323
		第3グループ	174	147	4	325
		第4グループ	190	218	12	420
	大学部局分野	理学	108	91	1	200
		工学	205	201	19	425
		農学	96	77	2	175
		保健	220	161	7	388
	大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	68	113	11
1～10万円未満			24	12	1	37
10～30万円未満			105	120	6	231
30～50万円未満			112	150	2	264
50～100万円未満			135	120	6	261
100～200万円未満			162	122	7	291
200万円以上			170	93	7	270
分からない		35	13	2	50	
外部資金の額(年あたり)		外部資金は獲得していない	46	143	15	204
		100万円未満	50	99	7	156
		100～250万円未満	128	189	9	326
		250～500万円未満	131	106	1	238
		500～750万円未満	73	53	4	130
		750～1000万円未満	61	42	0	103
1000万円以上		322	111	6	439	
現在獲得している外部資金	科学研究費助成事業(科研費)	653	452	20	1125	
	AMEDの事業(厚労科研費も含む)	123	25	2	150	
	戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	29	12	0	41	
	革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	1	0	0	1	
	センターオフィノベーション(COI)プログラム	22	7	0	29	
	JSTの上記以外の事業	124	53	2	179	
	NEDOの事業	45	23	1	69	
	その他の公的事業	152	104	5	261	
主な研究手法	公益法人・民間からの資金	419	302	15	736	
	実験系	641	552	34	1227	
	非実験系	96	118	5	219	
	臨床	23	21	1	45	
	その他(フィールド調査等)	51	52	2	105	
全回答者(属性無回答を含む)		811	743	42	1596	

【2020年度深掘調査】オープンアクセスにする際の財源

「APCを支払ったこと」が「①ある」と回答した方にお尋ねします。過去5年間において、自身が責任著者として投稿した論文をオープンアクセス化する際の費用(論文掲載料、APC)をどのような財源を用いて支出しましたか。あてはまるものをすべてお選びください。

① 個人で獲得した外部資金(分担者も含む)

属性		各選択肢の回答者数(人)		回答者合計(人)	
		①あてはまる	②あてはまらない		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	686	125	811	
	大学等	623	94	717	
	公的研究機関	63	31	94	
性別	男性	616	112	728	
	女性	70	13	83	
年齢	39歳未満	84	23	107	
	40～49歳	286	53	339	
	50～59歳	230	32	262	
	60歳以上	86	17	103	
職位	社長・役員、学長等クラス	11	1	12	
	部課長、教授クラス	359	45	404	
	主任研究員、准教授クラス	252	57	309	
	研究員、助教クラス	60	22	82	
	その他	4	0	4	
雇用形態	任期あり	147	24	171	
	任期なし	539	101	640	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0
		現場研究者	608	117	725
		大規模PJの研究責任者	78	8	86
	大学種別	国立大学等	485	58	543
		公立大学	34	2	36
		私立大学	104	34	138
	大学グループ	第1グループ	139	17	156
		第2グループ	166	16	182
		第3グループ	152	22	174
		第4グループ	152	38	190
	大学部局分野	理学	93	15	108
工学		174	31	205	
農学		86	10	96	
保健		190	30	220	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	60	8	68
		1～10万円未満	19	5	24
		10～30万円未満	89	16	105
		30～50万円未満	95	17	112
		50～100万円未満	118	17	135
		100～200万円未満	138	24	162
		200万円以上	138	32	170
		分からない	29	6	35
	外部資金の額(年あたり)	外部資金は獲得していない	22	24	46
		100万円未満	36	14	50
		100～250万円未満	97	31	128
		250～500万円未満	107	24	131
		500～750万円未満	68	5	73
		750～1000万円未満	57	4	61
	現在獲得している外部資金	1000万円以上	299	23	322
		科学研究費助成事業(科研費)	574	79	653
		AMEDの事業(厚労科研費も含む)	114	9	123
		戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	24	5	29
		革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	1	0	1
		センターオフィノベーション(COI)プログラム	20	2	22
JSTの上記以外の事業		115	9	124	
NEDOの事業		36	9	45	
主な研究手法	その他の公的事業	134	18	152	
	公益法人・民間からの資金	378	41	419	
	実験系	542	99	641	
	非実験系	82	14	96	
全回答者(属性無回答を含む)	臨床	18	5	23	
	その他(フィールド調査等)	44	7	51	
		686	125	811	

【2020年度深掘調査】オープンアクセスにする際の財源

「APCを支払ったこと」が「①ある」と回答した方にお尋ねします。過去5年間において、自身が責任著者として投稿した論文をオープンアクセス化する際の費用(論文掲載料、APC)をどのような財源を用いて支出しましたか。あてはまるものをすべてお選びください。

② 所属機関から配分される個人研究費

属性		各選択肢の回答者数(人)		回答者合計(人)	
		①あてはまる	②あてはまらない		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	339	472	811	
	大学等	276	441	717	
	公的研究機関	63	31	94	
性別	男性	312	416	728	
	女性	27	56	83	
年齢	39歳未満	44	63	107	
	40～49歳	136	203	339	
	50～59歳	113	149	262	
	60歳以上	46	57	103	
職位	社長・役員、学長等クラス	8	4	12	
	部課長、教授クラス	185	219	404	
	主任研究員、准教授クラス	115	194	309	
	研究員、助教クラス	30	52	82	
	その他	1	3	4	
雇用形態	任期あり	59	112	171	
	任期なし	280	360	640	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0
		現場研究者	297	428	725
		大規模PJの研究責任者	42	44	86
	大学種別	国立大学等	174	369	543
		公立大学	13	23	36
		私立大学	89	49	138
	大学グループ	第1グループ	47	109	156
		第2グループ	54	128	182
		第3グループ	72	102	174
		第4グループ	99	91	190
	大学部局分野	理学	40	68	108
		工学	83	122	205
		農学	38	58	96
		保健	79	141	220
	大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	6	62
1～10万円未満			3	21	24
10～30万円未満			37	68	105
30～50万円未満			55	57	112
50～100万円未満			57	78	135
100～200万円未満			76	86	162
200万円以上			94	76	170
分からない			11	24	35
外部資金の額(年あたり)		外部資金は獲得していない	28	18	46
		100万円未満	36	14	50
		100～250万円未満	55	73	128
		250～500万円未満	58	73	131
		500～750万円未満	25	48	73
		750～1000万円未満	28	33	61
現在獲得している外部資金		1000万円以上	109	213	322
		科学研究費助成事業(科研費)	258	395	653
		AMEDの事業(厚労科研費も含む)	43	80	123
		戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	17	12	29
		革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	1	0	1
		センターオフィノベーション(COI)プログラム	13	9	22
	JSTの上記以外の事業	40	84	124	
	NEDOの事業	26	19	45	
	その他の公的事業	65	87	152	
主な研究手法	公益法人・民間からの資金	153	266	419	
	実験系	257	384	641	
	非実験系	50	46	96	
	臨床	13	10	23	
	その他(フィールド調査等)	19	32	51	
全回答者(属性無回答を含む)		339	472	811	

【2020年度深掘調査】オープンアクセスにする際の財源

「APCを支払ったこと」が「①ある」と回答した方にお尋ねします。過去5年間において、自身が責任著者として投稿した論文をオープンアクセス化する際の費用(論文掲載料、APC)をどのような財源を用いて支出しましたか。あてはまるものをすべてお選びください。

③ 共著者の研究費

属性		各選択肢の回答者数(人)		回答者合計(人)	
		①あてはまる	②あてはまらない		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	153	658	811	
	大学等	125	592	717	
	公的研究機関	28	66	94	
性別	男性	145	583	728	
	女性	8	75	83	
年齢	39歳未満	32	75	107	
	40～49歳	71	268	339	
	50～59歳	35	227	262	
	60歳以上	15	88	103	
職位	社長・役員、学長等クラス	3	9	12	
	部課長、教授クラス	61	343	404	
	主任研究員、准教授クラス	64	245	309	
	研究員、助教クラス	24	58	82	
	その他	1	3	4	
雇用形態	任期あり	38	133	171	
	任期なし	115	525	640	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0
		現場研究者	133	592	725
		大規模PJの研究責任者	20	66	86
	大学種別	国立大学等	97	446	543
		公立大学	5	31	36
		私立大学	23	115	138
	大学グループ	第1グループ	31	125	156
		第2グループ	30	152	182
		第3グループ	29	145	174
		第4グループ	31	159	190
	大学部局分野	理学	23	85	108
		工学	33	172	205
		農学	12	84	96
		保健	35	185	220
	大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	13	55
1～10万円未満			6	18	24
10～30万円未満			21	84	105
30～50万円未満			17	95	112
50～100万円未満			30	105	135
100～200万円未満			18	144	162
200万円以上			36	134	170
分からない		12	23	35	
外部資金の額(年あたり)		外部資金は獲得していない	13	33	46
		100万円未満	12	38	50
		100～250万円未満	26	102	128
		250～500万円未満	22	109	131
		500～750万円未満	13	60	73
		750～1000万円未満	14	47	61
1000万円以上		53	269	322	
現在獲得している外部資金		科学研究費助成事業(科研費)	124	529	653
		AMEDの事業(厚労科研費も含む)	25	98	123
		戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	5	24	29
		革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	1	0	1
		センターオフィノベーション(COI)プログラム	7	15	22
	JSTの上記以外の事業	15	109	124	
	NEDOの事業	6	39	45	
	その他の公的事業	26	126	152	
	公益法人・民間からの資金	75	344	419	
主な研究手法	実験系	107	534	641	
	非実験系	27	69	96	
	臨床	9	14	23	
	その他(フィールド調査等)	10	41	51	
全回答者(属性無回答を含む)		153	658	811	

【2020年度深掘調査】オープンアクセスにする際の財源

「APCを支払ったこと」が「①ある」と回答した方にお尋ねします。過去5年間において、自身が責任著者として投稿した論文をオープンアクセス化する際の費用(論文掲載料、APC)をどのような財源を用いて支出しましたか。あてはまるものをすべてお選びください。

④ 所属機関のオープンアクセス化予算

属性		各選択肢の回答者数(人)		回答者合計(人)	
		①あてはまる	②あてはまらない		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	52	759	811	
	大学等	42	675	717	
	公的研究機関	10	84	94	
性別	男性	46	682	728	
	女性	6	77	83	
年齢	39歳未満	12	95	107	
	40～49歳	28	311	339	
	50～59歳	9	253	262	
	60歳以上	3	100	103	
職位	社長・役員、学長等クラス	2	10	12	
	部課長、教授クラス	19	385	404	
	主任研究員、准教授クラス	28	281	309	
	研究員、助教クラス	3	79	82	
	その他	0	4	4	
雇用形態	任期あり	5	166	171	
	任期なし	47	593	640	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0
		現場研究者	47	678	725
		大規模PJの研究責任者	5	81	86
	大学種別	国立大学等	26	517	543
		公立大学	1	35	36
		私立大学	15	123	138
	大学グループ	第1グループ	7	149	156
		第2グループ	5	177	182
		第3グループ	13	161	174
		第4グループ	16	174	190
	大学部局分野	理学	6	102	108
		工学	16	189	205
		農学	4	92	96
		保健	10	210	220
	大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	4	64
1～10万円未満			3	21	24
10～30万円未満			6	99	105
30～50万円未満			5	107	112
50～100万円未満			9	126	135
100～200万円未満			8	154	162
200万円以上			15	155	170
分からない			2	33	35
外部資金の額(年あたり)		外部資金は獲得していない	5	41	46
		100万円未満	3	47	50
		100～250万円未満	7	121	128
		250～500万円未満	11	120	131
		500～750万円未満	3	70	73
		750～1000万円未満	4	57	61
現在獲得している外部資金		1000万円以上	19	303	322
		科学研究費助成事業(科研費)	41	612	653
		AMEDの事業(厚労科研費も含む)	7	116	123
		戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	0	29	29
		革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	0	1	1
		センターオフィノベーション(COI)プログラム	4	18	22
	JSTの上記以外の事業	6	118	124	
	NEDOの事業	3	42	45	
	その他の公的事業	9	143	152	
	公益法人・民間からの資金	31	388	419	
主な研究手法	実験系	42	599	641	
	非実験系	7	89	96	
	臨床	0	23	23	
	その他(フィールド調査等)	3	48	51	
全回答者(属性無回答を含む)		52	759	811	

【2020年度深掘調査】オープンアクセスにする際の財源

「APCを支払ったこと」が「①ある」と回答した方にお尋ねします。過去5年間において、自身が責任著者として投稿した論文をオープンアクセス化する際の費用(論文掲載料、APC)をどのような財源を用いて支出しましたか。あてはまるものをすべてお選びください。

⑤ 所属機関又は研究助成団体と出版社によるオープンアクセス出版契約により充当

属性		各選択肢の回答者数(人)		回答者合計(人)	
		①あてはまる	②あてはまらない		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	8	803	811	
	大学等	6	711	717	
	公的研究機関	2	92	94	
性別	男性	7	721	728	
	女性	1	82	83	
年齢	39歳未満	1	106	107	
	40～49歳	3	336	339	
	50～59歳	2	260	262	
	60歳以上	2	101	103	
職位	社長・役員、学長等クラス	0	12	12	
	部課長、教授クラス	3	401	404	
	主任研究員、准教授クラス	5	304	309	
	研究員、助教クラス	0	82	82	
	その他	0	4	4	
雇用形態	任期あり	1	170	171	
	任期なし	7	633	640	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0
		現場研究者	8	717	725
		大規模PJの研究責任者	0	86	86
	大学種別	国立大学等	4	539	543
		公立大学	0	36	36
		私立大学	2	136	138
	大学グループ	第1グループ	2	154	156
		第2グループ	2	180	182
		第3グループ	0	174	174
		第4グループ	2	188	190
	大学部局分野	理学	1	107	108
工学		3	202	205	
農学		2	94	96	
保健		0	220	220	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	2	66	68
		1～10万円未満	0	24	24
		10～30万円未満	1	104	105
		30～50万円未満	1	111	112
		50～100万円未満	1	134	135
		100～200万円未満	1	161	162
		200万円以上	2	168	170
		分からない	0	35	35
	外部資金の額(年あたり)	外部資金は獲得していない	2	44	46
		100万円未満	0	50	50
		100～250万円未満	1	127	128
		250～500万円未満	2	129	131
		500～750万円未満	0	73	73
		750～1000万円未満	1	60	61
		1000万円以上	2	320	322
	現在獲得している外部資金	科学研究費助成事業(科研費)	5	648	653
		AMEDの事業(厚労科研費も含む)	0	123	123
		戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	0	29	29
		革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	0	1	1
		センターオフィノベーション(COI)プログラム	0	22	22
		JSTの上記以外の事業	2	122	124
		NEDOの事業	0	45	45
		その他の公的事業	2	150	152
		公益法人・民間からの資金	2	417	419
主な研究手法	実験系	7	634	641	
	非実験系	1	95	96	
	臨床	0	23	23	
	その他(フィールド調査等)	0	51	51	
全回答者(属性無回答を含む)		8	803	811	

【2020年度深掘調査】オープンアクセスにする際の財源

「APCを支払ったこと」が「①ある」と回答した方にお尋ねします。過去5年間において、自身が責任著者として投稿した論文をオープンアクセス化する際の費用(論文掲載料、APC)をどのような財源を用いて支出しましたか。あてはまるものをすべてお選びください。

⑥ 研究助成団体のオープンアクセス化助成

属性		各選択肢の回答者数(人)		回答者合計(人)	
		①あてはまる	②あてはまらない		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	4	807	811	
	大学等	4	713	717	
	公的研究機関	0	94	94	
性別	男性	4	724	728	
	女性	0	83	83	
年齢	39歳未満	1	106	107	
	40～49歳	1	338	339	
	50～59歳	1	261	262	
	60歳以上	1	102	103	
職位	社長・役員、学長等クラス	0	12	12	
	部課長、教授クラス	2	402	404	
	主任研究員、准教授クラス	1	308	309	
	研究員、助教クラス	1	81	82	
	その他	0	4	4	
雇用形態	任期あり	1	170	171	
	任期なし	3	637	640	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0
		現場研究者	4	721	725
		大規模PJの研究責任者	0	86	86
	大学種別	国立大学等	3	540	543
		公立大学	0	36	36
		私立大学	1	137	138
	大学グループ	第1グループ	1	155	156
		第2グループ	1	181	182
		第3グループ	0	174	174
		第4グループ	2	188	190
	大学部局分野	理学	1	107	108
工学		1	204	205	
農学		1	95	96	
保健		1	219	220	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	0	68	68
		1～10万円未満	0	24	24
		10～30万円未満	0	105	105
		30～50万円未満	1	111	112
		50～100万円未満	2	133	135
		100～200万円未満	0	162	162
		200万円以上	1	169	170
		分からない	0	35	35
	外部資金の額(年あたり)	外部資金は獲得していない	0	46	46
		100万円未満	0	50	50
		100～250万円未満	1	127	128
		250～500万円未満	1	130	131
		500～750万円未満	0	73	73
		750～1000万円未満	1	60	61
	1000万円以上	1	321	322	
	現在獲得している外部資金	科学研究費助成事業(科研費)	4	649	653
		AMEDの事業(厚労科研費も含む)	1	122	123
		戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	0	29	29
革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)		0	1	1	
センターオフィノベーション(COI)プログラム		0	22	22	
JSTの上記以外の事業		1	123	124	
NEDOの事業		0	45	45	
その他の公的事業		2	150	152	
公益法人・民間からの資金		3	416	419	
主な研究手法	実験系	3	638	641	
	非実験系	1	95	96	
	臨床	0	23	23	
	その他(フィールド調査等)	0	51	51	
全回答者(属性無回答を含む)		4	807	811	

【2020年度深掘調査】オープンアクセスにする際の財源

「APCを支払ったこと」が「①ある」と回答した方にお尋ねします。過去5年間において、自身が責任著者として投稿した論文をオープンアクセス化する際の費用(論文掲載料、APC)をどのような財源を用いて支出しましたか。あてはまるものをすべてお選びください。

⑦ 私費

属性		各選択肢の回答者数(人)		回答者合計(人)	
		①あてはまる	②あてはまらない		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	37	774	811	
	大学等	35	682	717	
	公的研究機関	2	92	94	
性別	男性	34	694	728	
	女性	3	80	83	
年齢	39歳未満	4	103	107	
	40～49歳	14	325	339	
	50～59歳	11	251	262	
	60歳以上	8	95	103	
職位	社長・役員、学長等クラス	1	11	12	
	部課長、教授クラス	17	387	404	
	主任研究員、准教授クラス	14	295	309	
	研究員、助教クラス	4	78	82	
	その他	1	3	4	
雇用形態	任期あり	12	159	171	
	任期なし	25	615	640	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0
		現場研究者	33	692	725
		大規模PJの研究責任者	4	82	86
	大学種別	国立大学等	22	521	543
		公立大学	1	35	36
		私立大学	12	126	138
	大学グループ	第1グループ	3	153	156
		第2グループ	10	172	182
		第3グループ	8	166	174
		第4グループ	14	176	190
	大学部局分野	理学	7	101	108
工学		6	199	205	
農学		1	95	96	
保健		17	203	220	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	6	62	68
		1～10万円未満	2	22	24
		10～30万円未満	9	96	105
		30～50万円未満	4	108	112
		50～100万円未満	2	133	135
		100～200万円未満	4	158	162
		200万円以上	8	162	170
		分からない	2	33	35
	外部資金の額(年あたり)	外部資金は獲得していない	3	43	46
		100万円未満	5	45	50
		100～250万円未満	8	120	128
		250～500万円未満	3	128	131
		500～750万円未満	6	67	73
		750～1000万円未満	3	58	61
		1000万円以上	9	313	322
	現在獲得している外部資金	科学研究費助成事業(科研費)	29	624	653
		AMEDの事業(厚労科研費も含む)	9	114	123
		戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	1	28	29
		革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	0	1	1
		センターオフィノベーション(COI)プログラム	0	22	22
		JSTの上記以外の事業	3	121	124
		NEDOの事業	1	44	45
		その他の公的事業	11	141	152
		公益法人・民間からの資金	14	405	419
主な研究手法	実験系	23	618	641	
	非実験系	3	93	96	
	臨床	7	16	23	
	その他(フィールド調査等)	4	47	51	
全回答者(属性無回答を含む)		37	774	811	

【2020年度深掘調査】オープンアクセスにする際の財源

「APCを支払ったこと」が「①ある」と回答した方にお尋ねします。過去5年間において、自身が責任著者として投稿した論文をオープンアクセス化する際の費用(論文掲載料、APC)をどのような財源を用いて支出しましたか。あてはまるものをすべてお選びください。

⑧ その他

属性		各選択肢の回答者数(人)		回答者合計(人)	
		①あてはまる	②あてはまらない		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	8	803	811	
	大学等	7	710	717	
	公的研究機関	1	93	94	
性別	男性	7	721	728	
	女性	1	82	83	
年齢	39歳未満	2	105	107	
	40～49歳	1	338	339	
	50～59歳	3	259	262	
	60歳以上	2	101	103	
職位	社長・役員、学長等クラス	0	12	12	
	部課長、教授クラス	3	401	404	
	主任研究員、准教授クラス	3	306	309	
	研究員、助教クラス	2	80	82	
	その他	0	4	4	
雇用形態	任期あり	3	168	171	
	任期なし	5	635	640	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0
		現場研究者	8	717	725
		大規模PJの研究責任者	0	86	86
	大学種別	国立大学等	4	539	543
		公立大学	0	36	36
		私立大学	3	135	138
	大学グループ	第1グループ	1	155	156
		第2グループ	1	181	182
		第3グループ	3	171	174
		第4グループ	2	188	190
	大学部局分野	理学	0	108	108
工学		1	204	205	
農学		0	96	96	
保健		6	214	220	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	3	65	68
		1～10万円未満	0	24	24
		10～30万円未満	2	103	105
		30～50万円未満	0	112	112
		50～100万円未満	2	133	135
		100～200万円未満	1	161	162
		200万円以上	0	170	170
		分からない	0	35	35
	外部資金の額(年あたり)	外部資金は獲得していない	3	43	46
		100万円未満	0	50	50
		100～250万円未満	2	126	128
		250～500万円未満	2	129	131
		500～750万円未満	0	73	73
		750～1000万円未満	0	61	61
		1000万円以上	1	321	322
	現在獲得している外部資金	科学研究費助成事業(科研費)	5	648	653
		AMEDの事業(厚労科研費も含む)	1	122	123
		戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	0	29	29
		革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	0	1	1
		センターオフィノベーション(COI)プログラム	0	22	22
		JSTの上記以外の事業	0	124	124
		NEDOの事業	0	45	45
		その他の公的事業	0	152	152
		公益法人・民間からの資金	3	416	419
主な研究手法	実験系	6	635	641	
	非実験系	0	96	96	
	臨床	1	22	23	
	その他(フィールド調査等)	1	50	51	
全回答者(属性無回答を含む)		8	803	811	

【2020年度深掘調査】オープンアクセスにする際の財源

「APCを支払ったこと」が「①ある」と回答した方にお尋ねします。過去5年間において、自身が責任著者として投稿した論文をオープンアクセス化する際の費用(論文掲載料、APC)をどのような財源を用いて支出しましたか。あてはまるものをすべてお選びください。

⑨ わからない

属性		各選択肢の回答者数(人)		回答者合計(人)	
		①あてはまる	②あてはまらない		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	0	811	811	
	大学等	0	717	717	
	公的研究機関	0	94	94	
性別	男性	0	728	728	
	女性	0	83	83	
年齢	39歳未満	0	107	107	
	40～49歳	0	339	339	
	50～59歳	0	262	262	
	60歳以上	0	103	103	
職位	社長・役員、学長等クラス	0	12	12	
	部課長、教授クラス	0	404	404	
	主任研究員、准教授クラス	0	309	309	
	研究員、助教クラス	0	82	82	
	その他	0	4	4	
雇用形態	任期あり	0	171	171	
	任期なし	0	640	640	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0
		現場研究者	0	725	725
		大規模PJの研究責任者	0	86	86
	大学種別	国立大学等	0	543	543
		公立大学	0	36	36
		私立大学	0	138	138
	大学グループ	第1グループ	0	156	156
		第2グループ	0	182	182
		第3グループ	0	174	174
		第4グループ	0	190	190
	大学部局分野	理学	0	108	108
工学		0	205	205	
農学		0	96	96	
保健		0	220	220	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	0	68	68
		1～10万円未満	0	24	24
		10～30万円未満	0	105	105
		30～50万円未満	0	112	112
		50～100万円未満	0	135	135
		100～200万円未満	0	162	162
		200万円以上	0	170	170
		分からない	0	35	35
	外部資金の額(年あたり)	外部資金は獲得していない	0	46	46
		100万円未満	0	50	50
		100～250万円未満	0	128	128
		250～500万円未満	0	131	131
		500～750万円未満	0	73	73
		750～1000万円未満	0	61	61
	現在獲得している外部資金	1000万円以上	0	322	322
		科学研究費助成事業(科研費)	0	653	653
		AMEDの事業(厚労科研費も含む)	0	123	123
		戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	0	29	29
革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)		0	1	1	
センターオフィノベーション(COI)プログラム		0	22	22	
JSTの上記以外の事業		0	124	124	
NEDOの事業		0	45	45	
主な研究手法	その他の公的事業	0	152	152	
	公益法人・民間からの資金	0	419	419	
	実験系	0	641	641	
	非実験系	0	96	96	
	臨床	0	23	23	
全回答者(属性無回答を含む)	その他(フィールド調査等)	0	51	51	
		0	811	811	

深掘質問(オープンアクセス等). オープンアクセスにする際の財源_その他

- 1 所属機関から配分される研究室に対する研究費(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
.....
- 2 奨学寄付金(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
.....
- 3 ゲストエディターに与えられる,APCのディスカウントを利用.(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
.....
- 4 寄付金(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
.....
- 5 個人への寄附金(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
.....
- 6 従来,自分で持っていた研究費(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)
.....
- 7 投稿先論文の審査を務めたことに対する投稿料割引謝礼を充填(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
.....
- 8 所属機関から配分される経費(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
.....

【2020年度深掘調査】オープンアクセス化の理由

「APCを支払ったこと」が「① ある」と回答した方にお尋ねします。論文をオープンアクセスにした理由として、あてはまるものを上位3つまでお選びください。

- ① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから
- ② 所属機関のポリシーだから
- ③ 助成機関が推奨しているから
- ④ 分野・コミュニティの規範だから
- ⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて
- ⑥ 研究成果を早く公表したいから
- ⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから
- ⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから
- ⑨ その他
- ⑩ 特に理由はない

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数	
		第1位	第2位	第3位		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	回答者合計(人)	811	548	377	
	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	515	64	53	7.1	
	② 所属機関のポリシーだから	6	23	13	0.3	
	③ 助成機関が推奨しているから	7	27	41	0.5	
	④ 分野・コミュニティの規範だから	3	25	10	0.3	
	⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	6	27	14	0.4	
	⑥ 研究成果を早く公表したいから	45	121	60	1.8	
	⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	206	195	103	4.6	
	⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	13	61	75	1.0	
	⑨ その他	5	5	8	0.1	
	⑩ 特に理由はない	5	0	0	0.1	
大学等	回答者合計(人)	717	479	330		
	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	469	56	44	7.3	
	② 所属機関のポリシーだから	6	21	10	0.3	
	③ 助成機関が推奨しているから	6	22	34	0.4	
	④ 分野・コミュニティの規範だから	2	22	8	0.3	
	⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	5	25	14	0.4	
	⑥ 研究成果を早く公表したいから	37	108	53	1.8	
	⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	174	169	91	4.4	
	⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	10	52	68	0.9	
	⑨ その他	3	4	8	0.1	
	⑩ 特に理由はない	5	0	0	0.1	
公的研究機関	回答者合計(人)	94	69	47		
	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	46	8	9	5.8	
	② 所属機関のポリシーだから	0	2	3	0.2	
	③ 助成機関が推奨しているから	1	5	7	0.7	
	④ 分野・コミュニティの規範だから	1	3	2	0.4	
	⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	1	2	0	0.2	
	⑥ 研究成果を早く公表したいから	8	13	7	2.0	
	⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	32	26	12	5.7	
	⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	3	9	7	1.2	
	⑨ その他	2	1	0	0.3	
	⑩ 特に理由はない	0	0	0	0.0	
性別	男性	回答者合計(人)	728	497	347	
	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	465	59	48	7.1	
	② 所属機関のポリシーだから	4	20	12	0.3	
	③ 助成機関が推奨しているから	7	24	38	0.5	
	④ 分野・コミュニティの規範だから	3	21	8	0.3	
	⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	6	25	14	0.4	

		⑥ 研究成果を早く公表したいから	42	108	55	1.8
		⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	181	179	96	4.6
		⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	11	56	68	1.0
		⑨ その他	4	5	8	0.1
		⑩ 特に理由はない	5	0	0	0.1
女性		回答者合計(人)	83	51	30	
		① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	50	5	5	6.6
		② 所属機関のポリシーだから	2	3	1	0.5
		③ 助成機関が推奨しているから	0	3	3	0.4
		④ 分野・コミュニティの規範だから	0	4	2	0.4
		⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	0	2	0	0.2
		⑥ 研究成果を早く公表したいから	3	13	5	1.6
		⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	25	16	7	4.6
		⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	2	5	7	0.9
		⑨ その他	1	0	0	0.1
		⑩ 特に理由はない	0	0	0	0.0
年齢	39歳未満	回答者合計(人)	107	77	50	
		① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	71	5	4	7.1
		② 所属機関のポリシーだから	1	2	3	0.3
		③ 助成機関が推奨しているから	1	6	5	0.6
		④ 分野・コミュニティの規範だから	0	5	2	0.4
		⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	1	2	0	0.2
		⑥ 研究成果を早く公表したいから	7	15	7	1.8
		⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	22	33	17	4.6
		⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	1	8	10	0.9
		⑨ その他	2	1	2	0.3
		⑩ 特に理由はない	1	0	0	0.1
	40～49歳	回答者合計(人)	339	222	150	
		① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	210	30	14	6.9
		② 所属機関のポリシーだから	3	11	5	0.4
		③ 助成機関が推奨しているから	4	14	25	0.6
		④ 分野・コミュニティの規範だから	2	8	2	0.2
		⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	3	9	8	0.3
		⑥ 研究成果を早く公表したいから	18	43	22	1.6
		⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	92	79	39	4.7
		⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	4	26	33	1.0
		⑨ その他	1	2	2	0.1
⑩ 特に理由はない	2	0	0	0.1		
50～59歳	回答者合計(人)	262	177	122		
	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	170	21	26	7.4	
	② 所属機関のポリシーだから	2	9	5	0.4	
	③ 助成機関が推奨しているから	0	7	5	0.2	
	④ 分野・コミュニティの規範だから	1	10	4	0.3	
	⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	2	11	5	0.4	
	⑥ 研究成果を早く公表したいから	13	45	22	1.9	
	⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	64	55	34	4.3	
	⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	7	19	20	1.0	
	⑨ その他	2	0	1	0.1	
⑩ 特に理由はない	1	0	0	0.0		

60歳以上	回答者合計(人)	103	72	55	
	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	64	8	9	7.0
	② 所属機関のポリシーだから	0	1	0	0.1
	③ 助成機関が推奨しているから	2	0	6	0.4
	④ 分野・コミュニティの規範だから	0	2	2	0.2
	⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	0	5	1	0.4
	⑥ 研究成果を早く公表したいから	7	18	9	2.1
	⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	28	28	13	5.0
	⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	1	8	12	1.0
	⑨ その他	0	2	3	0.2
	⑩ 特に理由はない	1	0	0	0.1
職位 社長・役員、 学長等クラス	回答者合計(人)	12	10	7	
	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	4	3	2	5.6
	② 所属機関のポリシーだから	0	0	0	0.0
	③ 助成機関が推奨しているから	1	1	0	1.4
	④ 分野・コミュニティの規範だから	0	1	0	0.6
	⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	0	0	1	0.3
	⑥ 研究成果を早く公表したいから	1	1	0	1.4
	⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	5	3	2	6.4
	⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	1	0	2	1.4
	⑨ その他	0	1	0	0.6
	⑩ 特に理由はない	0	0	0	0.0
部課長、教授クラス	回答者合計(人)	404	275	187	
	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	262	31	34	7.3
	② 所属機関のポリシーだから	2	11	3	0.3
	③ 助成機関が推奨しているから	1	8	18	0.3
	④ 分野・コミュニティの規範だから	0	15	7	0.3
	⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	3	16	6	0.4
	⑥ 研究成果を早く公表したいから	19	60	35	1.7
	⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	103	97	44	4.5
	⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	8	35	36	1.1
	⑨ その他	2	2	4	0.1
	⑩ 特に理由はない	4	0	0	0.1
主任研究員、 准教授クラス	回答者合計(人)	309	208	146	
	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	190	27	13	6.9
	② 所属機関のポリシーだから	4	10	7	0.4
	③ 助成機関が推奨しているから	5	16	18	0.7
	④ 分野・コミュニティの規範だから	3	6	3	0.3
	⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	3	8	6	0.3
	⑥ 研究成果を早く公表したいから	20	46	20	1.9
	⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	77	71	46	4.5
	⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	4	22	30	0.9
	⑨ その他	2	2	3	0.1
	⑩ 特に理由はない	1	0	0	0.0
研究員、助教クラス 准教授クラス	回答者合計(人)	82	53	35	
	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	56	3	4	7.2
	② 所属機関のポリシーだから	0	2	3	0.3
	③ 助成機関が推奨しているから	0	2	4	0.3
	④ 分野・コミュニティの規範だから	0	3	0	0.2

		⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	0	3	1	0.3
		⑥ 研究成果を早く公表したいから	4	14	5	1.8
		⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	21	22	11	4.8
		⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	0	4	6	0.6
		⑨ その他	1	0	1	0.2
		⑩ 特に理由はない	0	0	0	0.0
	その他	回答者合計(人)	4	2	2	
		① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	3	0	0	7.5
		② 所属機関のポリシーだから	0	0	0	0.0
		③ 助成機関が推奨しているから	0	0	1	0.8
		④ 分野・コミュニティの規範だから	0	0	0	0.0
		⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	0	0	0	0.0
		⑥ 研究成果を早く公表したいから	1	0	0	2.5
		⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	0	2	0	3.3
		⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	0	0	1	0.8
		⑨ その他	0	0	0	0.0
		⑩ 特に理由はない	0	0	0	0.0
雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	171	112	76	
		① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	114	13	9	7.3
		② 所属機関のポリシーだから	1	6	5	0.4
		③ 助成機関が推奨しているから	1	3	13	0.4
		④ 分野・コミュニティの規範だから	0	3	2	0.2
		⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	1	3	1	0.2
		⑥ 研究成果を早く公表したいから	12	22	11	1.8
		⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	38	47	19	4.4
		⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	2	14	14	0.9
		⑨ その他	2	1	2	0.2
		⑩ 特に理由はない	0	0	0	0.0
	任期なし	回答者合計(人)	640	436	301	
		① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	401	51	44	7.0
		② 所属機関のポリシーだから	5	17	8	0.3
		③ 助成機関が推奨しているから	6	24	28	0.5
		④ 分野・コミュニティの規範だから	3	22	8	0.3
		⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	5	24	13	0.4
		⑥ 研究成果を早く公表したいから	33	99	49	1.8
		⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	168	148	84	4.6
		⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	11	47	61	1.0
		⑨ その他	3	4	6	0.1
		⑩ 特に理由はない	5	0	0	0.1
業務内容別	現場研究者	回答者合計(人)	725	484	334	
		① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	459	59	47	7.1
		② 所属機関のポリシーだから	6	19	13	0.3
		③ 助成機関が推奨しているから	7	23	37	0.5
		④ 分野・コミュニティの規範だから	3	22	8	0.3
		⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	4	23	12	0.3
		⑥ 研究成果を早く公表したいから	37	107	52	1.7
		⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	188	170	90	4.6
		⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	12	56	67	1.0
		⑨ その他	5	5	8	0.2

		⑩ 特に理由はない	4	0	0	0.1	
大規模PJの研究責任者		回答者合計(人)	86	64	43		
		① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	56	5	6	7.1	
		② 所属機関のポリシーだから	0	4	0	0.3	
		③ 助成機関が推奨しているから	0	4	4	0.5	
		④ 分野・コミュニティの規範だから	0	3	2	0.3	
		⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	2	4	2	0.6	
		⑥ 研究成果を早く公表したいから	8	14	8	2.3	
		⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	18	25	13	4.5	
		⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	1	5	8	0.8	
		⑨ その他	0	0	0	0.0	
		⑩ 特に理由はない	1	0	0	0.1	
大学種別	国立大学等	回答者合計(人)	543	365	252		
		① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	362	44	30	7.4	
		② 所属機関のポリシーだから	2	15	8	0.3	
		③ 助成機関が推奨しているから	5	18	27	0.5	
		④ 分野・コミュニティの規範だから	1	16	6	0.3	
		⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	4	19	12	0.4	
		⑥ 研究成果を早く公表したいから	23	82	38	1.7	
		⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	132	131	68	4.5	
		⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	7	36	56	0.9	
		⑨ その他	2	4	7	0.1	
		⑩ 特に理由はない	5	0	0	0.1	
		公立大学	回答者合計(人)	36	27	18	
			① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	20	1	4	6.1
			② 所属機関のポリシーだから	0	3	0	0.6
			③ 助成機関が推奨しているから	1	1	2	0.6
			④ 分野・コミュニティの規範だから	0	0	0	0.0
			⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	1	3	1	0.9
			⑥ 研究成果を早く公表したいから	3	5	3	2.0
			⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	11	10	5	5.4
			⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	0	4	3	1.0
			⑨ その他	0	0	0	0.0
		⑩ 特に理由はない	0	0	0	0.0	
		私立大学	回答者合計(人)	138	87	60	
			① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	87	11	10	7.1
			② 所属機関のポリシーだから	4	3	2	0.5
			③ 助成機関が推奨しているから	0	3	5	0.3
			④ 分野・コミュニティの規範だから	1	6	2	0.4
			⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	0	3	1	0.2
			⑥ 研究成果を早く公表したいから	11	21	12	2.1
			⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	31	28	18	4.0
			⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	3	12	9	1.0
	⑨ その他		1	0	1	0.1	
	⑩ 特に理由はない	0	0	0	0.0		
大学グループ	第1グループ	回答者合計(人)	156	104	73		
		① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	97	15	7	7.0	
		② 所属機関のポリシーだから	0	5	2	0.3	
		③ 助成機関が推奨しているから	3	8	9	0.7	

		④ 分野・コミュニティの規範だから	0	5	3	0.3
		⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	1	5	1	0.3
		⑥ 研究成果を早く公表したいから	6	10	17	1.2
		⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	47	41	13	5.0
		⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	1	14	19	1.1
		⑨ その他	0	1	2	0.1
		⑩ 特に理由はない	1	0	0	0.1
第2グループ		回答者合計(人)	182	121	85	
		① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	120	16	7	7.3
		② 所属機関のポリシーだから	1	7	4	0.4
		③ 助成機関が推奨しているから	2	4	10	0.4
		④ 分野・コミュニティの規範だから	1	4	2	0.2
		⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	2	8	3	0.5
		⑥ 研究成果を早く公表したいから	8	38	11	2.0
		⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	45	36	26	4.3
		⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	2	8	20	0.8
		⑨ その他	0	0	2	0.0
		⑩ 特に理由はない	1	0	0	0.1
第3グループ		回答者合計(人)	174	118	82	
		① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	120	12	15	7.6
		② 所属機関のポリシーだから	2	5	3	0.4
		③ 助成機関が推奨しているから	1	1	7	0.2
		④ 分野・コミュニティの規範だから	0	5	1	0.2
		⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	0	6	4	0.3
		⑥ 研究成果を早く公表したいから	8	27	15	1.8
		⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	38	47	24	4.4
		⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	2	12	11	0.8
		⑨ その他	1	3	2	0.2
		⑩ 特に理由はない	2	0	0	0.1
第4グループ		回答者合計(人)	190	127	83	
		① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	127	10	13	7.3
		② 所属機関のポリシーだから	3	4	1	0.3
		③ 助成機関が推奨しているから	0	8	5	0.4
		④ 分野・コミュニティの規範だから	1	6	2	0.3
		⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	1	6	5	0.4
		⑥ 研究成果を早く公表したいから	14	33	10	2.1
		⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	37	44	28	4.0
		⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	4	16	17	1.1
		⑨ その他	2	0	2	0.1
		⑩ 特に理由はない	1	0	0	0.1
大学部局 分野	理学	回答者合計(人)	108	76	57	
		① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	72	12	3	7.5
		② 所属機関のポリシーだから	0	3	1	0.2
		③ 助成機関が推奨しているから	1	4	6	0.5
		④ 分野・コミュニティの規範だから	1	4	2	0.4
		⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	0	6	1	0.4
		⑥ 研究成果を早く公表したいから	4	13	9	1.5
		⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	27	22	17	4.4
		⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	3	11	15	1.4

	⑨ その他	0	1	3	0.2
	⑩ 特に理由はない	0	0	0	0.0
工学	回答者合計(人)	205	141	85	
	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	124	14	13	6.7
	② 所属機関のポリシーだから	2	7	4	0.4
	③ 助成機関が推奨しているから	4	9	14	0.7
	④ 分野・コミュニティの規範だから	0	7	2	0.3
	⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	0	10	2	0.4
	⑥ 研究成果を早く公表したいから	11	25	12	1.5
	⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	60	52	22	5.0
	⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	2	15	13	0.8
	⑨ その他	0	2	3	0.1
	⑩ 特に理由はない	2	0	0	0.1
農学	回答者合計(人)	96	66	43	
	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	73	8	6	8.4
	② 所属機関のポリシーだから	1	1	0	0.2
	③ 助成機関が推奨しているから	1	3	2	0.4
	④ 分野・コミュニティの規範だから	0	3	0	0.2
	⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	0	1	1	0.1
	⑥ 研究成果を早く公表したいから	2	20	6	1.8
	⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	18	25	15	4.1
	⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	1	5	12	0.9
	⑨ その他	0	0	1	0.0
	⑩ 特に理由はない	0	0	0	0.0
保健	回答者合計(人)	220	133	102	
	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	147	16	16	7.4
	② 所属機関のポリシーだから	3	6	5	0.4
	③ 助成機関が推奨しているから	0	2	6	0.2
	④ 分野・コミュニティの規範だから	1	4	2	0.2
	⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	2	4	7	0.3
	⑥ 研究成果を早く公表したいから	13	36	18	2.0
	⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	47	47	26	4.0
	⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	2	17	21	0.9
	⑨ その他	3	1	1	0.2
	⑩ 特に理由はない	2	0	0	0.1
1万円未満 (配分されないも含む)	回答者合計(人)	68	46	31	
	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	43	6	4	7.1
	② 所属機関のポリシーだから	0	0	3	0.1
	③ 助成機関が推奨しているから	0	1	6	0.4
	④ 分野・コミュニティの規範だから	0	0	0	0.0
	⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	0	2	1	0.2
	⑥ 研究成果を早く公表したいから	6	10	3	2.0
	⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	16	20	8	4.7
	⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	2	6	6	1.2
	⑨ その他	1	1	0	0.2
	⑩ 特に理由はない	0	0	0	0.0
1～10万円未満	回答者合計(人)	24	20	15	
	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	14	2	2	6.7
	② 所属機関のポリシーだから	1	2	1	1.1

個人研究費の額（年あたり）

	③ 助成機関が推奨しているから	1	4	1	1.7
	④ 分野・コミュニティの規範だから	0	3	0	0.8
	⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	0	0	0	0.0
	⑥ 研究成果を早く公表したいから	2	2	2	1.7
	⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	6	5	5	4.6
	⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	0	1	4	0.8
	⑨ その他	0	1	0	0.3
	⑩ 特に理由はない	0	0	0	0.0
10～30万円未満	回答者合計(人)	105	67	43	
	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	79	8	4	8.2
	② 所属機関のポリシーだから	0	2	1	0.2
	③ 助成機関が推奨しているから	0	1	6	0.3
	④ 分野・コミュニティの規範だから	1	3	0	0.3
	⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	0	5	2	0.4
	⑥ 研究成果を早く公表したいから	4	22	5	1.9
	⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	19	21	16	3.7
	⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	1	4	7	0.6
	⑨ その他	1	1	2	0.2
	⑩ 特に理由はない	0	0	0	0.0
30～50万円未満	回答者合計(人)	112	74	52	
	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	71	7	10	7.1
	② 所属機関のポリシーだから	1	5	1	0.4
	③ 助成機関が推奨しているから	1	3	4	0.4
	④ 分野・コミュニティの規範だから	0	6	1	0.4
	⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	1	3	1	0.3
	⑥ 研究成果を早く公表したいから	7	15	10	1.8
	⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	27	28	14	4.5
	⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	2	7	11	0.9
	⑨ その他	1	0	0	0.1
	⑩ 特に理由はない	1	0	0	0.1
50～100万円未満	回答者合計(人)	135	91	55	
	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	83	11	9	6.9
	② 所属機関のポリシーだから	2	5	1	0.4
	③ 助成機関が推奨しているから	3	5	7	0.6
	④ 分野・コミュニティの規範だから	2	3	3	0.4
	⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	0	7	4	0.4
	⑥ 研究成果を早く公表したいから	7	18	4	1.5
	⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	33	30	15	4.3
	⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	3	12	9	1.0
	⑨ その他	1	0	3	0.1
	⑩ 特に理由はない	1	0	0	0.1
100～200万円未満	回答者合計(人)	162	111	76	
	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	108	7	11	7.2
	② 所属機関のポリシーだから	1	5	1	0.3
	③ 助成機関が推奨しているから	0	7	9	0.5
	④ 分野・コミュニティの規範だから	0	5	2	0.2
	⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	2	5	2	0.4
	⑥ 研究成果を早く公表したいから	9	23	16	1.8
	⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	39	48	17	4.7

	⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	1	11	17	0.9
	⑨ その他	0	0	1	0.0
	⑩ 特に理由はない	2	0	0	0.1
200万円以上	回答者合計(人)	170	120	92	
	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	96	21	11	6.7
	② 所属機関のポリシーだから	1	3	4	0.3
	③ 助成機関が推奨しているから	2	6	7	0.5
	④ 分野・コミュニティの規範だから	0	5	4	0.3
	⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	1	4	4	0.3
	⑥ 研究成果を早く公表したいから	8	25	18	1.8
	⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	56	37	25	5.2
	⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	4	17	17	1.2
	⑨ その他	1	2	2	0.2
	⑩ 特に理由はない	1	0	0	0.1
分からない	回答者合計(人)	35	19	13	
	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	21	2	2	6.6
	② 所属機関のポリシーだから	0	1	1	0.3
	③ 助成機関が推奨しているから	0	0	1	0.1
	④ 分野・コミュニティの規範だから	0	0	0	0.0
	⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	2	1	0	0.8
	⑥ 研究成果を早く公表したいから	2	6	2	1.9
	⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	10	6	3	4.3
	⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	0	3	4	1.0
	⑨ その他	0	0	0	0.0
	⑩ 特に理由はない	0	0	0	0.0
外部資金は獲得していない	回答者合計(人)	46	28	19	
	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	29	2	3	6.8
	② 所属機関のポリシーだから	2	2	2	0.9
	③ 助成機関が推奨しているから	1	0	0	0.2
	④ 分野・コミュニティの規範だから	0	2	2	0.4
	⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	1	3	0	0.7
	⑥ 研究成果を早く公表したいから	1	6	1	1.2
	⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	9	7	7	3.5
	⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	1	6	4	1.4
	⑨ その他	2	0	0	0.4
	⑩ 特に理由はない	0	0	0	0.0
100万円未満	回答者合計(人)	50	31	20	
	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	31	5	1	6.9
	② 所属機関のポリシーだから	1	2	1	0.5
	③ 助成機関が推奨しているから	1	1	5	0.7
	④ 分野・コミュニティの規範だから	0	1	0	0.1
	⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	0	3	1	0.5
	⑥ 研究成果を早く公表したいから	3	5	3	1.5
	⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	14	9	4	4.3
	⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	0	5	4	0.9
	⑨ その他	0	0	1	0.1
	⑩ 特に理由はない	0	0	0	0.0
100～250万円未満	回答者合計(人)	128	79	59	
	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	85	6	9	7.2

外部資金の額（年あたり）

	② 所属機関のポリシーだから	0	3	4	0.3
	③ 助成機関が推奨しているから	0	4	6	0.4
	④ 分野・コミュニティの規範だから	0	6	3	0.4
	⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	1	2	2	0.2
	⑥ 研究成果を早く公表したいから	5	22	8	1.7
	⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	33	26	18	4.4
	⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	3	10	7	0.9
	⑨ その他	0	0	2	0.1
	⑩ 特に理由はない	1	0	0	0.1
250～500万円未満	回答者合計(人)	131	82	55	
	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	81	14	7	7.1
	② 所属機関のポリシーだから	1	3	0	0.2
	③ 助成機関が推奨しているから	1	7	6	0.6
	④ 分野・コミュニティの規範だから	1	2	0	0.2
	⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	0	5	3	0.3
	⑥ 研究成果を早く公表したいから	11	16	8	1.9
	⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	31	29	16	4.2
	⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	3	5	14	0.8
	⑨ その他	1	1	1	0.2
	⑩ 特に理由はない	1	0	0	0.1
500～750万円未満	回答者合計(人)	73	53	34	
	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	49	7	4	7.5
	② 所属機関のポリシーだから	0	1	4	0.3
	③ 助成機関が推奨しているから	0	2	5	0.4
	④ 分野・コミュニティの規範だから	0	3	0	0.3
	⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	0	1	2	0.2
	⑥ 研究成果を早く公表したいから	5	13	4	2.1
	⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	18	21	7	4.7
	⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	0	5	7	0.8
	⑨ その他	1	0	1	0.2
	⑩ 特に理由はない	0	0	0	0.0
750～1000万円未満	回答者合計(人)	61	42	26	
	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	38	5	5	7.0
	② 所属機関のポリシーだから	1	2	0	0.4
	③ 助成機関が推奨しているから	0	1	3	0.3
	④ 分野・コミュニティの規範だから	1	0	0	0.2
	⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	0	3	0	0.3
	⑥ 研究成果を早く公表したいから	6	8	7	2.2
	⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	14	18	8	4.7
	⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	0	5	3	0.7
	⑨ その他	1	0	0	0.2
	⑩ 特に理由はない	0	0	0	0.0
1000万円以上	回答者合計(人)	322	233	164	
	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	202	25	24	7.0
	② 所属機関のポリシーだから	1	10	2	0.3
	③ 助成機関が推奨しているから	4	12	16	0.5
	④ 分野・コミュニティの規範だから	1	11	5	0.3
	⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	4	10	6	0.4
	⑥ 研究成果を早く公表したいから	14	51	29	1.8

	⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	87	85	43	4.9
	⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	6	25	36	1.1
	⑨ その他	0	4	3	0.1
	⑩ 特に理由はない	3	0	0	0.1
科学研究費助成事業 (科研費)	回答者合計(人)	653	444	307	
	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	410	54	42	7.0
	② 所属機関のポリシーだから	4	13	11	0.3
	③ 助成機関が推奨しているから	5	25	37	0.5
	④ 分野・コミュニティの規範だから	3	20	7	0.3
	⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	5	17	13	0.3
	⑥ 研究成果を早く公表したいから	36	98	51	1.8
	⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	172	165	79	4.7
	⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	10	48	62	1.0
	⑨ その他	3	4	5	0.1
	⑩ 特に理由はない	5	0	0	0.1
AMEDの事業 (厚労科研費も含む)	回答者合計(人)	123	90	66	
	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	82	10	12	7.5
	② 所属機関のポリシーだから	0	6	0	0.3
	③ 助成機関が推奨しているから	2	3	5	0.5
	④ 分野・コミュニティの規範だから	1	5	1	0.4
	⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	1	2	2	0.2
	⑥ 研究成果を早く公表したいから	6	20	13	1.9
	⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	28	31	18	4.4
	⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	3	11	15	1.2
	⑨ その他	0	2	0	0.1
	⑩ 特に理由はない	0	0	0	0.0
戦略的イノベーション 創造プログラム (SIP)	回答者合計(人)	29	20	12	
	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	14	0	5	5.4
	② 所属機関のポリシーだから	0	1	0	0.2
	③ 助成機関が推奨しているから	0	1	2	0.5
	④ 分野・コミュニティの規範だから	0	1	0	0.2
	⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	1	2	1	0.9
	⑥ 研究成果を早く公表したいから	2	4	0	1.6
	⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	10	9	2	5.7
	⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	1	2	1	0.9
	⑨ その他	1	0	1	0.5
	⑩ 特に理由はない	0	0	0	0.0
革新的研究 開発推進プログラム (ImPACT)	回答者合計(人)	1	1	1	
	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	1	0	0	10.0
	② 所属機関のポリシーだから	0	0	0	0.0
	③ 助成機関が推奨しているから	0	0	0	0.0
	④ 分野・コミュニティの規範だから	0	0	0	0.0
	⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	0	0	0	0.0
	⑥ 研究成果を早く公表したいから	0	0	0	0.0
	⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	0	1	0	6.7
	⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	0	0	1	3.3
	⑨ その他	0	0	0	0.0
	⑩ 特に理由はない	0	0	0	0.0
センターイノベーション	回答者合計(人)	22	18	15	

現在獲得している外部資金

(COI)プログラム	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	14	2	2	7.3
	② 所属機関のポリシーだから	0	0	1	0.2
	③ 助成機関が推奨しているから	0	3	0	0.9
	④ 分野・コミュニティの規範だから	0	0	0	0.0
	⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	0	1	1	0.5
	⑥ 研究成果を早く公表したいから	2	6	1	2.9
	⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	5	6	5	4.8
	⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	1	0	5	1.2
	⑨ その他	0	0	0	0.0
	⑩ 特に理由はない	0	0	0	0.0
	JSTの上記以外の事業	回答者合計(人)	124	94	63
① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから		74	10	11	6.8
② 所属機関のポリシーだから		1	4	1	0.3
③ 助成機関が推奨しているから		2	5	6	0.6
④ 分野・コミュニティの規範だから		1	5	2	0.4
⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて		1	4	2	0.3
⑥ 研究成果を早く公表したいから		10	19	6	2.0
⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから		32	35	20	5.0
⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから		1	11	14	1.0
⑨ その他		0	1	1	0.1
⑩ 特に理由はない		2	0	0	0.2
NEDOの事業	回答者合計(人)	45	28	20	
	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	28	1	3	6.6
	② 所属機関のポリシーだから	0	1	0	0.1
	③ 助成機関が推奨しているから	1	0	1	0.3
	④ 分野・コミュニティの規範だから	0	1	0	0.1
	⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	1	2	0	0.5
	⑥ 研究成果を早く公表したいから	4	6	7	2.3
	⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	11	15	4	5.0
	⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	0	2	3	0.5
	⑨ その他	0	0	2	0.1
	⑩ 特に理由はない	0	0	0	0.0
その他の公的事业	回答者合計(人)	152	107	78	
	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	95	11	11	7.0
	② 所属機関のポリシーだから	0	4	2	0.2
	③ 助成機関が推奨しているから	0	4	8	0.4
	④ 分野・コミュニティの規範だから	1	4	4	0.3
	⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	1	6	3	0.4
	⑥ 研究成果を早く公表したいから	13	23	17	2.2
	⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	38	41	18	4.7
	⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	3	12	13	1.0
	⑨ その他	0	2	2	0.1
	⑩ 特に理由はない	1	0	0	0.1
公益法人・民間からの資金	回答者合計(人)	419	297	204	
	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	274	28	32	7.2
	② 所属機関のポリシーだから	2	13	7	0.3
	③ 助成機関が推奨しているから	4	18	22	0.6
	④ 分野・コミュニティの規範だから	1	11	3	0.2
	⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	4	14	9	0.4

		⑥ 研究成果を早く公表したいから	25	68	32	1.9	
		⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	99	111	61	4.6	
		⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	6	30	33	0.9	
		⑨ その他	1	4	5	0.1	
		⑩ 特に理由はない	3	0	0	0.1	
主な 研究手法	実験系	回答者合計(人)	641	429	290		
		① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	419	49	45	7.3	
		② 所属機関のポリシーだから	2	16	10	0.2	
		③ 助成機関が推奨しているから	5	20	28	0.4	
		④ 分野・コミュニティの規範だから	3	13	8	0.2	
		⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	5	21	11	0.4	
		⑥ 研究成果を早く公表したいから	33	96	49	1.8	
		⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	155	160	77	4.5	
		⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	10	49	55	1.0	
		⑨ その他	4	5	7	0.2	
		⑩ 特に理由はない	5	0	0	0.1	
		非実験系	回答者合計(人)	96	65	44	
	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから		53	9	5	6.3	
	② 所属機関のポリシーだから		2	4	2	0.6	
	③ 助成機関が推奨しているから		2	4	9	0.8	
	④ 分野・コミュニティの規範だから		0	6	1	0.5	
	⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて		1	4	0	0.4	
	⑥ 研究成果を早く公表したいから		5	12	7	1.6	
	⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから		32	19	11	5.0	
	⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから		1	7	9	0.9	
	⑨ その他		0	0	0	0.0	
	⑩ 特に理由はない		0	0	0	0.0	
		臨床	回答者合計(人)	23	12	11	
	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから		16	2	1	7.7	
	② 所属機関のポリシーだから		1	1	1	0.9	
	③ 助成機関が推奨しているから		0	1	0	0.3	
	④ 分野・コミュニティの規範だから		0	1	0	0.3	
	⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて		0	0	1	0.1	
	⑥ 研究成果を早く公表したいから		2	4	1	2.2	
	⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから		4	3	6	3.5	
	⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから		0	0	1	0.1	
	⑨ その他		0	0	0	0.0	
	⑩ 特に理由はない		0	0	0	0.0	
	その他 (フィールド調査等)	回答者合計(人)	51	42	32		
① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから		27	4	2	5.9		
② 所属機関のポリシーだから		1	2	0	0.5		
③ 助成機関が推奨しているから		0	2	4	0.5		
④ 分野・コミュニティの規範だから		0	5	1	0.7		
⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて		0	2	2	0.4		
⑥ 研究成果を早く公表したいから		5	9	3	2.4		
⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから		15	13	9	5.2		
⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから		2	5	10	1.7		
⑨ その他		1	0	1	0.3		
⑩ 特に理由はない		0	0	0	0.0		

全回答者(属性無回答を含む)	回答者合計(人)	811	548	377	
	① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから	515	64	53	7.1
	② 所属機関のポリシーだから	6	23	13	0.3
	③ 助成機関が推奨しているから	7	27	41	0.5
	④ 分野・コミュニティの規範だから	3	25	10	0.3
	⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて	6	27	14	0.4
	⑥ 研究成果を早く公表したいから	45	121	60	1.8
	⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから	206	195	103	4.6
	⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス*に貢献したいから	13	61	75	1.0
	⑨ その他	5	5	8	0.1
	⑩ 特に理由はない	5	0	0	0.1

深掘質問(オープンアクセス等). オープンアクセス化の理由_その他

- 1 所属コミュニティの特集号がオープンアクセス誌で企画されたから(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 2 掲載しやすい雑誌が多い.既存の学術誌は過度に審査が厳しく消耗戦を強いられるものが多い.(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)

- 3 既存の雑誌よりあるオープンアクセス誌はインパクトファクターがやや高くとも,審査期間が短いとかの理由で審査が易しい傾向がある.そのため,学位取得を目指すがなかなか論文が受理されない学生の救済投稿先として考えるから(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 4 バックカバー掲載費を支払うとオープンアクセスになるから(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)

- 5 表紙に採択されると,印刷費の見返りに期間限定のオープンアクセス権が得られる.表紙採用に魅力を感じたから.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 6 オープンアクセス誌は,今後さらにインパクトファクターを上げると考えているから.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 7 インパクトファクターが高いから(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 8 オープンアクセス誌に受理された後,有料であることに気づいた.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 9 査読期間が短いため(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 10 総説の依頼を受けた.(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 11 総説を書くときにオープンアクセス以外では著作権の問題が面倒だから(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 12 アクセプトされる可能性が高い最もIFの高い雑誌がたまたまオープンアクセス誌だった.(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,女性)

- 13 投稿先論文の審査を務めたことに対する投稿料割引謝礼を使いたかった(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 14 impact factorが高いわりに審査が甘く,様々な分野の研究を受け付けるため(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 15 費用の助成があったから.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

【2020年度深掘調査】オープンアクセス化と支援期間

科研費等の公募型研究資金による支援を受けた研究成果を、オープンアクセス論文として投稿しようとしたが、支援期間が終了したことが原因でオープンアクセス化を断念したことがありますか。

属性		各選択肢の回答者数(人)		回答者合計(人)	
		①ある	②ない		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	193	1403	1596	
	大学等	167	1171	1338	
	公的研究機関	26	232	258	
性別	男性	165	1235	1400	
	女性	28	168	196	
年齢	39歳未満	27	196	223	
	40～49歳	88	566	654	
	50～59歳	61	451	512	
	60歳以上	17	190	207	
職位	社長・役員、学長等クラス	0	31	31	
	部課長、教授クラス	88	636	724	
	主任研究員、准教授クラス	76	563	639	
	研究員、助教クラス	26	165	191	
	その他	3	8	11	
雇用形態	任期あり	47	295	342	
	任期なし	146	1108	1254	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0
		現場研究者	172	1269	1441
		大規模PJの研究責任者	21	134	155
	大学種別	国立大学等	121	813	934
		公立大学	11	67	78
		私立大学	35	291	326
	大学グループ	第1グループ	30	207	237
		第2グループ	47	276	323
		第3グループ	32	293	325
		第4グループ	53	367	420
	大学部局分野	理学	26	174	200
工学		44	381	425	
農学		27	148	175	
保健		49	339	388	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	23	169	192
		1～10万円未満	8	29	37
		10～30万円未満	24	207	231
		30～50万円未満	24	240	264
		50～100万円未満	32	229	261
		100～200万円未満	48	243	291
		200万円以上	31	239	270
		分からない	3	47	50
	外部資金の額(年あたり)	外部資金は獲得していない	13	191	204
		100万円未満	17	139	156
		100～250万円未満	44	282	326
		250～500万円未満	33	205	238
		500～750万円未満	12	118	130
		750～1000万円未満	13	90	103
		1000万円以上	61	378	439
	現在獲得している外部資金	科学研究費助成事業(科研費)	157	968	1125
		AMEDの事業(厚労科研費も含む)	24	126	150
		戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	3	38	41
		革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	0	1	1
		センターオフィノベーション(COI)プログラム	1	28	29
		JSTの上記以外の事業	19	160	179
		NEDOの事業	9	60	69
		その他の公的事業	27	234	261
		公益法人・民間からの資金	106	630	736
主な研究手法	実験系	149	1078	1227	
	非実験系	23	196	219	
	臨床	8	37	45	
	その他(フィールド調査等)	13	92	105	
全回答者(属性無回答を含む)		193	1403	1596	

深掘質問(オープンアクセス等). オープンアクセス・オープンサイエンスに関する見解

- 1 公的資金を受けた研究については、オープンアクセスを義務化することが国として求められる。その際には、グリーンオープンアクセスをベースとし、潤沢な場合にゴールドとするなど、基本的な組み立てが必要である。またオープンアクセスを出版社に任せるのでは無く、大学の戦略としてどう位置づけるかが重要である。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 2 商業主義の出版社とは早く決別した方がよい。何も付加価値を産まない出版社に多額の購読料や投稿料を払うのは馬鹿げている。他分野もNatureなどのブランドをいつまでもありがたがるのではなく、研究者コミュニティが自分で運営する媒体に発表するAIやCSの分野に早く追いついたほうがよい。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 3 社会の趨勢.やがて論文誌の意味が変わることになるのだと思う。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 4 オープンアクセス化支援があることを知らなかった。(大学,第1G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 5 オープンアクセスについては、データや成果へのアクセシビリティの向上だけでなく、著作権を出版社でなく著者が保持し、2次利用のハードルが下がることが重要だが、その点の理解は十分進んでいないように思う。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 6 オープンアクセスには賛成だが、更なる推進には研究者への費用の助成が必要。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 7 研究面からはオープンアクセスが最善である。しかしながら職位のためにNatureなどを目指さなければならない。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 8 オープンアクセス化は公平な研究環境の実現のため、とても重要だと思う。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 9 いわゆる商業誌で、利益を目的として査読が不十分な雑誌があること(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 10 オープンアクセス化は求められる方向性としてはよいと思うが、寡占による出版社の圧力が強い(高額である)という問題を解決しなければならぬと思う。学術関係に関係した巨大営利企業との交渉が各研究機関に任されることには問題があると思う。(大学,第1G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 11 科研費で進めた研究を論文化して発表できるのは、たいてい科研費の研究期間が終わったあと。その際に、オープンアクセスにしようとする、新しい研究費(獲得できたとして)を謝辞に書かないと、研究費で支払えない。5年の科研費研究の終了後2年間は、申請するとオープンアクセス費用を支援していただけるようにすると、さらにオープンアクセスは進むと思います。(大学,第1G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 12 オープンアクセスには賛成だが、特に機関デポジットへの掲載については、雑誌毎に許諾条件が異なっているのが難しい。できれば、統一して頂きたいが、それぞれ商売なので難しいか。... (大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 13 情報科学分野では、オープンアクセス論文を発行している会社はビジネス目的によるものが多い(いわゆるフェイクジャーナル)。オープンアクセスへの論文投稿の推奨より掲載料支援を行うべき。分野ごとのきめ細かい配慮が必要。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 14 大手電子出版社への支払が増え、運営費を圧迫していることが最大の問題である。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 15 投稿料が高額。支援が必要である。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 16 公益のため、研究成果は最大限オープンにすべきと考える。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 17 学内でオープンアクセス推進のための支援費というものがあるが、全額賄うには微妙な額で、しかも採録決定済みのものにしか使えないためタイミングが合わないといけないなど、意味のある支援になっていなかった。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 18 私の研究分野においては、そもそもほとんどの論文が以前からオープンアクセス状態にある。Nature Machine Intelligenceに対する機械学習研究者のボイコット活動は記憶にあたらしい。そうでない分野においては、個別の研究者が購読ベースのジャーナルをボイコットするのは難しい。国レベルでの対応を期待したい。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 19 投稿料が高いものが多い。あまりに商業的なものは規制が必要。学術論文の原資は基本、税金による成果。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 20 pubmed centralのように、科研費のサポートを受けた仕事をデポジットして、オープンアクセス化し、pubmedのデータベースと連動してもらえば、出版社にその都度費用を払わなくて済むのではないかと。1本の論文につき何十万円も払っていると、必要な実験を遂行する財源が減ってしまうので、国として取り組んでほしい。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 21 オープンアクセスであればアクセス数も非常に多くなるが高額の為諦めることが多い。(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 22 日本の研究費配分機関も、率先してオープンアクセスを推奨すべきである。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 23 オープンアクセス誌は、投稿料の負担が大きく、年複数の論文を投稿・受理により研究費の大部分を使用してしまいます(論文投稿に関わる予算の増大)。投稿料が確保できないために、個人負担することもあり、研究者の薄給では経済的な負担が大きい。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 24 オープンアクセスは科学の発展に理想であるが、一方、オープンアクセスにかかる費用が高額過ぎであり、妥当ではない。その改善が求められる。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 25 オープンアクセス化をサポートするなどといった小手先の政策では日本の論文数減少は防げません。研究者に広く研究費を配分し、精神的余裕が持てる状態でじっくり基礎研究させ、良質な論文を増やす、という当たり前の対策を打つ以外に現状を改善する方法はありません。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 26 投稿料が高額なので、国が推進するのであれば、国からご支援いただきたいです。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 27 オープンアクセス自体は良いが、法外な掲載料を払いたいとは思わない。無料なら積極的にオープンアクセス化すべきと考えている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 28 論文を読むときも書いたときも金を払わされるのは納得がいけない。出版社ばかりが得をしている仕組みを是正する必要がある。インパクトファクターの高い雑誌のオープンアクセス化の費用が高すぎて足元を見られているように感じる。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 29 オープンアクセスの費用が非常に高いため、援助があると助かります。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 30 無料のサイトを經由して論文を入手すると、PRのメールがしつこく、1度でやめました。未だ様子を見たいと思います。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 31 推進すべき。かつ、オープンアクセスに費用がかからないような制度設計を考える。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 32 オープンアクセスとするのにかかる費用負担。理念は良いが、法人運営費等もなくなっていく中、成果公表に対する費用としては負担が大きすぎる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,女性)
- 33 研究開発の成果をより広く発信する上でオープン化は重要である。日本国としてさらに積極的に推進すべきである。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 34 オープンアクセスしたいが高額である。旧帝大など有名私立大以外の通常の国立大学は年間20-30万しか大学よりもらっていない。オープンアクセスには30-50万もかかる。しかもすべて海外の出版社であり日本の出版社への恩恵はない。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 35 ぜひ進めて欲しい(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 36 研究助成期間と論文公表時期がずれることによる経済的負担を解消する仕組みが必要。(大学,第2G,その他,男性)
- 37 国内の研究情報のレベル維持のために国内学会が発行する欧文誌を、早い時期に国が積極的に支援すべきだった。(大学,第2G,その他,男性)
- 38 研究成果は人類の財産であることから、誰でも自由に無料でアクセスできなければいけない。投稿時に費用を負担するのは、研究比較保持に想定できるので妥当。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 39 オープンアクセスは企業研究者に論文を読んでもらうためにとても有効である。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 40 上記でないと回答したが、それに近いケースは多々あり、オープンアクセスが求められている状況にありながら、金額が高く、使用できる財源も限られていると感じる。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 41 研究資金のない研究者が投稿できない仕組みは良くないと思う。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 競争的資金の採択額が潤沢ではないので、オープンアクセス化する余裕がない。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 43 オープンアクセス化も含めた論文掲載料が高額化しており、研究費として獲得した外部資金の何割かが論文掲載料に消えている。肝心の研究遂行費の捻出に支障が出る場合もあるため、論文掲載に伴う費用を研究費とは別枠で支援する仕組みがあるといい。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 44 研究内容としての論文を公開する場合、そのための費用を誰が負担するかが問題になる。現状では投稿者が負担するケースと読者が負担するケース、及びその折衷となるケースがある。一方で科学技術進歩による成果は人類共通の資産と捉えることもできるため、理想的には国、もしくは国際共同の機関で運営されることが理想と考える。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 45 優秀なオープンアクセス誌とハゲタカ雑誌の間に、インパクトファクターはあるがその数字に比べて採択基準が安易な雑誌があるのは事実である。そのような雑誌に公的資金の援助は必要ないと思う。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 46 とにかく費用が高いので、外部資金を獲得しないと、かなり懐に厳しい。(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 47 オープンアクセスにかかる予算をより確保しやすいように拡充されることを希望します(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)

- 48 外部資金の援助を受けず、基盤研究費だけで研究をまとめた論文を投稿しようとしても数十万円の投稿料を払える訳がない。誰もが購読できるオープンアクセスという、言葉は美しいが、実質、研究を劣化させている。例えば、わずかな基盤研究費で基礎研究を続け、論文を投稿しようとしても高額な投稿費を払えないので、論文投稿の機会が奪われる。論文がなければ科研費は採択されないのが悪循環である。また、論文は、定期購読料を支払ってくれる購読者に対する責任として編集者が厳しく査定することで質が向上するところが、オープンアクセスジャーナルでは投稿者がスポンサーなので、一部の超有名なジャーナルを除けば、掲載拒否しない圧力がかかり、論文の質は低下する。ハゲタカジャーナルが横行する土壌となっている。(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 49 営利目的では無い,所属機関や公的レポジトリの拡充(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 50 高価すぎるジャーナルに対しては,研究者がまとまって何らかの対策を取る必要があるかもしれない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 51 積極的に進めるべきである。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 52 ドイツのように国レベルでの対応の検討をお願いしたい。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 53 学会が運営している雑誌は,一定期間,会員のみが購読できる場合が多い。これをオープン化する支援があると有難い。とくに,個人にとって新しい分野では会員になっていないことが多いので。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 54 研究実績を考えると,インパクトファクターの高い雑誌への投稿が優先される。オープンアクセス誌が該当する場合には,投稿せざるを得ないだろう。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 55 オープンアクセスにしてもしなくても出版費がかかることを,この質問を作成した人は知らないのですか?どうせ出版費がかかるならオープンアクセスにして読者を増やしたいというだけです。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 56 高額なので断念することが多い(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 57 オープンアクセスに対する必要性をさほど感じていない(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 58 オープンアクセスジャーナルに対する見解が定まっておらず,または情報が少なく,リスクが多い。オープンアクセスという機能自体は大変良い機能であると思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 59 商業誌を中心に論文誌が高い一方,研究に必要な不可欠な経費は削減できない。したがって,オープンアクセスに回せる予算が無い。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 60 オープンアクセスは雑誌によっては費用がかかりすぎますので,なかなか難しいところがあるように感じます(ある雑誌では,科研費1年分の1/3程度を支払う必要がありました。)(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 61 オープンアクセスにするために著者が費用を負担するという点に疑問を感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 62 オープンアクセスは,被引用回数がより増え,研究成果を世の中に広く周知できる点で良いと思う。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 63 オープンアクセスの雑誌には捕食系の出版社が多くなっていることに懸念を感じる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 64 大学或いは配分機関からの助成を充実してほしい(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 65 オープンアクセスを推進するのであれば,そのための予算はすべて自分の予算以外から賄えるようなシステムにするべきだと思う。自分の予算からの支出が前提であれば,予算に余裕のないため,オープンアクセス化を見送ることになる。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 66 これからはすべてがオープンアクセスに変わると思うので積極的に検討したい。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 67 公的資金で行った研究なので本来オープンにするべきである。しかし,オープンにするために掲載料が必要でありその資金をまた公的資金でまかなうほかない。普通の研究者が得ている公的資金の量から考えて,執筆論文をすべてオープンジャーナルに投稿しその高額な掲載料を支払うシステムは,そのことにより発表できる論文数をしぼってしまうことが懸念される。国が,オープンアクセス化を推進したいのであれば,それに特化した別の財政支援を行う必要がある。リード&パブリッシュという方式も検討されているようであるが,その方式に大学毎に対応すると,どの大学に所属するかによって論文掲載費用に大きく差が出てくる可能性も危惧される。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 68 理想的には,公的資金による研究の結果はオープンになるべき。あとは理想と現実をどう折り合いをつけるかの問題。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 69 科研費等で得られた成果については,支援期間終了後もあらためてオープンアクセスやオープンサイエンスにかかる費用の助成を申請できる制度が欲しい。あるいは,大学や研究機関に対して,科研費により得られた成果をオープンアクセスとして出版する際の助成基金を設立するための援助をしてほしい。この助成基金の設立に科研費等の間接経費の一定割合を用いることを義務化することも一つの方法かもしれない。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 70 オープンアクセスの費用は高額すぎる。年間10報もオープンアクセスで公表していたら破産する。なんとかならないだろうか。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 71 今後オープンアクセスが標準となると思う(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 72 オープンアクセスにするための費用は決して安くはない。研究費は少しでも実験や分析(これも安くはない)に使いたいため、研究費からオープンアクセスの費用を出したいと考える研究者は少ないのではないかと思う。基盤経費等、大学の教育・研究への投資縮小はオープンアクセス化の促進とは逆行しているように思う。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 73 オープンアクセスにする費用が高額であり、大学の基盤的経費で行った研究や科研費等の支援期間終了後にオープンアクセスとすることが難しい。それらに対する支援があるとオープンサイエンスは増えると思う。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 74 とにかく高額な費用がかかり、科研費で賄うのは極めて困難である。オープンアクセスを推奨するのであれば、その予算をつけていただきたい。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 75 お金儲けが目的のオープンアクセス誌(いわゆるハゲタカジャーナル)を監視し、それへの投稿を防止するための取り組みが望まれる。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 76 高インパクトファクターの雑誌のオープンアクセスなどは料金が高すぎて、研究費から払えるのか不安になる。別途支援が確約されていればチャレンジしやすい。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 77 ハゲタカジャーナルかどうかの判断が難しい。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 78 今後益々増加すると思われるが費用が高い点が問題である。公的な補助が必要。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 79 費用が高騰しており、もはや研究費で払えない(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 80 費用が高いことだけが、問題である。思想自体は評価している。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 81 雑誌を作るわけでもないのに掲載料が異常に高い。(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 82 掲載料が異常に高価である。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 83 著作権の問題があり、躊躇している。解剖写真をそのままオープンにしているものかどうか(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 84 高額すぎるが支払わないと論文を掲載できないため、自分で支払えない時は共著者に費用負担をお願いすることがある。(大学,第2G,保健,研究員・助教クラス,女性)
- 85 オープンアクセスジャーナルが乱立しており、慎重に選ぶ必要があると思っています。一方で、既存のジャーナルは、記事・論文投稿者と読者の両方から高額な料金を取り、論文査読はボランティアで要請してくるため、制度的な問題を感じています。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 86 発展途上国の科学が発達すると益々オープンアクセス誌のIFが増加する。しかしオープンアクセス誌の内容は得てして学会誌と比較し低いのでIFと論文内容の解離が生まれる(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 87 論文はできれば全てオープンアクセスにすべきであると考えているが、費用が高すぎて、なかなか難しい。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 88 雑誌によってはオープンアクセスに係る掲載料が高すぎる。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 89 費用が高いので、研究費が少ない年には出しにくい。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 90 雑誌が要求する投稿料が高過ぎる(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 91 オープンアクセス・オープンサイエンスそれ自体は正しい取り組みであると思います。一方で、購読契約型・オープンアクセス選択型ジャーナルにおいて、オープンアクセス化する費用が高価(年間購読料よりも高いことが多い)である場合には、現実的な問題としてなかなかオープンアクセス化には踏み切れません。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 92 まだ高価だと思います。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 93 科研費を含む公的研究費の場合、オープンアクセスであろうが無かろうが、年度末に近いと論文が最終的に受理されて請求書が届くのが新年度になる可能性もあるため、投稿できない。オープンアクセスの場合は、特に掲載費用が高額であるため、年度末だと予算残額が足りなくなる可能性もあるが、逆に論文が査読の結果却下されてしまうとその分の予算がいきなり余ってしまう。原理的に考えても、研究成果は年度末に出て、論文にまとめて投稿することが多いため、論文の掲載費用が高額化(特にNature系など高インパクトファクターの雑誌)している現状を鑑み、論文掲載費用は(受理日ではなく)投稿日で事務処理できるように会計制度を変えてほしい。(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 94 オープンアクセスは支持します。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 95 オープンアクセスは今後、ますます増えていくと思うが、一方で、費用が高額の場合が多く、断念せざるを得ないこともある。研究費用の中で論文のオープンアクセス化は、重要なウェイトを占めるとは思えず、一定の支援が望まれる。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 96 オープンアクセスジャーナルの論文は、軽い参考程度に留めている。一方で、既存の信頼性の高いジャーナルの中で、オープンアクセスとされたものは、信憑性の高いデータとして参考になっている。(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 97 適正な価格だったらオープンアクセスでなくても良いし、オープンアクセスも研究者に法外なAPCを要求するようになってきて結局本末転倒になりつつあると感じる。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)

- 98 オープンアクセス化に必要な費用が「別途」研究費から支給されないのであれば、オープンアクセス化するメリットが全くない。また、「金を積めば掲載してくれる」というようなオープンアクセス誌に対する偏見はいまだに根強く、投稿先としても候補にあげられないし、私自身もほとんど読まない。政策としてオープンアクセスを推し進めることに大きなメリットを感じない。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 99 基本的にオープンアクセスにすべきである。デメリットは何もない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 100 データベースの充実も並走して推進する必要がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 101 研究費が潤沢であればオープンアクセス化に使用できるが、そもそもの研究に必要な分の確保も難しい程少ないため、オープンアクセスにお金を掛けるよりも研究に掛けてしまう。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 102 オープンアクセスにするのが高すぎる。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 103 オープンアクセス化の費用が高額な印象は受ける。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 104 科学研究の本質から考えれば、すべてがオープンアクセスになるのが望ましいと思います。最近、出版社は荒稼ぎし過ぎだと思います。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 105 科研費研究期間終了後も科研費(出版関係)への申請によって拠出できるシステムがあると良い(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 106 現状、オープンアクセス誌は増えていますが、ハゲタカ雑誌でなくても、レベルが低い雑誌が多い印象です。こうした雑誌に掲載されるとマイナス評価になりかねないため、しばらく様子を見ています。実際、当該分野では高く評価されている論文誌から招待があり、論文を掲載したことがあります。その後、出版社の戦略が変わったのか、ハゲタカまがいの商用誌を乱発するようになり、私が掲載した論文誌も評価を下げました。投稿時は高い評価だったので、困っています。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 107 オープンアクセスの論文にするための費用を賄えるほどの財源がない。一方、無料のオープンアクセス論文では業績評価が低い。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 108 本学は、オープンアクセス以外の論文誌へのアクセスも、自身の研究費からの負担でしかアクセスができない状況である。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 109 学術雑誌の購読費が年々上昇しており、購読する雑誌の種類を減らざるを得ない状況であるため、オープンアクセスジャーナルが増えることは大歓迎だが、一方で高額な投稿費用を要求される。民業圧迫になるかもしれないが、公的資金で運用されるWebサーバーを利用して、研究者が無料で研究成果を公開できる仕組みがあっても良いと思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 110 オープンアクセス費用が非常に高く、手が出ないことが多い。また、研究者内の雰囲気としてオープンアクセスにすると引用を稼ごうとしているという風にもられる雰囲気がある。このあたりの意識も含めてを改善すべきだと思う。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 111 オープンアクセスで著名な学術誌論文への投稿費用は高額(約20万円)であるため、研究費とは別枠で投稿費用の助成金が欲しい。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 112 オープンアクセス自体には賛成したいが、APCは不当に高額であると感じる。APCを支払いさえすれば、形式的なピアレビューで掲載されるものもあると感じる。結果的に科学の腐敗につながると考える。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 113 基本的に投稿料が高額でなかなか手を出せない。(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 114 投稿料が高すぎるため若手研究者など十分な研究費を持っていない研究者にとって、雑誌のレベルではなく投稿料がハードルとなってしまうことが問題。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 115 インパクトファクターやJCR,Scopusにjournalとして登録されている雑誌を選択している。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 116 オープンアクセスをするための費用が高いので、研究費がもったいない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 117 APCが高額なので、外部資金を取得していないと、当該雑誌に投稿できない。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 118 投稿料が高い(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 119 掲載料が高く、研究費をOA誌への投稿に割くという選択肢を選びづらい。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 120 オープンアクセスの雑誌に投稿する際に、所属機関が投稿料をサポートする仕組みを作してほしい(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 121 科研費の成果であっても、研究期間後に投稿する場合は、別の資金で高額な掲載料を支払わなければならない。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 122 研究費に限られる中で、オープンアクセスを選択する余裕がありません。ひとたび、機器が故障すると100万単位で飛んでいきますので、予算が潤沢なときも、年度末まで、ある程度、故障に対応できる予算を残す必要があります。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 123 昨今の予算削減により多くの大学において入手できる論文の種類が減少している。そのため成果が無料で広く認知してもらえるオープンアクセスジャーナルは非常にありがたい。ただし投稿料が非常に高いので何度も出すことはできない。(大学,第3G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 124 医学系雑誌の編集長としてオープンアクセス化を施行。編集長としては予算が大変でした。(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 125 オープンアクセスについては,国レベルで出版社と交渉していただきたい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 126 オープンアクセスするには資金が必要だが,現在は科研費などの研究助成金などから,研究費の一環として支払うことが多い。実質利用できる研究費が減ることになるため,別の財源で資金を確保してほしい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 127 とにかく価格が高い。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 128 オープンアクセスのため営利出版社へ費用,特に国税からなる費用を使用すること自体,疑問を感じている。国内の研究費で得た成果の発表は国内では全て無料で閲覧できる状況であるのが正しい状況と思っています。時間はかかるかと思いますが,国内での海外からも信頼・評価されるビュアレビュー・システムを構築し,レベルの高い研究成果を無料で公開できるようにできればと思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 129 掲載料が高い。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 130 国全体としての支援体制を早急に構築すべきである。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 131 促進すべきである(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 132 積極的に推進すべきであり,そのための予算を研究予算とは別に潤沢に支給すべきである(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 133 受理後に丁寧にEditするものもあり,お金を取るだけのことはあるな,と思わせられる雑誌もあるが,結局は営利目的であるというのが見え見えの雑誌もあり,玉石混交の状況にある。研究成果というものは研究者の研究能力に比例すべきであるが,集金能力にも依存しており,経営力のないいわゆる研究者は淘汰されるのだからと感じている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 134 科学研究費の使用が年度単位であり,論文の採択と掲載料の請求時期がマッチングしないことがある。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 135 望ましい流れである。しかし,掲載費が高く,多くの雑誌がそうになってしまうと,投稿が制限される。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 136 オープンアクセスにするための費用が高すぎるため,研究費に占める割合が高くなりがちである。オープンアクセスを推奨するのであれば,オープンアクセスで発表する際,別途研究費を追加配分する等の処置が必要。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 137 オープンアクセスでない論文は必然的に引用回数が減るため,減少していくと考えている。将来的にはほとんどの論文がオープンアクセスになっていくのではないのでしょうか?(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 138 論文掲載費の高騰により,予算残高が投稿の是非に影響を及ぼすようになってきた。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 139 科研費は支援期間内に使い切らないといけないので,支援期間が終わったら自分の寄附金などで払わざるを得ない。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 140 高額な掲載料を要求する一方で費用設定根拠が不透明である点を改善するべき。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 141 ハイインパクトなオープンアクセス誌ほど掲載料が非常に高く,それを研究費でまかなわなければならないことが問題と考えている。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 142 他の研究者に,ウェブでの検索を経て論文の内容にアクセスしてもらう機会を広く確保するためにもオープンアクセス化が重要だと思っています。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 143 オープンアクセスジャーナルの数は増えたものの,ジャーナルの権威や論文の内容については必ずしも満足のいくものではない(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 144 オープンアクセスにするための費用が高いので,現実的には難しいです。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 145 現在はネット上で様々なネットジャーナルが存在し,どこまでそれが信頼性にたたるのか?疑問に思うことも多い。ゆえに,慎重にならざるを得ない。オープンアクセスは大事だが,線引きが難しい。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 146 オープンアクセスにするのに,お金がかかりすぎる時があり,もう少し安くならないと,研究の発展に偏った影響を与えるのではないかと思います。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 147 オープンアクセスへの流れは止められないと思います。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 148 もっと拡充してほしいと思う。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)

- 149 査読制度を見直し、オープンアクセスをより一般的に。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 150 オープンアクセスにすることはメリットが多いが、ただでさえ少ない研究費から支出することはできない。オープンアクセス誌には問題が多いものもあり、それらに出すことはほとんど考えられない。国が学会等を支援して、学会誌のオープンアクセス化を進めることも解決策につながるかもしれない。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 151 円安という要因もあるが、学術誌の高騰化はひどく、分野の異なる新任教員が来ても雑誌を対応してあげられないことがある。国が支払えばいいというものでもなく、対応が難しい。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 152 研究成果はだれにでもオープンにすべきものであり、オープンアクセスをどんどん推進すべきである。大きな雑誌社がその情報を独占するのはおかしい。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 153 どんどん、雑誌が読めなくなっているの、国で国立大学全部で科学雑誌がよめるよう制度をつくってほしい。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 154 現在の科学論文雑誌の値段は相応ではない、出版社、執筆者、納税者がwinwinwinとなる最適な価格を模索する必要がある。出版社からの購入をボイコットするなどで戦う必要がある。preprint serverは一つの切り札となると思う。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 155 オープンアクセス、オープンサイエンス共に、研究組織の理解があり、また、研究費、積算公費などがあってこそ成り立つ仕組みだと思う。この仕組みから外れた途端、研究難民となる。公的支援をいただきたい。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 156 著作権やオリジナリティの保護をしつつ、オープンアクセスやオープンサイエンス化が進むように期待したい。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 157 我が国の重要な科学成果が、オープンアクセスでないために、後続の査読論文等で引用されない事態は、投稿した論文誌のインパクトファクターを下げるだけでなく、我が国からの科学成果発信にも支障がでる。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 158 雑誌閲覧料が高騰しているため、オープンアクセスの動きには賛成しています。オープンサイエンスも研究者の裁量に任せてもらえるならば協力したいと思います。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 159 読み手としては非常に扱いやすい。投稿する側としては、投稿料が高額と感じる。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 160 良いが投稿費が高すぎて断念することが多い。(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 161 オープンアクセスやオープンサイエンスの活用は費用が関係するため研究機関等の規模の格差を生じる恐れがある。国のレベルで戦略的に推進策を講じる必要がある。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 162 便利になった一方、ネタがまるまる盗まれていることも多くあり、その弊害は大きい。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 163 オープンアクセスは素晴らしいと思います。ただ、出版社が論文の購読料とAPCの二重取りにより利益を得ていることに非常に憤りを感じております。また、オープンアクセスが進んでおりますが、このままOA化が進めば、図書館費は必要なくなり、その代わり、論文の出版に関わる費用の支出元が我々の研究費に移行するということが起こります(現在でも起こっています)。これは、とても危惧すべきことであると感じております。研究費が増えても出版費用に取られては実際の研究活動に使える経費は減ってしまうでしょう。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 164 オープンアクセス論文は掲載料が高いため、その資金を研究費にまわしたいのが実情です。研究費を持っている研究機関や研究者はオープンアクセスでなくても論文を読めるので、論文のオープンアクセス化には消極的です。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 165 オープン化には賛成。ただオープンアクセスな雑誌は玉石混交なので注意が必要。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 166 政府予算で行った研究は基本的にオープンアクセス、あるいは、オープンアクセスジャーナルに乗せることを検討すべき。EUはその方向で進んでいる。○○○○○○○○【出版社】、○○○○○○○○【出版社】(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 167 OA化が新たなビジネスモデルとして出版社に利用されないことが必要。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 168 オープンアクセスは良いことである。J-Stageによる日本の学会誌のオープンアクセス化の取り組みは大きく評価できる。外国の出版社のオープンアクセス誌は、投稿料がかなり高額なのが問題である。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 169 オープンアクセス誌といっても、Nature, Scienceクラスからハゲタカまで多様である。一括しての議論はナンセンス。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 170 趣旨は良いが、掲載のための金額が高すぎる。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 171 良い雑誌であれば是非活発化すればよいと思うが、金額が高すぎます。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 172 論文掲載料が高額なので、オープンアクセスとして投稿する予定はない。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 173 中央の大学に比べて、地方大学からの電子ジャーナルへのアクセスはとでも限られています(財源不足のため)。研究の裾野を広げるためには、こうした格差をなくすことも必要ではないかと思えます。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)

- 174 オープンアクセスは望ましいことであるが、predatory journal/publisher への掲載に公的資金を投入しないためのシステム作りが必要である。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 175 オープンアクセスに対する助成を国が積極的にやるべき。学術機関や研究者個人への負担が増加するのでは、本末転倒している。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 176 投稿助成が学内であるが、従来通りの規定で、金額があまりに少ない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 177 科学者の成果で出版社だけが儲かるシステム(かつ外国にもっていかれる)は国策として対応すべき。また、5年前と比べて、ご自身の研究において必要とする既刊の論文を、オープンアクセス又は所属機関の図書館等を介して無料で即座に入手できない場合が増えたことで、研究活動で大幅に不便になっている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 178 オープンアクセス誌は投稿者が高額を支払いをすることで成り立っています。そのため、出版社は審査のレベルを下げ、多くの論文を掲載しようとするビジネスモデルであり、とても信用に足らない論文が増加しています。一方、私が投稿する雑誌は、イギリス化学会やアメリカ化学会などの審査をきちんと実施する雑誌です。ハゲタカジャーナルへの投稿は現に慎むべきであり、そのような形で論文数を増やして教授職を目指す研究者には罰則を科すべきであると思います。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 179 私の所属大学のような研究費の小さい大学では、オープンアクセスの費用も馬鹿にならない。OAにする資金があれば、学生実験などの費用に充当する方が優先。料金が安くなる、何らかの援助が恒常的に発生する、と言ったことがない限り、基本的にはOAにはしない。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 180 論文へのアクセス機会が増えたこと、アクセスしやすくなったことは情報収集の利便性の向上という観点では良いことだと感じている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 181 オープンアクセスの流れは社会・インフラシステムの必然と思うが、その費用基盤については正解がわかりません。またどういったアイデアや解決策が提案・議論されているかなどの情報が見えにくいと感じます。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 182 私は「オープンアクセス・オープンサイエンス」に賛同しており、信頼できるジャーナルであれば積極的に投稿していきたいと考えている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 183 本学の資金がなさすぎて学術雑誌との契約がどんどん切られている状況です。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 184 日本の場合、全ての出版物が国立図書館に保存される(はずな)のだから、日本国内の全ての学術雑誌は、有意義な機関なのかなどの審査を経て、日本国内でオープンアクセス(デジタルのみ)論文化すればいいと思う。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 185 オープンアクセスは結構だが、一部(多くの?)の雑誌ではお金さえ払えば掲載されるというものもあり、科学としてそれで良いのかと思う部分がある。雑誌と論文の正当性の担保が難しい様に感じる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 186 国内のオープンアクセス誌への科研費支援の拡充,継続をお願いしたい。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 187 オープンアクセスにすることが望ましいとは思いますが、掲載料を考えるとどうしてもやめてしまうという実態がある。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 188 査読が早い。出版が早い(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 189 オープンアクセスの意義について、議論を広める必要があると思う。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 190 個人で獲得している各種研究費の額を考えると、オープンアクセスの掲載料で80万前後払うのは厳しい。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 191 良いシステムですが高価。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 192 科研費などの契約期間後に出版する論文については、投稿料が負担となることが多い。早く出版すればよいのですが。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 193 投稿誌の著作権に関する内容を確認の上、ResearchGateに査読過程の最終原稿をアップロードするように心掛けている。有名学術誌に論文が掲載されること自体、研究キャリアにとって重要なことでそちらを志向してしまいがちであるが、その一方で出版社に権利や予算を吸い取られている感も払拭できず、出版社の学術誌を媒介せずに正確な情報を発信・収集することができる仕組みができないものかと考えさせられる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 194 日本自身が学会を通じて国際的なオープンアクセスのジャーナルを維持,増やして競争力をつけるべき(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 195 オープンアクセス用の経費(APC)は、研究費とは独立した形で確保されるとありがたい。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 196 論文の査読依頼が大幅に増えた。査読に対する何らかのインセンティブが欲しいと思っている。報酬(論文掲載料の割引含む)や業績へのカウント等。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 197 掲載料が高すぎて、成果と照らし合わせて適切な雑誌であっても投稿を断念せざるを得ないことが多い。研究費獲得や他大学へのステップアップはIFの高い論文で評価される面もあるので、財力が乏しい地方国立大の研究者の研究はジリ貧になってしまう。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 198 税金を用いて実施した研究の成果は、オープンアクセスであるべきと考える。一方で、投稿料を必要とする学会もある。投稿料が必要ない雑誌は、研究費用の効率が良いので、論文の評価を高めるのがよいと考察する。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 199 オープンアクセスはとにかく掲載料が高い。(大学,第4G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 200 巨大な出版社が査読を無償で求め、投稿料と購読料をそれぞれ研究者、研究機関から徴収している構図への反対運動は国際的には活発ですが、わが国では政府も研究者も反応が弱いと思います。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 201 投稿料やカラーの図を論文に掲載する際のカラーページ代がかなりかかり、オープンアクセスにするには、企業との共同研究とかにするしかない状況である。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 202 出版前提の雑誌が多く、査読しづらい。論文内容に疑問を抱くようなものもある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 203 成果の公表は重要だが、宣伝が上手な研究者がますます有利な世の中になる。一般受けする研究の促進に拍車がかかる。オープンアクセスへの出費は、研究費を削ることにつながってしまう。また、予算が潤沢な研究者がますます有利になる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 204 オープンアクセス誌は比較的impact factorが高く、高額な投稿料でimpact factorを買っているような弊害が懸念される。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 205 オープンアクセス化は多くの研究者の目に自身の成果が触れることになり、良いと思う反面、類似の研究が実施されやすくなってしまう懸念もある。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 206 今後、学術情報のオープン化がより進んでいくと思う。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 207 掲載費が高すぎる(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 208 本来的には科研費を使って行った研究は、広く国民全般に公開すべきものであり、オープンアクセスにすべきであると思う。しかし現在の状況では、出版社vs. 個別の大学や大学図書館の交渉は、資金面や図書館の人員の限界により、十分な交渉が行われずに出版社側のペースで進んでいる。国や文科省が主体的となって、国全体、あるいは国立大学全体として、出版社と交渉すべき段階に来ていると思う。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 209 「国が認める」オープンアクセスジャーナリストがあってもよいのではないのでしょうか？(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 210 費用がかかりすぎる(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 211 経費が高額なため支援なしでは難しい。学術誌の購読料と同じだが、出版社の体質に問題があるように感じる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 212 ○○○○○○○○【出版社】や○○○○○○○【雑誌名】などとの契約交渉を国がトップダウンで進めてもらいたい。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 213 高額な掲載料を支援する制度が必要だと思います。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 214 玉石混交の感あり。ハゲタカジャーナルもよく見受けられるようになった。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 215 多くのオープンアクセス誌の論文掲載費が高額すぎる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 216 オープンアクセスジャーナルは、受理する側と儲かる側が同じであり利益相反の状態です(受理すれば儲かる)。このためいわゆるハゲタカジャーナルが存在するわけですが、○○○○【出版社名】など明確に区別ができません。また、APCが高いため、限られた研究費では投稿しづらいです。結果として、投稿先はオープンでなく、読む先はオープンジャーナルとなっています。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 217 便利であるが、乱立してしまい読み手にも技量が求められる。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 218 オープンアクセスは研究者にメリットが大きいためぜひ進めるべきである。一方で、APCが高額であきらめる場合がほとんどである。所属機関等によるオープンアクセス化への助成がないため、拡充する必要があると思う。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 219 乱立しすぎている点が問題。アクセスしやすい分、引用されやすいので、既存の歴史ある雑誌(購読有料誌)のIFが大きく下がっている(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 220 掲載料が高額すぎる。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 221 ほとんどの有力誌が海外から発行されている現状では、日本としてオープンアクセスのメリットはあまりないのではないかと。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 222 上にも書きましたが、科研費で行った研究に関する論文投稿の際のオープンアクセス費は申請すれば資金をいただけるというような仕組みをぜひ作っていただきたいです(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 223 日本はまだまだオープンアクセスやオープンサイエンスの意識が欧米に比べて低い。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 224 オープンアクセスの拡大が本当に必要なのか,完全に納得はしていない.それによって相当額の新たな財源が必要となっている点が十分検討されているのかが疑問.(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 225 いわゆるハゲタカジャーナルをなんとかして欲しい(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 226 オープンアクセスの費用は高額すぎる(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 227 論文購読料の高騰が世界的な問題となり,実際に私の所属機関でも多くの雑誌契約を中止するに至った.私は図書委員を務めており本問題についても勉強したが,オープンアクセスの推進が雑誌購読料高騰の解決には直結しないと考えようになった.次に起こるのは,雑誌社がオープンアクセス投稿料を徐々に値上げすることであろう.その時社会はどうするのか?ピアレビューのないプレプリントサーバーに移行するのだろうか.ピアレビューシステムはすでに崩壊しており,偽造データも見抜けず,むしろ読み手が自身で審議を判断する時代になっている.であればピアレビューは要らない.そうなるであろう.(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 228 資金があればぜひ進めたい.(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 229 オープンアクセス,オープンサイエンスの仕組みが世界的にできたため,今さら我が国で支援する活動は不要である.(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 230 論文誌の購読料が高額になっている現状からすると,プレプリントサーバーが存在感を増さざるを得ないと思う.(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 231 オープンアクセス・オープンサイエンスの入口として分かりやすい手続きの案内が必要(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,女性)
- 232 オープンアクセスには雑誌購読と同等のコストがかかる.組織的にオープンアクセス化を推進するなら,今後図書の購読雑誌は廃止していくのか?ポリシーは決まっているのか?(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 233 方向が賛成ですが,営利目的な雑誌が大半を占めている.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 234 論文を広く読んで頂き貢献するにはオープンアクセス化は重要なので,お金はかかりますが,我が研究GRでは積極的に進めています.これが標準になることをのぞみます.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 235 オープンアクセスやオープンサイエンスの詳しい情報が伝わってこないため,利用を躊躇する.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 236 オープンアクセスに要する費用が高額で支援が難しい.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 237 所属機関の図書館等を介して無料で,とあるが,図書館では購読料を払っているので表現が不明確ではないでしょうか.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 238 オープンアクセス化は全体として良いと思う.一方でお金がある研究者がオープンアクセス化の資金を持っているために研究成果を上げやすいのは不公平だと思う.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 239 閲覧回数が増えるので良いとは思う.全体的にIFが底上げされている.その影響かどうか,日本の学術誌が苦戦している.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 240 オープンアクセスの論文の投稿料が高すぎる.研究者の研究成果であるにもかかわらず,度を越えて高額であると思われる.他の研究者はもちろん,多くの人に広く成果を公表することは重要であると考えているので,オープン化が進むことを願う.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 241 論文はオープンにするべきだと思う.また日本に雑誌がないのも問題.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 242 利便性がかかり向上したと思う.一方で,論文の良し悪しの判断も重要になってきていると思う.投稿時のレビューレベルの維持が重要だと感じる.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 243 今後オープンアクセスやオープンサイエンス化は加速すると考えられるが,雑誌を中心とする日本の学術協会(学会)のプレゼンスが低くなることから,研究者コミュニティの在り方を議論すべきである.(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 244 オープンアクセスのジャーナル自体はいいと思われる.しかし,これに伴い,図書館が既存の論文誌との契約を減らしている.オープンアクセスジャーナルへの掲載は多額の費用がかかることから,図書館で浮いた予算をこちらに回すべきだがラインが異なっていることから,そのような流れになっていない.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 245 研究費が減りつつあるので,オープンアクセス誌に投稿する際に,高額な投稿料を要求され,貧乏人は論文が投稿できなくなるのでは?(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 246 事前に払うか,事後に払うかという問題であり,論文にアクセスすることが無料という誤解が原因.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 247 オープンアクセス化に必要な経費について,間接経費より支出できるようにしてほしい.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 248 科研費等ではオープンアクセス誌への投稿を推奨しているが、予算の執行の自由は研究実施者にあるので、裁量に任せるべきであると考えます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 249 研究費が少ない研究者にとってはオープンアクセスを行うメリットはあまりないと考える。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 250 プレプリントサーバを利用しているため、出版社にオープンアクセス化のための費用を払う必要性を感じない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 251 幅広く論文を読んでもらえるという意味で、オープンアクセスは良いと思う(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 252 研究プロジェクトの終了後に研究成果を補強・発展させて論文投稿に至ることが往々にしてあるため、既にプロジェクトが終了した研究成果のオープンアクセス化の支援が強化されるとオープンアクセス化がより進むと思われる。また、学生・ポストドクのためのオープンアクセス化支援が拡充されると良いと思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 253 所属機関はオープンアクセス誌への投稿を薦めているが、そのための費用を出してくれない。オープンサイエンスを推進するのなら、一次データを出した研究者を高く評価するための新システムが必要。オープンデータを使う方が論文を書きやすいので、現状のままでは実際にデータを出す人がいなくなり、科学の空洞化を招く。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 254 社会や企業からのオープンアクセスへの要望が分かると、オープンアクセス化に積極的になれると思います。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 255 アメリカのように、公的資金での研究成果は基本的にOAにするのが良いと思う。また、新型コロナ研究はほとんどOAになっているのもよい傾向である。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 256 オープンアクセス誌のインパクトファクターを考えると、現在のところ投稿することを躊躇する。伝統ある学会誌に出版したいと思ってしまう。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 257 どんどん、オープン化するべき。論文は、多くの人の目にとまり、読まれてこそ価値が出る。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 258 オープンアクセスにできるかどうか、研究の質ではなくオープンアクセスに伴う予算が確保できるかどうかにかかってしまうのだとしたら、研究者としては苦しいなと思います。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 259 オープンアクセス化は推進すべき。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 260 研究成果を幅広く社会に発信するためには、オープンアクセスが望ましい。そのための資金が得られる事が重要。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 261 研究費がないと、オープンアクセスはおろか、論文投稿すらできない事態となる。(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)

【2020年度深掘調査】自然科学系の研究活動における人文・社会科学系の知識の必要性の状況

ご自身の研究分野において、5年程前に比べて、人文・社会科学系の知識の必要性は上昇しているとお考えですか。あてはまるものを1つお選びください。

属性		各選択肢の回答者数(人)					回答者合計(人)	
		①大きく上昇	②上昇	③変化なし	④低下	⑤大きく低下		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	118	362	1059	33	24	1596	
	大学等	94	290	902	32	20	1338	
	公的研究機関	24	72	157	1	4	258	
性別	男性	101	313	933	30	23	1400	
	女性	17	49	126	3	1	196	
年齢	39歳未満	16	40	160	3	4	223	
	40～49歳	44	125	458	18	9	654	
	50～59歳	37	132	326	9	8	512	
	60歳以上	21	65	115	3	3	207	
職位	社長・役員、学長等クラス	4	15	11	1	0	31	
	部課長、教授クラス	63	178	460	12	11	724	
	主任研究員、准教授クラス	32	133	448	18	8	639	
	研究員、助教クラス	16	32	137	1	5	191	
	その他	3	4	3	1	0	11	
雇用形態	任期あり	25	83	226	5	3	342	
	任期なし	93	279	833	28	21	1254	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0	0	0	0
		現場研究者	92	319	982	28	20	1441
		大規模PJの研究責任者	26	43	77	5	4	155
	大学種別	国立大学等	65	193	639	22	15	934
		公立大学	3	19	52	2	2	78
	大学グループ	私立大学	26	78	211	8	3	326
		第1グループ	15	49	166	4	3	237
		第2グループ	23	68	218	11	3	323
		第3グループ	23	68	220	8	6	325
	大学部局分野	第4グループ	30	99	275	9	7	420
		理学	7	32	154	5	2	200
工学		33	92	282	10	8	425	
農学		8	47	113	4	3	175	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	保健	22	80	274	9	3	388
		1万円未満(配分されないも含む)	14	52	120	4	2	192
		1～10万円未満	5	6	23	1	2	37
		10～30万円未満	19	55	147	6	4	231
		30～50万円未満	13	61	179	7	4	264
		50～100万円未満	18	53	183	5	2	261
		100～200万円未満	24	62	195	6	4	291
		200万円以上	22	67	174	3	4	270
	外部資金の額(年あたり)	分からない	3	6	38	1	2	50
		外部資金は獲得していない	15	54	127	5	3	204
		100万円未満	10	31	110	3	2	156
		100～250万円未満	21	79	216	9	1	326
250～500万円未満		15	45	167	6	5	238	
500～750万円未満		6	24	96	2	2	130	
現在獲得している外部資金	750～1000万円未満	2	22	76	0	3	103	
	1000万円以上	49	107	267	8	8	439	
	科学研究費助成事業(科研費)	79	242	771	19	14	1125	
	AMEDの事業(厚労科研費も含む)	14	36	95	3	2	150	
	戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	8	10	20	2	1	41	
	革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	0	0	0	0	1	1	
	センターオフィノベーション(COI)プログラム	10	8	9	1	1	29	
	JSTの上記以外の事業	15	45	111	4	4	179	
主な研究手法	NEDOの事業	10	21	36	2	0	69	
	その他の公的事業	28	74	151	4	4	261	
	公益法人・民間からの資金	52	176	475	16	17	736	
	実験系	71	260	854	20	22	1227	
	非実験系	19	61	126	11	2	219	
全回答者(属性無回答を含む)	臨床	7	14	23	1	0	45	
	その他(フィールド調査等)	21	27	56	1	0	105	
	合計	118	362	1059	33	24	1596	

深掘質問(人文・社会科学系の知識の必要性). 自然科学系の研究活動における人文・社会科学系の知識の必要性が高まっている具体的な研究テーマや知識の活用に向けた有効な方策

- 1 個人情報の取り扱い(法的側面), 研究の社会的価値(経済学的側面を含め)を十分に把握して研究を進める必要がある. そのため, 研究組織に, 法学, 経済学の専門家を加えている. (大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)

- 2 倫理の研究.(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)

- 3 データ駆動型の研究の対象範囲が広がっている. (大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)

- 4 AI活用の倫理など(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)

- 5 医療情報法制. リスクコミュニケーション. 共同で教育課程を作るなどしている.(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)

- 6 研究戦略企画(大学, 第1G, 部長・教授等クラス, 男性)

- 7 研究におけるAIの利用と残された研究者の役割の明確化.(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 8 社会における自然科学の位置付け, 方向性の確認(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 9 とくに地球環境問題の解決に資するテーマ(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 10 人文・社会科学系の分野との共同研究で. 有効な方策としては, 日常的に対話し, 常に情報交換をおこなうこと.(大学, 第1G, 理学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 11 近年, 中性子やミュオンなどの新しい量子ビームによる歴史的試料(古美術品や遺跡発掘資料など)の非破壊成分分析が実用化され, 普及しつつあるが, 有意義な測定・分析を行なう上で, それらの試料の人文・社会科学的重要性を理解する必要性が高まっている. もっとも有効と考えられる対策のひとつは, 実際にそれらの研究を行なっている人文・社会科学分野の研究者と継続的に共同研究を行なうことである.(大学, 第1G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

- 12 多様な研究テーマがある中で, 工学分野を中心に社会へのインパクトを考慮して優先順位を考えるべきだと思うが, その社会のニーズも多様化しており, そのリンクを研究者自身が考える必要がある.(大学, 第1G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

- 13 気候変動への適応(大学, 第1G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

- 14 機械学習への応用などを考えると, その背景や使われる状況についての理解も必要(大学, 第1G, 理学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)

- 15 専門外の一般社会の人にとっては, 科学の知見は社会的な現象と関連させて理解することがより親しみやすいようであることを学んだ. 地球環境という分野では, かつては地球科学を指していたが, 現在地球環境という項目の中身を見るとその多くが社会科学である. これらをうまく結びつけることで科学分野から社会への知識の還元はより円滑に行われるのではないかと思う.(大学, 第1G, 理学, 研究員・助教クラス, 男性)

- 16 社会倫理を考慮しておかないと, 新しい物性を持つ物質が, とんでもない毒性を持つなどの場合(仮想), マッドサイエンティストが出現しかねない.(大学, 第1G, 工学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 17 ELSI, プライバシー, 実証実験などにおいて.(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 18 気候変動や水・食料・エネルギーの未来など, 科学的知見が社会の政策判断材料となる研究テーマ(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 19 原発事故に伴う自然環境の放射能汚染の現況とこれからの予測に関する研究では, 得られるデータや情報は学術的に重要であるばかりでなく, 住民の意思決定に大きな影響を及ぼす可能性があるから.(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 20 新しい技術を社会実装するときの倫理(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 21 感染症に関する人のネットワークの解析(大学, 第1G, 工学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 22 心理学, 経済学.(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

- 23 医学や考古学, 博物学で扱う資料を対象とした研究が増加(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

- 24 やっている研究すべて.(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

- 25 多様化社会, 長寿・健康社会の実現に向けて, 国民の皆様の理解を深めるためには, 自然科学系が重視する数値目標だけは不十分. 感覚や感性に訴える目的などを共有するためにも, 人文・社会科学系との連携は必要だと考えます.(大学, 第1G, 工学, 主任研究員・准教授クラス, 女性)

- 26 サイバーセキュリティにおいて, セキュリティに関する倫理(成果を悪用しない, 実験において他のサービスを停止させないなど)が求められるようになった(大学, 第1G, 工学, 研究員・助教クラス, 男性)

- 27 シチズンサイエンス(大学, 第1G, 農学, 主任研究員・准教授クラス, 男性)

- 28 研究内容の社会へのアウトリーチや、動物実験の意味や価値、説明責任など倫理的側面を考える際に必要(大学,第1G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 29 安全科学/毒性学の領域では、コミュニケーション、リテラシー、レギュレーションの充実が不可欠であり、人文社会学系との連携が不可欠(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 30 倫理,法律面(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 31 倫理(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 32 情報の活用(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 33 感染症が社会に与える影響を調査する研究など。(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 34 医療経済(新規治療の研究開発を行っているため)と生命倫理に関する国際社会規範および規制(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 35 公衆衛生的なアプローチ方法を考える際に,必要な素養である。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 36 研究成果を社会(医療)実装するためにステークホルダーへの影響を考慮する必要が生じた(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 37 人間のこころを対象とした研究は,心理,哲学,倫理などの観点が必要となるため(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 38 省エネ,エネルギー関連テーマ,ロボット関連。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 39 ELSIの推進が科学研究で前提となってきた(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 40 研究成果を社会実装するとき(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 41 自然科学の社会政策への関係性(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 42 パンデミック研究の分野(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 43 地域住民を対象としたフィールドワークやワークショップの実施にあたり,個人情報保護の仕組みの設計などを行う上で,人文・社会学系の研究者の知見は有効に機能している。研究機関において,「隣にいる専門家にまずは聞く」ということを当たり前のことにしていくことが重要である。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 44 AI・ロボットと法規制(大学,第2G,その他,男性)
- 45 情報技術を利用する分野で特に高いと考える。(大学,第2G,その他,男性)
- 46 気象,超高層大気分野における災害に対する人類の対応について(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 47 科学倫理,ゲノム編集,遺伝子組換えなどの社会的コンセンサスの獲得など,特に科学的知見に基づいた人文・社会科学分野の確立が重要と考える。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 48 環境科学,リモートセンシングを用いた研究,社会情勢と農地開発あるいは工業開発との関連性に関する研究(大学,第2G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 49 ゲノム編集技術の社会実装(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 50 人工知能に関する研究やその実現には,社会的及び倫理的検討が必要不可欠である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 51 生命を操作,合成する(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 52 人工知能化された理想的な近未来社会を議論して設定し,そこに至る方策を考えて実行するようなバックキャスト志向の研究。このような研究では,人文・社会学系の研究が前面に立たざるを得ない。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 53 倫理(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 54 AIを中心とするITの発達には社会科学との連携が不可欠である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 55 医工連携などの融合研究成果を社会実装する際に知財関連,リスクマネジメント,アントレプレナーシップなどの知識が必要となるものと考えられる。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 56 原子力・放射線(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 57 心理学,行動経済学,倫理学(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 58 認知科学やマーケティング(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,女性)

- 59 IT関連技術の研究テーマを検討するうえで人々の行動様式・意識の変化についての知識の必要性が高まっている。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 60 実用化を見据えた研究テーマにおいて,経済的インパクトや社会情勢についての知識を要求されるケースがある。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 61 イノベーション科学・技術経営(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 62 上昇しているが必ずしも大学の人文・社会学系と連携する必要性は感じない.社会の現場で活躍する人文・社会学系の方々と連携をとっていくことには意味を感じる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 63 私には基礎研究を社会に還元する際に必要なので,テーマというくくりでは説明できない(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 64 研究成果を社会実装するためには,人文・社会科学系の知識が必要である。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 65 必要かどうかは分からないが,リベラルアーツが増加したと思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 66 人社系の研究分野と他分野が共同して研究する内容が増えてきているので,それに対応できる人社系専門家の重要性が一般的に高まっている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 67 動物を使用する研究テーマ.生命倫理やジェンダーフリーの知識の必要性が高まっていると感じる。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,女性)
- 68 研究成果の社会実装の場面で必要になる(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 69 科学リテラシー(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 70 食品の購買行動と食品の機能性(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 71 農学の研究において,民間伝承の技術を現代の自然科学でどの程度説明できるか,ということに,文献調査等の人文・社会科学系の知識が必要だと考えている。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 72 水産物の研究をしているので,水産物の消費動向や消費者意識,経済と生産の関係などの情報は,自然科学系の水産物生産の将来的な方向性を考える上で重要.研究室で,当研究室に関係のある水産物に焦点を当てた人社系の調査をしたいが,それを専門的に研究できる人材確保のための研究資金が足りず,実現しない.研究費獲得に向けて私自身が動く必要があるが,なかなか時間を確保できない.自身の研究に人社系知識を導入するには,私自身の時間を確保することがまずは必要。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 73 プロジェクト上の出口が社会実装とされることが増えてきた農学関連の研究。(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 74 廃棄物処理(リサイクル含む),公衆衛生,環境保護など.単なる技術的対応では問題を解決できず,社会の在り方や市民共通の倫理を論じることが必要となっている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 75 ヘルスケアサイエンス(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 76 倫理面の情報が以前より増えたと思います。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 77 感覚の研究をしているが,倫理面から人を対象として研究が難しくなり,心理学系の研究が重要だと思う。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 78 心理学(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 79 癌研究(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 80 臨床試験における倫理審査 シーズ実用化のための社会実装,ベンチャー企業化(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 81 保健医療福祉の連携に関わるテーマや,「連携」の概念など研究の基盤となる概念の規定に関わる研究など(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 82 人間,健康,幸福,生老病死,医療哲学に関する知識の必要性が高まっている。(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 83 生命倫理,科学史観(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 84 オープンイノベーションの推進や,共創プラットフォームの構築,海外との製造業などでの連携などに関する協業。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 85 SDGsを目指した資源リサイクル(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 86 地理情報システム(QGIS)を用いた地図情報解析の分野.教育と研究を通じたQGISの普及をさらに進める。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 87 異分野融合研究や社会実装研究での共同研究経験だけでなく,倫理・法律などを理解して進める必要性があった。(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 88 Stem cell,や遺伝子組み換えなどのバイオ分野.エネルギー分野(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 89 環境汚染などの分野では,結局のところ,個々の技術というよりは,そうしたことを導入したり,汚染源に関係する人々による部分が大きく,そうした内容は人文・社会科学系の範疇だと考えられるから.(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 90 古文書による災害等の記述の発見(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 91 人間活動に起因する様々な環境変化に対する研究(大学,第3G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 92 本研究が法律を遵守した研究であるため,知識を向上させる必要がありました.また,わが国では法科学に特化した大学(学部)が殆どないため,新しい研究分野を開拓する必要があると思われる。(大学,第3G,理学,研究員・助教クラス,男性)
- 93 地域課題の解決において,人文・社会科学系の知見が必要となる場面が増えた。(大学,第3G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 94 防災,教育(大学,第3G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 95 人間支援や感性に関わる分野では理解増進や倫理的な理由のために総合的に考える必要がある。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 96 工学教育,アントレプレナーシップ教育,インターンシップ教育が以前にも増して進められるようになり,これらを担当している.人文・社会科学系教員(研究者)との実質的なコラボレーションが必要だが,これがなかなか進まない。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 97 ヘルスケア,感性に関する分野(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 98 気候変動・環境問題に係る研究のため,世界的な意思決定の方向性や実施手順探索など,文化的・歴史的・地政学的・社会学的など様々な要因が影響を及ぼしている。(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 99 持続可能性のある社会の形成に関する研究(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 100 ロボティクスが,ポストコロナの時代において,どのように人間社会および人間の生活環境に役立ってゆけるかを,文化人類学的に考察する必要が出てきた.これには,人文・社会科学系の研究者を交えた研究チームを結成し,実際にその中でロボットを開発して使いながら,深い議論を行ってゆく必要があるであろう。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 101 社会的課題において,技術開発だけでは実効可能性が低い点(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 102 IoT/AI技術を活用し,社会や地域問題への解決を最終的なゴールとする共同研究に関わる事が大きくなったため(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 103 人口減少が著しい現在,特に地方では地域の存続が最も大きな課題となっており,様々な取り組みの導入にあたって地域の合意形成や,シナリオづくり,その見える化は重要と思われます。(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 104 脳科学(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 105 社会的課題設定や課題抽出において,適切な課題に対してアプローチする必要があると考える。(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 106 研究背景に関する理解と成果の意義(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 107 実験動物以外の動物を取り扱う場合,家畜の一般診療に類する手技しか実施しない研究であっても,動物愛護に関する要求が増えている。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 108 認知行動科学・意思決定・行動変容などの諸課題(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 109 外国との共同研究が増えるにつれて,理系でも人文・社会科学系の知識が必須であると強く思った(外国人からも指摘された)。(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 110 テーマ:多様な食文化や食に対する価値観の変化に応じた製品づくりのための技術開発,宗教に配慮した水産物の生産に関する研究(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 111 動物実験倫理,遺伝資源の輸出入に関する法律を理解する必要がある(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 112 動物実験のあり方(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 113 市場調査や知的財産管理に関して。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 114 受託している研究プロジェクトで,人文社会系との連携を強く推奨されている。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 115 現場のニーズをどのように吸い上げるのか,技術的な手法やデータ処理について知識がより必要になっていると感じる。(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 116 AI(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 117 医学の分野でいえば,経済や都市計画など文系の教員との交流が第一(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)

- 118 倫理と道徳,歴史的,哲学的(思想的部分)な考え方.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 119 生命科学研究において生命倫理と知財に関する知識の重要性が上昇していると考えている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 120 脳神経科学研究での心理学や認知科学の知識の必要性(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 121 国際的な流れとして存在していると思います。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 122 政策提言をする場合.たとえば,健康な人に口腔機能の検査をしてどれだけ生活習慣病にかかるかを割り出し,そのデータから歯科の検査にどれだけ政府が援助すると医療費がどれだけ削減されるのかというシミュレーションをおこなうなど人文社会系の研究者とのコラボレーションが必要となっている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 123 ①ゲノム編集,ゲノム医療などの技術革新と生命倫理 ②感染症の歴史と宗教,倫理感など文化人類学的影響(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 124 経済学,法学,政治学,倫理学など科学技術の社会実装に不可欠となっている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 125 文化人類学,政治学,哲学,倫理学(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 126 神経科学における行動科学・ネットで論文を探す(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 127 種々な事象に対するリスク評価(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 128 看護学や公衆衛生学分野においては哲学的な考え方が有用であると感じている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 129 自然科学であっても,その活用は人間社会においてであり,活用の是非や意義を精査するには人文や社会科学系の知識が必須である.ましてやその評価.私自身はがんゲノム医療について研究しているが,その成果は自然科学では測れない問題だと感じている.つまり,医療を受ける患者がどう感じるかが大事であり,生命の日数が伸びることではないからである.(数日伸びて本当に意味がある余命を過ごせるか?)(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 130 精神科の治療に瞑想(マインドフルネス)が用いられるようになり,西洋的な二元論の影響や,東洋的な思想を学ぶ必要性を感じている.人文・社会科学系の専門家との意見交換や連携した研究ができればありがたい。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 131 専門分野にとどまらず,他分野との連携や協働が必要.また教育機関のみでなく,企業や地域住民と協働して研究する.さらに,研究者を育成するシステムに連携・協働という視点も必要。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 132 健康に関わる自然科学的なアプローチ(実験)をするに際しても,最終的な健康観,幸福感の観点が必要不可欠であり,総合知として発信するには人文社会科学の知識は必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 133 未来市場の予測と必要技術のバックキャスト(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 134 法律,倫理,心理学(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 135 自分は工学系の研究者であるが,本分野は国際情勢や経済状況に大きく影響を受けるため.人文・社会科学系の知識を身につけるには,大学がもっと社会との接点を持つことが必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 136 利益相反マネジメント ポスドクの活用など外国との連携の進展と機密情報管理(輸出貿易管理)(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 137 哲学思考の重要性が高まっている.社会課題は理工学・医学・社会科学の総合科学で対応することが不可欠と考える。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 138 情報工学系の研究(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 139 私は,工学研究に携わっているが,工学研究はそもそも社会との接点が必要であるが,技術が高度化していくなかで一般社会の人々との間に技術に関する考え方に乖離が生じている.それらの乖離を埋めるために社会科学の知識が必要になってきている.社会科学系の知識を活用するためには,工学系の学科や専攻であっても社会科学に関する教員を確保し,研究や教育を一緒に行っていくことが重要であると考える。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 140 いわゆるヒューマンサイエンス(人間工学,感性工学,ヒューマンインタフェース,生体工学,デザイン工学など).人文社会系の研究者とのコラボレーション(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 141 病院の防災力向上,地域の防災力向上,障害者の防災.学会や関連団体等で発信されるオープン情報(研究者情報)(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 142 自然科学の議論全般において必要な歴史と哲学(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 143 科学を社会に伝達し,国民の科学リテラシーを高めようとした時,国民との対話が必要となる.自然科学者は対話が下手であり,また国民が日常考えていることが理解できないこともある.まずは人社系研究者の通訳が必要であり,自分もそうならねばならない。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 144 ヒトゲノム研究や動物を扱った研究テーマにおいて,研究倫理や個人情報保護,法規的な知識が要求されるケースが多い。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 145 環境問題などの解決に際しては両者の知識が必要だから(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 146 人文・社会科学系の知識というよりも,研究全体の構想の規模の大きさとそれに応じた研究体制の学際性が求められていると思う。(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 147 AI等,人を対象としうる研究すべてで倫理的な判断が求められるようになった。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 148 教授法,教育方法について(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 149 感染症に付随する経済的な社会活動や,社会全体の生態学的な活動変異を分析する研究活動が必要。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 150 社会的な活用に対しての倫理観(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 151 複合分野(例えば感性と工学の融合など),社会的インパクトの試算など(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 152 ヒトを用いた実験や動物を用いた実験における,倫理教育の必要性を感じます。院生向けの一般教養教員の講義が必要だと思います。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 153 倫理関係(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 154 人間の行動を推測した結果を用いる研究(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 155 経済性(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 156 科学技術の社会に与える影響に関するテーマ(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 157 情報や環境関連での活用が重要である。融合的な研究への支援重点化が有効と考える。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 158 私は知覚情報処理の研究を行っている。心理学などの知識は以前から利用しており,ますます必要になってきている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 159 LCA,マネージメント分野,社会実装の分野(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 160 基礎的素養,共通理解が失われている。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 161 地域のニーズ(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 162 例えば,CO2排出削減などの環境問題への取り組みには一般の人々の意識改革も重要であり,自然科学系研究で得られた知識を広く普及させ,意識改革に繋げることに人文・社会科学系の研究を役立てて欲しい(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 163 ITシステムを社会実装するには,文化や伝統などの社会科学系の常識をしらないと受け入れてもらえないことがある。特に地方ではそのような傾向が強いのではないかと。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 164 インフラやエネルギー利用など産業応用に直結した研究。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 165 もともとヒューマンインタフェースを専門としているが,コロナ禍で様々な問題やニーズが増えた(非接触インタフェースの需要や人の混雑度評価など)(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 166 生命倫理関連の思考。有効な方法は思いつきません。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 167 民間との共同研究で,社会のニーズに合った開発が求められます。科学者が勝手にテーマ設定をできないことが増えました。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 168 地熱技術の研究開発を行っており,その拡大をしていくためには周辺住民との調整が必要となってくる。そのため,それらの分野の需要が高まっている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 169 データサイエンス関係や教育分野における機械学習など(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 170 自身のテーマとして,竹,竹害の抑制,環境問題の解決,SDGsに取り組んでおり,地域性の高い課題でもあり,人文・社会科学系の知識が必要となる。またベンチャー起業を目指している面でも人文・社会科学系の知識は必要になっている。人文・社会科学系の知識を活用するための有効な方策は,大学教員の再教育であると思う。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 171 新学術領域研究などの異分野融合型研究において,また研究室運営や研究費マネジメントに関して。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 172 防災や社会基盤(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 173 人と対峙(コミュニケーションをとるなど)するAIの開発のためには,人を理解することが必要である。現在そのような研究に取り組んでおり,工学分野の技術の向上に関連する研究においても,人間研究が役に立つと感じている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)

- 174 IT農業の研究で、現場の方たちへのヒアリングなど。地形や気象や歴史的な経緯などが影響して現在の栽培や運営があるときなど。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 175 人を対象とした研究において心理学系の知識が必要。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 176 テクノロジーを用いて、創造すべき未来像の描像に必要である。(大学,第4G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 177 開発途上国の開発協力支援(大学,第4G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 178 サイエンスコミュニケーション,リスクコミュニケーションの重要性が増していると考ええる。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 179 複合的研究で,考古学の知識,歴史や人類学が必要でした(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 180 研究成果が直接反映されるような場面において,これまでの慣習や実施に当たっての説明の際に,基礎的な知識としても必要と考える.特に,自治体の政策的な取り組みへの対応に当たっては,強く感じている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 181 専門が農業分野なので,農業は社会的な問題もあり,人文科学的見地が必要と感じることが増えている。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 182 地域に関連する研究を進めているため(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 183 実験に対する哲学. テーマの歴史的背景を理解することは重要(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 184 農業政策に関わる研究分野(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 185 技術開発における経営的評価(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 186 政治学,倫理学(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 187 農学の実験系研究者(実験室レベル)である.農学の実問題は社会問題であるため,人文・社会科学系の知識の重要性は高い.人文・社会科学系の知識を活用するための有効な方策は,大学単位で人文・社会科学系の研究者と交流機会を設けることである.このようなイベントの開催を支援する政府の助成金も有効であると思う。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 188 病原体に関する研究.理系人材を人文・社会科学系のポストに据えて勉強してもらう。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 189 研究テーマ:作物栽培研究.研究の意義を説明する際には歴史的経緯等を明らかにする必要がある,そこに人文・社会科学系の知識が不可欠となる.また,サイエンスコミュニケーションの改善は人文・社会科学系の知識なくして実現し得ない.研究の意義をクリアにし,非研究者へその意義を伝えるにあたって,人文・社会科学系の知識は不可欠である。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 190 発見した知財の社会還元・活用方法の評価に社会科学系の知識が必要.意識調査やアンケートなどの単純に数値変換できない部分で協力して欲しい。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 191 研究者が社会とどう関わることが望ましいのか,研究成果を社会に発表する上では何が重要なのかといった問題では,自然科学系の研究者は必ずしもうまく対応できているとは言えません.こうした問題について意見交換を行うだけでも,研究者としての姿勢を改めることができます。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 192 研究成果が社会の要求に直結するような研究(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 193 動物実験や臨床研究への法律的倫理的な視点(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 194 哲学の重要度が増えています.医師・科学者に倫理がより求められるようになりました.哲学は自分で本を読んで自分の頭で考えるか方法は無いと思います.社会がそれを推奨し,宣伝する方法はあるのではないのでしょうか。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 195 回答者が専門とする自然人類学分野は,ヒトの生物学的進化を追求するものです.ホモ・サピエンスがもともと1種であるという概念を学術的に理解することで,混沌とした現代社会,地域集団間の争いを無くし,平和的な解決に導く基礎知識になり得る,その必要性は高まっていると考えられます。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 196 古代人ゲノム解析.考古学や歴史学の知識が必要。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 197 新型コロナウイルス感染症が世界的に蔓延している状況で,医学・科学と政治・経済のバランスをとることが極めて重要であることが認識されている.文系・理系混成のシンポジウムなどを積極的に行ってはどうか。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 198 ヒトの行動や心理に影響する要因の分析が必要だと考えられた.有効な方策は,専門性を生かした多分野の共同研究や討論会と思われる。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 199 古来一つの分野でしたが,ヒト脳機能の研究テーマにおいて,哲学の必要性が高まっております.有効な方策を探しておりますが,見つけられていません。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 200 医療系大学卒業生には個人経営者になるものが多いわりに,経営について全く無知のまま卒業している.また,研究面では,日本の医療体系の諸外国との違いを客観的に判断できる人文・社会科学系の知識は必要(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)

- 101 私は機械学習(人工知能)手法を用いて医療データを解析していますが,こうしたリアルなデータを解析する場合,単に計算手法に知悉しているだけではデータ解析の切り口や考察を見出すことができず,例えば人文地理学における地域性,経営学における消費者行動やマーケティング,社会学や心理学など,引き出しはあればあるほど面白い結果を引き出せるのではないかと感じています。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 102 医療・保健・福祉分野では,提供者側の視点での効果判定には限界があること,制度の持続可能性など財政的な観点からの議論が欠かせないことなどから人文・社会科学系の知見を活用する必要性が高まっている。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 103 人の終末期に関する研究をしているので,哲学系の分野や社会系での研究やその成果を把握していく必要が有る.情報収集程度しかでない。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 104 医療系の研究対象には,社会学,心理学,教育学的要素が関わるので(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 105 研究を進める上で,生命倫理に関わる考え方や関連する法律などを理解しておく必要性が高まっている.インターネット上での検索や専門家に助言を求めるなどで対処している.今後,研究成果に基づいて,医療機器開発に繋げていくことを予定しており,必要に応じて専門家からの助言が得られるよう,人的交流を図っていきたい。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 106 私はゲノム科学を専門としているが,ゲノム科学が哲学や倫理とも関連を持ち始め,人文科学の重要性を認識している.ただ,自然科学に人文・社会科学系の知識を活用するための有効な方策については,安易に共同研究を企画してもそう簡単には融合的な研究は生まれないと考える。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 107 国際協力において,知的財産や(物品だけでなく,知識の)輸出入の知識が必要になる場合が,あまり多くはないが,ある。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 108 情動の科学.人工知能の開発.(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 109 自然科学の根幹に関する課題が増えて来た.人間の幸福,地球のあり方,等々について自身の考えを持ってないと誤った方向に進む危険がある。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 110 産業利用,量子デバイスの実装(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 111 核融合発電プラントの設計研究(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,男性)
- 112 機械学習の応用(大学,大学共同利用機関,その他,男性)
- 113 社会インフラの必要性の考察.公共投資の必要性に関する研究.技術高度化する中で発生するリスクとその許容レベル.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 114 心理学など(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 115 所属機関で開発された技術の評価.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 116 本格的なデジタル社会における情報,データのアクセス権,使用权,財産権等の検討(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 117 自然科学系に工学系が含まれていることを前提として回答している.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 118 研究対象の「社会的な影響」を考えるテーマ.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 119 認知科学や統計学,科学コミュニケーション(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 120 SDGsを見ても分かるように,直接科学に関係があるのは,3つ程度であることから,人文学の重要性は明らかです.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 121 無人航空機の利用,災害対応や防災分野における情報共有・情報分析手法などの分野(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 122 航空科学技術における,その成果物である航空機について,運用やビジネスに関する知識が必要であり,技術を新たなビジネスモデルとして構築する視点と異分野連携が重要.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 123 研究のELSI観点を踏まえた意義・価値の説明.組織内での研究者と事務系職員の対話,言葉の共有.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 124 科学研究と政策の連携(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 125 普及実装科学,行動科学(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 126 倫理,プライバシー,と社会との関係など,高度に情報化が進む社会における社会学系の研究に期待している.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 127 小児期の自殺予防に関する調査研究は重要です.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 128 経営 研究者との共同(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 129 研究成果の経済的・経営的評価(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 230 食料生産～消費過程で生じる様々な環境負荷問題の解決には、その原因となっている消費者全員(すなわち社会全体)が主役となる必要があり、自然科学だけでは解決を導くことが出来ない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 231 最近のプロジェクト研究ではコスト評価などが必須になってきており,社系の知識や手法等が必要(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 232 全ての研究テーマについて人文・社会科学系の必要性が高まっている。特に,実用化させるためには,どの分野であれ人文・社会科学系の知識が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 233 感染症を含むヘルスケアにおける,大衆の行動変容手法(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 234 高い技術が必ずしもニーズではなく,経済的な側面を考えつつ研究開発を行う必要が民間だけではなく公的機関にも高まってきた印象を持っている(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 235 バイオベースの素材開発(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 236 ELSI,科学技術コミュニケーション,社会問題解決(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 237 テクノロジーと社会課題解決や社会との関わりに関して,人文・社会科学の視点からの議論が必要(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 238 ロボットの社会受容性の検討(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 239 将来的に社会に貢献しつつも,安全性に一定のリスクを有する研究対象(たとえば,原子力利用)については,社会にあたるリスクについても検討対象とすることが重要であると感じている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 240 研究開発技術を社会に還元する動きが盛んになり,その過程において社会実装を睨んだ計画作り,また知財確保,研究者以外の人との組織づくりが必要となったため(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 241 生態系保全の手法開発,実行可能性に関する研究において大きく向上。自然科学の研究者が社会科学の基礎知識を入手できるシステムの構築(分野連携型のウェビナー等を学術機関連合などが支援する)(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 242 自然環境と人為的活動のバランスによってサステイナブルで快適な環境(都市環境を含む)を実現するかといったテーマ 人口減少や高齢社会における自動化技術と社会制度整備やエネルギー問題,スマート社会の実現などについてのテーマ(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 243 工学的応用を目指す研究(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 244 環境影響などの研究成果における社会受容性に対する分析(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 245 気候変動やその対応に関わる研究テーマ。学会における他分野・他学会との複合セッションなどが有効な方策かもしれません。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 246 地球温暖化防止など世界各国の政策にも関わる問題(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 247 再生医療における倫理的観点の問題。他の研究機関の進め方について情報収集している。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 248 医療倫理,研究倫理(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 249 開発技術の社会経済的評価。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 250 知財,倫理,経済,環境問題などに関する法律の知識(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 251 農業技術の開発において,生産者等の経営状況等の把握が必要。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 252 プロジェクトの委託先から,経済効果,社会効果などを問われることがあるため(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 253 サービスサイエンスのような境界領域において。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 254 環境問題の解決に向け,国際社会や地域住民,社会との連携が重要。自然科学系と人文・社会科学系で相互に知識,知見を紹介し,議論する場を多数設ける。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 255 環境科学。ネットの利活用。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 256 社会インフラの状態を点検診断するための研究成果の社会実装段階において,合意形成や市民参画など社会科学系の知見が必要になる場面が出てきている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 257 環境学ではますます高まっていると思います。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 258 テーマ:環境問題に関する研究成果の社会実装。有効な方策:自然科学と人文・社会科学の通訳ができる人材の新規育成。自然科学系の研究者に専門家と同じレベルの経済学や大衆心理学を今更勉強させるのはさすがに無理ですよ。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 259 自然災害や環境問題の解決策やロボットと人の関係性についてなど、人文・社会科学系の必要性が高まっていると考えます。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 260 全般的にLGBTへの配慮が必要になってきている。日本人だとピンとこないことも多い。あと、図を作るときにcolorblindへの配慮も必要になった。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 261 研究の社会実装を考慮するときは人文・社会科学系の知識や活動が役立つを思う。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 262 SNSで炎上した人が自殺するといった、インターネットが社会に浸透したことにより、ネット社会に即した新しい集団心理学・社会学が求められていると思う。また、コロナウィルスを持ち込むなど誹謗中傷ビラを撒くような、危機的な状況下で不安になった人々の心を和ませるカウンセリング技術の開発が必要と思う。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 263 ゲノム編集の一般化にともなう倫理的問題(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 264 近年、経済及び安全性に結び付く自然科学系の研究活動(原子力の基礎研究等)におけるステークホルダーの定義が拡大していると感じられるので、人文・社会科学系の知識も踏まえたほうが良い場面が増えていると感じます。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 265 地層処分事業におけるNIMBY問題(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 266 研究成果の経営試算などの時、経済的な知識や、物流の知識などが必要になる(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 267 安全性など新技術の社会需要に関わる議論。(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 268 気候変動・防災分野など(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 269 経済学や心理学の人はコロナ禍に寄り添うために必要だと思う。(公的研究機関,その他,女性)
- 270 社会脳(公的研究機関,その他,女性)

【2020年度深掘調査】自然科学系の研究活動において必要となる人文・社会科学系の知識の種類

「人文・社会科学系の知識の必要性の状況」の質問で「① 大きく上昇」又は「② 上昇」と回答した方にお尋ねします。具体的にどのような種類の知識が必要になっていますか。あてはまるものを上位2つまでお選びください。

- ① 歴史的な側面
- ② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)
- ③ 倫理的な側面
- ④ 法的な側面
- ⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)
- ⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)
- ⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)
- ⑧ デザイン・アートの側面
- ⑨ その他

属性		選択項目	順位別回答者数(人)		指数
			第1位	第2位	
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	回答者合計(人)	480	432	
		① 歴史的な側面	43	21	1.1
		② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	67	43	1.8
		③ 倫理的な側面	101	66	2.8
		④ 法的な側面	38	48	1.3
		⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	121	96	3.5
		⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	47	64	1.6
		⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	48	64	1.7
		⑧ デザイン・アートの側面	9	23	0.4
		⑨ その他	6	7	0.2
	大学等	回答者合計(人)	384	341	
		① 歴史的な側面	39	19	1.3
		② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	59	33	2.0
		③ 倫理的な側面	86	56	3.0
		④ 法的な側面	29	38	1.3
		⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	95	75	3.5
		⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	37	42	1.5
		⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	25	52	1.3
		⑧ デザイン・アートの側面	9	21	0.5
		⑨ その他	5	5	0.2
	公的研究機関	回答者合計(人)	96	91	
		① 歴史的な側面	4	2	0.5
		② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	8	10	1.4
		③ 倫理的な側面	15	10	2.1
		④ 法的な側面	9	10	1.5
		⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	26	21	3.8
		⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	10	22	2.2
⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)		23	12	3.0	
⑧ デザイン・アートの側面		0	2	0.1	
⑨ その他		1	2	0.2	
性別	男性	回答者合計(人)	414	372	
		① 歴史的な側面	36	19	1.1
		② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	57	32	1.8
		③ 倫理的な側面	85	54	2.7
		④ 法的な側面	35	45	1.4
		⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	99	80	3.4

		⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	46	59	1.8
		⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	46	57	1.8
		⑧ デザイン・アートの側面	6	20	0.4
		⑨ その他	4	6	0.2
	女性	回答者合計(人)	66	60	
		① 歴史的な側面	7	2	1.2
		② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	10	11	2.3
		③ 倫理的な側面	16	12	3.3
		④ 法的な側面	3	3	0.7
		⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	22	16	4.5
		⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	1	5	0.5
		⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	2	7	0.8
		⑧ デザイン・アートの側面	3	3	0.7
		⑨ その他	2	1	0.4
年齢	39歳未満	回答者合計(人)	56	52	
		① 歴史的な側面	4	4	1.1
		② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	7	4	1.6
		③ 倫理的な側面	8	6	2.0
		④ 法的な側面	4	4	1.1
		⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	14	7	3.1
		⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	9	11	2.6
		⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	8	10	2.3
		⑧ デザイン・アートの側面	1	5	0.6
		⑨ その他	1	1	0.3
	40～49歳	回答者合計(人)	169	146	
		① 歴史的な側面	19	6	1.3
		② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	24	16	1.9
		③ 倫理的な側面	30	24	2.5
		④ 法的な側面	15	16	1.4
		⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	40	32	3.3
		⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	20	15	1.6
		⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	14	23	1.5
		⑧ デザイン・アートの側面	6	11	0.7
		⑨ その他	1	3	0.1
	50～59歳	回答者合計(人)	169	157	
		① 歴史的な側面	13	4	0.9
		② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	21	19	1.8
		③ 倫理的な側面	41	24	3.1
		④ 法的な側面	8	18	1.0
		⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	47	38	3.9
		⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	13	26	1.5
		⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	23	22	2.0
		⑧ デザイン・アートの側面	1	3	0.1
		⑨ その他	2	3	0.2
	60歳以上	回答者合計(人)	86	77	
		① 歴史的な側面	7	7	1.2

		② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	15	4	2.0
		③ 倫理的な側面	22	12	3.3
		④ 法的な側面	11	10	1.9
		⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	20	19	3.4
		⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	5	12	1.3
		⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	3	9	0.9
		⑧ デザイン・アートの側面	1	4	0.3
		⑨ その他	2	0	0.2
職位	社長・役員、 学長等クラス	回答者合計(人)	19	18	
		① 歴史的な側面	0	1	0.3
		② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	4	1	2.4
		③ 倫理的な側面	5	6	4.2
		④ 法的な側面	2	1	1.3
		⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	5	5	3.9
		⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	0	4	1.1
		⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	2	0	1.1
		⑧ デザイン・アートの側面	1	0	0.5
		⑨ その他	0	0	0.0
	部課長、教授クラス	回答者合計(人)	241	219	
		① 歴史的な側面	20	9	1.0
		② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	35	25	2.0
		③ 倫理的な側面	59	31	3.1
		④ 法的な側面	19	25	1.3
		⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	56	57	3.5
		⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	23	29	1.6
		⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	21	31	1.5
		⑧ デザイン・アートの側面	4	8	0.3
		⑨ その他	4	4	0.2
	主任研究員、 准教授クラス	回答者合計(人)	165	146	
		① 歴史的な側面	20	7	1.4
		② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	25	9	1.8
		③ 倫理的な側面	28	19	2.3
		④ 法的な側面	12	20	1.3
		⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	42	28	3.4
		⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	17	22	1.7
		⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	17	27	1.8
		⑧ デザイン・アートの側面	4	12	0.6
		⑨ その他	0	2	0.1
	研究員、助教クラス 准教授クラス	回答者合計(人)	48	43	
		① 歴史的な側面	3	3	0.9
② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)		3	8	1.5	
③ 倫理的な側面		9	9	2.8	
④ 法的な側面		4	2	1.0	
⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)		17	5	4.1	
⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)		6	7	2.0	
⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)		5	5	1.6	

		⑧ デザイン・アートの側面	0	3	0.3	
		⑨ その他	1	1	0.3	
その他	回答者合計(人)		7	6		
		① 歴史的な側面	0	1	0.7	
		② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	0	0	0.0	
		③ 倫理的な側面	0	1	0.7	
		④ 法的な側面	1	0	1.4	
		⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	1	1	2.1	
		⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	1	2	2.9	
		⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	3	1	5.0	
		⑧ デザイン・アートの側面	0	0	0.0	
		⑨ その他	1	0	1.4	
雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	108	91		
		① 歴史的な側面	9	4	1.0	
		② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	11	11	1.5	
		③ 倫理的な側面	35	12	3.8	
		④ 法的な側面	7	13	1.3	
		⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	25	22	3.3	
		⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	11	10	1.5	
		⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	7	12	1.2	
		⑧ デザイン・アートの側面	0	7	0.3	
		⑨ その他	3	0	0.3	
	任期なし	回答者合計(人)		372	341	
			① 歴史的な側面	34	17	1.1
			② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	56	32	1.9
			③ 倫理的な側面	66	54	2.5
			④ 法的な側面	31	35	1.3
			⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	96	74	3.6
			⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	36	54	1.7
			⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	41	52	1.8
			⑧ デザイン・アートの側面	9	16	0.5
			⑨ その他	3	7	0.2
現場研究者	回答者合計(人)		411	370		
		① 歴史的な側面	37	17	1.1	
		② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	52	36	1.7	
		③ 倫理的な側面	92	52	2.9	
		④ 法的な側面	29	42	1.2	
		⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	107	84	3.6	
		⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	42	58	1.7	
		⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	42	55	1.7	
		⑧ デザイン・アートの側面	7	20	0.4	
		⑨ その他	3	6	0.1	
大規模PJの研究責任者	回答者合計(人)		69	62		
		① 歴史的な側面	6	4	1.2	
		② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	15	7	2.7	
		③ 倫理的な側面	9	14	2.3	

		④ 法的な側面	9	6	1.7
		⑤ 社会的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	14	12	2.9
		⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	5	6	1.2
		⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	6	9	1.5
		⑧ デザイン・アートの側面	2	3	0.5
		⑨ その他	3	1	0.5
大学種別	国立大学等	回答者合計(人)	258	227	
		① 歴史的な側面	21	14	1.1
		② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	41	20	2.0
		③ 倫理的な側面	54	38	2.8
		④ 法的な側面	18	23	1.1
		⑤ 社会的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	67	46	3.5
		⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	29	29	1.7
		⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	19	39	1.5
		⑧ デザイン・アートの側面	6	14	0.5
		⑨ その他	3	4	0.2
	公立大学	回答者合計(人)	22	20	
		① 歴史的な側面	2	1	1.1
		② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	4	0	1.8
		③ 倫理的な側面	7	2	3.6
		④ 法的な側面	2	4	1.8
		⑤ 社会的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	3	7	3.0
		⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	1	1	0.7
		⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	3	4	2.3
		⑧ デザイン・アートの側面	0	1	0.2
		⑨ その他	0	0	0.0
	私立大学	回答者合計(人)	104	94	
		① 歴史的な側面	16	4	1.7
		② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	14	13	2.0
		③ 倫理的な側面	25	16	3.2
		④ 法的な側面	9	11	1.4
		⑤ 社会的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	25	22	3.5
		⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	7	12	1.3
		⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	3	9	0.7
		⑧ デザイン・アートの側面	3	6	0.6
		⑨ その他	2	1	0.2
大学グループ	第1グループ	回答者合計(人)	64	58	
		① 歴史的な側面	6	4	1.3
		② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	10	6	2.0
		③ 倫理的な側面	17	11	3.5
		④ 法的な側面	3	7	1.0
		⑤ 社会的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	18	18	4.2
		⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	3	5	0.9
		⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	4	5	1.0
		⑧ デザイン・アートの側面	3	2	0.6
		⑨ その他	0	0	0.0

第2グループ	回答者合計(人)	91	77		
	① 歴史的な側面	7	4	1.0	
	② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	15	7	2.0	
	③ 倫理的な側面	19	16	3.0	
	④ 法的な側面	7	9	1.3	
	⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	20	12	2.9	
	⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	13	6	1.8	
	⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	5	14	1.3	
	⑧ デザイン・アートの側面	2	9	0.7	
⑨ その他	3	0	0.3		
第3グループ	回答者合計(人)	91	82		
	① 歴史的な側面	13	6	1.8	
	② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	11	9	1.7	
	③ 倫理的な側面	24	11	3.2	
	④ 法的な側面	8	10	1.4	
	⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	19	17	3.0	
	⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	9	10	1.5	
	⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	5	14	1.3	
	⑧ デザイン・アートの側面	2	3	0.4	
⑨ その他	0	2	0.1		
第4グループ	回答者合計(人)	129	118		
	① 歴史的な側面	13	5	1.2	
	② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	18	11	1.8	
	③ 倫理的な側面	26	17	2.7	
	④ 法的な側面	10	11	1.2	
	⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	36	28	3.9	
	⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	11	20	1.6	
	⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	11	17	1.5	
	⑧ デザイン・アートの側面	2	6	0.4	
⑨ その他	2	3	0.3		
大学部局 分野	理学	回答者合計(人)	39	33	
		① 歴史的な側面	7	0	1.8
		② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	1	5	0.9
		③ 倫理的な側面	9	5	2.9
		④ 法的な側面	3	5	1.4
		⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	13	5	4.0
		⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	3	3	1.2
		⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	3	6	1.5
		⑧ デザイン・アートの側面	0	4	0.5
	⑨ その他	0	0	0.0	
	工学	回答者合計(人)	125	112	
		① 歴史的な側面	8	9	1.0
		② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	14	13	1.6
		③ 倫理的な側面	27	12	2.6
		④ 法的な側面	10	10	1.2
		⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	31	27	3.6

		⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	17	15	2.0
		⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	10	16	1.4
		⑧ デザイン・アートの側面	6	7	0.8
		⑨ その他	2	3	0.3
農学		回答者合計(人)	55	49	
		① 歴史的な側面	11	2	2.2
		② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	6	7	1.7
		③ 倫理的な側面	5	9	1.7
		④ 法的な側面	4	3	1.0
		⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	17	9	3.9
		⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	6	8	1.8
		⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	5	10	1.8
		⑧ デザイン・アートの側面	1	1	0.3
		⑨ その他	0	0	0.0
保健		回答者合計(人)	102	92	
		① 歴史的な側面	8	5	1.0
		② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	21	4	2.3
		③ 倫理的な側面	37	16	4.4
		④ 法的な側面	4	14	1.1
		⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	21	25	3.3
		⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	6	11	1.1
		⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	4	10	0.9
		⑧ デザイン・アートの側面	0	5	0.2
		⑨ その他	1	2	0.2
1万円未満 (配分されないも含む)		回答者合計(人)	66	61	
		① 歴史的な側面	3	4	0.8
		② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	7	5	1.4
		③ 倫理的な側面	12	9	2.5
		④ 法的な側面	10	6	2.0
		⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	12	10	2.6
		⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	10	12	2.4
		⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	11	11	2.5
		⑧ デザイン・アートの側面	0	3	0.2
		⑨ その他	1	1	0.2
1～10万円未満		回答者合計(人)	11	10	
		① 歴史的な側面	1	1	1.4
		② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	2	2	2.7
		③ 倫理的な側面	3	2	3.6
		④ 法的な側面	0	0	0.0
		⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	2	2	2.7
		⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	1	2	1.8
		⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	1	0	0.9
		⑧ デザイン・アートの側面	0	0	0.0
		⑨ その他	1	1	1.4
10～30万円未満		回答者合計(人)	74	65	
		① 歴史的な側面	12	2	1.8

個人研究費の額（年あたり）

	② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	6	11	1.6
	③ 倫理的な側面	19	11	3.3
	④ 法的な側面	2	8	0.8
	⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	25	11	4.1
	⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	5	9	1.3
	⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	4	10	1.2
	⑧ デザイン・アートの側面	1	3	0.3
	⑨ その他	0	0	0.0
30～50万円未満	回答者合計(人)	74	64	
	① 歴史的な側面	6	4	1.1
	② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	15	2	2.2
	③ 倫理的な側面	12	9	2.2
	④ 法的な側面	10	5	1.7
	⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	17	20	3.6
	⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	6	7	1.3
	⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	8	12	1.9
	⑧ デザイン・アートの側面	0	3	0.2
	⑨ その他	0	2	0.1
50～100万円未満	回答者合計(人)	71	63	
	① 歴史的な側面	6	2	1.0
	② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	11	4	1.8
	③ 倫理的な側面	12	11	2.5
	④ 法的な側面	3	8	1.0
	⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	18	10	3.2
	⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	9	10	2.0
	⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	9	13	2.2
	⑧ デザイン・アートの側面	3	3	0.6
	⑨ その他	0	2	0.1
100～200万円未満	回答者合計(人)	86	79	
	① 歴史的な側面	5	5	0.9
	② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	11	10	1.9
	③ 倫理的な側面	20	10	2.9
	④ 法的な側面	6	6	1.0
	⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	24	24	4.2
	⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	9	10	1.6
	⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	8	9	1.5
	⑧ デザイン・アートの側面	2	5	0.5
	⑨ その他	1	0	0.1
200万円以上	回答者合計(人)	89	82	
	① 歴史的な側面	8	3	1.1
	② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	14	6	1.9
	③ 倫理的な側面	19	14	2.9
	④ 法的な側面	6	12	1.3
	⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	22	18	3.5
	⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	7	13	1.5
	⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	7	9	1.3

		⑧ デザイン・アートの側面	3	6	0.7
		⑨ その他	3	1	0.4
	分からない	回答者合計(人)	9	8	
		① 歴史的な側面	2	0	2.2
		② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	1	3	2.8
		③ 倫理的な側面	4	0	4.4
		④ 法的な側面	1	3	2.8
		⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	1	1	1.7
		⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	0	1	0.6
		⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	0	0	0.0
⑧ デザイン・アートの側面		0	0	0.0	
⑨ その他	0	0	0.0		
外部資金は獲得していない	回答者合計(人)	69	66		
	① 歴史的な側面	7	4	1.3	
	② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	8	9	1.8	
	③ 倫理的な側面	10	11	2.2	
	④ 法的な側面	7	7	1.5	
	⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	16	12	3.2	
	⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	7	12	1.9	
	⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	14	7	2.5	
	⑧ デザイン・アートの側面	0	1	0.1	
	⑨ その他	0	3	0.2	
100万円未満	回答者合計(人)	41	36		
	① 歴史的な側面	4	1	1.1	
	② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	5	5	1.8	
	③ 倫理的な側面	9	4	2.7	
	④ 法的な側面	6	4	2.0	
	⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	11	6	3.4	
	⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	3	8	1.7	
	⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	2	6	1.2	
	⑧ デザイン・アートの側面	1	1	0.4	
⑨ その他	0	1	0.1		
100～250万円未満	回答者合計(人)	100	91		
	① 歴史的な側面	10	4	1.2	
	② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	15	10	2.0	
	③ 倫理的な側面	21	19	3.1	
	④ 法的な側面	5	12	1.1	
	⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	28	22	3.9	
	⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	5	10	1.0	
	⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	11	9	1.6	
	⑧ デザイン・アートの側面	3	5	0.6	
⑨ その他	2	0	0.2		
250～500万円未満	回答者合計(人)	60	54		
	① 歴史的な側面	5	2	1.0	
	② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	8	2	1.5	
		③ 倫理的な側面	18	7	3.6

外部資金

の額
(年あたり)

	④ 法的な側面	5	7	1.4
	⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	13	16	3.5
	⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	4	11	1.6
	⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	6	6	1.5
	⑧ デザイン・アートの側面	0	2	0.2
	⑨ その他	1	1	0.3
500～750万円未満	回答者合計(人)	30	25	
	① 歴史的な側面	3	2	1.3
	② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	6	2	2.3
	③ 倫理的な側面	2	3	1.2
	④ 法的な側面	2	4	1.3
	⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	9	4	3.7
	⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	5	2	2.0
	⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	3	6	2.0
	⑧ デザイン・アートの側面	0	2	0.3
⑨ その他	0	0	0.0	
750～1000万円未満	回答者合計(人)	24	19	
	① 歴史的な側面	2	2	1.3
	② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	2	3	1.5
	③ 倫理的な側面	6	2	2.9
	④ 法的な側面	1	2	0.8
	⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	10	2	4.6
	⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	1	1	0.6
	⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	2	4	1.7
	⑧ デザイン・アートの側面	0	2	0.4
⑨ その他	0	1	0.2	
1000万円以上	回答者合計(人)	156	141	
	① 歴史的な側面	12	6	1.0
	② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	23	12	1.9
	③ 倫理的な側面	35	20	2.9
	④ 法的な側面	12	12	1.2
	⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	34	34	3.3
	⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	22	20	2.1
	⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	10	26	1.5
	⑧ デザイン・アートの側面	5	10	0.6
⑨ その他	3	1	0.2	
科学研究費助成事業 (科研費)	回答者合計(人)	321	289	
	① 歴史的な側面	30	14	1.2
	② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	46	25	1.8
	③ 倫理的な側面	78	48	3.2
	④ 法的な側面	18	34	1.1
	⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	88	69	3.8
	⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	29	33	1.4
	⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	20	44	1.3
	⑧ デザイン・アートの側面	8	18	0.5
⑨ その他	4	4	0.2	

現在獲得している外部資金

AMEDの事業 (厚労科研費も含む)	回答者合計(人)	50	45	
	① 歴史的な側面	6	1	1.3
	② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	5	4	1.4
	③ 倫理的な側面	23	7	5.3
	④ 法的な側面	2	10	1.4
	⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	7	12	2.6
	⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	0	7	0.7
	⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	4	2	1.0
	⑧ デザイン・アートの側面	1	2	0.4
	⑨ その他	2	0	0.4
戦略的イノベーション 創造プログラム (SIP)	回答者合計(人)	18	17	
	① 歴史的な側面	0	1	0.3
	② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	4	0	2.2
	③ 倫理的な側面	3	3	2.5
	④ 法的な側面	2	3	1.9
	⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	4	5	3.6
	⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	3	0	1.7
	⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	2	4	2.2
	⑧ デザイン・アートの側面	0	1	0.3
	⑨ その他	0	0	0.0
センターオブイノベーション (COI)プログラム	回答者合計(人)	18	16	
	① 歴史的な側面	1	0	0.6
	② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	3	4	2.8
	③ 倫理的な側面	3	2	2.2
	④ 法的な側面	1	1	0.8
	⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	2	2	1.7
	⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	5	1	3.1
	⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	2	6	2.8
	⑧ デザイン・アートの側面	0	0	0.0
	⑨ その他	1	0	0.6
JSTの上記以外の事業	回答者合計(人)	60	55	
	① 歴史的な側面	4	2	0.8
	② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	6	4	1.3
	③ 倫理的な側面	13	7	2.8
	④ 法的な側面	3	6	1.0
	⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	11	13	2.9
	⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	11	5	2.3
	⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	8	11	2.3
	⑧ デザイン・アートの側面	2	6	0.8
	⑨ その他	2	1	0.4
NEDOの事業	回答者合計(人)	31	28	
	① 歴史的な側面	0	0	0.0
	② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	6	0	1.9
	③ 倫理的な側面	2	3	1.1
	④ 法的な側面	3	3	1.5
	⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	10	8	4.5

		⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	8	4	3.2
		⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	2	8	1.9
		⑧ デザイン・アートの側面	0	1	0.2
		⑨ その他	0	1	0.2
その他の公的事业		回答者合計(人)	102	92	
		① 歴史的な側面	7	4	0.9
		② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	10	5	1.2
		③ 倫理的な側面	15	9	1.9
		④ 法的な側面	10	10	1.5
		⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	28	21	3.8
		⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	13	14	2.0
		⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	16	19	2.5
		⑧ デザイン・アートの側面	2	8	0.6
		⑨ その他	1	2	0.2
公益法人・民間からの資金		回答者合計(人)	228	204	
		① 歴史的な側面	14	13	0.9
		② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	32	17	1.8
		③ 倫理的な側面	57	27	3.1
		④ 法的な側面	20	25	1.4
		⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	52	44	3.2
		⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	26	33	1.9
		⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	19	34	1.6
		⑧ デザイン・アートの側面	5	10	0.4
		⑨ その他	3	1	0.2
主な研究手法	実験系	回答者合計(人)	331	302	
		① 歴史的な側面	27	15	1.0
		② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	47	24	1.8
		③ 倫理的な側面	67	47	2.7
		④ 法的な側面	28	30	1.3
		⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	78	67	3.4
		⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	39	51	1.9
		⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	34	46	1.7
		⑧ デザイン・アートの側面	6	16	0.4
		⑨ その他	5	6	0.2
	非実験系	回答者合計(人)	80	67	
		① 歴史的な側面	4	4	0.8
		② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	14	8	2.3
		③ 倫理的な側面	18	10	2.9
		④ 法的な側面	5	10	1.3
		⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	23	14	3.8
		⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	4	10	1.1
		⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	10	8	1.8
		⑧ デザイン・アートの側面	1	3	0.3
		⑨ その他	1	0	0.1
臨床	回答者合計(人)	21	19		
	① 歴史的な側面	2	0	1.0	

	② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	3	2	1.9
	③ 倫理的な側面	9	4	5.2
	④ 法的な側面	1	3	1.2
	⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	6	2	3.3
	⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	0	3	0.7
	⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	0	4	1.0
	⑧ デザイン・アートの側面	0	1	0.2
	⑨ その他	0	0	0.0
その他 (フィールド調査等)	回答者合計(人)	48	44	
	① 歴史的な側面	10	2	2.3
	② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	3	9	1.6
	③ 倫理的な側面	7	5	2.0
	④ 法的な側面	4	5	1.4
	⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	14	13	4.3
	⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	4	0	0.8
	⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	4	6	1.5
	⑧ デザイン・アートの側面	2	3	0.7
	⑨ その他	0	1	0.1
全回答者(属性無回答を含む)	回答者合計(人)	480	432	
	① 歴史的な側面	43	21	1.1
	② 哲学的な側面(中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等)	67	43	1.8
	③ 倫理的な側面	101	66	2.8
	④ 法的な側面	38	48	1.3
	⑤ 社会学的な側面(サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等)	121	96	3.5
	⑥ 経営的な側面(知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等)	47	64	1.6
	⑦ 経済的な側面(当該技術の経済的な影響等)	48	64	1.7
	⑧ デザイン・アートの側面	9	23	0.4
	⑨ その他	6	7	0.2

深掘質問(人文・社会科学系の知識の必要性). 自然科学系の研究活動において必要となる人文・社会科学系の知識の種類_その他

- 1 科学技術の効果としての経済的かつ世界の幸せへの貢献度合い(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
.....
- 2 特別どれということではなく全般的に必要(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
.....
- 3 心理学(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
.....
- 4 感性(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
.....
- 5 全て当てはまると思います.人文・社会科学系とは会話的なレベルも含め必要になると思います.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
.....
- 6 心理学(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
.....
- 7 教育心理学(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
.....
- 8 工芸(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
.....
- 9 自治体などの側面(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
.....
- 10 諸外国との違いを見る国際的視点の側面(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
.....
- 11 社会に与えるリスクに関する側面(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
.....
- 12 人の選択に関する心理学的側面(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
.....
- 13 心理学的側面(公的研究機関,その他,女性)
.....

【2020年度深掘調査】自然科学系の研究活動における人文・社会科学系の知識の活用経験

過去5年間のご自身の研究活動において、人文・社会科学系の知識を活用した経験がありますか(プロジェクト等で人文・社会科学系の研究者と連携したこと等を含みます)。

属性		各選択肢の回答者数(人)		回答者合計(人)	
		①活用したことがある	②活用したことがない		
回答者グループ	大学・公的研究機関グループ	356	1240	1596	
	大学等	295	1043	1338	
	公的研究機関	61	197	258	
性別	男性	302	1098	1400	
	女性	54	142	196	
年齢	39歳未満	38	185	223	
	40～49歳	129	525	654	
	50～59歳	129	383	512	
	60歳以上	60	147	207	
職位	社長・役員、学長等クラス	14	17	31	
	部課長、教授クラス	189	535	724	
	主任研究員、准教授クラス	118	521	639	
	研究員、助教クラス	33	158	191	
	その他	2	9	11	
雇用形態	任期あり	71	271	342	
	任期なし	285	969	1254	
大学・公的研究機関Gを対象	業務内容別	学長・機関長等	0	0	0
		マネジメント実務	0	0	0
		現場研究者	304	1137	1441
		大規模PJの研究責任者	52	103	155
	大学種別	国立大学等	197	737	934
		公立大学	11	67	78
		私立大学	87	239	326
	大学グループ	第1グループ	54	183	237
		第2グループ	64	259	323
		第3グループ	62	263	325
		第4グループ	111	309	420
	大学部局分野	理学	31	169	200
工学		107	318	425	
農学		46	129	175	
保健		63	325	388	
大学・公的研究機関Gの現場研究者と大規模PJの研究責任者を対象	個人研究費の額(年あたり)	1万円未満(配分されないも含む)	35	157	192
		1～10万円未満	7	30	37
		10～30万円未満	50	181	231
		30～50万円未満	61	203	264
		50～100万円未満	67	194	261
		100～200万円未満	57	234	291
		200万円以上	72	198	270
		分からない	7	43	50
	外部資金の額(年あたり)	外部資金は獲得していない	38	166	204
		100万円未満	36	120	156
		100～250万円未満	67	259	326
		250～500万円未満	44	194	238
		500～750万円未満	24	106	130
		750～1000万円未満	21	82	103
	現在獲得している外部資金	1000万円以上	126	313	439
		科学研究費助成事業(科研費)	243	882	1125
		AMEDの事業(厚労科研費も含む)	41	109	150
		戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)	19	22	41
		革新的研究開発推進プログラム(ImPACT)	1	0	1
		センターオフィノベーション(COI)プログラム	19	10	29
JSTの上記以外の事業		53	126	179	
NEDOの事業		19	50	69	
その他の公的事業		96	165	261	
主な研究手法	公益法人・民間からの資金	165	571	736	
	実験系	230	997	1227	
	非実験系	68	151	219	
	臨床	12	33	45	
	その他(フィールド調査等)	46	59	105	
全回答者(属性無回答を含む)		356	1240	1596	

深掘質問(人文・社会科学系の知識の必要性). 自然科学系の研究活動における人文・社会科学系の知識の活用目的と手段

- 1 プロジェクトメンバーに法学研究科, 経済学研究科, 教育学研究科の教授を加えた。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 2 倫理のメカニズムの研究そのもの。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 3 社会実装(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 4 法学の先生との共同教育活動等。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 5 専門である人間の機能理解において, 哲学・心理学の知見と考察は必須である。また言語学と社会学の発達・成立に関する知見も有用である。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 6 産学連携の企画(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)
- 7 社会実装のため,学際的な共同研究を組織した(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 8 文理融合型の研究テーマにおける共同研究を目的として。(大学,第1G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 9 分析対象となる歴史的試料の人文・社会科学的価値について専門家による解説を直接伺うため,自然科学系および人文・社会科学系の研究者が合同で開催した研究会に参加した。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 10 目的=社会実装を考える上で,社会ニーズのコミュニケーションと企業や政策決定における経済的側面を検討した。(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 11 共同研究(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 12 自身の分野が元々文理融合的な研究であるため(大学,第1G,理学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 13 データ取得や活用のためのプライバシーポリシー(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 14 関心があったので書籍や論文などの文献で学び,論文化した。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 15 共同研究における専門家のアドバイス。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 16 あるコミュニティの周辺の自然環境の長期的な変化の原因を解析するために,文化人類学研究者による社会調査からの情報を利用した。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 17 人文・社会科学系の知識を活用した具体的な成果をあげられたわけではないが,私が行っている研究では社会実装は重要であり,情報収集時には常に人文・社会科学系の知見に触れたり,あるいは意識させられたり,といったことを行っている。問4-3で「変化なし」と回答したのは,もともと人文・社会科学系の知識が必要なのは当然のことであり,ここ数年で明らかに増えたわけではないので,このように回答しました。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 18 人文社会分野で応用を想定した共同研究(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 19 感染症に関する人のネットワーク解析でのデータ収集手法(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 20 教育に関する知識を研究のために用いた。(大学,第1G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 21 社会実装におけるプライバシーデータの利活用について法的知識のある研究者・専門家と議論した。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 22 研究の幅を広めるため,共同研究。(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 23 新たな研究の視座を得るため(大学,第1G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 24 サイバーセキュリティの論文を執筆する過程において,自らの実験が研究対象の機器に影響をおぼしていないこと,倫理的に問題がないことを記載している。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 25 共同研究。人文系研究者が収集したデータに対する統計的な分析を行っている。そもそも自然言語という研究対象の性質上,人文系研究者との接点は多い。(大学,第1G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 26 心理学系の先生と新学術領域(複合)の提案を行った。ただし,心理学領域全般の科学としての妥当性がこの5年間で大きく低下しているため,今後もこの試みを続けるかは未定。(大学,第1G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 27 芸術家とのコラボ(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 28 農業新技術の社会実装をテーマにしたセンターにおいて,自然科学系と社会科学系の協働を試みている。(大学,第1G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 29 コミュニケーション,リテラシー,レギュレーション(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 30 論文の共同執筆(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 31 共同研究(大学,第1G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 32 コンサルティング(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 33 質問票による調査研究で文献等による情報収集を行った(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 34 脳に関する研究をしていることもあり,境界領域であるため,心理的な現象について人文系の研究者と共同研究をしている。(大学,第1G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 35 人を対象とした研究の倫理的・哲学的側面の議論.経済波及効果についての助言。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 36 社会実装(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 37 社会実装(物流関連)(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 38 社会実装(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 39 社会実装と共同商品開発(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 40 経営学との融合, 経営的視点からの工学的手法の有用性(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 41 研究参加同意書の策定にあたり, 専門家の助言を得た。(大学,第2G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 42 AI・ロボットの法規制についての調査(大学,第2G,その他,男性)
- 43 自然現象が災害になるので,被害を被る人・社会側の考え方・知見が必要であった。(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 44 社会実装に向けた自身の研究の論理構築(大学,第2G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 45 社会実装に関する共同研究(大学,第2G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 46 書籍及び論文(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 47 規制や安全確保技術の検討(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 48 人工知能化された理想的な近未来社会を議論して設定し, そこに至る方策を考えて実行するようなバックキャスト志向の研究を「ポジティブ情報学」として, 哲学者, 倫理学者, 美学者, 心理学者などとともに遂行中である。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 49 共同研究において,人を対象とした実験の心理学的評価のために活用(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 50 共同研究テーマの社会実装(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 51 情報技術によって心理状態がわかることの哲学的,倫理的問題について議論した。(大学,第2G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 52 社会実装にむけて,その市場規模などの経済的インパクトについて(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 53 人文・社会科学系の知識を活用したというよりは, 人文・社会科学系の研究のために自然科学系の知識を活用したという形で共同研究を行いました。(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 54 社会実装のための事業計画の立案・実施(大学,第2G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 55 私は害虫の生態の研究をしており,それを防除技術開発に生かそうとした。その際,防除管理の営利化,効率を考える際に経済的知識を必要とした(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 56 デザイン,アート分野の方と一緒した。そもそもこの分野は人文系ではなく理系だと思う。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 57 人文社会学における課題を情報技術で解決するパターンの研究活動をしているため,研究について専門家と共同研究をし知識,知見を提供してもらっている。(大学,第2G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 58 研究成果の社会実装の時に活用した。(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 59 社会実装に向けた社会受容体制の評価(大学,第2G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 60 社会実装した現代の農業技術が,実は江戸時代にすでに原型が見られていることを説明するために,文献調査を活用した。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 61 農業や林業の経済的な知見にて,また,心理学的知見の活用。(大学,第2G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 62 社会実装時のインパクトを想定する際に、社会科学系の教員への情報収集を行った(大学,第2G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 63 放射性廃棄物の処分法を検討するプロジェクトにおいて,将来の世代に負担をかける問題について,人文社会学的視点に立ち倫理的な考察を行った.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 64 共同研究(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 65 学際的な共同研究に参加した.(大学,第2G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 66 ベンチャー立ち上げ(大学,第2G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 67 OPERAなどの国プロの中で,社会実装を進める上で,人文系の研究者の参加を得て議論を重ね,会議や報告書を通して指導や支援を頂いた.(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 68 水路基盤に関する必要な地図データ(地理情報システム)を得るため,関係学会や資料館を通じて収集し活用.(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 69 企業共同研究で,倫理的なことや法律的事項が問われたため.(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 70 経済的評価手法による研究実施(大学,第3G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 71 教育(海外の大学との教育面の共同研究)(大学,第3G,工学,社長・学長等クラス,男性)
- 72 専門家との共同研究.自身の人文社会系知識や技術の強化.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 73 社会調査において共同研究を実施した.(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 74 社会実験で一緒にしており互いに互いに貢献している(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 75 (目的)社会に技術を導入し,安定に運営する.(手段)シンポジウム等でのディスカッション(大学,第3G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 76 柔らかい材料を胴体などに用いたソフトマターロボットが,どのように人間の生活環境で,人々の役に立ってゆけるかという社会実装の方法について,人文・社会科学系の知識を活用した.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 77 人文社会系にかかわる共同研究のため.(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 78 学習関連のAI開発なので,哲学や教育学,認知科学や心理学等の知見を利用(大学,第3G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 79 障害者のための生活環境デザインの目的で一緒にワークショップ等を開催した(大学,第3G,工学,研究員・助教クラス,男性)
- 80 共同研究(大学,第3G,農学,社長・学長等クラス,男性)
- 81 海外の農漁村における持続可能性調査において,共同研究を実施している.(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 82 研究成果の社会実装のための共同研究の立案(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 83 外国との共同研究において,活用した.(大学,第3G,農学,部長・教授等クラス,女性)
- 84 専門外の方がどのような考えを持つのかを知るために,アンケートを実施してもらった(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 85 取り組んでいる研究テーマが,今後社会に与える影響を評価する際に,人的交流や文献調査から推測すると共に,具体的に数値化する際に実験結果と文献値から算出した.さらに詳細な計算については,専門家に依頼した.例えば,CO2削減効果や,開発された際の製品の波及効果等である.(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 86 文献(大学,第3G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 87 医療事故対策や医療の社会応用.いずれも人文系研究者との共同作業(大学,第3G,保健,社長・学長等クラス,男性)
- 88 発表内容,研究活動での行動規範のようなもの.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 89 生命科学研究成果の社会実装のために知財に関する知識を活用した.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 90 プロジェクトを立ち上げる際に,一緒に案をねっていただいた.レセプトをつかった情報収集などから生活習慣病の投薬効果を明らかにすることなどはすでに行われていたが,現在取り組んでいる「口の健康とブロックチェーン技術による健康長寿社会の実現」などは人文社会系の学者との対話から発想が広がった.予防に心が向かない健康な人に対して,どのように行動変容させるのかを議論したり,インセンティブ付与の効果について論議したりと経済学,消費者心理学などなど様々な人文社会系の学者との対話が必要となります.(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 91 社会実装(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)

- 92 日本学術振興会における動向調査 ゲノム医療(日本医学会)委員会における情報収集(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 93 臨床研究における倫理学(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 94 解析を深化させるために,共同研究を利用した(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 95 研究課題・リサーチクエスチョンを深めるために,共同研究を行うことで,人文・社会学系の知識を活用している。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 96 元々,その手法を使用して自然科学の研究をしている。(大学,第3G,保健,部長・教授等クラス,女性)
- 97 ストレス対策の介入研究で,瞑想を用いる際,禅などの日本の文化や古典などの知識を用いた。(大学,第3G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 98 社会実装等(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 99 社会実装にあたって,人文系の研究者の協力を得た(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 100 研究成果を社会実装するために,法規制への適応や規格化に取り組む必要があった為。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 101 共同研究において,人間行動データの取得と解釈を人文・社会科学系の研究者が行った。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 102 社会実装のための市場調査(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 103 人材育成に係るプロジェクトで社会科学系の研究者と連携を行った。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 104 感性工学によるプロダクトデザインの社会実装において,人文社会系の研究者とのコラボレーションを行った(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 105 目的(社会実装),手段(共同研究)(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 106 プロジェクト研究での情報収集(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 107 3.11 東日本大震災で攪乱された東北の海洋生態系をモニターし,その成果を地域の漁業復興,災害に強い社会づくりに役立てようとした時に,自然科学者の思いだけでは限界があった。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,男性)
- 108 学内資金への応募にあたってテーマ設定に役立った。(大学,第4G,理学,部長・教授等クラス,女性)
- 109 国際共働プロジェクトの一環として,○○○○○○○○【大学共同利用機関】の研究者との共同研究を実施した。(大学,第4G,理学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 110 共同研究(大学,第4G,理学,研究員・助教クラス,女性)
- 111 研究成果を製品などとして社会実装する場合のデザインの知識・手法(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 112 社会実装や研究成果物の評価(大学,第4G,工学,社長・学長等クラス,女性)
- 113 倫理的な判断(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 114 可視光通信の研究では,ヒトの心理学的な側面,脳生理学的な側面に加え,当該の通信手段が,社会浸透した場合の生活リズムに与える影響が大きいことが判明した。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 115 社会的な実装のための経済効果を計るため(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 116 文献などでの情報収集(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 117 実験倫理委員会での承認のために活用した(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 118 目的:社会実装,手段:共同研究(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 119 新たなサービス提案の際に,文献による情報収集で,知識を活用した(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 120 研究内容を選択する目的で文献等で情報収集を行った。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 121 英語教育の研究者と共同研究の計画を立案した。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 122 私は知覚情報処理の研究を行っている。心理学(特に実験心理学)の知識は研究に直結する。(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,男性)
- 123 調査,研究,社会実装(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)
- 124 共同研究,地域貢献(大学,第4G,工学,部長・教授等クラス,女性)

- 125 地域の学校における教育システムのありかたを調査する際に、人文・社会科学系の研究者から協力を得た。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 126 研究で視覚心理・認知などを扱っているのもともと活用する分野である(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 127 社会実装。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 128 ベンチャー起業を目指して活動しており,経営者候補やVCの方とコミュニケーションをとって技術の社会実装を進めている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 129 研究アイデアの整理(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 130 人と対峙(コミュニケーションをとるなど)するAIの開発のために,人を理解するための実験などを行っている。共同研究者に心理学の先生がおり,その方から助言を頂く等で研究を進めている。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 131 講義方法が教育効果に与える影響に関する研究について,心理学・工学との共同研究を実施した(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 132 共同研究でいつも人類学,考古学の専門家と一緒に活動していました(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 133 学際的なメンバーで大型研究費への応募を模索したから。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 134 研究成果の活用や学習会の実施にあたり,対象となる企業だけでなくその関連業界との連携や地域との連携の面で非常に参考となった。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 135 専門家に相談(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 136 伝統的な農業技術の背景について何故それが維持されてきたかを理解するため。(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 137 開発技術の社会実装(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 138 フィールド調査,情報収集など(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 139 共同研究内の他分野の研究者との議論やデータの共有から(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 140 開発した技術を産業界に定着させるための経済的裏付け調査(大学,第4G,農学,部長・教授等クラス,男性)
- 141 有害鳥獣駆除に関わる研究課題で,農学の実験系研究者(実験室レベル)である私は,人文・社会科学系の研究者と共同研究を実施した。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 142 学会での研究発表するにあたって,研究意義の深堀りに人文・社会科学系の知識を活用した。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 143 卒論実験と論文作成のために,関連論文や書籍の収集を行った。(大学,第4G,農学,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 144 沙漠緑化における社会実装等のための共同研究。(大学,第4G,農学,研究員・助教クラス,男性)
- 145 研究倫理や研究のガバナンスのあり方について,社会科学系の研究者と共同研究のための意見交換を行いました。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 146 新学術研究の総括班の中で人文・社会学系の研究者と研究を共有する必要があったため(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 147 自分の研究領域の,社会的な立ち位置,資金の規模,重要性などを総合的に判断するために,文献やネット上での記事などの情報収集を行った。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 148 リスクコミュニケーション方法について研究会に参加し,受講証明をもらった。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 149 市民講座のために文献を調べた。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 150 患者や家族のケア戦略の一環として協力をお願いした(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 151 研究発表会でディスカッションした。(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 152 書籍や論文。(大学,第4G,保健,研究員・助教クラス,男性)
- 153 医療・福祉サービスの効果判定に受益者側の評価視点を取り入れる目的で,社会科学系の研究の知見を参照した。(大学,第4G,保健,部長・教授等クラス,男性)
- 154 文献,研究会参加などの情報収集(大学,第4G,保健,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 155 共同研究で利用しました。(大学,第4G,工学,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 156 自然言語処理に関する共同研究(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 157 私は研究テーマを考える際に必須と思う.そもそも,自然科学系の大学人や研究者にとって人文・社会科学系の知識は不要であるかのような前提が間違い.(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 158 システム実装を目的として,教育・心理学分野の文献収集を行った(大学,大学共同利用機関,研究員・助教クラス,女性)
- 159 開発された技術が社会実装された場合の費用と便益の把握.(自身が経済分析の担当.)(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 160 目的:社会への影響を検討すること 手段:人文・社会科学系の専門家との議論(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 161 研究テーマを設定する際,情報収集に依頼した.また,論文を仕上げるため,図(Cover Image等)などの哲学的意味を持たせるため,文系学者に協力を求めたことがある.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 162 生命起源の研究,さらには,未来のテクノロジーを議論する際には,極力,人文系の方にも加わってもらいます.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 163 適切な倫理的配慮に基づく研究の遂行のために,人文・社会科学系の研究者との研究会に参加して行った意見交換を参考にした.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 164 システムデザインマネジメントの分野の研究者との協力により,将来の航空機のユースケースの研究(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 165 福島第一原発事故で発生した放射性廃棄物処理に関して,リスク管理と社会実装について,当該分野の大学研究者と意見交換を実施.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 166 海外との共同研究等で,資材,データ等の法的な手続き(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 167 普及実装を念頭にした臨床試験の立案,計画,実施,論文作成において患者団体・代表の人と共同作業を行った.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 168 経営評価 共同研究(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 169 研究成果の経済的評価のために,人文・社会科学系研究者へ意見を求めた.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 170 環境保全的な農畜産物を消費者が自ら選択するためにはどうすればよいか,食品ロスをなくすためにはどうしたら良いかなど,倫理的消費を進めていくために,行動経済学などの情報収集や研究者との意見交換.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 171 開発した技術のコスト評価や導入した場合の経営評価等のシミュレーションプログラム作成に社系の専門家にプロジェクトに加わってもらった(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 172 社会実装(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 173 開発した技術の社会実装,社会実装のために求められる技術の同定(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 174 企業支援において経営工学の知識はマスト(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 175 共同研究(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 176 途上国の生態系保全にかかるセーフガード分析について,共同研究及び文献による情報収集を行った.(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 177 自分自身が社会科学系であるため.(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 178 自然環境と人的活動の新たな循環系を考えるために,共同研究のメンバーとして経済・社会学系の研究者と意見交換および共同研究を進めている.(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 179 研究を遂行するために心理学の知見を利用した.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 180 研究の意義を所属組織内外で説明するため,論文等による情報収集(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 181 開発技術の外部発信の際に,人文・社会科学系の共同研究者が経済性評価を実施した.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 182 社会科学系の研究者との共同研究(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 183 プロジェクト参画による共同研究で実施(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 184 植物の分類研究において古い文献等を探索(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 185 自然科学系の研究活動により生み出された生産物について市場でのニーズを把握するために人文・社会科学系の研究者に協力をお願いした.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 186 社会実装を求められるプロジェクトにおいて、コンサル系企業等と議論するためマーケティングに関する多くの知識を必要とする。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 187 心理学的・経済学的な観点から考察をするために、それらの分野の研究者と連携を図ったり、関連文献を読んだりした。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 188 共同研究(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 189 目的:社会実装 手段:アンケート調査(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 190 社会実装(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 191 倫理的課題の検討,共同研究(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 192 エピジェネティクスの理解とラマキズム等の関連.歴史.ダーウィニズムの社会思想への影響など.(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 193 人口変化や居住地の変化に伴う当該分野への影響を見積もるため,共同研究を行った.(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)
- 194 テキストマイニングに関する手法を伝授してもらった.(公的研究機関,研究員・助教クラス,女性)

【2020年度深掘調査】博士後期課程への進学促進のための方策

日本の大学の博士後期課程へ進学することを、学生にとって魅力的な選択肢とするための方策として、望ましいと考えるものを上位3つまでお選びください。

- ① 学部以前の教育の改善
- ② 博士後期課程の定員管理の改善
- ③ 就職・進学の仕組みの改善
- ④ 研究活動の充実
- ⑤ 研究活動の充実
- ⑥ 給与支給や経済的支援の拡充
- ⑦ 給与支給や経済的支援の拡充
- ⑧ アカデミア以外のキャリアパスの拡充
- ⑨ 研究職の魅力度の向上
- ⑩ その他
- ⑪ わからない

属性	選択項目	順位別回答者数(人)			指数
		第1位	第2位	第3位	
回答者グループ 大学・公的研究機関グループ	回答者合計(人)	285	279	277	
	① 学部以前の教育の改善	12	5	9	0.6
	② 博士後期課程の定員管理の改善	5	4	0	0.3
	③ 就職・進学の仕組みの改善	45	21	24	2.4
	④ 研究活動の充実	21	19	19	1.4
	⑤ 研究活動の充実	6	10	21	0.7
	⑥ 給与支給や経済的支援の拡充	62	70	64	4.6
	⑦ 給与支給や経済的支援の拡充	57	67	35	4.0
	⑧ アカデミア以外のキャリアパスの拡充	24	48	61	2.7
	⑨ 研究職の魅力度の向上	48	34	42	3.0
	⑩ その他	2	1	2	0.1
	⑪ わからない	3	0	0	0.1
大学等	回答者合計(人)	237	232	231	
	① 学部以前の教育の改善	11	5	5	0.7
	② 博士後期課程の定員管理の改善	5	3	0	0.3
	③ 就職・進学の仕組みの改善	33	19	18	2.2
	④ 研究活動の充実	15	16	16	1.3
	⑤ 研究活動の充実	5	9	18	0.7
	⑥ 給与支給や経済的支援の拡充	52	58	53	4.6
	⑦ 給与支給や経済的支援の拡充	52	51	28	4.0
	⑧ アカデミア以外のキャリアパスの拡充	22	42	53	2.9
	⑨ 研究職の魅力度の向上	38	29	38	3.0
	⑩ その他	1	0	2	0.1
	⑪ わからない	3	0	0	0.1
公的研究機関	回答者合計(人)	48	47	46	
	① 学部以前の教育の改善	1	0	4	0.5
	② 博士後期課程の定員管理の改善	0	1	0	0.1
	③ 就職・進学の仕組みの改善	12	2	6	3.2
	④ 研究活動の充実	6	3	3	1.9
	⑤ 研究活動の充実	1	1	3	0.6
	⑥ 給与支給や経済的支援の拡充	10	12	11	4.5
	⑦ 給与支給や経済的支援の拡充	5	16	7	3.8
	⑧ アカデミア以外のキャリアパスの拡充	2	6	8	1.8
	⑨ 研究職の魅力度の向上	10	5	4	3.1
	⑩ その他	1	1	0	0.3
	⑪ わからない	0	0	0	0.0
イノベーション俯瞰グループ	回答者合計(人)	589	579	560	
	① 学部以前の教育の改善	35	12	34	0.9
	② 博士後期課程の定員管理の改善	14	13	20	0.5

	③ 就職・進学の仕組みの改善	96	79	68	2.9
	④ 研究活動の充実	53	54	47	1.8
	⑤ 研究活動の充実	24	39	36	1.1
	⑥ 給与支給や経済的支援の拡充	104	105	92	3.5
	⑦ 給与支給や経済的支援の拡充	105	69	47	2.8
	⑧ アカデミア以外のキャリアパスの拡充	63	118	98	3.0
	⑨ 研究職の魅力度の向上	74	88	111	2.9
	⑩ その他	13	2	7	0.3
	⑪ わからない	8	0	0	0.1
大企業	回答者合計(人)	172	168	163	
	① 学部以前の教育の改善	9	3	8	0.8
	② 博士後期課程の定員管理の改善	3	4	4	0.4
	③ 就職・進学の仕組みの改善	36	27	24	3.6
	④ 研究活動の充実	12	12	11	1.4
	⑤ 研究活動の充実	4	13	9	0.9
	⑥ 給与支給や経済的支援の拡充	31	31	24	3.5
	⑦ 給与支給や経済的支援の拡充	29	20	16	2.8
	⑧ アカデミア以外のキャリアパスの拡充	18	41	35	3.3
	⑨ 研究職の魅力度の向上	25	17	31	2.7
	⑩ その他	2	0	1	0.1
	⑪ わからない	3	0	0	0.2
中小企業 ・大学発ベンチャー	回答者合計(人)	130	127	120	
	① 学部以前の教育の改善	12	4	11	1.4
	② 博士後期課程の定員管理の改善	3	1	5	0.4
	③ 就職・進学の仕組みの改善	17	16	16	2.5
	④ 研究活動の充実	20	13	10	2.5
	⑤ 研究活動の充実	10	11	6	1.5
	⑥ 給与支給や経済的支援の拡充	25	21	19	3.5
	⑦ 給与支給や経済的支援の拡充	11	17	6	1.9
	⑧ アカデミア以外のキャリアパスの拡充	11	20	19	2.4
	⑨ 研究職の魅力度の向上	16	23	27	3.1
	⑩ その他	3	1	1	0.3
	⑪ わからない	2	0	0	0.2
中小企業	回答者合計(人)	67	64	62	
	① 学部以前の教育の改善	4	2	6	1.1
	② 博士後期課程の定員管理の改善	0	0	1	0.0
	③ 就職・進学の仕組みの改善	12	8	6	2.9
	④ 研究活動の充実	14	6	7	3.0
	⑤ 研究活動の充実	4	7	3	1.4
	⑥ 給与支給や経済的支援の拡充	13	12	10	3.6
	⑦ 給与支給や経済的支援の拡充	3	6	3	1.2
	⑧ アカデミア以外のキャリアパスの拡充	5	7	12	2.0
	⑨ 研究職の魅力度の向上	8	16	14	3.5
	⑩ その他	2	0	0	0.3
	⑪ わからない	2	0	0	0.3
大学発ベンチャー	回答者合計(人)	63	63	58	
	① 学部以前の教育の改善	8	2	5	1.7
	② 博士後期課程の定員管理の改善	3	1	4	0.8
	③ 就職・進学の仕組みの改善	5	8	10	2.2

		④ 研究活動の充実	6	7	3	1.9	
		⑤ 研究活動の充実	6	4	3	1.5	
		⑥ 給与支給や経済的支援の拡充	12	9	9	3.3	
		⑦ 給与支給や経済的支援の拡充	8	11	3	2.6	
		⑧ アカデミア以外のキャリアパスの拡充	6	13	7	2.7	
		⑨ 研究職の魅力度の向上	8	7	13	2.7	
		⑩ その他	1	1	1	0.3	
		⑪ わからない	0	0	0	0.0	
	橋渡し等	回答者合計(人)	287	284	277		
		① 学部以前の教育の改善	14	5	15	0.8	
		② 博士後期課程の定員管理の改善	8	8	11	0.6	
		③ 就職・進学の仕事の改善	43	36	28	2.7	
		④ 研究活動の充実	21	29	26	1.7	
		⑤ 研究活動の充実	10	15	21	0.9	
		⑥ 給与支給や経済的支援の拡充	48	53	49	3.5	
		⑦ 給与支給や経済的支援の拡充	65	32	25	3.3	
		⑧ アカデミア以外のキャリアパスの拡充	34	57	44	3.0	
		⑨ 研究職の魅力度の向上	33	48	53	2.9	
		⑩ その他	8	1	5	0.4	
		⑪ わからない	3	0	0	0.1	
性別	男性	回答者合計(人)	822	806	786		
		① 学部以前の教育の改善	44	17	40	0.8	
		② 博士後期課程の定員管理の改善	18	17	16	0.4	
		③ 就職・進学の仕事の改善	130	93	89	2.7	
		④ 研究活動の充実	71	65	66	1.7	
		⑤ 研究活動の充実	30	45	51	0.9	
		⑥ 給与支給や経済的支援の拡充	156	167	147	3.8	
		⑦ 給与支給や経済的支援の拡充	151	132	72	3.2	
		⑧ アカデミア以外のキャリアパスの拡充	83	149	149	2.8	
		⑨ 研究職の魅力度の向上	114	118	148	2.9	
		⑩ その他	14	3	8	0.2	
		⑪ わからない	11	0	0	0.1	
		女性	回答者合計(人)	52	52	51	
			① 学部以前の教育の改善	3	0	3	0.8
			② 博士後期課程の定員管理の改善	1	0	4	0.4
			③ 就職・進学の仕事の改善	11	7	3	3.2
			④ 研究活動の充実	3	8	0	1.6
			⑤ 研究活動の充実	0	4	6	0.9
			⑥ 給与支給や経済的支援の拡充	10	8	9	3.5
			⑦ 給与支給や経済的支援の拡充	11	4	10	3.3
			⑧ アカデミア以外のキャリアパスの拡充	4	17	10	3.6
			⑨ 研究職の魅力度の向上	8	4	5	2.4
			⑩ その他	1	0	1	0.3
			⑪ わからない	0	0	0	0.0
年齢	39歳未満	回答者合計(人)	20	19	19		
		① 学部以前の教育の改善	0	1	1	0.5	
		② 博士後期課程の定員管理の改善	0	0	2	0.3	
		③ 就職・進学の仕事の改善	2	2	2	2.0	
		④ 研究活動の充実	1	2	0	1.2	

		⑤ 研究活動の充実	1	4	0	1.8
		⑥ 給与支給や経済的支援の拡充	3	5	4	3.8
		⑦ 給与支給や経済的支援の拡充	3	1	0	1.8
		⑧ アカデミア以外のキャリアパスの拡充	7	1	5	4.7
		⑨ 研究職の魅力度の向上	2	3	4	2.7
		⑩ その他	1	0	1	0.7
		⑪ わからない	0	0	0	0.0
40～49歳		回答者合計(人)	121	117	112	
		① 学部以前の教育の改善	10	4	10	1.3
		② 博士後期課程の定員管理の改善	5	1	2	0.5
		③ 就職・進学のための改善	20	17	13	2.9
		④ 研究活動の充実	6	13	9	1.5
		⑤ 研究活動の充実	5	3	6	0.7
		⑥ 給与支給や経済的支援の拡充	20	18	21	3.2
		⑦ 給与支給や経済的支援の拡充	23	17	4	2.9
		⑧ アカデミア以外のキャリアパスの拡充	14	25	23	3.2
		⑨ 研究職の魅力度の向上	11	18	24	2.6
		⑩ その他	3	1	0	0.3
		⑪ わからない	4	0	0	0.3
50～59歳		回答者合計(人)	310	304	295	
		① 学部以前の教育の改善	19	6	11	0.9
		② 博士後期課程の定員管理の改善	5	8	8	0.4
		③ 就職・進学のための改善	51	30	42	2.7
		④ 研究活動の充実	27	22	17	1.5
		⑤ 研究活動の充実	10	20	28	1.1
		⑥ 給与支給や経済的支援の拡充	52	61	56	3.6
		⑦ 給与支給や経済的支援の拡充	48	49	29	2.9
		⑧ アカデミア以外のキャリアパスの拡充	33	64	49	3.0
		⑨ 研究職の魅力度の向上	55	42	54	3.3
		⑩ その他	7	2	1	0.3
		⑪ わからない	3	0	0	0.1
60歳以上		回答者合計(人)	423	418	411	
		① 学部以前の教育の改善	18	6	21	0.7
		② 博士後期課程の定員管理の改善	9	8	8	0.4
		③ 就職・進学のための改善	68	51	35	2.7
		④ 研究活動の充実	40	36	40	1.8
		⑤ 研究活動の充実	14	22	23	0.9
		⑥ 給与支給や経済的支援の拡充	91	91	75	4.2
		⑦ 給与支給や経済的支援の拡充	88	69	49	3.6
		⑧ アカデミア以外のキャリアパスの拡充	33	76	82	2.6
		⑨ 研究職の魅力度の向上	54	59	71	2.8
		⑩ その他	4	0	7	0.1
		⑪ わからない	4	0	0	0.1
職位	社長・役員、 学長等クラス	回答者合計(人)	396	389	380	
		① 学部以前の教育の改善	24	7	15	0.9
		② 博士後期課程の定員管理の改善	6	6	8	0.3
		③ 就職・進学のための改善	59	43	39	2.5
		④ 研究活動の充実	37	34	28	1.7
		⑤ 研究活動の充実	12	21	17	0.8

	⑥ 給与支給や経済的支援の拡充	76	89	78	4.1
	⑦ 給与支給や経済的支援の拡充	69	60	48	3.2
	⑧ アカデミア以外のキャリアパスの拡充	40	70	69	2.8
	⑨ 研究職の魅力度の向上	63	58	73	3.2
	⑩ その他	4	1	5	0.2
	⑪ わからない	6	0	0	0.2
部課長、教授クラス	回答者合計(人)	341	335	325	
	① 学部以前の教育の改善	16	7	20	0.8
	② 博士後期課程の定員管理の改善	8	8	9	0.5
	③ 就職・進学の仕事の改善	60	43	39	3.0
	④ 研究活動の充実	25	28	30	1.6
	⑤ 研究活動の充実	13	14	27	0.9
	⑥ 給与支給や経済的支援の拡充	62	65	54	3.6
	⑦ 給与支給や経済的支援の拡充	67	55	23	3.3
	⑧ アカデミア以外のキャリアパスの拡充	31	66	66	2.8
	⑨ 研究職の魅力度の向上	47	47	55	2.8
	⑩ その他	9	2	2	0.3
	⑪ わからない	3	0	0	0.1
	主任研究員、 准教授クラス	回答者合計(人)	60	60	58
① 学部以前の教育の改善		4	0	4	0.9
② 博士後期課程の定員管理の改善		3	3	0	0.8
③ 就職・進学の仕事の改善		11	4	8	2.7
④ 研究活動の充実		3	3	2	0.9
⑤ 研究活動の充実		2	5	8	1.3
⑥ 給与支給や経済的支援の拡充		11	11	12	3.7
⑦ 給与支給や経済的支援の拡充		12	6	5	2.9
⑧ アカデミア以外のキャリアパスの拡充		7	17	11	3.7
⑨ 研究職の魅力度の向上		6	11	8	2.7
⑩ その他		1	0	0	0.2
⑪ わからない		0	0	0	0.0
研究員、助教クラス 准教授クラス	回答者合計(人)	15	14	14	
	① 学部以前の教育の改善	0	0	1	0.2
	② 博士後期課程の定員管理の改善	0	0	2	0.4
	③ 就職・進学の仕事の改善	2	4	2	3.6
	④ 研究活動の充実	2	0	0	1.3
	⑤ 研究活動の充実	0	2	1	1.1
	⑥ 給与支給や経済的支援の拡充	4	2	0	3.6
	⑦ 給与支給や経済的支援の拡充	2	5	1	3.8
	⑧ アカデミア以外のキャリアパスの拡充	2	1	4	2.7
	⑨ 研究職の魅力度の向上	3	0	3	2.7
	⑩ その他	0	0	0	0.0
	⑪ わからない	0	0	0	0.0
その他	回答者合計(人)	62	60	60	
	① 学部以前の教育の改善	3	3	3	1.0
	② 博士後期課程の定員管理の改善	2	0	1	0.4
	③ 就職・進学の仕事の改善	9	6	4	2.3
	④ 研究活動の充実	7	8	6	2.3
	⑤ 研究活動の充実	3	7	4	1.5
	⑥ 給与支給や経済的支援の拡充	13	8	12	3.6

		⑦ 給与支給や経済的支援の拡充	12	10	5	3.3
		⑧ アカデミア以外のキャリアパスの拡充	7	12	9	2.9
		⑨ 研究職の魅力度の向上	3	6	14	1.9
		⑩ その他	1	0	2	0.3
		⑪ わからない	2	0	0	0.3
雇用形態	任期あり	回答者合計(人)	374	368	363	
		① 学部以前の教育の改善	16	8	15	0.7
		② 博士後期課程の定員管理の改善	6	6	7	0.3
		③ 就職・進学の仕事の改善	61	44	33	2.7
		④ 研究活動の充実	37	31	33	1.8
		⑤ 研究活動の充実	14	26	18	1.0
		⑥ 給与支給や経済的支援の拡充	80	75	71	4.1
		⑦ 給与支給や経済的支援の拡充	68	60	45	3.3
		⑧ アカデミア以外のキャリアパスの拡充	29	69	68	2.6
		⑨ 研究職の魅力度の向上	54	49	68	2.9
		⑩ その他	5	0	5	0.2
		⑪ わからない	4	0	0	0.1
	任期なし	回答者合計(人)	500	490	474	
		① 学部以前の教育の改善	31	9	28	0.9
		② 博士後期課程の定員管理の改善	13	11	13	0.5
		③ 就職・進学の仕事の改善	80	56	59	2.7
		④ 研究活動の充実	37	42	33	1.5
		⑤ 研究活動の充実	16	23	39	0.9
		⑥ 給与支給や経済的支援の拡充	86	100	85	3.6
		⑦ 給与支給や経済的支援の拡充	94	76	37	3.1
		⑧ アカデミア以外のキャリアパスの拡充	58	97	91	3.1
		⑨ 研究職の魅力度の向上	68	73	85	2.9
		⑩ その他	10	3	4	0.3
⑪ わからない	7	0	0	0.1		
業務内容別	学長・機関長等	回答者合計(人)	126	123	123	
		① 学部以前の教育の改善	3	2	3	0.4
		② 博士後期課程の定員管理の改善	1	0	0	0.1
		③ 就職・進学の仕事の改善	14	12	9	2.0
		④ 研究活動の充実	10	5	9	1.3
		⑤ 研究活動の充実	3	3	7	0.6
		⑥ 給与支給や経済的支援の拡充	32	35	29	5.2
		⑦ 給与支給や経済的支援の拡充	27	30	20	4.3
		⑧ アカデミア以外のキャリアパスの拡充	12	21	27	2.8
		⑨ 研究職の魅力度の向上	21	15	17	2.9
		⑩ その他	1	0	2	0.1
		⑪ わからない	2	0	0	0.2
	マネジメント実務	回答者合計(人)	159	156	154	
		① 学部以前の教育の改善	9	3	6	0.8
		② 博士後期課程の定員管理の改善	4	4	0	0.4
		③ 就職・進学の仕事の改善	31	9	15	2.6
		④ 研究活動の充実	11	14	10	1.5
		⑤ 研究活動の充実	3	7	14	0.8
		⑥ 給与支給や経済的支援の拡充	30	35	35	4.1
		⑦ 給与支給や経済的支援の拡充	30	37	15	3.8

		⑧ アカデミア以外のキャリアパスの拡充	12	27	34	2.6	
		⑨ 研究職の魅力度の向上	27	19	25	3.0	
		⑩ その他	1	1	0	0.1	
		⑪ わからない	1	0	0	0.1	
大学種別	国立大学等	回答者合計(人)	172	170	169		
		① 学部以前の教育の改善	8	3	3	0.6	
		② 博士後期課程の定員管理の改善	5	3	0	0.4	
		③ 就職・進学の仕事の改善	19	12	13	1.8	
		④ 研究活動の充実	12	10	10	1.3	
		⑤ 研究活動の充実	5	8	14	0.9	
		⑥ 給与支給や経済的支援の拡充	42	39	41	4.7	
		⑦ 給与支給や経済的支援の拡充	38	41	20	4.2	
		⑧ アカデミア以外のキャリアパスの拡充	14	29	39	2.7	
		⑨ 研究職の魅力度の向上	28	25	27	3.1	
		⑩ その他	1	0	2	0.1	
		⑪ わからない	0	0	0	0.0	
		公立大学	回答者合計(人)	17	16	16	
	① 学部以前の教育の改善		1	1	1	1.2	
	② 博士後期課程の定員管理の改善		0	0	0	0.0	
	③ 就職・進学の仕事の改善		5	2	0	3.7	
	④ 研究活動の充実		1	3	1	2.0	
	⑤ 研究活動の充実		0	1	0	0.4	
	⑥ 給与支給や経済的支援の拡充		3	4	3	3.9	
	⑦ 給与支給や経済的支援の拡充		2	1	1	1.8	
	⑧ アカデミア以外のキャリアパスの拡充		1	2	8	2.9	
	⑨ 研究職の魅力度の向上		3	2	2	2.9	
	⑩ その他		0	0	0	0.0	
	⑪ わからない		1	0	0	0.6	
		私立大学	回答者合計(人)	48	46	46	
	① 学部以前の教育の改善		2	1	1	0.6	
	② 博士後期課程の定員管理の改善		0	0	0	0.0	
	③ 就職・進学の仕事の改善		9	5	5	2.9	
	④ 研究活動の充実		2	3	5	1.2	
	⑤ 研究活動の充実		0	0	4	0.3	
	⑥ 給与支給や経済的支援の拡充		7	15	9	4.2	
	⑦ 給与支給や経済的支援の拡充		12	9	7	4.2	
	⑧ アカデミア以外のキャリアパスの拡充		7	11	6	3.4	
	⑨ 研究職の魅力度の向上		7	2	9	2.4	
⑩ その他	0		0	0	0.0		
⑪ わからない	2		0	0	0.4		
大学グループ	第1グループ	回答者合計(人)	8	8	8		
		① 学部以前の教育の改善	0	0	0	0.0	
		② 博士後期課程の定員管理の改善	2	0	0	2.5	
		③ 就職・進学の仕事の改善	0	0	1	0.4	
		④ 研究活動の充実	0	2	0	1.7	
		⑤ 研究活動の充実	0	0	0	0.0	
		⑥ 給与支給や経済的支援の拡充	3	1	2	5.4	
		⑦ 給与支給や経済的支援の拡充	1	0	5	3.3	
		⑧ アカデミア以外のキャリアパスの拡充	1	2	0	2.9	

		⑨ 研究職の魅力度の向上	1	3	0	3.8
		⑩ その他	0	0	0	0.0
		⑪ わからない	0	0	0	0.0
第2グループ		回答者合計(人)	28	28	28	
		① 学部以前の教育の改善	3	0	0	1.1
		② 博士後期課程の定員管理の改善	0	0	0	0.0
		③ 就職・進学の仕事の改善	2	3	5	2.0
		④ 研究活動の充実	1	0	0	0.4
		⑤ 研究活動の充実	2	0	1	0.8
		⑥ 給与支給や経済的支援の拡充	9	11	4	6.3
		⑦ 給与支給や経済的支援の拡充	2	6	2	2.4
		⑧ アカデミア以外のキャリアパスの拡充	3	5	7	3.1
		⑨ 研究職の魅力度の向上	6	3	8	3.8
		⑩ その他	0	0	1	0.1
		⑪ わからない	0	0	0	0.0
第3グループ		回答者合計(人)	51	51	51	
		① 学部以前の教育の改善	1	1	1	0.4
		② 博士後期課程の定員管理の改善	0	0	0	0.0
		③ 就職・進学の仕事の改善	9	3	4	2.4
		④ 研究活動の充実	2	3	2	0.9
		⑤ 研究活動の充実	1	2	5	0.8
		⑥ 給与支給や経済的支援の拡充	12	17	9	5.2
		⑦ 給与支給や経済的支援の拡充	11	13	5	4.2
		⑧ アカデミア以外のキャリアパスの拡充	5	5	18	2.8
		⑨ 研究職の魅力度の向上	10	7	7	3.3
		⑩ その他	0	0	0	0.0
		⑪ わからない	0	0	0	0.0
第4グループ		回答者合計(人)	125	120	119	
		① 学部以前の教育の改善	6	3	2	0.7
		② 博士後期課程の定員管理の改善	3	2	0	0.3
		③ 就職・進学の仕事の改善	22	11	6	2.5
		④ 研究活動の充実	10	11	12	1.7
		⑤ 研究活動の充実	2	6	12	0.8
		⑥ 給与支給や経済的支援の拡充	25	25	29	4.1
		⑦ 給与支給や経済的支援の拡充	27	26	15	3.9
		⑧ アカデミア以外のキャリアパスの拡充	9	21	24	2.5
		⑨ 研究職の魅力度の向上	17	15	19	2.7
		⑩ その他	1	0	0	0.1
		⑪ わからない	3	0	0	0.2
産学官連携活動	あり(過去3年間)	回答者合計(人)	445	442	427	
		① 学部以前の教育の改善	26	5	27	0.9
		② 博士後期課程の定員管理の改善	10	12	16	0.5
		③ 就職・進学の仕事の改善	71	58	51	2.8
		④ 研究活動の充実	36	41	32	1.7
		⑤ 研究活動の充実	18	25	24	1.0
		⑥ 給与支給や経済的支援の拡充	75	78	78	3.4
		⑦ 給与支給や経済的支援の拡充	89	55	31	3.1
		⑧ アカデミア以外のキャリアパスの拡充	47	94	80	3.1
		⑨ 研究職の魅力度の向上	59	72	82	3.0

なし		⑩ その他	12	2	6	0.3
		⑪ わからない	2	0	0	0.0
		回答者合計(人)	144	137	133	
		① 学部以前の教育の改善	9	7	7	1.1
		② 博士後期課程の定員管理の改善	4	1	4	0.4
		③ 就職・進学のための改善	25	21	17	3.1
		④ 研究活動の充実	17	13	15	2.1
		⑤ 研究活動の充実	6	14	12	1.3
		⑥ 給与支給や経済的支援の拡充	29	27	14	3.6
		⑦ 給与支給や経済的支援の拡充	16	14	16	2.1
		⑧ アカデミア以外のキャリアパスの拡充	16	24	18	2.6
		⑨ 研究職の魅力度の向上	15	16	29	2.5
	大学・公的機関等の知財活用(企業等)	あり(過去3年間)	回答者合計(人)	189	187	177
① 学部以前の教育の改善			12	4	12	1.0
② 博士後期課程の定員管理の改善			3	3	7	0.4
③ 就職・進学のための改善			31	24	26	2.9
④ 研究活動の充実			19	18	14	1.9
⑤ 研究活動の充実			8	12	11	1.0
⑥ 給与支給や経済的支援の拡充			40	34	31	3.9
⑦ 給与支給や経済的支援の拡充			26	24	11	2.4
⑧ アカデミア以外のキャリアパスの拡充			18	33	36	2.8
⑨ 研究職の魅力度の向上			24	35	29	3.0
⑩ その他			7	0	0	0.4
⑪ わからない			1	0	0	0.1
なし・分からない			なし・分からない	回答者合計(人)	224	216
	① 学部以前の教育の改善	16		6	12	1.1
	② 博士後期課程の定員管理の改善	5		5	6	0.5
	③ 就職・進学のための改善	40		35	26	3.2
	④ 研究活動の充実	20		23	15	1.8
	⑤ 研究活動の充実	9		15	13	1.0
	⑥ 給与支給や経済的支援の拡充	33		38	32	3.1
	⑦ 給与支給や経済的支援の拡充	32		23	22	2.4
	⑧ アカデミア以外のキャリアパスの拡充	27		47	34	3.1
	⑨ 研究職の魅力度の向上	33		23	47	2.9
	⑩ その他	2		1	4	0.2
	⑪ わからない	7		0	0	0.3
	全回答者(属性無回答を含む)	全回答者(属性無回答を含む)		回答者合計(人)	874	858
① 学部以前の教育の改善			47	17	43	0.8
② 博士後期課程の定員管理の改善			19	17	20	0.4
③ 就職・進学のための改善			141	100	92	2.7
④ 研究活動の充実			74	73	66	1.7
⑤ 研究活動の充実			30	49	57	0.9
⑥ 給与支給や経済的支援の拡充			166	175	156	3.8
⑦ 給与支給や経済的支援の拡充			162	136	82	3.2
⑧ アカデミア以外のキャリアパスの拡充			87	166	159	2.9
⑨ 研究職の魅力度の向上			122	122	153	2.9
⑩ その他			15	3	9	0.2
⑪ わからない			11	0	0	0.1

深掘質問(博士後期課程への進学促進のための方策). 博士後期課程への進学促進のための方策_その他

- 1 博士教育システムの抜本的な改革(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 2 現実に動いている社会イノベーションのために産官学民の強固なプラットフォームに身を置き,そこで学び,研究できるような仕組みを作ること。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 3 テンユアトラックなど,「非正規」ではない,研究者人生・技術者人生を送れるようにする。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 4 博士後期に進む能力のない学生を,博士後期に進学させないようにして,博士後期のブランド力を高める(定員を埋めるために能力の低い学生も博士課程に進学させてします大学のあり方を改革する必要がある)(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 5 働きながら博士後期課程に進学できるように企業に働きかける.あるいは省庁の仕組みを整える.また,大学側の意識変革。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 6 博士学生指導に対する教員への報酬の増加(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 7 大学教員が魅力ある職業であるような施策が必要.全ての博士学生がアカデミアに進む必要はないと思うが,日々,汲々として死にそうな顔をしている教員をみていたら,学生は博士に進学しようとは思わない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 8 公的研究機関や,民間の研究機関を問わず,報酬の改善が必要である.学位取得後の就職先で,修士課程修了の研究者の4年後の報酬と同じでは,全く意味が無い。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 9 官僚自体に大学院経験者が少ないので,大学院の存在が官僚の意識の中で薄いものとなっている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 10 学位の持つ意味がずいぶん変化してきているように思われます.学生たちは敏感に感じているのではないのでしょうか。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 11 最近,博士課程に進学する学生を指導する能力が十分でない教授が散見される.特にリーディング大学院には企業から大学に移る研究者が多いが学生を指導できない方がおり,きちんと評価し,指導できない場合は継続させないことも重要。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
- 12 高度な技術を有した人材に対する社会的評価の向上(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 13 現在は博士課程に進学してもその後が保証されていません.少なくとも,博士課程修了後の就職が保証されなければ,進学促進は難しいと思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 14 研究職の必要性とその価値の社会的な位置づけを明確にする必要があると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 15 企業に勤めた経験から言えば,多くの企業は博士後期課程の年月を大学ではなく,企業における育成(OJT)に充てたいと考えている.まずは,大学人のDrコースの定員死守の出発点を見直すことの一考を勧めたい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 16 大学の授業料は見直すべき.このままでは裕福な家庭に生まれた子供しか育たない.平等を逸脱している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 17 後期課程に進学する学生の客観的な評価や選別,社会人や社会人経験者の後期課程進学など(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 18 企業が高給を払ってもほしい人材に育成する(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 19 博士課程に行くで「メシがもっと食えるようになる」という教育研究環境を,大学自らが実践し示していく必要がある.大学自らが,博士課程がもたらす社会および学生本人に対する「付加価値」が何なのかをもっと意識する必要がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 20 社会ニーズに合致した研究テーマの設定.企業での研究機会の提供。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 21 学生からそのまま博士課程に進学するという発想自体が古い(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 22 人生選択の価値観(やり直し・中途採用・失敗の許容など)が変わらない限り,制度や仕組みを整備しても定着するのかどうか.定着したとしての③や⑨。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 23 魅力はない(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 24 博士前期課程での後期課程への動機づけの促進,十分な研究者育成指導の実施(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 25 専門技術を用いた企業やスタートアップを増やすことで,博士課程への進学への動機づけとしたい(民間企業等,その他,男性)
- 26 博士後期課程への進学は意欲・能力のあるものに限定し,促進による数字合わせは止めるべきと考える。(民間企業等,その他,男性)
- 27 大学院が乱立する中,「適切な人材が進学している」ことが第一に重要なのでは?(民間企業等,その他,女性)

深掘質問(博士後期課程への進学促進のための方策). 博士号取得者の民間企業採用

- 1 博士号取得者の給与改善(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 2 民間企業においては, 企業の研究課題に即した研究を遂行できることから, 社会人博士での就学制度を利用しやすいとの声も聴かれます。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 3 日本における社会的な意識変革が不可欠(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 4 民間企業での研究キャパシティの増大, 多様な人材の採用(研究分野以外への潜在能力の活用)(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 5 博士号を採用するにあたり, 企業側の意識改革がまず必要であり, かつ行政分野の公的な機関においても博士号取得者の採用を増やす制度が必要である。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 6 民間企業からの奨学金の充実. 経済的困窮により, 博士号取得を断念する学生が多い。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 7 民間での研究・開発が縮小している現状では博士号取得者の採用状況は今後も厳しい。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 8 ○○【民間企業】. ○○○【民間企業】他博士研究者の雇用を前向きに行っている企業も多く, 企業自体が考えを改めるべきと考えている。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 9 民間企業は採用時に博士を優遇すべし. 入ってから昇給するのは機会損失(優秀な学生は外国企業に行ってしまう)(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 10 博士号取得者の給与up(大学, 社長・学長等クラス, 男性)

- 11 現場で考え, 対策を提案できるような人材の育成. そのためには, 現実に動いている社会イノベーションのために産官学民の強固なプラットフォームに身を置き, そこで学び, 研究する。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 12 博士号取得者は自身の技術のみならず, 他のあらたな技術分野にも果敢に取り組む姿勢が必要であり, 自身がこれまで身に付けてきた研究手法を他の従業員と共有し, 組織内の全体の研究力の向上につながるような体制ができたなら, 博士号取得者としてのやる気の喚起につながると考えます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 13 博士課程への進学, 課程在籍時の学修・研究支援, 修了後の就職先の認容状況や環境改善など, トータルな支援を強化する必要がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 14 将来像があやふやな状況下では, 進学を勧めにくい. 今の学生は見ている先が違っていると思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 15 企業における地位(ポスト)と認識の改善(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 16 企業や公務員で社会人博士課程へ入学する場合, 入学者に対して, 社会人向けのサバティカル制度の設置や仕事を軽減する処置をしていただきたい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 17 グローバルな企業活動に伴い, 国際的人材交流において博士号取得者が基本である. 博士号取得に要した期間を含めた, 能力に見合う処遇改善が強く求められる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 18 修士採用3年後>博士採用という能力の問題から企業での博士採用が進まない. また博士取得者が研究以外の職種に目を向けないことも問題である. すなわち, 博士課程に相応しい教養・ビジネススキルを課程で修得させる必要がある. 各大学がちまちまやるのではなく, 放送大学的に拠点から発信すればよいと思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 19 日本の場合は, 博士になると, 研究領域が偏り, 就職でも支障がある感じる. 考え方を活かす海外のようなキャリアパスを構築しないと, 博士に進学する学生自体がいなくなると思います。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 20 民間企業での職務に向けた素質を持つ, どちらかというとジェネラリスト型の学生が, 博士課程に進学するような仕組みが必要。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 21 博士号を必要とするレベルに企業の活動のレベルを上げるべきである。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 22 大学における博士後期課程教育はアカデミアポスト志向が依然として強いので, 博士号取得者の社会的な地位や処遇を大幅に改善できるよう, 大学ならびに受け入れる民間企業の意識を変える必要がある. 例えば公的なシンクタンクなど, アカデミアではないが, 高い研究能力を発揮できるキャリアパスの拡充が切望される。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 23 中高一貫した「博士姿像」を示した教育の在り方は重要である. また民間企業進出のパスの在り方について, 十分に議論と民間就職した博士の声などの博士学生に対するの反映も重要ではないか(民間企業の方が自由な研究ができるという声もある)(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 24 どうしても民間企業には博士号取得者は使いにくいという意識があるため, 企業側の意識を長期インターンシップ制度の拡充などで変える必要があるのでは?(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 25 博士号取得者の民間企業での採用や活躍を促進するためには, 博士号取得者の専門分野に近い産業が元気であることが必須。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 26 一部の 대기업でしか採用しない。門戸を広げることが重要である(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 27 博士号所有者の給与水準の向上(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 28 博士号取得者の能力の低下が最大の問題である。そのため、博士後期課程進学のハードル、および、博士号取得のハードルを高くする必要がある。論文数ではなく、研究の中身を評価して学位を出すようにすべきであろう。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 29 給与待遇とある程度の研究の自由度(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 30 民間企業の役に立つ研究で社会人学生が博士号をとれるようにする必要がある。まず、日本の大学教員がそのような研究を評価しない傾向があることから意識を変えていく必要がある。役に立つ人材であれば、民間企業も採用をするし、活躍が促進する。そのような研究ができる人材を産み出せてない大学側の問題である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 学位の基準の厳格化。大学や部局によってバラバラな基準によって、一部の劣悪な学位保持者が生み出され、評価が下がっている。有名大学だろうが中堅の私立だろうが、学位の水準をきっちり保たない限り、博士に対する評価は上がらない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 大学,民間企業間の交流の充実。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 33 企業が大学に求める部分と、政府が大学改革で求めている部分にややギャップがあるように感じる。リタイア後の民間有識者の意見を聞くのではなく、現役の研究開発に従事する中堅の企業研究開発担当者の意見を聴取して、刻々変化する社会情勢・研究開発環境の変化を見据えつつ、10年オードの長期にわたる可能性を持つ大学の教育改革の議論を進める必要があるのではないか。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 34 マッチングの機会の増加(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 35 AIなど限られた分野では企業も採用に必死であるが、他の分野では給与面で採用を敬遠されることが多い。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 36 新卒で就職後、すぐ社会人Drとして学位取得をめざせるしくみ(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 37 博士号取得のための努力の内容を国民が知るべき(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 38 米国のシリコンバレーのように、ベンチャーの研究者が大学や大企業の研究者より高いサラリーを得られるように、ベンチャーの支援を行うと、良い人材がベンチャーに流れる。現状は逆である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 39 企業側の考え、博士号取得者は使いにくい、という先入観が根強いと感じている。可能であれば、博士後期課程進学者を、その企業の社員として雇用して派遣する仕組み(個人的なつながりでは実施しているケースあり)の整備ができればと思う。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 40 企業採用に関しては、現在はほとんど問題がない。問題なのは、博士号取得者が魅力を感じるかで、民間企業で働くことが魅力あることにならないと促進しないであろう。我が国の民間企業は、魅力ある待遇を準備できていない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 41 博士教育において英国VitaeのRDFのように、民間での活躍にもつながるような、育成する能力を明確化して教育プログラムに組み込むことが必要であるし、また、そのような状況ができていないかを確認して、できているところにだけ資金を出すような仕組みが必要。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 博士号取得後のキャリアの不安定性が、学生が進学できない大きな理由だと思います。大学のみで吸収できる規模には限りがあるので、民間で博士課程取得者が活躍できるような場が増えないと、博士課程進学者は減る一方だと思います。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 43 四半期ごとの研究成果評価の廃止。(大学,その他,男性)
- 44 民間企業にも学問を大事にする風土を作してほしい。(大学,その他,男性)
- 45 以前は博士取得者を嫌う民間企業が多かったが、近年はそれほどでもないようである。工学では最終目標は「社会実装」することであり、このようなレベルの学生は企業に向いている。指導者の姿勢が大いに関係する。(大学,その他,男性)
- 46 ○○大学工学研究科では、インターンシップ・オン・キャンパスの概念のもと、「産学官共創コース」を新設し、産業界と新たなイノベーション教育を開始している。これは、○大と企業が設置する共同研究講座及び協働研究所において、博士課程学生も企業において長期間のインターンシップが可能となる産業志向型博士人材を育成する仕組みである。博士前期課程を修了した学生が、パートナーの企業に就職しながら、社会人学生として博士号を取得するなどの、新たな人材育成モデルを創る取組であり、今後は、このような取組を他の分野や研究科に展開していくことが課題である。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

- ・博士号取得者の社会的、経済的地位向上。・労働の自由が強化される必要あり。官民の流動性が重要。・民間企業において博士号取得者の待遇を現在よりずっとあげることができないと、結局、修士で就職したほうがいいということになる気がする。もちろん、博士課程で大きく成長する学生も多いが、その学生は修士卒で入った企業(社会)でも成長できる。今の考え方は、政策の結果、増やしてしまつて行き場がなくなった博士をどうしたら民間で採用してもらえるかというようなところが原点になっているようにも思え、違和感を感じる。社会が必要としていないなら、そもそも博士を増やすべきではないのではないのでしょうか。そもそも能力的に博士課程進学に疑問があるような学生が進学して苦勞しているケースも多いように思う。そこそこ優秀な博士人材なら普通に就職活動すると採用されるケースがほとんどであり、昔ほど、企業が博士を敬遠しているようには思わない。・博士取得者を増やすことを重視した政策により、日本各地で博士号に値しない博士が多数出ており、そうした博士の就職が困難であることが、博士進学の影響を悪くしている一因であると考えられる。定員にとらわれず、真に優秀な博士のみを輩出するようにするか、博士の雇用に助成金を出すなど、就職しやすくなるような政策が望まれる。・博士を高度専門研究人材でなく、高度イノベーション創出人材と再定義し、その育成のための環境を整える。・コンピュータサイエンス・データサイエンス等の一部の分野では博士号取得者の評価も高く活躍が広がりつつあるようである。これらを突破口に、博士号取得者の力量を評価し活用する文化を民間企業や官庁等に広げていくことが望まれる。・民間企業が博士学生を採用しない理由について産学で率直に意見交換し、民間企業でも魅力ある人材として活躍できる博士をどのように育成すればよいか、従来の博士の育成とどのように共存させるか、あるいは差別化するかなど、産業界との相互理解、人材像の共有、キャリアパスの明確化などが必要と思われる。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
- 47 博士号取得者の民間企業での採用や活躍を促進するためには継続的な採用や処遇の向上が必要である。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
- 48 金銭的理由により博士課程への進学を断念することがないよう、博士課程の学生を研究者として処遇するなど、金銭面の不安を払拭すること。博士課程在籍中に企業研究に触れる機会や企業との共同研究に参画する機会を増すこと。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 49 年齢を重ねた博士人材の採用に壁があることや、処遇が修士と同等の企業もあるなど、博士人材の柔軟な問題解決能力と有用性が十分に認識されていない。インターンシップや共同研究の参加機会の提供など、大学と民間企業のさらなる協働が必要である。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 50 採用する側の企業における博士号の意義の認識不足。共同研究に博士課程の学生を巻き込んだり、インターンシップなどに参加させて、企業側の博士号に対するイメージを変えていくようにすると良い。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 51 産業界での博士人材には活躍して欲しいが、その前に官公庁での博士採用を推進すべきではないか。学位を持ってもない官僚に大学政策を語ってもらいたくないし、学位をもつてもない経産省は総務省官僚に技術を語って欲しくない。博士を出てから官庁に入っても、勤務年数が足りなくて局長になれてないとも聞く。産業界にも言いたいことは沢山あるが、官庁こそ、大学と一緒に頑張って博士人材育成と活躍促進に取り組むべきかと思う。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 52 給与等の待遇改善が必須(修士の給与に3年の上乗せでは不十分)。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 53 民間企業における、博士学位取得者の評価を改めて、欧米の技術先進国なみの待遇と就業環境を確保することが必要。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 54 化学工学などの製造業や医薬品関係企業は博士号取得者の採用に比較的積極的である。一方で、情報系は修士での就職が良いため博士へ進学が頭打ちとなつており、理工系であっても民間企業での採用や活躍にばらつきがある。また博士号取得者の行政・サービス産業での採用を進めるべきである。また、特に行政や民間企業へ就職を希望する博士学生へは学費免除や給与を支払う仕組みなどの待遇改善も必要である。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 55 金銭的理由により博士課程への進学を断念することがないよう、博士課程の学生を研究者として処遇するなど、金銭面の不安を払拭すること。博士課程在籍中に企業研究に触れる機会や企業との共同研究に参画する機会を増すこと。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 56 博士号取得者に対する待遇改善。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 57 博士号取得者の雇用の意識調査と好事例報告などにより、博士号取得者のPRを行う必要がある。かつての悪いイメージが払拭できていない。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 58 民間企業における博士号取得者の採用人数を増加してほしい。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 59 給与等の待遇改善が必須(修士の給与に3年の上乗せでは不十分)。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 60 民間企業における、博士学位取得者の評価を改めて、欧米の技術先進国なみの待遇と就業環境を確保することが必要。(大学、第2G、社長・学長等クラス、男性)
- 61 まずはアカデミアポストの高待遇化である。そうすると優秀な博士学生が増える。そうなれば民間企業も優秀な博士学生の獲得に動くものと思われる。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 62 医薬品・製造業では博士号取得者をそれなりに活用している。府省やサービス業での採用増が必要である。(大学、第2G、部長・教授等クラス、男性)
- 63 これまで「企業に合致した専門性は企業が育てる」という考えを、民間企業が改めるべきであると思われる。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 64 処遇改善。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 65 在学中に民間企業との共同研究に積極的に参加する仕組みが必要である。(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 66 民間企業における博士人材の受け入れポストの拡充と、多様なキャリアパスの提示が求められる(大学、第3G、社長・学長等クラス、男性)
- 67

- 68 博士後期課程の授業料や生活費の保障と博士号取得後の就職先(アカデミックポジションの増加,企業の受け入れ)の保障があれば博士後期課程に進学する学生が多くなると考える。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 69 ・民間企業のニーズに則した学生を育てる。・企業側も大学に寄り添い,研究課題等を設定する。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 70 予め民間企業に就職し,出向する形で学位取得を目指す制度があってもよいのではないかと。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 71 博士後期課程の学生への経済的支援は必須であるが,学生の将来の不安を払拭することはそれにも増して重要である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 72 現在,修士課程から企業に就職している優秀な人材が,将来に不安を持つことなく博士課程に進学できるようにすることが先決であり,優れた能力,技術を持つ博士課程修了者の増が,博士号取得者に対する民間企業の採用や活用を促進するものと考えられる。また,そのような人材養成に向けた企業と大学との連携を進めていくことが必要と感じている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 73 民間企業における博士人材の受け入れポストの拡充と,多様なキャリアパスの提示が求められる(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 74 ・大学の課題 博士課程修了生の場合,民間企業で即戦力としての役割を求められる傾向が強い。そのことを考えれば,研究課題の指導・選択にも配慮が必要である。・民間企業の課題 基礎研究所等を有さず,開発部門のみを有する企業における博士課程修了者の採用を増加させるためには,採用者の資質が最大限発揮できるキャリアパスの構築が必要だと考えられる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 75 企業が行う基礎研究費を税控除の対象とする仕組みを充実させ,技術開発型企業がより積極的な基礎研究ができる環境を整えることが望ましい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 76 民間企業が博士号取得者を採用するのが当たり前という社会にならないと,日本の科学技術は衰退する。その際に,大学院での研究歴や経験を正当に評価し,その年齢や経験に見合う待遇で雇用することが不可欠。まずは,文部科学省をはじめとする文部・科学技術行政を所管する中央省庁の国家公務員の博士号取得者の比率を格段に上げる必要もあるのではないのでしょうか?(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 77 大学院リーディングプログラム等を通じて,企業で活躍できる博士人材の育成に努めてきたが企業側の認識の変化のスピードが遅い。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 78 欧米と同等程度までに,博士号に対する社会的認知をしっかりと向上させることではないかと思われる(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 79 民間企業における博士人材の受け入れポストの拡充と,多様なキャリアパスの提示が求められる(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 80 教員が民間企業の先端開発部門や事業部門と強い連携がなければ,採用は実現しない。研究開発の課題を産業界と持つよう教員側は常に考えるべきであろう。また,博士人材育成時も幅広い教養を修得する習慣をつけなければ企業活動になじまない。これはカリキュラムというより教員の指導方法の課題であろう。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 81 民間企業が博士後期課程において何を望むのかを発信すること,また,民間企業と博士後期課程のコミュニケーションによって将来的に何が必要かということを考えていくことが必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 82 企業が,まず博士号に価値を見出すべきです。その上で,その企業への就職を前提に博士課程の学生に企業が奨学金を提供する制度,あるいは社員の身分のまま社会人入学させる制度を充実すべきだと思います。その場合,学費を企業と国が半々で負担してはいいでしょうか。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 83 博士号取得者の受け入れに対する企業側の意識改革,ジョブ型雇用など博士号取得者の能力を最大限活かす採用の促進(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 84 いまだに全く理解が深まらない。日本の国は衰退するしかない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 85 企業と博士号取得者双方に問題がある,民間企業で博士人材の価値を認めること,博士人材はアカデミアに固執することなく広く活躍の場を求めることが必要。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 86 2,3か月程度のインターンシップは有効。ただし,その間の学生への給与は必要。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 87 企業の博士号取得者の好待遇,採用増加(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 88 何百とある博士の称号の統一が必要。PhDは尊敬の的にすべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 89 高額初任給,昇給の迅速化など,一般にわかりやすいインセンティブをつける。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 90 博士号取得者の給与に「博士号取得」分が反映していない。より高い給与・処遇が必要。人材に関するニーズとシーズのギャップが課題。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 91 大学側は,専門分野だけに特化した研究者だけではなく,社会において幅広い分野で柔軟に対応できる研究者・技術者を育てる必要があります。また,外部資金などを用いて学生に十分な給与を出せるシステムの構築が必要です。企業側は,博士学生の能力に見合った待遇での採用や博士課程学生に対するインターンシップの充実を図ることが必要と思われます。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 92 欧米に比べて民間企業経営者の博士人材に対する理解が低い。企業で活躍する博士人材を紹介するなどの個別の取り組みだけでなく、国として産業界への働きかけが必要ではないか？(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 93 博士取得者を採用する企業はだいたい決まっていて、それ以外の企業において博士取得者を増やすための施策が必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 94 「専門知はもういらぬ」というようなムードを払拭することが不可欠。「大学での教育はもう不要」ということを言う経営者が多すぎると、同時に大学,入学者にも改革が必要。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 95 主に理系の博士号取得者に関して、日本の社会(大学教員自身を含む)の博士号に対する認識が、欧米など諸外国での認識と差が生じている面が否めない。日本で進学率も修了後の就職率も比較的に高い理系修士号取得者に対して、欧米の民間企業での評価は低く、博士号の取得が研究関連職(場合によっては技術系営業職でも)で必須となっている。日本において工学を含む理系で修士課程を経ない4年間の博士課程を一般化し、かつ研究成果上位30%程度の院生は3年間で博士号取得可能にするようなシステム構築により、修士課程進学より博士課程進学を一般化させることが重要と思われる。同時に博士号取得まで就職活動は不可とする。民間採用において修士号取得者を優先して採用する意義を消失させることが重要と考える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 96 企業の募集活動が不透明であるため、募集企業の検索サイトがあればと考える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 97 研究の価値を認める・尊重する社会に変わること。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 98 博士課程時代から、民間企業で働くことの魅力を伝える(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 99 博士号取得者に専門性のみならず多様性を身につけ、様々の分野で活躍できる多様性を重視した教育研究体制を構築する必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 100 民間企業におけるそもそもの採用枠が少ない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 101 民間企業等で、博士号取得者を採用されても、博士号取得者の使い方が悪く、博士号が活かさない。自由度を持った対応が必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 102 博士課程の学生が自分の専門学問領域に埋没するのではなく、様々な課題にも対応できるように教育の仕方を改めていく必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 103 現在民間企業では、博士号が重視されているとはいえない。これは、日本の産官学の各機関では、新卒一括採用、各機関で独自に人を育て、各機関間の人移動も少ないためと考えられます。今後グローバルに人材採用を進めざるをえない状況においては、博士号も重視されてくるのではないかと思います。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 104 民間企業に独創的な研究・開発を行う機運が高まらなければ難しいのではないのでしょうか？まず、非正規の雇用を減らすべきでしょう。労働単価を下げて利ザヤを稼ぐことしか考えていない日本の企業に博士号取得者を雇う価値が分かるのでしょうか？(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 105 利益相反,情報管理などの面で制限はあるものの、出身大学-民間企業間での人材交流・情報交換・研究連携がより進みやすい環境を期待したい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 106 学位取得を論文数からだけではなく、オールラウンドな知識と技術を持つ視点から考え直す。もちろん論理性も必要。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 107 大学教員(PI)の中には、所属研究室の院生がPI自身の研究課題と異なるテーマに興味を持つことに不寛容な方がいる。院生は、PIの研究課題を通じて研究者としてのトレーニングを受けており、学位取得後は、培われた研究力を使って様々な課題に挑戦する事が重要であるという認識を涵養する必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 108 海外では博士号取得者を民間で積極的に採用している。グローバルな人材の獲得という視点からも、日本においても博士号取得者がより一層評価されるような環境を産官学連携で作っていくべきである。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 109 修士課程修了の研究者とは一線を画す、「高額報酬」と「自由な研究環境」が必要である。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 110 博士学位取得者の専門性と自ら研究(業務)計画を立てられる能力をもっと高く評価する土壌が日本社会全体に作られるべき(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 111 博士号取得者自身が、専門知識を直接活かせる分野が限られているという現実を理解した上で、培った能力を加工・編集して産業の中で活かす方法を考える能力の育成(大学,第4G,その他,男性)
- 112 指導教員が民間を知らない状態で、博士号取得者の民間企業を進めることに無理がある。まず、教員自身が民間を知る必要があり、それに向けた制度設計が要るのではないかと。教員が民間と連携していけば、おのずと学生の流動性も高まる。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 113 民間企業の多くは、博士号取得者は既に専門領域に特化していて、柔軟性に乏しく、使いづらいつ感じていることを理由に、その採用に積極的でない傾向がある。実際には、多くの博士号取得者は課題解決に対する方法論を身につけており、民間企業でも十分に成果を挙げることができるので、研究室における指導において、積極的に企業との交流を図り、企業と院生の双方の固定概念を改める環境作りが必要ではないかと。そうすることにより、実績を積み上げて、よい循環を生み出すことが重要であると思われる。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 114 新たな課題や分野にチャレンジする精神を学生時代に指導しておくことが重要。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)

- 115 この点は、民間企業さんもずいぶんと認識が改善されている気がする。両者をつなぐ活動も活発になっている。(大学, 大学共同利用機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 116 博士号取得者は、教育課程での専門分野に限定されない能力が備わっていることの認識が、民間企業で未だに薄い。総合的な化学系の企業では、開発研究分野での活躍実績が認識されつつあるが、限定した分野での活躍のみに期待されている傾向があり、この辺りが博士号取得者のマーケットを狭めている遠因ではないか。諸外国では幅広い活躍をしており、この差が何に起因するのかわからない。(大学, 大学共同利用機関, 社長・学長等クラス, 女性)
- 117 出身研究室のテーマにとらわれない自由な発想が本人から出てくるよう、指導するべき。(大学, 大学共同利用機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 118 民間が博士号取得者の「力」を活用しうる環境を(待遇面も含め)充実させること。一方、博士号取得者本人の自覚も重要で、研究成果をイノベーションにつなげるという視野の拡大を図るための自己研鑽を積む覚悟と実践が必要。これは一部、大学等でもスタートアップ支援の一環として教育コースを持っているはずで、こういうところを博士号取得者の学生にも課題として経験してもらおうのも一案か。(大学, 大学共同利用機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 119 学位をもつ人たちの待遇を改善する。また、社員にも学位をとることを推奨する。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 120 貴族社会からの身分制度の名残が存在する欧米社会では、学位の取得が上級クラスへの参加資格になっているように感じます。だから収入が格段に異なることに違和感がないのでしょうか。我が国では、皇室に関わる血統以外に身分制度は実質的に存在しないため、博士という資格がそれほど珍重されないのではないのでしょうか。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 121 民間企業側の意識改革が望まれる。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 122 博士号取得者が専門バカにならないような、普遍的に通用するような科学者としての実力を身につける教育が必要。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 男性)
- 123 民間企業でのインターンシップなどが重要であるが、大学としては博士号取得者が専門職として就職した後、JOB型の仕事に就けているかどうかのフォローも重要。(公的研究機関, 社長・学長等クラス, 女性)
- 124 博士課程取得者が安定的な将来を見通せるポストや待遇を用意しなければ、希望者は減るばかり。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 125 学生～院生～博士号取得となると、既に人間として完成してしまっていて、良くも悪くも社会人順応訓練が欠ける。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 126 民間企業との人事交流などにより、柔軟な発想を養うことが必要。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 127 良い成果を出せば着実に就職できる、出来なくても別な働き先がある...と言う仕組みにしないと優秀な人材であればあるほど、逃げていく。ドクターだけ増やせば良いという問題では無い。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 128 博士号取得を目指す者にとって、将来魅力ある進路であることを示す必要がある。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 129 理系の博士号取得者が多い中で、企業運営が文系に偏っており、考え方の分断がないか洞察する必要がある。我が国においては相互に理解するための仕組みが必要かもしれない。理系の博士号取得者は会社などで活躍できるイメージはあまりもっていないのが現状ではないか。企業側の雇用サイドも博士号取得者を活用し競争に勝てるケーススタディなどをみせないとうまくいかないかもしれない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 130 お勉強しかしていない頭でっかちなので社会適応能力を身につけるべき。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 131 医学ヘルスケア領域では博士号取得者の採用は安定してきていますが、民間からの採用数は以前ほどでなく、隘路と思われます。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 132 まず気軽な人材交流が出来るよう、終身雇用・新卒主義・兼業副業のあり方を各自見直すべきではないか。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 133 大学には、博士号取得後に研究テーマを大きく変えることへの抵抗を払拭するような教育を望む。博士とは、その研究テーマの専門家ではなく、研究を企画・立案・遂行する能力を持つ専門家であることをしっかりと認識させるようにしないと、民間企業での活躍は望めない。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 134 経団連加入企業等の大企業に、博士号取得者の採用義務を課すべき。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 135 最近のことは知識がないけれど、後輩からの返事は年々悪くなるととき。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 男性)
- 136 海外では、博士号がないと企業においてもよい職につけないため、博士号取得のインセンティブがある。日本も、企業において活躍するためには、博士号を取得することが大前提という状態になれば、進学者は増えると考えられる。(公的研究機関, 部長・教授等クラス, 女性)
- 137 博士号取得者採用企業および高度研究型企业への支援策の拡充(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 138 安定的雇用、インセンティブ付与(URAなど間接部門への従事者など)(公的研究機関, 主任研究員・准教授クラス, 男性)
- 139 民間企業では、従来あった中央研究所がなくなったり、縮小している。受け皿が少なくなっていることへの対応策(公的研究機関, その他, 男性)

- 140 働きながら博士号をとれる環境整備と経済的支援の拡充(公的研究機関,その他,男性)
- 141 学位論文のテーマ選びにより真摯な努力をすべきと考える。(公的研究機関,その他,男性)
- 142 科学的な指摘や考え方を,社会(政治,企業)がもっと尊重すべきだと思います。この非論理的な思考が,グローバルなイノベーションを阻害していると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 143 研究職以外に,欧州のように企業の中でも営業や開発で活躍できるロールモデルを多数示すべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 144 博士号取得者があまりに視野が狭く,専門バカにならないような教育は導きが必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 145 学者が金の話をするのははしたないと思っっているようでは駄目。政治力のある学者が出てこない,日本の科学技術はすたれてしまいます。若い優秀な人は結局豊かな人生を送れる分野に流れていきます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 146 博士号は自動車免許程度の認識を持つべき。その狭い領域の研究を継続できるパスポートと思うと人材の流動性が下がる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 147 民間企業での長期(年単位)のインターンの許容。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 148 社会的環境を整えることも重要ですが,博士号取得者の社会的適合性を持たせることも必要であると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 149 民間企業での博士の有用性は分かっているはずである。大学としては,博士号取得に当たっての制度を博士課程に入らなければ学位を取れないようにすべきである。即ち論文博士制度の取りやめである。また,専門職博士とPh.Dとの差を明確にすべきである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 150 多能化が進む中で,博士号取得者の必要性和その能力の活用方向性が明確化する必要があると思われます。今後の社会構造をどのようにするのか?を考えなくてはいけないのではないのでしょうか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 151 優秀な博士号取得者を企業が優先して高給で採用するシステム(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 152 成果が出るまでの期間,高給を支払えない現状をどこかで補填するシステムが必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 153 企業に勤めた経験から言えば,多くの企業は博士後期課程の年月を大学ではなく,企業における育成(OJT)に充てたいと考えている。まずは,“博士号取得者の民間企業での採用”という前提を見直す(必然的に対応教員のポスト削減が組上に乗ることはやむを得ない)ことまで立ち戻って考えてはどうだろうか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 154 これまで企業の新卒一括採用が徐々に崩れ,中途採用が特定専門分野を指定し行われている。本当は同じ研究室からトコロテン的にDCに進学するのではなく,一旦企業あるいは別の研究機関で仕事した後,課題を持ってDC研究するのが望ましい。このための生活保障なども考えるべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 155 これは,逆の発想で,民間企業の人達に博士号を取らせる仕組みづくりが必要。学部を出た後,民間企業に勤めながら博士号を取得できるように企業と国が制度を整える必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 156 進路教育・キャリア教育を根気よく続けていくしかない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 157 産業界の課題認識が大学等と共有され,その解決や革新につながる研究が博士課程の研究選択に生かされる仕組みが望ましい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 158 博士課程取得者だから,高給与という認識は間違っている。一定の資格制度での待遇になるので,むしろ労働基準法の改善が必要ではないか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 159 ドクター取得者で開発への取り組みが甘く使い物にならないケースを複数経験している。訓練としてのインターンシップを義務付けると効果が出るのではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 160 大学内の活動期間が長く,思考方法が固まるため,民間企業に就職する場合に適性を評価し,必要に応じた訓練期間を置くなどはどうでしょうか。民間企業の場合,いろいろなテーマがあり,考えられるすべてのケースを考えてから結論を出すまで待ってこないことや,理屈としては成り立っても現実には得られない結果については厳しい見方をされると思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 161 博士号取得者を採用した企業への補助金・雇用助成金(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 162 日本では博士取得者が欧米の様に尊敬されないことが大きな問題であり,その原因はマスコミや政府・自治体の専門家に対する取扱の問題が大きい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 163 大手は自力で採用できるが中小は賃金を確保する事が難しい。採用した場合 国・自治体が助成するシステムがあれば採用・活躍の場が展開できるのではないのでしょうか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 164 博士号取得者は学術的知識が豊富であることは認めるが,実務経験がない以上すぐには貢献出来ないことをよく認識し,何事にも謙虚に社会活動を行う姿勢を本人が持つこと。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 165 前問いの選択肢⑤は当然のことで,ハラスメント対策は促進方策以前に,大学として実施されていなければならない事項と考えます。また,博士人材に求められる要素は業種によって異なるように思います。一部の産業のニーズに大学が合わせ,画一的な取り組みになることを危惧します。多様な人材を輩出することを進めていくことが重要と考えます。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 166 積極的に採用している。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 167 既に実施している大学もありますが,博士号取得・取得予定者の研究内容の企業関係者へのプレゼンと交流会。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 168 博士に進む学生が少ないが,博士を活かす企業風土が不足しているとも感じます。日本企業がイノベーションがにがて,を起こせないことが要因と思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 169 民間企業に入ってから,研究開発能力の高い方が博士号取得する選択肢を支援する仕組み(短期間で集中支援,長期間で無理なく支援,リモートなど)ができれば,大学・企業・本人と,将来博士号取得を目指す方にとって,よい影響があるかもしれません。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 170 世間ずれ(企業で使えない)博士号取得者が多い。学識,研究能力の前に一人の社会人としての教育をして欲しい。若い間は良いが,40代後半以降になり,企業でも研究職よりはマネジメントが期待される層となった時に,対応できない博士が多い。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 171 博士号取得者側からの積極的な民間企業へのアクセス姿勢が必要である。極度に自身の研究分野に固執するようでは民間企業の研究者としては活躍できない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 172 就活時のインターン制度のように,事前に双方の意識・認識のギャップを解消する機会を,ある程度長期間持つ必要がある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 173 社会的(業界)課題に合った必要技能を持ってほしい。社内での育成期間は過ぎた年齢での採用となるため。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 174 卓越した専門知識に加え,幅広い知識を有する高度人材を育てる仕組みを継続的に実施していただきたい(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 175 これは政府や大学の施策の問題ではなく,企業サイドの意識改革が必要。古い徒弟制度的考えが抜けない。確率の低いイノベーションによる新事業創出より,現状事業継続に資する改良に重きをおいているため,ドクターの能力を生かしきれないのが問題。大卒もしくはマスター卒を重宝がる風潮はここにある。ドクター取得者は古い体質の会社(大企業)を目指すのではなく,スタートアップやユニークな中小企業を目指すよう大学教育を行う方がよいのではと思う。成功すれば,その後,大企業へのシフトも可能なので,キャリアパスとして推奨したらよいと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 176 ・博士課程からの企業で活躍できる人材を目指した教育・制度。(柔軟性なく使い難いという印象の払拭) ・受け入れ(企業側)の博士号取得者が活躍できるような体制と意識改革。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 177 大学または学生側からのアプローチが不十分(時期の遅さ,マッチングに関する情報収集の不足)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 178 企業にとっては,学理を追求する人材よりも,分野にまたがって課題を解決できる人材が求められることが多い。そのことを念頭においた研究教育体制が必要ではないかと考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 179 雇用制度の法律だけでなく社会的なシステムとして見直しが必要。複数の企業や大学を柔軟に行き来しても,十分な処遇が得られる環境整備。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 180 ドイツに駐在していたときに,ドイツ企業を訪問したら,「開発は博士,修士は実験助手」でした。能力のある人がそれにふさわしいポストにつけて,それに見合った報酬を得るのはあたりまえ。その基本ができていないと思います。その基本を達成するためにはどうすべきか?ということを考え直すべきだと思います(責任のある人が考えて実行すべき)。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 181 特許や商標などの知的財産をまもり,日本の技術者の海外企業へ流出を防ぐ対策をしてほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 182 企業での,新たな研究開発を進められる力を着ける事。本来の博士号取得要件です。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 183 研究テーマ選定時の「社会実装性」等 将来の課題解決担えるテーマである事を担保できる情報が必須と考える(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 184 博士号取得者は専攻した関係したテーマをライフワークと考えないこと。博士号取得は,科学者としてのパスポート取得くらいの意義であること。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 185 組織が求める人材は優秀で柔軟性がありイノベティブな博士です。専門性が高くとも柔軟性がない方は企業で成長することが難しくなります。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 186 専門性プラス1でデータサイエンスを学んでほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 187 もっと社会に役立つ研究を行ってほしいし,そのような博士を企業も積極的に採用すべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 188 日本の博士課程がPh.D.ではなくDr. of Science(「専門バカ」)を産んでしまっている状況を大学自らが認識し,改善して行くことが肝要。20代半ばにも入っている人材に対し,「どうしたら飯が食えるのか」を意識させる場を設計する必要がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 189 企業側は,ニーズのある分野での博士号取得者は大歓迎です。現状は大学の博士課程卒業生の素養が企業ニーズと合致していないと思います。海外の例のベンチマーキングが効果的だと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 190 国による博士号取得者のインターン受入れ支援による、マッチングへの取組み。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 191 企業レベルによっては費用もなく雇うことができないと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 192 うまくいった事例を集め,公表すること.博士号取得者にそれにふさわしい報酬を出すこと。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 193 少子化とともに大学が衰退するのではなく,アジアなど海外の学生を取り込んで維持・発展するべきと考えます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 194 学位取得者が本来自ら命を絶つ現実をいまいちど直視した上で,官民あわせた雇用の確保をいそぐべきである。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 195 学を中心に,産官も協力し,優れた研究者を育成することに尽きる.現状,博士号取得者が必ずしも優れた研究者ではない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 196 博士号取得者の民間企業での活躍事例をもっと共有する試みを進めるとよいと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 197 博士課程においても,一部は企業との共同研究に取り組む等,民間企業との接点の機会を増やすことが大切と考えます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 198 技術系では博士号取得者の採用は増えてきていると思うが,人文系は極端に少ないのではないか,この差は企業にとって戦力となる人材であるかによると思うので,企業で即戦力として活躍できるスキル・資格が博士号取得者には求められていると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 199 採用を促進するためには,修士卒と博士卒の処遇に差をつけることが必要である.現状の入社時の処遇が修士卒+3年相当では,博士課程に行くインセンティブが低い。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 200 研究課題設定をはじめ自立/自律的に研究を進めることができる人材の育成(与えられた課題についてはそつなくこなすが自分で考えて切り開いていける人材が減少していると感じます)。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 201 深堀の研究・戦術を行いつつも,幅広い視野・戦略をもった博士号取得者が望まれる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 202 採用する側は学位に見合った給与体系を持つ必要がある.学生には専門性の幅を広く持つことを望み,教育側には学生が柔軟性を持つような教育をすることが重要と思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 203 民間経営者の不理解.高度専門人材活用戦略の欠如。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 204 産学での人的交流が少ない.博士課程学生の企業でのインターンシップ,企業研究員の大学での研究などが一層推進されることを期待する。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 205 欧米のように博士号取得者の活躍の場を与えることで,その成果によって権威付けが出来るような仕組みと社会的な受容が必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 206 民間企業では博士号取得者の初任給が学部卒や修士卒と同じ場合があると聞く.こういう慣習を取り除く必要があると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 207 社会経験がなく,企業に入社したとしても社会適応能力が低く,プライドが高く,非常に使い難い人材が多い.このイメージが払しょくできない限り,積極的な採用を行い難い。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 208 日本企業の多くは,博士号取得者のもつキャリアやスキルを必ずしも必要としていないので,無理に博士号取得者を増やす必要はなく,博士号取得者数を適正規模に抑えるべきであろう.博士号取得者はアカデミアポストの後継人材となるべきキャリアと考えて,後期博士課程の採用数を適正規模に抑えその待遇は民間への就職者と同等とすべきである.一方で,グローバル経済の中で先端科学技術を事業基盤にする企業では博士人材はその牽引役となる.そのような企業で活躍できる博士人材を輩出することを目的とした博士コースはあってしかるべきである,その設立が望ましい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 209 博士号取得後のある程度安定した生活の保障が最も重要.研究意欲や探求心だけでは誰も挑戦しない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 210 博士号取得者の質がバラバラ.その人がどのような能力があるか,最低限筆頭著者である程度のレベルの査読付き学術誌に掲載された論文で示せるようにするべき.筆頭著者で論文を出したこともない博士号取得者は論外.民間企業の経営者・管理職層にも,現代の科学技術を知らない人が多すぎる.日本の企業は内部調整と上司の覚悟で出世した管理職が多いためか,官公庁も既存企業に手厚いため,既得権益を持った企業が淘汰されにくい仕組みになっているが,これは改善すべき。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 211 社会人博士号取得の道を増やす制度を検討する.一旦社会に出てからも博士取得がしやすい施策を検討(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 212 民間企業としては,高度な専門性と共に課題発見・解決能力を期待して博士号取得者を採用検討いたします.昨今,一つの専門性のみを追求する学生・教育は減っていると感じます.また,課題発見・解決能力を企業との共同研究や社会課題に立脚するテーマ発見で取り組む工夫も感じます.共同研究は社会課題に立脚するテーマ発掘は良い取り組みと感じますが,企業入社後の取り組みをただ先取りしているという危惧も一方で感じます.専門性と深堀と相乗効果を出せる取り組みを期待しています。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 213 ジョブ型の通期採用の促進(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 214 民間企業だと不幸にして研究テーマが継続できないケースもある。企業の立場からすると、そのような場合のフレキシブルさが期待される。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 215 学部卒と修士修了では給与の差はあるが,博士取得者については何らかの優位性を持たせるべきだと考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 216 民間企業(少なくとも私の所属会社)では,博士取得者の採用も行なっている。採用については人物本意であるので,本人の能力を向上させることが最も重要(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 217 学歴が将来の日本を先導できるように発展できる環境(チャレンジの場(予算)),民間企業への優遇も必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 218 学部から博士課程の間に,留学や研究室間の異動・交流等により,幅広い視野を養うこと(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 219 企業側の意識向上。最近の社会的な価値の研究開発を大学で行えることが重要(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 220 私は民間企業に勤めながら博士号を取得した。大学に通ってそのまま博士号を取得した人は,採用する側から見ると,年齢の割に頼れないと感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 221 大学において自ら研究テーマを提案する企画力を強化する仕組み(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 222 博士号を取得したといっても,ある意味,修士課程からプラス3年間 研究しただけです。ポストクも含めて,企業の競争力につながる研究であることを示していくことが,大事だと思います。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 223 大手の民間企業では人事部が採用の権限を持っており,研究能力以外での評価のウエイトが大きい。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 224 大学院生の民間企業での短期インターン,共研など,院生を社会に慣れさせる活動を促進することが望ましい。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 225 博士号取得者は,専門性が特に高いために,関連した研究開発部門への採用(特に初配属)が中心となっているのが現状である。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 226 総合的な人間力が,まず第一で,それに博士号取得という武器を備えた人材が欲しいと思う。人間力という点で,「数年間を大学で暮らしてしまった」というようなことの無いように育ててほしい。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 227 博士号取得のための研究テーマを,民間企業との共同研究テーマとして,基本的にはその民間企業へ就職する流れを作ることが適切(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 228 産学官連携の研究開発を増やすことで基礎研究を背景にした開発の重要性を民間企業に広く認知する(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 229 コミュニケーション能力と社会適応能力はつけてほしい。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 230 博士号取得者が民間企業でも大きな戦力となって来ています。この傾向を定着するためにも,そして産学連携のためにも民間人の大学教授への招聘するシステムを整備することが望ましいと思います。(民間企業等,その他,男性)
- 231 ・博士号取得者の研究者としてのレベル向上(テーマ提案力,研究推進力,合理的・公平な思考力,人間力)が必要と思います。(民間企業等,その他,男性)
- 232 大学・修士段階から,大学院生と民間企業・政府系研究機関との間で,望まれる研究者像について,もっとすりあわせをすべきではないか。(民間企業等,その他,男性)
- 233 研究成果の事業化を通じて民間から投資を,成果と一緒に育てる環境作り。(民間企業等,その他,男性)
- 234 アメリカに見る如く,博士号取得だけを目的としている人は少ない。本人が何をしたいのかをしっかりと教育する必要があるのではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 235 専門性は高いことは理解するが,企業文化を知る機会を増やさないと博士号取得者のキャリアパスにつながらないと思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 236 大学等の研究機関との交流促進,インターン制度の充実など。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 237 民間企業は必要な人材を確保することは当然で,何か押し付けるような施策は無意味です。(民間企業等,その他,男性)
- 238 高い専門性習得は当然であるが,同様に民間企業にとって新しい価値の創出に向けた志の高い魅力ある人材が望まれる。そのための人材教育が必要である。(民間企業等,その他,男性)

深掘質問(新型コロナウイルス感染症の科学技術・イノベーション創出等への影響). 現状の懸念等と今後求められる変化・対応等:所属する機関レベルでの懸念等

- 1 企業の業績低下に基づく,産学連携活動外部資金の減少,共同研究の減少(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 2 密接な環境下における研究環境(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 3 これまでと異なる対応事が入ることで意識的な問題として戦略的な意識が低下している(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 4 多数の共同研究者(特に海外からの研究者)の来訪禁止及び制限,研究現場での感染防止(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 5 実験の必須な研究においても,研究時間が短縮しており,研究の進捗が遅れている.さらには実験を必要とする科学系研究への学生の関心が低下し,志望者が減少する傾向が見られる.(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 6 共同研究企業の短期的かつ非科学的な成果の発信(製品提供,プレス発表等)が懸念(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 7 対面型講義が困難となっている.オンラインを駆使して講義しているが限界がある.(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 8 自由で無計画・突発的なコミュニケーションの減少による研究レベルの低下(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 9 研究遅延,自動化実験の遅れ(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 10 企業から研究費減(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 11 研究者の将来に対する漠然とした不安が高まっている.実験やフィールド調査などの研究が実施できるかの不安もある.(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 12 地域住民を対象とした研究・調査等が萎縮しているような印象を受けます.(大学,社長・学長等クラス,男性)

- 13 アフターコロナにおける研究ターゲットの変化を,大学としてうまく捉えられるか.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 14 対応措置方法のマニュアル化.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 15 教育方法の変更(リモート)への対応で研究が後回しとなっている(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 16 文部科学省の縛りもあると思うが,スピード感がない.思い切ったことができない.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 17 民間企業や他研究機関との密接な研究打合せができない.学生の就職活動が心配である.業務が多忙で,講義に用いる魅力あるコンテンツ作りの作業時間がなかなか割きにくい.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 18 2020年当初からの学生教育,研究推進は大きな課題を乗り越えながら多大な努力により行われているが,満足なレベルとは言えないのではないか.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 19 研究を行う学生くらいしか大学へ来ることができない状況なので,学部3年次以下の学生らの進路や考え方がどうなっていくのか心配である.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 20 日本はデジタル化の遅れにより,学生に対する研究指導が十分できないので,研究レベルの低下(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 21 大学においては,密を避けることに伴う研究時間の抑制,オンラインでの日常業務遂行環境を整備するために若手教員が研究時間を割かれていること,等,研究環境の低下が研究進展の遅滞に繋がっている.研究が進まないことから,学会発表に至らないケースが増え,学会発表申し込み件数の低下に繋がり,申し込みの締め切り日が延ばされるなどに現れている.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 22 実験やインターンシップを除いて,教員の大幅な負担増により教育の質は維持されている.この負担増により,自動的に研究の質と量は低下している.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 23 対面議論の機会の激減.フィールド実験の効率低下.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 24 共同研究等の遅延(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 25 研究活動に制限が発生し,実験などが十分に行えない.そのため,研究者のマインドが委縮している.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 26 研究活動への打撃(特に,人を対象とする研究が一気に困難となった).海外の大学・国内の他大学との研究交流(学生の参加を伴う)が困難.オンライン教育のための「教育ロード」が数倍に増え,研究時間がなくなりそう.(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 27 ディスカッションの減少,国際会議に参加できない(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 28 リモートでの教育などに時間がとられていて,ウエットの研究が進まない(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 29 研究者間での感染リスク(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 30 2020年度の学部・大学院最終学年の学生は、著しくトレーニング不足となっている(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 研究室で学生が参加しての研究活動が大きく制限されている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 大学における研究,特に科学技術系の研究には,教員のみならず,学生諸君との協働が必要不可欠であり,それが制限される状況では自ずと技術革新やイノベーションの機会が制限される。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 33 コミュニケーションのデジタル化に対応した,研究評価の在り方(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 34 学生のサークル活動などによるクラスター発生をどう阻止するか(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 35 共同研究施設での活動や研究室を訪問するかたちの共同研究の機会が減ること。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 36 特にない。コロナの感染拡大に関わらず研究活動は継続している。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 37 大学研究者の応募推進のためのモチベーション向上(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 38 教員間,教員・学生間,学生間での情報交換や議論の機会が減少しており,イノベーション創出にじわじわと悪い影響がでるのではと懸念される。3密対策で施設利用の制限があり,研究活動量の抑制になっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 39 オンラインでの対話能力の不足により意思疎通が不十分になる例が散見される。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 40 web,PC環境の脆弱性(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 41 教員・院生・学生の入校制限が数ヶ月間あったので,研究活力低下は否めない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 オンラインで,オフラインと同等,あるいはそれ以上の授業や研究をできる教員を確保できてない。いくら設備を用意しても教えられる人材を確保しないと役に立たない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 43 人的交流(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 44 現状はレベル1対応となったため,出張と授業を除き,ほぼ元の状態となっている。レベル2以上になると研究,教育に大きな影響があるので,コロナが収まってくれることを望む,出張と授業はon-Lineが中心となっておるが,やはりFace-to-faceの方がお互いに話している実感があり好ましく感じる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 45 長期的視座での取り組みを願いたい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 46 研究活動にある種の制限がかかっていること,特に実験研究を行っていく環境となっていること,一方遠隔環境で効率的に研究を進めることができるノウハウも構築されつつある,これを可能とするための制度上の改題が存在する,研究スペースが狭く,3密を回避することが難しい場合があること。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 47 大学におけるコロナ感染に対する世間の方の目,評価(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 48 デジタル化の脆弱性のために社会活動がストップしてしまった(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 49 教育の維持に必要な労力が膨大で,研究ができなくなっている(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 50 国際的な直接のコンタクトを伴う連携は今後暫く難しい状況が続くと思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 51 デジタルトランスフォーメーション(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 52 調査やカンファレンス参加のための出張が厳しく制限されており,研究が滞っている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 53 安易に研究費の支給先を選択しているのではないか(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 54 研究室の3密を避けるために,常駐可能な学生数を減らしており,研究の進捗が遅れ気味なことが懸念される。また,学生の成長を促す一段階である学会発表が,皆,中止,オンライン化などにより変化していることが気になっている。国際学会なども参加できずに,研究者のネットワークづくりにも障害が出ている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 55 イノベーションに意識を向ける余裕,他業種との連携機会の減少(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 56 一番の課題は,学界の人の動きが滞っていることと,大学での学生の動きが鈍っていることで,我が国の研究活動を担っている大学院生の活力(研究参加と経済力)を高めることが重要である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 57 社会科学系の大学なので,特段大きな影響はない。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 58 研究活動自体に支障が出たため論文・学会発表等の成果が減る可能性がある(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 59 研究室でのコロナクラスターの発生が懸念されるが,入室時間,実験時間を適切に管理することで回避できると考えている。ただ,進捗は,90~80%に低下していると思われる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 60 研究の遅延(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 61 教育にさくエフォートが増大していること、密を避けて研究する環境を確保することの二点より、十分に研究することは難しい状況である。(大学、部長・教授等クラス、女性)
- 62 オンライン授業対応等で、教員の実研究時間はますます減少した。また実験を伴う研究はほとんど行えない期間が半年近く続いた(大学、部長・教授等クラス、女性)
- 63 漁業の現場に出るのが難しくなった。(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 64 共同研究の減少(大学、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 65 密状態での実験作業(大学、その他、男性)
- 66 ・学会やセミナーなどの中止や延期による情報収集機会の損失 ・連携企業(特に関東・関西)との直接的意見交換機会の損失(大学、その他、男性)
- 67 学生の教育研究の質の低下(大学、その他、男性)
- 68 研究活動、産学官連携活動の停滞(大学、その他、男性)
- 69 現行の教育制度の対応維持、研究力の対応維持(大学、その他、男性)
- 70 学力の低下、語学学習の機会減少、学生の経済状況悪化と学業継続への懸念、教員の過重労働。(大学、その他、男性)
- 71 小学校ではかなり教育が行われているのに、大学ではさほど進んでいない。(大学、その他、男性)
- 72 研究者間、教員と学生間でのコミュニケーションの質的劣化(大学、その他、男性)
- 73 教育レベルの低下(実習型・協議型)、国内外の他機関との共同研究の遅延や質・量の低下(大学、その他、男性)
- 74 新型コロナウイルスの治療薬、ワクチン製造を自国でやれる体制が必要。(大学、その他、男性)
- 75 留学生・外国人研究員の(再)来日遅延による研究活動の停滞、研究指導や共同研究打合せ等の面談制限、海外渡航禁止による国際共同研究の中断、国際会議の中止等による研究成果公表機会の喪失等、多くの研究者が不自由を味わっている。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
- 76 ・海外との対面での学術交流、国際活動の停滞、海外からの優秀な人材の流出 ・対面での議論の機会の減少のため、新規的なアイデアの形成や意志決定により時間を要している。また、技術の伝承が必要な研究が進まない、後進が育たない、フィールドワークなどを必要とする研究が停滞している。在宅でできるタイプの研究にシフトしている。 ・入学が決まっている留学生在が来日できない。海外ポストドクを目指していた学生の行き場がなくなっている。国内外の学会(研究集会)が開催できず(開催できたとしてもオンライン)、新しい人的交流が困難になっている(以前からの知り合いの場合はオンラインでも問題はあまりない)。登校禁止(あるいは厳しめの制限)の期間があり、研究に遅れが生じている。 ・オンライン講義等に尽力しているが、国全体の対策が充実しないと機関レベルでは限界がある。 ・リモートを活用した研究方法に一部移行するも、本質的な議論や実験などは対面(リアル)で残る。リモートによってある部分は効率的になるかもしれないが、全体的には研究推進の遅滞は免れない。また、教育のあり方、人材育成が将来的な研究力を左右する。産学連携等の人的交流も制限がかかっており、リモートでは得られない対面(リアル)ならではの活発な議論、深い理解、人と人とのつながりなど、失っているものも大きい。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
- 77 前半期の活動自粛による研究停滞、後半期の計画見直しを図る場合にも今後の見通しが立たず具体的な計画案を策定しづらい。外部資金等の遂行にあたり、研究遅れを取り戻すためにさらに研究者は研究時間が削られる、事務職員は事務業務が増えるということになる。組織全体でみると大きな影響である。(大学、第1G、社長・学長等クラス、男性)
- 78 <国・機関レベル共通> 新型コロナウイルス感染症の感染流行によるこの約9か月の第1次新型コロナウイルス戦役における取組については、国において、新型コロナウイルス感染症対策の被害シナリオや行動計画、BCPが示されることなく、いわば場当たりの事後の危機対応に終始した印象が否めない。例えば、シンガポールでは感染が明るみになった1月にBCPガイドラインが公表され、2月に改訂されるなど、迅速な対応がされている。今後予想される、第2波(国では6月下旬から現在に至る感染拡大を第2波と認定していない)、第3波の感染拡大に向けた感染防止対策および事業継続対策をはじめとする社会政策、経済対策について、複数の被害シナリオを前提にした具体的なリスクマネジメント、クライシスマネジメントの準備が望まれる。また、自然災害、感染症などの緊急事態に対しては、時々刻々と事態が急変するため、その都度、インシデント対応計画を臨機応変に改定し、フレキシブルに対応行動を実践することが求められる。だが、いったん決断した意思決定を変更することは、その当時に決断を下した意思決定者の責任を問う組織文化がまん延し、なかなか、臨機に正しい決断を瞬時に下せないというサイロが官僚制的な組織によくみられる。このようなことが起こらないよう、緊急時における組織目標を明確にした上で、その実現のために都度下した意思決定の責任は問わず、思考停止に陥ることなく対応行動を常に続けて組織目標を達成することを是とする組織文化を醸成することが求められる。<機関レベル> そうした中で大学において懸念されるリスクは、以下のものが考えられる。【外的要因】・新型コロナ禍において、地震や津波、風水害などの自然災害が発生する、いわゆる複合災害となって大混乱となる事態が発生するリスク ・GDPの歴史的減低によって、文教、科学技術・イノベーション関連予算が削減され、教育活動、研究活動が行うことができず、教育水準および研究水準の低下やイノベーション創出の鈍化が発生するリスク ・世の中のニーズや感染症耐性のあるビジネスモデルへのシフトが加速し、必要な教材、研究材料、医療材【続く】

- 料が確保できなくなるリスク・地政学リスクとして、ネーション・ファースト主義の国家間衝突や、これと対峙する、コロナワクチンに見られる国際協調との調整や、テロ・紛争リスクが大きい地域における海外共同研究や留学においてテロ・紛争に巻き込まれるリスク【内的要因① 労働安全衛生】・教職員やその家族に感染者が発生し、出勤できる人員が激減し、before コロナ時の通常業務レベルでの業務や教育・研究活動ができなくなるリスク・過度なテレワークやコミュニケーション不足によって、教職員に過度なストレスを生じさせ、新型コロナ関連休業が加速するリスク・医療従事者、学内感染者や濃厚接触者に対するハラスメント(誹謗中傷等の個人攻撃)リスク【内的要因② レピュテーションリスク】・学生・教職員がSNSなどを通じて、バイトテロに類する不謹慎な発信を行うリスク・学生・教職員の感染者や濃厚接触者に関するリスクコミュニケーションが不十分で、学生やその父母、ステークホルダーの不信感が増大するリスク・テレワークにおけるサイバーセキュリティ環境やBYOD(Bring Your Own Device:個人所有のパソコンやタブレットなどの端末を使用して業務を行う仕組み)制度の脆弱性により、サイバー攻撃に見舞われるリスク【内的要因③ BCP・BCM】・属人化している業務や教育・研究活動に従事する教職員が感染し、重要な業務等が中断するリスク・重要な共同研究相手先企業や物品・サービス調達先企業、メインバンク等が倒産、廃業、事業統合などとして、これまでの条件で資産の調達等ができなくなるリスク(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 78 働き方改革(リモートワークなど)がポストコロナ時代にも適用されていくか。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 80 コロナにより、オンラインによる学びが強要された状況であるが、オンラインによる学びについて一気に理解が進んだ状況である。大学間格差が広がると思う。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 81 対面でのコミュニケーションの不足(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 82 大学院学生・若手研究者への指導不足,分野によっては研究そのものの停滞,企業からの投資減退。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 83 特にウェット実験系の大学院生が本来習得すべき技能が身につかない点。また実験系でなくともフィールドワークや演習を必要とする大学院教育の質保証が困難。産学連携・国際関係の共同研究の進捗が遅れが出ている。学生への支援金の増額や次年度以降の大学財政の不透明感から教員増人事を凍結せざるを得ない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 84 <国・機関レベル共通>新型コロナウイルス感染症の感染流行によるこの約9か月の第1次新型コロナウイルス戦役における取組については、国において、新型コロナウイルス感染症対策の被害シナリオや行動計画,BCPが示されることなく、いわば場当たりの事後の危機対応に終始した印象が否めない。例えば、シンガポールでは感染が明るみになった1月にBCPガイドラインが公表され、2月に改訂されるなど、迅速な対応がされている。今後予想される、第2波(国では6月下旬から現在に至る感染拡大を第2波と認定していない)、第3波の感染拡大に向けた感染防止対策および事業継続対策をはじめとする社会政策,経済対策について、複数の被害シナリオを前提にした具体的なリスクマネジメント,クライシスマネジメントの準備が望まれる。また、自然災害,感染症などの緊急事態に対しては、時々刻々と事態が急変するため、その都度、インシデント対応計画を臨機応変に改定し、フレキシブルに対応行動を実践することが求められる。だが、いったん決断した意思決定を変更することは、そのときに決断を下した意思決定者の責任を問う組織文化がまん延し、なかなか、臨機に正しい決断を瞬時に下せないというサイロが官僚制的な組織によくみられる。このようなことが起こらないよう、緊急時における組織目標を明確にした上で、その実現のために都度下した意思決定の責任は問わず、思考停止に陥ることなく対応行動を常に続けて組織目標を達成することを是とする組織文化を醸成することが求められる。<機関レベル>そうした中で大学において懸念されるリスクは、以下のものが考えられる。【外的要因】・新型コロナ禍において、地震や津波,風水害などの自然災害が発生する、いわゆる複合災害となって大混乱となる事態が発生するリスク・GDPの歴史的減速によって、文教,科学技術・イノベーション関連予算が削減され、教育活動,研究活動が行うことができず、教育水準および研究水準の低下やイノベーション創出の鈍化が発生するリスク・世の中のニーズや感染症耐性のあるビジネスモデルへのシフトが加速し、必要な教材,研究材料,医療材【続く】
- 84 料が確保できなくなるリスク・地政学リスクとして、ネーション・ファースト主義の国家間衝突や、これと対峙する、コロナワクチンに見られる国際協調との調整や、テロ・紛争リスクが大きい地域における海外共同研究や留学においてテロ・紛争に巻き込まれるリスク【内的要因① 労働安全衛生】・教職員やその家族に感染者が発生し、出勤できる人員が激減し、before コロナ時の通常業務レベルでの業務や教育・研究活動ができなくなるリスク・過度なテレワークやコミュニケーション不足によって、教職員に過度なストレスを生じさせ、新型コロナ関連休業が加速するリスク・医療従事者、学内感染者や濃厚接触者に対するハラスメント(誹謗中傷等の個人攻撃)リスク【内的要因② レピュテーションリスク】・学生・教職員がSNSなどを通じて、バイトテロに類する不謹慎な発信を行うリスク・学生・教職員の感染者や濃厚接触者に関するリスクコミュニケーションが不十分で、学生やその父母、ステークホルダーの不信感が増大するリスク・テレワークにおけるサイバーセキュリティ環境やBYOD(Bring Your Own Device:個人所有のパソコンやタブレットなどの端末を使用して業務を行う仕組み)制度の脆弱性により、サイバー攻撃に見舞われるリスク【内的要因③ BCP・BCM】・属人化している業務や教育・研究活動に従事する教職員が感染し、重要な業務等が中断するリスク・重要な共同研究相手先企業や物品・サービス調達先企業、メインバンク等が倒産、廃業、事業統合などとして、これまでの条件で資産の調達等ができなくなるリスク(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 85 遠隔授業,バイアウト制度の浸透により,教育,研究指導の質の低下(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 86 実験的研究環境が3密を避けられない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 87 対面,現地調査を必要とする研究活動の低下(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 88 今まで通りの自由な研究体制で研究が推進できない可能性が懸念される。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 89 教職員,学生においてライフスタイルの変化が必要となる点。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 90 実験の量,コミュニケーションの不足による研究力の低下(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 91 対面でのコミュニケーションの不足(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 92 キャンパスにおける研究活動の制限などによる研究遂行機能の低下 産業界の厳しい経済状況により,新たなイノベーション創出への方針が変更され,大学との共同コンソーシアム,共同研究などの活動にプレーキがかかっている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 93 民間企業との共同研究が停止し,資金面での支障が生じている。在宅勤務による機密情報の取扱,学外からのアクセス制限の問題。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

- 94 人の動きが止まったことによって共同研究が停滞している。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 95 学生に対する実験・実習などの技術習得の困難。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 96 国境を跨ぐ移動が制限されているため,国際共同研究など海外研究機関との交流や国際学会やシンポジウムの実施が難しい。(大学,第2G,研究員・助教クラス,男性)
- 97 新人研究者が孤立する懸念(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 98 新型コロナウイルス感染防止の観点から,特に実験を伴う研究活動が制限された時期があった。また,県をまたいだ研究者の移動の制限や国際共同研究の遂行が難しくなるなど,今後の研究活動遂行に対する懸念は払拭されていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 99 感染防止のため,研究活動が制限される。また,共同研究・学会活動が制限される。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 100 大学院生やポスドクの研究活動が制約され,成果を出すことが困難になっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 101 学生の単位取得に必要な,実習,実験,フィールドワーク等の対面式授業の安定的な実施が懸念され,必要なスキルの会得が困難な可能性がある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 102 学外機関との連携や全国規模の学会活動等においてface-to-faceでの協議・対話が必要な場合があるが,新型コロナウイルス感染症が治まっていない現状では制限がある。また,感染防御に留意しつつ(三密を避ける,換気を行う等)研究活動を実施することが必要であるが,特にベンチワークの実施にあたっては従前よりも時間配分等が難しくなっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 103 実験や調査が十分にできない(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 104 海外のグローバル研究の実施が全くできず,対面での学会活動にも問題が大きい。国内での研究や学会も同様である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 105 研究者間での議論する機会が減った。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 106 ・人と人とが接する研究分野(薬学や工学等)では,研究が捗らない。・三密を避けることで効率が低下する。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 107 コロナ禍が長引いた場合の研究活動の環境や行動範囲の制約。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 108 海外渡航が制限されているため,研究交流で支障を生じている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 109 人的交流が制限され,学術講演会などの新しい出会いの場が減った。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 110 研究者の出入国が制限されることにより,国際共同研究の推進に支障をきたしている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 111 実習を要する技能の指導に困難があり,実践的能力の養成が従前に比べて不足することが懸念される。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 112 学外機関との連携や全国規模の学会活動等においてface-to-faceでの協議・対話が必要な場合があるが,新型コロナウイルス感染症が治まっていない現状では制限がある。また,感染防御に留意しつつ(三密を避ける,換気を行う等)研究活動を実施することが必要であるが,特にベンチワークの実施にあたっては従前よりも時間配分等が難しくなっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 113 対面・大人数での教育が多かった学部教育への影響が大きい。従来のように筆記テストにより到達度評価ができていない状況であるので,オンライン教育の増加により学生の到達度が従来とどう変わったのが不明ではあるものの,到達度が落ちているのではと懸念している。学部教育到達度の低下は,将来,科学技術・イノベーション創出に影響することは必至である。また,研究室のゼミや学会等においてもオンラインでの発表や参加が増え,従来と同じ効果が得られているか危惧している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 114 国内外の他機関に所属する研究者との対面での具体的な交流(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 115 今年度の前半に実施する予定であった多くの研究・実験や海外出張(国際共同研究等を含む)の多くが実施できていない,あるいは,感染リスクの中で,相当の感染対策に労力をかけながらようやく実施しているのが現状。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 116 研究分野によっては研究自体が停滞している。大学院生の学位取得にも影響がそのような状況。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 117 ・行動制限のある中で研究を行うため,研究の進捗全体に遅れが生じる場合がある。・学生への指導(大学,第3G,社長・学長等クラス,女性)
- 118 研究者の直接的な交流の停滞による共同研究の遅れ。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 119 研究および教育の停滞(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 120 海外大学・研究機関との人的研究交流や国際共同研究の推進に支障をきたしている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)

- 121 学外機関との連携や全国規模の学会活動等においてface-to-faceでの協議・対話が必要な場合があるが、新型コロナウイルス感染症が治まっていない現状では制限がある。また、感染防御に留意しつつ(三密を避ける、換気を行う等)研究活動を実施することが必要であるが、特にベンチワークの実施にあたっては従前よりも時間配分等が難しくなっている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 122 リモート環境における教育研究の質の確保(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 123 感染症対策が必ずしも十分とはいえない実験室環境(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 124 密を避ける環境の整備のため研究時間の確保,十分な研究指導が行えていない(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 125 多くの教員が教育現場と研究現場の双方を兼務しているため,遠隔授業授業準備等で教育で新たな時間負担が生じ,研究時間の減少がみられ,研究論文公表等の減少は避けられない。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 126 電子決裁化がはかっている(法律改正も必要?)(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 127 コロナによって,様々な制限等がかかり,研究時間の確保が懸念される。(大学,第3G,その他,男性)
- 128 国内外の移動の制限で自由な研究活動が行えていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 129 学会活動のリモート化による研究者交流の欠如(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 130 実験系分野,特に大型機器や農場を必要とするような研究では,かなりの遅れが生じたと思います。文系では,図書館の閉鎖が問題になると思いますが,自宅で多くの研究が出来る場合はそれほど影響はないかもしれません。国際交流もweb交流以外は止まっています。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 131 実習が重要な獣医学教育において学生数を限って実施する実習には教員数,サポーティングスタッフが足りず,教員の負担が懸念される(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 132 現在,コロナ対策の一環として在宅勤務を進めているが,情報セキュリティの観点から一部業務が制限されてしまっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 133 工科大学であることから,実験を十分に行うことができず,それが律速となり研究の進行度合いが遅い。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 134 すべてが沈滞ムードになっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 135 コロナ対応のために教育負担が増え,研究時間の確保がさらに難しくなる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 136 附属病院の経営悪化(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 137 来年度以後にワクチンが開発,普及し始めるまでは,コロナと共存していかないとはいけない。その中で,学生に十分な教育・研究指導環境,大学生活環境を提供できるか,また,海外の学生,研究者との交流がほとんどできない,入試がちゃんとできるのか等が懸念される。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 138 実学を主としていることから,現場での研究が十分にできない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 139 研究費の減少(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 140 オンライン対応で,教育にとられる時間が増加している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 141 国際連携の停滞(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 142 感染対策により大きな支障はない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 143 現状の研究室の設備では,十分スピード感を持っての研究の継続が困難で,大学院希望者が減る可能性あり。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 144 学生のメンタルヘルスへの影響(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 145 入国できない留学生の対応。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 146 研究室等大学構内で継続して行う必要のある研究があるため,必要に応じて一定程度人が集まる環境ができてしまいます。いくら換気や衛生管理等を徹底したとしても,もしかするとクラスターが発生して研究が中断してしまうのではないかと不安が常にあります。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 147 感染症を理由とした活動制限(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 148 3密を避けたかたちでの教育,研究体制(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 149 当面は懸念は感じない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 150 研究者の交流の制限(場所的,時間的) 一時的な制限は大きな問題とならないが,長年にわたると研究の停滞を招く可能性がある。特に海外との交流。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- ・共同研究者の大学院生を含めた研究グループ内での感染防止のため、セミナーや研究打合せなどをWEB上で行っており、院生への研究指導方式がかなり変化している。・機関内の種々の教育研究の管理運営系会議がWEB形式に変わったため、キャンパス間の移動時間が消失し、会議自体は参加し易くなっているが、資料の共有などの面で、必ずしも議事内容の理解や議論が行き届かない面が生じている。・学会、特に国際学会の実地開催がほぼ消失し、WEB開催となっている。疑似ポスター発表などでも意見交換は可能なものの、時差の関係もあって対面での成果発表と討論の機会は確実に減少している。特に親しい国際共同研究者との打合せなどはWEB利用でむしろ促進されるので、そのようなレベルにある有力な研究者とそうでない研究者の研究レベルの差が拡大すると予想する。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 151 科学技術・イノベーションの急速な進展に伴い、大学における研究環境の整備に必要な研究資金や優れた人材を十分に確保できているかが懸念される。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 152 対面での研究活動の制限(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 153 教育・研究のうち、教育に対する負荷(オンライン授業の準備や感染症対策を伴った対面授業)が一気に上昇したのと、対面での活動の制約から多くの教員の研究が当初の予定通り進められていない印象がある。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 154 医学研究に対しては、研究環境や研究ニーズへの悪影響は少ない。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 155 移動の制限による研究活動の制約(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 156 対面授業が少ないことによる学生の精神的ケアが求められる。大学院生の入構制限による研究活動の遅れと、受託・共同研究への影響が懸念される。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 157 研究活動の制限による研究意欲の低減(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 158 本学が一地方国立大学であるという点から、今回のCOVID-19の影響がわが国にとっては1,000年に一度の東日本大震災と同じくらしいインパクトをグローバルに与えている(与えつつある)ということの重要性がまだ十分に認識されていないように感じる。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 159 資金の枯渇(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 160 海外での調査研究が極めて困難な状況であること。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 161 大学病院の急速な経営状況の悪化(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 162 1) 研究(とくに臨床研究の停滞) 2) 国際学会等のWeb化(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 163 ネットワーク環境(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 164 国際的な交流や発表の機会が減って、研究情報が得難くなるのが心配される。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 165 現地調査などが行っていない。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 166 学会等が開催されないため、研究成果を発表し、議論する機会がなくなった。リモート等遠隔で発表は出来るが、本当に効果があるか疑問である。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 167 人と人との接点が大きく制約されること、学生にとっては授業と課外活動、教員にとってはCommunication。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 168 コロナの影響というより、コロナによって、今までやってこなかったことが顕在化したと見ています。たとえば、ウェブ活用による、働き方、会議、出張、事務処理等の効率化が遅れていた。産学連携やイノベーションについての直接の影響はなく、潜在的な問題の方が大きいです。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 169 行動範囲、行動パターン、さらには経済面での制限を意識せざるを得ないため、あらゆるアクティビティが低下していると感じる。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 170 大学でコロナ感染症に関する研究プロジェクトが始動している。そこには人文系、社会系、自然系からなる77件の研究課題が集まっている。(大学、第4G、社長・学長等クラス、男性)
- 171 オンライン授業の在り方(大学、第4G、社長・学長等クラス、女性)
- 172 教員と院生・ポスドクなどが、研究室で十分な研究時間を確保できなくなっている。(大学、第4G、社長・学長等クラス、女性)
- 173 ・学園のCOVID-19対策に要する出費が研究費や人件費を圧迫する可能性 ・三密を避けるための学部生・大学院生・ポスドク等の分散登校や教員の在宅勤務・時差出勤などによる研究活動の停滞(大学、第4G、社長・学長等クラス、女性)
- 174 対外的な接触が取りにくい中での取組み方の検討。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
- 175 機関内では重大な支障はないが、海外研究機関との人的交流が大幅に減少している(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
- 176 民間企業等との共同研究の停滞(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
- 177 実験環境での研究者、支援人材、学生等の交流が制限されている。(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
- 178 民間共同研究経費の減による共同研究の後退(大学、第4G、部長・教授等クラス、男性)
- 179

- 180 移動の制限,学生の参画制限,企業の研究に対する支出制限,など多々あり(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 181 コロナの影響で,大学病院の医療収入が大幅に減少,研究資金も減少,積極的な支援が必要。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 182 人を対象とする調査研究がしにくくなっている,民間からの資金がより得にくくなっている(共同研究等の実施が決断できないことが増えている)。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 183 大学として研究者に配分する研究費は,さらに減少していくことが予想されます。(大学,第4G,その他,男性)
- 184 対面授業の機会の喪失による一時的な知識・技術レベルの低下(大学,第4G,その他,男性)
- 185 在宅勤務が増え,研究活動のアウトプットが維持できるのか見えない。(研究生産性が下がるのではないかと恐怖がある。)研究者の在宅勤務時代における,研究管理,人事管理の在り方について指針・好事例がほしい。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 186 人の移動が制限されることから,対面での議論や現場での共同研究などに大きな制約があり,研究の進捗が滞ることが懸念される。また,異分野融合・新分野創成に必要な分野の異なる研究者が出会う場が制限されることにより,イノベーション創出に影響が出る懸念がある。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 187 現場にいかないと仕事にならない部分が多い(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 188 研究・教育以外の業務負担が多すぎる。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 189 キャンパスへの入構が制限される可能性がある。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 190 感染リスクに極端にナーバスな方々と,そうでもない方々の差が激しい,異なるグループをどうまとめるかが課題。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 191 研究者どうしの交流機会の損失,過剰労働(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 192 さまざまな実験・開発的な研究に遅延が出ていることを懸念する。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 193 国際交流に制限があること,WEB会議などの普及により,会話レベルでの交流はさほど制限を受けてはいないが,科学研究の実践には大きな障害となっている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
- 194 今でも少ないポストドクの出口(アカデミア及び民間企業等)がコロナによる不景気で,さらに悪化して,失業研究者が増えてしまう可能性が高い。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 195 海外との交流が途絶える懸念がある。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 196 情報系であるため,リモートとなっても大きな影響はないと思われる。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 197 感染者が出た場合の地域社会からのバッシング対応(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 198 在宅における実験がやりにくい,勤務地に来てはいけないため(大学,大学共同利用機関,その他,男性)
- 199 海外からのポストドク・インターン受け入れの停滞,他機関や海外との共同研究の停滞,イベントの開催中止によるアウトリーチ活動の停滞。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 200 テレワークを行うための情報システムの充実が必要であり,そのための予算確保に問題あり。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 201 科学技術の発展やイノベーションの創出は,感染症の影響を受けるべきでないと思う,いろいろな制約があると思うが,是非科学技術の発展のスピードが阻害されないように,各方面で工夫した方がいい。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 202 コミュニケーションの不足による研究の質の低下。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 203 コロナ関係の研究に費やす時間が増え,個々の自由な研究の進捗が抑制されないかが懸念される。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 204 在宅研究の進捗管理(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 205 COVID-19により直近の影響だけでなく社会変化が前倒して生じているも,職員にそれへの認識が少ない(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 206 研究のサポートや支援部門が十分機能しない,未消化な研究費,非効率な研究費の使用。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 207 対面の会議が出来ないためステークホルダーとの対話が困難になっている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 208 働き方改革推進の勢いに乗り,無定見にリモート勤務をデフォルトとすることに懸念があります。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 209 研究費の執行の遅れ(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 210 テレワークの形態をとれない業務、海外との連携業務(会議以外)における業務の遅滞が生じていること。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 211 リモートでできない研究が遅延する(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 212 在宅研究環境が個人負担であり未整備(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 213 研究集会や会議での直接的な議論ができない(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 214 オンラインでのミーティングが増えて、面着で細かい指導ができなくなった。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 215 対面での講義,実習が制限されること。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 216 庶務作業のIT化が必要.人力で作業するアシスタントを減らし,自宅で庶務作業をできるようにする(民間企業では当たり前).(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
- 217 WEBや遠隔での取組への対応環境が不十分。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 218 コロナ脳的思考への対応。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 219 施設の運転・維持・管理を行う人員の不足(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 220 出勤できなくて,実験が進まない.テレワークで研究が進められる研究者はごく一部である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 221 在籍期間に限られる任期制研究員の研究進捗・任期到来に伴う研究者の転出活動に影響が出るのではないかと懸念される.また,出勤等が求められる,特に実験系研究者への影響が懸念される。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 222 遠隔での対応が主となることによる,評価の困難さや人間関係(フォロー含む)の希薄化。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 223 短期的には実験や野外調査,学会などへの対応が物理接触を伴うものは大きく制限を受けている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 224 独立行政法人であり,病院収入に大きく依存するために,研究部門に対する財政的圧迫が目前に瀕しています。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 225 海外出張が制限されており,共同研究が停滞している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 226 研究対象の現場に赴けない,特に海外。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 227 当機構内で感染者はでていないものの,来訪者,日常生活や家族等を通じて職場内の感染による研究の停滞等が懸念.景気後退による運営費交付金の削減(研究費や施設維持費等の不足)による研究の停滞(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 228 大学での対面講義や実習ができないことで,学生に研究への興味を持たせることが難しくなり,今後の若手の人材育成に大きな問題となると思われます。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 229 民間企業と議論をする機会が減少しており,ニーズ把握に影響が出ている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 230 人との直接の会合.会話によるアイデア創出,興味の触発などの機会が少なくなっていると感じる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 231 研究者支援,シーズ探索が希薄(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 232 若手研究者の育成(対面議論の激減)(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 233 民間と国立研究機関との連携は?(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 234 経済悪化対応で多くの企業が研究開発費を削減するため,大学等との共同研究,産学連携の停滞が懸念される。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 235 インターネット教育の充実.大学の建物入り口で学生証と体温を自動的に測り学生と認識され,更に平熱のものだけが入館できるようなシステムを作る必要性あり。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 236 附属病院の収入減少とそれに伴う施設整備などの遅れ(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 237 国際交流,海外における調査研究の進捗(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 238 可能な限り削減勤務が推奨されているが,長期化した時に,新しいアイデアが交流の中から生まれることが減るのではないかと危惧される。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 239 機微な情報を含むZoom等の会議の実効性(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 240 ハンズオン支援が行き届かなくなっており、有望なテーマの発掘や育成に支障をきたしている。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 241 公募面接やサイトビジットなどが直接できない。十分な情報収集ができない。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 242 他機関との交流が減り、自由な議論やネットワーキングに制約が生じる(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 243 海外からのポスドク・インターン受け入れの停滞,他機関や海外との共同研究の停滞,イベントの開催中止によるアウトリーチ活動の停滞。(公的研究機関,その他,男性)
- 244 所属機関含め,研究機関は活動が制限され,研究の停滞を懸念(公的研究機関,その他,男性)
- 245 感染拡大による移動の制限(公的研究機関,その他,男性)
- 246 非接触な環境下において研究者とのコミュニケーション不足を懸念(公的研究機関,その他,男性)
- 247 感染症対策により研究開発活動時間が制限・削減されている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 248 初等教育,大学初期教育におけるフィジカルな学習機会の減少。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 249 業務の可視化(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 250 落ち着いてきているが,TVやマスコミの非科学的な煽り方に影響されている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 251 新型コロナウイルス感染症に影響を受ける企業の財務体質の悪化から研究開発への選択と集中が過度に進行する懸念。極端に変化する時代の社会的課題の内容や優先順位の変化に対応する研究開発やイノベーション～社会実装の在り方(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 252 対面での打ち合わせに比べてビデオではS/N比が下がる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 253 社会環境の大きな変化,経済悪化など。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 254 政府はあまりに医学分野にかたよった人材での研究しかないと思っていることである。即ち基礎ウイルス学への関心がないことである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 255 社会構造の変化とこれまでの企業,社会人にとってのパラダイム変化がどうなるか? どうできるか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 256 諸外国に比べ,意欲がない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 257 感染の拡大,社会機構が変わることへの対応が可能か。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 258 民間企業の在籍なので,行政のガイドラインに沿った対応が第一,メディアで氾濫する情報を自己判断で取捨選択して自衛することが第二と心得ている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 259 新型コロナウイルス感染症等への対応する組織の整備が急務(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 260 抗ウイルス研究においてワクチン以外の選択肢も必要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 261 コロナ禍により,国内,国際交流の減少により,従来の研究開発の停滞がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 262 研究者,特に若手研究者の研究及び将来のポストへの不安(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 263 国内,海外を問わず,技術交流,発表会等が制約される事により,学術進歩が阻害される。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 264 ワクチンの開発は重要であるが,現在のAMEDで採択されたワクチン開発は科学的には評価できない。評価者と内容を開示すべき。そうでないと何が良い研究かの理解が得られない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 265 情報の共有化が多少困難な状態だが一過性だと考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 266 物理的な距離による移動時間の短縮は良い点だが,一緒に行動したり話たりすることによる劇的な気付きの機会が失われるように思う。本質とは異なる仕事の増加も懸念事項(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 267 出張が制限され,立ち合いでの試作実験ができない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 268 リモートでは研究できない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 269 新型コロナ感染症に対する正確な情報を収集し,それを正しく社会に知らせることが出来ておらず,風評レベルでの情報の蔓延により,新型コロナ感染症による影響が過大に懸念されていることが大きな問題と思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 270 海外からの情報不足(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 271 国内での新技術への検討機会の低減,つまり引き合い案件の減少.半面,海外勢の好奇心旺盛な引き合い.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 272 ウェブ上で色々な会議・商談が行われるようになり,コミュニケーションよりもうわべのコストだけを重視する取引が増えるのではないかと危惧しています.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 273 過剰な萎縮環境が続いている現状においては発展は望めない.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 274 ・売上業績低下に伴う研究費への影響 ・研究開発活動への影響(研究開発の遅延)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 275 外部(特に海外)との連携が取りづらくなることで,進捗の遅れが懸念される.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 276 ポストドク(インド人)を招聘できない.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 277 情報はリモートでも収集可能だが,アイデア創発のための対面ミーティングが開催しにくい.海外研究機関への留学や共同研究等の実施が困難.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 278 業績が悪化し,大学への寄付が減少することになりかねない.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 279 当社の場合,化粧品・食品・OTC医薬品と,生活に寄り添った商品の製造販売が事業です.その研究開発を効率よく進めるため,本来に実現可能なDX化技術が何か,有用か,長期的に効率的か,コロナ禍では課題と考えます.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 280 オンライン会議によるオープンイノベーションへの影響(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 281 擦り合わせに代表されるような密なコミュニケーションをベースとした創造活動が困難になっている(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 282 開発に対する投資の低下(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 283 海外活動の規制(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 284 社会が感染の影響を受けて,ビジネスが縮小すると研究開発の活動も制限されてくる可能性がある.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 285 自粛やロックダウンになると実験や分析を伴う研究が停滞する.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 286 テレワークやWEB会談に伴うネット回線のインフラの充実(土管の太さや価格)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 287 対面からwebへ変更したことで五感の中の嗅覚と視覚(色味)などの伝達が難しい⇒実態把握不足から来る技術遅延(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 288 学内における研究活動が制限されており,研究開発の遅れが生じていると思われる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 289 目先に捕らわれる傾向.注目研究領域に集中する傾向.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 290 コロナで所属機関は業績が落ちていることもあり,研究資金カット,自由な学会活動もできないので若手研究者のモチベーションは落ちていると思う.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 291 予算削減. POSTコロナによる価値観変化に対応するイノベーションポートフォリオ入れ替え遅れ(技術発掘,組織承認)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 292 景気が戻らなければ需要が戻らない.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 293 現地・現物の機会減少.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 294 Webやリモートで効率的になった反面,現地・現物(特に国外)での確認や本音の議論やフェイストゥフェイスだからこそ行えた情報交換がやり難くなっている.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 295 イノベーション創出については現場でのニーズや顧客を直接吸い上げる機会が重要であり,特に海外の拠点等への訪問が大きく制限されていることは懸念.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 296 在宅が多かったせいか,議論の場が少なく研究開発者のモチベーションが下がってきていることに懸念(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 297 社外との情報共有.人材ネットワーク.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 298 緩和の方向に向かってはいるが,お客様訪問や展示会出展による情報収集が困難であり,いつまで続くのかも分からない.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 299 人の交流制限による最新情報へのアクセス機会の減少.海外拠点への移動制限による研究・開発の遅れ.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 300 ニューノーマルの中で、消えていく業界が顕著になってきている。チャンスも生まれているが、ピンチ(リスク)の方が多いように感じる。DXが進展する中で、従来の強みを通じなくなってきている。例えば、規模の論理・経済が崩れてきており、小さい国でも、DXで世界一になるということが可能になる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 301 新規のビジネスチャンスのきっかけ欠如(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 302 治験実施のタイミングが図れない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 303 大学では,web 授業の質の向上.研究機関では,web学会発表,研究成果発表,研究者間のコミュニケーション等の質の向上。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 304 経済活動に手をこまねいている状況を打破してほしい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 305 オンラインやWebに極端に頼りすぎることによる弊害も多いが,Withコロナという名の下にオンライン化を推奨するため,これまでのコミュニケーションが失われている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 306 研究所等での,実験の遂行が,個々の対面なしには成り立たない点。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 307 現状大きな問題はないが,今後 社会実装等を検討する場合,社会状況の変化を考慮の上 速やかな対応が必須(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 308 研究開発費の削減による競争力低下(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 309 空間の浄化技術が不十分(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 310 移動の制限によるリアルの確認不足による研究の鈍化が懸念。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 311 行動範囲の制約があることで,偶発的なインフォーマルなコミュニケーションが出来なくなることが懸念される。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 312 感染症等に対する,専門家の対応等に左右される状況のため,正しい選択が出来ない環境にある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 313 企業との共同実験,立会実験が十分できないため,開発が遅れ市場のタイミングを逃す。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 314 在宅推奨による実験系の研究の遅れ。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 315 今回のコロナでやっと感染症の怖さが分かったと思います。今回得た知識や教訓を忘れないようにすべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 316 大学としては,学内の学生,教職員等の感染状況。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 317 イノベーションは加速している,必要な技術が不足するリスクがあると考えている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 318 研究開発に対する投資の制限 企業存続の危機(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 319 経済面のみならず,試験分析の絞り込み,共同研究先(大学等)の遅延,海外との連携交流の制約など影響は大きい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 320 コロナ不況による企業側の投資抑制にともなって,研究費を企業との連携で賄っている大学の研究規模の縮小。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 321 情報交換機会の喪失, 実験等の研究作業の遅れ(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 322 試験研究費の抑制,開発延期(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 323 研究開発の遅延(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 324 1. 出社率低下に伴う実験研究の進捗遅れ 2. 出社率低下に伴う実験設備の安全対策の手薄化(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 325 現状を平時と捉え環境に左右されない対応を取りたい(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 326 旧来の「現場主義」が感染リスクを引き上げているように思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 327 実験ができないこと,実験実施に制約があること(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 328 事業環境が厳しくなることで,短期で成果がでるものに注力せざるを得ない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 329 在宅勤務者が多い中での研究開発に関するコミュニケーション不足(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 330 大学や他機関とのオープンイノベーション・外部連携の停滞。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 331 在宅勤務長期化による研究活動の制約(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 332 内製化に頼りすぎているため、サイトクローズ時に研究のアクティビティが停止する。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 333 弊社においては開発業務は支障なく行なわれている。交流のある他社にて、開発部門が在宅で業務を行っていることに不安を感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 334 オンライン会議の充実による移動時間の削減により持ち時間を有効に使うことが可能になったが、集団での面着による新たな発想や研究枠組みを形成する機会が減少した。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 335 若手の教育方法:遠隔/在宅での業務・研究が進む中で、糧になる経験・実績をどのように積んでいくか? 人員が減少する中でのレベル維持をどうするか?(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 336 収益悪化による新規プロジェクトの見直し(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 337 景気後退に伴い研究開発費の削減が懸念されます。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 338 緊急事態の再宣言にともなうロックダウンによる実験行為の停止リスク(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 339 学会・研究会等の開催が減少して、開催されてもweb配信等である。若い研究者の人的交流不足,コミュニケーション不足が深刻である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 340 外部との接触機会減少による,開発,検討スピードの低下(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 341 コロナ感染症のため,インターンシップによる人材育成が困難となっている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 342 人々のライフスタイルが変化することによって,ものづくりの在り方は大きな影響を受ける。たとえば,ものづくり設備産業,鉄道などは大きな変化を求められる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 343 様々な制限がある中で必要な活動が自由に行えていないものがある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 344 不慣れた状態でのリモートワークの実施によるコミュニケーションの不足,情報管理などセキュリティ上の課題(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 345 産学連携活動の停滞,中断(特に首都圏)(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 346 新型コロナウイルス対策で密なコミュニケーションが失われることと,患者が発生することで研究開発が止まるリスクがあること。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 347 ワクチン,治療薬の開発,製造技術等,海外が先行している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 348 学会発表や外部とのディスカッションの機会が大きく減少している現状があるとされる。研究課題を探るうえでの情報収集が困難になっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 349 従来のイノベーション創出に向けた情報収集に欠かす事ができなかった人と人との交流が大きく制限され,まじめな雑談もままならなくなっている。周りが見えなくなり,世界が求める科学技術やイノベーションの方向が見えなくなっている。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 350 企業集積の悪化による研究開発投資の削減.COVID-19対応へのシフトによる既存研究開発の遅れ。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 351 直接の行き来はなくなるで,リアルで生まれる発想感覚は亡くなる感じがある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 352 F2Fでの議論が難しい状況が長期化することによる議論の深堀り不足.議論に有益な人的ネットワークの構築欠如等。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 353 研究に必要な装置等の納品遅れによる研究遅延.在宅勤務の拡大に伴う装置を利用した実験の遅延。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 354 いわゆるDXへの対応スピード(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 355 社会が変化することに対する,研究開発/事業方針の見直し(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 356 出勤率の制限によるテレワークの推進により,研究開発において最も重要な対面での意見交換の機会が失われている。また,技術開発関連資料は事務所にあるため,業務の効率の低下が生じた。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 357 在宅勤務・リモート会議の常態化によるコミュニケーション低下が共同研究の効果を低減させてしまうこと。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 358 実際に同会社,研究の協力企業,もしくは展示会,海外の協力研究・情報交換としてウェブ会議のみでは従来のコロナ時代より前に比べて消極的(スロウダウン化)となり,テーマの遅延・意見・アイデア創出の機会が少し減るのでは,という懸念を持つ。実際に私も昨年3回海外出張していたのが,今年1月の1回かざりとなっていて,その先も見えず,問題解決に苦勞する場面が複数発生している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 359 人員の確保(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 360 イノベーションのシーズはあるなかで、導入時期が1年先に見送られる事象が発生している。大企業の関係者ほど、周囲の状況を見ながらタイミングを合わせると言った消極的な進め方であるため、再開時期がつかめずにいる状況である。またリモート会議では、現物評価や規模感の体感が難しい場合もある。＜海外＞特に、海外の展開がかなり厳しくなっている。コロナ禍前の大型受注計画が延期、渡航前の申請、前後の隔離期間、コストなど、かなりの負担になっている。イノベーションよりも、既存のインストールが優先になっている。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 361 対面の打ち合わせが激減していることが将来的な技術開発の視野が狭くなっていくことが予想される(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 362 感染が発生しないこと(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 363 移動制限(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 364 リモートワークが推奨される中で、実験や研究は職場でなければ実施できないというジレンマ(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 365 在宅勤務等における技術業務の進捗遅れ、市場変化に伴う研究テーマの変更(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 366 学会、講演会などの中止、延期がほとんどであること(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 367 ロックアウトなどによる研究活動の停止(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 368 デジタルインフラ環境の不足(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 369 言葉で伝わる事しか進まない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 370 部下の自己崩壊(心)(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 371 新規関係性構築に向けた面談等の質の確保(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
- 372 経営環境の悪化により、研究開発費の削減(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
- 373 対外コミュニケーションの減少、特にFace to Faceの面談機会の減少(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 374 研究予算を低下せざるを得ない状況になっていくこと。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 375 被験者を用いた実験が困難になっている(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 376 市場開拓型の研究開発推進、研究開発の効率化(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 377 半年で激変した社会常識への対応。まだまだ定着化していない、変化しているウィズコロナ生活への対応。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 378 研究・開発のリモート化が強いられる状況での、より効果的な仕組みの整備。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 379 在宅勤務等で通勤時間の短縮による時間の創出、自宅で任意に集中できる環境となることで、新しいアイデア創出につながっていると考えられるが、次ステップの実験等で効果を確認するステップにおいて、出社しなければ対応できないという理由で進捗が遅れていることがある。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 380 ネット会議等の普及は進んでいるが、その他、業務に必要な決裁システムなどが改善されず、テレワークが緊急避難的な対応にとどまっている(コロナが収束したら出社しなさいみたいな感じ)。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 381 在宅ベースになっているため、職場にある研究資産や蓄積された情報が使えない。リモート打合せが中心となり、雑談ベースの交流が明らかに減っている。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 382 モノ作り現場の効率低下(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 383 分野を超えた交流機会の減少(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 384 本質的な影響は無いと考えている(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 385 研究テーマ選定のための市場ニーズの収集方法を見直す必要がある。従来は現場へ足を運んでの調査が主であった。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 386 非接触のコミュニケーションが必要となるが、それに必要な設備(ノートPC、WiFi環境、Web会議システム等)が整っていない。整備を進めているが所属機関すべてを整えるには資金的に時間がかかり、目指すべき非接触のコミュニケーションを完全には実践できていない。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 387 研究所内での感染、外勤の減少による業務の遅滞(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 388 対面で行う必要がある業務・行為とない業務・行為を深慮の上選別できているか。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 389 ヒトを対象としたフィジカルな実験に制限がわかり、代替の実験方法の開発が求められる。触覚に関わる研究は実施が困難なケースも発生する。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、女性)

- 390 セキュリティーが不安で、相手に送れないデータがあった。直接会ってのミーティングができないので、実験データを一緒に考える機会が少なくなっている。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 391 外部研究者との新規連携の機会喪失(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
- 392 共同研究先との物理的隔絶や,研究活動の規模縮小,経済的懸念による研究投資の縮小(民間企業等,研究員・助教クラス,女性)
- 393 教授クラスの指導者との個人的にコンタクトする時間が少なくなって,経験や知恵を伝えることが困難ないしレベルダウンすることを懸念します。(民間企業等,その他,男性)
- 394 ・ハードウェア関連の研究力や観察力・洞察力・思考力が低下する懸念(民間企業等,その他,男性)
- 395 対面取材の機会が減り,個別の研究者や科学的潮流などに関する理解が浅くなる懸念がある。(民間企業等,その他,男性)
- 396 トップが感染したら会社は倒産する。(民間企業等,その他,男性)
- 397 感染症終息と共に従来手法への回帰を懸念(民間企業等,その他,男性)
- 398 出張規制等による関係機関・会社との連携不足など(民間企業等,その他,男性)
- 399 異なる研究機関(特に都道府県の異なる)の間での共同研究に関しては,オンラインによる詳細なディスカッションをやるうえでいろんな障害がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 400 研究室に立ち入ることができず,実際に研究の進捗が遅れるので,イノベーションの創出に影響がありそう。海外はどうしているのか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 401 経営改善,開発内容やBCPの見直し(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 402 在宅勤務が多くなったことによる,ラボでの活動が減ることでスキルの低下,安全意識の低下,対面型議論の機会の減少など(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 403 守りの姿勢から攻めの姿勢への転換ができるかどうか,行政のリーダーシップに期待したい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 404 実験,フィールドワークなどの研究に多くの制約が課せられたことを懸念。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 405 リスクに対するセンセーショナルな報道姿勢(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 406 学生への教育の質の確保(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 407 対面授業(会議)とリモートのそれとの使い分け,注意点等のノウハウがまだ整理・共有されていない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 408 コロナ禍下でもこれまでと同様の業務形態を維持しようという考え方が残っている(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 409 インターネット利用のリモート会議(打ち合わせなど)や講演会,授業など便利な一面だけにとらわれて真の評価を間違わないようにしたい。(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
- 410 一般論ですが,かつて抗生物質研究では世界をリードしたが,現在は感染症に対する治療薬やワクチン研究が国際的にみて見劣りする。(民間企業等,その他,男性)
- 411 研究テーマの非効率的な細分化。(民間企業等,その他,男性)
- 412 リアルで会うことがまだまだ必要なフェーズの課題やネットワークについては,関係性や内容が希薄になりがちで研究支援・技術開発支援,産学連携支援やPOC支援にも影響がはじめているし,一部以外については拡大・拡充が難しくなっていると感じる。研究等のマネジメントにこれまで以上に時間がかかるし辛いところに手が届かない事も少なくない。(民間企業等,その他,女性)

深掘質問(新型コロナウイルス感染症の科学技術・イノベーション創出等への影響). 現状の懸念等と今後求められる変化・対応等:所属する機関レベルでの今後求められる変化・対応等

- 1 研究者に対するPCR検査充実(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 2 意識の高い研究者が牽引していく(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 3 オンラインによるデータ取得,測定のメール・イン・サービスの推進.オンラインによる研究交流 対応に必要な財源の確保(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 4 実験機器の自動化や遠隔操作などを推進し,また学生,大学院生の研究指導のWEB会議化を進めるなどして,研究効率が低下しない方策を充実させる必要がある.(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 5 研究者の行動規範(客観的科学的助言)を再度学内周知するとともに,URA等において企業へも指導する.(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 6 理想的には,全寮制の大学として,安全な閉鎖環境下で密接な人間関係を維持しながら教育・研究が実施できる環境が必要ではないか? イギリスのカレッジ制度のような形態の大学.(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 7 Webを用いた研究サロンなどの開催(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 8 機関レベルでは対応困難(大学,社長・学長等クラス,男性)
- 9 危害対策をとった上での研究の実施(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 10 学長の指導の下思い切った対策をスピード感をもってやる.それを,国・文部科学省が支援する.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 11 Webや書籍等での発信力の強化が求められる.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 12 感染リスクの回避に係わる支援を強化して研究環境を整備しながら,少人数グループでの連携を維持して,Web会議等を利用しながら国内,国際的な連携を強化することで,個別に研究教育を推進する.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 13 難しい判断ではあるが,対面の講義や実験をできるようにしていきたい.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 14 日本の大学等の高等教育機関へのデジタル化推進予算配分(学内高速LAN,全教室で全学生が同時に高速インターネットを使用できる無得LAN,回線の高速化,サーバの更新,データサイエンス教育用特別予算,学内の電源設備の増強など)を大至急,実施すべきである.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 15 新型コロナウイルス感染症対策を徹底した上での教育,研究活動の回復が求められる.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 16 研究レベルの維持のため,教育の質と量について,文科省や認証機関が2020年は例外として現実的に対応することが必要である.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 17 研究活動のDX化とそれを支援する組織体制の強化.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 18 研究の実施に伴うリスク要因を明らかにして,それに対する対策を強化する.特に感染経路について研究活動中のリスク評価を行ない,不必要な制限をできるだけ少なくする.同時に,オンラインでの交流手段を拡充する.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 19 可能な範囲で研究交流のオンライン化.オンライン教育のための「教育ロード」に対しては,教材整備スタッフの雇用など,経済的・人的支援が必要.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 20 オンライン会議やミーティングの普及(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 21 イノベーション創出に特化した人員の確保(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 22 国レベルのWEB会議等ICT技術の充実(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 23 感染対策が整わない限り,大きな変化は期待できない(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 24 情報インフラを駆使した研究活動の形態への移行(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 25 研究におけるコミュニケーションやワークショップ等のあり方を変えるには,個人レベルでの努力には限界があり,機関レベルとして積極的な取り組み(例えば大型装置の共通化,自動化,学部・研究科を超えたオープンな連携)が一層必要になる.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 26 リアルで行う評価はなにか,デジタルで行う評価はなにか,メルクマールの公募事業などの審査などではこのことが問われるのではないか.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 27 採択時の研究資金にプラスして大学で研究費を追加する(大学,部長・教授等クラス,男性)

- 28 オンラインでもワイガヤができる仕組みの導入。消毒や殺菌を自動的にできる仕組みを施設へ導入。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 29 オンラインでの対話能力の向上,及び,オンラインでもより実空間に近いコミュニケーションができる環境の構築(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 30 消毒等,対応が徐々にシステム化されたので以前の状況に戻りつつある。ワクチン開発と投与を待つ。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 オンラインでオフラインと同等,あるいはそれ以上の授業や研究をできる教員を高く評価することで,教員がそのようにならなければいけないんだとの意識を改革することが必要である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 簡易検査の徹底。陰性証明があれば集まれることにすれば良い。高感度検出技術を徹底開発する。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 33 コロナが収まるか,また爆発するかにより,対応は大きく異なる。早くワクチンが開発されることを望む。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 34 適切な予防対策の実施と,それに必要な人的資源の確保のための財政支援。新たな環境での研究手法を試行的に実装するための財政支援と制度的な課題の解決。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 35 研究を止めないための施策(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 36 デジタル化の推進(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 37 直接的なコンタクト伴わない連携方法の拡充(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 38 すべてを禁止するのではなく,コロナと上手く付き合いながら研究を行うような環境整備を行う必要がある。そのための設備・機器の充実も必要である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 39 実質的な文理融合(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 40 実績に応じた採択(人で選ぶのではない)(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 41 現在,オンライン講義が中心になっている学部生が,進級(4年生)して,研究室に配属されるようになった時に,対面で実施される研究活動に耐えられるかどうか,気になっている。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 産官学の緊密な連携,新たなニーズのキャッチとそれへの対応(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 43 まず,大学が通常に動ける状態に向けて工夫すべきであり,併せて,経済的な面も含めて,学べる環境の一刻も早い回復が望まれる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 44 一時的なものであるため一喜一憂しない(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 45 オンラインでの情報交換,アイデア育成等の新しいやり方にチャレンジすること(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 46 オンライン,対面,オンデマンドの特徴を活用した新しい教育方式を確立して,研究時間を確保する。密を避ける研究環境について,適切な範囲で見直す。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 47 実験研究については,対策をしながら継続するしかない。一方,オンライン授業で得た知見は,今後の教育の活性化に役立つ可能性がある(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 48 コロナが収まるのを待つしか無いと思います。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 49 遠隔操作実験の拡大(大学,その他,男性)
- 50 ・ワクチンや治療薬の開発による懸念の解消 ・遠隔会議のさらなる一般化(大学,その他,男性)
- 51 3密回避を進めながら,教育研究の質を維持し,従来の教育研究体制から,より向上できる新たな仕組みとしてWeb対応等による遠隔授業だけでなく,実験実習にIoTやAIの活用など,更なる方法・仕組みを如何にして見つけていくか。(大学,その他,男性)
- 52 教育現場の人的・物的拡充及び産学官連携活動活性化に向けた施策の実施(大学,その他,男性)
- 53 対面とリモートの使い分けとマネジメントの柔軟化。それに対する感染対策の強化(大学,その他,男性)
- 54 学生への丁寧な学習指導。経済支援。(大学,その他,男性)
- 55 科学的な根拠のある感染者のスクリーニングによる学生間のコロナ感染の防止。(大学,その他,男性)
- 56 個々の研究者が独立して展開できる研究環境の整備(大学,その他,男性)
- 57 研究・教育に必要な種々のデータの見える化とDX導入によるデジタル化,VR等の新技術導入による非接触での研究者同士のコミュニケーションツールの強化(大学,その他,男性)

58 感染症分野の医師の増員が必要。(大学,その他,男性)

59 情報技術を最大限に駆使するなど研究スタイルを変革するとともに,研究・実験機器の可用性向上により,新型コロナウイルス感染症に対応した研究体制を実現していく。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

60 ・リモート,対面の併用 ・海外からの優秀な人材への厚遇 ・VR の活用等による,より高度なヴァーチャル空間の利用によるコミュニケーションの円滑化が求められる。 ・研究の機械化,シミュレーションの充実による,長時間の対面以外の実施方法の進展が必要。 ・しっかりした感染予防対策のもと,実験量を減らさないで研究室を運営する工夫が必要になる。海外との行き来などは大学レベルではどうしようもないところである。オンラインでの会合とリアルでの会合をバランスよく配置し,感染リスクを最小限にして(ゼロにしようとする)と何もしいまうがいいということになってしまう,研究を進める意思を機関内でしっかり共有し,それをベースに今後の研究・教育の方法を再設計する必要がある。 ・シニア研究者の国際的な人間関係を若手に伝えるための取り組み,およびオンラインの研究者間の出会い系サービスの構築。 ・PCR検査等について,パイロット的に体制を充実させるべき。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

61 研究計画・予算執行において繰り越しや変更の時期や手続きを柔軟かつ簡素におこなう仕組み(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

62 <国・機関レベル共通>コロナ禍は,前述のように,短期間で収束する楽観的シナリオよりも長期にわたって複数の波が時間差で世界各国を襲うといった悲観的シナリオの方が実現する確度は高いと考えられる。また,ワクチンに関しては,これまで気管支疾患のみを標的とするものはこれまで開発できていないため,重症化予防に焦点化したものにならざるを得ない。このため,ワクチンと現状の対処療法を併用して対策を講じる期間が続く場合によっては,それがインフルエンザ対策と同様,恒久化する可能性も考慮すべきである。したがって,アフター・コロナの社会を予測するのではなく,withコロナとして,コロナとうまく付き合っていく社会に生きることを覚悟しておく必要がある。また,before コロナ時点で顕在化した課題がwithコロナでさらに加速することが考えられる。例をあげれば,第一はデジタル革命,第二はカスタマーサクセス,第三はバウンダリースパニング。 ・第一のデジタル革命はDX(デジタルトランスフォーメーション),還元すると,アフターデジタル化,すなわちすべてのモノがデジタルになる世界で,すでに欧米や中国の諸国はすでに大きく舵を切っているにもかかわらず,日本はまだアナログとデジタルの世界の併用のことをデジタル化と称している。コロナ禍において,個人または企業に対する支援が遅れ,廃業や失業者,自殺者を生み出す根源となったものはこのデジタル化の遅れと共通認識されてきているが,速やかにそのマインドセットをシフトしていく必要がある。 ・第二のカスタマーサクセスは,顧客満足を超えて顧客生涯価値の最大化の実現をその目的としており,単にサブスクリプションモデルへの転換に留まらない,財の提供者から受益者へ主導権が移行するリテンションモデルへの転換をその本質とするものである。これはIT産業の変革にとどまらず,大学の諸活動やすべての産業構造の変革をもたらすものであり,これまでのイノベーション概念を大きく変革するものと考えられる。 ・そして,第三は,バウンダリースパニング。これまで,産学共創はそれぞれの参画機関がそれぞれの組織文化の範囲【続く】

62 内で可能な範囲に限って連携しイノベーション創出を目指してきたが,それだけでは,破壊的イノベーションはなかなか生まれない。そのための駆動力になるのがバウンダリースパナーでありバウンダリーオーナーといった,それぞれの境界(バウンダリー)にある各組織をつないで,ハブの役割を果たす専門人材であり組織である。そしてイノベーションを生むのはこうした専門人材・組織がある場が舞台となる。このような新たな共創概念の下,個々のステークホルダーの壁を超えて協働することで,新たな知や財を生むイノベーション空間が生まれ,大きな変革がもたらされることになる。 <機関>このような変化に対応するために,本学においては,来年度,研究推進機構とオープンイノベーション機構を発展的に統合し,イノベーション・マネージメント・コア(IMaC: Innovation Management Core)を創設し,本組織がバウンダリースパニング機能を担うこととしている。本組織の中には,リスクマネジメントプロセスと体制・コミュニケーション・組織文化を統合的に調整するマネジメント組織である,価値創造統合リスクマネジメント(ERM:enterprise risk management)部門を設置し,イノベーション創出を加速するための統合リスクマネジメント機能を整備することとしている。上述の第1次新型コロナウイルス戦役において,本学が取り組んだ研究BCPの取組は,研究活動以外にも高大連携事業や学生の課外活動などの教育活動にも波及しており,このような取り組みの実績を上記の価値創造ERM部門の統合リスクマネジメント活動に援用する予定である。なお,今後の方向として,本機能を全学展開していく予定である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

63 勤務時間,手当など規程により適切に定める必要がある。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

64 オンラインでの学びということが可能になったので,如何にこれを効率的(経費的にも,人的資源も)に実施し続けるかが,生き残りへの道であろう。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

65 柔軟な意思決定,制度変更,事務運用システムの導入が求められる。全学的デジタル化を通じた,デジタルトランスフォーメーション(DX)の推進。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

66 少人数や曜日・時間制で研究室単位で対応。極カリモート会議で対応。教員増に関わる人事に関しては必要性を再度精査し対応。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

67 <国・機関共通>コロナ禍は,前述のように,短期間で収束する楽観的シナリオよりも長期にわたって複数の波が時間差で世界各国を襲うといった悲観的シナリオの方が実現する確度は高いと考えられる。また,ワクチンに関しては,これまで気管支疾患のみを標的とするものはこれまで開発できていないため,重症化予防に焦点化したものにならざるを得ない。このため,ワクチンと現状の対処療法を併用して対策を講じる期間が続く場合によっては,それがインフルエンザ対策と同様,恒久化する可能性も考慮すべきである。したがって,アフター・コロナの社会を予測するのではなく,withコロナとして,コロナとうまく付き合っていく社会に生きることを覚悟しておく必要がある。また,before コロナ時点で顕在化した課題がwithコロナでさらに加速することが考えられる。例をあげれば,第一はデジタル革命,第二はカスタマーサクセス,第三はバウンダリースパニング。 ・第一のデジタル革命はDX(デジタルトランスフォーメーション),還元すると,アフターデジタル化,すなわちすべてのモノがデジタルになる世界で,すでに欧米や中国の諸国はすでに大きく舵を切っているにもかかわらず,日本はまだアナログとデジタルの世界の併用のことをデジタル化と称している。コロナ禍において,個人または企業に対する支援が遅れ,廃業や失業者,自殺者を生み出す根源となったものはこのデジタル化の遅れと共通認識されてきているが,速やかにそのマインドセットをシフトしていく必要がある。 ・第二のカスタマーサクセスは,顧客満足を超えて顧客生涯価値の最大化の実現をその目的としており,単にサブスクリプションモデルへの転換に留まらない,財の提供者から受益者へ主導権が移行するリテンションモデルへの転換をその本質とするものである。これはIT産業の変革にとどまらず,大学の諸活動やすべての産業構造の変革をもたらすものであり,これまでのイノベーション概念を大きく変革するものと考えられる。 ・そして,第三は,バウンダリースパニング。これまで,産学共創はそれぞれの参画機関がそれぞれの組織文化の範囲内で可【続く】

- 能な範囲に限りて連携イノベーション創出を目指してきたが、それだけでは、破壊的イノベーションはなかなか生まれない。そのための駆動力になるのがバウンダリースパナーでありバウンダリーオーナーといった、それぞれの境界(バウンダリー)にある各組織をつないで、ハブの役割を果たす専門人材であり組織である。そしてイノベーションを生むのはこうした専門人材・組織がある場が舞台となる。このような新たな共創概念の下、個々のステークホルダーの壁を超えて協働することで、新たな知や財を生むイノベーション空間が生まれ、大きな変革がもたらされることになる。<機関>このような変化に対応するために、本学においては、来年度、研究推進機構とオープンイノベーション機構を発展的に統合し、イノベーション・マネージメント・コア(IMaC: Innovation Management Core)を創設し、本組織がバウンダリースパニング機能を担うこととしている。本組織の中には、リスクマネジメントプロセスと体制・コミュニケーション・組織文化を統合的に調整するマネジメント組織である、価値創造統合リスクマネジメント(ERM:enterprise risk management)部門を設置し、イノベーション創出を加速するための統合リスクマネジメント機能を整備することとしている。上述の第1次新型コロナウイルス戦役において、本学が取り組んだ研究BCPの取組は、研究活動以外にも高大連携事業や学生の課外活動などの教育活動にも波及しており、このような取り組みの実績を上記の価値創造ERM部門の統合リスクマネジメント活動に援用する予定である。なお、今後の方向として、本機能を全学展開していく予定である。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 67
- 68 機関レベルでのエフォート管理(ただし,事務部門,教員の負担が増加しない形で)(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 69 研究環境の整備・改善。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 70 機関レベルの各種業績評価での配慮(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 71 緊急事態状況下での学位取得要件の改正が必要な場合があり,その点について柔軟に対応することが求められる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 72 ライフスタイルの変化を適切に誘導し,逆に,よりよい環境を生み出していく工夫を多く導入していくこと。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 73 遠隔で操作する実験環境の構築,研究データの適切なオンライン上の管理(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 74 産官学における,ポストコロナ社会における新たな連携体制,イノベーション創出の方向性などについて意見交換や研究の場を設け,今後の産官学連携の具体的な方針を明確にする。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 75 大学において資金を確保し,研究を進める施策が必要。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 76 感染症の治療法が確立すれば回復するものと思われる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 77 学生実験は少人数に分けて実行。卒論・修論・博論に関しては,時間帯・人数制限で対応。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 78 オンライン会議ツールの整備や共用研究設備の遠隔化を進める。(大学,第2G,研究員・助教クラス,男性)
- 79 学会や研究会,共同研究者同士の打合せについては,ネット環境が整備されつつある現在,多くのものがリモート環境へ移行すると思われる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 80 研究室の拡張と換気設備の設置。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 81 コロナの影響を考慮した研究期間の延長やそれに伴う外部資金の柔軟な運用が必要である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 82 三密を防ぐ等の感染対策と,対面式授業の両立に必要な,スペース,人員等の確保。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 83 当面の間新型コロナウイルス感染症が終息することはないと考えられるため,状況に応じて活動制限を変更することや,遠隔実験システムを順次導入することとしている。一方で,Web会議は,海外を含めて遠隔地の研究者等とのリアルタイム協議を行う有効なツールともなっているため,積極的に活用する方針である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 84 遠隔での実験方法などの新規方法の開拓(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 85 ニューノーマルとして,IT,IOT,AI,ロボティクスなどの利用促進は必須であると考えられ,それを支えるICT基盤体制の充実が急務である。なお本学の対応として,在宅勤務の導入や会議や講義等のオンライン化を行っている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 86 Web等を活用し,議論の時間を増やす。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 87 非接触,遠隔等での研究方法の確立(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 88 文科省の「先端研究設備補助事業(研究活動再開等のための研究設備の遠隔化・自動化による環境整備)」に採択された7設備の導入・運用開始(10月~1月)及びその卒論・修論シーズンにおける円滑な利用が当面の課題である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 89 密室とまらない研究環境。オンラインを活用した共同研究等の推進。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 90 海外研究拠点に長期滞在できる環境の整備。例えば,海外での宿舍借上げ手続きを簡素化したい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 91 研究者SNSのようなもので,出会いの場マッチング(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 92 研究職におけるWith/Afterコロナの新しい働き方を模索し、その中で十分な研究成果を発揮できるよう、組織としての支援体制をより強固にする必要がある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 93 現在急速に進展しているVR技術等を活用し、遠隔での実習指導を可能とする体制を整備していく必要がある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 94 当面の間新型コロナウイルス感染症が終息することはないと考えられるため、状況に応じて活動制限を変更することや、遠隔実験システムを順次導入することとしている。一方で、Web会議は、海外を含めて遠隔地の研究者等とのリアルタイム協議を行う有効なツールともなっているため、積極的に活用する方針である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 95 新型コロナウイルス感染症の影響が暫くは続くとする専門家が多いようである。その中では、従来のような対面を中心に置いた教育研究は不可能である。したがって、1. 教育研究における対面レベルの設定(必須、好ましい、強い必要性はない、オンラインが効果的、など) 2. 対面レベル「必須」、「好ましい」について、対面での教育研究を実施するための環境整備と予算措置 3. 対面レベル「好ましい」において、教育研究レベルを保ちつつオンライン教育研究を取り入れる手法の開発と教職員のトレーニング 4. 対面レベル「強い必要性はない」、「オンラインが効果的」における、オンライン教育コンテンツの開発と教員のトレーニングが必要と考えている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 96 密度の濃いディスカッションがしにくくなっている。もしくは具体的な手技等の技術伝播がしにくくなっている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 97 研究活動制限レベルを5段階(禁止～無制限)に分け、感染症の状況に応じて規制レベルを調整しながら、可能な限り研究活動に支障が少なくなるよう配慮している。特に、卒業研究、大学院の学位論文にかかる研究活動に関しては、最優先で対応している。学内の研究関連予算の執行については、可能な範囲で来年度へ繰り延べ等の措置を講じることも検討している。なお、研究活動によるクラスター発生対策として、感染防止の徹底に加え、大学独自のweb管理システムを構築して学舎・研究施設等への利用者の入退出管理を実施している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 98 ICT技術の一層の活用とイノベーション教育の充実。博士人材が社会で活躍するという事例を増やす。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 99 ・実験室等以外の場所でも研究できるような環境の整備 ・学生を遠隔で指導できる体制の整備(大学,第3G,社長・学長等クラス,女性)
- 100 Zoomなどを用いた遠隔on-lineセミナーやシンポジウムの開催。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 101 当面の間新型コロナウイルス感染症が終息することはないと考えられるため、状況に応じて活動制限を変更することや、遠隔実験システムを順次導入することとしている。一方で、Web会議は、海外を含めて遠隔地の研究者等とのリアルタイム協議を行う有効なツールともなっているため、積極的に活用する方針である。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 102 リモートワーク等のこれまでの密集型の研究スタイルを変えていくこと。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 103 リモート対応可能な部分も多々あることから、対応が可能な機器等の環境整備が必要(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 104 遠隔授業でかなりの教育コンテンツが「資産」として蓄えられた。基礎科学の科目等の習得は、これらの資産を有効に活用できるようなカリキュラムや遠隔授業での単位取得上限の改定を積極的に行うべきである。研究時間の増大により、研究活動を通した高度な教育をより多く進めるべきであろう。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 105 電子決裁に対応する(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 106 感染症拡大防止と研究活動の両立のためのガイドラインの作成(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 107 新たな常態としてのウイルス対応(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 108 自宅で研究できない実験系では、キャンパス閉鎖は出来るだけ避けたほうが良いと思います。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 109 大学機関内での設備と制度両方の早急な拡充と対応(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 110 現在の感染予防策を死守しながら実験等をスムーズに遂行できるハード面での環境整備が必要。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 111 国を挙げての取り組みが必要。Goto Science!とでも銘打つのが良いかもしれない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 112 教員個人が研究と教育それぞれに軽重をかけられる仕組み(評価法等)を作り、研究重点、教育重点の教員を認める必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 113 オンライン授業、オンライン診療への取り組み強化、それに対する財政的支援。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 114 オンライン化、効率化である程度は対応できると思うが、決して十分とはならず、また、大学生活で重要となる人と人とのコミュニケーションをカバーできるようにするのは難しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 115 できるだけ早期のワクチン開発を望む。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 116 研究の定常化、教育の定常化(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 117 対面でないと教育効果が出ないものとそうでないものの仕分けができると、教育の生産性が向上する。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 118 感染対策の維持(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 119 設備充実に向けた財源の確保のため,自己資金の調達,国・企業からの援助を目指す。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 120 高等教育機関としての教育評価(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 121 リモート教育体制の整備.3密回避,換気等感染症対策を整備した教室,事務室,体育館(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 122 感染予防対策と活動制限,それに対する感染状況を見ながら,教育効果低下と感染のリスクを検討し,段階的な基準を設けて柔軟に活動制限を行うことが必要です。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 123 早期に研究に携わる学生の登学制限を解除したが,家庭あるいは社会的な不安による登学への影響がある様である.十分な感染予防措置をとるとともに,遠隔での研究設備利用を可能とするように改善を行う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 124 リモート教育,テレワーク環境の充実(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 125 色々なところで社会の変化が起きると考えられる.それを感じ取る機会を増やしたり,人材を育成すべき。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 126 ・WEB利用による大学院生指導などへの移行は比較的容易であるが,実験技術の指導など近距離での対面指導が必要な部分の置き換えで,動画マニュアルの整備等が必要になる可能性がある. ・従来の学会での情報収集や共同研究提案などから,より積極的な個人的なアプローチや少人数WEB会議利用による研究者間の情報交換へと情報交換のシステムを各研究者が変えていく必要がある.これには移動時間の節約のメリットもあり,特に若手研究者には小さな研究者間コミュニティ形成能力の養成(英語力を含む)が必要と考える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 127 研究成果の普及に自主的かつ計画的に努めるだけではなく,優れた人材の育成なども求められると考える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 128 IoTなどを積極的に利用した対応(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 129 ICT技術に対する正しい理解とスキル向上, およびそれらを教育・研究に有効活用するための制度の模索(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 130 医学とテクノロジーの融合分野が急速に発展すると考えられるが,医学部のみを設置する所属機関にとって不利であり,他機関との連携を進める必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 131 オンラインも併用しつつ, 感染対策を行ったうえでの必要な機会の確保(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 132 コロナ禍で対面授業や研究を進めるための3密を避けた研究スペースの拡充などが求められる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 133 若手研究者の研究活動に対するサポートをより積極的に行う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 134 とにかくもっとグローバルに目を開いて欲しい(本学への自戒を込めて)(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 135 政府による補填(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 136 現場に赴いて調査することが必須の研究に関して,今のところ良い対応策は見いだせていない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 137 政府,自治体の的確な判断と迅速な行動を受けて,適切な改革を行うこと(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 138 1)患者さんや医療者の安全性を優先せざるを得ない 2)Web国際学会では,輸出貿易管理など新たな対応が必要(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 139 リモートワークの推進, ネットワーク環境の充実(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 140 当分の間は新型コロナウイルス感染症のある中で研究に国際競争力を維持する必要がある.オンラインでの国際シンポなどに積極的に参加することなどを奨励する必要があるように思える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 141 早い新型コロナウイルスの終息と早い学会開催が求められる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 142 on lineと面談の両方を有機的に組み合わせた新たな方式への移行。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 143 ウェブ等での会議ができるようになり,教員の会議や出張,在宅勤務による働き方は変わってきた.これが本当に働き方の改革につながっていくかは,もう少し様子を見る必要があります.しかし,時間で拘束される事務職員の働き方や紙とハンコによる事務処理はまた改まっておらず,課題と考えます。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 144 新たな課題にチャレンジする気持ちの醸成。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 145 Withコロナと言われているように、感染防止対策は十分に考慮した上で、怖れずに種々のアクティビティ(教育,研究,地域活動など)のレベルを上げていく環境をできるところから整える対応が迫られる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 146 上記研究プロジェクトの研究成果と今後の継続性が注目されている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 147 徹底した検証(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 148 狭隘な研究室環境の解消.実験機器のネットワーク対応化.自宅等でのWiFi利用料の公費による負担.大学院生に対する生活費支援。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 149 ・研究費や人件費の現状維持に配慮した補正予算(本学園では対応済)・ニューノーマルに対応した新しい勤務形態によっても、これまでの生産性が維持あるいは向上するようなDXを含むシステムの構築(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 150 (留学生も含めた)入国困難な人材との交流の質を推進するための制度,設備の強化(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 151 遠隔機能を備えるなど,コロナ禍においても3密の状態を避けながら研究を継続できる環境の整備(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 152 具体的な対策等のハンドブックの整備。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 153 対面で行ってきた事務手続きの簡素化,省略可,リモート化(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 154 Withコロナでの研究のあり方を検討中(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 155 調査研究手法の見直した感染対策をした上での実施ガイドライン(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 156 社会の課題解決に寄与できる研究へと,研究者の意識を集中していく必要があります。(大学,第4G,その他,男性)
- 157 コロナ禍が終わっても,在宅勤務,リモート会議が維持されるのではないかと,今までは状況への後追いが精いっぱいであったが,今後は,変化を今までの課題解決のチャンスとするプロアクティブな取り組みが,研究機関単位でも必要。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 158 遠隔実験参加の機会創出,オンライン会議の推進などが,今後ますます求められるが,その利便性の向上を図るとともに,感染拡大防止策を十分にとって,対面での機会を確保することを推進する。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 159 やはりリモートシステムの構築が不可欠(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 160 評価の簡略化。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 161 遠隔監視・制御が必要となると考えられる。そのために必要な仕組み(ソフトウェア・ハードウェア)の整備が必要。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 162 健康リスクが新型コロナウイルス感染症だけでないこと,自己免疫の重要性,などを丁寧に説明する必要がある。また,withコロナで活動していく重要性を説く。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 163 新しい様式への模索と移行(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 164 共同研究活動の形態変化(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 165 それぞれに工夫していると思うがリモート化ができるところはどんどんすべきである。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 166 在宅勤務の拡大,事務手続きの効率化等.法律で制約されていないものは,デジタル化への選択が必要であると思われる。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 167 諸外国との人的交流を,注意をしながらではあるが,再開する必要がある。入国出国管理の考え方を,そろそろ柔軟にできないものか。国費留学生だけは入国させる方向で検討が進んでいるが,私費留学生にも拡大しないと,グローバル化の推進から取り残されるように思う。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
- 168 思考停止状態にならないようにしないといけない。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 169 リモート教育などをサポートするインフラを持っているため,そこを充実するためのリソースの確保が重要と思われる(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 170 偏見をなくすための発信(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 171 コロナの収束政策を推進する,リモート実験環境の整備資金の投入(大学,大学共同利用機関,その他,男性)
- 172 実験装置や事務業務の自動化・遠隔化の推進,WEB会議・在宅勤務環境の整備。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 173 定型の会議や業務は,テレワークの方が効率的な場合が多い(どうすべきかを議論する必要がある場合を除いて)ので,コロナ禍が収束してもテレワークを推進すべき。また,できるだけ業務の定型化(特に事務職)を進めるために,マニュアル等も含め定型化する努力が必要。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)

- 174 学会等の開催が、かなり中止に追い込まれているが、研究がそれに影響を受けないように研究者同士のコミュニケーションを図ってほしい(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 175 今後の新興再興感染症に対応できる体制の構築。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 176 社会全体でもこの課題を取り上げ,対応策の必要性を周知すべきである(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 177 実験施設での3密回避,事務的なサポートのリモート化,効率化,研究費目の流動化(人件費を含む)。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 178 対策をとった上での対話の復活。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 179 もともと国の機関であったことで,裁量労働制への移行が進んでおらず,在宅勤務に就いての対応の準備が不十分であり,職員団体の理解を得つつも,速やかに進める必要がある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 180 年度をまたいだ研究費の執行を可能にして欲しい。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 181 不可避の業務遅滞・遂行不能が生じた点については,それを考慮した評価がなされること。また,それに対応する予算措置(法制上,研究機関レベルでの対応ができないものについて)。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 182 ロボット化,仕事の分散ではなく,集中(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 183 デジタルトランスフォーメーションの加速(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 184 対策を十分施して,面着でのやりとりが十分できるようにしていく。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 185 基本的に実験などハードを伴わない専門職はテレワークを実施できるような体制が必要である。インターネット環境の整備などを加速すべきである。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
- 186 研究開発の取組としてWEBや遠隔での取組に資する視点が重要となる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 187 所内感染者の発生時の感染者に対するケア。そもそも感染の爆発的拡大を抑え,緩やかに感染の拡大を図り,重症者を確実にケアし,免疫獲得拡大,収束というはずなのに,何故感染自体が悪なのか,意味がわからない。全くもって原子力災害と同じくゼロリスク願望そのものとしきれないようがない。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 188 施設の自動化,リモート化(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 189 研究者任期の考え方,在宅勤務等にも対応可能な研究の遠隔化(ハード面)と各種人事手続きの柔軟化(ソフト面)の対応。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 190 より目標の明確化と成果確認型へのシフト(勤務時間にとらわれない評価の導入)及び直接の面談方式ではない方法での悩み事などのフォローアップ体制の構築。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 191 物理的な接触をせずとも研究を推進できる,持続可能な方策の検討が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 192 研究費の確保,研究のデジタル化,効率化の推進など。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 193 webシステムの充実,海外での研究委託等の充実。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 194 海外の研究者への調査研究依頼,しかし研究の質が担保されない懸念(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 195 リモートを前提としたインフラの整備とリモートワークの促進 ワクチン開発までの間PCR検査の他簡易検査の実施(コスト面の課題)運営費の確保(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 196 感染リスクを下げる対策を講じて,できるだけ対面講義を行うことが必要と思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 197 オンラインでの議論が活発になるようなシステム構築(特にセキュリティ対策)をさらに充実させて行く必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 198 知識や技術の継承にこれまで以上に注意する(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 199 リモート等が増加。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 200 対面議論を補完するオンライン会議の充実(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 201 企業が大学等との共同研究,産学連携を奨励する政府資金の増額(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 202 インターネット教育では文系では複数の大学で学べるようになるであろう。定員の概念が変わる恐れある。大学淘汰が起こる可能性大。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 203 海外カウンタパートとのマッチングと研究分担(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)

- 204 十分に安全を確保した上で、対面での交流や議論を、注意深く行っていきたいと考えている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 205 非対面前提の会議方法の工夫(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 206 早期に、現地訪問可能な環境を整え、ハンズオンが再開できること。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 207 リモート環境で多くの雑談、出会い、コミュニケーション場を活発に行える環境作り(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 208 実験装置や事務業務の自動化・遠隔化の推進,WEB会議・在宅勤務環境の整備。(公的研究機関,その他,男性)
- 209 新型コロナとの共存と新規研究分野への支援対応(公的研究機関,その他,男性)
- 210 働き方や働く場所の多様化,ICTを活用した業務遂行やコミュニケーションのスキル向上(公的研究機関,その他,男性)
- 211 コロナ感染症の収束(公的研究機関,その他,男性)
- 212 不安を取り除くために求められている技術の、早期かつ安心安全な成果を導くための、柔軟な事業形成(公的研究機関,その他,男性)
- 213 感染対策強化による研究施設などの利用機会の改善。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 214 タスクの明確化,成功・失敗の共有(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 215 国レベルで早く、指定感染症から外して、通常のインフルエンザと同様に扱う旨を公表すべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 216 産官学を超えて消費者を加えたイノベーションの方向性やファンドの枠組みがより重要になってきている。個別機関毎の研究開発ではなく、より社会実装テーマに直結したオープンイノベーションにファンドを向ける。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 217 対面との組合せ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 218 現状,変化に即時適応していくしかなく,対応中。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 219 国策の刷新である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 220 持続可能な社会と,これまでの短期的な経済成長のみを評価する社会の価値観とのギャップが埋められるか?その姿を本当に描ける世代に何を託すのか?託せるのか?そういう人材を育てた経験の無い現世代が考えられるか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 221 良い種があれば総力を挙げて取り組む(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 222 小規模ベンチャーでも医用機器開発に取り組む。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 223 一部の医療関連の研究者・教育者以外の方々は,誤解を生むかもしれないが”素人”である.TVのコメンテータ(名だたる最高学府の卒業・修了の経歴を保有)なる方々のころころ変わる発言を聞くにつけ,あまり出すぎないことこそ肝要と愚考。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 224 人的組織の整備と充実(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 225 自然界,特に脆弱な小動物は,ワクチン効果発現(抗体獲得)以前に死滅する.このため,共生細菌によってウイルスを殺滅している.この機能は非特異的であり,多くのウイルスに種間を超えて効果を発現するので,今後のウイルス疾病抑制には有効である。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 226 知的財産に関わる再分配について,これまでの知見を活かしたい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 227 コロナ禍により,発生した新しいニーズに対応した研究テーマが創出されている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 228 若手研究者の予算配分を手厚くするとともにポストを保証する仕組みを構築する(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 229 ビデオ会議システムの充実.研究者の移動制約の簡略化等。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 230 審査や評価はすべてオープンにすべき.そして専門家会議の人員構成を見直すべき.PCRでも抗体検査でも,本当の専門家とは思えない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 231 リモートでの情報交換はコロナまえに比べ大幅に活発になるのではないか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 232 デジタル技術への理解と取り込み.コミュニケーション能力の向上と自律(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 233 テレワークで実験にお客様が立会できる環境の整備。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 234 研究成果を犠牲にしない研究現場での具体的なコロナ対策(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 235 海外企業との情報交換(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 236 技術に国境は無いので,新技術の実用化が海外勢に持っていかれ無いよう,まず国内で実用化を進めてもらいたい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 237 感染対策はとりつつも,従来どおりの活動を積極的に復活し,研究開発をさらに推進するべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 238 ・感染拡大防止に向けた更なる取り組み ・研究・開発における働き方改革(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 239 新型コロナウイルスの存在下で安心して企業活動ができる体制を作っていく。感染拡大防止と社会経済活動の維持進化の両立を持続的に可能にするため,ICT等を活用したデジタルマーケティングの推進などのテーマについて検討する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 240 ビザ発給の早期再開。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 241 リモートの活用と,安全を確保できる対面会議の開催とアイデア創発。リモートの活用と,安全を確保した上での渡航と共同研究の実施。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 242 未来への投資資金の確保(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 243 ITテクノロジーの開発費は一般に高額で,陳腐化が速いようです。一方で,市販のアプリは増加し,レベルが向上している様子です。事業の研究開発をサポートするIT技術について,必要なのか,どこまで市販の技術でできるのか,どこから独自開発が必要なのか,判断するため知識・情報を入手しています。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 244 分散型オープンイノベーションにおける効率的なオンライン進捗管理(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 245 IT等によるコミュニケーション,情報共有の拡充 AI等による創造活動の支援と期間短縮(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 246 長期的戦略による継続投資(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 247 事業レベルの企業活動への活動緩和(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 248 短期的に成果が見込めるものに資源がシフトしてくる。より効率的かつ効果的な開発活動をする。更なる選択と集中が必要となる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 249 なるべく施設を分散させる。(サテライト化) DXを進め,シミュレーション,バーチャルでの研究開発を増やしていく。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 250 新型コロナウイルスの現況状況が長く続くと考えた対応検討が必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 251 非接触社会に向けたものづくり(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 252 共通言語の定義付け...主観での伝達ではなく共有化の手段に力を入れるべきと考えている 感染症とは共存した対応で考えるべき...だがモノ作り,研究・実験の在宅をどうしていくか悩ましい。各社共有課題なので政府主導で様々なオンライン化の施策が必要ではないか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 253 省力化投資も行いながら,専門的な活動に専念できる体制を確保することが必要と考える(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 254 異端と目される研究でも専門外から評価される環境作り。基礎研究への広い見地から対応する環境作り。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 255 企業単体では合理化と即効性のある収益アップ策を実行するしかない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 256 産官学ともに,POSTコロナでの価値変化に対応したイノベーション項目とイノベーション方法変化への対応。新領域への予算付与(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 257 ビジネスの多様化。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 258 感染防止策を徹底した現場環境作り。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 259 効率的な現地・現物確認(ARやXR等も活用),本音の議論やフェイストゥフェイスだからこそ行えた情報交換ができるような工夫。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 260 社内で一定ガイドライン等を設け海外との往来についても徐々に緩和していく。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 261 テレワーク就業に対する新たな評価,人事制度の構築が急務(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 262 WEBを用いた対応。(しかし,言葉の課題もあり,よりコミュニケーション能力の差が広がる懸念あり)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 263 オンライン・ITを活用した,お客様訪問や展示会出展による情報収集をより進めていく。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 264 業務のリモート化。リモート化はかなり進んできているが限界も見えてきた。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 265 自分だけが持っている強みを活かした事業展開.強みを変化させていくフレキシビリティとスピード.一企業だけでなく,各機関との連携による大きな絵を描き,実行する力.それらをダイナミックにトライ&エラーして,一企業としてではなく,日本として生き残る戦略の実行が必要ではないでしょうか。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 266 DX推進に見合った新規事業機会・顧客開拓法の創出(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 267 新型コロナウイルス感染症の収束(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 268 ネットワーク環境の拡充(日常的にネットワークを利用してコミュニケーションできる環境.5Gの早期導入)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 269 どんどん海外の進んだ研究者達を日本に連れてきて,日本の風土に合った薬やワクチン開発に取り組んでもらうこと(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 270 実験室のエリア的な,余裕の必要性.個別の事務室の配備。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 271 柔軟な対応性及び対応能力(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 272 リモート等の働き方改革による生産性の向上(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 273 デジタル活用の促進(WEB,lot,AI,AR)による効率化が求められる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 274 異なった様々な智を持った人々の偶発的な遭遇とコミュニケーションの機会を,リモートでもサポートできる仕組みをつくる必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 275 多くの専門家(企業)による,自己主張対策でなく,出口を見据えた,産・官・学・金融連携の強化対策が重要(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 276 国内で出張が可能な距離にあるメーカーとの新しい連携体制を構築する。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 277 実験室における三密回避策。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 278 コロナで得た知識や教訓を今後の社会活動に活かして行動できるようにすべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 279 感染ゼロの徹底的管理とその維持。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 280 大学,研究機関が手上げ方式で,企業の不足技術に対応されることを期待したい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 281 固定費削減(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 282 ITを活用したキャッチアップが必須となりつつある.工夫次第ではむしろ効率化につながっている面もある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 283 科研費増額等,国側からの資金増額(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 284 机上検討以外の研究作業のリモート対応(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 285 研究開発の効率化,優先順位付け,取捨選択(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 286 オンラインでの業務や会議が日常的になる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 287 リモートでの対応が可能なものはリモートに切り替え,その上で,真に現場での活動が必要な人材の安全を担保する必要があると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 288 効率のいい実験,実験室以外での研究(計算機科学,AI等)による実験そのものの代替(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 289 環境変化が速い時代にふさわしい開発制度設計と実装。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 290 ZOOM,Teams等Web会議システムのさらなる拡充(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 291 先ずは最新ITツールの積極的活用.その後についてはワクチン・治療薬開発等の状況次第によると思う。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 292 出勤率管理の緩和(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 293 アイデアを提供すれば実施できるwetラボの確保(国内外問わず)。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 294 出社制限を緩和できる環境づくり。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 295 集団での面着と同様な効果が得られる場の創成が必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 296 地道な教育指導.実務経験。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 297 新たなニーズの探索(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 298 産官学連携による研究リソース(人材,施設)の有効利用ができればと思料します。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 299 一律ロックダウンではない柔軟な対応(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 300 一同に会する会合等での機会が必要であり,オンライン会議等は便利であるが,限界を感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 301 外部連携の強化と定期的な情報共有の場の提供による,自己診断能力の向上(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 302 バーチャル環境での人材育成の実施(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 303 既に「もの」への需要は減少しているなかでの,さらなる変化として新たなビジネスモデルを「こと」づくりを含めて検討する必要がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 304 リモートでできる範囲にも限界があるため,ある程度のリスクを考慮した上で,現場での実験等を実施する。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 305 リモートワークツールの拡充,活用.リモートワークを前提としたセキュリティ技術の開発,活用。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 306 地方の研究人材の活性化,環境の整備。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 307 リモートワークや直接会わずに十分なコミュニケーションをとれる環境構築(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 308 Webを出来るだけうまく活用した対応が求められるが,実際に直接のコミュニケーションは必要であり,安心してコミュニケーションが取れる状況(感染症対策,個人の対応指針,根本的なワクチンなど)を作る必要があると考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 309 コロナ前の情報収集に代わるあらたな手段を新たに構築する必要がある.ただ,当社は地方が拠点なので,今後は地方の情報収集に対するデメリットは減少していく方向と考える。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 310 産業構造や収益構造の変化への対応。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 311 人の移動環境の変化に伴い,自動車関連市場ニーズが大きく変化する社会状況で必要な研究課題の抽出と迅速な遂行。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 312 今後研究費の削減が求められる可能性が高いので今から準備しておく必要がある.外部資金の活用などを考慮すべきである。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 313 ICTを活用して,気軽に意見交換を行えるしくみの活用や資料などの更なる電子化とアクセスを容易にすることを推進する。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 314 感染防止に留意しつつ極度の自粛は控えるよう企業単位で努力する。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 315 やはりワクチンの開発により従来の国内外移動に障壁のない状態に戻るべき.ZOOM等TV会議も今回で必然として慣例となったが,より使いやすい,情報を交換しやすい打合せソフト,会議,共同研究型立体システム等が実現していくことも必要と感じる。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 316 開発体制(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 317 事前の計画策定と予算管理は崩れたが,環境の変化に合わせるため,あえて綿密にはせず弾力的に設定していたこと,不測の事態が発生しても,継続する意思を関係者間で常に共有していたため,計画のリセットは免れた.ただし,予算は削減されるであろう.現物評価は,輸送とモニターで工夫しながら行っている.導入時期にいつでもローンチできるように,リソースでの基礎研究(実験),仕様策定,コストの工夫など,できうる範囲での万全の準備をしていく.また,プロセスの最中に発見した新たなシーズもあり,別の低コストなセグメンテーションとしての検討も開始した.また,普段できなかった過去の研究開発関係の整理と見直しを行うことで,新たな発見もあった.次に備えるようにしている.国内向けのイノベーションは,より低コストなシステム構築が必要なため,部品から手法,関係者まで見直しを行っている.<海外>国から発信される情報は,随時関係間でチェック共有している.海外には,時間とコストをかけて活動を行っているが,工業展示会をみても,どの国も自国の参加者ばかりである.(9月時点),まだ海外との往来は頻繁ではない。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 318 Web会議でもやはり対面打ち合わせと異なる壁を感じる.対面で得てきたフランクな情報交換ができるシステムが必要.施術開発の多様性が必要になってきているので,今後この対応をしていくべきと痛感している。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 319 感染者が出た場合の対応(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 320 遠隔,リモート対応のための人的,設備・システマ的環境整備(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 321 産業構造の変化を見極めて取り組む業務の要不要を早期判断する。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 322 オンライン,リモート環境の充実(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 323 リモートによる実験,研究,調査等が行える環境の充実.リモートによる人財交流の活性化と情報や人財アクセスの簡易化.現場対応とリモート対応のすみ分けや考え方の確立。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 324 現物・現象を従来以上に尊重すること。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 325 コミュニケーションの充実(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 326 対面による面談が困難な場合に,質の低下なく代替となり得るコミュニケーション手法(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 327 ワクチンの開発など,コロナに対する脅威の減少(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 328 変化に対応できる柔軟な組織とそれに対応していく力(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 329 システム開発など被験者実験をできるだけしない研究やバーチャル環境でのシミュレーション(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 330 コロナに対するワクチンや新薬が従来では考えられないスピードで進んでいる.非常時がイノベーションを加速させたと思われる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 331 デジタル領域の研究開発強化の取り組み促進(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 332 新たな生活様式に如何に迅速に対応できる柔軟さを持つ組織となるか・・・(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 333 ICTの活用方法の見直し,リモートを前提としてオペレーション,管理の方法の確立を求める変化が顕著になり,機関間で経験知識を共有する仕組みが望まれる。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 334 リモートで安全に実験できるインフラや,結果の解析や議論がタイムリーにできる環境整備。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 335 電子決裁の充実,決裁ルートの改善など,業務フローの根本的の見直しが必要(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 336 オンライン化の推進(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 337 新型コロナウイルス感染症関連の製品開発・販売(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 338 リモート展示会やマッチングの活用,webミーティングとサンプル受け渡しによる実験の推進(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 339 感染に注意しながら,徐々に外勤を増やす(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 340 対面で行う必要がある業務・行為の安全性をどのように確保するか。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 341 お互いのセキュリティの向上。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 342 既存の人的関係に加えてオンラインミーティング拡充(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
- 343 人と人の距離を保てる研究環境の整備,自動測定 of 拡充,実験系のリモート監視システム拡充(民間企業等,研究員・助教クラス,女性)
- 344 対面とオンラインの接触をうまく組合わせて,コロナ以前よりも望ましい指導者と被指導者間の接触の仕方を,当人同士だけでなくシステム化することが望まれると考えます。(民間企業等,その他,男性)
- 345 ・Web上の仮想空間の世界と現実世界を感覚まで含めて一体化を進める取り組み(アバター of 高度化,対面の議論・指導の強化等)(民間企業等,その他,男性)
- 346 学会シンポジウム等のオンライン化が進められれば,取材に関して空間移動の制約が激減し,より広く深い取材機会が得られる可能性がある。(民間企業等,その他,男性)
- 347 トップの自覚と後継者の育成(民間企業等,その他,男性)
- 348 自動化システムの導入によるリモートワーク範囲の拡大に積極的に取り組む.そのうえで,Face to Face議論の場や,現場作業の有り方を明確にしてゆくべき。(民間企業等,その他,男性)
- 349 例えば,公的機関で,企業が行う研究を,企業からの研究費で,公的機関で代替実施していただくようなシステム(民間企業等,その他,男性)
- 350 都道府県を超えた柔軟な移動を是とする対応。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 351 真に有効なワクチンができるか,リモートでできるのか,できる方策を探っていくことが必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 352 イノベティブ思考の人材育成(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 353 感染症対策を十分行った上での,ラボ,オフィス活動,国内外会議出張の実現。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 354 人件費削減,研究費削減の動きが加速すれば,せつかくこれまで進めてきた科学技術政策が無駄になる.アカデミアの経常経費の積極的な支援が必要である。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 355 上記のような研究を断念してモデル研究やシミュレーションに向かいがちな研究者を引き戻すため、手を動かしたり屋外で実施せざるを得ない研究に対し、「ポストコロナ研究」と位置づけて支援すべし。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 356 リスクに対する冷静な分析と対応(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 357 リモートワーク,リモート会議のノウハウの蓄積/共有(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 358 新たな効果的効率的な業務遂行を積極的に取り入れていくべき(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 359 対面,もしくは対面に相当する密でない標準を確立して,議論等の中身の低下を招かないようにする必要がある。(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
- 360 医薬品,ワクチン開発体制の充実,ならびに保健行政の整備など(民間企業等,その他,男性)
- 361 更なる情報の共有と連携.非効率的な競争を避けマクロかつ多様性による集団形成が必要。(民間企業等,その他,男性)
- 362 前述の状況への対策,研究人材等プロフェッショナル人材の知とネットワークの活用も見据えた新たな体制等の構築,様々なレベルの人的リソースの上手で適切な活用?(民間企業等,その他,女性)

深掘質問(新型コロナウイルス感染症の科学技術・イノベーション創出等への影響). 現状の懸念等と今後求められる変化・対応等: 国レベルでの懸念等

- 1 産学連携活動の低下(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 国際交流の停滞(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 ワクチン開発に見られるようなスピード感が必要な場面に対する対応. 前例主義によらない対応力をどうつけるか(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 4 face-to-faceによる研究交流, hand-on教育及び研究開発. 2週間隔離などによる時間ロス, 感染対策のために割かれるリソース(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 5 ウイズコロナ・ポストコロナの国際的な研究競争に国家間の感染状態に依存した大きな勢力変化が生じそうである。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 6 コロナ対応の研究に財源がある程度集中しており, かつ安易な研究への拠出が見られる。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 7 オンラインで優れた講義を各大学で共通化して受講できる体制整備。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 8 経済の縮小に伴う研究費の抑制(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 9 研究職および経済的保障の拡充(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 10 徹底的にクラスターを探し, 公表するという対応が続いているため, 民間企業や私立大学はどうしても萎縮してしまいます。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 11 研究環境の改善。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 12 海外との共同研究, 海外でのフィールド調査が全くストップしている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 13 縦割り行政がすべての動きの障害となる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 14 情報発信力のある研究者が業界をけん引すると考えられるので, ビッグマウス研究者からの情報発信に引っ張られないように, 入手する情報を選択する能力が求められると考えます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 15 新型コロナウイルスばかりでなく新たな感染症流行も想定されており, これまでに指摘されたが対応できていない。国内のIoT環境やこれを利用したサービスが脆弱であること, 行政や法的な対応が未整備であることが明らかとなっている。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 16 財源(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 17 日本はデジタル化の遅れにより, 外国に比べ, 全産業で価値創造が低下していると思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 18 世界の経済状況の悪化に伴い, 企業の共同研究への投資が弱まる傾向に有り, 大学における研究の遅滞と相俟って, イノベーション創出に悪影響が出てくると思われる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 19 科学的根拠が乏しい, 政治的思惑に基づいた施策に対する検証(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 20 実験やインターンシップを除いて, 教員の大幅な負担増により教育の質は維持されている. この負担増により, 自動的に研究の質と量は低下している。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 21 諸外国との人的交流が激減。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 22 研究成果の発表の場がオンラインに移動し, 研究者の間の交流・情報交換の場が大幅に減少した。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 23 圧倒的多数の大学では, オンライン教育のための「教育ロード」が数倍に増え, 研究時間がなくなりそうと思われる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 24 海外渡航の制限, 研究の遅延(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 25 国際的な研究活動が制約されている(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 26 経済停滞による研究費の減少 コロナ以外の疾患に関する研究費の減少への懸念(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 27 最低でも今後2年程度, 訓練不十分の理系・技術系学生が社会に送り出されることになる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 28 研究者, 技術者間の交流が制限されることが一番の懸念だと思う。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 29 保守的に考える側面と革新的に考える側面の区分が重要(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 30 検査体制の拡充(民間病院で手軽に出来る)と症状に合わせた対応策の明確化(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 国際会議が減る(ZOOMを除く)ことによる活動度の低下.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 多様化する時代にマッチした研究推進プログラムの開発(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 33 個人の感染防止対策が基本であり,保健衛生の啓もうや自覚を促す活動が必要.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 34 医学・看護系の研究者の業務負荷が極端に高くなっており,研究のための時間がとれなくなっている.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 35 海外との交流,国際的先導が弱い.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 36 PCR検査体制を厚労省管理下から離すこと.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 37 イノベーション創出のために色々な活動が国により推進されてきたが,COVID-19により色々なものが停滞しはじめている.今後も同様なことは継続・発生すると考えられるため,対応をしなければ世界的に遅れてしまう.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 38 グラントの充実.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 39 経済の停滞,雇用,給料の維持をお願いしたい.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 40 新型コロナウイルス感染症に対する多面的な取り組みを期待したい.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 41 大学における・実習・実験による教育実施上の難しさがある.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 行動の制限のない環境の整備(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 43 大学事務が機能しなくなった(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 44 国際的な直接のコンタクトを伴う連携は今後暫く難しい状況が続くと思われる.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 45 コロナ禍で新卒者の採用数が社会全体で縮小していますが,研究職はもともと就職のチャンスが少ないので,今後は研究職を志望する学生数が激減することが懸念されます.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 46 研究者の物理的移動の国家間制限は研究の停滞やイノベーションを阻害するおそれがある.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 47 縦割りの施策が多すぎる(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 48 研究と病院一そして製薬が合体した組織作りを,国も参加して産学官で実行すべき.国は傍観者になっていると感じる.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 49 留学生の来日や研究者の海外渡航が延期されており,留学生の安定した確保,研究者間ネットワーク形成に障害がでており,日本全体の研究力の低下が心配される.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 50 経済・社会運営の脆弱性の露呈(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 51 最も懸念されることは,人材養成の停滞である.色々な面での停滞があり,研究者・学生の意欲を削いでいることへの対応が求められる.一時的なコロナ禍の影響と考えるべきではなく,総合的な対策が求められる.また,コロナ禍で研究力そのものが落ちているとは考えられないが,民間企業の研究活動が低下している傾向にも懸念される.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 52 学生が卒業・修了のための研究がしっかりできているか等の教育への影響.(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 53 研究支援対象が新型コロナウイルスに関連した研究に偏ること(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 54 オンライン授業対応等で,教員の実研究時間はますます減少した.また実験を伴う研究はほとんど行えない期間が半年近く続いた((1)の回答と同じ)(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 55 コロナ対応に,学生も教員も苦しんでいます.家計の悪化により,学費の負担が重たくなっているケースもあります(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 56 大学生の大学に対する魅力の低下(大学,その他,男性)
- 57 新型コロナウイルス感染症対策を進めながら,研究の質を高め日本の科学技術・イノベーション創出をどの様に進めていくか.(大学,その他,男性)
- 58 新型コロナウイルス感染症の拡大(大学,その他,男性)
- 59 感染拡大防止と社会活動・経済復興の両立化.現行の教育制度の維持(大学,その他,男性)
- 60 留学生への不利益.臨地実習を必要とする看護部,管理栄養士,教員等資格系学生の不利益(大学,その他,男性)
- 61 ライフスタイルの変革と進化を継続して行うための,研究のあり方,行政のリーダーシップ,国民への理解の浸透といった危機管理に関わるコンテンツジャンププランの一貫性がない(大学,その他,男性)

- 62 何時爆発的な流行が起きても不思議ではない。政府が進めるGo to travelキャンペーンが心配。(大学,その他,男性)
- 63 研究グループによる共同研究が研究資源配付のベースにあるため、協働に対する障壁が研究推進の停滞を招いている。(大学,その他,男性)
- 64 国家生産性の低下,不確実性に伴う将来投資の縮減,コロナ関連への国家予算緊急配備による科学技術・イノベーション創出に必要な予算の逼迫(大学,その他,男性)
- 65 治療薬に適する薬剤研究がどの程度か不明であるが、懸念を感じる。(大学,その他,男性)
- 66 一部の業種・分野等において、経営状況の悪化による研究開発費の減少等を理由に、スタートアップや産学連携における投資の落ち込みが懸念される。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 67 ・経済の影響を受け、予算削減によるわが国全体の科学技術の発展に向けた様々な活動の縮小や停滞が懸念される。・学生の海外留学や研究者の海外出張などが制限されているが、グローバルな視点を醸成したり、国際レベルの研究成果に触れたり、研究者との新たな出会いや刺激を受ける機会が極めて少なくなっている。リモートでも可能な部分はあるが、全てをリモートでは代替できない。・政治のリーダーシップが求められる。・対面での実験が基本であるような研究開発領域の衰退。・実習を伴う教育が希薄化することによる、製造業、化学系、医療系人材の質の低下。・オンラインでのコミュニケーションによる研究者ネットワーク構築の不備。・窓口でしか行っていない事務手続きの滞り。・テレワークが求められている現状においても、5割程度のワーカは、自分の業務はテレワークに適さないと考えており、テレワークの浸透の障害になっている。一方、テレワークを実施しているワーカは、孤独感や実績評価に対する不安を抱えている。・欧米に比べ、生活習慣等のためか爆発的な感染拡大は幸い抑えられているものの、東アジアやニュージーランドと比べると感染は蔓延している。今後、気候要因や、「自粛」解除によって感染が著しく拡大する危険性は常に抱えており、学術および経済活動の足かせとなっている。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 68 研究の認知度を高めるうえでの国際研究活動の充実が動き始めたところのコロナ禍であり、日本が国際社会から取り残されるリスクがある。リアルな研究交流がオンラインで活発に行われ新規参入や新たな交流が築きにくく、格差が生まれる可能性がある。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 69 <国・機関レベル共通>新型コロナウイルス感染症の感染流行によるこの約9か月の第1次新型コロナウイルス戦役における取組については、国において、新型コロナウイルス感染症対策の被害シナリオや行動計画、BCPが示されることなく、いわば場当たりの事後の危機対応に終始した印象が否めない。例えば、シンガポールでは感染が明るみになった1月にBCPガイドラインが公表され、2月に改訂されるなど、迅速な対応がされている。今後予想される、第2波(国では6月下旬から現在に至る感染拡大を第2波と認定していない)、第3波の感染拡大に向けた感染防止対策および事業継続対策をはじめとする社会政策、経済対策について、複数の被害シナリオを前提にした具体的なリスクマネジメント、クライシスマネジメントの準備が望まれる。また、自然災害、感染症などの緊急事態に対しては、時々刻々と事態が急変するため、その都度、インシデント対応計画を臨機応変に改定し、フレキシブルに対応行動を実践することが求められる。だが、いったん決断した意思決定を変更することは、その当時に決断を下した意思決定者の責任を問う組織文化がまん延し、なかなか、臨機に正しい決断を瞬時に下せないというサイロが官僚制的な組織によくみられる。このようなことが起こらないよう、緊急時における組織目標を明確にした上で、その実現のために都度下した意思決定の責任は問わず、思考停止に陥ることなく対応行動を常に続けて組織目標を達成することを是とする組織文化を醸成することが求められる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 70 デジタル化の遅れ(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 71 画一的な学びの確保が困難な状況になったと割り切るべきではないだろうか。例えば、卒業時期、のみならず入学時期などについての柔軟性をもつ必要が生じている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 72 Under One Roofの共同研究が困難(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 73 国際的研究競争力の低下。国際交流の衰退,経済の低迷に伴う研究開発投資減退。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 74 学生の卒業時の質保証や就職への対応。入学試験への対応。留学生や外国人研究者への対応と処遇。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 75 <国・機関レベル共通>新型コロナウイルス感染症の感染流行によるこの約9か月の第1次新型コロナウイルス戦役における取組については、国において、新型コロナウイルス感染症対策の被害シナリオや行動計画、BCPが示されることなく、いわば場当たりの事後の危機対応に終始した印象が否めない。例えば、シンガポールでは感染が明るみになった1月にBCPガイドラインが公表され、2月に改訂されるなど、迅速な対応がされている。今後予想される、第2波(国では6月下旬から現在に至る感染拡大を第2波と認定していない)、第3波の感染拡大に向けた感染防止対策および事業継続対策をはじめとする社会政策、経済対策について、複数の被害シナリオを前提にした具体的なリスクマネジメント、クライシスマネジメントの準備が望まれる。また、自然災害、感染症などの緊急事態に対しては、時々刻々と事態が急変するため、その都度、インシデント対応計画を臨機応変に改定し、フレキシブルに対応行動を実践することが求められる。だが、いったん決断した意思決定を変更することは、その当時に決断を下した意思決定者の責任を問う組織文化がまん延し、なかなか、臨機に正しい決断を瞬時に下せないというサイロが官僚制的な組織によくみられる。このようなことが起こらないよう、緊急時における組織目標を明確にした上で、その実現のために都度下した意思決定の責任は問わず、思考停止に陥ることなく対応行動を常に続けて組織目標を達成することを是とする組織文化を醸成することが求められる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 76 研究政策の所掌の一本化(高等教育局,研究振興局,経産省,総務省etc)。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 77 学術集会・人材交流の減少,あるいは、流通する情報の量と質の低下。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 78 経済活動の低下に伴う研究資金,研究者雇用の冷え込み(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 79 国の予算をバラマキ的に使っているように危惧する。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 80 財政の困窮化に伴う研究費の削減。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 81 Under One Roofの共同研究が困難(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 82 国際的な教育研究連携活動が停止しており,一部のオンラインによる情報交換にとどまっている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 83 海外との往來の制限による研究交流の停滞.資金不足による人件費等の不足。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 84 業種によっては業績悪化が著しい.それにもなつて,民間企業との共同研究および研究費の減少が懸念される。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 85 数字や事実に基づいて政策がとられているとは言えない.解決すべき問題点に注力するのではなく問題点の差し替えが目立つ。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 86 新たな国際協力関係の締結が難しくなる。(大学,第2G,研究員・助教クラス,男性)
- 87 研究者が対面で議論し,性格をも理解しあつて共同研究へと発展する機会がない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 88 新型コロナウイルス感染症の蔓延によって,一部の分野・業種では大きな経済的打撃を受けたため,そこでは科学技術の発展やイノベーションの創出がストップしてしまうという懸念がある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 89 財政難による運営費交付金や研究費等の抑制。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 90 大学院生やポストクなどの若手研究者へのコロナの影響を考慮した対応が十分とは言えない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 91 経済状況の悪化により,進学を諦める学生が増加しつつあるとともに,学生に対する求人が減少傾向にある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 92 国際的な人的交流の減少(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 93 研究費の減少(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 94 国外との研究者の行き来が早急にできればと思う。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 95 国をあげてSociety5.0の実現を目指す必要あり。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 96 国際共同研究等,実際に交流がしづらくなることによる研究レベルの低下(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 97 コロナ関連で他の研究領域の研究費が圧迫される可能性がないかという懸念。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 98 ①通勤電車の混雑による感染拡大リスク⇔過疎化 ②天災時の避難場所不足(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 99 新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け,各種社会保障を一層手厚くすべき状況の中で,相対的に科学技術の発展やイノベーション創出に向けた取り組みにブレーキがかかってしまうことを懸念している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 100 遠隔授業を効果的に活用する能力は,デジタルリテラシーと直結しており,デジタルリテラシーの獲得には,低年齢時から高度なデジタル機器に接することが出来るかどうか等,受講生の置かれてきた経済的環境が大きく影響を与えることが考えられ,知識,技能の修得に貧富の差がより顕在化することが懸念される。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 101 国際的な人的交流の減少(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 102 大学に限らず,初等,中等教育も含めて,教育のレベルが低下すること,受けられる教育に家庭等の経済状況が影響することが懸念される。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 103 海外からの研究者・留学生の受け入れが減少することと,主に若手研究者が海外での経験ができなくなっていること。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 104 科研費や国・独法・民間からの受託研究等を含む研究費が予定通り執行できていないケースが多く,来年度へ繰り越せる等の特例措置がなければ有効に研究費を活用することが困難.国・独法も極力,研究予算の執行については柔軟に対応していただきたい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 105 コロナウイルス感染症が一定程度収まったあとに,海外の研究者や留学生を日本に呼び込むための予算と環境整備がないと日本離れが加速する懸念がある.また,博士号取得者は社会で活躍できるような環境を一刻も早く整えないと博士後期課程への進学者がさらに減ることが懸念される。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 106 財政的な困難のしわ寄せが,科学研究費の縮小を招くのではないかと危惧(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 107 海外大学・研究機関との研究交流(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 108 国際的な人的交流の減少(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 109 コロナ対策への予算配分は理解できるが,その影響を他の研究領域が「研究費削減」という形で受けないか心配。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)

- 110 海外研究者との共同研究はすべて延期・中止となっている。この結果、計画していた新たな研究活動に停滞がみられる。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 111 オンラインと対面を併用した教育研究体制の確立が望まれる中、それを行うための財源の確保と研究室等のスペースの拡充が必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 112 高等教育環境への弊害(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 113 コロナ禍で日本社会のデジタル化の遅れ,世界標準からの遅れが明白になったので,これを機に素早い対応が世界標準に追いつくチャンスだと思います。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 114 対面講義によるクラスター発生(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 115 感染予防の科学的解明と治療の確立に向けた研究遂行環境の整備と支援策の充実。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 116 経済のことばかりを優先している。そのための足場固めが不十分。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 117 経済の不振による高等教育への一層の支出減が懸念される。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 118 日本経済の停滞と失業者の増加(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 119 支援策を次々出すのはいいが,財源の確保が気になる。そのうち,人件費や運営費交付金の削減につながるのでは?(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 120 研究費確保(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 121 この国の教育をどこに持っていくのが不明確である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 122 場当たりの対策(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 123 コロナ下における研究遅延(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 124 研究費不足による国際競争力の低下。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 125 大都市集中の恐さ(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 126 海外の現状からの悪影響(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 127 今年度は国際学会が中止,延期になることが相次ぎ,また外国人研究者の受け入れなどもできない状況が続いています。オンラインでの開催もありますが,実際のところ新たに国際的な研究交流が行われる機会は減っていると感じており,研究者ネットワークの構築や国際共同研究が今後どのように進んでいくのかという懸念があります。また,オンラインでの学会の開催について,自宅から参加する利点はあるものの,週末に開かれる場合に家族のケアが必要になり,集中して研究報告をできないという声もあります。自宅から学会に参加する場合に,子供や高齢者の一時的ケアサービスを安価に手配できるシステムが求められます。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 128 学会,研究会,セミナーなどがONLINE化し,直接的な対話,議論の機会が明らかに減っている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 129 産業停滞による民間企業の国際競争力の低下(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 130 Society 5.0で周回遅れとならないよう対策が必要。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 131 ・外国の研究者には治安の良さや特有の文化など日本びいきが多く,訪日を希望する研究者は非常に一般的であったが,現在は人的交流(訪問・招聘)がほぼ途絶えている。 ・日本での国際学会の開催は,日本の研究力を明確に発信し,我が国を知ってもらう良い機会である。しかし現地開催形式の国際学会は減少する方向に向かうと推測される。 ・若手研究者の内向き志向が強まっており,研究者としての国際性の涵養が困難になりつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 132 国際交流の制限(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 133 出張等もまともにできない現状では,公的研究費について臨時的に期間延長などを認めてもよいのではないか。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 134 オンライン化,セキュリティ対策に必要となる財源の確保(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 135 国際学術会議や留学,在外研究の減少による科学研究の縮小が懸念される。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 136 多くの人はコロナ前に戻ると考えているのだろうか(そう期待しているのだろうか)? 新しい生活習慣,ニューノーマルとは言っているが,100年前のSpanish fluの後のようにみんな忘れ去ってしまうのではないかと,危惧します。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 137 雇用(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 138 国際化の推進,海外とのビジネスや交流にかなりの逆風が吹いているように思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 139 科学的で多面的なデータに基づく現状の的確な判断が行える体制の充実(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 140 1) 国際共同研究の停滞 2) 留学や留学生受け入れ等の停滞(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 141 電子ジャーナルの高騰(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 142 コロナ禍における国際共同研究の維持のための環境整備,インターネット環境やそれに基づく国際シンポの開催など,我が国の研究活動の活性化に資金面および人的な側面から積極的に支援してもらいたい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 143 新型コロナウイルス等感染症の研究は,当然注目されるが,それ以外の国或いは世界が抱えている問題を解決する研究も支援する必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 144 国の対策が十分な科学的根拠に基づいて行われているとは思えない。感染症に係わる人材の育成を強力に進めること。問題解決の先頭に経済関係の大臣を置くのではなく,科学者を置くこと。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 145 日本のデジタル化が非常に遅れていたことがこのコロナ禍でわかりました。デジタル化の遅れやハンコと紙による事務処理が日本の働き方の効率化を阻害しており,グローバルなセンスを必要とするイノベーションの創出などの遅れにつながっているのではないかと考えます。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 146 産業構造を大きく変化せざるを得ない状況です。多くの分野が人手不足なので,人材の適正配置を行ない,日本を発展させる仕組みを議論してほしいです。皆に一律お金を配るなんて言うのは愚の骨頂です。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 147 ある意味,世の中が混乱している状態であり,少し先を見据えての冷静な思考が後回しになっている懸念がある。さらに自国のことばかりに目を向けていると「世界」を見失いかねない気がする。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 148 補助金の配布(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 149 様々なレベルの研究の停滞。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 150 ・COVID-19に対応するための予算編成の変化による,科研費をはじめとする研究費予算の削減 ・COVID-19への対策を重視するあまり,関連分野への過度な選択と集中が働く可能性 ・学会活動等は,対面を避ける新しい形が模索されているが,現状ではまだ対面と同じような密度や精度で情報交換ができていないと言えない点(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 151 経済の停滞による大学・大学院への進学困難者の増大(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 152 外国人研究者の受入ができない(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 153 学会,イベントの制限は交流の停滞につながっている。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 154 中小企業が受ける経済的ダメージの影響(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 155 各機関での研究の停滞による国全体の研究力の衰退と国際的地位の下落(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 156 新型コロナウイルス感染症に関わる研究をしたいという学内研究者が少なくない数でいた。しかし,学内で対応できないため,外部のプラットフォームを探していたが,ビンの研究者だと参画しづらい,各種レベルの研究プラットフォームが欲しい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 157 コロナ患者を診療した病院の経営が非常に厳しい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 158 エビデンスに基づいた対応ができていないのか,先を見据えて方針を立てること(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 159 企業の財政悪化や活動縮小(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 160 社会人や中・高校生も活動範囲は広いが,大学生のみ「講義の後飲みに行く」という,まるで”危険を考えることの出来ない幼い者”へのような扱いがされていると感じる。そのため,教員-学生間や学生-学生間での教育やコミュニケーションが壊滅的打撃を受けている(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 161 国の重要課題を明確にし,その解決に向けて大学の役割,研究者の役割等について強いメッセージを出し続けてほしい。(大学,第4G,その他,男性)
- 162 在宅勤務が増え,研究活動のアウトプットが維持できるのか見えない。(研究生産性が下がるのではないかと)の恐怖がある。研究者の在宅勤務時代における,研究管理,人事管理の在り方について指針・好事例がほしい。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 163 海外との人的交流がほとんど途絶えている現状では,国際共同研究が大きな制限を受けている。この事態が続くと,科学技術の世界的な動向の把握に支障をきたす懸念がある。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 164 大都会への集中(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 165 研究の中断・遅延(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 166 科学的に有意義な政策を取れるのかどうか不安。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 167 とりわけ実験系の研究の遅延が懸念される。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 168 ハンコに代表される承認プロセスの煩雑さ。特に紙文化。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)

- 169 交流再開を進めるべき時期にあると考える。入国時に一定期間の経過観察は欠かせないとはいえ、現状のような鎖国をいつまでも続けるのは得策とはいえない。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
- 170 既に国の財政が破綻しつつあるが,新型コロナによってそれが決定的なダメージを受け,これまで以上に研究費,特に基礎科学に対する研究費の縮小が危惧される。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 171 国の方針がぶれるために,留学生などの人生が翻弄されている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 172 対応や判断が後手に回っていると見受けられる(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 173 新型コロナウイルス感染症に関する日本からの論文が少ないと言われている。それは,日本のアカデミアの研究の主力がポストドクではなく学生であることに起因する。学生は,研究テーマを変更するのが難しい。そもそも,学生が自宅待機や在宅になっている。など,研究者の主力層が諸外国と異なることが問題です。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 174 国レベルでの日本のジャーナル出版社の支援,基礎研究の国レベルでの支援(大学,大学共同利用機関,その他,男性)
- 175 各種事務手続き等において,必ずしも必要とはいえない押印や対面を求められる場合がある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 176 日本での業務の効率化,特に情報システム(ハード/ソフト両面)が世界的レベルから遅れている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 177 感染症以外の研究費がどのように維持されるかが懸念される。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 178 リモートワークの促進と評価体制の確立(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 179 国際的な交流の衰退。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 180 調査船の運行が乗組員不足でますます厳しくなっている。コロナは船という密室の就労関係のためこの厳しさに追い打ちをかけている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 181 医療従事者を含め,利害を有するセクター・企業等の声が表に出すぎないように思います。既存マスコミのミスリードも目に余ります。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 182 教育の質の低下(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 183 研究予算の削減(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 184 海外出張ができないため国際交流の機会が減る(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 185 過剰な対策を求められると,活動が低下していく恐れがある。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 186 デジタル庁の設置が言われているが,掛け声だけで実際に実施されない可能性がある。実施できていないとマスコミに叩かれる可能性があるため,言葉だけでできていると表現しないような仕組みが必要。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
- 187 経済活動の沈滞(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 188 コロナ脳的思考への対応。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 189 新型コロナウイルス感染症対策に必要な予算の確保(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 190 研究の遅れ。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 191 国をまたいで移動(異動)することとなる研究者の対応。(日本入国・海外出国,日本人・外国人双方。ビザの申請,滞在期間の延長等。そのほか,海外で在宅勤務(海外から日本国内のPCに遠隔接続して常時業務)している場合の所得の源泉は国内・海外どちらとなるのか。)(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 192 文書至上主義や押印による真偽確認文化(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 193 知恵のある人間が全力で事に当たるチームワークができたところまではいっていない。集合知を実現できるような態勢づくり(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 194 講義のリモート化による教育の質の低下。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 195 景気後退による運営費交付金の削減(研究費や施設維持費等の不足)(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 196 人の動き,働き方,考え方が大きく変わったことにより,社会システムが大きく変わろうとしている中,エコシステムが変化に追いついているだろうか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 197 省庁によるリモート会議・会合のシステムが異なる(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 198 医療・衛生・防疫体制,組織(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 199 「密」が必要な学術分野の低迷(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

- 200 主要国に対し、研究開発投資で大幅に負けていること。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 201 経済悪化対応で多くの企業が研究開発費を削減するため、米国・中国等にイノベーションで劣後することが懸念される。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 202 コロナの疑いがあると思われる人は誰でも検査が出来るようにして蔓延を防ぐことが必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 203 税収の落ち込みに伴う研究費の削減(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 204 いわゆるばらまき財政になっており、借金がさらに増えている状況である。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 205 押印に代表される非電子化書類,稟議の電子化(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 206 他国との交流が減ること,経済が衰退することによる研究の停滞,成果が一極集中にならないか。(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 207 世界各国との競争の中で日本の地位を確立できるか(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 208 各種事務手続き等において、必ずしも必要とはいえない押印や対面を求められる場合がある。(公的研究機関,その他,男性)
- 209 新型コロナによって、他国と比べ、IT分野,感染症分野等の科学技術の遅れが顕在化,自国の科学技術の分野別の強み,弱みの分析が十分に出来ていなかったと思われる。(公的研究機関,その他,男性)
- 210 国難の時こそ科学技術が果たす役割は大きい,国民の期待に十分に込められているのか?(公的研究機関,その他,男性)
- 211 感染者の増加の懸念,研究活動の制限(公的研究機関,その他,男性)
- 212 準備不足な研究申請の受け入れと採択。(公的研究機関,その他,男性)
- 213 新型コロナウイルス感染症のパンデミックが、我が国の検査体制,医療体制の脆弱性を露わにした。(公的研究機関,その他,男性)
- 214 治療薬やワクチン開発が他国に比べ遅い,輸入ありきで内製化されていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 215 諸外国とのフィジカルな学術的交流機会の減少。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 216 非科学的な情報にふりまわされている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 217 現状のコロナ禍の対応を見る限り,これまでの基礎研究成果の積み上げの不足が著しい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 218 テレワークがすべての代替えにはならないという認識が必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 219 マクロ経済対策,成長戦略。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 220 余りに性急に結果を求めすぎである。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 221 持続可能な社会についての国の考え方,国民の考え方を考えていけるか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 222 日本に目立った成果がない(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 223 日本学術会議のメンバーさえ私物化する現政権に今後の科学技術の発展を憂う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 224 人的組織の整備と充実のための予算的処置(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 225 国内はもちろん,海外とのネットワークを強化して,世界の動勢を見誤ることなく,協調して欲しい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 226 コロナ禍により,従来の研究のスタイルから新しい方法への取り組み方を変えるための支援体制の確立。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 227 コロナ対策・研究に偏重した人材・研究投資が基礎研究の進展を大幅に遅延させる可能性がないか(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 228 大学を含む各研究機関のビデオ会議システム導入への補助を行なう。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 229 日本の現状の再調査(1918スペイン風邪の調査のようにきちんとした疫学調査)に立脚した科学的な分析と対策を立案しないと「海外の医療を容認せざるを得なくなる。」(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 230 予算確保の難しさ,競争力のある産業の継続的な創出,世界の分断により,知財,材料,人材の確保が難しくなる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 231 産業が停滞すると研究費が大幅に削減され,技術やノウハウを取得した優秀な人材が大学や企業から流出する,取り返しがつかない事態となる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 232 研究レベルの低下(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 233 海外渡航の自粛,入国時の隔離政策,海外勢の新規技術への挑戦心旺盛な心構えに対して,国内の消極性。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 234 相手国の制約次第のため何とも言えない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 235 技術の特異的発展により,人類の危機が訪れているように感じる,この問題を取り上げる何らかのシステムを作ってほしい(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 236 新型コロナウイルス感染症対策の研究は重要だが,その潮流に大きく流され,政府の研究開発予算が偏重すること。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 237 ・感染の再流行(第3波)や感染拡大防止(研究開発活動への影響)(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 238 滞在中のポストドク(インド人)が帰国できない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 239 コロナ禍で伸びた,いわゆるプラットフォームなどの有力なIT技術は海外が中心です。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 240 各種データベースのオンライン化の遅れ,MIへの適応(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 241 科学的,技術的課題が新たに顕在化しており,大きなイノベーションやビジネスが勃興するチャンスであるにも関わらず,他国に比べ,規制緩和や資金補助などの手当てが遅れることで,後手に回る懸念がある(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 242 研究活動の孤立化,希薄化(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 243 中国:世界の向上:否定できない,どのように中国と向き合うかの判断(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 244 日本の先端技術に関する優位性が失われつつある。大学の長期的目線での研究テーマが進んでいない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 245 自粛やロックダウンになると実験や分析を伴う研究が停滞する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 246 コロナウイルスとの共存(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 247 アジア系ベンダーとのコミュニケーションがWEBのみでは難しい(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 248 学生・研究員の研究時間の減少 ⇒ 中国市場が正常化した中での格差が広がってしまうのではないかとただでさえ大学ランキングやイノベーション力,創業意識が既に離されている今。日本の将来に不安しかない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 249 感染防止対策が最優先となっており,活動の停滞が起きている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 250 専門特化型の研究に偏る懸念,応用や実利に直結。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 251 業界によっては,コロナが収束しても元にはもどらない業界もあると思われる。イノベーション創出の資金を確保するには,規模拡大,合理化が必須と感じる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 252 消費者視点でのDXへの遅れ。中国と米国にすべてを持っていかれる(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 253 IT化の遅れ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 254 出入国制限による研究推進の遅れ。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 255 テレワーク等可能なネットシステム,セキュリティシステム,IOT技術に懸念(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 256 SIPなどのプログラム推進スピードの低下(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 257 検査体制の不足による対象者や影響範囲の絞り込み(特に時間軸での対応)が悪く,研究実務(現場)を感染拡大から守る手段や迅速対応が難しい現実あり。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 258 新型コロナウイルスについて,基準の異なるいろいろなデータが氾濫しているように感じる。それによる少し過剰な対応によって,大学など研究機関との連携が滞っているケースがある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 259 新型コロナウイルス感染症に対する政策に,日本の科学技術がどこまで反映されているか疑問。科学よりもポピュリズムの方が影響しているように思う。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 260 DXで北朝鮮に負ける。電磁爆弾でデータが消える。相対的に日本の地位の低下がおこる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 261 海外との交流の停滞(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 262 デジタルインフラの遅れ(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 263 地方創生の遅れ(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 264 テレワークや在宅勤務などはあくまでも回避行動であり、一人だけで全ての仕事をこなす仕組みになっていない日本の会社には不向きであると考えます。勝手にこれで良いと結論づけるのは拙速そのものだと思います。仕事は人と人との融合で発展的に進んでいきます。近くで顔も見えないで、相手の考えていることを判断せずに自分本位と仕事をして、何も良いことはないと思います。また、個人のスキルも進歩しません。人の振り見て我がふりなおすことで、人は少しずつ進化します。人間の心理学や行動科学を勉強すればわかるはずです。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 265 直接、経過を観察できない、議論の進行が遅れる。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 266 研究対象の妥当性再検討と国レベルでの安全性の確保が要求される(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 267 経済低迷によるグローバル競争力の低下(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 268 真の有効性が理解されていない(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 269 自国主義による、グローバルでの開発競争力の低下(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 270 新型コロナウイルス感染症に必要な以上の科学技術関連リソースを投入することにより、他分野の科学技術・イノベーション創出への配分が減少すること。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 271 大学、公的試験機関等での入場制限、ロックアウトによる研究活動の停滞(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 272 すぐやるべき事の優先順位が不明確のため、発生する課題事項に対する対策が後手になり、混乱をきたしている。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 男性)
- 273 コロナでデジタル化が加速するが、情報漏洩が懸念点。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 274 研究・教育のための安心・安定的な通信環境確保。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 275 行政としての判断がとても難しいと思いますが、三権分立と同じように、感染症などに関しての意見を発信できる機関を残し、行政側でスピーディな判断ができるようにすべき、朝令暮改であっても、何もしないよりはいいと思います。(民間企業等, 社長・学長等クラス, 女性)
- 276 中長期的な学生に対する最善の教育システム(リモート、対面授業を含めて)のあり方。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 277 デジタル庁など、ポストコロナの各国の活動から見れば、周回遅れとなっている。国内でも見識あるメンバはいるため、グローバルのロードマップも参考にしながら、キャッチアップし、先頭に躍り出る政策を期待します。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 278 感染症により打撃を受けた産業の喪失(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 279 大学等では、共同研究先とのやりとりを通じて半年以上何らかの形で研究遅延が生じていると感じる。教員の教育面での負担(授業、試験、大学・大学院入試対応)でも大変に苦労されていると聞く。これらにより、時間を追うごとに研究活動全般への影響が大きくなることを懸念する。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 280 2011年の震災時同様、経済活動が止まった影響で資金が集まらない中で、直近の課題(コロナウイルス感染対策)に近い研究テーマのみが予算を積み、それ以外は研究費を0または削減されてしまう。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 281 デジタル化の遅延による行政手続きの滞り。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 282 リモートでの研究は進まず、国内全体の研究が遅れる。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 283 薬開発など外国に依存している。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 284 研究開発の多様性の縮小、不要不急と考えられやすい研究開発の停滞、打ち切り(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 285 オンラインコミュニケーションが主流化することで、誤った情報が高速で拡散されるようになった。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 286 大学が休校となったことによる研究の遅れ、大学院生、ポスドクの人が抱えている将来計画に悪い影響が出ないか心配だ。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 287 強い国、潔い国、強い日本を求める(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 288 オンラインサービスが拡大する中で、日本が国際的な後れを取ることが懸念される。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 289 未知の段階はまだもある程度症状などリスクが明らかになった段階である現状ではリスクに応じて対策も強化、緩和の両観点から法整備も含め柔軟に対応しないと、負の影響を受け続けることになると思う。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 290 イノベーション創出に極めて重要と考える、人と人のつながり(交流によって生じる相互作用)に制約が設けられていること(直に会えない、懇親等ができない)(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)
- 291 新型コロナのために思うように講義や研究を進められないと聞きます。これが長期化したときに、十分に基礎力を付けないまま大学を巣立つ学生が増えることが心配です。(民間企業等, 部長・教授等クラス, 男性)

- (1)5G 推進等,オンラインでのコミュニケーション環境が世界に遅れてしまい,研究開発力の世界ランキング低下の懸念 (2)実験を伴う等,在宅勤務で対応できない研究開発活動を安心して行える環境に十分になっているか懸念(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 292
- 293 大学を中心とした研究活動の停滞.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 294 通常のインフルエンザ等の流行による死亡者数とコロナによる死亡者数の対比による現状の危機感の共有(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 295 実験的研究の停滞(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 296 グローバルで優秀な研究者の招聘が進めづらい(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 297 スタートアップをはじめとしたベンチャー企業のアクティビティの低下.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 298 場当たりの対応.(失礼な言い方ですが)(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 299 財政難による予算配分の減少(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 300 コロナ禍により,日本のDXへの対応の遅れが露呈しました.また,COVID-19のワクチン開発なども欧米に先行されてしまいました.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 301 日々の感染者数増減が過度に意識されて国民全体が萎縮している.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 302 技術開発対象の縮小(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 303 海外研究機関との連携や新規な連携機会の創出が難しくなっている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 304 人類としての対応が求められることについて,一国として対応すべきことには限界がある.マスコミ報道によって人々の行動が非科学的な方向に振れてしまうケースが散見されている.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 305 IPA主催のセキュリティ・キャンプ等,集合型研修の形態をとるような人材育成施策において,オンライン開催になることで人脈形成や効果的な演習実施が困難になっている.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 306 人口減に伴う学生減による高度な研究をする人の絶対人数の減少と共にその質も落ち始めているのではないかと危惧する.(論文引用数,世界の大学順位等を見ると凋落が大きい.)(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 307 大学等では密な研究環境に依存して研究が進められており,密な環境を避けることで,研究が停滞しているのではないかと懸念される.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 308 民間に依存しており,国主導の舵取りが行われる必要がある.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 309 海外での行動やコミュニケーションが不足している.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 310 情報インフラの整備が諸外国に比べて遅れている.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 311 いきあたりぼったりな対応と,一貫性のない政策(自粛要請とGo To推進など)により,混乱とあきらめが生じている.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 312 国として,マスコミの情報,人の関心だけを引く煽動的な情報に流されない,科学的に基づく情報をしっかり流すべき.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 313 今までの研究の方向性をそのまま継続すると,社会変化への対応が遅れて他国に研究が遅れをとってしまう.在宅勤務の増加により,装置を用いた研究の遅延と研究人材の減少が懸念される.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 314 感染防止と経済再生がセットで展開される事が第一条件であると思うが,国として地方創生や中小企業支援等の取り組みを充実させ,元気を取り戻せる施策をどんどん打つこと.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 315 いわゆる,withからafterへの転換時期.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 316 対症療法的な個別の政策が主となっていると思われる.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 317 対面での対話が制限され,特に大学への入場規制などにより,十分な研究の打合わせなどができず,産官学の連携が思うように進んでいない.イノベーションの速度が遅くなるのが懸念される(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 318 企業収益の低下,GDPの低下から考えて,研究活動も明らかに影響を受けているはずであるが,計画通り研究が進捗しているとの報告が多いように思える.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 319 ・日本のガラパゴス化が進む可能性 ・日本の首相を含む首脳陣のリーダーシップが国内・国外において重要となるがこの低下が起きていないか心配 ・閣議・国会でみられる説明の不足,情報隠蔽,付度は全国社会,しいては若い世代に与える影響が大きい.誠実さ,正義等が当然すべてではないが,モラルの低下が進展している?進展していくように懸念する.(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 320 日本国として,ワクチン開発が遅く,現時点ベンチャー企業等にも差がつけられている(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 国内の動きがスローでありながら、しかし中国などは徐々に復帰していると聞く。(9月の工業展示会参加者は前年の4.3%増し、ただし地元国内かほとんど)現場現物から発想を得るタイプが多い日本では、リモート化で果たして、イノベーションのシーズの発見、ニーズがわいてくるかを懸念している。一次情報(ソースの源泉)に触れることが大切なため、リモートでの限界はある。出てきた(用意された)リモート用ツールとソフトウェアをそのまま使いこんでいる感覚であり、国レベルでのデジタルトランスフォーメーション(DX)を実感できないままである。実はコミュニケーションの有用性のみがフォーカスされ、あたかもこれで十分とした空気感があるが(業務による)、実態化させるマニファクチャリングの世界においては、極表面的な部分しかわからない。また、他国に実際に訪問して、国を跨いでイノベーションの創発ができない。リアルな展示会が徐々に再開されているが、感染を恐れまだ訪問できない。大学教育において、大学生のリモート授業期間が長く、さすがに人とのリアルなコミュニケーションが無いと、疲弊していないか心配している。リモートで授業を行う先生方も初めての経験で、ペースがつかめず、疲弊されたと聞いている。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 321 国内の動きがスローでありながら、しかし中国などは徐々に復帰していると聞く。(9月の工業展示会参加者は前年の4.3%増し、ただし地元国内かほとんど)現場現物から発想を得るタイプが多い日本では、リモート化で果たして、イノベーションのシーズの発見、ニーズがわいてくるかを懸念している。一次情報(ソースの源泉)に触れることが大切なため、リモートでの限界はある。出てきた(用意された)リモート用ツールとソフトウェアをそのまま使いこんでいる感覚であり、国レベルでのデジタルトランスフォーメーション(DX)を実感できないままである。実はコミュニケーションの有用性のみがフォーカスされ、あたかもこれで十分とした空気感があるが(業務による)、実態化させるマニファクチャリングの世界においては、極表面的な部分しかわからない。また、他国に実際に訪問して、国を跨いでイノベーションの創発ができない。リアルな展示会が徐々に再開されているが、感染を恐れまだ訪問できない。大学教育において、大学生のリモート授業期間が長く、さすがに人とのリアルなコミュニケーションが無いと、疲弊していないか心配している。リモートで授業を行う先生方も初めての経験で、ペースがつかめず、疲弊されたと聞いている。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 322 対応格差の拡大(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 323 国際的経済競争や安全保障面からの、感染症に対するリスク分析と戦略が見えない。(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 324 業種による市場の大きな変動、諸外国からの日本の技術魅力度の低下(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 325 ITインフラとそのキャパシティの不足(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 326 交流機会の減少(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 327 循環型社会に対する対応力、不景気(民間企業等、部長・教授等クラス、男性)
- 328 感染症の再拡大による研究活動の停滞(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
- 329 経済環境悪化による研究開発への投資減(民間企業等、部長・教授等クラス、女性)
- 330 経済の停滞、大企業の経営悪化(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 331 世の中の活動を止めると、その影響がものすごく大きいこと。リスクバランスをどうとるのか? 海外との経済的な交流が大きいこと。100%輸入品だと、手に入らなくなることが予想されること。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 332 日本における研究開発において、海外からの研究開発資金を呼んでいない。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 333 大学の研究・教育のリモート化が強いられる状況での、より効果的な教育の仕組みの整備。外国政府との、様々な規制・共同研究実施に関する連携が十分かどうか。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 334 リモートワークが主流になり、技術の流れがこれまで以上に通信・情報伝達系に集中していると考えられる。またウイルス対策、感染防止に関する技術も注目され、産業界のその他の技術の重要度が低下しているように感じられる。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 335 緊急事態宣言、自粛、3密回避、ソーシャルディスタンス等の、怖さを前面に出して過剰な対応は一回目は良いが、今後は通用しないと思う。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 336 大学等の研究/教育活動が半年近くストップしてしまった事の影響。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 337 本質的な影響は無いと考えている(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 338 特に大学の学部生では、低学年のうちに勉強の方法や研究に対する意識付けをすべきであるが、リモート授業が行われているために指導者との意思疎通の中での指導がされにくい状況にある。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 339 感染者の増加、経済活動停滞による景気のさらなる悪化(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 340 新型コロナウイルスとそれ以外の様々なリスクを公平に比較できているか。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、男性)
- 341 少子化・格差により優秀な人材が埋もれる。基礎研究費が少ない。(民間企業等、主任研究員・准教授クラス、女性)
- 342 研究者同士の交流が制限され、刺激が減ってしまう。(民間企業等、研究員・助教クラス、男性)
- 343 停滞から縮小均衡という内向きの流れが加速(民間企業等、研究員・助教クラス、男性)
- 344 コロナ下での急激なニーズ変化(産業構造、人材含め)への対応が遅れ、国際競争力が低下(民間企業等、研究員・助教クラス、女性)
- 345 役立つ研究者を創り出す国家レベルでの能力が短期的には低下すると予想します。(民間企業等、その他、男性)
- 346 コロナ偏重の懸念がある。(民間企業等、その他、男性)
- 347 ・セキュリティ対策(民間企業等、その他、男性)
- 348 オンライン化で大学はその役割が問い直されている。経済的困窮と相まって、若者の大学進学への意欲が落ちれば、科学技術・イノベーション創出にも悪影響を及ぼすだろう。(民間企業等、その他、男性)
- 349 災害と同時発生した時の対応。行政と地域住民との関係強化。道路の末端管理を道守という資格制度が検討されているが、公衆衛生などの健康守、などタクシー運転手や郵便配達員などを活用して〇〇守の資格を提供。(民間企業等、その他、男性)

- 350 国際交流の低下による国際競争力の低下を懸念する。(民間企業等,その他,男性)
- 351 学生のレベル低下(特に,実務能力)の懸念(民間企業等,その他,男性)
- 352 国際的交流の難しさ,例えば具体的な実験環境・設備・材料・方法などの見学ができない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 353 やむを得ないことであるが,ポストコロナの姿が描かれていない。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 354 デジタル化の遅れがニューノーマル時代への対応の遅れとなっている。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 355 コロナへの予算出動がそれ以外の研究資金削減に繋がることに対する懸念がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 356 学力の低下。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 357 コロナの影響で,さまざまな研究分野で,新たな視点の研究が必要になってきている。しかし,それらは必ずしも,既存の分野枠にはまり切らない懸念がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 358 広く意見を聴取する体制の欠如,近視眼的なアドバイスの採用,貧相な政策決定プロセス(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 359 新型インフルも含めた感染症研究の裾野の拡大,大学研究室等のPCR検査リソースを活用できる仕組み作り,リモート化対応を含むデジタル人材の育成強化(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 360 流行/感染が生じた(生じなかった)事例についての情報の共有が極めて不十分.恣意的な者が目立った。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 361 新型コロナウイルスの感染対応により,デジタル技術が大幅に進歩しました(オンライン学会,セミナー,講義など).感染症が沈静化してもこの傾向は世界的に加速されると予想します.論文報告や学会のあり方,研究者同士の交流のしかたは今後,世界的に大きく変わると予想されます.日本が旧態依然とせずに新しい流れを作れるか,新しい概念を提案できるか,堅牢なIT技術をもって他国をリードできるかは課題と思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 362 どうしてもリモートで活動できない業務についての対応(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 363 コロナウイルス感染症の対応は,感染者数や死者数など必要以上に過敏となりすぎないように,正しい危険性の評価と行動に繋がる広報活動が必要と思う。(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
- 364 研究体制の集中と選択.パワー不足.他国との連携。(民間企業等,その他,男性)
- 365 日本人・外国人等,匿名でいいので細かい情報を出すべき.各自治体は細かい情報を出しているが,国がそれを有効活用していない。(民間企業等,その他,男性)
- 366 組織的管理やツールの問題,研究者間交流が活発なコミュニティとそうではないコミュニティに分かれていることとそれが分野によって顕著になってくると,マイナスな要素が目立つ分野は今後の研究に陰りが出てくるのではないかと感じている。(民間企業等,その他,女性)

深掘質問(新型コロナウイルス感染症の科学技術・イノベーション創出等への影響). 現状の懸念等と今後求められる変化・対応等: 国レベルでの今後求められる変化・対応等

- 1 国際的共同研究のため国外移動の道筋を整備してほしい。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 2 アイデアを出して, 頑張る大学を支援する仕組み(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 3 face-to-faceやhand-onを疑似体験できるようなICTの開発, 実験装置のリモート制御の推進等これらを遂行するには個々の機関レベルでは限界があるので, 国レベルで推進していただきたい(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 4 我国の研究力の国際競争力を低下させない支援策が必要。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 5 コロナ対応研究に対する一定規模の財政支援は考えられるが, コロナ以外の通常研究への支援もお願いしたい。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 6 高度の情報関連の設備整備.IoT技術を利用した実験設備の整備等。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 7 研究費・研究人材の増大, 研究環境の改善(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 8 感染症レベルを引き下げ, 基本的に季節性インフルエンザ並みの扱いにし, 感染したら基本的には家で安静にするという方針に切り替えて欲しいと願います。(大学, 社長・学長等クラス, 男性)
- 9 研究環境の改善(ハード面での整備).(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 10 できるだけ縦割りをなくし, 迅速な横展開ができるような仕組みにする. 本気で. そうしないと世界に置いて行かれる. 今回のコロナで学ぶべき。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 11 情報発信機会の多様化にともない, 情報収集のしやすさのある基盤インフラが求められてくると考えます。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 12 これらの課題においては, 省庁の枠を越えた連携が不可欠であり, 先を見据えた対応を確実に実施することをお願いしたい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 13 将来への借金とはなってしまうが, 財源を確保して, 将来活躍する学生らの補償にしていただけるとありがたい。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 14 今後, 価値創造に関して外国との差が開くので, 社会人が経済的な心配をしないで, データサイエンス教育を受けられるように, 教育を受けている間の貸金保証制度を設立する. 高等教育機関では, 国の補助の基づく, 高品質な社会人向けのデータサイエンス教育コースを開発する必要がある。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 15 大学の研究活動や企業の開発促進力が弱まる中, 大学をベースとした科学技術の促進が, イノベーション創出に必要となっている. エネルギーや環境など社会テーマに対する科学技術の促進は重要であるが, この時期にこそできる, テーマに捕らわれない探索型研究を大学で実施できる様に, 国の施策が求められる。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 16 マスコミやSNS等で発信される事象に対する科学的検証(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 17 研究レベルの維持のため, 教育の質と量について, 文科省や認証機関が2020年は例外として現実的に対応することが必要である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 18 デジタル化の推進とセキュリティ強化. 感染症に伴う出入国制限の緩和と水際対策の強化。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 19 学会・ワークショップなどの活動におけるリスクの適切な評価による, 交流活動の再開。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 20 オンライン教育のための「教育ロード」に対しては, 教材整備スタッフの雇用など, 大幅な経済的・人的支援が必要。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 21 研究期間の弾力化(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 22 研究者の国外への往来を早急に整備して研究活動を妨げない(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 23 コロナ以外の疾患に関する研究費の確保(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 24 感染対策が整わない限り, 大きな変化は期待できない(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 25 具体的な方策をあげるの難しいが, 上記の制限を克服して, 大学や民間企業の積極的な交流による技術, イノベーションの創出には, やはり国レベルでの人材, 資材, 資金の一層の投資が必要である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 26 うまく行っているものを破壊してまでのイノベーションは好ましくなく, 改革する部分はどこかを多面的視点で見極めて政策化することが重要である。(大学, 部長・教授等クラス, 男性)
- 27 JST, NEDO, 環境研究推進費などの増額(大学, 部長・教授等クラス, 男性)

- 28 オンラインでもワイガヤができる仕組みの導入。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 29 医学・看護系の研究者の拡充による負荷の軽減(研究のための時間をとれるようにするとともに,精神的・肉体的負荷も下げる必要がある。やや突飛な考えではあるが,医学・看護系の研究者に家政婦を派遣する等の支援でもよい)(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 30 語学,討論力の強化(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 31 ワクチン開発と投与(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 32 COVID-19に対応して,イノベーション創出のための活動を継続あるいは促進している研究者・教員などを評価し,それ横展開することを考えるべきである。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 33 コロナが収まるか,また爆発するかにより,対応は大きく異なる。早くワクチンが開発されることを望む。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 34 国外に対する支援を考慮した対策を願いたい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 35 新たな実習教育方法の開発支援。実験室環境の整備,遠隔で研究を進めるための環境整備(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 36 コロナと共に生活するという国全体のメッセージとそのための対策の整備(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 37 大学事務も徹底してデジタル化を進める(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 38 直接的なコンタクト伴わない連携方法の拡充(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 39 研究職志望者へのより一層の手厚いサポートが必要であり,研究職を目指す人材への奨学金等のサポートを充実するべきだと思います。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 40 安全に移動し,研究者間の交流を促すような仕組み作りが必要である。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 41 特に,感染症に対する病院一研究一体型の機関でしよう(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 42 地方へ分散。東京に集中するので,感染リスクも高まる。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 43 来日のためらう留学生や海外研究者の渡航について,安心感を持たせるように国としても考えて欲しい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 44 省庁間の垣根を超えた柔軟な政策,デジタルシフト(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 45 コロナ禍で研究環境の大きな変化が見られる今は,研究支援のあり方などの制度設計を見直す機会でもある。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 46 そもそもアフターコロナにおける研究活動自体の変化も伴って検討する必要があるので,それぞれの学会などでの検討が進むような支援があるとよい。(大学,部長・教授等クラス,男性)
- 47 短期的な課題解決のみでなく,真理を追究する,独創的な課題に挑戦するというような研究に対して,手厚く支援する。(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 48 オンライン授業を活用することで,例えば外部機関で研究活動を行う学生が授業の受講と研究活動を両立できる可能性が見えてきた。オンライン授業の柔軟な活用を可能にする運用してほしい(大学,部長・教授等クラス,女性)
- 49 学生が学業を継続できるように,就学支援金などの対応をお願いします。(大学,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 50 遠隔授業と通常授業のBest Mix(大学,その他,男性)
- 51 新型コロナウイルス感染症対策においても,もっと日本の科学技術力が貢献していかなければならない。そのうえで,コロナ対策以外の社会発展のために,どの様に日本の科学技術・イノベーション創出をより活発にしていくか。(大学,その他,男性)
- 52 感染収束化・終息化・感染予防への対応。現行の教育制度の見直しに伴う技術開発・制度設計(大学,その他,男性)
- 53 留学生への支援。臨地実習を必要とする看護師,管理栄養士,教員等資格系学生の不利益に対する明確な配慮(大学,その他,男性)
- 54 老若男女,異質な人材が政策提言できる政府から独立した権限のある組織の構築と運用。社会変革を促すためのインクルージョンの実現。単に法律だけを作るのではなく,運用時のしっかりとしたenforcementの問題も考えた最適設計が不可欠。(大学,その他,男性)
- 55 「新型コロナウイルスがどのような状態で存在するのか?」がわからない。ワクチン接種で集団免疫ができれば,良いのですが。(大学,その他,男性)
- 56 コロナ感染症の拡大を契機に,個々の研究者が独立して推進が可能な基礎研究へのシフトを図る。(大学,その他,男性)
- 57 医療関係の人材配置が必要。(大学,その他,男性)

- 58 ・大学の制度のそのもの ・何よりも政治のリーダーシップが必要であると感じる。行政の効率化も大事であり、デジタル化で大きく遅れている点は改善を期待したい。 ・オンラインの強みを生かして、物理的に離れた場所からの講義やバーチャル実験への参加ができる体制作りは必要。また諸手続きに紙を使用しない環境構築も必要。 ・新たな研究開発によって、多様な業務におけるテレワークを可能にする必要がある。ワーカースペースの精神的な支援については、社会科学・心理学的な研究を促進するとともに、モデルケースを提示するなどして、問題の緩和を図る必要がある。 ・オンライン実習プログラムの充実。ロボットやテレプレゼンス技術を用いた実験環境の省人化。 ・検査(特にPCR)体制を充実し、台湾やニュージーランドなどの成功例を参考に感染の封じ込めを目指すべきである。(大学、第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 59 日本の研究者が大規模のオンライン国際研究交流企画することへの奨励や支援, リモートでの共同研究を可能とする装置のリモート化, リモートサービスを加速的に進める。海外研究者との実質的なジョブ契約と労務管理によるニューノーマルの国際共同研究を確立する。(大学、第1G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 60 特にスピード感が求められる国レベルの意思決定(各種行政手続きを含む)の迅速化。(大学、第1G, 部長・教授等クラス, 男性)
- 61 <国・機関レベル共通>コロナ禍は、前述のように、短期間で収束する楽観的シナリオよりも長期にわたって複数の波が時間差で世界各国を襲うといった悲観的シナリオの方が実現する確度は高いと考えられる。また、ワクチンに関しては、これまで気管支疾患のみを標的とするものはこれまで開発できていないため、重症化予防に焦点化したものにならざるを得ない。このため、ワクチンと現状の対処療法を併用して対策を講じる期間が続き、場合によっては、それがインフルエンザ対策と同様、恒久化する可能性も考慮すべきである。したがって、アフター・コロナの社会を予測するのではなく、withコロナとして、コロナとうまく付き合っていく社会に生きることを覚悟しておく必要がある。また、before コロナ時点で顕在化した課題がwithコロナでさらに加速することが考えられる。例をあげれば、第一はデジタル革命、第二はカスタマーサクセス、第三はバウンダリースパニング。 ・第一のデジタル革命はDX(デジタルトランスフォーメーション)、還元すると、アフターデジタル化、すなわちすべてのモノがデジタルになる世界で、すでに欧米や中国の諸国はすでに大きく舵を切っているにもかかわらず、日本はまだアナログとデジタルの世界の併用のことをデジタル化と称している。コロナ禍において、個人または企業に対する支援が遅れ、廃業や失業者、自殺者を生み出す根源となったものはこのデジタル化の遅れと共通認識されてきているが、速やかにそのマインドセットをシフトしていく必要がある。 ・第二のカスタマーサクセスは、顧客満足を超えて顧客生涯価値の最大化の実現をその目的としており、単にサブスクリプションモデルへの転換に留まらない、財の提供者から受益者へ主導権が移行するリテンションモデルへの転換をその本質とするものである。これはIT産業の変革にとどまらず、大学の諸活動やすべての産業構造の変革をもたらすものであり、これまでのイノベーション概念を大きく変革するものと考えられる。 ・そして、第三は、バウンダリースパニング。これまで、産学共創はそれぞれの参画機関がそれぞれの組織文化の範囲【続く】
- 61 内で可能な範囲に限って連携イノベーション創出を目指してきたが、それだけでは、破壊的イノベーションはなかなか生まれない。そのための駆動力になるのがバウンダリースパナーでありバウンダリーオーナーといった、それぞれの境界(バウンダリー)にある各組織をつないで、ハブの役割を果たす専門人材であり組織である。そしてイノベーションを生むのはこうした専門人材・組織がある場が舞台となる。このような新たな共創概念の下、個々のステークホルダーの壁を超えて協働することで、新たな知や財を生むイノベーション空間が生まれ、大きな変革をもたらされることになる。(大学、第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 62 教育・研究面でデジタル化が進む。その変化を見越したICT環境(5Gを含む)の整備のための資金援助を行う。(大学、第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 63 産業界では未だに4月一括採用神話、採用コストと新入社員教育コストを考えると神話でないとも言われるが、3年以内の離職者が多いことを考えるとやはり神話であろうと割り切って、多様な時期に卒業した学生を採用するという発想に替える良い機会である。大学も入口保証ではなく、出口保証型の教育に転換できるであろう。大学にとっても産業界にとってもプラスに作用すると思う。(大学、第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 64 After Coronaの産学連携の在り方とは何か?(大学、第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 65 国としてのDX。デジタル技術と制度設計とをマッチングできる人材の育成と活用。オンライン型教育・研究の世界標準に適合するためのインフラ整備への投資と公的支援。(大学、第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 66 リモート教育への補助金拡大。研究教育費申請の簡略化とデジタル化。会計監査等の簡略化。(大学、第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 67 <国・機関レベル共通>コロナ禍は、前述のように、短期間で収束する楽観的シナリオよりも長期にわたって複数の波が時間差で世界各国を襲うといった悲観的シナリオの方が実現する確度は高いと考えられる。また、ワクチンに関しては、これまで気管支疾患のみを標的とするものはこれまで開発できていないため、重症化予防に焦点化したものにならざるを得ない。このため、ワクチンと現状の対処療法を併用して対策を講じる期間が続き、場合によっては、それがインフルエンザ対策と同様、恒久化する可能性も考慮すべきである。したがって、アフター・コロナの社会を予測するのではなく、withコロナとして、コロナとうまく付き合っていく社会に生きることを覚悟しておく必要がある。また、before コロナ時点で顕在化した課題がwithコロナでさらに加速することが考えられる。例をあげれば、第一はデジタル革命、第二はカスタマーサクセス、第三はバウンダリースパニング。 ・第一のデジタル革命はDX(デジタルトランスフォーメーション)、還元すると、アフターデジタル化、すなわちすべてのモノがデジタルになる世界で、すでに欧米や中国の諸国はすでに大きく舵を切っているにもかかわらず、日本はまだアナログとデジタルの世界の併用のことをデジタル化と称している。コロナ禍において、個人または企業に対する支援が遅れ、廃業や失業者、自殺者を生み出す根源となったものはこのデジタル化の遅れと共通認識されてきているが、速やかにそのマインドセットをシフトしていく必要がある。 ・第二のカスタマーサクセスは、顧客満足を超えて顧客生涯価値の最大化の実現をその目的としており、単にサブスクリプションモデルへの転換に留まらない、財の提供者から受益者へ主導権が移行するリテンションモデルへの転換をその本質とするものである。これはIT産業の変革にとどまらず、大学の諸活動やすべての産業構造の変革をもたらすものであり、これまでのイノベーション概念を大きく変革するものと考えられる。 ・そして、第三は、バウンダリースパニング。これまで、産学共創はそれぞれの参画機関がそれぞれの組織文化の範囲【続く】
- 67 内で可能な範囲に限って連携イノベーション創出を目指してきたが、それだけでは、破壊的イノベーションはなかなか生まれない。そのための駆動力になるのがバウンダリースパナーでありバウンダリーオーナーといった、それぞれの境界(バウンダリー)にある各組織をつないで、ハブの役割を果たす専門人材であり組織である。そしてイノベーションを生むのはこうした専門人材・組織がある場が舞台となる。このような新たな共創概念の下、個々のステークホルダーの壁を超えて協働することで、新たな知や財を生むイノベーション空間が生まれ、大きな変革をもたらされることになる(大学、第2G, 社長・学長等クラス, 男性)
- 68 リモート学会に利点があることは理解しつつも、同時に、感染対策を施した対面学術集会在可能な施設(会場)も整備する。(大学、第2G, 社長・学長等クラス, 男性)

- 69 適切な活動指針の提示(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 70 人々のライフスタイルに変化が必要のように,国の予算の使い方にも新たな手法が必要だと思う。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 71 科研費など基盤的研究費の優先的確保(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 72 After Coronaの産学連携の在り方とは何か?(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 73 ポストコロナの社会において,オンラインシステムを活用した,国際的な教育研究の活動を,国レベルで推進していく必要があると考える。大学の国際化には,今後,オンラインの積極的な活用が重要なキーになる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 74 オンラインツール,研究機器の遠隔化に関する資金の支援。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 75 「選択と集中」による(今よりも)大規模な補償を民間企業に投じていく必要があるように思われる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 76 既に提言されているが,徹底したデジタル化,ICT化が必須。押印不要だけではなく,実印をなくす,現金決済をなくす,紙の書類をなくすなど,踏み込めるところまで踏み込む必要がある。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 77 研究者の交流(クロスアポイントメント等)については特例的な規制緩和をしてほしい。(大学,第2G,研究員・助教クラス,男性)
- 78 Web等での共同研究のマッチング(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 79 新型コロナウイルス感染症はいずれ収束に向かうはずであり,それまで国が何も対策を講じないと,収束後においてもその分野・業種の衰退は不可逆になると思われる。一刻も早い現状分析を実施し,対応措置を講じるべきである。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 80 国による予算面での十分な対応。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 81 研究成果達成のコロナの影響による遅れを考慮した対応が取られるべきである。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 82 若手人材への進学機会と,安定した雇用の確保が必須である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 83 入国・出国制限の緩和とそれに伴う検査体制の拡大(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 84 自立的な外部資金の獲得方法の開発(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 85 リアルとバーチャルのミックスが今後の研究に必要。そのためにもIT関連の充実のために使用できる大型の設備費,基盤研究費が重要である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 86 教育面(小,中,高,大学)でのデータサイエンス人材の育成。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 87 コロナ関連研究に縛られない多様な研究領域への支援(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 88 ①テレワークの推進⇄地方のコンパクトシティ化。②そもそも,安全な場所への移住促進。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 89 研究者が自由な発想のもとで安心して研究活動を継続し,多くのイノベーションが創出されるように,各種公募型研究資金の更なる拡充が求められる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 90 デジタルネットワークの拡充等,IoTに向けたインフラ整備を加速する必要があると考える。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 91 入国・出国制限の緩和とそれに伴う検査体制の拡大(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 92 教育研究環境を維持するための環境整備に相応の経費が必要であることは明白である。例えば,病院系の自習では,実習生に対して頻繁にPCR検査を実施することは避けられない。オンラインでの教育研究レベルを維持するためには,新しい教育方法・コンテンツの開発,ネット環境の整備に経費が必要であることも明白である。我が国は,従来,ネット環境の整備等に投資してこなかった経緯があり,これらについても本腰を入れる必要がある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 93 オンラインでの交流の密度と効果を高める環境(通信環境,VR環境の充実など)を充実させる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 94 遠隔による学会・研究会では,真の研究交流は限界があり,特に,国際会議等は時差の壁があるためオンラインでの会議への障壁が大きい。すでに採択されている,特に国際共同研究や国際学術交流に関する研究費の執行については,感染症の状況に応じて,基金化や複数年度執行など,国として可能な限りの柔軟な運用をお願いしたい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 95 この後,財政的に厳しい状況に置かれるのは明らかだが,高等教育に対する財政支出を減らさないこと。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 96 ・各大学等で行おうとする環境整備への支援(大学,第3G,社長・学長等クラス,女性)
- 97 長期的視野に立って,十分の予算を確保していただきたい(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)

- 98 海外大学・研究機関所属研究者の招へいや日本人研究者の海外派遣に向けた対応(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 99 入国・出国制限の緩和とそれに伴う検査体制の拡大(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 100 大学という箱に常駐しなくても研究できる方々へのこれまでとは異なる勤務形態の保障(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 101 高度な分析機器等を海外にいる研究者とともに遠隔で操作できるような体制を整備し,各県ごとに拠点を設けるようなことも必要であろう。ただ,まず,先端の研究活動で中期・長期で滞在できるよう海外研究者へのVISA発給等の申請に対応することが第一である。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 102 ウィズコロナを前提とした,感染予防を念頭に置いた研究手法や,他機関との共同研究実施方法の確立が必要となる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 103 感染症拡大防止と研究活動の両立のためのガイドラインの作成(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 104 ワクチン・治療薬の早期開発導入(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 105 ワクチンと効果のある薬剤が開発されたら,速やかに新型コロナウイルスの分類を下げて,流行性インフルエンザと同等の扱いにすべきです。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 106 デジタル機器の充実によるこれまでと異なった教授法の開発。そのための資金援助が求められる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 107 上記(1)に記したように,研究環境の整備に向けた支援充実。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 108 日本を元気にプロジェクトとでも銘打って,科学研究を推進すべし。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 109 研究・教育への投資の実用性を認識する必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 110 財政支援＝国民の救済は国の責務(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 111 大学から国(文科省等)への提出書類の電子化,印鑑廃止等を徹底していただきたい。遠隔授業の(卒業)単位制限は,大幅に緩和してほしい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 112 学生への優遇措置(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 113 一極集中でなく,分散型にすること。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 114 規制緩和(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 115 研究費の期間の自動延長を促進する(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 116 真の地方創生の実現(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 117 日本の持つ対策機能の良さの再評価(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 118 第一に,感染治療やワクチン開発,医療機器開発などの直接的な分野への研究開発資金と人的資源の集中が必要です。第2に,オンライン環境を充実させるための情報分野の拡充と情報通信インフラの充実が必要です。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 119 学会,研究会,セミナーなどの開催団体が行う3密防止対策への支援(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 120 研究者の雇用維持政策(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 121 何といってもワクチンを含む治療法の開発が急務である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 122 ・WEBを活用した国際シンポジウムの開催などについて,ノウハウをもつ業者の育成と補助を含め,国の支援が必要である。・海外留学する若手研究者の減少がどの国でも予想され,新型コロナウイルス感染がワクチン開発などにより抑制された時点で,国の研究支援において国際共同研究での訪問・招聘の再活性化が大いに求められる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 123 オンラインによるバーチャル交流の促進(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 124 地方の方々には関東圏への移動や関東圏の人との接触が嫌厭される傾向が見られる。正しい信頼のおける情報の発信とコロナ差別を起こさない啓蒙活動。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 125 財源の確保,コロナ禍の中での新たな研究手法や連携のあり方の模索(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 126 科学研究への財政支援が必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 127 科学技術にとってのニューノーマルとは何か,真剣に議論すべき時では?(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 128 適切な資金配分(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 129 科学的な判断に基づく迅速な対応(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 130 ポストコロナ時代の国際共同研究のあり方を構築する必要がある。ポストコロナ時代の若手研究者に国際感覚を養い、国際的な人的ネットワークを作るための支援がこれまで以上に必要になる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 131 地方大学でも電子ジャーナルが読める環境整備を国が行う(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 132 今後,ますます物理的な移動を必要としない研究協力関係が求められるようになると思われ,オンラインなどインターネットを用いた共同研究の実施や国際シンポの開催,交流などに対応していく環境整備が必要なる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 133 科研費制度を積極的に活用し,日本の科学技術レベルの向上を図る。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 134 政策の多くが利権や狭い縦割り主義に係わっている。今の政権ではそこからの脱却は望めないが,せめてより科学的なデータを大事に政策を進めて欲しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 135 まず,“官”,“学”が率先してデジタル化を促進していかなければならないと思います。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 136 産業構造の変革(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 137 若年層の将来に対する不安感が増大すると思われるため,短期的な現実問題(保健衛生・経済等)への対応と並行して,将来を担う若年層の教育・意識ケア・経済支援などのサポート体制を「将来への投資」として充実する必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 138 大学の対応に対する補助金システムの迅速性(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 139 三密を防ぐ研究環境の整備(狭隘の改善)。一定期間減少が予想される研究成果(論文や特許など)の許容。学会などのリモート開催を支援するネット環境の強化。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 140 ・50年,100年というスパンで考えた時,どのような分野で真に創造的・革新的なイノベーションが創出されるかは未知数であり,それに備えてあらゆる分野で基盤となる研究力を高め続ける必要がある。そのためにも,適切な選択と集中は持続しつつ,研究費の分野間における配分について十分考慮する必要がある。・COVID-19による外圧が背景にあったとはいえ,この期間に学生から職員・研究者に至るまで,かなりのIT技術の向上が図られたことは間違いない。これを機に,さらなるオープンサイエンスを推し進めるべきであり,そのためには電子ジャーナルの国レベルでの利用システムの構築や,ハイレベルなオープンアクセスジャーナルの創設または海外のオープンアクセスジャーナルへの掲載料の補助等が求められる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 141 リモート学習を前提とした学費の減免制度等の策定 DXに基づいた研究体制自体のイノベーション(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 142 国際間での研究が推進できる環境の整備(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 143 個々の現状に即した制限と対策提示を期待。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 144 国からの予算措置(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 145 大学と連携する企業へのインセンティブなど,国の制度による大学へのバックアップ態勢の充実が不可欠となる。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 146 経営支援。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 147 自前で活動規模を戻すための財政等支援のほか,より有機的なセクション間連携を生むオープン戦略の後押しをする政策の実施(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 148 過剰な規制や不安視がなされないよう,冷静な報道や過剰規制しないよう促す通達を求める。また,安全確保がうまくいっている事例などの情報共有を進める。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 149 研究者の意識が変われば,国の課題解決に向けての研究遂行がより一層推進されると思います。(大学,第4G,その他,男性)
- 150 コロナ禍が終わっても,在宅勤務,リモート会議が維持されるのではないかと,今までは状況への後追いが精いっぱいであったが,今後は,変化を今までの課題解決のチャンスとするプロアクティブな取り組みが,国レベルでも必要。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 151 海外との研究者交流における出入国条件の緩和が必要。また,遠隔共同研究の推進とそれを可能とする環境整備が必要。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 152 地方への分散→地方の活性化(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 153 共同利用体制の充実と,そのリモート化(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 154 国内外の地域を超えたネット越しの研究教育交流可能性増大(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 155 リモート化などへの資金援助が必要である。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 156 承認プロセスのデジタル化,そして紙文化からの脱却。必要があれば法整備を行ってほしい。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 157 徐々に国交を復活すべき。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)

- 158 ケースごとに分けた方針を前もって示し、現場の混乱をさける。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 159 パンデミックを含めた国家的「災害」に対する支援を組織的にしっかり支えられる仕組みを整えることを優先してもらいたい。そのため、今回の状況に対する情報収集と分析をきちっと行い、中期的な戦略を立てることが肝要。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 160 リモート研究の充実のための環境整備(大学,大学共同利用機関,その他,男性)
- 161 書面主義,押印主義,対面主義からの脱却。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 162 情報化のための指針と方策の策定,特に教育,システム作りのための予算措置。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 163 国レベルでも,研究者同士新しいのコミュニケーションの場の創出を後押ししていただけたらと思う。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 164 リモート型研究をどこまでうまく発展させることができるか。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 165 国際的な交流の在り方の見直し(大集会から小集会へ,インターネットの拡充など)(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 166 ほかの感染症との相対的な比較で対応策を示す段階に来ていると思います。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 167 テレビ授業の質の改善(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 168 デジタルトランスフォーメーションの加速(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 169 一定の対策で,元のスタイルに戻せた方がいい部分は,戻していけるようにする。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 170 デジタル庁の設置にはトップダウンだけでなく,完成までのロードマップを明確にし,各ステップ毎に進捗度合いのチェックを公明性を持ってできるような仕組みが必要。チェックする組織や人は役人ではなく,マスコミなどを入れた有識者の社会に開かれた評価の仕組みが必要。(公的研究機関,社長・学長等クラス,女性)
- 171 経済活動の復興について技術的,制度的な取組(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 172 早く,COVID-19を指定感染症から外すべき。実質的・事実に,COVID-19に既に打ち勝っているのがあって,普通の生活に戻るべき。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 173 デジタルトランスフォーメーション推進のための予算確保(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 174 柔軟な対応可能とする制度の見直し。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 175 契約関係書類,財務関係書類等の確認や提出のオンライン化及び押印の省略などに期待。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 176 直接の関係分野でない人間がきちんと役に立つ方法論の確立(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 177 研究費の確保,研究のデジタル化,効率化の推進など。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 178 教育する側への支援。例えば,リモート講義を進めるための助手の配置。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 179 経済対策の実施(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 180 迅速な経済回復に必要な部分と,ニューノーマル社会の構築に必要な部分をきちんと整理して,補助金等の資源配分や規制緩和等の考え方を抜本的に見直す必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 181 中央省庁,地方によるリモート会議・会合のシステムが異なるので統一規格の導入や情報インフラの強化(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 182 広報機能(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 183 研究実施上「密」が必要な学術分野での,感染症対策の優先度の向上(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 184 研究開発費の増額。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 185 評価をもっとオープンにしてはどうか。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 186 企業の研究開発を奨励する政府資金の増額(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 187 特別予算を用意して,コロナと共存しての教育の仕方,またはワクチンの開発,薬の開発が出来る体制創り,温暖化に伴って永久凍土などから新たなウイルスが出現すると言われている。新ウイルスに対応できる生命科学全般に関する新たな研究所や大学の設置が必要。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 188 ばらまきではなく,未来への投資につながる分野への予算配分が求められる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)
- 189 アフターコロナの社会活動に関するビジョンとそれに対する柔軟な対応(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 190 公的な電子押印システム・認証サーバーの構築・公開(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 191 経済との両立(面会制限の緩和)(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 192 海外機関(企業を含む)にイニシアティブを取られないよう,つねに交流を行い遅れをとらないこと.(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 193 研究費の確保,研究成果の普及(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
- 194 書面主義,押印主義,対面主義からの脱却.(公的研究機関,その他,男性)
- 195 上記の弱い部分への早期対応.(公的研究機関,その他,男性)
- 196 人々が安心・安全にグローバルに対面で交流できる環境を,国際的な取り組みで早期に実現することが,イノベーションにとっても経済にとっても重要.(公的研究機関,その他,男性)
- 197 感染予防対策,研究活動環境の改善(公的研究機関,その他,男性)
- 198 病原ウイルスの実態解明が急速に進んでいることや,それに基づいてワクチンや治療薬の開発競争が過熱していることなどを踏まえ,ウイルスの実態に即した検査・予防・治療の在り方を定めるとともに,未来に起こり得る新たなパンデミックへの備えとして,検査体制,医療体制全体の再構築を図る必要がある.(公的研究機関,その他,男性)
- 199 経済合理性が判断できないワクチン開発は製薬企業も尻込みするため,潜在リスクに対する研究開発のリスク負担は国が負うべき.新型コロナに限らず新たな感染症に資する基礎研究を活性化させる仕組みが必要.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 200 特殊な(例えば,特定研究テーマに従事する研究者等に対しての)ビザ発給.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 201 国として,インフルエンザと同じ扱いをするという指針を早急に出して,指定感染症から新型コロナウイルス感染症を外すべき.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 202 コロナで落ち込んだ経済を回復させるための金融・財政政策に加え,国家を発展させていくための成長戦略が必要.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 203 大学(真に大学と認められるものとその他)との区別をすべきだ.掛け算も分からない大学生がいるのでは,話にならない.また,確りとした卒業要件を作るべきである.この点では義務教育も同様である,義務教育は,学年で決めるのでは,達成度にすべきだ.17歳くらいまでを義務とし,その年令で終了とすべきである.つまり* * 学校卒業ではなく,9年終了,6年終了などとすべし.小中高卒にはしないことである.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 204 政府予備費から優秀なテーマの研究支援(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 205 博士研究者をもっと優遇して,日本が世界の科学技術を牽引できる政策を推進すること.その手始めにウイルス感染症ワクチン及び治療薬を確実に早く開発すること.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 206 国及び都を含む地方公共団体は貯金を取り崩し,赤字国債を増発し,次世代にとんでもない借金を付け回そうとしているように思える.インフルエンザや風邪による患者の医療措置数や不幸にしてお亡くなりになった方々の実数と今回の新型コロナウイルスの感染による同種の数の比較による現実的な施策を考えた人たちがいたと思う.そのような視点での施策提言を議論の俎上に載せてはどうだろうか?(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 207 上記の内容の対応が急務(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 208 国内外の知見のある人達と,広く話し合い,共有して,決断をください,実行する.これも素早く.あたり前の事をあたり前に素早くおこなう.出来ない理由をこねている場合ではない.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 209 コロナ禍により,発生した新しいニーズに対応した研究テーマへの積極的な支援体制の確立.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 210 予算コロナ対策・研究に投じた人材・研究投資により削減された基礎研究費を,追加予算により補填する若手研究者へ重点的に予算配分する.また若手研究者の育成とポストドク以後の身分保障を考慮した制度や施策を作る(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 211 注目されるほどではなくても確実に収益を上げる産業の確保(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 212 感染リスクを最小限にとどめながら,コロナとの共存共栄の道を探るしかない.事業を止めるわけにはいかない.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 213 新型コロナウイルス感染症に対する検査体制の充実により,国内および国際的な商売の縮小を防ぐ.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 214 自国の研究に専念するしかない.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 215 日頃から国家の安全保障に係る研究開発には相応の対応を進め,緊急時に備えられるようにする必要がある.(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 216 ・新たな変異株の早期同定と封じ込め施策 ・安全なワクチンの早期承認と普及等(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 217 寄付税制の拡充(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)

- 有力なプラットフォームを使用せず、自国開発した海外のプラットフォームもあります。たとえば伸長した通販事業などで、国内で経済を回し、海外からも収益を得て税収を増やすためには、規制緩和と必要な規制や国内の優遇策もありそうです。新型コロナワクチンなど新薬の開発も、近いものがあるように感じます。代わりの分野に注力するとして、何が日本にとってコロナ後も持続的に必要な産業なのか不明確です。持続可能なエネルギーや資源を、日本が得意な農業(米)でつくる、といったことかもしれません。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 218 データーサイエンスに適したデーターベース化(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 219 あらゆる対応スピードの向上(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 220 国際的な視点による科学技術政策の維持(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 221 景気後退により、さらに研究開発に割り振られる予算が抑えられる可能性がある。メリハリのある研究予算編成。全体的なボリュームUPは不可欠。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 222 所属機関の施設だけではなく、あらゆる大学、研究機関等の施設が使えるようなネットワークの構築が必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 223 共存に必要なワクチン開発力、データ分析力、感染メカニズム分析力が必要となる。また、そのバックボーンとして国内一般生活のDX(デジタル化)も必要となる。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 224 ワクチンの早期導入等による通常の海外渡航(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 225 ゆとり働き方改革 昔のがむしゃらな日本人像が素晴らしいとは言わないが、平均化された日本人には他国との競争力に勝つ気力が残されているのか不安だ。働き方改革→緩さ先行ではなく、厳しさが楽しさを伝える方向にしたい。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 226 ハード的な対策に対し、助成することで、研究開発の加速を進める必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 227 政府系資金や民間資金の活用の規模拡大とハードルを下げる施策を実施してほしい。また、全業界ではないにしても、必要な業界には事業統合、合併による規模拡大、合理化推進を政府主導で推進すべき。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 228 消費者視点でのDXへの早期予算確保と、縦割り廃止(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 229 国によって立つ産業の育成、教育改革。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 230 状況に合わせた出入国制限の緩和。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 231 上記払拭できるよう官民ともに研究開発できる仕組み環境づくりに期待する。博士号の活躍の場も作ることに期待(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 232 DXの早急な展開(含む予算措置)による、研究活動、社会普及活動スピードの維持・促進(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 233 柔軟かつ迅速(結果判明と通知まで)な検査体制の構築(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 234 新型コロナウイルスについて、きちんとしたデータで整理(他の感染症との比較など)を行い、過剰にならないよう日本に適した対応が必要と考える。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 235 新型コロナウイルス感染症に限らず、科学技術やイノベーションに基づいた国家運営がなされ、相互に尊重される社会の実現。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 236 古くは「キャッシュフロー経営」とか、今では「ROE重視」「ジョブ型」等、アメリカの真似をしては、日本経済がガタガタになってきた。完全アメリカ型にして勝っていくのか？それとも「日本型経営」を考えるのか？そもそも日本の強みを分析して、他国との違いを見出し、そこに特化する戦略を検討すべきではないでしょうか。アメリカが「Made in Japan」を書いたように、きっちり他国を分析した上で、自国の戦略を立てる必要があると思います(こう書くと、「〇〇でやっている」という人が出てくるでしょうが、本当にできていれば、こんなに日本経済は落ち込んではいませんよね)今までは、モノづくりのインフラを強みとして生き残ってきていますが、これからの世の中では何が必要なのか？それを日本流に考えると何を？どうすべきなのか？それをもとに、日本全体が一致団結すべきでしょう。もちろん、文科省をはじめとした各省庁もその戦略のもとに動くべきだと思います。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 237 検査希望者への検査実施を許容するレベルを下げる、追跡調査の不協力者、休業要請の不協力者に対する罰則の法整備。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 238 政府申請業務等の全面デジタル化(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 239 リモートワークの推進(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 240 リモートでの会議の充実とセキュリティを改善。実験観察においても、リモート観察が可能となるような整備。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 241 柔軟な対応性及び対応能力(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 242 企業の研究開発費支援や減税(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 243

- 244 真の浄化技術の探究(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 245 明確になりつつある新型コロナウイルス感染症の特性をきちんと国民に説明し,マスコミなどに惑わされることなく,平常の状態に早く戻すこと。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 246 感染防止対策しながらの研究活動の継続,そのための体制,環境づくり(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 247 時代の変化に対応できるように,各種研究を関連団体と連携させた独立準備機関が必要。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 248 情報のセキュリティ対策(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 249 競争的資金ではない国家資金での通信環境整備(SINET等)。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 250 感染症など,自然災害に関しても,政府に委ねられることが多くなりますので,しっかりとそれぞれの機関を維持,推進していくことが必要です。(民間企業等,社長・学長等クラス,女性)
- 251 リモート授業重視への安易な傾斜はあってはならない。ヒトの脳地図を見てもそうであるが,学生環境には目的を持った個の集簇の形成が極めて重要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 252 ポストコロナでグローバルで通用する見識者を集合しての政策推進。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 253 感染症により打撃を受けた企業への研究開発助成の促進 研究開発に対する税的優遇の加速(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 254 国の支援事業等での研究管理や予算・経理処理などでの柔軟な対応,海外を含めた他機関との連携などでの支援政策などを望みたい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 255 研究予算とコロナ対策にかかる予算とを明確に分けて,それぞれ過不足がないよう執行していく(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 256 企業独自での研究開発活動がまっさきに縮小されてしまうので,このような状況でこそ国や自治体のバックアップによるポストコロナを見据えた研究開発活動のサポート・新規立ち上げが望まれる(雇用の確保も含む)(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 257 ペーパーレスを前提とした手続きの促進,省庁間の行政プロセスの統一化。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 258 リモート技術の向上と普及(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 259 研究開発の効率化(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 260 現場で起きている課題を集め,対策を取る必要がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 261 日本国民の志しの再構築(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 262 前述の通り,明らかになった知見をベースにした法整備とそれを根拠にした活動再開と活動拡大。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 263 (質問への答えにはあたらないが)すでに行われているリモート会議では明らかに限界があり,自由に移動でき,自由に交流できる環境の復活を期待する。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 264 リモートで共同作業をするための能力を上げていくことが必要と思います。すでにそのような能力を身に付け始めている学生を見かけました。心配しなくても学生は頼もしく育っているかもしれません。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 265 (1)国レベルでの世界トップクラスのデジタル環境の推進 (2)在宅勤務で対応できない有力研究機関関係者へのPCR検査拡充等,安心して研究活動に集中できる環境の整備(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 266 早期のワクチン導入(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 267 財政面を含めた強固なエコシステムの構築,デジタルトランスフォーメーションの推進。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 268 安心して業務を行える環境づくり,民意形成,将来展望の提示。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 269 新興感染症対策の拡充(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 270 New Normalに迅速に対応できるように,対策技術への資金の重点投資や,開発成果をすぐに上市できるように規制緩和等が必要と料します。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 271 感染症対策のリスクとベネフィットを十分に考慮しつつ,経済の活性化を更に意識すべきである。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 272 国内外を問わずニーズ,シーズの調査強化(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 273 科学的な視点にて,マスコミ報道への規制,各首長が成す対策についての妥当性を担保するなどの動きが取れないものか。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)

- 274 新型コロナウイルス対策が十分に実施された上での集合研修等の実施。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 275 博士課程まで進む人への金銭的インセンティブと民間会社での博士課程卒業者の雇用の増大が必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 276 リモートワークや直接会わずに十分なコミュニケーションをとれる環境構築(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 277 的確な情報を得られるための対応が必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 278 国が率先して情報インフラの整備とコストダウンを進めることを期待します。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 279 COVID-19の現状(人口あたりの死者数は,東アジア・東南アジアの中では多い方だが,欧米諸国の数十分の1)の説明と,この状況に至った理由の合理的な公式説明,それに基づく今後の政策と,その政策を実施した場合の経済シミュレーションの結果,などを説明した上で,政策を実施する。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 280 社会構造の変化に伴う各種ロードマップの大幅な改善(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 281 イノベーション創出に向けた取組みに対しての税制優遇策の検討。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 282 少なくとも,3~5年以内にはその転換時期を迎えてほしい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 283 ポスト/ウィズコロナの社会像をきちんと描き,そこからブレイクダウンするような政策立案プロセスとして欲しい。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 284 ICTを活用した,気軽に効率的な研究打合わせや研究データの共有を行える環境の整備が必要。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 285 感染症対策のためにどの程度研究開発の進捗や成果の質が低下したかを後に検証する必要がある。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 286 ・日本という国が世界で果たす役割や重要性の国外へのアピール力が今まで以上に必要 ・規格・制度等国際枠組みでの主権を取れるように維持する ・正々堂々とした模範となる国・企業の反映を期待する(〇〇〇〇〇〇【民間企業】や〇〇〇〇【民間企業】などには感じるが国会・閣僚・閣議には感じれない)(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 287 箱(施設)だけでなく,実務レベルの人に対する優遇システム(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 288 周辺の状況から,しばらくは企業のイノベーションへの予算割り当ては,かなりの削減となるが,それでも課題は無くならないし,創出の手を緩めてはならない。イノベーションは,自在で臨機応変に対応できる計画性と行動のなかで,創発される傾向があるため,できるだけ今のリソース(資源)内で動ける作業を行う。そしてあるレベルに達して,まとまった予算が必要な場合,国の助成金申請を行う。その場合,マス(大規模市場)を選定基準にせず,インパクトあるコンセプトとしての希少性(高付加価値)を狙う。国がイノベーションと判断する方向性は,まさにこの希少性(コピー不可),コモディティ化しないものを念頭に置いて,企業やベンチャー,大学を支援していく。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 289 格差是正のための規制緩和/強化,公的支援補助(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 290 人材の育成と組織化および予算手当。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 291 市場変動後の将来像を示し,必要な研究開発を創造する(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 292 新しいネットワーク技術,新しい通信技術の早期展開と低コスト化(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 293 バーチャルで得られない情報取得機会の増加,いかんにして現実の人,モノを動かすかが課題。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 294 貨幣社会ではない,働く・生きるための新しい価値創造(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 295 新種感染症への迅速な対応体制の確立,代替となる手法への迅速なスイッチング(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 296 効率化の推進による収益力の向上(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 297 内需拡大も含めた,海外との貿易のあり方を見直すこと。今後も,感染拡大で活動を停止しなければならなくなるのが想定されること。その期間をどう補償するのか?(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 298 欧米を中心にコロナのワクチンや治療薬が進んでいるが,これらはアカデミアやベンチャーオリジンであり,イノベーションにおいて日本が遅れていることが明確に示されている。ベンチャーの支援や優秀な研究者が雇用不安なくベンチャーに就職や転職しやすい環境づくりが必要。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 299 国内に留まらず,人々の生活様式・産業構造を変革する社会的ニーズの高い研究開発への投資によって市場の創出までを支援(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 300 顕在化していない第二のコロナ禍への対応策。国策対応は遅い。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 301 リモートを前提とした大学の研究・教育の仕組みの変化が必須となるため,海外の成功例の収集とその適用などに対応できる大学の管理体制の確立。外国諸政府との規制・規格・標準・国際協力に関する日本政府の折衝の必要性が高くなる変化が予想されるため,府省間の連携の不足がその妨げにならないように政府内連携を改善する仕組みが必要。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)

- 302 リモートワークや感染防止といった技術がスタンダードになった後のことも考え、現状進めているその他産業界の技術開発が遅延なく進められていくような取り組み、予算支援等が必要と考える。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 303 感染対策について,真の意味での効果・効能について,あらためて深く解析してほしい。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 304 研究/教育活動の上で,新型コロナなどの感染症を過度に恐れずに,適切に予防していくための工夫。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 305 コロナ関連の支出で研究費が削減されない事を希望する(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 306 リモート授業とゼミ形式授業の併用を進めることが必要(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 307 新規の感染者が出なくなるまで外出を出来る限り禁止(生活に必須の業種のみ営業)し,その間の個人の生活費と営利団体の損失分を人種,業種を問わず政府が全額負担する(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 308 印章の廃止.印章に頼らない個人認証の仕組み確立。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 309 国家レベルの少子化対策.優秀な人材の発掘と教育費の援助.研究費の増額。(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 310 オンライン通信などで,研究者の交流が継続されるが,浅い付き合いになりがちである.交流促進の対策が求められる。(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
- 311 Society5.0をやりきる投資が必要(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
- 312 産業上ニーズのある学問への学生定員を増加させるなど,世の中の変化に即した教育構造の構築.年齢制限などを無くした研究・イノベーション支援(民間企業等,研究員・助教クラス,女性)
- 313 研究者になることの魅力が低下して,研究者を目指す優秀な人材が少なくなる傾向が出てくると想定します.小学生から理工学への関心を深めて,サッカー選手になるように研究者になりたいと子供達が言うような教育環境が整備されるとよろしいと思います.その1つとして,子供達の宇宙や海洋への関心を深めることも大事だと思います。(民間企業等,その他,男性)
- 314 コロナだけに限らず,今後,起こりうるパンデミック対策の体制構築という点に主眼をおくべき。(民間企業等,その他,男性)
- 315 ・データ,情報管理の強化や個人と公共が共存するための議論と手段の開発が必要になると思います(民間企業等,その他,男性)
- 316 大学はオンラインと対面のハイブリッドで構築され直す必要があろう.コロナ禍の前から,先進国で唯一大学院進学率が下がっていることを考えると,特に優秀な若者には少なくとも経済的な心配なしに大学・大学院へ進学できる道を開いておくべきだし,大学・大学院の魅力を高める施策を考えるべきだ.大学を政府の威令に従わせても,それは魅力を減じることにしかならないだろう。(民間企業等,その他,男性)
- 317 行政サービスの限界を明らかにして地域住民に真剣に考えさせる風土作り.もちろん行政の縦割りなどの改善しながらではあるか。(民間企業等,その他,男性)
- 318 研究者・学生の研修交流のサポートを今まで以上に手厚くする必要がある。(民間企業等,その他,男性)
- 319 コロナに対応したラボ管理,教室管理など,および,それらに対する国の指針(民間企業等,その他,男性)
- 320 特別な条件付きでの研究者の国家間の訪問の実現。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 321 ポストコロナのあるべき姿を描いて,みんなに見せる必要がある。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 322 自治体,中堅,中小企業のデジタル化,労働集約型産業から知的集約型産業への転換,基幹産業の高度化と選択と集中,新規ビジネス及び起業のこれまで以上の支援(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 323 コロナ関連予算をそれ以外の予算と連結させないことを期待する。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 324 新しい教育,研究体制づくり。(民間企業等,社長・学長等クラス,男性)
- 325 これも「ポストコロナ研究」と位置づけて支援すべし。(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 326 政策決定プロセスの透明化(民間企業等,部長・教授等クラス,男性)
- 327 医学,生物学,物理学,工学,情報学,社会学,教育学など,分野を横断した研究分野を形成し,力を蓄えることが重要だと思います。(民間企業等,部長・教授等クラス,女性)
- 328 短期的には大胆な発想の転換で1つ1つの課題を解決するべきであるが,長期的にはコロナ禍を前提とした社会を再構築するべき(民間企業等,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 329 研究機関や大学・大学院の研究者に対する検査の拡充が求められる。(民間企業等,研究員・助教クラス,男性)
- 330 感染症関連医薬品の薬価の見直し.研究開発の支援体制の整備。(民間企業等,その他,男性)
- 331 国レベル及び世界レベルでも,更なる情報の共有と連携.非効率的な競争を避けマクロかつ多様性による集団形成が重要な施策となる。(民間企業等,その他,男性)

-
- 332 中国に対する対応のような妙な付度は止めて迅速な対応が必要。○○大学○○○特任教授の説が一部で重要視されているが、国は
どう考えているのか幅広く議論し明確にすべき。扇情的なマスコミに屈せず、もちろん状況変化には対応せざるを得ないが、間違いは
間違いとして認めつつ国としての一貫性を示して欲しい。(民間企業等,その他,男性)
-
- 333 自動化やAI導入を適切かつ的確に行うとともに、国内外ともっとつながることや情報へアクセス、情報の適切な分析能力などの向上も
検討し対応していく必要があると考える。(民間企業等,その他,女性)
-

深掘質問(新型コロナウイルス感染症の科学技術・イノベーション創出等への影響). 新型コロナウイルス感染症の対応等と働き方の変化

1 在宅勤務制度の運用の緩和(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

- ・学内の会議のほぼすべてがオンラインになった。報告事項中心の会議はオンラインのほうが効率がいいことがわかった。一方、しっかりした議論が必要な会議はやはり対面で行うほうがメリットは大きく、今後、十分な対策をとった上で対面で行うことも検討すべきであると思う。・リモートによる在宅勤務やフレックス勤務は大きく増加した。それによって一部効率的になったことは間違いないが、コアな研究や教育は必ずしもうまく進んでおらず、一方でリモート会議が隙間なく実施されることによる「リモート疲れ」も顕著に感じるようになった。特に、リモートと対面(リアル)の時間の使い方の違い、例えばリモートは隙間なくスケジュールが入るが、対面では前後に移動時間等を見込む必要があるなど、リモートのみからリモート+対面の共存へと働き方を変えていくには、今回対面からリモートにシフトしたときよりも大きなハードルがある。・大学事務組織の非力な点、非効率な点も見えてきた。教員・研究者が教育・研究に十分な力を発揮するために、強力な事務組織は極めて重要であり、今後の大学改革の大きな鍵の1つになるのではないかとと思われる。・実験系の研究者は実験できないと何もできないに等しい(短期的にはそうではないかもしれない)。医療関係者や公共交通機関の職員がコロナ禍でも出勤していたように、実験系の研究者も出勤するのは、仕事上の宿命のようなものであると考えるほうがいいのではないかとと思う。・繰り返し作業がある仕事の内容簡略化、紙媒体とハンコ文化の変革。・在宅勤務環境の整備。一方で海外出張がほぼなくなり、国際交流が困難になった。・理論系の研究は最大限在宅で行なっているが、新しいアイデアのきっかけにもなる雑談や人的交流(国際的なものも含む)機会が失われているのは非常に残念である。一方で、「遠隔地」での開催でも気軽に出席できるオンライン講義やセミナーのメリットも感じている。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

- 新型コロナウイルス感染症感染拡大防止のため、教員の在宅勤務を可能としている。また、在宅勤務中でも各種事務手続きができるよう、従来押印が必要であった様式の見直しを行うなど、教員がより研究に専念できる環境を整備した。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

4 オンライン会議(学会含む)による移動時間ロスの削減と密なコミュニケーションの削減(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

5 在宅勤務の拡大,事務手続きの効率化等(大学,第1G,その他,男性)

- 4月16日に全国に緊急事態宣言が拡大した時点で、本学においては、インシデント対応策として、新型コロナウイルス感染症の拡大防止のための活動制限指針を定め、職員の半数を在宅テレワーク勤務、重要な生物の維持管理、機械装置の維持管理業務を除き教員は、原則、在宅テレワーク勤務とした。この際、BCPの観点からスプリットチーム制を敷き、出勤勤務者の中で感染者が発生した場合には、在宅テレワークチームが出勤へのシフトをして業務に支障が生じない工夫を行った。また、このような非常時に意思決定者である学長、理事が過労で倒れて迅速な意思決定ができない事態を招くことはあってはならないことである。このため、学長、理事等の役員にもスプリットチーム制を採用し、持続的な意思決定システムを堅持した。上記の体制が、5月連休明けまで継続したが、県内の感染状況の収束に合わせて、順次、在宅テレワークから出勤体制中心へ勤務体制は変化した。なお、現在でも、在宅テレワーク勤務で業務上支障がない職員については、手続きの上、引き続き在宅テレワーク勤務を行っている職員がいる。他大学のように、人事や財務・給与システムを活用する人員を含めたテレワーク環境は達成できていないのが実情であり、現在、決裁システムの簡素化を含めた事務合理化策について検討を行っているところである。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 新型コロナウイルス感染拡大防止の対応として、教職員の在宅勤務を導入し、大学での勤務及び通勤時における感染の機会を極力減少させつつ、大学の機能の継続性を確保している。(附属病院は運営に差し支えの無い範囲・方法で実施。)
「新型コロナウイルス感染症拡大防止に向けた〇〇大学の活動指針」に、具体的な活動指針(対応レベル)を定め、感染拡大状況等により4段階の警戒カテゴリーに応じて、そのレベルを上下し、新型コロナウイルス感染拡大のリスクを低減するための勤務体制(在宅勤務,別室勤務,時差出勤など)を実施している。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- ①在宅勤務やフレックス勤務の拡大②事務手続きの効率化③会議などのリモート化,対面とメディアの併用が増える(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 大学の事務のワークフローは大学だけで決められないこと(例えば競争的資金の利用方法は資金配分機関によってマチマチ)もある。その結果、在宅勤務にすぐに転換できない事情もある。多様な働き方を考える良いチャンスになったとは思っている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 10 ・Discussionの場の不足 ・Interdisciplinaryな研究及び国際共同研究の発掘が困難(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 11 在宅勤務の拡大,会議等の遠隔化,遠近とも出張の大幅減,事務手続きのデジタルツール導入。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 12 在宅勤務の拡大,会議体の整理。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 4月16日に全国に緊急事態宣言が拡大した時点で、本学においては、インシデント対応策として、新型コロナウイルス感染症の拡大防止のための活動制限指針を定め、職員の半数を在宅テレワーク勤務、重要な生物の維持管理、機械装置の維持管理業務を除き教員は、原則、在宅テレワーク勤務とした。この際、BCPの観点からスプリットチーム制を敷き、出勤勤務者の中で感染者が発生した場合には、在宅テレワークチームが出勤へのシフトをして業務に支障が生じない工夫を行った。また、このような非常時に意思決定者である学長、理事が過労で倒れて迅速な意思決定ができない事態を招くことはあってはならないことである。このため、学長、理事等の役員にもスプリットチーム制を採用し、持続的な意思決定システムを堅持した。上記の体制が、5月連休明けまで継続したが、県内の感染状況の収束に合わせて、順次、在宅テレワークから出勤体制中心へ勤務体制は変化した。なお、現在でも、在宅テレワーク勤務で業務上支障がない職員については、手続きの上、引き続き在宅テレワーク勤務を行っている職員がいる。他大学のように、人事や財務・給与システムを活用する人員を含めたテレワーク環境は達成できていないのが実情であり、現在、決裁システムの簡素化を含めた事務合理化策について検討を行っているところである。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 14 在宅勤務の拡大,出張時間の低減は進んだ。電子押印は、システムはあってもなかなか進まない。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 15 WEB会議が増えたことにより、仕事場所の自由度が拡大した。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 16 これまであまり進んでいなかった各種事務作業のテレワーク化が進んだ。対応できる者とできない者の間の差が大きくなった。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 17 事務手続きの効率化と簡略化が必要になると思います。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 18 在宅勤務(現在は緊急時版の仮の形を継続使用中)が拡大した。事務手続きの効率化・デジタル化が求められるようになった。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 19 研究打合せ等は,Web会議システムの利用が普及(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 20 ・Discussionの場の不足 ・Interdisciplinaryな研究及び国際共同研究の発掘が困難(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 21 新型コロナウイルス感染症の影響により,キャンパスが閉鎖された結果,オンライン授業が実施され,学内会議もオンラインによる遠隔会議が実施された。その結果,これまですべてを対面で実施していたもののうち,オンラインのほうがより効果を得られる,時間的に節約になる,などメリットも多く確認された。事務手続きの一部は,電子決済方式が導入されたことにより,効率が飛躍的に向上している(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 22 在宅勤務が中心になった。ただし,大学は教育機関である。学生に対する教育はメディア授業だけでは十分に機能しないことも感じられた。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 23 在宅勤務の増加。オンライン授業の一般化。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 24 令和2年3月から「新型コロナウイルス感染症の発生に伴う職員の勤務場所に関する特例措置について」により,全構成員を対象にテレワーク(勤務場所の特例)制度を整備し,各部署・職種に応じて可能な範囲において実施してきた。会議については,Microsoft Teams,ZOOM等を活用したオンライン会議を積極的に実施している。オンラインを活用した業務改善へ結びつけるため,押印業務の廃止及び電子決済,オンライン申請の拡充を図っている。また,職員の柔軟な働き方支援及び非常時における業務継続(BCP)の観点から,①ワークライフバランスの充実(通勤,移動等に伴う時間の削減等),②仕事と家庭(育児・介護)の両立,③時間の計画的配分による効率的な業務遂行,④災害等発生時に安全確保した上で業務継続を目的として,全ての教職員を対象に,令和2年11月(予定)にテレワークを制度化する。(大学,第2G,研究員・助教クラス,男性)
- 25 実験系の研究者でも,裁量労働制の利点を活用して在宅勤務が増えた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 26 ・研究室への不要不急の滞在を避け,現場での滞在時間を極力減らすよう周知しており,在宅での勤務時間が増えた。・会議は基本的にweb会議で開催されるようになった。・前期授業は基本的にオンラインで行われた。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 27 研究内容/手法によってリモートワークの適・不適があり,研究の進捗速度に差が付き始めている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 28 授業や会議のオンライン化が効率化に貢献している面はあるが,一方で大学に保存されているデータへの学外からのアクセスには限界があり,本当意味での在宅勤務は一部を除けば実現していない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 29 国内外の学会参加や打合せのための出張が無くなり,移動に費やしていた時間を別途活用できるようになった。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 30 国内外での移動が制約された反面,オンライン会議・打合せが一般化した。また,一部の共同利用実験機器について,自動化や遠隔化を進め,在宅での研究活動環境を整備している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 31 考える時間が増加した(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 32 出張ができなくなり,PCによるWeb会議が多くなった。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 33 以前は育児又は介護を理由とした在宅勤務の制度のみだったが,令和2年3月,新型コロナウイルス感染症の拡大防止のために在宅勤務ができるように制度を改正した。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 34 ・教員,研究員の感染のリスクの低減を図るため,在宅での教育・研究活動の実施やオンライン授業を実施している。・事務系,技術系職員は2グループによる,出勤と在宅の業務体制を実施している。・通勤時の感染リスク低減のため,時差通勤及び通勤手段の変更を実施している。・試行的に事務系部門において電子決済のシステムの導入を目指している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 35 在宅勤務やフレックス勤務の拡大。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 36 大学ではテレワークが拡大したが,実験系は活動が鈍化した。付属病院,高校等では平常通りの勤務体制である。対人のサービス業としては,マスクやフェンスなどの対応となる場合も多い。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 37 在宅勤務やフレックス勤務を拡大した。また,事務手続きの更なる効率化について検討を進めている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 38 オンライン会議やオンラインでの学会,討論会を通して,遠隔地の方々と,以前よりも容易に意見交換ができるようになったと感じている。一方,現状ではオンラインでの提示や共有に困難のある資料もあり,安全にオンラインミーティングを開くためのより高度なセキュリティを,容易に確保できる環境の整備が望まれる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 39 国内外での移動が制約された反面,オンライン会議・打合せが一般化した。また,一部の共同利用実験機器について,自動化や遠隔化を進め,在宅での研究活動環境を整備している。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 40 東京への会議等での出張が減ったことで、学内での業務に集中できるようになった。オンラインでの学生教育によって集中した教育ができるようになり、仕事の効率と生産性が上がった。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- ・学内の会議・打合せ等で,Zoom等の遠隔会議システムで済むものは,遠隔会議を推奨している.また,感染状況に応じて,職員の時差通勤や在宅勤務比率を調整している.・大都市圏のためほとんどの教職員が公共交通機関を利用する必要があることから,通勤途上での感染防止の観点から,希望者については自家用車通勤を時点的に認めている.ただ,業務・部署によって,在宅勤務やフレックス勤務が可能なものと困難なものがあり,職員間のバランスをとることは課題.・事務書類の押印については,国に先駆けて(一部,契約書等で押印が不可欠なものを除いて)押印を原則廃止する方向で制度化をすすめている.・教員については,遠隔授業と対面授業の比率等に応じた勤務体制となっているが,実験関連の研究や授業に関わっている教員は出勤の比率が大きくなるざるを得ない.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 41
- 42 在宅勤務により移動時間は減ったが,会議の数は増えている.コロナ対策で日々対策を講じないといけない状況であり,特に教育にかかる負担は大幅に増大している.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 43 ・全面的なオンライン授業の実施による在宅勤務等の拡大.・書面ではなくデータでのやり取り(一部電子化)の増加による事務手続きの効率化(大学,第3G,社長・学長等クラス,女性)
- 44 オンラインを活用して,移動時間を省略できるように(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 45 テレワークの導入およびウェブ会議により遠隔地への出張がなくなった(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 46 海外大学・研究機関所属研究者とのon-lineを基本とした情報交換の順次拡大(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 47 国内外での移動が制約された反面,オンライン会議・打合せが一般化した.また,一部の共同利用実験機器について,自動化や遠隔化を進め,在宅での研究活動環境を整備している.(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 48 在宅勤務,リモート講義,学内外会議のWEB化(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 教育の現場は大きな影響を受けており,十分なソーシャルディスタンスを確保できないままでの教室対面式講義を余儀なくされている.研究室も同様.在宅勤務が可能な方々はそれが通常の勤務形態になるように制度を改革してほしい.(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 49
- 50 6月上旬頃までは在宅勤務が推奨されたが,現在は通常勤務と同様(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 51 現在,「緊急対応」といった体制で事務手続きが簡素化している.押印箇所も減少しており,十分に機能するのであれば,大幅に規程等を改定して,これを新たな基準にするようなら効率化が図れる.(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 52 オンラインによる会議が中心となることにより,移動等による時間ロスが減り,参加しやすくなっている.(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 53 在宅勤務の実施,会議形態の変更等(大学,第3G,その他,男性)
- 54 オンラインによる会議や打合せが行われるようになり,移動時間が削減され時間的余裕が生まれた.その時間をどのように利用するかがこれからの課題である.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 55 在宅勤務や遠隔会議の拡大(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 56 生活習慣の見直しによる健康管理意識の向上(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 57 大学のデジタル情報に学外からアクセスできないと,在宅勤務をしたくても出来ない.クラウド管理を増やすべきと考えます.同様に自宅からは出来ない事務手続きも多くあります.このため,在宅勤務が多くなると,出勤した時の労働が増えて,働き方改革になりません.デジタル化の遅れが響いていると思います.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 58 在宅勤務やフレックス勤務の拡大.新たな講義のあり方について全教員が取り組んでいる.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 59 3密を避ける等の感染防止対策を行った上で各研究室での勤務を認めつつ,適宜在宅勤務を実施する体制とした.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 60 在宅勤務が増えると実験系が困る.しかし,その間にじっくりと構想を練ることを奨励することが重要.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 61 在宅勤務を推進するためには情報の機密化が不可欠である.情報漏洩予防の仕組みを抜本的に再考する必要がある.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 62 在宅勤務の正式導入.授業の遠隔と対面の併用.学内手続きにおける印鑑廃止,紙書類の削減等.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 63 在宅を可能にする,電子決済やリモートによる授業の配信などは有効である.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 64 在宅勤務や勤務形態の拡大(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 65 在宅勤務,フレックス制の積極的導入(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 66 移動コストをかけないで会議ができることが分かった。対面が必須でなくなったので、国を超えた場合も含めて遠隔で研究チームが結成できる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 67 在宅勤務の導入・拡大,事務手続きの効率化など。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 68 リモートの実用化(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 69 Webによる教育と対面による教育のそれぞれの良さの再確認(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 70 在宅勤務の一部容認,リモート授業,会議の実施。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 71 研究集会や打合せを行う上での距離の障害がなくなり,日本全国あるいは全世界の研究者と自由に研究打合せができるようになりました。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 72 遠隔での指導が増え,詳細な指導やコミュニケーションをとることができる対面での指導が相対的に減っている。研究者,学生が個人的な活動に重点を置いてしまうと,学会活動を含めた社会的活動が滞ってしまうのではないかと危惧している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 73 在宅勤務やフレックス勤務を実施している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 74 遠隔授業と対面授業のハイブリッド化。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 75 教員の職種により働き方に大きな差が生じた。医療職 vs. 非医療職。後者は働き方改革のさわりを実践できたが,後者は現状ではそのようにはいかなかった。本学の固有の問題として上げられる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 76 複数の教員研究者がチームを組んで研究グループを形成している場合は,実験を含む大学院生の研究指導についてもフレックス制での対応が可能である。しかし,そうでなければ大学院生だけが研究室で実験等を行う状況は好ましくない。実験作業や診療を含む研究分野とそうでない研究分野で,在宅勤務の部分が大きく異なると考えられる。人員配置において,この点も考慮すべきことと考える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 77 在宅でのオンライン授業運営,教授会等の会議のオンライン化など(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 78 授業を在宅でできるようになった(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 79 一部の研究者の間で,在宅勤務が拡大した。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 80 オンライン会議の増加(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 81 在宅勤務は増えた。授業スタイルの変化は教員の負担を倍増させ教員を疲弊させている。学外との交流の制限や新型コロナウイルス感染症への対応に追われ,共同研究や研究発表などの研究活動は激減している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 82 オンライン会議による研究者間交流が十分に可能であることがわかったこと。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 83 リモートでの会議,研究会,学会が身近になったのは良かった。移動の時間,宿泊の時間その他,それこそ研究に使える時間が増えた点は歓迎する。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 84 在宅勤務,フレックス勤務の拡大(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 85 在宅勤務の増加,オンライン授業の増加,対面実習実施困難(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 86 出張,対面の会議,学会,イベントがなくなった一方で,オンライン授業や遠隔での学生対応などがあり,業務内容が大きく変わった部署がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 87 在宅勤務やフレックス勤務の拡大(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 88 実験,実習など密な環境での作業ができなくなっている(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 89 論文執筆など在宅勤務で行えることも整理されてきているが,(事務処理を含めて)より効率よくできるように,セキュリティを含めてインターネット環境を整備が必要と思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 90 在宅勤務の増加,学内事務手続きの電子化(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 91 実験を中心とする研究時間が減り,学生を含め研究者のモチベーションを維持することが出来なくなった。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 92 遠隔授業の実施(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 93 在宅が大幅に増加した。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 94 教員はウェブ授業を取り入れることにより,日頃行っている自身の講義の欠点を認識することができ,また講義毎に予習,復習を学生に課すことで,学生の勉強時間が増加した点はよかったです。今後は,対面授業(実習等)とウェブをうまく使い分けて,質の高い講義を行っていく必要があります。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 95 これまで「通勤」、「勤務時間」、「定例会議」、「報告書作成」などは「当然あるべきもの」と見なして前例を踏襲してきた感があるが、本当に必要でなかったものが多くあることに気付いた。本当に必要なことに時間を割くべき、と考えるようになった。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 96 場所と時間の制限が小さく成りつつある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 97 在宅勤務の増加(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 98 在宅勤務や勤務時間帯の多様化,研究グループセミナーなどのリモート開催。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 99 在宅勤務の増加(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 100 一時期,在宅勤務制度を導入した(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 101 「実験・実習・実技」の科目が,対面で行うことが出来ない状況が生まれました。これは,それぞれで取得できるスキルが身につかないことを意味しており,非常に良くないことであると教員は認識しています。一方,座学はリモートでライブ型,オンデマンド型,レポート提出型,で行うことが可能であると一気に証明された感があります。今後,大学教員の削減が検討された場合,座学を行う教員を削減しても,単位互換制度を構築して,学生の質を担保できるようになると思われます。しかしながら,「実験・実習・実技」の科目担当の教員の削減は難しいと思われます。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 102 会議の電子化・リモート化による拘束時間の減少(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 103 WEB会議の拡大(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 104 オンライン講義が増えている。グループワーク等の質低下。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 105 変化したのは新型コロナウイルス感染症拡大時期のみであり,現在は通常に近い勤務状況に戻っている。在宅で勤務できるのは一部の業務である。講演会等はリモートで開催可能であることがわかった。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 106 会議中心に原則リモートワークに転換。事務書類も印刷でなく,シェアフォルダ管理など,IT化が一気に進んだ。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 107 在宅勤務の拡大(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 108 帰宅時刻は早まったが,在宅勤務・テレワークはほぼ緊急事態宣言以前に戻ってしまっていると感じる。感染防止対策に関する手続きだけが増えているとも言える。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 109 遠隔授業の割合が増えることが予測できます。対面授業とのバランスを図りながら,ITをうまく活用することにより教育にかける時間を縮減し,それを研究時間の確保に充てることが可能となるのではないかと考えています。(大学,第4G,その他,男性)
- 110 オンライン会議が格段に増え,効率的な会議の開催について考えるきっかけとなった。(大学,第4G,その他,男性)
- 111 学外からのデータベース等へアクセス拡大(大学,第4G,その他,男性)
- 112 在宅勤務,リモート会議が基本となり,教員・研究者の働き方に大きな変化が生じている。実験や装置運用など現場研究者・技術者も縮小して勤務を行っている。これに伴い,事務手続きの効率化が進展している。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 113 在宅勤務の拡大,オンライン会議の増加,出張頻度の低下。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 114 会議の簡素化がなされた。移動時間が激減した。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 115 会議のネットワーク化,在宅勤務の拡大(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 116 在宅勤務の拡大(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 117 在宅勤務制度がトライアルベースで始動したことは評価できる。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 118 在宅勤務が行われ,定常化する方向である。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 119 在宅勤務の拡大,国際会議や国内学会へのオンライン参加(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 120 一部の実験・開発系を除いて在宅勤務を活用する研究者が増え,また事務手続きも出来る範囲で押印省略・電子化などが進みつつある。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 121 在宅勤務の拡大,事務手続きの効率化等は少しずつ進んでいる。一方で,出勤しなければならない方々が在宅勤務者への妬みがある。ただ在宅勤務者からはその手当の要望がある。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 122 在宅勤務やフレックス勤務に対するアレルギーがなくなったことは朗報である。勤怠管理についても,新しい時代に合わせた対応が求められる。事務手続きについても,紙ベースの手続きからデータベースへの転換も徐々に進み始めている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
- 123 ドライ系の教員・研究者のほとんどはメインの働き方が在宅勤務へと移行し,ウェット系でも時期によっては在宅勤務を行うようになってきた。事務手続きの効率化(電子署名等)も検討されている。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)

- 124 在宅が認められた。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 125 事務のリモートワークの導入,電子決済の導入,在宅勤務の導入,留学生への支援(大学,大学共同利用機関,その他,男性)
- 126 一部の実験装置について自動化・遠隔化を進めている。また,WEB会議や在宅勤務の利用が拡大している。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 127 在宅勤務が増え,その利点を実感できた。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 128 在宅勤務(テレワーク)やフレックス勤務の拡大,事務手続きの効率化等(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 129 在宅勤務が拡大しているが,知的な活動を続けられるので,目に見える成果を出すようにすべきだと思う。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 130 事務系職員の在宅勤務,フレックス勤務の拡大。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 131 通勤についての機関としての方針決定(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 132 在宅勤務が可能などころではそれが進み,オンラインでの業務が拡大している(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 133 リモートワークが増えた。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 134 強制的に在宅勤務を経験することで,働き方改革を加速するための起爆剤になったと考えます。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 135 在宅勤務・フレックス勤務の拡大,事務手続の簡素化(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 136 テレワークを大幅に導入し,ウィズ/ポストコロナを見据えた業務形態についての検討を行っている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 137 リモートワークは促進されたが,成果の判断が未解決(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 138 3-4月は影響を受けたが現在は致命的ではなくなった。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 139 テレワークやWEB会議が常識となった。そのための環境整備が進んだ。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 140 在宅勤務やフレックス勤務の拡大はもちろん,事務手続きの電子化による効率化については,かなり進む方向にある。また会議のWeb併用による常時傍聴可化など,組織のよりフラット化などにも影響している。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 141 在宅勤務が拡大されるとともに,webの活用,事務手続きの電子化が進んだ。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 142 緊急時には勤務方法をフレキシブルにすべき(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 143 在宅勤務の拡大,研究者の移動の減少。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 144 在宅勤務の定常化,ペーパーレスの推進,押印の省略などを当機構として積極的に進めている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 145 例に書かれているとおりです。○○○○○○○【公的研究機関】では船による調査に大きな影響が出ています。また,密をさけるために,実験者であっても出勤率7割減を目指していました。現在は5割減で推移しています。一方で遠方者との打ち合わせの容易さは以前とは全然比べ物にならないほど簡単になりました。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 146 テレワーク,フレックス等の拡大(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 147 テレワークの拡大(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 148 ウェット研究は自宅勤務では推進できず,制約が生じています。ただしウェブ会議の活用による研究協議の推進などの利点もわずかに生じています。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 149 在宅勤務により,結果的に研究活動の活性が低下しているように思われる。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 150 海外での調査研究が自らできないので,現地の研究者をリモートで動かす必要(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 151 在宅勤務等の拡大,web会議等の拡大(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 152 対面での会議が減少し,リモート会議が大幅に増加。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 153 テレワークが拡充され,時間の使い方の自由度が大きくなった。押印廃止等,業務の見直しが進められている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 154 在宅勤務の拡大(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 155 在宅勤務の導入,事務手続きの効率化(電子決済の導入)(公的研究機関,部長・教授等クラス,女性)

156 在宅勤務の拡大(公的研究機関,主任研究員・准教授クラス,女性)

157 在宅勤務の拡大(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)

158 一部の実験装置について自動化・遠隔化を進めている。また,WEB会議や在宅勤務の利用が拡大している。(公的研究機関,その他,男性)

深掘質問(新型コロナウイルス感染症の科学技術・イノベーション創出等への影響). 教員・研究者の働き方改革の課題:機関内のマネジメントにおける課題等

- ・サバティカル制度の充実 ・ハンコ文化の廃止,事務作業におけるオンライン化,デジタル化の徹底推進が必要.・オンラインに慣れること ・在宅勤務・リモートワーク下で労働時間管理をどのように行なうのか,早急に指針を示す必要がある.事務・教学両部門で長時間労働や深夜・早朝労働などが山のように出てしまうことは必至である. ・医療関係者や公共交通機関の職員がコロナ禍でも出勤していたように,実験系の研究者が出勤するのは,仕事上の宿命のようなものであると考えるほうがいいのではないか,コロナ禍においても出勤することが前提になっていっているように思う.教員・研究者は裁量労働制であり,無理に世の中で言われている「働き方改革」に合わせる必要はないように思う.できるだけ教育・研究に集中できるように,事務組織の強化など,環境の整備のほうが労働時間うんぬんよりも重要である. ・個人個人のオンライン業務環境の差異の均てん化が必要.オンライン講義での対応数が巨大化する一方で,対面実習,実験などは大人数でできないことから,繰り返し行う必要がある.教員の負担が増える. ・会議のオンライン化により,キャンパス間の移動のコストが減った点は良い.ただし想定しない交流は起きなくなり,創発的な共同研究は起きにくくなった. ・同僚との協調を含め業務遂行に問題を抱える教職員への対応体制を確立する必要がある. ・働き方の基盤となる施設に関して,従来の施設構築・利用の概念に捉われず,情報技術を援用した新たな考え方が必要である.従来の施設のあり方をハードとソフトの両面にわたって変えていく必要があり,リモートと対面(リアル)のベストミックスに向けた施設の新設・改修およびマネジメント構築が不可欠と思われる.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 1 教員・研究者が自由に働く場所や時間を決めることができる制度の導入が考えられるが,健康管理や情報セキュリティを含む安全管理の面からは,誰が,どこで勤務するのか,あるいは「労働時間の状況」は何時間だったのかなど,ある程度の管理が必要となる.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 2
- ・男女共同参画推進の目的を明確にする 女性研究者支援のみならず,ひろく教育活動,研究活動,社会貢献活動,国際交流活動,大学運営など大学の活動の全てが男女共同参画推進に関わることを目的を明確にすることが重要である.こうした視点を大学経営戦略に位置付ける. ・ダイバーシティ&インクルージョン推進体制を強化する 役員に女性教職員を複数登用するなど,学長のリーダーシップ機能の強化を図るほか,ダイバーシティ&インクルージョン推進部署を学長直轄組織とするなどの体制整備の強化を行う.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 3
- 4 在宅勤務(教育面)の行えるICT環境が未整備(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 5 徹底的なDX化がその解になると思っているが,学内的にはワークフローに見直しということになる.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 6 実労働時間の把握が困難.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 7 リモート会議やリモートワークショップで大半は対応できている.しかし,新規の研究連携開拓や研究者開拓,特に国際関係は進捗が滞っている.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 8
- ・男女共同参画推進の目的を明確にする 女性研究者支援のみならず,ひろく教育活動,研究活動,社会貢献活動,国際交流活動,大学運営など大学の活動の全てが男女共同参画推進に関わることを目的を明確にすることが重要である.こうした視点を大学経営戦略に位置付ける. ・ダイバーシティ&インクルージョン推進体制を強化する 役員に女性教職員を複数登用するなど,学長のリーダーシップ機能の強化を図るほか,ダイバーシティ&インクルージョン推進部署を学長直轄組織とするなどの体制整備の強化を行う. ・スーパーウーマン,チャック女子,変成男子(へんじょうなんし)でなくても仕事ができる共生環境を育む 男性中心主義組織の中で女性が生き延びるために,「変成男子」になることが求められるとされている.伝統的に仏教では,女性が成仏するためには「変成男子」になり,「女を嫌悪」し自らの女性性,とくに身体に対して嫌悪感を持ち放棄・否定することが求められるとされている.この考え方は男性中心主義の職場環境でそのまま保存されているように見られている.現代の職場環境では,女性幹部の育成が社会的に要請されているため,一定数の「女王蜂」的な候補が求められる.この候補になった女性は「変成男子」としての価値観を注入される.彼女らの共通点は,一に体力,二に割り切り(既存の女性像と自己との乖離に対する割り切り)であり,この両方を兼ね備えなければやっていけないこと自体が「変成男子」的価値観である.すでに多くの企業が実現しているように,この価値観を放棄するとともに,ごく普通の女性として,この二つがなくても継続できる環境の整備と支援を行うことを検討する.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 9 所掌の縦割りによる横の連絡の不足,連携して課題に対処する力の欠如.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 10 リモートワークの業務管理(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 11 情報セキュリティの強化(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 12 ウェット系の研究では,在宅勤務が非常に難しいので,この点をブレクスルーする対策が必要であると考える.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 13 ジョブデスクリプションを明確にすることが必要.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 14 もともと裁量労働制である教員は,新型コロナ感染症による大きな課題は発生していない(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 15 教員・研究者が,教育と研究活動にあてる時間をより充実させるために,コロナ禍において経験したオンライン遠隔システムのメリットを十分に活用して,学内会議,事務的業務などの効率化を図る必要がある.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 16 学内諸会議の多さ,意思決定プロセスの複雑さから,研究教育以外にかかる時間が多い.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 17 不要な会議が多かったことが浮き彫りになった.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)
- 18 フィジカルな環境がないと実践できない研究分野の研究に遅れが出ている.(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

- 19 【ネットワーク環境】・テレワーク(自宅)でオンライン授業を実施する場合、自宅のネットワーク環境に影響され、通信速度の低下による講義の質の低下。【費用負担】・大学が貸与した公用携帯電話を業務で使用した場合の費用負担は大学負担となるが、私用の携帯電話を業務で使用した場合の費用負担。・自宅のネットワーク(Wi-Fi)環境、作業(机・椅子等)環境の整備に要した費用の負担。・上記の費用負担を包括的に補うためのテレワーク手当の支給。(大学,第2G,研究員・助教クラス,男性)
- 20 遠隔勤務する上でのセキュリティの確保(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 21 ・裁量労働制職員の労働時間の管理方法について検討が必要。・研究活動・教育活動における「労働」「労働ではない(自己研鑽)」の区分け及び教員,研究者の認識不足に対する労働法制の周知等。・労働時間を管理されることに対する拒否感の払拭。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 22 在宅勤務時の時間管理(研究・教育活動の効率化を図るような時間管理となっていない)。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 23 学内に保存されているデータへの学外からのアクセスを可能にするセキュリティ面を中心とする情報インフラの整備。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 24 ラボ系やフィールド系の研究全体をDX化することは不可能だが,その一部,並びにデスクワーク系の研究はDX化可能である。しかし,インフラの整備が間に合っていない。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 25 医療系大学においては,教員や研究者が医師や歯科医師等として医療現場の最前線で活動をしているため,在宅で業務をする環境の提供が難しい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 26 ICT化の遅れ(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 27 教育に関するデューティーが教職員数の減少により増えている。学生数が減ったとしても教育にかかる時間は同じなので,研究の時間が短くなっている。研究をしようとする超過勤務になってしまう。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 28 教員の働き方改革を推進するには,人事的な視点のみでなく,学生対応といった教育面や研究推進の観点からも検討が必要だが,縦割りの組織や業務体制のため,人事・教育・研究の各担当間で連絡調整がうまくいかなかったり,情報が錯綜し,末端まで正確な情報が伝わらないといった弊害が起こることがある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 29 感染症対策を含む在宅勤務における長時間労働への対応(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 30 情報の管理と情報セキュリティの意識の向上(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 31 在宅勤務の教学管理職が増えたため,迅速かつ大胆な意思決定が難しくなった。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 32 教員・研究者の裁量労働制への移行も検討する必要がある。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 33 感染症対策においては,組織内でもその受け止め方に個人差があり,組織としての意思統一に難しさを感じている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 34 医療系大学においては,教員や研究者が医師や歯科医師等として医療現場の最前線で活動をしているため,在宅で業務をする環境の提供が難しい。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 35 コロナ感染症拡大防止を目的として,新たな在宅勤務制度を導入し,多くの事務職員が在宅勤務を行った。その際,セキュリティ上,学内のファイルサーバに学外からアクセスできず,事務職員の仕事効率が極端に下がることが明らかになった。大規模な在宅勤務を行った際に仕事の効率を下げないシステムへの改善が課題として残った。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 36 研究者の在宅勤務をどのように設定することが困難であった。学生たちの大学への登校をどのように制御するのかが設定が困難であった。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 37 ・オンライン通信環境の整備(WiFiアクセスポイントの整備,サーバー容量の増強等,通信機器,周辺機器(ワイヤレスのイヤホン・マイク等の整備)・感染拡大時の緊急時にも必要最小限の機能を維持できるための危機管理システムと勤務体制の検討)・感染症に自然災害(巨大地震,大型台風,集中豪雨等)が同時に発生した場合の危機管理体制の検討)・メンタルケア対応・相談体制の拡充)・附属病院の体制の見直し(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 38 教育・研究以外の業務量の削減,サポート体制の強化(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 39 ・出勤管理等における実態の把握(大学,第3G,社長・学長等クラス,女性)
- 40 勤務時間の管理(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 41 3密を避ける為の実験室の感染症対策など,研究環境の対応が求められると思われる(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 42 経常経費使途の変更(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 43 医療系大学においては,教員や研究者が医師や歯科医師等として医療現場の最前線で活動をしているため,在宅で業務をする環境の提供が難しい。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 44 裁量労働制における適切な労務管理方法(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 45 縦割りの業務内容を改めたい。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)

- 46 遠隔講義や実験室に入室する人数制限などで教育に対する負担が大きくなった(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 47 研究者の時間管理はどのようにするのかといったことが議論がなされていない。さらに,コロナ対策で出勤の管理は決められたもののコロナ後にどのようにするかが定まっていはいないであろう。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 48 テレワークにおける業務マネジメント(大学,第3G,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 49 オンライン会議等の普及により時間的余裕は生まれたが,働き方改革に対応した労働時間の管理が課題となる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 50 裁量労働制に関する構成員の理解・認識不足(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 51 前述のとおり,まずは基本的なデジタル化が必要です。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 52 ・オンライン授業及びそれらと並行した対面授業への対応に伴い,業務量が增大している教員が見受けられる。また,従前より特定の教員で長時間労働となっている者が見受けられる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 53 様々な制約の中での時間管理の方策を組織内で共有することが重要だと思う。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 54 在宅勤務と通常勤務のバランス,ともすると在宅だけを希望する教員が多い,会議等もすべてオンラインにすると教員同士の人間的つながりが薄れてくる,分野横断的なイノベーションのためには,様々な分野の教員が対面で混ざり合う状況を作り出す必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 55 実験・実習が多いことから,対面でせざるを得ない。また,免許状取得のための実習内容及び期間などが足かせとなっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 56 IT機器の充実化(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 57 DXが日本の風土(ローカル最適化)では難しい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 58 定員の拡大による,緊急時に備えた余裕をもった人員配置が必要。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 59 授業以外の教育と研究の実施(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 60 会議のあり方の再検討(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 61 実験・実習等,現場,キャンパスでの対応が必要な業務と感染症対策のバランス,感染症対策で生じる業務上のロスと増加してしまった業務量と教育・研究成果のバランスの維持。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 62 オンライン授業のために,授業の準備と実施にかかる時間数が増え,またコロナ禍での学内手続きの変更や状況に対応できない学生への対応などのため学内業務に費やす時間も増加して,かなり研究のための時間を削られています。学内業務に関するドラスティックな見直しが必要な状況です。裁量労働制の働き方改革とは何かということについても,評価との関係で考える必要があります。また,持病を持っている,あるいはコロナ禍で病気になった子供の預け先がないなどの理由で大学に出勤する日数を減らしている教員・研究者と,それ以外の教員・研究者との業務負担の公平性をどう担保するかも課題です。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 63 遠隔での教育・指導の現認方法 現場に出なければならぬ教員,研究者への支援(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 64 *リモート,テレワーク環境の充実 *モチベーションの維持(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 65 大学基本理念及びそれを実現するための施策の共通認識の徹底,全体として目指す方向を全員が理解すること。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 66 研究時間の確保,特に教育に割く時間との割り振りが課題,医学部では教育に割く時間の大幅な延長状況が押し寄せている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 67 労働時間の管理・把握において,特に研究活動の時間を如何にして整理するか,また,在宅での授業実施や授業準備を如何にして把握・管理するかが積年の課題である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 68 非常勤講師への対応 オンライン授業に不慣れであるが,その研修が難しい(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 69 ICT技術に対する正しい理解(セキュリティや情報保護の理解も含む)とスキル向上。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 70 在宅勤務のルールの整備。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 71 テレワークをはじめとしたオンライン推進下での勤務時間管理(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 72 従来の対面の教授会等に代わり,全教職員に要望等を効果的に伝える手段を工夫する必要がある。メールやZoom, オンデマンド型動画視聴だけでは,どの程度伝わっているのかが判然としない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 73 上記のように,身近になったリモートでのミーティングなどを頻回に行うことは働き方改革の一助となると思われる。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 74 在宅勤務,フレックス勤務を働き方改革ととらえていない(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 75 在宅勤務の増加等による業務遅延を克服するための対策 在宅勤務と個人情報・機密情報保護の両立 学生教職員の健康確保と教育(特にオンライン授業)の質保証(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 76 紙ベースの業務からオンラインへの業務の移行に向けて,業務の見直しなどが必要となっている。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 77 医科大学では,臨床系教員の労働負担が増大しており,支援が必要。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 78 リモートワークの一層の推進(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 79 教員・研究者の在宅勤務がまだ試行的な扱いであるために,本格的な実施に向けて,事務手続きもオンラインでできるように環境整備を行うとともに,規則などの整備が必要である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 80 働き方改革で,研究時間が減り,目指す研究の成果が出せない,研究データの改ざんやねつ造の恐れがある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 81 個々の教員の様々な学術活動をどう把握するか(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 82 産官学連携では,URAが必要で,処遇も教員並にする必要があります。実際は,URAが教員の場合と職員(事務職員)の場合がありますが,教員の場合は研究成果が求められ,産官学連携活動はサイドビジネス的になります。職員の場合は,教員への意見がだしづらく(大学では,伝統的に教員の方が職員より上という意識が強い),仕事がしにくいようです。また,職員だと,裁量労働制をとりずらく,教員と連携して仕事をする上で不便になります。したがって,教員と同等の処遇と職位を持つURAが必要と考えます。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 83 勤務時間のシフト制,各種会合等の分散開催・リモート参加,メール・Web決済などが併用される傾向は続くものとする。そうすると,対面ならではの感じる個人間の感情,配慮などの感覚が薄れ,組織内での意識共有・一体感・共同意識といったものが低下して,「最低限のことだけをこなす」ことにならないか。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 84 非常勤講師の給与の支払い(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 85 学内外のどこからでも情報にアクセス可能なネット環境の整備(含 情報セキュリティの高度化)・事務手続きの簡素化とネット対応,各種会合のリモート化。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 86 ・在宅勤務における機密保持等に対する意識,規程,システムなど ・在宅勤務時の勤務評定(在宅で実施に勤務しているのか,サポートしているだけなのか,判断できない) ・遠隔講義のための準備に多大な時間と労力を取られ,研究のための時間を圧迫している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 87 書類の電子化への移行(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 88 国,各自治体,外部組織での対応の違いに対して,一律の対応と個々の対応のバランスに苦慮。新規入学の留学生も多く対応に苦慮。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 89 感染症対策と働き方改革の両方の負担が増す。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 90 理論系・計算系などの研究者はリモート対応が可能だが,実験系研究者はリモート不可であり,単純に研究が停滞してしまう。3密対策などを徹底した管理および許可制としているが,不自由が多い。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 91 在宅勤務に移行した場合の,勤務実態の把握が難しい。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 92 現場で実務を懸命にこなす人と,様々な情報を集めて統括的に管理する人とが,時として明確でなく現場での混乱があった。(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 93 時間管理の改善(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 94 在宅勤務・テレワークを”非常時のための制度”では無く”平常時に活用出来る制度”だと様々な時・場所でアピールして欲しい。(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 95 学生ニーズを適宜的確に把握する仕組みの確立(大学,第4G,その他,男性)
- 96 長時間の在構時間(大学,第4G,その他,男性)
- 97 在宅勤務におけるプロジェクト従事者の業務達成度の把握をどのように行えばよいのか,研究者の場合は,従来のまま,すなわち基本的に研究成果での把握が良いのか?(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 98 対面での交流機会が減り,人間関係が希薄になる。同様に,教員と学生の関係が希薄になる。実験系では,共同で作業する人数に限られることから,個人の作業負担が増える懸念がある。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 99 ハンコ文化をなくす(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 100 情報セキュリティ(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 101 事務部門がかかり保守的であることが問題。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 102 在宅勤務の日常化に伴う在宅研究体制・環境の整備(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)

- 103 事務部との連絡調整・特に人事に関する打ち合わせなどはオンラインで危険性を感じる。セキュリティに関する課題が表面化しているが、その対応できる能力を持つ専門家はなかなか採用できない(人材がいても民間の労働環境・給与がよい)。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 104 在宅勤務も考慮した労務管理システムの構築。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 105 海外出張がなくなり、ほぼ全ての国際的な活動がWEB ベースになった。往來の時間が軽減されたメリットがある一方、外国の時間に合わせた会議時間が設定されざるを得ず、深夜労働の頻度が上がっている。国内での勤務では、裁量労働制の職員は、22時から5時までの間は深夜労働と定義されるが、With コロナ下での勤務管理では、固定時間の制限も見直すべきではないか。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)
- 106 在宅勤務時における勤怠管理をどのように行うかが大きな問題。(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 107 事務手続きがまだ対応しきれていない。会計や決済の電子手続きを目指すべきであるが、依然として押印,原本主義のままである。(大学,大学共同利用機関,主任研究員・准教授クラス,男性)
- 108 研究者が,委員会・会議等で時間をとられすぎ,研究の時間が確保できていないように思う。(大学,大学共同利用機関,その他,男性)
- 109 在宅勤務での教職員へのアンケートによる現状把握と対策,在宅勤務へのシフトと様々な制度の見直し,(大学,大学共同利用機関,その他,男性)
- 110 在宅勤務を進めるために,業務の仕分け(職場でしかできない業務と在宅でできる業務の仕分け)と在宅業務を進めるための管理業務の改善,ならびに,在宅勤務を進めるための情報機器を含めた環境整備が必要。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 111 職員間のコミュニケーション確保(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 112 労務管理。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 113 リモート中心での人間関係の構築の難しさ。個々の職員間の不公平感を払拭できるか。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 114 研究の進捗管理(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 115 ICTに頼ることが多くなっているが,セキュリティが十分かどうか対応できる専門家が少ない～いない(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 116 事務職,研究サポート職の職務管理。深夜勤務の考え方(真夜中の国際会議など)(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 117 学生の心のケアのための体制整備が必要。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 118 チームで対応する研究が多いこと,成果の活用先としての行政機関に対する支援のウェイトが大きいことなど,マネジメントに工夫が必要だと考えます。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 119 フレックスタイム制を既に導入しているが更に拡充する。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 120 テレワークに伴う一般的課題(コミュニケーション・勤怠管理)はあるが,むしろ改革の引き金になっている。(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 121 在宅と出勤による研究の成果の相違の評価(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 122 研究機関における勤務時間管理において超過勤務および休日出勤をどう扱うか(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 123 テレワークに業務管理や業務評価の考え方(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 124 緊急事態宣言への対応の行動計画への取込み。コロナ脳的思考の払拭。感染者へのケア。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 125 在宅勤務時のコミュニケーションの取り方,メンタルケア,モチベーション維持に課題(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 126 在宅等環境下でも,コロナ以前と同様,それよりも効率的なマネジメントを可能とする事務手続きの見直し(例:押印の廃止・電子認証の拡大)。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 127 年代によるデジタル・デバイド。さらに驚異的なスピードで働き方が変化する場合の共通コミュニケーションツールの設定。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 128 雑談力の低下。インスピレーションの源だと思われるので,これはなんとか改善したい。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 129 在宅勤務の管理,評価など。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 130 リモート講義への支援。webによる講義が,「教育内容」だけでなく,オンラインに伴う作業が負担になっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 131 人と人が日々接することが少なくなることによる管理業務,人材育成への対応(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

-
- 132 これまでの紙ベースで実施してきた多様な決裁等のマネージメントを電子化,効率化し,リモートでの作業効率を向上させる必要があると思います。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
-
- 133 研究遂行だけではなく,プロジェクトの取りまとめなど直接の成果につながらない業務を担う人も適切に評価することにより,研究実施者(特に若手)の負担を軽減する必要がある。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
-
- 134 管理部門でも在宅勤務が増えているが,出勤と比べて全く同じパフォーマンスでは無いので,出勤者への負荷がかかっている。(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
-
- 135 対面形式でのミーティング見直し,ペーパーレス化など一層の取り組みを拡充すること(公的研究機関,研究員・助教クラス,男性)
-

深掘質問(新型コロナウイルス感染症の科学技術・イノベーション創出等への影響). 教員・研究者の働き方改革の課題: 各種制度面における課題等

- 1 労働基準法に規定されている労働時間の事業場外みなし制度の活用が難しいこと。また、専門業務型裁量労働制について、深夜時間帯の割増賃金規制等が適用され得ること。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

 - ・人事制度,上下関係のフラット化 ・働き方改革に伴う裁量労働制の研究者に対する時間管理の強化は極めて不合理で,早急に教員・研究者を対象外とする(従来のやり方に戻す)ことを強く求める。 ・企業でもそうかもしれないが,大学では「できる人」に仕事が集
- 2 中する傾向があるように思う。ある程度は仕方がないところがあるかもしれないが,仕事量にもすごい差がある反面,給与面ではほとんど差がない。働きに見合った待遇が可能になる制度導入は今後検討されてもいいように思う。 ・デジタル化が進んでいないことによって,様々なサービスや政策が末端に届くのに時間がかかっている。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)

 - 裁量労働制は,業務を行う時間配分や方法が労働者本人に委ねられるものである。したがって,裁量労働制が適用される教員の労働時間については,大学や研究者の判断を尊重した制度の運用が望ましい。また,ポストドクターにとって,スキルアップやキャリアパスにつながるような自発的な研究活動等の機会の確保は特に重要であり,ポストドクターが自発的な活動等を行う時間を確保できるような運用が望まれる。(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 4 学内外双方に対する事務手続き(書類作成を含む)による研究時間の削減。(大学,第1G,部長・教授等クラス,男性)

- 5 教員・研究者の労働時間・自己研鑽の概念が,大学と労基署等の監督官庁と異なる。研究時間に制約をかけるような労働時間法は日本全体の研究力を落とすことになりかねない。と危惧する。裁量労働制の柔軟な運用が求められる。(大学,第1G,その他,男性)

 - ワークシフト(働き方改革)「仕事と私生活の両立支援策」と「キャリア形成支援策」の2軸をともに推進することを基本として,①長時間労働を減らす,②フレキシブルワークを実現する,③業務プロセス自体を見直すなど,これまでの価値観を転換する取組を検討する。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 6 労働を減らす,②フレキシブルワークを実現する,③業務プロセス自体を見直すなど,これまでの価値観を転換する取組を検討する。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

 - 本学では教員は「専門業務型裁量労働制」を適用しているが,使用者に労働時間の適正把握が義務付けられているなか,教員の自由な研究活動を極力阻害せずに行う必要があることや,在宅勤務も加わることで,労働時間の状況把握が困難になっている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 7 自由な研究活動を極力阻害せずに行う必要があることや,在宅勤務も加わることで,労働時間の状況把握が困難になっている。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 8 在宅勤務(教育面)の行えるICT環境が規程等も含めて未整備(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

 - 大学経営におけるDX化は,大学毎では限りがあるというか,そんなに効率化しない。文科省や他省庁を含めた中でのDX化にならないと意味がないことを認識すべきだと思う。過日も,本学教員が政府関係委員会の委員に委嘱されたことがあった。判子廃止の通達のなかで,代わりに学長の自署が必要と言われました。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 9 意味がないことを認識すべきだと思う。過日も,本学教員が政府関係委員会の委員に委嘱されたことがあった。判子廃止の通達のなかで,代わりに学長の自署が必要と言われました。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 10 経費関係が守秘上の関係と元々紙ベースであるため,新しいシステムの導入が必要で,そのための財源の確保。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

 - ワークシフト(働き方改革)「仕事と私生活の両立支援策」と「キャリア形成支援策」の2軸をともに推進することを基本として,①長時間労働を減らす,②フレキシブルワークを実現する,③業務プロセス自体を見直すなど,これまでの価値観を転換する取組を検討する。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 11 労働を減らす,②フレキシブルワークを実現する,③業務プロセス自体を見直すなど,これまでの価値観を転換する取組を検討する。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 12 バイアウトや直接経費によるPIの雇い上げにおける全学のエフォート管理方法。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 13 電子決済の仕組みの導入(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 14 働き方の改革(研究者に適切な裁量労働制度の改革)(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 15 科研費の審査についての対応が必要であると思われる。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 16 すべてにおいて,完璧100%かダメ0%かだけでなく,どの程度できたか,どの程度安全なのか,という量的な評価・予測に基づいた制度設計が必要。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 17 研究者のインセンティブを高めるための,人事・報酬制度の改革を検討する。国際研究活動,海外研究者との連携などについて,オンラインシステムのより積極的な活用を検討する。(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)

- 18 倫理審査等の迅速な対応が必要。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

- 19 テレワークの有用性は明らかになったが,逆にリアルな対面での議論の重要性も明らかになったように思われる。その切り分けを明確にしていくことは大学運営にとって重要であると思われる。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

- 20 金銭決済のデジタル化の遅れ。各種申請書の一括管理の遅れ。(大学,第2G,部長・教授等クラス,男性)

 - 【勤怠管理】・勤務実態を把握しづらいため,管理者における時間外労働・休日労働の実態把握が困難。【外国滞在者のテレワーク環境】・外国に滞在する者を海外在住のままテレワークをさせる場合に「労働者災害補償保険」が適用されない可能性がある場合の対応。(大学,第2G,研究員・助教クラス,男性)
- 21 【勤怠管理】・勤務実態を把握しづらいため,管理者における時間外労働・休日労働の実態把握が困難。【外国滞在者のテレワーク環境】・外国に滞在する者を海外在住のままテレワークをさせる場合に「労働者災害補償保険」が適用されない可能性がある場合の対応。(大学,第2G,研究員・助教クラス,男性)

- 22 勤務時間の設定。在宅勤務において超勤の認定をどうするか。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 23 ・テレワークについて,通勤手当及び通信費の取扱い並びに勤務管理方法等の検討が必要。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)

- 24 在宅勤務させる場合の労務管理の問題や、セキュリティ(機密情報や個人情報の保護)の観点から整理すべき問題が残されている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 25 IOT化の促進(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 26 日本の教員は教育・研究・社会貢献のいずれの分野にも貢献しなければならない。いずれか一つを選択できるような制度があっても良いのではないか。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 27 現在の制度では、在宅勤務制度でいえば、その実施要件がかなり絞られているなど、実際に制度の利用が困難ということもあり、制度の検証と改正が必要である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 28 短期的に研究成果を求められる状況(外部資金や任期付きポスト等)における長時間労働への対応(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 29 小学校,幼稚園が休校になったときには、勤務に支障が出そうになったが、特別休暇制度で対応した。特に高齢な親の介護の負担が大きくなったケースが増えたように感じる。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 30 研究費の用途を拡大し、柔軟な使用を可能とすること(科研費や各種外部資金と大学予算の合算による支出を認める等)が必要である。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 31 今後も予想される感染症等へ対応として、学生の登学あるいは自宅待機,入試の対面実施の可・不可等の、いずれの大学も抱える課題について、その対応に関するより実質的で明確なガイドラインを策定しておくことが有用と考える。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 32 在宅勤務させる場合の労務管理の問題や、セキュリティ(機密情報や個人情報の保護)の観点から整理すべき問題が残されている。(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 33 ・事務書類の押印廃止,電子決済システム等の制度化・整備(▶大学単体では不可能。国・自治体・民間の連携が不可欠) ・勤務形態の多様化に伴う勤務時間管理システムの開発・整備,それに伴う就業規則や評価制度の見直し(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 34 適切な教員評価,若手研究者への環境整備,間接経費の活用(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 35 ・オンライン授業を実施する際の通信費の補助や通信環境の整備(大学,第3G,社長・学長等クラス,女性)
- 36 在宅勤務を進めるうえでの環境整備(ネット環境,手当など)(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 37 在宅勤務をしっかりと評価できるシステムの構築が必要なのではないか(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 38 在宅勤務させる場合の労務管理の問題や、セキュリティ(機密情報や個人情報の保護)の観点から整理すべき問題が残されている。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 39 学外に外注できる業務あるのなら,積極的に外注して,組織をスリム化すること。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 40 研究活動も遠隔でのデータのやり取り等も進み始め,職場(研究室・実験室)にいなくとも多くが可能になった。海外の研究者とも常時検討会が開催されるようになり,職務時間にも時差が関係するケースが多い。職務規程等は,大幅な見直しを進めるべきであろう。(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 41 オンラインでのやり取りが増えることで,通信上の情報漏洩の防止が大きな課題である。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 42 労働基準監督署との相互理解(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 43 同様に,各種制度のデジタル化が必要と思います。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 44 ・在宅勤務対応可能な業務を増やすためにはネットワーク等の整備が必要だが,個人情報取扱との兼ね合いでどこまで出来るか。また,ペーパーレスの促進も必要だが,どこまで出来るか。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 45 勤務時間で管理するのをやめるのが最適な方法。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 46 以前より,教員・研究者の労働制に問題がある。本学ではほとんどの教員が専門業務型裁量労働制をとっているが,休日,夜間の研究などに制約が課されていることで運用が困難になっている。教員・研究者の実際の働き方に即した制度に変える必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 47 教員は,裁量労働制とはいえ日に1分でも登学しなければならないという現行の制度を,登学しなくてもよくする制度とする必要がある。また,勤務状況の把握・管理をしっかりやらないといけない。各種手続きの印鑑の廃止あるいは電子印鑑の導入が必要。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 48 単位,講義の規制緩和(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 49 裁量労働制と在宅勤務の整合性。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 50 大学機能のスリム化(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)

- 51 予算管理システムなど、大学内でのみ利用可能なシステムがあり、在宅勤務の実施を難しくしています。また、納品書類や各種証明書など、紙による提出の必要がある書類が多く、業務効率の低下を招いています。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 52 就業規則上の取り扱い(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 53 労働時間の管理(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 54 働き方改革関連法が施行し、教育職員についても労働基準法が適応されることが明確化され、高度プロフェッショナル制度の適用もない現状において、教員の勤怠管理や時間外労働等をいかに適法化されるかどうかについては、本学にかかわらず、各大学において大きな課題となっていることと認識している。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 55 オンラインで取得できる単位数の緩和 現在の60単位を大幅緩和(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 56 感染のサーージ対応などを考慮すると、国が現在進めている医師・研究者の働き方改革は内容の調整が必要だと考える。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 57 労働関係法制にはオンライン推進下での労働ならびに研究活動になじまない点があること(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 58 私自身は海外との共同研究プロジェクトが多いので、国による対応の違いと現在ではまだ感染・流行状況の違いがあるので、国際共同研究の進め方,あり方,この先数年間の公募の仕方など検討の余地はあろう。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 59 非常勤講師代支出への法的根拠(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 60 裁量労働制と在宅勤務管理,労働状況の確認,エフォート管理などを統合的に行うための考え方に未整理などところがある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 61 新型コロナウイルス感染症のため,病院内での実習が困難な中,医師,看護師,助産師などの医療関係の資格取得のための教育に対する規制を緩和してほしい。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 62 研究者は,研究することが趣味と仕事であることから,研究する時間を制限するべきでない。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 63 決済の方法,勤務の確認。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 64 現在若手の研究者を雇用する場合,テニストラックから始め,最初の5年間は試用期間になります。民間の会社の試用期間はせいぜい1年です。しかも,大手民間企業の給与の方がいいために,地方の国立大学へ就職してくれる若手研究者があまりいません。給与面の改善,試用期間の短縮などが必要です。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 65 それぞれの構成員の「各種業務に対する対価」としての給与・各種手当の意味合いが大きく変わることになると考える。勤務時間,成果,個人活動と業務の境界,などをどう捉えるか。(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 66 在宅勤務の在り方と各種手当(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 67 勤務時間管理の柔軟化,学外におけるWiFi使用経費の公費負担。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 68 ・(働き方改革とは若干異なるが)後期においても原則遠隔授業を継続するという大学も多く,来年度以降も不透明である。したがって,来年度以降の遠隔による単位数上限についても,文部科学省の考え方を示していただく必要がある。(大学,第4G,社長・学長等クラス,女性)
- 69 学費,生活費への支援。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 70 国による各種の競争的研究資金の研究期間の設定が依然として全体的に短いうえ,年度を跨いでの繰越し不可のものが多いことなどが,教員・研究者の就業を圧迫している側面がある。(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 71 在宅勤務時の経済的負担に対する補償や支援(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 72 教員が研究する場所へ入室・移動・出張する事への規制を全国的に緩和して欲しい。それ以上に,事務系職員が残業しなければいけないような作業量にならないよう,人員増やネットワーク・PC等の更新を進める必要あり(そのための予算措置を国が取って欲しい)(大学,第4G,主任研究員・准教授クラス,女性)
- 73 在宅勤務の拡大を進めるにあたり必要な事務手続きの簡略化・効率化の項目の抽出と対処。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 74 Webの有効活用(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 75 合理的な在宅勤務手当を整備することが重要(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 76 オンライン化は必然であるものの,FTFでない負の側面も顕在化し,大学院生など若手へのケアも必要になっている。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 77 在宅勤務手当など。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 78 勤怠管理における時間の考え方など,これまでの常識を超える検討が必要。(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,女性)

- 79 通勤手当,在宅勤務手当等の給与に付随した支払いについて,組織のメンバー間で不公平感が生じないようにする点が課題.(大学,大学共同利用機関,部長・教授等クラス,男性)
- 80 競争的資金の申請書,実績報告書の作成が非常に大変で,これに時間をとられすぎているように思う.特に実績報告書など極力簡素化できないものか.(大学,大学共同利用機関,その他,男性)
- 81 現状の決済システムの見直し,研究支援サポート体制の在宅勤務による様々な運用の見直しや在宅勤務制度の導入(大学,大学共同利用機関,その他,男性)
- 82 職場および自宅における情報環境整備にたいする支援制度の充実.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 83 病院では利用者の診療行動が大きく変化し,今後はそれに合わせた診療管理・支援体制へのシフトが必要(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 84 事務職やサポート職を含む勤務規定などの見直し.深夜勤務規定の見直し.(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 85 定年延長と再雇用職員の業務内容(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 86 申請,手続き当のオンライン化,簡易化(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 87 フレックス勤務の拡大による人事評価(事務方への裁量労働制などの導入是非・可能性).(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 88 残業の認定など労務管理に課題(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 89 在宅を前提としていない,勤務・研究進捗管理の見直し,職員のメンタルケア・業務評価の在り方の検討.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 90 人事評価制度(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 91 年度での区切りの成果報告が,今年度は特に厳しいかもしれない.(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 92 中途半端ではなく完全電子決裁システムの国全体での導入が望まれるが,その作業を遂行するためのデジタル環境(高速PC,大型のマルチモニター,高速通信など)の整備が急務(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

深掘質問(新型コロナウイルス感染症の科学技術・イノベーション創出等への影響). 教員・研究者の働き方改革の課題:その他

- 1 課題ではないが,学内会議の多くがリモート会議になり,移動を必要としなくなったことは,教員・研究員の研究時間確保に有用であったと思われる.(大学,第1G,社長・学長等クラス,男性)
- 2 個人のWEB環境は必ずしも大容量の通信に対応しているとは言えず,リモートだけでは情報交換の質が低下している.(大学,第2G,社長・学長等クラス,男性)
- 3 ・年次有給休暇等の時期指定について,時期指定及び指定日の変更に係る作業量の増加.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 4 学内手続きについては,申請書・届出書などの電子化などについて組織的な検討が必要.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 5 働き方改革を進めるうえで必要なハード面の整備,例えば在宅勤務をより拡大するための通信機器の貸し出しや外部から学内のシステム等にアクセスできるような環境の整備といった,そのために必要な予算の確保等も課題である.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 6 業務のパフォーマンス低下が大きい部門と活躍した部門で差が大きいため,査定には配慮が必要となる.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 7 学内手続きについては,申請書・届出書などの電子化などについて組織的な検討が必要.(大学,第3G,社長・学長等クラス,男性)
- 8 学内手続きについては,申請書・届出書などの電子化などについて組織的な検討が必要.(大学,第3G,部長・教授等クラス,男性)
- 9 大学がオープンイノベーションをすすめていく上で,企業の文化も取り入れていく必要があります.若手研究者の産官学でのクロスアポイント人材を増やしていくべきと考えます.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 10 遠隔授業をやれている訳ですから,大学間の単位互換制度を進めるべきです.大学間で情報が伝われば,若手人材の流動化が起こるに違いありません.その結果,産業界でも異分野の交流が盛んになれば,イノベーションの創出につながるのではないのでしょうか?(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 11 教育面において,学生・大学院生の置かれている多様な環境に適切に対応するための人材,施設,時間,経費の確保など課題は多い.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 12 移動の制限等が再び起こると,実験系の研究,研究指導は,難しい.(大学,第4G,社長・学長等クラス,男性)
- 13 抗体ワクチンの完成を望んでいる.(大学,第4G,部長・教授等クラス,男性)
- 14 事務職員が全くリモートワークに対応できていない点,勤務体系が全く変わらなかった.(大学,第4G,部長・教授等クラス,女性)
- 15 Webの有効活用,さらにはデータベース化をシームレスでやれるようにすべし.(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 16 若手が多い(学生,大学院生)が,このオンラインが中心となる状況下で,精神的にも問題を抱える可能性が高くなっている.〇〇〇〇〇【大学共同利用機関】ではオンラインながら日常的な問題を雑談で話し合う大学院生向けの「オンライン雑談会」を定期的に行い,そうした状況に陥る可能性を未然に防ごうとしている.(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 17 紙文化からの脱却.(大学,大学共同利用機関,社長・学長等クラス,男性)
- 18 シェアオフィスの検討(大学,大学共同利用機関,その他,男性)
- 19 在宅勤務におけるデータ持ち出しの制限と情報セキュリティの問題(公的研究機関,社長・学長等クラス,男性)
- 20 在宅勤務時の情報セキュリティの確保に課題(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)
- 21 運営費交付金の削減による研究費確保,施設の維持管理(公的研究機関,部長・教授等クラス,男性)

参考資料

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

(裏白紙)

問1-08 (108)	博士課程学生が、自ら課題や研究テーマを見いだし、最後までやり抜くことができるような指 導が十分に行われていると思いませんか。 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
女性研究者の状況 あなたの所属する大学や研究機関全体における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。										
問1-09 (109)	多様な研究者の確保という観点から、女性研究者の数は十分だと思いませんか。 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
外国人研究者の状況 あなたの所属する大学や研究機関全体における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。										
問1-10 (110)	より多くの女性研究者が活躍するための環境の改善(ライフステージに応じた支援等)は十 分だと思いませんか。 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
問1-11 (111)	より多くの女性研究者が活躍するための採用・昇進等の人事システムの工夫は十分だと思 いませんか。 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
外国人研究者の状況 あなたの所属する大学や研究機関全体における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。										
問1-12 (112)	優秀な外国人研究者を受け入れ、定着させるための取組は十分だと思いませんか。 例：教育・社会貢献、産学官連携活動、海外経験、学術的・分野横断的な研究への取組等 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
研究者の業績評価の状況 あなたの所属する大学や研究機関全体における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。										
問1-13 (113)	研究者の業績評価において、論文のみでなく様々な観点からの評価が十分に行われてい ると思いませんか。 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
大学・公的研究機関における研究人材の状況について										
問1-15 (115)	大学・公的研究機関における研究人材の状況について、ご意見をご自由にお書きください。(必須項目ではありません。)	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分

文部科学省科学研究費助成事業(科学研究費助成事業)研究費 NSTEP(定額助成)・公募的(競争的)研究費(大規模研究費)・大規模研究費(大規模研究費) Part II 研究環境及び研究資金の状況										
研究環境の状況 あなたの所属する大学や研究機関全体における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。										
問2-01 (201)	研究開発にかかわる基本的な活動を奨励する上で、現状の基礎的経費(機関の内部研究費 (201)等)は十分だと思いませんか。 基礎的経費として、教員や職員の人件費及び機関が教員や研究員に経費的に配分する研究費をお考えください。個人が外部から獲得する研究費(科学研究費助成事業(科学研究費)、JST・AMED・NEDOからの研究資金等)は除きます。 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
問2-02 (202)	研究者の研究時間を確保するための取組(組織マネジメントの工夫、研究支援者の確保 (202)等)は十分だと思いませんか。 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
問2-03 (203)	研究活動を円滑に実施するための業務に専事する専門人材(リサーチ・アドミニストレー ター等)の育成・確保は十分に行われていると思いませんか。 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
研究施設・設備の状況 あなたの所属する大学や研究機関全体における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。										
問2-04 (204)	研究施設・設備の租界は、創造的・先端的な研究開発や優れた人材の育成を行うのに十 分だと思いませんか。 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
問2-05 (205)	組織内で研究施設・設備・機器を共有するための仕組みが十分に整備されていると思いま すか。 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
知的基盤・情報基盤及び研究成果やデータの公開・共有の状況 日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。										
問2-06 (206)	我が国における知的基盤や研究情報基盤の状況は十分だと思いませんか。 知的基盤：計数標準、生物遺伝資源、関連するデータベース等 研究情報基盤：論文等の研究情報へのアクセス、研究情報ネットワーク、情報システム資源のクラウド化による集約化、セキュリティ機能の強化、大学図書館等 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
問2-07 (207)	公的研究機関が保有する最先端の大型共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(利 用に際しての手続き、サポート体制、利用料金等)はどうか。 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
問2-08 (208)	公的研究資金を用いた研究成果や研究データを公開・共有するための取組は十分だと思 いませんか。 ここでいう取組として、論文のオープンアクセス化、研究データを公開・共有するためのプラットフォーム構築、研究データを公開・共有する研究者へのインセン ティブ付与をお考えください。 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分

科学技術予算等の状況

日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問2-09 科学技術に関する政府予算は、日本が現在おかれている科学技術の全ての状況に鑑みて (209) 十分だと思いますか。 不十分 十分

2020年度の科学技術関係予算(当初)約4.4兆円、(補正A)約5.2兆円、2020年度の国の予算一般会計、当初に占める当初予算の割合 約4.3%、2018年度の科学技術関係予算(当初)3.8兆円のGDP比率 0.10%、(補正A)約4.3兆円のGDP比率 0.18%

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問2-10 政府の公費型研究費(競争的研究資金等)にかかわる間接経費は、十分に確保されている (210) と思いますか。 不十分 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

研究環境及び研究資金の状況について

問2-11 研究環境及び研究資金等の状況について、ご意見をご自由にお書きください(必須項目ではありません)。(211)

Blank box for question 2-11 response.

文部科学省科学技術・学術政策研究所

NISTEP定点点検(大学・公的機関グループ 大学長専用)

Part III 学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況

学術研究・基礎研究の状況

日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問3-01 研究者の内在的動機に基づき研究(学術研究)は、現代的な課題(挑戦性、総合性、融合性 (301))及び国際性に十分に込められているか。 不十分 十分

学術研究への現代的要請については別紙をご覧ください。

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問3-02 科学研究費助成事業は、研究者が新たな課題を積極的に探索し、挑戦すること十分に (302) 帯与しているか。 不十分 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問3-03 我が国において、将来的なイノベーションの源としての基礎研究の多様性は、十分に確保 (303) されているか。 不十分 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問3-04 我が国の基礎研究について、国際的に突出した成果が十分に生み出されているか (304) ずか。 不十分 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問3-05 基礎研究をはじめとする我が国の研究開発の成果は、イノベーションに十分につな (305) げられているか。 不十分 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

研究費マネジメントの状況

日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問3-06 資金配分機関(JST・AMED・NEDO等)は、将来有望な研究開発テーマの発掘や戦略的な (306) 資金配分等、それぞれの役割に応じた機能を十分に果たしているか。 不十分 十分

例: 深層配分機関の役割に応じたプログラム、ディレクター等)等の目的は、抜本的(チャレンジング)な研究開発を奨励する評価の実施、客観的指標に立脚した研究開発目標の策定等

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問3-07 政府の公費型研究費やその体系は、優れた研究に対して、研究の発展段階に応じ、継続 (307) 性を保ちつつ支援することが十分にできているか。 不十分 十分

例: 異なる公費型研究費の確保し、画期的だがリスクが高い研究について進捗の段階ごとに成果を確認しつつ発展させるステージゲート制、中小企業技術革新制度(SBIR制度)等

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問3-08 政府の公費型研究費において、申請時の申請者や審査員の負担及び課題克服に際して (308) の経緯・評価等にかかわる研究者の負担を低減するような取組が十分に行われているか。 不十分 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況について

問3-09 学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況について、ご意見をご自由にお書きください(必須項目ではありません)。(309)

Blank box for question 3-09 response.

文部科学省科学技術・学術政策研究所

NISTEP定点点検(大学・公的機関グループ 大学長専用)

Part IV 産学官連携とイノベーション政策の状況

産学官の知識移転や新たな価値創出の状況

あなとの所属する大学や研究機関全体における状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問4-01 民間企業との連携・協働を通じて、新たな価値の創出を十分に行っているか (401) ずか。 不十分 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問4-02 民間企業と組織的な連携を行うための取組が十分に行われているか (402) ずか。 不十分 十分

例: 課題の共有、組織的な体制整備、大学や公的機関内への企業研究員の設置等

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問4-03 民間企業との連携・協働を通じて、将来的な研究課題を探索し、自らの研究開発に反映 (403) することを、研究者は十分に行っているか。 不十分 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問4-04 ベンチャー企業の設立や事業展開を通じて、知識移転や新たな価値の創出を十分に行っ (404) ているか。 不十分 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問4-05 民間企業との間の人材流動や交流(研究者の転入・転入や受入・クローズポイント等)は、知識移転や新たな知識・価値の創出に十分につながっていると思いますか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]			
知的財産マネジメントの状況 あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。			
問4-06 研究開発から得られた知的財産を活用するための知的財産マネジメントは十分に機能していると思いますか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]			
問4-07 研究開発で生み出されたシーズを民間企業で活用する上でのギャップを埋めるための資金(ベンチャーファンド)が十分に確保されていると思いますか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]			
地方創生の状況 あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。			
問4-08 地域が抱えている課題解決のために、地域ニーズに即した科学技術イノベーションの育成に積極的に取り組んでいると思いますか。	消 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]			
問4-09 地域が抱えている課題解決のために、地域ニーズに即した研究に積極的に取り組んでいると思いますか。	消 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]			
科学技術イノベーション人材の育成の状況 あなたの所属する大学や研究機関全体における状況を答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。			
問4-10 社会や産業の変化に応じた研究開発人材(研究者や技術者の育成を十分に行っている)か、(11) 思いますか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0 分
例: クローバー化やスマート社会(様々な分野でサイバー空間とフィジカル空間が高度に融合された社会)等に対応した研究開発人材の育成			
[変更理由欄(必須項目ではありません)]			
問4-11 起業家精神を持った人材を育成するための取組が十分に行われていると思いますか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]			
問4-12 我が国の大学や公的研究機関で生み出された知の社会実装を、迅速かつ効果的に行うための科学技術イノベーション人材は十分に確保されていると思いますか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]			

イノベーションシステムの構築の状況 日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。			
問4-13 イノベーションを促進するために、規制の導入や緩和、制度の充実や新設等の手段が、十分に活用されていると思いますか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]			
問4-14 科学技術をもとにしたベンチャー創業者への支援(リスクマネーの確保、挑戦や失敗を許容する環境の整備等)は十分だと思いますか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]			
問4-15 科学技術の社会実装に際しての特区制度の活用、実証実験等の先駆的な取組の場の確保が十分に行われていると思いますか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]			
問4-16 金融財政支援(政府調達、補助金、税制優遇等)を通じて、市場の創出・形成に対する取組が十分に取組まれていると思いますか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]			
問4-17 産官学連携して、国際標準化機構(ISO)、国際電気通信連合(ITU)等の標準化機関へ国際標準を提案し、世界をリードするような体制の整備が十分に行われていると思いますか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]			
問4-18 急速に進化する人工知能技術やIoT技術(インターネットを媒介して様々な情報がもたらされる技術)を活用し、新しい製品やサービスを創出・普及させる上での環境の整備が十分に行われていると思いますか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0 分
環境の整備として、研究や社会実装等のためのプラットフォーム整備、規制の緩和、ルールの整備等をお考えください。			
[変更理由欄(必須項目ではありません)]			
産官学連携とイノベーション政策の状況について			
問4-19 産官学連携とイノベーション政策の状況についてご意見を自由にお願いします(必須項目ではありません)。			
[変更理由欄(必須項目ではありません)]			
文部科学省科学技術・学術政策研究所 NISTEP定年(科学・学術)研究機関(大学・大学院等)			
Part V 大学改革と機能強化の状況			
大学経営の状況 あなたの所属する大学全体における状況を答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。			
問5-01 自らの教育研究や経営に関する情報を収集・分析する能力を十分に持っていると思いますか。	不 か 分 な い	1 2 3 4 5 6 7	0 1 0 0 0 0 0 分
例: 各部門やリサーチ・アドミニストレーター等の情報収集・分析能力等			
[変更理由欄(必須項目ではありません)]			

問5-02 (502)	自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための学内組織の見直し等が十分に行われていると思いますか。	十分 かなり やや 不十分	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
例：組織の再編、人事システムの変更、教職員間の適切な役割分担、産学連携や学際的・分断統合的研究への対応、国際的な教育研究環境の構築等 【変更理由欄(必須項目)ではお書きください。】			
問5-03 (503)	多様な財源を確保するための取組が十分に行われていると思いますか。	十分 かなり やや 不十分	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
例：寄付金収入の拡大、民間との共同研究・受託研究の拡大等 【変更理由欄(必須項目)ではお書きください。】			
問5-04 (504)	自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための研究資金の適切な配分等の取組が十分に行われていると思いますか。	十分 かなり やや 不十分	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
例：学内の資金配分や間接経費の活用等 【変更理由欄(必須項目)ではお書きください。】			
学長や執行部のリーダーシップの状況			
あなたの所属する大学全体における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。			
問5-05 (505)	大学改革や機能強化において、学長や執行部のリーダーシップは十分に発揮されていると思いますか。	十分 かなり やや 不十分	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
【変更理由欄(必須項目)ではお書きください。】			
大学改革と機能強化の状況について			
問5-06 (506)	大学改革と機能強化の状況について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。		
【変更理由欄(必須項目)ではお書きください。】			
文部科学省科学技術・学術政策研究所			
NISTEP重点部隊(大学・公的研究機関グループ・大学長専用)			
Part VI 社会との関係深化と推進機能の強化の状況			
社会との関係の状況			
日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。			
問6-01 (601)	研究者の社会リアレンジ(研究と社会との関わりについての認識)を向上させる取組が十分に行われていると思いますか。	十分 かなり やや 不十分	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ここでの取組として、研究成果による社会的インパクトを多面的に評価する仕組み、人文・社会科学及び自然科学の連携等をお考えください。 【変更理由欄(必須項目)ではお書きください。】			
社会との関係深化と推進機能の強化の状況について			
問6-02 (602)	科学技術の社会実装に際しての倫理的・法制度的・社会的課題を解決するための、人文・社会科学及び自然科学の連携による取組が十分に行われていると思いますか。	十分 かなり やや 不十分	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
【変更理由欄(必須項目)ではお書きください。】			

問6-03 (603)	科学技術イノベーションと社会との関係について、多様なステークホルダー(研究者、国民、メディア等)が双方向で対話・協働することにより、政策形成や知識創造に結びつけるための取組が十分に行われていると思いますか。	十分 かなり やや 不十分	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ここでの取組として、多様なステークホルダーを巻き込んだ円卓会議、科学技術に係る各種市民参加型会議等をお考えください。 【変更理由欄(必須項目)ではお書きください。】			
科学技術外交の状況			
日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。			
問6-04 (604)	我が国において、グローバルなニーズを先取りする研究開発や新ビジネスの創出が十分に行われていると思いますか。	十分 かなり やや 不十分	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
グローバルなニーズとして、エネルギー、資源、食料の確保、自然災害への対応等をお考えください。 【変更理由欄(必須項目)ではお書きください。】			
問6-05 (605)	我が国が強みを持つ技術やシステムの海外展開に際して、官民が一体となった取組が十分に行われていると思いますか。	十分 かなり やや 不十分	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
【変更理由欄(必須項目)ではお書きください。】			
問6-06 (606)	イノベーション・イノベーション(新国産や途上国は包括した形の構想可能なイノベーション)を実現のために、我が国において新興国や途上国との人的ネットワークを強化する取組は十分に行われていると思いますか。	十分 かなり やや 不十分	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ここでの取組として、科学技術協力、若手研究者や産業人材の育成への取組等をお考えください。 【変更理由欄(必須項目)ではお書きください。】			
政策形成への助言の状況			
日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。			
問6-07 (607)	我が国の政府に対する科学的助言の仕組みや体制は十分に機能していると思いますか。	十分 かなり やや 不十分	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
科学的助言として、自然災害、気候変動、超高齢化社会、サイバーセキュリティ等への対応に関して、日本学術会議や各種審議会、学会等が行う科学的助言をお考えください。 【変更理由欄(必須項目)ではお書きください。】			
司令塔機能等の状況			
日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。			
問6-08 (608)	基本計画の推進のため、必要な資源の確保や適切な資金配分等を行うための取組を、総合科学技術・イノベーション会議は十分に行っていると思いますか。	十分 かなり やや 不十分	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
【変更理由欄(必須項目)ではお書きください。】			
社会との関係深化と推進機能の強化の状況について			
問6-09 (609)	科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化の状況について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。		
【変更理由欄(必須項目)ではお書きください。】			

文部科学省科学技術・学術政策研究所
科学技術の状況に係る総合的意識調査
NISTEP 定員調査 2020 深掘調査

問1 探索型研究の支援の在り方

日本の大学・公的研究機関における探索型研究の支援の在り方についてお伺いします。なお、本質問における「探索型研究」とは、すでに定まったテーマに基づく研究ではなく、研究者が新しいテーマを自由に設定したり、新しいアイデアを試したりする研究を意味するものとします。

問1-1 探索型研究を実施する上で今後拡充すべき財源

現在の研究資金の状況を踏まえて、ご自身の所属機関において探索型研究を実施する上で今後拡充すべき財源として、望ましいと考えられるものを上位2つまでお選びください。

1位	2位	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
① 所属機関から定期的に配分される資金		
② 科研費		
③ 政府からの公募型資金(科研費以外)		
④ 産学連携による企業からの資金		
⑤ クラウドファンディング・寄附金		
⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)		
⑦ その他		
⑧ わからない		

問1-2 探索型研究に関する見解

探索型研究についてのご意見や問題提起等がございましたらご自由にお書きください(例:探索型研究を行う上での望ましい財源・研究環境等)(任意)。

--

問2 望ましい人材が博士後期課程を目指すための環境整備

問2-1 博士後期課程への進学促進のための方策

日本の大学の博士後期課程へ進学することを、学生にとって魅力的な選択肢とするための方策として、望ましいと考えられるものを上位3つまでお選びください。

1位	2位	3位	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
選択肢		内容	
① 学部以前の教育の改善	博士後期課程の定員管理の改善	初等中等教育や大学入学者の学部教育における学問や科学基礎の魅力喚起	
② 就職・進学の仕組みの改善	研究活動の充実	博士後期課程の定員管理を各大学の裁量とする(定員充足に拘られず、優秀な人材のみを選抜)等	
③ 研究室環境の改善	給与支給や経済的支援の拡充	民間企業等への就職活動時期と修士課程(博士前期課程を含む)における研究活動時期、博士後期課程入試時期の調整(学生の研究活動・進路選択時期に配慮した制度設計)、企業側の通年採用やジョブ型採用の促進等	
④ アカデミアのポスト拡充	アカデミア以外のキャリアパスの拡充	教員からの充実した指導、研究テーマの魅力や自由度、研究支援スタッフの充実	
⑤ 若手研究者の活躍促進	博士号取得者の多様なキャリアパスの確保に向けた取組の充実(民間企業、非営利団体等のポスト拡充、キャリア支援体制の充実、民間企業等への長期有給インセンティブ、高校教員等への採用拡大等)	ワークライフバランスに配慮した研究マネジメント体制、良好な人間関係・研究室の雰囲気、先輩・上司のいきいきとした姿、アカハラ・パワハラのない研究室等	
⑥ 博士号取得者の多様なキャリアパスの確保に向けた取組の充実(民間企業、非営利団体等のポスト拡充、キャリア支援体制の充実、民間企業等への長期有給インセンティブ、高校教員等への採用拡大等)	若手研究者の活躍促進	博士後期課程学生への民間の給与水準並みかそれ以上の給与支給、学費免除制度の拡充や生活費支援体制の強化等	
⑦ 博士号取得者の多様なキャリアパスの確保に向けた取組の充実(民間企業、非営利団体等のポスト拡充、キャリア支援体制の充実、民間企業等への長期有給インセンティブ、高校教員等への採用拡大等)	アカデミアのポスト拡充	大学の公的研究機関等における若手研究者のポスト拡充	
⑧ 若手研究者の活躍促進	アカデミア以外のキャリアパスの拡充	博士号取得者の多様なキャリアパスの確保に向けた取組の充実(民間企業、非営利団体等のポスト拡充、キャリア支援体制の充実、民間企業等への長期有給インセンティブ、高校教員等への採用拡大等)	
⑨ 若手研究者の活躍促進	博士号取得者の多様なキャリアパスの確保に向けた取組の充実(民間企業、非営利団体等のポスト拡充、キャリア支援体制の充実、民間企業等への長期有給インセンティブ、高校教員等への採用拡大等)	若手研究者の活躍促進、博士人材の民間企業での活躍促進、博士人材の能力に見合う処遇改善等	
⑩ その他	博士号取得者の多様なキャリアパスの確保に向けた取組の充実(民間企業、非営利団体等のポスト拡充、キャリア支援体制の充実、民間企業等への長期有給インセンティブ、高校教員等への採用拡大等)	若手研究者の活躍促進、博士人材の民間企業での活躍促進、博士人材の能力に見合う処遇改善等	
⑪ わからない			

問2-2 博士号取得者の民間企業採用・活躍促進

博士号取得者の民間企業での採用や活躍を促進するための課題についてご自由にご意見をお書きください(任意)。

--

問 3 新型コロナウイルス感染症による日本の科学技術・イノベーション創出や教員・研究者の働き方への影響

問 3-1 現状の懸念等と今後求められる変化・対応等

新型コロナウイルス感染症による日本の科学技術・イノベーション創出への影響について、現状の懸念等や今後求められる変化及びそれへの対応等を、所属機関レベル、国レベルに分けてご自由にお書きください(任意)。

(1) 所属する機関レベルでの懸念等と今後求められる変化・対応等

(現状の懸念等)
(今後求められる変化とそれへの対応等)

(2) 国レベルでの懸念等と今後求められる変化・対応等

(現状の懸念等)
(今後求められる変化とそれへの対応等)

問 3-2 新型コロナウイルス感染症の対応等と働き方の変化

新型コロナウイルス感染症の影響によって、教員・研究者の働き方に変化が生じた点等がありましたら、ご自由にご意見をお書きください(例:在宅勤務やフレックス勤務の拡大、事務手続きの効率化等)(任意)。

--

問 3-3 教員・研究者の働き方改革の課題

新型コロナウイルス感染症対策も含めて、教員・研究者の働き方改革を進める上で、どのような課題等がありますか。ご自由にご意見をお書きください(任意)。

(1) 機関内のマネジメントにおける課題等

--

(2) 各種制度面における課題等

--

(3) その他

--

調査へのご協力ありがとうございました。

同封の返信用封筒を用いて、一般社団法人異論科学協会までご返送ください。

あなたが使用できる研究資金等の状況についてお答えください。

所属機関から配分を受けた個人研究費(本年度、外部資金を除いた、個人の裁量で使用できる額)	1 <input type="radio"/> 1万円未満(個人研究費は配分されないも含む)	2 <input type="radio"/> 1～10万円未満	3 <input type="radio"/> 10～30万円未満
外部資金(公営型資金や民間企業からの受入研究費等)の額(本年度、直接経費のみ)	4 <input type="radio"/> 30～50万円未満	5 <input type="radio"/> 50～100万円未満	6 <input type="radio"/> 100～200万円未満
外部資金(公営型資金や民間企業からの受入研究費等)の額(本年度、直接経費のみ)	7 <input type="radio"/> 200万円以上	8 <input type="radio"/> わからない	
あなたが現在、獲得している外部資金をすべて選択してください	1 <input type="radio"/> 1万円未満	2 <input type="radio"/> 100万円未満	3 <input type="radio"/> 100～250万円未満
あなたが現在、獲得している外部資金をすべて選択してください	4 <input type="radio"/> 250～500万円未満	5 <input type="radio"/> 500～750万円未満	6 <input type="radio"/> 750～1000万円未満
あなたが現在、獲得している外部資金をすべて選択してください	7 <input type="radio"/> 1000万円以上		

1 科学研究費助成事業(科研費) 2 AMEDの事業(厚労省) 3 戦略的イノベーション創造プログラム(SIP)

4 センターオブイノベーション(CO)プログラム 5 JSTの上記以外の事業 6 産学官連携推進プログラム(impACT)

7 NEDOの事業 8 その他の公的事業 9 公益法人・民間からの資金

産学官連携活動についてお答えください。

過去3年間に、産学官連携活動に関わったことがありますか。 1 あり 2 なし

研究手法についてお答えください。

主な研究手法 1 実験系 2 非実験系 3 臨床 (フイールド調査等) 4 その他 (フイールド調査等)

※ 個人的研究費の額は主観的な推定で結構です。また、例えば、研究室単位で措置される場合、本人が不明確なときは人数による按分等に基づき試算で結構です。

〈ご連絡先等〉についての注意事項

- 本調査終了後に、調査結果の報告書を作成し公開いたします。その際に、調査にご協力いただいた方のお名前とご所属(主たる所属組織名、部署名、役職名)を一覧にし、報告書に記載させていただきます(「ご連絡先等」にて、「S」印の付いている項目です)。
- なお、ご回答内容を個人名つきで公開することは致しません。
- ご連絡先等の情報は、本調査以外への転用、流用等は勿論、秘密を厳守し外部に公表されることはありません。

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

調査報告書の送付 1 希望する 2 希望しない

文部科学省科学技術・学術政策研究所
NSTEP定員制(次学-公的)研究機関(グループ)大学、研究者用)

Part 1 大学、公的研究機関における研究人材の状況

若手研究者(9歳未満)までのポストドクター、研究員、助教、准教授など、博士課程学生は除く)の状況
あなたに所属する学部・研究科、附属研究所、センター、事業所等における状況を答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

間1-01 若手研究者(博士課程学生は除く)に自立と活躍の機会を与えるための環境の整備は十分か。 不 1 2 3 4 5 6 十分 0 1 0 0 0 0 0 0

環境の整備として、雇用制度、新規採用時に研究を立ち上げる際のスタートアップ資金の提供等をお考えください。

必要理由欄(必須項目ではありません)

間1-02 自主的に研究開発を実施している若手研究者の数は十分だと思いますか。 不 1 2 3 4 5 6 十分 0 1 0 0 0 0 0 0

例:自ら研究プロジェクトを立ち上げ、その責任者として活動している等

必要理由欄(必須項目ではありません)

間1-03 実績を積んだ若手研究者のための任期を付さないポスト補充に向けた組織としての取組は十分だと思いますか。 不 1 2 3 4 5 6 十分 0 1 0 0 0 0 0 0

例:若手研究者の安定雇用財源を生み出すための、シニア研究者(定年前後の研究者)に対する年俸制等の導入や外部資金による任期付雇用への転換促進等

必要理由欄(必須項目ではありません)

研究者を目指す若手人材の育成の状況
あなたに所属する学部・研究科、附属研究所、センター、事業所等における状況を答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

間1-04 現状として、望ましい能力を持つ人材が、博士課程後期を目指していると思いますか。 不 1 2 3 4 5 6 十分 0 1 0 0 0 0 0 0

例:博士課程後期在学者への経済的支援、飛び級、早期卒業制度、社会人・留学生の受入体制等

必要理由欄(必須項目ではありません)

間1-05 望ましい能力を持つ人材が博士課程後期を目指すための環境の整備は十分だと思いますか。 不 1 2 3 4 5 6 十分 0 1 0 0 0 0 0 0

例:博士課程後期在学者への経済的支援、飛び級、早期卒業制度、社会人・留学生の受入体制等

必要理由欄(必須項目ではありません)

間1-06 博士号取得者がアカデミックな研究職以外の進路も含む多様なキャリアパスを選択できる環境の整備は十分だと思いますか。 不 1 2 3 4 5 6 十分 0 1 0 0 0 0 0 0

例:博士号取得者本人や研究指導者の意識改革、博士課程後期教育への産業界の参画促進等

必要理由欄(必須項目ではありません)

間1-07 学部学生に社会的課題への気づきや研究への動機づけを与えるための教育は十分に行われていると思いますか。 不 1 2 3 4 5 6 十分 0 1 0 0 0 0 0 0

例:アクアブリーダー・ミニオン(発見学習、問題解決学習、体験学習、情報活用能力の育成等)、科学技術や学びの魅力を伝えることができるリキウム等

必要理由欄(必須項目ではありません)

問-08 (108)	博士課程学生が、自ら課題や研究テーマを見いだし、最後までやり抜くことができるような指 (108) 導が十分に行われていると思いませんか。	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
女性研究者の状況 あなたの所属する学部・研究科・附置研究所・センター、事業所等における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでくだ さい。										
問-09 (109)	多様な研究者の確保という観点から、女性研究者の数は十分だと思いますか。	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
問-10 (110)	より多くの女性研究者が活躍するための環境の改善(ライフステージに応じた支援等)は十 (110) 分だと思いますか。	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
問-11 (111)	より多くの女性研究者が活躍するための採用・昇進等の人事システムの工夫は十分だと思 (111) いますか。	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
外国人研究者の状況 あなたの所属する学部・研究科・附置研究所・センター、事業所等における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでくだ さい。										
問-12 (112)	優秀な外国人研究者を受け入れ、定着させるための取組は十分だと思いますか。 例・研究立ち上げへの支援、能力に応じた給与、家族へのサポート、物品購入にかかる手続、組織運営にかかる規定や通知の英語化等	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
研究者の業績評価の状況 あなたの所属する学部・研究科・附置研究所・センター、事業所等における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでくだ さい。										
問-13 (113)	研究者の業績評価において、論文のみでなく様々な観点からの評価が十分に行われてい (113) ると思いませんか。 例・教育、社会貢献、産学官連携活動、海外経験、学部的・分野横断的な研究への取組等	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
問-14 (114)	業績評価の結果を踏まえた研究者への処遇(給与への反映、研究環境の改善、適材適所 (114) の人材配置、サブプライカルの付与等)が十分に行われていると思いませんか。	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
大学・公的研究機関における研究人材の状況について										
問-15 (115)	大学・公的研究機関における研究人材の状況について、ご意見をご自由にお書きください。(必須項目ではありません)。	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分

文部科学省科学技術・学術政策研究所 NSTEP定例会(大学・公的研究機関向け)用(大学・研究者用) Part II 研究環境及び研究資金の状況										
研究環境の状況 あなたの所属する学部・研究科・附置研究所・センター、事業所等における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでくだ さい。										
問-2-01 (201)	研究開発にかかわる基本的な活動を実施する上で、現状の基礎的経費(機関の内部研究費 (201) 等)は十分だと思いますか。 基礎的経費として、教員や職員の人件費及び機関が教員や研究員に経費的に配分する研究費をお考えください。個人が外部から獲得する研究費(科学研究費助成事業(科学研究費)、IST・AMED・NEDOからの研究資金等)は除きます。	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
問-2-02 (202)	研究者の研究時間を確保するための取組(組織やマネジメントの工夫、研究支援者の確保 (202) 等)は十分だと思いますか。	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
問-2-03 (203)	研究活動を円滑に実施するための業務に従事する専門人材(リサーチ・アドミニストレー (203) ター等)の育成・確保は十分に行われていると思いませんか。	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
研究施設・設備の状況 あなたの所属する学部・研究科・附置研究所・センター、事業所等における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでくだ さい。										
問-2-04 (204)	研究施設・設備の租界は、創造的・先端的な研究開発や優れた人材の育成を行うのに十 (204) 分だと思いますか。	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
問-2-05 (205)	組織内で研究施設・設備・機器を共有するための仕組みが十分に整備されていると思いま (205) すか。	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
知的基盤・情報基盤及び研究成果やデータの公開・共有の状況 日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。										
問-2-06 (206)	我が国における知的基盤や研究情報基盤の状況は十分だと思いますか。 知的基盤：社説・書評、生物遺伝資源、関連するデータベース等 研究情報基盤：論文等の研究情報へのアクセス、研究情報ネットワーク、情報システム資源のクラウド化による集約化、セキュリティ機能の強化、大学図書館等	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
問-2-07 (207)	公的研究機関が保有する最先端の大型共用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(利 (207) 用に関する手続、サポート体制、利用料金等)はどうか。	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
問-2-08 (208)	公的研究資金を用いた研究成果や研究データを公開・共有するための取組は十分だと思 (208) いますか。 ここでいう取組として、論文のオープンアクセス化、研究データを公開・共有するためのプラットフォーム構築、研究データを公開・共有する研究者へのインセンティブ付与をお考えください。	分 か ら な い	不 十 分	1	2	3	4	5	6	十 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										

科学技術予算等の状況

日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問2-09 科学技術に関する政府予算は、日本が現在おかれている科学技術の全ての状況に鑑みて (209) 十分だと思いますか。 不十分 十分

2020年度の科学技術関係予算(当初)約4.4兆円、(補正A)約5.2兆円、2020年度の国の予算一般会計、当初に占める当初予算の割合 約4.3%、2018年度の科学技術関係予算(当初)3.8兆円のGDP比率 0.10%、(補正A)約4.3兆円のGDP比率 0.18%

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問2-10 政府の公費型研究費(競争的研究資金等)にかかわる間接経費は、十分に確保されている (210) と思いますか。 不十分 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

研究環境及び研究資金の状況について

問2-11 研究環境及び研究資金等の状況について、ご意見をご自由にお書きください(必須項目ではありません)。(211)

Blank box for question 2-11 response.

文部科学省科学技術・学術政策研究所

NISTEP定重点課(大学・公的機関)グループ(大学・研究者用)

Part III 学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況

学術研究・基礎研究の状況

日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問3-01 研究者の内在的動機に基づき研究(学術研究)は、現代的な課題(挑戦性、総合性、融合性 (301))及び国際性に十分に込められているか。 不十分 十分

学術研究への現代的要請については別紙をご覧ください。【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問3-02 科学研究費助成事業は、研究者が新たな課題を積極的に探索し、挑戦すること十分に (302) 帯与しているか。 不十分 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問3-03 我が国において、将来的なイノベーションの源としての基礎研究の多様性は、十分に確保 (303) されているか。 不十分 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問3-04 我が国の基礎研究について、国際的に突出した成果が十分に生み出されているか (304) ずか。 不十分 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問3-05 基礎研究をはじめとする我が国の研究開発の成果は、イノベーションに十分につな (305) げられているか。 不十分 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

研究費マネジメントの状況

日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問3-06 資金配分機関(JST・AMED・NEDO等)は、将来有望な研究開発テーマの発掘や戦略的な (306) 資金配分等、それぞれの役割に応じた機能を十分に果たしているか。 不十分 十分

例: 深層配分機関の役割に応じたプログラム、ディレクター等)等の目的は、抜本的(チャレンジング)な研究開発を奨励する評価の実施、客観的指標に立脚した研究開発目標の策定等 【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問3-07 政府の公費型研究費やその体系は、優れた研究に対して、研究の発展段階に応じ、継続 (307) 性を保ちつつ支援することが十分にできているか。 不十分 十分

例: 異なる公費型研究費の確保し、画期的なリスクが低い研究について進捗の段階ごとに成果を確認しつつ発展させるステージゲート制、中小企業技術革新制度(SBIR制度)等 【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問3-08 政府の公費型研究費において、申請時の申請者や審査員の負担及び課題克服に際して (308) の手続・評価等にかかる研究者の負担を軽減するような取組が十分に行われているか。 不十分 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況について

問3-09 学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況について、ご意見をご自由にお書きください(必須項目ではありません)。(309)

Blank box for question 3-09 response.

文部科学省科学技術・学術政策研究所

NISTEP定重点課(大学・公的機関)グループ(大学・研究者用)

Part IV 産学官連携とイノベーション政策の状況

産学官の知識移転や新たな価値創出の状況

産学官の知識移転や新たな価値創出の状況 (401) について、民間企業との連携・協働を通じて、新たな価値の創出を十分に行っているか。 不十分 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問4-02 民間企業と組織的な連携を行うための取組が十分に行われているか (402) ずか。 不十分 十分

例: 課題の共有、組織的な体制整備、大学や公的機関内への企業研究員の設置等 【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問4-03 民間企業との連携・協働を通じて、将来的な研究課題を探索し、自らの研究開発に反映 (403) することを、研究者は十分に行っているか。 不十分 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問4-04 ベンチャー企業や事業展開を通じて、知識移転や新たな価値の創出を十分に行っ (404) ているか。 不十分 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問4-05 ベンチャー企業や事業展開を通じて、知識移転や新たな価値の創出を十分に行っ (405) ているか。 不十分 十分

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問4-05 民間企業との間の人材流動や交流(研究者の転入・転入や受入・クローズポイント等)は、知識移転や新たな知識・価値の創出に十分につながっていると思いますか。 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	不 か ら い	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	0 分
知的財産マネジメントの状況 あなたの所属する学部・研究科、附置研究所、センター、事業所等における知的財産マネジメントは、 あなたの所属する学部・研究科、附置研究所、センター、事業所等における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。 問4-06 研究開発から得られた知的財産を活用するための知的財産マネジメントは十分に機能していると思いますか。 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	不 か ら い	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	0 分
問4-07 研究開発で生み出されたシーズを民間企業で活用する上で、のギャップを埋めるための資金(40%) (ベンチャーファンド)が十分に確保されていると思いますか。 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	不 か ら い	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	0 分
地方創生の状況 あなたの所属する学部・研究科、附置研究所、センター、事業所等における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。 問4-08 地域が抱えている課題解決のために、地域ニーズに即した科学技術イノベーション人材の育成に積極的に取り組んでいると思いますか。 ここで科学技術イノベーション人材とは、地域課題解決に貢献する研究者や技術者、地域の潜在能力を引き出し事業創出する人材、地域内外の資源や専門家の間を適切につなぐ人材、地域課題解決に貢献する人材をお考えください。 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	消 か か ら い	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	0 分
問4-09 地域が抱えている課題解決のために、地域ニーズに即した研究に積極的に取り組んでいる(40%) と思いますか。 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	消 か か ら い	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	0 分
科学技術イノベーション人材の育成の状況 あなたの所属する学部・研究科、附置研究所、センター、事業所等における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。 問4-10 社会や産業の変化に応じた研究開発人材(研究者や技術者)の育成を十分に行っている(41%) と思いますか。 例:グローバル化やスマート社会(様々な分野でハイパー空間とフィジカル空間が高度に融合された社会)等に対応した研究開発人材の育成 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	不 か ら い	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	0 分
問4-11 起業家精神を持った人材を育成するための取組が十分に行われている(41%) と思いますか。 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	不 か ら い	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	0 分
問4-12 我が国や大学の研究機関で生み出された知的社会実証を、迅速かつ効果的に行うための科学技術イノベーション人材は十分に確保されている(42%) と思いますか。 ここで科学技術イノベーション人材とは、技術移転、技術経営、知的財産に関して高度な専門性を有する人材、新規事業開発やビジネスモデル革新の推進を担う人材等をお考えください。 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	不 か ら い	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	0 分

産学官連携とイノベーション政策の状況について 問4-13 産学官連携とイノベーション政策の状況についてご意見を自由にお願いします(必須項目ではありません)。 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	不 か ら い	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	0 分
文部科学省科学技術・学術政策研究所 NISTEP定重点研究(大学公共研究機関グループ大学・研究者用) Part V 大学改革と機能強化の状況 大学経営の状況 あなたの所属する大学全体における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。 問5-01 自らの教育研究や産学に関する情報を収集・分析する能力を十分に持っていると思いますか。 [変更理由欄(必須項目ではありません)] 例:教部門やリサーチ・アドミニストレーター等の情報収集・分析能力等	不 か ら い	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	0 分
問5-02 自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための学内組織の見直し等が十分に行われていると思いますか。 [変更理由欄(必須項目ではありません)] 例:組織の再編、人事給与システムの改革、教職員間の適切な役割分担、産学連携や学際的・分野横断的な研究への対応、国際的な教育研究連携の構築等	不 か ら い	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	0 分
問5-03 多様な財源を確保するための取組が十分に行われていると思いますか。 [変更理由欄(必須項目ではありません)] 例:寄付金収入の拡大、民間との共同研究・委託研究の拡大等	不 か ら い	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	0 分
問5-04 自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための研究資金の適切な配分等の取組が十分に行われていると思いますか。 [変更理由欄(必須項目ではありません)] 例:学内の資金配分や間接経費の活用等	不 か ら い	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	0 分
学長や執行部のリーダーシップの状況 あなたの所属する大学全体における状況をお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。 問5-05 大学改革や機能強化において、学長や執行部のリーダーシップは十分に発揮されている(50%) と思いますか。 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	不 か ら い	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	0 分
大学改革と機能強化の状況について 問5-06 大学改革と機能強化の状況について、ご意見を自由にお願いします(必須項目ではありません)。 [変更理由欄(必須項目ではありません)]	不 か ら い	1 +	2 +	3 +	4 +	5 +	6 +	0 分

文部科学省科学技術・学術政策研究所
NISTEP 定点調査(大学・公的研究機関グループ_大学・研究者用)
Part VI 社会との関係深化と推進機能の強化の状況

社会との関係の状況

日本全体の状況や産・学・官の接点カターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する進捗率を一つ選んでください。

問6-01 研究者の社会リアレンジ(研究と社会との関わり)についての認識を向上する取組が十分に
(60) 行われていると思いますか。
分 不 1 2 3 4 5 6 十
から 〇 十 〇 〇 〇 〇 〇 分
い

ここの取組として、研究成果による社会的インパクトを多面的に評価する仕組み、人文・社会科学及び自然科学の連携等をお考えください。

[変更理由欄必須項目ではありません]

問6-02 科学技術の社会実装に際しての論理的・法制度的・社会的課題を解決するための、人文・
(60) 社会科学及び自然科学の連携による取組が十分に行われていると思いますか。
分 不 1 2 3 4 5 6 十
から 〇 十 〇 〇 〇 〇 〇 分
い

[変更理由欄必須項目ではありません]

問6-03 科学技術イノベーションと社会との関係について、多様なステークホルダー(研究者、国民、
(60) マガザン等)が双方向で対話・協働することにより、政策形成や知識創造に結びつけるため
の取組が十分に行われていると思いますか。
分 不 1 2 3 4 5 6 十
から 〇 十 〇 〇 〇 〇 〇 分
い

ここの取組として、多様なステークホルダーを巻き込んだ円卓会議、科学技術に係わる各種市民参加型会議等をお考えください。

[変更理由欄必須項目ではありません]

社会との関係深化と推進機能の強化の状況について

問6-04 科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化の状況について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。
(60) せん。

問1-1 研究活動への影響

新型コロナウイルス感染症への対策等は、2020年1月頃～9月までのご自身の研究活動に、どのような影響を与えましたが、以下のそれぞれの項目について、プラス及びマイナス両面の影響を踏まえ、総合的な観点からお答えください。

内容	該当しない、 わずかな影響	大きな影響あり マイナス	ややマイナス の影響あり	影響なし	ややプラス の影響あり	大きな影響あり プラス
研究室等へのアクセス、人の移動やコミュニケーションに関する事項						
① 研究室や実験室へのアクセスへの影響	〇	〇	〇	〇	〇	〇
② 研究室・研究グループ内のコミュニケーションへの影響	〇	〇	〇	〇	〇	〇
③ 研究者や学生の移動や異動(例:研究者や学生の進駐・帰国、外国人研究者の着任や留学生の入学等)への影響	〇	〇	〇	〇	〇	〇
研究テーマの設定や情報収集に関する事項						
④ 研究テーマの設定への影響(例:実施が困難となったことによる当該テーマの断念、感染症に関する新たなテーマの探索等)	〇	〇	〇	〇	〇	〇
⑤ 研究資料へのアクセス(例:論文等へのアクセス、図書館の利用等)への影響	〇	〇	〇	〇	〇	〇
⑥ 学会等における成果発表や情報収集への影響	〇	〇	〇	〇	〇	〇
研究の実施等に関する事項						
⑦ 研究試料(例:試薬、試料、実験動物、菌株等)の維持・確保への影響	〇	〇	〇	〇	〇	〇
⑧ 研究データの収集(例:実験やフィールドワーク、調査等の実施等)への影響	〇	〇	〇	〇	〇	〇
⑨ 所属機関内の共用施設・設備の利用への影響	〇	〇	〇	〇	〇	〇
⑩ 所属機関外の大型共用研究施設等の利用への影響	〇	〇	〇	〇	〇	〇
共同研究に関する事項						
⑪ 国内の大学・公的研究機関等との共同研究への影響	〇	〇	〇	〇	〇	〇
⑫ 国外の大学・公的研究機関等との共同研究への影響	〇	〇	〇	〇	〇	〇
⑬ 民間企業との産学連携への影響	〇	〇	〇	〇	〇	〇
事務手続きや業務の変化に関する事項						
⑭ 研究資金の事務手続きへの影響	〇	〇	〇	〇	〇	〇
⑮ 学内業務の変化(例:新型コロナウイルス感染症への対策、会議等のオンライン化等)に伴う研究時間への影響	〇	〇	〇	〇	〇	〇
⑯ 教育業務の変化(例:遠隔授業の実施等)に伴う研究時間への影響	〇	〇	〇	〇	〇	〇

問 1-2 研究活動の進捗状況

2020年1月頃～9月のご自身の研究活動についてお聞きます。この期間を通じて、ご自身の研究活動は通常想定される進捗度合いと比べた場合、どのような状況にありましたか。あてはまるものを1つお選びください。

回答欄

- ① 想定より大幅に進展
- ② 想定よりやや進展
- ③ 想定通り
- ④ 想定よりやや停滞
- ⑤ 想定より大幅に停滞
- ⑥ 研究活動が完全に停止
- ⑦ 該当しない・わからない

問 1-3 研究活動を行う上でのデジタルツールの活用

2020年1月頃～9月における、以下のデジタルツール等の活用の有無をお答えください。

内容	活用していない	2020年1月頃より前から本格的に活用	2020年1月頃より後から本格的に活用
① テレワークシステム(リモートアクセス等)	○	○	○
② ウェブミーティングシステム(Zoom, Webex, Skype 等)	○	○	○
③ ビジネスチャット(slack, chatwork, Microsoft, Teams 等)	○	○	○
④ ファイル共有システム(Google Drive, Dropbox 等)	○	○	○
⑤ プレプリントサーバーへの投稿(arXiv, MedRxiv, ChemRxiv 等)	○	○	○
⑥ クラウド環境での論文執筆(Google Doc, Overleaf 等)	○	○	○
⑦ オープンデータ	○	○	○
⑧ 実験機器のオンライン利用	○	○	○
⑨ 実験機器の自動化	○	○	○

問 1-4 現状の懸念等と今後求められる変化・対応等

新型コロナウイルス感染症への対応が長期化した場合、ご自身の研究活動を行っていく上での現状の懸念等や今後求められる変化及びそれへの対応等を、ご自身・部局・機関レベル、国レベルに分けてご自由にお書きください(任意)。

(1) ご自身の懸念等と今後求められる変化・対応等

(現状の懸念等)
(今後求められる変化とそれへの対応等)

(2) 所属する部局・機関レベルでの懸念等と今後求められる変化・対応等

(現状の懸念等)
(今後求められる変化とそれへの対応等)

(3) 国レベルでの懸念等と今後求められる変化・対応等

(現状の懸念等)
(今後求められる変化とそれへの対応等)

問 2 探索型研究の支援の在り方

日本の大学・公的研究機関における探索型研究の支援の在り方についてお伺いします。なお、本調査における「探索型研究」とは、すでに定まったテーマに基づく研究ではなく、ご自身が新しいテーマを自由に設定したり、新しいアイデアを試したりする研究を意味するものとします。

問 2-1 探索型研究の実施経験

過去 2～3 年の間に、探索型研究を実施しましたか(実施中も含む)。

回答欄

- ① 実施した(実施中も含む)
② 実施していない

問 2-2 探索型研究の財源の実態

問 2-1 で「① 実施した(実施中も含む)」と回答された方にお尋ねします。ご自身の探索型研究に必要な研究費をどのような財源から支出しましたか。主にあてはまるものを 2 つまでお選びください。

回答欄 1	回答欄 2
	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。

- ① 所属機関から定常的に配分される資金
② 科研費
③ 政府からの公募型資金(科研費以外)
④ 産学連携による企業からの資金
⑤ クラウドファンディング・寄附金
⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)
⑦ 私費
⑧ その他
⑨ わからない
⑩ 研究費は用いていない

問 2-3 探索型研究実施の希望

問 2-1 で「② 実施していない」と回答された方にお尋ねします。過去 2～3 年の間に、探索型研究を行いたいと考えたことはありますか。また、「① ある」と回答された方は、探索型研究を実施しなかった理由もお答えください。

回答欄

- ① ある
② ない

探索型研究実施の希望はあったが、実施しなかった理由(任意)

--

問 2-4 探索型研究を実施する上で今後拡充すべき財源

現在の研究資金の状況を踏まえて、探索型研究を実施する上で今後拡充すべき財源として、望ましいと考えるものを上位 2 つまでお選びください。

1 位	2 位
	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。

① 所属機関から定常的に配分される資金
② 科研費
③ 政府からの公募型資金(科研費以外)
④ 産学連携による企業からの資金
⑤ クラウドファンディング・寄附金
⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの)
⑦ その他
⑧ わからない

問 2-5 探索型研究に関する見解

探索型研究についてのご意見や問題提起等がございましたら自由にお書きください(例:探索型研究を行う上での望ましい財源・研究環境等)(任意)。

--

問3 論文のオープンアクセス化

論文を入手する際の状況や、ご自身の論文のオープンアクセス状況についてお伺いします。なお、本質問における「オープンアクセス」とは、論文がインターネットで公開され、読者は無料で読むことができる状態とします。

【オープンアクセスの例】

- ・ オープンアクセスの雑誌で出版する (PLOS など)
- ・ 雑誌のオープンアクセスオプションを選択する (Springer Open Choice など)
- ・ 雑誌等が一定期間経過後に論文をオープンアクセスにする
- ・ セルフアーカイブ、機関リポジトリやプレプリントサーバで論文を公開する (arXiv など)

問3-1 論文へのアクセスリシティ

5年前と比べて、ご自身の研究において必要とする既刊の論文を、オープンアクセス又は所属機関の図書館等を介して無料で即座に入手できない場合が増えたと思えますか、それとも減ったと思えますか。あてはまるものを1つお選びください。

回答欄

- ① 大幅に増えた
- ② やや増えた
- ③ 変わらない
- ④ やや減った
- ⑤ 大幅に減った

問3-2 論文が無料で即座に入手できなかった場合の対応

ご自身の研究において必要とする既刊の論文を、オープンアクセス又は所属機関の図書館等を介して無料で即座に入手できなかったとき、どのように対応しましたか。主に当てはまるものを2つまでお選びください。

回答欄1	回答欄2	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
<ol style="list-style-type: none"> ① 所属機関の図書館等の部署に購入又は文献複写やPDF送信を依頼した ② 所属機関の図書館を介さずに自身で外部の図書館から借りた ③ 自身の研究費により購入した ④ 他の研究者から買った ⑤ 当該論文の著者に依頼した ⑥ 当該論文を入手することをあきらめた ⑦ その他 		

問3-3 論文を無料で即座に入手した場合の情報源

ご自身の研究において必要とする既刊の論文を、オープンアクセス又は所属機関の図書館等を介して無料で即座に入手したとき、どのような情報源を利用しましたか。主に当てはまるものを2つまでお選びください。

回答欄1	回答欄2	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
<ol style="list-style-type: none"> ① 所属機関が購読している論文誌・論文データベース ② オープンアクセス誌 ③ プレプリントサーバ ④ 機関リポジトリ ⑤ 著者のウェブサイト ⑥ SNS (ResearchGate 等) ⑦ その他 ⑧ わからない 		

問3-4 オープンアクセスにするための費用

過去5年間で、自身が責任著者として投稿した論文をオープンアクセス化するために費用 (論文掲載料、APC) を支払ったことはありませんか。

回答欄

- ① ある
- ② ない
- ③ わからない

問3-5 オープンアクセスにする際の財源

問3-4で①あると回答した方にお尋ねします。過去5年間で、自身が責任著者として投稿した論文をオープンアクセス化する際の費用 (論文掲載料、APC) をどのような財源を用いて支出しましたか。あてはまるものをすべてお選びください。

内容	あてはまる財源
個人で獲得した外部資金 (分担者として獲得した外部資金も含む)	<input type="checkbox"/>
所属機関から配分される個人研究費	<input type="checkbox"/>
共著者の研究費	<input type="checkbox"/>
所属機関のオープンアクセス化予算	<input type="checkbox"/>
所属機関又は研究助成団体と出版社によるオープンアクセス出版契約により充当	<input type="checkbox"/>
研究助成団体のオープンアクセス化助成	<input type="checkbox"/>
私費	<input type="checkbox"/>
その他	<input type="checkbox"/>
わからない	<input type="checkbox"/>

その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。

回答欄

問 3-6 オープンアクセス化の理由

問 3-4 で「① ある」と回答した方にお尋ねします。論文をオープンアクセスにした理由として、あてはまるものを上位 3 つまでお選びください。

1 位	2 位	3 位	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
① 論文を投稿したい雑誌がオープンアクセス誌だから ② 所属機関のポリシーだから ③ 助成機関が推奨しているから ④ 分野・コミュニティの規範だから ⑤ 他の研究者からのリクエストに応じて ⑥ 研究成果を早く公表したいから ⑦ 研究成果を広く認知してもらいたいから ⑧ オープンアクセス・オープンサイエンス [*] に貢献したいから ⑨ その他 ⑩ 特に理由はない			

^{*}「オープンサイエンス」とは、公的資金による研究成果（論文や関連するデータセット等）を、学術関係者だけでなく、民間企業や一般市民まで、幅広く利用・アクセスできるようにする取組みを意味します。

問 3-7 オープンアクセス化と支援期間

科研費等の公費型研究資金による支援を受けた研究成果を、オープンアクセス論文として投稿しようとしたが、支援期間が終了したことが原因でオープンアクセス化を断念したことがありますか。

回答欄

- ① ある
- ② ない

問 3-8 オープンアクセス・オープンサイエンスに関する見解

オープンアクセスやオープンサイエンスについてのご意見や問題提起等がございましたらご自由に書きください（任意）。

--

問 4 自然科学系の研究活動における人文・社会科学系の知識の必要性

問 4-1 自然科学系の研究活動における人文・社会科学系の知識の必要性の状況

ご自身の研究分野において、5 年程前に比べて、人文・社会科学系の知識の必要性は上昇しているとお考えですか。あてはまるものを 1 つお選びください。

回答欄

- ① 大きく上昇
- ② 上昇
- ③ 変化なし
- ④ 低下
- ⑤ 大きく低下

問 4-2 自然科学系の研究活動における人文・社会科学系の知識の必要性が高まっている具体的な研究者テーマや知識の活用に向けた有効な方策

問 4-1 で「① 大きく上昇」又は「② 上昇」と回答した方にお尋ねします。具体的にどのような研究者テーマにおいて、人文・社会科学系の必要性が高まっているとお考えですか。また、人文・社会科学系の知識を活用するための有効な方策についてご自由にお書きください（任意）。

--

問 4-3 自然科学系の研究活動において必要となる人文・社会科学系の知識の種類

問 4-1 で「① 大きく上昇」又は「② 上昇」と回答した方にお尋ねします。具体的にどのような種類の知識が必要になっていますか。あてはまるものを上位 2 つまでお選びください。

1 位	2 位	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。

- ① 歴史的な側面
- ② 哲学的な側面（中長期的に技術が人の生き方や社会に与える影響等）
- ③ 倫理的な側面
- ④ 法的な側面
- ⑤ 社会的な側面（サイエンスコミュニケーション、研究や研究評価等への市民の参画等）
- ⑥ 経営的な側面（知的財産権、技術マネジメント、アントレプレナーシップ等）
- ⑦ 経済的な側面（当該技術の経済的な影響等）
- ⑧ デザイン・アートの側面
- ⑨ その他

問 4-4 自然科学系の研究活動における人文・社会科学系の知識の活用経験

過去 5 年間のご自身の研究活動において、人文・社会科学系の知識を活用した経験がありますか(プロジェクト等で人文・社会科学系の研究者と連携したこと等を含みます)。

回答欄

- ① 活用したことがある
- ② 活用したことがない

問 4-5 自然科学系の研究活動における人文・社会科学系の知識の活用の目的と手段

問 4-4 で「① 活用したことがある」と回答した方にお尋ねします。どのような目的(例: 社会実装等)と手段(例: 共同研究、学会や文献等による情報収集等)で人文・社会科学系の知識を活用しましたか、ご自由にお書きください(任意)。

調査へのご協力ありがとうございました。

同封の返信用封筒を用いて、一般社団法人輿論科学協会までご返送ください。

所属 1
所属 2
氏名
ID

文部科学省科学技術・学術政策研究所

科学技術の状況に係る総合的意識調査 (NISTEP 定点調査 2020) (イノベーション俯瞰グループ用)

＜調査の趣旨について＞

この調査は、第 5 期科学技術基本計画(2016 年度～2020 年度)期間における、我が国における科学技術とイノベーションの状況変化を捉えることを目的としています。NISTEP 定点調査 2010 は第 5 回の調査となります。調査では、科学技術及びイノベーション活動の中でも、特に国の科学技術予算をもとに実施されている活動に注目します。

調査票は「①大学・公的研究機関における研究人材の状況」、「②研究環境及び研究資金の状況」、「③学術研究・基礎研究と研究費マネジメント等の状況」、「④産官連携とイノベーション政策の状況」、「⑤大学改革と機能強化の状況」、「⑥社会との関係深化と推進機能の強化の状況」の 6 つのパートから構成され、総質問数は 48 問(自由記述の質問を含む)です。NISTEP 定点調査の概要については別紙 1 をご覧ください。また、深掘調査(調査票の一番最後にあります)についても、併せてご回答をお願いいたします。

＜科学技術イノベーションとは＞

第 5 期科学技術基本計画では科学技術イノベーションを「科学的な発見や発明等による新たな知識を基にした知的・文化的価値の創造と、それらの知識を発展させて経済的、社会的、公共的価値の創造に結びつける革新」としています。第 5 期科学技術基本計画の詳細については別紙 2 をご覧ください。

＜回答要領＞

- 2020 年 10 月 9 日(金)までにご回答頂きますように、お願い申し上げます。
- 今回の回答が前回の回答と異なる場合は、できるだけその理由を「変更理由欄」にご記入ください(必須ではありません)。

(参考)変更理由欄の記入例

- 〇〇の予算が増えて、〇〇ができるようになった。
- 〇〇の制度が変更されて(手続きが簡素化されて)、〇〇が行えるようになった。
- 新たな〇〇の取組みが始まったことの影響で、〇〇の問題が生じた。
- 〇〇の掛け声が強すぎて、〇〇が阻害されている。

- 回答には 1 時間程度を要します。

- 頂いたご回答は、文部科学省科学技術・学術政策研究所及び調査票回収業務を委託している一般社団法人興論科学協会において厳正に管理します。

- 調査の進展に応じて Q&A を科学技術・学術政策研究所のホームページ <http://www.nistep.go.jp> に掲載しますが、質問内容に不明な点などがある場合には、科学技術・学術政策研究所の調査担当 XXXXXXXXXX にご連絡下さい。調査票の返信等に関しては、一般社団法人興論科学協会 XXXXXXXXXX にご連絡下さい。

調査票の返信等についてのお問い合わせ

調査票の内容についてのお問い合わせ

文部科学省科学技術・学術政策研究所

NISTEP 定点調査(イノベーション俯瞰グループ用) ご連絡先等の確認

事務局で把握している情報を表示していますが、内容に変更がある場合は修正して下さい。空白の部分については、ご記入をお願いいたします。なお、本調査のご回答に関して、確認させていただく場合がございます。

ご連絡先等の情報	
お名前 §	
お名前前(ひらがな)	
性別	1 <input type="radio"/> 男性 2 <input type="radio"/> 女性
年齢	1 <input type="radio"/> 29 歳以下 2 <input type="radio"/> 30 歳～34 歳 3 <input type="radio"/> 35 歳～39 歳
	4 <input type="radio"/> 40 歳～44 歳 5 <input type="radio"/> 45 歳～49 歳 6 <input type="radio"/> 50 歳～54 歳
	7 <input type="radio"/> 55 歳～59 歳 8 <input type="radio"/> 60 歳～64 歳 9 <input type="radio"/> 65 歳以上
主たる所属組織名 §	
上記の主たる所属組織についてお答えください。	
所属機関区分	1 <input type="radio"/> 大学(大学共同利用機関も含む) 2 <input type="radio"/> 公的研究機関(資金配分機関も含む) 3 <input type="radio"/> 民間企業 4 <input type="radio"/> その他
部署名 §	
役職名 §	
郵便番号	
住所	
電話番号	
電子メールアドレス <small>アンケートの受領のお知らせをお送りしますので、必ずご記入ください。</small>	
業務内容	1 <input type="radio"/> 主に研究(教育研究) 2 <input type="radio"/> 主にマネジメント 3 <input type="radio"/> 研究とマネジメント半々 4 <input type="radio"/> その他
職位 <small>(別紙を参考です。あなたの所属する組織の機能を精査して選択ください。)</small>	1 <input type="radio"/> 社長・役員、学長等クラス 学長・副学長、社長・役員、理事長、理事など
	2 <input type="radio"/> 部長、教授クラス 部長、大学の教授、大学の研究機関の部長など
	3 <input type="radio"/> 主任研究員、准教授クラス 主任研究員、大学の准教授、講師、室・グループ長など
	4 <input type="radio"/> 研究員、助教クラス 研究員、助教など
5 <input type="radio"/> その他	
雇用形態	1 <input type="radio"/> 任期あり 2 <input type="radio"/> 任期なし

属性 1

産学官連携活動についてお答えください。

過去3年間に、産学官連携活動に関わったことがありますか。
 (全ての所属機関区分の方がご回答ください)

過去3年間に、あなたの所属する組織や機関が、大学等や公的研究機関の知財を研究開発活動に活用したことがありますか。
 (所属機関区分で3と4を選択した方のみ回答ください)

S印の付いている項目は報告書に記載します。

- 〈「ご連絡先等」についての注意事項〉
- 本調査終了後に、調査結果の報告書を作成し公開いたします。その際に、調査にご協力いただいた方のお名前とご所属(主たる所属組織名、部署名、役職名)を一覧にし、報告書に記載させていただきます(「ご連絡先等」にて、「S」印の付いている項目です)。
 - なお、ご回答内容を個人名つきで公開することは致しません。
 - ご連絡先等の情報は、本調査以外への転用、流用等は勿論、秘密を厳守し外部に公表されることはありません。

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

調査報告書の送付

1 希望する 2 希望しない

文部科学省科学技術・学術政策研究所
 NISTEP定員調整イノベーションチーム(チーム用)
Part I 大学・公的研究機関における研究人材の状況

研究者を目指す若手人材の育成の状況

日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問1-01 我が国の大学では、学部学生に社会的問題への気づきや研究への動機づけを与えるための教育は十分に行われていると思いますか。

分 不 1 2 3 4 5 6 十
 か 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
 な 〇 〇 〇 〇 〇 〇

例: アドバプラーニング(遠見学習)、問題解決学習、体験学習、調査学習、情報活用能力の育成等、科学技術や学びの魅力を醸成できるカリキュラム等

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問1-02 我が国の大学では、博士課程学生が、自ら課題や研究テーマを見出し、最後までやり抜くことができるよう指導が十分に行われていると思いますか。

分 不 1 2 3 4 5 6 十
 か 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
 な 〇 〇 〇 〇 〇 〇

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

大学・公的研究機関における研究人材の状況について

問1-03 大学・公的研究機関における研究人材の状況について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。

文部科学省科学技術・学術政策研究所
 NISTEP定員調整イノベーションチーム(チーム用)
Part II 研究環境及び研究資金の状況

知的基盤・情報基盤及び研究成果やデータの公開・共有の状況

日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問2-01 我が国における知的基盤や研究情報基盤の状況は十分だと思いますか。

分 不 1 2 3 4 5 6 十
 か 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
 な 〇 〇 〇 〇 〇 〇

知的基盤: 計量標準、生物産産資源、関連するデータベース等
 研究情報基盤: 論文等の研究情報へのアクセス、研究情報基盤のクラウド化による集約化、セキュリティ機能の強化、大学図書館等

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問2-02 公的研究機関が保有する最先端の大規模専用研究施設・設備の利用のしやすさの程度(利用に際しての手続き、サポート体制、利用料金等)はどうか。

分 不 1 2 3 4 5 6 十
 か 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
 な 〇 〇 〇 〇 〇 〇

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問2-03 公的研究資金を用いた研究成果や研究データを公開・共有するための取組は十分だと思いますか。

分 不 1 2 3 4 5 6 十
 か 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
 な 〇 〇 〇 〇 〇 〇

ここでいう取組とは、論文のオープンアクセス化、研究データを公開・共有するためのプラットフォーム構築、研究データを公開・共有する研究者へのインセンティブ付与をお答えください。

【変更理由欄(必須項目ではありません)】

科学技術予算等の状況
日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問2-04 科学技術に関する政府予算は、日本が現在おこなっている科学技術の全ての状況に鑑みて (209) 十分だと思いますか。
2020年度の科学技術関係予算(当初4.4兆円、補正3) 前5.2兆円
 2020年度の国の予算一般会計、当初に占める当分の割合 約4.3%
 2018年度の科学技術関係予算(当初3.83兆円)のGDP比率 0.70%、(補正3) 前4.3兆円のGDP比率 0.78%
【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問2-05 政府の公費型研究費(競争的研究資金等)にかかわる間接経費は、十分に確保されている (210) と思いますか。
分 不 1 2 3 4 5 6 十
 か 〇 分
 ら 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
 な い
【変更理由欄(必須項目ではありません)】

研究費と研究資金の状況について
 問2-06 研究費及び研究資金等の状況について、ご意見をご自由にお書きください(必須項目ではありません)。(211)

産学官連携及び研究資金の状況について

文部科学省科学技術・学術政策研究所
 NISTEP定点調査(イノベーション戦略グループ用)
Part III 学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況
 学術研究・基礎研究の状況
 日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問3-01 我が国において、将来的なイノベーションの源としての基礎研究の多様性は、十分に確保 (303) されていると思いますか。
分 不 1 2 3 4 5 6 十
 か 〇 分
 ら 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
 な い
【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問3-02 我が国の基礎研究について、国際的に突出した成果が十分に生み出されていると思いま (304) すか。
分 不 1 2 3 4 5 6 十
 か 〇 分
 ら 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
 な い
【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問3-03 基礎研究をはじめとする我が国の研究開発の成果は、イノベーションに十分につながって (305) いると思いますか。
分 不 1 2 3 4 5 6 十
 か 〇 分
 ら 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
 な い
【変更理由欄(必須項目ではありません)】

研究費マネジメントの状況
 日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問3-04 資金配分機関(IST・AMED・NEDO等)は、将来有望な研究開発テーマでの発掘や戦略的な (306) 資金配分等、それぞれの役割に応じた機能を十分に果たしていると思いますか。
分 不 1 2 3 4 5 6 十
 か 〇 分
 ら 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
 な い
例：資金配分機関の役割に応じたDXプログラム・ディメンター等)等の目的、機動的(チャレンジング)な研究開発を奨励する評価の実施、客観的指標に立脚した研究開発目標の策定等
【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問3-05 政府の公費型研究費やその体系は、優れた研究に対して、研究の発展段階に応じ、継続 (307) 性を保ちつつ支援することが十分できていると思いますか。
分 不 1 2 3 4 5 6 十
 か 〇 分
 ら 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
 な い
例：専ら公費型研究費の補渡し、画期的だがリスクが高い研究について進捗の段階ごとに成果を補償しつつ発展させるステージゲート制、中小企業技術革新制度(SBIR創設等)
【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問3-06 政府の公費型研究費において、申請時の申請者や審査員の負担及び課題意識に際して (308) の手続・評価等にかかわる研究者の負担を軽減するよう取組が十分に行われていると思いますか。
分 不 1 2 3 4 5 6 十
 か 〇 分
 ら 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
 な い
【変更理由欄(必須項目ではありません)】

学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況について
 問3-07 学術研究・基礎研究と研究費マネジメントの状況について、ご意見をご自由にお書きください(必須項目ではありません)。(309)

文部科学省科学技術・学術政策研究所
 NISTEP定点調査(イノベーション戦略グループ用)
Part IV 産学官連携とイノベーション政策の状況
 産学官の知識移転や新たな価値創出の状況
 日本全体の状況や産・学・官の各セクターの状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。

問4-01 我が国の大学や公的機関は、民間企業との連携・協働を通じて、新たな価値の創出を (401) 十分に行っていると思いますか。
分 不 1 2 3 4 5 6 十
 か 〇 分
 ら 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
 な い
【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問4-02 我が国の大学や公的機関と民間企業が、組織的な連携を行うための取組が十分に行 (402) われていると思いますか。
分 不 1 2 3 4 5 6 十
 か 〇 分
 ら 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
 な い
例：課題の共有、組織的な体制整備、大学や公的機関内への企業研究員の設置等
【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問4-03 我が国の大学や公的機関の研究者は、民間企業との連携・協働を通じて、将来的な (403) 研究課題を探索し、自らの研究開発に反映することを十分に行っていると思いますか。
分 不 1 2 3 4 5 6 十
 か 〇 分
 ら 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
 な い
【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問4-04 我が国の大学や公的機関は、ベンチャー企業との連携・協働を通じて、知識移転 (404) や新たな価値の創出を十分に行っていると思いますか。
分 不 1 2 3 4 5 6 十
 か 〇 分
 ら 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
 な い
【変更理由欄(必須項目ではありません)】

問4-05 我が国の大学や公的機関と民間企業との間の人材流動や交流(研究者の転出入・転入 (405) や受入、クロスアポイント等)は、知識移転や新たな知識・価値の創出に十分につながっていると思いますか。
分 不 1 2 3 4 5 6 十
 か 〇 分
 ら 〇 〇 〇 〇 〇 〇 〇 分
 な い
【変更理由欄(必須項目ではありません)】

知的財産マネジメントの状況 日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。		分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
問4-06	我が国の大学や公的研究機関において、研究開発から得られた知的財産を活用するため、知的財産マネジメントは十分に機能していると思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
問4-07	我が国の大学や公的研究機関で生み出されたシーズを民間企業で活用する上でのギャップを埋めるための資金(キヤップファンド)が十分に確保されていると思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
地方創生の状況 日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。		分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
問4-08	我が国の大学や公的研究機関は、地域が抱えている課題解決のために、地域ニーズに即した科学技術イノベーション人材の育成に積極的に取り組んでいると思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
ここで科学技術イノベーション人材とは、地域課題解決に貢献する研究者や技術者、地域の潜在能力を引き出し、事業創出する人材、地域内外の資源や専門家の間を適切につなぐ人材等をお考え下さい。										
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
問4-09	我が国の大学や公的研究機関は、地域が抱えている課題解決のために、地域ニーズに即した研究に積極的に取り組んでいると思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
科学技術イノベーション人材の育成の状況 日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。		分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
問4-10	我が国の大学は、社会や産業の変化に応じた研究開発人材(研究者や技術者)の育成を十分にしていると思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
例:グローバル化や超スマート社会(様々な分野でサイバー空間とフィジカル空間が高度に融合された社会)等に対応した研究開発人材の育成										
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
問4-11	我が国の大学において、起業家精神を培った人材を育成するための取組が十分に行われていると思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
問4-12	我が国の大学や公的研究機関で生み出された知的社会実装を、迅速かつ効果的に行うための科学技術イノベーション人材は十分に確保されていると思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
ここで科学技術イノベーション人材とは、技術移転、技術経営、知的財産に関して高度な専門性を有する人材、新規事業開発やビジネスモデル変革の経営戦略を担う人材等をお考え下さい。										
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
イノベーションシステムの構築の状況 日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。		分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
問4-13	イノベーションを進捗するために、規制の導入や緩和、制度の充実や新設等の手段が、十分に活用されていると思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										

問4-14	科学技術をもとにしたベンチャー創業者への支援(リスキナー)の確保、挑戦や失敗を許容する環境の整備等は十分だと思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
問4-15	科学技術の社会実装に際しての特許制度の活用、実証実験等の先駆的な取組の場の確保が十分に行われていると思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
問4-16	金融財政支援(政府調達、補助金、税制優遇等)を通じて、市場の創出・形成に対する国の取組状況は十分だと思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
問4-17	産学官が連携して、国際標準化機構(ISO)、国際標準通信連合(ITU)等の標準化機関へ国際標準を提案し、世界をリードするよう具体的な整備が十分に行われていると思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
問4-18	急速に進化する人工知能技術やIoT技術(インターネットを媒介して様々な情報がけいものどつながらる技術)を活用した、新しい製品やサービスを開発・普及させる上での環境の整備が十分に行われていると思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
環境の整備として、研究や社会実装等のためのプラットフォーム整備、基調の緩和、ルーラの整備等をお考え下さい。										
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
産学官連携とイノベーション政策の状況について										
問4-19	産学官連携とイノベーション政策の状況についてご意見を自由にお書きください。(必須項目ではありません)									
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
文部科学省科学技術・学術政策研究所 NISTEP定常調査イノベーション戦略グループ用										
Part V 大学改革と機能強化の状況										
大学経営の状況 日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。		分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
問5-01	我が国の大学において、自らの強みや特色を生かし、自己改革を進めていくための学内組織の見直し等が十分に行われていると思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
例:組織の再編、人事給与システムの改革、教職員間の適切な役割分担、産学連携や学際的・分野横断的・分野横断的の研究への対応、国際的な教育研究連携の構築等										
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										
問5-02	我が国の大学において、多様な財源を確保するための取組が十分に行われていると思いますか。	分 か ら な い	不 か ら な い	1	2	3	4	5	6	十 分
例:寄付金収入の拡大、民間との共同研究・委託研究の拡大等										
[変更理由欄(必須項目ではありません)]										

<p>学長や執行部のリーダーシップの状況 日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。</p>		<p>不 1 2 3 4 5 6 か 0 十 分 な 分</p>
<p>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</p>		
<p>大学改革と機能強化の状況について</p>		
<p>問6-03 我が国の大学における改革や機能強化において、学長や執行部のリーダーシップは十分(60%)に発揮されていると思いますか。</p>		
<p>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</p>		
<p>問6-04 大学改革と機能強化の状況について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。</p>		
<p>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</p>		
<p>文部科学省科学技術・学術政策研究部 NISTEP重点部 基イノベーション推進グループ(用) Part VI 社会との関係深化と推進機能の強化の状況</p>		
<p>社会との関係の状況 日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。</p>		<p>不 1 2 3 4 5 6 か 0 十 分 な 分</p>
<p>問6-01 研究者の社会リテラシー(研究と社会との関わりについての認識)を向上する取組が十分に(60%)行われていると思いますか。</p>		
<p>ここで取組として、研究成果による社会的インパクトを多面的に評価する仕組み、人文・社会科学及び自然科学の連携等をお考えください。</p>		
<p>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</p>		
<p>問6-02 科学技術の社会実装に際しての倫理的・法制度的・社会的課題を解決するための、人文・社会科学及び自然科学の連携による取組が十分に(60%)行われていると思いますか。</p>		<p>不 1 2 3 4 5 6 か 0 十 分 な 分</p>
<p>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</p>		
<p>問6-03 科学技術イノベーションと社会との関係について、多様なステークホルダー(研究者、国民、メディア等)が双方向で対話・協働することにより、政策形成や知識創造に結びつけるための取組が十分に(60%)行われていると思いますか。</p>		<p>不 1 2 3 4 5 6 か 0 十 分 な 分</p>
<p>ここで取組として、多様なステークホルダーを巻き込んだ円卓会議、科学技術に係わる各種市民参画型会議等をお考えください。</p>		
<p>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</p>		
<p>科学技術外交の状況 日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。</p>		
<p>問6-04 我が国において、グローバルニーズを先取りする研究開発や新ビジネスの創出が十分に(60%)行われていると思いますか。</p>		
<p>グローバルニーズとして、エネルギー、資源、食料の確保、自然災害への対応等をお考えください。</p>		
<p>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</p>		
<p>問6-05 我が国が強みを持つ技術やシステムの海外展開に際して、官民が一体となった取組が十分に(60%)行われていると思いますか。</p>		<p>不 1 2 3 4 5 6 か 0 十 分 な 分</p>
<p>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</p>		

<p>問6-06 インクルーシブイノベーション(新興国や途上国も抱括した形の持続可能なイノベーション)実現のために、我が国において新興国や途上国との人的ネットワークを強化する取組は十分に(60%)行われていると思いますか。</p>		<p>不 1 2 3 4 5 6 か 0 十 分 な 分</p>
<p>ここで取組として、科学技術協力、若手研究者や産業人材の育成への貢献等をお考えください。</p>		
<p>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</p>		
<p>政策形成への助言の状況 日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。</p>		
<p>問6-07 我が国の政府に対する科学的助言の仕組みや体制は十分に機能していると思いますか。(60%)</p>		
<p>科学的助言として、自然災害、気候変動、超高齢化社会、サイバーセキュリティ等への対応に関して、日本学術会議や各種審議会、学会等が行う科学的助言をお考えください。</p>		
<p>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</p>		
<p>司令培養機能等の状況 日本全体の状況を大きく捉えてお答え下さい。該当する選択肢を一つ選んでください。</p>		
<p>問6-08 基本計画の推進のため、必要な資源の確保や適切な資金配分等を行つたための取組を、総合科学技術イノベーション会議は十分に(60%)行っていると思いますか。</p>		
<p>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</p>		
<p>社会との関係深化と推進機能の強化の状況について</p>		
<p>問6-09 科学技術イノベーションの社会との関係深化と推進機能の強化の状況について、ご意見を自由にお書きください(必須項目ではありません)。</p>		
<p>【変更理由欄(必須項目ではありません)】</p>		

文部科学省科学技術・学術政策研究所
科学技術の状況に係る総合的意識調査
NISTEP 定点調査 2020 深掘調査

問1 探索型研究の支援の在り方

日本の大学や公的研究機関における探索型研究の支援の在り方についてお伺いします。なお、本質問における「探索型研究」とは、すでに定まったテーマに基づく研究ではなく、研究者が新しいテーマを自由に設定したり、新しいアイデアを試したりする研究を意味するものとします。

問1-1 探索型研究を実施する上で今後拡充すべき財源

現在の研究資金の状況を踏まえて、日本の大学や公的研究機関において、探索型研究を実施する上で今後拡充すべき財源として、望ましいと考ええるものを上位2つまでお選びください。

1位	2位	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。
① 所属機関から定常的に配分される資金 ② 科研費 ③ 政府からの公募型資金(科研費以外) ④ 産学連携による企業からの資金 ⑤ クラウドファンディング・寄附金 ⑥ 財団法人による資金(⑤に含まれないもの) ⑦ その他 ⑧ わからない		

問1-2 探索型研究に関する見解

探索型研究についてのご意見や問題提起等がございましたらご自由にお書きください(例:探索型研究を行う上での望ましい財源・研究環境等)(任意)。

--

問2 望ましい人材が博士後期課程を目指すための環境整備

問2-1 博士後期課程への進学促進のための方策

日本の大学・研究機関の博士後期課程へ進学することを学生にとって魅力的な選択肢とするための方策として、望ましいと考ええるものを上位3つまでお選びください。

1位	2位	3位	その他を選択した場合は、具体的な内容を記述してください。

選択肢		内容
①	学部以前の教育の改善	初等中等教育や大学入学後の学部教育における学問や科学技術の魅力喚起
②	博士後期課程の定員管理の改善	博士後期課程の定員管理を各大学の職運とする(定員充足に拘られず、優秀な人材のみを選抜)等
③	就職・進学の仕組みの改善	民間企業等への就職活動時期と修士課程(博士前期課程を含む)における研究活動時期・博士後期課程入試時期の調整(学生の研究活動・進路選択時期に配慮した制度設計)、企業側の通年採用やジョブ型採用の促進等
④	研究活動の充実	教員からの充実した指導、研究テーマの魅力や自由度、研究支援スタッフの充実
⑤	研究室環境の改善	ワークライフバランスに配慮した研究マネジメント体制、良好な人間関係・研究室の雰囲気、先輩・上司のいきいきとした姿、アカハラ・ハワハラのない研究室等
⑥	給与支給や経済的支援の拡充	博士後期課程学生への民間の給与水準並みかそれ以上の給与支給、学費免除制度の拡充や生活費支援体制の強化等
⑦	アカデミアのポスト拡充	大学・公的研究機関等における若手研究者のポスト拡充
⑧	アカデミア以外のキャリアパスの拡充	博士号取得者の多様なキャリアパスの確保に向けた取組の充実(民間企業、非営利団体等のポスト拡充、キャリア支援体制の充実、民間企業等への長期有給インターンシップ、高校教員等への採用拡大等)
⑨	社会における研究職の魅力度の向上	若手研究者の活躍促進、博士人材の民間企業での活躍促進、博士人材の能力に見合う処遇改善等
⑩	その他	
⑪	わからない	

問2-2 博士号取得者の民間企業採用・活躍促進

博士号取得者の民間企業での採用や活躍を促進するための課題についてご自由にご意見をお書きください(任意)。

--

問 3 新型コロナウイルス感染症による日本の科学技術・イノベーション創出への影響

問 3-1 現状の懸念等と今後求められる変化・対応等

新型コロナウイルス感染症による日本の科学技術・イノベーション創出への影響について、現状の懸念等や今後求められる変化及びそれへの対応等を、所属機関レベル、国レベルに分けてご自由にお書きください(任意)。

(1) 所属する機関レベルでの懸念等と今後求められる変化・対応等

(現状の懸念等)
(今後求められる変化とそれへの対応等)

(2) 国レベルでの懸念等と今後求められる変化・対応等

(現状の懸念等)
(今後求められる変化とそれへの対応等)

調査へのご協力ありがとうございました。

同封の返信用封筒を用いて、一般社団法人異論科学協会までご返送ください。

回答者名簿 (敬称略、回答者グループ毎に氏名の五十音順で示している)

所属等	氏名
横浜市立大学 学長	相原 道子
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 基礎生物学研究所 所長	阿形 清和
長岡技術科学大学 学長	東 信彦
順天堂大学 学長	新井 一
大阪市立大学 学長	荒川 哲男
宮崎大学 学長	池ノ上 克
静岡大学 学長	石井 潔
九州大学 総長	石橋 達朗
中部大学 学長	石原 修
和歌山大学 学長	伊東 千尋
東京電機大学 学長	射場本 忠彦
奈良女子大学 学長	今岡 春樹
同志社大学 学長	植木 朝子
福井大学 学長	上田 孝典
滋賀医科大学 学長	上本 伸二
新潟大学 学長	牛木 辰男
久留米大学 学長	内村 直尚
愛媛大学 理事；副学長	宇野 英満
九州工業大学 学長	尾家 祐二
茨城大学 学長	太田 寛行
東北大学 総長	大野 英男
鶴見大学 学長	大山 喬史
岩手大学 学長	小川 智
帯広畜産大学 学長	奥田 潔
広島大学 学長	越智 光夫
産業医科大学 学長	尾辻 豊
電気通信大学 理事	小花 貞夫
香川大学 学長	寛 善行
北海道大学 理事；副学長	笠原 正典
山口大学 副学長 (学術研究担当)	上西 研
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 分子科学研究所 所長	川合 眞紀
浜松医科大学 副学長	北川 雅敏
大分大学 学長	北野 正剛
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 国立情報学研究所 所長	喜連川 優
名古屋工業大学 学長	木下 隆利
室蘭工業大学 学長	空閑 良壽
大阪教育大学 学長	栗林 澄夫
京都産業大学 学長	黒坂 光
長崎大学 学長	河野 茂
名古屋市立大学 学長	郡 健二郎
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構 物質構造科学研究所 所長	小杉 信博
佐賀大学 学長	兒玉 浩明
東京大学 総長	五神 真
秋田県立大学 理事長兼学長	小林 淳一
三重大学 学長	駒田 美弘
富山大学 学長	齋藤 滋
埼玉大学 学長	坂井 貴文
高知大学 学長	櫻井 克年
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構 共通基盤研究施設 施設長	佐々木 慎一
鹿児島大学 学長	佐野 輝
山梨大学 学長	島田 眞路
龍谷大学 政策学部 副学長 (研究担当)	白石 克孝
北見工業大学 学長	鈴木 聡一郎
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 核融合科学研究所 所長	竹入 康彦
東京海洋大学 学長	竹内 俊郎
神戸大学 学長	武田 廣
福島県立医科大学 理事長；学長	竹之下 誠一
大阪府立大学 学長, 副理事長	辰巳砂 昌弘
早稲田大学 総長	田中 愛治
東京医科歯科大学 学長	田中 雄二郎
酪農学園大学 理事長	谷山 弘行
山形大学 学長	玉手 英利
徳島文理大学 学長	田村 禎通

所属等	氏名
東京農工大学 学長 学長	千葉 一裕
札幌医科大学 理事長；学長	塚本 泰司
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 国立天文台 台長；副機構長	常田 佐久
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 統計数理研究所 所長	椿 広計
豊橋技術科学大学 学長	寺嶋 一彦
北陸先端科学技術大学院大学 学長	寺野 稔
上智大学 理工学部 学長	曙道 佳明
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構 素粒子原子核研究所 所長	徳宿 克夫
千葉大学 学長	徳久 剛史
甲南大学 学長	中井 伊都子
鳥取大学 学長	中島 廣光
星薬科大学 学長	中西 友子
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 国立極地研究所 所長	中村 卓司
宇都宮大学 理事（研究・グローバル戦略担当）	夏秋 知英
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 生理学研究所 所長	鍋倉 淳一
大阪大学 総長	西尾 章治郎
琉球大学 学長	西田 睦
徳島大学 学長	野地 澄晴
総合研究大学院大学 学長	長谷川 眞理子
横浜国立大学 学長	長谷部 勇一
慶應義塾大学 塾長	長谷山 彰
島根大学 学長	服部 泰直
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 国立遺伝学研究所 所長	花岡 文雄
信州大学 学長	濱田 州博
熊本大学 学長	原田 信志
弘前大学 学長	福田 眞作
城西大学 学長	藤野 陽三
岡山大学 学長	榎野 博史
東京工業大学 学長	益 一哉
千葉工業大学 学長	松井 孝典
東京学芸大学 理事・副学長	松田 恵示
東京慈恵会医科大学 学長	松藤 千弥
東京理科大学 学長	松本 洋一郎
京都大学 総長	湊 長博
会津大学 理事長；学長	宮崎 敏明
芝浦工業大学 学長	村上 雅人
お茶の水女子大学 学長	室伏 きみ子
京都工芸繊維大学 学長	森迫 清貴
岐阜大学 学長	森脇 久隆
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構 加速器研究施設 施設長	山口 誠哉
金沢大学 学長	山崎 光悦
東海大学 学長	山田 清志
昭和薬科大学 学長	山本 恵子
秋田大学 学長	山本 文雄
奈良先端科学技術大学院大学 学長	横矢 直和
旭川医科大学 学長	吉田 晃敏
慶應義塾大学 常任理事	青山 藤詞郎
宮崎大学 I R推進センター センター長	明石 良
島根大学 理事（学術研究・イノベーション創出担当）；副学長	秋重 幸邦
九州大学 企画部 部長	麻生 亘
東京医科歯科大学 統合研究機構事務部 事務長	荒川 徹
大阪大学 経営企画オフィス オフィス長；総長補佐	栗津 邦男
奈良先端科学技術大学院大学 研究推進機構 部門長	飯田 元
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 国立天文台 副台長（企画担当）	井口 聖
千葉大学 工学研究院 副理事（研究推進）；教授	伊藤 智義
徳島大学 研究支援・産官学連携センター 副センター長；准教授	井内 健介
学校法人東京電機大学 研究推進社会連携センター産官学連携担当 事務職員	井上 大志
帯広畜産大学 理事；副学長（研究・国際・情報・評価担当）	井上 昇
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 国立情報学研究所 研究戦略室 特任教授	今井 和雄
札幌医科大学 事務局研究支援課 課長	今田 美幸
旭川医科大学 研究支援課 課長	岩佐 俊明
東京慈恵会医科大学 法人事務局経営企画部 部長	植松 美知男

所属等	氏名
和歌山大学 理事（研究・産学連携担当）・副学長、産学連携イノベーションセンター長	惠下 隆
徳島大学 インスティテューショナル・リサーチ室 室長	大家 隆弘
琉球大学 研究推進課 課長	大塚 克威
神戸大学 理事（研究・環境・情報管理担当）；副学長；CIO；CISO	小川 真人
山梨大学 URAセンター URA	奥脇 勝也
千葉工業大学 研究支援部 部長	小野寺 茂則
上智大学 学術情報局 局長	
名古屋工業大学 リサーチ・アドミニストレーション室 シニアURA	加藤 繁哉
筑波大学 国際産学連携本部 副学長；理事（産学連携担当）	金保 安則
室蘭工業大学 事務局 研究協力課長	蟹口 宏幸
横浜国立大学 研究推進機構 教授；産学官連携推進部門長	金子 直哉
名古屋大学 副総長（国際・計画・評価・IR担当）	川北 一人
大阪府立大学 生命環境科学研究科 研究科長	川口 剛司
筑波大学 副学長；理事（研究担当）	木越 英夫
お茶の水女子大学 リエゾン・URAセンター リサーチ・アドミニストレーター	北岡 タマ子
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 統計数理研究所 運営企画本部URAステーション 特命URA	北村 浩三
静岡大学 イノベーション社会連携推進機構 機構長；研究・社会産学連携担当理事；副学長	木村 雅和
秋田大学 理事（研究・地方創生・広報担当）	倉林 徹
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 国立遺伝学研究所 リサーチ・アドミニストレーター室 室長；主任URA	来栖 光彦
東京海洋大学 理事（産学連携・情報化担当）；産学・地域連携推進機構長	黒川 久幸
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 国立情報学研究所 総務部企画課 企画課長	郷原 正好
室蘭工業大学 事務局 次長；経営企画課長	郷路 健二
福井大学 研究・地域連携推進部研究推進課 課長	郡 喜美男
東京学芸大学 教育学部自然科学系 学系長（マネジメント実務担当）	國仙 久雄
琉球大学 研究・企画戦略担当理事；副学長	木暮 一啓
秋田大学 理事（総括・人事・情報・病院経営担当）	近藤 克幸
東京理科大学 研究推進部 部長	齋藤 恵一
東京農工大学 事務局 次長（研究支援・企画担当）	齋藤 徳彦
芝浦工業大学 研究推進室；SIT総合研究所,工学部先進国際課程 室長；教授	坂井 直道
茨城大学 大学戦略・IR室 室長	佐川 泰弘
大阪市立大学 大学運営本部／理学研究科 副学長（研究・情報担当）	櫻木 弘之
岩手大学 研究・地域連携部 研究推進課長	佐藤 俊介
酪農学園大学 学務部研究支援課 課長	佐藤 雄平
富山大学 研究推進機構 学術研究・産学連携本部長	柴柳 敏哉
城西大学 薬学部 教授；副学長	從二 和彦
昭和大学 産学官連携室 室長	
宮崎大学 理事；副学長（研究・企画担当）	水光 正仁
福島県立医科大学 医学部 理事（教育・研究担当）；副学長	錫谷 達夫
千葉大学 工学研究院 理事（研究担当）；教授	関 実
高知大学 法人企画課 課長	高野 智志
秋田県立大学 企画・広報本部 本部長；副理事長	高橋 誠記
大阪府立大学 高等教育推進機構 副学長；教育推進本部長；教授	高橋 哲也
山形大学 研究部 部長	高橋 正敏
同志社大学 研究開発推進機構 機構長	塚越 一彦
星薬科大学 総務部 課長	塚田 智也
順天堂大学 情報戦略IR推進室 部長	土田 博文
東海大学 教育支援センター 所長	土屋 守正
京都工芸繊維大学 理事；副学長（施設・環境・情報担当）	堤 直人
佐賀大学 総務部総務課 渉外室長	寺町 孝章
佐賀大学 理事（研究・社会連携・国際・医療担当）	寺本 憲功
東京海洋大学 学術研究院 理事（教育・国際担当）；副学長	東海 正
東京理科大学 事務総局学務部 部長	東甫 伸一
滋賀医科大学 理事（研究・企画・国際担当）	遠山 育夫
徳島文理大学 教務部 教務部長	富樫 敏彦
京都大学 理事・副学長	時任 宣博
星薬科大学 総務部 部長	内藤 理
浜松医科大学 総務課 課長	長井 亨悟
滋賀医科大学 研究推進課 課長	中島 賢也

所属等	氏名
名古屋大学 学術研究・産学官連携推進本部 主任リサーチアドミニストレーター	長島 正明
電気通信大学 学術国際部 部長	中田 嘉範
東京慈恵会医科大学 教育センター・教育IR部門 教授	中村 真理子
岡山大学 研究担当理事	那須 保友
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構 共通基盤研究施設 放射線科学センター センター長	波戸 芳仁
横浜市立大学 企画財務課 企画調整担当係長	奈良井 聡
埼玉大学 理事（総務・財務担当）；事務局長	西井 知紀
北海道大学 理事（研究，国際（研究），産学官連携，地域連携，知的財産）；副学長	西井 準治
芝浦工業大学 S I T総合研究所 所長	西川 宏之
旭川医科大学 副学長（教育・研究）兼 病理学講座腫瘍病理分野教授 副学長・教授	西川 祐司
大分大学 副学長	西園 晃
三重大学 副学長（社会連携担当）；教授	西村 訓弘
愛媛大学 研究支援部 部長	長谷川 和彦
群馬大学 企画戦略室 室長；副学長	花屋 実
山梨大学 研究推進・社会連携機構 理事（学術研究担当）；副学長	早川 正幸
熊本大学 国際先端科学技術研究機構 機構長；シニアURA	檜山 隆
新潟大学 研究企画推進部 部長	平井 敏彦
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 立川共通事務部研究推進課 共同利用係 係長	平山 均
宇都宮大学 学術研究部 部長	深松 順一
岐阜大学 副学長（企画・教育・評価・基金担当）	福井 博一
長崎大学 理事（総務担当）	福永 博俊
名古屋大学 副総長（教育・留学生担当）；大学院工学研究科教授	藤巻 朗
九州大学 学術研究・産学官連携本部 副理事；本部長補佐	古川 勝彦
東京電機大学 研究推進社会連携センター研究推進部 課長	堀 則子
奈良女子大学 学長調査戦略室 副室長	松岡 由貴
香川大学 副学長	松木 則夫
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 生理学研究所 特任准教授	丸山 めぐみ
上智大学 学術情報局研究推進センター センター事務長	萬年 力
山口大学 学術研究部 部長	三浦 勝弘
神戸大学 理事（総括・総務・企画担当）；総括副学長	水谷 文俊
東京工業大学 理事；副学長（教育担当）	水本 哲弥
名古屋市立大学 学術課 課長	三宅 正嗣
鶴見大学 教育研究支援課 課長	宮崎 輝
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 統計数理研究所 統計科学技術センター情報資源室 技術職員	宮園 法明
鹿児島大学 医歯学総合研究科 学長補佐；教授	宮田 篤郎
久留米大学 総合企画部 部長	牟田 馨
山形大学 研究部 部長	沼澤 利光
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 核融合科学研究所 副所長	室賀 健夫
電気通信大学 研究戦略統括室 統括URA（特任教授）	森倉 晋
お茶の水女子大学 理事；副学長	森田 育男
東海大学 グローバル推進本部 本部長	山口 滋
総合研究大学院大学 総合企画課 課長	山下 勝弘
北陸先端科学技術大学院大学 産学官連携本部 副本部長	山本 外茂男
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 分子科学研究所 教授	山本 浩史
浜松医科大学 研究協力課 課長補佐兼係長	山本 正和
東北大学 総長・プロボスト室 主任経営企画スタッフ	吉田 靖生
東北大学 国際戦略室 総長特別補佐（国際戦略担当）	米澤 彰純
早稲田大学 リサーチイノベーションセンター研究戦略部門および知財・研究連携支援部門 部門長	若尾 真治
弘前大学 理事（研究担当）；副学長	若林 孝一
金沢大学 理事（研究・社会共創担当）；副学長	和田 隆志
札幌医科大学 事務局経営企画課 課長	渡辺 厚義
東京工業大学 理事；副学長（研究担当）	渡辺 治
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 国立天文台 副台長（総務担当）	渡部 潤一
東京医科歯科大学 理事（改革・連携担当）；副学長	渡邊 守
東京大学 大学院工学系研究科化学生命工学専攻 フッ素有機化学研究室 特任准教授	相川 光介
東京理科大学 理工学部 先端化学科 助教	相見 晃久
東京医科歯科大学 歯学部 教授	青木 和広
大阪府立大学 生命環境科学研究科 教授	青木 考

所属等	氏名
京都大学 基礎物理学研究所 教授	青木 慎也
東北医科薬科大学 薬学部 助教	青木 空真
北海道大学 大学院情報科学研究科 助教	青木 直史
金沢大学 理工研究域 数物科学系 准教授	青木 真由美
岐阜大学 医学部 准教授	青木 光広
福島県立医科大学 ふくしま国際医療科学センター 先端臨床研究センター 助手	粟生木 美徳
名古屋市立大学 理学研究科 教授	青柳 忍
北陸先端科学技術大学院大学 情報科学系 教授	赤木 正人
横浜市立大学 大学院生命医科学研究科 教授	明石 知子
富山大学 薬学部 助教	赤沼 伸乙
東京農工大学 大学院生物システム応用科学府 教授	秋澤 淳
千葉大学 大学院薬学研究院 教授	秋田 英万
香川大学 農学部 教授	秋光 和也
東京理科大学 薬学部 生命創薬科学科 教授	秋本 和憲
京都産業大学 情報理工学部 教授	秋山 豊和
岐阜大学 医学部 教授	秋山 治彦
茨城大学 工学部 准教授	吾郷 友宏
神戸大学 海事科学部・大学院海事科学研究科 助教	浅岡 聡
千葉大学 大学院理学研究科 講師	朝川 毅守
弘前大学 大学院医学研究科 神経解剖・細胞組織学講座 講師	浅野 義哉
岐阜大学 工学部 助教	朝原 誠
大阪大学 蛋白質研究所 助教	朝比奈 雄也
札幌医科大学 保健医療学部 講師	浅利 剛史
信州大学 医学部 皮膚科学 助教	芦田 敦子
崇城大学 工学部 建築学科 教授	東 康二
東京医科歯科大学 歯学部 教授	東 みゆき
東北大学 工学部・工学研究科 機械機能創成専攻 教授	足立 幸志
新潟大学 大学院自然科学研究科 教授	安部 隆
姫路獨協大学 薬学部 教授	阿部 肇
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構 物質構造科学研究所 准教授	阿部 仁
山形大学 大学院理工学研究科 教授	阿部 宏之
広島大学 大学院医系科学研究科 先端歯科補綴学研究室 准教授	阿部 泰彦
北見工業大学 工学部 教授	阿部 良夫
東京農業大学 農学部 農学科 教授	雨木 若慶
千葉大学 大学院園芸学研究科 教授	天知 誠吾
慶應義塾大学 理工学部 教授	天野 英晴
北海道大学 歯学部・歯学研究科 教授	網塚 憲生
富山大学 工学部 准教授	飴井 賢治
香川大学 医学部 准教授	新井 明治
名古屋大学 未来材料・システム研究所 助教	洗平 昌晃
神戸大学 大学院保健学研究科 准教授	荒川 高光
九州大学 大学院システム情報科学研究院 教授	荒川 豊
名古屋大学 大学院情報学研究科 教授	有田 隆也
北海道大学 大学院情報科学研究科 准教授	有田 正志
新潟大学 工学部 助教	有波 裕貴
大阪市立大学 工学部 准教授	有吉 敏吾
東北大学 工学部・工学研究科 助教	安藤 大輔
崇城大学 薬学部 教授	安楽 誠
信州大学 工学部 機械システム工学科 准教授	飯尾 昭一郎
新潟大学 工学部 教授	飯島 淳彦
名古屋大学 大学院生命農学研究科 助教	飯田 敦夫
東京理科大学 基礎工学部 材料工学科 教授	飯田 努
千葉大学 看護学部 講師	飯野 理恵
京都大学 学術情報メディアセンター 准教授	飯山 将晃
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 国立天文台 准教授	伊王野 大介
麻布大学 獣医学部 獣医学科 講師	五十嵐 寛高
九州大学 先端物質化学研究所 助教	井川 和宣
久留米大学 医学部泌尿器科 教授	井川 肇
東京大学 大学院情報理工学系研究科 システム情報学専攻 講師	池内 真志
東京農工大学 大学院工学府機械システム工学専攻 特任助教	池沢 聡
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 統計数理研究所 数理・推論研究系 教授	池田 思朗
広島大学 大学院統合生命科学研究科 助教	池田 丈

所属等	氏名
北海道大学 北方生物圏フィールド科学センター 厚岸臨海実験所 准教授	伊佐田 智規
横浜国立大学 大学院環境情報研究院・環境情報学府 助教	伊里 友一朗
琉球大学 農学部 准教授	石井 貴広
東北大学 大学院医学系研究科 免疫学分野 教授	石井 直人
京都大学 大学院エネルギー科学研究科 准教授	石井 裕剛
京都大学 工学研究科 電子工学専攻 助教	石井 良太
筑波大学 生命環境系 助教	石川 香
静岡大学 情報学部 助教	石川 翔吾
新潟大学 理学部 物理学科 准教授	石川 文洋
東京農業大学 応用生物科学部 准教授	石川 森夫
横浜国立大学 医学部 医学研究科循環制御医学 副学長・教授	石川 義弘
弘前大学 農学生命科学部 教授	石川 隆二
高知大学 自然科学系 理学部門 助教	石黒 克也
山形大学 理学部 講師	石崎 学
広島大学 大学院医系科学研究科 准教授	石田 万里
徳島大学 大学院医歯薬学研究部 教授	石田 竜弘
北海道大学 農学研究院 生物機能化学分野 教授	石塚 敏
長崎大学 工学部・工学研究科 准教授	石塚 洋一
北海道大学 大学院獣医学研究院 教授	石塚 真由美
東海大学 医学部 看護学科 教授	石野 知子
東京歯科大学 歯学部 教授	石原 和幸
東北大学 多元物質科学研究所 助教	石原 真吾
熊本大学 理学部 助教	石丸 聡子
富山大学 大学院医学薬学研究部 助教	石本 哲也
秋田県立大学 システム科学技術学部 機械工学科 教授	石本 志高
神戸大学 医学部・医学研究科 助教	伊集院 壮
佐賀大学 大学院工学系研究科 機械システム工学専攻 准教授	泉 清高
九州大学 生体防御医学研究所 准教授	和泉 自泰
京都大学 フィールド科学教育研究センター 准教授	伊勢 武史
京都大学 基礎物理学研究所 准教授	板垣 直之
昭和大学 薬学部 生物化学 教授	板部 洋之
京都大学 大学院理学研究科 物理学・宇宙物理学専攻 准教授	市川 温子
信州大学 理学部 教授	市野 隆雄
九州大学 応用力学研究所 教授	出射 浩
日本大学 生物資源科学部 海洋生物資源科学科 教授	糸井 史朗
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 核融合科学研究所 准教授	伊藤 篤史
宮崎大学 農学部 森林緑地環境科学科 教授	伊藤 哲
名古屋工業大学 工学部 教授	伊藤 孝行
昭和薬科大学 薬学部 教授	伊藤 俊将
熊本大学 くまもと水循環・減災研究教育センター 助教	伊藤 絃晃
神戸大学 農学部・大学院農学研究科 教授	伊藤 博通
名古屋大学 医学部 神経遺伝情報学 特任講師	伊藤 美佳子
北里大学 理学部 准教授	伊藤 道彦
鹿児島大学 大学院理工学研究科 教授	伊東 祐二
北海道大学病院 臨床研究開発センター 生物統計部門 教授	伊藤 陽一
秋田県立大学 システム科学技術学部 電子情報システム学科 助教	伊東 良太
岐阜大学 応用生物科学部 准教授	稲垣 瑞徳
埼玉大学 工学部 助教	稲田 優貴
東海大学 情報理工学部 教授	稲葉 毅
新潟大学 脳研究所 特任助教	稲葉 洋芳
大阪府立大学 生命環境科学域応用生命科学類 教授	乾 隆
茨城大学 理工学研究科 教授	乾 正知
城西大学 理学部数学科 准教授	井沼 学
山梨大学 大学院総合研究部医学域臨床検査医学 教授	井上 克枝
高知大学 医療学系 教授	井上 啓史
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 国立極地研究所 准教授	猪上 淳
大阪大学 免疫学フロンティア研究センター 准教授	井上 毅
福島県立医科大学 医学部 准教授	井上 直和
東京農業大学 応用生物科学部 助教	井上 博文
京都大学 工学研究科 量子物性学分野 教授	井上 康博
東京電機大学 工学部 機械工学科 准教授	井上 淳
東京工業大学 理学院 特任准教授	井上 遼太郎
和歌山大学 システム工学部 システム工学科 講師	伊原 彰紀

所属等	氏名
鳥取大学 大学院工学研究科 教授	伊福 伸介
愛媛大学 プロテオサイエンスセンター 教授	今井 祐記
岡山理科大学 理学部 応用物理学科 准教授	今井 剛樹
香川大学 医学部 講師	今大路 治之
九州工業大学 大学院工学研究院 電気電子工学研究系 助教	今給黎 明大
京都大学 i P S細胞研究所 特定拠点講師	今村 恵子
東京大学 医科学研究所 教授	井元 清哉
山形大学 大学院医学系研究科先進的医科学専攻 プロジェクト教員 (教授)	岩井 岳夫
大阪府立大学 生命環境科学部 助教	岩崎 忠
岐阜大学 医学部 臨床講師;助教	岩下 拓司
千葉工業大学 社会システム科学部 教授	岩下 基
大阪府立大学 総合リハビリテーション学研究科 教授	岩田 晃
大阪大学 微生物病研究所 教授	岩永 史朗
福井大学 学術研究院医学系部門 医学領域 生命情報医科学講座 分子神経科学分野 教授	岩本 真幸
金沢医科大学 総合医学研究所・生命科学研究領域 教授	岩脇 隆夫
大阪府立大学 生命環境科学域 准教授	上田 昇平
筑波大学 生命環境系 教授	植田 宏昭
横浜国立大学 大学院工学研究院 機能の創生部門 准教授	上野 和英
酪農学園大学 農食環境学群 准教授	上野 敬司
山口大学 大学院創成科学研究科 准教授	上野 秀一
名古屋大学 工学研究科 助教	上野 智永
北海道大学 水産学部 准教授	上野 洋路
崇城大学 情報学部 准教授	植村 匠
大阪府立大学 生命環境科学部 准教授	植山 雅仁
熊本大学 工学部 理事・副学長;教授	宇佐川 毅
日本大学 生産工学部 教授	鶴澤 正美
大阪大学 大学院工学研究科 教授	牛尾 知雄
東京農業大学 生命科学部 分子微生物学科 教授	内野 昌孝
東京大学 宇宙線研究所 重力波観測研究施設 准教授	内山 隆
東京農業大学 国際食料情報学部 国際バイオビジネス学科 教授	内山 智裕
千葉工業大学 創造工学部 都市環境工学科 教授	内海 秀幸
大阪府立大学 大学院工学研究科 知能情報工学分野 准教授	生方 誠希
名古屋市立大学 薬学部 准教授	梅澤 直樹
名古屋大学 宇宙地球環境研究所 准教授	梅田 隆行
甲南大学 理工学部 教授	梅津 郁朗
金沢工業大学 情報フロンティア学部 メディア情報学科 講師	浦 正広
奈良女子大学 研究院 自然科学系 准教授	浦 康之
大阪薬科大学 薬学部 教授	浦田 秀仁
大阪大学 サイバーメディアセンター 准教授	浦西 友樹
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 国立情報学研究所 所長補佐	越前 功
筑波大学 つくば機能植物イノベーション研究センター センター長;教授	江面 浩
北里大学 医療衛生学部 講師	江藤 圭
名古屋大学 大学院情報学研究科 講師	榎堀 優
順天堂大学 保健看護学部 講師	榎本 佳子
東京大学 環境安全研究センター 准教授	江幡 正悟
愛媛大学 大学院理工学研究科 情報工学コース 准教授	遠藤 慶一
酪農学園大学 獣医学群 教授	遠藤 大二
東京工業大学 理学院 教授	遠藤 久顕
産業医科大学 医学部分子生物学 教授	遠藤 元誉
愛知学院大学 薬学部 准教授	大井 義明
室蘭工業大学 理工学部 創造工学科 助教	大石 義彦
九州大学 病院 消化管外科 診療准教授	大内田 研宙
工学院大学 建築学部 建築デザイン学科 教授	大内田 史郎
東京理科大学 経営学部 経営学科 准教授	大江 秋津
昭和大学 保健医療学部 准教授	大木 友美
東京大学 農学部・農学生命科学研究科 准教授	大久保 範聡
鶴見大学 歯学部 口腔微生物学講座 学内教授	大島 朋子
金沢大学 がん進展制御研究所 准教授	大島 浩子
徳島大学大学院 歯歯薬学研究部 口腔科学部門 臨床歯学系 顎機能咬合再建学分野 准教授	大島 正充
筑波大学 計算科学研究センター 教授	大須賀 健
名古屋大学 理学部・理学研究科 教授	大隅 圭太

所属等	氏名
奈良先端科学技術大学院大学 先端科学技術研究科 物質創成科学領域 教授	太田 淳
東京大学 理学系研究科 生物科学専攻 教授	太田 博樹
千葉大学 工学部・大学院工学研究院 准教授	太田 匡則
順天堂大学 医療看護学部 准教授	大田 康江
群馬大学 食健康科学教育研究センター 講師	大田 ゆかり
大分大学 理工学部 教授	大竹 哲史
新潟大学 農学部 助教	大谷 真広
東京工業大学 生命理工学院 教授；バイオ研究基盤支援総合センター長	太田 啓之
北見工業大学 工学部 教授	大津 直史
龍谷大学 先端理工学部 教授	大津 広敬
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構 理論センター 学振特別研究員	大塚 啓
東京工業大学 物質理工学院 応用化学系 教授	大塚 英幸
名古屋大学 宇宙地球環境研究所 准教授	大塚 雄一
熊本大学 大学院生命科学研究部(薬学系) 客員教授	大塚 雅巳
近畿大学 理工学部 機械工学科 准教授	大坪 義一
産業医科大学 医学部 准教授	大津山 彰
京都大学 大学院情報学研究科 教授	大手 信人
神戸大学 大学院理学研究科 教授	大西 洋
日本大学 理工学部 電気工学科 教授	大貫 進一郎
久留米大学 医学部 生物学 准教授	大沼 雅明
東京医科大学 医学科 分子病理学 講師	大野 慎一郎
鹿児島大学 学術研究院 総合科学域総合教育学系 助教	大野 裕史
京都大学 ウイルス・再生医科学研究所 教授	大野 睦人
新潟大学 歯学部 教授	大峽 淳
日本大学 歯学部 解剖学第I講座 助教	大橋 晶子
札幌医科大学 保健医療学部 学部長；教授	大日向 輝美
東京医科大学 医学科 呼吸器・甲状腺外科学 教授	大平 達夫
和歌山大学 システム工学部 准教授	大平 雅雄
東京理科大学 理工学部 建築学科 教授	大宮 喜文
北海道大学 医学研究院 講師	大村 優
京都大学 生存圏研究所 教授	大村 善治
長浜バイオ大学 フロンティアバイオサイエンス学科 教授	大森 義裕
東北大学 工学研究科 准教授	大脇 大
崇城大学 生物生命学部 応用微生物工学科 教授	岡 拓二
近畿大学 工学部 ロボティクス学科 教授	岡 正人
弘前大学 理工学部 教授	岡崎 雅明
東北大学 加齢医学研究所 教授	小笠原 康悦
長岡技術科学大学 工学部 教授	小笠原 渉
金沢医科大学 医学部 教授	岡島 英明
北里大学 獣医学部 動物生態学 准教授	岡田 あゆみ
岡山大学 大学院環境生命科学研究科 助教	岡田 賢祐
信州大学 工学部 物質化学科 准教授	岡田 友彦
京都大学 学術情報メディアセンター 教授	緒方 広明
鳥取大学 医学部 生命科学科 教授	岡田 太
大阪大学 微生物病研究所 教授	岡田 雅人
大阪大学 薬学部・大学院薬学研究科 准教授	岡田 欣晃
日本大学 松戸歯学部 教授	小方 頼昌
神奈川大学 工学部物質生命化学科 教授	岡田 正弘
徳島大学 大学院社会産業理工学研究部 助教	岡村 康弘
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 分子科学研究所 メゾスコピック計測研究センター 教授	岡本 裕巳
大阪市立大学 看護学研究科 准教授	岡本 双美子
山口大学 工学部 准教授	岡本 浩明
福島県立医科大学 会津医療センター 耳鼻咽喉科学講座 教授	小川 洋
東京大学 工学系研究科 教授	沖 大幹
広島大学 先進理工系科学研究科 准教授	萩 崇
大阪大学 大学院工学研究科 教授	萩 博次
日本大学 生物資源科学部 応用生物科学科 助教	沖 嘉尚
名古屋市立大学 理学研究科 准教授	奥津 光晴
大阪薬科大学 薬学部 教授	奥平 桂一郎
岡山大学 大学院自然科学研究科 助教	御輿 真穂
愛知学院大学 歯学部 有床義歯学講座 教授	尾澤 昌悟
神戸大学 海事科学部・大学院海事科学研究科 教授	小田 啓二

所属等	氏名
神戸大学 大学院理学研究科 准教授	越智 敦彦
東北大学 大学院医学系研究科 生物化学分野 助教	落合 恭子
北里大学 獣医学部 栄養生理学 講師	落合 優
広島大学 先進理工系科学研究科 教授	鬼丸 孝博
千葉工業大学 社会システム科学部 准教授	小野 浩之
東海大学 農学部 バイオサイエンス学科 教授	小野 政輝
工学院大学 建築学部 建築学科 教授	小野里 憲一
新潟大学 脳研究所 教授	小野寺 理
福島県立医科大学 ふくしま国際医療科学センター 先端臨床研究センター 教授	織内 昇
東北大学 材料科学高等研究所；金属材料研究所 教授	折茂 慎一
慶應義塾大学 理工学部 物理情報工学科 准教授	海住 英生
信州大学 学術研究院農学系 教授	鏡味 裕
大阪大学 産業科学研究所 特任教授	垣花 眞人
北海道大学 理学部・理学院・理学研究院 准教授	角五 彰
慶應義塾大学 医学部 准教授	掛川 渉
京都大学 薬学部・薬学研究科 教授	掛谷 秀昭
北海道大学 低温科学研究所 准教授	笠原 康裕
山形大学 学術研究院 助教	笠松 秀輔
東京大学 宇宙線研究所 所長；教授	梶田 隆章
近畿大学 工学部 情報学科 講師	加島 智子
日本大学 生産工学部 応用分子化学科 教授	柏田 歩
近畿大学 工学部 情報学科 教授	片岡 隆之
神戸大学 産官学連携本部 教授	片岡 徹
島根大学 総合理工学部 助教	片岡 祐介
甲南大学 理工学部 准教授	片桐 幸輔
熊本大学 薬学部 薬物活性学 教授	香月 博志
鳥取大学 医学部生命科学科 准教授	香月 康宏
東京大学 医学部・医学系研究科 分子病理学 助教	勝野 蓉子
岡山大学 資源植物科学研究所 教授	且原 真木
三重大学 工学部・工学研究科 准教授	勝又 英之
京都大学 大学院地球環境学堂・学舎 教授	勝見 武
北海道大学 理学部・理学院・理学研究院 准教授	加藤 徹
東北大学 多元物質科学研究所 教授	加藤 英樹
大阪府立大学 高等教育推進機構 教授	加藤 幹男
徳島文理大学 香川薬学部 教授	加藤 善久
お茶の水女子大学 基幹研究院 教授	加藤 美砂子
京都大学 薬学部・薬学研究科 講師	加藤 洋平
北里大学 看護学部 教授	香取 洋子
信州大学 繊維学部 准教授	金井 博幸
慶應義塾大学 薬学部 教授	金澤 秀子
日本大学 医学部 医学科 教授	兼板 佳孝
北陸先端科学技術大学院大学 マテリアルサイエンス系 教授	金子 達雄
慶應義塾大学 医学部 リハビリテーション医学教室 特任准教授	金子 文成
大阪市立大学 工学研究科 教授	兼子 佳久
名古屋市立大学 大学院医学研究科 再生医学分野 准教授	金子 奈穂子
九州大学 大学院数理学研究院・数理学府 教授	金子 昌信
静岡大学 情報学部 准教授	狩野 芳伸
九州大学 理学研究院 教授	加納 英明
琉球大学 大学院医学研究科麻酔科学講座 助教	神里 興太
琉球大学 工学部 准教授	神谷 大介
北海道大学 大学院環境科学院・地球環境科学院 教授	神谷 裕一
愛知学院大学 歯学部 歯周病学講座 講師	神谷 洋介
大分大学 医学部 助教	神山 長慶
酪農学園大学 農食環境学群 講師	亀岡 笑
東北大学 電気通信研究所 准教授	亀田 卓
千葉工業大学 先進工学部 生命科学科 教授	河合 剛太
名古屋大学 大学院情報学研究科 教授	川合 伸幸
広島大学 大学院医系科学研究科 准教授	河合 秀彦
東北医科薬科大学 医学部 教授	河合 佳子
京都大学 医学部・医学研究科 教授	川上 浩司
徳島大学 大学院社会産業理工学研究部 准教授	河口 洋一
佐賀大学 医学部 助教	川久保 善智
富山大学 学術研究部 准教授	川崎 一雄

所属等	氏名
近畿大学 農学部 教授	川崎 努
北里大学 理学部 物理学科 教授	川崎 健夫
群馬大学 理工学府知能機械創製部門 准教授	川島 久宜
秋田県立大学 システム科学技術学部 経営システム工学科 准教授	川島 洋人
大阪市立大学 大学院医学研究科 肝胆膵病態内科学 教授	河田 則文
静岡大学 工学部 教授	川田 善正
大阪府立大学 理学部・理学系研究科 准教授	川西 優喜
九州工業大学 大学院工学研究院 電気電子工学研究系 准教授	河野 英昭
近畿大学 薬学部 教授	川畑 篤史
九州工業大学 大学院生命体工学研究科 准教授	川原 知洋
山口大学 大学院創成科学研究科 教授	川俣 純
東京大学 大気海洋研究所 所長；教授	河村 知彦
京都大学 ウイルス・再生医科学研究所 再生免疫学分野 教授	河本 宏
中部大学 生命健康科学部 准教授	川本 善之
中部大学 工学部宇宙航空理工学科 教授	菊田 丈士
東海大学 健康学部 准教授	菅野 和恵
東北大学 大学院歯学研究科 教授	菅野 太郎
北里大学 海洋生命科学部 学部長	菅野 信弘
京都大学 大学院生命科学研究科 准教授	神戸 大朋
早稲田大学 理工学術院 電気・情報生命工学科 教授	木賀 大介
茨城大学 農学部 助教	菊田 真吾
和歌山大学 システム工学部 助教	菊地 邦友
千葉大学 大学院園芸学研究科 准教授	菊池 真司
東北大学 薬学部・薬学研究科 准教授	菊池 晴久
佐賀大学 医学部 講師	菊池 泰弘
東京工業大学 科学技術創成研究院 未来産業技術研究所都市防災研究コア 准教授	吉敷 祥一
東北大学 大学院理学研究科・理学部 准教授	岸本 直樹
東京工業大学 情報理工学 情報工学系 准教授	吉瀬 謙二
九州大学 応用力学研究所 准教授	木田 新一郎
京都大学 大学院理学研究科 教授	北川 宏
名古屋大学 素粒子宇宙起源研究所 准教授	北口 雅暁
東京海洋大学 船舶海洋オペレーションセンター 特任教授	北里 洋
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構 素粒子原子核研究所 教授	北野 龍一郎
北海道大学 大学院先端生命科学研究院 生命科学専攻 講師	北村 朗
東京理科大学 生命医科学研究所；大学院生命科学研究科 教授；研究科長	北村 大介
北海道大学 遺伝子病制御研究所 免疫機能学分野 准教授	北村 秀光
東京大学 医学部・生体構造学 教授	吉川 雅英
神戸大学 大学院保健学研究科 研究科長；教授	木戸 良明
大分大学 理工学部 准教授	衣本 太郎
弘前大学 大学院医学研究科 統合機能生理学講座 准教授	木下 正治
北海道大学 薬学部・薬学研究院 教授	木原 章雄
関西学院大学 理工学部 生命科学科 専任講師	木村 健二
城西大学 薬学部 准教授	木村 聡一郎
東北大学 多元物質科学研究所 教授	木村 宏之
城西大学 薬学部 教授	木村 光利
龍谷大学 先端理工学部 電子情報通信課程 教授	木村 睦
信州大学 繊維学部 教授	木村 睦
琉球大学 大学院医学研究科 人体解剖学講座 准教授	木村 亮介
名古屋大学 医学部 分子病原細菌学 准教授	木村 幸司
長崎大学 情報データ科学部 教授	喜安 千弥
神戸大学 海洋底探査センター 講師	清杉 孝司
鳥取大学 大学院工学研究科 准教授	櫛田 大輔
日本大学 生産工学部 電気電子工学科 准教授	工藤 祐輔
岩手大学 農学部 准教授	國崎 貴嗣
徳島文理大学 理工学部 教授	國本 崇
甲南大学 理工学部 教授	久原 篤
東京工業大学 科学技術創成研究院 先端原子力研究所 助教	グバレビッチ・アンナ
筑波大学 数理解物質系 講師	久保 敦
高知大学 医療学系 講師	久保 亨
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 生理学研究所 研究総主幹；教授	久保 義弘
熊本大学 工学部・大学院先端科学研究部（工学系） 准教授	久保田 章亀
名古屋市立大学 看護学部 健康科学領域 臨床生理学 教授	窪田 泰江
大阪大学 大学院歯学研究科 准教授	久保庭 雅恵

所属等	氏名
東北大学 大学院環境科学研究科 助教	熊谷 将吾
山梨大学 工学部 教授	熊田 伸弘
佐賀大学 医学部 教授	倉岡 晃夫
北海道大学 大学院地球環境科学研究院・大学院環境科学院 特任准教授	藏崎 正明
九州大学 大学院システム情報科学研究院・同学府 教授	倉爪 亮
富山大学 理学部 教授	倉光 英樹
大阪医科大学 研究支援センター 講師	栗生 俊彦
弘前大学 農学生命科学部 准教授	栗田 大輔
岡山大学 大学院自然科学研究科 准教授	栗林 稔
琉球大学 理学部 助教	栗原 晴子
東北大学 大学院医工学研究科 教授	厨川 常元
大阪大学 大学院生命機能研究科 エピゲノムダイナミクス研究室 准教授	黒木 俊介
北里大学 医療衛生学部 助教	黒崎 祥史
山梨大学 生命環境学部 教授	黒澤 尋
東京大学 大気海洋研究所 准教授	黒田 潤一郎
名古屋大学 未来材料・システム研究所 准教授	栗原 真人
東京工業大学 科学技術創成研究院化学生命科学研究所 助教	小池 隆司
同志社大学 生命医科学部 医工学科 教授	小泉 範子
大阪大学 大学院工学研究科 材料エネルギー理工学講座 材料設計・プロセス工学領域 教授	小泉 雄一郎
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 国立情報学研究所 アーキテクチャ科学研究系 准教授	鯉淵 道紘
旭川医科大学 医学部 解剖学講座 准教授	甲賀 大輔
信州大学 繊維学部 准教授	高坂 泰弘
東北大学 金属材料研究所 助教	高坂 亘
日本大学 松戸歯学部 専任講師	河野 哲朗
京都薬科大学 薬学部 助教	河野 真治
東京大学 大学院新領域創成科学研究科 教授	合山 進
山口大学 大学院創成科学研究科農学系学域 准教授	肥塚 崇男
東京大学 大学院新領域創成科学研究科 教授	郡 宏
昭和大学 医学部 衛生学公衆衛生学講座 教授	小風 暁
城西大学 理学部数学科 教授	小木曾 岳義
産業医科大学 医学部 助教	國分 啓司
千葉大学 薬学部・薬学研究院 創成薬学研究部門 助教	小暮 紀行
徳島大学 大学院医歯薬学研究部(薬学系) 衛生薬学分野 教授	小暮 健太郎
鹿児島大学 大学院医歯学総合研究科、大学病院 教授、センター長	小駄 健一郎
東京大学 大学院 新領域創成科学研究科 准教授	小崎 美希
岐阜薬科大学 生命薬学大講座 感染制御学研究室 准教授	腰塚 哲朗
早稲田大学 教育・総合科学学術院 教授	小柴 健史
横浜国立大学 工学研究院 教授	児嶋 長次郎
熊本大学 理学部・大学院先端科学研究部 准教授	小島 知子
神戸大学 大学院保健学研究科 助教	小瀧 将裕
日本大学 工学部 生命応用化学科 准教授	児玉 大輔
島根大学 学術研究院農生命科学系 生命科学科 准教授	児玉 有紀
豊橋技術科学大学 大学院工学研究科電気・電子情報工学系 助教	後藤 太一
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 核融合科学研究所 助教	後藤 拓也
大阪大学 国際医工情報センター 特任教授	後藤 祐児
徳島文理大学 理工学部 電子情報工学科 准教授	小林 郁典
弘前大学 農学生命科学部 准教授	小林 一也
岩手大学 農学部 助教	小林 沙織
山口大学 大学院創成科学研究科 教授	小林 淳
茨城大学 工学部 助教	小林 純也
京都大学 ウイルス・再生医科学研究所 細胞生物学研究部門 助教	小林 妙子
徳島文理大学 香川薬学部 講師	小林 隆信
愛知県立大学 看護学部 教授	小林 敏生
岐阜大学 工学部 准教授	小林 信介
札幌医科大学 医学部 衛生学講座 教授	小林 宣道
東海大学 医学部 副学部長；教授	小林 広幸
鹿児島大学 学術研究院理工学域理学系 准教授	小林 励司
鹿児島大学 共同獣医学部 教授	小原 恭子
北里大学 海洋生命科学部 准教授	小檜山 篤志
神戸大学 大学院保健学研究科 准教授	駒井 浩一郎
鹿児島大学 水産学部 教授	小松 正治

所属等	氏名
東京大学 大学院工学系研究科 原子力国際専攻 准教授	小宮山 涼一
北里大学 薬学部 微生物薬品製造学教室 講師	小山 信裕
京都大学 学術情報メディアセンター 教授	小山田 耕二
京都大学 大学院理学研究科 地球惑星科学専攻 助教	根田 昌典
千葉大学 大学院園芸学研究科 教授	近藤 悟
大阪府立大学 生命環境科学研究科 講師	近藤 友宏
長崎大学 総合生産科学域(水産系) 准教授	近藤 能子
大阪大学 大学院生命機能研究科 研究科長;教授	近藤 滋
群馬大学 医学部 講師	今野 歩
琉球大学 農学部 准教授	金野 俊洋
京都大学 大学院地球環境学堂・学舎 教授	西前 出
信州大学 農学部 准教授	斉藤 勝晴
埼玉大学 工学部 教授	齋藤 伸吾
上智大学 理工学部 教授;研究推進センター長	齋藤 玉緒
東京理科大学 理学部 応用物理学科 教授	齋藤 智彦
北海道大学 理学部・理学院・理学研究院 教授	齋藤 睦
近畿大学 農学部 准教授	財満 信宏
国土舘大学 理工学部 准教授	酒井 平祐
鹿児島大学 農学部 教授;学長補佐	境 雅夫
北里大学 医学部 教授	堺 隆一
千葉大学 看護学研究科 附属専門職連携教育研究センター 教授;センター長	酒井 郁子
徳島大学 先端酵素学研究所神経変性病態学分野 教授	坂口 末廣
鳥取大学 大学院工学研究科 教授	坂口 裕樹
岡山大学 医学部 教授	阪口 政清
長崎大学 水産・環境科学総合研究科 教授	阪倉 良孝
徳島大学 大学院医歯薬学研究部 生化学分野 准教授	坂根 亜由子
大阪大学 工学研究科 教授	坂本 一之
岡山大学 資源植物科学研究所 教授	坂本 亘
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構 物質構造科学研究所 放射光科学第一研究系 准教授	佐賀山 基
近畿大学 工学部建築学科 教授	崎野 良比呂
東北大学 東北メディカルメガバンク機構 准教授	櫻井 美佳
順天堂大学 医療看護学部 教授	櫻井 しのぶ
島根大学 総合理工学部 教授	笹井 亮
東京工業大学 科学技術創成研究院 フロンティア材料研究所 准教授	笹川 崇男
北里大学 理学部 講師	佐々木 伸
京都大学 大学院農学研究科 食品生物科学専攻 栄養化学分野 教授	佐々木 努
岩手大学 理工学部 准教授	佐々木 誠
九州大学 応用力学研究所 助教	佐々木 真
東京大学 大学院数理学研究科 准教授	佐々田 槇子
東北大学 薬学部・薬学研究科 講師	笹野 裕介
秋田県立大学 生物資源科学部 アグリビジネス学科 助教	佐藤 勝祥
香川大学 創造工学部 准教授	佐藤 敬子
群馬大学 生体調節研究所 教授	佐藤 健
滋賀大学 データサイエンス教育研究センター 教授	佐藤 健一
秋田県立大学 生物資源科学部 教授	佐藤 孝
熊本大学 薬学部 生命分析化学 助教	佐藤 卓史
千葉大学 大学院理学研究院 教授	佐藤 利典
九州大学 大学院農学研究院 教授	佐藤 匡央
昭和大学 保健医療学部 理学療法学科 教授	佐藤 満
九州大学 数理学研究院 准教授	佐藤 康彦
宇都宮大学 農学部 准教授	佐藤 祐介
広島大学 統合生命科学研究科 准教授	佐藤 明子
山口大学 共同獣医学部 教授	佐藤 晃一
北里大学 医学部 講師	佐藤 雅
京都大学 防災研究所 准教授	佐山 敬洋
豊橋技術科学大学 電気・電子情報工学系 教授;エレクトロニクス先端融合研究所所長	澤田 和明
山梨大学 大学院総合研究部 医学域泌尿器科学講座 病院准教授 血液浄化療法部部長	澤田 智史
岡山大学 薬学部 教授	澤田 大介
山梨大学 大学院総合研究部 生命環境学域 助教	志浦 寛相
東北大学 電気通信研究所 教授	塩入 諭

所属等	氏名
東北大学 学際科学フロンティア研究所 新領域創成研究部 助教	塩見 こずえ
東北大学 大学院工学研究科 教授	珠玖 仁
鹿児島大学 学術研究院理工学域理学系 准教授	重田 出
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 基礎生物学研究所 教授	重信 秀治
鶴見大学 歯学部 クラウンブリッジ補綴学講座 講師	重本 修伺
札幌医科大学 医学部 神経科学講座 助教	篠崎 淳
岩手大学 理工学部 応用化学科 准教授	芝崎 祐二
昭和大学 歯学部 歯科理工学講座 教授	柴田 陽
秋田大学 大学院国際資源学研究科 教授	柴山 敦
東京歯科大学 歯学部 教授	澁川 義幸
大阪府立大学 生命環境科学部 准教授	渋谷 俊夫
大阪大学 核物理研究センター 准教授	嶋 達志
三重大学大学院 医学系研究科 分子病態学分野 教授	島岡 要
九州大学 大学院システム情報科学研究院 教授	島田 敏士
学習院大学 理学部 生命科学科 教授	嶋田 透
三重大学 医学系研究科 統合薬理学 講師	島田 康人
東海大学 医学部 看護学科 講師	島本 さと子
鹿児島大学 農学部 准教授	清水 圭一
大阪大学 レーザー科学研究所 准教授	清水 俊彦
慶應義塾大学 理工学部 物理情報工学科 准教授	清水 智子
九州大学 大学院農学研究科 准教授	清水 邦義
京都大学 ウイルス・再生医科学研究所 助教	志村 和也
中部大学 生命健康科学部 教授	下内 章人
金沢大学 理工研究域 教授	下川 智嗣
大阪大学 サイバーメディアセンター センター長；教授	下條 真司
岐阜大学 大学院医学系研究科 脳神経内科学分野 教授	下畑 享良
北海道大学 低温科学研究所 助教	下山 宏
熊本大学 大学院生命科学研究部附属グローバル天然物科学研究センター 准教授	首藤 剛
東京大学大学院 工学系研究科物理工学専攻 准教授	武田 俊太郎
信州大学 理学部 理学科化学コース 准教授	庄子 卓
徳島文理大学 薬学部 講師	庄司 正樹
東京大学 医科学研究所 助教	城村 由和
東北大学 加齢医学研究所 准教授	白石 泰之
東北大学 未来科学技術共同研究センター 特任教授	白井 泰雪
東北大学 大学院農学研究科 生物産業創成科学専攻 教授	白川 仁
東北大学 加齢医学研究所 助教	白川 龍太郎
昭和大学 医学部 衛生学公衆衛生学講座 講師	白澤 貴子
東京大学 定量生命科学研究科 所長	白髭 克彦
東京理科大学 基礎工学部生物工学科 准教授	白石 充典
大阪大学 核物理研究センター 助教	白鳥 昂太郎
電気通信大学 情報理工学研究科 名誉教授	新 誠一
東京大学 定量生命科学研究科 免疫・感染制御研究分野 教授	新藏 礼子
名古屋大学 大学院医学系研究科 講師	新城 恵子
東北大学 材料科学高等研究所 教授	水藤 寛
筑波大学 数理物質系 教授	末木 啓介
福島県立医科大学 医学部微生物学講座 准教授	末永 忠広
徳島文理大学 薬学部 講師	末永 みどり
東京女子医科大学 医学部 生理学講座（分子細胞生理学分野） 助教	末廣 勇司
千葉工業大学 工学部 機械電子創成工学科 准教授	菅 洋志
富山大学 工学部 助教	須加 実
東京農業大学 生物産業学部 自然資源経営学科 教授	菅原 優
慶應義塾大学 理工学部 准教授	杉浦 孔明
奈良女子大学 理学部 准教授	杉浦 真由美
新潟大学 大学院自然科学研究科 准教授	杉本 華幸
静岡大学 情報学部 教授	杉山 岳弘
東京理科大学 理工学部 電気電子情報工学科 教授	杉山 睦
広島大学 先進理工系科学研究科 工学研究科長；工学部長；先進理工系科学研究科副研究科長；教授	菅田 淳
筑波大学 つくば機能植物イノベーション研究センター 准教授	寿崎 拓哉
東京大学大学院 新領域創成科学研究科 メディカル情報生命専攻 特任准教授	鈴木 絢子
大阪大学 免疫学フロンティア研究センター 教授	鈴木 一博
信州大学 農学部 准教授	鈴木 俊介
山口大学 大学院理工学研究科 准教授	鈴木 祐麻

所属等	氏名
芝浦工業大学 システム理工学部 教授	鈴木 達夫
広島大学 薬学部 助教	鈴木 哲矢
東北大学 医学部 ラジオアイソトープセンター 准教授	鈴木 未来子
城西大学 理学部化学科 助教	鈴木 光明
金沢工業大学 バイオ・化学部 応用化学科 教授	鈴木 保任
大阪府立大学 大学院工学研究科 電気情報システム工学分野 准教授	薄 良彦
茨城大学 農学部 教授	鈴木 義人
山口大学 大学院創成科学研究科農学系学域 教授	鈴木 賢士
徳島文理大学 薬学部 教授	角 大悟
中部大学 応用生物学部 助教	墨 泰孝
東海大学 医学部 准教授	隅山 香織
九州大学 生体防御医学研究所 教授	須山 幹太
鳥取大学 農学部・共同獣医学科 准教授	寸田 祐嗣
京都産業大学 理学部 教授	瀬川 耕司
東京理科大学 基礎工学部 生物工学科 准教授	瀬木 恵里
城西大学 薬学部 教授	関 俊暢
近畿大学 薬学部 准教授	関口 富美子
横浜国立大学 大学院理工学府 数物・電子情報系理工学専攻 准教授	関口 康爾
東北大学 加齢医学研究所 講師	関根 弘樹
芝浦工業大学 工学部 准教授	芹澤 愛
東京工業大学 環境・社会理工学院 イノベーション科学系 准教授	仙石 慎太郎
琉球大学 工学部 教授	千住 智信
広島大学 先進理工系科学研究科 准教授	造賀 芳文
東京農業大学 生物産業学部 北方圏農学科 教授	相馬 幸作
近畿大学 理工学部 応用化学科 講師	副島 哲朗
宮崎大学 農学部 獣医学科 准教授	園田 紘子
東京医科歯科大学 医学部 腎臓内科学分野 准教授	蘇原 映誠
京都大学 大学院農学研究科 応用生物科学専攻 教授	大門 映明
徳島大学 大学院社会産業理工学研究部 教授	高岩 昌弘
北海道大学 北方生物圏フィールド科学センター 天塩研究林 准教授	高木 健太郎
広島大学 大学院先進理工系科学研究科 助教	高木 隆吉
旭川医科大学 医学部 生理学講座 神経機能分野 教授	高草木 薫
北海道大学 触媒科学研究所 准教授	高草木 達
東北大学 大学院農学研究科 国際開発学分野 准教授	高篠 仁奈
愛媛大学 プロテオサイエンスセンター 准教授	高島 英造
大阪大学 大学院医学系研究科・生命機能研究科兼任 教授	高島 成二
長崎大学 環境科学部 助教	高巢 裕之
岡山大学 薬学部 准教授	高杉 展正
京都薬科大学 薬学部 教授	高田 和幸
大阪大学 大学院理学研究科 生物科学専攻 助教	高田 忍
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 核融合科学研究所 助教	高田 卓
九州大学 芸術工学研究院 准教授	高田 正幸
東北大学 流体科学研究所 准教授	高奈 秀匡
千葉大学 大学院理学研究院 助教	高野 和儀
東海大学 工学部 動力機械工学科 准教授	高橋 俊
京都大学 i P S細胞研究所 教授	高橋 淳
大阪大学 医学部 医学科教育センター 講師	高橋 剛
千葉大学 真菌医学研究センター 准教授	高橋 弘喜
愛媛大学 プロテオサイエンスセンター 講師	高橋 宏隆
信州大学 理学部 助教	高橋 史樹
東京農業大学 生物産業学部 海洋水産学科 准教授	高橋 潤
札幌医科大学 医学部 医化学講座 教授	高橋 素子
同志社大学 理工学部 准教授	高橋 康人
九州大学 カーボンニュートラル・エネルギー国際研究所 准教授	高橋 幸奈
秋田大学 大学院国際資源学研究科 准教授	高橋 亮平
早稲田大学 情報生産システム研究科 准教授	高畑 清人
熊本大学 工学部・大学院先端科学研究部 教授	高藤 誠
日本大学 薬学部 薬学科 専任講師	高宮 知子
近畿大学 医学部免疫学 講師	高村 史記
金沢大学 医薬保健研究域医学系 内分泌・代謝内科学分野 教授	篁 俊成
東海大学 情報通信学部 教授	高山 佳久
群馬大学 医学部 准教授	滝沢 琢己
東京大学 宇宙線研究所 教授	瀧田 正人

所属等	氏名
東京家政大学 健康科学部看護学科 講師	瀧田 結香
崇城大学 生物生命学部 応用微生物工学科 教授	田口 久貴
総合研究大学院大学 先端科学研究科 助教	宅野 将平
同志社大学 理工学部 機械システム工学科 教授	多久和 英樹
杏林大学 医学部 法医学教室 助教	武市 敏明
弘前大学 理工学部物質創成化学科 教授	竹内 大介
城西大学 薬学部 准教授	武内 智春
大阪大学 歯学部・大学院歯学研究科 講師	竹内 洋輝
京都大学 地球環境学堂 助教	竹内 祐子
東京大学 生産技術研究所 教授	竹内 渉
東北大学 工学部・工学研究科 准教授	竹田 陽一
大阪大学 歯学部附属病院 講師	竹立 匡秀
新潟大学 医学部 解剖学第二教室 教授	竹林 浩秀
近畿大学 理工学部 教授	竹原 幸生
京都大学 数理解析研究所 准教授	竹広 真一
東京女子医科大学 統合教育学修センター（基礎科学） 准教授	竹宮 孝子
国立大学法人 旭川医科大学 医学部 教授	武輪 能明
埼玉大学 大学院理工学研究科 教授	田代 信
山形大学 大学院理工学研究科 准教授	多田隈 理一郎
大阪大学 薬学部・大学院薬学研究科 特任准教授	立花 雅史
順天堂大学 医療看護学部 准教授	立石 彩美
名古屋市立大学 看護学部 助教	田中 泉香
東北大学 大学院情報科学研究科 教授	田中 和之
長岡技術科学大学 工学部 准教授	田中 久仁彦
京都薬科大学 病態薬科学系薬理学分野 教授	田中 智之
広島大学 先進理工系科学研究科 准教授	田中 智行
日本大学 工学部 専任講師	田中 三郎
京都大学 防災研究所 水資源環境研究センター 教授	田中 茂信
愛媛大学 医学部 教授	田中 潤也
東京医科歯科大学 医学部 分子腫瘍医学分野 教授	田中 真二
熊本大学 産生医学研究所 助教	田中 翼
鹿児島大学 共同獣医学部 教授	田中 哲也
信州大学 医学部 代謝制御学 代謝制御学 准教授	田中 直樹
岡山大学 異分野基礎科学研究科 教授	田中 秀樹
京都大学 複合原子力科学研究科 准教授	田中 浩基
名古屋大学 環境医学研究所 講師	田中 都
東京農業大学 地域環境科学部 造園科学科 助教	田中 聡
名古屋大学 物質科学国際研究センター 助教	田中 慎二
芝浦工業大学 デザイン工学部 教授	田邊 匡生
日本大学 歯学部 生化学講座 准教授	田邊 奈津子
総合研究大学院大学 先端科学研究科 准教授	田邊 秀之
新潟大学 大学院自然科学研究科 研究科長；教授	田邊 裕治
岡山大学 資源植物科学研究所 准教授	谷 明生
九州大学 薬学部・薬学研究院・薬学府 准教授	谷口 陽祐
高知大学 医療学系 学内講師	谷口 義典
広島大学 原爆放射線医科学研究所 放射線医療開発研究分野 准教授	谷本 圭司
日本大学 松戸歯学部 教授	谷本 安浩
大分大学 理工学部 教授	田上 公俊
広島大学 大学院医系科学研究科 細胞分子生物学 教授	田原 栄俊
信州大学 学術研究院医学系分子細胞生理学 教授	田淵 克彦
香川大学 農学部 教授	田淵 光昭
東京農工大学 農学部 教授	天竺桂 弘子
北海道大学 工学部・大学院工学研究院・大学院工学院 教授	田部 豊
新潟大学 歯学部 教授	多部田 康一
東京医科歯科大学 生体材料工学研究所 准教授	田村 篤志
昭和薬科大学 薬学部 教授	田村 修
鳥取大学 農学部 理事・副学長；教授	田村 文男
徳島大学 大学院医歯薬学研究部（薬科学部門） 講師	田良島 典子
岡山大学 大学院ヘルスシステム統合科学研究科 助教	樽谷 優弥
芝浦工業大学 工学部 機械学群機械工学科 准教授	丹下 学
近畿大学 理工学部 理学科物理学コース 准教授	段下 一平
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 生理学研究所 准教授	近添 淳一
京都産業大学 生命科学部 教授	千葉 志信

所属等	氏名
福井大学 医学部 准教授	千原 一泰
大阪大学 工学部・大学院工学研究科 教授	茶谷 直人
高知大学 自然科学系 理工学部門 教授	津江 保彦
奈良先端科学技術大学院大学 先端科学技術研究科 教授	塚崎 智也
東京工業大学 先端原子力研究所 准教授	塚原 剛彦
東京大学 アジア生物資源環境研究センター 准教授	津釜 大侑
東京海洋大学 学術研究院 教授	塚本 達郎
徳島大学 大学院医歯薬学研究部 助教	辻 大輔
琉球大学 農学部 教授	辻 瑞樹
新潟大学 歯学部 准教授	辻村 恭憲
筑波大学 数理解物質系 助教	辻本 学
法政大学 生命科学部 応用植物科学科 教授	津田 新哉
筑波大学 遺伝子実験センター 助教	津田 麻衣
中部大学 応用生物学部 教授	津田 孝範
名古屋大学 農学部・生命農学研究科 教授	土川 覚
九州大学 生体防御医学研究所 助教	土本 大介
昭和薬科大学 薬学部 准教授	土屋 幸弘
東北大学 大学院環境科学研究科 教授	土屋 範芳
大阪大学 薬学部・大学院薬学研究科 荣誉教授	堤 康央
筑波大学 人文社会系 助教	堤 智昭
愛媛大学 理学部 教授	鏑本 武久
武蔵野大学 工学部 数理工学科 特任教授	坪井 俊
大阪府立大学 理学部・理学系研究科 助教	津留崎 陽大
鹿児島大学 農学部 助教	鶴丸 博人
宮崎大学 工学部 教授	ティティ ズイン
東京電機大学 未来科学部 教授	鉄谷 信二
会津大学 コンピュータ理工学部 教授	出村 裕英
東京大学 大学院理学系研究科 化学専攻有機化学講座 特任准教授	寺井 琢也
新潟大学 工学部 化学システム工学科 助教	寺口 昌宏
名古屋市立大学 芸術工学部 助教	寺嶋 利治
埼玉大学 理工学研究科・理学部 准教授	寺田 幸功
岡山大学 医歯薬学総合研究科 准教授	寺町 順平
東海大学 医学部 准教授	寺山 隼人
愛媛大学 大学院農学研究科 准教授	当真 要
大阪大学 レーザー科学研究所 講師	時田 茂樹
京都大学 化学研究所 教授	時任 宣博
佐賀大学 農学部 准教授	徳田 誠
東京大学 物性研究所 准教授	徳永 将史
名古屋大学 宇宙地球環境研究所 教授	徳丸 宗利
室蘭工業大学 大学院システム理化学科 環境創生工学専攻 准教授	徳樂 清孝
広島大学 先進理工系科学研究科 教授	戸田 昭彦
鶴見大学 歯学部 学内講師	戸田 (徳山) 麗子
千葉大学 薬学部・薬学研究院 講師	殿城 亜矢子
東京電機大学 システムデザイン工学部 教授	土肥 紳一
東北大学 工学研究科 量子エネルギー工学専攻 教授	飛田 健次
東京大学 理学部・理学系研究科 助教	富岡 征大
会津大学 コンピュータ理工学部 上級准教授	富岡 洋一
東京大学 大学院新領域創成科学研究科 准教授	富田 野乃
徳島文理大学 神経科学研究所 教授	富永 貴志
北海道大学 触媒科学研究所 助教	鳥屋尾 隆
名古屋大学 医学部 生体反応病理学 教授	豊國 伸哉
三重大学 大学院工学研究科 教授	鳥飼 直也
関西学院大学 理工学部 生命医化学科 講師	鳥山 道則
愛媛大学 理学部 教授	内藤 俊雄
近畿大学 薬学部 准教授	長井 紀章
北陸先端科学技術大学院大学 先端科学技術研究科 知識科学系 理事・副学長；イノベーションプラザ長；留学支援センター長；教授	永井 由佳里
京都大学 こころの未来研究センター 特定講師	中井 隆介
九州工業大学 工学部 教授	中尾 基
岐阜大学 応用生物科学部 教授	長岡 利
日本大学 理工学部 電子工学科 教授	中川 活二
長崎大学 環境科学部 教授	中川 啓
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 基礎生物学研究所 助教	中川 俊徳

所属等	氏名
九州工業大学大学院 情報工学研究院 知的システム工学研究系 教授	中荻 隆
愛知学院大学 薬学部 准教授	中島 健一
関東学院大学 理工学部 数物理学系 准教授	中嶋 大
奈良先端科学技術大学院大学 物質創成科学研究科 准教授	中嶋 琢也
大阪府立大学 大学院理学系研究科 教授	中瀬 生彦
鳥取大学 医学部 保健学科 助教	仲宗根 眞恵
大阪大学 高等共創研究院 教授	中田 慎一郎
東京工業大学 物質理工学院 材料系 准教授	中田 伸生
大阪大学 本部、産業科学研究所 理事；副学長；教授	中谷 和彦
昭和大学 薬学部 社会健康薬学講座衛生薬学部 准教授	中谷 良人
大阪市立大学 工学部 准教授	中西 猛
京都大学 フィールド科学教育研究センター 瀬戸臨海実験所 助教	中野 智之
北里大学 獣医学部 教授	永野 昌志
徳島文理大学 薬学部 学部長；教授	永浜 政博
東京電機大学 理工学部 生命理工学系 教授	長原 礼宗
北里大学 薬学部 薬品製造化学教室 教授	長光 亨
奈良先端科学技術大学院大学 データ駆動型サイエンス創造センター 教授	中村 哲
九州大学 大学院システム情報科学研究院電気システム工学部門 准教授	中村 大輔
熊本大学 大学院先端機構 准教授	中村 照也
久留米大学 医学部 内科学講座(消化器内科部門) 講師	中村 徹
山口大学 大学院医学系研究科医学専攻 器官解剖学講座 教授	中村 教泰
山口大学 医学部附属病院 第三内科 講師	中邑 幸伸
東京慈恵会医科大学 薬理学講座 講師	中村 行宏
豊橋技術科学大学 機械工学系 教授	中村 祐二
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構 共通基盤研究施設 超伝導低温工学センター 教授	中本 建志
京都産業大学 情報理工学部 准教授	永谷 直久
島根大学 医学部 准教授	中山 健太郎
東京大学 宇宙線研究所附属神岡宇宙素粒子研究施設 准教授	中山 祥英
千葉大学 大学院看護学研究科 教授	中山 登志子
大阪府立大学 看護学部 教授	中山 美由紀
崇城大学 学長付 准教授	中山 泰宗
京都薬科大学 薬学部 教授	中山 祐治
久留米大学 医学部 内科学講座腎臓内科部門 助教	中山 陽介
山口大学 工学部 教授	中山 雅晴
東京農業大学 国際食料情報学部 国際農業開発学 教授；大学院農学研究科長；副学長	夏秋 啓子
九州工業大学 大学院生命体工学研究科 副研究科長；教授	夏目 季代久
山形大学 理学部 教授	並河 英紀
愛媛大学 医学部 准教授	鍋加 浩明
東京医科歯科大学 医学部 皮膚科学分野 准教授	並木 剛
電気通信大学 情報理工学研究科 教授	成見 哲
九州大学 大学院農学研究院 教授	南石 晃明
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 基礎生物学研究所 進化多様性生物学領域 教授	新美 輝幸
京都産業大学 情報理工学部 学部長；教授	新實 治男
大阪大学 大学院理学研究科 物理学専攻 准教授	新見 康洋
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 国立遺伝学研究所 遺伝形質研究系微生物機能研究室 教授	仁木 宏典
名古屋大学 農学部・生命農学研究科 助教	西内 俊策
宮崎大学 工学部 教授	西岡 賢祐
山口大学 共同獣医学部 教授	西垣 一男
長崎大学 工学部・工学研究科 准教授	西川 貴文
大阪大学 接合科学研究所 教授	西川 宏
東京理科大学 薬学部薬学科 教授	西川 元也
長岡技術科学大学 工学部 准教授	西川 雅美
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構 素粒子原子核研究所 准教授	西口 創
徳島大学 東京医科大学 講師	西嶋 仁
岡山大学 大学院医歯薬学総合研究科 准教授	西田 崇
名古屋大学 大学院情報学研究科 情報システム学専攻 准教授	西田 直樹
東京医科歯科大学 難治疾患研究所 発生再生生物学分野 教授	仁科 博史
熊本大学 発生医学研究所 教授	西中村 隆一
東京工業大学 情報理工学院 教授	西畑 伸也

所属等	氏名
九州大学 大学院総合理工学研究院・総合理工学府 准教授	西堀 麻衣子
東京大学 大学院農学生命科学研究科 応用生命工学専攻 講師	西村 慎一
北海道大学 大学院先端生命科学研究院 教授	西村 紳一郎
和歌山大学 データ・インテリジェンス教育研究部門 講師	西村 竜一
京都大学 霊長類研究所 准教授	西村 剛
佐賀大学 理工学部 准教授	西山 英輔
筑波大学 生存ダイナミクス研究センター 教授	丹羽 隆介
静岡大学 工学部 准教授	庭山 雅嗣
岐阜大学 医学部 生理学教室 教授	任 書晃
宮崎大学 工学部 助教	糠澤 桂
東海大学 工学部 航空宇宙学科航空宇宙学専攻 講師	沼田 大樹
岡山大学 大学院環境生命科学研究科 准教授	能年 義輝
大阪大学 産業科学研究所 自然材料機能化分野 教授	能木 雅也
東京理科大学 薬学部 薬学科 教授	野口 耕司
北海道大学 農学研究院生物環境工学分野 副研究院長；教授	野口 伸
琉球大学 大学院医学研究科 再生医学講座 教授	野口 洋文
東京農業大学 農学部 農学科 准教授	野口 有里紗
秋田県立大学 生物資源科学部 助教	野下 浩二
山口大学 理学部 講師	野崎 隆之
三重大学 生物資源学部・大学院生物資源学研究所 教授	野中 寛
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 国立遺伝学研究所 遺伝形質研究系植物細胞遺伝研究室 准教授	野々村 賢一
東京医科歯科大学 難治疾患研究所 幹細胞制御分野 准教授	信久 幾夫
京都大学 大学院エネルギー科学研究科 准教授	袴田 昌高
九州大学 大学院総合理工学研究院・総合理工学府 教授	萩島 理
千葉大学 大学院理学研究院 教授	萩原 学
京都大学 大学院エネルギー科学研究科 教授	萩原 理加
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 統計数理研究所 データ科学研究系 准教授	朴 堯星
京都大学 生存圏研究所 教授	橋口 浩之
日本大学 薬学部 准教授	橋崎 要
三重大学 生物資源学部・大学院生物資源学研究所 教授	橋本 篤
東京大学 新領域創成科学研究科 准教授	橋本 頭一郎
名古屋工業大学 工学部 教授	橋本 忍
福島県立医科大学 医学部 助教	橋本 仁志
高知大学 理学部 教授	橋本 善孝
早稲田大学 創造理工学部 経営システム工学科 准教授	蓮池 隆
九州工業大学 大学院工学研究院 電気電子工学研究系 准教授	長谷川 一徳
秋田県立大学 システム科学技術学部 建築環境システム学科 教授	長谷川 兼一
中部大学 応用生物学部 准教授	長谷川 浩一
広島大学 先進理工系科学研究科 准教授	長谷川 巧
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 基礎生物学研究所 教授	長谷部 光泰
日本大学 理工学部 建築学科 教授	秦 一平
東京工業大学 生命理工学院 准教授	秦 猛志
北海道大学 大学院医学研究科 生化学分野医化学教室 教授	畠山 鎮次
慶應義塾大学 理工学部 化学科基礎理工学専攻 准教授	畑中 美穂
東京工業大学 科学技術創成研究院 未来産業技術研究所 教授	初澤 毅
大阪大学 産業科学研究所 3次元ナノ構造科学研究分野 准教授	服部 梓
京都大学 大学院生命科学研究科 助教	服部 佑佳子
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構 素粒子原子核研究所 教授	花垣 和則
慶應義塾大学 薬学部 専任講師	花屋 賢悟
名古屋市立大学 大学院芸術工学研究科 准教授	塙 大
東京大学 大学院薬学系研究科 特任研究員	馬場 敦
東京大学 地震研究所 准教授	馬場 聖至
京都大学 生存圏研究所 助教	馬場 啓一
金沢大学 がん進展制御研究所 准教授	馬場 智久
京都大学 大学院エネルギー科学研究科 准教授	浜 孝之
室蘭工業大学 もの創造系領域 教授	濱 幸雄
徳島大学 歯学部 教授	浜田 賢一
鶴見大学 歯学部 教授	早川 徹
佐賀大学 農学部 教授	早川 洋一
山口大学 共同獣医学部 教授	早坂 大輔
京都大学 霊長類研究所 助教	林 美里

所属等	氏名
愛媛大学 大学院理工学研究科 応用化学コース 教授	林 実
奈良女子大学 理学部 教授	林井 久樹
東京工業大学 科学技術創成研究院 教授	林崎 規託
日本薬科大学 薬学部 薬学科有機医薬品化学分野 教授	原口 一広
名古屋市立大学 大学院看護学研究科 准教授	原沢 優子
琉球大学 医学部 保健学科生体代謝学 教授	原嶋 奈々江
崇城大学 薬学部 教授	原武 衛
京都大学 アジア・アフリカ地域研究研究科 准教授	原田 英典
日本大学 工学部 生命応用化学科 教授	春木 満
東京女子大学 現代教養学部数理科学科情報理学専攻 准教授	春名 太一
信州大学 工学部 教授	半田 志郎
北里大学 医療衛生学部 教授	半田 知也
静岡大学 理学部 准教授	阪東 一毅
大阪大学 医学系研究科 特任講師	東阪 和馬
大阪大学 大学院情報科学研究科 情報基礎数学専攻 准教授	東谷 章弘
大阪大学 情報科学研究科 コンピュータサイエンス専攻 准教授	肥後 芳樹
広島大学 統合生命科学研究科 准教授	彦坂 暁
筑波大学 医学医療系 教授	久武 幸司
岐阜大学 工学部 准教授	久武 信太郎
京都大学 ウイルス・再生医科学研究所 准教授	土方 誠
東京慈恵会医科大学 消化器・肝臓内科 助教	日高 章寿
愛媛大学 社会連携推進機構 紙産業イノベーションセンター 講師	秀野 晃大
鳥取大学 農学部 助教	美藤 友博
東京大学 大学院医学系研究科 神経生化学分野 教授	尾藤 晴彦
京都大学 複合原子力科学研究所 准教授	日野 正裕
岐阜薬科大学 薬学部 教授	檜井 栄一
近畿大学 理工学部 理学科 講師	兵藤 憲吾
京都大学 学術情報メディアセンター 助教	平石 拓
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構 共通基盤研究施設 機械工学センター 教授	平木 雅彦
東北大学 薬学部・薬学研究科 教授	平澤 典保
名古屋市立大学 薬学部 教授	平嶋 尚英
北海道大学 歯学研究科・歯学部 助教	平田 恵理
千葉大学 フロンティア工学センター 准教授	平田 慎之介
東北大学 材料科学高等研究所 教授	平野 愛弓
香川大学 医学部 教授	平野 勝也
東京大学 薬学部・薬学系研究科 特任准教授	平野 圭一
東京農業大学 農学部 教授	平野 貴
千葉大学 医学部・医学研究院 准教授	平原 潔
長崎大学 熱帯医学研究所 教授	平山 謙二
同志社大学 生命医科学部 医情報学科 教授	飛龍 志津子
北陸先端科学技術大学院大学 情報科学系 准教授	廣川 直
九州大学 マス・フォア・インダストリ研究所 准教授	廣瀬 慧
横浜市立大学 医学部 医学研究科分子細胞生物学 講師	廣瀬 智威
広島大学 大学院統合生命科学研究科 准教授	廣田 隆一
同志社大学 生命医科学部 准教授	日和 悟
愛媛大学 理学部 講師	福井 眞生子
北海道大学 触媒科学研究所 教授	福岡 淳
東京大学 大学院工学系研究科 准教授	福島 和樹
芝浦工業大学 システム理工学部 准教授	福田 亜希子
北海道大学 医学研究院 教授	福原 崇介
東北大学 歯学部・歯学研究科 教授	福本 敏
九州大学 歯学部・歯学研究院・歯学府 講師	藤井 慎介
九州大学 経済学研究院 国際経済経営部門 准教授	藤井 秀道
福井大学 医学系部門医学領域 耳鼻咽喉科・頭頸部外科学分野 教授	藤枝 重治
順天堂大学 保健看護学部 先任准教授	藤尾 祐子
大阪大学 レーザー科学研究所 教授	藤岡 慎介
北海道大学 電子科学研究所 助教	藤岡 正弥
工学院大学 建築学部 まちづくり学科 准教授	藤賀 雅人
福井大学 学術研究院工学系部門 教授	藤垣 元治
琉球大学 工学部 准教授	藤川 正毅
九州大学 マス・フォア・インダストリ研究所 教授	藤澤 克樹
京都産業大学 生命科学部 研究員	藤田 明子

所属等	氏名
名古屋大学 農学部・生命農学研究科 教授	藤田 祐一
名古屋大学 宇宙地球環境研究所 講師	藤波 初木
愛媛大学 大学院医学系研究科 看護学専攻 教授	藤村 一美
大阪薬科大学 薬学部 病態生化学研究室 教授	藤森 功
茨城大学 理学部 准教授	藤谷 涉
大阪府立大学 理学部 講師	藤原 大佑
千葉大学 理学部数学・情報数理学科 助教	二木 昌宏
東京大学 薬学部・薬学系研究科 教授	船津 高志
香川大学 創造工学部 教授	舟橋 正浩
同志社大学 生命医科学部 医生命システム学科 准教授	舟本 聡
日本大学 工学部 機械工学科 准教授	ブラムディタ ジョナス
北里大学 海洋生命科学部 講師	古川 史也
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 国立情報学研究所 情報社会相関研究系 助教	古川 雅子
東北大学 理学部・大学院理学研究科 地学専攻 准教授	古川 善博
東京理科大学 理学部 応用化学科 准教授	古海 誓一
北里大学 看護学部 助教	古屋 悦世
ソニーコンピュータサイエンス研究所 リサーチラボラトリー リサーチャー	古屋 晋一
東京医科歯科大学 大学院医歯学総合研究科 助教	保坂 啓一
秋田県立大学 生物資源科学部 応用生物科学科 教授	徳坂 正博
神戸大学 大学院医学研究科 内科学講座消化器内科学分野 講師	星 奈美子
千葉大学 薬学部・薬学研究院 准教授	星野 忠次
崇城大学 情報学部 助教	星野 直彦
酪農学園大学 農食環境学群 教授	星野 仏方
日本女子大学 理学部 物質生物科学科生殖生物学研究室 講師	星野 由美
大阪大学 工学部・大学院工学研究科 助教	細井 卓治
大阪府立大学 大学院理学研究科 物質分子系専攻 教授	細川 千絵
東海大学 情報通信学部 准教授	程島 奈緒
群馬大学 生体調節研究所 准教授	堀居 拓郎
弘前大学 理工学部 助教	堀内 一穂
名古屋大学 大学院工学研究科 電子工学専攻 准教授	堀田 昌宏
崇城大学 情報学部 准教授	堀部 典子
北陸先端科学技術大学院大学 情報社会基盤研究センター 准教授	本郷 研太
宮崎大学 農学部 植物生産環境科学科 准教授	本勝 千歳
徳島大学 歯学部 教授	誉田 栄一
日本大学 歯学部 歯科放射線学講座 教授・学部長	本田 和也
愛知学院大学 歯学部 口腔解剖学講座 教授	本田 雅規
芝浦工業大学 工学部 電気電子学群電子工学科 教授	本間 哲哉
鹿児島大学 学術研究院 理工学域工学系 教授	本間 俊雄
富山大学 理学部 准教授	前川 清人
宇都宮大学 農学部 教授	前田 勇
九州大学 歯学部・歯学研究院・歯学府 教授	前田 英史
昭和大学 薬学部 臨床薬学講座感染制御薬学部門 准教授	前田 真之
琉球大学 理学部 教授	眞榮平 孝裕
北里大学 看護学部 教授	眞茅 みゆき
電気通信大学 大学院情報理工学研究科 准教授	牧 昌次郎
東北大学 大学院農学研究科 応用生命科学専攻 教授	牧野 周
東京大学 定量生命科学研究科 助教	牧野 吉倫
大阪大学 大学院工学研究科 教授	正岡 重行
鹿児島大学 共同獣医学部 准教授	正谷 達勝
東北大学 大学院医学系研究科 消化器病態学分野 教授	正宗 淳
大阪大学 基礎工学部・大学院基礎工学研究科 教授	真島 和志
東京工業大学 科学技術創成研究院 フロンティア材料研究所 教授	真島 豊
川崎医科大学 医学部 特任教授	増田 清士
近畿大学 産業理工学部 准教授	益田 信也
東京海洋大学大学院 海洋工学系 准教授	増田 光弘
名古屋大学 環境医学研究所 准教授	増田 雄司
芝浦工業大学 システム理工学部 教授	増田 幸宏
東京大学 理学部・理学系研究科 教授	升本 順夫
日鉄ソリューションズ株式会社 技術本部システム研究開発センター 主査	間瀬 圭一
山形大学 理学部 教授	松井 淳
滋賀医科大学 研究活動統括本部 研究戦略推進室産学連携推進部門 部門長；特任教授	松浦 昌宏

所属等	氏名
三重大学 生物資源学部・大学院生物資源学研究科 講師	松尾 奈緒子
広島大学 大学院医歯薬保健学研究科 細菌学研究室 准教授	松尾 美樹
熊本大学 大学院生命科学研究部 血液内科学 教授	松岡 雅雄
京都大学 大学院工学研究科 附属量子理工学教育研究センター 准教授	松尾 二郎
中部大学 工学部 名誉教授	松尾 直規
岡山大学 医学部 教授	松川 昭博
九州大学 大学院総合理工学研究院・総合理工学府 大気海洋環境システム学専攻 准教授	松清 修一
近畿大学 産業理工学部 准教授	松崎 隆哲
東京工業大学 物質理工学院 材料系 教授	松下 伸広
京都大学 エネルギー理工学研究所 教授	松田 一成
徳島文理大学 理工学部 教授	松田 和典
東京大学 大学院新領域創成科学研究科 教授	松田 浩一
九州大学 工学部・工学研究院・工学府 教授	松永 久生
京都大学 工学部 マイクロエンジニアリング専攻 教授	松原 厚
大阪大学 大学院基礎工学研究科 准教授	松原 崇
大阪府立大学 大学院医学研究科 機能細胞形態学 准教授	松原 勤
神戸大学 理学部・大学院理学研究科 准教授	松原 亮介
金沢大学 がん進展制御研究所 教授	松本 邦夫
島根大学 生物資源科学部 教授	松本 真悟
星薬科大学 薬学部 准教授	松本 貴之
慶應義塾大学 理工学部 准教授	松本 緑
東京大学 大学院農学生命科学研究科獣医学専攻 准教授	松脇 貴志
大阪府立大学 理学部・理学系研究科 教授	丸田 辰哉
横浜国立大学 国際総合科学部 助教	丸山 大輔
新潟大学 理学部 助教	三浦 智明
九州大学 工学研究院 化学工学部門 教授	三浦 佳子
神戸大学 大学院工学研究科 准教授	三木 朋広
東京電機大学 システムデザイン工学部 教授	見正 秀彦
東海大学 工学部 航空宇宙学科航空宇宙学専攻 教授	水書 稔治
富山大学 学術研究部 薬学・和漢系 教授	水口 峰之
東海大学 情報理工学部 准教授	水谷 寛史
北海道大学 総合IR室 特任准教授	水谷 祐輔
麻布大学 獣医学部 動物応用科学科 准教授	水野谷 航
東北医科薬科大学 薬学部 教授	溝口 広一
三重大学 工学部・工学研究科 准教授	溝田 功
東京大学 生産技術研究所 助教	美谷 周二朗
東京女子医科大学 医学部 生理学講座（分子細胞生理学分野） 教授；講座主任	三谷 昌平
新潟大学 農学部 応用生物化学科 教授	三ツ井 敏明
静岡大学 理学部 講師	三井 雄太
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 国立天文台 技術主幹，特任教授	満田 和久
昭和大学 保健医療学部 講師	三橋 幸聖
北海道大学 水産学部 助教	美野 さやか
東北大学 流体科学研究所 助教	宮内 優
北見工業大学 工学部 准教授	宮崎 健輔
岡山大学 大学院環境生命科学研究科 准教授	宮崎 祐子
北海道大学 低温科学研究所 助教	宮崎 雄三
高知大学 自然科学系 農学部 教授	宮崎 彰
大阪大学 大学院生命機能研究科 招聘研究員	宮澤 清太
帯広畜産大学 産学連携センター 特任教授	宮下 和夫
酪農学園大学 獣医学群 獣医保健看護学類 講師	宮庄 拓
旭川医科大学 教育研究推進センター 助教	宮園 貞治
筑波大学 医学医療系 助教	宮寺 浩子
神戸大学 農学部・大学院農学研究科 教授	宮野 隆
広島大学 大学院先進理工系科学研究科 准教授	宮原 正明
東京医科歯科大学 生体材料工学研究所 教授	宮原 裕二
東京電機大学 システムデザイン工学部・情報環境学部 教授	宮保 憲治
信州大学 理学部 物理科学科 教授	宮丸 文章
山梨大学 工学部 准教授	宮本 崇
九州大学 大学院医学研究院 准教授	宮本 敏浩
香川大学 創造工学部 准教授	宮本 慎宏
東京工業大学 工学院 電気電子系 教授	宮本 恭幸
昭和大学 歯学部 口腔生化学講座 准教授	宮本 洋一

所属等	氏名
慶應義塾大学 看護医療学部 教授	宮脇 美保子
徳島大学 医歯薬学研究部 准教授	三好 圭子
徳島文理大学 理工学部 講師	三好 真千
神戸大学 未来医工学研究開発センター 教授	向井 敏司
京都産業大学 情報理工学部 准教授	棟方 渚
岐阜大学 工学部 学部長；教授	村井 利昭
群馬大学 理工学府 准教授	村岡 貴子
京都大学 大学院農学研究科 食品生物科学専攻 准教授	村上 一馬
富山県立大学 工学部 教授	村上 達也
東京工業大学 工学院 准教授	村上 陽一
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構 物質構造科学研究所 教授	村上 洋一
北海道大学 遺伝子病制御研究所 副所長；教授	村上 正晃
龍谷大学 先端理工学部 数理・情報科学課程 准教授	村川 秀樹
名古屋大学 工学部・工学研究科 マイクロ・ナノシステム工学専攻 助教	村島 基之
北海道大学 獣医学部・獣医学研究院 助教	村田 史郎
横浜市立大学 医学部 医学研究科臓器再生医学 准教授	村田 聡一郎
大阪大学 大学院理学研究科 化学専攻 教授	村田 道雄
大阪大学 情報科学研究科 情報ネットワーク学専攻 教授	村田 正幸
信州大学 工学部 准教授	村松 寛之
北海道大学 大学院情報科学研究科 教授	村山 明宏
大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 国立遺伝学研究所 染色体生化学研究室 准教授	村山 泰斗
京都大学 大学院情報学研究科 助教	村脇 有吾
愛媛大学 大学院医学系研究科 教授	茂木 正樹
名古屋大学 宇宙地球環境研究所 教授	持田 陸宏
信州大学 医学部附属病院 耳鼻いんこう科 特任准教授	茂木 英明
神戸大学 海事科学部・大学院海事科学研究科 准教授	元井 直樹
京都産業大学 生命科学部 教授	本橋 健
千葉大学 医学部・医学研究院 教授	本橋 新一郎
名古屋工業大学 工学部 准教授	本林 健太
国立天文台 先端技術センター 教授	本原 顕太郎
崇城大学 工学部 機械工学科 准教授	森 昭寿
富山大学 学術研究部医学系、医学部 教授	森 寿
龍谷大学 先端理工学部 機械工学・ロボティクス課程 講師	森 正和
近畿大学 薬学総合研究所 教授	森川 敏生
広島大学 大学院理学研究科 助教	森下 文浩
工学院大学 工学部 電気電子工学科 教授	森下 明平
東京海洋大学 海洋工学部 准教授	盛田 元彰
千葉大学 薬学部・薬学研究院 教授	森部 久仁一
産業医科大学 医学部 第2解剖学 教授	森本 景之
千葉大学 グローバルプロミネント研究基幹 教授	矢本 史樹
慶應義塾大学 看護医療学部 教授	矢ヶ崎 香
名古屋市立大学 薬学部 講師	矢木 宏和
神戸大学 大学院システム情報学研究科 准教授	谷口 隆晴
旭川医科大学 医学部 講師	矢澤 隆志
東京工業大学 科学技術創成研究院 先端原子力研究所 助教	安井 伸太郎
岡山大学 薬学部 准教授	安井 典久
名古屋市立大学 薬学部 講師	保嶋 智也
東海大学 農学部 バイオサイエンス学科 教授	安田 伸
広島大学 原爆放射線医科学研究所 線量測定評価研究分野 教授	保田 浩志
北海道大学 歯学研究院・歯学部 准教授	安田 元昭
九州大学 大学院農学研究科 環境農学部 准教授	安武 大輔
徳島大学 大学院医歯薬学研究部 教授	安友 康二
奈良先端科学技術大学院大学 物質創成科学研究科 准教授	安原 主馬
愛媛大学 大学院理工学研究科 環境建設工学コース 教授	安原 英明
大阪府立大学 大学院看護学研究科 講師	安本 理抄
弘前大学 理工学部 教授	谷田貝 亜紀代
大阪大学 大学院情報科学研究科 助教	矢内 直人
広島大学 大学院統合生命科学研究科 教授	矢中 規之
山梨大学 工学部 教授	柳 博
広島大学 薬学部 准教授	柳瀬 雄輝
川崎医療福祉大学 診療放射線技術学科 准教授	矢納 陽
岐阜大学 応用生物科学部 教授	矢部 富雄

所属等	氏名
大阪府立大学 看護学部 講師	山内 加絵
愛媛大学 大学院農学研究科 教授	山内 聡
神戸大学 農学部・大学院農学研究科 准教授	山内 靖雄
名古屋大学 大学院環境学研究科 地震火山研究センター 教授	山岡 耕春
茨城大学 理学部 教授	山口 央
近畿大学 農学部 講師	山口 公志
北陸先端科学技術大学院大学 マテリアルサイエンス系 准教授	山口 拓実
名古屋大学 工学部・工学研究科 マイクロ・ナノ機械理工学専攻 准教授	山口 浩樹
早稲田大学 先進理工学部 応用化学科 教授	山口 潤一郎
東京大学 大学院情報理工学系研究科 准教授	山崎 俊彦
日本大学 理工学部 准教授	山崎 政彦
岩手大学 農学部・共同獣医学科 教授	山崎 真大
新潟大学 農学部 農学科 准教授	山崎 秀昭
東京電機大学 未来科学部 教授	山田 あすか
名古屋市立大学 看護学研究科 教授	山田 紀代美
九州大学 薬学部・薬学研究院・薬学府 教授	山田 健一
宮崎大学 農学部 獣医学科 准教授	山田 健太郎
東京農業大学 国際食料情報学部 准教授	山田 崇裕
琉球大学 理学部 准教授	山田 広幸
京都大学 防災研究所 助教	山田 真澄
早稲田大学 創造理工学部 建築学科建築学専攻 准教授	山田 宮土理
千葉大学 大学院工学研究科 共生応用化学専攻 准教授	山田 泰弘
東京大学 大学院工学部・工学系研究科 准教授	山田 裕貴
北海道大学 薬学部・薬学研究院 准教授	山田 勇磨
名古屋大学 環境医学研究所 教授	山中 宏二
東京工業大学 大学院総合理工学研究科 環境・社会理工学院 教授	山中 浩明
宇都宮大学 農学部 教授	山根 健治
京都大学 農学研究科 准教授	山根 久代
広島大学 薬学部 准教授	山野 幸子
昭和大学 医学部 衛生学公衆衛生学講座公衆衛生学部門 教授	山野 優子
静岡大学 理学部 教授	山本 歩
中部大学 工学部 電気電子システム工学科 教授	山本 和男
鹿児島大学 工学部 准教授	山元 和哉
電気通信大学 大学院情報理工学研究科 教授	山本 佳世子
東京大学 医学部・医学系研究科 システム生理学 准教授	山本 希美子
東京工業大学 科学技術創成研究院化学生命科学研究所 教授	山元 公寿
近畿大学 工学部 情報学科 講師	山元 翔
横浜国立大学 大学院環境情報研究院・環境情報学府 准教授	山本 伸次
愛知学院大学 薬学部 製剤学講座 教授	山本 浩充
東北医科薬科大学 薬学部 教授	山本 文彦
昭和大学 歯学部 歯周病学講座 教授	山本 松男
北里大学 獣医学部 獣医薬理学 教授	山脇 英之
北陸先端科学技術大学院大学 知識科学系 准教授	由井 蘭 隆也
佐賀大学 農学部 准教授	弓削 こずえ
群馬大学 理工学府電子情報部門 准教授	弓仲 康史
京都大学 霊長類研究所 所長；教授	湯本 豊和
中部大学 工学部 都市建設工学科 講師	余川 弘至
大阪府立大学 工学部 准教授	余越 伸彦
大阪大学大学院 理学研究科 宇宙地球科学専攻 准教授	横田 勝一郎
山梨大学 大学院総合研究部 医学域社会医学講座 准教授	横道 洋司
鹿児島大学 水産学部 助教	横山 佐一郎
九州大学 先導物質化学研究所 教授	横山 士吉
東京工業大学 理学院 地球惑星科学系 教授	横山 哲也
名古屋市立大学 大学院芸術工学研究科 教授	横山 清子
東京工業大学 科学技術創成研究院 未来産業技術研究所 准教授	吉岡 勇人
九州大学 大学院システム情報科学研究科・同学院 助教	吉岡 宏晃
島根大学 生物資源科学部 助教	吉岡 秀和
新潟大学 農学部 生産環境科学科 准教授	吉川 夏樹
京都大学 大学院情報学研究科 准教授	吉川 仁
岩手大学 農学部 教授	吉川 信幸
長崎大学 水産・環境科学総合研究科 准教授	吉田 朝美
東京慈恵会医科大学 生化学講座 教授	吉田 清嗣
京都大学 大学院理学研究科 助教	吉田 賢市

所属等	氏名
東京大学 大学院新領域創成科学研究科 准教授	吉田 貢士
東京医科歯科大学 生体材料工学研究所 准教授	吉田 優
福井大学 工学系部門 機械工学講座 講師	吉田 達哉
富山大学 大学院医学薬学研究部 准教授	吉田 知之
秋田大学 大学院理工学研究科 数理・電気電子情報学専攻電気電子工学コース 講師	吉田 征弘
京都大学 i P S細胞研究所 准教授	吉田 善紀
岡山大学 医歯薬学総合研究科 口腔生理学 教授	吉田 竜介
愛知学院大学 歯学部 口腔病理学講座 講師	吉田 和加
京都大学 農学研究科 応用生命科学専攻 助教	吉永 直子
北海道大学 薬学部・薬学研究院 講師	吉野 達彦
東京農工大学 工学部 教授	吉野 知子
香川大学 農学部 准教授	吉原 明秀
福井大学 工学部 生物応用化学専攻 准教授	吉見 泰治
秋田大学 大学院理工学研究科 附属革新材料研究センター 教授	吉村 哲
慶應義塾大学 医学部 教授	吉村 昭彦
大阪市立大学 工学部 講師	吉本 佳世
高知大学 理工学部 教授	米村 俊昭
大阪薬科大学 薬学部 助教	米山 弘樹
早稲田大学 情報生産システム研究科 教授	李 義頓
岡山大学 資源植物科学研究所 助教	力石 和英
崇城大学 工学部 機械工学科 准教授	劉 陽
九州大学 先導物質化学研究所 助教	龍崎 奏
広島大学 生物生産学部 准教授	若林 香織
京都大学 化学研究所 教授	若宮 淳志
近畿大学 建築学部 教授	脇田 祥尚
福島県立医科大学 医学部 教授	和栗 聡
岡山大学 医学部 講師	和氣 秀徳
長崎大学 水産・環境科学総合研究科 教授	和田 実
東京大学 大学院新領域創成科学研究科 講師	和田 良太
日本大学 薬学部 准教授	和田 平
東北医科薬科大学 薬学部 准教授	渡邊 一弘
山口大学 共同獣医学部 助教	渡邊 健太
熊本大学 発生医学研究所 特定事業研究員	渡邊 すぎ子
京都産業大学 理学部 教授	渡辺 達也
京都大学 地球環境学堂 准教授	渡邊 哲弘
京都大学 大学院生命科学研究科 教授	渡邊 直樹
東北大学 大学院環境科学研究科 准教授	渡邊 則昭
東京農業大学 地域環境科学部 生産環境工学科 教授	渡邊 文雄
大阪大学 大学院生命機能研究科 准教授	渡邊 正勝
東京海洋大学 学術研究院 准教授	渡部 大輔
北海道大学 低温科学研究所 教授	渡部 直樹
慶應義塾大学 理工学部 システムデザイン工学科 教授	青山 英樹
横浜国立大学 工学研究院 知的構造の創生部門 教授	赤津 颯
中京大学 スポーツ科学部 スポーツ健康科学科 教授	荒牧 勇
東京農工大学大学院 工学研究院 先端物理工学部門 教授	生嶋 健司
摂南大学 理工学部 建築学科 教授	池内 淳子
奈良先端科学技術大学院大学 先端科学技術研究科 先端科学技術専攻 教授	池田 和司
立命館大学 スポーツ健康科学部 教授；副学長	伊坂 忠夫
慶應義塾大学 理工学部 機械工学科総合デザイン工学専攻 准教授	石上 玄也
大阪大学大学院 基礎工学研究科 システム創成専攻 教授	石黒 浩
筑波大学 生命環境系 持続環境学専攻 教授	磯田 博子
山形大学大学院 有機材料システム研究科 高分子精密加工研究室 教授	伊藤 浩志
東京工業大学 工学院 システム制御系 特任講師	糸山 克寿
東京大学 生産技術研究所 物質・環境系部門 教授	井上 博之
金沢工業大学 革新複合材料研究開発センター 所長；教授	鶴澤 潔
東京大学 生産技術研究所 革新的シミュレーション研究センター 准教授	梅野 宜崇
京都工芸繊維大学 材料化学系 教授	浦山 健治
京都大学 高等研究院 物質-細胞統合システム拠点 特定拠点准教授	王 丹
東北大学大学院 工学研究科 応用物理学専攻 准教授	大兼 幹彦
東京工業大学大学院 物質理工学院 教授	大河内 美奈
筑波大学 生命環境系 教授	大澤 良
東北大学 未来科学技術共同研究センター 准教授	大野 和則
東北大学大学院 情報科学研究科 知能ロボティクス学講座 教授	岡谷 貴之

所属等	氏名
早稲田大学 次世代ロボット研究機構 ヒューマン・ロボット共創研究所 招聘研究員	奥乃 博
お茶の水女子大学 基幹研究院自然科学系人間文化創成科学研究科 理学専攻 教授	奥村 剛
横浜国立大学大学院 工学研究院 システムの創生部門 准教授	尾崎 伸吾
東京工業大学 環境・社会理工学院 建築学系 教授	大佛 俊泰
東京大学大学院 工学系研究科 電気系工学専攻 准教授	小関 泰之
東京工業大学 名誉教授	小田 俊理
北里大学 東洋医学総合研究所 所長	小田口 浩
九州大学 情報基盤研究開発センター 学際計算科学研究部門 教授	小野 謙二
京都大学 化学研究所 材料機能化学研究系 教授	小野 輝男
東京都立大学 システムデザイン研究科 情報科学域 教授	小野 順貴
神戸大学 システム情報学研究科 システム科学専攻 教授	貝原 俊也
東京工業大学 科学技術創成研究院 先端原子力研究所 教授	加藤 之貴
早稲田大学 理工学術院国際理工学センター 教授	金子 成彦
香川大学 四国危機管理教育・研究・地域連携推進機構 地域強靱化研究センター センター長；特任教授；学長特別補佐	金田 義行
奈良先端科学技術大学院大学 物質創成科学研究科 分子複合系科学研究室 教授	上久保 裕生
岡山大学大学院 自然科学研究科 産業創成工学専攻知能機械システム学講座 教授	神田 岳文
麻布大学 獣医学部 動物応用科学科 教授	菊水 健史
筑波大学 数理解物質系物理工学域 特命教授	喜多 英治
大学共同利用機関法人自然科学研究機構 生理学研究所 システム脳科学研究領域 教授	北城 圭一
東京大学大学院 新領域創成科学研究科 物質系専攻 教授	木村 剛
東京都立大学 システムデザイン研究科 機械システム工学域 教授	久保田 直行
京都大学大学院 医学研究科 医学専攻 教授	黒田 知宏
広島大学 自然科学研究支援開発センター 教授	小島 由継
京都先端科学大学 副学長	小関 敏彦
東京大学 情報基盤センター 教授（部門長）	小林 博樹
長岡技術科学大学 工学部 電気電子情報工学専攻 准教授	佐々木 徹
関西学院大学 理工学部 先進エネルギーナノ工学科 教授	鹿田 真一
早稲田大学 先進理工学部 教授	柴田 重信
東京大学 大学院理学系研究科 附属原子核科学研究センター 教授	下浦 享
神戸大学大学院 工学研究科 機械工学専攻 教授	白瀬 敬一
長岡技術科学大学大学院 工学研究科 原子力システム安全工学専攻 教授	鈴木 達也
千葉工業大学 未来ロボット技術研究センター 主任研究員	鈴木 太郎
名古屋大学大学院 工学研究科 電子工学専攻 教授	須田 淳
名古屋大学大学院 工学研究科 航空宇宙工学専攻 教授	砂田 茂
東京工業大学 科学技術創成研究院 先端原子力研究所 准教授	鷹尾 康一朗
広島大学大学院 大学院先進理工系科学研究科 教授	高木 健
東北大学 多元物質科学科学研究科 教授	高田 昌樹
愛媛大学大学院 理工学研究科 物質生命工学専攻 教授	武部 博倫
早稲田大学大学院 情報生産システム研究科 情報生産システム研究センター 教授	巽 宏平
北陸先端科学技術大学院大学 マテリアルサイエンス系 物質化学領域領域 教授	谷池 俊明
北里大学 獣医学部 生物環境科学科水域環境系 教授	樽屋 啓之
東北大学 電気通信研究所 誘電ナノデバイス研究室 教授	長 康雄
岡山大学大学院 ヘルスシステム統合科学研究科 ヘルスシステム統合科学専攻 教授	塚田 啓二
国立研究開発法人 物質・材料研究機構 構造材料研究拠点 NIMS招聘研究員	津崎 兼彰
東京大学 工学系研究科 バイオエンジニアリング専攻（医学系研究科兼任） 教授	鄭 雄一
京都大学大学院 医学研究科 医学専攻外科学講座乳腺外科学 教授	戸井 雅和
慶應義塾大学 大学院政策・メディア研究科 特任准教授	常盤 拓司
金沢大学 理工研究域 機械工学系 教授	得竹 浩
九州大学 五感応用デバイス研究開発センター、高等研究院 特別主幹教授	都甲 潔
兵庫県立大学大学院 工学研究科 材料・放射光工学専攻 教授	鳥塚 史郎
東京工業大学 物質理工学院 応用化学系 教授	中嶋 健
関西学院大学 理工学部 人間システム工学科 教授	長田 典子
東京大学 大学院工学系研究科 i-Constructionシステム学寄付講座 特任教授	永谷 圭司
筑波大学 計算科学研究センター 数理解物質系物理学域 教授	中務 孝
東京工業大学 理学院 物理学系 教授	中村 隆司
京都府立医科大学大学院 医学研究科 精神機能病態学 教授	成本 迅
京都大学大学院 工学研究科 機械理工学専攻 教授	西脇 眞二
東北大学大学院 工学研究科 知能デバイス材料学専攻 教授	新田 淳作
筑波大学 医学医療系 臨床医学域（精神医学） 准教授	根本 清貴
近畿大学 理工学部 電気電子工学科 教授	野上 雅伸
京都大学 エネルギー理工学研究所 エネルギー利用過程研究部門 教授	野平 俊之

所属等	氏名
名古屋大学大学院 工学研究科 マイクロ・ナノ機械理工学専攻 教授	秦 誠一
名古屋大学大学院 工学研究科 未来社会創造機構ナノライフシステム研究所 所長；教授	馬場 嘉信
大阪大学大学院 基礎工学研究科 教授	浜屋 宏平
京都大学大学院 工学研究科 電気工学専攻 教授	引原 隆士
Preferred Networks Preferred Networks シニア・リサーチャー	平木 敬
岩手大学 理工学部 教授	平原 英俊
大阪大学大学院 工学研究科 マテリアル生産科学専攻 教授	廣瀬 明夫
芝浦工業大学 工学部 機械機能工学科 准教授	廣瀬 敏也
大阪大学 核物理研究センター 加速器研究部門 教授	福田 光宏
山形大学 大学院理工学研究科 ライフ・3Dプリンタ創成センター 教授；センター長	古川 英光
大阪大学 産業科学研究所 教授	細川 知直
大阪大学大学院 情報科学研究科 バイオ情報工学専攻 教授	前田 太郎
東北大学 イノベーション戦略推進センター レジリエント社会構築イノベーションプロジェクト 特任教授	末永 智一
東海国立大学機構 岐阜大学 工学部 機械工学科 准教授	松下 光次郎
大阪大学 産業科学研究所 名誉教授	松本 和彦
東京工業大学 工学院 准教授	松本 隆太郎
静岡大学 学術院工学領域 機械工学系列 教授	三浦 憲二郎
京都大学大学院 工学研究科 材料化学専攻 教授	三浦 清貴
東北大学 材料科学高等研究所 教授	水上 成美
北陸先端科学技術大学院大学 マテリアルサイエンス系 環境・エネルギー領域 教授	水田 博
東京藝術大学 社会連携センター 名誉教授；特任教授	宮廻 正明
兵庫県立大学 高度産業科学技術研究所 特任教授	宮本 修治
豊橋技術科学大学 電気・電子情報工学系 教授	武藤 浩行
岐阜大学 工学部 社会基盤工学科 教授	八嶋 厚
大阪大学大学院 工学研究科 マテリアル生産科学専攻 教授	安田 弘行
東京工業大学 物質理工学院 材料系 教授	矢野 哲司
信州大学 工学部 機械システム工学科 准教授	山崎 公俊
千葉大学大学院 工学研究科 先進理化学専攻 准教授	山田 豊和
金沢工業大学 工学部 機械工学科 教授	山部 昌
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構 物質構造科学研究所 放射光科学第二研究系 特任教授	山本 樹
新潟大学 医歯学総合研究科 客員研究員	山本 格
広島大学 脳・こころ・感性科学研究センター 特任教授	山脇 成人
福井大学 産学官連携本部 教授	米沢 晋
千葉大学大学院 工学研究科 機械工学コース 教授	劉 浩
東京理科大学 理学部第一部 数学科 教授；副学長	若山 正人
九州大学大学院 総合理工学研究院 エネルギー科学部門 教授	渡辺 幸信
国立研究開発法人森林研究・整備機構 森林総合研究所 理事長	浅野 (中静) 透
国立研究開発法人国際農林水産業研究センター 理事長	岩永 勝
国立研究開発法人国立循環器病研究センター 理事長	小川 久雄
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 理事長	児玉 敏雄
国立研究開発法人理化学研究所 理事	小安 重夫
国立研究開発法人土木研究所 理事長	西川 和廣
国立研究開発法人物質・材料研究機構 理事長	橋本 和仁
国立研究開発法人防災科学技術研究所 理事長	林 春男
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 理事長	平野 俊夫
国立研究開発法人海洋研究開発機構 理事長	松永 晃
国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター 理事長	水澤 英洋
国立研究開発法人建築研究所 理事長	緑川 光正
国立研究開発法人水産研究・教育機構 理事長	宮原 正典
国立研究開発法人情報通信研究機構 理事長	徳田 英幸
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 理事長	山川 宏
国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所 理事長	米田 悦啓
国立研究開発法人国立環境研究所 理事長	渡辺 知保
国立研究開発法人国立国際医療研究センター 企画経営部研究医療課 課長	飯田 龍洋
国立研究開発法人防災科学技術研究所 企画部企画課 課長	石橋 和昌
国立研究開発法人国立環境研究所 企画部 次長；研究推進室長	岩崎 一弘
国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター、東京大学 神経研究所 所長	岩坪 威
国立研究開発法人森林研究・整備機構 企画部 研究企画科長	大村 和香子
国立研究開発法人土木研究所 寒地土木研究所企画室 室長	岡田 慎哉
国立研究開発法人水産研究・教育機構 経営企画部 経営企画部長	柿沼 忠秋

所属等	氏名
国立研究開発法人国立成育医療研究センター 病院長	賀藤 均
国立研究開発法人水産研究・教育機構 水産技術研究所 養殖部門長	神山 孝史
国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター 精神保健研究所 所長	金 吉晴
国立研究開発法人国際農林水産業研究センター 企画連携部 部長	齋藤 昌義
国立研究開発法人産業技術総合研究所 企画本部企画室 室長	佐藤 浩昭
国立研究開発法人建築研究所 企画部企画調査課 主査	佐山 弘樹
国立研究開発法人国立循環器病研究センター 研究推進支援部 部長	穴戸 稔聡
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 調査国際部パリ駐在員事務所 所長	須藤 勝也
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 畜産研究部門 部門長	高橋 清也
国立研究開発法人理化学研究所 経営企画部 部長	高谷 浩樹
国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所 戦略企画部戦略企画課 課長	田口 壮一
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 経営企画部 部長	竹永 秀信
国立研究開発法人理化学研究所 経営企画部企画課 課長	田中 朗彦
国立研究開発法人国際農林水産業研究センター 資源・環境管理プログラム プログラムディレクター	飛田 哲
国立研究開発法人海洋研究開発機構 海洋科学技術戦略部 部長	豊福 高志
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 理事（研究推進担当Ⅲ）	中島 隆
国立研究開発法人防災科学技術研究所 企画部 部長	西田 亮三
国立研究開発法人物質・材料研究機構 経営企画部門経営戦略室 室長代理	畑田 史孝
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 イノベーションセンター センター長	原田 良信
国立研究開発法人土木研究所 企画部研究企画課 課長	百武 壮
国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所 戦略企画部 部長	堀内 直哉
国立研究開発法人国立循環器病研究センター 研究所 所長	望月 直樹
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 事業計画統括部 部長	門馬 利行
国立研究開発法人森林研究・整備機構 企画部研究企画科 企画室長	安田 幸生
国立研究開発法人国立循環器病研究センター 医学倫理研究部 室長	會澤 久仁子
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 畜産研究部門 家畜育種繁殖研究領域家畜胚生産ユニット 上級研究員	赤木 悟史
国立研究開発法人産業技術総合研究所 中国センター 材料・化学領域機能化学研究部門 主任研究員	秋田 紘長
国立研究開発法人理化学研究所 計算科学研究センター 複合系気候科学研究チーム 研究員	足立 幸穂
国立研究開発法人情報通信研究機構 ユニバーサルコミュニケーション研究所 研究統括	淡路 祥成
国立研究開発法人国立国際医療研究センター 臨床研究センター インターナショナルトライアル部 部長	飯山 達雄
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 食品研究部門 食品分析研究領域ユニット長	池羽田 晶文
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 宇宙科学研究所 学際科学研究系 教授	石川 毅彦
国立研究開発法人国際農林水産業研究センター 農村開発領域 副プロジェクトリーダー	泉 太郎
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 原子力科学研究部門 先端基礎研究センター 研究副主幹	伊藤 孝
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 航空技術部門次世代航空イノベーションハブ ハブ長	伊藤 健
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 研究開発部門 研究戦略部 部長	稲場 典康
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 農業技術革新工学研究センター 主任研究員	井上 秀彦
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 東北農業研究センター 生産環境研究領域 上級研究員	今崎 伊織
国立研究開発法人国立成育医療研究センター 研究所 高度感染症診断部 統括部長	今留 謙一
国立研究開発法人理化学研究所 生命医科学研究センター 免疫細胞治療研究チーム 研究員	伊豫田 智典
国立研究開発法人理化学研究所 環境資源科学研究センター 細胞機能研究チーム 研究員	岩瀬 哲
国立研究開発法人理化学研究所 仁科加速器科学研究センター 核分光研究室 室長	上野 秀樹
独立行政法人日本学術振興会 世界トップレベル拠点形成推進センター センター長	宇川 彰
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 農業環境変動研究センター 物質循環研究領域 ユニット長	江口 定夫
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 安全研究・防災支援部門 安全研究センター保障措置分析化学研究グループ 研究主幹	江坂 文孝
国立研究開発法人産業技術総合研究所 東北センター 化学プロセス研究部門 首席研究員	蛭名 武雄

所属等	氏名
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 西日本農業研究センター 畑作園芸研究領域野菜生産環境グループ 研究員	遠藤 みのり
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 北海道農業研究センター 水田作研究領域 研究領域長	老田 茂
国立研究開発法人産業技術総合研究所 四国センター 健康医工学研究部門 所長代理；副研究部門長、イノベーションコーディネータ、産業技術統括調査官	大家 利彦
国立研究開発法人産業技術総合研究所 北海道センター 所長	扇谷 悟
国立研究開発法人理化学研究所 光量子工学研究センター 中性子ビーム技術開発チーム チームリーダー	大竹 淑恵
国立研究開発法人土木研究所 寒地土木研究所 寒地水圏研究グループ寒冷沿岸域チーム 主任研究員	大塚 淳一
国立研究開発法人森林研究・整備機構 戦略研究部門 震災復興・放射性物質研究拠点 主任研究員	大橋 伸太
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 量子ビーム科学部門 高崎量子応用研究所 主任研究員	大山 智子
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 第一宇宙技術部門 地球観測研究センター 主任研究開発員	大吉 慶
国立研究開発法人森林研究・整備機構 森林総合研究所 森林総合研究所 森林研究部門 森林防災研究領域気象研究室 室長	岡野 通明
国立研究開発法人森林研究・整備機構 戦略研究部門 生物多様性研究拠点 拠点長	岡部 貴美子
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 中央農業研究センター 北陸研究拠点 研究員	岡村 夏海
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 原子力科学研究部門 物質科学研究センター放射光エネルギー材料研究ディビジョン 研究主席	岡本 芳浩
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 原子力科学研究部門 原子力基礎工学研究センター 研究員	小川 達彦
国立研究開発法人産業技術総合研究所 材料・化学領域 磁性粉末冶金研究センター センター長	尾崎 公洋
国立研究開発法人国立がん研究センター 研究所 がん分化制御解析分野 ユニット長	小幡 裕希
国立研究開発法人物質・材料研究機構 磁性・スピントロニクス材料研究拠点 グループリーダー	葛西 伸哉
国立研究開発法人理化学研究所 脳神経科学研究センター 上級研究員	笠原 和起
国立研究開発法人産業技術総合研究所 中部センター 材料・化学領域 マルチマテリアル研究部門 総括研究主幹	加藤 且也
順天堂大学 医学部精神医学講座 教授	加藤 忠史
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 核燃料サイクル工学研究所 環境技術開発センター基盤技術研究開発部システム性能研究グループ 研究副主幹	加藤 智子
国土交通省国土技術政策総合研究所 土砂災害研究部 土砂災害研究室 研究員	金澤 瑛
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 高速炉・新型炉研究開発部門 副部門長	上出 英樹
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 高速炉・新型炉研究開発部門 大洗研究所 副所長	神永 雅紀
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 原子力科学研究所バックエンド技術部 次長	亀尾 裕
国立研究開発法人国立環境研究所 社会環境システム研究センター センター長	亀山 康子
国立研究開発法人産業技術総合研究所 センシングシステム研究センター 主任研究員	菊永 和也
阪和第二泉北病院 循環器内科 院長	北風 政史
国立研究開発法人物質・材料研究機構 機能性材料研究拠点 副拠点長	北口 仁
国立研究開発法人物質・材料研究機構 エネルギー・環境材料研究拠点 特別研究員	北澤 英明
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 食品研究部門 食品加工流通研究領域 上級研究員	北澤 裕明
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 原子力科学研究部門 原子力基礎工学研究センター グループリーダー；研究主幹	北辻 章浩
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 敦賀廃止措置実証部門 新型転換炉原型炉ふげん 安全・品質保証部長	北村 高一
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 原子力科学研究部門 原子力基礎工学研究センター 研究主幹	木村 敦
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 福島研究開発部門 福島研究開発拠点 副所長	木村 貴海
国立研究開発法人国立国際医療研究センター 研究所 糖尿病研究センター臓器障害研究部 慢性障害研究室長	久保田 浩之
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 核融合エネルギー部門 部門長	栗原 研一
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 西日本農業研究センター 傾斜地園芸研究領域園芸環境工学グループ グループ長	黒瀬 義孝

所属等	氏名
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 量子生命科学研究領域 グループリーダー	河野 秀俊
国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所 電子航法研究所 監視通信領域 主幹研究員	河村 暁子
横浜市立大学 医学群 教授	後藤 温
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 高速炉・新型炉研究開発部門 炉設計部 高温ガス炉設計グループ グループリーダー	後藤 実
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 量子生命科学研究領域 グループリーダー	小西 輝昭
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 核燃料・バックエンド研究開発部門 核燃料サイクル工学研究所 バックエンド対策推進室長	小林 健太郎
国立研究開発法人情報通信研究機構 未来ICT研究所 フロンティア創造総合研究室 研究マネージャー	小林 昇平
国立研究開発法人国立成育医療研究センター 臨床研究センター データサイエンス部門 部門長	小林 徹
国立研究開発法人物質・材料研究機構 機能性材料研究拠点 主幹研究員	小林 由佳
国立研究開発法人産業技術総合研究所 生命工学領域 細胞分子工学研究部門 副研究部門長	小松 康雄
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 核燃料・バックエンド研究開発部門 東濃地科学センター 地層科学研究部 ネオテクトニクス研究グループ 研究員	小松 哲也
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 量子ビーム科学研究部門 関西光科学研究所 光量子科学研究部 部長	近藤 公伯
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 量子ビーム科学研究部門 関西光科学研究所 主任研究員	近藤 康太郎
国立研究開発法人国立成育医療研究センター 臨床研究センター センター長	斉藤 和幸
国立研究開発法人森林研究・整備機構 森林総合研究所 関西支所 地域研究監	齊藤 哲
国立研究開発法人理化学研究所 脳神経科学研究センター 細胞機能探索技術研究チーム 研究員	阪上 朝子
国立研究開発法人産業技術総合研究所 機能化学研究部門 主任研究員	神原 圭太
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 農業環境変動研究センター 環境情報基盤研究領域 農業空間情報解析ユニット 上級研究員	坂本 利弘
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 中央農業研究センター 虫・鳥獣害研究領域 上級研究員	櫻井 民人
国立研究開発法人国立環境研究所 地域環境研究センター 広域大気環境研究室 室長	佐藤 圭
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 敦賀廃止措置実証部門 新型転換炉原型炉ふげん 廃止措置部 部長	佐野 一哉
国立研究開発法人理化学研究所 放射光科学研究センター 理論支援チーム 研究員	澤田 桂
国立研究開発法人土木研究所 地質・地盤研究グループ 施工技術チーム 主任研究員	澤松 俊寿
国立研究開発法人産業技術総合研究所 化学プロセス研究部門 機能素材プロセッシンググループ 主任研究員	敷中 一洋
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 東北農業研究センター 生産基盤研究領域 研究員	篠遠 善哉
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 高速炉・新型炉研究開発部門 国際・社会環境室 研究主席	柴田 大受
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 安全研究・防災支援部門 安全研究センター 研究主席	柴本 泰照
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 果樹茶業研究部門 カンキツ研究領域カンキツゲノムユニット ユニット長	島田 武彦
国立研究開発法人産業技術総合研究所 中部センター 材料・化学領域構造材料研究部門 主任研究員	島本 太介
国立研究開発法人情報通信研究機構 ネットワークシステム研究所 フォトニックネットワークシステム研究室 主任研究員	清水 智
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 原子力科学研究部門 物質科学研究センターアクチノイド化学研究グループ 研究主幹	下条 晃司郎
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 放射線医学総合研究所 物理工学部 部長	白井 敏之
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 有人宇宙技術部門 きぼう利用センター グループ長	白川 正輝
国立研究開発法人理化学研究所 環境資源科学研究センター 植物免疫研究グループ 副センター長	白須 賢
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 農業情報研究センター チーム長	杉浦 綾
国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所 港湾空港技術研究所 海洋研究領域耐波研究グループ グループ長	鈴木 高二朗
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 高速炉・新型炉研究開発部門 敦賀総合研究開発センター センター長代理	鈴木 隆之

所属等	氏名
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 原子力科学研究部門 物質科学研究センター中性子材料解析研究ディビジョン応力・イメージング研究グループ グループリーダー	鈴木 裕士
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 北海道農業研究センター 酪農研究領域 グループ長	須藤 賢司
国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所 電子航法研究所 監視通信領域 領域長	住谷 泰人
国立研究開発法人産業技術総合研究所 地質調査総合センター 地質情報研究部門海洋環境地質研究グループ 主任研究員	清家 弘治
国立研究開発法人情報通信研究機構 テラヘルツ研究センター テラヘルツ連携研究室 室長	関根 徳彦
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 核融合エネルギー研究開発部門 六ヶ所核融合研究所核融合炉システム研究開発部核融合炉システム研究グループ 主幹研究員	染谷 洋二
国立研究開発法人情報通信研究機構 電磁波研究所 研究所長	平 和昌
環境省 大臣官房環境保健部放射線健康管理担当参事官室 放射線専門官	高島 良生
国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所 港湾空港技術研究所 地盤研究領域土質研究グループ 主任研究員	高野 大樹
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 原子力科学研究部門 原子力基礎工学研究センター 研究主席	高野 公秀
国立研究開発法人建築研究所 建築生産研究グループ グループ長	高橋 暁
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 野菜花き研究部門 野菜生産システム研究領域 研究員	高橋 徳
国立研究開発法人理化学研究所 光量子工学研究センター アト秒科学研究チーム 専任研究員	高橋 栄治
国立研究開発法人森林研究・整備機構 戦略研究部門 森林災害・被害研究拠点 チーム長	高橋 正義
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 高速炉・新型炉研究開発部門 大洗研究所環境技術開発センター材料試験炉部廃止措置準備室 研究副主幹	武内 伴照
国立研究開発法人国立国際医療研究センター 研究所 遺伝子診断治療開発研究部 室長	竹内 史比古
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 放射線医学総合研究所 放射線障害治療研究部 グループリーダー	武田 志乃
国立研究開発法人情報通信研究機構 未来ICT研究所 企画室長；研究マネージャー；先端ICTデバイスラボ副ラボ長	田中 秀吉
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 次世代作物開発研究センター 基盤研究領域育種法開発ユニット 上級研究員	田中 淳一
国立研究開発法人理化学研究所 放射光科学研究センター XFEL研究開発部門 副センター長	田中 均
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 本部 企画戦略本部 研究推進部 研究推進総括課 セグメント第2チーム チーム長	田中 博光
国立研究開発法人産業技術総合研究所 関西センター産学官連携推進室 室長	谷垣 宣孝
国立研究開発法人産業技術総合研究所 四国センター 健康医工学研究部門 主任研究員	田部井 陽介
国立研究開発法人理化学研究所 仁科加速器科学研究センター 高エネルギー宇宙物理研究室 室長	玉川 徹
国立研究開発法人産業技術総合研究所 生命工学領域 領域長	田村 具博
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 高速炉・新型炉研究開発部門 グループリーダー	近澤 佳隆
国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所 港湾空港技術研究所 海洋水理研究領域津波高潮研究グループ 研究員	千田 優
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 理事	茅野 政道
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 農業技術革新工学研究センター 次世代コア技術研究領域 主任研究員	千葉 大基
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 放射線医学総合研究所 先進核医学基盤研究部 部長	張 明栄
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 航空技術部門 主任研究開発員	津田 宏果
国立研究開発法人国立がん研究センター 先端医療開発センター トランスレーショナルインフォマティクス分野 分野長	土原 一哉
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 高速炉・新型炉研究開発部門 大洗研究所環境技術開発センター材料試験炉部 次長	土谷 邦彦
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 生物機能利用研究部門 新産業開拓研究領域 上級研究員	坪田 拓也

所属等	氏名
国立研究開発法人産業技術総合研究所 環境創生研究部門 界面化学応用グループ 主任研究員	寺本 慶之
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 核融合エネルギー研究開発部門 那珂核融合研究所先進プラズマ研究部 主幹研究員	東條 寛
国立研究開発法人森林研究・整備機構 森林総合研究所 九州支所 地域研究監	塔村 真一郎
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 果樹茶業研究部門 生産・流通研究領域虫害ユニット 上級研究員	土田 聡
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 SPring-8 主査	富永 亜希
国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所 電子航法研究所 航空交通管理領域 主任研究員	ナヴィンダ キトマル ビクラマシンハ
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 放射線医学総合研究所 放射線影響研究部 上席研究員	中島 徹夫
国立研究開発法人物質・材料研究機構 磁性・スピントロニクス材料研究拠点 主任研究員	中谷 友也
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 福島研究開発部門 福島研究開発拠点 廃炉環境国際共同研究センター 統合解析グループ 研究副主幹	中西 貴宏
国立研究開発法人物質・材料研究機構 機能性材料研究拠点 主任研究員	中西 貴之
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 野菜花き研究部門 野菜生産システム研究領域 上級研究員	中野 有加
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 九州沖縄農業研究センター 水田作研究領域 グループ長	中村 和弘
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 敦賀廃止措置実証部門 新型転換炉原型炉ふげん 廃止措置部 技術実証課 マネージャー	中村 保之
国立研究開発法人理化学研究所 計算科学研究センター アプリケーション開発チーム 研究員	中村 宜文
国立研究開発法人理化学研究所 理研CSRS生体機能触媒研究チーム、東京工業大学 ELSI チームリーダー；教授	中村 龍平
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 野菜花き研究部門 花き生産流通研究領域 研究領域長	中山 真義
国立研究開発法人情報通信研究機構 脳情報通信融合研究センター 脳情報工学研究室 室長	成瀬 康
国立研究開発法人土木研究所 寒地土木研究所 寒地基礎技術研究グループ グループ長	西 弘明
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 果樹茶業研究部門 品種育成研究領域ナシ・クリ育種ユニット 主任研究員	西尾 聡悟
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 航空技術部門 ハブマネージャ	西沢 啓
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 高速炉・新型炉研究開発部門 高温ガス炉研究開発センター 水素・熱利用研究開発部 ISプロセス試験グループ 副主任研究員	野口 弘喜
国立研究開発法人森林研究・整備機構 森林研究部門 北海道支所 チーム長	橋本 徹
国立研究開発法人物質・材料研究機構 先端材料解析研究拠点 主任研究員	橋本 綾子
国立研究開発法人産業技術総合研究所 環境安全本部 本部長	花岡 隆昌
国立研究開発法人情報通信研究機構 経営企画部 統括	花土 ゆう子
国土交通省国土技術政策総合研究所 住宅研究部 建築環境研究室 主任研究官	羽原 宏美
国立研究開発法人理化学研究所 放射光科学研究センター 先端ビームチーム チームリーダー	原 徹
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 有人宇宙技術部門 きぼう利用センター 主任研究開発員	東端 晃
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 農業技術革新工学研究センター 研究推進部戦略推進室 室長	日高 靖之
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 核燃料・バックエンド研究開発部門 核燃料サイクル工学研究所 研究員	平野 史生
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 高速炉・新型炉研究開発部門 大洗研究所 高速炉サイクル研究開発センター 高速炉解析評価技術開発部 炉心安全解析評価グループ グループリーダー	深野 義隆
国立研究開発法人国立成育医療研究センター 研究所 分子内分泌研究部 部長	深見 真紀
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 原子力科学研究部門 原子力基礎工学研究センター 研究主幹	福島 昌宏
国立研究開発法人情報通信研究機構 電磁波研究所 電磁環境研究室 研究マネージャー	藤井 勝巳
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 量子ビーム科学部門 次世代放射光施設整備開発センター 上席研究員	藤井 健太郎
国立研究開発法人産業技術総合研究所 東北センター 化学プロセス研究部門 主任研究員	藤井 達也

所属等	氏名
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 宇宙科学研究所 宇宙飛行工学研究系 教授	船木 一幸
国立研究開発法人国際農林水産業研究センター 社会科学領域 領域長	古家 淳
国立研究開発法人情報通信研究機構 ワイヤレスネットワーク総合研究センター センター長	寶迫 巖
国立研究開発法人物質・材料研究機構 磁性・スピントロニクス材料研究拠点 理事・フェロー・拠点長	宝野 和博
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 核融合エネルギー部門 六ヶ所核融合研究所 プランケット研究開発部 増殖機能材料開発グループ 上席研究員	星野 毅
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 量子生命科学領域 上席研究員	真板 宣夫
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 北海道農業研究センター 地域戦略部 部長	眞岡 哲夫
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 核融合エネルギー部門 六ヶ所核融合研究所 核融合炉材料研究開発部 核融合中性子源設計グループ 上席研究員	増田 開
国立研究開発法人産業技術総合研究所 東北センター産学官連携推進室 総括主幹	増田 善雄
国立研究開発法人国立がん研究センター 社会と健康研究センター 健康支援研究部 部長	松岡 豊
国立研究開発法人国際農林水産業研究センター 生産環境・畜産領域 研究員	松川 みずき
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 企画戦略本部 経営企画部 上級研究員	松倉 啓一郎
国立研究開発法人産業技術総合研究所 中国センター 材料・化学領域機能化学研究部門 バイオ変換グループ 研究グループ長	松鹿 昭則
国立研究開発法人国立国際医療研究センター 研究所 糖尿病研究センター分子代謝制御研究部 部長	松本 道宏
国立研究開発法人土木研究所 寒地土木研究所 寒地保全技術研究グループ寒地道路保全チーム 上席研究員	丸山 記美雄
国立研究開発法人国立長寿医療研究センター 研究所 副所長	丸山 光生
国立研究開発法人国立成育医療研究センター 臨床研究センター データサイエンス部門 生物統計ユニット ユニット長	三上 剛史
国土交通省国土技術政策総合研究所 建築研究部 構造基準研究室 研究官	三木 徳人
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 研究開発部門 第二研究ユニット 研究領域主幹	水谷 忠均
国立研究開発法人産業技術総合研究所 生物プロセス研究部門 植物機能制御研究グループ 研究グループ長	光田 展隆
国立研究開発法人産業技術総合研究所 情報・人間工学領域 人工知能研究センター 主任研究員	宮田 なつき
国立研究開発法人国立国際医療研究センター 医療情報基盤センター センター長	美代 賢吾
国立研究開発法人理化学研究所 環境資源科学研究センター 機能有機合成化学研究チーム 上級研究員	武藤 雄一郎
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 航空技術部門 航空プログラムディレクタ	村上 哲
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 研究開発部門 第1研究ユニット 研究開発員	村上 尚美
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 畜産研究部門 家畜代謝栄養研究領域豚代謝栄養ユニット ユニット長	村上 斉
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 第一宇宙技術部門 地球観測研究センター 技術領域主幹	村上 浩
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 西日本農業研究センター 生産環境研究領域土壌管理グループ 上級研究員	望月 秀俊
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 放射線医学総合研究所 重粒子医科学センター グループリーダー	森 慎一郎
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 核燃料サイクル工学研究所 プルトニウム燃料技術開発センター燃料技術部燃料技術開発課 研究主幹	森本 恭一
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 上級研究員	安田 伸子
国立研究開発法人国立成育医療研究センター 研究所 ゲノム医療研究部 研究員	柳 久美子
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 量子ビーム科学研究部門 高崎量子応用研究所 上席研究員	八巻 徹也
国立研究開発法人国立がん研究センター 先端医療開発センター 機能診断開発分野 ユニット長	山口 雅之
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 九州沖縄農業研究センター 水田作育領域 領域長	山口 誠之
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 安全研究・防災支援部門 安全研究センター構造健全性評価研究グループ 研究副主幹	山口 義仁
国立研究開発法人国立長寿医療研究センター 研究所 室長	山越 貴水
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 西日本農業研究センター 営農生産体系研究領域転換畑多収栽培グループ 研究員	山崎 諒

所属等	氏名
国立研究開発法人水産研究・教育機構 企画調整部門 研究主幹	山下 紀生
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 企画戦略本部 経営企画部付 主任研究員 (農林水産省行政事務研修員)	山田 哲也
公益財団法人若狭湾エネルギー研究センター 研究開発部レーザー技術開発室 主査研究員	山田 知典
国立研究開発法人産業技術総合研究所 四国センター 健康医工学研究部門 研究グループ長	山村 昌平
国立研究開発法人国立国際医療研究センター 臨床研究センター 臨床研究推進部 臨床研究品質マネジメント室室長	山本 圭一郎
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 食品研究部門 ヘルスケア創出研究統括監	山本 (前田) 万里
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 放射線医学総合研究所 分子イメージング診断治療研究部 上席研究員	吉井 幸恵
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 生物機能利用研究部門 植物・微生物機能利用研究領域 上級研究員	吉川 学
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 農業環境変動研究センター 気候変動対応研究領域 主任研究員	吉田 ひろえ
国立研究開発法人産業技術総合研究所 材料・化学領域機能化学研究部門 触媒化学融合研究センター 副研究センター長	吉田 勝
国立研究開発法人国立環境研究所 生物・生態系環境研究センター 主任研究員	吉田 勝彦
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 上級研究員	吉田 晋一
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 量子医学・医療部門 放射線医学総合研究所 物理工学部 グループリーダー	米内 俊祐
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 事業計画統括部 次長	脇本 秀一
国立研究開発法人物質・材料研究機構 構造材料研究拠点 主任研究員	渡邊 育夢
国立研究開発法人土木研究所 先端材料資源研究センター センター長	渡辺 博志
国立研究開発法人防災科学技術研究所 地震津波火山ネットワークセンター センター長	青井 真
国立研究開発法人理化学研究所 仁科加速器科学研究センター イオン育種研究開発室 室長	阿部 知子
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 企画戦略本部経営企画部経営戦略総括課 課長	新井 鐘蔵
国立研究開発法人土木研究所 構造物メンテナンス研究センター 橋梁構造研究グループ 上席研究員	石田 雅博
国立研究開発法人水産研究・教育機構 水産技術研究所 グループ長	石原 賢司
国立研究開発法人産業技術総合研究所 新原理コンピューティング研究センター 研究チーム長	今村 裕志
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 原子力基礎工学研究センター 軽水炉工学・核工学ディビジョン核データ研究グループ グループリーダー	岩本 修
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 放射線医学研究所 放射線障害治療研究部 主任研究員	上原 章寛
国立研究開発法人産業技術総合研究所 ナノエレクトロニクス研究部門 グループ長	遠藤 和彦
国立研究開発法人情報通信研究機構 脳情報通信融合研究センター 主任研究員	宇阪 満里子
国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所 港湾空港技術研究所 構造研究領域構造研究グループ グループ長	加藤 絵万
国立研究開発法人産業技術総合研究所 AIST-CNRSロボット工学連携研究ラボ 連携研究ラボ長	金広 文男
国立研究開発法人理化学研究所 仁科加速器科学研究センター 加速器基盤研究部 部長	上垣外 修一
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 量子ビーム科学研究部門 関西光科学研究所高強度レーザー科学研究グループ グループリーダー	神門 正城
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 J-PARCセンター 加速器ディビジョンディビジョン長	金正 倫計
国立研究開発法人物質・材料研究機構 機能性材料研究拠点 電気・電子機能分野ワイドバンドギャップ半導体グループ グループリーダー	小泉 聡
国立研究開発法人理化学研究所 環境資源科学研究センター 先進機能触媒研究グループ グループディレクター	侯 召民
国立研究開発法人理化学研究所 理事	小寺 秀俊
国立研究開発法人産業技術総合研究所 東北センター 産学官連携推進室 連携主幹	齋藤 秀和
国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構 量子ビーム科学研究部門 関西光科学研究所 上席研究員	榎 泰直
国立研究開発法人理化学研究所 放射光科学研究センター レーザー駆動電子加速技術開発グループ ディレクター	平等 拓範

所属等	氏名
国立研究開発法人海洋研究開発機構 経営管理審議役/横浜研究所長	高橋 桂子
国立研究開発法人理化学研究所 創発物性科学研究センター 超分子機能化学部門創発分子機能研究チーム チームリーダー	瀧宮 和男
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 大洗研究所 保安管理部 核物質管理課 課長	舘 義昭
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 航空技術部門 主幹研究開発員	田辺 安忠
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 原子力科学研究部門原子力科学研究所 原子力基礎工学研究センター 副センター長	辻本 和文
国立研究開発法人産業技術総合研究所 製造技術研究部門 招へい研究員	手塚 明
国立研究開発法人理化学研究所 創発物性科学研究センター 副センター長	永長 直人
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 農業環境変動研究センター 気候変動対応研究領域温暖化適応策ユニット ユニット長	中川 博視
京都大学 工学研究科材料化学専攻 教授	沼田 圭司
国立研究開発法人情報通信研究機構 未来ICT研究所 グリーンICTデバイス先端開発センター センター長	東脇 正高
国立研究開発法人防災科学技術研究所 マルチハザードリスク評価研究部門 部門長	藤原 広行
国立研究開発法人物質・材料研究機構 磁性・スピントロニクス材料研究拠点 副拠点長	三谷 誠司
国立研究開発法人森林研究・整備機構 戦略研究部門 新素材研究拠点 拠点長	山田 竜彦
国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構 技術戦略研究センター 研究員	山本 知幸
国立研究開発法人物質・材料研究機構 構造材料研究拠点 接合・造型分野 分野長	渡邊 誠
熊本大学 大学院先端科学研究部 客員教授	秋鹿 研一
先進モビリティ株式会社 技術部 代表取締役;技術部長	青木 啓二
株式会社ブリヂストン 先進材料企画部 部長	青山 美奈
パナソニック株式会社 コネクティッド ソリューションズ社 イノベーションセンター 担当部長	青山 恭弘
東京工業大学 イノベーション人材養成機構 特任教授	秋葉 重幸
株式会社ベンチャー・アカデミア 代表取締役	朝倉 祝治
Tesla Motors Japan 合同会社 エナジープロダクツ カントリーマネジャー	浅倉 眞司
東芝エネルギーシステムズ株式会社 パワーシステム企画部 グループ長	浅野 和仁
株式会社オーテックメカニカル 取締役会長	芦澤 邦秀
工学院大学 先進工学部応用化学科 無機表面化学研究室 教授	阿相 英孝
セルジェンテック株式会社 代表取締役社長	麻生 雅是
山梨大学 研究推進・社会連携機構 社会連携・知的財産管理センター センター長	吾妻 勝浩
一般財団法人バイオインダストリー協会 先端技術・開発部 部長	穴澤 秀治
パイオニア株式会社 変革推進本部イノベーション推進グループ戦略企画部企画課 課長	阿部 慎一郎
ゆのもと記念病院 整形外科 医師	横松 昌彦
信州大学 学術研究院工学系 教授	天野 良彦
早稲田大学 人間科学学術院 名誉教授	天野 正博
株式会社エヌ・ティ・ティ・データ 技術革新統括本部 技術開発本部長	雨宮 俊一
国立研究開発法人水産研究・教育機構 水産大学校 理事 (水産大学校代表)	荒井 修亮
株式会社デンソー AI研究部 AI応用研究室 AI応用研究2課 課長	有江 浩明
企業組合北見産学医協働センター 代表理事	有田 敏彦
北里大学 獣医学部 教授	有原 圭三
株式会社リューテック 代表取締役	粟井 郁雄
サントリーホールディングス株式会社 研究企画部 部長	安東 範之
アイシン・エイ・ダブリュ株式会社 生産技術本部 常務役員	安藤 敏行
国立研究開発法人科学技術振興 産学連携展開部 マッチングプランナー	安部 繁
東京医科歯科大学 統合イノベーション推進機構・産学連携研究センター 教授;副機構長・センター長	飯田 香緒里
THKプレジジョン株式会社 代表取締役社長	飯田 克彦
岩手大学 農学部食料生産環境学科 教授	飯田 俊彰
公益財団法人福島イノベーション・コースト構想推進機構 福島オフィス 教育・人材育成部 人材育成支援課 課長	飯田 喜之
山形大学 知的財産本部 本部長	飯塚 博
JIPテクノサイエンス株式会社 インフラソリューション事業部 常務取締役	家人 正隆
ヤンマーホールディングス株式会社 中央研究所 生産技術センター 部長	伊賀 淳郎
ENEOS株式会社 中央技術研究所 技術戦略室 事業創出推進グループ プリンシパルリサーチャー	壺岐 英
大鵬薬品工業株式会社 研究本部 創薬企画推進部 創薬企画課 部長	生澤 公一
東京大学 自分で守る健康社会 COI拠点機構長	池浦 富久

所属等	氏名
株式会社SUMCO 技術本部 執行役員；技術本部副本部長	池田 直紀
日本化薬株式会社 研究開発本部研究企画部 参事	池田 征明
エス・エルテック株式会社 代表取締役	池田 幹友
大和ハウス工業株式会社 経営管理本部 人財・組織開発部新奈良研修センター開設準備室 副理事；室長	池端 正一
株式会社プロアシスト 代表取締役社長	生駒 京子
公益社団法人大日本農会 調査研究部 部長	石黒 潔
王子ホールディングス株式会社 取締役常務グループ経営委員	石田 浩一
株式会社テクノフェイス 代表取締役	石田 崇
株式会社村田製作所 技術管理部 シニアマネージャー	石田 外志夫
一般社団法人日本アクアスペース 副理事長	石塚 悟史
株式会社エマオス京都 代表取締役	石塚 紀生
DBJキャピタル株式会社 投資部 インベストメントマネージャー	石元 良武
株式会社大阪ソーダ 事業開発本部 イノベーションセンター長	磯谷 真治
ヒュービットジェノミクス株式会社 代表取締役社長	一圓 剛
県立広島大学 地域基盤研究機構 機構長	市村 匠
富士電子工業株式会社 顧問	井出 千明
株式会社IHI 社会基盤・海洋事業領域 副事業領域長；事業推進兼海洋技術サービスグループ部長；ライフサイクルビジネスグループ部長	伊東 章雄
国立研究開発法人科学技術振興機構 産学連携展開部 地域イノベーショングループマッチングプランナー	伊藤 公裕
東京農工大学 大学院工学府 産業技術専攻 教授	伊藤 伸
カヤバ工業株式会社 技術本部基盤技術研究所 企画室 室長	伊藤 隆
ヤマハ株式会社 音響事業本部 管理部 ERDGグループ リーダー	伊藤 寿浩
株式会社マスターオブサイエンス 代表取締役	伊藤 信英
小野薬品工業株式会社 研究本部 水無瀬研究所 水無瀬研究所所長；研究業務部部長	伊藤 秀徳
シャープディスプレイテクノロジー株式会社 開発本部 本部長	伊藤 康尚
東レエンジニアリング株式会社 開発部門 理事 開発部門長	稲垣 潤
京セラ株式会社 研究開発本部 執行役員上席；研究開発本部長	稲垣 正祥
東京医科大学 医学総合研究所 トランスレーショナルリサーチ推進部門 教授	稲津 正人
愛知県医療療育総合センター 発達障害研究所 障害システム研究部門 部長	乾 幸二
よこはまティーエルオー株式会社 代表取締役	井上 誠一
株式会社島津製作所 医用機器事業部技術部 副部長	井上 芳浩
株式会社森林経済工学研究所 代表取締役	今井 克彦
小山工業高等専門学校 機械工学科 准教授	今泉 文伸
名古屋市立大学 特任教授；理事；副学長	今泉 祐治
日清紡ホールディングス株式会社 新規事業開発本部 本部長；執行役員	今城 靖雄
株式会社ブラテック 代表取締役社長	岩崎 正明
京都大学 再生医科学研究所 名誉教授	岩田 博夫
高知工科大学 研究本部長	岩田 誠
キャノン株式会社 情報通信システム本部 執行役員；情報通信システム本部 本部長	岩淵 洋一
日本電信電話株式会社 セキュアプラットフォーム研究所 特別研究員	岩村 誠
東京ガス株式会社 社外取締役	引頭 麻実
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構 事業計画統括部 イノベーション戦略室 産学連携コーディネータ	植木 千尋
バイオコーク技研株式会社 上杉 浩之 代表取締役社長	上杉 浩之
信州大学 アクア・イノベーション拠点(COI) 特任教授	上田 新次郎
株式会社ジェイテクト 研究開発本部研究企画部 主担当	上田 武史
株式会社IHIエアロスペース 宇宙技術部 宇宙利用技術室 室長	上田 幸寛
ダイハツ工業株式会社 暮らしとクルマの研究所 主査	上西 真里
三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 政策研究事業本部経済政策部 主任研究員	上野 裕子
矢崎総業株式会社 技術研究所 執行役員；技術研究所長	植松 彰一
タクボエンジニアリング株式会社 技術本部 ジェット事業部 シニアマネージャー	上村 一之
協和機電工業株式会社 事業開発部 水処理プロジェクトG グループ長	上山 哲郎
高知大学 理事（地域・国際・広報・IR担当）	受田 浩之
東京電力ホールディングス株式会社 経営技術戦略研究所 技術開発部 環境・エネルギーエリア 首席研究員	植竹 富一
住友化学株式会社 技術・研究企画部 主席部員	内田 朗彦
内浜化成株式会社 技術・品質部門担当 取締役	内田 和広
株式会社ケイエスピー 代表取締役社長	内田 裕久
京都大学 こころの未来研究センター 教授	内田 由紀子
アマゾンウェブサービスジャパン株式会社 デジタルトランスフォーメーション本部 シニア機械学習ソリューションアーキテクト	宇都宮 聖子

所属等	氏名
水野記念リハビリテーション病院 もの忘れ外来 医師；副院長	馬原 孝彦
内閣府戦略的イノベーション創造プログラム（SIP）プログラム・ディレクター	浦辺 徹郎
古河ファイデルオブティカルデバイス株式会社 FE-FM移転プロジェクト チームリーダー	榎木 孝知
コニカミノルタ株式会社 技術戦略部 技術顧問	榎本 洋道
愛知県がんセンター がん標的治療トランスレーショナルリサーチ分野 分野長	衣斐 寛倫
カジナイロン株式会社 イノベーション事業戦略室 常務取締役；室長	遠藤 隆平
T a b l y株式会社 代表取締役	及川 卓也
ティーエスアイ株式会社 本社 代表取締役	往西 裕之
モリタ宮田工業株式会社 技術開発本部 取締役執行役員；技術開発本部長	近江 俊典
日本電鍍工業株式会社 生産部技術課	大石 華子
いよぎんキャピタル株式会社 代表取締役	大泉 謙一
株式会社デンソーテン 執行職	大川 徹
株式会社信州TL0 代表取締役社長	大澤 住夫
ジヤトロ株式会社 開発部門 VP	大曾根 竜也
中部大学 応用生物学部 総長補佐；教授	太田 明德
滋賀医科大学 研究推進課 産学連携係長	太田 明義
国立研究開発法人理化学研究所 革新知能統合研究センター 認知行動支援技術チーム チームリーダー	大武 美保子
江南化工株式会社 代表取締役社長	大谷 淨治
株式会社JTB 執行役員；グローバル事業本部GBS事業部長	大塚 雅樹
新潟医療福祉大学 リハビリテーション学部 副学長；学部長；教授	大西 秀明
帯広畜産大学 産学連携センター センター長	大庭 潔
ヒューマン・メタボローム・テクノロジーズ株式会社 事業開発本部 専門部長	大橋 由明
三井金属鉱業株式会社 基礎評価研究所 有機分析技術センター 主任研究員	大橋 竜太郎
協和発酵バイオ株式会社 生産技術研究所 所長	大橋 亮
朝日新聞東京本社 GLOBE編集部兼オピニオン編集部 記者	大牟田 透
玉川大学 工学部 情報通信工学科 教授	大森 隆司
三菱電機株式会社 開発本部 主席技監	大森 達夫
株式会社ルネッサンス・エナジー・リサーチ 代表取締役社長	岡田 治
古野電気株式会社 技術研究所 研究部 部長	岡田 勉
三菱電機株式会社 社友	尾形 仁士
王子コンテナ株式会社 フィルター事業本部 副本部長；開発部長	岡田 比斗志
中外製薬株式会社 トランスレーショナルリサーチ本部 上席執行役員；研究、トランスレーショナルリサーチ統括兼トランスレーショナルリサーチ本部長	岡部 尚文
株式会社Trigence Semiconductor 代表取締役	岡村 淳一
順天堂大学 研究戦略推進センター 産学官研究連携推進室 室長	岡本 暉公彦
株式会社KOKUSAI ELECTRIC 常務執行役員	小川 雲龍
株式会社ダイナックス 開発本部 取締役常務執行役員；開発本部長	小川 真
株式会社日本総合研究所 理事長	翁 百合
株式会社東芝 技術企画部 技術戦略室 エキスパート	沖野 剛史
小松マテール株式会社 技術開発本部 理事；技術開発本部長代理	奥谷 晃宏
福島大学 共生システム理工学類 人間支援システム専攻 特任教授	小沢 晁仁
京都府立大学 京都地域未来創造センター 客員教授	小沢 修司
上村工業株式会社 中央研究所 所長	小田 幸典
アイサンテクノロジー株式会社 システム開発部 部長	小野 彰
長岡技術科学大学 国際産学連携センター 包括契約・知的財産部門長	小野 浩司
パナソニック株式会社 テクノロジー本部 テクノロジー本部長；マニファクチャリングイノベーション本部長	小原 英夫
東京工科大学 片柳研究所 研究所長；教授	香川 豊
東京大学協創プラットフォーム開発株式会社 協創推進部 部長	寛 一彦
川崎重工株式会社 航空宇宙システムカンパニー 理事；技術本部副本部長	饒 雅英
東京工業大学 環境・社会理工学院 教授	梶川 裕矢
川崎医科大学 医用工学科 名誉教授	梶谷 文彦
日本工機株式会社 研究開発部 部長	鹿住 孝
株式会社トリマティス 管理グループ 取締役CFO管理統括マネージャー	加増 光日出
東京海洋大学 産学・地域連携推進機構 准教授	勝川 俊雄
日本キャボット・マイクロエレクトロニクス株式会社 代表取締役社長	香月 恒久
三菱ケミカル株式会社 広島研究所 所長	加藤 邦泰
JNC株式会社 研究開発本部 次席企画員	加藤 隆
中央大学 理工学部 経営システム工学科 教授	加藤 俊一
金沢医科大学 研究推進センター センター長	加藤 伸郎
株式会社パパラボ 代表取締役	加藤 誠

所属等	氏名
同志社大学 リエゾンオフィス 所長	加藤 将樹
日本電気硝子株式会社 研究開発本部 執行役員；研究開発本部副本部長	角見 昌昭
オービーバイオフィクトリー株式会社 代表取締役	金本 昭彦
株式会社SPD研究所 代表取締役	金子 正治
株式会社ジーンケア研究所 管理部 取締役	金子 誠二
株式会社ステムリム 社長室 執行役員；社長室長	金崎 努
滋賀大学教育学部 教育学研究科 教授	加納 圭
一般財団法人日本自動車研究所 代表理事・研究所長	鎌田 実
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構 機構 理事	神谷 幸秀
グローリー株式会社 研究開発センター 上席執行役員；研究開発センター長	亀山 博史
MBLベンチャーキャピタル株式会社 代表取締役	桂山 靖代
金沢工業大学 産学連携局 局長	河合 儀昌
DOWAホールディングス株式会社 環境安全部門 部長	川上 智
浜松ホトニクス株式会社 中央研究所産業開発研究センター 大出力レーザー開発部研究開発グループ センター長	川嶋 利幸
有限会社超音波材料診断研究所 研究部 所長	川嶋 紘一郎
日本大学 研究推進部知財課 課長補佐	川原 智明
株式会社ACR 研究開発部 取締役；技監	岸下 敬治
株式会社技研製作所 顧問	岸田 隆夫
三菱ケミカル株式会社 新事業創出部 マネジャー	北川 雅基
富山大学 理事（研究担当）	北島 勲
熊本大学 研究・産学連携部 社会連携課 係長	北野 太理
セイコーエプソン株式会社 技術開発本部 新技術探索テーマ担当；技術専門役員	北原 強
JSR株式会社 研究開発部 研究開発担当 執行役員	木村 徹
株式会社ファストトラックイニシアティブ 代表取締役マネージングパートナー	木村 廣道
東洋紡株式会社 イノベーション戦略部 主席部長	霧山 晃平
トヨタ自動車株式会社 先進技術開発カンパニー フェロー	葛巻 清吾
iPSアカデミアジャパン株式会社 代表取締役社長	工藤 周三
国立研究開発法人日本医療研究開発機構 医療分野研究成果展開事業 評価委員；推進アドバイザー	國友 哲之輔
久野金属工業株式会社 代表取締役社長	久野 忠博
奈良先端科学技術大学院大学 産官学連携推進部門 客員教授	久保 浩三
ちばぎんキャピタル株式会社 取締役社長	久保島 淳一
日本経済新聞社 編集局経済解説部 編集委員室 編集委員；論説委員	久保田 啓介
龍谷大学 龍谷エクステンションセンター（REC） REC事務部 部長	熊谷 睦史
株式会社IHI建材工業 事業推進統括部開発部 部長	倉田 幸宏
三菱電機株式会社 先端技術総合研究所 メカトロニクス技術部 部長室首席技師長	栗重 正彦
千葉大学大学院 工学研究院 数学情報科学専攻 教授	黒岩 眞吾
トヨタ自動車株式会社 未来創生センター 産学連携戦略室 主査	畔柳 滋
株式会社TNPパートナーズ 代表取締役社長	呉 雅俊
株式会社マテリアル・コンセプト 代表取締役CEO	小池 美穂
株式会社ビークル 本社 代表取締役社長	郷 保正
神戸大学大学院 科学技術イノベーション研究科 特命教授	幸田 徹
香川大学 産学連携・知的財産センター 産学連携部門長	合谷 祥一
自然免疫応用技研株式会社 代表取締役社長	河内 千恵
森ビル株式会社 特任執行役員；森ビルエステートサービス社長	河野 雄一郎
キヤノンメディカルシステムズ株式会社 研究開発企画室 室長	古賀 章浩
株式会社ソフセラ R&Dセンター センター長	小粥 康充
住化プラスチック株式会社 取締役	小島 啓太郎
日揮ホールディングス株式会社 サステナビリティ協創部 オープンイノベーションチームリーダー	小島 秀藏
久留米大学 産学官連携戦略本部 副本部長	児島 将康
STRIVE株式会社 インベストメントマネージャー	古城 巧
日本女子大学 名誉教授	小館 香椎子
株式会社オハラ 取締役 常務執行役員 技術/生産/知的財産統括 特殊品事業部長	後藤 直雪
一般社団法人つくばグローバル・イノベーション推進機構 事業推進室 OCT事業化リーダー兼グラフェンスーパーキャパシタ事業化リーダー	小沼 和夫
株式会社グリーンエレメンツ 代表取締役	小橋 克史
本多電子株式会社 研究部 部長	小林 和人
立命館大学 理工学部 名誉教授；研究機構シニアアドバイザー	小林 紘士
住友電気工業株式会社 研究開発本部 常務執行役員；研究開発本部副本部長	小林 正宏
京都大学 経営管理大学院 経営管理講座 特任教授	小林 潔司
関東学院大学 理工学部 教授	小松 督

所属等	氏名
キッコーマン株式会社 研究開発推進部 部長	五味 恵子
スタンレー電気株式会社 研究開発センター 研究開発管理課 専任課長	齋田 隆浩
株式会社TBSテレビ 報道局 解説委員	齋藤 泉
株式会社東芝 特別嘱託	齋藤 史郎
株式会社グリーン&ライフ・イノベーション 技術開発部 顧問	齋藤 誠一
公益財団法人がん研究会 がん研究所がん生物部 部長	齋藤 典子
東北大学 国際集積エレクトロニクス研究開発センター 教授	齋藤 好昭
藤田医科大学 産学連携推進センター センター長；医療科学部長	齋藤 邦明
ファインテック株式会社 管理部 部長	齋藤 伸郎
クアーズテック株式会社 技術管理部 技術管理担当	道祖本 正
英弘精機株式会社 総務部 部長	坂井 伸種
日本信号株式会社 上席執行役員研究開発統括；安全信頼創造センター長	坂井 正善
日本碍子株式会社 研究開発本部 本部長補佐；常勤参与	酒井 均
株式会社システック 取締役	坂田 全弘
独立行政法人自動車技術総合機構 交通安全環境研究所 環境研究部長	坂本 一朗
鹿島建設株式会社 顧問	坂本 好謙
東京大学大学院 工学系研究科 医療福祉工学開発評価研究センター 教授	佐久間 一郎
株式会社三井住友銀行 経営企画部 企画第四グループ グループ長	佐倉 勲
有限会社ファイバーアイ 本社 代表取締役	桜井 哲真
東京都健康長寿医療センター 健康長寿イノベーションセンター 特命担当部長	桜井 政考
東京農業大学 農生命科学研究所 参与；客員教授	佐々木 卓治
マレリ株式会社 グリーンテックテクノロジーシステム事業本部 常務執行役員	佐藤 和浩
国土館大学 理工学部 理工学科 准教授	佐藤 公俊
古河電気工業株式会社 研究開発本部 企画部 主席	佐藤 功紀
株式会社パスコ 経営戦略本部 総合研究所 所長	佐藤 俊明
株式会社サイバー創研 代表取締役社長	佐藤 博彦
東電設計株式会社 新領域研究開発推進室 技師長，室長	佐藤 正行
日本たばこ産業株式会社 医薬総合研究所 化学研究所長	佐藤 元秀
株式会社フジ・スタートアップ・ベンチャーズ 開発企画部 部長	佐藤 勇一
V・TEC株式会社 代表取締役社長	佐藤 祐作
積水化学工業株式会社 R&Dセンター R&D戦略グループ 部長	佐藤 洋一
国立研究開発法人科学技術振興機構 産学連携展開部 マッチングプランナー	佐藤 利雄
株式会社ジェイ・エム・エス 研究開発本部 取締役；研究開発本部長	佐藤 雅文
焼津水産化学工業株式会社 総務・人事部 総務グループ	佐野 淳
株式会社プロジェクトアイ 代表取締役	佐橋 昭
テルモ株式会社 非常勤理事	鮫島 正
国立研究開発法人科学技術振興機構 先端計測グループ 開発総括	澤田 嗣郎
株式会社ジャパン・ティッシュ・エンジニアリング 受託事業部 部長	篠原 力
株式会社タムラ製作所 電子化学実装事業本部 電子機材実装事業本部副本部長；上席執行役員	柴田 誠治
一般財団法人総合科学研究機構 中性子科学センター センター長	柴山 充弘
学校法人北里研究所 常任理事	渋谷 明隆
TOTO株式会社 研究企画グループ	渋谷 裕基
秋田大学 大学院理工学研究科 システムデザイン工学専攻 教授	渋谷 嗣
強化土エンジニアリング株式会社 代表取締役社長	島田 励介
バイオ・サイト・キャピタル株式会社 企画管理部 部長	島谷 康史
リンナイ株式会社 執行役員；開発本部技術開発部長	清水 正則
東京都立大学大学院 システムデザイン研究科 教授	下村 芳樹
株式会社ハウインターナショナル 取締役会長	正田 英樹
慶応義塾大学大学院 システムデザイン・マネジメント研究科 教授	白坂 成功
東京工業大学大学院 リベラルアーツ研究教育院 教授	調 麻佐志
学校法人酪農学園 情報政策局 特任職員	新 政文
株式会社タニタ コア技術研究所 執行役員	新藤 幹雄
日本製鉄株式会社 技術開発企画部 室長	末宗 義広
いすゞ自動車株式会社 開発技術企画部 統括グループ シニアエキスパート	菅 晃歩
日本電子株式会社 経営戦略室オープンイノベーション推進室 室長	杉沢 寿志
株式会社Preferred Networks リサーチャー	杉原 知道
国立研究開発法人科学技術振興機構 産学連携展開部 マッチングプランナー	鈴木 哲明
中央大学 研究推進部研究支援課 課長補佐	鈴木 哲造
株式会社日立製作所 研究開発グループ 執行役常務；CTO兼研究開発グループ長	鈴木 教洋
奈良女子大学 社会連携センター 社会連携センター長；文学部教授	鈴木 広光
株式会社KDDI 総合研究所 ネットワークアーキテクチャー部門 主席研究員	鈴木 正敏
公益財団法人高輝度光科学研究センター 放射光利用研究基盤センター 分光・イメージング推進室 主席研究員；分光解析IIグループリーダー	鈴木 基寛

所属等	氏名
株式会社WELCON 役員 代表取締役社長	鈴木 裕
鹿児島大学 大学院理工学研究科 工学専攻 化学生命工学プログラム 教授	隅田 泰生
株式会社国際電気通信基礎技術研究所 石黒浩特別研究所 グループリーダー	住岡 英信
国立研究開発法人科学技術振興機構 産学連携展開部 岡山オフィス マッチングプランナー	隅田 誠
日本電信電話株式会社 コミュニケーション科学基礎研究所 主幹研究員	須山 敬之
株式会社ノエビア 取締役；グループ総合研究開発部統括	関 泰三
株式会社トクヤマ ライフアメニティー部門MAグループ フェロー	関 雅彦
株式会社ユーディット(情報のユニバーサルデザイン研究所) 会長；シニアフェロー	関根 千佳
株式会社ゲノム創薬研究所 研究員	関水 智和
五洋建設株式会社 技術研究所/技術研究所 執行役員技術研究所担当；ICT推進室長	関本 恒浩
前橋工科大学 工学部 生物工学科 教授	善野 修平
株式会社三菱ケミカルホールディングス 先端技術・事業開発室 グループマネージャ	副島 裕司
自然免疫制御技術研究組合 代表理事	柚 源一郎
日産自動車株式会社 電子技術・システム技術開発本部 AD/ADAS 先行技術開発部 チームリーダー	高江 康彦
池田泉州キャピタル株式会社 業務部 部長	高木 伸幸
大阪大学 微生物病研究所 情報伝達分野 教授	高倉 伸幸
株式会社エンジニア 代表取締役社長	高崎 充弘
高田技術コンサルタント事務所 代表	高田 忠彦
広栄化学工業株式会社 研究所 部長	田形 剛
株式会社京三製作所 開発センター 開発センター長	高田 哲也
井関農機株式会社 開発ソリューション推進部 グループ長	高塚 裕一
株式会社インスパイア 代表取締役社長	高槻 亮輔
つくばテクノロジー株式会社 研究開発部 取締役	高坪 純治
株式会社資生堂 社会価値創造本部 マネージャー	高野 ルリ子
東レ株式会社 研究・開発企画部 部長	高橋 弘造
株式会社リバネス 代表取締役社長COO	高橋 修一郎
株式会社ウエノ 総務課 課長	高橋 純人
私立病院(新潟脳外科病院) 医局 臨床検査科長兼学術部長(新潟大学名誉教授：脳研究所 病理学分野)	高橋 均
株式会社アルバック 戦略企画室 室長	高橋 明久
三井化学株式会社 研究開発企画管理部 マネージャー	高松 遥
特定非営利活動法人国際レスキューシステム研究機構 理事	高森 年
ウエルインベストメント株式会社 代表取締役社長	瀧口 匡
神奈川大学 研究支援部産官学連携推進課 課長	滝澤 健一
株式会社魁半導体 代表取締役	田口 貢士
オルガノ株式会社 開発センター企画管理グループ 次長	竹井 登
株式会社NTTデータ経営研究所 社会基盤事業本部 社会・環境戦略コンサルティングユニット シニアマネージャー	竹内 敬治
株式会社カネカ 常務執行役員；Green Planet推進部長	武岡 慶樹
日本電信電話株式会社 NTT物性科学基礎研究所 量子光制御研究グループ 上席特別研究員	武居 弘樹
コランダム・イノベーション株式会社 取締役CTO	武田 健二
三菱重工業株式会社 技術戦略推進室 技術企画部開発計画グループ グループ長	竹中 啓三
京都薬科大学 知的財産・産学官連携センター 産学官連携コーディネーター	武野 薫
PFUクリエイティブサービス株式会社 テクノロジーズセンター 統括部長	武部 建治
福井大学 産学官連携・地域イノベーション推進機構 地域創生推進本部 教授	竹本 拓治
東京国際工科大学 工学部 情報工学科 教授	武本 充治
オリンパス株式会社 CTO統括室 部長	田島 信芳
十六リース株式会社 キャピタル営業部 部長	舘 清太郎
伊東電機株式会社 技術本部 執行役員；本部長	橘 俊之
株式会社システム・ジェイディー 代表取締役	伊達 博
DXアンテナ株式会社 技術第二部 取締役	楯川 清隆
三菱電機株式会社 開発本部 技術統轄	田中 健一
キュービー株式会社 研究開発本部技術ソリューション研究所 主幹研究員	田中 敏治
エスベック株式会社 開発本部 本部長	田中 浩和
国立研究開発法人日本医療研究開発機構 国立研究開発法人日本医療研究開発機構AMED課題評価委員	田邊 進
関西大学 産学官連携センター センター長	谷 弘詞
三井住友建設株式会社 技術本部 技術研究所 主席研究員	谷垣 正治
株式会社日立ハイテク 執行役産業ソリューション事業統括本部 副統括本部長	谷口 昌弘

所属等	氏名
一般社団法人日本医工ものづくりコモンズ 理事長	谷下 一夫
公益財団法人京都高度技術研究所 地域産業活性化本部 京都市ライフイノベーション 創出支援センター アドバイザー	谷田 清一
三菱電機株式会社 先端技術総合研究所 グループマネージャー	玉田 隆史
日本ケミコン株式会社 技術本部 副本部長；執行役員基礎研究センター長	玉光 賢次
株式会社ヘリオス 神戸研究所 執行役 研究・生産領域管掌 / 所長	田村 康一
科学技術振興機構 産学連携展開部 マッチングプランナー	丹野 史典
The University of North Carolina at Chapel Hill Department of Psychiatry and Neuroscience Center Kato Lab Postdoctoral Research Associate	塚野 浩明 (Hiroaki Tsukano)
NTTアドバンステクノロジー株式会社 IOWN推進室 取締役、室長	辻 ゆかり
IIC ベンチャー・グロース・インベストメンツ株式会社 プリンシパル	辻川 大
岩手大学 研究推進機構プロジェクト推進部門 副機構長；教授	対馬 正秋
共同通信社 編集委員室 編集委員；論説委員	辻村 達哉
日本放送協会 解説委員室 解説主幹	土屋 敏之
アズビル株式会社 技術開発本部 技術戦略担当部長	筒井 宏明
山口大学 創成科学研究科 教授	堤 宏守
オーエヌ工業株式会社 技術本部 顧問	常藤 和治
リファインホールディングス株式会社 株式会社シー・アクト 代表取締役	坪井 誠
鈴鹿医療科学大学 医用工学部 特任教授	鶴岡 信治
三菱重工業株式会社 総合研究所 主席研究員	鶴我 薫典
大分大学 産学官連携推進機構 准教授	鶴成 悦久
株式会社日立製作所 研究開発グループ 主任研究員	手嶋 達也
北海道大学 産学・地域協働推進機構 産学連携推進本部 本部長；特任教授	寺内 伊久郎
富士通株式会社 政策渉外室 室長	寺田 透
千葉商科大学 基盤教育機構 教授	寺野 隆雄
山八歯材工業株式会社 役員 代表取締役社長	遠山 昌志
時田シーブイディーシステムズ株式会社 研究開発 代表取締役	時田 修二
大同大学 工学部 機械工学科 教授	徳納 一成
東芝エネルギーシステムズ株式会社 エネルギーシステム技術開発センター シニア フェロー	戸坂 泰造
有限会社A-HITBio 代表取締役社長	富田 房男
あきた病院 薬剤師	富永 英之
一般社団法人つくばグローバルイノベーション推進機構 事業推進室 イノベーション ・ディレクター	友田 和美
明治大学 大学院グローバル・ビジネス研究科 教授	戸谷 圭子
浜松ホトニクス株式会社 中央研究所 第4研究室 研究主幹	豊田 晴義
大阪大学 男女協働推進センター 特任教授	豊田 政男
株式会社創造化学研究所 所長	鳥居 滋
九州産業大学 学術研究推進機構 産学連携支援室 室長	永井 浩一
日新イオン機器株式会社 代表取締役社長	長井 宣夫
NU-Rei株式会社 代表取締役	中井 義浩
東海光学株式会社 開発部 部長	長尾 淳司
ジェイ・ボンド東短証券株式会社 取締役（管理本部担当）	永尾 和哉
国立研究開発法人科学技術振興機構 産学連携展開部 マッチングプランナー	長岡 由起
鹿島建設株式会社 技術研究所 次長	中川 裕章
パナソニック株式会社 コネクティッドソリューションズ社 イノベーションセンター 主幹	中川 洋一
弘前大学大学院 医学研究科 特任教授	中路 重之
日揮触媒化成株式会社 北九州事業所 フェロー	中島 昭
大成建設株式会社 技術センター 執行役員；技術センター長	長島 一郎
アーキタイプ株式会社 代表取締役CEO	中嶋 淳
日本航空電子工業株式会社 商品開発センター センター長；分析評価室長	中島 伸一郎
札幌市立大学 理事長；学長	中島 秀之
オムロン株式会社 技術・知財本部 技術専門職	中嶋 宏
明治大学 研究活用知財本部 本部長	長嶋 比呂志
古河電気工業株式会社 コア技術融合研究所 主査	中島 康雄
九州大学大学院 経済学研究院 教授	永田 晃也
ゴールデンダンス株式会社 開発部 開発統括	中谷 任徳
有限会社プレスシステム 代表取締役	永藤 直行
帝京大学 産学連携推進センター センター長	中西 徳高
地方独立行政法人北九州市立病院機構 理事長	中西 洋一
富士通オペティカルコンポーネンツ株式会社 開発企画部 部長付	長沼 典久
トーヨーケム株式会社 執行役員	中野 仁貴

所属等	氏名
伊藤忠テクノロジーベンチャーズ株式会社 代表取締役社長	中野 慎三
明治大学 理工学部 機械工学科 教授	中別府 修
光洋シーリングテクノ株式会社 技術統括部 技術企画グループ長	永見 充康
関西学院大学 研究推進社会連携機構 機構長	長峯 純一
太陽誘電株式会社 開発研究所 開発企画部専任課長	長峯 弘人
岡山理科大学 研究・社会連携センター 教授	中村 修
信州大学 学術研究・産学官連携推進機構 機構長；理事；副学長	中村 宗一郎
兵庫医科大学 学務部 部長	中村 高志
日本電気株式会社 研究・開発ユニット 主席技術主幹	中村 祐一
株式会社イオックス 代表取締役	中村 克弘
株式会社ソーセル 経営管理本部 特命担当	中村 大吉
京都大学大学院 医学研究科 社会健康医学系専攻健康情報学分野 教授	中山 健夫
国立研究開発法人科学技術振興機構 研究開発戦略センター 企画運営室長	中山 智弘
テクノハマ株式会社 技術部 次長	中山 有希
株式会社フジコー 技術開発センター センター長	永吉 英昭
日本アイ・ビー・エム株式会社 CTOオフィス ストラテジー&オペレーションズ担当 部長	難波 かおり
東京慈恵会医科大学 大学事務部研究推進課 課長	南波 勉
国立研究開発法人科学技術振興機構 産学連携展開部 地域イノベーショングループ 副調査役；マッチングプランナー	二階堂 知己
京都大学大学院 医学研究科 社会健康医学系専攻環境衛生学分野 教授	西浦 博
大阪大学 先導的学際研究機構 共生知能システム研究センター 特任教授	西尾 修一
一般社団法人オープンイノベーション促進協議会 代表理事	西澤 民夫
持田製薬株式会社 医薬開発本部 フェロー	西島 和三
松谷化学工業株式会社 研究所 部長	西端 豊英
株式会社商工組合中央金庫 ソリューション事業部 調査役	西淵 香苗
曙ブレーキ工業株式会社 開発部門 執行役員	西村 誠司
和田精密歯研株式会社 インプラント・矯正事業部 専門係長	西山 貴浩
名古屋大学 工学研究科 名誉教授；非常勤講師	西山 久雄
株式会社LIXIL 元フェロー；元取締役専務役員；元CTO	二瓶 亮
株式会社WILLER 代表取締役	根本 英希
広島大学 学術・社会連携室 特任教授	農澤 隆秀
セーレン株式会社 研究開発センター 事業管理部 部長	野形 明広
立命館大学 産学官連携戦略本部 副本部長；研究部事務部長	野口 義文
株式会社宮崎太陽キャピタル 業務部 マネージャー	野崎 雅和
株式会社タイテム 社長 代表取締役	野崎 敏雄
東京大学大学院 工学研究科 応用化学専攻 教授	野地 博行
KTX株式会社 代表取締役	野田 太一
JDC株式会社 代表取締役社長	橋川 直人
葵機工株式会社 業務課 課長	橋本 敬介
ミッドメディア有限公司 ビジネス開発事業部 代表取締役；ビジネスプロデューサー	橋本 英重
武田薬品工業株式会社 湘南セントラルオフィス イノベーション推進 シニアディレ クター	蓮岡 淳
KDDI株式会社 技術統括本部 技術企画本部 技術戦略部 戦略グループリーダー	畑川 養幸
太平洋セメント株式会社 中央研究所 企画管理部 主任研究員	服部 安彦
株式会社トーエル 総務人事本部 上席執行役員；管理本部副本部長兼人事部長	服部 頼和
横浜国立大学大学院 工学研究院 知的構造の創生部門 教授	濱上 知樹
株式会社クボタ 研究開発本部 常務執行役員；研究開発本部副本部長	濱田 薫
DOWA IPクリエイション株式会社 製造1部 主任研究員	濱田 心
株式会社熊谷組 技術本部 技術研究所長	濱田 真
オー・エイチ・ティー株式会社 代表取締役社長	羽森 寛
政策研究大学院大学 教授	林 隆之
株式会社榎屋 技術開発本部 常務執行役員	林 宏明
京都大学 オープンイノベーション機構 統括クリエイティブ・マネージャー	林 善夫
株式会社音力発電 研究開発部 代表取締役	速水 浩平
九州大学 グローバルイノベーションセンター 教授	原田 裕一
株式会社ニデック 探索研究部 副本部長	原田 宣久
東京都市大学 研究推進部 URA	板東 嘉彦
株式会社小糸製作所 執行役員；技術本部副本部長；電子開発部・電子技術部担当	東 祐司
清水建設株式会社 執行役員；土木総本部土木技術本部長	樋口 義弘
能美防災株式会社 技術本部特許法務部 部長	菱野 浩一
マツダ株式会社 シニアイノベーションフェロー	人見 光夫
大分ベンチャーキャピタル株式会社 総務部 取締役部長	日野 靖之

所属等	氏名
株式会社ビー・エム・エル 細胞生物課 課長	平井 博之
ナミックス株式会社 技術開発本部 グループマネージャー	平田 康一
ほくほくキャピタル株式会社 総務部 総務課長	平野 博之
国立研究開発法人科学技術振興機構 産学連携展開部 大阪オフィス マッチングプランナー	平原 良広
佐賀大学 リージョナル・イノベーションセンター シニアURA	平山 伸
株式会社アミノアップ 生物化学研究室 室長	平山 洋佑
帝人株式会社 構造解析センター 形態解析グループ グループリーダー	広瀬 治子
神奈川工科大学 工学教育研究推進機構 コーディネータ	深堀 健一
株式会社IHI 資源・エネルギー・環境事業領域 原子力SBU長補佐	福井 寿樹
三菱重工航空エンジン株式会社 民間エンジン事業推進部 技術マネジメントグループグループ長	福島 明
鹿児島大学 大学院理工学研究科 電気電子工学専攻 教授	福島 誠治
日本アイ・ピー・エム株式会社 IBM Research TOKYO Director	福田 剛志
名古屋大学 減災連携研究センター 教授	福和 伸夫
元国立研究開発法人科学技術振興機構 ImPACT室 ImPACTプログラムマネージャー	藤田 玲子
株式会社SUBARU 技術統括本部 執行役員CTO 技術統括本部長 兼 技術研究所長	藤貫 哲郎
香川大学 経済学部 教授	藤村 和宏
ギガフォトン株式会社 研究部 執行役員	藤本 准一
日鉄ケミカル&マテリアル株式会社 総合研究所 基盤技術センター 主任研究員	藤元 伸悦
有限会社澁田ナノ技研 取締役社長	澁田 英嗣
室蘭工業大学 理事（研究・連携担当）；副学長	船水 尚行
独立行政法人国立病院機構東京病院 臨床研究部 部長	古川 宏
自治医科大学 分子病態治療研究センター センター長	古川 雄祐
株式会社フレッジテクノロジー 代表取締役	古川 博之
東京大学大学院 工学系研究科 レジリエンス工学研究センター センター長；教授	古田 一雄
ランデス株式会社 技術開発本部 研究所長	細谷 多慶
株式会社UACJ 自動車部品事業本部 モビリティテクノロジーセンター 副本部長 兼 センター長	細見 和弘
株式会社ASM 管理部	堀田 智子
国立研究開発法人海洋研究開発機構 横浜研究所 付加価値情報創生部門 部門長	堀 宗朗
札幌医科大学 産学地域連携センター センター長；教授	堀尾 嘉幸
株式会社アイ・トランスポート・ラボ 代表取締役	堀口 良太
東京大学大学院 工学研究科 人工物工学研究センター 特任研究員	本田 幸夫
アサヒクオリティードイノベーションズ株式会社 経営企画部新規事業開発室 室長	前田 匡毅
バイオプロジェクト株式会社 代表取締役社長	前田 昌調
TDK株式会社 経営企画グループ 課長	政井 琢
大阪大学 共創機構 教授	正城 敏博
株式会社コベルコ科研 高砂事業所 化学分析センター化学技術室 主席技師	増田 薫
有限会社Q-Lights 開発課 取締役	枘田 剛
株式会社フジキン 大阪ハイテック研究創造開発センター 知的財産戦略室 室長	町井 省文
株式会社前川製作所 技術企画本部 執行役員	町田 明登
出光興産株式会社 生産技術センター 上席主任技師	町田 雅志
富士ゼロックス株式会社 R&D企画管理部 部長	福永 満
明治大学 専門職大学院 ガバナンス研究科 教授	松浦 正浩
埼玉大学 研究機構オープンイノベーションセンター センター長；知的財産部門長	松岡 浩司
株式会社chromocenter 代表取締役社長	松岡 隆之
京都大学 学術研究支援室 シニア・リサーチ・アドミニストレーター（上席）	松岡 信也
法政大学 理工学部 創生科学科 教授	松尾 由賀利
株式会社環境経営総合研究所 代表取締役	松下 敬通
公益財団法人加藤記念バイオサイエンス振興財団 名誉理事	松田 讓
京都大学 工学研究科 名誉教授	松波 弘之
東芝テリー株式会社 総務部 部長	松野 和義
株式会社ロングフェロー 代表取締役社長	松原 健二
鳥取大学 研究推進機構 学長顧問（研究推進担当）	枘見 吉晴
国立研究開発法人科学技術振興機構 産学連携展開部 地域イノベーショングループ マッチングプランナー	松本 健
Meiji Seika ファルマ株式会社 臨床開発部 部長	松本 隆之
株式会社ビー・エイチ・ピー 代表取締役	松本 竹男
東京都市大学 副学長	丸泉 琢也
第一三共株式会社 秘書部渉外グループ 主幹	三浦 慎一

所属等	氏名
マルマンコンピュータサービス株式会社 総務課 リーダー	三浦 将門
ラビセセミコンダクタ株式会社 宮城工場 顧問	三浦 正彦
株式会社コシナ 営業開発本部 部長	三神 政之
開志専門職大学 情報学部 学部長；教授	三上 喜貴
国立研究開発法人科学技術振興機構 産学連携展開部 地域イノベーショングループ マッチングプランナー	三島 淳一郎
株式会社クレアリンクテクノロジー 代表取締役	水原 隆道
九州工業大学 理事（研究・総務・国際・施設担当）	三谷 康範
大日本印刷株式会社 購買本部 常務執行役員；購買本部長	三宅 徹
一般財団法人阪大微生物病研究会 次世代ワクチン開発部門 研究企画室 室長	宮崎 敏昭
千葉工業大学 研究支援部 産官学融合課 課長	宮澤 英徳
上田日本無線株式会社 メディカルビジネスユニット 研究室長	宮下 俊彦
国立研究開発法人科学技術振興機構 産学連携 プログラムオフィサー	宮田 清藏
大正製薬株式会社 医薬研究本部 執行役員；副本部長	宮田 則之
宇部興産株式会社 知的財産部 部長	宮田 博之
大阪市立大学 大学院生活科学研究科 特任教授；学長補佐	宮野 道雄
高砂工業株式会社 開発部 顧問	武藤 則男
JFEスチール株式会社 研究企画部 主任部員	村尾 明紀
住友ゴム工業株式会社 常務執行役員；研究開発本部長；材料開発本部長	村岡 清繁
小島プレス工業株式会社 研究開発部担当 執行役員	村上 英広
ごうぎんキャピタル株式会社 常務取締役	村上 太
株式会社ムラコシ精工 代表取締役社長	村越 雄介
東京慈恵会医科大学 脳神経外科 主任教授	村山 雄一
京都大学 産官学連携本部 本部長	室田 浩司
望月特許事務所 所長	望月 昇
日東電工株式会社 本社技術部門 技術知財戦略本部長 本部長	本村 弘則
リーフ株式会社 経営企画 代表取締役	森 政男
帝京大学 共通教育センター 准教授	森 玲奈
塩野義製薬株式会社 ヘルスケア戦略本部 専任課長	森岡 靖英
株式会社豊田中央研究所 森川特別研究室 室長；シニアフェロー	森川 健志
長崎県立大学 国際社会学部 学部長；教授	森田 均
三菱電機株式会社 FAシステム事業本部 産業メカトロニクス事業部 主席技監	安井 公治
三井金属鉱業株式会社 事業創造本部 執行役員；事業創造本部副本部長；総合研究所 所長	安田 清隆
メタウォーター株式会社 事業戦略本部 イノベーションセンター リサーチG 技師長	柳瀬 哲也
東京ガス株式会社 基盤技術部 基盤技術研究所 研究員	矢作 正博
トッパン・フォームズ株式会社 中央研究所 産学連携・先端技術開発センター セン ター長	山上 剛
一般財団法人ファジィシステム研究所 理事長	山川 烈
PwCコンサルティング合同会社 テクノロジーラボラトリー シニアマネージャー	山川 義徳
株式会社日立製作所 研究開発グループ 技術戦略室産学官連携部 主任技師	山口 伸也
東京工芸大学 厚木キャンパス事務部教育研究支援課 課長	山口 泰夫
兵庫県立大学 産学連携・研究推進機構 機構長；理事兼副学長	山崎 徹
株式会社TNPオンザロード 代表取締役社長	山下 勝博
長崎大学 総合生産科学域（工学系） 教授	山下 敬彦
株式会社アドヴィックス 基本プレーキ部門 取締役；専務役員	山田 茂雄
レンゴー株式会社 中央研究所 一般	山田 太志
読売新聞東京本社 論説委員会	山田 哲朗
株式会社RNAi 代表取締役	山田 智之
大阪府立大学 生命環境科学研究科 獣医学専攻 副学長；研究推進機構長	山手 丈至
大研化学工業株式会社 先端技術部 部長	山中 重宣
コフロック株式会社 FP事業部FP技術部FV技術課 課長	山本 明
日刊工業新聞社 論説委員会 編集局科学技術部 論説委員	山本 佳世子
有限会社山口ティーン・エル・オー 取締役	山本 豪紀
東京農業大学 農生命科学研究所 所長	山本 祐司
マナック株式会社 研究所 執行役員；研究所所長	山本 克巳
一般財団法人八幡創業支援財団 理事長	八幡 恵介
東京大学大学院 理学系研究科附属フotonサイエンス研究機構 機構長	湯本 潤司
株式会社明電舎 研究開発本部 技師長	吉岡 靖浩
京都芸術大学 文明哲学研究所 副学長・所長・教授	吉川 左紀子
三菱電機株式会社 開発本部 メカトロニクス技術部 主管技師長	吉河 章二
株式会社ガイドー電子 技術部 技術部長	吉川 紀夫
一般財団法人放射線利用振興協会 東海事業所中性子利用技術部 理事	吉沢 英樹

所属等	氏名
石原産業株式会社 バイオサイエンス事業本部 取締役常務執行役員；バイオサイエンス事業本部長	吉田 潔充
大東プレス工業株式会社 取締役相談役	吉田 彦佳志
旭川医科大学 医学部 学長補佐（国際交流、地域・産学連携）	吉田 貴彦
国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構 イノベーション推進部 部長	吉田 剛
大阪電気通信大学 医療健康科学部 理学療法学科 教授	吉田 正樹
三菱パワー株式会社 ターボ本AM技術推進室 主管技師	吉成 明
株式会社日立製作所 研究開発グループ 基礎研究センタ（日立北大ラボ） シニアプロジェクトマネージャー	吉野 正則
京都工芸繊維大学 法人本部 理事；副学長（研究・産学地域連携担当）	吉本 昌広
パナソニック株式会社ライフソリューションズ社 システムテクノロジー開発センター 主幹	余田 浩好
国立研究開発法人科学技術振興機構 産学連携展開部 地域イノベーショングループ仙台オフィス マッチングプランナー	米倉 淳
ダイキン工業株式会社 テクノロジー・イノベーションセンター 執行役員；センター長	米田 裕二
つくばテクノロジー株式会社 総務部 取締役CFO	劉 小軍
福岡工業大学 工学部 電子情報工学科 教授	盧 存偉
株式会社大崎総合研究所 社会システム担当 首席研究員	若原 敏裕
シスメックス株式会社 学術本部学術研究部 プリンシパルプランナー	和田 淳
フロンティア・ラボ株式会社 マーケティング部 部長；常務取締役	渡辺 壱
慶應義塾大学 医学部 客員教授	渡辺 賢治
株式会社日立ハイテクサイエンス 事業本部 主任	渡邊 直哉
岐阜プラスチック工業株式会社 開発本部 執行役員；開発本部長	渡辺 信幸
日本アイ・ビー・エム株式会社 東京基礎研究所 Quantum Computing 部長	渡辺 日出雄
島田理化工業株式会社 生産本部 生産本部長；取締役	渡邊 祐一
株式会社ジャパンディスプレイ R&D本部 R&D企画課 課長	渡辺 良一
岡山県立大学 情報工学部 情報システム工学科 教授	渡辺 富夫
サッポロホールディングス株式会社 顧問	渡 淳二
岐阜大学 学術研究・産学官連携推進本部 本部長；副学長（研究・産学連携・情報担当）	王 志剛

謝辞

NISTEP 定点調査の実施に当たって、貴重な時間を割いて調査にご協力くださった研究者および有識者のみなさまに深く感謝申し上げます。

調査担当

NISTEP 定点調査の運営及び実施については文部科学省科学技術・学術政策研究所が担当した。アンケート実施に向けた準備、質問票調査の送付・回収業務、自由記述のクリーニング等の調査業務支援を一般社団法人輿論科学協会が担当した。

文部科学省科学技術・学術政策研究所

(調査設計、深掘調査検討、調査実施補助、集計実施、データ集全般作成)

伊神 正貫 科学技術・学術基盤調査研究室長

(調査設計、深掘調査検討、調査実施)

西川 開 科学技術・学術基盤調査研究室 研究員

(調査設計、深掘調査検討)

村上 昭義 科学技術・学術基盤調査研究室 主任研究官

一般社団法人輿論科学協会

(調査業務支援)

井田 潤治 企画調査部

島田 剛 ”

伊藤 麻純 ”

(2021年3月末時点)

NISTEP REPORT No. 190

科学技術の状況に係る総合的意識調査(NISTEP 定点調査 2020)データ集

2021 年 4 月

文部科学省 科学技術・学術政策研究所

〒100-0013 東京都千代田区霞が関 3-2-2 中央合同庁舎第 7 号館 東館 16 階
TEL: 03-6733-4910 FAX: 03-3503-3996

Data Book for NISTEP Expert Survey on Japanese S&T and Innovation System 2020
(NISTEP TEITEN survey 2020)

April 2021

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

<https://doi.org/10.15108/nr190>



<https://www.nistep.go.jp>