

基本目標	基本方向	基本施策(基本計画)	具体施策(14項目)	担当課	26年度事業実施状況	成果・課題(担当課)	審議委員意見
I 男女平等意識の向上	男女平等意識の形成	(2) 情報媒体における男女平等意識の啓発推進 行政、公共的機関が発行する出版物等において、男女平等の視点に配慮した表現への取組みを推進するとともに、市民がメディアからの情報を主体的に読み解き、自己発信する能力(メディアリテラシー)を高めるための研修等を実施します。	① 出版物等への男女平等の視点に配慮した表現の徹底 ○ 写真、イラスト、文章等において「表現のガイドライン」を使用し、男女平等の視点に配慮した表現を徹底する。	総務課 経営企画課 関係各課	○ 行政広報物における「表現のガイドライン」について、内容及びイラストも含め、全体的に見直しを行い、庁内組織である男女共同参画推進委員より意見を求め、推進本部にて審議した。 【総務課】 ○ 「表現のガイドライン」が改訂されたことについて、関係報道機関との懇談会で発表した 【総務課、経営企画課】	○ 庁内LANによる「ファイル管理」に常時掲載する予定である。今後は、さらにホームページにもイラストをアップし、市民の方が自由にダウンロードできる環境を整備し、男女平等の視点に配慮した啓発を進めていきたい。 【総務課】 ○ 市が「表現のガイドライン」などを通じて、出版物等における表現方法について検討・配慮していることを報道機関にPRすることができた。市民に広く周知できる方法について検討していきたい。 【総務課・経営企画課】	【会長】 表現のガイドラインについていかがですか、これはカラーですか 【副会長】 HPに掲載されています。 【岩尾委員】 はじめてみましたがわかりやすいですね 【松本委員】 市の職員の方に配布されたんですか 【事務局】 課長会で配布し、職員がみれるようにファイル管理に掲載しています。 【松本委員】 近隣の市町では、他のところも作成されているんですか。 【事務局】 違った形ですが、作られているところは多いと思います。すべてということではないです。昨年、リニューアルで、作成いたしました。 【副会長】 ちゃんとチェックシートも付いていて、機能的に作っていて、なかなかいいんじゃないですか。小学生でもわかりやすいように。 【会長】 なかなかいいというご意見で。
			② メディアリテラシー(情報を読み解き自己発信する能力)の育成 ○ 講演や広報を通メディア社会に積極的に参画する能力を涵養する。 ○ 学校教育、社会教育を通じて、情報を主体的に収集、判断できる能力、情報化の進展に主体的に対応できる能力の育成に努める。	総務課 学校教育課 生涯学習課 人権センター	○ メディアリテラシー向上の為の研修は行っていないが、県「あすばる」・福岡市「アミカス」で開催された講演会等の情報を配架した。 【総務課】 ○ 各学校でのパソコン・インターネットを活用する授業において、情報収集の仕方や活用の際の注意喚起等を行った。また各学校の危機管理マニュアルの中に記載されている情報管理に関するマニュアルをもとに、教職員を対象とした情報モラルについての研修会を実施した。 【学校教育課】 ○ 家庭教育講座「子どものケータイ事情」～メディアとの向かい合い方～講師：古野陽一 参加者25名(H25 19人)【生涯学習推進課】	○ メディアリテラシーについてのセミナーは、平成24年度に実施しているため、今年度は違うテーマを取り上げたため行っていない。平成18年度・平成24年度と開催しているので、今後は何年か毎の定期的な開催を考えたい。 【総務課】 ○ 今後も、様々なメディア対応についての内容を研修に入れて実施するよう要請する。 【学校教育課】 ○ パソコンや携帯、通信型ゲーム機等、現在のメディア事情について講話を行なった。次年度も引き続き、メディアに関する講座を行い、啓発を進めていきたい。メディアに関心を持たない市民に対して、どう参加を促していくのか検討していきたい。	【会長】 だいたい何年毎というのは予定されているのでしょうか。 【事務局】 きちんと何年度というのはしていないんですけれども、下の方に人権センターが開催しているところもありますので、そこ連携しながらやっていこうと思っています。 【松本委】 前回の時に、メディアリテラシーとメディアによるリスクは違うという話を審議委員の先生から、ご意見がでていたんですけれども、メディアリテラシー向上のための研修としては、骨子で構わないんですけれども、こういうところを押さえて研修をしているということがありましたら、教えていただきたいんですが。 【事務局】 前回は、読売新聞社の方の、「メディアリテラシーってなに」ということで、新聞の中でも真実をどうやって見抜くかということについてお話をいただいています。18年度はジェンダーの視点からということで、こちらも福岡大学の講師であり、西日本新聞社の方に来ていただいてしております。 【松本委】 結局、今の社会って情報が非常にありふれていますね。早いし情報は多いし、そんな中で取捨選択するとか、そういった能力を身につけなければならないというのが柱なんですかね。逆に、人を傷つけるような、誤解や偏見を招く情報も中にはあるのではないかといいことですね。 【飯尾委】 雑誌とかテレビの中にもありますよね。 【松尾委】 メディアリテラシーの研修がある年と無い年があると思うんですけれども、古賀市として、市民のメディア教育の課題みたいなものをどのように情報収集し、その中でどういう風に研修を段階的にやっていったらいいか。本当に様々な課題があると思うんですけれども、そういうこのメディアリテラシーということに対しての教育の積み重ねとか、計画的な思考と言うことは何か考えていることとがありますか。 【事務局】 そこに関してということは、段階的にということは、考えてはいないんですけれども、前回のお話を踏まえて、審議の内容も踏まえながら、こちらの方もしっかりやっていかなければならないかなと思っております。この前、高校でデートDV教室をさせていただいて、その時の感想に、言葉では知っていた。メディアでは聞いていたけど、今回、話を聞いて良く分かった、勘違いしていたところがあった。という感想を見せていただいたときに、知ることが大事。正しく知る。子どもたち、大人もそうですけれども、間違った取り方をしていることを、きちんと知らせることが大事ななと今回、感じましたので、今後につなげていきたいと思っております。 【松本委】 メディアリテラシーの能力の育成ということで、段階的に小学校の段階から積み上げていかなければいけないんでしょうけれども、今、小学校中学校で具体的にそういった能力を育成していく教科、領域ですね。具体的にはどの教科になりますかね。 【学校教】 学校の中でのインターネット等の問題は、仲間外しであるとか、いじめとかそういったところまで波及していきます。その中で、まずは教師のICT研修を行っているところでありますけれども、インターネットについては、中学校では技術家庭科の中、小学校では道徳の中で指導しています。今、申しましたように、問題行動とかに波及している現実がありますので、学校の中としては、保護者をターゲットとして、保護者を巻き込んだ形での研修を進めている形でございます。県から助成いただきまして、保護者と学ぶ児童・生徒規範意識、授業というのがあります。その中で昨年度もNPO法人の子どもとメディアの方にお越しいただいて、11校中10校がスマホとネットとか、インターネット、携帯等の研修をしながら、保護者の啓発、理解、協力をいただきながら、学校の中にそういう授業等ですすめているところですよ。

基本 目標	基本 方向	基本施策 (基本計画)	具 体 施 策 (14 項 目)	担当 課	26年度事業実施状 況	成果・課題(担当課)	審議委員意見
						<p>○ メディアリテラシーをテーマとした人権教育・啓発活動は行っていない。 【人権センター】</p> <p>○ 人権教育・啓発の取り組みで、メディアリテラシーも人権課題の一つとして検討したい。【人権センター】</p>	<p>【飯委員】 今年の初めの方に見たので、ちょっと内容のほうがあれだったんですけども。福岡市のほうだったですか、小学校中学年向けの男女共同参画の副読本というのがあって、「はらっば」という内容であるんですね。どこかも筑後市だったかも、作ってあったと思います。見せていただきましたけれども、非常に分かりやすく、内容も見やすかったと思います。男だから、女だからということではなく、個々の人格とかその人の好き嫌いを尊重するという優しい書き方で入ってあったと思うんですけども、そういった副読本を利用するとか、活用するようなお考えとかはないでしょうか。</p> <p>【学校教】 古賀市では、独自に人権副読本という形で「いのちのノート」というテーマで冊子を作っています。これは、各中学校分しか手元に持ってきていませんが。この中に、男女共同参画とか、インターネットの差別等の冊子を作っているところ。それは、この人権副読本を中心として、各学校で独自の教材化をして進めているところ。当然、他市町の有効な教材がございましたら、是非参考にさせていただきながら、取り入れていきたいと思っています。</p> <p>【松本委】 県の教育委員会が発行している「かがやき」という副読本を古賀市の学校でも使っていますね。</p> <p>【松本委】先ほど、小川課長の方からお話があって、保護者を巻き込んだというのは、家庭教育の連携が是非必要だとおもっております。11校中10校がされておられるということですが、私が予想していたよりは、非常に多かったんですけども。いいなと思っています。意見なんですが、学校間格差が生れないように、是非学校教育課の方で、指導していただいて、すべての小中学校で、こういった研修が行われるようお願いしたいと思います。意見です。</p> <p>【岩委員】 補足で意見を言わせていただきたいんですけども、ある市でスマホを子どもたちがどのくらい持っているかというので、中学生で50%、高校生になると98%という現状の報告があります。小学校の3年生でもすでにスマホを持っているという、そういった現状の中で、親が知らないんですね。スマホでどういう危険、リスクがあるとか、そこを子どもも大事だけれども、親にきちんと情報がわかるような形にして、学校と家庭との連携をとってですね、健全な教育をしていただけたらと思っていますので、次の生涯学習推進課と学校教育課と上手く連携をとって、していただければいいかなと思っています。</p> <p>【学校】 先週の土曜日に中学校のPTA連合会と生涯学習推進課が主催しまして、テーマが携帯、スマホの危険とか正しい使い方方を啓発、研修会がありまして、そういったところに保護者に参加していただいております。ちなみに、全国学習状況調査の結果では、昨年度、古賀市の小学6年生が携帯電話、スマートフォンを持っている割合が、54.3%、中学3年生が78.1%でした。統計の取り方によって、違いがあるという専門家の意見もありますが、多くは持ってきている傾向にありますので、禁止ということではなくて、正しい使い方とか、危険な部分を啓発しながら、やっていきたいと思っています。</p> <p>【岩委員】 今、自宅に固定電話を持たない家庭が多いんですね。連絡するのに結局、子どもに携帯を持たせるという、社会の中でそういった形になっているかなと思うので、非常にリスクが。犯罪に巻き込まれたり、学校の中のいじめとかあったりするの、とても重要なことだと思いますので、どうぞお願いいたします。</p> <p>【会長】 では、人権センターは、メディアリテラシーをテーマとした取り組みを具体的には何か予定はあるんですかね。</p> <p>【人権セ】 予定はしていませんが、検討はしたいと思います。</p> <p>【副会長】 子どもの方が随分先をいっているようですね。大人が着いていけないところまで。</p> <p>【岩委員】 ネット上の誹謗中傷とかですね。</p> <p>【人権セ】 子どもさんたちが、インターネットにつながるような、ゲーム機も簡単にインターネットにつながるようになってきました。社同推という団体で毎年やっております人権セミナーは、去年の第1回目は安川さんをお呼びしまして、インターネットによる様々な人権侵害ということでご講演をいただきました。その中で、子どもに機械を親が簡単に買ってしまいうことは、親が正しい包丁の使い方教えずに子どもに渡してしまうということと同じことなんだと、かなり強い言い方で啓発をして帰られました。それを受けて、新たに、インターネットの中での差別的な中傷が問題となっております。人権センターでも啓発を考えていきたいと思っています。</p> <p>【阪委員】 メディアリテラシーという言葉はいくつかの意味で使われていて、一つは新しく出てきたインターネットとか携帯とかスマホや、ああいうものの正しい使い方みたいな意味で使われるケースと、もう一つは、メディアによってもたらされる情報を批判的に読み解くとか、主体的に読み解く。所謂、クリティカルシンキングとか、ものの解釈の仕方とか、捉え方の能力という意味合いがあって、男女共同参画という文脈のなかでメディアリテラシーについての取り組みをという場合は、後者のはずなんです。今、ここが上がっているのは、比較的前者の方の意味でとっていることが気にはなります。具体施策でいえば、「情報を読み解き」とか、あるいは基本施策の「主体的に読み解き」とかこの辺の部分が重要で、メディアによってもたらされる「男らしさってこう、女らしさってこう」所謂、常識みたいなものを疑うようなものの考え方。それを育むというのが、男女共同参画では大事なかなと思うので、そこら辺も意識して、人権センターでも何か取り組みをしていただければ、きっとそういう意味でのメディアリテラシーということを考えていただければいいかなと思います。</p>

基本 目標	基本 方向	基本施策 (基本計画)	具 体 施 策 (14 項 目)	担当 課	26年度事業実施状 況	成果・課題(担当課)	審議委員意見
Ⅱあらゆる分野における男女共同参画の実現	政策・方針決定過程への女性参画の拡大	(2)市の機関における男女共同参画の推進 管理職の男女それぞれの構成比率の目標達成に向けて、男女共同参画推進のための研修会等を実施するとともに、性別によらない職員採用及び「ジョブローテーション」の実施や、管理職への女性職員の登用を図ります。 また、男女共同参画を推進する上で障害となる「セクシュアル・ハラスメント」(以下「セクハラ」という。)や「パワー・ハラスメント」(以下「パワハラ」という。)防止のための啓発や相談体制の充実を図ります。	<p>① 管理職に男女それぞれが30%以上の構成目標の達成</p> <p>○ 平成32(2020)年までに管理職の男女割合の達成をめざす。</p>	人事課	採用・昇格にあって性別を理由とした制限を行わず、能力や適性、職務経験を重視している。 【人事課】	<p>男女構成を達成することだけを目標とした拙速で偏向した採用・人事異動は行えないが、2020年度までにできるだけ達成できるよう配慮する。</p> <p>また、審議会意見にある女性の出産・育児などによる職域の制限等は今後も実施しない。【人事課】</p>	<p>【副会長】 202030の達成というのは、可能な範囲なんですかね。</p> <p>【人事課】 現在のパーセンテージにつきましては、資料編の13ページに載っているかと思います。管理職のパーセンテージを記載させていただいています。見てわかりますように、まだまだ30%に届いていないという状況でございますが、記載しておりますように、今後引き続きやっていきますし、能力・適性そのあたりで評価していく中で、現状といたしましては、微増ではありますけれども、増加傾向にあると認識していただけたらと思います。</p> <p>【副会長】 以前の副会長もよく言っていたんですけども、この目標を達成しやすいのは、金融機関とか、市役所とか公共関係のところと真っ先にやりやすいところではないかという指摘を受けているもので、普通の企業に達成しろと言ってもなかなか難しい面があるので、多分、金融機関として、前の副会長は達成に頑張っておられたと思うんですけども、それに負けないように市役所の方もがんばってもらわないと、この普及のお手本になってもらわないと、広がりが無いと思うので、しっかり頑張ってください。微力じゃなくて、うんと頑張ってください。</p> <p>【飯委員】 そうですね。頑張っておられると思います。それで、首長さんとかのアンケートを見ると、今の段階では、そこそこの年がいくつくと子どもの手は離れるけれども、やはり介護だとか、地域のことだとかで、管理職になりたくないという女性も多いんですよ。だから、環境整備も必要ですよ。それと、ボトムアップというか、今、女性の職員がたくさん採用されていて、ずっと昇進してきているので、その人達をどうやって管理職まで上げていくか、断られずに。それは、古賀市だけの問題ではなくて、あらゆる行政とか、そういうところで問題になっていることの一部だと思います。能力はあるけれども、ご自分が職域を考えたときに、荷が重過ぎるとか、仕事の内容とかで辞退されるとか、そういう事例もまま聞きます。環境整備とか、女性の働きやすさとか、そういうものをずっと積んでいく、そういうことを重点的に考えていただかないといけないのかなと思います。</p> <p>【松本委】 初歩的な質問で申し訳ないんですが、古賀市役所の管理職というのは、どの役職からが管理職ですか。</p> <p>【人事課】 私どもで言います管理職というのは、課長補佐級以上です。</p> <p>【会 長】 では、お尋ねしたいんですけども、介護休業を取られる管理職の方はおられるんですか。</p> <p>【人事課】 今のところ、ございません。</p> <p>【会 長】 介護休業を取られる方はいらっしゃったんですか。</p> <p>【人事課】 過去、ご相談はあったんですけども、最終的には、取られることはなかったと記憶しております。そちらは、自己都合ではあります。退職されました。私の記憶の知る範囲です。</p> <p>【会 長】 と、申しますのは、民間で最近問題になっているのが、管理職世代と介護世代が重なるということで、男性問題にもなっていて、いずれにしても女性にとって出産・育児・介護という家庭の事情とはいえ、管理職を阻む理由となっているのであれば、環境整備というのは、男性も女性もどっちも、育児も介護も取れる環境がないと、女性が管理職になるのは、難しいのかなと思っています。どういう風に対応されているかなと、お聞きしました。</p> <p>【松本委】 人事課の成果と課題のところ、さきほど、会長もお話されておられましたが、今年なったばかりでわからないので、教えていただきたいんですけども、「審議会意見にある女性の出産・育児などによる職域の制限等は今後も実施しない。」この文言の意味を教えてください。</p> <p>【会 長】 説明をお願いしてよろしいですか。</p> <p>【人事課】 こちらで言う職域と申しますのは、例えば、女性が多い職場と申しますか、うちで言いますと保健福祉部であるとか、そういうことでの表現と考えております。そちらだけに配置ということではなく、どの職場も同様な取扱いをさせていただいておりますというようなことです。</p> <p>【松本委】 そういうことを審議会が意見をだされたということですか。その意見を尊重されて、実施していないということですか。</p> <p>【人事課】 はい、偏ったことではなく、職域にかかわらずどこの部署も同様な取扱いをさせていただいておりますということです。</p> <p>【松本委】 出産とか育児がある女性でも、あらゆる職種、オールフリーで就いていただくということですか。</p> <p>【人事課】 はい。</p> <p>【会 長】 つまり、窓口業務に限定されないとか、そういう意味ですか。</p> <p>【人事課】 はい、お見込みとおりです。</p> <p>【松本委】 学校は、女性の先生が妊娠した場合、できるだけ担任を外すとか、一番激務である、5・6年生の担任はさせないとか、担任の途中で妊娠した場合は、体育とかそういう教科をフリーの男性の先生が受け持つとか、所謂、母性の保護といいますか、考慮した操作を学校ではやったりするんですけども、そういったことは全然市役所は考慮していないと、とっていいんですか。</p> <p>【人事課】 はい。妊娠が分かったからと言って、異動させるということは、逆にやってはおりません。妊娠を理由に異動ということは、やらない。逆に、その今、職に就かれているポジションで、出産・育児休暇を含めて、きちんと取得していただいて、休暇の間については、代替の職員を配置する、もしくは、職場の方でフォローしていくという形でやっていきます。</p> <p>【会 長】 これについて、他にご意見ありますか。</p> <p>【松尾委】 介護の話は、先ほど介護で辞めた方はおられないと仰っていましたが、今、現実の高齢化社会のなかで、介護が理由で辞めなければいけない人は結構いるんじゃないかなという気がしていますよ。</p> <p>【飯委員】 はい。</p>

基本 目標	基本 方向	基本施策 (基本計画)	具 体 施 策 (14 項 目)	担当 課	26年度事業実施状 況	成果・課題(担当課)	審議委員意見
							<p>【松尾委】 これは、国の制度の中でも限界にきているというか、国の制度で介護と仕事を両立できるかとなると、それは問題に、限界にきているんじゃないかなという状況にあるのかなと思っているんですけども。もう少し、介護を理由でやめざるを得なくなっている人がいるかもしれない現状を、個人のプライバシーの問題があって、詮索して色々調べることはできないのかもしれないですけども。介護休暇を取る人がゼロだったという状況を、そういう人たちがいなかったと、理解はしていないかもしれませんが、そこを踏み込んだ状況調査みたいなものをやらないと、介護と仕事とかそういうことが、両立できない時代になってきているんじゃないかなとすごく思うんですね。だから、国がそんな動きをしていない中で、地方がそこまでする必要はあるかという問題があるかとは思いますが、でも、やはり、これから労働者の仕事を継続できる状況を守るとか、それが、女性であっても、男性であってもそれができるようにしていくためには、本当にその実態をちゃんと把握して、制度を考えないといけない時代になってきているんじゃないかなと。なかなか表立って、私は介護を理由に辞めますと書いて、誰も言わないんじゃないかなと、思うんですけども、そこには潜在しているニーズがあるように思うので、その部分をちゃんと調べていく、というのが、すごく大事な課題のような気が私はしているんですけども。そこを、誰も手を挙げなければ、みんなが我慢していくということで、世の中が回っているのかなと。でも、施設は少ないし、病院は少ないし、地域の中でもなかなか見れない。病院も限界があるというようなことになったときに、結果的には、家族が面倒みなければならぬという状況がいっぱいおきてきている。そういう状況の中で、労働者の仕事の機会をきちんとサポートするという仕組み。育児はある程度先が見えるけど、介護は先が見えないですから、そういうことに対して、どのような実態で仕事を辞めておられるのか、もう一歩踏み込んで、調査して、次の対策ということを考えられないのかなと、思っているんですが、どうでしょう。</p> <p>【人事課】 お答えいたします。私どもも昨年度は、お一人今年3月末26年度、中途でお辞めになった方とございます。基本的には自己都合でというお話をしていますけれども、当然ながら、私ども、ある程度のお話は個人々人さんとはしますが、公の場でございますので、個別にご説明するのは問題があるかと思っておりますので、私が聞き取った感じでは、この1年につきましては、委員ご指摘の理由を申された方はいなかったとご理解いただけますでしょうか。以上です。</p> <p>【会 長】 少し話を戻して申し訳ないのですが、先程の出産育児による職域の制限というのは、出産・育児によって、仕事の軽いところという言い方をしては申し訳ないのですが、そういったところにしかいかないと、ゼネラリストとして、色んな体験をしないと、管理職にはなれないので、研鑽を積むチャンスを失うということで、男女で女性の方が不利じゃないかという意見だったと思うので、そういうことはないという話だったのですよね。ただ、母性保護ということから言うと、やはり配慮も必要じゃないかという意見もありますけれども</p> <p>【飯委員】 だいたい市役所とかは、異動が何年かごとにありますよね。私が個人的に知っている人も、何年か前に出産したので、その時は、出先機関で出産と育児をさせてもらって、とてもありがたかったと仰っていました。これは、また先程、以前辞められた方というのは、5・6年前の事例だったと思うのですが、その方は、すでに管理職だったと思うんですね。お父様と二人暮らしで、昼はいいけど、夜預かってくれるところがない、残業が多いということで、それを、残業の問題も含めて、相談したけれども、どうにもならなくて、ということで。定年まであと数年くらいだったと思うんですね。その方が辞められた時に、なんか、えーっと。丁度、男女共同参画ということで勉強し始めた頃でしたので、やはりそういったところの環境整備とか、施設とかそういったところのバックアップ、職場の環境整備も含めてとかですね、本当に必要なことだなと思いました。そして、もう一つは、これから出産する人も、2人目、3人目になってくると、親御さんも年取ってくるわけで、そうしたらダブルケアという問題にかかってきますよね。そこが、民間の会社の知り合いとかでも、今、晩婚が多いのと、2人目、3人目を持ったときに、3人目までの育休までは取りづらいとか、父親、母親が弱ってきて、デイサービスの送り迎えだけでも、融通を利かせてもらうのも限度があるという形で、働きづらさとか、精神的にも肉体的にも疲れていって、辞められるという方が、ちょっとこの頃見受けられることがあって、そこら辺もどういう風な対策とか、市役所内での取り組みとか、お考えがあるのかどうか、ちょっと伺っておきたいのですが、</p> <p>【人事課】 介護休業の関係につきましては、私どもも当然推進というか、利用していただきたいということで、考えておりますし、整備もさせていただいております。そういうご相談があった場合においては、当然制度のご説明もいたしますし、休業を使いたいという旨がありましたら、その体制はとっていく必要があるかと思っております。先ほども、お話がありましたように、庁内ネットワークの方で、いつでもそういう情報を提供いたしておりますので、そういう考えがありましたら、私どもの方にご相談をしていただけるものと、思っておりますし、ぜひ利用してくださいということで、お知らせはしているつもりであります。ただ、先ほど申しましたように、この1～2年につきましては、そういうご相談も私としては、なかったと認識しております。</p>

基本 目標	基本 方向	基本施策 (基本計画)	具 体 施 策 (14 項 目)	担当 課	26年度事業実施状 況	成果・課題(担当課)	審議委員意見
							<p>【松尾委】相談したいけど、相談しても制度の中で限界もあるし、介護休暇って半年でしたよね。一回で半年、途中、例えば3ヶ月でやめてしまったら、3ヶ月で状態が落ち着いたから、残りの3ヶ月をもう一回お願いしますという訳にはいかないのですよね。一回で6ヶ月、その間に無事看取りができたならいいですけども、それ以上になったときは、もう辞めざるを得ないという状況で、結局、半年経ったら、それ以上は、難しいという状況もあるので、先が見えないことで、辞めるという選択肢を取る人もいるのかなと思ったりして。皆さんが、日頃、介護と育児ということに関してどのように考えているか、普段からの、「辞めた、辞めない」という人だけではなくて、皆さんが現役世代の時に、どういう風に思っているのかを、調査をしながら、その方策を考えていくというのも、一つの方法かなと思ったりするのですけれども。国の制度がある中で、それ以上を市町村がやるというのも、当然、何ということになるでしょうけれども、やっぱりそういう問題が、定年を早めなければいけないという選択肢になっているのではないかなど。結構間近な環境を見ている限り、実際にあるので、何か対策ができるかと思っと思っていますのですけれども。それを古賀市に期待するのは、すごく難しいことだと思っと思っていますのですけれども。そういう問題があったときに、旦那さんに辞めてくれというのではなく、どうしても女性が、という感じになってしまうところがあって。また、男性が辞めても生活が困るという状況になると思うので、そういった意味では、結構大きな問題ではないかなと、すごく思うのですよね。だからと言って、古賀市に言っても仕方がないことなのですけれども。古賀市から頑張っって、世の中、日本を変えてくれるといいなと思っっていますが、いかがでしょうか。</p> <p>【人事課】 介護休暇の話になると思っっておりませんでしたので、細かい資料を本日持ち合わせておりません。ただ、先ほど申されたように、何ヶ月間も休業を取れる形はとっておりますし、また、時間休といひますか、部分休業の制度も確か設けてあります。なので、ある程度介護休業については、制度としては、充実はしていると思っしております。相談しにくいといわれましたら、私が申し上げにくいのですけれども、もっと相談しやすいうに、私も受け入れるようにしていきたくと思っと思いますが、私としては、相談はしていただいているという風に考えておりますので、そのあたりでご理解をいただければと思っします。</p> <p>【副会長】 その件に関してなんですけれども、介護だとか、育児だとか、時間をさかなければいけないということがあると思っするのですけれども、民間の企業では、在宅勤務、オンラインで繋いでの仕事という方法もあるのですよね。そういう規定は古賀市には、ないのですか。</p> <p>【人事課】 現状としましては、そこまでは行っておりません。民間の企業等でそういう形で、なされているというのは、私ども存じておりますけれども、公務員の中で在宅勤務というのは、まだなされていないのかなと思っします。当然、そういう制度をするとなると、どういう業務形態がふさわしいとか、そうすることで、所謂市民サービス、どういう形が在宅勤務でできることがあるのか、やはり、業務の精査というのが必要かと思っしますので、十分考える必要があるのではないかと思っしております。現状としては、そこまでの検討はいたしておりません。</p> <p>【副会長】 是非、検討してみてください。</p> <p>【阪委員】 個人情報扱うことが多いので、ネットワークが無いところで作業するというのは、難しいのでは。</p> <p>【副会長】 セキュリティをかければ。業務形態によっては、そういうこともできるでしょうから、育児によって辞めなければいけないという状況に追い込まれないように、対策を取っっていくというも課題じゃないかなと思っします。</p> <p>【会 長】 女性の管理職を増やす目標を達成するという枠で話をしているのですけれども、やはり、育児休業、介護休業を取るのが女性だけという状況が、一番女性の管理職が増えない理由の一つだと思っしますので、育児休業と介護休業については、別の担当がいらっしやるのですか。</p> <p>【人事課】 いえ、それも私どもが。制度としては、人事の方になるのですけれども。そういうお話になると思っていなかったのです、資料をお持ちしていないしだいです。</p> <p>【会 長】 私たちの意識としては、男女共同参画ということ言えば、女性の活躍推進と切り離せないと思っっています。男性が女性並みに働けば、女性は管理職になれると思っっています。より、男性が取り入れやすい環境を進めていっしてほしいなど。男性の育児休業の取得率もそんなに高くはないのですよね。</p> <p>【人事課】 実際男性の育児休暇は1件とか2件とかいう単位で推移している状況であります。昔に比べますと、昔は1件もなかったのですけれども、制度がやっつと伝わっっていったのかなということもありますし、私どもとしても、制度自体はありますので、例えば、男性職員の方がお父さんになられたときには、こういう制度がありますよということで、休業・休暇の制度をお伝えしておりますし、また、今週ですけれども、男性向けの育児休暇のリストを先程話にも出ました、掲示板に周知をしているところですので、今後も対象者がいましたら、直接こういう制度がありますよとお伝えしながら、取得していただくように取り組んで参りたいと思っします。</p> <p>【飯委員】 先ほど、男性職員に向けての育児休暇とかそういう講習会をされるといわれましたけれども、内容とかはどういったことでしょうか。</p> <p>【人事課】 私の伝え方が悪かったのかなと思っのですが、研修というよりも、こういう制度がありますよという制度紹介をしたということでございます。</p> <p>【飯委員】 推進するための研修とか、職員さんだけの講演会とかは、そういうものは特に考えておられないのですか。</p> <p>【人事課】 それはしていません。</p>

基本目標	基本方向	基本施策(基本計画)	具体施策(14項目)	担当課	26年度事業実施状況	成果・課題(担当課)	審議委員意見
			<p>② 推進体制の強化と職員研修の実施</p> <p>○ 推進本部を中心に男女共同参画が推進されるための体制を強化する。</p> <p>○ 職員研修のテーマに取り上げ、意識の浸透、理解を深める。</p>		<p>○ 推進本部へ男女共同参画推進委員会で策定した「表現のガイドライン」を提示し、男女共同参画事業への理解を求めた。</p> <p>○ 男女共同参画職員研修を、村山由加里氏(あすばる館長)を迎え、「男女共同参画の現状と女性活躍の社会」と題し、主任主事・業務主査に向けて2日間行った。(同一内容)出席者合計120名。(女性71名、男性49名) 【総務課・人事課】</p>	<p>○ 推進本部(庁議)構成メンバーが全員男性である(充て職)。今後は、メンバーに女性が加わるよう、具体施策①の達成も含め、働きかけていきたい。</p> <p>○ アンケート結果から、男女とも管理職になりたくないという職員が多い。理由としては、男女とも「自信が無い」が多く、次に女性は「家庭との両立」、男性は「仕事が大変」であった。一方、男性は理由として「家庭との両立」を挙げている人は極端に少なく、女性は3番目に「仕事が大変」が多くなっている。家事分担についての設問でも、男女ともに「主に妻」「一部夫」と家事が女性に偏っていることが見受けられた。今後は、次期管理職候補となりうる職員に対し、意識改革等のテーマで研修を行う必要があると思われる。 【総務課・人事課】</p>	<p>【会長】 他の方よろしいですか。</p> <p>【事務局】 総務課の方では、昨年度のことではなく、今年のことですけれども、昨年のアンケートを踏まえて、今年は係長級以上のイクボス研修というのを行いまして、その中で、男性が育休を取ることの環境を整える一環としまして、させていただいております。</p> <p>【会長】 管理職対象にもこういう情報を伝えているということですね。育児休業とか、男性が育児をすることは大事なことだと。</p> <p>【松尾委】 アンケート結果から、男女ともに「管理職になりたくない」「自信がない」って男女に限らず、悲しい現実だなと思うのですが、すけれども、このアンケートは誰を対象にしたのですか。古賀市民ですか。</p> <p>【会長】 お願いします。</p> <p>【事務局】 アンケート結果というのは、左の方に書いてございます研修会の中で、研修を受けました主任主事と業務主査を対象にしています。</p> <p>【松尾委】 主任主事と業務主査というのは、古賀市で働いている人ということですか。</p> <p>【事務局】 はい、係長とかと一緒に、年齢で上がっていく係です。</p> <p>【会長】 係長よりちょっと手前くらいのところにおられる方ですね。今後の管理職くらいですか。</p> <p>【事務局】 次に係長になられる段階の方です。</p> <p>【阪委員】 今、その立場におられる方というのは、割合としては、男性のほうが多いのですか。参加者の数から言えば、男性の参加が少ないということですか。</p> <p>【人事課】 昨年もお話したかと思うのですが、最近、女性の採用の方が多いということで、30代以降につきましては、女性職員のほうが多いということになります。</p> <p>【会長】 ということは、ここに書いている71:49、7:5が実態を表す数字なのですかね。</p> <p>【人事課】 ほぼ近いということです。先ほど申しました資料の13ページを見ていただければ、よろしいかなと思うのですが、一番下の欄の職員の状況でほぼ均等になってきているというのはわかるかと思います。比較的若い職員、最近採用が女性の職員が多くなっています。</p> <p>【松尾委】 これは、古賀市の管理職の方が、あまりにも激務をされておられる姿を見て、こんな風になっていらっしゃるのか。これは男女共同参画とは関係ないのかもしれませんが、何で「自信がない」という風に。「家庭との両立」を答えているというのは、女性が多いということもあってそういうことになっているのか、女性の管理職で仕事と両立しているモデルみたいなものを近くでみる機会が無いから、こうなのか、どうしてこのようなことになっているのかなど。</p> <p>【副会長】 古賀市だけの問題じゃないのですか、これは。民間でもそうなのですよ。今、管理職になりたくないという男性も増えているし、女性も増えている。管理職に「どうだ」と声をかけても、「いや、僕は」と。賃金体系とか、残業代が付くか、付かないかのこともあるのかもしれないけれども、男性にしる、女性にしる、管理職に就く事を嫌がる傾向があります。古賀市に限ったことではないと思います。だから、女性の管理職を増やしてくれという目標はあるのだけれども、男女に関わらず、管理職になりたくない人が増えています。その辺をどうやってクリアしていくかというのが、課題なのですよ。人事課として、その辺をどういう形で乗り越えようとしているのか、本当に今、拒否するのですよね。</p> <p>【松尾委】 それは、教育の問題じゃないですかね。だから、行政で考えるというよりか、小・中・高で積み上げていく過程に置いて、大も含めて、生徒が力を持って、自信を持って活動するというような、伸ばし方をしていないから、そういう風にならないのかなど。教育の世界でちゃんと、家庭教育も含めてだと思っておりますけれども、話し合わなければならないことなのかもしれないですね。</p> <p>【飯委員】 ちょっと上、ちょっと上にいいなと思えるロールモデルがいたら、やっぱりこうすれば、仕事も頑張れる、ではないですけれども、自分はこうしていきたい、それに全力を注ぐというか、ちょっと上、ちょっと上のロールモデルですよ。それと、さっきの育休とかになるのですが、数字の上では上がってこなくても、有休とか、自分の別の理由のお休みで、育休をしている人がいるのですよね。隠れ育休みたいな。なんで、はっきり育休を取らずに、違う名目で、有休を消化して、育休を取られている方も何人か聞いたんですけど、古賀市ではありません。周辺の市町村です。</p> <p>【会長】 公の職場の方で。</p> <p>【飯委員】 はい。それを、言えないというのが、何でかな、と思ったのですが、そういう空気がまだ、当たり前ではないというか。取っても1週間くらいじゃないですか。外国みたいに、ものすごく長く。</p> <p>【会長】 それは、産休ですかね。</p> <p>【飯委員】 産休です。</p> <p>【会長】 産休は1年。出産のお休みが産休で、育児のお休みが育休。</p>

基本 目標	基本 方向	基本施策 (基本計画)	具 体 施 策 (14 項 目)	担当 課	26年度事業実施状 況	成果・課題(担当課)	審議委員意見
							<p>【飯委員】 それと病児保育とか、そういう時に、お休みを特別にとれるというのがありますけれども、そういう風な、なんでみんな理由を言って休まないのかなと。そういう空気が、行政だけではなくて、民間はもちろんもつとあると思うのですけれども。</p> <p>【古委員】 それは、収入の面と関係があるのではないですか。育休だったら、収入が入ってきませんよね。有休であれば、収入がありますよね。それが、女性でなく男性であれば、収入の格差というのは、割と大きくなると思います。去年のイクボスの部分では、冊子を見ましたら、男性が育休を取るというところでも、前までは相当な収入の格差が出てきたけれども、去年の資料では80%くらいの収入で収まるということ。20%減くらいにしかならないということまで、制度が確立されているということですので、そういうことも含めた感じの啓発をされたら男性の育休も増えるであろうし、有休ではなく、育休の取りやすさというも啓発されていくのではなからうかと思えます。古賀市でお伝えをしておかれるということところで、収入の面での説明もされていると思えますので、民間の企業にも市のほうから積極的にPRしていただいたら、市全体の労働者としての考え方が変わっていくのではなからうかと思えます。</p> <p>【会 長】 ○○委員が言われたことなのですが、収入面については伝えておられるのでしょうか。収入格差でいうと、公務の職場というのは、男女の格差が本当にないので、男性が育休を取りやすい環境が整っているのではないかとされていますが、実際は、女性がかかり取るのですが、男性が取らないという状況がありますよね。男性の中で育休を取ったら、出世に差しきわりがあるよというような、雰囲気というのはないのですかね。そういうのも気になるのですけれども。</p> <p>【人事課】 基本は、育休を取られても、復帰したときに、きちんと加算するといいますが、育休期間も勤めていた形で給料調整を行いますので、感覚で言いますと委員さんが心配されておられたようなことは、ないのではないかと考えております。</p> <p>【会 長】 先ほどからでしております、自信のなさの問題ですけれども、学校時代からの積み重ねもあると思うのですけれども、古賀市職員になられて、自信をつけるというか、もうちょっと、前向きになれるような積み上げというのは、何か意識されていることはあるのでしょうか。</p> <p>【人事課】 それを意識して、なにかしているということはないのですけれども、基本はできたことに対して、二歩一度に上がることはないので、一歩ずつというのが基本でしょうか、できたことに対してほめていきながら、ステップアップをさせていくというような部下育成、人材育成を心がけてはいます。</p> <p>【会 長】 さっき出ていたロールモデルの問題なのですけれども、特に、女性のキャリア育成のときに話題になるのですけれども、男性も全く関係ないことはないと思います。メンター制度とかありますよね。ちょっと先、自分の見通しがつくような前の人に相談するというような、そういうことは古賀市では進めておられますか。</p> <p>【人事課】 確かにそういう制度を設けている市町村を聞いたことがございます。古賀市は、実際はその制度を設けていないのですけれども、職場内で指導していってもらおうということで、育てていくという風に考えてやっております。</p> <p>【会 長】 他にございますか。では、もう1点。気になるのが、推進本部構成メンバーが全員男性であるというのは、庁議ですね。こういうところが結構象徴的なので、女性が、自信がないというのも分かる気がするのですね。あそこまでは、女性はいけないのだなというようなですね。今後、こういうところも変わっていく可能性はあるのですか。働きかけていきたいというのは、具体的にはどういうような。</p> <p>【事務局】 これは、昨年度で、今年度は、うちの総務課長が女性になりましたので、庁議に1名女性が入りました。</p>
			<p>③ 性別によらない職員採用及びジョブローテーションの実施</p> <p>○ 自己申告制度を活用するなど公平で適材適所の配置を行う。</p>	人事課	<p>○ 人事異動は、性別に関係なく能力や適性、職経験重視して行っている。自己申告書の確認を行い、人事異動においても活用している。 【人事課】</p>	<p>○ 人事配置にあつては、人材育成や能力、適性、職務経験を考慮して行う。 一般事務職は、概ね3～5年程度で人事異動を行い、多様な職務の経験を積み総合職としての能力向上を図る。10年程度経過した職員は、能力や適性によって人事配置を行う。 【人事課】</p>	<p>【会 長】 大きな一歩ですね。ご回答ありがとうございます。他は皆さんよろしいでしょうか。その次ですね。③性別によらない職員採用及びジョブローテーションの実施。これも先ほどから話題になっていますけれども(人事課分実施状況、成果・課題読み上げ。)これについての質問やご意見はありますか。実際にこういう風にやっておられるということですよ。前回は、企画や財政など中枢的なところにはなかなか女性が入っていないという話を聞いていたりしますが、今は、そういうところに女性もいらっしゃるのですかね。</p> <p>【人事課】 配置をしているところです。それほど先ほど、係長が申し上げたように、私ども総務部にも総務課長がおりますし、土木関係はどうしても現場が多く、男性職員が多い傾向にありますが、そちらにも新任で女性の係長を配置しています。</p>

基本 目標	基本 方向	基本施策 (基本計画)	具 体 施 策 (14 項 目)	担当 課	26年度事業実施状 況	成果・課題(担当課)	審議委員意見
			<p>④ 職員に対するセクハラ、パワハラ防止のための啓発及び相談体制の強化</p> <p>職員へのセクハラ、パワハラ防止のための啓発を実施する。</p> <p>セクハラ、パワハラに関する相談体制の充実を図る。</p>	人事課	<p>○ EAP相談の活用等によりセクハラ、パワハラ防止のための啓発・相談を実施した。 【人事課】</p>	<p>○ 今後も職員に対するセクハラ及びパワハラ防止のため、研修会の実施や啓発紙の配布等を行う。セクハラ、パワハラに関する相談体制として、人事課等の内部相談体制とEAP相談の外部相談窓口があり、今後も周知をしながら充実に努めていく。 【人事課】</p>	<p>【岩委員】 EAP相談というのは。 【会 長】 そのあたりもご説明お願いいたします。 【人事課】 EAPというのは、外部の相談窓口でございます。通常、相談事と言いますと、我々人事課の方でお受けしたりするのですが、同じ職員だということで、相談しにくい案件もあるかと思っておりますので、外部の専門家に相談窓口を委託して、仕事のこと、家庭のこと、相談の対象はいろいろ自由で、仕事に限らず相談してもらおうという外部の相談窓口をEAPということで呼んでおります。以上です。 【岩委員】 公的などがしているのですか。 【人事課】 公的ではございません。民間の専門の窓口です。</p> <p>【飯委員】 すいません、無いとは思いますが、セクハラとかパワハラの相談事例とかはあつたりするのでしょうか。 【会 長】 お願いします。 【人事課】 全くないかという、そうではありません。実際は外部相談窓口については、当然、氏名が公表されることはございません。余程命の危険があるという場合は別ですけれども、基本的には匿名での相談となっておりますので、すべての状況を我々が受け取れるかということも一つあるのですけれども、全くないということではありません。 【会 長】 あつた場合の対応はどんな形になるのですか。 【人事課】 まずは、外部相談窓口からこういう相談がありましたよ、という大よその話を聞きます。案件によっては、我々が調査をやっていくということで考えております。今回の案件につきましては、パワハラがあるのではないかと相談がありましたということですが、内容を現場の方で確認したところ、パワハラというよりも、思いが強い方がおられたのかなと人事としては判断しております。 【松尾委】 勉強のために教えていただきたいのですが、そういう問題があつて、人事の方が調査をされて、そのあと個人の価値観の問題であつたり、そうではなくて、職場の中で実際にそういう問題があつたりすることがあるかと思うのです。そういう場合の問題の調整とか、対応と言うのは、人事の方がされるのですか。特別な資格を持っている方ではなくて、人事の課長かなんかがされるのですか。されることに対して、その役割というのは、総務課の人事という役職の人がやるということになるのですか。それとも、そういうトレーニングをちゃんと受けて、そういうことをやるような形になるのですか。対処方法が、よくわからなくて。</p> <p>【人事課】 外部相談窓口からハラスメントにあたる部分があるということであれば、当然私どもの方に連絡が参りますので、その際には、私ども人事課、私課長を含めまして担当しております係長と担当が調査します。それを改めて、専門機関にお願いするということではありません。</p> <p>【松尾委】 全部調整も含めて、問題解決に向けてのプロセスというのは、その時の総務課の課長と係長が対応していくということですか。 【人事課】 総務課というか、人事課の方で対応させていただきます。その状況に応じては、ハラスメントにあたるということであれば、当然、分限懲戒とかも含めてやっていくということになります。もしくは、調査の状況によっては、本人の思い込みであるという場合もございますので、そのあたりを両者含めて、関係者に聞き取りをして、確認をしていきます。 【松尾委】 人事の権限の範囲でそういうことがやれるということですか。 【人事課】 はい。私どもの業務として、行っていきます。 【会 長】 よろしいですか。どうぞ。 【人事課】 様々な研修を私どもの方でもさせていただいておりますし、ハラスメント関係であれば、男女共同参画の方でも実施をいたしております。時々、テーマというのは、やり方がございますので、例えば特化した形で、パワハラに特化した形での研修会を行う場合もあるでしょうし、広くハラスメントという形で行う研修もあろうかと思っております。すべてが包含をしたハラスメントという研修ではないということで、時々、テーマを絞ってやる場合もありますし、大きなところでも研修をさせていただくこともあるということです。</p> <p>【会 長】 よろしいですか。今、マタニティ・ハラスメントというのが、かなり話題になっていて、妊娠・出産に関しては、均等法でそれを理由に不利な扱いをしてはならないとなつてはいるのですが、やはりそういうあからさまには不利には扱わないけれども、間接的に不利に扱われるというやり方がマタニティ・ハラスメントになってくると思うのですが、そういったことを意識した研修というのが、トレンドといったら言い方が悪いですが、皆さんの関心がある時に、そういう研修をされるとか、啓発の資料とか、先ほどから出ている育児休業の資料とか、取得の方法と合わせて、上司がそれをきちんと理解して、取りやすい環境を作るというのもやっていく必要があるのではないかなと思うのですが、今、言われたのはハラスメント一般ではやらないということだったので、そういう風にしていただけたらなという皆さんの関心がある時に、関心があるハラスメントをしっかり伝えていただきたいなと思います。 【人事課】 先ほど、私の回答の仕方がまずかったのかと思いますが、おっしゃる様に前回はパワハラとの関係を重点的にやろうということで、やりました。そういう形で、その時にそういう部分で、ポイントを絞ってやる研修もありますし、漠然と「ハラスメント」という形で研修をやる場合もありますので、時々で手法、目的を考えて研修のほうはしているところでもあります。 【会 長】 研修をするときは、非正規の方たちは参加されるのですか。 【人事課】 今回の研修においては、管理職を対象にパワハラについてやりまして、対象をしぼってやりたいという場合はそういう形で限定をしております。例えば、人権全般、差別も含めて大きな部分とする研修においては、臨時職員、嘱託員すべての職員を含めた形で実施しております。サンコスモであれば、外部で社会福祉協議会さんが入っていますが、そのあたりも声掛けをして、入っていただく場合もあります。</p>

基本目標	基本方向	基本施策(基本計画)	具体施策(14項目)	担当課	26年度事業実施状況	成果・課題(担当課)	審議委員意見
							<p>【会長】と、申しますのは、私もセクハラ・パワハラ研修に行くことが多いのですが、一番被害を受けているのは、非正規の方なのですね。正規同志は、最近あまり目立たないとか、そちらじゃなくて、声を上げにくい人がターゲットになっているということが実感としてあるので、そういう方たちもこういったシステムの中で、解決しますよということを知っているとかですね。あるいは、研修をして、アンケートを取ると被害を書きやすいというのがあって、その場で潜在していたものが、浮かび上がってくるというのもあるので、セクハラ・パワハラがテーマのときは、非正規の方も対象にさせていただく必要があるのではないかと思えます。他はいかががでしょうか。よろしいですか、ご質問は。では、これで終了ということで。人事の方、大変長くなりました。ありがとうございました。</p>
<p>Ⅲ 男女の自立と社会参画に向けた環境整備</p>	<p>ワークライフ・バランスの確立と社会参画への視線</p>	<p>(1)職業生活と家庭・地域生活の両立に対する支援</p> <p>少子高齢の中、男女共同参画社会実現を目指し、男女がともに職業生活と家庭・地域生活の両立ができるように、様々なニーズに応える保育内容及び保育施設の充実を図るとともに、地域の子育てや介護支援体制の整備を推進します。</p>	<p>① ニーズに合った保育内容、施設の充実</p> <p>○ 待機児童の解消を図るとともに保育内容、施設の充実を図る。</p> <p>○ 公的機関に授乳コーナー等を設置し、子育ての環境整備を行う。</p>	<p>子育て支援課</p> <p>○ リーパスプラザの研修棟建替に合わせた授乳コーナー設置に関する協議を実施した。【子育て支援課】</p>	<p>○ 年々増加する保育所入所希望者に対応するため、私立保育園1園の設置を行った。【子育て支援課】</p> <p>○ 今後も利用者の利便性を考えながら、子育て環境の整備に努めていきたい。【子育て支援課】</p>	<p>○ 本市全体としては、入所希望者に対する受入れ体制について、保育環境の整備が一定に整ったと(人数は満たすめどがたつた)考える。今後は、各園の入所率の適正化について検討していく。(受入れ率の均等化をどのように図るかを検討すべきだと考える。)</p> <p>○ 今後も利用者の利便性を考えながら、子育て環境の整備に努めていきたい。【子育て支援課】</p>	<p>【岩委員】 待機児童は、前年度まではないと聞いていたんですけど、今年度はどのような状況でしょうか。</p> <p>【子育て】 待機児童の現状は、ゼロです</p> <p>【松尾委】 『受入れ率の均等化をどのように図るかを検討すべきだと考える。』と記載されていますが、この意味がよくわからなくて、均等化がなされていないと言われているのか、少し状況を説明してくださいと、うれしいんですけども。</p> <p>【子育て】 受入の均等化というのは、市内全体で何人必要ですよという計画は出しています。保育所の受入人数が全体ではこれで、見込みはこれですので、この先、大丈夫だとか、足りないという見込みを立てるんですけども、それは、市内全体の話で、便利なところとか、駅に近いところとか、そういうところは、集中したりするんですが、そこばかり集まって、他の所は余裕があるけれども、全体では満たしていても入れなかったりすることが先々ありえると考えています。全体で考えていますので、一つのところに集中して、他の所は空いているというところができるだけ少なくなるように、できるだけ均等に全体の何パーセントとなるように考えています。そういう意味ですね。</p> <p>【松尾委】 現状では、保護者のニーズにあった保育所に入れているということですか。</p> <p>【子育て】 はい、今のところ入れています。</p> <p>【副会長】 最後に出てきた保育園というのは、千鳥の保育園のことですかね。</p> <p>【子育て】 はい、舞の里のバディ保育園です。</p> <p>【副会長】 ここが、今の受入の一番大きいところとなっていると思うんですけども、たぶん他の保育所は定員でいっぱいだと思うんですよ。この千鳥保育園はどのくらいのキャパが残っているんですか。</p> <p>【子育て】 8月現在ですけども、110人の定員に対して、47名ですので、43%です。</p> <p>【副会長】 かなり余裕があるんですね。他の所はだいたいいっぱいでしょう。</p> <p>【子育て】 そうですね、ほぼいっぱいですが、去年開園した花見あおぞらがあと少しということですが、どうしても新しい園というのは、小さい年齢の方から入られますので、4歳5歳は、他に入っているから、なかなか変わらないということで、この2~3年かけて、いっぱいになっていくのではないかと考えています。</p> <p>【副会長】 もう一ついいですか。細かいことを聞きますけれども、保育所によって、制服とか価格の面で、今の舞の里が入園に必要な制服とかが他の保育園と比べて、そこが割高になっているとか、そういうことはないですか。</p> <p>【子育て】 正直言います、私立ですので、制服代がかかるのと、かからないところ、体操服がいるところ、いらぬところなど、あります。ただ、新しいところが他の園に比べて割高か、と言われますと、一番高いわけではないです。もともとの差がございますので。</p> <p>【副会長】 保育園によって、いろいろ差がありますけれども、それを是正するという動きは市にはないですか。私立だから全部任せるといいますか。</p> <p>【子育て】 あまりにも高すぎる場合には、考えなければならぬと思いますが、保護者の方によっては、制服があるから、この制服がいいからここに預けたいというニーズも中にはありますので、園の特色を出す一つとして、制服や体操服ということもありますので、今の時点では、すごく負担が高いということが見られないので、園に任せています。</p>
			<p>② 地域の子育て・介護支援体制の整備</p> <p>○ 地域における育児相談、支援体制を充実する。</p>	<p>子育て支援課 介護支援課</p>	<p>○ ファミリーサポートセンター事業では、現在、おねがい会員128人、まかせて会員29人、どっちも会員35人が登録している。地域で子育てをサポートする体制づくりに継続して取り組んだ。</p>	<p>○ おねがい会員とまかせて会員とのバランスが厳しくなっているが、今年度は会員同士が交流できる場を設定しより実施しやすい環境づくりに努めた。今後は事業運営の在り方も含めて、少しでも利用に繋げ、子育て世帯の負担軽減を図るような事業展開を検討していく。</p>	<p>【飯委員】 「おねがい会員とまかせて会員が交流できる場を設定しより実施しやすい環境づくりに努めた。」とありますけれども、この交流できる場というのは、どこに設定されたんでしょうか。交流会を開くとか、年に何回くらい開かれたとか、参加人数などを教えていただければと思います。</p> <p>【子育て】 交流ということで、26年度は1回ですが、2月の末にサンコスモこがで、会員さん大集合ということで、交流会を開催いたしました。内容といたしましては、仲良くなれるように、クッキングを考えたいんですが、参加数自体が少なく、7世帯だけだったので、これも考えていかなければならないなと思っています。以上です。</p>

基本 目標	基本 方向	基本施策 (基本計画)	具 体 施 策 (14 項 目)	担当 課	26年度事業実施状 況	成果・課題(担当課)	審議委員意見
			○ 地域における介護支援体制を充実する。		<p>○ 既存の子育て支援施設のない、青柳、古賀西、花見、舞の里校区において、学童保育所の空き時間を利用した「ミニつどいの広場」を各所年間30回開催した。4か所合計の年間利用世帯数は767件であった。 【子育て支援課】</p> <p>○ 認知症サポーター養成講座を開催した。(18回開催、684人参加、内男性292名参加)</p> <p>○ 介護予防講座(出前講座)を開催した。(3回開催、178名参加、内男性約60名参加)</p> <p>○ 家族介護教室を開催した。(5回開催、33名参加、内男性約5名参加) 【介護支援課】</p>	<p>○ ミニつどいの広場は自家用車等の交通手段がないためサンコスモに来にくい親子、特に養育に不安のある親子を誘う地域での子育ての居場所として、なくてはならないものとなっている。今後は、さらに住まいの地域で誰でも利用できるような事業形態を検討していく。 【子育て支援課】</p> <p>○ 家族介護教室、介護予防講座、認知症サポーター養成講座の開催により、家庭や地域での介護支援や男女共同参画の意識づけが図れた。今後も積極的な開催を行う。 【介護支援課】</p>	<p>【岩委員】 病児保育の取り組みとかは、されているかお聞きしたいんですが、例えば、保育園に行っていて、急に熱があったときに、家に連絡があるんですけども、お父さんもお母さんもお仕事をしていて、帰ってこれないようなときには、福岡市なんかでは、病院と提携して、病気になった子どもを一時預かるという取り組みをされているというのを聞いたんですけども、古賀市の方では、そのような取り組みの計画とかあるんでしょうか。</p> <p>【子育て】 病児保育の関係ですが、病後児保育という病気の回復期に入ったときに預かるという病後児保育は、鹿部保育所の方にございます。病児保育については、今のところ古賀市には無いのが現状です。こちらについては、今年度、子ども子育て支援事業計画というものを作っておりますけれども、その中で、病児保育等があれば、というご意見もございますので、病児保育については、今から検討していきたいと思っております。</p> <p>【副会長】 認知症サポーターが一番問題になるのが、徘徊の問題だと思うんですね。古賀市で、徘徊において、警察とか事件になった案件というのは何件くらいあるんですかね。件数がわからなければ、あるかないかだけでもいいですけども。</p> <p>【介護支】 警察の方から介護支援課の方に連絡があったのは、昨年度1件くらいあったかと思っております。すぐに発見ができたという報告はいただいておりますが、年間1〜2件程度はあっているかと思っております。</p> <p>【松尾委】 男女共同参画の会議でどこまで質問しているのかよくわからなくて、ちょっと戸惑っているんですけども、認知症サポーター養成講座というすごく大事なことで、どんどん徘徊者が増えて、全国で1万人くらいがもとの住居がわからないという人がいるという話なんですけれども、養成講座を開催したあと、どのような連携とか共同とか、先ほど言われました徘徊というところについての早期発見とか対応というつながりになっているのか。これは男女共同参画で聞くことかどうか分からないんですけども、そのあたりとかは、どうですか。</p> <p>【介護支】 サポーターを養成した後は、古賀市のネットワークの中で、徘徊SOSネットワークというものを作っております、その中でサポーターの方が登録していただいて、メールで徘徊の方の情報が入るといネットワークがございまして、できるだけ情報が流れてくるように登録をしていただくようお願いをしているところでございます。サポーターだから何かをしなければならないという訳ではないんですが、認知症への理解を深めていただいて、認知症の方と接するときには、優しく接しましょう、というような、認知症の理解を進めるということで行っております。</p> <p>【松尾委】 メールで情報を共有するというのは、例えば、白い帽子を被って、どうのこうのとか、杖をついていてとか、そういうメールを発信できる登録をしている人というの、今どのくらいいるんですか。</p> <p>【介護支】 古賀市内では、まだ、10人程度だと思います。なかなか、色々なところで、紹介をしているんですけども、家族の方がまだ。</p> <p>【松尾委】 これの弊害になっているのは、サポーターを受けた方の認識の問題なのか、それか、そういうことを配信することへの家族の抵抗とか。</p> <p>【介護支】 サポーターさんの数はもっと、すみません、今、数が出てこないんですが、200人程度はあったかと思っております。はっきりとはすみません。認知症の方の登録というのは、10人程度で、その弊害というのは、写真も出ることになりますし、地域の中でまだ実態がないのかなというところですよ。</p> <p>【松尾委】 介護なされている方自体に抵抗があって、顔を出したりすることに。</p> <p>【介護支】 そうですね。ケアマネージャーさんと一緒になって、かなりやっちはいるんですけども、件数として上がってこないという状況です。</p> <p>【会 長】 他には、よろしいですか。では、私から。成果のところ、「男女共同参画の意識づけが図れた」となっているんですが、具体的にどうい男女共同参画の視点からの介護ということで、どのような意識づけをされたのかということ、先ほどのご家族が登録したがないということで、男性と女性でご家族によって意識が違うのかどうか、要するに、家族として表に出したくないといわれるのは、男性のほうが多いのか、女性の方が多いのかということをお聞きしたいんですけども。</p> <p>【介護支】 そのあたりの性別の把握はできておりませんが、すべての講座に男性の参加もございまして、特に、家族介護教室の中でも、男性の参加もございまして、そういった意識づけというのは、図れているのではないかと思います。</p> <p>【副会長】 もう一ついいですか。今後、認知症というのは、増えていくと思うんですね。今後の課題になると思うんですけども、家庭環境でそれを隠したいという意識が皆さんにあると思うんですね。その隠すことをずっとやっていけば、やっていくほど、事故率が高いというんですか。あそこ認知症の方がいちゃったんだねというところが分からないと思うんですね。そういうところで、メールにしろ、10人ですか、あと、もうちょっと広がる方向で、男女共同参画の観点から言っても、今、介護というのは女性だけではなくて、年取った私の年代も自分の親に対しては介護の年代になっているんですね。そういうところも含めて、もうちょっと啓蒙するところを出していただきたいなと。大きい事故が起こる前にそういう点を今からやっておくというのが。</p>
	3) 男性の社会的自立に対する支援 男性が家庭	① 生活の自立を促す家事技術支援講座の実施	生涯学習推進課	○ コスモス市民講座「おやじの出番」(全3回)「おやじの見せ所」(全3回)を実施 受講生: 32人	○ 今年度は、前期と後期に分かれ、より多くの受講生が参加できるように企画を行い、参加者が少し増加した。	【飯委員】 コスモス市民講座「おやじの出番」「おやじの見せ所」の参加者の平均年齢とかわかりますでしょうか。 【生涯学】 年齢を細かい把握まではしておりませんが、毎年参加いただいている状況から見ますと、60代前半から70代の方が主力かと思っております。	

基本 目標	基本 方向	基本施策 (基本計画)	具 体 施 策 (14 項 目)	担当 課	26年度事業実施状 況	成果・課題(担当課)	審議委員意見
		生活や地域社会活動に参加できない状況を男性問題ととらえ、男性を対象に生活の自立を促す家事技術支援講座の実施、地域住民としての活動を促す学習機会の提供を行います。	○ 男性を対象に、性別にとらわれず、自分らしい生き方を見つける講座、料理教室等を開催する。			○ 食の内容も家庭内で実践できる内容を実施し、調理のメニューも各自考えられていた。	<p>【阪委員】 講座名が「おやじの～」だと若い人は行こうと思わないというか、自分は関係ないと思ってしまう感じはするんですけれども、企画の意図として、割と高齢の男性にターゲットをしぼっているということでもいいんでしょうか。</p> <p>【生涯学】 講座の開設の時間帯が平日の午前中でございます。所謂、シニア層リタイアされました年齢層の方が、家庭に戻られて生活リズムの空虚ができるという話があるわけですが、そうじゃなくて、あなたが活躍する色々な知識、仲間作りとしてこういう講座を受けてみませんかという要素を持っています。</p> <p>【松尾委】 とっても大事なことだと思うんですね。定年退職者が増えていく中で、単に家庭技術を学習するだけではなくて、そこに仲間作りを目指すというのはとても大事なことだと思うんですが、全3回ということは、コスモス市民講座ということは、結構、古賀市内のいろんなところから集まってくるという状況で、いつも近くに住んでいる方たちばかりではないと思うんですけれども、そういう状況の中で、仲間作りをして、その後、自主的な活動が少し広まってくるとか、地域デビューに繋がるような何か兆しとか、そういうところを本来の目的の一つであるそういうところを、どのように展開されているかを、押さえられているところがありましたら。</p> <p>【生涯学】 全くこの講座の目指すところ「おやじの出番」だけではなくて、コスモス市民講座全体が、そういう場作りの一つと考えています。委員がおっしゃられるとおり、これが一つの地域デビューのきっかけとなっていけばと思っております。具体的にどんな風に展開しているかということですが、講座に参加をされます。受講者として、1回または、次も講座を受けてみようかということで、重ねて参加いただいている方もあるようでございます。そういう中で、コスモス市民講座というのは、市の主催事業ではありますが、この企画、立案、運営につきましては、コスモススタッフが行っております。このグループは、コスモス市民講座の受講生OBで構成されています。OBに限っているわけではありませんが、こういう講座の企画、立案に関心をお持ちの方を含めまして、こういうスタッフで回しています。もちろん講座の企画、立案、そして、司会から次の展開をどうしようかと受講者の意見を拾うところまで、常々定例的な活動を頂いているところでございます。そういう中で、地域との関わりでございますが、こういう営みをなさいました後、地域の行政区長さんになられたり、分館主事さんを引き受けられたり、そういう風に、経験を活かして活動されているということもでございます。</p> <p>【古委員】 男女共同参画の関係という、話が違うのですけれども、コスモス市民講座の申込の期間が割合短いという印象があるのですけれども、実際のところはどのくらいの期間があって、期間の理由を教えてください。</p> <p>【生涯学】 前期については4月、後期については8月、それぞれの最終週の火曜日から土曜日までの5日間を申込期間としております。講座につきましては、事前予約はできないわけで、直接、受付会場でのお申込をいただいております。5日間という短い期間ですけれども、一定の期間にやりますよということで、周知をさせていただいて、そこに集中してお申込いただかないと、事務的に煩雑になって参りますので、一つの区切りとして5日間を設けております。講座によって定数が異なりますが、すぐいっぱいになる講座もございます。定員に満たない分については、この5日間を超えても、講座開催日の前日まで受付は随時行うことができますので、そういうところは、5日間の縛りを事務的には設けておりますが、柔軟に対応するようにしております。</p> <p>【会 長】 大きい括りでは、ワーク・ライフ・バランスということになっていて、その中で男性の生活自立ということになっているのですが、ワークを退職された方だけではなくて、実際に今働いている方たちを対象にした家庭技術支援という、よくパパとクッキングみたいなものが他の市町ではあるのですが、そういったことは、今後予定しているんでしょうか。退職された方以外ですね。</p> <p>【生涯学】 もちろん、この講座自体は退職者を対象と謳っているわけではございませんので、時間とご希望の内容が一致しましたら、ご参加いただきたいと思っております。今年度の状況を申しますと、職种的に保育園の調理師さんとか、栄養士さんとか、そういう職歴がある方が、古賀の特産物を使った料理教室に参加いただいたり、脳トレとか、今すぐ職場に戻って活用できるようなものを、仕事の中でこれに参加いただいている状況でございます。そういう参加者の数は少なくともございますけれども、いい傾向だなと思っております。</p> <p>【松尾委】 ワーク・ライフ・バランスという観点から考えたときに、行政の方からはいろんな企画をしていただいているわけですが、結局、働いている人達が、地域に出ていこうという気持ちになるのは、定年退職してからしか中々動けないということは、働いている間はそんなこと考えられないという状況があるのかなと思っていて、働いている間から、そういうところに行かねばならないよという企業側の姿勢と言うか、それが20代30代にしては、難しいとしても50代60代はそういう頻度が増えるような、そういう企業側から背中を押してもらおうという状況をつくらないと、なかなか地域に出ないのかなと思っていて、そここのところの企業からの身の引き方というか、地域へのデビューのしかたというのは、段階的に進まない、いきなり地域人間になれないと思うので、そのあたりへの企業の巻き込み方というのが、大事になるかなと。そのあたりで、何か努力されているとか、苦勞されているとか、おありになるんじゃないかなと。</p> <p>【生涯学】 「おやじの出番」「おやじの見せ所」とありますのは、クッキングだけをやっているわけではありません。成果課題の中で、一場面として表現しておりますが、例えば、今年度実施しております「おやじを磨く」という講座ですけれども、軽スポーツをやったり、障子貼りをやったりとか、料理なら料理のテーマでいくということもありません。いろんな場面で、お父さんが活躍する場面、これだったらいけるかなという気づきができるように、回毎にテーマが違います。講師については、市民活動支援センター・つながり広場に登録いただいております各団体の中から講師をしていただいたり、おやじの講座以外の部分で、市民持込企画もコースを設けておりますので、別途、片付け講座とかございます。そういうものを活かしていただけたらと思います。お話のように、おやじの講座の中に、そういうものを入れていくのもいいのかなと思います。</p> <p>【会 長】 開催時間とかで、働いている方が来やすい時間帯とか、曜日とかもありますので、今後いろいろ工夫していただけたらと思います。</p>

基本 目標	基本 方向	基本施策 (基本計画)	具 体 施 策 (14 項 目)	担当 課	26年度事業実施状 況	成果・課題(担当課)	審議委員意見
						<p>○ 12月の人権の集いにも参加し、豚汁やおにぎりを作り提供することができた。【生涯学習推進課】</p>	<p>【松尾委】 住民が主体的に、自分たちが聞きたいことをできるというのは、すごくいいことだなと思うんですが、地域の中には、みんなそれぞれに色んな特技をもっていたり、私はここにはすごく詳しいんだとか、オタクみたいな人達がいて、それぞれに、私もこの道ではしゃべれるよとか、そういう人ももしかしたらいるのかな。高齢化社会で、時間のゆとりがあったり、気持ちの余裕がでてくると、もしニーズがあれば私もこんなの登録したいな、という風な思いの人もおられて、そういう仕組みがあると、そこに参画でき、そこを必要とするという人がいると、みんなが元気になる正の循環ができるのかなと思うんですが。市民が、男性でも、女性でも自分の特技とか、誰も希望しない得意分野がもしもありませんけれども、そんなのが登録できる仕組みとかはありますか。</p> <p>【事務局】 男女共同参画の方で、人財リストというのを昨年12月から作っておりまして、その中に、これは講師ができるとか、委員会に入っているという項目がありますので、各課からの要望に答えて、発信をしております。ただ、まだ半年くらいなので、10名くらいで、たくさん増やして、審議会や委員会に女性を登用するリストではありますけれども、そういうものにも活かしていけたらなと思っております。生涯学習推進課にも講師リストというのがございますので。</p> <p>【松尾委】 申告できるような仕組みになっているんですね。</p> <p>【事務局】 はい。</p> <p>【松尾委】 すでに、10人登録されている。すごいですね。</p> <p>【事務局】 1名は他の課からご要望がありまして、委員さんになられた方がいます。</p> <p>【松尾委】 男女同じくらいの比率ですか。</p> <p>【事務局】 女性人財リストなので。</p> <p>【松尾委】 女性だけ。男性にはその権利はないわけ。</p> <p>【事務局】 うちの方は、女性の登用を目的としているので。</p> <p>【会 長】 たぶん、〇〇委員さんが言われているのは、むしろ生涯学習推進課が持っているらっしゃる人材リストじゃないかと思うんですね。男女共同参画は、どうしても女性審議委員さんを増やすということで、人材を発掘しているということですよ。もし、よかったら、生涯学習推進課の方から人材リストについて情報があつたら。</p> <p>【生涯学】 手元に資料がございません。</p> <p>【会 長】 そういうリストはあるということですか。</p> <p>【生涯学】 はい。人材バンク制度というのはございます。個人ボランティアで、活動したいという方のリストもございます。</p> <p>【会 長】 男女で同じくらいですか。割合は。ちょっとわからないですかね。</p> <p>【生涯学】 人材バンクは(男18、女25)、どちらかと言えば、男性が多いんじゃないかなという気がします。感覚的なもので申し訳ないのですが。個人ボランティアの方が登録しております、つながりサポーター(男6、女9)という制度がございます。こちらは、比較的女性が多いんじゃないかという感じでございます。</p>
			<p>② 地域住民としての活動を促す学習機会の提供</p> <p>○ 防犯、青少年育成、文化の継承、環境保全等の地域活動への参加を促す学習の場を提供する。</p>	<p>関係各課</p>	<p>○ 地域のグループの要望に応じて、学習会に市の担当職員を講師として派遣する「古賀市まちづくり出前講座(48メニュー)」を実施した。【地域コミュニティ室】</p>	<p>○ 今後も出前講座を通して地域住民としての活動を促す学習機会を提供していく。【地域コミュニティ室】</p>	<p>【飯委員】 「地域のグループの要望に応じて」というのが、実施状況にありますが、地域のグループというのは具体的にはどういったグループでしょうか。</p> <p>【事務局】 市民または市内事業所に勤務している10人以上で構成された団体・グループの方々からのご要望ということで、企業からもさたり、団体でグループを作ったり、10人以上であれば。珍しいところでいくと、セブンイレブンの従業員さんとか、そういうところも要望があつたりしているということでお聞きしています。</p> <p>【委員】 「防犯、青少年育成、文化の継承、環境保全等の地域活動への参加を促す」ですよ。区ごとに男女が役割分担をまだ根強くやっているところもあって、そういうところに要望がなかったら行かないと、ずっとそのままというところが、古賀市でいうなら、山側なんですけれども、そういうところで、防犯とか青少年育成とかに女性も入って、いろんな年代の人が入って、活動していくような体制作りをなんとかお願いしたいなと思ったりするのですが。</p> <p>【事務局】 地域コミュニティ室も広報こがなどで、やっているようですが、そこを地域コミュニティだけじゃなくて、防犯とか青少年育成とか、そういう課もございますので、男女共同参画からもそれぞれの課にも要望というか、お願いしていきたいなと思います。</p> <p>【会 長】 他の方はよろしいですか。意見を言わせていただくと、これは問題があると思うんですよ。元々は、「男性の社会的自立に対する支援」で、その中で、男性が「地域住民としての活動を促す学習機会の提供する」ということで、これまでそんなこと思ってもいなかった方に、あなたもこんなことできるじゃないですか、地域で。ということに気づいてもらうような学習の場を提供するということだと思っております。地域コミュニティ室の回答というのは、たぶん、市の施策の説明みたいなことではないんですかね。職員の方が出向くということなので。色々、生活課題について知りたいというグループが、市はどんな取り組みをしているんですかと言って来てもらって、説明を受けるという学習会ではないかなと、私は思っているんですが。だとすると、具体的施策で求めている内容と、実施事業がずれているのではないかなと思うんですけども。いかがでしょうか。</p>

基本 目標	基本 方向	基本施策 (基本計画)	具 体 施 策 (14 項 目)	担当 課	26年度事業実施状 況	成果・課題(担当課)	審議委員意見
			<p>① 女性の人権尊重のための社会的認識の育成</p> <p>○ 女性問題に関する啓発を推進する。</p>	<p>総務課 人権セ ンター</p>	<p>○ 女性問題に関する研修会について、県の「あすばる」福岡市「アミカス」で行われたものについて、チラシ等を公共施設に配架し、啓発を行った。 【総務課】</p>	<p>○ 今後も情報提供を行っていく。【総務課】</p>	<p>【事務局】 そうですね。特化はしていないのかなど。具体施策の方をしっかりとみて、男性の自立に対する支援ということを読んでいなかったのかなど。うちの方も言っていないところで、全体的なことを載せているのかなと思います。私も今、はたと思いましたので、この中には男性が参加しているものも沢山あるとは思いますが、その中にもこの目標があるので、そこを含めた上での、参加要請というか、していただこうな形にしないと、この基本計画に行き着いていないのではないかと思いますので、今後それは。</p> <p>【会 長】 たぶん、先ほど〇〇委員さんが言われたこととか、〇〇委員さんが言われたことを活かしながら、男性の地域活動を支援することができるんじゃないかなど。そうすると、生涯学習推進課も連携する必要があるのかなと思いますので、よろしくお願いします。では</p> <p>【阪委員】 この具体施策の「女性問題に関する啓発を推進」は結局、どっちもやっていないということですかね。総務課も人権センターも。総務課は行事の案内をしているという話ですよ。</p> <p>【事務局】 はい。</p> <p>【阪委員】 人権センターも特には、という書き方ですよ。</p> <p>【会 長】 情報提供のみということで、理解してよろしいですかね。</p> <p>【阪委員】 人権センターは「個別の人権問題啓発等の掲載は行ってない」というのは、できない理由でもあるのか、事情を説明いただければと思うんですが。</p> <p>【人権セ】 ここに記載している実施事業の分では、人権センターとしては、女性の人権を含める各人権課題については個別の掲載をしておりません。が、基本的に大きく10項目に分かれる人権課題を、古賀市で掲げておりますけれども、この分については、子どもの人権については、子育て支援課、女性の人権については、男女共同参画であったり、人権センターであったり、高齢者の人権については、福祉課であったり、介護支援課であったり、それぞれ所管する課によってヒューマンライツというコーナーに啓発記事とか啓発内容を載せております。ですので、ヒューマンライツの枠は、今のところ、7月の同和問題強調月間と、12月の人権尊重週間、6月の無料相談の3つの枠を有していますので、その分で、広報については、女性の人権問題は掲載してないと表記しています。</p> <p>【飯委員】 高齢者の人権、女性の人権、いろいろあると思いますけれども、苦情とか、相談とか、個別にあがってくることへの窓口は、それぞれに女性だったら、男女共同参画課、子どもだったら、そういうところに電話するのでしょうか。それとも窓口が一つあるのでしょうか。</p> <p>【人権セ】 ヒューマンライツに掲載しているそれぞれの中身については、そこを受け持っている課の連絡先電話番号が書いてございます。それ以外の分につきましては、古賀市のなんでもきくコーナーであるとか、メールであるとか、直接課に電話であるとか、そういった分で、苦情なり問合せがあつているところです。</p> <p>【会 長】 女性問題に関する研修会については。</p> <p>【事務局】 うちではつどいとセミナーの中で、今年も若い女性の方につどいでは話をしたんですけども、女性の人権という深い話になると、人権センターが毎年やっている中に、女性問題などいろいろ含めてやっていただいていると思っております。そういう形で、ワーク・ライフ・バランス、社会参画については、色んな形でやっております。全くやっていないということではなく、やりながらも、アミカス、あすばるでやっている研修会に啓発推進委員さんに行っていたということ、行っています。</p> <p>【松尾委】 ①に掲げている社会的認識の育成というのは、すごく難しい問題で、たぶん資料を見て、それで認識が変わっていくということはゼロではないんですけども、なかなか難しいところがあるんですけども、色々対話を通して、ディスカッションすることによって、意識が変わっていくということが社会的な認識ということじゃないかなという気がするんですけども、そういった意味で少し、チラシのみならず、何らかの話し合いで、みんなが、自分が考えていることを語り合っ、みんなの考えの違いを認め合いながら、少しずつ認識を変えていくというのが、社会的認識の育成ということではないかなあと思っていて、大きな問題で、とても難しいことは十分わかっているんですけども、だからこそ、なかなか取り組みが難しいのかなとも思いますし、それぞれの課で少しずつやられているんだと思うんですけども、やはりここにはチラシの配布でしか出てこないということになると、やはり社会的認識の育成というテーマが上がっている以上は、そこに行き着くような、難しいとすごく思うんですけども、対話みたいなところがプログラムとして入らないと、そこがなかなか難しいのかなと思ったりするんですけども、どうなんですか。難しいんですかね。</p> <p>【事務局】 今、おっしゃられるように、うちのほうの捉え方は情報を発信するということだったんですが、実は、去年、一昨年くらいは、ディスカッションするようなテーマのものもやっております、ただ、それが継続的にやっていってはいなかったもので、啓発推進委員とかネットワーク会議とかでは、例えば農業女性と啓発推進委員と翼の会と一緒に、そういう話をこのごろやっていっております。そういうところをもう少し、ただチラシと書くのではなくて、そういうところを具体的に書いていきたいなと思っております。まずは、ネットワークが3つなので、そこを広げながら、そういうディスカッションをして、市民を巻き込んでいくということをやりたいなと思っております。</p>
		<p>(5)重複差別を受けないための支援</p> <p>同和問題をはじめとする様々な人権課題を持つ女性の人権が尊重され、安心して日常生活が送れるよう研修機会の提供、相談事業の実施等により社会参画や差別を受けなための支援実施します。</p>	<p>○ 広報紙、行事予定表、ホームページ、情報誌による啓発を推進する。</p>		<p>○ 広報誌のヒューマンライツについては、個別の人権問題啓発等の掲載は行ってない。 【人権センター】</p>	<p>○ 今後も男女共同参画係と連携して取り組んでいく【人権センター】</p>	

基本 目標	基本 方向	基本施策 (基本計画)	具 体 施 策 (14 項 目)	担当 課	26年度事業実施状 況	成果・課題(担当課)	審議委員意見
			<p>② 同和問題をはじめとする様々な人権課題を持つ女性の社会参画に対する情報提供、相談体制の充実</p> <p>○ 支援に向けての情報を提供する。</p> <p>○ 相談事業を充実する。</p>	<p>総務課 人権センター 福祉課</p>	<p>○ かすや地区ホットラインやそうだん5などの相談窓口をセミナー受付や総務課カウンターにカードを配架し、情報提供を行った。【総務課】</p> <p>○ 人権擁護委員や行政相談委員による「そうだん5(ファイブ)」以外での相談については、支援や情報提供等について職員が対応している。また、従前より人権関係団体との連携も図っている。【人権センター】</p> <p>○ 男女に関係なく、関係機関と連携しながら情報提供や相談に対する支援を行った【福祉課】</p>	<p>○ 成果として、具体的な数値をあげることができないが、今後も続けていく。【総務課】</p> <p>○ 人権に関する相談員としての研修機会等を積極的に活用し、多様化している相談内容に対応できるようスキルアップを図りたい。【人権センター】</p> <p>○ 今後も引き続き、男女に関係なく関係機関と連携しながら、情報提供や相談に対する支援体制の充実に努める【福祉課】</p>	<p>【会 長】 元々は重複差別を受けないための支援なので、人権センターとして、人権課題が分かれるという認識は分かるんですけども、一つの人権侵害があると、例えば、同和地区に住んでいらっしゃる方で、世帯に支援がきたら、男性と女性だと、男性のほうに支援が届きやすいとか、そこで、重複差別、女性という理由、同和地区に住んでいるという理由で二重に差別を受けるとか、その結果、学校になかなか進学できないとなると、女性の方が、仕事もできない。お金が稼げなくて、妊娠してしまったりして、ひとり親家庭になったりするといろんなことが錯綜して起きてしまって、いろんな問題を抱えてしまうということがあるので、やはりそういう課題として分けるのではなくて、重なり合ってくるようなものの認識が必要ではないかと。もちろんそういう風に考えておられるとは思いますが、そういった形での啓発というものは、もう少し意識していただけたらいいのかなと思うんですが。難しいかもしれないんですけども、男女共同参画の視点でこういう差別の問題を考えていくときはどうしても、複合差別というか、重複差別を考えていかないといけないので、お伝えをしました。これは、質問ではなくて、意見なので。以上です。</p> <p>【副会長】 同和問題というは、なかなか難しい問題で、これに関する相談件数というのは、年間通してどのくらいあるか、件数だけでもいいんですけども、どこか把握されているところがあれば。</p> <p>【人権セ】 人権センターで行っております「そうだん5」につきましては、月3回5が付く日に行っております。平成26年度の相談実績としましては、相談回数は年に24回行っておりまして、相談数は52件です。以上です。</p> <p>【副会長】 52件については、個別に人権センターさんの方で対応されたんですか。</p> <p>【人権セ】 違います。人権擁護委員さんの方で対応しています。</p> <p>【事務局】 総務課の中の総務係が、行政相談委員が2人おられるんですけども、年間で95件、平成26年度は。そして、資料のほうにもあるんですけども、かすや地区女性ホットラインにつきましては、253件ということで。ただ、同じ人が何回かされることもありますので。</p> <p>【会 長】 他には。では、ちょっとよろしいですか。この実施状況なんですけど、書き方の問題かなとも思うんですが、「男女に関係なく」と書いてあるのは、相談に来た方は男女に関係なく相談を聞いていますよという意味ですかね。</p> <p>【福祉課】 福祉課の記載分につきましては、私どもで担当しております、障害者、生活保護の関係を意識して書いております。ですので、本来、書き方として正直迷ったところがございますが、本来障害者、生活保護の方というのは、基本的な人間らしい生活を送っていただくための、施策というか事業であるかなと思います。男女共同参画にひきつけて書くに当たって、書き振りとして頭にそういう記載をさせていただいたというところがございます。</p> <p>【会 長】 逆に、こういう困難を抱えておられる方は、男女でニーズが変わってくると思うんですね。さっき、例えば同和地区の世帯でと言ったんですが、生活保護世帯も同じだと思うんですが、お金がきても使えるのは誰かとかですね。今、子どもの貧困の話がすごく問題になっていますけれども、そういった中で、生活保護世帯の中で、育つ子どもたちの比率もどんどん高くなっているかと思うんですけども、母子家庭が増えていたりもするので、やはり女性だから抱えている問題とかあるかなと思うので、そういうところを意識した支援をされているのではないかなと思うんですが、そうすると、ちょっと書き方が「男女の異なるニーズに合わせる」とかですね。そういう風に私としては思っていたということで、ちょっと質問をしました。</p> <p>【松尾委】 250件とか、95件とかの相談件数で、もちろん同じ人が何度も相談するということはあるんでしょうけれども、そういう状況のなかで、個別な問題として片付けられることと、もう少し社会の問題として考えていかなければならない課題とか、そういうところとかはなくて、みんな個別の問題で済むようなことなんですかね。ここの成果・課題で、250件の中に、共通するものとか、今の社会の中での考えるべきとか、もしそういうようなことがあるんだとしたら、教えていただければいいなど。</p> <p>【事務局】 II資料の23ページに、かすや地区女性ホットラインというのは、委託をさせていただいておりまして、毎年、細かく相談件数別とか、問題点とか内容等について、子育て支援課を通じてうちの方も把握しております。いろんな問題が、特に「生き方」が多く、次は「夫婦関係・離婚」となっていますが、まだDVとかもあります。</p> <p>【阪委員】 さっきの副会長さんの質問は、同和問題ということに関して、どのくらい相談件数があるのかという質問だと勝手に思っていて、でもこれを見ると、そういう事に関する相談はほとんどないということですかね。人権センターがお答えいただいた件数も、そもそも「そうだん5」がどんなものか分かっていないのですが、同和問題に限った相談窓口ではないんですよね。人権問題全般ですか。</p> <p>【人権セ】 審議委員さんの中にも人権擁護委員さんがいるので、説明に不足があれば補っていただけたらと思うんですが、「そうだん5」というのは、人権問題に関わらず、近所のトラブルや、結婚、離婚、相続、こういった個別案件の相談がほとんどです。相談に応じる場合にあっても、人権センターのみ、もしくは擁護委員さんのみで解決する問題もありますけれども、相談内容が多岐に渡る場合が多いです。こういった場合、行政の内部では、関係する課と連携しまして、情報の提供や手続等を行うようしておりますし、相談機能も擁護委員さんや行政相談委員さんに関わらず、関係機関とつなぐ場合もございます。相談内容については、いろんなケースがあるということで、ご理解いただきたいと思っております。</p>

基本 目標	基本 方向	基本施策 (基本計画)	具 体 施 策 (14 項 目)	担当 課	26年度事業実施状 況	成果・課題(担当課)	審議委員意見
		(6) 豊かな高齢期を送るための支援 高齢者が生きがいを感じる ことができる生活を地域で支 え合うシステムづくりや、高齢 者が住み慣れた地域で安心 して暮らせ、知識や経験、特 技を活かしながら社会活動 に参加し、社会との関わりを 持ち続けられるよう、生きが い貢献活動を支援します。	① 男女が共に参加するライフ プランニングに関する研修会 及び相談事業の実施 中年期から高齢期の過 ごし方について生活設 計を立てるための学習の 場を提供する。	生涯学 習推進 課	コスモス市民講座「もっと 知りたい終活」の実 施 (男8人 女30人) 【生涯学習推進課】	エンディングノートの重要性と、今 後のライフプランの大切さを実感、 初めての取り組みでしたが申し込 みが多かった。 【生涯学習推進課】	【松尾委】 とても興味があるんですけども、とても大事なことだと思うんですね。これはどのくらいの時間をかけてやられて、参加した人はどのくらいの年齢層の方が参加されて、反響というか、今後に向けて、要望とかが、どんな講師がどんな話をしたのか教えてください。 【生涯学】 スケールが大きいものでは、決してございません。コスモス市民講座の1講座で、1回限りの初めてのチャレンジコースで、参加者には地域デビューなどいろんな課題を持った方がおられるのかもしれませんが、講座というものをまずは体験をしてみようということで、設定しています。「もっと知りたい終活」は1回限りの講座でございます。時間は2時間で、定員30名で募集をしましたところ、男性8人、女性30人にご参加を得ている状況です。概要につきましては、エンディングノートというのは、どういうものかということで、自分にもしものことがあった時のために、伝えておきたいことをまとめておくノート。そういうものを作って、残された家族が困らないように、終活の一つとして、あなたを伝えるというようなことをしてみませんかということです。初めて設定をしまして、なかなか終活ということが必要だということで、社会の中で注目を浴びていることもありまして、反響はかなりあったようです。 【松尾委】 年齢はおいくつくらいの方が。 【生涯学】 だいたい60代から以降、70代の方も多くおられたようです。 【松尾委】 男性も女性も同じくらいの年齢ですか。 【生涯学】 そうですね。 【副会長】 ライフプランニング、豊かな高齢期を送るためとして、いきなり終活にくるといっても変な気がするんですけども。 【会 長】 先ほどの分ですね。 【副会長】 エンディングノートの重要性、これも豊かな高齢期には繋がると思うんですけども、もうちょっと取り組みがあってもいいのではないかなという気がします。先ほどから、地域とのつながりというんですか、ここで出ているコスモス市民講座は男性が参加できるような、講座が少ないというか、「ゆかたの着付け」は男性がやってもいいのかなと思いますけれども。 【会 長】 今、介護支援課の件なので。 【会 長】 ちょっと前に戻りますが、終活に関して、副会長からご意見があるということですが。 【副会長】 豊かな高齢期を送るための支援がいきなり終活というのは、エンディングノートというのは、大事なことなんですけれども、もうちょっとエンディングまで行くまでの豊かな講座を考えてもらえたらなと思ったんですけども。あくまでも希望ですけども。エンディングノートはマスコミでも取り上げられていまして、自分のお墓を今からどうするかとか、そういう現代が持っているお墓を守るということがどういう意味があるのかという特集が組まれていますので、そういう意識が高まっているというのはあるんですけども、その前にもうちょっと。 【生涯学】 講座の設定については、実生活に結びつくようなものとか、皆さんが関心をお持ちの話題性のあるものも含めながら、企画を進めて。 【副会長】 もう少し、遊び心で、剣玉というのが結構いいらしいですよ。面白いことがあれば、参加も増えるのでは。 【生涯学】 そうですね。工夫していきたいと。今回、認知に関しての講演会も別途設けさせていただいておりまして、いろんなジャンルでこういった学びの機会を発信していきたいと思っております。この機会ですので、PRですが、27年度後期の募集を8月にいたします。行事予定表8月号の裏面に後期の募集要項を刷り込みまして、各戸配布しておりますので、ご一読願えれば。 【生涯学】 それぞれの講座日時、場所、講師の先生とか、一覧にして載せておりますので、こちらの方に目を通していただければと思っております。よろしく願います。
		○ 地域において介護を支え合うシステムを拡充し介護従事者の社会参画を支援する。	② 生きがいのある生活を地域で支える仕組みの確立 ○ 地域において介護を支え合うシステムを拡充し介護従事者の社会参画を支援する。	生涯学 習推進 課 介護支 援課	○ 新たな高齢者の活躍の場である介護支援ボランティアに参加を呼びかけた。また、介護支援ボランティアの受入施設拡充した。 ○ 高齢者外出促進事業の対象となる催しに体験を加え、つながりの促進を図った。	○ ボランティア活動者から介護支援ボランティアの登録があった。継続した活動展開が図れる仕組みの模索が必要である。 ○ 17つの地域から協力が得られ、当該地域ではつながりが広がった。更に地域の催事を増やし、高齢者の外出を促進する。	【会 長】 2番目。生きがいのある生活を地域で支える仕組みの確立、○地域において介護を支え合うシステムを拡充し介護従事者の社会参画を支援する。○介護予防の視点から、地域において行う、生きがい貢献活動を支援する。○高齢者の知識・技術を活用し、生きがいづくりや社会参画を支援する。介護支援課と生涯学習推進課ですね。(介護支援課分実施状況、成果・課題読み上げ)ご意見やご質問はありますか。 【会 長】 また、後で生涯学習推進課にはお伺いします。すいません。何かご質問ありますか。 【松尾委】 「介護支援ボランティアの受入施設拡充した」というのはとてもいいことだと思うんですけども、介護支援を受けたいということで、手を挙げるということに対しての住民の中の抵抗というのがどうなのかなと思っていて、ボランティアをする側というのは、割と手を挙げやすいんですけども、必要な人が本当に手伝ってという勇気は、日本人の場合は難しいのかなと。そこを、言いやすくする働きかけを同時にしないと、支援ボランティアとニーズがなかなか結びつかないということところがあるのかなと思うんですけども。そのあたりの、サポートというか、つなぎというのは、どのように行われているんですか。 【介護支】 古賀市が今やっている介護支援ボランティアは、個人のお宅に行くというのは、まだハードルが高いかなと思っているところで、現在は、介護保険でのデイサービスであったり、入居施設だったりするところに、ボランティアを派遣するというをやっております。

基本目標	基本方向	基本施策(基本計画)	具体施策(14項目)	担当課	26年度事業実施状況	成果・課題(担当課)	審議委員意見
			<p>○ 介護予防の視点から、地域において行う、生きがい貢献活動を支援する。</p> <p>○ 高齢者の知識・技術を活用し、生きがいづくりや社会参画を支援する。</p>		<p>○ 健康づくり運動サポーターの養成を行った。(37人参加、平成27年3月末現在のサポーター110人) 【介護支援課】</p> <p>○ コスモス市民講座「黒田節を唄う」(男6人 女4人) 「日本のおもてなし」(男1人女36人) 「自分で着付ける浴衣」(男0人女17人) 講師の先生(男1人女2人) 【生涯学習推進課】</p>	<p>○ 健康づくり運動サポーターの養成により、地域での高齢者の生きがいづくりや社会参画を促進することができた。今後も積極的に行う。 【介護支援課】</p> <p>○ 市民講座の講師の方が人材バンクの登録者で自分の取得した知識、技術を受講生に指導されている。 【生涯学習推進課】</p>	<p>【松尾委】 わかりました。介護支援ボランティアの養成というのは、やっただけですか。教育まで。 【会長】 現在のところはまだ、人材育成というのは、やっただけです。ボランティアを始めるときには、注意点とかの説明は窓口でさせてもらっています。今後は、要支援の事業もありますので、人材育成というのは、行っていききたいと思います。 【松尾委】 これに登録される方は、女性と男性同じくらいですか。 【介護支】 男性が26名で女性が126名で、かなり男性が少ないといった状況です。</p> <p>【松尾委】 支援ボランティアと言っても、実際はそういう、自分たちが楽しいひと時をちょっと提供するみたいな活動をしたいと思っていっぱいやる。 【介護支】 そうですね。 【松尾委】 わかりました。 【会長】 ありがとうございます。他の方いかがでしょうか。ついでにと言ったら失礼ですけども、健康サポーターの人数が書いてあるのですが、これも男女別がもし分かれば教えていただければ。</p> <p>【介護支】 こちらは、男女別の手持ちがございません。 【会長】 だいたいどんな感じですか。 【介護支】 2割くらいが男性かなと。 【会長】 8割女性ですね。ありがとうございます。健康への関心は女性の方が高いということですかね。 【介護支】 そうですね。サポーターは地域の公民館でみんなの前で講師役を務める方になるんですが、なかなか男性の方はされなくて、たまたま福祉活動の一環として、サポーターになったという感じです。</p> <p>【会長】 高齢者の健康で、男性の健康管理というのは、問題になるというか、女性は割りと家族の健康管理をずっとしているので、主体的に関われるけど、男性はどうしても、誰かがしてくれるみたいところで、一人暮らしになると食べ物とか栄養不良状態になったりとかあるかと思うので、男性が関わってくださると、そこに引っ張られてですね。意識の低いかたも関心を持っていただいたり、男性サポーターもぜひ。 【介護支】 「ゆい」の方で、男性の料理教室というのを開いておりますが、かなりの参加者がおられます。食の重要性とかをお伝えしながら料理をしております。 【会長】 アルコールに走ってしまったりとか、そういう意味での健康管理の問題もあると思うので、食べ物に関連はしますけれども、そういうところを含めて、男性の健康自立をテーマにさせていただけたらと思います。他の方はよろしいでしょうか。では、生涯学習推進課の方ですね。(生涯学習課分実施状況、成果・課題読み上げ)先ほど、こちらの委員さんから提案があったことに重なっているのかなと思いますが、先ほどと同じことで重ねていってもらっても構わないんですが、いかがでしょうか。副会長。 【副会長】 先ほどは、失礼しました。人材バンクでやられているということなんですけれども、講座自体が、男性が参加できるようなものが少ないんじゃないかなと思うんですけども。どうですか。 【生涯学】 その論点ではないと思うんですが、ここの記述は左側の「高齢者の知識・技術を活用し、生きがいづくりや社会参画を支援する」ということで、高齢者の知識・技術を活用するということから、高齢の先生がご指導いただいた講座ということで、3点ここにあげております。 【副会長】 そういうことか。</p> <p>【生涯学】 たまたま、女性が好まれる講座かなということですので、男女の偏りがここにたまたま表れたということじゃないかなと思っております。コスモス市民講座自体は、全体を通して、確かに女性好みの講座もございます。しかしながら、全般的には男女それぞれ参加いただいて、楽しんでいただけるよう企画を設定しております。そういったところで、こういう課題設定でございましたので、この3つの講座が目立ってしまったと受けとめております。 【副会長】 そういう理由ですね。講師の先生が男性1人女性2人になっているんですけども、これは、男女の偏りは。 【生涯学】 「黒田節を唄う」が男性の先生で、残りが女性の先生です。</p> <p>【副会長】 講師の先生をもっと広げるという予定は、募集とかはかけられているんですか。 【生涯学】 講師の情報は常々アンテナを張り巡らして努力していますが、特にそのための方法を持っているというわけではございません。もし、情報がありましたらいただければと思います。 【副会長】 剣玉できる先生とか、もっと遊び心があるような講座をやっていただければと思います。 【生涯学】 そういったところで、右の成果・課題のところに書き上げておりますように、人材バンクとか、そういうところに登録されている先生の中から、ご相談をしまして、この講座にご指導いただいているということもございますので、いろんな隠れた人材がおられるのではないかと思います。情報収集には努めてまいります。</p>

基本 目標	基本 方向	基本施策 (基本計画)	具 体 施 策 (14 項 目)	担当 課	26年度事業実施状 況	成果・課題(担当課)	審議委員意見
							<p>【松尾委】「高齢者の知識・技術を活用し、生きがいづくりや社会参画を支援する」というところで、内容をみていると比較的、壮年期の人達が参加するというそういうプログラムが多いかと、思うんですが。世代間交流といっても、子どもたちが忙しくて時間はないかもわからないんですけども、高齢者が子どもたちに接するようなプログラムとか、高齢者だから知っていることだとか、さっきの剣玉とかかもしれないんですけども、そういう子どもと高齢者が接する機会というのを意図的に作る必要があるんじゃないかなと、今思っていて、地域の中に核家族で、おじいちゃん、おばあちゃんとそう接する機会がないということも多くなっているんで、やはり、社会の中で意図的に高齢者と交流する機会を設けて、地域の中で触れ合うときに、おじいちゃんおばあちゃんと話すときは、ちょっと声を大きめにしたほうがいいとか、そういうことを自然に社会生活の中で学べるような機会というのが、コミュニティの中であるといいなと思ったりしまして、コスモス市民講座はどこか一箇所、中央公民館とかでやられているかどうか分かりませんが、できれば地元の公民館とかが作られているかと思うので、そういうところで、もう少し参加、交流が図れるような機会があると、地域の高齢者にとっても生きがいどころが、遠いところまで行けないけど、近いところなら生きがいに参加できるとかあるのかなと。そういう仕掛けみたいなことも作っていただけると、「ゆい」なんかもそうなのかもしれません。遠くになればなるほど、高齢者は参加しにくいところがありますし、子どもたちも遠くだとなかなか出られないので、そういった意味では、地域の中でそういうことができるような仕掛けがあると、みんながもうちょっと活躍の場ができるのではないかなと思いますけれども、そのあたりはどうでしょうか。</p> <p>【会 長】 これは、さっきの「男性の社会的自立に対する支援」これは、男性だけですけれども、(3)②地域住民としての活動を促す学習機会の提供の中に「文化の継承」というのがあって、そういうことを念頭におけば、あるんじゃないかなと思いますが、事業がまたがります。</p> <p>【生涯学】 先に会長が言われました文化の継承ですが、歴史に関する講座を設けております。26年度は史跡に関する講座、27年度は、歴史を読み解くということで、古文書に関する講座を設けております。コスモス市民講座につきましては、そういう機会を設けておりますし、サンフレアにあります歴史資料館の事業の中でも、歴史に関する学習機会はあります。そういう情報発信とかをやらなければならないと思っております。それと、子どもさんとご高齢の方の交わる営みができないかというご質問につきまして、講座の中ではそういう設定ができていないんですけども、私がおります市民活動支援センターの行事の一コマとして竹細工体験を先日、7月18日つながりカフェという事業の中で行いました。参加人数はそう多くはないんですけども、ご高齢のグループと、地域の親子で参加いただいて、親子で竹細工を作る。それを指導していただく高齢者という機会を作ることができました。また、生涯学習の範囲から離れますが、東小学校の敷地内に「えんがわくらぶ」という施設がございます。地域のご高齢の方がお集まりいただいて、いろんな活動をしているわけですが、この中で、昨年12月、古賀東小学校3年生の授業で昔の人の暮らしという学習テーマがございまして、その学習のために歴史資料館を3年生が見学に来られました。その事前学習から、見学までを「えんがわくらぶ」が子どもたちと一緒に頑張って勉強をされているという取り組みを見ることができました。一応ご紹介しておきます。</p> <p>【松尾委】 すばらしいですね。そういう活動が皆さんに広がって、えんがわくらぶがどこの小学校にもできたらいいですね。 会 長 ありがとうございます。さっき、副会長が言われた、中年期から高齢期の過ごし方ということで、退職する前にもう地域デビューとか、今後の地域の情報とかですね、あれば落ち着いて退職を迎えられるのではないかなと思いますので、是非、退職前の方も巻き込むことができるようなことを検討していただけたらなと思います。</p>