



第182号
2014年
11月17日

発行所 岡山大学職員組合
〒700-8530 岡山市北区津島中 2-1-1
電話 086-252-1111 (代)
7168 (内線)
直通 TEL&FAX 086-252-4148

ホームページ <http://hb4.seikyou.ne.jp/home/ODUnion/>

メール ODUnion@mb4.seikyou.ne.jp

目次：1~2, 年俸制についての解説

5~6, 全学教研集会報告

7, 旅行記

2~4, 「年俸制導入などに関する要求書」を提出しました

8, 単組だより (農学部単組, 附属学園単組) お知らせ

年俸制 次世代の人材確保が困難に!?



2014年11月12日, 教育研究評議会において年俸制の制度設計が明らかになりました。

(資料:学内限定ページ->全学会議資料・議事録->教育研究評議会->平成26年11月教育研究評議会 (2)年俸制の導入について

https://iwap.cc.okayama-u.ac.jp/fw/dfw/STAFFNEW/okayama-u/staff_only/up_load_files/soumu-pdf/hyoudi261112shiryou02.pdf)

ここではその制度の問題点をかいつまんで解説します。

まず, この制度の特徴は, 定期昇給がないことです。それどころか, **顕著な業績 (いわゆる評価 B)** でも職階が同じである限り基本年俸が上がることはない制度です (上記資料 8 ページ参照)。つまり年俸制に移行したらほとんどの人は岡山大学にいる限り基本年俸は変わりません。准教授以下であれば昇任する際に基本年俸が上がりますが, 教授になったらもう上がることはないという覚悟が必要です。年俸制では業績がよければ業績給を上乗せすると言っていますが, それも年俸額に対して B 評価で 3.5%, A 評価で 7%の上乗せになるだけ (同資料 6 ページおよび右別表参照) で, しかも翌年の基本年俸はそれによってプラスされるということはありません。

とはいっても, 今現在在職しているわれわれにとっては, これまでの月給制か新しい年俸制かどちらが自分にとって得なのかを十分考えて選択することができるので, 損のない制度です。その意味で「よく考えられた制度」だと言えるでしょう。

一方, **新規採用者にとっては非常に不透明な制度**です。この年俸制は同じ職階でいる限り原則的に昇給がありませんので, **最初にどのグレードに位置づけられるかが非常に重要**になります。しかし, 現時点では新規採用者の年俸額は「月給制により決定した初任給及び諸手当額から, 移行者と同様に決定」 (同資料 3 ページ) とあります。11月6日の団体交渉でも, **新規採用者のグレードは基**

別表 業績評価の反映割合

評価区分	業績年俸への反映	年俸額全体に対する割合	対象
S (極めて顕著な業績)	+30%	+10.5%	学長が特に認めた者
A (特に顕著な業績)	+20%	+7%	評価結果が上位 5%以内
B (顕著な業績)	+10%	+3.5%	評価結果が上位 30%以内
C (良好)	増減なし	増減なし	他の区分以外の者
D (不良)	-10%	-3.5%	(絶対評価査定)

- 年俸額全体に対する割合は, 業績年俸が年俸額全体の 35%であることから算定
- 評価は年俸制教員の間での相対評価であることを団体交渉で確認済み
- D 評価のみは相対評価ではなく懲戒に相当するような場合であるとの説明を団体交渉で受けた



本的に採用時の年齢で決定される、と説明を受けました。例外として「世界的研究者の場合、年俸額上乘せ可能」(同資料 8 ページ)ですが、岡山大学の新規採用者として果たして何人の「世界的研究者」が来てくれるのでしょうか。少なくとも若い世代で「世界的研究者」と評価されう人は世界的にもほんの一握りであることは間違いないでしょう。つまり若ければ若いほど低い給与に固定されるということです。

とはいえ、新規採用者にも年俸制にメリットはあります。それは、もし短期間で岡山大学から他へ異動した場合これまでよりも退職金相当額の給与が上乘せされることです(同資料 10 ページ)。しかし、これは逆に言えば、長期間岡山大学にいればいるほど、年俸制では損になる(年俸額が固定されるので)ということでもあります。

つまり年俸制は、「教員はさっさと他へでていけ」という制度なのです。若い助教クラスに対してであれば、これまでも任期制などがありましたからデメリットばかりではありません。しかし岡山大学では、すべての職階の新規採用者を年俸制にすると断言しています。すなわち岡山大学の教育

や大学運営の中核を担うべき教授・准教授についても岡山大学に長期間いることを推奨しない制度になっているのです。基本年俸額は基本的に年齢で決まるため、若くて優秀な人ほど確保するのは困難になるでしょうし、仮に岡山大学に来て優秀で目先の効く人物であればあるほど5年程度で他大学へ移って行くであろうことが容易に想像できます。このような年俸制度のもとで10年後、20年後に岡山大学は高等教育機関としての体裁を保っていけるのでしょうか。

能力による業績給といいながら、いったん基本年俸額が決まったらどんなにがんばっても年俸額+7%くらいにしか認められない、しかも長い年月ががんばっても報われない、そんな評価しかしない大学でいったいどれくらいの教員がモチベーションを保てるのでしょうか。業績給は、公正な評価と公正な制度によって「がんばれば報われる」という信頼を構成員から得られなければうまく機能しません。

このような問題意識のもとに組合では以下の要求書を作成しています。



11/14 「年俸制導入などに関する要求書」を提出しました！

岡山大学職員組合では、以下の項目について団体交渉を行うことを要求する。

1. 年俸制導入

11月6日の団体交渉で年俸制導入について以下の要求を行った。

10月17日に行われた組合と人事課との懇談会において、年俸制導入について情報交換を行ったところであるが、年度内導入を目指す計画であるにも関わらず10月現在において十分な制度設計が行われていないように見受けられた。組合は、年俸制導入自体を反対するという立場ではないが、制度設計が不十分である現状に大きな懸念を抱いている。

まず以下の質問にお答えいただきたい。

- (1) 年俸制を導入する目的について説明していただきたい。またその目的を、年俸制導入によって何故達成できると考えるのか教えていただきたい。
- (2) 年俸制への移行目標をお教え願いたい。
- (3) 将来的には全学的導入を目指すとするが、その意味について説明していただきたい。文科省はせめて20%と言っている。なぜ、目標値を上げるのか。年俸制に移行することによって教員が不利益にならないためには一定の補填額(税・共済等負担増等)が必要である。この2年間は国が負担すると言っているが、20%以上移行しても、国は補填すると言っているのか。3年目以降は不明であると聞いているが、仮に国が補填しなくても全面的導入を目指すのか。その場合、大学が

将来的に負担しつづけるという趣旨か。20%、25%、50%、100%移行した場合、それぞれの場合の補填額はどの程度見込んでいるのか。

(4) 55歳以上に、特に年俸制への移行を要請しているのは、どういった趣旨か。

(5) 新規採用者に年俸制を義務づけようとしているのは、どういった趣旨か。

新規採用者に年俸制を義務づけた場合、これまでの採用実績に照らして、彼らの年俸総額は、年俸制を取らなかった場合と比較して、総額でどの程度違ってくるのか。一人も退職しなかったとして、1年目、5年目、10年目、15年目で総額比較を示して欲しい。

(6) 昇任者の年俸制移行のイメージが描きにくい。例えば50歳で教授に昇任する場合、仮に43グレード8,040,000円だったとすると、翌年52グレード9,120,000円となり、その後昇級しないという趣旨か。また40歳で教授に昇任する場合、仮に33グレード6,840,000円だったとすると、翌年42グレード7,920,000円となり、その後昇級しないという趣旨か。上記2例は、年俸制に移行しない場合と比較して、生涯賃金はどう違ってくるか。

以上の点を踏まえたうえで年俸制導入について以下の9項目を要求する。

- ① 移行に当たって本人の同意を絶対的の原則とすること。
- ② 原則として新規採用者にも年俸制か否かについて選択権を与えること。
- ③ 上記質問(6)の理解が正しいとすれば、昇任者の年俸制移行原案を見直すこと。
- ④ 年俸制に移行することによって生涯賃金がマイナスにならないようにすること。
- ⑤ 基本年俸の定期的な昇給を行うこと。
- ⑥ 諸手当と年俸の関係を明らかにすること。
- ⑦ 制度設計ができた段階で組合との意見交換会および全学説明会を開催すること。
- ⑧ 制度の十分な周知期間を保障すること。
- ⑨ 試算希望者に対し生涯賃金給与比較等シミュレーションを提示すること。

今回の交渉は、前回積み残しになった問題について以下の要求を行う。

まず、要求の②④⑤⑥について再交渉を行う。

また、新たに次のことを要求する。

質問(1)について、再度、年俸制を導入するとなぜ組織が活性化するか説明願いたい。

要求②について、同年齢を年俸制で採用したとき標準Aモデルと、そうでないときの生涯賃金標準Bモデルの比較を示すこと。その際、Aモデルにつき、標準モデル以外に、最高に評価されたときA1モデル、全く評価されないときA3モデルも提示すること。その上で、新規採用者全員の給与総額の比較を提示すること。

要求⑥について、年俸制導入者について、年俸とは別個に、諸手当に、扶養手当、住居手当等を要求する。

その他、次のことを要求する。

- ⑩ 年俸額のグレード表を改定する場合には組合との団体交渉を行うこと。
- ⑪ 年俸額の決定に関する制度を改定する場合（例えば業績給の割合や手当等）には組合との団体交渉を行うこと。
- ⑫ 年俸制にかかる評価の基準や制度を変更する場合には組合との団体交渉を行うこと。
- ⑬ 年俸制該当者が自分の業績評価について不服な場合、不服申し立てのできる制度を設けること。
- ⑭ 「学長が特に認める」業績とはどのようなものかを明確にし、学長の恣意的判断が入らないような制度設計とすること。
- ⑮ 「学長が特に認める」業績となるためのプロセス（例えば部局推薦とか推薦委員会を作るとか）を明確にすること。
- ⑯ 年俸制の人の職階別の平均給与、最高給与、最低給与などの情報を毎年公表すること。
- ⑰ 年俸制の新規採用者のグレードの決定方法を明確にし、その公明性を担保すること。
- ⑱ 年俸制の新規採用者には契約前に雇用条件の一つとして年俸の具体額および5年、10年、15年



後の年俸のシミュレーションを提示すること。

2. 人勸に伴う給与改定

労使自治の原則の下、労使交渉協議による賃金の改善のため、以下の2項目を要求する。

- (1) 2014年人事院勧告では、民間給与との格差(0.27%)を埋める等のため月例給、ボーナスの引き上げを勧告した。現状の教職員の給与水準の低さを勘案するとそれ以上の引き上げを求める。
- (2) 2015年以降の「給与制度の総合的見直し」は、抜本的な制度変更を要請するものであり、これにふさわしい十分な交渉期間の保証を求める。また、2015年1月1日の昇給の1号俸抑制を行わないことを求める。
- (3) 年俸制と人勸の関係性について説明を求める。

3. 高齢層職員の昇給抑制

5月19日提出の要求書に基づく6月3日の回答について交渉を行う。なお、年俸制で対応を考えているのならばそれについて説明を求める。



4. クォーター制、60分授業導入

10月17日に提出した要求・質問書に基づく11月6日の回答について交渉を行う。

5. 看護職員の手当の改善、新設

医学部単組からの要請で、病院看護職員の職場環境の向上について以下の2項目を要求する。

(1) 夜間看護手当の更なる充実

2011年11月に医学部職員組合より夜間看護手当の改善を要求し、2013年4月より1箇月について8回を超えて深夜勤務した場合については、1回につき2,000円を加えて支給するよう改善されたところですが、当初要求した夜間勤務すべての回が対象となっておりません。当院は改めて言うまでもなく、三次医療機関であり、他病院から送られてくるハイリスク患者を受け入れ治療に当たっている病院であり、また、重症度の高い患者も数多くおられ、急変、急患等に対応するため、看護職員にも高いレベルの看護が要求されています。それは、夜勤帯でも同様であり、夜勤帯は少ない人数で日勤と同数の患者の看護に当たっており、日勤帯以上に1人の看護職員の負担が大きくなり、休むことなく動き、働いています。このような勤務環境にも拘らず夜勤回数の違いにより手当の内容が異なるようなことはあってはならないことと考えます。もう一つの理由は、夜間勤務者の確保です。病院長以下、看護部、各部署のご努力もあり、ベッド数あたりの看護職員数は全国トップクラスとのことですが、夜間勤務についてみますと人員の確保に非常に苦労していることも耳にします。このことから夜間勤務の待遇改善は、速やかに行われるべき課題であると考えます。すべての回の夜間勤務を対象とするよう、速やかに改善を行うことを要求します。

(2) 分娩介助手当の新設

分娩介助業務では、羊水・血液・尿や便に暴露される機会が非常に多く、中には感染者の分娩を取り扱うことも少なくありません。ハイリスク分娩を取り扱い、感染の高いリスクにも向き合わなければならない、きわめて危険性の高い特殊業務であるといえます。職員規則を見ましても、危険を伴うような各業務には、それに応じた手当を支給するよう定められています。分娩介助業務もそのような特殊業務と何ら変わりありません。現在、私どもの岡山大学病院では、分娩介助手当はありません。安定的な人員確保の面からも速やかな新設が必要です。他の各国立大学病院でも、分娩介助手当の創設がなされています。改めて、手当の新設を要求しますのでご尽力いただきますようお願いいたします。

6. 看護養育休暇の拡大

子供の学校行事に参加するのに使える看護養育休暇は現状で小学3年生まで利用することが可能であるが、義務教育期間である中学3年生まで使えるよう求める。

11/12 全学教研集会を開催しました



2014年11月12日に「大学の自治と学長のリーダーシップ 問題提起と討論」というテーマで学内教研集会を行いました。具体的には、学教法等一部改正と学内規程の見直し、ガバナンス改革、クォーター制・60分授業導入、年俸制導入という、現在大学を揺るがせている点について問題提起と討論を行いました。以下、簡単に当日の討論の様様をお伝えします。

学教法等一部改正と学内規程の見直しとガバナンス改革について

中富執行委員長による学教法等一部改正の解説の後、ガバナンス改革担当の佐野副学長に現在の岡山大学のガバナンス改革の状況について話していただきました。主に部局長選考方法、教授会審議事項、学長選考方法の3点についてガバナンス改革検討委員会で検討しているということでした。また、質疑において学長のリーダーシップに対するチェック機構やクォーター制・60分授業の施策の進め方などについて議論になりました。

【部局長選考方法について】

これに関してはすでに7月22日に提言を学長に提出し、すでに規則も改正になっているとのことです。これまでとの主な違いは、1) 全学ビジョンを学長が示し、それを前提にして各部局で部局長候補専任を行い 2) 部局長選考委員（メンバーは役員会と重なっている。学長も含まれる）と候補者の面談によって決める、ということだそうです。部局長となる人がどういう人か学長が知った上で任命するということが重要であるとのことです。

また、従来と違い部局長の役割が重要になると強調されました。教授会の審議事項の変更に伴い、全学的な問題は評議会で（のみ）審議することになります。その評議会メンバーである部局長には評議会での議論を活性化できる人を部局で選ぶことが重要、と述べられました。



【教授会審議事項について】

教授会の役割に関する提言をすでにまとめて提出してあるとのことです。内容は基本的に法律に沿った形、すなわち、入学卒業、学位の授与、教育課程の編成、教員の審査に関することは教授会審議事項、それ以外の何を教授会の審議事項とするかは教授会の意見を聞いて学長が定めるとしたので、各部局の教授会で意見を聞かれるはずだとのことです。12月末までに部局から意見を出してもらって最終的に決めることになるそうです。部局の意見が十分に吸い上げられるかどうかは部局長にかかっているため、部局長は意識的に部局構成員の意見を聞くことが重要だと言われました。

【学長選考方法について】

現在、学長選考に関する提言をまとめているところだとのことです。学長選考と教授会審議事項に関しては文科省から法律に沿った規則改正をしているかどうかのチェックリストが出ています。学長選考については現行でほとんどチェックリストをクリアしているので、拙速に抜本的な見直しをするつもりはないとのことです。ただ、整備が不十分なのは学長解任の規則がないことでこれは作らないといけないとの見解でした。学長選考についての抜本見直しは、一年くらいかけて行うつもりであるとのことです。その際大学構成員の意見を吸い上げたいのだが、どのような手段がよいかを検討中とのことです。例えばパブリックコメント制度を使うことなどを検討中とのことです。

ガバナンス検討委員会がこれまで出した提言やこれまでの議事録はすべて学内限定ページ->各種資料->ガバナンス改革検討委員会のところがあるので、是非見て欲しいとのことです。

【質疑】

- Q. 学長には今でも十分な権限が与えられている。学長の政策が間違っていた場合のチェックはどこが行うのか？ すべての部局長を学長が任命するようになってチェック機構が働くのか？ 法人監査室もきちんと機能していないように見受けられるが。
- A. ご懸念はよくわかる。まずは学長の解任規則を整備したい。学長のチェックは学長選考会議が行うことになっている。学長選考会議の役割が大きいのでそのメンバーをどうするかが課題となるのではないかと。監事の役割が重要であることも認識している。
- 仕掛人としてはチェック制度を作ったがそれがうまく機能するかどうかは実際にそれを動かす人次第と考える。
- Q. クォーター制・60分授業は教授会が審議することではないのか。
- A. 全学でクォーター制・60分授業を入れるかどうかの判断は評議会マター。教授会で議論するのは具体的にクォーター制・60分授業を各部局でどのように入れて行くのか。部局の意見は部局長が評議会で発言していくべきものである。
- Q. 納得はいかない。

クォーター制・60分授業導入、年俸制導入、その他全体討論

中富委員長から概要の説明があった後、クォーター制・60分授業に関する緊急アンケートの集計結果を見ながら参加者と議論を行いました。内容が多岐にわたるため、抜粋してお伝えします。



「体系的な授業内容にして学生が学習意欲を持つような授業にしろ」というのが目的で、その手段がクォーター制・60分授業だと思うのだが、本末転倒になっている印象。

- クォーター制・60分授業を実施し、かつ教員の授業負担を増やさないようにすると、必然的に選択科目が減る。資格試験が前提となっていて科目の選択幅がもともと少ない学部は大きな問題にならないかもしれないが、それ以外のところでは学生の選択の幅が狭まり学生にとってマイナスである。さらに学生のレベルに合わせるためにこれまで限られた学生を対象に高度な内

容を行っていた授業ができなくなり、できる学生は物足りなくなる。一方これまで取らなくてもよかった科目を取らなければならなくなってついていけない学生が増え、留年が増えるだろう。学生にとって現在より魅力ないものになることが予測できる。

- 年俸制に関して、大学全体の財務問題との関係で成立するのかどうかきちんと検討されているように思えない。
- 年俸制は特に新規採用者のことが十分に検討されていない。
- 年俸制を導入することと大学のビジョンとの関係が見えない。
- 成果主義(年俸制)は総額を増やさないと給与が減る人が出てやる気がなくなる。
- サービス業は成果主義に合わない。教育や医療はまさにサービス業。サービス業で成果主義を導入すると崩壊が進む。
- 年俸制は特化した研究職に適用するならいいと思う。教員を研究教員と教育教員に分けて研究教員のみならず年俸制を適用するのがいいのではないかと。新規採用者に全部適用するのは教員に対するマイナスが非常に大きい。
- 「学長のリーダーシップ」と言うが、そもそもリーダーシップとは何かという議論がない。リーダーシップとは何かという共通認識があるようにも見えない。私(発言者)はリーダーシップとは論理力と説得力だと思う。
- 文科省も大学もどちらも政策が不足している。政策的な対案を組合も考えて行くべきではないかと。
- 組合が対案を出そうにも大学側が聞く姿勢にない。そこをどのように打開して行くかが問題。
- クォーター制・60分授業の緊急アンケートは2週間で222通集まった。しかも多くの自由記述があり、組合に対する期待も大きいことがわかった。今後こういう学習会をしながら政策を出して行く仕組みを作らなくてはいけないと思っている。

学内教研集会第二弾「年俸制について」を11月26日(水)13時から文法経10番講義室で行います。年俸制に関連して、大学はどうあるべきか、学長のリーダーシップとは何なのか、是非一緒に議論しましょう。

第二回全学教研集会のお知らせ

日時：11月26日(水) 13:00~15:00

場所：文法経10番講義室

内容：年俸制導入について

参加：どなたでも無料です。

ローカル線で行く！フーテン旅行記

連載 20 回記念号外

寅さんの街 柴又を訪ねて！京成金町線

工学部単組 大西孝

「わたくし、生まれも育ちも葛飾柴又です……」で始まるセリフ。そう、「フーテンの寅」こと、車寅次郎が映画「男はつらいよ」のオープニングで必ず発する有名な口上です。渥美清さんが亡くなって、もう 20 年近くがたちますが、まだまだ寅さんの人気は衰えを知りません。今回ご紹介する寅さんの故郷、東京都葛飾区の柴又は、多くの寅さんを慕うファンで今でも賑わっています。

柴又へは、京成電鉄の金町（かなまち）線が便利です。金町線は京成本線の京成高砂駅と、JR常磐線の金町駅を結ぶ全長わずか 2.5km の支線で、途中の駅は柴又しかありません。葛飾区のまさに下町というところをゆっくりと走っています。実はこの金町線、しばしば「男はつらいよ」にも登場しており、柴又を出て地方へ向かう寅さんが柴又駅から電車に乗る場面、場合によっては妹のさくらが見送りにくるシーンが印象的です。柴又駅の改札を通ると、まず目に入るのが寅さんの銅像。トランク片手にこれからどこかの地方に行くのか、あるいは柴又へ久しぶりに帰ってきてホッとした表情なのか。いつもの帽子に腹巻、雪駄姿の優しい表情の寅さんが出迎えてくれます。

駅前から映画でおなじみの商店街が続きますが、今でもどことなく懐かしさを感じる雰囲気です。商店街を抜けると、これもまた映画でおなじみの柴又帝釈天に着きます。帝釈天の境内は青々とした松が茂り、細かい彫刻が施された建物が並び、都内でありながら落ち着いた雰囲気に包まれています。

さらに帝釈天を出て江戸川へ向けて少し歩くと、「葛飾柴又寅さん記念館」があります。ここでは実際に映画の撮影で使われた団子屋「くるまや」のセットが展示されています。まさに映画のままの世界が目の前に広がり、今にも寅さんと周りの人々の会話が聞こえてきそうです。また、館内では「男はつらいよ」の名シーンがダイジェストで上映されているほか、寅さんの着ていた衣装やトランクの中身の展示、寅さんが地方で商売をするときにお馴染みの口上の一覧、映画に出演した歴代マドンナの写真など、映画をご覧になったことのある方には懐かしい、そうでない方には新しい展示もあり、懐かしい寅さんの世界が広がって

ます。

この旅行記も、おかげさまで 20 回目の連載を迎えることができました。タイトルに「フーテン」の字を入れたのは、全国を旅行して広く親しまれた寅さんのように、この旅行記が読者の皆さんに様々な地方の情報をお届けして旅情を感じていただき、組合だよりの一服の清涼剤として親しまれる連載になってほしいという願いからです。これからも楽しい記事を提供して参りたいと思いますので、ご愛読いただきますようお願いいたします。



京成高砂駅で発車を待つ電車（左上）。電車の側面には寅さん記念館の宣伝があり、柴又に着く前から気分は高まります。



柴又駅と寅さんの銅像。トランク片手に、映画でお馴染みの姿で出迎えてくれます。



寅さん記念館にある撮影用のセット。撮影用のため天井の板はありません。まさに映画で見た世界が眼前に広がります。

単組だより

農学部職組より 芋掘りのご報告



農学部職員組合による恒例の芋掘りが、10月5日(日)に農学部附属山陽圏フィールド科学センターにて行われました。

大型で強い台風18号接近のため、当初予定日の開催は無理かもしれないと思いつつ、当日朝まで台風進路情報・岡山市北区の雨雲の動きとのにらめっこが続きました。少雨決行で芋掘りに臨みましたが、幸いほとんど雨は降らず、過ごしやすい気温の下で110名(大人63名、子供47名)にご参加いただいてにぎやかに実施することができました。

今年は天候不順な時期があったため、芋が例年より小さいかもしれないと事前情報をいただいておりますが、なかなか掘り出せない立派な芋がたくさんついた株も多くあり、参加者の皆様には収穫の楽しさを感じていただけたのではないかと思います。また、例年同様、参加賞として全員に飲み物、子供さんにはお菓子を提供させていただき、収穫したたくさんの芋と一緒に持ち帰りいただきました。

来年度はきっとさわやかな秋晴れの下、開催できると思いますので是非ご参加ください。



クリスマスパーティのご案内

日時：12月11日(木) 19:00～

参加費：組合員および家族は1500円

会場：胡白(こはく)

岡山市北区本町6-30

内容：ミニ学習会・合唱・プレゼントなど
申し込みは、各単組役員または組合まで
詳細は、チラシをご覧ください。

附属学園単組より

福利厚生活動 ～ポロシャツの配布・販売活動～

附属学園では、組合員だけでなく職員間の連携を深めるためと、新規加入者を募る目的で、福利厚生活動の一環として、9月にポロシャツの配布、販売活動を行いました。

ポロシャツの配布、販売活動を始めて数年が経ち、この時期恒例の活動となっております。

カラーバリエーションや規格を年度ごとに若干変更しながら行っており、「今年のポロシャツもそろそろ注文が始まりますか?」「何色にしようか迷う」「運動会までに欲しい」などと、楽しみにしている職員の姿も見られるようになっていきます。今年は、黒、白、

ピンク、エンジの4色と、要望により胸ポケットの有無を選択できるようにして斡旋いたしました。

好評をいただいて、非組合委員の職員からも注文をたくさんいただき、中には一人で4枚購入される職員や「全色揃えたい」という職員までみえたり、附属学園ポロシャツを着ている職員を多く見かけるようになったりして、大学職員であること、附属学園職員であることに愛着を持っていただいていることが伺えました。

これからも、職員間の連携を深めるために継続してきたい活動です。

また、今年度のレクリエーション活動では、恒例の4校園揃ってのボウリング大会への参加者が年々減ってきたため、それを見直し、4校園毎に親睦活動を図ることにしました。

早速、附属小学校でバドミントン大会が行われ、多くの参加者で盛り上がったそうです。

今後、他の3校園もレクリエーションを企画する予定です。いろいろな企画やアイデアが、来年度以降のレクリエーション企画で生かされればよいと期待しています。

そして、12月には「校長長との懇談会」を控えています。現在は、職場の声を届ける準備をしているところです。



第二回全学教研集会のお知らせ

日時：11月26日(水) 13:00～15:00

場所：文法経10番講義室

内容：年俸制導入について

参加：どなたでも無料です。

申し込みは、各単組役員もしくは組合まで

*是非一緒に議論しましょう!