



# 桐 特大号

大東文化学園教職員組合連合機関紙  
2024年4月24日発行  
第1166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

2024年度春闘要求書  
春闘アンケートの集計結果



大学組合ホームページ  
<https://daito-un.org>

# 2024年 春闘要求書が決定 !!

## 2024年4月16日 学園に提出!

今年度春闘に向けて組合は2024年2月20日から3月10日まで、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25日に本学の元学長である太田政男さんをお招きし、『寄附行為の改正』って何だ?』という学習会を開催しました。私学法の改正のポイント、寄附行為改正の争点を皆で考える貴重な機会となりました。この学習会を機に、教職員組合はより多くの教職員が寄附行為の改正について強い関心を持てるよう、意見交換会の要請をしているところです。こちらについては、また随時お知らせをしていきます。

組合連合は去る4月15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、春闘要求書および春闘アンケート結果をご報告申し上げます。  
今号の春闘アンケート結果については紙面の都合上、集計の表のみを掲載いたしました。自由記述部分については組合ウェブサイトに掲載しております。是非とも組合HPをご覧ください。

※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。

次ページより・・・2024年春闘要求書 掲載

2024 年 4 月 16 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

## 2024 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 2024 年 5 月 16 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

- 教職員一律月額 10,000 円のベースアップを求める。
- 助教と特任助手の給与に関しては月額 5,000 円の引き上げを行うこと。
- アルバイト職員の時給は 1,300 円にすること。また、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。
- 非常勤講師（大学・高校）の給与を 1 コマ月額 1,000 円増額すること。

#### 2 教職員の手当等の改善

- 大学入学共通テスト監督業務手当等  
大学入学共通テスト手当を業務担当者に支給すること。
- 住居手当  
現行の 21,000 円から 28,000 円への増額を求める。
- 引率出張に関わる宿泊費  
大東文化学園国内旅費規程における「引率出張 A」と「引率出張 B」の区分を撤廃し、引率出張で必要な宿泊費はすべて負担分の実費を支給すること。
- 第一高校の業務に関わる手当について
  - 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、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。
  - 入試業務に関わる手当  
高校入試に関わる外部相談会について、1 日につき 5,000 円、半日の場合は 2,500 円の支給を求める。
  - 役職手当  
月 10,000 円への増額を求める。
  - 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「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、年度の途中でであっても業務委託契約を解約し、時給を支払うように求める。

### 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 2023 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) 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) 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・介護支援制度の充実

- (1) 育児を理由とする時短勤務の措置を、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。
- (2) 育児・介護を理由とする時短勤務の措置について、労働者の希望に応じ、合計 2 時間まで短縮できるよう検討すること。
- (3) 育児休業規則第 12 条 2 項 5 号を今年度中に削除すること。
- (4) 男性職員の育児休業の取得促進に向けて、現在の仕組みの周知や意識改革も含め、実際の取得につながるような具体案を策定すること。
- (5) 有給休暇とは異なる措置としての「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。
- (6) 学級閉鎖を、子の看護休暇の取得目的に含めること。
- (7) 現行 2 歳まで取得可能となっている育児休業について、保育所の入所が困難な場合など様々な事情も考慮し、満 2 歳を超えても取得できるようにすること。
- (8) 祝日出勤の際に受けられるベビーシッター利用者支援割引券などの支援について、より広く周知すること。

### 2 専任教職員の労働条件の改善等

- (1) 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。また、今後の見通しを回答すること。
- (2) 全教職員に対してハラスメント研修を実施すること。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。とりわけ役職者は、動画配信だけでなく、対面全員参加の研修を実施すること。
- (3) 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近年どんなフォローをしたのか対策を明らかにすること。
- (4) 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 3 年間に失効した分（最大 60 日）にすること。
- (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、一時メモリを業務遂行に十分なスペックに向上させること。
- (8) 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。具体的には、受付エリアと事務エリアを空間的に区別すること。
- (9) 専任教員の研究費の執行については、3 月末日まで可能にすること。

### 3 第一高校の教育・労働条件の改善について

- (1) 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。  
特に、過度の負担が集中している ICT 担当教員の仕事（機材の管理や生徒・保護者アカウントの管理、Google クラウドの生成、新任教員への ICT 関連支援など）を担える支援員は常設することを求める。
- (2) 専任教諭一人当たりの生徒人数（2024 年度 21.5 人）を、東京都の私立学校の平均 18.3 人（令和 5 年度学校基本調査）の水準に近づけるように、現在勤務している嘱託講師 5 名の枠を専任教諭に置き換えることを求める。実現すれば 19.4 人となる。
- (3) 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開催の準備を完了させ、早々に開催し、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。  
また、昨年の団交で梅澤事務局長は「すぐにでも開催したい」と発言されていたが、まだ開催のための準備をしている、ということに対する説明を求める。

### 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) 大学非常勤講師の研究条件の向上について  
大学非常勤講師の研究条件の拡充に力を入れること。特に非常勤講師の科研費申請や大東文化大学紀要への論文投稿ができるよう、柔軟に対応すること。

### 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を一括して行う健康管理センターの設置に向けて、在り方、人材、設置場所、予算の検討を行うこと。
- (2) 「集団分析（ストレスチェックの分析）」の結果を活かし、職場環境の改善について必要な措置を講じること。

### 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 環境をさらに完全なものにするべく整備すること。
- (2) 大学(板橋・東松山両キャンパス)に残存する旧式のトイレの改修を速やかに行うこと。
- (3) 休業中の食堂の業者を速やかに選定し、両キャンパスの食事環境を速やかに改善すること。
- (4) 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スペースまたは部屋を、両キャンパスの講師控室近くに設置すること。
- (5) 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」および「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。

- (6) 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。
- (7) 2025 年に築 30 年を迎える第一高等学校の校舎建て替えについて、統廃合で募集停止になる公立学校を購入する等、様々な手段を検討すること。
- (8) 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引き続き求める。

## 7 ガバナンスの民主化・情報の開示に関する件

- ・私立学校法改正に伴う本学の寄附行為の改正においては、全構成員の意見を聞きながら進めること。

## 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) 学生・生徒に対する財政的支援

- ・他大学でも導入が進んでいるキャンパス・ソーシャルワーカーを導入し、困難に直面している学生が学び続けられるように支援する取り組みをすすめること。
- ・栄養バランスが良好な食事を提供するために、売店食堂の営業時間を延長すること。

### (2) ハラスメント相談体制の強化。

- ・昨年度実施されたハラスメント調査の結果の詳細を公表し、学園内での議論を活性化すること。
- ・ハラスメント相談員とは別に、ハラスメントに関する専門的知識をもった教職員が対応する窓口を設置すること。とりわけ、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の設置をすること。

### (3) バリアフリーのための取り組み

- ・現在本学に在籍している障害のある学生のバリアをできる限りなくすための条件整備を進めること。
- ・学生支援課を中心に障害学生の支援については真摯に取り組みをすすめているものの、必ずしも専門的な知識や技術に根ざしたものではない。他大学では設置されているように、障害のある学生のバリア解消のための専門組織を設置すること。また、その際、障害学生のための専門的知識をもった教職員の採用・養成すること。

### (4) ジェンダー平等のための取り組み

- ・ジェンダーに関わる専門的知識をもった教職員を採用し／専門組織を設置し、ジェンダー・セクシュアリティの平等のための取り組みを進めること。
- ・広報を含め、本学施策における性差別を回避するためのチェック機関を設置すること。
- ・性的指向や性自認の多様性に関する学生・教職員のためのガイドラインを作成すること。

### (5) 多文化共生のための取り組み

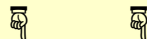
- ・多文化理解を促進する専門的能力を有する職員を採用すること。
- ・英語等、日本語以外でのコミュニケーションが可能な事務窓口を設置すること。
- ・生協などと連携し、食堂においてハラルフードを提供できるようにすること。またビーガン、ベジタリアンへの食事を提供できるようにすること。
- ・礼拝等の個別の宗教的儀式が可能となるフリースペースの設置をすること。
- ・日本語以外の WEB サイトを更新・充実させること。
- ・本学が、社会の価値観が多様であることを認識し、ひとりひとりの個性が尊重される社会をつくるための研究・教育を進めていくことを対外的にアピールするダイバーシティ宣言を発出すること。

# 2024 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10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10日(月)を締め切りとしました。最終的に3月18日に集計し、教員94通(回収率約28.7%)、職員48通(回収率約22.8%)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、集計した表のみを掲載しました。たくさんご回答をいただいた自由記述のアンケートについては、この「桐」には掲載しておりませんが、教職員組合ホームページの方に載せております。ぜひ、そちらをご覧ください!!

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。

## 2024 春闘アンケート

教員回答(94回答/328 28.7%)

職員回答(48回答/212 22.6%)

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	3	3.2%	11	22.9%
②30代	11	11.8%	15	31.3%
③40代	17	18.3%	11	22.9%
④50代	28	30.1%	5	10.4%
⑤60代以上	27	29.0%	2	4.2%
⑥回答しない	7	7.5%	4	8.3%
合計	93		48	

性別について	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
①女性	27	28.7%	19	39.6%
②男性	61	64.9%	24	50.0%
③回答しない	6	6.4%	5	10.4%
合計	94		48	

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	41	43.6%	29	61.7%
②東松山校舎	49	52.1%	12	25.5%
③その他	4	4.3%	6	12.8%
合計	94		47	

## Q1. ベースアップ（基本給の増額額）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	件数	割合
①余裕がある	3	3.2%	2	4.4%	2	4.4%
②やや余裕がある	11	11.7%	6	13.3%	6	13.3%
③まあまあ	50	53.2%	20	44.4%	20	44.4%
④やや苦しい	25	26.6%	10	22.2%	10	22.2%
⑤苦しい	5	5.3%	7	15.6%	7	15.6%
合計	94		45		45	



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	件数	割合	件数	割合
①余裕がある	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	①余裕がある	0	0.0%	1	6.7%	1	6.7%
②やや余裕がある	0	0.0%	1	10.0%	1	10.0%	②やや余裕がある	0	0.0%	1	6.7%	1	6.7%
③まあまあ	1	33.3%	5	50.0%	5	50.0%	③まあまあ	7	63.6%	7	46.7%	7	46.7%
④やや苦しい	2	66.7%	1	10.0%	1	10.0%	④やや苦しい	2	18.2%	5	33.3%	5	33.3%
⑤苦しい	0	0.0%	3	30.0%	3	30.0%	⑤苦しい	2	18.2%	1	6.7%	1	6.7%
合計	3		10		10		合計	11		15		15	

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	件数	割合	件数	割合
①余裕がある	0	0.0%	1	9.1%	1	9.1%	①余裕がある	1	3.6%	0	0.0%	0	0.0%
②やや余裕がある	4	23.5%	3	27.3%	3	27.3%	②やや余裕がある	5	17.9%	0	0.0%	0	0.0%
③まあまあ	8	47.1%	5	45.5%	5	45.5%	③まあまあ	16	57.1%	2	50.0%	2	50.0%
④やや苦しい	4	23.5%	1	9.1%	1	9.1%	④やや苦しい	5	17.9%	1	25.0%	1	25.0%
⑤苦しい	1	5.9%	1	9.1%	1	9.1%	⑤苦しい	1	3.6%	1	25.0%	1	25.0%
合計	17		11		11		合計	28		4		4	

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	件数	割合	件数	割合
①余裕がある	1	3.7%	0	0.0%	0	0.0%	①余裕がある	1	14.3%	0	0.0%	0	0.0%
②やや余裕がある	1	3.7%	1	100.0%	1	100.0%	②やや余裕がある	1	14.3%	0	0.0%	0	0.0%
③まあまあ	14	51.9%	0	0.0%	0	0.0%	③まあまあ	3	42.9%	1	25.0%	1	25.0%
④やや苦しい	11	40.7%	0	0.0%	0	0.0%	④やや苦しい	1	14.3%	2	50.0%	2	50.0%
⑤苦しい	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	⑤苦しい	1	14.3%	1	25.0%	1	25.0%
合計	27		1		1		合計	7		4		4	

【2023年度は前年度に比べ、  
家計の支出が増えましたか】

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	27	28.7%	8	17.0%
②増えた	57	60.6%	35	74.5%
③変わらない	10	10.6%	4	8.5%
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	94		47	



【現在の俸給について、1か月あたりどのぐらい  
の増額が必要だと思いますか】

俸給はどのぐらいの増額が必要だと思いますか	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
①必要ない	7	7.6%	11	24.4%
②1000円	3	3.3%	1	2.2%
③3000円	12	13.0%	3	6.7%
④5000円	13	14.1%	8	17.8%
⑤8000円	5	5.4%	0	0.0%
⑥10000円	31	33.7%	11	24.4%
⑦15000円	1	1.1%	3	6.7%
⑧20000円	8	8.7%	5	11.1%
⑨25000円	0	0.0%	1	2.2%
⑩30000円	10	10.9%	2	4.4%
⑪それ以上	2	2.2%	0	0.0%
合計	92		45	

【現在の奉給や制度についてご意見があればお書きください】

◆ 自由記述の回答につきましては組合のHP に載せております。そちらをご覧ください ◆

## Q2. ボーナス（期末・勤勉手当）について

【現在のボーナスに関して、今後の希望をお聞かせください】 ※〇は1つ

ボーナスに関して	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
①ボーナスの増額	38	41.8%	19	41.3%
②昨年度と同水準での支給	51	56.0%	21	45.7%
③減額もやむを得ない	2	2.2%	6	13.0%
合計	91		46	



【改善を求めたい内容を具体的にお書きください】

◆ 自由記述の回答につきましては組合のHP に載せております。そちらをご覧ください ◆

## Q3. 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	35	38.5%	17	37.8%
②昨年度同様水準での支給	52	57.1%	20	44.4%
③減額もやむを得ない	4	4.4%	8	17.8%
合計	91		45	



【一時金についてご意見があればお書きください】

◆ 自由記述の回答につきましては組合のHP に載せております。そちらをご覧ください ◆

## Q4. 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】

※〇はいくつでも

給与・手当の改善について	教員	職員
	件数	件数
①扶養手当	23	9
②住居手当	37	24
③通勤手当	21	9
④出張手当	12	2
⑤引率手当	13	1
⑥役職手当	6	4
⑦その他	5	4
回答者数	72	40

### ⑦その他

- ・ 課外活動手当
- ・ 予防接種手当
- ・ 論文指導手当
- ・ 入試手当
- ・ 超コマ手当
- ・ こども手当
- ・ 高校部活の指導手当



【改善を求めたい内容を具体的にお書きください。

◆ 自由記述の回答につきましては組合の HP に載せております。そちらをご覧ください ◆

### 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】

- ① 健康に関するもの
- ② 家族（育児・教育・介護）に関するもの
- ③ 文化・スポーツに関するもの
- ④ その他



◆ 自由記述の回答につきましては組合の HP に載せております。そちらをご覧ください ◆

### Q6. 【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	2	2.2%
②まあそう思う	23	25.3%
③あまりそう思わない	45	49.5%
④全くそう思わない	21	23.1%
合計	91	

【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	13.3%
②まあそう思う	52	57.8%
③あまりそう思わない	20	22.2%
④全くそう思わない	6	6.7%
合計	90	

【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
- 研究費に関する意見
- 研究環境に関する意見

◆ 自由記述の回答につきましては組合の HP に載せております。そちらをご覧ください ◆

【非常勤講師への研究環境面の待遇についてどのように考えますか】 ※〇は 1 つ

非常勤講師への待遇について	教 員	
	件数	割合
①大きく改善が必要である	10	12.5%
②改善が必要である	44	55.0%
③特に改善は必要ない	26	32.5%
合計	80	



【非常勤講師への研究環境面の待遇について、具体的な改善点があればお聞かせください】

◆ 自由記述の回答につきましては組合の HP に載せております。そちらをご覧ください ◆

### Q6. 【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】 ※〇は 1 つ

現在の超過勤務の状況について	職 員	
	件数	割合
①超過勤務がとても多い	2	4.3%
②超過勤務がやや多い	21	45.7%
③超過勤務がほとんどない	23	50.0%
合計	46	



【超過勤務となる理由はどのようなことですか】 ※自由記述

◆ 自由記述の回答につきましては組合の HP に載せております。そちらをご覧ください ◆

### Q7. 【職員のみ】在宅勤務について

【在宅勤務（月 4 日上限）を利用していますか】

【在宅勤務の拡充を希望しますか】 ※〇は 1 つ

在宅勤務を利用していますか	職 員	
	件数	割合
①上限まで利用	5	11.1%
②月3日平均	3	6.7%
③月2日平均	9	20.0%
④月1日平均	7	15.6%
⑤取得していない	21	46.7%
合計	45	

在宅勤務の拡充を希望しますか	教 員	
	件数	割合
①完全在宅勤務を希望する	4	8.7%
②上限を増やしてほしい	17	37.0%
③今のままでよい	19	41.3%
④在宅勤務はない方がよい	6	13.0%
合計	46	

【在宅勤務利用の妨げになるものがありますか】 ※〇は複数可

在宅勤務利用の妨げになるものがありますか	職 員
	件数
①対面会議	12
②打合せ	6
③窓口対応	31
④社内連絡	5
⑤自宅環境	3
⑥その他	11
回答者数	40



【⑥その他を選択した方は理由をお書きください】 ※自由記述

◆ 自由記述の回答につきましては組合の HP に載せております。そちらをご覧ください ◆

**Q8.【職員のみ】 年次有給休暇・特別休暇の取得状況について**

2023 年度有休休暇を何日取得しましたか

年次有給休暇について	職員	
	件数	割合
①5日未満	1	2.1%
②5～9日	23	48.9%
③10日以上	23	48.9%
④取得していない	0	0.0%
合計	47	

有給休暇を取得しやすいですか

有給休暇を取得しやすいですか	職員	
	件数	割合
①とても取得しやすい	14	29.8%
②まあ取得しやすい	28	59.6%
③あまり取得しやすすくない	5	10.6%
④取得しづらい	0	0.0%
合計	47	

有給休暇取得の妨げになるものがありますか

有給休暇取得の妨げになるものがありますか	職員
	件数
①会議・打合せが多い	8
②業務量が多く余裕がない	16
③取得しづらい雰囲気がある	4
④その他	0
回答者数	26

有給休暇を取得した日に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	10	21.3%
②ない	37	78.7%
合計	47	

**Q7.【教員】 Q9.【職員】 ダイバーシティの推進について**

- 「多文化共生」を進める上で本学が改善すべき所を具体的に教えてください ※自由記述
- バリアフリーな空間にするために本学が改善すべき所を具体的に教えてください
- ジェンダー・セクシュアリティの平等をすすめるために本学が改善すべきところを教えてください

◆ 自由記述の回答につきましては組合の HP に載せております。そちらをご覧ください ◆

**Q8【教員】 Q10【職員】 困っていること、不満・不安に思うこと**

【以下について問題と感じたり、改善要求を行いたいことがありましたらお書きください】

- ① 労働条件（就業規則、定年、休日勤務、教職員数、在宅勤務など）
- ② 労働環境（人間関係、心理的安全性、ハラスメント、施設・設備の不具合など）
- 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）
- ④ 研究環境（研究室、研究費、研究に関する制度など）
- ⑤ 人事（昇任、昇格、委員など）
- ⑥ 退職後（年金問題・定年年齢など）
- ⑦ 各種制度（育児・介護制度など）

