

第 2 回地域WG  
地域とジェンダー／女性  
2020年3月6日

萩原なつ子

立教大学大学院 21世紀社会デザイン研究科・教授  
認定特定非営利活動法人日本NPOセンター代表理事

# 地域における男女不平等感

- ・男女とも、「地域社会」が不平等を一番感じる
- ・「家庭」が不平等を一番感じる割合は、女性は男性の約2倍

# 2015年11月15日 兵庫県丹波市自治会町会

- ・女性役員経験者のワークショップでこんな意見が出ました！



## 自治会役員に参加して良かったこと

- ・人との交流 多くの人と知り合えた
- ・地域のことが理解できた 地域の人と話しやすくなった
- ・女性の視点で気づくことがあった
- ・思いを伝えることができた
- ・女性の考えを受け入れてくれる男性もいることがわかった
- ・自分にもできると自身がもてた

# 女性が自治会役員に参加するにあたっての課題

- ・ 家族の理解
- ・ 勇気がいる
- ・ リーダーの意識
- ・ 地域に女性なんか！と思っている人が多い
- ・ 夫に聞いてからという人がいること
- ・ 女性にはこれというように役割のきめつけがある
- ・ 家事をこなしながらは大変
- ・ 女性の側に目立ちたくないという思いがある

# 女性の意識改革

- ・ 女性も賢くなろう（もちあげられるだけでなく、責任をもって。
- ・ 女性は、今まで人任せにすることが多いので、他人ごとにしないうで、自分のすべきことを意識する。
- ・ 女性の精神的自立
- ・ 女性自身の第一歩を踏み出そうとする意識改革
- ・ 女やからという意識をなくす

# 男性の意識改革

- ・ 男性の生活者としての自立
- ・ 出る杭を打たない、女性も打たれても負けない！
- ・ 男女を同等と認める
- ・ 女のくせに！といわない。誹謗，中傷をしない。  
こそこそ話
- ・ 男だから，女だから，という意識を変えて欲しい。
- ・ 従うだけでは面白くない 責任と期待を！
- ・ お互いの人権を大切にする
- ・ 頑張っている人を応援する

# 自治会組織の改革

- ・自治会規約の中に女性参画を組み入れる
- ・企画作成段階から女性が関われる体制を作る
- ・対話のワークショップを各地域、各自治会で開催する
- ・女性を雑用係にしない
- ・民主的な決め方、運営をする
- ・ありのままに受け入れられて活躍できる
- ・特性を活かす（男女とも）
- ・会長など、男女複数制



# 自治会組織の改革

- ・ 細やかな付き合いなど，女性ならではの気遣いができる部分を引き出す
- ・ 地域づくりには，各女性の能力を引き出すことが大切
- ・ 役員になれる女性が隠れている，できる人もいるのでは。
- ・ 一人の女性に役員を偏らせない 複数の役員を兼務
- ・ 独身男女が役員になれるような工夫が必要
- ・ 全員が参加は不可能（対象を絞る）開催日時等の工夫
- ・ 女性の意見が実際に反映されると嬉しい

# 自治会組織の改革

- ・ 「行ってみようかな」 ぐらいで始まることが大事
- ・ 女性の意見が実際に反映されると嬉しい
- ・ 食べ物（ケーキ，飲み物）つきの集まりは大事
- ・ 子育てママさんには実際難しい（PTAもかかわっているので）
- ・ 「やらされ感」をなくす
- ・ 複数の女性の役員を置く（仲間をつくる）
- ・ 自治会長の選挙権は，世帯に一票ではなく，複数に！

# 家族や地域の意識改革・行動改革 明日からできる取り組み

- ・女性の参画を促す「合言葉」を作成する
- ・頑張っている人を応援する
- ・各自が意欲を持って動く
- ・家族の理解をすすめるために話す！
- ・地域で対話の場を作る

# 町内会・自治会長の女性比率をどう上げるか

- ・ 規約の中に女性参画を盛り込む、
- ・ 企画の段階から女性や若者が関わる体制を作る
- ・ 対話をしていく、
- ・ 民主的な決め方を運用していく、
- ・ 住民の個々人の特性を活かす
- ・ 性町会長・自治会長の特徴としては、
- ・ 笑顔とユーモア。共感力。行動力がある。挑戦力(チャレンジ)。
- ・ 今までの男性たちが今までのやり方を踏襲して、そこから逸脱するのが怖かった。でも、女性がやることで挑戦する。

# 参考事例 1

## 地域で活動する女性リーダー研修 (公財) いしかわ女性基金

- ・ 進行・インタビュアー 萩原なつ子
- ・ 事例発表者
  - ・ 野路治子 金沢市西公民館長 (以下: 館長)
  - ・ 若松恵美子 金沢市三馬校下町会連合会長 (以下: 連長)
- ・ ●館長、町会連合会長になった経緯は
- ・ ●女性が館長、町会連合会長になって変わったこと
- ・ ●女性が館長、町会連合会長になって良かったこと

# リーダーシップに必要な資質

- ・ つながり . . . 人脈を築き保っていく能力
- ・ 謙虚 . . . よく話を聞いて他人から学び, 手柄を分かち合おうとする姿勢
- ・ 率直 . . . 包み隠さず誠実に話をしようとする意思
- ・ 忍耐 . . . 解決策がすぐに見つかるとはかぎらないという意味
- ・ 共感 . . . 他者への深い理解につながる気配り
- ・ 信頼 . . . 信頼される実績と人柄
- ・ 寛容 . . . すべての人や考えを受け止める在り方
- ・ 柔軟性 . . . 必要に応じて変化, 順応する力
- ・ 弱さ . . . 自分は完璧ではなく失敗もあると認める勇気
- ・ 調和 . . . 調和のとれた目的意識

by ジョン・ガーズマ+マイケル・ダントニオ  
『女神的リーダーシップ』プレジデント社 (2013)

# 変化の激しい、不確実な21世紀社会に必要な資質

忍耐 感受性 他者を理解する力

大事なことは男性、女性という属性ではない。  
このような価値観を持てるか持てないかである。



男性的資質

女性的資質

白黒を決めつけようとする姿勢  
競争 管理 統制 無謀にリスク  
をとる行い

育み 共感する  
相手を重んじる  
前向きな文化を醸成する  
参加型の意思決定を実践する  
将来を見据えてじっくり構える

## 参考事例2 女性の視点に基づいたまちづくりの事例 消滅可能性都市から持続発展都市へ





# わたしたちがとしまを変える！！

2014年

2015年

5月8日

日本創生会議が豊島区を「消滅可能性都市」と発表

5月16日

「豊島区消滅可能性都市」緊急対策本部を設置

5月29日

「としまF1会議\*1」「としま100人女子会」開催を発表

7月19日

「としまF1会議」キックオフイベント（としま100人女子会）開催

8月9日

第1回「としまF1会議」開催

12月11日

第6回「としまF1会議」開催（区長にプランを発表）

2月4日

平成27年度予算案発表（F1会議提案の11事業8,800万円予算化）

2月12日

としまF1会議報告会

「消滅可能性都市」と指定されてから、  
1週間で緊急対策本部。  
3週間で当事者である若年女性の意見を  
ヒアリングする仕組み  
(としまF1会議の開催)を構築。

7月19日のキックオフイベントから  
翌年2月12日のF1会議報告会までの270日間で、  
区民の意見を直接反映した  
11事業8800万円の予算化に成功。

\*1 としまF1会議：子育て世代である20～30歳代を主体とし、当事者の意見やニーズを掘り起こすとともに、女性の区政参加を促進するために設置。学識経験者、キックオフイベント「としま100人女子会」参加者、区主催のワーク・ライフ・バランスフォーラム文芸会参加者、豊島区ワーク・ライフ・バランス推進認定企業の勤務者、区職員ら32人の委員で構成。女性が暮らしやすいまちづくりのさらなる推進を図っていくため、20歳から39歳までの女性が中心となり活動。

# 組織トップの男女共同参画意識が鍵をにぎる！！

政策提言へ！  
11事業8800万円ゲット  
やったー！



# 「としまF1会議」提言反映 豊島区27年度予算案

・高野之夫区長

「若い女性の声を直接予算に反映したのは、区政史上初めて」



としまF1会議のみなさんの熱い声がピンチをチャンスに変える、大きなエネルギーになりました！！

11事業  
8800万円  
ゲット！





# 男女共同参画推進施策が区の重点施策の中心に！



わたしらしく、  
暮らせるまち。

消滅可能性都市対策の4つの柱の第一として、『女性にやさしいまちづくり』が掲げられた。「女性施策をセンターに」の象徴として、「女性にやさしいまちづくり担当課」を設置

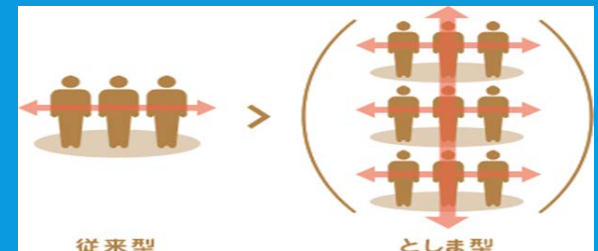
2016年4月

「女性にやさしいまちづくり担当課」



2017年4月

「わたしらしく、暮らせるまち。」推進室



# 「としまF1会議」の意義

- ・ ①政策形成過程に参画する機会が少なかった女性の視点を可視化させたこと
- ・ ②「聞き置く」だけの住民参加ではなく、行政の予算編成に意見を反映させることを前提としたこと
- ・ ③住民参画型、市民協働型の政策形成デザインをめざしたこと
- ・ ④女性が持つ経験に基づく視点をを用いて、ユニバーサルな街づくりを提言したことにある。

「女性にやさしいまちは、女性にだけやさしいのではなく、子どもや高齢者、妊婦さん、障害者、外国人など、すべてにやさしまち」（「としまF1会議最終報告書」）

# 「女性の視点」の課題

- ・ 女性のニーズは生活者全てのニーズにつながる
  - ☞ 固定的性役割分業により、ケア役割を担う女性が多い
- ・ 育児、介護、看護、子ども支援など、女性のニーズはケアを必要とする人々のニーズを反映することが多い
- ・ 問題は、ケアを必要とされる人とケアする女性のニーズが一体化すること。
  - ☞ 固定的性別役割分業を強化してしまう危うさ
  - ☞ 「誰にとっても」になることで、「女性」が消える！？