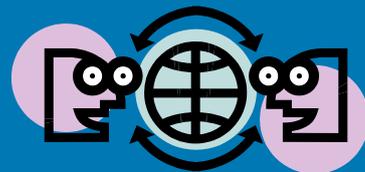




桐



大東文化学園教職員組合連合機関紙
2017年8月4日発行 第1116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/>

この号の内容

- 1 団交報告
- 2 春闘要求回答書

第6回団体交渉報告

春闘要求に対する
 文書回答を再度求める
 協議事項・時期の確認を行う

入試出題手当は昨年と同額で妥結

支給日は2018年3月28日(水)

過去5年間の内3回以上担当した場合の追加支給も維持
今後は所属部署間・個人間の負担軽減を反映した手当支給方式を
学園と連合双方で検討する

春闘要求について早期実現を求める事項を再確認

2018年度入試出題手当と春闘要求の継続審議事項について、7月10日(月)18:30~20:10に板橋校舎2-0207で団体交渉が行われました。学園側は石田事務局長、梅沢事務局次長、高橋学務局長、大熊総務部長、吉永財務部長、佐藤人事課長、人事課職員の7名が出席、組合側は沼口委員長、山本副委員長、池田書記長、大杉執行委員、山中執行委員、北澤執行委員、岡村代議員、書記局員の8名が参加しました。

今回の団交では、入試出題手当の妥結の他に春闘要求の中で早急な対応を求めたい事項について再度要求しました。春闘要求書の回答として先立って受け取った部署別の残業時間の調査結果に基づき、組合が作成した「平均残業時間からのかい離時間」の表とグラフを提示し、部署や時期によるばらつきを検討し、職員の配置の適正化を図るよう求めました。

また、事務職員の役職手当の改定について、定年や昇給年限の見直しも含めて様々なケースを想定して検討し、秋以降に協議を始めることを確認しました。

その他に、高校より労働環境に関する現状を訴えました。それに対し学園から高校組合の具体的な要望・意見の提示を求められました。これを受けて組合は要求をまとめたうえで事務局長と話し合う機会を持てるよう要望し、実現に向けて確約を得ました。労働時間の実態の把握については学園の主体的な対応を求め、クラブ指導等について適切な評価を要求しました。

<目次>

- 1、第6回団体交渉報告 1ページ
- 2、2017年度春闘要求に対する文書回答全文 2ページ
- 3、第28回全国私立大学教育研究集会のお知らせ 8ページ

2017年度春闘要求に対する文書回答全文

2017年度春闘要求書に対する文書回答を7月20日に受け取りました。ここに全文を掲載いたします。
※四角枠で囲んだ部分が学園回答。一部組合の方針を加筆（★部分）

2017年度春闘要求に対する文書回答

2017年7月20日

I 役員報酬(年俸制)の削減

組合は従来から主張してきた、他大学より相対的に高いと思われる役職(教育職)手当の削減で学園との合意をみた。さらに一時金の0.1削減でも涙を吞んで合意をしたが、他方、役員報酬については相応の削減を全く怠っている。これは本学園に働く教職員に対する「背信行為」にも近く、自らの襟を正す姿勢を早急に示すべきである。

⇒団体交渉において回答済です。

II 教職員の給与・手当の改善

(1) 教育職員の役職手当が昨年度見直されたが、今年度は引き続き事務職員の役職手当を見直し、代わりに教職員全体の基本給引き上げを求める。一律2000円のベースアップを求める。

⇒団体交渉において回答済です。

(2) 大人数を担当している教員については、専任・非常勤を問わず、特別給を支払うこと。100人を超える受講生を抱えた場合、採点手当として毎学期末に100人につき1万円、従って300人以上いる場合は3万円を採点手当として支給すること。

⇒現時点での支給は困難であると考えます。★組合としては再度団交でその理由を問い質していきます

(3) 助手・助教の労働条件は学部学科によって異なるが、研究が困難になるほどの教育的ノルマが課せられていることが多い。助手・助教の給与に関しては20000円の引き上げを求める。

⇒現時点での支給は困難であると考えます。★組合としては再度団交でその理由を問い質していきます

(4) クラブ指導をしている高校非常勤講師および外部コーチにクラブ指導コーチ料補助として、専任教職員と同額を支給すること。

⇒昨年度、規則改正したところであり現状のままとします。

(5) 高校専任教職員にクラブ指導手当を指導1回あたり1000円支給すること。

(6) クラブ指導のために休日出勤した教育職員に対し引率出張手当相当額2000円を支給すること。

⇒高校の基本計画策定の中でクラブ指導方針(クラブ数問題)の検討に委ね、今後の課題とします。

(7) 学校説明会で日曜・祝日に出勤・出張した高校教育職員に一律2000円の手当を支給すること。

⇒休日出勤については、振替休暇の対応とします。他の附設校の教職員も日曜祝日の出勤や出張があり、高校教育職員にのみ特別に手当を支給することは困難であると考えます。

上記(1)～(7)の実施に当たっては役員報酬・事務職員役職手当の大幅な減額により財源を確保すること。

⇒団体交渉において回答済です。

Ⅲ 役職手当の改定

昨年度は教育職員の役職者手当の削減を行ったが、公平、平等の意味から、事務職員の役職手当(他大学に比較して高いと思われる)の削減を例外としないこと。

- (1) 役職の整理・合理化(「就業規則」別表8の改定も含む)を図ること。
- (2) 期末手当の算定基礎から「給与規則」別表10に定める「職務に対応する加算額」を全廃すること。
- (3) 勤勉手当の算定基礎から「給与規則」別表10に定める「職務に対応する加算額」を全廃すること。

⇒団体交渉において回答済みです。

Ⅳ センター入試監督業務手当等

私立大学における入学試験の実施は最も重要な職務であるが、入学志願者の多寡や作業量とは無関係に一律に支給する方式を全面的に見直し、実態に則した手当体系を構築すること。役職者への入試手当は不要、仮に手当の総額を増加できない場合は、作業量に応じた配分を行うこと。

- (1) センター試験を含む試験手当として、事務職員による設営準備作業や連絡・支援業務などに対し代休以外に試験手当を支給すること。

⇒現時点での支給は困難であると考えます。★組合としては再度団交でその理由を問い質していきます

- (2) 2007年3月12日の大学評議会における学長の回答をふまえて、大学入試センターから学園に支給された委託金の詳細について学園教職員に開示すること。

⇒開示請求については2013年に回答しています。

- (3) センター入試監督業務手当は一時金に既に組み込まれている状態で、その形を今後も維持するのであれば、現在、入試業務に従事していない法科大学院の教員も含めて全員の教員が従事するような形にすること。

⇒大学サイドでの協議を進めます。

Ⅴ 期末・勤勉手当及び一時金

- (1) 最後の手段と説明していた人件費削減をはじめ、最近の新学部・新学科の宣伝費等を見ても、現在の学園執行部の経営姿勢は許し難いものの、今後は専任教職員に対し、夏期および冬期の一時金を2016年度と同様、夏期0.5か月、冬季0.7か月の方式で支給すること。その際、一時金の算定基礎に役職手当を含めないこと。
- (2) 前項に掲げた以外の非専任職員(教育職および事務職)に対し、それぞれの月数或いは支給額を前年度並みとし、支給総額を前年度よりも年1万円増額すること。
- (3) 2010年度に教職員の一時金を0.3か月削減する根拠として桐門年金基金の不足分補填と将来への貯蓄、学生・生徒への経済的支援が挙げられたが、その後の桐門年金改革、授業料減免規定に基づく実績等は明らかにされていない。さらに昨年冬季の0.1カ月分の削減を含め、これまで削減された一時金の使途を明確にすること。

⇒団体交渉において回答済みです。

Ⅵ 教育研究-労働条件の改善

1 育児支援制度の充実

- (1) 現行の育児支援制度では1年6ヶ月まで育児休業を取得できるものとなっているが、育児休業制度が利用しやすくなるように、1歳を超えた年の年度末まで取得ができるよう改正すること。(また最長3年まで取得可能とすること。)

⇒現行の育児休業法は、原則として育児休業期間は1歳に達する日までとなっています。ただし、例外として、保育所に入れられない場合などに限り、1歳6か月に達する日まで延長することができるとしています。学園育児休業規則もこれに準じています。

平成29年10月1日施行の改正育児休業法では、1歳6か月に達した時点で、保育所に入れられない等の場合に再度申出することにより、育児休業期間を最長2歳に達する日まで再延長することができるようになることもあり、学園育児休業規則もこれにあわせ改正予定です。

(2)育児時間については、男性でも取得可能とし、3歳まで取得できるようにすること。

⇒引き続き検討します。

2 家族等に緊急性がある場合の休暇や補講について

家族等に緊急性がある場合に現行では後日補講を行うなど、本人負担が大きく、学園側からのサポートが十分とは言い難い。また、このような場合の補講時の学生出席率は通常よりも低くなる傾向があり学生の修学の面でも問題がある。緊急時の一部授業については代講が行えるようにするなどの配慮が必要である。

⇒当該授業における進捗状況等の正確な把握や専門性の担保などを考慮する必要があると考えます。

3 コマ数減による減給について

大東文化大学専任教員就業規則の施行に伴う大東文化学園給与規則改正における責任授業回数不足が生じた場合の減給措置について、来年度以降の実施の中止を強く求める。他方で増コマ手当は8コマまでしか認められず、それ以上のコマの場合は非常勤で対応としているものの、実際はその対応が不可能であることも考えられる。つまり増コマ手当には制限がかかっているのに、減コマによる減給については制限がかかっていないことは合点がいかない。なおかつ時間割が決まってから本人の意思と関係なく減コマになるのであるから、減給は不条理極まりないと言わざるを得ない。

⇒規則の定めによるものと考えます。★引き続き改善を組合としては団交等で求めていきます

4 嘱託・臨時職員およびアルバイト職員・非常勤講師の待遇改善

(1) 雇用形態に関する件

アルバイト職員については2011年度から採用された者については3年で雇用契約が終了する問題があり、事務的な仕事を効率よく進めるにあたって、障害となっている。したがって組合としては、現場が必要であればその限りではないといった雇用形態を求める。また高校非常勤講師の場合は、3年の雇用期間が終了した後、学校長が認める場合は延長することができるようにすること。

⇒アルバイト職員の雇用については当面現行規則を維持しますが、今後の課題として検討します。
⇒一高非常勤講師については基本計画策定の中で非常勤講師の就業規則制定の検討を進めます。

(2) 業務内容に即したアルバイト区分を行うこと

現在、人手が不足すると学園側はアルバイト職員を雇用する傾向があるが、たとえば看護師のような専門性が高く、かつ継続的に学生の面倒を見る必要がある者を不安定で低賃金(時給1850円)の待遇にして良いのか。いずれにせよ、アルバイト職員に対する過剰な業務と期待があると思われるので、就業規則において業務内容に即した区分にすることや可能な限り正規雇用に道を開くよう求める。

⇒改めて趣旨を伺いたいと思います。

(3) アルバイト職員の時給等に関する件

最低賃金に限りなく近い状態が続いているので、時給1500円を要求する。
臨時・嘱託職員の給与についても一律2000円のベースアップを求める。

⇒時給については、今後検討します。ベースアップは現段階では難しいと考えます。

有給休暇に関する件

アルバイト職員について、2017年度後期から5か月雇用後1か月の空白期間の後に再度雇用する形態の者(5日勤務)においては、半期に2日の有給休暇が認められるようになったが、今後は週所定労働日数5日の者については半期に3日、週所定労働日数4日以下の者については半期に2日の有給休暇の取得を求めたい。

⇒6月に規則改正済であり、新たな要求については検討します。

(4) 高校のアルバイト職員について

高校のアルバイト職員は、高校の実態に合わせて勤務できるようにすること。

⇒高校サイドと実態について可能性を検討します。

5 非常勤講師の権利等についての情報開示

DB ポータルにおいて非常勤講師のためのガイドブックを掲載し、健康診断の権利や過半数代表者の選挙権についてもすぐに判るような形で明示すること。

⇒現在掲載しているものも含め、積極的にやりたいと考えます。

6 高校教員の教育活動支援等

- (1) 高校入試業務のための専任事務職員を配置すること。
- (2) 非常勤講師の教員控室が狭すぎて業務に影響が出ている。速やかな改善を求める。
- (3) 1クラス収容人数が43～44人になっている学年もあり、生徒のストレスや学校への不満にもつながっている。また授業展開にも支障をきたしている。高校校舎教室の増築を実現すること。またこの場合現食堂のスペースを教室にすることはしないこと。
- (4) 現在の業者の撤退が決まった高校食堂について、すみやかに業者選定をすること。
- (5) 高校の職員会議に事務局長が出席するなど、円滑なコミニケーションを図ること。

⇒一高の基本計画を策定し、アクションプランを学園・一高サイドと考えていきます。

7 校舎の老朽化等に伴う修繕・改築等

高校及び大学の校舎の劣化に対して補修や、修繕、場合によっては瑕疵に基づいた対応を取ること。

校舎老朽化にともなう、校内各所の劣化は学生・生徒募集だけでなく、在校生の学生生活にも悪影響を及ぼしている。大規模な清掃・修繕・改修の計画を実現してほしい。大学について言えば、昨年度は東松山図書館地下のカビ発生問題に苦慮し、今後もカビ対策が問題になりそうであるなど、東松山の校舎老朽化についても改善が必要である。また東松山・板橋ともに、研究室のない教員は個別学生の呼び出しや定期試験前の教科に対する学生からの質問を受ける場合など、個別対応のための部屋確保に苦慮しており、そうしたオフィスアワー用の(黒板やコンピューター設備の整った)部屋の設置や必要であれば校舎の増改築も求めたい。

⇒ 全体的修繕計画を専門的知識のある職員を採用したことにより現在策定を行っています。

8 メンタルヘルス問題について

安全衛生委員会を高校教員が出席できる日程で開催すること。さらに現在は教職員のメンタルヘルス対応ができる組織がないため、非常勤講師やアルバイト職員も含めた教職員全体に対応する産業カウンセラーなどを可及的速やかに雇用すること。またストレスチェックが義務化されていなかったため、全体像を把握できなかったきらいがあるので、今後は全員に義務化することを求める。またアンケート回収方法も再検討が必要であろう。そして高ストレス者に対する可及的速やかな対応とどのような職場で高ストレスになっているかを分析し、予防にも力を入れることを求めたい。

法により努力義務とされている「集団分析(ストレスチェックの分析)」を行い、職場環境の改善について必要な措置を講じること。

それと関連して、現在この問題は保健室が管理しているが、教職員の心身の健康管理のためにも保健管理センター化を求めたい。

⇒安全衛生委員会の開催日程については調整を図ります。また、開催数の増加に伴いメール会議等を駆使し対応したいと考えます。その他上記内容については組合との意見交換を通してより良いシステムを作りに向け検討します。

9 専任事務職員の労働条件の改善等

- (1) 専任事務職員の学外研修の機会を拡大し、学習と交流を通じて広い知見を持つ人材育成システムを構築すること。また学生指導(教育と生活を含む)、ハラスメント防止など重要事項については、学園が教員も含めた形での全体研修を主催すること。

⇒事務職員の学外研修については、既にSDフォーラム、桜美林大学大学院アドミニストレーション専攻課程履修などを実施しており、2017年からは私大連盟に移行したことにより研修の機会の充実を図りました。

⇒これまでもコンプライアンス対応として毎年研修を実施していますが、今後も引き続き各委員会において実施について依頼を進めていきます。

- (2) 残業の削減(36協定の遵守)に関して、サービス残業が生じないよう配慮し、部署間の格差是正と残業削減のための具体的施策計画を、早急に実施すること。その際、残業実態把握のために部署別月別残業時間に関する資料を開示すること。

⇒平成29年6月5日の団体交渉時に開示済です。

- (3) 学部学科改組に伴い、仕事量が激増しているにもかかわらず、事務職員人数は学部学科改組前のままにほぼ据え置かれている。したがって専任事務職員を適正な数に増やし、併せて、非正規職員の地位向上の施策にむけた取り組み計画に着手すること。

⇒ここ数年、増員をしているところですが適正人員については改めて考えます。
⇒昨年度、非正規職員の専任への登用を行いました。

- (4) 事務職員の特別契約職員制度を廃止し、65歳定年制度に向けた導入計画を明らかにすること。

⇒団体交渉において回答済です。

- (5) 専任教員年次有給休暇積立保存休暇制度について、積立てることができる保存休暇日数を、5年間に失効した分(最大100日)にすること(教育職員ともに)。

⇒現状が妥当と考えます。★慶応では150日であることを考え、組合として引き続き改善を求めます

- (6) 新学部(社会学部)設置の際に、事務体制は環境創造学部事務室に1人職員を追加する程度で対応し、いわば環境創造学部事務室の事務職員のダブルワークについて改善を求めたい。

⇒人事配置についてはこれまでと同様に総合的に配慮します。

10 専任教育職員の労働条件改善について

- (1) 環境創造学部を廃部して社会学部を新設することにより、環境創造学部には所属している教員は2018年度以降、社会学部あるいは移籍先の学部との兼任が生じて、コマ数などの業務の激増が予想される。そうした問題について学園は具体的で実現可能性のある解決策を提示し関係者や関連部署との話し合いを図るなどし、大学としてはきちんとそれに取り組む必要がある。
- (2) 環境創造学部における助手・助教の雇用について、廃部後も引き続き雇用・身分が保証されるように求める。

⇒大学において協議を進めていると理解しています。

11 ガバナンスとコンプライアンスに関する件

新学部・新学科設立にあたり、特に社会学部設置においては、母体とされた環境創造学部に殆ど何も知らされていないまま事が進み、強引さが目立った。良いガバナンスは文書による会合の記録が必要であるが、重要な情報はPDFにして理事会・評議員会の時のみに閲覧させ、持ち帰りを厳禁にする、または会議の出席者に過剰なまでに守秘義務を課すなど、何につけ秘匿が多く、情報が教授会レベルにさえ上がってこないのは何故なのか。情報の透明化と物事を進めるにあたっての手順を踏まえることさえ、疎かにしている点は問題と言わなければならない。今後は新学部・新学科設立のこのみならず、学園に係る重要事項については必ず情報公開し、議論の場を設けることを求めたい。

また、ホームページでは一部学部や研究科の議事録が開示されているが、未だに開示していないものについては、すべからく開示するように学園側から要請することが必要である。大学、高校、幼稚園の有機的な連携をすすめ、「大東文化ブランド」の強化をはかり、事業計画にある『学生・生徒・園児に対する教育の質保証を追求し、「教育の大東」を推し進めます』という方針の具体化のための行動計画を示すこと。

⇒十分に受け止めているつもりです。

以上

高校の春闘要求について

<クラブ指導手当について>

- ・高校専任教育職員にクラブ指導手当を指導1回あたり1000円支給すること。
- ・クラブ指導のために休日出勤した教育職員に対し引率出張手当相当額2000円を支給すること

学習指導要領総則において、部活動は、「生徒の自主的、自発的な参加により行われる部活動については、スポーツや文化及び科学等に親しませ、学習意欲の向上や責任感、連帯感の涵養等に資するものであり、学校教育の一環として、教育課程との関連が図られるよう留意すること」と明記されている。

また、東京都の条例では、部活動にういて教員特殊業務手当として土日の指導に対して日額4千円を支給している。

昨年度、休日の部活動指導に対して4時間以上の指導に対して1回1000円の手当が支給されるようになり、一歩前進したことは評価できるが、現状が時代に合うものとは到底言えない。学習指導要領は法的拘束力を有するものである。学園は現状について昨年度に続き休日の部活動に対して正当な報酬を支払うべきである。

今回の回答文書には、高校の基本計画策定の中でクラブ指導方針(クラブ数問題)の検討に委ね、今後の課題とするとあるが、クラブ数は共学化により、以前より必然的に増えた(7クラブ増加)にも関わらず、教員数は従来のみであり、これも多忙感の一因である。クラブ数の整理、教員の適正配置など、高校において調整すべき課題もあるが、教員数の不足を補う検討も必要ではないか。

高校のクラブ指導は日曜日だけでなく、平日も行われる。運動部であるか、文化部であるか、また個々の指導特性によっても活動状況が異なる。従って、週ごとの活動回数や指導時間には差が生じる。(週に1度の活動で良い部活もあれば、日曜を含め5日以上活動を部活もあるということ。)部活動は課外活動であるが、生徒の自主性を育む教育的な目的や、一高の生徒募集におけるファクターともなっており、高校の教育活動における重要度もある。それだけにクラブ指導に対して報酬がないことは、職場の不公平感にもつながっている。職場内でも他の業務とのバランスを取る工夫は行われているが、根本的解決ではない。現在、クラブ指導については全国の中学校、高校でも問題になっている。最近では外部に指導を委託している学校もあるが、外部コーチにかかる人件費や教育的効果について課題を抱えている。繰り返しになるが、一高におけるクラブ指導は生徒募集に一定の成果を上げているだけでなく、これまで生徒の人的成長にも貢献していることに対し、正当な評価と報酬を要求したい。

<日曜・祝日に出勤した場合の手当について>

- ・学校説明会で日曜・祝日に出勤・出張した高校教育職員に一律2000円の手当を支給すること。

この要求に対し、休日出勤については振替休暇の対応とするとの回答であったが、実際には高校教員の現状として休日出勤に対して振替休日を取るのが非常に困難な状況にある。他の付設校の教職員も日曜祝日の出勤や出張があると回答にあるが、付設校教職員が休日出勤に対し、どのくらい振替休日を取っているのかを示してほしい。なお、振替休日にするための要件(事前に振替日を指定する、同一週内で振り替える)などが必ずしも満たされていないなど、実態としては様々な問題もある。振替日は休日出勤以後だけでなく、以前でもよいことも確認したい。

<高校のアルバイト職員について>

- ・高校のアルバイト職員は、高校の実態に合わせて勤務できるようにすること。

高校アルバイトは入試の時期に不在となっており、それについては何度も団交の場で訴えている。アルバイトの不在の期間、他の者がそれを肩代わりして働いている。できているから良い、なんとかなっているから良いという考えを学園には改めてほしい。

<一高の現状>

上記に加えて高校は慢性的な人員不足、さらに今年度は専任教員2名の急な退職、病欠休暇が重なり労働環境が悪化している。無論、職場内でできる業務の合理化については工夫の余地もあると思うが、限界がある。学園は高校管理職との連携をこれまで以上に密にするとともに、今回のような急な人員不足に対して事態の詳細を把握し、且つ最善の方法で対応してほしい。

高校教員の教育活動支援等について一高の基本計画を策定し、アクションプランを学園・一高サイドと考えていくとの回答だが、基本計画を策定後、いつまでに実現させるつもりなのかを知りたい。

(一高組合執行部)

次回は
「学長・学務局長協議会」報告を
近日中に発行！

＜大学組合 組合員の皆様へ＞

◆参加者募集！第28回全国私立大学教育研究集会◆
(8/26～28・福岡)

日本私大教連主催の第28回全国私立大学教育研修集会（全国私大教研）が下記の通り8月26日（土）から3日間、福岡工業大学で開催されます。部分参加も可能です。全国の私大教職員が一堂に会する貴重な機会ですので、ぜひご参加ください。組合員の方であれば誰でも参加できます。交通費&宿泊費（共に実費）並びに参加費は組合負担となります。

記

日程：2017年8月26日（土）14：00開会～8月28日（月）12：30閉会

会場：福岡工業大学（福岡市東区和白東3-30-1）

主催：日本私大教連（日本私立大学教職員組合連合）

TEL：03-5285-7243 FAX:03-3208-0430 E-mail:info@ifpu.org

日程：8/26（土）13：00受付開始 14：00～17：30全体集会

◇基調報告

◇記念講演 軍事研究に関する学術会議声明と大学のあり方（仮）

＜講師＞ 井野瀬久美恵さん（甲南大学教授・学術会議副会長）

18:15～20:15 全体交流会・情報交換会

8/27(日) 9:30～12:30 セッション 13:30～17:30 セッション

8/28(月) 9:30～12:30 セッション

以上

お申込み・お問い合わせは8月10日（木）までに組合書記局までメールでお願いいたします。

メールアドレス：daito-un@boreas.dti.ne.jp

参加費（6000円）、交通費、宿泊費は現地にてお支払い頂き、後日組合で精算となります。

※交通機関チケット、宿泊ホテルは各自でご手配ください。

夏季休業期間の組合事務室開室日のお知らせ

8月・9月の開室日は下記の通りになります。

何かとご不便をおかけ致しますが、どうぞよろしくお願い致します。

＜開室日＞ 8月3日（木）・8日（火）・25日（金）・31日（木）

9月1日（金）・4日（月）・12日（火）・19日（月）

★9月25日（月）より通常通り（月・火・水曜日）開室いたします。

＜開室時間＞ 9：30～17：30（昼休み 11：30～12：30）

組合事務室開室日は組合ホームページにも掲載しています。

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。