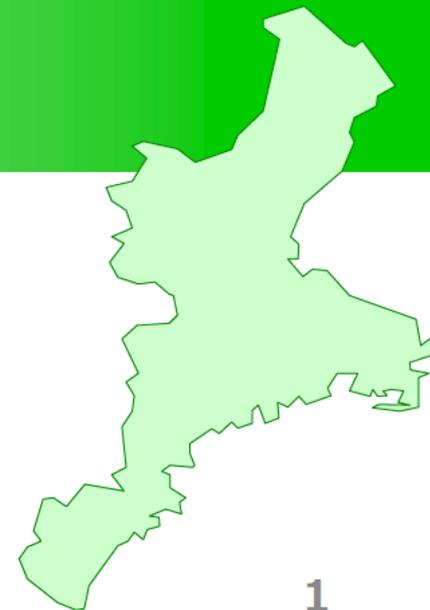


# 三重県職員にかかる 防災人材育成の方向性について

防災対策部 災害対策課



1. 課題認識
2. 過去の災害で発生していた課題整理
  - 2-1 平成30年に発生した災害
  - 2-2 過年度に発生した災害
3. 都道府県における防災研修実施状況
4. 災害時の職員に必要な能力の整理
5. 人材育成の基本的な方向性
6. 職員の防災人材育成に向けた論点

## <三重県で実施している県職員向け防災研修>

### (階層別)

- 新規採用職員研修（研修センター、1時間）…県の防災対策、心構え
- 新規採用職員研修（研修センター、1日）…消防学校で礼式、初期消火、搬送
- 新任所属長研修Ⅲ（研修センター、半日）…自衛隊の情報分析、方針立案手法
- 課長等防災研修（災害対策課、半日）…被災経験職員の講演、簡易図上訓練

### (役割別)

- 新規防災担当者向け研修（災害対策課、1日）…法令、災害対応全般、県の役割
- 各種専門研修（担当所属）…緊急派遣チーム説明会、災害救助法説明会など
- 総合図上訓練、統括部図上訓練など（災害対策課、各1日）…マニュアル・計画の検証、課題抽出



兵庫県初代防災監  
齋藤先生の講演

研修の実施体制・企画力・予算が不足していることに加え、人材育成の方向性が不明確

## <三重県で顕在化している課題>

- 平成29年台風第21号における緊急派遣チームや地方部職員の業務内容の理解不足に伴い、被災地の情報が本部へ入らず、知事から「避難所の場所や危険箇所など、地域特性をしっかりと事前に勉強しておき被災現場の的確な把握と、把握した情報をふまえた迅速な災害対応ができるようにすること」といった指示事項が出された。
- 図上訓練において、災害対応の必要性や意義について理解が薄いため、事務分掌にある業務だけを行う傾向にあり、訓練評価者である三重大学川口准教授から、「マニュアル志向が強い」との指摘を頂いた。



※上記の課題は主に一般職員層で発生 **災害対策活動に支障が生じている**

現在の職員研修では不十分



体系的な職員研修が必要

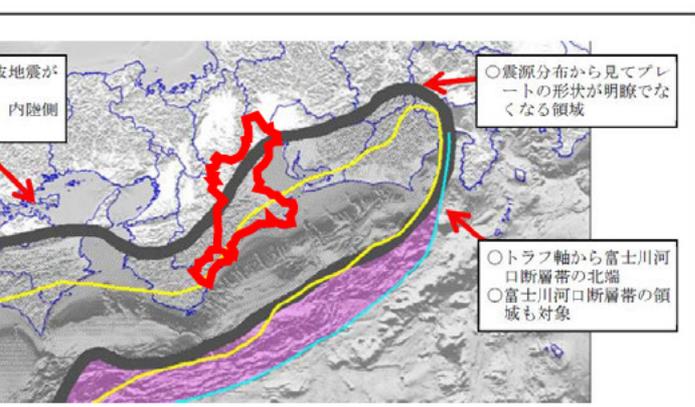
# 南海トラフ地震における三重県被害想定調査

- 様相：①強震動（震源地の真上）…阪神・淡路大震災をイメージ  
②津波…東日本大震災をイメージ  
③中山間地…中越地震  
④余震（震源地の真上）…熊本地震 ※ただし応援はあまり来ない（来られない）

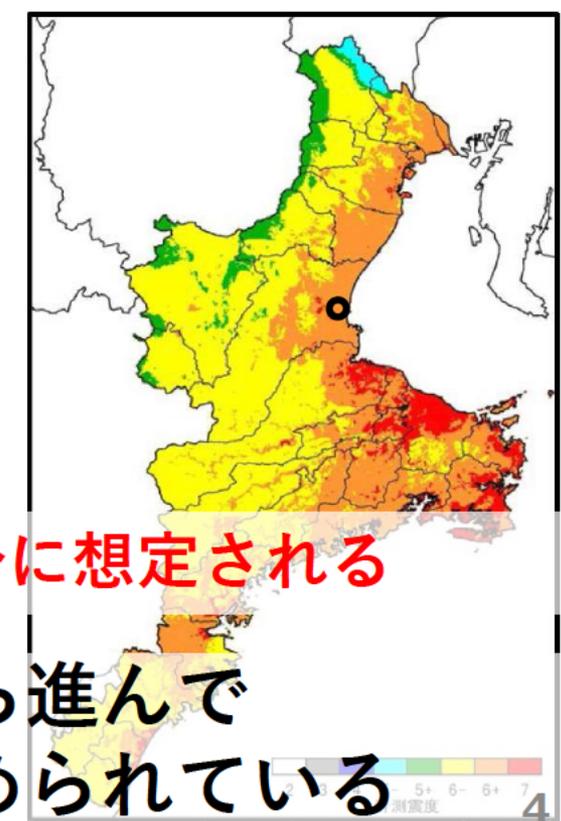
地域内資源を総動員した  
**総力戦**の様相

過去最大クラスの南海トラフ地震

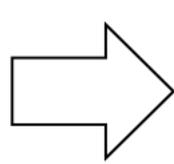
理論上最大クラスの南海トラフ地震



南海トラフ地震 想定震源域図



**防災担当者が参集できない状況も十分に想定される**



**全ての職員がいざという時に自ら進んで  
行動できるような防災教育が求められている**



## 2. 過去の災害で発生していた課題整理

### 2-1 平成30年に発生した災害 <被災自治体への支援内容から見える課題>

課題	被災自治体の状況	支援内容	対象	考察
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 災害発生後の具体的なイメージの欠如</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 地域防災計画に定められた業務のみ実施</li> <li>✓ 量的報告で被災地を判断</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 過去災害の被災者の状況</li> <li>✓ 現地ヒアリング結果（質的情報）の伝達</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 被災自治体の防災部局</li> <li>✓ 府県リエゾン</li> <li>✓ 応援自治体リエゾン</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 質的情報の重要度の判断には知識・経験が必要</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 災害対応の全体像の把握ができない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 先行きが見えなく不安</li> <li>✓ 地域防災計画に定める各業務は実施するものの、関係部局との調整がなされない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 内閣府作成ガイドライン・手引きの提示</li> <li>✓ 各業務間の関係性の説明</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 被災自治体防災担当</li> <li>✓ 府県リエゾン</li> <li>✓ 応援自治体リエゾン</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 各個別業務が災害対応全体のごとくに位置付けられるかの理解</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 本部運営についての理解不足</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 同上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 本部会議運営手法の紹介</li> <li>✓ 事務局レイアウト事例紹介</li> <li>✓ プロジェクトチーム事例紹介</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 被災自治体防災担当</li> <li>✓ 被災自治体幹部</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 「統制」に加えて「調整」の重要性の理解</li> <li>✓ 課題を発見できる分析力の醸成</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 各個別業務内容の理解不足</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 業務内容自体の理解度が低い</li> <li>✓ 業務を実施する体制が構築できない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 被災経験がある自治体の対応事例紹介</li> <li>✓ 経験者紹介</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 各個別業務担当</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 平時に関与しない業務（演習が必須）</li> <li>✓ 体制構築段階のノウハウ</li> </ul>

## 2. 過去の災害で発生していた課題整理

### 2-2 過年度に発生した災害

職員の実体験（手記など）から抽出 → 同じ課題が繰り返し発生

阪神・淡路大震災

東日本大震災

熊本地震

災害（被災）イメージの欠如

そのような死者が出るような災害だという感覚とは結び付いていない

被災地と県庁が離れているので、被災地の状況はまるで別世界のように感じていたのだろうか

被災者が多くいる中、スカートにヒール、スーツにネクタイで作業

災害対応の全体像がわからない

まず何をやったらいいかわからない。しょうが無いから、防災計画をまずみんなで勉強した

何かしなければならぬけれど、何から何をどうすればいいのか、とにかく不安だけが広がり

「今後、こういう業務が発生するので、準備するように」と、指示できればよかった

本部運営手法がわからない

防災計画なるものの存在をほとんどの職員は知りませんでしたから、そういう仕組みだということもわからない

所掌が明確でない業務があると「それはうちの所掌ではない」と、従来のセクショナリズムから抜け出せない部署があった

個別の課等に関係する指示でも全体でその内容（方向性）を共有する必要がある

個別業務がわからない

（仮設住宅について）何万户の計画を作っていいかわかんなかったんです

法令、通知をいちいち確認しなくても業務を遂行できる職員が重要

市町村に罹災証明、被害認定等のノウハウがない

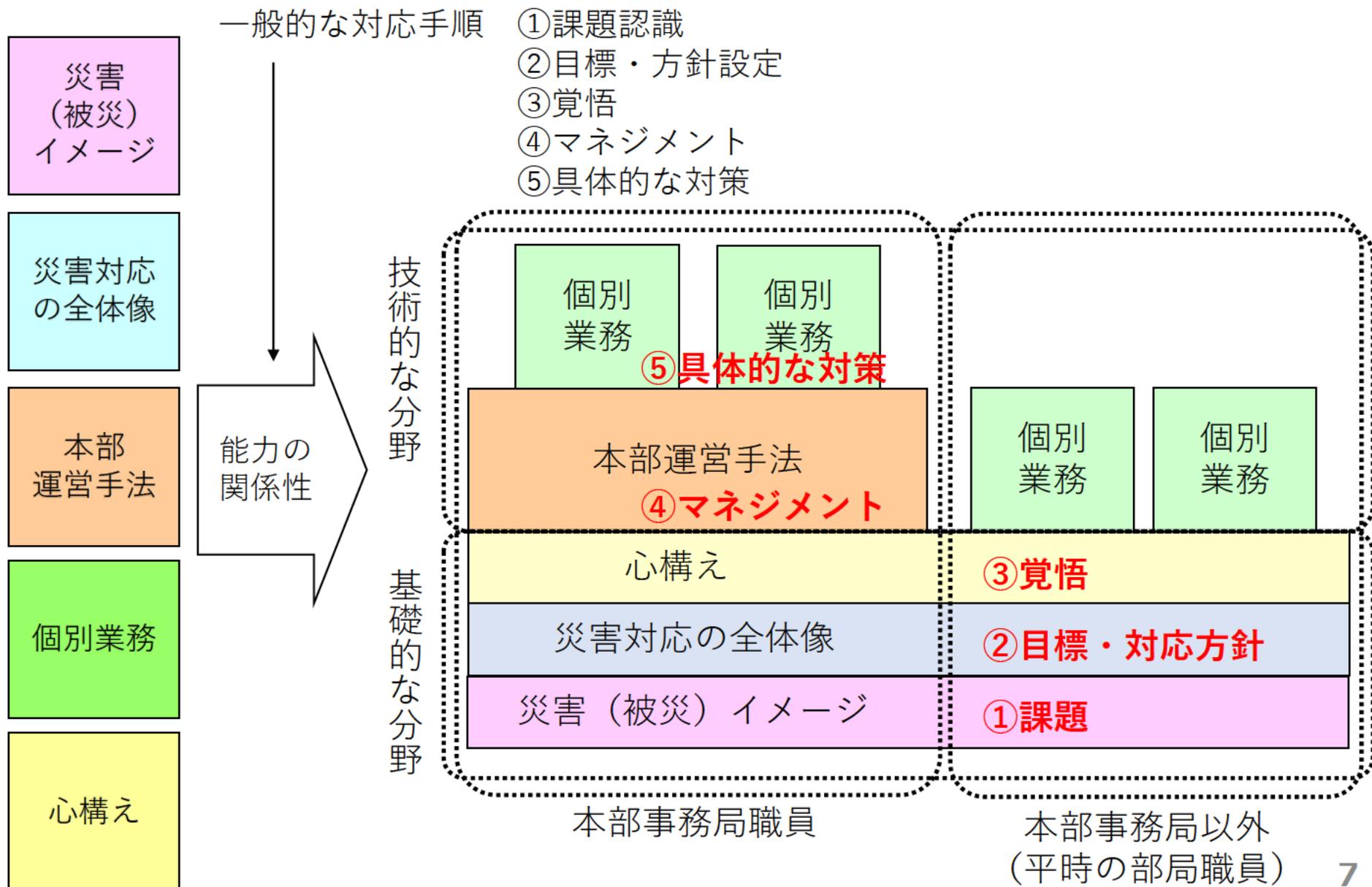
その他（心構え）

人材育成をするっていったってやっぱり研究開発をしていかないと、人材は生まれてこない

日常の仕事の中で、地域の人の中で仕えていく資質のようなものが仕事のなかで備えられていた

被災地支援として業務に臨むことが多かったものの、普段の保健師業務にも活用できる学びが数多くあった

2-2 過年度に発生した災害

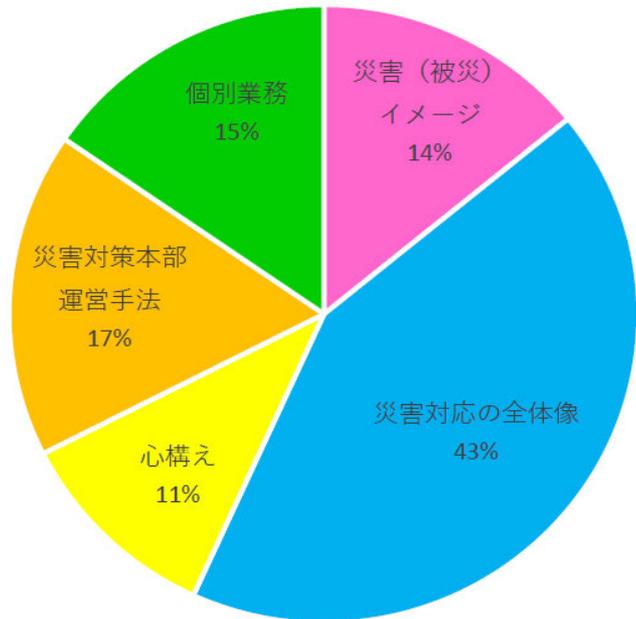


### 3. 都道府県における防災研修実施状況

調査回答結果 抽出データ

都道府県	研修名称	研修項目	(C)	(A)	(B)	(C3)	
			分類	実施主体	対象職員	(自由記載)	研修時間
〇県	新規採用職員入庁時研修	防災基礎総論	心構え	人事担当部局	01_新規採用職員		10
		ハザードのメカニズムと実態	災害(被災)イメージ	人事担当部局	01_新規採用職員		20
		(自らの)都道府県の防災政策について	災害対応の全体像	人事担当部局	01_新規採用職員		20
	防災対策部新規転入者研修	防災基礎総論	心構え	防災担当部局	12_所属の構成員(自由記載へ)	危機管理部局	15
		(自らの)都道府県の防災政策について	災害対応の全体像	防災担当部局	12_所属の構成員(自由記載へ)	危機管理部局	20
	防災対策部初動対応研修	初動対応、防災行政無線など通信設備	災害対応の全体像	防災担当部局	12_所属の構成員(自由記載へ)	危機管理部局	120
	新規防災担当職員研修	防災基礎総論	心構え	防災担当部局	11_その他の要員(自由記載へ)	地方支部	50

分野別研修時間



○災害(被災)イメージに係る研修が少ない  
 →一部の都道府県では、「災害エスノグラフィー」「クロスロード」「HUG」など災害後の状況をイメージできる研修を取り入れているが、全般的には少数。

- ※「災害エスノグラフィー」…実際に災害対応を行った職員等に対して当時の災害対応についてインタビューを行った結果を用いて、教訓や知識を個人ワークやグループワークを通じて学ぶ
- ※「クロスロード」…阪神・淡路大震災で神戸市職員等が実際に直面した「災害対応のジレンマ」をカードゲーム化したもの。ルールは、設問に対しYesかNoか決める
- ※「HUG」…避難所運営ゲームの略。避難所の出来事や避難者対応をゲーム感覚で模擬体験する

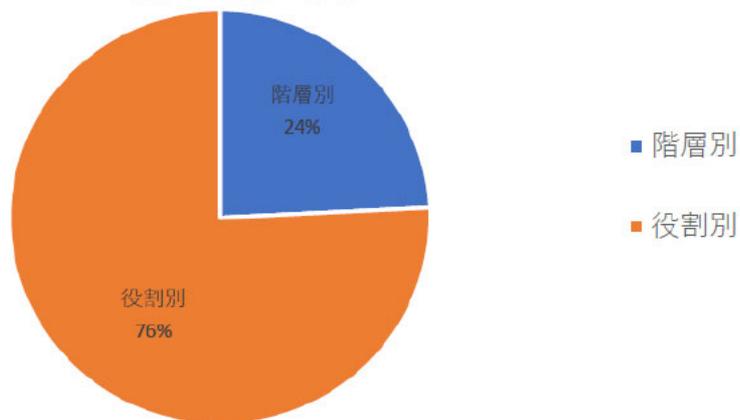
○災害対応の全体像…「自らの都道府県の防災対策について」「初動対応」が多い  
 危機管理部局職員を対象としている研修が多い

→業務説明程度の内容である可能性が高い

○個別業務は各所属で実施していることが多く、本来はもっと割合が高くなる

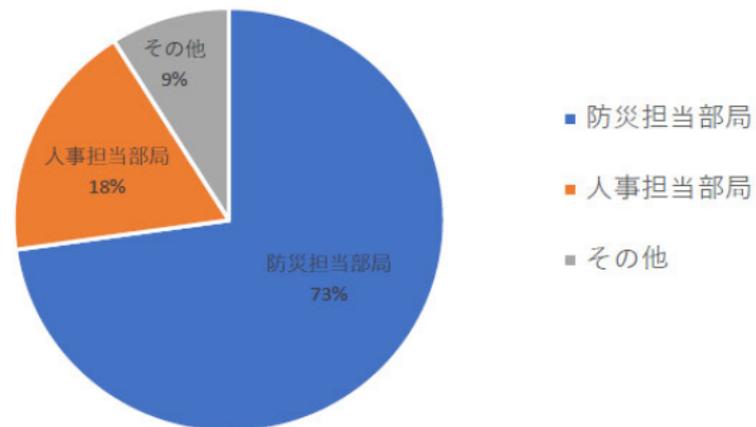
### 3. 都道府県における防災研修実施状況

対象別研修時間



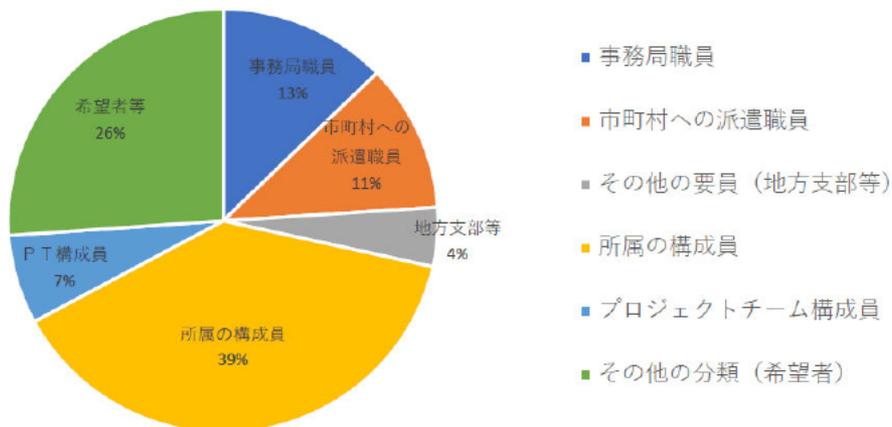
○階層別の防災研修はあまり行われていない

主催者別研修時間



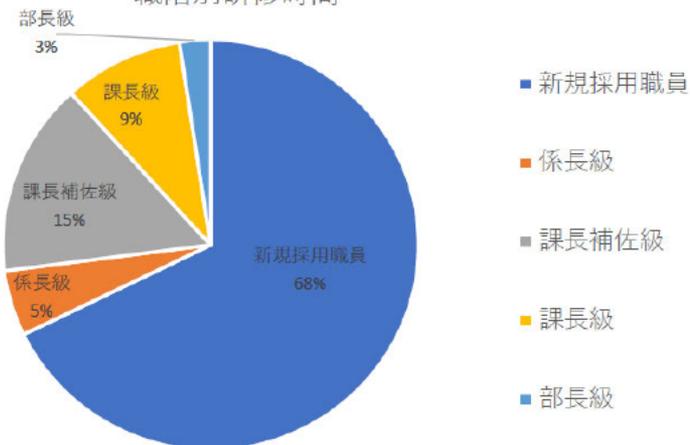
○防災に係る研修のほとんどは防災担当部局が実施

役割別研修時間



○所属の構成員…危機管理部局が多い  
○市町への派遣職員…研修が少ない

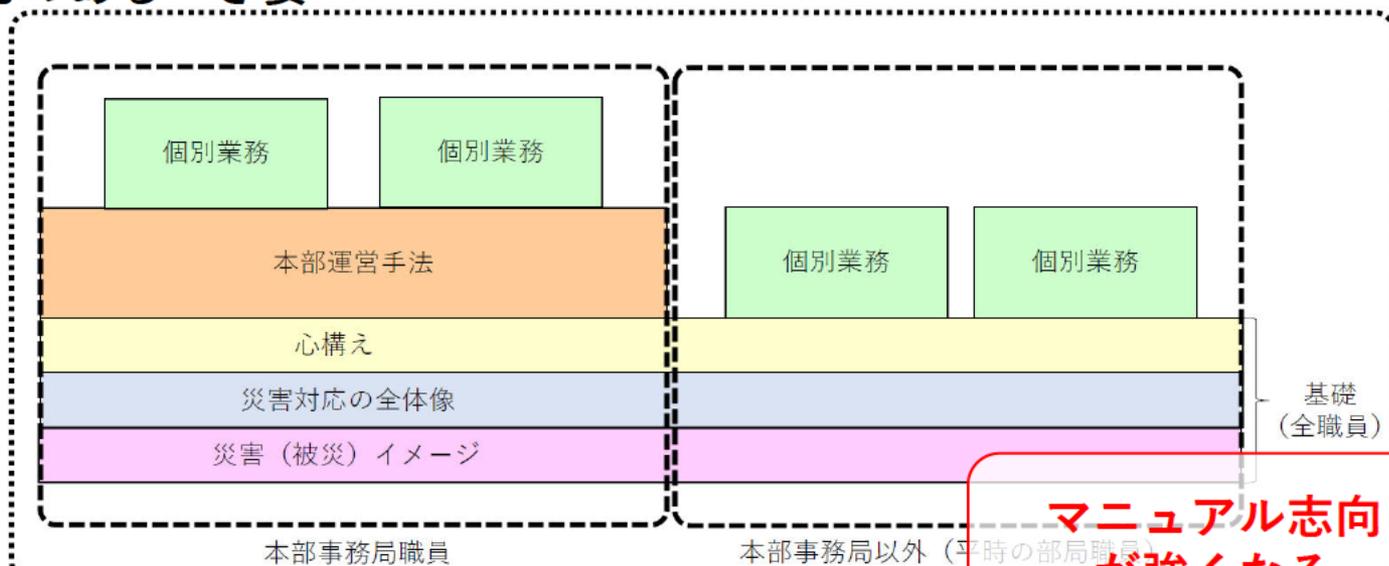
職階別研修時間



○新規採用職員向けが多いが、1時間程度の簡易なものが多い

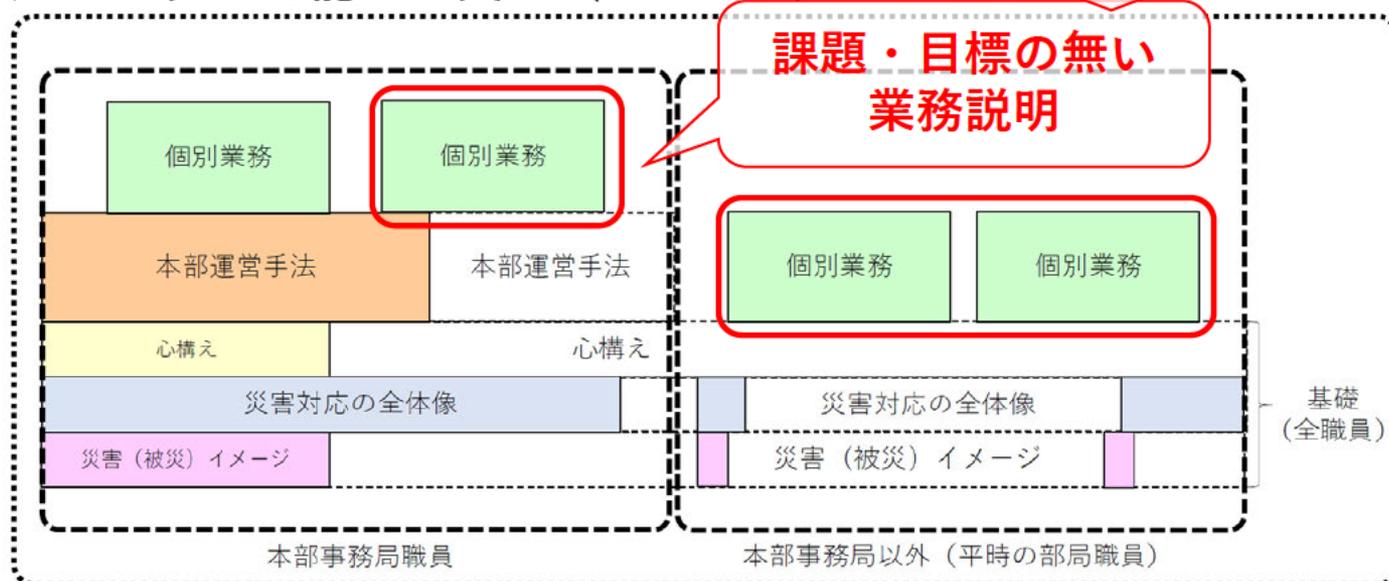
### 3. 都道府県における防災研修実施状況

#### ○必要な能力のあるべき姿



※防災スペシャリスト人材

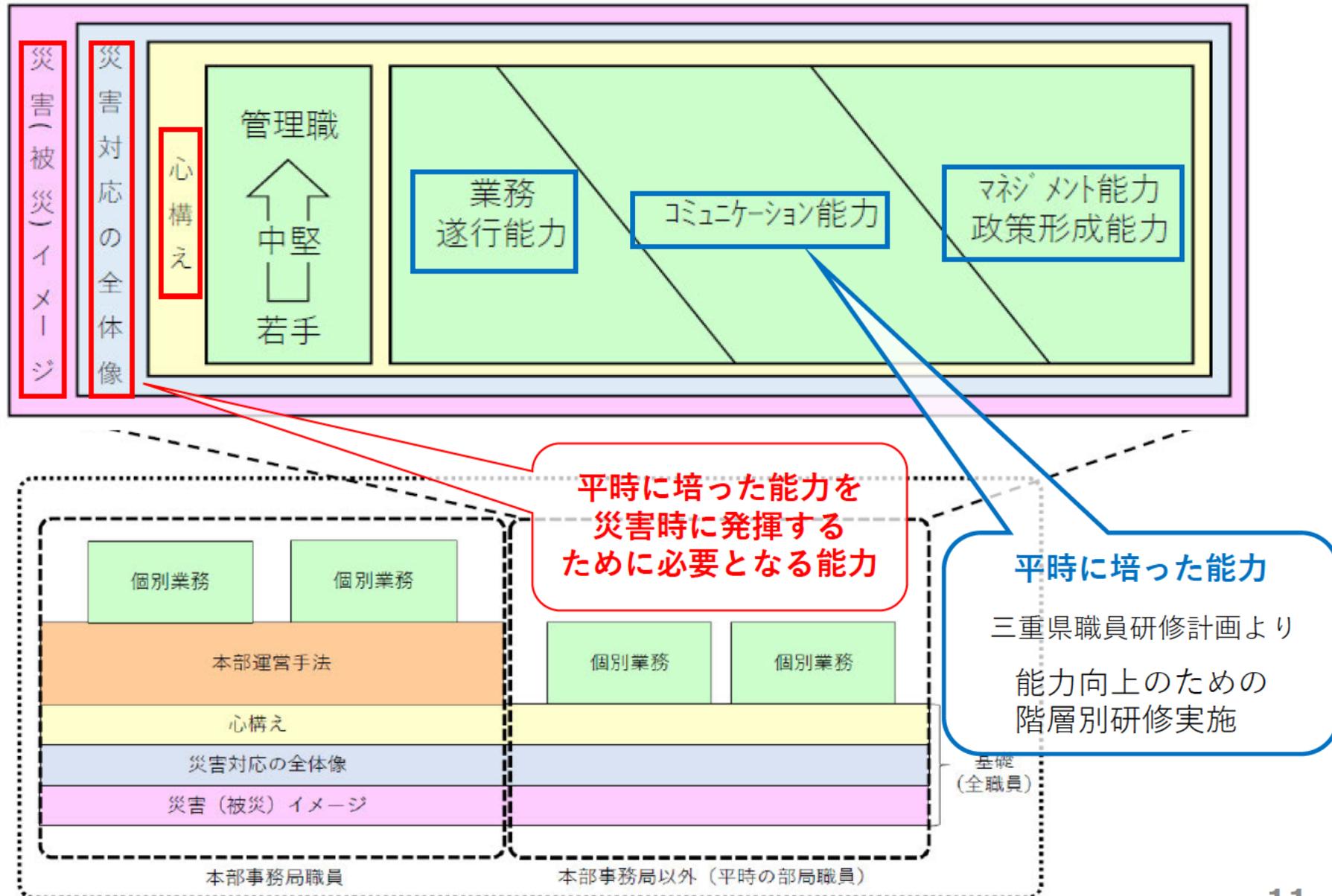
#### ○研修実施状況から見た能力の実態 (イメージ)



※防災スペシャリスト人材

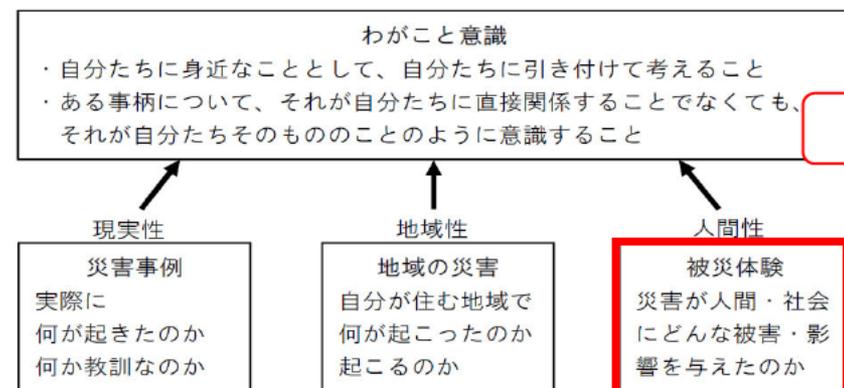
## 4. 災害時の職員に必要な能力の整理

三重県職員が平時に培っている能力を災害時に発揮するために必要となる能力



### (基本的な方向性)

# 全ての職員が災害（被災）後の状態を具体的にイメージできる教育を実施



(木村玲欧「災害・防災の心理学」P. 31 図 1-11 平成 30 年 3 月

(株)北樹出版、2015 年 1 月 17 日初版)

特にこのイメージが不足

- ・被災地に赴くことが最も効果的
- ・被災経験職員、支援経験職員の経験・ノウハウを活用し、被災地を疑似体験させる

# 積極的な被災地派遣とその経験・ノウハウの活用

平時の業務を通じて防災の観点を取り入れた人材育成を行う

防災に関する専門的知識を有する人材を育成

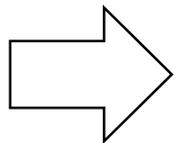
継続的・計画的に育成を行う

## <防災人材育成（研修）を推進できない主な理由>

※H24.10消防庁調査「地方公共団体の防災に関する職員研修に係る調査報告」

都道府県の自由意見より抜粋

- ・ 研修を継続的かつ体系的に実施できる体制をどう構築していくかが課題
- ・ 外部講師を確保するにも、予算の確保が困難。
- ・ 体系的に研修を行うためのマンパワーが不足している。
- ・ 職員が主体となって研修を開催するにもスキルの習得時間の確保が困難。
- ・ 研修講師自身が新任防災担当職員であることも多い。
- ・ 長時間の研修では業務に支障をきたすとの受講者からの意見もあり、研修に割く時間や開催回数に限られている。
- ・ 一般行政職員の場合通例3～5年で人事異動してしまい、組織全体として防災力が向上する体制にはなりにくい。



これらを踏まえて  
どのように進めていくのかが課題

## 【論点】 「防災の日常化」の観点から防災人材育成に関して平時の県政にどのように組み込むのか

### （事例1：地域防災計画＜法定計画＞へ育成意義を記載） 福島県

すべての職員がいざという時に防災担当となることを前提に、各人が日常業務と異なる災害時の担当業務やその実施体制について熟知することが求められる。」

### （事例2：地域防災計画＜法定計画＞へ育成手法を記載） 熊本県

「被災地への職員派遣を積極的に行い、災害対応で得られたノウハウや経験を職員全体で共有できるよう努める」

※兵庫県や鳥取県は被災地への職員派遣を積極的に行っている

### （事例3：実施主体を防災担当部局以外に設定） 鳥取県

地域防災計画の予防編に、「防災に係る研修に関すること」は、職員人材開発センター（総務部行財政改革局）の所掌事務として記載

### （事例4：防災担当部局以外が実施する研修に防災研修導入） 徳島県

人事部局主催の階層別研修の一部（主任主事級、主任級）で防災研修を実施  
新規採用職員研修として全員に防災士資格を取得させるための研修実施

## 【論点】 「防災の日常化」の観点から防災人材育成に関して平時の県政にどのように組み込むのか

### (方向性①：防災人材育成を推進していくための環境整備)

人材育成のための基本的な方向性を示した指針となるものを策定

- ✦ 三重県防災対策推進条例、三重県地域防災計画に基づく「三重県職員防災人材育成方針（仮称）」の策定

### (方向性②：被災地や災害対策本部活動経験などから学ぶ姿勢)

災害（被災）イメージを向上させるため、被災地や本部活動から学ぶ

- ✦ 防災対策部以外の部局も含め、被災地への職員派遣を積極的に行う
- ✦ 警戒体制の段階から他部局の配備要員が同じパレシオンルームで活動する

### (方向性③：現在実施している既存研修へ防災に係る研修を導入)

各部局が主催する各種研修の一部で防災研修を実施

- ✦ 各所属で実施する研修に「災害エスノグラフィー研修」を導入
- ✦ 各部局が実施する既存研修の演習シナリオとして「災害時」を導入するよう働きかけ
- ✦ 階層別研修の一部を防災研修として実施できるよう働きかけ