

2017年度 春闘アンケート

大東文化大学教職員組合
2017年2月15日

大東文化大学 事務職員の皆様

このアンケートは 2017年度春闘要求書作成のための資料となるものです。年度末でご多用中とは存じますが、ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。



お忙しい方は一部の質問のみのご回答で結構ですので、ご協力賜りますようお願いいたします。具体的な記載をいただけるとたいへん助かります。

ご記入いただいたアンケート用紙は
板橋校舎 2号館組合掲示板の投函箱、
または
板橋校舎 1号館地下の組合事務室前の
投函箱に

3月22日（水）までに
ご投函下さるか、当アンケート封入の封筒
（返信用・切手不要）にてご返送ください。
郵送の場合は、3月21日（火）消印有効
とさせていただきます。

<経済的要求>

少子化、受験料を含む学生生徒納付金・寄付金・補助金などの減少や中途退学者による授業料収入の減少で、帰属収入の伸びが期待できない中、経済的要求に対する法人側の姿勢は学園の中長期財政計画にも見られるようにますます厳しくなっています。また教育職の役職手当は次年度から引き下げられることになっています。この現状を踏まえて以下の項目にお答えください。

法人側は人件費の抑制を求めています、それに対してどう取り組むべきですか。

ここ数年間、帰属収入に占める人件費の割合は以下のとおりとなっています。

2011年度：大学で56.5%、学園全体で60.0%

2012年度：大学で56.8%、学園全体で58.9%

2013年度：大学で57.4%、学園全体で59.8%

2014年度：大学で59.0%、学園全体で56.9%

*2015年度：大学で60.2%、学園全体で62.6%

*学校会計基準が2015年度から変更になったために人件費割合が増えている。
分母を帰属収入から経常収入に変更した（学校会計法の改正）ため。

選択肢の右空欄に✓を入れて下さい。（複数回答可）	(1) 役職者手当をさらに引き下げるべき	
	(2) 役職手当をさらに引き下げるが基本給は上げるべき	
	(3) 非常勤講師の削減等で対応すべき	
	(4) その他	

[自由記述]

ベア要求について

2016年度もベア・ゼロでした。ここ14年間はベア・ゼロです。2014年、経団連は6年ぶりに基本給を一律に増やすベースアップ（ベア）の実施を容認しました。また、本組合の上部組織である私大教連は、ベアの統一要求をめざしています。大東文化大学教職員組合として今年度はどうすべきだと思いですか。

最も近い意見を一つ選び 選択肢の右空欄に✓を入れて下さい。	(1) 2%以上のベアを要求すべき	
	(2) 要求水準は低くてもベア要求をすべき	
	(3) ベア要求は必要ない	

[自由記述]



一時金について

一時金は公務員・他の大手私学教職員との賞与格差を是正するため、長年の組合の努力によって法人側に認めさせてきた制度です。また 1994 年度からは、それまで受験料収入に応じて別途支給されてきた各種の入試手当（センター入試及び 3 科目・2 科目入試の監督手当、推薦入試と大学院入試の作題・監督手当）が一時金に含まれ、その結果、一時金は年間 1.4 ヶ月が 1.6 ヶ月に引き上げられるとともに、プラス α 分（定額部分）が増額されることとなりました。しかし 2010 年度以降、学生への財政的支援等を理由に、0.3 ヶ月分の減額となり、さらにまた今年度の冬季一時金が 0.8 ヶ月から 0.7 ヶ月に減額されました。（夏冬合計で 1.2 ヶ月 + 276,500 円）。今年度はどうすべきだと思いますか。

最も近い意見を一つ選び 選択肢の右空欄に✓を入れて 下さい。	(1) 現状通り 1.2 ヶ月 + α を要求すべき	
	(2) 2009 年以前の水準（1.6 ヶ月 + α ）を要求すべき	
	(3) 減額すべき	

[自由記述]

センター試験手当

大学入試センターより手当を含む経費を見込んだ委託金が支払われていること等から、いくつかの他大学と同様に、組合はセンター試験手当（1日1万円程度）を支給するよう求めています。これに対し法人側は、入試手当は一時金に含まれており、手当を支給するならば、一時金の見直しも検討すると回答しています。少なくともセンター入試に全く関わらない法務研究科教員にも同じ額の一時金が支払われているのは公平さを欠くと考えています。この点についてご意見をお聞かせください。

最も近い意見を一つ選び 選択肢の右空欄に✓を入れて 下さい。	(1) 一時金を見直しても、センター試験手当支給を求めるべき	
	(2) 一時金とは関係なく、センター試験手当支給を求めるべき	
	(3) センター試験手当の支給は求めない	

[自由記述]



センター試験宿泊手当

試験の前日から東松山校舎周辺で宿泊をする教職員が多数存在します。季節的な事情や交通手段が極めて限定されていることなど、万が一の場合の危機対応が個人に委ねられている現状です。2006 年度から組合の要求が認められ、東松山研修棟での宿泊は無料、2011 年度からはビジネスホテル宿泊について 1500 円が支給されることになりました。この手当についてのご意見をお聞かせ下さい。

最も近い意見を一つ選び 選択肢の右空欄に✓を入れて 下さい。	(1) 現状でよい（東松山研修棟のみ無料、ビジネスホテル宿泊者には 1500 円支給）	
	(2) ビジネスホテルでの宿泊についても宿泊費の全額を支給すべき	
	(3) ビジネスホテルでの宿泊についてはさらに増額（1500 円 + α ）をすべき	
	(4) 法人が率先して、宿泊をふくむ手はずを整えるべき	

[自由記述]

扶養手当について

現行は、扶養対象の配偶者に月 19,000 円、子ども一人当たり 9,700 円（配偶者がいない場合は 11,500 円）、その他の扶養親族一人当たり 4,000 円（配偶者なし 10,500 円）になっていますが、これについてのご意見をお聞かせ下さい。

最も近い意見を一つ選び選択肢の右空欄に✓を入れて下さい。	(1) 現行でよい	
	(2) 配偶者・子どもなどすべてについて増額すべき	
	(3) 少子化の下、子どもについて増額し、他は現行でよい	
	(4) 少子化の下、子どもについて増額されれば、他については減額も可	

[自由記述]



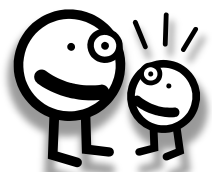
<職務・労働条件に関する要求>

事務職員研修（人材育成）制度について

事務職員研修についてどうお考えですか。以下の中から選んでください。（複数回答可）

選択肢の右空欄に✓を入れて下さい。 (複数回答可)	(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	
	(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	
	(3) 仕事の心配をせずに参加できる体制を確立すべき	
	(4) もっと時間を取って余裕のある研修を行うべき	
	(5) 管理職養成の内容として、OJT 実施者としての資質を育成すべきである	
	(6) 教員にも必要事項についての研修を義務付けるべきである	
	(7) 他大学との事務職員の交流を促進し、学外での研修を行うなどを通して事務職員のレベルアップを図ることが必要である	
	(8) 他業種での研修を行うべきである	
	(9) 研修テーマ・内容に事務職員の要望と意見をもっと採り入れるべき	
	(10) 「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	
	(11) 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	

[自由記述（組合で要求すべきことがあれば、自由にご提案してください）]



事務職員の定数について

組合は現行の事務職員定数は今日の学部、学科増設前に決定されたもので、実情に合わないのではないかと考えています。以下の中から御意見をお選びください。（複数回答可）

選択肢の右空欄に ✓を入れて下さい (複数回答可)	(1) 現行の事務職員数で充分である（適正配置をすれば）	
	(2) 専任職員を増員すべきである	
	(3) 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	
	(4) 派遣職員の利用なども考えるべきである	

[自由記述（組合として要求すべきことがあれば、自由に提案してください）]

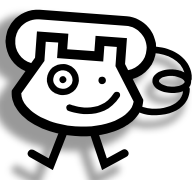
残業について

組合は36協定を上回る時間数の超過勤務が行われている状態を改善する必要があると考えています。残業に関連して、感じ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。組合としては、超過勤務時間の上限について再検討する考えです。

また、「残業を減らすアイデア」などがありましたら、自由記述欄にご提案ください。

選択肢の右空欄に ✓を入れて下さい。 (複数回答可)	(1) 仕事量に比して事務職員数が足りないので、残業せざるを得ない	
	(2) 部署間で、仕事量と事務職員数の間にアンバランスがある	
	(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	
	(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	
	(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	
	(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	
	(7) タイムカードを打刻した後も業務が行われることがある →月（ ）時間位	
	(8) 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	
	(9) 同じ職場の事務職員間で仕事の分担が適切でない	
	(10) 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	
	(11) 人件費抑制と残業問題を結びつけるべきでない	

[自由記述 その他、感じていることを自由にお書きください。]



人事異動について

組合は人事異動に関わる原則について、学園と協定（①希望などを毎年調査すること、②異動に際しては「仕事と生活の調和」に配慮するとともに、本人に事前の説明を行うこと、③非専任職員については本人の了承を得ること）を取り交わしています。

この点を含め、人事異動について感じていることを以下から選んでください。（複数回答可）

選択肢の右空欄に✓を入れて下さい。 （複数回答可）	(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	
	(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	
	(3) 本人の意向を無視して配置転換されたことがある	
	(4) 他の事務職員を見ても、定期的、計画的に配置転換がなされていない	
	(5) 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	
	(6) 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	
	(7) これまでの人事異動には概ね満足している	

[自由記述 その他、感じていることを自由にお書きください。]



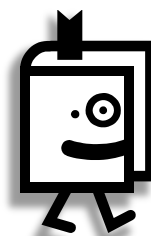
シフト体制について

一部の部署で導入されている時差出勤によるシフト体制についてどのようにお考えですか。

以下からお選びください。（複数回答可）

選択肢の右空欄に✓を入れて下さい。 （複数回答可）	(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	
	(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	
	(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	
	(4) 実施にあたっては生活の質の低下をもたらさないように配慮を行うべき	
	(5) 5時以降の勤務には割り増し賃金を支払うべき	

[自由記述]



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などを、以下から選んでください。(複数回答可)

選択肢の右空欄に✓を入れて下さい。(複数回答可)	(1) いい加減な教員や横柄な教員には憤りを感じている	
	(2) 事務職員の定年を 65 歳まで延長すべきである	
	(3) 自分の能力が活かされていない	
	(4) 管理職が適切な仕事の調整や指導を行わない	
	(5) ベテランは積極的に若手育成に関与すべきである	
	(6) 業務改善の提案をしても、それが活かされる場がない	
	(7) ハラスメントがある (該当の項目に○をしてください) パワハラ セクハラ マタハラ その他のハラスメント	
	(8) 役職者が固定していて、人事が硬直化している	
	(9) 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	
	(10) 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	

[自由記述 上記の具体的事例及び業務遂行上感じている点を何でもお書きください。]

現在の仕事に対してやりがいは感じていらっしゃいますか。該当する記号に○をして下さい。

ア 大いに感じている	イ 感じている	ウ あまり感じていない	エ やる気を失っている
------------	---------	-------------	-------------

ウ・エを選択された方にお伺いします。その理由は何であるか、お書きください。

ストレスチェックについてお伺いします

① ストレスチェックを受けられましたか

ア 受けた	イ 受けなかった
-------	----------

② 受けられなかった方にお伺いします。その理由は何でしょうか (複数回答可)。

ア 書類提出が任意であったから
イ 面倒であったから
ウ 残業時間等、記入が難しい欄があったから
エ 受ける意味を感じなかったから
オ その他 ()

現在の健康状態について以下の問いに該当する記号に○をして下さい。

① 全体的に疲れやだるさを感じますか

ア 毎日感じる	イ たまに感じる	ウ あまり感じない	エ 全く感じない
---------	----------	-----------	----------

② イライラ・不安・憂鬱はありますか。

ア 毎日感じる	イ たまに感じる	ウ あまり感じない	エ 全く感じない
---------	----------	-----------	----------

③ 気力・意欲が低下していると感じますか。

ア 毎日感じる	イ たまに感じる	ウ あまり感じない	エ 全く感じない
---------	----------	-----------	----------

臨時、嘱託職員の待遇について

臨時・嘱託職員の待遇について以下の中から御意見をお選びください。（複数回答可）

選択肢の右空欄に✓を入れて下さい（複数回答可）	(1) 給与体系（昇給制度を組み込んだ）を整備すべき	
	(2) 特別休暇についても専任事務職員と同じ待遇にすべき	
	(3) 現状のままでよい	

[自由記述 その他、ご意見をお書きください。]

アルバイト職員の待遇について

組合では教員と学生に対するサービス確保の観点からも、アルバイト職員の待遇改善を要求しています。ちなみに今年度の団体交渉が実を結び、5 か月契約のアルバイト職員については、来年度より2日の有給休暇保障（1年で4日）が行われつつあります。

なお東京都の最低賃金は932円、埼玉県最低賃金は845円です。また、契約期間も5ヵ月（3月～7月、9月～1月）と雇用の空白が生じています。

この現状を踏まえ、どのように働きかけていくべきでしょうか。

選択肢の右空欄に✓を入れて下さい。（複数回答可）	(1) アルバイト時給（現在、一律940円）の引き上げを要求すべき	
	(2) 1日の勤務時間（現在、昼休みを除いて6時間）を長くすべき	
	(3) 希望者に対しては雇用の空白をなくすべき	
	(4) 給与・勤務時間数は現状のままでよい。	
	(5) 段階的昇給制度を導入すべき	
	(6) 有休をもっと拡大して欲しい	

[自由記述 その他、ご意見をお書きください。]

組合についてのご意見(1)

現在、職員の方々の組合組織率は非常に低く、職員の組合員数は一桁の状態になっております。何故多くの職員の方々が加入をされないのか、その理由をどのようにお考えでしょうか。（複数回答可）

選択肢の右空欄に✓を入れて下さい。（複数回答可）	(1) 職員の間で組合加入に関する情報がない	
	(2) 多くの職員は組合に入らなくても満足できる労働条件を手に入れている	
	(3) 組合加入すれば、職場において仕事がしにくくなるような雰囲気がある	
	(4) 教員の利益ばかり主張している傾向がある	
	(5) 職員の声を反映してくれるかどうか分からないところがある	
	(6) 組合の仕事の内容と比較して組合費が割高	
	(7) その他（ ）	

[自由記述 その他、ご意見をお書きください。]



組合についてのご意見(2)

職員の方々の声を組合で反映するにはどのような方法が必要と考えられますか。(複数回答可)

(複数回答可) 選択肢の右空欄に✓を入れて下さい。	(1) 組合の執行委員が職員の部署等をまめに訪問すべき	
	(2) 東松山にも組合の分室を設けるべき	
	(3) アンケートをまめに行うべき	
	(4) 事務職員が集まりやすい組合の集会を設けるべき	
	(5) その他 ()	

[自由記述 その他、ご意見をお書きください。]

組合についてのご意見(3)

どのような状態であれば、組合に加入しても良いと思いますか。(複数回答可)

(複数回答可) 選択肢の右空欄に✓を入れて下さい。	(1) 職員組合を独自に設立すること	
	(2) 組合費をもっと下げる	
	(3) 組合加入について上司や学園執行部の理解が得られること	
	(4) 組合活動が職員の労働条件等の改善につながっていることが目に見えること	
	(5) その他 ()	

[自由記述 その他、ご意見をお書きください。]



組合のこれまでの活動や、今後取り組むべき課題について、ご自由にご意見をお書きください。



ご協力ありがとうございました。