

田川市男女共同参画センター 登録団体の紹介

たがわ21女性会議

☎0947-46-3332 (長尾)

●団体の紹介

「たがわ21女性会議」では、女とか男とかではなく、個人と個人がともに支え合って、より豊かな人生を送れるような「男女共同参画社会」の実現を願って、いろいろな活動を行っています。

●活動内容

たがわ21女性会議には、「福祉部会」「教育部会」及び「環境部会」の3つの部会があり、それぞれの部会において、自主的活動（調査・研究、研修・学習、情報の交換など）を行っています。また、活動の一つに創作劇上演があります。この創作劇は、脚本、演出、出演、裏方のすべてをメンバーで行っています。1999年には、あすばるフェスタ演劇まつりで、創作劇「お浦ものがたり」がグランプリを受賞しました。

現在も、田川地区をはじめ県内各地から要請を受けて講演活動を行っています。

高齢化が進んでおり、若い会員を募集しています。田川地区のために手を繋ぎませんか。

特定非営利活動法人
こどもネットワーク

“COCO田川”

☎0947-45-2500 E-mail: cota@mx3.et.tiki.ne.jp

●団体の紹介

1年を通して、会員及び会員の家族、友人も親子参加のできる企画を実施しています。

また季節ごとに「CoCo通信」を発行し、行事についてお知らせしています。行事はすべて会員の手で準備・実行されます。会員を募集中です。(年会費: 大人1,000円、子ども無料)※子ども会員は、4歳以上です。大人会員の記名登録で会員になることが出来ます。

主な行事は、こどもまつり、キャンプや山歩き、親子あそびの広場などがあります。

●活動内容

- ①自主的体験活動(季節の行事、キャンプ)
- ②子どもの表現活動(専門講師を招いてのワークショップ)
- ③子育て支援活動(読み聞かせ・音読教室・出前活動など)
- ④子どものための鑑賞活動(舞台劇や人形劇、芸能など)も実施

特定非営利活動法人
ちくほう翼の会

●団体の紹介

『翼の会』は、福岡県「女性研修の翼」で得た知識と体験をもとに会員相互の研修を深め、また家庭・職場・地域などの場において活かし、女性の地位向上をはかり、男女共同参画社会の実現に努めています。

『ちくほう翼の会』は、福岡県を5つのブロックに分けたものの1つで、「安心して生きるために」を大きな柱にかかげ、研修会や実践交流など各地で活動しています。

●活動内容

- ①男女共同参画推進に関する行政調査活動
- ②会員のエンパワーメントのための研修
- ③情報の発信(会報の発行・ホームページ)
- ④各種審議会委員等への女性委員登用の働きかけ

田川地区子育てネットワーク
たんたん

☎090-4999-8195

●団体の紹介

田川地区の子育て・子育て・親育ちを豊かにできたらいいなと考えて活動しています。田川地区を中心に活動されている様々な団体とつながり、親も子ども地域も楽しく育てていけたらいいなと思っています。

現在は多世代交流ひろば そだちの森で主に活動しています。

●活動内容

- ①ふれあい交流サロン「おやこっこ」の開催(第2・第4土曜日、多世代交流ひろば そだちの森)
- ②プレイパークの実施(NPO法人たがわ子育て支援コミュニティたがわんわと共催)
- ③情報誌「たん taka たん」の発行(「こんなことやりたい!」とアイデアがでたときに、やれることをやるだけ。)

特定非営利活動法人
たがわ子育て支援コミュニティ
たがわんわ

☎080-5606-7141

●団体の紹介

自然の中で思いっきり遊ぶことのできる、そんな居場所があったらいいな。身近なところに親も子どももホッとできる居場所があったらいいな。

たがわんわは、子ども達の育ちのための「あったらいいな」をみんなで考え、地域の中に作っていく、そんな活動を目指しています。

●活動内容

- ①プレイパークの実施
- ②子育て支援スキルアップ講座の実施
- ③乳幼児健診時のメディアリテラシー向上のための啓発活動
- ④田川市ブックスタート支援
- ⑤その他講師派遣等



誰もが持っている

「アンコンシャス・バイアス<無意識の偏見>」

アンコンシャス・バイアス<無意識の偏見>とは、自分自身が気づいていない「ものの見方や捉え方のゆがみ・偏り」のことをいいます。

私たちの脳は、これまでに経験をしたことや、見聞きしたことに照らし合わせて、あらゆるものを「自分なりに解釈する」という機能があります。

例えば、日常でこんなことはありませんか？

- つい、「これまでのやり方」や「前例」にとらわれてしまう
- 来客受付やお茶出しを男性が行うのは、違和感がある
- 何をしても相手との「上下関係」を意識してしまう
- 「普通は〇〇だ」「それって常識だよ」という言葉を使うことがある
- 「男のくせに」や「女のくせに」などと思ってしまうことがある
- 育休を長期間取得する男性社員は、昇格欲が低いと思ってしまう
- DVと聞くと被害者は女性だと思う

このように、アンコンシャス・バイアスは日常にあふれていて、誰にでもあるものです。

ただ、あることそのものが悪いわけではありません。問題なのは、それらのことに気づかないうちに「思い込み」「きめつけ」「押しつけ」となり、周囲に悪影響を与えることです。

●個人への影響

日常の些細な言動、行動となって表れ、相手の意識に作用することで人間関係や雰囲気を悪くします。

●組織への影響

採用、評価、昇進、育成、リーダーの意思決定や行動選択に影響を与え、ビジネス上の問題を引き起こす恐れがあります。

●認識し取り組むことでより良い方向に

自分が偏見を持っていることを認め、正しい知識を身につけ、より多くの視点、より幅広い視野を持つことができるようになると、より客観的で公平な判断ができるようになります。

あなたも少し
意識してみませんか。



職場における パワーハラスメント対策が事業主の義務になりました

6月1日から、通称「パワハラ防止法」と呼ばれる「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」が施行されました。(中小企業は2022年4月1日)。

パワハラ防止法は、パワハラを法律で定めることで、具体的な防止措置を企業に義務化することを目的に作られました。

●企業に義務づけられる4つのこと

- ①社内方針の明確化と周知・啓発
- ②相談に適切に対応するための体制づくり
- ③相談者の不利益な取り扱い禁止
- ④パワハラが発生した場合の迅速・適切な対応

●パワハラの実態

- ①優越的な関係を背景とした言動
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③労働者の就業環境が害されるもの(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)

パワハラは、この3つの要素をすべて満たすものであると定義されています。

ただし、客観的に見て、業務上必要かつ相当な範囲だと判断される適正な業務指示、指導はパワハラにはあたりません。

●パワハラの実態の6つの行為類型

- 1.身体的な攻撃
突き飛ばす、殴る、蹴る、物にあたるなど
- 2.精神的な攻撃
脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言など
- 3.人間関係からの切離し
隔離・仲間はずし・無視など
- 4.過大な要求
業務上不要なことや遂行不可能なことの強要、仕事の妨害など
- 5.過小な要求
能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えないなど
- 6.個の侵害
私的なことに過度に立ち入るなど

今後は、新型コロナウイルスの影響で、これまでとは違ったパワハラが出現してくる可能性があります。しっかりとパワハラ防止措置の体制整備は、従業員だけでなく、会社を守るためにも重要です。就業規則の見直しや従業員への周知・啓発を強化し、パワハラのない職場環境を目指しましょう。

男女共同参画センターの登録団体になりませんか

詳しくは田川市男女共同参画センターホームページをご覧ください

<https://www.joho.tagawa.fukuoka.jp/kiji0031473/index.html>

