

組合だより

274号

2023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 <https://odunion.jp>

メールアドレス info@odunion.jp

目次： 1～3：8/30 学長との懇談会 4～5：団体交渉要求書提出 5：書籍紹介 6：単組だより「芋掘り会報告」
6：新年懇親会について 7：フラワーアレンジメント案内 8：フーテン旅行記（最終回）

8/30 学長との懇談会報告

2023年8月30日午前11時から1時間あまり、那須学長と岡山大学職員組合2023年度役員との懇談会を行いました。大学側からは那須学長、三村企画・評価・総務担当理事、高橋総務・企画部長、組合側からは高岡委員長、荻野副委員長、五十嵐副委員長、味野副委員長、上森副委員長、駄田井副委員長、藤原書記長の7名が出席しました。場所は、本部棟6階の第二会議室で行いました。



はじめに出席者の自己紹介があり、つぎに組合からあらかじめ提示した懇談したい5項目について学長の考えをお聞きました。

1. 職員組合との共創的な関係について
2. 大学メールの利用について
3. 教養教育改革について
4. 職場環境・ハラスメント防止について
5. 物価高騰への対策について

以下、それぞれについて報告します。

1. 職員組合との共創的な関係について

（高岡組合委員長）岡山大学を「働き続けたいと思える職場」にしていくために、職員組合はこれまでの大学執行部との協調関係からもう一步踏み込み、共創できる関係を築いていきたい。組合は多くの教職員からの声を聴くことができるので、例えば、教職員から大学改善のためのアイデアを集め、組合プロポーザルとして提示することが可能だ。執行部でご担当の理事を決めてもらえば、一緒にアイデアを集積できるだろう。一般

の教職員もいろいろなアイデアを持っているので、それを伝えるチャンネルがあり、一つでも実現することがあれば、ポジティブなアイデアを出すような職場になっていくのではないかな。

(那須学長) それは正に私が学長選の所信表明で述べた『不易流行』だ。「不易」は、岡山大学に関わる全てのステークホルダーの多様な幸せの実現を追求すること。また、「流行」は、社会の動向や地域の人々の思いを先取りして変わっていくこと。原点はそこにある。「働きたいと思うかどうか」が大事。組合からいろんな要望を集めていくというのは、全く問題ない。やっぱり真実は現場にある。



私は下積みが長く、雑用と言われるような仕事を雑用と思わずにやってきた。それが、今全部役に立った。そういう経験から、学長という立場に立っても、「現場はどうなんだ」と考える。学長の前では皆が付度していると思うが、本当はどうなっているか、現場の人が何を考えているか、何が問題なのか。特にこういう立場になると、情報がワンウェイになってしまう。経営者やトップはいかにいろんなチャンネルを持っているかというところが大事だ。だから、今日、組合から提案されたこともその一つだと思う。

私の基本的な考えとしては、“bad news first”である。中国の『貞観政要』にあるように、耳が痛いことを言う人間をそばに置いていないとダメだ。特に学長になると、皆心地のいいことしか言ってくれなくなる。だから、耳の痛い、都合の悪いことが、早く経営者のところに入るような仕組みを作っておかないと、その組織は潰れる。だから、逆に、悪いことを言ってほしい。できることとできないことはあるが、その中に事実があるかもしれないし、偏った意見もあるかもしれない。だから、組合の提案は、具体的にどうやるかは相談をさせていただくが、ウェルカムだ。

「岡大で働いてよかった」という岡大 LOVE を持ってほしい。朝起きたら「さあ今日はこういうことをしよう！」とワクワクドキドキできるかどうか、ということが基本だ。それをみんなで作っていく。稲盛和夫さんが京セラの社是として「従業員及びその家族の物心両面の幸せを追求することで社会貢献をする」と書いている。僕もやっぱり、働いてくれている人や学生が、物心両面に満たされないと駄目だと思う。いくらウェルビーイングやSDGs 大学などと言っても、働いてくれている人たちがヘトヘトになっているようじゃ駄目。僕の部屋に「敬天愛人」の書を掛けているが、そこは絶対にぶれない。

JAL が倒産した時に、稲盛さんは80歳ぐらいだったが、JAL に行き、毎日コンビニのおにぎりとカップラーメンで従業員と車座で話して、全国を回った。私は労使関係というのは本来そうあるべきだと思う。社長が利益だけを追求し、従業員の首を切って、航空会社の価値を上げ、どこかに売って、それで終わり、という会社は駄目だ。続かない。この大学を50年100年続けさせようと思うと、私は、稲盛さんや、山田方谷がやったことを自分もやる。実践すると、すごい抵抗にも合うだろう。「事の外に立ちて、事の内に屈せず」(山田方谷)というように、一番の抵抗は内側からくる。しかしそれが怖くては改革はできない。この大学で働いている人の幸せを持続させるためには、やらないといけない。学長になって、その気持ちはもっと強くなった。だから、組合との共創については、是非やっていこう。

2. 大学メールの利用について

(組合委員長) 共創関係に関連して、組合が教職員の方々とメールで連絡をしたり、アンケートをしたりして、コミュニケーションをきちんととれるように、大学の構成員全員にメールを一斉送信することはできないか。

(学長) 組合は大学外の組織という形なので、認めるのは難しい。しかし、組合活動としてではなく、大学が広く意見を聞く時に組合にも参加してもらおうということならいいのではないかな。大学が主体として、組合からの質問はこれ、〇〇からの質問はこれ、という風に構成員に求めるのならばできるだろう。

(組合委員長) 運用の仕方などはぜひご指導いただきたい。

3. 教養教育改革について

(組合委員長) 今までの授業時間の改革もそうだが、教育改革がどんどん前のめりに進んでいて、その方向性が直前にならないと、一般の教員に知

られない。帰属意識が高いと、「よしがんばろう」となるが、そうでない場合、忙しくなって文句も出る。今度の教育改革の方向性は何か。

（学長）今は Target2025 で基本は学生のため。岡山大学を出て、社会でちゃんと自分で切り開いていけるかどうか。教員が何を教えたかではなく、学生が何を学び、何ができるようになったかが今度の改革。学び方を学ぶ。いわゆる課題解決、探究能力だ。菅理事を先頭に、前の舟橋理事も含めて、構想案については、部局との意見交換を一応やっている。ところが、現場では「そんな聞いていない」という話が結構出る。これはなぜか。私が思うに、執行部の言ったことが、一人一人の構成員にほとんど届いていない。部局連絡会で報告した情報が、部局の教授会に情報が行き、更にその下の構成員に行くかという、ある所で完全に遮断されている。そのことに私は理事になって気が付いた。ツイッターなどもあるが、本当に有効な情報伝達ツールは何なのか、これはやはり現場に足を運ぶしかない。教育改革の話も、会議の場で話されたと思うが、現場に下りていない。だから「聞いてない」となる。学生さんたちがこれからの社会で受け入れてもらえるよう、大学がその役割をもつということを、教員の先生方にしっかり植え付けていきたい。これを「厄介な改革」と思うか「学生の将来のための支援」と思うか。これを私たち執行部が皆さんに説明をして理解・納得してもらわなければならない。上から押し付けるのではなく、そこに魂をこめないといけない。

4. 職場環境・ハラスメント防止について

（学長）職場の心理的安全性の確保というのは、私にとって大きな問題だ。人間の尊厳は守るべきだ。私はセクハラ、パワハラを絶対に許さない。これは厳しく言っていく。ハラスメント対応についても、迅速に対応する。相談者が、相談に来ること自体、よっぽどのことで氷山の一角。相談できずに泣き寝入りも多い。だから、相談するのは相当思い詰めて来ている。私は、こういうことがあったと聞かされた時、「誰のためにやっているのか、相談者のためになっていないのではないかと問う。世の中のいじめが、最後に不幸な結果になる、という事案がいっぱいある。それは皆、どこを向いて仕事をしているのかということ。これは僕の「不易」の部分でちゃんとやるべき。ただ、それには担当の方も勇気がある。僕としてのメッセージは、ハラスメントは許さない、なくそう、ということだ。

今、心理的安全性を確保することを、行動に移そうと思っている。心理的安全性を醸成するアプ

リがある。Unipos というのだが、ここ 2 年研究系で使っていて、お互いを認め合う、称賛し合う、それを言葉に出して言えないから、アプリで言って職場のコミュニケーションを高めていく。生産性を上げ、皆のウェルビーイングのために、心理的安全性というのはすごく大事だ。

（組合委員長）組合には、駆け込むように相談に来る方がいる。相談窓口としては複数あると思う。我々も、氷山の一角だろうなと思う件もある。そういうことが起こらないように取り組むことと、万が一起こった時に、すぐ助けを求められるようにする状況を組合としても続けていきたい。



5. 物価高騰への対策について

（学長）人事院勧告の件もあるし、どこの大学も大学病院もすごいことになっていて、うちのことでだけではない。とは言え、そういうことを全く考慮せずに予算を組んでいるわけではなく、人事院勧告や光熱費については、当初予算である程度見込んで予算を組んだ

OECD の中で、日本の平均賃金は韓国に抜かれた。海外から教員を呼んでくるのにも、今の給料体系では呼べない。国全体として課題があるということはお理解いただきたい。大学の建物も日本全体が他国と比べて老朽化している。職員の給料と建物のお金を出そうとすると、大学としての経営基盤をきちんとしなければ、いつまでも運営費交付金、入学金、授業料だけは成り立たない。大学病院の収益もだめ。私が研究担当理事の時からやっているのは、多様な経営基盤を作っていくこと。もう少し経済的に自由度がある大学を作っていくか、成り立たない。私としては経営基盤をしっかりと強いものにして、強い大学にしたいと思っている。やっぱり、あるべきものがないと、皆ワクワクドキドキできない。だから、物心両面なんだ。それをぜひやりたい。

（紙面の都合上、内容を編集しています。）

11/21 団体交渉要求書提出

コロナ禍に続き物価高と昨今の教職員の労働環境と生活環境は共に厳しい状況が続いています。限られた予算と人員の中で多くの職務を黙々と遂行する教職員に対し、現状の賃金・給与は全く十分ではないと組合では考えています。教職員は、岡大を支える労働者であると同時に社会を支える生活者でもあります。法人化されたとはいえ、国立大学に勤める教職員が、もし給与が少ないために生活に窮するような状況があるとするならば全く嘆かわしいことだと思います。長らく続く物価高は、じりじりと教職員の生活を圧迫しています。人事院勧告はプラス勧告であったとはいえ、物価高に対し十分な増加であるとはとても言い難い状況です。昨今の状況を鑑みて、給与増と労働環境の改善について以下の5項目について団体交渉を要求します。



1. 物価の上昇に見合った給与

人事院勧告では2年連続のプラス勧告になっていますが、公務員準拠の給与改正では昨今の物価上昇に全く追いつけておらず、教職員の家計や生活は厳しいものになっています。今年の人事院勧告の月例給は、初任給を始め若年層に重点を置いて俸給表を引上げ改定となっていますが、物価上昇は全世代に対する負荷となっており、若年層に限らない賃金上昇が必要です。また、今年の人事院勧告では、テレワーク中心の働き方をする職員について、光熱・水道費等の負担軽減のため、在宅勤務等手当を新設するとなっています。コロナ禍を通して教職員のテレワークに対し、組合では継続的に手当の支給を求めてきましたが、この点についても今後の労働環境を見据えて手厚い制度設計が必要であると考えています。以上を踏まえて以下のことを要求します。

- ・公務員準拠を上回る賃金上昇を行うこと。
- ・初任給・若年層の給与だけでなく全大的な給与引き上げを行うこと。
- ・環境整備と経費を十分に賄える実効的なテレワークケアの制度設計を行うこと。

2. 教養改革での現場への配慮

2025年度の新入生から適用される教養改革では1回生からの少人数ゼミを計画されていますが、教務委員会内で学部負担が懸念されており、学部の事情を考慮して進めてほしいとの声が上がっています。設計委員会だけで話が進められていて、現場の意見がなかなか伝えられていません。2025年に期限を切って進めているので、計画の決定が強行される恐れもあり、実施されれば教員負担のインパクトは大きなものになると組合では懸念しています。教養改革の進行にあたり以下のことを要求します。

- ・教養改革の透明性を高め、現場の教職員の意見が反映できる体制作りを行うこと。
- ・今後のスケジュールなどを含む詳細について全学教員向けの説明を行うこと。

3. 入試手当の支給

昨年度、組合が実施したアンケート調査では、入試手当の支給を求める多数の意見が寄せられました。また、大学は以前の団体交渉で特殊性のある業務について手当を支給することを認めています。アンケート調査では入試業務は特殊性のある業務であるという意見が大勢をしめました。また、入試手当の支給されている他大学も複数あることを確認しています。

組合では、アンケート結果で示されたように、入試業務、特に監督業務は特殊性のあるものだと考えています。大学が、入試業務を特殊性のある業務であると認めないのであれば、失敗が許されず緊張した現場で働く教職員の士気に関わると考えており、今後もこれまでと同様に安定した業務体制を継続するためにも入試手当の支給は必須だと考えています。

入試手当の制度設計を行い、入試手当を支給することを要求します。

4. 非常勤講師の追試業務に対する賃金の支払

非常勤講師は16回の予定授業数を超えて公欠した学生に対し追試を行う場合、その業務について賃金が支払われず交通費も出ません。その代わりにテスト用紙を預ければ、事務職員が教員の代わりにテストを実行する仕組みになっています。しかし、英語のスピーキングテストなどは事務職員では採点できないので、結局のところ教員が無償でテストを実施しています。組合としてこの状況は看過することはできません。

予備交渉では、各部局への聞き取り調査において、届け出が出されているにもかかわらず、賃金が支払われなかったことはなかったとのことであったが、届け出がなかったとしても、追試業務を行った証拠は教室の利用履歴や成績の提出時期などにも残っているので、届け出の記録がなかったとしても過去の実態を調査することは可能であると考えています。以上を踏まえて以下のことを要求します。

- ・過去に行われた賃金の支払われなかった追試業務に対し、あらゆる方法で実態を調査すること。
- ・調査に基づき、過去に支払のなかった追試業務について賃金の支払をすること。
- ・即刻、同様のことが起こらないような体制作りをすること。

5. 学童保育中の教職員に対する車両通勤許可

鹿田キャンパスでは、学童保育の特別理由があるにもかかわらず、通勤距離制限の変更により車両入構許可の対象から外れ、車通勤ができなくなる事例が発生しています。保育や学童の送り迎えのため車を使わざるを得ない教職員は、やむを得ず自費で学外に駐車場を借りて車通勤を維持し

ています。教職員用の駐車場が足りないという大学側の都合により、本来は車両入構許可の対象であるはずの教職員が許可を受けられなくなっています。この通勤環境の悪化に伴う子育て環境の悪化は、子育て支援を掲げる本学の方針に反しており、安全安心な子育て環境を維持するためにも即刻対策を行い改善する必要があります。以上を踏まえ、以下のことを要求します。

- ・「特別理由」とは一般的に優先順位の高いものをさす言葉ですが、車両入構許可における特別理由がどういう位置付けになっているのか説明すること。
- ・特別理由の教職員を優先的に入構許可すること。
- ・「子の看護養育休暇」の対象となる教職員に対し、車両入構許可を出すこと。
- ・入構許可を申請しない場合でも、子に予防接種・健康診断を受けさせ、又は学校等が実施する行事に出席する場合等、特定日に自家用車を必要とする場合は、臨時的に駐車サービス券を交付し、負担を軽減すること。
- ・駐車場が足りない場合は、学外駐車場利用の補助をすること。

新刊紹介 発達障害者雇用の現場から



『発達障害児者の“働く”を支える —保護者・専門家によるライフ・キャリア支援—』

監修：松為信雄 編著：宇野京子
発行：クリエイツかもがわ 2023年
(写真は出版社 HP から)

障害者雇用が広まると、その就労支援の重要さも同様に増していきます。岡山大学でもグッドジョブセンターが中心となり、障害者雇用の場を提供しています。発達障害のある方への支援の在り方はとても難しく、勉強しながら取り組んでおられる支援員さんもいるようです。また発達障害のあるお子さんをお持ちの保護者の方も、わが子の将来の就労には多くの心配があることだろうと思います。ご紹介する本は、そのような方々のニーズに応えてくれる本です。

就労支援の現場にいる人たち、支援の研究・教育に関わる人たち、最も近くにいる保護者や家族たち、そして当事者からの重要な声とアドバイスが分かりやすくまとめられています。編著者の宇野京子さんは現在、岡山のハローワークで、専門知識に裏打ちされた情熱をもって、就労支援アドバイスに取り組んでいらっしゃいます。どんな分野でもやっぱり人材が大切、と思わされる本でした。

単組だより 農学部職員組合より

「芋掘り会のご報告」

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28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。一昨年・昨年とコロナ禍の影響で2部制としておりましたが、今年度は2019年以来の1部制(13時～)での完全開催となりました。当日は過ごしやすいく秋空の下、総勢60名(大人35名、子供25名)の参加者が計113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、お子様・ご家族・お友達と一緒にたくさんの芋を収穫されました。忙しい日々を一時忘れて、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提供し、収穫した芋と一緒に持ち帰り頂きました。今年度は当方の不手際で案内が遅れたこともあり、例年より参加者が少なく、申し訳ありませんでしたが、来年度も開催予定ですので、ぜひ奮ってご参加ください。来年度も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。

新年懇親会のご案内

2023年1月18日(木)19時から、新年懇親会を開催いたします。場所が決まり次第、組合の皆様にご連絡いたします。ぜひ、ご参加ください。

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、もしくは上のQRコードからどうぞ。メールは、info@odunion.jp まで。

主な活動

団体交渉、学長懇談会研究科長・各部長・病院長と交渉、講演会、学習会の開催、レクリエーション活動、コーラスサークルなど

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。

ユニオン

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

組合合唱団で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18時00分から約1時間半、岡山北公民館で練習をしています。世界や日本の名歌、心にジーンとくる懐かしい歌等を楽しみながら歌っています。毎回、簡単なストレッチを行うことからスタートし、発声練習を行った後、季節感のある曲を選び、部屋いっぱい、公民館いっぱいに歌声を響かせています。身も体もほぐれ、一週間の疲れを解放しています。一度、練習風景を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(内線7168)まで。

フラワーアレンジメント講習会のお知らせ



季節を彩る花とグリーンを美しくアレンジしてみませんか

日 時：2023年12月13日（水）12：10～12：50

場 所：職員組合事務室（一般教育棟A棟 1階）

講 師：小田泰子さん（環境理工学部事務室 事務職員）
フラワーアレンジメント講師

参加費：組 合 員：1000円

非組合員：1500円

※お花代、資材代としていただきます。

※当日の組合加入の方も組合員価格でご参加できます。

*ハサミ（工作用）と、お持ち帰り用の紙袋（ホールケーキ用などのマチ広で大きめのもの）をご用意ください。

*申し込み：12月6日（水）まで

*参加希望の方は、下の申込内容をご記入の上、組合までメールにてご連絡ください。



岡山大学職員組合メールアドレス：info@odunion.jp

本件担当：職員組合 藤澤 （電話：086-252-4148）

2023・12・13 フラワーアレンジメント講習会 申し込み

氏 名 （ ）

所 属 （ ）

いずれかに○をしてください。 組合員 非組合員

主催：岡山大学職員組合

ローカル線で行く フーテン旅日記

第100回

海の香りを感じる都市間特急！ 山陽電鉄

大西 孝

関西は戦前から私鉄王国と呼ばれ、特に京阪神地区では私鉄（京阪、阪急、阪神）とJRが互いにサービスを競っています。一方で、いささか地味な存在が、神戸から姫路を結ぶ山陽電鉄です。山陽電鉄の本線は全線が開通して今年で100年を迎えますが、かつては神戸市の中心街には乗り入れず、神戸駅の一つ東の兵庫駅を起点としていました。1968年に神戸高速線という阪急、阪神、山陽の各社を結ぶ地下路線が開通し、ようやく新開地や高速神戸、阪急と阪神の三宮への乗り入れを果たしました。1995年の阪神大震災では、神戸市の須磨区や垂水区で大きな被害を受け、全線の復旧に5か月、さらに神戸高速線の復旧には7か月もかかり、わずか2か月半で復旧したJR神戸線に旅客を奪われました。その後、1998年に阪神電鉄の大阪梅田駅と山陽姫路駅を結ぶ直通特急の運行が開始され、両駅を結ぶ都市間特急が15分おきに走っています。ただし大阪と姫路の間は、JRの新快速が約1時間で結ぶのに対して、直通特急は1時間半以上を要し、全区間を乗り通すお客はそれほど多くはなさそうです。一方で、地域に密着した私鉄らしく、直通特急の停車駅は並走するJR神戸線の快速よりも多く、日常の足を支えています。

山陽電鉄の本線の起点は神戸市長田区の西代（にしだい）駅です。起点といっても普通しか停車しない寂しい地下駅です。次の板宿（いたやど）を出ると地上に出て、住宅街を走ります。東須磨駅と月見山駅の間にある踏切は、この近くに生家のあるシンガーソングライター平松愛理さんの



山陽電車の神戸市内の区間はカーブが多く速度が上がりません。一ノ谷の戦いで活躍した平敦盛ゆかりの須磨寺の最寄り駅、須磨寺駅で撮影。



舞子公園の松林の向こうに、夕焼けをバックにした明石海峡大橋と淡路島が見えます。須磨から明石にかけて、山陽電車の車窓には海が広がります。

「駅のない遮断機」という歌の中に登場します。春になると桜が見事な須磨浦公園を抜けると、列車は摂津と播磨の国境、須磨一の谷に入り、山と海のわずかな幅に山陽電車、国道2号線、JR神戸線が並走する区間を走ります。次の塩屋駅を通過すると急な上り坂を登り、その頂上にあるのが滝の茶屋（たきのちゃや）駅です。この駅のホームからは瀬戸内海を見下ろすことができ、大都会から抜け出した解放感を味わうことができます。舞子公園を出ると明石海峡に沿って走り、対岸の淡路島と明石海峡大橋の威容を眺めることができます。子午線の通る天文科学館が右に見えると山陽明石駅に到着します。ここまではカーブが多く、直通特急といえどもあまり速度が出ませんが、この先は播州平野を時速110キロで快走します。沿線には住宅地のほかに田畑、さらには播磨臨海工業地域の化学工場や製鉄所などがあり、変化に富んだ車窓を楽しめます。飾磨（しかま）を出ると、支線の網干（あばし）線と別れ、終点の山陽姫路駅に到着します。私鉄のターミナル駅らしく、行き止まりのホームの先にある改札を出ると、山陽百貨店に直結しており、高架下には名物の「姫路おでん」が食べられるお店もあります。

私事ながら、山陽電車は筆者が中学・高校生の頃に毎日、通学で使っていた思い出深い路線です。当時は神戸市内も震災からの復旧が進み、直通特急が走り出すなど、山陽電車が大いに発展していく様子を肌で感じていました。昨今は人口減少などでどこの鉄道会社も経営が苦しいようですが、鉄道に限らず公共交通機関を利用する人が増え、便利な地域の足として末永く続いていくことを願っています。

節目の第100回をもって旅行記の掲載は終了します。永らくのご愛読、ありがとうございました。



山陽明石駅の一つ東にある人丸前駅のホームには統計135度、日本標準子午線が通り（右下写真）、北側には明石市立天文科学館がそびえます。



加古川市や高砂市の名物「かつめし」。伊保（いぼ）駅の近くには名付け親とされるお店があります。寿司屋なのに「かつめし」が良く売れる不思議なお店です。