

テーマ「オプションレッスン・ポップスで英語などの実施に向けてのアイデア」

「日頃のレッスンや業務(消毒作業など)の悩み」

③東北・東海・近畿・沖縄(清水)

6月14日(水)10:00~12:00参加者: 6名(内清水弁護士、委員長清水)

シェアされた悩み・質問	解決法・アイデア・意見
昇給について	昇給は生徒数、稼働率、TOEICによるが、稼働率で判断される部分が多いのでは。TOEIC900でもあまり関係ない。大して上がらない。評価について疑問がある。何かしらの基準、数字が必要。 講師担当など上司への評価制度もあってよいのではないか。
現在の雇用講師の人数は? ユニオンの加入者を増やすには?	85人位 会費の負担を減らす。(高いとは思わないが) ユニオンの会員以外でも参加できるイベントやレクリエーションに来てもらい、ユニオンに対するハードルを下げる。
所定労働時間を増やしてもっと長い時間働きたい	ユニオンとして会社と話し合う余地があるのではないか。 今後、交渉課題として考えていく。
クラスが増えず勤務時間が減る	お店と講師からヤマハへの働きかけが必要。 朝の需要があることをアピールする。例えば、在籍生の下の子が〇名いて、午前の幼児クラスの開講を希望されている、大人のコースに興味のある保護者(英語生、音楽生)が〇名いて、午前を希望されている、など具体的な情報をお店スタッフに伝える。 お客さんが強く望むとお店は動く。 お店が動くと、講師担当、運営担当も開講枠設定に強く言えない。
楽器店が募集に協力的でない オプションレッスンや夏特をお店がしてくれない	講師からも繰り返し働きかける。 お店に働きかけていることを講師担当には繰り返し伝えておく(講師はやるべきことはやっているという印象を持たせる)。

ポプルスで英語について	講師用教材やマニュアルの紙での提供は無し 開講にあたって、教室備品のPCやCD-ROMが必要であることを業務会議で伝えるべき
アラカルトについて	テキストがパートナーがいる設定になっている。今の時代に合っているのか。もっと多様性が必要なのではないか。
現在のコロナ対策はどこまでしているか	子供がマスクを外したら、講師も外してよいと思う。 もうマスクをしていない。(保護者に外しますとアナウンスして) 幼児クラスはフェイスシールドでしている。 保護者と話し合い、最善を考えるのがよい。