

# 組NEWS合

Faculty and Staff Union of Kanazawa University  
金沢大学教職員組合執行委員会  
金沢市角間町 角間内線2105  
直通電話(076)262-6009 (FAX同じ)  
E-mail kanazawa@ku-union.org  
ホームページ http://www.ku-union.org/

2010年10月18日

通巻 1148号

## この号の内容

|              |    |
|--------------|----|
| 署名協力をお願い     | 1P |
| 定期大会のご案内     | 1P |
| 人事課長宛要求への回答  | 2P |
| 全大教教研集会の報告   | 5P |
| 益川敏英さん講演会の案内 | 8P |
| つくしんぼ保育園ニュース | 8P |

## 賃金引下げ反対を求める署名にご協力をお願いします。

**賃金の引き下げに反対します。**

**事業場過半数代表 と  
教職員組合 の共同実施**

署名は、組合支部分会、事業場過半数代表者などを通じて配布します。

用紙は組合HPにも掲載いたします。ご記入の上、学内便にて組合事務所までお送りください。

私たちは以下の理由から大学のために働く教職員の賃金引下げを実施することに反対します。つきましては、この趣旨に是非ご賛同の上ご署名下さいますようお願い申し上げます。

### 反対の根拠

1. 運営費交付金制度は人事院勧告を反映する仕組みにはなっておらず、人事院勧告に伴って、年度当初時点で法人が想定した人件費の原資が減少することはありません。
2. 人事院勧告に準拠した賃金引下げが行われた場合、平均的な事務職員で、この2年間で約20万円の収入減が予測されます。このことは金沢大学教職員の生活設計に重大な支障をもたらすばかりでなく、教職員のモチベーションを引き下げ、大学の教育研究のマイナス要因となります。
3. 中高年齢層の賃金引き下げは2006年に実施されたばかりであり、中高年齢層を狙い撃ちにした更なる賃金引き下げは容認できません。教員では55歳を超える教授全員が対象になる可能性があります。若手教職員にとっても、生涯賃金の大幅減額になりますから、決して他人事ではありません。
4. 金沢大学教職員（特に事務・技術系職員）の給与水準は国家公務員より低い水準にあり、逆に給与水準の改善が求められる状況です。



各支部、分会の  
代議員の参加を  
お願い致します。

## 第67回定期大会のご案内

2010年10月22日(金)  
18:00~21:00  
自然科学5号館 2階大講義室  
(旧理学部棟)



オブザーバー参加も大歓迎です。  
組合事務所までご連絡ください。

お弁当準備しております!

# 人事課長への要求 に対して回答される

昨年12月21日に人事課長に申し入れた「要求書」に対する回答が、9月27日にありました。以下で主なポイントを報告します。参加者数は、大学からは、薄井人事課長をはじめ6名、組合からは、喜成委員長、末松副委員長をはじめ6名でした。

尚、昨年度は交渉を早く進めるため、労働条件等の根本的な改善にかかわる事項を「学長宛の統一要求書」、個別対応可能な事項、施設整備に関する事項を「人事課長宛の要求書」として提出しました。

統一要求については既に本年7月に団体交渉を実施しました。結果は、組合ニュース1140、1143、1144号を参照ください。

## 全職員に共通する要求

-1 超勤の実態を公表し、業務の見直しや軽減、削減目標の設定などの具体的改善方を提示すること。また、サービス残業をなくすこと。

### 大学

- ・時間外手当の実態を全て公表することは、個人情報にかかわることのため不可能。会議等での情報提供は実施しており、今後も継続する。
- ・業務の見直しは各部署で取り組んでいる。トップダウンによる削減目標の設定はサービス残業につながりかねないため、慎重に対応する。
- ・事務連絡協議会においてアナウンスを行い、サービス残業にならないよう啓発に努めている。
- ・組合にサービス残業に関する情報があれば教えていただき、具体的な対処を検討する。

### 組合

- ・組合ではアンケートをとっており、今後必要に応じて情報提供する。情報の共有を求める。

- ・大学は、申請分については時間外手当を支払うと回答しています（2009年8月17日団体交渉）。超過勤務は労働実態通りに申請してください。
- ・超勤簿への記載が制限されているなど、サービス残業の実態があれば組合事務所までご連絡ください。労働の実態通りに支払われるよう、大学と交渉します。

-3 健康を守れるよう職場環境を改善すること。教職員の過重労働から病気休業者が増加している。メンタルな病気に関する実態調査を実施し、予防策を検討・実施すること。また、個別に予防、対応、復帰等メンタルヘルスプログラム作成し実行すること。受動喫煙被害をなくすよう教職員等への啓発活動を強化すること。

### 大学

- ・長時間労働をはじめとする過重労働、メンタルヘルス、喫煙被害に対する対応が必要であることは認識している。
- ・長時間労働対策に関しては、昨年より長時間の時間外勤務を行った職員に対して、産業医との面談を実施している。
- ・メンタルな病気に対する予防策としては、講演会の実施、面接などを視野に検討している。
- ・受動喫煙被害については、啓発活動を含めた更なるクリーンなキャンパス化を進める。

### 組合

- ・メンタルな病気に対する調査状況の説明を求める。

### 大学

- ・教員は少ないが、事務職員については増加している。



### 組合

- ・ハラスメント等に関する大学としての対応体制が分かりにくい。相談体制の周知を求める。

### 大学

- ・メンタルな相談も含めてハラスメント相談員が相談を受け、総括相談員と検討の上、総合相談室で対応方法が決定される。

### 組合

- ・相談員に対しては手当の支給をお願いしたい。

-5 生理休暇は就業規則では病気休暇となっている。就業規則において、病気休暇から削除し、取得しやすいよう変更すること。また、病気休暇はボーナス支給の査定対象となり不利益である。休暇理由を公表しないこと。

### 大学

- ・病気休暇については、6ヶ月中に取得した日数が30日を超える場合にボーナスに影響があるが、生理休暇はボーナスに影響はない。
- ・生理休暇であるかについては、担当者が他の休暇と区別するために把握する必要があるが、それを公表することはない。

-8 金沢大の病児保育室（たんぼぼルーム）の設置を評価する。今後は保育室の宝町地区以外の職員へ周知すること。開設時間など利用しやすさについて職員からの意見を積極的に取り入れ改善していくこと。

#### 大学

- 平成20年の金沢大学病時保育室（たんぼぼルーム）設置の際には、大学のHPのニュースに掲載した。現在も附属病院、金沢市のHPに掲載している。
- 利用方法は前日までの予約制だが、空きがあれば当日の申込みも受け付けている。

#### 教員に関わる要求

-1 地域貢献事業による公開講座や学生募集に関わる業務（高校訪問など）に関しては、特別手当を新設すること。

#### 大学

- 平成17年度に、「地域貢献、学生募集に関する業務は本務とし、謝金等を支給しない」との整理が行われている。
- 本学の規則では、勤務に対する手当としては、他の職員に比べて著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務等に支給することとしている。これらの観点から、同業務が特殊業務にあたることは、社会一般の理解が得られない。

#### 組合

- 特定の教員がたびたび当該業務を引き受ける状況が生じている。手当として支給される場合の方が担当を決めやすい。手当の新設を求める。

#### 事務職員に関わる要求

-1 各職場の業務マニュアルが未整備であるため、異動時に十分な引継ぎができず、業務に支障をきたしている。超過勤務縮減に向けても業務マニュアルを作成し、業務を円滑にすること。

#### 大学

- 業務マニュアルは業務の見直しの一環として作成を準備している。作成後の定期的な点検、見直しを含めて検討している。
- 人事異動の際には個人が引継ぎのマニュアルを作成し、後任者に業務の引継ぎを行っている。



#### 組合

- 事務職員の移動の際に業務の引継ぎが円滑に行えるよう、早急にマニュアルの整備をお願いする。



#### 施設に関わる要求

職員全員のロッカーを確保すること。

#### 大学

- ロッカー数は職員（非常勤職員分も含む）のニーズを満たしている。

#### 組合

- 利便性については問題もある。
- 附属病院看護師のロッカーが、7対1看護導入以降非常に使いにくい状況になっている。その理由は、7対1看護以降のロッカー整備が、以前と同じスペースにロッカー数のみを増やすという方法で実施されたためだ。ロッカー室で人がすれ違うのも難しい状況が生じている。改善を求める。

教職員が横になれる男女別の休憩室を設置すること。

#### 大学

- 各部局における共通スペース等の施設利用計画の見直しなど、施設の有効利用の推進等により実現に努める。

喫煙場所のうち多くの人を通る場所にあるものについては、設置場所を変更すること。煙が外に漏れない個室タイプの喫煙室を設置し分煙化を徹底すること。

#### 大学

- 多くの人を通る場所は設置場所とならないよう配慮している。具体的な場所の問題があれば指摘いただきたい。
- 個室化については、消防法の関係から、消防設備の設置などが求められる。費用の点からも設置は難しい。

#### 組合

- 宝町キャンパスでは、敷地外に出て喫煙するケースがあり、大学として恥ずかしい状況も生じている。

自動体外式除細動器（AED）の配置基準を明らかにし、不足している箇所へ配置すること。

#### 大学

- 人の出入りが多い場所、主な建物を目安に設置し、設置状況は周辺までカバーできるように配慮している。
- 設置場所については、大学HPにて公開している。

田上地区から通学・通勤できるよう田上から環境保全センターに抜ける歩道の整備を行うこと。

#### 大学

- 歩道は市道であり、造成工事で壊れた部分を復旧し、開通に際して市と協議中。



角間北地区学生D駐車場の階段の冬季安全対策を講ずること。

**大学**

- ・冬季期間の降雪時は階段の使用を禁止しており、角間地区除雪計画のなかで周知を図っている。
- ・階段の上り口降り口には通行禁止の看板を設置している。
- ・休業期間中は駐車場自体が使用禁止となっている。

**組合**

- ・階段が使用禁止であるため、キャンパスまでは県道を通ることを余儀なくされる。除雪が十分なされていない県道を通ることは危険であり、改善を求める。

大学会館1F中央吹き抜け部分とコロネードを結ぶ階段(7段)に、スロープと手すりを併設すること。またコロネードからバス停まで感知式夜間照明を設置すること。

**大学**

- ・キャンパスのバリアフリーとして整備を検討している。

角間北地区の総合教育2号館と人間社会5号館の間の通路に屋根をつけること。

**大学**

- ・緊急車両の通行確保が優先されるため困難。

角間北地区の多目的トイレの改修について、すべてにウォシュレット、手洗い自動水栓設置、感知式照明を整備すること。またそれらのうち、角間の北中南の各地区少なくとも1カ所について、オストメイト対応改修を行うこと。

**大学**

- ・順次必要性を検討し整備する。

角間北地区のエレベータのバリアフリー化を進めること。エレベータ内操作盤を低位置に設置し、押ボタンに点字ラベルを貼付、車椅子の安全確保のための鏡を設置すること。

**大学**

- ・昨年は大学会館のエレベータを設置した。今後も継続して整備していく。

自然科学5号館と中福利施設をつなぐ通路の段差を解消し、遮蔽などの冬季積雪対策をすすめること。

**大学**

- ・費用対効果の点から困難である。

**組合**

- ・バリアフリーの観点から対応を求める。具体的には、階段以外の場所の段差であり、対応可能であると考える。

自然科学研究棟のエレベータ2台のうち1台が停止している。学生や職員の救急時に対応できるよう検討すること。

**大学**

- ・地区事務部と協議しながら対応していく。

南アカンサスインターフェイス横、足湯を常時有効利用できるように整備・管理すること。

**大学**

- ・研究面で有効活用するよう検討中。

**組合**

- ・大学のパンフレットに足湯が広報されている。広報された以上、恥ずかしくないよう適切に管理されることを求める。

附属病院内に2ヶ所、組合掲示板を設置すること。

**大学**

- ・院内における掲示物は、医療法第14条の2や、療養担当規則に基づき掲示が義務づけられている事項など、療養に最低限必要な情報に限定されるべきであると考えている。
- ・外来や病棟等の診療部門への職員用掲示板の設置は上記掲示物との混雑を避けられないため、美観を損ねるばかりか、情報過多による来院者の混乱を招き、病院の機能低下に繋がるものと思慮する。

**組合**

- ・2010年4月27日の附属病院と四分会の懇談会において複数箇所の設置を要求し、設置希望場所を提示している。多くの職員が通る場所に設置をお願いしたい。
- ・医療法において、組合掲示板の設置が患者の迷惑になると明記されているかのような趣旨の発言があった。しかし当該条項は、患者に分かりやすい掲示を求めているのみだ。患者が見る場所に組合の掲示板を設置できない根拠とはならない。



労働条件の改善、施設整備に関する要求など、ご意見ご提案を組合事務所までお送り下さい。

組合は、教職員の要求を実現できるよう、団体交渉を通じて大学の執行部に働きかけています。



# 教研集会および 労働セミナーに参加して

— 個別の問題から大学全体の問題へ —



石黒 盛久

さる9月17、18、19日の3日間にわたり横浜市立大学・金沢八景島キャンパスで教研集会(第22回)および労働セミナー(第5回)が行われ、18、19両日のみになりましたが私石黒が傍聴参加しました。

教研集会のテーマは「大学の発展を共通認識にするために」というものでしたが、私は特にB分科会の公立大学の問題を取り上げる、「教育研究の現場から高等教育政策を検証する 国公立の枠組みを超えて」を集中的に傍聴しました。

公立大学を取り上げることはこれまでにない全く新しい取り組みということでしたが、世間的に人気の高いいわゆる改革派首長が、高い支持率を背景に法制度の枠組みを超越して大学「改悪」を強力に推し進める事例が、横浜市立大学そして大阪府立大学の事例を素材にわかりやすく解説されました。

ただこうした政治家の強引にして超法規的手法はおそらく今後、国政のレベルにおいても積極的に導入されていく予感がしま

す。その点公立大学の悲惨な事例は、国立大学に働くわれわれにとっても対岸の火事と見過ごすわけにはいきません。

19日の労働セミナーでは特に、岡山大学の小畑先生の講演、「大学・高等教育の特性をふまえた組合の役割と基本的運営」が印象にのこりました。身近な個別の問題から大学の問題へとアプローチするという、組合活動の方向性のコペルニクスの転換を主張されるとともに、そういう身の丈に合った活動の展開により負担ではなく、役員自身の人間的力量を育てることが可能となるという、岡山大学での実践をふまえた先生の熱のこもった主張は、後継者難に悩むわが教職員組合にも大きな示唆を与えるものでした。

短い時間でしたが国立大学の抱える問題を、より広い視野からとらえなおすことができたよい機会でした。機会があれば他の組合員の皆様も、自己啓発のためぜひ参加されることをお勧めしたいと思います。

## 活動日誌

# 9月

|                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 29日                                   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 四役執行委員会                               |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 27日                                   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 人事課長宛の要求(昨年12月21日提出)への回答              |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 24日                                   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 第4回執行委員会                              |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 19日                                   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 全大教図書館職員部会<br>全大教労働セミナー<br>全大教単組代表者会議 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 17日                                   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 18日                                   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 全大教第22回教研集会<br>(横浜市立大学)               |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 15日                                   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 人事課と人事院勧告に関する懇談会                      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 14日                                   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 第8回女性部役員会                             |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10日                                   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 第2回青年部懇親会                             |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9日                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 第3回執行委員会                              |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

# 技術職員分科会に参加して —名古屋工業大学と静岡大学の事例から—

吉田 博一

平成22年9月18日(土)午後1時より横浜市立大学金沢八景キャンパスに於いて全大教の教職員研究集会があり、その内の技術職員分科会に参加しましたので報告します。

最初に現在の技術職員の置かれている状況について二つの大学の現状が紹介されました。

まず、名工大から全国の技術職員の現状分析に関して説明がありました。

近年の技術職員が1980年代前半から比べて半分になっており(図1)、2040年頃までこのままの現象が続けば、施設系以外の技術職員が激減するという分析がなされています。主に以下の点について報告されました。

- ・現にいくつかの大学では技術職員の不補充方針が決定しているため、これが悪い前例となって全国に波及すれば技術職員の減少は確実に進むこと。
- ・技術職員の職務は法人化前までは技術に関する業務に従事すると規定されていたが、法人化時にそれが撤廃されて大学独自に業務を決められるようになったこと。
- ・学校施行規則では構成員として教員や事務職員等が職名として挙げられているが、技術職員は“その他の職員”として必要ならば置いてもよい存在とされるため、技術職員が大学に必要な存在であると強くアピールしなければ存続は厳しいこと。

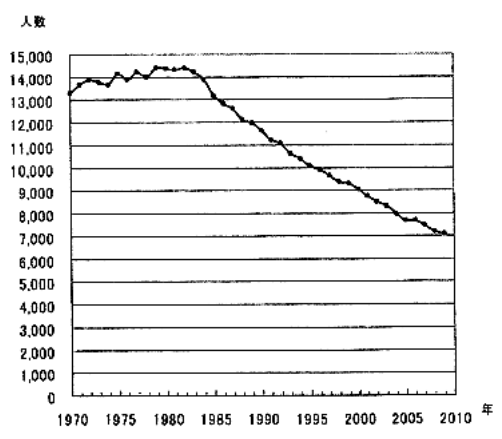


図1: 国立大学の技術系職員数の推移

## 名古屋工業大学の事例

次に名工大の技術部の事例に話が移りました。以前からのライン制であった技術部を改組し、人事権や予算権を持って教員・事務組織から独立して、本籍となる「チーム」と業務を行う「ユニッ

ト」となる編成を行い、ライン制とスタッフ制の両方の特徴を持つハイブリッドな組織形態となりました。

チームとは技術グループディレクターを頂点とし、アシスタントグループディレクターが補佐し、その下に「技術企画」「研究基盤」「共同利用」の各チームを置きます。(図2参照)

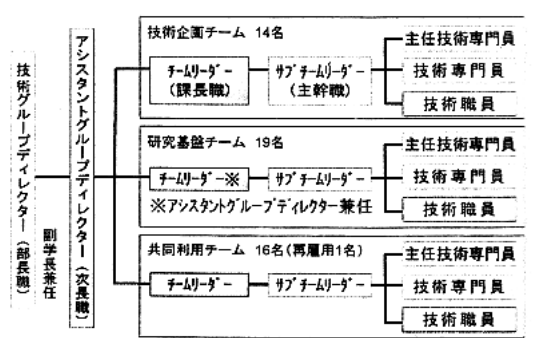


図2: 名工大技術部の技術グループの組織図

チームの構成員はチームリーダーとサブチームリーダーの下に主任技術専門員、技術専門員、技術職員が配置され、専門分野を考慮せずに必ずどこのチームに所属します。

この内、技術グループディレクターからサブチームリーダーまでは管理職であり、技術グループディレクターは副学長兼任職であるため、アシスタントグループディレクターが技術職員のトップとなります。

また、管理職よりも技術職としての職務を志向する者は主任技術専門員のポストを充てていますが、昇格・昇級の点で不利になります。

(表1参照)

表1: 名工大技術部 技術グループの技術職員の格付と職務内容

| アシスタント・グループ・ディレクター・AGD (次長職) |  |
|------------------------------|--|
| 格付                           | 6級相当 管理職手当 (15%程度) 学長選挙投票権   |
| 職務内容                         | AGDは、上司の命を受け、部の事務を調整するほか、特定の事項を担当する。                                 |
| チームリーダー・TL (課長職)             |  |
| 格付                           | 5,6級 管理職手当 (15%程度) 学長選挙投票権   |
| 職務内容                         | TLは、その課の業務を総括し、及び処理するとともに、技術職員の技術的指導、育成等を行う。                         |
| サブチームリーダー・STL (主幹職)          |  |
| 格付                           | 4,5級 管理職手当 (12%程度) 学長選挙投票権   |
| 職務内容                         | STLは、上司の命を受け、課の業務を調整するほか、高度の専門的知識又は経験を必要とする業務を処理し、技術職員の技術的指導、育成等を行う。 |
| 主任技術専門員 (旧技術専門官相当職)          |  |
| 格付                           | 4,5級 超過勤務手当  |
| 職務内容                         | 主任技術専門員は、特定の分野について、極めて高度な専門的技術及び専門的知識を必要とする技術的業務を直接処理する。             |

ユニットは各チームを横断する形で8つのユニットを設置しており、一般的な業務だけでなく全学的な業務に積極的に参加し、大学や社会に対して高い貢献をすることによって技術職員の重要性をアピールしています。(ただし各職員の貢献の割合は個々に違います。)

また、人事権を事務と分けているので事務部がポストを欲しがっても手が出せないようになっていたり、退職者補充もやりやすいようになっています。

将来については「全学技術業務の重点化」の方針から新規採用者を今までのように研究室・学科に配属せず、全学的な業務を担っている3つのセンター(もの作りテクノセンター、大型設備基盤センター、情報基盤センター)に配属し、既存の技術職員も3センター業務兼任とし、限られた人員で増加する業務量に対処する有効手段とし、また教員退職時の技術職員の孤立化の防止にも有用であるとしています。

なお、名工大は単科大学であるために教職員中の技術職員比率は総合大学と比べて多く、それゆえ技術職員の意見が出しやすい(とはいえ、けっして容易ではなかったのは想像できますが)状況が作りやすかったと思います。

また、業務が規模的に全学的に展開しやすいことから、逆に学内のコンセンサスがまとめやすかったのもポイントだと思います。ただ、昇格・昇級は管理職ポストにつかないと駄目な方式のために純粋に技術で勝負ができないことが問題です。

### 静岡大学の事例

次に静岡大学の事例では、各学部に技術部が存在し、その技術部を少なくともキャンパスごと(この場合は2キャンパス)に統合し、全学的な組織に移行しようとしています。あくまでトップダウンによる決断であって当事者の意思が反映されていず、また当事者間の不協和音も手伝って合意に至っていないために事態は進捗していません。

また、昇格・昇級条件等も法人前なら十分に基準に達していた者に未だに昇格や昇級が来ず、むしろ法人化前より待遇が悪くなっているために組織化の方法によっては状況が改善されなかった一つの例だと思います。

人事当局も昇格・昇級条件を明確にせず、むしろいろいろな理屈を持ち出して昇格・昇級を抑えたいのではないかととれる発言をしており、事務職員との待遇のアンバランス化が進んでいるのではないかという不安があることと、管理職でな

いと昇格・昇級ができないという仕組みに疑問をもつ技術職員もおり、技術部の機能している部局とそうでない部局の温度差もあって技術部の問題が解決の目処がまだついていない状況であります。

質疑応答では以下の議論がなされました。

高専の技術専門員の昇格基準の切り下げを2009年度のボーナス切り下げの代償措置として得ていることから、大学単組としても同様の要求を盛り込む必要があること。



近年、人材の不足から選考による中途採用の技術職員が増え、初任給の格付けが「中卒+経験年数」という計算で、新卒試験採用者より初任給が低くなってそれが後々まで給与に影響するため、大学単組によっては交渉して経歴等を考慮させて給与を再計算し、差額を給付したところもあったこと。

資格手当について、資格が必要な業務に従事している技術職員には手当を要求しても良いのではないかと。ただ、当局としては手当を出すと責任が生じるから出さないとやっているところもあるが、実際に問題に遭遇すればどのみち責任が生じるので出ていないところは要求したほうが良い。

昇格・昇級基準はいまだに公開されていないところがほとんどであるが、技術職員と事務職員と比較して考えると事務職員は基本的に在職年数等の資格がそろってポストがあれば昇格・昇級が可能であるが技術職員はその手段が無く、また、事務組織に近年ポストを増やす動きがあちこちの大学に見られることから技術職員との差がさらに広がると思われる。

技術職員の取り扱いについて昇格・昇級が進まない状況は相変わらずであり、同じような試験で入ったのになぜ事務職員と差をつけなければいけないのであろうか。

技術職員が大学構成員全体の少数派だからだろうか、それともその仕組みを作れる組織の中において有利に状況を展開できる立場にいないからか。

もう少し働きがいのある職場にしてもらいたいものである。

## 講演会へのお誘い

# 益川 敏英 氏 「学問研究と平和憲法」



### 【益川敏英氏プロフィール】

物理学者。京都産業大学益川塾教授。九条科学者の会賛同人。  
1945年 生地の名古屋で空襲を体験  
2008年 ノーベル物理学賞受賞

ノーベル賞受賞後も、九条の護持を訴える講演活動を、全国各地で精力的に続けている。

11月7日（日）13：00～ 人間社会第1講義棟 101教室  
学生 無料 一般 500円

益川氏の反戦メッセージや科学者としての責務・思いを取り上げた「ウィークエンド中部」  
（NHK,2010.8.14）が鑑賞ブース（B2教室）で視聴できます。

**チケットをご希望の方は組合事務所までご連絡ください。**

角間内線 2105 直通電話(076)262-6009 E-mail: kanazawa@ku-union.org

主催 九条の会：金沢大学ネット 後援 金沢大学教職員組合、金大際本部実行委員会

写真典拠：京都産業大学HP (<http://www.kyoto-su.ac.jp/more/2008/305/nobel/index.html>)

## つくしんぼ保育園ニュース



### バザーのご案内

日時 10月30日（土）10時～13時

場所 つくしんぼ保育園

不用品を集めています。ご協力をおねがいたします。

秋本番を迎えました。皆様のご支援に支えられ、長年の夢であった“いつの日か新園舎を”という願いが叶い、つくしんぼの大きな歴史の1ページを刻みました。広々とした気持ちのよい保育室やテラス、広くなった園庭では子ども達の元気な声が響きわたっています。

春は園舎周りの桜を楽しみ、暑い夏は青空の下、歓声をあげながら毎日プール遊びを楽しみました。新園舎で過ごす初めての秋です。園舎周りの木々の色づきを今から心待ちにしています。

ご協力をお願い

～お家で眠っている絵本はありませんか～

就学前までの保育となったつくしんぼですが、3歳以上児向けの絵本がまだまだ足りません。そこで、お家に眠っている絵本がございましたらぜひつくしんぼの子どもたちにいただけないでしょうか。子どもたちと一緒にお話の世界を楽しみたいと思います。ご協力をお願いいたします。



社会福祉法人すぎなの会 理事長 飯田 克平  
つくしんぼ保育園 園長 小山 康代