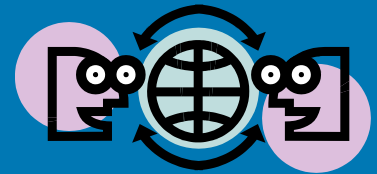




# 桐 特大号



大東文化学園教職員組合連合機関紙  
2018年4月10日発行 第1122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

大学専任教員・学園専任事務職員・高校教員対象の  
アンケートを2月～3月に実施しました。

## 2018春闘アンケート結果

今年度春闘に向けて組合連合は 2018年2月中旬から 3月下旬まで大学専任教員、学園専任事務職員、高校教員を対象としたアンケートを実施しました。事務職員の方々には年度末のご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。

組合連合では、このアンケート結果を基に、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。今年度も昨年とほぼ同数の回答が得られましたが、依然回収率は低い結果となりました。今年はアンケート内で組合員であるかどうかをお答えいただいたところ、組合に加入されていない方の要望が予想よりも多く、組合員の声ももっと吸い上げるように工夫が必要であると同時に、多くの意見をお持ちの方にもっと組合に関心を持っていただくようにすることが今後の課題と言えそうです。高校の回収率も昨年同様にとどまりました。単組での要求の取りまとめの為に急遽締め切りを早めたことの影響が多少あるのではないかと考えられますが、組合加入率が高い職場環境の中でより有効な回収方法を今後検討していかなければならないと考えます。

なお、アンケート回収後の去る3月26日(月)17:00より20:30まで連合代議員総会を開き、長時間にわたって現在の学園の状況と職場環境を確認し、今年度の春闘に向けた要求内容について話し合いました。今年のアンケート結果の特徴として教員・事務職員のどちらからも基本給の引き上げ(ベア:ベースアップ)の声が多く挙がったことを受け、財政が厳しいといわれる状況のなかでも、客観的な財政分析を行うとともに、財政運営の説明を求めてベア実現を要求することは組合の基本であり、引き続き要求し続けることが必要であるとし、今年度も春闘要求に掲げることとしました。また、現在の規則運営についても一部認識の違いや職場による相違があることは改善を求めなければならず、組合の役割として、様々な方面での情報提供をしていくこと、今後も情宣活動の充実に努めていくことを確認しました。

アンケートの結果、組合加入に関する情報が少ないことも判りました。そこで、この「春闘アンケート特集号」の最後に組合のご案内を加えました。

今号はより多くの方にお読みいただけるよう増版し、組合員以外の方にもお手に取っていただけますよう、組合事務室前のラック(組合室開室日に設置)板橋校舎2号館組合掲示板、生協食堂、東松山校舎生協食堂・ビッフェ内組合掲示板に差し込みます。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	P 2
高校教員アンケート結果	P 13
組合のご案内	P 18

## 教員・職員アンケート結果

春闘アンケートは2月21日(水)から、大学専任教員・特任教員合計357通、学園専任事務職員197通、合計554通を配布し、3月22日(木)を締め切りとした。最終的に3月26日に集約し、教員34通(回収率9.5%)、職員19通(回収率9.6%)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。

### 教員・職員共通設問

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) 組合は人件費の削減に対して安易に承認すべきではない	26	15	57.7	17	9	52.9
(2) 役職手当をさらに引き下げるべき	26	7	26.9	17	8	47.1
(3) 役職手当をさらに引き下げるが基本給は上げるべき	26	4	15.4	17	2	11.8
(4) 非常勤講師の削減等に対応すべき	26	6	23.1	17	9	52.9
(5) その他	26	7	26.9	17	0	0.0

#### <教員自由記述>

##### (5) その他

- ・役職の有無にかかわらず、業務負担に応じた人件費調整を考えるべき。

##### 自由記述

- ・2016年度と2017年2018年度の役職費支出の対比を示して欲しい。
- ・特定の費目ではなく一律で減給し、公平感があれば納得できる。
- ・役員報酬をもっと削減すべき
- ・人件費削減するのであれば仕事量も減らすべき。こうすると若手にしわ寄せが行きますが。

#### <職員自由記述>

##### 自由記述

- ・4月の規則改正(一般職員のみ定昇年齢削減、定昇幅削減)を承認したことは、大きな失望があった。なぜ、これを組合が承認したのか不可解。結局、教員の給与が守られればよいということだと感じた。

- ・役職手当削減については、もう少し下げてもいい。しかし、局部長職は条件次第。それは、最近になって「事業会社」設立構想が出てきた。設立時の経費は学園負担のようだが、収入の大半は、学納金である。必死になって親が払ったそのカネを原資に会社を立ち上げる以上は、局長が社長、部長が取締役となり、おそらく非上場だろうが、当然のことながら、局部長が株式を所有することになるので、その場合は現行の手当の額のままとし、事務長・課長だけを減額対象としても良いのでは。もちろん、「事業会社」の経営責任は局部長が担う。そういう意気込みで「事業会社」の構想を打ち出したのだと理解している。他人任せでは失敗するだろう。「事業会社」の出資金の原資の大半は学納金である。会社経営に失敗すれば、近年は意識の高い保護者が増えており、訴訟リスクの可能性も強くなる。
- ・コマの総数を見直し、まずは非常勤コマの整理をするべき
- ・不必要な残業を減らすよう取り組むべき

### 教員のみへの設問

教員の役員報酬・役職手当について	教員		
	全体	件数	割合
(1) 役員報酬・手当は仕事の大変さから増やすべき	25	2	8.0
(2) 役員報酬・手当は仕事量からして貰い過ぎで、減額すべき	25	6	24.0
(3) 一部の役職には必要だが、過重でない役職には手当は不要	25	20	80.0
(4) その他	25	3	12.0



#### <教員自由記述>

- ・減コマ&役職報酬は二重取りにすぎない。2017年度来、いかに役職報酬 or 手当が増えているか、その原資をどうしているのか学園は明らかにすべき。
- ・役員報酬と役職手当の引き下げは同列には論じられないと思う。
- ・「過重でない役職」がある時点で不当な手当です(不要な役職)。誰が管理しているのですか?コマ数の調整があるので?若手や任期付きの手当を見直すべきなのでは?

教員・職員共通設問

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	28.6	1	6.3
(2) 要求水準は低くてもベア要求をすべき	13	46.4	12	75.0
(3) ベア要求は必要ない	7	25.0	3	18.8
合計	28		16	

<教員自由記述>

- ・給与体系が違うので、経団連の動きに合わせる必要はない。
- ・大学・学園の経済状態に詳しくないので、どのあたりが妥当かがわかりません。スミマセン。

<職員自由記述>

- ・本俸を増やす交渉をすべきだと思う。そうでないと、年金支給額に影響が出ると思う。しかし、執行部は退職金の上乗せは避けたいだろう。
- ・入学志願者の増加、社会情勢を考えるとベアの要求は行うべき。14年ベアゼロというのは、異常ではないか。下位職者を厚くするような要求が望ましい。



一時金について	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
(1) 現状通り1.1ヵ月+αを要求すべき	15	51.7	8	47.1
(2) 2009年以前の水準(1.6ヶ月+α)を要求すべき	11	37.9	9	52.9
(3) さらに減額すべき	3	10.3	0	0.0
合計	29		17	

<教員自由記述>

- ・但し、ヒラと役職者では扱いを異にし、後者の一時金は(3)更に減額すべき。
- ・(2)2009年以前の水準を要求するのは極端であり、(3)更に減額すべき、はさみしい。
- ・もらえることはありがたいのですが、任期付きと任期なしの教員の差が多すぎると思います。

<職員自由記述>

- ・管理職手当の反映が予想以上に落ちているので、意欲を失っている。
- ・入試手当ということを考慮すると、入学志願者が大幅に増加しているため、1.6か月に戻すべき。また、一般事務職員については、特に定昇幅の減少、定昇年齢の大幅変更による給与削減が少しでも緩和できるように、支給すべきではないか。

センター試験手当	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	8	28.6	1	5.6
(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	16	57.1	6	33.3
(3) センター試験手当の支給は求めない	4	14.3	11	61.1
合計	28		18	

<教員自由記述>

- ・法務研究科員が担当しない理由を知りたい。それがまっとうな理由なら仕方ない。
- ・センター入試に全く関わらない法務研究科教員の一時金を見直すべき。
- ・(1)もしくは(2)と考える。問題は法務研究科教員と同一であることだろう。

- ・一時金の明細を教えてください。センターにあたっていない人とは違いがあるのですか？

<職員自由記述>

- ・本学の入試手当も同時に同額で支給すべき。
- ・現状は手弁当に近い。ならば、センター試験そのものを返上すべき。

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)	9	32.1	9	50.0
(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	25.0	3	16.7
(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	9	32.1	3	16.7
(4) 法人が率先して、宿泊をふくむ手はずを整えるべき	4	14.3	3	16.7
合計	29		18	

<教員自由記述>

- ・学園側が宿泊希望者数をまとめて、ホテルをあらかじめ用意してはどうか？
- ・(1)もしくは(4)と考える。宿泊費全額支給となると不要であっても宿泊者が増えるのではないか？通勤時間から割り出した宿泊者に支給であればよいと考える。ただし地方からの通勤は例外ではないかな。
- ・始発でも間に合わない人には金額支給すべき。仕事をしにくいのにマイナスになります。意味が分かりません。

<職員自由記述>

- ・1500円では泊られない。
- ・そもそも、仕事のために宿泊に自腹を要求するほど財政上厳しいのなら、センター試験を返上したほうがいい。

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	13	50.0	9	50.0
(2) 配偶者・子どもなどすべてについて増額すべき	2	7.7	2	11.1
(3) 少子化の下、子どもについて増額し、他は現行でよい	7	26.9	5	27.8
(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	4	15.4	2	11.1
合計	26		18	

<教員自由記述>

- ・なぜ配偶者・子どもがいれば手当が支給されるのか？
- ・(1)もしくは(3)であろうか。教職員ともそれぞれの職位により給与(生活水準)も異なるので…(1)が妥当か。
- ・助教ですが扶養手当貰ってません。何でももらえないんですか？住宅手当もそうです。納得のいくような説明が欲しい。

<職員自由記述>

- ・本俸の増額要求とのバランスを考慮した交渉にしてほしい。

育児支援制度について	教 員			職 員		
	全体	件数	割合	全体	件数	割合
(1) 現行制度で問題ない	30	9	30.0	18	8	44.4
(2) 育児時間について男性も取得可能にし、3歳まで取得できるようにする	30	17	56.7	18	7	38.9
(3) 育児休業を3年まで取得可能にすべき	30	3	10.0	18	5	27.8
(4) 子の看護休暇を7日にすべき	30	7	23.3	18	6	33.3
(5) 保育所を学園内に設けるべき	30	8	26.7	18	2	11.1
(6) その他	30	1	3.3	18	1	5.6

<教員自由記述>

- ・会議などでも工夫が必要では？
- ・学内に保育施設を新設してほしい。 ・女性だけなのですか？
- ・看護休暇は教員にとってメリットがないように感じる(補講の免除などもない以上、意味はない)。
- ・この規定は、授乳を念頭に置いたものでしょうか？(「30分」とか「1時間」とか「生後1年未満」とか「女性」とか時間や対象が限定されていることを考えれば…) そうだとしたら保育所があって赤ちゃんが近くにいることが必要ですし、そうでないのだとしたら、生後1年未満である必要も女性に限るに必要もないのでは？と思います。

<職員自由記述>

- ・育児による時短勤務を取得している方がいるとそれ以外の職員にしわ寄せがくる。時短勤務をしている方がいる部署の人員の配置について考慮されていない。これでは、お互いに気持ちよく仕事ができない。
- ・時短で勤務している職員も現在いる。産休中でも昇格…それってあり？
- ・現行の3歳に達する時点までの短時間勤務制度の取得期間を最低限、未就学期間まで、可能であれば小学校卒業まで延長してほしい。働くママからの観点では育児休業の延長より急務であると思う。働きながら子育てできる体制・制度を一刻も早く整えてほしい。
- ・趣旨には賛成だが、女性職員の一部に残業や休日出勤について「男性・子供のいない人・独身者」を優先させるという主張をする人がいる。これはセクハラ(同性間であっても)だと思う。セクハラの加害者は男性とは限らない。
- ・この間、昇級・昇格は行わず、勤務時間からも抜くべき。

教員のみへの設問

補講について	教 員	
	件数	割合
(1) 現行のままでよい	7	23.3
(2) 休講となることがあらかじめ分かっている場合には、他教員による代講も可とすべき	2	6.7
(3) 学期終了日と試験期間開始日の間に、補講期間を設けるべき	17	56.7
(4) その他	4	13.3
合計	30	

<自由記述>

- ・校務による休講の場合、補講の必要なしにすべき。
- ・授業によっては、6限や土曜にやるよりも、別の時間に補講実施する方が多くの学生が参加できる場合もあるので、より柔軟に対応すべき。
- ・もっと柔軟に決められるようにする。あるいは補講に替わる措置を取る。

担当コマ数と手当をめぐる問題について	教員	
	件数	割合
(1) 人件費削減の必要性から現行制度で問題ない	4	12.1
(2) 増コマ分についてはその分だけ手当を出すべき	11	33.3
(3) 自分の意思と関係なく減コマになったのだから、減給は理不尽である	7	21.2
(4) コマ数の数え方を全学で統一すべき	10	30.3
(5) その他	1	3.0
合計	33	

＜自由記述＞

- ・減コマは学科でも対策を図るべき。本人に責任がないとは言えないケースもある。単にコマ数ではなく履修生数との関連も必要。
- ・卒論が必修であるか否かの違いもあり。
- ・卒論指導、オムニバス形式の授業担当など、学科によって仕事量が異なる。コマではなく世話する学生の人数分での計算なども検討すべきでは？4年生のゼミをコマと数えないのはおかしいです。

増コマ手当について	教員	
	件数	割合
(1) 増額を要求すべき	15	51.7
(2) 現行増コマ手当（月額9,000円）を維持すべき	14	48.3
合計	29	



＜自由記述＞

- ・専任と非常勤の給与差を考えれば（2）が妥当ではないか。
- ・増コマは拒否できるので、拒否したら？
- ・コマでの計算ではなく、単位や担当学生数で計算すべきでは？任期なしの人たちは他に多くの手当をもらっているのでは？増コマにならないように管理すべきなのでは？

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。	10	35.7
(2) 非常勤講師担当コマ削減に反対である。	18	64.3
合計	28	

賛成理由

- ・もっと全学でカリキュラムの共通化の模索をすべき。
- ・全学的に同じような内容のコマを整理統合して削減する。
- ・講義の質を全体として向上させるため。

- ・カリキュラムのスリム化などにより、削減は可能かつ必要と思われるため。
- ・専任の増コマを望まない限り、これしか選択肢はない。

反対理由

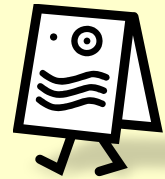
- ・学生はもっと多くの先生や人材に接して多くを学び取るのが理想
- ・現実的に非常勤によってしか不可能な科目が多々あるゆえ、一律にこのような姿勢はおかしい。
- ・まずは専任コマ（特に学部の10人未満クラス）の整理・統合を行い、その上で非常勤コマに余剰が出たら制限に着手するのが筋だと思う。
- ・学生が選択できる授業の多様性を損なうから、削減するならば他大との単位互換も含めて検討したほうが良い。
- ・専任教員の平均担当コマ数を抑えるため。
- ・専任教員を増やせない以上、現在の教学体制の維持に非常勤講師の存在は欠かせないから。
- ・非常勤のみで家族を養っている教員には削減は酷！（給与に影響する場合）
- ・非常勤講師の方がいなければ本学は成り立たない。
- ・非正規雇用問題の重要性
- ・非常勤講師担当コマは3コマまでにすべき（語学教員は例外）
- ・大学院を含め、6コマ以上担当しており、これ以上の増コマは授業の質を落とすことになるので、非常勤のコマ削減には反対である。

- ・コマを減らして授業数を賄えるのだろうか？授業数の不要必要も根にはあると思うが、人件費削減の手立てとはならないだろう。
- ・専任削減が叫ばれる状況で非常勤なくしてカリキュラムが成り立つのか？
- ・その分のコマを専任が担当しなければいけないことは専任の負担が増えるだけ。根本的な事として、科目の必要性から考えて、全体としてのスリム化が大切なのではないか
- ・全体的なカリキュラムのスリム化
- ・専任も非常勤も困るはず。・専任へのしわ寄せがくる
- ・誰がその削減したコマを担当するのですか？非常勤講師を何だと思っているのですか？

＜自由記述＞

- ・「現状で良い」という選択肢がない理由を「桐」などでお聞かせいただきたいです。
- ・非常勤コマを減らして、その分専任が担当するのであればそれへの正当な手当が必要です。人件費削減ありきでコマ割当を決めるのは問題と考えます。
- ・現行でよい

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	9	33.3
(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	21	77.8
(3) 一時金を支給すべき	27	4	14.8



<自由記述>

- 授業評価の形態にもよるが、特別手当が妥当ではないだろうか？  
専任はその授業(100人以上)を担当できないのだろうか？
- 大人数授業担当者への手当は特に重要と考えます。
- 教育貢献度などでボーナス支給などすべき。

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。	9	31.0
(2) 新規採用教員65歳定年制に反対である。	20	69.0
(3) 職員の定年制も併せて議論すべきである	0	0.0
合計	29	



賛成の理由としてあてはまるものに○を付けて下さい	教 員		
	全体	件数	割合
a 若手研究者に道をひらくべきだ	9	8	88.9
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	9	4	44.4
c 学園の活性化をもたらす	9	3	33.3
d その他	9	1	11.1

その他記述

- 2011年以前採用も徐々に65歳にすべきである。

反対の理由としてあてはまるものに○を付けて下さい	教 員		
	全体	件数	割合
a 有能な教員を採用しにくい	19	9	47.4
b 教員が他大学・研究機関に逃げてしまう	19	10	52.6
c 70歳定年の教員との格差が生じている	19	14	73.7
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	19	12	63.2
e 年金の受給年齢が引き上げられる可能性があるため	19	8	42.1
f その他	19	1	5.3

その他記述

- 今や社会全体として定年引上げが要請されている。

<自由記述>

- 65歳定年では、逆に経験の未熟な若手に採用が偏る(そもそも国立大学の有能な教員が応募しなくなる)多様な人材がいてこそ、大学の重みが増す。(大学としての格の問題)
- 引き下げるにしても段階的な引き下げが望ましい。
- 従来の組合方針のように単に65歳定年に反対しているだけでは話にならない。  
教員採用の方法や勤務の内容等を具体的に考えた上で、詰めた議論を行うべきだ。
- すぐには難しいかもしれませんが、粘り強く働きかけを行うべきと考えます。
- 任期付き教員の待遇とも絡めて若手へ道を開けるように議論したほうが良い。
- 採用されたときはそのように説明があって理解して雇用されているのでは？  
ルールでそう決まったのならそれで進めないのですか？反対すれば変わるルールがあるのですか？

職員のみへの設問

事務職員の定数について	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)	17	11	64.7
(2) 専任職員を増員すべきである	17	7	41.2
(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	17	1	5.9
(4) 派遣職員の利用なども考えるべきである	17	4	23.5

<自由記述>

- 保健室等、学生対応するところに専任職員を増員すべき。
- 組織の見直しをすべき。人数が増えても仕事ができなければ同じ。残業命であればいけない。
- 各部署での適正人数を業務量や残業時間、有休取得数などから改めて算出する必要があると思う。
- 専任職員が少ない。東松山限定のローカル採用を進めるべき。

事務職員研修（人材育成）制度について	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	17	8	47.1
(2) 若手の人材育成を念頭に、OJTを重視した計画的な育成を行うべきである	17	5	29.4
(3) 仕事の心配をせずに参加できる体制を確立すべき	17	6	35.3
(4) もっと時間を取って余裕のある研修を行うべき	17	4	23.5
(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	17	5	29.4
(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	17	8	47.1
(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	17	7	41.2
(8) 他業種での研修を行うべきである	17	2	11.8
(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	17	5	29.4
(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	17	1	5.9
(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に奨励すべき	17	5	29.4

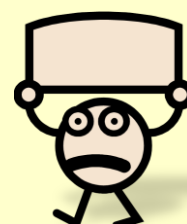
<自由記述>

- ・教員の育成制度が整っていない。事務職とのスムーズな対応や論文作成意欲を高める制度の設置を求める。
- ・中途と新卒が共に受けられ、所属意識が高められる研修が取り込めると良い。 ・学内の職員が講師となる研修
- ・他大学事務職員との交流時に本学の事例を話すと、失笑を買うようなこともあります。後日「大東の〇〇がこんなことを言った」などと、本学の職員に言いつけられたら、出世に響くし、外でもモノが言いにくい環境で息苦しいです。桜美林に行く人があまり出てこないのは、そういう意味だと思う。

残業について	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	17	3	17.6
(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	17	12	70.6
(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	17	7	41.2
(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	17	5	29.4
(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	17	5	29.4
(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	17	1	5.9
(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	17	1	5.9
(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	17	3	17.6
(9) 同じ職場の事務職員間で仕事の分担が適切でない	17	7	41.2
(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	17	3	17.6
(11) 人件費抑制と残業問題を結びつけるべきでない	17	1	5.9

<自由記述>

- ・残業時間等のデータが明らかにされたことはないはず。明らかにできないような状況が存在するからではないか？現状さえ把握できていないのだから改善には程遠い。困っている方がいる以上、何とか糸口を見つけてほしい。何か問題が起きてからでは遅い。
- ・早朝残業にする。  
残業代が生活費となっている。用もないのに残っている。上役は注意できない。
- ・36協定は、上限いっぱい働けるようになっている。今の残業では協定通りなので、仮に死んでも過労死にならないかもしれない、心配です。



人事異動について	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	17	4	23.5
(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	17	1	5.9
(3) 本人の意向を無視して配置転換されたことがある	17	5	29.4
(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	17	9	52.9
(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	17	8	47.1
(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	17	11	64.7
(7) これまでの人事異動には概ね満足している	17	3	17.6

<自由記述>

- ・人事異動発令後に配置が再考された。別の配置にされた事務職員がいる。発令後に断ったり、相談したら再考されるのは疑念を感じる。
- ・異動の影響について上司はあまり考えていない。学園経営や学生へのサービス向上を第一に異動を考えるべきである。
- ・好みの異動としか思えない。仕事は人なり。先が見えない。指導力がないから異動させられない。
- ・通勤手当もばかになりません。
- ・働き方改善の為オフィスと住居（通勤の利便性・時間）に配慮すれば、必然と仕事の効率・職員の意欲につながります。
- ・MIP（今から15年ほど前に導入された人事制度）において設計した「人事ローテーション制度」の復活をお願いしたい。MIPを見直した際に、何故かカットされてしまった。「総務・人事にあらすば、人にあらず」という旧態依然の発想を転換すべきだ。機会の均等がなく、たまたま総務・人事が長い、教務関係が長いというだけで、職員の一生が決まっているのが現状。

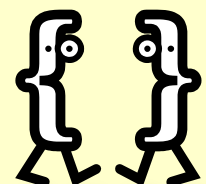
シフト体制について	職員		
	全体	件数	割合
(1) 学生サービスとして当然であり、未実施の部署も行うべき	16	4	25.0
(2) 時差出勤体制をとらなくても学生サービスに悪影響はなく、不要である	16	3	18.8
(3) 実施にあたっては職住接近の人を対象とするなど条件整備を行うべき	16	5	31.3
(4) 実施にあたっては生活の質の低下をもたらさないように配慮を行うべき	16	9	56.3
(5) 5時以降の勤務には割り増し賃金を支払うべき	16	2	12.5

<自由記述>

- ・窓口の取り扱いについて部署間でばらつきがある。17：00以降は対応しないならしないで、統一すべき。「サービスとは」をはき違えるべきではない。
- ・教員も事務職員の勤務時間を認識する必要がある。
- ・職住接近を守らないと、家庭生活に影響が出てくる。特に東松山は。
- ・時間を守ることを覚えるのも社会へ出るための準備。⇒学生サービスに悪影響はなく、シフト制は不要。

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	17	11	64.7
(2) 事務職員の定年を65歳まで延長すべきである	17	6	35.3
(3) 自分の能力が生かされていない	17	8	47.1
(4) 管理職が適切な仕事の調整や指導を行わない	17	7	41.2
(5) ベテランは積極的に若手育成に関与すべきである	17	5	29.4
(6) 業務改善の提案をしても、それが活かされる場がない	17	9	52.9
(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	17	3	17.6
(8) 役職者が固定していて、人事が硬直化している	17	6	35.3
(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	17	5	29.4
(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	17	9	52.9

ハラスメントがある	職員		
	全体	件数	割合
パワハラ	2	2	100.0
セクハラ	2	2	100.0
マタハラ	2	0	0.0
その他ハラスメント	2	1	50.0





<自由記述>

- 管理職は、外部とのコミュニケーションを図ってほしい。井の中の蛙の様な方々がいて恥ずかしい。外部にもっと発信できるような人材を管理職にしてほしい。
- 管理職の女性枠には反対。適齢期の人材が不足している。3級（事務長・課長）の場合、5級1年、4級（主査）1年で3級。1級（部・室長）の場合は、4級1年、3級1年というホップ・ステップ・ジャンプの昇格・昇進になってしまうだろう。こんなやり方は性別を問わず問題だ。「枠」にこだわると、「平等は公平にあらず」という矛盾が出てくるのだ。
- 「桐」1120号の通り、給与の見直しで5級の生涯賃金が増額するのであれば、今後予想される人事停滞による万年5級対策ということになる。  
役職定年の拙速な導入で、むしろ人件費が増大してしまった。役職在任期間が長くなるので当然だ。今後6～7年で部課長ポストが20近く空く。その分を補充した後は、役職定年を廃止したので6～7年近くはポストが空かない状態になる。そこに「事業会社」構想が出てくると、キナ臭さを感じる。
- MIP から現行の人事制度に移行し、資格等級が一歩化した。これは「職能資格制度」と理解していいのだろうか？この制度の場合、年齢・経験と共に職務遂行能力が上昇するという考え方であり、特に近年は、労働政策上中高年保護の時代なので、降格・降職が難しい仕組みになっているはずである。  
4級以上になると、人によって「役割資格制度」を取り入れているように見受けられる。4級、3級の在任期間が短いのに3級、2級に昇格・昇進している者がいる。  
これが「大東職員力」ということなのだろうか？あるいは、当方の人事制度の理解が不足しているのだろうか？もし、理解不足でなければ「大東職員力」にはバイアスがかけ過ぎていると思う。
- アンケートの回答について、当方に似た文体で回答している方もおり、大変困惑している。組合報「桐」の第1119号8ページの「役職定年最後の1年だけ部長職」に就任した方への批判コメントが掲載されていた。某職員から「あなたではないか」と質されたが、これは当方ではない。以前、定年直前の方を昇格候補者に推薦し、その通りその方は昇格した。年齢で昇進・昇格を差別することは許されない。他にもあったが「プチなりすまし」は迷惑である。

現在の仕事に対してやりがいは感じていますか。	職員	
	件数	割合
ア 大いに感じている	1	6.7
イ 感じている	6	40.0
ウ あまり感じている	5	33.3
エ やる気を失っている	3	20.0
合計	15	

現在の仕事に対してやりがいを感じていない理由

- 業務体制が不平等（業務に私的感情移入【配置等】）
- 人事配置、昇給・昇格実態、本来役職になるための資質があるのか。



とほほ…

教員・職員共通設問

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	20.0	6	35.3
イ たまに感じる	8	26.7	7	41.2
ウ あまり感じない	14	46.7	4	23.5
エ 全く感じない	2	6.7	0	0.0
合計	30		17	

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	4	13.3	4	23.5
イ たまに感じる	13	43.3	10	58.8
ウ あまり感じない	9	30.0	3	17.6
エ 全く感じない	4	13.3	0	0.0
合計	30		17	

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	3	10.0	4	23.5
イ たまに感じる	11	36.7	9	52.9
ウ あまり感じない	11	36.7	4	23.5
エ 全く感じない	5	16.7	0	0.0
合計	30		17	

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	22	73.3	16	88.9
イ 受けなかった	8	26.7	2	11.1
合計	30		18	

受けた方にお伺いします。どのような感想をお持ちになりましたか。	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
ア 参考になった	13	61.9	5	33.3
イ 参考にならなかった	6	28.6	8	53.3
ウ その他	2	9.5	2	13.3
合計	21		15	

受けた感想（その他）

<教員自由記述>

- チェックをして意味があるのかどうか疑問
- 我々の仕事の中で「残業」や「上司」について聞かれても、どこまでの範囲がそれにあたるか不明で正しい判断をされているように思えない。

<職員自由記述>

- 義務的に実施しているという感想



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	7	2	28.6	1	1	100.0
イ 面倒であったから	7	3	42.9	1	1	100.0
ウ 残業時間等、記入が難しい欄があった	7	0	0.0	1	0	0.0
エ 受ける意味を感じなかったから	7	2	28.6	1	0	0.0
オ その他	7	1	14.3	1	0	0.0

### 職員のみへの設問

臨時、嘱託職員の待遇について	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。	16	2	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。	16	4	25.0
(3) 現状のままでよい。	16	11	68.8

#### <自由記述>

- ・人事異動で前任者が専任なのに、後任者が嘱託・臨時ということがあった。これについて、執行部の説明は「管理職が業務を精査し、専任と嘱託・臨時の仕事の仕分けをするように」と言われたことがあった。しかし、現実的には、無理。仕事の流れから、同一人物で進めないとロスが大きくなるので、仕分けは非現実的。現場を知らない人の机上の空論だと思う。異動してきた嘱託・臨時の方が気の毒である。また、前任者の専任も傷ついたと思う。

### 教員・職員共通設問

アルバイト職員の待遇について	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960円)の引き上げを要求すべき	30	17	56.7	15	3	20.0
(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	30	8	26.7	15	0	0.0
(3) 希望者に対しては雇用の空白をなくすべき	30	14	46.7	15	3	20.0
(4) 給与・勤務時間数は現状のままでよい。	30	4	13.3	15	11	73.3
(5) 段階的昇給制度を導入すべき	30	8	26.7	15	1	6.7

#### <教員自由記述>

- ・雇用の空白は絶対になくすべきで、教務の仕事だけでなく他の仕事もやっていただくようにすれば授業のない期間(例えば試験【入試】の補助をお願いしてみるとか)にお互いに有意義だと思う。
- ・勤務時間を縮減希望する人もいるのでは?調査が必要。
- ・アルバイトの事務の方などは本当に有能で彼ら、彼女らなしでは大学自体(学科自体)が回らないことがあります。大学はこうした人たちの長年の経験と知識に助けられているのだから、これに報いる給与体系にしていくべきと考えます。
- ・そのような契約を理解したうえで雇用されているのでは?

#### <職員自由記述>

- ・業務上の必要があれば、希望者に対しては雇用の空白をなくすべき。
- ・仕事内容を世間一般的に考えれば時給は高いと思う。
- ・同じ部署での慣れから生じる業務であるため、担当換えが必要であると感じている。
- ・時給を上げてしまうと、月収・年収が私学共済への強制加入の金額になってしまうので、それは、掛金を折半負担する学園と本人にとっても必ずしも有益とは言えないかもしれない。

最後にお尋ねします	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
(1) 組合員である。	18	62.1	2	18.2
(2) 組合未加入または以前加入していたが脱退した。	11	37.9	9	81.8
合計	29		11	

#### ①組合加入の理由

##### <教員自由記述>

- ・特に職員や他の教員の考えを知ることができる。
- ・組合は大学全体、社会全体の為に重要な役割を担っているから。

#### ②組合未加入の理由

##### <教員自由記述>

- ・これ以上、学内業務を増やしたくないので。
- ・トラウマ ・個人的理由 ・個人的事情
- ・組合の方針に納得できない。

教員のみへの設問

(1)と答えられた方 組合に入っている理由を教えてください	教員		
	全体	件数	割合
(1) 組合は自分の労働環境を守るために重要と考えるから	18	13	72.2
(2) 周囲に組合員が多く、入らないといけないような雰囲気だった	18	3	16.7
(3) 知り合いの教職員から勧誘され、そのまま入っている	18	5	27.8
(4) 文化鑑賞費・退職祝金等の福利厚生が充実しているから	18	2	11.1
(5) 他学部の教員と交流し、大学の抱える重要な問題を話し合うことができるから	18	6	33.3
(6) その他 ( )	18	2	11.1

(2)と答えられた方 組合に入っていないあるいは脱退した理由を教えてください	教員		
	全体	件数	割合
(1) 教員の間で組合加入に関する情報がない	11	3	27.3
(2) 多くの教員は満足できる労働条件を手に入れている	11	0	0.0
(3) 周囲が組合に入っていないため、入りづらい	11	0	0.0
(4) 組合に入るメリットを何処にも感じないため	11	4	36.4
(5) 政治的信条から入りたくない	11	2	18.2
(6) その他 ( )	11	5	45.5

組合員の方にお尋ねします 組合員の声をより強く反映するにはどのような方法が必要と考えられますか。	教員		
	全体	件数	割合
(1) 東松山にも組合の分室を設けるべき	20	6	30.0
(2) アンケートをまめに行うべき	20	7	35.0
(3) 教職員が集まり交流できる場を設けるべき	20	8	40.0
(4) SNSをもっと活用すべき	20	6	30.0
(5) その他 ( )	20	4	20.0

組合員の声をより強く反映するにはどのような方法が必要と考えられますか。

<(5) その他 教員自由記述>

- ・わからない
- ・「組合員の」声を重視すべき
- ・ちょっとした困りごと、ボヤキを話せる場がほしい。

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。

<(5) その他 教員自由記述>

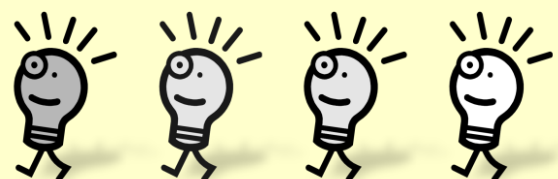
- ・現状では加入する意思はない。
- ・組合の方針に魅力があれば…。

組合に加入されていない方にお尋ねします 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。	教員		
	全体	件数	割合
(1) 全教職員が加入する制度を作る	11	5	45.5
(2) 組合費をもっと下げる	11	1	9.1
(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	11	1	9.1
(4) 組合活動が教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	11	6	54.5
(5) その他 ( )	11	4	36.4

東松山校舎における組合活動について 現在の東松山校舎における組合活動および今後の活動のあり方について、どのように考えられますか。	教員		
	全体	件数	割合
(1) 活動内容が全く見えてこないの、分室を設けて欲しい	18	6	33.3
(2) 板橋とは別に組合組織を設けるべき	18	2	11.1
(3) 夜遅くまでの団交・会合がやりにくいので、板橋校舎に活動を集約すべきである	18	6	33.3
(4) 組合四役および執行委員の割当に東松山教員の枠を設け、板橋と松山の教職員数を平等化する	18	7	38.9
(5) その他 ( )	18	3	16.7

<教員自由記述>

- ・申し訳ありませんがわかりません。
- ・私達の生活のために尽力されている事には感謝しております。
- ・組合活動の活性化は必要だが、分室を設けることと同義ではない。



職員のみへの設問

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	13	6	46.2
(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	13	1	7.7
(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	13	4	30.8
(4) 教員の利益ばかり主張している傾向がある	13	6	46.2
(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	13	7	53.8
(6) 組合の仕事の内容と比較して組合費が割高	13	4	30.8
(7) その他	13	1	7.7

<職員自由記述>

- ・組合費下げて
- ・組合員であるかどうかわかっていない。

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	12	3	25.0
(2) 東松山にも組合の分室を設けるべき	12	2	16.7
(3) アンケートをまめに行うべき	12	6	50.0
(4) 事務職員が集まりやすい組合の集会を設けるべき	12	5	41.7
(5) その他 ( )	12	2	16.7

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	13	3	23.1
(2) 組合費をもっと下げる	13	4	30.8
(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	13	4	30.8
(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	13	12	92.3
(5) その他 ( )	13	0	0.0

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。

<職員自由記述>

- ・モチベーションの停滞と共に、学生サービスの質も落ちてきており、退学者数が減っていかない。働く教職員がこの大学をよくするためにいろいろ考え、提案できる、したくなる雰囲気やシステムを作ると良いと思う。他の大学からの刺激を受ける場ももっと必要。
- ・授業中試験の印刷を事務へ依頼する専任教員が多い。印刷にさかれる時間により残業が生じています。
- ・東松山校舎に「職員談話室」を作ってほしい。オフィス以外で気軽に他部署間の交流ができる場所があればよいと思う。
- ・選択定年の事務職員限定の特例を設け「5年前 200%」「4年前 150%」「3年前 100%」を時限的に実施すれば、申込者が増えると思う。組織の活性化に繋がることだろう。
- ・専門課長(専門部長も)は管理監督者とは認められないと思う。役職手当は定額残業代に過ぎず、超過した残業代の分が未払いだと問題だ。
- ・役職定年効果で「45歳課長⇒50歳部長」が今後の基準となろう。この10年間退職した管理者は、新たな基準の者より生涯賃金は下回っていると思う。  
 今後は、間違いなく人件費が増大するので、その対策として給与を抑制することにした。更に「事業会社」構想である。これは役職定年を廃止し、あるいは65歳まで定年も延長するのであろうが、実際は関連会社への「出向、転籍」を打診され、それならと早期退職(選択定年)の道筋をつけるように誘導しようという狙いなのかもしれない。実質的な「役職定年」である。  
 仮に「出向、転籍」を検討しているのなら、就業規則にその労働条件を明示するべきである。
- ・「事業会社」が立ち上げれば、「生活協同組合」は解散することになるだろう。現実的にはやむを得ない。ただ、設立を認めておきながら、手狭な施設の事業活動は厳しいものがあつたのではないだろうか?学園の支援が不足していた。こんな形で解散というのは、不本意であろう。  
 「事業会社」の設立資金も、元を正せば、親の工面した授業料がウェイトを占めることになる。「生活協同組合」の出資金は大学卒業時に返還されるが、会社の設立資金は戻ってこない。

- ・民間企業が「年金70歳受給時代」を意識した対策を練ろうとしているのに、本学園はそれに逆行している。近年の労働関係の判例は中高年労働者寄りの傾向である。今後も同様の傾向となるだろう。いずれ、本学園も司法の判断に委ねるような労働案件が続出すると思われる。不利益変更には十分留意していただきたい。
- ・今回変更される規則（定年年齢引き上げ、一般職員のみ定期昇給幅カット、一般職員のみ定期昇給年齢10歳カット、役職手当の小幅減額）については、今年度の要求でもう一度議題にし、白紙にすべき。この変更の本当の狙いは、一般職員の退職金削減、年金削減、残業手当削減にある。この変更により退職金を試算すると、400万円以上の減額になる（理由は、50歳で定昇なしになるため、定年まで管理職になれないと、4等級の100号俸前後で定昇がとまる。現行通り60歳まで定昇があると4等級の207号俸までだが、この号俸の差額がそのまま退職金に影響する。なお、役職手当の減少は退職金にはほとんど影響がない。試算では、課長職で6000円の減少に留まる）。総務部からは、この説明を一切受けていない。組合には、説明があったのか疑問。このような大事なことを隠したまま決定された規則のため、再考の要求をすべき。また、俸給の減少は、年金掛け金、日々の残業代にも影響する。人件費を削減するのであれば、全教職員の定期昇給年齢、定期昇給幅を一律に削減すべき。これをしないで、一般職員だけを行うのは大きな差別である。

## ご自由にご意見をお書きください

### <教員自由記述>

- ・超優良企業など従業員組合がしっかり機能しています。執行部と無用な対立は避け、全ての関係者が幸せになるバランスの取れた活動となることを期待しています。※役職手当の引き下げばかり唱えるのは違和感があります。問題はそこではない気がします。責任ある役員にはしっかり払うべきだと思います。
- ・入試の時期に他学科教員や職員と仕事をすると新たな発見があります。ということは日頃の交流が少ないということだと思います。組合とは別の枠組み（排除するという意味ではなく意識せずに気軽な気持ちで交流したい）で改善できないかと思っています。
- ・いつも組合の方は大変お疲れ様です。大変と思いますが、頑張ってください。
- ・組合は役職手当の削減を強く求めてきているが、学長については何も求めている⇒副学長以下の役職手当の削減を言うのであれば、同様に「指定職俸給表(学長)」の俸給月額にも手をつけなければならないはずだが、何もしないのはなぜか！↑「学長手当」というものはない！
- ・いつもご苦労様です
- ・春闘要求の項目が多すぎる。 ・理事長が団体交渉に出席するように要求するべき。
- ・「組合員の声を反映する」意思を組合から感じることはほぼありません。学生や非常勤の方々の声を意識しているように見えてなりません(2010年の一時金削減など)。加入率を気にされるのであれば、方針をご一考いただく必要があるように思えてなりません。
- ・組合員、組合執行部の高齢化が大きな問題であり、何とか良策はないか。
- ・アンケートの機会をいただきありがとうございます。わりと若手の任期付き教員ですが、任期なしの教員との差を時々感じています。働かせてもらっていることへの感謝はありますが、待遇、仕事量、任期が切れた後の生活の不安など任期付きならではの悩みもつきません。日々様々な点で学ぶことがあるのでとても良い経験をさせてもらっていますが、採用されてからやっとわかる手当や待遇については納得がいきません。任期の間都合の良いように使われて契約終了するのであれば、それに見合った働き方、システムを作ってから運用するほうが健全だと思います。また、採用時に大学内での任期付き教員の待遇について説明して欲しかった。少し働いてから出来ない事をトップダウンで言われても生活に支障が出ます。

## 高校教員アンケート結果

高校教員対象のアンケートは春闘要求項目を重点的に2月15日(木)、42通を配布し、3月6日(火)を締切とした。最終的に3月7日に集約し、15通(回収35.7%)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	15	4	26.7
(2) 削減された一時金の回復	15	10	66.7
(3) クラブ指導に対する手当等の充実	15	9	60.0
(4) 入試業務の事務専任化	15	6	40.0
(5) 有給休暇が取りやすい環境	15	10	66.7
(6) 校舎の建替・修繕	15	14	93.3
(7) 労働時間の削減	15	8	53.3
(8) 非常勤講師の雇用期間について	15	9	60.0
(9) クラスの少人数化	15	7	46.7
(10) 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	15	2	13.3

(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。	5	2	40.0
(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。	5	4	80.0
(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。	5	1	20.0
(4) 元々基本給が他校と比較すると低い。	5	1	20.0
(5) その他	5	0	0.0

<自由記述>・労働意欲、生産性の向上

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
ア 5000円未満	0	0.0
イ 5000～1万円以内	0	0.0
ウ 1万円以上2万円以内	1	50.0
エ 2万円以上3万円以内	1	50.0
オ 3万円以上→(万円程度)	0	0.0
合計	2	

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	件数	割合
ア 500円未満	0	0.0
イ 500～1000円以内	0	0.0
ウ 1000円以上2000円以内	0	0.0
エ 2000円以上3000円以内	0	0.0
オ 3000円以上4000円以内	2	28.6
カ 4000円以上5000円以内	3	42.9
キ 5000円以上	2	28.6
合計	7	

(2)削減された一時金の回復について	全体	件数	割合
(1) 本来削減するべきではなかった	15	4	26.7
(2) 削減によって生活が苦しくなった	15	0	0.0
(3) 財政健全化をいうのなら、役職手当などを優先すべき	15	7	46.7
(4) 一時金を削減した分が有効に使われているとは思えない	15	3	20.0
(5) その他	15	0	0.0

(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。	15	7	46.7
(2) 日常のクラブ指導についても手当が必要である。	15	9	60.0
(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。	15	9	60.0
(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。	15	0	0.0
(5) その他	15	0	0.0

<自由記述>・外部コーチを任用してほしい。 ・多ければ多いほど

・クラブで学校を選ぶ現状があるので、部活動指導という学校への貢献を廃れさせてはいけないので、手当はぜひ必要。

(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	7	87.5
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。	8	4	50.0
ウ 事務方にして有期雇用では不安	8	4	50.0
エ 事務が専任化されないと専任教員	8	3	37.5
オ その他	8	0	0.0

(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。	11	9	81.8
(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	11	5	45.5
(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	11	6	54.5
(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。	11	8	72.7
(5) その他	11	0	0.0

<自由記述>

・休みたいが授業に穴はあけたくない。よって代講者(特に非常勤)にペイが出るようにしてほしい。  
・有給休暇が取りにくい環境・雰囲気ではないと思う。

(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。	14	10	71.4
(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。	14	5	35.7
(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。	14	3	21.4
(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。	14	10	71.4
(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。	14	13	92.9
(6) 教育課程にみあう教室数が確保されていない。	14	9	64.3
(7) その他	14	0	0.0

- ＜自由記述＞・自習室の創設 ・タブレットの配布（スマホの利用は混乱を招くと思う）。
- ・他私立を見回してもこんなに汚い校舎はない。設備も整っておらず、効率の改修工事が進めば、志願者がいなくなる。
  - ・狭い教室の中に多くの生徒がいる状況です。毎日生活する空間としてはとてもストレスが溜まりやすい環境になっていると思います。
  - ・狭い教室に人数を詰め込み、パーソナルスペースが確保できず、トラブルになり、生徒の身の安全に関わる。

(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。	8	5	62.5
(2) 近くに住まない限り仕事がこなせないほど労働量が多い。	8	3	37.5
(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。	8	3	37.5
(4) 生徒に対する教育の質保証ができなくなっている。	8	6	75.0
(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。	8	5	62.5
(6) その他	8	0	0.0

2017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	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 0～100時間未満	0	0.0	ア 教材研究	9	8	88.9
イ 100～200時間未満	0	0.0	イ 度重なる会議	9	6	66.7
ウ 200～300時間未満	0	0.0	ウ クラブ活動の指導	9	8	88.9
エ 300～400時間	1	16.7	エ 生徒指導	9	3	33.3
オ 400～500時間	0	0.0	オ 保護者対応	9	4	44.4
カ 500時間以上	5	83.3	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	9	0	0.0
合計	6		キ その他	9	1	11.1

- ＜自由記述＞
- ・全員がこれだけ多数（すべて？）の案件に会議で携わる組織は他にあるのだろうか。
  - ・累積した業務

- ＜自由記述＞
- ・時間がきたら強制退勤という制度を作れば長時間労働はなくなるが、パフォーマンスは落ちる。人手が足りないから長時間労働になっているという事実を解決すべき。
  - ・育児・出産への配慮は必要だが、他の教員にしわ寄せがいかぬよう、専任・嘱託を増やして補うべき。
  - ・諸先輩方のおかげで、今の恵まれた労働環境にあることは理解していますし、ありがたくも思っています。ですが、学期末考査終了後の生徒を一部の教員だけで指導し、多数の教員が半日、あるいは1日休める状況を「組合が勝ち取った権利」と説明されても、「一部の教員」は納得できないのではないのでしょうか。

(8)非常勤講師の雇用期間について	全体	件数	割合
(1) 非常勤講師の雇用期間について検討が必要である。	11	8	72.7
(2) 3年雇止めでは、優秀な人材を確保しにくい。	11	7	63.6
(3) 実力や勤務態度等に問題があり、雇用を継続してほしくない場合もあるので（3年で雇止めになる）現状でよい。	11	2	18.2
(4) 非常勤講師にも定年を設けるべきである。	11	5	45.5
(5) その他	11	0	0.0

- ＜自由記述＞
- ・必要なのは非常勤ではなく、専任・嘱託である。切実である。



どのような採用・雇用期間が望ましいと考えますか。	件数	割合
ア 1年ごと更新で、3年雇止め（現状維持）	0	0.0
イ 1年ごと更新で、3年間の更新の後、一度更新可能。（雇用期間4年が最長）	1	12.5
ウ 1年ごと更新で、4年間の更新（イ）の後、本人及び、学校が望むことを条件に「期限の定めのない雇用」へ移行。	5	62.5
エ 1年ごと更新で、雇止めを廃止。 ※本人さえ希望すれば「期限の定めのない雇用」へ移行。	2	25.0
合計	8	

(9)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。	8	8	100.0
イ 手厚く個別に面倒を見るのが難しくなる。	8	6	75.0
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。	8	5	62.5
エ 生徒から人数が多すぎると苦情が来ている	8	2	25.0
オ その他	8	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	1	12.5
イ 20～25人程度	1	12.5
ウ 25～30人程度	1	12.5
エ 30～35人程度	5	62.5
オ 35～40人程度	0	0.0
カ 40～45人程度	0	0.0
キ 45～50人程度	0	0.0
合計	8	

<自由記述>

・荷物の置き場がなく、通路にじかに置いている。一足制なのに不衛生。

<自由記述>

・そもそもいつ開催されているのか。どのようなことが議題であったのか共有されていないことが問題と考えます。

(10) 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	2	66.7
(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	3	100.0
(5) その他	3	0	0.0

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
ア 毎日感じる	2	16.7
イ たまに感じる	8	66.7
ウ あまり感じない	2	16.7
エ 全く感じない	0	0.0
合計	12	

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	2	16.7
イ たまに感じる	5	41.7
ウ あまり感じない	4	33.3
エ 全く感じない	1	8.3
合計	12	

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	16.7
イ たまに感じる	4	33.3
ウ あまり感じない	5	41.7
エ 全く感じない	1	8.3
合計	12	

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	7.7
イ 感じている	11	84.6
ウ あまり感じていない	0	0.0
エ やる気を失っている	1	7.7
合計	13	

<自由記述>

・先行き不透明  
・一高がどういう方向を目指しているのか全く見えてこない。

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	10	76.9
イ 健康診断のみ受診した	2	15.4
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	1	7.7
合計	13	

<自由記述>

・健康診断は授業時間とバッティングしていたため受診できなかった。  
・ストレスチェックは昨年度（2016年度）受診し、結果が良くなかったため、校医のカウンセリングを受診したが、納得いく内容ではなかったため、意味がないと思い提出しませんでした。  
・ストレスチェックは一度出したが不備があり、戻ってきたがその後出し忘れたため健康診断のみ。



## ご自由にご意見をお書きください

- 学校運営には必ず brain が必要であるがそこが全く機能していないので、平教員が思い思いに良い(と思う)ことをそれぞれ始めてやりっ放しにするので、仕事が増える一方で減ることがない。これが皆の負担になっている。
- ①嘱託(専任)の増加が最優先課題と考える。  
人手が足りていない。それが分かっているから休めない。放課後、長期休暇中の学習支援体制がいつまでたってもできない。主たる原因だと思う。
- ②全面的な会議のあり方の見直し  
会議が多く、長い。しかし、コミュニケーションがとれているとは限らない。特に職員会議の議論・報告が長いのに聞いていない人が多い。議論は下部会議、報告は毎朝の打ち合わせで、職員会議は重要案件で扱うべき。
- A: 学年・分掌・教科で挙がった意見を⇒校務連絡会で検討し、⇒職員会議で決定というルートの定着
- B: 毎朝、全体と学年で打ち合わせをする。  
この2本柱を達成するべく、
- 1、校務連絡会の回数を増やす(時間割の中に一つ、放課後に一つ)。←案件の数に会議の数が追いついていない＝学校が止まる。
- 2、放課後の校務連絡会には副代表の参加もOKとする。
- 3、朝読書の廃止、別の読書奨励システムの構築
- ③業務・事業仕分けの検討をしてから新規業務の追加
- \*雪だるま式に業務が増えていくのに、削られることがほとんどない。
- \*特に立ち番・巡回系、はなみずき・小論文など、削れば捻出される時間・予算がある。
- \*個人的には、全座学教員が「高校3年間で2周する」カリキュラムの見直しを新しく追加してほしい。  
中学がない本校にとっては、それだけで大きな学習支援システムになると思う。
- 管理職の在り方について  
職員・生徒の実態を知る努力をしてほしい。決め事に対する説明をきちんとしてほしい(公表した後の人事配置の変更など)。
- みんなで協力して頑張ろうという空気をつくってほしい。
- 研修会を意図のあるものにしてほしい。
- 教員の仕事はもともと平等化できるものではないので、誰がどのような仕事をしているのかきちんと把握してほしい。
- 主任・部長の互選をやめて任命にし、管理職が責任を持つべき。
- 管理職が管理できないような職場環境をかつての組合で勝ち取ってきたわけですから、現在のまともらない職場環境も受け容れるしかないと思います。学年主任や分掌の長が平場の教員同士の半ば押し付け合いで決まっており、肩書は「主任」や「部長」がついても、立場としては他の教員と同等なのだから、うまくいく方が稀有な例なのではないか。管理職にも(おそらく主任や部長にも)管理されない職場環境を勝ち取ってきた結果がこれでは、組合を抜けると言い出す人が一高内でも出てくるのではないのでしょうか。
- 今まで述べてきたことですが…
- \* 育児年代の方々のために、学園内に「保育所」を設置、教職員のお子様を退勤まで面倒見てもらえる体制を作って働きやすい環境を実現してほしい。
- \* 年配の人も多くなってくるので、教職員が健康に働けるようサポートする施設を作り、2時間毎の休暇制度の新設で、空き時間に運動したり、ゆっくり休んだりできる環境を実現してほしい。
- 管理職について
- \* 人事の配置に方針がみえない。数年先を見て、リーダーを作る努力をして欲しい。配置が発表後変わり、信頼されなくなっている。
- \* 新人教育を平場の自主性に任せすぎ。バディー制度を導入すべき。
- \* 委員会を作ることはやっても、進捗状況の確認がない。期日を決め結果を出させるべき。
- \* 休暇や出張についての許可が甘すぎて係の仕事をやりがらくさせ職場の環境を悪くしている。週番を特定の教員がやらないなど、職場に不公平感をもたらしている。

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」にてご報告いたします。  
桐は組合ホームページからもご覧になれます。(書記局)

次ページより組合のご案内を掲載いたします。  
民主的で教職員の声が反映された学園運営には、組合の力を大きくしていくことが必要です。明日の大東文化学園の為に、みなさまのご加入をお待ちしています。

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

# 組合のご案内

組合結成以来、私たちは一貫して労働条件の改善と学園民主化のために奮闘して参りました。給与水準を国公給に近いものにし、たり、「もち代」として始まった一時金の支給など、今日のような賃金・給与体系と様々な労働条件の改善を実現できたのは、本学園に勤務される教職員に支えられた組合の成果とも言えます。学園に働く教職員にとって楽しく、生きがいのある職場とするために交渉していくことが組合の役割であると考えます。

## 組合は理事会と対等の立場で交渉できるただひとつの組織です。

組合とは、働く人の集まりです。一人ではできないことでも、皆が力を合わせれば実現できることが沢山あります。働く仲間自身が働く人の立場で考え、行動するのが組合です。

基本は労働条件の改善、その他に不当な解雇や配置転換、ハラスメントなど、職場における雇用者側からの不当な行為に対して、組合は雇用者側と直接交渉（団体交渉）を行います。

雇用者側は労働組合の正当な団体交渉には必ず応じなければならない義務があり、交渉権を持っているのは組合だけです。雇用者側と対等な立場で協議や確認を行い、両者が合意に達したところで「労働協約」を締結して、より良い労働条件の実現・労働条件の改善が実現します。

## 組合は1人で悩んでいても解決しない問題に組織で取り組みます。

### 組合に参加すると…

#### いろいろな情報を知ることができます。

組合には学内・学外の私学を取り巻く様々な情報が入ってきます。学園の情報、労働法に関する知識など、組合独自の情報にアクセスすることができます。

#### 職種や組織を超えて交流することができます。

組合行事などで普段はあまり接点のない人たちとも交流をもつことができます。職種の枠を超えて、同じ職場に働く者同士の対等な関係に立って、素直な意見を交換できるのが組合です。

#### 研修や勉強会などの活動に参加することができます。

組合の関わる私大教連・私教連では研修や研究集会など、様々な活動が行われています。より知識を深めるチャンスに！

#### 組合独自の福利厚生もあります。

慶事・弔事・病気などの時は組合から慶弔金を受け取れます。退職記念品や文化鑑賞の補助（大学組合）、賤別金（高校組合）があります。

#### 中央労働金庫のお得なプランを利用することができます。

労金は組合員に様々なプランを提供しています。住宅や教育など、低金利のローンや定期貯金などを利用することができます。ご相談は組合事務所でも行うことができます。

### くみあいQ&A

Q 組合に入るとどのような活動をするのですか？

組合の仕事をやらなければならないのですか？

A 活動は改善要求などについての話し合いと組合員の交流会です。

毎年選ばれる執行委員が中心となってその年の組合活動を牽引しますが、あくまで立候補制ですので、「無理強い」をすることはありません。個人的な都合や家庭の都合がそれぞれあると思います。もし、都合がついて今年は役員として協力できるというときには、ぜひ協力してください。学内のこともいろいろわかりますし、他の部署の人とも知り合うことができ、交流の輪を広げることができます。

Q 組合は思想・信条が偏っているというイメージがあるのですが…

A 特定の政党や政治団体とは一切関係ありません。

あくまでも組合員の要求、意見に基づいて、勤労者としての利益を守るために活動しています。上部団体である私大教連・私教連も、連合や全労連といったナショナルセンターには加盟しない純中立の労働組合であり、特定の政党や政治団体とは関係がありません。加盟組合の自主性も尊重されています。

Q 組合員になると職場で不利になりませんか？

A そのようなことはありません。理事会側も、組合員だからと言って不当な扱いをしないことを了承しています。

組合員であることを理由に、不当な配置転換をしたり、差別的な処遇をすることは、明確な「不法行為」であり、雇用者の方が罰せられます。もちろん、組合も全力で組合員を守ります。

## 組合年間カレンダー

### ～大東文化学園教職員組合連合 年間活動内容～

組合の活動は、給与や労働条件の向上を求める[春闘交渉]を軸として進められています。また、組合への加入・未加入に関わらず、教職員からの労働相談を随時受け付けています。活動内容は機関紙「桐」でタイムリーに、詳しくお伝えします。

#### 1月 連合旗開き・新年の集い

—どなたでも自由に参加できる集まりです。お気軽にご参加ください！—

#### 2月 春闘アンケート作成・配布

—春闘アンケートは組合員だけではなく、全教職員を対象としています—

#### 3月 春闘アンケート集約・春闘要求書作成

#### 4月 春闘要求書提出

—要求は教員・事務職員の待遇改善のほかに、教学案件、学園施設・設備の改善要求も—  
**高校組合行事（歓迎会）**

#### 5月 春闘交渉申入れ・団交開催

—説明団交に始まり数回行います—

#### 6月 大学組合：私大助成署名運動

—奨学金制度の充実と文科省の私大助成金の拡充に向けて、署名活動を行います—

#### 7月 連合夏行事（暑気払い）

—毎年企画します。参加費は格安です！—

#### 8月 大学組合：教育研修集会（日本私大教連主催）

—組合員はどなたでもご参加いただけます。他大学との交流の場となります—

#### 9月・10月 今期活動報告・新年度来期活動方針作成

#### 11月 大学組合：定例総会・新執行委員選出

—一次年度執行委員の選挙が行われます—

#### 12月 高校組合：定例総会・新執行委員選出

### 大東文化大学教職員組合

組合費の月額額は棒給月額額の0.6%です。毎月の給与からの控除（チェックオフ）となります。臨時職員・嘱託講師・嘱託教諭・嘱託職員・アルバイト職員の方は月額300円（毎月払い、3ヶ月払い、6ヶ月払い、年払いも可能）。組合室で手渡し、または郵便振込（用紙をお渡しします）とさせていただきます。

組合費の主な使い道は組合運営の事務経費、書記局職員の人件費、支部活動の補助費、教研集会などの参加費、総会や委員会の運営費、文化厚生企画などの実施などです。

他の大手私大の組合費は1.0%から1.5%のところが多く、他私大と比べると安く抑えてあります！

### 組合費について

#### 大東文化大学第一高等学校教職員組合

組合費の月額額は棒給月額額の1.0%です。毎月の給与からの控除（チェックオフ）となります。

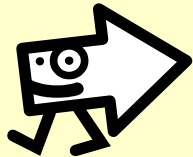


## 加入の手続き

組合にはいつでも加入することができます。加入申込書を提出し組合員資格を得ることができます。大東文化大学教職員組合は大学附属機関（幼稚園・研究所等）を含めた学園の教職員、大東文化大学第一高校教職員組合は高校教職員で組織されています。

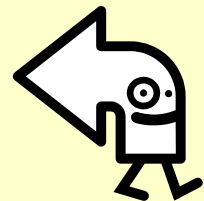
大学組合への加入申し込みは、このページ下部の加入申込書にご記入の上、組合事務室にご提出ください。大学組合ホームページからダウンロード可能な加入申込書でもお申し込みいただけます。メールでの申し込みも受け付けています。高校組合の加入申し込み用紙は組合事務室にお問い合わせください。

組合に興味がおありでしたら、お気軽に近くの組合員（大学組合執行委員は大学組合ホームページに掲載）に声をかけていただくか、組合事務室（板橋校舎1号館地下1階）にお立ち寄りください。組合事務室前にはスタンドに連合機関紙「桐」の最新号、バックナンバー、文化厚生関係のお知らせがございます（組合開室日に設置）ので、ご自由にお持ち帰りください。



### お問い合わせは

〒175-8571 東京都板橋区高島平1-9-1  
大東文化大学1号館地下1階  
電話・FAX：03-3935-9505  
内線：4951



E-MAIL:daito-un@boreas.dti.ne.jp <http://www.boreas.dti.ne.jp/daito-un/>

### 大東文化大学教職員組合まで!!

組合事務室の開室日は原則として月・火・水曜日の  
9:30~17:30です（昼休み：11:30~12:30）。  
会議等で変更もございますので、大学組合ホームページにてご確認ください。



..... 切り取り .....

## 大東文化大学教職員組合加入申込書

年 月 日

大東文化大学教職員組合執行委員長殿

私儀、本学組合に加入を申込みいたします。加入後は組合規約を遵守し、組合費を納入することを承知いたします。

氏名	①
所属	
メールアドレス	

