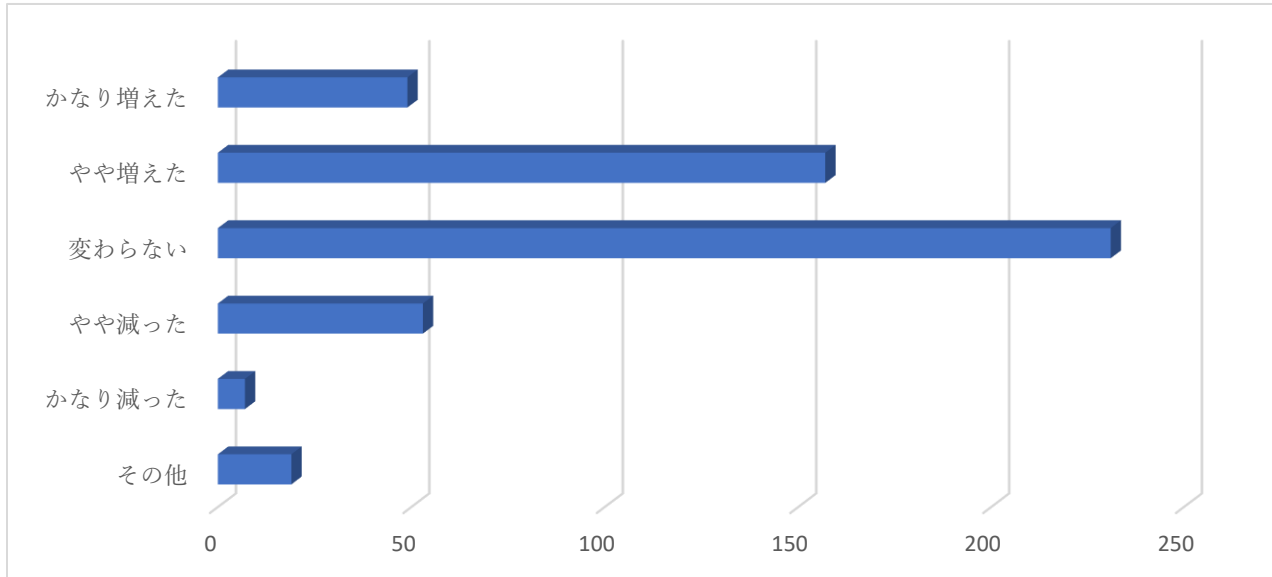


コロナ関連

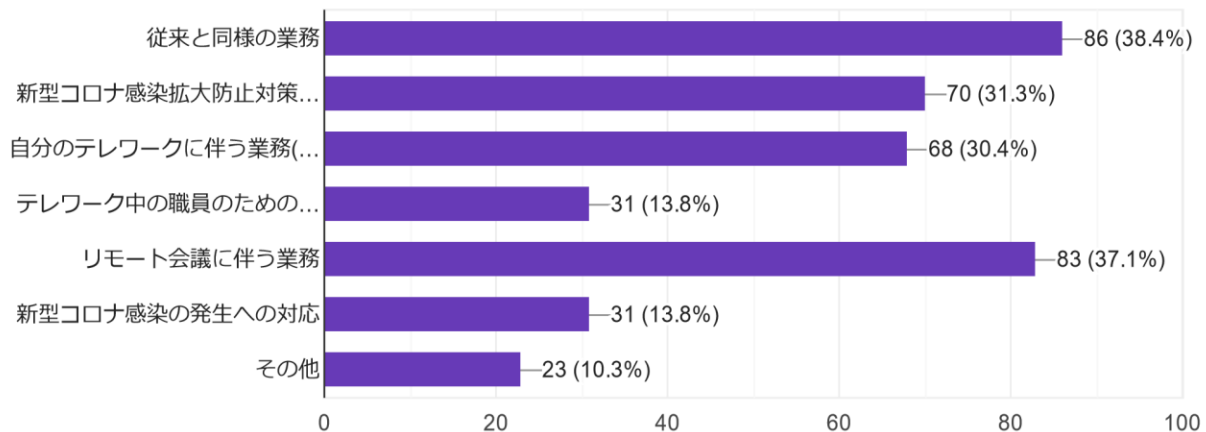
Q.1 新型コロナ対応下での、研究・業務等をすべて含めた業務負担は、2019年までと比較してどうでしたか。一つだけお選びください。



自由記述

- 出張・外勤業務による移動時間等の軽減
- 業務的に破綻している部局も確実に存在します。特に情報管理部局。
- 現地に赴く業務が減った分、オンラインでの会議が増えた。業務負担の総量は大きく変わらないが質が変化した。
- コロナで研究内容を一部見直したために減った業務でありそこに至るまでは多かった
- 改組により担当でなくなった業務がある一方、従来業務でコロナ対応が加わったものがあり、単純な比較はできない。
- 量は分からないが時期が集中しがち。
- 意味のない集まりが減った。

Q.2 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

- 打合せや会議が減った分、全体的にはやや減った。
- 研修を行う部門で働いている。コロナ禍の折、受講生のキャンセルが相次いで、その対応に忙しい。
- テレワークせざるを得ないため家で仕事すると、実験などでは出勤時にそのしわ寄せがくる。在宅勤務で貸与されているPCを持ち出す度に、出勤時にPCをウイルスチェックされ、そのためにチェック時間の数時間はPCが使えない状況に陥る。
- 会計システム等の手続きに関するシステムが変更され、確認業務が増えた
- オンラインに対応するための新たな業務
- 研究室員同士のソーシャルディスタンスのせいで、作業の非効率化による業務量増大人事給与システム導入に関する対応とメール誤送信ツール関連の対応・種苗法改正による講習やインターンシップの開催などに伴う申請ステップに、コロナ対策のための申請が増えた
- 技術講習生受け入れに関する手続き
- 従来の業務以外の作業依頼（主に第5期に入ってから）
- 会議や研修などに参加するための申請事務の増加
- 外国人研究者の受け入れ拡大;勤務場所・時間を柔軟に設定できる制度;子育て支援;障害者の雇用

- テレワークで対応できない部分のしわ寄せが出勤日に集中
- 人に接することが多い研究のため、対面でできないゆえの工夫等が必要になった。また、出張の際の理由書の作成、報告等も増えた

管理職が変わり、非効率的な業務命令や打ち合わせが増えた。

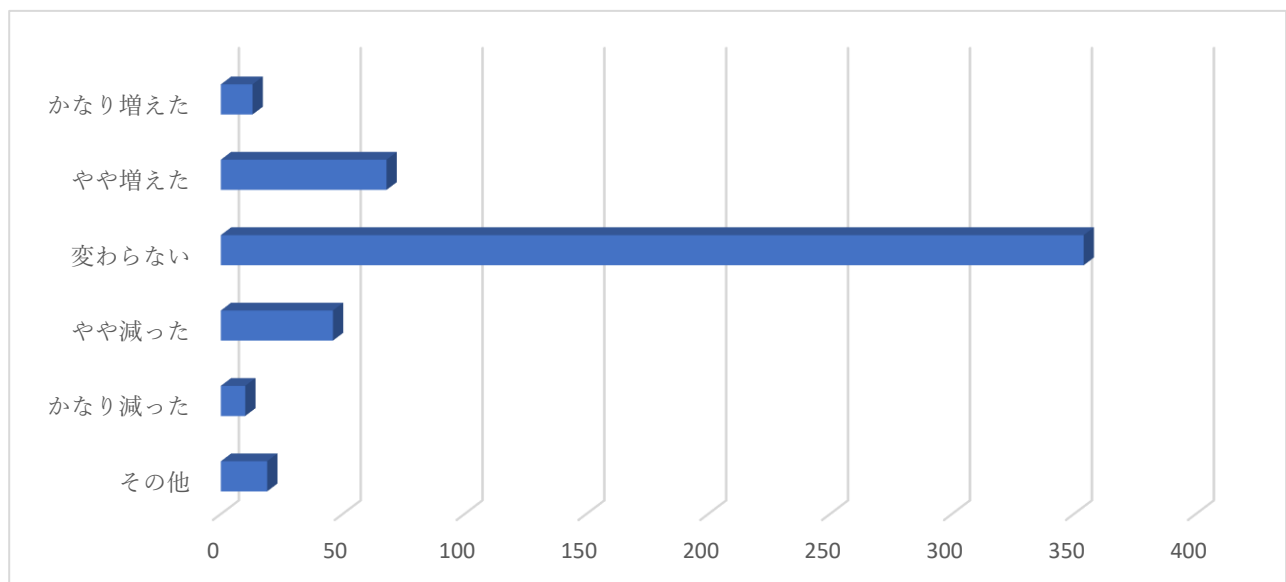
リモート開催等、様態変更による追加作業

オンライン会議等、オンライン関係業務

リモート会議、研修等が多すぎる。

量的にはあまりかわらないが急な仕事が増えた

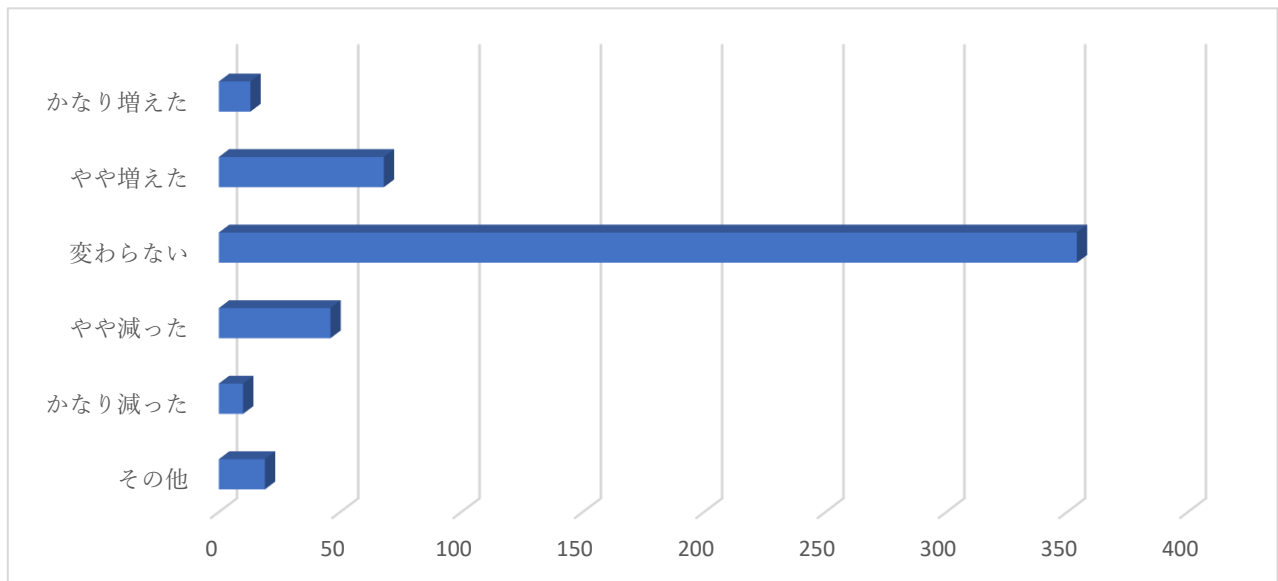
Q.3 新型コロナ対応に伴い、とくに時間外・深夜・休日勤務は昨年の2019年までと比較してどうでしたか。一つだけお選びください。



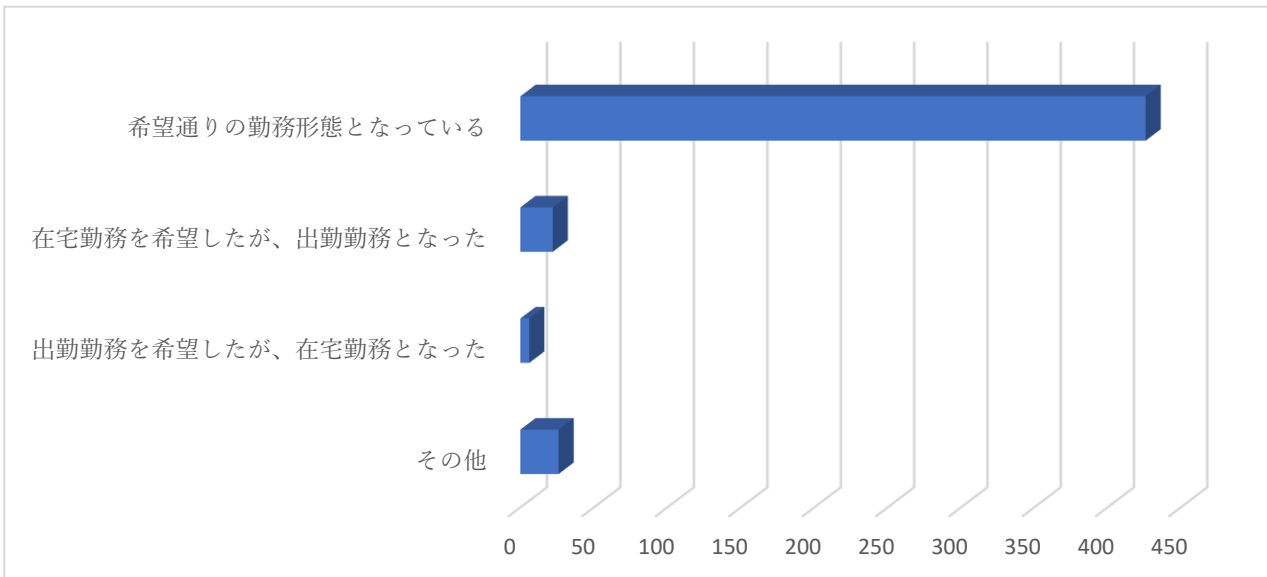
自由記述

- 週末に開催される一般公開等中止となった
- もともと時間外・深夜・休日勤務はない
- 重ならないようにするため早朝に来た。
- 数字に表れない部分の負担が増えた気がする。

Q.4 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。



Q.5 Q12 でご回答頂いた勤務形態の選択は、希望通りですか？

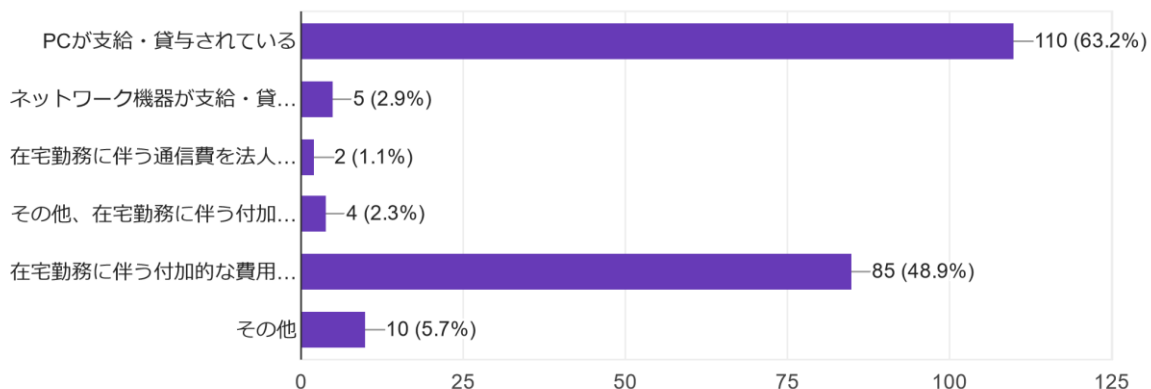


自由記述

- 在宅勤務をしていい人の基準がよくわかりません。
- 在宅勤務について明確でなく、使いにくい
- 在宅勤務を希望したいが、在宅勤務に際してのセキュリティ管理やネットワークツールの多くが MacOS 非対応だったので断念せざる得なかった。
- 在宅勤務をするための理由を説明することに高いハードルを感じ、申請しづらい。
- 状況に応じて希望を出せる環境がない

- 在宅を希望しているが、業務内容が在宅ではできない
- 希望調査はない
- 物（植物）を扱う業務なのでリモートはできない。
- 在宅勤務日数に上限があり、希望通りにならない
- 在宅勤務できる業務がないので、希望もなにもない。
- 公共交通機関の利用者等を除き、全員が出勤勤務でありそもそも選択肢がない
- 在宅勤務にしたいが、周囲の雰囲気的にできない。
- 出勤勤務でしか対応できない現場業務
- 3割出勤が継続して行われているため、それに併せて出勤と在宅勤務を行っている。
- 職場仕事で変則交代制勤務の為在宅勤務は不可能
- 在宅勤務が、事実上できないシステムになっている。
- 在宅勤務のツールが足りず在宅勤務では仕事の効率が落ちる
- 在宅を増やしたいが、そのような雰囲気が希薄
- 周囲に合わせているが、在宅はもう少し増やせるのではないかと感じる。
- 事務職は在宅勤務を選択できないと言われたので、選択したくてもできない。
- 出勤、在宅がバランスよく勤務できることが大事と思う。
- 希望以前に、出勤勤務しか選べない。
- 8月から在宅勤務が可能になる。
- 在宅勤務期間が限られており希望しても出勤勤務となった
- 会計課長が課内を決めています。現在は月1回です。
- 在宅勤務の手続きが面倒でわざわざしようと思わない。職場が近いので優先度が低い。

Q.6 Q12 で、在宅勤務を行っている」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。（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

- 自宅の回線が不安定で、在宅勤務の際に支障が出る。
- 付加的な費用は、発生していない。
- PC 貸与は可能だが、私物 PC での勤務を希望した。通信費は私物ネットワークの負担内での使用となり、追加料金は発生していない。
- 通信費は個人負担
- スペースや電気代自宅勤務手当必要
- 自腹で、ネット環境の整備をせざるを得なかった。また、通信費、光熱費は負担してもらえないのが実情。

Q.7 2019 年までと比較した、コロナウィルスの感染拡大防止や陽性者への対応に関連した、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。

- 入院患者受け入れの事象による取り決め、重傷者の面会制限など家族対応の決め事が複雑である。陰性が判明しないと詳しい検査や、細かいケアを継続することが困難。
- テレカンが増えて楽になった
- コロナ感染に対応するための BCP を考慮しない居室整理を強行している（狭い居室に職員を詰め込む）
- なんで農研機構は職域接種に手を挙げなかったんだろうかと甚だ疑問に思う
- 相互監視が強まった
- コロナ陽性者発生情報はなるべく広く速やかに流して欲しい。
- 職場の席が風下なので、換気のために窓を開けると、私の席の方に飛沫が飛んでくるような気がする。コロナウィルスの感染拡大防止というなら、窓を開けると飛沫が天井に吸い上げられるようにしてほしい。
- 農研機構も産総研程ではないが、それなりの従業員がいるので、職場接種を行っても良いのでは？ただし「接種強制」にはならないように。
- コロナワクチン副反応で休む場合に特別休暇にしてほしい。
- 感染拡大防止は形式的であり、真に必要な対策は行っていない。また在宅勤務可能な制度を導入した、と言っているが、肝心の PC 環境などは手つかずのまま、本気度は全く感じられない。
- 市内通勤者と県外通勤者を同じ職場で勤務させるのはやめて欲しい。
- 私の勤務先では、PCR 受検者（後に陽性と判明）が検査後に職場へ立ち寄る事例があったので、そのようなことを起こさないための制度の策定を希望する。
- コロナ対応に関連して、農研機構本部の権限が強まり、無駄な事務がふえた。
- 仕方の無いところではあるが、常時マスク着用は煩わしさを感じる
- 職場で感染者が発生したにもかかわらず、即座に周知しないで当事者、関係者は出勤停止、関連場所は除菌しているが、そういうことを内緒にしている傾向がある。
- ワクチン接種が進んだので、通常の業務形態に戻すべきだ。
- 研究室内でマスク着用を遵守しない人がいるのは非常に不満だ。このようなコンプライアンスを守らない人がいるために、いまの第 5 波のようなことが起きているのであろう。

- 現在、居室や実験室の効率的な利用を目的として、個室等の利用撤廃が進められているが、ワクチン接種やコロナ禍が進行中の現時点において、3蜜が生じやすい環境を作り出すのは時期尚早ではないかと思う。
- 人間関係が希薄になった。
- ワクチン接種についてはプライベートなことだと思うが、接種の有無を日常の会話で尋ねられるのがハラスメントだと思う。毎日そのようなことばかりで大変つらい。
- 感染するな、報告をしろと厳命が出る一方で、ワクチンの職場接種は行われない
- 換気のためエアコンがつけられない
- 会議・打ち合わせはオンラインが増えた方が参加しやすい。
- テレワーク推奨としていても、実際は上司による。正直テレワークを快く思っていない職員も多々いる。
- マスクや消毒液なども今だに研究費から調達している。検温器などの設置する気配がない。
- 身近に罹患者がでていないこともあり、マスク着用以外ではそれほど変化はない。
- 感染疑い、濃厚接触者、などの行動基準がわかりづらい。
- コロナワクチンの職域接種の実施予定がないのが残念です。
- 昼食時の食堂が過密な状況なのですが、パーティションも無く、他に食事をする場所が他に無い為に、スタッフが強い危機感を抱いていますが他に選択肢がありません。
- 東京オリンピック前で新規陽性者数が増えている様であるが、職場クラスターを発生させないよう、業務部屋の分散化、自宅就業、食堂の管理、部屋の換気、消毒薬の設置等、個々人の体調管理（検温など）が益々重要になるかと思う。
- テレワークの推進とともに、業務量の削減等を進めるべき。今の時代、出勤しないと仕事ができないという考え方が、時代遅れ。
- 会議がオンラインで日常的に行うことができるようになったことは、大きな意義があると考えています。特に、国の検討会などは、都内への外勤がある場合には、半日以上が、そのために割かれてましたが、オンラインであれば、会議の間の2時間ほどだけで済みます。会議自身の濃密さや充実度は、オンラインの場合にはリアルの場合よりやや劣りますが、それでも一定の意義があると思われ、会合の種類によっては、今後もオンライン開催とするのが望ましいものも相当程度あるように思います。
- 在宅勤務が増えるとともに、新人研修などもなくなり、特に新しく職場に来られた方に対して十分なサポートができてなかったが、今年度はオンラインなどのできる範囲で、新人との交流会などを開催している。
- リモートで対応可能な会議等に関しては、出張業務を減らす方向で今後も進めるべきと考えます。
- 情報共有・意見交換は対面でも電話でもオンラインでも必要に応じて実施している。一方、必要性が高くない用件の場合は、隣の部屋にいたとしても対面での会話を避ける傾向があり、わざわざ電話やオンラインを使うほどでもないとなれば、ちょっとしたコミュニケーションが不足しがちになる。情報共有・意見交換への意識を強めに持つておく方が良いと感じている。
- 研究所内でPCR検査陽性者が出たが、どの部署なのか周知されなかった。所内であれば、部署は周知して欲しかった。

- 接触型体温計やパーティションの設置などは各事業場ごとに個別に検討して対応したが、本来は組織全体で指揮をとって統一的に対応すべきだったと思う。
- ワクチンの職域接種が全く検討されず残念だった。
- 体温、アルコール、つい立て等は良くなった。今年度部屋が密になる方向での引っ越し案が出たのは納得できない。
- 対面の打ち合わせが減ったのが良かった（やらなくてもすむ会議や打ち合わせが多すぎた）
- テレワークなどは無く、全く変化していない。
- 対応が過剰すぎる。
- 国が言う濃厚接触者じゃないのに陽性者と同じ部屋にいた人は検査の対象になっているのはなぜと思います。
- 既に全員が感染していてもおかしくない状況の中で、感染発覚前2週間の行動を聞きとり、職場内で感染者発生の際にその人がどの場所になら誰といたかという情報は本人特定につながりかねないし、個人や所属している部署にたいする差別や誹謗中傷発生の原因となると思う。
- 2020年にコロナ禍のために業務が通常どおり回らず、2021年の正常化を目指していたが、2021年に大幅な組織改正があり、しかも自分の業務の繁忙期と重なっていたため、現在も業務への影響が続いている。
- 民間企業と比べ何事も対応が遅い、不必要な幹部説明が多すぎる。
- web会議が多くなり移動の手間がなくなった反面コミュニケーション不足になる場合も感じる
- リモート会議の活用はよいことと思うが研修担当者としてはカリキュラムを組み直す必要があり、産みの苦しみの負担が大きい。
- 多少、対応が柔軟になってきていると感じる。
- 在宅勤務が増えたため、コミュニケーションがとりづらくなっている。
- 感染者を保護して欲しい。言われない言動やうわさ等から。
- うわべだけの対応と思います。
- ワクチンの職域接種を行ってほしい。
- 陽性者が出た場合の事前説明と全く違い対応が全くわからない。
- 当局のコロナ対応が一貫していない。コロナなのに人員を大部屋に集中させている矛盾
- 業務の効率化と安全衛生上という名目で管理職が一部屋に集約された。1人でも感染者が出たら業務はどうなるか心配である。
- 在宅勤務と出勤勤務の差があると思います。在宅勤務をしたくても業務の内容で出勤勤務にせざるを得ない人がたくさんいます。その中で人と関わる部署が多数あると思うので、リスクがあるところには何らかの手当等を出してもいいと思う。在宅勤務と違って実際に業務しているかわからないのが現状だと思う。在宅と出勤それぞれちゃんと考えて対応して欲しい。
- 体制はきちんととられていると感じた。
- 新規採用された職員など若手職員を中心として、メンタル面のケアが必要な場合があるように感じられた。
- 分散勤務により、使える会議室が減って不便になった。
- 人との距離が近い（人口密度が高い）

- 感染防止対策は出勤減の要請がなされているものの、結局は個人の裁量にゆだねられています。感染リスクが高い場合は、多少の業務の滞りが生じる覚悟でトップダウン的に出勤制限はかけてもよいと思います。
- 発生した際の報告がやんわりしているので、何を気をつければよいのかわからない。
- 特になし
- 職場の感染拡大防止策が甘い。食堂で適切な対策が取られていない。
- 今後すべてが元に戻るとは考えないほうがよいと思う。特に懇親会など。
- テレワークしたくてもできない業務内容の職員への配慮が必要。評価が下がるだけだから、感染が気になっても来ざるを得ない。
- 消毒用アルコールを、もっと、各入り口や居室に配備してほしい。
- テレワーク化に関する当局の対応が鈍く職場の人口密度が下がらない。
- これまでほぼ認められる可能性がなかったテレワークが認められ、多様な働き方、ワーク・ライフ・バランスの考慮ができるようになり、コロナが社会を変えてくれたと感じている。働きすぎ（日本人の作業効率が欧米社会に比べて悪いだけ）という過去の無理無駄が普通の働き方から新しい生活様式にみんなが考え直す時期。
- 直接の担当者ではないが煩雑化している
- 会合は準備に時間がかかったものの、開催については費用・時間とも効率よく、地方や海外からの参加者もあってより広くリーチできた。一方、フィールドワークなど外出・出張の制限が多く、研究には大きく支障があった。
- コロナ関連に関する対応などの情報共有が少なすぎる
- （職場環境だけでなく対外的な問題として）植物園の通常公開や企画展の開催規模が現在のコロナ情勢にそぐわないのではという疑念を持ちつつ植物園事業を推進している現状に矛盾を感じる。
- 感染者や濃厚接触者が出た際の情報が秘匿されたり、一部の事務職員にのみ共有されており、身を守りにくい。