組合だより

第１７１号
２０１３年
12 月 13 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.seikyou.ne.jp./home/ODUnion/　　メールアドレス ODUnion@mb4.seikyou.ne.jp

目次　：1~3 団体交渉報告　　3~5 質問状の回答　　5-6 特別休暇制度について
7 再質問と回答、単組だより 農学部職組から　　8 クリスマスパーティ案内、旅日記

団体交渉で労働条件の改善を実現！

11 月 19 日（火）13 時から団体交渉を 2 時間に渡り行いました。組合からは 10 名が参加し，多くの執行委員の応援があったことにより，各部局の現場の声を直接伝える交渉ができました。

今回の団体交渉では，高齢層職員の昇給抑制とハラスメント問題をメインに，8 つのテーマについて 21 項目の要求を行いました。また，事前に法人より回答をいただいていた 4 テーマ 13 項目の質問状の回答についても不明確な点などについて確認を行いました。

岡大教員の給与が全国平均より低いことを追及し，給与水準の再調査を要求！

高齢層職員の昇給抑制については，残念ながら要求は通らず，法人は人事院勧告に準拠した 55 歳からの昇給抑制を教員においても行うと回答し，組合としては同意できない結果となりました。

交渉では，資料として全国の大学別教職員給与のランキングを提示し，岡山大学の順位が平均以下であることからこれ以上の抑制反対を訴えましたが，法人に受け入れられませんでした。

なお，提示した資料中の広島大学との平均給与額の比較で，一般職員がプラス 1%程度であるのに対し教員がマイナス 4%程度と大きな差がでるのは何故か質問してみたところ，これについては調査を行うとの回答を得ました。

また，法人によれば高齢層職員の昇給が全くなくなるのではなく，成績優秀者についてはある程度の昇給は考慮しているとの補足がありました。

ハラスメント防止規程の修正に合意。調停制度の改善・調査体制の充実を約束！

ハラスメント問題については，まず「国立大学法人岡山大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」第 3 条第 2 項の問題に焦点が当てられました。この条項では，ハラスメント相談員に行った相談内容を関係者の人権尊重の観点から他に漏らしてならないことが規定されていますが，これにより相談者がハラスメント相談員に相談した後，誰にも相談することができなくなり，相談者を二重に苦しめているという現状があります。組合はこの点について法人を厳しく追及し，条項の撤回を求めました。その結果，完全撤回には至りませんでしたが，条項を見直す回答を法人から得ました。

また，手続きの長期化と無理な調停が相談者を

苦しめている点についても指摘しましたが，これについては，法人側も認識しており，相談者の希望による調停打ち切りと調停が成立しない場合の早期打ち切り，さらに，専門家を加えることによる調査体制の充実について検討するとの回答を得ました。

臨時給与削減，今年度で終結を確約！

臨時給与削減については，代償措置としての諸手当増額の要求は通りませんでしたが，臨時給削減の来年度廃止については，閣議決定通り終了するとの回答を得ました。

教員評価の入力等，業務負担軽減を要求！

業務負担軽減について，以下の回答を得ました。

- **労働時間の短縮**：時間外勤務の増加，人件費の増加に繋がるため，現状では困難である。
- **教員評価入力システムの改善**：入力必須項目の削減や自動計算機能の追加により負担軽減を図っている。今後も改善を図っていく。
- **報告書の書式見直し**：公的研究費不正使用防止のため，ある程度複雑にせざるを得なくなっている。
- **大学の行事による休日勤務について休日手当の支給**：労働安全衛生と人件費抑制の観点から振替が望ましいと考えている。
- **ホームカミングディの教員への負担軽減**：各部局において，全学的な事業として，特定の部署・担当者に付加をかけることのないよう，趣旨の啓発と理解を得ることにも配慮して実施を検討していきたい。
- **入試業務時の非担当職員の特別休暇**：平日の入試日を休業扱いとした場合，その分の業務負担が別の日に移行することになり，結果として超過勤務及び人件費の増大を招くことになるため，実現は困難であると考える。ただし，実態調査は行う。

職員宿舎問題、情報伝達の齟齬を認める

職員宿舎問題については，キャンパス将来構想検討委員会において検討中であり，まだ具体的な内容はないとの回答を得ました。なお，早期の情報により宿舎を出た職員がいる問題については，情報伝達に齟齬があったことは認めるとのことでした。

有期雇用制度の改善に向けて検討を約束！

有期雇用職員の待遇改善については，以下の通りの回答を得ました。

- **無期雇用化職種の拡大**：慎重に検討・対応する必要がある。
- **無期雇用化職種拡大のための現状の労働内容調査**：平成 22 年度の調査において常勤職員と同視すべきものはいないことを確認しており，今後も状況の把握は行う。
- **無期とした場合の労働条件・労働環境の適切な設計**：5 年終了時点と同一，ただし，給与については，対象となる部署・ポストに限定的に適用される独自の設計を行うことも想定しており，今後，必要に応じて検討したい。
- **「准正職員制度」導入の検討**：有期雇用職員制度については，適切な法令対応等，継続的に検討したい。

本当に必要な環境整備を要求！

環境整備については，以下の回答を得ました。

- **構内整備の予算見直し**：予算配分等は，管理・運営に関することであるが，限られた財源を効果的に配分することを念頭に検討をした結果であり，教育・研究を推進するための環境を維持・改善していくために大変重要な予算であると認識している。
- **津島南宿舎の南の出入口周辺の整備**：平成 26 年度以降の施設整備予算を計上して実施していきたいと考え，居住者へ意見取りまとめをお願いしているところである。
- **理学部南の門と一般教育棟間の通行環境の整備**：本要望箇所の直ぐ東の東門前に横断歩道があるため設置はできないと思われるが，設置が可能であれば，津島地区安全衛生委員会等において検討したい。
- **津島キャンパス内保育所の設置**：数年前に行った職員へのアンケート結果からも，要望があることは理解しており，今後の検討課題としては位置付けている。
- **非常勤職員の駐車場利用料無料化**：職員の自動車通勤による駐車料金は，非常勤職員も常勤職員も同額の通勤手当が支給されているため同様の負担をお願いしている。

職員代表委員会に副委員の設置を要求！

職員代表委員会については，事業場別・部局別職員代表委員会に副委員をおくことについて議論していただき，そこで必要性が認められれば，規程の改正を行いたいとの回答を得ました。

団体交渉に参加して

11 月 19 日の団体交渉に初めて参加しました。給与、業務負担軽減、待遇改善、環境整備、ハラスメントなどに関する幅広い内容の要求を行いました。どれも重要で改善すべき項目ですが、期待した回答が必ずしも得られた訳ではありませんでした。しかし、組合の問題提起により学内の多くの問題点が浮き彫りにされたと強く感じました。特に、岡山大学の教員の給与が同規模の他大学の教員に比べて無視できないほど低いことが、今回の団体交渉で初めて指摘されたことは特記すべきことだと思います。予定した２時間では十分な団体交渉ができなかったと感じさせるほど、岡山大学には多くの問題が残されていることを再認識しました。これからはもう少し頻繁に団体交渉をする必要があると感じました。大学の運営方針（例えば職員宿舎や教養教育改革）が二転三転することがよくあると感じることがあります。大学構成員の意見を執行部が十分にくみ上げていないことがその原因の一つであることは明らかです。大学執行部にとっても、大学の教育・研究および職員の労働環境について真剣に考えている組合員の意見をよく聞くことが大切ではないでしょうか。

（理学部　高橋裕一郎）

今回初めて団体交渉の場に参加して，具体的な提案が重要であると思いました。例えば，オープンキャンパスなど各種行事の増加により休日の勤務が増える一方で，その代休を実質的に取ることが難しいなど，多くの問題が存在することを労使双方が認識しています。大学というやや特殊な環境の中で，これらの問題の解決を目指すためには，双方からアイデア（知恵）を出す必要があります。現場からの積極的な問題提起と提案ができるように，活動を続けたいと思います。

（理学部　味野道信）

団体交渉に関する質問項目と法人からの回答

組合は，団体交渉に先立ち要求事項に関連する質問事項をまとめて法人に提出し，事前に回答書を得て団体交渉に臨みました。

１．高齢層職員の給与抑制

質問：2012 年人事院勧告によれば，高齢層職員の昇給抑制は，給与法改正による標準の勤務成績での昇給停止と，人事院規則改正による昇格時の俸給月額増加額縮減の２本立てとなっているが，昇格時の俸給月額増加額縮減についての岡山大学の対応についてはどうなっているのか。

回答：人事院規則９－８（初任給，昇格，昇給等の基準）の一部改正（平成２４年１２月１０日：人事院規則９－８－７６）に準拠し，国立大学法人岡山大学職員給与内規（平成１６年４月１日学長裁定）の一部改正を行い，平成２４年１２月２６日付けで各部局長宛に通知を行った。

２．業務負担の軽減

質問：2013 年度に新設された特別休暇と職員の利用状況を説明してほしい。

回答：平成２５年度から従来の取得要件を拡大した休暇は，以下のとおりであるが，その利用状況を部局担当者に確認したところ，子の看護養育休暇については取得が増えており，一方，その他の休暇については，現時点では目立って取得が増えているという状況にはないとのことである。

- 「ドナー休暇」の取得理由に末梢血幹細胞を提供する場合を加えた。
- 「育児参加休暇」の取得可能期間を，出産前６週間・出産後８週間から出産前８週間・出産後８週間に延長した。
- 「子の看護養育休暇」の取得理由に学校行事への出席を加えるとともに，対象を就学前から小学校３年生までに拡大した。
- 「追悼休暇」の追悼対象に，配偶者と子どもを加えた。
- 「危機回避休暇」の取得対象に，災害により現住居の滅失又は破壊が予想される場合を加えた。

質問：新設休暇の職員への通知について実施状況を説明してほしい。
回答：３月の給与明細の備考欄に，子の看護養育休暇に関する説明を記載した。また，４月９日付けで各部局に対し新設休暇について別紙のとおり通知した。

質問：サバティカル制度推進について各部局との調整や検討状況について説明してほしい。
回答：今年度中に全学的な制度を整備することを目指して，現在，各部局の担当者と意見交換を行っている。

質問：教員評価制度について，法人は自己検証による運用改善は進めるとのことであったが，現在行われている制度・運営などの見直し・改善についての具体的内容を公表してほしい。
回答：教員活動評価制度の運用改善については，部局における評価結果の学長への報告（12 月末日まで）に併せて，毎年度，制度全般に対して部局長から意見を徴している。いただいた意見に対しては，評価センター運営委員会において対応を審議し，翌年 5 月の部局連絡会においてその内容を報告している。部局連絡会の資料は，学内教職員専用ページに公表されていますので，そちらをご覧いただきたい。

３．有期雇用職員の待遇改善

質問：岡山大学でも一部の職種を除いて有期雇用者が 5 年雇い止めとなったが，法改正の趣旨に反していないか大学の考えを説明してほしい。
回答：法改正の趣旨は理解しているが，現時点において，限られた予算の中で，全ての職員を無期雇用に転換することは困難であると考えている。
　なお，限定的ではあるが，勤務の特殊性等により，５年を超えて雇用することを認めることとしている。

質問：非常勤職員の今年度・来年度末等に契約満期を迎える人の契約の取扱について説明してほしい。
回答：更新の手続きが行われる対象職員については，更新のタイミングで平成２５年４月１日付け改正後の新たな雇用制度による雇用が開始するものとして取り扱われる。更新から継続雇用期間は５年が限度となっている。

質問：現在，有期雇用職員の時給はどのようになっているのか説明してほしい。
回答：非常勤職員については非常勤職員就業規則の別表第５の１に職名ごとに時間給が明記されている。
　事務補佐員，技術補佐員は１年目８３０円，更新１回目８７０円，２回目９５０円というように定額が決まっており，特別契約職員は，各人の経歴，予算等により，個別に算定している。

質問：有期雇用者の中には，今後の雇用状況が不透明であるため人生設計ができないことを切実に訴える声がある。大学としてはこのような実態をどのように受け止めているのか説明してほしい。
回答：有期雇用職員の必要性については，十分認識しているが，適切な労務管理，予算の制約等により，現在の制度設計としたものである。
　この制度による労働条件に基づき雇用契約を締結しているものであり，雇用期間についても，採用時に説明するとともに労働条件通知書として，明示しているところである。

４．環境整備

質問：大規模災害に備えた施設・設備の耐震化，非常時に必要な物品の準備，非常食の備蓄などの状況について説明してほしい。
回答：建物の耐震化については，「建築物の耐震改修の促進に関する法律」等の基準により耐震化が求められているところであるが，本学では，平成２５年度末で約９０％が完了しており，平成２７年度末全て完了となるよう整備を進めて行くこととしている。
　中国・四国地区国立大学間連携による高等教育業務継続計画も含め災害備蓄検討ＷＧにおいて，備蓄の想定事項と，備蓄品案について検討している。また岡大生協との災害時の相互協力に関する協定を平成 25 年 2 月 28 日締結し，災害時の応急生活物資供給等の協力（飲料，食料，日用品等の供給）を得られることとなっている。

質問：鹿田地区の労働環境改善について，職員食堂の新設や津島地区の保育施設への学童送迎などの検討状況について説明してほしい。
回答：記念会館食堂は，月曜日から土曜日まで営業し，職員・学生等が利用しているが，平成２

０年度に増築工事を行い，約１２０席から約２３８席へ倍増したことで，混雑緩和をはかっている現状にある。

また，建物の改修計画において，カフェ（軽食あり）の誘致を進めており，開店の運びは多少の環境改善に繋がるものと思われる。

来年度計画されている旧混合病棟の取り壊しにより，食堂は中央診療棟１階の空室を改修した場所へ新たに設置する予定で，職員エリアと職員以外の者のエリアを設けることで，昼食時の外来者等の利用による職員への影響が少なくなるよう考えている。

また，津島地区の学童保育施設への送迎については，経費面，児童の安全面等を考慮しながら，引き続き検討はしていきたい。

質問：「Ｊプロジェクト」は外部資金による整備計画だが，それ以外については，どのような財源をどのように充当しているのか。

回答：大学の管理・運営に関する項目であるが，財源としては，施設整備費補助金，施設費交付金及び運営費交付金の「大学機能強化戦略経費」等を充当している。

質問：駐車場料金で大きな黒字がでているが，そのお金の使い道について説明してほしい。

回答：大学の管理・運営に関する項目ではあるが，駐車場収入については，その目的に沿って有効活用している。

特別休暇制度の改正は、組合活動の成果です！！

今年度から就業規則が改定され，特別休暇が拡充されました。これは，給与臨時削減に対する代償措置として組合が要求してきたことが実現したものです。小学校３年生までの学校行事等に出席するために休暇が取れるようになりました！

（別紙通知文書）

平成２５年４月９日

各部局事務（課・室）長　殿

総務・企画部人事課長
関　谷　直　樹

特別休暇制度の改正について（通知）

このたび、平成 25 年 4 月 1 日施行の職員就業規則及び非常勤職員就業規則の一部改正において、下記のとおり特別休暇制度（非常勤職員は有給休暇制度及び無給休暇制度）を改正しましたので、貴部局の教職員にお知らせいただきますよう、お願いします。

記

１）ドナー休暇　従来は骨髄移植のための骨髄液の提供の場合に限られていましたが、末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供の場合も取得可能になりました。

２）配偶者出産休暇＊（旧 出産休暇）　男性職員のための休暇とわかりやすいよう名前を変更しました。

３）育児参加休暇＊（旧 出産養育休暇）　従来は配偶者の出産予定日の６週間（附属学校園教員にあっては８週間）（多胎妊娠の場合にあっては１４週間）前の日から取得可能でしたが、出産予定日の８週間（多胎妊娠の場合にあっては１４週間）前の日から取得可能になりました。

４）子の看護養育休暇（旧 看護休暇）　看護だけでなく、養育（子が在籍する学校等が実施する行事に出席することをいう。）の際にも取得可能になりました。また、従来は小学校就学の始期に達するまでの子に限られていましたが、満９才に達する日以降の最初の３月 31 日までに拡大されました。

５）追悼休暇＊　従来は父母の追悼のための特別な行事の場合に限られていましたが、配偶者又は子の追悼のための特別な行事の場合も取得可能になりました。

６）危険回避休暇＊　地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等に際して、職員が退勤途上における身体の危険を回避するため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合が条件でしたが、その中に、「災害により職員の現住居の滅失又は破壊が予想される場合を含む。」を追加しました。

注：＊は、常勤職員に限る

以上

【本件担当：総務・企画部人事課労務担当　渡辺（内線 7029）】

平成２５年４月９日

各部局等勤務時間管理担当（総括）主査　殿

総務・企画部人事課
人材活用グループ労務担当
主査　渡　辺　陽　二

「子の看護養育休暇」の運用について

平成２５年４月１日から、特別休暇のうち「看護休暇」を拡大させて「子の看護養育休暇」とし、「子が在籍する学校等が実施する行事に出席」する場合も本休暇を取得可能としました。

この場合の休暇の取得について、以下のように運用いただきますよう、お願いします。

記

・対象となる学校等の行事について

次のようなものが該当します。

入学（園）式、卒業（園）式、授業（保育）参観、懇談会、家庭訪問、運動会、学習（生活）発表会等

・取得時間について

この理由により休暇を取得できるのは、「当該行事に出席するため勤務しないことが相当であると認められる場合」です。具体的には、行事に出席するための時間のほか、前後の移動時間も対象となります。したがって、当該行事の終了後も引き続き勤務を休む場合は、その引き続く部分については、年次休暇を取得していただくことになります。

・休暇簿の理由欄への記入について

次の事項が明らかになるように記入してください。

一　休暇の名称
二　申し出に係る子の続柄（長女、二男　等）及び生年月日
三　申し出に係る学校行事等の行事の名称

・根拠書類等について

根拠書類等は特に求めなくてもかまいません。なお、担当部署において必要と判断された場合に書類の提出を求めることは妨げません。

以上

高齢層職員の昇給抑制に関する質問と法人からの回答

組合は，団体交渉で合意に至らなかった高齢層職員の昇給抑制に関して質問書を 12 月 2 日に法人に提出し，12 月 9 日に回答を得ました。引き続き撤回を求める予定です。

質問：55 歳を超える職員について標準で昇給なしとする根拠として人事院勧告を挙げられていましたが，2012 年の人事院勧告の骨子では「昇給制度については，給与法を改正し，55 歳を超える職員(行政職俸給表(二)，医療職俸給表(一)は 57 歳を超える職員)は，標準の勤務成績では昇給しないこととし(以下略)」となっています。行政職俸給表(二)，医療職俸給表(一)の職員は定年が 60 歳より遅くなっており，人事院勧告が定年が 60 歳を超える場合には昇給抑制を開始する時期に対して配慮していることがわかります。しかし，岡山大学では定年が 65 歳である教員に対しても一律 55 歳超での昇給抑制を提案しています。これは人事院勧告よりも厳しいという認識でよろしいですか。

回答：国家公務員に対して，昇給抑制年齢の特例的な取扱い（57 歳）を行うこととされている行政職俸給表（二）の適用を受ける職員については，どちらかというと中途採用を主体とし，その職務は比較的高齢者でも耐えうるものが多いと考えられるなどの特殊性を，また，医療職員俸給表（一）の適用を受ける職員については，職員個人の長年の経験が極めて有用であるとともに，民間では医師の給与が年齢にかかわりなく相当高いという事情があるなどの特殊事情を考慮したものであります。

また，行政職俸給表（二）の適用を受ける職員に対する定年年齢について，63 歳とされているのは，労務職員に限られていますが，昇給抑制の特例的な取扱いは，行政職俸給表（二）の適用を受ける全ての職員を対象としており，さらに，国家公務員には，その他にも定年年齢が 60 歳を超えることとされている職員が存在することからも，昇給抑制の特例的な取扱いは，定年年齢に基づくものではないことを示しています。

質問：これまで岡山大学は給与について人事院勧告にしたがうことが社会の情勢に合わせることだと主張してきました。今回人事院勧告と異なる対処をするということはこれまでと同じ主張では今回の昇給抑制の根拠にならないことになります。今回の昇給抑制が「社会の情勢に合わせる」ということであるならば，何をもって「社会の情勢」を判断されたのかお答えください。

回答：上記の回答のとおり人事院勧告に準拠した取扱いとすることとしており，社会一般の情勢に適合するものと考えています。

質問：今回提案されている 55 歳を超える職員についての昇給抑制は，附属学園の職員にも適用されるのでしょうか。

回答：適用することとしています。

単組だより　農学部職員組合
芋掘りのご報告

農学部職員組合では毎年恒例の芋掘りを 10 月 12 日（土）に実施しました。岡山大学職員組合に協賛いただき、農学部をはじめとする各単組から多くの皆様にご参加いただきました。

今年は 120 名の方にご参加いただきました。内訳は大人 67 名、子供 67 名となっており、ご家族やお友達とのご参加が多かったように思います。確保していた 200 株では足らなく、FS にお願いして、急遽、株数を増やしてもらうほど盛況でした。お芋のできも上々で、1 株あたりのお芋のつき具合や、お芋 1 個あたりの大きさもなかなかであったようです。

皆さん収穫したお芋を両手いっぱいに抱えて持ち帰っていらっしゃいました。中には「よい体験ができました」と声をかけて下さる方もいらっしゃいました。

参加全員に飲み物、子供にはお菓子を準備させていただきました。秋のすがすがしい気候の中で、ご家族やお仲間での楽しいひと時を過ごしていただけたのではないでしょうか。来年度も開催したいと考えておりますので是非ともご参加ください。お待ちしております。　（農学部　中野龍平）

クリスマス・パーティーのご案内

日　時：２０１３年１２月１９日（木）１９：００より
会　場：ダイニング トモリ
　　岡山市北区幸町８－１２５　ラバンビル３Ｆ　086-223-9640
内　容：沈先生のミニ講演会と、団体交渉と学長選の報告があります。
　　最後に合唱団とクリスマスソングを歌いましょう。
参加費：組合員と家族は１０００円、組合員の紹介のある方は 2000 円
　　＊お申し込みは、組合まで　内線（７１６８）メールアドレス ODUnion@mb4.seikyou.ne.jp

ローカル線で行く！フーテン旅行記

第 13 回　阿蘇を超える高原列車!

豊肥本線（前編）　　工学部単組　大西 孝

2012 年 10 月にフーテン旅行記の連載が始まってもう 1 年。お陰様でこれまで 12 本の記事を書いてきましたが，振り返ってみると九州と四国を取り上げていませんでした。いずれも魅力あふれる路線がたくさんある地方です。そこで今回の旅行記では，九州の大分から阿蘇を越えて熊本へ走る豊肥（ほうひ）本線をご紹介します。沿線には見どころがたくさんあるので，前編，後編の 2 回に分けてご紹介します。

豊肥本線は，その字の通り豊後（大分）と肥後（熊本）を結ぶ 150km 近い長大路線で，途中で阿蘇の外輪山を越えてカルデラ内を通るため急な坂が多く，特急列車を使っても 3 時間程度を要します。また，普通列車は特に大分県と熊本県の県境付近では 5 往復と非常に本数が少なくなり使いづらい部分もありますが，景色をゆっくり見るのであれば普通列車がお勧めです。

今回は大分駅から途中の豊後竹田駅で途中下車し，阿蘇山の麓にある宮地駅までの見どころをご紹介しましょう。まず，大分駅で列車に乗る前に買っておきたいのが，大分の県民食「とり天」の入ったお弁当です。「とり天」は唐揚げよりもあっさりした衣を鶏肉につけて揚げた料理で，ポン酢などをかけると特に美味です。市内スーパーマーケットの惣菜売り場やお弁当屋さんで普通に売っています。

大分から普通列車に乗って 1 時間余りで豊後竹田駅に到着します。この駅から徒歩 30 分程度のところに，瀧廉太郎の名曲「荒城の月」のモデルとなった岡城跡があります。広い城跡には草木が茂った石垣が残っています。春は桜，秋は紅葉の名所だということですが，それ以外の時期に訪れるとうら寂しい雰囲気が漂い，まさに歌のイメージと一致します。

豊後竹田から宮地駅までの数少ない列車に乗り，大分県から熊本県へ入ります。豊後竹田を出ると阿蘇の外輪山を登るため列車は急な上り坂にかかり，木々の間を進んでいきます。終点の宮地駅の手前でトンネルを抜け，下り坂になってしばらくすると急に車窓が開けます。これは外輪山を越えてカルデラの中に入ったからで，気持ち良い高原の景色が広がり，阿蘇山も近くに見えます。

宮地駅から徒歩 20 分程度のところに，古い歴史を誇る阿蘇神社があります。この神社の特徴は，寺院のような楼門を持つことです。この門は江戸時代末期に建てられたもので，日本三大楼門（残り 2 つは福岡県の筥崎宮と，茨城県の鹿島神宮だそうです）と呼ばれ，重要文化財に指定されています。また，阿蘇神社の境内に立つ「高砂の松」は縁結びの松とされ，男性は左から 2 回，女性は右から 2 回，この松の周りを回るとご利益があるとか。実際に松の周りを参拝者がグルグル回っていました。

次回はいよいよ阿蘇山の火口へ向かうとともに，南阿蘇の外輪山の中を走るトロッコ列車を紹介します。

◀ 豊後竹田にある岡城跡。草木が石垣に生え，「荒城の月」の歌詞のイメージ通りの光景です。

列車から眺める阿蘇の山々。外輪山を越えた宮地から熊本寄りの区間では高原列車の気持ちいい旅が続きます。 ▶