

理学研究科2024年度職員アンケート集計結果

東北大学職員組合理学部支部

2024年8月30日

目次

1 アンケート回答者の分布	2
2 5年および10年雇用問題	2
2.1 東北大学の方針	3
2.2 雇い止めの影響	4
2.3 非常勤職員の要望	6
2.4 10年雇用問題	6
2.5 5年雇用全般	7
3 国際卓越研究大学に関連した問題	9
3.1 ファンドの運用益を数校に割り当てることの有効性	9
3.2 東北大学が国際卓越研究大学の初めての認定候補になった経緯について	11
3.3 ガバナンス体制の構築について	12
3.4 東北大学の重点成果指標について	14
3.5 国際卓越大学全般	16
4 事務機構統合化	18
5 フレックスタイム導入	20
6 環境整備等	21
6.1 環境整備が必要な場所等の要望	21
6.2 駐車料金に関して	22
7 困ったこと	23
8 職員組合への要望	24

2024年7月8日から7月22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(先端量子ビーム等の関連部局も含み、約920名)にメールで行い、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である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/anq2024/

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)	82	7	21	8	5	1	40
常勤(任期有)	32	1	1	2	14	2	12
年俸制	6	0	1	0	3	0	2
准職員	6	0	0	1	2	0	3
時間雇用	34	1	0	1	9	8	15
限定(一般)	2	0	0	2	0	0	0
限定(特殊)	2	0	1	1	0	0	0
目的限定	9	0	1	4	0	1	3
その他	26	1	3	1	3	6	12
全体合計	199	10	28	20	36	18	87

その他の職種: 「無記入: 12名」「その他」「研究教授」「客員研究者: 4名」「客員研究者・名誉教授」「非常勤講師」「派遣職員」「クロスアポイントメント」「名誉教授」「リサーチフェロー」「特任助教」「学術研究員」

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²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³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⁴しました。その後、雇止め方針を提案し不当労働行為を推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、2024年3月末には5年上限雇い止めが61名、目的限定職員の解雇が12名生じます(2024/3/18時点、予定も含む)。

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⁵」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⁶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⁷」と多少改善は見られました。また、2024年3月末には11名が雇い止め(2024/3/18時点、予定も含む)されま

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

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

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

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

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

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

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)⁸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）

	a) 労契法改正の趣旨を尊重し、業務が継続である場合は、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)	50 (61%)	33 (40%)	7 (9%)	11 (13%)	3 (4%)	5 (6%)
常勤(任期有)	25 (78%)	20 (63%)	7 (22%)	4 (13%)	1 (3%)	2 (6%)
年俸制	6 (100%)	3 (50%)	1 (17%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
常勤合計	81 (68%)	56 (47%)	15 (13%)	15 (13%)	4 (3%)	7 (6%)
准職員	4 (67%)	2 (33%)	2 (33%)	1 (17%)	1 (17%)	1 (17%)
時間雇用職員	23 (68%)	19 (56%)	8 (24%)	2 (6%)	0 (0%)	4 (12%)
非正規合計	27 (68%)	21 (53%)	10 (25%)	3 (8%)	1 (3%)	5 (13%)
限定(一般)	1 (50%)	2 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
限定(特殊)	2 (100%)	2 (100%)	1 (50%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
目的限定職員	8 (89%)	5 (56%)	8 (89%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (11%)
限定合計	11 (85%)	9 (69%)	9 (69%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (8%)
その他	14 (54%)	12 (46%)	8 (31%)	5 (19%)	0 (0%)	3 (12%)
全体合計	133 (67%)	98 (49%)	42 (21%)	23 (12%)	5 (3%)	16 (8%)

括弧内の%は、アンケートに答えた総数(全体であれば199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)

- 雇止め自体は仕方がないが、任期無し雇用の枠は増やすべきである。(常勤(任期有))
- 全教員を有期雇用として、5年限度毎に国際的な評価をして継続を考えるべき。研究活動がほとんどない教員が多すぎる。(常勤(任期無))
- とにかく、系の運営をするにあたって、5年雇止めは行うべきではない。(常勤(任期無))
- 自由に働ける、辞められる、また自由に辞めさせられる、事で良いと思う(時間雇用職員)
- 大学の財政状況等、全員を雇えるわけではないと理解しているが、自身も雇用止めがあるため不安を感じる。(准職員)
- 5年切りが今日までまかり通っているのが不思議でなりません。(准職員)
- 私は派遣からスタートし、すぐに事務補佐員として直接雇用になり、目的限定職員にさせていただいたため、最初から、長く勤務できると思っていなかったのが、5年以上経過した今も雇用いただいていることに感謝していますがプロジェクトが終わる、または先生が異動されるなどすれば雇用が終了するため、常に不安定であるということには変わりありません。定年まで勤務できるという保障があると安心して働けます。(目的限定)
- 有用な人材を継続して確保することは雇用側、被雇用側双方の利益となる。法律で決まっている事は仕方がないので、その枠内で工夫していくことが必要。また、不安定な雇用形態なら、福利厚生などを充実させた方が良い(常勤(任期無))
- 財源も無限ではないので難しいところ。無期転換前提だと雇用数を減らさざるを得ないので、短期でいい人の雇用数まで減ってしまう。(常勤(任期無))
- 研究室の秘書のような業務は、無期転換というよりは、5年ごとに半年ものクーリングオフを行わないといけないことのほうが、大きな支障をきたしているように感じる。(常勤(任期無))

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

11. 5年雇用に関しては採用時にその条件を提示して了解したうえで雇用契約を結んでいると思いますが、大学側が採用者を5年という短期で手放すことは新たな採用にかかる経費や時間、また、新しく採用された職員が仕事を覚えるために費やす人手や時間、経費といった点で無駄が多く、大学にとって大きな負担であると思います。(時間雇用職員)
12. 仕事ができない人が1人でもいると、他の職員の職務に甚大な悪影響を及ぼす。5年間をその状況を排除するための試用期間と捉えたと、試験を受けて正職員になる制度はやむを得ないし、妥当であると思われる。(常勤(任期無))
13. 根底には政府による運営費交付金の削減に伴う人件費削減で、正規職員枠を補充せず、有期職員を雇うという経営判断があるわけで、学内の問題というよりはどうやって社会的な運動にできるのかが重要である気がしている。(常勤(任期無))
14. シビアな話題ではあると思うが、正直この問題についてよくわからないので、主観抜き客観的な視点で分かりやすく説明してほしい(無記入)
15. 大学院生のTA/RAも雇用に含まれるとのことで、M1-D3までTA/RAでの雇いが継続した場合、修了後に東北大学で任期付きの研究者として勤めることは出来ないことになっています。このあたりの異常性も含めて交渉で訴えてはいいかがでしょうか？(常勤(任期無))
16. 以前は、雇用時に実質期限無しと言われていた方に突然任期が付いたという話だったが、現在は論点が良く分からない。(常勤(任期無))
17. 能力と実績を正しく評価して無期雇用に転換する仕組みを作るべき。評価制度は広い立場の委員を入れて、公正な判断がなされるように配慮が必要。常勤職員のレベルと同等以上ならば問題なく雇用転換されるべき。(年俸制)
18. 業務に精通している非常勤職員をそのままの雇用形態で雇うことは本人にとっても不利であるため、5年を経過した時点できちんとした待遇で雇いましょう、という意図での改正を逆手にとって、5年で契約更新を行わないという東北大学の考え方に疑問を感じる。(5年毎に新規雇用を行い、その業務に精通する頃に雇止めとなっているのではないかと) (時間雇用職員)
19. 限定正職員は応募してもほとんど採用されないと聞いて応募をあきらめた。(時間雇用職員)

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)	26 (32%)	7 (9%)	27 (33%)	18 (22%)
常勤(任期有)	8 (25%)	2 (6%)	4 (13%)	18 (56%)
年俸制	2 (33%)	1 (17%)	1 (17%)	2 (33%)
常勤合計	36 (30%)	10 (8%)	32 (27%)	38 (32%)
准職員	1 (17%)	1 (17%)	3 (50%)	0 (0%)
時間雇用職員	8 (24%)	3 (9%)	15 (44%)	7 (21%)
非正規合計	9 (23%)	4 (10%)	18 (45%)	7 (18%)
限定(一般)	0 (0%)	1 (50%)	1 (50%)	0 (0%)
限定(特殊)	1 (50%)	1 (50%)	0 (0%)	0 (0%)
目的限定職員	2 (22%)	1 (11%)	3 (33%)	3 (33%)
限定合計	3 (23%)	3 (23%)	4 (31%)	3 (23%)
その他	6 (23%)	1 (4%)	11 (42%)	1 (4%)
全体合計	54 (27%)	18 (9%)	65 (33%)	49 (25%)

括弧内の%は、アンケートに答えた総数(全体であれば199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. 自分もあと1年後くらいに5年期限が迫っています。年齢的にこれから新たな仕事を探すのは極めて困難であり、またせっかく習得した業務を放棄するようになり、無駄に感じてしまいます。日々変化する事務内容をその都度対応し、ご教示いただきながらではありますが、日々勉強しています。そういった努力なども考慮し判断材料にさせていただきたいです。(無記入)

2. 研究活動がほとんどない教員に比べて無期雇用でいる一方で、パフォーマンスが高い教員が雇い止めになるケースは非常に辛い。(常勤(任期無))
3. 後任者の問題が起こっている。(常勤(任期無))
4. 雇止めが発生することで業務が円滑に行えなくなる場合が多いのではないかと感じる。(常勤(任期無))
5. 人手が足りないときに事務補佐員で仕事をまわそうとしすぎる。(無記入)
6. 非常に優秀な事務職員さんが雇い止めになり、そのたびに申し訳なく思うし、新たな事務職員を雇用して1から作業を教えるのもとても手間がかかります。(常勤(任期無))
7. 業務を長く経験しているので、よく分かっている方がいなくなるのは困る。一方で、常勤職員の人事異動と同様な捉え方をすれば、とりたてて問題があることではないし、その人しか分からないような業務分担を行っている係の問題でもある。(常勤(任期無))
8. 他の職場に転職を余儀なくされた。(常勤(任期無))
9. 辞めさせられた方は退職前、勤労意欲が低下し、東北大学に対する不満ばかり言うておられました。その方の性格やモラルと捉える事もできますが、5年切りされる職場を好意的に思う方がいるのでしょうか？こういうところで東北大学は人望を減らしていると思います。(准職員)
10. 業務の引継ぎに時間がかかる。研究室ごとにローカルルールがあり、統一されていないため、最初は大変そうに見える。(常勤(任期無))
11. 寄附研究部門で雇用している教員に対して給与支払い予算がある場合には、期間中は身分の維持継続をするべきである。(常勤(任期無))
12. 期限が来たので辞めさせると言うことでは働く本人、および職場双方にメリットにならないと思います。5年期限が本当に労働者のためになっているのか、法律の建付けにも問題がある様に感じます。(時間雇用職員)
13. 業務に精通していた方だったので、辞められた後影響をかなり感じた。(目的限定)
14. 過去にも同じことを回答しましたが、業務に熱心で常に創意工夫をされていた時間雇用の職員の方が5年縛りのために職を離れ、しばらくの間その方が担っていた業務が混乱したことがあります。別の時間雇用の職員の方は6か月のクーリングオフ(?)の後、現場からのリクエストで以前の職に復帰されましたが、その不在の6か月の間は現場に混乱が生じていました。(時間雇用職員)
15. 専攻や研究室の安定した運用のためには職員の安定した雇用が不可欠であるから。(常勤(任期無))
16. 以前、所属していた大学でお世話になった事務補佐の方が対象になり、無期雇用への転換の話も出たのですが、その際の周囲からの色々な反応で精神的に参ってしまい、結局、辞められたと聞きました。優秀で真面目な方でした。(常勤(任期無))
17. 後任者が定着していない(時間雇用職員)
18. 5年期限を迎えられ、限定正職員の応募対象先も見つからなかったため、今回はご退職された方がいらっしゃり、この場合は、半年以上の間を空けてからでないと、東北大学に応募したいポジションが有っても応募できないという仕組みになってしまっているのが、残念だと思います。(限定(一般))
19. 5年ごとに就職活動をやり直すのは難しいでしょう。(常勤(任期有))
20. 若手が腰を据えて研究することができず将来の日本の科学技術を担う人材が育成されない。(無記入)
21. 5年上限が到来し辞めた人がおり、ご本人は最後まで無念を口にしておりました。仕事上も頼りになる方でしたので非常に残念に思います。その後採用された方への教育をする職員への負担、その方が育つまでチームの他メンバーへも仕事が回ってきます。採用者がすぐに辞めてしまうリスクも伴っており、また採用活動→採用された方への教育という同じサイクルが始まると思うと、制度への憤りを感じざるを得ません。(時間雇用職員)
22. 現場の状況も考慮せず、また、本人や研究者にその希望がない雇止めはパワハラでしかない。本人のそれ以降の生活やキャリアにも影響を及ぼすが、残された研究室・研究者・中央事務等にも多大な影響を及ぼしている。特に研究第一を謳っている大学であるのに、その研究に滞りが生じる。研究室においては、学生にも影響が出ることをわかっているのか疑問。また、中央事務においては、常勤でない方の方が能力の高い方が多い。そういう方々が時期を同じくして辞められると、その部署はもちろんだが、それにかかわる研究室などにも悪影響がでる。また、新しい人に一から教える時間と労力が非常に無駄であり、そういうことに超動手当やお給料が費やされるのがバカバカしい。人権はもちろんであるが、生産性を全く無視した雇用形態。誰に何のメリットがあるのか理解できない雇用形態。(目的限定)
23. 5年という歳月をかけて職務に従事したにもかかわらず、その後新たに別な職を探さねばならないことはキャリアも積めず、その後人出不足になったとしても周りに勧めようとも思えない。(時間雇用職員)
24. 事務組織が極めて手薄となってしまう、今後の業務継承が心配。(常勤(任期無))
25. 蓄積した経験やノウハウを捨てて、新しい人に入れ換えてゼロから教育することの非生産性。(非常勤講師)
26. また別の人を雇用して業務を引き継いでもらわなければならないが、人によって業務に対し向き不向きがあるため、なかなか新しい適任者を探せなかったり、採用できても定着せずに短期間で辞めるなどして、重要な業務(人の安全や法令順守に関わること)の継続が困難となっている。また、引継ぎの時間がかかる業務の場合、二重にその業務を行う人を雇用しなければならない為、人件費もその分かかってしまう。(常勤(任期無))

27. 自分自身があと1年半で更新無しの契約終了を迎えており非常に困っている。(年俸制)
28. We lost our course secretary who was trained and doing an excellent job. Now, the secretary is being forced to train the new person. This is a really unethical requirement by the university. 【研修を受け、素晴らしい仕事をしてきたコース・セクレタリーを失った。今、秘書は新しい人を教育するよう強制されている。これは大学による実に非倫理的な要求です。】(常勤(任期有))
29. 生きていて辛い(時間雇用職員)
30. 「5年のうち任期なしのポストに切り替える場合がある」ということで、着任したが着任したはなから、「無期雇用にかえるつもりはない」と教授から言われた若手研究者がいました。(客員研究者)
31. 熟練度があがったところで、任期満了で、新人教育が負担です。(常勤(任期無))
32. 自分が5年ルール適用で解雇されて、半年クーリング期間をおいて戻ってきました。ちょうど良い休暇になりました(時間雇用職員)
33. 採用年度により、継続になる方とならない方がいて、同じ職場での差別を感じた。(名誉教授)
34. 担当者が変わる度に、改めて説明等が必要となっており、業務が滞ることが多い。(時間雇用職員)
35. 簡単には限定職員に採用されないと聞いたことがあります。(時間雇用職員)
36. 非常勤職員の入れ替えは業務引継ぎ・業務指導などの負担が大きいため、影響を感じる。(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	12
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	18
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	17
d) 他の職場を探すので、東北大学をやめても構わない	3
e) その他	6

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. 高齢者であり、当初から最大5年と考え務めている。(時間雇用職員)
2. 現在の条件で満足しています。(時間雇用職員)
3. あまり先のことを考える余裕がない。(常勤(任期有))
4. 定年まで働きたいとの強い意志は現時点ではないが、当面は引き続き働きたいと思っているため待遇改善を求めたい。(時間雇用職員)
5. 別のところに行きたい(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、雇用に継続すべきである。	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)	50 (61%)	20 (24%)	32 (39%)	12 (15%)	4 (5%)
常勤 (任期有)	23 (72%)	15 (47%)	19 (59%)	4 (13%)	3 (9%)
年俸制	5 (83%)	5 (83%)	4 (67%)	0 (0%)	0 (0%)
常勤合計	78 (65%)	40 (33%)	55 (46%)	16 (13%)	7 (6%)
准職員	3 (50%)	2 (33%)	4 (67%)	0 (0%)	0 (0%)
時間雇用職員	14 (41%)	10 (29%)	15 (44%)	2 (6%)	6 (18%)
非正規合計	17 (43%)	12 (30%)	19 (48%)	2 (5%)	6 (15%)
限定 (一般)	2 (100%)	0 (0%)	2 (100%)	1 (50%)	1 (50%)
限定 (特殊)	2 (100%)	2 (100%)	1 (50%)	0 (0%)	0 (0%)
目的限定職員	6 (67%)	3 (33%)	2 (22%)	1 (11%)	0 (0%)
限定合計	10 (77%)	5 (38%)	5 (38%)	2 (15%)	1 (8%)
その他	13 (50%)	9 (35%)	8 (31%)	4 (15%)	2 (8%)
全体合計	118 (59%)	66 (33%)	87 (44%)	24 (12%)	16 (8%)

括弧内の% は、アンケートに答えた総数 (全体であれば 199 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)

- 数十年前、無計画な無期限雇用が行われた負の遺産が、研究をしない・論文を書かない・科研費を取れない助教として現場に残っているのを見ているので、安易な無期雇用には反対せざるを得ない。テニュア制など、研究者にはある程度競争を意識させることが重要と思う (常勤 (任期無))
- 有期雇用制度自体は仕方なく、人の流れを活発にする効果もある。一方で任期無し雇用の枠は増やすべきである。(常勤 (任期有))
- 国際的な評価をきちんとしないことで、研究しない教員が増えて、結果的に科学の発展を阻害されている。(常勤 (任期無))
- 特に問題はないと思う。科学の発展のためには、研究者の流動性は必要だと考える。全国の国立大学研究職員を任期制にすれば、研究者の流動性は図れると思う。(常勤 (任期無))
- 事務職員ではなく若い研究者でしたら、別の大学にさっさとご栄転すべきだと思います。助教さんでしたら 10 年いるのは長すぎです。(常勤 (任期無))
- 研究成果が十分ある場合は、よりよいポストを得ることも可能であろう。ただ、研究成果がない場合、また今後も見込めない場合、雇いを延長するというのは難しいのではないかと。(常勤 (任期無))
- 日本の研究職の給与水準は海外に遠く及ばないと聞き及ぶことが多くあります。専門性の高い優秀な研究者の保護や育成 (熟成)、また、海外への流出を防ぐためにも (期間限定のプロジェクトなどを除いて) 研究者の有期雇用は国益に反すると思います。(時間雇用職員)
- やはり財源の問題ではなく、研究能力のない人を雇い続ける義務が発生しないようにすることは必要と思う。その中で、今の制度を省みると 10 年というのは途中で辞職する自由もあるので妥当な期間ではないかと思う。(常勤 (任期無))
- 有期雇用で雇うのであれば、給料を 3 倍以上にして、雇いが切れても、時間を取って次の職を探せるようなシステムにすべきです。(常勤 (任期無))
- 同様にわかりやすく解説してほしい (無記入)
- 研究職等の当事者では無いので、実際には良く分かっていないと思います。a) のように発展を阻害する面が有るのなら残念だと思います。(限定 (一般))

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)

- 時間雇用の研究者にも、学術指導契約などの契約を認めてほしい。現状は科研費は受給できるが、企業との契約はできない。(時間雇用職員)

2. 卓越研究者も 10 年問題で、大学が無期雇用にした例はとても少ないような気がしたのですが、卓越研究者の無期雇用転換がどの程度されたのか、数値を知りたいです。(常勤(任期無))
3. 安易に研究職を増やしたことが、現在の財源確保などにつながっているのではないかと。(常勤(任期無))
4. 雇止めは、すぐにやめるべき。(常勤(任期無))
5. 働く自由は尊重されるべき。また、働かない自由も同じ。(時間雇用職員)
6. 人件費を確保する方法がなにより重要である。(常勤(任期無))
7. 事務職員に関しては、目的限定などを用いてなるべく長く雇用できるように配慮しています。研究者(助教さんなど)にたいしては、栄転されるかはその人の能力しだいであって、私が口をだせることではないので本人に任せています。(常勤(任期無))
8. 時間雇用でもボーナスなど手当が欲しい雇用保険に入れないので(15時間)、辞めた後に他の仕事を探す際にすぐ見つからないと無給になり辛い(時間雇用職員)
9. 研究第一主義を伝統とする大学であれば、研究者が集中して研究に携われる雇用環境を提供してほしいと願いますし、そうなるよう努力してほしいです。(准職員)
10. 優秀な若い研究者の方の職が不安定なことにはいつも疑問を抱いております。(目的限定)
11. 5年・10年雇用問題を続けることが大学にとってどのようなメリットになっているのか知りたいと思います。また、この問題を解消することが大学と大学で働く職員の大きな負担軽減になることを大学に理解していただけるとよいのかな、と思います。(時間雇用職員)
12. 「限定正職員」には定年の概念があるのか、よくわからない。期限は「紐づいた職員の定年」になっているが、転出等もあるわけで論理的でない。(常勤(任期無))
13. 先にも書いたが、高等教育のあり方、雇用のあり方、社会のあり方をふまえて日本という国をどうデザインしていくかが重要で、そのために団結、共鳴する政治家を動かさないと根本的解決への道はないと考える。(常勤(任期無))
14. 法の趣旨から考えると、雇止めは法律違反とすべきです。(常勤(任期無))
15. 働きたい人材が5年でやめざるを得ない中、その後任者がなかなか決まらない現状は、手間、時間、経費の無駄でしかないように思える。(時間雇用職員)
16. 重要な問題ではあると感じつつも、よくわからないのが正直なところ。掲示とかを見ていてもなんだか物騒な団体だと思ってしまう、かえって逆効果なのでは(無記入)
17. 雇止めの状況について取り組んでいただき、改善していただき、ありがとうございます。(限定(一般))
18. とともに働いている職員で技術や知識に長けた人がたくさんいる。もともと兼ね備えている場合もあるが、経験を積んで得られたものも多いと思う。そのような職員を期間で区切って離職に追い込むのは、大学(組織)にとってマイナス面しかない。もちろん、新しい雇用を必要とする能力のある人間もいると思われ、またある程度の循環が組織の変革や改善にもたらす効果もあると思う。そのうえで継続雇用の可能性が広がることを願っている。(時間雇用職員)
19. 大学や研究業界を取り巻く問題とかの解決策について諸外国の事情を調査し広く一般に公表し、成功事例を手本にした策を講じるよう世論に働きかける。(無記入)
20. 5年限度で雇止めになった経験豊富な人の穴を埋める大変さを痛感しております。また、求人を出す際も「最長5年」と書かれている事で、応募に至らないケースもあるのではと思います。働くのなら雇用期間の定めがない安定した職に就きたいと思うのが一般的だと思います。(時間雇用職員)
21. 財政再建という不必要かつ間違った政治的スローガンによる公的部門の縮小改廃が諸悪の根源であり、学術に限らず全部門の国家予算を通貨発行により毎年10%以上は純増すべきで、国立大学を含めた公務員総定員もこれに準じて諸改革以前の水準以上に常勤で増やすべきである。(常勤(任期無))
22. もともと配置定員ではなかったが、昇任すると同時に職名へ「特任」が付けられた。おそらく法改正後の通算年数が10年に満たなくなるように「特任」を付けられたのではないかと考えている。「特任」が付く事実は着任日に辞令を見るまで知らされず、大学のやり方に疑問を感じている。最近になって、「特任」が付いたことで様々な制約のあることを痛感する場面が増えており、非常に不満を感じている。任期のある職員に対して大学が劣悪な扱いをしているようにしか感じられない。(年俸制)
23. Foreign employees should not be used up and discarded which is often the practice of this university. 【外国人職員は、本学でしばしば行われているように、使い捨てられるべきでない。】(常勤(任期有))
24. 若手研究者の熱意に依存した体制は脱却すべきです。多くの査読論文を執筆しているような研究者も、ポストが得られずに困っています。逆に、業績に乏しい教員がパーマネントの職に居座っている例も多数あります。(客員研究者)
25. 我々の世代は助手(今の助教)も任期はなく、万年助手、という言葉もあったが、それなりに職務を果たしている方もいた。定年制すら差別であると言われる現在、次の職探して落ちて研究できない自分の元学生が、任期なしポジションを得ると本当にほっとする。つまり30代も後半になるまで落ちて研究できない状況は、どう考えてもアカデミックな立場からはマイナスである。(名誉教授)
26. 事務部の限定職員で、在職期間が長引くにつれモチベーションが下がり、自分の仕事を制限したが(新たな仕事を引き受けない)職員を何人も見てきている。限定正職員も人事異動させ、勉強させる仕組みが必要。(常勤(任期無))

27. そもそも研究職についている人達に雇用期限があることに疑問を感じる。(時間雇用職員)
28. 永続勤務の非常勤職員の勤務態度の問題点等感じることもあるので、5年期限について反対するほどでもないが、前の職場(学内)では、安易に期限で切っており限定正職員への進路も不可能に近いように見えたが、そのように、現場によっては継続勤務の希望が持てないようなところがある。もう少し、能力のある人、やる気のある人には可能性を与えて欲しいと感じる。(限定(一般))
29. 労働条件通知書に「業務の終了とともに解雇」とあるが解雇の1年前位には人事係から連絡があるのでしょうか。(目的限定)
30. 5年期限で事務の非常勤職員を雇止めにするのであれば、非常勤職員が入れ替わっても事務の対応や処理スピードが変わらないような体制を管理職の方や常勤職員の方が整えるべきだと思う。(目的限定)
31. 研究者は自身の研究状況・環境に応じて、異動するのが理想とは思う。しかし、研究や公募のタイミングもあるので、雇用は無期限雇用にして、他の方法で研究者の流動性を確保すべき。(常勤(任期無))

3 国際卓越研究大学に関連した問題

2023年9月に東北大学が国際卓越研究大学⁹の認定候補に選定されましたが、最終的な認定・認可に向けて有識者会議(アドバイザーボード)より、財務戦略の高度化やガバナンス体制の構築など下記の6つの事項について指標および工程を明確にすることが求められました¹⁰。これらの要請に対して東北大学は体制強化計画案を提示し¹¹、有識者会議は審議の結果、本年6月に国際卓越研究大学の認定及び体制強化計画の認可の水準を満たし得るものとの結論を示しました^{12,13}。この結論を受けて、文部科学省は本年10月以降に東北大学を初の「国際卓越研究大学」として正式に認定することが見込まれ¹⁴、その後は大学ファンドによる助成が実施されることとなります。

1. 人文・社会科学系も含めた全学の研究力向上の道筋(学術的インパクト・社会的インパクトに係る目標の実現可能性向上に向けた具体的取組等)
2. 全方位の国際化(日英公用語化、「包括的国際化担当役員(CGO)」の選定状況、世界トップクラスの研究者・学生の結集に向けた戦略等)
3. 活力ある新たな研究体制の確立(テニュアトラック制度の全面的な展開に向けた工程、研究者の挑戦を促す全学的な教員人事マネジメント等)
4. 大学院変革・研究大学にふさわしい学部変革(「高等大学院」が主導する大学院教育の改革、徹底した国際共修環境に浸る「ゲートウェイカレッジ」の設置等)
5. 財務戦略の高度化、産学共創による収益の拡大方策(戦略的な資源配分、資金運用・調達強化に係る体制整備、共創事業収入10倍増の具体的戦略、サイエンスパーク事業の進捗、スタートアップ創出・投資・育成・回収に関する計画、スタートアップの多様性確保等)
6. 体制強化計画の実施が継続されるガバナンス体制の構築(総合戦略会議の設置による執行機能と監督機能の分離、新たな研究体制への移行のモニタリング等)

本助成は、10兆円規模の大学ファンドの運用益を集中的に助成する制度「国際卓越研究大学の研究及び研究成果の活用のための体制の強化に関する法律¹⁵」(卓越大学支援法:2022年5月18日の参議院本会議で可決・成立)を受けて行われるものです。

3.1 ファンドの運用益を数校に割り当てることの有効性

[Q] 全ての方にお聞きします。国が準備した基金の運用益を、数校の大学だけに割り当てるというやり方が、日本全体の大学や科学の発展に有効な手法だと思いますか？

⁹https://www.mext.go.jp/a_menu/kagaku/daigakukenkyuryoku/kokusaitakuetsu_koubo.html

¹⁰https://www.mext.go.jp/content/20230901-mxt_gakkikan_000031690_3-2.pdf

¹¹https://www.mext.go.jp/content/20240614-mxt_gakkikan-000036412_4-2.pdf

¹²https://www.mext.go.jp/content/20240614-mxt_gakkikan-000036412_2.pdf

¹³https://www.mext.go.jp/content/20240614-mxt_gakkikan-000036412_3.pdf

¹⁴https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/mext_01382.html

¹⁵<https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=504AC0000000051>

a) 有効である	b) 有効でない	c) かえって悪くなる	d) よくわからない
44 (24%)	35 (19%)	34 (18%)	74 (40%)

括弧内の% は、この設問に答えた数 (187 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下さい。(括弧内は職種)

「a) 有効である」と答えた人の理由・意見

1. 薄く広くのばらまきでは効果が出ないことが過去わかっている (常勤 (任期無))
2. 大学間の競争性を確保するし、限りある利益を分配するには致し方ない。 (常勤 (任期無))
3. 本当に社会に貢献できる研究成果を出せる大学に集中的に支援するのは悪くは無いと思います。 (時間雇用職員)
4. 最良の策かはわからないが、資金が潤沢になることは研究の発展を促すとは思うから。 (客員研究者)
5. 大学全体のお金が増えるという話なら基本メリットしかないと思うが、逆になぜこれが問題になるのかを説明してほしい (無記入)
6. I think it is better to strengthen one institution at a time so that it is stable and growing. If only a small amount of resources are given to every institution, new programs, etc., may be unstable, unable to grow, and disappear after the resources are used up. 【一度に1つの機関を強化し、それが安定し、成長するようにするのがよいと思う。すべての機関に少量の資源しか与えなければ、新しいプログラムなどは不安定で成長できず、資源を使い切った後に消滅してしまうかもしれない。】 (常勤 (任期有))
7. 全部の大学に支援するとなると、支援の規模が減るため。 (限定 (一般))

「b) 有効でない」と答えた人の理由・意見

1. 地方国立大学などにも優秀な研究者はいるのに支援が行き届かないのはもったいない。一部の大学だけよくなっても国全体の成果へのインパクトは少ない。 (常勤 (任期有))
2. これまでの選択と集中の結果、日本の論文成果は大きく他国から引き離された。 (その他)
3. 研究は多様性が大事であるため、また研究の展開を見通せる目利きが制度を決める側にいないため。 (常勤 (任期無))
4. 真に大学の発展を願うのであれば、日本全体の大学 (学部) にもっとお金を費やすべき。例えば、大学までは学費無料等。また、学部で学ぶべきこと (日本の科学の発展に必要なこと) にお金をかけるべき。ひいては小中高の教育にもつながると思う。例えば、大学生になったからと言って、どれだけの学生が論文を書いたり、読んだり、議論ができるか。日本語でも難しいのに、英語となったら手も足もでない。院生に英語で議論・プレゼンできる者はアジア諸国でも日本はすくない。バカロレア教育的なものをもっと早い段階から受けられるようなカリキュラムを作るのにお金をかければ少しはましな大学生・研究者が増えるのではないか。 (目的限定)

「c) かえって悪くなる」と答えた人の理由・意見

1. 流行りの研究や、見通しがすでに立っている研究ばかりにお金を配っているのが現状で、発見的な研究はどんどん尻すぼみになっている。卓越大学の考え方はこの方向性を助長する。本来民間がやっていた応用型の研究を、民間が投資しなくなったので大学に降ろし、税金で負担させようとしているように見える。英語教育はしないよりはした方がよいが、それが大学研究を飛躍的に進めるわけではないので、あまり期待しない方がよい。 (常勤 (任期有))
2. 文科省の10兆円ファンド運用能力が稚拙であるため。2023年の運用報告を見たが、保守的ポートフォリオである GPIF 以下の運用益しか出せないような低レベルなファンドがまともに機能するとは到底思えない。ゆえに、運用益を大学に充てるという事業目標そのものが達成できず、結果的に大学の負担を増やすだけになりかねない。 (常勤 (任期無))
3. この規模で数校を支援したところで世界のトップと渡り合えると思えない。支援を受けられない大学との格差が生じることで多くの学生、研究者に不利益が生じる可能性がある。 (常勤 (任期無))
4. 研究には mass が必要。日本の問題は「研究するなという大学・機関がたくさん現実にあること」ではあるが、「研究者として教員を扱う大学」は本質的に対等に底上げしないと「たまたま割当が来た大学に所属する人」しかサポートされない。具体的に本学とそこに所属するメンバー、日本というコミュニティに生かされた存在でもあるはず。単独サポートを受けるだけの価値がある存在か? 「価値ある」と宣言するなら、他大学を潰して本学に集約することで mass を稼ぐという提案を外に対しても行うべき。 (常勤 (任期無))
5. トップダウンで無茶な目標を決めるのは構わないが、その躰寄せは全て現場で、失敗しても責任とるべき人物はすでに定年退職している状態になるのは確実である。 (常勤 (任期無))
6. そもそも選択と集中の強化で有り、これまでの負の遺産を増やすだけな気がしている。如何に多様性を維持できるかが勝負 (一見役に立たないと見えるもの切り捨てない) ではないでしょうか。現執行部、現状を知っている人達が関わっているうちはそこまで悪くならないと信じたいが、10年後20年後に理念より「儲ける大学」が全方位に展開される事が危惧される。 (常勤 (任期無))
7. 選択と集中の害悪は良く知られている上に、経済危機や恣意により運用益をマイナスにされればキャンパス切り売りなどを経て廃校も視野に入りかねない。 (常勤 (任期無))

8. 最も従順に国や財界の意図を具現するとみなされた。(非常勤講師)
9. 科学の発展には、多様な人材からの貢献が必須である。そのためには、複数校へのバラマキではなく様々な機関に対し広く厚い支援が必要だと感じている。(常勤(任期有))
10. 「選択と集中」は有効な政策ではないことは、この20年の大学の状態で明らかだと思う。(常勤(任期無))

「d) よくわからない」と答えた人の理由・意見

1. 学問において、競争や効率化が必ずしも有効であるとは考えられない。(時間雇用職員)
2. よくわかりません。(常勤(任期無))
3. 東大と京大はちょっと自我がつよすぎますね。(常勤(任期無))
4. ファンドの規模が大きくても運用益は数桁低くなり、かつ、ファンドの運用成績は世界的な経済状況に左右される。日本の学術研究全体として、本来なら安定的な運営・研究の財源として期待される運営費の減額や科研費を取り巻く膨大な事務作業等の課題があり、それらの解決により期待される(年俸制)
5. 有力大学の間での競争は生産的な結果を生み出す可能性もある。ただ、選出される大学のみが繁栄して、そうでない大学が落ちぶれるのが、トータルとしてよいのかわるいのか現時点ではわからない。(常勤(任期無))
6. どのようなやり方をしても利点・欠点があるので、教育や科学の発展に有効かどうかは生じた問題に対して国や大学がこれから柔軟な対応ができるかどうかだと思います。有効性はまだわかりませんが、まずは取り組みを開始したことが大事なので概ね肯定的に受け取っています。(常勤(任期有))
7. 広く意見聴取しつつ公正な判断・明確な目的のもとで資金を利用できる大学組織に割り当てられるのであれば有効だと思うが、東北大学が該当するとは現時点で思えない。(年俸制)
8. 予算の拡充は不可欠だが、過度な選択と集中には問題を感じる(常勤(任期無))
9. どんな社会にも「遊び」が必要です。別の言葉で言えば「ゆとり」。のんびりする、という意味ではなく、遊び心を持って楽しんで行う研究から真の意義ある結果が得られる、ということです。そして必ずしも著名な大学とは限らずとも、そうした人材はいるので、できればもっと広く支援を行うべきだと思います。(名誉教授)
10. 科学の発展には資金を集中させた方が良い場合があると思われるが、日本全体の大学の発展に有効かどうかはわからない。(常勤(任期無))
11. ケースバイケース。選択肢が単純すぎる。(常勤(任期無))

3.2 東北大学が国際卓越研究大学の初めての認定候補になった経緯について

東京大学や京都大学ではなく、東北大学が、初めての認定候補大学に選出された経緯については疑問の声¹⁶もあります。

[Q] 全ての方にお聞きします。このことについて、どのようにお考えですか？

a) 国際卓越研究大学の設立目的から見て、東北大学のこれまでの取り組みや今後の計画について評価されたもので妥当である。	b) なぜ、東北大学が選ばれたのかわからない。	c) 本来の目的からは違う理由で選ばれていると感じる。
80 (47%)	64 (37%)	28 (16%)

括弧内の%は、この設問に答えた数(172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) 妥当である」と答えた人の理由・意見

1. ある種のモデルケースである。実績と実学、基礎研究が本流の本学であるが国際的な立ち位置は低い。今回の計画で地力を持つ大学が本気で国際化を目指し教育方針の転換を目指した場合のように変化することができるのか、が期待され、試されている。今後の日本の大学の在り方の一つの指針になる。国立大学として矜持を持って取り組むべき。(常勤(任期無))
2. 申請書の出来が良かったのだと思う。(常勤(任期無))

¹⁶<https://president.jp/articles/-/74156>

3. (その意図に賛成か反対かは置いておくとして) 公募要領の行間の意図を読み取って執行部がそれに応えた結果なので評価できると思う。「東大や京大でなく、」というその枕詞は、東大と京大は特別扱いと言う長い間の国策の下、みんなが暗黙の了解としてもっているもので、完全にそういったものを排すのは難しいが、既得権益を排して実質的平等に持っていくという観点や多様性を許す方向へ持っていく第一歩としていい方向だと思う。(無記入)
4. 東北大学が一番、総長のガバナンスが明確であったことと、独断で目標を決めたため。(常勤(任期無))
5. これに関しても、なぜ問題視しているのか説明してほしい(無記入)
6. ポジティブにとらえているので、逆になぜ東北大では疑問なのか、というのがわからない。東北大学にて非常勤としてでも働き、一員として身を置いている以上、それを陰ながら微力だが支えるしかない。東北大の幹部や先生、学生に対して逆に失礼ではないかと思う(時間雇用職員)
7. どの尺度を用いるかで評価は変わります。選び方によっては妥当かもしれませんが、労働環境・雇用状況などの健全性も尺度に入れるべきでした。(客員研究者)
8. 先日東京フォーラムで総長のお話を聞き、東北大学が個々の(若手)研究者を尊重して、講座制のような古い体質を脱却する努力をさらに行っていく、という具体性をもった計画を伺って、それが評価されたのだと思いました。(名誉教授)

「b) なぜ、東北大学が選ばれたのかわからない」と答えた人の理由・意見

1. 現実離れした、無理な目標を設定したため、選ばれたと考えている。執行部は頑張っているのだろうけれど、今回の件については、長期的に見ればマイナスになる可能性が高いと思う。(常勤(任期無))
2. 各大学のこれまでの取り組みや今後の計画を理解できていないから、選出が妥当かどうかは判断できない。(客員研究者)
3. 選ばれた経緯を想像しても意味がない。今後、どのように生かすのかを考えるべき。(常勤(任期無))
4. テニュアトラックについての問題点がすでに週刊誌やインターネットニュースなどで取り上げられているが、その回答として大学は十分な説明責任を果たしていないと感じた。その中で認定候補の経緯に疑問を感じる。(時間雇用職員)
5. 良く分かりませんが、認定されたことは良いことではないでしょうか。(常勤(任期無))
6. よくわからないが他と比べてどうこうという基準であれこれということが正しいこととは思えない設問が不適当である(時間雇用職員)
7. 不透明な部分が多い割に教職員・学生への説明が全くない。提案書を見る限り現実的に達成出来ない事案があり、しわ寄せが確実にあると思う。これ以上の業務負荷に不安を感じる。(常勤(任期無))

「c) 本来の目的からは違う理由で選ばれていると感じる」と答えた人の理由・意見

1. 実現が難しい公約を並べて候補に選ばれたというのが実際のところではないだろうか。他の旧帝大の内部の人達からは無理な公約を並べた状態で認定されなくてほっとしたという声も聞く。東北大では面白い研究がいくつもあがるが、総合的な研究力と研究者の質では実際のところ東大、京大にはまだ及ばないと思う。(常勤(任期有))
2. 東北大より大規模な大学が選ばれて、この制度が失敗すると、国が傾く可能性もあるから、それほど大きくない東北大が選ばれたのではないか。(常勤(任期無))
3. 選ばれた理由は国民がきちんと理解できるものではないと思う。巷で言われている3.11があったから? 大金を費やすのであればもう少しながい審査・検討期間であるべきかと思う。(目的限定)
4. モルモット扱いされていると思う。(常勤(任期無))
5. 官僚が東北大なら言うことを聞く、と踏んだことに尽きる。(常勤(任期無))
6. 毒しかない毒饅頭(常勤(任期無))

3.3 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
24 (13%)	15 (8%)	42 (23%)	103 (56%)

括弧内の%は、この設問に答えた数(184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. もっとガバナンス改革を進めるべき。現状で地方国立大に比べて15年ほど意識が遅れている。(常勤(任期無))
2. 希望をこめて良くなるとしたい。実際に学生や研究者の声が幹部まで届いているのかは不明だが、悪くなる、と回答する立場にはない。(時間雇用職員)

「b) 変わらない」と答えた人の理由・意見

1. これまでも東北大学は文部科学省など外部の意見しか意見を聞いてないように思う。(常勤(任期無))
2. 職員とくに正職員以外や学生の意見等は上層部には到底届かない。上層部の周りで決まるのが常。計画書を見てもそれは明らか。(目的限定)

「c) 悪くなる」と答えた人の理由・意見

1. ガバナンス改革というが、どの部分が問題で、どう改革を進めるべきなのか、漠然とした論評しか知らない。大学の経営を考えることは重要だが、大学の存在意義を議論することは、試行錯誤の研究をしたことがない官僚や経営者の合議体には荷が重いと思う。その意味で、組織を効率的に回すプロと、大学での教育・研究の意義を理解している教授会とが同じ程度の力を持ってバランスを取るのが望ましい。教授会に合議体の委員の解任を提案できる権限が必要だと思う。学生が教員を評価する制度があるのだから、少なくとも合議体の活動を大学の教職員側が評価する活動を行なうべきである。(常勤(任期有))
2. 認定を保持するため、やらなくてもよかった業務が生じる可能性ある。(常勤(任期無))
3. 大学が開かれた組織である必要、そのものについては強く同意する。しかし、学外者が過半数を示すことで、大学の自治が危機にさらされることは、大学の社会的意義に政府への批判的チェック機能があることに鑑みて適当ではない。(常勤(任期無))
4. ここまで、ろくな説明がない。「数値目標」と「漠然とした概念論」だけがあつて「具体論」がない。こういう話・機関がまともに動いた試しがない。(常勤(任期無))
5. 運営会議の構成に問題がある。企業目線の利益優先では、大学の発展にならないどころか大学そのものを破壊するに等しい。企業の天下り先になり下がらない保証がない。(常勤(任期無))
6. 政財界ひいては統一教会のような邪な組織に大学が事実上乗っ取られ学問の本質を毀損する恐れが多分にある。(常勤(任期無))
7. 無理な目標達成のために現場の研究者への圧力が高まるのではないかと危惧している。(常勤(任期有))
8. この国でアップダウンが上手く働いたことはほとんど無い。(常勤(任期無))
9. ガバナンス改革が不明確であるため。(常勤(任期無))

「d) わからない」と答えた人の理由・意見

1. 合議体(運営方針会議)がどのような形態になるかによる。(時間雇用職員)
2. 仕組みが不明なため(時間雇用職員)
3. 「構成員の声が届く仕組み」をまずは明確にすべきかと思います。(常勤(任期無))
4. 多くの同床異夢の期待を持たされて、大学の役割が非常に混沌として来ているというか、極めて難しい立場に置かれている、というのが根幹にあると思う。(無記入)
5. 情報が無さ過ぎて評価できない。(常勤(任期無))
6. 目的、目標を明確にしてそれを実現するために、すべてのステークホルダーの声を聴き、精査することができる仕組みが必要だと思います。(時間雇用職員)
7. 良くなる、悪くなるの定義がされていないので何とも…。(常勤(任期無))
8. トップダウンで改革を進めやすくはなるであろう。ただ、部局の自治はないがしろにされ、少数意見は無視されるのではないか。ゲートウェイカレッジの導入で、理学部の規模の縮減(学生の配属減、教員の教育・作題の負担増加)が始まるのではないかと危惧している。(常勤(任期無))
9. 所謂東北大学らしさが失われていくのであれば大変残念です。(時間雇用職員)
10. 合議体のメンバーによるとしか言えない。(客員研究者)
11. 外部の人の意見を聞くことは一般的には有効ですが、基礎研究、教育に対して深い理解を持たない人が、その人の経験で判断し、失敗することが多々あります。(常勤(任期無))
12. 旧帝大の風通しの悪さがこの機会で改善されるとは思えない。すべての声を聞き取り反映するのは困難であるが、大学構成員が正直に発言をし、検討する場は必要だと思う。またそれに対するフィードバックも必要と考える。(時間雇用職員)
13. 今も上層部に声が届くわけではないと思う(時間雇用職員)

14. 現状も問題は多くあるので、改善する点も多々あるだろうが、別の問題も多数発生しそうである (常勤 (任期無))
15. 例えば安易に共同研究、とって学外者とのコラボを推奨したりすることは、真の成果を有無とは限らず、また分野横断と言った研究も、(古い考えかもしれませんが)、真の専門家からはどっちつかずと言われるレベルの研究に終わることもあります。現場の専門家の意見は非常に重要ですから、聞く耳を持っていただきたいです。(名誉教授)
16. 体制の詳細が十分分からないので。(限定 (一般))

3.4 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¹⁷。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。教職員の過重労働は絶対に避けなければなりません。

[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) 良いと思いい賛成である	b) 良くないとは思いますが仕方ない	c) 反対である	d) よくわからない
22 (12%)	48 (27%)	47 (26%)	64 (35%)

括弧内の% は、この設問に答えた数 (181 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) 良いと思いい賛成である」と答えた人の意見・方策

1. 実現できるかどうかより、全員がより良い方向に向かって変革していく姿勢が大切。(常勤 (任期有))
2. 研究実績のない教員ほど、この問題を批判している気がする。Top10%の論文を書いたことがないのに批判している方を見ると痛々しい気持ちになる。(常勤 (任期無))
3. 負担増を避けるためファンドを活用して教職員の雇用を増やす必要があると思います。(常勤 (任期有))
4. Since the number of courses taught in English, the number of permanent teachers who are native English speakers or have an appropriate level of English should be increased. This will relieve stress on the research faculty and allow them to focus on the other KPIs. 【英語による授業が多くなっているため、英語を母国語とするか、適切な英語レベルを持つ正教員の数を増やすべきである。そうすることで、研究教員のストレスが軽減され、他の KPI に集中できるようになる。】 (常勤 (任期有))

「b) 良くないとは思いますが仕方ない」と答えた人の意見・方策

1. 教員に研究の時間を確保させることを主体に考えるべき。(常勤 (任期無))
2. 東北大学のレベルでは、達成は難しいのではないかと思う。(時間雇用職員)
3. 単位教員あたりの教育・雑務負担を低減するための人件費の確保 (常勤 (任期無))
4. 認定されるため設定せざるを得なかったと思われるが、実現する具体的な方策が必要である。(常勤 (任期無))
5. 部局評価に繋がるので仕方ないとか… 私が新たな助教さんを雇用するときに、もちろん最も優秀な人を採用したいです。しかし部局が女性か外国人を推奨しているため、最も優秀な人をとることができなくて、少し心苦しいです。(常勤 (任期無))
6. 学内構成員の議論を経ていたのでは、無駄に時間が掛かると、必ずしも正しく結論が出るとは限らないので、進め方としてはやむを得ない部分もある。実現可能性については別の問題で、国際卓越以前から議論されている部分については、単に尻に火がついたともいえる。(常勤 (任期無))
7. 目標を達成するために本来学術的に取り組むべき方向性と別の方向性を強制されることになることは絶対に避けなければならないと思います。例えば、Top 論文割合を上げるために一部の論文を取り下げるとか、経歴や業績にかかわらず日本人研究者や男性研究者が差別的な扱いを受けるとか、絶対にあってはならないと思います。(年俸制)
8. 数値目標を入れなければ申請が通らないので仕方がない。ただ、無理すぎな目標なので実現可能性は極めて低く、途中で方向転換を迫られるか、何かの言い訳がでるだろう。(常勤 (任期無))

¹⁷ https://www.mext.go.jp/content/20240614-mxt_gakkikan-000036412_4-2.pdf

9. 今の日本の論文生産性の低さを考えると、このような目標が掲げられるのもやむを得ないように感じる。ただ、Top 論文とか、専門家以外の人でも点をつけられる指標のみで、専門家が振り回されてよいのであろうか。スタンフォードの以前の学長は、このような安易な指標だけでなく、大学独自の指標も構築しようとしていたと聞いている。(常勤(任期無))
10. 常勤・無期雇用の人員を増やす。(常勤(任期無))
11. KPI と言う「経営の指標」は本来費用対効果が低い教育機関には馴染まないものであると考えている。また、女性教員数、外国人数を増やしたいなら、大学院入学時の学部別割合、外国人比率がベースになるはずで、大学経営が小手先で実行できることではない。(常勤(任期無))
12. 実績ある若手研究者にポストが巡るようになるためには、そのような目標も必要でしょう。(客員研究者)
13. 与えられた経費を有効に使う。(限定(一般))

「c) 反対である」と答えた人の意見・方策

1. この目標が果たして達成できるのか、甚だ疑問である。(常勤(任期有))
2. 成果指標は結果である。それを目的とすると多くの弊害がある。(その他)
3. 目標はほぼ倍になっているのだから教員と事務員の数も倍にすべきである。任期なしの職の数が倍になるのなら上記目標に賛成できるかもしれない。(常勤(任期有))
4. 実現するためのスタッフの過重労働がさらに増えることを感じる。(常勤(任期無))
5. 流星に現在の予算規模では達成不可能では。(常勤(任期無))
6. 誰が見ても実現がほぼ不可能な KPI なので、何をもとに出てきた数値なのかを示してもらわないと変えようがないと思う。研究・事務職員を増やすことが必須に思えるが、特に教員人事についての計画が資料にほとんど見当たらない点に気がかり。(常勤(任期無))
7. 実現可能性はない上、つまらない(科学的にも社会的にも意味のない)論文の量産に向かうことが危惧され、またそうなるであろう。大学の研究で重要なことは論文数やインパクトファクターではなく、学術的にも社会的にも、人類に資する知を創造し、それを社会に還元することである。これらは、学术界で広くコンセンサスが取れていることであろう。(常勤(任期無))
8. 論文数について、大学の上層部がこのようなくだらない数値指標を掲げ、目標達成を現場に求める時点で、研究大学としての品格を失っている。(常勤(任期無))
9. 過剰な目標に聞こえる。(常勤(任期有))
10. 数値で義務を課すなら成功報酬も数値で明確に示すべき。(常勤(任期無))
11. それぞれの目標の元の動機を考えた時、10年でこれらの数字を達成することが、長期的に得策とは思えないです。例えば、女性研究者の比率が低い問題は、その原因が中学生、小学生、あるいは幼児期まで遡ると推測されます。それを10年で倍増するという事は、歪みをもたらし、競争力、健全性を損なうと予想されます。他のことも然りです。(常勤(任期無))
12. 単純に無理としか思えない。(常勤(任期無))
13. 実現不可能と考えられるし、達成困難な目標に向かわされるのは、心身両面の相当な困憊をもたらすと思われる(常勤(任期無))
14. 数値目標をクリアするためだけに、実情を無視した無理な運営が行われることを非常に危惧する。(年俸制)
15. Mission impossible としか言いようがない。そもそも KPI に意味が無いことは広島大学が実証済みでは。(常勤(任期無))
16. まあ、馬鹿げていると思います。ただこのように数字を上げないと、外には通じないのでしょう。(名誉教授)
17. 現場にいる教員の研究環境を整えてほしい。事務の人数を海外なみにして初めて指標を海外なみにするという資格がある。(常勤(任期無))

「d) よくわからない」と答えた人の意見・方策

1. どのように達成する計画なのか、不明(時間雇用職員)
2. KPI の数値の根拠を知りたい。1つも達成できないと思うが、どう考えたらこのような目標を設定できるのであろうか?(常勤(任期無))
3. これは分野によって文化が違う為、よく分からない。今後東北大学全体がこの卓越大学制度の方針に従うことになるのだろうが、その方向性に適合する分野はよいが、それと異なる分野は文化自体を変えなければならず、既存の文化はフェードアウトせざるを得ない。それが時代による進化・進歩なのか、より良い社会や研究発展の方向に繋がるのか正直分からない。(無記入)
4. 教職員は現状で最大限に努力しているので、外国人研究者 1.9 倍、留学生 4.5 倍に増えることによる授業や教室運営上の負担激増、加えて執筆の約 2 倍増はどう考えても現実的ではなさそうです。(時間雇用職員)
5. 具体的中身とその帰結が不明。(常勤(任期無))

6. 根拠が不明確なので意味がないように思える (常勤 (任期無))
7. 実現のためには現在の任期付き教員・研究員の多くを無期雇用に展開すること、また准教授・講師・助教を上職階に昇任させることによるモチベーションアップは必須。40代後半で外部資金も多く獲得し国際的に活躍しながら助教に据え置かれている事例もあり、人材確保の観点からも問題。(常勤 (任期無))
8. お金をもらっている以上、目標と努力を施行していくのは人間として当たり前の話だと思うのですが、これもなぜ問題視しているのかがわからない。過重労働は避けなければならないが、それならば過重労働を避けるための仕組みを設定していけばいいだけでは。(無記入)
9. それに見合う体制変更が求められる (常勤 (任期無))
10. KPIを掲げるのは構わないが、達成可能な先行指標が提示されているのでしょうか。女性研究者が結婚や出産、育児や介護を抱えながら全うに研究が推進できる環境にあるとは考えにくい。またその女性研究者を支える配偶者や家族の負担も軽減されなければ、うわべだけの人数の評価となってしまう、個人にかかる負担(場合によっては継続困難となり、研究途中でリタイアなど)が倍増するだけの意味のないKPI指標になるように感じる。(時間雇用職員)
11. 理想を並べてあるのでしょうか。お金があれば達成できる問題ではないと思う。留学生・外国人研究者・女性研究者の数を上げれば達成できるものではない。それを支える人(それは私たちのような限定正職員・時間給職員)がいて初めて達成できるものである。どんなことでも土台・基礎がしっかりしていなければ成功しない。本学はそれを軽んじているのでなかなか達成は難しいと思う。(目的限定)
12. 実現の道筋が見えない。(常勤 (任期無))
13. 数値目標が一人歩きする危険性を強く感じる一方、旧態依然とした状況の改善のための設定はある程度必要。ただ、分野の特性等全く考慮されない現状は大きな歪みを引き起こしそう(常勤 (任期無))
14. 他を削ってでも、新たな教職員を雇うしかないと思います。(常勤 (任期無))
15. KPIの実現に向けて、既に教職員の負担が生じ始めています。単純に、教職員を増員するのが良いように感じます。またこれも当たり前のことですが、業務の効率化も求められると思います。ツールやシステムの効率化は進んでいる気がしますが、「ひと」の方に問題がある印象です。効率化の第一歩「ハウレンソウ」もできていない職場もあるようです。研究者でも社会人としての常識は持つべきと思います。ビジネスマナー、コンプライアンス研修のようなものが足りていない、やっても響いてない気がします。(時間雇用職員)
16. 具体的な体制強化の内容を知らないので実現可能性についてはわからない。(常勤 (任期無))

3.5 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. 既存の枠に囚われすぎないアイデアが必要。変革の際は組織内部で保守の動きが出るが、国際卓越大学の方針に賛同できない人には研究費を配らない、外に出ていってくれと明言しているような制度なので、賛同する人を集めて強固に推し進めていくしかない。(常勤 (任期無))
2. 上記KPI達成には研究者の確保が必須である。ここに有期研究員を割り当てるのは大学の発展という観点からも問題だと思うので、ぜひ無期研究員・教員の拡充をお願いしたい。(常勤 (任期有))
3. 聞こえてくるのは断片的な情報ばかりで、きちんとした説明がないので、全体像が全く分からない。(常勤 (任期無))
4. 時間外雇用の研究者に、企業との研究契約を認めない東北大学は産学連携を推進しているとは言えない。(時間雇用職員)
5. スローガンばかり独り歩きして、実現計画や評価方法など、詳細が不明なので何とも言えない。(時間雇用職員)
6. これまでの取り組みが評価されたことは素晴らしい。(その他)
7. 国際卓越研究大学等体制強化計画では女性等教員の増員も計画していると思うが、安易に任期有で教員を増やさず、きちんと任期無し教員を増やしてほしい。学際フロンティアのような実質無期転換がほばないテニュアトラックもやめてほしい。(常勤 (任期有))
8. 国際化の方針の一方で教職員は日本語に強く守られている。(常勤 (任期無))
9. 現場から必要とされていることに手をつけず、次から次へと表層的な受けを狙った提案を出されるのには正直辟易としている。運営交付金をわざわざ基礎研究に携わる職員から取り上げ、教員にわざわざ基礎研究から流行りの研究テーマに移らないと研究を続けられないように仕向け、一部の研究者が金余りの状況になるように制度を強化しようとするのは何故か。研究者がどんどん画一化してきている。(常勤 (任期有))
10. 学生留学生が増える際の仙台市としての住居数容量が目標値と見合っている気がしないので、実効性が不明である。(常勤 (任期無))
11. 国際卓越大学になる意義は何なんだろうか？(常勤 (任期無))
12. 未来ある技術や研究に携わる研究者に資金がまわって来るのは良い事だと思う(時間雇用職員)

13. 大きく制度を変えなければならないのは理解できるが、具体的な実施内容がほとんどわからないため対応のしようがない。公開されている資料を見る限り今後研究時間が大きく減ることはほぼ確実に思えるため、他機関に移ることも考えている。(常勤(任期無))
14. 重点成果指標にふりまわされないか心配(無記入)
15. 大学に関係が無い人でも今回の認定は知っている人が多く、話題になることが多い。期待をされていることを感じる。(常勤(任期無))
16. とにかく現場の研究者・教職員の環境と待遇が国際卓越大学への対応により劣化することは避けてほしい。(年俸制)
17. 大きな変化のわりに情報が無すぎでよくわからない事が異常といえる。また、国際卓越だけでなく、全般に若手以外の中堅～PIで踏ん張っている研究者が東北大では置き去りにされている印象がある。(常勤(任期無))
18. 全国的に東北大の名前を売った、という意味では成功している。ただ、それに見合うほど、今後の諸条件(教育、研究等)が改善されるのか疑問である。(常勤(任期無))
19. 良い教育と良い教育が可能な時間を教員に保証してください。(時間雇用職員)
20. 具体的に何がどう変わる可能性があるのかについて、全ての教員・職員に広く情報公開をして早い段階から意見交換を行って欲しい。(常勤(任期無))
21. 今から辞退すべき。(常勤(任期無))
22. 基盤経費を増額するのが最も望ましいとは思いますが、国立大学の歴史で初めてまとまって予算が増える機会なのだから、とにかくこれを最大限活用するよう努力すべき。(常勤(任期無))
23. 期限内の数値目標ありき、その時々の中でのどういう目標を立てることが適切かを考えて、制度を作っていくって欲しいです。今は、運営費交付金削減で失われた体力を回復させることを最優先に考えるべきだと思います。(常勤(任期無))
24. HPに記載のある「大学自治、学問の自由の破壊につながる国立大学法人法改悪を、私たちは許す訳にはいかない」という文章が非常に残念でした。運営方針委員の選任には文部科学大臣の承認が必要というだけで、学問をする自由なら、自分のやりたい学問は自分で勝手にやる自由はあると思います。「やましい研究ができなくなる」と言っているようにしか聞こえません。そうでないならそうでない理由をもう少しきちんと明記するべきではないでしょうか。(無記入)
25. 女性研究者についても上記に記載したが、外国人研究者(学生含む)が日本での暮らしも込みで安心して研究・勉学に励める環境になっているのだろうか、いろいろな話を聞くうえで(学生や教員への英語対応の不十分さなど)疑問に感じている。名ばかりの国際卓越にならないようにと考えている。そういった事務や大学本部の対応不足が、国際経験のある研究者や教員に負担となっているのではないか。英語を共通語として対応が必要であれば、手続きや生活のフォローなどは大学本部側で十分な対応ができるように対策が必要と考える。外国からの研究者が目指す日本の大学となるには、研究成果だけではなく、そのようなフォローは必要と考える。(時間雇用職員)
26. とにかく国際卓越大学にするには、基盤となるものが必要だがそれは本学(だけでないと思う)にはない。例えば職員や学生の英語力。公用語にしようとしているがそれこそ基礎がなければ難しい。職員にしてみれば勤務時間外に勉強をするということになる。目標をTOEIC〇〇〇点とあっても、勉強すれば割と簡単にクリアできてしまう。実際の仕事には通用する人は高得点保持者でも少数だと思う。やはりもっと早いうちに学習することが大切。とは言っても現時点ではなかなか対処はむずかしい。学生であれば、学部時代に例えば論文を読む時間(読み方)、プレゼンの仕方の授業等を取り入れるべき。今の必修英語をやっても使えない(子供が本学学生なので内容は知っている)。教師はTOEFLスコアを上げることを1,2年生に必死に言っている。また、教材を買わされてやるように仕向けているが何パーセントの学生がまじめに取り組み、点数を上げているのか…国際卓越大学の学生は、と胸を張って言える状況ではない。点数を追うより現実的につかえる能力を養う授業が必要。修士1年でもそういう授業は必要ではないか。計画書に記載あることは25年間で達成するとあるが、日本の教育自体が何も変わっていない現状で、10兆円があっても難しいと思う。そのお金はまずは、限定職員の給与、学部生の学費軽減等、授業改革に費やすべきではないか。(目的限定)
27. 可能な限り反対し続けるべきだが押し切られる状況なので、今後は不都合な記録もすべて後世のために残す努力をすべき。(常勤(任期無))
28. 目標と実態はあっているのか?(准職員)
29. 1941年秋に対米開戦を決意した時の日本(の大本営)を見るようです。(常勤(任期無))
30. 大学がこのままではいけないのは、間違いない。その点で、よくなるきっかけになることを期待したい。(常勤(任期無))
31. せっかくのチャンスを活かして世界トップを目指してください。日本でなく。(名誉教授)
32. 英語での教育はナンセンス。母国語での教育が出来ることがなんと恵まれていることか。門戸開放したら優秀な海外の学生が、日本に来ると思うのが幻想。(常勤(任期無))
33. 目標は高いが、本当に実現可能なのか疑問である。(常勤(任期有))
34. 明らかな業務負荷が生じる。これ以上の業務負荷は限界。(常勤(任期無))

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¹⁸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-16¹⁹）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
20 (25%)	22 (28%)	36 (45%)	2 (3%)

括弧内の%は、この設問に答えた数(80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. 事務職員だが、統合により悪化している。(常勤(任期無)、b)
2. 人不足(常勤(任期無)、b)
3. 業務の整理に時間を要する。(准職員、c)
4. 当事者でないので何とも言えませんが、地震の被害で要注意判定されている建物で勤務されているのは、心配なので、別の場所に移動したほうが良いのでは。(限定(一般)、d)

[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
36 (28%)	34 (26%)	56 (43%)	3 (2%)

括弧内の%は、この設問に答えた数(129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. 人材を減らす一方、職場に慣れたら異動など、現場の負担が大きいきばかり。(常勤(任期無)、b)
2. やる気がない。(常勤(任期無)、b)
3. 旅費等の処理の遅延が深刻(常勤(任期無)、b)
4. 縦割りの風土が強く仕事がしづらい(時間雇用職員、b)
5. 理学部のほうはよくわかりませんが、先端量子の事務がなくなる(理学部に吸収されると聞いています)のは結構大変だと思います。(常勤(任期無)、d)
6. 事務組織の人数が多い方がいろいろ助かるが、人件費のことを考えると、効率化はやむを得ない。また、もっとIT化を進めたほうがよい。(常勤(任期無)、c)
7. 人員不足を感じる(常勤(任期無)、b)
8. 自前で事務の補佐をする人を雇用しているので、不便は感じていないが、そのような補佐の人がいないと、やっていけないだろうと思います。(常勤(任期無)、c)
9. 専攻事務室が無くなってから、誰も詳細把握をしておらず、その場しのぎを続けている事務作業があると感じる。(常勤(任期無)、c)

¹⁸<https://shokuso.sci.tohoku.ac.jp/internal/kosho-20220825.pdf> (学内限定)

¹⁹<https://www.sci.tohoku.ac.jp/campusmap/kita-aobayama/>

10. 以前を知らない (常勤 (任期無)、d)

[Q] 全ての方にお聞きします。事務組織改組から5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. 以前を知らないので答えられない。(常勤 (任期有))
2. 出張旅費などを立替払いした際の清算に2カ月も要するのは異常であり、家計に支障を及ぼしかねない。国際卓越大学として、教員や学生に国際的な活動を求めるのであれば、活動資金の円滑な支給ができる体制を整えてほしい。(常勤 (任期無))
3. 事務組織はよく仕事をしている。予算の関係で、事務が統合されるのは良くない。(時間雇用職員)
4. 改組以前を知らないので比較できない。個人的には不満等はない。(時間雇用職員)
5. まだまだ非効率なところが多い。教員同様で仕事ができる事務職員が限られている。(常勤 (任期無))
6. 事務の仕事量が増えていて大変さが増している。(常勤 (任期無))
7. 物理系研究棟と言わず、事務棟の改修も強く望みます (時間雇用職員)
8. 事務からのメールが多すぎて、仕事に支障をきたしている。緊急なもの以外は、日に1回届くような形にしてほしい。(常勤 (任期無))
9. 改組・統合自体は仕方のないことと思います。また理学部の事務の方々は基本的によく仕事をされていると思います。早く安全な環境に落ち着くことを願っています。その一方で、特に教務などは、学生対応などで疲弊しているのではないのでしょうか。仕事の負担が均一になっているかは気になるところです (常勤 (任期無))
10. 事務組織改組以前は専攻事務室が同建物内であったため往来が容易く face-to-face のコミュニケーションが可能で、書類のやり取り等の時間的ロスが少なかった。また、専攻事務室では庶務・会計・教務の各係が同室に配置されていたため、係を跨ぐ案件もその場で処理することができました。一方、現在の編成では事務手続き上のルールが共有/整理されて各種手続きがスムーズに進むことが多くなりました。(時間雇用職員)
11. 特に可もなく不可もない。(常勤 (任期無))
12. 理学研究科の場合は専攻数も少ないので、中央に集めるのではなく、逆に全部各専攻に分散させて専門化を図るべきである。各専攻から入試の合格通知書を発送すれば、数も少ないため先般の他人に間違えて発送するような大きなエラーは防ぐことができる。(常勤 (任期無))
13. 本部が物理系研究棟にあり地理的な不便さを感じる (常勤 (任期無))
14. そもそも、業務が減らない局面で、効率化という名のもとに事務職員をへらし、非正規職員を雇う。そもそもパフォーマンス高い仕事は「余裕ある勤務」が基本であると考えて。ただ社会的なマインドセットを変更しない限り現状を変更することは厳しいと感じている。(常勤 (任期無))
15. 事務を集約できた方が、欠員が出て事務室を閉じなくていい上に、業務負担をカバーしあえる。また、学生からしてもあちこちに行かなくていいと思う。よって、より一層の事務集約化を期待したい。(無記入)
16. 青葉山地区居住の生命科学研究所教職員は、事務が生命科学研究所と理学部に分かれていてややこしい。(時間雇用職員)
17. 耐震構造のない？建物での業務は不安が残る。先生方や学生は当然、身の安全が守られていくべきだが、事務職員はそれに含まれないのか？(時間雇用職員)
18. 以前のように専攻事務があると助かる。ダイレクトに各部署に行く前に相談・確認できるところがあると嬉しい。部署というか人によっては、質問しづらい(ちゃんとした回答がない)、忙しいのか返信がない・おそい。専攻事務室の復活が無理なのであれば、知識・経験豊富な再雇用の方を置く相談窓口のようなところがあればたすかる。事務の人もそういうところがあれば時間の節約にもなるし、仕事に集中できるのではないか。こちらも遠慮なく相談できるところがあると非常に助かる。(目的限定)
19. 学科事務が必要最小限を下回っていると思う。業務を少人数で維持し続けることができるか極めて疑問。(常勤 (任期無))
20. 私怨ではなくあくまでも今後の健全な職場実現のために述べさせていただきます。事務組織改組から5年が経過しましたが、いまだに事務集約に反対している専攻が残っています。そのような専攻の事務では、専攻で決められたルールを中央事務で反対されたり、かと思えば他のルールは専攻に任せられたり、と板挟み状態になっています。このような状況で仕事をするのはとても不安が残りますし、不安を与えてしまいますし、何よりこのような状況で事務集約実現ができるのかどうか疑問に思います。下の者にいろいろ言うのは構いませんが、それで根本的な問題は何も解決しないと思うので、もう上の方で議論を重ねて、明確な線引きをしてほしいと思います。(無記入)
21. 対応に時間がかかって機能していきそうなケースが増えた。一つ一つのケースについても、あまり中身を考えず杓子定規な対応が増えたように思う。本当に機能的かつ効率的な人員配置をして良い事務組織が作られようとしているのか疑問を感じる。(年俸制)
22. 単純に人数不足で業務がパンクしているように見受けられる。(常勤 (任期無))
23. 教室事務は身近にあることが望ましいです。(名誉教授)
24. 事務との距離が遠くなった。杓子定規な対応。(常勤 (任期無))

25. 事務集中化によって、事務処理・手続きが効率的になったとは思えない。現場に詳しい担当事務（学科事務等）は必要だと感じる。（時間雇用職員）
26. 旅費手続きがスムーズじゃないように感じます。直接、旅費計算室に確認した方が早いのではないかと感じています。概算払いも以前のように1か月前にはならないのでしょうか。（目的限定）
27. 専攻事務室が無くなり事務仕事負担が増加した。一部事務室が残っている専攻があるのはどう言う事なのか、今後統合して行くという事でしょうか。（常勤（任期無））
28. 専攻事務を経由しなくなったことで、事務処理スピードがあがると思っていたが、年々遅くなっているようで不安です。旅費は出張報告手続きを完了してから2ヶ月後に振込になる事も度々あり他機関などに比べてもかなり遅いと思いますし、招へい者への旅費も同様ですので、問題があると思います。また、メールでの問い合わせに返事を頂けなかったり、電話で問合せてもどの係も暗いトーンで迷惑そうに対応するのを、改善してもらいたいです。（目的限定）
29. 荷物の受け渡し、提出物の確認等、メールや電話では対応しきれない用務もあるため、物理的な距離に不便を感じることもある。（時間雇用職員）
30. 事務組織改組の効果が感じられない。（常勤（任期無））

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を導入を希望するが、環境が整っていない。	c) フレックスタイム制を導入を希望するが、対象となる職員ではなかった。	d) フレックスタイム制を導入を希望しない。	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。
18 (11%)	8 (5%)	34 (20%)	20 (12%)	85 (51%)	1 (1%)

括弧内の％は、この設問に答えた数（166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. 研究者はフレックスタイム制でよいと思う。（時間雇用職員、a）
2. 対象外にする必要があるのか。始業時間を午前5時とした場合、コアタイムの兼ね合いから休憩時間が長くなる（2時間など）のだろうか（時間雇用職員、c）
3. 対象を問わず使わせてほしい（常勤（任期無）、c）
4. 管理がしやすいとよい。（常勤（任期無）、d）
5. 私は特に必要性を感じていませんが、人によってはとても助かる制度だと思います。（目的限定、d）

6. 自ら時間管理できる人にとっては良い制度と思います。逆に時間管理できない人には与えるべきでは無いように感じます。(時間雇用職員、d)
7. コアタイム以外の子の看護休暇の時間休みの取得ができないのが不便そう。(常勤(任期無)、b)
8. 出勤前に銀行によったり、平日に勤務時間内にできない用事を、時間休を取得せずに済ませることができるのでフレックスタイム制が適用されるとありがたいです。(時間雇用職員、c)
9. 定時で時間を縛られる遥かに良い。(常勤(任期無)、c)
10. 小さい子を持つ親として、家事育児をしながらの仕事は、自らが望んで選んでいるが、フレキシブルに業務が遂行できるようにフレックスタイム制を雇用形態に関係なく導入してもらえると嬉しいと思う。(時間雇用職員、c)
11. フレックスタイム制の案内は見えていない気がするので、まだ導入していないのだと思います。(限定(一般)、b)
12. このような働き方の自由度を増やす施策は積極的に進めるべきである。(常勤(任期無)、e)
13. コアタイムがあったとしても聞きたいときに聞きたい人がいない、すぐに回答が得られないのは業務に支障があるのでこまる(テレワークも同じ)。環境問題が一層深刻な時代に、フレックスタイムを導入すれば、電気代等がこれまで以上に発生するのではないかと。今更感がある。費用対効果分析があり、環境にも優しいことが証明されない限り導入すべきではない。(目的限定、d)
14. コアタイムをもう少し短い時間にしてほしい。(常勤(任期無)、a)

6 環境整備等

6.1 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. 青葉山駅南口から工学部へ徒歩で向かう際の導線が駐車場の出入り口を横切らなければならないのは危険なので整理してほしい。(常勤(任期無))
2. 東北大学のキャンパスはよく整備されている。(時間雇用職員)
3. カーブミラーの前に、そとで気軽に研究のディスカッションができるようなベンチやチェアを整備すべき。(常勤(任期無))
4. 夜、駐車場が暗いので照明を増やしてほしい。(無記入)
5. 事務棟の女子トイレが汚すぎる。全て汚いが特に床の黒ずみが目に余る。四角い部屋を円く掃除しているようだ。(時間雇用職員)
6. キャンパスを横切る市道にはなるが、工学部前、および、川内の南北キャンパス間の市道の信号なし横断歩道は、運転者から見て、街路灯はあるが照度が不足しており日没後の歩行者の視認性が非常に悪く、危険。街路灯の高さを低くする、あるいは、街路灯を増やすなどの対策が必要。(常勤(任期無))
7. 物理学研究棟など、耐震性に根本的問題がある建物は、費用対効果が悪い改修ではなく、建て替えをして欲しい。そちらの方が中長期的に経済的と思う。(常勤(任期無))
8. 階段を下りる際、手すりを使ったところ手すりが外れかけました。幸い転びはしなかったものの、以来、階段を下りるのが怖くなりました。古い建物が多く工事等も手が回らないと思いますが、建物の安全点検をしてほしいです。(准職員)
9. クマの駆除は難しいのでしょうか？また、川内に至る道はガードレールの隙間が無く、湧き水もあり非常に通りにくいです。排水溝の掃除、歩道の拡幅など対策が必要に思います。この道は青葉山キャンパスの複数の研究科が使う道なので、連携して進めた方がよいのではないのでしょうか。また、廃原付・自転車が見苦しいです。これらの処分の見直しは立っていないのでしょうか？(常勤(任期無))
10. 点字ブロックが壊れている箇所が多い。(常勤(任期無))
11. 建物の新築は無理かもしれないが、耐震補強はできないのか。ここ数年で地震の被害の補修はしたが、壁のヒビを隠した程度である。雨はしみだし、震度1程度でも、建物はよく揺れ、震度6に耐えられるとは思えない。(常勤(任期無))
12. 川内 - 青葉山間の道路、特に歩道は事実上「東北大所属者にしか関係ない」。植物園ルートも潰れている。「歩いて楽しい」ものをめざす必要がある、という価値観をまずもっていただきたい。(常勤(任期無))

13. 大講義室の空調の音がうるさくて、学習障害の学生には過酷な授業環境だと思います。(常勤(任期無))
14. 物理系研究棟から地下鉄までの道路ですが、雪が降るとツルツルで、歩くのが怖いです。ロードヒーティングもしくはこまめな融雪剤の散布をお願いします。(目的限定)
15. <https://www.sci.tohoku.ac.jp/campusmap/kita-aobayama/> H-15 の建物の入り方を分かりやすく示してほしい。(現在の地図だと…H-16 の 2 階と H-15 の 1 階がつながっていて、H-15 の南側の入り口前には階段があり、H-12 とは約 1 階分の高低差があるのに高低差が示されていない=入り口が分かりづらい) (時間雇用職員)
16. 安全性に該当するかわかりませんが、大学構内は禁煙のはずです。理学部では明らかに構内、というところでの喫煙が多い気がします。一步道路に出れば構外だ、ということで吸う方もいるかもしれませんが、きちんと守っている方に失礼です。掃除をしてくださる方々の気持ちを考えると、気持ちよくありません。(時間雇用職員)
17. 植物園通行禁止の解除を希望します。禁止措置継続は教職員や学生など構成員に対する福利厚生観点からも問題であると思います。(常勤(任期無))
18. 薬学部の植物園内の歩道が熊出没の恐れから通行禁止になっていることで川内との行き来に不便を感じる。便数が少ないキャンパスバスも遠回りとなる地下鉄も便利とは言えない。(常勤(任期無))
19. I want all labs, including those in the research institutes, to fully implement safety laws. Currently, many laboratories do not know the rules and laws. 【研究機関を含むすべての研究所で、安全に関する法律を完全に実施してほしい。現在、多くの研究室がルールや法律を知らない。】 (常勤(任期有))
20. 剥がれている点字ブロックをなんとかして欲しい(時間雇用職員)
21. 合同 A 棟内雨漏り、合同 C 棟内の圧力差(常勤(任期有))
22. 降雪時の除雪の対応が不十分である。(限定(一般))
23. 合同 B 棟(2階)入り口の大きいマットが壊れている。傘立てもありますがかなり汚れているので不要だと思います。足踏み式消毒液スタンドも埃とカビがついているので置き場所をかえた方が良いでしょう。合同 A 棟(1階)入り口にある新聞等置いてある棚も劣化しているようです。出入り口は清潔感があつた方が良いでしょう。エレベーターの中の掲示物もボロボロになっている貼り紙や長い期間貼つてあるものもありますが掲示物を貼るところだけで良いのではないのでしょうか。(目的限定)
24. 山の上の不便で降雪、路面凍結の影響が大きい場所にキャンパスがあるのに対策がなされていないと思います。キャンパス内坂道等のロードヒーティング拡充。事務機能統合化により建物間移動機会が増加したことに対応し移動通路の屋根設置。生協の新しい ATM で振込ができず大変不便。振込可能なものに変更してほしい。(常勤(任期無))
25. 草刈りを電動の草刈り機で行っている方が、特に何のガードもせずしており、人や車が通っていても草や小石を飛ばしてきて危ないので対策をして欲しい。建物の影やゴミ捨て場の影などキャンパス内で喫煙している人を毎日見かけて不快なので、対策して欲しい。(目的限定)
26. 使用している流し台ですが、蛇口の水が黄色くなっており、安全性が不明です。また、建物が古く、空調設備もよくないうように思う。(事務棟)(時間雇用職員)
27. 段差をなくし、手すりをつけてほしい。(常勤(任期無))
28. 点字ブロック(シート)が剥がれているのをそのままにしているのは学内学外問わず、印象が悪いと思います。(常勤(任期無))

6.2 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、一昨年度からは研究科ホームページ上で報告されています。令和4年度分については本年1月に以下のURLに掲載されていて、2024年度の駐車場利用者には、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/r4_nyukouhutankin_houkokusho_20240131.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. 環境整備は施設化の管轄であるべき。(常勤(任期無))
2. 仕事に来るのに駐車場代が取られるのは驚きでした。(常勤(任期有))
3. 外部利用者にも使えるように有料パーキングを設置すべきである。(時間雇用職員)
4. 通勤を有料にする論外な制度であり確保した予算は環境整備にもおそらく足りていないでしょう。(常勤(任期無))
5. ガソリン代が値上がりしているのに、なぜ反映されないのだろうか。(駐車料とは無関係ですが)(時間雇用職員)

6. アメリカの州立大学でもキャンパス内の駐車場は有料であったので、仕方ないように感じる。(常勤(任期無))
7. 駐車料金の収支報告については特に意見はありません。(時間雇用職員)
8. 自動車使用量を減らすことは経済に対する悪影響に目をつぶるなら「プラスの効果しかない」ので、より高額設定とすることも含め、肃々やればよい。(常勤(任期無))
9. 自家用車の通勤は公共交通機関の定期券購入より費用が掛かっていないにも関わらず、駐車料金を個人から取るのは本末転倒ではないかと思う。1回全員の自家用車通勤を禁止にして、財政的な状況を把握してみると良い。この主張が正しいことが直ちにわかると思う。(常勤(任期無))
10. そもそも駐車場利用に対して受益者負担を要求することは妥当であるとは思っていない。(常勤(任期無))
11. 公共交通機関が全く整備されていない宮城県では、車による通勤はほぼ選択余地のない方法であるにも関わらず、駐車料金を徴収する。他で働く人間にこのことを伝えると、皆さん結構驚きます。学内の環境整備であれば、大学の経費で処理するのが当然かと思えます。(時間雇用職員)
12. 駐車場が利用できることへの有難みは感じておりますが、もう少し負担金が軽減されれば良いと思います。(時間雇用職員)
13. 燃料代高騰にも関わらず通勤手当は変わらず、通勤目的にも関わらず入構負担金を徴収されるのは勤務する人間本意の策とは全く言えない負担金支出に関する報告(上記 pdf)も内容が雑過ぎ、説得的なものとなっていない(常勤(任期無))

7 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. 事務員と教員の不和。(常勤(任期無))
2. 子育て中の助教ですが、仕事が多すぎて回らないと感じることが多くあります。研究室の学術支援員等のスタッフ経費は少なくとも1名分は運営費として出してほしいです。科研費が取れないので支援員も雇えないようでは研究を進めるのに支障が出ます。(常勤(任期有))
3. 時間外雇用研究者が、企業と研究契約を結べない。東北大学の看板から「産学連携の推進」を外すべきである。(時間雇用職員)
4. 自分の能力を超えた業務が多くなっている気がしていて、正直今後が不安である。(常勤(任期無))
5. 常勤事務職員であるが、理学部事務部の在任期間が*年目である。明文化されていないが、3年異動ルールは、守ってほしい。こちらは、事務部長、課長クラスに強く改善を求めてほしい。職員組合からも強く求めてください。(常勤(任期無))
6. 特にありません。非常に働きやすい環境であるように感じておりありがたいです。(時間雇用職員)
7. 同じ仕事内容でも、あとから採用される人がフルタイムで待遇がいい。(限定(特殊))
8. とにかく、事務棟の女子トイレの清掃を徹底して下さい。(時間雇用職員)
9. 自分の意見を押し通す人がいる。独裁。会議の意味がない。面倒だから周りが諦めている。赤字でエアコンの冷房をつけられない。(無記入)
10. 昇進評価のあり方 1) 現在は、論文至上主義である上、特定分野の論文業績だけで評価される仕組みとなっている。これでは、学際研究者が評価されえない仕組みであり、社会的インパクトを与えうる研究を阻害するものでもある。複数分野で活躍する教員を評価する仕組みが必要である。 2) また、論文以外の社会的アウトリーチ活動、教育活動等で高い評価を受ける活動をして、それらは昇進評価の際、考慮されない仕組みとなっている。(公募資料で、それらは一般的に求められておらず、書くべき欄もない) それでは、優れた能力を持つ学生を育てることで、研究科の研究活動を活性化することや、社会に貢献する教員の活動が阻害される。 3) 研究科の業務に貢献している教員の評価も必要である。研究科の業務への貢献によって、研究科全体の活動が活性化され、研究業績も高まるのであるから、当然、それに資した教員は評価されるべきだろう。研究科として、公募の際に応募者に求める要件に、これらを組み込むことを研究科として決定し、また採用評価にあたって、これらを評価することを各人事委員会に求める(ガイドラインとして示し、教授会への報告の際も含めることを義務づける)必要があると考える。(常勤(任期無))
11. 自身のプロジェクトを遂行する学生が少ない。(常勤(任期無))
12. 計画年休(8月時)までに有休6日未満にしないと、計画年休に充当されてしまう制度をどうかしてほしいです。有給休暇付与日から計画年休まで数カ月しかなく、本来取得できるはずだった有給が計画年休に充当され、有給が枯渇して最悪欠勤せざるを得なくなります。自分の有給なのに使い時期が限られるのはどうしてなのでしょう。案内には「年次有給休暇の計画的な使用促進に努めるよう」とありますが、期間が限られて逆に取りづらいです。年度途中で採用された人の事を考えていないように思います。(准職員)
13. 現在自家用車通勤をしていますが、車通勤者はガソリン代の値上げ、保険料(レジャーと通勤用のレートの差額)、車のメンテナンス、車検や修理などで車が使用できない際の公共交通料金など、支給される交通費で賄いきれない支出があるうえに駐車料金を徴収されているため自己負担額はボーナス支給のない事務補佐員ですと毎月数時間の無賃労働をしているのが実情です。(時間雇用職員)

14. 研究者であっても組織の長にはマネジメント教育を必須化してほしい。(常勤(任期有))
15. 上司の教授がハラスメント気質で、学生や若手研究員との関係に問題を起こしている。(常勤(任期無))
16. 皆さん非常に優しくして下さるため、大変うれしく思います。(無記入)
17. 常勤と非常勤とで責任の範囲が違うため待遇が異なるのは仕方のない事とは思いますが、非常勤は対象外で受講できない研修やサービスがあると、やはり大学にとっては使い捨てる人材なのだろうと感じます。(時間雇用職員)
18. とにかく常勤の方に知識がない方、改善する気がない方が多すぎる。頼れる常勤はほんの数名しかいない。こちらは少額な給与で頑張っているのに、相談しても理解し寄り添い、いい方向に行くよう検討しようという態度を感じられず、ストレスがある。自分たちのミスは簡単に許し、修正するのに、こちらが事前に事が進むように相談しても真摯さが無い。私たちは敵ではないのに…何を言っても改善はできないと思うが、こういう機会でないと思えない。頼れる常勤に巡り会える確率は小さいが、ここ1-2年はそういう人が少数いるのでまだまし、できれば各部署に一人はいて欲しいが、なかなかそうはいかない。できれば彼らの人事考課に私たちの意見も反映させてほしいと思ってしまうこともある。(目的限定)
19. 最近、自身の雇用や教員としての権利、職場組織の運営など様々な面で重要な情報が知らされない場面が増えてきて非常に困っている。大学・部局・事務の運営が全体として非効率化・硬直化しているのではないかと感じる場面が増えてきた。職員全体の意見集約ができる何らかの取り組みが様々なレベルで必要に感じる。(年俸制)
20. The only problem I have is the uncertainty of employment in three years since I will reach 10 years under the current job description. 【唯一の問題は、現在の職務内容で10年を迎えるため、3年後の雇用が不透明なことです。】(常勤(任期有))
21. 勤務日以外でもすぐ返事すると叱責されるので落ち着けない(時間雇用職員)
22. 一部の人のみ(1人だけ)シフトで優遇されていることに気がついた。事前に周知もなければ報告もなし、ただシフト表が張り替えられていただけ、気づかなければ説明もなし。職員に回答を求めたが、明確な理由もないし、はっきりした回答もない。その職員と優遇されている時間雇用職員には不信感しかない。(時間雇用職員)
23. 一緒に働いている方が長期間同じ場所で勤務しているが、長年働いている割にリーダーシップをとる訳でもなく、自分のやりたい仕事のみやりたがり、無責任な勤務姿勢である。(限定(一般))
24. 親の病院の付き添いで介護休暇を使用したいと思ったが介護休暇取得の基準が高く使用できないのが残念です。高齢の場合、大学病院等大きな病院に行く事自体と先生の診断内容をきちんと把握するのはとても困難です。子の看護休暇のように使用しやすくしてほしいです。結局、自身の有給休暇を使用しなくてはならず自身が必要時に日数が足りなくなると欠勤となり収入も減ってしまいます。計画年休で5日間も使用しなくてはならず、有給休暇の日数を5日増やすとか介護休暇の基準を75歳以上等年齢基準も含めていただけるとありがたいです。計画年休の廃止または有給休暇しない夏季休暇にはならないのでしょうか。(目的限定)
25. 研究室で秘書業務を行っているが、他研究室で行うべき業務をその研究室には秘書がいらないからという理由でさせられている。(目的限定)
26. 出版論文がともなわない博士論文に東北大学の賞を与えたり、評価法がおかしい。(常勤(任期無))
27. 業務負荷が大きい。時期によってはワークバランスが完全崩壊している。(常勤(任期無))

8 職員組合への要望

[Q] 職員組合に対する要望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. 特に雇止めに関して活動を続けて欲しい。学内だけでなく、大手メディアなどを用いて外部に積極的に現状を伝えて欲しい。(常勤(任期無))
2. 東北大学を良くするために、頑張ってください。(時間雇用職員)
3. 昨年度のアンケート結果でも触れられてる方がいますが、ある程度個人や係が特定できる内容の掲載は控えるべきではないでしょうか？伏字を用いるにしても非常に中途半端な伏字になっており、結果該当する係等が絞込まれているので、組織内で業務に従事されている方であれば該当係または個人を特定できてしまう可能性があります。ここ数年の内容を確認する限り当該内容は研究科長との交渉内容でも触れられていないようです。これでは「ただ結果を掲載しているだけ」で下手をすれば組織内の対立煽りと同義です。大前提として特定の個人、係に対する不平不満や摩擦は組織では生じてしまうものであり、組織として解決に向けた取組が必要なのは認識しておりますが、正確性もわからない特定の係、個人に対する意見を現状のように全体に公開するだけでは解決に至ると思えません。全体に公開するのであればしっかりと係、個人などを特定できないような配慮をし、該当する課の課長等には投稿者の匿名性を保持したうえで、あくまで個人の意見としながらもしっかりと個別に共有し、意見に対する検討、必要に応じて解決に向けた協議を行うなどの取り組みが必要ではないでしょうか。お忙しい所大変恐縮ではございますが、ご検討いただければ幸いです。(常勤(任期無))
4. いつもありがとうございます。(准職員)
5. いつもお世話になっております。(時間雇用職員)

6. 非正規職員にもボーナス支給を！これに期待しています。(時間雇用職員)
7. 職員組合というものは本来、職員のための団体であるべきだと思うが、HP に記載している取り組みや過去の記録を見ている限りは物騒な団体だと思ってしまう。きちんと議論すべき重大なテーマもある中で、たかが10分程度の学内便を回るのがめんどくさいという話題やアンケートには他係への悪口なども含んでおり、果たして建設的な議論になっているのかどうか疑問に思う。本学の発展のため、本学の職員が働きやすい環境を作っていくために必要なことは何か、今一度考えていただきたい。(無記入)
8. いつもありがとうございます。(限定(一般))
9. 雇止めや不明瞭なテニュアトラック制度が改善することを願います。そういった未来への不安が職へのモチベーションの低下、人生の質の低下につながると思います。研究者が研究者としての職を全うするためには、余計な不安や労働を取り除くことだと思います。活動応援しています。(時間雇用職員)
10. 定期的な意見の吸い上げをありがとうございます。たまに届くメールマガジンも参考になっております。5年雇止め問題と、非正規雇用へのボーナス支給について引き続き取り組んでいただけますと幸いです。(時間雇用職員)
11. 個人が特定されることのないよう、配慮をお願いいたします。(無記入)
12. いつもありがとうございます。(時間雇用職員)