

2023 春闘アンケート 教員回答 (68 回答/328 20.7%)
職員回答 (23 回答/212 10.8%)

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	0	0.0%	10	45.5%
②30代	6	8.8%	5	22.7%
③40代	10	14.7%	4	18.2%
④50代	21	30.9%	2	9.1%
⑤60代以上	26	38.2%	0	0.0%
⑥回答しない	5	7.4%	1	4.5%
合計	68		22	

性別について	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
①女性	19	27.9%	9	40.9%
②男性	42	61.8%	11	50.0%
③回答しない	7	10.3%	2	9.1%
合計	68		22	

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	40	60.6%	15	68.2%
②東松山校舎	24	36.4%	4	18.2%
③その他	2	3.0%	3	13.6%
合計	66		22	

Q1. 2022 年度における本学のコロナ対応について

【2022 年度から本学では「対面授業」に戻りましたが、この対応に関する評価をお聞かせ下さい】 ※〇は 1 つ

2022年度のコロナ対応について	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
①高く評価できる	17	25.0%	8	40.0%
②一定の評価はできる	35	51.5%	12	60.0%
③あまり評価できない	15	22.1%	0	0.0%
④まったく評価できない	1	1.5%	0	0.0%
合計	68		20	

【その理由をお書きください】 ※自由記述

●教員

《肯定的な意見》

- ・オンライン授業と対面授業は教員の事情や判断で自由に選択できるのが望ましいから。
- ・学生の要望には応えた形になったと思う。
- ・大学での授業は学生にとって重要である。
- ・結果論だが、大きな問題もなかったため。
- ・ある程度、周りに合わせていた点。
- ・学生の学修は対面で確認できることも多く、対面実施としたことは評価できる。
- ・コロナ感染状況が収束しない中、大学によっては部分的に対面授業に戻すといった慎重な方針を取っているなか、本学では全面的な対面授業という方針を取り、学生と直接会って教育に当たることができ、本来の大学教育の形式に戻すことができた。その点は大いに評価できる。
- ・友人とキャンパスで頻繁に会えるようになってよかった、という学生の声をよく聞くため。
- ・特筆すべきことはないが、標準的な対応はしたといえると思う。

- ・対面の方が学生の理解度も把握しやすく、効果的に講義を進めることができるため。
- ・学生の授業に臨む姿勢、参加状況が伝わりやすい。こちらの熱意も伝えやすい。
- ・極力対面で授業をできるようにしてもらえて良かったと思う。
- ・授業を実施する際に特に不自由な点がなく、感染症の影響がなかった。2019年度以前と同様の環境で毎回の授業を実施することができたため。
- ・授業・学生対応を対面にすることは重要だが、コロナの流行と安全の確保の見極めが難しいことだから。
- ・コロナ関係での欠席に関して、配慮をするような要請があったが、対応について対応の統一を図って頂いた方が、教員・学生双方にとって混乱が少なかったと思う。
- ・保健室が身を粉にして対応してくれた。
- ・世の流れにあっている。
- ・やはり大学の授業は対面の方が望ましいと感じる。
- ・知識を伝達することだけが大学教育ではないと思うから。
- ・たびたび方針が変わったが、日本の政府の対応もその通りなので仕方がない。
- ・無事終わった。各人の努力も大きいと思う。
- ・対面授業は必須。
- ・オンライン授業が続き、学生との距離が離れていた。メンタル面で支障をきたした学生が多く、対面に戻れたのがよかったと感じる。

《否定的な意見》

- ・感染状況の詳細が教職員間で共有できれば良かった。
- ・説明不足が否めない。
- ・授業運営に大きな混乱がなかったことは評価できる。しかし、ほぼ授業が対面で実施される中、卒業証書授与式等、中止になるイベントがあるなど、学生へ説明できないことがあった。
- ・全面対面授業にしてしまったことで、コロナに罹患した学生たちが困っていることが多い。またコロナ対策としてのパーティーもないまま、ことを済ませてしまった。
- ・オンライン授業が主であった学年の試験成績が落ちたような気がした。
- ・検温と消毒以外有効なコロナ対策がなされたとは思えないから。
- ・通常の対面授業のほかにオンライン受講を希望する学生の要望に応えるために、結果的に両方の労働を強いられていたことに極度の疲労を感じていたから。しかも、超過労働に対して給与がまったく上乘せされないという大学側の措置に対しても不満を感じていたから。
- ・感染対策については各教員に任せられ、大学としての方針・方法が不明確であった。
- ・対面とオンラインの混合で現場教員に負担がかかり、成績評価のトラブルも起こりやすいと思う。また、オンライン受講していた学生が、対面受講の学生たちになじめなくなってしまうなど、種々の問題が生じていた。
- ・コロナに感染したときの学生、教員に対する対応に少し問題があると思った。
- ・後期は教室の人数制限がゆるやかになったが、その分、学生は席をひとつ空けて座る余裕もなく、ぎゅうぎゅう詰めでALもできる状態ではなかった。教室変更も認められない状況でやりにくかった。対面は評価できるが、教室不足がこのような状態を招いたのかと思う。
- ・学バスの混雑のため、車内が殺伐とすることがあった。全面対面はゆきすぎと思われる（ただし、オンラインに十分に対応できなかった個々の教員の問題もあると思う）。
- ・フォローアップがなく、年度初めに・学期初めに言ったら言っぱなしだったから。
- ・仕切りもなしに大教室に満員な状態で授業を行わざるを得なかったから。
- ・同期型のオンライン講義への対応は皆無で、他大学に大幅な遅れをとってしまった。

- 対面授業が再開となったが、学生の学修環境として大学の設備等整っていたか疑問が残る。また、体調不良時・感染症罹患時の連絡フローや対応方法が不明確。保健室の対応方法など改善が必要ではないかと感じた。
- リモート授業に対応する設備等が不十分であり、学生に十分な対応ができない。(通信課程がある大学では対応が可能と聞いている)
- 学内構成員(特に学生)の感染状況や推移の情報が構成員内で共有されておらず、どの程度の感染危険度のなかにあるのかがつかめず、常に不安の中で教育活動をしていた。感染症の専門家が学内に居るにも関わらず、感染症の基礎知識の共有や、それに対する明確な対処方針・ルールが後手に回っていたように思われる。
- コロナ対策委員会が力を持ちすぎている。
- 従前よりも対応がややルーズになってきた感あり。
- 板橋の1号館などで廊下側の出入り口だけ開けて、外気に面した窓は閉めたままの授業が多かった。あれをやるとvirus sharingになる。高速横の窓が開けにくいのはわかる。しかし、北側は開けたらよし。板橋の研究推進室の環境は窓がないのでまずいと思った。廊下にヤツのRNAが高密度で見つかった例がある。
- 教員側が非対面授業を希望すれば選択できる事は、ある一定程度理解できるが、その審議・年間での経過(随時対面への切り替え要請など)調査などあったのだろうか。

●職員

- 高等教育においては一方通行気味になるオンライン授業より対面授業の方がよい。また学生としても同級生と交わる機会が必要である為対面授業再開は歓迎する。対面授業再開に際し、大事の問題は発生しなかったと感じる。
- 学生さんは対面授業が必要だと思うから。
- 授業の質保証の観点(オンラインで質保証された授業は少数)
- 先がけてやった訳ではない。

【2022年度の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

《労働環境について》

- 既にほかの会議では効率化が進んでいるが、特に学科協議会や教授会ですが、どうしても対面でやる必要がない限り、zoomが良いのではないかと思う。移動その他のことを考えると、効率が悪いと思うし、事務方も対面ばかりでは準備が大変だと言っていた。
- 急な対応や、作業負担が増えて、労働強化になっている。
- 基礎疾患をもつ教員への配慮。
- zoom会議などコロナ禍前には考えなかった手段が講じられ、授業と異なり必ずしも対面で行わなければならない場合を除き、時間を有効に使えることもあり、会議は基本的にzoom会議に移行することをお願いしたい。
- 教授会などの会議実施形態を全学で統一すべき。
- 補助金絡みで致し方ないことなのだろうが、不毛と思える書類作成の仕事があまりに多い。
- 教授会が対面になったが、その理由が「他学部では対面にしているため」というわけのわからないものだった。講義は対面の方が良いが、教授会はオンラインが良い。
- コロナ以降、教員に求められる出校日の扱い(最低出校日数等)がやや不明確になっていたように思う。
- コロナ関連での欠席への対応について業務が倍位以上になった。
- 喫煙所の撤廃(完全禁煙)。
- 学部運営業務が多すぎる。
- 通勤環境として見た場合、あいかわらず学バスの車内アナウンスがくどい。

- wi-fi の整備を進めてほしい。
- 本学のコロナ対応方針が非常勤講師に即時に伝達されるしくみが必要。
- 個人的には不満はないが、職員が心の不健康で休職していると仄聞する。そういう意味では、改善が必要なのではないか？
- どの世界もあると思いますが、仕事をやらない人、口だけ言う人、アカハラ、モラハラ的な一つがいるので快適な職場環境とは言い難い。
- 両校舎での授業のため時間的ロスが多い。これは学生、教員とも。
- 例年のことだが、年々委員会での仕事が増え、研究時間が割かれている。メール会議で済ませることができるなら、そのような対応を極力導入してほしい。対面での会議で議案が数件、数十分で終わってしまう会議などもあったため。
- 会議時に遠隔会議が採用されると、時間と体力が省けるので助かる。同僚や学生の顔をみないとしんどくなる人がいるのも存じている。他方、時間（⇒お金）の節約が助かる生理の人も尊重していただけると嬉しい。

《教育環境について》

- 年度内に発生する授業のための経費を認めてほしい。自己負担しているの。
- ハイブリッド型（教場での授業とその同時配信）により対応できるようにしてほしい（それが現在求められているのではないかと思う（時間空間の共有は重要であり、ハイブリッド型では時間の共有ができる）。
- 既往症があってまだ登校が難しい学生もいるので、可能な限り、対面授業だけでなく、オンデマンド対応も同時にすべき。
- 急な対面授業への変更で、授業準備が大変であった。
- 今後マスクを外す学生も増えることが予想されるため、空気清浄機の導入など、教員を守る対策をお願いしたい。
- Wi-Fi 環境が脆弱すぎて困っている。強化してほしい。(5)
- 東松山校舎の Wi-fi 環境はあまりに酷い。特に 7 号館 8 号館。11 号館は階によって差が出ている。(4)
- オンデマンド (manaba) による授業方法に改善点が多くみられた。また、各教室に遠隔授業との連動設備（カメラ等の）を強く要望する（が早急に必要である）。
- 小さい教室は、ドアと窓両方を開けたままだと寒くなるのが難点。また、教室によっては空調が教壇の頭上になり、（自動調整のため）強く風力を吹きつけてくるため喉が痛くなった（東松山校舎 6 号館）。
- コロナに感染した学生がオンデマンドで当日の授業を聞けるように板橋校舎の 3 号館のいくつかの教室にあるような録画システムをもっと増やしてほしい。少なくとも私が授業をした教室にはこの手のものは一つもありませんでした。
- 通常期においても、オンライン（オンデマンド）を活用した授業をもっと活用すべきと考える。
- OA 機器などの管理が良くない。授業との同時双方向の教室が少ない。同時双方向の教室がどこかわからない。
- リモート授業に対応できる設備の充実。教員個人に委ねられても困る。
- オンライン（オンデマンド）授業がスムーズにできるようなネット環境（学内 LAN）、撮影機材、PC の整備、天吊りカメラなどの整備を徹底すべき。(3)
- 受講生が少ないクラスがすべてそうであるとは思わないが、毎年、数人の履修生、そしてその数人が減ってゆくクラスがあるようだ。教員に問題があると思う。これは組合が問題視することではないだろうが。ひと言。
- 2 箇所キャンパスの弊害があると思う。
- まあ、充実していると思う。困りごとホットラインのように、学生におもねるような動きもあり、執行部の成果主義、やってますアピールなどは、本来の教育的営みと逆方向に行くような危惧もある。
- 真夏の授業では、東松山校舎の 8 号館の 2 階 3 階は午後になると室温が下がらず、閉口する。
- 学内 LAN、ハイブリッド授業用の設備等の充実をお願いします。

- ・授業は全面对面であって欲しかった。

《学生の学習・生活環境について》

- ・あまりまだ理解できていない。もっと知らないといけない。
- ・経済状況が厳しくなっているので、板・松両方で朝食を無料で支給することを考えて下さい。また学内でできるアルバイトをもっと提供してあげて下さい。
- ・感染が広がり、公休を求めるメールが増えた。
- ・マスクの着用以外は、基本的にコロナ禍前にもどしてあげたい。
- ・卒業研究（4年ゼミ）の実施形態について、遠方の学生への配慮（オンライン指導の許容）等の検討がほしかった。
- ・複数の学科で定員割れが生じており、一般入試は受験者ほぼ100%合格という状況が既に起きている。推薦も受けられず、一般入試でかなり低い点数しか取れない学生が一定数入学してくる状況が続くと、全学的な、質の高いリメディアル教育が必要になるのではないかと。
- ・学生の大半が厳しい経済状況に置かれ、質の低い食事で生活を送っている。両キャンパスでの朝ごはんプロジェクト、場合によっては夕飯プロジェクトも検討してほしい。
- ・東松山校舎はWi-Fiが繋がりにくく、多くの学生が不満を持っていると感じている。早急に改善が必要ではないだろうか。(2)
- ・ケースバイケースという事もあると思うが、ルールを決めてほしい。あるならそのルールをきちんと周知してほしい。
- ・バリアフリー設備が弱い。
- ・manabaやポータルなどの使い方を知らない1年生に、丁寧に教えるチャンスを増やしたほうが良いと思う。大きな講義授業ではが受講生の知識や技術の差が大きく丁寧にできない。
- ・マスクをしていない学生が多すぎるので、マスク着用を徹底させてほしい。
- ・学食は再開しないのでしょうか。キッチンカーも日替わりで楽しめる点は良いが、価格が高い。学生の経済状況などを鑑みると、学食の再開を望む。
- ・図書館や教室をはじめ、学生が勉強や、その他の活動をするために大学にいたいと思えるような雰囲気づくりが必要だと思う。
- ・学生はバスの中、喫煙室などでも自由に話をしている。あれを何とかしてほしい。
- ・感染場面と対処を想定したQ&A動画クリップが制作・配信されると良い。
- ・2箇所キャンパスのせいで引越など経済面の負担があると思う。
- ・欠席理由に、犬の具合が悪いので朝いちばんに病院に連れていくので休む、別に課題を出してほしいなど、コロナ禍の中、教員も訳が分からず、必死に学生に寄り添ってきたことが、学生の甘えや、自己都合の主張の仕方に反映されているように思う。甘やかされたコロナ禍世代でもあると感じる。
- ・図書館をもっと創造的な居心地の良い空間にする工夫が欲しい。他大学、とくに美大の図書館は魅力的な空間配置がなされているところが多く、参考の一つにしてほしい。
- ・対面と遠隔併用ありだと、どちらかにより適正大の学生双方にとって有益かと。
- ・全面对面授業であれば、学生も登校する事に違和感はなかったと思われる。学生はオンラインでは十分な学習は望めない。

●職員

- ・教育活動に関する指針が不明確だった。
- ・学生さんは対面授業が必要だと思うから。

- ・高等教育においては一方通行気味になるオンライン授業より対面授業の方がよい。また学生としても同級生と交わる機会が必要である為対面授業再開は歓迎する。対面授業再開に際し、大事の問題は発生しなかったと感じる。
- ・オンライン会議を基本としてほしい。
- ・病人が多く、業務担当が偏っている
- ・派遣社員、使う考えを知りたい。コロコロ変わる（辞めてしまう）。
- ・在宅勤務の扱いについて、部署内の業務によっても取りやすい、取りにくいがあり、バランスがとれていないように感じる。
- ・wi-fi 環境。
- ・卒業時、学生に「楽しかった」との思ってもらえるキャンパスライフを提供したい。
- ・コロナを理由に「させない」ことばかりなので催し・活動の緩和を求める
- ・マスクの着用以外は、基本的にコロナ禍前にもどしてあげたい。
- ・良かった面もあるのでは。人と人との触れ合いが薄れるのではという心配がありますが。

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】 ※〇は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		3	4.4%	2	8.7%
②やや余裕がある		15	22.1%	2	8.7%
③まあまあ		30	44.1%	10	43.5%
④やや苦しい		12	17.6%	8	34.8%
⑤苦しい		8	11.8%	1	4.3%
合計		68		23	

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%	0	0.0%	①余裕がある	1	16.7%	1	20.0%
②やや余裕がある	0	0.0%	0	0.0%	②やや余裕がある	1	16.7%	0	0.0%
③まあまあ	0	0.0%	4	40.0%	③まあまあ	2	33%	3	60.0%
④やや苦しい	0	0.0%	6	60.0%	④やや苦しい	1	16.7%	1	20.0%
⑤苦しい	0	0.0%	0	0.0%	⑤苦しい	1	16.7%	0	0.0%
合計	0		10		合計	6		5	

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	0	0.0%	1	25.0%	①余裕がある	0	0.0%	0	0.0%
②やや余裕がある	3	30.0%	1	25.0%	②やや余裕がある	5	25.0%	1	50.0%
③まあまあ	1	10.0%	1	25.0%	③まあまあ	13	65.0%	1	50.0%
④やや苦しい	3	30.0%	1	25.0%	④やや苦しい	1	5.0%	0	0.0%
⑤苦しい	3	30.0%	0	0.0%	⑤苦しい	1	5.0%	0	0.0%
合計	10		4		合計	20		2	

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	7.4%	0		①余裕がある	0	0.0%	0	0.0%
②やや余裕がある	4	14.8%	0		②やや余裕がある	2	40.0%	0	0.0%
③まあまあ	12	44.4%	0		③まあまあ	2	40.0%	1	50.0%
④やや苦しい	6	22.2%	0		④やや苦しい	1	20.0%	0	0.0%
⑤苦しい	3	11.1%	0		⑤苦しい	0	0.0%	1	50.0%
合計	27		0		合計	5		2	

【2022年度は前年度に比べ、家計の支出が増えましたか】※〇は一つ

家計の支出について	教 員		職 員	
	件数	割合	件数	割合
①とても増えた	29	42.6%	5	23.8%
②増えた	32	47.1%	13	12.0%
③変わらない	7	10.3%	3	14.3%
④減った	0	0.0%	0	0.0%
⑤とても減った	0	0.0%	0	0.0%
合計	68		21	

【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ですか	教 員		職 員	
	件数	割合	件数	割合
①必要だと思う	43	64.2%	12	52.2%
②必要だと思わない	8	11.9%	6	26.1%
③分からない	16	23.9%	5	21.7%
合計	67		23	

【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

- ・消費者物価指数に比例した賃金の上昇が必要。(4)
- ・1万円(2)
- ・3000円
- ・海外と賃金格差を感じるから。
- ・3%は挙げてほしい。
- ・本学のここ数十年のベースアップ状況から鑑みると、政府が示している5%を超えるベース・アップを要求・実現するべきである。(2)
- ・社会的な状況を鑑みて数万円レベルのベアが理想的。
- ・民間企業並みにとは言わないが物価上昇率には合わせてほしい。
- ・1000円+物価高(2)
- ・残りの500円をお願いしましょうか。
- ・ヶ月での要求を。
- ・2割くらいのベアがないと生活費の値上がりには対応できない
- ・世間並に5%。悪くても4%。インフレに合わせて。
- ・500円や1000円ではなく、もっと大きくベースアップしてほしい
- ・着地点として、昨年の要求額1,000円増を目指すべき。
- ・今後、光熱費など生活費が高騰していくことに対応してほしい。
- ・5000円
- ・微々たるもので良いが、ベースアップは必要である。
- ・毎年少額でもあるべき

●職員

- ・10%増。
- ・物価高騰で日用品、食べ物などの食品の価格が高騰しているので、価格高騰と同レベルのペースアップをしていたらとありがたい。(3)

【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

- ・高いとは、思えない。
- ・65歳定年を見直してほしい。
- ・役職手当と教員と事務職との俸給関係を見直す必要がある。
- ・入試の作問など、人気のない業務への手当を増やすべき。
- ・研究室にいたり授業をするだけが教員の仕事の時間ではないと思う。ある意味で食事や睡眠以外ずっと研究の事を考えていたりもするので、一日仕事をしているとも言える。また、入試があれば休みに関係なく出講もしている。公立学校の教員の手当について議論が始まっているが、そのあたりをも少し増やして貰っても良いように思う。
- ・国の平均に比べてかなり高いが、マイナス評価しようとしたら、退職年齢まで頑張っても、金融、コンサルやテック部門の初任給ぐらいしかならないと言える。
- ・少子化の中の持続可能性をふまえていただきたいと思う。
- ・満足している。
- ・情報環境の抜本的強化を優先すべき
- ・今年こそは大幅に上げるべき
- ・勤務して以来5年定期昇給もない。努力してもパワハラ的に認めてもらえないことがあり、昇給の道が閉ざされている。
- ・住宅手当を一度ももらったことがない。実際に支払っていたら手当をもらえるような仕組みだとよかった。
- ・特にないが、入学の定員を満たすのが難しくなっている状況で、将来的に若い人たちに俸給面での皺寄せが起らないことを切望する。

●職員

- ・ベアも重要だが、どの部署も人手不足が目立ってきているので俸給を下げてでも人材を増やしてほしい。
- ・管理職者は不遇である。
- ・専任と非専任の格差が大きすぎる。これの是正を第一目標とするべき。
- ・振替なしで土曜出勤しているのだから、それを踏まえて給与を出してほしい。もしくは土曜を休みにしてほしい。
- ・一時金というのは必要なのでしょうか。

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		職 員	
	件数	割合	件数	割合
①扶養手当	9	12.7%	2	8.0%
②住居手当	10	14.1%	11	44.0%
③通勤手当	10	14.1%	1	4.0%
④出張手当	9	12.7%	1	4.0%
⑤役職手当	3	4.2%	2	8.0%
⑥期末・勤勉手当（ボーナス）	24	33.8%	7	28.0%
⑦その他	6	8.5%	1	4.0%
合計	71		25	

⑦その他

- ・共通テストに関する一連の手当て
- ・特任への期末手当
- ・指導手当、入試手当
- ・入試の出題（作問）手当
- ・特任への一時金支給
- ・休日給

【改善を求めたい内容を具体的にお書きください】

- ・教員配偶者特別控除の範囲が削減された分、扶養手当の増額で補填されたい。
- ・扶養者が増えたので改善を求める。
- ・税金で実質的にボーナスが数万円減ってるが、出費は増えているので、増額の検討は絶対に必要だと思ひ。
- ・期末手当・一時金を手厚くして欲しい。
- ・世帯主の方が学園に貢献しているとみなされていると理解している。
- ・特任にも期末手当を!
- ・入試の出題委員の手当てが他大学よりも手薄い。
- ・自家用車で移動する道筋が、高速を利用した最短距離となっていて実際と異なるのに、高速代は認められないのはおかしい。せめて実際の道筋の距離にして欲しい。
- ・出張しても、私が利用している自宅から最寄り駅へのバス路線は表記されないため、いつも身銭で対応している。また、バスの本数も少ないため、自家用車で最寄り駅に行き駅前の駐車場を利用するが、これも自腹である。
- ・役職手当を減らしても一般教職員との配分の公平性を保つためのベースアップを実現させるべき。
- ・東松山校舎のWiFi環境の早急な整備。
- ・教室ごとにパソコンがあると、いちいち自分のパソコンを設定したりカギを控室に借りに行く手間が省ける。
- ・入試の作問は非常勤の一コマより大変なのだから、せめて非常勤一コマ分の手当は欲しい。
- ・2万円で住める家なんて今どきない。せめてこの倍は必要ではないだろうか。また、ベアができないのであればせめてボーナスで物価上昇分くらいはカバーしてほしい。
- ・正直に、私は待遇の改善を値しているかいなかよりも、自分の子供の学費を払わないといけないので改善は不要とはなかなか言えないというふうを考える。
- ・特任でもボーナスは欲しい。額は少なくとも良いのだが。法政大は非常勤にもボーナスが支給された。1万円で税とか引かれると9,000円弱だったが。
- ・出張の際、規定の宿泊費や日当では足がでしてしまう。
- ・センター試験関連。
- ・一時金をやめて手当で。
- ・住居手当が少ない。ボーナスをもっとあげてほしい
- ・海外出張の日当・宿泊費の増額。国内・海外問わず宿泊費の定額支払いによる事務負担の軽減。
- ・家賃の水準が持続的に上がり続けているため。
- ・役職手当は悪者のように扱われるが、税金等を取られると手取りはわずかである。ハードな仕事に対応した増額を求める。
- ・車通勤でガソリン代のみ。また高速料金を使いたい。必要があって、車通勤をしているので。
- ・車での通勤者にも、公共交通機関を使った時と同一の通勤手当を出すべきである。

- ・少しずつベースアップをしてほしい。支出が増えている。
- ・上記したように特任教員にも一時金の支給を。もしくは専任教員の退職年齢を 70 歳に戻す。

●職員

- ・健康促進のために自転車通勤の手当値上げを提案したい。
- ・休日出勤は振替休暇で有給取得が困難になるだけなので改善してもらいたい。
- ・同一労働同一賃金の原則からすると、仕事に関係のない扶養手当、住居手当は無くしたほうが良い。その分を専任・非専任の格差是正に回せばよい。
- ・21000 円では家賃の 1/4 もまかなえない。
- ・手当はもらっていないから改善はない。
- ・住宅手当、ボーナスの増額。

Q4. 一時金について

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	31	46.3%	8	36.4%
②昨年度同様水準での支給	33	49.3%	11	50.0%
③減額もやむを得ない	3	4.5%	3	13.6%
合計	67		22	

【一時金に関してご意見があればお聞かせください】

●教員

- ・東日本大震災以降、学生の奨学金に生かすことを理由に減額されたままなので、改善をお願いしたい。
- ・一時金の水準は、決して高いとは思えない。
- ・特任にも適用してほしい。専任なみに仕事をしているため。(2)
- ・約 10 年前に他国の国債のデフォルトによる損失で一時金を減額したが、回復することを約束したにもかかわらず、当局は回復に依っていない。
- ・一時金ではなく、ベアを交渉すべきである。
- ・ベースアップが大幅にされないのであればせめて一時金を上げてほしい。
- ・頂く立場ではありがたいものではあるが、法人として収入源の状況のなか、支出を抑えるためには致し方ない。また、学生の困窮状況をみると学費抑制に回した方が良いのではないかと考える（それが志望者増につながるのであれば）
- ・インフレに合わせて増額。(3)
- ・今年度の急激な物価高に即したもの。ただしベアが第 1 に必要。一時金増額だけで満足してはいけない。
- ・多くなくてもいいので千円くらいのアップを望む

●職員

- ・一時金よりは社会情勢と協調するベースアップを優先してほしい。
- ・一時金の財源を専任・非専任の格差是正に使うべきである。
- ・月給が安いから一時金がないと困る。増額してほしい。

- ・物価高騰で日用品、食べ物などの食品の価格が高騰しているため、価格高騰と同レベルのペースアップをしていただけるとありがたい。

Q5. 福利厚生の拡充について

【福利厚生に関連して、以下の項目について問題と感じていることや改善要求を行いたいことがございましたら、その内容をお書きください】

【① 健康に関するもの】

●教員

- ・学内の健康診断の項目が少なく、受診しなくなりました。あの内容では疾病は発見できないと思います。
- ・健康診断を性別でわけて実施してほしい。
- ・コロナが5類になるが、予防接種の休暇があると受けやすくなるのではないか。
- ・メンタルヘルスに関しては、教員については判らないが、職員では10名ほど休職者が出ており、5%という他の職場に比較して1.2倍程度の異常事態になっている。しかもこうした求職者が出ている職場は10%程度に過ぎないのに、本学はその少数派に属している状態だ。可及的速やかに対応できるシステムを学内にも設けるべき。健康診断の補助の拡充など。また、健康のための出費の補助。妻の職場ではマッサージなどでも補助が出るらしい。
- ・コロナが5類になった際の金銭的補助。(4)
- ・予防接種補助（インフルエンザや带状疱疹）(4)
- ・医療機関へ実習指導に当たる教員の小児4種抗体価検査ならびに、B型肝炎抗体価検査の検査を定期健康診断時に一緒に行って欲しい。
- ・人間ドックの検診料の消費税額の学園負担（現在は本人負担）。
- ・メンタルヘルスに影響を与える管理職のマネジメント教育の普及。
- ・人間ドック補助の拡充。(2)
- ・インフルエンザの予防接種の学内実施や補助をしてほしい。
- ・学内での健康診断は実質受診しかねる時間配置だ。

●職員

- ・セカンドオピニオンの受診料補助。
- ・インフルエンザ予防接種補助(3)
- ・メンタルヘルスについて、なかなか内部では相談しにくいものなので、施策が必要。(2)。
- ・今後、コロナワクチンにお金がかかるようになったら、補助が必要だと思う。(2)
- ・婦人科検診を早くから補助を出して、受診を促してほしい。

【② 家族（育児・教育・介護）に関するもの】

●教員

- ・看護・介護休暇の充実。(2)
- ・育休中の期間も、昇格昇任対象期間に入れて欲しい。

- ・始業就業時間概念がない教育職員には実質的に時短制度がなく、育休から復帰したらいきなり0歳、1歳の子どもを育てながらフルで働かなければならないので非常に厳しい。時短制度の本旨に照らして、教育職員が仕事と子育てを両立できる仕組みを作ってほしい。
- ・保育サービス（入試などの休日の試験では子どもを家に一人にできず困ることが多い）。
- ・もう少し種類を増やしてほしい。
- ・介護休暇の充実 多くの教職員が介護で悩んでいる。
- ・遠隔家族の看護介護のための交通費補助。
- ・学内に小規模保育所を作るなど働きやすい体制づくりが必要。もしくは附属幼稚園のこども園化などし、教職員の子育て体制を整えるなど。

●職員

- ・介護休暇を育児休暇並に拡充してほしい。
- ・独身者手当（家事委託等）。
- ・森永乳業のように子どもの入学式、卒業式、入園式、授業参観などの参加のため行事休暇を設けてほしい。
- ・今も育休、育短などとりにくい現状があるのでしょうか。ハラスメントのようなことはあってはならないと思う。
- ・もっと幅広い介護有休が必要だと思う。

【③ 文化・スポーツに関するもの】

●教員

- ・文化鑑賞補助の充実。
- ・ジム会費等の補助
- ・鑑賞補助金がうれしい。
- ・補助に関する情報の周知が行われていないと感じる。
- ・博物館や美術館、写真展などに学生が足を向けやすくなるようにできればいいと思う。
- ・もう少し種類を増やしてほしい。旅行やレジャーなど。
- ・文化鑑賞補助 4500→5000円
- ・補助申請をよく忘れてしまうことがあるので、喚起のお知らせを。

●職員

- ・ジム会費の補助。

【④ その他】

●教員

- ・懇親会などの実施は天引きとせず、希望者のみにしてはいかがでしょうか。
- ・組合は、組合費を組合員に還元するためにも、独自の福利厚生を整えることを推進するべきであると考えます。
- ・大学のキャッチコピーを、内外の人たちが目にして気持ちを感じられるものにしたい。文化が中心となるように絵画やイラスト、ポスター等を随所に展示したらいいと思う。
- ・コロナを理由に中止されている学部の懇親会などの福利厚生費が何に使われているのか知りたい。

●職員

- ・コロナで休止している福利費制度は、部署の半数以上の参加を前提としているが、これは強制的な行事への参加というパワハラまがいの行為を助長している側面があり良くないと思う。課税されてもいいので、使途自由な手当として支給するほうが望ましい。
- ・時短を2時間までとれるよう拡充してほしい。
- ・昼食補助。

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（一時金組み込み）を望む	18	28.6%	9	52.9%
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	45	71.4%	8	47.1%
合計	63		17	

【共通テストの際の宿泊補助についてご意見をお聞かせください】

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	28	49.1%	13	72.2%
②さらなる宿泊補助を望む	29	50.9%	5	27.8%
合計	57		18	

【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》

- ・現状の宿泊補助では、宿泊費を自己負担で補填しなければ宿泊不可能であるため、せめて平均的なビジネスホテルに宿泊できる程度には補助してほしい。
- ・現行の宿泊補助が話にならないほど安い 監督手当も然り
- ・宿泊補助額を上げて、現実的な額、最低でも1万円にする。
- ・共通テストの監督は重労働であり、それに報いる必要がある。
- ・他大学で出ているのに本学で監督手当が出ないのはおかしい
- ・ホテルに泊まった場合は、やはり実費（全額支給）か、それに近い額を出すべきだと思う。（3）

《その他》

- ・高年齢のものにとっては主任監督の仕事はかなりきつい面がある。その点の考慮が欲しい。もちろん拒否をするという訳ではない。
- ・1コマ目の担当がない教員はそれに合わせた集合にしてほしい。
- ・感染症対策について、入試の時だけ入校時の検温・消毒体制をゼロにするという対応であり不安の中で監督業務をしていた。コロナ対策は不要になりつつあるが、今後再検討してほしい。
- ・出校時間はもう少し実態に即してほしい。早すぎ。
- ・教員控室（食堂）の空調の温度をもう少し上げて欲しい。毎年寒くて凍えそう。
- ・同じ（または高い）給与なので「高齢だから無理」というのは反対。
- ・不思議な制度だと感じた。

- 通常の入試監督と異なり、業務がかなりきついので、既往症・持病のある教員の事前チェックが必要だと思う。実際に一緒に試験監督をした教員の中には、水を断続的に監督中に飲み続け、明らかに体調不良が心配されるケースがあったし、脚の悪い教員も気の毒だった。
- 業務中に休める工夫を講じてほしい。体力的に過酷である。
- 2日目の集合時間が早いものの、待機しているだけで、コロナ禍でなぜ、密集して待機する必要があるのかわからなかった。
- 細かいことを言えば共通テスト（1日目、2日目）と一般入試（2科目、3科目、英語資格）など、担当内容によって労働量（メンタル含む）に差異があるが、平均化は難しいと思うので、粛々と担当するしかないと思う。
- 本学に限った話ではないが、共通テストの監督を教員にやらせるのは無理がある（とって代替案もないのだが）一方、共通テストではなく、本学の入試においては外注による監督を検討すべき。おそらく大学教員の人件費はタダだと思っているのだろうが、実際はそうではない。外注コストがかかっても教員に本来すべき研究・教育業務をしてもらった方が大学全体としてのパフォーマンスは圧倒的にあがる。
- 問題用紙や回答用紙の受け取りが混雑していて驚いた。
- 一般入試と同様に、事務職員も教室内での監督ができるようにすべき。
- 監督業務の半日交代（1日やると死にそう）。

●職員

《宿泊費等手当について》

- M ロッジは陸の孤島であるため宿泊に不安を感じる職員が多い。近隣ホテル宿泊の実費支給を望む。
- 宿泊費も出せないほど資金が足りていないのなら、専任の業務としてはどうか。

《その他》

- リスクとトレードオフになるが7時集合から数時間の空き時間が発生する人員が多いので集合時間をずらして宿泊者を減らしてもよいのではないかと思う。（通常通りの通勤方法で出勤）
- 業務中に休める工夫を。消耗が、激しい。
- 共通テスト業務は通常業務の一環である。業務に当たらなかった職員はそれに相当する時間別の業務をしているが、その業務については手当は出ない。共通テスト業務だけに手当を出すのは明らかにおかしいのでは。
- 非専任の一時金組み込み分はなくす、そのかわり専任で2日間対応する。無駄な業務があると思うので削り、人手が足りず専任でなくても問題がない箇所にはアルバイト等を投入するなど。実際に板橋の非専任の方などは共通テスト業務に当たってない人も多い気がする。
- 危険が伴う駐車場の誘導などに関しては、経験者もしくは事前に指導が必要である。

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

研究に関わる時間を確保できていますか	教 員	
	件数	割合
①そう思う	3	4.4%
②まあそう思う	18	26.5%
③あまりそう思わない	32	47.1%
④全くそう思わない	15	22.1%
合計	68	

【研究費は十分であると考えますか】 ※〇は一つ

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	12	18.2%
②まあそう思う	36	54.5%
③あまりそう思わない	13	19.7%
④全くそう思わない	5	7.6%
合計	66	

【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》

- ・担当授業コマを他大学と同様の5コマ以下にするとしていたのが果たされずにいる。
- ・雑用が多い。入試問題の作成は研究時間を大幅に奪っている。
- ・授業以外の学内業務の重さに個人差を覚える。
- ・コマ数は良いのだが、コロナ禍の中で丁寧な学生への対応をしようとした場合、コロナ前の倍以上の時間を取られるようになった。またシラバスの執筆の煩雑さ、行事や委員会の多さもあって、隙間の休暇も浸食され、数年前に比べると、研究時間は半分以下になったと思う。ただ大学として何ができるかと言われれば、現在の大学の状況を考えると、難しいかなと思う。それだけに学科協議会や教授会のオンライン化を求める。
- ・年々専任教員数が減っていくのに、業務内容が減らないどころか増加しているため、5年前と比較しても学科内業務の負担が大きくなっており、その結果、研究環境も年々悪化していると感じる。たとえば、来年度のゼミ3年生の人数は20人である。20人の学生に4万字相当の卒論指導をするのは担当教員にとって過酷である。ゼミの定員が15名を越えない程度のゼミ指導専任教員の補充が必要であると考える。
- ・研究と教育以外の時間が取られてしまう事務仕事が年々増えている。シラバスなども実際ほとんど実効性の無い項目への記入が増え、シラバスチェックなどで膨大な時間がとられるのが一例。

《研究費に関する意見》

- ・研究費を増額してほしい。
- ・他大学では科研費の間接経費を研究者に還元している。本学でも以前はそうであったが、全面廃止となっている。また円安により、海外のホテルなどの額が学内規定を大幅に上回るケースがみられ、他大学では上限額の見直しなどが行われている。学外資金は大学に貢献しているので、本学についても研究者の待遇について改善するべきだ。
- ・一般研究費は、他大学と比較して一般的な水準である。これでは不足であるという意見も多いと思われるが、科研費や共同研究など、自ら予算を確保する努力も当然必要であろう。
- ・もう少し研究費を柔軟につかえるようにしてほしい。
- ・将来的に研究費の支給を成果ごとに配分し直すというような方向になる可能性がある感じだが、成果がすぐに形に表せないものもあることを学園側は改めて認識しておいて欲しい。人文学研究と成果主義は相容れないと思う。
- ・研究推進室の「審査」が無駄に厳しい。
- ・過去10年で消費税額は5%から10%に増額されており、その分研究費が目減りしていることについて、学園がどのように捉えているか知りたい。

《研究環境に関する意見》

- ・東松山所属だが板橋に気軽に滞在できる環境があればうれしい。
- ・研究休暇を増えやすこと。

- ・研究時間を体系的に確保してほしい。
- ・研究機関としての充実はこれからも望みたい。
- ・優秀な教員が残りたいたいと思えるような研究環境を整えてほしい。
- ・授業期間中は学務等が中心となり、研究活動は後回しにせざるを得ない。授業休暇期間を有効に活用したい。
- ・研究室など大学全体で換気に力を入れて欲しい。コロナ対策を除いても、健康に関わると言われているので。
- ・研究時間を確保するために配慮をいただきたい。
- ・コマをどちらかに寄せて、実質的な研究時間を増加して欲しい。

Q7. 【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	14	42.4%
②突発的に業務が増えた時	10	30.3%
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	1	3.0%
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】 ※〇は複数可

【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	10	22.7%
②時期的な業務	9	20.5%
③人員不足	9	20.5%
④能力不足	3	6.8%
⑤管理者のマネジメント不足	2	4.5%
⑥業務フォローがされない	1	2.3%
⑦超過勤務を収入としている	0	0.0%
⑧不規則な依頼・相談	5	11.4%
⑨職場風土	2	4.5%
⑩同僚からの圧力	0	0.0%
⑪その他	3	6.8%
合計	44	

⑪その他

- ・打合せが多く、長時間拘束される。
- ・点検、業者対応、学生対応。
- ・通常業務に加え、100周年記念事業の業務が増加したため。

【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

- ・他部署への依頼業務は必要性和拘束時間を厳格に精査してから依頼してもらいたい。
- ・だらだらと効率の悪い働き方をしている人が少なくないような気がする。そういうところをまず改善する努力をしたほうが良いと思う。
- ・超過勤務については業務がどうこうというより個人の意識によるものだと感じている。体質といっても良いだろう。この改善のためには、逐一「残業しない仕事の仕方をする事」について教職員へ周知することが必要だと思う。例えば、19時以降はPCが使えないようにするといったことも考えるべきだと思う。

- ・人員が減ったのに増員がない。コロナが明け、業務量が増えていて負担になっている。今後超過勤務になる可能性がある（現在はしないように努力している）。仕事は溜まっている。
- ・部署によって残業の考え方が違うので統一してほしい。（18時からでないで残業を認めないなど）。

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】 ※〇は一つ

年次有給休暇・特別休暇について	職 員	
	件数	割合
①1～4日	3	14.3%
②5～9日	11	52.4%
③10日以上	6	28.6%
④取得していない	1	4.8%
合計	21	

【2021年度に特別休暇を取得しまし

たか】 ※〇は一つ

特別休暇について	職 員	
	件数	割合
①取得した	10	45.5%
②取得していない	12	54.5%
合計	22	

【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	17	73.9%
②業務量が多く余裕がない	4	17.4%
③取得しづらい雰囲気がある	0	0.0%
④その他	2	8.7%
合計	23	

【有給休暇を取得した日に出勤したことがありますか】 ※〇は一つ

有給休暇取得日の出勤について	職 員	
	件数	割合
①ある	4	20.0%
②ない	16	80.0%
合計	20	

Q8【教員】 Q9【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）	17	15.0%	5	19.2%
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	16.8%	8	30.8%
③教育環境（コマ数・学年歴・休講補講・大学院など）※教員のみ	17	15.0%		
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	11	9.7%		
⑤人事（昇任・昇格・委員など）	11	9.7%	6	23.1%
⑥各種制度（育児・介護制度など）	6	5.3%	4	15.4%
⑦大学運営（中長期計画・運営体制・危機管理・財政など）	10	8.8%	2	7.7%
⑧ダイバーシティに関する取り組み	10	8.8%	2	7.7%
⑧その他	12	10.6%	1	3.8%
合計	113		26	

【① 労働条件（就業規則、定年、休日勤務、教員数など）】

●教員

- ・選択定年制の「勤続 20 年以上の者に適用」という差別的要件を撤廃してほしい。
- ・1 限から 4 限までの連続した時間割を組まれている。
- ・70 歳定年を強く望む。(3)
- ・定年延長が推奨されている中、在籍している教職員の定年年齢に違いがあることに不満
- ・学科内には着任時期によって 65 歳定年の人と 70 歳定年の人がいる。65 歳定年の人は 3 号特任にスライドでき、給与は下がるがゼミ指導や学科業務から解放される。このこと自体は教員の権利であり尊重されるべきだが、特任が増えると専任の新規採用ができない。そのため、現在でも担当ゼミ学生の人数が 20 人前後に膨らんでいるのに、ゼミを持たない特任教員が増加することで、その他の専任教員がより多くの学生を担当しなければならなくなり、今後大きな学科内の問題となることが懸念される。ゼミ生が 1 学年 20 人以上に増えると、合宿や学生とのコンパでの教員の金銭的負担も大きくなり、何より大学が宣伝文句としている「少人数ゼミ」体制が維持できず、学生にも不利益が生じることになる。65 歳定年制の導入に伴う 3 号特任教員の増加に対する早急な対策を大学にはお願いしたい。仮に 65 歳を迎えた専任教員全員が 3 号特任になった場合、特任以外の専任教員が被るだろう過重労働をどうするつもりなのか。
- ・休日や時間帯に関係なく送られてくる大学関係者のメールがある。改善していく必要があるのではないだろうか。メールの内容によっては休日が休日で無くなってしまうこともある。一般企業では是正が進んでいると聞いている。大学全体の取組みを期待したい。
- ・必要のない授業を整理して、担当授業コマ数の削減に努めるべきである。
- ・定年を 70 歳に戻すべきだと思う。教員の定数が減らされているのだから、特任でできない仕事が多い教員がいるとその分他の教員に負担が行くし、そういう状況で特任にとして残りにくいと思う。
- ・定年延長が普通になされている中、70 歳定年が 65 歳定年に短くなっている。高い給与を抑制する仕組みを整え、70 歳定年に統一してほしい。(3)
- ・教職員全体に人手が足りていない。
- ・会議などの終わり時間が遅くなると、子どもの帰宅時間に間に合わない。
- ・全学教員と学部専門教員の境をなくしてほしい。
- ・雑務が多く、研究時間が十分に持てない。

●職員

- ・ケースバイケースと言われることが多く就業規則が死文化している。
- ・土曜日の勤務が17時頃まで続くため、実質週休1日となり心身への負担が大きい。
- ・在宅勤務での残業が認められないこと。
- ・在宅勤務でシフト勤務を柔軟にとりいれられないこと。
- ・フレックス勤務を導入してほしい。
- ・在宅勤務の上限回数の撤廃。
- ・土曜勤務が体力的に負担。
- ・職員数、1人減ったが増員がない。

【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）】

●教員

- ・板橋・東松山ともにバリアフリーを可能な限り進めるようお願いしたい。特に松山はアップダウンがありすぎて、ひざの悪い先生や目の悪い学生さんたち等が大変困っている。
- ・勤務のあり方について、学科会議の場で、ある教員から問題にされた。
- ・研究、教育、実務の3本柱のうちの実務が評価されにくいことが不満である。
- ・もっとWi-Fiが繋がるようにしてほしい。
- ・スポーツは学生確保でも一躍を担っていると思うが、指導者に対して無償であることに不満。
- ・ハラスメントを感じているが、怖くて言い出せない。
- ・学部内の派閥マネジメントによるいじめやハラスメントはなくなるまでである。
- ・板橋校舎のいくつかの教室にあるような授業の録画用の設備を拡充してほしい。また、オンデマンド教材を作るのは学生にとっても良いことだと思うので、そういうものを作る設備（例えばスタジオとか）を使わなくなった研究室などを改装して作ってほしい。
- ・人手不足、定数を満たせない。雇用条件で就職に魅力がない（助手・助教）。
- ・研究室間の壁が薄いので、隣の研究室の先生の声などが筒抜けで、実質的に自分の研究室を使用することができない。
- ・離職者が多い。
- ・陰険な人間関係の横行に悩まされている。
- ・ズーム会議が多くなって、立ち話等の調整が難しくなっているため、負担が偏っていると感じる。
- ・学部懇親会も撤廃され、人間関係がますます希薄化している。
- ・なくなるハラスメント。
- ・こちらは退職を迎える身であるが、教員定数が減じていくなかで、文科から来るものを含め多様な仕事の要求が若い人たちへの負担になっているのが現状であることを懸念する。他大学へ転出していくというような風潮にならないように、研究時間がしっかり確保できるような仕事面での整理が必要と思われる。その意味でも効率の良い会議体制の構築をさらに進めてほしい。
- ・研究業績や学界での生きやすさ/辛さの格差に関係した摩擦が生じたことがある。

●職員

- ・人数がいても適任人事といえず能力不足。
- ・ハラスメントが多い。

- ・困りごとホットラインは教員へのハラスメントにつながるのでやめた方がよい。
- ・部署に所属長より力のある職員がおり、当該職員を抑制できるものがない。
- ・ハラスメントによる問題が発生した際、加害者側に何のペナルティも課されず、加害者本人が自分が加害者であることに気づいていないケースが多すぎる。
- ・2号館2階のトイレをキレイにしてほしい。
- ・他部署からハラスメントについてよく聞かすが、なぜ全く改善されないのか。

【③ 教育環境（コマ数、IT インフラ、学年歴、休講補講、大学院など）】

●教員

- ・欠席が多い。
- ・大学院に関しては、私が担当している専攻では学部学生よりも質の悪い者が受験してくる傾向がある。しかも大学院を志願する際に、事前に教員指定してくる方法を取っているのだから、教員によっては入学させて果たして良いのかといったレベルの者まで採用することが少なくなかった（今は判らないが）。一旦学力検査・面接をして一定レベルを確認し、入学後に教員指定するような形にすべきだと思う。そうでないと、事前に交渉してくる学生がいて大変迷惑。
- ・1限から4限まで連続の時間割を組まれている。
- ・大学院を含めたコマ数の多さに困っている。(2)
- ・コマ数、責任コマ数6コマは多い、5コマへ(2)
- ・両キャンパスともWi-Fiの環境が一向に改善しない。他方、各教室にディスプレイが新たに整備されたようだが、大きなスクリーンのあった教室に関しては必要なかったのではないか。いずれにせよ、教育面に対する投資の優先順位が不透明かつ非合理であるように思えてならない。
- ・今後、入学者減が想定される中、逆に担当コマ数を維持し、非常勤教員で補充していく方法について先が見えない。オンライン（オンデマンド）を活用したり、夏期休暇期間の集中講義などを活用し、常勤教員を負担増が少ない方法で非常勤教員を減じる方法を考えないと、経営的に破綻するのではないかと心配している。
- ・祝日月曜日の授業が多く、子どもの預かり先を探すのが難しい
- ・15コマの必要コマ数が確保できない学年歴はいかがなものか。授業開始を1週間倒してほしい。
- ・夏季休暇の削減は承服しがたい。
- ・国民の祝日を通常授業日にあてることが常態化しているが、再検討してほしい。家族行事や休日を利用した研究行事に参加できなくなるにより残念な思いをすることが多いため。
- ・規定コマ数より、みんな多くなっている。
- ・〇〇学部の先生方、大丈夫ですか？という学生の発言があった、と聞いた。事実であれば、我々に気を使わせてしまっている。どんな点で、というのも思い当たる。
- ・半期15コマを保証されていないと、授業計画にバラツキが生じる。

【④ 研究環境（研究室、研究費、研究に関する制度など）】

●教員

- ・研究室に書棚がなく、段ボールに入ったままの書籍が、片付かない。
- ・研究費内での購入品に関して購入金額に制約があること。
- ・研究費に制約が多い。飲食代でも支出させてほしいとは言わないが、研究環境を自分自身でよくするために研究室の備品などを研究費で買えるようにしてほしい。

- ・研究時間が確保できない
- ・研究室を持たない校舎で研究やオンライン会議に対応できる共同研究室を確保または整備していただきたい。
- ・研究費が不足し、大幅な持ち出しとなった。
- ・研究推進室のサポートは、少ない人数で多くの教員の対応をありがたいと思う。フィールドワークの証拠物の提出というのが、うまくはまらない時やや困る。以前より、進化していると感じる。
- ・研究内容によるのだが、自分の場合は大学の研究室では実際の研究を行うには不十分。学外に研究施設を用意している。

【⑤人事（昇任、昇格、委員など）】

●教員

- ・昇任のための手続きが分からない。
- ・過重負担
- ・職位を一定の年限勤め上げれば原則として昇格する方向性が望ましいのではないか。学部ごとの内規ではなく全学で統一的な制度設計にしてほしい。
- ・主任を押し付けられて往生している。
- ・以前は、こういうことをめぐってハラスメントもあった。今は、緩くなり過ぎて、内実はなしのような形になってしまうこともある。研究者集団という感じが薄れている。意見を言いにくい雰囲気がある。
- ・委員会は増えるばかりであるので、ドラスティックに整理して欲しい。教員定数が少ない学科は、入試出題なども含めると負担が多すぎる。学生指導も頻繁に行うことが増えてくる傾向にあることを考えると、教員にはかなりの負担が課されることが明白。
- ・無駄な仕事を作るベクターが度々生じる。学界と適切に関われる人採るべき。彼らはいらん仕事作って仕事してるふりしない。
- ・人事の透明性に問題がある。「お手盛り」にならないような仕組みが必要だと考える。
- ・特任教員だが授業以外の学科業務の責任が重い。学内での経験が長くなれば仕方がない事だが。

●職員

- ・身分昇格に能力や資質が考慮されているとは思えない。
- ・2018年度に行われた人事制度改革（定年年齢引き上げ、定昇上限年齢の引き下げ、定昇幅の縮小など）は、かなり大きな改革にもかかわらずきちんとした説明も行われないうまま強引に導入されたと記憶している。先日配布された「現行人事制度の見直し及び改正案について」という文書の「本学園の人事制度の変遷について」という章においても、この2018年度の人事制度改革には一切触れられていない。なかったことにしてしまいたいのかもかもしれないが、問題である。
- ・昇格しない人がいるため一部の人に仕事が偏る。
- ・学園全体として異動や休職が多く、若手職員も負担に耐えかね、異動や休職がみられる。人事委員会の見直しが必要であり、各部署の状況を理解している職員を交えて異動を考えるか、人事委員会そのものが、より部署の状況や職員の状態について把握すべきである。
- ・課の経験層のバランスがよくない（若者ばかり、中間層不足）。
- ・明らかに相応しくない方が昇格するのは、その下につく者が多く休職したり、お辞めになるサイクルが生まれることにつながっている。昔の人事制度を一新してほしい。

【⑥ 各種制度（育児・介護制度など）】

●教員

- ・祝日の出校の場合は、子どもを大学に連れてきてもいいような雰囲気にはできないだろうか？すでにやっている人もいるのかもしれないが、私は許されない感じがしているので子どもを連れてこられない。授業時間には研究室に一人でいさせるのも不安。
- ・補助などを増やしてほしい。
- ・介護制度の充実を求める。(2)
- ・遠隔家族の看病介護のための交通費負担が大きい。補助ができないか。

●職員

- ・育児休暇取得があった際には当該部局へ十分な人員手配をしてほしい。
- ・短時間勤務が最大1時間までしかとれないこと。
- ・意味のない研修をやめて、大学の仕事について研修が必要だと思う。
- ・資格取得に対して何らかの補助があると嬉しい。

【⑦ 大学運営（中長期計画、運営体制、危機管理、財政など）】

●教員

- ・ビジョンなき長中期ビジョンである。もう少し具体的な成果目的を立てるべきである。
- ・財政状況の展望を明らかにしてほしい。子供の出生数が80万人を切った。それが20年後には大学生になる。どうやって入学者を充足するのか？
- ・定員割れの学科もかなりあり、あと何年大学がもつか不安
- ・財政面が心配なので何か対策をすべき。
- ・志願者減への対応が喫緊の課題。
- ・同窓会の不正常な運営や、一部運動部の寮費滞納問題など、大学評価を毀損しかねない問題への対処が不十分。大学構成員に問題が共有されず対応が遅れる傾向にある。
- ・18歳人口が大幅に減少するのに、将来像（学生定員の縮小・キャンパスの4年間1校地化 等）ビジョンが見えない。
- ・資格・免許に流れやすい。大学の姿勢がそうだから、当然学生も。
- ・資格・免許取得と大学で学ぶ意味はイコールではない。
- ・今後の財政が心配。垢抜けた計画（説明が難しいが）を見たい。

●職員

- ・分析や予測が保守的で将来の展望が見えない。
- ・何のため、誰のためにやっているのかわからない。

【⑧ ダイバーシティに関する取り組み】

●教員

- ・緊急時以外に車いすを貸そうとしない学生支援課・保健室のあり方はとても問題だと思う。弱者に寄り添う大学であって欲しい。また職員の方については、罰金を払っても障がい者を雇っていないと聞いており（健常者が障がい者になってそのまま継続雇用していることは聞いているが）、これも問題。是正を求める。

- ・周囲に障害への理解が不十分。
- ・具体的施策が非常に乏しい。
- ・学生なり教職員なり・・・本当にダイバーシティを拡充するように取り組んでいるのか？
- ・学内のバリアフリー化を進めて欲しい。
- ・評価できる。
- ・障害学生への対応が、各部署で押し付けあいになっている
- ・障がい学生に適切に対応できる専門職を配置が不十分。学科・個別教員・当事者学生まかせになっている。
- ・やり方によっては、現場が疲弊する。授業や研究が圧迫される。これを手柄とできる方もいる。しかし、その一部の方による反多様性的言動を見た。協力する気が失せた。

●職員

- ・自己評価の男女差を調査してほしい。
- ・入試など、業務によって男・女で役割が異なるのは男女平等からほど遠い、これが現状だと感じる。

【⑧ その他】

- ・差別に関する意識が弱い。
- ・非常勤の時に交通費の1回往復上限額が4,000円で、転居したため大幅赤字となり、ほぼ無償のボランティアに近くなってしまった。上限の引き上げを何とかしてほしい。
- ・2024年1月実施の桐門の翼入試の作問を、これまでの全学部統一入試・三教科入試の出題委員に課すことは不当。新入試の説明として、もともと1日分の予備問題があるから、その問題を回せば問題ないと説明されたが、予備問題はコロナによる再試験を想定して、やむなくとった特別対応である。追加作問を恒常化するなら出題委員の増員なり、手当の増額なりの対応が不可欠。
- ・大学管理職（学科主任、学部長、副学長）にも組合員がいることを忘れて欲しくない。
- ・目の敵のように扱わないで欲しい。
- ・人員不足のため、仕事量が増えている。

Q9【教員】 Q10【職員】 その他、お気づきの点はありませんか

【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

- ・65歳定年とその後の働き方。
- ・全体として閉塞感が強くなっており、教職員間で相互不信を募らせている状況だと思う。あらためて組合が目に見える形で成果を上げないと、何処にも希望が見出せないということになりかねない。組合、頑張ってください。
- ・組合の方はよく頑張っておられると思う。
- ・特任なのでボーナスが出ないことが寂しい。任期付きでもあるので、終了後に不安がある。制約が多いので、具体的な要望は余りないのが本音。
- ・組合執行部の皆さんには、いつも本当にご苦労様です。ありがとうございます。
- ・会議は原則としてオンライン併用にして欲しい。
- ・この年度末で退職するが、様々な点で充実した職場であったと思う。

- ・コロナ禍でなかなか対面の活動ができなかったが、「顔が分かる」交流などの機会があれば通常キャンパスですれ違って声をかけやすくなると思う。
- ・参加者が増えず、一部方に負担がかかかっていると思う。長くこの傾向が常態化している。
- ・組合があるので経営側の暴走を防いでいると思う。組合執行部には感謝している。

●職員

- ・時短の年数について今年度延びたことがとても嬉しかった。声をあげ、伝えることが大切だと改めて思った。活動ありがとうございます。
- ・職員の休職が増えていることは気になっている。

Q10.【教員】 Q11.【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	53.8%	4	19.0%
②たまに読んでいる	30	46.2%	14	66.7%
③読んだことがない	0	0.0%	1	4.8%
④どこにあるのかわからない	0	0.0%	2	9.5%
合計	65		21	

【「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

- ・最近、特に東松山では食堂利用が減っているので、置いておいてもほとんど読まれなくなっていると思う。
- ・いつもありがとうございます。
- ・組合員のいろいろな投稿を促すことができると良いのではないかな。
- ・ここに書くことではありませんが、組合活動へのご尽力、心より感謝申し上げます。
- ・組合事務局ありがとうございます。桐を学内掲示する箇所が多くなるといいかも知れません。拡大して（大判にして）掲示するのもアピールになるかもしれません。

●職員

- ・全体の奉仕者であることよりも、個人が加入するメリットをPRしたほうが良い。
- ・発行頻度を増やしてほしい。

【どうすれば組合加入者が増えると思いますか？】

●教員

- ・互助的な側面があるので、相談を持ち掛けた人はなるべく加入する等、加入を促す。
- ・東松山に組合室を設けるべきで、大学執行部に働きかけをするべき。
- ・春闘で、成果を上げること。
- ・会員ではない人の情報があれば、入会を勧めやすいと思う。
- ・情宣の現代化。

- ・分かりやすい情宣、見える活動（コロナもありましたがスポーツ大会なども含めて）。
- ・組合活動に対して、実際とは全くイメージを持っている（怪しい地下活動？）を抱いている教職員は多いような気がする。実際に行っていることが伝わるような工夫が必要ではないかと思う。
- ・Amazon や Uber、その他低賃金・不平等の企業や大学の例を示して、組合員になって一緒に戦わなければ、それらの企業の従業員と同じ境遇になってしまうというのを『桐』以外の目につきやすい方法で明示するようにするというのはどうでしょうか。
- ・特に非常勤講師の先生方の生活状況を多くの人に知ってもらう。その中で成果を上げている先生の活動も紹介したらいかがだろうか。
- ・ベアなど組合が頑張っていることが伝わっていないのではないかな？
- ・電子媒体等を通じた組合における活動や議論のより一層の可視化・アピールなど。
- ・姿が見える活動、未加入者へのアピール活動。
- ・学部ごとに部会を作り、活動に対して補助金を出す。
- ・「組合員のため」の組合になること。
- ・声掛けをする。
- ・大東に入ったら、皆、組合員になる制度改革、組合員から管理職へのキャリアパス作り。
- ・赴任した教職員への「お誘い」の徹底が必要。4
- ・なかなかいい案がないですね。おいしいお弁当でつとめとか？しかし、それでは本質的な解決にならない。これからは、がっちり一枚岩になって乗り越えていかねばならないので、各人が存続の帰路に立っていると自覚しなくてはなりませんね。学生獲得も危ういです。組合執行部皆様には感謝しかありません。
- ・妙案はありませんが、昔は都幾川での釣り、スキー、はとバス観光などを家族も交えて行っていました。レクリエーションなどを企画されてもコロナが収束したわけではないので難しいでしょうね。
- ・組合活動に参加する余裕はないが、組合費は支払う人間はもっといと思う。桐の大判・色付け（立て看とは言わないが）を掲示することで、存在が浸透するのではないだろうか？
- ・掲示されている桐の視認性が上がれば、存在を刷り込むことができる。

●職員

- ・窓口をわかりやすくする。SNS 等で情報を発信する。
- ・信頼できる組合執行委員を集める。
- ・事務室の場所を移転。
- ・加入することのメリットを提示。
- ・職員と教員の立場は違うと思うが、お互いの仕事を知るために積極的に会合（リモート）を開いてみたらどうでしょうか。