

三重県職員防災人材育成指針（仮称）中間案について

防災・減災を日常的に意識して業務を行うとともに、発災前から復旧・復興に至るまで、県民の皆様を災害から守るために必要となる知識や心構えを身に付けるため、職員の「現状と課題」を整理し、「目指すべき職員像」「行動原則」に応じて行動できる職員を育成するための「育成の方向性」の具体的な取組を整理し、「三重県職員防災人材育成指針（仮称）中間案」をまとめました。

1 第1回会議の主な意見について

(1) 人事上の仕掛けについて

- ① 職員の能力向上に対するインセンティブが働くような人事上の仕掛けが必要ではないか。
- ② 災害時に経験があり的確に指揮ができる職員が幹部にいと安心できるのではないか。

<対応状況>人事上の取組内容について中間案に盛り込みました。(P.9)

(2) 研修以外の取組について

- ① 災害現場での活動など、OJT的な取り組みも進めていく必要があるのではないか。

<対応状況>OJTの取組内容について中間案に盛り込みました。(P.9)

- ② 県と市町で職員の人材交流を行ってはどうか。
- ③ このような指針は県職員だけでなく、市町職員も含めた行政職員全員にとって必要となるものではないか。

<対応状況>市町と県職員との間で人事交流も行っているところであり、また、今回策定する指針の考え方については、みえ防災・減災センターで実施している市町職員向け研修に取り入れることを検討しています。

(3) 指針の表現について

- ① 「災害対策本部運営手法」ではなく「災害対応のマネジメント手法」としてはどうか。

<対応状況>中間案に反映しました。(P.2、P.3、P.6、P.7、P.8)

(4) 研修のスキームについて

- ① 職員が必ず研修を受講するスキームがあることが重要。

<対応状況>現在、研修カリキュラム内容について検討を進めており、今後行う研修は本指針に基づく「必須研修」とする方向です。

2 中間案の概要について

(1) 三重県職員の現状と課題

人材育成上、どのような職員を目指すべきかについて検討するため、三重県職員に対し、骨子案に関する意見を求め、現状の課題を整理しました。

その結果、過去の大規模災害の被災地における行政職員と同じく、三重県職員においても、次の4つの課題が浮き彫りとなりました。

- 課題1 災害（被災）イメージが思い浮かばない
- 課題2 災害対応の全体像がわからない
- 課題3 災害対応のマネジメント手法がわからない
- 課題4 個別業務がわからない

あわせて、職員意見等から、これらの課題の原因は、大きく、次の2点であるとの示唆がありました。

- 原因1 防災関係業務に直接携わっていない職員は、防災に関する専門的な知識を研修や訓練等から習得したり、被災地から体験的に学ぶチャンスが少ない。
- 原因2 防災関係業務に携わった職員は別として、一般的に、防災に関する専門的な知識を有して、指導できる人材は多くないため、OJTで学ぶことも少ない。

(2) 防災人材育成の方向性

三重県職員の課題整理を踏まえ、身に付けておくべき能力は、各職員の役割や職階により異なることから、「役割別」と「階層別」に分け、以下のとおり取組を進めることとし、これら取組を通じて、職員は各自の役割や階層に応じて、研修等へ積極的に参加することで「自分事」として能力向上を目指します。

なお、取組の方向性としては、上記1（1）の課題を解決できるよう、「三重県職員人づくり基本方針」の改訂と整合を図りながら、防災関係業務に直接携わることの少ない職員を対象とした研修やOJT等の実施と、平常時に防災関係業務を扱うことの少ない職場における指導的立場の人材育成等を念頭に置き、次の通りとしました。

ア 役割別の取組の方向性

(ア) 全ての職員の各役割に応じた能力を向上させるため、研修（訓練）へ積極的に参加するとともに、各職場でのOJTの取組を実施

(イ) 災害対策統括部、各部隊、各所属において、発災後の業務の理解と、事前の備えを促進させるため、各々の役割で研修（訓練）及びOJTを実施

・各役割に共通で必要となる事項は、災害対策部が実施

・各個別業務に必要となる事項は、各部隊（各地方部）、各所属で実施

イ 階層別の取組の方向性

(ア) 「階層別研修」を定期的 to 実施

(イ) 若手職員の育成を重視するとともに、発災後に指揮をとれる人材を確保するため、管理職における防災人材や指導的役割を果たす職員の育成を図る。

ウ 育成手法別の取組の方向性

職員の育成を行うにあたり、「研修」、「OJT」、「人事」に注目し、次の点に留意した取組を進めます。

(ア) 研修

- ・災害対応を疑似体験した上で、発災前、発災後における各自・各所属の行動を具体的にイメージして行動ができる手法を新たに導入
- ・過去の災害対応記録の活用、被災自治体の活動や被災経験職員の体験談などを用いた教材の作成
- ・受講する職員の属性に応じたわかりやすい研修の実施

(イ) OJT

- ・BCPや各種マニュアルの見直し
- ・被災自治体への積極的な職員派遣
- ・被災経験職員等の体験を共有する場の設置
- ・災害ボランティアへの参加促進
- ・県や市町の災害対策本部や水防本部といった災害対応を多くの職員が実際に体験

(ウ) 人事

- ・業務経験等を有する職員の適材配置
- ・スペシャリストコースを活用した「防災スペシャリスト人材」の養成

(エ) その他（普及啓発等）

- ・職員が「目指すべき職員像」や「行動原則」をより認識するためのわかりやすい資料の作成・配布

(3) 能力向上のための取組のロードマップ

- ・本育成指針を通じて、5年以内に全ての職員が行動原則に沿った知識や心構えが身につくように取組を進めます。
- ・本育成指針は、今後発生する大規模災害の検証結果を踏まえて適宜見直すこととします。

(4) 重点的取組事項

「災害（被災）イメージ力向上」や「災害対応の全体像の理解」に関する取組を重点的に進めるほか、上記の取組が着実に実施できるよう、標準教材の作成や指導的立場の人材育成など環境整備に取り組みます。

3 今後の予定

- | | | |
|--------|-------------------------|-----------------------|
| 令和2年1月 | 防災対策会議幹事会・防災対策会議 | …最終案を検討
県職員への周知・啓発 |
| 3月 | 県議会防災県土整備企業常任委員会 | …最終案の説明
防災会議で報告 |
| 4月～ | 指針の職員への普及、研修の実施、研修教材の開発 | 等 |