



「地球温暖化」 その1

今回は、「冬のCO₂削減キャンペーン」のお話です。
地球温暖化は、私たちの生活や経済活動に伴って排出される二酸化炭素などの温室効果ガスが原因とされています。そこで、県では、地球温暖化対策の推進のため、年間を通して省エネに取り組む県民運動「いばらきエコスタイル」の普及啓発を実施しております。
新たに「みんなでSTOP温暖化！冬のCO₂削減キャンペーン」を開催しました。
環境に配慮したライフスタイルを目指してみましよう。

【ここに注目！】

できるエコからはじめよう！「いばらきエコスタイル」

いばらきエコスタイル



● 問い合わせ

茨城県県民生活環境部環境政策課
地球温暖化対策グループ
☎ 029-301-2939
月～金曜日 9:00～17:00

認知症地域支援推進員のつづやき No.77 「認知症の方にやさしい」は「みんなにやさしい」素敵なこと

「認知症の方にやさしく」、「認知症にやさしいまちづくり」・・・と認知症の啓発・啓蒙は、認知症についての理解、認知度も上がり、今日、飛躍的に推進されています。国における「新オレンジプラン（認知症施策推進戦略）」や「認知症基本法」の施行を背景に、町内においても「認知症サポーター養成講座」、「認知症ケアパス」、「オレンジカフェ」の運営など、認知症の方やご家族、また、それを支援する方々の輪が住民の皆さまのご理解、ご協力のもと広がっています。

認知症は、この「認知症地域支援推進員のつづやき」の記事で何度も連載されているように、記憶の障がいをはじめとした、多様な症状によって生活に支障が出るのが特徴のひとつです。ただ、その一方で認知症を理解し、「認知症の方のお話を良く聞く」、「やさしくお声をかける」、「やさしく寄り添う」ことなどにより症状を緩和したり、対応できることも多くあります。ただ、このような対応は、「認知症の方」に対して限った対応ではなく、皆さんが日常でご家族に友人に近所の方に日ごろから行っていることではないでしょうか？また、日常においても「やさしい」行動であると言えますよね？

認知症の方への適切な対応は、特別なことではなく、日常においてもやさしさに溢れた素敵な対応です。だからこそ、「認知症」は特別ではなく、「認知症の方にやさしい」町は、誰にでもやさしい「みんなにやさしい」町だと言えると考えています。

私たちはここにいます！

認知症地域支援推進員配置施設

- 利根町地域包括支援センター ☎ 68-2211
- 利根町保健福祉センター ☎ 68-8291
- 複合福祉施設 響 ☎ 61-8500
- 介護老人保健施設もえぎ野 ☎ 84-6081

シルバー人材センターだより

利根町シルバー人材センターは、利根町に住むおおむね60歳以上の有志の方々が会員となって集まり、利根町の皆さまのご要望、お困り事に対応することを仕事としている社団法人です。お仕事だけでなくサークル活動も行っていて、仲間とのつながりを深めています。

—— 会員募集中！ ——

女性向きの仕事もあります。草刈り、庭の手入れ、清掃、家事支援など簡単な仕事からスタート出来ます。研修制度も活用して新たな仕事にチャレンジしてみませんか？

シルバー人材センターではいろいろなお仕事を請け負っています。ぜひお問い合わせください。

町民の皆さまとともに26年！



利根緑地運動公園ゴルフ練習場
営業中！雄大な自然環境の中で
思いっきり打てますよ！！



植栽担当：大塚さん
お花が好きなので、植栽のお
仕事がとても楽しいです！

- 問い合わせ 利根町シルバー人材センター
☎ 68-7896



男女共同参画ってなあに？ Part 129

なぜダイバーシティがもとめられるのか？

ダイバーシティってなあに？

ダイバーシティ（Diversity）は、日本語で「多様性」を意味し、「人はみな違う」ということを表した言葉です。高齢化や労働人口の減少など現在の日本が抱えている諸課題を解決するための考え方の一つとして、ダイバーシティが注目されています。

ダイバーシティという言葉は、元々LGBTQ+などの社会的マイノリティの就業機会の拡大を意図して使われることが多かった言葉ですが、現在では、性別、人種の違いだけでなく、年齢、経験、学歴、価値観、性格など、より広い範囲での多様な人材の積極的な活用を意味するものになってきています。

以下の図のように、ダイバーシティはその特徴によって、外部から判断できる「表層的ダイバーシティ」と、一見してわかりにくい「深層的ダイバーシティ」の2つに分けられます。

表層的ダイバーシティ

外見や目に見える特徴にもとづく多様性



年齢・性別・容姿・国籍・人種など

深層的ダイバーシティ

個人の内面的な特徴や価値観に基づく多様性



第一言語・宗教・能力・仕事・ライフスタイルなど

人が持つさまざまな違いを問わずに受け入れ、有能な人材を活かし、多様な価値・発想を取り入れることで、常識や慣習にとらわれず、環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し、組織の生産性を向上することができるのです。

それぞれの人が尊重された、働きやすい環境づくりがダイバーシティの入り口となってきます。

ダイバーシティとインクルージョンの違い

しかし、ダイバーシティに取り組んでいても、一緒に仕事をして成長していく仲間として受け入れる環境が整っていないと、対立や誤解を招き、その人材が活かされないまま流出してしまうという可能性もあります。そこで、「インクルージョン」という考え方も出てきています。

インクルージョンは、「包括」「包含」を意味し、一人ひとりの考えや価値観を重視し、組織の内外を問わず、誰もが対等に、自分らしく組織に参加できる機会を創出し、組織力の向上を目指すための考え方です。ダイバーシティで個々の違いを認識し、そこで終わるのでなく、さらにそれを発展させ、多様な人材が対等に関わりあい、一体となり働ける状態を目指していくインクルージョンという考え方も大切になってきます。

ダイバーシティ・インクルージョンの目的は、自分勝手な人を増やすのではなく、全員が自分らしい形で組織に主体的に関わり、力を最大限に発揮する仕組みをつくることです。さまざまなライフスタイルに合わせて、多様な働き方が認められ、仕事とプライベート両方の充実がなされなければ、ダイバーシティ・インクルージョンが実現されたとはいえません。

性別や年齢など関係なく、それぞれの人が持つ考えを自由に言い合えること、それらをただ批評、批判するのではなく、受け入れられること、人々が対等に関わり合うことで、相互に成長や変化することが促されるのではないのでしょうか。

- 問い合わせ 政策企画課 政策企画係 ☎ 68-2211（内線338）