

男女共同参画および地域の担い手不足に関する意見交換会 開催報告

辰野町議会活性化委員会

報告者 津谷 彰

- ・開催日時・場所 令和8年2月4日(水)午前10時 辰野町役場 大会議室
- ・参加人数 女性団体連絡協議会 19名 辰野町議員14名 議会事務局2名
オブザーバー参加 宮澤教育長ほか、教育委員会4名



◇辰野町議会議員と女性団体連絡協議会との間で行われた意見交換会のまとめです。テーマは1.男女共同参画の現状と課題について、2.自治体・地域活動における担い手不足への対応について、3.今後の取り組みや連携についてでした。

◎主な意見のポイントは以下の通りです：

- ・ **男女共同参画の形式化と実態の乖離：**第6次男女共同参画プランの策定にあたり、これまでの計画が実行・検証の面で不十分であったことが指摘されました。
- ・ **意思決定の場への女性登用の遅れ：**町の審議会等における女性委員の割合は26.1%に留まっており、目標値や他自治体と比較して低い水準にあります。
- ・ **地域活動における物理的・心理的障壁：**草刈りなどの力仕事は女性の役員就任を阻む要因となっており、役割分担の再定義や外部委託などの柔軟な対応が求められています。
- ・ **意識改革の必要性：**男性側の意識のみならず、女性側も「能力向上」や「積極的な参画」を目指す意識改革が必要であるとの意見が出されました。

1. 男女共同参画の現状と課題

1.1 計画の実行性と検証

辰野町では平成 12 年から男女共同参画プランを策定し、25 年余りが経過している。家庭内での協力体制は進んでいるものの、政策決定の場への参画には依然として格差が存在するとの意見がありました。

- ・ **継続的なモニタリングの欠如：**5 年ごとのプラン策定時に調査を行うだけでなく、期間中の進捗状況を細かく検証し、メリハリのある施策運営を行うべきであるとの指摘がなされた。
- ・ **周知の重要性：**計画自体の存在を知らない町民も多いため、広範な周知活動が不可欠である。

1.2 女性リーダーの育成

女性リーダーの人材育成は歴代のプランに盛り込まれているが、具体的な実行が伴っていないとの意見がありました。

- ・ **「リーダー」の定義と発掘：**行政や地域における女性リーダーの定義を明確にし、研修会等を通じて意欲のある人材を把握・育成する必要がある。
- ・ **「議会の学校」への期待：**議会が主催する「議会の学校」などの取り組みを通じて、行政に関心を持つ女性を募り、地域リーダーや議員候補者の育成につなげることを期待している。

1.3 審議会等への参画状況

町の審議会・委員会における女性の割合は、全国的な目標や近隣自治体と比較して低い水準にあるとの意見がありました。

項目	辰野町の現状	備考
女性委員の全体割合	26.1%	国・県の目標や他自治体に比べ低い
特定の委員会(図書館等)	60%以上	分野によって偏りがある
低い委員会	10%未満	固定的な性別役割分担意識が影響

- ・ **登用が進まない理由：**「適任者がいない」「女性を入れると総人数が増えてしまう」といった消極的な姿勢が行政側に見られるとの指摘があった。
- ・ **役場内での登用：**役場内の課長職への女性登用は進みつつあるが(現在 3 名)、さらなる拡大と障壁の除去が求められている。

2. 地域活動における担い手不足と女性参画

2.1 自治会・区における障壁

地域活動の担い手不足が深刻化する中、女性の参画を阻む具体的な要因が議論されました。

- ・ **物理的作業の負担：**草刈りや土木作業などの力仕事、女性が役員を引き受ける際の最大のネックとなっている。
- ・ **「男尊女卑」的慣習：**年配層を中心に「男が表に出ればいい」という意識が根強く残っており、意思決定の場から女性が遠ざけられる傾向がある。

- ・ **役員の選出構造：**1戸1名(主に世帯主である男性)が会議に出席する慣習があり、女性が役職に就きにくい構造となっている。

2.2 成功事例と改善案

現状を打破するための具体的な成功事例や提案が共有されました。

- ・ **女性消防団の活躍：**当初は否定的な意見もあったが、後方支援に留まらず前線で活動する女性団員が増えたことで、意識が大きく変わった。辰野町の女性消防団員の割合は7.2%と、県平均(4.4%)を上回っている。
- ・ **作業の柔軟化：**
 - 力仕事(草刈り等)の免除や、外部業者への委託を進める。
 - 区の予算を活用したシルバー人材センター等の活用。
- ・ **参画スタイルの変更：**夫婦や複数人での出席を認め、特定の個人(男性)に負担を集中させない仕組みづくりを進める。
- ・ **地域担当職員・集落支援員の活用：**行政職員が地域の声を吸い上げる「地域担当職員制度」や、国費を活用した「集落支援員」をより効果的に機能させ、地域の負担を軽減する。

3. 世代間の意識差と将来への展望

3.1 世代による価値観の違い

若年層と高年齢層の間で、男女共同参画に対する意識に顕著な差が見られるとの意見がありました。

- ・ **若年層：**家庭内での役割分担を当然のものとして受け止めており、性別による壁が低い。
- ・ **高年齢層：**従来の教育や習わしに基づいた価値観を持っており、意識変革には時間を要する。現在の時代背景に合わせた行動変容を促すアプローチが有効ではないか。

3.2 今後の具体的アクション

議会および女性団体が今後注力すべき事項が確認されました。

1. **一般質問での取り上げ：**意見交換会で出された課題(女性リーダー育成、審議会登用等)を、議員が議会の場で具体的に追及する。
2. **情報の透明化：**視察報告会への町民の傍聴や、行政チャンネルを活用した情報発信を強化し、町民の関心を高める。
3. **モデルケースの構築：**特定の区をモデルケースとし、女性が参加しやすい役員体制や仕事内容への改善を試行する。
4. **ネットワークの維持・再生：**既存の女性団体の解散が相次ぐ中、現代のニーズに合った新しい形での交流・活動の場を模索する。

4. 結び

今回の意見交換会は、単なる意見交換に留まらず、具体的な課題(草刈り負担、登用率の低さ、検証不足)を見つけることが出来ました。議会側は、これらの声を「一般質問」や「委員会の活動」に反映させ、行政および地域社会の仕組みを「機会の平等」という観点から再構築していくよう進めていきます。