



ホームページ <https://odunion.jp>

292号
2025年
12月19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

メールアドレス info@odunion.jp

目次： 1~5：団体交渉報告 6~12：学長懇談会報告 12：クリスマス会報告
12~13：全大教合同地区別単組代表者会議報告 14：サイクリングで里山探訪

11/27 団体交渉報告

11月27日（木）10時から本部棟6階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。大学からは三村理事、原田総務部長、森本人事課長、組合からは、五十嵐副委員長、味野副委員長、赤木執行委員、藤原書記長が出席しました。人事院勧告・休養に関する要求をはじめ7項目の要求について交渉が行われました。



1. 人事院勧告・給与に関する要求

1-1. 賃金引き上げ

2025年度の賃金引き上げについて、組合は人事院勧告を最低限の基準とし、物価上昇に対応した月例給や期末・勤勉手当の引き上げを4月に遡って実施するよう求めています。さらに、旧年俸制や非常勤職員の給与制度についても十分な引き上げを行うよう要望しました。

大学側は、昨年に続き今年度も大幅な引き上げが示されており、約9億円の追加負担が見込まれる中で財政状況は厳しいものの、国の方針や教職員の生活維持の観点から、人事院勧告に準拠する方向で検討していると回答しました。決定は2月頃を想定しており、昨年同様、年度末の給与に反映する見込みです。

非常勤職員の時給は、岡山県の最低賃金に合わせて今年4月に1,100円へ引き上げ済みで、来年4月にはさらに上げる方向で規則改正を検討中で



す。旧年俸制については人事院勧告に直接連動しない仕組みですが、新年俸制への変更は可能であり、不利だと感じる場合は申し出に応じるとしています。ただし、年度途中での変更は難しく、現時点では月給制と同様に即時対応する予定はありません。

大学は財源確保が最大の課題とし、運営費交付金の増額や外部資金の獲得、寄附金の増加などに取り組んでいます。組合としては、できるだけ早期に賃金改定を反映するよう要望し、状況によっては改めて団体交渉を行う方針です。今後も大学と組合が意見交換を続けながら、教職員の生活水準維持に向けた取り組みを進めていくことを確認しました。

1-2. マイカー通勤手当

2025年の人事院勧告で示されたマイカー通勤者への通勤手当の見直しを踏まえ、組合は岡山大学においても同様の対応を求めました。あわせて、学内駐車場の無料化や学外



駐車場利用者への手当支給についても、通勤支援の一環として検討するよう要望しています。

大学側は、マイカー通勤手当について人事院勧告に準じる方向で検討を進めており、影響額を慎重に試算しながら対応を決める必要があると説明しました。基本的には、月例給の引き上げを最優先としつつ、その他の手当についても財政状況を踏まえて判断する方針です。駐車料金についても減額の方向で前向きに検討しており、現在シミュレーションを行っている段階です。特に病院の駐車料金は条件やスペースの制約があり対応が難しい面もありますが、不公平感が生じないよう配慮しながら検討を進めています。

また、学外駐車場を利用している職員への補助については、通勤距離の基準を満たしているにもかかわらず学内駐車場を利用できない場合など、状況に応じて対応を分ける必要があると大学側は説明しました。現時点では具体的な方策は未定ですが、まずは学内駐車場を利用できない方への対応を優先して検討する方針です。

1-3. 公共交通通勤手当

公共交通による通勤手当について、組合は2024年人事院勧告で示された支給上限の引き上げや支給要件の拡大に準拠し、



岡山大学でも適切な対応を行うよう求めました。組合からは、遠方から通勤する職員の声が多く寄せられており、特に山陽新幹線沿線という立地を踏まえると、人材確保の観点からも重要な施策であると強調しました。競合する神戸大学や広島大学の状況も踏まえ、通勤手当の充実は大学間の人材獲得競争において有効な手段になるとの意見です。

大学側は、昨年度と同様、現時点で判断を変更する予定はない回答しました。ただし、人材確保という観点ではメリットがある可能性を認め、研究環境や働きやすさなど他の要素とあわせて総合的に検討を続けたいとしています。組合は、任期付き職員が多い現状では、引っ越しが難しい場合も多く、通勤手当の充実が優秀な人材確保に直結することを改めて訴え、前向きな検討を求めました。

1-4. 地域手当

地域手当について、組合は2024年人事院勧告で示された岡山市の地域手当の引き上げ(2026年4月から3%→4%)を岡山大学でも反映するよう求めました。大学側



は、この引き上げについて前向きに検討していると回答しましたが、影響額が非常に大きいため、簡単には決定できないものの、今年度の人事院勧告への対応とあわせて検討を進める方針です。

また、教職員調整手当の引き上げについても質問しました。大学側は対応する方向で進めていると説明しました。附属学園の先生方は県や市からの交流人事であるため、給与水準を合わせる必要があり、その点を踏まえて対応を検討しているとのことです。



2. 入試手当に関する要求

2-1. 一般大学入試業務

一般大学入試業務について、組合は試験当日の監督業務や連絡業務に対して入試手当を支給することを求めるとともに、入試業務全般の負担軽減を要望しました。大学側は、昨年度と同様、入試手当の変更是現時点で予定していないと回答しましたが、業務負担の軽減については引き続き検討を進めていると説明しました。具体的には、冊子の配布や選考資料の作成・点検など、教員が担当していた業務を事務職員に移す対応を行っており、編入学試験や大学院入試の筆記試験では事務職員や外部委託の活用も始めています。今後も軽減できる業務から順次対応を進める方針です。

組合からは、入試業務は公正性確保のために面接準備や書類審査などの負担がむしろ増えており、入試ミス防止のためのチェック体制強化による精神的負担も大きいことを指摘しました。大学側はこうした負担を認識し、今年度の前期試験からは日程チェックを外部委託するなどの軽減策を導入する予定です。組合は、財政的な制約を理解しつつも、入試業務の特殊性と負担の大きさを踏まえ、今後も入試手当の支給を含めた対応を求めていく考えを示しました。



2-2. CBT・OSCE 関連業務

医学部・歯学部で実施される共用試験(CBT・OSCE)の公的試験化に伴い、会場責任者の教職員は通信制限下での常駐勤務や外出不可といった拘束を強いられています。組合は、こうした業務が高い緊張と責任を伴い、通常勤務とは明らかに異なることから、試験従事日に特殊勤務手当を支給するよう求めました。

大学側は、CBT試験の監督業務が精神的負担を伴うことは認識しているものの、特殊勤務手当は

国の基準に基づき、著しく危険な業務などに対して支給されるものであるため、新設には慎重な判断が必要と説明しました。現在は負担軽減策を優先しており、試験実施団体に改善を働きかけているものの、十分な改善には至っていない状況です。今後も負担軽減策を継続して進める方針ですが、金銭的な支援ではなく、試験運営の円滑化を目的とした支援を求めているとのことです。

組合は、入試手当が特殊勤務手当の枠組みではなかったことを確認し、別予算で対応していた経緯を踏まえ、引き続き CBT・OSCE 業務の負担軽減と手当支給の検討を求めていく考えを示しました。

3. 非常勤職員の待遇改善に関する要求

3-1. 給与水準の大幅な引き上げおよびボーナスの支給

非常勤職員の給与水準について、組合は物価高騰が続く中、最低賃金の引き上げ対応だけでは生活維持に不十分であると指摘し、大学に対して大幅な給与引き上げを求めました。さらに、組合が実施したアンケートでは、事務補佐員が本来の範囲を超える業務を担っている実態が明らかになり、待遇改善とともに、わずかでもよいのでボーナスを支給してほしいという声が多数寄せられています。

大学側は、給与単価については最低賃金に準拠して引き上げを行っていると説明しましたが、事務補佐員が正規職員の業務を担う状況は問題であり、まずは職務範囲の是正を徹底したいと回答しました。賞与については、非常勤職員の職務内容から業績給の性質に合致しないため、現時点では支給を考えていません。

組合は、現場では人手不足により是正が徹底されず、非常勤職員が正規職員並みの業務を担う状況が続いていると指摘しました。アンケートでは

「転職を考えている」「労働意欲が上がらない」という回答が約8割に上り、待遇改善が急務であることを強調しました。特に、長期間勤務する非常勤職員は大学にとって貴重な人材であり、現行の給与体系や評価制度を見直し、能力や貢献度に応じた待遇を実現することが必要だと訴えました。

大学側は、現場の実態を理解したと述べ、具体的な対応策を検討する意向を示しました。組合は、無期転換後の職員に対するライフステージを考慮した賃金体系や、評価制度の改善、ボーナスなど目に見える形での評価を求め、優秀な人材の流出を防ぐためにも早急な対応を要請しました。



3-2. フレックス制の導入

非常勤職員の勤務柔軟化について、組合は昨年の団体交渉で前向きな回答があったことを踏まえ、育児・介護・通院などの事情に応じて柔軟に勤務できる環境を整えるため、フレックス制の制度化を求めました。特に子育て中の職員は、子どもの急な発熱など突発的な対応が必要になることが多く、こうした状況に対応できる仕組みが不可欠だと指摘しました。



大学側は、現在、小学校就学前の子どもを持つ職員に対して、勤務時間を前後にずらす「スライド勤務」を認めていると説明しました。ただし、これは事前に時間を決める方式であり、組合が求める「その日の状況に応じた柔軟な対応」とは異なることを認め、近隣の国立大学の導入状況やメリット・課題を踏まながら、フレックス制の導入について検討を進める意向を示しました。

組合は、学生対応や病院業務など、一定時間の人員確保が必要な職場では難しい面があることを理解しつつ、完全なフレックスでなくても、突発的な事態に対応できる仕組みを導入することが重要だと強調しました。

3-3. リフレッシュ休暇・夏季休暇の時間単位取得および事後取得

組合は、職員が業務の繁閑や個別事情に応じて柔軟に休暇を取得できるよう、リフレッシュ休暇や夏季休暇について時間単位での取得を可能にする制度変更を求めました。あわせて、急な用件で1日休む場合に、事後取得を認める仕組みの導入も要望しました。非常勤職員にとっては、勤務時間の自由度を確保するために時間単位の休暇が重要であり、年休を温存できる制度が必要だと指摘しました。



大学側は、リフレッシュ休暇の趣旨からすると1日単位でしっかり休養することが望ましいとしつつ、附属学校園では夏季休暇を半日単位で取得できるようになっており、10月から半日単位での取得を可能にする規則改正を行ったと説明しました。ただし、時間単位の休暇は労使協定で年休に限って設けているため、リフレッシュ休暇については引き続き1日単位を基本とする方針です。

組合は、非常勤職員は年休の取得可能時間が少なく、義務取得分もあるため、時間単位の休暇が勤務の柔軟性を高めるうえで不可欠だと強調しました。大学側は、フレックス制や時間単位休暇の導入など、全体をトータルで検討していく意向を示しました。

3-4. 特別休暇の待遇格差の是正

組合は、非常勤職員に対して「保育休暇」「生理休暇」「傷病休暇」「私傷病休暇」「ドナーハイク」「介護休暇」などが無給でしか認められていない現状を指摘し、常勤職員と同様に有給扱いとするよう求めました。特に傷病休暇については、業務上の療養を目的とした制度であるにもかかわらず、非常勤職員には無給となっている点を不合理とし、最大90日まで有給扱いとすることを強く要望しました。



大学側は、非常勤職員は職務内容や責任の程度、勤務形態が常勤と異なるため、同じ制度を適用するのは難しいとしつつ、介護休暇については有給化を検討していると回答しました。他の休暇制度についても、働き方全体を踏まえて検討を進める意向を示しましたが、業務を誰が担うかという課題や財源の問題もあり、慎重な対応が必要としています。

また、組合からは異動に関する不満も示されました。非常勤職員は原則異動がないとされているものの、実際には予算や組織の都合で異動が行われた事例があり、本人の同意を求められても実質的には断れない状況だったのではないかとの指摘がありました。大学側は、異動は原則ないが、例外的に行われる場合があると説明し、状況を確認する意向を示しました。

3-5. 年休の年間取得日数増加期間の短縮

組合は、非常勤職員の年次有給休暇(年休)について、最大付与日数に到達するまでに約6年かかる現行制度を見直し、常勤職員と同様に採用初年度から最大日数を付与するよう求めました。組合は、この変更により待遇格差の是正が進むだけでなく、求人効果も期待できると指摘しました。また、現行制度では年休取得義務の影響で、時間単位で使える年休が減るなど不合理な現象が起きており、初年度から最大日数を付与する方が合理的だと強調しました。



大学側は、採用時から年休を付与している点は労基法より有利であるとしつつ、それ以上の変更是現時点では考えていないと回答しました。ただし、義務取得制度による不合理な影響や、時間単位休暇、フレックス制度との関連もあるため、総合的に検討する必要があると述べました。組合は、検討に時間がかかることを理解しつつ、適切な時期に質問書や懇談会で確認を続ける方針です。

4. 非常勤講師の待遇改善に関する要求



非常勤講師の待遇改善について、組合はライティング授業の導入により業務負担が著しく増加している現状を指摘しました。授業時間外に行われる添削や課題作成、学生対応などは報酬に含まれておらず、無償労働となっていることから、業務量に見合った報酬制度の整備を求めていました。大学側は、負担軽減策として学生同士のピアレビューを導入しているものの、効果は限定的で、学生からも不満の声が上がっていると組合は説明しました。

大学は、非常勤講師の授業外の負担を認識しているとし、学部で軽減策を検討していると回答しましたが、ライティング授業のみ単価を上げる対応は難しいとしています。組合は、問題の本質は大学が非常勤講師の労働時間を正確に把握していないことにあると指摘し、授業時間のみを基準に報酬を支払う現状は不合理であり、違法性すら疑われると強調しました。さらに、PC貸与や学内での作業環境整備により労働時間の把握を可能にすることも提案しました。

大学側は、課題や負担の実態を共有しながら対応策を検討する意向を示しましたが、組合は「昨年から進展がない」と不満を表明し、全国的な問題となる可能性があることを踏まえ、岡山大学が先駆けて改善策を講じるよう強く求めました。

5. 子育て支援に関する要求

5-1. 孫のための休暇制度の整備



組合は、高齢化が進む職員層のニーズに対応するため、孫の誕生や育児支援に関する休暇制度の整備を求めました。昨年度の団体交渉では、大学が病気の孫の看護休暇の新設を検討していることが確認されましたが、組合は誕生前後1か月の支援ニーズも高く、柔軟な休暇制度が必要だと指摘しました。また、在宅勤務の要件に「孫の看護・育児支援」を含めることで、育児支援と働き方の両立が可能になると提案しました。岡山市をはじめ複数の自治体で導入が進んでいる事例も踏まえ、大学独自の制度整備を求めていました。

大学側は、今年度から病気の孫の看護を目的とした休暇制度を導入したと説明し、今後の制度整備については他大学や県・市の取り組みを参考に検討を進める意向を示しました。ただし、誕生前後の支援については対応範囲を慎重に検討する

必要があるとし、制度導入と並行して勤務体制や支援策を整えなければ、休暇が取りにくくなる恐れがあると指摘しました。大学は、こうした取り組みには外部資金の確保も重要であると強調しました。

5-2. 子連れ学会参加支援制度の整備

組合は、学会に子どもを帯同する際の交通費について、外部資金等で支給可能となる制度の整備を求めました。研究者が安心して出張できる環境づくりを進めるため、他大学の事例も参考に、早期導入を要望しています。



大学側は、現在約2割の大学で同様の制度が導入されており、ここ1~2年で広がり始めた取り組みであると説明しました。岡山大学でも他大学の制度や関係規定、運用フローなどの資料を取り寄せており、早ければ来年度早々にも制度を実現できる見込みであると回答しました。

5-3. 家族の看護養育休暇の拡充

組合は、家族の看護養育休暇について、現在「年度内5日（2人以上の場合は10日）」とされている日数では、インフルエンザなどの罹患時に短期間で消化されてしまい、制度として不十分であると指摘しました。子や孫が病気になった場合でも安心して働き続けられる環境を整えるため、休暇日数の増加を求めるとともに、対象年齢の上限引き上げも要望しました。アンケートでは「中学生・高校生になっても病院への付き添いや学校行事への参加が必要」との声が多く寄せられており、こうした実態を踏まえた制度改善が必要だと強調しました。



さらに、組合はPTA活動などへの休暇利用も可能にするよう要件の拡大を提案しました。大学側は、必要性は理解しているものの、現時点で対象年齢の引き上げや要件拡大は検討していないと回答しました。ただし、他の休暇制度との整合性を含め、今後検討していく意向を示しました。組合は、求人面でも「学校行事を考慮します」という文言が重要であると指摘し、柔軟な制度設計を求めました。

6. 医師・看護師の人員確保に関する要求

医師・看護師の人員確保について



て、組合は現場で業務負担が過重となっている状況を指摘し、給与水準の改善以上に人員確保を優先し、安定的かつ持続可能な医療体制を整備するよう求めました。大学側は、看護師については患者数に応じた配置を行っているものの、業務量が増えていることは事実であると認めました。一方で、病院経営は非常に厳しく、昨年度は昇給や賞与の削減、学長や財務担当理事の賞与減額などの対応を行ったと説明しました。病院の赤字が拡大すると大学全体の人事費対応にも影響が出るため、単純に人数を増やすことは難しい状況です。

大学は現在、病院改革プランの中でDXによる業務効率化や不要業務の削減を進めており、こうした取り組みも含めて今後検討を続ける方針です。また、国による支援策にも期待しているものの、具体的な方針はまだ決まっていないため、学内でできる努力を継続していくと回答しました。

7. 休日勤務に対する制度運用に関する要求

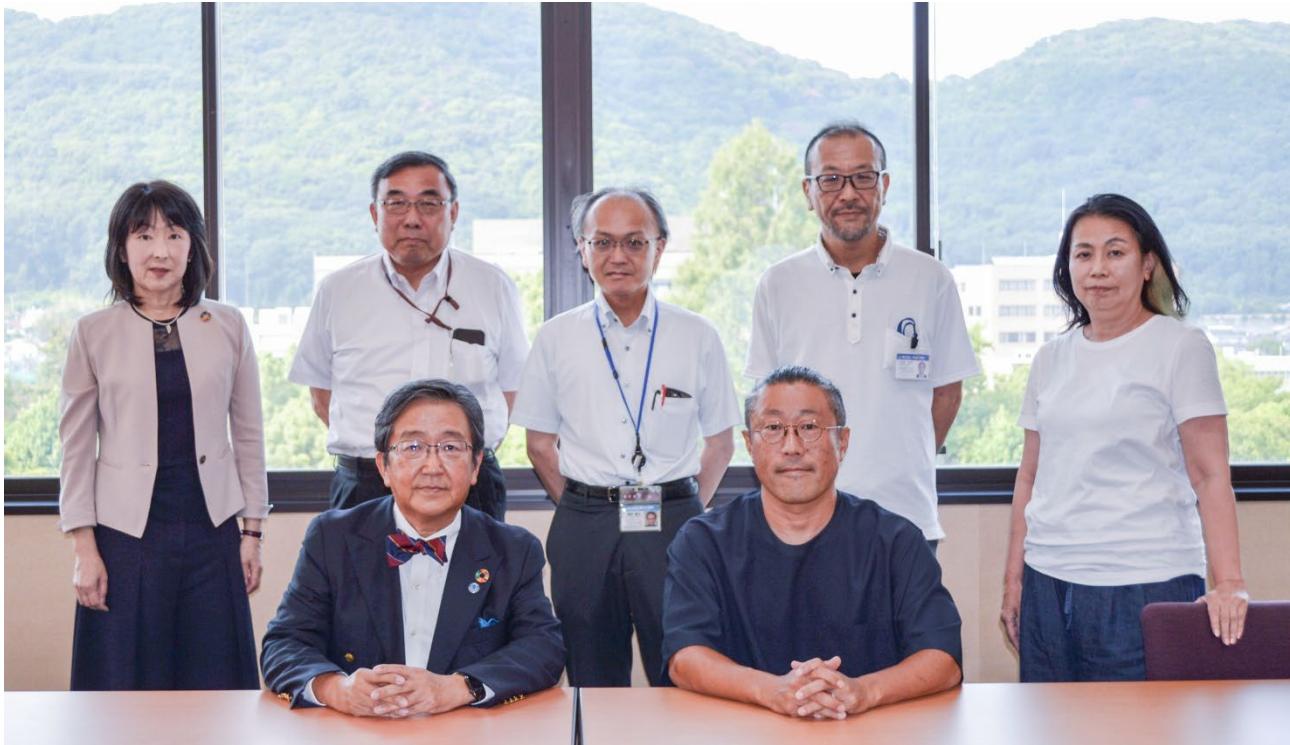
組合は、大学都合による休日勤務において振替休日の取得が困難な状況が常態化していると指摘しました。実際には振替休日を記録していても勤務している教員が多く、制度が形骸化している現状があります。組合は、①休日勤務の実態を大学として認めること、②休日給制度の存在と選択肢を明示的に周知し利用を促進すること、③休日給申請時に過度な理由聴取を行わず、申請者の判断を尊重して速やかに支給することを求めました。



大学側は、休日勤務後に振替休日を取ることが基本であるが、業務が立て込んで休暇が取れないケースがあることを認めました。制度上は事前に振替日を設定する必要があり、後から決めるることはできないため、現実との乖離が問題となっています。大学は、まず振替休日を確実に取得できる環境を整えることが重要であり、休暇を取れない状況を改善しなければならないと述べました。また、休日給の仕組みや代休との違いを教員が十分理解していない現状も課題であり、制度の周知と適正運用を進める必要があるとしています。

組合は、制度の理想と現実のギャップを解消するため、分かりやすい説明と公平な運用を求めました。大学側は、会議の増加や業務過多が背景にあることを認識し、会議の見直しや働き方改革を含め、改善策を検討する意向を示しました。

学長懇談会報告



学長との懇談会を 2025 年 8 月 18 日に行いました。組合からは高岡委員長、味野副委員長、五十嵐副委員長、附属学園の日向執行委員、藤原書記長、藤澤書記が出席しました。大学側の出席者は那須学長、三村理事、原田総務部長でした。以下の項目について、学長と意見を交換することができましたので、ご報告します。

- ・新しい人事基本方針などについて
ポイント制、博士号取得後 15 年の採用・昇任制限、複線型人事制度
- ・附属学園の改組と今後について
- ・ストレスチェックについて
- ・教育改革について

(以下の報告は短く編集しています。)

新しい人事基本方針と人件費・人事管理方針、博士取得後 15 年の採用・昇任制限やポイント制度の導入について

組合：博士を取得してから 15 年以上経つと、准教授に昇任できない、あるいは採用されないということだが、教員にとっては大問題だ。特にポイント制や複線化（教員と職員が入れ替わる仕組み）との整合性が取れているのか。

那須：新しい人事基本方針を出し、人件費も含めてポイント制をやり、去年の複線型人事制度など

全てのことが「地域中核・特色ある研究大学強化促進事業」という J-PEAKS 事業に繋がっている。15 年というのが一人歩きして、私は大学を卒業してから准教授になるまで 18 年かかったが、それをネットに書き込まれたりした。いろんなことが結構なスピードで起きていて、それが構成員の皆さんにどのような影響があるかと思っている。僕としては、やはり教授会だけでは足りないと思い、事務職員にも、各部署に行って、トップのメッセージのもっと細かな説明を伝えたい。特に教員の方々については、15 年ルールとポイント制が一番の興味があるので、それを説明しに回っている。

「15年経ったらクビになるのか」とか、「昇進が止まるのか」とか、「自分はここに居れないんじゃないのか」というようなことを感じられた方が出るだろう。でも、15年経ったらというのは、あくまでも目安ということ。「学位取得15年以内の者を対象とする」と書いているが、一応の原則だ。それは、15年経ってもまだ助教であるということについてどう考えるかということ。ずっと研究者のまま定年まで居続けるのか。当然、居ようと思ったら居られるが、その人にとってそれは幸せなのか。そこで複線型人事を用意して、ご本人の希望があれば、教育にエフォートを多く置くとか、マネージメントに行くとか、そういうところに行けますよという意味だった。だから、15年経ったらもう切れますという意味ではない。

僕自身も33歳の時に講師で大学に帰ってきて、もう35年ぐらい大学にいるが、いろんな方を見てきた。どうしても論文を書けない、研究も進まないという人はいる。その人がずっとそこにいて、下の人がどんどん昇進し、教授も変わり、自分より若い人が教授になり、研究しろとか科研費出せとかチクチク言われる。面白くないだろう。一生そこで過ごすのか。それでもいいが、もうちょっと自分のやりたいことをしませんか、と。

僕は、教育に専念するとか、マネージメントに専念するとか、そういう方向に行きたい人はそこに行く道、受け皿を作りたかった。そういう人をずっと見てきて、あんまりハッピーじゃないし、いい人もたくさんいたけど研究は…という人もいて、そういう人たちを僕がいつも言っている「ワクワクドキドキして仕事ができる」ようにすべきじゃないかな。

皆さん、アカデミアにポジションを持って、最初就職した時は、希望に燃えてこられているはずです。それが時代の流れもあって、何となく変わっていく。そこにきちんと受け皿を作りたい。人によっては、「岡山大学の職員であればそれでいいですから、ここにあります」という人も当然おられるけれど、「正直、研究は疲れた」という人もおられる。

実は蓋を開けてみると、悩んでおられる方が結構おられて、行けるならそっちへ行きたいというお声がきている。定年まであと5年ぐらいで、研究よりもむしろ教育の方で専念したいけど、給料が下がるんじゃないかとか、評価が落ちるんじゃないかとか、具体的にそういう質問が出たこともあった。これを強制は絶対できないので、ご本人の希望があれば、そこへ行って活躍してもらいたい。

教育に専念する時には「特定教授」という名称

をつける。今、教員の場合、いろんなノルマが課されている。だからそのノルマを外すということ。今も教員1人当たりの研究費の獲得額とか、1人当たりの論文数とか、国際卓越大学のTop10%論文、ピアジャーナルを0.7本以上とか、バンバン来ている。そういうものから外れて、教育のエフォートで教育についてしっかり勉強してもらってそっちに行く、そういう分業を教員の方の複線型人事として進めていきたい。決して、研究が一番偉くて、研究がダメだから教育に行くのではない。だけどその分、研究で残った人は研究の成果をしっかり出してもらうし、教育で行く人は教育としての成果を出してもらう。僕は皆が定年まで、やりがいを持って仕事をしてもらいたい。



実は僕も大学院で5年かかっている。ある時期に論文が全く書けず、机の前に座っても1日が無為に流れ、1行も書けない、そういう経験をしている。皆が論文をバンバン出せるわけじゃない。論文を出すだけが偉いのではないということは自分の身をもって経験している。だからその分、研究する人はしっかり研究をやってほしい。それがJ-Peaksをやっていく上でも大学改革の一端だ。僕はいつも不易流行と言っているが、ステークホルダーである職員の皆さんのが幸運を追求したい。皆さんにやりがいを持って仕事をしてもらえる環境を作りたいということが、今回的人事基本方針なのだ。教員の配置転換を適切に実施し、きちんとしたデータで職員、教員を採用する。変な情実や密室で人事が決まったり、特定の人たちの話し合いで人事がねじ曲げられたり、過去になかったわけじゃないが、そういうものは排除する。研究者というのはこれだけの基準があって、それで教授はどう、准教授はこうという、公平公正な人事をやっていきたい。

もう一つ、いわゆるハラスメントの話だ。教員人事をする時には必ず過去の処分歴を調べる。正直、情けないことにハラスメントはまだなくなつ

てない。逆に私が去年ああいうふうに言って（註：ハラスメントは許さない、うやむやにしないと宣言した件を指す）、訴え出やすくなつたのか、たくさんある。去年の学長評価で「ハラスメントが多いじゃないか」と指摘されたが、今ここでもう全部出し切りたい。教員人事で過去の処分歴を調べたり、人事戦略・評価委員会ではとにかく「聞き合わせしていますか」と聞いたりする。人柄とか、例えば特に短い間隔で異動しているような人なら、「この人、大丈夫ですか」と聞く。研究業績も大事だが、その前提として、やっぱりハラスメントがないとか、アンガーマネジメントがちゃんとできるとか、そういうものが一番大事だ。心理安全性が保たれる職場で、なおかつ今言ったような複線型人事が行われているということが、私の中では非常に重要と思っている。

もう1つ、ポイント制のポイントの使い方は、弊害がないわけではないが、これは人件費を執行部がちゃんとコントロールするということだ。今まで例えれば一律10パーセント削減だとか、1人の人が退職したら必ず補充があるとかずっとやってきた。そうしたら人件費がどんどん上がる。では人事院勧告はどうするのか。組合だよりもあったように、昨年度ギリギリで、全部ではないけれど、基本的なところは4月から遡って何とかやりくりできた。それをするためにも人件費の把握をちゃんとしていかないといけない。私は、辞めていく人は辞めていくけど、今いる人たちの給与水準はやっぱり守りたい。

ポイント制は、あたかも執行部がポイントを奪って人事を自由にやるんじゃないかと思われているかもしれないが、全くそうではない。このまま、のべつ幕なしに補充ばかりしていると、多分もう人事院勧告に準拠はできなくなる。すでに某国立大学でも全くできないし、今年度、国立大学が全部できるかというと、絶対無理だ。破綻というか、特に病院系の若い人たちへの対応ができなくなっている。だけど、それを回避して、やっぱり一般の会社の給与水準が上がっていくように、皆さんの給料がちゃんと上がっていくようにしたい。そういうことは働く意欲に関わる。霞食って生きていけないから。それは守りたいということで、ポイント制を入れた。いろんな学部のいろんな講座から、〇〇がこれから必要なんですと言ってくる。だけど、ずっと何十年も同じ講座と同じ体制でいけるわけがない。「もうちょっと戦略的に、この学部この研究科のどういうところに力を入れて人を伸ばし、学生さんを入れてやっていくか」という戦略を明確に描いてください」と言っている。戦略を描いた上で、人件費のこと

も考えながらやる。

その時に、「この領域は岡山大学にとって伸ばさないといけない」って言う時には、やっぱりデータがいる。今頃はいろんなデータがある。この学部のこの領域は全国でこれぐらい強い、だからこれをこれぐらい補強したらもっと強くなるというのがデータで出てくる。予算は無尽蔵じゃないから、「こっちは少し減らして、こっちに重点配分しましょう」という、データに基づく資源配分をやる。その時に、その学部の中だけでは対応できない。もうポイントが決まっているから。だけど、大学として戦略的に必要だという時には、大学が持っているポイントを出して、そこに人を充てる。この大学を強くしたい。全部強くならなきゃいけない。弱いところもあるし、強いところもある。そこをきっちり分析して、強いところを強くしていく。弱いところは、場合によっては何年間かかけて縮小していく。そういう戦略をちゃんと時代の流れにあった形でやる仕組みを作らないと、声が大きい教授だとか、学長の適当な好みとか趣味で、物事を決めるのではなくて、きっちり戦略を持っていく。人事戦略・評価委員会からたくさん差し戻しているのは、「将来の戦略を出してください。この少子化において18歳人口が減るし、どうするんですか。留学生を増やすのも、どうするんですか。」ということを皆さんと議論をしたいから。国から人件費予算を減らされていく中で、国からのお金だけに頼るのでなく、もっと外部資金を集めて人件費に回す。そういう中でポイントがある。執行部は、ポイント制を有効に使って、人件費をきっちり管理して、人事院勧告に合わせて給与も増やしていきたい。

15年ルールは激震が走ったが、いろんな思いの人が職種を選べるのであって、決して人を切るのではない。

組合：人事規程、人事管理方針も読むと、本人の希望なく15年で強制的にマネージメントの方に振り分けられるっていうことは、規定上はできないというのは分かっていた。J-Peaksと連動しているということも、きちんと文章を読めば、理解はできる。しかし「特定教員になって教育に専念する」はわかるが、「マネージメントにいく」というのは何のことか。

那須：URAにもなるということ。事務職員になつてもらうこともできる。

組合：複線化人事制度の資料を見ると、事務職員が教育職や研究職に就けることがフォーカスされて、教員が職員になるのは人事規程上もできな

いという読み方をしていたが、希望があればそれもあり得るのか。

那須：全方向だ。だから、二十いくつで就職してから、やることも興味も変わってくるし、そういうことができる規定になっている。これは企業の配置転換みたいに、「行け」というのはない。

組合：それは規定上はできない。

那須：規定で配置転換に使われては困ると思っている。あくまでも本人の思いだ。ある部局は、教育に専任してもいいと言う方が結構おられると言っている。

組合：教員は、研究、教育、社会貢献、管理運営の4つの観点で教員活動評価を受けていて、そのエフォートを0.1とか0.2ぐらいずつ自由に振り分けられるようになっている。それを特化してしまうスタッフがいてもいいかなとイメージをしている。



那須：今の教員活動評価はどっちかという論文の数と、授業のコマ数と、数値としてわかりやすいので、重きがある。そこをどうしたらいいかというのを皆さんに聞いている。教員の教育の評価はコマ数だけではない。授業のアンケートなのか、教員同士で受けられるようになるかとか、そういうところを議論している。

組合：スピード感ということが重要だと思う。例えば特定教員は、具体的にいつ頃までを目処に、制度を作って動くのか。

三村：今も具体的に相談を受けている方はいる。細かい制度的なことや教員活動評価を今調整しているので、10月ぐらいの教育研究評議会でご説明できればと思っている。制度がある程度固まつたら実際に動いていただくことができる。

組合：特に教育の評価が難しい。ルールを作った上で出して、そうすれば多分その15年のルール

が研究の方にもあり、教育の方にもあり、しっかりそのルールができていると教職員のほうで理解が進めば、この制度の理解が進むと思う。

那須：現場の方に聞いたら、今の教員活動評価が研究主体だから、評価が落ちるんじゃないか、落とされるんじゃないか、給料が下がるんじゃないかということを一番気にされている。そうじゃないと納得できるようにちゃんとやってくれたら行きますという人が結構おられる。そこですね。大学で統一っていうのはなかなか難しく、ある程度の部局の事情があるので、そこをいかに入れても皆さんが納得できるか。各部局でも議論している。

三村：個別性があるので、お一人お一人丁寧に話を聞き、詰めていく必要がある。そこには、もしかしたらハラスメントが起こる可能性もある。だから今の段階では私が必ず直々に話を聞きして、本人がどういう風に思われているかというのはきちんと聞いた上で実施していきたい。直接色々お話を聞かせていただく中で制度設計ができるいくし、部局の中で、または場合によっては全学的な業務に変更というのもあり得るので、直接お話する中で選択肢が提案できる。

組合：人事基本方針には、わざわざ「理系も人文系も同様」にすると書かれている。しかしこの方針全体が、理系・医学部モデルが基本になっているのではないか。人文系であれば、例えば、博士取得後、10年以上非常勤講師として、色々回りながら仕事を探すことは普通にある。博士取得後15年の生き方は、医学部と人文系とでは全然違う。部局ごとにある程度柔軟に調整することもできるのか。

三村：部局によってはもう内規を作り始めている。人事に関わることなので、一律の方法でというよりは、本当に丁寧にその方にとて一番いい方法を私たちと一緒に考えていくことができる。

組合：人文系には、博士号を持っていない教授や准教授が大勢いる。ある部署も4人の准教授のうち3人は博士号を持ってない。その方たちが在籍し続けると、博士号を持った講師はポイント制も絡んで、上に上がれないまま15年過ぎてしまうこともあり得る。理系の方は皆さん博士号を普通にとられるけど、人文系は博士号を持ってない人もいっぱいいるので、事情が違う。

那須：人文系の博士号に関しても相当執行部で議論した。今的人文社会系は課程修了と学位取得に時差がある。これはマネジメント上おかしい。本を書かないといけないとか言って、満期退学、

5年後に博士取得とかね。社会から見たら、これは当たり前じゃない。だから若い人が行かない。ちゃんとしたマネージメントできちんと規定年数で学位を取れるような仕組みにしたい。実際にちゃんと年限内で博士号とっている人もいっぱいいる。今、人事のところに応募してくる優秀な人はちゃんとほぼ年限で学位を取っている。教員人事で、「この人は学位はないけど・・・」といって上がってくることがあるが、原則はやっぱり学位を持っておく。それに代わるもっとすごいものがあるというなら、それを納得・説明できる資料を出してほしい。でも基本は学位を取ること。日本全体が博士課程を奨励している中で、人文社会系はいつ博士号取れるかわからず、10年も就職が決まらず非常勤という生活を強いられる。それは脱却したい。

組合: そうなれば素晴らしいが、今すぐには変わらない。最近は若い人ほど人文系でも博士号を取るようになったが、博士号のない教授・准教授で上が詰まっている。ポイント制と15年の年限によって、若い博士号保持者たちが上がれないのは気の毒だ。

組合: 下の人で優秀な人がいれば、研究准教授とか研究教授の制度にどんどん乗って、優秀であれば執行部のポイントを使って教授に就かせる。そういうこともある。柔軟にできると思っている。

附属学校園の改組について

2025年から附属学校園が、教育学部附属から大学附属に変わった。パブリックコメントには、「組織体系をこれまで教育学部の下に置かれていた附属学校園を大学の下に置くことにより学長を中心としたガバナンス体制を構築し、以下の3つを目標に大学と一体となった魅力ある附属学校園の運営を推進します」とあるが、それぞれにどのようなイメージや方向性をもっているのか。

1. 自由で先進的・創造的・高い質の教育研究活動の全学的な推進
2. 全学の人的・物的資源を活用し、学校現場の諸課題解決に資する先導的・実験的な取組を実施
3. 「全学附属化」のプランディングによる附属学校園の魅力向上

那須: 正直なところ、まだ全部できていない。思った以上に大変だ。だけど、確実に文科省とお話をやっていけたということは、評価していた

だきたい。自分が理事時代に「附属で一体どういうことが起こっているのか、働き方のこと、ストレスチェック、設備のこととか、全然本部に上がってこない」ということが不思議だった。生徒は全部で1000名ぐらいおり、これは一つの学部より大きい。それなのに、全然違う運営が行われていた。今後はここに書いてあることを全部したい。例えば4足歩行ロボットを教員が幼稚園に持っていく。大学の教員が、附属の東山へ行って、そういうことをやれる流れを作りたい。

もう一つは、教育の内容、ブランド化。教育学部附属で今までちゃんと行われていたわけですから、すぐできると思っている。あともう一つは、お金。附属の運営資金はあまり本部で把握できていなかったので、いろいろな問題が起こってきてている。それを解消したい。老朽化した設備などを、本部の意思決定で変える仕組みがようやくできた。今、いろんな予算執行の仕方を本部がより把握をして、ちゃんとした国立大学法人としてのルールに則ってきちんと執行できるようにしたい。

もう一つは、同窓会。もう少し実質化して、しっかりと寄付をいただける手立てを作ろう。私こそという人がいっぱいおられる。寄付金をいただくな都基金附属学校支援という受け皿がようやくできた。それをもっと大々的にやろうとしている。皆さん、「(私は)附属です」って言わいたら、口も出してもらっていいけど、お金も出してくださいと。寄付で、より附属のブランドを上げていきたい。

今、市内で6年制、例えば就実学園とかいろんな学校が新しい教育の仕方をしている。附属がブランド化して、大学がいっしょになって話をつけに行きたい。そのためには、お金が要るということを一番に、ここにたくさん書いていただいたものを色々完全にやろうと思っている。先生方の負担とか、いろんなことがあるが、附属じゃないとできないことをやる。人事交流をやっているので、研究はどうしようかとか。

三村: 根本から考えていこうということで、今まで教育学部でも考えていたところではあるが、さらにしっかりと考えていかないといけない。

組合: 教員は「ビルト」は好きだが、「スクラップ」ができない。良い先生が多く、頑張ろうとするが、頑張った結果、持続性がなくなる。ある年は頑張ったが、次の年にレベルを下げることは難しい。そこでどんどん負担が増えて、やめたいのにやめられないという状況がある。やりすぎてしまう。どの程度まで授業をやって、どういったことが増えていくのかという不安感がある。やめる判断が

つかない。

那須：捨てる必要も必要。そういうのを言ってください。すぐできることはする。スクールロイヤーとかは、すぐできた。私は体を動かして、卒業式と入学式にも顔を出しています。

組合：子どもたちもスタンプ持っていたり、「ガクチョー、ガクチョー」という声が聞こえたり、大学が近くなつたと思う。

那須：それはすぐできる。次は本当、お金だ。寄付をしっかり集める。附属愛を地元の方、経済界の方も持ってくださると思うので、それをやりつつ、名実ともに、さすが附属という、そういう教育内容、施設内容に変えていきたい。これ（組合からの提案）は大変参考になりますし、フィードバックしたいと思う。

ストレスチェックについて

那須：高ストレス者率は上がっているように見えるが、実は受験者が減っている。調べると高ストレス者の数が一定で600人ぐらいの横ばいで推移している。だから、ストレスチェックを受ける人は減っているが、高ストレスの人はちゃんと受けている。600人程度から毎年変わらない。だから相対的に高ストレス者率が高くなっていることが事実ですけど、高ストレスの人は減ってない。僕も鹿田でストレスチェックをやっていたが、面接指導に呼ばれる人は決まっていて、だからそこをなんとかしたい。特に東山と病院。

三村：それと研究科も一部ある。

組合：実人数で600人超えているということは、4分の1ぐらいの人は、少なくともかなりストレスを抱えて職場に来ているということは間違いない。

那須：間違いない。受検率が上がると、もっと数が増えるかもしれない。これは一定数いると思う。その原因が、仕事の量が多いとか、人間関係とか、いろんなことが起きている。だからこそ心理的安全性を確保したい。いつも言うワクワクドキドキして仕事ができるかどうか。ストレスを抱えて仕事をしているというところは変えていきたい。特にメンタルのことはしっかりと充実したい。それは大学の外で受診する人もいれば、そうじゃない人もいるが、そこはしっかりと対応したい。具体的にはできるものからやる。一気に減らすことは難しいが、いろんな手を打ちたい。

教育改革について

組合：教育改革は、外からも注目されている。始まつたばかりで未だまとまりがないが、できるだけ早くフィードバックがほしい。学部の方も、担当者が順番にローテーションで回ったりして、新しい情報が欲しいと思いますので、集計が終わり次第、教えてほしい。

那須：皆さんが準備してやってくれて、外部評価委員会のレポートも上がってくるはず。最初フリクションがあったけど、順調に流れているという評価をいただいている。これも「不易流行」の「流行」で、我々が変わっていかないといけない。授業の内容も変えていく。おかげで順調に移行できたと思っているが、もう一つ私の懸念は、3年後の大学院だ。学部でこの教育を受けた子たちが大学院に行くのに、大学院が果たしてそういう受け皿ができるのか。なんとなく学部で完結しているような感じがするが、そうじゃない。一定の成果は出たと思うが、次の課題はそれにあった大学院の教育を変えていくという事だ。

組合：1年生の間に全部終わる予定になっているが、何人かは積み残しのようになる。そういう子たちが、余裕がなくとも履修できるような手を考えているとは聞いているが。

那須：私、2年学長やってみて一番思っているのは、うちの大学が2050年、学生さんから選ばれる大学、企業から選ばれる大学、みんなの行きたい大学、行ってよかったですと思われる大学にするにはどうすればいいか。それは研究大学として残らないともう無理だ。一連の人事もそういうこと。研究大学としてどうやっていくか。いろんな大学院教育、学部教育も含めて研究力を高めつつ、一方で研究をすればするほど国際化に繋がっていくはずが、その乖離もうちの大学にはあるようだ。いろんな大学、特に国際卓越研究大学になろうとしている大学は、そのような課題が浮き彫りになってきている。ここでしっかりと変わらないといけないと思う。ここで仕事して良かったと思ってもらえるようにしたいというのが1番なので、もうハラスメントは絶対にダメだ。心理的安全性によるストレス低下、そのために業務もしっかりと見て、みんなでちゃんとこう、人に負担をかけるのではなくて、きちんとした業務体系を作っていく。

明日、定期の記者発表があり、そこでは15年ルールの継続で、大学の採用における一定の基準について説明する。

三村：基準までは、未だ学部に負担の掛かるところが、多分部局によって様々だと思うが、ある程度の指標を持って、客観的に透明性を持った研究業績の評価を、これから始める。

那須：国立大学は税金で成り立っているので、人事の透明性、説明責任がある。僕としては、人事

が闇で決まるのではなく、誰が見てもこの人だという、「透明なえこひいきの基準」をちゃんと作る。優秀な人はきちんと評価されて昇進していく、それが透明なえこひいきの基準。頑張ったら報われる組織にしたい。

組合：ありがとうございました。

クリスマス会報告



2025年12月4日、職員組合恒例のクリスマスパーティー（忘年会）を開催しました。当日は9名の参加となり、例年よりや

や少なめではありましたが、落ち着いた雰囲気の中でゆっくりと親睦を深めることができました。美味しい食事と、各自が好みに合わせて選んだお酒やノンアルコール飲料を楽しみながら、普段は部署が異なるためになかなか顔を合わせる機会の少ない組合員同士が交流できる貴重な時間となりました。

また、本パーティーの一週間前には団体交渉が行われており、その内容や今後の組合活動について率直な意見交換を行う場ともなりました。他部局における常勤・非常勤職員の待遇に関する情報共有や意見交換もあり、今後の組合としての取り組みを考えるうえでも有意義な議論ができました。

さらに、参加者からは出張先での体験談等も紹介され、ヨーロッパやアメリカでの出来事、現地の博物館・美術館での見学エピソードなど、文化的な話題でも大いに盛り上りました。

今年度の締めくくりとして、参加者それぞれが新たな学びと交流を得られる温かい会となりました。



全大教合同地区別単組代表者会議報告



11月9日の13～17時に全大教2025年秋・冬季の合同地区別単組代表者会議がオンラインで開催されました。今回の中四国地区は、近畿地区との合同開催でした。

セッション1：中執報告

今回の報告では、大学の運営費や教職員の給与に関する最新の動きが共有されました。

まず、運営費交付金についてです。国から大学に配られるお金の仕組みが見直されることになり、三つの方向性が示されました。一つ目は、基盤となる経費の配分ルールをはっきりさせること。二つ目は、大学の成果を指標化して評価し、

インセンティブをつけること。三つ目は、物価の上昇を考慮して最低限必要な経費を安定的に確保することです。特に三つ目は、私たちが求めてきた内容であり、前進といえます。ただし、二つ目の「成果に応じてお金を配る」という仕組みは、大学間の競争を強めるものであり、引き続き改善を求める必要があります。

今年度の概算要求では、前年度よりも増額が求められました。法人化以降では珍しい動きで、特にインセンティブなしの基盤経費が増額要求されたことは大きな成果です。ただし、大学の再編や統合を促すような文言も含まれており、注意が必要です。また、大学病院の赤字問題や授業料値上げの動きも報告されました。東工大や山口大学では値上げが進み、学生の抗議活動も起きていま

す。こうした背景には、運営費の削減があります。私たちは、授業料の引き上げを抑えるため、国に予算拡充を求め続けています。

次に、給与についてです。今年度の人事院勧告では、月給が平均で約1万5千円上がり、34年ぶりの大幅な引き上げとなりました。若い世代だけでなく、30代から50代も増額されています。ボーナスも少し増えました。ただし、国立大学法人は法律上、人事院勧告に従う義務はありませんが、ほとんどの大学は参考にしています。問題は、年度途中の給与引き上げに追加予算がないため、大学が自分の裁量で対応しなければならないことです。この構造的な問題を改善するため、国への働きかけが必要です。また、非常勤職員や再雇用者の待遇改善も課題です。

最後に、物価上昇への対応についてです。現在の仕組みでは、物価の上昇分を自動的に反映するルールはありません。しかし、今年度の概算要求では、物価や人件費の上昇を考慮した約600億円の増額要求が盛り込まれました。これは大きな前進です。今後は、次の中期目標期間でルール自体を変えることと、現行制度でも予算措置を求め続けることの両方を進めていきます。

セッション2：単組交流希望テーマの情報交換・取り組み交流

今回の報告では、授業料値上げの動きと組合員拡大の現状について共有されました。

まず、山口大学では9月末に授業料値上げの情報が公表され、学生から強い反発がありました。大学は意見募集を行ったものの、結果を公開せず短期間で値上げを決定しました。学生は集会や署名活動、デモを行い、署名提出時には学長室で受け取り拒否など不透明な対応もありました。最終的に大学は謝罪しつつも方針を維持し、令和8年度入学生から値上げを実施する予定です。現在も学生との交渉が続いている。

一方、島根大学、京都大学、神戸大学では、現時点で授業料値上げは行わない方針が確認されています。ただし、神戸大学では授業料据え置きでも、教員免許取得に必須の海外留学費用など、学生負担が増える「隠れたコスト」が問題視されています。全国的には、山口大学の動きをきっかけに値上げが広がる可能性があるため、注視が必要です。

次に、組合員拡大についてです。愛媛大学や鳥取大学では組合員数が減少しており、背景には人事凍結や職員採用難があります。愛媛大学では非正規や外国人教員の加入がわずかに増えています。

ですが、全体では減少傾向です。鳥取大学では支部の再建が進み、現場の声を拾う仕組みを強化しています。加入のきっかけはハラスマントや職場トラブルが多く、相談対応が加入促進につながっています。

最後に、組合役員の担い手不足が深刻化していることが議論されました。若手教員が大学執行部での役割を重視する傾向が強まり、組合活動に時間を割けない状況です。委員長の長期在任や後継者不足が課題であり、任期制限や人材育成の工夫が必要です。

セッション3：各単組からの報告、情報交換・取り組み交流

今回の報告では、国際卓越研究大学への応募、非常勤職員の雇用問題、そして各大学での労使交渉や制度改善の取り組みが共有されました。

京都大学は国際卓越研究大学への応募を進めしており、採択を前提にデパートメント制導入などの改革を計画していますが、学内説明が不十分で懸念があります。授業料値上げは否定されていますが、人事院勧告への対応には財政面で課題があります。大阪大学では説明会を開催し、組合はアンケートで反対意見を総長に提示しました。一方、京都大学では説明会が開かれず、情報公開のあり方に問題が指摘されています。

非常勤職員の雇用期限問題では、神戸大学が5年上限撤廃を求めていますが、大学側は難色を示しています。資格が必要な職務や代替困難な業務では無期転換の可能性があるとの報告があり、給食調理員やスクールバス運転手の事例が紹介されました。高知大学では学部長の強い要望で無期転換が実現したケースもあります。

その他の報告では、鳥取大学が教授職評価やポイント制、超過勤務問題を交渉し、不当労働行為の疑いがある対応に抗議しました。香川大学では組合費の口座引き落とし廃止の打診があり、固定額化など簡略化を検討中です。高知大学では教育組織と研究組織の二重構造を廃止し、学生マンション建設や電子ジャーナル購読縮小を計画。島根大学では人事院勧告対応、半休制度改善、技術職員のキャリアパス確保を進めています。徳島大学は入試手当の不均衡を正を交渉中で、京工織大はスペースチャージ見直しやテレワーク柔軟化を要望しました。

全体として、非常勤職員の雇用、組合費の扱い、子育て・介護支援、研究環境改善など共通課題が浮き彫りになっています。各大学の成功事例を共有し、制度改善につなげることが重要です。

サイクリングで里山探訪（岡山編）

第17回 里山の奥地・大平山展望台 高橋裕一郎（理学部職員組合）

前回は、宇甘（うかん）川沿いの県道31号（高梁御津線）を上り、吉備中央町の庁舎のある豊野までのコースを紹介しました。今回は、その続きとして、豊野から吉備中央町の最高峰である大平山の展望台（標高698メートル）までのコースを紹介します。

庁舎（標高約300メートル）の周辺は平坦な地形が広がっています。ここから県道369号（尾原賀陽線）を北へ上ります。すぐ左手に、今年度の小学校統合により豊野小学校から校名が変更になった加賀西小学校があり、その先には正面に東豊野神社が見えてきます。思った以上に立派な神社で、時間があればぜひお参りをお勧めします。道路は参道入口を回り込むように進み、その先の下り坂を下ると、宇甘川の支流である矢野川が流れる明るく開けた谷に入ります。この谷には棚田が広がり、気持ちのよい里山の風景です。

この棚田には、弥生時代の水田耕作の痕跡が残っているとされ、山間地でこれほど早くから稲作が営まれていたとは驚きです。また、棚田の一角には、平安時代以降の大嘗祭（だいじょうさい）に献上する米を栽培したと伝えられる主基田（すきでん）の伝承地が保存されています。



豊野神社（左）と主基田（右）

右手に棚田を眺めながらゆっくりと坂を上っていくと、谷はしだいに狭まってきます。この中間地点には、農家の納屋を改装した「ふくねこ屋」というおばんざいの食堂があります。店主の女性によると、地域に一人暮らしのお年寄りが増えたため、温かい家庭料理を提供したいという思いから始められたとのこと。作りたての料理を出してくれますが、残念なことに現在は休業中です。

369号の峠に至る少し手前で、大平山展望台へ向かう細い山道が分かれます。急坂ですが車がなんとか通れる道幅で舗装され



大平山展望台への上り

ています。しばらくすると、標高約500メートル地点の天福寺という山寺に到着します。静かな雰囲気の境内に、樹齢500年と推定される鴨脚（いちょう）の巨木があります。ここから望む岡山空港方面の吉備山地（吉備高原）の眺めは素晴らしい、かつての修行僧たちも、厳しい修行の合間にこの雄大な景色に心を慰められたことでしょう。紅葉の美しい時期でも、訪れる人もなく、明るい黄色の落ち葉がカーペットのように一面に積もっていました。



天福寺三門（左）と大鴨脚樹（右）



天福寺からの吉備山地の山並み

山寺で一息ついた後、さらに山道を上ります。坂はいっそう険しくなり、小枝や落ち葉、小石が道を覆って走りにくくなります。薄暗い森林を抜けると、ようやく稜線に出て、そこから少し進むと電波塔の立つ大平山展望台に到着します。ここまで得た標高は約400メートルです。展望台にはかつて東屋がありましたが、老朽化のため撤去されました。以前は刈り払われた木々の向こうに麓を走る高速道路の岡山道がよく見えましたが、今は灌木やススキが伸び、視界を遮っています。



大平山展望台から大山

それでも、遠方の県北の中国山地や大山など山並みを見渡すことができます。車でもここまで上れますが、道が狭いため注意が必要です。

今回は、里山の奥地ともいえる地域をサイクリングしました。改めて感じるのは、過疎化が進んでいるこの地域の古代・中世からの歴史の深さです。かつてはこの地域での生産・文化活動が活発で、古代から農業も盛んでした。吉備山地の里山をゆっくり訪れてみると、思いがけない発見に出会うことができます。