21（交）007
2021年1月19日

学校法人　青山学院
理事長　堀田　宣彌　殿

青山学院大学教職員組合
中央執行委員長　　竹内　孝宏

在宅勤務制度導入に関する要求書

本学院で勤務するすべての事務職員を対象に、「緊急措置としての在宅勤務制度の導入」を求めます。導入期間は、政府より1月7日に発出された緊急事態宣言が解除されるまでと、それ以降、感染者が減少傾向になるまでの一定期間の2段階とし、実施頻度については、緊急事態宣言中は出勤者を現在の半数以下とすることを目標に、週3日以上、それ以降に関しては週1日から3日程度、職員相互の接触機会を極力減らすため、交代出勤とすることが望ましいと考えます。なお、実施頻度はある程度部署毎に調整が必要となるものの、導入自体を部署判断に任せるのではなく、社会の要請や危機管理の観点から、法人の責任で推奨していただくことを要求します。

現在、新型コロナウイルス感染症流行の第三波が襲来しています。年末年始を境に感染者数が激増し、1月7日には政府により一都三県を対象とした緊急事態宣言が発出され、感染状況が深刻であることは周知の事実です。国を挙げて感染対策に取り組む中、宣言の中には出勤者を7割減とする提言も盛り込まれています。

しかしながら、緊急事態宣言発出翌日の1月8日に人事部長名で発信されたメールによると、現段階では法人の判断として在宅勤務制度を導入しないと決定されたことが明らかになりました。これを受けて当組合では、緊急事態宣言下でも通常の勤務体制を取らなければいけない現状に対し、危機感を覚える組合員が相当数存在すると考え、緊急のアンケート調査を実施しました。その結果、非常に多くの回答が寄せられ、意見の大半が早期の在宅勤務制度導入を望むものでした。アンケート結果を併せて提出いたしますのでご確認いただけますと幸いです。

アンケートから得られた主要な意見として、教職員から感染者が発生した場合に部署の機能が停止するリスクを回避したいとの考えがあります。仮にある特定の部署で感染者が

発生したとすると、その部署において最低でも 2 週間は人員が不足することとなり、感染が疑わしい場合であっても一定期間は出勤ができません。入試業務及び年度末業務を抱えるこの時期において、それがもたらす負の作用は非常に大きなものであると考えられます。また、これが複数名であった場合、部署としての機能が停止することは必至であり、甚大な影響が生じるであろうことは想像に難くないでしょう。そのような状況に陥った段階で慌てて在宅勤務の実施等、対策を検討したところで、業務平常時の業務水準が維持できるとは到底考えられません。人事部長より在宅勤務制度を導入しない理由として、「学校への一斉休校は要請されていないために、通常の授業体制が組まれている」ことが挙げられていましたが、現在の勤務体制を維持することが果たして適切な判断なのでしょうか。これは却って通常の授業体制が崩壊するリスクを高める結果に繋がることであると思われます。

また、感染による健康への影響も大きな問題です。本人あるいは同居者の重症化リスクが高い組合員も一定数存在しています。教職員間に感染が広がった場合、該当者が生命の危険に晒されるだけでなく、その他の重症化リスクが比較的高くないとされる層に関しても、後遺症等の全貌が明らかとなっていないため、感染する可能性は極力排除すべきと考えます。感染者と認定されても受け入れ先の病院が見つからないなど医療機関の深刻な状況も日々、報道されています。

通勤や窓口対応等で不特定の人間と接触する機会が多くあるにも関わらず、感染防止策が各自の対応に限られる現在において、通常の勤務体制を敷くことはリスクの高い行為であると言わざるを得ません。

在宅勤務の導入については、環境整備や労務管理に課題があることは十分に承知していますが、それらを差し引いても導入するメリットの方が大きいと考えます。また、何よりも学院を支えている一人一人の人間の健康を守ろうという姿勢を見せていただくことが重要だと考えます。

さらに、新型コロナ禍においては、様々な事態を想定し柔軟な対応を取ることが部署機能を停滞させないことにも繋がります。対応を各部署判断に任せるのではなく、法人がリードして状況に応じた体制を構築することで、感染者が発生した際にも全学を上げて協力し合える組織の連携のもとで、円滑に部署機能を維持できるのではないでしょうか。そのためにも緊急措置としての在宅勤務は検討せずにいられるものではないと考えます。新型コロナ禍を学院一丸となって乗り越えるためにも一日も早い導入を求めます。

以上

在宅勤務導入についてのアンケート調査結果（期間：1/12～15 午前中）

≪回答者数：118 名≫

1. 導入について

部署等　※	組合員数	回答者数	
		導入すべきである	導入に反対
管理運営関係	67	21	2
教育研究支援関係	101	45	3
その他（部署未回答含む）	61	42	5
合計人数	229	108 名	10 名

※　部署等について
管理運営関係：本部（宗教センター、資料センター除く）、大学（政策・企画部、庶務部、事務システム部）
教育研究支援関係：本部（宗教センター、資料センター）、大学（学生生活部、学務部、学術情報部、研究推進部、進路・就職部、研究支援職員、入学広報部）
その他：大学相模原事務部、短大・高等部・中等部・初等部・幼稚園　各事務室

2. 【設問２で「導入すべきである」を選択された方】適当と考える導入期間を教えてください。

○感染者数が減少傾向になり、安心して通勤できる状況になるまで　61 名
○緊急事態宣言が解除されるまで　31 名
○2021 年 3 月末まで　4 名
○その他（記述）

《恒久的な導入の要望（8 件）　※同様の意見より抜粋》
・恒久的なものとして導入すべきと考えます。感染者数が減少傾向になるまでは特に推奨。
・コロナが落ち着いても在宅勤務出来る環境づくりをするべき。
・コロナ禍に関係なく「在宅勤務」という働き方を常時選択肢に加えてよいと思います。すぐに制度変更するのが難しければ、せめて「感染者数が減少傾向になり安心して通勤できる状況になるまで」の導入を希望します。
・今後の時代の流れの勤務として、働き方改革としてはずっとですが、安心して通勤できるまでは最低でも必要だと思います。

《その他》
・気持ちとしては「安心して通勤できる状況まで」ですが、日付を決めるのであれば、4 月末にしてほしいです。2 月上旬や 3 月末など繁忙期のさなかに勤務条件が変わるのは混乱が生じるので避けてほしいです。
・感染者数増加等の状況に応じて　・入試終了まで

3. 【設問２で「導入すべきである」を選択された方】週何日程の在宅勤務が望ましいと思われますか。

○週 3 日以内　35 名
○週 2 日以内　29 名

○週４日以内　　10 名

○その他（記述）

・業務に合わせた日数（5 件）
・部署の状況や事情に応じた日数（10 件）
・各部や各業務に対して可能な限り在宅勤務を行うべきだから、日数は週５日や週１日など一律に定めるものではないと考える。
・週で区切る必要はあまりないと思います。業務量や感染拡大状況を鑑みて在宅勤務を選択できる制度があればよいかと思います。
・特別な事情が無い限り在宅勤務が基本。月に一度程度の出勤か。
・できる部署はいくらでも。　・臨機応変。　・基本的には全て、上限は問わない。
・移すリスクを考え可能な人は極力実施すべき。
・緊急事態宣言下は、半数勤務などにしそれに応じた日数。それ以外は、週 1,2 日。
・室内感染防止からは２チームにわけて１週間連続在宅等。　・半数交代など。
・入試等繁忙期ですので出勤せざる得ない場面も多いので、直近は日数の程度を定めなくても良いのではと思います。決める必要性があるのであれば 2～3 日が妥当かなという気がします。
・最低でも週１日（5 件）。
・状況に応じて（少なくとも全面廃止する必要はない）。
・土曜日を含め週３日。

4. 【設問２で「導入すべきである」を選択された方】導入すべきである理由など、ご意見があればお聞かせください。

※　計 101 件の回答のうち、主な意見を抜粋して掲載。

・ 業務を滞りなく遂行することは必要で下半期は忙しく出勤すべき時はあることは理解していますが、健康を脅かす危険があるのに毎日通常どおり勤務する体制に疑問を感じる。特に都内で危険な地域で教育機関だからこそ、職員の健康をきちんと考えてほしい。コロナは後遺症も残る事例も多く報告されているので軽く考えず、大切にしてほしい。
・ 現在の感染状況を考慮するとなるべく人的な移動接触は下げるべきと考えるので入試等は致し方ないですが、それ以外は最小最低にすべきだと思います。
・ 入試を控えていることや小中高の一斉休校が要請されていないこと等が在宅勤務を適用しない理由として挙げられています。在宅勤務を全員の義務とすることは現状難しいことは理解できますが、せめて各部署等へ在宅勤務を導入する選択肢を与え可能な範囲で在宅勤務を導入することが、社会的要請への責任ある対応であると同時に、従業員への安全配慮であると考えています。
・ 命に係わるほど重症になる可能性は低いが、部署内に感染者が複数名同時期にでることを防ぐ（もしくはそうなっても運用できる）よう、２～３班に分けての出勤体制をしたほうがリスク回避になると思うため。班別出勤とするには、在宅勤務可能な環境がないと、難しい。
・ 感染リスクがこわい。自分がどんなに気を付けていても職場でマスクをはずす人がいたり、換気をしない場所があるので無理。
・ 政府の緊急事態宣言にも「在宅７割」が謳われています。在宅にするのが困難な部署もあるからという理由で全職員に感染のリスクを負わせるのはどう考えてもおかしく、時代に逆行しているとしか思えません。在宅勤務者が多くなれば、出勤している職員のリスク軽減にもなります。
・ 入試業務など、在宅勤務を実施することができない事情があることは理解できますが、感染

が広がっている状況ですので、可能な範囲かつ業務に支障が出ない範囲で週1~2日で認めてもらえるとありがたいと思います。（週によっては在宅勤務ができない日があっても仕方ないと考えていますが、できる人から在宅勤務をし、総出勤者数を減らしていくべきだと思います。）

- 学院の教職員に感染者が出ていないとしても、全国的に感染者数が減少し、ワクチンの接種が開始されるまでは通勤等で感染するリスクがあるため、在宅という選択肢はあるべきだと思う。また、部署によっては在宅が難しい業務もあるとは思いますが、ポストコロナ時代を見据え、職場改革のためにも導入すべきだと思う。
- 現在の感染拡大状況を見れば、導入すべきことは明白だと思います。特に東京都・神奈川県については増加傾向が顕著であり、このまま在宅勤務を認めない場合、教職員の感染拡大は時間の問題です。クラスター化してから在宅勤務を認めても全く意味がありません。法人は「休校がないから」「できる部署とできない部署があるから」といった理由で在宅勤務を認めていませんが、すでに多くの他大学では在宅勤務に切り替えて今回の事態に対応していますし、前回の緊急事態宣言の際に各部署で在宅勤務を行った実績もあります。通常業務に関しては在宅勤務でも十分に対応可能です。一日も早く導入に踏み切るべきだと思います。
- 医療崩壊している状態で、在宅勤務が可能な体制があるにも関わらず在宅勤務をさせてもらえない現状に納得できない。個人の裁量に任せるのではなく、学院として教職員を守ってください。全員でなくてもローテーションで週1回でも在宅勤務させてもらいたい。あるいは、週1回と規定がなくとも可能にしてもらえることで緊急時のリスクは軽減出来ると思う。また、コロナによるストレスも軽減出来ると思う。
- 今の時期、全員を一斉に在宅勤務にすると仕事が立ち行かなくなるのはわかりますが、そうかといって命は最優先に守らなければならないので、1週間の内半数交替などでできるだけ通勤を避け、オフィスの密も避けたほうがよいと思います。
- 入試を前に人に出勤し感染させるリスクを持ちたくない
- 万が一、職場内で感染者が出たときに、その部署の機能が停止してしまう。在宅勤務の体制だけでも整えておかないと、事務機能が停止し、入試ができなくなってしまうことも想定される。
- 在宅勤務をしない理由として、部署ごとに状況が異なり不平等（感染リスクに関して）であることが挙げられることがあると思いますが、在宅勤務が可能な部署が在宅勤務を実施することで全体の感染リスクは下がるかと思います。また、リスクをおって出勤者しなければならない方には手当を出すなど、各企業では実施しているかと思いますので、参考にできたらいいと考えます。
- 教育機関は休校となっていないが、全員出勤の体制では、万が一新型コロナウィルスへの罹患者が出た場合、その担当、最悪は、当該部署が機能しなくなる可能性がある。部署が機能しなくなるリスクを避けるため、半数ずつの出勤体制をとるなどし、最悪の場合でも運用継続が可能な体制をとっておいたほうがいいと考える。
- 従来のように、全員出勤させて、いつ何が起きても良いように備えておくという方法ではな

く、職員のコロナ感染（濃厚接触者含む）は必ず起こると想定して、繁忙期を乗り越えるためには教職員の健康が不可欠あることを思い出していただき、各部署でどうしたら出勤者を抑えられるか、そのためにはどのような課題解決が必要か、検討する必要があると思います。

- 学校の一斉休校がなされていないのは、学生、生徒、児童及び園児の教育を受ける権利を重視したもの並びに保護者の負担を考えてのことであると解するべきであるが、それと大学の教職員を同列に論じるのは疑問がある。学校と言えど、事業所としての側面はあるので、職場内クラスターを発生させないためにも、できる範囲で在宅勤務を実施し、社会の要請に従うべきであると考えるため。
- 業務継続を最優先にするためＡ班Ｂ班などに分けて分散出勤し、部署内でクラスターが発生した場合でも半数は出勤可能となるよう、リスク回避をすべきと考えるから。
- 入試や新年度処理を控え、感染リスクを早急に低減する必要がある。全員が同時に職場に集まることを極力避けないと、濃厚接触者や発症者が自部署から出た場合、保健所などの強制的な指導が入り、構成員の大半が隔離措置となり、一定期間業務がストップしてしまう。そうなると入試などに大きな支障がでる。ここのところ大手民間企業等で社員の感染者が発生している。そうした企業では相当の対策をとっているはずで、それでも感染者がでてしまうということは、個人や事業所でいくら対策しても、もはや感染対策の限界を超えているのではないかと考えられる。したがって一番安全なのは、全員が同人出勤しない（全滅を避ける）ことなのだと思われる。
- 政府より、エッセンシャルウォーカー以外の事業主には在宅勤務が要請されている。また、都知事や県知事から大学長宛に在宅勤務の要請文も届いている。これだけ大きな組織として社会的責任を果たすためにも、在宅勤務は必要である。まずは入試前の１月のみ、もしくは土曜日のみという限定的なものでも早急に検討すべきだと思う。
- 現在は、通勤や職場の密、クラスターなどに対する出勤不安しかない。在宅勤務は取り入れないというのに、職場の感染対策は自部署予算で賄うということになっているが、自部署予算はそもそもコロナ前に立てたものなので、感染症対策に使える予算がほとんどない。事務室の席の間にアクリル板も設置できず、消毒液や除菌シート等も自前で対応しているが、安心して業務に取り組める環境が整わないのであれば、従業員やその家族の心身を守るためにも、在宅勤務を取り入れる必要がある。在宅勤務を取り入れることができないのであれば、健康事情等により重症化のリスクがあるものに対する特別休暇が必要ではないか。
- 危機管理とは、最悪の事態を想定してその対策を考え、実行することだと認識している。またそのためにはリスクの分散が必要であるが、その最も有効な手段が在宅勤務であり、可能な部署では２チーム制にして部署全体が倒れないようにすることではないか。現在の業務の継続性を考えても、来るべき入試業務を考えても、在宅勤務を導入しリスクを最小限に減らすべきである。
- 政府から経済界には通勤者の７割削減を要請していたと思います。大学事務局についても、入試業務を除いた通常業務のうち、在宅での業務遂行が可能な部署について、７割を上限

に、在宅勤務を認めてよいと考えます。（つまり、在宅勤務がしたいことを理由に入試業務ができない、という言い訳は不可ですし、認めるべきではありません。大学として、社会、受験生に対し、入試を適切に行う努力をすることは必須ですので、入試業務は当然に例年通りやるべきです。）部署により、在宅勤務ができないところもあると思いますが、そこは手当を出す、オンライン化の経費を割り当てるなどの臨時的な配慮があってもよいのではないでしょうか。

- 本学がクラスターにならないよう。また、これ以上感染を拡大させないための国民の義務として。
- 教育機関には緊急事態宣言前と同体制の要請がされている一方、大企業には７割のテレワーク推進の要求がある。本学の職員数だと、その両立を見据えるべきであり、繁忙期等の理由で、在宅勤務を導入しないとする現在の判断には疑問があるため。
- 政府による出勤者７割減の要請があるので導入するべきと思う。しかし在宅勤務をする際は、業務遂行並びに業務連絡（メールだけでなく電話も含む）が通常勤務時と同じように実施出来る事が、”絶対条件”であり、それがかなわない場合は在宅勤務を許可しない。また、在宅勤務終了後、目に見える形での成果物の提出を必須とする事が必要。更に、人流を抑え、接触を避ける為に在宅勤務をしているので、勤務終了後プライベートであっても移動を控えなくてはならないといった、ルールの構築が必要。違反した場合は罰則等が必要である。
- 業務に支障が無く導入できる部署から、積極的に導入すべきだと思う。一方で時期的・業務の性質上導入が難しい部署の状況・意向は尊重し、可能であれば導入できるよう人事部等が支援する必要があるかもしれません。
- 在宅勤務とともにチーム分け出勤を行うことはリスクの分散をすることであり、それはコロナ禍において、感染者が拡大しても通常の学校運営継続のために必要なことである。実際、首都圏の大規模私大の中には今回の緊急事態宣言を受けて、学校で定めた行動レベルの指針にしたがって、すでに教職員の出勤を７割、８割とした大学もある。本学よりはるかに受験生を集めている大学でできることが本学ではできないという理由はないはずである。政府が７割程度の在宅勤務を推奨している中で、「文科省が学校を休校にしないから」「入試があるから」というのは在宅勤務を一切導入しない理由にはならないと思う。
- 在宅勤務でまかなえる業務はたくさんある。対策さえすれば在宅勤務を導入できるのだから、導入すべきである。在宅勤務に備えたシステムや設備が整っていないために実現できていないだけなのに、在宅勤務用 PC などを整備し、学院共有システムにアクセスさえできれば、在宅勤務で対応できる業務は無限に広がる。電話に関しても、在宅勤務をする職員に専用電話を配布するなどすれば、対応可能なはずである。コロナ禍が始まって一年近く経つにもかかわらず、これまで学院として対策を講じてこなかったことが問題と考える。
- 緊急事態宣言が発令されても、通勤電車の混雑は異常（発令前と全く変わらない）としか思えない。時差出勤も何度かしているが、後ろにシフトしても電車内の混雑はさほど変わらない。だから、ただ自覚症状がないだけで個人的にはすでに感染していてもおかしくないので

はないかという危惧がある。各部署の状況にもよるが自宅で業務ができる業務内容であるならば、通勤しなくても在宅でも可能ではないかと思う。どうしても出勤しなければできない業務がある時は出勤する必要はあるが。

・ そもそも学院全体で部署によって、また担当業務によって、繁忙期や繁忙度合いは異なるものであって、さらには異動もある以上、これは公平不公平の話ではない。勤務状況を足並み揃えなければならない理由はない。

5. 【設問2で「導入には反対」を選択された方】反対の理由と、どうすれば導入可能かなどご意見をお聞かせください。

※ 計10件の回答のうち、主な意見を抜粋して掲載。

・ 導入自体に反対している訳ではないが、①学院として絶対的に導入できる環境が整っていないこと、②部署によって導入の可・不可の差が大きく、その差をどのように埋めるのかが決まっていないこと、が理由です。導入するのであれば、①はもちろん、②について考え、不公平のない待遇案を検討すべきだと思います。

・ 以下のような昨年春の状況のままでは在宅期間を終えた後の業務が過多になりすぎます。また、入試業務（準備・当日業務とも）のように出勤を前提にしないと業務を遂行できないものがあるので、導入は相当の弊害も生み出します。

①専任職員はVPN接続できるが、派遣等のパートタイム職員はできない。

②自宅のＰＣ環境（例えばデータ使用契約やWindows10以外のＯＳ使用のＰＣ、スマホしか持っていない人）によっては、メール以外に何もツールがない。

③カウンター業務と在宅勤務が同時並行で行われた。

④在宅で業務を円滑に行うためのルール（例えば全てメールとWebex、Teamsで業務が行えるよう、証憑類の取り扱いや領収証への印鑑の必要の有無）を定めないままで在宅勤務を行った。

⑤他機関（日本学術振興会や他大学）とのやり取りも全て電子媒体を用いるといった大学を超えた在宅勤務可能なルールができていない。

・ 反対というほどの強い意見ではないが、業務の性質や時期を理由に「在宅勤務が事実上不可能」な部署がある以上、その部署の職員との公平性を保つため、しっかりと感染予防をしたうえで出勤することは仕方ないと思う。導入するには、全員が自宅のPC環境を整えることが必須ではないか（環境が整っていないと、メールチェックくらいしかできない）。

・ 本来ならば導入すべきかと考えますが、昨年の在宅勤務によって、勤務実態の確認がとれないような方々がいたように思えます。（例：同じ部署の数名に、回答がしやすい内容のメールをしたが、返事が全くないなど）よって、本学の体制として、まだ在宅勤務に適していない、ということでありますし、入試時期のため、今回の基本的に出勤という判断はやむを得ないと考えます。

・ 「反対」と言うほど強く思っているわけではございませんが、現状としては「難しい」かと思います。特に、（部署名）に関しては、一人ひとりで担当が分かれており、緊急事態宣言

が既に発令されている中で、全体的な業務の共有は難しいと思われます。出勤者を半数ずつにするなどの対応はやれないことはないかと思いますが、政府より小学校の休講が指示されていない以上、児童・教員は登校し、職員だけが在宅勤務という体制を取ることは困難かと思います。

6. 在宅勤務制度全般に対し、ご意見があればお寄せください。

※ 計87件の回答のうち、主な意見を抜粋して掲載。

- 入試業務は大変重要な業務であることは認識しています。しかしながら「with コロナ」の様式に沿った出勤体制を構築し、業務が滞りなく安全に遂行出来るように全職員で思案し、試行していくことが重要だと考えます。昨年の在宅勤務体制においても、各部署の担当課長の判断を任せられ、在宅勤務利用者と出勤者の偏りがありました。また、在宅勤務中に連絡が取れない、メールの返信等がないという一部の方たちのために大勢の勤勉な職員が感染のリスクに晒されるというのは耐えがたい思いです。
- 全てにおいて不自然な平等を求めすぎる。可能な限り可能な人は在宅を実施し、入試等へのリスクを軽減すべき。また、経理を含め、大企業等で実施できているように電子化でほぼ完結するような業務フローを組むことを最優先にするべきではないか。
- 在宅勤務を導入するには、事務端末での勤務と同等の環境を自宅に整備しようとすると、教職員の機器、セキュリティソフト等購入費用（PC、タブレット）が自腹（補助がない）であること、VPN 接続数が限定されていること、ネットワーク接続や会議用アプリ等の知識・技術が一律でないこと等、クリアすべき問題は多々あると思います。
- 在宅でできる仕事（部署）できない仕事があり、部署によって（部課長の考え）不公平感があるのは事実。家で必ずしも職場と同じ仕事ができるわけではないし、PC が無かったり仕事ができる環境にない場合もある。しかし、このような危機的な世の中の状況で、在宅勤務が一切ナシというスタンスは、もし感染者が出た際に部署全体への影響等も考えるとよくないのかなと思う。週１程度とまではいかなくても、月２・３回など、少なくてもいいので在宅勤務制度は導入するべきだと思う。また、導入するにあたり、「不公平だけど仕方ないスタンス」なのか、「きちんと在宅勤務を管理するスタンス」なのかによって、後者であればPC 支給など、今できない環境にある人への配慮をしていただきたい。
- 部署間の公平不公平ではなく、命を守り、大学運営を維持できるかかと思う。
- 業務により、在宅ができない部署もあると思うが、できる部署は積極的に導入するべきだと思う。本来は、大学支給の PC を利用して、VPN 接続をして在宅で業務をするべきだと思う。今後、激甚台風や大雪・地震など自然災害のことも考えて導入を進めることは良いことだと思う。
- 業務内容によって在宅勤務が難しい部署もあります。また認められていた期間も所属長の意向で一切在宅勤務が認められなかった部署があることも聞いています。不公平感なく安全に勤務できることが理想だと思いますが、業務内容、所属長、その他もろもろあり一筋縄では解決できない難しい問題だと思いますが、今年になり変異ウィルスも出て来ているので非常

にストレスを感じながら電車に乗っています。ちなみに、ここの業務はＶＰＮ接続ができれば在宅での勤務は可能でした。

- 在宅勤務は仕事をしていないというイメージを持たれる方もいるようですが、webex や teams を活用して業務に遂行すれば必ずしも出勤が必須でなくても問題ないかと思います。出勤をローテするなどして、今後は在宅勤務を取り入れていくべきだと思います。
- 途中から在宅勤務がなくなってしまったが、管理職による部下の管理を適切に行う事を条件に、在宅制度自体は残して良かったと思います。前回までの在宅勤務下でも、環境を整え、工夫して業務はやってきました。(部署間の差はあるにしろ)それらを全てコロナ以前に戻すのではなく、活用できる事は業務改善として取り入れていいと思いました。もちろん、100%出勤と同じ質を在宅では担保できないのが現状ですが、今回在宅は導入しないとした判断基準は、この状況下で在宅勤務が推奨されている理由からは、ズレてしまっているようには思えました。
- 大事な入試時期だからこそチーム制の分散出勤を取り入れるべきだと思う。学院が早々に在宅勤務を認めないと宣言したのはこの状況下、非常に不自然であり、社会貢献すべき青山学院として疑問だ。在宅勤務では職員は仕事をサボると思われているように感じる。
- 事務においては、在宅勤務ができる部署とできない部署がある、とよく言われますが、どうすれば在宅勤務を実現できるのかを考えるべきと思います。今回のコロナ禍から教訓を得るのであれば、出勤することを前提に構築された事務体制は、例外事例の発生で簡単に崩れてしまうということです。在宅勤務の話だけではなくなってしまいますが、危機管理の観点からもより広い視点で業務体制を見直す機会ととらえます。
- 部署で差が出るのが不公平といっていると、何もできない。不公平なくらいの差が出るならば、人事異動（あるいは一時的出向）で調整すればいい。在宅者の勤務状況をコントロールするのが上司の仕事なので、出来ないからと下を出勤させるのはおかしいのではないか。
- 感染症対策のための在宅勤務と、働き方改革的な在宅勤務は分けて整理した方がよいとは思う。ただし、昨年春の時点で在宅で可能な業務の洗い出しは各部署で済んでいるはず。在宅で不可能なことまで一律に押し通すのではなく、可能なことから弾力的な導入をするのが現実的だと思う。
- コロナ禍とは関係なく「働き方改革」が求められる時代である。このコロナ禍をマイナスなもので終わらせず「災い転じて～」となるよう育児や介護があっても完全に休まず対応できる在宅勤務についても検討する良い機会ではないだろうか。
- おそらく、部署や個人により大きく差が出てしまうことも在宅勤務の導入が無い大きな要因ではないかと思います。確かにその懸念はごもっともではあります。だからこそ、その差を埋める工夫を考えて、在宅勤務を導入してゆくことが、感染拡大を減少させる努力をしつつ、社会に果たすべき役目も満たすのに必要なのではないでしょうか。不安だ、心配だ、と感情的に法人に訴えてもあまり意味は無いと思いますので、どうすれば導入を認めてもらえるか、というアイデアを募ってはいかがでしょうか。

- 実際には在宅勤務ができない部署があり公平性が保てないので、結果として学院として在宅勤務は不可能である事は理解できます。しかし出勤を求められている割には、感染した場合の補償や危険手当なども無く、不安だけが積みあがっていきます。特に入試本番での対応では、無症状感染者の受験生も多くいる可能性があり、感染リスクがとても高く感じられます。そこで入試後にPCR検査などを学院として実施、もしくは検査の補助を、そして感染者には見舞金を求めたいです。
- 在宅勤務をし、感染リスクをできるだけ減らすことが必要であるが、業務を考えると在宅勤務を導入することは到底不可能である
- 職員は現場での学生への対応、教員への対応など、進めてきた。それに比べて、執行部はこの一年なにをしてきたのか？1番対面業務が多い職員を守るべく、何か一つでも行動してくれたのか？学院への不信感が募り、執行部にその意図を問いたい。

以上

青山学院大学教職員組合
労働安全対策部