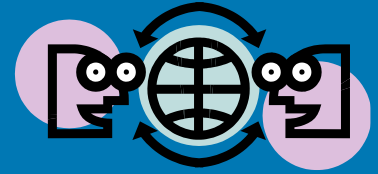




桐 特大号



大東文化学園教職員組合連合機関紙
2021年4月20日発行 第1149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

この号の内容

春闘アンケートの集計結果

2021年度春闘要求書

執行部紹介(一高編)



大学組合ホームページ

<https://daito-un.org>

(HPが新しくなりました)

2021 春闘アンケート結果

今年度春闘に向けて組合は2021年2月12日から3月中旬まで大学専任教員・特任教員、学園専任事務職員を対象としたアンケートを実施しました。年度末のお忙しい時期にご協力いただきました皆様に感謝いたします。組合連合では、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。

アンケート冒頭で2020年度のコロナ禍での学園執行部の諸対応に対する評価を尋ねました。アンケート集計結果を見ると、学園の対応を批判的に捉える意見がある一方で、一定の評価をする意見も見られ、実に多様な回答が得られました。他方、現在の労働環境、職場の有り様に関して、様々な不満の声や提言も届きました。特に、特任教員や助手・助教、アルバイト、嘱託職員などの非専任教職員への待遇改善、センター入試監督業務に対する不公平感の解消、役員報酬、役職手当の見直し、教員の研究に費やせる時間の不足、職員の超過勤務の構造的な問題、育児支援の拡充、ハラスメント問題、メンタルヘルスの管理、といった点に関し、多くの要望が寄せられました。育児支援に関しては特に、勤務時間の時短に関し、かなり具体的な要望もあり、これらの意見は組合が取り組むべき課題がどこにあるのかを知るために大いに参考になりました。

組合連合は去る4月5日(月)に連合代議員総会を開き、皆様のご意見と現在の学園の状況を確認すると同時に、春闘要求内容について審議し、承認されました。本総会では、アンケート結果を踏まえつつ、コロナ禍を一年間経験した現在、組合として学園に求めるべき事柄を議論し、春闘要求に盛り込みました。

教員・職員アンケート結果

春闘アンケートは2月15日(月)から、大学専任教員・特任教員合計約344通、学園専任事務職員約209通、合計約553通を配布し、3月15日(月)を締め切りとした。最終的に3月25日に集計し、教員66通(回収率約19.2%)、職員25通(回収率約12.0%)を回収した。

回答者年齢	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
①20代	5	8.6	2	8.7
②30代	11	19.0	11	47.8
③40代	14	24.1	4	17.4
④50代	14	24.1	4	17.4
⑤60代以上	14	24.1	2	8.7
合計	58		23	

★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等は編集し掲載した。同一内容の記述は()に件数を表示した。

2020年度における本学のコロナ禍への対応について

【本学の2020年度コロナ禍への対応への評価をお聞かせ下さい】

コロナ禍への対応について	教 員		職 員	
	件数	割合	件数	割合
①高く評価できる	4	6.1	2	8.7
②一定の評価はできる	42	63.6	14	60.9
③あまり評価できない	20	30.3	7	30.4
④まったく評価できない	0	0.0	0	0.0
合計	66		23	

【対応への評価の理由をお書きください】

＜教員自由記述＞

- ・ 支援金の給付。パソコンの貸与。
- ・ Zoomによるオンライン授業など対面ではないものの、双方向で授業や演習等で対応できた。
- ・ 前期早々の段階で敏速にオンライン授業を提唱し、学生の評判も良かった。
- ・ クラスターが出なかった点。
- ・ 入試監督の時、窓を開けて換気しなかった主監督。
- ・ 共通テスト時、イヤホン回収が素手だった。手袋が欲しかった。
- ・ コロナの感染を学内で広めなかったことに関しては評価するが、あまりにも制限が厳しく、多くの活動が実施できなさすぎた。大学はもう少し責めた行動も取らないとダメだと感じた。
- ・ 方針や情報が整理されないまま五月雨式に示されており、結局どうなっているのか、全体像や最新の状況を把握できなかった。
- ・ 実習前の学生と教員の検査の徹底なども考慮して欲しい。
- ・ 学生への支援金など、先陣を切るとまでは言えないが、動きはとれている。（執行部交代のタイミングを考慮すると一定の評価はできる）
- ・ 情報決定が遅い。文科省の発言、他学科の方を見て決めている感じがする。
- ・ 対面授業や入構制限が徹底されているので、学生や教員の安全は担保されていると考える。
- ・ 特に前期です。休校にした後、ドタバタと突然オンデマンドで授業をやりなさい。新任の教員にはオリエンテーションもしない。その場、その場でやっているようでした。
- ・ 決断が遅い。トップダウン（悪い意味で）。新しい取り組みへの創造性の不足している執行部によるトップダウンには不安。
- ・ DB ポータルと manaba の2つがあって分かりにくい。オンライン授業を強いられたこと。
- ・ コロナ禍の状況や世論が目まぐるしく変化するのに、大学の方針やメッセージは限られた回数で、タイミングも後手後手になっている。
- ・ 学生や教員にとって学業や研究がやりやすい方法よりも、事務処理が優先されていて、希望を聞かれても通ったことがない。
- ・ オンライン対応になった際のツール（zoom, manaba 等）の説明があまりなく悪戦苦闘した。
- ・ DB ポータルを通じた情報の掲示は無意味。伝わってほしい学生が情報にアクセスできないか、アクセスの仕方が分からない。
- ・ zoom を法人契約する等、オンライン機能の拡充を図っていたから。
- ・ アルコール等の設置や換気のアラーム設定、wi-fi の設置など評価できる。
- ・ 実際にコロナになった時に欠勤扱いとなるのが「高く評価できる」にならなかった理由。
- ・ 後期の対面とオンラインの混合は、学生・教員双方の負担となった部分が多く、効果としても中途半端なものになったと思う部分が多い。
- ・ オンライン授業にしていただけのため。入構時に検温が実施され、消毒液が設置されたため。
- ・ 対応が遅い。決定事項の通達が授業開始間際で、授業の準備が充分に行う時間が取れなかった。
- ・ 誰にも先を見通せない状況の中で、学生の学びを何とか保障しようと努力していた。学生への就学支援金を支給したのは良かった。

- ・ 教員への負担が多。それでいて教員の仕事は学生に評価されていない。
- ・ 板橋入試会場での一部教室の密状態。
- ・ 東松山、後期に頑張って対面授業を受けている学生に対する配慮のなさ（廃校になった大学に通っているよう）。ならば後期も対面オンリーにすれば良かったじゃないか。
- ・ 授業について最低限何をすべきなのかについて、明確な指示が出されていた。
- ・ 対面を行う際、具体的な対策はすべて学科まかせであった点。
- ・ 机や壁などの除菌コーティングを計画していると聞いたから。
- ・ オンライン授業の学生へのケアが不十分である。
- ・ 学生への対応は早かったと思いますが、オンライン授業等に対する教員への対応が遅いと感じました。
- ・ コロナ対応に関する校務を職員が教員に依存しすぎる。
- ・ 職員は在宅勤務できるためのPCやスマホの貸与等が必要。タブレットのみでは在宅勤務にならない。
- ・ 情報センターの発信、対応の充実化。今年度 manaba 利用において新入生の利用上の混乱が見られたため。
- ・ パソコンの330台購入と貸与。
- ・ 初勤が遅い。ネット環境（学内・以外）の改善になぜこんなに時間がかかるのか。
- ・ 具体案はないが、もっと出来ることはあったのではないか。
- ・ 厳しい財務状況の中、学生への支援金等、またボーナスを下げなかった点など一教員として大学への信頼感が増した。
- ・ 授業対応など教員まかせの部分が多すぎた。

<職員自由記述>

- ・ 教員、職員ともに今できうる対応はしてきたと思っている。一定の不満が出るのも仕方なし。
- ・ 対応が後手後手になっていた。
- ・ 土曜一斉休暇は良いが、在宅勤務等の制度に充実がないように思えた。
- ・ オンラインとは言え、きちんと授業を行うことが出来た。
- ・ 他大学の対応と同程度（特段悪いわけでもない）。
- ・ 4,5月以外、在宅勤務等の感染対策がほとんどなされなかった。
- ・ 板橋キャンパスは一高と隣接しているが、隣の一高では対面授業を普通に行い、また一高生が板橋キャンパスに出入りすることも自由にできていたのに、大学の授業は原則オンラインで実施し、学生の入構も厳しく制限したのはどうしてなのか、説明が欲しい。
- ・ コロナ禍における学生のオンライン受講に合わせ、貸出用PCの準備や、学内のネットワーク環境の改善を早期に行うことができていたため。
- ・ 在宅勤務は子育て支援に役立った（特に女性）。

【2021年度のコロナ禍への対応について、改善を求めたい内容をお書きください】

<教員自由記述>

- ・ 学生への支援（経済的・NET環境・心理ケア）の拡充。
- ・ 2020年後期の授業形態について、一度決めた内容が変更できない点。2021年度も2020年11月頃に決めた形態がすでに変更できないが、感染の状況を見て柔軟に対応出来るようにしてほしい。
- ・ 文科省の意向に振り廻される事なく「大東ファースト」を貫いて欲しい。
- ・ 教室の確保による対面授業の全面化。
- ・ コロナになってしまったときの扱いの変更。
- ・ 今の学長は、学内の対話を重視するとおっしゃって当選された方だったと思いますが、この一年対話が従来に比べて重視されたという実感はありませんでした。
- ・ 方針を二転三転させないこと。
- ・ 対面授業に伴い、教職員・学生の検査を必要に応じて出来るようにすること。（検査会社との連携、費用補助、それらに関わる規程制定）
- ・ 学生、教員、職員を守るため、万全の対策の後、授業体制の検討を願う。
- ・ 学部長や事務長など「長」がつく役職の方々に、公衆衛生や感染症をはじめ、ICTや新学習観に至るまで、基本的な知識をアップデートしてもらいたい。
- ・ 対面授業を行う場合、教員机の前にアクリル板を設置。情報教室は隣との間にアクリル板を設置。
- ・ 対面と決めたならば、それでやること。学生の中には、コロナを理由に楽をしようという傾向も見られる。これ以上の中途なやり方は良くないと思う。
- ・ 可能であればオンライン授業を継続していただくとありがたいです。

- ・メール会議の活用による仕事の負担の軽減。
- ・対面、オンラインの切り替えを早めに。対応が遅れると教員の負担も大きくなる。(2)
- ・コロナ感染の際、欠勤になるのはどうにかならないか。
- ・対面授業を可能な範囲で出来るよう、環境の調整をお願いしたい。感染対策について教職員で意思統一を図るべき。(3)
- ・教員が授業を成立させるためのサポートが不十分で各自が努力するしかなかった。特に非常勤講師への経済的な援助(通信費、機器整備費用の支給)は不可欠。
- ・運動部活動への理解、関心が薄いように感じる。直ぐに活動を中止するのではなく、どの様にすれば活動できるのかを考えるべき。また、特別強化・強化・育成部を一律に考える必要があるのか疑問である。
- ・コロナ陽性者が出たという大学ページでのインフォメーションについて、陽性者は大学構内に入っていないので安全であるといったコメントは対面実施への努力を放棄しているような印象を持つ。必要があっても出校しない教員を増やすことにつながる。
- ・検温場が不便。長い戦いが予想されるので改善すべき点があるように思う。
- ・教職員、学生対象に定期的な PCR 検査を実施してほしい。
- ・大学で統一した指針が必要だと思います。
- ・職員が在宅勤務できるように PC やスマホを人数分貸与すべき。(在宅勤務がきちんと職員はできていない)
- ・オンラインと対面の実施方針でぶれないこと。演習は感染症対策を徹底して全部対面とし、講義は人数に関わらずオンラインとする、など。
- ・感染した学生情報を保健室のみに集中したが、教務主任、担当教員、学部長にも共有すべき。
- ・対応について医療面だけではなく、風評被害の問題にたけた専門家を入れた対策が必要だと思いました。必要のない出校停止になった学生がいました。
- ・構内にてオンライン、特に zoom 等の双方向型の授業を受けるための環境をきちんと整備すべき。
- ・遠隔授業について良い点も多くある。対面授業の利点は十分理解できるが「可能な授業は対面で」というよりも、せっかく遠隔で経験した良い点を組み入れ、新たな形での授業形態がとれるように教師に裁量を与えてほしい。
- ・対外的、表面的に問題にならないようにするばかりでなく、教員と学生の実情をよく考えて欲しい。
- ・学生の入構を禁止し、多勢の受験生はノーチェックで入れる矛盾。
- ・引き続きオンラインで行った方が良い授業は対面に移行しなくても良いのでは。効率や学生が反復して講義資料を閲覧できる。東松山のバスの本数が少ないこと、校内のコンビニ、食堂が利用できないのは少し不便。

＜職員自由記述＞

- ・情報の開示をしっかりとしてほしい。また、対応について複数案用意してほしい。
- ・引き続きの土曜一斉休暇。
- ・継続して行えば、昨年と同様で良いと思います。
- ・授業について 15 コマのうち、半数は対面、もしくは LIVE 配信とするなど、学生と教員が接点を持つ型式での運営を学園方針として出して欲しい。
- ・教員のオンライン授業内容、質。ハードばかりに目が行きがちだが、そもそも授業の質がオンラインでも良いものであれば、学生の不満も少ない。
- ・オフピーク通勤、在宅勤務の普及定着を進めて欲しい。一般企業に比べその辺りの対応がぬるい。
- ・在宅勤務等がもう少しうまく機能すればより良いと思う。月の上限 4 回までの利用ということに強い疑問を感じる。時代に逆行している。現在もコロナ禍であるが、勤務体制等は平時とあまり変化がなく、感染対策に欠けるところがある。
- ・入試における受験生の収容は密を避けるべきだった。
- ・コロナに感染した学生や、教職員に関する情報が不足していると感じる。プライバシーに関わるため、慎重を要するのは理解できるが、感染者が出た場所や日時など、詳細に情報を開示することを望む。
- ・職員の中には、コロナ禍を理由に在宅勤務ばかり主張し、他の職場勤務の課員に業務の負担がいつの間にか増えている。
- ・職員の在宅勤務について、部署の業務的に現場での対応が必要となるため、ほとんど在宅勤務が出来なかった。特に役職者は在宅勤務がしづらく、コロナ禍でも電車での通勤を余儀なくされた。
- ・在宅勤務の制度化。子育て中の女性は、出勤することで家庭のことが気になり、集中力を失いがちだから、在宅勤務により集中力が増し、本来の力を発揮できたと思う。

ベースアップについて

これまで20年以上ベースアップが行われていない現状があります。組合では、ベースアップ要求は重要な交渉事項であり、経済課題を柱に交渉する過程で、理事会の将来構想、財政計画や運営の在り方を議論できるものと考えます。

【現在の俸給について満足度をお聞かせください】

ベースアップについて 全体	教 員		職 員	
	件数	割合	件数	割合
①満足	8	12.3	6	25.0
②やや満足	9	13.8	3	12.5
③適当である	24	36.9	4	16.7
④やや不満	15	23.1	9	37.5
⑤不満	9	13.8	2	8.3
合計	65		24	

ベースアップについて 20代	教 員		職 員		ベースアップについて 30代	教 員		職 員	
	件数	割合	件数	割合		件数	割合	件数	割合
①満足		0.0	1	50.0	①満足	2	20.0	1	9.1
②やや満足		0.0	0	0.0	②やや満足	2	20.0	3	27.3
③適当である	1	20.0	0	0.0	③適当である	4	40.0	2	18.2
④やや不満	2	40.0	1	50.0	④やや不満	2	20.0	4	36.4
⑤不満	2	40.0	0	0.0	⑤不満		0.0	1	9.1
合計	5		2		合計	10		11	

ベースアップについて 40代	教 員		職 員		ベースアップについて 50代	教 員		職 員	
	件数	割合	件数	割合		件数	割合	件数	割合
①満足	2	14.3	1	25.0	①満足	2	14.3	1	25.0
②やや満足	2	14.3	0	0.0	②やや満足		0.0	0	0.0
③適当である	4	28.6	2	50.0	③適当である	6	42.9	0	0.0
④やや不満	4	28.6	1	25.0	④やや不満	3	21.4	2	50.0
⑤不満	2	14.3	0	0.0	⑤不満	3	21.4	1	25.0
合計	14		4		合計	14		4	

ベースアップについて 60代以上	教 員		職 員		ベースアップについて 年齢不明	教 員		職 員	
	件数	割合	件数	割合		件数	割合	件数	割合
①満足	2	14.3	1	50.0	①満足	0	0.0	1	100.0
②やや満足	3	21.4	0	0.0	②やや満足	2	25.0	0	0.0
③適当である	5	35.7	0	0.0	③適当である	4	50.0	0	0.0
④やや不満	3	21.4	1	50.0	④やや不満	1	12.5	0	0.0
⑤不満	1	7.1	0	0.0	⑤不満	1	12.5	0	0.0
合計	14		2		合計	8		1	

給与・手当の改善について

【諸手当に関して、改善を求めたいものはありますか】 ※○は複数可

給与・手当の改善について	教 員		給与・手当の改善について	職 員	
	件数	割合		件数	割合
①扶養手当	4	5.2	①扶養手当	5	15.6
②住居手当	18	23.4	②住居手当	7	21.9
③通勤手当	7	9.1	③通勤手当	2	6.3
④出張手当	5	6.5	④出張手当	2	6.3
⑤役職手当	1	1.3	⑤役職手当	4	12.5
⑥期末手当	16	20.8	⑥超過勤務手当	4	12.5
⑦勤勉手当	9	11.7	⑦休日給	2	6.3
⑧特別手当A・B	4	5.2	⑧期末手当	3	9.4
⑨その他	13	16.9	⑨勤勉手当	1	3.1
合計	77		⑩特別手当A・B	2	6.3
			合計	32	

＜教員⑨その他＞

- ・仕事の歩合制にして欲しい。
- ・超コマ手当を増額して良いと思う。
- ・IT 対応費用（有償ソフトやハードなどの費用）
- ・入試（作問）手当。担当している教員とそうでない人との労力の違い。
- ・大学院担当手当「45,000 円/コマ」が相場。
- ・扶養手当と住居手当は助教にも与えるべき。
- ・入試対応への手当が十分でないと感じる。特に出題委員など。
- ・残業手当を導入して欲しい。9 時～17 時勤務でも 17 時に業務を終える事があまりない（授業がある時）。
- ・17 時を過ぎるとモチベーションが下がる。
- ・東日本大震災によって減額された分の手当？一時金？をまずは元に戻すべき。

【改善を求めたい内容をお書きください】

＜教員自由記述＞

- ・入試の担当をやってもやらなくても差がない？
- ・住居手当を世帯主のみに限定するのはジェンダー平等の観点からも不適當。実際に支払いをしている場合には、世帯主か否かに関わらず住居手当を支払うべき。
- ・出張手当は、出張に行くと自腹を切る水準なので引き上げを望む。
- ・ベースアップについては、以前学園側からベースアップはしていないが定期昇給は実施しているという回答があったように記憶しています。それなら新規採用者の号俸も毎年上昇しなければならないはずですが、そのようになっているのでしょうか。ベースアップと定期昇給は区別するべきです。
- ・一時金支給の増額等ではなく、ベースアップを求めたい。
- ・入試監督・作問に関わる手当の明示化、増額。
- ・減コマ措置をしているので役職手当はもう少し減額してもよいと思う。
- ・特任の身分だけ住居手当が出ないのは不公平である。
- ・月でどれぐらい残業をしているか、調査があっても良いのではないか。
- ・運動部の指導者で、自家用車での通勤が必須の場合の支給額を増額すべき。

＜職員自由記述＞

- ・ベースアップは元より手当の削減等があるとは思えないと思う。特に若年層が困るのではないか。
- ・嘱託職員を 20 年近くやっていますが、退職金ゼロはひどすぎます。

- ・特にありません。あえて、東京と埼玉では住居手当に差をつけてほしい。
- ・増額を希望する。
- ・役職者の超過勤務手当。現在は出ていない。
- ・役職手当で部長と課長を兼務したときには部長手当しかつかないが、負担が大きいので少しは役職手当を増やした方がよい。
- ・在宅勤務が増えると出勤日の残業が多くなるので、是正したほうが良いと思う。

一時金について

2021年度は、2019年度と同様（年間1.1カ月）の一時金支給を要求し、要求通り2019年度と同額支給されました。

【今後の希望をお聞かせください】 ※〇は一つ

一時金について	教 員		職 員	
	件数	割合	件数	割合
①一時金の増額	21	32.8	4	18.2
②昨年度同様水準での支給	35	54.7	12	54.5
③減額もやむを得ない	8	12.5	6	27.3
合計	64		22	

福利厚生・研修支援等の拡充について

【本学の教職員向けの福利厚生・研修支援として、必要だと思うものに〇をつけてください】（複数可）

福利厚生・研修支援等の拡充	教 員		職 員	
	件数	割合	件数	割合
①インフルエンザ予防接種の補助	34	23.8	17	29.3
②PCR検査の補助	40	28.0	11	19.0
③保育サービスの提供	13	9.1	3	5.2
④病児保育サービスの提供	10	7.0	4	6.9
⑤資格取得補助、受験料補助	11	7.7	11	19.0
⑥文化体育・レクリエーション補助	6	4.2	3	5.2
⑦セミナー参加補助	11	7.7	1	1.7
⑧ジム・スポーツ活動に対する補助	6	4.2	4	6.9
⑨食事・昼食補助	8	5.6	2	3.4
⑩その他	4	2.8	2	3.4
合計	143		58	

<教員⑩その他>

- ・予防注射は学校で一括で行ってほしい。
- ・大学の業務機能維持に必要な感染症全般の全額負担。
- ・定期健康診断の充実。
- ・教員への個人で使うコピーカードなど。



<職員⑩その他>

- ・婦人科検診の若年化。
- ・休憩室の設置。



大学共通テスト監督について

これまで組合は大学共通テストの監督の際の宿泊場所の確保・提供を求めてきましたが、具体的な回答を得られていません。現在は M ロッジの無料提唱と宿泊費 1500 円の補助が出されていますが、今後も実情に見合った要求をしていきたいと思いをします。

【大学共通テスト監督の際の宿泊に関わるご希望をお書きください】 ※自由記述

<教員自由記述>

- ・現行でほぼ満足。
- ・宿泊費の実費支給があると良い。(3)
- ・宿泊補助については、その必要性に応じて全額の段階を設けても良いのではないかと。自宅からの距離等。
- ・1500 円の補助では少なすぎる。5000 円程度まで引き上げられると良い。(3)
- ・M ロッジに入れなかった教員に対するホテル宿泊補助の増額。東松山のAPAホテル程度は不可欠。
- ・今年度においては、M ロッジ 6 人部屋を 2 人で使用との事で、現在のコロナの状況により M ロッジ使用は避けた。感染対策という点で適切だったのか判断されたし。
- ・2 日間とも監督に当たったが、全く手当がない。監督業務を免れた人と不公平である。

<職員自由記述>

- ・センター試験の宿泊料については一般の出張と同様にしてほしい。他大学ではセンター試験手当が出ている所もあるので併せて検討してほしい。
- ・全額支給すべき十日当(宿泊が必要な人のみに限る)。
- ・M ロッジと交通費で良いと思います。
- ・M ロッジに無料で宿泊できるのだから問題ない。それが嫌でホテルに泊まるのであれば実費でもいいのではないかと。
- ・大東スクラムに依頼してほしい。
- ・今後もコロナ禍が継続するので、M ロッジでの宿泊は 1 部屋につき 1 人という対応にすることが望ましい。そうすると、宿泊希望者を M ロッジのみで対応することが難しくなることも考えられるので、近辺の宿泊施設を学園側で押さえて欲しい。
- ・事務職員は教員よりも出勤時間が早いので、「特別手当」や「宿泊料金の補助増額」を希望する。
- ・近隣ホテル利用の実費を支給してほしい。

役員報酬について

昨年の組合の春闘要求は、理事長及び外部理事の役員報酬の 20%削減、顧問への役員報酬の廃止でした。要求に応える形で 2018 年度から段階的に 5%引き下げられた現在の役員報酬は下表のとおりです。

【役員報酬についてどのようにお考えですか】 ※○は一つ

役職報酬について	教 員		職 員	
	件数	割合	件数	割合
①多い	37	60.7	15	62.5
②適当である	9	14.8	6	25.0
③少ない	0	0.0	0	0.0
④その他	15	24.6	3	12.5
合計	61		24	

<教員④その他>

- ・常勤の理事長、常勤役員が多い。(2)
- ・報酬に見合った成果を出してもらえたらそれでよい。
- ・役員によって業務量が違うので、一律には言えないと思う。
- ・常勤理事、役員の上限 1,500 万ぐらいまで。常勤でない理事 45 万は年ならよいと思いをします。

- ・他大の例が分からないので何とも言えない。(2)
- ・仕事内容に見合った額なのか、判断する材料を可視化することを望む。
- ・判断できない。見合った仕事をしていれば良いのでは。
- ・責任をとる体制にできるのであれば少ないが、今の状況では多い。

＜職員④その他＞

- ・何をしているか不明の理事長の報酬が高すぎる。
- ・ボランティアでやってほしい。
- ・学長には、学長指定給の他に、調整手当、期末手当、一時金が支払われるのではないだろうか。学長も年収を示したほうが良いと思う。

事務職員の給与体系の改定について（職員アンケートのみ）

2018年4月に事務職員の雇用制度及び給与体系等の改定が下記のように行われました。

- A、定年年齢の引き上げ（一般職 62 歳→64 歳。※事務職は 64 歳に統一）
- B、定期昇給幅の縮小（一般職）
- C、定期昇給年齢上限の引き下げ（一般職 60 歳まで→50 歳まで）
- D、役職定年制度の廃止（管理職 63 歳→64 歳の定年まで）
- E、役職手当等削減（主査を除く管理職の月例手当を 1.4～2%削減）

【この改定についてどのようにお考えですか】 ※〇は一つ

【具体的なご意見があればお聞かせください】
※自由記述

事務職員の給与体系の改定について	職 員	
	件数	割合
①もとに戻した方がよい	8	32.0
②このままでよい	10	40.0
③さらなる改定が必要	7	28.0
合計	25	

- ・成果主義を取り入れるべき。
- ・役職定年の復活。若手がやる気をなくす。
- ・全員 50 歳昇給停止でよい。
- ・定期昇給幅は縮小しなくても良いのではないかと思います。
- ・役職定年は設けたほうが良いと思う。一般企業では 60 歳で役職定年を設けていることが多く、

若い世代に早めにバトンを渡す方が変化に対応しやすいと思う。

- ・十分な説明なく改定が行われたため不満である。また、組合も職員には寄り添っていない。
- ・定年年齢は時代に合わせて今後 70 歳までとしてほしい。当面 65 歳で役職定年に、70 歳まで一般職として勤務する。
- ・C の定期昇給年齢上限の引き下げはあまりにも若手を苦しめる改定。現 60 歳前後のみ痛みのない、すらい改定である。A の定年年齢の引き上げ、を 62 歳に戻して、B の定期昇給幅の縮小を戻して欲しい。定期昇給幅を縮小しての定年延長は実質意味がない。
- ・今の部課長が 15 年から 20 年くらいまでいるおかげで、我々の給料を抑えて調整するつもりなんです。
- ・定期昇給年齢上限を一般職 50 歳→55 歳くらいにしてほしい。
- ・定期昇給幅は縮小しなくても良いのではないかと思います。
- ・役職手当について。これ以上役職手当が減ったら、役職者になりたい職員がいなくなってしまう。
- ・説明会では、一般職の定年延長により一人当たり 2 年分の年収の財源が必要ということで、それを定期昇給幅の縮小と定期昇給年齢上限の引き下げにより捻出するというイメージ図が示された。しかし、定年延長により長く働く職員が出ればその分新規雇用を減らすなどして人数の調整が行われるはずであり、定年延長したとしても、62 歳以降の給与を全職員の平均給与程度に減らせば、人件費は増加しないはずである。そもそも、特別契約職員制度（俸給額が退職時の 60%となる）は、そのような考えで設計されたのではないだろうか？今回の改定により、64 歳まで働くとした場合、改定前は特別契約職員制度で得られていた 2 年分の給与を丸々カットされることになるが、この分の削減理由は定年延長による人件費増大では上述のように説明できない。なぜこれだけの金額の削減が必要になるのか、合理的な説明をする義務が学園にはあると思われる。もし合理的な説明ができないのであれば、規則を元に戻すべきである。または、規則を元に戻すことが難しいのであれば、ある程度の年齢まで働いた一般社員について、2 年間の特別休暇（分割取得も可）を取得可能とする制度の導入を検討してほしい。

教員の役職手当の改定について（教員アンケートのみ）

組合は他大学と比較して高すぎる役職手当を改定することにより財源を確保し、給与体系全体の見直しの実現を求めています。

【これについてどのようにお考えですか】 ※〇は一つ

教員の役職手当の改定について	教員	
	件数	割合
①見直しを行うべきである	49	81.7
②このままでよい	10	16.7
③その他	1	1.7
合計	60	

【このほか、役職ごとの手当額についてもご意見があればお聞かせください ※自由記述

- ・教務委員長に役職手当をつけるべき。
- ・役職手当削減には反対。組合員も役職に就く可能性があるのだから。
- ・学部長/理事の場合、2つの手当がついてますか？であればどちらかにする。

- ・教務委員長はすごく仕事をしているのに、役職の手当がないのはすごくかわいそう。これ以上上げると、なり手がますますいなくなります。
- ・「減コマ+手当」は二重取りとみなされかねないか？多忙すぎる役職とそうではない役職（理事長・研究所長）を分けることは？
- ・確かに学科主任の仕事は多いが、補佐的な役割をしている教員数名が無報酬というのではバランスが悪い。
- ・講義数が減免されており、役職手当を下げるべき。

事務職員の役職手当の改定について（職員アンケートのみ）

組合は他大学と比較して高すぎる役職手当を改定することにより財源を確保し、給与体系全体の見直しの実現を求めています。

【これについてどのようにお考えですか】 ※〇は一つ

職員の役職手当の改定について	職員	
	件数	割合
①役職手当を減額すべき	13	54.2
②役職手当を減らさない方がよい	9	37.5
③役職手当を増額すべき	2	8.3
合計	24	

【このほか、役職ごとの手当額についてもご意見があればお聞かせください】 ※自由記述

- ・課長職は役職手当を半減し、残業手当を支給した方がよい。
- ・手当の差がないのであれば、あえて管理職にならない選択ができてしまう。頑張ってもバカを見るので、一定の差は合っているとと思う。

- ・役職手当が削減されると一般職員との給与差がなくなるだけであり、役職を望まない者が増える。
- ・教員数を減らして役職手当に還元する。
- ・人によって、高く感じる人とそうでない人がいる。
- ・事務職員の場合、役職は資格等級に紐づけられており、上位等級の棒給表のほうが昇給率が高くなっている（4級以下については、50歳を超えると昇給はストップする）。従って、役職の年数が長くなると棒給で十分な差がつくことになるので、役職手当は減額すべきである。また、Q11で説明する超過勤務手当の支払いが実施されるならば、これも役職手当を減額すべき理由となる。
- ・役職ごとの手当については、部署内のマネジメントや部署全体の成果、部下からの評価など、成果主義に基づく評価も加味するべきであると感じる。そのため、一律に役職手当を増減させるよりも、個人を重視した方がよいと思う。
- ・他大学よりも少ない職員数で、職員は馬車馬のように働いている。教員の給与を減らしてほしい。
- ・役職者も超過勤務手当もつかない中、負担が大きいので減らさないほうがよい。
- ・課長は三六協定の対象労働者で、実際にプレイヤーである。共通テストの早出、残業の手当は最低限至急すべきだ。

経済的要求以外について

【現在、困っていることや不安や不満を感じることで、改善を求めたいことがありますか】

経済的要求以外について	教 員		職 員	
	件数	割合	件数	割合
①労働条件（就業規則・定年・休日勤務・教員数）	14	16.3	19	39.6
②労働環境（人間関係・ハラスメント・施設・設備の不具合等）	14	16.3	9	18.8
③教育環境（コマ数・学年歴・休講補講・大学院等）※教員のみ	19	22.1		
④研究環境（研究室・研究費・研究に関する制度等）※教員のみ	13	15.1		
⑤人事（昇任・昇格・委員等）	9	10.5	8	16.7
⑥各種制度（育児・介護制度等）	6	7.0	7	14.6
⑦大学運営（中長期計画・運営体制・危機管理・財政等）	9	10.5	3	6.3
⑧その他	2	2.3	2	4.2
合計	86		48	

【改善を求めたい内容を具体的にお書きください】 ※ ○は複数可

<教員自由記述>

- ・図書館の電子ジャーナルの充実。コピー料金の引き下げ。コピーカードの導入。
- ・職員の異動のペースが早すぎ。専門性が身につかない。
- ・コロナ禍が収束していない中、オンデマンド授業などを使って授業回数 15 回の拘束を弾力化して欲しい。
- ・同職位の教員からハラスメントを受けており、上司に相談したが「うつの可能性がある」と診察を勧められた。休職することもできると説明をされたが、とてもショックを受け、何も相談できなくなった。相談できる環境や人間関係を考慮していただきたい。
- ・学長や学部長が変わるたびに、話をなかったことにするのはそろそろやめて欲しい。
- ・法的には子が3歳になるまで時短で働くことが出来るようですが、現状教員は育休後復帰したらフルで働かなければいけません。（死にそうになりました・・）せめて、1~2 コマの減コマを可能にする制度を取り入れて欲しいです。
- ・財政的には不安が大きい。学部タテ割を緩和し、人員や授業や研究所等のリソースを共有できるところが少しでも増えれば、いくばくかは効率化できることがあるように思う。
- ・学内のPCの回線が遅く、つながりが悪い。
- ・助教・助手の部屋について大部屋をパーティションとドアで区切るのいいが、天井までパーティションが届いていないため、声がつつぬけになるのは困る。
- ・教授に仕事が集中する。准教授も役職に就けるようにしてほしい。
- ・70歳定年に該当する者ですが、体力に限界を感じています。ところが「選択定年制」の条件が「20年以上勤務の者」というのが厳しすぎる。「10年以上」程度にすべきと思います。
- ・教育設備が貧弱。ハラスメント防止の努力が不足している。
- ・定年（教員）を70歳とすべき。
- ・6コマは多すぎる。休講したら必ず措置を講じなければならないのは厳しい。1回なら（休講が）不要で、2回以上にするのはどうか。
- ・必須コマ数を6から5に削減。
- ・事務休日におけるスクールバスの運行について。教員は休講、休日関係なく出校し、仕事をしなければならない日が多い。スクールバス運休日の交通費が自費なのは不公平である。
- ・研究活動報告シートの提出を求められたり、表彰制度が設けられたりすると、自由な研究に制限がかかりそうで窮屈に感じる。
- ・組合として要求する内容ではないと思うが、大学院を縮小してほしい。ほとんど院生のいない状況で労力が不釣り合いにかかっている。
- ・大学院の研究費の増額を求めます。
- ・授業のために購入したいものがあるがすぐには使えない。金額によると使えない。改めて欲しい。
- ・学部6コマ以上という基準の機械的な適用を見直して欲しい。
- ・入試業務など、土日勤務には手当が欲しい。助手にも育児制度が欲しい。

- 大学院担当には負担が多いので、若い先生が担当したがる。負担が軽くなる配慮が必要。65歳定年と70歳定年があること。
- 少子化が進展しており、このままでは当大学は衰退していく。キャンパスの都心への集中が必要と思う。
- 研究費の執行に関わり、要求される書類がこの大学はやりすぎだと思います。
- 学科の予算、使途に関する透明性が低い。何に使われているのか、全員に明らかにされていない。
- 科研費については、領収書、納品書、宿泊証明書があるにもかかわらずクレジットの支払いの証明。特別研究費は、図書館などに行った時のコピー領収。図書館の看板の前で出張者が一緒に写っている写真。当日の日付が出ている前で出張者の写真。
- 任期雇用（非常勤）であるのに、専任教員と同等の仕事に課せられる事（入試の主任等）に対して、改善を求めます。
- 研究室のプライバシー担保をしたい。助手部屋は5人の相部屋で、古くから在室している方の慣習が存在している。例えば、間仕切りの扉は常に開けている、退室時に他者にわざわざどこに行くか伝える・・・など。
- 昇任、昇格の内規条件に「5年を経て」とあるのはおかしいと思う。業績等の条件を満たせば、在職年数にこだわるべきではないと思う。

<職員自由記述>

- 残業が多い。人事異動もこのことが考慮されておらず、失望した。やる気を大きくそがれた。若い職員の退職が増えてきていることなど心配なことが多い。
- 部署ごとに残業時間が異なるため、忙しい部署に人を配置するなど見直しをしてほしい。せっかく業務棚卸をしたのだから、それを生かしてほしい。
- 嘱託、臨時職員の異動について本人の同意を不要とすること。職員定数の廃止。
- 部署間格差、人間関係、異動、昇格、研修制度、運営体制、財政。
- 大学入学共通テストに専任と同じ業務内容で出勤させられるのは納得がいきません。
- メールの宛名を～殿、あいさつをご苦労さまとする教員がいる。宛名は～様、あいさつはお疲れさまに統一してほしい。また、人を君づけて呼ぶのもやめてほしい（職場は～さん）。
- 50歳で定期昇給が終わるのを戻して欲しい。せめて55歳ぐらいがいいのでは。
- 異動を板橋⇄東松山は必須とし、10年で3部署（新入から）3年・3年・4年という具合に教務⇄法人を行き来するようにしてほしい。
- 土曜勤務の回数を減らして欲しい。年収がある程度下がっても、土曜休みにしてほしいという一定のニーズはあると思う（私の周りには多いです）。
- 事務嘱託の退職手当を要求したいです。
- 土曜勤務の削減。3時間の勤務時間に対して、通勤時間を多くさく職員も多いので。短時間勤務制度取得期間。「小1の壁」を越えられるように何とかして欲しい。
- 土曜日に必ず専任職員の出勤が必要な理由が分からない。通勤時間の方が長い。土曜日の勤務日数を減らして欲しい。
- 土曜を休みとして、週休2日制にすることを強く希望する。他校でも週休2日制を導入している大学はあるため、不可能ではない。夏季休暇の回数の減少や、一日の業務時間が多少延長されても構わないので、ぜひ導入してほしい。
- ハラスメントが多い。品位に欠ける職場環境だと思う。
- 人事制度が機能していない。資格等級基準を満たしていない者が大出世している。



年次有給休暇・特別休暇の取得状況について

【2020年度に有給休暇を何日取得しましたか】	教 員		職 員	
	件数	割合	件数	割合
①1～4日	3	4.8	6	25.0
②5～9日	45	71.4	12	50.0
③10日以上	1	1.6	6	25.0
④取得していない	14	22.2	0	0.0
合計	63		24	

【2020年に特別休暇を取得しましたか】	教 員		職 員	
	件数	割合	件数	割合
①取得した	5	8.3	14	63.6
②取得していない	55	91.7	8	36.4
合計	60		22	

＜教員④その他＞

- ・授業期間中の取得は無理だったので、夏季休暇中に取得した。
- ・休みの日も仕事（雑務）に追われている。電話がないだけ良い。
- ・有休を取っても補講を行うというのが納得できない。それでは有休とは言わない。単に休日の振替え。
- ・どのように取得するのか分かりにくい。
- ・いつも夜、昼なく休日か否かを問わず、断続的に仕事をしているので取得の意味がない。また、休暇取得したとしても、その日にメールが入れば対応しなければいけないし、授業を休んでも仕事（補講）のつげがたまるだけなので、結局休めるわけではなく、あまり意味がない。
- ・自宅研究日をあえて5日間とった。

＜職員④その他＞

- ・多忙で休暇も取れない。多く取得できる人との差が大きくモチベーションも上がらない。本当にどうにかしてほしい。

【2020年度の休暇の取得についてお聞かせください】	教 員		職 員	
	件数	割合	件数	割合
①希望した日に取得できている	34	63.0	12	48.0
②業務量が多く余裕がない	9	16.7	9	36.0
③取得しづらい雰囲気がある	5	9.3	3	12.0
④その他	6	11.1	1	4.0
合計	54		25	

【有給休暇を取得した日に出勤したことがありますか】	教 員		職 員	
	件数	割合	件数	割合
①ある	8	14.5	2	9.1
②ない	47	85.5	20	90.9
合計	55		22	

現在の超過勤務の状況について（職員アンケートのみ）

【超過勤務となる時期はどのような時ですか】 ※○は複数可

【超過勤務となる時期はどのような時ですか】	職 員	
	件数	割合
①季節・時期的に忙しい時	13	38.2
②突発的に業務が増えた時	9	26.5
③常態的に超過勤務をしている	8	23.5
④時間外の来客等	4	11.8
⑤その他	0	0
合計	34	

＜職員⑤その他＞

- ・減員された人員の補充がない。本当に残業時間などを見ての判断なのか疑問。

【超過勤務となる理由はどのようなことですか】	職 員	
	件数	割合
①業務量が多い	13	26.5
②時期的な業務	12	24.5
③人員不足	11	22.4
④能力不足	0	0.0
⑤管理者のマネジメント不足	4	8.2
⑥業務フォローがされない	1	2.0
⑦超過勤務を収入としている	1	2.0
⑧不規則な依頼・相談	5	10.2
⑨その他	2	4.1
合計	49	

【その他、超過勤務に関してご意見があればご自由にお書きください】

- ・収入のための超過勤務は見張ってほしい。
- ・人員は配置されても専門知識がないと結局仕事が減らない部署もあるので、必要に応じてスペシャリストを配置してほしい。
- ・本学園では役職者には超過勤務手当が支払われていないが、労基法上は、超過勤務手当を支払わなくてよいのは労基法で定めるところの管理監督者に限定される。また、労基法において、管理監督者は過半数代表者になることができないことが定められているが、本学園では、過半数代表者選出要領第2条の記述から、管理監督者に該当するのは部(室)長・人事課長・層部課長であることは明白である。従って、人事課長・総務課長以外の課(事務)長に超過勤務手当を支払っていないのは労基法違反であると考えられる。
- ・Wimsの勤怠データを活用して人員を配置すべき。
- ・超過勤務は、業務を効率化し、システムを利用していくことにより改善できる点多々あると感じているが、担当者が意見を求められることは少ない。役職者だけで話し合うのではなく、現場の意見にも耳を傾けてほしいと感じる。

研究について(教員アンケートのみ)

【研究に関わる時間を十分に確保できていますか】 ※〇は一つ

【研究に関わる時間を十分に確保できていますか】	教員	
	件数	割合
①そう思う	4	6.2
②まあそう思う	23	35.4
③あまりそう思わない	25	38.5
④全くそう思わない	13	20.0
合計	65	

【不足している要因をお聞かせください】

- ・授業や演習等の対応が忙しいため。
- ・学習の可視化等の仕事の過負担。
- ・育児、家事に時間をとられるため。
- ・能率の悪い会議。
- ・研究を行う設備が不足している。
- ・学生のケア(特に就活)に時間を取られる。
- ・授業コマ数が多い。同じ職位でも人によってコマ数がかなり違う。
- ・前期はオンライン授業対応や、各種の運営関係の打合

わせが多すぎた。(5)

- ・臨地実習が開始されると、実習終了まで実習優先となる。概ね5ヵ月~6ヵ月は実習中心の日々となる。
- ・オンデマンド授業への対応(問い合わせ対応は24時間、教材の作成、アップロード、コメント付等)。
- ・時間割の具合が、研究時間をまとめて取るのを難しくしている。週4日授業だと、通勤時間がかさんでしまい研究時間が取れない。
- ・昨年は慣れないオンライン授業の準備に学科の仕事が重なったりと、上手く研究時間を調整できなかった。
- ・教員の学内業務負担が大きすぎる。(教員定数が減らされるのに対して)(2)
- ・コロナ禍での部活動への指導者帯同必須による時間不足。
- ・人手不足。1人で100人分の抗体価入力作業やワクチン接種歴入力等、授業や実習を毎日一日中したあとに作業しており、土日、祝日関係なく常に仕事している。研究したくても出来ない。
- ・意味不明な書類作成が多すぎる。(例・自己点検などは作文ですよね)
- ・雑務が多い。教員のする仕事かと疑問に感じる仕事もあり、もっと精選すべき。



メンタルヘルス問題について

組合では、2017年度から「健康管理センター」の設置を早急に進めるよう求めており、学園もそれに応じてワーキンググループにおいて設置に向けて課題の整理、検討をしているところです。

【メンタルヘルスや健康管理について、どのような配慮や支援を求めますか】

<教員自由記述>

- ・コロナ禍で学生のメンタルヘルスが心配なので、学生向けに広報を充実してほしい。
- ・ハラスメントについて、相談しても上司の理解がなかった。
- ・リモートワークが増える事によって起こる眼精疲労への対応など。
- ・現在の自己申告アンケートの延長なら効果があるのか疑問です。
- ・周囲に気を遣わず、遠慮なく休暇が取得できるようにしてほしい。
- ・ストレスの教員がメンタルヘルスのケアに当たっている場合は配慮を求めたいです。
- ・学内にあるとかえって相談しにくいかもしれないので、学外の（あるいは独立性のある）機関や施設で相談できると良い。
- ・プライバシーの守秘義務。「勤務評定」に利用されないこと。
- ・人間ドッグの補助を増やして欲しい。
- ・秘密やプライバシーが守られるとは全く思えない。学園全体の個人情報保護に対する意識の低さ。
- ・セラピストとのミスマッチがあると逆効果だと思うので、学内にセンターを置く他に（よりも）学外のサービスを利用する際の補助があると良い。
- ・センター職員が待つ体制ではなく、声かけをしてほしい。
- ・カウンセリングを設置しては？
- ・健康管理センターがあると良い。（2）
- ・視覚、聴覚障害の学生への職員による十分な対応が必要。

<職員自由記述>

- ・定期異動を適切に行うこと。6年以上は長い。
- ・プライバシー管理、保護。
- ・ストレスチェックの実施体制において、所属長・実施者・共同実施者・面接指導担当・実施事務従事者など学内者が多すぎて、検査者の秘密を不正に入手したり、検査者に対する不利益な取り扱いが行われたりしないか心配である。特に所属長・実施事務従事者については、検査官の直接のストレスの原因になっている場合も多いのではないだろうか。また、昨年はWeb方式による実施であったにもかかわらず、実施事務従事者を置いてきたが、実施事務従事者なしでも運用できるのではないだろうか？この辺り細心の配慮を欠いているような気がする。以上のような不安・不信があるので私自身は一度もストレスチェックは受検していない。
- ・学園内に健康管理センターの職員が常駐する窓口を設置し、教職員が直接相談に行けるように整備して欲しい。また、一定の権限を持たせる（例、精神的問題を抱えた教職員に対し、必要と思われる対応を学園側に指示する）ことで、単なる相談機関で終わらない運営体制を希望する。

ガバナンス・情報の透明化について

組合では、2017年の春闘要求から、これまでの情報公開や議論の場について学園の民主的な運営を求めています。

【これまで行われてきた理事会や執行部からの説明や情報公開のあり方、その決定方法についてどのようにお考えですか。ご意見やご要望をお聞かせください】

<教員自由記述>

- ・現状は、前執行部より透明性が改善されていると感じる。
- ・現学長は選挙の際、ボトムアップの強化を主張していたように思うが、密室運営が続いている。
- ・本学は上意下達の性格がとて強い。意見や提案（特に現状に否定的な場合）は異端視され、要注意人物のレッテルを貼る風土がある。
- ・意思決定プロセスの明示が必要。

- ・情報の公開について内容や方法が恣意的で、発信する側の裁量の幅が大きすぎる。例えば、先日のFD参加と一般研究費額を結び付けた案など、論理的に関連を説明出来ない大学執行部案など、その考えに至る考え方の裏付けや話し合いの道筋などを十分に開示する必要がある（あの案では研究が委縮することは避けられない）。しかし、それがなされていない。
- ・不十分。決定の経緯、議事録の公開をすべき。
- ・コロナのことがあり授業体制の検討状態が見えなかった。
- ・執行部が変わり良心的な運営が伝わってきたと考えています。組合執行部の対応の成果でもあると思います。
- ・新型コロナウイルス対応に関しては特に「なぜこんな（意味不明な）決定に至ったのか？」という発表が多かった。

<職員自由記述>

- ・理事会で決定した事項については、常に結果のみが公表されており、そこに至るまでの経緯が不透明なものがあるので、明らかにしてほしいと感じる。
- ・3年毎の役員改選で、理事長の交代が続いている。これが問題。

労働組合について

【組合発行機関紙「桐」をご覧になったことがありますか】	教 員		職 員	
	件数	割合	件数	割合
①よく読んでいる	28	43.1	6	25.0
②たまに読んでいる	29	44.6	15	62.5
③読んだことがない	6	9.2	2	8.3
④どこにあるのかわからない	2	3.1	1	4.2
合計	65		24	

その他、何かお気づきの点や改善してほしいことがございましたら、ご記入ください。

<教員自由記述>

- ・組合員を増やしたいものです。
- ・入試の監督者を非正規雇用の職員にさせないで欲しい。
- ・2020年度後期に対面で授業をした際の出講旅費が支払われませんでした。お金の問題ではなく、学園・大学側にしなくてもよいことを個人の趣味でやっていると思われるようで心外でした。
- ・執行部等のジェンダー比率がもう少し良い（女性が多い）と良いと思う。（もっとも、もともとの組合員や教職員における比率の問題もあると思いますが。）
- ・組合は非常勤講師をどのように扱っているのか？
- ・新任職員に対する学園全般のオリエンテーション、学部・学科からのオリエンテーションが一つもないことに驚きました。一つ一つ分からない事を周囲の人に聞きながら過ごした1年でした。特に学園特有のPC操作には苦労しました。例えば、manaba、icメールとstメールの違い、設定によりzoomのホストになれない・・・など。オリエンテーションを導入して欲しい。
- ・会議が多すぎる。学科協議会他、委員会も多く会議にも振り回されました。
- ・センター入試（共通テスト）監督者手当を別途要求すべき。
- ・このアンケートもオンラインで実施して欲しいです。郵送料の削減にもつながると思います。
- ・転職組ですが、組合の力が強いなと感じている。引き続きの活動に期待しています。

<職員自由記述>

- ・社会性、一般常識のない教員が多すぎる。教員採用時には「人間性」をもっと見てほしい。教育者以前に社会人であることが分からない教員を排除してほしい。学生がかawaiiそうでなりません。
- ・能力給もなく、定期昇格しかないため仕事にやる気が出ない。きちんと評価される環境を構築しないと優秀な人材はいつか居なくなると思う。

- 本学は給与面では大変恵まれているが、制度に関しては、一般企業と比較して遅れていると思う。介護、育児に関する制度ももっと充実させてほしい。育児に関しては、短時間勤務を利用できる期間を延長して欲しい。昨年からの活動のあった、働き方改革の短時間勤務に係るワーキンググループから「小1の壁」を超えられるよう最低限、小学校1年生が終わるまでと答申を出したにも関わらず、小学校就学前までしか期間が認められなかったことに大変失望した。「小1の壁」が越えられず、退職を考える女性が1/3いることに、真剣に対応して欲しい。今は共働きが主流で、祖父母が近くに住んでいない家族構成も多くみられる。そんな中で、育児（もちろん介護）に関しての制度の充実は離職防止の観点でも大変重要なことであると思う。ここ数年、職員の平均年齢も若くなり、必ずこの先ニーズが増えることは間違いない。何とかして、短時間勤務制度の利用期間を延長していただくよう、お願い致します。
- 土曜の出勤回数を減らしてほしい。今年度は結果的に週休2日に至ったが、その感想をぜひヒアリング等してほしい。
- 多様で柔軟な働き方が実現できるような制度を導入してほしい。10-16時のコアタイム制の導入。コアタイム制の導入については、オフピーク通勤にもなるためコロナ感染対策や、通勤時の体力消耗減にもつながって良い面が多々想像できる。
- 短時間勤務制度を小学校就学後も続けられるようにしてほしい。「3歳の壁」「小1の壁」で働き方を変えざるを得ない母親が多いという世の中の実態を知って欲しい。「小1の壁」の方が実は困難で、離職率が高くなる。一刻も早く何とかしてほしいです。
- 時短勤務の取得期間を小学校3年まで延ばして欲しい。小1の壁が越えられず、このままでは退職を選択することになる。
- 30代前半で主査になれる制度にしてほしい。偉くなったつもりなのか知らないが、東松山の出張も異動も嫌だという人を主査にするべきでない。入って8~10年経てば、40代の人と能力差を感じない。
- 部課長について、役職定年ではなく、役職任期制にしてほしい。10年任期で交代させてほしい。このままでは、我々の世代が管理職になれるのは50代前半。やめる人が続出するかも。
- 昨年4月から、事務組織並分掌規則第3条第7項「緊急かつ臨時的に必要な場合、部（室）長、課（事務）長の職位に、下位の職位者を事務取扱として置くことができる」を利用して、主査の者を課（事務）長事務取扱とするケースが出ている（2020年度3名、2021年度1名）。事務取扱は、本来権限のない者に権限を持たせ、しかもそれに対応する手当を払わないという意味で問題のある制度であり、その適用は本当に緊急かつ臨時の場合（例えば課長が急死したときに、次の課長を決めるまでのごく短い期間）にとどめなければならない。
- このアンケートについて、Webフォーム等を利用して匿名で回答できるようにしてほしい。その方が組合側の作業も楽になるのではないだろうか。
- 人事について。採用試験において、内部出身者を採ることは否定しないが、現在の教職員数を見ても、出身者が占める割合が多いと感じている。本学は様々な点において、他校よりも遅れをとっている分野も多くあるため、外部からの意見もより積極的に採用する必要がある。そのためにも、外部出身者の割合を増やすべきだと考える。
- 経営陣が弱く、「労働者自主管理」の状態が続いている。
- 人事制度の運用においては、マニュアルを遵守していただきたい。
- ハラスメントについて。いまだにパワハラやモラハラ等を行っている教職員が散見される。一度、こうしたハラスメント問題の加害者として名前が挙がった者については、昇格の適正を厳重に審査することを希望する。

全17ページにわたりアンケート集計をお伝えしました。
切実なご要望や厳しいご意見は真摯に受け止め、今後活かして参りたいと考えます。
この結果を踏まえまして2021年度の春闘要求がまとまりましたので、
次ページより、提出致しました『2021年度春闘要求書』を掲載致します。

2021年4月6日

学校法人 大東文化学園
理事長 中込秀樹様

大東文化学園教職員組合連合
執行委員長 白井春人

2021年度春闘要求書

2020年度中、コロナ禍に見舞われた結果、教職員の働き方や、学生に対する必要な支援の性質が大きく変化した。大東文化学園教職員組合連合は組合アンケート結果に基づき、下記諸項目について2021年5月17日までに、全ての項目について文書または適切な手段をもって誠意ある回答を行うよう求める。

下記の要求のうち、実施にあたって規則の改正ないし制定を必要とし且つ今年度4月に遡及することが困難な項目については、速やかに規則の改正ないし作業計画を進め、今年度下半期からの実施を目指すよう重ねて要求する。

I 給与・手当等の改善

1 教職員の給与の改善

- (1) 教職員一律月額1000円のベースアップを求める。
1999年春闘のベアゼロ回答から20年以上ベアが実施されていない。また、2020年度は大学全体がコロナ対策に追われ、教職員が苦勞し疲弊した一年間であった。その苦勞に報いるためにも、教職員全体の基本給の改善を要求する。
- (2) 助教の給与に関しては月額20,000円の引き上げを行うこと。
- (3) 嘱託職員の給与の一律月額1000円のベースアップを求める。
- (4) アルバイトの時給改定について、定期的な意見聴取により職務内容や本人の希望等を反映する昇給制度を導入すること。

2 教職員の手当等の改善

- (1) 大学入学共通テスト（旧センター入試）監督業務手当等
 - ① 大学入学共通テスト（旧センター入試）手当を業務担当者に支給すること。
 - ② 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、金額だけではなく用途を含め、学園教職員にわかりやすく開示すること。
 - ③ センター入試に際して、宿泊を希望するスタッフ全員の宿泊場所を確保し、無償で提供すること。
- (2) 一高入試（推薦・一般）、宿泊出張業務で昼食（代）を支給すること。

- (3) 高校専任教育職員と嘱託教職員、助手に平日のクラブ指導手当として練習1回あたり1000円を支給すること。
- (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として高校授業1コマ相当額(月額)を支給すること。
- (5) 高校の学校説明会・オープンキャンパス等で日曜・祝日に出勤・出張した教職員に出勤日毎に一律2000円の手当を支給すること。(入試業務以外の引率を伴わない出張も含む)
- (6) 高校教員の勤務状況に応じたスクールバスの増便を求める。
- (7) 大人数を担当している大学教員については、専任・非常勤を問わず、特別手当を支払うこと。100人を超える受講生を抱えた場合、採点手当等として毎学期末に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。

3 一時金

- (1) 専任教職員に対し、夏期および冬期の一時金を2020年度と同様、夏期0.5か月、冬期0.6か月の方式で支給すること。
- (2) 一律金(夏期一教員103,300円、職員118,500円 冬期一教員175,700円、職員199,500円)を10%引き上げること。
- (3) 特任教員に対し、一時金(年間報酬の12分の1)を支給すること。
- (4) 非専任職員(教育職および事務職)に対し、支給総額を前年度よりも年1万円増額すること。

4 役員報酬(年俸制)の削減

- (1) 理事長および外部理事の役員報酬の20%削減を可及的速やかに求める。
- (2) 顧問への役員報酬を廃止すること。

5 教員の役職手当の改定

- (1) 役職手当の現状を精査して見直すこと。

II 教育・研究・労働条件の改善

1 育児支援制度の充実

いわゆる「小1の壁」※に対する対策を含め、育児をしながら柔軟に働くことのできる制度を設定する。その制度を性別に関わりなく利用できるよう周知・促進する。

- (1) 育児休業を最長子どもが3歳までの期間取得できるよう規則を改正すること。
- (2) 育児を理由とする短時間勤務を、子どもが小学校三年生を終えるまでの期間取得できるようにすること。またその際の部署内における人員補充についても配慮すること。
- (3) 在宅勤務を認める事由の一つに、育児も含めること。現在の「事務職員等の在宅勤務に関する規程」の対象者に教育職員も含めること。
- (4) 保育所に子どもを預けることに難儀する教職員や学生に配慮して、キャンパス内または周辺に大学と連携した託児施設を用意すること。

- (5) 大学教職員の育児休業期間についても在職期間に含めること。また、育児休暇の取得を理由として昇進・昇格を遅らせるようなことが起こらないよう十分配慮すること。
- (6) 育児休業中の生活支援として、育児休業期間中の給与支給（10～13％）を求める。

2 介護休業中の手当について

- (1) 介護休業に関する手当は雇用保険から「介護休業給付金」が支払われるものの、事後申請であるため、生活支援を可及的速やかに行う意味でも、育児休業と同様に、給与支給（10～13％）を求める。

3 メンタルヘルス問題について

- (1) 「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。
- (2) 「健康管理センター」が設置されるよう、更なる準備を行うこと。
- (3) 産業医は学内から選出するのではなく、学外から招聘すること。
- (4) カウンセリング・ルームが板橋・東松山共に人目の付きやすい所にあるため、移動等を考えること。

4 専任教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。
- (2) 36協定を遵守し、サービス残業が生じないように配慮して部署間の格差是正と超過勤務時間削減のための具体的施策計画を早急に実施すること。
実態把握のために部署別月別超過勤務時間に関する資料を開示すること。
- (3) 専任職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）。
- (4) 年次有給休暇の取得に関しては、取得時季、申請方法、補勤（補講）などについて教職員の不利にならない運用を求める。
- (5) コロナ対策で事務職員の業務負担が増えていると考えられるので（課長以上の管理職は土日でも出勤していることが少なくない）、その軽減化に努めること。
- (6) 専任教職員の定年退職後、70歳までの就業機会を確保すること。特に大学専任教員の定年年齢を70歳とすること。

5 高校教員の教育活動支援等

- (1) 教育環境の改善のために教師一人当たりの生徒数を減らすこと。
- (2) 専任教員を増員すること。
- (3) 教員控室が狭いこと、部屋数が不足していることから、空間的余裕がなく業務に支障をきたしている。速やかな改善を求める。

- (4) 事務局長が高校の職員会議に出席し、円滑なコミュニケーションを図ることを今年度も求める。

6 嘱託職員およびアルバイト職員・非常勤講師・助手の待遇改善

- (1) 有期雇用の教職員の雇用形態に関する件
嘱託職員およびアルバイト職員、高校非常勤講師・助手の雇用更新年限に関する就業規則内容の周知徹底が部署ごとに差がないように行うこと。
- (2) 非常勤講師の権利等について
非常勤講師の教育・研究条件の向上を図ること。特に非常勤講師は低賃金の中で教材作成をしていることを鑑み、教材作成の環境整備等を行うこと。また大学の非常勤講師でも科研申請ができるようにすること。

7. 学園のインフラ整備

現在のコロナ禍において必要な学園のインフラ整備に関して、短期・中期・長期ごとの年次計画を開示し、進捗状況を明らかにすること。

- (1) ICT 環境やネットワーク環境の整備
学園全体として ICT 環境やネットワーク環境を引き続き改善し、特に Wi-Fi 環境をさらに整備拡充すること。
- (2) 大学の「履修登録システム」の改善
現在、本学の学生の「履修登録システム」には、他大学で導入されているような履修抽選に必要な「定員管理機能」が備わっていない。このため教室収容人数を大幅に超過した履修者がいた場合も初回授業に教師が全員の学生を集めて、2回目からの授業の対応を周知させなければならない。コロナ禍のなか「3密」を招きかねず改善が求められる。したがって2021年度中に「履修登録システム」を改修し、「定員管理機能」を付けること。
- (3) 大学の「ハイブリット型授業対応教室」の整備
大学の全ての教室を、他大学において既に整備されている「ハイブリット授業対応教室」（「対面型」と「LIVE 遠隔配信型」の授業を同時に行える設備付きの教室）に、転換整備すること。
- (4) 大学の 教員-学生のコンタクト用「サテライトオフィス」の設置
研究室があるキャンパスでない専任教員や非常勤講師が、授業前後に学生からの質問や相談を受けられる空間「サテライトオフィス」を、両キャンパスの講師控室の近くに設置すること。
- (5) 大学の「東松山校舎第2体育館建設計画」と「緑山キャンパス整備計画」の再開
2019年度末に設計が完了したのち中断している上記2計画については、大学の授業運営と課外体育活動を充実させるために立案されたものであるため、今後早急に計画の再開すること。

(6) 高校校舎の改修整備

教育環境の充実に向けて、LED ライトへの切り替えを早急に行うよう求める。また、正面玄関が階段を上って2階にあるだけでなく、障がい者用エレベーターがないため、車いす等の介助を必要とする志願者および生徒の対応に苦慮している。障がい者差別解消法の視点からも、可及的速やかにエレベーターの設置を求める。大学施設と比較して老朽化が目立つため、教室や多目的トイレの増設も含めて大学施設に近づけられるよう計画的な修繕を引き続き求めたい。

8 ガバナンス・情報の透明化に関する件

これまでの組合要求などの成果として、情報公開の状況が幾分改善しているとの評価もあるが、引き続き、情報公開や民主的な大学運営など点について、各部署間での情報伝達での「透明性」と意思決定の内容やプロセスでの「説明責任の遂行」について改善を求めていきたい。

今回の要求書では具体的には以下の点を挙げておきたい。

- (1) 学園の経営状況についての、全般的な状況とそれに対する学園執行部の評価と、なぜそのように評価したかの説明の開示。特に財政面での経営状況についての概要と学園としての現状評価については、早急に開示されたい。
- (2) 様々な意思決定プロセスを策定する際に、部署間の垂直方向（上下の部署）と水平方向（同位置にある部署）そして、個々の教職員などへのコンセンサス・ビルディングや情報共有のために必要な時間（タイムスパン）を「コミュニケーション期間」として明示的に計画の一部として盛り込み、工程表を策定・開示すること。

Ⅲ 学生・生徒に対する財政的支援および勉学条件の改善

少なくない学生が経済的に困窮しており、コロナ禍で問題はより一層深刻化している。それらの学生への生活支援は、かれらの学習環境を改善するために喫緊の課題である。また、学生・教職員を問わず、セクシュアル・マイノリティの人々、障害のある人々、外国にルーツをもつ人々など、多様な人々の人権が侵害されないキャンパスづくりを引き続き推進することが必要である。

(1) 経済的に困窮している学生への支援に取り組むことを求める

① 学生の生活環境を改善するための現物支給を実施することを求める

・コロナ禍があけてからは、板橋における朝ごはんプロジェクトを実施すること。一定額を支払えば期間中生協で飲食ができる「ご飯券」の発行を学園が出資して発行する等の方法を考えるべきである。

② 図書館等における印刷枚数制限（500枚+200枚）の緩和または撤廃をすること。

③ スクール（キャンパス）・ソーシャルワーカーを雇用し、経済的問題を抱える生徒、保護者、学生、保証人の相談窓口を設けること。

④ 以上を具体化すべく、学園執行部のみならず、組合関係者も含めた対策チーム（ワーキンググループ）を結成し、学生・生徒の生活実態を正確に把握し、何ができるか検討に着手すること。

(2) 多様な学生が人権を保障され、安心してキャンパスライフを送ることができるような環境整備を求める。

①多くの大学で既に実施されているように、「ジェンダー・セクシュアリティ・センター」のような専門的な部局を開設し、多様な性のあり方が尊重されるキャンパスづくりの一層の推進を図ると同時に、その姿勢を学内外に発信すること。

②障がいのある学生・生徒の支援を専門的に行うスタッフから成る部署を学園として開設すること。

③外国籍学生の受け入れ増加に伴い、多文化共生の方針に基づき、差別を撤廃するため個別事案に対してガイドラインを設け、学生・教職員への啓蒙活動や学びの場を確保すること。

④キャンパス・ハラスメントを防止するために、学生・教職員に対してハラスメント問題に関する啓発プログラムを作成し、研修を実施すること。また、ハラスメントに関わる相談窓口をつくり、周知すること。

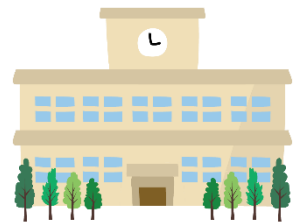
以 上

2021 年度連合執行委員 ご挨拶

🌸 大東一高編 🌸

連合 書記長 石井 宗人

新執行部で書記長を担当させていただきます、第一高等学校の石井宗人と申します。高校では生活指導を担当しております。コロナ禍の中、高校では、生徒は何かと不便の多い学校生活を送っている状況ではありますが、多くの生徒は協力的に過ごしてくれています。そんな生徒たちの学びの環境が充実したものになるように、またその前提となる職員の労働環境が改善するように、微力ではありますが、お役に立てるよう努力する所存です。



連合 副委員長 今井 純

こんにちは。連合執行委員会で副委員長を務めさせていただきます、第一高校の今井純と申します。第一高校でも、昨年よりのコロナ禍の中でなんとか生徒の学校生活を継続してこられました。その一方で生徒の体調管理や換気や消毒といった施設の安全管理など、教員の負担は増えています。大学でも多くの先生、事務職員が方々のご尽力されていることと思います。第一高校単組も連合執行委員会と協力しながら、コロナ禍の学校運営を第一高校だけではなく学園全体の問題として取り組んでいければ、と思っています。



連合 執行委員 古賀 陽子

第一高校の古賀陽子と申します。現在のコロナ禍で、様々なことが制限されておりますが、一高の生徒たちの多くは元気に登校し、友人と共に学んで交流できる環境を楽しんでくれているようでした。

「with コロナ」時代の下、少しでも学生・生徒の学びを支援していけるような環境づくり、さらに教職員が勤務しやすい職場環境づくりに向けて、微力ではありますが連合執行委員として活動させていただきたいと思っております。宜しくお願い致します。

