

第1回 防災研修プログラムの改定に関する検討会 議事要旨

- ・ 日時：令和2年12月25日（金）10:00～12:00
- ・ 場所：オンライン開催
- ・ 出席者：

座長	鈴木 秀洋	日本大学危機管理学部危機管理学科 准教授
委員	宇田川真之	防災科学技術研究所災害過程研究部門 主幹研究員
同	高橋 聖子	江戸川みんなの防災プロジェクト プロジェクトマネージャー
同	長沢 涼子	福島県男女共生センター企画調査課 主任主査
同	野々口敦子	男女共同参画と災害・復興ネットワーク 運営委員
同	紅谷 昇平	兵庫県立大学大学院減災復興政策研究科 准教授
- ・ 議事
 1. 開会
 2. 議事
 - （1）防災研修プログラムの改定に関する検討会について
 - （2）防災研修プログラム改定の方向性について
 - （3）ヒアリング調査について

議事（１）防災研修プログラムの改定に関する検討会について

○資料１のとおり了承された。

議事（２）防災研修プログラム改定の方向性について

○問題意識は大きく二つ。一つ目は、理解を行動に変えていくためにどうしていくかということ。

「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～（以下、「ガイドライン」という。）」では、災害時にやるべきことを確認できるチェックリストを作成したが、それを理解してもらうために、防災研修プログラムとガイドラインとの結びつきを深めたい。二つ目は、市町村に裾野を広げていくにはどうしたらよいかということ。研修で理解を深めた県の職員が講師となって市町村に研修したり、自治体の防災や男女共同参画部局の、ある程度知識がある職員が講師となり、他部局の職員に向けて研修を行ったりするイメージを持っている。そのため、ハードルが高くないプログラムが良いと考えている。

○ガイドラインでは、取組主体として都道府県／市町村／男女共同参画センター／市民団体に分けて整理されているので、これを活用するとよい。

○現在の防災研修プログラムは、受講者が「共感できる」「驚きがある」といった新鮮な感情をわき起こすようなつくりになっておらず、講師としてかなりのテクニックが求められる。誰もが講師になれることが理想ではあるが、それなりに勉強が求められ、その兼ね合いの検討が必要。

○市町村職員が、地域の住民や自主防災組織に対して、男女共同参画の理解の促進のために研修を行うためのテキスト等を用意してあげるとよい。

○話す対象者によって研修内容を選択できるとよい。必ず話すべき「共通」のものや、「地域」向けのもの、「行政」向け、行政の「幹部」向けのものなどを用意し、選択できるようにするとよい。

○研修のねらいとしては、まず「意識を変える」というのが一番根本にあると思う。それを強調するのであれば、細部についてはガイドラインやチェックリストを参照するよう軽く流すなど、内容にメリハリをつけるとよい。

○研修で事例を話す場合はその詳細を知っておく必要がある。そのため、１事例につきＡ４で最低１ページ、可能であれば４ページ程度の資料があることが望ましい。

○本教材のメインのターゲットは地方公共団体の職員だと考えている。講師は、県や市町村の男女共同参画の部局で防災を学んだ職員、あるいは防災の部局で男女共同参画について学んだ職員をイメージしている。

○男女共同参画基本計画では、防災の現場での女性の参画が定められていることから、研修の目的に「自治体職員が防災の現場において女性の参画を推進できるようになる」ことを加えてはどうか。

○研修は、理解するに留まらず「アクション」につなげることが大事である。この最終目的を達成するには、連携・協働することが必要。そのためには、モニタリング（チェック）することが重要であり、その前提として、実施すべき事項を共有することが大事。

○プログラムのうち知識を理解してもらう部分は、eラーニングで行うこともできる。eラーニン

グと対面でのワークショップとを組み合わせるとよいのではないか。動画で受講し、その後のワークショップではシンプルに、現況⇒理想⇒問題⇒解決策の順で話し合うようにし、最後にはお互いの実施すべき事項（To Do）を共有できるようなツールを提供できると、行動に結びつくようになるのではないか。

○受講後にガイドラインを見ながらでないと答えられないテストを実施し、その結果を内閣府のホームページで情報公開するなど、モニタリングとプロモーションを兼ねた仕組みもあるとよい。

○「理解」から「行動」に変えることが重要であることに同意。その一方で、根本的な問題は、防災・災害復興における男女共同参画の重要性を理解できていないことにあるのではないか。平時におけるジェンダー格差・不平等を作り出している社会構造により、男女間で災害リスクのレベルが違い、災害対応能力が違い、復興のスピードまでもが違ってくる。そのため、防災・災害復興にジェンダー視点を入れれないといけないという根本的なコンセプトをしっかりと理解してもらうことが重要。eラーニングに、それを理解してもらえるコンテンツを組み込むとよい。

○基本教材のセッション1に、ジェンダー視点の必要性を伝える内容の厚みを増す必要がある。ガイドラインの基本方針3「災害から受ける影響やニーズの男女の違いに配慮する」とリンクさせるとよい。

○「意識」から「行動」に変えていくためには、スライドの冒頭部分で、受講対象者に役職も踏まえて、「どう行動を変えてほしいのか」を伝えるとよい。例えば、現状はこういう部署のこういう役職の人がこう考えているから、こういう問題が起こっている。考え方をこう変えると、現場はこう変わるということ。管理職向けに、ハラスメントへの訴訟などの事例を出すことも考えられる。

○防災担当に女性職員を増やすには、女性職員が働きやすい組織環境を作る必要があり、そういった組織を作るのは管理職の立場にある人であり、管理職に対する教育が重要。

○受講対象者にグラデーションをつけることも考えられる。

○東日本大震災以降10年間、男女共同参画センターで研修を継続して実施してきたが、男女共同参画センターから防災の部署にどうやって働きかけるのかが最も難しいと感じている。

○ガイドラインは、内閣府男女共同参画局長と内閣府政策統括官（防災担当）との連名で、各都道府県の男女共同参画と防災の両方の部局に対して周知を行った。第5次男女共同参画基本計画ではガイドラインの活用・徹底を盛り込んでいるが、本研修プログラムも含めて内閣府の男女共同参画と防災担当が一緒になって推進し、自治体においても連携が進むようにしていきたい。

○自治体が防災研修をおこなう際に、ガイドラインの重要事項を入れた研修になっているかを点検できるようなチェック欄を入れるのもよいのではないか。

○防災担当の職員に対して、女性が参加することのメリットを伝えることが大事。要配慮者等を助けるような様々な知恵が入ってくるなど、女性を参画させることでこれまで負担だった物事が解消されることを理解していただきたい。

○ガイドラインのタイトルは、あえて「災害対応力を強化する女性の視点」とし、災害対応力が

強くなるには女性の視点が必要ということをアピールした。本研修プログラムも同様のことが言えるのではないか。理解が進まない層にもわかってもらう仕掛けが必要ではないか。

- 現プログラムの構成自体を改善する必要があるのではないか。なぜ必要か（Why：特に管理職が知っておくべきこと）、どういう状態が良いのか（What：ガイドラインに書かれている）、どうやって実践していくのか（HowTo：ガイドラインに書かれている。特に実務者が知っておくべきこと）という視点が入っていると良い。
- 前回のプログラムでは、利用される機会を多くえられるように、防災に関する庁内研修や地域の講演会等に使ってもらいやすいよう、ジェンダーだけではなく障害者や子どもなどに幅を広げて作成した。また、女性の被害の受けやすさを理解していただき、どのように予防するかという側面と、それを解決するために指導者・管理者への女性参画が大事という側面の両方のバランスをとることに配慮した。今回の改定では、こういう研修ではこう使う、こういう対象者にはこのあたりを使うといったところをはっきりとさせるとよい。
- 自治体が既に行っている職員研修で使ってもらえるようにするとよい。例えば、係長研修や新任研修で使えるような10分程度のショートバージョンや、中バージョン・ロングバージョンなど3つ程度作成するとよいのではないか。
- 資料2-2の表に列を加えるなどして、標準バージョン、職層研修での必須バージョン、マネジメントバージョン等と分かるようにする方法もある。
- 自治体の人事が行う研修に組み込んでいただくのもあるが、部局間での勉強会や打合せなど、様々な機会に使ってもらえるとよいと考えている。
- 自治体のあらゆる部門で形を変えながら使ってもらえるとよいということを教材に書いておく
- 自治体で男女共同参画に関する研修の機会が多いようであれば、その中に防災の視点を入れてもらうという方法もある。

議事（3）ヒアリング調査について

- 好事例にあげられているケースのなかには、「ジェンダー視点が組み込まれている」とだけ記載されていて、それがどういったジェンダー視点で、どういう観点から好事例といえるのか明確でないケースもある。そのため、ヒアリング調査では何をもって好事例といえるのか、その理由を明確にしてほしい。○○という背景があって取り組む中、○○などの制約条件に直面したが、○○の対策を行った結果うまくいったというようなプロセスを丁寧に聞き取れるとよい。
- ヒアリングの目的は大きく二つ。一つめはデータを収集であり、なぜこの取組がうまくいっているのかという成功の秘訣を聞き取り、教材としていくこと。二つめは、研修プログラムを使ってもらうにはどうしたらよいのかということ把握すること（ニーズ調査）。ニーズ調査では、研修を受講した後にアクションを起こしてもらうための仮説を立て、その仮説が適切かどうかを聞くとよい。
- ヒアリング候補としては、県よりも市町村の事例の方が良いのではないか。また、取組内容を丁寧に見て、雇用関係や福祉関係など研修のターゲットに合った事例を選定するとよい。

以上