

2025 春闘アンケート 教員回答（87回答/331 26.3%） 職員回答（43回答/222 19.4%）

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	2.3%	11	25.6%
②30代	5	5.7%	11	25.6%
③40代	23	26.4%	7	16.3%
④50代	22	25.3%	4	9.3%
⑤60代以上	31	35.6%	3	7.0%
⑥回答しない	4	4.6%	7	16.3%
合計	87		43	

性別について	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
①女性	30	34.9%	16	37.2%
②男性	47	54.7%	16	37.2%
③回答しない	9	10.5%	11	25.6%
合計	86		43	

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	43	51.2%	25	61.0%
②東松山校舎	41	48.8%	12	29.3%
③その他	0	0.0%	4	9.8%
合計	84		41	

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】 ※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	3.4%	1	2.4%
②やや余裕がある	8	9.2%	5	12.2%
③まあまあ	45	51.7%	15	36.6%
④やや苦しい	20	23.0%	7	17.1%
⑤苦しい	11	12.6%	13	31.7%
合計	87		41	

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	0	0.0%	1	9.1%
②やや余裕がある	0	0.0%	2	18.2%	②やや余裕がある	0	0.0%	0	0.0%
③まあまあ	0	0.0%	2	18.2%	③まあまあ	2	40.0%	5	45.5%
④やや苦しい	1	50.0%	3	27.3%	④やや苦しい	2	40.0%	2	18.2%
⑤苦しい	1	50.0%	4	36.4%	⑤苦しい	1	20.0%	3	27.3%
合計	2		11		合計	5		11	

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%	0	0.0%	①余裕がある	1	4.8%	0	0.0%
②やや余裕がある	3	12.5%	2	28.6%	②やや余裕がある	2	9.5%	1	33.3%
③まあまあ	10	41.7%	2	28.6%	③まあまあ	15	71.4%	1	33.3%
④やや苦しい	7	29.2%	0	0.0%	④やや苦しい	2	9.5%	0	0.0%
⑤苦しい	3	12.5%	3	42.9%	⑤苦しい	1	4.8%	1	33.3%
合計	24		7		合計	21		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	1	3.2%	0	0.0%	①余裕がある	0	0.0%	0	0.0%
②やや余裕がある	2	6.5%	0	0.0%	②やや余裕がある	1	25.0%	0	0.0%
③まあまあ	18	58.1%	2	66.7%	③まあまあ	0	0.0%	3	50.0%
④やや苦しい	6	19.4%	1	33.3%	④やや苦しい	2	50.0%	1	16.7%
⑤苦しい	4	12.9%	0	0.0%	⑤苦しい	1	25.0%	2	33.3%
合計	31		3		合計	4		6	

【2024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	30	34.5%	16	39.0%
②増えた	50	57.5%	21	51.2%
③変わらない	6	6.9%	4	9.8%
④減った	1	1.1%	0	0.0%
⑤とても減った	0	0.0%	0	0.0%
合計	87		41	

【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	5	6.0%	6	15.4%
②1000円	1	1.2%	2	5.1%
③3000円	5	6.0%	1	2.6%
④5000円	15	18.1%	3	7.7%
⑤8000円	3	3.6%	1	2.6%
⑥10000円	26	31.3%	14	35.9%
⑦15000円	1	1.2%	1	2.6%
⑧20000円	9	10.8%	4	10.3%
⑨25000円	3	3.6%	0	0.0%
⑩30000円	7	8.4%	4	10.3%
⑪それ以上	8	9.6%	3	7.7%
合計	83		39	

【非常勤講師の給与に関してご意見があればお書きください】

- ・授業準備や成績評価、通勤などの授業外負担を考慮すると、現在の単価はあまりに低すぎる。本学の非常勤講師の報酬水準では、非常勤講師のみで生計を立てることは難しく、適切な報酬とは言えない。American Association of University Professors (AAUP) の Faculty Compensation Survey 2021-22 によると、非常勤講師の平均年収は 69,499 ドルと報告されている。
- ・明治や早稲田と比較したならば、一律 1,000 程のアップが必要と考える。
- ・現状で OK。いいと思う。(2)
- ・非常勤講師だけで生活しておられる方が少なくないので、大幅な増額が望ましい。
- ・教授会で出てくる兼職願いの資料を見るとかなり大東は見劣りがする。
- ・分野や校舎によっては非常勤講師の確保が難しくなっていることもあり、積極的な引き上げを検討してほしい。
- ・他校と比較しても少なめという印象なので、増額できると良いのではないかと(私は専任なので何とも言えないが)。
- ・本学での非常勤経験がないので他大での経験をもとに書くが、俸給の金額と算出根拠について説明されない場合が多いのは問題だと思う。
- ・どの年代の方にも厚くしてほしい。非常勤の方がいなかったら成り立たないのだから。
- ・他大学に比べて本学の俸給が少なく、非常勤雇用の障害になっている可能性がある。
- ・全体として安すぎると思う。高度の知識を必要とする職種な上、事前準備や採点などに割かれる労力を考えたら、もっと高くてもよいと思う。(3)
- ・他大と比較して悪くない方だとは思いますが、非常勤講師の給与設定そのものが低すぎると思う。今後は、他大の組合や全国の大学と連携して、大幅な給与増額を達成し、ゆくゆくは非常勤講師の給与体系そのものを見直しを進められることを願う。
- ・1コマ、3万円が最低ではないか？
- ・自分も大学非常勤を経験しているが、10年以上の経験があれば、最低月3万円は欲しいと思う。

【アルバイト職員の給与に関してご意見があればお書きください】

- ・研究費によるアルバイトや業務委託の場合に通勤手当を簡便に支出できるようにしていただきたい。雇用対象は通学定期を持つ大学生だけではないため、通勤を依頼することによってハラスメントにつながりそうである。

- できるだけアップする。(2)
- 現状でOK(3)
- アルバイトE(非常勤看護師)は、周辺大学と比べて安すぎる(他大学2500円)ため、求人しても来てくれない。
- もう少しあげないと優秀な人は逃げていくのではないか。
- 年度中に時給が引き上げられても、予算の上限が変わるわけではなく、稼働時間が減少するだけになってしまう。時給を引き上げた分は、予算の上限を自動的に引き上げてほしい。それができないなら、最低賃金の引き上げを見込んだ額を年度当初から設定しておいてほしい。
- アルバイトは授業がないときには仕事がないので、なるべく手厚くして欲しいと思う。
- 時給を上げることが必要。加えて社会保険の加入促進も必要。また本学での仕事で生計を立てている人がいることを考えれば、長期休暇中に休みを取らせるなどの対応はやめ、一時的な配置転換などの対応を考えるべきだと思う。
- アルバイトC(有資格者かつ多大な責務を負う職)の給与はもっと高くても良いのではないか。
- 時給1500円以上にすべき。
- 何年かごとに時給を上げていただけるとありがたい。
- 東京都の最低賃金近くなので安いと思う。
- 臨床心理士は時給換算より業務委託にすべき。時給金額が高く、待機時間のロスが大きい。
- 国が最低賃金を定めているので、UPはしかたない。ただ、学生アルバイトと常勤が同額なのは依頼する側としては気になる。アルバイトAは例年時給がアップしているが、その他のアルバイトは依然としてアップなしなのが違和感あり。アルバイトE(非常勤看護師)に関しては最低でも2,000円にするべきではないのか。

【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

- ベアがなされても、他の要因で手取りは以前よりも低くなっている。
- 非正規の教職員の給料が安すぎると思います。
- もちろんあげたいが、しかし学生の授業料はあげられないと思う。
- ベースアップが低水準に過ぎる。
- 本学は他学に比べ、教員一人当たりの仕事量がかかり多い一方で、俸給は高くない。人が他学に移ってしまう一因になっていると思う。
- 現在子育て、介護を両立しており、生活苦を感じている。生活を持続していくためにも更なる俸給UPを希望する。
- 子どもが小さくお金がかかる上に、物価高で子どもの食事や与える物も制限している状況。

●職員

- ボーナスが一般の平均よりは恵まれていることは理解しているが、それでも毎月の給与が少なく、生活が厳しい。多少残業した月の残業代と住居手当を合わせても21万程度にしかならず、残業しなければ生活が厳しい状況になっている。残業は業務の都合上仕方ない場合のみするものであり、残業代がなければ生活が厳しいという状況はおかしいと考える。物価の上昇に合わせて俸給も上げていくのが自然のことである。
- 本学の給与は現行でも他大学と比べて比較的高い水準にあると思う。これ以上のベースアップよりも10年後20年後を見据えた慎重な交渉をお願いしたい。
- 車で往復70キロ通勤しているため、ガソリン代がとてめばかり、出費がかさんでいる。見直してほしい。(2)
- ガソリン代が高騰しているため、交通費を見直してほしい。
- 本俸を増額する交渉に切り替えたほうが良い。新財務システムの説明会で、財務部長が今後財政が厳しくなってくると、退職給与引当が負担となるため、将来的な退職金の減額を示唆した。それがやむを得ないのであれば、本俸を増額して目減り分を押さえることを検討してほしい。

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	31	37.8%	23	57.5%
②昨年度と同水準での支給	51	62.2%	16	40.0%
③減額もやむを得ない	0	0.0%	1	2.5%
合計	82		40	

【改善を求めたい内容を具体的にお書きください】

●教員

- ・ボーナスよりは基本給のペアの方が大事ではないか。
- ・着任初年度に、ボーナスに関して、いつどの程度の額をいただけるのか説明がなく、年収の見込みがつかないで困った（賃貸契約、年末調整などの際）。たとえば前年度実績で良いから、着任前に示してほしい。
- ・特任にも支給されるようになったのは有り難いが、ある程度まとまった額が欲しい。安すぎる。(3)
- ・物価高に関連して支出が多く、余裕のない生活となっている。以前の職場の方が給与も高く、ボーナスも良かった。今の方が生活水準が低くなっている。(2)
- ・65歳で定年のため、企業年金も期間が公務員と異なり短くもらえないため貯蓄が必要。
- ・物価高や税金で支出がとて多く余裕がない。前に勤務していた職場の方が額も高く、今の方が生活が厳しくなっている。

●職員

- ・普段の業務が多忙な部署なので、もう少しボーナスを上げて欲しい。モチベーションが上がらない。
- ・以前、東京都が赤字の財政を黒字にするのに、給与を一律2割カットを行い、自分の家族にも少なからず影響があったが、都のことを思えば、それも良かったと思える。大東も自分たちの給与ばかり気にするのではなく、学生たちの事も考えて、教職員全員が少しずつ負担をして、授業料をおさえる等、行った方が良いと思う。
- ・物価上昇などに対応した金額を求めたい
- ・一般企業に比べかなり低い。若手はそうでもないと思われるが、中堅以降は低い。

Q3. 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	32	38.6%	19	47.5%
②昨年度同様水準での支給	49	59.0%	18	45.0%
③減額もやむを得ない	2	2.4%	3	7.5%
合計	83		40	

【一時金に関してご意見があればお書きください】

●教員・職員

- ・今、特任だが、退職金はない（ほとんどない？）と聞いており、不安が生じている。長年働くメリットもない気もしている。
- ・一般的な職員の水準で支給してもらえると不安なく勤務できると思う。特任期間（3年）ごとに一定の一時金の支払いがあることを願う。
- ・ボーナスよりは基本給のペアの方が大事ではないか。
- ・特任の増額。

- ・一時金はとにかく下げないでほしい。
- ・ボーナスとは別にある一時金は、やはり収支の調整弁として位置づけられるべきだと思う。志願者や入学制が増えて収入が増加したら増額し、逆に収入が減少したら減額するのが一時金の趣旨に合致するのではないだろうか。
- ・物価上昇などに対応した金額を求めたい
- ・嘱託も夏の一時金があるとありがたい。

Q4. 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	11	9.6%	7	15.9%
②住居手当	27	23.5%	22	50.0%
③通勤手当	15	13.0%	9	20.5%
④引率・出張に関わる手当	16	13.9%	2	4.5%
⑤役職手当	8	7.0%	2	4.5%
⑥オーバーコマ手当	27	23.5%		
⑦その他	11	9.6%	2	4.5%
合計	115		44	

⑦その他

- ・入試作問
- ・部活に関する手当（2）
- ・共通テスト監督業務
- ・共通テスト宿泊費
- ・車での通勤手当

【改善を求めたい内容を具体的にお書きください】

●教員

- ・部活動に関わる教職員への金銭的補助(せめて試合帯同時の交通費だけでも)支給いただけないか。現状は全て持ち出して活動している。
- ・物価高に関連して増額を希望する。
- ・共通テスト監督業務に対する手当の支給、および住居手当の増額について、引き続きご検討・ご対応をお願いしたい。(3)
- ・非常勤講師の雇用に関して、現在の人件数による管理を見直し、1コマから柔軟に雇用できる制度に改めていただきたい。現行の枠組みでは適切な非常勤講師の選定が難しくなっており、結果として教育の質の低下を招いている。より良い教育環境を維持するためにも、雇用制度の柔軟化を強く要望する。
- ・実習等で外部に出向くことが多い。交通費のみ支給されるが、遠方へ出向くことも多く（朝の出勤は早い）ストレスも多い環境であるため、手当を頂けると助かる。実習の大変さに対する手当の増額を願う。(2)
- ・役職手当（とりわけ事務）が、高すぎる一方で、オーバーコマ手当は、他大学に比較して低いと思われる。
- ・世帯主でなくても、実際に家計を維持していれば、住宅手当が出るが良い。
- ・受講生が多いのは仕方ないが、すべての作業が人数が多い分多くなるのでTAなどをつけてほしい。
- ・共通テスト監督業務手当は求めないが、共通テスト会場になることをやめて欲しい。
- ・オーバーコマ手当ももう少し上げてもいいのではないか。せめて非常勤講師給の半額くらいは。現状あまりにも少ない。(2)
- ・必要コマ数の設定があるが、実習において、実際の実習労働時間と、コマ数が一致していない。
- ・大学で推薦入学を認めており、部活動指導の指針があるにもかかわらず、いつまでもボランティアではないと思う。
- ・物価や金利の上昇を考えると、住居手当や、引率・出張に関する手当（宿泊費上限や日当）は目減りしているので、引き上げが必要だと思う。
- ・出張宿泊費については国内外ともに増額とはなっているが、都市や時期によってはとうていそれではまかないきれない状況がある。ぜひ再度ご検討いただければと思う。
- ・物価上昇においつくよう、引率・出張時の日当の増額を要求。現状では持ち出しが多い。
- ・通勤手当が低すぎる。車で通勤するとマイナスにしかならない。ガソリンの値上げがあり交通費で給与分から減り大変。(2)

- ・扶養手当は学費の負担軽減のため、大学生がいる家庭には増額を求められないだろうか。
- ・住居はメンテナンス費用が掛かるため、手当を積み立ててその費用にあてられる額が支給されると有り難い。
- ・作問自体に相当な時間と労力が必要であるのに加え、会議に出席するために補講が必要など、負担が非常に大きい。検査委員も含め、労力に見合った手当を出してほしい。
- ・増コマ手当についての改善を早急に求めたい。大学院担当者の担当者にも関わる。(2)
- ・海外出張の宿泊費は22000円では少なすぎる。
- ・配偶者を扶養に入れる際の収入基準が低すぎる。
- ・住居手当が他と比較して低い水準であると思う。東京都の家賃が上がっているので、住居手当の改善を求める。(5)
- ・大学院のオーバーコマを何とかしてほしい。やりたくない人はやらなくなってしまっている。
- ・世帯主ではなくてもローンを払っている場合もあるため、持ち家のある職員へ手当があると嬉しい。(2)

●職員

- ・職員が出張に行く際、日帰りだったとしても手当支給してほしい。
- ・住居手当の増額。最低3万円程度まで上げていただきたい。
- ・物価高の影響も受け、昨今では賃料も値上げされている。賃貸住宅に住まう場合、場所にもよるが家賃は高い。それに対して21,000円というのは低すぎると思う。住居手当の増額をお願いしたい。(4)
- ・特に東京都の家賃の値上がりは周知の事実であり、職員が安定した環境で仕事に取り組むためにも、10万円程度は補助してもらいたいものである
- ・夏季休暇期間等になるとスクールバス本数が減るほか、時間帯も早まる。業務都合により終バス後に退勤する時は、民間のバス等を利用するなどしかなく、その際の交通費は実費となる。補助が出る体制にしてみてもよいのではと思われる。
- ・5級以上は住居手当なし、6級以下への住居手当を増加してほしい。若手がきつすぎる。
- ・子どもの扶養手当は増やすべき
- ・出張時の日当の増額（物価の上昇を全く反映できていない）。
- ・共通テストの前泊の手当て増額。5,000円で泊まれるホテルはほぼなく、前泊する場合は自腹を切ることになる。
- ・扶養手当や住居手当は本当は欲しいが、時代の趨勢から見るとこうした手当は廃止しても良いのではないかと。むしろ、しっかりと仕事に対して報酬が支払われる仕組みにしてほしい。
- ・交通費の改善、見直しをお願いしたい。
- ・ガソリン価格が上昇している中、電車による通勤は値上げがあれば自動的に上がるが、車通勤はガソリンの値上げに対し完全に無視されている。ガソリン代高騰による通勤手当の増額。マイカー通勤の場合の支給額増額（電車通勤並に）(4)

Q5. 福利厚生 of 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・職員

- ・インフルエンザ予防接種補助(11)
- ・教員に合ったメンタルヘルスの実施(2)
- ・2024年度に学生からコロナをもらい、困った経験をした。新型コロナワクチンの補助(7)
- ・人間ドックの受診料補助の増額(特に、補助の対象金額に消費税分を含めることなど)。(2)
- ・扶養家族の健康診断の補助
- ・予防接種は任意につき補助は必要なし。

- ・私立中高では、インフルエンザの予防接種は無料で行っているところが多い。大学も多数の学生を相手にするので、インフルエンザの予防接種は、教職員に対し大学で無料で行って欲しい。自分自身と家族（子供）を受けるために、有休や土曜休暇をやりくりして接種している。まず職員（親）だけでも大学で接種できるとよいと思っている。（例えば大学保健室で）（7）

【② 家族（育児・教育・介護）に関するもの】

●教員

- ・子育て支援金や介護支援金が欲しい。（3）
- ・育児中の教職員の土日勤務を希望により免除することを明文化するなど、配慮ある制度設計をお願いしたい。
- ・介護を同居兄弟まで
- ・大学教員にとって短時間勤務は存在しないが、例えば、全ての会議を5時までには終了するよう開始時間を工夫する、など。
- ・当日替えのききにくい入試業務など、子どもの病気と重なりとても困る時がある。入試の出題を担当しているので、会議を休むと周りに負担がかかり、1人親なので休まないわけにもいかず、全ての業務で替えがきくようになるとありがたいが、仕事の性質上難しく、いつも悩んでいる。
- ・介護・看護休暇の充実
- ・教員の子どもがスポットで使える保育サービス・病児保育サービスの提供。（2）
- ・短時間勤務ができるようにするための仕組みづくり（例えば、会議終了時間が17時以降にならないよう取り決めを行う、オンライン会議ができるよう環境を整える等、平日17時以降や休日にも平気で会議が設定されるため時短で帰りたくても難しい）
- ・未就学児童がいる場合は1限5限を免除するよう出講を調整すること。
- ・2025年度育児休業取得予定。後期より復職予定ですが、後期担当コマ数は学務課より「4コマ担当いただかないと補助金減額となる」といった趣旨の連絡があり、結果的に4.5コマを担当することとなった。スタンダードな担当コマ数が半期当たり3コマずつということを見ると、育休復職後に通常の1.5倍の授業担当コマになった。今回、判断にかけられる時間が少なかったため、私はこの形で承諾した（私の所属が便宜を図ってくださったおかげで、この増コマでもどうにか担当できそうと判断したため）。しかし、育休明けに通常の1.3~1.5倍の科目担当を課せられてしまうのであれば、教員で半期育休取得をすることは容易ではなく、こうした科目担当の在り方は社会的な方向と逆行するものだと思う（当然だが、育休後も育児は続くわけですので、増コマに対応できるような時間ができるわけではない）。これから育休取得を考えておられる教員の方々のためにも、組合の方で、（半期）育休復職者に対して、科目負担増を求めないように大学に要求していただければと願う。
- ・日本社会の他大学などを鑑みながら、制度が充実することを若手の先生方の生活の質向上に向けて望む。

●職員

- ・育児での時短による減額を0にしてほしい
- ・企業内保育所の設置。
- ・親や、子どもの定期通院について、月一回でも補助があるとありがたい。
- ・看護休暇の日数増加
- ・育児・介護をサポートするサービスの支援があればと思う。直接金銭を支給するのではなく、家事代行サービスのあっせんなどがあると心のケアができるのかもしれない。
- ・家族の病気で介護について、もう少し考えていただきたい。
- ・小学生以下の子が学校感染症に罹患した場合、登校できないので親がどうしても在宅で付き添わなければならない。在宅勤務であれば有休を取得しなくてよいので、在宅勤務の月4回（土曜は月1回）を拡充してほしいです。

【③ 文化・スポーツに関するもの】

●教員・職員

- ・教員に対する文化鑑賞補助は一般研究費と重複する部分が多く、事務負担もありますので、不要ではないか。
- ・本学のスポーツ（バスケット、バレー、ラグビー等）の試合観戦チケットの情報を DB ポータルやポスターなどで早めに知らせてほしい。また、教員だけでなく家族のチケットも補助または無料にしてほしい。
- ・文化鑑賞補助を増やしてほしい。5000 円に増額（3）
- ・ジムなどの充実
- ・部活動指導員に関する対応

【④ その他】

●教員・職員

- ・学部教授会後の退職者の送別会の福利厚生費を拡充してほしい。
- ・ディズニーコーポレートプログラムのグレードアップ（現在 500 円→1,000 円など）
- ・ここに書かれているような福利厚生費はとても重要だと思う反面、結局その負荷が職場環境に帰ってくると思うと、なんでも充実させればよいというものでもない気がする。

Q6. 【教員のみ】労働・研究について

【6コマ+は多いと思う】 ※〇は一つ

6コマ+は多いと思う	教員	
	件数	割合
①そう思う	1	2.4%
②まあそう思う	20	47.6%
③あまりそう思わない	21	50.0%
④全くそう思わない	0	0.0%
合計	42	

【週に3日以上の出勤オブリゲーションは研究に支障をきたす】 ※〇は一つ

週に3日以上の出勤オブリゲーションは研究に支障をきたす	教員	
	件数	割合
①そう思う	21	26.3%
②まあそう思う	22	27.5%
③あまりそう思わない	34	42.5%
④全くそう思わない	3	3.8%
合計	80	

【研究に関わる時間を十分に確保できていますか】

※〇は一つ

研究に関わる時間を十分に確保できていますか	教員	
	件数	割合
①そう思う	3	3.6%
②まあそう思う	23	27.7%
③あまりそう思わない	38	45.8%
④全くそう思わない	19	22.9%
合計	83	

【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	14	16.9%
②まあそう思う	44	53.0%
③あまりそう思わない	20	24.1%
④全くそう思わない	5	6.0%
合計	83	

【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》

- ・教授会などの会議をオンライン会議にて実施する方向を検討してほしい。
- ・教員数が減っているのだから委員などの仕事も整理してほしい。また、学科協議会や教授会などこみいったものは仕方がないだろうが、一コマ分程度の長さの会議は Zoom を積極的に利用するようにしてほしい。一コマ分の会議のために二コマ分の時間をかけて出講するのは非常に非効率だと思う。その移動の時間を省ければもう少し研究に時間を割けると思う。
- ・夏休み・春休みを研究に当てられるよう、業務を入れないで欲しい。
- ・メールアドレスがたくさんできて (st, ci, re アドレス等)、管理がめんどくさい
- ・遠距離通勤している。週3で出勤日を入れなければならないと、会議の週などは実質4日出勤になったりして大変。必要ない出勤をへらすことで研究の時間が確保できると思うので、週3しぼりをやめてほしい。

- 学科の特徴もあるかと思うが、6コマ規定が労働環境に合っていないと感じる。何を1コマとするのか、明らかな基準があると良いと思う（拘束時間カウントとか）。

《研究費に関する意見》

- 一般研究費を教育活動や業務用什器への支出にも使えるようにしてほしい。細々とした教材、教具、研究室の設備を自費で負担しなければならない現状がある。
- 3月末まで活動できるような研究費だと良い。
- 一般研究費の領収書提出は3月15日まで、なので3月15日-31日の間に学会に参加出来ない。3月31日に学会領収書提出締め切り日を変えてほしい。(2)
- 基準があり、購入制限や、内容の制限があるのは適切な研究費費用の活用のために必要であると考えているが、制限がある場合に、他の代替案の提示などサポートしてほしい。例えば、個人携帯の使用禁止であるが、実際は外部での作業時にインターネット等使用するため、携帯や関連物品は必須となる、など。
- 書類等整理のために棚や台が必要であるが購入禁止となっている。
- もう少し研究費を増やしてほしい
- 研究費の事務手続きが地味に手間（未だに捺印がいる書類がたくさんある）
- 純粋に「研究」に関わる経費しか認められないのは解せない。研究室の椅子等備品の購入を私費で行うのはおかしいのでは。
- 研究費を1年間で消化するのではなく、2年目への繰り越しができるようにしてほしい。
- 研究費は自腹部分が多い
- 大学院進学希望であるが、現在の経済状況では学費への不安から進学を迷っている。学費への支援があると嬉しい。

《研究環境に関する意見》

- 年間を通して、実習が多く（実習がない時も授業、評価、記録物…）、また実習期間中は週5勤務のため、研究日も確保できない。研究や学習は自分なりにには行っているが、学習や研究にもお金や時間が必要であるため、業務と並行して行うためには努力を要する。家庭との両立は難しいと感じる。
- 他大学のように、専任・非常勤の教員が使える大学のクラウド上の契約ソフト(SPSSなど)を充実させるべきである。
- 研究の利便性を重視し、紙のジャーナルを電子ジャーナルに置き換えてほしい。
- 平日は授業と実習で身動きできないため土日に研究しているが、土も授業や行事が入り、研究活動が全く進まない。土曜に授業しなくても回るくらいの授業コマ数にしていきたい。
- 所属キャンパスでないキャンパスで研究活動に集中できるスペースの確保と充実をお願いしたい。
- 進学への支援金を希望する。現在の経済状況では難しい。支援があると嬉しい。特任助手の研究日の取得と進学への支援をお願いしたい。継続が困難となってしまう。
- 倫理審査について、申請からいつまでに結果が通知されるなどのフローを明確化してもらえると研究スケジュールなどを考える際にもありがたいと思う。

【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

非常勤講師への研究環境面の待遇についてどのように考えますか	教員	
	件数	割合
①大きく改善が必要である	6	9.1%
②改善が必要である	37	56.1%
③特に改善は必要ない	23	34.8%
合計	66	

【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】

- 非常勤講師の学内誌への論文投稿や研究費申請、学内システムの使用について自由度を向上できないか、検討をいただきたい。
- 補助金・奨励金の給付
- 非常勤の先生方が使える大学の施設や設備をもう少し充実される必要がある。

- 手当の増額。
- 本人が希望した場合は、研究者番号や科研費申請資格を付与できないか。(3)
- 非常勤講師への研究環境面の待遇がどのようなものか知らないこと(広く周知されていない)
- 非常勤講師は、所属先がないため研究倫理申請ができないという悩みを抱えていると耳にする(外部の倫理審査機関だと20万くらいかかるよう)。非常勤講師の方へも倫理審査の窓口を広げることは、本学の研究推進を図る上で有用ではないかと思う。

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	5	12.8%
②超過勤務がやや多い	14	35.9%
③超過勤務がほとんどない	20	51.3%
合計	39	

【超過勤務となる理由はどのようなことですか】 ※自由記述

- 仕事量が多いため。やるべき仕事があるから。(2)
- 今の部署は出張も多いし、デスクワークで行う業務も多いからだと思う。また、部署内の専任職員数も産休などで離れたり、精神的に病む職員がいるものの職員数も業務量も増えるところか減らされているからだと思う。
- 業務が複雑化、多様化する中で人員配置が変わらないため
- 縦割り業務のため、業務のスリム化が不十分
- ②やや多いと③ほとんどないの間がないので回答が難しい。つまり、それなりの残業はあるが標準的で多いとまでは言えないということ。繁忙期には残業が増えるが、それはある意味仕方ないことだと思う。
- そもそも業務過多。過剰な学生サービスの提供。各種資料の過剰な作りこみ。
- 純粋に職員の数が少ないと考えている。
- 業務分担バランスが悪い。
- 季節的などところがあるため、致し方ない状況ではある。
- 繁忙期があること、対応する学生の人数・内容が増えたため。
- 年度末の事務量が増えるため(先生からの提出が遅いため)。
- 業務量に対しスタッフが少ないことが一番の理由。下手に残業すると36協定に抵触するため、課員は就業時間前から仕事し、お昼休みも60分ではなく40分くらいに短縮して17時以降の残業を減らす工夫をしている。片や残業代目当てではないかと思われる人が一定数いる。

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	3	7.3%
②月3日平均	1	2.4%
③月2日平均	1	2.4%
④月1日平均	7	17.1%
⑤取得していない	29	70.7%
合計	41	

【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	1	2.6%
②上限を増やしてほしい	11	28.2%
③今のままでよい	21	53.8%
④在宅勤務はない方がよい	6	15.4%
合計	39	

【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	割合
①対面会議	8	20.0%
②打合せ	9	22.5%
③窓口対応	32	80.0%
④社内連絡	5	12.5%
⑤自宅環境	5	12.5%
⑥その他	10	25.0%
合計	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

- ・課内で取得する職員が少なく、取りづらいから。
- ・有給休暇を取らない。仕事をしているか不明。
- ・所属長の判断(あまり在宅勤務を推奨していない)
- ・専任職員以外は取得できないため、部内の均衡を保つために在宅勤務を用いていない。働く環境の格差をなくし、非専任職員にも拡充してもらいたい。
- ・勤務している人に負担がかかる。
- ・有休と在宅が連続で取られてしまうと課内連絡も業務も進まない。
- ・在席が必要な時にも室内人数調整がつかず、外出できない。
- ・在宅勤務実施を推奨するような質問の流れだが、大学という組織で働く者に在宅が馴染むのだろうか。
- ・証明書作成
- ・在宅勤務は、子育て支援と介護に特化させる。部署によって在宅勤務ができないところがあり、取れるところは、土曜休暇と在宅勤務を隔週で取り、事実上の週休2日になっている。不公平である。在宅を嫌う上司がいる。将来的に360度評価を導入したら、在宅に理解のある上司との評価が高くなるという懸念が出てくる。
- ・書類等がないと仕事が出来ない。
- ・大学施設や物品の管理など、構内にいないとできない業務が多い。
- ・窓口対応の一つに関係機関への届け出が伴う。その届け出られるモノを受け取るのは在宅では不可能。

Q8.【職員のみ】年次有給休暇の取得状況について

【2024 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	2.4%
②5～9日	20	47.6%
③10日以上	21	50.0%
④取得していない	0	0.0%
合計	42	

【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	19	45.2%
②まあ取得しやすい	16	38.1%
③あまり取得しにくい	6	14.3%
④取得しづらい	1	2.4%
合計	42	

【有給休暇取得の妨げになるものがありますか】 ※○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	割合
①会議・打合せが多い	6	15.0%
②業務量が多く余裕がない	9	22.5%
③取得しづらい雰囲気がある	7	17.5%
④その他	2	5.0%
合計	40	

【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	5	11.9%
②ない	37	88.1%
合計	42	

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

- ・配慮が必要な学生の増加を鑑みて、専門的な知識を持った窓口の設置や周知をしていただけるとありがたい。
- ・ハラルフードの提供と礼拝場所の設置を強く希望する。生協食堂では、調理場の構造上ハラルフードを調理することが難しいと同様。それであれば、大東スクラムにハラルフードのキッチンカーを両キャンパス1台ずつ入れるなどしていただくのはどうか。イスラム教徒でなくても、ハラルフードを食べたりそのような専門のキッチンカーを目にすることで多文化共生理解につながると思う。礼拝場所は、本当に広くなくてもいいので、専用のスペースが必要。礼拝が重要なイスラム教なのだから、どんなイベントや学習会よりも先に、礼拝場所を設けることが最も彼らにとってありがたく、多文化理解のある大学とみなすのではないだろうか。
- ・国際交流の部門に中国語の専門家がいないのはいかがでしょうかと思うことがよくある。
- ・毎年、多文化共生についての説明や講義を行い、学生、教職員全体で意識していく
- ・大学から発信する学生向け（特に、留学生向け）文書を、役所用語然とした日本語ではなく、もっと平易な日本語で書くようにするべき。
- ・多文化対応の食事、教育科目
- ・留学生や日本人学生や留学生同志が交流でき、人間関係のできる仕組みづくり。（孤立する留学生をたまに見かける。せっかく日本に来ているので、もう少し様々なサポートがあると良いのでは）
- ・多分に思うのは、共生はとても大事であることを前提として、自信のアイデンティティの確立も同時に必要だと思う。自国の文化に対する理解を深めることにつながるようにしてゆくシステム作りも同時に必要ではないだろうか。
- ・授業のなかで、日本文化を批判的に考察する力をつけることをもっと重視すべき。
- ・多彩な教員の採用。留学生支援。障害学生支援。
- ・専門的な知識を持った相談窓口の設置。担当部署の明確化。専門センター設置。(3)
- ・日本語以外のHPの充実—英語、中国語ともに現状はお粗末に思える。(2)
- ・ハラルフードの提供や礼拝設備の充実—ムスリムの留学生を呼ぶのであれば、不可欠だと思う。
- ・10年ほど前、ハラスメント防止の講習会が教授会の時間を使って行われたことがあった。このような形で皆が受けなければいけない講習会を復活させてほしい。年に一度くらいはハラスメントをしてはいけないという気持ちを引き締め直す機会があってもいいと思う。
- ・大学として宣言を出すべき。
- ・特別配慮が必要な学生への対応を各々の教員任せにするのではなく、担当のオフィスを作り専門家が対応するようにする。
- ・留学生と日本人学生の相互理解を深めるために、両者が入れる国際寮があると良いと思う。特に本学は、外国語学部と国際関係学部があるので、有効だと思う。
- ・学内の標識などを東京都と同じ、日本語、英語、中国語、韓国語にすることで学生たちの意識にも働きかけることができると思う。

●職員

- ・板橋キャンパスでのお昼ご飯を食べられる場所が少ない。ハラルフードはもちろんだが、そもそも食堂も一つでメニューが少なく不便。buffet形式などで提供数を増やす等、メニューを増やし、かつ、ロスの少ない手法を考えてほしい。
- ・英語で学位が取得できるプログラムの提供
- ・多文化理解を促すイベント
- ・大東文化らしい「多文化共生」の理解を深めるための研修などを全教職員に受講させる。

- ・東西文化の交差点であってほしい。
- ・外国人の事務職員採用を検討する。
- ・障がい学生支援の専門部署の新設。
- ・職員の声の共有
- ・専門的な知識を持った相談窓口の設置
- ・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
- ・専門的な知識を持った相談員がいるとよいと思う。私自身、「多文化」と「個人の自由という名のわがまま」の線引きが分からない。
- ・国際交流センタースタッフの増員。
- ・多言語通訳アプリの導入。
- ・ロボットの導入。

【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

- ・教員現在の学生懲戒処分規程の運用に不透明な部分が多く、学生の権利が十分に保障されているか懸念がある。特に、調査委員会による事実確認や付添人の選任といった基本的な手続きが、実質的に学科単独で進められている実情があり、学生が孤立し、意見を十分に表明できない可能性が懸念される。学科教員も懲戒処分の手続きに慣れていないと思うので、学生懲戒に関する調査委員会の構成員に学生支援センターの教職員を含めるなどして、手続きの円滑化と学生の人権を守る制度の整備を検討いただきたい。
- ・車いすなど徒歩で移動できない場合の動線が複雑なので、両校舎、車いすで移動できる動線をわかりやすい所に示して欲しい。
- ・できるだけフラットに
- ・砂利の駐車場を平らにして、9号館までのバリア解消
- ・エレベータがストレッチャーが入れる大きさでなく、急病人の搬送に不安を感じる。
- ・階段の横にはスロープを付けるようにしてほしい
- ・毎年、バリアフリーについての説明や講義を行い、学生、教職員全体で意識していく
- ・板橋の入試の裏の男子トイレは段差がひどい。
- ・支援する力をつける授業科目
- ・障害学生支援。
- ・東松山11号館の女子トイレが、便座高、個室奥の棚の高さのどちらも高く、小柄な成人女性には使いづらい。この建物はたしかエレベータもないのでは？
- ・東松山管理棟と生協の間の外階段の手すりが最初と最後の部分にない。壁の上に手すりが設置されているが壁の内側に欲しい。
- ・エスカレーターが各階の一番端に設置されていて、利用しようとすれば非常に遠回りになる。
- ・視覚障害のある学生もおり、点字ブロックの整備をお願いしたい。とくに松山キャンパス。
- ・階段のメンテナンス。
- ・11号館のバリアフリー改修（せめて一回だけでも）
- ・板橋3号館の廊下や東松山7,8号館の教室・廊下の窓のような落下に対する危険性を改善してほしい
- ・基本的な知識が不足している
- ・トイレ、東松山教室、エレベータの増設
- ・東松山キャンパスは、丘陵地を切り開いてできた関係で、上下移動が多く、特に校舎の外の部分では足の不自由な方や車椅子の利用者などは移動が大変だと思う。改善が進むことを希望する。
- ・これはバリアフリーが必要な学生や教員の委員会などを立ち上げて、今、必要なことを具体的に聞いた方が得策だと思う。

●職員

- ・板橋 2 号館の 1.2 階について、床のレンガが滑って転んだり、つまづいたり危ないので、3 階以降と同じような床にしてほしい。台車を通ってもひどく音が響く。点字は端にずらして等工夫ができるので対応してもらいたい。昨年だけでも 3 回ほどつまづいたり、雨の日に滑ったりしている。
- ・体育館上下階。
- ・専門の部署がないこと
- ・板橋、東松山校舎間の授業のための移動をなくすこと。学生にとっては負担大と思う。
- ・キャンパス内のバリアフリー化、広大なのもいいが、広すぎて移動に時間がかかる。
- ・対面授業とオンライン授業のどちらかを選択できることを望む。

【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

- ・学生の支援は重要だと思うが、成績に関しては、逆ハラスメントだと感じる。線引きが重要
- ・女性の役職者を増やす
- ・毎年、ジェンダー・セクシュアリティの平等についての説明や講義を行い、学生、教職員全体で意識していく。
- ・日本は先輩後輩文化があるので、少しでも年上、立場が上の人から話しかけられれば、誰でも無意識に気をつけていると思う。そして、ハラスメントは少人数の部署で密室で外部の出入りが少ないところで起こりやすいと理解している。
- ・上職者や先輩の意識を常に更新するために、強制的ハラスメント研修、オンデマンドでも対面でも、定期的に実施したほうが良いと思う。オンデマンドの場合、受講状況を一定期限で公表するとよいと思います。（教員の FD 研修受講率を学科ごとに公表しているように）
- ・部下や後輩、若手には、ハラスメントを受けたらどのように相手に伝えると行為者に伝わるかという研修を実施する、困っていることを匿名で（部署が特定されないように）書いて集めたものを半年に一回など、全職員で共有することで、抑止力と上職者や先輩への気づきにつながると思う。
- ・育児との関係で、研究のための時間がほとんどとれない。たとえば、10 歳までの子を育てる教員は減コマ措置、各学部の教員の設置人数を増やし、ほかの教員にその負担がいかないようにする、等できると少し良いかとも思うが…。
- ・積極的な女性職員・女性教員の採用、登用。
- ・授業でグループ分けする際に「異性が 1 人だけ」にならないような配慮をしているが、学期はじめに受け取る履修者名簿には性別欄がない。性自認の記載はあったほうが良い場面もある。
- ・授業や職務などにおける不必要な男女分割の解消
- ・ハラスメント相談体制の強化—いまだに心無い発言をする教員がいるようだ。
- ・育児を支える諸制度の改善—未就学児のいる教員への柔軟な時間割などの支援。
- ・「カレシ」など、本学広報で使う表現・表象へのめくばり
- ・例に上がっていることすべて。職員のなかで男女役割分担をしているのは、女性にばかり補助的な役割を与えるという実践につながりかねないので、本当に必要な分担なのか精査した方が良いと思う。
- ・研修機会の確保。
- ・ハラスメントを相談できるところの周知
- ・ダイバーシティという点では、ここ何年かで中央大学がダイバーシティセンターを立ち上げて、さまざまな観点からの取り組みや啓蒙を行っていることを知っている。参考になる。大東文化大学も、社会に遅れを取らないように、そうした点も考えるべきだろう。 <https://www.chuo-u.ac.jp/campuslife/diversity/>

●職員

- ・定期的な講義も必要だが、クレームがあった際、特にハラスメントにおいては、ハラスメントを行った側への指導や考え方を見直させるためのケアがもっと必要かと思う。(日本ではこの体制が根付いていない)
- ・管理職の女性枠設定には反対。
- ・ハラスメント相談体制の強化、育児を支える諸制度の改善、授業や職務などにおける不必要な男女分割の解消。

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

- ・土休なし、夏季休暇減少でも良いので週休2日制希望あり。土曜勤務半日はあるが、通勤等で身体は休まず実質は日曜だけの休日に感じる。
- ・実習に入ると、実習施設それぞれに教員が配置されるため、教員が足りないと感じる。休めないため（学生に迷惑がかかる、代わりがない）体調管理にはかなり気をつけている。
- ・実質的に65歳定年にした方がよい。将来構想的にもすっきりする。
- ・3号特任を教育に限定すべきではない。
- ・教員の数
- ・定年年齢を引き上げて従来通り70歳にしていただけるとありがたい。(2)
- ・大学で土曜に授業がある限り仕方ないのだろうが、世の中週休3日の職場が出現している。事実として法人と学務で土曜の勤務に偏りがある。なんとか土曜をなるべく少人数で気持ちよくまわせるように、制度化されるとよいと思う。
- ・授業や会議のないのに週数回以上出校の義務が授業準備、研究に支障をきたす。無駄に体力、時間を使ってしまう。なくしたら大学も交通費や光熱費の節約ができる。助教の給与が低い。
- ・65歳定年の弊害をいろいろと感じる1年だった。教員数を減らしているのだから、65歳の段階で特任を選ぶか専任を選ぶか機会を与えてほしい
- ・必要コマ数の設定があるが、実習において、実際の実習労働時間と、コマ数が一致していない。
- ・仮に学費を上げることになったとしても、教員数の増員による教育環境の整備が必要。これからの少子化時代においては充実した教育環境のアピールこそが重要ではないのか。
- ・専任を増やすべき。年々人が減り、業務負担が増えている。
- ・事務的業務が多すぎる（特にパソコン業務）。通常コマをこなさない場合のペナルティとしての給料の減額を止めて欲しい（それなりの事情があるので）。
- ・土日勤務を強要されることが多く、困っている。
- ・教員数がギリギリであるため、教員の病気、割愛や海外・国内研究、サバティカル等での欠員により、過度な業務負担が生じている。
- ・コマ数ノルマの見直し（コマ数ノルマを満たすため、また減給を避けるために、無理やり授業コマを持つのは意味不明。）
- ・1日に行われる入試の業務に対し、労働基準法上の超過勤務手当が支給されない根拠を学園に明示して欲しい。違法なのでは？
- ・教員数がどんどん減らされるのに、仕事は増える一方だ。なんとかして欲しい。
- ・給与が減額されても仕方がないが、希望があれば70歳まで働けるようにしてほしい。
- ・週1の研究日の確保が難しい。教員がもう少し増えると良い。

●職員

- ・在宅勤務を取得しやすい部署、しづらい部署があるのは不公平だと思う。
- ・コロナ5類移行で在宅勤務を廃止した大学あり。大東は有給より在宅を取りすぎる。

- ・課内で在宅勤務する人は決まっている。他の人が負担になる部分が多い。
- ・マイカー通勤手当の公共交通機関並の配当、移動距離や特別な事情がある場合の高速料金の補助
- ・在宅推奨派と否定派での対立が職場の雰囲気、人間関係に悪影響を及ぼしている。
- ・在宅勤務の上限 4 回を撤廃して、増やして欲しい。(2)
- ・共通テストの応援はキャンパスで分けるのではなく、居住エリアで検討して欲しい。
- ・都内に住んでいる者が早朝に東松山へ出勤するのはナンセンス。前泊したって 5 千円しか出ない。泊まってまで応援に当たらせるなら、宿泊費は全額出すべき。
- ・インフルエンザ感染したときは有給ではなく、コロナと同様の特別休暇を検討してほしい。
- ・部署ごとの残業時間等を考慮して職員数を決めてほしい（最低単位は確保の上で）。派遣の増加されても頼めない仕事もある。
- ・嘱託職員の雇用について
- ・職員が少ない。
- ・窓口対応ありの部署でも在宅勤務を導入しているが、どうしても在宅勤務＝半分さぼり感が拭えない。

【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

- ・今回の組合アンケートのように、教職員の声を定期的に聞き取る仕組みを、大学として公式に整備していただきたい。現場の課題や改善点を把握し、円滑な運営につなげるためにも、定期的な意見収集の場を設けることが重要だと考える。
- ・有給休暇がとりづらい。長期休みの際の出勤に関して領域でバラバラで毎日出勤してる人と長期で休暇の人がいるので明示して欲しい。
- ・喫煙室の空調が悪すぎる。煙がかなり漏れている。
- ・ハラスメント委員会の解決することは時間かかりすぎると思う。
- ・教室の配当が、不適切と思われる事がある。教授会への Zoom 参加を認めて欲しい。
- ・委員会業務の見直し・業務負担の軽減
- ・M ロッジ宿泊規程の見直し
- ・板橋校舎の学食の改善を求む。学期中、13 時前になればほぼ何もなくなってしまうので、2 限終了後に学食を利用することができず、困っている。定食メニューの充実と営業時間の延長を希望する。
- ・板橋校舎の池上書店が撤退することになったので、代替として、大学生協の書店の導入、あるいはキャンパス内に実際の書店を設置できなくとも、丸善や紀伊国屋書店の法人 web の導入を強く求む。
- ・組合独自のハラスメントのアンケートの実施

●職員

- ・普段の業務で個人情報を取り扱う(閲覧できる)部署の職員が、他職員のプライベートな情報(居住地など)を第三者に漏洩しているという噂を聞いた。守秘義務の徹底について再周知した方が良いと感じるし、そのような職員をそのような部署に配属しないように考慮していただきたい。
- ・洋式トイレを増やしてほしい。
- ・板橋キャンパス 2 号館の老朽化がひどい。水道の出が悪い所も多くある。
- ・ハラスメントが多い職場であると感じる。上長や人事からのハラスメント、脅迫まがいのことも話題にあがる。ハラスメントはまだ行われている。表沙汰になっていないだけで実際に有る。(2)
- ・訴えがあったら揉み消すのではなく、しっかり対応していただきたいと思います。
- ・東松山の運動施設(床等)。前回の改修からかなり年数がたっている。学生の安全夏季補が第一なので優先度をあげてほしい。

- ・施設・設備は令和という時代に合ったものを求める。事務机やキャビネットやレイアウト等全てにおいて古過ぎる。トイレの洗面台が低過ぎる。寒くて汚い。(今は駅のトイレでもかなり綺麗である。)

【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

- ・日中、学内で Wi-Fi が利用できない状況があり、大変困っている。有線接続でもつながらないことがあり、通信環境の不安定さが教育や研究の妨げになっている。年度末に機材交換が行われたようなので、それで問題が解決していれば幸いたが、今後も Wi-Fi の不具合が発生することはありえるため、迅速に対応していただけるよう、問題の申告のための WEB フォームを設置し、担当部署がすぐに問題を把握解決できる仕組みを整備していただきたい。(3)
- ・大学院等、進学にお金がかかり、ためらってしまう。
- ・国民の休日の授業の廃止。補講・集中講義期間の設置。
- ・非常勤人事などに関する報告書を廃止してほしい。これがなくなるだけで大分仕事が減ると思います。
- ・板橋と松山の垣根はもっと低くすべき／撤廃してもいい。
- ・教育実習の巡回指導など、校務で休講した場合の補講の義務は、外して欲しい。
- ・休講を取りやすくしてほしい
- ・松山キャンパスの IT インフラの整備。東松山校舎の 1 号館は WiFi 状況が悪く、いつも教員に苦情が来るのは困る。(2)
- ・教室割について希望が通らないことが多く、機材と定員数のラインナップが現在の学生数やニーズに合っていないのではないかと。アクティブラーニング向けに机椅子可動の教室を増やしてほしい。教室システムの更新時はいま授業を担当している教員に必要な機能を聞いてほしい。
- ・大学院のコマが増えたら、学部のコマを減らして、両方の合計で責任コマとする方法を取り入れてほしい。育児中介護中は特にそうしないと過労で倒れそう。
- ・大学院を含めたコマ数

【④ 研究環境（研究室、研究費、研究に関する制度など）】

- ・教員 2 号館の研究室について、現在コンセントが廊下側に 1 箇所しかなく、不便を感じている。窓側にもコンセント設置用の穴があるにもかかわらず、活用されていないため、これを使用可能にしていきたい。
- ・研究室から外線がかけられると良い
- ・副流煙は健康を害する。研究室も禁煙にすべきである。
- ・基準があり、購入制限や、内容の制限があるのは適切な研究費費用の活用のために必要であると考えているが、制限がある場合に、他の代替案の提示などサポートしてほしい。
例) 個人携帯の使用禁止であるが、実際は外部での作業時にインターネット等使用するため、携帯や関連物品は必須となる。書類等整理のために棚や台が必要であるが購入禁止となっている。
- ・研究休暇を取らなくとも、毎年十分な研究成果があげられるように、研究時間を確保出来るように、勤務に余裕を持たせて欲しい。
- ・研究時間の確保が難しい。
- ・研究費が少ない。(2)

【⑤人事（昇任、昇格、委員など）】

●教員

- ・昇任は緩くなっている。いいのか?と思う。外部の方に、このような業績の方で、大東の人事教授会は通るのかと言われた。指摘通りと思った。つまり、もっとしっかりしたレベルの大学とってくださっていたということだと思う。

- ・役割の負担が大きい。
- ・定数が減っているのだから委員の数も減らしてほしい。
- ・助手、助教の任期上限があり、せっかく就任しても、いずれ辞めざるを得ない。
- ・大学が多い中、新規採用者が見つからず人材不足となる。人材確保の手間や、人材不足による負担、学生教育への影響があることや、新規採用者への説明が、一から必要となる。また、助手、助教の当事者として将来への不安があり、任期期限前に再就職先を探す必要があり、数年で移動をせざるを得ない。
- ・任期更新は残し、期限を撤廃してほしい。
- ・人事に関する案件（採用、昇格など）は学科単位が望ましい。
- ・昇任・昇格の要件に、学内で差が大きいのはいかなものか。透明性・公平性を担保できるように、全学規模での対応を望む。
- ・昇格の最低年数が学部ごとに異なるのは良くない。大学で一律にすべき。
- ・定年を70歳に。

●職員

- ・業務量が多い部署、少ない部署があり、適切な数の配置が出来ていないと思う。
- ・教員・職員の昇格について、適切な判断や面談が行われているのか疑問に感じることもある。就業態度があまり良くない人が昇格している(しようとしている)ケースがあると耳にした。
- ・同じ部署で長期間、アルバイト、嘱託の方が職員より業務を知り尽くすのは若手職員を育てない。
- ・人事異動が部署間の異動になることによって業務が滞ってしまう期間が生じる。基本的に部署内での昇格（課長→部長、主査→課長）という形にしていきたい。
- ・異動が多すぎ。
- ・キャンパス間の異動になる場合に、事前に相談がなく急に異動の一月前に通知されるのが少し怖い。自分のプライベートの状況により、今はどうしても板橋/東松山のままが良いという事情がある場合に汲んでいただけるのか。
- ・昇格制度が不明瞭
- ・昇格や人事異動は、いまだ可笑しなことが起こっており、学園には不信感がある。職員の不透明な採用や配置など、裏工作をされているようにも見受けられる。透明な人事異動、昇進昇格をしていただきたい。そうでないと、若い職員の士気が下がる一方だ。
- ・人事異動の発表から、実際にどうするまでに一定期間設けていただきたい。
- ・一定の人間だけが優遇されている。冷遇されている人間は将棋の駒のごとく穴埋め役ばかりで、人材育成とは程遠い現実である。

【⑥ 退職後（年金問題・定年年齢など）】

●教員・職員

- ・特任助手にも退職金を希望する。
- ・任期満了により意志に関係なく退職せざるを得ないため任期を無くすか、退職金の給付を希望する。
- ・定年後希望者には2年間の非常勤勤務ができるようにしてほしい。
- ・65歳定年を70歳定年に戻すべきである。バラツキがあるのを一定にしてほしい。(5)
- ・年金はしっかりしてほしい。
- ・同じように働いている教職員の定年年齢が違うことは早期に改善すべきである。他の条件は同じという事では働き方などに影響がある。
- ・年金がもらえる条件を緩和してほしい。
- ・企業年金がもらえないため、年金では食べていけない
- ・特任助手は退職の意志に関係なく任期で退職となるため、退職印の給付があると助かる。

- ・退職金の不安。

【⑦ 各種制度（育児・介護制度など）】

●教員・職員

- ・給付金を希望する。
- ・介護制度も、できるだけ間口を広げて欲しい
- ・看護・介護休暇の一層の充実。
- ・出講表の調整など育児をもっとサポートするようにしてほしい。
- ・育休制度などを拡充させるのは良いことだと思うが、制度を利用している人が担当できない業務等の負担がそれ以外の職員に長期・短期的にかかっていると感じる。人数が少ない部署だとそれが顕著であると感じるので、ただ制度を拡充するだけでなく（権利だけ主張するのではなく）、それに対する他の職員へのサポートも手厚くしてほしい。
- ・介護制度が取りにくい。
- ・他部署との横断的な交流や業務提携、他大学との交換労働
- ・子供の面倒を見るために在宅、これは制度の趣旨と照らして認められるのか。
- ・個人的には在宅勤務の趣旨とは異なるため、取得理由として認められないと考える。
- ・このあたりは不平等感を生む要因となる。
- ・子の看護休暇を小学生も対象としてほしい。小学生の子どもを1人において仕事に出来ない。

【⑧ 大学運営（中長期計画、運営体制、危機管理、財政など）】

●教員

- ・大学を1か所にまとめる。
- ・中期計画も危機管理も毎年しっかり見直し、環境の変化に対応する顧客の立場に立った戦略的計画・マネジメントが重要。
- ・中長期的には、厳しくなるので各学科から、放人数枠を出し、文科系から少しはみ出ても、新学部・学科構想を進めるべき。
- ・大学があと10年ほどでも継続できるか不安
- ・授業料の安易な引き上げは避けるべき。
- ・大学運営にまつわる案件が上層部など限られた場で検討され、その内容が教授会などで提示される際、提案に至った根拠資料なども一緒に開示していただくとありがたい。
- ・教養教育の意味と意義についてももっと周知させるべき。基礎一専門、という枠組みで授業を捉えることを相対化すべき。
- ・中長期計画が見えない。受験生獲得への意欲と努力が足りない。
- ・広告戦略が悪い。
- ・大学執行部がすでに選挙活動中と聞いた。
- ・18歳人口が今後減少するなか学部の定員数割れがこのままで間違いなく起きると思うが、現場レベルの教職員に危機感が見られない。経営幹部が覚悟を持った改革が必要。学部再編、学生の出口戦略一就活など。

●職員

- ・新たな近隣の土地を購入をしているが、今後キャンパスの移転など課題があるにもかかわらず、何故購入に至ったのか説明するべきである。説明責任はあるはず。
- ・慎重に検討する必要はあるが、留学生の学費は日本人学生より高く設定して良いと思う。現在大学進学を目指す留学生の中には比較的裕福な層も多く、自国の学生より高い学費を課すことは世界的にみても一般的なことである。もしくは、留学生向けの授業料減免制度の撤廃を検討するか、またはその適用基準を厳格化することが望ましい。

- ・ 俸給の良し悪しが判断できかねる。物価高騰により労働者の生活が苦しくなっており俸給のベースアップを望むが、学園が悪い訳ではなく日本全体の課題であるため、俸給を上げる引き換えとして、どこを削るか（あるいはどうやって大学の収入を増やすか）までセットで考えたい。

【⑨ ダイバーシティに関する取り組み】

● 教員・職員

- ・ 障害学生支援の専門委員の配置。
- ・ 大学執行部に女性がほとんどいないことに強い違和感を感じる。せめて教職員における女性の割合と同じくらいの女性を入れたいのかしいのではないか。
- ・ 多様なエスニシティを受け入れる体制の充実。
- ・ 今年度からこちらで働き始めたのでわからないことが多いが、授業（非常勤講師）を通して発達障害のある学生さんに対して、対応を行っていることはわかった。この取り組みに関して、職員、学生ともに、何に困っているのか、相談から改善につながる窓口が大切だと思う。

【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

- ・ 入試方法が複雑になりすぎ、監督の出校量も増えているだけえなく、受験生にも不安が増大しているようである。この度のフライング入試もそうだが、受験業者の言いなりで（言いなりになりすぎ）、他大学との関係や顧客・組織メンバーを見ていない制度がかなり増えているように思われる。もう一度原点に立ち戻って、本学の立場、そして何を社会に提供するかといったことを議論することから始めるべきである。
- ・ 学生募集に大きく関わる大学 HP のデザインを、もう少しポップでわかりやすいものに改訂を検討していただけるとありがたい。
- ・ センター試験監督の朝食が油もので体に悪い。弁当の質も悪い。
- ・ 試験監督業務は公平にすべきである。ある入試で 80 名の試験監督であった（各学科 4 名程度…）が、ある学科では 10 名従事していた（ほかの日も同様）。
- ・ 共通テストに関しても手当がないのであれば従事する回数を管理してほしい。
- ・ 入試問題作成や試験監督業務の負担のバランスを学科任せにするのではなく、大学全体として考えるようにしてほしい（出題に回らない教員は試験監督出校を増やすなど）。
- ・ 都内のある私立大学では、試験監督業務を外部発注している。費用はかかるが、そもそも教員の人件費もタダではない（給料の中でやっているのがタダだと認識されているのかもしれないが、そうではない）。なにしろ数日間を試験監督に費やすことで研究パフォーマンスがその分だけ失われ、大学の価値自体を損なっていることをしっかり認識すべき。
- ・ 入試のシステムが複雑であり理解できていない。入試形態が多すぎる。(3)
- ・ 共通テストは、試験室によっては 1 時間目や午後の選択科目がないにも拘わらず、全員が早朝から夜まで待機させられる。なるべく労力の無駄を省く方法を検討していただきたい。
- ・ 入試の作問や検査は、科目によってはほぼ固定メンバーとなり、一部の教員に限定した過重な負担となっている。多大な労力と細心の注意を要する仕事であるにもかかわらず、手当は雀の涙であるのに加え、昼食等のレベルもどんどん下がっている。せめて待遇面の改善をお願いしたい。
- ・ 学校推薦型選抜(公募制 基礎学力テスト型)では、テスト問題を外部委託しているとのことだが、このことに問題はないのか？
- ・ 兄弟で在学してくれている学生に何らかのインティブ（学費の割引など）ができないか。
- ・ 入試問題作成の負担はもっと平等であるべき（一部教員に偏りすぎ）

- ・入試とその後の成績をしらべる追跡調査をやっている学部がなくなつたと聞いた。本当か？

【⑧ その他】

- ・本学において、将来的に非専任の基幹教員を導入するのか気になる。(個人的には、設置基準上の必要基幹教員数は極力現在の専任教員で満たすのが望ましいと思うが、やむを得ず導入する可能性があるならば、しっかり制度設計すべきと思う。)
- ・同じ職位であっても働かない職員がいる。周りに悪い(モチベーションを下げるような言動)影響があり、ストレスを感じる。
- ・会議で積極的に Zoom を利用するようにしてほしい。短い会議のために多くの時間を割いて通勤するのは無駄が多すぎる。今の責任コマ数を変えたり会議の数を減らせないのであれば、せめてこういう方法を使うことで負担を減らすように学園全体が動いてほしい。
- ・教員の業務負担管理がなされていないこと(過負担になりがち)
- ・消防訓練や大学内でのイベント事、掃除やワックスがけの日程等、職員経由ではなくアルバイトに直接連絡いただけるようなシステムがあると大変助かる。
- ・学内システム(Cam-J)で、誰でも教職員の住所等個人情報が見られるのはいかがなものか。
- ・最近年功序列で管理職を選んでいる。一時は抜擢制度となったが、これは上げたくない人がいたからなのか？専門部長や専門課長は不要。処遇対策に見える。
- ・現在の立場での仕事の内容が給与と見合っていない。

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】

●教員

- ・いつもありがとうございます。本学補教職員のために献身的なご努力、ご尽力、感謝しています。(6)
- ・みんなの意識が低く、組合が頑張っている。少しでもできることを考えたい。感謝しているので。
- ・理事会、同窓会問題、学術会議問題等、論争的なテーマについて投稿を募集して意見交流してほしい。
- ・通常の業務に加えての組合活動、大変お疲れ様です。
- ・いつも支援をしていただき、ありがとうございます。
- ・提出先が分からないことがあるので(明記して)分かりやすくしてほしい。
- ・色々のご尽力くださり誠にありがとうございます。今後ともよろしく願いいたします。
- ・文化鑑賞費補助を上げて欲しい。
- ・とてもよくやっているという印象。
- ・頑張っていると思うが、オルグに力を入れてほしい。
- ・もう少し組合員が集まる会合があると良いと思います。

●職員

- ・今年度、途中からの加入となりました。学内にいる組合の情報を見ると、働くものとして安心感を感じます。よろしくお願い致します。
- ・組合活動いつもありがとうございます。大いに期待しております。(2)
- ・最近、社会全体の動きもあって本学でもベースアップが行われていますが、本学の財務体質や今の賃金水準を考えると、世の中にあわせてベースアップなどしている状況ではないと思います。給料はあればあるほど良いのは当然ですが、別に今、組合が主張するほど生活が苦しいわけでもありません。むしろ世の中全体から見れば十分な賃金が得られていると思います。自分たちの世代にとっては、今よりも将来のことが心配です。組合にもそのような視点で考えていただくことを希望します。宜しくお願い致します。