



247号

2020年

10月21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.seikyoku.ne.jp/home/ODUnion/>

メールアドレス ODUnion@mb4.seikyoku.ne.jp

目次： 1：人事院勧告 1~3：コロナアンケートまとめ 3：組合加入フォーム
 4~5：団体交渉要求書 6~7：全大教アンケート報告 8：旅日記

2020年人事院勧告 ボーナス0.05月マイナス



今年は新型コロナウイルスのため、例年4月に行っていた民間の給与調査の実施が遅れ、例年8月に行われていた人事院勧告も遅れ、10月7日にボーナスについての人事院勧告が出ました。ボーナスについては0.05月分のマイナスです。ボーナスは期末手当と業績によって変動する勤勉手当がありますが、そのうち期末手当を0.05月マイナスするという勧告です。

月例給（月々の給与）については9月30日までを民間給与の調査期間としたため今回の勧告では具体的な値は出ず、「別途必要な報告・勧告を予定」となっています。こちらについても遠からず勧告が出るでしょう。

岡山大学の給与は、人事院勧告準拠という方針を大学側は示しています。ですので、この勧告にしたがって国家公務員のボーナスが下げられるとそれに従って岡山大学でもボーナスを下げると思われるます。これについては次の団体交渉にて交渉する予定です。4ページからの要求事項をご参照ください。なお、この人事院勧告の影響を受けるのは月給制の方と新年俸制の方です。



新型コロナウイルスによる活動制限経験を今後活かすためアンケート調査のまとめ

組合では、新型コロナウイルスによる活動制限経験を今後活かすため、2020年3月ごろから6月までの活動制限中にみなさんが感じられたことを教えていただくためのアンケートを7月から実施し、15名（教員14名、職員1名）の方からご回答いただきました。

アンケートでは、7つのテーマについて記述式で回答していただきました。それぞれのテーマについてお寄せいただいたご意見の中から、いくつか抜粋してご紹介いたします。ここで紹介しきれなかったものも含め、いただいたご意見は、要求書の提出や団体交渉など今後の組合活動に反映していきたいと思っております。貴重なご意見をお寄せいただいた皆様に心よりお礼申し上げます。

1. 講義・授業の実施

- 授業の一部で大学の教育設備を利用するものがあったが、今年度はその部分において授業内容の変更を強いられた。本来の教育目標がそれで達成されるのか自信がない。
- Zoomによるオンライン講義形式で講義を行なっているが、ふだんなら講義室で学生の顔を眺めて、ある程度把握が可能な学生の様子がわからないので多少不安ではあります。
- オンライン授業について、MoodleやTeamsな

どの使い方について、直接やりとりができるサポートデスクが欲しい。

- 第1学期の全ての講義で課題が出ていたため、学期途中から提出が遅れる学生、未提出の学生が増えました。メールやMoodleでやりとりをして状況を把握し、途中から課題の頻度や内容を見直して、学生のモチベーション維持や理解度の向上に努めました。学生の反応からは、なんとか上手くいったのではないかと感じています。しかし、課題を出しっぱなしにしてコメ

ントも返さない講義があるとか、Teamsで講義をやっていることをMoodleやメールで知らせていない講義があるなど、学生から相談を受けることもありました。とはいえ、在宅勤務で他の教員との情報共有も難しく、対応に困りました。オンライン講義の場合、こちらの説明や指示に学生がどう感じているのか、どの程度理解しているのかを把握することが難しいため、メールやMoodleを活用して、双方向のコミュニケーションを活発化させる工夫が必要と感じました。対面講義と比較してのデメリットは、①同じ時間でも教える分量が減る（同じだと学生の理解がおいつかない）、②モチベーションの低い学生への対処が困難（対面講義だと周囲がやっているから自分もやる学生は多い）、③期末試験等での学生の理解度の把握が難しい（オンラインでの試験の場合、学生が資料等を参考にしながら答えるため）の3点だと思います。一方、メリットとしては、①過年度生や、何らかの精神的な理由で講義に出てこられなかった学生が受講できるようになった（オンラインの方が気持ちは楽とのことでした）、②講義時間にしばられないのでスケジュールが組みやすいことがあげられます。第1学期は学生アンケートが実施されませんでした。学生の意見を反映させるためにもやっておくべきだったのではないかと考えています。

- 情報統括センター（梶山先生）のMoodle, Stream, Teamsの使い方指導がよかった。Moodleサーバーがパンク、各プロバイダーの岡大へのアクセス制限は仕方ないとしても、Twitterなどでのアナウンスをやってくれたのが助かった。今後はもっと積極的にアナウンスして行ってほしい。オンライン講義をやりながら、学生から毎回アンケートをとっていたが、パワポのみの授業はやはりダメで、板書の講義を始めた途端、学生の受講態度がよくなった。少人数の講義ではリアルタイム方式の講義が可能だが、70名を超えるクラスではそれが難しい。板書・レポート課題などを工夫してやると良い講義になるが、いったいどれくらいの先生たちがやっていたか疑問です。学生からの報告では、板書講義はほとんどなかったらしいです。
- Web講義は準備・実施に際して教員の負担を大幅に増加させている、それに見合った手当などを支給するべきであるし、授業料の減免など論外である。（一部略）
- 今後はICTを駆使して益々双方向やオンライン上のフォルダを共有・活用した取り組みが求められている。本校のICT環境が、大学との連

携のもとで円滑に進むどころか、諸調整で時間がかかっていることを大変懸念している。

- 実技を伴う教科は、オンラインで学習を進めることの難しさを痛感しました。
- 分散登校中の授業が非常にやりにくく感じました。午前と午後の二つに分け、同じ授業を2回やるのは効率が悪いし、活発な活動も出来ませんでした。



2. 研究活動

- 研究活動というのは不要不急なのか？それとも人間の活動にとって重要なことなのか、社会でのいわゆる「興行」や文化系の活動の関係者と同様に、深く考えさせられました。
- オンライン授業の運営などで精一杯で学期中は余裕がない。
- 実験系ではないため、学外へ出る必要があり、関係者にヒアリングをすることもあります。そのため、今後この状況が長期化したら、教員も学生も研究の遂行が困難になると思います。その反面、学会がオンラインで開催されることになり、子供のいる身としては逆に参加しやすくなりました。
- Slack, Zoomなどで対応できたので問題ないと思うが、実験できないのが辛かった。大学構内の入構許可を時間ごとに区切ってやれば、問題なかったと思います。そのような対応はできるはず。一律入構禁止は止めてほしかった。

3. 勤務態勢

- 大学教員は個室を貸与されている場合が多い。通勤に公共交通機関を用いない場合、一律に在宅勤務をとというのは不必要ではないだろうか。
- 研究室のパソコンに比べて自宅PCのスペックは低く、また、研究室に保管されている多くのデータがほとんど参照できないため、在宅では非常に効率が悪く、自宅での活動は大きく制限されるものであった。
- 在宅勤務が決まった際に、研究室付きや学科・講座付きの事務補佐員の対応が決まっておらず、それを誰（どのレベル）が決定するかもわからず、本人も大変困惑されていました。職員、教員は扱いが明確でしたが、それ以外の多様な働き方の人々に対してはあまり考慮されていない（そういう人がいることが認識されていない？）印象を受けました。
- 在宅勤務に関する環境は示されていたが、オンラインの取り組みや様々な問題に対応するために、ほとんど在宅勤務はできなかった。

4. 学生生活

- 既にある程度関係を築くことのできた学生については、オンラインでもスムーズにやりとりができるが、今年から配属になった学生や新入生への対応が難しかった。
- 学生同士のコミュニケーションが取れていないように感じる。同じ教室で授業を受けることの意味を痛感している。
- 留学生が不安を感じ、よく相談に来た。日本人に比べ情報源が少ないことが問題だと思う。そこら辺は教員がしっかりサポートするべきだと感じた。留学生でも給付金をもらえたのはよかったです。
- 大学へ来て、規則正しい生活を送ることが学生の生活にも最良だと考える。レポートを Web 形式で提出させると、真夜中から未明の提出が多く生活リズムが明らかに乱れている。3 学期以降は通常講義に戻してほしい。
- 実習が全く実施できていないため分からないが、今後様々な難しさが出てくると考えている。授業準備などがどの程度できるか心配している。例年と同様の実習環境が保証できない可能性もあると考える。



5. 病院

- 医療従事者という事で一般以上の自粛が求められる。仕事も大変になる中、プライベートも充実できなくなりストレスはたまる一方である。その上に私たちのボーナスがカットされるかもしれないという噂があり、職員のモチベーションの低下を感じ、不安を感じる。何より、自粛していても買い物等には出るため、もしもコロナに感染してしまった時、どんなに責められるかを考えると恐怖である。

加入申し込みは、
こちらのQRコードからどうぞ。



あなたも組合の仲間
になりませんか？

教員の方も、事務職員の方
も、パートの方も組合
に入ることができます。

6. 附属学園

- 保護者や生徒に、本校教職員は「国立大学法人の職員」という認識があまり浸透しておらず、公立学校と同様の対応を求めたり期待したりされることがあった。(中略) 結果的に、附属中3年における保護者懇談会で上記を明示し、一定のご理解を得ることができた。学校行事については、修学旅行や運動会をはじめ、各校園管理職と大学の間でどのような協議があったのか、などの情報共有が不十分・不透明であった。
- 中学校については、オンラインで授業を行うことは非常に難しいと感じた。(中略) オンラインでの講義形式の授業では、塾のように知識を注入するような授業はできても、生徒に必要な資質能力を育むことはできない。それらを担保するためには、各家庭のネット環境や情報端末の整備がなされていないと難しいことが改めて確認された。

7. その他

- 学部／大学院／労働基準の3つの間でコロナ対策・対応基準が異なっており、特にTAのような院生に学部授業の教育補助の業務に就かせる分野では、事務処理(変更のための申請など)が非常にややこしいことになっていたため、これは見直して欲しいと思った。総務課の方ではこの辺りのことで相当余計な業務が増えていたのではと思われた。
- 入試対応でオンライン・オープンキャンパスとかWEB説明会とか、それはそれで今後も実施していったら良いと思うので、この際毎年大量に印刷している大学&学部案内や新入生に配る資料もオンライン対応にしたらと思います。浮いた印刷代は他のことに使えるし、PDF・WEB上であれば公開の直前まで修正することができ職員の事務負担・残業も減るのでは。コロナを機にペーパーレス&エコな岡大になって欲しいと思います。(一部略)



労働相談窓口

組合では、様々な労働に関する問題の相談に応じています。

相談は、こちらのQRコードからどうぞ。
お電話、メールも承ります。

2020年10月15日、岡山大学職員組合行委員会では、
日本学術会議新規会員任命拒否に関する緊急声明を出しました。

<https://hb4.seikyou.ne.jp/home/ODUnion/2020seimei.pdf>

10/20 団体交渉「給与・労働環境等に関する要求書」を提出

岡山大学職員組合は2020年10月20日に、「給与・労働環境等に関する要求書」を提出し、団体交渉の申し入れを行いました。団体交渉の日程はまだ決まっておりませんが以下の要求項目で交渉予定です。ご意見のある方はご遠慮なく組合事務室までご連絡ください。



1. 給与・ボーナスの水準は昨年と同じとすること

10月8日の人事院勧告では、ボーナスについて0.05箇月のマイナス、月例給については別途必要な報告・勧告を予定となっている。しかし、本年度は新型コロナウイルス対応でほとんどの教職員は例年よりも多くの業務をこなしている。この状態でボーナスを削減されることは納得できない。昨年と同水準のボーナスを要求する。また月例給について、仮に人事院勧告がマイナスであったとしても、同様の理由で昨年と同水準とすることを要求する。

2. オンライン授業の支援を行うこと

- i) 今年度急にオンライン授業を行うこととなった教職員(非常勤講師を含む)は、そのための設備品やシステムの購入、授業構成の見直し、教材の再開発、授業準備に要する労力の急増など、経済的にも労力的にも多くの負担を強いられることになっている。また、対面授業も始まっていく中で、感染症対策に対する負担も増加している。こうした実態に対しての具体的な支援を求めたい。例) 感染症対策手当、ニュースタンダード対策手当など。
- ii) オンライン授業に要する動画撮影等に対して、必要な物的及び人的支援を行うこと。例) キャンパス内(部局毎)に撮影用設備を整備すること。ここの教員の動画配信に要する経費を研究費に上乗せすること、など。

3. 新型コロナウイルス対応以外の理由でもテレワークを可能とするように規則を整備すること

現在、新型コロナウイルス対応を理由としてのテレワーク(在宅勤務)は可能となっているが、今後の新しい働き方を見据え、それ以外の理由でもテレワークが可能となるように規則整備をすることを要求する。



4. 現状では今年度限りとなっている非常勤講師授業改善手当を来年度以降も支給すること

組合が今年1月に非常勤講師に対して行ったアンケート調査によると、回答者のうち3/4以上が、1時間の授業をするための準備に1時間以上かかっていると回答した。準備とは、授業プラン、教材作成、宿題課題へのコメント、テスト作成採点などが含まれ、いずれも授業に必要な不可欠な業務である。60分授業が導入される以前は1.5時間の授業に対して2時間分の時給が支払われ、0.5時間分の時給を授業準備業務への対価とみなすこともできた。ところが60分授業となってからは、教壇に立つ1時間に対してしか給与が支払われていない。授業改善手当(1時間当たり1500円)だけが授業準備への対価とみなしうる手当である。従って、この手当の廃止は実質的な賃金切り下げであるばかりか、授業遂行に附随する準備業務が全て賃金不払いとなり、非常勤講師にとっては著しい不利益となる。コロナ禍の難しい授業運営に協力してくれた非常勤講師も多く、賃金を切り下げる合理的な理由はない。次年度以降もこの手当を継続して支給することを要求する。また、授業が50分授業となっても、準備時間が変わることはないので、これまで通り授業1コマ当たり1500円もしくはそれ以上の額の手当とすることを併せて要求する。

5. 非常勤職員にボーナスを支給すること

常勤職員、フルタイム非常勤職員には業務にかかわらずボーナスを支給しているのに対し、パートタイム非常勤職員は業務にかかわらず全員に支給していない。期末・勤勉手当は、一定期間勤務を継続したこと、もしくは定められた労働時間に勤勉に勤務したことに対して支払われるものであれば、フルタイムであるかパートタイムであるかは関係ない。これは労働時間の長短でボーナスの支給不支給を決める不合理な待遇差である。この差別を是正し、パートタイム非常勤職員にもボーナスを支給することを要求する。

6. 特別契約職員勤務評価において、中間評価ならびに最終評価の結果を被評価者に開示すること

特別契約職員(一般職員および医療職員)は勤務評価実施要領に基づいて、年度毎に中間評価並びに最終評価を受けるが、七つの評価項目に対する5段階評価結果は被評価者に開示されていない。最終評価結果の通知も「可」「不可」のみである。これでは、必ずしも評価の正当性が担保されているとは言えない。被評価者は苦情処理委員会に苦情の提起ができることになっているが、最終評価および雇止め予告通知書が出るのが年度末の2月末となっているため、苦情申し立てするには時期が遅い。中間評価時ならびに最終評価時に7項目についての5段階評価結果を被評価者に開示し、被評価者がその評価に納得できない場合は、説明を求める機会を与えることを要求する。

7. 事務業務を簡素化するために以下の事項を要求すること。具体的には以下の事項を要求する。

- 1) 押印を廃止できる書類はすべて押印を廃止し、オンラインで処理できるようにすること。特に以下の処理は是非オンラインのみでできるようにすること。
 - i) 休暇の申請・承認
 - ii) 津島宿泊所の予約・入室・退室の手続き
- 2) 入力されたデータは大学内で一元化し、同じようなデータを何度も入力しなくてもよいようにすること。例えば、
 - i) 研究業績(部局と全学で別々に入力を要求される場合がある)
 - ii) 出張書類(内申書と報告書のデータの連携)
 - iii) 学生の振込口座申請(現状は出張とTA採用で別々に出さないといけない)
- 3) 学生対応に関する業務の簡素化を図ること。たとえば新入生の提出物や書類をMoodleのようなwebでの画像やYouTube等を使って指導するなどすれば窓口業務を減らすことが可能と考えられる。

**8. 子の看護休暇の対象を現状の9歳から12歳に引き上げること**

子の看護休暇は現在満9才に達する日以後最初の3月31日までの子を養育する場合に取得可能であるが、感染症の危険が高まっている現在においては小学校高学年の子が自宅待機となる可能性がこれまでより高くなっていると考えられる。子の看護休暇の対象を満12才に達する日以後最初の3月31日までとすることを要求する。

9. 学部統合に伴う人員削減を行わないこと

環境理工学部には、職務経験を積んだ有能な非常勤事務職員がおり、その蓄積された知識は新工学部においても重要な戦力となるはずである。環境理工学部の全ての無期雇用事務職員を、新工学部で継続して雇用し、学部統合に伴う人員削減を行わないように要求する。

10. TAを4月から雇用できるようにすること。また採用の手続きや書類を簡素化すること。現状では雇用手続きが間に合わないとしてTAの雇用は5月からとなっているが、年度始めの4月が一番TAが必要であり改善を求める。

11. 全学的なPC, Web支援員の雇用を行い、端末の設置や機器選びやトラブルに対応できる様にする。さまざまなくみを自動化し業務を簡素化することは重要であるがそれに対応できない現員へのフォローが不可欠である。



12. 全学的な英語対応要員の雇用を行うこと。書類の英語化、日本語化、海外との連絡、添削等は専門的な英語対応要員が必要である。

13. 海外からの学生の受け入れに当たっては、受け入れ担当教員の負担とならないようサポート体制を充実させること。

14. 会議に関しては今後もWeb会議を活用すること。また報告事項はメール等ですませ協議事項のみ会議で行うなどして会議時間の短縮化を図ること。研修や説明会などは整理統合して必要最小限にすること。

全大教「新型コロナウイルス感染症への対応下での 労働実態・教育研究状況アンケート」報告

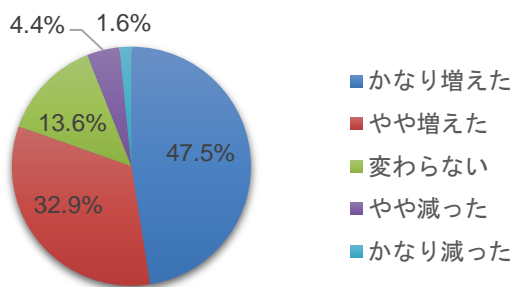
全大教では、教員、事務職員・技術職員の方対象に「新型コロナウイルス感染症への対応下での労働実態・教育研究状況アンケート」を6月17日から9月9日まで実施しました。回答は、教員1174回答、事務職員・技術職員643回答でした。岡山大学の方にも多数ご協力いただきました。ありがとうございます。その結果について簡単にご報告します。アンケートまとめの完全版は全大教ホームページよりご覧いただけます。

全大教アンケートまとめ PDF : <https://bit.ly/37rJ93t>

教員

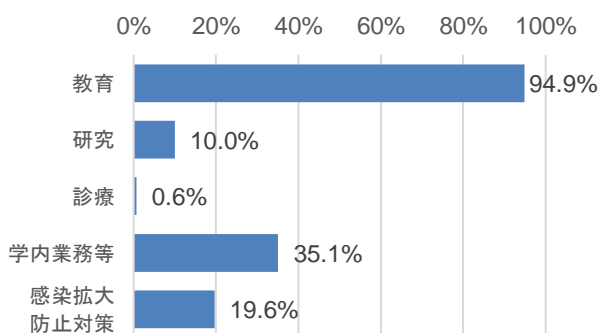
I 業務負担全般について

1. 新型コロナ対応下での、教育・研究・診療・学内業務等をすべて含めた業務負担は、例年と比べてどうでしたか。



約80%の教員が例年と比べて業務負担が増えたと回答している。業務負担が増えた理由として遠隔授業への対応が多く挙げられており、自由記述からは、遠隔授業の準備から授業後のフォロー、学生への対応など、未経験かつ緊急の対応が迫られる中で多大な業務負担となっている状況が見える。業務量が減ったとする回答では、在宅勤務や構内立ち入り制限などが行われる中で、実験ができないことや、会議のオンライン化、出張の減などが挙げられている。

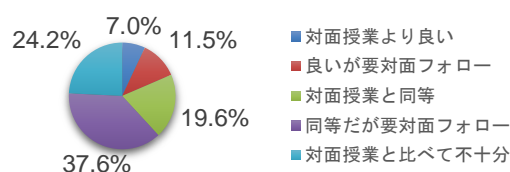
2. 特に増えた業務 複数回答



・教育（新型コロナ対応に伴う授業対応等）94.9%

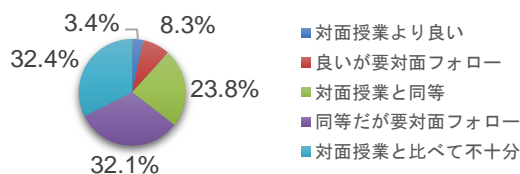
II 教育について

遠隔授業【講義】について



遠隔授業と対面授業それぞれにメリット・デメリットがあるとの回答が多く、対面でのフォローが必要とする回答が約半数ある。オンデマンド授業のメリットとして繰り返しの学習ができることによる理解度の向上、デメリットとして個別学生の理解度に合わせた対応や演習系など科目の特性からの難しさが挙げられている。また、学生同士の人間関係がすでにあるクラスと、遠隔で初めて人間関係をつくる1年生のクラスとでの授業効果の差を指摘する回答もある。

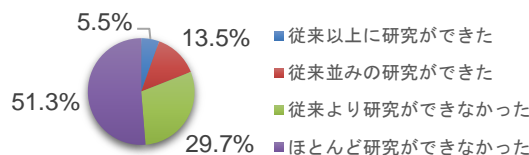
遠隔授業【ゼミ】について



概ね講義と同様の意見が多いが、ゼミについては、演習や議論などを通じて、教員と学生、学生同士のコミュニケーションがより重要になる特性から、対面の必要性が講義よりも多く指摘されている。

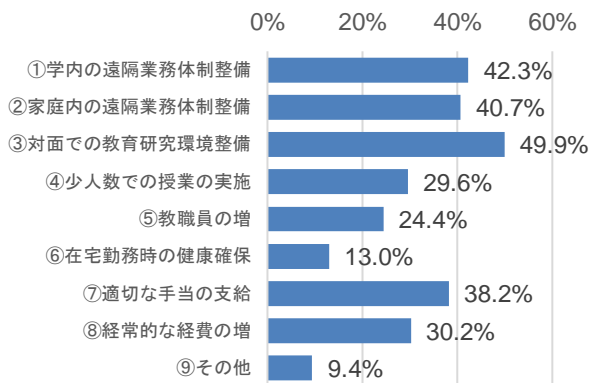
III 研究について

在宅勤務における研究について



「ほとんど研究ができなかった」とする回答が過半数となっている。遠隔授業対応、新型コロナへ対応、これらに伴う学生対応といった研究以外の業務が増加したことや、分野の特性や設備の問題から在宅での研究が難しいケース、フィールド調査や実験ができなかったことが多く挙げられている。

IV 課題について

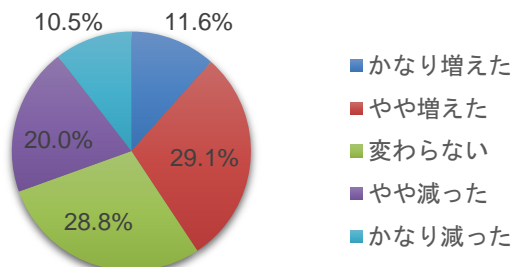


学内・家庭内における遠隔業務体制の整備(①②)、対面での教育研究のための環境整備(③)の回答が多い。適切な手当を支給(⑦)の回答も多い。今後の授業のあり方に関して、感染防止対策や教育内容の充実の観点から、科目や分野において遠隔と対面を組み合わせたいという意見が多い。一方で、十分な感染防止対策を講じることを前提に、対面を基本としたほうがよいとする意見もある。遠隔、対面のいずれにしても、それらに対応できる、人や設備の充実、学生へのサポートの充実が必要との意見が多い。

事務職員・技術職員

I 業務負担全般について

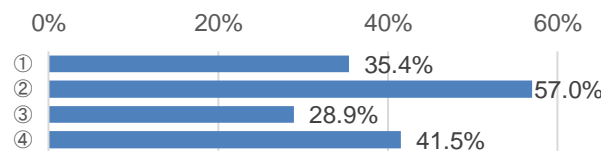
1. 新型コロナ対応下での、業務等をすべて含めた業務負担は例年と比べてどうでしたか。



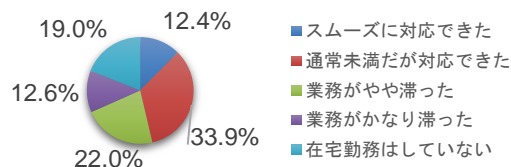
新型コロナによる業務負担について、「増えた」が約40%、「変わらない」が約30%、「減った」が約30パーセントとなっている。自由記述では、「増えた」については、特に事務の職場においては人事異動の時期と重なったこと、年度越して感染状況が大きく変わる状況下で対応策の変更が繰り返されたことも要因とされて挙げられている。技術では遠隔授業への対応やサポートを例年にはない付加業務と挙げられている。「変わらない」「減った」については、「学生や外来者対応の減少」、「出張、行事の中止」など業務内容を理由にしていることから、本来業務を執行できない一方で新型コロナ対応が負担になっていたのが実情でないか。また、在宅勤務が実施されたが「個人情報の取り扱い」を例とする対応可能業務の制限・限界を理由に「勤務日の負担増があった」としている回答もあり業務の停滞が生じていたこともうかがえる。

2. 特に増えた業務 複数回答

- ①通常業務 35.4%
- ②新型コロナ対応に伴う制度整備や学生対応等(主に事務職員の業務を想定) 57%
- ③新型コロナ対応に伴う実験、機器整備、施設・設備管理や学生対応等(主に技術職員の業務を想定) 28.9%
- ④新型コロナ感染拡大防止対策(消毒、飛沫防止策等) 41.5%

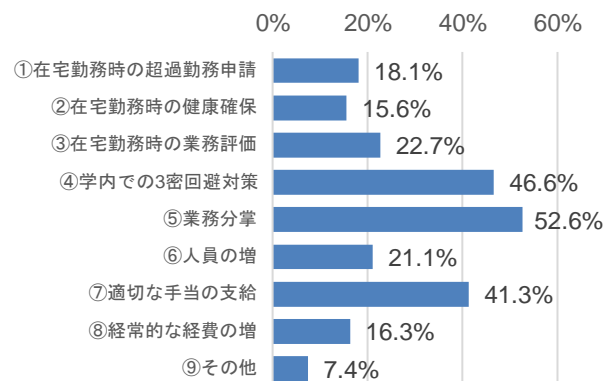


3. 在宅勤務時の業務遂行について



「スムーズに対応できた」「通常勤務と同じとまではいかないが対応できた」を合わせると約45%が在宅勤務での業務遂行に対応できたと回答し、業務に何がしかの「滞り」が生じた回答との差は10%ほどであるが、「在宅勤務をしていない」と回答した自由記述には「個人情報の取り扱い」「PC・ネット環境」「学生、設備対応など業務の都合」が見られ、業務内容や自宅の環境によっては在宅勤務が難しいことが見えてくる。

II 課題について



学内における3密を回避する環境整備(④)、在宅・時差・ローテーション勤務における業務分掌(⑤)、適切な手当の支給(⑦)の回答が多い。⑤については、在宅勤務は有益であるため今後もっと拡大すべきという意見と、在宅勤務ではできない業務もあるため業務過重となることを指摘する意見とがあり、業務によってかなり温度差があることが見て取れる。そうした現状の故に、業務分掌の整理と機器やインフラ等の環境整備が必要とする意見が多いと考えられる。④については、今後対面型の授業が増えつつある中で、より大きな課題となる可能性があるのではないか。⑦については、回答者は多いものの、自由記述において具体的な手当の内容に言及しているものは病院勤務などを除きそれほど多くなく、コロナ以前に本質的に手当が少ないという問題性があるとも考えられる。

ローカル線で行く！フーテン旅行記

第74回 出雲そばとトロッコ列車で奥出雲の自然を満喫！ 木次線（前編）

工学部職員組合 大西孝

いよいよ秋の行楽シーズンになりました。今年は例年と違い感染症対策を念頭に置いた行動が必要ですが、GoTo キャンペーンを利用して旅行をお考えの方もいらっしゃるのではないのでしょうか。秋の紅葉を楽しむのに絶好の路線が中国山地を縦断して島根県と広島県を結ぶ木次（きすき）線です。

木次線は島根県松江市の宍道（しんじ）駅から雲南市、仁多郡奥出雲町を通り、険しい山を越えて広島県に入り、庄原市の備後落合（びんごおちあい）駅を結ぶ約80kmのローカル線です。宍道駅から木次駅までの間は10往復程度の列車が運行されていますが、島根県内の駅で折り返す列車が大半で、県境を越えて備後落合まで走る列車は1日にわずか3往復です。そのうえ、備後落合駅で接続する芸備線は広島側の三次駅から5往復、岡山側の新見駅から3往復しか列車がなく、鉄道ファンの間では乗車しにくい路線としても有名です。木次線と同じく中国山地を縦断して江津市と三次市を結んでいた三江線（2012年組合だより157号に掲載）が2018年に廃止された今では、中国地方屈指の閑散路線と言えるでしょう。一方で奥出雲の豊かな自然を楽しむことや珍しいスイッチバックで険しい峠を越えるといった特色があるため、春から秋の土日や夏休み期間中はトロッコ列車「奥出雲おろち号」が運行され観光客の人気を集めています。木次線は見所が多いので二度に分けてご紹介します。

前編では出雲そばが味わえる駅をご紹介します。宍道駅からディーゼルカーに揺られて約1時



亀嵩駅に到着した木次線の普通列車。事前に注文すれば列車までそば弁当を届けられます。



亀嵩駅の駅舎には「扇谷そば」が入っています。改札口の右側、以前は駅の事務室だったスペースがそば屋さんになっています。

間20分、亀嵩（かめだけ）駅に到着します。ホームが1本だけの無人駅ですが、駅舎の中にそば屋さんがあり、打ちたてのそばが味わえることで全国に名を知られています。このお店、「扇谷そば」はホームページによると昭和48年創業で、石臼で国産のそば粉を曳き、奥出雲の水を使用して手打ちのそばを作っているということで、部類のそば好きの筆者としては訪れないわけにはいきません。秋めいてきたある日、改札口の横にあるそば屋さんの扉を開けると、すでに薪のストーブが焚いてあります。木次線は冬場には豪雪で運休することもあり、奥出雲の寒さを実感します。このお店は駅の事務室を改装したもので、かつては駅員さんが眺めたであろう視点からホームや改札が見えます。やがて割子を3段に重ねた蕎麦と徳利に入ったツユが運ばれてきました。さっそくツユをかけていただくと、ツユが甘くなく、そばにたっぷりとかかった削りカツオと良くマッチしており、それと相まってそばの香りも楽しめます。その後、次の割子に移る際にはツユを少し控えめにし、そば自体の香りやコシを楽しみます。あっという間に3つの割子は空になり、もう少し食べたいなと思いながら、そば湯でツユを割ってご馳走様となりました。

木次線は前述の通り列車の本数が少ないため、途中下車する余裕がないという方は、事前にお店に電話して乗車する列車の時刻を伝えれば、列車のドアの前までそば弁当を届けてくれます。まさに今はやりのテイクアウト（列車内に届けるのだからテイクイン？）で本格的な出雲そばの味を楽しめます。

後編はトロッコ列車を追って、県境を越えた備後落合駅までの様子をご紹介します。お楽しみに！



割子そば3段を注文。濃い目のツユとコシがあり香り高いそば、削りカツオが絶妙のハーモニーを奏で、あっという間に平らげました。



木次線の普通列車は本数が少なく、トロッコ列車に隠れて目立ちませんが、独特の風情があります。