

2024 春闘アンケート 教員回答 (94 回答/328 28.7%)
職員回答 (48 回答/212 22.6%)

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	3	3.2%	11	22.9%
②30代	11	11.8%	15	31.3%
③40代	17	18.3%	11	22.9%
④50代	28	30.1%	5	10.4%
⑤60代以上	27	29.0%	2	2.2%
⑥回答しない	7	7.5%	4	8.3%
合計	93		48	

性別について	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
①女性	27	28.7%	19	39.6%
②男性	61	64.9%	24	50.0%
③回答しない	6	6.4%	5	10.4%
合計	94		48	

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	41	43.6%	29	61.7%
②東松山校舎	49	52.1%	12	25.5%
③その他	4	4.3%	6	12.8%
合計	94		47	

Q1. 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	件数	割合
①余裕がある	3	3.2%	2	4.4%		
②やや余裕がある	11	11.7%	6	13.3%		
③まあまあ	50	53.2%	20	44.4%		
④やや苦しい	25	26.6%	10	22.2%		
⑤苦しい	5	5.3%	7	15.6%		
合計	94		45			



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	件数	割合	件数	割合
①余裕がある	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	①余裕がある	0	0.0%	1	6.7%		
②やや余裕がある	0	0.0%	1	10.0%	0	0.0%	②やや余裕がある	0	0.0%	1	6.7%		
③まあまあ	1	33.3%	5	50.0%	7	63.6%	③まあまあ	7	63.6%	7	46.7%		
④やや苦しい	2	66.7%	1	10.0%	2	18.2%	④やや苦しい	2	18.2%	5	33.3%		
⑤苦しい	0	0.0%	3	30.0%	2	18.2%	⑤苦しい	2	18.2%	1	6.7%		
合計	3		10		11		合計	11		15			

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	件数	割合	件数	割合
①余裕がある	0	0.0%	1	9.1%	1	3.6%	①余裕がある	1	3.6%	0	0.0%		
②やや余裕がある	4	23.5%	3	27.3%	5	17.9%	②やや余裕がある	5	17.9%	0	0.0%		
③まあまあ	8	47.1%	5	45.5%	16	57.1%	③まあまあ	16	57.1%	2	50.0%		
④やや苦しい	4	23.5%	1	9.1%	5	17.9%	④やや苦しい	5	17.9%	1	25.0%		
⑤苦しい	1	5.9%	1	9.1%	1	3.6%	⑤苦しい	1	3.6%	1	25.0%		
合計	17		11		28		合計	28		4			

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	件数	割合	件数	割合
①余裕がある	1	3.7%	0	0.0%	1	14.3%	①余裕がある	1	14.3%	0	0.0%		
②やや余裕がある	1	3.7%	1	100.0%	1	14.3%	②やや余裕がある	1	14.3%	0	0.0%		
③まあまあ	14	51.9%	0	0.0%	3	42.9%	③まあまあ	3	42.9%	1	25.0%		
④やや苦しい	11	40.7%	0	0.0%	1	14.3%	④やや苦しい	1	14.3%	2	50.0%		
⑤苦しい	0	0.0%	0	0.0%	1	14.3%	⑤苦しい	1	14.3%	1	25.0%		
合計	27		1		7		合計	7		4			

【2023年度は前年度に比べ、家計の支出が増えましたか】 ※〇は1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	27	28.7%	8	17.0%
②増えた	57	60.6%	35	74.5%
③変わらない	10	10.6%	4	8.5%
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	94		47	

【現在の俸給について、1ヵ月あたりどのぐらいの増額が必要だと思いますか】 ※〇は1つ

俸給はどのぐらいの増額が必要だと思いますか	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
①必要ない	7	7.6%	11	24.4%
②1000円	3	3.3%	1	2.2%
③3000円	12	13.0%	3	6.7%
④5000円	13	14.1%	8	17.8%
⑤8000円	5	5.4%	0	0.0%
⑥10000円	31	33.7%	11	24.4%
⑦15000円	1	1.1%	3	6.7%
⑧20000円	8	8.7%	5	11.1%
⑨25000円	0	0.0%	1	2.2%
⑩30000円	10	10.9%	2	4.4%
⑪それ以上	2	2.2%	0	0.0%
合計	92		45	



【現在の俸給のしくみについてご意見があればお書きください】

●教員

- ・ボーナスや一時金ではなく、基本給を上げることが最も重要。
- ・特任教員の給与が低すぎる。
- ・専任教員の学内業務が年々増加しているにもかかわらず、業務の増加がまったく給与に反映されないことに対して、問題があると深刻に感じている。
- ・物価上昇に見合ったベースアップが求められる。(3)
- ・昇給停止になる年齢の引き上げを希望する。
- ・給料が増えるのはうれしいが、結局税金で取られてしまうという気持ちも強い。給与以外の形で食費支給みたいなことはできないか？
- ・一般企業がどの程度の平均給与額なのかがわからないため何とも言い難いが、年功序列的に上がっていくのではなく、能力や業績に応じて給与UPしていく方が働くモチベーションにもつながるような気がする。
- ・物価の上昇ぐらいにスライドして増やしてほしい。
- ・生活実感として20000円以上は物価が上がっていると思う。(光熱費除く)

●職員

- ・学園の財政圧迫も労働者の家計圧迫も物価高が原因であるため、大幅な俸給や手当の拡充を求めるよう言いづらい。費用対効果の薄いサービス・施設の縮小など根本的な財政改善を望む。
- ・適正かつ公正な昇格を実現し、結果が出ている教職員へ還元して欲しい。
- ・物価に応じて変動する調整金を設けるべきだと思う。
- ・他大学、一般企業より多くもらっているから文句は言えない。

- ・嘱託事務職員とアルバイト職員の収入格差がなくなってきたにもかかわらず、専任事務職員並みの重労働を課されている。

Q2. ボーナス（期末・勤勉手当）について

【現在のボーナスに関して、今後の希望をお聞かせください】 ※〇は1つ

ボーナスに関して	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
①ボーナスの増額	38	41.8%	19	41.3%
②昨年度と同水準での支給	51	56.0%	21	45.7%
③減額もやむを得ない	2	2.2%	6	13.0%
合計	91		46	



【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・賞与の評価として、研究だけでなく、教育面での貢献も加味し、多少は成果に応じた評価の導入もやむを得ないとする。
- ・特任にもちゃんとしたボーナスを支給してほしい
- ・夏期ボーナスが少なすぎる。
- ・夏季 冬季ともに 0.5ヶ月の増額。
- ・現在非正規職員なので、ボーナスは夏1ヶ月、冬1ヶ月しかない。正規職員と仕事内容は変わらない。せめてボーナス夏1.5ヶ月、冬2か月にしてほしい。

●職員

- ・俸給は上がっているが、それ以上に税金や物価の高騰で支出の方が上回ってしまう。
- ・適正かつ公正な昇格を実現し、結果が出ている教職員へ還元して欲しい。授業評価などで一定基準に満たない教職員は減額するなどして欲しい。
- ・民間企業や他学に対する本学の給与水準は相対的に下がっていると思う。優秀な人材を確保する観点から、待遇改善が必要だと思う。
- ・専任事務職員は十分に貰っているので事務嘱託職員のボーナスの改善を求める。
- ・一般企業はもっと個人個人の査定をして、仕事や人柄その他を見てボーナスが決まる。大東は甘いと思う。

Q4. 一時金について

【今後の希望をお聞かせください】 ※〇は1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	35	38.5%	17	37.8%
②昨年度同様水準での支給	52	57.1%	20	44.4%
③減額もやむを得ない	4	4.4%	8	17.8%
合計	91		45	



【一時金に関してご意見があればお書きください】

●教員

- ・志望者減の状況では一時金の減額はやむを得ないとする。
- ・特任にもちゃんと一時金を支給してほしい。
- ・18歳人口の減少に伴う受験者数の減少などにより増額を求めるのは難しいとしても、同水準で支給されればありがたいことだと思う。
- ・とにかく一時金の減額だけは避けたい。現状維持で十分満足している。
- ・物価の上昇ぐらいにスライドして増やしてほしい。(2)

●職員

- ・俸給は上がっているが、それ以上に税金や物価の高騰で支出の方が上回ってしまう。
- ・入試状況が芳しくないのであれば一時金を減額すべき。もしくは支出を抑えるべき。
- ・専任事務職員は十分に貰っているので事務嘱託職員の一時金の改善を求める。
- ・学園の投資運用益を原資とするのが良いと思う。
- ・一時金って何？と思う。いらぬ。

Q4. 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	件数
①扶養手当	23	9
②住居手当	37	24
③通勤手当	21	9
④出張手当	12	2
⑤引率手当	13	1
⑥役職手当	6	4
⑦その他	5	4
回答者数	72	40

⑦その他

- ・課外活動手当
- ・論文指導手当
- ・超コマ手当
- ・高校部活の指導手当
- ・こども手当
- ・予防接種手当
- ・入試手当

【改善を求めたい内容を具体的にお書きください】

●教員

- ・学科間の学生収容状況に違いが生じており、特にゼミ生収容人数を比較して、明らかに人数に差があるのであれば、論文指導手当などの名目で不公平を是正してほしい。
- ・引率手当での宿泊費が1泊8,000円だが、インバウンドなどの影響からか8,000円ではホテルが取れない状況である。増額を求める。
- ・通常の俸給は下げ、なり手の少ない学科主任などの手当を上げるべきと思う。
- ・出張・海外出張して普通のビジネスホテルに泊まると、宿泊費の上限では足りないことがある。また日当ではとても普通の食事ができなかつたりする。円安もあるので、考え直してほしい。
- ・増コマ手当の増額。一コマ9,000円では安すぎる。
- ・実習指導に伴う授業担当時間と、実際の単位数が合っていない。
- ・車で東松山に行くが、距離が高速を利用した最短距離なのに高速代が出ない。せめて下道の距離を採用してほしい。
- ・出張や引率の際はマイナスになることも多いので、ここが増えると助かる。

- ・扶養手当と住居手当はもっと多くするべき。他大学と比べても本学は少ないと思う。(2)
- ・光熱費などの高騰のため住居手当の増額が必要。(4)
- ・車通勤だが、ガソリン代が上がり手当てだけでは不足している。値上がり分の通勤手当を出して欲しい。

●職員

- ・通勤手当について、車移動者への受給が少なすぎる。そのせいで駅近くに住まなければいけないようになってしまいかもかもしれない。
- ・物価高に対応した水準に引き上げて欲しい。
- ・非正規雇用にも正規雇用と同等の住居手当が欲しい。
- ・世帯主でなくても支給対象にしてほしい。
- ・手当ではないかもしれないが、引率出張の宿泊費上限を再考してほしい。A区分の場合「実施(上限8,000円)」だが、出張地域によっては8,000円上限ではほぼ宿泊先がなくなる。経済状況をみて、上限アップを希望する。
- ・車と自転車が同額の通勤手当なのは流石に運用上無理があると思う。
- ・賃貸の金額も値上がりの影響を受け高騰しているため、住居手当を拡充して欲しい。(3)
- ・住居手当が他大学(3万~5万)に比して低い。せめて25000円くらいにしていきたい。
- ・課長&部長職の役職手当が低い。主査+残業代の方が役職手当より高くなることもあり、責任だけがのしかかり、収入は減るので役職に就くメリットが感じられず敬遠しているのでは。本来は積極的に若手課長を登用して組織の活性化をはかるべきなので、そのきっかけの一つとして手当額を増額すべき。
- ・健康増進のため、自転車通勤の手当てを増額する。結果、医療費も削減されることもあるのではないか。
- ・障害のある母を扶養しているが、手当金額はやや少ないと感じる。
- ・共通テストの入試手当があるべきだと思う。残業(早朝)手当は出ているが、それ以上の負担があると感じている。共通テスト本部から補助金が出ているはずなのに、直接業務にあたる職員に還元されないのはおかしい。

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】

- ・学内での感染者も多いので、インフルエンザやコロナワクチンなどの予防接種補助。(10)
- ・メンタルヘルス不調に対する理解が足りない。
- ・健診におけるプライバシーの確保。
- ・運動施設等の利用の健康促進のための補助。
- ・検診内容見直し、拡充。
- ・実習に伴って求められる予防接種補助。小児四種、新型コロナ、インフルエンザワクチン等現在すべて自費で行っているが、実習先からは接種を求められており、職務遂行上必要なものなので。
- ・持病を患っている教職員に対する福利厚生が少ない。福利厚生というより、融通が利かない。
- ・人間ドックの補助額アップ。(2)
- ・外部面談カウンセリングサービスの利用補助。
- ・休職者が職場に復帰した際の、受け入れ側の体制、スキルが整っていないと感じる。
- ・インフルエンザ罹患の際の出勤停止を導入してほしい。
- ・インフルエンザ予防接種を教職員向けに学内で実施してほしい。



【② 家族（育児・教育・介護）に関するもの】

- ・介護・看護休暇を拡大して欲しい。
- ・介護のための時短勤務。
- ・国が育児報酬に偏りすぎであるが、これからは介護のほうに負担が増えると思われる。
- ・現在、小学校3年生以下の子どもがいる場合、教育職員は、1限・5限に授業を入れなければいけないというルールは免除されるが、それ以外の制度は特にない。通常、短時間勤務制度というのは、就業時間を短くすることで育児に費やせる時間を長くすることを目的とした制度と思うが、勤怠管理のない教員の場合、実質的な負担の軽減がないので、育児で仕事がすれ込んだ分、眠る時間や休む時間を削って仕事をする事になり、非常に大きな身体的負担を強いられる。小3と言わなくても、せめて子供が3才になるまでは1コマ減コマを可能にする制度を作るなど、何か対策をお願いしたい。（個人的には減コマで給料が減ってもその価値があると思う。）
- ・育休産休と関連サポートをさらに充実するとよし。父親となった男性職員の育休も充実を。（3）
- ・保育サービス・病児保育サービス。
- ・現状で十分だと思うが、在宅時のスーパーフレックスかフレックス制を導入して欲しい。
- ・時短勤務を小6まで延長してほしい。（3）
- ・時短勤務の取得単位を15分単位にしてほしい。
- ・イベント（入学式、卒業式、授業参観など）休暇の導入。
- ・看護休暇の取得年齢などの大幅拡大。（2）
- ・「子育て支援金」として、臨時もしくは、定期的に支援金を支給してほしい。
- ・非正規雇用にも正規雇用と同等の家族に関する制度が欲しい。ほとんど正規雇用と同じ仕事をしているが、家族理由での休みが有休しかないのはおかしい。特に育休・育短・介護の制度が無いと続けていけない。せめて在宅勤務を月5回以上に増やすなど、対応をして欲しい。
- ・子供(小学3年生まで)だけではなく、親の介護でも時短制度があっても良い。（2）
- ・短時間勤務を1日2時間取得できるようにしてほしい。
- ・看護休暇の取得可能期間を小6まで延長してほしい。（2）
- ・学級閉鎖を看護休暇の取得目的に加えてほしい。
- ・介護帰省補助制度を導入してほしい。
- ・介護休暇を年間10日以内など、有給休暇の申請のようにもっと取りやすくしてほしい。（手続き方法や職場の雰囲気）

【③ 文化・スポーツに関するもの】

- ・ジム補助。
- ・生涯教育的な視点から、学習に対する補助も含めてほしい。そのことで幅が広がるのではないか。
- ・文化鑑賞や旅行などを増やしてほしい。（2）
- ・教職員の部活動やサークルの作成による手当。



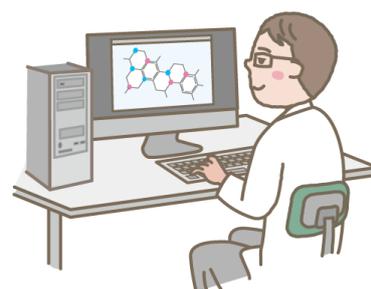
【④ その他】

- ・学園に大事にされている感覚が持てない。
- ・保存休暇の日にち上限アップ。病気や介護を行なった場合、50日で仕事復帰するのは難しい。せめて60日(3ヶ月)はあっても良いと思う。

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	2	2.2%
②まあそう思う	23	25.3%
③あまりそう思わない	45	49.5%
④全くそう思わない	21	23.1%
合計	91	



【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	12	13.3%
②まあそう思う	52	57.8%
③あまりそう思わない	20	22.2%
④全くそう思わない	6	6.7%
合計	90	

【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》

- ・委員会や入試等の校務があまりにも多く、研究にあてる時間の捻出が困難である。
- ・授業のほか、学部・学科業務が年々増加しているため研究時間が増やせない。(3)
- ・6コマの影響なのか、とにかく労働拘束時間が長いです。

《研究費に関する意見》

- ・出張の際にいろいろエビデンスが多い感じである。搭乗の半券などは宿泊証明で担保できると思う。
- ・海外出張の際の海外旅行保険を研究費で支出できるようにしてほしい。
- ・国際雑誌のサブスクを増やしてほしい。最近は個人ではサブスクできなくなっている雑誌もあり、その場合は論文を1本ずつ購入する必要があるため気軽に論文を読むことができず研究に支障が出ている。大学で読める雑誌が増えるのであれば個人の研究費は減ってもいいと思っている。

《研究環境に関する意見》

- ・実験室がほしい。
- ・統計解析ソフトは大学での一括契約で使用できるようにしてほしい（SPSSなど）。
- ・研究休暇を拡大してほしい。業務負担の軽減を希望する。
- ・研究の時間がない。図書館のデータベースを充実させてほしい。フェイクニュースが飛び交う時代、正確なニュースソースを確保するのは大切と思う。
- ・夜から朝も研究室で作業できたら助かる。
- ・実験系なので、実験室の設備の拡充及び電子ジャーナル拡充を引き続きお願いしたい。
- ・上では「そう思う」を書いたが、自分で相当努力しているからである。科研費などもとっている。通常の一般研究費だけでは少ないと思っている。また仕事量が半端でなく増加している。個人の努力では限界。

【非常勤講師への研究環境面の待遇についてどのように考えますか】 ※○は一つ

非常勤講師への待遇について	教 員	
	件数	割合
①大きく改善が必要である	10	12.5%
②改善が必要である	44	55.0%
③特に改善は必要ない	26	32.5%
合計	80	



【非常勤講師への研究環境面の待遇について、具体的な改善点があればお聞かせください】

- ・給与、時間給の大幅アップ。(3)
- ・非常勤の場合、研究環境に不満があるのだろうか。教育環境ならばわかる。
- ・学内紀要の多くで非常勤講師への投稿をゆるしていないのは、大学としてどうかと思う
- ・非常勤講師でも倫理審査を受けられるようにしてほしい。特に専業非常勤の方は本務校がないため、研究調査のための倫理審査を受けるのにも諸費用が掛かる。大学の研究推進の一環として門戸を開いてほしい。
- ・学内の論集、紀要への投稿。(2)
- ・資料取得などのお金、年間5万とか10万あると助かるのでは？論文だすとき、大東所属（所属その2も含めて）で書いていただくとか、謝辞に書いていただく契約もいいかも。
- ・賃金を上げないとよい教員が集められない、特に東松山。
- ・科研費管理の件で相談を受けたことはあるが、職員の配置状況からすると難しいのでしょうか。
- ・科研費に応募できるようにする。(3)
- ・非常勤の先生方の待機場所が狭い、ネット等の環境も悪く、大変申し訳ない。

Q6. 【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

現在の超過勤務の状況について	職 員	
	件数	割合
①超過勤務がとても多い	2	4.3%
②超過勤務がやや多い	21	45.7%
③超過勤務がほとんどない	23	50.0%
合計	46	

【超過勤務となる理由はどのようなことですか】 ※自由記述

- ・部署をまとめあげているから。
- ・業務量が多く、会議などで拘束される時間が長い。(5)
- ・専任職員の人数が足りていない。(2)
- ・単純に、元々の担当業務に加え、他の担当も増えたため。
- ・業務量の増大。時期の集中。煩雑化。
- ・残業については、仕事量というよりその個人の気質によると感じる。残業の多い課員は全く仕事がない部署に行ったとしても残業するはずである。よってこの気質をどうするかにメスを入れるべきだと思う。例えば、19時以降はPCを使用不可にするのはどうか。
- ・部署の周りの人たちの残業が非常に多い。業務量が多いので仕方ないのかもしれないが、どこか「残業している方が偉い」「定時から本番」という空気をひしひしと感じる。集中して効率よく定時に仕事を終わらせること、残業代がかさむことの問題、を一人一人が意識して時代に合う働き方をしてもらいたい。
- ・一部の人は仕事をしているが、お金欲しさにダラダラしている人にはムカつく。



Q7. 【職員のみ】在宅勤務について

【在宅勤務（月4日上限）を利用していますか】 ※〇は一つ

在宅勤務を利用していますか	職員	
	件数	割合
①上限まで利用	5	11.1%
②月3日平均	3	6.7%
③月2日平均	9	20.0%
④月1日平均	7	15.6%
⑤取得していない	21	46.7%
合計	45	



【在宅勤務の拡充を希望しますか】 ※〇は一つ

在宅勤務の拡充を希望しますか	教員	
	件数	割合
①完全在宅勤務を希望する	4	8.7%
②上限を増やしてほしい	17	37.0%
③今のままでよい	19	41.3%
④在宅勤務はない方がよい	6	13.0%
合計	46	



【在宅勤務利用の妨げになるものがありますか】 ※〇は複数可

在宅勤務利用の妨げになるものがありますか	職員
	件数
①対面会議	12
②打合せ	6
③窓口対応	31
④社内連絡	5
⑤自宅環境	3
⑥その他	11
回答者数	40

【⑥その他を選択した方は理由をお書きください】 ※自由記述

- ・在宅勤務をしようという意思がそもそも上にはないのであれば意味がない。
- ・下の人間から提案して、部署として断られる部署もあるという。
- ・ペーパーレス化しない体制、無駄なシステムの林立。
- ・立ち合いが必要な業務。
- ・業務が在宅では難しい。窓口対応など。
- ・学園の施設や機器を直接操作する作業があるため。
- ・持ち出し不可の資料の存在。
- ・部署の業務的な性質もあり、上司が在宅勤務に対してあまり積極的ではない気がする。
- ・下限を設定してほしい。例) 週1日以上は可能な限り利用する、など。
- ・外部対応窓口のため。
- ・新しいことを指導する時(システム等)、うまい方法を見つけられていないため。
- ・委員会等、教員が入る会議。
- ・業者打合せ(民間企業にもzoomを導入していない企業は多い)。

- ・在宅勤務が悪のような雰囲気。
- ・上限以上を取得する方がいる現状ならば、制度が無い方が不公平感がなくて良い。決められたルールを守るべきで、守られないルールは撤廃するか、見直して、全ての人が納得する運用を行うべき。

Q8.【職員のみ】年次有給休暇の取得状況について

【2023年度有休休暇を何日取得しましたか】

年次有給休暇について	職員	
	件数	割合
①5日未満	1	2.1%
②5～9日	23	48.9%
③10日以上	23	48.9%
④取得していない	0	0.0%
合計	47	

【有給休暇を取得しやすいですか】

有給休暇を取得しやすいですか	職員	
	件数	割合
①とても取得しやすい	14	29.8%
②まあ取得しやすい	28	59.6%
③あまり取得しにくい	5	10.6%
④取得しづらい	0	0.0%
合計	47	

【有給休暇取得の妨げになるものがありますか】 ※〇は複数可

有給休暇取得の妨げになるものがありますか	職員
	件数
①会議・打合せが多い	8
②業務量が多く余裕がない	16
③取得しづらい雰囲気がある	4
④その他	0
回答者数	26

【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	10	21.3%
②ない	37	78.7%
合計	47	

Q7【教員】 Q9【職員】ダイバーシティの推進について

【「多文化共生」を進める上で本学が改善すべき所を具体的に教えて下さい】 ※自由記述

●教員

- ・多様な学生が入ってきているので、多言語で対応できる職員が必要。(2)
- ・ダイバーシティ宣言を出すべき。
- ・女性の積極的な登用・採用。障害者雇用を積極的にすすめること。
- ・留学生や障がい学生に対する専門職員の不足。
- ・多文化共生とはどのような考え方かということに関する根本的な議論を深めることが必要である。
- ・ハラルフードの提供や礼拝堂の設置、多文化理解を促す講義や空間の設置、各学部でのジェンダー科目の設置の促進など必要と思う。
- ・専門的な知識を持った相談窓口の設置は必要と思う。以前にハラスメント委員会に参加していたが、委員の先生が「ハラスメントを受ける方に問題がある」と発言するなどといったことがあり、各学部から選出された委員で構成するハラスメント委員会の限界を感じた。
- ・留学生の日本語力養成講座。どの学部学科も共通に利用できるように。
- ・学際的研究交流。
- ・意識改革を促す。記念日や Special week があるとよいかもしいない。

- ・日本語以外のHPの充実。(2)
- ・教員のFDでダイバーシティにおける教育のあり方や教員としての姿勢などをとりあげた方がよいと思う。
- ・各国の国民会の開催など。

●職員

- ・日本人志願者が激減する中、留学生で入学者を確保する方針は問題ないが、学部の受け入れ体制や日本語を母語としない学生向けへのサービスが不足している。
- ・まずは留学生の人数を増やすこと、そして彼（女）らの要望に耳を傾けること。
- ・もし留学生数を増やすのであれば、多言語対応を進めること。
- ・かたち上の設備を増やしても一時しのぎ。教職員の多言語取得率を上げて、多文化の人たちとのコミュニケーション力を高める方がよいと思う。無料の言語セミナーを教職員対象で実施してみてもどうか。
- ・外国人学生の大規模な受け入れ、日本語が話せない留学生の積極的な受け入れ検討が必要だと思う。日本語が得意でない学生を増やし、多文化共生について対策せざるを得なくなる状況を作る。そうすれば、業務で何か考える際、各職員も多文化共生推進の視点を持ちやすいのではないかと思う。
- ・各部署に、英語、中国語が得意（日常会話レベル）な職員の配置。
- ・日本語以外のHPの充実。ハラルフード・ベジタリアンフード・ヴィーガンフードのメニュー追加。
- ・研修や講演会を通して、無理解な人たちや無関心な人たちを減らすこと。
- ・業務時間内における個人的な研修・研究の推奨。
- ・障がいのある学生（特に精神・発達）への理解、知識を増やすこと。
- ・専門的な知識を持った相談窓口の設置。(2)
- ・礼拝堂は無理でも礼拝できるフリースペースか教室を1部屋用意すると良い。

【バリアフリーな空間にするために本学が改善すべき所を具体的に教えてください】 ※自由記述

●教員

- ・多様なニーズに対応できるためには、職員の数がどうしても必要だと思う。少なすぎる。
- ・障害学生支援に必要な、十分なだけの経済的なバックアップ。
- ・身体的な障がいのある学生のほか、最近では学習障害のある学生なども在籍している。対応が各教員任せになっていて、教員の負担が増える場合もあり、その結果拒否感を示す教員もいるようだ。海外や他学では、例えば支援学生を雇って要支援学生の学習援助をしてもらう、そのために大学が予算を割く、といったこともしている。そうしたことも視野に、開かれた大学にしてほしい。
- ・東松山はバリアフリーかもしれないが、車いすには不便すぎる。
- ・精神的疾患のある学生が増えている。目にみえる障がい者ではなくメンタルな面での対応が急務である。
- ・2号館や多目的ホール脇のトイレは階段でスロープがない。改善を求める
- ・障害のある学生の修学支援（ノートテイクや教室移動補助など）もっと充実させるべき。
- ・車いすでも移動できるルートの確保とそのルートを分かりやすいところに明示してほしい。

●職員

- ・東松山校舎のバリアフリーの導線改善（バリアフリーで移動可能だが、建物の中を出入りに遠回りが多い）。
- ・車椅子などでのキャンパス内の移動しやすさ。
- ・障がい者へのバリア解消のためにも専門組織の確立が重要。他大学では支援の拡充が進められている中で、本学は大きく遅れている。

- ・レンガ床をやめて欲しい、今時どの大学はおろか、一般企業でも見ない。とにかく雨天時は滑りやすいし、普段もつまづきやすく危ない。荷物を運んでいても物が落ちやすいので危険。特に板橋キャンパス2号館の改修を望む。
- ・エレベーターの全館設置（オーバブリッジへも）。
- ・本学で受け入れる障がいの種類を絞ったうえで、設備投資を増やし、毎年その障がいの学生を継続して受け入れ続けることが、実質的には障がい者が暮らしやすい社会に貢献することが出来ると思う。
- ・今後の学内工事において、常にフラットな導線とテナント型の施設運営を優先する。

【ジェンダー・セクシュアリティの平等をすすめるために本学が改善すべきことを教えてください】

●教員

- ・ハラスメント対応の充実が必要。
- ・教職員の研修と学習が必要、意識改革。(3)
- ・職員に対するハラスメント講習。
- ・以前から共通試験の入試の際に、事務の人たちが男女に分かれて役割分担をしているのが気になっていた。紙の数を数え確認する、不要な紙ごみを回収するといった仕事に、どうして男女の役割分担が必要なのかよくわからない。女性はケア的な仕事に、男性は渉外的な仕事に向いているというような、余り根拠のない理解がしばしば女性の社会進出や昇進を阻んできたことを考えると、本当に必要な場面を覗いて、こうした職場での男女の役割分担はなくすべきと考える。
- ・授業の際に休講になると代わりの授業が要求される。育児関連ではこのルールをゆるめて欲しい。
- ・学生が被害を受けた時のハラスメントの相談体制の充実。

●職員

- ・ハラスメント相談体制の強化。
- ・育休などを男性も取りやすくして昇進などに影響しないように配慮すること。
- ・ハラスメント相談体制を整えても、やはりいろんなことを気にして相談には行きづらいと思う。
- ・ハラスメントをさせないよう具体的な研修を5級以上の職員などに受けてもらうべきだし、ハラスメントの疑いがあるのであれば徹底的に調査・究明する必要がある。またそのための規則作成が必要だと思う。(規則がないとうやむやにしがちなため)
- ・育児を支える諸制度の改善(専任、嘱託、パートに区別なく制度利用)。
- ・ハラスメントの相談体制について、ただ相談を受け付けるだけではなくそこから対処までのスピード感を持った対応が求められていると感じる。
- ・専門部署の設置。
- ・SNSで情報発信を推奨する。学内の委員会設置。学生団体の活動支援。
- ・管理職者の女性割合の増加。男性職員への妊婦体験、女性の生理(PMS、PMDD)に関する研修の義務付け。
- ・育児を支える諸制度を他大学や他企業を見習い、改善してほしい。
- ・男性社会から脱していない風潮が大いにあることが問題。

Q8【教員】 Q10【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。】

【① 労働条件(就業規則、定年、休日勤務、教職員数、在宅勤務など)】

●教員

- ・特任教員が増加している分専任教員の負担が増加している。なんとかしてほしい。
- ・コンピューターでこなす必要のある業務が増え、業務の煩雑さ、多忙化が進行した。
- ・65 定年後も授業と学務をほぼ定年前と同様に担当することも選べるようにすべき。(2)
- ・学科教員の定員数が学生数の増加に見合わず、また学科間で教員の業務量にばらつきがあり、労働条件が年々悪化しているのを改善してほしい。
- ・定年を延長、旧来の70歳定年にもどしてほしい。(5)
- ・特任に入試監督を課すことへの要望があったと聞いた。これは、就業規則の改定になる。就業規則は労働者が不利な方向への改定はできないのではないかと？特任という立場の特性から、入試監督を課すことは断固反対。
- ・教員の有給休暇制度の運用が、完全に形骸化していることが気になる。
- ・助手、助教の就業任期があり、職場を短期間でやめざるを得ないため、教員数が満たされず業務が多忙となっている。
- ・せめて保活用に勤務時間は9:00~17:00ではなく実態に合わせてほしい。
- ・国試担当(専任)事務職員の配置をしては？
- ・教員数が減らされているのに委員など仕事が減る訳でないので、業務がかなり多忙になってきている。(4)
- ・教職員数の減少による労働強化が、研究時間を減少させている。
- ・教員間での業務量のバラツキの是正。平等な配分を。
- ・全学と専門の教員を交換可能にしてほしい。強く希望する。
- ・スポーツ施設(体育館、グラウンド)の数が不十分。

●職員

- ・部署によって環境が異なること。特に在宅勤務や休暇等、人事課が取得していいと言っているのに、部署の上長の判断で取得できなくなること。
- ・週休3日制が当たり前に叫ばれる世の中における土曜勤務の状態化、そして出勤してもやることはないため、時間と光熱費などの無駄(両者互いにデメリットしかない負の遺産)。
- ・土曜日に仕事が17時過ぎまでかかることが多く、実質週休1日となっている。土曜日を休日勤務の扱いにし代休がほしい。
- ・業務量が多いので、職員配置人数が増やせれば余裕を持って仕事に取り組める。(2)
- ・職員の土曜日勤務廃止を真剣に検討すべき。(2)
- ・完全週休二日制を実現してほしい。
- ・在宅勤務回数上限の緩和、撤廃。(3)
- ・在宅勤務について、部署間の不平等感のため月4回というのがナゾ。どんな窓口業務でも交代や期間で休める時期がある。また、部署によっては年間で忙しさがかなり変わると思うので、月4回でなく、土休や有休の様に年間(半年間)〇回に変更して欲しい。
- ・就業規則について、副業の禁止とあるが、今のご時世副業を禁止しているところは少ない。個人の財産管理における危機感が低すぎる。まして嘱託やパート・アルバイトは、ここの収入だけでは低すぎて生活ができないので撤廃すべき。(2)
- ・住宅手当を増やしてほしい。
- ・業務を煩雑にする提案や決定ばかりが増えている。
- ・自転車と車の通勤費が同額であること、フレックス制の導入希望、予防接種補助、育休の男性取得促進のための方策、業務の縦割りの改善、共通事項にも関わらず様式の定めがないこと
- ・定年が伸びても生涯年収は変わらないので、無駄に長く働かされているだけとなり、納得がいかない。むしろデメリットとなっている。

- ・部署内でシフト希望制とし、9：00～17：00の人、10：00～18：00の人に分かれてもいいと思う。私は貧血なので、朝1時間遅いだけでもかなり助かるし、17時以降にどうしても生じる雑務の対応も引き受けられるので良いと思う。
- ・時短勤務取得を小6までに延ばしてほしい。
- ・フレックス勤務制度を導入してほしい。

【② 労働環境（人間関係、心理的安全性、ハラスメント、施設・設備の不具合など）】

●教員

- ・不要な会議が多いように思う。
- ・人間関係が殺伐としている。ハラスメントが日常化している。
- ・教室がいつも収容定員ギリギリであることを改善してほしい。たとえば今年度の授業で70人収容の教室に76人の履修者が出たが、教室を変更してもらえず、かつ、65人の学生を入れられた。雨の日など畳んだコートや鞆の上に座っている学生も見受けられ、また松山の多くの教室が手動で冷房温度を変えられないため、苦情や体調不良を訴える学生が出るなど授業に専念しにくい環境であった。授業アンケートに授業評価とは関係のない施設的な苦情を書かれるのがつらい。
- ・板橋キャンパスの研究エリアの女性トイレがいまだに和式ばかりで洋式が一つしかないというのは時代錯誤である。
- ・施設の老朽化、特に狭隘な体育施設。
- ・オーバブリッジ（東松山校舎）の真夏の暑さは何とかならないか。
- ・国試対策の学生自習室の設置をお願いしたい。（他大学ではあるところが多い）
- ・コマ数を5に減らして欲しい。
- ・東松山校舎でデジタル教材を作れるような設備を作って欲しい。
- ・去年ハラスメントを受けたが現在では解決している。
- ・何でもかんでもハラスメントと言われて、指導も注意もできない。
- ・学部運営の業務負担を少なくしてほしい。

●職員

- ・役職者が挨拶を返さない、電話を無言で切るなどの非常識なふるまいをする人がおり、不快である。
- ・近くのトイレと給湯設備が古い。特に板橋キャンパス2号館、会議室前のトイレは臭いときが多々あるうえ、和式も多く入りたくない。やれる範囲で改修希望。（2）
- ・精神面を含む体調不良者の多さ。
- ・相談窓口の周知、教職員対象の専門カウンセラーの設置。
- ・一部の教員の中には、事務職員や学生に対して、規則違反の内容を強要したり、アカハラやパワハラに該当するような言動を取っている者がいるようで、教育の質を保証する上で学園としての対応が求められていると感じる。
- ・部屋が暑くて寒い。夏場は空調が教室に重点的に回されることで室内が30度近くに。とても働ける環境ではない。
- ・ハラスメントが多く心理的安全性が担保されていない。ハラスメントを訴えやすい環境にしてほしい。
- ・LINE WORKSが無駄な仕事と過剰な連絡を増やしている。
- ・ちょっとしたミスに対して、専任教員が大声で怒鳴りつけるのを見た。専任教員が良い人のふりをする。
- ・専任教員に対しハラスメント申立てをしたが、立場の弱い職員の身になっては頂けないと分かった。

【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

- ・シラバスでは 15 回分の講義計画の記述が求められているが、実際の講義回数は 14 回となっている。年度計画として 15 回の講義回数の確保は必要ではないだろうかと感じている。(2)
- ・教員の担当コマ数を少なくしてほしい。(2)
- ・コマ数、休講補講共に、負担が大きい。時間割の組み方にも、工夫が欲しい。学年歴には、教員の研究を保障する意味で、もっとゆとりが欲しい。
- ・キャンパスや教室にもよるが、IT インフラの老朽化の著しい教室を改善してほしい。Wi-Fi さえまともに使用できないキャンパス環境なのに、芝生や植木的な手入ればかり気にするのは大学として本末転倒な気がする。
- ・東松山キャンパスの通信環境の更なる改善を求める。
- ・学生用にロッカーなどの設置があれば、よいと思う。
- ・大学院は内コマにしなければ、大学院の定員問題は解消されないと思われる。現状だと大学院は「余剰の業務」になっているから。
- ・以前から議論しているように、他大学と同様にせめて週5コマを検討するべきである。カリキュラムの再編・再検討を丁寧に行えば叶うはずである。
- ・授業評価基準を chatGPT（勉強、学習、知能、知識程度）とそれを超えた成果の間に引く必要が出てきた。そうになると、成果を生成しえない者が増える。
- ・大学院は本当に必要か？　すべて外コマ化すべき。
- ・学部・大学院のコマ数を含めると大変な数字(9 コマ)になる。研究など無理だ。
- ・Wi-Fi の強化。(3)

【④ 研究環境（研究室、研究費、研究に関する制度など）】

●教員

- ・企業との共同研究（無報酬）において、兼業届の提出を求められた。兼業届を出すためには、共同研究の相手から委嘱状などの発行をお願いしないとイケない。無報酬の状態でも委嘱状の発行をお願いするのは、相手に負担を掛けることになり頼みづらい。無報酬の場合は、兼業届けなど必要ないと思っているが、基準を明確にしてほしい。
- ・研究費の改善、研究量が増えると助かる。(2)
- ・研究費は一律年度内 40 万円で支給されているが、昨今海外出張にかかる経費は以前に比べて明らかに高くなっており、増額が無理であれば、一定金額内の年度持ち越しが可能とすることはできないのでしょうか。
- ・研究室が狭い。研究費が少ない。研究に関する制度が不十分。
- ・臨床実習の指導に時間を割かれ、研究の時間が確保できない。
- ・研究室がない校舎での共同研究室等の設置による研究空間の確保。
- ・もう少し自由に、簡単に使えるようにしてほしい。(2)
- ・労働強化をなくしてほしい。自己努力により研究時間は確保している。

【⑤人事（昇任、昇格、委員など）】

●教員

- ・昇任・昇格人事の条件、プロセスが不透明。

- きわめて恣意的かつ感情的な昇進妨害を見た。
- 客員教員のノルマと年俸の問題。
- 定年を 70 歳に戻してほしい。
- 委員会の数が多すぎる。不要な委員会は思い切って廃止すべき。
- 特任助手、助教の任期制度の廃止。

●職員

- 異動が多すぎるのではないか。
- 職員の異動に対し、実務・精神的な準備ができるよう事前の予告やフォローを願う。
- 適性、公正な昇格がなされていない。配置についても同様。
- メンタル不調や体調不良の職員が少し多いと思う。本人がいちばん大変だと思うが、その分仕事のフォローに入ってくれている方々がいるかと思うので周りの職員も大変かと思う。
- 人事異動の内示は少なくとも 1 カ月前に（引き継ぎが業務負担となっている）。
- 実際には違うのかもしれないが、学園全体ではなく、一部の人のみに利益があるような作為的な人事異動が多い印象がある。
- 2～3 年スパンでの異動をさせるべき。流動性が低いために部署の新陳代謝率が低く、業務へのマンネリ化が起きやすい。結果、仕事への意欲低下（だらだら、なんとなく働く）につながる。国公立大学では 2～3 年が当たり前だが、本学では五年程度が目安のようになっていて、長いと 8 年とかもあり、一般的に考えても珍しい。また、年に 3 回異動時期があっていいと思う。
- 過去に不祥事を起こしたり、潜在的な不祥事職員が昇格している。
- ハラスメントに対する対応が不十分。
- 職住近接をできる限り実現してほしい。(2)
- 現在、時短勤務取得中者で主査以上の女性がほぼいない。時短勤務者の昇格について配慮してほしい。
- 教職員の適材適所を分かっていない。降格するレベルの大失態をして上手にごまかしている人を見抜けず、使い続けている。
- 適正な人員数配置。
- 部署内の残業時間の平均化。
- 時短やワーママでも昇格できる制度の導入。

【⑥ 退職後（年金問題・定年年齢など）】

●教員

- 65 歳定年は早い。定年は 70 歳まで延長を希望する。(6)
- 特任で任期満了した際には退職金を少しでも良いので出していただけますとありがたい。
- 定年年齢が複数あるのは意識格差につながる。引き上げか統一を検討して頂きたいと思う。(2)
- 退職後の年金の実態が不明なので心配。説明の機会を設定して若い人でも聴けるチャンスをつくってほしい。(2)
- 選択定年制の制限撤廃。
- 非正規職員には退職金がない。退職金を支給してほしい。

●職員

- 65 歳で一度定年にしても良いが、継続雇用があって良いと。そもそも定年制度自体撤廃して良いと思っている。働きたい人はそのまま働いて良いかと。

- ・退職時に退職金がいくらもらえるか教えてほしい。
- ・定年は60歳でいい。
- ・国が「定年70歳」というまでは65歳で良い。

【⑦ 各種制度（育児・介護制度など）】

●教員・職員

- ・介護制度・看護制度は、充実して欲しい。
- ・男性もお子さんが生まれたり2年ぐらい休めばよい。
- ・育休を男性も給料に影響が出ない範囲で多く取得できるようにしてほしい、一生に一度のタイミングに立ち合わせられるようにしてほしい。
- ・外部研修に参加してみたい気持ちはあるが、周りでどのくらい研修に参加をしているのかわからず、結局先送りしている。
- ・介護婦省手当の支給。
- ・介護による時短勤務制度の導入。
- ・育児・介護制度を嘱託やパート・アルバイトにも欲しい。実際に仕方なく休むのに、なぜ同じ制度が使えないのか。(2)
- ・研修制度参加を促すインセンティブの拡大、充実。
- ・介護休暇日数を大幅拡大してほしい。
- ・保育サービスや提携ベビーシッターサービスの提供、子どもが3歳になるまで在宅勤務の上限を増やす。

【⑧ 大学運営（中長期計画、運営体制、危機管理、財政など）】

●教員

- ・志願者減少に対する抜本的な中長期対応を求める。
- ・財政基盤の健全化を図りながら、展望のある中長期計画を立てて欲しい。
- ・魅力あるロケーションでのキャンパス整備等、大きな予算の関わる事業をぜひ、進めていただきたい。
- ・中長期計画は毎年見直すべきであるし、戦略的に組み立てることが必要で。大学としてのビジョン・目的が見えない。とりわけ入試に関しては、このまま業者の言いなりになっていては、志願者は減る一方である。
- ・人事を間違えないこと。実務家と研究型それぞれの業績をよく見る必要がある。
- ・キャンパスの都心回帰、学年割れの解消。定員割れ対策が喫緊の課題。
- ・私学法改正に伴い、大東でどのように具体化するのか早めに示して意見を聴取してほしい。
- ・少子高齢化でますます大学経営は危機に直面すると考える。大東文化大学はもっと思い切った戦略に打って出るべきだ！もっと令和の時代にマッチした運営方針を出すべきだし、数年定員割れしている学科や教員に対しての指導も徹底してほしい。経営が古いの、色々な判断が遅く、いつも後追いの対策ばかり・・・このままでは生き残れない。生き残ったとしても、ますます学生のや教員の質は低下するばかりだと思う。例えば、有名な企業の経営者の方を入れたりして、組織に新たな風を吹き込めないものでしょうか？もっと、経営的にも、大きな話題作りをして、広告的要素に投資すべきだと考える。
- ・学生数減少（定員割れ）による財政のひっ迫。
- ・もう少し広報に力を入れて欲しい。

●職員

- ・今後の財政が心配。あらゆる不安があるが、財源が減って給料に響くようなら退職者が激増すると思われる。
- ・入学者数の減少に伴う財政面の不安、硬直した組織および運営体制
- ・若手として、特に24年度入試の志願者数は悲惨な結果となったので、今後の学園の存続に向けた対応は気になるし、自分も当事者意識を持たなければならないと思う。
- ・中長期計画に期間が足りない。子供が少なくなっていると謳っているだけで、本当に大学を存続させたい、改革をしたい、学生を集めたいという施策にみえない。
- ・通信教育や社会人の学び直しについて本格的に検討してもよいのではないかと思う。
- ・各種学内業務について、もう少しコスパを考えて行った方がいいと思う。大学執行部が各部署業務を細かく把握して、各部署の業務コストカットを徹底して指導するようにした方がいいと思う。
- ・新キャンパスに関する情報公開と専従部署の設置。
- ・受験者、入学者が減っている中、毎年のように支出超過していて良いのか心配になる。予算の引き締めや、新たに稼ぐ方法にシフトチェンジしてほしい。
- ・大学の運営計画全般、具体性や責任の所在が不明瞭。

【⑨ ダイバーシティに関する取り組み】

●教員

- ・障害者職員が差別されない、雇用環境の整備。
- ・教育職員の中に女性が少なく、執行部などでは顕著に女性割合が低くなっている。私たちは皆自分と共通の属性を持った人に選考バイアスがかかるのだそうで、日本人男性中心の執行部や人事委員会がバイアスへの注意喚起のないまま人事を行うと、結局日本人男性中心の人事が繰り返されることになるようだ。そうしたことを防ぐためにも、他大学であるように、例えば「女性の採用を積極的に推進する」「多様な人材の確保に努める」といったことを公に約束したり、教職員への教育機会の確保といった取り組みをしてほしい。
- ・障害学生支援のコーディネーターの確保、支援室・サロンを1階の利便性の良い場所に移すべき
- ・横断歩道などについて、全盲の学生にも対応できるように警察に働きかけてほしい。

●職員

- ・ジェンダー・セクシャリティをめぐる学生の受け入れ体制が整っていない。
- ・障がい者へのバリア解消のためにも専門組織の確立が重要。他大学では支援の拡充が進められている中で、本学は大きく遅れている。
- ・専門部署の設置が望まれる。
- ・学生と教職員の対話の機会があればいいと思う。

【⑩ 入試関連（学生募集、入試問題作成、試験監督業務など）】

●教員

- ・試験監督業務が学科によって偏りがありすぎる。
- ・志願者数が年々減っており、今や危機的状況である。入学センターのみならず、全学的にどのような方策がありうるか検討することが必要では？
- ・入試監督業務の軽減化。入試問題の作成に、支援がなさ過ぎる。
- ・共通テストは、手当てを付けて欲しい。

- 業者の言いなりになって、あまりにも受験方法が複雑かつ多様化してしまい、受験生が戸惑っているのは明白である。教員も職員も自分が受験生であったなら、どのような試験が受けやすいかを考えるべきである。
- 学科の構成員人数がぐっと減っており、入試問題の作成、試験監督業務がここ数年で非常に重くなっている。また出張授業・オープンキャンパスでの模擬授業なども非常に忙しい。昨年度は作問もやりながら、共通試験の監督もする先生もいた。他大学では入試問題作成を外部に委託しているところもあるそうなので、そうした多様な方法で教員の負担を軽減してほしい。
- キャンパスの都心回帰、学年割れの解消、定員割れ対策が喫緊の課題。
- 入学者確保を優先するため、卒業時のレベルが心配である。
- 入試問題作成について、受験者が減っている今、一般前期を3日で実施してもよいのでは？作問の負担が減る。
- 定年を70歳に戻さないのであれば入試の監督業務に特任教員が当たれるように制度を変えてほしい。
- SNSを活用した学生募集。今の時代に即したアピール方法の検討。
- 推薦でもっと多くの学生を採る。
- 入試業務の割り当てを学部単位ではなく、学科単位にしてほしい。

【⑧ その他】

- 少子化のなか、大学が生き残っていくのがとても大変だと思う。待遇改善を求めるよりも、生き残りのためにみんなで力を合わせて何かする状況をつくってほしい。今のままでは生き残れない。そうなれば待遇改善を求めている場合ではなくなる。すぐそこまできている。
- 働いていて、負担感が大きい。大事にされている感覚が持てず、職場に愛着がわかない。
- 授業以外の業務も多く、年々忙しくなっている印象を受ける。若い方にはぜひ、研究の時間を確保していただく何かの工夫が必要と思われる。
- 私学法改正にともなう寄附行為改正について、組合としての意見聴取もした方がよいかもしれない。
- 企業から日本学生支援機構に直接送金する代理返還制度を学園に整備してほしい。
- 図書館の本の返却日についてのリマインドメール設定を実装してほしい。他大学では一般的であり、学籍番号・職員番号に紐づいているstアカウントメールに自動送信されるように設定すれば職員の負担もないはずである。
- 世の中の物価が上がっている状況では、学費の増額もやむを得ないと思うが、卒業生の師弟や兄弟などに学費割引などをして、大学のカラーを理解している学生を勧誘できるような制度が必要ではないか。
- いまだ古いトイレが板橋校舎では残っており、改修を求めたい。このことは入学者数にもかかわってくることだと思うので、軽視すべきではない。
- 学生にとっての魅力をもっと打ち出す必要があると強く思う。
- 東松山キャンパスの学食の充実を。これは学生募集にもつながると思う。魅力のあるキャンパスづくり。
- 大学があと10年～15年持つのか不安。
- 前大学では研究費でユニフォームを購入できた。看護学科はユニフォームないと授業できない。
- 板橋キャンパスのバスを増やしてほしい。また、職員用バスを新設すべき。なぜ松山にあって板橋にないのかわからない。混雑が苦手な人の気持ちを考えていない。
- 無駄使いが多い。雨の日に板橋の芝生に水はやらなくて良いのでは？
- 2023年の春闘ではアルバイト職員の時給40円アップ（それに連動しての嘱託職員の給与アップ）が組合の交渉で獲得したもののよう報告されていたが、最低賃金が41円アップしたことにより、アルバイト職員の時給40円アップは交渉がなくても実現されていた。昨今の情勢からその程度の時給アップは予測できたと思われ、春闘の成果として報告されたことには首をかしげてしまった。今年も最低賃金のアップは予測できるから、それ以上のベースアップを望む。

- ・専任職員と嘱託職員は勤務時間も同じ、仕事内容もそれほどに差はないと思っているが、待遇の差は大きすぎる。基本給の差はもちろん、賞与（夏・冬各1か月）、一時金は少額、退職金なしなど。
- 一昨年は嘱託職員にも扶養手当・住居手当が与えられることになったが、対象はごく一部の人のみ。全員が恩恵を受けられ、少しでも格差がなくなるような交渉を期待している。

Q9.【教員】 Q11.【職員】 教職員組合について

【組合活動全般について、何かお気づきの点やご要望がございましたらお願いします】

- ・頑張って下さっていることに心から感謝します。(5)
- ・文化鑑賞費補助について、今後も継続していただけるとありがたい。
- ・組合の日常業務が、分かりにくい。文化鑑賞費補助を増額して欲しい。詳細なアンケートを用意するのは、とても良い。
- ・普通にみんな入る雰囲気醸成が必要である。(2)
- ・組合の加入者数を増やして欲しい。
- ・ベースアップ含め交渉をよろしくお願いします。
- ・加入できるタイミングや仕方などイマイチ分からないまま気にはなっているが、関われないまま来てしまった。情報が欲しい。
- ・職員の加入が少なすぎるのではないか。職員のための活動より、教員にもっと力を注いでほしい。大東はそのうちなくなると思う。