

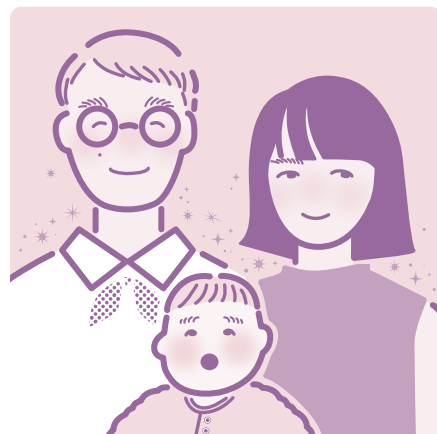
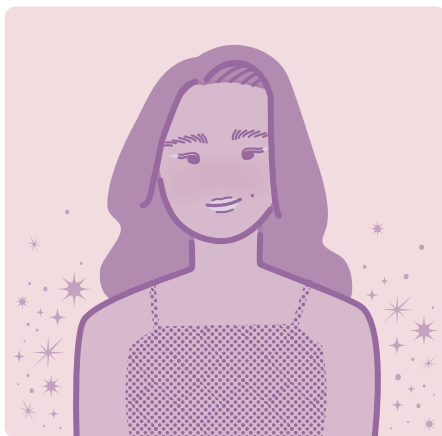
MOVING

情報紙 ムービング

2024.6



vol.103



CONTENTS

2 **ムーブフェスタ2024** 7月6日(土)~7月27日(土)

4 **特集** 女性の管理職登用を阻む「更年期の壁」

6 **誌上講座** [第1回] 「わきまえない」この社会で生きていくためのヒント
誰がそう決めたんですかね?

7 **リレーエッセイ**

8 ムーブ実施事業
年間スケジュール

10 **Cutting-Edge**

男女共同参画へのムーブメント

ムーブフェスタ 2024

7/6(土)~7/27(土)

ムーブでつながり 未来を拓く



オープニングイベント

野々村 友紀子さん講演会

野々村友紀子式 ものの伝え方

放送作家の野々村友紀子さんがムーブへやってきます。歯に衣着せぬコメントで多くの女性から共感を得る野々村さん考案の「人の心のつかみ方や人に伝わるものの伝え方」を聞いてみませんか。最後は、皆さまからのお悩みにもズバツとお答えします!



Profile

1974年8月5日生まれ放送作家。大阪府出身。2丁拳銃・修士の妻。芸人として活動後、放送作家へ転身。現在は吉本総合芸能学院(NSC)東京校の講師、書籍・脚本等の作家業に加え、メディア出演など多方面で活躍中。著書に『アカンヒトズカン』、『ハッキリものを言って嫌われる人、好かれる人の伝え方』、『あの頃の自分にガツンと言いたい』、『強く生きていくためにあなたに伝えたいこと』他多数。

7月6日(土)
13:30~15:10

入場
無料

【会場】ムーブ 2階 ホール 【定員】500名

要事前申込 申込締切 6月20日(木) ※申込多数の場合は抽選

託児要予約 1人500円(6ヵ月~就学前のお子さん)

お申込み・お問い合わせ 事業課 TEL:093-288-6262



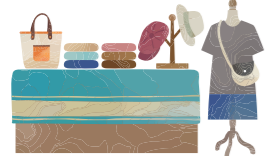
電話、ムーブホームページ、二次元コードにて受付

【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

フリーマーケット

7月6日(土)~27日(土) 【会場】ムーブ 1階 交流広場

雑貨・アクセサリ・衣類など、さまざまな種類のお店が出店します。



市民企画事業

7月6日(土)~27日(土)

市民団体の企画で、講演会、コンサート、映画上映、体験講座などの催しを行います! 子どもから大人まで楽しめるイベントが盛りだくさんです。



イベントステージ

パワフル! ジョイフル! ハートフル! ~魂の歌声 ゴスペルの祭典~

今年もムーブからエネルギッシュなステージを発信! 「奇跡の声」と称される、圧倒的な歌唱力で勇気と希望を歌い上げるゴスペルコンサートをお楽しみください。



THE SOULMATICS

7月27日(土)
14:00~15:40

入場
無料

【会場】ムーブ 2階 ホール 【定員】450名

要事前申込 申込締切 7月5日(金) ※申込多数の場合は抽選

託児要予約 1人500円(6ヵ月~就学前のお子さん)

お申込み・お問い合わせ 事業課 TEL:093-288-6262



電話、ムーブホームページ、二次元コードにて受付

【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



北九州市立
上津役中学校 ダンス部

サマーカーニバル

7月20日(土)
10:30~15:30

観覧
無料

【会場】ムーブ 1階 交流広場

※会場は昨年と変更になっています。

事前申込不要

ダンスや音楽の演奏などでステージを盛り上げます。お見逃しなく!!



行列のできる!? 7月20日(土) 法律相談Q&A 12:45~13:15

離婚問題や詐欺などさまざまなトラブルの対応を弁護士と警察官がクイズ形式でわかりやすく解説します。

参加
無料

【会場】ムーブ 1階 交流広場 (ムーブフェスタサマーカーニバル内)
【定員】100名
【講師】法テラスの弁護士・小倉北警察署

ムーブフェスタ2024 特設サイトはこちら



イベント情報のほか、オンライン配信をする市民企画事業について随時更新します。ぜひチェックしてください。

特設サイト開設期間 6月1日(土)~7月31日(水)

<https://movefesta.kitakyu-move.jp/>

マガジンリサイクル

図書室の蔵書のうち、保存期限を過ぎた雑誌などを無料配布いたします。



7月6日(土)~なくなり次第終了

火~土曜日 9:30~19:00 日曜日 9:30~17:00

【会場】ムーブ 1階 図書・情報室入口

【お問い合わせ】情報課 TEL:093-583-5082

お1人様
10冊まで

女性の管理職登用を阻む「更年期の壁」



日本女子大学 人間社会学部 現代社会学科 教授
しゅう えんぴ
周 燕飛 さん

Profile
(独)労働政策研究・研修機構主任研究員などを経て、2021年より現職。大阪大学国際公共政策博士。労働経済学、社会保障論専攻。著書に『貧困専業主婦』(新潮社)など。2021~22年度社会保障審議会児童部会臨時委員。

「増えない女性管理職」問題

日本の女性就業率は年々高まっており、今や過去最高の水準にある。2022年時点の15~64歳女性の就業率は実に72.4%に達し、北欧のスウェーデン(74.7%)に迫る勢いである¹。その理由は、20、30年前に比べて、結婚や出産を機に仕事を辞める女性が格段に減少したことにある。もっとも、その分、職場で活躍する女性が増えたかといえば、問題はそう単純ではない。その象徴ともいえる現象が、「増えない女性管理職」の問題である。

政府は2003年に、「2020年までに指導的地位の女性を30%にする」という数値目標を掲げてきたものの、2022年の女性管理職比率は12.7%と、目標値の半分にも届いていない(厚生労働省「雇用均等基本調査」)。2023年にムーブでは、北九州市内の385事業所に回答いただいた「北九州市における女性の活躍推進実態調査」(以下、北九州市調査とする)を行ったが、その調査からも同様の傾向がうかがえる。すなわち、2023年において、市内事業所の管理職に占める女性の割合は14.1%にとどまっており、2020年調査時(14.2%)から全く伸びていない。

「遅い選抜」と「L字カーブ」の影響

ではなぜ、女性の職場定着が大きく前進したにもかかわらず、管理職に登用される女性が一向に増えないのか。前出の北九州市調査では事業所側にその理由を尋ねている。その結果、「入社時の女性社員の割合が少ない」(45.3%)、「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らない」(43.0%)など、供給側の要因を挙げる事業所が多いことが分かる。

そこには、日本企業特有の「遅い選抜」制度および女性正規雇用の「L字カーブ」現象が深く関わっている。本人の経歴や能力に応じ、入社早々の時点で選抜を行う欧米企業とは異なり、日本企業は入社後10~15年間の間は、昇進に大きな差をつけないのが一般的である。加えて、日本の女性は第1子出産前後に正規雇用から離れ、その後は非正規雇用にと

どまり続ける、いわゆる「L字カーブ」現象が今も広範にみられる。「遅い選抜」に「L字カーブ」がプラスして、出世の選抜段階まで残れる女性は少ないのである。

40、50代女性の管理職登用に立ちはだかる「更年期の壁」

一方、運よく選抜段階まで生き残っても、管理職登用に際して、女性は男性よりも多くの障壁に直面している。経営者が持つ無意識の偏見や、管理スキルが形成される業務経験の不足、仕事と家庭の両立の他に、実は「更年期の壁」という難敵が立ちはだかっている。

周知のとおり、日本企業の管理職は40、50代の年齢層に集中している。この年齢層の女性は、子育てが一段落した者が多いものの、その代わりに抱えやすい悩みとして、更年期症状に伴う身体的、精神的不調が挙げられる。

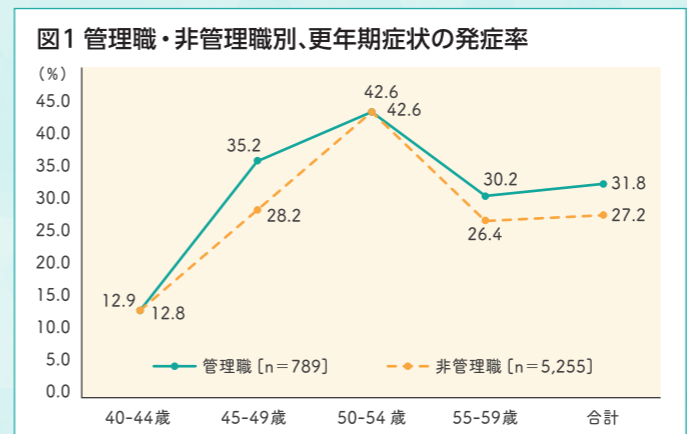
実際、NHKが2021年に行った調査によれば、40~59歳層女性の約4割は、閉経前後に体力の低下や精神的落ち込み、ホットフラッシュ、睡眠障害などの更年期症状を経験している。また、発症のピーク期は、「50-54歳」(45.3%)や「45-49歳」(32.8%)であるが、「40-44歳」(13.9%)の早期発症も決して珍しいことではない²。

管理職に就くことで、更年期症状が誘発される?!

内部労働市場を重んじる日本企業においては、一般的に、管理職は一定の勤続年数を経た正社員の中から選抜される。ところが、更年期症状の発症により、無職や非正規雇用へ転じてしまい、選抜の土台にすら上がれない女性が少なくない。前出のNHK調査によれば、「(更年期症状の)発症なし」のグループに比べて、「発症あり」のグループは就業率が5ポイント、正社員比率が3ポイント低い。また、「受診推奨レベル」の更年期症状の経験者のうち、約1割(9.4%)の人は「仕事を辞めた(更年期離職)」と報告している。

また、既に管理職になった女性も決して安泰ではない。管理

職に就くことに伴うストレスで、更年期症状を誘発する可能性があるからである。図1を見ると、非管理職の女性正社員と比較して、管理職女性の発症率が総じて高いことが分かる。特に、40代後半層においては、管理職と非管理職の発症率に7ポイントもの大差がついている。

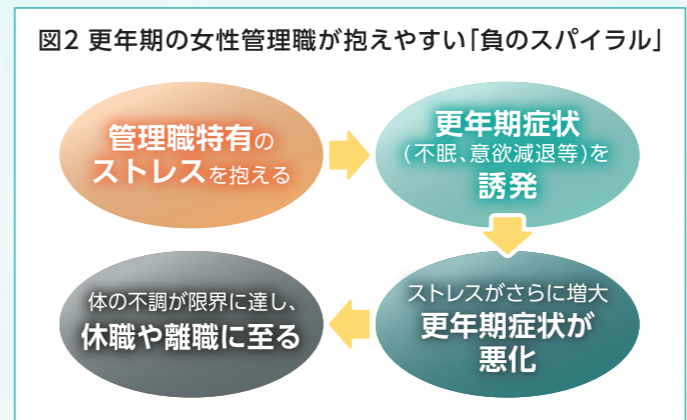


出典: NHK「更年期と仕事に関する調査2021」(スクリーニング調査)の女性正社員標本より集計。管理職に、課長職以上の正社員と会社役員が含まれている。

更年期の女性管理職に「負のスパイラル」を警戒しよう

管理職女性に見られる高い発症率の背後には、管理職に伴う責任や役割の重さがある。女性が比較的多く就いている課長クラスの間管理職は、特に業務負担が重く、上司と部下の板挟みになることも多いため、特有のストレスを抱えやすいと思われる。

管理職特有のストレスで更年期症状がさらに悪化した結果、更年期離職という最悪の事態となる可能性もある。更年期の女性管理職には、図2のような「負のスパイラル」に陥るリスクがあり、本人側も企業側も警戒しなければならない。



出典: 筆者作成

健康経営を積極的に行う企業にインセンティブを与えよう

では、企業側は従業員の「更年期の壁」問題にどう向き合っていくべきなのか。前出のNHK調査によると、更年期症状を経験

した女性らの要望は、「有給休暇や生理休暇を使いやすい職場環境の整備」、「更年期症状で休んだ時の収入保証」、「治療にあたっての経済的支援」、「職場の誰もが更年期症状や対処法について理解できる研修」に集中している。また、更年期離職を防ぐためには、人手不足の対策を講じることや責任の重い職務から一時的に外れること、研修等を通じて上司と同僚の更年期症状に対する理解を高めることが求められる。

北九州市調査によれば、8割を超える事業所が、「有給休暇など現状ある制度を取りやすい環境づくり」や「産業医や婦人科医など専門家に相談できる体制」、「治療や通院、健診のための休暇制度や柔軟な勤務形態の導入」など、従業員の健康課題に対応するために何らかの取り組みを実施したことがあるという。しかし、更年期年齢層の女性が抱える健康問題に関して支援制度を整備している事業所は少ない。

もっとも、上記のいずれの支援措置も、コストのかかるものである。企業の自主性に任せるだけでは取り組みがなかなか進まない。更年期支援を含め、従業員の健康保持・増進に積極的に投資する企業を増やすためには、動機付けが必要不可欠である。健康経営を積極的に行う企業に対して、法人税の減免や、公共工事への入札時の加点、融資優遇・保証料の減額など、適切なインセンティブ制度を導入することも検討すべきである。

なお北九州市調査では、育児休業制度取得率や旧姓使用の制度などに関する市内事業所の実態も明らかにしている。ぜひ、一読されたい。

1 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2024」p.80
2 リクナビのキャリアリサーチLab第3回コラム「キャリア継続の障壁 更年期の壁」(2024.4.1)

… 冊子発行案内 …

『北九州市における女性の活躍推進実態調査2023』

「北九州市における女性の活躍推進実態調査2023」を実施しました。女性の活躍推進や、職場の雇用環境改善などの取り組みを進める上での参考資料として、ご活用ください。



ムーブホームページからご覧いただけます。

【お問い合わせ】情報課
TEL:093-583-5082

■ 発行 令和6年3月

「わきまえない」 この社会で生きていく ためのヒント

第1回 誰がそう決めたんですかね？

女性は会議での発言が長い、という前提に基づき、発言しない女性委員を「わきまえている」として褒めた東京オリンピック・パラリンピックの組織委員会会長がいました。彼への抗議の中で「わきまえない」という表現がよく使われるようになったのを知っている方も多いと思います。

でも、ここでいう「わきまえる」とか「わきまえない」とかって、結局どんな事柄を指しているのでしょうか？

学生には「言葉の意味を特定したかったら、他の言語に翻訳してみるとよい」と指導しているので、私も「わきまえる」を英語辞典で調べてみましたが、learn(学ぶ)やknow(知っている)という訳語にはあまりピンときません。

しかし、「身のほどをわきまえない高望みをする」に「expect more than you are entitled to」という訳があてられているのを発見した時、これだ！と思いました。直訳するなら「あなたに与えられている資格以上のものを望む」。「わきまえている」とは、ちょっと硬い言葉遣いにはなりますが、「自分にはその資格が与えられていないことを認識する」ことを実のところ意味するのではないのでしょうか。

実は、そのものずばり『エンタイトル』と題された本があります。女性差別に関する哲学研究の第一人者であるケイト・マンの手によるものです。この本では、法的な男女平等が達成された社会においても、男性には多くの資格(entitlement)が与えられており、女性差別とはこの資格意識への執着の形をとる、と分析されています。この本の中では、「称賛を得る資格」「知識ある者として聞かれる資格」「権力を得るにふさわしい者と見なされる資格」などについて検討されています。

そう言われてみると、先ほど取り上げた東京オリ・パラ組織委員会会長などは、こういった資格が自分にあると信じて疑わない、そして、女性にはそんな資格はないと信じて疑わない人のようにも思えてきます。



早稲田大学 文学学術院 文化構想学部 教授
もりやま のりたか
森山 至貴さん

Profile

1982年神奈川県生まれ。東京大学大学院総合文化研究科国際社会科学専攻助教、早稲田大学文学学術院専任講師、同准教授を経て、現在同教授。専門は、社会学、クィア・スタディーズ。著書に『10代から知っておきたい 女性を閉じこめる「ずるい言葉」』(WAVE出版)など。

そんな立場の人から発せられる「わきまえろ」とは、つまり「お前にそんな資格はないと受け入れろ」というメッセージなわけです。やってられません。「わきまえない」、つまり「私にその資格がない、なんてことはない!」と訴えるのも当然です。

「わきまえる」を「資格が与えられていないと認識する」という意味で理解することの重要なメリットの一つに、「そもそも資格を与えたり与えなかったりするの誰なのか」を問う発想を手に入れられる、という点があります。そして、多くの人があっすら気づいているように、他人を「わきまえている」とか「わきまえていない」とか評価する発言は、実のところそれ自身が相手に資格を与えたり与えなかったりする権限の行使です。「わきまえろ」「わきまえていない」という発言が腹立たしいのは、「いやいや、そもそもあなたにそれを判断する権限を与えたつもりはないからな」と思うからではないでしょうか。

だから、「わきまえろ」という圧力を感じた時に、私たちが心に留めるべきことは二つあります。まず、本当にその圧力に従わなければいけないかをきちんと考えること、そして、あなたにそう要求するのは誰で、その人に本当にそんな権限があるのかを見極めること。とりわけ、女性差別のように、社会が全方位から圧力をかけてきているように思える問題に取り組む時こそ、具体的な「わきまえろ」というメッセージはチャンスです。なぜなら、具体的に「権限があると思込んでいる人」を見つけることができれば、その人に抗議したり、その人から逃げたりすることで対処ができるからです。

合言葉は「誰がそう決めたんですかね?」。状況が許せば「わきまえさせたり」な人に問うのでも、難しくれば自問でも大丈夫です。特に、「間違っているのは私の方なのか」と思ってしまった時にこの合言葉は威力を発揮します。お試しあれ。

第9回 北九州地域のさまざまな分野でご活躍中の皆さまをエッセイでご紹介します。

リレーエッセイ ムーブと私

奇跡の復活 ～皆さまと共に



小倉昭和館 館主
ひぐち ともみ
樋口 智巳さん

Profile

小倉昭和館創業70年を機に家業に戻り三代目館主となる。創業83年を前に巨額地区大火災により映画館は焼失。2023年北九州国際映画祭実行委員会委員を務め、12月に多くの方の支援を受け映画館を復活させる。

小倉昭和館は2022年8月巨額地区火災により焼失してしまいましたが、多くの方々のご支援・応援をいただき2023年12月に復活することができました。ひとえに皆さまのおかげです。本当にありがとうございます。

「ムーブ映画祭」には2015年から関わらせていただいております。その頃はレディスもじ、レディスやはたの3館合同で「ムーブ・レディス映画祭」としての開催でした。映画祭は毎年テーマを「前向きに生きる女性の姿」「自分を信じて進む道の先には」「人生の主人公は自分自身!」などと題して、女性の積極的に生きる姿勢を応援する内容の映画作品をムーブの担当の方々が選ばれ、私はその作品を皆さまにお届けするお手伝いをしております。このような素敵な映画祭に携わることができ、光栄なことと喜んで一緒にさせていただきますが、小倉昭和館でも女性が主人公の

作品を選び上映することも多く、毎回私自身も作品を楽しむと同時にヒロインの生きざまに励まされています。お客さまの割合も当館は女性の方が多いのでおひとりでも安心してお楽しみいただける雰囲気づくりを心がけています。

「人生において映画は無くても生きていけるけれど、映画のある人生は豊かだ」とは『半落ち』などの作品をつくられた佐々部清監督のお言葉ですが、人生の豊かさを感じていただける作品を厳選してこれからも上映していく所存です。新小倉昭和館は皆さまにつくっていただいた「皆さまの映画館」です。映画を観るだけの場所ではなく皆さまの居心地の良い居場所となるように努めてまいります。

さあ今年の「ムーブ映画祭」はどのような上映作品に決まるでしょうか。今から私もワクワクしています。どうぞ皆さまも楽しみにお待ちいただき、ぜひご参加ください!

講座報告

男子の「性」～泌尿器科医から見た思春期の心と体～

令和6年1月28日(日)
ムーブ 5階 小セミナールーム

本講座では、「リアプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)」について考えるため、毎年さまざまなテーマを設定しています。今回は、泌尿器科医である男性講師をお招きし、「男子の性」についてご講演をいただきました。性差を理解することが男女共同参画の根幹となることから、医学的見地に基いた正しい性の知識を学び、理解を深めました。

はじめに思春期の男子の体の変化、二次性徴について、続いて思春期特有の悩みであるペニスの大きさや包茎、マスターベーションの方法について解説がされました。日本の学校教育では女子生徒への性教育に重きが置かれ、男子に向けた性教育がほとんど行われてこなかったことを指摘し、男女には性差があり、性差を正しく理解することで互いを尊重し合う気持ちが育まれるとお話をされました。満席の会場からは次々に質問が寄せられ、講座終了後も質問者が列をなし、熱気あふれる講座となりました。



【講師】
泌尿器科医、池田クリニック院長
いけだ みのる
池田 稔さん



メール相談

電話で話すのは苦手だけど話を聞いてほしい方などに向けて、メールによる相談をお受けしています。時間や場所を選ばずにご相談いただけます。

*「ムーブ」のホームページをご覧ください。

【対象】北九州市内(在宅・通勤・通学)の方であればどなたでも。匿名(ニックネーム)可

ご相談はこちらから▶

