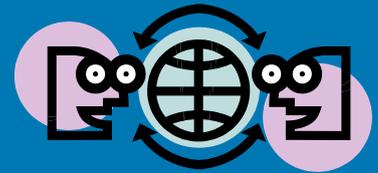




桐 特大号



大東文化学園教職員組合連合機関紙
2016年4月18日発行 第1102号(特大号)

大東文化学園教職員組合連合
〒175-8571 板橋区高島平1-9-1
tel/fax. 03-3935-9505



大学組合ホームページ
<http://www.boreas.dti.ne.jp/daito-un/>

Facebook
大東文化学園
教職員組合連合
Twitter
@daitounion

この号の内容

春闘アンケートの 集計結果

専任教員・職員アンケートを2月～3月に実施

高校教員アンケートを1月～2月

非常勤教員 臨時・嘱託職員、アルバイト職員

2016春闘アンケートについて

今年度春闘に向けて組合連合は2015年12月末から、非常勤教員、臨時・嘱託職員、アルバイト職員を対象に主に労働条件に関するアンケート用紙を配布し2016年1月末まで実施、2月中旬から3月下旬まで専任教員、専任事務職員を対象としたアンケートを実施しました。職員の方々には年度末の多忙な時期に職場内の配布にご協力いただきましてありがとうございました。

今年度は連合として初めて高校教員対象のアンケートを実施し、春闘要求の重点事項について現場の意見を集約しました。

毎年いただいたアンケート結果を基に、より働きがいと活力ある職場とするために労働条件改善を目指して春闘要求を取りまとめているのですが、今年度についてはアンケート内容を執行部で回答しやすいものとなるように検討したのですが、回収率は例年になく低いものとなりました。教員アンケートについて昨年まで郵送でお送りしていたものを今回はメールボックスへの投函にしたことや配布の時期が春休みに入ったこともあり、行き渡らなかったことなどが原因と言えるようです。さらに、毎年のアンケートにご協力いただける方が減っているのも現実です。これは職場全体に閉塞感が漂い、何を言っても無駄であるといった諦観的な雰囲気が強まっていることを意味しているように思います。現に今回の回答の中で、アンケートの乱発をやめてほしいといったご意見もありましたが、こうした回答が出てきているのも、組合も含めて、誰もが迅速に大東全体に漂う閉塞感の打破ができていないという苛立ちの表れではないかと推察しています。

その裏返しとして、回答して下さった方からは大変多くの自由記述を戴きました。これらを見てみると、二つのことが見えてきました。ひとつは労働格差が大きく、教職員間の個別の人間関係に軋轢が生じているということです。二つ目はアルバイトの方や非常勤講師の抱える問題が経済的なものだけに限らず、社会的人格の承認を求めるものが多い点でした（非常勤講師という呼称の変更、身分証明書の発行）。

これらの点を踏まえて、組合は少しずつですが改善を学園側に求めています。牛歩のように遅い歩みですが頑張り続けますので、よろしくご支援ください。

目次

- 1、教員・職員アンケート結果・・・・・・・・・・・・・・・・P2
- 2、非常勤教員の方々へのアンケート・・・・・・・・・・P9
- 3、臨時・嘱託職員、アルバイト職員の方々へのアンケート・・・・P16
- 4、高校教員アンケート結果・・・・・・・・・・・・・・・・P20

1 教員・職員アンケート結果

春闘アンケートは2月17日(火)、専任教員・特任教員・研究補助員合計366通、専任職員188通、合計554通を配布し、3月10日(木)を締切とした。

最終的に4月8日に集約し、教員46通(回収率12.5%)、職員10通(回収率5.3%)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。
- ★表について：教員・職員共通設問に関しては左側を教員、右側を職員回答とし、複数回答可のものは「全体」が有効回答数、「割合」は全体に対する回答のパーセンテージである。単一回答の設問は「合計」が有効回答数である。割合の高かった回答を網かけした。
- ★自由記述については、個人の特定される恐れのあるものは編集し、集約順に記載している。

1 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。(複数回答可)	教員			職員		
	全体	件数	割合	全体	件数	割合
(1) 役職手当を引き下げるべき	44	21	47.7	9	1	11.1
(2) 役職手当を引き下げるが基本給は上げるべき	44	15	34.1	9	0	0.0
(3) 非常勤講師の削減で対応すべき	44	9	20.5	9	8	88.9
(4) その他	44	9	20.5	9	2	22.2



<教員自由記述>

(4) その他

- ・高齢者(65歳以上)の給与カット(特別専任を除く)
- 自由記述**
- ・全般的減給も覚悟せざるを得ない状況が迫りつつあるとの印象を持つ。定員の1.05倍問題は深刻。
 - ・カリキュラムのスリム化等のコマ数削減や教員定数削減でコストダウンを本気で考えてはどうか。
 - ・近年の仕事量増加に比した給与の据え置きはむしろ減額感がある。何とか取り戻してください。
 - ・大学における人件費(教員)は製造業で言うなら、製造原価における直接労務費や原材料費の様な物と言えます。そのため人件費の削減や抑制は、製造原価の抑制、つまり品質の低下や製造品物(授業数)の削減をもたらすものと考えべきです。品質の低下を選択するわけにはいかないとしますので、カリキュラム全体の見直しで増コマ手当の最適化や、自然減をふまえた教員組織のスリム化などが現実的ではないでしょうか。
 - ・年功的要素を減らし、超コマや負担の重い委員会の手当を増やすことで仕事を十分にしない年配教員の奉給を引き下げるべき。

<職員自由記述>

(4) その他

- ・カリキュラムのスリム化
- 自由記述**
- ・夏季冬季一時金の一律引き下げ
 - ・役職手当は引き下げてはならない。下げれば誰でも役職につかたなくなり、健全な組織運営ができなくなる。特に事務職員は同規模大学に比べて数が30~50名も少ないにもかかわらず、給与は平均的であることから、更に役職手当まで引き下げることは働く意欲すら失いかけない。S:S比は低い中(大変で頑張っている)、S:T比は高い(楽しんでいる)楽しんでいる教員のみ基本給を下げるべきだ。いつまで教員の日帰り出張表を書かせるのか。
 - ・現在の人件費抑制のやり方は異常であり、至る所に弊害が出ている。もともと学生数に対して少ないと言われる事務職員については給与を下げるべきではない。
 - ・専任が楽をするために非常勤を雇っているケースが多すぎる。その結果、おこす必要のない科目が多くなってしまい、ムダな出費につながっている。
 - ・全学共通科目と外国語科目は開講コマ数が多いので、それに伴って非常勤講師が多すぎるので、コマ数を減らすべきである。

<教員自由記述>

- ・水準の詳細についてどの程度が適当か勉強不足の為答えられないのですが、ベア要求はすべきと思います。
- ・厳しい学園財政を考えると勇ましいとは言えない。
- ・消費税のアップなどを見据え、ベア要求は必要。

2 ベア要求について	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
(1) 2%以上のベアを要求すべき	7	16.3	4	44.4
(2) 要求水準は低くてもベア要求をすべき	27	62.8	1	11.1
(3) ベア要求は必要ない	9	20.9	4	44.4
合計	43		9	

<職員自由記述>

- ・どう見ても要求できる状況ではないだろう。生徒・学生数の低下は教育機関として何よりの売り(商品)である教員に魅力がないから。やることもやらないで要求する気がしれない。ただでさえ楽しんでいるのに。10名以下の授業ばかりの教員は、給与にみあう授業をしていないのだから背信である。
- ・社会の風潮に合わないとして福利費を大幅に削減しているにも関わらず、社会の流れに沿ったベアを行わないのは矛盾している。このままでは体のいい経費削減である。学園が社会の流れを理由に待遇の改定を行うのであればベアは当然のことと考える。

3 一時金について	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
(1) 現状通り 1.3ヶ月+ α を要求すべき	23	54.8	4	44.4
(2) 2009年以前の水準(1.6ヶ月+ α)を要求すべき	16	38.1	3	33.3
(3) 減額すべき	3	7.1	2	22.2
合計	42		9	

<教員自由記述>

- ・よく理解できない。
- ・センター試験手当を見直し、差額を一時金の増額にまわすべき。

<職員自由記述>

- ・学園財政を見てほしい。もらっているだけでもありがたい。
- ・学生への財政的支援に減額分が実際に使われ、十分な成果が出ていると認められなければ体のいい人件費削減である。また、入試手当を一時金に含めることは入試を担当する人、しない人によって手当に差が生じることになり、不公平である。また、金額的にも妥当ではない。2009年以前の水準に戻すとともに、いずれ一時金に入試手当を含まない制度に変更するべきである。

4 センター試験監督者手当	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
(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	11	26.2	1	11.1
(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	21	50.0	1	11.1
(3) センター試験手当の支給は求めない	10	23.8	7	77.8
合計	42		9	

<教員自由記述>

- ・1、委託金の内、人件費としていくら支給可能なのか
- ・2、現在支給されている一時金の内、センター入試手当がいくらなのかこの2点が不明なので組合と法人側の説明のどちらが妥当なのかわかりません。他大学ではセンター入試手当が2日間で78,435円という大学(私大)もありますので、組合の要求額(1日1万円程度)の根拠がわかりません。
- ・そもそも2日間で延べ数百人の教職員(事前、事後の作業を含めればもっと多くの人数)が動員される事業の委託金が750万円しかないというのが少なすぎると思います(大学入試センターの責任ですが)。

<職員自由記述>

- ・今は昔のような受験者数5万とかの時代ではないのだ。定員も割れている学科もあるんだから、何でもかんでもいい時代と同じ求め方をすることがナンセンスだ。
- ・おそらく、センター入試手当を各応援職員に支払うと、現行の制度より学園の出費は増えるものと思われる。つまり、人件費を削減するために現在のやり方を維持したいと考えられる。一時金の中のセンター試験分を明らかにした上で、その分の一時金を減らし、センター入試に関わった職員には別途正当な金額を手当として支払うべきである。



5 センター試験宿泊手当	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
(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)	22	51.2	4	44.4
(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	8	18.6	2	22.2
(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	10	23.3	1	11.1
(4) 法人が率先して、宿泊をふくむ手はずを整えるべき	3	7.0	2	22.2
合計	43		9	

<教員自由記述>

- ・当面は現状で良いと思います。むしろ、不測の事態でキャンパスへの到着が遅れた場合に、遅れた個人がどのような責任を負うべきか、その場合の対応策が体系的に見えない事の方が問題ではないでしょうか。
- ・カード決済を認めないのは不合理。早めに予約する必要が昨今のホテル事情に起因しており、楽天やbooking.comを使わざるを得ない現状である。
- ・少なくとも住居が遠くとまらざるを得ない教職員については持ち出しがないようにすべきと考えます。

<職員自由記述>

- ・ホテル代のほとんどを個人が負担することは異常である。業務の為に宿泊が必要であるから、学園が宿泊場所を用意するか、ビジネスホテル等であれば全額支給するべきである。完全に労働基準法違反である。
- ・1500円は少なすぎる。

6 扶養手当について	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
(1) 現行でよい	27	62.8	6	66.7
(2) 配偶者・子どもなどすべてについて増額すべき	4	9.3	2	22.2
(3) 少子化の下、子どもについて増額し、他は現行でよい	10	23.3	1	11.1
(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	2	4.7	0	0.0
合計	43		9	

<教員自由記述>

- ・配偶者はなし。
- ・(収入のなかった)配偶者が働き出す場合、その収入金額の決まった時点で特別手当がゼロになるのではなく、特別手当が収入の上昇に沿って段階的に減少すべき。手当があり100%/なし100%の現在の状況は、配偶者が働くことに対してある種の壁を作るとても21世紀的でない。
- ・(4)ですが、少子化が理由とは考えません。トヨタ自動車のように専業主婦を前提にした扶養手当の制度を見直し、新しい家族形態を先取りした扶助制度(事実婚や同性パートナーシップなども含めて)を検討していく必要はないでしょうか。

<職員自由記述>

- ・扶養手当の意義については理解できるが、現状で問題ないと考える。それよりも、著しい違法状態である。
- ・子ども一人当たり2万円にして欲しい。

7 非常勤講師の削減について	教員	
	件数	割合
(1) カリキュラム改革をはかり非常勤講師を削減すべき	19	45.2
(2) 非常勤講師削減に反対である	18	42.9
(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	11.9
合計	42	

<教員自由記述>

- カリキュラム改革を図り、非常勤講師の増加を防止し、専任教員の責任コマ(6)を上回らないようにして欲しい。
- 専任・非常勤に関わらず、カリキュラム改革によるコマ数の削減を進めるべきと考えます。
- 教育の質に維持が最重要である。
- 非常勤担当コマの上限を3コマから4コマにすることで非常勤を削減する。

9 増コマ手当について	教員	
	件数	割合
(1) 増額を要求すべき	25	56.8
(2) 現行増コマ手当(月額9,000円)を維持すべき	19	43.2
合計	44	

<教員自由記述>

- 増コマ手当を非常勤講師の講師給と同等にすべき。これが改善されない限り、増コマは拒否し続けます。

10 アルバイト職員の待遇について (複数回答可)	教員			職員		
	全体	件数	割合	全体	件数	割合
(1) アルバイト時給(現在、一律910円)の引き上げを要求すべき	40	16	40.0	8	2	25.0
(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	40	6	15.0	8	0	0.0
(3) 希望者に対しては雇用の空白をなくすべき	40	19	47.5	8	2	25.0
(4) 給与・勤務時間数は現状のままでよい。	40	8	20.0	8	6	75.0
(5) 段階的昇給制度を導入すべき	40	7	17.5	8	1	12.5

<教員自由記述>

- アルバイト職員は十分に確保できていると思います。人材不足であれば待遇改善を検討する必要があるかもしれませんが、そうでなければ改善の必要はなく、現状通りで良いと思います。
- 扶養の範囲で働きたいアルバイト職員もいるはず。アルバイト職員でない働き方。
- アルバイトの一部、大学生(本大学)を雇えることを検討するべき。一石二鳥：学生の応援+経済的。
- ダメなのは早々にクビにせよ。 ・交通費支給が必要。人員確保が困難となりうる。
- 今のやり方では良い人材が集まるとは思えません(もちろんこのような条件ながら優れた方も多数いらっしゃいます)。アルバイト職員に対する期待が低すぎるのでは？

<職員自由記述>

- 既婚者の方はあまり気にされないかもしれませんが、私のような独身者と一律の制度では不都合な場合が多々あります。雇用の空白をなくし、社会保険、有休等、早急な改善が必要です。(ex.アルバイトから職員へなれる制度)

15 臨時、嘱託職員の待遇について (複数回答可)	職員		
	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。	8	1	12.5
(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。	8	2	25.0
(3) 現状のままでよい。	8	5	62.5

<職員自由記述>

- 専任がやるべき仕事をやらせて、待遇は臨職のままはおかしい。また、非正規雇用の待遇改正が法的に定められたにも関わらず違法状態が続いている。

8 非常勤講師の待遇について	教員	
	件数	割合
(1) 講師給を引き上げるべき	13	34.2
(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	23	60.5
(3) 一時金を支給すべき	2	5.3
合計	38	

<教員自由記述>

- 現状で良い。
- (2) 大人数授業担当者の特別手当支給には反対。人数による講師給なら無意味にラクタンにすれば増えるため。
- まずは寸志程度から。
- 現在、本学は月給制をとっており、授業がなくても手当が支給されています。要求をいろいろすると「それでは働いた分だけ(授業回数分)にします。」となりかねず、あまり触れないほうが良いと思います。



7 事務職員研修（人材育成）制度について（複数回答可）	職員		
	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	8	2	25.0
(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	8	3	37.5
(3) 仕事の心配をせずに参加できる体制を確立すべき	8	2	25.0
(4) もっと時間を取って余裕のある研修を行うべき	8	4	50.0
(5) 管理職者養成の内容として、OJT実施者としての資質を育成すべきである	8	3	37.5
(6) 教職員ともに必要事項についての研修を義務付けるべきである	8	4	50.0
(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	4	50.0
(8) 他業種での研修を行うべきである	8	1	12.5
(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	8	2	25.0
(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	8	0	0.0
(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	8	2	25.0

<職員自由記述>

- ・もっと政策的な研修をするべき
- ・現状ではOJTではなく、丸投げである。やったことのない業務や学園独自のやり方、慣例についてもまともな指導はなく、過去の資料に倣って一人でやることを求められる。結果、他部署からの指摘があり、その業務をやり直すことになり、時間が余計にかかる。職員の数が不足している為OJTを行う余裕がないことが原因であるが、新人（主に中途採用）に大きな負担を強いている。OJTの体制確立と人員拡充が急務である。
- ・民間と同様のビジネススキル研修を行うべき。

8 事務職員の定数について（複数回答可）	職員		
	全体	件数	割合
(1) 現行の事務職員数で充分である（適正配置をすれば）	9	2	22.2
(2) 専任職員を補充すべきである	9	5	55.6
(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	9	2	22.2
(4) 派遣職員の利用なども考えるべきである	9	2	22.2

<職員自由記述>

- ・退職者分は補充すべきだと思います。
- ・他大学に比べて事務職員数ははるかに少ない。特に最前線の教務系部署は代休はおろか土休も消化できていないのを法人部署は知っているのだろうか。さらに言えば彼らは土休すら有休で休んでいる。そういった部署の人員は減らして、教務部署へ回すべきだ。
- ・役職定年した者よりも新卒を2名補充することが望まれる。腰かけ的にいて何もやらない、覚える気もない、そしてまた残業が増える。
- ・現在の専任職員数の少なさは異常であり、各所で弊害が出ている。また、本来は専任がやるべき業務を臨時や派遣にやらせるなど、労働環境として問題がある。専任を減らして臨時や派遣に代わりをさせることで人件費は大幅に削減できているのであろうが、心身に異常をきたす専任が増加している。即刻規程を改定するとともに専任の数を大幅に増やすべきである。（3年前に専任を一人減らされ、今年また一人減ってしまった部署もある。3年前の半分の専任で前以上の業務を行っており、残業が増え続けている。
- ・給与を減らされるのであれば、現行のままで良い。アルバイト等でまかなえる。

9 残業について（複数回答可）	職員		
	全体	件数	割合
(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	8	4	50.0
(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	8	5	62.5
(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	8	4	50.0
(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	8	2	25.0
(5) 決済事項が多すぎるなど事務組織の効率が悪いため、残業が多くなる	8	4	50.0
(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	8	1	12.5
(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	0	0.0
(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	8	1	12.5
(9) 同じ職場の事務職員間で仕事の分担が適切でない	8	4	50.0
(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	8	2	25.0
(11) 人件費抑制と残業問題を結びつけるべきでない	8	3	37.5

<職員自由記述>

- 行っている業務が本当に必要なものなのか、慣例で行っているだけでないのか、ひとりひとりが「考えて行えば残業は減ると考える。」
- 能力の低い職員の分を周囲で補填しており、大きな負担になっている。
- 部署間での仕事量に問題があり、仕事の多い部署に適切な配置されていない事も問題だ。残業を減らすアイデアは仕事をしない職員を（役職定年制再雇用者含む）減らし、やる気のある新卒をその倍数補充する。
- また、管理職が率先して早く帰るべき。
- 人員削減の為、残業せざるを得ない。部署内、学園内で効率の悪いやり方が続けられているため、業務が長引く（前例に倣わないと決済されないため、業務の効率化が出来ない。）学園全体で業務割り当ての再検討が必須。なぜ他部署がやった方が効率がいい業務を慣例というだけでやらなければならないのか。
- 部署間で仕事量と職員数の差がありすぎる。権力の弱い部署は人員を減らされ続ける。他部署の業務を押し付けられたり、無茶な要求をされる。その結果、残業がさらに増える。

併せて残業の申請であるが、所定時間の5時から1時間は申請することができない。帰宅準備の時間の為と学園側からは言われているが、常識的に考えて帰宅準備は10分もあれば十分である。一般企業を見ても、1時間に設定することはない。本来は5時1分から請求できるものであり、昨今の社会の流れから考えても15分程度とするのが妥当ではないか。↗



また、残業代の支払いについて不正が行われている。完全な違法状態であり、即改善してほしい。詳細↓
専任職員の増員と残業代不正の是正は急務である。特に補助金を受けている公共性の高い組織として、残業代の不正は社会的に問題である。残業代の違法な支払状況については即刻是正すべきである。現在の残業代の計算には「特別手当AB」が含まれていない。学園側は残業代は基本給から計算されるものであり、「特別手当AB」は基本給に含まれないと主張すると考えられる。しかし、労働基準法及び残業代に関する裁判によると、残業代の算定には毎月定額で支払われている金額をもとにすることが確認されている。つまり本学の残業代の計算には「俸給」「調整手当」「特別手当AB」が含まなければならない。これは社労士等の教本にも明記されている。したがって人事課は故意に不正な計算をしていることは明らかである。また、残業代を算定する際の年間の労働時間数も多く見積もられており、結果として時給×1.25以上となるべき残業代が通常の時給を下回るという異常な事態になっている（時給×0.9程度）。極めて重大な不正であり、本来は労働基準監督署に報告すべき事態である。法律では残業代は過去2年間の請求しかできないが、延滞分として法律で定められた率を割り増して請求することができる。即刻学内で公表の上、是正を求めてほしい。

- 無駄な作業が多い。無駄な作業を減らすためのワーキンググループを立ち上げてみてはどうか。

10 人事異動について（複数回答可）	職員		
	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	8	2	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	8	0	0.0
(3) 本人の意向を無視して配置転換されたことがある	8	1	12.5
(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	8	5	62.5
(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	8	4	50.0
(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	8	4	50.0
(7) これまでの人事異動には概ね満足している	8	1	12.5

<職員自由記述>

- アルバイト・臨時職員等が同じ部署に長くいることの弊害がある。異動を行うべきである。
- 個々の専門性とモチベーションを考慮した配置がなされるべき。現在は年数のみを考慮している。
- 2つのキャンパスはさほど距離がないため、これを考慮せずに配置を検討してよいと思う。民間の水準から考えると要求をしすぎである。
- 板橋校舎のみの中でしか異動にならない職員が多い。特に女性。また法人のみもしかり、男女雇用機会均等というのであれば、同一異動とするべきだ。特に板橋しか知らない者は、東松山のことを全く知らない措置や連絡をしてくるのであきれてしまう。法人にしかいない者も教務系部署を知ることによってトータル的に仕事を知ることができる。
- 異動に際して本人に事前の説明があるとは到底思えない。完全なブラックボックスであり、突然告げられる（決定事項として）。
- 定年間近の職員にいじわるするかのように住んでいる所から遠い職場に異動させているのではないかと感じることもある。



11 シフト体制について	職員		
	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	10	4	40.0
(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	10	2	20.0
(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	10	3	30.0
(4) 実施にあたっては生活の質の低下をもたらないように配慮を行うべき	10	4	40.0
(5) 5時以降の勤務には割り増し賃金を支払うべき	10	1	10.0

<職員自由記述>

- ・学生の為にはシフト制は良いが、朝会は全員揃わないのでいかに情報共有を行うか工夫を要する。
- ・シフト制を活用し、週休2日を実現すべき。
- ・学生サービスとして当然という考えは危険である。必要に応じてはシフト体制も必要と考えるが、極力本来の業務の時間内で対応するべきである。現場の職員にばかり負担を求める考え方も改めるべきで、今の枠組みで工夫して対応することが重要である。

12 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。(複数回答可)	職員		
	全体	件数	割合
(1) いい加減な教員や横柄な教員には憤りを感じている	8	8	100.0
(2) 事務職員の定年を65歳まで延長すべきである	8	3	37.5
(3) 自分の能力が生かされていない	8	2	25.0
(4) 管理職が適切な仕事の調整や指導を行わない	8	6	75.0
(5) ベテランは積極的に若手育成に関与すべきである	8	2	25.0
(6) 業務改善の提案をしても、それが活かされる場がない	8	2	25.0
(7) ハラスメントがある	8	1	12.5
(8) 役職者が固定していて、人事が硬直化している	8	4	50.0
(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	8	2	25.0
(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	8	3	37.5



<職員自由記述>

- ・役職者・年配者のクオリティーが低い。優れている若手を積極的に昇格させる実力主義をとるべき。
- ・成績評価、シラバス入力等の期限を守らない教員が多い。学長は厳しく罰するべきだ。氏名公表、給与減額、返却等をする。なぜ教員は何をしても許される？そんなに偉いのか？教員が期日を守らないことで事務業務が滞るのに、いつまで野放しなのか。学部長や学長のリーダーシップを示してほしい。
- ・能力がある人を使い倒す傾向がある。給与面で特別な評価をしないのであれば、業務量は公平に割り振らなければならない。また、特殊なスキルを持つ人には、それを生かせる業務を割り当てるべきである。管理職が仕事の調整を適切に行わないため、一部の人に業務が集中する。しかし、評価は他の職員と変わらない。管理職の資格がない。
- ・教員と事務が対等な立場になってほしい。(給与体系から差がある。)
- ・管理職について、年配者(年長者)の業務が少なく(インターネット閲覧している)、若手や中堅職員は必死で業務し、残業しても業務が終わらず途方に暮れている。仕事の調整を是非お願いしたい。

<職員自由記述>

- ・非効率な業務を改善することが許されない、横暴な教員にも対応しなければならない、業務量が異常に多すぎる。業務の割り振りが不平等である。他部署の業務を押し付けられる。責任をなすり付ける職員が多い。残業代の支払いが違法である。人員が減っても一者に補充されない(異動する人、退職する人が多いことも原因)。
- ・(やりがいあまり感じていない)→〇〇のような者が平気で勤務を続けられていること自体、おかしい。大阪市なら解雇されている。

13 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。	職員	
	件数	割合
ア 大いに感じている	1	11.1
イ 感じている	2	22.2
ウ あまり感じていない	3	33.3
エ やる気を失っている	1	11.1
合計	7	

現在の健康状態について以下の問いに該当する所に○をして下さい。

① 全体的に疲れやだるさを感じますか	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
ア 毎日感じる	10	24.4	3	33.3
イ たまに感じる	19	46.3	4	44.4
ウ あまり感じない	10	24.4	1	11.1
エ 全く感じない	2	4.9	0	0.0
合計	41		8	

② イライラ・不安・憂鬱はありますか。	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
ア 毎日感じる	6	14.6	5	55.6
イ たまに感じる	18	43.9	2	22.2
ウ あまり感じない	14	34.1	1	11.1
エ 全く感じない	3	7.3	0	0.0
合計	41		8	

③ 気力・意欲が低下していると感じますか。	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
ア 毎日感じる	7	17.1	3	33.3
イ たまに感じる	18	43.9	3	33.3
ウ あまり感じない	10	24.4	2	22.2
エ 全く感じない	6	14.6	0	0.0
合計	41		8	

＜教員アンケート＞

12 2011年度以降に採用された教員の65歳定年制について	教員	
	件数	割合
(1) 新規採用教員65歳定年制に賛成である。	12	30.8
(2) 新規採用教員65歳定年制に反対である。	27	69.2
(3) 職員の定年制も併せて議論すべきである	4	10.3
合計	39	

d その他

- ・そんなに働きたくない。
- ・一律延長ではなく、業績に応じた延長の仕組みを2011年度以前の採用者にも同様に議論すべき。

e その他

- ・ファカルティ内のバクトル合わせができない。
- ・同じ教員としてともに働きにくい。

12-1 賛成の理由としてあてはまるものに○を付けて下さい(複数回答可)	教員			12-2 反対の理由としてあてはまるものに○を付けて下さい(複数回答可)			
	全体	件数	割合	全体	件数	割合	
a 若手研究者に道をひらくべきだ	12	8	66.7	a 有能な教員を採用しにくい	26	15	57.7
b 一律延長でなく、業績に応じた延長の仕組みを議論すべきだ	12	4	33.3	b 教員が他大学・研究機関に逃げてしまう	26	11	42.3
c 学園の活性化をもたらす	12	5	41.7	c 70歳定年の教員との格差が生じている	26	16	61.5
d その他	12	1	8.3	d 教員採用年齢が高齢化している中で、引き下げは理解できない	26	11	42.3
				e その他	26	2	7.7

自由記述

- ・現行では、65歳退職の人は特任教員として再雇用しているが、入試作成作業にタッチできない。4コマを超える授業を担当できないなどの制限が生じる。そうした制限は他の教員に負担を強い、学科運営に種々の弊害をもたらすので、1率70歳定年とすべき。
- ・70歳まで働ける環境を整えるべきである。同じ仕事をしていて一方は70歳は不公平。給料面を引き下げてもいいので65歳以降も働けるようにすべき。
- ・2011年採用と2010年採用の間に格差が生じるのは不公平。
例えば65歳以降の何らかの形で再雇用の検討などもあって良いかと思います。
- ・2011年度以前採用者も65歳定年制にして70歳までは非常勤講師採用にして雇用を確保すべきである。若年研究者の方が学生のうけが良い。
- ・教員間の「格差」は賃金に関しては退職金を調整して埋めることが可能かもしれない。

＜職員アンケート＞

17 組合についてのご意見(1)	職員		
	全体	件数	割合
(1) 職員の間で組合加入に関する情報がない	8	3	37.5
(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	8	1	12.5
(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	8	2	25.0
(4) 教員の利益ばかり主張している傾向がある	8	5	62.5
(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	8	3	37.5
(6) 組合の仕事の内容と比較して組合費が割高	8	1	12.5
(7) その他	8	0	0.0

自由記述

- ・アンケートが勤務時間中に配布されましたが、勤務時間中に組合活動をされることに疑問を感じます。
- ・教員目線の要求しかしていないから当然である。クオリティーの低い、モチベーションの低い教員がいかに学園の不利益になっているか分析し、自主的に改善する組織になってほしい。

- ・事務いじめとしか思えないことしかしていないから。教員のモラルを高めてからでないと参加など出来ない。
- ・職員の待遇改善を学園が進めており、組合加入は不利益になるという不安が高まっている。

18 組合についてのご意見(2)	職員		
	全体	件数	割合
(1) 組合の執行委員が職員の部署等をまめに訪問すべき	6	1	16.7
(2) 東松山にも組合の分室を設けるべき	6	1	16.7
(3) アンケートをまねに行うべき	6	0	0.0
(4) 事務職員が集まりやすい組合の集会を設けるべき	6	3	50.0
(5) その他(6	2	33.3

自由記述

- ・事務局に対する教員の一方的な要求というスタイルを見直し、職員の加入率増を目指すべき。
- ・職員の待遇改善を組合が多く勝ち取ることで職員の組合に対する信頼は高まるはず。

19 組合についてのご意見(3)	職員		
	全体	件数	割合
(1) 職員組合を独自に設立すること	6	1	16.7
(2) 組合費をもっと下げる	6	3	50.0
(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	6	2	33.3
(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	6	3	50.0
(5) その他(6	1	16.7

- ・同上。組合の姿勢を見直すべき。
- ・アンケートの乱発をやめて頂きたい。(今回初めて回答しました。)
- ・有効に統計処理できるよう質問項目を選定いただきたい。単に何%が○をつけたかという集計は母集団の(小さい)規模を考慮すると有意性を持ちません。
- ・給与についていつも削減されるのは事務職員なのはおかしい。減らすのであれば、教員の給与も同じように減らされるべきである。

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（教員アンケート自由記述）

- ・入試手当（センターを含む）は一時金に含まれているとのことですが、一時金の内訳が分からないので2ページの質問への回答は出来ません。金額が分からないと判断できないと思います。
- ・組合内にも教員と職員が含まれるので議論は辛いのが学長選挙における職員の投票権の制度変更はパワーバランスを変えるものだからもっと慎重に議論し、組合でも取り上げるべきなのでは？
- ・とにかく仕事が増加している。このままではうつ病になると思う。ペアも大事ですが、仕事量が増えない様ように、減らすように働きかけてください。外部資金とかプロジェクトとか書類作れる人のところに仕事が集中する。死ぬよ、このままだと。
- ・学園側は金がないと言っているが、本当でないのか？組合として財政分析してはっきりしてほしい。
- ・環境創造の不幸事はあれで解決したのか。自浄できない学科を1学部1学科でほって置き、名前を変えて残すというのはあり得ない。あれこそ解体するか国際とくっつけて他から監視されなければならぬ学部だ。
- ・社会学部の設置をやめてほしい。

- ・高校生にとって魅力のある大学にして、卒業後のケアを充実することを最優先にして今後100年この大学が存続するように取り組んでほしい。教職員の目先の利益はこの次に考えて欲しい。
- ・①センター試験、一般試験の試験監督の負担が大きすぎる。そもそもスタッフは現行の2/3でまかなえる。「何かあったら」という理由で多めに配置しているのだろうが、何も起きるわけではない。非合理的・非効率的なやり方に固執しないで改善してほしい。
②事務方が教員を管理する場面に遭遇することがあるが、時として事務方は教員の足を引っ張ったり、本当に病欠（早退）を認めなかったこともあった。これでは双方の間の溝が深まるだけである。
- ・いつも労働環境の改善に向けてありがとうございます。
- ・ご苦勞様です。
- ・このような取り組みを有効かつ実現化できるよう協力していくことが大事だが…問題山積で手が付けられないような…。教育の質の向上に全力を尽くすべき。教員・職員・学生・法人は身勝手な考えは捨てなければ…足の引っ張り合いをしているだけ。もう遅いがやるしかない。早く気づいてほしい。

2、非常勤教員の方々へのアンケート

非常勤教員の方々へのアンケートは2015年12月18日、688通を配布し、2月19日に最終的に集約した。168通を回収し、回収率は24.4%であった。

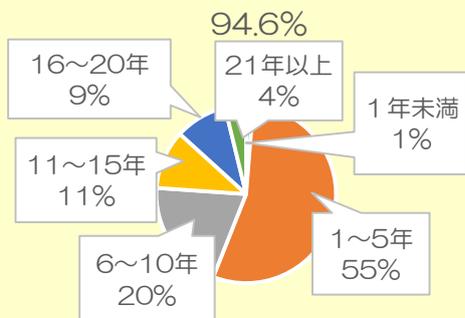
- ★集計について：一部の単一回答の設問に対し、複数回答をされた方があった。このうち、質問の内容が複数であっても成り立つものについては一回答とし、回答数に数えている。また、無回答であったものは有効回答からはずした。
- ★自由記述内容は個人の特定される恐れのあるものは除き、集約順に記載している。

回答者内訳

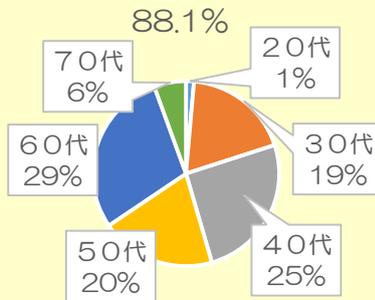
学部・学科所属（回答 109/168 回答率 64.9%）

- <文学部> 文学部（2）日本文学科（9）、英米文学科（2）、教育学科（17）、書道学科（3）、中国学科（3）、
- <経済学部> 経済学部（6） 社会経済学科（1）現代経済学科（3）
- <外国語学部> 外国語学部（6） 中国語学科（9） 英語学科（9） 日本語学科（3）
- <経営学部> 経営学部（4） 企業システム学科（2）、経営学科（4）
- <法学部> 法律学科（7）、政治学科（3）
- <環境創造学部> 環境創造学科（7）
- <国際関係学部> 国際関係学部（3） 国際関係学科（5） 国際文化学科（1）

勤続年数 回答159/168



年齢 回答145/168



性別	
男	94
女	65
	159

159/168 94.6%

本務校	
あり	30
なし	124
	154

154/168 91.6%

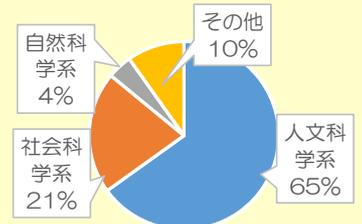
本務校の有無 記述があった勤務先
あり 30

- （本務校）早稲田大学（2）、東京未来大学、首都大学東京、十文字学園女子大学、産業能率大学、専修大学、東洋大学（2）、成城大学、杏林大学、小山高専、諏訪東京理科大学、昭和学院短期大学、流通経済大学

なし 124

(非常勤先) 白百合女子大学、東京純心女子大学、小田原短大、日本大学(5)、千葉商科大学、横浜国立大(3)、学芸大学、聖心女子大、青山学院大学(5)、高崎経済大、城西国際大学、東洋英和女学院大、芝浦工大、十文字女子大、跡見学園女子大学、千葉敬愛短期大学、日本獣医生命大、帝京科学大学、清泉女学院大学、清泉女子大学、東京音楽大学、青山学院女子短期大学、明治大学、中央大学(2)、成城大学、國學院大学(3)、東京外国語大学(2)、上智大学(2)、専修大学(3)、東洋大学(4)、駒沢大学(1)、東海大学(2)、聖学院大学(2)、東邦大学、尚美学園大学、獨協大学、成城中学・高等学校、都留文科大学、津田塾大学、昭和女子大学、学習院大学、亜細亜大学、聖徳大学、近代姫路大学、聖徳大学附属取手聖徳女子高等学校、津田塾大学、法政大学(3)、東京国際大学、国土館大学、駿河台大学、文教大学(2)、城西大学(3)、小田原短期大学、東京女子大学、成蹊大学、武蔵野大学、武蔵野音大、首都大学東京(2)、東京工芸大学、明治大学(2)、早稲田大学、埼玉学園大学、慶応義塾大学、杏林大学、千葉工業大学、明治学院大学、日本体育大学、栃木県立衛生福祉大学校、首都圏の大学3校、他2校(2)、私大2校、他の女子大、他6校、REITI、(株)VORTEX

担当科目分野 回答
143/168 85.1%



「その他」で記述があったもの：英語(2)、外国語、教職課程、中国語、語学(3)、工学系、情報処理系(2)、音楽、教育学、言語、政治、資格取得、企業会計



Q1 大東文化大学で勤務されるきっかけは何でしたか。	件数	割合
ア.専任教員の勧め	104	63.0
イ.公募	33	20.0
ウ.その他	28	17.0
合計	165	

Q1 その他

- ・紹介(3) ・前任者の紹介 ・前任者の推薦 ・非常勤講師の方ご紹介(2)
- ・本学で専任教員を定年まで勤めたため ・学外からの紹介 ・退職後勤務 ・突然の指名 ・出身校のML
- ・知人 ・他大学専任教員よりの勧め ・大東の先生からお話を頂いた ・専任教員からの依頼(勤務先へ)
- ・病気によりできなくなった人の代わりです。 ・先輩会計士の勧め
- ・公募に落ちたが、非常勤でどうかとの依頼があった。 ・依頼を受けて

Q2 非正規雇用であるが故に社会生活上ご不自由されていることがあれば、具体的に記述願います。

- ・不自由はしていないが、いくつもの大学に行っているにも関わらず私学共済に入れない。
- ・厚生年金などの社会保障がないのは退職後に困る。25年いても退職金はない。
- ・先日子供が生まれ保育園の申し込みをしたが、労働時間について、正味の授業時間のみ認めると役所の担当者に言われた。(著しく短く算定され、不利となる。)
- ・所得が低い ・賃金が低すぎる ・生活が安定しない
- ・生活が不安定。付加給付に様なものがないのですべて自分の資力で賄わなければならない。
- ・低収入でかつ健康保険、年金の負担が重い。
- ・国民年金、健康保険が自己負担。老後が不安。 ・国民健康保険に入らなければならない。
- ・厚生年金に入れないため、老後に不安がある。定期的に健康診断を受けられない。
- ・それは収入が少ないことでしょう。同じだけの時間教えても給料が少なすぎる。そのために研究の時間は取れない。
- ・給料が安いので複数校掛け持ちせざるを得ず、時間がない。生活も安定しない。
- ・収入不安定、収入が少ない故生活が苦しい。科研費もとれず研究の継続に不安を感じる。
- ・年金などの社会保障。研究費、学会費、学会出張費などすべて自腹なので地方の学会にはなるべく行かない。
- ・不自由というよりは経済上の不安は常にありました。また自尊心の不安もあります。(専任教がある人から下に見られるのでは?といったことや研究に時間を割けないということ)
- ・日々の生活で手一杯で貯蓄ができない。大学ごとに性質の異なる授業運営を行うため、準備等の負担が大きい。
- ・持ち出し(学会等)、不安定(雇用の面で)、準備採点等に費やす時間は給与面には反映されない。
- ・学会発表などの機会や研究助成(どんなに安価でも大丈夫ですので)を明示的に与えてほしい。
- ・研究費がない。社会保障が公的なもののみになってしまう点。
- ・研究費、出張費が出ない。年金、保険の支払い(特に年金)。給与だけでは(税制上の)扶養になるが、交通費を含むと社会保険(健康保険)の扶養に入れない。同じ勤務先で週20時間106万以上にはならないので、パートとも違うはみ出した扱いになること。
- ・自分自身は配偶者の収入のおかげで不自由はないが非正規雇用で家族を養っている先輩もあり、大きな問題だと感じています。
- ・科研費の申請、学会での扱いなど不平等を感じる。 ・科学研究費補助金等公的資金を受けられない。
- ・学会で格下に見られる。 ・所属学会で責務を担えない。
- ・この大学は安定していますが、今はカリキュラム等変化が激しく、コマ数の不安定感があります。今のところ生活には困りませんが、余裕があるとは言えません。
- ・社保。 ・社会保障を含めた生活保障がないこと。 ・社会保障がない点 ・社会保障について

- 健康保険や年金の問題。所得が低い上にいつ契約が切れるか不安なので出産をためらってしまう。
- 保険の割引が受けられなかったことがあります。
- 保育園の申し込みにあたり翌年度の勤務状況届などを作成してもらえない。
- 保育所に入れない(週 7~8コマしても実働時間しかカウントしてもらえないため、「求職活動中」という分類になってしまう。そのため、入所の優先度が低く待機児童になる)
- 妊娠したら雇い止めになることがある。
- 産休・育休がないため一時的ではあれ辞めざるを得ないこと。育休中の給料がゼロであること。認可保育園の入所にあたりフルタイムの人と比較してかなりポイントが低いこと。
- 実際働く時間が短いから、子供を保育園に入れる条件にとっても不利です(非常勤です)。
- 更新が4、5年までしかできないため、次の職探しに追われています。更新できる年限を長くしていただけると、より生活が安定するのですが。
- 職業欄にどう書くべきか迷う。
- 生活が不安定。雇用が継続するか否か毎年ビクビクしながら生活しています。医療費等の負担割合が正規雇用者より高め(?)なので苦しいです。
- 収入が少なく生活が苦しい(研究もままならない)→出張や図書費などが捻出できない。社会保障関係が全て自己負担である。
- 福利厚生が皆無であり、経済的負担が大きいこと。
- too little salary for many,many years, no pay-rise!
- 非常勤であるだけに、それが不安の理由であります。
- 老後が心配です。社会厚生年金はもらえません。結婚しているから配偶者年金はもらえるようですが少ないようです。
- 年金が国民年金で支給額が安い。収入が少ない。雇用保険がない→失業時に困る。研究費がない。共同研究のグループに参加できない。ローンが借りれない。
- 以前はクレジットカードが作れなかった。
- 次年度も担当授業があるかどうかわからないため、生活面において将来的見通しが立ち難く不安である。
- 翌年担当科目があるか継続できるか不安なことはある。その際の経済的影響も大きい。
- 毎年、来年度も継続させていただけるかどうか不安になります。 ・雇い止めにあいます。
- 契約が継続されるか常に気になる
- 雇用期間が不安定であるため、将来の見通しがつかない。年金などの社会保障に対する不安。
- 本業がありますので不自由はありません。もし非常勤講師だけが仕事であれば、経済的、社会的にも困ると思います。
- 本職があるので、基本的に問題はありません。
- 現在は本務校があるのでどうにかになっているが、そちらも任期制の為不安定
- 現在、平日は公認会計士業務で監査法人の代表社員やクライアントの監査役等を行っていますが、業務状況等を記載しなければならぬときに非常勤講師と記載しなければならないのが…。可能であれば非正規でも名前や肩書だけでも講師より上に行けると長くやっていけるのですが、そのような制度があると良いです。
- 特になし。身分が不安定であることに不安感があります。
- 担当コマ数が減ると困りますが、これまでに大東文化大学ではその経験はありません。

Q3 今まで大東で勤務されてきた中で、お困りのことはありましたか。	件数	割合
あり	49	30.2
なし	113	69.8
合計	162	

Q4 Q3でありとお答えになられた方にお伺いします。その内容はどのようなものでしたか。選択のうえ、いつ何処で何があったのかお書き下さい。(複数回答可)			
	全体	件数	割合
ア.学生の授業態度によるもの	49	33	67.3
イ.ハラスメントによるもの	49	4	8.2
ウ.教員控室での対応によるもの	49	5	10.2
エ.専任教職員との関係によるもの	49	9	18.4
オ.その他	49	18	36.7

ア、学生の授業態度によるもの

- 学生の授業態度の多様性
- 無気力な学生が多いクラスでの授業
- 一部授業に対する取り組みが不十分、学生としての自覚に欠ける学生がいる
- 授業中の私語、スマートフォン操作など無関係な行為、授業妨害
 - 私語が多い(特に前期)
- 私語、居眠り
 - スマホ 私語 授業の抜け
- やる気のある学生とない学生との差が大きい。やる気のない学生に限って成績だけにこだわり、出席点を稼ぐためだけに出席(授業中は寝ているかスマホで遊ぶ)、提出物はほぼ100%のコピペであり、何度注意しても反省なし。
- 学力が中学生レベルもない学生が多い。そのような学生が多いのは大東の教育システムそのものに問題があるからだと思う。
- レポート課題のコピペ、私語、途中退室、授業欠席の関する虚偽の弁明(前期・後期いずれの試験でも「妊娠の為朝電車に乗れず…」と書いていた。本人の体型に変化は見られなかった。)
- 出席に対する意識 ラグビー部の学生等への声かけ浸透
- 部活などによる欠席が多い。
- 出席率の悪さ
 - 遅刻が多い。交通機関以外で。
- 欠席が多い学生への対応や彼らの成績をつける時。
- 授業態度が悪い(私語、スマホ使用→注意により改善)
- 反抗的な学生がいた。授業中學生がうるさすぎて困った
- いわゆるヤンキーの様な学生がいたことがあり、指導が全く通らなかったということがあります。
- 年度にもよりますが、授業中でさえ集中できない者が多いこともありました。
- メンタルに破たんしている学生の対処が非常勤には困難だった。
- 体の大きい学生による圧力
- 学生さんと学生支援センターの方の板挟みになることがあった。
- 無断リタイア、無断欠席(3回連続した場合、事務室を通じて連絡)、“代理出席”(不正)
- 試験中(2人)スマホで回答を見る。何回も見に行っただが、部屋が広く奥に居るので確定できなかった。
- 演習の学生が教員志望の場合、その提出書類に捺印を求められることがあるが、学生の日常についてわからないことが多い。
- 何をしに大学に来たのかわからない学生が一教室に複数かたまった時。
- 部屋の後ろに集まって座る。自立心が弱い。すぐ友人に助けを求め、また30分以上遅刻する学生がいる。

- ・教科書を注文中でまだ入手できないと話したので宿題のため必要と思い教科書を貸したところ、二度と授業に来なくなり返却してもらえない。
- ・一昨年、授業中に時々突飛な言動のある学生がいた。昨年、同学生が再履修した。
- ・他の大学の学生と比べて「大学生としての自覚」が無さすぎ。最近、特に根性のない学生ばかりである。学生のレベルにまで下げて授業をしてあげているのだということも分からない。「ゆとり」の権化である！時々非常に無礼なものがある。最近も(レベルの低い)自分たちを教えているんだから教師も大学など出ていないくらいレベルが低いと感じている学生がいて困った。他の大学ではこのようなことは皆無である。井の中の蛙にもほどがある。

イ、ハラスメントによるもの

- ・非常勤の先生(特定)に執拗に飲み誘われる。
- ・翌年の出講を年度末近くになっても知らされなかったことがある。無視される。裏で悪口を言われる。(すべて専任の先生からのハラスメント)

ウ、教員控室での対応によるもの

- ・no PC in teachers room! No newspapers
- ・パソコンから印刷が出来ない事で困った時がある。パソコンと印刷機をつなぐ設備が必要です。
- ・東松山に比べ、机のスペースもソファも狭く、昼休みは皆さん食堂へ行くか外のイスで時間をつぶしている。心の準備をするための「ゆとり」が得られない。
- ・一度「(あなたは)大変かせいでらっしゃるんでしょう？」などと対応に苦慮することを言われたことがある。授業に必要なコピーが大量にあった場合でも事務は何もしてくれない。依頼したら断られた。

エ、専任教職員との関係によるもの

- ・翌年のコマ数や時間などは1年毎の契約の為、専任の考えで変えられてしまう。
- ・非常勤なのに学生のガイダンスなどの出席を求められる。
- ・no help with PC-syllabus etc.
- ・学生への対応について、一面的な決めつけのアドバイスをされて不快であった。
- ・テキストを指定せず、自由に選ばせてほしいが、それができない。又はテキストを使用しないことを認めてほしいが納得できる回答が得られずじまい。
- ・メールで一歩的に近い形で指示される。じっくり信頼関係が築けない。外国語教員のMLで緊密に連絡を取り合わねばならず、その重要性はわかっても時間が取られるし、負担大、そしてunpaid!!
- ・自分で「非常勤講師として勤務せよ」と呼んでおきながら、しばらくすると私の事を完全無視した専任の先生が居た。
- ・一方的にコマ数を減らされた。
- ・非常勤であることに対して、見下した対応の専任教員が少なからずいる。こちらが挨拶しても無視するような方も。また自分の担当科目に関する情報(一部ではなく全体)であっても、ほとんど入らない。向こうから言いたいこと、伝えたいことがある場合は連絡が来て早い返事を要求されるが、こちらが確認したいことがあって連絡しても、相談しても、それに対する回答はないことが多い。

オ、その他

- ・育成したい学生像がはっきりせず、どこまでかわかっていいかわからないです。
- ・全体像が分からない中で授業をしなければならぬ。
- ・この大学は試験が多すぎて試験期間が実質的に休み期間になっている。特に松山の1, 2年の授業では授業中の試験を禁止すべきではないのか? シラバスでは授業中の試験の記述をしない様にとの通達がなされているが、教務からは、なるべく授業中に試験を実施してほしいとの連絡が届く。ダブルスタンダードは良くないのではないのか?
- ・保護者(外国人)から無理矢理に単位を出せと脅されて、不本意ながら評価変更(E→C)したことがあります。
- ・通勤する時間が長い割りに、持つコマ数は一日に2→3に増えればと思います。ひとつ学部ではなく、他の学部でも担当できればと思います。
- ・障がい者の学生が親の支援でしていると察せられる評価。
- ・発達障碍の学生、うつ病の学生
- ・事務手続きの変更が多い。事務職員の方に相談して解決している。
- ・喫煙ルーム外で喫煙する学生や一部教員がおり、副流煙による健康被害(のどの痛みなど)が少なくない。
- ・専任の先生や大東出身の非常勤講師には常識と考えられることも分からず困惑することがある(文書などの連絡内容で)。学内の情報を共有していない。
- ・カリキュラム改正により、勤務地や持ちコマ数の変更があったことの連絡がないまま、翌年度の授業依頼の時にそれを知り、通勤の都合上大いに困惑した。カリ改正自体は1年以上前にあったようなので、早く知らせてほしかった。
- ・成績のつけ方(欠席が多い学生に対して)
- ・5, 6年くらい前まで毎年日本語も英語もできない留学生がクラス(英語の授業)におり、対応に苦慮した。
- ・交通費の一部しかもらえない。
- ・交通費が実費に比べ、とても少ない。
- ・車通勤では通勤手当が保障されていない(車通勤以外は不可である)
- ・昨年のアンケートで回答しましたので今回は特にありません。
- ・学部レベルで開催される講演会他の為、当講義を公欠にする指示がある。講義の進行に影響が出る為そのような会は日曜日などに開催してもらいたい。
- ・事前に何の相談や通告もなしにいきなり大幅にコマを減らされて大変困ったことがある。



Q5 Q4のような事態が生じた時には、どのような対応を取られましたか(複数回答可)。			
	全体	件数	割合
ア専任教員への相談	50	23	46.0
イ事務職員への相談	50	15	30.0
ウ非常勤の同僚同士での相談	50	14	28.0
エ学生相談室への相談	50	1	2.0
オ.その他	50	17	34.0

Q5 その他

- ・個人で学生に対応 ・学生への注意。 ・直接本人
- ・関係者を指導 ・学生に直接注意
- ・自分で考え何とか対応した ・個別に注意する。
- ・注意、退席を促す ・なし ・泣き寝入り
- ・誰に相談したらいいかわからないです。
- ・まだ何もしていない。どうすれば良いかわからない(学生に貸した教科書が返却されない)
- ・今は様子見。 ・組合で交渉した。
- ・学生支援センターの方に相談した。
- ・学生に学生相談室に行くようにすすめた。

Q6 Q5でア・イ・エと答えられた方にお伺いします。その対応は満足のものでしたか。もしご不満があった場合は、その内容を記述して下さい。		
	件数	割合
満足の行くものであった	21	60.0
不満が残った	14	40.0
合計	35	

Q6 不満が残った理由

- ・学部と交流センターの時間が重複してしまい、どちらかを選べと(学部2コマか交流センター4コマか)言われた。また非常勤は3コマまでと言われ、削られて3コマとなった。
- ・担当の先生、職員の方は動いて下さったが学生側に不満が残った
- ・放任 学生のやる気の問題であり、取り組みはないと感じた。
- ・no help, no information, no advice
- ・(満足した理由) みなさん丁寧に教えてくださいました。
- ・(満足した理由) 皆様大変お気遣いくださいました。チーム体制の対応でこれは他の大学ではあまりないと思います。
- ・(満足した理由) 授業方法の工夫を伺い満足でした。
- ・(満足した理由) 突飛な言動のある学生が昨年再履修した際は学生相談室を通じて専任教員から連絡があり、方針を話し合うことが出来た。
- ・(不満が残った理由) 事務から専任教員に連絡を取ってもらうことが出来たが、当時の担当教員の対応が不十分だった。
- ・丸投げされた
- ・不満が残る、というわけではないのですが、このままでいいのかしら、という気持ちが残ります。
- ・現在ご対応いただいている最中なのでまだわかりません。
- ・明らかに学生が消化不良を起こしそうであってもテキストを変えてくれなかった。
- ・(施設のことを) 管理に相談しても「現状を変えることはできない」という結論(?) 黙殺されている。

- ・「ご迷惑をおかけしますが対応してください」というような言葉だけで何の解決策も提案してくれなかった。
- ・(講義に影響が出る為講演会を日曜日などに開催してほしい)という私たちの様な考えは少数派(?) のようで、変更が困難ということらしい。
- ・(コマ数が減らされたことに対して) 金銭補償はされたが、コマ数は回復しなかったため。
- ・回答なしや自分たちに直接関係ないからか検討されないなど。多忙なのはどなたも同じ。

Q7 板橋・東松山事業場の過半数代表者選出において先生方に選挙権があることはご存じですか？		
	件数	割合
知っている	38	24.2
知らない	119	75.8
合計	157	

Q8 雇用について不安に思われたことはありますか。		
	件数	割合
はい	80	49.7
いいえ	78	48.4
合計	158	

Q9 雇用について不安に思う理由

- ・今後の継続 ・次年度のこと
- ・専任の意向でコマ数、時間数も増減があり、その理由が制度上を挙げていっているので納得しにくい。
- ・コマ数と非常勤の立場 ・雇い止めやコマ消滅が気がかりです。
- ・雇い止めなどの不安。病気になった時の保障がないこと。ボーナスなし、退職金なし、生涯賃金の低さ。
- ・カリキュラム変更で雇用は継続したがコマ数が減った。
- ・コマ数が少なくなったため。
- ・カリキュラム編成で担当科目が減らされるまたはなくなる可能性。
- ・カリキュラム変更の度に担当できる科目があるか心配。
- ・学科や授業の改変で担当(職)がなくなることがあったら困るから。
- ・単年度契約であり、次年度の契約についても11月に学校からの文書を受け取るまで不明であるため。
- ・事実上、継続を前提とした雇用であることは専任教員から聞いてはいるが、当然のことながら契約上は単年契約であるため。
- ・1年単位の契約であること。本大学ではないが、契約更新の書類、年間授業予定の掲示が遅い(契約1~2月、授業4月)ので予定がたてられないのに休講を認めないまたは補講。
- ・今はとにかく再来年の中国語学科の統合(文学部に入るようになるのとっております)に非常に不安を覚えております。(私のような英語教員はすぐ切られてしまうのではないかと感じております)その後続けられるようにこちらへの論文を執筆しておりますが…他学部でも教えられますようチャンスを頂けると有難いです。
- ・非常勤の年限(継続勤務の年限)
- ・Q2にも書きましたが、今は変化が激しく、何が起るかわからない。
- ・任期付きは精神的にも安定感がなくストレスが高い。
- ・コマ数など

- ・以前に、事前の通告もなしに大量にコマ数を減らされたことがあって、それがトラウマになり、毎年いつ急にクビになるか不安である。コマ数を減らされたら生活に支障があることを理解してほしい。
- ・授業が成立するかどうか。コマ数が確保されるかどうか。生活にかかわってくるので。
- ・1年ごとの更新で3月まで翌年の契約が保障されないにも関わらず、6月前後という早い段階で翌年の更新を内定、内許させられるため、他学の常勤などに申し込みにくい。
- ・何年間働けるのか知らされないため
- ・授業数が減ったり、辞めさせられる可能性もあるかと思うと不安（大学改革や授業再編成などで）
- ・担当科目のコマが減少する可能性がある旨の通知があること
- ・なんの保障もないからです。
- ・非正規で年雇用だから ・次年度契約更新があるか毎年不安に駆られる。 ・正規職ではないから
- ・1年契約なので常に不安 ・1年毎の更新であるため
- ・大学がおかれている環境が激変している中で雇用が継続されるのかどうか。非常勤なので不利な扱いを受けるのではないか。
- ・年間契約なのでいつ辞めさせられるかわからないという不安から。
- ・雇用をきられるのではないかと、という不安は常にあります。 ・雇用の継続が保障されない。
- ・雇用がいつまで続くのかに対する不安が常にあります。 ・契約年数の上限設定の可能性
- ・非正規なのでいつまで雇用してもらえないか不安に思ってしまう。 ・先が見えないため
- ・どの大学でもいつ解雇されるかわからない時代であるから
- ・いつまで継続して雇用されるか多少不安になります。
- ・いつまで継続勤務できるか不明なこと
- ・次年度以降の見通しに対して不安
- ・来年以降仕事があるかどうかかわからないという不安から将来の計画も立てられない事など。
- ・毎年仕事があるかどうか不安の中で過ごしてきた（20年間） ・毎年の更新が不確定だから。
- ・雇用の安定性に不安を感じる
- ・学生の履修および文部科学省の人文系廃止の声による
- ・非常勤は1年契約です。こちら側が申し立てても受け入れていただけないわけです。
- ・1年毎の契約の為にいつなくなってもおかしくないから
- ・1年ごとの契約であるため先が見えない。
- ・受講する学生の人数によりクラスが減らされたりする心配があります。できれば、1日3コマを持ちたいです。ぜひたくでしょうか。
- ・受講者数が見積もれないため、次年度も自分の科目が開講されるのか不安
- ・今年度までということなのですが、こちらから問い合わせるまで来年以降の継続がないことについて知らせがなかった。年間プランもあるので、時期雇用しない方針が確定したら、できればお知らせいただいた方がいい。（毎年の契約なので次年度の有無を知らせる義務はないとは思いますが継続している場合は出来れば教えていただいた方がいい。）
- ・翌年のコマ数や内容がわからないので全体の調整が難しいから
- ・契約更新に上限があるのかどうかか嘱任時に説明がないのでいつまで最大限継続されるのか不透明であるから。

- ・雇用が継続するのか、あてのないことが不安の理由の第一です。
- ・退職する期限がわからない。
- ・いつまで続くか、体力的にもつか、定年はいつか…
- ・本務校、非常勤先とも任期ありの為
- ・本務先がなく、非常勤掛け持ちで生活しているため、身分が不安定であることが不安です。
- ・翌年の雇用が未定の間は常に最終年として考えて講義している。精神的に余裕がない。
- ・単に常勤ではないため、不安定であることに對して。
- ・非正規だから
- ・学部増設などによって雇用が不安定になることについて不安にはなりません。
- ・担当授業数（コマ数）の減少
- ・コマ数がこの20年で半分以下に減り、いつなくなるのかと不安を感じている。
- ・2015年度よりコマ数が減少した為。但し少子化対策であり、公平に期すと言われ納得した。
- ・解雇されてしまうと生活が成り立ちません。両親の世話、二人の子供の学費、税金の支払いなど生活が大変で研究に着手する事も出来ません。業績がないことから5年切り対象になることに不安を感じています。
- ・私自身がいい加減だから。

Q10 その他、何かお気づきの点や改善をして欲しい点がありましたら、ご記入願います。

- ・非常勤でも長くいる場合には、研究費や保証をお願いできればと思っている。
- ・研究費の申請ができるようになるといい。非常勤でもできる場所があると聞いている。
- ・非常勤講師は基本的に専任の不足分を補う存在だと考えているので、雇用については思い通りにならないことは承知している。研究費に相当する財政的な援助がほしい。
- ・非常勤講師にも研究者番号の取得を認めてほしい（制度上は可能なはずですが）教員証（?アカデミック版の購入に使用したい）の発行をお願いしたい。他に何校か非常勤を経験していますが、今までの中では本校が一番条件は良いと思います。
- ・大東大の非常勤教員であることを証明する身分証を発行してほしい。
- ・名刺を作ってもらえると有難いです（サラリーマン時代はもらったので…）。受け持つ講座の受講人数に大きく差があり（数人～200数十人）、大人数講座の先生はその分労力（回収したレポートの持ち帰り→重たいので自費で自宅へ郵送、採点など）が多いにも拘わらず、特別手当がないのは不公平。
- ・非常勤も加入できる共済会がほしい。非常勤にも目を向けてくださってありがとうございます。
- ・交通費（自動車通勤）が少ないのが不満です。他は特にありません。
- ・車通勤をしているが往復1時間以上かかるのに交通費が1日200円しか出ず、明らかにガソリン代の方が高い。電車通勤と同額の交通費を出してほしい。
- ・教員控室にPCとプリンターが設置出来たら便利と思う。
- ・控え室に少しくつろげるスペースを増やしてもらえると有難いと思います。
- ・事務的な質問をしたいとき、メールでのやり取りができると大変に助かります。

- ・1年限りの出講でしたが、学生はおおむねのびのびとしており教員控室の方々もとてもよく対応してくださいました。働きやすい環境だと思いました。直接かかわりはありませんでしたが、組合の活動が活発であることがうかがわれ、心強く感じておりました。
- ・教員控室での対応が大変良いです。
- ・教員控室の対応が丁寧で安心します。
- ・教員事務室、教務課いずれも対応がしっかりしていると思います。
- ・教員控室の職員の方々には非常によく対応してもらっている。
- ・周りに相談できる先生方が多くいらっしゃり、とても恵まれています。
- ・教えるのは好きなので楽しくやらせて頂いております。
- ・大東の組合は他大学に比べて、非常勤教員の問題への取り組みがとても熱心でありがたく感じております。今後ともよろしく願いいたします。
- ・非常勤教員の気持ちをくみ取っていただきうれしく思います。
- ・きめ細かいご配慮ありがとうございます。
- ・学則では、答案や成績の保存期間が5年間とありますが、かなり長いと思われませんが、いかがでしょうか。
- ・最近是非常勤のコマ数は3コマまでとされていますが、もし他の学部で空きがあれば担当できましたらうれしく思います。
- ・給料のアップ
- ・一人3コマの上限は何かならないものでしょうか。生活が苦しく、とてもつらいです。
- ・明確なラーニングアウトカムの表示不足を改善すべきでしょう。達成するための具体的目標の設定と実施
- ・東松山の控え室の閉鎖時刻が早くて退勤までが忙しい。(学生との面談などが難しい)施錠されなくても済むような開放性を望む。
- ・非常勤の持つ権利(病欠・出産休暇など専任なら当たり前の権利をどれくらいもらえるのか)をわかりやすく明記した文書を配布してほしい。
- ・非常勤も、同じ大東文化大の学生を教育する立場である。雇用の形式の違いにかかわらず、学生や教育に関する情報はもう少し共有してほしい。
- ・P.S. Office staff is very good and helpful.
- ・雇用の問題。(たとえばカリキュラム再編成として雇用を一方向的に打ち切られる件は困ります。)
- ・Q2と同様。雇用期間に限りがある。
- ・連続雇用の年数を増やしていただけると嬉しいです。専任職が決まればいいのですが、先行きが見えてこないで。
- ・非常勤講師という呼称についてもう少し工夫が必要ではないでしょうか。具体的には中国語圏のように兼任教授とか兼任准教授…といったようにです。
- ・とても働きやすく、スタッフの方も皆様素晴らしいです。いつもありがとうございます。
- ・大東大はとても働きやすい職場だと感じています。
- ・大東文化大学でお世話になった先生方、事務の方々皆様には大変よくして頂き、心より感謝申し上げます。
- ・紀要への投稿方法がわからないので教えてほしいです。
- ・過半数代表者選挙の投票日が勤務日とずれるため、投票したことがない。
- ・過半数代表者選挙があることは知っているがいつ行われているのかわからない。
- ・休講は2回以上で(1年で)補講必須にしてもらいたいです。他校よりも断然厳しいので。
- ・Q8に関して、もし契約更新の上限年数があるのであれば、最初に嘱任の際、その年数を示してほしい。非常勤教員募集の際には、上記の点と、大まかな給与を明示してほしい。
- ・学生がwi-fiを利用しやすいようにwi-fi環境の告知と安全対策を強化してほしい。
- ・教員控室に製版機がもう数台あるとありがたいです。
- ・学生アンケートを前期に実施しているが、授業が始まったばかりなので、後期の10~11月に実施したほうが学生の反応がわかるので時期を秋~冬にしてほしい。
- ・1コマの給与の値上げを組合として頑張してほしい。
- ・学生諸君の為に、一丸となって頑張っておられる様子が窺えます。大学の個性に際立たせるモノが欲しい。
- ・このような試みはとても良いと思います。
- ・大東文化大学はこのようなアンケートがあって素晴らしいと思う。爪の垢をせんじて飲みたいような大学も私の行っている大学の内の一校にあります。
- ・教材費、和紙や布絵本(さわる絵本)等。
- ・雇い止めの問題が起こったところの声がかげでしたので、4年で雇用は切ると言われました。その後、新たに職を探さなくてはなりません。
- ・東洋大学での契約が終わるのは大きな不安を感じていますが、大東文化大学の仕事については不安は特にないです。
- ・喫煙場所の違反について、罰則を設けるなど、より厳格な対処をお願いできれば幸いです。(見回りの強化)
- ・もしも長年経験を積んだ科目や得意分野が考慮されれば有難い。(関係ないかもしれませんが、バス停が遠いので先生用シャトルがあると有難いといつも同僚たちと言っています)
- ・東松山校舎の教職用バス停をもう少し講師室に近いところにしていただけたらと思います。
- ・就労証明書を作成する際、教材の準備や採点に要する時間も含めて申告できるようにしてほしい。10年間で自動的に雇い止めになる、という制度は利用しないでほしい。
- ・長年、大東大で授業を持たせて頂き感謝しかありません。ありがとうございます。
- ・教育学科での非常勤との懇談会がいつも勉強になり感謝しています。
- ・大東文化大学の事はわかりませんが、日本の大学全般について、専任教員の採用にあたって、研究実績や博士号の取得の有無をきちんと評価してほしい。大学の人事は他の業種に比べて情実に左右されることが多く、今後の人材育成にあたってとても心配です。専任の組合から非常勤の給与を生活と研究ができるような1コマ5万円程度に値上げするよう、大学側に働きかけてほしい。
- ・退職時にいただいた「組合退職記念品」は美術館に行くために役立っています。御礼申し上げます。
- ・個々人の要求を述べるだけではシステム、現在の状況は変えられないと考えています。学科の再編によって専任のポストも減らされ、マイナー分野ではこれまで蓄えられてきた知識の伝達もままならない状況です。大学側の認識が変わらなければ雇用そのものから締め出される人が多く出てくるものと危惧しています。
- ・その授業を取りたいという学生が一人でもいるなら開講すべきだと思います。メニューを提示して人が少ないからやりませんはサギみたくないものです。
- ・非常勤講師といえども労働者なのだから大東で担当コマ数が一つでも教職員組合に加入させてほしい。

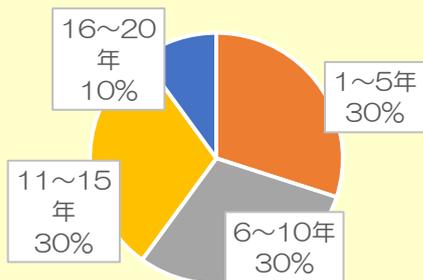
- 数人の非常勤講師の要望として聞いていることをメモします。
 - * 8号館隣接にバス停を設置してほしい。(足腰痛のため歩行が辛い方が多い)
 - * 昼弁当販売の場所を教員控室(7号館)に近いところをお願いしたい。
 - * 朝高坂駅バス出発時刻が8時だが、7時40分ごろからバスを待っている。早朝都内から5時起床し、電車の関係で高坂着がその時間になる。7時45分出発のバスを加えてほしい。
 - * 7号館教員控室内の自動販売機がペットボトル・缶用になっているが、コーヒー、茶、スープなどの種類の多いコップで出てくる安価なものにしてほしい。
 - * 他大学では「非常勤講師」という表現ではないところもあり、この表現を変えてほしい。また5年以上の非常勤については、社会保険などの面でも考慮してほしい。
 - * 健康検査の自己負担はやめてほしい。
- 久敬会費を強制的に徴収することは一刻も早くやめるべきである。専任の業績をもっと内外に発表すべきである。そして怠慢な専任はクビにすべきである。業績やアンケートの結果の良い非常勤講師を積極的に専任に登用すべきである。

3、臨時・嘱託職員、アルバイト職員の方々へのアンケート

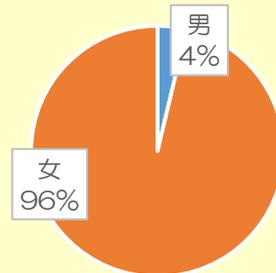
臨時・嘱託職員、アルバイト職員の方々へのアンケートは2015年12月21日から1月末まで、107通を配布し、3月10日に最終的に集約した。30通を回収し、回収率は28%であった。

- ★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。
- ★記述内容は個人の特定される恐れのある部分は編集し、集約順に記載している。

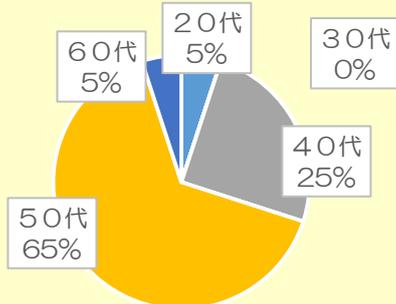
勤続年数 回答20/30 66.6%



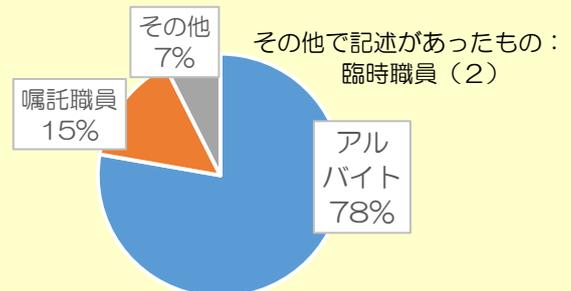
性別 回答27/30 90.0%



年齢 回答20/30 66.6%



雇用形態 回答27/30 90.0%



大学での所属 図書課(1) (回答 1/30 3.3%)

Q1 大東文化大学で勤務されるきっかけは何でしたか。	件数	割合
ア.専任教員の勧め	5	16.7
イ.公募	20	66.7
ウ.その他	5	16.7
	30	

Q1 その他
 その他で記述があったもの：
 ・友人(アルバイト)の勧め
 ・友人の紹介
 ・勤務していた知人の紹介

Q2 非正規雇用であるが故に社会生活上ご不自由されていることがあれば、具体的に記述願います。

- 有給休暇がない(病気になった時が不安)
- 有休がない。休みを申し出る時、有休がないことを思い気分がふさぐ気がする。
- 雇用法によって期限があるのは終了すればまた探さなくてはいけない苦心がある。
- 賃金が低く自立した生活をするのが困難である。仕事について評価が全くなく、専任職員になるなどの昇格の機会もほとんどない。この先ずっと雇用が続くのか不安である。
- 保障がない。いつでもクビにされる。不安定。病気・けができない。
- アルバイトではありますが、働かせて頂きありがたく思います。
- 賃金が低いため、転職を考えたことがある。
- 年金や健康保険等の社会保障が欲しいとは思いますが、家庭の事情を考えるとお休みを多く(長く)頂けていることは有難いことなのでいたしかたないことかと思えます。

Q3 現在、最低賃金が埼玉県は時給820円、東京では907円になっており、本学の賃金は910円となっています。この状況についてどのようにお考えでしょうか。

- 周りと比べても恵まれていると思います。(埼玉なので…)
- 知人・友人と比べて高い賃金にさせていただいていると思っています。
- 東松山は十分な額を頂き、ありがたく思っていますが、板橋と同一賃金にする必要があるのでしょうか。
- 「最低賃金」はあくまでも目安のこと。勤務地がどこであれ、業務内容が同じであれば同額で当然のことと考えます。
- バカみたい!と思った。ホームセンターの高校生アルバイト募集に910円とありました。高校生レベルの仕事しかしなくていいと思った。マル秘事項も扱うし病気(心の)の学生対応で気を使ったり、生意気な学生や態度の悪い学生にもちゃんと対応しているのに、これからはそこまでしなくてもいいんだと思いました。
- 満足している。・充分です。・満足に思います。
- 仕事の内容からして妥当だとは思いますが、アルバイトにも適度な仕事をさせてもう少し賃金を上げてもいいのではと思う。
- 最低賃金を下回っていないのでよろしいと思います。
- 東京の最低賃金とあまり変わらないようなのでもう少し上げてもらいたいです。
- 賃金は上げていただければ助かります。
- 勤め始めた当初はずっと据え置きでしたが、ここ数年、組合の方のおかげでベースアップしていただくことができ、有難く思っております。
- 7年前に比べて時給が70円上がりました。嬉しいです。仕事内容からいって充分です。
- 1年未満は妥当だと思う。2年目以降は年数に応じて+ α があっても良いのでは?
- 仕方がないのかなと思っている。
- 常に最低賃金を追いかけているので、大学としての指針がないのかと…

- 今時ほぼ最低賃金で働かせていることに何の疑問というか、心が痛まないのでしょうか?守秘義務の厳しい業務だと思っているが、学園側はそうは思っていないのでは?
- 部署によって労働条件が違いすぎるのも改善の必要はないと思っているのでしょうか?
また、勤務期間1年未満の人と何十年と勤務している人の時給が同じというのが常識から外れているということにいつ気が付くのでしょうか?
- 専任職員が「教育関係の仕事に携わっているものが待遇がいいのは当たり前」というようなことを言っているのを聞いたことがあるが、それならなぜアルバイトは最低賃金なのだろうか。アルバイトももう少し高くてもいいと思う。
- 安すぎる。大学という場の賃金ではない。他大学はもっと高い。
- まだ他と比べれば低いと思う。

Q4 周田に本学よりも高い賃金お職場があるにもかかわらず、本学での勤務を選ばれた理由は何でしょうか。			
	全体	件数	割合
ア. 知り合い等からの紹介であつたため	26	7	26.9
イ. アカデミックな雰囲気が良いと思ったから	26	6	23.1
ウ. 休みが取りやすいから	26	3	11.5
エ. その他	26	17	65.4

エ. その他

- 既に勤務していた知人から、働きやすい環境と伺っていました。また、子供と同じ長期休暇に家にいられるのが魅力でした。
- 長期(夏休み・春休み)の休みがある。
- 近いから ・自宅が近いため ・勤務地、勤務時間など
- 通勤時間が短いから ・通勤に便利
- 住まいが近いため、通勤時間がかからない。仕事も楽しい。
- 時間帯も良かったし、きれいな仕事です。
- 働きやすい時間帯、仕事内容。
- 自分の都合に合っていたから。今では年齢で他に切りづらい状況だから。
- ひとり親として子育てしながら働くには住居に近い勤務先でないと保育園のお迎えに間に合わなかったため都心の職場を選ばせませんでした。専任に一生懸命働けばなれると思ったのも理由です。
- 子供がまだ小さかったので、徒歩圏内の職場で、夏休みなども長期に休めるのが良かった。また大学ならちゃんとしていると思った。
- (今後の大学には経営的戦略も必要とは思いますが)教育機関とは基本的に営業利益を目的としないところであり汲々とせず済む場である筈、と考えたため。

Q5 非正規職員でも組合員になれることをご存じでしたか?		
	件数	割合
知っている	19	65.5
知らない	10	34.5
合計	29	

Q4 今まで大東で勤務されてきた中で、お困りのことはありましたか。		
	件数	割合
あり	18	64.3
なし	10	35.7
合計	28	

Q7 Q6でありとお答えになられた方にお伺いします。その内容はどのようなものでしたか。選択のうえ、いつ何処で何があったのかお書き下さい。(複数回答可)			
	全体	件数	割合
ア. ハラスメントによるもの	18	7	38.9
イ. 雇用契約のあり方に関わるもの	18	10	55.6
ウ. 専任教職員との関係によるもの	18	6	33.3
エ. 賃金に関わるもの	18	4	22.2
オ. その他	18	8	44.4

ア、ハラスメントによるもの

- ・職員が理不尽に怒鳴った。PCすら使えない、仕事をしない職員(外の会社ならとくにクビになってる人)がアルバイトというだけでバカにする。
- ・いつ何処ではないけれどアルバイトの身分が底辺なため職員・教員からハつ当たりのような気がする。
- ・非職員はいつまでも非職員扱いですね!!
- ・上司が私にだけ挨拶をしない。上司が私以外の人に物をあげている。上司にうとまれているようだと感じる。私と話すときだけ不機嫌な顔をする。私が受け取ろうと手を差し出しているのに書類を机に投げ置く。職場で日常的にあります。些細な事ですが、私が話しているとき私の顔を見ない。私が受け取る前に手を離すので書類が下に落ちる等。
- ・専任職員によるパワーハラスメント。
- ・職員からのパワーハラスメント。

イ、雇用契約のあり方に関わるもの

- ・有給休暇のアルバイトさんとない私との差を知らせてほしい。2月、8月に5日間だけで出勤している人がいるのはなぜですか?
- ・財務のアルバイトは有給休暇があるが、私との違いを知りたい。財務バイトは暇と聞く。
- ・繁忙期(1~3月)の2月に休まされるので、3月が半端なく忙しい。(3月の仕事を4月に持越し...となり前期はしわ寄せ状態で困る)部署により出勤形態を変えるか一律全員年間契約にしてほしい。
- ・3年という雇用期間が設けられていること。28年1月で雇い止めとの通達があった。
- ・アルバイトの契約年数が3年間という事を入れてから聞きました。
- ・若い方の採用で、3年という短い期間の採用で辞めなければならぬ制度は改正されることを願っております。
- ・突然の契約打ち切りがあると聞いたが...
- ・上司から雇用上の確認がない

ウ、専任教職員との関係によるもの

- ・決められた仕事をしているのに、アルバイトの分際でと言わんばかりの対応をされる。
- ・無理な要求を当然のこのようにしてくる教員がいる。非常識を窺める人がいない。
・完全無視される。

- ・仕事上、下に見られていたように感じた。
- ・専任職員の仕事では?と思うことまでやっているが職員は見てみぬふり(知らんぷり)
- ・仕事ができない職員に仕事を押し付けられる。
910円/hの仕事じゃない。高給取りの職員の仕事です。

エ、賃金に関わるもの

- ・Q3と同じ
- ・割りに合わない。モチベーションが上がらない。
- ・仕事ができない職員に仕事を押し付けられる。910円/hの仕事じゃない。高給取りの職員の仕事です。

オ、その他

- ・仕事をしない、できない職員はいつも守られているけれど、アルバイトには何も無い。人材を大切にしない職場。
- ・ある部署では専任職員の方のアルバイトに対しての態度が上から目線でにらまれることもあり、仕事やりにくい場合があります。
- ・私の働いている範囲内で一部職員の中でアルバイトさんは、という見方をする人がいる。
- ・約半年の契約であるため、1年半たった時に所属部署での雇用が打ち切られてしまった。幸い他の部署で雇用して頂けた。
- ・土曜勤務が多い。
- ・業務に関しての量およびどの段階までの処理に携わればいいのか線引きが曖昧である。
- ・以前働いていた部署で、事務長が突然異動や病気ですべて専任事務職員が一人もいなくなってしまった時期が半年ずつ2回あった。教員が事務長を兼務したが、実質的な仕事はすべてやるようになってしまった。臨時・嘱託職員に専任がやるべき仕事をさせるのはおかしいし、負担が大きいのにかかわらず何の見返りもなく、仕事に対するフォローもなかった。
- ・人事は何を見ているのか?なぜ問題を起こす教職員を辞めさせないのか?

Q8 Q7のような事態が生じた時には、どのような対応を取られましたか(複数回答可)。			
	全体	件数	割合
ア.専任教員への相談	17	3	17.6
イ.事務方への相談	17	7	41.2
ウ.アルバイトあるいは嘱託職員同士での相談	17	4	23.5
エ.その他	17	9	52.9

Q8 その他

- ・ストレス解消でスポーツなどをする。
- ・(雇い止めの通達があったが)すでに決められているので仕方ないと思い何もしていない。
- ・がまんする。
- ・何かあったとしてもガマン!!いつも相談してもだから辞めればと言われておしまい!!
- ・アルバイト同士で話をしますが、特に相談はしていません。
- ・(契約部署での雇用打ち切りを)専任事務職員の方に打診されたので、その場で他の部署での採用をお願いした。
- ・本人に言ったら逆ギレされ、人事部長と私のことを話したと言っていたので、謝罪して雇用を守った。
- ・仕事を前任者に聞きながらやらざるを得なかった。都合のいいように使われたという不満が残った。

Q9 Q8でア・イと答えられた方にお伺いします。その対応は満足のいくものでしたか。もしご不満があった場合は、その内容を記述して下さい。

	件数	割合
満足の行くものであった	3	33.3
不満が残った	6	66.7
合計	9	

Q9 不満が残った理由

- ・何も変わらない。でも聞いてくれただけでも良かった。
- ・弱者にはものを言う権利もないようだから。
- ・根本的解決にならなかった。
- ・何も変わらなかった。
- ・専任職員には話を途中で遮られ、脅しともとられる言葉で威圧的に話を終了された。
- ・我慢をすること、というように感じた。

Q8 その他、何かお気づきの点や改善をして欲しい点がございましたら、ご記入願います。

- ・土休が専任職員と同様になると良いと思います。
- ・臨時・嘱託職員の土曜休暇を専任と同じ日数にしてほしい。
- ・希望すれば雇用期間を延長できるようにして欲しい。
- ・契約期間を3年間で区切らずにずっと働かせてほしい。働く意欲はあるのに解雇されてしまうのはとても悲しいです。契約期間の見直しをぜひお願いしたいです。
- ・他大学（近隣）のアルバイト、パートには有給休暇があるのに、なぜ当大学には有給がないのでしょうか。（夏期休暇等の休みは同じようにある）
- ・2013年以降に入社したアルバイトさんは3年の任期で契約が終わってしまいます。やっと仕事に慣れてきたところでまた職を探さなければならないのはとても精神的に苦痛です。どうか定年までいられるようにしてください。切に思います。
- ・新規採用の方の採用期間が3年間というのは、仕事に慣れたところに辞めることになるのもったいないと思います。
- ・同じアルバイトの方（約3年お勤めの方）が延長できないと伺っています。仕事にも慣れ、人間的にも優秀な方ですので是非引き続きご一緒したいと願っています。
- ・36ヵ月以上の雇用契約ができなくなったと聞いていますが、本人が希望すれば継続できるようご配慮いただけたらと思います。
- ・平成25年4月以降の採用は3年以上の契約更新をしないという規則について、何とか組合の皆様のお力で働き続けられるようご尽力をお願いいたします。大学に愛着をおぼえ、長く働きたいという希望にこたえてください。
- ・一緒に働いているアルバイトの中で3年勤務で契約を切られてしまう人がいますが、全員同じ扱いでいてほしいです。3年ごとではもったいないです（新規ゼロからより慣れた方がよいです。）
- ・組合は専任教職の自分たちだけです（身分・保障、賃金）。いつもそう思います。まじめに専任と同じことをしてもいつまでも専任にはなれないのですね!! 組合で変えてください!!
- ・非正規雇用者を雇用形態が違って、同じ職場で働く職員（仲間）と認めてほしい。正規雇用と非正規雇用の待遇の格差を小さくしてほしいです。
- ・改善してほしいことはたくさんありすぎて、多分改善など無理に思える。
- ・グリーンスポット業者の交代（ぬるい、まずい、接客態度）生協学食の改善（メニュー）

- ・教員、職員の方ともに専任の方と分け隔てなく接していただき、有難く思います。マンネリにならないよう、アルバイトや嘱託職員も異動があってもよいと思います。
- ・アルバイトには有休が全くありません。有休が取れる雇用のあり方を切にお願いしたいと存じます。
- ・アルバイトの雇用契約を1年毎にして有給休暇を与え、長年働いている方は少しでも時給を上げるべき。長年働いてスキルがある方が有休もなく、入ったばかりの人や学生と同じ時給というのはおかしい。
- ・専任職員としての自覚を持ち、責任ある仕事をして頂きたい。業務上の専任か否かでの線引きを明確にし、遂行して頂きたい。
- ・臨時職員と専門嘱託が同じ部署で同じ仕事をしている。持っている資格も同じである。待遇は専門嘱託の方が良いのにおかしいのではないかと。そのことについて上司に尋ねると、「仕方ないでしょう。みんなが上げられるわけじゃないんだから。イヤなら辞めてもらうしかない」と言われたという。
- ・ある部署の面談で、「今臨時・嘱託のやっている仕事をすべて業者委託にすることもあるかもしれないが、その時はどうするか。他の部署に行けるか、その業者に転職することも考えるか」などと上司に聞かれたそうである。具体的にそういう計画があるわけでもなく、いたずらに不安を煽るような事を言うのはやめてほしい。
- ・アルバイトなのに有休をもらっている人がいる。忙しい部署ならわかるが、そんなことはないと聞いて不満に思う（ほとんどのアルバイトが知っていてみな同じ思いしている）なぜ一人だけ特別扱いなのか理由を知りたい。また、なぜ理由を周知しないのかも聞きたい。
- ・5ヵ月毎の契約で法的にすり抜けられると思っているやり方に不満を持つ。アルバイトのくせに…と思っているのが見え見え。有休を与えるのが惜しくて、この契約期間にしているのはわかっているがそんな職場聞いたことがない。
- ・なぜ本学を選んだのか（辞めないのか）との問いがあるが、それぞれ皆事情は違っても辞めない、辞められない事情がある。しかし、いつか世間の常識を大東も理解して改善されるのを期待しているからでもある。
- ・とりあえず年間契約にしてください。年間の総支給額は今まで通りで出勤日数をそれぞれの部署で相談し、繁忙期等を中心に出勤するようにすれば、お互いに損得はないと思いますが？
- ・〇〇の〇〇先生が臭いです。染みついた不潔なおいがします。降りた後のエレベーターに臭いが残ってます。精神的に負担を感じます。改善させてください。〇〇学科の〇〇先生も臭いし粗相もしますが、ご病気なんですよ。でも改善してもらいたいです。学生や保護者から苦情が来たらでは遅いと思います。
- ・いつもお世話になっております。周りの職員の方々も親切で、子供の学校関係等にも理解があり休みも取得しやすくてとてもいい環境で働かせていただいております。
- ・正確なアルバイトの人数と部署を知るべきです。忘れられた人にコピーを渡しておきました。
- ・「たてわり感」が強い。各学部、各部署の区別なくあらゆる情報を全体で共有できる様なシステムを作ってほしい。色々な意味でのコストダウンにもつながると思います。
- ・Q6～8に関わることで⇒何かあっても現在のところは教員/事務方に相談できる雰囲気はあります。但し、あくまで個人の「お人柄」によるものなので将来的に続くかどうかは不明です。

高校教員アンケート結果

高校教員対象のアンケートは連合としては今回初めての取り組みであった。春闘要求項目を重点的に2月12日(金)、48通を配布し、2月29日(月)を締切とした。最終的に4月8日に集約し、16通(回収率33.3%)を回収した。

自由記述については、個人の特定される恐れのあるものは編集し、集約順に記載している。

春闘で要求してほしいことは何でしょうか。(複数回答可)			
	全体	件数	割合
ア 基本給の増額	16	7	43.8
イ 削減された一時金の回復	16	7	43.8
ウ クラブ指導手当の支給	16	12	75.0
エ 入試業務の事務専任化	16	11	68.8
オ 有給休暇が取りやすい環境	16	11	68.8
カ 校舎の建替・修繕	16	14	87.5
キ 労働時間の削減	16	14	87.5
ク クラスの少人数化	16	12	75.0
ケ 高校教員が参加できる時間に安全衛生委員会をまめに開催すること	16	8	50.0
コ 管理職の有り方	16	6	37.5

ア 基本給の増額

何故増額が必要だと思われるか(複数回答可)。			
	全体	件数	割合
ア 労働条件に見合った給与水準とは思えない。	7	1	14.3
イ 社会的にベアアップが進んでいる中で定昇だけなのはおかしい。	7	4	57.1
ウ 手当がないと生活していけない状態である。	7	2	28.6
エ 元々基本給が他校と比較して低い。	7	2	28.6
オ その他	7	1	14.3

記述 オ その他 ・金じゃなく時間をください。

どれ位の金額引き上げが望ましいと思われるか。			件数	割合
ア	5000円未満	2	33.3	
イ	5000~1万円以内	1	16.7	
ウ	1万円以上2万円以内	3	50.0	
エ	2万円以上3万円以内	0	0.0	
オ	3万円以上→(万円程度)	0	0.0	
合計			6	

ウ クラブ指導手当の支給

何故支給が必要だと思われるか(複数回答可)。			
	全体	件数	割合
ア 過重労働なのに無償とされる理由が分からない。	12	10	83.3
イ クラブ強化をするには指導教員のモチベーション向上が重要である。	12	5	41.7
ウ 他校ではクラブ指導手当支給が普通になりつつあるから。	12	5	41.7
エ クラブ指導をする際に資格取得が必要であり、そのための費用がかかるし、資格がある場合はそれが加算されて然るべきである。	12	3	25.0
オ その他	12	2	16.7

記述

- エ →資格名をお願いします
 ・全国私学公認指導者・バスケットボール公認コーチ
 オ その他
 ・クラブ活動を制限してほしい。例えば他校では18:00までとか週3日までとか夏休みは20日までとか。勉強させないと受験結果は出ない。
 ・競技の関係上、定期的に費用がかかるので、あると助かる。

最低でも月にどれ位の金額の支給が望ましいと思われるか。			件数	割合
ア	500円未満	0	0.0	
イ	500~1000円以内	1	11.1	
ウ	1000円以上2000円以内	0	0.0	
エ	2000円以上3000円以内	1	11.1	
オ	3000円以上4000円以内	0	0.0	
カ	4000円以上5000円以内	2	22.2	
キ	5000円以上 →具体的に()円	5	55.6	
合計			9	

キ 5000円以上→具体的に()円

- ・いくらでもよい。もらえるという事実が欲しい。→ほとんど活動がない(週1回程度)と差別化してほしい。
- ・10,000円
- ・休日一日2000円。
- ・¥10,000程度
- ・20,000円



クラブ指導手当に関する件で何かご意見がございましたら、お書きください。

- ・労働の代価が支払われないのはおかしい。
- ・クラブに対する関わり方は、教員または活動内容にもよるので、手当支給の基準の明確化も必要か？
- ・特別手当（正確な名称は分からない）のように一律の支給ではかえってモチベーションを下げることになると思う。
- ・月ごとに提出する活動報告用紙は今後何かに反映されるのでしょうか？
- ・クラブの活動実績に応じて、差をつけるべきだと考えます。
- ・手当より、教員の希望を聞かず顧問をふる管理職が問題だと思います。
- ・本校を志望する生徒の多くは志望理由としてクラブ活動をやりたいことを述べる。入学者を集める柱の一つであるクラブ活動を充実させるためには教員の積極的参加が必要である。それを促すためにもクラブ指導手当が必要。部によって活動回数が異なるので職場の人間関係の和を大切にすためにも活動回数によって支給するべき。

エ 入試業務の事務専任化

何故必要だと思われませんか（複数回答可）。			
	全体	件数	割合
ア 極めて重要な仕事であるのに、事務が専任化されないのは機密上からしても問題である。	11	6	54.5
イ やっと事務方が慣れてきたと思ったら、人が変わるので業務を進めるにあたって支障が出ている。	11	5	45.5
ウ 事務方にして有期雇用では不安定感がありやる気が出なくなると思う。	11	2	18.2
エ 事務が専任化されないと専任教員の負担が過重化してしまうため。	11	3	27.3
オ その他	11	2	18.2

オ その他

- ・入試委員の教員の増加
- ・入試だけではない。教員ではないとできない仕事と、事務で良い仕事が分けられていない。
- ・理科助手 2 名、家庭科 1 名を見直すべきです！

オ 有給休暇が取りやすい環境

何故必要だと思われませんか（複数回答可）。			
	全体	件数	割合
ア 入試業務等の校務で休日に出勤しても、授業があるために実際は殆ど有給休暇が取れる状態になっていない。	12	9	75.0
イ 業務が多忙すぎて、有給休暇が取りにくい雰囲気がある。	12	8	66.7
ウ 研究日に研究したくても実際は休養に充てざるをえない状態になっている。	12	4	33.3
エ クラブ活動での指導や引率等の関係で、土日が潰れて日常生活に支障が出ているため	12	6	50.0
オ その他	12	1	8.3

有給休暇に関する件で何かご意見がございましたら、お書きください。

- ・休みたくても授業があり、休めないのが現状です。自習にするのも良くないし、その葛藤があり、休みが取りづらい。
- ・一部の教員を見ていると決して有給休暇をとりにくい職場とは思わない。業務上、休暇をとりやすい人、取りにくい人が出るような仕事配分になっている点は管理職の先生に注目してほしいところ。
- ・休暇をとれる人は取っているのだから、取りやすい環境がない訳ではないのではないかな？
- ・研修日＝休み とできませんか？なるべく大切にしてください。不要な全員出勤をやめてほしい。

カ 校舎の建替・修繕

何故必要だと思われませんか（複数回答可）。			
	全体	件数	割合
ア 汚い校舎では志願者を失望させて、志願者減につながる恐れが高い。	14	10	71.4
イ 教員等が一時的な修繕をしても追いつかない状態がある。	14	9	64.3
ウ 修繕を行わないと、生徒の身の安全に関わる場合がある。	14	4	28.6
エ 汚い状態を放置すると、生徒の精神状態に悪影響がでて、教育的にもマイナスである。	14	10	71.4
オ その他	14	4	28.6

ウ、修繕を行わないと、生徒の身の安全に関わる場合がある。もしよろしければ具体的に

- ・壁のひび割れなど、不安がある。
- ・壁など危ないです。

オ その他

- ・定員を確保すると足りないなんて異常。
- ・校舎が汚いことで、生徒の精神状態に悪影響がすでに出ていると思う。
- ・大掃除をしても壁などはプロの手を借りないときれいにはならない。

主にどのような修繕が必要か、具体的にお書きください。

- ・校舎内の破損等している部分の修復
- ・グラウンド（校外でも良いので）生徒募集につながらない。
- ・食堂の衛生面（食券を使うなど）
- ・廊下をもっと明るく
- ・各教室の壁（教室ごとに設備が違うのも問題）
- ・4Fの窓の防熱フィルターは早急に取り組むべき
- ・校舎の建て替え
- ・移設、したいっす。
- ・廊下を掃除している人たちが、もっと本気でやればいい。どう見ても簡単な宗次しかしてない。業者を変えては？
- ・大規模な修繕が必要。部分的な修繕を繰り返しているが、それももう限界のように感じる。できる限り早く対応してほしい。
- ①壁：ひび割れ、壁紙の剥がれ、汚れ
- ②床：塗装の剥がれている所
- ③コート掛け：教室内、ある所とない所がある。
- ④備品：壊れているイス、机、会議室の机・イス、教壇、本棚

キ 労働時間の削減

何故必要だと思われるか（複数回答可）。				2015年度の1年間にどれ位時間外労働をしたとお考えですか。		
	全体	件数	割合		件数	割合
ア 仕事以外の生活が事実上営めない状態にある。	14	6	42.9	ア 0～100時間未満	0	0.0
イ 近くに住まない限り仕事が必要なほど労働量が多い。	14	6	42.9	イ 100～200時間未満	0	0.0
ウ 残業代が出ないのに8時間以上の労働を課せられるのは理解できない。	14	5	35.7	ウ 200～300時間未満	0	0.0
エ 生徒に対する教育の質保証ができなくなっている。	14	7	50.0	エ 300～400時間	1	9.1
オ その他	14	5	35.7	オ 400～500時間	0	0.0
				カ 500時間以上	10	90.9
				合計	11	

オ その他

- ・減らそうとしている組合の人たちのおかげで、仕事が増えている。知らん顔して若手に仕事を押し付ける。
- ・メンタル的に。 ・労働の偏り（管理職の指導の問題）

時間外労働をされた方にお伺いします。その要因は主に何でしょうか（複数回答可）			
	全体	件数	割合
ア 教材研究	14	10	71.4
イ 度重なる会議	14	11	78.6
ウ クラブ活動の指導	14	13	92.9
エ 生徒指導	14	6	42.9
オ 保護者対応	14	6	42.9
カ 自分の仕事が終わっても周囲が帰らないので帰りにくい	14	1	7.1
キ その他	14	3	21.4

キ その他

- ・部活指導は時間外労働ですか？
- ・私用の携帯に保護者からや仕事の用件が入ってくる。携帯ぐらい支給してほしい。
- ・7時出勤 21時退勤 14時間勤務。毎日6時間の超過勤務。1週間（5日）で30時間。月に120時間。12ヶ月で1440時間。
- ・具体的にどんな仕事をしたか実感がないのに時間だけが過ぎていく。
- ・入試説明会、講習、受験生への個別指導
- ・時間外労働＝部活全般

ク クラスの少人数化

何故必要だと思われるか（複数回答可）。				全体	件数	割合
ア 教室のキャパシティを超えている。		13	11	84.6		
イ 手厚く個別に面倒を見るのが難しくなる。		13	6	46.2		
ウ グループ学習等がやりにくいなど、授業運営に支障が出ている。		13	0	0.0		
エ 生徒から人数が多すぎると苦情が来ている		13	3	23.1		
オ その他		13	1	7.7		

オ その他

- ・45人とかいて、面倒見がいいとは口が裂けても言うな。
- ・30～35人程度にすることは、公立校でもやっている。
例：鳩ヶ谷高

理想の人数は1クラスどれ位だとお考えですか。		
	件数	割合
ア 20人程度	0	0.0
イ 20～25人程度	0	0.0
ウ 25～30人程度	2	14.3
エ 30～35人程度	7	50.0
オ 35～40人程度	5	35.7
カ 40～45人程度	0	0.0
キ 45～50人程度	0	0.0
合計	14	



エ その他

- ・適切な労働環境の構築という観点でも必要
- ・放課後の会議が長い。
- ・実際入院した人もいる。それでも気づかない職場。
- ・若手が流出していることに気づいてる？

ケ 高校教員が参加できる時間に安全衛生委員会をまめに開催すること

何故必要だと思われるか（複数回答可）。				全体	件数	割合
ア 安全衛生委員会が殆ど開かれていないのは問題である。		8	3	37.5		
イ 心身ともに過労状態で限界に来ている教職員が出てきている。		8	4	50.0		
ウ 労働のきつさから早期退職を選ぶ者が出てきている。		8	2	25.0		
エ その他		8	3	37.5		

現在の仕事に対してやりがいを感じていらっしゃいますか。	件数	割合
ア 大いに感じている	2	20.0
イ 感じている	4	40.0
ウ あまり感じていない	0	0.0
エ やる気を失っている	4	40.0
合計	10	

現在の健康状態について以下の問いに該当する所に○をして下さい。

① 全体的に疲れやだるさを感じますか	件数	割合
ア 毎日感じる	7	50.0
イ たまに感じる	7	50.0
ウ あまり感じない	0	0.0
エ 全く感じない	0	0.0
合計	14	

② イライラ・不安・憂鬱はありますか。	件数	割合
ア 毎日感じる	4	28.6
イ たまに感じる	8	57.1
ウ あまり感じない	1	7.1
エ 全く感じない	1	7.1
合計	14	

③ 気力・意欲が低下していると感じますか。	件数	割合
ア 毎日感じる	5	35.7
イ たまに感じる	6	42.9
ウ あまり感じない	2	14.3
エ 全く感じない	1	7.1
合計	14	

一高の管理職の在り方についての 要望・要求(自由記述)

- ・現状はほとんど存在しているだけで、業務の前進には役立っていない。
- ・教頭が真っ先に帰宅するのは不可解。生徒の下校を確認して変えるべきではないか。
- ・物事を多面的に見てほしい→生徒目線、教員目線(部活顧問、分掌教科など)
- ・学教の実態を正確に把握してほしい。
- ・方針などははっきりと伝えて欲しい。そしてそれを貫き通してほしい。
- ・学校の方向性を示してほしい。様々な部署に方向性を示す依頼ばかりで、管理職の考えが見えない。
- ・もう少し高校にお金を引っぱって来てほしい。
- ・職場に対してもっと関心を持って欲しい。
- ・生徒・職員の立場に立った決定をして欲しい。
- ・もっと職場にいてほしい(生徒・職員の状況を見てほしい)
- ・決定が遅く、何事においても業務への支障が出ている。(また、現場の意見が聞き入れない)
(例)教務課程表、修学旅行の決定、人事配置、授業改善、学校の教育方針が不明確。
- ・ほとんど権限がないので決定権を持たせられるものは明確にしてほしい。
- ・学校をどのようにしたいのか、ビジョンを示して頂きたい。
- ・ビジョンを持って欲しい。
- ・平場の教員の行動を管理したほうが良いのでは？

仕事に対するやりがいを感じない理由 として挙げられること

- ・職場の雰囲気ギスギスしていて、協力し合って仕事をするという感覚がない。
- ・不公平が多すぎる。いらぬ部活をなくして顧問3人制へ。(公立は当たり前)
- ・管理職が職場の空気を良くしようという努力(不平等感の改善など)をしていないので将来が非常に不安だ。クラブ指導にはとても時間がとられているが、生徒・保護者に対する責任感で何とかモチベーションを保っている状態。しかしながら、クラブの運営について学校の中での配慮や温かな声援は失われつつある。3ヶ月に一度あるかどうかの日曜日に入試の出張やオーブンスクールがあたり、毎週日曜日に休めている人と同じように均等割りて業務が入る。夏休みに唯一とれるクラブOFFの期間に講習業務が均等割りて入ってくる。
- ・心も身体も疲れた。



- ・主任・部長を決める互選制はただの押し付け合いになっている気がします。管理職が運営の指針を出して、それに協力していける体制を作りやすくしても良いのではないかと思います。
- ・何もしない。誰よりも早く帰る。両方いないときがある。休暇をとるタイミングが悪い。一部の人間とだけ関係が深い。
- ・まず職場の業務内容を把握し、各教員がどのように働き、どんな状況(困っていることなど)を把握してほしい。また、管理職に投げられた意見についていつまでに回答するのかを明確にしてほしい。自分で答えを出せない場合にはどこの部署に下し、いつまでに検討させているのかを見えるようにしてほしい。職場の人間関係を壊すような雑な仕事をしている教員や授業を聞かせられない教員を指導してほしい。
- ・今の管理職では学校がつぶれる。
- ・方針も良く分からない。
- ・校長と教頭がコミュニケーションできていない。
- ・職場を管理できていない。
- ・人事のバランスなど、もう少し配慮して頂きたい。事実上部活動はボランティアとなっているが、人事権のみで顧問委嘱するのは気持ち的に厳しいです。分掌の人数バランスなど、大きく変えても良いと思います。
- ・理科室を演習室にして欲しい！教室足りないから…
- ・理科準備室(など準備室全般)なくして欲しい。席がある非常勤とそうでないものとの不公平感。

育児や介護にまつわる問題についての 意見・希望(自由記述)

- 出産、子育てしやすい環境にしてほしい。体調、生活スタイル、家族の在り方は人それぞれだし、周りの配慮が必要なこともあります。すべての業務を等しく分けることは男女平等とは違うと思います。男・女の役割を踏まえ、業務内容や働き方を考えていく必要があるかと思っています。
- 1日24時間、1年365日、すべての時間を教員として過ごすのは無理だと思います。育児や介護が必要な人が仕事を続けられるようなサポート体制は作れないでしょうか。 ・配慮して頂きたい。

組合や学園に対する要望

- 最近校内のルール(勤務・校務)が一部で変更され、全体に周知されていないケースが何度かあり、戸惑っている。
- 組合執行委員のみなさん、いつも職場の為に動いてくださり、ありがとうございます。

- 体育科より
学校行事・健康診断・体育祭・マラソン大会などで非常勤講師の体育の先生方は一日中手伝いしていただいて手当が0円です。本来、学校行事では講師の先生方は来校しなくて良いはずですが、体育科の先生方は全員が協力してくれています。手当が出るようにしていただきたいと思っています。
- 高校定員について、高校校舎に合った定員を要求してほしい。(人件費などの問題はありますが)
- 組合活動お疲れ様です。色々大変な事がありますが、できる範囲で協力させて頂きたいと思っています。今後ともよろしく願いいたします。
- 採用に関する方針が統一されておらず、専任、非常勤ともに何回もやり直しがある点が残念である。
- 校舎の老朽化を一刻も早く解決してほしいです。校舎のことって、何も考えていないのでしょうか。
- 誰かが必ず過労死する。自分も限界に近い。助けてほしい。

全23ページにわたりアンケート集計の結果をお伝えしました。

切実なご要望や厳しいご意見は真摯に受け止め、今後の交渉課題、活動に活かして参りたいと考えます。4月18日(月)18:30より、第1回目の団体交渉(説明団交)が行われます。今回は要求書内容に関する組合の主旨説明のみですが、5月9日以降の回答団交については順次「桐」にて報告いたします。

桐は組合ホームページからもご覧になれます。(書記局)



◆◆◆一高レポート◆◆◆

高校も新入生を迎え、全校1053名で新しい年度を迎えました。1年生は4月8日の入学式、9日の始業式、そして11~13日の、白樺湖での新入生宿泊研修を終え、高校生としての生活が始まったところです。2、3年生は、担任による全員との二者面談、さらには進路ガイダンス、春休みの学習を確認するテスト(DFT Daito Fundamental Testと呼んでいます)を行いました。そんな中で、16日からは、姉妹校提携しているニュージーランドのアボンディル・カレッジからの訪日研修団を迎え、本校生徒との交流やホームステイ、日本文化体験などが始まります。新学期からさっそく、慌ただししい日々が続いています。

ところで、今年の生徒数は、ほぼ定員(1050人)となりましたが、高校校舎の容量からすると、この数は定員と言うよりは上限だと感じています。現2、3年生では、45人クラスもあり、最前列の生徒は黒板を見上げるような状況です。かといって、クラス数を増やすには、ホームルーム教室として使用できる部屋がありません。本来的には演習室やLL教室などの用途で用意していた部屋も、普通教室に転換して使用しています。一方で、学年が進むと選択科目や演習科目が入ってくるので、教室が足りず、毎年、大学の教室を借用しています。大学教室棟に高校生が出入りしているのは、こういった事情によるものですので、ご理解下さい。

高校校舎については、経年劣化が著しいのも悩みの種です。壁の汚れ、傷や損傷、雨漏りの跡などが、築後20年の間にたまりにたまっていきます。私たちは見慣れてしまっているのかもしれませんが、大学の先生が見に来られると、汚さに驚いたという声も聞きます。おそらく、本校を見学にくる中学生やその保護者も、同じような感想を持たれることも少なくないでしょう。新しい大学入試制度が始まるのに関連して、アクティブラーニング、ICTなど、教育技術の研究、改革、開発が話題にあがる中で、本校の黒板とチョークしかない教室に、せめてプロジェクターでも設置してほしいと思うところなのですが、校舎の修繕や大規模な清掃が必要でもあり、頭の痛いところです。

4月はクラブにとっても、新入生を迎える時期です。勧誘のポスターや呼びかける声が、季節を感じさせます。真新しい体育着やウェアに身を包んだ新入生の姿に、各クラブの顧問も浮き立つ気持ちもあるのではないのでしょうか? クラブについてもレポートすることがあるのですが、それは次回以降にしたいと思っています。(文責:一高・池田)

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。

本紙へのご投稿、ご意見、ご質問は daito-un@boreas.dti.ne.jp にお寄せください。