

**令和3年度市内町内会における男女共同参画に関する  
アンケート調査結果報告書**

**2022年5月**

**草津市男女共同参画センター**

# 1. 調査概要

## (目的)

草津市では、男女共同参画社会の実現を市政の重要な柱としており、その実現をめざして「草津市男女共同参画推進条例」(平成21年4月1日施行)を制定しています。令和3年4月には「男女(誰も)がともに喜びと責任を分かち合う協働のまち草津」の実現を目指し「第4次草津市男女共同参画推進計画」を策定し、現在取り組みを進めています。

本調査は、平成23年から5年ごとに実施しており、市内の地域活動における男女共同参画を進めるための実態調査と啓発を目的とします。今回は特に、女性が町内会長や役員になりにくい構造的な背景について、町内会の入会方法や町内会長・役員を選出方法等に焦点を当て調査を行いました。

## (調査対象)

令和3年11月1日時点の全町内会(214町内会。行連区・寮を除く。)

## (方法)

町内会連絡袋(まちづくり協働課)を通じて町内会長へ依頼(令和3年11月26日付)。依頼文(電子回答用二次元バーコード付き)に、アンケート用紙、返信用封筒を同封。回答方法は書面回答(FAX、郵送等)および電子回答。

## (調査期間、回答数)

令和3年11月26日～ 令和4年1月7日

回答数 169件(書面回答155件(91.7%)、電子回答14件(8.3%))

回答率 79.0% (169町内会/214町内会)

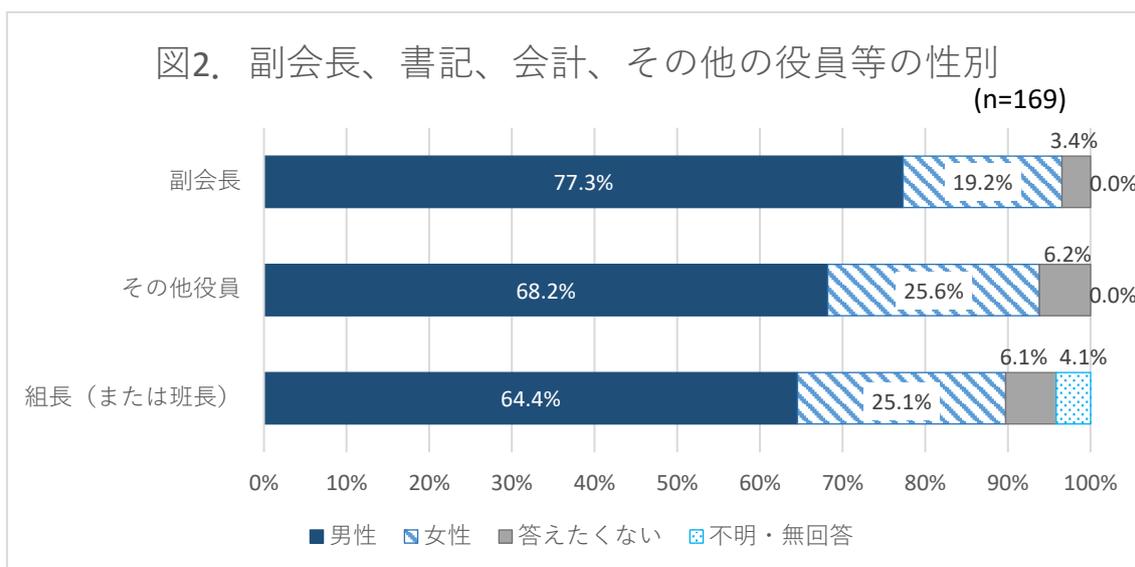
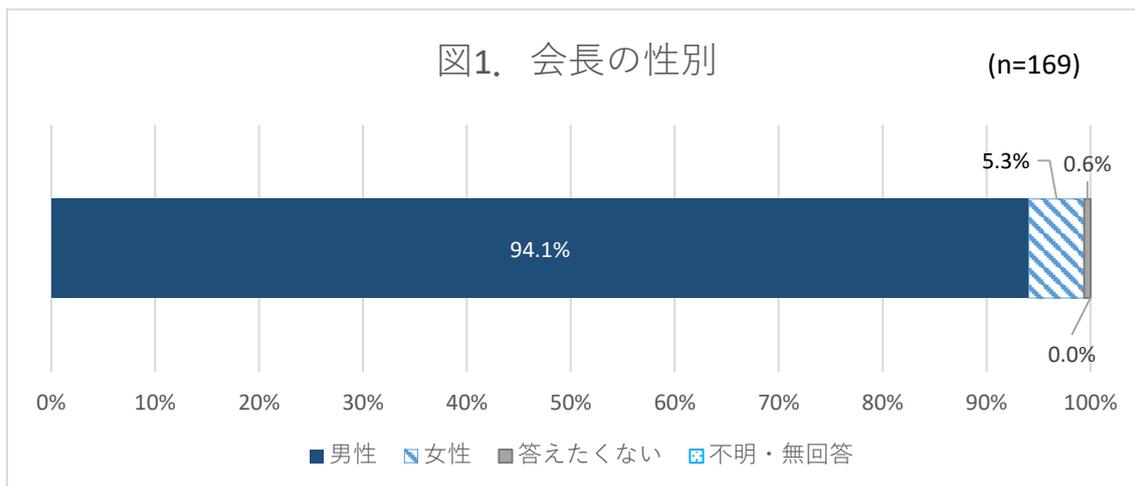
## (補足事項)

- ・集計は小数点第二位を四捨五入しているため、数値の合計が100.0%にならない場合がある。
  - ・回答の比率(%)は、その設問の回答者数を基数として算出しているため、複数回答の設問については、全ての比率を合計すると100.0%を超える場合がある。
  - ・nは、基数となるべき実数であり、設問に対する回答者数である。
  - ・本文や図表中の選択肢表記は、語句を短縮・簡略化している場合がある。
  - ・クロス集計による分析に際して、nが20未満の場合は代表性を失うため、分析対象外としている。
  - ・単純集計では、不明・無回答を含めて割合を表記しているが、クロス集計では検定のため、不明・無回答を除外して割合を表記しているため、結果が異なる場合がある。
  - ・経年比較等のクロス集計について $\chi^2$ (カイ二乗)検定(※)を行い、検定の結果5%水準で有意であったものについて、グラフ中においてアスタリスク(\*)で示している。
- ※ $\chi^2$ 検定とは、比率で異なる結果(例:AはBに対して満足度が5ポイント高い等)が得られたときに、その差が偶然の範囲内(統計学的に有意でない)なのか、そうではないのか(有意である)を調べる検定方法です。

## 2. 集計結果

### (1) 会長・副会長・その他の役員への女性参画

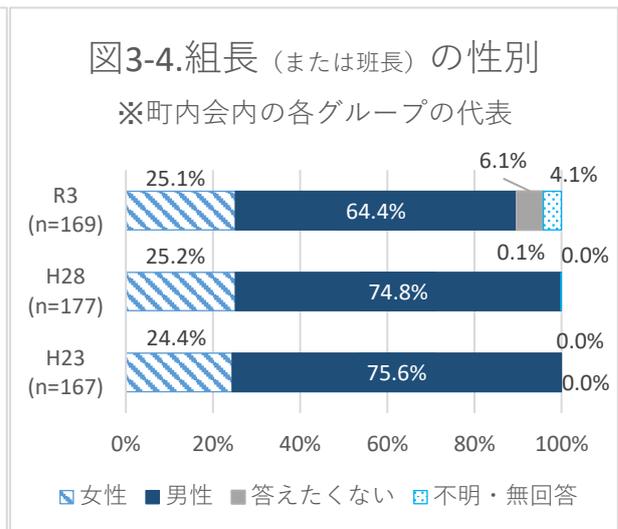
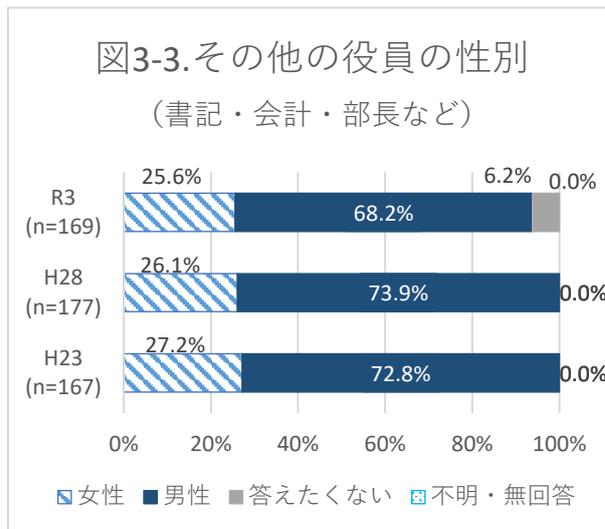
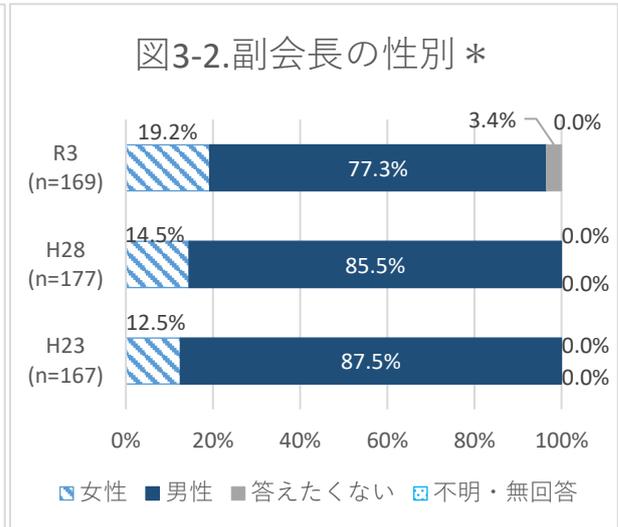
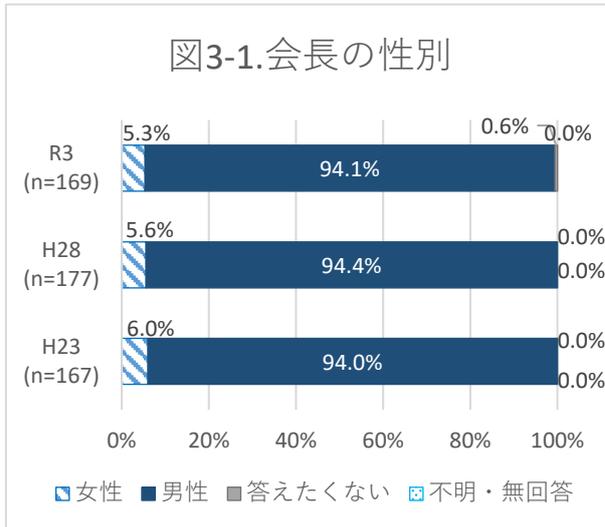
男性会長は94.1%に対し、女性会長は5.3%となっています。また、男性副会長は77.3%に対し、女性副会長は19.2%、その他役員（書記・会計・部長など）は男性68.2%に対し女性25.6%、組長（または班長）は男性64.4%に対し女性25.1%となっています。



【前回調査との比較】

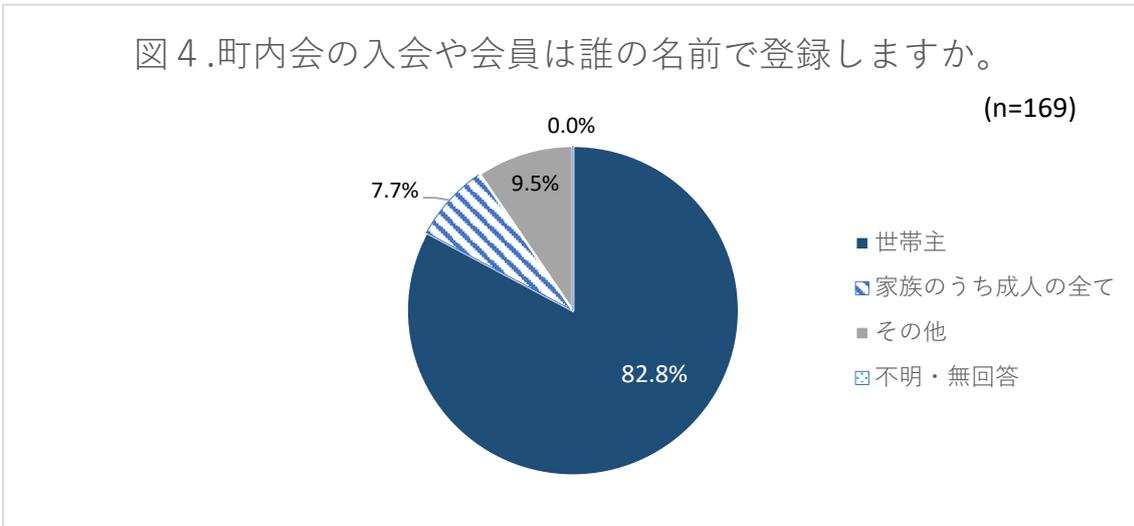
町内会役員の性別役員構成について、平成23年度、平成28年度の結果と比べると、会長に占める女性の割合は5%～6%で、10年間ほとんど変化はありません。副会長は12.5%から19.2%に増加していますが、その他の役員は25～27%、組長（または班長）は、24%～25%とほとんど変化はありません。

※「答えたくない」は令和3年度のみを選択肢。



## (2) 町内会の入会や会員は誰の名前で登録するか

「町内会の入会や会員を誰の名前で登録するか」という問いで、世帯主と答えた割合は82.8%と多く、家族のうち成人の全てと答えた割合は7.7%と少なくなっています。

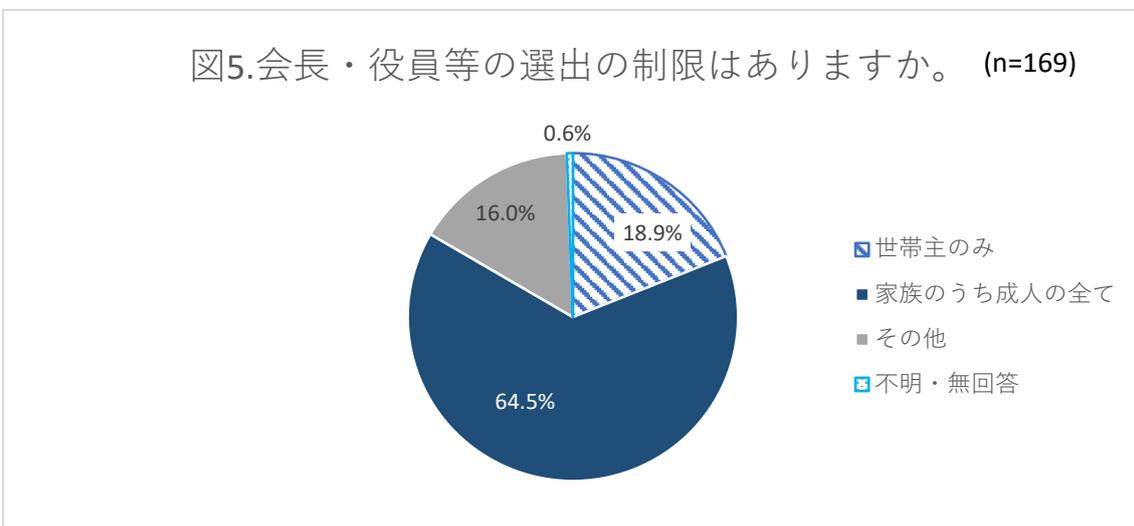


### 【その他の記述】

- ・会議やイベントに出られる人
- ・世帯に任せている。
- ・町内全住民、家族全員等
- ・家族のうち年上の人（男性でも女性でも）

## (3) 会長、役員等の選出の制限

「会長、役員等の選出の制限はありますか」という問いで、会長、役員等を世帯主に限る町内会は18.9%で、家族のうち成人の全てを対象とする町内会は64.5%となっています。ただし、次の調査項目の結果にあるように家族全員を対象としていても世帯主が前提となっている町内会もあります。（当然世帯主がでると思われるので確認していない14.0%。）

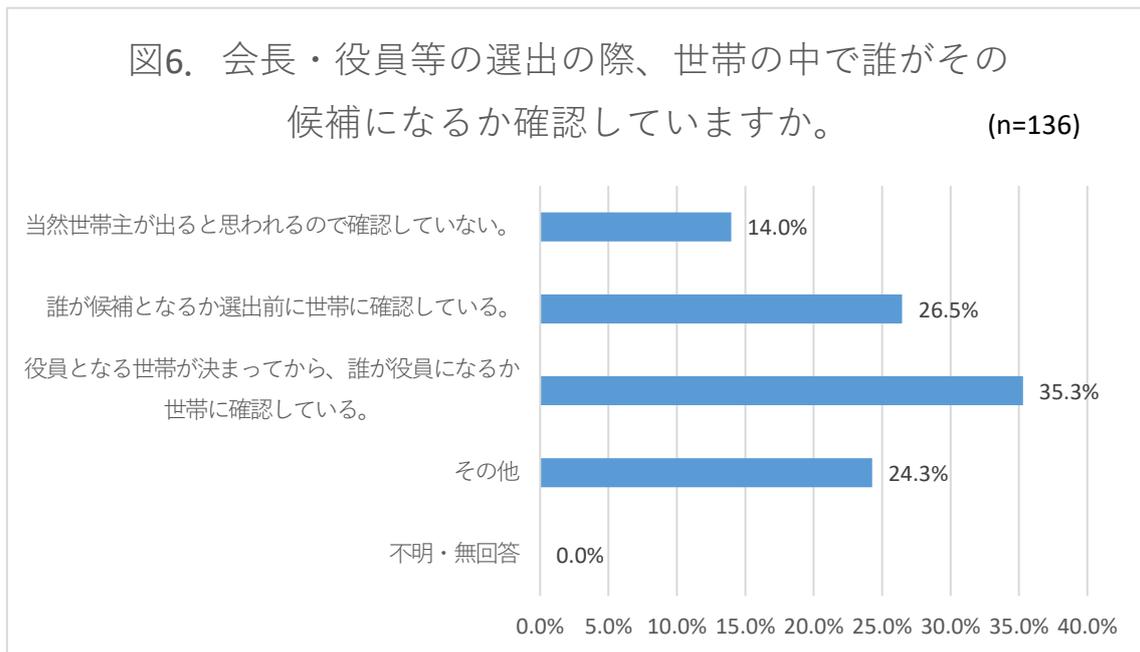


【その他の記述】

- ・20歳以上の世帯主。但し非世帯主であっても25歳以上の者で会員から推薦され町会長に認められれば、この限りではない。
- ・特に制限はないが、世帯主が前提となっている。
- ・原則世帯主であるが高齢世帯で理由がある場合は、家族であれば認めている。等

(4) 役員候補者の確認

会長、役員等の選出は「世帯主のみ」であるという町内会を除いた町内会で、会長、役員等の選出の際、「誰が候補となるか選出前に世帯に確認している」26.5%、「役員となる世帯が決まってから候補者を世帯に確認」35.3%となっていますが、「当然世帯主がでると思われるので確認していない」も14.0%となっています。

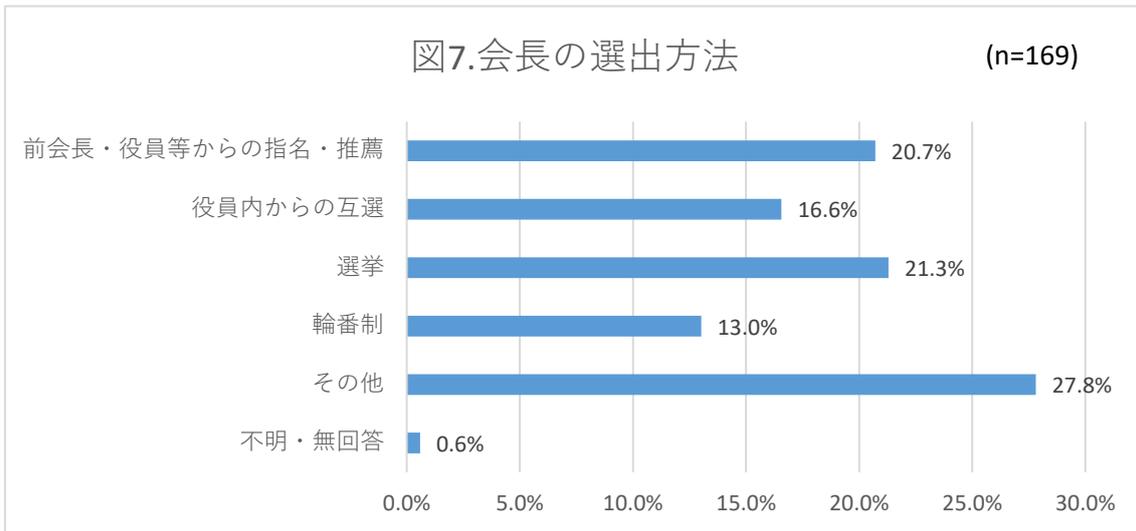


【その他の記述】

- ・選挙で選出された個人（個人名）となる。
- ・役員選考委員会で選出する。名前を指名して依頼している。

(5) 会長の選出方法

会長の選出方法は、選挙が21.3%、前会長・役員等からの指名・推薦が20.7%、役員内からの互選が16.6%、輪番制が13.0%となっています。その他の記述として、役員の中でくじ引き、抽選で選出している町内会もありました。

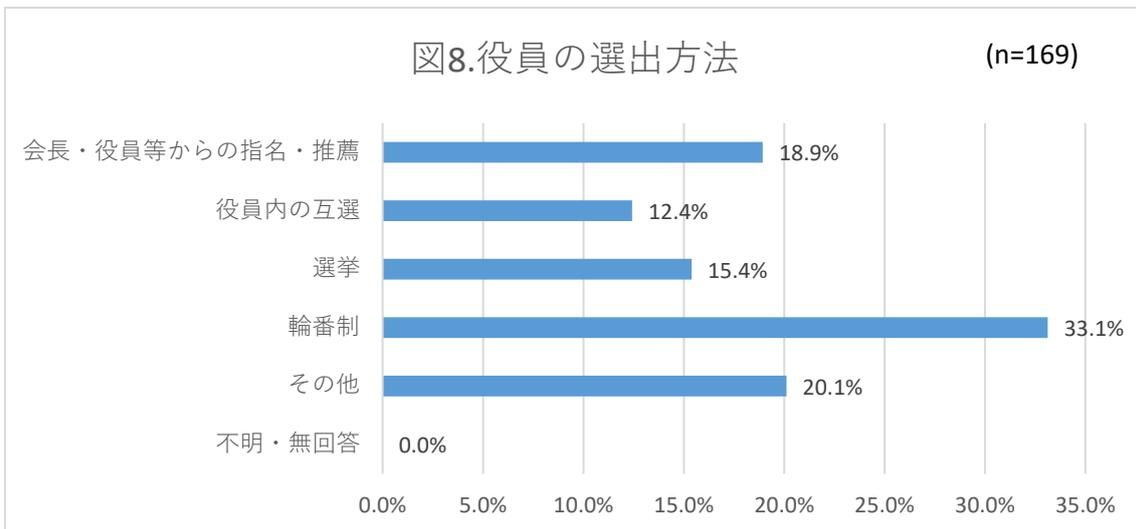


**【その他の記述】**

- ・立候補がなければ、各組で一人ずつ役員を出し、役員の中でくじ引きか抽選で決める。
- ・副会長が次年度の会長になる。(副会長を選挙で選出、副会長はくじで決める、副会長は推薦委員会で決定)等
- ・役員選考委員会で推薦し選挙で承認。
- ・各組から選出(組によって選挙、輪番など)その後、選出された中から互選する。
- ・会長の選挙は60才以上の男性で行う。

**(6) 役員を選出方法**

役員を選出方法は、輪番制が33.1%と最も多く、次いで会長・役員等からの指名・推薦が18.9%、選挙が15.4%、役員内の互選が12.4%となっています。



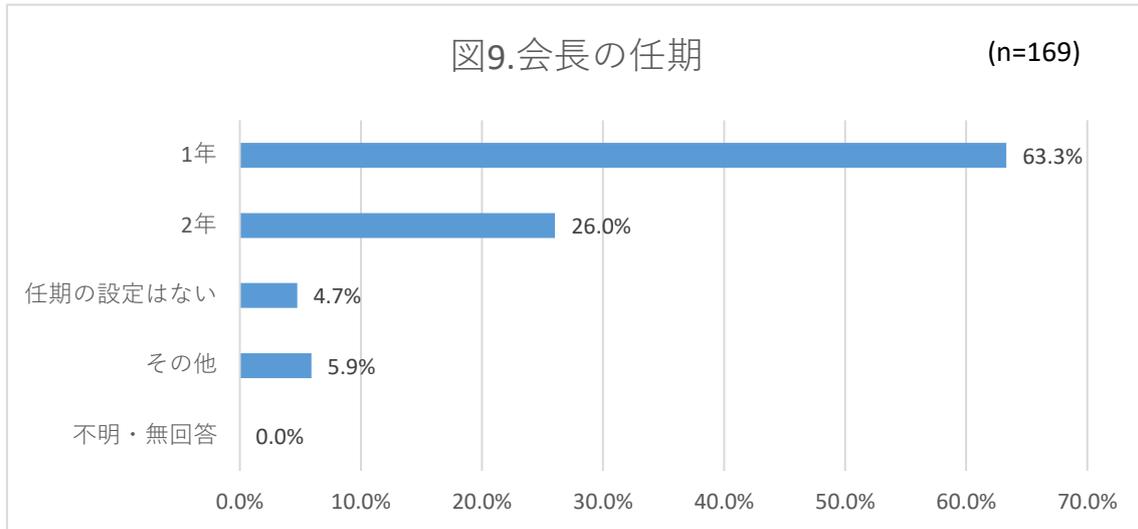
**【その他の記述】**

- ・輪番で回ってきた班長の中から抽選で兼務する。
- ・立候補がなければ、各組で一人ずつ役員を出し、役員の中でくじ引き。
- ・年齢順、会長、前会長、副会長が複数役兼任。
- ・役員選考委員会で推薦し選挙で承認。
- ・会長が指名するか組長が話し合いにより決定。

- 立候補制。
- 各組より 1 名選出。選出方法は組単位に任せる。(概ね輪番制)
- 評議員及び組長は輪番制。副会長は、1 立候補、2 会員の推薦または組別の輪番制。
- 会長選挙の次位者、次々位者を副会長、会計に。組長は輪番

## (7)会長の任期

会長の任期は、1年が63.3%と最も多く、次いで2年が26.0%、任期の設定はないが4.7%となっています。

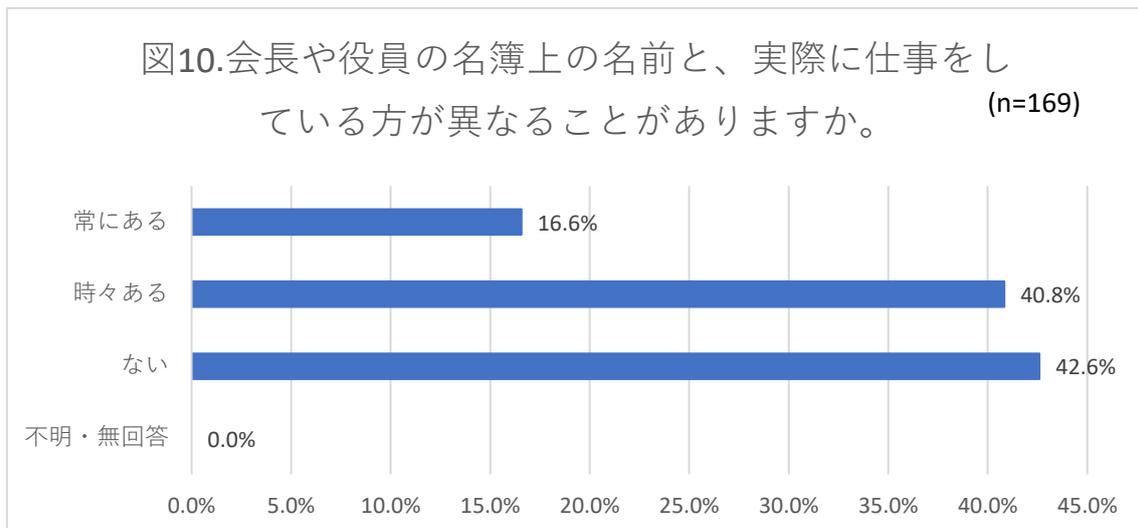


### 【その他の記述】

- ・任期2年3期/6年まで。
- ・2期4年まで。
- ・任期1年、3年が限度。
- ・原則1年。状況に応じて複数年も禁じない。
- ・再任は妨げない。

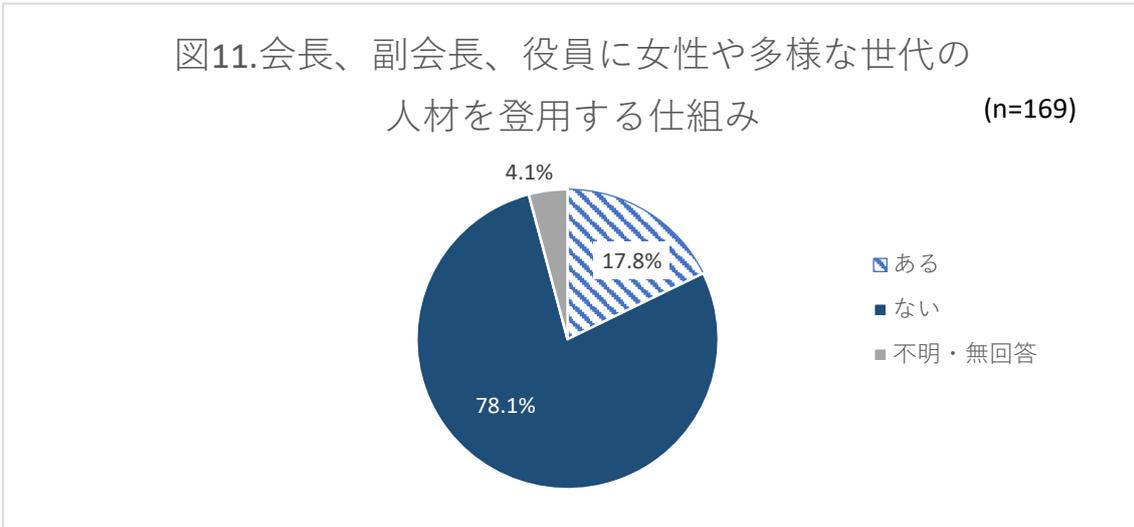
## (8)名簿上の名前と実際に仕事をしている人が異なるか

「会長や役員の名簿上の名前と、実際に仕事をしている方が異なることがあるか」について、常にあるが16.6%、時々あるが40.8%、ないが42.6%となっています。



## (9) 女性や多様な世代の人材を登用する仕組みがあるか

会長、副会長、役員に女性や多様な世代を登用する仕組みは、あるが 17.8%、ないが 78.1% となっています。登用する仕組みについては、女性や多様な人材に様々な活動への参加を促すなどの働きかけをしています。

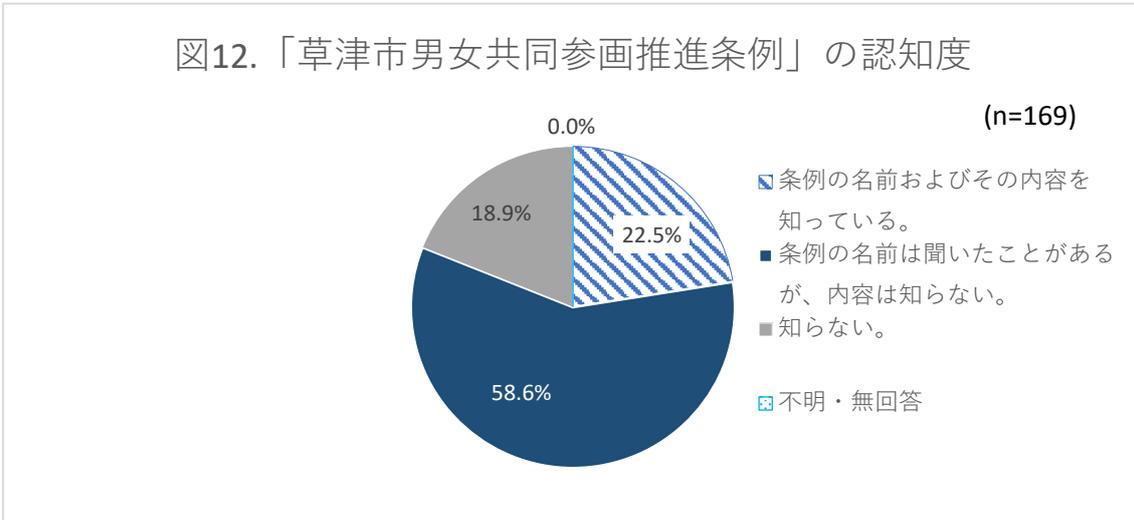


### 【登用する仕組みの具体的な内容】

- ・選任前に個別指名をする。
- ・会長が町内会員を個別に働きかけ
- ・スポーツ振興者に入れる。
- ・特に防災には女性を入れている。防災訓練では高齢者の避難誘導などで活躍している。
- ・現役の就労者（男性も女性も）でも町内役員を担えるように SNS など（グループ LINE や携帯 SMS メール）を活用して役員とのコミュニケーションを図る。
- ・町内の意識の改革を順次スタートしている。1) 役員任期は 1 年（より多くの人材に役員を経験いただく）、2) 会長は立候補の制度あり（広く人材を公募）等
- ・役員以外に協力委員（老人会、子ども会、地域福祉協力員、氏子総代等）の協力を得て町内会運営を行っているため、女性の参加もある。
- ・女性部の創設をして、業務分担をしている。

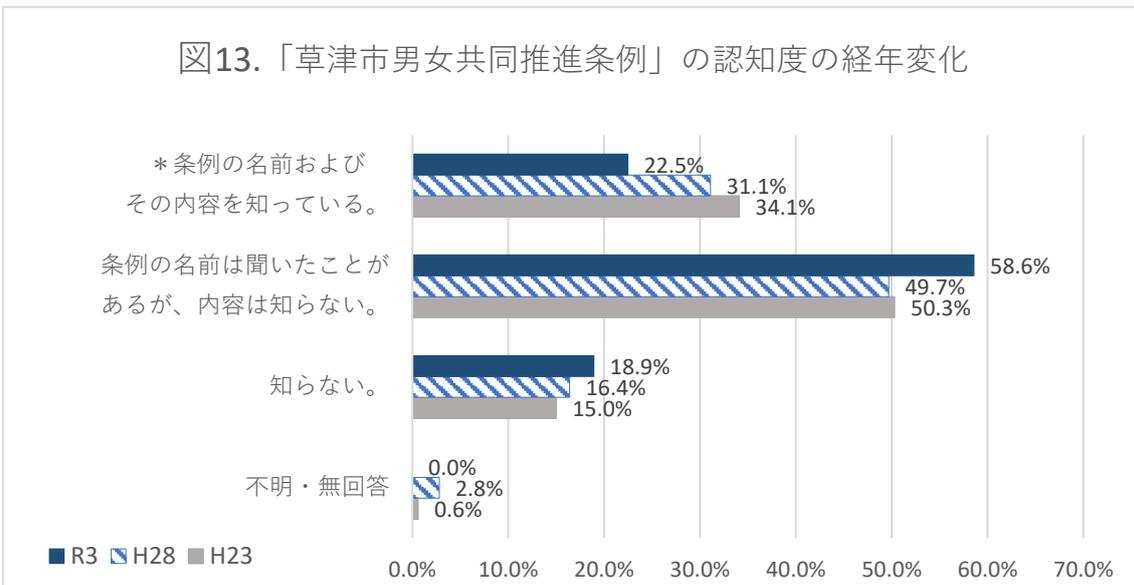
## (10) 条例の認知度

草津市男女共同参画推進条例の認知度は、条例の名前およびその内容を知っているが22.5%、条例の名前は聞いたことがあるが内容は知らないが58.6%、知らないが18.9%となっています。



### 【前回調査との比較】

平成 23 年度と比較して、「条例の名前およびその内容を知っている」割合が低下しています。

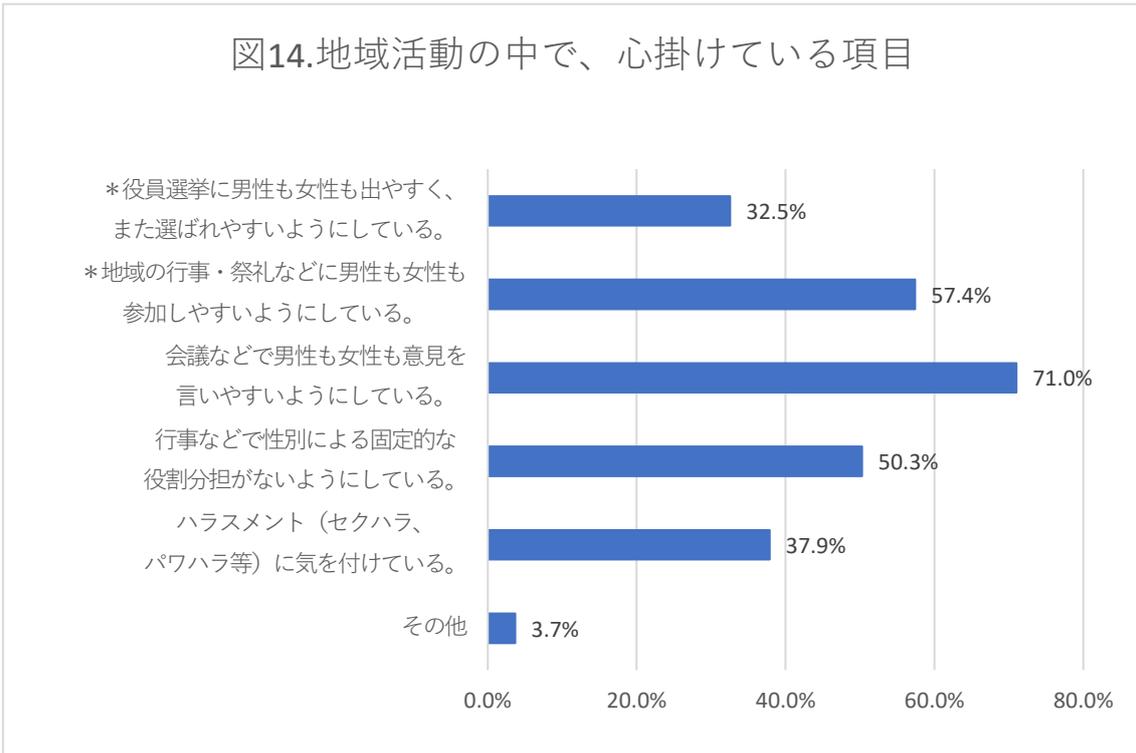


## (11) 地域活動で心掛けていること

地域活動の中で心掛けている項目は、「会議などで男性も女性も意見を言いやすいようにしている」が71.0%で最も多く、次いで、「地域の行事・祭礼などに男性も女性も参加しやすいようにしている」が57.4%、「行事などで性別による固定的な役割分担がないようにしている」が50.3%、「ハラスメント（セクハラ、パワハラ等）に気を付けている」が37.9%、「役員選挙に男性も女性も出やすく、また選ばれやすいようにしている」が32.5%となっています。心掛けている項目がない町内会（無回答、特になしと記述した町内会等）は5.9%

となっています。

図14.地域活動の中で、心掛けている項目



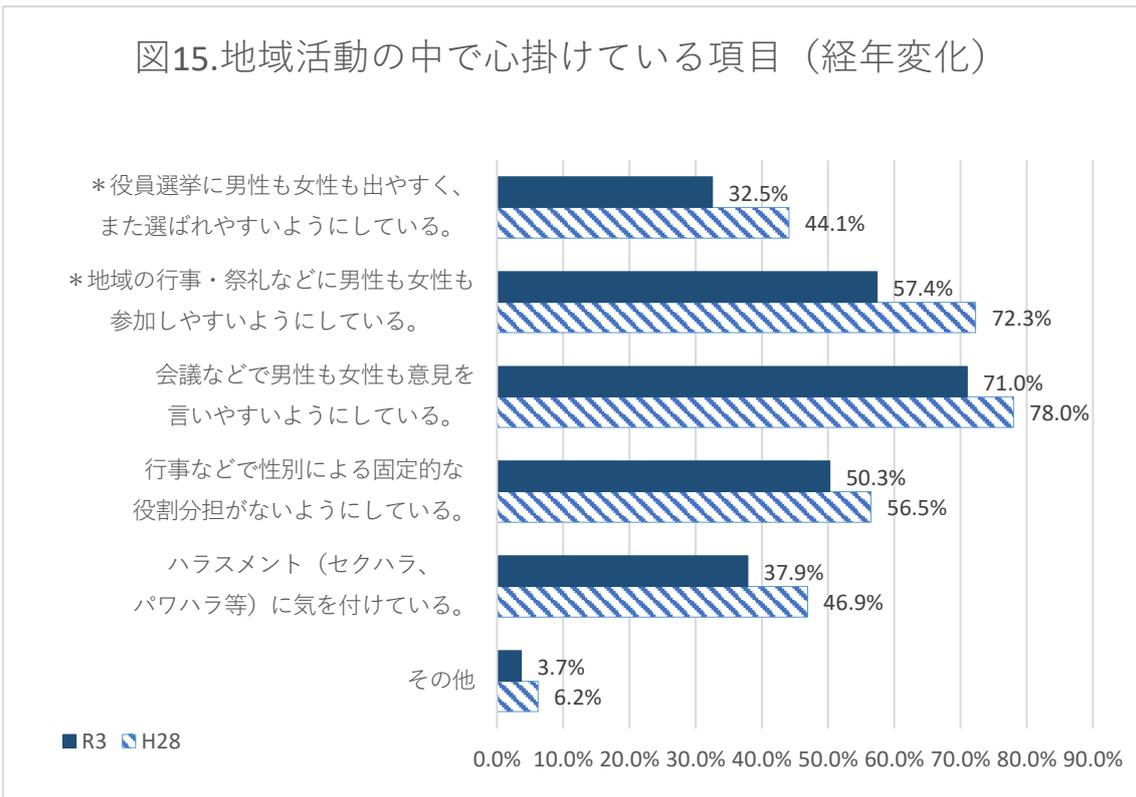
【その他の記述】

- ・総会参加は世帯主以外も可。
- ・行事を減らしなるべく参加することを少なくする。

【前回調査との比較】

平成 28 年度と比較して、「役員選挙に男性も女性も出やすく、また選ばれやすいようにしている。」と「地域の行事・祭礼などに男性も女性も参加しやすいようにしている」割合が低下するなど、全般的に低くなっています。

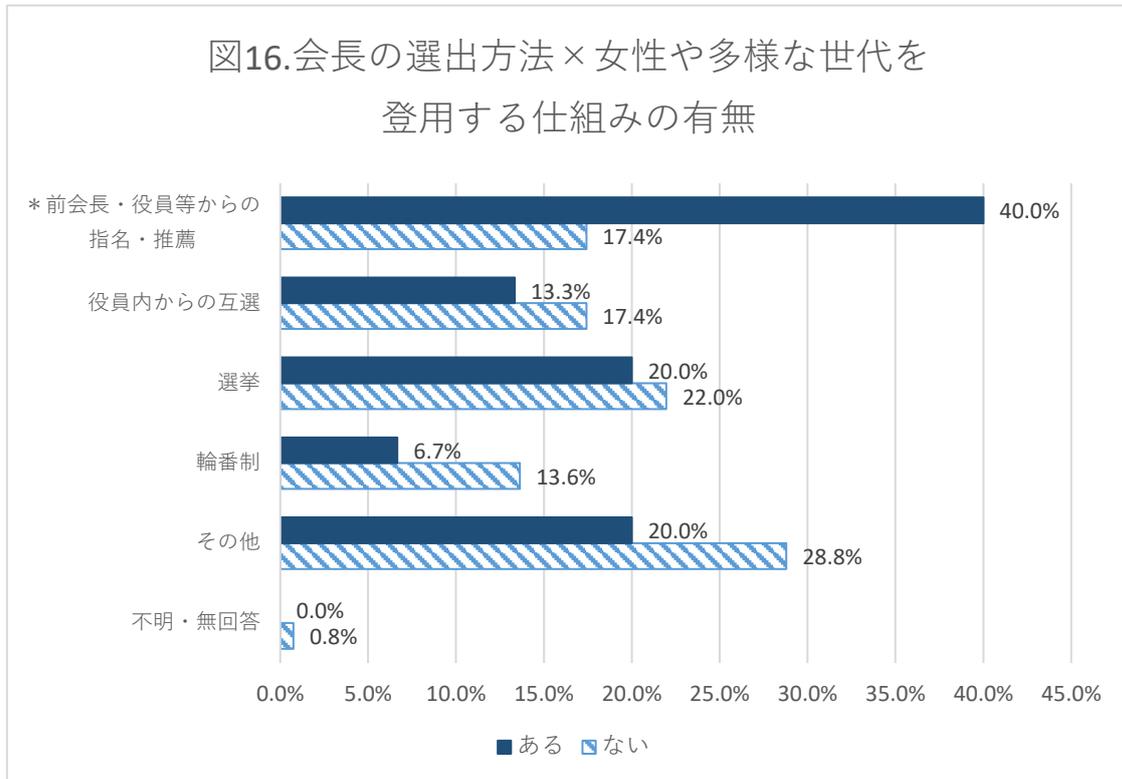
図15.地域活動の中で心掛けている項目（経年変化）



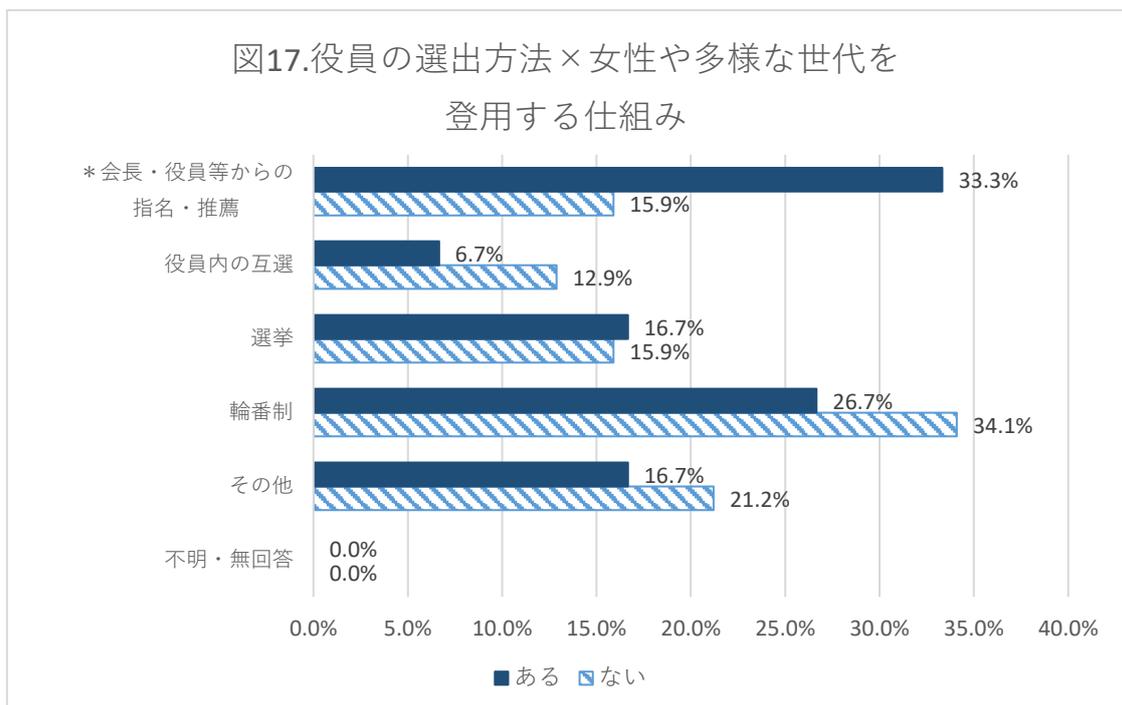
## (12)女性や多様な世代を登用する仕組みがある町内会について(クロス集計)

「女性や多様な世代を登用する仕組みがある」と答えた町内会は、女性参画の意識が高いと考えられることから、このような町内会が他の項目にどのように回答しているかを特に集計しました。(クロス集計)

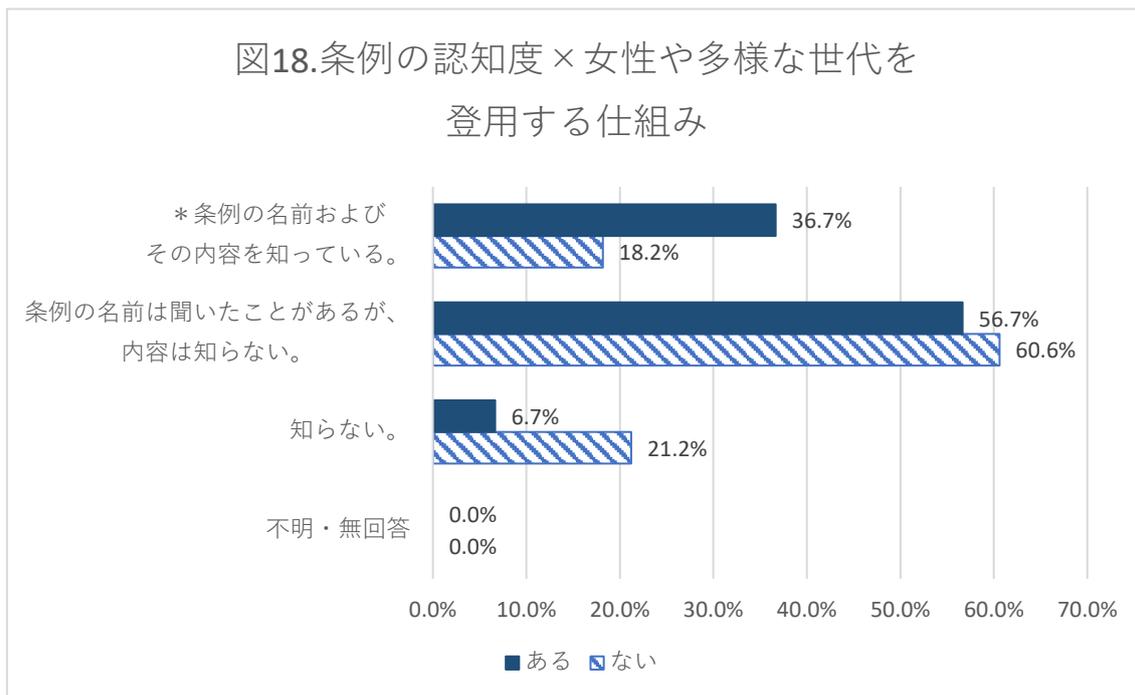
女性や多様な世代を登用する仕組みがある町内会は、会長の選出方法として、「前会長・役員等からの指名・推薦」が多くなっています。



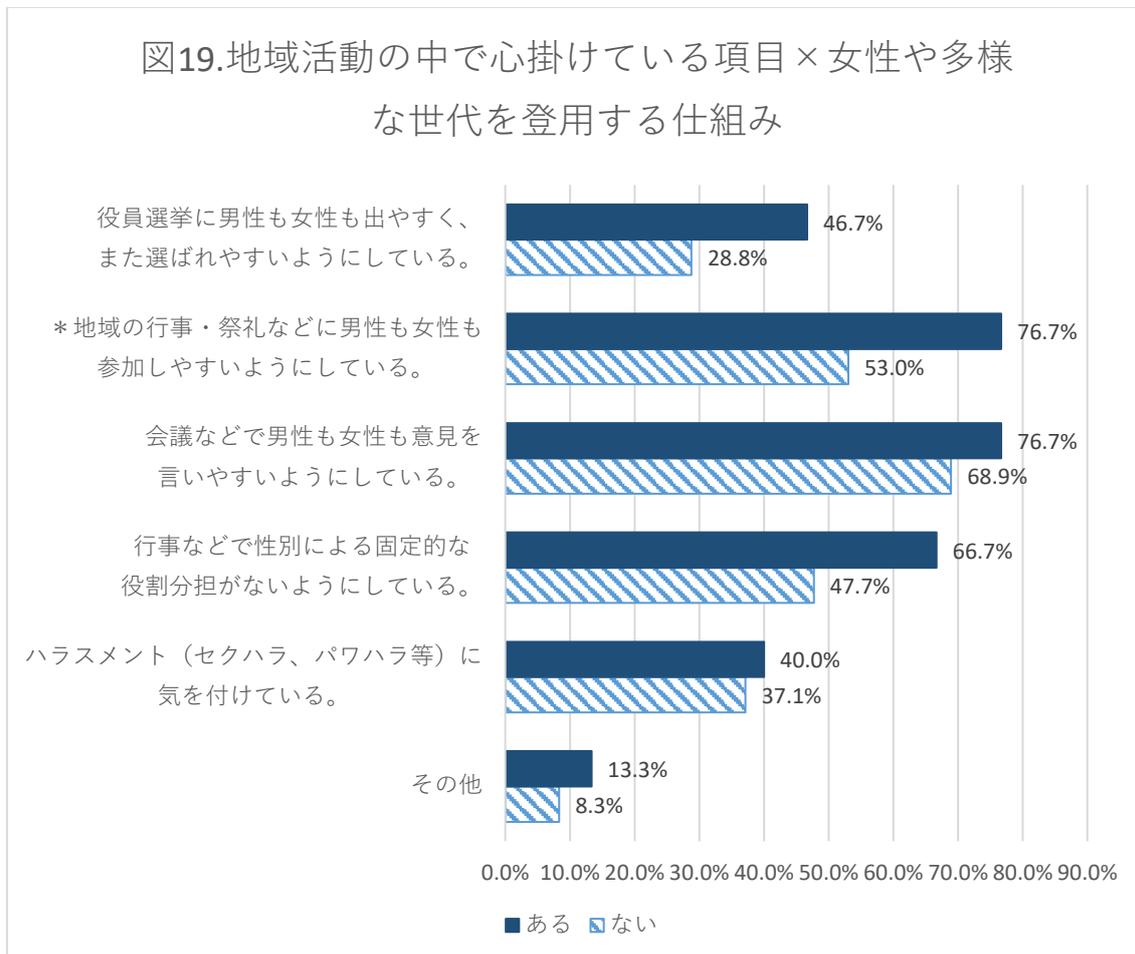
女性や多様な世代を登用する仕組みがある町内会は、役員の選出方法として、「会長・役員等からの指名・推薦」が多くなっています。



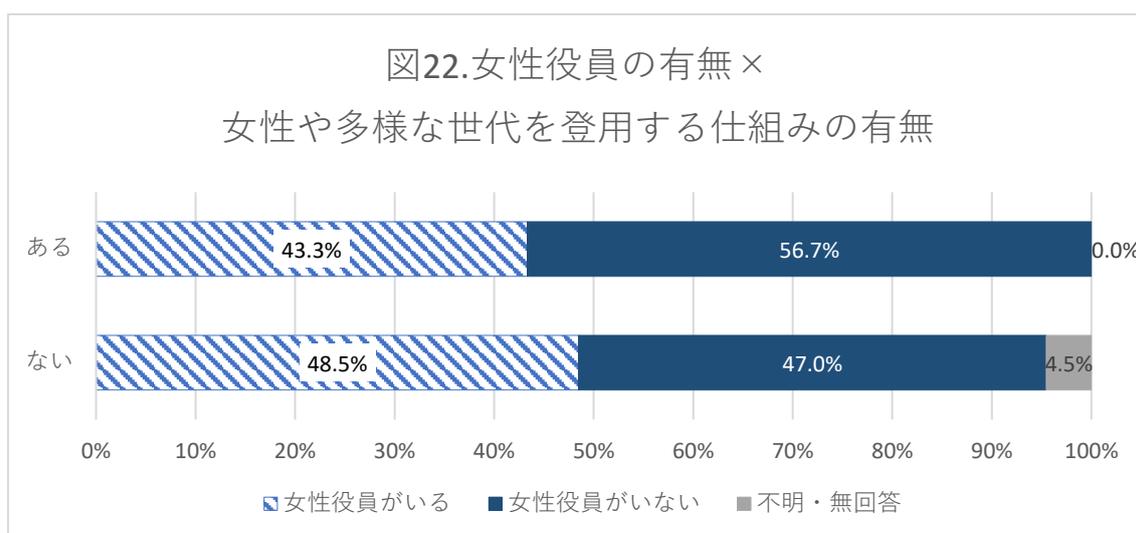
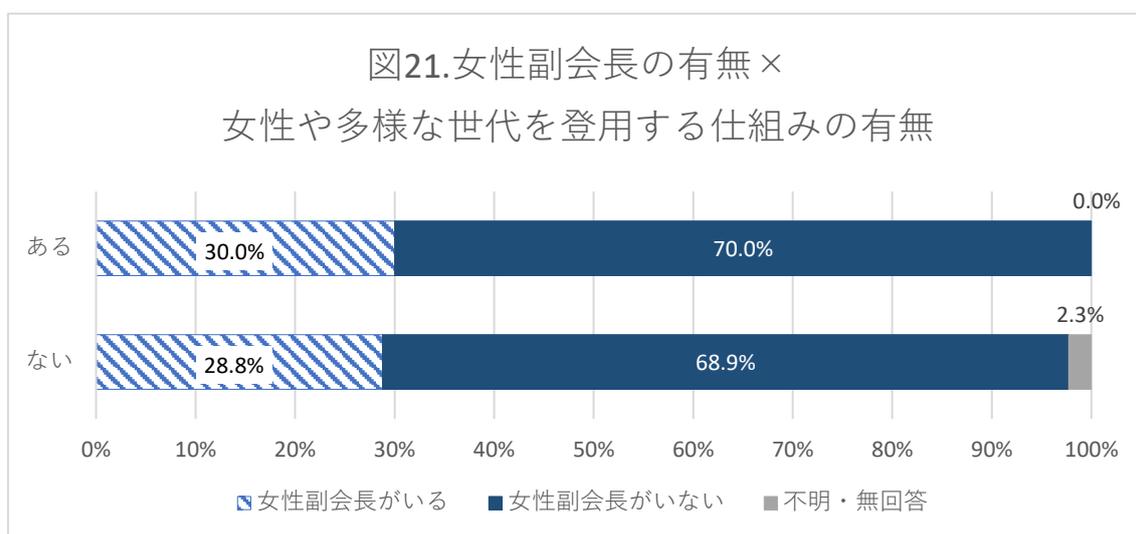
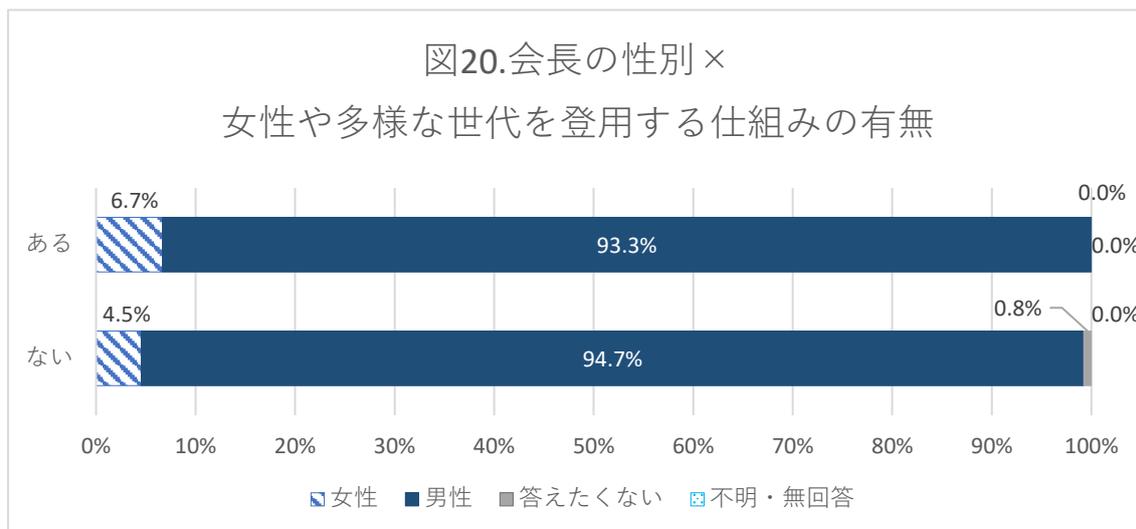
女性や多様な世代を登用する仕組みがある町内会は、「条例の名前およびその内容を知っている」が多くなっています。



女性や多様な世代を登用する仕組みがある町内会は、「地域の行事・祭礼などに男性も女性も参加しやすいようにしている」が多くなっています。



女性や多様な世代を登用する仕組みがあっても、女性の登用（会長、副会長、役員）は進んでいません。



### (13)市で取り組んだら良いと思うこと

「地域での男女共同参画を進めるために、市がどのような取り組みを進めたら良いか。」についての自由記述をまとめました。

#### 女性の会長や役員の数値目標の設定など

- ・「配慮いただきますよう」の言葉ではなく、具体的な数字(参画比率)を出していったらどうか。
- ・各町内会に於ける、役員の男女構成比を、もっと積極的に行政側から指導するべきだと思います。
- ・市から依頼される役員について、女性何名と指定されることで入り易くすべきだと思います。
- ・先ず女性が参加しやすい環境づくりが必要で、政治分野、特に市議会などはクオータ制の導入、義務化とか、パリティ法(仏)のような制度の検討もありかと思います。

#### 好事例の紹介、研修

- ・男女共同参画に繋がる人権意識の向上、その為の研修機会の工夫。
  - ・男女共同参画についての市内・外の具体事例をタイムリーに伝達して欲しい。
  - ・男性役員がしんどい思いをしている。古い町内会ほど難しい。どうやって変えていったらよいのか、良い事例があれば教えてほしい。
  - ・男女格差解消も必要であるが、世代間格差を解消し、若年層が活躍できるように検討してほしい。※若年層の意見が聞き入れられない現状を何とか解消できる取り組みを世間に示して欲しい。
  - ・現在の各町の男女比の割合とか、どのような役職に女性が活躍されているかなどの事例をお教えほしい。市としては、女性の人材登用についての啓発文を示してほしい。
  - ・講座開催等(成功例)、モデル団体の発表
  - ・(アンケートの)総括内容など各町内会にもフィードバックしてください。
  - ・先進地域での事例を研修(学習)する機会を設け、先ず意識化する取り組みから始める。
- 等

#### 女性へのアピール、女性が参加したいと思える集まり、女性に役員になってもらう工夫

- ・女性が参加したいと考えるような取り組みが必要。
- ・子ども会やPTA行事と町事業とのコミュニケーションが出来る様、市の取り組みも考えてもらってはいかがでしょうか。
- ・若い世代の人達が町内会活動に疑問を感じ、希薄になりコミュニティの場として捉えられないかと思う。自治体に”おまかせ”でなく、若い世代が興味・関心を持つ行事(趣味嗜好をも含む)が、全体で取り組みが行えればと思う。
- ・役員は男性、諸行事の参加は女性というパターンが定着している様に思います。女性でないと役員は出来ないかな?男性でないと諸行事には参加出来ないかな?と思う様な企画を立てないと男女共同参画は推進しにくいのではと思います。
- ・特に女性が参加しやすい事業(行事)の企画
- ・女性のための部会、クラブを作り、市、行政にも説明していただき、女性にも町、市、行政に参画していただきたい思いです。
- ・若い人(勤め人)や女性でも気軽に参加できるような会議(まち協など)にして欲しい。(時間的なもの、堅苦しくない雰囲気、ダラダラした会議はやめる)

- ・望んで役員等になる事を希望される事があれば、当町内会では不都合は無く、障害もないはず  
です。世帯主が町内会長をするという思いが根強くある様に感じています。
- ・組長さんは、男女の差があまりなく参加出来ていると思われるが、会長職には過去の歴史でも女  
性の例が無い。あえて言えば、女性の経験者が無くてもその事自体は問題でなく、会長候補が少  
なくなる、高齢化してくる。しかし町内会を無くす訳にもいかず、その意味で「女性」でも就任できる  
環境作り、風土、男女差別が無い町内会を目指すべきと思う。等

### 行政事務やまちづくり協議会等の負担軽減、町内会運営の改革

- ・行政事務委託の更なる精選。
- ・高齢化も進み、働く世代の地域活動への理解が年々低下。役職の掛け持ちがあり、学区も含め  
地域委員とかの負担を少なくする為に、各種団体の統合、削減が必要と考えます。
- ・私どもの町内会は、女性が多く、町内会活動における女性参画の課題としては、最初の役決めの  
時に奥様を出してきて(わざと)、「私は会長なんか無理やわ」といった感じで比較的責任の軽い役  
に就く方が一定数おられることです。町内会をやっていると、下記の2類型に人材を分けて考えて  
しまいます。(1)サラリーマン型(ちなみにこっちの人材不足で困っています):平日昼間は時間が  
取れないが、PC を使った事務仕事が得意。夜中等への空いた時間に事務作業をこなす。仕組み  
を考えられる。メールでのコミュニケーションを苦にしない。発言もよくする。(2)主婦型:時間の自  
由は、昼間は効くが夜は×。デジタルは苦手。どっちの要素もあり、バリバリ仕事をしてくれる主婦  
の方もいれば、ワンオペ育児+在宅ワークで町内会の仕事がほとんどできない人もいます。今、  
色々な働き方、暮らし方の方がいて、皆に活動に参画をと考えると、多様なライフスタイルに合わせ  
た仕事のさせ方をして欲しいです。例えばこのアンケートも、メールで受領して、PC で作業が完結  
するというように、等。「会長宅に紙を配るから、配布しといて」みたいな仕事はなくして欲しい。  
・高齢化率が50%を超えており、また、若い世帯は共稼ぎが多く、運営の担い手が限られており非  
常に厳しい状況である。特に町内会運営はもとより、学区の各種団体(まち協・社協・青少年・体振  
等々)から人員派遣要請が多く、また、その会議やイベントへの参画が役員の大きな負担になって  
いる。最近では各町一律の人員派遣要請に応じられなくなりつつあり、会員の中には町内としてメ  
リットのない団体からの脱会や究極、町内会の必要性に疑問を持つ声があり、町内会脱会したい  
世帯が増え会存続の危機と感じ、対応に苦慮している。過度の負担とならないよう行政から各種団  
体へ各町一律の人員派遣要請や会議やイベントなどの見直しを指導していただきたい。
- ・行事を縮小すべき。町内会主催イベント、まちづくり協議会が主催しているイベント、社会福祉協  
議会主催のイベント、ふれあいまつりが大変。学区運動会、訓練(消防年2回、防災年2回)、毎  
月火曜まちづくりセンター、年1回市長との懇談。新しいマンションとの調整。清掃(町内、市内一  
斉年12回、散在性ごみ)行事は昼までにしてほしい。
- ・役割の内容によっては、個人差等から負担が大きかったり、得意、不得意等の分野に分かれたり  
する。互いにサポートしあえる仕組みづくりや町内単位での活動(清掃作業、樹木の伐採、草刈り  
機使用)などの負担が役員のしんどさにもなってくる。そのあたりで町内会費(市の補助 etc)で業者  
に頼む等、負担のない仕組みづくりをしてほしい。等

### その他

- ・問題は年配と若年の男女意識の差にあり、戦前、戦後の教育を受けた方を対象とした勉強会が  
必要ではないでしょうか。特に新興住宅地では古い住人と新しい住人で意識差が大きい。
- ・町内会役員構成・・・世代間で構成でき、運営できるように進められたら若い人、高齢者の良さを

出しながら継承、活性化できるのではと思います。今年度、経験の中で実感しました。

- ・女性は特に時間的な制約を受けることが一般的である。結果として役職者の後任を選出するのに限られた方を指名する。已む無しの面はあるが、女性でも若手を後任に指名する様に働きかけてほしい。

- ・仕事、子育てがある生活があり、地域活動へ取り組むのは多忙です。職場での理解、子育て支援に取り組んで欲しい。

- ・役員選出などで男女を条件とすることは難しいと思います。

- ・役員の任期を決めて、同じ人が役員をしない方法を取る。

- ・意識しすぎず、ありのままがいいと思います。

- ・地域社会の問題、課題は家庭内で話し合っていると思うので、女性、男性の意見(家庭内でまとめたもの)を代表として進めているので、表面上の男とか女とかの問題ではないのではないかと。

- ・市の職員の女性が増えること

- ・市の役職、議員等、女性の方が増えないと、地域での活動も増えてこないように思います。等

### 3 結果の分析

今回の調査では、女性が町内会長になりにくい構造的な問題があるのではないかという仮説をたて、町内会の入会方法や町内会長、役員を選出方法等に焦点をあてて調査を行いました。

「町内会の入会や会員は世帯主の名前で登録する」が 82.8%で町内会活動の単位を個人単位でなく世帯単位としており、その代表を「世帯主」としている町内会がほとんどとなっています。また、会長、役員を選出にあたって、会長、役員を世帯主に限っている町内会は 18.9%あり、世帯主に限っていない場合においても、世帯の中で誰が候補になるかは、「当然世帯主が出ると思われるので確認していない」が 14.0%であり、30%以上の町内会が、世帯主以外を会長や役員に選出することを想定していないことがわかりました。世帯主が女性の場合もありますが、夫婦の世帯の場合、夫が世帯主になっている場合がほとんどであり、この場合結果的に男性に限定することとなり、女性の参画を妨げていることがわかりました。

なお、令和2年度の国勢調査の結果では、草津市の「夫婦のみ」「夫婦と子どもからなる世帯」の世帯主の性別割合は、28,493世帯のうち、男性が98.8%、女性が1.2%となっています。

会長・副会長・その他の役員への女性参画については、過去の調査結果(平成23年度・平成28年度)と女性参画率を比較したところ、会長は10年間5~6%と変化がなく、副会長は12.5%から19.2%に増加、その他役員は25~27%、組長(または班長)は24%~25%とほぼ変化がなく、全体的にみて町内会における女性参画が進んでいないことがわかりました。

男女共同参画推進条例の認知度についても「条例の名前およびその内容を知っている」が平成23年34.1%、平成28年度31.1%、今回22.5%と年々減少しています。

「女性や多様な世代を登用する仕組みがある」町内会は、条例の認知度が高く、地域活動の中で「地域の行事・祭礼などに男性も女性も参加しやすいようにしている」割合が高くなっていました。会長の選出方法、役員を選出方法については、「前会長・役員等からの指名・推薦」「会長・役員等からの指名・推薦」の割合が高く、工夫されているように見受けられました。

また、「市でどのような取り組みを進めたらよいか」についての主な回答として、「地域で女性が活躍しているなど好事例の紹介をしてほしい」、「女性が地域活動に参加したくなるような風土、環境づくり」、「町内会の事務の負担軽減」などがあげられていました。

これらを参考として、町内会における男女共同参画を進めるため、取り組みを検討していきたいと考えています。

## アンケート調査結果についてのコメント

令和3年度草津市男女共同参画審議会 筒井淳也会長(立命館大学・産業社会学部教授)様よりいただきました。

町内会を対象とした調査は京都市などいくつかの自治体でも行われていますが、男女共同参画の視点からの調査は貴重であると思います。現在日本では、職場や家庭といった取り上げられることが多い分野以外にもさまざまな分野で男女共同参画の促進が求められており、地域組織(地縁団体)もそのなかの重要な部分です。地域組織は人口高齢化や人口移動、地区外への通勤・通学の増加のなかで組織率の低下が目立ち、維持可能性が喫緊の課題になっていますが、地域包括ケアシステムの推進にみられるように、生活保障が地域に委ねられる傾向もあり、住民にとって安心できる生活環境の構築において「機能する町内会・自治会」は重要度を増す可能性さえあります。その組織の運営に、ジェンダーやダイバーシティの理念を取り入れることも、また重要な課題です。

本調査からは、自由回答における意見を含め、町内会における男女共同参画のための課題が浮き彫りになりました。世帯主を代表とすることによる偏りの問題のほか、共働きが増える中での事務的作業の負担軽減など、取り組むべき課題に向き合っていくことが求められていると思います。