

第2回 女性の視点からみる防災人材の育成検討会議 議事録

1 開会

東京都総務局 総合防災部 事業調整担当課長 宮崎 玄（以下、宮崎課長）：

それでは3時になりますので、ただ今から第2回女性の視点からみる防災人材の育成検討会議を開催致します。私は東京都総務局総合防災部 事業調整担当課長の宮崎でございます。本日も宜しくお願い致します。

本日でございますが、お配り致しました次第、出席者名簿、ご確認いただきたいと思いますが、座席表につきましては会場の都合でお配りした物から若干、変更させていただきました。ご了承いただきたいと思います。

それでは早速ではございますが次第に沿いまして、本日も進めさせていただきたいと思致します。

2 東京都挨拶

尚、本来でしたら私どもの防災対策担当部長の和田もこの場でご挨拶させていただく手はずでしたが、公務によりまして可能であれば会議の最後に一言ご挨拶させていただければと考えております、大変申し訳ございませんがご了承いただきたいと思致します。尚、本日 鈴木委員につきましては事前に連絡を頂いておりまして、所用により欠席ということでございますのでこちらもご了承いただきたいと思致します。

それでは、この後は座長の重川委員に進行をお願いしたいと思致しますので、宜しくお願い致します。

3 議事

常葉大学 大学院 環境防災研究科 教授 重川希志依委員（以下、重川座長）：

はい。皆さまこんにちは。第2回目ということですが、昨日今日天気が激変しております、体調管理にいろいろと気を使わなければいけない中、ありがとうございました。

まずですね、会議を始めるに当たりまして、前回と同じなんですけれどもちょっと諸注意を申し上げさせていただきます。まずこの会議は公開という事で開催させていただいています。それから配布資料及び議事録につきましては、東京都のホームページにて公開ということですので、宜しくお願い致します。

3 議事 （1）第一回検討会議の要旨確認

それでは議事に入りたいと思致します。一応今日は3時から5時30分までということで予定をさせていただいております。

まず議事次第の3なんですけれども、一点目の第1回、前回の検討会議の要旨確認、をさせていただきますと思致しますので、事務局の方からご説明をお願い致します。

宮崎課長：

それでは本日資料につきましては画面の方に映写致しますので、そちらもご確認下さい。まず資料1、第1回検討会議の要旨について、でございます。前回・第1回の会議で皆様からいただいたご意見を3点に分類致しまして記載致しました。「リーダー像・ターゲットについて」。2点目が「人材育成メニュー等について」。3点目が「リーダーの活躍・今後の展開について」。このように分類致しまして主な意見を抜粋しております。本日は時間の都合もご

ざいますので一つ一つご説明は省かせていただきますが、現在映しておりますのが、その要旨になりますので、もし、これらの内容につきまして誤り、もしくは不足等があればご意見いただければと思います。説明は以上でございます。

重川座長：

今日ご説明の資料につきましては事前にメールで皆様にお送りさせていただいておりますけれども、改めて、ちょっと時間が経ってしまっておりますけれども、前回の議事にまとめていただきましたが、何か補足あるいは修正、あるいはご質問などあればお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか？

(浅野委員、挙手)

重川座長：はい、念頭に。いいですか。浅野委員、何か？

減災と男女共同参画 研修推進センター 共同代表 浅野幸子委員（以下、浅野委員）：

すみません、単純な所ですみません。わかりやすくおまとめ、整理いただいてありがとうございます。

まず最初の、1の「リーダー像・ターゲットについて」のこの3つ目の比較のところなんですが、「区民と都民の感覚の区切りがない中で」という風に書いてありますが、区民も、あと市民も町民も村民もいるので、ここはちょっと気をつけたいなということと、その、人にもよりけりだと思いますので、そうした感覚の区切りが持ちにくいといった位の表現の方がよろしいのかなということですね。

それから裏側にいっていただきまして、「人材育成メニュー等について」ですが、性別の固定化を招きにくい研修メニュー、と書いてありますが、性別・役割ですかね。性別・役割の固定化を招きにくい研修。

あとその下の、というか今の2の人材育成メニューの3つ目ですけれども、「自力・自助努力で生活再建を進めていけるような賢い被災者を育てることも必要」。これはちょっとなんか、もしかすると物議をかもしかねないなという。なかなか生活再建の課題というのはただでさえ難しい問題にですね、生活再建もっばらの自己責任でやれと言ってるような表現をほんとはしてしまっていていいのかって、いうとかなりこれは問題があるのではないかと思いました。もうちょっと違う表現が考えられればなという風に思いました。ちょっとすぐ思い浮かばないんですけど、これはこのままアップしてしまうとちょっとまずいのではないかということですね。はい、以上です。

重川座長：

はい、ありがとうございます。一応他にもあれば全部お聞きしてから、どういう風に考えていくかを議論したいと。他にいかがでしょうか？

私の方から一点なんですけど、1の「リーダー像のターゲット像」の最後のところで今、浅野委員が区民と都民とおっしゃったんですが、前回あれした時に、東京の場合住んでいなくても働いたり学んだりする人達が沢山出入りしてる。そういう人達を、働いていれば事業税が入っているわけです。働くあるいは学ぶ、あるいは暮らす、いずれもターゲットにしているんじゃないかっていう発言をした様な記憶があるんですけども。もし可能であればですね、区民・都民・市民・町民・村民だといわゆる住民票を置いて住んでる人だけなんですけど、そうじゃない、でも東京を支える、東京で長い時間過ごす方たちも一緒に入れた方がいいんじゃないかなとちょっと感じました。

宮崎課長：

今、いくつかご意見いただきまして、ちょっと紙の関係もあるので文字数どこまで入るか

ってというのがこちらの方でまた考えさせていただきたいと思いますが、いずれにせよ発言要旨かなりこちらの方で編集してしまった部分もありますので、そのあたりは、ちょっと訂正をさせていただければと思っております。当然区民だけではないというのはその通りでございます、こちらの配慮が不足していたなという風にちょっと反省いたします。他の今、ご両人からいただいた意見につきましては、少し直したものをですね、また委員の皆さんに確認をいただいたうえで、ちょっと時間差で、この資料についてはホームページ上に公開というふうにしたいと思っております。

本日の会議自体の流れとして、今の修正があったからといって全体の流れが変わると思いませんので、その辺りご了承いただければと思っております。

重川座長：

はい、ありがとうございます。他いかがでしょうか？ よろしいですか？

はい。じゃあ、今 課長さんの方からご発言いただいた様な事で進めさせていただきたいと思っております。宜しくお願い致します。

3 議事 (2) 目指す人材像について

重川座長：

それでは次の議題、いよいよここからが今日の本番ということなんですが、2点目の目指す人材像について、ということで、一応、資料説明とそれから議論で45分程度時間を予定しております。ということでまず資料説明の方宜しくお願い致します。

宮崎課長：

それではこちらの画面の「資料2 目指す人材像について」を説明させていただきます。まず私も都の方で考えました目指す人材像でございますが、先ほど前回の会議の要旨の中でも、若干触れておりますけれど、都の地域特性ということ踏まえまして、災害時にその場で活躍できる女性ということをまず提示させていただきたいと思っております。

その中で3つの力が必要ではないかという風に考えております。1つ目が、自らの命を守るために必要な知識を身につけていること。それから2つ目が身につけた知識を生かして適切な行動を取ることができること。3つ目が多様なニーズをキャッチし関係者とコミュニケーションを取りながら対応が出来ること。都といたしましてはこれら3つの力を身に着けた人材の育成をしていきたいという風に考えております。

次のページに参りまして、今ご説明致しました内容をイメージの図に致しましたものが、この様なものになります。

理想とする人材像、すなわち先ほどお示しいたしました3つの力を身につけたリーダー的な人材。この場ではリーダーというのは何を指すのかということ、あるいは前回の議論の中でリーダーという言葉、必ずしもどうなのかという話しもありましたので、一旦この場での仮称ということで、防災コーディネーターという名前をここで位置付けております。その上で、リーダー的な人材とまでは言えないんだけど、身を守る知識とそれを生かした行動がとれる人材。こういったものをこの場では、仮に防災人材という位置付けで説明をさせていただきます。

ではどのような場面でどのような人材が必要とされているかについてというのを次のスライドで説明をさせていただきたいと思っております。

1つ目が、地域で被災をし避難所生活を送らなければいけなくなったような場面・シーンを想定しております。避難所では着替えスペースの問題、あるいはトイレの問題を始めとした多様なニーズが発生することが予想されます。こうした場面では多様なニーズ、女性なら

ではのニーズあるいはその他、多様なニーズというのがあります。こういったものが分かる・キャッチできる、その上で適切な対応が取れると言う人が必要だろうというふうに考えております。

続きまして2つ目でございます。東京は都市でございます。先ほど座長からも住む人だけではなくて、東京に働きに来る人が多いというお話がありましたけれども、職場で被災し職場に留まるといったシーン。東京の場合ですと帰宅困難者対策条例というのがありまして、3日間72時間は職場にとどまっていたいただきたいということをお願いしておりますが、そういったシーンを想定して言いますと、職場で被災した場合は、基本的に事前に定められた会社の計画等に基づきまして行動することになると予想されます。そこでこういった場面ではですね、自らの身を守る知識があり、事前に職場の人へ、その知識を広めることが出来る人が必要だろうというふうに考えております。

3つ目でございます。3つ目は買い物、あるいは仕事の移動中等々、外出先で被災したシーンを想定しております。外出先では多くの方がパニックに陥っているような状況が想定されます。そこでこういった場面では、パニックに陥ることなく自らの身を守り、その上で適切な知識を持っている人が必要ではないかというふうに考えております。

この検討会議ではそれぞれいろんな属性をお持ちの女性がいらっしゃると思いますが、一つには想定されるシーンで活躍される人材育成について少し考えてまいりたいと思います。

こちらの資料の説明は以上でございます。

重川座長：

ありがとうございます。まず目指す人材像についてということでご説明をいただきました。まあ、一応時間は多めに取っておりますけれども、極力沢山のご意見を頂戴したいと思いますので、出来るだけポイントを絞って、ご意見寄せていただければ大変にありがたいと思います。

どこからでも結構なんですけど、まず理想とする人材像。それからどういうシーンでどういう役割を成せる人をイメージしているのか。シーンとしては地域、職場、外出先と3つ提示をしていただいております。

それからその場で活躍できる女性。命を守る、そして適切な行動を取れる。あるいはコミュニケーション能力を持っていて関係者とうまくやり取りをしながらリードしていく、という力を持っている、そういったような表現をしていただいております。

いかがでしょうか？ どこからでも結構ですので少しご自由に活発にご意見いただければと思います。(宗片委員、挙手)はい。

特定非営利活動法人イコールネット仙台 代表理事 宗片恵美子委員（以下、宗片委員）：

はい、ありがとうございます。理想とする人材像のところ、災害時にその場で活躍する女性というふうになってるんですが、これはもちろん背景には日常的にも平時に、様々な実践を積み上げて、実際に災害が発生した時に力が発揮できるというふうに考えているんですね、ということを確認を一つさせていただきたいというふうに思います。

それからいわゆる2番目の理想とする人材像というところで、そうすると広く薄く多くの人達を防災人材として受講していただき、その中からリーダー的な存在の方をさらにですね、全員じゃなくてもですね、パワーアップしてもらおうというような考え方で捉えてよろしいでしょうか、ということと。

それから想定されるシーンの中で、地域というシーンですが、これは避難所だけの問題ではない訳ですね。避難所に避難する人達だけが対象となるわけではなく、地域の中で避難所に行けない方とか、行きたくてもどのような方法でどういう経路をたどって避難所に行ったらいいのかということ、不安を抱えてる人達もいると。いうことでは災害が起きた時に、避

難所の問題だけではなく、地域の防災をどのように考えていくかっていうことを、やはり想定した、もう少し幅広い内容の考え方を持たなければいけないのではないかというふうに思います。職場においてもそうだと思いますね。避難場所であったり避難方法であったりというのももちろん考えていかなければいけない訳で。このシーンというのはかなり特徴的な形で表現されてるんだと思いますが、その様なやはり、背景の深さというのも考えた上で進めていかなければいけないのではないかというふうに思いました。

重川座長：

ありがとうございます。一応ご意見を色々出していただいて、とういうことの方がいいですよ？（都に確認 宮崎課長「そうですね」）はい。

重川座長：

ありがとうございます。今、何点か非常に重要な事をご指摘いただきました。他にいかがでしょうか？ どなたからでも。

少し見て考えるお時間を取っていただいて、考えていただいてももちろん結構です。

宮崎課長：

もしよろしければ今の宗片委員のお話しに少し、こちらとしての考えを述べさせていたきたいと思いますが。

まず人材像の考え方と致しまして、ちょっとわかりにくくて申し訳なかったかもしれないのですが、防災人材というのがまず薄く広くという話しでありましたけれど。

第1回でもお話しした通り、なかなかまだ一般的な話として、女性の中で防災に関する関心が必ずしも高いとは言えない現状があるという風に認識しております。一足飛びにリーダー的人材を育成するというのは正直なかなか困難だろうと。そう致しますと、まず防災に関心を持っていただく。私ども今、普及啓発事業をやっているんですけども、その中で女性の参加しやすい様な場面、場を設ける必要がある。ただ関心を持っていただくだけではなくてせっかくそういう場を設けるのであれば、防災の時に役立つ知識、あるいは行動というのが取れるような学習の機会というものを設けたいと考えております。その上で、じゃあそれをどうしていけばいいかというのはこの後ご説明しようと思っております。

それから、地域につきまして、避難所だけではないというご指摘は全くその通りでございます。今回は限られたスライドの中で、一番象徴的である場面を図示したと、ご理解いただければと思います。東京都でも自助、共助についてこれまで以上に普及を図らなければならないということは重々思っております。今回の今後展開していきたい事業の中でも、女性だけではない都民全体に向けた、当然、話にはなるんですけども、せっかく女性も都民ですから、女性に向けた取り組みの中で必要となる知識というのは是非身につけていたきたいとは考えております。委員のおっしゃる通りでございますので、そのあたりはあまり視点が偏らないように気をつけたいと思います。ご指摘ありがとうございます。

重川座長：

はい、ありがとうございます。他いかがでしょうか？

今のご説明では、必ずしもこの資料が全部網羅してるのではなくて、象徴的なことをピックアップしているのというご説明でしたので、多分ここもそうかなと思うんですが、例えば想定されるシーンの職場。これもですね、帰宅困難もそうなんですけども、例えば今職場でも、男女の別ないんですよ。当然職場で考えるべきって、帰宅困難もあるけれどもどうやって事業を早く再開するかとか事業計画とか、仕事の立て直しとか、そういうところがジェンダーに関係なく誰もが、求められている様な役割なので、ここも帰宅困難で女性だとこ

んなこと困りますね、だけでなく、もうちょっと幅広に、入れておいた方がいいのかなという気がしました。

それと1の「理想とする人材像」で、私も宗片委員おっしゃった通り災害時だけではないねっていう話で。ですからトピックとしては、災害時にその場で活躍できる女性というのと、被害軽減に、よく減災とかって言葉使われますけれども、防災の99%って実は、事前の備えなんですね。備えが試されるのが本番の試験で、それが災害時にその場で活躍できるっていうことですから。そこにいくまでのやっぱり日常の備えで被害軽減に十分に役割が果たせる女性、と、いざ災害の時には活躍できる女性っていう二本立てくらいで、備えといざという時どっちも、頼りになりますよっていうふうな書き方にすれば、切れ目なくいいのかなっていう気がちょっとしました。(浅野委員、挙手) はい、浅野委員お願いします。

浅野委員：

ありがとうございます。あの重なる部分もあるんですけども、そうですね、理想とする人材像のなんていうのですか、防災人材として広く薄く身につけてほしい、そういう意味での人材像という意味では、このスライドの1ポツの理想とする人材像①の3つの要素っていうのは大事ななという風に思うんですけども。でも最終的にはリーダー的な人材はもちろん育成をしていく必要があるわけですし。宗片さんもおっしゃったように、平時で活躍できない人が災害時に活躍できない、ですよ。なので平時からの活躍もちゃんと出来る方を育てる必要があるだろうということ。

で、人材育成の中でも、リーダー的な人材が求められる力もやっぱりあって。それは地域とか組織で指導的な役割を果たせる側面も持たなくてはいけないわけですよ。そこはどういう書きこみ方をこのスライドの中でしていくのかっていうことと。

今スライドの3,4,5で示されているものはリーダー的な側面っていうのは示されて無いわけですよ。敢えてここで外されたのかわからないですが。でも重川先生がおっしゃったように、職場の中ではまさに事業計画などに関してもある程度基礎的な知識がある方とか、地域でも地域の防災組織は何をする組織なのかとか、避難所は一体どこにあるのかとか、避難行動の計画はどういうふうにすべきとか、リーダー的な立場だと知っておいて頂かなきゃいけない様なこともあるわけで。そういうことも少しイメージしている様なスライドにしておいたほうが、やはり人材像が狭まらなくてよろしいのかなと思いましたので、もうちょっと工夫していただけるといいかなと思います。

あとちょっと気になりましたのは、例えば今まで防災人材の基本とされていた、基本的な学習メニューとして挙げられていた例えば救命救助とか、応急救護とか、家庭内の備えとか、そうしたことが今回敢えて外すのか。つまりそうしたメニューについて他でも学べるので、他で学んで頂くっていうことで割り切るのか。ただやっぱり特に家庭内、例えば室内安全化の問題とか、備蓄とかトイレ対策とかそういったところは、やっぱり入れた方がいいような気がします。応急救護入らないと思うんですけども。そうしたところは視野に入れてもいいのかなと思いました。以上です。

重川座長：

はい、ありがとうございます。今、浅野委員おっしゃって下さったことはこの後の資料3以降で、じゃあそれぞれどう住み分けをして育てていくのかということと、大きく関わってきますので、ぜひそこでもまた、議論をあげさせていただきたいと思います。ありがとうございます。他、(石井委員、挙手) あ、はい。石井先生。

東京医療保健大学 大学院 看護学研究科 准教授 石井美恵子委員 (以下、石井委員)：

皆さんのご意見も参考にしながらなんですけれども。なんか、確かに災害の時にはやらな

ければいけないことが沢山あるわけですよ。だけれども、東京都として、かつ一般市民ですよ、経験のない一般の市民の方々を対象として、ある何らかの一定のプログラムで出来るようになることが、どの水準なのかということもやっぱり決めておかないと、あれもこれもだと結果にも出来ない人ができちゃうんじゃないかなという気がしますし。

あとは冒頭にもありましたけれども、東京都としてなすべきことと、市区町村レベルでの地域防災計画の中で考えられてることと、その辺も整理をしないと、焦点が絞れなくなってしまいますので、1つの考え方としてはやはり一般市民であり十分な教育トレーニングとかを受けて無い人材ですよ、そういう方たちを対象に、今のレベルよりはちょっと災害に強い人になってもらおうということが最初のやはり狙いかなと思うんですね。いきなりそんなになんとかっていうのはなかなか無理です、現場経験がなければ判断力っていうのは身につけていきませんので、なのでその辺は少し、薄く広くっていうのが、なんていうんですかね、知識のレベルとかが薄く広くというよりは、まずは数を増やすことが薄く広く、と捉えた方がいいんじゃないかなっていう気がするんですよ。

その中からまずは1回ここに関わってみる。その中からもっとやりたい、もっと学びたいっていう人達が生まれてくれば、ほんとにリーダーになっていける、かもしれないけども。最初からそこは難しいかもしれないので、広く関心を持ってもらうということが東京都としてすごく大事な取り組みなんじゃないかなという気がしますので、そのあたりを論点整理をしっかりとした方がいいのかなというふうに思います。

重川座長：

はい、ありがとうございます。(市古委員、挙手) あ、はい、市古先生お願いします。

首都大学東京 都市環境科学研究科 都市システム科学域 教授 市古太郎委員（以下、市古委員）：

3枚目の図でいかにうまく都民の方にアピールできるか。消防団とか、いわゆる防災リーダーとして求められている構図がこうで、それに対して女性版だとかうっていうふうにお示ししていただいた方がわかりやすいのでは、と思いました。消防団ですと、「技術力」が入ってくるでしょうね。

能力を3つの軸、知識力と行動って書いてあるけれども、僕は判断力だと思うんですけれども。いざっていう時に判断できてこそ行動出来る。判断力とコミュニケーション力、この3つの軸で座標があって、それに対して全体的に広がっていくと、高まっていくと防災コーディネーターっていうのに到達するのか、そういうモデルを想定してるのかっていうのは、論点というかポイントかなという気はしました。

この雲型の位置は、何か意図があったりするんでしょうか。聞き洩らしちゃったかもしれないんですが、例えばコミュニケーション力というのは、かなり真ん中あたりに合って、それ以外は境界線あたりにあるっていうことの意図は色々ある、お持ちなのかなあ、事務局としてですね、とは思ったんですけれども。ちょっとそのあたりお聞きできればまた少し深まるかなと思いました。

重川座長：

はい、ありがとうございます。今の意見いかがでしょうか。

宮崎課長：

今ご質問の形だったのでちょっと、それにお応えしたいと思いますが。

この雲型の、知識それから行動、先生は判断力がいんじゃないかなとおっしゃっていただきましたが。それにつきましては、ここで置いてる防災人材というものと、それからリーダー的

人材、双方に必要なだということで境界線上に置いております。一方でリーダー的人材につきましてはその上で、コミュニケーション力というのがさらに必要となってくるのではないかとということで、こういう置き方をしておりますが。

例えば行動ではなくて判断力であるというご指摘は、その通りかなと思いましたが。あるいはこういう、さらに、ここでは3点ですけれども、もう少しこういった視点を加えるべきだというご指摘があれば是非、この場で教えていただけるとありがたいと思います。

重川座長：

はい、ありがとうございます。行動を取るためには当然その前の段階として適切な判断が出来、行動ということですから。「行動」という言葉を「判断力」という、置き換えてみてはいかがでしょうかと、というご提案でした。(石井委員、挙手) はい、お願い致します。

石井委員：

教育プログラムを考える時に判断力ってすごく評価が難しい、ですよね。なのでアクションを持って出来たと判断するので。だからこの人材育成のための、今後教育やカリキュラムを考えていく場合には、もちろん判断するんですけども、評価をするっていう視点を持つならば、これが出来たということとその人が合否したっていうふうにも見れるので。その辺はちょっと、どういう意味合いで用いるかってところで整理する必要があるかなって、ちょっと思いますね。

重川座長：

はい、ありがとうございます。はい、いかがでしょうか。まだ時間もありますので。もう少し見ていただいて、お気づきのところは是非お願いします。

東京都総務局 防災対策担当部長 和田慎一（以下、和田部長）：

ちょっとよろしいでしょうか。(重川座長「はい、どうぞ。」)

和田部長：

ちょっとあの、皆様に私から質問するのはちょっと場違いかもしれないのですが、ちょっと時間があるのであれば、是非またご意見いただきたい部分です。

先ほど職場の部分で事業継続計画とか、BCPの話とかもあつたんですけども。

ちょっと我々想定する、そこも色々議論をして。本来事業、事業担当者としてというか、担当者の方は当然そういうことを考えていくような形になるのですけれども、それはある意味会社としての方針に基づいて動いていく部分というのがあつたりするかなというところがあつて。ここではどちらかというところとほんとは働く立場というんでしょうか。従業員というかそういう立場で、どういう行動を取るかということ、ちょっと整理をした方がいいのかなという議論もしてるところもございまして。

どの程度会社としての本来やるべき事業継続計画みたいなものの作成ですとか、そういったところはどの程度入れるかなっていうのは、なかなか悩ましいところがありまして。そのあたり、先ほど浅野委員も入れた方がいいとお話しもあつたりして。ボリューム等の関係になるとは思うのですがこのあたりもう少し他の委員の方も含めてですね、ご意見ありましたらいただけるとありがたいなと思ったので。恐縮です。

重川座長：

はい、いかがでしょうか？(浅野委員、挙手) はい、どうぞ。

浅野委員：

そうですね、これ地域も職場も同じだと思うんですけども。何が、どんな困難が生じ得て、どんな対応がとり得るのかということは、災害時の場合はもちろん自助で出来る部分もあるわけですが、でもほとんどの多くが共助じゃないと出来ない部分なわけですよ。そうすると、やっぱり地域防災の取り組みとか、事業継続の中でどんなことが議論されてるのかとか、どんなことを考えていかなきゃいけないのかということも、ある程度全体像が見えてないと、じゃあ、こういう結果になり得るとか、こういう提案は有効なんじゃないかとかそうした様な次な行動に進むような発想に、私はならないんじゃないかというふうに思って。まあそれこそ自分で、WEB上で学べばいいレベルのことや発想しか出来ないんじゃないかと思うので。いきなりその地域や、そこにある職場の中で、リーダーとして対策の方向性を示せるようになっていってるのではなくて、その手前の基本的な、行動やその次のステップですよ、まずその周りの方たちとコミュニケーション取りながら、じゃ次なにができるのか、組織的までいかなくても次なにが出来るのかってことを発想する際に、やっぱり全体像が少し見えてる必要があるんじゃないかっていう意味で、申し上げました。

重川座長：

はい、ありがとうございます。そうしたらですね。(石井委員、挙手) はい、石井委員。

石井委員：

まず第1点、BCP(事業継続計画)の策定は相当事業というかですね、中のことを良くわかっていないと作れないので、そんな人材はまずこのプログラムの中ではできないので、それはちょっとはずしていいんだと思うんですね。

ただ、事業継続計画の中で、まずスタートは自分の命なんですよ。そこで自分の命が終わっちゃったら次のステップはやってこないんですよ。事業の方を継続する為に、じゃあ次に会社の中にいる人の命が守られないと次のステップがやってこないんですよ。従業員が全員、ビルが崩壊して死亡しましたとなったら、事業再建に何年も掛かっていくことですよ。なので最初のステップとして自分の命が守れて、周辺の人達の命が守れて、そこから初めて次に、色々なことに繋がっていくので。そんなにスペシャリストを養成しようなんて思ったら、もしかしたら年単位、ほんとに学生として教育しないと出来ないことになってしまうので。どちらかという地域にいて、会社の中において自分の命が守れて、周辺の人達の命をつなぐ、そういう手立てが出来るような、人なのかなっていうのはきっと私の中のイメージではありますね。(宗片委員、挙手)

重川委員： はい、宗片委員、よろしくお願いします。

宗片委員：

やはり人材養成の対象なんですが、薄く広くであればそれぞれ自助も含めてかなり基本的な知識であるとか情報を持つという程度で、これでいいわというふうに受講する側がリーダーになるまでは至らないという方も沢山いると思うんですよ。その中からどうやって地域を支え職場を支えていく人達を育てていくかっていうことを視野に入れていかなければならないという風に思うんですね。

その時に、これは大変基本的なところ、私はそのところを言わなければいけないかと思うのは、なぜ女性なのかということであるとか、それから、なぜリーダー的な存在を育てなければいけないのかというあたりが、やはりこのプログラムが始まる前にしっかり説明が必要ではないかというふうに思うんですね。で、女性の視点っていうのはなんなのかっていう

あたりも含めてですね。そのあたりで説得力のある伝え方をすることによって、やはり手を挙げる人もいるでしょうし。

これは仙台の場合だからということになるかもしれませんが、やはり私どもが行った講座に応募の人数以上に手を挙げて、参加をしてきた女性たちというのは、やっぱりリーダーになるという自覚があって参加をしてきているというところは、大きかったですよね。ですから自分も地域に戻ったら、震災で経験した様々な困難を繰り返さない為にも自分たちがリーダーシップを発揮しなきゃいけないという、かなり自覚を持ってこの講座を受けにきたというのがあるのです。

必ずしも東京都がそうなるとは限らないかもしれませんが、けれども受講しようという人達のニーズというのをもう少し分析をしなければいけないのではないかなという風に、広く薄く人数が多くなればいいんですと言うことも一つあるかもしれませんが、このプログラムの趣旨としてはやはりリーダーとして地域を支え職場を支えていく人達を育てたいというのが視野に入っている。じゃあそういう伝え方をしっかりとしていくということも大事ではないかという風に思いますし。リーダーとしてやりますという風な自覚を持つ女性もいるはずですので、その辺をどう住み分けしていくのか、どう伝えていくのかというところを、やはり、もっと原点に戻った形で工夫をしていかなければいけないのではないかというふうに思います。

重川座長：

はい、ありがとうございます。

今のお話で行くと結局、まずなぜ女性なのかというフィルターがあり、さらに、なぜ東京都がやるのって両方被せたところ、でなければなかなか説明ができにくい。

まずなぜ女性なのか、女性のニーズあるいは女性の想い、今、宗片さんがやってらっしゃる様に沢山の方たちが来ると。それは職場・家庭関係なくやっぱり災害経験されて困ったこと、辛かったこと乗り越えるために、必要な知識を得るために来られる。まず女性としてというベースがあり、しかも区市町村でもそこら辺やってらっしゃるわけですよね。地域住民として特に女性を対象に。さらにそこに東京都としての視点で行くと、どういうものが浮かび上がってくるのかって所を明確にしないとなかなか説明しにくい、あるいはいろいろお話しを持って行く時に、だから必要なんですと、自信を持ってPRしにくいというところがあるんじゃないかなと。はい、ありがとうございます。いかがでしょうか。(市古委員、挙手)市古先生、お願いします。

市古委員：

事務局の方からご質問出た職場のことに関して、ここは色々大事な論点はあると思ってはいるんですよ。

例えば今、この吹き出しではBCP(事業継続計画)というか仕事というかこう、自分のこと、なんていうのかな、企業をどう建て直していくのかっていう意味での吹き出しは皆無なんですよ。あくまで家庭だというところが不安だ、というのに留まっているんですけども、多分東京はそれだけのニーズではないだろうというのは、僕は感じるころではあるので。ここは確かにもう少し何か色々データというか、少し付け加えて、是非やっぱり提案というか、アピールしていく必要はあるんじゃないかなと思いますよね。

重川座長：

多分想定されるシーンのもちろん地域も重要なんですが、職場のシーンで、さらに女性というところは多分、その、この検討会の中でも他でやられている、あるいは既存のプログラ

ムとはちょっと、異なっている特色が出せるのかな。

ただ、いきなりBCP計画を策定しろと言いたいわけでは誰も言ってるわけではないですが、その、あまりにもちょっとそこが欠けてるんじゃない？ 東京でバリバリ一生懸命頑張って働き、あるいは将来に備え学ぶ専門的な知識を付けつつある女性たちをターゲットに、将来的にその支えてくれるイメージ、その平時を支え、災害時にも行動できるという人を育てますよということをもうちょっと強く、押し出してもいいのかなという、気は私もちょっとしますね。

和田部長:ありがとうございます。

重川座長:

はい、そんなところでよろしいですか？

ありがとうございます。そうしますとまず目指す人材像、沢山ご意見出しましたが、まだ若干時間があります、いかがでしょうか？ お気づきの点があれば。

ちょっと私から、この外出先というのもシーンがちょっと。

宮崎課長:

このあとちょっと資料3以降でも説明しようと思ってるんですが、あくまでも特性ではなくて、その遭遇した場面場面という想定で作っておりますので。外出先で何をやるんだという、例えばどんな人がそこに居合わせるかというのは全く、その時にならないとわからない話です。それについてはこの後ご説明しようと思ってるんですが、そういう場に居合わせた時の知識あるいは行動というのはどんなものがあるか、というのを想定する上で書いてるのであって。そのシーンに合わせてなにか、その場でリーダーになってやるっていうのはかなり、絵空事に近い話になってしまいますからそういうことで書いてるのではなくて、あくまでもそういう場に居合わせたらどういふことがあるのかと。で、どちらかという自助に近い話しになるんですけど。そういう意味でここでは語らせていただいています。(石井委員、挙手「はい」)

重川座長:はい、どうぞ。

石井委員:

今の、その外出先のことと関連してなんですけれど、例えば指定避難所となった時には、基礎的自治体ですよ。だけど東京都が抱える、もっと多分大きな問題は、指定避難所、いわゆる生活をする場所としての避難所というよりは、一時避難場所。多分帰宅困難者が沢山出るので、その一時避難場所でもこうリーダーシップが発揮できる女性、みたいな人がいたらいいんじゃないかなとその話を聞きながら思ったので。この辺ももしかしたら、区市町村と、都がやる所の差別化が図れるのではないのかなっていうふうにも、思いました。

重川座長:

はい、ありがとうございます。菅原委員、いかがですか。せっかくですので。

墨田区 都市計画部 危機管理担当 防災課長 菅原幸弘委員 (以下、菅原委員):

はい、区と都の役割分担に関するお話がございました。

まず、指定避難所ですが、これは区の役割が中心になると思います。

自宅の倒壊や焼失などにより、地域の住民で避難せざるをえない方々を救護することにな

るので、地域の方々や区の役割が中心になるかと思います。

特に、避難所では、昼夜・老若男女問わず、多くの方々と一緒に生活するという点で、防犯やプライバシー、要配慮者への配慮等、様々な課題が生じますので、その運営にあたっては、女性を含めた役割は大きいかと思います。

ただ、都についても、こうした避難所での女性や要配慮者に関する配慮について、先行事例の紹介も含め、社会全般に啓発を進めていく役割は大きいかと思います。

一方で、外出先の方ですが、これは、都の帰宅困難者対策条例に基づき、都や都民、事業者、区などがそれぞれ連携して対応する必要があるかと思います。

例えば駅前での滞留ですとか、帰宅困難者ですとか。その中では、女性の方で勤め先からの帰り道の方だとか、あと買い物に出た方だとか沢山の方がいらっしゃるかと思います。

例えば、帰宅困難者になってしまい自宅の家族のことが心配になった、家に連絡をしたいけど携帯電話が通じない、駅前滞留者になってしまったけど、お手洗いが混雑して困った等々、いろいろな混乱が想定されるかと思います。こうした事態に備えて、女性や要配慮者の方々も含めて、何かノウハウを整理し、アドバイスなどが出来るような人材も育成しておく必要があるのではないかと思います。

この点においては、事業者や関係機関、交通事業者等、社会全体で連携して対応する必要があるので、特に都の役割は大きいものと感じております。

重川座長：

住民票を置いていない場所で被災したときに（菅原委員：そうです、そうです。）どうふるまうかっていうことですね。

菅原委員：そうです。はい、先生のお話し通りです。

重川座長：ほかに何か（市古委員、挙手）はい、市古先生。

市古先生：

はい、お話し頂いてなるほどと思ったんですけども。地域と職場とは異なり、外出先は自宅に戻る、でゴールなのでしょよね。それに対し、地域は「生活が元に戻るまで」をゴールにおくべき。外出先は、家に戻るまでのところにフォーカスをした方が、よいのではないのでしょうか。

帰宅困難もしくは駅前滞留に対しては、東京都では東日本大震災前から訓練とか積み重ねていますので、その辺の知見をベースにしつつ、女性の視点でレビューすれば、いろいろ出せるんじゃないかなと思いますけどね。

発災時のシーンから入るのは、「東京防災」で成功していて、教室、繁華街、職場でっていう。そこを踏まえるとこういう入口っていうのは、理解出来るんだけど。ただ女性の視点で考えた場合には、地域・職場・外出先をたたき台にしつつ、どう設定していくか、という方向性だと思います。

重川座長：

はい、ありがとうございます。他いかがでしょうか？（浅野委員、挙手「ピンポイントだけ」）はい、どうぞ、充分です。

浅野委員：

職場に関しては、つまり、例えば休日もしくは出勤前に自宅で被災して、でも電車も動いてなくて、そういう中で職場に行くのか行かないのかっていう判断であるとか、もしくは職

場に出勤したいんだけど、保育所がお休みなので子どもが預けられなくて出勤できないとかですね、そうした問題も起こってくるであろうというふうに思いますので。いわゆる災害直後の参集の問題についてもイメージできるような吹き出しもちょっとあるとまたいいのかなという風に思いました。まあ、そこまでここに入れ込まなくてもいいのかもしれないけれども、でもかなり深刻な問題になるというふうに思いますので。

重川座長：はい。(宗片委員、挙手「ここでいいですか」) どうぞ。

宗片委員：

あの、どんなものかなと思いますけども。

このイラストがですね、子どもの事を心配してるのは母親でっていうですね、そういう表現になってしまってるわけですよ。で、これはある意味ジェンダーバイアスではないかというふうに思うわけですよ。子どものことを心配したり、早くうちに帰らなければっていうことが浮かぶのが女性なんですっていうそういうメッセージを伝えてしまいはしないかなというですよ。これお父さんだっけと子どものこと心配だっけと思うだろうなっていうふうに思ったりもするので、このイラストの書き方というのもですね、逆メッセージを送ってしまう心配があるので、それも気を付けた方がいいかなというふうに、ちょっとふと気がつきました。はい。

宮崎課長：

ご指摘ありがとうございます。おっしゃる通りでございます。

重川座長：

他いかがでしょうか？

そうするとちょっと今日、次のスケジュールもありますので。大きなイメージは、目指すリーダー像についても、皆様のご意見、方向性を定めていきたいと思うんですけども。ちょっと、いただいた意見を可能な限りまとめてみると、まず、「理想とする人材像①」のところですけども、これは平常時にも災害に備え、そして災害時においても被害を少なくする。動ける人を作りたい、という平時プラス災害時シーン別に動ける人を作るということと、それから知識・行動もしくは判断・コミュニケーション力。よくあの教育では知識と技能と体力って表すんですよ。ですからどういう言葉を使ってもいいんですけども、多分、知識・行動力が技能で、体力というのがコミュニケーション力というかそうなるのかもしれないですけども、知識・行動力・コミュニケーション力、あるいは行動力を判断力と変えるか、いずれにしてもその3つのものを備えた人を作りたいっていうのが、最初のページかと思えます。

それから裏ページ以降ですね、2の「理想とする人材像②」それから3・4・5と続くんですが、この3・4・5イラストと吹き出しが出てるんですがこれはまだまだちょっと片寄った表現なので、むしろ重要なのは3・4・5の左下に赤太字で書いてあるメッセージなんですよ。ここをどう固めるかなんですよ。

まず、想定されるシーン①地域、今避難所内の多様なニーズをキャッチし、適切な対応が取れる人。と書かれているんですが、それだけ？っていう。むしろ人命救助ですとか直後にやらなきゃいけない救命救急・人命救助とか初期消火、といった様な、まず命を守るためにもなんか、それすっ飛ばしちゃっていいのっていうのもありますし。もちろんいわゆるみんながイメージしている避難所っていうのもあるでしょうけれども、指定避難所内生活だけではない、1回目に申し上げたように、東京多くの場合、過半の方は避難所には来ませんので、そうなった時に地域の中で生き延びていくっていうシーンも、非常に重要ということ。

ただこれは、繰り返しご指摘受けているように、市区町村でも係員の育成はやってますよねっていうことと重なりますので。重なっても、でもここでもやるべきよっていうことでもあると思うんですね。理由は例えば学んだり働いたりしてる女性ってなかなか地域の防災の研修とか出られない、機会があってもなかなか参加できないっていうこともありますので、改めて重なっても、やはり非常に重要なことは、この場でも求めれば学べるよっていう形に、しておいた方がいいのかなっていう気はします。

それから4の想定されるシーン②の職場なんですけど、ここは赤字で「自らの身を守る知識があり、事前に職場の人へ広めることが出来る人」ってありますが。委員の皆様のご意見で、プラスやっぱり職場を継続していくためにBCPを作れというわけではないのですが、自分、家族、同僚の命を守るとかですね。そこら辺のことも含めて仕事の継続ということに必要なことに目配りが出来る、人を作っていくべきではないか。それは通勤途上、行き帰りも含めてですね、という風なことだったかと思えます。

それから想定されるシーン③外出先は、「自らの身を守るための適切な知識を持っている人」という書かれ方がされているんですけども、ここはまさに色々なシーンがある。市古先生もおっしゃって下さったように、職場あるいは学校への行き帰りの途上もあれば、そして基本的には我が家を目指す途上、そういった途上の中で出くわすシーンと、それからどういうことが求められる知識なのかってとこを少し補強というか、するべきではないかといった様な、この太い赤字のところを少し委員のご意見でプラスアルファをして、説明をしていってはどうかということだと。あと薄く広くから絞り込んでいく。ここら辺については宗片委員からもご指摘いただいたところなんですけど。最終的にどうでしょうかね、方向性としては、いかがでしょうか？ 都の方としてはいかがですかね、ここ。

宮崎課長：

なかなかですね、先ほども申し上げたところではあるんですけど、意欲のある人ってのは当然潜在的にはいらっしやると思うんですけど。そこにどうアプローチするかというところで、やはり少し敷居を下げてですね、最初っからそういうものを是非やりたいという方についてはこの後、実は二段階で事業を考えておりますので、最初っからそういうところを志向していただきたいですが。そうは言ってもですね、過去、都でやっていたリーダー育成研修会って事業があるんですけど、残念ながら女性の受講率は極めて低い、ということもあって、出来るだけその間口を広げた形のものを設けたいと。逆にいうと、東京防災を、防災ブックである東京防災の普及啓発ということで、地域でやってるような事業では色々な方が受けていらっしやいますので、もう少しですね、今この場でご意見をいただいた様な視点も踏まえた入口の場というのを少し設けたいと、いうふうな認識で考えております。その上で、さらに、リーダーの資質のある、持てるようなプログラムがないのかな、というふうに考えたいと思えます。

重川座長：

今のご説明にもあったように、1の人材像はその資料3・4、今後の資料説明をお聞きした後でもう一度、振り返って戻った方がよさそうなので。

先に資料3ですね。「(人材育成事業の)実施方法とターゲット」、場合によっては関係が深いようでしたら「カリキュラム・テキスト(についての考え方について)」のところまで含めてご説明いただいても構わないかと思えますので宜しくお願い致します。

3 議事 (3) 人材育成事業の実施方法とターゲットについて

宮崎課長：

それでは「資料3、人材育成事業の実施方法とターゲットについて」ご説明致したいと思います。

まず人材育成事業の実施ステップと致しまして、大きく二つのステップに分けて実施したいと考えております。

ステップ1の基礎編でございますが防災のタイムラインに沿いまして、基礎的な知識の習得をまず目標と致します。さらに被災した際に自分のいるシーンを想定しまして、その場で必要となる知識・行動を習得致します。また事前の備えであったり、生活再建そういった様々な事前あるいは事後に必要な様な知識についても習得を致します。

ステップ2でございますが、応用編になります。基礎編の知識を踏まえた対応、コミュニケーション方法を習得してまいります。具体的には地域や職場における適切な対応を習得致します。また、発生するニーズに対応してどのようにコミュニケーションをしたらいいのかという様な事、こういったことをワークショップ等で習得していきたいと考えております。次のスライドに参ります。

今後実施を予定する事業につきましては、基礎編でありますステップ1については、仮称でウーマンセミナーという言い方をしております。こちらについては、現時点の予定でございますのであくまでもご参考ということでご覧いただきたいのですが、先ほど申し上げましたようにステップ1、基礎的な内容、ステップ2についてはある程度、内容もですね、かなり分厚い内容を考えております。

では具体的なターゲットについての説明に移らせていただきます。先ほど資料2の中で3つのシーンを置いておりますが、具体的にどういう人になるのかと、ということで考えております。

1つめが職場で働く女性ということになります。職場についてですが、働く女性だけではなくて将来ここで働くことになる学生というものも合わせて想定したいと考えております。特に学生というのを敢えて置いてるんですが、やはり学びの意欲もありますし、社会に出る前にですね、こういった知識を身につけるといことは有効だと考えましたので、あえて今回の事業のターゲットの一つとして置いております。

次に、地域について、でございます。こちらについても2つのターゲットを想定しております。1つは町会自治会の構成員です。これまでも様々な形でターゲットとしておりましたけれども、これについても引き続きターゲットと致したいと。

2つ目はPTAの関係者でございます。地域とのつながりに加えまして学校は避難所になることも多いということもありましてターゲットとして置いております。先ほど話題にも出ました外出先でございますが、これはなかなか、特定の人をターゲットとすることは難しいので、これをターゲットとした事業というのは実施は致しません。あくまでも職場・地域の人をターゲットとして、その中で外出先において必要な知識・行動といったものを見つけられるこういったふうに考えてまいりたいと思います。

次のスライドです。実施方法の考え方でございます。

まず地域に向けての事業であります。4つ方法があると考えておまして、1つが先程来話題に出ておりますように区市町村との連携でございます。これはなんと言っても地域の方とのつながりが深い、自主防災組織と直接かかわりのある区市町村との連携でございます。

2つ目がその上で、町会自治会とどう連携していくかということでございます。

3つ目が先ほど言いましたPTAの関係で学校とどう連携していくか、避難所になる学校でどうやるかということです。

4つ目が東京都、都庁の中の関係部署との連携でございます。オブザーバーで生活文化局にも今回ご出席いただいておりますが、男女共同参画の部門、あるいは福祉保健局というのが都庁内にございますが、避難所を所管してるのも福祉保健局ですし、あるいは医療・保健といった分野との連携、あるいは教育委員会を所管してる教育庁といったところとの連携

が考えられます。それ以外にも当然あると思います。

それから職場でございます。こちらはやはり民間企業との連携というのが考えられます。

それから、先ほど学生ということをお申し上げしましたが、学生が学んでいる場、大学であったり専門学校であったりというところで連携、というのも考えております。こういった形で事業が実施できないかと今、考えてまいりたいと思います。説明については以上でございます。

重川座長：

はい、ありがとうございます。

今、事務局の方から対象・ターゲットと、それから実施事業についてご説明がありました。が、もし可能であればですね、具体的なカリキュラム・テキストも非常に関係が深いので、こちらも含めて説明いただいた上で両方にご意見をいただけた方がいいかと思っております。

3 議事 (4) カリキュラム・テキストの考え方について

宮崎課長：

はい、それでは資料の4の方でございます。

まず、資料の説明に入る前にカリキュラム・テキストにつきましてはまだ詳細な掲載項目については固まっていない部分もございますのでこちらについて、第3回の検討会議までにまた個別に皆様にはご意見いただきたいと考えておりますので、今日の説明についてはあくまでもイメージだという点をご理解いただきたいと思っております。それでは説明をさせていただきます。

まずカリキュラムについては育成体系の全体像を示すものと考えております。そして応用編・基本編のそれぞれのステップでどのような内容を身につけるかが分かるもの、というふうにイメージしております。

基礎編につきましては発災時の状況に応じて自らの身に起こりうることを整理しまして、地域・職場・外出先のそれぞれの状況における、基礎知識、その知識に基づく行動を掲載することをイメージしています。

応用編については、地域・職場それぞれの場において適切な対応をするために必要となる、いかなれば応用知識、それからそれぞれの場における適切な対応を一般的な視点から整理したコミュニケーション方法、こういったものを掲載することをイメージしております。

以上の考え方に基づいて、基礎編の方は先ほどご説明したウーマンセミナー、それから応用編の方はリーダー的人材を育成する防災コーディネーター育成研修会、といったような形で二つの事業を考えまして、どのように知識等身につけていくか、全体像が分かるカリキュラムを作成していきたいと考えております。

2つ目のスライドでございます。さらに実際の研修メニューを想定致しまして、カリキュラムに掲載する内容につきましては、切り出し、あるいは組み合わせが出来る形にしたいと。あくまでもここに書いてあるイメージ図なんですが、必須の項目とですね、それから選択出来る項目とに分類して、それぞれ受講者のニーズに合わせてですね、学ぶべき項目が分かるようにしていきたいというふうに思っています。

それでは次のページになります。テキストの考え方の説明でございます。テキストはウーマンセミナー・防災コーディネーター研修会で実際にもう使えるものを今後作っていきたくて考えております。

基礎編で使用するテキストというのは知識を体系的に掲載する形にしたいと思っております。今回の資料は、各場面ごとに知識をまとめるという事をイメージしたのとなっておりませんが、他にも体系的にまとめる方法があると思っておりますので、後ほどご意見を頂戴出来れば

と思います。

応用編につきましては、実践的なケースを掲載致しまして、ケースごとに必要な対応ですか、コミュニケーションを考えるものにしたと考えています。

で、最後いきなり具体的話で大変恐縮なんですけれども、これはぜひちょっと聞きたいなと思っておりまして。どんな形で作るのが望ましいのかと、印刷ですね。実際のテキストそのものですが。

先ほどいったようなシーンごとに分冊で作るのがいいのか、一方全部フルセットでまとまった形で1冊で作るのがいいのかと。

やはり様々なシーン、様々な場面に応じたものを作るとですね、かなりのボリュームになるのではないかという風に思っておりまして、ものすごくボリュームが多いと、それはそれで負担が出てしまうのかなと。そうは言っても体系的に全部学びたいという意欲も想定されるので、どういった形でテキストを作るのがいいのかというのちょっと私どもも、どちらがいいのかというのを是非ご意見をいただきたいと思っております。

1つめが基礎編を、地域・職場・外出先ということで3種類作る。応用編は地域・職場と2種類作るというのが案1でございます。

案2は基本的には全て1冊にしてしまうというものでございまして、それぞれのシーンに応じた内容が分かる構法で、身につける全体像、あるいは自分が受講はしなかったんだけど、意欲に応じてテキストを見ればわかるというメリットがあるんですけども。先ほど言いましたように非常にボリュームが大きくなるというデメリットがあります。

これはあくまでも現時点でのイメージですので、こうではないもっといいアイデアというのがあればご意見いただければと考えております。説明は以上でございます。

3 議事 (4) カリキュラム・テキストの考え方について

重川座長：

はい、ありがとうございます。

今、人材分につきましては、どういう事業をどう進めていくのか、それからそれに対してどういうカリキュラムでテキストを用意していこうかというご説明をいただきました。どこからでも結構ですのでまたご自由にご意見いただければと思います。(菅原委員、挙手)はい、菅原委員お願いします。

菅原委員：

ターゲット資料の3ですが、3番と4番で地域の構成要素として区市町村と町会・自治会を挙げていただいています。私どもの墨田区においても、地域の構成要素として、区内全体を面的に網羅するという点で、町会・自治会に重きを置き、住民防災組織の母体としても御協力をいただいているところです。ただ、最近の傾向では、地域において防災活動に取り組まれる組織として、例えば職能団体の方ですとか、事業者団体の方ですとか、福祉団体、NPO、包括支援センターですとか、町会・自治会以外の様々な団体も、それぞれの組織力、情報伝達力、行動力を持って活躍されております。その点、町会・自治会だけではなく、これらの団体等も、構成要素として含め、記載していただけると実態に合うのかなと感じております。

重川座長：はい。(菅原委員、都へマイクを渡す)はい。

宮崎課長：

そのあたりはちょっとまた、色々検討してどこまで出来るかというのがありますけれども。区市町村と都の役割分担という別の話もありますので、そのあたりはちょっとまた相談

させていただければと思います。

重川座長：

多様なコミュニティが地域ベースに出来ているということは、採用の方向でということ。はい、他いかがですか。(宗片委員、挙手) あ、はい。

宗片委員：

質問なんですけど、この区市町村との連携というのは、具体的にはどんな形になる、と考えられるのでしょうか？

宮崎課長：

一義的には、従前から話題に出ておりますように、町会自治会というのは、区市町村、基礎的自治体に対応するというのが基本です。が、例えばですね、地域性というのはございまして、比較的都心に近いところは、町会自治会の構成あるいはカバー率というのは、比較的高いんですけども高いです。むしろ都心の方が、しっかりあるんですね。

ところが高度成長期以降に開発された多摩ニュータウン、主に多摩地域ですけれども、新しい新興住宅地には残念ながら自治会そのものがない。それからこれは都全体に言えるんですけども、やはり加入率が現在低くなってきていると。町会に入らない人が多いこともあります。比較的、今日は残念ながら八王子の委員がお休みなんですけれども、色んな取り組みで、そういう中で例えば避難所の運営協議会というものをPTAと学校と連携して、そういったところから防災活動を始めていこうというような動きもあります。

それから自治体の大小、あまり細かなことを言ってしまうと差し障りがあるんですが、やはりしっかりやれているところと必ずしもまだ途上であるという自治体もあってですね、都としては出来るだけ地域差っていうのをなくしたいと思っておりますから。まだ残念ながらこれから頑張ろうというところに、いかに手助けが出来るか。しっかりもう独自で、特にこういった女性のリーダー育成事業をすでに手掛けている、あるいはこれからもうやる予定あるというところは、そのままやっていただいて。情報交換・こういういいカリキュラムがある、私どもが考えるものについても活用したいところは、是非使っていただきたいと思っておりますが、情報交換したいと思っておりますが、残念ながらまだ出来ていない、それから予算あるいは人の都合でなかなか出来ない、やる気持ちはあるんだけど出来ないというところに対して、都の事業を是非使って人材育成をしていただきたいというのが、今のところの都の考えです。

重川座長：

ありがとうございます。(宗片委員に対し) よろしいでしょうか。(宗片委員「はい。’)他にいかがでしょう。(石井委員、挙手) はい、どうぞ。

石井委員：

資料4の方の応用、ここまでもずっと出てる場所なんですけれども、このコミュニケーションというものを、一体どういうことをイメージしているのかなということを、ちょっと確認をしておきたいなと思ったんですけども。

宮崎課長：

なかなかあの、こうイメージで言ってしまうと、コミュニケーションと簡単に書いてるんですが、なかなかじゃあ具体的にどうしてるのかっていうと正直難しいところがありまして、今こういう単元でこういうことやりますと言うのは、残念ながらお示しは今日の段階では出

来ないんですけれど。

そうは言っても例えば、そこはまさにリーダー的な話、リーダーの人材育成に必要なものとして、周囲への影響力だとか、カーネギーの人を動かすじゃないですけども、そういったような、人が組織論的なものに繋がってしまうかもしれないんですが、いかに人に動いてもらうかみたいなことを、なかなかこういった講座で座学で出来るかっていう問題はあるんですけども。エッセンスとしてですね、そういったところがないと、人に影響力を及ぼすってなかなか難しいのかなと。

ただ正直我々の中でもこういう単元でこういうのやるって固まってるわけではなくてですね、もしかしたら絵に描いた餅になってしまうのではなかという、ちょっと懸念も無きにしも非ずなんです。やはりリーダー的な人材ということを見ると、ちょっと避けて通れないのかなと思っておりまして、今日はそういった要素を加えております。

和田部長：

ちょっと補足になるかどうかかわからないんですが、最初の資料2のところでは一番最初のページの「理想的なリーダー像①」のところに、そのコミュニケーションの話を入れてるんですが。多様なニーズをキャッチし、関係者とコミュニケーションを取りながら対応できるという整理をしてるんですけども。多様なニーズをキャッチしというのは、女性だけに限らずね、色んな、避難所であれば男性も含めた年代の幅広い方々のニーズとかそういったものを聞きとってキャッチをして、で、関係者とコミュニケーションというのは、当然そこでのまた別のリーダーがいればそういう方ですとか、行政だったりとか、いろんな機関の方とニーズを捉えて、こういうことを実現して下さいというような内容を、実現出来ていけるような能力を持ったという様なイメージを今、置いていると。

それじゃあどうやって育成するかというのは非常に難しい部分だとは思うので。今このテキストの中ではそういう具体的なシチュエーションとか状況とかを設定して、こういう時にどう対応していったらいいのかっていうのを考えてもらうような、プログラムを考えて、話し合ってもらったりだとかの内容を入れて、身につけていただくというようなイメージを大まかにしてるというような形でしょうか。(石井委員、挙手。重川座長「はい。」)

石井委員：

ええと、ということつまりいわゆる態度、ということというイメージですかね？

コミュニケーション、その話し方？ 伝達力？ なにを言いたいかということ災害医療の世界で、このコミュニケーションといった時には、いかにその時に必要な情報を入手して、情報を必要なところに伝達するかっていうもっと技術的なテクニカルなところになるので。

例えば最近、都道府県に通達が出されてると思うんですけども、避難所のアセスメントって何をアセスメントするのっていう具体的な標準化されたものがあるって、その知識があればそれがすなわち共通言語になるので、避難所ってものを見た時になにを見なきゃいけないかということを知っていて、そのことが分かっていたら、じゃそれを誰に伝達すればいいか。で、いち早く現場に来てくれそうな人達を例えばディーマツ(DMAT:災害派遣医療チーム)とするならば、DMATの人にこの避難所はこれだけの物資が足りなくて、これだけの要配慮者がいますよってことを伝えればその問題解決が図られるというような、もっとテクニカルなコミュニケーションというイメージ。私なんかは災害のコミュニケーションと言ったらそういうイメージなんです。だから今、もしかしたらなんか違うのかなと思ってお伺いしたんですけども、ちょっとその辺。

だから一番大事なのは共通言語を持っていること。そして必要な情報を必要な人に伝えなければその場でいくら頑張っても解決しないんですよ。だからその時に私達が活用できる支援はなにがあるのか。DMATなのか東京都・行政・区市町村に電話して繋が

るのかったぶん繋がらない訳ですよ。それをじゃあ誰に伝達するのかとかそれをもうちょっと、テクニカルなコミュニケーションっていう部分もあっていいのかなとちょっと思いました。はい。

重川座長：（浅野委員、挙手）どうぞ、はい。

浅野委員：

私もこの辺は専門ではないのですが、私どもの団体のプログラムの中では、例えばグループでディスカッションする時に限られた人だけがずっとしゃべり続けることはしないとか、やはり特に緊張高まった時に余計なトラブルが生じないようにですね、会話をする時には頷きとかミラーリングじゃないですけども、相手を承認しながら自分の意見を伝えるとか。そうした様な基本的なコミュニケーションについて、やはりきちっとお話しをさせていただくっていうのはやってるんですね。そういうことやらないと、多様な連携ってなかなか難しいかなということですね。

それと加えて、確かにそうだなあと石井先生のお話しを聞いて思ったんですけども、私どもでもやはり、どんなニーズが具体的にどの程度生じているのか、それについては、しっかり整理をして伝達するというのが非常に重要だと思っていて、そういう意味ではそうしたチェックリストであるとか、ニーズの聞き取り表だとか、そうした物も作りながらですね、災害時のニーズのシェアってことがしやすいようにそうしたこともトレーニングしたりとかしていますので。何かこの研修にふさわしい様な、またステップにもよると思うんですけど、基本的な対人の態度からまさに情報のシェアまで、そこをうまく何か見いだせると面白いのかなと思いました。はい。

（重川座長「はい。」宗片委員、挙手「じゃいいですか。」重川座長「はい。どうぞ。」）

宗片委員：

私もコミュニケーション能力というのが、いかに随所で強調されているのでなにかちょっと特別物なのかなとちょっと思って何おうと思っていましたけれども。

やはり石井さんもおっしゃったように、やはり情報と知識というのはとても重要で、私達も避難所に支援に入った時に、障害というのはこんなに多岐にわたる障害があるのだということすごい苦労した経験があるんですね。いわゆる目に見える障害だけでなく、内部障害もあれば知的障害があるとか自閉症の方がいたり。その対応にすごく苦労して、失敗したことも多々あったわけですよ。そういった時のやはり最低、障害ってどういう特性を持っていて、どんな対応したらいいのかということをも情報として持っていればよかったと思います。

その先にやはり浅野さんがおっしゃったような、いわゆる災害が起きて避難所って大変混乱してますし、みんなこう、すごい不安になってるわけですから、そういう時の対応の仕方というのをさらに方法・ノウハウとして覚えておく、身につけておかなければいけないというそういうやはり、総合的な形のコミュニケーションの力っていうのが、とても実際経験して求められたっていうふうに思いますので。そのあたりのコミュニケーション能力というふうにですね、少し考えていきたいなというふうにはちょっと思いました、はい。

重川座長：

はい、ありがとうございます。はい（市古委員、挙手）はい、市古委員。

市古委員：

今の点、とても大事な論点ですね。例えば避難所で、ずっと我慢してる方のニーズをくみ

取って必要な人に伝達する力。そう考えると、「コミュニケーション」というより、「つなぐ力」とか「つなげる力」とか、そんな表現が適切かなという気は致しました。避難所から市役所につなげる力もあるでしょうし、避難所の中で気づきをつなげていく、共有させていく行動も、多分ここで目指している、込めている表現なのではという気がしました

重川座長：

(石井委員、挙手) はい、どうぞ。今のこの件について？(石井委員「はい。’)はいどうぞ。

石井委員：

今のこの件、まさにそこで、今サイコロジカル・ファーストエイド (Psychological First Aid: 苦しんでいる人、助けが必要かもしれない人に、同じ人間として行う、人道的、支持的な対応) っていったメンタルヘルスのところでは、心のケアだけをやるということではなくむしろ普遍的なサポーターティブな会議をしましょうということで見ると聞く・つなぐがキーワードなんですね。

だから何を見なきゃいけないか、なにを聞かなきゃいけないか、それをどこにつなぐか。それが出来ないと結局問題解決にはなりませんよねっていうのが今かなり、WHOのガイドラインに沿って日本で普及ケアされてますので、そこの共通の考え方があってもいいのかなと思いました。

重川座長：

はい、ありがとうございます。

今の議論、非常に有意義なご意見沢山いただいてありがとうございます。

ちょっと古くなりますけれど、阪神大震災の時に、自然発生的にあの悲惨な現場の中で人命を救い走り回った、そのリーダーの方たち、沢山の方から、詳しい聞き取りをしました。

その中で2つ共通点があがってきて、1つは浅野委員がおっしゃったようなところなんですね、その場を仕切る力。それも生まれ持っている資質が大きい。例えば声が大きい、なにかあった時にみんなが言うことを聞いてくれる。で、生まれ持った資質がなきゃダメかというそれはちょっとあれなので、そういうものを補うために浅野委員がおっしゃるように色々な講座があったりトレーニングをしたりっていうことで、基本的な人と、対人のコミュニケーション能力を掲げていくっていう力が一つとですね、もう1つが、石井委員がおっしゃったまさに地域で問題起きた時に市役所のこの課に行ってこの人と話したら問題解決できたのよ、例えば自転車いるよねって言ったら、放置自転車を回収してる課はあそこだからあそこに言って交渉して5台ゲットしてきたって、まさに聞いてつなぐ力を持って、その2つの能力を持ち合わせていた人がリーダーになってたというのがわかったの。今全委員からおっしゃっていただいたコミュニケーション力という言葉で表すのではなくて、まさに見る・聞く・つなぐ力、でもいいですし、あるいは2つの能力でもいいですし、その両方を育てていこうっていうことで是非入れていただければどうだろうかと思います。ありがとうございます。

はい。他にいかがでしょうか？ コミュニケーション力、議論が沢山出ましたけれども、それ以外。例えばステップ1、ステップ2という分け方、あるいはそれにともなって、テキストの基礎編応用編ということでしたき台的なアイデアを出して頂いていますけれども。

(石井委員、挙手) はい、どうぞ。

石井委員：

何か恐らく基礎編は、シーンによって個別のことももちろんあるんだと思うんですけど

も、原則的なことというか普遍的なことというか、何かそういった整理は出来る。どこにいても結局最初にやらなければいけない優先事項っておのずと決まってくるような気がするんですね。だからもう少し基礎編のところは整理がつくのかなって。応用編の方がむしろその各論的になっていくのかもしれないかなっていう風には思いました。テキストのボリュームとかのこともあるので、なるべくわかりやすいようにまとめられたらいいんじゃないかと、ちょっと思いました。

重川座長：

私もおんなじことを感じていまして、実は外出先いろんなパターンあります。全部説明しきれません。そうではなく、本来基礎的なことがしっかりわかれば応用編が、どんな場面においても、例えば通勤途上、職場、家、電車の中、デパートのデパ地下、色々ありますが、応用編がそれを、まさに基礎的な知識があるからそれで適切な判断をし、最適な行動を取れるっていうのが応用編で、それはいちいちこのケースはこうしなさい、このケースはああしなさいと教えるものではないと思うんですね。

普遍的に、例えば火災から命を守る、煙の性質、どこにいても取るべき行動、同じなんですよね。それと同じようにじゃあ、地震ならどうなの、風水害ならどうなの、火災ならどうなの、その基礎と応用っていうことで分ければ、基礎編というのは男女関係なく、いるシーンも関係なく人としてわが身を守る、あるいは我が財産を守るために普遍的な情報っていうのをまず知って下さいねっていう様な、ことの方が。で、それはもう飛ばしていいですと、それはもう地域で受けましたっていう人は応用編に行ってもらってもいいですし。そんなような選択肢もあるのかなっていう気がちょっと、石井委員のお話をうかがっていて、感じたことです。

はい、他にいかがでしょうか。(浅野委員、挙手) はい、浅野委員。

浅野委員：

今も重川先生と石井先生おっしゃって下さっているように、基礎編についてはほんとに原則論的なところでかなり、情報っていうのは見えてくる、人がどう動くか見えてくると思いつながらぬ、まあでもそこに敢えて女性を対象にしているというところで、かなり防犯であるとか、家庭的な役割は女性が偏り気味である現状だとか、ケア役割をしてる、とても女性が多いので女性のニーズをよりやっぱり深く聞く必要があるとか、やはりそうしたところは一般の講座ではなかなか入って行きにくい視点をしっかり入れて行くところも必要かなというふうには思いました。

あとは応用編なんですけれど、今お話しうかがいながら聞いていて、応用編には外出先でっているのだろうか。いや、そもそも相当大変な問題になるので、応用編とうたってどこまで書けるのか、中身が提示出来るのか。ちょっと外出先編は基礎編だけでもいいのかなという気はちょっと致しました、はい。

宮崎課長：

まさに浅野委員のおっしゃるようには考えまして、外出先は応用編には入っていないんです。(浅野委員「あー、そうかそうか」) ええ。そもそも応用はあるのかと中で議論になりまして、それは実はあえて外してあります。

浅野委員：

(資料の) 3のところには入っていたんです。ちょっとそこを見ながら。
(和田部長「間違っていますか?」)

宮崎課長：

3の方は今ご指摘があった通りちょっと、未整合の部分がありまして、誤解を招きまして。テキストの考え方のところは、ちょっとそういう記述がありましたので、それは訂正致します。

重川座長：

はい。ありがとうございます。(市古委員、挙手) はい、市古委員、お願いします。

市古委員：

応用編のところ、資料3の4枚目。人材育成事業のターゲットについてというところ、職場っていうのと地域っていう丸が二つ並んでるあたりを見ながらちょっと考えていたんですけども。多分職場っていうのはもう少し分類して組み立てないと、ちょっと適切なターゲットというか、適切な防災のプログラムが組み立てられないかなと感じました。

総務省統計局の産業分類をベースとしつつ、防災の現場で見た場合にどのような分類が適切か。例えば、保育園・幼稚園といった地域密着というか、お客さんも地域で完結するような職場もあれば、製造業とか建設業とか、地域とは距離のある職場もありそうです。そこを適切な枠に分類していきながら組み立てていく方が、より参加者も多くなる気がします。

また地域防災計画で災害時協定を結んでいる企業かどうかとか、産業分類を基本にしつつ防災の視点で仕事、職場をターゲットに区分する議論があってもいいのかなと思いました。

重川座長：

はい、わかりました。(浅野委員、挙手) はい、どうぞ。

浅野委員：

実は先日、これ事前の打ち合わせで担当者の皆さんとちょっとお目にかかった時には、支援者になる方々とか、ケア関係の仕事についていらっしゃる方。ですから行政業、教育こういった方、福祉ですね、こういった方々はまた特殊かなと思いましたので、こういう方々については少し何らかの、ちょっとプログラムじゃないですけども、選択でもいいと思うので少し別の特化した様なプログラムとか必要なかなとはちょっと思いました。

それはリーダーである誰にでも必要なのかもしれませんが。要支援者(介護用語)の支援の問題であるとかそれからまさにつなぐというところで、特に被災者の生活に直結するところで、災害時どういうところが動いていくのか、どういうところにつなげられる、どういうところが動くということを理解しておく必要があるのか、そういったことを学べるっていうのは必要なかなと思っています。

(宗片委員、挙手「いいでしょうか」重川座長「はい。どうぞ」)

宗片委員：

先ほど連携対象で区市町村とか、そういったあたりも触れてらしたわけなんですけど、最初の資料1の中にもありましたように3のところ、その活躍する場面ではやはり男性の理解がないと活躍できないというところが、これって大きいんですよ。本当に私どもでも講座を受けた受講生たちが、なかなか地域で十分に力が発揮できないというですね。その仕組みがなかったりあるいはなかなか男性が受け入れてくれなかったりすると、せっかくの力を持つて女性たちも地域の中で活躍できないっていう現状があります。

ですからそういう意味では連携をする中で、そういった講座を受けた女性たち、特にリーダーとしてさらに頑張ろうという女性たちをうまく活用できる、そういう受け皿とか、仕組

みというの也能るような方向性をですね、是非その連携の中に組み入れていただきたいと。でなければ大変人材がもったいないというふうに思いますので、そういったところもお考えいただけるといいなというふうに思います。

重川座長：

はい、ありがとうございます。他はいかがでしょうか？

活躍のシーンもやはりこのプログラムの中に入れて、少し織り込んで、ただ育てて終わり、人材できましただけではなく、次のステップまで是非、包括して考えていただきたいというご意見です。ありがとうございます。

(石井委員、挙手) はい、どうぞ。

石井委員：

是非、共通言語が、すごく私は大事だと思っていて。日本では色々な人がいろんなものを作っちゃうんですね。で、災害が起きてからも作る人もいますよね。で、結局みんなバラバラになっちゃうので、何が出来ないかという、例えば避難所一つとってみてもいわゆるラピッドアセスメントとという迅速評価を点でやってるんですよ。だけどそれを集約した時にそれぞれのツールが違うから、全体アセスメントが出来ないんですよ、比較が出来ない、すごいそれが課題だと常々思っています。

ですので出来ましたらこういったテキストの中には出来るだけ、例えば内閣府が出している避難所に関するガイドラインですとか、あとは、大規模災害時の保健医療活動にかかる体制整備についてっていうのが、最近、各都道府県知事あてに出てると思うんですけども、この中に避難所の日報という形になるんですけど、アセスメントの項目が出ていますので、なるだけそういう共通のものをういた形でやっていただけるといいんじゃないかなと。

またここで勝手にいろんなものを作っちゃうのもいかなものかという気がするので、なるべく共通のものをということ、ちょっとお願い出来ればと思います。

ただこの避難所のアセスメントに関しては、また厚生労働省が新しい科研チームが立ちあがったので今暫定的に保健師長会という人達が作ったものがここに載っています。

だけど熊本の保健所長さんを中心とするチームが立ちあがって多分また新しいアセスメントシートが出来る可能性はあります。ので、その時は是非差し替えていただいてになるかと思えます。

重川座長：

はい、ありがとうございます。(市古委員、挙手) はい、どうぞ。

市古委員：

宗片委員からご指摘があった連携というか、講座の後の受け皿というのも東京都からの提案として大事なところだと思います。

そうすると1つは地域防災計画の中にこういう風な表現の仕方、こういうふうな計画に盛り込み方があるみたいなのが1つありそうですね。そこの辺りもこの場でいかがかは別にして、発災直後から少なくとも生活が元に戻る、もしくは、発災直後の避難所での女性の視点の受け皿というか、きちんと受け止める場を、公的な機関も持ってますよっていうところから始まって。それが今は復興計画の中にきちんと女性の生活体験のニーズを受け止めるような、つなげられるようなものが成立するのかどうかとか。何かそういうところは是非提案の中に、入れ込んでいただきたいところですけどね。

地域防災計画とか、復興に関するマニュアルとか復興の事前の検討計画とか。そう言ったところとはちょっとリンクをさせておかないと、っていうのはすごく感じたところです。

重川座長：

はい、ありがとうございます。(浅野委員、挙手) はい、どうぞ。

浅野委員：

やはり女性の場合には、活躍してる方のモデルを少し示すというのも大事なのかなと思っておりまして、ですから普段、自主防災のリーダーとして活躍している女性とか、あと子育てサークルとかPTAとかを対象にした方がいいと思うんですけど、そういう子育て世代で防災に活躍してらっしゃる方とか。あとは恐らく企業の管理職の方の中で、災害対策についてチームの中に、別に代表でなくてもいいです、管理職でなくてもいいんですが、議論に関わった方とかもいらっしゃると思うので、そういった方に写真入りで、どういう立場でこんなことをやってきましたとか、こんな議論に加わってこんな気づきがありましたとか、そういうモデルを示していく。

もう1つはやはりこれは先程来から出ていますけれども、男性の管理職とかリーダーの方、次期リーダーの方の理解もとても大事なので、やはり男性の方の理解が進むことで女性の活躍する人増えましたみたいな事例を、地域防災に関してはもう出てきているので、そうした取り組みも少し事例として入れていくということも、あってもいいのかなというふうに思いました。

重川座長：

ちょっと私の方からも1点ありまして。資料3のスライドの2、今後の実施予定事業についてってところで、ステップ1でウーマンセミナー、それからステップ2でここでは防災コーディネーター育成と書いてありますが、コーディネーターなのかリーダーなのかはともかく、テキストでは応用編、ですかね。

基礎編と応用編という言葉が使われているんですが、ちょっとこのステップ1、ウーマンセミナー、テキストで言えば、基礎編のところについては今までのご意見まとめると、まず原則的に必要な知識、を他のものと被ってもしっかりここで、普遍的・原則的なことについては伝えておくべきだ、プラス特に女性のニーズということを考慮したものを、ステップ1基礎編のところでは教えたかどうかということだったかと思えます。

次のですね、ステップ2のところは今ちょっとまだまだイメージが皆さん、私も含めて薄いんですが、実はステップ2は、リーダーあるいはコーディネーターあるいは応用編、レベルアップしたものをここでやりましょうよということだと思えますね。

そうするとですね、元の資料の2に戻ってじゃあ、このステップ2でどういう人材を育てるの、コーディネーターなりリーダーなりどういう人材像を念頭に置くのかって、ここをちょっと明確にしてあげないといけないのかなと思っていて。

そうすると資料2の中では、まず想定されるシーン1。地域の中でこんなことが出来る人を育てたいです。さっき赤字のところを、何か避難所だけではなくて人命救助も含めてあるいはいろんなシーン、避難所の中でうまくみんなをリードしていくことが出来る人を、女性の立場を生かしそういう人を作りたいですっていう、それがステップ2の中のモデル1だと思えますね。さっき浅野委員がおっしゃったモデル示そうよって。その中で、地域で活躍できるモデル、その1ってというのがそれになると思うんです。

それからモデルその2が、職場・仕事時・職業人という立場で、どんな人材を女性として育てていきたいのか。

で、資料2の想定されるシーン職場編で言ったように、もちろん帰宅困難もそうなんだけれども、職場そのものの継続を念頭に置いた時に、あるいは、職場ってあまりにもちょっと漠とし過ぎているから市古先生おっしゃたように、もうちょっと産業分類なりターゲットを

細かく絞って、少しここはいくつかのモデルがあってもいいのかな、というところで、職場を念頭にあるいは職業人を念頭にモデルその2、モデルその3、モデルその4ぐらいがあってもいいのかもしれないですし。

いずれにしてもステップ2のコーディネーターあるいはリーダーとしての目指すべき人材像をいくつか置いた上で、それぞれにうまくいってる事例とかモデルとしてこう取り上げて皆さんにイメージを持っていただけるようなプログラムを作り、それに合わせてテキストも作っていったらどうなのかな、というふうなことをちょっと考えていたんですけども。

そこら辺いかがでしょうか？

宮崎課長：

あの、色々な委員からご提案もありましたので、少しちょっとそのあたり整理しまして、またこのあと個々の委員と個別に、打ち合わせ等もさせていただいて、足りない部分もいくつかご指摘をいただきましたので、少し整理したものを皆さんに、次の会の前にお示しをして、少し調整をさせていただければと思っております。

ちょっとこまかな部分、最初の前提の部分とごっちゃになった形で今日はお示しした部分もあったかなという反省もございますので、今日いただいたご意見をまとめる中で整理させていただきたいなと思います。かなり具体的にご提案をいただきましたので、出来るだけそれを反映した形のものを少しお示し出来ればと思います。

重川座長：

ありがとうございます。いずれにしても非常に短期間なので、ご苦労も多いと思いますし、ただいろんな立場の委員の方からのご意見、だんだん全体像っていうかみんなの共通認識として、この場で対象とすべき人、それから目指すべき姿。そしてそのためにステップ踏みながらどうやって声を掛け、研修教育をし、さらにそれを持ち帰って今後生かしていく、場づくりも含めてですね、そういうことも含めて一連のプログラムで、ここならではのものをやるようになっていってところで皆さん共通のイメージを持っていただけているのかなっていう気はします。ちょっと今日のご議論を考えてもう一度大きなところからブレイクダウンしていく形で整理をしていただけると、私達もすっきりと頭の整理が出来ると思いますので宜しくお願い致します。

では他にいかがでしょうか？ 細くなっても結構なんですけど、特に資料4についてはまだ粗々でということなんですけど。とは言いながら目指すべき人材像の育成にも大きく関わってくる場所です。（石井委員、挙手）はい、どうぞ。

石井委員：夢を語ってもいいですか？（重川座長「はい、どうぞ。」）

石井委員：

例えば災害医療の世界ですけど、イギリスにはミムス（MIMMS: Major Incident Medical Management and Support; 英国における大事故災害への医療対応。警察、消防、救急、医療機関、ボランティア、行政などの各部門の役割と責任、組織体系、連携の仕方、対処法、装備、などをまとめて講義、訓練する）という標準教育プログラムがあります。で、それは例えば現場のミムス、現場対応、テロ対策のミムスと、例えばホスピタル・ミムス（病院の対応）とか、あとはエバキュエーションプランはまた別にと、シーンごとにミムスで考えている原則はあるわけです。けどもシーンごとにテキスト作られてるんですね。

あとアメリカのインシデント・コマンド・システム（ICS: Incident Management System; 米国で開発された災害現場・事件現場などにおける標準化されたマネジメント・システム）も、ICSの基本原則は変わらない、けど消防とかそれぞれの特長な部分、もしくは病院、ホスピタ

ル・ヒックス HICS (Hospital Incident Command System; ICS を医療機関向けにアレンジしたもの) って言いますが、そういうもののシーンごとに作られているので。

なんかこう、ちょっと夢を語りますけれど、日本のモデルになるような(ものを作りたい)。で、そこに必ず出てくるのが、例えばキーワード CACTTT。これくらい、何回もリピートアゲインで今この場面で CACTTT ってやるわけですよ。そういうものでうまく管轄出来てそれがすごく日本に広まっていったって一般市民、もちろんアメリカの ICS は一般市民向け「ICS100」が市民向けのもので、から、「ICS100」のようなのがうまく作れたらいいなって、今皆さんのお話しをうかがいながら一人妄想にふけておりました(笑)。ちょっと夢を語ってみました、はい。

重川座長:

はい。終始一貫してやっぱり共通言語、標準化っていう事の重要性をずっと石井委員は説き続けていらっやって。特に医療の現場っていうのは非常に重要な事だと思いますし、もちろんユニフォームの方たちは日常活動そのものが協力されたもので。

石井委員:

でもやはり日本の現場を経験するにつれ、するにつれ、なんていうんですかね、ほんとに毎回ゼロベースからスタートしているっていうのが実感なんです。で、だから今までの経験・蓄積・知見があるんだけどそれが全く必要とされなくて、今災害が起きたというところはそのゼロベースからスタートしてしまうっていう現実。どれだけマニュアルがあったとしてもですよ。だからなんかもうちょっとシンプルに、みんなが、あ、こうだよなってとりあえずここやらなきゃだめだよなっていう、そういうものが整理できるとすごくいいかなという気が致します、はい。

重川座長:

ありがとうございます。ぜひ今後、非常に活かしていくべき重要な考え方だと思います。他にいかがでしょうか？

事務局の方から「細かいことですが合冊がいいか別冊がいいか」ここら辺はどうでしょうか？

宮崎課長:

ちょっと委員のご意見を伺ってて共通言語あるいは基本的な、どういうところであっても基本的なところは押さえるべきだという話がありましたので。例えば基本についてはある程度まとまった形のものにして、応用編の部分で先ほどのお話しがあったようにケース別のものを作るっていうことなのかなというふうに思ったのですが、そのあたりいかがでしょうか。

浅野委員:

女性の場合にはやっぱり職場で働きなおかつ家庭生活を敢えて全般的にマネジメントしている人が多いのでボリュームによると思いますけれども、基礎編ひとかたまり、応用編ひとかたまりでもいいのかなという風には思いました。やっぱり両方学びたいという女性が多いんじゃないかなという気もちょっとしましたよね。特にケアに関わる専門職の方々については両方わかっていただかないとまずいのかなという気はちょっとしました。

(宗片委員、挙手)

宗片委員:

私もそう思います。1人の女性が、地域にもおり、職場にもおりといういくつかの属性を持つて居るので、そういう意味ではあまり分担せずに基本的なところをしっかりと充実をさせて、そしてケースバイケースにこういった対応をするという様な、そういった合冊式のものの方が。なるべくボリュームが少ない方がいい、こんなものは読むとなると大変なるので、その辺も少しシンプルに出来たらいいなと希望としては思います。

宮崎課長：

そのあたり参考にさせて頂いて、本来であればもう少し詰まってからそういう話しになるべきだと思うんですが、ちょっと年末までに最終的に作りたいということもありまして、走りながら考える部分もありまして。大変恐縮なんですけど、ちょっと参考にさせて頂ければと思います。

4 その他

重川座長：

ありがとうございます。いかがでしょうか？

今、資料3・4の議論していますが、資料2に立ち戻って頂いてももちろん結構です。まだ時間ございますので、なにかあれば是非ご意見いただければと思います。

(石井委員、挙手) はい、どうぞ。

石井委員：

先ほど浅野委員の方からケアに関わる人達というお話があったんですけども、そこは多分職種の中での専門性みたいなところがあるので、あんまりそこまで含めちゃうと相当ボリュームが出ちゃうかもしれないかなと思われたりもしますし、あと専門職はその中での教育プログラムとかも、もう結構出来てきていますので。その辺少し、一般化するのとかというところはちょっと考えなきゃいけないし、専門職は専門職の責務とか、やれる範囲もまた変わって来ちゃうのでそれがいっしょくたになっちゃうと、一般の方がやっちゃいけないことをやっちゃってもいけないですし、少し整理が必要かなと。

浅野委員：

そうですね。私もあんまり踏み込んで、分野別のところまで踏み込んで記述するってイメージは全くなくてですね。ただやっぱり、企業さんでももちろん非常参集で検討しなきゃいけない部分ある訳ですけども。専門職とか行政の方はまあ本当に家庭と職場の優先度を付けがたいところでギリギリで仕事に出ていけなくちゃいけないのに、そうした時にやっぱり問題とか備えておくべきことであるとか。あとは医療、教育、福祉、子育てこのあたり、行政的にどんな窓口があるとかどんな対策を考えているのかと、社協とか含めてですね。この辺りが全体が見えるような、その程度のことがちょっと学んでおけるといいのかなあという感じですね。

(市古委員、挙手。重川座長「はい、どうぞ」)

市古委員：

少し質問なんですけれども。応用編ってステップ2の育成研修会の方、職場編っていうのはどれくらいの規模感なんですかね？ というのはほんとに大々的になれば、大企業だったら企業ごとに落としていかないっていうのがありますし。都庁が主催するのならば、各企業から何人位ずつっていうような形になるんでしょうし。その辺の規模感ですよね。それによってもまたいろいろ組み立て方が変わってくるかな。短期的・中期的・長期的なイメージも

あるかと思うんですけれども、その辺いかがですか？

宮崎課長：

正直まだこれから調整しなければいけないことが多数ありまして、具体的にこの時点でこういうことをやりますってなかなかお答しづらいところがあります。

まずは手挙げ式でこういうのやるから皆さん来て下さいはなかなか辛いのかなという風に思ってます。東京都とのかかわりの深い企業、例えば協定を結んでいるような企業もありますし、場合によってはご協力頂いている企業に直接お願いをして、従業員の方をお呼びする、あるいはこちらから出かけて行って出前講座をする、という様な事が想定されますが。

敢えて働く女性って非常に、今日の資料はですね、わかりにくい資料になってしまったのはちょっとそういうこともありまして。あまり先入観を持ってですね、ここに書いてあるからこれをやるんだっていうふうに思われたくないという、非常に行政的な観点で資料作ってしまって申し訳なかったんですが。

逆に言うと来年度はこういう形でやる、けれども、今後例えばこういう団体、あるいはこういう業界にお願いをして広げていくということは、いきなり全面的に展開はなかなか難しいと思いますので。色んなやり方はちょっとトライしていきたいなと思ってます。またお話しできる段階になったら色々、こういうことをやりますってことはお話ししたいと思います。

市古委員：

消防であれば防火・防災訓練が義務づけられていて、それは別に女性に限らない訓練ではあります。

今年度は手探りでもいいと思うんですけれども、取り組みの経験とかノウハウを、都庁として蓄積、データベース化し、バージョンアップさせていく、セミナーや訓練をやった際の知識とかノウハウを、きちんとフィードバックできるような仕組みを考えておいた方がいいと思います。

今年5月の東京消防庁の火防審(火災予防審議会)の答申の一つの柱が、防火防災訓練をPDCAサイクルで、という答申でした。訓練をきちんとフィードバックさせてっていうのは大事。それは多分、そういった事をしていくと先程来の宗片委員からのご指摘とも関係して、受け皿作りみたいな議論とも少し関係してくるのではと思います。

その辺連携の具体的な仕掛けっていうか、うまく動かしていく為のちょっとしたテクニク的なことが、何かありそうな気がします。

重川座長：

はい、ありがとうございます。他いかがでしょうか？

概ね議論は出尽くした感じですか？

せっかくですからオブザーバーでご参加されている皆さんのなかでも、何かあれば是非、コメントなり、ご感想なり、ご意見なりあれば。(オブザーバー、挙手)はい、どうぞ。

<オブザーバー>

東京都 生活文化局 都民生活部 男女平等参画課長 各務 豊：

失礼します。生活文化局の男女平等参画課長の各務と申します。この8月から、前任の白石に代わりまして男女平等参画課長に着任いたしましたので、今回初めて参加させていただきました。

私ども、男女平等参画課と表参道にありますウィメンズプラザとで男女平等参画を進めております。前回も申し上げてと思いますが昨年度末に策定しました総合計画の中でも、防災の面で男女平等参画の視点を取り入れられるように、取り組んでいくというところになっ

ておりますので、この会議の事務局であります総合防災部と、引き続き連携しながら進めてまいりたいと思いますので宜しくお願い致します。

重川座長：よろしければ是非お願いします。

<オブザーバー>

東京消防庁 防災部 防災安全課 防災福祉係長 田中 智子：

東京消防庁の防災福祉係長の田中と申します。本日は代理出席ということになるんですが、やはり東京消防庁の方は自らの命を守る。ここが第1優先だと考えております。そして、やはり知識だけではなく、技術力を備えられて自信を持てる方々が増えていくのではないかと思いますので、やはりまずは知識、そして技術力っていうところを大切になるなと感じております、はい。

重川座長：ありがとうございます。では。

<オブザーバー>

東京商工会議所 地域振興部 主査 寺居 明香：

東京商工会議所の寺居でございます。今日のターゲットというところで職場の特に民間企業との連携というところでは、東京商工会議所でご協力できるところが多いのかなという風に思ってるんですけども。民間企業内で活躍できる女性のリーダーとなるためには、その上司の方ですとか経営者の方々のご理解というのが不可欠だと思います。派遣してそういうセミナーに行っておいでとってくれるような上司ということですね。

必要性を持つ、こういうことが必要なんだと納得する、上司・経営者の方にもご納得いただけるような事業の見せ方というの、まとまりましたらまた東京都の方と一緒に考えていただけたいと思いますし、事業継続BCPを実際回す上でこういう女性リーダーがいると企業のメリットにもなるんですよという様な視点と言いますかそういうPRも必要になってくるのかなと思いますので、今後の話ですけども、なにか御協力できればと思いました。

重川座長：

ありがとうございます。当然企業ですから企業さん側にもメリットがなければ継続して発展していかないってこと。

この前も事務局の方とお話ししていて、やっぱりBCPの第1歩である帰宅困難、あるいは災害時にどうするかっていう計画作りになるのは社内備蓄も含めて、そういうの一番、その真剣に考えられるのはやっぱりその時苦勞する女性職員の方だと思うんですね。ですからそういう会社の中でも計画作りを女性チームでばっちり考えましょうとか、なんか、会社にとってもプラスになるような事とのセットのセミナーにして、これに参加したら我が社の帰宅困難、社内備蓄計画が出来ますよ、とかですね、そんな様な連携の仕方もあるのかなというふうに、ちょっと考えたりもししてみました。ありがとうございます。

それと実際ここにも書いてるんですけども、座学だけではなくて実践とか訓練とか実習とかも含めながら進めていくっていうことになると、当然、東京消防庁さんなど、ご協力ご指導も色々必要になってくる場面もあるかと思いますので、その節にはまた是非宜しくお願い致します。

他いかがでしょうか？ よろしいでしょうか？はい、ありがとうございます。

それでは第2回目も非常に有益なご意見沢山いただきまして、次回の第3回目が最後で、その前の段階までに、まず素案を取りまとめる方向性を各委員の皆様に見て頂いてから、具体的な作業を詰めていくということの方が、手戻りがないと思いますので、それ時期的には

いつ頃になりますでしょうかね。

宮崎課長：

それでは今後の予定につきまして説明させていただきますが。こちらにありますようにあと2回検討会議を開きたいと思っております。

第3回、次回でございますが、11月中旬から下旬を予定しておりまして、先ほど申し上げました通り今日の議論を踏まえた形で少し今日の資料も含めて整理したものを事前に、各委員の皆様にはお示しをして、素案、3回にお示しをするカリキュラム・テキストの素案のベースに致したいと思っております。

また第4回につきましては年内に開きたいと思っております、出来るだけ12月中旬、日程によっては下旬になってしまうかと思うのですがそのあたりで開きたいと思っております。ここで最終的な取りまとめを致したいと思っております。

日程につきましてははですね、本日委員の皆様にはお手元に日程調査票をお配り致しましたので、これです、別途皆様とは調整を行わせていただきたいと思います。これから年末にかけてご多忙だと思いますので、場合によっては全員の出席というのは困難な場合もあるかとは思いますが、出来るだけ皆様のご都合に合わせたいと思っておりますのでよろしくご協力の程をお願い致します。事務局からの連絡は以上でございます。

(市古委員、挙手)

市古委員：

もう少し前に発言すればよかったのですが。第3回に向け実態に関するデータがあった方が議論が出来るかと思えます。

例えば、東京都の防災隣組認定団体の中で、女性の視点で少しスクリーニングしたらどんなものがこう上がってくるか。それから区とか市は男女共同センター、女性センターをお持ちですので、それぞれの自治体で、女性センターがどんな取り組みをしているのかっていうのを少し上げてもらうとか、そういったデータがあった方が議論も深まるかなと思えます。他にもまだ色々データはあると思うんですけども、少しデータ見ながら議論が出来ればありがたいですね。

宮崎課長：

それは調整させていただきたいと思えます。

重川座長：

はい、ありがとうございます。他、よろしいでしょうか？

はい、ありがとうございました。それではちょっと(和田部長、挙手)あ、はい、後で？

東京都総務局 防災対策担当部長 和田慎一：

すみません、ほんとは会議の前に御挨拶をしなければいけないので、遅れてまいりまして申し訳ございません。防災対策担当部長の和田でございます。本日は長時間にわたりまして大変、ほんとに有意義な皆さまからご意見頂いて本当にありがとうございます。

個別にまた、今までもお問い合わせいただきましたけれども、個別に皆様方からご意見をいただきながら、ほんとにまだまだたたき台にもならないかもしれないんですが、議論の素材を出させていただきまして、ご意見をいただいているかと思えます。

非常に限られた時間ですし、また今後展開していく部分もどこまで正直展開できるか、整理できるかってところはあるんですが、ある意味チャレンジャーの気持ちで整理をして、精いっぱい、やっぱり、ここで議論していただいた事を是非実現して、そういった方々がやっぱり社会の中で活躍していただくというのが一番大事だと思っておりますので。

是非忌憚のないご意見を今後いただきながら、我々も悩みながらまとめることが出来ればと思っておりますので、どうぞ宜しくお願い致します。

本日は本当にお足もとの悪い中お集まりいただきまして、また遠方からもありがとうございます。また今後もどうぞ宜しくお願い致します。ありがとうございました。

5 閉会

重川座長：

それではこれをもちまして本日の委員会を閉会とさせていただきます。

先ほどもご説明いただきましたように、あと12月の下旬まで9、10、11、12と丸4ヶ月の中で、あと2回会議をやり、そして、事前の会議前のご説明検討があるという事で、委員の皆様には大変、引き続き多大なご尽力、ご協力頂かないと何ともいかなくなっておりますので、どうぞ宜しくお願い致します。

本日はこれで閉会とさせていただきます。ありがとうございました。