



253号

2021年

5月31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.seikyoku.ne.jp/home/ODUnion/>

メールアドレス ODUnion@mb4.seikyoku.ne.jp

目次： 1：委員長あいさつ 2~4：岡山大学のDX -阿部DX担当理事に聞く 5：旅日記
6~7：「野菜三昧」 7：お知らせ 8：大学における職員組合の意義とは？

今こそ、仲間とともに「合い（愛）」を大切にしよう ——みとめ合い、いかし合い、たすけ合う職場に！

いよいよ、岡山県にも緊急事態宣言が発出されました。日常生活においても、仕事の上でも、これまで以上に感染対策を強化しなければならず、さらなる我慢の時を迎えています。その一歩手前では、関西方面での緊急事態宣言に伴い、感染拡大地域への往来はもちろんのこと、これらの地域からの教職員の通勤が制限され、授業などでは基本的にオンラインへの切り替えが余儀なくされています。

当然、平常時と同じようにはいかないことが増え、場合によっては急に仕事量が増えるなど、直接的にも間接的にもストレスが高まる状況になっています。それぞれが、それぞれの状況下において最大限の工夫と努力をしてやりくりしているのですが、中には、個々の事情やその背景が見えにくい中で、つつい行きすぎた言動になってしまうこともあるようです。



たとえば「通勤禁止で楽だね」「なぜ、県外から通うのか？」

「近くに宿泊してでも来る気は無いのか？」といった言葉

は、発する側は軽い気持ちかも知れませんが、言われた側からは耐えがたい中傷と捉えられることもあります。これが上司などからの言葉だとパワハラとなることも十分考えられます。

そもそも、私たちは労働者として平常時に認められている権利は非常事態時においても認められなければなりません。それぞれに事情があるから県外通勤をせざるを得なかったり、このような事態下ではリモート勤務せざるを得なかったりするのです。日頃より、ダイバーシティ&インクルージョンと大切にしようと言うように、それぞれの多様性を包摂し合い、その多様性を活かし合っこそ、真に力のある職場を創造することができるのです。



お互いに、辛く、苦しいこのような時期だからこそ、仲間同士でお互いをみとめ合い、いかし合い、たすけ合っていくことが大切です。この「合い」のある職場こそ「愛」のある職場になるのだと関西人の私はつつい「うまいこと」言いたくなるのですが、今一度、職場の仲間と共に手を取り合っ乗り越えていけるようにしたいですね。

最後になりましたが、このような状況の下、感染の恐怖、過重な仕事量などによる心身の疲労と闘いながら奮闘していただいている医療関係の皆様への心からの敬意と感謝の気持ちを表し、そのような中でも、くれぐれも自らの健康を第一にご自愛いただきますようお願いいたします。



岡山大学のDX ——阿部DX担当理事に聞く

2021年4月から岡山大学には、デジタルトランスフォーメーション推進を担当する特命理事がおかれています。デジタルトランスフォーメーション（以下DX）とは一般には「デジタル技術を使って人々の生活をより良い方向へ変革する」という概念とされています。岡山大学職員組合では、これまでも事務手続きをIT化・簡素化するために要求をとりまとめ団体交渉を行ってきましたが、これはまさに大学の事務のDXを求める活動です。

今回DX担当理事がおかれたことでこれまでほとんど進んでいなかった岡山大学のDXが進むのではないかと、という期待を持ちます。一方具体的にどのようなことをどのようなスケジュールで行うのか、という疑問もあります。これらのことを今回DX担当理事になられた阿部匡伸教授に直接インタビューしました。

—— 今日はお忙しいところをどうもありがとうございます。まずは、DXというのはどういうことか、また岡山大学で具体的にどういうことをされるのかということをお聞きしたいと思います。

阿部：DXにはいろいろな定義があるようですが、私はデジタル技術をトリガにして、学生にとっての便利で効果的な学びを提供することと教職員の効率的・効果的な業務を実現することの2つを達成すること、と考えています。これらの目標を達成するにはいろいろなやり方があるでしょうが、デジタル技術を使って実現するので、DXです。



昨年からのコロナ禍に見舞われて、我々は突然オンライン授業をすることになったわけですが、そこでデジタル技術を使うことでいろいろと働き方が変わってきましたし、教育のやり方も変わってきたということを実感していますよね。DXというのはそのような延長線上にあるのだろうな、と思います。

—— 阿部理事の任期は一応2年となっていますが、2年でできることって結構少ないのではないのでしょうか？

阿部：まあ、そうかもしれませんが、基本的には継続的に働き方だとか考え方だとか仕事の進め方を変えていくことが重要だと思っています。例えば大学は縦割りの組織だとよく言われますね。教育に関しては学部という単位で縦割りの教育をしてきました。しかし最近社会から求め

られているのは、2つくらい専門を持ったダブルメジャーの人材です。工学部でありながら経済の知識があるだとかです。そういうダブルメジャー的な教育をするためには縦割りを脱して横串を通すと言うか、広い目線を持つことが重要で、そのように教育プログラムを変えてきています。働き方や組織のあり方も同様で、横串を通して少し広い目線で捉えるべきだろうと思っています。DXというの横串を通すアプローチの1つといえるでしょう。ですからDXとは本来進めるべき方向に沿っているわけですから、長期スパンの取り組みであるべきだと認識しています。

—— 具体的にはどうやっていくのですか？

阿部：具体的にはまず課題の把握でしょう。DX推進本部の下に推進室を作って動き出しました。網羅的に大学全体からメンバを推薦して頂いて、管理職チームとスタッフチームを作りました。今はスタッフチームの人たちといろいろ議論してどういう具体的な問題があるかを集約しています。また、DX推進方針のビデオ¹⁾を全学の皆さんにご覧頂いて、Googleフォームで意見を募集しています。今のところ100件くらいの意見がきています。これらを一緒にまとめて何が課題のポイントなのかを絞り出しているところです。



ざっとみたところ、システム連携によって解決できることが多そうです。岡山大学には人事関係と学務関係と財務会計関係と主に3つのシステムがありますが、どうやら連携がうまくでき

ていないようです。その理由はそれぞれのシステム導入時期や、システムの対象者が微妙に違ったりするからなんですね。例えば人事関係のシステムは岡山大学で雇用して給与を払っている人が対象なので、客員研究員や特別研究員の情報は入っていません。また、外部資金のとりまとめが何度も依頼がくるじゃないですか。それはお金を管理する財務会計システムの管理番号と研究成果を管理する研究関係システムの管理番号が異なっていて、名寄せ²⁾に苦労するからなんです。それを全部一つの管理番号で管理できればかなり作業が楽になりそうです。管理番号はシステムの根幹ですから、管理番号の統一で様々な連携も可能になると考えられるので、その辺がとっかかりかなという感じがしています。

あとは部局ごとにルールが違うんですね。同じことをやるにしてもやり方や書類のフォーマットが違う。でもそれって本部の方で



「こうやってくださいね」と手続きにまで落とし込んでお願いすれば統一できる可能性があります。これまでは歴史的な流れで部局が中心で動いていましたので、本質的に部局ごとに異ならなければならない点が整理されていないような気がします。人がどんどん減ってきてもう最近はにっちもさっちもいなくなってきたというのが現状だと思いますので、そこをなんとかするにはさっき言ったように部局ごとの縦割りではなく横同士で共通化する工夫をしないといけないと思います。

—— 事務のいろいろなシステムを連携してほしいという要望は組合にもたくさん上がってきていて、ぜひともやっていただきたいと思いますが、大変ではないですか？

阿部：そうですね。問題の一つは、今使っているシステムがみんな更改の時期がまちまちなことです。するとよーいどんで全部作り直してできないわけです。うまく連携することを考えるしかないんです。共通管理番号みたいなものを作ってそこから各システムの管理番号にマップできれば、連携できるんじゃないかなと思っています。

—— そのあたりから始めようということですね。

阿部：あとは教員と職員が同時にアクセスできるファイルサーバがないというのが問題のようです。現状では、ファイルをメールで送って書き換えして送り返し、それをマージしてみたいなことをみんながやっている訳ですが、そうじゃなくてファイルをどっかのファイルサーバに置いてそれを先生方が書替えれば済むのではないのでしょうか？ Teams でファイルという機能があるじゃないですか。あれでやればできるんですよ。競合制御³⁾もしているし、

—— 変更履歴も残りますよね。

阿部：だけれどもあそこはある意味クラウドなんでクラウドにはセンシティブな情報を載っけちゃいけないというルールがあるんですね。

—— それは法律ではなくて大学のルールとして？

阿部：大学のルールとして。で、センシティブな情報というのは何かということろを各部局で解釈しているわけですが、そうするとやっぱりフェイルセーフ⁴⁾に動くんです。みなさん事故が怖くてできないんですね。その辺を整理して、例えばカリキュラムはどうせオープンにするのだからクラウドを使ってもいい、とかね。Teams なんだから一応限られた人にしか見えないのでセキュリティはそこそこ保たれているんですよ。その辺のことを整理してあげれば皆さんが使えるんじゃないかな、だからそういう整理もしようかなと思っています。

—— Moodle に上げられている DX 推進方針のビデオでは教育とか研究の DX というキーワードがあったのですが、その辺はどういうイメージですか？



阿部：教育ですと、例えば選択科目を学生が選ぶときに、過去の先輩の履歴があって、こういう科目を取った人はこういう科目も取っているとか、こういう科目をとったら成績が上がったとか満足度が高かったとかいうデータを使って履修する科目のリコメンド機能みたいなものがないかなと思うんですよ。

研究の方は、企業の方からの共同研究の申し入れに対して、今は研究推進機構の人たちが一

生懸命関連しそうな先生たちをピックアップするのですが、そうではなくて企業の要望と先生たちの研究のキーワードのデータベースを作ってそれでマッチングとって効率よく推薦できるようなことができれば少しはスムーズに共同研究を立ち上げられるかなというようなことを思っています。



—— ありがとうございます。イメージはわかったように思いますが、具体的にDXがどのように進んでいくのかということころは、まだ計画途中ということでしょうか。

阿部：今回 Google フォームでみなさんからの要望をいただいたのでそれを整理して、ここをやっていきますみたいなことを宣言しようと思います。そのときにまた今回みたいいろいろなご

意見をいただいて、まあいわゆるアジャイル開発的なことをしたいな、と思っています。

—— 是非やっていただきたいと思います。組合としてもDXによって仕事がしやすくなるということ期待しているところです。最後になにか一言ありましたら。

阿部：是非1人称で考えてほしいと思います。日常生活とか街中の生活とかでみなさん結構情報技術を使ってハッピーになっているのに、職場はそうじゃないというのはおかしいでしょう。そんな発言ができる場や雰囲気作りもやらなきゃいけないと思うんです。それが文化を変えるということだと思うんですね。みなさんからいろいろと意見がいただければと思います。

—— どうもありがとうございました。

用語説明

- 1) **DX 推進方針のビデオ：**Moodle の「本学のDX 推進方針・ご意見募集」コースの【DX 推進方針説明】のところにある「ビデオによる説明(約 15 分)」のこと。このコースは全教職員が登録することができるコースで、2021年4月22日付で全教職委員に対し阿部理事からこのコースに登録してビデオを視聴してほしいとの通知がされている。
- 2) **名寄せ：**一般に複数のデータベースに分散している同じ人物や同じ企業のデータを一つにまとめる作業のこと。このインタビューでは、それぞれ別のIDが振られている人事関係・学務関係・財務会計関係等のシステムでどのIDとどのIDが同じ人なのかを特定する作業のこと。氏名の情報だけで同一人物かどうかを判断してしまうと同姓同名の人がいた場合に困るので、例えば「氏名と生年月日」のように名寄せの作業には複数の情報を用いる必要がある。
- 3) **競合制御：**クラウドなどにあげられたファイルを複数人で同時に編集するときには、二人以上の人が同じファイルの同一の箇所に対して同時に変更を加えようとする場合がある。そのような場合を一般に「競合」と呼ぶ。競合が起こった場合、適切に制御を行わないとどちらか一方の人しか変更を行えなかったり、どちらか一方の人が加えた変更しか記録されなかったりする。競合が起こっても複数の人が一つのファイルに対して同時に変更を加えることができるようにするのが競合制御である。このインタビューで言っている Teams ではファイルに対して競合制御が行われているので複数の人が同じファイルに対して同時に書き込みや修正を行うことができる。
- 4) **フェイルセーフ：**なんらかのシステムにおいて、誤操作・誤動作が起こっても常に安全ように動作する仕組みのこと。転じて何か問題が発生した場合に何よりも安全を優先するという考え方のこと。ただしこの考え方が行き過ぎると本来のシステムではできるはずの機能が利用されないという使い方をされてしまうこともある。例えばこのインタビューでは、Teams に上げて共有しているファイルが万が一外部に漏れた場合のことを考えて、実際には外部に漏れてもさほど問題にはならないファイルまでも共有しないという状態を指している。
- 5) **アジャイル開発：**現在よく使われているソフトウェア開発手法の一つで、全体を多数の小さな機能に分け、その小さな機能の一つ一つに対して設計、製作、テストを繰り返すことで最終的に大きなシステムを開発する手法のこと。このインタビューでは岡山大学のDXをいきなり全体的な大きなシステムとして作ろうとするのではなく、小さな単位に分割して、一つ作ってはみなさんの意見を聞いて修正して、というのを繰り返して全体として大きいシステムを作っていくという意味で使われている。

ローカル線で行く！フーテン旅行記

第80回

復興の鉄路！常磐線（前編）

工学部職員組合 大西孝

東日本大震災から10年余りが経ちましたが、東北地方はまだまだ復興の途上にあります。東日本大震災では、沿岸部を走る鉄道も大きな被害を受けました。震災から9年が経過した2020年3月14日、福島県の常磐（じょうばん）線の富岡駅と浪江（なみえ）駅の間が復旧し、ようやく震災の影響で不通となっていた路線が全て復旧しました。今回は、二回に分けて、復旧した区間の様子をお伝えします。

東京から仙台へ向かう在来線は、東北本線と常磐線があります。両線は東京都の日暮里駅で分かれて北上し、宮城県南部の岩沼駅で再び合流します。東北本線は、栃木県を経て福島県の郡山市や福島市といった内陸部、いわゆる中通りを通るのに対して、常磐線は茨城県を経て、福島県の太平洋岸沿い、浜通りを走ります。東北本線は東北新幹線と並行するため特急列車は運行されませんが、常磐線は水戸や日立、いわきといった沿線の都市を結ぶ特急「ひたち」が東京と仙台を結んでおり、幹線の風格が残っています。東日本大震災では、福島県と宮城県の県境の沿岸部を走る区間で津波による甚大な被害を受けたため線路を内陸に移設したほか、福島県の双葉郡に位置する区間では、津波による被害に加えて福島第一原子力発電所の事故により立ち入りが規制されたため、復旧工事もままなりません。特に福島第一原発と近い富岡駅から浪江駅の間は復旧に時間を要し、2020年3月に開通しました。



いわき駅で並ぶ仙台行きの特急「ひたち」（左）と原ノ町行きの普通列車（右）。常磐線には今でも東京と仙台を結ぶ長距離の特急列車が残っています。



いわき駅から四駅目の末続（すえつぎ）駅。ホームには花が飾られ、木造の駅舎には全線運転再開の看板も掲げられています。

最後に復旧した区間を走る原ノ町行きの普通列車の多くは、いわき駅を始発（一部は水戸駅から直通）としています。いわき市はかつて炭鉱で栄えた街で、炭鉱が衰退した後は温泉とフラダンスで町おこしを行い、その様子は映画「フラガール」で有名です。いわき駅を出てしばらくすると、車窓に太平洋が広がります。途中の広野駅から北は震災の後3年間、竜田駅から北は6年間、住民が町へ戻るまでの間、列車の運行が停止されていました。運行再開の時期から、原発が近づくにつれて人々の帰還に時間を要したことが分かります。広野駅の次はJヴィレッジ駅という真新しい駅で、2019年4月に開業しました。Jヴィレッジは、原発事故の後、現地の対応拠点となり全国的に名前が知れましたが、今ではサッカーのナショナルトレーニングセンターとして本来の用途で使われています。いわき駅から40分余りで富岡駅へ着き、いよいよ最後に復旧した区間へ足を踏み入れます。沿線の道路には乗用車やトラックが行き交う様子が見えますが、大きな道路から分かれる小道の入口にはまだバリケードで封鎖されているところもあり、復興の途上であることが感じられます。列車は大野駅と双葉駅の間で福島第一原発に最も接近しますが、線路は海からやや離れたところを走るため、原発そのものは車窓から見えず、何事もなかったかのように復旧した区間を走り抜け、浪江駅に到着します。5両編成の列車はよく空いていますが、復旧した区間の駅でも乗り降りがあり、地域に人が戻って復興が進みつつあることは実感できます。

いわき駅から乗ってきた普通列車は、1時間20分程度で終点の原ノ町駅に到着します。ここからは仙台行きの列車に乗り換えて、宮城県を目指します。



いわき駅を出てしばらくすると、車窓の右手には太平洋が広がります。福島県から宮城県南部の区間で、常磐線は津波による被害も受けました。



常磐線最後の復旧区間となった富岡駅から浪江駅の間。沿線では復興のための土木工事が進められている様子が見えます。

野菜三昧 ～タマネギ編～



農学部職員組合 安場健一郎

岡山近辺ではちょうど秋まきタマネギの収穫適期になります。スーパーでも取れたてが並んでいるかと思えます。タマネギは機能性成分としても有名なケルセチンや硫化アリルを含んでいるのでそういう意味でも注目されていますね。テレビでよく言われる血液サラサラとか。。

タマネギはどこを食べているか？

答えは「葉」ですね。葉タマネギでなくて普通のタマネギでも葉を食べています。日が長くなると葉の根元の部分に養分を蓄えて肥大します。そして地上の部分が倒伏します。これは、休眠といわれる現象です。タマネギは高温が苦手ですので夏は成長を止めてしまいます。高温になる前の、日が長くなる時期に葉に養分を蓄えて休眠の準備をしているとイメージしてもらえばよいと思います。タマネギは他の野菜に比べて日持ちがするなーと皆さん思いませんか？これは、タマネギの休眠という性質をうまく人間が利用しているわけです。ちなみに、タマネギの茎はいわゆる芯の部分で、皆さんが茎といわれてイメージできるものとはだいぶ違うかもしれません。



タマネギの作りかた

岡山のような温かい地方では、秋にタマネギの種子をまきます。タマネギの種子は保存をきちんとしないと寿命が短いので、毎年新しい種子を買うのが無難ですね。あと、タマネギ栽培では購入した種袋の説明をよく読むことがポイントです。種まきと移植の時期を守ることが大事で、時期がずれると翌年の春に花がさいたり（ネギ坊主といわれるもので、これができるとう日持ちや品質が悪くなります）、大きく肥大しなかったりします。種子はまずまとめて畑の片隅に比較的密にまいて苗をつくります。しばらく、そのまま水やりを続けて育てて、少し大きくなってきたらより広いスペースに植え替えをおこないます。植え替え時期は袋の説明に従ってもらえばよいですが、一般的には11月頃でしょう。タマネギの場合は太い苗を植えないことが重要です。プランターでも栽培できますが、冬の間、成長が著しく遅くなりますが水を切らすわけにはいかないのでも時々水やりする必要があります。冬の間それほど大きくならないので、水やりをつい忘れがちになるので、著者のようなずぼらな人間にはプランター栽培は向いてないです（栽培していることを忘れてしまいます。）。冬の間はタマネギの根元が膨らまず、ネギのような姿で冬を越します。春になって温かくなると、タマネギは根元が肥大し始めます。実はタマネギは温度というよりも、日が長くなった影響で肥大し始め、いわゆるタマネギになります。肥大し始める日の長さに品種によって差があり、それが収穫時期を決めているわけですね。

タマネギの植物の特徴と栽培方法は農学部の授業で1時間くらいかけて説明するくらい話すことが多い作物です。なかなか、学生にはむづかしいようですが。



冬のタマネギ



タマネギ結球はじめ



収穫期のタマネギ

一番左はタマネギの冬の姿です。春になってだんだん日が長くなってくると根元（葉です）が膨らんできます。さらに大きくなって地上部が倒れたら収穫時期を迎えます。

オニオンリング

フレッシュなタマネギをおいしく食べる方法はなにかと考えると、オニオンリングを作ってみました。作ったことが無かったのですが、卵、小麦粉、塩、胡椒と水を混ぜて、タマネギをリング状に切って油で揚げる、それだけでした。マヨネーズとケチャップをつけてあつあつをいただきます。このページ (<https://park.ajinomoto.co.jp/recipe/card/701158/>) を参考にしました。たぶん、取れたてのタマネギで作る方



がみずみずしくておいしいとおもいますので、ちょうど今の時期が良いのではないのでしょうか？

一枚、一枚、わっかに切って衣をつけてあげるだけのシンプルなレシピを探して作りました。保存していない取れたてのタマネギの方がジューシでおいしいような気がします、初めて作ったので何ともいえません。

2021年度定期大会のお知らせ

日時：6月16日(水) 18:00～
Webで開催します。

*各単組の代議員の方、ご出席ください。

*代議員でない方もオブザーバー参加できます。

*各単組役員もしくは、組合までご連絡ください

無料法律相談『ユニオン』をご利用ください

セクハラ、アカハラなどの労働環境問題、あるいは個人的な問題でも結構です。プライバシーを厳守するために、組合執行部とは別組織である人権部が相談を受け付けています。法的な相談をしたい組合員のために顧問弁護士を置き、希望者には、最初の弁護士相談を無料で受けられる「ユニオン」を設けています。法律相談は、随時、弁護士事務所で行います。相談を希望される方は、人権部までお申し込みください。

連絡先：中東靖恵 文学部准教授 内線 7426

教職員共済のわくわくキャンペーン実施中!!!

4月20日～6月30日まで教職員共済では資料請求すると抽選で1000名様にご希望の商品が当たる、「わくわくキャンペーン」を実施しています。教職員共済は学校・教育機関に勤務する方だけがご加入いただける共済事業を行う生協で、厚生労働省の認可を受けた団体です。教職員共済では、総合共済をはじめ様々な共済を取り扱っています。ぜひ、この機会に資料請求していただき、ご検討いただきたいと思います。資料は組合員の方にはすでに配布しておりますが、組合事務所にもございますので、ご興味ございましたら是非お立ち寄りください!

詳細は <https://www.kyousyokuin.or.jp/wakuwaku/index.html> をご覧ください。

教職員共済生協 HP から、資料請求いただけます。 <https://www.daigaku-kks.jp/>

厚生労働省認可 教職員共済生活協同組合 大学事業所

TEL: 0120-628-095



大学における職員組合の意義とは？

大学で教職員が良い労働環境のもと、いきいきと活躍するためには職員組合の存在、そして活動の意義を理解し、加入する組合員が必要不可欠です。大学における組合の意義とはどういったものであるか、考えてみたいと思います。



職員組合は、民間企業では「労働組合」に相当する組織であり、日本の多くの民間企業では労働組合が当たり前のようになり結成され、

管理職になるまでは全員が組合に加入するという形態（ユニオンショップ制）の大企業も珍しくありません。管理職以外が組合員になるということは、実務に近い所で働いている労働者が様々な業務上の改善を提案し、雇用側に訴えることでより良い労働環境を得ることが目的です。岡山大学職員組合は、希望者のみが加入する形態の労働組合ですが、労働三権の一つである団結権に基づき結成され、団体交渉権に基づき、毎年、大学側と団体交渉を行っているという点では、民間企業の労働組合と大差はありません。また、職員組合への加入は労働者に認められた正当な権利であり、組合への加入を妨げる、職務上不利益な扱いをするといったことは、労働組合法で禁じられた不当労働行為に当たります。団体交渉では大小さまざまな労働上の問題を提起し、大学側と交渉することでより良い労働環境を実現し、生きがいを持って健康的に働ける環境を作ることを目的としています。大学側に対しては、文句を言うという態度で臨むのではなく、提案型でいろいろな課題の解決を促し、協調するべきところは協調するという姿勢を取って活動をしています。例えば、60分4学期制が導入された頃には、制度の実施に際して、実施方法や懸念点を早期に大学へ聞き、組合だよりで広く教職員へ実態を周知し、想定される問題点や改善の提案を行ってきました。

また、皆さんは給料やボーナスが査定だけで決まるとお考えかもしれませんが、東日本震災の後、しばらくの間は特措法に基づき、給与の減額が実施されました。その際も、職員組合は先頭に立って大学側と交渉し、大学側の理解もあり、給与の削減を当初の想定より大幅に抑制

することができました。その他にも、職員宿舍の存続、各種休暇の充実など、皆さんの生活の身近なところにも、組合の活動の成果が表れています。



一方で、職場においては、職場の機能不全により一部の人へ仕事が集中することにより生じる過労や、休暇を十分に取らせない雰囲気はまだ残っています。今や有給休暇の取得が奨励される世の中になったのに、未だに代休すら取るのがはばかれる雰囲気があるという声が聞こえる職場もあります。こういった雰囲気を撲滅し、ワークライフバランスのとれた職場を実現するためには、組合が日ごろから労働者の権利の意識を啓蒙するとともに、現場からの声を細かく吸い上げ、問題提起をしていくことが重要です。



さらに、昨今のコロナ禍で、私たちの働き方にも大きな影響が出ています。まだ新型コロナウイルスの蔓延の先行きが見えない中、日々、活動の制限が変わり、多大な負担が教職員へかかることが懸念されます。これまでも職員組合では事務の合理化、電子化などを訴えてきましたが、昨今のコロナ禍で、大学側がそういった提案に対して対応してこなかったため、事務仕事の多くが在宅でできないという問題が顕在化しました。今、事務作業の電子化が検討されているようですが、誰もが使いやすく、合理的で、部署などの縦割りにならないようなシステムの構築が求められます。組合では、こういった大学側の動きに関心を持ち、より良い職場環境を実現できるような提言を発信していこうと考えています。

こういった各種の活動を行い、より良い職場にするためには、より多くの教職員の皆さんが組合へ加入し、不合理に対しては声を上げ、建設的な意見を積み上げていくことが必要です。より良い職場を実現するためにも、まだ組合へ入っていない教職員の方へは、ぜひ、組合への加入をお勧めします。

あなたも組合の仲間になりませんか？ 教員の方も、事務職員の方も、パートの方も組合に入ることができます。加入申し込みは、右のQRコードからどうぞ。

