

# 2025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

2025年8月26日

2025年8月4日から8月25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、925名)に、メールでおこない、回答は、WEBで準備したアンケートフォーム<sup>1</sup>から受け付けた。

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。また、明らかに投稿者個人が特定可能であると思われる記述については、掲載していない。

## 1 アンケート回答者の分布

回答してくれた人の職種と勤続年数を次にまとめた。

[Q] 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。

	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)	69	9	14	12	8	6	20
常勤(任期有)	31	0	0	1	11	6	13
年俸制	4	0	0	0	2	0	2
准職員	6	0	0	1	3	0	2
時間雇用	25	2	0	0	11	4	8
限定(一般)	4	0	1	1	0	0	2
限定(特殊)	3	1	0	1	0	0	1
目的限定	6	0	1	1	0	0	4
その他	18	1	0	0	2	1	14
全体合計	166	13	16	17	37	17	66

その他の職種: 「派遣社員: 2名」「無記入: 12名」「客員研究員: 2名」「非常勤講師」「その他」

## 2 5年および10年雇用問題

労契法改正に対する大学の方針と組合のこれまでの運動

2013年4月から施行された改正労働契約法<sup>2</sup>により、有期労働契約が繰り返し更新されて通年5年(一部の専門職は10年)を超えた時は、労働者の申込みにより無期労働契約への転換が義務化されました(労契法18条)。

ところが、東北大学では、限定正職員に採用された場合のみ無期転換し、労契法に基づく無期転換は実質的には認めない、という不当な方針に固執し、結局、2018年3月末に、数百人規模の准職員、時間雇用職員の大量の

<sup>1</sup>[http://shokuso.sci.tohoku.ac.jp/form\\_mail/anq2025/](http://shokuso.sci.tohoku.ac.jp/form_mail/anq2025/)

<sup>2</sup>[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/h240829-01.pdf](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/h240829-01.pdf)

雇止めが発生しました。これに対し、複数の非常勤職員が、雇い止めが不当であるとして、労働審判を申し立て、その後、訴訟に発展しました。仙台地裁からの約5年にわたる審議ののち、最高裁は2023年5月に「上告を棄却する」という判断<sup>3</sup>を下しました。

組合は、この問題に対する当時の大学側の交渉姿勢が不誠実交渉であるとして、2018年2月に、宮城県労働委員会に不当労働行為を申立て、約1年間の審議の末、宮城県労働委員会は、2019年11月に不当労働行為を認定し、東北大学に対して、誠実に交渉するよう命令<sup>4</sup>しました。その後、雇止め方針を提案し不当労働行為を押し進めた労務担当理事（文科省出身）が交替したこともあり、労使関係はある程度正常化しました。その結果、目的限定職員の継続雇用の可能性の増大（目的限定職員は目的限定職員を含む限定正職員にいつでも応募可能、目的は変わっても良い等）等の安定雇用に向けての一定の前進も勝ち取っています。それでもなお、2025年3月末には5年上限雇い止めが143名、目的限定職員の解雇が12名生じます（2024/12/31時点、見込み数も含む）。

## 10年雇用問題

上記で、一部専門職の無期労働契約の転換の上限10年とされた期限が、2023年3月に訪れました。当初、「東北大、239人雇い止めの恐れ<sup>5</sup>」として報じられましたが、組合の「少なくともプロジェクトが継続している間は雇用を継続すべき」との要請<sup>6</sup>にも応える形で、2023年3月末には「対象者のうち78名の雇用が継続され、86名が雇い止め<sup>7</sup>」と多少改善は見られました。しかしながら、文科省が全国の大学や研究開発法人に行った調査では、2023年3月末の対象者のうち約8割が無機契約に転換したか、その権利を得たのに対し、東北大学では半数未満です。また、2025年3月末までに33名が雇い止め（2024/12/31時点、見込み数も含む）されます。10年雇用問題は国内の複数の研究機関各所で起こっており、Nature（DOI: 10.1038/d41586-022-01935-1）<sup>8</sup>などでも否定的に取り上げられています。

## 2.1 東北大学の方針

[Q] 全ての方にお聞きします。5年雇用問題についての東北大学の方針（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）

<sup>3</sup><https://tohokudai-kumiai.org/docs23/sm230526.pdf>

<sup>4</sup><https://tohokudai-kumiai.org/core/core269.pdf>

<sup>5</sup><https://kahoku.news/articles/20220511khn000040.html>

<sup>6</sup><https://tohokudai-kumiai.org/docs22/ys221026.pdf>

<sup>7</sup><https://tohokudai-kumiai.org/docs23/dks230323.pdf>

<sup>8</sup><https://www.nature.com/articles/d41586-022-01935-1>

	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)	39 (57%)	26 (38%)	13 (19%)	17 (25%)	3 (4%)	9 (13%)
常勤(任期有)	18 (58%)	11 (35%)	8 (26%)	3 (10%)	4 (13%)	5 (16%)
年俸制	3 (75%)	3 (75%)	1 (25%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
常勤合計	60 (58%)	40 (38%)	22 (21%)	20 (19%)	7 (7%)	14 (13%)
准職員	5 (83%)	3 (50%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
時間雇用職員	13 (52%)	18 (72%)	4 (16%)	3 (12%)	0 (0%)	2 (8%)
非正規合計	18 (58%)	21 (68%)	4 (13%)	3 (10%)	0 (0%)	2 (6%)
限定(一般)	3 (75%)	4 (100%)	2 (50%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
限定(特殊)	2 (67%)	2 (67%)	1 (33%)	0 (0%)	1 (33%)	0 (0%)
目的限定職員	4 (67%)	4 (67%)	5 (83%)	1 (17%)	0 (0%)	0 (0%)
限定合計	9 (69%)	10 (77%)	8 (62%)	1 (8%)	1 (8%)	0 (0%)
その他	9 (50%)	5 (28%)	6 (33%)	1 (6%)	3 (17%)	0 (0%)
全体合計	96 (58%)	76 (46%)	40 (24%)	25 (15%)	11 (7%)	16 (10%)

括弧内の%は、アンケートに答えた総数(全体であれば166人)を分母にしている。

上記以外でお考えがありましたらお書き下さい。(括弧内は職種)

1. 無期雇用と終身雇用をはき違えている主張が散見される。(常勤(任期無))
2. 事務職員にとっては、人員が変更となると多少のスキル教育の手間は生じるが、マナーや業務ミスを防ぐうえでは新陳代謝は必要ではないかと感じる。下記設問の「辞めさせられる」という表現に違和感を覚える。(常勤(任期無))
3. 研究者と寄り添いながら働くには、スキルの他にも必要な要素があり、常に大学内で問題が浮上していたことは事実なので、推薦ありきの限定職員の方法で問題ないと思います。仕事をする上で雇用者間の不要なマウンティングがなくなり、静かに仕事できて満足しています。(限定(特殊))
4. 5年限度でいいと思って入ってくる人は熱心さが無い(時間雇用職員)
5. 財源の兼ね合いもあるので、5年限度は仕方ない部分もあるとは感じている。業務にやる気をもたない職員であれば5年で退職するのは大学側としては良いこともあるかと思う。しかし、優秀な職員が雇止めになるのはデメリットであるし、業務の引き継ぎや新たに教える負担がある。再度採用されるためには半年あけなければならないというルールも理解できない。同じ部署でなくても東北大学で働き続けたいと思っている職員は半年ルールが負担に感じる。(時間雇用職員)
6. 週20時間以下の時間雇用なので、5年ルールから外して無期限雇用にして欲しい。(無記入)
7. 財政のことを考慮したとしても、新しい非常勤さんを探すコスト・新しい非常勤さんに仕事を教えるコストおよび残業時間等を考慮すると、結局は長く働きたい人を永続雇用した方がコストが安いのでは(無記入)
8. 法改正によって人件費が膨らむのであれば、文科省・国に補助金などの制度的支援を求めるべき。法の抜け穴について人道的観点を欠く運用を進めることは大学の社会的信頼を失いますし、研究継続への阻害要因にしかありません。(常勤(任期有))
9. 他の大学と同じだと思う。日本が悪い。(無記入)
10. 「業務が継続的である」ことを「客観的に」、誰が、どのように判断するかが難しいのではないかと。プロジェクトの継続といっても、補助金その他で時間的な猶予があるだけに過ぎない場合もあり、結局は雇止めと大きく変わらない。(常勤(任期無))
11. 継続性のある業務内容の場合は、5年に1度、継続雇用するか否か(or引き続き勤務したいかどうか)を審査する機会を設けるとよい。そうすれば、雇用する側も雇用される側も程よい緊張感を保って職務を遂行できる。(常勤(任期無))
12. 猶予期間を設けたり、給与の減額などから対応すべき。次のポストを探すにあたりアカデミックの研究者では分野によっては他の職種と比較し、時間がかかったり難しかったりするため。さらに、場合によっては転職も視野に入れるべき場合があるが、その場合年齢がネックとなり転職先がなかなか決まらない場合があるため。(常勤(任期有))

## 2.2 雇い止めの影響

[Q] 全ての方にお聞きします。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？ また、その影響等を感じることがありますか？

	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)	14 (20%)	9 (13%)	23 (33%)	19 (28%)
常勤 (任期有)	9 (29%)	0 (0%)	3 (10%)	16 (52%)
年俸制	2 (50%)	0 (0%)	2 (50%)	0 (0%)
常勤合計	25 (24%)	9 (9%)	28 (27%)	35 (34%)
准職員	1 (17%)	1 (17%)	4 (67%)	0 (0%)
時間雇用職員	6 (24%)	3 (12%)	10 (40%)	6 (24%)
非正規合計	7 (23%)	4 (13%)	14 (45%)	6 (19%)
限定 (一般)	1 (25%)	0 (0%)	2 (50%)	1 (25%)
限定 (特殊)	1 (33%)	0 (0%)	1 (33%)	1 (33%)
目的限定職員	0 (0%)	1 (17%)	2 (33%)	3 (50%)
限定合計	2 (15%)	1 (8%)	5 (38%)	5 (38%)
その他	6 (33%)	1 (6%)	4 (22%)	2 (11%)
全体合計	40 (24%)	15 (9%)	51 (31%)	48 (29%)

括弧内の% は、アンケートに答えた総数 (全体であれば 166 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。

c) または d) を選択された方は、差し支えなければ、問題について具体的にお書き下さい。(括弧内は職種)

1. そもそも法律が悪い。(常勤 (任期無))
2. 週 2 日程度の時間雇いであってもトータル 5 年をカウントされるのは酷であり、また、5 年の間に積み上げたスキルが職場に還元されないことも損失である。(常勤 (任期無))
3. 以前に比べて大学の職員が減っているのか、書類作成等の余計な雑用が増えた。(常勤 (任期無))
4. 現場は人手不足にもかかわらず、5 年期限によって業務に通じた職員が定期的になくなるため、更に円滑な執務に支障が生じていると感じます。(時間雇用職員)
5. 自分自身がその対象になる予定だから (時間雇用職員)
6. 優秀なスタッフが 5 年で職場を去ることは業務の継続に非常に大きな問題だと感じている。一方で、業務内容が芳しくない、又は周囲に悪影響を与える人物を長期で雇い続けることはそれ以上のリスクであり、無条件で全員を無期雇用とすることは望ましくないと思う。(常勤 (任期無))
7. 後任がなかなかみつからない (時間雇用職員)
8. 用土係の検修の方が辞めさせられたと伺っています。非効率でナンセンスです。(常勤 (任期無))
9. 業務の継続性が担保できない引き継ぎに伴う業務の滞りが著しい (常勤 (任期無))
10. 後任者がすぐ辞めたり、新しい方の教育期間は他の係員に業務負担が偏る。前任者に比べ、新しい方の勤務態度が思わしくない...のは職場である以上そういう人がいるのも避けがたいですが。(時間雇用職員)
11. 中央事務の事務補佐員は、限定正職員へ応募できているのか、気になる。部署によって差があるなら問題だと思う。(限定 (特殊))
12. 業務の内容上、なかなか常勤職員に割り当てられないものを非常勤職員に対応してもらっていると思うので雇止めもある程度やむを得ないと思うが、優秀な人材まで一律に雇止めをしてしまうと大学としても大きな損失になると思います。どのようなパフォーマンスを出せば正職員化できるか明確にして、それを目指す人には頑張ってもらおうようにするのが良いと思います。非正規職員のモチベーション向上にも繋がると思います。(時間雇用職員)
13. 雇止めでの退職者と自己都合退職者のタイミングが重なり、業務がひっ迫。引継ぎもあまりできなかったため残った職員に負担が生じた。在席している常勤職員も移動して年数が少なく、分かる人がいない状況があった。このような負担は無くすべきと感じている。(時間雇用職員)
14. 生活があるなかで、理不尽な理由で解雇されるのはとても不安。(限定 (一般))

15. 結局半年後に戻ってくるので何のため雇い止めするのかわからない。(無記入)
16. 大学の業務に精通した非常勤さんを探すのは非常に手間がかかると思うので、安易に新しい人を探せばよいという考えは危険なのではないか(無記入)
17. 雇止めの制度があるだけで、将来への不安や職場の士気低下を生んでいます。また継続的な業務の引き継ぎが難しくなり、教育・研究の質にも影響を与えかねません。(常勤(任期有))
18. せっかく業務に慣れてきたところで交代してしまうことになり、そのたびに新しい人が仕事を覚えるまで周りが苦労したり業務が滞ったりして非効率である。(常勤(任期無))
19. ニュース等で雇い止めの話題を耳にし、問題の深さを感じます。(常勤(任期無))
20. たとえば常勤の事務職員が人事異動することと同じで、非常勤とはいえ、一部が同じ業務ですと雇用されていることについては、当該業務に精通した方がいる一方で、業務の硬直化や考え方がアップデートされない、変化に鈍感などの問題も生じる。そういう意味では、瞬間風速的に不便は感じるものの、新たなやり方や効率化などはやりやすくなる利点はある。(常勤(任期無))
21. 財源自体が時限になっているのでやむを得ないが、もっと早めに将来の見通しを示す必要があると思うケースがある。(常勤(任期無))
22. 事務手続きについて教員が負担することが多くなり教育研究に支障をきたしつつあると思う。(常勤(任期無))
23. 雇用した人が仕事ができるかどうかは、2~3年で判断ができる。仮に、仕事ができないと判断したら、その時点で辞めて頂くべき。5年間雇用した有用な人を辞めさせて、新たに雇用するという無駄は、ただちに止めるべき。(非常勤講師)
24. 自身が該当。時期を置いて再度就職した。(時間雇用職員)
25. 自身の問題のため(あと2年9ヶ月)(時間雇用職員)
26. 業務の継続性と業務内容の引き継ぎに問題が生じる。(常勤(任期無))
27. 実際自分が体験した。前の職場は4年の期限付きの限定職員であったが、4年時には次のポストを見つけられなかったが、上司の計らいにより1年だけ契約を延長してもらい現職に至る。よって期限付きでもよいので、何らかの雇用延長期間であったり猶予期間を設けるべきだと考える。(常勤(任期有))
28. 前々部署でも前部署でも現部署でも該当者がいました。どこでも、その人が辞めることによって全くノウハウが無い人が来るため、組織としての生産性が下がります。(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？

a) 限定正職員になって、定年まで東北大学で働きたい	18
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	8
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	13
d) 他の職場を探すので、東北大学をやめても構わない	4
e) その他	4

e) を選択された方は具体的にお聞かせ下さい。(括弧内は職種)

1. 79歳なので(時間雇用職員)
2. 無期労働契約希望(時間雇用職員)
3. 年齢的に職員として残る希望はない。(准職員)
4. 現在6時間の時短勤務のため、フルタイムにもらえるなら限定正職員を目指したい(時間雇用職員)

## 2.4 10年雇用問題

[Q] 全ての方にお聞きします。研究職等の例外として10年期限になっている有期雇用の限度について、どのようにお考えですか？(複数選択可)

	a) 研究者を不安定な職に留めていることが、日本の科学の発展を阻害しているひとつの要因である。	b) 法の趣旨を尊重し、業務や研究の継続性のために、無期雇用に転換すべきである。	c) 少なくともプロジェクトが継続している間は、雇用を継続すべきである。	d) 永続的な財源確保は困難であるので、ある程度仕方ない。	e) よくわからない。
常勤 (任期無)	35 (51%)	14 (20%)	34 (49%)	20 (29%)	5 (7%)
常勤 (任期有)	20 (65%)	11 (35%)	17 (55%)	4 (13%)	4 (13%)
年俸制	3 (75%)	0 (0%)	2 (50%)	0 (0%)	0 (0%)
常勤合計	58 (56%)	25 (24%)	53 (51%)	24 (23%)	9 (9%)
准職員	3 (50%)	0 (0%)	2 (33%)	0 (0%)	0 (0%)
時間雇用職員	8 (32%)	4 (16%)	12 (48%)	0 (0%)	5 (20%)
非正規合計	11 (35%)	4 (13%)	14 (45%)	0 (0%)	5 (16%)
限定 (一般)	2 (50%)	3 (75%)	2 (50%)	0 (0%)	0 (0%)
限定 (特殊)	1 (33%)	2 (67%)	2 (67%)	1 (33%)	0 (0%)
目的限定職員	4 (67%)	2 (33%)	3 (50%)	0 (0%)	1 (17%)
限定合計	7 (54%)	7 (54%)	7 (54%)	1 (8%)	1 (8%)
その他	6 (33%)	5 (28%)	5 (28%)	0 (0%)	3 (17%)
全体合計	82 (49%)	41 (25%)	79 (48%)	25 (15%)	18 (11%)

括弧内の% は、アンケートに答えた総数 (全体であれば 166 人) を分母にしている。

上記以外でお考えがありましたらお書き下さい。(括弧内は職種)

- 最初に X が達成できれば無期雇用に転換すると定め、定めた内容に被雇用者が納得すれば契約して成果を出せるよう努力するようにすればよい。目的やゴールも定めずに安易に研究者を有機で雇うべきではないと考える。(常勤 (任期無))
- d) が理由に上がるようであれば、大学運営陣の怠慢である。(常勤 (任期無))
- 雇用期限が制度的に固定されていることで、優秀な研究人材が大学から流出する温床になっています。(常勤 (任期有))
- こんな角が立ちそうな質問を全ての人間に聞くなんでどうかしている。(無記入)
- キャリアアップの面からしても、その場にずっととどまり続けることが、その方にとってよいことなのか、悪いことなのか。(常勤 (任期無))

## 2.5 5年雇用全般

[Q] 全ての方にお聞きします。この問題に関連して、何でも構いませんので、ご意見がありましたらお聞かせ下さい。(括弧内は職種)

- この問題に関して無期雇用と終身雇用をはき違えている主張が散見される。近年は終身雇用保障は一般企業でも得られるものではない。この制度は時代と共にダイナミックに移り変わる研究関連業務に適しておらず、制度には問題があるが、無期雇用にアピールする姿勢は世間からの反感を買うばかりだと思う。(常勤 (任期無))
- 私の子供世代の生活を守ってほしいと思います(時間雇用職員)
- 年数による一律的な解雇には問題を感じます。(時間雇用職員)
- 5年で雇止めをして、その後引き継ぎもスムーズにできないまま立ち去ることはあまり効率がよくないと思う。求人を出したりなどすることを考えるとそのまま雇ってもらえるなら続けて働きたいと思う。時間雇用なので給与は安いのがやめることはやっているつもりなので、もう少し生活に余裕が持てると助かるし、そうでないなら副業等自由にできるようにしてほしいと思う(時間雇用職員)
- 非常に危ない制度であり、安易な利用は慎むべきであるのに、普通に適用されるようになってしまったのは大きな問題であると思います。(常勤 (任期無))
- 5年期限限定の職員の辞職があることで、仕事がまた振り出しになってしまう。期間限定の職員のみで構成するのではなく、常勤の事務を置いてほしい。(常勤 (任期無))
- 研究成果を上げ続けている研究者を期限を切って退職させてしまうのは残念に感じる。(常勤 (任期無))
- 5年雇用の場合、最後の5年目は次の職探し等に時間や意識が取られ、モチベーションの低下につながる。(時間雇用職員)

9. 大学院生の TA/RA/TF について 5 年間の継続の最終年度にクーリング期間を設けるケースがあると聞いている。博士課程修了後に東北大学に期限付きで勤める場合でも研究・研究支援の職としては 10 年期限としても良い職がほとんどであると考え、大学本部は 10 年期限とする職の適用範囲を狭く解釈しすぎではないかと考えている。(常勤(任期無))
10. 継続的に必要な仕事を有期雇用で賄うのは、責任者の責任を軽くすること以外に日本ではメリットがありません。本当に必要な場合人員整理する事を考える方式に変えていかないと、今の日本では良い人手を確保できないです。今後、さらにそうなっていくと思います。(常勤(任期無))
11. 事例ごとに判断が異なることが予想され、一律に判断できる問題ではない。(准職員)
12. 落ち着いた研究ができない環境ではないか。またこれから研究者を目指そうという学生の研究への意欲を削ぐものになっているのではないかと。(准職員)
13. 無期転換できるのなら労働時間も勤務年数も長く取りたい。しかし 5 年程度がある立場なので、転職年齢を考慮して 5 年を待たずに辞めようと思っている。(時間雇用職員)
14. 風通しがいい職場環境を考えると、私も含め元々正職員で入って者でないものが、5 年いるだけでそのまま、正職員になるのは、おかしと思う。企業に長年務めた私が過去と比較すると、今の 5 年はレベルアップの研修は職員に比べて殆どなく、在籍した 5 年での成長は比較にならない差があるので、もしも 5 年以上続けたい場合は、通常の職員と同じ試験を受けて入職するぐらいの方がいいと思う。以前無期限の非常勤の方がいましたが、いじめのことでやめていった人もいたことも考えると、非常勤は常に対等な方が中にいる人としてまとまりやすいと思うので、同じ仕事だけをしているだけで、その経験だけで無期限になるのは、非常勤の私でもおかしと思います。今、現在試験を受ける環境を与えてくれているので、それはいいことだと思います。研究職はまた別だとは思いますが。(時間雇用職員)
15. プロジェクト終了後のキャリアプランをサポートするシステムや協力者が準備されていた方がよいと感じます。(常勤(任期有))
16. 卓越大学になった以上、期限・財源云々の理由は通用しない。外から連れてくるより、中で必要な人を見極め真っ当な雇用に切れ変えるべき。また、その逆然りで、実績もなく居座り続けているものは切り捨てるべき。(限定(一般))
17. 形式的な雇止めや有期雇用の恒常化は、大学の信頼性と持続的な研究・教育活動の妨げになります。制度の趣旨を真摯に受け止め、長期的な視点で雇用安定を図るべきだと考えます。(常勤(任期有))
18. 職員の交代により業務に支障が出ているのは大学全体として損失だということを運営側は認識すべき。(常勤(任期無))
19. 当該職員によると思います。仕事ができなく周りに負担を強いているような職員を継続雇用しなければいけない状態は避けたいものです。(常勤(任期無))
20. 研究者および職員の不安定な雇用は日本の科学力を先細りさせるのみであり、多くの若者が大学を離れる主な理由にもなっている。安定した雇用がなければアカデミアは魅力ある労働環境とは言えず、この点を改善しなければ日本のアカデミアに未来は無い。(常勤(任期有))
21. こういったアンケートでは、デメリットを強調しすぎている。キャリアアップや職場の風土改善など、メリットも多い側面はもっとスポットを当ててもよいのではないかと。大学職員という安定した職業だからこそその問題で、一般企業等からすれば、いわゆる常勤でもリストラなどの対象にはなりうるし、人事異動の一環でもあるので、やむを得ないものと思っている。(常勤(任期無))
22. ソフトマネーで雇用されている研究者の問題は世界共通で、大学のみで解決できる問題ではない。民間や研究開発法人等との人事交流を活性化させて対応すべきである。(常勤(任期無))
23. 安易な雇止めはするべきではないが、5 年 10 年かけて自分の価値が周りに認められない能力レベルであることが問題ではないだろうか。引き留められないということは、常に新しい知を生み出す大学には相応しくないのではないかと。むしろ自ら進んで、キャリアアップやヘッドハントで他へ動いていくような能力のある人材でなければ、日進月歩の世界競争が課されている知の現場には残れないのは当然ではないだろうか。そもそも雇止めは予定されていたことなのだから、安定を求めるならば任期なしの職に任期中にアプライすればいいだけの話である。人数の多さや割合の数値で比較せずに、個々の能力をみながら、真に残すべき人なのに雇用継続できなかった場合をカウントすべきであろう。無期転換の乱発は安寧に胡座をかかせる者を居座らせてしまう危険がある。若いうちは労使双方にとって、任期性で乗り継ぐのがよい。(常勤(任期無))
24. 永続的財源などなくても国は財政支出できるので、d) の選択肢は表現自体が不適切である。(常勤(任期無))
25. 大学・理学部として改善しようという姿勢が感じられない。人材を育てる意識がなく、このような対応を取り続けているのは組織として恥ずかしい事だと思います。使い捨てで当然というスタンスなのだろうが、お互いにうまく労働力を利用できない状況となっている。教えなおしの時間をとられたり経験の浅い非常勤が多くなるために、カバーする範囲が多くなり、いら立ちがつのり、結局は職員自身に負担が跳ね返っている構造となっている。派遣や非常勤がすぐやめてしまう、優秀でないと嘆いているが、雇われた人達の問題ではなく、大切にされない、スキルを上げててもメリットはないレベルの低い職場と判断されているのだと思われる。育てればそれなりの仕事をできると思われる方が、大した教育もフォローもされずやめていくのを見ると大変残念に思う。(その他)
26. 研究者の不安を煽るのであれば、無期雇用に転換しても良いとは思いますが、その反面無期雇用になり研究への偏りが生じる可能性があるのかも。(派遣社員)

### 3 国際卓越研究大学に関連した問題

2024年11月に東北大学が国際卓越研究大学に認定されました<sup>9</sup>。東北大学では6つの目標と19の戦略を掲げています。

#### 目標

1. 国際的に卓越した研究エコシステム
2. 世界に変化をもたらす研究展開
3. 世界の研究者を引き付ける研究環境
4. 世界に挑戦する学びの創造
5. 全方位の国際化
6. 機動的で責任ある経営とガバナンス

#### 戦略

骨太の研究戦略に基づく卓越性の追求  
独自の三階層研究力強化パッケージ  
活力ある研究体制  
世界を動かす知識行動プラットフォーム  
投資を呼び込むSTIプラットフォーム  
イノベーションを加速する共創機能強化  
魅力ある研究者キャリアパスと処遇  
経営スタッフの高度化と役割の拡大  
世界水準の挑戦を支える多様性キャンパス  
大学院から広がるキャリアマネジメント  
国際性・開放性を基軸とする大学院変革  
研究大学にふさわしい学部変革  
包括的国際化の推進  
頭脳循環のためのグローバルリンケージ  
世界と共創する国際拠点形成事業成長の新潮流に挑戦する経営  
知識経営体のためのガバナンス進化  
活力を高め成長を促す組織マネジメント  
多彩な才能の活躍を支える協同システム

[Q] 全ての方にお聞きします。東北大学が国際卓越研究大学の認定候補に選定された（2023年9月）ことをいつ知りましたか？

a) 1週間以内	b) 1月以内	c) それ以降	d) 知らなかった
77 (49%)	27 (17%)	44 (28%)	10 (6%)

括弧内の％は、この設問に答えた数（158人）を分母にしている。

[Q] 全ての方にお聞きします。東北大学が国際卓越研究大学に認定された（2024年11月）ことをいつ知りましたか？

<sup>9</sup>[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/kagaku/daigakukenkyuryoku/kokusaitakuetsu\\_koubo.html](https://www.mext.go.jp/a_menu/kagaku/daigakukenkyuryoku/kokusaitakuetsu_koubo.html)

a) 1週間以内	b) 1月以内	c) それ以降	d) 知らなかった
95 (60%)	24 (15%)	32 (20%)	7 (4%)

括弧内の% は、この設問に答えた数 (158 人) を分母にしている。

[Q] 全ての方にお聞きします。上記の6つの目標と19の戦略の概要について、いつ知りましたか？

a) 1週間以内	b) 1月以内	c) それ以降	d) 知らなかった
21 (13%)	25 (16%)	43 (27%)	68 (43%)

括弧内の% は、この設問に答えた数 (157 人) を分母にしている。

[Q] 目標・戦略の設定プロセスおよび学内外への広報について、ご意見があればお聞かせください。

(括弧内は職種)

1. 目標と戦略はふわふわして何を言いたいのが分かりにくい。卓越に選ばれなくてもやるべきものも混じっていて、ど  
ういう切り分けなのか。(常勤(任期無))
2. 教授会の資料、シンポジウム、全学のウェブサイトなど知ろうと思えば、資料は探せるが、職員向けにわかりやすいも  
のを作成して欲しい。(限定(特殊))
3. そのまま会計の目的科目になっているので分かりにくい(常勤(任期無))
4. 実現可能な目標・戦略なのか疑問なものもある。設定段階でもっと広く意見を聴取すべきだった。(限定(一般))
5. 学内への周知が極めて不十分で、多くの職員・研究者が目標や戦略の存在すら知らない状況です。実効性ある取り組み  
とするためには、現場と双方向の対話を重ねる丁寧なプロセスが必要です。(常勤(任期有))
6. 全てトップダウンで決めているので、設定プロセスには非常な問題があると思っています。(常勤(任期無))
7. ?この質問の趣旨が、学内の設定プロセスや広報等への問題提起だとすれば、学内の各部局に意見聴取をしたところで、  
まとまらないのは火を見るより明らかである(理学研究科内ですらまとまらないのに、況んやである)ため、本部主導  
で行ったことについては、理解できる。?この質問の趣旨はなにか。団体交渉で取り上げられておらず、今更部局から何  
か意見を言うものでもない。もし、アンケートの設問を設定するだけの質問であれば、回答することにも時間と労力と  
が必要とするわけで、こういった細かな積み重ねで、研究者は研究時間を削られているのではないかと思う。(常勤(任  
期無))
8. プロセスは、ほぼ完全に秘密主義であった。その結果採択されたので、秘密主義の是非は今後問われることとなる。た  
とえば職員の不満が増加したとしても、大学はそれを自ら招いた結果として受け止め、後から対応する義務があるとい  
うこと。(常勤(任期無))
9. ブラックボックスで専制的と言わざるを得ない。(常勤(任期無))
10. 准教授以外の教職員には、国際卓越研究大学に関する東北大学の改革の方針や取り組みに関する情報がほとんど流れて  
こない。よって、現在、東北大学で何がどのように進んでいるのかを知る手段がほとんどない状況である(一部の教授  
に話を聞くしか手段がない)。(常勤(任期無))

[Q] 全ての方にお聞きします。6つの目標のうち、重要と考えるものを3つ挙げてください。(複数選択可)

a) 国際的に卓越 した研究エコシ ステム	b) 世界に変化を もたらす研究展 開	c) 世界の研究者 を引き付ける研 究環境	d) 世界に挑戦す る学びの創造	e) 全方位の国際 化	f) 機動的で責任 ある経営とガバ ナンス
63 (43%)	85 (58%)	116 (79%)	92 (63%)	28 (19%)	36 (24%)

括弧内の% は、この設問に答えた数 (147 人) を分母にしている。

[Q] 6つの目標のうち、一番重要と考えるものは何ですか？

a) 国際的に卓越 した研究エコシ ステム	b) 世界に変化を もたらす研究展 開	c) 世界の研究者 を引き付ける研 究環境	d) 世界に挑戦す る学びの創造	e) 全方位の国際 化	f) 機動的で責任 ある経営とガバ ナンス
23 (16%)	32 (22%)	50 (34%)	24 (17%)	4 (3%)	12 (8%)

括弧内の% は、この設問に答えた数 (145 人) を分母にしている。

[Q] 6つの目標以外で重要と考えるものがあればお聞かせください。

(括弧内は職種)

1. 真に学際的な学び、研究を可能とするための、科学の基礎についての深い学びを学内全体で進めること。科学的証明とはなにか、社会的な判断と研究から導かれる知見との間で時に生ずるズレの機序、など、社会の中での科学の位置についての理解を深めること。(常勤(任期無))
2. 在職中の教職員をもっと大切にすること(常勤(任期無))
3. 安定雇用と待遇改善(常勤(任期有))
4. 研究に関する基礎体力の向上として、大きなプロジェクトばかりではなく、国際交流への細やかな補助が必要だと思います。(常勤(任期無))
5. 学生への経済等支援(常勤(任期無))
6. 国内の若者を引きつける教育環境(常勤(任期無))
7. 安定した研究環境(常勤(任期無))
8. ・研究分野・内容の多様性の維持と基礎研究を大事にした研究基盤の底上げ(常勤(任期無))
9. 本学教職員・学生への優遇(関係者ファースト的なニュアンス)。他にはない、構成員には何かしらの恩恵があると、関係者ももっと誇りを持って関わることができると思います。(常勤(任期無))
10. 世界とのライブリーなコミュニケーション能力(派遣社員)

[Q] その他、ご意見があればお聞かせください。

(括弧内は職種)

1. いずれも抽象的であり、問題は中身だと思います。(常勤(任期無))
2. 文理を越えた学術的知見が求められている状況で、それを可能にするために、文理双方を理解する人材を育てる教育が重要だと思います。フランスの大学では、たとえば、法学部と理学部のすべての基本科目を両方履修するダブルディグリープログラムが始まり、優れた人材を育て続けています。東北大学でも、日本をリードするような(なんちゃって学際研究ではない)広く深い学際研究を可能とする人材育成教育と、研究自体の発展を可能とする制度設計が重要だと思います。(常勤(任期無))
3. 国際的に問題のある国や思想、宗教があるので、魅力のある国際研究機関になることは喜ばしいが、危険分子を排除する体制にしてほしい。世界各国で起こっているデモやテロが起こらないような体制を作ってほしい。特にアメリカやヨーロッパ。人権団体やアラブ諸国からのお金の流れに注意してほしい。金額が魅了であったり、善意の姿勢や目的が掲げられていても、裏には違う意図があります。(限定(特殊))
4. 機動的で責任ある経営とガバナンスが整っているのか。中央だけでは意味がない。(限定(一般))
5. 上意下達ではなく、現場職員との双方向のコミュニケーションが必要だと思います。(常勤(任期有))
6. これから行う海外を研究者を入れた聞こえの良い研究にばかり目を向けて、今行っている重要な研究が蔑ろにされないか非常に不安があります。(常勤(任期無))
7. f)の機動的経営やガバナンスなどは上からの組織改編を意味し研究の自発性を損なう可能性が大きく、撲滅すべきものとして重要であると思う。(常勤(任期無))
8. 技術職員の待遇改善(常勤(任期無))
9. トップダウンとボトムアップを両立した運営体制を構築して欲しい。特に、海外の大学と比較しても、現場の声を届けるボトムアップ式のシステムを構築しないと先進的な国際卓越研究大学とはいえない。(常勤(任期無))

[Q] 全ての方にお聞きします。目標として設定されたことについて好印象をいただいているものは何ですか？

a) 国際的に卓越した研究エコシステム	b) 世界に変化をもたらす研究展開	c) 世界の研究者を引き付ける研究環境	d) 世界に挑戦する学びの創造	e) 全方位の国際化	f) 機動的で責任ある経営とガバナンス
19 (14%)	26 (19%)	45 (33%)	34 (25%)	5 (4%)	9 (7%)

括弧内の%は、この設問に答えた数(138人)を分母にしている。

差し支えなければその理由やご意見をお書きください。(括弧内は職種)

「a) 国際的に卓越した研究エコシステム」と答えた人の理由・意見

1. 教職員(特に、研究者と技術職員)を増やす。英語が堪能な事務職員を増やす。とにかく、教員が抱えているあらゆる業務を軽減し、1日あたりの研究時間を30分でも1時間でも多く確保できるようにする。また、技術職員による研究のサポート体制を厚くする。(常勤(任期無))

「b) 世界に変化をもたらす研究展開」と答えた人の理由・意見

1. 研究垂成果に応じた授業負担の増減はぜひ導入して欲しいです。(常勤(任期無))

「c) 世界の研究者を引き付ける研究環境」と答えた人の理由・意見

1. 施設を整備し、給与を上げる。(常勤(任期無))
2. 研究者が安定して働ける制度設計(雇用・支援・時間の確保)が不可欠(常勤(任期有))
3. 予算と人員の増加(常勤(任期無))

「d) 世界に挑戦する学びの創造」と答えた人の理由・意見

1. 広い視野を持つ能力(派遣社員)

「未選択」の人の理由・意見

1. とくに好印象な項目はない。あまりにも外に向きすぎている。うちの土台がしっかりしていないと何の機能も望めない(限定(一般))

[Q] 全ての方にお聞きします。目標として設定されたことについて好印象をいただいていないものは何ですか？

a) 国際的に卓越した研究エコシステム	b) 世界に変化をもたらす研究展開	c) 世界の研究者を引き付ける研究環境	d) 世界に挑戦する学びの創造	e) 全方位の国際化	f) 機動的で責任ある経営とガバナンス
17 (15%)	7 (6%)	8 (7%)	10 (9%)	45 (38%)	30 (26%)

括弧内の%は、この設問に答えた数(117人)を分母にしている。

差し支えなければその理由やご意見をお書きください。(括弧内は職種)

「a) 国際的に卓越した研究エコシステム」と答えた人の理由・意見

1. 生命科学研究科の教員だが、所属研究科では国際卓越による変化は一切感じられていない。体制強化計画に書かれたような、独立したPIを増やすための動きも聞いたことがないし、従来の講座性から「フラットな研究体制」への移行の動きも全くない。この計画は本当に行われるものなのか、どのレベルで期待すべきものなのか、研究科単位でアナウンスをしてほしい。(常勤(任期有))
2. エコシステムの根本的見直しが必要(派遣社員)

「c) 世界の研究者を引き付ける研究環境」と答えた人の理由・意見

1. 長期的な視点で考えれば、世界の研究者にとって魅力的な研究環境を整備する大前提として、まずは日本の研究者の研究環境を大幅に改善すべき。(常勤(任期無))

「d) 世界に挑戦する学びの創造」と答えた人の理由・意見

1. とにかく教育に対しての手当が薄いと感じる。学生を支援することが研究を支援することにもつながるという認識を持ってもらいたい。もっとも、どの方面もリソースが足りていないことはある程度理解できる。(常勤(任期無))
2. 国際化などの一部の变化は感じるものの、学生が世界に挑戦できるほどの学ぶ環境における変化は感じない。(常勤(任期有))

「f) 機動的で責任ある経営とガバナンス」と答えた人の理由・意見

1. a eは目標として何を言ってるのか分からないので評価できないとして、fは卓越関係なくやるべきでは?(特に)(常勤(任期無))
2. 研究科に来て実情を理解する活動を行うべきではないかと考えている。(常勤(任期無))
3. 現場の声が届かないまま「責任ある経営」が掲げられても説得力に欠けます。(常勤(任期有))
4. 経営が近視眼的になることを警戒している(常勤(任期無))
5. 理事会を廃止し学長選挙も復活させるべき(常勤(任期無))
6. 目標としての意味・内容が理解し難い。内容・方針・現状と比較した改善案などをわかりやすく説明すべき。(常勤(任期有))

「未選択」の人の理由・意見

1. ゲートウェイカレッジのような意味のないシステムは即刻辞めるべき。職員の時間と労力の無駄にしか思えない。(常勤(任期無))
2. 外国人学生のみが優遇されたり(例:外国人特別枠大学院入試)、国際化の「仕方」が悪い。(常勤(任期無))
3. 国際情勢は、常に目を向けていないとわからないものなので、全方位に開放するのは危険。(限定(特殊))
4. 目標が大きすぎて漠然としていてわかりづらいので上げさせていただきました。(時間雇用職員)
5. なんでも国際化すれば良いというものではありません。特に、学力の低いアジア地域の学生を入学させて何かに使おうとする手の企画には非常な警戒心を抱いております。(常勤(任期無))

### 3.1 ガバナンス体制の構築について

大学のガバナンス改革の中心として合議体(運営方針会議)が設置されます。国際卓越研究大学での合議体は、その過半数を学外者が占め、総長に運営方針の決議、法人運営の監督、総長選考への意見ができ、総長の解任も提案できる非常に大きな権限を与えられています。しかし、そこに大学構成員(教員、職員、院生学生)の声が届く仕組みは明確ではありません。

[Q] 全ての方にお聞きします。国際卓越研究大学に認定され、現状のガバナンス改革が進められた場合、東北大学は今より良くなると思いますか？

a) 良くなる	b) 変わらない	c) 悪くなる	d) わからない
29 (19%)	23 (15%)	35 (23%)	67 (44%)

括弧内の% は、この設問に答えた数 (154 人) を分母にしている。

差し支えなければその理由やご意見をお書きください。(括弧内は職種)

「a) 良くなる」と答えた人の理由・意見

1. ガバナンスの中身をよく知っているわけではありませんが、客観的の評価を基にした PDCA がしっかり回る様になるのではないのでしょうか。(時間雇用職員)
2. 日本の大学が資本となる金銭面不足で不満を言っている中で、通常より多くの資金が得られただけでも、悪くなるわけがない。悪くなるとはいけないと思います。望み通りできるかわかりませんが。(時間雇用職員)
3. 提案した計画がしっかり実行されているのか、その意思があるのかを学外者から指摘される状況は良いと思うが、実際に機能しているかは疑問。(常勤(任期有))

「b) 変わらない」と答えた人の理由・意見

1. 日本の社会構造が劇的に変化(民間の研究開発職では博士の学位を持っているのが当たり前となるなど)しない限り、一大学が変革しても何も変わらないのではないかと感じている。(常勤(任期無))
2. 中の声を聞かずして、よくなることはない。生きているのは大学構成員であって学外者ではない。選任された学外者も偏った意見、考え、または、学内者の息のかかった人である可能性もぬぐえないわけで、その合議体の公平性が保たれるか不透明。(限定(一般))

「c) 悪くなる」と答えた人の理由・意見

1. 上意下達をガバナンスと勘違いしている。(常勤(任期無))
2. 学外者から意見を得ることはとても大事であるが、それはあくまで参考意見に留めるべきで、大学の自浄作用にこそ期待されるべき。運営方針会議が事実上、最高機関として大学の運営を支配できる体制は、大学の自律性の観点から望ましくない。(常勤(任期無))
3. 内情を知らない人が好き勝手言う意見を尊重したところでより良い組織になるわけがない。(常勤(任期無))
4. 喫緊の課題は研究者として輩出する学生を増やすことであり、その受け皿を用意すること。海外研究者よりも国内特に若手に門戸を開く方がはるかに重要。(常勤(任期無))
5. 構成員の声が制度的に反映されない限り、大学自治や研究環境が損なわれる可能性があります。(常勤(任期有))
6. お金にならない研究を切り捨てる指針が明確に示されているからです。(常勤(任期無))
7. 現場の声が届くかどうかわからないので。(常勤(任期無))
8. 外部圧力に左右されて、自治は弱まるだろう。(常勤(任期無))
9. 大学職員の運営責任がなくなる。(常勤(任期無))

10. 大学や大学院の現場を知らない人間が、建設的かつ的を得た改革ができるとは思えない。(常勤(任期無))

「d) わからない」と答えた人の理由・意見

1. 現在の研究科の実情について現場の状況を把握するようにどのように対応するかわからない。(常勤(任期無))
2. 良くなってほしいと思う(時間雇用職員)
3. まだ始まったばかりなので、やってみないとわからないのでは(無記入)
4. 良くも悪くもなり得る。現時点では判断できない。(常勤(任期無))
5. 学外研究者に向けて魅力的に見えるようにしているだけで、内部のスタッフ研究者の研究を推し進めるようには見えない。(無記入)
6. 合議体のメンバーについて詳しく知らないため。(常勤(任期有))
7. 執行部の考えが下の職員まで降りてこない。(常勤(任期無))
8. 大きくなる組織の盲点は底辺となる大学構成員、彼らが弱まれば組織が崩れやすくなるので(色々な事件・事故などに発展する可能性も…)透明化しなければならないし、上層部も何も知らないでは済まされないで…難しいと思います。(派遣社員)

### 3.2 東北大学の重点成果指標について

東北大学が提示し、有識者会議で了承された国際卓越研究大学等体制強化計画には重点成果指標(KPI)が掲げられました。例えば、認定後10年目までに、論文数1.9倍、Top10%論文割合1.6倍、外国人研究者17%(比率1.9倍)、女性研究者28%(比率1.8倍)、学部留学生9%(比率4.5倍)などです<sup>10</sup>。これらは全て学内構成員による議論を経ずに示されています。国際卓越研究大学の認定後に、KPIの達成・実現のために対応を迫られるのは現場の教職員であり、教育・研究およびそれらの支援を担い、日々多くの業務を課せられている教職員に更なる負担が生じるのは明らかです。

[Q] 全ての方にお聞きします。東北大学の上記重点成果指標(KPI)の提案についてどのようにお考えですか？

a) 良いと思い賛成である	b) 良くないと思うが仕方ない	c) 反対である	d) よくわからない
23 (15%)	41 (27%)	39 (26%)	47 (31%)

括弧内の%は、この設問に答えた数(150人)を分母にしている。

上記KPIについて、実現可能性についてのご意見、あるいは達成するための方策がありましたらお聞かせ下さい。(括弧内は職種)

「a) 良いと思い賛成である」と答えた人の意見・方策

1. 数字だけ見ると、教員数を増やすしかないのかなと思いますが、各教員の生産性を上げるための施策も是非積極的に行ってほしいです。(常勤(任期有))
2. 研究者に、本来は不必要に思われる書類仕事(例：会議費伺い)をさせないようにしなければ、例えば論文数1.9倍は不可能に思う。(常勤(任期無))
3. 内部環境を整えるためにも、外部委託を取り入れるなどしてシステムを充実して目標を達成すべきだと思う。また、日常の業務事務を労働と捉えて、体力の心配をしているのだと思うが、事務側もより良い提案をしながらシステムを改革していけばいいのであって、大学の国際的発展が負担と思うなら大学職は向いてないので、転職を視野に入れた方がいいし、薦めた方がいい。(限定(特殊))
4. 高いKPIを掲げ、その実現のために予算が充てられるのであれば問題ないと思う。むしろ大きい予算のみ与えられて成果が出せないのは良くない。ただ、現所属においては、国際卓越からの恩恵は全く感じられないので、その状況で高いKPIのみ達成せよというのは無茶な話だと思う。(常勤(任期有))

「b) 良くないと思うが仕方ない」と答えた人の意見・方策

1. 運営費交付金を増やして欲しい。人を増やして欲しい。(常勤(任期無))
2. 実現可能性を考えるとほぼ不可能だが、国に対してある程度説明するには致し方ないこととを感じる。ただ、業務の目的がKPIありきになるのは避けたい。(常勤(任期無))

<sup>10</sup>[https://www.mext.go.jp/content/20240614-mxt\\_gakkikan-000036412\\_4-2.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20240614-mxt_gakkikan-000036412_4-2.pdf)

3. ただ、学内構成員による議論があったほうがいいと思います。(時間雇用職員)

#### 「c) 反対である」と答えた人の意見・方策

1. KPIで大学が良くなるのは広島大学が実証済みである。(常勤(任期無))
2. Top10%論文は、あくまで「短期」の流行に左右されるものであり、その研究が真に意味があることとは別なものである。そもそも、IF(インパクトファクター)のような指標はせいぜい、その雑誌のインパクトを測る以上の価値がないことは、科学計量学(scientometric)のライデン宣言などからも明らかである。そのような、科学的・学術的合理性がない指標を、学術の府である大学が用いるべきではない。また、文科省等からのつまらない圧力に対しては、科学計量学のような学術領域があるのだから、それらの学術的知見で対抗すべきである。(常勤(任期無))
3. Top10%論文を出せる研究者や女性研究者をクロスポイント教員として雇用する、Top10%論文を出せる研究者との共著論文を増やす(常勤(任期無))
4. 外国人研究者や女性研究者、学部留学生の達成比率増加はあくまでその立場の人たちが希望するかどうかの問題だと思う。大学が増やそうと思って増やすことには何の意味もない。(常勤(任期無))
5. 実現可能性としてTop10%論文割合1.6倍とするのは少し無理があるように思える。Top10%論文"数"を2倍程度ならいけるかもしれませんが。割合は重要ではないように思えます。(常勤(任期有))
6. 目標を立てる事は悪い事ではないが、立てられた目標が研究を進展させるようなものになっていないと思います。(常勤(任期無))
7. 現状への改悪になっている。(常勤(任期無))
8. 見かけ上の論文数のためだけに海外研究者を招聘するのは、本学の実質的な底上げにはならない(常勤(任期無))
9. 現場との議論を経ずに一方的に示された数値目標に実効性は期待できません。(常勤(任期有))
10. 数値だけが先走っていて、将来的に中国の後追いになる可能性が非常に高いです。(常勤(任期無))
11. きわめて短期的な数字を追い求めている。(常勤(任期無))
12. 論文指標の計算根拠は、誰が皮算用したのか、本当に腹立たしい限り。リニアに伸びるわけなし、分野によって秤にならないところもあるし、適当に理想の数字を掲げたとしか思えない。どんな方策でtop10%文献数を爆発的に増加させられると算段したのか、設定した人に出てきて教えてほしい。(常勤(任期無))
13. 現実性がなく実現できるわけがない(常勤(任期無))
14. 東北大学で働く日本人研究者の労働・研究環境をよくすべき。おそらく、東北大学で働く日本人研究者は、国際卓越研究大学に向けた雑務、新たな入試、カリキュラム運営に対し、献身的に取り組むだろう。しかし、運営側がそれによしとしていたら、KPIの達成・実現は難しい。(常勤(任期無))

#### 「d) よくわからない」と答えた人の意見・方策

1. 目標にするのはいいが、ノルマにするのは違う。論文は多い方がいいと思うが、それ以外の項目はなぜ増やす必要があるのか。(常勤(任期無))
2. よくわからないが、ただ単に数字を増やすのは簡単。特に留学生や外国人研究者については、お金を積めば達成時期は早いと思う。体制強化するのであれば、今あるものを延ばすことを考えるのが筋ではないか。(限定(一般))
3. 本当に実現できるのか不明である。現在いる職員や研究者の扱いを向上するのではなく、外部(外国)から強い研究者を引っ張ってくることでKPIを達成するというのが長期的に見て理想的なのでしょうか?今ある人材を育て、大事にすることが将来への投資になるのではないかと考えます。(常勤(任期有))
4. KPIが高すぎて、それを満足する研究者を東北大学へ招待することが大変だし、その仕事もスタッフの仕事で、スタッフの仕事が多すぎて研究がなかなかできなくなる。(無記入)
5. KPIに含まれている指標のうち、特に、女性研究者や留学生の優遇に繋がる懸念がある女性研究者28%(比率1.8倍)学部留学生9%(比率4.5倍)などの指標が研究機関としての発展に寄与とする根拠が全く分からない。男女問わず、国籍問わず、実力や能力ベースでと考える方が『国際卓越研究』の本来の趣旨に則っているのではないか。責任ある経営を謳うのであれば、安易に情緒的な観点からくる理想を持ち込むべきではないと思う。(常勤(任期有))

#### 「未選択」の人の理由・意見

1. 「学内構成員による議論を経ずに示されています」が、学内構成員の議論で前向きにまとまるとは到底思えない(申し訳ないが、反発・口出しはするが賛成はしない・前向きにならない方が多いと感じている)。将来的な人口減少が見えている中、大学も変革の時期に来ている。本部のリーダーシップに疑問があるのであれば、このようなアンケートではなく、直接本部に意見を挙げるべきだし、必ずしも東北大学での職に拘泥するものでもないだろうと思う。(常勤(任期無))

### 3.3 国際卓越大学全般

[Q] 全ての方にお聞きします。国際卓越大学における東北大学の状況に関して、何でも構いませんので、ご意見等がありましたらお聞かせ下さい。（括弧内は職種）

1. 強力な外国人助っ人を連れてきて、手っ取り早く成果を出させようとしているように感じる。カンフル剤は短期的には有効だと思うが、長期的な東北大学の進化、成長につながらないのではないか。（常勤（任期無））
2. 大学執行部は東芝経営危機の顛末を今からでも深く学習すべきではないのか。（常勤（任期無））
3. 研究に力を入れるのもちろんのこと、事務・技術全ての職員が働く向上心を上げられるよう状況にしてほしい。一番わかりやすいのが給与を上げることであると思う。国際的な研究の立役者には事務・技術職員が必要不可欠である。（常勤（任期無））
4. 指標にふりまわされず、自らが評価軸を作れるような大学でありたいと思う。（常勤（任期無））
5. 国にしっぽを振りすぎ。（常勤（任期無））
6. 国際的なことを始める前に事務組織としての体制が整っていないと思う。（常勤（任期無））
7. 研究者採用ばかりが優先されていて、大学の環境改善に十分にリソースが配分されていない。（常勤（任期無））
8. 「改革」を止めて、以前の状況に戻るのが良いと思う。（常勤（任期無））
9. 若い研究者を応援して頑張ってもらいたい（限定（特殊））
10. 任期無しポストの増設（常勤（任期無））
11. 短期間で KPI を達成することが目標になったら、本末転倒ではないか？（准職員）
12. 国際卓越大学に認定されてから、提案した施策の制度設計をしているので、理念があるとも思えない。（常勤（任期無））
13. 主人は研究半ばで亡くなってしまいましたが、国際卓越大学になってからの大学で研究できたらと思います。期待しております。ただ、大学の研究者や教員の意見が反映されるものであってほしいです。（時間雇用職員）
14. 資金は一部のモノ・者にしかいかないと思う。本当に卓越した大学にしたいのであれば、今ある人材（限定正職員・時間給職員）を厚遇すべき。正職員より能力がある方は大勢いる。（限定（一般））
15. 実態に即した改革でなく、大学の形骸化と現場の疲弊を招くだけです。（常勤（任期有））
16. 今からでも方針を転換して、現職研究者の国際的活動の支援に重きを置くようにして欲しいです。（常勤（任期無））
17. 現場に情報が入ってこないでニュースで初めて知るという状況は非常に問題だと思います。（常勤（任期無））
18. 決まったことであれば、なるべく協力して、よりよい東北大学にする、というのが構成員のあるべき姿ではないか。（常勤（任期無））
19. 国が書かせてたいとおりに申請書を書いて、実力に勝る大学を差し置いて採択された。真っ先に国策大学となることを選択したという結果に他ならない。そのメリット・デメリットの双方があることは明らかである。（常勤（任期無））
20. 外の研究者の招聘ばかりを考えている。内部スタッフにも優秀な研究者がいる。今後、別の大学で国際卓越大学院プログラムが採択された場合、東北大学のスタッフが別大学へと招聘される。その際、東北大はその研究者をひきとめておくことができるだろうか。（無記入）
21. 次の大学が決まったら、そちらにゴソッと東北大学から研究者が引き抜かれるのではないか。大きな懸念。ハコができてないのに、研究者や学生を増やそうと言っているが、どこにいれるつもりなのか。ハコを作りつつ、その間に実験装置を新しくして整備すればよい。現員研究者に最新装置をバンバン使ってもらい、研究予算を配分して成果を上げ、ジャンジャン成果発表をしてもらえばいい。羽振りがよいと、いい宣伝になる。このままでは現員教員が、外から人を入れるために疲弊してしまうので、研究がしたい勢いのある人から他へ逃げてしまおう。（常勤（任期無））
22. そもそも株でファンド運用益が出たらオコボレが来るというもので、意図的に損失を出され補填を要求されて、あるいは KPI 未達などの難癖を付けられキャンパスの切り売りなど大学の縮小につながる政治的可能性を想像すべき。維新による大阪の公立学校廃止と同様に公教育改悪の先例となるのではないか。（常勤（任期無））
23. 外に目を向けるのではなく、内側の悲鳴を聞いてください。持続に必要なのは、外部拡大ではなく、内部強化です。（常勤（任期無））
24. 重ねて伝えたいが、生命科学研究所の一教員としては、国際卓越大学による変化は全く感じられていない。そして、このような状況を伝える窓口も生命科学研究所にはない。研究所としてどのように計画を進めるのかについても全く知ることができず、所属分野の教授に確認しても、「わからない」と言われる状況にある。教授、准教授、助教のそれぞれを PI とした「フラットな研究体制への移行」を行う気があるのか、その計画がないのであれば、「初期・中堅キャリア研究者（EMCR）が独立環境で野心的な研究に挑戦できる機会を拡大」という目的をどのように達成するつもりがあるのか、現場に近い組織として研究科単位で、所属する構成員に対して伝えてほしい。（常勤（任期有））
25. 現場の声を届けるボトムアップ式のシステムの構築が必要不可欠。（常勤（任期無））
26. 上記、偉そうなこと言って申し訳ありません。（常勤（任期有））
27. 前進あるのみ。（派遣社員）

## 4 事務機構統合化

2019年に実施された理学部・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、新しい系の設置なども行われました。これに伴い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が、物理系研究棟は2021年2月13日および2022年3月16日に発生した地震による被害で応急危険度「要注意」と判定されました。

2022年8月の研究科長交渉<sup>11</sup>では、理学研究科事務棟と、それに隣接する環境制御棟（生物学系研究棟別館H-16<sup>12</sup>）を改修後、事務組織を再移転する計画が明らかにされ、現在概算要求が出されていますが、実現には5年程度を要する計画とされています。

また、改組後の組織体制も徐々に整備が進められていますが、統合化により研究室との距離が遠のき不便になったとの声も聞かれています。

[Q] 事務職員の方にお聞きします。教職員や学生との連携やご自身が仕事をしていく上で、現在の事務組織は適切な体制だと感じますか？

a) 適切である	b) 適切でない	c) どちらとも言えない	d) その他
19 (32%)	18 (30%)	23 (38%)	0 (0%)

括弧内の% は、この設問に答えた数 (60 人) を分母にしている。

[Q] 事務職員以外の方にお聞きします。現在の事務組織の体制は、みなさんが事務経由の仕事を行う上で適していると感じますか？

a) 適切である	b) 適切でない	c) どちらとも言えない	d) その他
19 (28%)	20 (29%)	25 (37%)	4 (6%)

括弧内の% は、この設問に答えた数 (68 人) を分母にしている。

d) を選択された方は具体的にお聞かせ下さい。（括弧内は職種、直前の質問への回答）

1. 物理系研究棟の6-8Fに事務がある点は改善した方が良い。（常勤（任期無）、d）
2. 知らない（無記入、d）
3. 人減らしを進めた結果、統合が進み過ぎ、学科の専門性や特性に対応できない状態が散見されています。（常勤（任期無）、d）
4. 適切であると思いますが、以前と特に変わらないです。（無記入、d）

[Q] 全ての方にお聞きします。事務組織改組から6年が経過しましたが、本件に関して何でも構いませんので、ご意見がありましたらお聞かせ下さい。（括弧内は職種）

1. 電子化は便利で良いと思いますが、システムが少し古いと感じます。（時間雇用職員）
2. ここに書くべきかは分からないのですが、理学部経理課の部屋の一部分が、元サーバー室のため暖房が稼働しないとのこと。冬場、とても寒くて困っています。（時間雇用職員）
3. 大学全体で業務が増えている中、現状の人員では余裕がない。（常勤（任期無））
4. 事務の業務が効率化されているのであればよいと思いますが、業務量が増えているのではないかと心配しています。（常勤（任期無））
5. 事務組織内の役割分担が分かりにくいので、何かを問い合わせる際、どこに連絡すればいいのか判断に迷う。経理処理が遅く、特に旅費の立替精算に時間（1?2カ月）を要するのは研究者側の負担が大きい。（常勤（任期無））
6. 事務掌握が定まっていない業務がまだまだ多い。（常勤（任期無））
7. 専攻ごとに進め方が異なりすぎていることが、業務改善の障壁となっている。各専攻の裁量が肥大化しすぎているのが問題と感じる。執行部により強い権限を持たせ、必要があればトップダウンで従わせることも重要ではないか。（常勤（任期無））

<sup>11</sup><https://shokuso.sci.tohoku.ac.jp/internal/kosho-20220825.pdf>（学内限定）

<sup>12</sup><https://www.sci.tohoku.ac.jp/campusmap/kita-aobayama/>

8. 業務の縦割り化が進み、仕事がやりにくくなったと思う。(常勤(任期無))
9. 専攻の業務に携わる事務職員が少なくなり、教員の負担が増えている。事務職員を減らすのは、人件費を減らすためと理解しているが、教員の用務が増えると、教員が教育・研究に携わる時間が確実に減る。(常勤(任期無))
10. 業務分担がよくわからないので、だれでもわかるように、グループウェア上に明記して欲しい。(時間雇用職員)
11. 事務に関して...学外の方への支払いにかかる時間が長く、複数、問い合わせをいただきました(11月のセミナーに対し、2月頃支払いがあったように記憶しております)。そうしたことは、組織改組により、改善されませんでしたでしょうか。運営や関わる組織の方への印象にも大きく影響すると思いましたが、スムーズになるようにしたほうが、今後の大学のためにも良いのではないかと感じております。(常勤(任期有))
12. 専攻事務があるところ、ないところがあって非常にやりにくい(常勤(任期無))
13. 専攻事務室があった方が何においてもスムーズだったと思う。今は直接係となるが、忙しい様子でこちらからの質問・相談も迷惑そうである(実際に、対応がよくない)。また、処理も遅延する部署もありこまる。例えば、再雇用職員のような方が常駐し、当該係に行く前に質問・相談等ができれば、双方にとって時間ロスもななくうまくまわるような気がする。昨年は、旅費の処理が信じられないくらい遅延していた(個々の事務処理能力もあったようだ)。立替額が約20万になった学生もいた。(限定(一般))
14. 現場の実情と乖離した改組となっており、業務効率や連携体制の低下が見られます。(常勤(任期有))
15. 少なくとも物理系研究棟への仮住まいは早急に解消して欲しい。(常勤(任期無))
16. 上記の理由で改悪されている印象を受けています。(常勤(任期無))
17. 理学部・理学研究科と生命科学研究科の二つから連絡が飛び交い、混乱することが多い。どちらかに情報源をまとめてほしい。(常勤(任期有))
18. 専攻事務室があったときにいらした方は、そのときのほうがよいと感じるだろうし、すでに6年が経過しているのであれば、事務組織改組以降に来た方は、現状が当然となっている。今更、本件を問題視する必要はないだろうし、あえて敵対する理由付けに使われているのではないかと邪推してしまう。(常勤(任期無))
19. 統合によって効率化した面はたしかにあるが、教職員に無理を押し付けるようになった面も少なくない。一部職員に負担がかかりすぎている点も問題である。仕事の絶対量が増えているのに人数が減っているのは無理。(常勤(任期無))
20. 特に人事課の仕事があふれているように思う。いろいろと問い合わせをしても応答がなかなかない。(無記入)
21. 特に教務関係について、学生から離れた体制では今後深刻な事故が起きるのではないかと。(常勤(任期無))
22. 人手不足で、いろいろと回っていない。(常勤(任期無))
23. 事務組織改組で色々な事が良くなると思っていたが、実際には悪くなっていると感じる。(旅費の支給までに時間がかかり過ぎている。年度末の会計処理も遅いように思う。問合せに対する回答をもらうまでにかかり過ぎているし、メールでの問合せについては、回答すらもらっていないままのものも数件ある。)(目的限定)
24. 平素、大変お世話になり、ありがとうございます。(常勤(任期有))
25. おそらく期待していただろう平準化、共通化のメリットはあまりなく、見せかけだけの改組に思う。実際は専攻の事情に沿った対応をしなければならぬし、教員や研究室側は不便を我慢するしかない。一部残っている所があったりとゆがんだ構造となっている。ただ元に戻すわけにもいけないので、別の改革が必要かと思う。(その他)

## 5 フレックスタイム導入

フレックスタイム制導入に関する労使協定は2022年5月23日に締結され、同年6月1日より導入されました。本学で導入されたフレックスタイム制では、フレキシブルタイムおよびコアタイムは次の通りとされています。

- フレキシブルタイム：1日のうち、自由に出退勤できる時間帯
  - － 始業時間帯 ... 午前5時から午前10時までの間
  - － 終業時間帯 ... 午後3時から午後10時までの間
- コアタイム：1日のうち、必ず勤務する時間帯
  - － 午前10時から午後3時までとする。

対象となる職員は、職員就業規則又は特定有期雇用職員就業規則が適用される職員で、下記の教職員は対象外とされています。

- 専門業務型裁量労働制が適用される教員及び特任研究員

- 限定正職員、准職員、時間雇用職員、再雇用職員
- 育児短時間勤務、育児部分休業、介護部分休業中の職員

[Q] 全ての方にお聞きします。ご自身はフレックスタイム制を導入されましたか？ または、導入を希望していますか？

a) フレックスタイム制を導入した（導入する予定である）。	b) フレックスタイム制の導入を希望するが、環境が整っていない。	c) フレックスタイム制の導入を希望するが、対象となる職員ではなかった。	d) フレックスタイム制の導入を希望しない。	e) 裁量労働制対象者である。	f) フレックスタイム制を導入したが、定時制に戻した。
23 (16%)	8 (5%)	30 (20%)	24 (16%)	61 (41%)	1 (1%)

括弧内の% は、この設問に答えた数 (147 人) を分母にしている。

[Q] 全ての方にお聞きします。フレックスタイム制の導入に関連して、ご意見がありましたらお聞かせ下さい。  
(括弧内は職種、直前の質問への回答)

1. 短時間勤務および部分休業取得者以外の者も取得できるようになるとよいと思います。(常勤(任期有)、c)
2. 子どもがいるのでフレックスで働けたらより働きやすくなるなど感じています。(時間雇用職員、c)
3. 私は時間雇用職員のため対象外ですが、知人がフレックスタイム制を利用しています。早めの出勤や定時より少し遅めの退勤が暗黙のルールとなりがちですが、フレックスの場合その分がきちんと休暇時間として計上されるのがとても良いと思います。知人曰く、突然のトラブル等でやむを得ず数分出勤が遅れた際、休暇が消費されることがないので助かっている、とのこと。会議等、定時の縛りがない限り、このような制度を利用することで心に余裕を持てるかと思えます。(時間雇用職員、)
4. 現状の仕組みでは、勤務時間管理が煩雑になっている。新しい勤務時間管理システムではフレックスタイム制にも対応したものとすることが言及されているが、あまり期待していない。(常勤(任期無)、d)
5. 雇用形態に関わらず導入してほしい。一か月お試しなど実際に行い、どのような不都合が生じるか検証し、雇用形態やその部署で導入可能か判断してほしい。(時間雇用職員、c)
6. コアタイムを一律に決めるのではなく、業務内容に応じてフレキシブルに決められるようにするのが良いように感じます。コアタイムレスがあっても良いのでは。(時間雇用職員、d)
7. フレックスで業務が回るなら積極的に導入した方が良いが、聞きたいときにきける人がいなかったりすれ違いになることは避けたい。そうすると、現在の時間が妥当なのかなと思う。窓口対応の業務だと難しいかと。朝の通勤ラッシュや渋滞を避けられるのはメリットとして大きい。(時間雇用職員、d)
8. 上司の出勤時間が不明瞭来客の際、対応に困る事が多々あった(限定(一般)、c)
9. 業務の内容によっては急遽勤務時間の変更を有する場合がありますので、月単位の事前申請でなく日単位でフレックスタイム制を利用できるようにしていただけるとありがたいです。(常勤(任期無)、b)
10. フレックスタイム制は今の環境にそぐわない。エコロジーに反する制度と費用がかかるので廃止をもとめる。コアタイムがあったとしても、そこだけで解決できない事項もある。(限定(一般)、d)
11. より幅広い職員が活用できるよう、制度の見直しや適用拡大も検討すべき。(常勤(任期有)、e)
12. 個人の生活を可能な限り支援するという機能も有するので良いと思います。(常勤(任期無)、e)
13. 働く意欲が増した。(常勤(任期無)、a)
14. 手続き・時間管理など、もっとシステムティックになればよい。(常勤(任期無)、b)
15. 世間の潮流であり導入は当然。人材確保の点でも不可欠。(常勤(任期無)、)
16. 育児短時間勤務、育児部分休業、介護部分休業中の職員もフレックスタイム制が利用できるとありがたいです。(常勤(任期無)、f)
17. 休暇や代休の取り方、勤務時間に不信感はある。(その他、c)
18. フレックスタイムの場合、コアタイム以外での時間単位の休暇取得ができないことは損に感じるので、改善してほしいです。(常勤(任期無)、a)

## 6 就業規則改正

2024年8月の人事院勧告に対応して、2025年4月に就業規則が改正されました。特殊勤務手当や子の扶養手当の引き上げなどが行われた一方、不利益変更とみなされるものも含まれています。

[Q] 全ての方にお聞きします。子の扶養手当が13,000円に引き上げられた一方で、配偶者の扶養手当が廃止されました。この改正は適切と感じますか？

a) 適切である	b) 適切でない	c) どちらともいえない	d) その他
28 (18%)	43 (28%)	78 (51%)	3 (2%)

括弧内の%は、この設問に答えた数(152人)を分母にしている。

d) を選択された方は具体的にお聞かせ下さい。(括弧内は職種、直前の質問への回答)

1. 知らない(無記入)
2. そういった特別な手当は廃止すべき。事情により子がもてない、配偶者がいない人等とに不公平が生じる。子がいる配偶者がいるかは個人的問題なので、決められた給与で生活するのが相当。先進国にはボーナスも含め特別手当はあまり存在しない。国際卓越大学ならそこへも国際スタンダードにすべきでは？ボーナスとは何かに貢献し、利益を上げたからでるもの。(限定(一般))
3. 配偶者が専業主夫/主婦の場合や一時的に仕事をしていない場合は、配偶者の扶養手当はあるべき。(常勤(任期無))

[Q] 全ての方にお聞きします。教授および一般職(一)8級以上に相当する職員の昇給号俸が改正され、55歳以上のS評価およびA評価による昇給効果は拡大されたものの、55歳未満のB評価による昇給は廃止されました(年齢を問わずB評価は昇給ゼロ)。改正後のS評価、A評価、B評価の人数比がどのようになるかは明らかになっていません。この改正は適切と感じますか？

a) 適切である	b) 適切でない	c) どちらともいえない	d) その他
22 (15%)	37 (25%)	84 (57%)	4 (3%)

括弧内の%は、この設問に答えた数(147人)を分母にしている。

d) を選択された方は具体的にお聞かせ下さい。(括弧内は職種、直前の質問への回答)

1. 人事評価は上司との相性によって大きく左右されるかと思います。私は時間雇用職員なので認識が違っていれば申し訳ないのですが、B評価は「普通に問題なく仕事をしている」程度で該当すると聞いたことがあります。仮にあまり相性の良くない上司から評価を受けることとなった場合、B評価以上は難しいのではないのでしょうか。真面目に働いていても昇給が望めない場合、パフォーマンスの低下に繋がりますし、評価する側も責任が重くなるように感じます。予算削減のために職員への待遇を削るような印象を受けました。(時間雇用職員)
2. 物価に合わせて上がっているなら良い(常勤(任期無))
3. ネガティブな変更はモチベーションが上がらない(常勤(任期無))
4. よくわからない(常勤(任期無))
5. 昇給号俸の改正には賛成だが、S評価、A評価、B評価の人数比と評価基準の透明化が必要。(常勤(任期無))

[Q] 全ての方にお聞きします。第3号年俸制職員には給与改定は適用されません。また、第2号年俸制職員の一部は次年度以降に適用されます。この大学方針は適切と感じますか？

a) 適切である	b) 適切でない	c) どちらともいえない	d) その他
11 (8%)	37 (26%)	89 (64%)	3 (2%)

括弧内の%は、この設問に答えた数(140人)を分母にしている。

d) を選択された方は具体的にお聞かせ下さい。(括弧内は職種、直前の質問への回答)

1. 年俸職員がどのような方々なのか分からないため回答できません(時間雇用職員)
2. 上記同様(常勤(任期無))
3. 同じ職員であれば全て同じ処遇にすべき。評価もされず昇給もなく、悲しい限り。(限定(一般))
4. よくわからない(常勤(任期無))

## 7 新型コロナウイルス感染症の後遺症

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）にかかった後、ほとんどの方は時間経過とともに症状が改善します。しかし、いまだ不明な点が多いですが、一部の方で長引く症状（いわゆる後遺症）があることがわかってきました。以下が主な症状の例として挙げられます。症状の程度や経過には個人差があり、時間とともに改善する方もいますが、症状が悪化したり、改善までに時間がかかったりする方もいます。

疲労感・倦怠感 関節痛 筋肉痛 咳 喀痰 息切れ 胸痛 脱毛 記憶障害 集中力低下頭痛 抑うつ 嗅覚障害 味覚障害 動悸 下痢 腹痛 睡眠障害 筋力低下

[Q] 全ての方にお聞きします。上記のような症状が改善せずに続いたり、新たに症状が出て仕事に影響があり、悩んでいますか？

a) はい	b) いいえ
5 (3%)	148 (97%)

括弧内の% は、この設問に答えた数 (153 人) を分母にしている。

[Q] 上の問いで「はい」と回答した方にお聞きします。後遺症治療のため、休暇や勤務体制について相談したいですか？

a) はい	b) いいえ
0 (0%)	5 (100%)

括弧内の% は、この設問に答えた数 (5 人) を分母にしている。

[Q] 全ての方にお聞きします。コロナ禍に関連して、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。（括弧内は職種）

1. 新型コロナ感染症は、残念ながら、日本ではいまだに終息しておらず、1年間に十数万人の超過死亡者数がでていることが、最新の人口動態統計（厚労省）からも明確に示されている。この死者数は、交通事故死者数（年2,000人台）の数十倍であり、2ケタ大きい。したがって、上記の後遺症者や死者などを減らすためには、適度な（ムリのない）感染対策を継続することが必要である。理学研究科は2020年以来、日本のどの大学よりも適切な感染対策を行い（換気とマスクの利用）、ロックダウンを行うことなく（したがって研究を止めず、継続しつつ）感染コントロールをすることに成功した。しかしながら、5類移行後、必要性が高い場所での適切な対策が継続されるとは言いがたい。大学、特に理学部は、自ら具体的データにあたって（世界最悪状況が続いている）日本の感染状況を把握し、エアロゾルの動態に由来する空気感染由来の新型コロナ対策を適切に行うことが可能であり、行うべきだと思う。それが、今後も発生すると考えられる、後遺症被害者を減らすために重要であると考えます。（常勤（任期無））
2. 感染後後遺症で、集中力低下は非常に感じた。1年後にはあまり感じなくなったが、以前に戻ったのかその状態に慣れてしまったのかが分からないので未だに怖さを感じる。また、後遺症と予防接種後ともに脱毛があった。安易な予防接種はしないという教訓を得た。（時間雇用職員）
3. コロナに関わらず、インフルエンザ等、自宅待機期間にリモートワークできる環境を整えてほしい。（時間雇用職員）
4. 周囲の危機感の無さ（常勤（任期無））
5. 小学校から高校・大学1,2年生といった基礎学力をつける過程のどこかでコロナ禍の時期を過ごした世代の学生さんは、感染の有無に関わらずその時期にはコロナ禍以前ほど十分な教育を受けられず学習意欲等に影響が出ている人もいるのではないかと危惧しています。大学入学以前にコロナ禍の時期を過ごされた方の入学は、当然ながら今後も続くのでコロナ禍の学習や心理への影響の調査と配慮は続ける必要があると感じます。（常勤（任期無））
6. コロナ自体は存在していて、あれだけ気を付けていたのに、この期に及んで「マスク無しで大量の咳やくしゃみをする」「風邪症状があるのに出勤・通学する」という人がいるのは、もはやコロナ禍を経験した人類にとっては、不快だと思えます。気になる人は大勢いるので、組織的・継続的な注意喚起が必要だと思えます。（常勤（任期無））

## 8 環境整備等

### 8.1 環境整備が必要な場所等の要望

キャンパス内の環境整備に関しては、対応可能なものについては組合の要望に応えられています。例えば、建築工事の仮囲いで道路が狭くなり角の先が見通せなくなった際には、危険性を指摘した結果、カーブミラーが設置

されました。また、地下鉄開通以来歩行者数が増えた部分では歩車分離を要望しましたが、この際には本格的な改修は難しいものの、ペイントによる歩車分離は行われました。

[Q] 全ての方にお聞きします。安全性や利便性の観点から改善して欲しい部分がありましたらお聞かせください。

(括弧内は職種)

1. 駐車場の線が昔の車のサイズのものとなっているように思うのでもう少し大きくなればいいなあと思ったりします。(時間雇用職員)
2. 熊や猪が出没しているにも関わらず、注意喚起のみで何か実際に対策(林道整備、電気線設置等)しないのかいつも疑問に思っている。多くの学生を預かっているにも関わらず、危機意識が全くない。実際に被害が出ないと動かなそうなのが非常に残念。(常勤(任期無))
3. 日中のキャンパスバスを増便してほしい。(常勤(任期無))
4. 建物内の換気の状況が悪い。(常勤(任期無))
5. 工学部や川内のバス道路の信号無し横断歩道は、夜間は暗さや対向車ライトによる逆光のために歩行者の視認性が極めて悪く危険。現在設置されている街灯は役割を果たしていない。横断待ちの歩行者にきちんと照明が当たるように街灯の再整備を要望する。(常勤(任期無))
6. 大雨だと、青葉山の歩道は小川と化し、排水溝もつまっているの、近い将来、土砂崩れや水害が起きそうで不安である。(常勤(任期無))
7. 道路の展示ブロックや誘導ブロックがはがれかけているところが多くつまづいている人を見かけるので危険かと思いました。(年俸制)
8. 青葉山から川内に繋がる坂の倒木が多い。どうか整備してほしい。(時間雇用職員)
9. 残業で遅くなった時など、物理系研究棟の裏の駐車場が暗いので、足元などが怖い。特に冬場。人感センサーの灯りなどがあると安心です。(限定(特殊))
10. 合同棟付近の駐輪場を整備して欲しい。数も不足だが、単なる野ざらしのスペースでは盗難の心配もあり使えない。外灯がLEDになって明るくなったのはよいが、角度が悪く眩しいものがある。配光を工夫して欲しい。(常勤(任期無))
11. 川内三十人町～馬小屋にかけての道(大学キャンパスの裏手に当たる部分)は歩道がほとんどなく、非常に危険。(常勤(任期有))
12. 青葉山キャンパスと川内キャンパスを結ぶ歩道は雨が降ると洪水みたいになったり雪が降ったりすると凍結したりして非常に危険です。授業の関係で川内キャンパスにはどうしても行く機会が多いので、このような状況はよいとは思えません。何らかの改善をご検討いただけますと幸いです。(常勤(任期無))
13. 点字板が剥がれていたり、車両進入禁止のコーンが点字板の上に置かれていたり。せっかくなので、きちんと整備した方がよいと思う(常勤(任期無))
14. 自動車の出口ゲート(理学部・出口専用、郵便ポストがあるところ)から車で出る時に、歩道を横切る形になるが、歩道の上まで進まないで右から車が来ているかはっきり見えないので、場合によっては歩行者の通行を遮ってしまい危ないので、改善して欲しい。(目的限定)

## 8.2 駐車料金に関して

2017年度から青葉山北キャンパス内の駐車場が有料になりました。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ことになっています。組合では過去の交渉で駐車場利用者に決算報告を行うことを要求し、当初は紙での配付でしたが、2022年度分から研究科ホームページ上で報告されています。2023年度分については2025年1月に以下のURLに掲載されていて、2025年度の駐車場利用者に、4月下旬にその旨がメールで通知されました。

[https://www.sci.tohoku.ac.jp/docs/tohoku-univ/2023nyukouhutankin\\_houkokusho\\_20250110.pdf](https://www.sci.tohoku.ac.jp/docs/tohoku-univ/2023nyukouhutankin_houkokusho_20250110.pdf)

[Q] 全ての方にお聞きします。この報告について、ご意見がありましたらお聞かせ下さい。(括弧内は職種)

1. 駐車場は無料にするべき。(常勤(任期有))
2. 車で通勤していますが、ガソリン代が赤字の状態です。それに加えて通勤車の駐車場代も徴収される職場などありえません。公共の交通機関が全く不十分な宮城県だからこそ、もっと配慮すべきではないでしょうか。(時間雇用職員)
3. 駐車無料にしてほしい。(常勤(任期無))
4. 駐車料は無料にしてほしいです。(時間雇用職員)
5. まず、車での交通費が安すぎる。そこから引かれるのは、しょうがないです。(時間雇用職員)
6. 交通費も満額ではない上に駐車場代も結構かかるので、交通費がしっかり出るよう改善してほしい(限定(一般))
7. 通勤費は自己負担すべきではない、という当たり前の前提に立ち返ってほしい。(常勤(任期有))
8. この費用で歩車分離等の安全対策を少しずつでも進めて欲しい。(常勤(任期無))

## 9 困ったこと

[Q] 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。（括弧内は職種）

1. ラボの電気代を出すと運営費交付金がなくなってしまいます。電気代は高騰しており、生物を飼う上で節約が難しいです。電気代は大学側で出していただくようにするか運営費交付金を増額していただかないとラボの運営への悪影響が大きいです。（常勤（任期有））
2. ない（常勤（任期無））
3. 私は事務補佐員なのですが、他の職員と比べ業務が少なすぎるように感じます。一般職員より業務が限られてくることは重々承知しておりますが、メインの担当業務が月の半分程度しか発生せず、その業務すらすぐに終わってしまうことも多いです。上司に相談しても多忙のためか中々改善が見られないように思います。どうやら前任の方も私と同様に業務時間内に仕事がない状態があったようで、その際は大学関係のサイトを閲覧する等して時間を消費していた...と聞きました。事務部全体で係内業務のヒアリング等の機会を改めてご用意していただく、等の機会があると助かります。（時間雇用職員）
4. ・理学部・理学研究科の事務関連の建物が古く（特にトイレ、事務室内部）、カビのようなにおいがして不潔だと感じる。また、人事や経理と教務の建物が別棟なのも、業務を行う上で不便。（常勤（任期無））
5. 無駄な業務が増えたと感じる。利益相反マネジメント、安全保証輸出管理、FD 講習など（常勤（任期無））
6. 皆さんよくして下さいます。思いやりのある職場環境だと思います。（時間雇用職員）
7. リフレッシュ休暇の取得が通年で3日間取得可能になり柔軟な制度に変わった反面、従来通り3日間連続取得したい方に対して業務上の懸念からか難色を示す人がおり残念だ。休暇申請がしにくくならないよう上司への指導を願いたい。（無記入）
8. デスク以外の作業スペースがない。配属人数に対して部屋があまりにも狭すぎる。（常勤（任期有））
9. すみません。時間がたりなくなり最後割愛させていただきました。申し訳ございませんでした。（時間雇用職員）
10. （自身は被害者ではないが）メールや本アンケートで明らかに事務方に当たる書き方をされる先生がいらっしゃる。事務作業が煩わしいのはわかるが、それでも一人の大人として適切な書き方を考えてほしい（無記入）
11. 事務方の制度運用において人道的な配慮や柔軟性が欠けており、職員側に不利な解釈がなされるケースが多く見られます（交通費や雇止め等）。また、事務とのやり取りでも返信が遅れる・回答がないなどの問題があり、研究者支援の意識が希薄に感じられます。大学としての社会的責任を再考すべきだと思います。（常勤（任期有））
12. このアンケートって匿名なんですか？（無記入）
13. 北海道大学でも問題になっていますが、教授が退官した後にその教授についていた助教に対して、学生を与えない教授がいます。その理由として、前任者についていた助教は学外のポストを見つけ出ていくことが求められているからとのことです。助教にも学生を育てるある程度の権利を付与すべきだ（常勤（任期無））
14. 年俸制の限定正職員のため昇給の仕組みが良く分からない。限定正職員に雇用された際には、事務補佐員の時よりは少し高くなるように年俸を設定すると言われたが、事務補佐員の時給が上がって来たので、逆転してしまった。（目的限定）
15. フレックス、テレワークなど制度の利用は、手続きを経ていますと言われるだろうが、不在の割合が高いためその間は訪問者、問い合わせ、電話を代わりに対応しなければならない。見えない雑用も代わりにやる必要がある。不在なのでメールで問い合わせてくださいと断っても、電話でないためという場合も多く、今対応してほしいと言われれば、担当外であっても調べたり対応しなくてはいけない。普通に出勤している（制度を利用できない）者は、一つ一つは短時間でもその分時間をとられるため、本来の担当業務でない事での負担が大きいと感じる。（その他）
16. 職務内容には非常に満足しているが、時間雇用制職員しかいないため、対応できないものが多々ある。また、自分自身が発達障害や心臓病を患っているため、人がいない環境下で働くことにも若干の不安を感じている。現在の自分自身の状況でも、安定して働ける職場に移動することも考えている。（時間雇用職員）
17. \*労働条件通知書の控えは必ず配付して欲しいです。\*給与について（第3号年俸制）の説明をして欲しかった。教員から事務補佐員より若干給与を高くするとの話だったが現在は時給に換算すると100円位下がっている状況です。\*教員の定年退職に伴い2028年3月に解雇となります。次の仕事も探して良いと言われております。とてもとても残念な気持ちです。今後も今までの経験を活かし大学で働きたいと思っておりますが、ホームページの採用情報以外に探す方法がありますか。\*授業で使用する各種教材の印刷はTA等の業務だと思いますが、TAがいるにも関わらず大量の印刷を教員から頼まれる。（無記入）