

2020年度要求アンケート集計結果

東北大学職員組合理学部支部

2020年7月29日

目次

1 アンケートに答えた人の分布	1
2 5年雇用問題	2
2.1 東北大の方針	2
2.2 雇い止めの影響	4
2.3 非常勤職員の要望	6
2.4 5年雇用全般	6
3 コロナウイルスに関連した問題	8
4 事務機構統合化	14
5 人事評価制度	18
6 環境整備等	20
7 困ったこと	21

2020年6月10日から6月30日の期間中に行ったアンケート調査をまとめた。アンケートの依頼は、理学部の全教職員（サイクロ等の関連部局も含み、823名）に、メールでおこなった。回答は、WEBで準備したアンケートフォーム¹からのものがすべてであった。

以下では、整理しやすさのために、記述欄の回答に番号を付けているが、機械的な処理の結果発生した番号で、その順番自体には意味はない。

1 アンケートに答えた人の分布

回答してくれた職種と勤続年数を次にまとめた。

[Q] はじめにあなた自身の雇用状況について差し支えなければお答え下さい。

¹http://shokuso.sci.tohoku.ac.jp/form_mail/anq2020/

	回答人数	20年以上	10～20年	5～10年	2～5年	2年未満	未回答
常勤(任期無)	127	19	23	13	13	10	49
常勤(任期付)	40	0	0	1	9	14	16
年俸制	7	0	0	0	6	0	1
准職員	9	0	0	0	2	3	4
時間雇用	44	1	4	0	13	12	14
限定(一般)	1	0	0	1	0	0	0
限定(特殊)	2	0	0	1	1	0	0
目的限定	8	0	1	4	0	0	3
その他	19	1	0	1	4	4	9
全体合計	257	21	28	21	48	43	96

その他の職種: 「客員研究者, 雇用なし」「無記入×7」「その他×4」「派遣 短期雇用」「クロスアポイントメント×2」「任期付き目的限定年俸制職員」「客員(無給)」「特定有期」「名誉教授」

2 5年雇用問題

2.1 東北大の方針

[Q] 皆さんにお聞きします。この問題についての東北大の方針(限定正職員合格者以外は、5年限度で雇止め等)について、どのようにお考えですか。(複数選択可)

	a) 労契法改正の趣旨を尊重し、業務が継続的である場合は、雇止めすべきでない。	b) 非常勤職員の生活を考えれば、安易な雇止めはすべきでない。	c) 目的限定職員は無期雇用とされているが、実際には雇用限度があるため有期雇用であり、無期転換したことにはならない。	d) 将来の財政的な見通しを考えると、5年限度の雇止めも、目的限定職員雇用限度も、ある程度仕方ない。	e) 現状で問題ない。	f) よくわからない。
常勤(任期無)	69 (54%)	56 (44%)	18 (14%)	25 (20%)	3 (2%)	13 (10%)
常勤(任期有)	24 (60%)	18 (45%)	6 (15%)	7 (18%)	0 (0%)	3 (8%)
年俸制	3 (43%)	1 (14%)	1 (14%)	1 (14%)	1 (14%)	1 (14%)
常勤合計	96 (55%)	75 (43%)	25 (14%)	33 (19%)	4 (2%)	17 (10%)
准職員	6 (67%)	4 (44%)	1 (11%)	1 (11%)	1 (11%)	0 (0%)
時間雇用職員	32 (73%)	24 (55%)	10 (23%)	7 (16%)	0 (0%)	0 (0%)
非正規合計	38 (72%)	28 (53%)	11 (21%)	8 (15%)	1 (2%)	0 (0%)
限定(一般)	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
限定(特殊)	0 (0%)	1 (50%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
目的限定職員	8 (100%)	4 (50%)	7 (88%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
限定合計	9 (82%)	5 (45%)	7 (64%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
その他	8 (42%)	8 (42%)	1 (5%)	1 (5%)	1 (5%)	2 (11%)
全体合計	151 (59%)	116 (45%)	44 (17%)	42 (16%)	6 (2%)	19 (7%)

括弧内の%は、アンケートに答えた総数(全体であれば257人)を分母にしている。

[Q] 上記以外で、お考えがあれば、お書き下さい。

1. 現状の法制度に問題があり、雇用主からすれば雇止めは当然の判断となる。雇用者雇用主いずれに対しても害があるシステムになっているので、その点を修正すべき。(客員研究者, 雇用なし)
2. 法的には問題かと思うが、それ以上に財政面の問題が大きい。(時間雇用職員)

3. 理想は適正な評価を行い、評価が高い方は無期、評価が低い方は有期が良いと思う。一部にはそういう制度があるようだがハードルが高すぎると聞いている。そのため全員無期、又は全員の有期の二択になっているのがどうかと思う。(常勤(任期無))
4. 有期雇用の割には事務の内容が重く、正職員が行うべき事柄ではないかと思う内容も多々ある。このため、離職を考えるにしても引継ぎをしっかり行わないと多方面に迷惑をかけることは必至。自分の仕事全般を把握してくれている人がいない状況は、どうかと思う。(常勤(任期有))
5. 「目的限定職員」の紐付け対象職員は”複数設定でき、追加変更が可能”なので、実質的に「仕事があるなら継続」は可能としてある。(この”複数設定でき、追加変更が可能”が、共通ルールなのかローカルルールなのか不明だが、ひとまずローカルには) 実質的な問題は生じていない。(常勤(任期無))
6. これ以上財政的な余裕がなく長く雇えないから、雇用をストップするのは理解できる。しかし、雇止めをした後、さらに後任を新たに雇う、というのは理解できない。事務職員は、仕事のできる人が5年もしくはそれ以内にやめて、後任が仕事のできない人(もしくは業務に不慣れな人)が来て、仕事が常勤職員に集中してしまう、という話を聞く。(常勤(任期無))
7. 大学側が交渉すべき問題ではないと捉えている限り、雇止めはいつまでたってもなくならないと思います。(時間雇用職員)
8. 法律がおかしい。本来、有期雇用者を守るために5年以上勤務した方を正規雇用者と同等の雇用条件にしろという主旨の法律なのに、現実には有期雇用者を5年で切り捨てる免罪符に使われている。このようなおかしい法律が制定され、改正される気配すら感じられない日本という国は根本的におかしい。この法律で特をしているのは、パソナのような人材派遣会社だけではないか? 利権の匂いがします。(常勤(任期無))
9. 大学の方針よりも労働契約法に問題があると思う。(時間雇用職員)
10. 雇用の際に、方針を示し、それに同意して雇用された場合は、方針を受け入れるしかないのではないかと、ただし途中で方針が変わったり、不明確なことがある場合は、雇用側が誠実に対処すべきである。(年俸制)
11. 週20時間未満の非常勤職員は、常勤雇用を望まないなら原則無期限にしてほしい。(時間雇用職員)
12. ・この決まりのために4年半で雇用を打ち切って半年分を別の方法で補うことを検討するなど時間がとられて非効率的だと思います。
・学生のTAにもこの規則が適用されていることは悪い側面しかないと思います。
・財政的な見通しの問題と、一律に5年限度での雇い止めの問題は独立の問題ではないかと思います。5年限度が原因で、例えばあるプロジェクトの資金に余裕があっても雇用できなくなるケースがでていたためです。(常勤(任期無))
13. 目的限定は無期には該当しない。プロジェクトが終われば終了なのだから、解雇の日が予め定められている。この制度に移行させられてから、昇給もなく都合よく雇われていると感じる。誰がきいても本学の都合でしかない制度である。(目的限定)
14. 雇止めすべきではないと思う一方で、クロスアポイントメントの身分であり、本質的な理解はできていないと思います。(クロスアポイントメント)
15. 勤務態度が真面目で業務を適切にこなしており、上司や同僚が是非とも残って欲しいというのであれば5年を過ぎても雇えるようにすべき。機械的に5年で雇止めをしていては優秀な人材を失う結果になりかねない。(常勤(任期無))
16. 学生のTAにもこの制度が適用されていると聞き驚きました。改善を望みます。修士2年、博士3年で続けて雇用される学生の場合は最後の半年の間、雇用契約ができません。TAなどの無期労働契約はおかしいと思います。(常勤(任期無))
17. 業務が継続的である場合は年俸制の正職員として雇用することは必須であると思う。一方で財政状況を考えるとこのままでは全員が不幸になることは目に見えているため、東北大学の処置を理解できないわけではない。現在の東北大学の制度を完全に把握している訳ではないが、無期転換した限定正職員に即した給与形態を新しく立ち上げ、人件費を削減しつつも、希望する職員の雇用を維持できるような枠組みは重要と考える。(常勤(任期無))
18. 業務が継続的にあり同額の賃金を出すのであれば解雇する意味はないと思う。退職、新規採用に係る事務手続きも無駄と感じる。限定的なプロジェクトでの雇用であれば仕方がないとも思う。(時間雇用職員)
19. 有期雇用はその雇用形態の不安定さに対して無期雇用よりも手厚い対償をするべきではないか。そうすれば雇用側にも継続的なポストに無期転換を行う合理性が出てくると思う。(常勤(任期無))
20. 組織の効率最大化が必ずしも日本や世界の長期視点に良いとは限らず、社会の知を生み出す大学としての、将来を見据えた検討を望みます。(クロスアポイントメント)
21. 契約時に5年雇用の話は聞いているが、何か事がある場合に、この問題が話題になり不安になる。安心して仕事に打ち込める環境作りが必要なのではないでしょうか。(時間雇用職員)
22. 非常勤職員の大量解雇の結果、職員が不足して残業が多い現状を考えれば、本学の方針は現時点では裏目に出ていると思う。一方、将来的には人件費が足りなくなるのは確かだが、事務作業を誰かがしなければならぬのだから、それを教員が代行するくらいなら、教員の給料を減らして、事務職員の人数を確保するのが、一番、全員がハッピーになるのではないかと。(常勤(任期無))

2.2 雇い止めの影響

[Q] 皆さんにお聞きします。5年期限のために雇い止めさせられた非常勤職員や期限のために解雇させられた目的限定職員が周囲にいらっしゃいますか。その影響等を感じることはありませんか。

	a) 周囲にそのような人はいないので、具体的な問題は感じていない。	b) 周囲に辞めさせられた人はいるが、特に具体的な問題は感じていない。	c) 周囲に辞めさせられた人がいて、色々と問題を感じている。	d) 周囲にそのような人はいないが、色々な問題を感じている。
常勤(任期無)	45 (35%)	11 (9%)	43 (34%)	25 (20%)
常勤(任期有)	11 (28%)	1 (3%)	11 (28%)	16 (40%)
年俸制	2 (29%)	1 (14%)	4 (57%)	0 (0%)
常勤合計	58 (33%)	13 (7%)	58 (33%)	41 (24%)
准職員	5 (56%)	0 (0%)	2 (22%)	2 (22%)
時間雇用職員	11 (25%)	6 (14%)	19 (43%)	6 (14%)
非正規合計	16 (30%)	6 (11%)	21 (40%)	8 (15%)
限定(一般)	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)
限定(特殊)	1 (50%)	0 (0%)	1 (50%)	0 (0%)
目的限定職員	1 (13%)	1 (13%)	3 (38%)	3 (38%)
限定合計	2 (18%)	2 (18%)	4 (36%)	3 (27%)
その他	6 (32%)	0 (0%)	5 (26%)	6 (32%)
全体合計	82 (32%)	21 (8%)	88 (34%)	58 (23%)

括弧内の%は、アンケートに答えた総数(全体であれば257人)を分母にしている。この設問に答えていない人もいるので、4個の回答の積算が100%にならない場合もある。以下の集計表も特にことわりがない場合には同様。

[Q] c,d) とお答えになった方は、差し支えなければ、問題について具体的にお書き下さい。

1. 上述(客員研究者, 雇用なし)
2. 雇い止めの度に担当者が変わり一から仕事を覚え直すのは業務面から見て非効率である。もちろん業務面を抜きにしても契法改正の趣旨を考慮してない雇い止めは論外である。(常勤(任期無))
3. 辞めさせられた人の再就職が大変。後任補充者は新人のため教育に時間がかかる。(常勤(任期無))
4. 10年近く業務に携わっていらっしゃった経験から、教職員からの信頼も厚く、常勤職員よりも「仕事ができる」方々だったので、雇い止め後に、新しい非常勤に一から教えたり、発生すべきでなかった業務等が増えた。(常勤(任期無))
5. 引き継げる仕事ばかりではなく、スキルや記憶がうしなわれる。(常勤(任期有))
6. 職員に雇用する試験制度が不公平だと思いました。推薦の有無で差別があったように聞きます。辞めた方の中には有能な方がいて、なぜ続けられないのか今も不思議。(常勤(任期有))
7. 5年期限のために辞めざるをえなくて、1年間他の大学で勤務した後、東北大学に復帰した方がいます。そのような無駄はなくすべきです。5年期限のために辞めて、他の大学に勤務してから東北大学に復帰するつもりが、他の大学で無期労働契約の職員になれたため、そのまま他の大学に勤めている職員の方もいます。優秀な職員の流出につながるため、少なくとも評価の高い職員は無期転換にすべきです。(無記入)
8. 本来、研究業務などの大学のパフォーマンスが重要なにも関わらず、様々な知識スキルのある非常勤職員の方々を機械的に辞めさせるのは問題。東北大学の競争力はますます落ちてしまうのではないかと危惧します。(常勤(任期有))
9. 現在、自分の研究費で雇用しているが、定年が近いのでどうするのか困っている。優秀であるので、他の方に雇用してもらうように働きかける予定。(常勤(任期有))
10. 秘書が6ヶ月のクーリングを経て、復帰した。(常勤(任期無))
11. 辞めたくて辞めたわけではない有能な方の業務を、また新たに入った方へ教える時間が無駄で虚しく感じます。辞めさせられた方は年齢的にも再就職が簡単ではないし、仕事を継続したくて限定職員の試験を2回受けたのに落とされました。大学側は有期雇用の理由の一つとして優秀な人材を得るためとしていますが、その人材を捨ててしまいます。(時間雇用職員)
12. 秘書様、総務方は辞めさせられたが、している仕事が続く。(常勤(任期有))
13. 自分自身が一度他部局で雇い止めとなり、半年のクーリングを経て再度雇用していただいている。(時間雇用職員)
14. 5年の期限が来たときに、専攻内の業務の引き継ぎがうまくできるか不安である。(常勤(任期無))

15. 業務に慣れた人材が雇用期間のみを理由に解雇されるのは、損失にもなり得る問題だと感じています。(時間雇用職員)
16. 日々の事務や教務が正規職員だけでは量的に対応しきないのは明らかである。雇止めを前に自ら辞めていかれる方でも教室の運営に事務サイドで大変貢献されておられ、ホームページ更新や数式を含む文書の作成など高度なノウハウの蓄積もあったのに無になってしまう。新規に来ていただけたとしても業務の引継ぎも困難で大変な損失である。(常勤(任期無))
17. 教授の定年退職に伴い、秘書さんが辞めることになった。最終的には学内の別の場所で働くことになったが、なかなか決まらなかった。業務に精通している方を部署を変えても継続的に雇用するシステムを作った方が、大学の力になると思う。(常勤(任期無))
18. 物理系専攻事務室の有能な方がやめてしまい、業務が滞ってしまうと共に、無期雇用の人がサービス残業と思わしき行動をとっている(早朝に来て、深夜に帰るのを目撃している)ため、誰も幸せになっているとは思われなく、その結果事務の再編につながった。(常勤(任期無))
19. 自身が過去に体験しました。自己都合となり雇用保険受給に支障がでるのがつらいです。5年間はあつという間、ようやく仕事慣れた程度でした。(時間雇用職員)
20. クーリング時間における業務継続対応(常勤(任期無))
21. 前職の大学での話だが、研究室担当の事務職員が毎年のように変わり、業務に支障が出たこともあった。(常勤(任期無))
22. 辞めさせられてはいないが、半年離職して再雇用されているのを知って、労使双方にとって無駄なシステムではないかと思う。(時間雇用職員)
23. 短期的でも資金がある場合に雇い止めとなるのは問題があると思います。(常勤(任期無))
24. 仕事に慣れた職員がやめて業務の遅延やミスが多発した。費用対効果の点で見ると財政的にも損しているのではないかと。(常勤(任期無))
25. 直属の上司でもどうすることも出来ない問題だと感じる。次は自分の番だと感じる。(目的限定)
26. 苦勞して他機関の人気雇用を探し異動した。(年俸制)
27. 限定正職員への推薦がもらえないため、外形的には任期満了という形で退職した知り合いが多数いる(特に事務部)。(准職員)
28. 本年度から理学部に時間給で勤務しています。以前他部局に時間給で勤務していましたが、雇い止めの後半のクーリングを経て同じ研究室に再雇用いただいて勤務した経験があります。本人です。退職前の一年間は再雇用前提(口約束程度)で、通常の業務に加えてクーリング期間中の仕事も前倒しで受け持ちました。大学側の制度で退職したものの、半年間の収入の問題や、再雇用後は有給リセットで欠勤せざるを得なかったことなど、負担に感じるが多かったです。研究室の方針では、限定正職員の制度にあてはまる予算がないが、私のことは継続的に雇用したいということでした。しかし私自身、この先退職と再雇用を繰り返すことに不安を感じたため、次の雇い止めが来る前に退職を決めました。(時間雇用職員)
29. 「辞めさせられた」形ではないが、5年で雇用が終了することは労働条件通知書にも明記されていて、それに対してはどうすることもできないと分かっているので、皆さん5年が過ぎたら自主的に合意している。(時間雇用職員)
30. 非常勤職員の人員が流動的だと頻繁に仕事を教えなければいけないので、業務に支障が出る。(時間雇用職員)
31. 自身の妻が該当する。(常勤(任期無))
32. 一番の問題は、モラルハザードが起きていること。(常勤(任期無))
33. 雇い止めしても必要な仕事は部署によってでてくるので一律にこの制度を適用するのはおかしいと思います。(常勤(任期無))
34. 業務に慣れた人が雇用期間のみを理由に解雇されるのは、不当であると感じました。(時間雇用職員)
35. 職員の業務過多(常勤(任期無))
36. 研究室の実験補助業務で、有能な人を科研費で雇っている場合について。5年経過後、雇われている人は仕事がなく不安定。雇っている教員にとっても、有能な人を失うことになる。お互いにとって問題だと感じる。(時間雇用職員)
37. 仕事の引き継ぎが正しく行われておらず、人が替わる度に仕事の説明をしなければならないので、時間の無駄が多い。(常勤(任期無))
38. 企業同様、費用が無くなれば職員を解雇せざるを得ないのは致し方ないと思う。ただし、ある職員のみが有する技術や情報というものが秘匿されたまま解雇されるという事態が生じることに問題がある。人脈や高度に習熟した技術などは致し方ないが、普段の事務手続きなど専門知識を必要としないものに関してはどんどん簡略化し、特定の人物に頼らなくても物事を進められる体制づくりが重要だと考える。同時に、そのような新しいシステム作りができる技術を持つ職員の雇用は維持すべきである。(常勤(任期無))
39. 担当だったベテラン非常勤職員が解雇されている業務に不都合が生じた。(時間雇用職員)
40. 現場も本人も続けたいと思っても、制度的な理由で続けられてないとしたら、法律に不備があると思います。やはり再任可で任期ありがたいと思います。(常勤(任期無))
41. 雇用期限が迫ると本人の仕事に対するモチベーションが下がったり、ひとつのポジションに人が定着しないと業務が円滑に回らないなどの問題がおきるのではないかと。(目的限定)

42. 在職期間を通して熱心に創意工夫され、業務を熟知して遂行されていた時間雇用の職員が5年期限のために離職せざるを得ず、離職後の業務処理が煩雑になった。(時間雇用職員)
43. 自分が5年で雇止めとなった場合、自主的に業務の引き継ぎをしようとは考えていない。もともとマニュアルのない作業のため、自分の業務効率のために自作したファイルは全て消去していく。そういった意味では、何かしら影響が出るのではないか。(常勤(任期有))
44. 自分が雇止めを経験している。東北大と別の学校を交互に勤めている。なんだかんだで次の仕事は見つかるのでそこまで苦労していない。(もう慣れた)(時間雇用職員)
45. 大学側の主張を知りたい、またその主張は大学の誰によるものなのかを知りたい(常勤(任期無))
46. 経験のある職員が解雇されたことで、業務継続に支障が生じている場面はすくなくない。(常勤(任期無))
47. 本務場所である〇〇〇〇では毎年の光景です。現場では評価の高い人でも、結局、短期的予算の都合や補助職員の年限などの問題で、3年程度でお辞めいただくこともあり、彼ら彼女らの気持ちを思いながら、プロジェクトの目標のために中期の仕事を回していくのは、なかなか大変です。相性が悪い場合は雇い止めは有効ですが、通常のプロジェクトでは、大人同士の勤務し、目的意識が明確であり、チームワークは良いことの方が多く、その関係が途切れるのは、デメリットも多く感じています。(クロスアポイントメント)
48. 業務の継続性という点で、同じポストに再度人を配置する場合には、無期転換を行うことも必要であると感じている。(常勤(任期無))
49.
 - ・ 専門知識・技術のある職員が期限前に自主的に退職し、同じ業務をこなす他大学へ転職した(実際にあった)
 - ・ 期限の迫った職員がやる気をなくし、業務に支障が出た(聞こえてきた話)
 - ・ 期限付きの職員は、期限前から転職先を探すこととなり、結果として5年よりも短いスパンで入れ替わっていつまでも業務の質が向上しない(推測されること)(常勤(任期無))
50. ベテランの非常勤職員が居なくなったことにより、専攻事務室の業務について支障が生じていた。(常勤(任期無))

2.3 非常勤職員の要望

[Q] 通算雇用期間が5年以内の准職員、時間雇用職員の方にお聞きします。あなたの希望は以下のどれでしょうか?皆さんにお聞きします

- | | |
|-----------------------------------|----|
| a) 限定正職員になって、定年まで東北大学で働きたい | 14 |
| b) 待遇は今のままでも良いので、定年まで東北大学で働きたい | 21 |
| c) 無期労働契約への転換は希望しないが、当面は東北大学で働きたい | 20 |
| d) 他の職場を探すので、東北大学をやめても構わない | 9 |
| e) その他 | 7 |

[Q] 具体的にお書き下さい。

1. 正職員となって無期労働契約へ転換したいが、転換が5年後の可能性を考えるとほかの職場を探そうと思う(時間雇用職員)
2. 前職を定年退職(65歳時)したので、今後2-3年の勤務を考えている。(時間雇用職員)
3. 前提非該当です。(時間雇用職員)
4. 雇止めから半年後に職場復帰、定年を過ぎているのに雇用して下さる環境(先生)に感謝のみです。(時間雇用職員)

2.4 5年雇用全般

[Q] みなさんにお聞きします。この問題に関連して、何でも構いませんので、ご意見があればお聞かせ下さい。

1. 雇い止めするならば、再就職先の支援まで、面倒を見るべき。(常勤(任期無))
2. 直ぐに実行できる良い解決策が見当たらない。(常勤(任期無))
3. 私は任期付きの教員で、今年の間任期が切れます。しかし、それはある程度仕方ないことだと考えていて、実力で他の大学での就職を模索しています。(少なくとも教員に関しては)任期の無い職の人の中には私よりもはるかに研究業績の悪い人もいるということです。一方でそのような人たちは教育業務で長年貢献してきた事実もあると思います。このようなことから、一概に文句を言える立場ではないので私は大人しく自分の任期が切れることを受け止めようと考えています。もちろん、業績を評価していただき任期を延長してくれるシステムがあったらいいとは思いますが、(常勤(任期有))

4. 無期雇用と終身雇用を混同せず、常時解雇を受け入れる前提であれば無期雇用にも賛成 (常勤 (任期無))
5. 同上 (常勤 (任期有))
6. 期限を理由に雇い止めすべきではないが、不当な非常勤職員は解雇できるよう評価制度も整えるべきだと思っている。法人化前採用の無期職員に勤務態度・内容がひどい人がいるので。(常勤 (任期無))
7. 働き続ける自由、辞める自由。どちらも、問題なく出来れば本当に自由でいられる。辞めて欲しい人に居続けられるのもつらいし、居て欲しい人に離れられるのもつらい。簡単には解決できない問題だと思う。(常勤 (任期有))
8. THE 世界ランキング日本版 2020 で東北大学が1位になり喜ばしい反面、雇用に関しては世界に誇れない...と感じています。(時間雇用職員)
9. 無期雇用をしないために直前でやめさせているだけで、法律もわざとこの穴を開けているとしか思えない。(年俸制)
10. 法律がおかしい。本来、有期雇用者を守るために5年以上勤務した方を正規雇用者と同等の雇用条件にしろという主旨の法律なのに、現実には有期雇用者を5年で切り捨てる免罪符に使われている。このようなおかしい法律が制定され、改正される気配すら感じられない日本という国は根本的におかしい。この法律で特をしているのは、パソナのようない人材派遣会社だけではないか? 利権の匂いがします。東北大内だけの問題とせず、根本に立ち返って問題提起をして欲しい。お上が決めたことには一切逆らえないという大学の現状は嘆かわしい。(常勤 (任期無))
11. 働き方改革等を考えれば、経験豊富な人材を安易に切替えることは他の職員等への負担増大につながると思う。(常勤 (任期無))
12. 上記にも記載しましたが一度他部局で雇止めになり、こちらで新たに雇用していただいております。大学では5年期限というが最近理学で採用された非常勤職員は部局のルールで、5年ではなく3年で雇用終了とのこと。無期転換の試験を受けさせないための対策かと勘繰った。採用していただいた専攻での都合で3年というのなら理解できるが、部局ルールとのこと。一応了承はしたがこのような抜け道もあるのかと感心致しました。(時間雇用職員)
13. 雇用期間に関しては、双方同意があれば延長する自由を与えるべきだと考えています。(時間雇用職員)
14. 国の赤字が大変で予算を縮小するしかないという、ここ数十年蔓延した認識がまちがっており、価値を測る物差しである貨幣の量は時間とともに単調増加させることが自然かつ不可欠である。これを怠ってきたデフレ的経済運営は通貨発行の権能を持つ国の誤りと言うしかなく、問題を大学あるいは教育研究のものとしてとらえるだけでは矮小化でしかない。一部は経済学にも由来するところの国政の誤謬を正し、毎年国が率先して予算を増やすのが当たり前の社会にすることが必要である。(常勤 (任期無))
15. 年齢制限がないとうたわれつつ 57年での(ここでの採用まで)職探しは容易ではありませんでした。(時間雇用職員)
16. 時間雇用の職員の定年は知らないが、働けるだけ働きたい。(時間雇用職員)
17. 5年を超えて勤務したいと申し出ましたが、雇用打ち切りを伝えられました。勤務態度が悪い、業務をきちんと遂行できないなどこちらに不備がある際には致し方ないと思いますが、少なくとも直接の上司以外の方々からは良い評価をいただいています。そのため個々のお考えがあるとは思いますが、納得がいけない部分もあります。5年という限度があるのは承知していますが、意欲のある人は別の部署で雇いなおすなどの救済措置があってもよいのではないのでしょうか。(時間雇用職員)
18. 目的限定職員になってもプロジェクト終了で解雇は変わらない。給与も年俸制になり、昇給も一切ない。これであれば時間雇用であった方が、よかった。仕事にやりがいを感じるし、労働環境も悪くないが、生活がかかっている。正職員になったはずなのに、常勤職員のように昇給・ボーナス・退職金・福利厚生もなく、どれだけ貢献してもなんの評価もされない。悲しいだけです。(目的限定)
19. 業務上必要な知識や技術がすでに備わった職員を任期限りで不法に辞めさせることは、東北大学の人的リソースに損害を与えることに外ならず、職員の生活や労働意欲を極めて軽視した行為であると感じる。(准職員)
20. 制度に体制が追い付いていないと感じます。部局によって様々な事情があり、予算の仕組みから限定正職員の制度をとり入れられない所もある中で雇い止めの決まりだけが絶対的な力を持つことがおかしいと思います。また、雇止めにあつた方々のハローワークでの相談や、失業給付金の手続きが増えたことなども問題ですがこのような不都合で個人や社会へのしわ寄せがあることに、知らんぶりの大学側の姿勢に納得がいきません。(時間雇用職員)
21. 勤務時間を増やすことは、家庭との両立で難しいので正社員への雇用は逆に望んでいない。現状のまま、5年を超えても勤務できることを望む。(時間雇用職員)
22. 雇止めが横行しているのは大学の問題だけではなく、法自体がザルすぎるのではないかと感じている。(時間雇用職員)
23. 業務に習熟した非常勤職員が都度雇い止めされるのは、その業務をゼロから教え込まなければならない常勤職員にとってもタスクの増加につながり足枷となる上、その業務遅延の影響を被るのは研究者である。大学の運営面で非常に非効率的である。(常勤 (任期無))
24. 労務担当理事も変わったこともあり、東北大学の本来の雇用のあり方に戻すべき。(常勤 (任期無))
25. 以前の部署で限定正職員になった方は仕事ができる方で、雇止めになった方は仕事ができない方であった。しかし隣の部署では(仕事ができない人も)一律限定正職員になったようであった。現状の法律では(無断欠勤等のよほどのことがないと)解雇はできないと思うので、人事評価等の能力に応じて継続雇用か雇止めかを判断できればいいと思う。(常勤 (任期無))

26. 全ての有期雇用職員を限定正職員として雇うことは財政的に難しいというのは理解できるし、人の入れ替わりは必要だと思う(部局の異動も含めて)しかし、時間雇用職員や限定正職員にとどまらずキャリアアップを望む意志のある者、人事評価でそれが期待できると判断された者に関しては、正職員雇用してもいいのではないだろうか。内部の人間を積極的に常勤として雇うようになれば、ある程度の教育指導時間短縮になるし定年後の再雇用も減らせる。新卒を雇うよりも、どういう人間かわかっていて仕事ぶりを評価されている人間を常勤にする方が大学としてもリスクが少ないのではないだろうか。現在の東北大学の年齢層を考えても、若い人材の確保・育成にはもう少し積極的になくても良いと思う。試験ののきを見るのも大事だが、勉強ができると仕事ができるは違うことくらい明白ではないだろうか。人事評価制度の甘さというか、非常勤がまったく評価されないことに驚きを隠せない。(時間雇用職員)
27. 大学の運営交付金で各部局に雇われている非正規の方々が5年を超えて正規に転換したいのに雇い止めされているならば問題だと思う。しかし、このような方は身近にいないので、実際に問題になっているのかわからない。各研究室で競争的資金で雇われている非正規の方を正規にするのは現実的に難しい。各ラボが使える運営交付金は限られているので、国が運営交付金を大幅に増額しない限り、実現不可能。本人が望むなら必ず5年で正規にしないとイケない現在の法律では、各ラボで競争的資金で雇われている方で、非正規のまま働き続けたいと考える方々(主婦でパートの方など)でも、後に正規雇用を望むと言われた場合に備えて、5年以内に一度辞めてもらわなければならない(雇用できる財源がないため)。この点は法律に問題があると思う。(常勤(任期有))
28. 自らの研究費で技術支援員を雇用している(現在2年目)が、5年での雇い止めの制度があると研究遂行に多大な影響があると思っており、今から頭を抱えています。5年雇い止めの制度は廃止して頂きたいです。(常勤(任期有))
29. 限定正職員試験について人事課に問い合わせたところ、特定有期雇用であることと、遠隔地だから特殊という理由で応募すらできなかった。到底納得できかねる。なぜなのか。(常勤(任期有))
30. 最初の契約で1年更新で、最長5年となっているので仕方がないと思う。ただ、5年以上働いている非常勤職員さんはどうに更新できたのか知りたい。上記にあった「目的限定職員は無期雇用と言われているが、実際には雇用限度があるため有期雇用であり、無期転換したことにはならない。」というのを初めて知った。そもそも、限定正職員(一般)、限定正職員(特殊)、目的限定職員の違いが分からない。(時間雇用職員)
31. リソースが有限であることを考えれば、雇用形態は「無期」か「有期」かという二者択一ではなく、もっと柔軟なものであるべき。終身雇用・年功序列的な硬直化した雇用形態は改めるべき。(常勤(任期無))
32. 労働契約法改正時の議論からすると、雇い止めは不法以外の何物でも無いと思います。将来的な財源問題の重さも理解できますが、この様な問題が起きることが明らかであったにも関わらず、非正規雇用に頼ってきた点は大学の責任が問われても仕方が無いと感じています。(常勤(任期無))
33. 組織が大きすぎると指示系統が組織によって異なるのでなんとも言えませんが、勤務的な現場の話と、社会の将来像の観点で考える必要があるように思います。社会の現状は、収入の差が顕在化して将来の見通しに影を落としており、これら进行评估するには、現在の勤務者だけの問題で語れないように思います。任期制は2000年代あたりから開始しているので、過去の任期正職員の現状に関する調査は有効なのではないかと思います。(クロスアポイントメント)
34. いずれにしても個人の生活が懸かる話で長期の交渉はあり得ないと思います。(常勤(任期無))
35. 本学では、定年退職後引き続きの雇用の場合にはこの5年雇用問題は発生しませんが、定年退職後、一時的に他の機関で働いてまた東北大に戻ってきた場合にはこの法律に基づき対応されています。60歳過ぎでの無期雇用については、上限年齢を設けるなどして現在の本学規程を見直し対応すべきであると考えます。(常勤(任期無))
36. 組織のために長く安心して働きたいと非常勤職員にも思われる雇用体制の構築を希望します。またこのような体制によって怠慢を生まないう、勤務状況が悪いと思われる職員に対してしっかり制裁が加えられる体制も必要と考えます。(常勤(任期無))
37. 大学が研究と教育に良い環境であるためには、そこで働く職員が不当な扱いを受けていると感じる職場であってはならないと考えます。(常勤(任期無))
38. 前述のとおり、教員の給料を減らすしかない、優秀な教員が流出することを危惧するのなら、非常に優秀な教員用の好待遇のポストを用意すれば良い、事務職員間で「差別」する前に、教員間の「差別」を導入すべき。(常勤(任期無))

3 コロナウイルスに関連した問題

今年は、コロナウイルス対策として、育児や介護のための休業、在宅勤務、講義のオンライン化等々、普段とは大幅に異なる労働環境となっています。今のところ、東北大学ではこれを理由に雇い止めになった例はないようですが、給与の補償や労働環境の変化に関しては万全とは言えません。

[Q] みなさんにお聞きします。コロナウイルスに関連して休業した際に十分な休業補償が得られなかった、あるいはコロナウイルス対策の有休が取れず、本来自分が持っている有休を使わざるを得なかった方がいらっしゃれば、具体的に事例をお聞かせください。また、自分の周りでそのような事例をご存じであればお知らせください。

1. 特になし(客員研究者、雇用なし)

2. そのようなことは身近では聞いたことがない (常勤 (任期無))
3. 私自身は休暇等について影響は無かったが、親しい人が、中学生のお子さんが出て、休校になっていたが有休を使わざるを得ない場面があった。小学校のお子さんがいる人は特別休暇を使っていたが、中学生のお子さんがいる人に対しても、特別休暇を使わせてあげるべき。(常勤 (任期無))
4. 特になし (目的限定)
5. 特になし (時間雇用職員)
6. 具体例は知らないが、そのような例があれば問題である。(常勤 (任期無))
7. 特になし (常勤 (任期有))
8. 特にない (常勤 (任期無))
9. なし (常勤 (任期無))
10. 特になし (常勤 (任期有))
11. そもそもコロナウイルス対策の有休が存在したことを知らない。(常勤 (任期無))
12. なし (時間雇用職員)
13. 該当なし (年俸制)
14. 特にありません。(時間雇用職員)
15. ありません。(常勤 (任期無))
16. 作業量が減って、全体的に時短になったので、来期からの雇用が心配。(時間雇用職員)
17. ない (時間雇用職員)
18. 特にない (常勤 (任期無))
19. 「コロナウイルス対策の有休」は聞いたことがない。そのような特別休暇があるのでしょうか？ (目的限定)
20. 該当なし (准職員)
21. 特にありません。(時間雇用職員)
22. 5. 健康観察休暇・職員が風邪症状を発症したことに伴う自宅での健康観察
・職員と同居する1親等内の家族が風邪症状を発症したことに伴う 看護その他の世話
上記のため勤務しない場合は「特別休暇 (健康観察休暇)」となりますので、人事係宛てメール<sci-jin@grp.tohoku.ac.jp>
または電話 (022-795-6348) にて連絡するとともに、所定のチェックリスト※にて体温・症状を記録をお願いします。
という周知がきたが、パートは対象外のようで、子の風邪症状の際に困った。(無記入)
23. ない (時間雇用職員)
24. 特にありません (その他)
25. なし (准職員)
26. 特に無し (任期付き目的限定年俸制職員)
27. なし。(常勤 (任期無))
28. 今の所、そのような話は聞いていません。自分とその周りが恵まれているのでしょうか…。(クロスアポイントメント)
29. わかりません (常勤 (任期無))
30. I have no such case surrounding me. For me, Tohoku University should give additional paid leave for the employee that is ill by COVID-19. (常勤 (任期有))
31. 特になし (常勤 (任期無))
32. 該当しません。(常勤 (任期無))
33. 在宅勤務は、仮想クライアントが利用できる者と限定されているため、自宅がその環境にない場合、不安を感じたら有休を取得せざるを得ない。貸出用のPCも用意されていない。自分で用意しようと思うが、情報が無く、途方に暮れている。(無記入)

[Q] 時間雇用職員等、時間給で働いている方にお聞きします。コロナウイルスに関連して勤務時間が年度当初の予定より減少し、収入が減った方がいらっしゃれば、具体的に事例をお聞かせください。また、自分の周りでそのような事例をご存じであればお知らせください。

1. 特になし (目的限定)
2. 特になし (時間雇用職員)
3. いない (常勤 (任期有))
4. なし (時間雇用職員)

5. なし (時間雇用職員)
6. ない (時間雇用職員)
7. 該当なし (准職員)
8. ない (時間雇用職員)
9. I have no such case surrounding me. (常勤 (任期有))

[Q] みなさんにお聞きします。コロナウイルスに関連して仕事量が激増した、あるいは逆に激減したなど、労働環境が大きく変わって困っている方がいらっしゃれば、具体的に事例をお聞かせください。また、自分の周りでのような事例をご存じであればお知らせください。

1. 特になし (客員研究者, 雇用なし)
2. 在宅勤務により、書類の郵送や wifi などのネットワーク管理などの経費がかかっており、それを自腹で補填している状況である。書類の郵送やネットワークも仕事で使うのだから、会社のお金で賄われるべきである。経費の計算が難しい (もしくははめんどろ) なのであれば、一括して給料に上載せるする形で、必要な経費を支給すべきである。このような当たり前のことが検討すらされていない (ように見える) 状況はおかしい。在宅勤務やオンライン講義で普段より2倍上の仕事をしているが、裁量性労働という名目で残業代すら受け取ることができていない。多く働いた分は給料で反映してほしい。 (常勤 (任期無))
3. 在宅勤務が増えて時間がフレキシブルに使えるようになり、通勤の手間やストレス、会議の効率化が進み、労働環境が大きく改善された (常勤 (任期無))
4. 窓口業務があるが、早急にビニールカーテンを設置してほしい。未だに設置されていない。時間がかかりすぎだと思う。(材料等の不足は仕方ないですが。) (常勤 (任期無))
5. テレワークについて自宅のネット環境、IT 知識の違い等により個人差が大きかった気がする。またシステムのフリーズ、遅延で仕事ができなかったという話も聞いた。環境整備や教育をもう少しやって欲しい。 (常勤 (任期無))
6. 特になし (目的限定)
7. 特になし (時間雇用職員)
8. ウェブ、SNS での発信やオンライン化等々の新しいコミュニケーション方法の開発にかんしてはピンチをチャンスにとという発想がある程度当てはまるだろうが、学生への指導や人間性の涵養などはこの方法ではむずかしいことを理解してもらわねば、かつての「ガンに打ち克つて」のような風潮がはびこるのではないかと。(常勤 (任期有))
9. 先生方の出張が無くなった為、仕事量が減った。 (目的限定)
10. ある面で仕事量は「激増」したが、ある面で「激減」したので、とんとん。 (常勤 (任期無))
11. 宮城県感染者数は全国的な比較では極めて限定的であるにも関わらず、大学側が過剰ともいえる規制を敷いており、研究実施に支障が出ている方が多いと推測します。 (常勤 (任期有))
12. 特にない (常勤 (任期無))
13. なし (常勤 (任期無))
14. テレワークが増えて、せっかく覚えた仕事を忘れそうで怖い。入ってまだ一年たっていないが、これがもし入りたての頃だったら、テレワークは無理だと思った。 (常勤 (任期有))
15. 量に関しては特にないが業務は遅れている。 (常勤 (任期無))
16. 減った。教員の出張がなくなり購買も減ったので現状では仕方がないと思う。 (時間雇用職員)
17. 授業をオンラインで行うことになり、自宅で授業準備・授業動画撮影をしなければならない。そのために、他の家族から多くの協力を必要とした。また、動画を多く扱うのでインターネット環境 (wifi の使用量) にも不安がある。自分の知り合いは、小さな子供がいるために自宅での授業準備・研究活動が上手くいかず、所有する車の中で仕事をしていると聞いた。車の中では自宅にあるインターネット環境が使えず困っていると聞いた。大学から、職員にインターネット環境についての補助金が欲しい。 (常勤 (任期有))
18. 特になし (年俸制)
19. オンライン授業は資料の作成から個別の評価にいたるまで、作業量がこれまでの通常の数倍にはなっていると思う。 (常勤 (任期無))
20. 在宅になった分、実験の機会は減少した。 (常勤 (任期無))
21. こちらに採用後、県外の方と結婚したため、単身赴任手当もない上に、配偶者とも会えない現状でストレスを感じております。 (常勤 (任期無))
22. オンライン講義になって講義準備の負担が非常に大きくなっています。また学生の指導やミーティング、学外の業務等も減っておらず、在宅勤務になったことで業務は全体として増え、めまいや肩こりなど体調不良を起こしました。 (常勤 (任期無))
23. 1日5時間勤務が3時間以下の勤務になった。給与はそのままなので心苦しい。 (時間雇用職員)

24. 特にない (常勤 (任期無))
25. 講義や学生指導のためにかかる時間が増加しました。研究に費やす時間が減りました。 (常勤 (任期無))
26. リモートワークに対応するため、これまで私生活では必要のなかったインターネットを新規に契約しなければならず、経済的な負担が増えた。 (准職員)
27. 旅費の返納にかなり時間を取られた。 (時間雇用職員)
28. 仕事量は変わらない一方で、在宅でも子どもの毎日の宿題の面倒があったため、トータルでは激増した。 (常勤 (任期無))
29. オンライン授業の準備などで、4月の中旬以降、ほぼ休みなしで働いている。 (常勤 (任期無))
30. ない (時間雇用職員)
31. Web 会議が激増した (その他)
32. なし (准職員)
33. オンライン授業の準備に多くの労力を割かれ、研究活動に支障を生じている。 (常勤 (任期無))
34. 特に無し (任期付き目的限定年俸制職員)
35. 会議が簡素化されて、仕事の効率が上がった。 (常勤 (任期有))
36. なし。 (常勤 (任期無))
37. やらなくても良い仕事が明らかになって良かった面もあります。 (常勤 (任期無))
38. 仕事の量の変化ではなく、内容の変化が大きく、対応するのに苦勞はしているが、困ってはいない。 (常勤 (任期有))
39. 東北大学ではありませんが、本務校でのオンライン配信、オンデマンド収録の負担が増えています。 (客員 (無給))
40. オンライン授業の準備 (資料作り、レポートの採点等) が大変。 (常勤 (任期無))
41. 授業やセミナーをオンライン等で対応しなければならないので、仕事量は増えました。仕方がないことだと思いますが… (常勤 (任期無))
42. コロナ対策から派生した業務に 4, 5月は忙殺されました。一種の緊急事態であり、誰かがやらなければならない業務ではあるとは思っています。 (常勤 (任期無))
43. 今の所はあまり変わりません。本務が海洋機構で学生指導がないことも大きいと思います。 (クロスアポイントメント)
44. 前期の実験の授業担当だったはずなのですがコロナウイルスとの関係で担当することがなくなりました。ほかの教員と不公平が生じないか心配です。 (常勤 (任期無))
45. I have no such case surrounding me. For me, the new normal for the working style is fine. (常勤 (任期有))
46. 様々なことがオンライン化されておりますが、オンライン化に対する本学が用意する設備 (パソコン、Web カメラ、ヘッドセット、ネット回線など) について、在宅の場合は私物を使うことを求められております。これらの負担は非常勤職員ほど大きく、本学の目指すべき方向性を実現するため、必要な設備を大学として用意すべきです。ただし、全員分を一律にまとめて用意するという必要はまったくなく、必要性のある人へのみ購入すべきであり、そのとりまとめのために数週間や数ヶ月、調達期間に数ヶ月かけること無いよう、迅速にすすめてほしいです。 (常勤 (任期無))
47. 自然観測を業務としていますが、出張による各地での業務に制限がかかり、通常の業務量はこなせなくなりました。 (常勤 (任期無))
48. 在宅勤務が始まったことにより、自宅の環境整備に思いがけない支出が発生している。具体的には、業務上備えておく便利な PDF 編集ソフトを自費で購入した。 (限定 (特殊))

[Q] みなさんにお聞きします。この問題に関連して、何でも構いませんので、ご意見があればお聞かせ下さい。

1. 来年度以降にコロナのせいで、3.11 のような復興増税や公務員バッシングで、給料が減らされる状況を危惧している。 (常勤 (任期無))
2. 無駄な会議が減り、無駄な書類 (特に捺印) が減ったのは非常に良かったと思う。特に印鑑を押す必要がある書類はこの機会に全て無くして欲しい。 (時間雇用職員)
3. 業務形態と内容によるが、在宅勤務が可能な場合は、New Normal で認めて欲しい。しかしそこで杓子定規な成果主義で評価するのは、業務内容の違いがあるので、その検討は難しそうです。 (常勤 (任期無))
4. 通勤する必要がない時には在宅を引き続き認めて欲しい。この秋冬に流行が来るのは間違いなさそうですし、第 2 波も怖い。特に出張が多い環境なので家に 60 歳代の家族がいることもあり、感染の機会を極力減らしたい。 (常勤 (任期有))
5. そもそも、大学は「客がおとなしい」く「収支に響いていない」から問題になってないだけで、お金を払っている客である学部 1 ~ 3 年次学生を「事実上、施設から排除した状態で放置していて ok としている」ここまでの action には大変違和感を感じざるをえない。事実上「仕事場に来るな」という強制を数千人単位に対して行っているのは、現状、日本の組織では「大学」だけではないか？少なくとも「Level-1」の具体像は彼らに明確にすべきだし、「Level-2」の定義も適切であるとは全く思わない。そもそも「Level-1/2/3/4(/5)」の遷移条件も不明朗で、執行部の「趣味と独断」で決めている (それも単に政府後追いなので、独自判断能力は全く不要という体たらく) という「知的機関にあるまじき」組織執行姿勢に対しても、違和感と当事者能力の不足しか感じない。指令を出すなら、根拠と基準を示したらどうなのか？ (常勤 (任期無))

6. 休業ではなく在宅勤務扱いとなり、出勤しなければできない業務を後回しにしたが、給料が満額支給されて助かった。(時間雇用職員)
7. 会議や講義のオンライン化を積極的に進めるべきである。(常勤(任期有))
8. オンライン講義の準備は大変だが、(準備が済んだ)今期以降の講義の負担減少には役立つ。オンライン講義を今後もう少し活用できないだろうか。部局間の講義負担の差的部分的な解消、教員数減少による講義負担の負荷減少につながる。また、講義があるために、学会等の出張を断念する、といったことも少なくなる。(常勤(任期無))
9. 在宅勤務となり、静かな場所で仕事ができ、職場にいるより集中できて仕事もはかどります。(時間雇用職員)
10. 在宅勤務でも交通費が支給されているのがありがたい。光熱費に充てたり、ネット環境を整えるのに使ったので。(常勤(任期無))
11. 特になし(常勤(任期有))
12. デスクワークは全部在宅でもいいと思う。(年俸制)
13. コロナ状態のもとに目上の方はテレワークしている部下の出勤を強制できない方がいい。(常勤(任期有))
14. 学生への対応の問題が顕在化したと思う。東京から進学予定の学生が、入寮を断られているため未だ仙台に来ていない。一部講義で、一部の通信環境が十分でない学生へでも平等に学びの機会が得られるようにとの配慮から、通信量に制限を掛けて負担を減らして行っている。一見、公平に見えるが、このため講義の質を、例年から格段に落としざるを得ず、昨年までの学生と比べて平等でなく、質の落ちた講義を受けさせられるという状況が発生している。この問題の根本的解決は、大学が学生の通信機器環境整備に積極的に取り組んで、使えるリソースを目一杯活用した講義を受講できる環境を整えること以外ない。Wifiの貸し出しをやっていたことは承知しているが、上記のような形態の講義が行われているということは、対応が十分でないことのあらわれです。(常勤(任期無))
15. 在宅勤務を増やすのであればその整備に必要な手当を支給すべきと考える。(PCやオンライン環境、机、椅子など)(常勤(任期無))
16. 業務量が減ってはいるが給与はいただけけているのでありがたい。(時間雇用職員)
17. 働き方改革の点で、世界中で大変良い経験ができたと思う。(年俸制)
18. 特になし(年俸制)
19. 在宅勤務のための通信環境や情報機器の整備が必要(常勤(任期無))
20. 動画教材をはじめオンライン教材が増えたのは大変良いこととも言えるが、今後これを理由に教員補充を行わないなどの人員削減を行うことは厳に禁じてもらいたい。(常勤(任期無))
21. これを機会に優先度の低い会議の撤廃や押印省略など、オンライン化も含めた効率的な運営体制を整え、教員がより研究に集中できる体制を構築することを希望する。(常勤(任期無))
22. リモートワークの推奨などで関連して問題があったとしても見えにくくなっていると思いますので、このようなアンケートを通じて確認するのは有意義だと思います。(常勤(任期無))
23. 所属専攻のシニアな教授陣の正常性バイアスが非常に強く、コロナウイルスが感染拡大している時期にあってもぎりぎりまで対面での学生指導を求める、大学本部の指示よりも緩い基準を適用しようとするなど、危機感と社会に対する責任感、そして学生や若手研究者に対する配慮の不足した態度に対して強い危機感とストレスを感じました。(常勤(任期無))
24. 学校休校中に育児と在宅勤務の両立で激務のため同僚が当面休業しています(休暇扱い)。(常勤(任期無))
25. コロナウイルスに関して過剰に反応しすぎていると感じている。いつものインフルエンザと同様の取り組みで良いと感じている。感染者が増えるのは当然なので感染者数を基準にせず発病者を基準に対応すべきものと思われる。また、空気感染はほとんどないので予防のためのマスクは必要ないと思われる。飛沫感染させてしまうような症状のある者だけがマスクをすればよいのではないかと思う。(時間雇用職員)
26. もちろん仕事量や内容には変化がありました(あります)。ただ、お給料をもらって仕事をしている立場です。普段時間が取れずに寝かせておいた仕事やこのパンデミックがあったからこそ今後どのように仕事をすべきかを考え、まとめること等することができた。(目的限定)
27. 現状リモートワークの環境整備については個々人の自助努力に依存しているため、今後は手当や通信機器の貸与など、制度的なサポートを検討していただきたい。(准職員)
28. メインの仕事が休止中で、雑務をこなす日々ですが、感染防止を最優先にいただいたことは大変ありがたかったです。(時間雇用職員)
29. 半分出勤、半分テレワークとなっているがテレワークの部分で十分に貢献してるとは言いがたいため5年の雇い止めとは関係なく、今年度で雇用を打ち切られないかいつもハラハラしながら勤務している。(時間雇用職員)
30. こういう危機になると、組織のトップのリーダーシップが、組織全体の業務の遂行に多大な影響を与えることがわかる。(常勤(任期無))
31. 育児や介護のためだけでなく、今後も全員が希望して在宅勤務ができるようになればいいと思う。特に現場対応の部署は在宅勤務者が増加すると出勤者の仕事が進まないことが懸念されるため、業務フローが簡潔になればいいと思う。(常勤(任期無))

32. 押印廃止は世間体を保つために建前として行っているようにしか思えない。法改正されて原本主義が終わらない限り電子化は進まない。購買データ連携システムの時も思ったが、なぜ決定の前に現場の声を聞かないのか？中途半端な結果にしかっていないとどの部局でも思っているはずだ。(時間雇用職員)
33. 自身の研究活動は在宅でほぼ成り立つので、教育的に必要な時以外は基本在宅勤務という現状は快適。できればこれからも続けたい。(常勤(任期無))
34. 非効率的な業務が減って、むしろ生産性は上がったのではないかと思う。この機会に無駄な書類の作成業務などを廃止して欲しい。(常勤(任期無))
35. リモートワークでうまくいっているのをこれを継続してもよい。(常勤(任期無))
36. 特別休暇やテレワークの手続き、問題なくして頂きました。(時間雇用職員)
37. なし(准職員)
38. 県、市、加えて民間と合理的に連動した対策を構築すべき。今は東北大が特出して煩わしいやり口で進めており、思いもよらぬ感染経路を発見した場合に無用に騒ぎ立てる可能性が高い。(常勤(任期無))
39. 特に無し(任期付き目的限定年俸制職員)
40. 身近な人の他の職場に比べれば、情報提供、注意勧告や、学校が休校になったことへの対応、体調不良に関する対応、在宅勤務の件など、心強く感じました。(時間雇用職員)
41. 実際に行ってみて、多くの会議がオンラインのほうがよりコストパフォーマンスが良い印象がありますので、どうしても対面が必要な会議以外は、コロナウイルス問題が収束してもオンライン会議を推奨する方向を検討していただきたいです。(常勤(任期無))
42. 講義のオンライン化は致し方ないこととはいえ、並々ならぬ準備が必要であった。一方で、学生の習熟度は向上しておらず、むしろ悪化していると感じている。オンライン化による準備で資料が整理され、学生にも分かりやすくなった部分もあるように感じるし、Google Classroom のシステムは非常に素晴らしい。コロナ次第ではあるが、オンラインと対面授業双方を活用することは今後重要ではないかと思う。また、在宅勤務は推奨するべきだと考えている。在宅勤務によって、通勤時間を節約できたことは大きいと感じた。子供がいる家庭では、夫婦交互に在宅勤務などできれば現在の日本社会が抱える問題を解決する糸口になるのではないかと考える。(常勤(任期無))
43. リモートワークに関して、ネットワーク環境は個人負担のものを利用しており、ネットワーク環境が自宅にない、または自宅では仕事が出来ない業務の人と比べると、同じ条件で給与が支払われることに不公平を感じる。(リモートワークをしている方が仕事をするための通信料他に私費を投じることが多いにも関わらず自宅待機の人と給与補償が同じである。)(時間雇用職員)
44. 需要が減っている状況で雇用を維持することは難しいですが、ワーキングシェアなどで乗り切るしかないともいます。(常勤(任期無))
45. コロナや台風等の天災に備えてテレワーク等柔軟な働き方がもっと浸透すれば、より働きやすくなると思う。(目的限定)
46. 非常勤に在宅勤務を多く付けてくれて大変感謝している。リモートワークに対応するため押印省略が増えたり今まで、紙での申請のため学内便を気にしなければいけなかった書類提出がメールで済むようになったり、大変ありがたい。コロナ対応は早かったと思う。(時間雇用職員)
47. 今後も「働く場所フリー」(テレワーク)を推進するなら、仕事用のパソコンや携帯電話の配付を検討して欲しい。今回のテレワークで自宅にパソコンやネット環境がなく自費で購入した方がおり、一方緊急事態宣言中も毎日のように出勤していた方もいる。また、テレワーク中電話連絡する必要がある場合、現在は自分の電話(スマートフォン)を使用している。自宅の光熱水料金も上昇した。また、テレワークは希望制にして欲しい。採用・異動して間もない職員にテレワークは難しく、家庭環境によっては自宅が仕事をする場としてはあまりふさわしくない職員もいると思う。(常勤(任期無))
48. コロナウイルスに限らず、将来に似たような感染症が流行する可能性は排除できないので、勤務形態や雇用条件などに関して、将来を見据えて今回の経験を反映させた将来対策・指針を東北大学や他大学において作成される必要があると考えます。(無記入)
49. 授業の方法など、ガイドラインで何でも一律に決めるのではなく、学科ごと、研究室ごとなど、状況に応じてもう少し柔軟な対処を許容して頂けたら助かります。(常勤(任期無))
50. ・今回、コロナの影響で皆さんが作成した膨大な授業の教材を今後も生かせる仕組みを作ってほしいです。
・自粛期間中東北大学は印鑑をなくすという記事を新聞で読んだが自分がかかわるところでは特に変わっておらずがっかりした。(常勤(任期無))
51. 在宅勤務は、研究科執行部や管理職こそ積極的に行うべきであり、そのような方が在宅勤務をしないため、問題点を認識していないのが本研究科の一番の問題であります。(常勤(任期無))
52. 東北大はかなり柔軟に対応したほうだと思う。(常勤(任期無))

4 事務機構統合化

昨年、理学部・理学研究科の事務組織改組に伴い、一部を除いて各専攻事務室が総務課・経理課・教務課に移転集約されました。また、多くの組織が物理系研究棟などの建物へ一時的に移転しました。新しい系の設置なども行われ、職種を問わず教職員の業務に少なからぬ影響が生じたと考えられます。

多くの事務組織が移転した物理系研究棟高層階は、東日本大震災後に立ち入り「要注意」と判定された建物であり、本来ならば教職員・学生の常駐は認められていませんでした。将来的な再移転も計画されていますが、時期は未定のままです。

[Q] 事務職員の方にお聞きします。事務組織の移転に起因して不安や心配事がありますか？

a) はい	b) いいえ
22 (36%)	39 (64%)

[Q] a) を選択された方は具体的にお聞かせ下さい。

1. 大地震が来たらどうなる。(常勤(任期無))
2. フェーズ毎の「時期、建物」の計画性、「業務の目的」を明確にし、教職員の疑問を解消してほしい。(常勤(任期無))
3. 物理系研究棟高層階への地震等の不安。過渡期というものもあると思うが業務マニュアル等が充分整備されていない。専攻事務室がある所、秘書がいる所・いない所、とやり方がケースバイケースな所がある。(常勤(任期無))
4. 物理系研究棟の安全性(常勤(任期無))
5. 建物についてではなく、上述したが私が辞めた場合の新規採用者の教育は誰がするの?と思います。(常勤(任期有))
6. 課を異動した事により超過勤務時間が減ったにも関わらず、年度内の異動だった為控除金額は変わらず手取りが減っている。生活が苦しい。異動時にそういった可能性について何の説明も頂けなかった。(時間雇用職員)
7. 業務仕分けも全くなされないままトップダウンで集約化が行われ、現場は混乱を極めている。例えば川内南キャンパス事務室統合と比較しても、準備・説明期間が短すぎる。執行部(部長)の実績づくりに利用されたと思えない(常勤(任期無))
8. 担当者不明の業務が増えた。(時間雇用職員)
9. 業務量が増えた。(常勤(任期無))
10. 専攻には非常勤職員しか残らないので情報から取り残されていくのではないかと危惧している。(時間雇用職員)
11. 場所が遠くなった上に、上層階に事務が移転した。災害(地震・火災・台風・大雨等)時にその建物に居たりした際の移動・避難に不安がある。特にそういった説明もない。(目的限定)
12. 建物の耐震が不安。床も傾いている。(時間雇用職員)
13. 今後の業務がどのように整理されていくのが不透明である。本来業務が整理されてから統合をすべきであった。(常勤(任期無))
14. 業務量の多さ。業務過多。(常勤(任期無))
15. 具体的な内容を聞かされていないため不安である。(時間雇用職員)
16. 専攻がなくなったあとで、どこの係が担当するのかで揉め、結果として係の仕事が増えた。仕事は増えたのに人員は減らされ、係内に余裕なくなった。揉めたせいで、他の係とも不仲になったように感じる。(時間雇用職員)
17. 現在の建物がほんとうに安心して使用できる状態なのか疑問がある。(常勤(任期無))
18. 建物には、強い不安を感じている。移転を決めた責任者からの説明を求めたい。(無記入)

[Q] 皆さんにお聞きします。事務組織の改組・移転によってあなたの業務にどのような影響がありましたか？

	a) 好影響があった	b) 特に変わらない	c) 悪影響があった
常勤 (任期無)	10 (8%)	58 (46%)	30 (24%)
常勤 (任期有)	0 (0%)	20 (50%)	3 (8%)
年俸制	0 (0%)	5 (71%)	0 (0%)
常勤合計	10 (6%)	83 (48%)	33 (19%)
准職員	0 (0%)	5 (56%)	1 (11%)
時間雇用職員	2 (5%)	23 (52%)	9 (20%)
非正規合計	2 (4%)	28 (53%)	10 (19%)
限定 (一般)	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)
限定 (特殊)	1 (50%)	1 (50%)	0 (0%)
目的限定職員	1 (13%)	1 (13%)	2 (25%)
限定合計	2 (18%)	3 (27%)	2 (18%)
その他	0 (0%)	9 (47%)	3 (16%)
全体合計	14 (5%)	123 (48%)	48 (19%)

[Q] a), c) を選択された方は具体的にお聞かせ下さい。

1. 事務組織が物理的に遠くなった。手続き上も統合などに伴い煩雑なものになっているように感じる。専攻独自の事務の機能が弱くなった部分もあるのではないか。(常勤(任期無))
2. 集約化に伴い、業務量が増えた。時間外労働が増えた。睡眠時間が減った。余裕がない仕事をしていたため、それを理由にはいけないのだが、仕事上でありえないミスがあった。(常勤(任期無))
3. 合同 C 棟から物理棟まで行かなければならなくなったので移動距離が遠くなった。(時間雇用職員)
4. 教務から、総務・経理が遠くなった。職員間の業務のやりにくさを日々感じています。(常勤(任期無))
5. 通勤が遠くなった。(常勤(任期無))
6. 同じ建物になったので便利になった。(目的限定)
7. 資料や様式をもっと効率よく使える仕組みにしていきたい。(常勤(任期有))
8. 専攻事務でこれまでできていたことが移転・集約に伴いできなくなり、物理棟まで出向く必要がある。(常勤(任期有))
9. 以前の事務がどの係になったのか分かりにくい。同じメールが複数の係から転送されてきて紛らわしい。(時間雇用職員)
10. 業務内容が一変したが研修等が行われなかった。(時間雇用職員)
11. 専攻事務室から中央事務への引継ぎが中途半端に行われたため、都度対応を確認せざるを得ない。研究室等でも戸惑っているのが伝わる。(常勤(任期無))
12. 専攻事務による年度末の予算管理がなくなり各種書類の提出期限が消失したため研究室での予定決定に余裕ができた(時間雇用職員)
13. 物理的な物品・文書受渡しの効率低下に対する代替策は提案いただきました。(常勤(任期無))
14. 事務組織が遠くなり、全てメール学内便でのやり取りとなり、顔が見えない。事務室で行っていた業務を一部担当することになったが、不明点を聞く担当者が複数いて煩雑。(時間雇用職員)
15. 専攻事務室の職員は、前に所属していた大学よりも倍くらい多く、効率化はされたように感じる。(常勤(任期無))
16. 事がスムーズに進まない。(決済などに時間がかかる)(常勤(任期有))
17. 末端の事務職員は裁量が極めて限られている上に、より裁量のある理学部事務とコミュニケーション不足で融通が効かない。改組・移転後は教員と理学部事務とが近い形になってやりやすい。(常勤(任期無))
18. いままで専攻事務で行っていた業務が単純に増えた。また専攻事務で行っていた業務内容について詳細が不明。(常勤(任期無))
19. 今までは専攻事務室に尋ねれば良かったのが、いちいち担当部署を探す羽目になった。(常勤(任期無))
20. 雇用していただいてすぐに改組があった。よって、自分としては「変わらない」とした。ただ、前任者の行っていた仕事の多くは中央に引き上げられたようである。(時間雇用職員)
21. 専攻の事情をよくわかっていた職員がいなくなり、事務とのやりとりがスムーズにできなくなった。(常勤(任期無))
22. 事務室への距離が遠くなったので、書類提出等の点で不便になった。しかし、事務の効率化や事務職員の休みやすい環境づくりなどは必要と思うので、この点の方向性は間違っていないと思う。(常勤(任期無))
23. 数学科では移転からあまり時間が経過していないことと、コロナの影響で通常とは異なる状態のため比較できません。(常勤(任期無))

24. 問い合わせ先の担当がどこなのかよく分からないことがたびたびある。(常勤(任期無))
25. 場所の問題もあるが、事務部での横のつながりが気薄のため、当然係間で連携・共有されていなければならないことが、全くされていない。こちらが、いくつもの係にいちいち説明しなければならず時間の無駄である。事務効率を図るための改組と思っていたが、正職員の知識・理解不足も大きくあるため、こちらの限られた時間を費やすことも多く仕事に支障がでることもある。(目的限定)
26. 悪影響とまでは言いたくはないが、問合せへの対応が改組・移転前に比べ、遅く感じる。また、メール等への返答が業務時間外であることが散見され、業務過多になっている方が増加してはいないか懸念される。(常勤(任期無))
27. 専攻事務がやっていた分の仕事が増えた。短期で頻繁な異動があった。(時間雇用職員)
28. 検収が不便になった。(常勤(任期有))
29. きめの細かいサービスが提供されなくなった。(常勤(任期無))
30. 移転に伴い引継ぎ等に混乱が出たため各種手続きの際に支障がでた(常勤(任期無))
31. 専攻事務から統合したが、庶務系なら庶務すべて、会計系なら会計すべての業務をおこなっていたのが、現在の係の業務限定(庶務系は人事のみ、会計系は用度のみ、経理のみ等)となるため、スムーズに業務を行うことができる。また書類等の決裁も決裁者が減る為、中央事務の設定するメ切前には残業を必ずしなければならなかったが、現在は研究室の書類提出期限も伸び改善されているのではないと思う。(統合後に全く同じ業務をしているわけではないので一律に比較できないが)(常勤(任期無))
32. 教務関係の書類等、煩瑣になった感あり(常勤(任期無))
33. 距離が遠くなった(常勤(任期無))
34. 謎なローカルルール存在することが分り、それが消滅した。(常勤(任期無))
35. 事務室が遠くなり物品の検収や書類の往還などで秘書さんの負担が増えている。(常勤(任期無))
36. どの部署に問い合わせるべきかわからなくなった(常勤(任期無))
37. さらに事務仕事が増えた。(常勤(任期無))
38. 事務組織の改組はもっと効率的であり、必要である。(常勤(任期無))
39. 教員にワンストップサービスを提供できているため(常勤(任期無))
40. 直接連絡を取る必要があるときに、物理的距離が遠すぎる(常勤(任期無))
41. 専攻事務室が距離的に遠くなったので書類のやり取りや検収が大変になった。(目的限定)
42. 提出物の締め切りが従来よりも延びた。疑問点や不明な事柄に対して処理担当者から直接説明を受けることができる。(悪影響) 回答・提出がダイレクトになり、途中でのチェック機能がなくなった。(時間雇用職員)
43. 専攻がなくなった影響で係の仕事が増えた。仕事は増えたのに人員は減らされ、その負担で体調不良者も出てますます係に余裕がなくなった。今までとは比べものにならないくらい業務が増え、ミスが連発し周りに迷惑をかけ、とても落ち込んだ。(時間雇用職員)
44. 検収を行うのが面倒になった。(常勤(任期無))
45. 事務へのアクセスが悪くなった(常勤(任期無))
46. 専攻事務が集約されたことで、書類提出や研究費執行などの締め切りが緩やかになり、手続きもかなり容易になったので、教員としては大変ありがたい。(常勤(任期無))
47. 将来的には統合(合理化)が進むことを期待するが、移行期での混乱が多すぎ、混乱の収束が遅すぎるように見える。(常勤(任期無))
48. 非常に大きな影響ではありませんが、分散型から中央一括になった分、様々な細かいケアが消滅したと感じています。効率化との兼ね合いであり、必ずしも悪評価をする訳にもいかないとは感じています。(常勤(任期無))
49. 細かいことを誰に相談したらいいかわからない(常勤(任期無))
50. 手続きが楽になったという良い面もあるが、複数の係に確認するなど業務の手間が増えた面もある(准職員)
51. 検収に時間がかかるようになった。(常勤(任期無))
52. 書類の直接の提出、購入物品の検品などの際に、移動の手間が増えた。(以前は同じ建物内に専攻事務があった。)(無記入)
53. 今まで複数の業務を一人で対応する必要があったが、分業化したため頭の整理がしやすくなった。(常勤(任期無))
54. 回答者個人としてはさほど影響を感じていませんが、これは、職場の事務補佐員の努力によるものと捉えています。(常勤(任期無))
55. 業務上関わりの深い部署と物理的にも心理的にも距離が縮まり、仕事を進めやすくなったと感じている。(限定(特殊))
56. 業務量の激増で、体調を崩した。(無記入)

[Q] 皆さんにお聞きします。事務機構統合化に関連して、何でも構いませんので、ご意見があればお聞かせ下さい。

1. 業務そのものには影響はなかったが、出張費の精算が1ヶ月以上遅れていた。(常勤(任期有))
2. 物理系研究棟高層階の件は、頭がおかしいと思う。(常勤(任期無))
3. これで事務組織の効率化、コスト削減が出来ているのであれば続けてほしい(時間雇用職員)
4. 学科の事務と同部屋になったのは、業務にプラスになった。(常勤(任期無))
5. 事務の皆様には本当に頑張って頂いていると思います。(常勤(任期無))
6. 純粋に事務の人数が減ると教員の諸手続きに悪影響が出る場合もあるかと思ひます。財政難なんですね。(常勤(任期有))
7. 一介の事務職員は、集約化ではなく専攻事務室をより厚くする方が組織のためになると思ひていた。意義・目的の説明もないまま断行された集約化にはいまもって反対である(常勤(任期無))
8. 無駄な文書提出(特にハンコ)が「ようやく」なくなりつつあるのは結構。コロナ問題がなくてもやればいい話で、わざわざ外へ自慢するような話であるという感想は皆無だが。(常勤(任期無))
9. 組織が変わったのが良いが、新しい担当者からの連絡方法また連絡先(メールの送付先)が以前の担当者と違い、大変でした。(目的限定)
10. これだけ人件費が削られると事務の統合は致し方ない。政権を変えないと無理と思ひます。(常勤(任期有))
11. 人員不足なのか、時間雇用職員の方の異動があるのを知り、将来的に不安になった。(時間雇用職員)
12. 常駐が認められていない建物を用いていることが問題。それに伴う移転等は仕方ない。(年俸制)
13. 専攻事務室は必要である。先生方も困っているのではないかと考える。(常勤(任期無))
14. 組織の改編は必要と思ひます。(年俸制)
15. 目下はコロナ対応でテレワークが主であることもあり顕在化していないが、いずれ学生も戻って来てからが心配である。学生にとって教務関係の事務が教室内で完結することは当然の権利であり、この機能が今後失われれば実際にきめ細かな対応をすることが不可能となり、学生のキャンパスライフの質は低下するであろう。教員にとっても事務上の必要な相談が遠くなるのはもちろん問題で、予算の運用等で時間のロスが生じると思ふ。(常勤(任期無))
16. 着任したばかりなので判断できません。(常勤(任期無))
17. 省力化であり大いに推進すべきものだと思う。大学の会計基準も大胆に簡素化や効率化にむけた改革を望む。(時間雇用職員)
18. 改組を行う前に、末端(研究室)まで事前に連絡をして、要望・提案をきくべきである。現場の意見を聞かずして効果は絶対上がらない。正職員の知識や常識が古い・固い、アップデートされていないため、苦勞することが非常に多い。そういうところから変えなければ意味がない。適材適所。年功序列的な雇用は廃止し、能力重視をしてほしい(限定職員についても同じ)。そのためには、適正な人事評価が求められるが、それが行われているとは到底思えない。特に、限定職員になっては人事評価がないのでは?昇給もないのですから。(目的限定)
19. 業務の振り分けと人員の配置に失敗していると強く感じる。また、専攻事務室があった方が効率がいいのではと思ふことが多々ある。(時間雇用職員)
20. 押印関係の書類の処理を早めて欲しい。(常勤(任期無))
21. 専攻事務の場合は、その系統の事務が足りない場合に中央事務への応援も頼めず、通常の部局ではやるはずのない業務(庶務系が教務系を手伝うなど)をしなければならなかった。なれない業務のせいで当然残業は増加するが、一律に定められている人事評価の項目(残業は月〇時間)を守れず、評価が下がっている方を見てきた。これが改善されてよかつたと思ふ。専攻事務にいたときは中央事務より書類の提出べ切や完成度をかなり求められていたが、現在の書類を見ると甘いように感じる。これにより手をかけるべき業務と簡略化できる業務を見極め、事務全体の業務が簡素化できればいいと思ふ。(常勤(任期無))
22. 文科省がお金を削減しすぎて、また、取り組みと称して手続きの煩わしい業務を増やしすぎて、本来の研究教育業務ができない。(常勤(任期無))
23. 特に無し(任期付き目的限定年俸制職員)
24. 事務作業の軽減が事務職員・教員双方に取って必要だと思ひますので、特に事務の統合化により建物をまたいだ移動が多くなっていることから、不必要な押印の廃止(または電子署名への変換)や不必要な提出書類(特に推薦書など)の省略化を進めていただきたいです。(常勤(任期無))
25. 事務の集中化を行った利点や仕事の効率化について見えてこない。(人が減って仕事は増えた、遅くなったイメージである)(時間雇用職員)
26. アクセス上の都合から、事務機能を事務棟に集約してほしい。(時間雇用職員)
27. 非常勤の私が言うのはおかしいかもしれないが、係の人員配置、業務量のバランスがおかしいと思ふ。係同士でお互い協力してやっついていこうという姿勢より、仕事を押し付けあっているようにみえた。押し付けが上手い人(係)が楽できていると思ふ。(時間雇用職員)
28. 不安や心配事、悪影響があつたとしても、何とかやるしかないというあきらめの気持ちがある。(常勤(任期無))

29. 「要注意」と判定された建物であるらしいが、大丈夫なのか？なぜ移転したのか、また再移転の計画を知りたい。(常勤(任期無))
30. 秘書さんによる検取などできるようにしてほしい。(常勤(任期無))
31. 組織統合については反対いたしません、あまりにも急激な変化を求められたためについていけない教員及び職員が多数いたと思います。組織改編そのものに反対はしません、もう少し、緩やかな組織改編をお願いします。(常勤(任期無))
32. 高層階の部屋に書類戸棚やキャビネットなど重たいものを置き、同じ部屋で人が一日中仕事をするのが危険なことは、東日本大震災で実証されている。暫定的な措置とはいえ、それがいつまで続くか決められておらず、大地震がまた来る可能性も低くない現状では、危険な判断であったと思う。6, 7回にいる職員に特別な危険を強いている現状は公平ではないので、執行部は職員が高層階に居る期間を極力短くすることを最優先に考えて、この計画を早急に進めるべきである。(名誉教授)

5 人事評価制度

教育研究系技術職員に対する新しい人事評価制度が平成 30 年 10 月より試行されていましたが、昨年 10 月から本格実施となりました。試行中は「配置部局で職員の業務活動を把握できる立場の者」(以下、直接の監督者等)を評価補助者として指名することとして、評定も評価補助者が行っていました。本格実施では職群副代表が評価補助者となり、直接の監督者等は評価のための意見を求められる評価協力者としてになりました。これは、総合技術部での役割分担や全学支援および複数部局兼務についても評価するという全学的視点からの総合的な人事評価のため、また、技術職員が専属であるという部局の意識や技術職員自身の部局帰属意識を変えるためとしています。

[Q] 技術職員の方にお聞きします。新しい人事評価制度について、あなたの考えに合うものを選択してください。(複数選択可)

- | | | | | |
|--|---|---------------------------------|------------------------------------|---------|
| a) 総合技術(副)部長・職群(副)代表が評価者・評価補助者となることで、今までより適正な評価が期待できる。 | b) 直接の監督者等でない者が評価者・評価補助者となることで、適正な評価がされるのか不安を感じる。 | c) 評価に対する業務内容や成果をアピールできる機会が増えた。 | d) 評価のための書類作成や面談が増えて手間が取られるようになった。 | e) 上記以外 |
|--|---|---------------------------------|------------------------------------|---------|

全職種	7 (29%)	15 (63%)	0 (0%)	1 (4%)	1 (4%)
-----	---------	----------	--------	--------	--------

(括弧内の%は、この設問に答えた数(24人)を分母にしている。)

[Q] e) を選択された方は考えをお聞かせ下さい。

1. 面談と業務報告だけで評価ができるのか疑問。(b d e を選択。常勤(任期無))
2. 直接の監督者でない人が面談と評価シートだけで業務や成果を把握して適正に評価ができるとは考えられない。被評価者の業務を知っている評価者はそちらの方を高く評価するのではないか。また、配置部局業務によっては総合技術部の業務に向き・不向きがあるうえに、全員に業務が割り振られるわけではないのでそこでも不公平が生じると思う。(b e を選択。常勤(任期無))
3. 新しい人事評価制度では、日ごろの勤務状況を全く把握されておられない職群代表者と 20~30 分程度の面談を行い、参考資料となる評価シートも記入できる文字数がごく限られ、これらのみによる情報で半年毎の評価が決まってしまうように見受けられます。これでは正しい評価ができるわけがありません。(b を選択。常勤(任期無))

[Q] みなさんにお聞きします。技術職員に対する評価制度変更が試行されていることをご存じでしたか？(選択)

	a) はい	b) いいえ
常勤 (任期無)	48 (38%)	51 (40%)
常勤 (任期有)	4 (10%)	18 (45%)
年俸制	1 (14%)	3 (43%)
常勤合計	53 (30%)	72 (41%)
准職員	0 (0%)	4 (44%)
時間雇用職員	3 (7%)	21 (48%)
非正規合計	3 (6%)	25 (47%)
限定 (一般)	0 (0%)	1 (100%)
限定 (特殊)	0 (0%)	2 (100%)
目的限定職員	1 (13%)	4 (50%)
限定合計	1 (9%)	7 (64%)
その他	1 (5%)	12 (63%)
全体合計	58 (23%)	116 (45%)

[Q] みなさんにお聞きします。人事評価制度一般に関連して、何でも構いませんので、ご意見をお聞かせ下さい。

1. ちょっと頑張ればできる目標をたてるはずだが、時間外労働について全学的に共通目標を掲げているため、ほぼ達成できない目標を立てることになる。どうかして欲しい。(常勤 (任期無))
2. ・こちらが行った評価が正当に扱われているのか不明。
・より上位の「評価を受け取る側が行った評価」に対する評価が必要。(常勤 (任期無))
3. 技術系職員が少ないのが日本の特徴で、教員が財務に追われている。人数が少ないので、評価に時間をかけてもあまり意味がない。(常勤 (任期有))
4. ネットワーク整備のような業務はどの部局でも必要性はたいして変わらないが、ガラス細工や寒剤管理のような仕事は、一部の部局でのみ評価されるので、評価をフレキシブルにやったほうがよいのではないか。(常勤 (任期無))
5. 技術職員も下の人間が上の人間 (評価者等) を評価できる仕組みがほしい。(常勤 (任期無))
6. まだ年功序列意識が強く、適才適所の人事がなされていない。職階や技術を基にした判断ではなく、マネージメント力のある人をマネージメントするポジションにつけるべき。(常勤 (任期無))
7. 技術職員は専門的な技術を提供するものなので、所属組織の専属にするべき。(年俸制)
8. 特になし。(常勤 (任期無))
9. 特になし (年俸制)
10. ことあらば人員削減に傾くであろうことが見えているので、そのことが非常勤職員を含めどの職階においても日常を浮足立ったものにしており、研究から事務にいたるまで業務への集中を難しくしていると思う。(常勤 (任期無))
11. 着任したばかりなので判断できません。(常勤 (任期無))
12. 適材適所。年功序列的な雇用は廃止し、能力重視をしてほしい (限定職員についても同じ)。そのためには、適正な人事評価が求められるが、それが行われているとは到底思えない。特に、限定職員になっては人事評価がないのでは？昇給もないのですから。適正に評価できる人材もいないと思う。(目的限定)
13. 評価補助者の補助の立場にあたるので、情報は直接入ってこない。このため、当方側の情報収集姿勢が問題と言われれば否定は出来ないが、「評価した内容がどこにどのように使われたのか」、また、「評価により、技術職員へどのようなフィードバックがあったのか (特に不利益に繋がっていないか)」は、毎度気に懸かる。有り体に言うと、「こういう評価を下すと、こういうことになりますよ」のような、具体的な内容が示されると、評価の考え方の参考になるように思われる。(常勤 (任期無))
14. 新人事評価制度 (および総合技術部) に期待すればするほど、自身のモチベーションが下がるだけなので、この際評価の目を気にせず自分でモチベーションを保ち、向上心を持って勤務することを考えている。(常勤 (任期無))
15. 非常勤の人事評価を適正に行って下さい。有期雇用になってしまうのは仕方がない面も多いと理解していますが、役に立てる人材は使うべきだと思います。(時間雇用職員)
16. 技術職員の業務は多種多様であり、相対的な公平な評価が難しいと思われる。(常勤 (任期無))
17. 正しい評価を行えない状況を総合技術部が自ら作り出している。(常勤 (任期無))
18. 特になし (任期付き目的限定年俸制職員)
19. 時間外労働が多いことについて、本人の評価が下がるのはおかしいのではないかと思います。監督者である上司の責任にしなければ、業務量も業務配分も変わりません。(常勤 (任期無))

20. 評価基準が不透明，評価結果のフィードバックが不十分．評価という業務量が増えるだけ，という無駄になっていないか？柔軟な雇用制度を担保するためにも，活躍している人が報われる職場と，活躍させるための仕組みの整備が必要不可欠．(常勤(任期無))
21. 名ばかり管理職が評価を行わなくてはならない場合があり，制度と実体が乖離していると感じている。(常勤(任期無))
22. この制度変更で実際どんな変化が起こったか事例があれば示してほしい。(常勤(任期無))
23. 複数の技術職員がいる職場では，グループ単位として評価していただきたいです．理由は，個人評価につながる仕事は取り合いになり，そうでない仕事は押し付け合いになるためです．結果として，周囲をけん制することにエネルギーが注がれたり，本来は生まなくても良い人間関係の不和を生むことに繋がっていると考えています。(常勤(任期無))
24. 評価制度の変更があまりにも大きく，また急激すぎる．また，直接監督者が評価補助者にもなれないのでは，評価が技術職員の観点に偏りすぎ，多様な観点からの公平な評価がなされなくなるのではないかと危惧する。(名誉教授)
25. 事務職員と違い，技術職員のスキルは，それぞれの研究室に特化されたものがあり，だからこそ研究室で助かっている．頑張っている職員が評価されるシステムは歓迎だが，全学的に流動化させるのは無理があると思う。(常勤(任期無))

6 環境整備等

3年ほど前から，青葉山地区で駐車場が有料化されました．理学研究科では，収集した料金は，道路整備などの環境整備に充てると言っています．組合では昨年度の交渉で利用者に決算報告を行うことを要求し，年度末のパスカード更新時に前年度の決算報告が行われることになりました．駐車場利用者の方には下記のような決算報告が届いているかと思えます．

平成 30 年度分入構負担金に係る報告

1. 入構負担金収入額
4,086 千円(教職員 368 名、学生 59 名)
2. 支出額
4,531 千円
(支出内訳)
 - 1) 駐車場関連整備費用(舗装・外灯・区画線等に係る新設・修繕)
2,215 千円
 - 2) 駐車場周辺環境整備(危険木伐採・剪定・落葉清掃・除雪等)
1,413 千円
 - 3) 管理経費(警備駐車場巡回・入構指導・許可証・パスカード等)
903 千円
 - 4) 入構ゲート更新積立金
2,000 千円

※支出額及び積立金と入構負担金収入額との差額は運営費で負担

[Q] この報告についてのご意見、または環境整備の必要な場所等についてのご意見があればお書き下さい。

1. 地学棟付近の駐車場入り口がちょっと綺麗になった。駐車場自体は特に綺麗になった感じではない。(時間雇用職員)
2. 内訳に 4 の項目も含めるなら、支出額は 6,531 千円と書くべきでは？(常勤(任期無))
3. 合同 C 棟を建設した際に，大きめの駐輪場がなくなったと記憶しています．その影響か，駐輪禁止の場所に原付が駐輪されている光景が増えたように思います．純粹に邪魔で，緊急時には危険な場所になると思います．代わりに作られた駐輪場も，平坦でなく使いづらい印象があります．(常勤(任期有))
4. 車に乗らないので意見はありません(常勤(任期有))
5. キャンパス外のことはあるが，川内から理学部キャンパスに向かう歩道の状況を改善できないであろうか．一人が歩くのがやっとの幅で，今は草ぼうぼうで雨上がりの日に通ると服がずぶぬれになる、(今は改善されたようだが)雨天でも晴天でもぬかるんでいる箇所がある。(常勤(任期無))
6. 問題ない(常勤(任期無))
7. 特になし(年俸制)
8. 明細がないと妥当な支出かどうか判断できない。(常勤(任期無))
9. 駐車場について特に意見はないが，異なるキャンパスでの業務のためキャンパス移動に地下鉄等を使うことが通勤とは別に不可欠なので，そのための補助を考慮してほしい。(常勤(任期無))

10. 駐車場関係の支出だけではなく、車通勤からバス・地下鉄通勤に変えた人が増えたことにより、通勤手当がどのくらい増えたかの統計情報が必要だと思う。(常勤(任期無))
11. 片平と同料金ではみなさん納得がいかないのでは？(時間雇用職員)
12. 決算報告受けた記憶がないがどのような形で報告されているのか。(常勤(任期無))
13. 必要経費であれば問題ないが説明なしに徴収料が倍になっているのは違和感を覚える。(常勤(任期無))
14. C棟裏手の駐車場への進入路脇に建物を取り壊すための防護壁が建てられましたが、これによってサイクロの建物付近の進入路が狭くなり、また壁が死角を作り、前方から来る歩行者や車を捉えにくい状況です。防護壁に鏡を設置するなどして、見通しを良くしていただけないでしょうか？(時間雇用職員)
15. この報告書では、これまで運営費で負担していたものを単に入構負担金に回しただけに見える。入構負担金という新たな収入ができたのだから、これまで出来なかった構内整備等に使うべき。構内では歩車分離が不十分で、物理系研究棟から地下鉄駅方面や生協方面に向かうと車とのすれ違いが危険と感じる。歩道の整備等に使って欲しい。(常勤(任期無))
16. 物理系研究棟とサイクロ棟(惑プラ棟?)の間にある長い直線路は、歩車分離を明確にされた方が良いように思われる(歩行者にとって優しくない)。(常勤(任期無))
17. 車通勤の交通費がかなり安く設定されているので、駐車場を有料化するのであれば、その分を上乗せしていただきたい。(目的限定)
18. 着任時パスカード発行が非常に遅く、月末直前になったにもかかわらず、満額請求されるのはおかしいのではないかと。(常勤(任期有))
19. 川内も青葉山も路面がボコボコすぎて危険なので直してほしい。(常勤(任期有))
20. 通勤手当の増額なき有料化は環境整備への強制徴収であり、納得できない。(常勤(任期無))
21. ただでさえ自家用車の通勤手当は電車通勤に比べて少ないので無料に戻してほしい。(常勤(任期無))
22. 有料化の経緯をよく存じ上げませんが意見させていただきます。負担金に係る報告の1番と2番は自動車だけに関わらず必要なことに思えますので有料化前の形で賄うべきだと考えます。以前は駐車料金無料というのが問題(?)だったと聞いた気がするのですが、それが問題であれば1000円を減額しても良いと思います。(常勤(任期無))
23. 特に無し(任期付き目的限定年俸制職員)
24. なし。(常勤(任期無))
25. 駐車場有料化したことで、私を含め相当数の職員が電車通勤などに切り替えているはずである。電車通勤手当の支出増加分を含め、駐車場の有料化は青葉山全体として赤字なのか黒字なのかを明確に答えて頂きたい。また、有料化したことで金額以外に得られた効果があるのであれば合わせて報告していただきたいと考えている。(常勤(任期無))
26. 駐車場の有料化は仕方がないのかもしれないが、必要無いと思われるキャンパス改修のためにお金を使う必要は無いと思う。今後、キャンパスライフの縮小も考慮する必要がある。(常勤(任期無))
27. 内訳を公開し、回収した駐車場料金が適正に使用されているのであれば問題ないと思う。(目的限定)
28. 例年の支出を入構負担金で賄うようにしただけに見える。環境整備についてはアスファルトが痛んでいる所が多いので毎年少しずつでも直していくようにして欲しい。(常勤(任期無))
29. 警備員さんがいる棟の前(自然史標本館脇のゲートを出た直後にある)横断歩道付近の外灯の設置を希望します。暗いため危険。(常勤(任期無))
30. 個人の特定駐車場所は無く自由に駐車場所を決めて駐車できるが、建物の改修工事なども多く入構負担金支払者数分の駐車スペース確保できず、路上のいたるところに駐車しなければならない場合がある。また、自転車、バイクは指定駐輪場に停めず、玄関先などに迷惑駐車が目立ち、危険である。(常勤(任期無))
31. サイクロトンセンター、理学研究科合同A棟別館の建物の改修のせいで道路の見通しが悪くなっている。カーブミラーの設置など検討してほしい。(常勤(任期無))
32. 駐車場代金と少し違うが、冬季のガソリン代がかかるため、通勤手当を見直すか何かの手当が必要だと思う。一番近いルートで通勤手当を計算するが、実際は渋滞などで混み遠回りしているため、通勤手当より多くのガソリンを費やしている。その上に駐車場有料化となると疑問に思った。(常勤(任期有))

7 困ったこと

[Q] その他、現在職場で困っていることなどがありましたら、ご自由にお書きください。

1. 過去に自殺者が出ている研究室を存続させているのはどうかと思う。(時間雇用職員)
2. 慢性的に研究室が足りず、研究者間で相部屋にならざるを得ない。相部屋でパフォーマンスが上がるケースやキャラクターとそうでない場合があるので、今後は平常時の在宅勤務も認めて欲しい。(常勤(任期無))
3. 特になし(時間雇用職員)

4. 人件費の問題からポストが減っていく。(常勤(任期有))
5. せまい(時間雇用職員)
6. 今まで経験した職場の中で、一番ストレスが少なく良い職場だと思う。ただ、民間企業と比べて利益を追求しない為か、事務の統合にしても経費節約にしてもテンポが遅かったり、方向性が違うのでは？と疑問に思う部分は多々ある。(時間雇用職員)
7. 特になし(常勤(任期無))
8. 係間の業務割り振りが適切でないと感じる。(常勤(任期無))
9. 足を痛め、階段に昇降機をつけて欲しいと申し出たが、かなわなかった。(現在の川内の職場で)。学生には優しい東北大ですが、教職員については非常に冷たいと実感した。(年俸制)
10. そろそろ冷房を使えるようにして欲しい。(常勤(任期有))
11. 特になし(年俸制)
12. 博士の学生の就職が大変心配だがどうしようもないところがある。学位を取ったとしてもその先が全く見えない。学生を減らすと教員も減らせという圧力になるのは目に見えているが、もともとはバブル期に構想された大学院重点化の失敗であり、現状のまま維持することは有為な学生に無用の苦渋を押し付けるだけである。予算削減ありきで成果のみ求める矛盾した国政ゆえの問題であり、教員数を維持した上での学生定員の減員か、逆に全国的な大学教員の画期的増員などが必要であると思う。(常勤(任期無))
13. 専攻教員の中にパワハラ気質の教授がいて、いつか問題になるのではないかと不安に感じています。(常勤(任期無))
14. 目的限定職員に昇給はなぜないのでしょうか？人件費削減のためですか？削減をするのであれば、正職員の給与を見直すべきではないですか？能力給を導入すべきです。仕事の情報も常識もない、古い人が多すぎます。同じ仕事・それ以上をしている限定職員はたくさんいます。雇用のきつかけ・時期が違うだけです。こういうことを書いている自分に嫌気がさします。常識をもって今一度この制度を改めて欲しいです。人件費の削減は大問題ですが、削減できる方法はいくらでもあります。能力給にするといえば正職員の方のモチベーションもあがるのではないのでしょうか？COVID-19の影響で仕事を失った、給与が減った方も多くいますが、ここの正職員の方は、給与もボーナスも支給されると聞きました。困窮している学生もいます。学生なしでは、仕事もない、お給料もでないことを考えて欲しいです。(目的限定)
15. 車で出勤しているが、交通費が十分に支払われなため(距離制限)自分で負担しなければならない部分が多く改善を望む。(時間雇用職員)
16. 業務のマニュアル等がわかりづらいことが多い。そのわりに業務の説明・引継ぎが大雑把すぎると感じるが多々ある。(時間雇用職員)
17. 複数の学生が不登校になったり、過去に自殺者が出ている研究室が当たり前のように運営されているのは大学として問題だと思う。(常勤(任期無))
18. 特になし(任期付き目的限定年俸制職員)
19. なし。(常勤(任期無))
20. ハラスメントが横行していて困っている。教員に対するハラスメント教育を徹底して欲しい。(常勤(任期有))
21. 組織内の上下関係というか立場がはっきりしていないため、責任の所在がわからない。同職場の方は、有期雇用から無期雇用へ転換となり、部局事務長がいうには係長代理であるという認識だそうだが、本人は知らないという。自分としては上司として認識して何かと業務の相談などするのだが、なにかと「わからない」で終わってしまい、放置されている問題が散見される。組織内で認識を共有し、本人に適切な指導をしてほしい。(常勤(任期有))
22. 2〜3年前に入ってきた事務の人が、仕事を増やす。もともとやりやすかったのにこの人が来てから仕事が増えた。...(以下累々と、具体的な不満が書かれていますが、個人が特定される可能性が高いと判断し、内容は伏せます(組合)。)...(無記入)
23. 着任後に遠距離結婚をしたため、制度的に単身赴任手当がないので不満です。改善をお願いします。(常勤(任期無))
24. 在宅勤務を行うことも増えて自宅のネット環境を利用しているが、業務で使うのであれば大学から一定の手当てを出してほしい。(常勤(任期無))
25. 本学の制度で産休育休代替職員は派遣職員を基本としています。女性が活躍する社会を考慮すると、安心して出産子育てを行える環境を整えるためには、自分が休んでいる間にきちんと常勤職員が配置されることが一番望ましいが、それがかなわない場合でも雇用条件も含め、常勤と同等の業務を行える人員を管理職が手配すべきであると考えます。(常勤(任期無))