



230号
2019年
2月19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： 1~3：60分授業・4学期制について語る 3~4：働き方改革について 5：質問書回答
6：フラワーアレンジメント講習会報告 7：単組だより，お知らせ 8：旅日記

教育学部教員 60分授業・4学期制について語る



現行の60分授業・4学期制をめぐるには、様々な不満や問題点を抱かされているかもしれませんが、果たしてそれはどれだけ教員・学生間で共有されているのでしょうか。そして、もし現行制度を変更するとすれば、具体的には、どのようにしたらよいのでしょうか。

組合では、これまでアンケートを行ったり組合員の意見をまとめて要求書として大学側に提出したり、あるいは団体交渉で交渉したりしてきました。大学側は問題点があることは認めつつも、具体的な改善方法については「岡山大学未来懇談会等、諸々の議論の場で広く意見をいただき、今後検討させていただきたいと思います。」と回答しています。

今回、その未来懇談会に向けてこれらの問題を考えるための意見交換会が教育学部有志によって開催されました。この記事はそこでの議論をまとめて教育学部職員組合機関紙に掲載されたものです。参加者数を考えると、これでもって教育学部全体の意見とすることは早計でしょうが、教育を専門とする複数の教員のまとまった意見としての価値は計り知れないと考え、本誌への掲載をお願いしたものです。是非ご一読の上みなさまのご意見・ご感想を組合にお寄せください。



「未来懇談会」に向けての意見交換会

2018年11月21日(水) 17:30~19:00
於：Jテラスカフェ 参加者：16名

2018年7月19日(木)に実施された平成30年度第1回岡山大学未来懇談会での議論を踏まえ、ここでは下記の2点に留意しながら大学院教育学研究科・教育学部の教員間で意見交換がなされた。

- 1) 60分4学期制を変更するとしたら、具体的にはどのようなモデルが考えられるか？
- 2) 60分4学期制の変更を正当化する論拠(学習成果の可視化の問題と教育の質保証について)としてはどのようなものが考えられるか？ その際、議論を進めていく上で次のような質問を設けた：(イ) 60分4学期制が期待通りの成果をあげているのか？ (ロ) 60分4学期制が教育の質保証に有効に働いているのか？ (ハ) どのように変更すれば質保証に有効に働か？

実技・実習を伴う授業の担当者からは現行の60



分4学期制を支持する意見も見られたが、参加者からは現行制度の変更を希望する意見が多数を占めた。その理由としては大別すると、①教員養成学部ならではの要因、②教員の負担増の問題、③旧制度から現行制度への移行に伴う授業時間数の増加が、学生の教育の質保証に本当につながっているのかという根本的な疑問、これら3点に整理することができる。

①については、免許法上の問題に伴う授業科目の多さに鑑み、どうしても8限まで授業を設けねばならず、また、旧制度では1日5コマ実施できていたが、現行制度では(60分×2を1コマとすると)1日4コマしか実施できず、それ故に融通の利かない時間割となってしまう、課外活動に割ける時間が確保できないばかりか、主免以外の教員免許(副免)の取得が旧制度に比して困難になったという意見が多く寄せられた。このような現状は、少子高齢化に伴い小中一貫教育を睨んだ複数免許の取得を推奨する近年の風潮に合致しないばかりか、本気で教員になりたいと思っている

学生ほど岡大教育学部を敬遠するという教育学部の存在意義を揺るがしかねない事態が生じかねず、岡大教育学部を志望する受験生に深刻な影響を及ぼしかねないと参加者の危機感を強めることになった（受験生の間には既にそのような情報が広まり、現行制度を採る岡大教育学部を倦厭しようとする声もあるそうである）。

したがって、上記（ロ）の質問に対しては、旧制度ではそれほど問題なく副免を取得できた状況が現行制度に移行したことによって困難になったという意味で、60分4学期制が教育の質保証に有効に働いているとは言えず、上記（イ）の質問に対しても首肯しづらいという結論に達した。



なお、上記の結論に至った理由の1つとして、附属学校園での教育実習の実施時期が4学期制にうまく対応していないから

であり、上記（ハ）の質問と関連して、現行制度が教育学部において期待通りの成果をあげるためにも、教育実習の実施時期を現行制度に合わせて変更できないかとの意見が出された。但し、これに対しては附属学校園の事情もあるため、実現の見通しは不透明である。

なお、部局の事情にあわせて60分4学期制を柔軟に工夫・運用すればよいとの意見に対しては、上記のような教員養成学部という特殊性（免許取得に伴う授業科目の多さ、各学年で実施する附属学校園を利用した実習に伴う事情など）の故に部局レベルでの工夫・運用には限界があり、全学的な変更・修正が必要であるとの意見が見られた。

②については、①の事情の故に100～200人が受講する必修授業を減らすことができず、担当者からは4学期制移行に伴い採点の回数が増えたことへの負担が著しいという苦情が目立った。また、①の事情や教養教育等への出講の故に、ほぼフルコマ状態で授業を実施しなければならない教員が教育学部には少なからず存在することも確認された。このことは、学生の教育の質保証を担保する以前に、教員が授業に忙殺され、授業以外の時間＝研究や社会貢献等のための時間が確保できなくなる事態が生じ、教員の質が維持できなくなる恐れすらあるのではないかとのことであった。これについては、教員の管理化が可視化を通じて行きすぎるあまり、大学教育の意義＝自由（余裕？）が失われているとの意見も出された。

したがって、上記設問（イ）をめぐっては、4学期制を効果的に利用することで研究や社会貢献の時間が確保できるのではないかと期待も

あったが、教育学部ではそれに反する実態となっているといわざるをえない。これは部局レベルではもはやどうすることもできず、全学的な変更・修正を必要としていることは先述したとおりである。



③については、授業時間数の増加に見合う教育効果が得られず、現行制度に移行したことで、学生の成績において顕著な成果が見て取れないという意見が出された（この点をめぐっては、それぞれの授業で教育効果の増減をチェックするとともに、現行制度に移行したことで当初の目標が達成されているのか否か可視化すべきであるとの提案もなされた）。相対的に多かった意見としては、授業時間数の増加や教員・学生の負担増に伴い、学生の質保証に直結する（授業とは別個に行われている）個別指導や卒論指導・ゼミ活動にかけられる時間が旧制度に比して減少したというものである。また、上記設問（ロ）をめぐっては、ここで問われている求められるべき学生の「質」も時代と共に変化するものであり、現行制度の導入を支えた考え方である授業時間数の増加＝学生の質保証が現在成立しているのか、一度立ち止まってここで検討すべきとの意見もあった。

個別指導や卒論指導、ゼミ活動の質を高めることで学生に対する教育の実質的な質を保証するためにも授業時間外の時間を確保する（あるいは増やす）という意見は、教科のみならず教科外活動の双方を重視する現在の学校教育の方針とも合致するため、参加者から幅広い賛同・共感が得られた。



以上の議論を総括すると、上記の設問1) および2) の（ハ）をめぐっては（8限終了時刻を早めることで）教員のみならず学生の時間的余裕を生み出す（＝授業時間外の時間を確保するか増やす）ことが、現下の問題を解決する上で必要であるという点で意見の一致が見られた。その趣旨に基づいた具体的な変更案としては、旧制度（90分2学期制）への復帰を求める意見も少なからず見受けられたが、もしそれが叶わない場合には（即ち4学期制を維持するのであれば）45分×2もしくは50分×2というように1コマあたりの授業時間数を短縮する案が多数を占めた。現行制度のように途中10分休憩を設けるかをめぐっては、8限終了予定時刻が早まれば学生の理解が得られるのではないかと意見も見られたが、担当教員に運用を一任する意見もあり、意見が一致するにはいたらな

かった。それ以外には（参加者多数の賛同を得られてはいないが）、午前：60分授業＋午後：90分授業の併用案や授業回数を（7週14回に）減らす案も出された。



なお、上記にはまとめられなかったが、解決すべき問題として以下の問題も議論されたことを付記しておく。

- ・学生の健康問題／教育実習で体調を崩す学生の増加
- ・非常勤講師に関する問題（引き受け手／給与）

当日配布資料

- ・未来懇談会参加記（教育学部職員組合機関紙『マ

スカット』2018年度第2号）

- ・平成29年度教育学部・教育学研究科カリキュラム改善懇談会議事録（2017年12月13日）より一部抜粋
- ・60分4学期制導入後の変化に関するアンケート集計結果
- ・機能強化経費 教育の実質化断行と基盤体制構築による「学びの構造化」の実現：外部評価報告書（2018年1月）より一部抜粋
- ・4学期制における学期跨りの講義に関する要求書についての回答（2018年11月13日）

（文責：飯田 洋介）



「働き方改革の大学への影響」

「働き方改革」の影響

2018年6月、いわゆる「働き方改革」として国会で労働法関係の改正が可決されました。ニュースでは「高度プロフェッショナル制度（いわゆる高プロ）」の話題一色でしたが、実はそれ以外にも2019年度以降の私たちの働き方に関する法改正が行われています。全大教からの情報をもとに主に私たちに関係しそうな点について何が変わるのかをまとめてみます。



【年次有給休暇の取得義務化】

今回、年10日以上年次有給休暇を付与されている人に一年のうち5日間の年休取得をさせることが雇用者の義務となります。岡山大学では常勤職員は最初から年次有給休暇は20日、非常勤職員の場合は週30時間以上の勤務であれば年次有給休暇が10日ありますので対象となります。自分から年5日以上年次有給休暇を取っている人はいいのですが、取っていない人には雇用者が時季を指定して年次有給休暇を労働者に取らせなければなりません。

この制度は2019年4月以降の最初の年次有給休暇付与日から実施ということなので岡山大学の常勤職員の場合はほとんどが2020年1月から対象になります。非常勤職員に関しては、契約によってはそれより早くから対象となる場合もあるかもしれません。

現時点で岡山大学のシステムとして年次有給休暇の取得に関してこれまでと何がかわるのか正式な通知はありませんが、おそらく年度の途中

までの状況を見て、年次休暇を取得していない人のみに年次有給休暇を取るよとの通知が来るようになるのではないかと思います。

そもそも年次有給休暇を取得することは労働者の権利です。年次有給休暇を取得するのに理由は要りません。休みたいから休む、で十分なのです。みなさん是非年次有給休暇はとりましょう。岡山大学では年20日分までは次年度に繰り越すことができますが、それを越えると取らなかった年次有給休暇は消滅してしまいます。せっかくの労働者の権利ですから年次有給休暇を消滅させることなく有効に使いましょう。仕事が多すぎて年次有給休暇が取れないような場合には年次有給休暇を取れるような仕事配分をすることを要求しましょう。年次有給休暇取得の義務化とは、労働者が年次有給休暇を取れるような仕事配分をすることを雇用者に義務付けるということです。くれぐれも年次有給休暇を取った日に大学にきて仕事をするということのないように組合からもお願いします。



【労働時間の客観的把握】

現在岡山大学では、労働時間の把握は、事務系・技術系など裁量労働制ではない職員の場合は「勤務時間管理兼超過勤務命令簿」で、裁量労働制の教員の場合は、「勤務状況等報告書」でなされています。「勤務時間管理兼超過勤務命令簿」の方は始業時刻と終業時刻を記入します。「勤務状況等報告書」の方は、1日の労働時間が7時間45分（所定労働時間）を超えた日についてのみ勤務時間数を記入するようになっています。どちらも自己申

告で記入します。

これが改正された労働安全法が施行される2019年4月からは客観的な把握ができる方法で労働時間を把握することが雇用者の義務となります。客観的な方法として例えばタイムカードによる記録やパソコンの使用記録などが例に挙げられていますが、これらの方法をとることができない場合は適正な申告を阻害しない等の措置を講じた上で自己申告によることもできる、となっています。具体的に岡山大学で4月から労働時間の把握方法を変更するかどうかについては現時点(2019年2月11日)では組合は情報をもっておりません。

この労働時間の把握は労働者の健康保持が目的ですから、実態を記録する必要があります。サービス残業だから記録しないとか、残業上限を超えるから記録しない、などの対応は法律の趣旨に反するものです。



【残業上限規制】

36協定を結ばなければ時間外労働ができないのは従来通りです。今回の法改正で、これまでは厚労省の基準で定められていた時間外労働の労働時間の上限が法律で定められました。

時間外労働は本来はないことが理想です。雇用者は業務の効率化や適正な人員配置などにより時間外労働しなくても業務が適切に遂行できるようにしなくてははいけません。ただ、業務上どうしてもある時期に業務が集中するというようなこともあります。そのような場合に止むを得ず時間外労働を行うのであるということを共通認識としましょう。

【勤務間インターバル制導入の努力義務化】

今回の法改正で勤務間インターバル制度の導入が努力義務となりました。勤務間インターバル制度とは勤務と勤務の間に一定時間以上の開けることを言います。勤務と勤務の間に休息時間を確保することで労働者の健康被害を減らそうというものです。例えばEUでは24時間につき最低連続11時間の休息を取ることが定められています。過労死などを防ぐためにはインターバルの時間は最低11時間は必要と言われています。

勤務間インターバルを11時間取ろうとすると、例えば22時まで勤務した翌日は9時より以前には労働してはいけないこととなります。その場合、たとえ始業時間が8時半であっても9時までには労働しない／させないというのがこのインターバ

ル制度です。

勤務間インターバル制度導入は、当面は努力義務なので、岡山大学の規則としてすぐには整備されないかもしれません。組合としてはできるだけ早急に規則化するよう働きかける所存です。



「働き方改革」のうち、すぐに大学に関係しそうなところをピックアップしてみました。「高プロ」の方は適用対象に年収の制限があり、すぐに大学の教職員で適用可能となる人はいないと言われています。しかしこの年収制限は徐々に下げられていくのではないかと観測もあり、注視していかなければならないと考えています。ご意見あるいはご質問のある場合はご遠慮なく組合事務室へお願いします。



「アンガー・マネジメント講座」ご報告

社会心理学講師、カウンセラーの市場恵子さんから「アンガー・マネジメント」を学びました。印象深かったことをご報告します。アンガーマネジメント(怒りをコントロールする)は、自分の感情と上手く付き合い、自分も相手も大切にする学びで、職員のメンタルヘルス対策や、パワーハラスメント防止対策などの研修にも取り入れられています。

怒った時は、深呼吸する、ひとりごとを言う、誰かに話す、紙に書き捨てるなども効果的です。「怒り」「イライラ」を冷静に、どの要因かを見極めたり、怒りを数値化し、どの程度かを感じ、流すべきか怒るべきかを判断します。

ストレスを感じた時の対処法を知っておく。



散歩をする、紅茶を飲む、猫と遊ぶ、山登り、歌を歌うなど、自分のストレス対応を見つける。怒りは二次感情であり、その背後には、「不安」「苦しい」「疲れた」「寂しい」「虚しい」「悲しい」「悔しい」など一次感情があります。怒りに対して、逃げててもかわしても良い。「あなたは」ではなく、「私は」(Iメッセージ)を心がける。

怒りは悪いことばかりではなく、**理不尽なことへ怒ることも大切です。相手の気持ちをくみつつ、自分の感情や意見をきちんと言う。建設的な批判、妥協、提案をする。正当な批判は受け入れ、不当な批判は否定して、気持ちを伝える。**

自分の感情をコントロールするのは、難しいこともありますので、時々思い出し、こころがけようと思いました。(岡本一代)

12/26 附属学校園教員の負担減策についての要求の回答

昨今、学校の先生、特に小学校・中学校・高等学校の教員の長時間労働が社会問題となっています。現在、中教審で公立小中学校における働き方改革に関する議論が行われています。授業だけでなく、生活指導や部活動などに加え、特別な配慮を必要とする生徒が増えていることが長時間労働の原因となっていると分析されています。それに対し、国から予算措置を伴う支援が行われています。ところが、大学の附属学校園は公立学校ではないためその支援の対象となっていない。

岡山大学には附属中学校・附属小学校・附属幼稚園・附属特別支援学校があります。これらの学校園にも公立と同じように生徒が通っています。教員は公立と同じ業務に加えて、大学の附属学校ならではの研究授業や教育実習への対応もあり、長時間労働が常態化しています。岡山大学の附属学校園の労働条件を改善するには岡山大学が対応しなければなりません。

そこで、岡山大学職員組合では、附属学校園の勤務実態に関する要求書を12月5日に提出し、2018年12月26日に回答を得ました。以下がその回答になります。大学としても附属学校園の教員の負担軽減策を検討しているとのことでした。

(要求事項)

1. 附属学校園の勤務実態の調査を行い、必要な改善策を講ずること。



(要求事項1. についての回答)

附属学校園の教員に対し時間外勤務を命ずる場合は、「教育職員時間外勤務取扱要項」(平成16年4月1日学長裁定)記二第3項に掲げる5業務(①生徒の実習に関する業務、②学校行事に関する業務、③学生の教育実習の指導に関する業務、④四教職員会議に関する業務、⑤非常災害等やむを得ない場合に必要業務)に従事する場合、臨時又は緊急にやむを得ない必要があるときに限るものと定められている。附属学校の教員がこれらの業務に従事する場合にあっては、教職調整額や特殊勤務手当とは関係なく時間外勤務手当を支給している。

しかしながら、一方で、ここに掲げる5業務以外で時間外勤務として命じない業務であっても、職務上関連する業務については、長時間外労働により健康障害を防止し、労働者の健康と福祉の確保に資するため「勤務時間記録票」により、毎月各教員から報告を受け長時間労働者の問診票提出・産業医面談を実施している。

これらの集計結果については、全学安全衛生管理委員会の中でも報告されており、再確認したところ、附属4学校園で勤務する教員の正規の勤務時間以外の勤務時間数は、平成29年度は1月平均80時間超えの教員が44名、そのうち1月平均100時間超えの教員が22名、平成30年度(10月末現在)は1月平均80時間超えの教員が44名、そのうち1月平均100時間超えの教員が20名であった。

本学では、附属学校園における教員の時間外勤務を縮減するために、業務の繁閑を見込んで、それに合わせて勤務時間を配分する1年単位の変形労働時間制を平成18年度から導入している。

また、平成28年度からは、前述の「勤務時間記録票」を導入することによって、各校園長が教員の勤務の実態を把握しやすくするとともに、会議の効率化、教育実習対応の効率化、定時退勤日の設定、業務の外注化等、各校園で実施できる業務改善を行っている。

平成30年1月14日開催の全学安全衛生管理委員会においては、附属学校園事業場(附属東山学校園事業場及び附属特別支援学校事業場)から管全学安全衛生管理委員長宛に「教育学部附属学校園の教員の負担軽減に関する要望書」が提出された。現在、管委員長からその報告を受け、検討段階に入っているところである。

2月16日(土)、倉敷公民館にて開催された「たかまつ国際古楽祭 in 倉敷」に行きました。バッハやヘンデルの曲を奏でる古楽器のチェンバロ、チェロ、フルート、ヴァイオリンの音色のやわらかさと歌声の美しさにこころ癒されました。古楽器の音色やさしき春の宵(K)



フラワーアレンジメント講習会報告



12月20日に、組合事務所で第二回フラワーアレンジメント講習会を開催しました。好評だった前回は大きく超える19名の参加者がありました。まず、先生が、初心者にもわかるように花の配列を図解してくださり、皆で横長いアレンジに挑戦しました。今回はクリスマスのアレンジメントということで、花木だけでなく、キャンドルやペイントした松カサ、オブジェも加え、豪華なアレンジメントになりました。少し難しかったですが、作っている間もワイワイと賑やかで楽しい1時間でした。最後は先生の助けで皆美しい作品が完成しました。さっそく次の講習会を望む声も聞こえています。引き続き講師を引き受けてくださった環境理工学部の小田さん、小田さんのサポートをしてくださった方々、花材を一部提供してくださった農学部の後藤先生、ありがとうございました。(五十嵐潤美)



お勧め！フラワーアレンジメント講習会

クリスマスシーズンが連休だった今年、我が家の食卓にはずっとここで作ったテーブル花がありました。置くだけで一気に場が華やぎ、何度見てもその美しさに見とれます。見飽きることがなく、むしろ見るたびに嬉しくなる、素敵なマジックでした。

見栄えがするので、これで参加費千円ですかと驚かれました。しかし特に難しいことはなく、3～4限の授業の合間に完成。ひとえに腕のいい先生のおかげです。ちょうどよい材料が一人ずつのセットになっていて、簡潔な図解で構図と手順を教わったら、見本でイメージをつかんで制作開始。配られた花が少しずつ違っていたこともあって、すべての作品に違う味わいが生まれて見事でした。詩情をまとった個性の花咲く空間は、心洗われるリフレッシュ空間でもありました。学生時代に少しだけ華道をたしなみましたが、テーブル花は習いませんでした。組合のおかげで魅惑的な世界へいざなっていただくことができ、感謝しています。(社会文化科学研究科 田中共子)



魔法の美術館に行ってきました

組合のご厚意から魔法の美術館のチケットを頂いたので、帰岡していた友人(偶然にも附中OBの子でした)親子と一緒にしてきました。

年末の休みに入った29日に行ったので、来客数も多く行列が出来ていました。

“衝突と錯乱”という作品では子どもたちは追いかけても追いかけても逃げていくカラフルな光を夢中で追いかけて宇宙にいるような感覚に!“なげる、あてる、ひろがる”の作品ではボールが当たった波紋に魅了されボールを拾っては投げ、拾っては投げ...次はどんな波紋が出てくるのかワクワク!!“話した言葉が文字になって行進する”作品

では、声が文字になって出てくることの驚きとその文字の行進のかわいさで大人の私たちの方が夢中になって話しかけていました。

どの作品も色使いや光がとてもきれいで“ふしぎ~”なことばかり。本当に「魔法」の言葉がぴったりの空間でした。何より体験型で楽しみながらアートの触れることが出来たのが良かったです。美術館に行ったり、博物館に行ったりしたいなあと思いつつもなかなか実現できない毎日の中での貴重な時間でした。

子どもたちも魔法の美術館を全身で楽しんだおかげでお昼寝もコロッとしてくれたので母ちゃんとしても、とてもありがたかった一日でした。

(附属中学校 尾崎光恵)

単組だより 理学部職員組合より

新年会兼退職者送別会

2月5日(火)に新年会兼退職者送別会を鶏と魚居酒屋次元～ZIGEN～にて開催いたしました。14名の組合員が参加して楽しいひとときを過ごしました。また、今年度末で退職される作田先生には、組合からお祝いを贈呈いたしました。

普段あまり顔を合わせない他学科の先生同士でも、いろいろな話で盛り上がり、学科を超えた貴重な情報交換の場になりました。



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：竹島あゆみ 文学部教授 内線 7394

あなたも組合の仲間になりませんか？



教職員の給与・労働条件は、労使交渉で決まります！

一人でも多くの皆様が加入していただくことで、労使交渉における組合の発言力は大きくなり、よりよい労働条件を実現していくことができます。

お申し込みは、各単組役員、もしくは組合事務所まで。メールからも、お申し込みできます。岡山大学職員組合 ODUnion@mb4.seikyoku.ne.jp

天体観望会

少し前の話になりますが、夏に開催した火星観望会にひきつづき、12月18日(月)に自然科学研究科棟屋上にて彗星観望会を行いました。

風が強く大変寒かったのですが、27名の参加がありました。空が明るく淡い彗星は見るのが難しかったのですが、月面やスバルを35cmの反射望遠鏡で観察して楽しみました。

3月7日(木)に、次の観望会を計画しています。次の目当ての天体は、見ると長生きできると言われている南極老人星ことカノープスです！

総合共済⁺ 12の保障で月掛金900円

教職員の皆さまの”もしも”に幅広く備える。

賠償責任を
問われたとき



教職員賠償 個人賠償

火災や風水雪害・地震などで
被害にあったとき



住宅災害等 火災等 災害見舞

ケガ・病気・休業をしたときや、死亡したとき その他



死亡 後遺障害 傷害 入院・休業 介護(傷病加給) 退職 遺棄救助

※ご契約にあたっては必ずパンフレットおよび重要事項等説明書(契約概要・注意喚起情報)をご覧ください、制度内容をご確認ください。

※この共済は損保ジャパン日本興亜とのセット商品で、月掛金900円のうち170円は損保ジャパン日本興亜の保険料です。

承 18-企-33 (1809)

【お問い合わせ先】教職員共済生活協同組合大学事業所
電話：0120-628-095 HP：<http://www.kyousyokuin.or.jp/>
〒162-8624 東京都新宿区山吹町 10-1 ラポール日教済

組合合唱団と一緒に歌いませんか？

こんにちは！職員組合合唱団です。合唱団では月に3回、金曜日の夕方6時から北公民館で練習をしています。レパートリーは世界や日本の名歌から心にジーンとくる懐かしい歌まで、様々な曲で合唱を楽しんでいます。一度、覗いてみてください。お待ちしております。お問い合わせは、組合(内7168)まで

岡山大学職員組合加入申込書

(各単組役員もしくは組合事務所宛に提出してください)

岡山大学職員組合に加入します。

同時に組合費の口座引き落としに同意します。

氏名： _____

性別： 男 ・ 女

所属： _____

連絡先： (内線・E-メールなど)

ローカル線で行く！フーテン旅行記

第58回 「平成」の名が付いた鉄道に昭和を見る 平成筑豊鉄道

工学部単組 大西孝

昨年の後半から「平成最後の」という言葉を聞く機会が増えました。今から30年余り前の1989年（平成元年）に「平成」が付いた鉄道会社が創立されたことをご存知でしょうか。国鉄の赤字路線を引き継いで九州北部の筑豊地方に誕生した第三セクター鉄道の名前は、「平成筑豊鉄道」。今回は「へいちく」の名で親しまれる平成筑豊鉄道をご紹介します。

福岡県の筑豊地方は、昭和の中期まで多くの炭田があり、石炭を製鉄所や港へ運ぶための鉄道が張り巡らされていました。しかし石油の時代になると炭鉱は閉鎖され、国鉄末期に多くの路線が廃止されました。それらの路線の中から、田川市を中心に走る3路線は、第三セクターの平成筑豊鉄道の路線として再出発することとなりました。2018年5月に放送されたNHKの「おはようっぽん」によると、この社名は平成元年の発足に当たって「新しい時代に向かって」という意味を含めて決められたそうです。平成筑豊鉄道は、筑豊地区の北部に位置する直方市の直方（のおがた）駅から田川市の田川伊田（たがわいた）駅を結ぶ伊田線、田川伊田と豊後水道を臨む行橋市の行橋（ゆくはし）駅を結ぶ田川線、伊田線の途中にある金田（かなだ）駅から分岐して田川後藤寺（たがわごとうじ）を結ぶ糸田線から成ります。国鉄末期には赤字ローカル線であったにもかかわらず、伊田線は全線が複線で、途中の駅で対向列車を待つことなく列車は運行されている点は特筆に値します。これは石炭の輸送が盛んだった時代



伊田線と糸田線の分岐駅である金田駅に到着。この駅までの列車のすぐ前方に、直方方面への列車が停車し、楽に乗り換えられるように工夫されています。



山の中にたたずむ油須原駅。この駅から分かれる路線が計画されましたが、未完成に終わりました。

の名残で、貨物列車が昼夜を問わず往復していた面影を残しています。また、田川伊田や田川後藤寺といったJR線と連絡している駅の構内は広く、かつては多くの石炭列車が行き交ったことを物語っています。

比較的平坦な伊田線と糸田線に対して、田川線は途中で峠を越えますが、その峠のひっそりとたたずむのが油須原（ゆすばる）駅。古い木造駅舎が残るローカル線の駅ですが、この駅も鉄道ファンにはいわくつきの駅として有名です。この駅から分岐する「油須原線」が、石炭の輸送を目的として計画され、昭和50年代には高架橋やトンネルの多くが完成していました。しかしながら、炭鉱の閉山で石炭の輸送の必要性がなくなり、されには接続していた路線すら廃止になる始末で、結局開通することなく建設は中止されました。需要が見込めないにも関わらず建設が進められた不可思議な路線でしたが、石炭輸送が盛んだった時代に開通していれば、この地域の交通地図は違ったものになっていたかもしれません。

平成筑豊鉄道がかつて運んでいた石炭については、田川市や直方市の博物館にいくと詳しく学べます。これらの博物館では、かつての炭鉱の暮らしや掘削技術などが多くの貴重な資料や機械とともに展示されています。直方市の石炭記念館には、石炭輸送に使われた蒸気機関車や石炭車、さらには坑道での救助訓練を行った模擬坑道などもあり、炭鉱が多くあった時代を今に伝えています。

平成筑豊鉄道はその使命を石炭の輸送から地域住民の大切な足に変え、平成の時代を駆け抜けてきました。平成の終わりに昭和の名残を見ることが出来る鉄道ともいえるでしょう。



複線の伊田線では駅の間でもこのように列車とすれ違います。電化していない複線区間を1両だけのディーゼルカーが走るのはユニークな光景です。



直方市石炭資料館に展示されている石炭車。昭和の中期まではこのような貨車が石炭を満載して筑豊の鉄道路線を行き交っていたことでしよう。