

組合だより

263号

2022年

9月7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 <https://odunion.jp>

メールアドレス ODUnion@mb4.seikyounet.jp

目次： 1：学長選考に関して 評価アンケートします 2：就業規則改定内容等に関する質問書回答
3~4：ハラスメント防止委員会の審議に関する要求書の回答 5~6：大学基準設置について
7：旅日記 8：野菜三昧

榎野体制評価アンケートを実施します

今年、榎野学長の任期最後の年で、今年中に新学長の選考が行われます。岡山大学職員組合では、岡山大学の教職員の目から見た榎野学長の体制についてアンケートを行います。ぜひご協力をお願いします。このアンケートは、改めて榎野学長の6年を振り返るとともに、岡山大学職員組合で作成する新学長候補のみなさまへの質問状の質問事項にその結果を反映させる予定です。



この6年、さまざまなことがあったと思います。新型コロナウイルスの感染拡大により、大学の研究や教育は大きな影響を受け、その対応に追われました。国の大学政策もさまざまな変更がありました。学長選考会議が学長選考・監察会議と名前を変えて権限が増えました。ガバナンス改革も進められています。大学ファンドも設立されました。大学への予算配分、評価に関してもさまざまな変更がありました。岡山大学の中でもこれまでの施策が継承されたもの、新しい試みがなされたもの、さまざまであったと思います。それらについて、ぜひ皆様の忌憚のないご意見を組合にお寄せください。

岡山大学職員組合では 森田前学長の最後の年にも評価アンケートを行いました。その結果は組合だより 204号 (https://news.odunion.jp/news_204.pdf) にまとめています。ご参考になさってください。



*Web アンケートの URL はこちらです。
<https://forms.gle/oBJLNFcTttSeuWCq7>
もしくは右の QR コードからどうぞ。→



*アンケートは、紙媒体でも回答できます。
岡山大学教職員の方には紙媒体のアンケート用紙をお配りしています。
学内便にてご提出ください。



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。
加入申し込みは、各単組役員、もしくは右の QR コードからどうぞ。
メールは、ODUnion@mb4.seikyounet.jp まで。



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。

就業規則改正内容等に関する質問書の回答



2022年4月28日に岡山大学職員組合は以下の3項目からなる質問書を提出し、5月20日に回答を得ました。特に質問事項2は新年俸制の方々の給与に関する事項ですので、新年俸制の方はご留意ください。また質問事項3は学外には公表しないとの約束で回答をいただいておりますので、学内限りの情報としてください（Web版の組合だよりにはこの回答は掲載しません）。

（質問事項）

- 2022年3月29日に国立大学法人岡山大学職員就業規則が改正され、試用期間が3ヶ月から6ヶ月に延長されましたが、その理由を教えてください。
- 2022年3月7日の大学経営戦略会議の議事概要において、新年俸制のグレード改定に関連して、給与評価区分の「3」と「2」の間に「2」を新設するとの記載がありますが、具体的にどのような制度になるのかを教えてください。
- ハラスメント相談について、岡山大学では本相談の件数は公表されていますが、プレ相談を含めた相談件数については公表されていません。直近10年間のプレ相談を含めた相談件数を教えてください。



（質問事項1. についての回答）

試用期間3か月で勤務評定を判断するには、実質的に採用後2か月経過時点で勤務評定を行うこととなり、新型コロナウイルス感染症対応等による在宅勤務等で勤務態様が多様化する中で、新規採用職員の勤務状況を適切に判断するには期間が短いことから、他の国立大学法人の状況を踏まえ、令和4年5月1日以降に新たに採用された者については試用期間を6か月としました。なお、令和4年5月1日より前に採用された者については、従前のおり試用期間3か月が適用されることとなります。

（質問事項2. についての回答）

直近3回の教員活動評価がわずかな差であっても、給与評価区分が「B」になった場合と「C」となった場合では改定グレードに大きな差が生じることになるため、その差の是正を目的として優秀者（B：5グレード改定）と標準者（C2：2グレード改定）の間に標準者（C1：3グレード改定）を新設しました。

なお、これは以下のとおり月給制における標準者と同等の昇給幅となるように設計しています。

（「2」は「2+」に標記を変更）

通算教員活動評価区分	4	4	3	2+	2	1
給与評価区分	S	A	B	C1	C2	D
	特に優れている (受賞等)	特に優れている	優れている	適切である	適切である	問題あり
改定グレード (号俸相当)	7G (28号俸)	6G (24号俸)	5G (20号俸)	3G (12号俸)	2G (8号俸)	-1G (-4号俸)
55歳超改定グレード	3G	2G	1G	0	0	-1G

（質問事項3. についての回答）

ハラスメント防止対策室において実施した過去10年間におけるハラスメント相談件数（プレ相談を含む）の推移は以下のとおりです。

<WEB版は、掲載無し>

7/5 ハラスメント防止委員会の審議に関する要求書の回答

岡山大学職員組合に職場環境についての相談があった場合、パワハラ的事案として岡山大学のハラスメント相談に付き添う等の活動をしてきています。岡山大学職員組合が支援していたある事案でのハラスメント調査の過程で、ハラスメントの調査に関連して組合で要求すべきと思われることが生じたので2022年6月6日に要求書を提出しました。7月5日にそれに対する回答がありましたので掲載します（部局が特定される可能性のある質問とその回答に関しては掲載を割愛しています）。



(要求事項)

1. 異議申立てに関して

ハラスメント防止委員会を規律する規程（国立大学法人岡山大学におけるハラスメント等の防止及び対応に関する規程）においては、ハラスメント防止委員会が判断したハラスメント認定の有無及び改善勧告の内容につき、ハラスメントを認める決定を行った場合のみ被申立人が異議申立てを行うことができる規程になっており、申立人側からの異議申立て等をはじめとする不服申立ての規程は一切設けられておりません。

ハラスメント救済は、被害を訴える者と加害者とされる者の双方から聴取のうえ、対応のプロセスを透明化し、被害者とされる者（申立人）は当然のこと、加害者とされる者（被申立人）への説明責任も果たさなければならぬのは当然ですが、現行の規程からすると、ハラスメント防止委員会の認定に対して、不服申立てが行うことができるのは、加害者とされる者、すなわち被申立人のみとされており、全ての構成員の人権を守ることが基本発想とされるべきハラスメント防止委員会としては、被害者とされる者に不服申立ての機会が与えられないという点において、その規程は不十分ではないかと思料します。

なお、いずれの申立人についても、ハラスメントには該当しないと判断するハラスメント防止委員会の判断について、不服の意見を持っていることはもとよりのこと、申立人らと同様に岡山大学職員組合は不適切な上司の言動等により苦しむ職員が二度と出ないように、組織運営体制や人事評価制度について抜本的な改善措置を可及的速やかにとっていただくことを強く希望していることを念のため申し添えます。

【回答】

ハラスメント防止委員会においては、申立人からの申立内容をもとに、慎重に審議が行われているものと認識しています。その結果として、ハラスメント認定に至らない場合がございますが、そのことによって、申立人の権利や利益に新たに制限が加えられるものではありません。また、結果にご納得いただけない場合には、当該委員会以外の他の機関等に対して調査等の申し出をされることが可能であり、それを妨げるものではありません。これらのことから、申立人からの異議申立手続が定められていないことが、手続的に問題であるとは考えておりません。なお、ハラスメントの申立てがあったことを踏まえ、被申立人及び関係機関に対して、改善措置等の必要な対応を行っております。

(要求事項)

2. 調査方法について

次に、ハラスメント防止委員会において、直近だけでも合計3件もの措置申立て事案が係属していたものと組合としては理解しておりますが、いずれの措置申立て事案においても、調査を担当いただいた委員から申立人への聴取において、申立人自身の言い分をオープンに聴取するのではなく、委員会とし認定しようとしている事実と申立人の言い分を重ねようとするかのような方法による質問等が行われた、すなわち、不適切と思われる誘導質問が多数あったといずれの申立人から仄聞しております。

組合としては、ハラスメント防止委員会同様、岡山大学においてはハラスメントを許さず、職場環境の改善のために必要なハラスメント対策を講じていただくことを切望しておりますが、ハラスメント防止委員会の認定によれば、そのいずれもが、当事者双方がコミュニケーション不足、誤解や齟齬があった、若しくはそれに類する事実があったとする認定が行われおり、であればこそ、委員におかれては、客観性・中立性の担保が要求されることはもちろんですが、委員が申立人に心理的に寄り添っていただき、かつそのような姿勢で事実関係を聴取していただくべきであり、誘導質問であったと申立人が疑念を抱くような調査方法についてはとりわけ本件のような事案においては適切とは言い難く、今後のハラスメント防止委員会としての調査の在り方として再考いただきたい次第です。

【回答】

ハラスメント防止委員会における調査は、申立人からの申立内容を基に、双方から慎重かつ丁寧に事実確認のための聴取を中心に行っています。ハラスメント防止委員会委員長に改めて確認を行いました。ご指摘いただいたことには不備はないとの認識に変わりはありませんので、ご理解いただきたく存じます。

これらの回答の内容は、組合として納得できるものではありません。

まず、要求事項1に対する回答についてですが、申立人は、申立人の権利や利益がすでに制限されていると感じているためにハラスメントの訴えを起こします。そのハラスメントが認定されないことによって「申立人の権利や利益に新たに制限が加えられない」ことを申立人からの不服申立てを受け付けないことの理由とされていますが、すでに制限が加えられている権利の回復を認められなかったということは申立人にとって十分に不利益だと考えます。他の機関に対して調査等の申し出が可能なので手続的に問題ではないとも回答されていますが、そもそも他の機関では調査等に時間と経費がかかるので、迅速な被害者対応を行うためにそれぞれの大学にハラスメント調査委員会が設置されているのです。例えば広島大学などでは申立人からの不服申し立ても可能な規定になっています。

次に、要求事項2についての回答ですが、調査の方法が一方的ではないかという訴えに対し、その調査をしている側が「問題ない」と言っているから問題ないとするのはおかしいのではないのでしょうか。これは例えばハラスメントの加害者とされている人が「ハラスメントはしていない」と言ったらハラスメントはないと認定することと同じ論理ではないのでしょうか？

そもそも大学におけるハラスメントの訴えとは、申立人が業務や勉学に支障をきたしているから申し立てるものです。実際にほとんどの申立人はメンタルの不調を訴え、通院し、休職や休学する人も多いです。仮に原因としての明確な「ハラスメント行為」の認定が難しかったとしても、被害者の救済を第一に考えるのが大学におけるハラスメント対応だと考えます。一般的に、制度ができた当初はその意義を理解して運用されていても、運用する人が変わって本来の意義の理解が失われてしまうことはよくあることです。岡山大学のハラスメント対応もそうならないのでしょうか。

全大教中国四国教研集会報告



2022年6月18日(土)、第32回中国四国地区教職員研究集会がオンラインで開催されました。主催は、徳島大学が担当しました。9単組の参加と1単組のオブザーバー参加があり、参加者数は25名でした。

講演は、講師に全大教中央執行委員長である静岡大学人文社会科学部教授の鳥畑与一さんを迎え、「これまでの全大教、これからの全大教～全大教の存在意義はなにか～」をテーマにご講演いただきました。1989年に日教組から独立した全大教の歴史的経緯、大学ファンドや大量雇い止めに対する最近のとりくみ、きびしい財政状況のなかで組織運営の見直しを図っていることなどのお話がありました。全大教では、文科省会見、財務省会見など、国に単組からの意見や要求をまとめ伝えていることを精力的に行

っており、最近では記者会見がマスコミに取り上げられるなどの成果があがっているとのことでした。質疑では、全大教の意義を各単組の組合員にどうやって伝えていくかについて意見交換がなされました。

単組から6本のレポート報告があり、それぞれのレポートについて発表と意見交換を行いました。岡山大学と愛媛大学からは、それぞれの大学での人事課との交流が報告されました。団体交渉以前の大学とのやりとりの方法について意見交換がなされました。徳島大学からは、「民間企業出身者が見た大学と組合」と題し、民間企業勤めの長かった1組合員から見た、企業化する大学の姿を考察する報告がありました。企業での組合活動の様子の報告もあり興味深い内容でした。山口大と島根大と高知大学からは、最近の取り組みについて報告がありました。

～全大教より～ 大学設置基準が大幅に改正されようとしています！

2022年8月6日締め切りで大学設置基準改正に関するパブリックコメントが募集されていたことをご存知でしょうか？文科省は2022年10月1日付けで大学設置基準を大幅に改正しようとしています。

そもそも大学設置基準とは何か

大学設置基準とは、大学の設置に必要な最低基準を定めたものです。学校教育法3条に基づき文部科学省令として定められています。法律ではなく省令ですので、文科省の判断で変更できるものです。



例えば、教員組織に関すること、教授・准教授・講師・助教・助手の資格に関すること、収容定員、教育課程に関すること、校地・校舎に関することなど、大学として認められるための最低基準としてさまざまなことが定められています。講義の「一単位の授業科目を四十五時間の学習を必要とする内容をもって構成することを標準」（第21条第2項）とすることや、オンライン授業で取得できる単位数の上限が60単位であること（第25条第2項、第32条第5項）も大学設置基準で定められています。

新しく大学を設置するときはもちろん、学部等を改組する場合もこの設置基準を満たす必要があります。この大学設置基準は最低基準を定めたもので、例えば教員数などについて、多くの国立大学はこの基準を上回っていますが、私立大学の中にはこの基準ぎりぎりのところもあるようです。

2022年10月に予定されている改正内容

2022年10月に予定されている改正内容は、改正内容概要 <https://public-comment.e-gov.go.jp/servelet/PcmFileDownload?seqNo=0000237947> によれば7点あります。詳細については、文科省のページ等を参照していただきたいのですが、ここでは全大教が特に問題であると指摘している「教員組織・事務組織等の組織関係規定の再整理」「基幹教員、授業科目の担当、研修等に係る規定」の2点について説明していきます。

今回の改正に至った経緯

今回の大学設置基準の改正は、中教審答申「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」を踏まえた中教審大学分科会質保証システム部会(第1回2020年7月3日~第14回2022年3月18日)での検討と、その結果まとめられた「新たな時代を見据えた質保証システムの改善・充実について(審議まとめ)(案)」（2022年3月18日）(以下、審議まとめ)によるものです。改正の目的は、『「教育研究の質」を保証するため、①最低限の水準を厳格に担保しつつ、②大学教育の多様性・先導性を向上させる方向で改善・充実を図っていくことが求められている』（8ページ）ことであるとされていますが、改正内容を見ると、規制緩和により、大学設置の最低基準を下げるものになっていると考えます。

改正ポイントその1「教員組織」と「事務組織」を「教育研究実施組織」に一体化

それでは具体的な改正内容を見てみましょう。「教員組織・事務組織等の組織関係規定の再整理」とは具体的にはこれまで設置が義務付けられていた「教員組織」と「事務組織」を「教育研究実施組織」に一体化させるということです。



その理由は、必ずしも教員が所属する組織と一対一対応しない「学位プログラム」の質保証をわかりやすくするためであるとされています(審議まとめ13ページ)。

これによりどのようなことが起こりうるのでしょうか？もちろん運用次第ではありますが、教員組織と事務組織が組織として同じになると、今まで以上に教員の仕事と事務職員の仕事が分離されなくなる恐れがあります。平たくいうと、これまで以上に教員が事務仕事を担当する可能性が高くなるのではないのでしょうか。それに従ってこれまで以上に事務職員が削減される恐れもあるのではないかと思います。



またこの件に関して特に全大教が問題視しているのは、教員組織を置くことが、学生を教育するという組織的な責任を明確化している学校教育法の定めをなしくずしにしかねないということです。学生の教育に責任を持つのは、教員の集団である教員組織であるというのが学校教育法に定められた現在の大学のあり方です。全大教は、この改正は「学校教育法から逸脱している」と指摘しています。

改正ポイントその2「専任教員」を「基幹教員」へ

「基幹教員、授業科目の担当、研修等に係る規定」での重要なポイントは「基幹教員」です。

現在の大学設置基準では教員は一つの大学に限って専任教員になることができ、学部には一定数の専任教員を置く必要があります(第12条、第13条)。改正後の大学設置基準では専任教員という呼び方をやめ、基幹教員という呼び方にします。そして、基幹教員のうち4分の1はその大学の「専任」でなくてもよいように規制を緩和します。つまり、極端な話、非常勤講師という身分であっても、基幹教員の条件を満たせば基幹教員としてカウントすることが可能になります。

この改正の趣旨は、大学教員の働き方が多用化しつつある現状を踏まえて、優秀な教員が複数の大学を兼務したり、あるいは企業等とのクロスポイントメントで勤務する教員を基幹教員としてカウントできるようにするためだと説明されています。しかし、専任でない教員が、その大学の教育の質をきちんと保証することが本当にで

きるのでしょうか？現場で日々さまざまな問題に対処している私たちとしては懐疑的にならざるを得ません。さらに、この規制緩和により、実際の常勤の教員の数が減らされてしまうことが危惧されます。

今後の見通し

今回の大学設置基準改正に対し、全大教はパブリックコメントを提出し、それを公開しています。また私大教連もパブリックコメントを出し、声明を出しています。他にも相当数のパブリックコメントが集まったようです。しかし、大学設置基準は文科省令で、法律ではありませんから国会審議も必要ありません。このまま改正されると思われます。大学設置基準が改正されることによりただちに国立大学の体制が変わるとは考えにくいですが、私立大学等においては大学の環境が悪化する可能性が大いにあります。大学のさまざまな環境が悪化しないよう、注視していく必要があると考えます。

教育の質保証をするためには教員数の増を



2020年からの新型コロナウイルスに対する授業の対応等をみても、教育の質を保証するには、教員によるきめ細やかな対応が重要だと考えます。そのためには、教員が教育に使える時間を十分確保できるような業務分担を行い、安定した身分の教員数を増やすのが一番効果的だと思われます。

参考 URL:

全大教のパブリックコメント

https://zendaikyo.or.jp/index.php?action=mirrorcabi_action_main_download&block_id=6240&room_id=51&mirrorcabi_id=&file_id=9431&upload_id=28127

私大教連の声明

https://jfpu.org/daigakusettiki_jun_kenkai/

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：中東靖恵 文学部准教授 内線 7426

ローカル線で行く！フーテン旅行記

第90回 大阪で世界の味めぐり！

JR 東西線

工学部職員組合 大西孝

新型コロナウイルスの流行で外国へ永らく行っていない、そういった方も多いことでしょう。海外へ行ったときの楽しみはご当地の料理ですが、国内でも JR 東西線の北新地駅の付近には、世界の味が楽しめる地下街があります。しかも駅からのアクセスは至って便利、どんな料理が味わえるのでしょうか。

JR 東西線は、尼崎駅を出て神崎川（兵庫県と大阪府の府県境）を鉄橋で渡るとすぐに地下へ入り、大阪城の北側をかすめて、京橋駅に至る路線です。JR 東西線を走る列車のほとんどは尼崎駅で JR 神戸線または JR 宝塚線に入り、京橋からは学研都市線へ直通します。途中の駅は全て地下にありますが、大阪の中心地を東西に結ぶため、各駅の周辺には面白い表情があります。目的地の北新地駅は、JR の大阪駅の南側にあり、大阪駅から地下街を歩いて 10 分ほどで乗り換えられるほか、地下鉄の西梅田駅や阪神電車の大阪梅田駅とも近い位置にあります。

北新地駅に着くと長いエスカレーターを上がり、改札を出ます。改札の向かい側には、大阪駅前第1ビル、第2ビルの入口があります。このビルの地下街は、関西でも随一の金券ショップ街である他、理髪店やパチンコ屋といった地下街ではあまり見かけないお店もあり、独特の雰囲気が漂っています。食い倒れの街らしく飲食店もひしめき合っており、丼物やうどんなどありふれたお店の他に、行列ができる老舗の洋食店や様々な国の料理が味わえるお店があります。オフィスが多い「キタ」（梅田周辺）らしく、手ごろな代金（ランチな

ら 1000 円以内）で食事ができるお店がほとんどで、詳しいことはグルメサイトをご覧くださいと思いますが、筆者がこの地下街でいただいた外国の料理をご紹介します。

- **イギリス料理**：有名な探偵小説をテーマにしたシックな店内で、フィッシュアンドチップスやローストビーフランチが楽しめます。フィッシュアンドチップスには、タルタルソースの他に、本場らしくモルトビネガーのボトルも添えられます。
- **ロシア料理**：ホイル蒸しのロシア風ハンバーグに、ソバの実のご飯のランチが楽しめます。魚派の方には分厚い鮭のステーキがお勧め。定食についてくる真っ赤なボルシチもロシアらしさを引き立てます。
- **韓国料理**：一人鍋に入ったチゲ鍋やソロンタン（牛肉のスープ）、冷麺にキンパ（韓国風海苔巻き）などが楽しめます。お店に入るとおかずの小皿が並ぶのは壮観で、本場の味が楽しめます。

お腹が一杯になったら、一つ隣の駅、大阪天満宮駅に行ってみましょう。駅名のとおり、駅を出ると南に「天神さん」と親しまれる大阪天満宮があり、そのすぐ北では、大阪唯一の寄席「天満天神繁昌亭」の幟がたなびいています。上方落語は、戦後永らく落語専門の定席がありませんでしたが、2006年、この地に寄席が設けられ、いつでも落語を楽しむことができるようになりました。また、大阪天満宮の西に延びる長いアーケードの商店街は、「日本一長い商店街」とされる天神橋筋商店街です。南北 2.6km の商店街は、地下鉄の駅 3 つの区間に及び、商都大阪にふさわしく多くの買い物客でにぎわっています。JR 東西線は地下区間ばかりで車窓は楽しめませんが、大阪らしい活気が感じられる路線です。



尼崎駅では JR 東西線（左）と JR 神戸線（右）の電車がお互いに乗換客を待ちます。JR 東西線の電車は、駅を出て神崎川を渡ると地下へ入ります。



大阪天満宮に隣接する「天満天神繁昌亭」。上方落語の定席が大阪に復活しました。



大阪駅前第1ビル、第2ビルで味わえる各国の料理。左からイギリス料理（フィッシュアンドチップス）、ロシア料理（ロシア風ハンバーグとボルシチ）、韓国料理（ブテチゲ定食）

野菜三昧 ～ししとう編～

農学部職員組合 安場健一郎

初夏から夏を代表する味覚の一つがシシトウですね。子供のころは全くおいしいとは思いませんでしたが、いつの頃からか普通に食べられるようになって、今は好きな野菜の一つになりました。とはいえ、冬にはあまり食べようとは思わないので、夏野菜のイメージですね。

ししとうはピーマンの仲間

シシトウはトウガラシの仲間で、ピーマン、パプリカ、鷹の爪、伏見甘長、万願寺とうがらしなどが同じ植物に分類されます。トウガラシの仲間の中南米原産の植物でポルトガル経由で16世紀に日本にやってきたそうです。ピーマンとパプリカは辛味を生み出す遺伝子を持っていないので辛くなることはありません。シシトウは辛味物質（カプサイシン）を作る遺伝子を持っているので、環境条件や植物の状態によって時々辛い果実をつけることがあります。時々辛い果実が混じるのが、シシトウを食べる醍醐味といえるかもしれません。万願寺や伏見甘もたまに辛くなりますが、シシトウほど頻度で辛いものに当たることはありませんね。

シシトウの栽培

果菜類の栽培にはテクニックが必要なものが多いですが、ししとうは整枝が面倒ですが暑さに強く、虫もあまりつかないので難易度はそれなりではないかと思えます。5月ころにホームセンターで2、3株苗を買ってきて、肥料を入れて耕した畑に50cm位の間隔で植えつけます。除草のためにマルチフィルムを畝に張っておく方が良いと思えます。最初のうちは主枝が一本伸びてきますが、途中で二股にわかれます。そのころに伸ばす枝を4本決めて、側枝は2、3花開花した先で摘芯します。4本の枝は棒を立てるなどして何らかの方法で誘引する必要があります。側枝の果実を収穫し終わったら側枝を切り戻して、側枝から出るわき目を伸ばして同じように剪定をします。こんな感じで栽培しますが、多分よくわからないと思えますので葉が込み入ってきたら生長点の数を整理するくらいの感じで家庭菜園の場合が良いかもしれません。



大学では鉄パイプを使って誘引栽培しています。



紐が巻き付いているの4本伸ばした枝（亜主枝）の1つ、横に伸びているのが側枝。亜主枝と側枝2～3果収穫するのが楽だと思います。



実験用に今たくさんシシトウを作っています。今回、10本焼いて食べてみましたが1本あたり（辛いやつ）が含まれてました。



個人的には味のポイントは“シシトウ”だと思います。付け合わせに漬物が欲しかったので福神漬けをのせました。この夜は、竜田丼とナスのオランダ煮が晩御飯でした。夏っぽいですね。

竜田丼の思い出

大学生のとき下宿生活をしてたのですが、仕送りもあってバイトもしていたにもかかわらずいつも金欠に苦しんでいました。当時、お金を何に使っていたのかよく思い出せないのですが、最近の学生を見ていてもあまり変わらないような気がするので学生とはそういうものかもしれません。昼は大体、学食を利用してましたが、閉店間際にねらって行って“貧乏カレーください”と注文すると、時々ライスの下にトンカツを入れてその上にカレーをかけてもらえるカツ隠し？のサービスがありました。カツが余っているときだけでしたが、あのサービスは本当に助かりました。今ではもう無理でしょうが。。

いつもカレーばかりでは飽きるのでも、安いのをよく注文していたのですが、その中の一つが竜田丼です。つけ合わせに揚げたシシトウが2本のっけていて、あのおかげでシシトウが好きになったのではないかと思います。目の前で鶏肉とシシトウを揚げてもらっているのでも、空腹で待たされている間に視覚、嗅覚、聴覚が刺激され徐々に幸福感が増す一品でした。ということで、今回、思い出の竜田丼を作ってみました。

鶏もも肉を一口サイズに切って、しょうゆと酒と生姜のすりおろしで作った漬けだれに30分ほど漬けます。汁をよく切ったもも肉に片栗粉をまぶして油で揚げます。揚げている間に、先ほどのつけだれ、しょうゆ、酒、みりん、砂糖などを適当に混ぜて火にかけて煮詰めてかけだれを作ります。竜田揚げができる2、3分前に切り込みを入れたシシトウを油で揚げます。どんぶりに、ごはん、刻み海苔、竜田揚げ、揚げたシシトウを乗せてかけだれを全体にかけて出来上がりです。作ってみて思いましたが、揚げ油にシシトウの香りが移ってそれが竜田揚げにしみついて、それが味を複雑にしておいしくしているのではと思えました。材料代も安いので、もしよければ試してみてください。

昔に比べてシシトウの出荷量は減ってきているようです。食べ方のバリエーションが少なく大人の味がしますので好き嫌いがはっきりするのも、その一因ではないかと思えます。また時間をみて、ピリ辛の味を生かした食べ方を考えてみたいと思えます。