

大東文化学園  
教職員組合連合機関紙  
第 1064 号  
2013 年 4 月 22 日発行

桐

E-MAIL:daito-un@boreas.dti.ne.jp  
http://www.boreas.dti.ne.jp/daito-un/  
p/f (03) 3935-9505

本号の内容

## ◆春闘要求決定！ 連合代議員総会開催される

- ◆春闘アンケート結果（その2）
- ◆組合加入の呼びかけにご協力を！

## ◆春闘要求決定！ 連合代議員総会開催される

4月8日午後6時30分より、連合代議員総会が開催されました。まず、代議員の中から首藤氏が議長に選出され、続いて執行部提案の春闘要求書案のそれぞれの事項について山口委員長、池田書記長から説明がありました。私大教連からの資料、アンケート結果を基に議論がなされ、執行部提案は議員の全会一致で承認されました。その後、議長の解任を経て9時過ぎに閉会となりました。

以下、今期の重点要求内容についてお知らせします。

今回の春闘要求書では最重点課題をベースアップと一時金への加算要求、65歳教員定年年齢の撤回、非正規職員の労働条件の改善、学園内保育所の開設に置くことにしました。

特にベースアップについてはここ10年間実現しておりませんが、以下のような状況に鑑みて今年度はベア要求を掲げることになりました。

### ベア要求の根拠

#### 1. 社会保険料の負担増や復興特別所得税による可処分所得の減少を補うため

私大教連の試算によると年収750万円の人の場合、増税や社会保険料の引き上げにより今年の所得は2012年より4万778円(0.69%)の減少、2005年と比べると31万2778円(5.07%)の減少になっています。また年収1050万円の人の場合、2012年より5万8847円(0.72%)減少、2005年より31万8267円(3.77%)減少しています。このように可処分所得の減少はじわじわと私達の生活を圧迫しています。

さらに2014年度からは復興特別所得税(所得税率の2.1%=2013年1月1日施行)に加えて復興特別住民税も課税されることになっています。また、私学共済の掛け金率の引き上げも決まっております。ますます可処分所得の減少は大きくなるばかりです。こうした可処分所得の減少を和らげるためにベア要求をすることになりました。

#### 2. アベノミクスによるインフレ状況への対応のため

アベノミクスの影響による円安傾向によって輸入品が値上がりし、電気やガス料金の値上げだけでなく、小麦粉を使った商品やチーズなども値上がりしています。日銀及び政府は2%の物価上昇を目標にしているようですが、先行きは不透明です。しかし、少なくとも公共料金(電気、ガス、水道など)や食料品の値上がりは私たちの生活に影響を及ぼしています。

3月31日の朝日新聞(朝刊の第一面)によると、「来年4月から消費税が8%に上がった場合、「増税と物価目標(日銀による毎年2%の物価上昇を目標にしている)が合わさったら、いろいろなモノやサービスの価格は2年後に今より約4%、4年後に約10%も上がる。給料もいっしょに増えないと、くらしは大変な「負担増」に直面するおそれがある。」と指摘しています。他方、経済的な状況はなかなか簡単には好況に転じているとは言い難く、牛丼チェーンの吉野家が定番メニューを100円値下げしたこともこうした状況を反映しているものと考えられます。

上記のような状況に鑑み、今年度は1%のベースアップを要求することにしました。ここ10年程の可処分所得の減少を考えると、それでも間に合いませんが、とにかく久々にベースアップを掲げることにしました。

<2013 年度春闘要求書より抜粋>

## II 教職員の給与の改善

### 1 専任教職員の給与の改善

専任教職員の給与について1%のベースアップをすること。

## 一時金の増額要求

この他に近年、仕事の多忙化も進んできています。オープンキャンパスや出前授業、各種会議への出席など教育職員、事務職員を問わず繁忙化が進んでいます。特に事務職員では4学部時代に決定された職員定数に縛られ、他大学に比べても少ない人数で仕事を処理せざるを得ず、そのために残業が多くなったり、精神的な悩みを抱えつつ仕事をせざるを得ない状況が続いています。組合としては適正な職員数を要求すると同時に多忙化を極める部署には人員の適正数の配置や仕事の簡素化のための努力や合理化を求めると同時に繁忙化に対応した手当の増額(夏と冬の一時金に各5000円を増額)を要求することにしました。

<2013 年度春闘要求書より抜粋>

## IV 一時金

- 1 専任教職員(大学教育職員、事務職員、医療職員、技能・用務職員、高校教育職員、幼稚園教育職員)に対し、夏期および冬期の一時金を2009年度どおりの方式に加えて、夏、冬それぞれ5000円をプラスして支給すること。その際、上記Ⅲの1-(5)により、一時金の算定基礎に役職者手当を含めないこと。
- 2 前項に掲げた以外の教職員(国際交流センター特任教員のうち旧別科嘱託講師、特別専任事務職員、嘱託講師、契約専任実習助手、特任実習助手、契約教諭、特任・専門・用務嘱託、臨時職員、研究補助員および高校非常勤講師)に対し、それぞれのカ月を前年度並みとし、一律金を前年度水準よりも年1万円増額すること。

この他の重点要求項目については、次号以降の「桐」でお知らせします。

4月15日、大東文化学園教職員組合連合は2013年度春闘要求書を理事長宛に提出し、また、春闘要求書に関する団体交渉の申入れも同日、提出しました。春闘要求に関する第1回団体交渉(説明団交)は4月下旬から5月上旬の間に開催される予定です。次号では、春闘要求書の掲載と、説明団交の報告をいたします。

## ◆2013 春闘アンケート結果 (その 2)

### まとめ(その 2)

今回はアンケート中編の役職者手当部分の回答から、教員の非常勤講師の削減・待遇、コマ数問題、試験監督についてと、職員の研修制度、職場環境についての設問をまとめました。役職者手当の結果については教育役職者手当、事務役職者手当を一覧表にし、教員、職員回答それぞれの中で、一番選択された回答を色づけしてあります。教員、職員ともに減額すべきとの回答がほとんどでしたが、職務内容によっては現状でよい、増額すべきとの回答もみられました。一方で職務の内容がわからないため判断ができないとの記述も多く回答が少ない(役職別にはばらつきはあるが教員は 88 通中有効回答数 76~78、職員は 39 通中有効回答数 26~28)結果となりました。

減額・増額の平均金額について等、詳しい集計内容は組合事務室にございます。

(書記局)

2013 年度春闘アンケートは 2 月 15 日、専任教員・特任教員合計 339 通、専任職員・臨時・嘱託職員・アルバイト職員(アルバイト職員は組合員のみ)合計 251 通配布。3 月 8 日を締切とした。

最終的に 3 月 25 日に集約し、教員 88 通(回収率 25.9%)、職員 39 通(回収率 15.5%)を回収した。

★集計について: 一部の単一回答の設問に対し、複数回答をされた方があった。このうち、質問の内容が複数であっても成り立つものについては、一回答とし、回答数に数えている。また、無回答であったものは有効回答からはずした。

★集計結果の表について: 回答の合計(複数回答可の設問では「全体」欄の数字)は無回答数を除いた有効回答数。

★自由記述については、集約順に全て記載。

### 教育役職者手当の見直しについて

( )内数字は有効回答数に対する割合:%

役職	回答(%)		現状でよい		減額すべき		増額すべき		手当を廃止		わからない	
	教員	職員	教員	職員	教員	職員	教員	職員	教員	職員	教員	職員
副学長	28.6	26.9	48.1	34.6	1.3	0.0	5.2	15.4	16.9	23.1		
学部長	34.6	30.8	46.2	34.6	0.0	0.0	7.7	11.5	11.5	23.1		
学科主任	33.3	30.8	37.2	26.9	9.0	3.8	9.0	15.4	11.5	23.1		
研究科委員長	17.9	30.8	56.4	30.8	0.0	0.0	10.3	11.5	15.4	26.9		
大学院専攻主任	38.5	33.3	34.6	29.6	2.6	0.0	12.8	14.8	11.5	22.2		
ロースクール委員長	7.8	23.1	44.2	34.6	0.0	0.0	33.8	11.5	14.3	30.8		
ロースクール教務主任	11.8	25.9	38.2	33.3	1.3	0.0	34.2	11.1	14.5	29.6		
ロースクール学生主任	11.8	22.2	35.5	37.0	0.0	0.0	36.8	11.1	15.8	29.6		
東松山キャンパス運営委員長	19.7	28.0	55.3	36.0	0.0	0.0	9.2	16.0	15.8	20.0		
東松山担当主任	39.0	30.8	33.8	30.8	2.6	0.0	11.7	15.4	13.0	23.1		
研究所長・所長	19.7	22.2	48.7	40.7	0.0	0.0	19.7	18.5	11.8	18.5		
図書館長	19.5	15.4	57.1	38.5	0.0	3.8	11.7	19.2	11.7	23.1		

### 教員自由記述

\*副学長より局長が多いのはおかしいのではないか。

\*私大の平均よりも高い手当が出ているという事であれば、平均に応じて減額するのが良いと思う(具体的な値は全国平均がわからないので何とも言えない)。

\*全体的に他大学より手当が多い。半分に減額するべきである。 \*こういう分野に組合は介入すべきではない。

\*ロースクール委員長などは、とりあえず現状でもよいが、そもそも将来的に廃止すべきもの。

\*ロースクール委員長は学科主任と同額にすべき。

- \* ロースクール教務主任とロースクール学生主任は統合すべき。大学院専攻主任と同額にすべき。
- \* 研究所長・所長手当は廃止し、学部付置研究所長手当にすべき。
- \* 手当削減の方向と矛盾するが、特定の職務については手当の要求をしてはどうか。念頭にあるのは、問調の正副委員長(2012年度はかなり深刻な(厄介な)訴えがあり、大変な苦勞を強いられている。。「危険」手当のようなものの要求になるかもしれない。
- \* 研究科委員長←ほとんどの研究科で定員割れと聞いている。大学のお荷物にもなりかねないのに手当とは!
- \* すべての役職手当を他の私大並みに引き下げるべきである。受験者数も減り、財政的にも縮小する中身勝手な印象を受ける。
- \* 根本的な見直しが必要である。原則をたて再考すべき。\* 東松山キャンパス運営委員長は副学長と同額にすべき。
- \* 東松山キャンパス運営委員長は副学長兼務が望ましい。
- \* 額はわからないが収入減なら当然役員から減額すべき。\* 役職手当を総体として減額すべきとは思いますが、それぞれの役職の負担がどのくらいのものかという知識がないので具体的に答えられません。

**職員自由記述**

- \* 東松山担当主任→国際関係学部とスポ健学部に一人ずつ置く意味がわからない。
- \* 学科主任が一番大変そうなので手厚くし、あとは少し下げても良いと思う。 \* 月額制度でなくて良い。
- \* 役職が多すぎてそれに伴う手当が多額である。東松山校舎で事務の決裁ができないことから、副学長制度は果たして機能しているのだろうか? 大変疑問である。

**事務役職者手当の見直しについて**

( )内数字は有効回答数に対する割合:%

役職	回答(%)		現状でよい		減額すべき		増額すべき		手当を廃止		わからない	
	教員	職員	教員	職員	教員	職員	教員	職員	教員	職員	教員	職員
局長	10.5	26.9	64.5	34.6	0.0	0.0	3.9	11.5	21.1	26.9		
審議役	11.7	26.9	61.0	34.6	0.0	0.0	5.2	11.5	22.1	26.9		
局次長	11.8	26.9	64.5	34.6	0.0	0.0	3.9	15.4	19.7	23.1		
部長・事務室長・専門部長	14.3	25.9	63.6	44.4	0.0	3.7	3.9	7.4	18.2	18.5		
課長・事務長・専門課長	15.6	34.6	58.4	46.2	1.3	3.8	3.9	3.8	20.8	11.5		
副課長・副事務長	23.4	42.6	44.2	28.6	0.0	0.0	10.4	14.3	22.1	14.3		
主査	40.3	42.9	26.0	14.3	1.3	10.7	13.0	17.9	19.5	14.3		

**教員自由記述**

- \* 優秀な女性事務員が多数いるにも関わらず、役職に就く人はほとんどが男性です。これを改善するために、「最低女性の役員は 4 割以上にする」など、ルールを作るべきだと思います。女性を役職に就かせることは今世界でも主流になっています。
- \* 私大の平均よりも高い手当が出ているという事であれば、平均に応じて減額するのが良いと思う(具体的な値は全国平均がわからないので何とも言えない)。
- \* 半分に減額するべきである。
- \* 1で回答した通り、総体的に仕事に換算したら極めて高すぎます。絶対に改善すべきである。
- \* こういう分野に組合は介入すべきではない。
- \* 審議役の業務内容がわからない。
- \* 根本的な見直しが必要。減額の方向で!
- \* 額はわからないが収入減なら当然役員から減額すべき。
- \* 役職手当を総体として減額すべきとは思いますが、それぞれの役職の負担がどのくらいのものかという知識がないので具体的に答えられません。

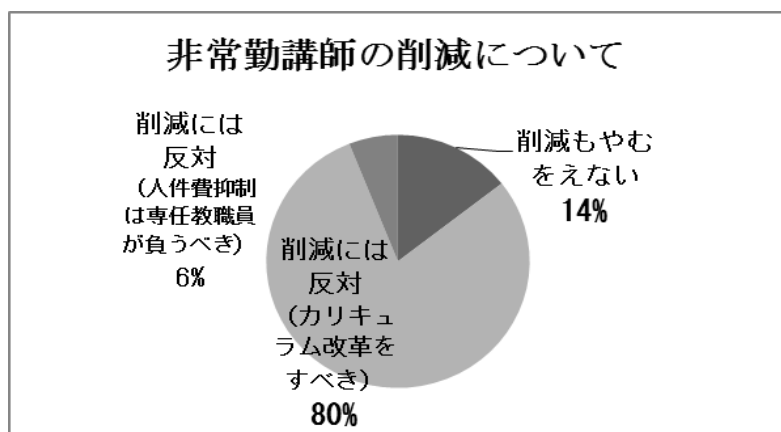
**職員自由記述**

- \* 廃止すると主査の残業により収入の逆転が起こるのではないかな?
- \* 手当に見合った勤務状況であるとは理解しえない。

- \*現在の局次長・審議役・副課長等の役職は現状機能していないことから見直すべきかと考える。
- \*手当はあってもいいと思う。ただし、手当分の働き等見受けられない場合は降格させるなどしてもいいと思う。
- \*専門部長については減額すべき。部(室)長・事務室長は増額すべき。
- \*専門課長については減額すべき。課長・事務長は増額すべき。 \* 審議役の業務内容がいまいち良くわからない。
- \*ほとんどの者が残業手当で上職者より収入が上回ってしまう。
- \*事務役職手当削減を交渉している中、この1月の理事会にて役職定年制を改正し、定年を1年引き延ばすことが承認されたとのことである。この制度は若年登用することは勿論のこと人件費の抑制があったはずである。それにもかかわらず延長することは人件費の抑制(手当の見直し)の見直しをするところではないのでは？

### 教員アンケート

非常勤講師の削減について	教員 (有効回答数 83)	
(1) 人件費抑制のためには非常勤講師の削減もやむを得ない。	12	14.5%
(2) 現行カリキュラムの下ではこれ以上の削減に反対である(非常勤講師削減の前に、カリキュラム改革による科目のスリム化を図るべき)。	66	79.5%
(3) 人件費抑制の負担は主として専任教職員が負うべきで、非常勤講師を削減すべきでない。	5	6.0%
合計	83	



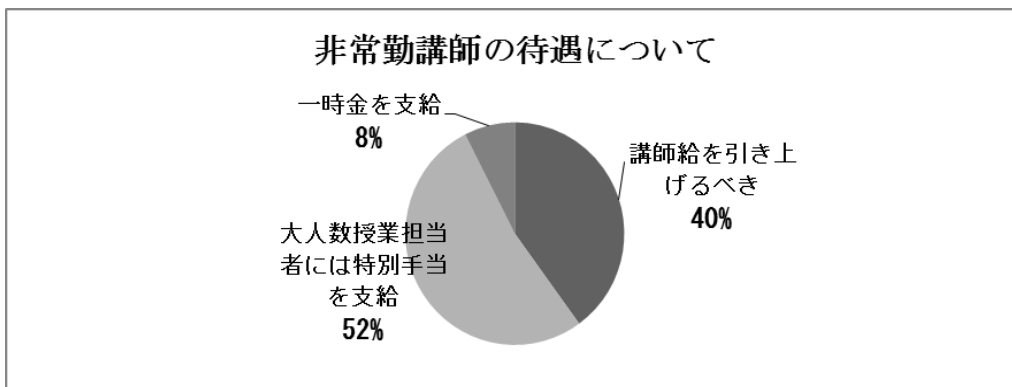
#### 教員自由記述

- \* 学部間で(特に基礎教養系)でカリキュラムの共通化を促進すべき。
- \* カリキュラムの見直しが必要。
- \* 大東の場合は他大学と比較して専任教員数が文科省基準が求める最低人数よりも多いことを知った。そこで人件費がかさみすぎるのではありませんか？非常勤を削減する前に専任のスリム化を考えてみるのも一つの対策ではありませんか？
- \* 学生の学力低下が問題となっている現在、専任は初年次教育に特に力を入れる必要がある。専門的な科目は非常勤の先生にお願いする(もちろん

全てではないが)。従って健全な大学教育運営の為には、非常勤講師の存在は不可欠である。削減は賢明ではない。

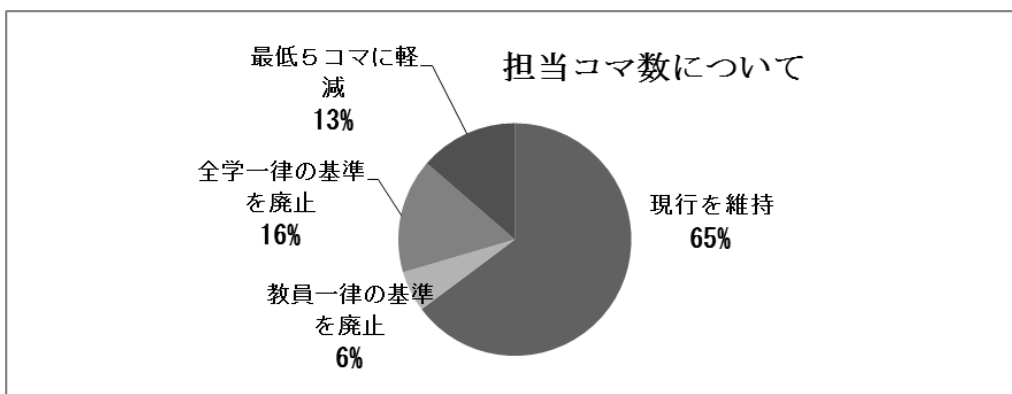
- \* 専任教員のコマ数を増やすべき。 \* 学部学科間のバランスをとるように努力すべきだ。
- \* 非常勤講師が担当できるコマの上限3コマについて、場合によっては最大5コマくらいまで認めるべき。新しく非常勤を採用するのが困難な現状にあっては、必要である。
- \* カリキュラムのスリム化と非常勤講師の削減を同時に行うべきだ。 \* 大学院科目のスリム化
- \* 駒沢、明海大学では非常勤のコマ数は専任の担当コマ上限を超えないこととし、5コマ程度となっている。非常勤のコマ数を増やすべき。
- \* 1コマ定額の非常勤価格を調整できないか。例えば同日に3コマ目からは1000円程度手当を下げるとか…少ないコマ(1日1コマのみ)の非常勤講師はやめてもらうとか…

非常勤講師の待遇について	教員(有効回答数 80)	
(1) 講師給を引き上げるべき。	32	40.0%
(2) 大人数(100人以上)授業担当者には特別手当を支給すべき。	42	52.5%
(3) 一時金を支給すべき。	6	7.5%
合計	80	



教員自由記述  
\*現状で良い

担当コマ数について	教員 (有効回答数 88)	
	人数	割合
(1) 現行(実質 6 コマ、大学院生指導教員は 2 コマ減を可とする)を維持する。	57	64.8%
(2) 教員一律の基準を廃止し、教授、准教授、講師ごとに差をつけるべき。	5	5.7%
(3) 全学一律の基準を廃止し、学部・学科の実情にあった対応を認めるべき。	14	15.9%
(4) 給与への跳ね返り(減コマによる給与の減額)を覚悟して最低 5 コマ(大学院生指導教員は現行 4 コマのまま)に軽減する(大学院授業担当者については大学院手当を増額して調整する)。	12	13.6%
合計	88	

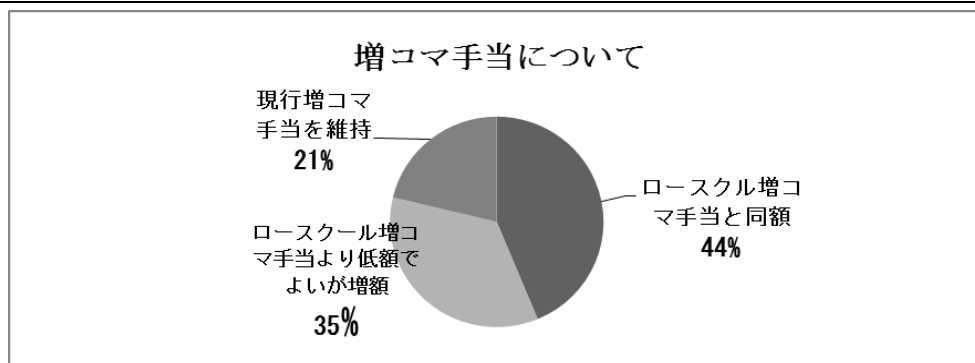


教員自由記述

\*もっと増コマにすべき。  
\*6コマはやはり多すぎである。(4)で「給与への跳ね返りなし」とすべき。  
\*各学科のカリキュラムによっては限定の6コマでは賄い切れない現状もあり。

- \* 現在も現行 6 コマが不平等の内容である。その改善をしたい。 \* 大学院手当が少なすぎます。
- \* (1)も容認できる。 \* (1)を選択したが、少なくとも(2)を加味すべきである。
- \* (1)大学院指導教員は2コマ減を可とする→1コマでは？2コマとは知らなかった!!
- \* 大学院は別枠と考えるべき。学部は 6 コマ全員。
- \* コマ数のカウントは受講学生人数によって考慮すべきだと思う。2~3 人の受講生数と 50 人以上、100 人以上では差を設けるべき。
- \* 大学院生指導教員は 2 コマ減を可とする…については、実質的に指導をしないのに院生をとり、2 コマ減を利権として使う教員がいる。1コマ減で充分である。
- \* (3)に全額共通の科目の大教室講義の場合は減コマの方向へ→5 コマ！
- \* 形式的には大学院生を指導していないことになっているが、実質上は指導しているケースもある。形式面も実質に合わせるか形式面で指導していることになっている教員に対する特別待遇を廃止すべき。
- \* (1)「大学院生指導教員は 2 コマ減を可とする」を廃止の上で現行維持。

増コマ手当について	教員(有効回答数 80)	
(1) ロースクール増コマ手当と同額(月額 18,000 円)とすべき。	35	43.8%
(2) ロースクール増コマ手当よりは低額でよいが増額すべき。	28	35.0%
(3) 現行増コマ手当(月額 9,000 円)を維持すべき。	17	21.3%
合計	80	

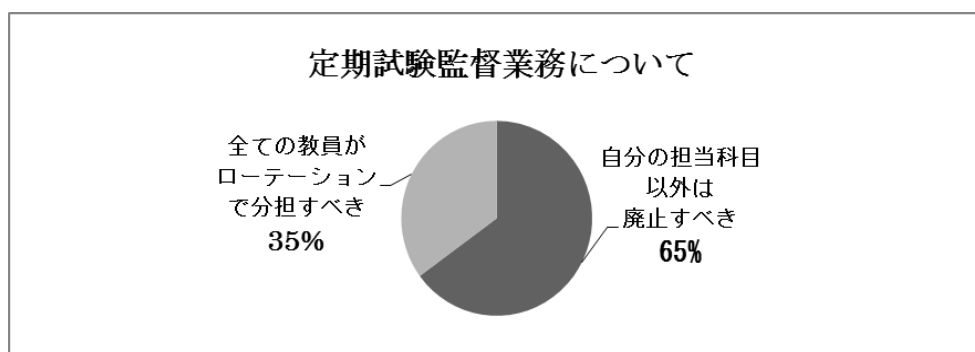


**教員自由記述**

- \* 両者とも同額で 12000～15000 円とする。
- \* そうでなければ、ロースクールを 9000 円以下とするべき。
- \* ロースクールを減額せよ。
- \* ロースクール増コマ手当を減額すべき。
- \* 月額 25,000 円とすべき。

- \* ロースクール増コマ手当を減額すべき。 \* ロースクールを 9000 円に減額すべき。
- \* ロースクール増コマを引き下げ、学部増コマ手当を引き上げて同一額とすべき(差を設ける正当な理由はない)。一律一万円程度にすべき。
- \* 教員が授業を担当するにあたり、手当の大小で受けるかどうか…などという考えでは品格を疑う。一律 9000 円で充分である。

定期試験監督業務について	教員(有効回答数 77)	
(1) 自分の担当科目以外の試験監督業務は廃止すべき。	50	64.9%
(2) 全ての教員がローテーションで試験監督業務を分担すべき。	27	35.1%
合計	77	



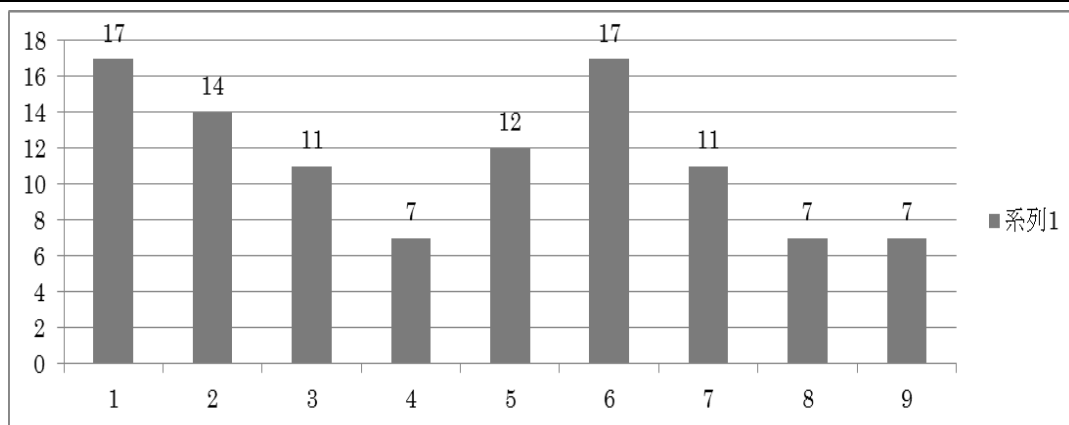
**教員自由記述**

- \* 自分の科目が試験を行うのであれば監督業務の分担は当然か。
- \* 実態を知らなかった。よくわからない。
- \* 現状でよし。

- \* 自分の試験科目当日にもかかわらず出校していない先生もいる。このような先生方は授業中に実施して欲しい。この事で試験期間が短縮され、その時間で補講等を実施(学生を救済することができる)。
- \* 今年の後期の試験中は監督が余っていました。例として1教室に(6号館の中サイズ)60名ほど受験)8人も割り当てられてしまい、学生の迷惑になるからと30分交代で4名ずつ、というありさまでした。不要なのになぜ招集されるのかわかりません。(最も忙しい時期なのに)
- \* 不公平(松山 vs 板橋)感が強く残るので自分の担当科目以外の試験監督業務は廃止を強く求めます。
- \* 基本的に常勤、非常勤に関わらず、自分のコマの試験は来るべきだとも思うが、非常勤に関しては、手当等の問題があるので難しいかもしれない。非常勤でどうしても来れない部分についてはローテーションで。

職員アンケート

職員研修(人材育成)制度について	職員回答 (有効回答数 32)			
	複数回答可	全体	件数	割合
(1) 各部署の業務に対応し、連携した研修を実施すべきである		32	17	53.1%
(2) 若手の人材育成を念頭に、OJT を重視した計画的な育成を行うべきである。		32	14	43.8%
(3) 仕事の心配をせずに参加できる体制を確立すべき		32	11	34.4%
(4) もっと時間を取って余裕のある研修を行うべき		32	7	21.9%
(5) 管理職者養成の内容として、OJT 実施者としての資質を養成すべきである。		32	12	37.5%
(6) 他大学の職員との交流を促進し、学外での研修を行うなどを通して職員のレベルアップを図ることが必要である。		32	17	53.1%
(7) 研修テーマ・内容に職員の要望と意見をもっと採り入れるべき。		32	11	34.4%
(8) 「人的資源管理の基本方針」に基づき、人材開発育成計画を策定する必要がある。		32	7	21.9%
(9) 学園による研修ではなく、個人が他の学校や組織などで自主的に研修できるよう奨励すべき。		32	7	21.9%



職員自由記述

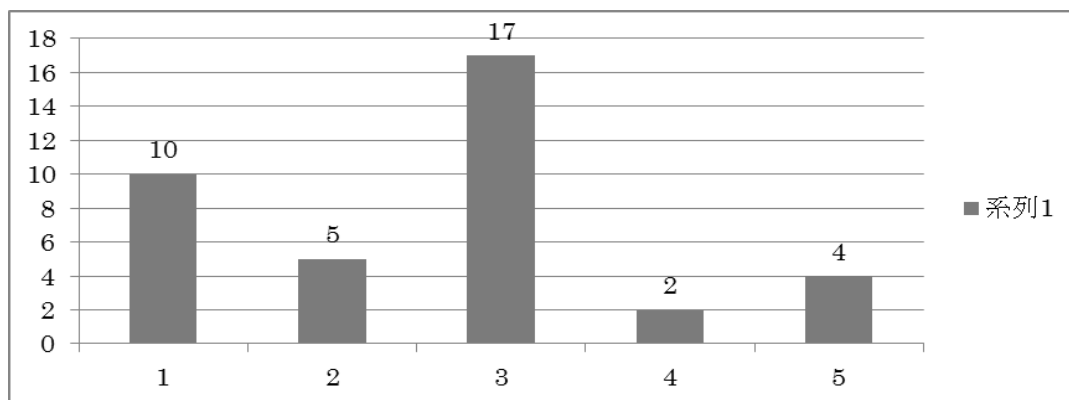
\* 研修しても身になっていない新人が多い。

\* 語学の専門学校受講料を負担してくれる制度が数年前にあったが、いつの間にかなくなってしまった。復活させてほしい。

- \* 役職者(職員)のなるには通信教育がメインのように思えるが、上司として仕事のふり方等身に付けさせる技術がない人が多いように感じてしまう。異動職なのに一人で仕事を抱えるのはおかしい体制に思える。
- \* 優秀な業績があるにもかかわらず、このところ途中でやめる職員が増加している。おそらくここ 10 年の定年退職から想定すると役職者の人材欠乏が発生する事だろう。リーダーシップ教育は急務と考える。

職員の定数について	職員回答(有効回答数 31)			
	複数回答可	全体	件数	割合
(1) 現行の職員定数では業務遂行に無理がある。		31	10	32.3%
(2) 現行の職員数で充分である(適正配置をすれば)。		31	5	16.1%
(3) 単なる欠員補充ではなく、業務量や学園の事業計画などにあわせて補充すべきである。		31	17	54.8%
(4) 臨時、嘱託職員やアルバイト職員を増やすことで対応すべきである。		31	2	6.5%
(5) 派遣職員の利用なども考えるべきである。		31	4	12.9%





**職員自由記述**

\*現状を考えると(1)ただし学部の再編を考えれば現状でも可。  
 \*職員数がとても少ないと思っている。  
 \*現行欠員補充はほとんどないと感じています。欠員が生じた場合必ず補充が必要とは思

いませんが、臨時、嘱託、アルバイトを部署異動することも考えてよいのではないかと思います。

\*一万人以上の法人業務を 10 数人でこなしている財務課や 15 学科の業務を 20 人足らずの人数でこなしている東松山教務課等は悲惨な現状にあると思う。特に部署ごとの人数や各個人の資質は検討すべきかと思う。

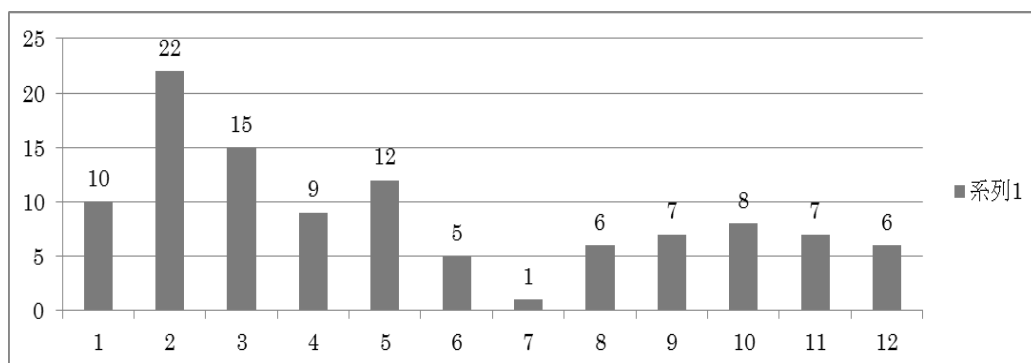
\*単に増やすだけではなく、必要な理由、仕事量等を検討して対応すべき。特に学園は、増えすぎてもキルことはできないので、十分検討すべき。 \*臨時の方の人事異動があつてしかりなのでは!?

\* (4)の「通常勤務時間にあまり働かないで、残業をしている人がいる」のは、その通り。

\*そもそも管理職者が部下を把握できていない。

\*適正配置を行うために、業務内容を正確に把握してほしい。

残業について	職員回答(有効回答数 32)			
	複数回答可	全体	件数	割合
(1) 仕事量に比して職員数が足りないので、残業せざるを得ない。		32	10	31.3%
(2) 部署間で、仕事量と職員数の間にアンバランスがある。		32	22	68.8%
(3) 繁忙期に残業が多くなるのは当然で、強く制限されると困る。		32	15	46.9%
(4) 通常勤務時間にあまり働かないで、残業をしている人がいる。		32	9	28.1%
(5) 決済事項が多すぎるなど事務組織の効率が悪いいため、残業が多くなる。		32	12	37.5%
(6) 残業をさせないという学園の方針によって、業務の遂行に不都合が生じている。		32	5	15.6%
(7) 必要な残業が認められず、サービス残業を強いられている。		32	1	3.1%
(8) サービス残業は自分の部署では行われていない。		32	6	18.8%
(9) 管理職が早く帰宅し、残業を管理していないことが問題である。		32	7	21.9%
(10) 同じ職場の職員間で仕事の分担が適切でない。		32	8	25.0%
(11) 残業時間の多い人は、本人の仕事の能率が悪いためである。		32	7	21.9%
(12) 人件費抑制と残業問題を結びつけるべきでない。		32	6	18.8%



**職員自由記述**

\*個々人が今行っている業務が本当に必要か考えるべき。  
 \*役職者が率先して帰る現状を変える。  
 \*管理職との残業の考えの差がある。指導不足である。

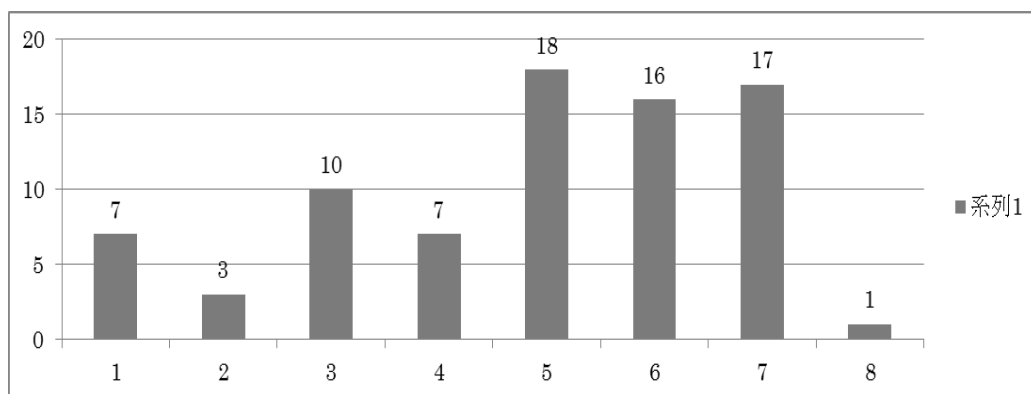
\* 教員から 5 時から打ち合わせ等の依頼もあるので、教員側の対応も考えるべきかと思う。授業が 18:10 までである事自体残業せざるを得ない状況かと思う。

\* 繁忙期に残業が増えるのは必然だが、管理職はその人の能力に応じて仕事を分担すべき。チャレンジさせることも必要で、それについては理由がつくのでかまわない。ただ分担がヘタだと感じる場面はある。

\* 残業手当の削減を考えても良いと思います。大学・学園全体での調査が必要であると感じます。

\* 執行部は各部署の業務量を検証し、適正な人員配置を図ることが必要。

人事異動について	職員回答(有効回答数 28)			
	複数回答可	全体	件数	割合
(1) 学園の部署と大学の部署の間で異動があまりないことが問題である。		28	7	25.0%
(2) これまで、異動の際、事前に希望の聴取と説明を受けたことがある。		28	3	10.7%
(3) これまで、異動の際、事前に希望の聴取と説明を受けたことがない。		28	10	35.7%
(4) 本人の意向を無視して配置転換されたことがある。		28	7	25.0%
(5) 他の職員を見ても、定期的、計画的に配置転換がなされていない。		28	18	64.3%
(6) 人材育成のための異動(意識的)や自己申告による異動も導入すべきである。		28	16	57.1%
(7) 職住接近(仕事と生活の調和)に配慮した人事異動をすべきである。		28	17	60.7%
(8) これまでの人事異動には概ね満足している。		28	1	3.6%



**職員自由記述**

\* 原則は理想として尊重するが、希望通りにならなくてもしかたない。

\* 何の目的で人事異動をしているのか全く意味不明である。本人のキャリアデザインをどう持っていくのかまるで見えない状況である。現在の事務は専

門性も高く、異動しても全く適応しない事さえある。本人とよく話し合う場を設けるべきかと思う。

\* 希望調査はどこまで伝わっているのか？きちんと確認されているのか疑問。家庭状況や住居など把握してほしい。

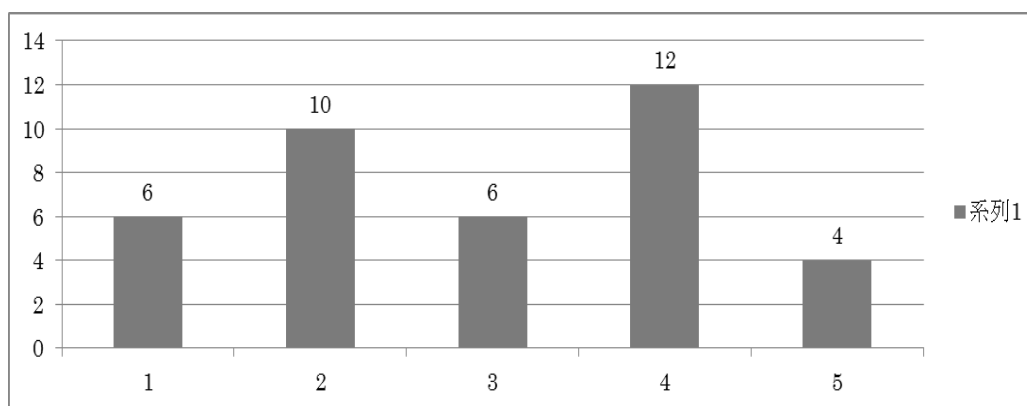
\* 業務や部署には向き不向きがあると思います。各部署でいろいろな問題(人間関係)があることを学園はもっと調査すべきだと思います。初代 S 評価の職員が退職してしまったという事実をもっと深刻に受け取るべきだと思います。

\* (7)に関して、特に産休や育休から復帰したばかりの小さいお子さんがいる女子職員が復帰後間もなく遠い校舎に異動になり、とても大変そう(仕事と育児の両立が)だったので、気の毒に思った。少子化防止に貢献するためには職住接近は必須事項であると感じる。

\* これまでの人事異動には満足していない。

\* 非専任職員が異動を申し出ても「適切な部署がない」という事で実現しない。

シフト体制について	職員回答(有効回答数 26)			
	複数回答可	全体	件数	割合
(1) 学生サービスとして当然であり、未実施の部署も行うべき。		26	6	23.1%
(2) 時差出勤体制をとらなくても学生サービスに悪影響はなく、不要である。		26	10	38.5%
(3) 実施にあたっては職住接近の人を対象とするなど条件整備を行うべき。		26	6	23.1%
(4) 実施にあたっては生活の質の低下をもたらしさないように配慮を行うべき。		26	12	46.2%
(5) 5時以降の勤務には割り増し賃金を支払うべき。		26	4	15.4%

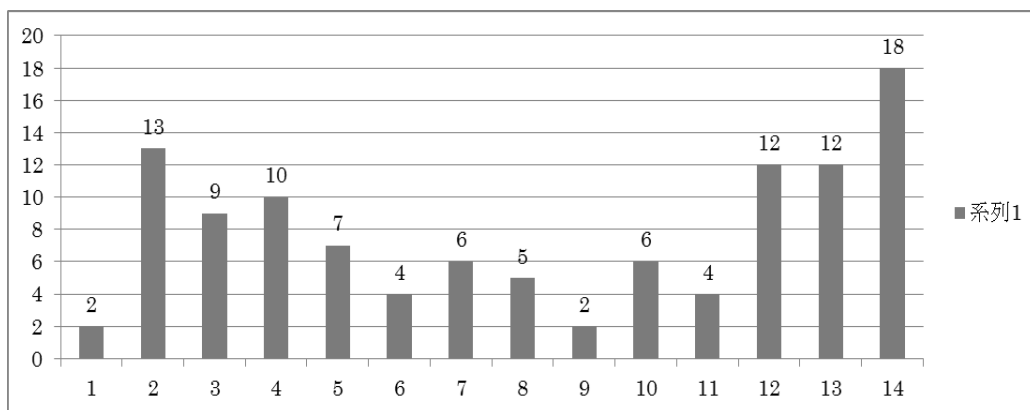


**職員自由記述**

\* 昼休みを一斉にとるのではなく、遅い時間までサービスするより、日中の時間内でサービス強化すべきである。  
 \* 对学生から見れば必要とは思いますが、現在のシフト制はかなりの過重であり、体調を崩しかねない。

- \* 学生サービスだけではなく、残業で対応していた控室確認(マイク等すべてあるか etc)の残業を減らすためにシフト制を導入している。ただ 5 時以降に学生がいっぱい来るわけではないので、割り増しは不要。むしろ割り増しにするならシフトを組むべきではない。
- \* シフト以外の人が残ることが多いのが気になる。
- \* 時差によるコミュニケーション不足が見られる。9 時朝会、残業(時間外)シフトで対応すべきである。
- \* 大学で統一してほしい。実施している部署を訪ねる学生を実際に対応すべき部署が閉まっている、など部署間で差が生じる。シフト制により生活に支障が出ることもある。
- \* 5 時以降に勤務するのはアルバイトや嘱託にすべきだと思います。学生サービスとはならないと感じます。5 時まで窓口に出来るようにというルールをしっかり守らせることこそ教育だと思います。
- \* 学園として明確な方針がなく、各部署で勤務体制が確立されていない。
- \* すべての部署で行う必要なし。
- \* 校舎別でシフト制があるのはおかしいと思う。
- \* 学生のために仕事をしているのでは？

上記の残業・シフト体制・人事異動のほか、日常の業務遂行上、不満に思っていることを、いくつでも構いませんので、以下から選んでください。	職員回答(有効回答数 32)			
	複数回答可	全体	件数	割合
(1) 自分の能力が生かされていない。		32	2	6.3%
(2) 管理職が適切な仕事の調整や指導を行わない。		32	13	40.6%
(3) ベテランは積極的に若手育成に関与すべきである		32	9	28.1%
(4) 一人ひとりの自主的、主体的な提案や活動を尊重し、満足感、達成感のある職場にすべき。		32	10	31.3%
(5) 業務改善の提案をしても、それが活かされる場がない。		32	7	21.9%
(6) 職場で PDCA を実施し、業務改善や遂行能力のアップを図るべきである。		32	4	12.5%
(7) 上司が差別的な扱いをする。		32	6	18.8%
(8) 男女差別がある。		32	5	15.6%
(9) セクシャル・ハラスメントがある。		32	2	6.3%
(10) パワー・ハラスメントがある。		32	6	18.8%
(11) 役職者が固定していて、人事が硬直化している。		32	4	12.5%
(12) 仕事のストレスや心の健康を維持するためにメンタルヘルスなどの対策にも積極的に対応すべきである。		32	12	37.5%
(13) 管理職に対する部下からの評価も制度として導入すべきである。		32	12	37.5%
(14) いい加減な教員や横柄な教員には憤りを感じている。		32	18	56.3%

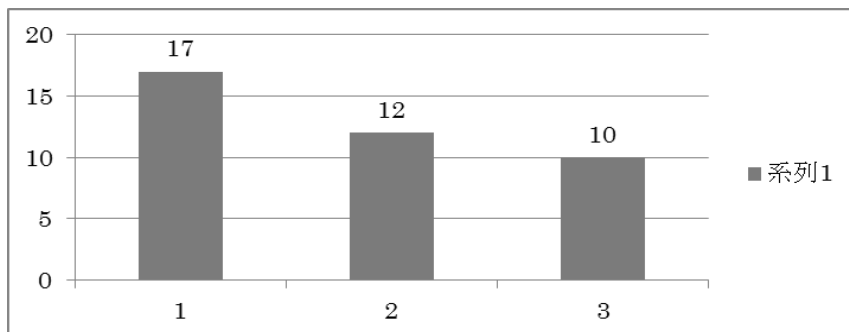


**職員自由記述**

\* コストという概念が他業種(一般企業)に比べてかなり薄い。  
 →(例)カラーコピーしなくてもいい書類がたくさんある。書式があればキレイさなど白黒内で考えるべき。  
 \* 普段、忘れられている。

- \* 考え方が時代錯誤。今は限られた時間内に一定の成果を上げられるコトを望む企業が多い中、「学生のため」というキーワードがあればどんな残業も許されているように感じる。また、個人のこだわりは異動職の中では不要!!
- \* 17 時以降の残業を部下へ命じる際は可能な限り 17 時前に業務内容を伝えてほしい。こちらとしても段取りの計画が立てられ、スケジュールが調整できるため。
- \* 教職員で退職される方が増えています。そのほとんどが精神的な病と聞きます。組織において一番大切なものは「人的資源」と考えます。心身の健康をもっとケアするような体制が必要だと思えます。

非専任職員について [臨時、嘱託職員について]	職員回答(有効回答数 31)			
	複数回答可	全体	件数	割合
(1) 給与体系(昇給制度を組み込んだ)を整備すべき。		31	17	54.8%
(2) 特別休暇についても専任職員と同じ待遇にすべき。		31	12	38.7%
(3) 現状のままでよい。		31	10	32.3%



**職員自由記述**

\* 臨時職員、嘱託職員にも研修や面談の実施の機会を設けてほしい。  
 \* 部署間で仕事の量に差があり過ぎる。  
 \* 部署により差が激しすぎる。責任や負担を正當に評価してほしい。  
 \* 臨時職員等に頼っている現状業務はもう少し賃金を上げてもらいたい。  
 \* 専任に上がる機会を作らないのか。

- \* 土曜休暇を専任職員と同じ待遇にすべき。
- \* 職務内容に関して、専任職員との間に給与の差に見合った明確な区別が必要。
- \* 給与が低すぎるため生活の質の向上は困難である。
- \* 臨時職員の方(特に忙しい部署の)を見てみると、色々と助けて頂いているのに休暇が少ないのは本当に気の毒と感じる。
- \* 人事異動はどうなっているのでしょうか?
- \* 部署異動があっても良いのではないかと思います。

◆◆◆◆組合加入の呼びかけを◆◆◆◆

4 月より、各学科、部署には、新任の教職員の方がご着任のことと存じます。是非とも、組合加入のご勧誘のほどをお願い申し上げます。なお、加入・勧誘に必要な書類は板橋校舎 1 号館地下 1 階の組合事務所に常備してございます。ご請求ください。  
 (内線：4951 月・水・金曜日開室)

本紙は大学組合 web サイト <http://www.boreas.dti.ne.jp/daito-un/> にも掲載しています。併せてご利用いただければ幸いです。本紙へのご投稿、ご意見、ご質問は [daito-un@boreas.dti.ne.jp](mailto:daito-un@boreas.dti.ne.jp) にお寄せください。