

目次: 1~2: 団体交渉要求書提出 3~4: 学長懇談会報告 5~7: 次期学長に望むことアンケート報告
8~9: リーダー手当について 9: 単組だより「芋掘り会報告」 10: お知らせ 「子育て支援」
11: 旅日記 12: 野菜三昧

12/14 賃金・労働環境改善に関する団体交渉報告



2022年12月14日(水) 9時半から11時半まで、本部棟第二会議室に於いて、賃金・労働環境改善に関する団体交渉を行いました。大学側からは高橋香代企画・評価・総務担当理事、長谷川拓哉総務・企画部長、高杉規人事課長、組合からは五十嵐副委員長、笹倉副委員長、前田執行委員、齊藤執行委員、藤原書記長が出席しました。今回は6項目の要求を提出し交渉しました。

1. 給与・ボーナスを引き上げること

今年の人事院勧告はボーナス(勤勉手当)について0.1月増、若年層の給与引き上げというものでした。組合は食品や光熱費等の急激な物価上昇により教職員の暮らしが厳しくなっていることを指摘し、給与については人事院勧告と同等の金額、ボーナスについては期末手当の0.15月増を求めました。またそれとは別にインフレ手当を検討することを要求しました。大学側は国家公務員準拠で給与・ボーナスを決定することの方針であること、値上がりにより光熱費等が大学の当初予算を大きく上回っていることから、国家公務員と同じく、給与については若年層において引き上げ、ボーナスについては勤勉手当を0.1月増とする、インフレ手当については考えていないと回答しました。

組合としては、光熱費値上げ等で大学の財政が厳しくなっていることは理解しているが、教職員の生活も同様に影響を受けており、給与を増やすことをもっと積極的に考えてほしいと訴えました。また、近年、ボーナスについて、下げるときには期末手当をさげ、上げるときには勤勉手当をあげていることを指摘しました。勤勉手当は勤務評価によって金額が変わりますが、期末手当は勤務評価とは関係なく支給されます。やみくもに国家公務員に準拠するのではなく期末手当と勤勉手当のバランスについても考えるべきではないかと主張しました。



2. 非常勤職員の待遇改善

非常勤職員の待遇改善として、時給のアップと短時間勤務の非常勤職員へのボーナス支給を要求しました。岡山県の最低賃金も上がり、岡山大学の非常勤職員の時給と最低賃金の差も縮まっています。岡山大学の非常勤職員の方々の仕事内容から言っても、また今後の人材確保の観点からも時給をアップするべきであると主張しました。

大学側は、岡山大学の非常勤職員の時給が安いことを認め、2023年4月を目処に時給を上げることを検討していると回答しました。具体的にどのくらい上がるのかについてはまだ検討中であるとのことでしたが、時給が上がる事が確約されたことは成果です。

一方、短時間勤務の非常勤職員へのボーナス支給については、時給のアップを行うので、財政的にボーナス支給をすることまでは難しいとの回答でした。

3. オンライン・LMS 対応授業手当の新設

コロナを経て、教員はさまざまな授業の形態に対応しなくてはいけなくなっています。現在は対面授業が主ですが、コロナ前に比べ、Moodle等の学習管理システム(LMS)を使いこなすことが要求され、教員が授業の準備や学生対応などで費やす時間が増えていきます。そこで組合はオンライン・LMS 対応授業手当を要求しました。

大学側は、教員がコロナに対応するために苦勞したことは認めるが、だからといって手当を支給することが適切だとは思えないと回答しました。大学としては



オンライン授業のサポート窓口を開設し、動画編集ソフトなどのサポートを行っている」と答えました。組合側は、

それらのサポートを行なっているということの周知も十分ではないし、それが本当に教員の仕事を減らす方向のサポートとなっているかどうか疑問が残るとの意見を伝えました。

4. 非常勤講師の労働条件・労働環境の改善

(1) 非常勤講師室にデスクトップパソコンもしくは大きめで縦型で使用可能なモニターを設置すること

非常勤講師室にはパソコンが設置されていたのですが、最近それが撤去されました。組合は非常勤講師が業務で使用するパソコンは岡山大学が用意すべきであるとして、非常勤講師室にパソコンもしくはノートPCをつなぐことができる大きめのピボット型ディスプレイ(縦長で使えるディスプレイ)をおくことを要求しました。

大学側は、これまでであったパソコンを撤去したのは、旧型でセキュリティに問題があったからだの説明し、無線で使える新しいパソコンを2台用意していると回答しました。

組合側はそういう事情で新しいパソコンを用意してくれるのであれば、非常勤講師の方々も納得すると思うが、特に説明もなく以前のパソコンが撤去されたので、きちんと事情を周知してほしいこと、またパソコン2台だけでは少ないので台数を増やすかそれが無理ならばピボット型のディスプレイを入れてほしいと要求しました。

大学側は、周知についてはきちんと行うよう担当部署に伝える、また今後パソコンを入れるかどうかについても担当部署に問い合わせると回答しました。

(2) 非常勤講師に対して成績評価に対する給与を支払うこと



現在非常勤講師はいわゆる「コマ給」となっています。つまり、名目上時給が決められていますが、実際には授業準備や成績評価についても込みで授業コマに対して給与が支払われているというのが実情です。組合としては、この形は正当な労働の対価が支払われている状態とはいえ、社会的に問題になる可能性があると考えています。とはいっても、非常勤講師の方々が授業準備等にどのくらいの時間をかけていらっしゃるかを正確に測る方法があるわけではありません。今回組合は、少なくとも非常勤講師の方々が授業以外の時間を使って行なっているであろう成績評価に対して給与を払うことを要求しました。

大学側は講師への手当では考えていないと回答しました。講師の時給には、成績評価や学生への対応など必要な業務に対する対価が全て含まれているという考えを繰り返しました。しかし組合は、時給で労働契約を結んでいる以上、時間内で終わらないことが予め明らかな業務をさせることはできないと訴えました。それに対し大学は、制度的な問題は岡山大学だけの問題ではなく、すぐには対応できないが将来の課題とすると回答しました。

5. ハラスメント調査結果に対し、ハラスメント申立人からも異議申し立て可能となるように規則を改正すること

現在の岡山大学のハラスメント規定ではハラスメントの調査が行われた後、被申立人(いわゆる加害者)はその調査結果に異議申し立てをすることができますが、申立人(いわゆる被害者)は異議申し立てを行うことはできません。これでは調査の中立性が担保できないのではないかと、組合はハラスメント調査結果に対して申立人からの異議申し立ても可能のように規則を改正することを要求しました。

大学側は、現在の岡山大学の仕組みで調査の中立性は担保できていると考えているので申立人からの異議申し立てを可能とする必要はない、異議があるのならば学外のしかるべきところに訴えれば良いと回答しました。

組合側は、現在の岡山大学の制度では調査の結果に不服である場合、それを申立人が表明することができないという点を指摘し、せめて「不服である」という意思表示ができるようにしてもらいたいとの意味で異議申し立てをできるようにしてほしいということだと説明しました。

大学側はその気持ちは理解できるので担当理事にそのことを伝えると回答しました。

6. 休職からの職場復帰するときの基準見直しについて

2022年6月にメンタルヘルス不調のため療育する職員の療養等の手続きの変更がありました。組合はこの手続き変更の意図を説明することを大学側に求めました。

大学側は、これまで焦って復職することでかえって何度も休職を繰り返すような事例があり、そのようなことのないように復職プログラムを組んできちんと復帰できるようになってから復帰してもらおうようにしたものだと説明がありました。組合からは、これまでより復職の基準を厳しくすることで、ある程度の給与保障がある3年間を過ぎても復職できないというような人が増える可能性はないのかと質問しました。大学

側は、メンタルヘルス不調で3年間も復職できないというのはよっぽどの方で、そういう方は少なくとも現時点ではないと認識していると回答しました。

また、今回の手続き変更で、これまで休職中の連絡等をそれぞれの部局ではなく人事課が行うように変更されたことについて、大学側は、休職中の人と仕事上の直接の関係のない人事課職員が連絡などを行う方が

よいだろうという判断でそのように変更したと説明しました。組合からは、ではたとえば人事課内など、人事課の人が直接関係のある場合は誰が連絡などを行うのかと質問したところ、そのような事態は想定していなかったようですが、原則として直接関係のない人が連絡を行うという回答を得ました。

2023年4月からの岡山大学の新学長適任者が決まりました。

前回の学長選考では、学内で行われた意向調査の結果が公表されず、そのことに関して組合から意向調査の結果を公表すべきであるとの意見を提出させていただきました。今回の学長選考で、意向調査の結果が公表されたことは喜ばしいことだと考えています。ただ、今回、意向調査で2位だった候補が新学長適任者に選ばれたことについては、その理由についてもっと丁寧な説明がなされるべきだと考えています。

今回は候補者が3名で、岡山大学職員組合からも質問書を出し、候補者すべての方々から快くご回答いただきました。大変ありがとうございました。学長選考中はすべての方の回答を組合が提供する学長選考特設ページに掲載させていただいておりましたが、新学長適任者が決まりましたので、それ以外の候補の方の回答は現在下げさせていただいております。

大学改革、少子化、日本の経済状態、世界情勢等々、これからの岡山大学を巡る状況はますます厳しくなっていくと思われます。この難しい時期の舵取りをされる次期学長に期待するとともに、岡山大学が少しでもよい大学となるよう、岡山大学職員組合も尽力する所存です。

8/19 学長との懇談会報告

2022年8月19日午前10時半から1時間あまり、榎野学長と岡山大学職員組合2022年度役員との懇談会を行いました。大学側からは榎野学長、高橋企画・評価・総務担当理事、長谷川総務・企画部長、組合側からは荻野委員長、笹倉副委員長、藤原書記長、五十嵐副委員長、高岡副委員長、戸前副委員長の6名が出席しました。場所は、本部棟6階の第二会議室でした。



はじめに出席者の自己紹介があり、つぎに組合からあらかじめ提示した懇談したい6項目について学長の考えをお聞きました。

- (1) 最後の一年の課題
- (2) 教教分離に関連して教員人事について
- (3) 学長選考について
- (4) アフターコロナにおけるオンライン授業、テレワークの活用について

※撮影時のみマスクを外しました

- (5) 岡山大学の学内ネットワークについて
 - (6) 国際卓越研究大学、大学ファンドについて
- 以下、それぞれの概略について報告します。

(1) 最後の一年の課題

(問) 今年度もあと半年あまりとなりました。榎野学長の任期の最終年度としてこれから取り組

まれる課題がありましたら教えてください。また今後の岡山大学についてのお考えをお聞かせください。



(学長回答の要旨) 不易流行という言葉があるように、千葉学長の学都構想、森田学長の「美しい学都」を受け継ぎ「しなやかに超えていく、”実りの学都”へ」を提唱してきました。また国連が発表したSDGsを取り入れることが結果として実りの学都につながると考え、岡山の経済界や自治体に提案し、地域で一緒に行うことができました。学長の最終年度として、SDGsへの貢献を大学経営の中核に置き、SDGsを促進することが課題と考えています。また昨年度策定した岡山大学ビジョン 3.0「ありがたい未来を共に育み、共に創る研究大学」では、グローバル・エンゲージメントの強化とDXの推進を横系とし、主体的に変容し続ける先駆者の育成、研究力強化のための環境の整備や学内におけるイノベーション創出機能の強化、変化に強い大学経営を掲げていますが、これらを確立することも本年度の課題と考えています。

(2) 教職分離に関連して教員人事について

(問) 岡山大学は、2022年3月18日に「国立大学法人岡山大学教員の選考に係る審査基準及び審査方法に関する規程」を定めました。これによると、教員の人事は学域（あるいはそれに準ずる組織）単位で業績審査を行うことになっていますが、例えば自然科学学域一つをとってもその専門分野は幅広く、学域長や研究科長であっても専門領域外の候補者の業績審査を行うことになるケースが多くなると考えられます。教員業績審査委員会の構成メンバーにその候補者の専門領域の委員が少なすぎるのではないかとという危惧を組合では抱いていますが、このような構成にした理由についてお聞かせください。

(学長回答の要旨) 部局長の意見を反映しながらまとめられた「部局マネジメント改革プロジェクト」の提言をもとにこのように定めています。負担減のため専門に係る委員と学域全体の方針を踏まえるための部局長（学域長等）を含む必要最小限の委員で構成し、最終的には各部局の基本的な考えに沿った委員構成で審査を進めることになっています。

(3) 学長選考について

(問) 今年度は次期学長の選考が行われます。この間、学長選考会議が学長選考・監察会議となり

権限が強化されました。また国の方針では、国際卓越研究大学制度において学長の上に最終権限を持つ合議体をおくことになっています。学長の役割やその選考の方法についてこの間さまざまな変化が起きています。岡山大学で今年度を含めて6年学長を務められたというお立場から、国立大学における学長の役割とその選考方法についての学長のお考えをお聞かせください。

(学長回答の要旨) 学長の役割については改めて言うまでもありませんが最大限の諸機能を発揮し、社会に対してもリーダーシップをとり、また学内の意見を汲み上げ意思決定をすることと考えています。

選考方法に関しては、学長と独立している学長選考・監察会議の職掌であり、なにか影響が出るといけないので発言を差し控えます。（席上組合側が出した学内意向調査の投票結果が公表されていない点について）同様に学長から独立している学長選考・監察会議の決定であり、発言を差し控えます。

(4) アフターコロナにおけるオンライン授業、テレワークの活用について

(問) 現在コロナの状況が落ち着いてきて、対面授業などが再開されつつあります。また職員の働き方もコロナ前の状態に戻りつつあります。しかし、このコロナの状況で私たちが経験したオンライン授業、オンライン会議には移動時間がかからない等、対面にはないメリットもあり、対面とオンラインそれぞれのメリットを活かした運用が重要になってくるのではないかと組合では考えます。またコロナの状況で一部実施されたテレワークについても、テレワーク可能な業務についてはテレワークを行うことが労働環境全体の向上につながるのではないかと組合では考えます。アフターコロナにおけるオンラインの活用、テレワークの活用に関する学長のお考えをお聞かせください。



(学長回答の要旨) オンライン授業についてはいいところは続け残していきたい。現在のオンライン授業は文部科学省の特例措置なので長い目で見れば廃止になるため、大学としてきまりをつくる必要があります。現行のテレワークについては、コロナ対応の「岡山大学職員の在宅勤務に関する取扱要項」で行われていますが、今後は働き方改革としてテレワーク活用の制度をつくっていくことが課題と考えています。

(5) 岡山大学の学内ネットワークについて

(問) ここ最近、岡山大学のネットワークが一時不通になったり、あるいは L2 スイッチの問題で従来の方法では学内ネットワークに繋がらなくなったりと、ネットワークの不具合が多発しています。オンライン授業やオンライン会議が日常的に行われている現在において、ネットワークは最も重要なインフラの一つです。このことに対し学長はどのようにお考えになっているのか、また今後どのような対策をお考えになっているのかお聞かせください。

(学長回答の要旨) 古い L2 スイッチについては、更新の調達の指示を出しています。また令和 6 年 10 月に次期キャンパスネットワークを導入予定です。無線 LAN については、学生からの声もあり、拡充しているところです。

(6) 国際卓越研究大学、大学ファンドについて

(問) 10 兆円の大学ファンドが設立され、国際卓越研究大学に関する法律も成立しました。10 兆円ファンドによる大学支援は究極の「選択と集中」

だと組合ではみています。大学の研究力低下は国の「選択と集中」という方針の誤りによるものではないかと組合は考えていますが、学長はどのようにお考えになりますか？

また大学ファンドに対して岡山大学はどのように対応するのか、学長のお考えをお聞かせください。

(学長回答の要旨) できれば国際卓越研究大学に応募の資格があればと思いますが、その前に「指定国立大学」になる必要があります。研究力に関する指標に到達していません。対応としては、産学連携、寄附講座、SDGs 推進、他大学連携などを実施しているところです。

今回の学長懇談会では、学長最終年度の槇野学長に 6 項目についてのお考えをお聞きしました。学長と直接懇談することで得られた情報があり、また組合員の考えを伝える機会となり意義があったと考えています。岡山大学職員組合としても、岡山大学がより魅力的な職場となるようこれからも活動していきたいと思っています。

2022 年岡山大学学長選考：次期学長に望むことアンケートまとめ

岡山大学職員組合では、次期学長選考を機に、「次期学長に望むことアンケート」を実施しました。岡山大学職員組合では次期学長候補のみなさまに質問書をお渡ししその回答を 2022 年 11 月 7 日に「学長選考 2022 組合による学長選考特設サイト」に掲載しました。回答が掲載された 11 月 7 日に次期学長に望むことアンケートを開始し、次期学長適任者が決定した後の 12 月 5 日まで回答を募りました。アンケートは Web で実施し、岡山大学の教職員だけでなく、岡山大学の在学生、卒業生、地域の方を含む一般の方々にご回答いただきました。回答数は最終的に 210 件に達しています。たくさんのご協力ありがとうございました。



アンケートの結果は、まず学内の意向調査が終了した 11 月 16 日 16:00 までに寄せられた 67 件の回答を学長選考の参考資料としてもらうために学長選考・監察会議に送付しました。同時に「学長選考 2022 組合による学長選考特設サイト」に中間報告として掲載しました。その後、アンケートの締め切りを 12 月 5 日まで延長しました。最終報告の簡易版をこの組合だよりに掲載するとともに、次期学長適任者にすべての回答をお渡しします。また「学長選考 2022 組合による学長選考特設サイト」に最終報告を掲載します。

本アンケートを通じ、岡山大学教職員のみなさまはもちろんのこと、学生のみなさま、卒業生のみなさま、地域のみなさまが岡山大学により良くなってほしいと願われていることを強く感じました。岡山大学職員組合はみなさまの想いを受け取り、岡山大学を少しでも良くしていくためにこれからも頑張っていきたいと思っています。

「次期学長に望むことアンケート」最終結果（簡易版）

アンケート実施期間：2022 年 11 月 7 日～12 月 5 日

アンケート方法：Web アンケート（Google Form）

アンケート対象：岡山大学内外のみなさま

回答数：210 回答

質問は、回答者の属性、職業、次期学長に望むこと（選択形式）、次期学長に望むこと（自由記述形式）の4つであったが、簡易版では属性と次期学長に望むこと（選択形式）のグラフと、次期学長に望むこと（自由記述形式）のテキストマイニング結果を掲載する。

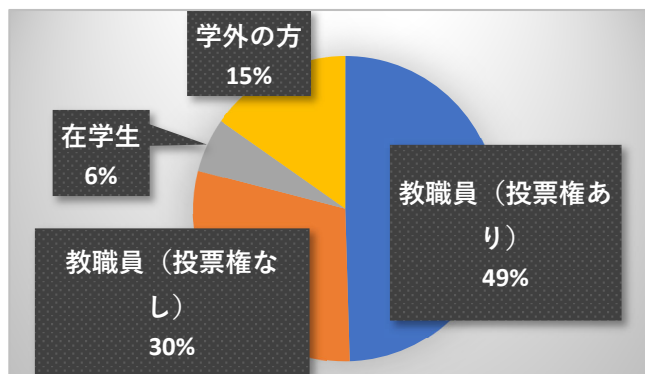


図1 回答者の属性

図1に回答者の属性のグラフを示す。アンケートは岡山大学内外すべての方を対象としたが、約8割は岡山大学の教職員であった。これはこのアンケートを実施しているという情報が岡山大学職員組合の組合員を通じた口コミあるいはメールで拡散した結果、岡山大学の学生や岡山大学外の方に周知するのが難しかったからだと思う。岡山大学教職員で、投票権ありと投票権なし、とわかれているのは、学長選考の意向調査への投票権の有無を示している。意向調査への投票権を持っているのはおおむね常勤の講師以上の教員と課長・室長級以上の職員である（詳細は「学内意向調査に関するマニュアル(改訂版)(学内限定)」参照）。

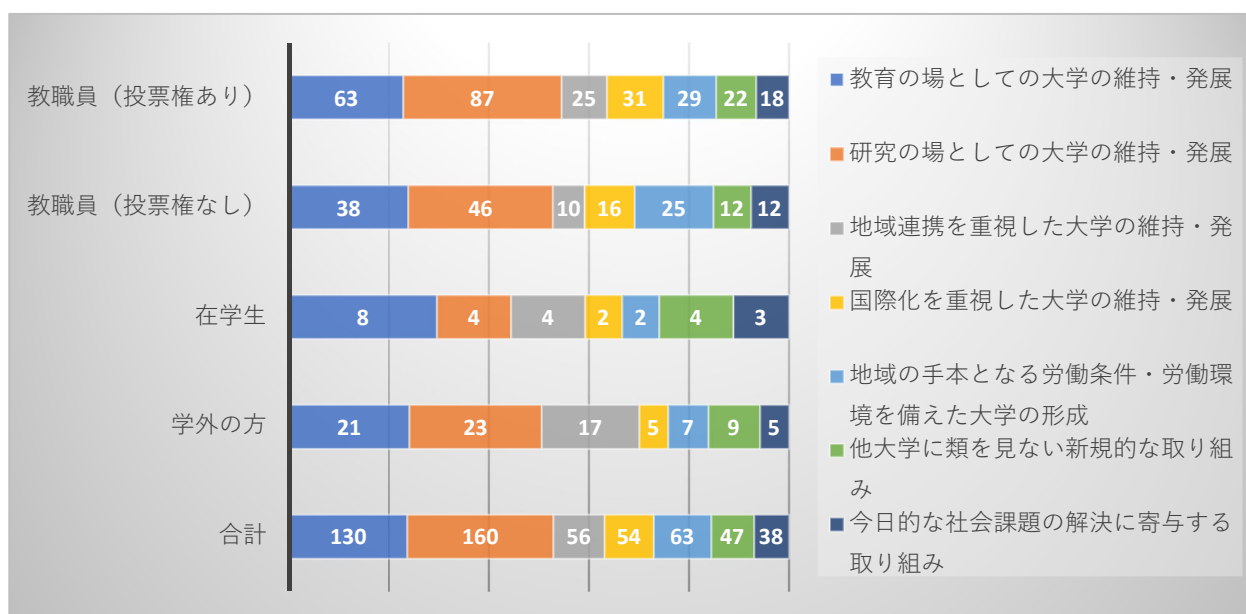


図2 次期学長に望むこと(選択形式)

次期学長に望むことを選択してから選ぶ設問に対する回答のグラフを図2に示す。選択しとして7項目を用意しその中から最大3項目を選ぶ形式にした。ここでは属性別に選ばれた数を示している。グラフの中の数字は具体的にその項目を選んだ回答の数を示している。全体的に大きな差はないが、教職員はやや研究を重視、学生はやや教育重視、学外の方はやや地域連携を重視する傾向があるように見える。また教職員で投票権のない方々は他の属性の人に比べて労働条件・労働環境を重視する傾向があるように見える。

次期学長に望むこと（自由記述）のテキストマイニング結果



「次期学長に期待すること」アンケートの自由記述 132 件を KH Coder3. Beta. 05a を用いて分析した。その結果、総抽出語数 6,171 語、異なり語数 1,439 が抽出され、その内、分析対象になった語は 1,189 語だった。

抽出語を出現回数でリストアップすると、表の通りになる。「研究」や「学生」、職務や研究、勉学の

「環境」、「教育」という語が上位を占めている。

回答者の属性（投票権のある教職員、投票権のない教職員、在学生、学外の方）によって記述がどのように異なるかを分析（共起関係にある語上位 80 に設定）した結果、図 3 のような共起ネットワークが認識された。

本学の「研究」に関する期待は、教職員（投票権の有無に関わらない）だけでなく学外の方からもあった。また、「環境」の「改善」に関して、教職員（投票権の有無に関わらない）と在学生から期待が寄せられており、「地域」に開かれた大学運営や地域貢献や今後の本学のあり様全般（「姿」）に関する期待は在学生と学外の方から多くあった。投票権の有無に関わらず、教職員が期待することは、教員の研究時間の確保や人事に関する改善だった。

表 1 次期学長に望むこと（自由記述）の抽出語

抽出語	出現回数	抽出語	出現回数
大学	71	人事	17
研究	52	運営	16
学生	28	期待	16
環境	22	教職員	16
教育	21	思う	16
教員	21	地域	15
学長	20	お願い	11
岡山大学	17	職員	11
改革	17	人	11
時間	17	考える	10

各属性別にみていくと、投票権のある教職員は、研究環境や教育環境の改善、大学運営に関する広い視野からの改革を期待しており、投票権のない教職員は、雇用や職員評価、労働環境といった職場環境を人本位に改善することや国際化に関する期待を寄せていた。

在学生は、教室や駐輪場等の学内施設の改善や部活動（「活動」）への理解と支援を期待している。また、学外の方からは、大学運営に関わる様々な事項における高い透明性や公平性の確保、岡山大学としての様々な取り組み、地域連携、世界に向けた発信力、教育研究や学びの場づくりを期待する声が寄せられた。

教職員だけでなく在学生や学外の方々もかなり幅広く本学のことを見て、様々な期待を寄せられていることが印象に残る結果だった。期待は、それに応えようとするれば「応援」にもなり得るし、全く無視すれば「批判」にもなり得る。次期学長には多様な意見に耳を傾けて頂き、多くの期待に応えられるような大学運営を期待したい。

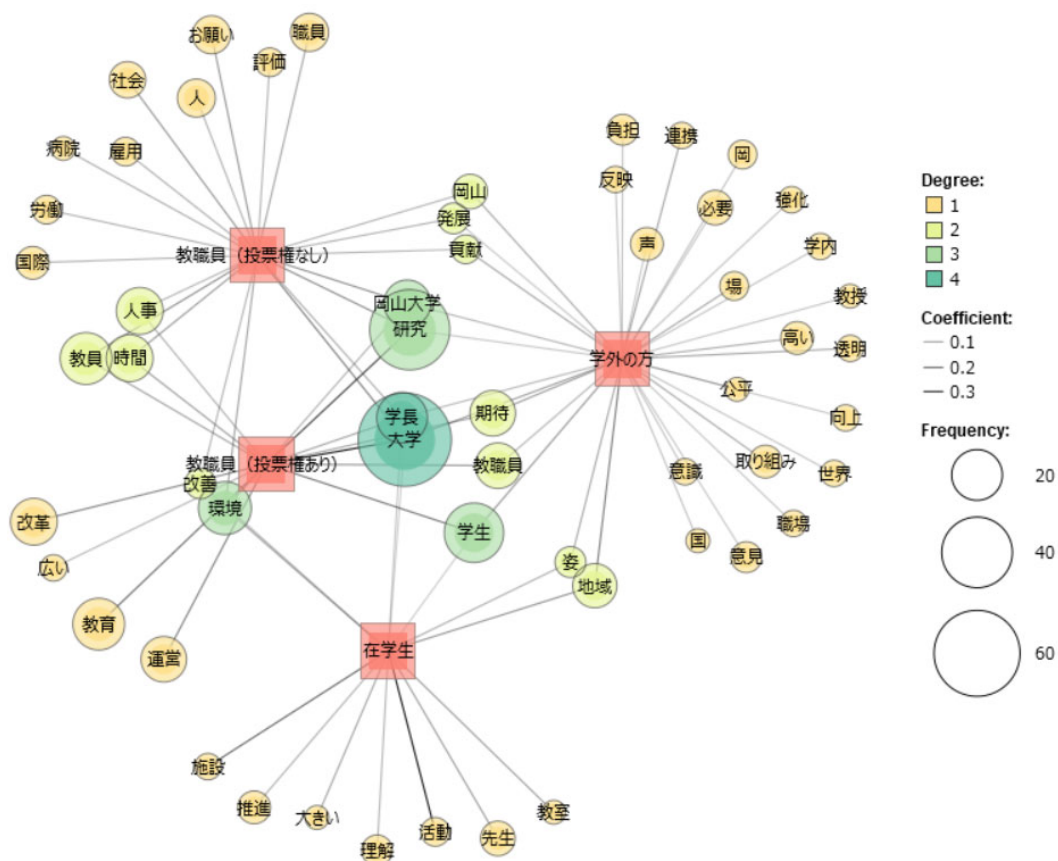


図 3 回答者の属性と自由記述の関係（共起ネットワーク）

グッドジョブセンターにおけるリーダー手当新設に関する質問書に回答が届きました

グッドジョブセンターのリーダー職に手当が新設されました。職員の待遇改善を組合として歓迎します。しかし、今回は一部の職に理由不明の高額手当が支給されることから、その真意を質すために質問状を出しました。それに対して回答書が届きましたので、掲載します。

**(質問事項)**

1. 今回の処遇改善で、月額40,000円(リーダー)、月額20,000円(サブリーダー)という高額な手当が支払われることになりました。年額480,000円もしくは240,000円の増額となります。岡山大学では昨今、教員の人事凍結や非常勤講師の手当て廃止などが行われてきましたが、多くの教職員は大学の財政難を理解し、歯を食いしばって業務の増大や収入の減少に耐えています。そのような中で、グッドジョブセンターの一部の職員だけに、例外的ともいえる高額の手当を新設することが発案され決定に至った経緯を教えてください。
2. この手当は新たに何らかの職責が加わったために新設されたのでしょうか。この手当の新設の理由を教えてください。もし新たな職責が加わったということならば具体的にその職責を教えてください。
3. グッドジョブセンターでは、「当センターでの障がい者雇用は、『福祉的就労』ではなく『一般就労』であるので、雇用する障がい者への支援は必要ない」という主張が過去になされたことがあります。今回このような高額の手当を新設するにあたって、雇用する障がい者への支援は職務の一部となつたのでしょうか。また、その場合、それは規定として明文化されているのでしょうか。されている場合は文書でお示してください。
4. これらの手当の根拠が障がい者支援という職責の重さである場合、手当受給者の採用・勤務評価において、障がい者支援に関わる専門性の評価が妥当になされる必要があると考えます。どのような専門性評価プロセスに基づいて、採用・勤務評価がなされるのか、詳しく説明してください。

(質問事項1. についての回答)

この度の処遇改善は、総括リーダー及びサブリーダーだけではなく、主任支援員及び支援員についても行っているもので、これら処遇改善は、当センター設置当初からの課題と認識しています。一般就労とはいえ、障がい者への業務の指導及び支援は設置当初から行っており、支援員以上の職の給与については、当初の設定が業務内容等に見合ったものとはなっていなかったこと、また、当センター設置当初は17名であったところ、現在では70名を超える大きな組織となっていること、障がい者支援等に係る専門性を有する職員の採用が困難な状況、及び定着状況等を踏まえて、総務・企画部人事課において検討し、別添「岡山大学総務・企画部人事課グッドジョブセンターにおける職員の就業に関する要項」を一部改正し、改善を図ったものです。

なお、総括リーダー及びサブリーダーについては、今後の人件費も考慮し、基本給ではなく、リーダー手当として支給しています。

【参考】 具体的な処遇改善の内容は、以下のとおりです。

総括リーダー リーダー手当 月額40,000円

サブリーダー リーダー手当 月額20,000円

主任支援員 一般職員(一) 1級32号俸相当(月額12,000円程度改善)

支援員 時間給100円増額(C単価:時給1,300円,

B単価:時給1,230円, A単価:時給1,190円)

(質問事項2. についての回答)

新たな職責が加わったためではございません。当該手当新設の理由は前述のとおりです。

(質問事項3. についての回答)

グッドジョブセンターでは、『一般就労』として障がい者を雇用していますが、「総務・企画部人事課グッドジョブセンター設置要項」に基づき、作業補佐員に対する業務の指導及び支援は当センター設置当初から行っています。

【参考】

別添「総務・企画部人事課グッドジョブセンター設置要項」第9

支援員は、総括リーダー又はサブリーダーの指示に基づき、作業補佐員に対する業務の指導及び支援を行うとともに、センターの業務を処理する。

(質問事項4. についての回答)

採用については、ハローワーク及び岡山大学ホームページにて公募し、必要な経験及び必要な免許・資格の欄を以下のとおり整理して条件を付しており、応募者の個々の職務経歴等も勘案して、書類選考及び面接選考を通じて判断しています。

必要な経験等：障がい者と共に働く就労現場での勤務経験のある方が望ましい。

必要な免許・資格：精神保健福祉士，作業療法士，社会福祉士，ジョブコーチ，
又は障がい者職業生活相談員を有していれば尚可

また、勤務評価については、別添「グッドジョブセンター職員勤務評価実施要項」に基づき、毎年度、中間評価及び最終評価を実施し、センター職員の業務の実施状況，能力，勤務実績を客観的かつ公正に評価し、雇用契約の更新及び給与額を決定する際の判断基準としています。



グッドジョブセンターの重要性は誰しも理解するところですが、人事課による直属の職員への厚遇は、却って全学の厳しい視線をその職場に向けさせることになりかねません。待遇の悪化や手当の打ち切りを経験した教職員も多い中、財政難の痛みが公正に共有されていると言えるのでしょうか。組合は、この就労弱者、労働弱者の多い部署で、一人一人の職員が傷つくことなく働くことができているかどうか、手当に見合う効果がでているかどうか、今後も注視していきます。



単組だより 農学部より「芋掘り会報告」

農学部職員組合から農学部職員組合主催・岡山大学職員組合協賛の芋掘りを10月29日(土)に農学部附属山陽圏フィールド科学センターにて開催しました。今年は受付時間を6部に分けて混雑を避けるなど感染症対策を十分に取ながら実施しました。当日は天候にも恵まれ、温かく、黄色く色づき始めた銀杏が青空によく映えた芋掘り日和で、総勢149名(大人88名、子供61名)の参加者が計253株の芋を掘り出しました。今年初めて参加された方から、毎年このイベントを楽しみにされている方まで、たくさんの芋を収穫されていました。お子さん連れの組合員からは、感染症対策で様々なイベントの開催自粛により、芋掘りイベントにも参加する機会が無くなっていたので、親子のふれあいの機会となる芋掘り会に参加できたことを大変喜ばれていました。また、例年と同様に参加賞として全員に飲み物と、お子さんにはお菓子の詰め合わせをご提供し、収穫した芋と一緒に持ち帰り頂きました。



また来年度も組会のレクレーション企画として開催されるようでしたら、多くの組合員の皆さまには、是非、ご参加いただきたく思います。

岡山大学職員組合子育て支援事業

子供用品譲渡市場

『これどうぞ、ありがとう』

子育て世代の皆様、毎日大変ですよ。
でも、後から振り返ってみるとあっという間です。
楽しい思い出も沢山作ってください。



ところで、思い出の沢山詰まった子供用品の処分にお困りではありませんか？
程度の良いものはお譲りしたくても、丁度良く相手を見つけるのはなかなか難しいかも知れません。一方、絶対必要な物でも、期間が限られていると思うと購入に二の足を踏んでしまうご家庭も多いかも知れません。



そこで、組合では、お譲りしたい方と、欲しいものがある方を仲立ちして、大学内で子供用品を有効利用する企画を立ち上げました。お譲りしたい物がある方は、写真と共に「メーカー名、型番、状態」の情報をください。もしどなたか欲しい方がいらっしゃれば、連絡を取り合うお手伝いをします。一方、必要な物がある方も、漠然とした要望で良いのでお知らせください。お譲りできる物が迷っている方も沢山いらっしゃいますので、巡り合わせがうまく行くかもしれません。



組合として、岡山大学の皆様が安心して子育てをできる環境作りの一助になればと願ってやみません。

*注

取引は直接お願いします。

フリマではありませんので、金銭のやり取りはご遠慮ください。

また、組合は仲立ちはしますが、取引そのものは自己責任でお願いします。



子供用品譲渡市場『これどうぞ、ありがとう』の
ページは、[こちらです](https://childcare.odunion.jp) <https://childcare.odunion.jp>

連絡先：岡山大学職員組合：info@odunion.jp

譲る品物の「メーカー名、型番、状態、コメント」をお願いします。

金銭のやり取りは行いません



組合メールアドレスが変わりました

mail：info@odunion.jp よろしくをお願いします

(旧アドレス ODUnion@mb4.seikyoku.ne.jp もしばらく届きます)

ホームページ：<https://odunion.jp/>



ローカル線で行く フーテン旅日記

第92回 新幹線を降りるとそこはゲレンデだった！ 上越新幹線 ガーラ湯沢駅

工学部職員組合 大西孝

北国からは初雪の便りが聞こえる季節になりました。「国境の長いトンネルを抜けると雪国であった。」と書いたのは文豪の川端康成で、モデルとなったのは群馬県と新潟県の県境にある谷川岳を貫く、上越線の清水トンネルです。今では並行して走る上越新幹線が首都圏と新潟を結び、上越線はローカル線になってしまいました。上越新幹線で大清水トンネルを抜けても、暖房が効いた車内にいると雪国へ入ったという実感が湧きにくいものですが、新潟県に入って最初に停車する越後湯沢駅からは、スキー場へ直行する新幹線の線路が延びており、スキーシーズンになれば東京駅から80分足らずでスキー場へ来ることができます。今回は雪国らしいちょっと変わった新幹線をご紹介します。

越後湯沢駅の周辺には多くのスキー場があり、バブル期にはスキーブームもあって多くのスキー客が訪れました。上越新幹線が開通した当時、越後湯沢駅からの支線はありませんでしたが、保線用の車両を止めておくための保守基地への引き込み線が分岐していました。1990年、その保守基地の付近にJR東日本のグループ会社が開発した「GALA湯沢スキー場」が完成し、同時に、スキー場へ直結するガーラ湯沢駅が開業しました。スキー場の名称がそのまま駅名となった珍しいケース（もっとも、近くの上越線には「岩原（いわばら）スキー場前」という駅がありますが）で、仕事が終わった後に夕方の東京発の新幹線に乗れば、ナイター営業のスキー場で滑ることがで

きるというのが開業時のセールスポイントの一つとされ、当時は大いに賑わったようです。スキーブームがひと段落した今では、ナイター営業は行っておらず、ガーラ湯沢駅に発着する列車も、朝は東京から、夕方は東京行きが主体となり、以前と比べると寂しいダイヤになりましたが、首都圏から日帰りで来られる利便性はなかなかのものでした。

越後湯沢駅を発車したガーラ湯沢行きの新幹線「たにがわ」は、新潟へ向かう新幹線の高架から分かれ、短いトンネルを抜けると、わずか3分、距離にして1.8kmで終点のガーラ湯沢駅へ到着します。新幹線の車両ながら実にゆっくりと走り、この区間の特急料金はわずか100円です。改札口を出ると、もうそこはスキー場の一部で、目の前にはスキー道具のレンタルやリフト券のカウンター、スキー用品を売ってお店が並び、さらにその先にはロッカールームがあります。ロッカールームを抜けるとゲレンデへ向かうリフト乗り場で、手ぶらで新幹線に乗り、ここで道具一式を借りてスキーを楽しみ、帰りには構内に併設された温泉に入って帰ることができるという何とも合理的なシステムで、スキーブームが落ち着いた今でも、相応に人気があるのもうなずけます。

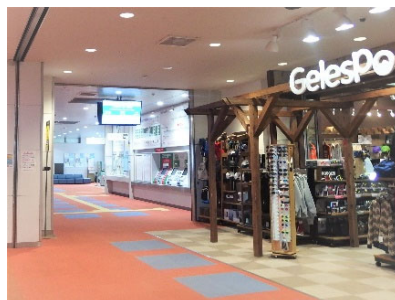
ガーラ湯沢駅を列車で訪れる際の注意点ですが、当然のことながら、スキーシーズンしか、この駅は営業していません。この冬の時刻表を調べると、12月17日から当駅を発着する列車が設定されています。例年はゴールデンウィークまでの運行が予定されていますが、スキー場は雪が無いと営業ができません。そのため、雪が少ない年は、4月中に列車も運行中止になってしまいます。季節営業の新幹線というユニークな路線は、JRの多角経営の一端を示しているようにも見えます。



越後湯沢駅を出た新幹線の車窓に目を向けると、上越国境の山は雪で銀色に輝き、雪国にきたことを実感します。



越後湯沢駅から支線に入り、わずか3分でガーラ湯沢駅へ。この2階建ての新幹線は2021年秋に引退し、今はもう見られません。



ガーラ湯沢駅の改札を出ると、そこはスキー場！券売機の横にはスキー用品店があり、写真左側にスキー場の受付があります。



越後湯沢駅の「雪国弁当」。お米を食べろ！と言わんばかりの盛り付けですが、ここはコシヒカリの名産地です。

野菜三昧 サトイモ編

農学部職員組合 安場健一郎

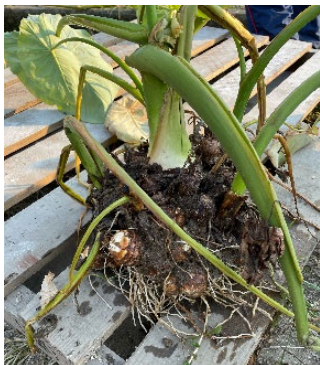
少し風が肌寒い夜、外を歩いて星空を見上げてふと気が付くと赤い月が... 久しぶりの月食。秋の空には満月がにんでいます。中秋の名月からだいぶたちましたが、別名は芋名月。今回、秋になるとおいしい野菜、去りゆく秋をしのいでサトイモについて書いてみたいと思います。

サトイモはタロ

サトイモは日本にはかなり昔から栽培されていることがわかっていて、紀元前に東南アジアからやってきたと考えられています。東南アジアでもサトイモは重要な野菜です。英語名は **Taro** といいます。サトイモ科は大きな植物のグループで、サトイモと種名は違いますが葉柄の部分を利用するハスイモやこんにやくなども含まれます。他にも水芭蕉、アンズリウム、カラジウム、水草のクリプトコリネなどいっぱいあります。一番印象に残っているサトイモ科の植物は、筑波の植物園でみたショクダイオオコンニャクですね。とりあえず花がでかい！2階から見た記憶があります。ちなみに、サトイモのイモの部分は学問的には根ではなく茎になります。

サトイモの栽培

サトイモの栽培は簡単と言いたいところですが、今年、大学で作って初めてうまくいきませんでした。基本的にはジメジメしたところを好む植物ですので水田の傍らに植えているケースも多いと思います。そのため、今年は例年になく水を一杯あげていたのですが、そのせいで肥料成分が流れてしまったようで、小さいイモしかできませんでした。また、めったに見ることができない花が咲いてしまいました。花に栄養を取られるとイモの肥大が悪くなるのではと思います。普通は、春に種芋を買ってきて土を詰めたポットに置いて発芽させて暖かいところで短時間育苗したものを植え付けるのがポピュラーだと思います。面



ハート形の葉が特徴で植物自体はかなり大きくなります。

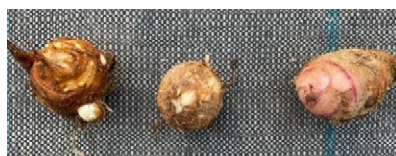


日本で花が咲くのは珍しいです。

倒なときは暖かくなってから直接植え付けますが発芽率は少し落ちると思います。栽培期間中は除草を行い、緑色が薄くならないように適宜追肥します。また、時々株元に土寄せするとイモがでやすくなります。秋になったら収穫しましょう。それなりの面積が無いと作るの難しいですが、購入するものに比べれば抜群にうまいと思います。病害虫はあまり問題にならないです。

岩手風の芋の子汁

東北地方では秋になると芋の子汁を作って食べる習慣があり、実際よく作ります。地域によって味付けや具が違いますが盛岡に長く住んでいたの、岩手風しかわかりませんが紹介しようとおもいます。サトイモは皮をむいて、少し酢を入れた水に入れて下茹でします。サトイモは煮崩れしにくい品種（土垂など）を使いましょう。手羽先と白ネギの青いところを鍋に入れて水を入れて弱火にかけて鶏ガラスープを作ります（だしの取り方は私流です。顆粒スープでよいかも）。手羽先とねぎを取り出して、鶏もも肉、豆腐、こんにやく、下茹でしたサトイモを入れてしょうゆと味噌を入れて煮込みます。ダイコンとか余分なものは入れないように。味が染みたらしめじやマイタケなどのきのこを筒切りにした白ネギを入れてさらに少し煮たら出来上がりです。味付けは、みそを使わずに醤油だけにするという方もいますが、教わったのは味噌とミックスさせるレシピです。だしをとるのに使った手羽先は前回紹介した檀流クッキングに素晴らしいレシピがありますので是非試していただきたいです。芋の子汁を食べると一面真っ白になる冬まじかの東北の風景



左から、石川早生、土垂、セレベスという品種です。石川早生は衣かつぎにするとおいしいです。他の二品種は煮もの向きですね。



岩手風のレシピです。有名な山形の芋煮とは作り方が違います。写真奥に見える手羽先でだしを取って、その後焼いておかずにしてます。

を感じれる上おいしいのですが写真にすると地味ですね。

日本にはなじみが深いサトイモですが、最近の学生さんはあまり食べないような気がします。ただ、芋の子汁を作って食べさせると興味をもつようで、「購入するようになった」とか言いますので食育ってやはり効果があるんだなーと実感する野菜です。