

地域づくりに  
女性役員登用を進める

# ガイドブック

GUIDE BOOK



南砺市

## 取り組みの背景

2020年3月に策定した「第2次南砺市総合計画」において「誰ひとり取り残さない 誰もが笑顔で暮らし続けられるまちへ」をキャッチフレーズに4つの目指すべきまちの姿が掲げられました。

「ジェンダーギャップの解消」は、4つの姿のうちの1つである「多様な幸せを実感できるまち」の実現に向けた重要な取組課題のひとつとして位置づけられています。

また、2023年9月に策定された「南砺市男女共同参画推進プラン<第2次改訂>」では、「ともに認め合う 南砺の明るい未来に向けて」をキャッチフレーズに、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を解決し、地域・家庭・職場等、あらゆる場面において、性別を問わず活躍できる社会づくりを目指すことを掲げています。

2020年からジェンダーギャップ解消推進事業として、**経済分野・地域・家庭における女性活躍推進**を目的としたセミナーや現状のヒアリングを実施してきたところ、様々な分野において固定的な**性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）**が根強く残っており、男女共同参画社会のあるべき姿の実現はいまだ不十分な状況であることが見えてきました。それに加え、「南砺市男女共同参画推進プラン<第2次改訂>」の成果目標指数においては目標値に達するのが難しい状況が続いています。

そこで、市のジェンダーギャップ解消のために必要な調査、政策や施策について専門的な知見と幅広い意見を取り入れることを目的として「**南砺市ジェンダーギャップ解消市民会議**」が設置されました。この市民会議では、ジェンダーギャップ解消に向けた提言の重点テーマである「(1) 男性も女性も地域の意思決定に参画している」の目標「**①地域づくり協議会に女性の役員が増えている**」に向けての**具体的なアクション**を実施しています。

本ガイドブックは、「南砺市男女共同参画推進プラン<第2次改訂>」に掲げられている成果目標指標「**地域づくり協議会における役員の女性割合30%**」の達成を目指す取り組みの一環として作成したものです。

このガイドブックでは、**女性役員登用の意義や、登用にあたっての障壁、そして女性役員を増やすための具体的な方法**について、アンケート調査およびヒアリング結果をもとに整理・分析しています。地域づくり協議会における女性の参画を促進するための参考資料として、今後の取り組みに活用いただければ幸いです。

## WHY?

# なぜ地域づくりに「女性の視点」が必要なのか？

01

### 多様な視点の導入

女性は男性とは異なる生活経験や価値観を持っており、育児・介護・地域活動などに関する課題に敏感。

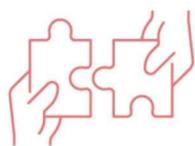


町内会の活動や意思決定がより多角的・実生活に即したものになる。

02

### 地域の実情に即した運営

地域活動の担い手として、実際には女性が多く関わっている場面が多い(子ども会、福祉活動、防災訓練など)。



女性が役員としての参画が少ないと、実務を担う人の声が反映されにくくなる。

03

### 公平性・ジェンダー平等の推進

男女が平等に地域づくりに関わることは、社会全体の公平性を高めることにつながる。



特定の性別に偏った運営は、若い世代や女性の参加意欲を削ぐ要因にもなり得る。

04

### 後継者・若手育成の基盤づくり

女性が役員として活躍することで、若い世代や子育て世代の参加のハードルが下がり、地域活動の担い手が広がる。



多様なロールモデルが存在することで、次世代の育成にもつながる。

## WHAT?

# 地域づくりに「女性役員」を増やす4つのアプローチ

＼できるところから始めてみましょう！

1

### 「女性も積極的に登用する」と規約に盛り込む



役員選出の男女の偏りを防止。

- 具体的な人数を定めなくても良い。
- 「世帯主でなくても役員になれる」と規約を変更する。

2

### 女性が役員として活躍している前例をつくる

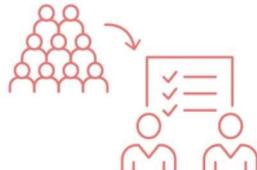


女性の心理的・制度的ハードルを軽減。

- 役員の枠を増やし、女性を登用する。
- 役職経験までの段階的なキャリアパスを用意する。

3

### 女性リーダー候補を発掘してリスト化する



指名や推薦の際、女性候補者が挙がる仕組みづくり。

- 子ども会、PTAなど他団体と連携して情報を集める。

4

### 柔軟な運営体制へ変更して参加しやすく



家事や仕事などの役割が多い人たちも参加できる運営へ。

- 会議時間の柔軟化・短縮。
- オンライン参加の導入。
- 家庭との両立支援。
- 役職の分担見直し。
- マニュアルの導入。
- 発言しやすい雰囲気づくり。

女性の視点を取り入れて、誰もが安心して参加できる  
活気ある地域社会を目指しましょう！

# 目次

取り組みの背景	2
第1章 女性役員が必要な理由	5
1 多様な視点が導入される	
2 地域の実情に即した運営が成される	
3 公平性・ジェンダー平等が推進される	
4 後継者・若手育成の基盤づくりができる	
第2章 南砺市地域づくり協議会の女性役員登用の意義と利点	6
第3章 なぜ地域づくり協議会で女性役員登用が進まないのか	7
第4章 女性役員登用を推進する具体的な方法	8
1 規約に女性登用の積極的方針を明記	
2 登用の前例をつくり心理的・制度的ハードルを下げる	
3 リーダーシップのとれる女性のリスト化	
4 柔軟な運営体制で参加しやすい雰囲気確保	
おわりに	12
● アンケート結果	
● 地域づくり協議会ヒアリング日程（記録）	

発行：南砺市  
監修：南砺市ジェンダーギャップ解消市民会議  
イラスト：あかりん  
デザイン：Design Navy

令和8年2月発行

地域で暮らす人々が多様な価値観を互いに認め合い、それぞれが「多様な幸せを実感できるまち」と思えるまちづくりを進めていくためには、持続可能な住民自治の実現に向けて、**多様な担い手の参画を促進**する必要があります。中でも、**住民の約半数を占める女性が、地域づくり協議会の活動により積極的に参画**することには、**大きな意義**があります。

また、女性が地域づくりの一翼を担い、意思決定に関わる組織へ参画することは、地域の課題解決や多様な視点の反映に資するものであり、重要な取り組みであると考えられます。**女性が役員として参画**することで、**持続可能な地域運営に必要な多様な担い手の確保**にもつながることが期待されます。

一般的に、地域活動において女性の役員登用が求められる背景には、以下のような理由があります。

## 01 多様な視点が導入される

- 女性は男性とは異なる生活経験や価値観を持っており、**育児・介護・地域活動**などに関する課題に敏感である。
- その視点が加わることで、**町内会の活動や意思決定がより多角的・実生活に即した**ものになる。

## 02 地域の実情に即した運営がなされる

- 地域活動の担い手として、**実際には女性が多く関わっている**場面が多い（子ども会、福祉活動、防災訓練など）。
- 女性が役員としての参画が少ないと、**実務を担う人の声**が反映されにくくなる。

## 03 公平性・ジェンダー平等が推進される

- 男女が平等に地域づくりに関わることは、**社会全体の公平性を高める**ことにつながる。
- 特定の性別に偏った運営は、**若い世代や女性の参加意欲を削ぐ要因**にもなり得る。

## 04 後継者・若手育成の基盤づくりができる

- 女性が役員として活躍することで、**若い世代や子育て世代の参加のハードル**が下がり、地域活動の担い手が広がる。
- 多様なロールモデルが存在することで、**次世代の育成**にもつながる。

南砺市は、2025年に地域づくり協議会の会長、副会長、事務局長を対象に、地域づくり協議会における女性役員登用に関するアンケートを実施しました。そのアンケートの結果と同年8月に行われた地域づくり協議会のヒアリングでは、以下のような意見がありました。

- 地域づくり協議会として地域活性化を図るには女性の参加と意見が必要であることから、役職の女性登用は大変重要なことである。
- 女性ならではの視点も必要で、男だけの視点ではダメだと思う。
- どの役職にも女性ならではの視点が活用できると思う。



そして、実際に女性役員が活躍する地域づくり協議会からは女性を役員に登用することで、以下の効用があったと述べています。

- 自分の所属する部会では、男女のバランスは5：5である。むしろ女性の方々の思いや実行力で諸事業が前に進められている。
- 元気いっぱい、やる気満々の女性の方のリーダーシップのおかげで、協議会には多くの女性が参加するようになった。
- 町内会や地域づくり協議会に女性が参画することで、会議の雰囲気が柔らかくなり、参加者が意見を出しやすくなる傾向が見られた。これにより、多様なアイデアや視点が集まり、議論の質が向上している。
- 災害対応や地域イベントの企画・運営においても、多様な視点が加わることで活動の幅が広がった。
- 女性が役職に就くことで、他の女性の参加を促す好循環が生まれ、地域活動への参加者が増加し、若者や新しく地域に移住してきた住民も巻き込む形で、多世代による参画が進みつつある。こうした変化の中で、誰もが相談しやすい環境が整備され、地域全体の協力体制が強化されている。



アンケート結果やヒアリングから、実際に女性役員が存在する地域づくり協議会では、女性を役員に登用することの意義やメリットを実感している事例が見受けられます。

しかしながら、現状では、女性役員を実際に登用している地域づくり協議会は依然として少数にとどまっており、全体としては十分に進んでいるとは言い難い状況にあります。

表Xは、南砺市における地域づくり協議会の役員構成の状況を示したものです。ご覧のとおり、令和8年度(2026年)に設定された「役員の30%を女性とする」という目標値には、現時点では大きく届いていない状況です。

表X 地域づくり協議会の女性役員等用の目標と現状

	令和8年目標数値 (南砺市男女共同参画推進プラン目標値)	全国/県の平均数値 (参考)	令和7年度	令和6年度	令和5年度
地域づくり協議会「会長」の女性の割合	30% (10人/31人中)	—	0% (0人/31人中)	3% (1人/31人中)	3% (1人/31人中)
地域づくり協議会「副会長」の女性の割合	30%	—	15.8% (13人/82人中)	12.3% (10人/81人中)	12.3% (10人/81人中)
地域づくり協議会「事務局長」の女性の割合	30%	—	9.6% (3人/31人中)	12.9% (4人/31人中)	12.9% (4人/31人中)
地域づくり協議会「各部長」の女性の割合	30%	—	16.1% (22人/136人中)	14.2% (21人/147人中)	13.9% (21人/151人中)
行政推進員の女性の割合 (350団体)	30%	7.8% (全) 3.1% (県)	0.5% (2人/350人中)	0.5% (2人/350人中)	0.2% (1人/351人中)

そして、前述のアンケート調査およびヒアリングの結果を踏まえ、南砺市における女性役員登用の主な障壁を4つに整理しました。

<p><b>① 根強い伝統的価値観・地域文化</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 男性中心の慣習。</li> <li>● 女性や若者が意見を言いにくい雰囲気。</li> </ul>	<p><b>② 根強い固定的性別役割分担</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 「外は男性、内は女性」。</li> <li>● 女性がリーダーになると男女双方から、「でしゃばり、でたがり、チャベチャベ」と批判される。</li> <li>● 女性が家事・育児・介護を主に行っているため、家庭との両立が困難。</li> </ul>
<p><b>③ 時間的制約・生活スタイル</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 夜間会合、飲み会。</li> </ul>	<p><b>④ 性別による人材・能力認識の先入観</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性は「控えめ」。</li> <li>● 地域にリーダーシップをとれる女性はいない。</li> <li>● 役員をやりたがる女性がいらない。</li> <li>● 女性は責任を避けがちだ。</li> </ul>

第2章で示したアンケートおよびヒアリングの結果から、多くの地域づくり協議会員が女性役員登用の意義を理解しているものの、第3章で示した障壁により、その具体的な推進方法が見いだせていない状況が明らかとなりました。そこで、本章では、実際に女性役員を登用している地域づくり協議会へのヒアリング結果をもとに、**推進に向けた具体的な方策**を提示します。

## 01 規約に女性登用への積極的方針を明記

女性の役員登用を進めるにあたっては、地域づくり協議会の規約に、女性登用に対する積極的な方針を明記することが有効です。具体的な人数を定めなくても、「**女性も積極的に登用する**」といった文言を規約に盛り込むことで、役員選出の際の偏りを防ぐ効果が期待されます。

一方で、こうした文言が規約に含まれていない場合、従来の慣習に従って男性が選出される傾向が続き、女性をあえて登用しようという機運が生まれにくくなります。そのため、規約における方針の明文化は、女性の参画を促進するうえで重要な取り組みの一つといえます。

また、女性や多様な世代の参画を進めるためには、自治会（町内会）活動の単位も**世帯単位ではなく、個人単位として考えていく**必要があります。役員には世帯主しかねないといった規約がある場合は、**世帯主でなくても役員になれる**といった規約の変更を行うことも必要であると考えます。

## 02 登用の前例をつくり心理的・制度的ハードルを下げる

女性役員の登用を進めるうえでは、**女性が役員として活躍している前例をつくり**、各役職への心理的・制度的なハードルを下げていくことも有効です。こうした前例は、「**女性も役員として十分に活躍できる**」という認識を、男女双方に広く周知するうえで非常に重要な役割を果たします。

### 役員の枠を増やし、女性を登用する

ヒアリングを実施したいくつかの地域づくり協議会では、女性役員の登用を促進するための工夫として、副会長、部会長、副部会長などの役職について、**従来1枠であったポストを2枠に増やす取り組み**が見られました。このような制度的な工夫により、女性が役員として参画しやすい環境づくりが進められていることがうかがえます。

#### ヒアリングからの事例



- 地域づくり協議会設立の際、副会長職を2名体制とし、男女1人ずつを副会長とした。
- 副部会長を2名とし、副部会長の中に必ず女性を入れるようにしている。

## 女性が段階的な役職経験を積めるためのキャリアパスの整備

現在の役職に就く前の地域での役職を尋ねたアンケートの結果から、どの役職方も就任前に経験のある役職として「自治会長・区長・行政推進員」を多く挙げています。

特に、会長に就任されている方々の多くは、協議会の副会長や事務局長などの役職を経てから会長に就任されていることが、今回の調査から明らかになりました。このことから、**段階的に役職経験を積み重ねていくことが、リーダーとしての育成において有効**であると考えられます。

現在の役職に就く前の地域での役職を男女別にみると、就任前に経験のある役職として多く挙げられていた「自治会長・区長・行政推進員」と回答したのは男性のみとなっています。しかし、女性の方も**現在の役職に就く前は「協議会部会長」や「その他」として「公民館指導員」や「地域づくり支援員」**など地域づくり協議会やその前身である「公民館」での役職など、何らかの役職で地域に関わっていたと回答しています。

したがって、女性に対しても、こうした段階的な役職経験を積むことができるようなキャリアパスを整備することが、女性リーダーの育成・登用を促進する上で重要であるといえます。

### ヒアリングからの事例



- 前女性会長は副会長を経て、会長に指名された。
- 公民館推進委員長が女性で、適任者だったため副会長をお願いした。
- 健康福祉部会の部会長を女性に担ってもらい、その女性は、副会長にも就任した。

## 03 リーダーシップをとれる女性のリスト化

例えば、会長・役員選出方法に多く見られる、前会長等からの指名・推薦では、男性会長が後継者として、自らの経験やネットワークの中から男性を指名しやすく、あまりその経歴や人物などをよく知らない女性が指名候補に入らないといったことも考えられ、会長候補などの層を狭めることにもなります。このため、地域づくり協議会において、**子ども会などの他の団体と日頃から連携**しておくことも必要です。そしてそれらの団体の中から、地域づくり協議会の会長・役員候補として新たな地域の女性等**多様な人材の発掘、育成**に取り組み、**女性を含む幅広い候補をリスト化**しておくことも有用だと考えます。

また、地域の既存の組織ではなく、サークル活動やイベントを開催しているグループなどを協議会に巻き込むことで、今まで知り得なかった女性リーダーを発掘することができます。

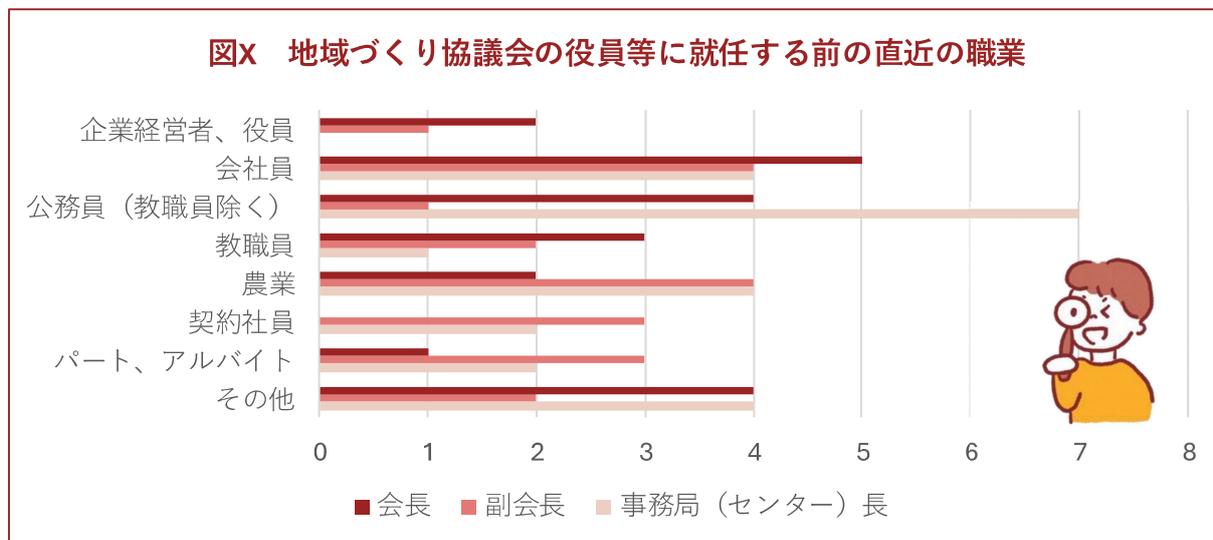
### ヒアリングからの事例



- 既存の組織ではなく、若い人がやっている街づくりのグループとの連携をしている。そのグループと連携するようになり、今まで付き合いのなかった世代との交流を通して、地域には多様な女性がいることに気づいた。そのようなグループからリーダーシップのある女性などに声かけをすることができると思う。
- 県が推進していた未来の街づくりの計画に参加している若い方々がいた。県の支援が終わったところで地域づくり協議会が支援することとなり、新しい世代と繋がれた。町内会などの既存のグループではないグループと連携すると地域づくり協議会に参加していなかった層との付き合いが生まれ、そこで今まで知りえなかった若者や女性と知り合うことができた。

図Xは、地域づくり協議会の役員等に就任する前の直近の職業について整理したものです。

会社員、教職員、公務員など、女性も一定数従事している職業が含まれており、「その他」の回答には、PTAで活躍された方もいらっしゃいました。これらの経験を有する方々の中から、女性リーダー候補を発掘していくことも十分に可能であると考えられます。



## 04 柔軟な運営体制で参加しやすい雰囲気確保

家事の負担が大きく、仕事もしていることが多い女性でも参加しやすい地域づくり協議会の仕組みは、仕事を持つ男性や高齢者にとっても参加しやすいものになります。

そのため、このような視点から会長や役員業務を見直すことで、誰もが担い手として活動しやすくなり、女性の役員の増加、そして地域活動の持続可能性の向上にもつながると考えられます。

具体的には、以下のような取り組みが考えられます。

### ① 会議時間の短縮

- 会議時間の調整や会議回数を見直し。
- 会議参加者の都合を聞き、参加しやすい時間帯に設定する。
- 会議時間を短縮し、効率的な運営を図る。

### ② オンライン参加の導入

- ZoomやTeamsなどを活用し、家庭の事情で外出が難しい場合でも参加できる環境を整備する。
- 集まる必要のないものは、ZoomやLINEなどの「オンライン会議ツール」などを活用してなるべく会議の回数は減らし、会議時間も短時間で終わるように配慮する。

### ③ 家庭との両立支援

- 家庭内での役割分担の見直し。
  - 夫婦間で家事・育児の分担を話し合い、女性が地域活動に参加できる時間を確保する。
  - 育児中の男性の参画を歓迎する姿勢を示す。
- 地域活動への家族ぐるみの参加。
  - 家族で参加できる地域イベントや活動を企画し、家事・育児の負担を分散しながら、女性が役職を担いやすくする。
  - 会議やイベント時に一時的な託児サービスを提供することで、子育て中の女性も安心して参画できるようにする。

## ヒアリングからの事例

- 会議やイベントの日は男性が夕食準備や子どもの送迎を担当している。
- 会議を開催する際に、子ども向けのワークショップなどを並行して実施する。
- 子育て世代を中心とした部会を設立し、大人も楽しめる活動を企画し、実施する過程で、部会の雰囲気が良くなった。そのことにより、新しい世代がメンバーとして入ってきただけでなく、子供が手を離れた世代も参加するようになった。女性の参加も多く、リーダーシップを発揮している。



### ④ 役職の分担見直し・マニュアルの導入

- 災害時の対応等も見据えた会長・役員役割分担の見直し。
- 前会長や前役員が現会長や現役員をサポートする仕組の導入。
- 地域づくり協議会業務の見える化を行う「引継ぎ帳」の作成。
- 地域の人材が会長・役員業務を担いやすいよう、業務のマニュアル化の推進。

### ⑤ 発言しやすい雰囲気づくり

- 発言に対して否定的な反応を避け、肯定的に受け止める姿勢を共有することで、心理的な安心感を高める。（出たがり、でしゃばり、などの陰口をたたかない）
- 会議の進行役が、参加者全員に均等に発言の機会を与えるよう配慮し、特に発言が少ない参加者に声をかける。
- 女性を3名以上登用することで、孤立感を防ぎ、発言しやすい雰囲気を醸成する。

## ヒアリングからの事例

- 女性が一人だと、女性を代表する意見を言わなければならないというプレッシャーがあったが、女性の仲間が増えて発言への心理的ハードルが下がった。
- 女性役員がいることで「その思いを抱えているのは自分だけではないと感じられ、さらに安心して自分の意見を言えるようになった。



- 女性部会を設け、そこから副会長や部会長を選出することで、意思決定の場に女性が複数参加する体制を整えた。

## ヒアリングからの事例

- 災害など、なにかあったときに、普段から顔の繋がりがあったほうがいいので、女性部会をつくった。女性部会の方針として、炊き出しや選挙の動員をしないと決め、やりたいことやできることを地域で実施している。女性部会内での議論を通じて自信をつけ、全体会議でも積極的に発信するようになった。
- 女性部会から地域づくり協議会の役員に選出することにより、女性も意見の言える地域になっているし、女性の参加も多い。



## おわりに

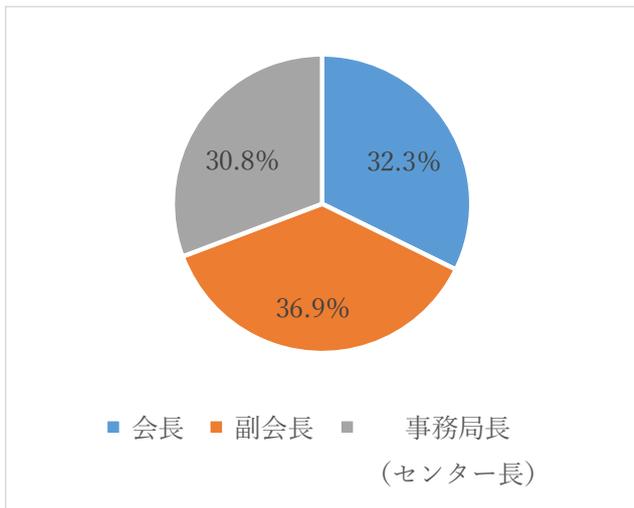
このガイドブックは、地域づくり協議会役員の皆様にご協力いただいたアンケート結果や、既に女性役員登用をはかっている協議会からのヒアリング調査の結果を整理し、まとめたものです。実際に取り組まれ、実感されていることです。地域事情によっては、すぐに取り入れることができる事とそうではない事があるかもしれません。しかし、できる事から取り組み始めることが、持続可能で包括的な地域づくりに繋がります。参考にさせていただき、次世代への扉を開いていただけると幸いです。



## 《アンケートの結果》

アンケート実施 : 令和7年5月12日～5月31日まで  
対象者 : 31地域づくり協議会の会長、副会長、事務局長  
(144名)  
回答者 : 65名

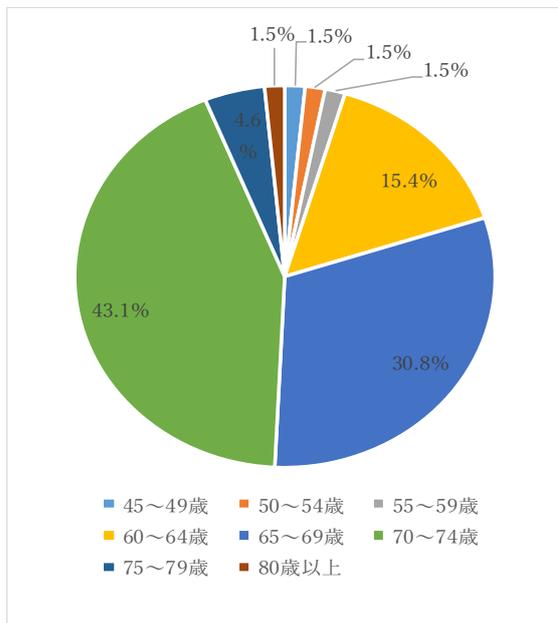
### 【1】役職別の回答人数



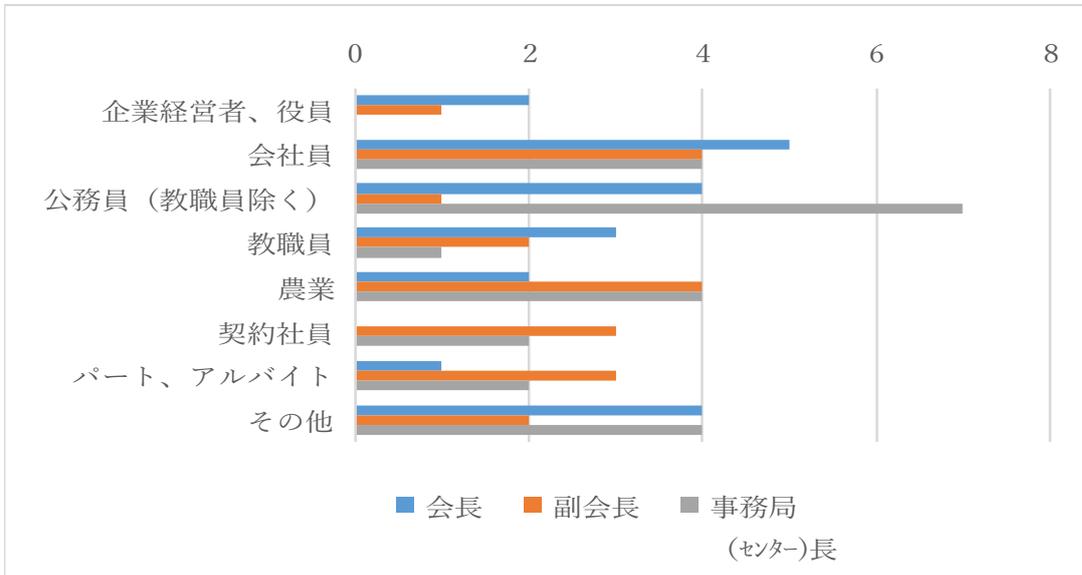
### 【2】回答者の男女比



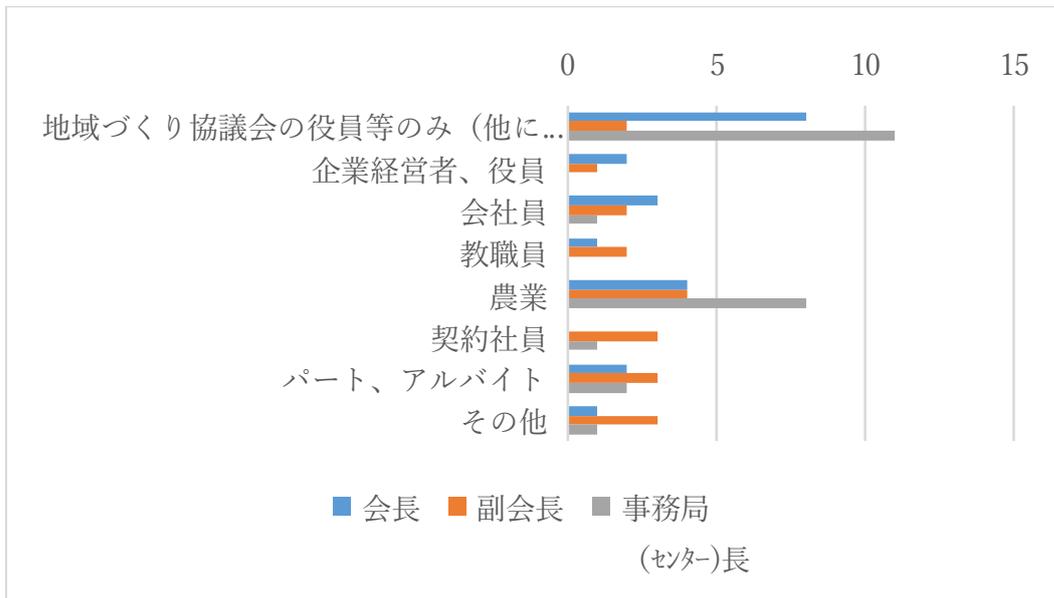
### 【3】回答者の年代



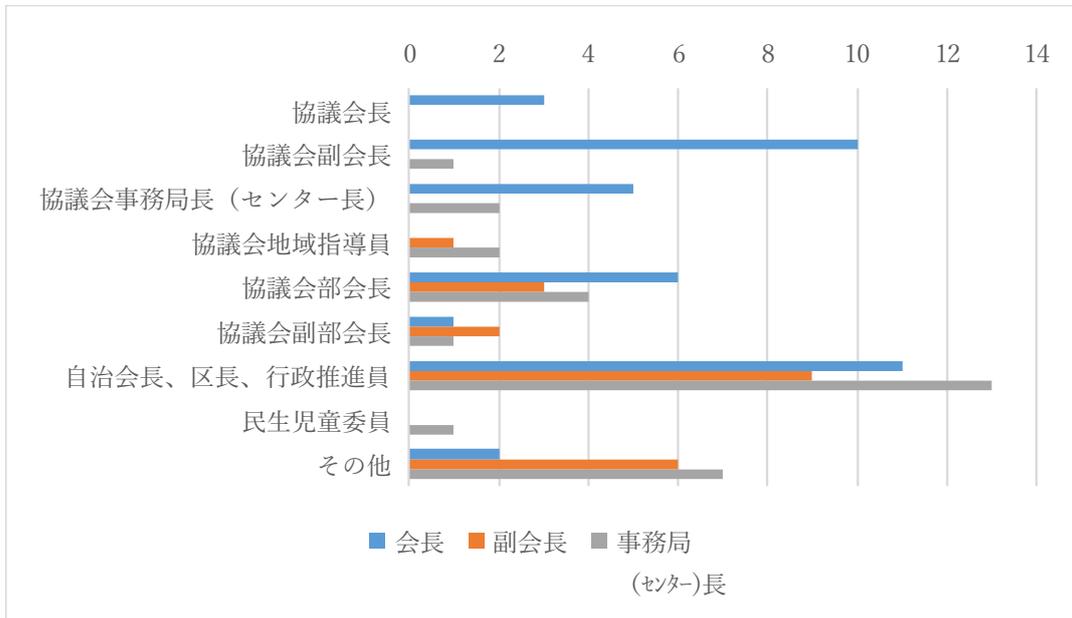
#### 【4】現在の職業等



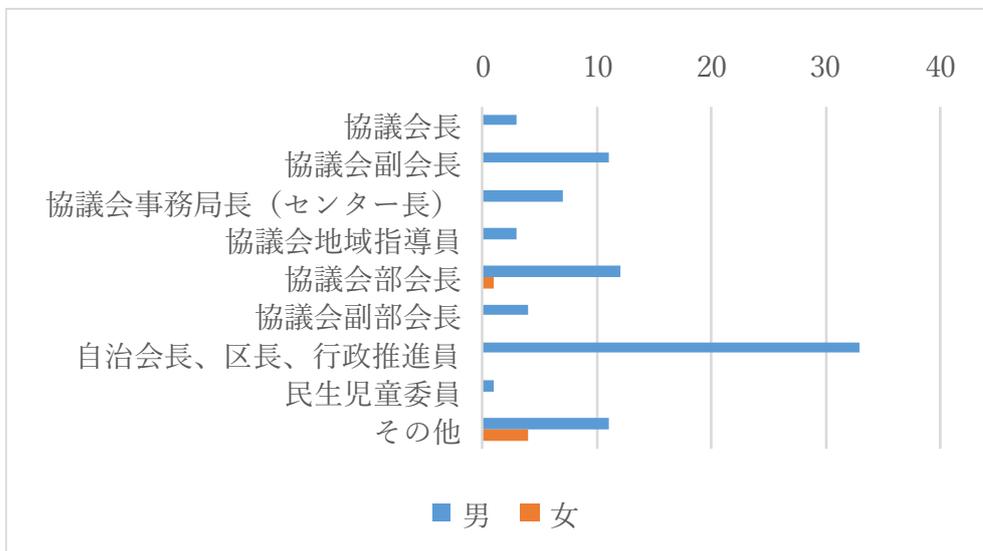
#### 【5】地域づくり協議会の役員等に就任する前の直近の職業



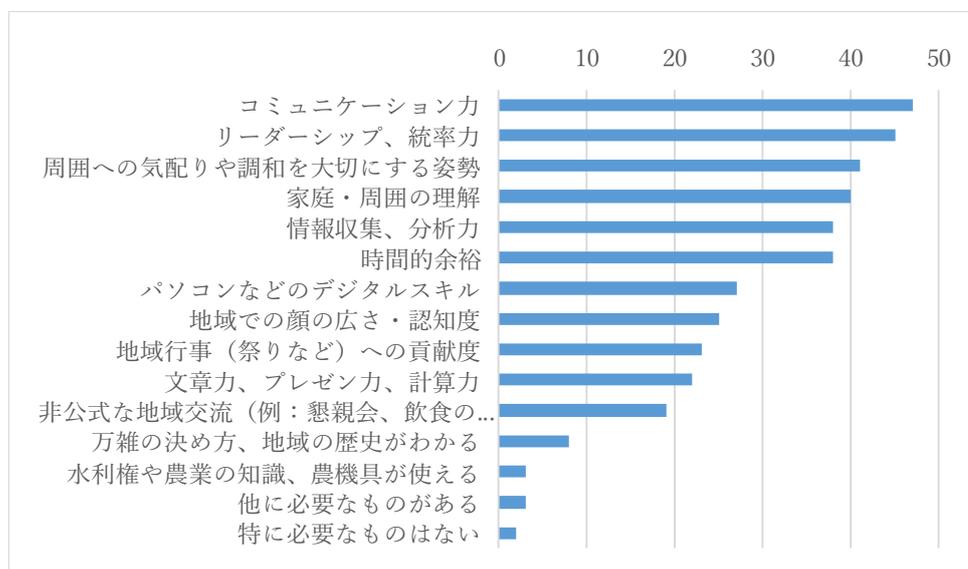
【6-（1）】現在の役職に就く前の地域での役職（役職別）



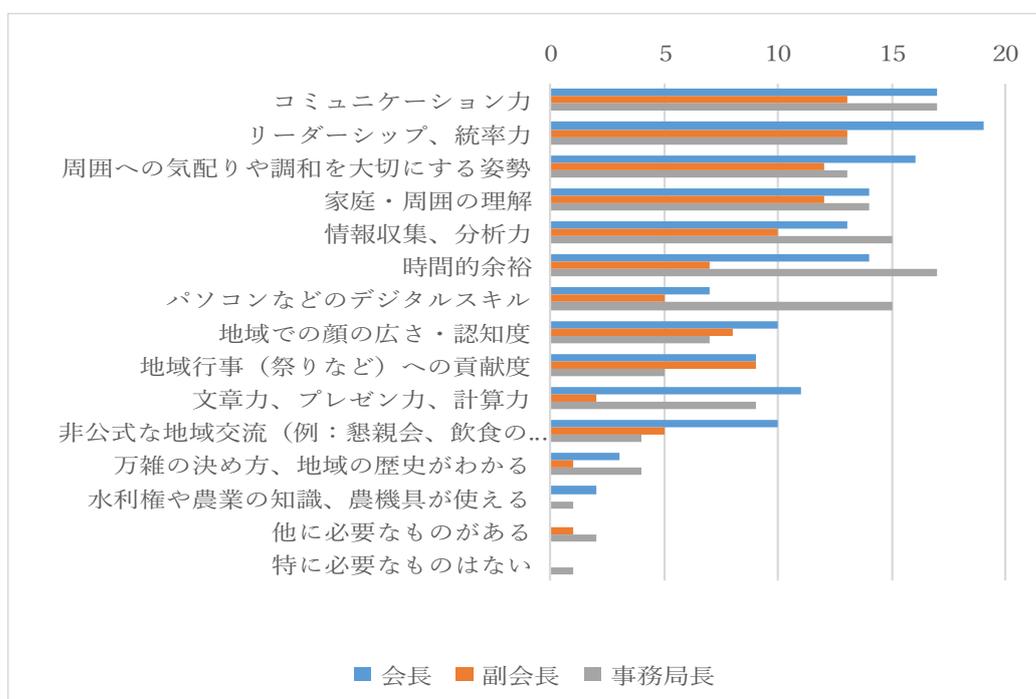
【6-（2）】現在の役職に就く前の地域での役職（男女別）



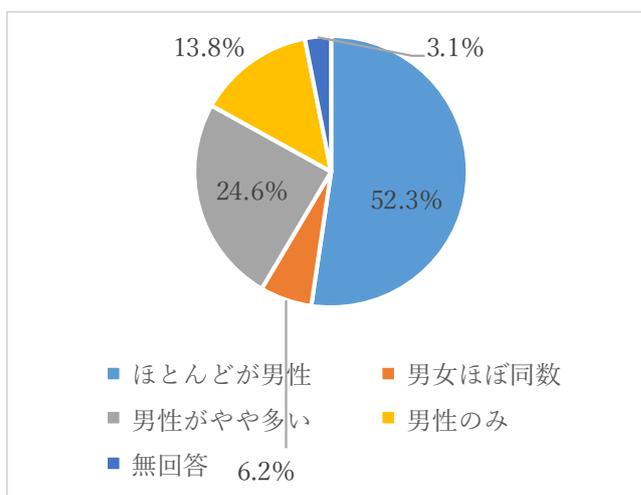
### 【7(1)】地域づくり協議会の役職に就くために必要なこと(全体)



### 【7(2)】地域づくり協議会の役職に就くために必要なこと(役職別)



## 【8】あなたと同じ役職の男女バランス



【9】設問【8】状況（ほとんどが男性、男性のみの割合が66.1%）となっている理由は何だと思いますか（自由記述・分類分け）

### 1. 地域の慣習や伝統による影響

- 地域の長年の慣習
- この地域の伝統的な考え方
- むかしながらの風習や習慣が定番になってしまっている非常識化
- 過去からの流れによるもの
- 慣例、固定観念
- 「これがふつうでした」
- 「以前からの慣習」
- 「地域の特性かな！」
- 「選考されていることなので何とも言えない」

### 2. 地域環境による女性の社会進出への制約

- 女性が社会に出にくい地域環境
- 各世帯の代表として会合に出るのは、世帯主または長男など男性であることが多い
- 時間が家事等の都合で参加しにくいのではないかな
- 家庭の理解がもらえない
- 成り手がいない
- 地域づくり協議会のメンバーが高齢者中心になっており、従来の習慣や価値観が変わりにくいいため女性の登用が難しい

### 3. 性別役割分担意識

- まだ男性社会である
- 女性は家に入って親の世話をするものだという風潮がある
- 女性は子どもの世話をするものだという風潮がある
- 外のことは男性、内のことは女性の意識（分業が効率的）が強い
- 男性に地域の役職を回す慣行が根付いているため

### 4. 女性側の意識・傾向

- 女性が控えめであるように思う
- 女性が率先して就任されない（遠慮される）傾向が強い
- 女性が控えめな（リーダーになりたくない・できれば目立ちたくない）人が多い
- 女性のわがまま
- 女性は消極的な社会参画
- 活動に参加可能な女性が少ない
- 女性の参加意欲が低い
- 女性の理解力不足

### 5. 役職への懸念・負担感

- 責任の重いものも嫌がってしまう
- 役職に就くと負担が大きくなるうえに、時間の拘束、休日の活動などにより不自由さを感じるから
- 「役員になりたくない」「世話方は面倒だと思っている」人が多い
- 女性が地区の世話役を避ける傾向が加速化している
- 損得を優先するものの考え方も一因

### 6. 地域での男女比率や役職状況

- 各種団体の会長が男性が多い
- 各種団体の長はほとんど男性
- 民生委員や福祉推進員、防災士は女性が活躍
- 町内会の廃・統合により男性中心の組織となった
- 事務局長と兼務する部会で男女のバランスは6：4／5：5

### 7. 地域の課題・アプローチ不足

- 女性の地域進出を狭める妙な平等感がある
- 性別固定観念を問題視せず、多様な意見を重視していない
- 女性へ社会参加へのアプローチ不足

- 女性自身の参加意欲が弱い
- 地域内の女性は控え目な方が多い
- 地域での女性登用の意識が低い

#### 8. 人材不足・若い世代への課題

- 若い人たちになかなか受けてもらえない
- 人材不足
- 活動に参加可能な女性が少ない
- 適材適所で選出しており、問題はない

**【10】地域づくり協議会に女性の役員等を増やすには、どのような工夫が必要だと思いますか。(自由記述・分類分け)**

#### 1. 家庭内での共同意識と役割分担

- 家庭内での共同意識と役割分担
- 家事は女性が行うものという風潮が強い地域性が大きく関係している
- 若い世代では夫婦で家事を分担する傾向が強くなってきているが、時間がかかると考える
- 特に主婦の方は家庭の理解が必要
- 配偶者の理解と、家事の協働
- 女性の家事を他の家族が分担できるように社会全体が変わる必要がある
- 夜の会合が当たり前になっているので、それを覆せる環境が必要
- 地域づくり協議会行事に家事や子育ての女性でも参加しやすい工夫が必要
- 若い人であれば子供を見てもらえる場所があれば良い

#### 2. 男女共同参画の推進

- 性別にとらわれることなく個性が尊重される地域づくりの推進が必要
- 男女共同参画が時代の流れのようにになっているが、女性役職を引き受けてくださる人が少ない
- 女性が一家の代表でも良いという意識改革が必要
- 各集落内から意識改革を促し、役員は男女同数とする取り組み
- 女性の協議会メンバー増員や意見を言える環境・体制づくりが必要
- 男女共同参画の研修会の実施

### 3. 意識改革や社会文化の変化

- 男性の理解、女性の理解が必要
- 女性の意識改革が必要
- 女性が就ける役職を増やすが、なかなか頼みにくい
- 男性の意識を変えていく必要がある
- 実績を認める文化をつくる必要がある
- 女性の役員が増えない原因・理由の正確な把握と対策の立案が必要

### 4. 規約や仕組みを利用した促進策

- 規約で役職定義に副会長には必ず女性を登用する条件記入
- 各部会では女性推薦枠を指定
- 各集落選出の役員を男女各 1 名とする取り決め
- 複数の同役職の内、何名は女性とする等の取り決めをつくる
- 女性が一家の代表でも良いという意識改革を促進する明確なルール設定
- 地域の規約や取り組みを見直し、女性の登用を増やす努力

### 5. 女性参画の障害・環境整備

- 女性が役職を引き受けにくい理由（時間的余裕や報酬問題）
- 報酬が最低賃金ぎりぎりではメリットが無い
- 家事や子育ての女性が参加しやすい環境づくり
- 女性や子どもが参加できる行事を企画し、運営スタッフとして女性の参加割合を増やす

やす

### 6. 人材発掘・勧誘

- 有能且つ意欲的な人材発掘が必要
- 意欲的な方を探す
- 積極的な勧誘活動
- ファーストペンギン（新しい取り組みに先駆ける人材）を大事に育成
- 元気いっぱいやる気満々の女性リーダーの活躍が鍵
- 前職でのキャリア抱負な人材の発掘

### 7. 段階的な拡大と仕掛けづくり

- 女性が役員会などに参加し、周囲に認められる経験を積むことが重要
- まずは交流の楽しさを感じる行事づくりと参加促進
- 将来的に民生委員や部会長などに増員する方向性

- ・部会や活動を通じて女性の参加を増やし、役員登用につなげる
- ・少しずつ増えているので現状の流れを進める

## 8. その他の提案・方法論

- ・デジタルスキルを持った女性を地域活動に取り込む施策
- ・地域活動への参加と接点を増やす仕掛けを作る
- ・女性が参画し易い施策を実施して成果を確認する
- ・行事づくりを参加しやすくする方向で検討
- ・部会長や副部会長のどちらかを必ず女性にする

**【11】その他、地域づくり協議会の会長、副会長、事務局長などの役職への女性登用に関するご意見、お考えなどがありましたら、お書きください。（自由記述・分類分け）**

### 1. 女性登用における課題や現状

- ・ぜひとも女性に役職を進んで引き受けていただきたい。
- ・女性の自治会長を増やすのは容易ではない。
- ・女性の参画がしやすい活動グループの代表者を地域づくり協議会の幹部組織に入れることで徐々に割合を増やす。
- ・女性ならではの視点も必要で、男だけではダメだと思う。
- ・「その方はどういった人なのか」を周りの方々に分かってもらうことが大切。そうすれば女性登用にもつながる。
- ・最近「女性だからダメ」といった意識は以前から見ると低くなっている。
- ・女性一人では辞退されるので、二人以上に声かけを行う。
- ・今の事務局体制では、リアルタイムで勤務している女性役員は負担が大きく無理。
- ・女性ならではの視点で発信できる地域課題への問題意識を持つ機会を検討し、その解決策を考える体制づくりを構築する。

### 2. 役職登用に関する意見・提案

- ・無理矢理登用する必要はない。
- ・男女共同参画、ジェンダーギャップ解消などを理由に女性を登用すれば良いということはおかしい。
- ・ジェンダーギャップ解消を「しなければならない」という考えは必要か。

- ・適材適所でやるべきで、性別にこだわる理由はない。
- ・固定観念や偏見にとらわれることなく適材適所での参加が実践される組織風土の醸成。

- ・男性だとか女性だとか言うこと自体がナンセンス。情熱とやる気が大切だと思う。

### 3. 地域の環境や社会的要因に関する課題

- ・地域活性化を図るには女性の参加と意見が必要であるため、役職の女性登用は重要。
- ・社会環境的に女性の活躍する場が増えてきているので、今後増加すると予想される。
- ・南砺市に長く住んでいる人たちは、昔ながらの男女それぞれの特性を活用し生活を分業協力している。

- ・地元の行事と市からのつなぎの仕事が多種にわたる。

- ・家事との両立をどうするのか。

### 4. 待遇や働き方に関連する問題

- ・事務局長の手当てが安い。役に役が付いて出て行く会合が多くなるので、整理できないのか。

- ・夜の会合も多い。

- ・地元の行事と市からのつなぎの仕事は多種にわたる。1,500円/時は必須。

- ・事務局長には女性の方々が大勢活躍しており、今後も伸ばしていきたい。

- ・令和7年度の総会で副会長を男女1名ずつの2人体制とした。

- ・他にも女性に役職に就いてもらいたいが、了解してもらえない。

### 5. 個人の意欲と役職登用のプロセス

- ・自分からやってみたい、やりたいと思っている人にどんどんやらせてもらう。

- ・「自分でやってみたい」「こうすればよい」と前向きに取り組む方にやらせてもらいたい。

- ・周りの人がサポート・協力することが大事。

- ・女性側においても積極的に就任する努力が必要。

- ・「その気があるかどうか」が大きなポイント。

### 6. 時間と世代変化の視点

- ・徐々に若い世代が地域の担い手になっていく。

- ・現代の若者は家事や子育てなどで男女区分なく対応できるようになりつつある。

- ・男女共同参画は焦らず時間をかけても良い。

- ・会として地域活性化を図るためには女性の参加が必要。

## 7. 提案と具体的な改善策

- 最近は「あの人が大丈夫」と思ってもらえたら女性登用につながる。
- 積極的な声かけを行い、家庭の負担への対応も考慮する必要がある。
- 女性の参画がしやすい活動を企画し、徐々に割合を増やす仕組みを構築。
- 女性が「嫌がる方」には無理を言えない。特に会長職は出席依頼が多く出にくい。
- 男女共同参画の講演会や啓発活動の中で無理やり考えを押し付けないこと。

## 8. その他（意見なし・特筆なし）

- 努力は必要。
- 特にありません。

《地域づくり協議会ヒアリング日程》(記録)

(2025年)

日 時	地域づくり協議会	出席者
7月10日(木) 10:00~	南山田地域づくり協議会	水上会長・伊藤事務局長 杉本地域指導員 百生副委員長・谷口
7月14日(月) 16:00~	山田地域づくり協議会	岩村会長・武部副会長 長澤事務局長 百生副委員長・谷口
7月16日(水) 15:30~	太美山地域づくり協議会	富堂会長・影近副会長 渡辺事務局長・長尾地域指導員 上坂地域指導員・西尾地域指導員 百生副委員長・谷口
7月29日(火) 10:00~	井波地域づくり協議会	三谷会長・永井副会長 山本副会長・森松事務局長 橋爪委員長・百生副委員長・谷口
7月29日(火) 14:00~	いつついし自治会	平野会長・渡邊副会長 定村事務局長 百生副委員長・谷口
7月30日(水) 18:00~	南蟹谷地域づくり協議会	戸成会長(事務局長) 北島副会長・今川部長 今村事務局員・石田事務局員 百生副委員長・谷口