

# 組合だより

285号

2025年

1月31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

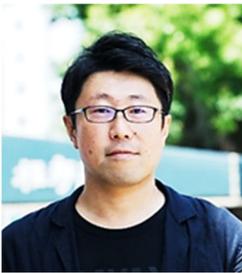
ホームページ <https://odunion.jp>

メールアドレス [info@odunion.jp](mailto:info@odunion.jp)

目次： 1：新年のご挨拶 2～8：学長懇談会報告 8：クリスマス会報告 9～10：合唱団

## 新年のご挨拶

執行委員長 高岡敦史



2025年の始まりにあたり、皆様のご健勝と幸せを心より願っております。

世界経済は依然として不安定な状態が続いており、特にアメリカの政策変動や中国経済の停滞が懸念されております。また、地政学的リ

スクも高まりつつあり、国際的な情勢が我々にとっても大きな影響を与えることは避けられません。

また、国立大学の経営状況も依然として厳しい中で、私たちはより一層の努力が求められます。教育と研究の質を維持しつつ、有限な予算の中で効果的な資源配分を行い、持続可能な運営を実現するための創意工夫が必要です。大学執行部も全力を尽くしていることかと思いますが、我々職員組合も、より良い大学づくり・職場づくりに向けて全力を尽くしたいところです。本年も引き続き皆様のご支援とご協力を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

・・・というのが、AI (Copilot) が提案してきた新年の挨拶文 (多少加筆修正) です。

トランプ政権は AI 開発に巨額の投資をするようです。AI の社会実装は当初の想定よりも遅れ気味ようですが、どこかのタイミングで AI が社会・経済インフラに一気に浸透するようになるの

だろうと想像されます。もしかすると最適な労働管理 (タスク管理) や職場環境のデザインは人の思考と手に依らず、AI がやってくれるようになるのかもしれませんが。その時、職員組合の役割と仕事とは何でしょうか？

AI が最適解を導き出せるかもしれないと想像すると、逆に、人の思考と手に依ると最適でないことになるのはなぜか？という疑問が湧いてきます。岡山大学には「この大学をおかしなことにしてやろう」という悪人はいないでしょう。すべての教職員が良かれと思って色んな仕事をしているはずですが、そうなのに AI ほどの最適解が導き出せないとしたら、問題は教職員間のコミュニケーションや連携、つまり共創の仕方にあるようです。

「あの部署の仕事はうちの部署の仕事と無関係だから」という縦割りと無関心、「あの人の考え方はわたしと合わないから」というネガティブな人間関係、「あの人は好き、あの人は嫌い」という感情ベースの仕事。人間らしいと言えればそれまでですが、岡山大学をより良くしていこう！という思いとそのゴールイメージを強固に共有し、必ずそこに向かうんだ！という使命感や情熱を持ち続けていれば、私たちは AI と同等の解を導き出せるはずです。少なくとも、AI に意思決定してもらえるようになるまでの間に、人間らしく仲間とポジティブに働く構えは備えておきたいと思えます。

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。



## 2024/8/27 学長との懇談会報告

2024年8月27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2024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、藤原書記長の5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しました。

- 1 総合技術部について
- 2 ハラスメント対応について
- 3 複線型人事制度について
- 4 研究時間の確保について
- 5 人員確保について
- 6 共創について

以下、それぞれについて報告します。

### 1 総合技術部について

(組合)総合技術部が発足して1年が経過しました。総合技術部について学長の今の考えと今後の展望についてお聞かせください。

(学長) まず順調に発足したと考えています。総

合技術部の方々は今までバラバラに各部局等に所属して、同じ技術職員でもお互いを知らない、何をやっているかも知らない、キャリアパスがない、もっと頑張りたいと思っても頑張れないという状況がありました。私が研究担当理事になったとき、技術職員の方がやりがいとやる気を持って仕事に打ち込める職場環境を整備したいと思ってワーキンググループを立ち上げました。今ようやく総合技術部が発足して、部長のもとで皆さんが方向性を持ってやってくださっています。その中で、東工大(現:東京科学大学)のTCカレッジに行って更なる勉強をしている方がおられ、また大学院修学支援制度によって2人の総合技術部職員が大学院修学支援認定されました。職場から経費と業務のサポートを受け、職専免として行っていただきます。私としては、総合技術部職員約80名がやりがいを持って仕事に向かっていたきたい。

ただ、皆さんにアンケートを取ると、いくつか不安もあるようですが、それは前向きな不安だと思っています。例えば、誰かが仕事を抜けて大学院やTCカレッジへ行ったら、その穴埋めは誰ができるのかというご不安がありますが、それは今が過渡期だからだと思っています。総合技術部長は、「一つの業務を一人でやっていて、その人が抜けたら全然できなくなるというのではなく、チーム制でやっていく。教育研究系技術職員のスキルをきっちり登録して管理していく。だから、たとえ一人が抜けたとしても、他の人がサポートする、そういう仕組みを作っていきたい。」とおっしゃっていましたので、全然心配していません。私としても、しっかり支援していきたいと思っています。

本学の取り組みは、技術職員の職場環境改善に役立っています。それは大学の研究力の強化、そして総合技術部職員の技術力がアップすることで、研究者の研究時間の確保につながっていきます。技術職員のアンケート回答に、「論文に謝辞を入れてもらえない」とか「名前をオーサーとして入れてもらえない」とかがある。私はそれを変えていきたい。その研究に貢献した者は名前をちゃんとクレジットとして入れる。今年の1月に「研究ポリシー」を出した時に、研究者と事務職員、技術職員は対等である、イコールパートナーシップである、と言いました。これは大学の職場における根幹です。明治時代からの「教授にお仕えする」という考え、研究者も日曜日に「これやってよ」って書いてくるようなことが、かつてはあったように聞いていますが、そういうのがない風土に変えていきたい。総合技術部の整備を端緒として、大学全体を働きやすい環境にしていく、それがハラスメントも抑止し、心理的安全性を確保していくと私は思っています。

**(組合) 技術職員同士あまり付き合いがありませんでしたが、話すことができるようになった点はよかったと思います。しかし技術職員の数自体は変わっていません。今後の補強の展望はありますか。**

**(学長)** 補強がないとは言っていません。あらゆる可能性を消すつもりはありません。人材がきちんと効率よく機能しているのかどうか、まずそれが先で、そこから考えるべきだと思います。今のメンバーで最適かどうかを見る。余剰ならどこへ傾注すべきか。高度な機器が今どんどん入ってきていますから。総合技術部のその整備と機器共用は一体ですから、機器の共用を進めていくことで、外部収入を得る。要は高度化してほしいということです。

## 2 ハラスメント対応について

**(組合)** 新体制になって、大学のハラスメント対応に変化を感じています。組合への相談数が減っています。どのような点に力を入れているのか、今後どのような対応していくのかについて教えてください。

**(学長)** ハラスメント対応は、私はものすごく心と頭を痛めています。ある部局でハラスメントがあったとき私は、「ハラスメントは根絶する」「放置はしない」「膿は徹底的に出す」「皆さんを守ります」というトップメッセージを出しました。あれは私の偽らざるもので、自分もそういう境遇にいたことが長年あったので、本当にハラスメントはなくしたいと心の底から思っています。

私の実感としては、ハラスメントは減っていない、増えていると思っています。ハラスメント相談室とか組合に相談に行くということは、よっぽどじゃないと行かないから、その水面下で、ものすごくあると思っています。私は今の立場として、「減ったからよかった」、「自分はよくやったな」とは全く思っていません。ものすごい水面下でうごめいていると思います。



やはりそれを放置しないということは、自分が学長になってみて、トップとして毅然たる対応を取ること。トップの軸がずれていたら、いけません。いろんな対策を取りたいと思っています。単なる研修から、一人一人への働きかけ、職場の上長がどういう風に対応しているのかとか、様々なアプローチがあります。これらは過去にも行われているはずですが、ハラスメントは全然減っていない。自分の任期中にできるだろうか、と思っています。全学的な研修とかeラーニングとか、もちろんやっていきますけど、私としては言い続けるしかないと思っています。「放置したらいかん」と。いろんなアプローチで潰していきたいと思っています。それは決して生易しいことではなく、場合によっては裁判になることもあるでしょう。それでもやっぱりいけないものはいけない。理不尽な扱いがあるはずなのに、それをやっている人

は理不尽だと気がついていない。だから、「気づき」から始め、いろんなアプローチをやることで、職員の皆さんが自分の職場に対する思いとか、仕事を一生懸命やろうというエンゲージメントが向上するだろうと思います。エンゲージメントを高める、心理的安全性を高める、そしてハラスメントが減っていく。そういうことは「不易流行」の「不易」の部分だと思っていますので、私としては優先順位が極めて高い。むしろこれは組合の方々と一緒になって、そういうキャンペーンなどをしっかりやっていきたいと思っていますが、いかがでしょうか。

**(組合)** ぜひやっていきたいと思います。事あるごとに学長からのメッセージに、「ハラスメントを容認しない」とか、「絶対許さない」とかという言葉があるのは、いろんな人に届いていると思います。今までなかったことです。もしパワハラ被害を受けて悩んでいる人が、それを見たら、とても心強い言葉だろうと思います。今まで泣き寝入りしていた、言っても何も変わらんと諦めていた人たちが、「もしかしら今度の学長は違うかもしれん」と、ちょっと希望が持てるような雰囲気は出てるような気がしています。

**(学長)** ありがとうございます。パワハラをしている人は、している自覚がないんですよ。セクハラも基本的に同じ。だから、私は両者へのアプローチが必要と思っています。それも感じ方がみんな違うので、すごく気を遣いながらやります。今回、一連のハラスメント事案を、三村理事が先頭に立って対応してくださったのも、「皆さんを守る」という観点です。大学執行部のやることを皆見ている。息を潜めて「うやむやにするんじゃないか」とか「組織防衛のために、なかったことにするんじゃないか」と、見ているんですよ。僕はいつもサイレント・マジョリティーっていうことを大事にしています。声の大きい人はいいけれど、サイレント・マジョリティーがどう考えているかということが、すごく大事だと思います。私もずっとサイレント・マジョリティーの立場にありましたから。今回の事案は、物事を決める手順の中で、どこに目が向いているかということを考えてやりました。私の思いは、やっぱり職員に目が向いている。私の対応を見ていただいたらわかるように、私は職員がマスコミの発表で事案を知るのは絶対に避けた。だから、今回の事案について、懲戒事案が決定したら、まずその職場の人たちに一番にお伝えして、その次に構成員です。記者発表の直前にホームページに出して皆さんにお伝えする。報道とか SNS で騒がれることの対策を重視して、その構成員は置き去りになる

ことがあります。それはもう今後絶対ない。そういうポリシーで、「不易流行」の「不易」の部分で、ステークホルダーは誰だということです。

そういうことで、私はハラスメントを楽観視はしていません。相当あると思っています。ですから、逆に色々提案をいただきたい。

**(組合)** 組合としても、今後もセーフティネットの一つとしてやっていくつもりです。

### 3 複線型人事制度について

**(組合)** 岡山大学の新しい戦略の中に、複線型人事制度があり、職種間での異動を可能にしています。しかし組合としては、職種を超えて異動した場合は待遇を同じにするのは難しいのではないかと、その処遇などが気になります。

**(学長)** これは J-PEAKS 申請の時に提案した内容です。最初に入職した時に自分がやりたいと思っていたことが、何年も経ったら変わっていくのに、「あなたはこの職種だから変われません」とされる状況があるというのは、どうなんだということが根底にあります。ですから、これは決して執行部が人を自由自在に動かすためのツールではなくて、それぞれの方がそれぞれの適性に合った仕事をやってもらいたいという思いから起きています。これも「不易」ですね。私はいろんなところで「ワクワクドキドキ」と常に言っていますが、そういう風に自分の適性にあった、自分のやりたいことが出てきた時に、職務内容は変える余地があるという、そういうことを作っておきたい。ただし、これを作る時、私が言ったのは、「これはあくまでも本人の同意だ」と「本人の希望ベースだ」ということです。そのことによって基本的に給与面での不利益があってはいけない。もしかしら多少給与面で下がるかもしれないけど、それはあくまでもその本人に意に反してやることはない。今、人事課が一生懸命やってくれているのは、職種が変わった時、俸給表が対応していないので、それを対応できるように、取り組みをやってもらっています。私としては、複線型人事で変わる人はそんなに多くないと思っています。一番の想定は、研究職をやりながら、自分はむしろ研究よりは技術職とか事務職的なマネジメントに行きたいというような人が出てきた時に、行けるようにしたいということですね。また、事務職で入った人でも、勉強して教員になっていける余地があるとかですね。それから、これは総合技術部も職階を作っていますけど、そういった方々が高じて研究職にいくとか、URA になるとか、そういったことがスムーズにできる制度設計をしたいと考えています。だから、基本的にそれ

によって不利益があるという想定はしていません。例えば、執行部が、この人はこれに向いてないからあっちに行かせるとか、そういう恣意的な配置転換を認めることは考えていません。

**(組合)** 多様なキャリアパスがあるのはありがたいですね。

**(学長)** そうです。「多様なキャリアパス」、一言で言えばそういうことだと思います。学生さんを見てきて、いろんな職場に入職して、一生その同じ職種でやれるなんていうことはないんですよ。「不易流行」の「流行」の部分です。ここへ行きたいとか、ベンチャーしたいとかがある程度自由にできるような制度にしていきたいと思っています。

**(組合)** ぜひお願いします。

#### 4 研究時間の確保について

**(組合)** 研究時間の確保と他の業務とのバランスの取り方についてお伺いします。日本の多くの大学で、教員の研究時間が十分に取れないと言われています。大学教員の業務内容は授業、会議、雑務など多岐にわたり、研究時間を圧迫しています。また、今年4月に裁量労働制度の改正がありました。それに伴って、裁量労働や科研費の資格要件などの観点から、労働者としての大学教員の働き方が改めて見直されています。研究時間の確保と他の業務とのバランスのとおり方、裁量労働について学長のお考えをお聞かせください。



**(学長)** 教員の研究時間の確保はずっと課題です。J-PEAKS の採択大学においても、今後研究時間が増えるということが一つの重要な指標で、おそらく文部科学省人材政策課が早期調査に入ってきます。そのために職員も高度化し、研究は研究者だけがするのではなくて、事務方、技術職員が一体となって研究をやっていくという考えです。一番いい例が、今まで何でもかんでも教員にさせていたグラントの申請です。できる先生がこれをやっているのです。僕もいっぱいさせられました。自分の科研でない申請です。上司から「これやれ」とか。だけど、その時にやっぱり研究者だけがそれを背負うのではなくて、URA や事務方や皆が

一体となってそういう申請書を書く。科研もそうです。それをやっていくことで、事務職員もしっかり申請書が書けるように鍛えていけば、私は十分対応可能だと思います。

今、諸会議は、必ずと言っていいほど、「じゃあ各部局から人を出してください」と、機械的に選出しています。各部局からは、「はい、この委員が出ます」、「去年はこの人だったから、次、あなた」と、順繰り出すじゃないですか。それで、集まって会議を年に1、2回やりました。なんだか会議のための会議です。研究系はもうそれを止めようとしています。事務方やURAで回せるものは、やめてしまう。捨てられるものを捨てていく。無駄ではないけれど、今までずっと研究者には必ず出てきてもらう会議というのがあったけれど、それを見直しています。

もう一つ、マネジメント業務(部局長、副部局長)は、みんな嫌がるけど、本当にそれって嫌な仕事なのか。決してそうじゃない。いろんなマネジメントも研究者にとっては重要な仕事だと思っているので、ある程度セレクトして、同じ研究者の中で複線型人事をやる。これは比較的やりやすい。研究に専念する人、レポートに専念する人、マネジメントにエフォートをかける、教育にエフォートをかける人。今の教員活動評価制度がどちらかというと研究に偏っているので、それを変えていきたいということです。実際こういうことを言うと、「自分はマネジメントをやりたい」という方が部局からも上がってきています。部局長から「こういう人がいます」とか「ぜひそうさせてくれ」とか。多様な働き方で、みんながお互いに分担する。研究を分担する人、マネジメントを分担する人、理想論ではあるけど、そういうことができ、それがちゃんと評価されるということに変えようとしています。今の教員活動評価でも、マネジメントとか社会貢献に重きが置かれるように当然なってきましたけれど、もう少し踏み込みたい。

それから、J-PEAKSの中で「高等先鋭研究院先鋭研究群」という、本当に世界のトップレベルの研究をやっているグループを作ってノーベル賞を狙いに行きたい。そういうグループの教員に選ばれた人については、それ相応の条件がもちろんあるわけですけど、部局の業務負担を軽減するというインセンティブを今回入れました。皆様のご理解を得ていくのは当然あります。今回、J-PEAKSの仕組みのことで各教授会を回りましたが、やっぱり会議の負担とか、入試の負担、入試問題を作ることの負担をおっしやっていた。そういう事例も聞きながら、今、入試に関しては学部

長とどうしたらいいか、いろんな仕組みをこれから皆さんと考えていこうとしている。だけど、基本的な考え方は、やっぱりみんなが仕事に打ち込める環境を作るということで、多様性を尊重しながら作る。そのためだったら規則は変えていくということを考えております。

**(組合)** 大学の教員のほとんどは研究をしたいと思います。教育やマネジメントに興味を持って、そちらに進む人もいるかもしれませんが、大多数はやっぱり研究をやりたい人が多い。それを「お前もう研究はいいから、教育やれ」と言われると、その人にとって不本意だと思いますが、どうですか。

**(学長)** それはしないつもりです。今おっしゃった通りで、研究者コミュニティやアカデミアにおいては、研究から教育に重きをおくようになったら、それは「研究者としての敗北だ」と一段下に見られるそうです。だから、その風土を私は変えたい。

私は大きな条件を突きつけます。教育に行きたいと言うのだったら、教育のプロになっていただきたい。研究したい、他の業務はもう免除する、だったら一流の結果を出してください。そこは厳しく評価・査定します。だから研究時間はあったけれど全然成果は出ない、今までと変わっていないというのではいけません。やっぱりちゃんとした結果を出してほしい。研究に専念したい、教育に専念したいというあなたの希望をインプットして、ではアウトプット、アウトカムはどうですか、と。そういう評価をきちんとしていきたい。

教育に専念すると、もう研究を諦めて研究者としては終わりだというような心ない考え方があります。だけど、本当に教育のプロ、いろんな評価をやるプロ、マネジメントのプロになれば、それはやりがいがあるもので、そこまでにいってほしい。そのためには、教育に専念するなら、ティーチング・エクセレンス、教えるプロになってほしい。さらに、アメリカにあるような、教員に教え方を教える教員というところまで行ってほしい。教育と言っても、研究を全然知らない人が教育はできないので、そこが微妙なところですが、研究が上で教育が下だという発想をなくすというのが私のメッセージです。

本当は、もうそうしたい人がいます。だけど、やっぱりなんとなく研究は手放せない。でも、その講座にいれば「科研費を取れ。教授は、科研CじゃなくてBだ」というプレッシャーがくるわけです。だから、そこから解放されて、ティーチング・エクセレンスで教育系のグラントをしっかりとりに行くとか、そういう方面に力を発揮してほ

しいのです。

だから、研究ができる人が一番偉いわけじゃない。でも、そういう風潮がみんなに漂っている。これは研究者のキャリアからいって、しょうがないですけど、実は大学はそうじゃないんですよ。やっぱり学部学生とか大学院生を育てることの重要性をもっと理解してほしいし、単なる専門教育だけではない、コミュニケーション能力などのトランスファラブル・スキルをしっかりと教える教員をつくっていききたい。本学にはあまりないです。今、進行中で、そういった方に入ってきていただいて、教育も重要なのだということを示したいと思います。

**(組合)** 教員には、科目教育+ $\alpha$ で、学生の学習環境を守る仕事(相談など)がある。学内にはしっかりした相談窓口がありますけど、やはり最初に相談にくるのは、担任などの一般の教員のところですよ。例えばハラスメント事案などは、突然やってくる。学生にちゃんと対応をしたいとは思いますが、時間がかかり、対応が負担になることもある。そういった業務も評価できるような仕組みがあればいいですね。

**(学長)** 僕は、各学部で、教員はゼミの関係を大事にしてほしい、学生を大事にしてほしいという思いがすごくあって、自分の子どもぐらいのつもりで付き合ってくださいってしょっちゅう言っています。正直、教員によっても温度差があって、いろんな方もおられることはわかっています。だから、そういうことに長けた教員にコミットしていただく、その時にしっかり手当とかも考えないといけないかなと思っています。やっぱり実際の現場では、ファーストタッチ、最初に学生がハラスメントの相談に来る、実はそこがものすごく大事なんです。本学も過去よりはずいぶんよくなっていますが、そこをしっかりと整備したいというのが今の執行部の思いです。そこでクシュンとなって諦めて病んでいくのか、または、そこでしっかり対応してもらって元気になるのか、そういうのに長けた心理系の教員をこれから採用します。そういうことを充実したいと思っています。

**(組合)** でも悩んだ時には、いきなり知らない人に相談には行かないですよ。仕事で知っているとか、あの人は話を聞いてくれるとか、あの人は以前ハラスメントされた経験しているとか、何かがないとやっぱり行かないです。相談を受ける役割とか部署ではなくて、そういう話ができる人があちこちに身近にいたら、相談してくれるんじゃないかと思います。

**(学長)** そうです。「ヒマげな風貌」というのが大事なのです。先生方が忙しそうにしていると、な



## 6 共創について

**(組合)** 昨年も大学と組合との共創関係についてお話をお伺いしましたが、1年間の経過を踏まえ、今後の展望についてお話しください。

**(学長)** 基本的に、職員組合としての方向性と、私が思っている方向性はかなりベクトルが同じだと思っています。むしろ今まで組合との対立の構図があっても、これは決して対立相手じゃない。何で対立していたかと言うと、職員のあるべき姿を、執行部がやっていなかったからだと思うんですよ。結構いろんな不当だなんていうことがある。だけど、少なくとも私としては、働きやすい環境を作ることが一番仕事の効率を上げる。上から言われなくても仕事の効率が上がる。自律性が、皆が仕事をしてくれる組織をつくる。過去の歴史がそれを証明しています。言われてやるのと、自分からしっかりやっていくのでは、組織が全然違う。そういう組織にしていくためには皆さんと、どこが課題なのかとか、特に一番はハラスメントについては、しっかり情報共有、意見交換をしていきたいと思っています。まずそこですね。

そこが少しでも変わっていけば、仕事はやりやすくなる。でもなかなかできない。しかもそれが持続可能でなくてはいけない。いろいろな会社のことを僕も勉強していますけど、「人を大切にする経営学会」という、人を大切にすることを表彰している学会があって、僕もその会員です。そういった学問もあるし、「ウェルビーイング」という言葉をよく使っていますが、職場でのウェルビーイングの追求は「不易」だと思っています。

自分の在任中に、もちろんJ-PEAKSだ、研究業績がどうだ、獲得資金がどうだ、ランクがどうだ、っていうことが「流行」としてありますが、「不易」としては、職員のウェルビーイングの追求ということはやってあげたいと思います。

**(組合)** 三村理事は組合との共創についてどんな考えをお持ちですか。

**(三村理事)** 学長がおっしゃったように、組合が考えておられることは、私たちが考えているところと一致しているところが多いです。そして、私たちが感じ取ることができないような情報も、組合では情報を得られることもあると思うので、ぜひ教えていただきながら、より良くなるために進めていけるかと思っています。

**(組合)** ありがとうございます。先ほどおっしゃったように、職員のウェルビーイングとか、働きやすい職場とかをつくったら、自ら好んで楽しんで仕事ができるようになる。そういうことがもし部分的にでも実現したら、風通しも良くなって、ハラスメント防止にもいい影響があるでしょうね。

**(学長)** そうです。まあ、言うのは簡単なんですけど、奥は深いってことを思っています。ただやっぱり自分自身が鹿田地区で講座の教授をやっていた頃からずっとそれは実践してきました。実感していますので、やっぱりこれは組織が大きくなってやるべきだと思っています。そういう共創をしていきたい。

**(組合)** ありがとうございました。

(紙面の都合上、内容を編集しています。)

## クリスマス会報告



12月17日(火) 18時から、中華ダイニング 餃子屋台 ホテルエクセル岡山店において、岡山大学職員組合主催のクリスマス会を開催しました。16名の参加がありました。

参加者は、美味しい中華料理に舌鼓を打ちながら、自己紹介や、各々の思い出に残るクリスマスの話を披露し合い、とても楽しい会となりました。

初めて組合のクリスマス会に参加しました。職場では、同じ学部の先生方としか話をする機会はほとんどありませんが、組合のクリスマス会では、外国籍の先生方、在外研究や大学院で海外に滞在した方が多く、海外のクリスマスの様子、趣味の話題等で盛り上がりしました。中でもスキンケアの話題について、男性の方が奥様へのクリスマスプレゼント候補の情報として、熱心に耳を傾けてくださったことは、私にとって新しい発見でした。

岡大の職員という、同じ背景を持つ仲間ですので、初めてでしたが気さくに話ができ、心がリフレッシュできました。また、「海外のクリスマスを見たい」との新たな目標もできました。

最後になりましたが、ご企画くださいました皆様にお礼申し上げます。(教育学域 青木多寿子)



# 楽しい仲間のふぁみりいコンサート vol.7

## ～心にぐっとくる歌・唄・Song～

### -Program-

アメージング グレイス

Believe

にじ

美しく青きドナウ etc.

小さな空 (合唱版)

フニクリ・フニクラ

Killing me softly with his song

オンブラマイフ+ I could have danced all night 他

出演：岡山大学職員組合合唱団・ムジカニシムラ

日時：2025年3月9日(日) 開場：15:00 開演：15:30

場所：岡山ルーテル教会 岡山市北区広瀬町3-13

**入場無料**

※本チラシ右の整理券をお持ちください。1枚で2名様 or 1家族様ご入場いただけます。

ご来場を心からお待ちしております！

整理券  
2025.3.9

## 岡山大学職員組合合唱団

### 楽しく歌おう、金曜日は合唱で!!

組合合唱団は 2002 年、組合員相互の交流と親睦を目的に設立され以来 20 年有余、コロナで一時休会した以外、メンバーの交代を伴いながらも歌い続けています。

合唱指導は設立時から、加藤晴子さん（元岐阜聖徳学園大学教授・名古屋二期会会員）にお願いしています。楽しみながら誰でも歌えるようになります。教育学部音楽専攻の学生 or 院生による素敵なピアノ伴奏つき。参加資格は、岡大関係者（教職員、OB）とその家族。親しみやすい曲、季節の歌、挑戦したい曲などをハモっています。関心のある方は、是非 2025.3.のコンサートにお越しください。

歌った後はこころも体もリラックス。アイデアも湧き出ます。メンバーは現在 10 名ちょっと。もっと増えたらいいなと思っています。金曜日 18 時から月 3 回、練習会場は主に北公民館、会費は月 3000 円（家族割引あり）です。皆さまの参加をお待ちしています。

法学部 元教授 中富公一



2024.3. 楽しい仲間のふぁみりいコンサート



2024.12. 合唱練習風景



ムジカニシムラ・メンバー（練習時）

## ムジカニシムラ

私たちは、ボサノバ愛するメンバーによって、ボーカル、ピアノ、ギター、サックスというメンバー構成でスタートしました。ムジカは、ポルトガル語でミュージックを意味します。

現在は、音楽のジャンルを気にせず、クラシック、ジャズ、ボサノバ、ポップス等、あらゆる曲にチャレンジしています。演奏形式も、コーラス、ソロ歌唱、器楽演奏など様々の形式を取り入れており、日々、「美しい音楽」を求めて活動しています。

工学部 教授 西村伸一

主 催：岡山大学職員組合合唱団

お問い合わせ：岡山大学職員組合

Tel/Fax : 086-252-4148

Mail : [info@odunion.jp](mailto:info@odunion.jp)

HP : <https://odunion.jp>