



256号

2021年

10月26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： 1~4：団体交渉要求書提出 5~6：全大教教研集會に参加して 7：旅日記 8：野菜三昧

10/21 賃金・労働環境改善に関する要求書を提出しました

2021年8月10日に2021年の人事院勧告が出ました。月例給については改定はありませんでしたが、期末手当（ボーナス）の0.15月引き下げという勧告でした。昨年の人事院勧告では期末手当（ボーナス）の引き下げが0.05月だったことを考えると、ボーナスについては昨年の3倍の引き下げ幅ということになります。



岡山大学は給与を国家公務員準拠とするという学長裁定がありますので、常勤の教職員は人事院勧告の影響を受けます（旧年俸制教員を除く）。岡山大学職員組合では、これを機にさまざまな要求を含めて10月21日に団体交渉を申し入れしました。

10月6日に人事課と予備交渉

団体交渉の申し込みに先だち、今回はあらかじめ組合側で用意した要求書案をもとに人事課と予備交渉を行いました。これまでは団体交渉前の予備交渉はあまりしてきませんでした。組合の要求事項が誤解なく大学側に伝わるようにするため、また、人事課と組合の間で解決できる問題があれば、この時点で解決を行うために予備交渉を行いました。

その結果、今回次の1点について回答を得ました。



要求：非常勤講師の希望者には健康診断を行うこと

回答：健康診断受診の機会が本学以外で無い教職員の方々には、ご希望があればその都度、受診いただいているのが現状です。今後も部局等を通じた受診希望があれば、その都度個別に対応いたします。なお、対象者については「※非常勤講師は除く」の表示を今後は削除いたします。

今回提出した要求書の内容

今回提出した要求書では、対面での交渉を要求した項目が7項目、文書での回答を要求した項目が10項目です。文書での回答を要求した項目については対面での団体交渉の日までを回答期限とさせていただいています。なお、10月22日時点で団体交渉の日程は調整中です。

以下に今回の要求項目を掲載します。

●以下の7項目については対面での交渉を要求します。

1. ボーナスを減額しないこと

今年の人事勧告では、ボーナスで年間0.15月分マイナスが勧告された。これまで岡山大学では、学長裁定により人勧準拠の給与改定が行われてきているが、人事院勧告に準じてボーナスを減額することには断固反対する。新型コロナウイルス感染症感染拡大により教職員は、感染対策、オンライン対

応、業務継続のための手続きなど多くの追加業務を強いられ、終わりの見えない状況に疲弊しきっている。このような状況にあって教職員の賃金を減らすことは到底容認できない。



2. 非常勤職員にボーナスを支給すること

今年の7月、国家公務員一般職の非常勤職員に対する給与の支給について、任期が相当長期にわたる非常勤職員に対しては、期末手当及び勤勉手当に相当する給与を、勤務期間、勤務実績等を考慮の上支給するよう努めることと改定された。

岡山大学においても国家公務員の指針改定に準じるよう、少なくとも5年を超えるような任期の長い非常勤職員についてはボーナス支給を要求することを要求する。

3. オンライン授業対応手当を支給すること



新型コロナウイルス感染症感染拡大により、授業や会議などオンライン化された業務に対応するために教員には過重な負荷がかかっている。環境を整えるための作業が大変であったことは言うまでもなく、通信機器等の購入やPCの買い換えなどで想定外の経費が発生するなど、初期の環境整備には労力的にも金銭的にも多大なコストが支払われたが、それらはまだ報いられていない。

また、オンライン授業は、対面授業と比較して準備とフォローアップにかかる負担が大きい、加えて長時間のPCワークによる眼精疲労、頭痛、肩こりなどの健康被害が発生するなど、現在も教員に高いストレスがかかり続けている。

これまでに掛かった負担に対する回復措置として、また現在も続いているオンライン授業の負荷に対する手当として、オンライン授業対応手当を要求する。



4. 共通テストで入試手当を支給すること

一昨年より共通テスト(旧センター試験)での、一律の入試手当が廃止され、代わりに超過勤務手当の適正な支給がはじまった。組合では、超過勤務手当の適正な支給は評価しているが、共通テスト関連業務の労働内容の特殊性を鑑みて、入試手当の復活を望む組合員の声は多い。以前支払われていたものと同等の一律の入試手当の支給を要求する。



5. 非常勤講師の待遇を改善すること

i. 16週以上勤務の非常勤講師に年1日の年休を付与すること

非常勤講師は、持ちゴマ数や実質時給の減少、業務増大など勤務条件が悪化する中で、長期間に

わたって岡山大学の教育を支えている。非常勤講師無くして、岡山大学の教育は不可能である。この大きな貢献に報いるため、16週以上勤務の非常勤講師に少なくとも年一日の年休を付与するよう要求する。非常勤講師は法律が要求する年休付与の条件を満たさない場合が多いが、それは年休付与を妨げる要因とはならない。

ii. 非常勤講師との契約に際し、労働条件通知書の通知だけでなく雇用契約書を交わすこと

現在、非常勤講師を雇用するにあたり、大学から交付される労働条件通知書を取り交わしているが、契約前に業務や条件について提示し話し合ってから、それを記述した契約書を取り交わすべきである。

6. 職場環境での障害者虐待防止に努めること

最近組合では職場環境でのパワハラ相談が急増しており、その相談内容には障害者虐待が疑われるものが複数件あった。組合では、この問題に対応するに当たり専門家を招き障害者虐待防止法について学習した。障害者虐待防止法によれば、障害者への虐待を知った人には市や県への通報義務があり、これに基づき組合では7月30日に県の相談窓口に通報をしたところである。

今後、大学の職場環境での障害者虐待を防止するために、全教職員に対する障害者虐待防止法についての啓発活動を要求する。特に、障害者への虐待を知った人には市や県への通報義務があることの徹底した周知を要求する。

7. 医師からの診断書を添えて職場への配慮を求めた場合の対応についてルール化すること

現在、岡山大学において、医師からの診断書に対する対応について明確なルールが決まっておらず各部署の裁量に任されている。休職が必要となるような場合どの部署でも休職が認められているようであるが、勤務を継続しつつ職場での配慮を求める場合、労働者が求めた配慮が行われなかった例が組合に報告されている。そこで医師からの診断書を提出して職場での配慮を求めた場合の最低限のルールとして以下を要求する。

i. 提出された診断書の取扱い方法を定めること

ii. 求められた対応をしない場合には産業医立会いの元で対応しない理由を説明すること



●以下の10項目については、文書での回答を要求します。

8. 非常勤職員に対して配置転換を行う場合は、その配置転換を行う必要性について合理的な説明を行い、本人の自由意思による合意を確認すること

非常勤職員は、「補助的な業務」を行うという位置付けで、給与も常勤職員に比べて低い。しかし、部署によっては、特に5年を超えて雇用が継続している非常勤職員について配置換えを行っているところがある。配置換えを実施すること自体は規則上問題ないが、非常勤職員の勤務条件を考えると、非常勤職員の配置換えは必要最小限の範囲で行い、配置換えを行う場合には本人の自由意思による合意を確認すること、また、非常勤職員の配置換えを常態化することのないよう求める。

9. 休暇制度の充実を図ること

休暇制度を利用しやすくする一環として、以下の件を要求する。



i. 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

現在、子の看護休暇の対象年齢の上限は9歳となっているが、子どもが小学校高学年になったからといって、急に看護や学校行事への出席の必要が無くなるわけではない。せめて子どもが小学校に通っている間の12歳に引き上げを要求する。

ii. 教職員家族のワクチン接種支援のために看護養育休暇を弾力的に運用すること、または、ワクチン休暇を新設すること

新型コロナ対策ワクチン接種において、12歳以上の小学生や中学生への接種が開始されているが、接種の予約は保護者が行い、接種の時には保護者が勤務先の休暇を取って子どもに同行している。教職員のコロナ感染症への対応を支援するためにも、教職員家族のワクチン接種に関する手続きや同行のために休暇がとれるよう、看護養育休暇を弾力的に運用すること、または、ワクチン休暇を新設することを要求する。

10. 部・課長などの管理職をハラスメント相談員にいないこと

組合に寄せられるパワハラ相談でハラスメント相談窓口の利用を進めたところ、相談員の中に上司の名前があるため利用を躊躇しているとの声があった。学内のハラスメント問題を速やかに解決するためにも、ハラスメント相談窓口は相談者にとって利



用しやすいものでなくてはならない。部・課長などの管理職をハラスメント相談員にいないことを要求する。



11. 技術職員を研究助成や研究支援員制度等の対象とすること

技術職員は、国際セミナーの主催や学会出席等の研究活動を行なっているにもかかわらず、一部の研究支援助成金の対象になっていない。例えば岡山大学の「女性教員支援助成金」は女性教員だけが対象で技術職員は対象ではない。しかし、同様の支援助成金でも大阪大学は本年度から業務として研究に従事する技術職員も対象となっている。

<https://www.danjo.osaka-u.ac.jp/career/support-system/>

幅広い人材が研究や業務に励むことのできる環境整備のために、研究支援助成金の対象を業務として研究に従事する技術職員に広げることを要求する。



12. 事務手続きを改善すること

現在、岡山大学では事務手続きの簡素化が進められているが、組合には依然として改善を望む声が多く寄せられている。その中から特に以下の件について改善を要求する。

i. 学生への謝金支払や学生アルバイトの雇用の際の手続きを簡素化すること

休日に学生が謝金業務をした場合、平日に学生が大学に来て会計で書類記入することになっているが、遠距離通学の学生も多く、数分で終わる書類記入のためだけに来学しなくて良いようにして欲しい。特に、新型コロナウイルス感染症の流行状況下で学生の大学利用も注意深く行うことが求められている中、このような用件で学生を大学に来させるのは不合理である。勤務の確認は、学生から会計へのメールや電話で十分だと考える。

ii. 年度初めの学生の一括雇用を見直すこと

同一年度に複数回、同一業務で学生を学外での調査活動に同行させる場合、年度初めに一括で雇用申請を求められるが、具体的な日程が直前まで決まらない場合もある。年度初めの雇用ではなく謝金での支払いにするなど、機動的かつ柔軟な運用方法にしてもらいたい。

iii. 事務手続を変更するとき従前の連絡を徹底す

ること

書類提出後に取り扱い方法の変更を伝えられ、書類を作り直すことがある。謝金支給や雇用の申請方法が変更される場合には事前にメールで連絡するか、変更内容を随時示していく掲示板のようなものを作ってほしい。

iv. 事務手続きの重複を減少させること

窓口が異なるためだと考えられるが、TA・SA・非常勤雇用・出張などの手続きにおいて、個人の口座情報の提出など何度も同じ手続きをしないで良いようにしてほしい。

v. 出張手続きを改善すること

出張手続きがオンライン化されたが、現状ではこれまで事務が行っていた入力作業の手間を出張者に押し付けただけのものになっているように感じられる。事務の手間はもちろん、教員の手間も少なくするようにシステムのさらなる改善を求める。そのために、人事課と組合が出張手続きシステムの具体的な改善点について意見交換する場を設けることを求める。



13. 教員の人事において教育組織の意向を尊重すること

岡山大学でも教教分離が実施され、教員組織と教育組織の分離が行われた。その結果、今後の教員人事において、教育上の必要性が軽視されるのではないかとの懸念がある。今後の教員人事においても、従来同様教育組織の意向を尊重することを求める。



14. 職員宿舎について

老朽化の進んだ職員宿舎では廃止が進められているが、居住者からは様々な不安や不満の声が組合に寄せられている。また、宿舎の跡地利用について心配の声もあがっている。組合に寄せられた要望から以下のことを要求する。

i. 宿舎ごとの新規入居者の受け入れ中止年月を公表すること

積立金の用途を考える必要があるため、宿舎ごとの新規入居者の受け入れ中止年月を公表することを要求する。

ii. 居住者の少なくなった宿舎を援助すること

居住者が少なくなった宿舎では、除草や電灯の取り替えなど、宿舎周辺や共有スペースの管理をすることが難しくなるため、省力化と金銭面で援助を要求する。

iii. 職員宿舎の管理体制を強化すること

現状でも宿舎周辺の治安が悪く盗難被害が発生している。今後退去が増えた宿舎ではさらに状況が悪くならないか住居者は不安を募らせている。管理体制の強化を要求する。

iv. 職員宿舎の跡地を整備するとき計画段階で農学部と相談すること

職員宿舎敷地と農学部田圃は隣接しているが、田圃の日当りは作物の生育にとって重要な条件である。今後、職員宿舎を廃止し跡地の整備を進める際には、農学部田圃の日当たりなどの影響を考慮するため、計画段階で農学部と相談することを要求する。



15. 年度末に当該年度使い切りの運営費を配分するといった誠意にける予算配分はやめ計画的に配分すること

教育関係の運営費の配分時期・配分額が不明で現状では計画的な執行が難しい。当該学生の卒業直前の3月中旬に教育関係の予算が配分されることがあり、教育予算を効果的に執行することができないことに憤りを募らせる教員も多い。運営費の予算配分は計画的かつ迅速に実施することを要求する。

16. 広汎な理由でのテレワークを可能とする環境整備について現在の進捗状況を説明すること

昨年度の団体交渉で「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」を要求したところ前向きに検討する旨の回答があった。進捗状況を説明してほしい。

17. 複数部署にわたる管理職の併任の見直しを行うこと

大学のさまざまな部署において、管理職が他の部署との併任になっている場合がある。組合にはさまざまな労働相談が持ち込まれているが、その中には管理職が他の部署の管理職を兼ねていて、十分にその部署の状況を把握していないことが要因の一つと思われるものが複数ある。

管理職はその部署の労働環境を良好に保つ責任があると組合では考えている。管理職が一つの部署に専念し、十分に責務を果たすことができるよう、必要以上の管理職の併任を行わないことを求める。

全大教教研集会報告



2021年9月11日と12日に、全大教第30回教職員研究集会(以下、教研集会)がオンラインで開催されました。もともとこの教研集会は2020年に開催予定だったのですが、コロナの影響で1年延期し、オンラインでの開催に至ったものです。前回の第29回教研集会は2018年に岡山大学で開催しましたので、3年ぶりの教研集会でした。

今回はオンラインだったので、例年より少し参加者が増え、全体で200名の参加がありました。岡山大学からも7名参加しました。参加していただいた方に感想を寄稿していただきましたので掲載します。

全大教教研集会に参加して
鄭幸子, ちょん へんじゃ,
Chung, Haeng-ja, Ph.D.
岡山大学グローバル・ディスカバリー・プログラム教員(文化人類学)



「教育・研究・医療の充実と発展、働く教職員の労働条件改善のために活動」することを旗印に掲げる全国大学高専教職員組合(以下、全大教)の教職員研究集会に初めて参加した。2021年9月11日(土)と12日(日)の週末でオンライン開催、組合員は別途参加費もかからないということもあり、参加しやすかった。詳細は大会ホームページ(https://zendaikyo.or.jp/index.php?page_id=995)に掲載されている。発表資料は、岡山大学の組合事務所にIDとパスワードを教してもらいダウンロードした。基調講演でもシンポジウムでも、「研究や教育に熱中し、大学を取り巻く環境の変化」に無頓着で過ごしてきたが自分を取り巻く環境が危機的な状況になっていたことに気づき「自分も何かしなければ」と、実践的な活動を始めたという点が共通していた。

他のセッションでも、視聴者の様々な考えも聞け、議論も開かれていた。ハラスメントとダイバシティに関する分科会では、カナダの多様性を体現し女性も多い多民族内閣の写真と、女性の活躍を推進する委員会なのにメンバーが背広を着た人ばかりという日本の写真が対比され、日本の現状の滑稽さが浮き彫りになった。全大教や組合の構成メンバーの男女比やマイノリティ率が、要職についている人選に反映されているか今一度振り返る必要があるだろう。

文科省によると外国系の教員が3~4割を占めている米英の主要大学が示されているが、日本

は5%でしかない(https://www.mext.go.jp/b_menu/s_hingi/chousa/koutou/57/siryo/_icsFiles/afieldfile/2013/11/28/1341936_07_1.pdf)。そして「女性の登用が特に遅れているのが、国立大」で、女性教授に至ってはたったの12%しかいない(https://www.asahi.com/articles/ASP9K5690P9GUTIL046.htm?fbclid=IwAR0G4nv9z9ucW1UcceA4EbAldcGcOJxngXha_AztJGkBB8ICqj6An0j131U)。

女性部会では、全大教の委員長をはじめ中央執行部の男性メンバーからも参加し活発な意見交換があった。女性部会長からは「女性」に関することは女性部に押し付けるのは問題だと指摘があった。ジェンダーに関わることは女性に、というのは数多くの組織に共通している現象ではないだろうか。全大教委員長からは、押し付けているつもりはなく、女性の執行委員も1人から3人に増えたと返答があった。また数あるパネルの中から女性部会に参加したことは評価したい。女性部会でもなくても女性が腹を割って話し合いに参加しやすい状況を、男性が多数派を占める集まりでも作ってってもらいたい。今回の問題提起をきっかけに、中央執行部をはじめ様々な組合で更なる議論が活発に行われることを期待する。

また女性部会という名称を、マイノリティや障害者、非正規雇用の問題などもとり上げられるよう、ダイバシティ部とするのはどうかという提案も行われた。複合差別問題に取り組む姿勢を中央執行部会が率先し、組合全体に広げられていけば、マイノリティ女性に限らず、複合差別に晒されている人は組合の活動にも興味を示すはずだ。私が組合員になったのも、あり続けているのも岡山大学教職員組合で複合差別に関する取り組みが広がることを期待しているからだ。

こうした状況と全大教での問題提起を踏まえ日本科学者会議女性研究者・技術者委員会では「第16回JSA女性研究者・技術者全国シンポジウム：女性研究者・技術者をめぐる複合差別の実態」(ズーム開催で参加費無料)を2021年12月19日(日)に開催する。多くの方々に参加していただきたい。

全大教教研集会 附属学校分科会に参加して 附属中学校 三村悠美子



9月12日に全大教第30回教職員研究集会の附属学校分会に参加しました。今回は、10以上の附属学校から24名の参加があり、校長専任化問題や人事評価制度の問題、超過勤務の問題、GIGAスクール構想の現状と課題等について、情報提供がありました。会には事務職員の方も参加されており、勤務や手当

のことなど、私たちがあまり把握できていない内容についてのお話も伺うことができました。附属学校部部長の黒川先生(神戸大学教職員組合)からは、「労働条件に関する公立学校との不均衡を改善すること」、「教職員や予算の削減による労働過重を食い止めること」、「附属学校と大学組織との連携を強めること」等を目指し、これからも取り組んでいくというお話がありました。他附属の

状況を知ると、自分たちと同じような悩みをもたれていたり、自分たちの方が恵まれていたり、その逆もあったりと、案件によって様々でした。大切なのは、今回のように互いに情報提供、共有することで「知り」、実際の行動に移していくことだと思います。これからも附属学園単組として、情報収集しつつ、より良い職場環境を目指して取り組んでいきたいと感じました。

「第16回 JSA 女性研究者・技術者全国シンポジウム：女性研究者・技術者をめぐる複合差別の実態」へのお誘い

鄭幸子, ちゃん へんじゃ, Chung, Haeng-ja, Ph.D.

ジェンダー差別と他の属性(階層, 民族など)による差別が折り重なった複合差別の状況と全大教研集会での問題提起を踏まえ, 日本科学者会議(JSA)女性研究者・技術者委員会では「第16回 JSA 女性研究者・技術者全国シンポジウム：女性研究者・技術者をめぐる複合差別の実態」(ズーム開催で参加費無料)を2021年12月19日(日)に開催する。

医学, 化学, 教育学, 経済学, 工学, 国際関係学, 情報学, 社会学, 政治学, 心理学, 人類学, 生活科学, 生物学, フェミニスト・エスニック・スタディーズ, 理学, 歴史学など幅広い専門家が集う JSA 女性研究者・技術者メンバーを中心に話し合いを重ね準備を進めている。シンポジウムには大学関係者以外にも, 一般市民や学生さんなどにも, 所属, 国籍, 老若男女を問わず広くご参加いただけたらと思っている。以下から参加申込をお願いしたい。

<https://jsawresearcheng.wixsite.com/website/16th-symposium>

午前(10:00-12:10)は, 「不安定雇用の立場の女性研究者に関する質的調査」から探る女性研究者の複合的差別の実態に関するパネル・ディスカッション, 午後(13:30-16:30)は「私たちの身の回りの複合差別」に関する報告や座談会などを, 視聴者のみなさまのご質問なども頂きながら進める予定だ。詳細は『日本の科学者12月号』の表紙見返し頁やネットなどに掲載予定である。

ぜひご参加いただきたい。

開催日時：2021年12月19日(日) 10:00-16:30

Zoomでの開催。参加費無料。参加申し込みは右のQRコードから



教職員共済のわくわくキャンペーン開催！！



10月1日～11月30日まで教職員共済では資料請求すると抽選で1000名様にご希望の商品が当たる, 「わくわくキャンペーン」が開催されています。教職員共済は学校・教育機関に勤務する方だけがご加入いただける共済事業を行う生協で, 厚生労働省の認可を受けた団体です。教職員共済では, 総合共済をはじめ様々な共済を取り扱っています。ぜひ, この機会に資料請求していただき, ご加入を検討いただきたいと思います。私(安場)も総合共済に昨年加入いたしました, 手厚い保証がついて契約内容には大変満足しています。資料は組合事務所にもございますし, できる範囲で相談も承りますので, ご興味ございましたら是非お立ち寄りください！ホームページ専用応募フォームからご応募いただけます。 <https://www.kyousyokuin.or.jp/wakuwaku/>

オンライン教職員共済説明会報告

9月8日12:00から教職員共済説明会がzoomを使ったオンラインで実施され, 18名の参加がありました。教職員共済生活協同組合の森田事務局長から, 総合共済, 団体生命共済・医療共済(トリプルガード), 自動車共済に関する説明がありました。代表的な共済商品である総合共済は月々900円の掛金で, 教職員賠償や個人賠償など12の保障内容があり, 契約期間が5年以上の場合は掛金払込月数×400円が退職見舞金として支払われるといったことが紹介されました。今回, 説明会で紹介された以外にも年金共済などの商品があり, ぜひ積極的に問い合わせをしていただきたいと思います。

昨今, 組合へ様々な相談が寄せられる中で, 賠償, 訴訟といったことは他人ごとではないと感じてきております。様々な日常の不安を軽減するためにも教職員共済の商品を有効活用していただければと思います。(安場)

ローカル線で行く！フーテン旅行記

第83回 上方落語の世界を訪ねて！（前編） 学研都市線、おおさか東線

工学部職員組合 大西孝

大阪の落語、上方落語。古くに作られた演目でも、大阪や京都の周辺に今も残る地名が噺の中に登場します。今回は、そんな上方落語に出てくるお寺へ列車を使って訪れたいと思います。

今回訪れる大東市の野崎観音（慈眼寺）「野崎詣り（のざきまいり）」というお噺の目的地です。「野崎詣り」は、この野崎観音へ大阪市の中心部から向かう道中を描いたものです。噺に出てくる2人の男が野崎観音へお参りする際に、途中で歩き疲れたので寝屋川に行く船に乗り、野崎を目指す船上での面白おかしい様子が中心で、残念ながら目的地の野崎観音へたどり着く前に、お噺は終わってしまいます。お話の最初に、大阪城を突っ切り、片町から京橋を通り、東へ向かうという下りがあるので、この二人連れが大阪から野崎へ向かう道のは少なくとも15km程度はあったものと思われれます。この、片町から京橋へ抜け、徳庵（とくあん）の堤を通過して船に乗るといふ道のは、JRの学研都市線（片町線）のルートと合致します。学研都市線は、大阪市の京橋駅から京都府の南端にある木津駅までを結ぶ路線で、かつて京橋駅の一つ西にある片町駅を起点としていました。1997年にJR東西線が開通したため、片町駅は廃止され、学研都市線の列車は京橋から大阪市の中心部を東西に抜け、兵庫県の尼崎駅へ向かいます。学研都市線の列車に乗っていると、お噺の中に出て

くる徳庵や住道（すみのどう）という駅があり、かつては徒歩や船で通った参詣路を、電車で苦も無く移動できるありがたさを実感します。かつては4時間くらいかけて歩いたであろう京橋から野崎の間を、学研都市線の列車は、わずか15分で走ります。

野崎駅で降りると、東口から生駒山系に向かって一本道を歩けば10分ほどで野崎観音へ着きます。このお寺のホームページによれば、野崎観音は1300年の歴史を誇る由緒ある禅寺で、戦乱で創建時の建物は残っていないものの、本尊の観音様だけは残ったということです。お寺は山麓にあり、階段を昇ったところにある静かな境内からは、大東市や遠く大阪市内の高層ビルが見通せます。禅寺らしく、質素ながらも市街地の喧騒から離れ、ゆったりとした時間が流れ、落語に出てきたにぎやかな二人連れも、無事にここへお参りできたのだらうかと思いを巡らせます。

ところで、新幹線で新大阪に着いた際に、学研都市線へ乗り換えるには、新大阪から南へ向かうおおさか東線が便利です。この路線は、もともと貨物線だった線路を旅客も乗れるように改良した路線で、新大阪から学研都市線の放出（はなてん）駅まで、乗り換えをすることなく15分程度で行くことができます。住宅地や東大阪の工場地帯を走る地味な路線ですが、この路線を走るウグイス色の通勤電車は来年の春までに引退します。かつて山手線の電車に塗られた懐かしい色の電車を眺めるのも一興です。

今回は別の演目に出てくる場所を訪れます。お楽しみに。



野崎駅から野崎観音への参道。住宅地を山に向かって緩い坂道が続きます。落語に出てきた2人もここを歩いたのでしょうか？



野崎観音の本堂。静かな境内にはゆったりとした時間が流れます。



山の山腹にある野崎観音の門から大東市内を望む。遠く大阪市内のビル群も見通せます。



学研都市線へ乗るには、新大阪からおおさか東線が便利です。放出でウグイス色のおおさか東線の電車から、右の学研都市線の電車に接続します。

野菜三昧ーホウレンソウ編ー

農学部職員組合 安場健一郎

ホウレンソウという、これといった癖もなく緑も鮮やかで皆さん大好きな野菜ではないでしょうか？私ももちろん好きな野菜の一つです。しかし、異常気象の影響もあって、特に夏は高値でなかなか手が出ないのではないかと思います。



ホウレンソウは夏が苦手

ホウレンソウは夏に栽培するのは難しい野菜です。岡山市内では真夏に作るのは、ベビーリーフみたいな作り方以外は難しいと思います。夏は西日本だと岐阜の高冷地のものがスーパーに並ぶことが多いと思います。最近では、温暖化の影響もあって今まで産地だったところでも作りにくくなり大きな問題になっています。

岩手のホウレンソウ

コロナ第5波の前に岩手県の北部にある八幡平市（旧西根町）のホウレンソウの産地に行ってきました。このあたりは活火山の岩手山の影響で火山培土が分布しているせいでふかふかの土壌で、標高もそれなりに高くホウレンソウを栽培するにはうってつけの場所です。訪問した生産者さんのところでは試験的に気温を下げるためにミスト噴霧装置を導入して、その効果を試してもらっています。パッと見た感じは生育もよさそうですが、品質や出荷した後の日持ちのことなど色々と検討することがあるので実用化までは時間はかかりそうです。

帰りに「道の駅にしね」に寄って帰りました。昔からある道の駅で、規模が小さいですが、ここは、ホウレンソウ好きにはパラダイスのようなところです。ラーメン、カレー、ソフトなど、なんでもホウレンソウが入っているし... ちなみに、東京五輪を見られた方も多いと思いますが、メダリストに渡されるブーケには岩手産のりんどうが使われてたのをご存じですか？宮城県産のひまわりに隠れていましたが... 八幡平市（旧安代町）はりんどう生産が全国的に有名でたくさん販売されていました。りんどうを買って帰りたいのですが、飛行機では持ち運びに難しそうなので断念。ホウレンソウはもちろん買って岡山でいただきました。



ホウレンソウの家庭菜園

ホウレンソウも時期を選べば栽培は難しくあ

りませんが品種は重要です。夏用の品種を低温時期に栽培すると成長が著しく遅くなりますし、冬用の品種を夏にまくと、ホウレンソウは日が長くなると花をつける性質がありますので、お花畑になってしまいます。街灯などにも結構反応して花がつかますので注意が必要です。ホウレンソウには和種（葉がぎざぎざ）と洋種（葉が丸い）で品種を分けるのが一般的で洋種の方がとう立ちしにくいといわれてきましたが、最近では品種改良が進んでいるので何とも言いえないですね。



ホウレンソウのガレット

ホウレンソウで料理？ということで、そば粉のガレットの具にしてみました。そば粉、卵、シードル、水でガレット生地をつくりました。生地をフライパンで薄く焼いて表面にバターを塗って、ホウレンソウ、チーズ、ベーコン卵をのせて焼いて四角く整形したら完成。市販ミックス生地で作ってもおいしいと思います。ホウレンソウと鶏肉のクリーム煮もガレットにしてみました。これも結構いけました。シードル飲みながら食べると最高ですね。

八幡平市は岩手山の麓にある風光明媚なところで、八幡平頂上付近では初夏の雪の回廊、夏のお花畑、秋の紅葉が楽しめます。岩手山噴火の玄武岩マグマを体感できる焼走り溶岩流、冬は安比高原のスキー場、あちこちに湧き出る温泉など魅力いっぱい土地ですので、ぜひコロナが収まったら訪問して、「道の駅にしね」でホウレンソウ三昧していただきたいですね。



夏のホウレンソウ栽培は簡易なパイプハウスで作ります。



ホウレンソウ入りのガレット2種類。シードルと一緒にいただきました。



道の駅にしね。ホウレンソウ推しがすごい！カレーとラーメンもホウレンソウ味。

