北九州市立
男女共同参画センター
ムーブ
ハタチのムーブ

vol.76

Moving

ムービング

CONTENTS

ムーブフェスタ2015 02

7月4日(土)～25日(土)

特集 04

北九州市における
女性の活躍推進実態調査報告

誌上講座 06

女性はなぜ活躍できないのか
第1回「日本企業における女性人材の浪費」
日本女子大学 人間社会学部 現代社会学科
教授 大沢 真知子

講座・講演会報告 07

ムーブ事業
年間スケジュール 08

お知らせ 10

男女共同参画へのムーブメント

7.4(土)▸7.25(土)

ムーブフェスタ2015

ムーブ開所20周年記念

ハタチのムーブ

ムーブ開所20周年記念式典＆オープニングイベント

菊池桃子（きくち ももこ）さん講演会

いつも前を向いて
～学ぶ楽しさ・生きる楽しさ～

「男女の性別差、障がい等のハンディキャップの壁をこえて、すべての人が能力を引き出せる教育や社会が必要ではないか」という思いから、法政大学大学院に入学。雇用政策やキャリア形成について研究し、現在は母校の戸板女子短期大学の客員教授としてキャリア教育の講義を担当されています。芸能活動、子育て、教授の仕事など、ご自身の生き方を通して考えてこられた、「いつも前を向いて生きることの大切さ」を男女共同参画の視点からご講演いただきます。

TVやラジオなどで幅広く活躍する菊池桃子さんがムーブにやってきます。

7月4日(土) 13:30～15:30

【会場】ムーブ 2階 ホール【定員】400名

★申込締切 6月23日(火) 事前のお申込みが必要です。

※お申込み多数の場合は抽選。

参加無料

【菊池桃子さんプロフィール】
1984年芸能界デビュー。女優・歌手活動のほか、ナレーション・CM・講演・婦人雑貨のブランドプロデュースを務めるなど多彩な才能を発揮。幅広い芸能活動と一男一女の母として子育てを両立するかたわら、2012年3月法政大学大学院政策創造専攻修士課程修了。同年8月から母校である戸板女子短期大学の客員教授に就任しキャリア教育の講義を担当している。研究分野は「雇用政策を踏まえた人々のキャリア形成」

［お問合わせ・お申込み］
事業課　TEL.093-288-6262　FAX.093-583-5107
E-mail　event@move-kitakyu.jp
電話・FAX・ムーブのホームページ、または右記のQRコードにて受付
申込事項／郵便番号、住所、氏名、電話番号、託児を希望する場合はお子さんの名前と月齢

市民企画事業

開催期間中、約100の団体が講演会、コンサート、映画上映、体験講座など多彩な催しを行います。子どもから大人まで楽しめるイベントがたくさんあります。

フリーマーケット

7月4日(土)～25日(土)

【会場】ムーブ 1階 交流広場

27団体が日替わりで、雑貨・アクセサリー・衣類・木工・食品など、さまざまな種類のお店を出店します。

マガジンリサイクル

7月4日(土)～ ※配布雑誌がなくなり次第終了。

【会場】ムーブ 1階 図書室入口
【時間】9:30～19:00(日曜日は17:00まで)

図書室の蔵書のうち、保存年限を過ぎた雑誌などを無料配布いたします。

※お一人様10冊までご自由にお持ち帰りください。
なお、お持ち帰りのための袋等は各自でご用意ください。

【お問合わせ】
情報課　TEL.093-583-5082

ムーブに1日限定「こどもマルシェ」がオープン！
ステージでは、「防災」をテーマにした体験型講座＆クイズを開催。
さまざまなイベントやお店で盛り上がります。

こどもマルシェ＆こどもを守る防災講座

7月11日(土)
13:00～15:00
【会場】ムーブ 1階 交流広場

●こどもを守る防災講座

13:00～14:00【定員】100名
大切な家族や自分を守るため、楽しく防災について考えましょう！

【講師】NPO法人 はままつ子育てネットワークぴっぴ
副理事長　鈴木（すずき） 里枝子（りえこ） さん

静岡県浜松市を中心に、子育てサポートや防災に関する講座「ぼうさいぴっぴ」を開催するなど、豊かな地域社会形成を目指し活動中。

●こどもマルシェ

14:00～15:00
子どもたちが店員になって、様々なお仕事を体験します！
みなさんもイベントやお買いものをお楽しみください。

- ●若松のお野菜市
- ●馬島産直市
- ●コーヒー屋さん
- ●手作りお菓子販売
- ●プラ板づくり
- ●ムーブ縁日
- ●ムーブ写真館 など

モモマルくんもやってくる！

15団体がダンスや音楽の演奏を行います。お見逃しなく！

サマーカーニバル

■7月18日(土) 10:00～15:50
■ムーブ 1階 交流広場

参加無料

離婚問題など、身近なトラブルを弁護士の視点からクイズ形式でわかりやすく解説します。

行列のできる!?法律相談Q&A

■7月18日(土)
13:00～13:50
■ムーブ 1階 交流広場 特設ステージ
(ムーブフェスタ サマーカーニバル)
【定員】100名【講師】法テラス 弁護士

《第18回》

ジェンダー問題調査・研究報告会

テーマ
性的マイノリティの学生支援における課題

全国の大学を対象に、性的マイノリティの学生に対する支援状況の調査を行い、現状と課題を明らかにしました。また、支援体制が整備されている大学の取組内容を紹介し、支援体制の必要性と支援方法を提言しています。

参加無料

7月10日(金)19:00～20:40
【会場】ムーブ 5階 小セミナールーム
【定員】50名【託児】あり 事前のお申込みが必要です。

●報告者
北九州市立大学 文学部 教授
河嶋（かわしま） 静代（しずよ） さん

●コメンテーター
元国際基督教大学
ジェンダー研究センター・センター長
田中（たなか） かず子 さん

［お問合わせ・お申込み］
情報課　TEL/FAX 093-583-5082
E-mail　move@move-kitakyu.jp
電話・FAX・ムーブのホームページにて受付
申込事項／郵便番号、住所、氏名、電話番号、託児を希望する場合はお子さんの名前と月齢

特集

北九州市における女性の活躍推進実態調査報告

北九州市における女性の活躍推進実態調査報告書　　北九州市における女性の活躍推進実態調査〈概要版〉

ムーブは、昨年度、市内の事業所において、女性の活躍に関してどのような取り組みが行われているのか、その実態を把握するために、初めて「北九州市における女性の活躍推進実態調査」を実施しました。今後、北九州市における女性の活躍推進をさらに加速していくための、施策検討の基礎資料として活用していく予定です。
以下、調査結果の一部をご紹介します。

調査の概要

◆調査対象と件数／北九州市内の従業員数20人以上の民間・公営事業所を対象に、産業別、規模別、地域別に無作為抽出した2,402事業所
◆調査基準日／平成26年10月1日
◆調査方法／書面による郵送調査
◆回収結果／有効回収数759件（回収率31.6%）

詳しくは、『北九州市における女性の活躍推進実態調査報告書』および「概要版」をご参照ください。

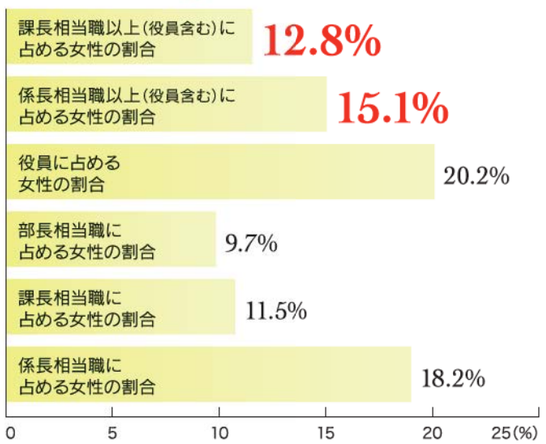
1 女性管理職について

北九州市内の女性管理職の割合は課長相当職以上（役員含む）に占める女性の割合12.8%係長相当職以上（役員含む）に 占める女性の割合15.1%

女性活躍を進める上で、意思決定を行う立場の女性管理職を増加させていくことは喫緊の課題です。今回の調査で明らかとなった北九州市内の事業所における女性管理職の割合は、「課長相当職以上（役員含む）」では12.8%、「係長相当職以上（役員含む）」では15.1%となっています。**全国と比べると高い割合となっていますが、国の目標である「2020年までに30%」には届きません。**

業種別で比較すると、特に「医療・福祉」の割合が高く、「課長相当職以上（役員含む）」に占める女性の割合は41.8%、「係長相当職以上（役員含む）」では49.2%となっています。一方で、市内の52.0%の事業所は、「課長相当職以上（役員含む）」の女性が一人もいないと回答しており、**女性を多く登用する事業所と登用しない事業所が二極化されています。**

■役職別女性管理職割合■



Q どうして、女性管理職は少ないのでしょうか?

少ない理由としては、「入社時の女性社員の割合が少ない」が最も高く42.2%となっています。続いて「現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいない」（34.0%）、「女性が希望しない」（21.6%）となっています。**採用や入社時の課題、育成の課題、当事者がキャリアパス（異動や昇進のルート）の選択肢として昇進を考えにくい等、複数の課題が存在していることが分かります。**

Q 女性管理職の登用を促進するために事業所ではどのようなことを行っていますか?

本調査では、51.8%の事業所が管理職への登用促進を行っていることが分かります。取組事項としては「候補者の把握と計画的な育成」の割合が最も高く41.5%となっています。**候補者を明確にし、計画的に育成することが登用促進の第一歩ともいえるでしょう。**

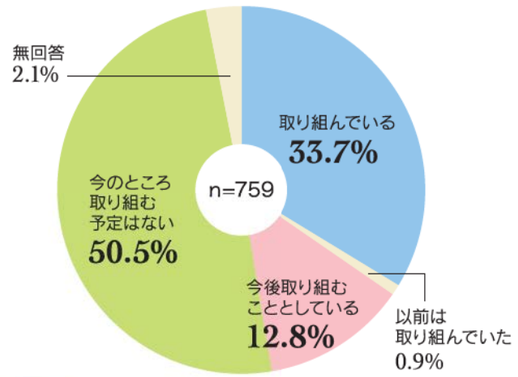
2 女性の活躍推進の取り組み

女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）に取り組んでいる事業所は33.7%、今後取り組むこととしている事業所は12.8%

管理職への登用や女性が少ない部署・職種での活躍を後押しする女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）の取組状況について、すでに「取り組んでいる」（33.7%）、「今後取り組むこととしている」（12.8%）と回答した女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）に前向きな事業所は、合計で46.5%となっています。一方、「今のところ取り組む予定はない」事業所が50.5%にのぼり、**二極化している現状が明らかになりました。**

取り組みが必要と考える理由としては、「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図る」（61.7%）の割合が最も高く、続いて「男女とも職務遂行能力によって評価されるという意識を高める」（57.8%）となっています。

■女性の活躍推進の取組状況■



3 育児休業制度について

育児休業を取得した女性は88.4%、男性は1.9%

出産者のうち育児休業を取得した女性の割合は88.4%、配偶者出産者のうち育児休業を取得した男性の割合は1.9%となっており、**依然として、男性の取得が難しい状況となっています。**

育児休業を取得しづらい理由としては、男女とも「仕事に差し障りがある、または代替者がいない」「育児休業を取得する人が周囲にいない、または少ない」が上位を占めています。

■男女別育児休業取得率■

	女性		男性	
	出産した女性労働者	育児休業者	配偶者が出産した男性労働者	育児休業者
人数	614	543	1,112	21
割合（%）	100.0	88.4	100.0	1.9

4 継続雇用について

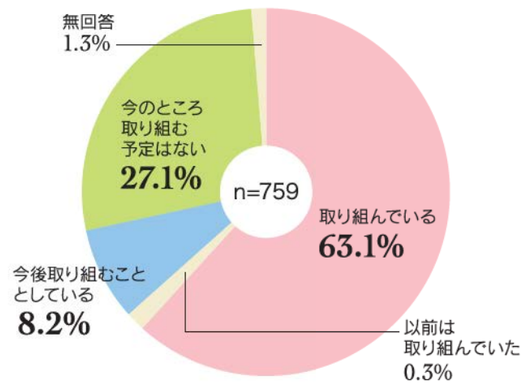
継続雇用に取り組んでいる事業所は63.1%今後取り組む事業所は8.2%

女性の就業年数は伸びつつある反面、国内にはいまだ第一子出産後に6割強の女性が離職するという実態があり、近年では介護による離職者も増加しています。加えて、生産人口の減少により人材獲得がさらに難しくなることを踏まえ、**継続雇用に取り組むことは組織にとってのリスク管理といえます。**

調査の結果、出産、子育て、介護等での離職を防止する継続雇用に「取り組んでいる」事業所は63.1%となっています。「今後取り組むこととしている」事業所の8.2%と合計すると、**71.3%の事業所が継続雇用に前向きであることがわかります。**

また、その具体的な取組事項の中で高い割合を示したのは、制度の整備では「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度の導入」（41.8%）、制度以外の取り組みでは、「残業時間の削減」（51.4%）、「業務の効率化」（49.2%）となっています。これらの結果から、**休暇や育児に関連する制度よりも生産的で柔軟な働き方に取り組んでいる事業所が多いことがわかります。**

■継続雇用の取組状況■



★女性が男性とともに活躍できるために

事業所において、女性がその能力を発揮し、男性とともに活躍するためには、男女ともに働き方を見直すと同時に、ワーク・ライフ・バランスを促進させる取り組みや、女性の継続雇用に関する支援制度、明確な人事考課基準の設定など、職場環境の整備が不可欠です。併せて経営の効率化や生産性の向上など、そのもたらす効果について市が中心となって情報発信し、取り組みを支援することが必要です。

［お問合わせ］情報課　TEL/FAX 093-583-5082

誌上講座

第１回

女性はなぜ活躍できないのか

日本女子大学
人間社会学部 現代社会学科教授
同大学現代女性キャリア研究所所長

大沢 真知子（おおさわ まちこ）

南イリノイ大学経済研究科博士課程修了。Ph. D（経済学）。内閣府「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」委員。近著に『女性はなぜ活躍できないのか』（東洋経済新報社、2015）がある。

日本企業における女性人材の浪費

男女雇用機会均等法施行後四半世紀がたったころから、この法律が女性労働にどのような影響をもたらしたのかについて海外からコメントを求められることが多くなった。2000年代に入ってから両立支援を充実させてきていることから、出産後も働く女性が増えていると思っていた。ところが調べてみると、小さい子どもをもって働く女性は必ずしも増えていないことがわかった。

なぜだろう。そんな素朴な疑問から出発して書いたのがつい最近上梓した『女性はなぜ活躍できないのか』（東洋経済新報社）である。執筆を始めたのが2012年なので、かれこれ3年かかったことになる。

出来上がった著書は、企画時点と比べるとかなり女性活躍にフォーカスしたものになった。というのも、2013年に安倍総理の成長戦略スピーチがあり、女性の活躍推進が成長戦略の本丸のひとつと位置付けられたからだ。

女性人材が日本で十分に育ってこなかったのはなぜなのか。多くの働く女性たちにインタビューをした。その結果わかったのは、女性たちの多くが、（女性が）活躍しにくい企業風土があると感じていることであった。

それに関連して興味深いデータがある。ニューヨークにあるセンター・フォー・ワークライフポリシーというシンクタンクが実施した調査の結果だが、高学歴女性の離職理由の第1位は、アメリカやドイツでは育児や介護であるのに対して、日本では仕事の行き詰まりやキャリアの発展性のなさが主な理由としてあげられているという。

これは、いままで日本で考えられていた女性の離職理由とは真逆の結果になっている。この調査結果に関心を抱き、調査を実施した担当者にじかに話を聞くためにニューヨークに飛んだ。

そこで聞いたのは非常に興味深い話だった。いまグローバル企業間で人材獲得競争が激化しているのだという。人材こそが企業の業績を決める。ところがそういう人はどこの会社でも欲しい。有能な人材を引き止めておくための施策をいかに講じるのか。ここにいま企業が智恵を絞っているのだという。ちなみにこのような風潮を反映して、このシンクタンクでは、センターの名称をセンター・フォータレント・イノベーションと改名している。

この人材のなかには、女性だけでなく、さまざまに異なる生い立ちと背景をもった人たちが含まれる。その誰もが自分がメンバーの一員だと感じられるような組織を作る事が業績を上げることにつながる。そのために、人事権をもった組織の上層部が、これぞと思う（女性）社員のスポンサーとなり、彼女達の昇進や昇格を後押しし、組織のなかでリーダーシップが取れる人材として育成していくスポンサーシップ制度を設ける企業が増えているのだという。

事実、いま日本で管理職として活躍している女性たちに聞くと、必ずと言っていいほど彼女たちの実力を認め、管理職に推薦してくれた上司がいる。それを意識的にかつ組織全体で実施することで女性人材の定着と育成を図ろうということである。

翻って日本の企業をみると、女性人材の育成と管理職への登用を経営戦略の優先課題の上位に位置づけている企業が少ない。その理由としてあげられるのが、女性は男性と比べて離職率が高いので、男性と同じように研修を行っても費用対効果が薄いというものである。

ところが先に紹介したデータが示唆するのは、因果関係が逆さまになっていて、女性にやりがいが感じられる仕事を与えていないことが、（高学歴）女性の離職をもたらしているということなのである。

日本女子大学の現代女性キャリア研究所が2011年に首都圏とその近隣に住む25～49歳の高学歴女性を対象とした調査でも、初職を辞めた理由の第１位はほかにやりたい仕事があった、仕事に希望が持てなかったといった理由になっている。

問題なのは、このようにして企業を去っている女性の多くが、仕事へのモチベーションが高くリーダーシップの資質をもった人材であるということである。そうだとするならば、企業の女性差別的な慣行を改める施策がとられること（均等法の強化）は、日本の経済発展を進めるうえで経済合理的な施策といえるのではないだろうか。

講座・講演会報告

平成26年度 対人援助職者セミナー
カウンセリングの現場からみる母娘関係

平成27年1月10日（土）13:00～16:00　ムーブ 5階 大セミナールーム

福祉、教育、医療など、さまざまな立場で対人援助職に携わる方々が、男女共同参画の視点を持った支援の在り方を学ぶ場として、ムーブが毎年開催しているセミナーです。

今年は、『母が重くてたまらない―墓守娘の嘆き』の著者であり、原宿カウンセリングセンター所長・臨床心理士の信田さよ子さんをお招きし、近年メディアでも大きく取り上げられ同センターでも相談が多いという母娘問題（支配しようとする母と、そこから逃げたい娘の関係）について、講師のこれまでのカウンセリングの経験を踏まえ、援助者として、中立ではなく、誰の立場に立つかというポジショナリティ（立場性）の大切さ、母から逃げる娘はひどいという母擁護の日本の常識と戦うことなど対応の在り方をお話していただきました。

信田さんが、この問題について対人援助職者向けに講師をするのは初めてということもあり、参加者にも、またムーブにも貴重な機会となりました。

【講師】
原宿カウンセリングセンター 所長
信田（のぶた） さよ子 さん

平成26年度男女共同参画講座
ムーブ・レディス映画祭
もうヒトハナ、咲かそ

平成27年3月1日（日）13:00～16:00　ムーブ 5階 大セミナールーム

今年度初めて、３館の合同事業として「シニア世代の女性の生き方」をテーマに、「ムーブ・レディス映画祭」を開催しました。『もうヒトハナ、咲かせたい』そんな女性たちのいきいきとした姿を描いた映画を上映しました。

ムーブでは、映画上映後に北九州市で活躍している女性をお招きしてゆったりとした雰囲気の中でお話を聞く『いろどりカフェ』も開催しました。小倉南区合馬で梅の加工品を手作り販売している「梅の里工房」の明石久実子さんと、八幡東区で地域コミュニティ活動や障がい福祉サービス事業をされている「NPO法人わくわーく」の小橋祐子さんに、活動を始めるきっかけや内容などお話していただきました。「女性目線のいいところを活かして地域をもっと元気に!」との二人のお話に、参加された方々も熱心に聞き入っていました。

いろどりカフェ

［上映作品］
◆2月21日（土）
『マルタのやさしい刺繍』レディスやはた
◆3月1日（日）
『人生、いろどり』ムーブ 大セミナールーム
◆3月7日（土）
『燦燦（さんさん）』レディスもじ

ムーブ女性起業家支援塾公開講座
フツーの主婦が起業家になっちゃいましたが、何か？
～お金も人脈も知識もない…ゼロからの挑戦～

平成27年3月15日（日）13:00～14:30　ムーブ 5階 小セミナールーム

ムーブでは、女性の「起業・創業」を支援するため、毎年「ムーブ女性起業家支援塾」を開催しています。今年度はフォローアップ講座として、子育てをしながら幼児の運動教室などをされている太刀山美樹さんをお招きして公開講座を行いました。

資格を取ったからといって順調に仕事が来るわけではない。人が受けない仕事を全部受けて一回一回を精一杯やる。その一回が良かったら、次の仕事につながるのです。自分の強みを見つけてやり続けることが大事。次の世代である子どもたちが見ていると思って意識したら、ほんのちょっとでも変わるんじゃないかなと思います。

【講師】
（株）MIKI・ファニット 代表取締役
太刀山（たちやま） 美樹（みき） さん