

2022 春闘アンケート 教員回答 (96 回答/344 28.0%)
職員回答 (27 回答/209 13.0%)

はじめにご自身についてお聞かせください。

回答者年齢	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
①20代	2	2.1%	8	29.6%
②30代	8	8.3%	7	25.9%
③40代	24	25.0%	3	11.1%
④50代	29	30.2%	3	11.1%
⑤60代以上	29	30.2%	2	2.1%
⑥回答しない	4	4.2%	4	14.8%
合計	96		27	

性別について	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
①女性	26	27.7%	6	22.2%
②男性	59	62.8%	13	48.1%
③回答しない	9	9.6%	8	29.6%
合計	94		27	

所属校舎について	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
①板橋校舎	54	56.3%	15	55.6%
②東松山校舎	42	43.8%	10	37.0%
③その他	0	0.0%	2	7.4%
合計	96		27	

Q1. 2021 年度における本学のコロナ禍への対応について

【本学の 2021 年度コロナ禍への対応への評価をお聞かせ下さい】 ※〇は 1 つ

コロナ禍への対応について	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
①高く評価できる	6	6.4%	3	11.1%
②一定の評価はできる	50	53.2%	21	77.8%
③あまり評価できない	32	34.0%	1	3.7%
④まったく評価できない	6	6.4%	2	7.4%
合計	94		27	

【対応への評価の理由をお書きください】 ※自由記述

●教員

《肯定的な意見》

- ・消毒薬やマスクが予算で購入され配布された。
- ・入構後の検温、手指の消毒や着席時の距離をあけることがなされていた。(3)
- ・教職員内の集団感染、大学閉鎖などは回避できた。(2)
- ・遠隔授業の選択肢を提供してくれた。大人数授業をオンライン化してくれ、それほど大きなトラブルはなかった。感染の広がりに応じて(対面/リモート)という授業形態の指示がなされた。(9)
- ・教員・事務職員の IT スキルや情報環境そのものがさまざまであったという所与の、限られたリソースにおいてできることはされていたと感じている。
- ・2021 年度は、大人数授業は完全オンラインとしたものの、少人数、大人数未滿の科目については対面授業を可能とし、学生をキャンパスに戻すことが実現した。感染状況の行方が見通せない中、対面授業実施については批判もあったが、2021 年度のこの方針がなければ、2022 年度の完全対面授業は抵抗が多かっただろうと思う。執行部の対応は間違っていなかったと考えている。

- ・刻々と変化する事態に根気強く対応されたという点は高く評価する。あれこれ迷わず即決で対応し、学生からも評価されている。(5)

《否定的な意見》

- ・対面やオンラインへの切り替え等、連絡、周知徹底、決断が遅いと感じた。創造性が不足していた。理念（フィロソフィー）がない。対応に一貫性がなく、どっちつかずだったように思う。他大学の方法を見習うべき。感染が拡大を始めて以降は、やや情報公開に迅速さが欠けたように感じた。詳細な発表がタイムリーに欲しかった。執行部より通達される文書がHPに掲載される場合、即座の対応になっていない。(10)
- ・振り返って対応を見るに、大学（正確には大学執行部）としてのリスクを切り離しただけで、そのツケを教員と学生に押し付けただけであるようにも思う。
- ・保身的な対応が多く、2020年度から改善対応が感じられなかった。
- ・方針を出すときに一方的に「お願い」を強要するだけで説明や根拠を示さない。後期授業方針について急に180度の方向転換をした時も同じで、発言に責任を持つつもりがないということが明白になった。
- ・個人のプライバシー保護と言ってどのような状況で感染したかが明らかでなく、学生などに感染対策を喚起する際に他大学の情報を伝えるしかない。
- ・感染対策に対する努力は認められるが、授業対応に関する大学の方針が不明瞭、かつ曖昧な状態で授業をさせられ、困惑した。学部によって対応が異なり混乱が生じた。学部間でバラバラだった。(4)
- ・大学でのワクチン接種（職域接種）ができなかったことは大変残念だ。学生、職員、教員へのワクチン接種の対応が不十分だった。ワクチン接種の案内等の情報がほしかった。(7)
- ・もっと、大学で授業ができたのではないか。あるいは、大学で実施した授業を録画して、それをオンデマンドとして公開することができたのではないかと感じている。録画をする設備やスタッフを確保し、もっと臨場感のある授業ができる体制を整えてほしかったと感じている。
- ・オンラインでの授業でzoomを活用しようとしないうこと。wifi設備が貧弱。回線増設対応して欲しい。(2)
- ・同時双方向型を基本的に認めない理由がわからない。学生に質問されても答えに窮し、不信感を抱かせた。
- ・大学側は教員の自助努力に甘えすぎだと思った。2020年度は日本全国の大学の教員は、みな急にコロナのためにオンライン授業をしなくてはならなくなり、とにかく学生の学びの機会を止めないために、私も必死でmanabaを駆使して睡眠を削る努力で対応した。そうしたら、2021年度は、対面授業が可能な状況になったのに、「学生たちへのサービス向上」くらいのおそらくは軽い見通しで、大学は対面に戻しても、たった1人でもオンライン希望者がいれば、原則、それに対応しますと勝手に学生に保証してしまった。その結果、対面授業をしているのに、その授業を自撮りして、配信しなければならないという本来そのような契約になっていない過重労働を教員に課すようになった。そのため授業準備の時間は、本来の2倍かかるようになった。対面とオンライン授業を二重にさせたいのであれば、本来それは2コマと数えるべきもので、2倍の給料を払うべきなのに、「異常事態」にがんばってこなし努力を常態化させようと大学側はしたのだと感じた。それは著しい労働環境の悪化である。文学部の場合、教授会でこの問題が取り上げられ、2022年度は原則、対面のみという風に決議してくれたので本当によかったが、給料に関する話をまったくスルーして、また議論も経ずに大学側が一方的にこのようなことを決定したことは、大学側の教員軽視だと感じた。
- ・21年度前期には対面授業が増えたが、特に東松山では教室の亚克力板設置など大学としてもっとできることはあったのではないかと感じる。授業時、入試時など教室が密であった。(2)
- ・コロナ対策に熱心ではない。例えば、学生へのコロナ対応への説明がない。教職員への説明もない。いつのまにか、大東の感染者数の知らせもなくなっている。職域でのワクチン接種にも消極的。検査についても熱心ではない。対面をやるべき時にやらず（昨年秋）、感染状況が悪い時に対面をやるといったように、対策がちぐはぐ。
- ・他大学では、対面での講義を開始した例を多く聞いたが、本学ではそうした対応を取らなかったから。(2)

- ・受講人数の割合や教室の広狭で対面かオンラインを一律に決めると、多くの受講生を抱える教員のみがオンラインを強いられることになる。学生が自由気ままに受講形態を選べるという風潮を生み出してしまった。
- ・後期対面授業が可能としながらも、同時に遠隔授業も義務付けられた。同時に対面と遠隔をやるのは負担が大きすぎる。オンラインやハイブリッド授業の実施方法について個人の教員レベルに任せてしまっていた。(4)

●職員

《肯定的な意見》

- ・学生にとっては、キャンパスライフを楽しめない1年となってしまいましたが、クラスターを発生させることなく、大きな問題もなく授業が行えたから。できることはやっていた。(3)
- ・体温チェックや入試対応など、他大と比較しても迅速だった。
- ・対面希望の学生の声も高まった中で教室定員を減らしたり、大教室が満室になる授業はオンラインと、即できる対策はやられたと評価します。

《否定的な意見》

- ・コロナ禍において働き方の変化が課内では何もなかった。
- ・このコロナ禍において、バスの乗車数が多すぎる。入試の日も満員状態で検温していてもその日そのバスにあんなに満員での乗車しているのではそのほかの効果が薄まってしまう。その他検温や入構制限をしているので良いと思うが、どうにかできないかと思ったため満点の評価にはできない。
- ・遅い。慎重なのは理解もできるが、他大より先に仕掛ける気概が欲しい。
- ・在宅勤務をもっと活用できる環境にしてほしい。土曜勤務については改善の余地あり（無くす等）(2)
- ・組織として対応する体制ができていない。実際には各部署任せのため、所属長の裁量次第で待遇が大きく異なり、不公平の不満が出る。また、効果測定をしないので不要な対策をやめられない。
- ・コロナ禍となって2年が経過しようとしているが、未だにコロナ禍当初の制限からあまり緩和されず、学生の活動などに制限をかけているように感じるから。

【コロナ禍の対応について改善を求めたい内容をお書きください】

●教員

《授業関連について》

- ・感染状況やクラスの事情に応じて、授業形式をスムーズに切り替えられるよう、教室の設備を拡充していただきたい。対面授業をリアルタイムでオンライン配信するための設備を整えていただきたい。授業を対面/オンライン（オンデマンド）両方で実施する必要がある場合、教室の講義をオンラインでも配信できるようなネットワーク環境の整備と教室へのカメラ設置を希望する。(3)
- ・オンデマンドでは、勉強する学生としない学生の差が大きくなると感じている。「通信環境を配慮して」ではなく、環境が整わない学生は学校で受けられるような対応を望む。
- ・感染不安以外の自己都合欠席のために録画やオンデマンド課題を用意しなければいけないのかははっきりしない。
- ・Wi-Fi 増強や機器の貸し出しなど学生のオンライン受講へのサポート。特に東松山校舎のインターネット環境の向上。(6)
- ・大学として、対面授業の中でオンデマンドや教室以外での受講者に対応するというのであれば、教員の「配慮」を求めるのではなく、新たなコマを担当するのと同じく、増コマ扱いにすべきであると思います。
- ・一律に「対面」とするのではなく、履修人数によってオンラインを併用するなど、もうしばらくは十分な対策を取った方がよいのではないかと。

- ・感染状況の変化への素早い対応。対応をコロコロ変えないで欲しい。(2)
- ・単にオンラインだから効率が悪い、あるいは教育効果が落ちるという前提に立たず、オンラインで授業ができる利点を活かし、状況に応じた対応を望みたい。対面授業でも、多くの学生が居眠りをしている場面を見かけることがあり、リスクを背負って対面を実現しても必ずしもそれに見合う教育効果は上がっていないと思われる。
- ・コロナ禍になって2年以上経つのに zoom 原則不可の状況が続いていることをどう思っているのか聞いてみたい。大学の対応のまずさを教員個々の努力でカバーするよう期待している部分が大きすぎないか自己点検してもらいたい。
- ・「対面」実施は必要であるが、「対面」ありきではなく、受講生が多い(200名以上)授業については、引き続きオンラインやハイブリッドにする。オンラインでの授業を許可する基準をきちんと出して欲しい。社会情勢、感染状況に応じて対面、オンデマンドの判断を都度やって欲しい。(7)
- ・高齢の教員には対面授業を免除してほしい。特にオミクロン株が主流で、高齢者の重篤化が指摘されている現在はなおさらに思います。
- ・オンラインを悪用する学生が一部いたので、今後はなぜオンラインなのか書類を提出させようと考えている。(それで成功した先生がいた)
- ・特に後期は厳しすぎる対応ではなかったかと疑っている。他大学は対面授業を多く行っている中、本学はあまり対面授業を認めなかったため。本来の授業形態を維持すべきである。
- ・コロナ情勢の不安定な中、対面授業を義務づけるのは問題あり。オンライン方式を自由に採用できるようにするのが現実的。新年度は対面とのことだが、現状から言えば時期尚早の観がある。(3)
- ・全ての講義室とは言わずとも、全クラスを分散して対面で講義できるようなシステムを構築してほしい。オンラインでの学生評価をこれまで行っていますが、どれほど信頼できるかは私も責任が持てない。
- ・健康不安からどうしても登校できない学生への評価等における対応を、更に全学で検討する必要がある。
- ・学科の方針がしっかりしていない点。
- ・一辺倒には行かないと思うが、末端の教員にその場で判断を委ねるという点に疑問が残る。
- ・昨年同様対面で始まった授業方針が変更になる場合、対面と遠隔を同時に行う事を義務付けるのはやめて欲しい。
- ・大学教育とは何かから考えなおすべき。
- ・オンライン実習を積極的に取り扱うべき
- ・授業の提出物をより簡便に確認できるシステムが欲しい manaba では多少時間がかかる。

《感染防止対策について》

- ・学生同士ではどうしても密になっているので、もしこのような状況が続くのであれば、学生により一層注意を促してほしい。
- ・教卓に消毒ができるものを置くか、控え室で持ち運びできるウェットティッシュ等を貸与してほしい。他大学では消毒できる備品はもちろんのことマイクカバーや不織布マスクも準備しており、本学の対応からは「教員の健康はどうでもよい」という印象を強く抱かせた。
- ・換気の指示がおかしい、というか危険なことがあった。外部と換気せず、廊下通じて複数教室や事務室に汚染された空気を共有すると、感染確率が上がる。東松山でそのような指示がドアに貼られており、学生はそのとおりにしていたが、怖いので池に面した窓を開けた。板橋 1 号館 3 階や 4 階の central corridor でも、各部屋のドアを廊下側だけ開けて、南北の窓を開けずに授業していたのを見た。南側は高速で開けにくいだが、北側は開ける選択ができる。単純な確率論で直感的にわかると思う。
- ・スクールバスの車内アナウンスが過剰だった(特に東松山キャンパス)。新年度も実施するなら、出発時の 1 回に限るべき。1 度計算したことがあるが、片道で少なくとも 7、8 回同じメッセージを聞かされる。週 3 回バスを利用すると、1 年で 1300 回以上。とにかく繰り返しのアナウンスがうるさくてしつこい。(2)

- ・学生はもちろんであるが、教職員が安全、安心に働ける環境作りを大学・学園側に求めたい。(3)
- ・組合は、この安全、安心に働ける環境作りについては、学園・大学と同様に熱心ではなく、御用組合と言われても仕方ない。改善をのぞむ。
- ・いまだ、アクリル版が設置されていない教室が多く、怖くて授業ができない。
- ・検温にあまり意味を感じない。無症状の若い人も多く、長い列ができていての方がそのことに不安を感じるため。
- ・積極的な with コロナ対応を求めます。
- ・大学の部活動にコロナ禍とはいえ指導者帯同必須は不要と考える。もう少し柔軟な対応を求める。

《ワクチン、検査等について》

- ・臨床検査ができる学科があるので、教職員と学生のコロナ検査を定期的に行ってもらえると対面も安心できる。
- ・学内の資源を活かし、ワクチン接種（職域接種）の対応を再考慮して欲しい。(4)

●職員

- ・方針変更が多く現在の指示がわかりづらかったのでリスクを負ってでも一貫してほしい。
- ・土曜日のオンライン授業化。
- ・感染状況の詳細を早くに知らせてほしい。
- ・コロナに対してどれほど危機感を抱いているかによって異なるが、リモートを有効活用させてほしい。
- ・バスの発着場所を高校生と分ける。バスの本数を増やす。
- ・学生目線はあるのでしょうか。現場目線もあるのでしょうか。
- ・窓の開け閉めの臨機応変な対応。
- ・コロナ禍だから活動を制限させるという考えではなく、コロナ禍ではあるがコロナ以前のように様々な活動を行えるようにするにはどうすれば良いかを検討していただきたい。
- ・在宅勤務のガイドラインがないため、部署ごとに勝手に全員在宅にして窓を閉じるなど好き勝手にやっているの、ガイドラインの整備を検討して欲しい。

Q2. ベースアップ（基本給の増額）について

【生活実感として最も近い選択肢を選んでください】 ※○は1つ

生活実感について	全体	教員		職員	
		件数	割合	件数	割合
①余裕がある		4	4.2%	4	14.8%
②やや余裕がある		18	18.9%	4	14.8%
③まあまあ		56	58.9%	11	40.7%
④やや苦しい		12	12.6%	6	22.2%
⑤苦しい		5	5.3%	2	7.4%
合計		95		27	

生活実感について 20代	教員		職員		生活実感について 30代	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合		件数	割合	件数	割合
①余裕がある	0	0.0%	1	12.5%	①余裕がある	0	0.0%	2	28.6%
②やや余裕がある	0	0.0%	1	12.5%	②やや余裕がある	0	0.0%	0	0.0%
③まあまあ	1	50.0%	3	37.5%	③まあまあ	8	100%	4	57.1%
④やや苦しい	1	50.0%	2	25.0%	④やや苦しい	0	0.0%	1	14.3%
⑤苦しい	0	0.0%	1	12.5%	⑤苦しい	0	0.0%	0	0.0%
合計	2		8		合計	8		7	

生活実感について 40代	教員		職員		生活実感について 50代	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合		件数	割合	件数	割合
①余裕がある	1	4.2%	1	33.3%	①余裕がある	1	4.2%	0	0.0%
②やや余裕がある	4	16.7%	1	33.3%	②やや余裕がある	7	29.2%	2	66.7%
③まあまあ	13	54.2%	1	33.3%	③まあまあ	15	62.5%	1	33.3%
④やや苦しい	4	16.7%	0	0.0%	④やや苦しい	5	20.8%	0	0.0%
⑤苦しい	2	8.3%	0	0.0%	⑤苦しい	1	4.2%	0	0.0%
合計	24		3		合計	29		3	

生活実感について 60代以上	教員		職員		生活実感について 年齢不明	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合		件数	割合	件数	割合
①余裕がある	2	6.9%	0	0.0%	①余裕がある	0	0.0%	0	0.0%
②やや余裕がある	7	24.1%	0	0.0%	②やや余裕がある	0	0.0%	0	0.0%
③まあまあ	18	62.1%	1	50.0%	③まあまあ	1	33.3%	1	25.0%
④やや苦しい	0	0.0%	1	50.0%	④やや苦しい	2	66.7%	2	50.0%
⑤苦しい	2	6.9%	0	0.0%	⑤苦しい	0	0.0%	1	25.0%
合計	29		2		合計	3		4	

【現在の俸給について、ベースアップが必要だと思いますか】

ベースアップは必要だと思いますか	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
①そう思う	61	64.2%	15	55.6%
②思わない	12	12.6%	6	22.2%
③分からない	22	23.2%	6	22.2%
合計	95		27	

【思うと回答された方で、具体的な金額や割合をお考えの場合にはお書きください】

●教員

- ・1000円のベースアップを実現してほしい。
- ・3000円。
- ・1万円程度ではないか。(2)
- ・可処分所得で400万円程度いただきたい。
- ・米国並みの3%昇給が必要(消費税の増額分)。(2)
- ・5%程度。(2)
- ・他の産業に準じて。トヨタ程度。
- ・すでに他大学の同年代と大きな落差を感じている。1割か2割程度。
- ・オンライン授業と対面授業を両方させる場合は、オンライン分として1.5倍で計算する
- ・現在の仕事に十分見合っていると思う。
- ・教職員のモチベーションを維持するためにも何か対策は必要かと思う。ただし、社会状況のこともあるのでその点は労使で納得いく対話が必要でないか。
- ・25年以上本学はベースアップがない。その間、物価その他も上昇しているだけでなく、他大学や他業種でもベアは幾度となく実行されている。また、本学はこの3度以上にわたって授業料を値上げしているのにも関わらず、職員の賃金には反映されていない。いったい、大学は値上げした分の授業料はどこに使っているのか。「大学の収支報告」を見ても納得のいくものではない。
- ・科研費を取るなど特別に時間と労力を使っている教員に対して、人的サポートが十分でない状況なので、その分は手当を出すなどしてもらいたい。

●職員

- ・10000 円。
- ・労働者の賃金を上げないと、内需拡大につながらない。日本経済そのものがこのままでは凋落してしまう。難しいことだと思うが、定年以降でも働きたい方の割合を下げて、若者に還元したほうが全体の為だと思う。
- ・具体的な数字は出せないが、ベースアップがあれば励みになる。
- ・高い方だと思うから必要ない。
- ・給与体系の抜本的見直しがない場合、ベースアップは2割増。

【現在の俸給や制度についてご意見があればお書きください】

●教員

- ・老後年金 2000 万円不足問題の対策として上げるべき。
- ・財政的に厳しい面もあると思うが、少しでも誠意を見せることにより、特に若い方たちへの仕事の意欲向上に結びつくきっかけとなって欲しい。この大学で働いているモチベーションとなるため。(2)
- ・委員会（特に全学の）や入試業務で生じる格差是正を更に検討する必要がある。
- ・20 年以上上がらない理由が分からない。
- ・仕事量が多いのに、俸給がかなり少ない。
- ・有給取得後の実感が薄い。取得しても給与が一定であるため。ただ、手当がどうこうより抜本的な検討が必要。
- ・特任採用なので給与に関しては、最初の契約で決まっているが仕事の内容が、ここまでやるのかということが多い。正規雇用の教員が大学に出校せず、学生が困っているのに対応することまでは契約にはなかった。対応した分きちんとお金で支払ってほしい。評価がきちんとされていない。
- ・正規雇用と非正規雇用の差を、前者に近づけることで埋めていくことが必要であると思います。

●職員

- ・管理職になると年収が減ることが問題である。本俸を増やすべき。(2)
- ・年収に占める基本給以外(賞与等)の割合が大きすぎる。基本給は時間外手当や各種社会保険、失業手当等の算定基礎となるため、割合が小さいのは不適切である。業績連動によるインセンティブなど個人の成果による報酬が大きい労働契約では別だが、学校など個人のインセンティブが存在しない職場では言語道断である。また、一時金は規則に書かれていないからという理由で学園が勝手に減額しているが、この時代にそのような給与体系であることが問題である。特別手当等も名目上のもので、毎月同額が払われるため残業代の基礎に含まれている。そのため、一時金と特別手当等を廃止し、労働者に不利益のない形で基本給に組み込むよう、給与体系を一から作り直すべきである。
- ・若年層の給与が低く、なかなか上がりづらいため苦しいと感じる。
- ・他大と給与テーブルを比較して欲しい。世に出ている情報だと、本学は明らかに年齢が高い教職員が給与も高く、若い世代は低い。バランスが悪い。
- ・上の方々がもらっていることには文句はないが、今の若者が昔と変わらない給料なのに税金や物価が上がっているこの時代に給料がそれに伴って上がらないのはきつすぎる。
- ・正規・非正規を含めて職員全体の賃金を上げていく。
- ・仕事量の多い人に限って給料は低い傾向がある。

Q3. 給与・手当の改善について

【諸手当に関して、改善を求めたいものはありますか】 ※〇はいくつでも

給与・手当の改善について	教 員	
	件数	割合
①扶養手当	21	19.1%
②住居手当	31	28.2%
③通勤手当	12	10.9%
④出張手当	6	5.5%
⑤役職手当	5	4.5%
⑥期末・勤勉手当（ボーナス）	28	25.5%
⑦その他	7	6.4%
合計	110	

給与・手当の改善について	職 員	
	件数	割合
①扶養手当	4	11.1%
②住居手当	11	30.6%
③通勤手当	2	5.6%
④出張手当	3	8.3%
⑤役職手当	3	8.3%
⑥超過勤務手当	5	13.9%
⑦休日給	1	2.8%
⑧期末・勤勉手当（ボーナス）	7	19.4%
⑨その他		0.0%
合計	36	

⑦その他

- ・入試手当やセンター入試時の宿泊費（2）
- ・基本給
- ・勤勉手当と別に科研費
- ・学費手当

【改善を求めたい内容を具体的にお書きください】

●教員

《給与について》

- ・不景気の上に値上げがかさみ、生活は苦しい。全般的な給与のアップを求めたい。
- ・学科主任をやったが、正直、働きに見合った手当ではありませんでした。正直、何もしていないのに手当をもらっている役職者もあり、非常に不公平を感じました。
- ・数年前から減っている。増額を求めます。（2）
- ・教育職員であるが、研究者市場の中で動いている。事務職員と給与相場や基準が同じであっては競争力のある研究者は今後よりよい待遇に移ることとなろう。

《各種手当について》

- ・住居手当に関して、そもそも世帯主に限定して支払うという制度そのものが、ジェンダー不平等であり、ローンを支払っている女性教員（配偶者あり）はほとんどがその対象から外れるのは問題が多い。ローンの有無や契約書等に基づく形で支払を決定すべきである。（2）
- ・首都圏は家賃が高いため、住居手当は少し上げていいのではないかと。（2）
- ・現在住宅手当が出ていないので支給されると大変助かります。
- ・住所によって区民税をはじめとする住民税に差が生じるから、通勤距離とも併せて更に検討してほしい。
- ・今後、リモート勤務が一般化された場合、通勤手当などどのような扱いになるのか、気になっている。
- ・自動車通勤も鉄道と同額の手当をつけてほしい。
- ・車で通勤している場合距離に応じた額になっているが、高速道路を使用する場合など実態に合わせた手当にしてほしい。出校を他大学の様にカード式にして、出校した数を交通費で出して欲しい。目でカウントするのは事務費の無駄。（2）
- ・車通勤は、交通費が支給されない。朝、8:00に出講し、夜は、学バスがなくなる時間まで、授業・研究・学内誌運営の用事で残らざるを得ない。車での通勤でないと、やっていけない。

- ・コロナ禍で業務増加、コロナ禍以前の状況には戻らず、今後もオンライン対応等業務量の増加、時間外での対応が増えていくこと、またそうした業務を自宅や外出先で行う機会も増え、通信等の設備投資が引き続き求められていることから、ご配慮いただきたい。
- ・引率出張が 3,500 円はありえない。クラブ引率の宿泊代の上限も 8,000 円もありえない。
- ・海外出張時の日当が少ないです。また、宿泊費上限も低いと思います。
- ・科研費が通っても、間接費用は大学に入るが、研究代表者は何も特別のサポートを得られていない。書類が面倒で手間暇が増えて、かえって研究の妨げになっている。》
- ・Q4 に関係することですが、特任は一時金を手にしていません。ただし、特任助手には支払いがあるこの差は何によるものかきちんと説明がない。赴任当初に意見をアンケートに記載したがなんらこれまで対応がありません。
- ・専任教員は給与が安定し各種手当が手厚い。
- ・特任教員の給与は比較的安く手当も薄い、もしくは無い場合がある。(2)
- ・特任教員は割と若い人が多く、住居手当などあった方が大東で働き続けたいと思うのではないか。
- ・任期付教員であっても専任として働いているので、生活を支える姿勢を取って欲しい。

●職員

《給与について》

- ・手当が高額すぎるので、少しセーブした方が良いと感じる。
- ・扶養手当、住居手当は撤廃し、一律で基本給に組み込むこと。実際には住居費を負担しているが学園の条件に見合わないのでは手当を支給されないケースがある。扶養手当も多様な生き方を認める時代であり、そもそもが不公平である。扶養家族がないものに業務や出張が多く回るのも常であり、むしろ逆の手当が必要とすら言える状況である。一般企業でもこの流れは広まっている。
- ・他企業を比較しても少なく感じるため。
- ・上の選択肢にはなかったが、一時金という払いは問題である。採用時にはこれも含めた想定年収を提示しており、今すぐに基本給または期末・勤勉手当に含めるなど適切な払い方に改めるべきである。
- ・比較的業務量の少ない部署と圧倒的に残業している部署の給料の差が残業の時間のみなのはわりとあっていないと思う。前述の給料の格差についてもこれと同様のことが言えると思う。

《各種手当について》

- ・住居手当 3 万円。
- ・同じように働いているのだから持ち家か賃貸か、実家住まいかに関わらず住居手当は全員に支給してほしい。
- ・実態として課長は管理監督者でないので役職手当を半減し超過勤務手当を支給してほしい。
- ・家賃手当を上げて欲しい（現在 24,000 円→50,000 円）
- ・住宅手当は何十年も改定されていない。東京は高いので、ぜひ住宅手当を上げてほしい（3）
- ・出張手当も実態に則していない。業務上必要な経費であれば認めなければいけないが、規則を盾に認めないので出張の押し付け合いになっている。
- ・課長職への超過勤務手当支給。
- ・共通テストは当たり前のように早出と残業を強いられます。役職者であっても、この業務だけは超過勤務手当があっても然りと考えています。
- ・通勤手当について、月に 1 回しか通勤していない教員やコロナが怖いと授業や会議にズームやオンデマンドなどで来ない教員が多いので、通勤実績での支払いにしてほしい。事務職員は毎日出勤している。教員の交通費を実績支払いにすれば、学園の財政がもう少し改善されると考える。

- ・電車やバスを使用する場合は、駅までに使用する自転車の駐輪場代も支給してほしい。歩けば30分かかり、バスもないため、自転車を使用するしかない。

Q4. 一時金について

【今後の希望をお聞かせください】 ※〇は一つ

一時金について	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
①一時金の増額	29	31.2%	9	34.6%
②昨年度同様水準での支給	58	62.4%	14	53.8%
③減額もやむを得ない	6	6.5%	3	11.5%
合計	93		26	

Q5. 福利厚生の拡充について

【問題と感じていること、改善要求を行いたいことがありましたら〇をつけてください】

※複数可

福利厚生の充実について	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
①健康に関するもの（PCR検査、予防接種、メンタルヘルスなど）	46	52.3%	8	40.0%
②家族に関するもの（育児・教育・介護など）	19	21.6%	5	25.0%
③文化・スポーツに関するもの（文化鑑賞費・スポーツ活動など）	18	20.5%	3	15.0%
④その他	5	5.7%	4	20.0%
合計	88		20	

【① 健康に関するもの】

●教員

- ・PCR検査費用の補助、PCR検査を学内で行う。抗原検査キットの配布。(20)
- ・インフルエンザ予防接種補助、予防接種は学生の負担が大きいと感じた。集団予防接種を学内でやる。コロナワクチンの職域接種の推進。(11)
- ・ワクチンは自治体や国の負担だったが、今後のブースターでは分からない。
- ・教員の予防接種への対応が後手で遅さを感じた。
- ・人間ドックの補助の増額（自己負担額の廃止や減額）。(8)
- ・胃カメラ、肺CT、大腸ファイバースコープ等のオプション代を含めて欲しい。
- ・全般的ながん検診。
- ・法定健康診断の内容を充実してほしい。要再検査の分の費用補助。(2)
- ・人間ドックが隔年ではなくなったのは、コロナ禍対応とはいえ、嬉しいことであった。
- ・保健室で何ができるのか分からない。
- ・メンタルヘルスというよりも、職場における「心理的安全性」が担保される職場にしてもらいたい。

●職員

- ・PCR検査補助 (3)
- ・職域接種の実施 (2)

- ・休憩室を設置してほしい。
- ・健康診断の問診時のプライバシー保護。
- ・持病で働けない方への病院の診療代金。
- ・人間ドッグの精密検査（脳ドッグや循環器など）の補助。

【② 家族（育児・教育・介護）に関するもの】

●教員

- ・介護サービス利用制度補助（4）
- ・扶養手当の増額。
- ・育休期間について短縮ができず1回の延長のみ、となっているが、もう少し柔軟に対応してもらえると有難い。また産休育休復職後、時短勤務の代わりとして学務や授業の負担を減らす制度などがあると有難い（現状では時短勤務の制度はなく、研究活動を減らさざるをえないため）
- ・教員の病時勤務形態の柔軟化 就業規則の変更。
- ・育短を、子どもが小学3年生に上がるまでに延長できるようにしてほしい。
- ・休暇が取りにくい。
- ・特任教員の給与状況で育児休暇を取得した場合は生活が困窮する。
- ・オンラインベースで授業ができる環境が構築されつつあるので、育休・育短制度と上手くマッチさせて活用してほしい。
- ・ベビーシッターの補助。コロナ禍で保育園が休園になることがあり、仕事ができない時期があった。大学に保育サービスあれば良いなとも思うが、遠方に住んでいる人は子どもを連れてくるのは無理なので、せめてベビーシッターの補助をして欲しい。

●職員

- ・一年単位の介護休を取得させてほしい。
- ・子の看護休暇を取りやすくしてほしい。
- ・在宅勤務の推奨。
- ・育休を男性が取れるような環境づくり。
- ・若い職員のために保育サービスや育児制度の拡充をはかってほしい。

【③ 文化・スポーツに関するもの】

●教員

- ・組合の文化鑑賞補助はとても良い。（3）
- ・組合が行なっている文化補助活動は必要ありません。
- ・運動部等の外部指導者が大学に来る際の交通費補助。現在自家用車で来る場合は交通費は支給されていないが、こちらも支給してほしい。
- ・高額なものが多いので補助があればうれしい。
- ・スポーツ活動に対する補助。ジムなどの優待券。（2）

●職員

- ・スポーツ施設の法人契約。

- ・文化鑑賞やスポーツ観戦の補助の拡充。

【④ その他】

●教員

- ・仕事のモチベーションが上がらない。

●職員

- ・個人によって状況は様々なので、補助をする予算があるのであれば基本給に組み込んだほうが良い。その中で個人の必要に応じて支出するべき。制度やケア施策は適切な範囲であると良い。
- ・行動科学系研修より、私学独自の実践的研修の充実。

Q6. 共通テスト入試監督（業務）について

【共通テスト監督（業務）手当の現在の支給方法についてどう思いますか】

【共通テスト入試業務について】 現在の支給方法についてどう思われますか	教 員		職 員	
	件数	割合	件数	割合
①現在の支給の形を望む	21	24.7%	8	32.0%
②実際に監督（業務）にあたった教員に支給する監督手当を望む	64	75.3%	17	68.0%
合計	85		25	

【共通テストの際の宿泊補助についてどう思いますか】

宿泊補助に関して	教 員		職 員	
	件数	割合	件数	割合
①現在の宿泊補助で十分	34	42.5%	9	37.5%
②さらなる宿泊補助を望む	46	57.5%	15	62.5%
合計	80		24	

【共通テスト監督などの業務に関わる希望内容を具体的にお書きください】

●教員

《宿泊費等手当について》

- ・宿泊補助が1500円というのは少ない。例えば、東松山のアパホテルは、宿泊費8000円。6500円は自腹である。こんな大学あるのか。
- ・宿泊補助費を五千円程度に増額してほしい。
- ・宿泊補助は全額支給してほしい。もしものことを考えたら前泊せざるを得ず、結果的にボランティアどころか身銭を切って試験監督をすることとなっている。(6)
- ・私の場合、東松山キャンパスまで実際には3時間弱かかっている。なのでMロッジの宿泊を希望したが、大学からは、教員は駅から駅で2時間半以上かかるとMロッジは使用できないと言われた。仕方なくアパホテルに宿泊したが、それで1500円では赤字になる。そもそもなぜ家から大学までの時間で計算してくれないのか。Mロッジへの宿泊を認めないのであれば、実費（5-6千円を限度にするとか）を支払うべきであり、1500円なんて、いつの時代だよと思う。
- ・手当が労働内容に比べて安すぎる。
- ・監督した教員に監督手当を支給するべき。今まで勤務した大学ではすべて1万円ぐらい支給されていた。(2)

他大にも大東の待遇の悪さが知れ渡り、専任教員の募集にも影響が出ているらしいです。一時金に上乗せしていると言っても、一般事務職には超勤も出ていますから、ただの方弁でしょう。

《その他》

- ・試験本部と受験教室を近くに（問題受け取りから試験会場までが遠すぎる）
- ・他大学のように、共通テストをのぞく入試監督を外部委託してほしい。（2）
- ・高齢の者にとって初日のリスニングを含む試験監督は体力的にきつい面がある。第二日目を優先といった配慮が欲しいところ。お年寄りの先生方は、よろよろしている。（3）
- ・本学に限った話ではないが、共通テスト監督は教員にとって大きな負担である。多大な人件費を負担し、研究活動を制限してまでやるべき業務ではない。一定数の教員の対応は必要としても一部を外部発注等はできないものだろうか。
- ・人員の配置を十分にしたい。
- ・昨今の受験生による入試違反やトラブル等を踏まえての警備強化と、受験生の人権を十分考慮した監督の方法を検討する必要がある。
- ・待機人員による急病欠勤者への備え。
- ・コロナ禍での昼食、トイレ、休息のあり方を検討してほしい。
- ・一定以上高い年齢の教職員は免除でもよいかと思う。
- ・帰宅時のバスの増便。
- ・監督業務が明け方から夜まで。身体に負担のない監督配置（例えば半日交代）にしていただきたい。監督業務はハードで異常。2日連続は疲労が多く残る。
- ・支給形態は現状で異論はないが、共通テストおよび一般入試に関する監督回数が複数回違う場合に同額である場合には異論。
- ・1日目の方が試験開始までの準備作業が多いにもかかわらず、2日目の方が集合時間が早いことには合理的理由があるのか疑問である。第6波で人が集まる状況は可能なかぎり回避すべきなのに、1か所に多人数を集めて1時間以上放置されたのは、感染対策上も問題が多いと思われる。
- ・東松山勤務の職員は全員共通テストに勤務し、2月からの入試は可能な限り板橋職員にて勤務に当たる形が良い。

●職員

《宿泊費等手当について》

- ・宿泊補助は1泊あたり1万円の補助を希望する。Mロッジの抽選に当たるかどうかビクビクするのはご免。
- ・共通テストに関する手当は一時金に含まれているとされるが、内訳が明示されていないので本当に適切な金額が含まれているか相当に怪しい。また、対応に当たった人に支払わないので、これも押し付け合いになっている。また、出張規則では起点駅を午前6時前に出発する場合は前泊が可能である。共通テストも業務であるため、旅費規定に則して宿泊費その他手当が支給されなければならない。現在の宿泊に関する対応は大問題である。
- ・Mロッジが満席だったため、利用できない職員もいる。ホテルに泊まる人に対して、全額負担（限度はあり、近くのホテルに限るなど）するべきだと思う。
- ・宿泊補助は不要。1500円で宿泊できる宿はない。実際に業務にあたった職員のみ到手当の支給を望む。
- ・役職者には早出勤や残業をしても超過勤務手当がつかない。しかし、共通テストはその勤務内容について管理や指導できる立場にないので、超過勤務手当をつけてほしい。
- ・板橋の入試とは負担が異なるためせめて出張費程度の手当が欲しい。同じ応援業務で15時みなし勤務と19時までの残業では共通テスト日に勤務する者の負担が大きすぎるのではないか。また、今年度から実施された、板松入試の人員や対応部署の大幅な見直しもいかなるものかと思う。結果的に非専任職員達も含め東松山在住者が片道1

時 30 分をかけて板橋に行ったりすることが増えていたりしている。日帰り出張費だってかさむだろうし、職員の負担も大きいし、コスパが悪すぎないだろうか。そこまでお金をかけて職員の平等を実現したいのなら、そもそも業務委託にして最小限の専任職員で対応すればいい。

- ・教員は職員に比べて出勤時間が遅く、家から出勤しても間に合うので、宿泊手当は職員を優遇して欲しい。

《その他》

- ・共通テスト利用を廃止して、本学が受験会場になることを止めてしまえば良いと思う。
- ・アウトソーシングした方が良い業務だと思う。例えば、大東スクラムへの委託。(3)
- ・コロナ感染予防の徹底をしてほしい。(特に会場内の換気)

Q7. 【教員のみ】研究について

【研究に関わる時間を十分に確保できていますか】 ※○は一つ

研究に関わる時間について	教 員	
	件数	割合
①そう思う	6	6.4%
②まあそう思う	25	26.6%
③あまりそう思わない	48	51.1%
④全くそう思わない	15	16.0%
合計	94	

【研究費は十分であると考えますか】 ※○は一つ

研究費は十分であると考えますか	教 員	
	件数	割合
①そう思う	23	24.5%
②まあそう思う	52	55.3%
③あまりそう思わない	16	17.0%
④全くそう思わない	3	3.2%
合計	94	

【研究環境に関するその他の要望があればお聞かせください】

《学内業務に関する意見》

- ・学内業務が多すぎる。ここ 10 年ちょっとで学科の専任教員数が半分以下になったのに、委員会の数は以前通りでやっているの、10 年くらい前までは 1 人 5-6 個くらいだった学科内の委員が、現在では 10 とか 11 とかになっている。私は学内研究費には非常に満足しているし、大学に感謝しているが、その研究費を使いきれないくらいに学内業務が多くあるのは不満である。もしこの 10 年で労働環境が著しく低下したのであれば、教員数を増やすことで一人当たりの業務負担を軽減してもらわないと、過去の教員と比べて不公平だと思う。それだけでなくとも文科省関連の業務が新しくどんどん増えているのに。事務作業を減らし研究に専念できる時間が確保できない。(6)
- ・産休育休復職後、学務や授業の負担を少し減らしてもらえると、少しでも研究に関わる時間が増えて有難い。
- ・FD の時間ばかり増えて、研究時間が削られている。
- ・校務の平等な分担によって各教員の研究時間が平等に確保されるべきである。
- ・文科省向けのくだらない作文仕事が多すぎる。

- ・ある業務についての専従部門ができると、どうしても新しい仕事を増やす方向に流れるのが組織のサガなので、研究推進についても、仕事を増やすことばかりではなく、仕事を減らす工夫をさらにしてほしい。
- ・学内業務から逃れることで研究時間を確保する教員がいることはたいへん遺憾。

《研究費に関する意見》

- ・統計解析ソフト（SPSS 等）が各個人の研究費で購入するというのは、研究環境として十分なのか疑問を感じる。大学包括契約にしてほしい。（2）
- ・研究環境については、整っていないことを承知で赴任しています。テーマを大きく切り替えました。
- ・一般研究費もドクターバジェットにくみこんでいただきたいです。
- ・コロナ禍の状況下は特殊な状況であったと思うが、対面、オンデマンド両方に対応できる授業準備に想像以上の時間をとられ、通常期の研究時間を圧迫していた感は否めない。特に試験後の成績を付けるまでの時間などもっと余裕を持たせてもらえるとよい。
- ・一般研究費と科研費の手続きが違うなど紛らわしい。マニュアルを用意するなど努力して下さっている部分はわかるが、いちいちマニュアルに細かいところまで確認しないと執行がままならない現状が研究推進と言えるか再考していただきたい。
- ・私はこの大学では多くとは異質な事をやっていますが、文献調査だけで済む方と同じ様にしか研究費が使用できないので、正直、一般研究費は当てにしません。

《研究環境に関する意見》

- ・研究倫理等が必要なのは理解できるが、研究そのものよりも、こうした研究周辺のことで負担が大きくなっている。突然、〇〇日までに、これを見ろという指示が多くなってきた。
- ・日中、授業や会議が多いと研究は夕方から夜間になることもあるが、校舎の施錠時間が早く、遅くまで研究室に留まるとはいけない雰囲気がある。もう少し施錠時間を遅くして、夜間まで自由に研究できるようにしてほしい。
- ・居室（研究室）はあるが、実験室が不十分。設備も不十分などところがある。電子ジャーナル利用に関して、他大学に完全に依存している状況を是正願う。
- ・専任教員採用は公募を徹底してほしいです。
- ・研究室の壁を厚くするか、防音にしてほしい。研究室では集中して仕事をするのができないから。
- ・研究専念期間が欲しい。研究させる気があるとは思えない。（2）
- ・トップダウンのシステムが横行していて、末端の教員は自分の研究に手が回らない。
- ・所属校舎とは異なる校舎での共同研究室の確保、充実を要望したい。現状では控室、図書館等、人の出入りを伴う共有スペースしかなく、研究資料等の保管もままならない。
- ・教室のAV機器が古く、Mac がうまく操作できなかつたりするので、改善を望みたい。

Q7. 【職員のみ】事務職員の役職手当の現状について

【事務職員の役職手当の現状についてどのようにお考えですか】 ※〇は一つ

職員の役職手当の改定について	職員	
	件数	割合
①役職手当を減額すべき	5	20.0%
②役職手当を減らさない方がよい	19	76.0%
③役職手当を増額すべき	1	4.0%
合計	25	

【このほか、役職ごとの手当額についてもご意見があればお聞かせください】 ※自由記述

- ・本学園の管理職者は規則や法令と異なり、人事権や勤怠の自由が担保されていないので、一般職員の扱いにするべき。その場合は役職手当を半減して良い。
- ・これまでの役職者のレベルが酷すぎるため、彼らの場合はもらいすぎである。ただし、一般的にはこれ以上減らすべきではない。
- ・専門課長の手当が課長と同額、同様に専門部長の手当が部長と同額であるのはあまり納得できない。
- ・いくら手当が出ているか分からない。
- ・課長職はプレイングマネジャーなので現行役職手当は安過ぎる。
- ・手当額についてはありませんが、専門課長や専門部長はいかがなものかと思います。
- ・専門部長・課長の役職手当は減らす。管理職ではないのだから、管理する部分の手当は不要なはずです。
- ・役職手当を減らしたら、ますます役職を目指す人がいなくなる。
- ・金額に見合った責任を果たす人があまりいないと思う。

Q8. 【職員のみ】現在の超過勤務の状況について

【超過勤務となる時期はどのような時ですか】 ※〇は複数可

【超過勤務となる時期はどのような時ですか】	職員	
	件数	割合
①季節・時期的に忙しい時	16	48.5%
②突発的に業務が増えた時	9	27.3%
③常態的に超過勤務をしている	8	24.2%
④時間外の来客等	0	0.0%
⑤その他	0	0.0%
合計	33	

【超過勤務となる理由はどのようなことですか】	職員	
	件数	割合
①業務量が多い	9	13.0%
②時期的な業務	13	18.8%
③人員不足	10	14.5%
④能力不足	3	4.3%
⑤管理者のマネジメント不足	3	4.3%
⑥業務フォローがされない	4	5.8%
⑦超過勤務を収入としている	4	5.8%
⑧不規則な依頼・相談	7	10.1%
⑨職場風土	7	10.1%
⑩同僚からの圧力	3	4.3%
⑪その他	6	8.7%
合計	69	

【超過勤務となる理由はどのようなことですか】 ※〇は複数可

⑪その他

- ・トラブルが多い。
- ・超過勤務を前提とした学園の運営。
- ・システムトラブル（致し方ない）。
- ・分担、作業内容の共有不足（課内改善で補う）
- ・長時間の定例会議。
- ・突発的に増えるため。

【その他、超過勤務に関してご意見があればご自由にお書きください】 ※自由記述

- ・少量多種の仕事が多い。プレイヤーも限られる。事業計画に人件費が考慮されない。
- ・同規模の他大学と比較してあからさまに少ない人員で運営しており、超過勤務が常態化している。また、能力と意識が高い職員も多くはないため、総合的な業務量が他大学の水準まで届かず、当然の結果として成果が出ないとい

う仕組みが出来上がっている。業務を周りに押し付ける職員も一定数おり、それが一部職員の超過勤務増加に繋がっている面もある。

- ・専任事務職員が少な過ぎる。早稲田の数値を調整すると、大東文化は約40人の専任事務職員が不足。
- ・課長職以上役職者は夜10時以降でないとい超過勤務が出ない。本学の場合、本当の意味で管理職ではない労働者なので、17時以降は超過勤務手当を出してほしい。
- ・人員を増やしても分担がうまくできなければ改善の効果は低い。職員には原因が何かを分析させ、結果人員不足であれば、しっかりと人事課へ相談すべき。また同じ課に新人複数名を配置するのは指導面からもやめてほしい。

Q9.【職員のみ】年次有給休暇・特別休暇の取得状況について

【2021年度有休休暇を何日取得しましたか】 ※○は一つ

年次有給休暇・特別休暇について	職員	
	件数	割合
①1～4日	2	8.0%
②5～9日	20	80.0%
③10日以上	3	12.0%
④取得していない	0	0.0%
合計	25	

【2021年度に特別休暇を取得しましたか】 ※○は一つ

特別休暇について	職員	
	件数	割合
①取得した	20	80.0%
②取得していない	5	20.0%
合計	25	

【2021年度の休暇の取得についてお聞かせください】

休暇の取得について	教員	
	件数	割合
①希望した日に取得できている	19	67.9%
②業務量が多く余裕がない	3	10.7%
③取得しづらい雰囲気がある	4	14.3%
④その他	2	7.1%
合計	28	

④その他

- ・会議や休日出勤が取得の妨げになる
- ・時期による。

【有給休暇を取得した日に出勤したことがありますか】 ※○は一つ

有給休暇取得日の出勤について	職員	
	件数	割合
①ある	9	34.6%
②ない	17	65.4%
合計	26	

Q8.【教員】 Q10.【職員】 教職員組合について

【組合発行機関紙「桐」をご覧になったことがありますか】 ※〇は一つ

【組合発行機関紙「桐」をご覧になったことがありますか】	教 員		職 員	
	件数	割合	件数	割合
①よく読んでいる	35	37.2%	4	14.8%
②たまに読んでいる	53	56.4%	17	63.0%
③読んだことがない	5	5.3%	4	14.8%
④どこにあるのかわからない	1	1.1%	2	7.4%
合計	94		27	

【「桐」を含む組合の情宣活動について、ご意見/ご要望があればお願いします】

●教員

- ・丁寧に記されている。これからも期待したい。頑張っていると思う。(3)
- ・いつもみんなのために貴重な情報をありがとうございます。(2)
- ・教職員の声の積極的掲載、オンライン配信。
- ・タイムリーな情報提供をお願いします。
- ・いつもお疲れさまです。
- ・だんだん読みやすくなってきたのではないのでしょうか。
- ・いつも執筆は大変だと感謝しております。
- ・メールで送っていただけて見やすくなりました。
- ・アンケートの方式の変更など、前例踏襲にこだわらない姿勢を頼もしく感じました。
- ・組合の活動を知る機会がないので、情報アクセスを知らせて欲しい。

●職員

- ・アンケートの回答方式が改善されてよかった。
- ・SNS を活用する。著名人とリンクする。桐以外のメディアを開発する。
- ・パワーハラスメントを受けたときの相談窓口、解決組織になって頂きたい。
- ・意見交流などできる紙面があるといいかもしれない。

Q9【教員】 Q11【職員】 困っていること、不満・不安に思うこと

【以下について問題と感じたり、改善要求を行いたいことがありましたらお書きください。】

困っていること、不満・不安に思うこと	教 員		職 員	
	件数	割合	件数	割合
①労働条件（就業規則・定年・休日勤務・教員数など）	18	18.0%	10	27.8%
②労働環境（人間関係・ハラスメント・施設・設備の不具合など）	19	19.0%	7	19.4%
③教育環境（コマ数・学年歴・休講補講・大学院など）※教員のみ	23	23.0%		
④研究環境（研究室・研究費・研究に関する制度など）※教員のみ	6	6.0%		
⑤人事（昇任・昇格・委員など）	10	10.0%	5	13.9%
⑥各種制度（育児・介護制度など）	4	4.0%	4	11.1%
⑦大学運営（中長期計画・運営体制・危機管理・財政など）	12	12.0%	5	13.9%
⑧その他	8	8.0%	5	13.9%
合計	100		36	

【① 労働条件について、詳しい内容をお聞かせください】

●教員

- ・定年が一律 65 歳なのは今後見直しが必要だと思う。定年年齢の引き上げ（70 歳）。70 歳定年の人たちが自身は対象にならないと決まっているのは疑問。人生 100 年時代なので、70 代半ばまで働きたい。（4）
- ・選択定年制の適用基準の「20 年以上勤務の者」という制約を緩和してほしい。
- ・研究に時間が取れない。
- ・仕方がないことなのかも知れないが、研究の時間を確保するためにも土日に校務を入れないようにしてほしい。
- ・教員の病時勤務形態の柔軟化。介護、メンタルヘルス問題を抱える状況への対応（就業規則の変更が必要）
- ・教員数の急激な減少。人手不足。もともと教員数が少なかった学科はよいだろうが、この 10 年で半分も教員数が減ったような学科は、伝統的に決められていたことだからといって、それを押し付けられると、過去の教員と比べて 2 倍の仕事をしていることになるので、改善してもらいたい。教員は減っても、全学の委員などの学科あたりの負担が変わらない。（4）
- ・就業規則に無いことを要求されている。
- ・学科削減のため、教員数も大幅に削減され、新たな科目を教える専任教員が採用できない。これだと、学科を削減するインセンティブが働かず、不必要な学科が残されたままになる。
- ・教職員数が少なすぎると思います。特に国家試験専門職員を置くべきだと思います。

●職員

- ・全ての職位において規則・法令が軽んじられている。
- ・入試応援の休日出勤を減らすために、大東スクラムを活用してほしい。休日出勤の振替を有給に回して 5 日間にせざるを得なかった。こんなことは許されない。
- ・学生が長期休暇中の土曜日に出勤する意味がまだ見当たらない。
- ・土曜勤務について、土休取得回数を増やしてほしい
- ・休日勤務の振替が 2 週間以内だと取得できないことがあるため、1 ヶ月以内にしてほしい。
- ・現在の職員数は、この規模の大学を運営する最低限の人数を大きく下回る。学園がどんどん落ちぶれる一つの理由である。また、土曜午前だけの出勤は労働効率が悪すぎる。一般企業では昭和の終わりに週休二日制に移行している。改善案も複数提案されてきたが、全く検討されていない。客観的には、意図的に効率の悪い働かせ方、働きにくい環境を作っていると思われるレベルである
- ・病気にかかってしまったので、これからの業務が不安。
- ・突発的な業務が発生することがあり、男性職員が対応した方が良い場合がある。また、学園車を運転せざるを得ないこともあり、アルバイト職員でも予め届け出ていけば可としていただきたい。
- ・身分として、学園が何を求めているかわからない時がある。
- ・適切な人員配置。部署によって残業時間の差が激しい。
- ・3 年切りの人がいる中で、延長できる人（上司の裁量）がいるのは不公平。既に切られた人の気持ちを考え、今後は一切延長をなくしてほしい。
- ・職員数の見直し（増）をお願いしたい。

【② 労働環境について、詳しい内容をお聞かせください】

●教員

《研究環境について》

- ・研究室の机が壊れたままである。

- ・インターネットの無線接続の補強。学内の Wi-Fi 環境の充実を求む。総合体育館内など、特に。
- ・大学のパソコン関連の設備が古すぎて授業に支障をきたしている。

《ハラスメント、人間関係について》

- ・ハラスメントに該当すると思われる事象があるが、相談できる体制が不明確。ハラスメントが多い。(3)
- ・一部教員の非協調的言動により学部運営に負の影響が強烈に発生している。
- ・同僚教員からの感情的かつ強圧的な言動。教員同士の人間関係が悪い。
- ・明らかに同僚がハラスメントを受けていることを知っていても、自分が当事者でないため、どうしたら良いのかわからない。
- ・学生の前で教員同士の陰口や、過剰な指導？指摘が多発している。該当教員は退職し、指導している教員は平然としている。教育者として建設的な話をしてほしい。そういった事実が存在している。
- ・2020年度に着任したが、同じ学部の教員らとの交流が少なく、名前と顔が一致しない方が多くおられる。孤独を感じることもある。
- ・マイナス思考に落ちている人が気になる。
- ・トップダウンのシステムでありあまり良い環境とは言えない
- ・全学 FD 委員会に従いたくない。
- ・学内業務の負担が不公平。
- ・書いたら組合は解決に協力してくださるのか知りたい。

●職員

- ・ハラスメント、人間トラブルを起こす人物が専任登用され、被害者が切られている。見ていてかわいそう。非専任を優遇しすぎたため、非専任によるパワハラ・モラハラがかなりの部署で常態化している。それで退職や休職をした職員も多い。
- ・室長・部長レベルの職員は非専任の(過度な)意向を尊重するように専任に求めている。結果として業務上の立場が逆転してハラスメントが横行するだけでなく、業務のやり方やレベルが数十年前のままであり、成果の出ない大学となっている。
- ・所属長の年代の専任職員によるパワハラ・モラハラがあり、若手が退職する一因になっている。(2)
- ・入学式やオープンキャンパスなどで若い世代向きのコスチュームを着用させるのは、ハラスメントである。
- ・夏は寒く、冬は更に寒い職場環境の改善を強く望んでいます。
- ・PC も新しくなりリモートもしやすくなるのだから、順次ラインワークスは使用しない方向で検討して欲しい。コミュニケーションが簡単になって業務は一部楽になったが、同時にこれまで取らなくてよかったコミュニケーションまで増えて煩雑に感じている。メールや内線で簡潔に要件だけ済ませたい。

【③ 教育環境について、詳しい内容をお聞かせください】

●教員

- ・留学生への支援をきちんとしてほしい。
- ・管理課の管理が厳しい。
- ・大学院担当は負担が多い。主任等でコマ数が減ることが出来ても、大学院担当し、6 コマになる。手当も出ず、ただ担当だけが負担になる。各研究科委員長の担当コマ数(減コマ措置)(3)
- ・コマ数が多すぎる。責任コマ数を 6 コマから 5 コマに戻すべきである。(4)

- ・休講の補講は以前は「レポート等で代替」できていた。今後もそうしたい。
- ・休講補講について、入試出題担当者には免除を。
- ・授業回数が正規の時間内に組み込めない。別の時間帯に設定すると受講者数が減少するなど問題が生じる。
- ・代講の制度がない。教員同士で了解していれば代講も可としてもらいたい。
- ・演習で用いる教室が各領域で共用となっている。
- ・Wi-Fi環境を改善して欲しい。
- ・使用したベッドクリーニングの作業を領域毎で確認しなければいけない。日にちを大学側で管理してほしい。
- ・学部棟がないので学生の状況が把握しにくいことと学部の特性から常時学生が使用できるような場所を教員の居室の側に（作って）ほしい。
- ・コロナ対策で購入したアクリル版等は、公費では出せないとのことで、自腹で買った。こんなことが、なぜ公費でできないのか、そして、なぜこんな状況を組合が取り上げないのか、理解に苦しむ。
- ・研究室が冬は寒い、夏は暑い、オンライン教材を作ると交通の雑音が入る。

【④ 研究環境について、詳しい内容をお聞かせください】

●教員

- ・対外的に「教員業績情報」を開示しているにもかかわらず、なぜあらたに別の報告書（しかも中身のない形式的なもの）を中途半端に開示させるのか？必要性がはなはだ疑問である。
- ・現在の学科運営では、永遠にサバティカルが取れない。学科内でサバティカルを取った上司が一人もいない。他大学では認められている制度なのに。
- ・正式に研究費を教育関連の機材などの購入に使っても良いとしてほしい。実質的には、言い方次第で使用できるが、後味がわるい。
- ・研究室に、他で不要になった棚を都合を付けて欲しい旨、かなり前に学部事務室に依頼したが、未だかなわず、研究室の中が段ボールであふれかえり、どうにも整理がつかない。
- ・研究費の執行基準がシビアすぎる。例えばアマゾンのポイント云々は行き過ぎ。
- ・なかなか校務が多く、研究を腰を据えてすることができなくなっている。(2)
- ・環境がないので研究テーマを変更しました。
- ・良く分からない部屋の使い方があるのでは？

【⑤人事について、詳しい内容をお聞かせください】

●教員

- ・助手・助教の委員会活動が制限され、講師以上の負担が大きい
- ・昇任の条件が分かりにくい。昇格しない同僚がいる。昇任人事にハラスメントを感じる。(5)
- ・教授の定年が続き、あまりに急激に教員数が減ったために、学科内で教授の人数が減ってしまい、法令違反ギリギリである。団塊の世代を多くとりすぎていて、その分若手をとってこなかったツケが回ってきているのだと思うが、人事計画が他大学よりも甘い。
- ・残りの任期でやるべきこと、学生教育に関しては責任を持って対応をしていくつもりでいます。
- ・委員はなるべく負担を平等に。委員会の仕事が多い。
- ・もっとみんなに昇格して欲しい！！人手が足りません。

●職員

- ・突然抜擢人事をしたり、急に年功序列的になったり、場当たりのである。
- ・近年 20 代職員の異動の間隔が 3 年ごとになっていると考える。3 年ではその部署全体の業務を把握し、こなすようになることは難しく、短いと考える。その部署の業務を深く理解し、他の部署に異動することで、職員として対応力や考え方が増えると考えているため 5 年で異動を希望する。(事情があり異動したい職員は別)
- ・特定の人だけ人事異動がありません。動く人は短時間で動くので、その理由を知りたいと思います。とても不公平です。また、板橋校舎と東松山校舎と両方経験すべきです。人事制度が不透明である。(3)
- ・目的に沿った委員構成と思えない委員会があると感じる。委員会をやる事が目的ではないのでは。
- ・専門課長が増えすぎている。無理に課長クラスへ昇格させなくても良いのではないかと。

【⑥ 各種制度について、詳しい内容をお聞かせください】

●教員

- ・子どもが 3 歳になるまで認められる短時間勤務が、退勤時間の定めのない教育職員には実質利用できない状態になっていて、体力もない中ボロボロになりながら働かざるを得ない。短時間勤務が認められる期間は減コマを認めるなど実質的に労働時間を短縮できる制度を作ってほしい。
- ・男性の育児休暇は特任教員では取りにくい。
- ・住居手当の不平等。
- ・専任として働いているので、適切な手当をつけてほしい。

●職員

- ・現在は困っていないが、病気休職は無給で良いので無期限にしてほしいと考える人が多いのではないかと。
- ・学童保育への理解不足。
- ・出張時の新幹線、在来線の線引きを距離ではなくて所要時間にして欲しい。在来線利用で片道 2 時間半以上かかる出張先もある。
- ・働き方を見直す上で、制度があるのであれば利用しやすい環境作りを並行すべき。
- ・制度はあるべきだが、労働力の確保ができていない。結果として一部の職員に負担がかかっている。彼らは扶養手当ももらっていない場合もある。組織体制を改善することの方が先である。

【⑦ 大学運営について、詳しい内容をお聞かせください】

●教員

- ・困っているというのとは少し違うが、経常収支がトントンくらいなので、長期的には心配になる。
- ・学部がガバナンス不全を起こしており、人事が高度に私物化されました。
- ・障害、困難を抱える学生を支援する専門部署、専任人の不在が、個々の教職員の負担となっている。
- ・研究費、科研費の執行にかかわる証拠作成に時間がかかりストレスがかかる。
- ・学園側に明確な業務改善の努力が見られない。
- ・大学の方針を発表する時や、事務室から連絡をする時は、実際の担当責任者の名前と連絡先を明記することを提案します。学長名の文書であっても実際の問い合わせ先を明記、学科担当の事務員が連絡役になる場合でもその連絡を命じた実際の人を名前を明記することを大学全体の共有ルールにしていきたい。責任者を匿名にする本学の風習が、無責任な方針を立てたり、嫌がらせのような事務連絡を出したりする温床になっている部分が大きいと思う。
- ・国家や大学といった組織を運営する人間の精神的健康、肉体的健康は、意思決定の質に影響し、国民や組織メンバーに影響を与える。こうした問題があるかチェックすべきである。あれば、すみやかにオープンにすべきである。

- ・外部に対する決められた情報公開だけでなく、内部の教職員に対して財政について素人でも分かりやすい形で説明してもらいたい。事実だけでなく中長期展望で経営が大丈夫なのか知りたい。見えない。
- ・今回のコロナパンデミックに対する対応が他大学より対応が遅く、またクラスター発生の原因となると明らかにわかることに対して積極的に取り組んでいないように感じます。2022年度のガイダンスはZoom対応でと言っていますが、授業は対面でというあまりにも極端な対応で、その中間の対応があり、徐々に対応していく必要があるのではないのでしょうか。多くの大学では、PCR検査をして対面授業を実施している大学もかなり増えて来ています。大東大の売りであるスポーツ系の活動を支援するなら大学にPCR検査センター（一時的でも可）もしくは検査会社と提携してPCR検査を週に1回行うとか、対応の方法はあったと思います。
- ・1ヶ月で100人台の感染者の発生は大学の中でも多い方だと思います。医療系の学部ばかりでなくても教育関係も同様だと思います。コロナパンデミックでやっと建物の入り口に消毒用のアルコールが設置されましたが、4年前にはほとんど設置されていなかった（インフルエンザ等の流行で他大学では設置されていました）。このようなことから、教職員や学生に対する危機管理が足りないように感じています。
- ・危機管理について、あらゆる災害、人災（入試時のトラブルなど）への対応強化。
- ・その場しのぎ、遅い、金のかけ方が下手。「損して得とれ」の姿勢が皆無。
- ・任期が限定されているのに、どのように中長期計画に関与したらよいか迷う。
- ・特定の部活に対する過剰な補助金。（結果に対する評価の見直し）

●職員

- ・目標と計画が噛み合っていない。計画のための計画に見える。
- ・若手の意見を取り入れ過ぎる。
- ・現在でさえ赤字なのに、これから志願者数が減少していくなかで何か対策が必要だと思う。
- ・財政について自分事に捉えて欲しい。受験生人口減少や連続赤字など、このままだと最悪、我々の給与や雇用に影響しかねないのでは。
- ・「協力的な」職員のみを重用し、成果が出ない。
- ・長期的な財政を考えると、体育館建設はやるべきでないと思う。巨額のお金が必要となるため。

【⑧ その他お困りのことがありましたらお聞かせください】

●教員

- ・働きやすい環境と言えない。
- ・少なくとも所属先のガバナンスがダメです。ダメな人がイケてる人を採用しません。劣化が進みます。
- ・スクールバスの運営会社に変更になって以降、運転が粗暴で怖くなる時がある。
- ・各種手続きなど、コロナを機に急激に電子化されて、対応が困難。紙ベースでできる可能性も残して欲しい。
- ・65歳で定年を迎える教員が、特任として働き続けられるのかどうか基準が不明瞭で、定年を迎えた後の再雇用されるのかどうかかわからず、今後の生活に不安を覚える。

●職員

- ・コンプライアンス上の疑義が多々ある。
- ・人事異動の標準化がなされていない。やる気が失せた職員が出ている。やり方がまずい。
- ・働く人それぞれ良い人ばかりです、が、組織としては…と感じます。
- ・スクールバスに一般の人が乗車することがある。職員証、学生証を運転手に提示して一般の人の乗車をさせない方法を考えてほしい。
- ・部署の風土や所属長の意向に左右されず、どの部署も在宅勤務が行えるようにしていただきたい。

- ・朝のスクールバス、8：23（平日）・8：25（土）に高校生が飛び込み乗車することは認められていますか？乗らずに歩く高校生と飛び込み乗車する高校生の扱い方を徹底して欲しい。
- ・業務内容などにより平日の在宅勤務が難しいようであれば、比較的平日よりも問い合わせなどが少ない土曜日に在宅勤務を推奨するなどの工夫があっても良いのではないかと思います。

Q10【教員】 Q12【職員】 その他、お気づきの点がありますか

【現在の職場での働き方、あるいは組合のあり方について何かお気づきの点や要望がございましたら、ご記入ください】

●教員

- ・必要なことは、はっきり主張して頂きたい。
- ・教職員の待遇や職場環境を改善するだけでなく、大学のよいガバナンスを保つ上でも組合の活動は重要だと思えます。今後ともよろしく願います。
- ・本組合に非正規雇用も入会できるようにしたほうがよいと思います。
- ・積極的にオルグを進めるべき。
- ・ここ20年以上、組合員数は減少の一途をたどり、それと並行して交渉力も低下して、当局は何を言っても「承っておきます」で鼻にもかけないような状況が続いています。働くものとしては、かなりの危機感を覚えています。どうかして、戦える（しっかりと対峙できる）組合に戻る方法はないものか…。
- ・緑山キャンパス本当に使っていますか。雑草ばかり。お金がもったいない気がします。
- ・組合の方々が一所懸命やったださることに感謝です。しかし、御用組合的な活動はまずいです。きちんと対峙すべき時は対峙してください。
- ・いつも誠意に活動して下さって感謝申し上げます。精力的な活動に感謝しております。
- ・65歳と70歳定年の教員が共存するのは難しいと思う。
- ・いつも大変お世話になりありがとうございます。今後ともよろしく願い致します。期待しています。(4)
- ・専任教職員の組合への加入の必須。
- ・組合員、非組合員を問わず誰でも参加できる（そして参加しやすい）「今後の大学のあり方について（仮称）」の懇談会のようなものを継続的に（出来るだけ頻繁に）開くようにするといいいのではないのでしょうか。
- ・大東大に非常勤で来られている先生方の話も耳に入っていますので、その点だけ述べさせていただきます。まずは、学生が楽な方向に行こうとする傾向がありこれは大学全体に蔓延しているのではないかと指摘されました。私も同様の意見です。今の学生は何も見えていないようですが意外にきちんと教員の態度などを観察して対応しています。実際に学生から直接教員の名前を挙げてこんなことがあったとか聞かされ、その先生の行動などを知ることがありました。給与が安い。居心地は良かったけれど退職した。大学の偏差値イコール事務の偏差値と同じということも言われました。確かにそうかもしれません（全部ではないですが、教職員の全体数に占める割合が多いのかもしれない）。人口減少=少子化という時代になり教育=金になると言う時代も終わりを告げようとしているのでしょう。その中で生き抜いていくためには、それぞれの立場で知恵を集結して健全な大学運営と環境作が質の高い教育が成り立つような職場（教育現場）であってほしいと思います。
- ・組合と初めてこのように意見を伝える機会を与えられたことに感謝します。

●職員

- ・組合については準組合員やお試し加入期間を設けたら良いのではないかと。
- ・在宅勤務について反対ではないのですが、在宅ばかりで窓口業務を避ける人がいるので困ります。上司は見て見ぬふりです。

- 在宅勤務を取りやすい環境にする。
- 財政は健全だが、ブランドが下降するのは如何ともし難いので、資産運用に力を入れたら良いのではないかと考える。大学をよくする為の勉強会なども希望者が少ないので、稼ぐ事業の方がやりがいがある。
- 自分のことではないですが、ある特定の方々に仕事が集まりすぎているように感じます。
- Word、Excel ができる＝仕事ができる、と勘違いしている人がいる。仕事ができるというのは、人とトラブルを起こさず、いじめ、ハラスメントで名前が上がることのない人ではないか。
- 「課長・事務長は管理職のため時間外手当は支払わない」としているが、違法である。それが適用されるのは、時間管理しない(所定労働時間に縛られない)などの働き方の場合であるが、課長・事務長は所定労働時間に勤務することを求められ、タイムカードも打刻している。これは明確に給与未払いである。
- 専門部長・課長は必要ですか？何か、処遇に困った人の扱いに思えます。本人も辛いのではないのでしょうか？リストラ要員みたいで、イメージ悪いです。即戦力がほしいです。