

# 組合だより

257号  
2021年  
11月29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](mailto:ODUnion@mb4.seikyoku.ne.jp)

目次： 1~6：団体交渉報告 6~7：全大教単組交流会報告 7：第一回オンラインセミナー報告、お知らせ  
8：いもほり会報告、全大教活動報告（文科省会見報告・財務省要請） 9：旅日記 10：野菜三昧

## 11/12 賃金・労働環境改善に関する団体交渉報告

2021年11月12日(金)10時から12時まで、本部棟第二会議室に於いて、賃金・労働環境改善に関する団体交渉を行いました。大学側からは高橋香代企画・評価・総務担当理事、高月希一郎総務・企画部長、高橋伸二人事課長、組合からは荻野委員長、五十嵐副委員長、大橋副委員長、笹倉副委員長、安場副委員長、藤原書記長でした。今回は全部で17項目の要求書を提出しましたが、団体交渉の時間も限られていますので、そのうち7項目を団体交渉で取り扱い、残りの10項目については文書での回答を求めました。文書回答いただいた10項目についてはこの記事の後半でいただいた文書回答をそのまま掲載します。



### 1. ボーナスを減額しないこと ——国家公務員に準拠するとの回答

今年の人事院勧告でボーナスを0.15月下げるとの勧告が出たことを受け、大学側は12月のボーナスを0.15月下げるとの方針を出してきました。組合はボーナス引き下げに反対して交渉を行いました。

交渉では、大学の方針が厳密には人事院勧告準拠ではなく国家公務員準拠であることを確認し

ました。ボーナスの支給基準日は12月1日で、12月1日に在籍していた人に対してその時の基準でボーナスの支給額が決まります。今年の臨時国会は12月に開会予定との報道がなされており、国家公務員給与法の改正は11月12日現在では確定していません。つまり、このまま12月1日まで国家公務員給与法が改正されない場合、国家公務員の12月期のボーナスは引き下げられないということになります。

### 岡山大学職員組合では労働相談をいつでも受け付けています！

職場で、おかしいな、理不尽だな、つらいな、と思ったことはありませんか？

そんな時はお気軽に岡山大学職員組合にご相談ください。

連絡先：岡山大学職員組合 内線(7168) 086-252-4148

メール [ODUnion@mb4.seikyoku.ne.jp](mailto:ODUnion@mb4.seikyoku.ne.jp)

労働相談窓口フォーム <https://forms.gle/3DmiNwKgXipnrrP28>



団体交渉では、国家公務員のボーナスが引き下げられなかった場合、岡山大学もボーナスの引き下げは行わないということを確認しました。

ボーナス引き下げの人事院勧告が出されているのに、12月1日までに国家公務員給与法が改正されないという事態は、国立大学が法人化されて以降初めてです。ですので、仮に12月1日までに国家公務員給与法が改正されなかった場合、国がその後どのような対応をしてくるかは現時点ではわかりません。国家公務員について他の方法で12月期の引き下げ分を引き下げてくる可能性があります。国家公務員準拠を方針とする岡山大学がそれに従って給与を引き下げる場合はあらためて団体交渉を行うことを確認しました。

なお、ボーナス引き下げを行った場合、総額で1億8千万円の影響があるとのことでした。

## 2. 非常勤職員にボーナスを支給すること ——他大学の状況も見ても今後検討との回答

現在、岡山大学の非常勤職員については、フルタイムの非常勤職員にはボーナスが



支給されていますが、パートタイムの非常勤職員にはボーナスが支給されていません。組合はパートタイムの非常勤職員にもボーナスを支給するよう要求しました。

大学側は、現時点でパートタイムの非常勤職員にボーナスが支給されないことは不合理だとは考えないが、他大学特に中四国の大学の状況をみて、他の処置手当も含めて今後前向きに検討する余地はあると回答しました。

現在、中四国の大学ではパートタイムの非常勤職員にボーナスを支給している大学はまだないようですが、全国的に見るとパートタイムの非常勤職員にボーナスを支給している国立大学はすでにあります。組合としては今後も粘り強く交渉していく予定です。

## 3. オンライン授業対応手当を支給すること ——手当の支給は考えていないとの回答

昨年からの新型コロナウイルスの影響で、大学の授業のほとんどはオンライン授業となりました。現在は少し感染状況がおさまっている所以对面授業も増えてきましたが、まだオンライン授業

も多くあります。あるいは対面とオンラインのハイブリッド授業となっているものもあります。オンライン授業を行うためには、対面授業とは異なる準備が必要で、その準備のために教員はかなりの労力を使っているということを訴え、その苦勞に報いるためにオンライン授業対応手当を支給することを組合は求めました。

大学側は、相当数の教員が頑張っていることも、現状の支援体制で足りないところがあることも承知しているが、手当の支給は考えておらず、他の方法、オンライン体制の整備や、優秀な事例をグッドプラクティスとして取り上げるなどの形で支援したいと回答しました。

## 4. 共通テストで入試手当を支給すること ——手当を支給するほどの特殊性はないとの回答

共通テスト（センター試験）に関しては、2019年まではセンター試験当日に試験関連業務を行



なった教職員に関して一律にセンター試験手当が支給されて

いました。しかし、2020年の試験からはその手当が廃止され、超過勤務手当での対応となりました。その結果、実際に教職員支払われた人件費の総額がおおよそ半減したと見られます（組合だより250号参照）。組合としては、組合員からの強い要望もあり、共通テストについて以前に支給されていたのと同様の入試手当の支給を求めました。

大学側からは、以前の入試手当は一律支給で、試験当日に長時間の勤務を行う職員に対して不公平であったので超過勤務手当での対応とすることにしたと説明しました。組合側は、超過勤務手当での対応は当然のことであるけれどもそのために入試手当を廃止する必要はないのではないかと反論しました。

大学側は、本来業務であっても特殊な業務については手当を支給するということを認めた上で、入試業務については手当を支給するほどの特殊性はないとの認識であると回答しました。どのような業務で手当を支給し、どのような業務ならば手当を支給しないのか、手当の必要性の線引きをどこでするのか質問しましたが、明確な線引きはないとの回答でした。

## 5. 非常勤講師の待遇を改善すること ——改善の回答得られず

### 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

組合からは、16週以上、つまり二つの学期以上授業を担当する場合に年1日の年休を付与することを要求しました。これは岡山大学の授業を教員の一員として担っていただいている非常勤講師の待遇改善の一つとして要求したものです。

大学側は、法令に従い、年間48日未満の勤務であれば年休は付与されないが、48～72日の勤務であれば年1日の年休を付与すると回答しました。

### 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

岡山大学では、通常、雇用契約書を交わすということではなく、雇用が決まった後に労働条件通知書で労働条件を示します。もちろん、その前に口頭で労働条件の説明はあるわけですが、きちんとした書面で労働条件を示されるのが雇用された後、というのは問題であるとして雇用契約書をまず交わすように要求しました。昨年からのコロナウイルス感染状況を受けて、授業を行うにあたってオンライン授業を行うなど、従来の契約以外の対応をする必要があったことに対応したものです。

大学からは、業務や条件の説明は各部署の担当教員の責任であり、業務内容やその条件が正しく非常勤講師に伝わるよう、各部署の教務に相談してほしいとの回答がありました。また、オンライン授業対応で必要となるパソコンは各自私物で対応してほしいとのことでした。

## 6. 職場環境での障害者虐待防止に努めること ——研修の必要性は十分に認識との回答

組合から、ダイバーシティ&インクルージョンは第4期中期計画の柱と聞いており、ダイバーシティ対応の一つである障害者に対しての大学全体の理解を深めることが求められているとして、全教職員に対して障害者虐待防止法についての

啓発活動を要求した。

大学側が、今年の4月の新人研修の中で障害者差別解消法の研修を実施、また部署長レベルではメンタルヘルスとハラスメント防止についての研修を実施したことなど、障害者に関する研修の必要性は十分に認識していると回答があった。また、組合と共同で研修会を企画しても良いとの回答があった。

## 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 ——ルール化は行わないが、通知を出すとの回答

### 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

医師からの診断書を出して、病気休暇を取るなどの対応はこれまでも行われているが、休むまでもないけれども職場での配慮を求めるような診断書を医師が出したときの対応方法についてルールが定められていないことを組合は指摘し、そのような場合のルールを定めるよう要求しました。特に障害者でない人が診断書を提出して職場での配慮を求めた場合、その通りにしなければならぬという義務は法律上大学側にはありません。つまり結果的に配慮されない場合もあります。結果的に配慮されない場合に、産業医も立ち合いのもと、該当者に十分に説明を行うようなルールとすることを組合は求めました。



交渉では、医師からの診断書に従う、または、産業医の判断に従うことは当然であり、部署の判断で診断書が無視されることは無いことを確認しました。しかし、大学側は、きちんとしたルールとして定めることまでは行わず、病気療養を要しないが職場での配慮を求める場合の対応について、通知を出すとの回答しました。また、病気休暇について、病院への通院など1日だけの休暇でも利用できることを確認しました。

## ●以下の10項目については、文書での回答

## 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

【回答】経理担当業務に従事する非常勤職員については、コンプライアンス確保の観点から、一定

の配置転換を行っているが、それ以外の非常勤職員については、通常は、配置転換等は行っていない。しかしながら、職場内における人事管理上やむを得ない事情等がある場合には、必要最小限の配置転換等は実施する必要性があると考えられる。

## 9. 休暇制度の充実を図ること

### 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

### 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

【回答】子の看護養育休暇については、育児と仕事の両立支援の観点から、次年度から非常勤職員の休暇も有給化することを検討している。併せて、現在、時限的に新設している子の看護養育休暇（新型コロナウイルス感染症対策）と同様に、満12歳に達する日以後最初の3月31日までの子を対象とした休暇に変更する方向で検討を進めているが、12歳以上の子を対象とした休暇の新設等については、現段階では検討していない。



## 10. 部・課長などの管理職をハラスメント相談員にいれないこと

【回答】ハラスメント防止委員会のホームページに記載しているとおり、ハラスメント相談は所属学部等にかかわらず、どの相談員にでも相談できる。なお、当然のことながら、相談員には守秘義務が課されており、相談員同士であっても、本人の同意無く相談内容が共有されることはない。

## 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

【回答】技術職員の職務については、「国立大学法人岡山大学職員人事規程」の別表備考に、「研究施設等において教育職員の指導の下に行う各種研究、実験、測定、分析、検査等の職務」と規定されている。一方、平成30年12月20日付け学長裁定で、「教室系技術職員が職務として研究に従事する場合の取扱い」について定め、人事規程で規定されている職務に加えて、①本務に支障がないと所属する部局の長が認め、②当該教室系技術職員の本務に係る研究であり、③当該研究の従事比率が本務を超えないことを条件に教室系技術職員が本務の他に、職務として主体的に研究に従事することを認めている。本学の女性教員支援助成金の技術職員への対象の拡充については、男女共同参画室で検討したい。



## 12. 事務手続きを改善すること

### 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

【回答】学生の労務謝金については、不正防止の観点から、文部科学省が発行する「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン」に基づいて勤務実態の確認を行っている。このガイドラインでは、謝金業務の実施・報告について、研究室内で完結することのないよう、事務部での出勤表の管理・確認を求めており、本学では、「業務実施報告書」を管理部署（事務部）で管理することで、実施者（学生）・担当教員・事務部の三者で確認できるよう不正防止の取組として行っている。労務謝金に係る業務の実施については、担当教員の指示・監督下で作業を行う資料整理・研究協力業務であり、なるべく学生の登校日に計画し、実施後、速やかに事務部に向いて報告するようお願いしている。また、自宅等（大学以外）での実施は新型コロナウイルス感染防止対策等による入構制限の有無に関係なく認めていない。これは、上述の三者での確認ができないためである。（ただし、入構制限期間に実施しなければならない労務謝金について、「業務実績報告書」を使用しない手段で報酬となる成果物謝金を限定的に認めているものもある。）あつてはならないことであるが、カラ謝金等の不適切な執行があれば、大学の信用が失墜し、研究費の獲得にも支障を来す懸念がある上、不正経理の当事者となった学生自身にも不利益となることを踏まえ、不正防止の取組みにご協力いただきたい。



### ii. 年度初めの学生の一括雇用を見直すこと

【回答】具体的な勤務日が決まっていない場合、雇用の手続きを先に進めておき、勤務日については決定次第、多くは1～2週間前までに通知する、という形で柔軟に対応している例もある。また、今回のような場合に年度初めに一括で雇用申請を求めるとするのは、岡大全体のルールとしては行っておらず、今回の話は特定の部局のことかと推測されるので、個別に状況や事情等について話をいただければ当該部局への確認の上、必要な対応を検討したい。なお、雇用関係が認められるような業務を一定期間を超えて行う場合は、社会保険や雇用保険を適用させる必要があり、特に雇用保険の適用は平成22年4月1日から週20時間以上、かつ31日以上雇用が見込まれる場合となっている。このことを踏まえ、謝金として継続的に用務を依頼することができる期間を「30日以内」とする改正を平成23年5月1日から適用している。学生の権利を守るための改正であり、本件は、平成23年3月25日付で人事課長から全学に通知しているところである。

### !!! 事務手続を変更するとき従前の連絡を徹底すること

【回答】取扱いは変更時には、メールによる全学周知は行っている。また、謝金事務に係る取扱いについては、学内教職員専用ページ(財務)に掲載している。

### iv. 事務手続の重複を減少させること

【回答】現在、DX推進の一環として、諸手続の電子化等について検討している。本件に関しても、その課題のひとつとして、効率化を行いたい。

### v. 出張手続を改善すること

【回答】出張手続については、従来、紙媒体の内申書により手続していたものを出張旅費システムにより手続に変更したところであるが、変更からまだ間もないため、出張者の方にとって手続きに不慣れな部分はあるかと思われる。この度の手続変更に伴うシステム改修の際には、改修予算の許す範囲にはなるが、関係部署とも調整の上、出張旅費システムに入力する項目については一定の整理を行い、できる限り不要な入力項目は排除し、必要最小限の事項のみ入力してもらう方向でシステム改修を行ったところである。海外渡航報告についても、令和4年1月1日から出張手続きとあわせて海外渡航報告が行えるようシステムの改修準備を進めている。また、経理課とも連携して、出張手続に関する問い合わせ用メールフォームを開設することも予定しており、組合との意見交換もしながら、今後も利用者の利便性の向上に努めていきたいと考えている。

### 13. 教員の人事において教育組織の意向を尊重すること

【回答】教員人事については、教員人事(事前)協議、適任候補者協議、適任候補者協議



で、企画・評価・総務担当理事と研究科長の部長が面談し、部長長から当該人事の必要性等について説明をいただいている。特に適任候補者協議の際には、部局での選考委員会並びに教授会で明をいただいている。そして、教員人事(事前)協議、適任候補者協議を受けて、人事戦略・評価委員会において学長のリーダーシップのもとで、全学的な人事方針により戦略的に教員を配置することにについて協議した上で人事を決定している。なお、平成27年4月より学校教育法及び国立大学法人法の改正に伴い、いわゆる大学のガバナンス改革があったが、これに関連して、教授会の役割が、「教員の選考」から「教員の人事のため

### !!! 事務手続を変更するとき従前の連絡を徹底すること

【回答】取扱いは変更時には、メールによる全学周知は行っている。また、謝金事務に係る取扱いについては、学内教職員専用ページ(財務)に掲載している。

### iv. 事務手続の重複を減少させること

【回答】現在、DX推進の一環として、諸手続の電子化等について検討している。本件に関しても、その課題のひとつとして、効率化を行いたい。

### v. 出張手続を改善すること

【回答】出張手続については、従来、紙媒体の内申書により手続していたものを出張旅費システムにより手続に変更したところであるが、変更からまだ間もないため、出張者の方にとって手続きに不慣れな部分はあるかと思われる。この度の手続変更に伴うシステム改修の際には、改修予算の許す範囲にはなるが、関係部署とも調整の上、出張旅費システムに入力する項目については一定の整理を行い、できる限り不要な入力項目は排除し、必要最小限の事項のみ入力してもらう方向でシステム改修を行ったところである。海外渡航報告についても、令和4年1月1日から出張手続きとあわせて海外渡航報告が行えるようシステムの改修準備を進めている。また、経理課とも連携して、出張手続に関する問い合わせ用メールフォームを開設することも予定しており、組合との意見交換もしながら、今後も利用者の利便性の向上に努めていきたいと考えている。

### 14. 職員宿舎について

#### 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

【回答】現時点において下記の宿舎では新規入居者の受け入れは行っており、今後も受け入れない予定となっている。

- ・南宿舎(一) RE棟, RF棟
- ・南宿舎(二) RA棟, RB棟
- ・第二津島住宅1号棟, 2号棟

これら以外の宿舎については、受け入れ中止年月の設定は行わず、今後においても新規採用者等のため、できる限り受け入れを行う予定である。

#### ii. 居住者の少なくなった宿舎を援助すること

【回答】受け入れを行っていない宿舎(14i)においては、入居率等から勘案し、宿舎周辺の除草等の環境整備を大学が行うこととしている。

#### iii. 職員宿舎の管理体制を強化すること

【回答】現在、大学として担当職員による敷地巡回や空き部屋の確認、また警備員による巡回を実施している。今後においても宿舎における治安等の把握に努め、警察等と連携しながら状況に応じた対応を検討して行く予定である。防犯面においては、入居者の方も地域住民や町内会等と連携する等して防犯活動に取り組んでいただきたくようご協力をお願いしたい。

### 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

【回答】方向性等が決まり、具体的な計画を策定する場合は、周辺への影響を確認するため農学部

### 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かける予算配分はやめ計画的に配分すること

【回答】本部から4月1日付けで配分する各部署宛て予算には、学生教育に関する経費、教員研究費及び光熱水料等管理経費が含まれている。その後配分する予算もあるが、本件にあるような時期に教育経費を配分することはない。また、どのような経費にどれだけの予算を配分するかについては、各部署で作成、審議される予算編成方針に則り予算配分されているところである。よって、本件については、所属部署の会計担当にお尋ねいただきたい。なお、本部としては、年度当初にお



いて、部局内における早期の予算配分を促すとともに、そのフォローアップとして各部局の予算案の承認日及び購入請求システムなどで予算を可視化するためのシステムへの予算登録作業完了日の報告を求めている。これは、部局予算の計画的かつ効率的な早期執行及びいわゆる「預け金」などの不正防止の観点から行っているが、本件については「計画的な早期執行」という観点で好ましい配分とは言えない。今後、本部としましても本件のような状況が起らぬよう、引き続き早期の予算配分について各部局に周知したい。

## 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

【回答】現行の「新型コロナウイルス感染症対応のための国立大学法人岡山大学職員の在宅勤務に関する取扱要項」(令和2年4月8日学長裁定)では、新型コロナウイルス感染症の罹患並びに感染拡大防止に資することを目的に、上司の命により在宅勤務を命ぜられた場合の他、職員の基礎疾患の状況や、育児・介護の状況に応じて、広汎になおかつ機動的に在宅勤務が実施できるよう定めているもので、なおかつ、事業場外みなし労働時間制による弾力的な運用が可能なものとなっ

ている。この在宅勤務に関する取扱要項は、新型コロナウイルス感染症を「新型インフルエンザ等対策特別措置法(平成24年法律第31号)」(以下「特措法」という。)における新型インフルエンザ等と読み替えて同法の規定を適用できる期間(令和4年1月31日)までの時限立法としていたが、この度、「感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律(平成10年法律第114号)の改正に伴い、新型コロナウイルス感染症が恒久的に新型インフルエンザ等とみなされることになった。これを受けて、当分の間は、特措法に則り、緊急事態措置やまん延防止等重点措置の発令されることも念頭に置き、同要項の運用を継続したいと考えている。なお、新型コロナウイルス感染症が収束した先を見据えては、育児や介護と仕事の両立を図り、持続可能な職場環境づくりに資するため、新しい在宅勤務制度を導入することとしている。

## 17. 複数部署にわたる管理職の併任の見直しを行うこと

【回答】併任発令は、併任に伴って職務遂行に支障がないと認められる場合に行っているものであり、併任管理職も当然にその労働環境を良好に保つ責任は果たすべきであると考えている。

## 全大教 Web 単組交流会報告

2021年10月30日(土)13:00~17:00に全大教 Web 単組交流会が行われました。全大教では、例年この時期に秋・冬季合同地区単組代表者会議を行ってきましたが、経費削減のため、教研集会を開催した年はそれを行わないことにしました。しかし、コロナ禍によりオンライン会議が手軽に行える体制が整ったので、代わりに全国の単組から組合員がオンラインで参加する Web 単組交流会を行うことになりました。今回は、Zoom を使って 60 名強の参加者が人事院勧告対応と教員年俸制の2つのテーマについて情報交換・取り組み交流をしました。

### 人事院勧告対応について

まず、中執から、団体交渉にあたっての基本事項、人事院勧告の内容・情勢などの報告がありました。

次に、岩手大から、昨年度の団体交渉について報告がありました。過半数代表と合同で遠隔授業

実施と対面授業再開に関するアンケート調査を行い交渉に活用し、団体交渉の結果、人事院勧告に直ちに準拠せず半年遅れで準拠することになったとのことでした。

続いて、高エネ研から、今年度の労使協議会開催申し入れについて報告がありました。人事院勧告への対応について機構に問い合わせたところ、スケジュールのみを提示されたため、組合との交渉を行うことなく就業規則の不利益変更を進めていることに強く抗議したとのことでした。

最後に、情報交換・取組交流が行われました。予算は年度ごとに決まるので、人勧準拠によるボーナス引き下げは、対応を1年後退させるのが合理的という意見がありました。事業年度内にボーナスの変更はしないという方針の大学もあるようですが、その場合、ボーナスが上がる時き翌年度になるとのことでした。

### 教員年俸制について

まず、山口大から、団体交渉で大学院手当全廃を撤回させたこと、人事給与マネジメント改革に関するとりくみ等について報告がありました。

次に、新潟大から、教員評価シートについて報

告がありました。月給制と新年俸制で何故か同じ評価シートが使われており、実物を提示して評価項目について詳しく説明がありました。

続いて、岡山大から、年俸制と教員の業績評価について報告がありました。旧年俸制と新年俸制の導入のいきさつが語られました。

最後に、情報交換・取組交流が行われました。滋賀県立大では、裁量労働制の適用条件（助教は

研究90%以上)により労基に入られた後、助教がいなくなったとのことでした。高エネ研や国立天文台では、教職員の役割が細かく決まっているので、教員も個人目標を設定して評価する仕組みとのことでした。和歌山大では、新年俸制に移行したほうが得だと大学から説明がありましたが、計算してみると退職する時期により異なるとのことでした。

## 第一回オンラインセミナー報告

コロナウィルスが流行し始めてから組合員同士の交流が難しい状況ですが、このような時代ならでの楽しみを提供したいという思いでオンラインセミナーを実施しました。第1回は11月10日に教育学部の大橋功先生に「絵に見る子供の真実—子供の絵の見方」のテーマで講演いただきました。14名の方にご参加いただきました。子供が絵を描くということがどういうことか、小さい子供は胴体を書かずに顔中心に描くこと、5-6歳になると空間を意識した絵を描き始めることなどを理解することが大事で、大人が目線で子供の絵を評価すると子供のメッセージを誤ってとらえてしまうことなどをお話いただきました。小さい子供が描いた絵を実例として提示していただきながらのお話でわかりやすく解説いただきました。今回、40分間という短い時間でしたが、ま



だまだ聞き足りないような内容で、ご参加いただいた方には十分に楽しんで頂けたのではないかと思います。今後のセミナーの希望等、組合の方にぜひ連絡いただければと思います。(安場)

## セミナーに参加して

気軽に参加できる有意義なセミナーをありがとうございました。子供の成長を信じ、見守り、育てる意識を常にもって指導されている講師の先生の温かさを感じる講演会でした。一番印象に残っているのは”お母さんが赤色が好きだから、目を赤く塗った”というエピソードです。ご助言がなければ誤解のために子供を傷つけていたかもしれない出来事が、プロからみた子供の特性や捉え方を知ることによって、より大きな気づきが変わったという内容でした。このような視点が全体に流れているテーマだったように感じました。個人的にはこれから孫の成長過程で、今回のご講演がとても役に立ちそうです。講師の先生ならびに、講演を企画をはじめ携わった皆様に感謝申し上げます。(谷口)

孫たちが絵を描いていて、塗りつぶしてしまったのを見て、がっかりしたことを思い出しました。色を重ねていくのが楽しくて、どんどん描いたのですね。がっかりしたことを反省。今度は、絵の具で遊んでみようと思います。また、何も塗っていないところがあると、大人はつい「ここも塗って見たらどう？」と言ってしまいがちですが、空間を意識していること、成長の証であることを知り感動しました。(岡本)



## オンライン フラワーアレンジメント講習会のお知らせ

日時：12月15日(水)12:40~13:20 講師：三上友里恵さん

参加：どなたでも(組合員以外の方も歓迎します)

参加費：組合員：1000円(花代, 資材代) 非組合員：1500円(花代, 資材代)

お申込先：各単組役員もしくは組合までメールもしくは学内便にて、所属、お名前、メールアドレス、組合員・非組合員をお知らせください。 [ODUnion@mb4.seikyuu.ne.jp](mailto:ODUnion@mb4.seikyuu.ne.jp)

締め切り：12月8日(水) \*追って招待メールをお送りします。

## 単組だより「芋掘りのご報告」

### 農学部職員組合から

農学部職員組合主催・岡山大学職員組合協賛の芋掘りを10月23日(土)に農学部附属山陽圏フィールド科学センターにて開催しました。

昨年はコロナ禍で実施できなかったため、2年



ぶりの開催となりました。今年もコロナウィルスの流行はまだ終息しておりませんが、幸いなことに小康状態だったため、午前と午後の2部制に分けて十分な感染対策を取ったうえで、実施しました。

当日は過ごしやすい秋空の下、総勢94名(大人54名、子供40名)の参加者が計155株の芋を掘り出しました。今年初めて参加された方から、毎年このイベントを楽しみにされている方まで、たくさんの芋を収穫されていました。コロナ禍でイベントが減っているなかで、小さなお子様と一緒に芋掘りをして、親子のふれあいと収穫の達成感を楽しんで頂けたのではないかと思います。また、芋掘り後は、例年と同様に参加賞として全員に飲み物と、お子さんにはお菓子をご提供し、収穫した芋と一緒に持ち帰り頂きました。



来年度もコロナウィルスの流行次第にはなりますが、ぜひ開催したいと思っておりますので、多くの組合員の皆様のご参加を心よりお待ちしております。

## 全大教活動報告 ——文科省会見と財務省要請——

岡山大学職員組合が加盟している全国大学高専教職員組合(全大教)は国に対してさまざまな要請活動等を行っています。

特に近年は概算要求の前後に文科省会見と財務省要請を行っています。今年度も概算要求後、2021年11月5日に文科省との会見、2021年11月19日に財務省への要請を行いました。

### 11月5日 文科省会見

2021年11月5日では1時間半にわたって文科省と会見しました。内容は、新型コロナ対応関連、学生支援関連、若手教員の問題、ダイバーシティ関連事業について、運営費交付金関連について意見交換を行っています。

運営費交付金関連では、第4期中期計画での運営費交付金の「各大学のミッション実現部分」のうち、「1. 研究所、事務組織等の運営費分」「2. 教育研究組織整備・共通政策課題分」「3. ミッション実現プロジェクト分」の財源捻出と係数の考え方について説明を求めました。文科省からは「1. 研究所、事務組織等の運営費分」に係数を掛けて財源を捻出し、「2. 教育研究組織整備、共通政策課題分」「3. ミッション実現プロジェクト分」に



充てるが、係数をどのようにするかは検討中、また共通指標の配分額については、現在検討中との回答がありました。

運営費交付金の配分額を評価によって変えることは、文科省としては一定程度は必要と考えてはいるが、これによって教育研究が立ち行かなくなることはあってはならないと考えており、バランスを考慮しながら財政当局と調整中である、とのことでした。

### 11月19日 財務省要請

2021年11月19日に全大教単独で財務省に要請を行いました。全大教からは運営費交付金について基盤的な部分を充実するように要請しましたが、財務省の見解は「ベースとなる部分が重要との意見は理解するが、その部分が変わらずに上乘せ部分があるというのではインセンティブとして弱いのではないか」というものでした。その政策で日本の大学の研究力が低下してきたということに対する反省は全くないようです。

全大教からは、他にも大学病院の看護師の待遇改善やオンライン授業のためのインフラをもっと充実させること等を要請しました。



## ローカル線で行く！フーテン旅行記

第84回 上方落語の世界を訪ねて！（後編）  
大阪メトロ 谷町線

工学部職員組合 大西孝

大阪府守口市の大日（だいにち）駅から、八尾市の八尾南駅までを走る大阪メトロ（旧 大阪市営地下鉄）谷町線。大阪市の中心部では、大阪城のすぐ西にある谷町筋の地下を南北に走ります。谷町筋には寺社仏閣が多く、谷町線の車両や駅名標には落ち着いた紫色があしらわれています。今回は、上方落語の演目「高津の富」「天王寺詣り」に出てくる高津宮（こうづぐう）と、四天王寺をご紹介します。

まずは谷町九丁目駅からほど近い高津宮へお参りしましょう。谷町九丁目駅は近鉄のターミナル駅、大阪上本町駅に隣接していますが、駅から北西に歩くとお寺の瓦屋根や土塀が連なる閑静な風景が広がります。このお寺が集まる地域の西の端に、高津宮があります。鳥居をくぐり、長い参道の先の石段を上ると、緑に囲まれた本殿が静かに鎮座しています。ここが舞台の「高津の富」は、宿に泊まった貧乏な男がなげなしの金で買った高津宮の富くじに当たるといふ話です。男がぶらりと高津宮を訪れ、掲示された当選番号を何度も見てくじに当たったことに気付く、うろたえる様子が見ものです。本殿の近くには「高津の富亭」と名付けられた小さな小屋もあり、定期的に上方落語の寄席が開かれるようです。戦後、上方落語の再興に尽くした落語家の一人、五代目 桂文枝（新婚さんの番組でお馴染みの六代目 桂文枝の師匠）の記念碑も境内に建てられるなど、ここが上方落語ゆかりの地であることが分かります。



谷町線の車両は落ち着いた紫の帯を巻いています。寺社仏閣の多い谷町筋を走る路線にふさわしい色です。



谷町九丁目駅の北西に広がる寺町。お寺が密集しており、土塀や黒い瓦が並びます。大阪市の中心に在ることを忘れそうな閑静な地域です。

谷町九丁目駅から谷町線に乗って谷町筋を南下し、次の四天王寺前夕陽ヶ丘駅から徒歩5分ほどの四天王寺に向かいます。四天王寺は593年に聖徳太子が建立したという非常に歴史のあるお寺で、広々とした境内には聖徳太子を祀る聖霊院や、金堂、五重塔などがある中心伽藍などが整然と並びます。一方、中心伽藍の北側の「亀の池」では無数の亀が気持ちよさそうに甲羅干しをしており、どこかのんびりとした雰囲気も漂っています。「天王寺詣り」は、頼りない男が愛犬を供養するためにご隠居さんと四天王寺を訪れる他愛もない噺で、お寺の周辺や境内の様子をご隠居さんが詳しく説明してくれます。四天王寺への道中で「西に見える高いのが通天閣」という描写がありますが、当世風に言えば「南に見える日本一高いビルがあべのハルカス」となりましょう。噺の中では境内に軒を連ねる様々な物売りの様子も生き生きと語られ、「握りた一てうまいのん、握りた一てうまいのん」と威勢の良い寿司屋の掛け声も、どこからか聞こえてきそうです。四天王寺の建物の多くは大阪空襲で焼け、戦後に再建されたものですが、趣のある庭園を擁する本坊は戦災を逃れ、江戸時代初期の建物が残っています。漫才におされて衰退していた落語を後世に残すために、五代目 笑福亭松鶴が終戦からわずか3か月後に四天王寺本坊で「上方はなしを聴く会」を開き、空襲の焼け跡が残るなか多くの人が集まったという記録が残っています。「天王寺詣り」が笑福亭一門のお家芸であることも、四天王寺と上方落語の不思議な縁を感じます。

大阪の中心部を走る地下鉄の沿線にも、上方落語の長い伝統を今に伝える場所がいくつもあります。落語の世界を思い出しながら、ゆかりの地を訪れるのも楽しいものです。



高津宮の参道の入口はビルに囲まれて目立ちませんが、鳥居をくぐると緑あふれる静かな参道が続きます。ちょうど紫陽花が咲き誇っていました。



広い境内を誇る四天王寺。1400年の歴史を誇る古刹の南側には、現代を象徴する日本一高いビル、あべのハルカスがそびえます。

## 野菜三昧 一さつまいも編一

農学部職員組合 安場健一郎

先日つくばに行った際、干しいもを買ってきたのですが大変好評で、学生から「お金渡すので今度買ってきてくださいよ！」と頼まれる始末。「俺いちおう、教授なんですけど」と言いたくなりましたが、次行くときは特別大きなカバンを持っていこうと秋の空に誓ったのでした。ただ、寒くなってきて、サツマイモのことをあれこれ考えるとしみじみ秋だなーと思うのは私だけではないでしょう。



### サツマイモは作るのが簡単

春になるとホームセンターでサツマイモの苗が販売されていて、それを植えて栽培される方も多いのではないのでしょうか？植え方も、直立植え、水平植え、船底植えなど色々な方法が紹介されていますが、どうやって植えてもサツマイモの栽培はできるといっているようなものですよ。私の研究室でも今年、サツマイモを作りましたが、肥料をあげて垂直植えで定植直後にしばらく水やりしたぐらいであとはほったらかし。それでも、ちゃんとイモが出来ました。享保の大飢饉のときに、将軍が青木昆陽に不作の年の対策にサツマイモ栽培の可能性を調査させたという話がありますが、簡単に栽培できることも影響したかもしれません。また、蔓が伸びて繁茂して来たら、少し蔓の先を30cmほど切り取ってまた土に挿しておけば、どんどん増殖できますので、栽培してみると面白いと思います。しかし、最近はサツマイモ基腐病がはやっていて、岡山でもはやると栽培は難しくなるかもしれません。



掘り起こしてみると、ジャガイモと違ってサツマイモは根が大きくなったものとわかります。

### サツマイモの研究って

サツマイモ研究が専門の門田先生の圃場で芋ほりの様子をみながらお話を伺ってきました。サツマイモネコブセンチュウというちっちゃい生き物（虫ではないです）の食害に耐えるサツマイモを作るにはどうすればよいかということを利用してDNA分析などを利用して解明しようとしています。

す。また、サツマイモは原料としても利用されますがそれにはでんぷんの低温糊化という性質が重要でそれに関する遺伝子を調べられているとのこと。そのイモは真っ白でさつまいもに一瞬みえません。原料用としてはサツマイモの紫の色が不要なのでしょう。いもほり楽しそう！と思うかもしれませんが、研究となると大変そうで、気合を注入する音楽を流して秋空の下たくさんの学生さんが芋ほりをされていました。



(左) ベにあずま (中) こがねせんがん (右) こなみすき。ベにあずまは良く見かけるタイプですね。こがねせんがんは焼酎の原料でよく使われるイモで、ぱっと見はサツマイモには見えないかもしれません。こなみすきは低温糊化の性質を持つイモですが、どんな食品に代わるのだろう。

### いきなりだんご

さつまいも料理というとやはり熊本名物「いきなりだんご」でしょうか。ということで、早速作ってみました。小麦粉に水を入れて捏ねて薄く延ばして皮を作ります。皮の上に粒あんとサツマイモをのせて丸く整形して、30分程度蒸せば出来上がりです。簡単ですし、熊本空港で食べるのと同じで美味です。しかし、食後のデザートにはやや分量が多いですね。小食の人だと、これ一つで朝ごはんにできるのではないのでしょうか？まだ、いっぱいあるので、残りは干しいもにしてみましたかと思案中。



いきなり団子。市販のものより皮が分厚くなってしまいました。

### おお岡大

私の所属する山陽圏フィールド科学センターで醸造用のサツマイモであるコガネセンガンをつくっていて、そのイモを原料にした芋焼酎が宮下酒造で販売されています。ぜひご賞味あれ！