

2026年度アンケート集計結果

東北大学職員組合理学部支部

2026年8月7日

目次

1 アンケートに答えた人の分布	2
2 5年および10年雇用問題	2
2.1 東北大の方針	3
2.2 雇い止めの影響	5
2.3 非常勤職員の要望	6
2.4 10年雇用問題	7
2.5 5年雇用全般	7
3 国際卓越研究大学等に関連する労働環境の変化	9
4 事務機構統合化	12
5 物理系研究棟・化学系研究棟上層階への一時的な居住	14
6 就業規則等	16
7 環境整備等	19
7.1 環境整備が必要な場所等の要望	19
7.2 駐車料金に関して	20
8 困ったこと	21
9 職員組合への要望	22

2026年6月5日から6月26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、901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¹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と思われる記述については、掲載していない。

¹http://shokuso.sci.tohoku.ac.jp/form_mail/anq2026/

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。

	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)	76	11	10	9	7	6	33
常勤 (任期付)	23	0	0	0	3	3	17
年俸制	2	0	0	0	1	0	1
准職員	3	0	0	0	1	1	1
時間雇用	19	1	0	1	12	2	3
限定 (一般)	2	0	0	1	0	0	1
限定 (特殊)	1	0	0	1	0	0	0
目的限定	6	0	2	0	0	0	4
その他	11	1	0	0	1	1	8
全体合計	143	13	12	12	25	13	68

その他の職種: 「無記入: 6 名」「客員研究者」「客員研究員」「その他: 2 名」「非常勤講師」

2 5 年および 10 年雇用問題

労契法改正と東北大学の対応

2013 年 4 月に施行された改正労働契約法²により、有期労働契約が反復更新されて通算 5 年（研究者等の一部専門職については特例により 10 年）を超えた場合、労働者の申込みによって無期労働契約へ転換する権利（無期転換申込権）が発生することとなりました（労働契約法 18 条）。しかし東北大学では、労契法に基づく無期転換を原則として認めるのではなく、「限定正職員制度」に採用された場合にのみ無期雇用化を認めるという運用を続けました。その結果、2018 年 3 月末には、数百人規模の准職員・時間雇用職員の大量雇止めが発生しました。

これに対し、複数の非常勤職員が、雇止めの無効を求めて労働審判を申し立て、その後訴訟へと発展しました。約 5 年に及ぶ司法手続を経て、2023 年 5 月、最高裁は上告を棄却しました。また組合は、当時の大学側の交渉対応が不誠実であるとして、2018 年 2 月、宮城県労働委員会に不当労働行為救済申立てを行いました。約 1 年にわたる審理の結果、宮城県労働委員会は 2019 年 11 月、大学側の不当労働行為を認定し、誠実に団体交渉を行うよう命令しました。

その後、雇止め方針を推進していた労務担当理事（文部科学省からの出向者）の交替等もあり、労使関係は一定程度改善しました。その結果、目的限定職員については、

- 目的限定職員を含む限定正職員への応募機会の拡大
- 別プロジェクトへの異動を含む継続雇用可能性の拡大

など、一定の前進も見られました。

しかしながら、更新上限を前提とした雇止め・解雇運用そのものは維持されています。大学回答によれば、2025 年 3 月末には、

- 5 年上限による雇止め 88 名
- 目的限定職員の解雇 12 名

が発生しました。2025 年度末で、5 年上限・10 年上限となったものの、限定正職員への変更や常勤・非常勤で継続できた方の割合は、大学が示した雇止め・解雇予定人数に基づき

- 【5 年上限】 65 名中 19 名継続（29%）
- 【10 年上限】 17 名中 4 名継続（24%）

²https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/h240829-01.pdf

- 【目的限定職員】32 名中 8 名継続（25%）

となっています。

無期転換申込権をめぐる近年の問題

近年、組合が行った照会に対する大学回答からは、東北大学における無期転換制度運用の実態が、より具体的に明らかになってきています。大学は、有期雇用職員の雇止め理由について、「更新上限到達」という形式的理由を示す一方、

- 当該業務がその後も継続しているか
- 後任者が配置されているか
- 配置転換や別業務従事による継続雇用を検討したか

といった実質的な雇止め理由については、十分な説明を行っていません。また、大学は、無期転換申込権の発生及び行使状況について「大学として一元的に把握・管理している」と回答しています。その一方で、「無期転換申込権が発生していた者について、任期満了退職として処理した事例がある」とも認めています。

組合は、こうした運用について、

- 無期転換申込権の実質的行使を阻害していること
- 更新上限を前提にした選別的な継続雇用運用となっていること
- 労働契約法 18 条の趣旨に反する可能性が高いこと

を重大な問題として追及しています。現在、組合は大学に対し、

- 通算契約期間の算定根拠
- クーリング期間適用の有無
- 研究者等への 10 年特例適用の判断基準
- 無期転換権発生者の処理実態

等について、詳細な情報開示を求めています。

研究者等における 10 年雇用問題

研究者等については、「科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律」等に基づく特例により、無期転換申込権発生までの期間が 10 年とされています。その 10 年期限が 2023 年 3 月に到来しました。

当初は、「東北大、239 人雇い止めの恐れ」と報道されるなど、深刻な問題となりました。組合は、「少なくとも研究プロジェクトや業務が継続している間は雇用を継続すべき」と求めてきました。その結果、2023 年 3 月末時点では、対象者のうち 78 名が雇用継続となり、雇止めは 86 名にとどまりました。しかし、文部科学省が全国の大学・研究開発法人に対して行った調査では、2023 年 3 月末時点で対象者の約 8 割が無期転換した、または無期転換申込権を取得していたのに対し、東北大学ではその割合は半数未満でした。さらに、大学回答によれば、2025 年 3 月末までに新たに 22 名が 10 年上限により雇止めされています。10 年雇用問題は東北大学だけの問題ではなく、全国の大学・研究機関で発生しており、Nature³など国際的な学術誌でも、日本の研究環境悪化の象徴として批判的に取り上げられています。

2.1 東北大の方針

[Q] 皆さんにお聞きします。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）

³<https://doi.org/10.1038/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。	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)	46 (61%)	37 (49%)	10 (13%)	16 (21%)	2 (3%)	5 (7%)
常勤 (任期有)	14 (61%)	13 (57%)	6 (26%)	1 (4%)	1 (4%)	2 (9%)
年俸制	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (50%)	1 (50%)
常勤合計	60 (59%)	50 (50%)	16 (16%)	17 (17%)	4 (4%)	8 (8%)
准職員	3 (100%)	1 (33%)	0 (0%)	1 (33%)	0 (0%)	0 (0%)
時間雇用職員	11 (58%)	9 (47%)	4 (21%)	1 (5%)	0 (0%)	3 (16%)
非正規合計	14 (64%)	10 (45%)	4 (18%)	2 (9%)	0 (0%)	3 (14%)
限定 (一般)	2 (100%)	1 (50%)	1 (50%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
限定 (特殊)	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
目的限定職員	3 (50%)	2 (33%)	5 (83%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
限定合計	6 (67%)	3 (33%)	6 (67%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
その他	3 (27%)	4 (36%)	4 (36%)	1 (9%)	0 (0%)	0 (0%)
全体合計	83 (58%)	67 (47%)	30 (21%)	20 (14%)	4 (3%)	11 (8%)

括弧内の% は、アンケートに答えた総数 (全体であれば 143 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. 同じ職員が長年同じポストに居続けると、業務の硬直化・属人化が進むため、ある程度の年月で入れ替えが必要である。とはいえ、その年月が5年で適切なのかどうかは判断がつかない。(常勤 (任期無))
2. 大学側の対応や司法の判断、上告の棄却理由等も不明であり、労働委員会も誠実に団体交渉をすべき、とだけで結果だけをみると、契約上問題ないと思われる。一方、労働環境としていいと言われると個人的にはあまりよろしくはないと感じる。今回は契約上問題なく、契約に則った処理であるため、そこまで問題にはならないと思う。大学はもちろん営利団体ではないので、そのあたり改善は簡単ではないと思うが、可能な限り改善してほしいと感じる。学生を含め、日本の研究者及び研究に対する扱いがそもそも変えなければいけないテーマだと思う。(年俸制)
3. 労働者が将来に対する不確実性を抱えて業務に支障が生じることは大学にとっても不利益であり、避けるべきこと。単純に5年・10年の任期が来たから雇止めするというのは、合理的ではないと思う。一方で、雇用の過度な固着化を避ける観点や、特に研究者の場合は様々な分野に触れて専門性を横に広げる必要性を考慮すれば、任期のあるポストが存在すること自体は仕方がないと思う。(常勤 (任期有))
4. 業務が継続するのに5年で人を変えなければならない現状は非常にもったいない。一方で大学の事務が今後も現在の規模で在り続けるかは疑問を感じる。AIの利用により事務の業務の一部は人手から離れる可能性は大きいと思う。(常勤 (任期無))
5. 制度(法律)自体に問題がある様に感じます。労働者のための制度のようでは実際は労働者のためにになっていないと思います。5年で一律に無期雇用になるとするとどうしても大学のような対応になってしまうのではないのでしょうか。有期のままでいいので継続して働きたいと言う人もいます。労働者、雇用者それぞれの意向をもっと柔軟に反映できるようにして欲しいと思います。(時間雇用職員)
6. 一企業として事務系の非常勤職員を含めたキャリアパスを総合的に考えるべきである。(常勤 (任期無))
7. 安定した職を求めるのは当然だが、一律に5年ルールを廃止すべきではない。やはり、5年あるいは10年で業績や能力、適応度や将来性等を客観的に評価してから、雇用継続のチャンスを与えるべきである。長く居れば給料も上がるという時代ではない。誰もが競争しろとは言わないが、誰でもできる仕事であれば若い人材の方がよいので、5年ルールは残しておきたい。職場環境はアップデートされてもついていけず能力が下がれば、権利は減るべき。上が詰まっていれば、もっと有用な若い人材の登用ルートが塞がれる。無期転換には評価システムが必須。逆に言えば、評価が高ければ5年ルールで雇止めずに、積極的に無期転換雇用される道がどの職種にもあるといい(上の「限定正職員合格者」を知らないが、そういう制度があるのなら大学方針に賛成)。(常勤 (任期無))
8. この制度が発足した2018年以降も、東北大の非常勤職員数が増え続けている。経験を積んだ職員を辞めさせ、新規職員を教育することの無駄はみんなわかっている。一刻も早くこのような制度は止めて、5年以上勤続した職員は自動的に無期転換するようにすべきだ。(非常勤講師)

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？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)	24 (32%)	15 (20%)	23 (30%)	11 (14%)
常勤 (任期有)	6 (26%)	0 (0%)	5 (22%)	10 (43%)
年俸制	0 (0%)	0 (0%)	1 (50%)	1 (50%)
常勤合計	30 (30%)	15 (15%)	29 (29%)	22 (22%)
准職員	1 (33%)	0 (0%)	1 (33%)	1 (33%)
時間雇用職員	5 (26%)	0 (0%)	8 (42%)	4 (21%)
非正規合計	6 (27%)	0 (0%)	9 (41%)	5 (23%)
限定 (一般)	0 (0%)	0 (0%)	2 (100%)	0 (0%)
限定 (特殊)	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
目的限定職員	2 (33%)	0 (0%)	3 (50%)	1 (17%)
限定合計	3 (33%)	0 (0%)	5 (56%)	1 (11%)
その他	0 (0%)	2 (18%)	4 (36%)	1 (9%)
全体合計	39 (27%)	17 (12%)	47 (33%)	29 (20%)

括弧内の% は、アンケートに答えた総数 (全体であれば 143 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. 年度初めに事務の仕事が遅れがちになることが多いが、慣れた事務補佐員が5年期限等で辞めて仕事が回っていないのが要因のひとつに思われる。常勤職員の負担も増えるので仕事の効率も落ち、よいことは何もないのではないかと？ (常勤 (任期無))
2. 業務引継ぎがうまくできるか (常勤 (任期無))
3. 他研究室の秘書が雇い止めになり、その業務を教員が負担することになったと聞いている。結果的に研究成果・パフォーマンス低下に寄与している。 (常勤 (任期無))
4. 非常に優秀で実務的貢献が大きくても雇い止めは損失。この状態は直上の無期雇用上司が業務放棄したことで生じた事態である (教員-事務職員のメールやり取りが証拠) が、人間関係が悪化したため無期転換できない。このような悪意による損失を避けるため、無期転換申請に当たり関係教員のインタビューも行い、上司が恣意的に陥れていないか客観的に検証できる制度を整備するべき。 (常勤 (任期無))
5. そのものの係の運営自体・雑な引継ぎ資料も問題ではあったが、非常勤さんにしかわからない仕事が多く、雇止め以降、業務に大きな支障が出た。新しい人を雇用したが、業務を覚えるのに苦労しており、結果辞めてしまった。 (無記入)
6. 「更新上限は5年」であることは採用時に説明しているため、「辞めさせられた」という表現が適切かどうかは分かりませんが、業務に誠実に取り組み、5年間の勤務を通じて業務に習熟した方が契約満了となり、その後に新たな職員を採用することは少なくありません。そのたびに業務の引継ぎや育成が必要となるため、業務の継続性を維持するという観点では、職場に相応の労力を要するものと感じています。ただ一方で、非常勤職員が異動のないまま長期間同じ職場で勤務し続けることによる課題もあると感じています。例えば業務の属人化や、新たな業務への意欲低下、マンネリ化などです。 (常勤 (任期無))
7. 「辞めさせられた」という選択肢が誘導尋問のように感じられて嫌気がさすが、雇用契約期間満了に伴い更新しなかった職員の代替として入られた方が、大学の雰囲気になじめず短期間で退職され、業務に滞りが生じている。 (常勤 (任期無))
8. 6か月程度の Cooling off のために期間を経たあと、再雇用されましたが、その間支援の不足にグループは困難を経験した。また、本人もその間、不安定な精神的、経済的状态におかれた。このような状態は、まったく研究に不要であり、即刻廃止すべきです。 (無記入)
9. 後任でまた新しい人が採用されているが、仕事をまた一から覚えなければならない為、時間の無駄に感じます。 (時間雇用職員)
10. 過年度回答済み (業務に精通していた時間雇用職員が希望しないまま雇止めされた。) (時間雇用職員)

11. 生活がかかっているにも関わらず、任期付きしか枠がないことや、募集がそもそも少ないなど、研究者の活動を制限するものが未だ多い。今回は期限に関するものだが、男女共同参画を立てながら女性限定の募集や、民間企業と同等報酬ではあるが任期付きとそこまでいい待遇でないにも関わらず割りのいい待遇と上の立場の先生がわざわざ表現するなど、過去の負債・責任が若者のみに対して降りかかっている現状が続く限り、日本は国際的な競争には勝てないと思う。この問題を機に高校以前の教育や待遇など、もっと根本的な問題について考えてほしい。今後これを許していくと、改善に時間がかかると思う。(年俸制)
12. 仕事ができる職員だったので業務が回らなくなって質が落ちた。(常勤(任期無))
13. 高度な技術・経験が必要な大規模装置を、その方が退職されて時間がたってから動かす必要が出てきて、当時の記録を掘り起こして大変な苦労をして動かしたり、退職されたご本人に来ていただいて対応したりという場面があった。(常勤(任期有))
14. 自身が、5年の期限を待たずに、年度末できりがいいから・育休明けの人を再雇用することになったから、という理由で、雇止めをさせられた。(時間雇用職員)
15. 後任がなかなか決まらず、他の職員に負担がかかっている。(時間雇用職員)
16. 業務の継承が難しい。5年間続けてこられた人がいなくなる損失は係内の他の業務にも波及する。(常勤(任期無))
17. 辞めさせられたわけではなく、個人の希望やタイミングがあったかもしれないが、退職される方がお仕事ができる方ばかりで残念に思う。残っている方であまり業務遂行する力やコミュニケーション能力が乏しい方をみると、辞めた方が残っていた方が…と思ってしまう。(時間雇用職員)
18. 5年業務を経験した人の代わりを補充しなければならないため、手間も労力もかかるし、業務的に大幅な戦力ダウンになる。(常勤(任期無))
19. 新しい人に次々と代わることで、職場全体としての生産性が落ちる。(常勤(任期無))
20. 半年のいわゆる cooling off 期間をおいて再雇用しているが、無駄であり、法的にも問題は残る。(常勤(任期無))
21. 後任の適性が乏しく、やる気が見受けられない。雇止めされた方の方が5年目でも積極性もあり、系の雰囲気も良かった。(時間雇用職員)
22. 専攻全体の業務を担当している秘書は、研究室の秘書業務と異なり、通年の各イベントを把握している必要があり、専門性のある業務である。しかし、5年でクーリングオフになってしまうため、本人が復帰の意思を持っていても、半年間の空白が生じる。このような空白は専攻にとって大きな痛手である。(常勤(任期無))
23. 5年働いた非常勤さんがいなくなり、業務が分かる人がいなくなる。次に来た人をちゃんと教える人もいなくて、すぐやめてしまう負の連鎖になっている(常勤(任期無))
24. 現在、とても優秀な技術補佐員の方を雇用しているが、将来的にこの方が雇い止めになってしまうと研究に支障がでてしまう。(常勤(任期有))
25. 正職員より意欲的で優秀な方を5年とって切るのは、卓越大学と呼ばれている本学にあるまじき行為。代わりの正職員やあらたな非常勤が意欲も責任感も知識がないとこちらの仕事にも多大な影響を及ぼし、効率がさがる。(目的限定)
26. 自分自身がまもなくそうなるため非常に不安を感じている。(時間雇用職員)
27. まだまだ働く意欲ありでした。(年俸制)
28. 非常勤職員の雇い止めと常勤職員の異動が連続した場合、引継ぎが十分にされていないと現場が混乱してしまう(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 | 9 |
| 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 | 6 |
| 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 | 11 |
| 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 | 1 |

[Q] 具体的にお書き下さい。

1. 今は6時間勤務だが、フルタイムで勤務したい(時間雇用職員)
2. 現在時短勤務の時間雇用職員の立場ですが、フルタイムの限定正職員への移行の可能性もあるとありがたいです。(時間雇用職員)
3. 限定正職員だが、退職金、ボーナスが欲しい(限定(特殊))

2.4 10 年雇用問題

[Q] 皆さんにお聞きします。研究職等の例外として 10 年期限になっていた有期雇用の限度が、2023 年 3 月に訪れます。この問題について、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)	39 (51%)	18 (24%)	29 (38%)	16 (21%)	9 (12%)
常勤 (任期有)	20 (87%)	7 (30%)	13 (57%)	4 (17%)	0 (0%)
年俸制	2 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
常勤合計	61 (60%)	25 (25%)	42 (42%)	20 (20%)	9 (9%)
准職員	1 (33%)	0 (0%)	1 (33%)	0 (0%)	0 (0%)
時間雇用職員	7 (37%)	6 (32%)	9 (47%)	1 (5%)	2 (11%)
非正規合計	8 (36%)	6 (27%)	10 (45%)	1 (5%)	2 (9%)
限定 (一般)	2 (100%)	0 (0%)	1 (50%)	0 (0%)	0 (0%)
限定 (特殊)	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
目的限定職員	5 (83%)	3 (50%)	3 (50%)	0 (0%)	0 (0%)
限定合計	8 (89%)	3 (33%)	4 (44%)	0 (0%)	0 (0%)
その他	4 (36%)	3 (27%)	3 (27%)	3 (27%)	0 (0%)
全体合計	81 (57%)	37 (26%)	59 (41%)	24 (17%)	11 (8%)

括弧内の% は、アンケートに答えた総数 (全体であれば 143 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. 財源不足と資金配分のアンバランスさ (既に大規模予算を持っている研究室にさらに予算が割り当てられる等) が研究室間の格差を助長していると考えられる。(常勤 (任期無))
2. 予算、ポストがないとどうしようもない。(常勤 (任期無))
3. 評価を行い優秀な人材は引き止めるべき、特に無期雇用に転換してよい。(常勤 (任期無))
4. 不安定な職位では研究に支障が生じることは言うまでもないことだが、長い期間同じ研究機関に居続けることが研究の発展のために有益かどうか判断がつかない。(常勤 (任期無))
5. 「永続的な財源確保は困難」というのは言い訳にすぎない。大学は今後予算を継続的に取るという見込み (覚悟) のもと、無期雇用を採用すべきである。(常勤 (任期無))
6. 研究第一主義とうたっている割に、研究者への優遇が不公平すぎる。研究者も学生も優秀な人材がいなくなるのではと懸念している。(常勤 (任期無))
7. 研究職として雇われている側からすれば、任期ありの不安定な立場に置かれていることは、当然好ましいことではない。一方で、学術研究全体のことを考えれば、任期ありのポストが存在して、研究機関同士であるていどの人員の入れ替えが生じる方が健全だとは思ひ、各人のキャリア・専門性を横に広げる意味で必要なことではあると理解している。(常勤 (任期有))
8. 年数ではなくプロジェクト単位の契約で良いのではないのでしょうか。(時間雇用職員)
9. 研究機関を乗り継ぐものなので、若手にとって 10 年の期間があれば十分かと思う。歳をとっても任期付き助教やポストのままアカデミアに残って自分の研究を続けるのは難しいので、どこかで研究者以外のキャリアパスを考えるだろう。(自分の人生なのに、考えなしに突き進んで 10 年ルールに文句をいうのは、なぜ?と思う) 10 年はちょうどいい時間の長さを設定していると思う。(常勤 (任期無))

2.5 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. 無期転換を拒み続けることで大学全体の効率も下がっていると思うので、働きやすく活気のある職場にすべく方針を転換すべきである。(常勤 (任期無))

2. 事務補佐員は、縁故雇用の方も多く、正規の採用試験や面接などを通さず雇用されている。そのような方を無期雇用にするのは問題があると感じている。(常勤(任期無))
3. 限定職員だけでなく、教員に関しても、そもそも有期雇用であることが問題であると考えます。学術研究というものは、短期で華々しい結果が出ないのは当たり前であり、じっくり腰を据えて研究できる環境をまず整備することが、日本の科学力の底上げにもつながると考えます。(客員研究者)
4. 日本の最近の10年間の研究力の低下は統計から明白です。これに対する対応の一つとして、この10年期限は撤廃すべきです。(無記入)
5. 普通の会社にできることが大学になぜできないのかしっかり考えるべき。この問題のために日本の科学の発展が妨げられている。(常勤(任期有))
6. 就業する上で不要な不安を職員に与えるのは好ましくないと考える。(時間雇用職員)
7. 落とし所を見つけることになるかと思うが、一人でもこの問題解決ができれば変わっていいと思うので、頑張ってほしい。自分もかいぜんできる立場になりたいと強く思う。(年俸制)
8. 全ての任期ありのポストについて、任期が切れる2年前の時点で、任期が切れた後に無期雇用に転換するかどうかの審査をすべき。そうしないと、例えば5年の任期で着任したとしても、4年目に入った時点で就職活動を始めざるを得なくなり、本来の研究業務に避ける時間・熱意をそがれてしまう。(現に私自身に起きていることです。)あと、福利厚生や配偶者手当など様々なところで、任期無しの人と任期ありの人で扱いが異なる。全く同じにしてほしいとは言わないが、例えば配偶者手当の有無が人気の有無に連動することなど、合理的な説明が本当にできるのかは検討してほしい。あと、大学としては筋を通しているつもりでも、働いている側が納得できるかどうかは別問題であることはよく考えるべき。(常勤(任期有))
9. 5年期限の場合、5年目は次の職探しや処々の手続きで良い仕事には繋がらない。また引き継ぎも不十分で、職場の益にはならないと思う。(時間雇用職員)
10. 雇止めですとずっと務めてこられた方がいなくなる影響は大きいですが、一度にすべてを変えることは現実的ではない。徐々に限定正職員を増やす方向に理学も変わってほしい。他部局の事務では限定正職員が増えている部局もあるが、理学が増えていないのは組合の活動の影響なのではないか？(常勤(任期無))
11. 研究費で研究員や技術員を雇用する場合、年数に限りがあるので、無期雇用にするのは困難であると感じる。大学で無期雇用した方を研究室に派遣し、その分の人件費を大学に払うような形をとれば、雇用の安定化を図れるのではないかと思います。(常勤(任期無))
12. 法の趣旨は、5年10年雇用するのであれば、その後も継続的に業務に従事してもらう必要があると見なせるので、有期雇用で安く買い叩くのでは無く無期雇用に転換すべきというものであると考えている。にも関わらず、ルールすれすれで解雇するというのはまるで法の趣旨を理解していない。(常勤(任期有))
13. 安定した雇用は、クリエイティブ、挑戦的な研究に不可欠なものだと思います。私は期限のない正職員(教員)です。で、期限がないからこそクリエイティブな仕事ができることを示し、不安定なポストが減るように務める義務もあると思っています。(常勤(任期無))
14. 財政難であるのである程度理解はしている。大学側の努力は必要だがそれも限界があるため、業界の仕組みを変えていく必要がある。(客員研究員)
15. 任期と科研費等プロジェクトの期間が一致しないことを問題に感じる。任期があと1年で次の研究先が見つからないと科研費を出す際に気持ちの面で負けてしまう。せめて、任期中に獲得した資金のプロジェクト終了までは任期を継続してほしい。(常勤(任期有))
16. 素人ですが研究って環境が整っていないと安心して出来ないものかなと思うので、日本のためになる制度にしてほしいです(時間雇用職員)
17. 実際組織のことをよく知っている方が雇用期間の問題で辞められるのは、非効率的な点もある。雇用期間ロンダリングのための互助組織を仙台近郊の研究機関で形成してはどうか？(常勤(任期無))
18. 研究者が研究に専念できる環境整備をしてほしい(常勤(任期無))
19. 新たに海を渡ってくる研究者を雇用するのではなく、本学生え抜きの研究者を育てるのが卓越大学の使命では？外から大金はたいて雇用しても、すぐに成果がでたとしても、本学の成果とは言えない。また、必ずしも成果を出せる研究者とは限らない。であれば、今いる研究者、今進行中の研究に成果を期待する方がいいのでは？卓越大学なのに永続的な財源確保が困難な意味がわからない。研究者だけでなく限定正職員と呼ばれている職員も同様に優秀な人材は確保しておくべき。(目的限定)
20. 自分のしている業務は一か月単位でも穴をあけてしまうと困るものだと思うが、5年間という期間で雇止めとなってしまう。あと一年ほど次の仕事を考えなくてはならないが、子育て世代であるためできることなら東北大で働き続けたいと思っている。やる気はあるが続けることができないとなると非常に残念。業務に穴があいてしまっただけは困る場所は無期雇用に転換できるようにしてほしい。(時間雇用職員)
21. 有期雇用が必ずしも悪いとは思わない。以前、在職していた大学では任期付き及び任期延長の際には審査がありました。私個人の意見ですが、任期付きという職は次へのステップアップにつながるシステムであるとも考えられると思う。(常勤(任期無))

22. 仕事ができない人を継続して雇わなければならない状況は避けるべき。仕事ができる人は試験で後続雇用の機会があるので、その実効性を議論する方が良いと思う。(常勤(任期無))
23. 法の趣旨にのっとり無期転換すべきです。財源の問題があり有期雇用しかできない場合でも、10年以上雇用できるようにすべきです。(常勤(任期無))
24. 目的限定職員で雇用終了まであと1年数か月なので、雇用責任者から雇用期間は**年*月までですと明確に言われているのに、就労証明書には雇用期間が有期ではなく無期と記載されるのが矛盾していると思う。(目的限定)

3 国際卓越研究大学等に関連する労働環境の変化

東北大学は2025年度から「国際卓越研究大学制度」に採択されました。東北大学が公開している「国際卓越研究大学 研究等体制強化計画 概要」によれば、個別の研究振興ではなく、大学が世界と伍して成長軌道を描くための「システム改革」に主眼をおくことが宣言されています。体制強化計画の骨子は

- 未来を変革する社会価値の創造(学術的インパクト、社会的インパクト)
- 多彩な才能を開花させ未来を拓く(世界の研究者を惹きつける研究環境、世界に挑戦する学びの創造)
- 変革と挑戦を加速するガバナンス(全方位の国際化、機動的で責任ある経営とガバナンス)

となっており、それぞれの項目についてKPI(重要業績評価指標)の目標値が設定されています。KPIには例えば論文数、Top10%論文数、Top10%論文割合、若手研究者Top10%論文数、若手研究者Top10%論文割合、民間企業等からの研究資金等受入額、産学共創拠点設置件数、大学発スタートアップ数、知的財産権等収入、産学共著論文数、外国人研究者比率、女性研究者比率、PI研究ユニット数、PI対象教員とスタッフの比率、国際対応力のあるスタッフ比率、留学生比率、博士課程学生の修了時までの国際経験割合、博士課程学生への平均経済支援額、博士課程学生数、博士号取得者数、外国人研究者比率、国際対応力のあるスタッフ比率、留学生比率、博士課程学生の修了時までの国際経験割合、執行部の外国人比率自己収入比率、事業規模、独自基金造成状況、法人戦略財源の規模、執行部の外国人比率 といったものが掲げられています。

システム改革によって良い方向へ変わる面もありつつ、例えば東洋経済の2026年1月の記事ではPI制へ移行しても研究場所や独立性への懸念が取り上げられていることや、部局長の決定において総長と現・次期部局長との面談を経るシステムへ変更する体制整備が部局長連絡会議資料(2026年1月21日)に掲載されているなど、注視すべき面もあります。

[Q] 全ての方にお聞きします。現在進められているシステム改革に伴い、特に労働環境上の改善につながっていると思われる事柄があればお寄せください。

1. 高IF論文への投稿料支援など研究面での支援制度(常勤(任期無))
2. 労働環境の向上にはつながっていない(常勤(任期無))
3. 若手研究者が研究を円滑に立ち上げられるよう、若手研究者を対象とした小規模な研究費支援制度を拡充してほしい。特に、着任直後や独立初期の研究者にとって、少額であっても自由度の高い資金は、予備実験、装置利用、消耗品購入、共同研究の開始などに大きく役立つと考える。(常勤(任期有))
4. 本部による国際化支援(常勤(任期無))
5. 現役のスタッフの加重労働は解消されておらず、現役のスタッフの教育研究条件の改善は、顕著にみられていない。改善につながっていることがらは、見当たらない。(無記入)
6. DEIの支援員助成には非常に助けられている。(常勤(任期有))
7. 学振の待遇をよくしているのは良いと感じた。(年俸制)
8. 全く無い(常勤(任期無))
9. 外国人研究者比率、博士課程学生への平均経済支援額(常勤(任期無))
10. 教員数増に伴い一人当たりの負担は減っている(常勤(任期無))
11. 特にみられない(常勤(任期無))
12. わかりません。(常勤(任期無))
13. ない(目的限定)
14. ない。(常勤(任期無))

15. ない。(常勤(任期無))
16. In Japanese universities, obtaining positions such as Assistant Professor or Associate Professor often requires a high level of Japanese language proficiency in order to teach students, participate in administrative duties, and navigate the university system effectively. However, this creates a significant barrier for many foreign researchers who are otherwise highly qualified for these positions. At the same time, it can be difficult for foreign researchers to achieve advanced Japanese proficiency along with research, work responsibilities and families. Given this situation, it may be worthwhile to consider policies and support systems that encourage and facilitate Japanese language learning for international researchers. Examples could include university-sponsored language training, dedicated study time, mentoring programs, or other forms of institutional support. Such measures could help talented researchers integrate more fully into Japanese academia and contribute to its long-term development. (准職員)

[Q] 全ての方にお聞きします。システム改革に伴い、すでに発生している労働環境上の問題（例えば、業務量の超過や待遇の不利益など）があればお寄せください。

1. ゲートウェイカレッジへの対応で、十分な教員数増強がなされず、教材作成などにおいて理学部の教員レベルでは純粋な負担増加になっている。(常勤(任期無))
2. 学術的インパクト、社会的インパクトを論文数等で一律に評価するのは問題があると思う。分野による論文の出版頻度の違いなどは考慮するべきではないかを感じる。(常勤(任期無))
3. ゲートウェイカレッジの実施に伴い、授業負担が増えるばかりでその補填・恩恵が一切ない。専門の教員を雇って授業を実施させるべき。(常勤(任期無))
4. 新しい試みを開始するために必要なリソースが明らかに足りていないため、教員や事務職員の1人あたりの負荷が増えており、国際卓越に採択されたことに対するネガティブな印象が増しているように思われる。(常勤(任期無))
5. ・後から国際卓越で雇用された人だけが優遇されて、国際卓越獲得に貢献したはずの在来の職員が不公平感を感じている。・杜撰な予算運用により当初計画は既に破綻しているように思われる。雇用予定の人数は減り、外国人学生へのサポートも縮小された。(常勤(任期無))
6. 現役のスタッフの不利益な状況は、改善されていない。研究と教育のエフォートが低い、つまり研究・教育以外の業務量が減っていない。これが減らない限り、成果は期待できない。(無記入)
7. 新たに配属される国際卓越研究者と、元から東北大にいた研究者の待遇の格差が大きく、東北大に以前から所属している優秀な研究者のやる気を削ぎ、優秀な研究者の離脱を促進してしまう可能性があると思います。(常勤(任期無))
8. 男性からすると、女性比率を上げるために女性を優遇します、という点に疑問を感じます。性格差は正のために、ただ優遇すればいいという判断には驚きを隠せません。(年俸制)
9. 「お金の使い方の歪み」に対し、現場か現在、学生らによる「大学院生支援制度改悪に反対する会」の活動などが立ち上がっているとおもうが、これまで18万円だった優秀層向け支援の基準が、2026年4月の新制度(LEAP一般枠)への移行によって、新規進学者を中心に月額10.6万円へと実質的に制度設計変更(引き下げ)されたと思う。国際卓越研究大学としてのシステム改革(ガバナンス強化やPI制への移行)が進む裏側で、このように最も基盤となる若手研究者(博士学生)の生活環境において、十分な合意形成や周知期間がないままドラスティックな変更が行われ、現場に困惑が生じていることは注視すべき重要な労働・研究環境問題の一つと言える。一番資金を使う所かと思われるが、優秀な学生や現場の教員という「中身」を犠牲にして、事務組織や国際化の「枠組み(ハコモノ・制度)」ばかりにお金を投じる姿勢は、持続可能な研究大学の姿とは言えないと思う。(常勤(任期無))
10. 国際卓越研究大学に限った話ではないが、女性研究者比率を目標に掲げるべきではないと思う。分野により、大学院を経て研究者になる人の男女比はことなり、例えば女性が5%しかいない分野でポストの20%を女性にしなければならないとなると、女性が4倍優遇される(=男性はそれだけ劣遇される)ことになる。これにより不利益を被る男性研究者は、女性研究者が少ない現状に対して何ら責められる点はないのに、一方的に不利益を押し付けられることになっている。特に研究職ポストのような競争のある所でこういうあからさまな不利益が生じるのは承服できない。(常勤(任期有))
11. 業務量は年々増加している。事務の中堅層の離職が増加している原因の一つではないか。(常勤(任期無))
12. 付随する業務が増加しているにもかかわらず、人員補充がない。(常勤(任期無))
13. 英語対応が増えてきて、業務量が徐々に増えています。なんでも二カ国語対応というのは、無理があります。(常勤(任期無))
14. 既存の教職員の業務量は明らかに増えている一方、直接的なメリットは希薄である。(常勤(任期無))
15. 人勤対応などで運営費の削減が予想され、既存の教員の教育・研究の運営に充てられる基盤経費が大幅に抑えられる懸念がある。(常勤(任期無))
16. TOP10%論文などの数値が研究者の能力を測る指標になっていることに不満がある。PIを取れる人は引用されやすい分野に偏るし、基礎研究が認められない雰囲気を感じる。(常勤(任期有))
17. 国際対応力のあるスタッフ比率について非常勤職員がカウントされないで英語を話せるようになろうとは思わない。留学生比率向上のためにあるような身分(特別生)が安易に利用されているように思う。本当の意味で大学と学生それぞれの役に立っているのか疑問。(時間雇用職員)

18. 改革を進めるべき立場の教員と旧来の教員との間に理解の齟齬があり、前者に無駄な説明責任を求めるなど過度な負担がかかっているように見受けられる。(常勤(任期無))
19. いろいろな施策を立ち上げていて、それらに伴う業務の負担が大きい。たとえば、国際卓越の研究者の選考についても膨大なエネルギーが費やされている。そして、優秀な研究者を海外、学外から招聘したせいか、国際大学院プログラムの定員削減・博士課程に配分される奨学金の減額・授業料免除の対象者の減少等、博士課程の学生については明らかな不利益が生じている。また、教員に対する給料引き上げによる財源不足で、各部局への運営費の配分額が大きく減らされようとしている。(常勤(任期無))
20. 詳細な説明がないままにいつでも変更が進んでいる。末端の意見など不要なのかもしれないが、一番うごくのは末端なので、変更・改革する際には、こちらの意見も少しは聞いて欲しい。いろいろと目標を掲げるのはよいが、それについての説明は、公表前にこちらに周知すべきである。(目的限定)
21. 業務が増加している。(常勤(任期無))
22. There is no very high or excessive work load. The environment is really great at Tohoku University and far better than that of the University of Tokyo. (准職員)
23. 関連する教員の国際卓越に関する研究費などが増え、業務量(秘書業務)が増えたが、待遇は変わらない。(目的限定)

[Q] 全ての方にお聞きします。今後のシステム改革に関して、これから発生しうる労働環境上の懸念があればお寄せください。

1. PI化を進めることで中堅研究者の事務負担が増加しないことを願う(常勤(任期無))
2. 部局長の選考に総長や本部が関わるようになると、ますます大学の自治が損なわれ研究がしにくくなるのではないかと危惧する。(常勤(任期無))
3. ゲートウェイカレッジによる、本来必要のない業務の重複(入試・講義・既存カリキュラムとのすり合わせなど)による負担増大(常勤(任期無))
4. 当然卓越の資金が豊富に流入している部局は問題がないだろうが、そうでない部局に一方的に負担が押し付けられているため、明らかに労働意欲とパフォーマンスは低下する。本部がそれでいいと考えているのであれば好きにやればいいが、こちらはそれ相応の対応をするだけだ。職員を無礼(ナメ)るなよ。(常勤(任期無))
5. 英語授業の設定はすなわち、教育業務が倍になる。(常勤(任期無))
6. これから事務上の雑用、教育などに負担が増えて研究活動の時間が減ることが懸念される。(常勤(任期無))
7. 安定的な雇用と自由な予算の使い方により魅力的な研究・労働環境を作ることによって優れた研究を育むのが本筋で、達成目標ありきは本末転倒ではないでしょうか。(常勤(任期無))
8. 留学生の割合増加に伴う英語対応の必須化(とはいえ、経済的による授業料免除の対象外や学部・修士学生の授業料値上げなどもあり、真に留学生の割合が増加するのかどうか疑わしく感じている)(常勤(任期無))
9. 現在働いている人の労働環境向上よりも新しい人員の雇用に費用が使われているようなので、生産性の向上にどの程度結びつくのか懸念している。(常勤(任期有))
10. 技術職員が減少していく中で、より研究支援をしていくのなら残業が増えていき、なりていなくなるのだろうと思っている。(常勤(任期無))
11. 国際卓越研究大学が今より増えることで研究者以外の人材の取り合いが加速しないか。事務職員の流動性が高くなると現状の事務組織の処理能力をキープすることもむずかしくなる。(常勤(任期無))
12. 新たなプロジェクトが始まっても、既存のしごとが減るわけではないので、どんどん委員会などの仕事が増えるように思います。(常勤(任期無))
13. 英語対応には歯止めを掛けるべきでしょう。留学生などに対する(ある程度の)日本語教育も行なって欲しいと思います。たとえば地震などの非常時では、二カ国語対応を十分行う余裕がなくなる可能性もありますので、正確に必要な最低限の日本語は身に付けるよう努力して欲しいです。(常勤(任期無))
14. 研究スペースの削減、事務および教育負担の増加(常勤(任期無))
15. さらに業務が増し、無理なKPI達成に向けた圧力が強まるだろう。(常勤(任期無))
16. 女性比率ってそもそも増やすべきなんですか？女性比率のために能力が低くても優先されるようなら、本末転倒ではないかと思う。(時間雇用職員)
17. だれの責任でなにが動いているのかクリアになっていない分、現場に負担がかかるような懸念があります。(常勤(任期無))
18. 国際卓越大学として、東北大学の知名度は大きく上がった。しかし、論文のKPIを向上させる改革のはずが、研究以外の負担が増えていて、マイナスに働いてしまっている面もある。(常勤(任期無))
19. 留学生、外国人研究者比率を高めることについて、通常的生活スタート支援には人手が必要です。また、研究をするにも日本人学生と同一の手順ではありません。きちんと人手を増やさないと対応すべき仕事の種類が増えるので限界があります。また、国際性を高める方針だとは思いますが、日本人(日本で育った学生)の学生にはこれまで以上に優秀な人材として成長してほしいと考えていますので、そこをおろそかにしないように海外向けだけでなく国内の人々にもきちんとサポートできる体制にしてほしい。(常勤(任期無))

20. 国際卓越になったことによる変化を一切感じられていないので、今後のことも現段階では想像できない。(常勤(任期無))
21. 数値に追いかけてられて本来の研究が疎かになる懸念が大きい。(常勤(任期無))
22. 問題として挙げられているように、PI 制へ移行しても研究場所や独立性への懸念があります。また、海外の有名 PI をクロスアポイントとして所属を東北大にすることに注力しているように見えて、現在所属している若手研究者は任期付きのままであることに現場は憤りとやるせなさを感じています。このままでは日本人研究者は東北大を離れ、弱体化の一途を辿ると考えられます。実際、創発研究者は何人も東北大を離れ、別の大学や研究所でパーマネント職となっています。(常勤(任期有))

4 事務機構統合化

理学部・理学研究科では 2019 年に事務組織改組が行われ、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、新しい係の設置なども行われました。組合では、その後毎年のアンケートで改組前後の変化について尋ねてきましたが、統合化への印象はプラスマイナスが半々といったところです。すでに改組後 7 年近くが経過し、新たな業務も発生しています。より良い事務組織を実現するため、ご意見をお聞かせください。

[Q] 全ての方にお聞きします。現在の事務組織のよい点（今後も維持して欲しい点）があれば、具体的にお聞かせ下さい。

1. これは主にコロナのおかげだが、押印や紙の書類の提出がほぼなくなったのでだいぶ手続きはスムーズになった。プリンタやコピー機の使用も激減したので経費的にも助かる。(常勤(任期無))
2. 全ての事業所に 1 名以上の職員を配置して、普段の業務に精通し、改善点なども積極的に取り組み、発言・提言してもらうのが良い。(常勤(任期無))
3. 事務機構統合化によってスケールメリットを生かせるなら、集約できる業務は集約した方がカバーリングは効くと思う(無記入)
4. ひとつの係に業務が集中しすぎないところ(常勤(任期無))
5. 物理 A 棟にいる理学部の事務職員は、丁寧に対応してくれている。元中央事務にいる教務の事務職員は愛想がない。(常勤(任期無))
6. 集約されたことにより、事務部は改善されたかもしれないが、研究室としては逆にわかりにくくなっていると感じる。(時間雇用職員)
7. 統合されることにより確認する相手によって方針が違う等が少なくなったように感じます。(限定(一般))
8. ない(常勤(任期無))
9. 以前に比べて、柔軟に対応してくれるようになった。官僚主義が減ってきた。(常勤(任期無))
10. 個々の事務職員の方は懸命に仕事をしてくれる。(常勤(任期無))
11. 現状では感じにくい環境にあります。(常勤(任期無))
12. 多言語化やデジタル化を含めた事務対応の変化が統一的に進められることは良い。(常勤(任期無))
13. 不明な事をすぐに回答いただき、また寄り添っていただきながら対応してくださる姿勢に、いつもありがたく感じています。(目的限定)
14. いろいろとサポートしていただき助かっています。(常勤(任期無))
15. 各専攻に直属の事務員を減らすことで、それまで担当していた専攻に関する業務の一部を教員（たとえば、専攻長）が負担することとなった。統合化により、人件費の削減など統合化によるメリットがあったのかないのか、周知されていないように感じる。(常勤(任期無))
16. ない(目的限定)
17. 確かに無駄な人材配置が無くなった。(常勤(任期無))
18. ない(目的限定)

[Q] 全ての方にお聞きします。現在の事務組織の不満な点（改善して欲しい点）があれば、具体的にお聞かせ下さい。

1. 学科担当の教務系の仕事量が人数に比して多いのではないかと(常勤(任期無))
2. 旅費手続きなど、数ヶ月かかってしまう手続きが増えた。事務の効率化にも限度があるので、必要なところにはちゃんと人員を配置し仕事がスムーズに進むよう見直しをして欲しい。(常勤(任期無))

3. 現状特に問題はない。(常勤(任期無))
4. とにかく教員の仕事が多い。他大学では事務がやっているところもたくさんある。たとえば入試監督の依頼にあたっての候補者の選定とか。あと海外からのビジターのため、ビザとか、サポートが欲しい。教員が自らビジターのビザ獲得のための書類を作成するとか、海外目線だと(あるいは国内でも研究所とか)ありえない。(常勤(任期無))
5. 昨年度トラブルがあり苦情を言った所多少は改善したが、経理関係(特に旅費)が遅い上に信用できない。国際卓越以前にまずこういうインフラをきちんと整備すべき。(常勤(任期無))
6. 研究室事務の集約化(常勤(任期無))
7. 人員が少なく、1名に業務が集中してしまい、労働環境として健康に差し支えるのではと不安に思う。(常勤(任期無))
8. 本件以外にもいろんなアンケートで「旅費手続きが遅い」との文言が当たり前のようになっているが、事務集約の問題じゃなくて単に旅費を担当している係の工夫がないだけのように思う。例えば、各専攻ごとにやり方を統一したり、教務課との旅費計算は様式などを作成してドライブで共有→システム入力のようにすれば、いちいちめんどくさい確認云々の手間は省ける。面倒なやり方のまま一生踏襲しているから変わらない。(無記入)
9. ・部局事務室経由で学内競争資金に応募するため申請書をメール添付により提出したが、部局事務室が繁忙であったためメールを見落とされ、申請機会を逃したことがあります。部局事務室を経由する必要がある書類については本部に直接提出するようにしてほしい。・立替払いの清算に1か月以上を要するのは遅すぎます。他大学では数日で清算されるところもありますので、改善を求めます。(常勤(任期無))
10. 教務企画係というと、結局のところ、専攻担当という点から抜け出せず、業務改善ができずにいる。その要因は、教員が各専攻担当しか見ていないことにある。すべての専攻が自らの利害のみで行動するのではなく、様式や日程の統一化も含め、意識のすり合わせができないうちは、この事務組織の真のメリットは生じない。(常勤(任期無))
11. 降ってくる業務が多い。係長が他の係にいい顔をするのでこっちで引き取ってるが、実際は他係でやるべきことだよねってものも多い。しんどい。(常勤(任期無))
12. 現場の教員に触れ合うことのできる事務組織でなくなりつつある。現場の教員が独自に事務職員(秘書)を雇用する必要性が高まっている。(無記入)
13. 手続きが簡素化しているのはありがたいが、共通経費の手続きなどは適当になったと感じた。(常勤(任期無))
14. 各部局の事務室の人員が極端に減り、仕事量が増えているように感じるのももう少し人員を増やせると安心感があります。(限定(一般))
15. 人手不足(常勤(任期無))
16. ・無関係のメールが大量にあり自身が該当するかのチェックに数分かかり、効率を下げている。メールの対象者を明示したり、ただシンポジウムの名前をあげるのではなくどの分野のどういう集会なのか、研究費の名前をただ挙げるのではなくどの分野のどのぐらいの額の研究費なのかを明示するだけでも自分は違うと考えて数秒でスルーできます。送り手一人の数分の労力で膨大な職員の時間を奪わなくて済むと思います。・あらゆる事務手続きをどんどん簡素化してください。ビザ申請をするのに研究者本人がほとんどの書類を作成しているのは以前いた職場では考えられません。研究者の方は数年に1度しか作らないので、事務の方で基本的に作成しておけば東北大全体の業務がスムーズになります。研究者は研究時間の確保すらままならない状態が続いております。・生協で納品されるような研究上必要な物品の検品は不要にした方がいいと思います。1万円以下などの制限を設けて、検品の省略などを検討してください。(常勤(任期有))
17. 一部の集約化していない専攻事務だけでなく、独自のルールが色濃く残っている専攻が複数ある。事務的なルールの統一化をトップダウンで行っていただきたい。(常勤(任期無))
18. 生命科学研究科と学部が事務が存在し、どこが何をするのか着任したばかりでよくわかっていない。(常勤(任期無))
19. 事務連絡のメールが余りに多すぎる。とても全部を見ることができない。たとえば、急ぎではない案件については、朝か夕方まとめて配信するようにしてほしい。実際、以前はそうになっていた。(常勤(任期無))
20. 『効率化』により、専攻や研究室の経費で事務補佐員を雇用しなければならなくなっており、それが運営費を圧迫しており、研究成果にたいしてマイナスとなっている。(常勤(任期無))
21. 現状では感じにくい環境にあります。(常勤(任期無))
22. 教務などはまだ専攻別の部分が多いが、さらに統合を進めても良い。(常勤(任期無))
23. 各専攻(研究センター)の特別の事情を担当事務が理解せず画一的な対応を行っている部分が見られる。事務と協力して施設管理を行っている研究センターの教員などに施設管理の事務負担がのしかかっている。(常勤(任期無))
24. 新任の先生方に各事務部の機能や役割を説明するような機会があるとよいと思います。(常勤(任期無))
25. 理学部の旅費の精算払いが、旅行後、支払われるま半年以上かかっている。5月や8月の出張が、2月下旬になって初めて支払われており、学生も立て替え払いで支払われず、大変な目に合っています。海外出張もあったので、100万円ちかく支払われない状態が半年も続くのは異常だと思います。(常勤(任期無))
26. 事務から見ると、専攻に関する業務は専攻長に託すことになっているが、専攻長から見ると、事務の各部門から様々な依頼が集中して、仕事量が尋常でない。事務からのメールの処理で一日が終わることもある。何とかならないであろうか。(常勤(任期無))
27. 忙しい係と暇な係ができて、以前よりもよりアンバランスと感じる(常勤(任期無))

28. 各専攻に事務室があることによって教職員だけでなく学生にとっても活動しやすい環境になると思っています。(常勤(任期無))
29. 職員の知識量や技量が一定でないで(主任等という肩書があっても)、どうにかして欲しい。相談すると迷惑/面倒と思っている節があるので、以前のような専攻事務室があった方がよかった。事務に精通している再雇用職員などを第一次窓口として相談や書類チェックをしてもらえるような仕組みにしてほしい。(目的限定)
30. 業務の分担が曖昧、担当者の価値観によって分担する場所が分けられているため異動があるとまた分担が変わっていくところがあると持っている。(時間雇用職員)
31. 人手不足によって事務作業が遅延している。特に、出張旅費の支払いが遅い。また、各組織で固有のリクエスト、特に教務関係のものに対する対応が後手になっている。(常勤(任期無))
32. 宅急便(クロネコヤマト、佐川急便など)は研究室の部屋に直接届くが、ゆうパックだと総務企画係が受取り、重かったり大きいものだと受取りに行く必要があるため、ゆうパックも直接研究室に届くようになると助かります。メールの問合せに返信をもらえない事があるので改善して欲しい。(目的限定)
33. 専攻事務室廃止により秘書、事務補佐員を持たない研究室の教員は事務仕事の割合が格段に増えたと思う。教員が遠くの事務に物品の検印や支払い書類の提出に出向かなければならず、事務仕事に多くの時間を費やしている。各研究室に秘書等を配置する、あるいは事務職員が各研究室を書類の受け取りや物品の検印に定期的に訪問する等教員が事務仕事に多くの時間を費やすことがないよう改善してほしい。事務部門で派遣社員を短期サイクルで交代で雇うことは避けてほしい。仕事を覚えられないだろうし、守秘事項についての立ち位置が不明。専攻事務室等の大学の現場を経験していない事務員が大学での仕事をどのように捉えているのか不安視している。(常勤(任期無))

5 物理系研究棟・化学系研究棟上層階への一時的な居住

東日本大震災により、物理系研究棟・化学系研究棟では6階以上の上層階を空け、荷重を減らした上で耐震改修を行いました。その空けた部分は、組合の書記局、自修会室、会議室など、使用頻度の少ない常駐しない用途に使われることになりました。ところが、2019年の事務組織改組の際に、当面の移転先がないということで物理系研究棟7階に事務が移転し、現在に至るまで使用されています。2022年8月の研究科長交渉では、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)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、未だ実現の目処は立っていないとのことです。また、現状では化学棟の上層階(6-8階)に居住してしまっている研究室もあります。組合としては、この本来常駐しないはずのスペースに職場が存在し、しかも移転先の目処も立っていないことは、労働環境として大きな問題であると考えます。[Q]

全ての方にお聞きします。常駐しないはずのスペースに職場が存在していることへのご意見あるいはご提言があれば、具体的にお聞かせ下さい。

1. 移転の予算請求を継続していただくほか、現在の建物における耐震性がどの程度と判断されているのかを明示してほしい(常勤(任期無))
2. 移転の目処が立たないまま7年もその職場にいるのは精神的にかなりきつい。自前で予算を用意してでも移転先を作るべき。研究所の方も、人気のない化学棟の上層階の奥にいるのでは雰囲気もよくない。まだサイクロの裏の空いている建物を使う方がましなのでは？(常勤(任期無))
3. 費用は掛かってしましますが、非常駐階で耐震工事はできないのでしょうか。(出来たらしてそうですが)(常勤(任期無))
4. また次に大きな地震が勤務中に発生して被災したらと考えると恐ろしいので、早く安全な移転先を建ててほしい。(常勤(任期無))
5. そもそも物理系研究棟は立て直しが必要。2011当時の5-7F居住者としては、振動面で耐えうる領域ではないという評価。(常勤(任期無))
6. 集約する事には反対はありません。研究のために作られた古い建物ではなく、事務に適した環境を構築することが重要だと思います。(常勤(任期無))
7. 理由があって常駐できないスペースと決まったはずなので、そこに常駐している教職員の安全をどのように考えているのか疑問。(常勤(任期無))
8. 化学棟は全体的に古くなってきており、特に1階は常にカビ臭い。このような環境で教職員・学生が研究活動を行っているのは不憫でならない。早急に建て替えるべきである。全体的に理学部・薬学部の建物が古いが、これで卓越大学とは笑止千万と言うほかない。名古屋大などに行くとき非常に建物が奇麗で、本当に東北大学は旧帝国大学の格なのか？と思わされる。(常勤(任期無))
9. スペース問題があるのに無料で居座っているなら、排除すべき。(常勤(任期無))
10. 予算、場所の問題なので、行く先がなければどうしようもない。(常勤(任期無))

11. 地震活動はまだ活発であり、非常に良くない状況だと思います。(常勤(任期無))
12. 命にかかわる問題なので即刻改善すべき。(常勤(任期無))
13. 化学棟の6-8階は地震が起こると非常に危険ですので常駐すべきではない。(常勤(任期無))
14. 国際卓越の雇用者に提供するスペースのために従来の教職員がスペースの削減や移転を強いられるのは大きな問題だと考えます。(常勤(任期無))
15. 東日本大震災後、災害研を設立するなど防災研究を重視している大学として、情けない措置です。(常勤(任期無))
16. そうはいっても予算がつかない点をどうすべきなのか。現状の最適解で進めていくしかないように感じる。(常勤(任期無))
17. 本当に怖いのでなんとか移転してほしい。(常勤(任期無))
18. 常駐しないことを前提のうえで耐震改修を行っているにも関わらず常駐が発生しているのであれば、本来の耐震性能を満たしていない、あるいは耐震性能を評価する上での前提が保たれていないことになるため、耐震評価の再実施や常駐の解消を行うべきである。(常勤(任期有))
19. 予算都合で難しいのだと分かるが、耐震構造に問題がある建物での業務はいささか不安である。(無記入)
20. 私がその立場だったら、仕事どころの話ではないほど不安を感じる。(常勤(任期無))
21. 地震が怖い(限定(特殊))
22. ただの怠慢かと思います。移転先がなくおいたのであれば、精力的に移転先を探すべきだと思います。(年俸制)
23. 再度大きな惨害が来たら責任はどうするのかを考えるべきだと思う。実際東日本大震災後に物理A棟は廊下が1度～2度傾いており、三半規管が弱い人は具合が悪くなっていたはずだ。建物にできたクラックにしろせつ直材を埋め込んだだけで、数年前の連続して起きた福島沖の大地震でも、あの建物はもう限界ではないかと思う。大量の死傷者が出る前に6階以上？なぜ5回や4階がクリアしているのかわからないが、少なくともだめだと判断された階層に人は存在すべきではないと思う。(常勤(任期無))
24. あぶない(限定(一般))
25. 物理棟の上層は地震の際によく揺れる。さらに避難訓練では7階の総務課職員は訓練のため災害対策本部を立てていなければならないのでこれまで避難の練習をしたことがない。このようなことが当たり前となっていて、新人職員を迎えるのに不安を与えていないか心配である。避難訓練が訓練のための訓練となっており根本的に間違っていると思う。(常勤(任期無))
26. 安全上の問題から取った措置であれば、その問題に対してどのような対策が打たれ想定される揺れに対してしっかりと安全が担保されているのか確認されているのであれば良いと思います。(時間雇用職員)
27. 物理系研究棟7階で勤務していますが、地震がある度に不安を感じています。(時間雇用職員)
28. 危険性が高いため早急に改変したほうがよい。(常勤(任期無))
29. 危険すぎると思います。物理学研究棟に研究室を持っていたことがありますが、揺れが半端ではありません。命の危険に関わる問題ですので、その点を本部にも強く伝える必要があると思います。(常勤(任期無))
30. 大きな揺れが来たら、大変だろう。場所が無いので仕方ないかもしれないが、なるべく改善すべき。」「(常勤(任期無))
31. 片平教員ですので、実感しにくい環境にあります。(常勤(任期無))
32. 地震の懸念は今後も続くものであり、危険を感じる環境での勤務は継続するべきではない。(常勤(任期無))
33. 耐震面で非常に問題だと思う。大学はお金の使い先を誤っていると思う。(常勤(任期有))
34. 大きな問題と思う。しかるべき本部への予算要求と土地確保は難しいだろうか。(常勤(任期無))
35. 小さな地震でも大きく揺れるので、怖い。被雇用者の命にかかわることなので、研究科レベルではなく、雇用主の大学本部できちんと再移転先の改修を進めてほしい。(常勤(任期無))
36. 適正化が必要だと感じます。(常勤(任期無))
37. 高層階はできるだけ使わず、地震の被害を最小にとどめるはずが、そうになっていない。(常勤(任期無))
38. 地震などで何か起こった場合は、誰が責任を取るのでしょうか(常勤(任期無))
39. 間接的な意見になるかもしれませんが、物理棟はかなり遠いと感じる人も多いと思います。アクセスのしやすさは大事ではないかと思っています。(常勤(任期無))
40. 危険極まりない。外から招聘する人の居住スペースを建設するより、こちらの改修等をするほうが先決では？そういう職場に日々通勤する方はどう考えているかわかりませんが…(目的限定)
41. 実際に大きい災害が起きてしまって問題になってからでは遅いので早く対処した方が良いと思う。(時間雇用職員)
42. 耐震工事しても危険ということなのでしょうか？それであれば常駐しなくても使用する限り問題です。そうでなければ何が問題なのか理解できません。(常勤(任期無))
43. 震災を考えると上層階に職員スペースがないほうがよい。(常勤(任期無))
44. 危険だと思うので早く移転先を確保した方がよいです。(常勤(任期無))
45. どのような方々が常駐しないはずのスペースに入ってきたのか同じ建物の教員にわかるようにすべき。避難訓練等は参加させること。(常勤(任期無))

6 就業規則等

(1) 打刻制度について

勤務管理について、非常勤等、正職員以外の職員についても、勤務時間管理システムでの打刻制度が始まりました（2025 年 11 月を試行期間とし、2025 年 12 月より本格実施）。本制度についてのご意見をお聞かせください。

[Q] 打刻制度を利用されている方にお聞きします。

以前より良くなった点があればお聞かせください。（例：勤務時間の可視化が進んだ、管理が明確になった、携帯からも打刻できる 等）

1. 学外のネットワークでも打刻したか確認できるようになったためとても助かっている（常勤（任期無））
2. 操作が簡単で良い（限定（特殊））
3. 紙に書かなくてよくなったのはよかった。（常勤（任期無））
4. 携帯からも打刻できるようになり、助かりました。（時間雇用職員）
5. システムの不具合で打刻できないときが不便。それ以外は問題ありません。（時間雇用職員）
6. スマホからも打刻できる。システムから休暇の申請ができる。（目的限定）
7. 便利（常勤（任期無））
8. ない（目的限定）
9. 携帯からの打刻が可能になり、在宅勤務の時も楽になりましたが、システムが繋がらず、つながった時には超勤となり、エラーが発生しその旨を何度かコメントしております。改善をお願いいたします。（時間雇用職員）
10. 印鑑を押して学内便で送る事がなくなり、休暇の申請が楽になった。（目的限定）

以前より悪くなった点があればお聞かせください。（例：システムのレスポンスが遅い、操作性が悪い 等）

1. 時間帯によって打刻のページが開けなく、打刻できないことがある（常勤（任期無））
2. システムのサーバーがダウンしがちで時間がかかる。（常勤（任期無））
3. 無駄作業増（常勤（任期無））
4. システムのレスポンスは極めて悪い（目的限定）
5. 終業時間になると、アクセスが集中して、システムにアクセスできるまで時間がかかる。画面が応答しない。打刻するまでに 5 分ぐらいまたはそれ以上かかるので、定時ぴったりに帰りたいのに、終業打刻するまでの時間が無駄。また、残業申請について 1 分ごとに申請できればいいのと思う。以前働いていた職場では、始業打刻と終業打刻を押せば自動で残業時間が計算されるシステムだったので、導入したほうがいいと思う。時代が遅れているように感じる。なお、UI が乏しく、もう少しみやすいフォントやスムーズな操作ができるようにアップデートすべきだと思う。（准職員）
6. 以前の状況は分かりませんが、時間帯によって混み合いシステムが反応せず打刻できないことが多く、打刻に時間を要するため非常に困っています。（時間雇用職員）
7. 打刻がスムーズにできない。（常勤（任期無））
8. システムへのつながりが悪すぎて毎日ストレスになっている。（常勤（任期無））
9. システムのレスポンスが遅く、接続エラーになり、時間内に打刻できない（限定（一般））
10. システムのレスポンスが遅く、特に終業の際はアクセスが集中しているせいか、何分も打刻できず、退勤が遅くなる。（時間雇用職員）
11. wi-fi の状態が悪い時、PC の認証、立ち上げから打刻まで 10 分近く掛かり、朝の貴重な業務開始時間を割かれすぎる時がある。（時間雇用職員）
12. 出勤してシステムを立ち上げ打刻するまでに数分かかります。いままで無いですが出勤が時間ギリギリになると打刻時間が遅れてしまう恐れがあると思います。（時間雇用職員）
13. システムのレスポンスが遅い（常勤（任期無））
14. 打刻時に入れないことがあります。（時間雇用職員）
15. システムの反応が悪く、操作性も悪い。（常勤（任期無））
16. 分析業務、装置相手に仕事をさせて頂いている為、やはり問題点は多岐にわたります。（目的限定）
17. システムのレスポンスが遅く、始業開始押下が間に合わないときが度々ある。（時間雇用職員）
18. サイトにつながらないことが多い システムのレスポンスが遅い（常勤（任期無））
19. 定時前後は全くと言っていいほど、システムに接続できない。打刻できないとイライラするし、5 分以上その操作にトライするために、仕事に取り掛かるのが遅くなる。（常勤（任期無））

20. システムのレスポンスが遅い。(目的限定)
21. システムにつながらないため、打刻できなかったことが数回ある(常勤(任期無))
22. 特に朝夕にアクセスできないことが結構ある。そのたびにコメントを残すのが、時間のロスと面倒。学外から打刻システムに入れること、また私物から打刻できるのもうかと思う。勤務時間の可視化にはつながらない(スマホからいつでもどこでも入れるわけなので)。(目的限定)
23. システムのレスポンスは遅いと思う。(時間雇用職員)
24. システムのレスポンスが悪いため、打刻するのに時間がかかることがある。居室と異なる場所で業務を行うことが多いため、業務の都合で始業終業共に打刻が間に合わないことが多々ある。(時間雇用職員)
25. 退勤の時のシステムが遅く、30分以上待つこともあります。改善してほしい。これではそのために超勤しているのと変わらないです。(時間雇用職員)
26. アクセスが集中する時間帯(8時半頃)はシステムにつながらず打刻ができない(常勤(任期無))
27. 8:30 直前、17:15 直後はシステムが混雑してしまい、なかなか打刻できずに業務が開始・終了ができない。(常勤(任期無))
28. システムの不具合があり打刻が出来ない事があった。使用しているパソコンの立ち上がりが遅いので、打刻のために少し早く出勤しなくてはならなくなった。(目的限定)

その他ご意見・ご要望があればお聞かせください。

1. 毎日出勤して教育と研究活動に従事している研究者には無意味かと思います。(常勤(任期無))
2. サーバーの問題なので仕方ないと思うが、打刻しようにも開けないことが多く、始業・終業の打刻に毎日5分以上は要するので年間で数十時間(組織全体で言えばもっと膨大な時間)無駄な時間が生じていると思う(無記入)
3. アクセスが集中する時間帯ではそもそもシステムに繋がらなくなるため、そこが改善されればと思う。(准職員)
4. 時間内にスムーズに打刻できるようにしてほしい。(常勤(任期無))
5. 使い安いシステムとは言えない。せめてもう少し早く動くようにしてほしい。(時間雇用職員)
6. 研究科が違うので、使用していない。統一してほしい。(常勤(任期無))
7. 超勤もつかないのに、打刻する意味がわからない。雇用条件によっては無駄でしかない。(常勤(任期無))
8. 出勤簿のシステムと定期的に安全衛生管理室から提出を求められる出勤簿(?)が重複しているように感じます。(常勤(任期無))
9. システムに入って、入力する必要があるので、手間がかかる。(常勤(任期無))
10. 始業や終業の際、サーバー混雑により打刻サイトにアクセスできず、エラー表示されて再度アクセスし直すループがよく発生する(常勤(任期無))
11. 時間によってシステムにアクセスが集中して打刻できない(常勤(任期無))

(2) 子どもの看護休暇の適用範囲について

現在、子どもの看護休暇の対象が「中学校就学の始期に達するまでの子」となっており、中学生以上の子どもには適用されていません。

[Q] 子どもの看護休暇を利用されている方にお聞きします。この点について、率直なご意見をお聞かせください。

a) 現行の制度のままで問題ない。	6 (16%)
b) 子どもの年齢に関わらず利用可能にすべき。	24 (65%)
c) その他	7 (19%)

(括弧内の% は、この設問に答えた数(人)を分母にしている。)

[Q] その他を選んだ方は具体的にご記入下さい。

1. 義務教育までは看護休暇を取得できるようにすべき。(常勤(任期無))
2. 高校生まで拡充していただきたいです。(時間雇用職員)
3. 子どもが一年にいつかしか風邪をひかないなんてことはないもので、日数を増やしていただきたい。年齢も関わらず利用可能にすべき。(限定(一般))
4. 義務教育期間である中学校までは適用してもらえると助かります。新設された養育両立支援休暇より、看護休暇を10日にしていただきたいです。(支援休暇も看護休暇同様に子どもの看護でも取得できるのでしょうか?)(時間雇用職員)
5. 高熱などの場合には適用されるようにすべき(常勤(任期無))

6. 成人となるまでをめどとして年齢で 18 歳未満などと設定してはどうか。中高生であっても病状によっていろいろなケースが考えられる。(常勤(任期無))
7. 出席停止が課される病気(インフルエンザ等)は中学生も対象にしてくれると尚よいと思う。(常勤(任期無))
8. 中学生以上であってもインフルエンザ等高熱を伴う症状がある場合や、持病・喘息等で定期的な通院が必要な場合には利用できるようにして欲しい。特にインフルエンザの高熱での異常行動は中高生の年齢で多発しているため、家に置いて出勤することが難しいように思う。(時間雇用職員)

(3) 休暇申請について

[Q] 全ての方にお聞きします。休暇申請の手続きや制度、運用について、より働きやすい職場環境実現のための要改善点やご提案があればお聞かせください。

1. 以前にできていたか確認できませんが、現在は学外で有給申請ができるのはとても便利(常勤(任期無))
2. 現状で特に問題はない。(常勤(任期無))
3. 休暇申請とややずれるが、新人1名(と派遣1名)で主任級2名の業務を担当しているところがあり、かつカバーリングが利かない業務だったので休めないと言っていた。かわいそうだった。(無記入)
4. 任期付き研究員の方は休暇取得に心理的な負担を感じることがあると言われていますが、実態把握のため、職位や職務別に休暇申請の状況(申請している割合)について把握できたらいいと思います。(常勤(任期有))
5. 計画年休の時期に有給休暇が5日以下になっている人へ、なぜさらに休暇を与えるのか理解できない。私が知っている限り、わざとお盆前に5日以下にし、余計休暇をもらっている職員が数名いる。それなら真面目に腹らいている人にも同じ休暇日数を与えるべきではないか。子育て関連の休暇は待遇が良いが、介護や親の病院の付き添いなどの休暇についても同等の特別休暇が欲しい。不平等すぎる。風邪をひいても、病気休暇を使い、有休休暇をためて、プライベートに使う職員もいる。(常勤(任期無))
6. 有給休暇の、5日以上残っている場合の強制的な消化の要請について、改善を希望します。(時間雇用職員)
7. 代休をとる際に、同じ週でとるのはしんどい。もう少し幅があるとうれしい。(常勤(任期無))
8. 現状で問題無い(常勤(任期無))
9. 計画年休で夏休みをお盆の週に取得させられるのは、不便であり、不利益である。業務スケジュール上、仕事をしなければならなくても、計画年休だから働けないことになる。しかし、進めねばならないので、サービス出勤で働く。事業所の節電が問題であるならば、在宅勤務で働くことを認めてほしい、というか、計画年休は選択制にして欲しい。年5日の年休消化は、業務が混んでいない別日できちんと休みたい。(常勤(任期無))
10. 現行のシステムになって休暇申請はしやすくなった。ただ、どの休暇を選ぶべきか迷うこともあるので一覧がもう少し分かりやすくなるとより良いと思う。(時間雇用職員)
11. 出張が多いため代休が必要な日を良く忘れる。何か自動通知する仕組みが欲しい。(常勤(任期無))
12. 計画年休について、まとまった休みが取れるのはありがたいが、年休の残日数が減るので、体調不良や家族のためなどに使用しなくてはならない時に備えて年休の残日数を確保しておきたいと思う事もある。(目的限定)

(4) 就業規則全般に関するご意見・ご要望

[Q] 打刻制度や各種休暇制度以外も含め、就業規則全般についてのご意見・ご要望がございましたらご自由にご記入ください。現行制度の改善提案、日常業務で感じている不便な点、制度運用に関する疑問など、どのような内容でも構いません。例：「勤務時間の柔軟化(フレックスタイム制の導入・拡充)を検討してほしい」「在宅勤務制度の運用を見直してほしい」「休暇申請手続きの簡素化を希望する」

1. フレックスタイム制で、年次有給休暇(時間)をコアタイム時間外(8:30から10:00と15:00から17:15)に利用できない点は改善を検討したほうがよい(常勤(任期無))
2. テレワークを利用している人の話では、利用のルールが上の気分次第で微妙に変わることがあるようで、かえってやりづらさがあるように思う(無記入)
3. 育児部分休業、中学卒業まで取れるようにしてほしいです。子育てと両立できないとやめる方がいらっしゃいました。(常勤(任期無))
4. 事務補佐員もフレックスタイムを導入してほしいです。(時間雇用職員)
5. 曜日によって早番遅番で時間をずらして2名体制で勤務しているが、状況によって曜日関係なく出勤時間を互いに調整できると不在時間がなくなり便利のため、フレックスタイム制の導入を検討してほしい(時間雇用職員)
6. フレックスタイム制はある程度のコアタイムを定めて、全てで導入すればいいと思います。(年俸制)
7. 有給休暇の、5日以上残っている場合の強制的な消化の要請について、改善を希望します。(時間雇用職員)

8. 車通勤での手当の拡充特にガソリン代が上がっているので (限定 (一般))
9. 自分の雇用形態では、どの休暇が何日とれるのか、分かりづらい。 (時間雇用職員)
10. 旅費のシステムを簡略化してほしい。あまりに手間がかかり、前職での手続きと違うのでびっくりです。 (常勤 (任期無))
11. 勤務時間管理システムがある一方で、安全衛生管理室では「労働時間の状況の把握」調査が毎月行われている。対象者が違うのかもしれないが、システムを統一できるなら統一して欲しい。 (常勤 (任期無))
12. ・裁量労働制の休暇申請が分かりにくいです・休日出勤の振替日の期間の縛り (一週間以内) が強すぎると感じます・休暇申請手続きの簡素化を希望します (常勤 (任期無))
13. 現状で問題無い (常勤 (任期無))
14. 勤務時間の柔軟化 (フレックスタイム制の導入・拡充) を検討してほしい (常勤 (任期無))
15. 在宅勤務制度を今後も継続して欲しい (常勤 (任期無))
16. フレックスと在宅勤務をフルで活用する人がいると、本来その人がやるべき電話対応や教員への対応を出勤している人が対応しなければならず、給与も増えないのに負担が増える。そういう人がいると、こちらが休むことも難しく、この不平等を改善してほしい。 (常勤 (任期無))
17. フレックスと在宅勤務はもうやめて欲しい。フレックスは、省エネ時代に逆行のシステム。電力消費削減と言いながらフレックス制により CO₂ 削減に全く貢献していない。温暖化を助長するだけ。在宅勤務中に家の用事をする職員がいるようだ (通院したり … これは休暇申請するべき)。在宅勤務ということで事務が滞る。相談したいこと解決したいことが即時でできない (メールしてもすぐに返信こない。本来なら PC 前に座っているはずなので、即レスできるはずなのに。教務や用度が在宅勤務で何ができるのか理解できない。在宅で使用する PC は大学のものではないのでは? 情報漏洩が心配である。もしこのまま運用されるのであれば、だれがいつ在宅勤務なのか、フレックスなのか、きちんと周知してほしいし、緊急時には別の人が対応できる人だけ制度を利用するなどしてほしい。急ぎ相談なので連絡しても、その人しか分からないと言われることがおおく、こちらの仕事に支障をきたすことがよくある。(目的限定)
18. フレックスタイムは導入拡充してほしいです。 (時間雇用職員)
19. フレックスタイム制の拡充を希望する (常勤 (任期無))
20. 雇用責任者の方や関わる教員の方々は裁量労働制なので、同じ感覚で昼休みになどに仕事を頼まれる事も多いので、勤務形態の違いなどをもう少し周知してもらえると良いかと思います。 (目的限定)

7 環境整備等

7.1 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、危険性を指摘したら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。いただいた情報は、交渉時、情報提供者の特定につながらないよう配慮します。なお、施設の改善案については、直接施設管理係へご要望いただくこともできます。こちらに書いていただいた内容も研究科へお伝えします。

1. 合同 A 棟と B 棟の間の駐車場と道路の境界線のブロックを修繕して欲しい。液体窒素容器の運搬で転倒の要因となる。 (常勤 (任期無))
2. 歩車分離はもう少し抜本的な対策を考えて欲しい。例えば、合同棟から地学棟を抜けて芝生広場方面には 2 階部分を抜けていくような渡り廊下を整備するとか、大講義室前付近も歩道と車道を整備し直して車道を歩かなくてもいいようにするとか、そろそろ大きな工事も含めて考え直す時期では? (常勤 (任期無))
3. 一度対処していただいたが合同 C 棟の前の道の木の枝がまた大きくなってきて危険 (常勤 (任期無))
4. クマが出た、といったアラームを出していないで駆除しろと言いたいが、これは市・県の怠慢か。積極的に自治体に問題提起し、安全な環境づくりを徹底して欲しい。特に今後の日本を担う貴重な学生が被害に遭ったらどうするのか? (常勤 (任期無))
5. キャンパス周囲でタバコ吸いすぎ。理学部合同棟付近で違法駐輪多すぎ。青葉いこいの森、閉鎖する必要があるのか。ゲートから車を出るときに、左折の場合に大きく右側に膨らまないとたぶん車の底を擦ってしまう。 (常勤 (任期無))
6. 立体駐車場の整備など、便利な駐車スペースの拡充があると助かります。 (常勤 (任期無))
7. ガソリン代も高騰している中、車通勤の交通費が安すぎます。 (時間雇用職員)

8. ティッシュ配りやめてほしいです。(年俸制)
9. 憩い公園や駐車場にタバコの吸い殻が落ちていることがあり、枯草などに引火して火事が起きないか心配です。また、喫煙禁止の看板が設置されているにもかかわらず、その付近の階段で喫煙している方をよく見かけます。構内および周辺の全面禁煙を徹底するのであれば、巡回や監視カメラの活用等により喫煙者を把握し、所属部局の上長や指導教官から適切な指導・注意を行っていただきたいです。ただ、青葉山は片平と比較して周辺に利用できる喫煙所ありませんので、喫煙者への配慮不足とも思います。全面禁煙が事実上難しいのであれば、青葉山は全面禁煙を撤廃し、喫煙所を設け、周囲に配慮した安全な隔離したスペースで喫煙いただきたいです。(限定(一般))
10. 大学生協・北青葉山分館の裏と、青葉山に登ってくる道路の間の法面の樹木に、折れて倒木しかかっているものがいくつか見られる。下の道路は、車だけでなく、学生も多く歩いているので、対処していただきたい。(時間雇用職員)
11. 駐車場の1台当たりのスペースが狭い様に感じます。(時間雇用職員)
12. 物理系研究棟のトイレが、壊れていたり、臭いがひどかったりしているが、こういう問題があったとしても、誰かが何か言わないと放置されたままになってしまう現在の建物の共通部分の管理システムは問題だと思う。せめて、報告をしやすくするために「トイレ等、共有部分改善要望フォーム」といったものを用意してほしい。(常勤(任期無))
13. クマの出没が増えていますので、LED照明などを用いて、暗い場所へのライトの設置を望みます。(常勤(任期無))
14. 物理・化学合同棟から山(公園)の脇を通って生協に行く道(歩行者のみ)が夜間暗くて危険です。(常勤(任期無))
15. お掃除の方が頻繁に変わり、トイレ掃除に関しては、もう少し丁寧をお願いできればと常々感じております。同じような意見をされている方がいらしたので、声をあげさせて頂きました。(目的限定)
16. 外国人も増えていますので案内表示に英語を増やしては？交通ルールで右側通行、左側通行が逆の文化圏の人もいます。どちらを気を付けるべきか道路に書いてあると全学に先駆けた国際化のアピールによいかもしてません。イギリスのロンドンの路面には書いてありました。(常勤(任期無))
17. 隣の工学部キャンパスや農学部キャンパスとは、建物だけでなく、車道や歩道(キャンパス外も)大きな差がある。北青葉山キャンパスは忘れ去られているように見える。川内キャンパスまでの歩道はあるが、雨が降ると、歩道は小川と化し、長靴でないと歩けない。そのため、車道を歩いている学生もいるが、夜間は見えないので大変危険である。(常勤(任期無))
18. 雨漏りが多く、カビや天井の腐敗、漏電が心配だ。係の方も見に来てはくれるが改善は難しいとの話だった。(合同B棟) 電動の草刈り機、落ち葉ブロワー使用時に車が近づいても気づかないようで危険。特に草刈り機はガードなどをしておらず、車に草や砂、小石が飛んでくるので改善して欲しい。(目的限定)
19. 理学研究科でも熊が目撃されている。学生や職員の被害が出る前に箱罟等による熊の駆除を行なってほしい。(常勤(任期無))

7.2 駐車料金に関して

2017年度から自動車通勤の方の入構負担金が徴収されるようになりました。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、研究科ホームページ上で報告されています。2024年度分については2025年12月に研究科Webサイト⁴に掲載され、2025年度の駐車場利用者宛てに4月下旬にその旨がメールで通知されました。

[Q] この報告についてのご意見があればお書き下さい。

1. これまで理学部の予算で行っていたものに入構負担金を回しているだけにしか見えない。構内の道路整備などもう少し大がかりなものの改修費用に充てて欲しい。(常勤(任期無))
2. 車出勤ではありませんが、車通勤の方のみから徴収した料金を道路整備に充てるというのは少しおかしな気がします。(時間雇用職員)
3. 前職では月5000円徴収されていたため、それに比べたら安いものだと感じるが、車に係る通勤手当は低すぎると感じる。週2日以上勤務する場合から駐車場代が発生すると思うが、週2日で通勤距離数も短い人にとってはマイナスになるのではないか。また、青葉山キャンパスはアクセスが山の上であるため、上り坂が多く、車への負担も大きいと感じる。(無記入)
4. 駐車場の整備費は利用している職員が負担するのでしょうか。現在、交通費として支給されているガソリン代は実費に届かず自己負担で補填しています。また、ガソリン代は公共交通機関の運賃と比較して格段に廉価です。このような状況にもかかわらず、駐車場使用料金を徴収することに大きな疑問と負担を感じざるを得ません。(時間雇用職員)
5. 入構負担金自体賛成していない。さらに決算報告をさせるなど、余計な負担を強いるのは適当なのか。(年俸制)
6. ガソリン代の値上げと、入構負担金を合わせると月々の支給されているガソリン代を超えるので困っている。(時間雇用職員)
7. 入構負担金が高い。砂利の駐車場や、木の枝や葉、実などが大量落ちてくる駐車スペースを整備して欲しい。面倒なので、駐車箇所を各自に割り当てて欲しい。(目的限定)

⁴https://www.sci.tohoku.ac.jp/docs/tohoku-univ/2024nyukouhutan_20251223.pdf

8 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. ・冬場はトイレの水道からお湯が出るようにしてほしい。(常勤(任期無))
2. 本部の一方的なゲートウェイカレッジ構想で労働負担が増えている。(常勤(任期無))
3. 無能な教授が毎年のように学生とトラブルを起こして、他の教員が尻拭いをさせられているのに、この教員が処分されない。(常勤(任期無))
4. 手伝ってもらって当たり前みたいな態度を取る係長がいる。お願いされたからどうにか時間確保して協力しているのに、当日はお願いしますの一言もなしに「はいやって」「それいけ笑」など馬鹿にした態度で言われ、とても腹が立った。しかも別件で研修に参加したら「〇〇さんは研修が大好きなんですね」と嘲笑された。人のミスにはぐちぐちいうが、自分たちのミスには甘い。このレベルが係長をやっている組織に危機感を感じた。(無記入)
5. 職歴が浅い上に事務所にての一人作業の為、業務やシステム活用、運用方法など理解できていなかったり、全く知らなかったりすることがあってもわからないまま、仕事を進めている感じがする。(時間雇用職員)
6. 物価高のため給与が実質的に下がっている。(常勤(任期無))
7. 研究室を維持するために必要な事務作業の量が多い。研究費を使って、事務作用のための支援員を雇用しているが、事務作業が減ればその分研究自体を手伝っていただける。減らせるものは減らす方向でやらないとどんどん増えてしまっている。(常勤(任期有))
8. 総じて学生(原付バイク、自転車)の運転マナーが悪い。道路交通法を学びなおしていただきたい。特に左折時に左からの追い抜き行為は勘弁してほしい。自転車も(軽)車両である意識がないため、信号無視、一時不停止等が散見される。構内をものすごいスピードで走り去るセダンの車(恐らく教員)がおり、学生が轢かれそうになっていた。構内の速度制限標識を設けるべきではないかと考える。(無記入)
9. 喫煙所がほしいです。(年俸制)
10. 機器開発研修棟で予告なく汚物臭が漂う時がある。仕事ができないほど匂う時もあるので原因を突き止めて欲しい。施設管理係も確認済み。(常勤(任期無))
11. 仕事でミスした時、すごいにらまれたことがある。(無記入)
12. 主任級の穴を新人で穴埋めしないほしい。組織としてみてもない。上の管理がだらしなさすぎる。この点、職員組合から強く主張していただきたい。(無記入)
13. 若手の常勤にやる気のない人がある。何でもかんでもめんどくさいと言い続け、物事の成行を考えずに勝手に仕事のやり方を変える。仕事をせずにずっとチャットばかりしている。結果、教職員の負担が増え続けている。本部の人事課案件だとは思いますが、もう少し質の高い職員を採用してほしい。(無記入)
14. 駐車枠外に駐車している車両が多すぎて、危険に感じる時もある。もっと厳しく対処してほしい。(時間雇用職員)
15. 講習会などにおいて、新しい分野の立ち上げをする人間がいるということをあまり念頭においていないように感じる。知っていることが前提でメールがくるので、システムを理解するのに時間がかかっている。会計処理など、事務方でやってほしい。(常勤(任期無))
16. 事務連絡等のメールがあまりに多い、多すぎることです。その結果、大切なメールの見落としが増えていきます。(常勤(任期無))
17. 以前いた大学では問題なく飼育・実験できていたのに、水道から取った水で生き物を飼育すると調子が悪くなる。仙台市の水道水の問題かもしれないが、大学の建物が古いために水道管が老朽化しているのかとも懸念している。(常勤(任期有))
18. 非常勤職員のスキルについては教育機会がほぼ無い。そもそも「業務を最低限こなせるだけのPCスキル、思考力」程度しか求められていないし、スキルアップしたとしてもそれを評価される事がないため志が低いのは環境要因が大きい。雇止めされた非常勤の後任者は若く作業は出来るが積極性はないため、自分が5年上限の制度のおかげで去れるのはかえって有難い。前任の非常勤は中年ではあったが良い職員だった。そのような人材は残してほしい。(時間雇用職員)
19. 青葉山キャンパスは自然にあふれたキャンパスで、いろいろな草木があるが、それらの名前を知りたくても、植物園のように名札があるわけではないので、わからない。すべてとはいわずとも、目立った草木には名札くらいあってもよいのではないかと。(常勤(任期無))
20. 課の中で若い方が年齢が上の非常勤職員へ高圧的な態度で接していて、いじめのように感じる。立場が弱い職員がパワハラやいじめを受けていないかアンケート等してほしい。(常勤(任期無))
21. 通勤手当を例えば2倍程度などに引き上げてもらいたいです。(常勤(任期無))
22. 現在の上司や労働環境については、特に困っていることはありません。目的限定職員として、以下のように大学で対応してくれることを望みます。正職員と呼ばれているが、手当はほぼない(賞与・退職金など)。年度末に残っている有給休暇を買い取ってほしい(＝ボーナス)。また、退職金も多くは望まないが、勤務年数などに応じて出して欲しい。(目的限定)

23. 制度に則った常勤職員の休暇が発生することを想定して職員数を確保するべき。人員不足が複数箇所で見受けられており、残った職員が無理を押して業務に従事し、休職に追い込まれて新たな人員不足が発生するという悪循環が発生している。新規採用を多くとるよりも、今いる職員が根付くための福利厚生の実を充実を図ることを優先してほしい。(常勤(任期無))
24. 理学研究科のホームページではトップページに助教から名前が出る学科もあれば、トップページに名前など一生掲載されない学科もある。不公平だし奇異に映る。研究科長との交渉時改善要求してほしい。(常勤(任期無))

9 職員組合への要望

[Q] 職員組合に対する要望がありましたら、ご自由にお書きください。

1. 組合への要望とは違うが、「職員アンケート」を装ったサイバー攻撃が多発しているので、そうではない事が断言出来ない限り返答しかねる。標的型であれば、今回のように繰り返し送信されてくる。次回以降、回答しかねます。(常勤(任期無))
2. 本学は外国人留学生をもっと大事にする方針をとってくれないと、受け入れている教員はいたたまれない。この点改善要望をだしてほしい。難しいかもしれませんが。。。 (常勤(任期無))
3. 国際卓越は「失敗」「愚策」であるかのように報道されつつあるが、これに対して東北大がどう対応するのか。今後どう改善するのか執行部の認識を問うべき。(常勤(任期無))
4. 東北大の時間雇用の事務職員の求人のほとんどが6時間以下の時短勤務ですが、フルタイムの求人を増やしてほしいです(賞与の支給の関係で短時間勤務のみなのかもしれませんが、、、)もしくは6時間勤務でも賞与などの手当を支給していただけるとありがたいです。また、現状では自転車通勤の手当は2000円ですが、梅雨時期や天候によってはバスなどを利用することになり、自分の場合は4日で手当を超えます。手当の引き上げか公共交通機関利用時は実費精算していただけると助かります。(時間雇用職員)
5. 特になし。(年俸制)
6. 前に所属していた部局より理学の職員組合は活動が活発(このアンケートも含め)と感じるが、事務の限定正職員がまったくいない。組合の活動が良い結果につながっているか疑問です。キャンパス整備については成果が出ており今後もよい職場環境構築のため提言を続けてほしいです。(常勤(任期無))
7. 単身赴任手当は赴任後婚約しても適用できるように制度を見直してほしい。(常勤(任期無))
8. 執行部の皆さんにはお世話になりっぱなしで、申し訳ありません。感謝しております。(常勤(任期無))
9. 毎回アンケートをとられていますが、この結果が実際に反映された実感はありません。毎年非常勤にもボーナスを支給してほしいと書いてきましたが、実現しないまま任期を迎えそうです。ボーナス支給の署名活動とか、何か具体的な行動は行われているのでしょうか。(時間雇用職員)
10. いつも精力的に活動をいただいて感謝しています。引き続きよろしくお願いいたします。(目的限定)
11. とにかく5年間で終わった後が不安です。続けさせてほしいです。(時間雇用職員)
12. 職員組合は我々に対して何かしてくれているのか？(常勤(任期無))
13. 既に先日のアンケートに回答済みですが、回答後過去のアンケート結果を拝見したところ、部署や個人を特定できそうな状態で掲載されているものが多々あるようで少し心配になりました。率直な意見があがるよう今後は個人を特定されないよう配慮いただけると助かります。(時間雇用職員)
14. 係員の産休・育休等に伴い、他係員の業務負担が増える場合、給与が追加支給される仕組みがあっても良いのでは。近年導入している企業も増えているので検討していただきたいです。(常勤(任期無))