

## 第 38 回国研集会 個人アンケート まとめ

回答総数：225 名

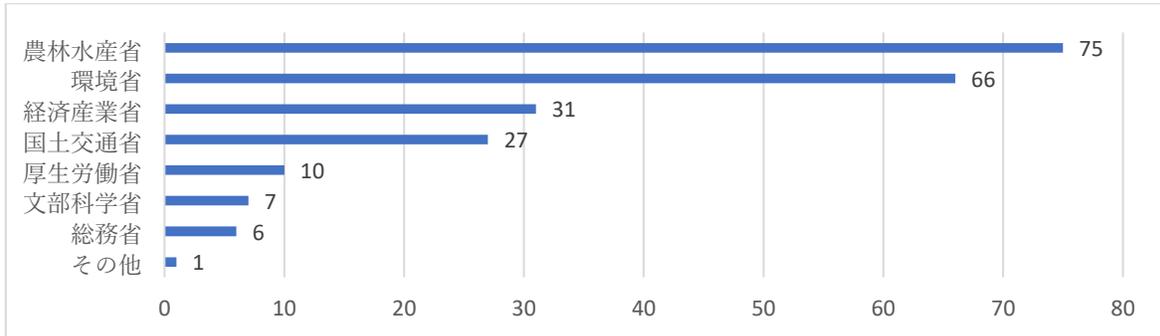
### 目次

|  |    |
|--|----|
| 所属・年齢・職種.....  | 3  |
| Q.1 あなたが所属する研究機関の主務官庁をお選びください。 .....   | 3  |
| Q.2 あなたの年齢をお選びください。 .....  | 3  |
| Q.3 あなたの現在の雇用形態をお選びください。 .....   | 3  |
| Q.4 あなたの現在の業務をお選びください。 .....   | 3  |
| 全職員向け .....  | 4  |
| Q.5 あなた所属する研究機関では組織運営上でどのような傾向（または問題）がある<br>と感じていますか。（複数回答可） .....               | 4  |
| 研究系職員向け .....  | 7  |
| Q.6 研究機関の運営に必要な運営費交付金や運営費が毎年削減されていますが、どの<br>ような弊害を感じていますか。あてはまるもの全てお答えください ..... | 7  |
| Q.7 安全保障技術研究推進制度予算獲得を検討しますか .....  | 8  |
| 事務系職員向け .....  | 10 |
| Q.8 あなたの所属する研究機関で業務をすすめるにあたって、どのような問題を感じ<br>ていますか。あてはまるもの全てお答えください .....         | 10 |
| コロナウィルスの感染症関連 .....  | 12 |
| Q.9 新型コロナ対応下での、研究・業務等をすべて含めた業務負担は、例年と比べて<br>どうでしたか。一つだけお選びください .....             | 12 |
| Q10. Q9 で業務負担が増えたと回答された方に伺います。業務負担のうち特に増えて<br>いる内容は何か .....                      | 13 |
| Q11. 新型コロナ対応に伴い、とくに時間外・深夜・休日勤務は例年の勤務と比べてど<br>うでしたか .....                         | 14 |

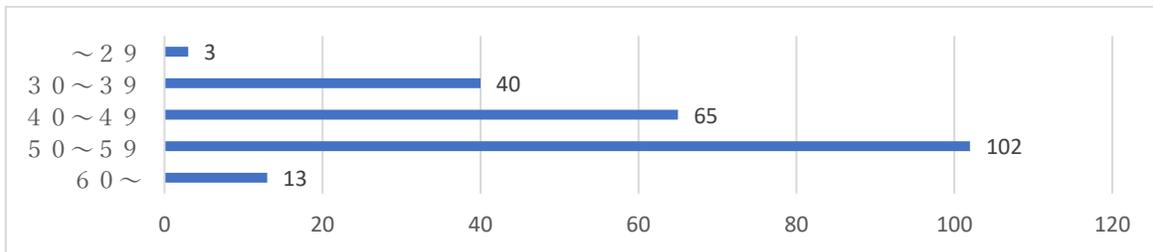
|  |           |
|--|-----------|
| Q.12 新型コロナ対応のため、テレワーク（在宅勤務）を導入する職場が増えています。あなたは、主にどの働き方をしていますか .....    | 15        |
| <b>Q13. Q12 でご回答頂いた勤務形態の選択は、希望通りですか？ .....</b>                         | <b>15</b> |
| <b>Q14. Q12 で、在宅勤務を行っている方と答えた方に、在宅勤務に伴う費用負担について伺います .....</b>          | <b>17</b> |
| <b>Q15. コロナウィルスの感染拡大防止に関連した職場環境の変化や今後の対応について、ご自由にご意見をお書きください .....</b> | <b>18</b> |

所属・年齢・職種

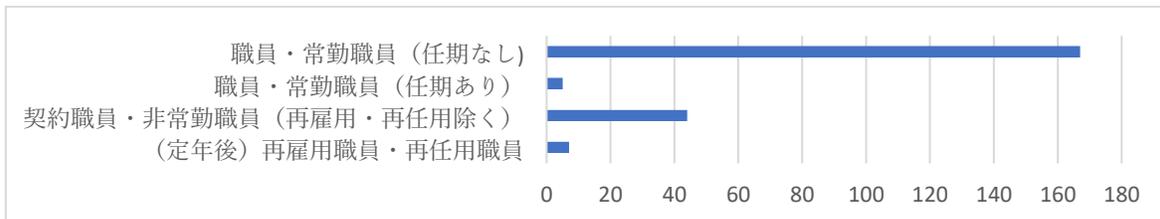
Q.1 あなたが所属する研究機関の主務官庁をお選びください。



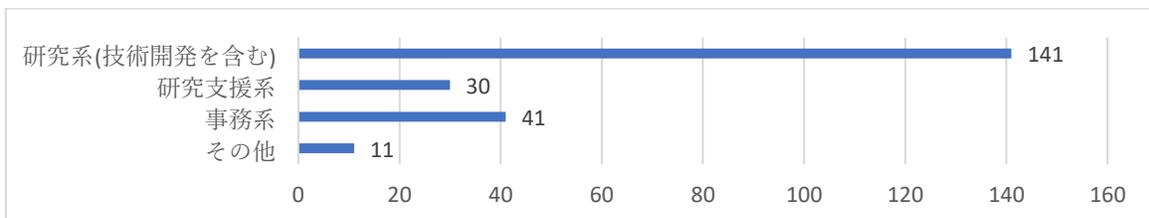
Q.2 あなたの年齢をお選びください。



Q.3 あなたの現在の雇用形態をお選びください。



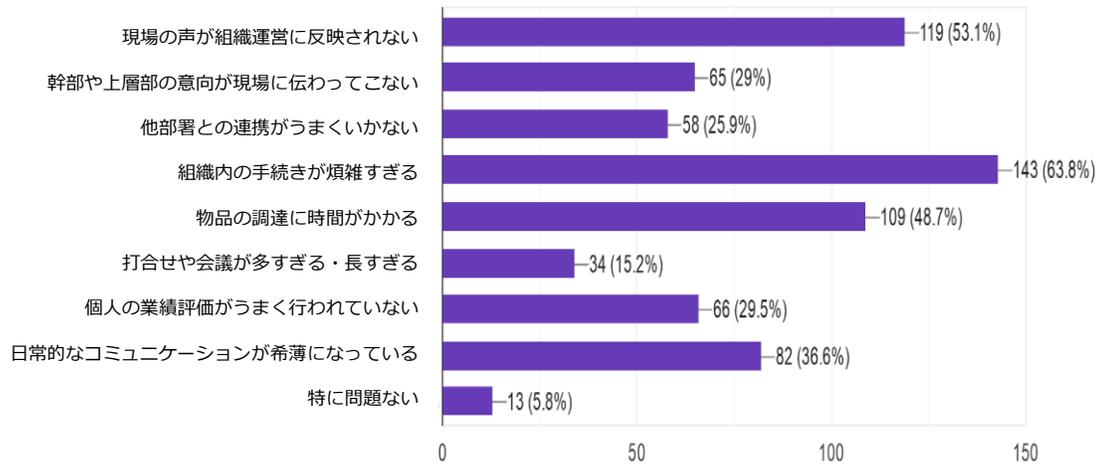
Q.4 あなたの現在の業務をお選びください。



その他：教員（4）、広報（1）、管理監督（2）、製造業務（1）、技術系（2）

## 全職員向け

Q.5 あなた所属する研究機関では組織運営上でどのような傾向（または問題）があると感じていますか。（複数回答可）



## 自由記述

- 書面提出、押印が多い。事務システムを導入しても但書が多く簡潔にならない。
- 昔に比べ、余計な事務手続きが増え過ぎている。
- 会計手続きや起案に関して、購入要求者の作業が多すぎる。特に会計システムに関しては、すべての物品の相見積を手配する必要があり相当煩雑である。また部署によっては未だに紙ベースでやり取りを行っている。
- 契約職員に情報が共有されない。
- 基本的には5年までとわかっていて入所しているが、常に次の職探しを頭の片隅に置きながら過ごしている状況はとてもストレス。5年を超えての契約はできないとしておきながら部署によってできたりできなかったり、不公平さを感じる。
- 個人の業績評価がうまく行われていないため、無能な職員でも勤続年数に基づき昇格している。また組織としての人材育成が行われていないため、配属部署によっては新人職員がいつまでも業務に慣れず、能力も向上しない。人材育成の有無は現状、配属部署の長の個人的な資質に左右されている（つまり、当該新人職員にとっては、運で決まる）。

- 組織が変わりすぎる。その変化に現場が追いつく前に、また変化する。本部機能や企画連携部門に人が集められすぎて、研究を実施する職員が圧倒的に不足してきている。
- 理事長権限が強すぎる。（同様意見2）
- 上長は部下に責任転嫁する傾向が強い。安心して仕事ができない。
- 行き過ぎたトップダウン。研究職が本部の経営側に取りられすぎて、プレーヤーが慢性的に不足。その分本部組織が肥大化し、機動力が低下している印象。
- 行き過ぎたトップダウン。研究職が本部の経営側に取りられすぎて、プレーヤーが慢性的に不足。その分本部組織が肥大化し、機動力が低下している印象。
- Topダウンの傾向と、所管省庁からの人が増えてきている。  
上の顔色をうかがう上司が増えてきています。その上司の意向を忖度した支援部門が現場をサポートするより、上の意向を忖度して現場に圧力や管理の強制をする場合が出てきている。
- 行き過ぎたトップダウン。研究職が本部の経営側に取りられすぎて、プレーヤーが慢性的に不足。その分本部組織が肥大化し、機動力が低下している印象。
- 所属組織または主務官庁の分野外から内閣の意向で役員が迎えられ、その役員が自分の近い門閥から職員を採用するため、半ば乗っ取りのような状況が起っている。その結果現場生え抜きや主務官庁の意向すら無視され、当然ながら組合のような職員組織の弱体化にも繋がっている。役員縁故企業との共同研究を強いられることもあり、公正であるべき国家機関の体裁を保つ事すら難しくなっているのが現状である。卑近な例を挙げると、数百メートルの移動に徒歩はおろか組織の共用車も使わずハイヤーを呼ばせている、長距離移動では黒塗りの高級車に白手袋着用の運転手を配置させているなどの話も聞こえており、異次元の倫理観を持つ怪物に侵略されている気がする。
- プロパーが問題意識を持って発言したとしても、結局上層部は出向者であり、出向者は短期間で異動してしまうため、その間何も解消に向けて動こうとしない事が多く、結局現場の意見が反映されないことが多い結果、プロパー職員（事務系）では、意見を言わない、問題に対してどのように解決していこうかと意識を持たない職員が多いと感じる。

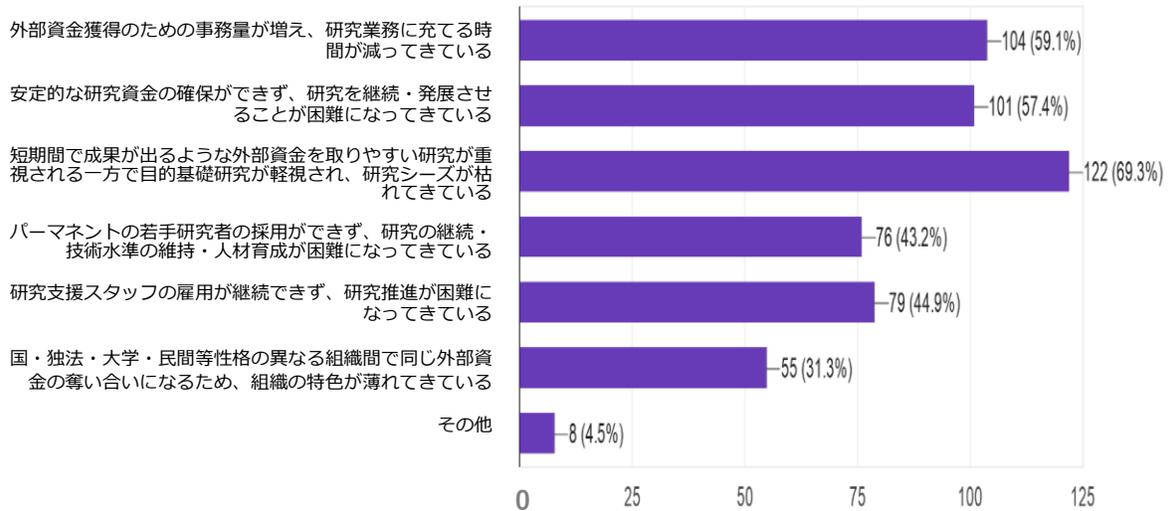
また、研究機関としての研究・調査業務を行うのか当研究所の本分と思われるが、最近では、環境省で行うべき業務を環境省内で解決できない、または対応できないからと言って研究所に業務を押しつけているように思われる。

よって、研究・調査を行う機関ではなく、業務を遂行するだけの機関になっているように思われる。

- 基本的に組織の理念に賛同。もっと一人ひとりの力が発揮できるような意見拮抗がスムーズに行って欲しい。人選をもっとしっかりして欲しい。上の意見と下の意見の摺り合わせがもっと必要。一人一人異なる意見も排除せずに摺り合わせる事。もっと組織を支えている人の心の声を聞いて欲しい。まとめる方ももっと支える方の立場になって考えてくださる器をお持ちの方に上に立って欲しい。
- モチベーションが上がらない。
- 本省が研究を理解しておらず、研究ではない行政的雑用を頻繁にふってくる。
- ヒトを被験者とした実験の倫理審査が異常にきつくて実験ができない
- 研究の自由度が年々低くなっている。
- 基本給が低すぎる。もう少しベースアップして欲しい。
- 各職場での組合と過半数代表者との協力関係の程度（実態、課題等）が知りたいです。
- 総合入試(1年次の学年末で学部を決定)が、教員の反対多数の中強行されます。資格取得のある学部では、2、3年次の時間割が目一杯詰まり、学生の負担増となります。
- テレワークの増加に伴い、所内の交流が以前よりも希薄になっている。
- 相手に対する礼儀、思いやりのない人が増えていると感じる。

## 研究系職員向け

Q.6 研究機関の運営に必要な運営費交付金や運営費が毎年削減されていますが、どのような弊害を感じていますか。あてはまるもの全てお答えください。

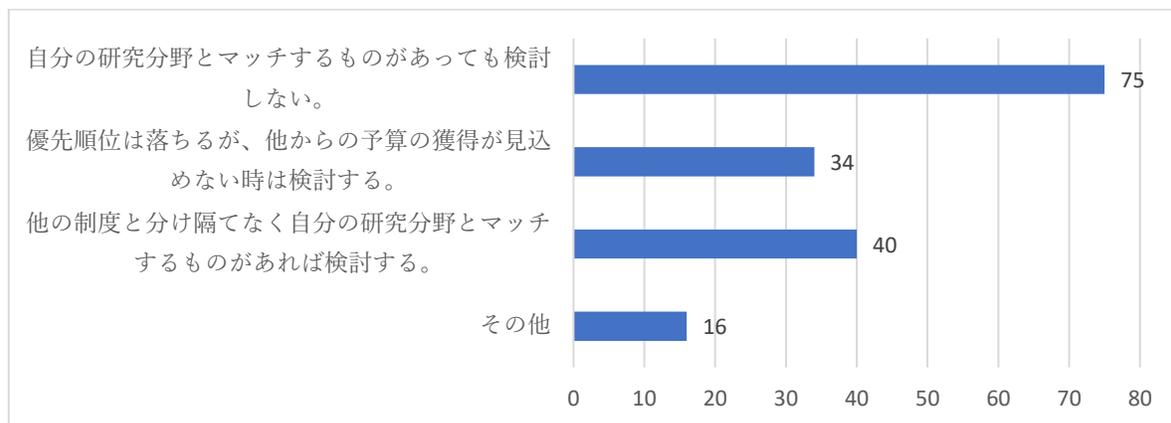


### 自由記述

- 自分の身内の経験上、パーマネントの若手研究者の採用問題についてはとても問題が大きいと考えております。現在国・独法・大学・民間の研究の現場での雇用問題、研究資金の確保などの問題は国の繁栄の死活問題だと考えます。ある国では研究への資金面支援も充実しており、国の発展の貢献に繋がっていると知り、自国ももっと参考になる部分があるのではないのでしょうか。現状よりさらに大きく発展する術はこれからたくさんあると信じたいです。未来の子供達の為に。もっと意見を出しあえたら、
- 成果を出しても運営費が削減されてしまうため、モチベーションを保つことが困難。
- 現在の理事長になってから器機の保守費用や更新費用を得るのが困難になり、器機の老朽化により業務に支障が出ている。
- 施設の老朽化が著しい。
- 外部資金の用途の管理が厳格化され、複数事業で使用する物品・消耗品の購入、支援スタッフの雇用や光熱水費の支払いは、会計検査対策として安全のため、全額運営費交付金を充てざるを得なくなっている。そのため外部資金が潤沢にあるにもかかわらず、研究環境を維持できない状態にある。

- 外部資金は、使用用途が限られ、非常に不便。例えば電気代、水道代などは、明確にメータで分けられない限り、外部資金では支払えない。外部資金獲得後も、面倒な事務処理が非常に多く、そのための人員が必要になることもある。
- 定員削減が続いていることが、職場の平均年齢の上昇と、若年研究員の有期雇用の増加をもたらし、長期的に見て日本の研究開発能力をそいでいる。
- お互い、ストレスを与えない、過剰に受けない、溜めない、を。ストレスで研究能力が下がっており、精神薬で乗り切っている。

Q.7 研究機関の運営に必要な運営費交付金や運営費が毎年削減されている一方で、防衛装備庁における安全保障技術研究推進制度予算は、制度が新設された2015年度には3億円、16年度は6億だったものが、2017年には110億円と、大幅に増額しました。その後は、2018年101億円、2019年101億円と推移しています。2017年度は国研からも27件の応募がありました。あなたはこの制度の予算獲得を検討しますか。あてはまるものを一つだけお答えください。



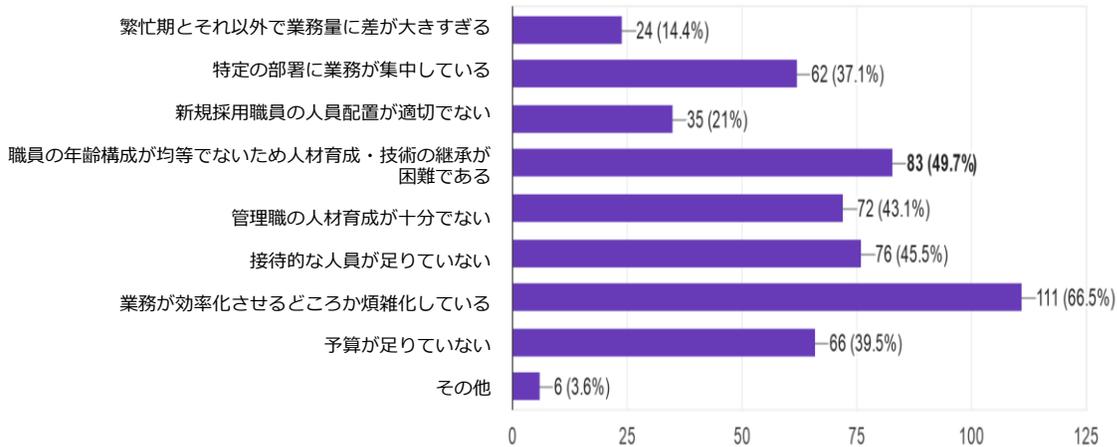
#### 自由記述

- 軍学共同・軍事研究問題について、学研労協として声明を出すなど取り組むべきと考えるが、実際には難しい面もある。当組合でも組合としての声明を出すに至らず、様々な研究者運動組織の立場で声明は出した。少なくとも議論は続けてもらいたい。
- デュアルユースの名前の元の軍事研究には絶対反対です。大事なので2度書きますが絶対反対です。デュアルというならまず民生目的で技術開発するべき。
- 研究所の方針として応募のハードルが高いので、検討の俎上にも上がらない。
- 軍事研究はやめて、コロナ対策など優先すべき

- 自身の研究が殺人兵器製造に使用されても「想定外。そんなつもりじゃなかった」ということのないようにしたい。応募する方においては、人道に対する罪として被告席に立つ覚悟が必要である。
- いわゆる軍事関連の研究は、その目標とする技術は直ちに陳腐化するし、明示される募集課題は一種の罠のようなものなので、そこへの応募そのものは問題ないのではないか。むしろ、採択課題の実施者が特定の大手企業に集中しているような場合を追求すべきと思う。
- 研究者倫理に拠るものと解釈する。現状では世論議論が深まることを静観している。
- 背に腹は代えられないと思う（私は高齢で応募しないが）。
- 最近の中国政府の日本を含めた近隣諸国に対する横暴に、強い心配を感じている。尖閣諸島にも挑発を強めており、そのようなことがなければ防衛予算も増加せずに済むのと思う。
- マッチしないので対象とならない（同様意見5）
- 私の担当分野とはマッチしません。しかし、中国のように日本や東南アジア諸国に対する領土・領海・排他的水域への挑発行為があり、海上保安庁や自衛隊の職員の方々の安全確保に資するのであれば、応援したい気持ちがある。
- 申し訳ありません。研究機関での経験しかなく、予算の遷移については詳しく無くおこがましいのですが、27件もの多くの応募があるぐらい意見意欲を持った方がいらっしゃるくらいいい人材があるというのは素晴らしい事だと思います。そのなかで自分の生かせる分野とマッチするものが少しでもあれば検討したいです。
- より積極的に防衛研究に取り組むべき。植物病原菌の利用も視野に入れるべきだ。

## 事務系職員向け

Q.8 あなたの所属する研究機関で業務をすすめるにあたって、どのような問題を感じていますか。あてはまるもの全てお答えください。



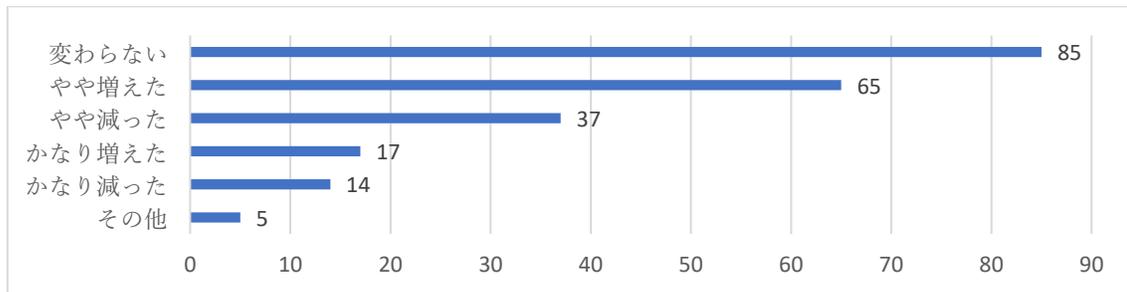
### 自由記述

- 非常勤ばかりではなく常勤の配置が必要。
- 管理部門が、外部から指摘されたことを、真に受けてそのまま実行するだけなので、現場における状況との最適化が図れない。comply or explain という英国での会計制度での基本スタンスを見習ってほしい。comply オンリーになっている。
- 経営者及び部長級の能力不足。民間と比べて管理職としての知識が乏しすぎる。管理職として育成されていないのだからもちろん人を育成することなどできるはずがないと感じる。何かあれば「退職金が減るのがイヤだから」が口癖で問題の解決をしようとはしない（特に人間関係における問題については積極的に解決しようとしない）。また、現在の私の上司で本省から来た課長補佐については、契約職員を見下しているのか、契約職員とは関わろうともしない。
- 所内の若い人が減っているのが目に見えて分かる。待遇や職場環境に魅力がなく、応募者自体が少ないのではと危惧する。
- 雇用形態に不公平を感じる。業務に従事している方（正規/契約共に）の平均年齢が高く、活気がないように感じる（特に研究系）。

- 本来の研究所としての研究・調査業務を行う機関から、環境省業務の一部を担う機関になってきていると感じる。又そうした業務でないと予算が付かなくなっているように思える。
- 契約職員の定着率が低く、業務の引継ぎも断片的になっている。
- 人に寄って仕事の量があまりにも違いすぎる。
- 特定の人間に業務が集中している。
- 残業しなければ業務遂行できない。デットラインの 80 時間を越えている人がいるとおもう。
- 一時期に複数が異動するため、業務の引継ぎが不十分になり錯誤が多くなる。ミスの責任は職位の低い者に転嫁される。
- 契約職員に業務を頼りすぎている。契約職員に責任を取らせるわけにはいかないが、彼らにも自負があるのでいろいろと齟齬もある。
- 超過勤務前提の業務量。
- 雑用に追われ、研究に没頭できない。
- 定数合理化が一番の問題。
- 若手パーマネント研究者が雇用できないことで、研究の長期の継続・引継ぎができなくなっている。共通の観測装置の保守運用を有期研究員に負わせることはできない。人員不足の中で、装置の保守や維持がメーカー任せになり装置を 120%活かした活用や長期の維持ができなくなっている。その結果メーカーに渡すための予算確保に追われる、廃棄する装置が頻繁に発生など問題を感じる。
- 教育が足りていない

## コロナウィルスの感染症関連

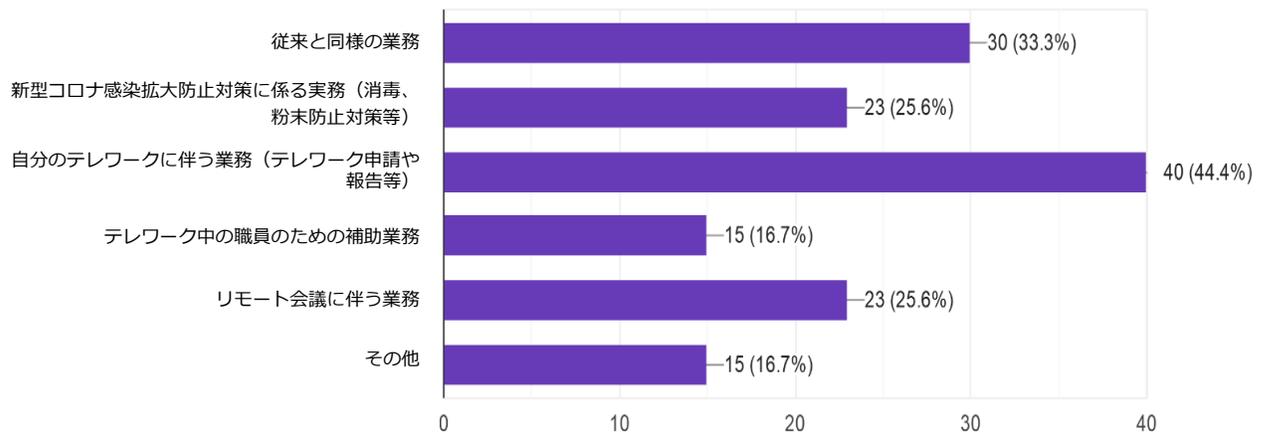
Q.9 新型コロナ対応下での、研究・業務等をすべて含めた業務負担は、例年と比べてどうでしたか。一つだけお選びください。



### 自由記述

- 研修など負担が減ったものもあるが、研究業務の負担は減っていないし、不便な状況下でも成果を求められるのは案外プレッシャーを感じる。
- 研究、事務手続き、対外打ち合わせ、あらゆるものが遅れている。負担は増えていないが、不安からくるストレスは増えていると思う（現在通院中）。
- 若手育成で手伝ってもらおう外研究生が来所できなくなり、自分で作業することになった。
- 結局のところ、テレワークをしている部門のしわ寄せがテレワークをできない部門にのしかかる。
- 業務内容が変化した。非常勤職員が出勤できない分、依頼していた業務が増え。元々進めていた自分の研究に、まったく手が回らなくなった。
- コロナ対応の仕事は増えたものの、コロナによってできなくなった仕事も多いので、沈静化後にコロナ以前に立てられた目標値の達成を求められなければ、総合的な業務負担はさほど変化がないのではないかと。
- 制限が増えたため、研究や発注手続き含め、進捗が全てにおいて遅れている。そのことが心配ごとに繋がり、職務目標・成績の達成に対して不安を感じる。
- テレワークとなったため、通勤時間が減った。また、Web会議が効率的に行われている。
- 今年からの就業なので比較不能です。

Q10. Q9 で業務負担が増えたと回答された方に伺います。業務負担のうち特に増えている内容は何か。（複数回答可）

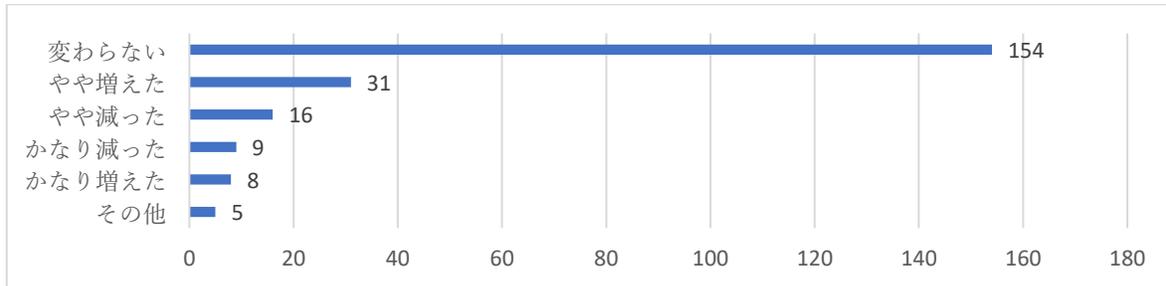


### 自由記述

- 子どもを保育園が預かってもらえない時期が長く、在宅で子供を見ながらの業務であったため、業務量自体は増えていないが、業務に割ける時間が減ったため、相対的に増えている印象。
- 契約職員（実験系）の方の自宅就業における業務内容の選定に時間を要した。
- コロナ対応に伴う調整業務が加わりました。逆に平時にしていたが今回は不要になった業務もあります。
- 大学授業のオンライン化に伴う業務の一切。
- 次期中期計画にかんする会議・資料作成。
- 8割出勤の際などのユニットメンバーの勤務表の作成。
- 保育園閉鎖時の子供の相手。
- コロナ関連の補正予算のための資料作りが、本省からの依頼で、半永久的に続いた。
- 自宅待機非常勤の方の代替業務。
- 非常勤職員の自宅待機、テレワーク等のシフト調整、シフト表の作成、提出に時間を要する。
- 通信教育のための課題や教材作り及び成果を確認するテストの採点。
- 前例のない対応（定期イベントのオンライン開催など）に関する業務。

- 新型コロナ関連予算への対応。

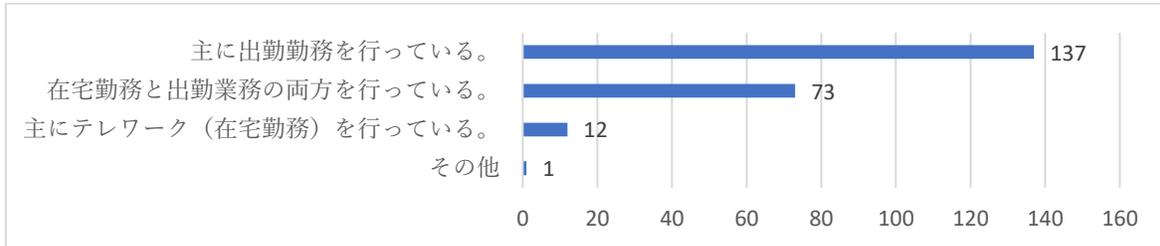
Q11. 新型コロナ対応に伴い、とくに時間外・深夜・休日勤務は例年の勤務と比べてどうでしたか。一つだけお選びください。



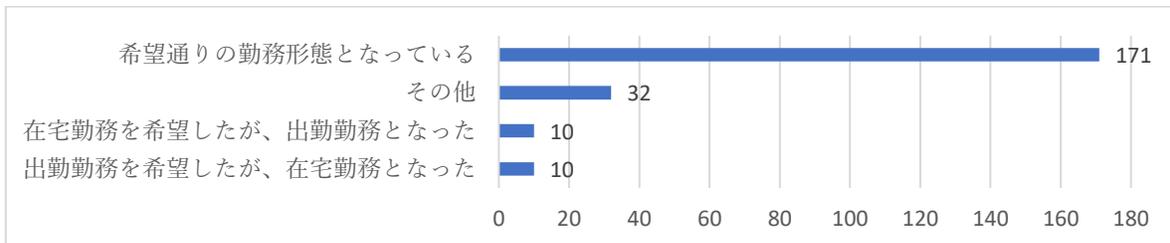
### 自由記述

- 部署によっては、大きく増えたところもあると思います。他府県からの移動が大きく抑制されているため、職員に負担が偏っています。
- 精神的疾患により、不可能になっている。
- 減ったのは、精神的に不調をきたし、できないからである。
- 原則、時間外勤務は無い。（同様意見2）
- 今までも、研究所以外の在宅での勤務時間は多々あったが、勤怠管理では「研究所に出勤している時間帯のみ」しか記入できないため、過小申告にならざるを得なかった。しかし、在宅勤務になって、勤務時間の始まりと終わりを正確に記入できるようになった。在宅勤務になる前と後で、実際の勤務時間は全く変わらないのに、申告している勤務時間は見かけ上、在宅勤務になって大幅に増えたように見え、おかしい状況になっている。

Q.12 新型コロナ対応のため、テレワーク（在宅勤務）を導入する職場が増えています。あなたは、主にどの働き方をしていますか。



Q13. Q12 でご回答頂いた勤務形態の選択は、希望通りですか？

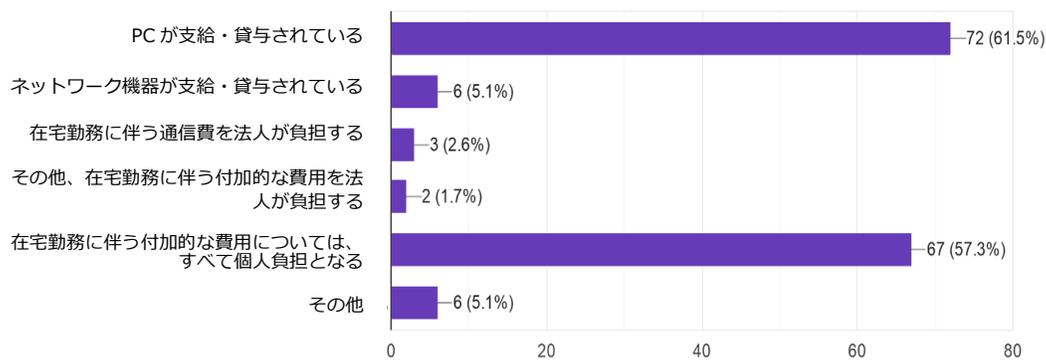


### 自由記述

- 急事態宣言解除後は、テレワークをする雰囲気が職場にない。
- 週3希望だが保育園の確保条件（週4日以上勤務）を考えると週4勤務で実情勤務していること。しかし今は週4でも特に大きな問題ではないです。
- 実験など、出勤しなければならないもの以外は、在宅勤務も選択できるように検討してほしい。自分の職場では、育児のある職員や東京などの感染拡大地域から公共交通機関で出勤する職員に限られている（8月現在）。
- 緊急事態宣言中は、テレワークがメイン、現在は出勤勤務がメインで、週1日程度の在宅勤務を行っている。
- 自粛期間中はテレワークしてみたが、認知症の母に「家は仕事をするところではない！」と叱られ（一理ある：）、また家事も押し付けられるので仕事にならない。研究所は個室で、接触を減らせる。
- 出勤しないと仕事が回らない部署のため、出勤せざるを得ない。
- どちらかを選択できるようになっていない。
- 1回/週の在宅勤務を指示され、在宅勤務することにより、仕事が滞る。
- 希望は聞かれず、ただ勤務室を移動(数カ所に分散)するよう指示がありました。
- 現場仕事なので出勤せざるを得ない。

- できれば在宅勤務を希望したいが、公共交通機関利用者、臨時休校で子育てが必要となった者、など制限があり、その他の者は希望できない状況となっている。
- 希望以前に指示により決まった。
- 希望を聞かれていない。
- 在宅勤務を希望しにくい。
- 実験動物の開発・保存・供給等の仕事のため、もともと在宅勤務は無理であり希望もできない。
- 在宅勤務に必要な環境（PC等）がきちんと整備されていないにも関わらず2割分を在宅勤務とするように求められている。
- 出勤しなければ業務の大半が成立しないため出勤している。
- 上司は、在宅勤務できない業務と決めつけており、どうやったら在宅勤務ができるかという前向きな考え方をしてくれない。
- 出勤しなければ片付かない、出勤したほうが効率が良い仕事があるので。
- 緊急事態宣言に伴い在宅勤務を行ったが、緊急事態宣言の解除以降、通常の出勤勤務に戻った。現状、確認された感染者が増えていることを考慮し、柔軟に勤務形態を調整して頂きたい。
- 在宅勤務は週1日～2日が良いが、雇用者の指示で週3日になっている。
- 希望如何にかかわらず出勤が必要な業務に従事している。
- 2割在宅に変更となったため、いまは出勤している。希望したわけではない。自身ではないが、家族のなかに東京勤務の者がいる。感染のリスクが高まっているため、東京勤務を今すぐ止めて、つくば、または在宅勤務にしてほしい。
- 毎週1日、固定曜日を在宅勤務の日に指定されている。
- 特に希望を出したわけではないが、もう少し出勤してもいいかと思っている。
- 在宅勤務の割合を増やしたい。
- そもそも何も希望していないし在宅勤務できる業務ではない。
- 管理業務が増えたため、やむを得ずこのようになっている。
- 在宅勤務できるのは、出勤勤務している人の土台の上で業務が成り立っています。
- PCR検査を職場で健康診断の時行えばいい。

Q14. Q12 で、在宅勤務を行っていると感じた方に、在宅勤務に伴う費用負担について伺います。（研究機関の予算、または科研費等の個人研究費を含む）（複数回答可）



### 自由記述

- 在宅勤務に伴う PC が無い
- 在宅勤務に必要な PC、通信環境等、完全に不足している。
- 何も補助はない。
- PC は支給されるが、通信費は個人負担
- 在宅勤務により電力使用量が増加しているが、電気料金を区別することができないので、個人で負担している。（しかしながら、在宅勤務を推奨・了承していただけることは大変有難いので、今の状況で問題ない。）
- もともと自宅も光回線で、テレワークするのは 1 人なので帯域は問題ない。知り合いの先生で、2 世帯同居でテレワーク 4 名＋お子様 2 名遠隔授業で帯域不足、という方がいる。
- 学生に対しては大学が通信機器を貸与するなどしているようです。
- 本来出勤時に使う PC の持ち帰りとなり、設定等が難しい
- 在宅勤務に伴う付加的な費用はとくに発生していない。（同様意見 1）

Q15. コロナウィルスの感染拡大防止に関連した職場環境の変化や今後の対応について、ご自由にご意見をお書きください。

#### 自由記述

- 職員や高度技能職が出勤や出張を控えた代わりに、アシスタントが出勤、出張をしていると見られた事例があり、疑問を感じています。
- 感染するのではないかと恐怖に戦いながら、毎日の業務を進めています。マスクも苦しい、個人で買ってどんどん高くなる。なかなか、難しいものです。
- 運動施設が使えなくなった。
- コロナにかかわらず、リモート会議にしていくべき。
- 職員同士のコミュニケーションはやや少なくなった。今後も状況に応じて感染対策を重視していくしかないと思います。
- 私の部署は研究サポート部門であるため、多くの研究者がコロナで研究が滞っている状況のため業務が大幅に減少した。しかし、これから年度末にかけて研究者が職場へ復帰し遅れた分を取り戻そうとするだろうから、業務が集中することを危惧している。
- 明らかにコロナ感染者数が増えてきているため、再び在宅勤務を増加させるべきではないか。国や県の休業要請が無くても、そろそろ実施したらどうかと思う。
- 頑なに認められなかった在宅勤務が認められているとことは評価したい。想像よりも不便な部分も多いが、互いに在宅勤務に慣れていく中で解消される問題も多いと思う。今後も在宅が認められると嬉しい。
- 今後、コロナ対応が長く続くと思いますが、ある段階でこれまでの対応を集約して検討し、よりよい方策を築いていくべきと思います。
- 在宅勤務でも決済行為が進むような（特に電子決済など）改革を期待します。もちろん出勤されたい方は出勤できるように（家庭環境に悩みがあるなど、職場の方が良いという方もいると思います）、両者を選択できるとよいと思います。皆さんの不安・ストレスができるだけ無くなるとよいですね。
- オンライン会議が増えて、外勤することがなくなって良い。
- 勤務について最近2交代制の指示が出され対応を検討しているところ。トップが交代したこともあり、以前とは異なる対応が求められている。
- 通り一遍のアリバイ工作的な形でリモートワークを導入していた感が拭えない。業務のパフォーマンスが落ちることは選択肢になく、「リモートワークをしているということにしているでも出勤して業務することを妨げない（もちろん勤怠システムへの打刻は勧めない）」というスタンスに如実に表れているように、形だけの場当たりの対応だったと理解している。本

当にリモートワークに移った人間としては通常勤務を続けた他者にたいして後ろめたさすら感じさせられたのが残念だった。

- 押印が必要な紙の起案を電子決裁に変更してほしい。また、公印省略で支障ない文書は、増やして業務効率化を図るべきと考える。
- 今後コロナ感染が拡大していった場合、在宅勤務を希望します。
- 他国を見習い PCR 検査をもっと希望に応じてすぐ受けられるようにしたほうが良い。
- 緊急事態宣言下において、自宅就業などの指示はあったが具体的な数値目標や、出勤した場合の感染対策に関しては各部署に委ねられており、所として明確な方針は出されなかったため、どこまで何をやれば良いのか判断がつかず、各個人、各部屋の独自の判断で対応している状態だった。現在も、行動記録の提出や出勤体制の確認は実施しているものの、特に集計された情報が還元されるわけでもなく、それをもってどのような対策をとっていくのか（県外者はなるべく自宅就業を増やした方が良い等）という指示は全くない。
- 感染時等の対応、連絡や指示対応は、放送等も使い、早急にアナウンス等を行うべき。今やパートさんだけでなく、多様な家庭、生活環の人が介在し、職場環境を維持している為。
- 在宅勤務はこれを機に取り入れ柔軟な運用を望む。在宅勤務にかかり増える出費（機器調達費、消耗品費、通信費、光熱費）に関しては、長期的には何らかの手当があると望ましい。
- ただでも希薄なコミュニケーションが余計に希薄になった。直接の会話であれば結果、10分で終わる内容も倍以上に時間を要する。
- 今後は働き方改革制度も重なり、在宅勤務など”出勤”する必要がない勤務形態が蔵回すると思います。一方で、コミュニケーション不足が以前より増加すると思われ、研究をすすめる上で孤立しないような配慮が必要と感じています。また、諸手当の部分については、通勤手当などによって通信費手当などが必要となってくると思いますが、現状ケアできている機関は少ないのではないのでしょうか。今後注視していく必要があると思います。
- 在宅勤務の推奨。
- テレワークの便利な点もあると思うが、職員間の意思疎通がとりずらく、ミスの原因の一つになると思う。
- 職場はプロジェクト制を取っているため、リーダーの感覚で対応に大きな違いがある。無関心なリーダーの下では、持病を持ったり治療中の職員が危機感を持っているが、総務からの呼びかけにも応えないリーダーがおり、問題である。

- ネットオンライン TV 会議システムが統一されないことと、自治体の研究機関では、ネットオンライン TV 会議システム使用自体が出来ないところが少なからず存在し、情報共有や共同研究推進上、障害となっている。
- 在宅勤務の際に大きな障害になっているものの 1 つに印鑑の問題と在宅勤務ができない非正規職員／研究員の業務激増が挙げられます。前者については東北大学（だったと思いますが）で事務書類の印鑑廃止が話題になっていましたが、この実現に向けて学研労協として取り組んでも良いのではないかと思います。後者については、まずは実態調査が必要で、業務激増の裏に業務分担の不明確さ、業務改善の不十分さと言った構造的な問題があると思いますので、このことについて学研労協として分析、対応の方向性を打ち出してもらえないかと思います。
- 当面の間は何とかなるかもしれないが、今後も 1 年以上続く場合、実験観測系の研究職場は業務の進捗に影響が出てくる。ただ、打合せはオンラインや書面開催が通常となり、その分の時間が他に回る事になったメリットもある。
- 対面での会話にマスク着用が煩わしい。そのため、会話が少なくなった。
- 全ての研究職員が在宅で研究が行えるようにしてほしい。
- テレワークを 3 月以降行っているが、研究職の場合はテレワークでできる業務（デスクワークや解析など）とできない業務（実験など）が両方ある極端な状況になっており、特に後者はスケジュールの大幅な変更を余儀なくされている。ただワクチンや治療薬などによりコロナウィルスの影響が無視できる状況になるまでは現状の継続はやむを得ないと考えていることから、国研集会では政府宛に、コロナウィルスの影響を踏まえての国立研究開発法人の中期目標・中期計画の見直しを要求するよう意見を集約して欲しい。
- スプリット勤務や在宅勤務が増えることになると研究業務に支障が出ると思われる
- 密を解消しろというのはわかるが、そもそも密になってない職場（研究室）でも出勤制限を強要され違和感を感じた。そういう場合きめ細かい対応が必要では。
- 各個の業務内容の吟味もせずに、一律何割の接触機会を減らせ（テレワークをしろ）という通達は、幹部・管理者の怠慢。現場に出て手を動かさなければ、一步も進まない業務が本研究所には山ほどある。本気で感染症対策をするなら、接触回避のための各種投資が必要だが、第 1 波収束後にもそのあたりが検討されている気配がない。本研究所の感染症対策には、政府と同じく、本気度が全く見えない。
- 公共交通機関を利用して通勤しているが、最近車内やバス停で待つ人の中に近距離で大声の会話をするものが増えてきており恐怖を感じる。感染者が増大しても第一波の際に職場で発出された原則テレワークせよとの命令

が経済優先の政治的理由で望めないため、早晚感染するだろうと覚悟している。

- テレワークの環境が整うこと自体は良いことだと思うが、なかなか制度が追い付いていない。押印決裁などは言わずもがなだが、たとえば学会参加や委員会出席などで、旅行や拘束時間を前提とした規程となっている場合が多々あり、勤務時間管理や支出管理の判断に苦慮することがある。
- 引き続きテレワークを継続してほしい
- 在宅勤務と時差出勤を積極的に導入して頂きたい。その方が無駄な通勤時間や通勤ストレスが減ると思います。
- これまで、職場では、在宅勤務を相当に制限していたが、杞憂に終わった部分が多い。うまく対応いただいた結果だと評価もするが、コロナ後もある程度の在宅勤務ができる運用を図っていただきたい。業務パフォーマンスと労働者の働きやすさの両面でメリットがある。
- 前例にとらわれない柔軟で合理的な多様性のある勤務形態ができる仕組みづくりが急務。役所はこういう対応が本当に遅い。
- 貸与されたノートパソコンだと画面が小さく、業務の処理するうえでのストレスが多く、目が疲れてしまう。また、在宅勤務時の空調の費用がかさんでおり、圧迫感がある。
- 今後（来年度以降）研究費が大幅に削減されると予想され、たいへん心配である。
- 職場でなければできない仕事がしばらくない場合は、在宅勤務でも良いと考える。文書の決済については、一般的な行政文書等の書類の印鑑については、電子決済などの精度が充実することも期待する。（法律、判決文、条約など超一級のものには仕方ないと思うが。）
- 糖質制限法のような食事療法を推進し免疫のつけ方を教える教育を行なうべき。
- 海外部門は研究の遂行が不能で、その中で次期中長期計画を立てる状況。対象国がロックダウンにある状況で、計画を立てられるか、疑問に思うが、見込みで議論している。
- 働き方として在宅勤務も悪いとは思いませんが、昔の人間のせいか出勤していないと仕事をしている気がしません。職場ではパーテーションを設置することになっていきますし、職場環境も変化しています。今後の働き方については、考えなければならぬ良い機会なのかも知れません。
- 組織内の業務の優先順位がつけられ、低い業務は中止し、その担当者は高順位の業務サポートに回されたが、人間関係を円滑にするフォローを上司がすべきと思う。
- 非常にピリピリしている方もいて、東京から通勤してくるのはやめて欲しいというような雰囲気を出す方もいる。

- 一部、テレワークの導入が検討されていると聞いている（週1日程度）。自宅などの方が格段に捗る業務もあることが、緊急事態宣言時に行ったテレワークで確認できたので、積極的に利用しやすい環境の整備と普及を行ってほしい。
- 海外出張がなくなり、研究活動が希薄になることを懸念する。
- 在宅勤務が週4日で出勤が週1日の場合も、通勤手当が1ヶ月分支給され、特に遠方からの通勤者と近場からの通勤者ではかなり差があるのは不公平だと思う。全員一律に通勤手当は出勤日数の実費支給とし、在宅勤務も日数に合わせて在宅勤務手当（電気料金等）を支給していただきたい。
- リモートワークの経費について、補助する仕組みが必要。
- 今回、ある種否応なく迫られた変化（在宅勤務、リモート会議、イベントのオンライン開催など）を、研究時間の確保につながるような方向に定例化できると良いと思います。言い換えれば、生産性の向上という観点からこれまでの業務形態を見直して改善する良い機会にできればと思っています。
- 感染拡大防止対策は国、県及び市の動向によるものが多いが、研究機関独自判断で進められるようにしてほしい。また、今年度予算執行への影響は大きく、中期計画を跨いだ繰越を認めるよう組合から農水省へ働きかけてほしい。
- 今年度が雇用契約の最終年度なのだが、コロナの影響で業務が減ってしまった。今後、更新してもらえるのか否か、不安である。
- PCR検査を片っ端から実施し、職場内の本当の実態をはっきりさせてほしい。
- 在宅勤務への助成制度拡充。
- コロナウイルス対応は今後も続くと思う。Web会議や在宅勤務が当たり前になるような制度整備が必要と考える。
- 在宅勤務せざるを得ない時期が来ることに備えて、出勤しないとできない仕事を早めに取りかかるようにしている。
- 職場の感染防止対策が不十分。食堂に何の対策も取られず、従前どおり、近距離で会食、歓談している。
- いざという時に迅速にコミュニケーションがとりづらい。
- テレワークをしたくてもできない環境なので、そこをどうにかしてほしい
- 今ではもう誰が感染してもおかしくない状況に入っている。コロナ感染リスクを少しでも減らすために在宅勤務や時差出勤等もっと積極的に進めてほしいです。
- トイレの洗面(水洗の蛇口)が手動式であったり、ドアがあったり、感染防止対策が必要なところの対策が追いついていない。
- こちらの機関は外部からのネットワーク利用へのハードルが高い。無駄な会議、出張がなくなるのはよい。が、初対面の方とのリモート会議は型通

り以上の意思疎通が困難。メール量が多すぎて混乱する・疲れる（これも減らせるのでは？）。

- 対策が長く続く場合、勤務場所の調整が必要であると思うが、現場のレベルでは限界がある。そのあたりは、経営の問題と思うが、対処する気は無いみたいである。本省から来る、幹部の人材が極めて悪いことが一番の原因である(基本的に問題ある人が来ている)。部長級の本省からの出向(実際は、天下りで休憩のようなもの)を、直ぐに止めるべきである。