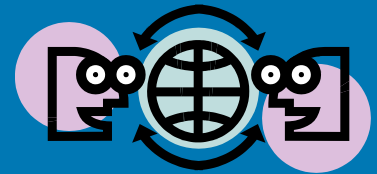




# 桐 特大号



大東文化学園教職員組合連合機関紙  
2017年4月17日発行 第1112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



Facebook  
大東文化学園  
教職員組合連合

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

## この号の内容

### 春闘アンケートの 集計結果

切実な声が続出、諦めと悲壮感が漂いつつあるか？

回収率はいまひとつ、しかしアンケートからは

専任教員・職員アンケートを2月～3月に実施

## 2017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2017年2月中旬から3月下旬まで大学専任教員、専任事務職員、高校教員を対象としたアンケートを実施しました。非常勤講師の方々や臨時・嘱託職員、アルバイト職員の方々へのアンケートについては、今年度は実施いたしませんでした。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。

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ますが、今年度は昨年度に比べ、教員アンケートの回収率が12.5%から9.3%に減り、職員アンケートの回収率は5.3%から10.7%に増えるという結果になりました。これについては、毎年課題となっている教員の不在期間の配布によるほか、アンケートにご協力いただける方が減っていることも挙げられます。より多くの声を集約するには、今後さらなる工夫が必要です。

なお、この間2通の投書が組合に対してありました。一つは昨年12月に支給された残業代の見直しに伴う積算根拠が違うのではないかとという疑問でした。もう一つは一時金の削減に伴う役員報酬が教職員の一時金の削減に対応して削減されているのか。更に残業手当に関する追加支払いの積算根拠は正しいのかななどでした。こうした鋭い指摘を頂き、組合執行部は理事会執行部にこれらの指摘された問題点について問い合わせ、一部については今後の検討課題になるだろうという回答を得ています。

多くの教職員の方々の声を反映する形で春闘要求書をまとめたつもりですが、本来であれば事前に職場に今年度の要求書の原案を回し、様々な意見を集約する形でまとめあげるのが理想的ではないかと思えます。今年度までは従来通り、教員・職員アンケートを取り、その意向を踏まえて春闘要求書をまとめてきたのですが、その要求書をもう少し職場に戻して、いろいろな意見をさらに吸い上げることも必要かと思われまます。こうしたきめ細かい取り組みが求められているのではないかと、アンケート結果を見ながら感じたところです。

さらに今回のアンケート結果を見ると、職員間で労働条件等に対する不満が高まっているにもかかわらず、組合加入に関する情報がないために加入しない状態にあること、加入で職場における立場が悪くなると感じている職員が少なからずいることも判りました。そこで、この「春闘アンケート特集号」には（組合員の皆様も含め）新しい「組合加入のご案内」を差込んでいます。職員の方にとっても入りやすい組合を目指していきたいと思っておりますので、今後も職場改善のためのご協力をよろしくお願い致します。

## 目次

教員・職員アンケート結果 ..... P2  
高校教員アンケート結果 ..... P13

## 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187通、合計553通を配布し、3月22日(水)を締切とした。

最終的に3月29日に集約し、教員34通(回収率9.3%)、職員20通(回収率10.7%)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。
- ★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) 役職手当をさらに引き下げるべき	29	11	37.9	20	4	20.0
(2) 役職手当をさらに引き下げるが基本給は上げるべき	29	7	24.1	20	5	25.0
(3) 非常勤講師の削減等に対応すべき	29	5	17.2	20	14	70.0
(4) その他	29	7	24.1	20	8	40.0

### <教員自由記述>

#### 自由記述

- ・校務を十分に行っていない教員が少なからずいる一方、役職者の負担は年々増加している。この状態を放置しつつ役職者の手当を更に引き下げることが公正といえるのか疑問を感じる。(人件費率を抑えるためには収入増の方法を模索すべき)
- ・非常勤講師に依存している授業を見直し、総コマ数を見直す。結果として非常勤講師が削減となるが、専任が持つべき授業を非常勤に担当させているケースもあるのではないかと?
- ・役職者で減コマされている場合、手当はどこまで必要かと思えます。
- ・仕事をしていない(業績のない・業績を出さない)教職員の給料を下げるべき。特に教員の中では仕事量の差がありすぎる。事務職員からの意見も聞きながら仕事量を適切に割り振るなど対策をしなければ全体的に給料を下げるべき。任期付きの場合は除外。

### <職員自由記述>

#### 自由記述

- ・役職定年後2年をなくすべき(何もしていないのに高給) ・今のままで良い。 ・現状維持
- ・一時金を引き下げる。

- ・他大学と比べて、学生数に対しての教員の割合は大きく、事務職員の割合は小さい。教員数を減らすことがまず第一であり、研究費や教員の補助金も大幅に見直すべき。また、現在の手当で複雑な給与体系を見直し、基本給を上げることが必要である。
- ・役職者は責任のみを持たされ、部下が残業代で収入が逆転することがある。予算削減というだけで安易に役職手当を減らすと役職の押し付け合いで能力が見合わない人が役に就き上司・部下ともに不幸となる。冗長な手続きや仕組みを見直し、事務職員の残業による人件費を削減すべき。
- ・「主査」は役職手当が出ているにも関わらず、残業代も出ている。どちらかにすべき。昇進試験を受けず、「主査」にとどまり、手当と残業代を稼いでいる中高年(4、50代)が多すぎる。
- ・カリキュラムのスリム化を行うべき。
- ・役職者の働き方も様々で不公平感はある。役職手当を半分にして残業手当を支給してはどうか。
- ・役職手当の過度な引き下げは、主として主査の給与との逆転現象に至ってしまう。そうなると労働基準法第41条第2項に定める管理監督者性を否定することに繋がる。もっとも、現状でも部署によっては「名ばかり管理職」が存在している。

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	8	25.8	4	21.1
(2) 要求水準は低くてもベア要求をすべき	18	58.1	7	36.8
(3) ベア要求は必要ない	5	16.1	8	42.1
合計	31		19	

### <教員自由記述>

- ・給与体系全体の見直しの中でベアも考えるべきではないか。

### <職員自由記述>

- ・業務量は増える一方で、事務職員数は減り続けている。ベースアップしてしかるべきである。



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1.2カ月+ $\alpha$ を要求すべき	16	53.3	11	55.0
(2) 2009年以前の水準(1.6ヶ月+ $\alpha$ )を要求すべき	12	40.0	8	40.0
(3) さらに減額すべき	2	6.7	1	5.0
合計	30		20	

<教員自由記述>

- ・学園の中長期財政計画を認めるわけではないが、全体として見直しは必要と思われるのでこの中で考えるべきではないか。
- ・仕事をしていない教員の一時金をカットすべき(成果のない、学生からの評判が悪い、仕事をすぐに下に投げるなど)。若手との差がありすぎる。

<職員自由記述>

- ・給与・賞与を減らせば、優れた教職員は少なくなります。
- ・学生への財政的支援と職員の給与は別問題である。学生への支援の効果測定を行い、それを公表して理解を求めるとともに、職員の給与を減らすことは筋が通らない。説明責任を果たせない以上、以前の水準から減額されてしかる理由はない。よって(2)。
- ・ペアがゼロであるなら一時金だけでも増額すべき。
- ・一時金で他大学並みの給与水準になるので、教員はともかく事務は2009年以前にすべき

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	6	19.4	1	5.0
(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	19	61.3	5	25.0
(3) センター試験手当の支給は求めない	6	19.4	14	70.0
合計	31		20	

<教員自由記述>

- ・センターについては緊張感、負担が格段に大きく、これの手当が担当の有無によらず支給されているのは理解に苦しむ。他の入試監督や作問等を考え出せばキリはないが、少なくともセンターはそれ独自の手当が必要と考える。
- ・特にハードな監督業務なので、それにふさわしい手当が必要だと思う。
- ・一時金に含まれているなら明細を明らかにすべき(〇月〇日センター試験業務など)

<職員自由記述>

- ・大学のオリジナルの入試にも同様に支給するのであれば別。
- ・そもそも各種入試手当が一時金に含まれているのであれば、その内訳を示すべきである。入試の担当回数は各教職員によって異なっており、現状の支払い方法は非常に不公平である。本来は一時金だけでなく、各種手当の支払い方法を見直すべきであるが、一時金の内訳も示さずに上記のように回答することは単なる言い訳としかとれない。内訳を示せないのであれば、その関連はないと判断できるため、(2)を要求するべきである。
- ・制度の趣旨に則るべきですが、計算が複雑になり、人事の負担が増えるのなら入試業務自体の見直しで負担を軽減すべき。

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)	11	35.5	11	55.0
(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	7	22.6	3	15.0
(3) ビジネスホテルでの宿泊についてはさらに増額(1500円+ $\alpha$ )	7	22.6	3	15.0
(4) 法人が率先して、宿泊をふくむ手はずを整えるべき	6	19.4	3	15.0
合計	31		20	

<教員自由記述>

- ・実費くらいは出すべきだと思う。
- ・始発でも間に合わない教職員には全額支給すべき。もしくは優先的に研修棟宿泊を認める。仕事をしにくいのに出費がマイナスになるのはおかしい。

<職員自由記述>

- ・業務都合で宿泊が事実上強制されているのにも関わらず、その費用を労働者に負担させることは、必要経費を自己負担させていることにあたり、明らかに違法である。即刻解消すべきである。
- ・法務研究科教員もセンター試験に関わってもらって、減額するかのいずれかを行えば公平さがいく分保たれると思います。

- ・現学園執行部の方針で、管理職に若い世代を抜擢し、ある特定の世代に対し、退職を促すような陰湿な仕打ちをしている。センター試験で、55歳以上の者に東松山へ朝7時出勤を求めるのは酷な話である。極寒の劣悪な環境で脳・心臓系の疾患に罹病するというより、突然死のリスクも高い。センター入試の屋外誘導等の業務は55歳未満の者に限定して命ずるのは難しいのであろうか。若い頃、辛抱すればこういう業務から免除されると思っていたが、優秀な若い世代を抜擢したので、定年まで辛抱し続ける、嫌なら辞めろということなのだろうか…中高年職員は「役立たずの高給取り」と見られており、辛い。手当だけに目を向けず、センター試験の労働条件全般（中高年処遇）についても議論して頂きたい。

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	16	57.1	12	63.2
(2) 配偶者・子どもなどすべてについて増額すべき	3	10.7	1	5.3
(3) 少子化の下、子どもについて増額し、他は現行でよい	7	25.0	4	21.1
(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	7.1	2	10.5
合計	28		19	

<教員自由記述>

- ・専任教員（任期付き）ですが、扶養手当をもらっていません。この差は何ですか？

<職員自由記述>

- ・どれでもない。労務管理が進んでいる企業では、扶養手当を廃止し、基本給を上げる取り組みが広まっている。そもそも家族の在り方、人生設計が多様化している現代社会の流れには反した制度である。あえて独身を選ぶ人、子供を持たない人にとっては不公平な制度と考えられているため、手当としてではなく、基本給を上げることによって全員が働きやすい労働環境をつくるべきである。
- ・少子化ではあるが、子供が欲しくてもできない、産めない人もいる。子どものいる人は国や自治体での優遇を受けているのだから、学園では現行のままで良い。

教員アンケートのみ

7 非常勤講師の削減について	教 員	
	件数	割合
(1) 非常勤講師担当コマ削減に賛成である。	9	33.3
(2) 非常勤講師担当コマ削減に反対である。	18	66.7
合計	27	

賛成理由

- ・専任教員がさらに担当コマを増やす必要がないよう、カリキュラムのスリム化を同時に進めるべき。
- ・様々な点において削減圧力がある。
- ・総コマ数削減が前提であるなら、そうあるべきであろう。

- ・カリキュラム見直しを全学で本気で取り組むべき。
- ・学部・学科によっては比重が大きいところがあり精査すべきではないか。

反対理由

- ・非常勤講師にも生活があるため ・非常勤では生活していくのがやっとなのに一方的に給料を下げるのか。
- ・非常勤講師の中には本務校のない人も多く、彼らの仕事（収入源）をカットしない様にするため。
- ・削減した分、専任教員の負担増につながるおそれがあるから。 ・専任教員の持ちコマを現行以上に増やさないため
- ・教員の休息、研究、授業準備に必要な時間を確保する観点から。 ・コマ数を維持するには非常勤講師は必要である。
- ・学生が選択しうる科目が減って、サービス低下につながる。
- ・担当コマ数が他（私立）大学と比べて特別多い訳ではないようであるが、教育支援や研究支援体制が不十分な為、教員任せの仕事（作業）が多すぎる。他大学では研究支援センターなど（書類作成業務が主）充実している処が多い。つまり担当コマ数だけで業務量を計るのには無理があるということです。委員会の数とか馬鹿げています。
- ・多様で専門性の高い授業を提供するため
- ・専任教員の平均コマ数が6.35といってもこの中には10人未満クラスなども含まれているはずである。一方、非常勤には専任よりもはるかに低い講師給で大人数（100人超）クラスを担当している教員も少なからず存在する。こうした不均衡を是正するのが先だと思う。（担当コマ数削減、雇い止めは非常勤講師の生活に大きな影響を及ぼす可能性があるので慎重に行うべき。）
- ・専任教員にこれ以上の負担を求めるべきではなく、一方で少人数教育の実現を図るため、非常勤担当コマを減らすことも妥当ではない。
- ・1 講師の担当コマというよりも非常勤講師の総数の問題ではないか？総数として非常勤講師に依存しているのが現状ではないのか？有能な非常勤講師には活躍の場を!!責任コマをこなしていない専任教員の存在も耳にするが、そういった事の方が問題だと思うが。
- ・削減は専任教員の負担増につながるから。

**自由記述**

- ・非常勤の先生による授業は学生が専任だけではなく、多くの先生の専門性や人物に触れる良い機会であり、やみくもに削減するのは賛成できない。しかし、時間割上、殆ど受講生がいない授業等もあると思われる。専任、非専任が譲り合い、小規模のコマが乱立するのは避けるべき。削減はそうした努力の後のことかと考える。
- ・やみくもに非常勤コマ削減に進んでいるように見える。
- ・専任教員は責任があるからこそ「専任」なのではないか。多くの給料を得ているのではないか？非常勤ができなくなり給料が減ることに責任を持てるのか？

8 非常勤講師の待遇について	教員		
	全体	件数	割合
(1) 講師給を引き上げるべき	27	12	44.4
(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	27	16	59.3
(3) 一時金を支給すべき	27	8	29.6

**<教員自由記述>**

- ・現行通りで良い。
- ・他大学より割と良いレベルである。
- ・コマ数上限を上げてはどうか。
- ・最低3万円くらいにはすべき。
- ・(2)としても問題は成績に関わる時間であり、400人いたとしても成績の付け方を雑にすれば時間はかからない。これはそれぞれの良心良識による所と思うが…。一般的には(2)なのであろう。
- ・学生評価や成果によって一時金を支給すべき。

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	19	63.3
(2) 現行増コマ手当(月額9,000円)を維持すべき	11	36.7
合計	30	

**<教員自由記述>**

- ・非常勤の半分くらいまで引き上げる。
- ・1万から1.2万くらいに増額すべきではないか。
- ・非常勤講師と同等の講師給になるように増額を要求するべき。
- ・教員の授業内容に踏み込めないとしても、授業実態との関連が必要と思う。
- ・既に多くの給料をもらっているのではないか？その他にも激務に追われている教職員へは手当はないのか？



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。	8	23.5
(2) 新規採用教員65歳定年制に反対である。	23	67.6
(3) 職員の定年制も併せて議論すべきである	3	8.8
合計	34	

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		
	全体	件数	割合
a 若手研究者に道をひらくべきだ	8	4	50.0
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	8	2	25.0
c 学園の活性化をもたらす	8	4	50.0
d その他	8	1	12.5

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)	教員		
	全体	件数	割合
a 有能な教員を採用しにくい	23	11	47.8
b 教員が他大学・研究機関に逃げてしまう	23	10	43.5
c 70歳定年の教員との格差が生じている	23	20	87.0
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	23	15	65.2
e 年金の受給年齢が引き上げられる可能性があるため	23	8	34.8
f その他	23	1	4.3

<教員自由記述> 2011年度以降に採用された教員の65歳定年制について

賛成の理由・その他記述

- ・65歳を超えると働くのがキツイ

反対の理由・その他記述

- ・dに関連して。大学教員の就業期間が他の職業に対して短くなり、優秀な人材が他の職種を求めようになる可能性があり、長期的には総体として大学教員の質・ステータスを引き下げる。
- ・年齢と能力の関係はあるのですか？あるとして、この基準で計れないのでは？

自由記述

- ・一律に68歳定年とかに統一すると、以前から採用されている方も真剣に考えてくださると思う。70歳定年の方は他人事みたいに関心なので。不平等があるのはおかしい。前任校は一律に変更された。
- ・3号特任「5年」を本人の権利として明確に定めれば短縮のバランスが取れると思う。
- ・定年延長というトレンドは年金支給の年齢引き下げ（予想）とも係って、70歳定年制度を復活させるべきではないか。
- ・仕事をしっかりとやってくれる教員であればよいが、定年が近い方々は責任を取らない傾向にあるので、それであれば若手を採用したほうが良いのでは？

職員アンケートのみ

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	20	6	30.0
(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	20	5	25.0
(3) 仕事の心配をせずに参加できる体制を確立すべき	20	8	40.0
(4) もっと時間を取って余裕のある研修を行うべき	20	7	35.0
(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	20	4	20.0
(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	20	10	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	20	8	40.0
(8) 他業種での研修を行うべきである	20	5	25.0
(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	20	5	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	20	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	20	4	20.0

<職員自由記述>

- ・OJTを基本としているが、完全な丸投げ。管理職が労働法や情報セキュリティの法律、危機管理の意識を著しく欠くため、ブラックな部署も存在している。そういった研修を徹底的に受けさせるべきである。
- ・教員に基本的なマナー（時間、期日を守る、自分のことは自分でやるなど）の研修を義務付けるべき。
- ・事務職員の研修は不要、内容も薄く、何の効果もない。個人で他大学や他業種との交換研修に参加し、一定の成果があれば、給与や手当を支給する方が良い。
- ・研修内容と通常業務がかい離して活かされていないのではないかな。

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）	20	10	50.0
(2) 専任職員を増員すべきである	20	8	40.0
(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	20	2	10.0
(4) 派遣職員の利用なども考えるべきである	20	5	25.0

<職員自由記述>

- ・必要なところに人材が配置されていない（数・質）
- ・臨時・嘱託職員は結局中途半端な業務体制なので不要である。  
なんでもかんでも「専任」がやるべき仕事と勝手に決めつける傾向が強い。
- ・業務が増えているが専任職員は減らされる。専任が行うべき業務を、より低賃金の臨時等にやらせている。上記により、適切に業務が行われないため、成果は下がる一方である。
- ・職員の能力や立場によって業務負担に偏りがあるので、業務量を是正すれば改善されると思われる。それをしてからでないと増員の要・不要の判断はできない。
- ・仕事のないアルバイトや臨職が多い。派遣の方が言われた仕事をきちんとしている。臨職も配置換えをし、所属部署による業務の多少による不公平さをなくすべき。

- ・派遣等がいくら増えても責任ある仕事は任せられず、土曜も休みなのであまり意味がない。同規模大学の事務職員数より30人は少ない中で仕事をしているのはおかしい。
- ・アルバイトに頼ることをタブー視している傾向が見られる。アルバイトの時給を上げて業務に深くかかわってもらってはどうか？
- ・職員数の見直し(増員)を至急お願いしたいです。組織が大きくなった現在、何十年も前の定員でやれるわけがないと思います。

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	18	10	55.6
(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	18	13	72.2
(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	18	8	44.4
(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	18	4	22.2
(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	18	7	38.9
(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	18	3	16.7
(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	18	1	5.6
(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	18	2	11.1
(9) 同じ職場の事務職員間で仕事の分担が適切でない	18	9	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	18	6	33.3
(11) 人件費抑制と残業問題を結びつけるべきでない	18	7	38.9

### <職員自由記述>

- ・就業時間内はおしゃべりに勤しみ、退勤時間以降に仕事を始める人がいる。これは残業することが目的になっている業務であり、致し方なく、せざるを得ない業務(=残業)ではない。午前中に私用で半休を取り、同日、平気で残業をする人が結構多い。本来であれば、午前(半)休を取った日の残業は認められない。
- ・①業務の進め方が学園として非効率過ぎる②職員数が明らかに不足③不適切な人員配置、部署間における職員数のアンバランス。上記3つが主な原因。無駄にサボっている人も一定数いるが、特に若手職員はよくやっている。体や心を壊して退職する人がいる事実を重く受け止めるべき。
- ・一部の人で、仕事の時間に個人的話が多いということは、仕事に支障が出てくると感じます。(上司がいないときにおしゃべりをしています。)
- ・作業効率アップのためのWGを組んでも良いか。
- ・仕事の能率の悪い人ほど「主査」に居座り、残業代を稼いでいる。「主査」にいられる年数を決め、昇任試験を受けるか降格かさせるべき。仕事の能率の悪い人を集めて「業務支援センター」を作る。そこでやる業務は、単純作業(コピー、伝票起票、郵便受付、その他臨時的応援業務)とし、残業させなければよい。
- ・残業の多い人を管理職が見てみぬふりをしている。
- ・web化、システム化、簡略化で業務量を減らせる可能性のある業務を専任職員が行っていることがあり、早急に対応すべき。
- ・(タイムカードを打刻した後の業務について)人によって違う。申請をしないている。(同じ職場の仕事分担について)懲罰職員が今だパワハラ・セクハラをしている。された者が辞めたり、〇〇にいたりしているが、した方が参事や副参事である。
- ・新学科設置に関して、担当職員に関し、長時間に及ぶ残業があると聞きました。36協定など遵守されていないのではないのでしょうか？これまで、部署間の残業時間等が明らかになったことはなく、長時間労働が社会問題化していることもあり、きちんと調査して欲しい。電通のようなことがおきてからでは遅いと思います。
- ・部署間の職員配置がアンバランスすぎる。本当に納得できない。おしゃべりばかりして、17:00にすぐあがる部署が増員され、残業の多い部署が減る、現状のままなのはおかしい。事務の人事委員会は何も考えていないし現実を知らない。そういう人がまわっているからダメなんだ。
- ・必要以上に話が長い人(上職者に多い)につかまると業務効率が落ちる。役職者研修の機会に問題意識を持ってもらうべき。
- ・私が勤務している部署ではほとんど残業はありません。



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	19	8	42.1
(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	19	1	5.3
(3) 本人の意向を無視して配置転換されたことがある	19	2	10.5
(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	19	12	63.2
(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	19	12	63.2
(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	19	11	57.9
(7) これまでの人事異動には概ね満足している	19	2	10.5

＜職員自由記述＞

- 能力を生かす人事異動が重要。学内における人材の流動性は必要だが、全く異なる部署への移動はその人のキャリアを壊している。レベルの低い何でも屋が増えるだけ。
- 業務を十分に把握しているべき課長、事務長の動きが激しい。
- 希望をきちんと調査してほしい。「教務事務」を全くやったことのない職員が多く、学生の気持ちなど考えていないことが多い。
- 本人に事前の説明は行われていないと思います。      • 事前説明を受けたことがない。
- 希望と適性を欠いた異動しかできない人事委員会は解任すべき。
- 事務職員の旧人事制度（所謂 MIP）において、ローテーション制度の確立を目指したが、人事制度の見直しと共に、うやむやのなってしまった。職務経験に偏りのある事務職員が、事務のトップに立って全体を鳥瞰できるのかという懸念を抱えたままの状態である。つまり、育成目的の人事異動になっておらず、学園執行部を補佐するところだけ手厚くすることが続いており、それは本人の為だけではなく、学園の発展の妨げに繋がるものである。また、55 歳以上の事務職員に対しては職住接近にご配慮いただきたい、この年齢になると居住地を変えるのは難しく、脳・心臓系統の疾患に罹病する懸念もあるので。インターバル制を敷く余裕のない本学園では中高年を退職に追い込むには通勤で苦しめるのが手取り早い手段だからである。

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	19	4	21.1
(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	19	6	31.6
(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	19	2	10.5
(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	19	7	36.8
(5) 5時以降の勤務には割り増し賃金を支払うべき	19	4	21.1

＜職員自由記述＞

- 時差通勤は、全体でやらないと意味がない。他部署が絡む事態が発生しても、その部署で時差通勤していなければ、当然用をなさない。コンビニではないので、サービスではなく、時間を守らせる指導をするのが大学ではないか。
- シフト性が実施できる部署は人間的にまだ余裕がある。物理的に人数が少なすぎてシフト体制をしけない部署は、残業時間ばかりが増えていく。
- 世の中は 24 時間営業をやめたり、営業時間が決まっている。銀行にいたっては 15 時で閉まる。窓口開室時間を知らせているのだから、9-17 時で問題ない。そういうことを教育するのも大学の責任である。
- 後シフトでは 1 日が長くなるだけ。
- (2) に関して、業務委託も考えるべきである。      • シフト勤務は職員間の連携に問題が生じる。

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		
	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	20	13	65.0
(2) 事務職員の定年を65歳まで延長すべきである	20	7	35.0
(3) 自分の能力が生かされていない	20	3	15.0
(4) 管理職が適切な仕事の調整や指導を行わない	20	7	35.0
(5) ベテランは積極的に若手育成に関与すべきである	20	5	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	20	7	35.0
(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	20	6	30.0
(8) 役職者が固定していて、人事が硬直化している	20	5	25.0
(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	20	5	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	20	10	50.0



(7)ハラスメントがある (該当の項目に○をしてください)	職 員		
	全体	件数	割合
パワハラ	6	6	100.0
セクハラ	6	2	33.3
マタハラ	6	0	0.0
その他ハラスメント	6	2	33.3



<職員自由記述>

- ・組織で仕事ができない職員が増えている。上司には相談も連絡もせず、下だけで決めて進めるスタンスが主流。いかなものか。話し易い人にだけ話し、やり易い人同士で仕事をする。その結果、担当者が知らないことが多い。
- ・やってはいけないことをやってしまう教員や管理職が多い(ハラスメントを含む)。学園全体で業務の再編成および手続きの見直しを行うべきである。
- ・職員→事務長(課長)→室長(部長)→法人(人事等)に問題を挙げる過程で都合が良いように情報が書き換わっている。または伝えていない節がある。直接人事と職員が面談する場が欲しい。
- ・無記名で投書などができる目安箱のようなものが欲しい。例えば人事課や総務課が管理して、一件一件必ず公開で(名前は伏せても良い)回答するようなものが良い。
- ・事務職員の昇給昇格について：①主査への昇格は2部署以上の経験者②課長職以上への昇格は2校地以上(板橋・東松山・信濃町)とした方がよい。1部署のみの経験者が主査となり、自部署の仕事以外知らない主査というのは学園の発展上好ましくないのではないかと。また、課長職以上となるのであれば、板橋校舎の中でしか異動していないのでは、学園全体状況を見渡し、学園の発展を見据えることができないのではないだろうか。
- ・設問の(8)は不適切である。すでに役職者の若返りは急速に進んでおり、これは何者かによる印象操作である。中高年事務職員の追い出し工作ではないかと疑いたくなる。

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	3	15.0
イ 感じている	9	45.0
ウ あまり感じていない	6	30.0
エ やる気を失っている	2	10.0
合計	20	

<職員自由記述>

- ・成果の出ないやり方であえて業務を行う、責任と権限を伴って業務を行うべきところを権限だけ主張し、責任は他部署に押し付けるやり方をしている。上記2点より組織として将来性がない。 ・できることが少ない。
- ・同じ職場の人が気分屋で何を言われるかハラハラしながら業務をしているため。

教員・職員共通

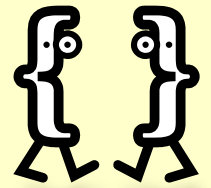
現在の健康状態について以下の問いに該当する所に○をして下さい。

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	6	19.4	7	36.8
イ たまに感じる	19	61.3	8	42.1
ウ あまり感じない	3	9.7	2	10.5
エ 全く感じない	3	9.7	2	10.5
合計	31		19	

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	5	16.1	4	21.1
イ たまに感じる	16	51.6	9	47.4
ウ あまり感じない	6	19.4	3	15.8
エ 全く感じない	4	12.9	3	15.8
合計	31		19	



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	5	16.1	4	21.1
イ たまに感じる	13	41.9	9	47.4
ウ あまり感じない	10	32.3	5	26.3
エ 全く感じない	3	9.7	1	5.3
合計	31		19	



ストレスチェックを受けられましたか。	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
ア 受けた	26	83.9	19	95.0
イ 受けなかった	5	16.7	1	5.0
合計	31		20	

<教員自由記述>

- ・「診察を受けたら学科に情報がいきます」を言われ、診察を受ける気になるのか。

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)。	教員			職員		
	全体	件数	割合	全体	件数	割合
ア 書類提出が任意であったから	4	0	0.0	0	0	0.0
イ 面倒であったから	4	2	50.0	0	0	0.0
ウ 残業時間等、記入が難しい欄があったから	4	0	0.0	0	0	0.0
エ 受ける意味を感じなかったから	4	3	75.0	0	0	0.0
オ その他	4	0	0.0	0	0	0.0

職員アンケートのみ

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。	20	8	40.0
(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。	20	5	25.0
(3) 現状のままでよい。	20	12	60.0

<職員自由記述>

- ・待遇は現状のままで良いが、賃金・身分に合った業務をさせるように全部署に徹底させるべき。専任がするべき業務を臨時等がすることは問題であり、体のいい人件費カットになっている。
- ・アルバイトの時給が上がっているのに臨時・嘱託は給与が上がらず、職員と同じ仕事をしているのに変わらないのはおかしいと思う。
- ・配置換えもないのに待遇を上げる必要はない。そのかわり、年に一度希望者は試験を受けて専任採用すればよい。
- ・結局、土休等で専任よりも気ままに休んでいるから十分。

教員・職員共通

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940円)の引き上げを要求すべき	31	20	64.5	18	4	22.2
(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	31	3	9.7	18	2	11.1
(3) 希望者に対しては雇用の空白をなくすべき	31	14	45.2	18	10	55.6
(4) 給与・勤務時間数は現状のままでよい。	31	4	12.9	18	7	38.9
(5) 段階的昇給制度を導入すべき	31	8	25.8	18	1	5.6

<教員自由記述>

- ・(2)、(4)は選択制が良い。(1)はなしで(5)として継続して勤務してもらいたい。

<職員自由記述>

- ・専門的な仕事の方は年間を通じて働けるように雇用期間も制限撤廃を求めます。
- ・アルバイトが多すぎる。おしゃべりに来ているとしか思えない人が多い。一日いる必要性を感じていない。
- ・単なるプラスの労働力として都合のいい使い方をするのではなく、長く働きやすい環境を作ることも公共性の高い組織として重要です。
- ・アルバイトの給与の予算がない中、時給、時間を増やすのは難しいと思われる。
- ・仕事のないアルバイトが多い。そういう配置を解消せずに一律給与や待遇を改善すべきではない。
- ・年配のアルバイトが多く、業務効率が悪い。アルバイト採用、雇用について、配属部署の要望を反映して欲しい。
- ・シフトでもよい。
  - ・わずかなお金を惜しんで大学の評判を上げるチャンスを逃しているように思えます。

職員アンケートのみ

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	19	10	52.6
(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	19	4	21.1
(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	19	7	36.8
(4) 教員の利益ばかり主張している傾向がある	19	8	42.1
(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	19	11	57.9
(6) 組合の仕事の内容と比較して組合費が割高	19	1	5.3
(7) その他	19	2	10.5

<職員自由記述>

- ・正当な要求にも関わらず、その行為を問題視する職員が多い。労働と契約という意識が著しく低い。
- ・アルバイトや専任職員ばかりに組合は力を入れすぎに感じます。もっと臨時職員には力を入れてほしい。臨時職員、いいように使われているように感じる。
- ・自分が加入しているか、どうやって加入するのか分からないが、積極的に調べない人が多いように感じます。面倒なく加入する機会があれば加入はあると思います。(久敬会とか)
- ・手当がない？
- ・組合に加入した場合の業務負担量や活動量がわかりづらい。
- ・労務管理における、労働組合の知識を若い職員は習得する機会がない。ベテランになると「今更」と思ってしまうのではないかな？

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	16	5	31.3
(2) 東松山にも組合の分室を設けるべき	16	3	18.8
(3) アンケートをまめに行うべき	16	9	56.3
(4) 事務職員が集まりやすい組合の集会を設けるべき	16	7	43.8
(5) その他( )	16	2	12.5

<職員自由記述>

- ・特に求めるものはない。
  - ・加入説明会を行う。
- ・やはり成果が目に見えると職員は積極的に組合に関わると思う。それにより、職員の声が組合に届きやすくなる。

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	16	4	25.0
(2) 組合費をもっと下げる	16	3	18.8
(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	16	6	37.5
(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	16	14	87.5
(5) その他( )	16	0	0.0

<職員自由記述>

- ・最低限、現在の違法な状態を解消すること。そういった成果があれば、組合活動の有益性を認める人は増える。まずは違法な点を周知する必要がある。
- ・組合費は給料×〇%であった覚えがありますので、年代が上がるごとに加入が敬遠されているのかもしれない。定額であると不公平感はないと思います。

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。

### ＜教員自由記述＞

- 学生が得るものを増やす方向を。失うものが発生しています。←阻止すべき
- 組合の方はとても前向きに取り組んでおられます。ありがとうございます。
- 学園の労働強化や賃金の切り下げの動きに対して、闘う姿勢を保持して欲しい。
- 非正規雇用の方の待遇の大幅な改善。
- 加入率を上げるために何が必要かを広く意見を募ることが重要と思います。
- アンケート、いつもお疲れ様です。HP での結果公開についてですが、質問の説明文も含め、相当に赤裸々な情報が含まれており、一律公開について再考しても良いのかなと思っています。
- もう少し組織活動を活発化して欲しい。学部・学科全体の中で組合の主張が議論されるような存在であって欲しい。頑張ってください。
- センター試験、一般入試ともに、教員の負担が大きすぎる。一教室に配置される人数に無駄を感じる。効率が悪い。
- 大学院は全学レベルで再編、縮少、効率化を図るべきである。
- 教員の人権が守られていない。一部の事務職員の教員嫌いのため、仕事がやりにくい。
- 本学のみならず、職務怠慢と見える専任教員が目につきます。組合にお願いすることではありませんが、非常勤講師やアルバイトさんの待遇（もちろん組合員の待遇もですが）を改善する方向で活動していただきたいのですが、専任の教職員がサボるようなことになる改善は勘弁してください。待遇改善がわがままに聞こえる発言をする先生もいるので。
- いつも積極的なご活動をして頂き、ありがたく感じております。
- 活動お疲れ様です。教職員の権利を守る大切な機会を頂きありがとうございます。ただ、環境に甘えて若手への責任の投げつけパワハラ発言があるのは事実です。職場環境の改善をする前に職場のモラルや若手育成や仕事量のチェック体制を厳しくすることでもっと直す問題があぶり出てくると思います。

### ＜職員自由記述＞

- 昨年末に残業代の未払いを解消する規則改正が行われた。しかし、現在でも残業代が正しく計算されておらず、一部未払いという違法な状態は続いている。労基やマスコミに通告される前に即座に改めるべきである。前回改正の際の計算に誤りがあるため、未払い分を精算する必要がある。声を上げないだけで気づいている者は多いため、即座に対応するべきである。また、センター試験時の宿泊費やその他経費を職員に自己負担させているケースも多い。規定に書かれているにも関わらず経費や手当を請求させていないケースも多く、これも悪質な違法状態である。
- 時短勤務の期間について学園と相談してほしい。相談できる場がない。現状、養育する子が3歳になるまで（誕生日の前日まで）となっている。これは育児休業法での規定通りだが、保育園の契約は大体一年ごとであり、途中で変更するのはとても繁雑であり、子供にとっても、急に1時間や30分迎えが遅くなるというのは精神上良くなく、親にとっても負担が大きい。せめて3歳に達した年度末までなどにしてほしい。あるいは就学前までとするのが、働きながら子育てをする職員がワークバランスを保つために有効だと思う。他大や女性の活躍する企業では、昨今の状況（出産しても職場に復帰する人が多いなど）を踏まえて希望すれば就学前まで時短勤務の制度を利用できる場所が増えていると聞いている。調査（子育て中の職員への希望調査や他大学・他企業での現状の調査）や学園に働きかけてほしい。
- 教員がほとんどの為か、給与の引き下げに対して事務も一律に下げるというおかしなことはやめて欲しい。そもそも給与体系や仕事内容も根本的に異なっている。特に役職手当で事務はまったくの関係性が不明。
- 全員が加入したほうが良いと思いつつ、その精神的余裕がありません。
- 事務職員の管理職者は、急速な若返りはなされている。これは役職定年制度導入による効果である。役職定年制度は1947年～1949年生まれの子の管理職者（当時）を62歳でその職を解き、1954年～1961年生まれの世代が、2010年度あたりから管理職に昇進するようになった。なお、現在の役職定年は2013年度より63歳に引き上げられている。それとほぼ同時期の2008年より所謂MIPから現行の人事制度が導入された。これがまた、昭和40年代初期の機械的な年功序列主義であった。この制度切替の恩恵を受けたのが、1965年～1977年生まれの子の世代である。この世代は現段階において一部の例外を除き、概ね42歳～46歳で課長昇進が可能であり、しかも役職定年年齢も1歳引き上げられたので、17年～22年の間管理職者に滞留することが可能になる。しかし1954年～1956年生まれの子の世代の管理職者が役職定年に達した後は、この世代以降に新卒者の採用が6年間なかったため、しばらくは年功序列式昇進がストップすることになる。次世代の職員に対し、我々の様な中高年世代に対する時のように再び「年功序列は終わった」と、年功序列の恩恵を受けたものが現行制度を変えることに着手せざるを得ないだろう。こんなことの繰り返しである。概ね1978年生まれ以降の事務職員は受難の時がやってくることだろう。この私も「お前がそんなことを言うのは、10年早い」と頭を押さえつけられ、30年が経過してしまい、「そんなことを言う」機会にも恵まれなかった。憎悪の対象である現中高年事務職員は、迷走した事務職員人事制度の犠牲者なので、現行の給与水準を落とすことなく、65歳まで面倒を見る義務が、学園執行部の義務である。現状は労使一体となって役職手当の削減など、陰険な中高年事務職員いじめをやっていると受け止めている。なので、このアンケートにどんな意味があり、どんな反応があるのか分からないが、とりあえず回答することにした。最後に、私のこの6年間の超過勤務は約3800時間であった。1ヵ月平均50時間の超過勤務を6年間続けたことになる。管理職のオーバーワークにも配慮していただきたい。ストレスチェックの結果も芳しくなかった。

## 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20日(月)、48通を配布し、3月17日(金)を締切とした。最終的に3月21日に集約し、14通(回収29.2%)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
(1) 基本給の増額	14	3	21.4
(2) 削減された一時金の回復	14	4	28.6
(3) クラブ指導に対する手当等の充実	14	7	50.0
(4) 入試業務の事務専任化	14	9	64.3
(5) 有給休暇が取りやすい環境	14	5	35.7
(6) 校舎の建替・修繕	14	10	71.4
(7) 労働時間の削減	14	6	42.9
(8) クラスの少人数化	14	10	71.4
(9) 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	14	1	7.1

(1) 基本給の増額について	全体	件数	割合
(1) 労働条件に見合った給与水準とは思えない。	3	2	66.7
(2) 社会的にベースアップが進んでいる中で定昇だけなのはおかしい。	3	1	33.3
(3) 基本給が低く、諸手当がないと生活していけない状態である。	3	2	66.7
(4) 元々基本給が他校と比較すると低い。	3	1	33.3
(5) その他	3	0	0.0

どれ位の金額引き上げが望ましいと思われますか。	件数	割合	3-(1) 最低でも月にどれ位の金額の支給が望ましいと思われますか。	件数	割合
ア 5000円未満	0	0.0	ア 500円未満	0	0.0
イ 5000~1万円以内	1	50.0	イ 500~1000円以内	1	33.3
ウ 1万円以上2万円以内	0	0.0	ウ 1000円以上2000円以内	0	0.0
エ 2万円以上3万円以内	1	50.0	エ 2000円以上3000円以内	0	0.0
オ 3万円以上→(万円程	0	0.0	オ 3000円以上4000円以内	1	33.3
合計	2		カ 4000円以上5000円以内	1	33.3
			キ 5000円以上	0	0.0
			合計	3	

#### <自由記述>

- ・収入も含む職場満足度も生産性に大きく関わると考える。

(3) クラブ指導に対する手当等の充実について	全体	件数	割合
(1) 手当の支給は実現したが、都立並みに増額すべきである。	14	3	21.4
(2) 日常のクラブ指導についても手当が必要である。	14	5	35.7
(3) 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り、そのためにも手当の充実が必要である。	14	5	35.7
(4) クラブ指導をする際に資格取得が必要であり、そのための講習や資格更新のための費用は、学校が支給すべきである。	14	3	21.4
(5) その他	14	0	0.0

<自由記述>

- ・支給にあたって基準づくりも必要だとは思う。(例えば現場に行くことを条件とするのか、活動している時間に学校にいれば支給の対象にするのかとか)
- ・手当はいらないから部活をなくして(減らして)ほしい。駒込さんは週の時間も夏休みの時間も決まっている。学校から決めてくれた方が保護者・選手にも説明が楽。
- ・1000円の支給を実現して頂いたことは本当にありがたいです。でも、業務として管理職に命令されてやることなので、もう少し増やしてもらえるととってもありがたいです。
- ・学生コーチに1日2000円程度(週2回)の手当が欲しい。

<クラブ指導に関わる資格について>

資格名：全国私学バレーボール連盟公認指導者資格	費用：7000円(4年更新)←支給してもらっている。
資格名：バスケットボール公認審判(B級)	費用：ランクに応じて毎年4000円から8000円の登録料
資格名：バスケットボール公認コーチ(D級)	費用：資格所得に3000円~5000円(資格審査受講料)

**(4)入試業務の事務専任化について**

	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。	8	6	75.0
イ やっと事務方が慣れてきたと思ったら、人が変わるのので業務を進めるにあたって支障が出ている。	8	5	62.5
ウ 事務方にして有期雇用では不安	8	3	37.5
エ 事務が専任化されないと専任教員	8	4	50.0
オ その他	8	0	0.0



<自由記述>

- ・現在の事務職員の配置が適切なのか見直しも必要だとは思う。例えば理科準備室とか。
- ・(専任教員の負担が過重化してしまうとあるが、)そのために授業数が減らされているのでは?事務が必要なのは入試だけではない。
- ・改善を望みます。

**(5)有給休暇がとりやすい環境について**

	全体	件数	割合
(1) 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。	4	3	75.0
(2) 業務が多忙すぎて、有給休暇が取りにくい雰囲気がある。	4	3	75.0
(3) 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。	4	1	25.0
(4) 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。	4	1	25.0
(5) その他	4	0	0.0

<自由記述>

- ・長期休みを公立と同じで出勤にすればよい。自然と有休をとる。今は自由出勤だから有休を使っていないだけ。
- ・休暇をとることが悪いような空気がある。
- ・有休の積立(現在50日までを限度に病気や看護に使える)を5年分などのように拡充して欲しい。休暇を取らず働いて(働かされて)倒れても自己責任で休業期間が終わったらオシマイ、というのはおかしい。

**(6)校舎の建替・修繕について**

	全体	件数	割合
(1) 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。	11	9	81.8
(2) 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。	11	6	54.5
(3) 修繕を行わないと、生徒の身の安全に関わる場合がある。	11	1	9.1
(4) 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。	11	8	72.7
(5) 現状では、アクティブラーニングなど「新しい学力」を育てる設備・環境ではない。	11	7	63.6
(6) 教育課程にみあう教室数が確保されていない。	11	7	63.6
(7) その他	11	0	0.0

<自由記述>

- ・きれいな校舎が志願者増につながることもあるが、本校の場合、汚い校舎で志願者減になることはほとんどない。新教材の導入等は歓迎するが、修繕費用は違うことに使った方がよい。入学後の生徒が校舎への不満を揚げることがあるが、入学前の段階でその認識はないはず。
- ・近隣の中学校は校舎が新しく教員環境も申し分ないので、受験生は本校の汚さにショックを受けると思う。
- ・今時「黒板とチョーク」しかない。明治時代か?!

(7)労働時間の削減について	全体	件数	割合
(1) 仕事以外の生活が事実上営めない状態にある。	6	3	50.0
(2) 近くに住まない限り仕事がかたせないほど労働量が多い。	6	1	16.7
(3) 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。	6	3	50.0
(4) 生徒に対する教育の質保証ができなくなっている。	6	5	83.3
(5) 管理職が職場管理できていないため非合理的な業務が多い。	6	6	100.0
(6) その他	6	0	0.0

2016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。	件数	割合
ア 0~100時間未満	0	0.0
イ 100~200時間未満	0	0.0
ウ 200~300時間未満	0	0.0
エ 300~400時間	1	25.0
オ 400~500時間	0	0.0
カ 500時間以上	3	75.0
合計	4	

<自由記述>

- ・仕事をしている人とそうでない人の差がありすぎる。だから職場で一体感がない。
- ・7時出校、21時退勤の日がほとんどでした(要領や段取りが悪いせいもありますが)。その仮定で計算すると1440時間になりました(1日14時間勤務、週に6日勤務、40週勤務)
- ・大事な会議が時間外に行われるのは労働時間を更に長くする要因なので、コマ内50分で学年会議をすることを検討して欲しい。

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	全体	件数	割合
ア 教材研究	7	4	57.1
イ 度重なる会議	7	6	85.7
ウ クラブ活動の指導	7	6	85.7
エ 生徒指導	7	3	42.9
オ 保護者対応	7	4	57.1
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	7	0	0.0
キ その他	7	0	0.0

(8)クラスの少人数化について	全体	件数	割合
ア 教室のキャパシティを超えている。	11	11	100.0
イ 手厚く個別に面倒を見るのが難しくなる。	11	9	81.8
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。	11	6	54.5
エ 生徒から人数が多すぎると苦情が来ている	11	1	9.1
オ その他	11	0	0.0

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	1	10.0
ウ 25~30人程度	0	0.0
エ 30~35人程度	7	70.0
オ 35~40人程度	2	20.0
カ 40~45人程度	0	0.0
キ 45~50人程度	0	0.0
合計	10	

<自由記述>

- ・面倒見の良さを売りにしているなら35人が限界。それ以上は担任の魂を削っている。
- ・アクティブラーニングは人数が多いと目が届かなくて実施の困難が予想されます。
- ・ALをするにも教室がパンパンなので十分なスペースが取れない。

(9) 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	全体	件数	割合
(1) 安全衛生委員会が殆ど開かれていないのは問題である。	3	1	33.3
(2) 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。	3	2	66.7
(3) 労働のきつさから早期退職を選ぶ者が出てきている。	3	1	33.3
(4) 一高職員の心身の健康状況を学園に認識させる場がないのは問題である	3	1	33.3
(5) その他	3	0	0.0

<自由記述>

- ・人が死んでから気づいても遅い。人がいなくなってから気づいても遅い。

(9 補問1) 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	件数	割合	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	44.4	ア 毎日感じる	3	33.3
イ たまに感じる	3	33.3	イ たまに感じる	4	44.4
ウ あまり感じない	1	11.1	ウ あまり感じない	1	11.1
エ 全く感じない	1	11.1	エ 全く感じない	1	11.1
合計	9		合計	9	



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	2	22.2
イ たまに感じる	2	22.2
ウ あまり感じない	4	44.4
エ 全く感じない	1	11.1
合計	9	

＜自由記述＞

- ・有能な人に学年主任や管理職をやって欲しい。やっと学年主任には恵まれてきたが、教頭があれば、是非投票で管理職を決めて欲しい。選ばれた方も気持ちよくできるのでは…選んだ方も投票したからにはいうことを聞かなくと。
- ・お互いに仕事や責任を押し付け合っているように感じる。管理職が教員や生徒の動向を把握できていないので仕事の方向性が定まらない。

(9 補問2) 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	1	11.1
イ 感じている	6	66.7
ウ あまり感じていない	1	11.1
エ やる気を失っている	1	11.1
合計	9	

(9 補問3) 健康診断・ストレスチェックは受診しましたか	件数	割合
ア 両方受診した	9	100.0
イ 健康診断のみ受診した	0	0.0
ウ ストレスチェックのみ受診した	0	0.0
エ 両方受診しなかった	0	0.0
合計	9	

＜自由記述＞

- ・ストレスチェックが1年で最も忙しい11月～12月にやっている。それがストレス。気づいて欲しい。

ご自由にご意見をお書きください。

- ・管理職に現場の教員・生徒の状況をもっと知る努力、管理する努力をして欲しい。
- ・クラブ指導について最近では Yahoo ニュースでもよく出てきている。教員の忙しさの主たる原因。でも、OB や保護者、選手の事を考えると練習時間を減らしにくい。外部か大学のコーチにもっと見てもらいたい。もしくは学校として強化指定以外は制限して欲しい。
- ・生徒が学校内にいる間、教員が不在になっていることのないようにしなければならぬと思います。
- ・管理職とは名ばかりで、裏で支配している教員がいる。裏から操られているのでは管理職とは言えない。まず自分の意思がない。適材適所の人事配置をして欲しい。教員の働く環境が悪いのに目を背け(気づいていない可能性もあるが)、声の大きい人から身を守ることにしか考えていない気がする。もっと教員自体から意見を聞く場を持って欲しい。理事長が話を聞いてくださったように、校長、教頭もコミュニケーションを取るべき。校長面談もアンケートもないのはおかしい。 ・クラブ指導(保護者対応が辛い)
- ・校舎の修繕費用をカットし、人手が足りない諸業務への手当としていただきたいです。  
○自習室のチューター(学生 or 非常勤講師)    ○中学校訪問(退職された先生)  
○部活動のコーチ(主に卒業生)                      ○小論文・面接指導(非常勤講師)  
※ゆえに非常勤を減らし、嘱託を増やすことも同様に人手不足の改善に役立つと思います。
- ・教員が一部意欲を失っている。その原因を探るべきであろう。教員が意欲的に働けるようにすることは労務管理の基本であり、それが管理職の第一の責務である。個々に面談等をするなど、気持ちをくみ上げる努力をしてほしい。
- ・わが校の給与システムだと、仕事に関わらず一定の額が支給されている。非常にありがたいことでもあるが、一方でこのシステムを良いことに、仕事を減らそうとしている者もいる。仕事量が減れば、時間当たりの給与が増加するからである。より貢献している(この基準は非常に難しいが)者に多く支払うなどの工夫をし、モチベーションの増加につなげてほしいと思う。そのためには基本給が下がっても構わない。

全 16 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。

5月以降の春闘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)

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](mailto:daito-un@boreas.dti.ne.jp) にお寄せください。