

島根大学職員組合

第33回教研集会 「職員満足度の向上を目指して」 レポート集

日時：2010 年 12 月 10 日 18 時から

場所：法文学部 2 階多目的室 1

1. 基調講演「今後の人勸等への対応 ―全国水準からみた島大―」
全国大学高専教職員組合 副委員長 長山 泰秀 氏
2. 中央執行委員会調査部報告「島大の施設・設備の向上にむけて」
中央執行委員会調査部 大島 朗伸 氏
3. 支部報告
 - ①「誰も知らない教室系技術職員の実情」
(職員支部) 山根 冬彦 氏
 - ②「総合理工での支部復活への取り組み」
(総合理工学部支部) 亀井 淳史 氏
 - ③「研修・休業制度と『働き方の質』―法文支部の事例から―」
(法文支部) 丸橋 充拓 氏
 - ④「教育学部のサバティカル制度と運用について」
(教育支部) 原 丈貴 氏
 - ⑤「生物資源科学部 2010 年度の活動」
(生物資源科学部支部) 初見 真知子氏

基調講演

人事院勧告と賃下げ

全国大学高専教職員組合副委員長 長山泰秀

今年の人事院勧告

- 。月例給 0.2%引き下げ
- 。55歳超、行(一)6級相当以上1.5%減
- 。40代以上俸給表
- 。ボーナス 0.2月分減 → 年3.95月

各大学の状況

- 。月例給
 - 。いずれも実施も、実施時期に違い
- 。ボーナス
 - 。改定せず 九州地方の2大学
 - 。2.05月を支給
 - 。人勧通り2.00月

- 。代償措置
 - 。教員研究費、職員研修費
 - 。手当充実
 - 。昇格改善

人事院勧告の今後

- 。国家公務員制度改革基本法の行方
 - 。骨子(配布資料)
 - 。例外を除き協約締結権付与
 - 。争議権を含む基本権
 - 。労働条件の原則「情勢適応」
 - 。勧告はなくすものの「民間との比較」必要

新しい制度のもとでの公務員を含む公的セクターの職員

- 。「情勢適応原則」、民間比較 → 人事院勧告的な標準の改定率は示されるのではないか
- 。その際の水準は、現今の人事院勧告批判見ても、全体に水準引き下げで始まるのではないか
- 。国立大学法人職員
 - 。現在の水準が相応しいのかどうか
 - 。一般職：定数と昇格基準の問題として
 - 。専門職：行(一)との比較、衡平の問題として

大学の財政の問題との関係

- 。法人化 → 人件費を含む運営費交付金が国の義務的経費から政策経費に
- 。今年度概算要求基準で組替えの対象に
- 。文科省は削減の効かない授業料免除を含む運営費交付金の一部を要望枠へ
- 。運営費交付金を含む1905はB判定、授業料免除含む1904、女性・若手研究者育成などを含む1906はC判定
- 。財務省の言では、文科省の事業項目についてはそれぞれ一つ下と思え

- 。[補正で措置を含む] は本予算での切り込みを折り込み済みということ
- 。[要求からの削減] を予告
- 。従って、今年度補正と来年度予算がセットで、かつ要求と要望両方が厳しく査定される状況に

国立大学の人件費問題の背景の変化と対応

- 。これまでの、総人件費の抑制、給与水準の監視の下での人勧準拠の水準切下げ、集中と選択の政策の下での基盤部分からの人員の引き剥がして、「質の維持」は限界
- 。各階層でのこの問題の深刻さは共有化されつつあるが、内部的にとどまる

- 。状況認識の共有 → 「怒りを組織化」が急務
- 。学内
- 。全国
- 。設置形態間
- 。階層
- 。[大学の意義] そこで学ぶ意義、存在の意義を明確にわかりやすく打ち出す
- 。この事なしに今回も、今後かはね返せない

組合の役割

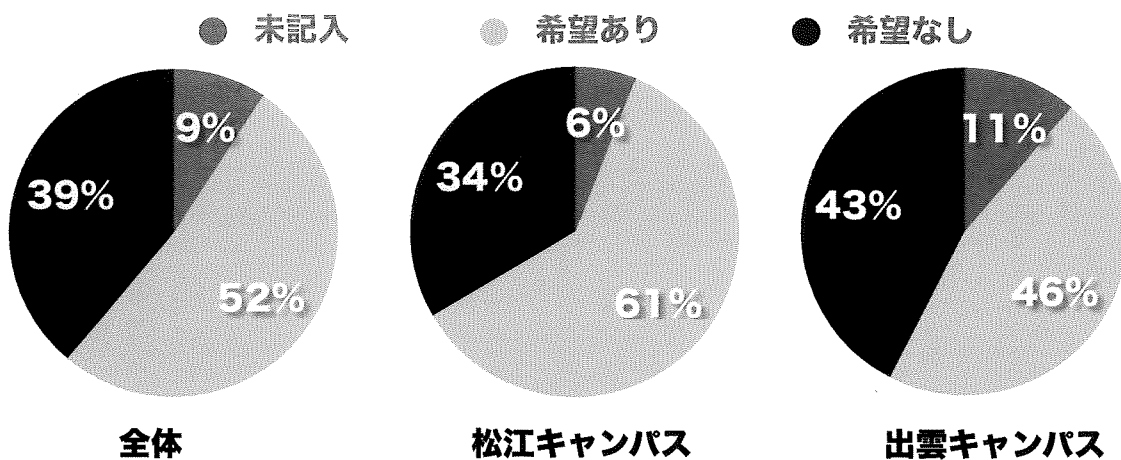
- 。労働条件の改善 = 固有
- 。教育研究条件の改善
 - 。大学における教育の質保証と強くリンク
 - 。個々人のFDを超えて条件・環境整備の問題として
- 。学生や国民の学ぶ権利の保障へのコミット
- 。社会全体の貧困化に抗して、学費や奨学金の問題も

「島大の施設・設備の向上にむけて」

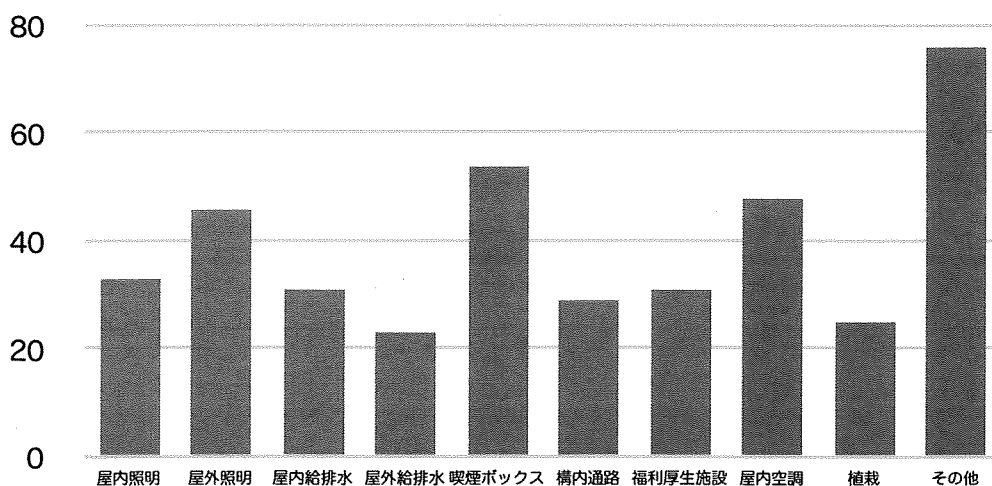
島根大学職員組合では、職員の研究・教育環境及び、労働環境の実状を把握し、その改善を図ることを目的とし、11月末から12月1日の約一週間にわたり職員アンケートを実施しました。なお、出来る限り多数の職員の方々からの意見を頂きたいと考え、島根大学の全事業所の職員の方々を対象に配布させて頂きました。本アンケートで得られた結果を基にして、迫力ある要求・提言を当局に対して行うことが可能になるものと思われま

す。この度の学内教研集会では、本アンケートの中の「各事業所の施設・設備」の項目について、お答え頂いた結果を集計・検討した結果についてご報告させて頂きます。

アンケートの回収率は全体では32%、事業所別では松江キャンパス27%、出雲キャンパス37%でした。施設・設備について改善が必要との意見は下のグラフの様になり、ほぼ半数の方々が各事業所内の施設・設備に関して何らかの改善を希望されていることが分かりました。



また、改善希望の内容についてまとめてみたところ、下図のようになりました。縦軸は件数です。何れの調査項目にも希望が出されていましたが、比較的件数が多かったのが、屋外照明、喫煙ボックス及び屋内空調でした。



今後は、頂きましたご意見等を参考にして要求事項を取りまとめ、大学当局に改善の実現を求めたいと考えています。

当局への要求・提言事項の抽出方法

- 島根大学職員組合では例年職員の皆様にアンケートをお願いし、その結果を基に当局に対して様々な要求・提言を行ってきました。

島大の施設・設備の向上にむけて

-学内の施設・設備及び労働環境等に関するアンケートから見えてくる島根大学内の施設・設備の問題点について-

アンケートの内容

- 記入者の情報
 - 年齢, 性別, 職種, 勤務場所, 組合加入等
- 各事業所内の施設・設備について
 - 9個の予め用意した項目と, 自由記述
- 労働環境について
 - 年休, 労働時間, 昨年度のボーナス減額に対する代償措置
- 組合に対しての評価

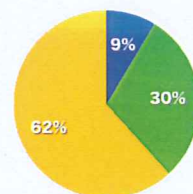
回収率

- 今回のアンケートは1,573部配付し, 回収率は全体では32%でした
- 松江キャンパスは27%, 出雲キャンパスは37%でした

アンケート結果

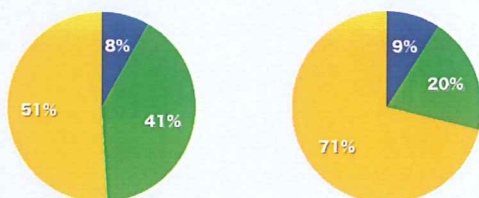
組合員の割合

● 未記入 ● 組合員 ● 未加入



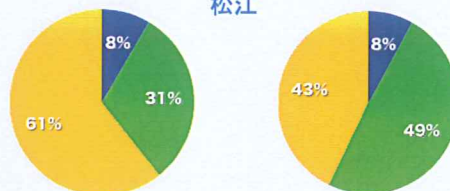
組合員の割合

● 未記入 ● 組合員 ● 未加入
 松江キャンパス 出雲キャンパス



組合員の割合

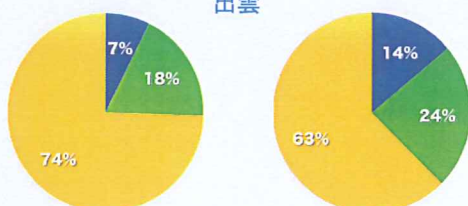
● 未記入事務職員 ● 組合員 ● 未加入教職員
 松江



組合員の割合

● 未記入 ● 組合員 ● 未加入

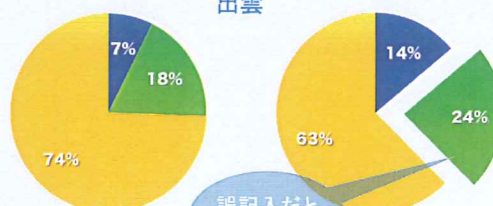
事務職員 出雲 教職員



組合員の割合

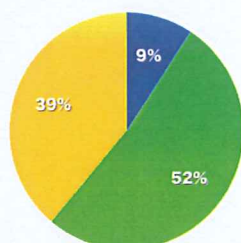
● 未記入 ● 組合員 ● 未加入

事務職員 出雲 教職員



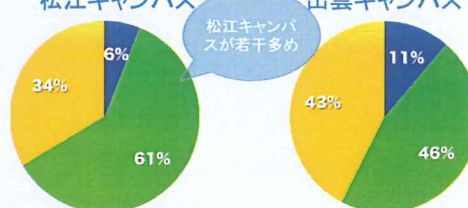
改善希望について

● 未記入 ● 希望あり ● 希望なし



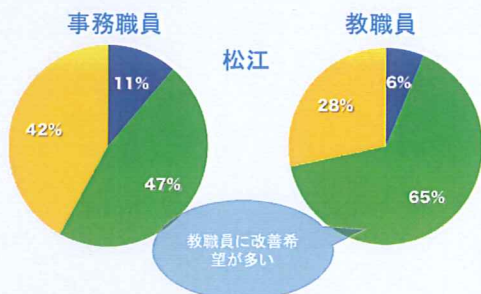
改善希望について

● 未記入 ● 希望あり ● 希望なし
 松江キャンパス 出雲キャンパス



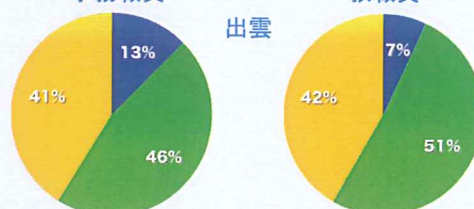
改善希望について

● 未記入 ● 希望あり ● 希望なし

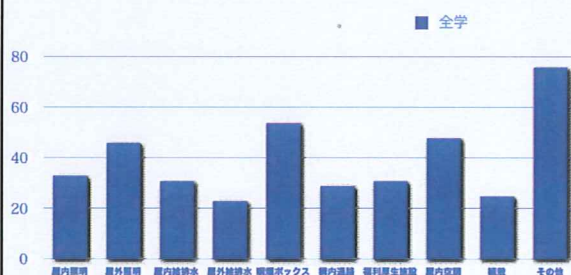


改善希望について

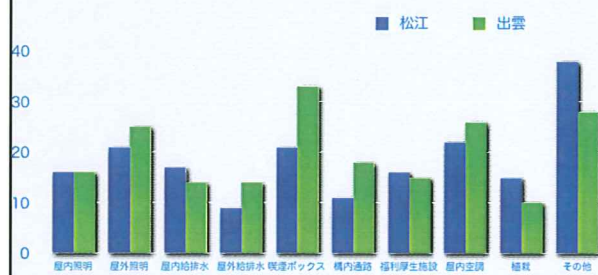
● 未記入 事務職員 ● 希望あり ● 希望なし 教職員



改善希望の内容



改善希望の内容



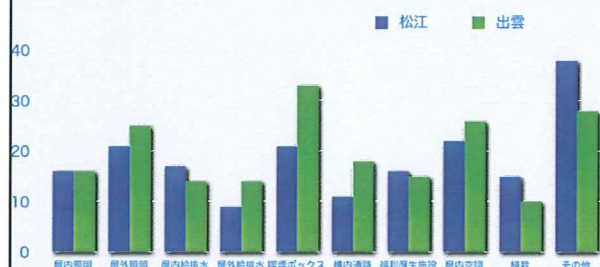
喫煙ボックス

- 出雲キャンパスには喫煙ボックスではなく、喫煙スペースが設けられているため、(基本的にはオープンとなっている)改善を求める意見が多い。
- 松江キャンパスでも、戸を開けていれば同じかも…。(換気扇がある)
- キャンパス内全面禁煙との意見も多い。

全面禁煙の大学(東北各県)

- 弘前大学, 岩手大学, 秋田大学, 東北大学(予定), 山形大学(一部), 福島大学
- 分煙ではない!

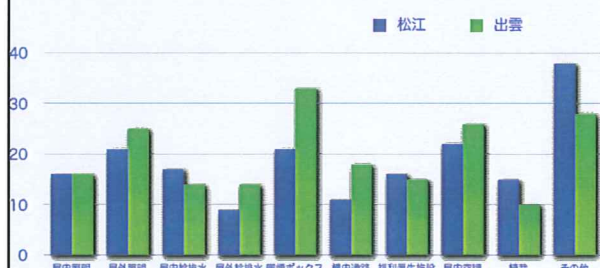
改善希望の内容



屋外照明

- 両キャンパスの地図に暗い箇所を記載して頂いている。
- ランプ切れの指摘も有り。

改善希望の内容



屋内空調

- 温度設定に関する改善要求が多いように思える。
- 室内にある機器との関連も有り, また部屋を特定できないため新たな情報収集が必要。

今後の対応

- 得られたご意見を中執で取りまとめ, 今回のアンケートに協力頂いた方々へ周知するとともに, 当局へ対応を求めていると考えております。
- 労働環境に関する部分も早急に集約・解析を行う予定です。

報告 1. 「誰も知らない教室系技術職員の実情」

山根冬彦（職員支部）

1 教室系技術職員の紹介

島根大学には、学部・センターなど教育研究の現場で支援業務を行う「教室系技術職員」が全学で約 60 名在籍している。（医学部 29、総合理工 3、生物資源 14、総合科学研究支援センター14、他） 業務内容は学生実験・実習での指導、機器の管理と測定・分析業務、農場での生産業務、実験動物の飼育、研究スタッフとしての活動など様々であり、その専門的能力は保有する各種資格によって、また研究業績や技術開発等に対する表彰によってあらわされている。

2 教室系技術職員（組合員）の声

人員：法人化後、業務量は増加傾向にあるが退職者の補充が行われず常勤の技術職員が減っている。

処遇：技術専門官、技術専門職員への昇格が滞っている。ポスト管理していると言うが、退職によりポストが空いても昇格が行われないのはなぜか？

他職種と比べて上位ポストの数が少ない。最高位は技術専門官（課長補佐級）1 名。職員個人評価：評価者が教員であり、本務の合間に職員の評価を行うため時間がとれず、面談が行われないなどの支障が生じている。

組織運営：技術職員に伝えられるべき情報が事務組織で止まっていることがある。

3 処遇改善について

教室系技術職員には事務職員と同じ一般職給与表が適用される。その枠組みの中で運用を改善することが妥当。

昇格に関しては「技術専門官、技術専門職員への昇格基準」があり、基準を満たす者の中から推薦で昇格させることになっている。その運用状況を尋ね、昇格が滞っている理由を明らかにして改善を求めるべき。

ポストに関しては、事務職員において高位ポスト（部長職）が一気に増えた例があり、ポスト設置の自由度が増したと考えられるので技術専門官・技術専門職員ポストを増やすことは難しくないと思われる。また、技術専門職員に昇格するまでヒラの技術職員のまま、という職階のあり方は妥当か？経験を積んだ技術職員を処遇する「主任」相当の職階を設け、給与の改善を図るべきではないか。

処遇改善は組合から要求することになじむ案件ですので、今年度の重点要求項目に取り上げていただくようお願いします。

4 問題解決への切り札 ―教育研究支援組織の整備―

大半の国立大学・高専に「技術センター」「技術部」等の組織が作られており、技術部長等の責任者のもとに教室系技術職員が配置され、教育研究支援組織として役割が明示されている。

組織化のねらいは、①支援業務に組織で取り組むことによりサービス向上と効率化を実現すること、②組織の役割を明示して業務にあたらせることで職員の意欲を高めること、③組織運営に一定の自律性を持たせ、研修の企画実施や職員評価等に関与させることで資質を高め、事務職員や教員の負担を減らすこと、④職責に応じたポストを設けて処遇を改善すること、等であり、各大学は議論を重ねて組織体制を整え、その枠組を使って問題解決を進めてきた。

一方、島根大学ではこのような教室系技術職員の役割、組織についての議論が極めて手薄であり、組織化のような改善策を試みる以前の段階にとどまっている。60 名もの教室系技術職員を擁しながら、10 数名しかいない高専よりも組織化に関して立ち遅れてしまっているが、これは問題解決への意欲と努力の差の現れといえるだろう。

他大学と比べて処遇が低く将来の見通し（キャリアパス）も不明確な現状を放置すれば、本学技術職員の満足度を損ねるばかりでなく、今後優秀な技術職員を採用できなくなり教育研究上マイナスが生じる恐れがある。技術職員の組織化は万能薬とは限らないが、他大学で問題解決の切り札として活用されている事例があるのだから、本学も直ちに調査検討に取りかかるべきである。まずは教室系技術職員を擁する学部等の、更には学内各位のご理解・ご協力をお願い申し上げます。

提案：関係部局合同で学長裁量経費に応募し、組織化の調査検討を公式に行ってはいかがでしょうか？

報告 2. 総合理工での支部復活への取り組み

亀井淳史（総合理工支部）

総合理工支部の役員選出問題（2010 年度支部総会議案書抜粋）

2005 年度の支部総会では、「支部組合員総数を支部選出役員数 (4) で割って得られる数を超えない最大整数を支部役員周期と定め、支部役員周期の間で必ず 1 度以上は役員を行う」が認められました。しかし、多忙化が原因で、これは機能しないということが 2009 年度の支部総会で結論され、総合理工学部支部の存亡をもかけた大きな課題とされました。

これをうけて 2009 年度役員は多忙化の問題点の抽出や様々な方面での議論を 1 年間かけて行い、今回の役員選出方法の案をまとめるに至りました。

総合理工支部 組合役員選出規約（案）

平成 22 年 7 月 日

1. 支部から選出する重要役員 3 名，すなわち三役（もしくは中執），支部長，支部役員について立候補者および推薦者を得られなかった場合，選出者予定表にしたがって上記役員候補者を得ることとする。
2. 支部から選出する重要役員 3 名は，5 年先まで選出予定者を決定しておく。
3. 5 年後の支部選出役員（案）は支部長が提案し，支部総会で決定する。支部長は，この提案に際して役員履歴を勘案し，原則として役員空白年数の多いものから役員候補者を定める。提案は本人に相談（簡単なメール連絡等）のうえ行う。
4. 女性教員は婚姻後 20 年もしくは満 15 歳以下の子供を養育する間，役員（三役，支部長，支部役員）の担当を免れるものとする。ただし，本人の意思による立候補は妨げない。
5. 重篤な病を患った経験がある者，精神疾患を患った経験がある者は，役員（三役，支部長，支部役員）の担当を免れるものとする。ただし，本人の意思による立候補は妨げない。
6. 役員就任時に，選出者予定表にある予定者が他の重要委員などの理由で都合が悪くなった場合には交替できるものとする。ただし，交替希望者は，交替者を自ら選出して事前交渉により同意を得て支部長に報告する。
7. 選出者予定表にある役員就任予定者が組合を辞した場合，次年度の該当役員予定者を繰り上げて選出することとする。
8. 選挙管理委員，会計監査委員，および中央委員は，以下を原則として支部長が提案する。
 - 1) 選挙管理委員は，前年度の支部長および三役（もしくは中執）から選出する。
 - 2) 会計監査委員は，前年度の支部役員から選出する。
 - 3) 中央委員は，次期役員選出予定者を除いて，役員担当の空白年数が多い者から順に選出する。ただし，原則として役員未経験者は除く。

報告 3. 研修・休業制度と「働き方の質」－法文支部の事例から－

丸橋充拓（法文支部）

1. はじめに

- ・賃金等の面での待遇改善が困難な現状

→「働き方の質」を総体的に展望し、改善を追求する必要性 研修・休業制度の重要性

- ・法文支部…サバティカル研修、育児休業、介護休業等の事例が近年増加

→本日の報告：取得者からの聴き取りに基づき、問題点を質的側面から検討

2. 具体例の紹介と問題点の整理 …問題の所在：経済面、手続面、業務面

(1)全学サバティカル（2009 年度より実施）

感想 潤沢・集中的な時間確保、研究室での研究可能（学生指導など一部の業務との両立可能）

研究費は通常受給、科研申請上のメリット（高エフォートの申請可能）

課題 **申請数の少なさ**、一部業務の継続必要（他業務ゼロでも取得可能でなければ価値減）

決定の遅さ（前年度 1 月）…翌年の授業計画・受入先との交渉・科研申請等に支障

学長決定事項なのに経費負担は部局責任、嘱託講師申請等で求められる説明が煩雑

※より好条件の制度設計を実現した他大学の事例研究必要

（部局事項としている大学、「義務化」している大学、「給与減なら人数無制限」枠のある大学等）

(2)学科独自の研修制度(法経学科)

感想 スキルアップのため、研究者・教育者として「つぶれない」ために必要

家族との時間も増えるという副次的効果も

課題 他業務や学生指導のためやむを得ないが「1 年以内」では基盤構築に終始（特に海外の場合）

分野・担当科目の性格により取得しやすさに偏差

通常の研究経費を研修先での必要経費に支出することの困難さ

(3)育児休業

感想 家庭と仕事の関係、自分自身の生き方・暮らし方を見直す絶好の機会(特に男性)

課題 給与保障、雇用保険による給付金の限定性（比率・期間）

心理的ハードル…同僚への業務委託(学生指導・学内業務)、事前・事後のフォロー

男性取得率向上（事実上 2 度取得可能になったのは進展…特に第二子以降出産時に効果大）

期間終了後がむしろ大変…保育所問題(地域偏差大)、病時保育、夜間・休日勤務時のやりくり

特に**単身育児者**（大学教職員には多い）の負担大

(4)介護休業

課題 **取得可能期間の短さ**

期間終了後がむしろ大変…仕事との両立。特に**遠距離の場合**（時間・費用・エネルギー）

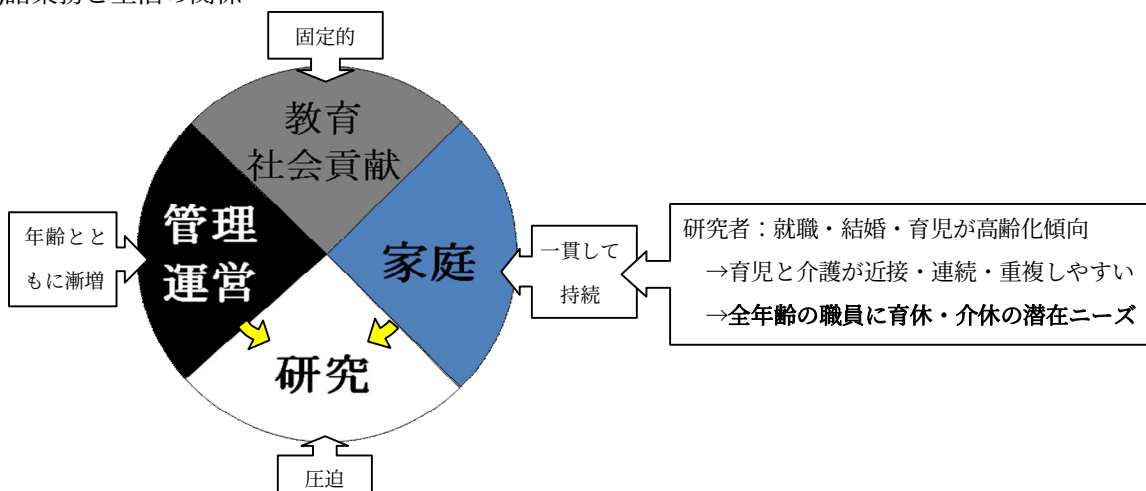
給与保障、雇用保険による給付金の限定性（比率・期間）⇔医療費負担大

心理的ハードル…同僚への業務委託(学生指導・学内業務)、事前・事後のフォロー

「取得しやすい環境」づくり、制度自体の周知

3. 「働き方」について総体的展望からの考察

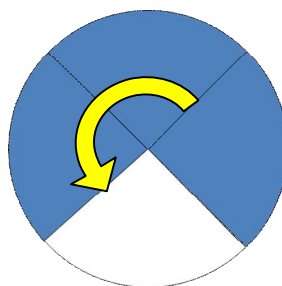
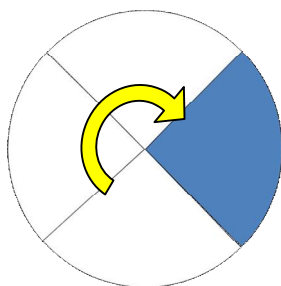
(1) 諸業務と生活の関係



(2) 「有期・集中的な対応」(研修・休業等“専念期間”の設定)」と「日常的な対応」の組合せ

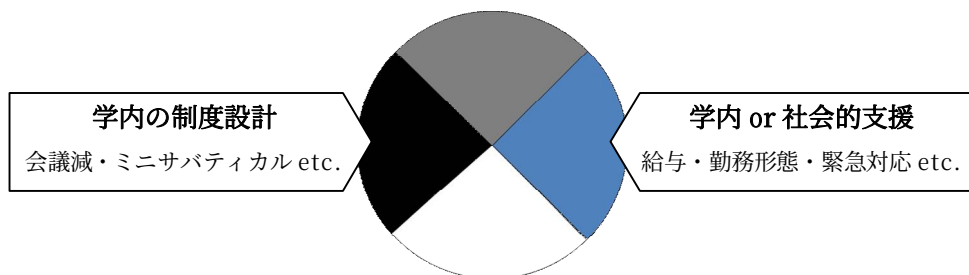
研修

育休・介休



研修・休業取得者の常態化
やりくり(互恵)関係の日常化
(例)ローテーション構築

日常的な対応



4. おわりに

- ・ 研修・休業制度を、各教職員の生涯設計を踏まえた総体的な展望のもとで位置づけること
- ・ 研修・休業制度に対するニーズは、「全年齢の教職員に」「常に」存在するという前提に立つこと
→ 「働き方」のあり方を、組織的・長期的に設計すること

報告 4. 教育学部のサバティカル制度と運用について

原 丈貴（教育支部）

I. 教育学部のサバティカル研修制度（平成 20 年度より実施）

（趣旨）

1. 本学部教員は、国立大学法人島根大学教員のサバティカル研修に関する規則（平成 20 年島大規則第 16 号）に定めるサバティカル研修のほか、教育学部独自のサバティカル研修制度として、専門分野に関する能力向上のための研究活動（学会発表等を含む。）に専念することができる。

（期間）

2. サバティカル研修期間は、原則として 1 月以上 3 月以内の継続した期間とする。

（要件）

3. サバティカル研修は、本学部教員として継続して勤務した期間が 3 年以上で、教員評価による勤務実績が良好な者を対象とする。

4. 2 回目以降のサバティカル研修の取得は、直前の期間の終了後、5 年以上の勤務経験がある者とする。

（島根大学教育学部教員のサバティカル研修に関する要項より抜粋）

II. サバティカル制度の運用状況

平成 20 年度 4 名

平成 21 年度 3 名

平成 22 年度 1 名 合計 8 名

III. 教育学部のサバティカル制度に関するアンケート調査概要

○調査対象：教育学部全教員（86 名）

○調査期間：平成 22 年 11 月 29 日（月）～12 月 6 日（月）

○回収率：30.2%（26 名）

○調査対象 26 名の内訳

サバティカル制度既得者：4 名 未取得者：22 名

IV. アンケート調査の概要

質問 1. 島根大学での勤続年数について教えてください.

1 年未満：1 名, 1 年以上 3 年未満：6 名, 3 年以上 5 年未満：2 名
5 年以上 10 年未満：0 名, 10 年以上：17 名

質問 2. サバティカル研修制度を知っていますか.

知っている：24 名, 知らない：2 名（勤続年数 1 年未満 1 名, 1-3 年 1 名）

質問 3. サバティカル研修制度の取得希望について（未取得者対象）

（1）サバティカル研修制度を取得したいと考えていますか.

考えている：8 名, 取りたい思いはあるが取れない（取りにくい）：7 名, 考えていない：6 名
（未回答 1 名）

＜勤続年数と取得希望のクロス表＞

勤続年数	考えている	取りにくい	考えていない	合計
1 年未満	1			1
1-3 年	3	1	2	6
3-5 年		1	1	2
5-10 年				
10 年以上	4	5	3	12
合計	8	7	6	21

（2）「取りたい思いはあるが取れない」と答えた方にお聞きします. 取れない（取りにくい）理由は何ですか？（自由記述）

- 仕事の穴埋めを考えると取得しにくい.
- 不在にする期間分の仕事が溜まったり, 不在にできるようにするため事前・事後に集中して仕事をこなさなくてはならないのではと考えるため（負担が集中する）.
- 研修期間中の業務に穴が開いてしまうため, やりくりするのが難しい.
- 授業が専門的内容であるため, 他に代われる人間の確保が難しい.
- 管理運営の仕事があり, 長期に空けることに心苦しさを感ずる.
- 職階, 年数による制限, 他業務との兼ね合い, 期間が短いこと.
- 年齢が高いので.

質問4. サバティカル研修制度が平成20年度に取り入れられてから今年で3年目になりますが、教育学部ではこれまで8名の方がこの制度を利用されました。この人数をどのように感じますか？

多い：0名， 妥当な人数：19名， 少ない：7名， 非常に少ない：0名

質問5. サバティカル研修制度の効果について（既得者対象）

（1）取得にあたって、研修期間中の業務と折り合いを付けるために苦労したこと、工夫したこと等についてお答え下さい。（自由記述）

- 9月の夏休みを利用。講座の先生に理解を得られるよう1年前から取得の予定を伝えた。
- 期間の一部を休業期間に設定する。集中形式で授業を行う。どうしても関わりが必要な業務や学生指導にはメールやスカイプを積極的に活用した。
- 仕事で他の方に迷惑がかからないようにするため、また、資金面からも事実上1ヶ月間くらいしか研修を取ることができない。
- 授業の繰り上げ実施。

（2）研修期間中の経験は、現在の教育および研究活動を充実させるものになっていると感じていますか？

大いに感じている：3名， 感じている：1名， あまり感じていない：0名

（3）「大いに感じている」または「感じている」と答えた方にお聞きます。具体的にどのような効果を感じていますか？（自由記述）

- 講義に関する新たな材料を得られた。集中して研究に取り組めた。一定期間継続して調査を行うことができた。リフレッシュして本学の業務に取り組むことができるようになった。
- 自分の研究対象である施設設備などをヨーロッパで実際に見ることができ大いに刺激を受け勉強になった。その経験が授業にも活かしている。1ヶ月程度でも自力で海外生活をするのも貴重な経験。
- 自分の研究に打ち込めたこと。海外の異文化に触れられたこと。
- 未知の世界へ行ける。時間がなくて行けなかった場所が大手を振って観察できる。

質問6. サバティカル研修制度に関する自由な意見をお聞かせ下さい。

（未取得者）

○研修期間に関する意見

- 3ヶ月では短い。1年から2年の研修期間が確保できる制度があれば情報を頂きたい。
- 現行制度の他に、本来のサバティカルイヤー（少なくとも半年）を享受できるような制度的整備が重要。

- 半年研修があってもよいのでは？

○研修期間中の措置に関する意見

- サバティカルであるなら研究に専念できる時間的な補償をすべき。現在の制度には疑問がある。
- 研修期間中に授業を代行する講師のための予算制度をしっかりと欲しい。
- 研究と教育「のみ」に専念できて、他の校務や会議等を免除してもらえる選択肢があれば是非利用してみたいと思います。

○その他の意見

- 以前の在外研究の時代は期間も長く予算的手立ても厚かった。この頃の制度は大学の研究者、教育者としてサバティカルというよりも当然の研修制度であり、いつもこの程度は外国（国内含む）に出しているというぐらいでないといけないのでは。もう一点、外国人留学生に対する待遇と比較すべき。
- 大学にもサバティカル制度がありますが殆ど利用されていないようです。これに比べて学部ของサバティカルは利用しやすいのではないのでしょうか。両者とももっと有効活用できるようにしたいものです。
- 若手や中堅の教員を最優先にいてもらいたい、少し年齢の高い者も対象にして欲しい
- 研修の成果が見えにくい。今回の報告会はよい取り組みだと思います。

(既得者)

- リフレッシュできるので今後も続けるべき。
- 代替措置や資金面の補助などがより多く行われればそれに越したことはないが、例え1ヶ月でももっと多くの方がこの制度を利用すべき。
- 受け入れ決定時期を早くして欲しい。

V. まとめ

制度上は条件さえ満たせば誰でも取得できる研修制度ではあるものの、実際には日常の業務のことを考えるとなかなか申請しにくい状況にあることが示された。一方で、既にこの制度を利用した教員の感想から、研修での経験や研究成果が授業の中で学生へフィードバックされていることから、本学部のサバティカル研修制度が教員自身の研究だけでなく学生教育を充実させるものとして機能していることも確認できた。あわせてリフレッシュした気持ちで業務に取り組んでいることも伺えた。

サバティカル研修制度の再検討を指摘する意見もみられたが、研修期間中に他の教員へ負担がかからないようであれば取得したいと考える教員が多いことから、まずはサバティカル制度ができるだけ取りやすい環境を整えることが求められる。サバティカル研修制度が広く利用されることで、学部教員の仕事に対するモチベーションの維持、さらには学部運営の活力にもつながるのではないだろうか。

報告 5. 生物資源科学部支部活動報告

初見真知子（生物資源支部）

● 支部の現状

学部加入率：構成員 90 名のところ、組合員 38 名で 43.2%

学科別（組合員数/構成員数）

生物科学	9 名/13 名	農業生産	9 名/15 名
生態環境科学	9 名/20 名	地域開発	7 名/21 名
生命工学	3 名/14 名	センター	1 名/7 名

その他の支部構成員 遺伝子実験施設 2 名/3 名

学科により加入率は大きく異なる

→加入率の低い学科の加入率を上げることが今後の課題

● 昨年度の活動

1. 事務職員や未加入の人たちとの懇親会の開催
2. ニュース発行（2 回）
3. ボーナスカット分について学部長への申し入れ

● 今年度の活動計画

昨年度の支部長が転出したことから？引き継ぎが遅れて、現支部役員会が動き出したのは 11 月になってしまった。

1. 組合加入への勧誘（実施中）

今までの組合活動で改善されたことについて、些細なことでも紹介し、組合活動への理解を深めていく→ニュースの利用

2. ニュースの発行（12 月に第一号を発行予定）
3. 学部長交渉

ボーナスカット分の配分について申し入れ（12 月 6 日の時点で日程調整）

4. レクリエーション

他支部との共同開催（法文支部からのお誘いでそば打ちを共催）

新会員の歓迎会（できれば新年会とあわせて）

● 活動の問題点

1. 法人化による学部運営体制の変更

学部長の権限が法人化前より小さくなり、学部独自で取り組むべき課題が少なくなっている

2. 業務多忙による支部活動の停滞

イベントを行っても人が集まらない

3. 役員の確保