



女性防災リーダーが拓く未来に関するレポート

地域防災女性ファシリテーター養成講座修了者への調査



目 次

I. 調査実施団体の概要	1
II. 調査の概要	2
III. 調査及び修了者個別の報告から得られた知見	3
IV. 活動事例	18
V. 考察	20
VI. まとめ	25
VII. 地域防災女性ファシリテーター養成講座の概要	27
VIII. 資料	28

1. 調査実施団体の概要

誰もが自分らしくいきいきと輝ける社会へ

大阪男女いきいき財団は、1993年の設立以来、ジェンダー平等、男女共同参画の推進に取り組んでいます。



▶女性のエンパワメント支援事業

・大阪・関西 女性のみらいプロジェクト

女性のリーダーシップ向上のためのスキルやマインドを学ぶプログラムを展開しています。ロールモデルや刺激し合える仲間との出会いとコラボレーションできるコミュニティの運営を通じて、女性たちのチャレンジを加速させる社会・環境づくりを行います。

・女性と防災プロジェクト

女性と防災の啓発物の作成・配布等の啓発のほか、東日本大震災時には女性相談員の派遣や関西に母子避難してきた母親たちのコミュニティづくりに取り組みました。2023年度からの「地域防災女性ファシリテーター養成講座」では、防災に関する女性たちの実践活動をサポートする女性リーダー養成に取り組んでいます。

▶市民活動の拠点施設の運営—大阪市立男女共同参画センター

大阪市内5カ所の男女共同参画センター（クレオ大阪）を管理運営しています。男女共同参画に関する活動とネットワークの拠点施設として、研修・学習事業や相談事業などを行っています。豊富なノウハウと他機関とのネットワークにより、市民・団体等の活動を多方面からサポートします。



▶企業・団体のダイバーシティ・SDGs 推進—Work support PLUS

オーダーメイドの社内研修プログラム実施や社外相談窓口などの包括的なサービスを提供します。従業員が健康で安心して働ける環境整備により、従業員満足度を高め、離職防止や生産性向上につなげます。

財団概要

財団名：一般財団法人大阪男女いきいき財団

(英文表記：Osaka Gender-Equal Community Foundation 【OGCF】)

所在地：大阪市天王寺区上汐 5-6-25 電話 06-7656-9040 FAX 06-7656-9045

設立年月日：1993年2月（2013年4月1日、一般財団法人へ移行）

II. 調査の概要

1. 背景と目的

防災会議の女性委員の割合は、都道府県の平均が 21.8%、市区町村の平均が 10.8%である。国は 2025 年までに 30%にする目標を掲げているが、その道のりは遠い。(内閣府「令和 6 年版男女共同参画白書」)。東日本大震災をはじめとするこれまでの災害においては、様々な意思決定過程への女性の参画が十分に確保されていないことが指摘されていたが、その状況は続いており、女性と男性のニーズの違いや受ける影響の違いなどが配慮されないといった課題が残っている。

こうした課題を解決するためには、平時から防災分野への女性の参画拡大が必要である。

大阪男女いきいき財団(以下、財団)は、休眠預金活用事業「女性のエンパワメントで高める地域の防災力リーダー育成事業助成プログラム」の実行団体として、地域防災女性ファシリテーター養成講座(以下、講座)を実施し、2 ヶ年で 55 名の修了者である女性防災リーダーを輩出した。本レポートは、修了者のエンパワメント、リーダーシップ、ジェンダー意識、アクション等に関するデータを収集し、提示することで、女性防災リーダーが活躍することのポジティブな変化や課題を明らかにする試みである。

財団は、講座修了後も修了者コミュニティをサポートし、修了者の活動を支援している。こうした講座後の取組みも含めたプログラム全体の成果と課題の公開により、女性防災リーダーを増やす取組みが加速され、活躍の場が広がることで、平時も災害時も安全安心に暮らせる多様性に配慮されたしなやかな社会、誰一人取り残さない公正で活力のある持続可能な社会が実現することを期待している。

2. 調査内容

(1) 調査方法／調査期間

- ①調査票によるアンケート調査／2024 年 11 月 16 日～2025 年 2 月 10 日
- ②グループインタビュー調査／2024 年 11 月 22 日～12 月 21 日

(2) 対象者

講座修了者 55 名 (1 期生：29 名、2 期生 26 名)、講座のチューター(運営補助者)2 名

(3) 調査票による回答者：講座修了者 31 名

【プロフィール】

項目	内 訳
年 代	20 代 1 人、30 代 3 人、40 代 8 人、50 代 13 人、60 代以上 6 人
居住地	大阪市内 18 人、大阪市外 13 人
主な活動	財団法人・社団法人等 8 人、講師業(個人事業主) 6 人、公務員 5 人、NPO 等 5 人、自治会・町内会等 4 人、会社員 2 人、学生 1 人
同居者	配偶者・パートナー 12 人、配偶者・パートナーと子 11 人、子 3 人、一人暮らし 2 人、父母(義父母)と子 2 人、無回答 1 人

III. 調査及び修了者個別の報告から得られた知見

本調査は、講座修了者の定量的調査と定性的インタビュー、及び、チューターのインタビューの結果、また財団への個別の報告から次の5つの知見を導き出した。

1. プログラムの内容に加え、仲間との出会いがネットワークを広げ、コミュニティを生み出し、修了者の自信や意欲を高めるとともに、行動する勇気を醸成している。
2. 修了者はリーダー像を再定義し、リーダーシップのありかたに関して、考え方や見方が変わり、自分なりのリーダー像を捉え、リーダーシップを発揮している。
3. ジェンダー意識は地域に根強く残っており、修了者は変化を望むものの慎重さが必要とも考えている。一方で変化の兆しも実感している。
4. 本プログラムは、地域防災女性ファシリテーターの輩出とその活躍を促進させ、地域の防災力向上に向けた実践活動の増加をもたらしている。
また、自己の生き方を見直した修了者もいる。
5. 本プログラムは、審議会委員の輩出など政策・方針決定過程への参画を後押しするとともに、大阪府議会や大阪市会等において、女性防災リーダーの育成や活躍の重要性を提起する端緒の役割を果たしている。

1. プログラムの内容に加え、仲間との出会いがネットワークを広げ、コミュニティを生み出し、修了者の自信や意欲を高めるとともに、行動する勇気を醸成している。

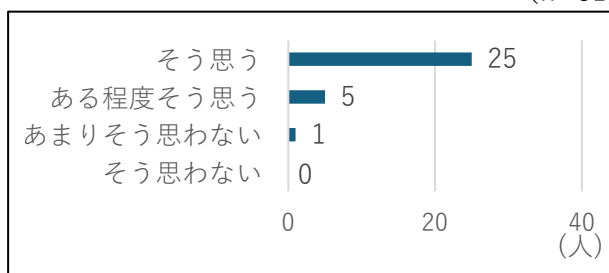
1-1 仲間の存在、ネットワーク

活動内容・専門性や地域が違って、仲間ができたことで、孤独感が軽減され、一人ではないという安心感を感じている。「ネットワークが広がったか」「相談したりヘルプを出せる人とつながったか」の設問には一人を除いて全員が、ネットワークが広がり、ヘルプを出せる人とつながったと回答している。

様々なキャリア、専門性をもつ多様な仲間との出会いの意義を語る声が多い。自分も頑張ろうと意欲が増したり、刺激を相互に与えている。また、それぞれは防災という同じミッション・理想に向かう仲間であり、同調性には縛られないネットワークとなった点は、本プログラムの趣旨である多様性の重視の意図に沿ったものとなった。

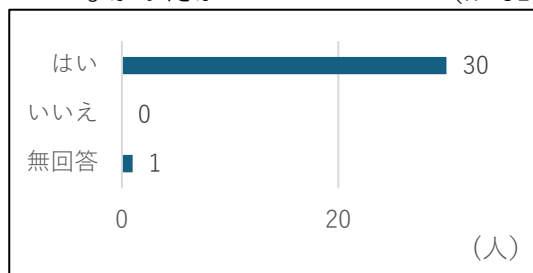
Q. ネットワークが広がったか

(n=31)



Q.相談したりヘルプを出せる人とつながったか

(n=31)



インタビュー及びアンケートの自由記述より

受講して実際の防災活動において、どのようにしていけばよいかを学ぶことができたと同時に人脈もできたので、とても重要な講座だった。
—財団法人、30代

孤軍奮闘する中で疎外感を感じるが多かったが、同志であり、共感力が高い仲間に出会えて、孤軍奮闘する人は私だけじゃなかったという安心感。
—講師業、30代

仲間ができたことが大きい。活動場所が違って一人じゃないっていうのがわかった。活動を続けることに迷いもあったが、やっぱりこの先も動こうとしっかり思った。
—NPO代表、40代

皆、色々と得意分野があるのが素晴らしい。様々なプロフェッショナルなスキルを持っている人が集まり、ネットワークの広がりを感じた。それらがメッシュ状に重なり、ケミストリーが生まれることに非常に意味を感じた。
—大学院生、40代

横のつながりと知識がすごく増えた。それと、相談する場所ができたことが大きい。地域で草の根の活動をしている仲間のすごさを実感。こういう人たちが地域を作ってるんだと衝撃だった。
—NPO 法人代表、50代

子育て層のみならず、行政、社会福祉協議会、関係団体と災害時に支え合える地域防災女性ネットワークの形成、対話の場づくりを進めたいと思うようになった。—NPO 法人代表、50代

狭い範囲で狭い価値観でやっていたが、講座での学びや仲間が実施するイベントへの参加で、自身の事業企画の幅、視野、人脈が広がった。起点になった。
—NPO、50代

セミナーや研修は受講して終わり、その後変化することがないことが多いが、この研修は身近な活動、共通する活動で今もつながり、学び続けることができている。それぞれの立場や、役割・責任の重い・軽い、意識や思いは様々だが、違ったコミュニティや組織での活動などの共有は知るだけでもありがたいし学ぶことも多い。
—会社員、50代

修了者同士が色んなコラボレーションをして、色んな人たちが助けを出しているんですね。こんなことやりたいんだけど、自分はここまでだからこの部分を助けてって言える。それは、最初に助けを求めた人がいて、他の人が助けを出した。助けてを言っていたんだと思えて、助け合うようになっていった。これが防災だと思う。
—チューター

実際のアクションを求めていたので、受講者の仲間意識が同調性だけで縛られるのではなく、（防災という）ミッションで同じ方向を向いていたこと、理想の共感があることが良かった。
—チューター

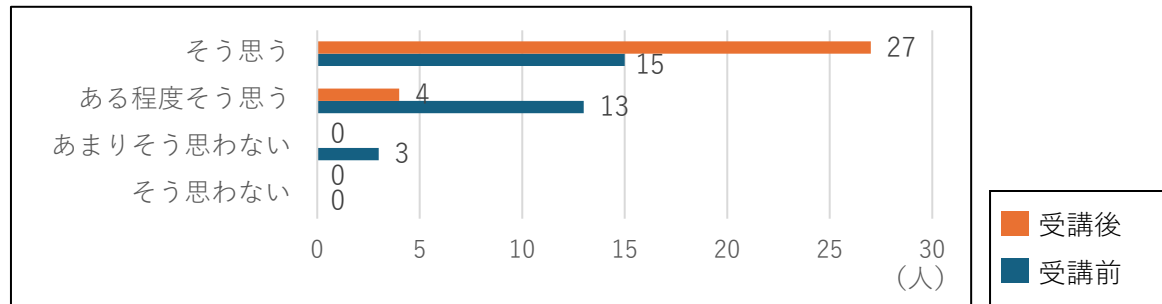
1-2 自分自身や自分の活動に対する自信や意欲の高まり、エンパワメント

自分の活動について意味があり重要だと思うかの問いに対して、受講前には「あまりそう思わない」の回答もあったが、受講後は全回答が「ある程度そう思う+そう思う」となった。特に「そう思う」の回答が15人から27人と大きく増えている。自分自身や自分の活動に対して、意味や重要性を認識し、意欲と自信が高まっている。

また、講座で自分とは異なる他の受講者の背景や事情を知ることにより、女性のエンパワメントについて、改めてその必要性を認識したケースもある。

Q. 活動について意義があり重要だと思うか

(n=31)



インタビュー及びアンケートの自由記述より

グループで飛び交う情報や活動は刺激になる。それぞれのフィールドが違うので、社会の色々な課題について、より広く良く考えることができたように思う。
—財団法人、30代

フルタイムで働いて、ほんとに時間がなく、地域でできることは何？と思っていたが、PTAとして、防災のことをしたいと声を出すことができたのが大きい。意欲も主体性も高まった。講座で学び、自信がついた。普段から人のつながりで何とかやれると思っている。困った時に頼れる仲間ができたのは大きな財産。
—公務員、40代

受講までは、あんまり言葉がうまくないと思っていて、言ってみたいと思っても、できなかったが受講後は、その場でちょっと言いにくいことでも、やめてください等、言えるようになった。聞いて学ぼうとする姿勢になった。知識を入れたいという欲が出てきた。最大の学びは、現地で経験したこと。
—公務員、40代

防災を意識しだして地域活動の支援をしていく中で、その問題の大きさに直面し、意欲がなくなった時期もあったが、この講座を通し仲間ができたし、決して一人ではないと思えたことで、再び意欲が出てきた。
—NPO活動、40代

以前は苦手だったが、人前で話すことが増えてきた。
—自治会役員、50代

一人で活動していた時は探り探りで歩みが遅かったのですが、受講者同士で相談出来たり一緒に活動したりということが増え、自信を持って取り組む意欲を高めた。
—自治会役員、40代

自身の活動にある程度意味を感じていたが、東北視察報告会を地域で行った経験が、自分の中で思っていた以上の心境の変化があった。スキルアップできたと思うし、自信がついた。もっと学びたい、できることは何でもしていきたい。
—自治会役員、50代

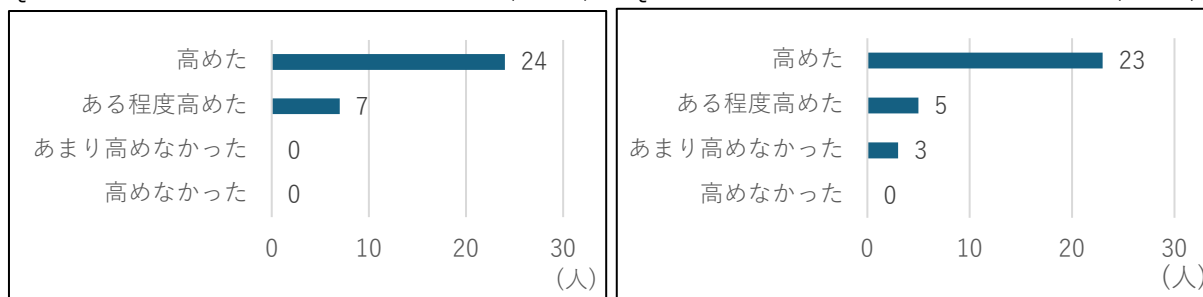
今までの環境ではそれほど強くは「女性のエンパワメント」について考える機会がなかった。この講座に参加して、色々な場面で「女性のエンパワメント」が必要であることを認識した。
—講師業、60代以上

1-3 主体性や新たな事に取り組む勇気の高まり

主体性ととも、新たな事に取り組む勇気の高まりがみられる。対話や振り返りでの意見交換の場を多く設定したことで、お互いの理解や共感を高めることに寄与した。

「この講座を受けなかったら〇〇することはなかった」との複数の声があり、講座の内容や他の受講者の言動に触発されて、新たな事に取り組む勇気やチャレンジ精神を醸成している。

Q.活動する意欲を高めたか (n=31) Q.活動を進める主体性を高めたか (n=31)



インタビュー及びアンケートの自由記述より

地域との関係が薄い、自分の所属するコミュニティで防災の話などをするようになった。(事業部門ではないが)仕事を通じても防災に関連する事業提案などを内部でできた。

—財団法人、20代

この講座で切り口の違う同期に出会い、色々な事ができると思い、世界が広がった。フルタイム勤務のマンション住まいで地域とは縁がなかったが、一歩踏み出す勇気をもらえて、マンションの防火管理者になった。同期が地域の中で、個人として頑張っているのを見たときに、組織の冠がなくても個人の持てる力の可能性を感じた。

—財団法人、30代

活動は今までと変わっていないが、自分がやりたいと思えるようになり、やらされてる感が主体的になった。今までは、自分を出していくタイプじゃなかったが、能登ボランティアに行ったり、その後に報告会を実施した。講座を受けなかったらそういう行動はなかった。

—財団法人、40代

受講がきっかけで能登半島地震ボランティアを始めた。自分の行動をFBで発信することで広がっている。

—公務員、40代

最大の学びは一歩踏み出す勇気。踏み出したらずいぶん転がり始めるんだということを実感できた。

—公務員、40代

今まであまり意識せず活動してきたが、同期のパワフルなメンバーを見て、私ももっと頑張ろうと背中を押されている。ボランティア活動の段階から会社設立を検討するまで意識が上がった。

—講師業、50代

今回作成したアクションプランは、受講していなかったら温めているだけで終わっていたと思う。きっかけがなかったというのが理由の一つだが、アクションプランを考えてみんなの前で宣言したこともあり、淡々と実行できている。一步前にできるきっかけになったし、背中を押され、実践するということの大事さを実感した。これから自分のライフワークになるのではないかと感じている。色々なことがつながって人を支えていく、自分の未来が変わるだろうなと感じている。

—NPO、50代

自分自身の意欲が上がった。こんなパワフルな方がおられるんだ、素敵で圧倒される。元気になるお話を聞くのが楽しみで、そういう方たちと私も頑張ろうと思えた。防災だけじゃなくて二足のわらじを持っている方が多かったので、私も前向きに頑張らなくてはと思えた。防災の知識も増えた。この講座に参加しなかったら、町内会で防災しようと思わなかった

—会社員、50代

元々人前が苦手な私が(防災の)講座ができるようになるとは思わなかった。これも受講したことが大きく、人前に出る恥ずかしさよりも、伝えたい気持ちが強くあり、私の中で心境が大きく変わった。今は人に仕事を任せて自分自身が一步引いてみるように訓練中です。自分一人では何もできないですし、安心して任せられる人にどれだけ仲間になってもらえるか・・・活動を通して信頼してもらえるようになりたいと思っている。

—自治会役員、50代

分譲マンションなどで、若い人が呼びかけて防災に取り組もうとなったときには、その人が地域で活躍できるようにつないでいきたい。受講したことによって、こういうことをしていきたいと思うようになった。私の中では学ばせてもらったことが大きかったかなと思う。若い人も動けるように応援していきたい。

—NPO代表者、50代

「大阪男女いきいき財団ニュース vol.48」巻頭より



55人の女性防災リーダーとともに

当財団では、2023、2024年度で「地域防災女性ファシリテーター養成講座」に取り組み、55人の女性防災リーダーを輩出しました。この事業は、地域防災の現場で活躍できる女性の育成を目的としています。内容は、ジェンダー平等・多様性の視点を軸に、防災の知識やファシリテーション、東日本大震災の被災地を訪れる2泊3日の研修を行いました。そして、修了後の活動継続を見据え、個々に防災に関するアクションプランの作成と修了者同士が学び合い、助け合えるネットワークづくりを行いました。

元々リーダー的存在だった修了者は、リーダーシップの発揮の仕方が多様であることを学び、緩やかに周囲をまきこみながら変革していく方法を意識するようになったといいます。また、ある人は、たくさんの仲間と修了後も一緒に活動するなかで、自己肯定力が上がったことを実感していました。84%の修了者がリーダーシップや意欲の向上があったと回答しています。

当財団有志が行った能登半島被災地支援（4月、7月、9月）でも、修了者ともに炊き出しや救援物資の配布、ワークショップをしながら被災者の話を傾聴する活動に取り組みました。一緒に支援に行けないけれど、被災地への思いを募金というかたちで当財団の支援活動を応援してくれる方もおられ、私たちにとっても励みになりました。

この55人の活動が進むことにより、それぞれのコミュニティにジェンダー視点での防災の取り組みが根付いていきます。これからも、修了者を励まし、支えながら、大阪・関西の災害対応力を高める取り組みを進めていきます。



▲輪島市の避難所となった小学校でワークショップをしながら、避難者の話を傾聴する様子
(2024年7月撮影)

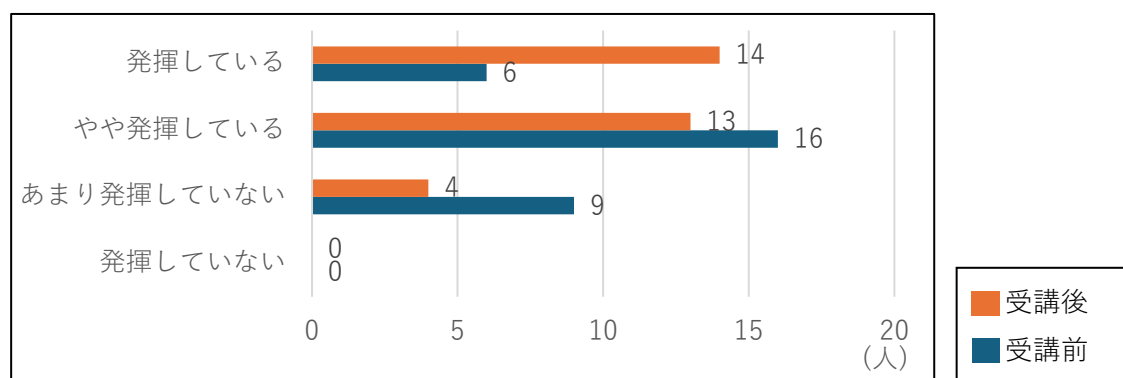
左奥：虫よけスプレーづくり
右：火を使わないお灸、折紙
手前：ハンドマッサージ

2. 修了者はリーダー像を再定義し、リーダーシップのありかたに関して、考え方や見方が変わり、自分なりのリーダー像を捉え、リーダーシップを発揮している。

指示型、先導型のリーダー像を持つ人が多かったが、多様なリーダー像のイメージができたことで、リーダー像の再定義がなされた。自分なりのスタイルで良いと思えたことで、「リーダーシップを発揮している+やや発揮している」との回答が、22人から27人と増えた。

リーダーシップを既に発揮していた人も、資質や意味を理解して動くようになるなどの成長がみられる。

Q.リーダーシップを発揮しているか (n=31)



インタビュー及びアンケートの自由記述より

ジェンダーに関して、中学の頃から意識が高かった。家庭が男性至上主義で弟が優遇されていた。講座で、トップダウンのリーダー像でなく、横に広がるリーダー像でもよいと学び、凝り固まっていたリーダー像を追い求めていたと知った。
—講師業、30代

リーダーは向いていない、スーパーサブになりたいと思っていた。でも、講座では色々なタイプのリーダーがいて良いと学び、それなら頑張ろうと思った。やらざるを得ない場面も年齢が上がると共に増えてきて、私がやるしかないと思った感じ。
—公務員、40代

以前は指示型というか、引っ張っていくリーダー像しか頭になかった。自分の資質とは違うので、自信がなかった。ここで、色々なリーダー像、色々な特性があるリーダーの存在を学べて目からうろこだった。自分一人ではなく、チームとして動くリーダーシップ、補完し合うリーダーシップを発揮するというイメージがわいた。みんなでリーダーシップを発揮すれば、平面から立体に捉えることができる。
—財団法人、40代

色々なリーダー像があっという間だと思えて、自分のバックグラウンドを活かしていこうと、肯定感が高まった。受講者の皆が輝き出すので、(刺激を受け)大学院に通っている自分も文化祭の実行委員をやってみた。どうやったら最小限の力でできるかなと試した。大事なことは道を整えるということ。全体を見て気を配ること。やりすぎている人には優しく助ける。疲れなリーダー像をめざす。
—大学院生、40代

ほかの人に圧倒される場所もあったけど、私は私だし、それぞれのキャラを活かしてそれぞれの分野でちょっとづつやれば良いと思う。自分なりのスタイルを再認識した。これは、防災の事にとどまらない。生活全般でリーダーシップや人とのかかわり方において、すごくいい影響を受けた。
—講師業、40代

受講前からリーダーシップを発揮していたが、どういう資質や意味があるのかを理解して動けるようになった。
—NPO 法人代表、40代

講座で学ぶことで本当の意味でのリーダーシップを理解した。また、書き留める力が弱いことにも気づいたので、勉強している。
—公務員、40代

対話を大切に、チームで取り組むことを意識するようになった。
—NPO 法人代表、50代

自分一人でやってしまうタイプだったが、周囲を巻き込むことを考え出した。
—公務員、50代

得た知識、情報を地域の防災リーダーと共有していき、リーダーシップをとっている。
—公務員、50代

リーダー像が変わったので、私がリーダーならこんなアプローチでと考えるようになった。
—講師業、50代

仕事上、リーダーシップを求められるが、最近よく、「伝わるように伝えるようになったね」「話し方がうまくなったね」と言われるようになった。
—財団法人、60代以上

多様なリーダーシップを発揮する。自分らしくて良いということが受講者の腑に落ちたので、受講者同士の関係性もすごくフラットになった。そして、自分らしくということ踏まえて、講座の内容をインプットしていったことは、自分で自分をエンパワメントしていくことになったのではないかな。
—チューター

3. ジェンダー意識は地域や職場で残っており、修了者は変化を望むものの慎重さもうかがえる。一方で変化の兆しも実感している。

3-1 固定的な性別役割分担意識の根強さ

「受講後、日頃からジェンダー視点で物事を考えることがどの程度できていると思うか」と、「職場・活動の場」「家庭」「地域」のそれぞれの分野で尋ねた。「職場・活動の場」では、考えることができている度合いは5から10までまんべんなく分かれた。「家庭」では、3が1人の他に5から10までまんべんなく分かれた。「地域」では、5が最も多く、それ以外は1から10まで幅広く分かれている。ジェンダー視点で考えることの困難が地域に根強くあることがうかがえる。

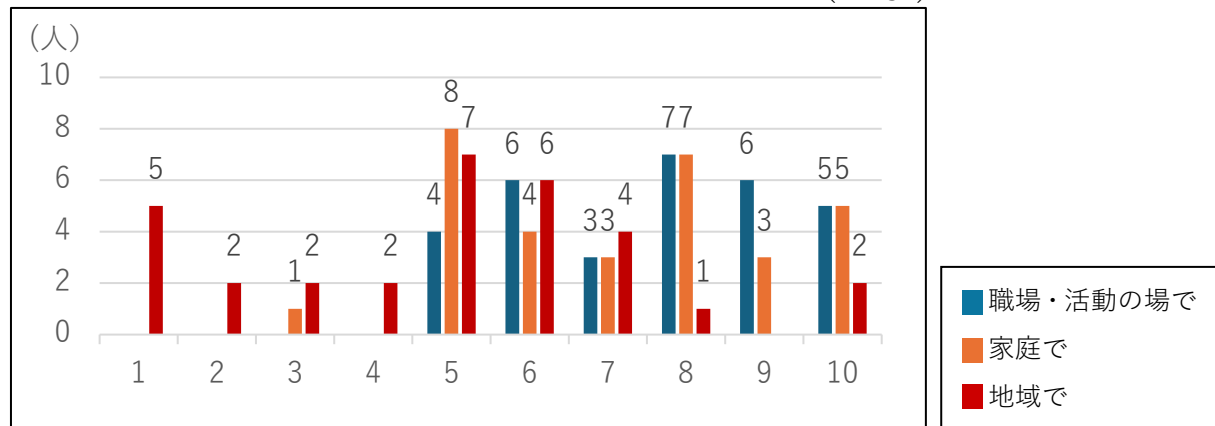
地域で新たな取り組みを提案しても制される状況や、地域では気を遣うので、ジェンダーの視点で発言しにくい場面もあるということで、慎重さもうかがえる。

自分の意識については、様々な変化が見られた。本来持っていた個性を出せるようになったケースがある。一方で、仙台のリーダーから発せられた「強くてしなやかに」というメッセージに対して、男性には強さ、女性には強さと共にしなやかさを求められることへの違和感の声がある。また、平等や公平ということの難しさを感じ、ジェンダー視点で物事を見ることで、気になること、腹立たしいことに気づくといった声もある。

Q.ジェンダー視点で考えることができているか

(1が「全然できていない」⇔10が「大変できている」としたときの10段階評価)

(n=31)



インタビュー及びアンケートの自由記述より

ジェンダーと聞くと敬遠する人も、プラスαで防災の話をするとう聞いていただきやすい。男性に向けてのアプローチも最近考える。
—財団法人、30代

仙台のリーダーに会って、「強くてしなやか」ということを感じ、学んだ。が、男性には必要ないステップなんじゃないかと余計感じてしまうこともあり、わからないですね。
—財団法人、30代

最初、女性のみ対象とするこの講座にマイナスイメージを持っていたが、地域ではまだ男性が幅をきかせていることを知り、わかっていないことに気づいた。女性にお金を投入することは大事だと。
—大学院生、40代

公務員なので平等だが、管理職をみると男性が多いということはある。マネジメント層は男性が多く、女性は圧倒的にプレイヤー。育てられる過程も影響しているのではないか。クラスの男の子が委員長で、副委員長が女の子とか。
—公務員、40代

東北の被災地でのリーダーシップの話の中で、「避難所のリーダーで自分が倒れるまで働く」と言った男性の部下に、「その責任感は違う」と女性の上司である講師が諭したとの話があった。そういう責任感を持ってしまう男性も多いと思う。
—公務員、40代

自信がないというわけではないが、自分を出すのが苦手だった。ジェンダーの不平等さに気づいた。父に怒られないように、母が、がみがみしていた影響か？講座が背中を押してくれたのか、本来持っていた資質・個性を出せるようになった。
—社団法人、40代

元々ジェンダー的な格差と意識づけの少ない家庭運営をしている。ただ、私の中で「母親だから」と自分にかけていた制限を解除するきっかけになった。
—NPO 法人代表、40代

自治会はまだ男社会で、私一人が新しいことを取り入れたいと思っても、会長に「もっと時間をかけて、ゆっくり・・・」と言われる。
—講師業、50代

職場では相手の立場になって配慮したり意識したりして、発言や受け止めをしたいと思っている。地域は難しい、気を遣う。いろんな場でお役目もいただきちゃうので、ジェンダーの視点で言えないときもあるかもしれない。
—NPO 法人代表、50代

平等や公平って本当に難しく、答えがない。そういう視点でみていくと、気になること、腹立たしいこと、気持ち悪かったりすることもなくはなくて、わかってしまった。
—公務員、50代

色々な事に対する固定観念が変わった。自己中心的な考え方だったが、ダイバーシティを意識するようになった。ジェンダーについて、全てを受け入れることができるようになったわけではないが、少なくとも受け入れる前にシャットダウンはしないように意識するようになった。
—講師業、60代以上

3-2 ジェンダー役割等に関する変化の兆し

地域において、女性役員の増加や男性役員の若返りで変化が生じているケースや、自身が会長となり、古参の役員への意識のアップデートを試みるケースがある。

また、具体的に、炊き出しの性別役割分担に疑問を呈して変化が生じたケースも見られた。

夫と子どもがいる家庭では、学びを深めて実績をつくっていく中で、2泊3日の東北視察にも遠慮することなく行くことができたと話す人も複数あった。家庭内の固定的な性別役割分担意識の変化のケースもみられた。

インタビュー及びアンケートの自由記述より

日常の業務で、様々な講師に協力いただいて研修を実施しているが、ジェンダーのバランスなどに意識がむくようになった。
—財団法人、20代

職場でも家庭でもジェンダー視点を持っている。子どもともよく話すので、地域の中学校区の防災訓練で、炊き出しが全員女性で。これはどうかなあと話した。
マンションの防火管理者となり、マンションの防災でもジェンダーや多様性の視点を取り入れたいと考えている。
—財団法人、30代

10年前から地域で活動していて、その頃はジェンダーの偏りを感じたが、町会長になり、皆さんに話を聴いてもらえるようになった。地元の役員は知識が古いので、アップデートの役割も担っている。
—公務員、40代

地域では、女性の参加が増えて、男性の役員も若返ったこともあり、考え方に柔軟性が出てきて、やりやすくなってきているが、地域のヒエラルキーは感じる。
—自治会役員、50代

元々、ジェンダー問題に取り組んでいたが、アンコンシャスバイアスについて私の職場は優秀な方だと思う。多様な人が働いているため、男性の育児休暇も50%を超えた。部署によっては女性が残業しづらいこともあるが。
—NPO 法人代表・会社員、50代

地域の避難所開設訓練で、担当を決める際に「炊き出しや介護のところは女性でいいやんな」との発言があり、私が「女性ですか？」ってポンっと返したら、その場にいた女性たちが、「そうや、おかしい。半々にしたらいい」となった。それ以降、この地域は炊き出しも男女半々の名簿に変わった。すごくうまくいった例。逆に行政の管理職の方が、男性のアドバイザーじゃなきゃ話を聴けないという空気感を醸し出していると感じる。家庭では、夫が自分で食事を作るようになった。
—財団法人、60代

各家庭にこの学びが持ち帰れて話し合うきっかけにもなっていたのだと思う。学びの実績があるので、2泊3日の東北視察も行くことができた人もいるのかと考える。家庭内のジェンダー改革みたいなことは、たぶん想定外なのではないか？
—チューター

4. 本プログラムは、地域防災女性ファシリテーターの輩出とその活躍を促進させ、地域の防災力向上に向けた実践活動の増加をもたらしている。また、自己の生き方を見直した修了者もいる。

4-1 活動の増加、自己の成長

行政との協働に苦慮していた人は、相手方の立場を理解し、Win-Win を探るようになった。行政職員を含め多様な背景をもつ受講者との出会いや、多様なアプローチの方法を知ることでの変化と考えられる。

1 期は 6 カ月間、2 期は 5 カ月間という長期にわたる受講により、知識や情報、知見と言ったいわゆるナレッジを共有していく関係性が育まれたことが一人ひとりの活動の増加と成長を促した大きな要因と考える。

インタビュー及びアンケートの自由記述より

防災をテーマにしたイベントの提案を職場で行うことにつながった。時間はかかったが、少しずつ活動を進めることができうれしく感じている。
—財団法人、20代

(職場は財団で、関係性の低かった地元の)自治体の中での認知度が高まってきた。地域でも関係性が増えてきたので、もっと地域に出かけて頑張ろうって思う。
—財団法人、20代

住んでいるところは男尊女卑意識が強い。(テーマ型の活動なので)地域じゃなく、求められるところに行っている。タンポポの綿毛のように広げていきたい。
—講師業、30代

10年地道にやってきて、今、町会長とPTA会長をしており、会合する機会が増え、顔が売れ始めた。色々なところでプレゼンし、学校と区役所を渡り歩いている。小学校の防災マニュアルは、学校の中だけの内容になっていて、地域や区役所との関連がない。役所と学校、地域の連携を深めて、学校の防災マニュアルの見直し、地域の防災訓練の再構築をしようとしている。
—自治会役員、40代

支援している地域では毎年同じような震災訓練をしていたが、私がスタンプラリー形式の提案や非常用トイレブースを担当することを提案すると、防災担当の方がさらにやる気を出してくれて、今年の震災訓練は過去最高の参加者と満足度となった。
—講師業、40代

行政との協働は広報媒体があり、信用を得られて、箔がつくし有難い。しかし、折り合いの付け方が難しいと思っていた。しかし、根底はコミュニケーション、行政の立場も理解すべきと学んだ。うるさい団体と思われずに長く付き合えるようにすることに気づいた。ウィンウィンになるところを探っている。

財団やチューター、同期と繋がりが続けられることが良かった。その後のつながりで能登半島地震ボランティアにも行けた。行く勇気がなかったけれど、安心していける場を作ってくれた。その経験を活動に活かせた。
—社団法人、50代

アクションプランの防災カフェ、(受講者の)つながりから学ばせていただいた。子どもから高齢者を網羅できる防災の啓発冊子を作り、区長に提言した。3か月毎週会って、ひとつのものを完成させたということは自信にもなった。講座でプレゼンをしたことで実行していかなあかん、プレッシャーでもあったが、考えたこともなかったから、実現に至った。

—NPO 法人代表、50代

自分の活動を点検する機会になった。アクションは進んでいる。防災ブックの制作、講座開催や防災パークもできた。アクションプランを通じて自信をつけたかなと思う。

—NPO 法人代表、50代

(講座によって)ありがちなのが、すごいでしょーというお披露目大会になって、ダメだと自信を無くす人もいる。そうはならなかったのはスタッフの配慮と承認欲求を満たす場ではない、ここにいることは自分にとってどんな意味があるのか、違う視点で考えられる人がそろっていた。集っている人の力があつた。参加している皆さんが自律的な人だったのかなと思う。それぞれの専門性を尊敬しあえる関係だった。もちろん、カリキュラムや事前のアナウンスが本気でないとこなせない内容にはなっているが、根っこがある人が参加されたのでは。領域が皆さんいろいろあつた。これからずっと続く関係性ではあるかなと思う。

—財団法人、50代

このプログラムは、講座だけじゃないと感じている。講座と講座の間での受講者同士の会話だったり、それぞれの活動に敬意を表しながら関心を持っている。それを自分の活動に取り入れたり、自分の身の丈に合った関わりをしている。それらが彼女たちをすごく進化させた。一人で学ぶのではなく、みんなで学んだ良さだと思う。

—チューター

4-2 自己の生き方、人生観

「これが使命だ」、「これからが楽しみだ」と自己の活動や生き方の肯定感を一層高めたケースが見られた。

また、講座をきっかけにして自分の活動や生き方について内省を深め、ビジョンの棚卸をしたり生き方を立ち止まって考えるというケースも見られた。

インタビュー及びアンケートの自由記述より

今までミッションを持って仕事に没頭してきたけれど、地域に根差して活動している同期を見て、自分の生き方が仕事だけでいいのかなと思った。自分の生き方を一度立ち止まって考える時間が少しできたかなと思う。

—財団法人、30代

メンバーと出会えたことが何よりうれしかったし、講師やチューターの方々も私たちに寄り添いながら話をしてくれ、より内省をしっかりと行えたことが今の自分の活動につながっている。(活動テーマの)今まで消されてないものとされていた「声なき声」を今後も丁寧に掬い取りながら光をあてることが私の使命だと感じた。

—講師業、30代

最大の学びは、私以外にも皆さん活動されていて、色々な生き方をしていること。

—大学院生、40代

自由な時間が少ない！！と改めて思った。私はどう生きたいのか・・・はて。

—公務員、40代

知識だけでなく、たくさんの出会いと想いを共有できたことが良かった自分のこれからだけでなく、みんなのこれからが楽しみです。人生の楽しみが増えました！

—NPO 法人代表、40代

病院で支える、その中で問題意識もあり、日本語教師、留学生に防災のことを教えて、文化や言葉が違うところで生きている人を支える人になっていくのですね。未来を漠然とでも見つけたのは大事なこと。自分の人生後半に向けて、キャリアやスキル、ビジョンの棚卸をするきっかけとなった。自分の人生へのインパクトがとても大きい講座だった。

—医療法人、50代

パワフルな女性が身近にたくさんいた。ある程度のプレッシャーや期待、仲間からの刺激が自分がこれからどんな生き方(活動)をしていきたいか考えるきっかけになった。

—財団法人、50代

5. 本プログラムは、審議会委員の輩出など政策・方針決定過程への参画を後押しするとともに、大阪府議会や大阪市会等において、女性防災リーダーの育成や活躍の重要性を提起する端緒の役割を果たしている。

新たな委員や役員などの委嘱・依頼を受けたケースが見られた。地元の市や区から活動が認められた場合もあれば、元々、NPO 法人の代表として認知されていた人は、さらに別の役員などの依頼を受けるなどの広がりを見せている。

また、自ら区政委員に応募したケースもあり、リーダーとして声をあげる、政策・方針決定過程への参画を推奨していったことが具体的なアクションにつながった。

インタビュー及びアンケートの自由記述より

今年度から地元の市の男女共同参画審議会の委員に入ることになった。これも地域防災の講座を受講していなかったらきっと断っていたと思う。この講座に背中を押された形となった。

—講師業、30代

地元の市議会議員選挙で当選し、市議会議員になった。

—財団法人、30代

地元の区の地域防災リーダーと関わりを持つようになったこともあり、区政委員に応募し、任命された。

—講師業、40代

議会で防災分野における女性の参画の必要性を提起し、人材育成の方針に関する質問を行い、他の修了者も傍聴に来てくれた。

—特別職公務員、40代

受講後、新たに更生保護女性役員や行政相談員などの委嘱を受けた。社会生活や更生サポート、手続きなどを学んでいる途中である。

—NPO 法人代表、50代

子どもから高齢者を網羅できる防災の啓発冊子を作り、区長に提言した。

—NPO 法人代表、50代

IV. 活動事例

町内会等、地縁団体での活動

- ・ 町内会役員として、月 1 回開催している認知症カフェや食事会に防災を取り入れた。防災ポスター 150 個を作成し、配布するなど、プッシュ型で啓発を行っている。
- ・ 地域の女性団体に所属している。講座で得た知識・情報を地域防災リーダーと共有し、防災訓練などでもリーダーシップを発揮することができた。
- ・ 地元中学校で全学年対象に防災授業を実施している。この講座で更なる学びと仲間を得て、学校や区役所、地域をゆるやかに巻き込みながら、内容の充実を図っている。
- ・ 地元の民生委員にジェンダーや多様性の視点を取り入れた防災講座を企画・実施した。
- ・ 自身が勤める区役所の交流スペースにて、月 1 回防災ミニ講座を開始した。これまで防災について意識してこなかった人に対しても啓発の場になっている。
- ・ 自主防災組織の方など、新しいつながりがうまれたことで、これまで取り組んできた外国人と防災について、話し合える人が増えた。
- ・ 区と連携して女性防災の企画が進行している。定期的に会議をしていることで、区・地域等の関係者への根回しも進み、着実にステップを重ねている。
- ・ 地域防災リーダーとして地域の防災に取り組んでいたが、受講者同士で相談したり、一緒に活動したりするなかで、自信を持ち、意欲が高まり、区役所・地域・学校との対話が増えた。
- ・ 自身が代表を務める子育て支援 NPO での防災活動に加え、地域での平時の防災の取組みに活動が拡大したこともあり、更生保護女性会役員や行政相談員などの委嘱を受けた。
- ・ 地域の役員会のときに東北視察の報告の場を設けてもらった。
- ・ PTA で副会長を務めている。PTA で防災講座や展示を行った。
- ・ 地元自治体と一緒に防災連続講座ができることになった。また、他の修了者が講座講師として活動できる場を作ってくれたことにより、自分のスキルアップと実績にもなっている。
- ・ 受講をきっかけに町内会での防災活動に参加するようになった。防災士を取得した。
- ・ 自治会で東北視察の報告をする機会をもらった。さらに、防災講座を継続的に開催することになり、防災に関する自分の立場が変わり、責任感が増した。

テーマ型コミュニティでの活動

- ・ 日本語学校でやさしい日本語対応で防災講座を実施した。
- ・ 留学生を対象に、やさしい日本語で防災を学ぶ講座を他の修了者と企画・実施した。

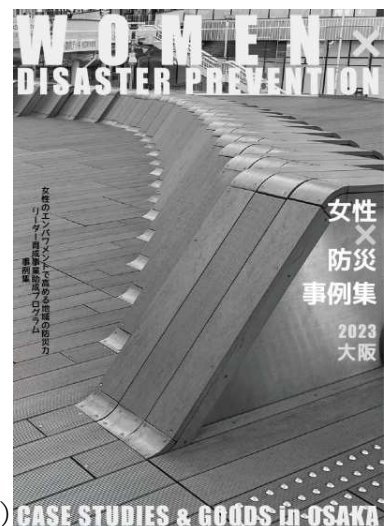
- ・ 自身が所属する女性起業家のコミュニティで防災講座を企画・実施した。
- ・ 子育て世代向けの防災プログラムの実施と啓発冊子作成を行った。国際交流イベントで外国人向け防災ブースを企画・実施した。
- ・ 関西に住む外国人の生活支援のため、防災動画を作成した。
- ・ 地域のまちづくりを通して、いろいろな女性とつながった。新しく女性防災チームをつくるために、啓発や広報活動にも力を入れている。

企業・団体における活動

- ・ 自身が代表をつとめる企業の BCP 計画書を作成した。社内や取引先の防災意識向上に継続的に取り組んでいる。
- ・ 活動を支援している地域の防災訓練をスタンプラリーや内容のブラッシュアップを図った。担当者もやる気になり、参加者が増え、満足度も高くなった。
- ・ 自身が勤める企業の備蓄をローリングストックする際に、これまでの社会福祉協議会等へ一括贈呈していた手法を見直し、希望する修了者の NPO に贈呈し、防災活動の後押しをした。
- ・ 地域との関係が薄いですが、自分の所属するコミュニティで防災の話等をするようになった。また、仕事を通じて防災に関連する提案等が内部でできた。
- ・ 能登半島被災地支援に同行したことをきっかけに、個人 1 人でもボランティアに参加するようになった。周囲へ防災に関する情報を積極的に伝えるようになった。

複数の修了者のコラボレーション

- ・ 修了者が講師を務める大学での授業にて防災の授業を行った。同じく修了者が勤める企業からの出張講座として実施したものであり、企業が備蓄していたα化米を提供し、大学生の防災意識の向上を行った。
- ・ 自身が代表を務める高齢者やこどもの居場所を運営する NPO にて、修了者に講師を依頼し、防災について楽しみながら、気軽に聞ける・話せる場をつくった。
- ・ 区と連携した防災啓発冊子に修了者たちが製作・編集にも関わり、女性や子育ての視点を盛り込んだ。
- ・ 町会主催の防災イベントに修了者と協働で出展し、関係性も深まった。



「女性×防災」事例集
(2024年2月、大阪男女いきいき財団発行)

V. 考察

川北秀人さん

IIHOE [人と組織と地球のための国際研究所] 代表者 兼
ソシオ・マネジメント編集発行人

安心、つまり心の安定は、モノが充足するだけでは満たされない。

被災後に物資や住まいが提供されても、不安が募り続けるのは、モノが失われたこと以外に気がかりがあるからだ。

被災後の不安は、生命・身体・財産の安全が脅かされていることに加えて、自身はもちろん、周囲の人々のほとんどが、経験したことの無い、先の見通しが難しい状況にあることが主な原因だ。

それまで「そこにあり続ける」ことが当たり前だったもの・ことが失われ損なわれることは、「では、どうするか」という対応、つまり判断と行動が求められることを意味する。被災後の不安は、経験したことの無い、見通しがつかない状況での判断の連続が呼び起こすものだ。

その判断を、自分だけでせねばならないのと、しんどい気持ちとともに周囲と共有できるのでは、比べ物にならないくらい違う。安心は、他者と共有できることの広さと深さによって生み出される。私が、地域にとって大切なのは、人口密度より人「交」密度と申し上げているのは、そのためだ。

今回のファシリテーター養成講座は、受講者同士はもちろん、その周囲で生きる人々の人「交」密度を高めることに、大きく貢献したようだ。

修了者のインタビューでは、「仲間ができた」、「視野・人脈が広がった」、「横のつながりと知識がすごく増えた」という言葉が連なる。アンケート回答者31名のうち、リーダーシップを受講前から「発揮していた」のは6人だったが、受講後に「発揮している」のは14人に増え、「やや発揮していた/している」を含めると、22人から27人へと、9割近くが、リーダーシップをなにごしか発揮している状況になっている。「トップダウンではなく、横に広がるリーダーシップでもよいと学べた」、「いろんなタイプのリーダーがいてよいと学び、それならがんばろうと思った」、「以前は苦手だった人前で話すことが増えてきた」など、講座を通じて得られた共有の広さと深さが、修了者の安心を育み、判断も行動も促している。まさに、受講者が互いにエンパワメントしあっているという、理想的な状況にある。

ジェンダーの課題については、「私の住む地区では性別役割分担意識がある」といった状況がまだ多く残されているが、「炊き出しも男女半々で」、「地域を否定しても始まらないので、緩やかに変えていく手法を学んだ」といった発言もみられることから、難しい課題ではあっても、動き出し、働きかけ始めている修了者の発言も見られた。

経験したことの無い、見通しがつかない状況での「では、どうするか」という判断は、自然災害だけでなく、日常生活の中でも、数えきれないほど求められる。そのとき、諦めずに、しんどい気持ちとともに周囲と共有できることで、不安を軽くすることができるように、修了者のみなさまには、ぜひ、平時から働きかけを続けていただきたい。そして、それぞれの取組みをSNSで発信・閲覧したり、ときには集まって飲んだり食べたりしながら、互いをエンパワメントし続けていただきたい。

NPO 組織基盤強化コンサルタント office musubime 代表

「地域防災女性ファシリテーター養成講座」を通して、大阪男女いきいき財団が中間支援組織として、果たした役割や価値は何だったのか。修了者の女性リーダーがどのようにエンパワメントされ、アクションを創出し、活躍につながる「仕組み」をどのようにつくっていったのか。修了者への調査結果から考えてみたいと思います。

ここでめざした「仕組みと構築と運用」は、動き出したら自動的に結果がでるような「仕組み」ではなく、修了者一人ひとりの属性や置かれた外部的／内部的な環境を踏まえ（アセスメント）、必要な学びや機会の提供、本人への関わりやサポートをしながら、エンパワメントとリーダーシップの「意識」や「行動」を後押しするものであり、修了者全体の共通性をもったもの一人ひとりの個別性に寄り添いながら、本人の意思形成・決定の支援にもつながる「プラットフォーム」だったのではないかと考えられます。

財団スタッフとともにチューターを配置して、一人ひとりの相談に乗ったり、声かけをしたりしていたことを聞き取りましたが、そうした存在が複数、立場を変えて存在することが、個別性に寄り添った選択肢の提供と伴走にもつながっていったのではないかと考えられます。

修了者等への調査において、受講前と比較した「エンパワメント」の変化や「リーダーシップの認識と発揮」等について、ポジティブな変化が高い割合でなされていることが結果として示されています。

注目したいのは、「修了者コミュニティの形成と運用」というプラットフォームの構築と運用が、「ポジティブな変化の促進要因」や「変化を生み出す環境」をつくりだしていることです。

修了者の「受講生同士でエンパワメントし合うことで、活動に意欲的に取り組めるようになった。一人ではない、皆がいるという気持ちも非常に大きい」、「同志の女性たちとの出会いがエンパワメントを促し、自分を見つめ直すきっかけとなった。本来の自分が出た」、「興味や価値観が合う人々との出会いが自信を与え、私がやろうとしていたことは間違っていないと勇気を持てた」、「いろんなテーマで防災に取り組む人との出会いが刺激になり、意欲の向上と主体的な姿勢を促進した」といったコメントがあるように、「仲間や相談できる存在、つながりを得たことの重要性」や「価値観の共有と勇気や自信」、「孤独感の軽減」、そして「エンパワメントの体験」につながっていることがうかがえます。

また、「グループ内での情報交換が刺激となり、社会の課題について広く考える機会を得た。自分の生き方を一度立ち止まって考える時間が少しできた」や「自分を見つめなおすきっかけとなった」といったコメントから、「多様な視点の刺激や学び、内省の機会と気づき」を得ていることがうかがえます。

こうした「プラットフォーム」を通じてなされた仲間とのコミュニケーションや対話、ファシリテーションによる相互作用と自己の内省・振り返りにより、新たな視野の広がりや自己成長の

実感につながり、エンパワメントとリーダーシップの意識と行動の変化、アクションに寄与していることが、他のコメントからもうかがえます。

“関係性を高めることで、思考の質が高まり、その結果、行動と結果の質も高まる。結果の質が高まると、さらに関係性の質が高まり、好循環を生み出す（Daniel Kim (2001) Organizing for learning）”との考えがありますが、仲間との出会いとつながり、関係性の構築と向上、相互作用が、効果的なエンパワメントとリーダーシップ、アクションの後押しにつながっていったのではないかと思います。そして、それを「必要な学びのインプットと視察や体験機会、アウトプットの機会、対話やリフレクションの機会」と「コミュニティという場のファシリテーション」を通して、丁寧にきめ細やかに、修了者に合わせて行いながら、意識と行動の変化を後押しする伴走支援と環境づくりが、中間支援組織である大阪男女いきいき財団が果たした役割であり提供価値だったのではないかと思います。

考察

リー・ヤマネ・清実さん

中小企業診断士／Personal Assistant for You LEE'S

自己の更新 社会の刷新

本講座の意義は、2023年度受講者から2024年度受講者へのメッセージが物語っているでしょう。『この講座は、みなさんが普段活動されていることを、より多角的に見て考える機会になると思います』、『仲間と知り合って、何か素敵なアイデアが生まれて、それを支えてくれる人ができるチャンスになるはずですよ』、『絶対に、あなたを大きく成長させてくれるチャンスです』。

偶然同じ講座を受講した女性たち。職種も活動の場も個性も違い、かさねた知識、技能も異なりますが、共通する問題意識が「地域防災」プラス「ファシリテーター」。特に後者のテーマにアンテナを張った人たちが受講したことで、本講座に絶妙の効果を生んだのではないのでしょうか。

他者の意見や気持ちを尊重し、共感し、異論を受容しつつ、目的からずれることなく、全体の合意形成へと導くファシリテーター。その重要性を認識した人たち、特に活動経験の豊かな受講者のオープンな姿勢がよい模範になったのは大きい。『様々なプロフェッショナルなスキルを持っている人が集まり、ネットワークの広がりを感じた』、『主体的に動こうという意欲が高まった。講座の知識や、先輩たちの思考様式とか行動様式に触れたことが大きい』。

インタビューでは、『すごい人たちなのに、ぜんぜん〈上から目線〉でなく、知識や技能のまだ浅い受講者に自然体で率先してサポート、フォローしている。でもそのスタイルがまたその人そ

れぞれ、個性がある。いろんなカタチがあっただ、わたしはわたしに合ったやり方でやればいいんだ…と考えられるようになって、なんだか気持ちがラクになりました』。アンケートへの回答にも、同じような〈気づき〉の言葉が出てきます。

学びは自己の認識を新たにします。すると行動も変わります。実際、私生活に波及した受講者もいます。仕事では「防災」に関わっていたものの、プライベートではまったく手つかず。それが受講後、家族に働きかけ防災グッズをそろえ、きょうだいを誘って一緒に防災センターの勉強会へ行った。『自分でもびっくりです、この変化は』とご当人。

リーダーシップのスタイルを見直した受講者もいます。『もともとエネルギーで考えるより先に行動するタイプで、いつも何でもすごい熱量でやってしまうし、できてしまう』と自身に目をむけるようになったのも、受講を通じてです。パワフルな行動力も大事にしながら、一緒に活動する仲間やスタッフの立場も考えてみる。そう意識するようになったといいますから、団体内の雰囲気も変わり、よりよい活動につながるでしょう。

リーダーシップそのものに目覚めた受講者もいます。いつも『わたしなんて…という意識があって』と、自分から率先するようなことはほとんどなかった。なぜそうだったのかもふり返った。考えてみれば、元々は別に引っ込み思案でもなかった。受講後は、自然体で自分から人に働きかける、動くようになった。『エンパワーされて、本来の自分が出た』という。

未来の可能性や自分らしい未来を予感する受講者もいます。医療・保健分野の専門性で活動する受講者によると、『地域防災と掛け合わせて教室開催を試したら、行政の方も参加してくれて、これは…！と感じるところ』。テーマの掛け合わせとご本人の個性がさらに独自性を拓き、近い将来、活躍する姿が想像できます。また、海外からの留学生の支援活動に携わる受講者は、今後のテーマがみえた、「避難所以外での避難生活支援」です。ひょっとするとライフワークになるかもしれないと感じていて、『未来を漠然とでも見つけたのは大事なこと』と感慨深げでした。

これまでやってきたことは間違いじゃなかった、と自信を深めた受講者もいます。仲間での出会い、多様な学び、そして被災地視察という〈現実〉からの問いかけが、受講者たちの現実感、使命感、連帯感を深めました。大阪を含め全国で展開された地域防災の女性リーダー育成プログラム、自然災害が各地で多発する今、彼女たちの変化と活動の広がりや深まりが社会に与える変化は、けっして小さくありません。

VI. まとめ

本プログラムでは、55名の地域防災ファシリテーターであるリーダーが誕生した。年代、地域、所属、専門性が異なる個性的な面々が講座を通してエンパワメントされ、ネットワークが広がり、豊かなコミュニティができていった。

受講者コミュニティ～ナレッジ文化の共有とオープンでフラットな関係性～

受講者は講座の進行と共に自信や意欲、主体性を高めた。オープンでフラットな関係性が少しずつ構築され、新たな事に取り組む勇気やチャレンジ精神が醸成されていった。そして、知識や情報、知見と言ったナレッジを共有していく空気感、つまり文化が育まれ、バラエティに富む豊かなコミュニティに発展した。豊かなコミュニティ形成のポイントは次の通りである。

1. 受講者の多様性

講座対象者は子育て支援やまちづくり、企業等における活動実践者とした。活動実践者が防災のこと、ジェンダー平等・多様性の視点を学び、当該活動に防災をプラスする「+防災」の輪が広がることをねらいとした。

その結果、様々な所属（地縁団体、市民活動団体、企業、行政、社会福祉協議会、財団法人、社団法人、フリーランス等）の受講者が集まった。専門性の違いや営利活動と非営利活動という立ち位置の違いなどで、価値観の違いは鮮明だった。だからこそ、お互いのことを知ることが多様性の理解や新たな知識、視点の獲得につながっていった。

2. 共感できる仲間

多様性に富む受講者だが、個々の活動の中では男性リーダーがけん引する地域の中で孤独感や疎外感を感じる者、同質性の高いコミュニティの中での活動で頭打ち感を感じる者もいた。この講座で防災という同じミッションに向きあい共感できる仲間を得て、孤独感の軽減、安心感を得たという声や世界が広がったという声が多数であった。受講者を女性のみとする理由の一つは、学びの環境における安心感の提供がある。また、同じミッションを持つ同志ながら、多様性に富む実践活動者という点が、同調性には縛られないネットワークとなった。

3. 心理的安全性の確保

講座では、ペアやグループワークのメンバーを絶えず変化させ、対話の機会を多くした。しかし、講座の初期段階では、自信がなく積極性に欠ける人もいる一方で、声の大きい人もいる。受講者の心理的安全性を確保しオープンでフラットな関係性を構築するため、一人ひとりへのフォローを重視した。財団スタッフ4名に加えチューター2名の実施体制で、受講者のモチベーションや他の受講者との関係性等について、チームとして情報共有しながらサポートした。

4. 学び続けるコミュニティ

各期において、修了者、スタッフ、チューターによるLINEグループを作成した。そこでは、現在（2025年2月）でも、毎日のようにイベント情報や活動報告、防災に関するニュース等、インタラクティブなコミュニケーションがされている。それにより、防災知識のアップデートがされるほか、お互いの得意分野を活かしたコラボレーションが生まれ、活動の広がりをもたらしている。このようなゆるやかなコミュニティの維持には、安心して投稿できることが重要

であり、その点において自律的な修了者が多かったことにも助けられた。

豊かなコミュニティが形成される過程は、目には見えにくいものである。河合将生さんからは、「『コミュニティという場のファシリテーション』を通して、丁寧にきめ細やかに、修了者に合わせて行いながら、意識と行動の変化を後押しする伴走支援と環境づくりを行った」とご考察いただいた。このコミュニティを、主体的に学ぼうとする意欲の高い受講者と共に創れたことは財団としてめざしていたことであり、これからも共に進んでまいりたい。

ジェンダー視点での取組みの困難さ～平時からのジェンダー課題の解決～

固定的な性別役割分担意識は特に地域に根強く残っており、ジェンダー視点で変化を試みても、古参の男性リーダーから制されるケースや、地域活動の場では気を使い、ジェンダー視点での発言をしにくいといった状況がうかがえた。これらに対しては、直接的なアプローチではなく、慎重に対応し、緩やかに変えていこうとしている。時間をかけて忍耐強く取り組む必要性が浮き彫りになった。一方で、地域における女性役員の増加や男性役員の若返りで変化が生じているケースや、修了者が自治会会長となり、古参の役員への意識のアップデートを試みるなどの変化の兆しもみられた。

ジェンダー意識は、年代や家庭環境、職場・活動の場の状況によって、温度差が大きいと言える。さらには、自覚をしていない無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)を誰しもが持っている。平時から、社会全体で固定的な性別役割分担意識の解消や、政策・方針決定過程への女性の参画拡大といったジェンダー課題の解決を不断に取り組む重要性が改めて明らかになった。

リーダー像の再定義からアクションへ～女性防災リーダーが拓く安全で安心な未来～

講座受講前には、指示型・先導型のリーダー像を持つ人が多かったが、多様なリーダー像を学び、自分なりのスタイルで、リーダーシップを発揮してよいのだと再定義がなされた。同時にリーダーとしての資質や意味を理解して動くようになったとの質的な変化を実感する声もあった。

自分の個性と能力を活かしてリーダーシップを発揮し、アクションを進める修了者たち。その地道な取組みは、各々のコミュニティにじわじわと変化をもたらせるだろう。リー・ヤマネ・清実さんのご考察のように、社会の刷新への1歩が動き出している。



川北秀人さんからは、地域にとって必要なのは、人口密度より、人「交」密度とご考察いただいた。修了者たちは、まさに人と人との「交流」をファシリテートしていく手法も身につけている。難しい課題であっても、アクションを続けていき、人「交」密度を高めることに大いにその力を発揮していただきたい。

今後一層高齢化が進む中で、地域社会や地域防災のありかたを考えたとき、担い手のリーダーをシニア男性だけに任せるのではなく、性別や立場、世代を超えて、住民一人ひとりが参加できるように変えていく必要があるだろう。

防災活動という共通のテーマをきっかけに女性リーダーを軸として、誰もが自分事として地域社会づくりに関わり、協力し合う地域に変えていく。それが、平時も災害時も安全安心に暮らせる地域社会の実現への処方箋と言える。

VII. 地域防災女性ファシリテーター養成講座の概要

1. 本講座の特徴

学び	<ul style="list-style-type: none"> ・ 防災・減災、災害対応の基礎知識 ・ ジェンダー平等・多様性の視点の習得 ・ リーダーシップ、ファシリテート力の養成 ・ 東北被災地の女性リーダーの経験・体験 	
実践	<ul style="list-style-type: none"> ・ 避難所開設訓練などの演習や東北被災地の視察など、座学以外の実践的なプログラム ・ アクションプランの作成と実践 ・ 男女共同参画センターでの事業等での講師や企画、能登半島被災地支援への同行 	
対話	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各講義後にはグループワークを行い、各自の学びの振り返りと共に、他の受講者の意見を聞くことで相互に学び合う関係性の構築に注力 ・ 受講者と各々のステークホルダーとの対話の機会 	
つながり	<ul style="list-style-type: none"> ・ 受講者がコミュニティを形成できるよう LINE グループを作り、オンライン上の情報交換の場を設定 ・ 主催者の財団スタッフに加え、実践活動者のチューターとのつながり 	

2. プログラム内容（2024 年度）

	主な内容
1	開講式/オリエンテーション ジェンダー平等の視点とは 災害対応の基礎知識
2	女性のリーダーシップ 東北の活動者からの体験談
3	地域防災活動について ファシリテーションの知識・実践
4	ファシリテーションの知識・実践
5	東北視察（2泊3日）
6	避難所開設訓練
7	アクションプランの共有
8	個人面談・グループ面談
9	アクションプランの発表
10	修了式・報告会 交流会

3. 実施体制

総括責任者	沢田薫
事業責任者	林久善
担当者	中村聡衣 友田有為子 長岡弘美

チューター
増田裕子 新東三国地域活動協議会副会長 大阪市淀川区地域防災リーダー隊長
笠井あゆみ 一般社団法人あおぞら湯代表理事

4. 事業協定

大阪市、大阪公立大学都市科学・防災研究センターと地域防災女性ファシリテーター養成事業に関する連携協定を締結

VIII. 資料

1. 実行団体ネットワーク

(1) 趣旨・目的

休眠預金等活用事業「女性のエンパワメントで高める地域の防災リーダー育成事業助成プログラム」(2022～2024年度)により、青森、愛知、大阪、高知、愛媛、熊本において全国で300人以上の女性防災リーダーが誕生した。まだまだ男性中心の各地域社会において、女性リーダーたちが、地域を超えた学び合い・連携し、一人ひとりのアクションを加速させていくことを目的に実行団体ネットワークをつくった。防災・減災・復興に関して日頃から発言・行動する女性リーダーのネットワークを強化していくことにより、平時も災害時も安全安心に暮らせる多様性に配慮された、しなやかな地域社会を形成していくことをめざしている。

構成団体：(一社)男女共同参画地域みらいねっと、(一社)こども女性ネット東海、(一財)大阪男女いきいき財団、(公財)こうち男女共同参画社会づくり財団、(特非)U.grandma Japan、(有)ミューズプランニング

(2) これまでの取組み

①共同での開催・出展

▶ぼうさいこくたい 2023in 横浜

「防災×女性リーダー」で地域の防災力をアップデートする

日時：2023年9月18日(月・祝)

場所：横浜国立大学

参加者数：60名



▶仙台防災未来フォーラム 2024—仙台枠組折り返し みんなで今できる防災

「3.11の経験を全国へ「防災×女性リーダー」で地域の防災力向上！

—7府県の女性リーダー育成の現在地—

日時：2024年3月9日(土)

場所：仙台国際センター

参加者数：47名



▶ぼうさいこくたい 2024in 熊本

「熊本から能登半島へ」ジェンダー視点の災害対応の今
～地域防災女性リーダーの取組みから～

日時：2024年10月20日(日)

場所：熊本市国際交流会館

参加者数：110名(オンライン参加含む)

▶ジャパン女性防災リーダーサミット 2025

～全国の女性リーダーとの交流・連携で、日本を変えていこう～

日時：2025年1月12日（日）、13日（月・祝）

場所：HANEDA INNOVATION CITY内 コングレスクエア羽田

参加者数：2日間のべ320人（修了者、関係者、一般参加者）

後援：内閣府政策統括官、内閣府男女共同参画局、(独)国立女性教育会館、(公財)日本女性学習財団、Japanese Women's Leadership Initiative、よんなな防災会女子部



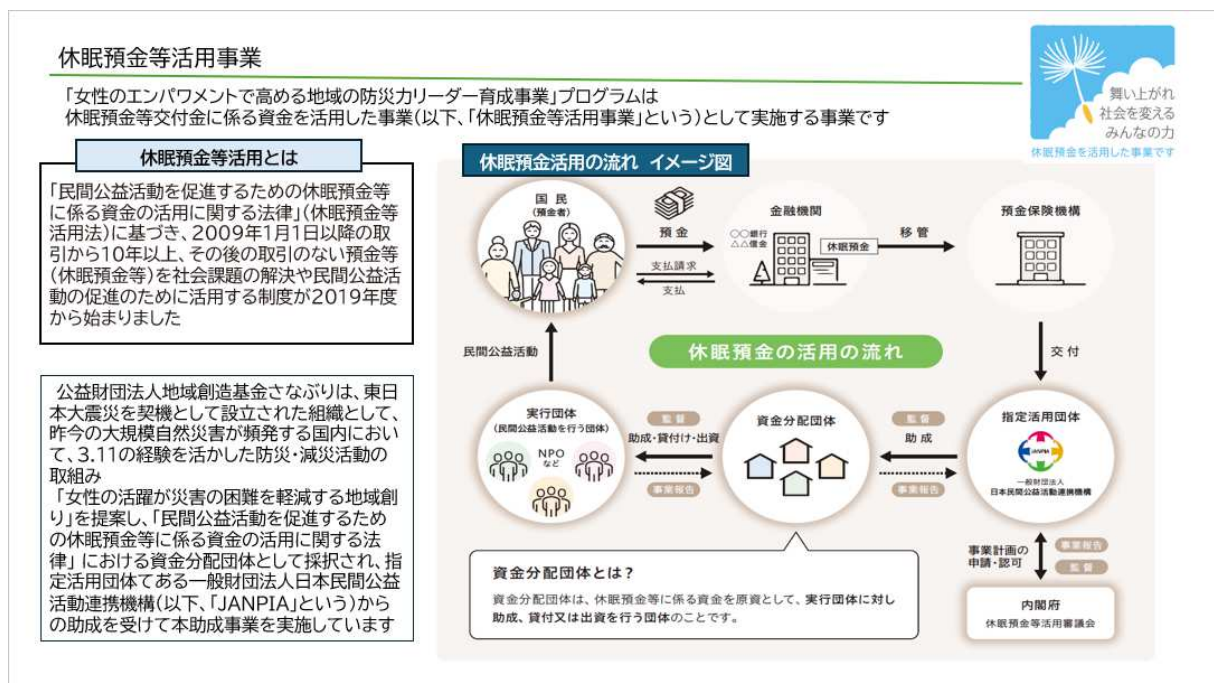
②能登半島被災地支援

2024年1月の能登半島地震、同年9月の豪雨災害に際して、各団体にて現地支援を実施。炊き出しやワークショップ等、共同での支援も行った。

※休眠預金を活用していない任意事業として支援を実施



2. 休眠預金等活用事業





このレポートは、休眠預金を活用した民間公益活動として作成しています。

事業名：休眠預金活用事業「女性のエンパワメントで高める地域の防災力リーダー育成事業助成プログラム」

実施団体：一般財団法人大阪男女いきいき財団

指定活用団体：一般財団法人日本民間公益活動連携機構（JANPIA）

資金分配団体：公益財団法人地域創造基金さなぶり

発行年月 2025年2月

編集・発行 一般財団法人大阪男女いきいき財団

〒543-0002 大阪市天王寺区上汐 5-6-25

TEL 06-7656-9040 FAX 06-7656-9045

HP <https://danjo.osaka.jp>