

匹田くみこ 市議会たより



こんにちは。
白杵市議会議員の匹田くみこです。
ふるさと白杵が、すべての人にとって
安心して暮らせる優しい地域であるように。
そんな願いで活動しています。

白杵市大字白杵 70-16 (やさしいうすき事務所)
白杵市井村 1960 番地 (自宅)
TEL&FAX 0972-63-7140
メール kuu.okok@gmail.com

● 3月定例会が開催されました ●

- ★2020年度(令和2年度)一般会計予算 歳入歳出総額およそ219億円となりました。
- ★3つの意見書に加えて「新型コロナウイルス感染症対策及び経済対策の強化等を求める意見書」が採択されました。
- ★教育長として安東雅幸さんが就任しました。教育は「人を育てること」つまり「人育(ひといく)」である、として7年間取り組んでこられた斎藤克己さん、ありがとうございました。
教育委員に、神田岳委さん(再任)村上睦美さん(新任)佐藤寛倫さん(新任)が就任しました。

2024年(5年後)に向けて『めざすまちの姿』を実現するための取り組みを整理した「第二次白杵市総合計画(後期基本計画)」が策定されました。



白杵市の現在、そして未来：
日本の心が息づくまち白杵
「おだやかさ」と
「たくましさ」
を未来へつなぐ



注目ポイント

白杵市の施策と、
SDGsのゴールが
紐付けされました！

次々と入れ替わる新しいモノであふれ、古い価値を見失ってしまいがちな今こそ、環境や人権に配慮した持続可能な『まちづくり計画』が大切です。自然や歴史的資産を大事にし、ながら暮らしを営んできた白杵が、従来やってきたことを、SDGsの観点から見直すことで、ふるさとの魅力が「見える化」されるのではないのでしょうか。未来に向かって、「環境・経済・社会の循環」や「持続可能」「誰ひとり取り残さない」といったキーワードをもとに、今後の施策はSDGsを意識しながら進められます。





諏訪山体育館には思い出がいっぱい、

汗や喜びや涙や歓声が詰まっています…

改修費用：2億3394万円

諏訪山体育館が全面改修されます(7月～12月予定)。昭和57年に建築。老朽化で外装や電気設備などに不具合が出てきたこと、バリアフリー化ができていないことが改修の理由です。全面建て替えの声もあり専門の調査も行いましたが、当時の建築基準法改正に対応した耐震化構造の体育館であることと耐用年数が28年残っていることから、新たに建設するのではなく現状の施設を活用する方針を決定しました。

[主な改修箇所]

- 屋根、屋上の吹き替え、体育室の床を全面改修
- トイレや更衣室の段差をなくし個室を広くとってバリアフリー化
エレベーター設置
- トレーニングルームを増設。空調を完備。トレーニング機器を増やす
- 玄関入ってすぐのスペースにミーティングルームを新設
(避難所となる際には高齢者や障がい者、妊産婦等支援が必要な
方々の居住スペースとして使用)
- 照明のLED化。放送設備の改修



現在は閉館中



命を守るための迅速で確実な救助を担います! 購入費用：1億1800万円

白杵市消防本部の救助工作車が新しく導入されました。災害の際や交通事故の現場に駆けつけて、けん引したり、障害となるものをカッティングしたり、クレーンを伸ばし高いところでの救助や工作を行う。夜間LEDの照明が明るく現場を照らします。

(ウィンチ牽引力5トン クレーン長さ8.7m)

【あとがき】

私の祖母が大好きだった桜です。駅の近くで育ったおばあちゃんは「熊崎には何でもあったんで」と自慢気に話していました。私(昭和41年生まれ)が覚えているだけでも、辺りにはたくさん商店がありました。今でもある、美容院、鶏肉屋さん、郵便局、料亭のほかにも、お菓子屋さん、豆腐屋さん、酒屋さん、魚屋さん、自転車屋さん、たばこ(雑貨)屋さん、新聞屋さん、仕出し屋さんなど…。その頃はこの周辺だけで日常の暮らしがまかなえていました。

今あらためて、地域の在り方を考えたいという声が聞こえてきます。新型コロナウイルスの感染拡大はまだ先が見えず、あちこちに影響や混乱が生じています。こうして日々の暮らしが不安に包まれたとき、身近な地域コミュニティこそが頼りにすべき存在であることに気づきます。緊急時に素早く対応できる自治体サービスや、困っている人を優先的に配慮できるような地域の連携、地域の中でまわる経済の循環など、必要な時におだやかにつながり合えることが大事だと思います。「経済成長」や「グローバル」といったことばに惑わされ過ぎない、柔軟で自立した地域社会のあり方とはどのようなものなのか『白杵の中での循環システム』を考えたいです。 ※熊崎駅ができた当時(大正9年)～昭和にかけての写真や資料をお持ちの方は貸していただけませんか? 連絡くれたらうかがいます。

JR 熊崎駅 200年計画研究会 (090-1943-8056 匹田)



今年で100歳を迎える熊崎駅の桜
今年も満開です(2020,4,3撮影)

時代の変化に合わせて、学校のあり方はどう変わるんやろうなあ？

新しい学習指導要領がスタートします。



質問 新学習指導要領により、学校の学びはどう変わりますか？

答え 小学3年生から始まる「英語教育」や「プログラミング教育」が新たな内容として注目されていますが、すべての授業において、「主体的で深い学び」が求められている。「社会に開かれた教育課程」実現に向けては、コミュニティスクールとして、学校代表・保護者代表・地域社会の代表者から成る学校運営協議会を組織し2020年度には全小中学校に設置される。この仕組みにより保護者の意見や地域社会の考えや思いも学校運営に反映できる。加えて、学校から情報発信（学校便りやホームページ）を行うこと、PTA活動を充実させること、「ふれあい学校」などで地域の方々に参加を呼びかけること、などで「地域とともにある学校」「社会に開かれた教育課程」の実現を日常的に推進していく。（学校教育課長）



新学習指導要領は、予測困難な未来を生きる上で、課題を見つける、対話する、自分の考えを表現することを通して全体的に考えを深めていくといった力を身につけ、自らの力で、自分が思い描く「しあわせ」を実現していくことを目指しています。目まぐるしく変化する社会のスピードについていけず、私たち大人さえ戸惑いを感じています。だからこそ、**学びの主体は「子ども」**であることを理解して、これまでの常識や既成概念を押し付けることなく、新しい発見や豊かな発想が生まれるような働きかけを行うことが大切だと思います。

質問 校則の見直しや制服の選択制採用が広まる中、白袴の状況はどうなっていますか。

答え 現状では、学校ごとに集団生活における基本的なルールを決めている。性的少数者（LGBTQ）など多様性への配慮としては、生徒や保護者から相談があった場合に学校や教育委員会が内容に応じて対応することになっている。今のところ制服に関して、保護者や地域から見直しを求める声はないので現地点では見直す必要はないと考えている。児童生徒自身が、数多くの情報から自分自身を見つめ（制服選択も含め）しっかり考え判断できる力をはぐくんでいきたい。（学校教育課長）



制服の必要性を感じない

つめ襟は首が窮屈

活動的でない

スカートを着るのが嫌で学校が苦痛だった

規律があることで安心して学校生活が送れる

冬場のスカートは寒い

※私が個人的に集約したアンケートより抜粋。
協力してくださった皆さま、ありがとうございました。

福岡市では、機能性の面や多様性に対応しにくくなっていることなどを理由に、2020年度から市内の69校全てで、スラックスとスカートを自由に選べる選択制の標準服が導入されています。

「どうしたら自分たちの学校生活が（すべての生徒にとって）もっと楽しく、もっと充実したものになるか」をかんがえて、議論を交わし、自分たちのルールを自主協動的に決めていけるようなシステムがあればすてきだとおもいます。（中学2年の生徒の意見より）

「女性の活躍推進」っち最近よく耳にするけどなあ… 白杵ではどうなっちゃん？

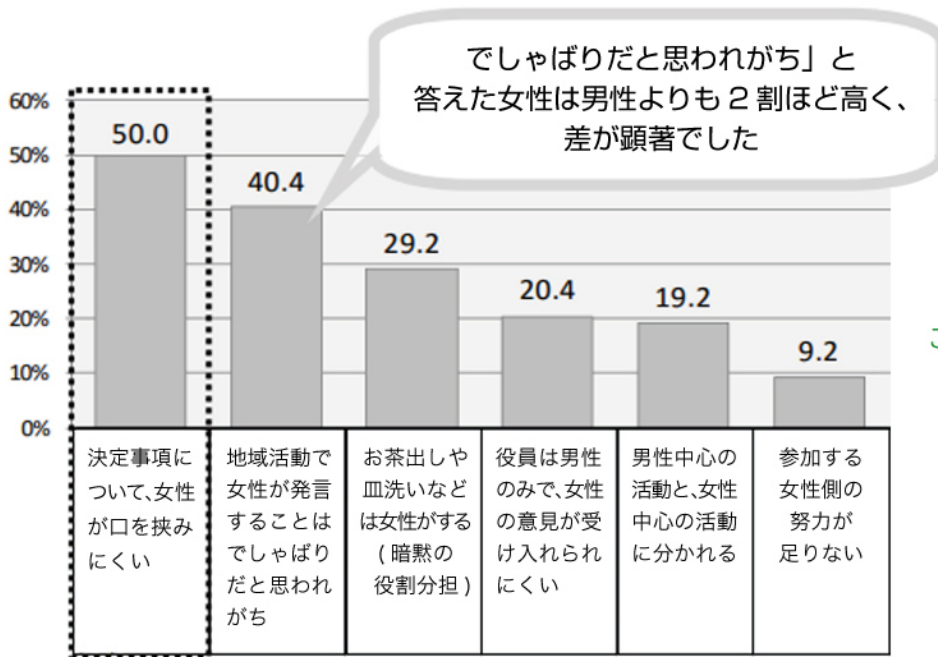
地域における女性の活躍推進について

質問

男性 or 女性といった、かたよりなく様々な人が地域活動に参加できるような仕組み作りは成されていますか？

答え

市民対象の講演会や、保護者・企業等に向けたセミナーなど啓発にも力を入れていることにより、男女の役割を固定するような考え方や行動は少しずつ変わってきている。例えば「地域振興協議会」は世代や性別の枠を超えて連携する活動であり、若者や女性も含む様々な団体が協働して地域づくりに取り組むこととなる。家庭・職場、そして地域において、女性の意見がしっかりと求められ反映されていることが大きな活力となる。これからも継続して啓発活動や、地域・企業などへの働き掛けを行う。(部落差別解消推進・人権啓発課長)



地域の役に立ちたいが、集まりや行事の中で女性は発言しにくい

こんな意見もありました

働き続けたいが、小さな子どもがいると時間的な制約があり上司や同僚に申し訳ない

公共の場で積極的に意見を述べたりリーダー的な役割を担う女性は出しゃばりだといわれる

白杵市男女共同参画社会づくりのための意識調査

市職員の職場環境における仕事と生活の調和（ワークライフバランス）について

質問

年次有給休暇や育児休業などの取得状況はどのようになっていますか？
女性の管理職における割合が極端に低いのはなぜですか？

答え

白杵市は、性別にかかわらずすべての職員が生き生きと活躍できるよう「特定事業主」として積極的にワークライフバランスについての指針を示し具体的な対策を施している。育児休業について、女性は100%の取得率。男性はこれまで5名が取得し現在も1名から相談を受けている。有給休暇については、平均11日／(2018年度)で毎年少しずつ増えている。女性管理職の割合は2.5%(40名中1名)。少ない要因は管理職相当の年代の女性が少ないこと。40歳以下は男性と女性がほぼ同数なので、今後は管理職への女性登用は増える見込みである。(総務課長)



柔軟な職場環境のためにも、あらゆる行政課題や市民の要望に応えるためにも、女性の視点を市の業務に反映させることは重要で、そのためには、出産、子育て、介護などライフサイクルが変化しても働きつづけることができる制度の充実や、周囲の理解が欠かせません。白杵市では、積極的に個々のライフバランスを支援する体制を整えています。しかしながら女性管理職のロールモデルが少ないことで、その責務と家庭とのバランスを憂慮している女性もいるのではないかと思います。多様性が大きな力となることはすでに知られていますがその第一歩は女性の参画です。

★男性も含め誰もが働きやすい働き方改革への突破口として、市役所の体制づくりに期待します。