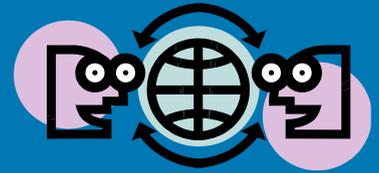




桐 特大号



大東文化学園教職員組合連合機関紙
2023年4月19日発行 第1159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
2023年度春闘要求書



大学組合ホームページ
<https://daito-un.org>

2023 春闘アンケート結果

今年度春闘に向けて組合は2023年2月中旬から3月中旬まで、大学、高校それぞれの単組で、教育職員、事務職員を対象としたアンケートを実施致しました。ご協力頂きました皆様に、この場を借りて感謝申し上げます。アンケート結果を組合執行委員内で精査し、それを基に、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。

また、大学組合では3月27日に東京私大教連の山崎真理子様を講師としてお招きし、大学財政分析に関する勉強会を開催しました。勉強会での議論を通じて、春闘要求の立て方、交渉の進め方などについて貴重なノウハウを学ぶことができました。

組合連合は去る4月10日(月)に連合代議員総会を開き、高校、大学それぞれの組合執行委員会で作成した春闘要求原案を審議し、承認されました。本総会では、アンケート結果に反映された教職員の労働環境、生活実感、特に可処分所得低下の現状などを踏まえて、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。

ここに、春闘アンケート結果および春闘要求をご報告申し上げます。アンケートの自由記述に関しては、個人の特定される恐れのあるもの等は掲載しておりません。類似した内容のものは、編集の上まとめて掲載致しました。

※アンケート結果の全容は、組合ウェブサイトをご覧ください(こちらも、個人の特定される恐れのあるものは削除しております。)

2023年度 教員・職員アンケートについて

春闘アンケートは2月13日(月)から、大学専任教員(特任教員含む)合計328通、学園事務職員212通、合計540通を配布し、3月13日(月)を締め切りとしました。最終的に3月25日に集計し、教員68通(回収率約20.7%)、職員23通(回収率約10.8%)を回収しました。

次ページから掲載しているアンケート結果については、全回答から抜粋してまとめたものとなっております。

すべての回答結果をご覧になりたい方は・・・



教職員組合ホームページ <https://daito-un.org> に掲載しております!!



(HPのQRコード)



- ★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りました。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、回答数に数えています。また、無回答であったものは有効回答から外しました。
- ★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す。単一回答の設問は「合計」が有効回答数です。割合の高かった回答を網かけしてあります。
- ★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ております。

2023 春闘アンケート

教員回答 (68 回答/328 20.7%)

職員回答 (23 回答/212 10.8%)

はじめにご自身についてお聞かせください。

回答者年齢	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
①20代	0	0.0%	10	45.5%
②30代	6	8.8%	5	22.7%
③40代	10	14.7%	4	18.2%
④50代	21	30.9%	2	9.1%
⑤60代以上	26	38.2%	0	0.0%
⑥回答しない	5	7.4%	1	4.5%
合計	68		22	

性別について	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
①女性	19	27.9%	9	40.9%
②男性	42	61.8%	11	50.0%
③回答しない	7	10.3%	2	9.1%
合計	68		22	

所属校舎について	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
①板橋校舎	40	60.6%	15	68.2%
②東松山校舎	24	36.4%	4	18.2%
③その他	2	3.0%	3	13.6%
合計	66		22	

Q1. 2022年度における本学のコロナ対応について

【2022年度から、本学では「対面授業」に戻りましたが、この対応に関する評価をお聞かせ下さい】

2022年度のコロナ対応について	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
①高く評価できる	17	25.0%	8	40.0%
②一定の評価はできる	35	51.5%	12	60.0%
③あまり評価できない	15	22.1%	0	0.0%
④まったく評価できない	1	1.5%	0	0.0%
合計	68		20	



【その理由をお書きください】 ※自由記述

●教員 《肯定的な意見》

- ・オンライン授業と対面授業は教員の事情や判断で自由に選択できるのが望ましいから。
- ・コロナ感染状況が収束しない中、大学によっては部分的に対面授業に戻すといった慎重な方針を取っているなか、本学では全面的な対面授業という方針を取り、学生と直接会って教育に当たることができ、本来の大学教育の形式に戻すことができた。その点は大いに評価できる。
- ・友人とキャンパスで頻繁に会えるようになってよかった、という学生の声をよく聞くため。
- ・対面の方が学生の理解度も把握しやすく、効果的に講義を進めることができるため。
- ・学生の授業に臨む姿勢、参加状況が伝わりやすい。こちらの熱意も伝えやすい。
- ・コロナ関係での欠席に関して、配慮をするような要請があったが、対応について対応の統一を図って頂いた方が、教員・学生双方にとって混乱が少なかったと思う。
- ・オンライン授業が続き学生との距離が離れていた。メンタル面で支障をきたした学生が多く、対面に戻れてよかったと感じる。

《否定的な意見》

- ・授業運営に大きな混乱がなかったことは評価できる。しかし、ほぼ授業が対面で実施される中、卒業証書授与式等、中止になるイベントがあるなど、学生へ説明できないことがあった。

- ・オンライン授業が主であった学年の試験成績が落ちたような気がした。
- ・通常の対面授業のほかにオンライン受講を希望する学生の要望に応えるために、結果的に両方の労働を強いられていたことに極度の疲労を感じていた。しかも、超過労働に対して給与がまったく上乗せされないという大学側の措置に対しても不満を感じる。
- ・対面とオンラインの混合で現場教員に負担がかかり、成績評価のトラブルも起こりやすいと思う。また、オンライン受講していた学生が、対面受講の学生たちになじめなくなってしまうなど、種々の問題が生じていた。
- ・学バスの混雑のため、車内が殺伐とすることがあった。全対面はゆきすぎと思われる（ただし、オンラインに十分に対応できなかった個々の教員の問題もあると思う）。
- ・仕切りもなしに大教室に満員な状況で授業を行わざるを得なかったから。
- ・対面授業が再開となったが、学生の学修環境として大学の設備等整っていたか疑問が残る。また、体調不良時・感染症罹患時の連絡フローや対応方法が不明確。保健室の対応方法など改善が必要ではないかと感じた。

●職員

- ・高等教育においては一方通行気味になるオンライン授業より対面授業の方がよい。また学生としても同級生と交わる機会が必要である為対面授業再開は歓迎する。対面授業再開に際し、大事の問題は発生しなかったと感じる。
- ・学生さんは対面授業が必要だと思うから。
- ・授業の質保証の観点（オンラインで質保証された授業は少数）

【2022年度のコロナ禍の対応について、改善を求めたい内容をお書きください】

●教員

《授業関連について》

- ・基礎疾患をもつ教員への配慮。
- ・zoom 会議などコロナ禍前には考えなかった手段が講じられ、授業と異なり必ずしも対面で行わなければならない場合を除き、時間を有効に使えることもあり、会議は基本的に zoom 会議に移行することをお願いしたい。
- ・補助金絡みで致し方ないことなのだろうが、不毛と思える書類作成の仕事があまりに多い。
- ・コロナ以降、教員に求められる出校日の扱い（最低出校日数等）がやや不明確になっていたように思う。
- ・コロナ関連での欠席への対応について業務が倍位以上になった。
- ・喫煙所の撤廃（完全禁煙）。
- ・通勤環境として見た場合、あいかわらず学バスの車内アナウンスがくどい。
- ・職員が心の不健康で休職していると仄聞する。そういう意味では、改善が必要なのではないか？
- ・両校舎での授業のため時間的ロスが多い。これは学生、教員とも。
- ・年々委員会での仕事が増え、研究時間が割かれている。メール会議で済ませることができるなら、そのような対応を極力導入してほしい。対面での会議で議案が数件、数十分で終わってしまう会議などもあったため。

《教育環境について》

- ・急な対面授業への変更で、授業準備が大変であった。
- ・今後マスクを外す学生も増えることが予想されるため、空気清浄機の導入など、教員を守る対策をお願いしたい。
- ・東松山校舎の Wi-fi 環境はあまりに酷い。特に 7 号館 8 号館。11 号館は階によって差が出ている。(4)
- ・コロナに感染した学生がオンデマンドで当日の授業を聞けるように板橋校舎の 3 号館のいくつかの教室にあるような録画システムをもっと増やしてほしい。少なくとも私が授業をした教室にはこの手のものは一つもなかった。
- ・オンライン（オンデマンド）授業がスムーズにできるようなネット環境（学内 LAN）、撮影機材、PC の整備、天吊りカメラなどの整備を徹底すべき。(3)

《学生の学習・生活環境について》

- ・経済状況が厳しくなっているので、板・松両方で朝食を無料で支給することを考えて欲しい。また学内でできるアルバイトをもっと提供してあげてほしい。(2)
- ・複数の学科で定員割れが生じており、一般入試は受験者ほぼ100%合格という状況が既に起きている。推薦も受けられず、一般入試でかなり低い点数しか取れない学生が一定数入学してくる状況が続くと、全学的な、質の高いリメディアル教育が必要になるのではないかと。
- ・manaba やポータルなどの使い方を知らない1年生に、丁寧に教えるチャンスを増やしたほうがいいと思う。大きな講義授業ではが受講生の知識や技術の差が大きく丁寧にできない。
- ・2箇所キャンパスのせいで引越しなど経済面の負担があると思う。
- ・全面対面授業であれば、学生も登校する事に違和感はなかったと思う。オンラインでは十分な学習は望めない。

●職員

- ・高等教育においては一方通行気味になるオンライン授業より対面授業の方がよい。また学生としても同級生と交わる機会が必要であるため対面授業再開は歓迎する。対面授業再開に際し、大事の問題は発生しなかったと感じる。
- ・オンライン会議を基本としてほしい。
- ・病人が多く、業務担当が偏っている
- ・派遣社員、使う考えを知りたい。コロコロ変わる(辞めてしまう)。
- ・在宅勤務の扱いについて、部署内の業務によっても取りやすい、取りにくいがあり、バランスがとれていない。
- ・コロナを理由に「させない」ことばかりなので催し・活動の緩和を求める。

Q2. ベースアップ(基本給の増額)について

【生活実感として最も近い選択肢を選んでください】 ※〇は1つ

生活実感について 全体	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
①余裕がある	3	4.4%	2	8.7%
②やや余裕がある	15	22.1%	2	8.7%
③まあまあ	30	44.1%	10	43.5%
④やや苦しい	12	17.6%	8	34.8%
⑤苦しい	8	11.8%	1	4.3%
合計	68		23	

生活実感について 20代	教員		職員		生活実感について 30代	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合		件数	割合	件数	割合
①余裕がある	0	0.0%	0	0.0%	①余裕がある	1	16.7%	1	20.0%
②やや余裕がある	0	0.0%	0	0.0%	②やや余裕がある	1	16.7%	0	0.0%
③まあまあ	0	0.0%	4	40.0%	③まあまあ	2	33%	3	60.0%
④やや苦しい	0	0.0%	6	60.0%	④やや苦しい	1	16.7%	1	20.0%
⑤苦しい	0	0.0%	0	0.0%	⑤苦しい	1	16.7%	0	0.0%
合計	0		10		合計	6		5	

生活実感について 40代	教員		職員		生活実感について 50代	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合		件数	割合	件数	割合
①余裕がある	0	0.0%	1	25.0%	①余裕がある	0	0.0%	0	0.0%
②やや余裕がある	3	30.0%	1	25.0%	②やや余裕がある	5	25.0%	1	50.0%
③まあまあ	1	10.0%	1	25.0%	③まあまあ	13	65.0%	1	50.0%
④やや苦しい	3	30.0%	1	25.0%	④やや苦しい	1	5.0%	0	0.0%
⑤苦しい	3	30.0%	0	0.0%	⑤苦しい	1	5.0%	0	0.0%
合計	10		4		合計	20		2	

生活実感について 60代以上	教 員		職 員		生活実感について 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余裕がある	2	7.4%	0		①余裕がある	0	0.0%	0	0.0%
②やや余裕がある	4	14.8%	0		②やや余裕がある	2	40.0%	0	0.0%
③まあまあ	12	44.4%	0		③まあまあ	2	40.0%	1	50.0%
④やや苦しい	6	22.2%	0		④やや苦しい	1	20.0%	0	0.0%
⑤苦しい	3	11.1%	0		⑤苦しい	0	0.0%	1	50.0%
合計	27		0		合計	5		2	

【2022年度は前年度に比べ、家計の支出が増えましたか】 ※〇は1つ

家計の支出について	教 員		職 員	
	件数	割合	件数	割合
①とても増えた	29	42.6%	5	23.8%
②増えた	32	47.1%	13	12.0%
③変わらない	7	10.3%	3	14.3%
④減った	0	0.0%	0	0.0%
⑤とても減った	0	0.0%	0	0.0%
合計	68		21	



【現在の俸給について、ベースアップが必要だと思いますか】

ベースアップは必要ですか	教 員		職 員	
	件数	割合	件数	割合
①必要だと思う	43	64.2%	12	52.2%
②必要だと思わない	8	11.9%	6	26.1%
③分からない	16	23.9%	5	21.7%
合計	67		23	



【思うと回答された方で、具体的な金額や割合をお考えの場合にはお書きください】

- ・消費者物価指数に比例した賃金の上昇が必要。(5)
- ・1万円(2)
- ・3%は挙げてほしい。
- ・本学のここ数十年のベースアップ状況から鑑みると、政府が示している5%を超えるベースアップを要求・実現するべきである。(2)
- ・社会的な状況を鑑みて数万円レベルのペアが理想的。
- ・1000円+物価高分(2)
- ・2割くらいのペアがないと生活費の値上がりには対応できない。
- ・世間並に5%。悪くても4%。インフレに合わせて。



【現在の俸給や制度についてご意見があればお書きください】

●教員

- ・役職手当と教員と事務職との俸給関係を見直す必要がある。
- ・入試の作問など、人気のない業務への手当てを増やすべき。
- ・国の平均に比べてかなり高いが、マイナス評価しようとしたら、退職年齢まで頑張っても、金融、コンサルやテック部門の初任給ぐらいしかならないと言える。
- ・勤務して5年定期昇給もない。努力してもパワハラの的に認めてもらえず、昇給の道が閉ざされている。
- ・住宅手当を一度ももらったことがない。実際に支払っていたら手当をもらえるような仕組みだとよかった。
- ・入学の定員を満たすのが難しくなっている状況で、将来的に若い人たちに俸給面での皺寄せが起らないことを切望する。

●職員

- ・ベアも重要だが、どの部署も人手不足が目立ってきているので俸給を下げてでも人材を増やしてほしい。
- ・専任と非専任の格差が大きすぎる。これの是正を第一目標とするべき。
- ・振替なしで土曜出勤しているのだから、それを踏まえて給与を出してほしい。もしくは土曜を休みにしてほしい。
- ・一時金というのは必要なのでしょうか。

Q3. 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】 ※〇はいくつでも

給与・手当の改善について	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
①扶養手当	9	12.7%	2	8.0%
②住居手当	10	14.1%	11	44.0%
③通勤手当	10	14.1%	1	4.0%
④出張手当	9	12.7%	1	4.0%
⑤役職手当	3	4.2%	2	8.0%
⑥期末・勤勉手当（ボーナス）	24	33.8%	7	28.0%
⑦その他	6	8.5%	1	4.0%
合計	71		25	

⑦その他

- ・共通テストに関する一連の手当て
- ・特任への期末手当
- ・指導手当、入試手当
- ・入試の出題（作問）手当
- ・休日給

【改善を求めたい内容を具体的にお書きください】

●教員

- ・教員配偶者特別控除の範囲が削減された分、扶養手当の増額で補填されたい。
- ・税金で実質的にボーナスが数万円減っているが、出費は増えているので、増額の検討は絶対に必要だと思う。
- ・2万円に住める家なんて今どきない。せめてこの倍は必要ではないだろうか。また、ベアができないのであればせめてボーナスで物価上昇分くらいはカバーしてほしい。
- ・出張の際、規定の宿泊費や日当では足が出てしまう。
- ・海外出張の日当・宿泊費の増額。国内・海外問わず宿泊費の定額支払いによる事務負担の軽減。
- ・役職手当は悪者のように扱われるが、税金等を取られると手取りはわずかである。ハードな仕事に対応した増額を求める。
- ・車での通勤者にも、公共交通機関を使った時と同一の通勤手当を出すべきである。
- ・上記したように特任教員にも一時金の支給を。もしくは専任教員の退職年齢を70歳に戻す。

●職員

- ・健康促進のために自転車通勤の手当値上げを提案したい。
- ・休日出勤は振替休暇で有給取得が困難になるだけなので改善してもらいたい。
- ・同一労働同一賃金の原則からすると、仕事に関係のない扶養手当、住居手当は無くしたほうが良い。その分を専任・非専任の格差是正に回せばよい。
- ・21000円では家賃の1/4もまかなえない。

Q4. 一時金について

【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	31	46.3%	8	36.4%
②昨年度同様水準での支給	33	49.3%	11	50.0%
③減額もやむを得ない	3	4.5%	3	13.6%
合計	67		22	

【一時金についてご意見があればお書きください】**●教員**

- ・東日本大震災以降、学生の奨学金に生かすことを理由に減額されたままなので、改善をお願いしたい。
- ・特任にも適用してほしい。専任なみに仕事をしているため。(2)
- ・約10年前に他国の国債のデフォルトによる損失で一時金を減額したが、回復することを約束したにもかかわらず、当局は回復に依っていない。
- ・ベースアップが大幅にされないのであればせめて一時金を上げてほしい。
- ・頂く立場ではありがたいものではあるが、法人として収入源の状況のなか、支出を抑えるためには致し方ない。また、学生の困窮状況をみると学費抑制に回した方が良いのではないかと考える。
- ・インフレに合わせて増額。(3)

●職員

- ・一時金よりは社会情勢と協調するベースアップを優先してほしい。
- ・一時金の財源を専任・非専任の格差是正に使うべきである。
- ・月給が安いから一時金がないと困る。増額してほしい。

Q5. 福利厚生の拡充について

【福利厚生に関連して、以下の項目について問題と感じていることや改善要求を行いたいことがございましたら、その内容をお書きください】 ※自由記述

【① 健康に関するもの】

- ・学内の健康診断の項目が少なく、受診しなくなった。あの内容では疾病は発見できないと思う。
- ・コロナが5類になるが、予防接種の休暇があると受けやすくなるのではないか。
- ・コロナが5類になった際の金銭的補助。(4)
- ・予防接種補助（インフルエンザや带状疱疹）(4)
- ・人間ドックの検診料の消費税額の学園負担（現在は本人負担）。
- ・インフルエンザの予防接種の学内実施や補助をしてほしい。
- ・学内での健康診断は実質受診しかねる時間配置だ。
- ・セカンドオピニオンの受診料補助。
- ・メンタルヘルスについて、なかなか内部では相談しにくいものなので、施策が必要。(2)。
- ・婦人科検診を早くから補助を出して、受診を促してほしい。

**【② 家族（育児・教育・介護）に関するもの】**

- ・看護・介護休暇の充実。(2)
- ・育休中の期間も、昇格昇任対象期間に入れて欲しい。
- ・始業就業時間概念がない教育職員には実質的に時短制度がなく、育休から復帰したらいきなり0歳、1歳の子どもを育てながらフルで働かなければならないので非常に厳しい。時短制度の本旨に照らして、教育職員が仕事と子育てを両立できる仕組みを作してほしい。
- ・保育サービス（入試などの休日の試験では子どもを家に一人にできず困ることが多い）。
- ・遠隔家族の看護介護のための交通費補助。
- ・学内に小規模保育所を作るなど働きやすい体制づくりが必要。もしくは附属幼稚園のこども園化などし、教職員の子育て体制を整えるなど。
- ・森永乳業のように子どもの入学式、卒業式、入園式、授業参観などの参加のため行事休暇を設けてほしい。



【③ 文化・スポーツに関するもの】

- ・ジム会費等の補助
- ・補助に関する情報の周知が行われていないと感じる。
- ・博物館や美術館、写真展などに学生が足を向けやすくなるようにできればいいと思う。
- ・もう少し種類を増やしてほしい。旅行やレジャーなど。
- ・文化鑑賞補助 4500→5000 円
- ・補助申請をよく忘れてしまうことがあるので、喚起のお知らせを。



Q6. 共通テスト入試監督（業務）について

【現在の支給方法についてどう思いますか】

【共通テスト入試業務について】 現在の支給方法についてどう思われますか	教 員		職 員	
	件数	割合	件数	割合
①現在の支給の形（一時金組み込み）を望む	18	28.6%	9	52.9%
②実際に監督（業務）にあたった教員に支給する監督手当を望む	45	71.4%	8	47.1%
合計	63		17	

【また、監督者への宿泊補助に関しても、ご意見をお聞かせください】

宿泊補助に関して	教 員		職 員	
	件数	割合	件数	割合
①現在の宿泊補助で十分	28	49.1%	13	72.2%
②さらなる宿泊補助を望む	29	50.9%	5	27.8%
合計	57		18	

【共



共通テスト監督に関わる希望内容を具体的にお書きください】

●教員

《宿泊費等手当について》

- ・現行の宿泊補助が話にならないほど安い 監督手当も然り
- ・宿泊補助額を上げて、現実的な額、最低でも1万円にする。
- ・共通テストの監督は重労働であり、それに報いる必要がある。
- ・ホテルに泊まった場合は、やはり実費（全額支給）か、それに近い額を出すべきだと思う。（3）

《その他》

- ・高齢のものにとっては主任監督の仕事はかなりきつい面がある。考慮が欲しい。拒否をするという訳ではない。
- ・通常の入試監督と異なり、業務がかなりきついので、既往症・持病のある教員の事前チェックが必要だと思う。実際に一緒に試験監督をした教員の中には、水を断続的に監督中に飲み続け、明らかに体調不良が心配されるケースがあったし、脚の悪い教員も気の毒だった。
- ・2日目の集合時間が早いものの、待機しているだけ。コロナ禍でなぜ、密集して待機する必要があるのか。
- ・監督業務の半日交代（1日やると死にそう）。
- ・一般入試と同様に、事務職員も教室内での監督ができるようにすべき。

●職員

- ・M ロッジは陸の孤島であるため宿泊に不安を感じる職員が多い。近隣ホテル宿泊の実費支給を望む。
- ・宿泊費も出せないほど資金が足りていないのなら、専任の業務としてはどうか。
- ・リスクとトレードオフになるが7時集合から数時間の空き時間が発生する人員が多いので集合時間をずらして宿泊者を減らしてもよいのではないかと思う。（通常通りの通勤方法で出勤）

- ・業務中に休める工夫を。消耗が激しい。
- ・共通テスト業務は通常業務の一環である。業務に当たらなかった職員はそれに相当する時間別の業務をしているが、その業務については手当が出ない。共通テスト業務だけに手当を出すのは明らかにおかしいのでは。
- ・危険が伴う駐車場の誘導などに関しては、経験者もしくは事前に指導が必要である。

Q7. 【教員のみ】研究について

【研究に関わる時間を十分に確保できていますか】

研究に関わる時間を確保できていますか	教員	
	件数	割合
①そう思う	3	4.4%
②まあそう思う	18	26.5%
③あまりそう思わない	32	47.1%
④全くそう思わない	15	22.1%
合計	68	

【研究費は十分であると考えますか】

研究費は十分であると考えますか	教員	
	件数	割合
①そう思う	12	18.2%
②まあそう思う	36	54.5%
③あまりそう思わない	13	19.7%
④全くそう思わない	5	7.6%
合計	66	

【研究環境に関するその他の要望があればお聞かせください】

《学内業務に関する意見》

- ・担当授業コマを他大学と同様の5コマ以下にしていたのが果たされずにいる。
- ・雑用が多い。入試問題の作成は研究時間を大幅に奪っている。
- ・コマ数は良いのだが、コロナ禍の中で丁寧な学生への対応をしようとした場合、コロナ前の倍以上の時間を取られるようになった。またシラバスの執筆の煩雑さ、行事や委員会の多さもあって、隙間の休暇も浸食され、数年前に比べると、研究時間は半分以下になったと思う。ただ大学として何ができるかと言われれば、現在の大学の状況を考えると、難しいかなと思う。それだけに学科協議会や教授会のオンライン化を求める。
- ・年々専任教員数が減っていくのに、業務内容が減らないどころか増加しているため、5年前と比較しても学科内業務の負担が大きくなっており、その結果、研究環境も年々悪化していると感じる。たとえば、来年度のゼミ3年生の人数は20人である。20人の学生に4万字相当の卒論指導をするのは担当教員にとって過酷である。ゼミの定員が15名を越えない程度のゼミ指導専任教員の補充が必要であると考える。

《研究費に関する意見》

- ・研究費を増額してほしい。
- ・他大学では科研費の間接経費を研究者に還元している。本学でも以前はそうであったが、全面廃止となっている。また円安により、海外のホテルなどの額が学内規定を大幅に上回るケースがみられ、他大学では上限額の見直しなどが行われている。学外資金は大学に貢献しているので、本学についても研究者の待遇について改善するべきだ。
- ・もう少し研究費を柔軟につかえるようにしてほしい。
- ・研究推進室の「審査」が無駄に厳しい。

《研究環境に関する意見》

- ・東松山所属だが板橋に気軽に滞在できる環境があればうれしい。
- ・研究時間を系統的に確保してほしい。
- ・研究機関としての充実はこれからも望みたい。
- ・優秀な教員が残りたいと思えるような研究環境を整えてほしい。
- ・授業期間中は学務等が中心となり、研究活動は後回しにせざるを得ない。授業休暇期間を有効に活用したい。
- ・コマをどちらかに寄せて、実質的な研究時間を増加して欲しい。

Q7. 【職員のみ】現在の超過勤務の状況について

【超過勤務となる時期はどのような時ですか】

【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	14	42.4%
②突発的に業務が増えた時	10	30.3%
③常態的に超過勤務をしている	8	24.2%
④時間外の来客等	1	3.0%
⑤その他	0	0.0%
合計	33	



【超過勤務となる理由はどのようなことですか】

【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	10	22.7%
②時期的な業務	9	20.5%
③人員不足	9	20.5%
④能力不足	3	6.8%
⑤管理者のマネジメント不足	2	4.5%
⑥業務フォローがされない	1	2.3%
⑦超過勤務を収入としている	0	0.0%
⑧不規則な依頼・相談	5	11.4%
⑨職場風土	2	4.5%
⑩同僚からの圧力	0	0.0%
⑪その他	3	6.8%
合計	44	

【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】 ※自由記述

- ・他部署への依頼業務は必要性和拘束時間を厳格に精査してから依頼してもらいたい。
- ・だらだらと効率の悪い働き方をしている人が少なくないような気がする。そういうところをまず改善する努力をしたほうが良いと思う。
- ・超過勤務については業務がどうこうというより個人の意識によるものだと感じている。体質といっても良いだろう。この改善のためには、逐一「残業しない仕事の仕方をする事」について教職員へ周知することが必要だと思う。例えば、19時以降はPCが使えないようにするといったことも考えるべきだと思う。
- ・人員が減ったのに増員がない。コロナが明け、業務量が増えていて負担になっている。今後超過勤務になる可能性がある（現在はしないように努力している）。仕事は溜まっている。
- ・部署によって残業の考え方が違うので統一してほしい。（18時からでないと残業を認めないなど）。

Q8. 【職員のみ】年次有給休暇・特別休暇の取得状況について

【2022年度有休休暇を何日取得しましたか】

年次有給休暇・特別休暇について	職員	
	件数	割合
①1～4日	3	14.3%
②5～9日	11	52.4%
③10日以上	6	28.6%
④取得していない	1	4.8%
合計	21	

【2022年度に特別休暇を取得しましたか】

特別休暇について	職員	
	件数	割合
①取得した	10	45.5%
②取得していない	12	54.5%
合計	22	

【2022年度の休暇の取得についてお聞かせください】

休暇の取得について	教員	
	件数	割合
①希望した日に取得できている	17	73.9%
②業務量が多く余裕がない	4	17.4%
③取得しづらい雰囲気がある	0	0.0%
④その他	2	8.7%
合計	23	

【有給休暇を取得して出勤したことがありますか】

有給休暇取得日の出勤について	職員	
	件数	割合
①ある	4	20.0%
②ない	16	80.0%
合計	20	

Q8.【教員】 Q9.【職員】 困っていること、不満・不安に思うこと

【以下の項目について問題と感じていることや改善要求を行いたいことがございましたら、その内容をお書きください。これまでの回答と重複しても結構です。】

困っていること、不満・不安に思うこと	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・教員数など）	17	15.0%	5	19.2%
②労働環境（人間関係・ハラスメント・施設・設備の不具合など）	19	16.8%	8	30.8%
③教育環境（コマ数・学年歴・休講補講・大学院など）※教員のみ	17	15.0%		
④研究環境（研究室・研究費・研究に関する制度など）※教員のみ	11	9.7%		
⑤人事（昇任・昇格・委員など）	11	9.7%	6	23.1%
⑥各種制度（育児・介護制度など）	6	5.3%	4	15.4%
⑦大学運営（中長期計画・運営体制・危機管理・財政など）	10	8.8%	2	7.7%
⑧ダイバーシティに関する取り組み	10	8.8%	2	7.7%
⑧その他	12	10.6%	1	3.8%
合計	113		26	

【① 労働条件（就業規則、定年、休日勤務、教員数など）】

- ・選択定年制の「勤続20年以上の者に適用」という差別的要件を撤廃してほしい。
- ・休日や時間帯に関係なく送られてくる大学関係者のメールがある。改善していく必要があるのではないか。メールの内容によっては休日が休日で無くなってしまふ。一般企業では是正が進んでいると聞いている。大学全体の取組みを期待したい。
- ・必要のない授業を整理して、担当授業コマ数の削減に努めるべきである。
- ・教職員全体に人手が足りていない。
- ・会議などの終わり時間が遅くなると、子どもの帰宅時間に間に合わない。
- ・学科内には着任時期によって65歳定年の人と70歳定年の人がいる。65歳定年の人は3号特任にスライドでき、給与は下がるがゼミ指導や学科業務から解放される。このこと自体は教員の権利であり尊重されるべきだが、特任が増えると専任の新規採用ができない。そのため、現在でも担当ゼミ学生の人数が20人前後に膨らんでいるのに、ゼミを持たない特任教員が増加することで、その他の専任教員がより多くの学生を担当しなければならなくなり、今後大きな学科内の問題となることが懸念される。65歳定年制の導入に伴う3号特任教員の増加に対する早急な対策を大学にはお願いしたい。
- ・土曜日の勤務が17時頃まで続くため、実質週休1日となり心身への負担が大きい。
- ・在宅勤務での残業が認められないこと。
- ・在宅勤務でシフト勤務を柔軟にとりいれられないこと。
- ・フレックス勤務を導入してほしい。
- ・在宅勤務の上限回数の撤廃。
- ・職員数、1人減ったが増員がない。

【② 労働環境（人間関係、ハラスメント、施設・設備の不具合など）】

- ・板橋、東松山ともにバリアフリーを可能な限り進めるようにお願いしたい。特に松山はアップダウンがありすぎて、ひざの悪い先生や目の悪い学生さんたち等が大変困っている。
- ・学部内の派閥マネジメントによるいじめやハラスメントはなくなるまでである。
- ・板橋校舎のいくつかの教室にあるような授業の録画用の設備を拡充してほしい。また、オンデマンド教材を作るのは学生にとっても良いことだと思うので、そういうものを作る設備（例えばスタジオとか）を作って欲しい。
- ・人手不足、定数を満たせない。雇用条件で就職に魅力がない（助手・助教）。

- ・離職者が多い。
- ・陰険な人間関係の横行に悩まされている。
- ・ズーム会議が多くなって、立ち話等の調整が難しくなっているため、分担が偏っていると感じる。
- ・学部懇親会も撤廃され、人間関係がますます希薄化している。
- ・人数がいても適任人事といえず能力不足。
- ・困りごとホットラインは教員へのハラスメントにつながるのでやめた方がよい。
- ・部署に所属長より力のある職員がおり、当該職員を抑制できるものがない。

【③ 教育環境（コマ数、IT インフラ、学年歴、休講補講、大学院など）】

- ・大学院を志願する際に、事前に教員指定してくる方法を取っているため、教員によっては入学させて果たして良いのかといったレベルの者まで採用することが少なくなかった。一旦学力検査・面接をして一定レベルを確認し、入学後に教員指定するような形にすべきだと思う。そうでないと、事前に交渉してくる学生がいて大変迷惑。
- ・1限から4限まで連続の時間割を組まれている。
- ・コマ数、責任コマ数6コマは多い、5コマへ(2)
- ・両キャンパスともWi-Fiの環境が一向に改善しない。他方、各教室にディスプレイが新たに整備されたようだが、大きなスクリーンのあった教室に関しては必要なかったのではないかと。いずれにせよ、教育面に対する投資の優先順位が不透明かつ非合理であるように思えてならない。
- ・祝日月曜日の授業が多く、子どもの預かり先を探すのが難しい。
- ・半期15コマを保証されていないと、授業計画にバラツキが生じる。

【④ 研究環境（研究室、研究費、研究に関する制度など）】

- ・研究費内での購入品に関して購入金額に制約があること。
- ・研究費に制約が多い。飲食代でも支出させてほしいとは言わないが、研究環境を自分自身でよくするために研究室の備品などを研究費で買えるようにしてほしい。
- ・研究時間が確保できない
- ・研究室を持たない校舎で研究やオンライン会議に対応できる共同研究室を確保または整備していただきたい。
- ・研究費が不足し、大幅な持ち出しとなった。

【⑤ 人事（昇任・昇格、委員など）】

- ・特任教員だが授業以外の学科業務の責任が重い。学内での経験が長くなれば仕方がない事だが。
- ・職位を一定の年限勤め上げれば原則として昇格する方向性が望ましいのではないかと。学部ごとの内規ではなく全学で統一した制度設計にしてほしい。
- ・身分昇格に能力や資質が考慮されているとは思えない。
- ・昇格しない人がいるため一部のみに仕事が偏る。
- ・課の経験層のバランスがよくない(若者ばかり、中間層不足)。
- ・委員会は増えるばかりなので、ドラスティックに整理して欲しい。教員定数が少ない学科は、入試出題なども含めると負担が多すぎる。学生指導も頻繁に行うことが増えてくる傾向にあることを考えると、教員にはかなりの負担が課されることが明白。
- ・学園全体として異動や休職が多く、若手職員も負担に耐えかね、異動や休職がみられる。人事委員会の見直しが必要であり、各部署の状況を理解している職員を交えて異動を考えるか、人事委員会そのものが、より部署の状況や職員の状態について把握すべきである。
- ・明らかに相応しくない方が昇格するのは、その下につく者が多く休職したり、辞めてしまうサイクルが生まれることにつながっている。昔の人事制度を一新してほしい。

【⑥ 各種制度（育児・介護制度など）】

- ・祝日の出校の場合は、子どもを大学に連れてきてもいいような雰囲気にはできないだろうか？すでにやっている人もいるのかも知れないが、私は許されない感じがしているので子どもを連れてこられない。授業時間には研究室に一人でいさせるのも不安。
- ・介護制度の充実を求める。(2)
- ・遠隔家族の看病介護のための交通費負担が大きい。補助ができないか。
- ・育児休暇取得があった際には当該部局へ十分な人員手配をしてほしい。
- ・短時間勤務が最大1時間までしかとれないこと。
- ・意味のない研修をやめて、大学の仕事について研修が必要だと思う。

【⑦ 大学運営（中長期計画、運営体制、危機管理、財政など）】

- ・ビジョンなき長中期ビジョンである。もう少し具体的な成果目的を立てるべきである。
- ・定員割れの学科もかなりあり、あと何年大学がもつか不安
- ・志願者減への対応が喫緊の課題。
- ・同窓会の不正な運営や、一部運動部の寮費滞納問題など、大学評価を毀損しかねない問題への対処が不十分。大学構成員に問題が共有されず対応が遅れる傾向にある。
- ・18歳人口が大幅に減少するのに、将来像（学生定員の縮小・キャンパスの4年間1校地化等）が見えない。
- ・今後の財政が心配。垢抜けた計画（説明が難しいが）を見たい。
- ・分析や予測が保守的で将来の展望が見えない。

【⑧ ダイバーシティに関する取り組み（ジェンダー・セクシュアリティ、障がい、LGBTQなど）】

- ・緊急時以外に車いすを貸そうとしないのはとても問題だと思う。弱者に寄り添う大学であって欲しい。また職員の方については、罰金を払っても障がい者を雇っていないと聞いており、これも問題。是正を求める。
- ・学内のバリアフリー化を進めて欲しい。
- ・障がい学生への対応が、各部署で押し付けあいになっている。
- ・障がい学生に適切に対応できる専門職を配置が不十分。学科・個別教員・当事者学生まかせになっている。
- ・やり方によっては、現場が疲弊する。授業や研究が圧迫される。これを手柄とできる方もいる。しかし、その一部の方による反多様性的言動を見た。協力する気が失せた。
- ・自己評価の男女差を調査してほしい。
- ・入試など、業務によって男・女で役割が異なるのは男女平等からほど遠い、これが現状だと感じる。

Q9【教員】 Q10【職員】 その他

【その他、現在の職場での働き方、あるいは組合の活動のあり方について、何かお気づきの点や要望がございましたら、ご記入ください】

- ・65歳定年とその後の働き方。
- ・会議は原則としてオンライン併用にして欲しい。
- ・コロナ禍でなかなか対面の活動ができなかったが、「顔が分かる」交流などの機会があれば通常キャンパスですれ違っても声をかけやすくなると思う。
- ・組合があるので経営側の暴走を防いでいると思う。組合執行部には感謝している。
- ・全体として閉塞感が強くなっており、教職員間で相互不信を募らせている状況だと思う。あらためて組合が目に見える形で成果を上げないと、何処にも希望が見出せないということになりかねない。組合、頑張ってください。
- ・特任なのでボーナスが出ないことが寂しい。任期付きでもあるので、終了後に不安がある。
- ・時短の年数について今年度延びたことがとても嬉しかった。声をあげ、伝えることが大切だと改めて思った。
- ・職員の休職が増えていることは気になっている。

Q10【教員】 Q11【職員】 教職員組合について

【組合発行機関紙『桐』をご覧になったことがありますか】

【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	35	53.8%	4	19.0%
②たまに読んでいる	30	46.2%	14	66.7%
③読んだことがない	0	0.0%	1	4.8%
④どこにあるのかわからない	0	0.0%	2	9.5%
合計	65		21	

【「桐」を含む組合の情宣活動について、ご意見/ご要望があればお願いします】

- ・最近、特に東松山では食堂利用が減っているので、置いておいてもほとんど読まれなくなっていると思う。
- ・組合員のいろいろな投稿を促すことができると良いのではないかな。
- ・ここに書くことはありませんが、組合活動へのご尽力、心より感謝申し上げます。
- ・組合事務局ありがとうございます。桐を学内掲示する箇所が多くなるといいかも知れません。拡大して（大判にして）掲示するのもアピールになるかもしれません。
- ・全体の奉仕者であることよりも、個人が加入するメリットをPRしたほうが良い。
- ・発行頻度を増やしてほしい。

【どうすれば組合加入者が増えると思いますか？】

- ・互助的な側面があるので、相談を持ち掛けた人はなるべく加入する等、加入を促す。
- ・東松山に組合室を設けるべきで、大学執行部に働きかけをするべき。
- ・Amazon や Uber、その他低賃金・不平等の企業や大学の例を示して、組合員になって一緒に戦わなければ、それらの企業の従業員と同じ境遇になってしまうというのを『桐』以外の目につきやすい方法で明示するようにする。
- ・ヘアなど組合が頑張っていることが伝わっていないのではないかな？春闘で成果をあげることに。
- ・電子媒体等を通じた組合における活動や議論のより一層の可視化・アピールなど。
- ・姿が見える活動、未加入者へのアピール活動。
- ・学部ごとに部会を作り、活動に対して補助金を出す。
- ・「組合員のため」の組合になること。
- ・大東に入ったら、皆、組合員になる制度改革、組合員から管理職へのキャリアパス作り。
- ・妙案はないが、昔は都幾川での釣り、スキー、はとバス観光などを家族も交えて行っていた。
- ・掲示されている桐の視認性が上がれば、存在を刷り込むことができる。
- ・組合活動に参加する余裕はないが、組合費は支払う人間はもっといると思う。桐の大判・色付け（立て看とは言わないが）を掲示することで、存在が浸透するのではないだろうか？
- ・窓口をわかりやすくする。事務室の場所の移転。SNS 等で情報を発信する。
- ・職員と教員の立場は違うと思うが、お互いの仕事を知るために積極的に会合（リモート）を開いてみたらどうか。

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

2023 年度春闘要求書

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、下記の通り要求する。諸項目について 2023 年 5 月 19 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 3,000 円のベースアップを求める。
- (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) 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監督業務手当等
 - ①大学入学共通テスト手当を業務担当者に支給すること。
 - ②大学入学共通テストに際して、宿泊を希望するスタッフ全員の宿泊場所を確保すること。また、ホテル等に宿泊を希望する職員への補助額を 5,000 円とすること。
- (2) 住宅手当
30,000 円への増額を求める。
- (3) 第一高校の業務に関わる手当について
 - ①入試業務に関わる手当
高校入試に関わるオープンスクール、学校説明会等の業務について、1 日につき 5,000 円、半日の場合は 2,500 円の支給を求める。
 - ②役職手当
月 10,000 円への増額を求める。
 - ③部活動手当
専任教諭・嘱託講師について月 12,000 円、非常勤講師について「90 分以上の指導について平日 800 円、休日 1,500 円」となっているところを「時給 2,000 円」への増額をそれぞれ要求する。また、非常勤講師については、授業の持ち時間数と部活指導の時間の合計が週に 20 時間を超える場合には、雇用保険への加入を認めること。
この要求が実現した場合、業務委託契約をしている非常勤講師の場合は、本人が望めば、年度の途中であつて

も業務委託契約を解約し、時給を支払うように求める。

④嘱託講師に対する諸手当の支給

専任教諭と同様に、調整手当、教職調整額、義教特別手当、特別手当 A、特別手当 B を同程度の割合で支給することを求める。

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 2022 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—教員 103,300 円、職員 118,500 円 冬期—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。
- (5) 諸物価高騰の現況を受けた今年度限りの措置として、生活支援手当 10,000 円を夏期・冬期の一時金にそれぞれ加算すること。ただし、相対的に賃金が低い若年層の教職員については、10,000 円増額し 20,000 円の加算を求める。

II 教育・研究・労働条件の改善

1 育児支援制度の充実

- (1) 現行 2 歳まで取得可能となっている育児休業を、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、子どもが小学校六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) 祝日出勤の際に子どもを預けられるサービス提供に向けて検討すること。
- (4) 育児休業規則第 12 条 2 項 5 号を削除すること。
- (5) 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。
- (6) 男性が育児休業を取りやすい環境を整え「2025 年までに男性育児休業取得率 30%」という数値目標に到達できるよう努力すること。
- (7) 子の看護休暇並びに介護休暇の日数の上限を、対象が 1 人であっても 5 日から 10 日に変更すること。

2 専任教職員の労働条件の改善等

- (1) ハラスメント被害者が相談しやすいよう、外部相談窓口の存在を一層周知強化すること。動画配信でなく全教職員参加型のハラスメント研修を実施する。
- (2) 超過勤務時間の削減と職員間格差是正のための具体的施策計画を早急に実施すること。
事業計画の策定に当たっては人件費も考慮し、新規業務の優先順位を明確にすること。同時に、事業計画に適正な人員が配置されているか検証し、職員の負荷が増大しないよう労務管理すること。加えて傷病による休業者、役職解除の増加について対策を明らかにすること。
- (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、教育職員ともに 5 年間に失効した分（最大 100 日）にすること。
- (4) 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) 専任職員の土曜日の12時終業を廃止し、完全週休二日制を導入すること。
- (6) 全教職員が同じツールにて業務連絡が行われること。業務ごとに異なるシステムツールを使用することのデメリットを検証すること。
- (7) ネットワークや記憶装置の保存容量を業務遂行に十分なスペックに向上させること。
- (8) 管理職者の勤怠管理における給与の控除をやめること。
- (9) 大東文化学園情報セキュリティポリシーを履行可能な静謐な職場環境を構築すること。

3 第一高校の教育・労働条件の改善について

- (1) 専任教員一人当たりの生徒人数を、東京都の16.8人の水準に近づけるように更なる改善を求める。
- (2) 2022（令和4）年2月24日に理事会で承認された「2022年度の行動計画」の「5『働き方改革』の推進」の実現に向けて、働き方改革ワーキンググループを開催し、第一高校の労働環境の改善について取り組むことを求める。
- (3) 教員の校務全般をサポートする「校務支援員（仮称）」の年度内の採用を求める。また、「校務全般」の内容については、第一高校教員の要望を取り入れること。

4 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について各所属部署の長への周知を引き続き徹底すること。
- (2) 大学非常勤講師の教育・研究条件の向上について
大学非常勤講師が質の高い教育指導を行う上で、健全な学術研究を行える人材であることが前提となる。これに鑑み、研究推進室を中心に非常勤講師の研究条件の拡充に力を入れること。特に、大東文化大学紀要への論文投稿や、非常勤講師も科研費の申請ができるようにすること。

5 教職員・学生の健康管理について

- (1) 教職員、学生の健康管理一般に関する業務を一括に行うため、「健康（保健）管理センター」を設置すること。
- (2) 「集団分析（ストレスチェックの分析）」を基にして、職場環境の改善について必要な措置を講じること。
- (3) 第一高校教員の健康診断受診への対応改善
昨年度に引き続き、第一高校教職員については受付時間を早める対応を求める。
また、今年度の健康診断は午後の時間も追加で設定されたため、より受診機会は増えると考えられる。ただし、午後の受付時間が13時から15時となっているため、診断に時間がかかると、ホームルームに間に合わなくなり途中で切り上げざるを得ないことにもなりうる。今年度の受診状況を振り返り、改善できる点は次年度改善することを要求する。

6 学園のインフラ整備

- (1) 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 環境を万遍なく整備すること。
- (2) 大学(板橋・東松山両キャンパス)の各種教室を「ハイブリッド授業対応教室」（「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、さらに転換整備すること。

- (3) 別キャンパスに研究室を持つ大学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近くに設置すること。
- (4) 2019年度末に設計が完了したのち中断している「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」は、大学の授業運営と課外体育活動を安全に実施・充実させるために立案されたものであるため、今後早急に再開すること。
- (5) 大学の「履修登録システム」を改修し、複雑な履修抽選に必要な「定員管理機能」を付けること。
- (6) 築28年を迎える第一高等学校の校舎建て替えについて、学園としての展望を示すこと。
部分的な改修、修繕を行い現在の校舎を使用し続けるのか、建て替えを考えているのか、第一高校の校舎問題に対する学園の意見を示すことを求めたい。
- (7) 第一高校のグラウンド購入について前向きに検討、行動したことには一定の評価ができる。しかし、購入することが目的ではなく、購入したグラウンドを教育活動に有効利用するための整備を求める。

7 ガバナンス・情報の透明化に関する件

- (1) 私立学校法改正案が今年度国会で審議されているが、この改正を受けて、本学園はいかなる対応をする予定なのか、回答を求める。
- (2) 様々な意思決定プロセスを策定する際に、それを一つの「プロジェクト」として認識し、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

- (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 生徒・学生の生活環境を改善するための現物支給の実施を求める。
生徒・学生に対するニーズ調査を実施した上で、(朝食に限定されない)軽食プロジェクトの実施を求める。
 - ② 生徒・学生の生活実態を正確に把握するために、学園執行部のみならず、組合関係者と学生代表も含めた対策チーム(ワーキンググループ)を結成すること。
- (2) キャンパス・ハラスメントを防止するための取り組みを強化することを求める。
 - ① 生徒・学生がハラスメントを相談しやすい仕組みにかえていくこと。具体的には、電話およびWebの相談窓口に加えて、対面で安心して相談できる窓口をつくること、それらを躊躇無く利用できるように情報宣伝活動を強化すること、相談後の流れをいくつかの具体例を示しつつ、明示すること、当面、目指すべきはハラスメント相談件数を少なくすることではなく、ハラスメントに相談できないケースをなくすことであるという姿勢を生徒・学生・教職員に示すこと。
 - ② 生徒・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、昨年度の春闘要求に対する回答においては、人事課内にてハラスメント研修を検討しているとの回答があったが、その後どのように進展したのか説明を求める。
- (3) 多様な生徒・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。昨年度は以下の4つの部署/センターの設置を要求したが、「いずれも場所・人員・予算など課題」があるため、慎重に検討する必要があるとの回答があった。学園として、これら4つの部署・センターの設置が

必要だと捉えているか回答を求める。必要でないとするならば、4つのそれぞれについてなぜ必要でないのか回答を求める。また、設置する場合、どの程度予算が必要だと考えているか、回答を求める。

- 「ジェンダー／セクシュアリティ・センター」（仮称）：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。
- 「障がい学生支援センター」（仮称）：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。
- 「多文化共生センター」（仮称）：外国にルーツのある学生の受け入れ増加に対応すべく、日本語のリテラシーが不十分な学生・院生への日本語の学習支援をする。また、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。さらに、さまざまな地域や国の出身の留学生の文化を尊重するための取り組みを進める。
- 「ラーニング・センター」（仮称）：新入生の学力レベルの多様化を前に、高等学校の学習内容の学び直しも含めて、大学・大学院での学習・研究へのスムーズな移行に必要な学習を支援する。

以 上

教職員組合からのお知らせ



◆お済みですか？文化鑑賞費補助申請

組合の会計は8月末を年度末としております。今年度の文化鑑賞費補助の申請は2023年8月31日までのご利用分です。年度途中にご加入の方はご加入月より本年8月31日までの間の鑑賞が対象です。

※申請の締め切りも8月31日となりますのでご注意ください。

組合事務室休業日でもドアの下より書類を室内にお入れいただければ、次の開室日に対応いたします。東松山校舎の組合員の皆様は、生協びゅっふぁ内、生協食堂内、管理棟2階東松山庶務課前の組合掲示板に差し込んである封筒をご利用の上、郵送で申請も受け付けています。不定期ですが、機関紙「桐」の発行にあわせて書記局員が東松山校舎に出向くこともございますので、直接お手渡しも可能です。組合事務室までお問い合わせください。

文化鑑賞補助申請に際しては、申請用封筒にご記入の上、日付・金額の確認できる半券、レシート等と併せて提出頂きますようお願い申し上げます。封筒に記載の補助金の受け取り方法につきましても必ずご記入下さい。お持ちの口座に振り込みをご希望の方は口座番号・お名前を明記ください。よろしく願いいたします。

(申請用封筒がない場合は、所属、ご氏名、受け取り方法を半券、領収書等の余白に明記して提出してください。)



<教職員組合 文化鑑賞費補助制度>

演劇・映画・音楽コンサートなどの鑑賞や書籍・CD等の購入に対して、1年間に4500円(組合費月額300円の組合員は2000円)を上限として補助しています。美術館入館料、遊園地等入場料、スポーツ観戦、海外での鑑賞も対象です。交通費・宿泊費は対象外となります。

9月1日から翌年の年8月31日までのご使用済みの鑑賞券等の半券、領収書等を組合事務室までお届けください。(年度途中にご加入の方はご加入月より本年8月31日までの間の鑑賞が対象です。)

① 上限額以上の鑑賞券の場合

その場で4500円(または2000円)をお支払いします。

② 上限額未満の鑑賞券の場合

実額をまずお支払いします。そして後日また別の鑑賞をなさった時に上限額から既にお支払いした額を引いた金額をお支払いします。

◆ ◆ 教職員組合の福利厚生事業です！是非、みなさんお気軽にご利用ください。 ◆ ◆
ご不明点・ご質問は…教職員組合書記局(内線:4951)まで!!