

地域における
女性のリーダーシップ開発のための
ヒアリング調査報告書



2016年3月

公益財団法人 横浜市男女共同参画推進協会
男女共同参画センター横浜

はじめに

平成 27 年 12 月に閣議決定された第 4 次男女共同参画基本計画では、地域における男女共同参画推進の具体的な取組の一つとして、「PTA、自治会・町内会等、地域に根差した組織・団体における政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図る」ことを掲げ、成果目標として、自治会長に占める女性の割合を平成 27 年の 4.9%から、平成 32 年には 10%まで増やすとしています。

横浜市においても女性の活躍推進への取組が加速する中、男女共同参画の視点をもって地域に目を向けると、子育て支援や障がい者支援、高齢者の見守り、多世代が集う居場所づくりなどテーマ型の市民活動団体における女性リーダーの活躍は目覚ましく、むしろそれらの活動にいかにより男性を巻き込むかが課題ともいわれています。

一方で、この調査を始めるにあたり、横浜市における単会および連合自治会・町内会長に占める女性の割合を把握しようとしたのですが、性別による統計、いわゆるジェンダー統計がとられていないことがわかりました。このことから、地縁組織における女性の活躍推進は、これからの取組が期待される領域であるといえるでしょう。

では、地縁組織における女性の活躍の現状はどのようになっているのでしょうか。地域で女性はどのような役割を果たしているのでしょうか。

情報収集を進めていくと、連合町内会長や自治会長を長年務めている女性の存在や、会長以下女性を中心に運営されている自治会があることなど、実際に女性たちの活躍の様子がわかってきました。合わせて、会長などの肩書きの有無にかかわらず、実質的に地域を支え、課題の解決に取り組んでいる女性たちの存在も見逃せないと考えました。そこで、自治会町内会等地縁組織における女性の活躍を進めるための手がかりとして、地域で実際に活躍している女性たちの声を聞き、地域を支える女性たちの力に光を当てることを目的にヒアリング調査を行うことにしました。

結果として、ヒアリングは一人ひとりのこれまで歩んでこられた道のり、生き方について聞かせていただくようなものになりました。お話を通じ、つながりの広げかた、合意形成のつくりかた、人の育てかたなど、活動に女性ならではのリーダーシップが生かされており、それが地域により変化をもたらし、安心して活気のある地域をつくることにつながっているという思いを強くしました。

最後になりましたが、ヒアリングに応じてくださった 10 人の方々の日ごろからの活動に敬意を表するとともに、貴重なお時間を割いてご協力を賜りましたことに深く感謝いたします。同時に、調査にご協力いただいた関係機関等のみなさまに心より御礼申し上げます。

2016 年 3 月
フォーラム（男女共同参画センター横浜）
館長 岩船 弘美

目次

はじめに

I 調査の概要 1

II ヒアリング報告

(1) 自治会町内会の女性リーダー

多世代の女性役員が結束して自治会運営 江澤 賀恵さん（戸塚区） 3

職場で培ったリーダーシップを地域で活かす 加藤 羊子さん（戸塚区） 5

子ども主体の子ども会から広がる多世代参加のまちづくり 志村 友規子さん（都筑区） 7

連合町内会長歴6年、「小机城址まつり」代表も 防後 優子さん（港北区） 10

女性連合自治会長による魅力あるまちづくり 山川 英子さん（青葉区） 12

防災から福祉まで多彩な取り組み 米岡 美智枝さん（西区） 15

(2) テーマ型団体の女性リーダーなど

講座での学びを糧に、戸塚区社協初の女性会長に 有賀 美代さん（戸塚区） 19

連合と地区社協とNPOをつないで地域の力に 清水 靖枝さん（瀬谷区） 22

地域に女性ならではの強さや安心感が生かされることを期待 竹谷 康生さん（栄区） 26

行政との協働、地域との連携による広場運営 原 美紀さん（港北区） 29

(各50音順)

III 女性の参画がもたらす地域の変化 ～調査から見えてきたこと 33

I 調査の概要

1 調査目的

地域における女性の活躍を推進するためのプログラム開発に先がけ、主に地縁組織（自治会町内会）における女性リーダーの活動状況を把握し、効果的な事業展開の方策を探る。

2 調査時期

2015年12月～2016年3月

3 調査概要

(1) 調査対象

横浜市内で、地域活動のリーダーとして活動している女性で、ヒアリング調査に承諾を得られた方

①自治会町内会の女性リーダー

連合自治会町内会会長 / 副会長 / 事務局長、自治会町内会会長 / 副会長

②テーマ型団体の女性リーダー

区社会福祉協議会会長、NPO 法人理事長・事務局長など

③自治会町内会活動に詳しく、女性の活躍に関心をもつ人

(2) 調査対象者数

10人

①自治会町内会の女性リーダー	連合自治会町内会会長 / 副会長 / 事務局長、 自治会町内会会長・副会長	6人
②テーマ型団体の女性リーダー	区社会福祉協議会会長、 NPO 法人理事長・事務局長など	3人
③自治会・町内会活動に詳しく、 女性の活躍に関心をもつ人	NPO 法人理事	1人

(3) 調査対象者の選定

区役所等に照会の結果、(1)①～③に該当する方について、肩書き、活動地域、人数のバランスを考慮して抽出し、協力を依頼した。

(4) 調査方法

個別ヒアリング調査

(5) 調査項目

- ①自治会町内会、その他地域活動を始めたきっかけ
- ②リーダーになった経緯
- ③現在の活動状況、力を入れていること
- ④活動に役立っている経験
- ⑤女性であることで苦労したこと、やりやすかったこと
- ⑥後継者の育成について
- ⑦今後女性がリーダーシップを発揮するために必要なこと
- ⑧その他

4 調査委託先

吉田洋子まちづくり計画室

Ⅱ ヒアリング報告

(1) 自治会町内会の女性リーダー

多世代の女性役員が結束して自治会運営

江澤 賀恵さん（戸塚区）

富士ヶ丘自治会 会長



江澤賀恵さんが会長を務める富士ヶ丘自治会の世帯数は平成27年12月現在447世帯。班は11班ある。11班はさらに22組に分かれており、1組は多少のバラつきはあるが、約14～20戸の構成である。現在は、住民の7割が60歳以上と次第に高齢化が進んでいる。昭和50年代に30歳代、40歳代を中心にして一斉に入居してできた、戸建て中心の町であったが、その後、明治学院大学が戸塚にキャンパスを構えたことにより、学生用のアパートやマンションが多く建つようになった。今は学生が転居した後に、一人暮らしの一般世帯や高齢者が入居したりしている。

●子育て支援ボランティアとして長年にわたり活動

子どもたちが成長するまで専業主婦であったが、戸塚区の女性学の講座を受講し、その後、講座の企画運営に携わったりするなかで、当時の婦人会館（南太田）のボランティア講座を経て、乳幼児家庭教育センターの乳幼児子育て相談員や子育て支援活動を続けてきた。自治会活動では以前、班長をやっていたが会長は初めてである。

●同じやるなら笑ってやりましょう

富士ヶ丘自治会は5年前に規約改正、組織改編をして、それまで1年任期で交替していた組長と推薦委員により選出されていた三役をやめて、班ごとに当番制で班長になった人たちが互選して役員を決め、2年任期で活動していくこととした。

班長（組長）は当番制だが、世帯主として男性が出ると役職に就く可能性が高いとか、仕事が忙しいから等の理由で夫ではなく妻が出ることが多くなり、今回はその典型的な現象で班長22名中1名のみ男性となった。その後、ある班長が体調を崩したため夫が代わって参加し、現在は男性2名となっている。

初めて顔を合わせ、限られた時間の中で班長22名の中から定められた役職と三役を決めることはたいへん難しく、特に会長は引き受ける人がおらず、最終的に引き受けざるをえなかったというのが現実だった。けれど、文句ばかり言ってイヤイヤやっても一年、笑ってやっても一年！だとしたら笑ってやりましょうとみんなで話し、今まさに実行中である。

●女性が中心の自治会ならではの顔の見える関係づくり

自治会運営では、和を大切にしている。一般の自治会員の多くが積極的に声をかけてくれたり、以前より協力してくれたりするようになったと感じる。防災対策の一環として、長年、気かけながらできていなかった「会員登録確認書」を全会員から提出してもらえたことは何よりの成果だったと思っている。自治会会員数全体を把握し、一人暮らしや助けを必要とする人などを確認することで、災害時にすぐに役立てることができるのはとても嬉しい。個人情報やプライバシーを尊重する観点からすると難しい



と思える会員登録確認が、この年度にできたのは、女性ならではの気配りや受容する姿勢を自治会員が受け入れてくれたからではないかと思う。

現在の役員では、総務・庶務は40歳代、会計は50～60歳代で、フルタイムで仕事をしている人もいるが、役員の仕事が忙しいときは夫たちがバックアップしてくれるので、夜間の定例会も支障なくやることができる。さまざまな世代がいて、ジェネレーションギャップもあるかもしれないが、それなりに融合し、大きなトラブルもなく、穏やかに機能している自治会だ。役員の仕事はとにかく忙しいが、お祭りの際の出店など、自主的に「やろう！」と即決。女子会のノリで楽しみながら仕事をしてしまうパワーにあふれている。

●フレキシブルなのは女性の強み

女性は、かつての地位や肩書にとらわれることがないので、みんなが平等に話し合い、合意の上で、もの事を進めていくことができる。非常にシンプルかつフレキシブルに、今必要なこと、やるべきことを進めていけるのは、しがらみを持たない女性ならではの強みだと思う。

●女性たちが担当したこと、ゆるやかな変化が

代々、男性が引き継いできた自治会活動だが、女性中心の自治会となり、長年の慣習そのほか変化せざるをえない状態がある。役員女性の世代はさまざまだが、はたから心配されるほど世代差を感じることもなく活動している。何があっても、さっとまとめ、自分にできることは、さっと行動する。これは女性の集まりの良さだと思う。

現役員たちが、「富士ヶ丘のために私は何ができるか」を考えて実行していることが、住民全体の自治会への協力について緩やかな変化を起こしたのではないかと思う。女性が多い自治会だと困ることがあるかという、特に困ることはない。ソフト部など男性の多い組織や自治会経験者がバックアップしてくれている。できないことは素直に手助けを頼める環境があることはありがたく思う。

●多世代いっしょの活動を通じ、次の担い手を育成

女性が世代を超えて一緒に活動していることが、次の担い手を育てることもつながっている。世代は違うが、そう問題は感じず、みんなで相談して進められている。若い役員も子供会の経験などがあり、具体的なことを知っているので、上手に進めることができる。反対に先輩がいることで、若い方も情報を得ることができる良さがある。また、昔からずっと自治会を手伝って貢献してくださっている方たちとのつながりもできるようになった。若い人たちだけでは知りえなかったであろう歴代の自治会を支えてくださっている方々が、男性も女性も大勢いらっしゃるので、そういう方々に支えられて活動できていると感じる。

●会長の選出方法を変えることで、広がる可能性

みんな平等に当番制で班長になり、その中から役員を選ぶ方法でやらざるをえない状態になり、女性の会長、役員が出てきた。選出方法が変われば、女性が会長になりやすくなると思う。推薦委員が動いて「会長お願いします」「副会長お願いします」という決め方では、家父長制がなくなったといっても一家の主はお父さん、やはり男の人が役員になってしまう。

昨今、有償でならやりたいという若い世代、母親もいると思う。ただし平均出産年齢が上がってきているため、介護と育児が同時期にくる状況があり、有償であっても今までのボランティアと同じような参加の仕方は難しくなってくるのではないかと思う。

(ヒアリング実施日：2016年1月29日)

職場で培ったリーダーシップを地域で活かす

加藤 羊子さん (戸塚区)

電電戸塚団地自治会 会長
平戸地区連合町内会 副会長



電電戸塚団地は、一戸建てがほとんどの約 1,200 戸の住宅地である。自治会は戸塚区平戸 4 丁目、5 丁目を網羅している。現在は旧電電公社関係の住民は約 3 分の 1 である。自治会加入率は高く、95%である。

加藤羊子さんは、女性活用に先駆的に取り組んだことで知られる日本電信電話公社（現 NTT）を定年退職後、電電戸塚団地自治会で、20 年以上にわたり役員として活動する中で、会長を 7 年歴任し、平戸地区連合町内会副会長も務める。

●仕事をしながらの自治会活動

昭和 41 年に電電戸塚団地に引っ越してきた。その時は働いており、1 年交代の班長をやった。会計も 1 年やった。会費は当時としては割高で月 300 円だった。平成 20 年に会館を建て替えたが、積立金を活用し、追加徴収はしなかったため、スムーズに受け入れられた。その後、会費を安くする案も出たが、今後、会館の維持や積立金等の諸費用に必要なのだと説明し、そのままの金額で現在に至っている。電電公社では、会計、新入社員の研修、年金関係、レセプトなど、総合職的な仕事をやっていた。戸塚では営業など、ハード面での立会いもした。やっていないのは電柱に登ることくらいで、当時は、男の職場あらしといわれた。退職は 55 歳。

●会社を辞めると同時に、自治会長に勧められて役員に

自治会役員になったきっかけは、私が出社を辞めるという情報に自治会長が気づいていて勧められたからだ。役員、副会長を 4 年やり、一度辞めた。電電団地という特別な地域のため、役員になるのも職場の上下関係が影響する。役員を頼む場合でも職場の役職などを考慮するのは、あまりにもよくないことだと思った。

一度辞めたあと、再度引き受けたきっかけは、自治会長が交代し、その自治会長が理解のある方だったから。体制が変わり、女性同士のネットワークや、消費生活委員、民生委員などの任期交代などの相談を受けているうちに、副会長を頼まれた。その自治会長が辞めざるを得ないことがあり、副会長の男性 2 人から会長代行を依頼された。平成 20 年に会長代行、1 期 2 年が任期であり、12 名が 6 人ずつ交代となるので、その後会長になり、現在に至っている。家族は反対もなければ賛成もないという状況で、あまり自治会の話は家ではしない。

●要援護者の支援から有償ボランティア活動まで

自治会では、いろいろなことに取り組んでいる。戸塚区の婦人部の立ち上げに携わり、平戸地区の代表も務めた。電電戸塚団地は、二世帯の同居が多く、子どもの数が急に減らない良さがある。地域の中

で、電電戸塚団地自治会のメンバーは、平戸地区の活動団体の核になっている人が多い。私も連合町内会の副会長を務めている。また、電電戸塚団地自治会では要援護者支援の立ち上げを行い、現在も活動している。

電電戸塚団地自治会では、「会員家族カード」を作成、3年に一度更新している。回収率は80%ぐらいで、災害時の一人暮らしなどの対応に活用するものである。保管は自治会館の資料室で行い、鍵をかけている。自治会館は普段は無人で、商店街の方に鍵を預かってもらっている。自治会として、総会資料などの印刷は団地内の会社をお願いしている。自治会にボランティア会があり、40名の会員が、送迎部、草取り、見守り、小修繕などに対応している。有償で、利用者は1時間100円が目安。草取りなどは、参加人数や、面積に応じて決めており自治会から10万円の運営費補助が出ている。盆踊り（子供会の行事と協力）、敬老の集い、団地内の見まわり、パトロールを自治会で実施。子ども110番などにも協力している。登下校の見守りは老人会で行っている。公園は5カ所あるが、公園清掃は自治会清掃当番で、冬場は2週間に一度やっている。

●職場と同じで女性だから難しいと感じることはない

人の話をよく聞いて、その話を絶対に他にはもらさない。聞いてもらうだけで、相手はほっとすると思う。トラブルには個人対応をするのが原則だ。そして、自治会館などで飲食の機会を持つことで、交流が深まっている。

女性であることで難しいと感じることはない。これは職場で働いていた時から同じである。お茶くみは手が空いた人がすればよいことで、自分もよく、お茶を入れたり、男性にも入れてもらったりしている。

女性に対しても、男性に対しても、同様のことを心がけている。自分自身がストレスをためない性格なのは大きいと思う。



●女性が加わると地域の運営が柔らかに

役員のなり手がいない。そして、男性の役員が多い。女性は趣味などに忙しく、男性ばかりになってしまっている。男性は班長の経験がなく、地域の中での細かいことがわからないという問題がある。子供会の役員をやってくれた女性たちが、そのまま自治会の活動に参加してくれるとよいのだが、なかなかしてくれない。現在、自分の活動を助けてくれる女性が2～3人いるので、この人ならどうかと思っている人もいる。ぜひ地域の具体的なことを知っている女性たちに後を継いでほしい。

男性のみでは、いがみ合いが生じた場合、修復が不可能になってしまう恐れがあり、女性の力は大きい。女性が入り、男性たちの輪をうまく動かしていくのがよいと思う。たとえば敬老の日の準備などは、若い班長の夫たちが参加してくれている。このように女性が加わることで地域が柔らかな運営になると思う。実は連合町内会の方も電電戸塚団地の女性が結構力を発揮している。

(ヒアリング実施日：2015年12月15日)

子ども主体の子ども会から広がる多世代参加のまちづくり

志村 友規子さん（都筑区）

北山田町内会 副会長



北山田には 5,900 世帯があり、そのうち 2,000 世帯超が北山田町内会に入会しており、単一町内会としては都筑区内でも大規模な町内会である。北山田は子育て世代など若い世代が多いが、ニュータウン開発以前から住んでいる地元住民、高齢者世代もいる新旧ミックスの地域である。町内会長は代々地元の方が務めていたが、現会長はニュータウン開発後に引越してきたいわゆる新住民である。

志村友規子さんは、北山田小学校 PTA 会長のときに勧誘され、北山田町内会副会長となり、「子どもは地域の未来」をコンセプトに活動をしている。

●「これも縁。来た波には乗ろう」と引き受けた PTA 役員がきっかけ

都筑区に来て 12 年。夫の転勤で関西から引っ越してきたのは子どもが生後 6 か月の時。仕事を辞めていたので専業主婦で、初めての土地で知り合いもなく、スーパーも病院も何もわからない土地での子育ては、最初は不安が大きかったが、近所の人に子育てのことや日頃の情報を教えてもらった。

子どもが年長の頃に中川から北山田に引っ越してきた。子どもの小学校入学時、初めての場所で知り合いが増えると安心だなとの思いもあり、クラス委員を引き受け、PTA が実行するお祭り担当になって、子どもたち自身が楽しめるように、子どものリクエストによる「きもだめし」をやった。安全に対する学校側等とのやりとりに苦労もあったが、子どもたちには喜んでもらった。このことがあってか、翌年 PTA 副会長、その後、平成 24、25 年度と PTA 会長となる。役員就任への抵抗感はあったが、家族の理解もあり、引き受けた。これにより地域へ外向く機会が増え、地域にかかわる最初のきっかけになったと思う。わが子だけへの目線が、地域の子どもたちへの目線に変わってきた。

●町内会運営に子育て目線をと誘われて役員に

今までの町内会は高齢者目線で、福祉や防災等に力を入れてきたが、子育てへの目線があまりなかったようだ。若い世代のまちなので、これからは子育てにも力を入れて、子どもが安心して暮らせるまちなりにしていきたい、という現在の会長たちの考えで声をかけられ、班長経験もなかったが副会長になり、PTA 会長と同時進行で町内会での地域活動がスタートした。

町内会では初めての女性役員であり、年齢も最年少。声をかけられて最初は不安もあり、躊躇したが、何度か役員の方々からお話があり、やってみようと思うようになった。若い世代で、子どもに関する活動をしている自分を役員にしようと思われた会長たちの判断がすごいと思う。

役員になった後、若い世代の女性に慣れていない方に、理解のない対応をされることもあったが、今、力量を試されているのだからがんばるように、と役員の方々にアドバイスされることもあった。地元根づいた方々の理解とバックアップを徐々に得ることができてきたからこそ続けられたと思う。

●「北山田子ども会」は子どもを主役に、運営は地域のボランティアで

これまでの町内会活動の旧態依然のやり方では、担い手が高齢化し、「やってあげられる」状態ではなくなっているため、多世代で循環していく仕組みを作っていかなければならないと思っている。

そこで、子どもとその親の世代に注目し、まず、「子ども会」を作り変えた。町内会の一部門として「子ども会」を引き受け、小学校にも協力してもらった。親が役員をするのではなく、子どもが入会する仕組みとし、運営は中学生や父親たちも含む地域の人たちが登録している「キタボラ（北山田地域ボランティア）」が行う仕組みを構築した。「子ども会」もキタボラも、町内会への加入、未加入と関係なく、北山田在住の勤労者なら誰でも参加可能としている。



スタートして2年目だが、以前は、「子ども会」に子どもが入りたくても、親が役員をやりたいくないので、入会したがるということなどもあり、4世帯のみとまでなった会員が、仕組みを変えた現在では約50世帯、70人以上にまで会員が増えた。ボランティア登録は約40人で、私が声をかけたこともあり、今は同世代層が中心となっている。今後は、年代の幅を広げていけるよう展開していきたい。

また、小学校の放課後児童育成事業「はまっ子ふれあいスクール」を「放課後キッズクラブ」に変更するが、運営者を公募ではなく地域で立ち上げてほしいと学校側から相談があった。その際に、いったんは業者への委託も考えたが、最終的には地域で見守ろうということになり、町内会長が理事長、自分が副理事長でNPOを立ち上げ、この春スタートする。そこに、地域の高齢者を巻き込んで、多世代循環の組織としていきたい。

これからの課題としては、一人暮らしの高齢者への支援、外へ出るきっかけをつくりたい。

●仕事やPTAの経験と、地域の方々の後押しが力に

広島県の田舎で地域の人たちに見守ってもらい、育ててもらった。母親はとてもボランティア精神と感謝の心にあふれていた。それを見て育ったからかもしれない。上から目線ではないと言われるのも、両親の影響だと思う。

以前の仕事で新製品を発表する際のイベントを担当したり、営業関係の秘書をしたりと、人に会ったり、調整をしたり、コーディネートする仕事をしてきたことも役立っていると思う。町内会役員に誘われたときに、夫が反対したら断る理由になると思って相談したら、「誰にでもくる話ではない、社会とのつながりにもなる」と勧められた。

男性が言ったら角が立つことも、女性が言ったらそうでもないということもある。女性であるがゆえに難しいことと、得たことはイーブンだと思う。

現在、町内会役員で女性は一人だが、異物だから逆に受け入れてもらえたということもあるかもしれない。北山田小学校はできてから20年程だが、PTA会長が代々、女性で、女性を認めてくれる地域性もあるのだと思う。港北ニュータウンの開発に尽力された地域のみなさんも、新しい女性のあり方に理解があるので、受け入れてくれる土壌があると思う。一方で、男性と女性に対して明らかに態度を変える人たちがいるもの否めない。強引な態度で挑むのではなく、柔軟さを持ってしなやかに対応することで、相手の気持ちにも変化が生じ、少しずつ改革は進むと思う。

●どんな人も参加しやすい仕組み作り

自分の思いが強すぎたり、いろいろやりすぎると、次の人は負担やプレッシャーを感じ、つながっていかないとPTA会長時代に思った。次に引き継ぐときのことを常に考えながら行動してきたつもりである。自分の後からは、PTA会長は対外的な役割とし、学校の中のことは副会長の役割とした。男性、女性の区分はないが、業務を分担する仕組み作りをした。

町内会では会計3年目、総務も同時にやっている。会計は時期的にも新しい人を探している。役員は推薦委員会が推薦するのみで立候補はない。町内会の方向はやっと落ち着いてきた。新しい人が増え、役員3年目ですでに古株になり、以前から長くやってきた人の方が少なくなっている。文化、伝統は継承しつつ、今の時代に合ったものに改善していくことが常に大切だと思う。

地域活動はボランティアで、基本的に無償なため、若い世代には従事する余裕がないということもある。私は小学校の放課後キッズクラブの委託運営を企画して地域の方とNPOを作り、活動を始めた。これが成就すれば無償であることがネックで地域活動に時間を割けない方も参加しやすくなると思う。「私にはできません」とよく言われるが、やってみてほしい。やってみないとできないかどうかかわからない。とはいうものの、やりたい事がはっきりし過ぎていたり、決めつけてしまう人は難しい気がする。ざっくりとした道筋は持っているが、話し合いで軌道修正しないと良いものにならない。自分が考えてできることは限られているので、周りのみんなが意見を言いやすく、言えばかなうというように感じていたいと思っている。途中で相談しなかったり、一人で決めたりと、PTA時代に失敗したこともいっぱいあったから、今はこのように考えている。

私は、確固たる主義主張を持つのでなく、自分のこだわりがない方であると思う。周りの方々を見て学び、みんなが納得するように調整したいと思っている。こういうスタンスが役員に合っているのなら、向いている女性はたくさんいると思う。

何かを変えようとする嫌がる人が多いが、変えてみて良くなると納得してもらえる。女性ならではのしなやかさと強さを大切に、いろいろなことにトライし、出会いや人生の幅を広げることを楽しみ、自分にも周りにも笑顔を増やして行ってほしい。

**キタボラに
登録しませんか？**

北山町町内会では、地域の質を安心して快適に暮らせるまちづくりのため、いろいろな活動を行っています。そんな地域活動をサポートして下さるボランティアの方を募集いたします。地域のイベントなどお手伝いしてみようと思っていた方、地域のことも譲り譲られるために何かしたい、など身近なボランティア活動を検討していただける方、一緒に「キタボラ（北山町地域ボランティア）」で活動しませんか？

**できることを、できるときに。
楽しみながら
まちづくり！**

入会はメールで簡単登録
ボランティア登録メールを配信します。
ご参加いただける時に参加してください。

ご登録の前に
・キタボラへの入会/退会は自由です
・活動は出来ません
・活動に際して生じた事故やケガなどは自己責任となります。(横濱市ボランティア保険適用)

募集対象
北山町在住の中学生以上の方、または北山町に自働の方
※18歳未満の方は保護者の同意を仰ぐください

登録方法
下記のアドレスの本文に30秒と書いてメールを送信してください。入会お礼メールが届きますので文面のURLをクリックして必要事項を入力し送信すると登録が完了します。
kitavolunt@vnmamail.jp
※登録メールは迷惑メール宛先として扱われる場合があります。迷惑メールフォルダからメールを受信できるように設定していただくようお願いいたします。

問合せ先
キタボラ事務局
kitayamatapou@outlook.jp

ボランティア活動 Q&A

Q: どのようなことをするのでしょうか？
A: 山田富士公園の清掃や、記録り、どんと祭りのお手伝い、子ども会の運営サポートなどをします。

Q: すべてに参加できないかもしれないけど...
A: キタボラは出来る事を出来る時に参加していただく地域ボランティアです。募集のメールを送りますので、内容のご確認後、都合がよろしければご参加ください。

キタボラ パンフレット

(ヒアリング実施日：2016年1月15日)

● 連合町内会長歴 6 年、「小机城址まつり」代表も ●

防後 優子さん（港北区）

小机大堀町内会 会長

城郷地区連合町内会 会長

小机城址まつり実行委員会 会長



城郷地区は小机町、鳥山町、岸根町からなり、9つの自治会町内会がある。現在の人口は約 24,000 人で 11,000 世帯が住んでいる。また年々増える傾向にある。若い人も増えている地区で高齢者支援と子育て支援が平行して必要なまちである。

防後優子さんは、町内会活動を 30 年続け、町内会長を 4 期 8 年、連合町内会長を 6 年務めている。

● 夫の母に勧められて始めた町内会活動

北海道から横浜の小机に引っ越して来た当初、知り合いがいなかった。町内会活動と関わりを持ったきっかけは、夫の母が町内会役員と民生委員の経験があり、勧められたから。夜の時間が割と自由になったことも影響している。

私自身は、本来は人見知りだが、どういうわけか、この様な性格になり、人と知り合うのが楽しみでやっていた。気安く声をかけてくれる人が多いのは、女性だからということもあるのかもしれない。懇親会などの席でお酒を飲みながらいろいろな方と話をするのも楽しい。

● 女性初の町内会長、そして連合町内会長に

大堀町内会会長を 8 年、城郷地区連合町内会会長も 6 年勤めている。30 年、町内会活動をしていて、婦人部から会長になった。連合町内会長も女性で初めてだったが、違和感なく溶け込んでいると思う。現在、港北区の連合町内会長 13 人中、私も含めて女性は 2 人。自分がいたことで 2 人目の女性も連合町内会長になってくれた。

町内会長になった時、「女性には無理」などという意見もあったが、ほとんどの人は「気にしないで」と応援してくれた。特に女性たちが「会長、頑張ってください！」と言ってくれたのが、とても力になった。

● 基本は踏襲しつつ、やり方を工夫して効果的に

今までのことを踏襲しながら、やり方はいろいろ工夫してやっている。町内会長になって、まず変えたことはゴミ置き場のカラス除けのネット設置。置けるところに置いていった。折りたたむのは当番制にしている。

小机城址まつりの開催は、今年で 24 年目。基本は変わっていない。山の上で開かれている。子どもたちが参加すると親御さんも来てくれる。若い世代に頼むことなど、楽しみながらやっている。

敬老会では、敬老の日に 70 歳以上の人を「ソシア会館」に招待し、食事などの行事を行う。参加費は無料で、資源ごみ回収の売り上げで協力を呼びかけている。以前は学校の体育館などを使用していた

が、空調などの問題もあり、今の内容に落ち着いた。実行できる内容に工夫して変えてきた。参加者が倒れて救急車で運ばれたことがあり、空調などがきちんとした場所でやるようにした。

防災訓練は、防災拠点となっている中学校に中学生のお手伝い70名ぐらいをお願いしている。東日本大震災後、防災訓練の会場提供など、学校側も協力的に変わった。以前、学校には「中学生は預かりもの」という考えがあり、なかなか手伝ってもらえなかったが、今はだいぶ変わってきていると思う。中学生が受付をしていると、お年寄りも「遅い」などと文句を言わなくなり、とても良い効果が出ている。

連合町内会長としては、区役所からの用件を町内会に率直に伝えることを心がけている。町内会メンバーのいろいろな特性を知っているので、誰に頼めばよいかかわかる。区役所からすると良好な町内会だと思う。地域福祉保健計画における町内会と地区社協との関係は、なかなか難しい状況もある。

●仕事は抱えこまず、なるべくポジティブに

私はパソコンはやらないで他の人をお願いしている。書類はおもに男性の担当の人に頼んでいる。パソコンを自分でやると仕事がすべて自分に片寄ってしまうので、嫌いではないがやらないようにしている。自分の役割はいろいろな方たちと知り合い、仕事をお願いしたりすることだ。また、連合の仕事や町内会の仕事は、普通の主婦をしては出来ないようなことも多いので、おもしろいと思う。

女性に、例えば民生委員を引き受けてもらうのにも、いろいろ難しい点はある。一人で高齢者宅などを訪問する場合、特に若い女性などは気を付けなければいけないこともあると思う。

女性だからと見下す男性もいるが、中には理解者もいる。なるべくポジティブに考えるようにしている。いやだなあと思っても我慢することもある。家族の理解があることが大切だと思う。夫は私がここまでやると思わなかったのではないかと思う。最近は学校関係も女性の校長先生が多いので話がしやすい。新横浜の駅長も今は女性だそうで、女性が進出する分野が多くなってきたのは非常にうれしいことだ。

●娘世代から次の担い手が育つことを期待

城址まつりは城郷地区の会長9名で担当しているが、どこの町内会でもメンバーの高齢化が大きな課題となっている。小机大堀町内会には40代ぐらいの男性もいるが、他の町内会は、なかなか若い人が見当たらない。



小机城址まつり

女性たちと顔見知りになって手伝いを頼むと、子供会などもいろいろ協力してくれる。自分の娘と同じ世代の人たちと一緒にやっているのは非常に楽しい。その中で次の担い手が育つと嬉しい。

連合では現在も女性の会長は少ない状況が続いている。連合の会長になった時、私が引き受けたことで、自分の後に女性が続いてほしいと思った。自分がルールを敷いたつもりだ。

町内会で活動するのは楽しいですよ、いろいろな人を誘っているところだ。

(ヒアリング実施日：2016年1月22日)

女性連合自治会長による魅力あるまちづくり

山川 英子さん（青葉区）

青葉台連合自治会 会長

青葉台地区社会福祉協議会 会長



青葉台連合自治会は25の単会自治会が加盟、世帯数約11,700世帯の青葉区で2番目に大きな自治会である。平成15年から「魅力ある街・青葉台」を目標に行政とともにまちづくりに取り組んでいる。山川英子さんは、連合自治会長を52歳から勤めており、平成25年度、地域づくりに貢献する女性リーダーとしての実績を称えられ、横浜市男女共同参画貢献表彰推進賞を受賞している。

●活動が目立ったのか、PTA 副会長、そして自治会長に

世田谷生まれだが、父親の別荘が青葉台にあり、昭和57年、こちらに引っ越して来た。役員を選ぶ推薦委員がきてPTA副会長になったが、小学校の合同子供会を立ち上げたり、地域のお祭りで総務を担当したりと活動している中で目立ったのかもしれない。順番で男性会長が既に決まっていたので副会長を引き受けた。PTA会長になった人も初めてでよくわからなかったので、会長をずいぶんフォローした。PTA副会長は子どもの卒業に伴い、1年で辞めた。

その翌年、自治会で輪番性の当番だったときに、当時の女性会長が入院してしまい、会長を変えることになり、自分に声がかかり自治会長になった。当時は世田谷で仕事をしていたので忙しかったが、定例会は土曜日で対応可能だったので、1年のつもりで引き受けた。42歳で、ここに住んで7～8年位経った頃だったが、自治会は年配の地元の人が多く、自分は結構大変だった。

●「世田谷から来たお姫様」が連合自治会長に

次の会長を選ぶに際して地域の事情があったため、規約を変えて会長、副会長は立候補か選挙で選ぶこととし、自分も立候補して会長になった。世田谷で旧家の出であることを知っている人が地域にたくさんいて、「お姫様」にお願いしたいということになった。父は青葉台にも支店を出していた。

自治会長を何年間かやった後に、選挙で連合町内会長になった。それまで連合町内会長の推薦で連合町内会副会長をやっていたが、実質は副会長である自分がやっている部分が多くなっていた。そういう状況の中で選挙をすることになり、役員6人が立候補した中で自分が会長として選出された。50歳代の時で、他は自分より十も年配の会長ばかり。女性が連合町内会長になったのは、当時青葉台では初めてのことだった。

●任せたら口を出さない、人に楽しんでもらうのが基本

今、青葉台連合自治会では「魅力ある街・青葉台」をメインテーマに活動している。以前に行政が「魅力のある街づくり委員会」を立ち上げて、点字ブロックのチェックなど街の点検を行ったが、この事業

は3年間で終了した。そこで「魅力ある街・青葉台」として自分たちで事業を継続して、連合自治会で資金を調達するようにした。この会では昭和50年代から環境浄化活動もやっている。この活動で広報を発行しているが、口は出さず広報部に任せている。自分は単会の会長から連合自治会に入り、下から上がって来た立場なので、嫌な思いをしたこともある。誰もがやらされたと思ったら続かないと思うので、それぞれが自分の得意を活かし、ボランティアを楽しんでもらえるよう努めている。

「青葉かがやく地域生き生きプラン（青葉区地域福祉保健計画）」づくりの委員長も引き受けた。

地域の防災拠点は学校にあるので、学校にも子どもたちの参加をお願いしたり、先生にも出てきてくれるように頼んでいる。特に中学生には期待している。

空き家問題についてはまだ連合では話が出ていないが、地域では出ている。売らないで放置されているところがある。環境整備という部門で持ち主を捜している。

区役所とは区政推進課や地域振興課、資源循環等と連携している。

地域のNPOの人たちとの連携はまだない。行政を巻き込んできっかけづくりができると良い。お店の人など、若い人とのつながりづくりも進めている。



桜台公園焼き芋大会

●父の影響、育った環境も背景に

実家はいわゆる代官屋敷で、父親が世田谷区全体の連合町内会長だったので、家で自治会の話もしていたし、色々な人が訪ねてきた。そのような環境にいたことが、今につながっているのかもしれない。連合自治会長になったのも、自分を知っている人が何人もいたから。地元の方々との交流があって今に至ったのだと思う。

お祭りは好きだった。子どもの頃からお祭りへはよく行っていた。子供会のお祭りを手伝った翌年、近所の人からイベント企画への協力を頼まれ、学生が参加するようにコーディネートをした。

●女性だから難しいと思うことはあまりない

「だから女性はダメ」と言う男性会長がいるし、女の会長の下では働けないという男性会長もいる。しかし女性を取り込まないと活動はできない。家庭の中で過ごす時間が長いので、細かいことに目が付き、細かいことに対応できるのは、自治会やボランティア活動では非常に良いこと。男性は大雑把だが、大雑把が良い面もある。自分には能力はないと思うが、人を取り込み一緒に楽しむことが好き。それが大事だと思う。他の人にはそれが難しいようだ。女性で活躍している人は比較的温和で、言うときはスパッと言うが普段は割と静かというタイプがうまくいっていると思う。女性でも男性でも「最後の責任は私がとる」という姿勢が会長として信頼されるのだと思う。

●働いていた女性が地域にかかわるようになるのは良いこと

70歳になったら辞めると言っているので後任を育てないといけませんが、女性の後任はなかなかいない。働いていた女性が地域の事をやるようになる率が上がってきているのは大いに良いと思う。

地域でボランティアの仕事をするとなると負担だが、面白い企画を提案して、できるグループにお願いする。自分自身がするのではなく、やってもらって一緒に楽しむ。アイデアや企画はプロジェクトを組んで立案する。このためには良いプレーンを自分が持つことが大切だと思う。

●女性も一歩前を出て、責任を持ってポジションを全うできるように

最終的にこの人なら一緒にやっても良いと思う人と巡り会って一緒にやっていくことで自分も伸びる。

上に立つ人について学んだことが多かったが、学ぶか学ばないかもその人次第なので、やってみようという気がなければ、良い人についても自分だけで終わり、次につながらない。

参加者やスタッフの事故もある。責任、リスクの問題が出てくると躊躇してしまう人、面倒なことになると引いてしまう人がいる。会長やチームリーダーには責任はあるが、みんなで協力してほしいと言っている。しかし、その部分になると女性は苦手な人が多い。女性自身も、もう一歩前に出て、責任を持って自分のポジションを全うできるようになってほしい。

間違いやケガで謝罪や見舞いに何うこともある。このようなときが一番大変なのだろう。最後まで確実にできる見通しを役員やスタッフのみんなを立てて、責任をみんなで負うようにすれば、女性リーダーもやりやすくなるだろう。



ウォーキングの様子

(ヒアリング実施日：2016年1月15日)

防災から福祉まで多彩な取り組み

米岡 美智枝さん（西区）

西区第4地区羽沢西部自治会 会長

西区第4地区自治会連合会 副会長

西区第4地区社会福祉協議会 会長

一本松まちづくり協議会 副会長



西区第4地区社会福祉協議会では、自治会町内会を始めとして地区内外の62団体の活動発表と交流を主目的とする「みんなのまつり」をはじめ、さまざまな行事を通じて子育て支援から高齢者の見守り、新たな転入者を地域につなげる活動等に積極的に取り組んでいる。

米岡美智枝さんは、自治会長を15年、連合副会長を11年、地区社会福祉協議会会長を11年務め、地区の様々な団体の活性化を図り、横につなげて行くことを目指して活動している。また、「一本松まちづくり協議会」では隣接する西戸部二丁目第一自治会と協働し、「災害に強いまちづくり」「町の不燃化事業」の活動をしている。会長は平成16年の設立当初から、両自治会長が2年交代で務めている。

●PTA 活動から自治会活動へ

結婚して西戸部町に住むようになり、3人の子どもの末の息子が5年生になった時、地域の小学校の3人目の女性PTA会長を引き受けた。会長が女性に代わり、PTAの体質が変化したことが強く印象に残っている。会議に参加するだけでなく、こまめに活動にも顔を出すので、みんなで作り上げていくような雰囲気になった。その後、学校開放の運営委員長を務め、自治会長から後任のお話をいただき、平成10年から自治会活動にかかわることになった。当時はまだ町内には専業主婦が多く、大勢の女性が自治会活動を支えていた。2年後に自治会長は引退し、後を継いで3代目で初めての女性自治会長になった。当時55才で、年代の違う女性役員の方々の支えがあり、無事、お役目を務めることができた。

4年後、第4地区自治会連合会では4人の女性会長が活躍しており、連合会長から「女性会長が4人いるのだから連合副会長の1人は女性から出してはどうか」という提案があり、選挙の結果、連合の副会長を務めるようになった。同時にどういうわけか、社協が何かもわからないまま、地区社協の会長も務めることになった。そこで社協、区役所のほか、研修会、講習会には極力参加し、理解するように努力した。このときに築かれた人脈が地区社協の活動にたいへん役立ってきた。

今振り返ってみると、自治会連合の副会長に女性の起用を提案した連合会長と、前任の自治会長の存在がなければ、今の活動は100パーセントなかったと考えている。現状では、女性会長の誕生は残念ながら実現しにくい状況があるが、今後女性会長が増えていくことを期待している。

●「ふれあい会」の活動

西区には、およそ65歳以上の一人暮らし、高齢世帯、昼間ひとりの高齢者を地域で見守り、訪問する「ふれあい会」という仕組みがあり、自治会町内会ごとに会を結成している。西区から対象者数に応じて補助金が出る。西区全体の結成率は50%、第4地区では16町内で12の「ふれあい会」が活動している。地区社協では隔月に「ふれあい会」「友愛会」「食事会交流会」を開催し、情報交換を行い、

研修会や地区社協への現地見学会などを開催して担い手の意識向上と福祉の質の向上を図っている。各「ふれあい会」では自治会・町内会館等で年3回の食事会やサロンを開催し、地域の高齢者との顔の見える関係づくりと、健康維持・親睦を図っている。深刻化してゆくひとり暮らし、高齢世帯、老老介護の問題に、危機感をもって取り組んでいくことを考えている。

「ふれあい会」からの地域の皆さんへのプレゼントとして、毎年12月に地域の小学校の体育館をお借りして「ふれあいクリスマスコンサート」を開催している。平成28年度で10回目を迎える。100名近い各「ふれあい会」の担い手と地区社協理事団体がスタッフになり、会場づくりから170名余りの来場者をおもてなしして、暖かい雰囲気の中で2時間のコンサートを楽しんでもらっている。



「ふれあいクリスマスコンサート」

●「第4地区みんなのまつり」は子育て世代も参加

第4地区社協の最大の行事「第4地区みんなのまつり」27年度第14回は64団体が参加し、1年間の活動報告のパネル展、作業所・ボランティア団体の商店街、食事処、ステージ発表などを行い、700名を超える人で体育館は満杯となった。

地区内での子育て支援活動が充実してからは、子育て世帯が家族連れで参加するようになり、参加人数が増加した。参加者の増加は地区内の活性化がうまくいっていることを表している。

●地域福祉保健計画を「みんなのまつり」でPR

第3期福祉保健計画（西区では「にこまちプラン」と称する）の地区別計画の作成は地区社協が中心になって行った。これからの5年間を想定し、第4地区での問題点を洗い出し、自治会町内会が推進役となって進めて行くという方針は平成27年の地域の集いの場で確認している。自治会連合会、地区社協、各自治会町内会、各団体、個人がそれぞれ目標を立て、達成に向けて努力し、1年間の成果は「みんなのまつり」のパネル展示で発表することになっている。地区社協は、この1年間は地区内に地区別計画を浸透させることに力を注いでいく。地区の課題についてA4版の縮小バージョンを作成し、安心カードと一緒に地域の方に説明をして配布し、冷蔵庫に下げておいて日頃から意識して生活してもらう。地区別計画は地域の皆さんに実行してもらうことが肝心と考えている。

●羽沢西部自治会と一本松まちづくり協議会の活動



子どもと高齢者が一緒に食べた食事

羽沢西部自治会では高齢者の食事会やイベントを行っている。羽沢西部みまもり会では、自治会館で月3回、年間36回の食事会と、町内唯一のひろばである羽沢稻荷境内で実施している秋の「サンマの会」、年末の「年越しそばを食べる会」を西区社協ふれあい助成金20万円を受けて、8年間行っている。3～4人の3グループが交代で担当している。

また、高齢者と子どもの交流も進めている。平成28年3月に一本松小学校特別支援学級の児童との食事交流会が実現した。子どもたちの笑顔、高齢者が子どもたちを見つめる優しい眼差しなど、素晴らしい成果があった。4地区内の食事会の対象を広げ、多世代交流の「地域食堂」に進化できたら素晴らしい。特に給食が長期間お休みの夏休みなどに、地区内の自治会町内会と連携して（地区社協が仲介して）実現したいと考えている。

●防災・減災活動について

羽沢西部自治会は、地形的な特徴と狭隘道路、木造住宅密集地域であることから、防災・減災活動は気を抜けない問題となっている。まちづくり協議会で町内の私道整備、雨水タンク設置、狭隘道路拡張工事、町内から無事避難するための防災マップの作製等に取り組んできた。みんなが防災・減災活動に関心を持ってもらうように多様な工夫を重ねている。

昨年度から、主要避難路に愛称をつけることに取り組んでいる。アウトドアグッズが避難生活に役立つことを紹介しながら、町内の消火箱・災害用井戸等を巡るスタンプラリーを年2回開催して住民の防災意識を高める努力をしている。課題は山積みで取り組む課題にこと欠かず、一つ一つ気長に取り組んでいる。町内の防災部としては、町内4か所に消火箱を置き、スタンドパイプや散水ノズル等、補助金を受けながら充実させている。毎年消火栓からの放水を含む防災訓練を行って町内の防災意識を高めている。



少ない燃料での湯わかし体験

●自治会町内会長向けの研修会も大切

介護保険の制度が代わり、自宅療養になると、地域での支え合いの手に余る事例も少しずつ出始めている。そんな時どうすればよいか、学んでおきたいことがたくさんある。福祉のこと、防災まちづくりのことなど、自治会町内会長向けの研修会をやってほしいといつも思っている。第4地区社協では、介護保険の制度変更で地域にどんな影響があるかとか、介護保険の上手な使い方など、毎年2～3回の研修会を開催し、地域の自治会町内会長を含めて学ぶ場を作っている。各区で行われている『地域づくり大学』に自治会町内会長も是非参加してほしいと思っている。

(ヒアリング実施日：2016年1月26日)

Ⅱ ヒアリング報告

(2) テーマ型団体の女性リーダーなど

講座での学びを糧に、戸塚区社協初の女性会長に

有賀 美代さん（戸塚区）

社会福祉法人戸塚区社会福祉協議会 会長

社会福祉法人横浜市社会福祉協議会 理事

NPO 法人 窓の会 理事長

NPO 法人 くみんネットワークとつか 理事長



有賀美代さんは、精神障がい者支援や市民活動など、誰もが安心して暮らせるまちづくりに長年にわたり取組みを続けてこられた、テーマ型地域活動の女性リーダーである。その実績を称えられ、平成27年度横浜市男女共同参画貢献表彰を受賞した。戸塚区社会福祉協議会での活動に加え、平成6年に精神保健福祉活動に関わり、NPO法人窓の会理事長として、またとつか区民活動センターや、平成26年にオープンした「ふらっとステーション・とつか」を運営するNPO法人くみんネットワークとつかの代表を務める。戸塚駅からほど近いマンションの1階にある、世代を超えたみんなの居場所「ふらっとステーションとつか」に有賀さんを訪ねた。

● 転勤族の妻として、各地で学習講座に参加

大阪生まれの娘が1人いるが、当時一人っ子は良くないとする風潮があった。一人っ子で暇だらうかと、幼稚園の役員をやらされた。それがきっかけで、家庭教育学級に取り組んだ。

結婚後は仕事をしたことがなかった。当時、単身赴任のない時代で、夫の転勤で町田市に移住し、ボランティア協会主催の講座を受講し、活動の意義に触れ、トンネルの向こうに明かりが見えたと思った。その後、名古屋に転勤。婦人会館が全国に立ち上がった時代で、女性のための相談室のボランティアを新聞で募集していたので応募した。資料収集、記録の仕方や女性の生き方等を学び、電話相談を行った。10年近い活動のなかで、名古屋市婦人ボランティア協議会の素晴らしい女性たちから学び、当時男女雇用機会均等法の改正について議論があった時期と重なるが、会館の立ち上げ時であり、いろいろ勉強ができた。

● 戸塚区の講座をきっかけに、精神障がい者のボランティア活動へ

その後も何度か転勤があり、やることがなく落ち込んだ時期もあった。精神的にはとても苦しい時期であった。

平成4年に横浜市戸塚区に移住した。翌年、区の精神保健福祉の講座に参加し、婦人問題と精神障がい者の問題が重なることを学んだ。当時、区社協には活発な活動はなかったので、区民会議やヘルスマイトなど、いろいろな活動に参加し、今に至っている。現在、精神保健福祉連絡会で精神障がい者を支援する立場にいる。長い間ボランティア活動を継続してきたことで、理事長や代表をつとめることになったのだと思う。

● 精神障がい者支援に地域の理解を得るために

平成5、6年にボランティア団体「えくぼの会」を講座の仲間と立ち上げた。当事者をはじめ、関心のある人なら誰でも参加することのできるフリースペースを開催している。また、精神科の医師を中心と

する「窓の会」に参加し、平成7年、地域作業所「アトリエ窓」を名瀬町に作った。

オープン後も地域の方たちの視線は厳しく、行政・団体に対して説明を求められた。一同、頭を下げてお願いした。2年後には現在の大坂下、富塚郵便局の向かいに移転し、地域の一人となっている。

障がい者の住まいであるグループホームは戸塚区では3ヶ所と少ない。家族から要望もあるが難しいのが現状だ。窓の会でも設立を目指して活動していたが、地域の反対が多く、断念。

「家の近所には来て欲しくない」「せっかくの住宅地なのに価値

が下がる」などと何度か地域に反対され、実現しなかったことがある。活動への理解が乏しく、悔しくて本当に大変だった。でもめげなかった。



「ふらっとステーションとつか」の様子

●自治会町内会とのお付き合いを通じて、地域に広がる理解

「窓の会」で地域活動支援センター「きゃべつ畑・窓」を作った時は、精神障がい者が畑で作物を作る計画のことで、まず連合町内会長にお願いに行った。そして、町内会に加入したいと町内会長に挨拶する手続きを踏んだ。連合町内会長の会社の上の方の土地で作物を作りたいとお願いしたら、会長が好意的で、その後、土地、林の一部を無償で提供していただくことになった。

作業所を作るには、地元との関係が大切で、あいさつも大事。また、地元に対処されない環境、立地を選ぶなどノウハウを学んだ。ゴミ出しやお茶出しをして地域に馴染む努力も必要。このような場合は、精神障がい者だけでなく、ちょっとした相談ができたり認知症の人の居場所にもなる。

社協の会長をやっていると連合町内会長や民生委員などいろいろな人とつながりができ、地域のサポーターとして理解を進めることができる。

私自身は町内会の活動は班長のみで、社協等の会長をしている忙しさを知って、町内会の役を外して次の方に回して下さるといふこともある。

現在は、精神障がい者のニーズ調査をしてまとめている。関係機関と何回もやり取りして調査票を配ってもらい、合計206人の皆さんから意見をいただくことができた。

●基本にあるのは戦争体験、そして講座での学びと活動経験

グループホームの立ち上げなど、反対があっても活動を続けた理由は、戦争体験が大きいと思う。戦争中は愛媛県に住んでいたが空襲で勉強ができなかった。戦後、小さなわら半紙の教材で先生が民主主義の話をしてくれて、人には上下がないことを学んだ。子どもながらにそちらの方が正しいように思えた。女性だからということでも難しいと思ったことはない。あくまで講座などで勉強をしたことが基本になっている。そのビジョンを話すことで理解をしてもらえたと思う。また、他地域で活動したことも経験として役立っている。実践を学び、そして実践が基本にある。

連合町内会長は、地域の商店や企業と関係が強く、女性には難しいかもしれないが、女性の会長が早く出てきてほしい。



食事作りの様子

●自分が考えて、やらなくてはいけないと思うことをやるのが大切

後輩には、自分が考えて、やらなくてはいけないと思うことをやるのが大切だと伝えたい。専門性を持った若い人が、壁にぶつかってもあきらめないでがんばってほしい。一方でぶつからないでいい加減なことをするのもよくないと思う。

平和な時代が長いので、何とかかなると思っている人が多い。しかし、どうにもならない人もいる。例えば、障がい当事者

も一般の人と同様、親の介護に直面しつつある。無理をさせないことも大切だが、過保護はかえってよくない。障がいがあっても普通の人と同じで親の問題などについては自分で動いてもらうことも大切だと思う。

●女性リーダーとして、参加者みんなの意見を聞く

私は区社協の女性会長の1号だった。現在は栄区にもう1人いる。前会長が推薦してくれて会長になったが、なぜ、私が会長になったのかという男性がいた。私が会長になって、理事会の議論の内容が変わったといわれる。参加者みんなの意見を聞くべきと考えているので時間がかかる。社協の職員は当惑しているが、私は相互にとって勉強の場と思っている。

●精神障がい者を地域で受け止め、元気づけるために

格差社会、下流老人などは戸塚にはないという人がいる。しかし、地域の中で真剣に受け止める必要があり、考えるきっかけになる場が必要だと思う。当事者も頑張らないといけませんが、当事者を地域できちんと受け止め、元気づける必要がある。他人事と思ってはいけなく、一緒に悩んで共有し活動の場を広げ交流する。

精神科医師の話などの講座を組むと、まずは勉強好きの人が参加する。そこからぜひ活動にまで参加してほしい。現在取り組んでいる「精神保健の理解をすすめる地域サポーター事業」は、講座で学んだことを活かしてサポーターとして地域で活動し、ピアのフリースペースを月1回実施している。認知症サポーターとは言えないかもしれないが、地道な活動で優しい地域づくりに努めていきたい。専門家とは違う役割が私たちにあるのだと思う。

(ヒアリング実施日：2016年3月1日)

● 連合と地区社協と NPO をつないで地域の力に ●

清水 靖枝さん（瀬谷区）

阿久和北部連合自治会 事務局長
阿久和北部地区社会福祉協議会 会長
長屋門公園歴史体験ゾーン運営委員会 事務局長
NPO 法人見守り合い広場 代表



清水靖枝さんは、「長屋門公園歴史体験ゾーン」を管理運営するボランティア団体の代表であり、同時に自治会の事務局長としても活躍する女性リーダーである。地域に根ざした長年の活動が称えられ、平成 27 年度横浜市男女共同参画貢献表彰を受賞した。

また、阿久和向原第二公園内に住民が主体となって設置した「阿久和北部みまもりの家」を運営する NPO の代表も務めている。

長屋門公園内の古民家に清水さんを訪ねた。

● はじまりは PTA 活動

からだか丈夫でない下の娘が、頑張っている姿を目の当たりにして、命の大切さ、すごさを感じさせられた。娘が小学校に入学し、その成長に感動して子どもを見る目が変わったところ、PTA 役員の誘いを受けた。

役員になってみると、男の先生は「当たり前」で女の先生は「はずれ」など、教育の世界でも男女差別があり、そこからみんなで差別の問題、子どもの教育環境など、いろいろな問題を考えるようになった。PTA 役員の選考では、学校から「会長は体面上男性に」と言われた。委員はほとんど母親なのに、会長だけ活動経験もない男性。「ちょっとおかしいよね」と母親たちで、いろいろな問題の勉強を始めた。

● 婦人問題の学習・活動から地域のまちづくりへ

当時、国連婦人の十年の動きがあり、神奈川県立婦人総合センターの設立にかかわった。次に、横浜市で婦人行政推進室が立ち上がり、女性フォーラム（当時）の開設までかかわった。地域では、市教委区委員会の婦人協セミナーとして、地域の自然、高齢社会、教育問題など、幅広いテーマでさまざまな講師を招き勉強した。

瀬谷区はどちらかと言えば保守的で、公の場に女性は出てこない。そこで、女性も男性と同じテーブルに着きましょと区役所に呼びかけ、女性の学び場として“女性の会”を立ち上げた。区の予算で毎回すばらしい講師を招き学んだが、事業は 5 年で終了した。その数年後、区役所より既存の婦人団体ではない女性の目線での街づくりを考えたいかと相談を受ける。コアになる人を紹介し、このメンバーが中心になり地域の女性を公募し「女性の目で見た瀬谷区のまちづくり」が立ち上がった。自然系、ハード系、福祉系に分かれて調査研究し、研究の成果を発表会で披露し本にまとめた。

一方横浜市域では、婦人協セミナーが生涯学級へと移行し、各区で学んでいたメンバーが集まり情報交換や市域での学びの場を設ける活動を始めた。これが今のまちづくり活動の基となり、都市デザイン室の「まちづくりフォーラム」につながった。このフォーラムでは女性 3 人が座長となり、さまざまな

まちづくりに係わる多くの市民と夜中まで夢中になって話し合いを重ねた。

●自治会で新たな規約を作り、組織を刷新

自治会活動のきっかけは、昭和54年頃、輪番で班長がまわってきたことに始まる。当時、昔ながらの村のより合いであった自治会には、それらしい規約もなく総会の資料すら残っていなかった。自治会館は牛小屋の後ろを間借り。お祭りは唯一の行事で昔ながらの付き合いのある他の地区からも大勢参加し、たくさんの祝儀が集まった。しかし、これも昔ながらの慣習ですべて飲食に充てていた。やがて自治会館を建設することは目に見えていたので、祝儀をそのために貯めるよう提言したが、私の役員任期が終わったとたん、また飲食にまわってしまった。

次に役員が廻って来たときに規約の必要性を話し、規約検討委員会を立ち上げた。大きな柱の部分で、従来適当に口約束で決めていた役員を、選出委員会を設け公募にした。風当たりは非常に強かった。この数年前から自治会内に造成地ができ、たくさんの住宅が建ち始め、多くの新住民が会員となっていた。この新しい力が支えてくれた。その結果、ごく当たり前の自治会運営がなされるようになり、祭も実行委員会形式にし、自治会員のための祭と称し、女性がお酌をする接待場を廃止、さらに会員で模擬店を運営するなどして、今ではあまりお金のかからないみんなの祭となっている。

こんな動きの中、昔からの地域住民であった会長が私に事務局長を委ね、現在に至る。

●長屋門公園への提案がすべて実現、のちに事務局長に

長屋門公園は、奥の林のエリアが先にオープンしたが、そのゾーニングはあまりにも自然に優しくなかった。わき水が出、ホタルが乱舞していた湿地を掘り起こし池にし、ホタルの姿を見ることが出来なくなった等々。そこで、2期目の歴史体験ゾーン建設にあたりコンサルタントのヒアリングを受けた時、さまざまな提案をさせていただいた。

やがて地域の住民による建設準備委員会が立ち上がり、そのメンバーとなった。その中で、事務局長の条件について話し合う場があり提案させてもらった。

①歴史体験ゾーンという名称で開園するので、この地域の歴史に明るい人で学ぼうとする姿勢のある人。②子どもたちに対し教育的感覚がある人。③住宅地内にあるため、近隣住民とコミュニケーションが取れる人。④古民家をただ見て帰るのではなく、この公園にふさわしい様々な行事をプログラミングできる人。⑤自然が好きで、人が好きな人。

いよいよ事務局長の人選の時が来たが、なかなか見つからない。7月のオープンが近づいてきた。とうとう見つからず、運営準備会からのたつての要請で、事務局長を引き受けることになる。当初は固辞していたが、建設前のヒアリングで提案したことが全て実現していたことを考え、要求だけして後は知らん顔は出来なかった。実は、公的な施設を住民が運営する初めてのケースとなった。

住民が運営しているので、近隣とは顔見知りのためとても良い関係で苦情はない。ボランティアも気軽に集まってくれる。こんなことで他都市からも多くの視察がある。当初、事務局長が女性であることに驚かれることが多かった。

この長屋門の住民運営がそこそこ良い方向で運営されていることを踏まえ、横浜市は以降の古民家を活用した文化体験施設の運営を地域住民主体とした。

平成18年からは指定管理者制度が始まり、古民家運営も指定管理者となり運営にあたっている、そんなこんなで引退する時期を逸してしまった。しかし、今では引き受けて良かったと思う。まちづくり・教育問題・自然環境問題などの集大成がここにある。先人たちの営みはすべての原点であることを学んだ。



長屋門公園

●自分のためだが、だれかのためになっているのがボランティア活動

長屋門公園には、小学3年生が社会科授業の一環で見学に来る。市内から60校くらいが、秋から2月末にかけては目白押しになる。



小学生の見学説明会風景

ここ数年、以前来たことがありますという30歳代の引率の先生がいて、よく聞くと自分が3年生のときに見学に来たとのこと、感無量である。

ここでは伝承・年中行事を通し、先人たちがどのような生き方をしてきたのか、その生き方の上に私たちがいるということを確認し合いたい。それが自分たちの生活の見直しに繋がるのではとさまざまな行事を展開している。これらを通し、多くの人とお目にかかれるのも楽しい。だから続けていられるのだと思う。

多くのボランティアもこの長屋門公園が好きで集まっている。そして無理のない活動を長年続けてくださっている。自分のために、出来る時間にやっているけれど、結果的に誰かのためになっている。このボランティア精神が活かされる場でもある。長屋門スタッフはボランティアに仕事の依頼はしない。何かする事はありませんかと聞かれたときをお願いをする。活動をしている人が楽しくなければ良い結果は生まれない。

●連合自治会と地区社協と一緒に活動

連合自治会は会長の集まり。社協は各種団体の集まり。つい別々にと考えるが、連合も社協も一緒にならないと地域のことは絶対うまくいかない。そこで規約を改正して「阿久和北部代表者会議」を作った。全自治会長、全部の団体の代表で計40数名。毎月定例会を開催し、連合全体の事業と各自治会の課題、各団体がこれから何をしたいかを話し合う。総会も一緒。決算と予算だけは別立てとし、事業は全部一緒にする。

区の地域福祉保健計画の阿久和北地区別計画も、第1期から今年度の第3期策定までみんなで携わった。地域福祉保健計画は街づくりそのものにとらえてのこと。この阿久和北部の取り組みは区内でも先駆的である。

●定年退職した男性の居場所「おやじの広場」立ち上げ

第1期地域福祉保健計画に挙げた課題のひとつが、定年退職した男性にどう地域に戻って来てもらうかということ。そこで10年前に「おやじの広場」ができた。古民家の囲炉裏端でビール片手に語り合おうと呼びかけたのが始まりで、みんなが納得して動き出すまで待った。思いのほか多くの男性の参加があった。これは長屋門という場所の良さだと思う。強制せず、行ける人が行くやり方だが、今や行事は彼らがいなくてはできないくらい、あてにされている。

この「おやじの広場」以外でも、ボランティアの方は組織化しないようにしている。組織化するとその組織の指示に従って義務的に仕事をするようになる。納得が出来ないまま義務的に仕事をする、やりたいことが出来ない、こうなるとボランティアは続かない。

自治会の仕事はとにかく義務的になることが多い。大変なことは極少数でこなし、多くの人には楽しく仕事をこなせるようにすると、役員のなり手もある。運営者がいて強制的に、義務として仕事を割り振るのでなく、誰でも自分の都合の良いときに来て、やりたいことができるようにしている。そこでこぼれてしまう運営の仕事や人がやりたがらないことは自分がやり、みんなが楽しめるようにしている。

自治会役員のなり手がいないというのはこの点に課題があるのではないかな。

●連合町内会で「見守りの家」を整備し、NPOの代表に

谷戸自治会の見守り合いシステムを阿久和北部連合全体に広げようと、第2期地域福祉保健計画で、

誰もがいつでも立ち寄ることができる拠点の整備を盛り込んだ。資金は、ヨコハマ市民まち普請事業に応募し、500万円を獲得して手作りで公園内にログハウスを作った。公園内に建てるにあたりさまざまな困難があったが、区役所や環境創造局を巻き込み、集会施設としてNPO法人を設立して管理を行うことで問題をクリアした。「そこに行けばだれかがいる」がコンセプトで、各種団体が利用するほか、オープンカフェや月1回の「見守り市」などを開催している。

●地域を作っているのは私たち一人ひとり

長くやっていると常に交代のことを考えている。しかし、今までやってきたことが枝葉となって地域に広がっていることは感じている。ここ数年は、若い人たちに少しずつ仕事を振っている。きっと気づかれないうちにこなしていると思う。あとほんの何年かで私の中からすべてが移譲している状態になる。いや、そうなってほしい。

女性の参加については、子育てグループ等に入会はするがお客さんでいたい、運営や企画には係わりたくない人が多くなっているように見受けられる。どこかでこの意識を打破できないだろうか。一方、子供会やPTAで活動している人も多い。ぜひ地域でも力を出してほしい。今、谷戸自治会の書記や会計はまさしく子供会やPTAの経験者だ。仕事を持っている女性が圧倒的に多い昨今、男性も同じだがこの現状でも地域活動ができるよう、知恵を出し合い協力する姿勢を持ってほしい。なぜならば、次代を背負う子どもが見ているから。この地域を作っているのは誰でもない私たち一人ひとりなのだから。女性の視点も男性の視点も、若者の視点も高齢者の視点も同じように必要。しかしながら無理をしてはダメ、基本は“できる人がやる”。言い換えれば、できる人になってほしいと思う。

●多様なかわり方があってよい

地域活動には枠（決まり）がある。しかしこの枠は、鉄でできているようなカチカチの枠ではなく、ゴムのように形を変えられる枠である。その時の状況に柔軟に対応できる。何が何でものやり方は続かない。自治会の関わりは多様でよいと考えている。自治会とちょっとした関わりでも皆が持っていく中で、自治会はいざとなった時頼りになる、楽しい、という思いが広がり自治会加入につながっていく。

自分が良い地域環境の中で最期を迎えたい。ただそれだけのために活動を続けている。その過程が今だと思う。

（ヒアリング実施日：2016年2月26日）

地域に女性ならではの強さや安心感が生かされることを期待

竹谷 康生さん（栄区）

栄区シニアクラブ連合会 会長

さかえ住宅環境フォーラム 会長

認定NPO法人市民セクターよこはま 副理事長



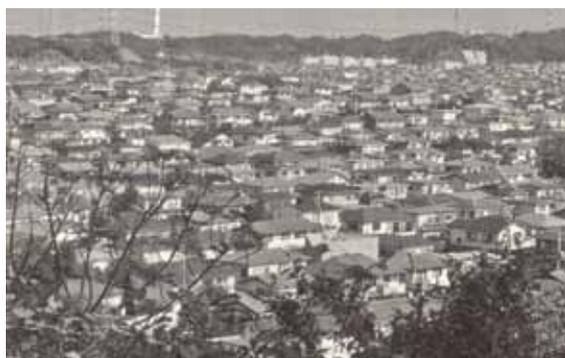
竹谷康生さんは、湘南桂台自治会会長の経験があり、現在は、栄区全体のシニアクラブ（老人会）会長を務めている。認定NPO法人市民セクターよこはまの理事で、さかえ住宅環境フォーラムの会長でもある。さかえ住宅環境フォーラムでは『まちのルールづくり定石集』を執筆した。

自治会町内会活動やまちづくりに詳しく、地域における女性の活躍を考える上でのキーパーソンとしてお話をうかがった。

●加入率の低下が自治会の課題

今、自治会で起きている一番の問題は、加入率が下がっていること。自治会の存在価値が下がっていることだ。転入してくる人に十分説明ができているかどうか。加入するメリットを説明し、納得してもらうことが大切だと思う。そのため、湘南桂台自治会ではウエルカムミーティングを半年ごとに開いて、引っ越しをしてきた家族に自治会の説明をしている。そうすると、だいたい加入してくれる。

●役員になる女性は少ないが、福祉関係は女性が中心



湘南桂台全景

湘南桂台自治会では、会長に女性が立候補したことはない。女性は自治会長に魅力を感じていないのではないと思う。副会長以下の役員は半分ぐらいは女性が活躍している、特に民生委員など。自治会活動の中でも福祉関係は福祉部長はじめ、女性がメインになっている。女性でPTA活動など意見をとりまとめるような経験のある方に民生委員をお願いした。それをきっかけに、引き受けてくれる人が見つかっている。

民生委員は社会福祉協議会で主たるメンバーとして活動する。社会福祉協議会は、もともとは自治会の代わりにと作られたもので機能が重なっていて、譲り合っているようなところがある。同じ機能なら、一つにまとめることもできるのではないと思う。女性が活躍できるようにという視点で、仕組みそのものを見直すことも大事だと思う。

●地域での孤立をどう防ぐか

近ごろ問題になっている孤独死は、自治会に入っていない人の場合が多い。自治会に入っている人は

何らかの繋がりがあから、ある程度事前に状況がわかる。孤独死などを防ぐのは福祉の領域だが、介護認定されたすべての人の面倒を行政や施設が見ることはできないので、一定程度より軽い人は地域で面倒を見ることになる。

区役所が困っている人の情報を持っていて、それを基に、民生委員は対象者を定期的に訪問してチェックする。一方で、今まで自治会には困っている人の情報はなかったが、今は手上げ方式で、「助けてください」と声をあげた人は自治会も把握している。難しいのは、高齢者の中にはやせ我慢して、「助けて」と言えない人も多いことだ。情報を共有することに同意した人、拒否した人、ノーアンサーの人のうち、同意した人とノーアンサーの人の情報は民生委員と自治会に共有される。拒否した人については、民生委員だけが把握していることになる。

また、高齢の男性をいかにして外に誘い出すかも地域の課題だと感じている。居場所でなく、「出場所」を作ることが大切だ。ただ楽しいだけではむなしくなってしまうので、自分が必要とされていると実感できる「出番」が重要だ。

●女性が地域で働きやすいように、“道路”を整備すること

福祉のようなことは女性がやればよいという考え方の人もいるが、私はクオータ制がよいのではないかと思う。この制度で、例えば公共的な委員などは、どちらかの性が40%を切らないこととしている。女性もリスクを負う部分がもう少しあってもよい気がする。

シニアクラブでは、今、女性の会長が少し増えていて、女性が会長のところは活動が活発になっている。たとえば、次の会長は女性になってもらいたいと考えているが、現会長がなかなか了解しない、女性の会長を育てるという意識をもっていない場合もある。そういう考え方を改めて、女性が地域で働きやすい場を作れるとよい。女性が進出できるように、“道路”を一度作れば、もう女性の活躍の道は大丈夫だと思う。

●女性の参加で安心感のある自治会に

自治会をやっていると、「総会は何のためにあるんですか」「お祭りなんて必要ないでしょう」といった批判、攻撃がくることもある。ボランティアでやっているのに、批判され、疲弊してしまう女性もいる。その先に、自治会がなくなってしまうということが起こる場合もある。そういうときに、面目を保つために反論するのではなく、「よくわからないけど、あなたは何がしたいの？何のために来ているの？」と言える女性がいると収まると思う。

自治会役員に女性が入ると、がらっと雰囲気が変わる。女性の会長のところは安心感がある。理屈でなく、安心感を与えられるというのは重要で、若い人も入ってきやすい。安心感がないと組織が続かなくなる。男性だけの組織は、リーダーに問題があってもやめさせようとしめない。女性の強さは、認めない、納得しないことだと思う。物わかりが悪いという意味ではなく、疑問を持つことができる。男性は水を差すことを恐れ、空気に流されるという弱さがある。

●地域でも「報・連・相」を大切に

組織の中でチームワークを学び、訓練されているため、空気を読んで合わせるという力は男性の方が強いと思う。女性はそうした経験をする機会が少なかったゆえか、男性、女性ということではないが、そのような傾向があると思う。

相手のセンシティブだと思われるところを察知するとうまくいくこともある。例えば、人事についてセンシティブな人には、人事関係のことをやる時は必ず報告しておく。特に男性は、報告・連絡・相談（“ほう



れんそう”と呼ばれる)を受けると喜び、その人とのコミュニケーションがうまくいく。自分でこれくらいはできると「報・連・相」をせずに進めてしまうと、トップにいる人は不安になる。自分の思いよりも先行して活動が動くことと心配してしまう。そういう心理を分析して対策するとよいと思う。女性の方が精神的にタフで、これのほうが正しいからこっち、と思う強さを持っていると思う。そういう強さを受け入れられない相手に対しては、「報・連・相」やその人への個別の対策などのアプローチをして、不安を和らげる技術を身に付けるとよいと思う。

コミュニケーションはギブアンドテイクで成り立つので、片方だけがテイク・テイクでは成り立たない。だから相手に何を与えるかをあらかじめ考えておけばいい。「このようなことを私たちが扱っていますからいつでも言ってください」などと言っておくとういのではないか。

●女性も組織マネジメントの戦略を

理屈っぽい男性が苦手という女性もいるのではないかな。無視しようとするればできないことはないが、ある意味優しいから、悩まされてしまうこともある。そうした障害を乗り越えるやり方も身につけるとよいと思う。それがリスクを負うということ。自分一人で立ち向かわないで、男性も仲間に入れて、そのリスクを負えば、周りの男性もじゃあがんばろう、となると思う。

女性は組織マネジメントよりも、個人的な力でやっている人が多いと感じるところもある。そうすると、個人の力量でマキシマムが決まってしまうこともあると思う。

●自治会活動では男性も女性もイーブン

極端に言えば自治会活動はすべて福祉活動ということもできる。自治会活動では男性も女性もイーブン。その中でも今問題になっている高齢者や子育ての問題は女性の得意な分野だと思う。また、高齢者は、時間と過去の経験を活動に生かすことができる。

地域で、福祉の担い手である女性たちが高齢化し、今後ゆとりのある高齢者がボランティアを担っていくのは限界があるという課題があるが、例えば自治会が朝市をやるなど、コミュニティビジネスをやるアイデアもあると思う。子どもを預ける施設を自治会が運営し、昔は家族で成り立っていたものを地域でやって、お金を得ることもできるのではないかな。今後は、行政の補助金だけでなく企業の補助金を活用することなども必要だと思う。

(ヒアリング実施日：2015年12月8日)

行政との協働、地域との連携による広場運営

原 美紀さん（港北区）

NPO法人びーのびーの 理事・事務局長
港北区地域子育て支援拠点「どろっぷ」 施設長



「どろっぷ」は港北区の地域子育て支援拠点である。「子どもがまんなか、みんなで子育て」をスローガンにNPO法人びーのびーのが運営している。NPO法人理事・事務局長であり、施設長を務める原美紀さんは、法人の中で行政や地域との関係を担当している。行政とNPOとの対等な協働のあり方を切り開き、自治会町内会等地縁組織と連携しながら活動を行っている女性リーダーである。

●子育て真っ最中の親たちが助成金なしで広場を開設

2000年NPO法人びーのびーのを設立。菊名の西口商店街で、子育て真っ最中の親たちが集まって民間主導で「おやこの広場びーのびーの」を開設した。昔ながらの雑貨店の廃業後の空き店舗を活用し、家賃は月々21万円。助成なしで、利用料、寄付金、賛助金、自主事業で月に約30万円を捻出し、1年近く常設運営した。介護保険制度がスタートし、今度は子育て支援に国が大きく乗り出した年であった。法人は港北区に特化して子育て支援に取り組み16年目。その後18区で展開される地域子育て支援拠点の先行モデル事業として「どろっぷ」をスタートして10年目になる。

●行政との協働による民設民営方式の拠点運営

地域子育て支援拠点の業務を受託するにあたり、公的な支援活動になることで、自分たちNPOのミッションとのすり合わせの必要性を感じ、断られるのを覚悟で5つの条件を出した。

- ①場所選びは自分たちも参画していきたい。テナントスペースを改修して設置するのではモデルにならない。在宅子育て家庭が8割の現状で、待機児童対策といっても2～3割が対象なので親には不平等感がある。保育園と同レベルの環境が必要。
- ②法人の研修等には実費をもらう。利用カードも1枚50円で有料とする。
- ③6本の義務事業を全て1年目にはできない。親子の居場所の事業だけで3年かかる。全ての報告書を初年度に求めたりしない。
- ④対人援助に係るスタッフの重層的支援を付ける。
- ⑤単なる契約ではなく協働契約書とする。

②以外は全部OKだった。公設民営を想定していたが、ここは地主が建設したので民設民営で指定管理者制度にはならなかった。法人を介して市が賃貸料を支払う。これをモデルに、他の区でも自分たちで地主を見つけて建設する例がいくつか出た。子どもの育ちに大事な外遊びができる環境が実現できたのは協働の成果だと思う。

当時は市に時限つきの「子育て支援事業本部」が置かれ、それまでは親子支援といっても親は男女共同参画、生涯学習、エンパワメント、子どもは母子保健と、所管が縦割りだったところを横断的な視点をもって取組み、かつ、まちづくりや生涯学習、地域振興の機能も果たしていたことが大きな力になった。当時の女性副市長は自身の経験から育児不安をもつ人たちへの支援の必要性に理解があり、「失敗しても良いくらいの意気込みで自由にやってほしい」と後押ししてくれた。

●現在はネットワーク事業、人材育成事業に注力

拠点に求められる機能のうち、交流事業は10年経過して定着している。相談事業は、家庭支援、プログラム開発など、一つのテーマになるくらいのボリュームがある。今は最も幅広の仕事であるネットワーク事業、人材育成事業に力を入れている。

スタッフは全員女性で、19名のうち常勤7名で、全員が公費を原資とする有償職員。子育て当事者以外のスタッフもいる。ボランティアと有償職員とは役割が違う。法人事業はボランティアでやる部分もあるが、子育て支援事業は職員が連続してかわる。非常勤といっても週3日以上。子育て当事者から専門性を持つ人材となるにはハードルが高いが、そこを越えることが必要だ。

●専門職や間接的な支援者に支えられ、揺さぶられて成長

子育て支援の分野は幅広なので、保育、カウンセリングマインド、社会資源づくりなどの分野で専門職の支援を得たり、学識者である専任アドバイザーが外から意義づけてくれたことが大きい。関わりを振り返ることの大切さは、保育の先生から教えてもらった。びーのびーには、港北区在住の保育や心理の専門職や研究者が関わり、応援してくれている。トップダウンではなくボトムアップ式で必要だと思ったときに出てきて、寄り添ってくれる。

資金がないので、収益事業は手っ取り早くやろうと「幼稚園・保育園ガイド」の刊行に着手したが、保育の先生からいい加減なものを出されたら困ると意見が出た。マル・バツ式で選ぶのは親には便利かもしれないが、子どもにはどうなのか。親の何を育てようとしているのか、それは本当にあなたたちがやりたいことなのかを問いかけられ、揺さぶられる。ガイドブックで選ぶのではなくて、親をどんどん悩ませた方が良く、揺さぶりをかけて親自身が力をつけない限り、子どもの保育は変わらない。それを発信するのがNPOの理念ではないのかと。

いろいろな人が入るカンファレンスは大事で、揺さぶりをなくしたら、私たちの事業は終わり。自分の価値観に揺さぶりをかけていくので、スタッフにはきつく、辛い部分もあるが、外部の専門家を交えてスタッフが上下なく子どもの育ちやかかわる人たちの日常の過ごし方について語り合う。子どものため、親のため、という初心に立ち返り、最新の知見を基に常にみんなでいい場所をつくっている。

●最初は組織のことで手一杯だったが、今は地域と良い関係に

「どろっぶ」も、今度オープンする「どろっぶサテライト（綱島）」も地元の大地主さんから借りている。年明けからは地主さんとの交渉に日参した。この事業は名称に地域名がつき、利用者が不特定多数なので社会貢献的意味合いが強い事業として理解していただいている。「どろっぶ」のときは最初の事業なので採算計画まで提示した。地域との関係は、地域担当スタッフを置いて対応している。「どろっぶ」は法人と地主が直接契約しているが、「どろっぶサテライト」は区と地主が契約を結んでいる。

初めの頃は、地域との関係があまりうまくいってなかった。オープンの時、地域の人にあいさつがない、聞いていない等、説明不足で感情を害されたこともあった。場所探しが内々に行われ、みんなで作り上げた住民施設でなかったこともあり、民生委員、連合町内会、地区社協などにご迷惑をかけてしまった。私たちは組織内のことだけでたいへんで、関係を調整するに至らなかった。最初の5年は失礼してしましたが、地域の状況がわかってきて以降は信頼を取り戻すために奔走し、今は良い関係になっている。地域福祉保健計画、防犯拠点センター等、あらゆることに地域ケアプラザと一緒に取り組んでいる。今は、地元の連合傘下の町内会長さん22人をお呼びして事業報告会、交流会をして意見をもらったり、デー

タを報告したりしており、拠点でお孫さんが世話になっているというような話題も出るようになった。

●お母さんたちが地域の人と出会う機会が大事

町内会活動に時間をかけて取り組んでおられる方々には頭が下がるし感謝している。ゆっくりと関係性を作るところから始め、市民権を得てから、おもちゃのこと、プログラムのことなど環境づくりの相談ができる関係になっている。

地域福祉保健計画でも、子どものことを載せることを区と一緒に進め、子育て支援マップに予算をつけてくださいなど、出来るだけ具体的な相談をするようお願いしている。

お母さんたちは民生委員って何？という感じなので、サロン終了後に民生委員さんから説明してもらう。公園遊びのときには、公園愛護会で清掃をする人たちと話す場面を作っている。自分もそうだったが、転入間もないお母さんたち、乳幼児の親は特に、町内会の仕組みがわからない。町内会費を何に使っているのか、お祭りや祭礼はどんな風なのか。地域福祉保健計画では地域の人材不足が話題になるが、ハードルを上げず、お母さんたちに少しでもかかわってもらえることが大事だと思う。

「どろっぴ」のスタッフで自治会やPTAなどの地域活動をしている人が多く、どの地域にどんな人がいてその関係は、などの情報をスタッフで共有している。理解のある連合会長もいて、自分たちから親子に挨拶をして乳幼児期から大事にしていくことが、結果的に自分たちを楽しめることになることになると発言する方もいるので、出会う場面をどう作れるかだと思う。

民生委員は女性が多く、特に福祉分野や子どものことは熱心な民生委員が中心となっていてうまく回っており、私たちはそういう人たちと連携することが多い。



どろっぴの掲示板

●地域の人材を育て、次世代につなげていく場となるように



どろっぴのセミナー

港北区は、区が大きく舵を切り、地域福祉保健計画に次世代育成、人材育成をしっかり掲げた。そのためにも計画づくりの意見聴取については、今までの世代にプラスして20～30歳代の人から意見を聞くことにも注力している。すると貴重な当事者の意見が上がってくる。

地元自治会に青年部ができたので、乳幼児期の居場所の意義をしっかり伝える必要がある。広場を始めた時、屋根つき公園ではないか、母子密着をさらに強化するのではないかとされた。広場デビューという言葉も生まれるのではないかとされたが、そうならなかったところに、場の意味があったと思う。乳幼児期の親の力をどう引き出すか、学童から思春期にどう地域とかかわるように持っていくか。場はたくさんできているが、場を守る人たちの意識が、サービス提供型にならないしかけを持つこと、次世代の循環を積み上げていくようにすることが大事だと思う。

●地域で切れ目のない支援を

まちづくりの事例として、島根県雲南市では「小規模多機能自治」をめざし、自治会が事業として、高齢者・障がい・子育て全部を対象に地域包括ケアを行っている。

びーのびーのような子育て支援団体は、先人のNPOや市民運動に助けてもらった。今は時間預託のシニアボランティアにも関わってもらっているが、私たちは恩返しをしたい。島根の例のような「小規模多機能自治」までは行かないけれど、取り組む団体と一緒に、連携しながら切れ目のない地域での支

援のあり方を私たちも模索していきたいと思っている。法人同士が協力し、民間型で、これからは医療の力も借りながら取り組めると良い。

●地域を変えるには、女性もビジョンをもつこと

地域はまだまだ男性優位の社会なところもあるので、その中でビジョンを持つことが大事だと思う。ビジョンがあれば説得力、発言力を持ち、共感を得やすくなる。地域の人たちと共鳴できれば皆さん気持ち良く動いてくれると思う。志のある人は説得力がある。普遍的なことがあればだれでも認める。社会的に評価されている女性は、自分の置かれたフィールドだけでなく外の人と接触をもって、振り返りの場のような意見交換の機会を作っている。異業種交流会的な町内会の交流会があっても良いかも知れない。

(ヒアリング実施日：2016年3月3日)

Ⅲ 女性の参画がもたらす地域の変化

～調査から見えてきたこと

Ⅲ 女性の参画がもたらす地域の変化 ～調査から見えてきたこと

1 調査の背景

自治会町内会は、同じ地域に住む人たちによって自主的に運営されている住民自治組織である。加入は任意で法的根拠はないが、行政機関とは強いつながりがある。横浜市の自治会町内会加入率は大都市の中では高く、地域コミュニティの基盤としての役割は大きい。

横浜市市民局が公表している自治会町内会の加入率は、平成 27 年 4 月 1 日現在 75.5%で、平成 17 年度に比べ、9.6 ポイント低下している。加入率のピークは昭和 55 年度で 94.9%、以後ゆるやかに下降し続けている。同局が平成 24 年度に行った自治会町内会・地区連合町内会のアンケート調査では、自治会町内会の運営上の課題として「役員のなり手がない」が最も多く、次いで「会員の高齢化」があげられた。

このように、従来型の自治会町内会を維持することへの危機感がある一方、さらに進む少子高齢化や、東日本大震災後の防災意識の高まりなどを背景に、地域住民の力で地域を支えるしくみづくりへの期待が大きくなっている。

以下に、国の第 4 次男女共同参画基本計画から、地域における男女共同参画推進について書かれた部分を引用する。

今後多くの地域において、急速かつ大幅な人口減少という厳しい現実と直面する中、活力ある地域社会を形成するためには、それぞれの地域において、男女とも、希望に応じて、安心して働き、子育てをすることができる地域社会の実現が不可欠である。これまで、高齢者福祉や子育て、防災・防犯活動、環境活動等、地域で行われる様々な活動は、専業主婦を始めとした女性が多く担ってきた。しかしながら、PTA や自治会・町内会等、地域団体における会長等の役職については、もう一方の支え手である自営業や職を退いた男性がその多くを占めている。若い世代の男性等、多様な住民の活動への参画とリーダーとしての女性の参画を拡大し、地域活動における男女共同参画を推進する。

(内閣府「第 4 次男女共同参画基本計画」／第 2 部 施策の基本的方向と具体的な取組／I あらゆる分野における女性の活躍／第 4 分野 地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進 より)

この計画では、全国の自治会長に占める女性の割合を、平成 27 年度の 4.9%から平成 32 年には 10%まで増やすことを成果目標としている。5 年前の第 3 次計画でも 10%を目標としたが、この間自治会の変革は進まず、数値は大きく変わらなかった。役員等の決め方は依然として古くからの慣習によるところが大きいといわれている。

巻頭言でも触れたが、横浜市では自治会町内会長に女性が占める割合について、最新の情報が公表されていないことがわかった。さかのぼると平成 20 年時点では 11%となっており、全国平均の現状 4.9%に比べれば高水準で、国の目標をすでに達成していることになる。しかしこの先、地域社会の変化に対応していくためには、地域の意思決定の場にさらなる女性の参画が必要だ。

2 調査から見えてきたこと

今回のヒアリングでは、一人ひとりの地域への思いや、これまでの活動について話を聞かせていただき、その地道な積み重ねには本当に頭が下がる思いであった。地域の成り立ちは異なり、課題もそれぞれだが、ヒアリング記録を横断的に見ると、地域の女性リーダーの姿勢や考え方の共通点とともに、女性リーダーの力によって地域にさまざまな変化がもたらされていることが見えてきた。

今回ヒアリングをした女性リーダーに共通する特徴は、次のようなものである。

(1) 地域をこうしたい、というビジョンをもっている

女性リーダーたちの共通点として、地域をこうしていきたいという明確なビジョンを持って、課題解決に取り組んでいることがあげられる。リーダーのビジョンを仲間や周囲に伝え、共感を広げ、みんなで活動を行っている。例えば、清水靖枝さんは長屋門公園の建設にあたり、地域住民として条件を提案し、すべて実現させたという。有賀美代さんは精神障害の人たちも地域の一員であるという考えをみんなに理解してもらい活動を広げている。

(2) 出合いやつながりを楽しみ、人の話をよく聞く

女性リーダーたちは、人との出合いやつながりを広げることが楽しいと口々に語っている。それが活動を続ける原動力となり、楽しみながら活動することで周囲に共感を広げ、自治会への加入者が増えるなど、地域に緩やかな変化を及ぼしている。また、加藤羊子さんのように、困りごとの聞き役として地域の信頼を得ていたり、会議の場でみんなの意見を聞くことを大切にするのも女性リーダーたちの特徴である。防後優子さんはみんなと会うのが楽しいし、また女性であることでみんなが気安く声をかけてくれると語った。

(3) 困難があっても粘り強く、柔軟に解決の道を探る

女性リーダーたちは、困難に直面してもあきらめない強さをもっている。同時に、困難に対し柔軟に取り組むことができるのも女性リーダーたちの特徴である。有賀美代さんは、グループホーム建設に対する地域住民からの反対に直面したが、粘り強く地域の理解を得るために活動を続けた。原美紀さんも、地域の信頼を得るため奔走し、周囲の気持ちを変化させサポーターを増やしている。清水靖枝さんは、自治会の古い慣習を変えるために規約を作った。また、地域の新たな見守り拠点を整備するため、さまざまな困難を乗り越えている。竹谷康生さんが指摘するように、自分の納得感を大切に動くことも女性の強みと言えそうだ。

(4) 地域への思いがあり、地域のことをよく知っている

女性リーダーには子供会やPTA活動の経験者が多く、地域のことを非常によく知っている。そして、会議に出るだけでなく、こまめに活動に顔を出すことでみんなとの連帯感を育てている。防後優子さんは、防災訓練に中学生が参加するよう、町内会と学校との連携を進めた。米岡美智枝さんは、自治会と地区社協をつなぎ、地域総出のお祭りや、高齢者と子どもをつなぐ催しを実現させている。地域をよく知っているからこそ、新しい連携を模索し、地域の力の可能性を広げている。

(5) フラットなつながりをコーディネートする

江澤賀恵さんの「女子会のノリ」、志村友規子さんの「上から目線でない」という表現に象徴されるように、上下関係ではなく、人を横につないでネットワークを広げていくことは女性リーダーの得意とするところである。多くの女性リーダーが、フラットな志向で組織づくり、仲間づくり、ボランティアの育成に取り組んでいた。そして、自らをコーディネート役と考えていることも共通であった。

(6) 当事者の視点をもって課題に取り組む

志村友規子さんは、シニア層中心だった町内会に子育て中の母親の目線をもって参加し、子供会を作り変えることで若い世代を地域活動に巻き込んでいった。原美紀さんも、子育ての当事者から支援者となり、今は次世代の人材を育てている。このように女性リーダーたちの当事者としての視点が地域活動に生かされ、地域を変化させている。

(7) 人の力を引き出す

人にもものを頼むのが上手なのも女性リーダーたちの共通の強みである。頼むことをきっかけに周囲を巻き込み、協力者を増やしている。江澤賀恵さんたちは女性が多い役員会であるため男性にも上手に仕事を頼んでいる。また、山川英子さんのように、任せたら口を出さない、それぞれが得意を生かして楽しんでもらうなど、自発的にかかわってもらうことで一人ひとりの力を引き出すような人材育成の視点も共通していた。

こうして見ると、地域への思いとビジョンをもって人を巻き込み、粘り強く柔軟に課題に取り組む、人との出会いや協働を楽しみ、フラットなネットワークを広げ、参加の機会を作り地域の人材を育てる、そんなリーダー像が浮かびあがってくる。このようなリーダーがさらに増えれば、地域活動に多様な視点が活かされ、その地域ならではの資源や人材を生かした柔軟な取組みが広がることが期待できる。

そして、このリーダー像は、女性、男性を問わず、これからの地域づくりに求められるリーダーシップのあり方を示唆しているように思える。

3 女性が活躍しやすい地域づくりのために

横浜市は、都市部としては自治会町内会の加入率が比較的高いが、それでも少子高齢化、経済格差、多民族化、ライフスタイルの多様化などを背景に加入率は徐々に低下し続けている。しかし、だれもが安心して暮らせる地域づくりのための基盤組織として、自治会町内会の担う役割は依然として大きい。地域の様相が大きく変化する中、多様な視点を生かし、さまざまな課題に柔軟に対応できる新しい地域活動のあり方が求められている。「女性の活躍推進」の名のもと、自治会町内会に婦人部や女性部を復活させようという考えもあるというが、従来の地域活動の中での女性の役割をなぞるのではなく、対等な担い手として、地域の意思決定の場に女性の参画を進めることが望ましい。

では、地域の中で女性リーダーを増やすにはどうしたらよいか。本調査をふまえ、今後、女性がより活躍しやすい地域をつくるための取組みのヒントを以下に掲げる。

(1) ジェンダー統計の把握と公開

女性の参画の現状を把握するためのジェンダー統計は必須である。横浜市で数年ごとに行う自治会町内会、地区連合町内会のアンケート調査にジェンダーの視点を入れ、女性の参画の状況が把握できるようにする。アンケートには役員等の選出方法についても設問し、選出方法と女性の参画状況の関係を可視化できるとよい。

(2) 啓発、研修機会の活用

女性の力を地域に生かすことがなぜ必要か、理解を広めるための啓発機会を増やすことも重要である。役員のみ手がいないという共通の悩みを解決するためにも、女性の参画は欠かせない。自治会町内会向けの研修や、各区の地域づくり大学など学びの場にジェンダーの視点を入れ、会長や役員を理解を深めて意識的に参画の機会を作ることも必要だ。子育て中の若い世代は、役員になりたくないために自治会や子供会に参加しない傾向がある。若い人たちにわかりやすい情報を提示して自治会町内会の意味を理解してもらう機会も大切である。

(3) 役員選出方法の見直しによる機会の創出

世代交代を契機に役員を選出方法を見直し、平等に参画の機会を作ることは女性の活躍の追い風となる。すすんで役員を引き受ける人がいない中、全員平等の納得感を重視して、輪番制やくじ引きを導入している地域では、多数の女性役員が誕生し、実績を示すうちに地域に理解が広まった例もある。

(4) 学習や活動支援による人材育成

現在地域で活躍している女性リーダーの多くが、婦人学級、家庭教育学級、社会福祉協議会の研修会など社会教育の場で学び、力をつけている。また、「ヨコハマ市民まち普請事業」や「地域子育て支援拠点」の運営など、行政と協働したり、行政の活動支援を受ける中で力をつけてきた女性も多い。行政やその関連団体は、地域の人材を育てる上で大きな役割を果たしており、男女共同参画センターもその一翼を担う存在である。NPO 支援、ソーシャルビジネス支援などの施策も地域の人材育成の資源として有効である。

(5) PTA や子ども会活動を通じた人材育成

「女性は PTA や子ども会の活動には参加するが、自治会町内会の役割は引き受けたがらない」という声がある。一方、ヒアリングの中では PTA や子ども会をきっかけに地域へと視野を広げた人も多かった。PTA や子ども会の活動を人材育成の機会として積極的に活用し、地域の活動につなげる流れができるとよい。例えば、防災に関する地域の横断的な取組なども、地域で活躍する人材育成の機会ととらえることができる。

(6) 仕事の経験をもつ女性人材の活用

働く女性の増加にともない、従来退職した男性が自治会町内会の中心的な担い手となっていたのと同じように、職業経験のある女性が地域の担い手となるケースも増えるだろう。事務が得意な人、管理職を経験した人など、多様な女性の能力が地域で生かされることに期待したい。ひところ「男性の地域デビュー」が話題になったが、女性も男性も企業社会とは異なる地域の成り立ちを学べる機会があるとよい。

(7) ワークライフバランスの推進と多様性の視点

横浜市の女性の労働力率は年々高まっているが、横浜市が平成 26 年度に実施した「女性の就業ニーズ調査」では、家事・育児・介護等の負担は依然として女性に重くのしかかっていることがわかる。企業を巻き込んで社会全体のワークライフバランスを推進し、女性も男性も、職業と地域での暮らしのどちらも大切にできるようなライフスタイルを提唱し普及させることが必要だ。また、ひとり親家庭や障がいをもつ子どもの親、介護を抱える人、外国人など、多様な人々が地域の担い手として活動に参画できるように、責任を分散し、多様な出番を作るなど、実情に応じたしくみを考える必要がある。

(8) 女性のロールモデルの情報発信

今回の調査で明らかにしたように、地域の課題に地道に、着実に取組む女性たちの存在を見える化することも、女性の参画のチャンスを広げ、女性たちを後押しする啓発効果がある。さまざまな媒体の活用や、シンポジウム、フォーラムなどの場を通じての情報発信が望まれる。

4 おわりに

以上、ヒアリングをした中から共通項を抽出し、今後に向けての展望をまとめた。これは、ごく限られた範囲の情報を整理した結果ではあるが、地域の今後のあり方について示唆するものではないだろうか。今後、さらに地域における女性の活躍についての調査研究が進み、その志向の重要性が、明確になってくることを期待したい。

本調査は、それぞれの地域で頑張っている女性たちの姿とそこに発揮されている力を可視化したいという思いに端を発したものの内容であったが、実施者は女性リーダーたちの言葉に励まされ、地域での女性の活躍の今後に明るい展望をもったことを書き添えたい。

地域における女性のリーダーシップ開発のためのヒアリング調査報告書

発行者 公益財団法人 横浜市男女共同参画推進協会
男女共同参画センター横浜
〒244-0816 横浜市戸塚区上倉田町 435-1
電話：045-862-5052
FAX：045-862-3101
URL：http://www.women.city.yokohama.jp/

調査委託先 吉田洋子まちづくり計画室
発行年月 2016年3月
