

「防災スペシャリスト養成研修」企画検討会 第一回 議事概要

1. 検討会の概要

日 時：平成 25 年 10 月 31 日（木）10:00～12:00

場 所：中央合同庁舎 5 号館 3 階 特別会議室

出席者：林座長、牛山、大原、鍵屋、国崎、黒田、丸谷各委員

日原内閣府政策統括官、柳橋内閣府参事官

市川教授（明治大学）、中林教授（明治大学）

2. 議事概要

検討会委員の紹介、事務局における検討会設置趣旨説明等ののち、各委員による意見交換を行った。検討における主な意見等は次のとおり。

(1) 議題 1 「防災スペシャリスト養成研修について」

- 研修を受講してほしい人に、なかなか受講してもらえない。将来的に、資格化、義務化するなど、研修を受講するとアドバンテージがもてるような仕組みを考えてはどうか。
- 研修後に職場に戻った受講者が自らの自治体の問題意識を持てるようになるなど、研修後の効果を意識した研修の組み立て方をするとよい。
- 研修を通じて育成した人材が実際の職場で活躍できるように、自治体の人事部門に関心を与えられるように、アピールできるような研修を行うことが必要ではないか。
- 研修を通じて、自分でマニュアルの作成やワークショップの開催ができる人材を育成するための講座も設けてはどうか。そのためのマニュアルの標準化なども必要。
- 研修後に研修内容をプレゼンするなどして、防災スペシャリストとしてどのような能力が身につくかを示すこともよい。
- 研修内容について、本当に分かっておいてほしいことに重点を置くための、研修の体系化が必要ではないか。

(2) 議題2「第3四半期の研修カリキュラムについて」

<委員の意見>

- 研修対象として全ての災害を視野に入れているのであれば、その被害や影響からいっても火山に関する講座を含める必要がある。
- 職員を研修に派遣する自治体は、研修を受けた者だけでなく、組織のレベルアップを期待している。職場に戻った受講者が、実際に組織の強化を図ることができる能力が身に着けられるとよい。
- 災害発生のメカニズムを学ぶより、災害発生によりどのような被害や影響が及び、どう対応するのかをイメージできるための学習が必要ではないか。
- 幹部のコースが短い。本来、知っておくべき基礎的な事項は、首長や幹部にこそ学んでほしいことも多い。
- 「一般」「中堅」「幹部」というような役職に応じた名称ではなく、コース名の付け方も内容に応じた者にするなどを考えた方がよい。
- カリキュラムポリシーを定め、学習指導要領を整備してはどうか。第3四半期の各講座で、講師が行う講義の内容をベースに準備してはどうか。
- 研修全体のテキストの整合性をとるような整備を行っていくとよい。
- 受講者ニーズを踏まえて講座を設定することが大切。受講者の満足感が得られる講座、カリキュラムの設計も求められるところではないか。
- 住民と行政との意識の格差が災害対応上の障害や問題となることは多い。リスクコミュニケーションに関する講座を幹部職員などに対象を広げて行ってはどうか。
- 同じテーマであっても講師によって話す内容は異なる。話す内容を統一することは困難で、どれが正しいという正解もない。「多様な考え方があるということを理解・認識する」ことに講座内で教えてもよい。
- 大規模災害時の支援・受援のキーパーソンを養成し、継続した関係をつくるために、フォローアップ研修や受講者のネットワーク化をはかる仕組みが必要。
- 受講後、参加者が職場で研修成果を職場の活動にうまく反映させるために、同じ自治体から役割の異なる複数の職員が参加するよう、促していくとよい。
- コースや講座の理念を最初のオリエンテーションでしっかり示す必要がある。
- 防災スペシャリストと呼ばれるような自治体職員や、災害を実際に経験した職員に、経験談を話してもらった講座を多くおいた方がよい。

- 一方的な講義形式の研修ではなく、受講者の主体性を引き出す工夫が必要。演習形式（アクティブ・ラーニング）の方が、学習効果が高いということもある。
- 対策や災害対応は、防災担当部門の職員だけで行うわけではない。より多くの部門の職員が参加できるカリキュラム作りや募集のかけ方も必要。

<委員長のまとめ>

- 長期的視野で、どういう人材を育成したいかをはっきりさせ、これをベースとして研修内容の全体整合性を図る必要がある。
- 研修全体が整合性を持ち、必要な防災人材を育成するために、標準的なテキストの整備も必要。今後の研修成果を反映させつつ7年くらいかけて整備すればよい。
- 短期間の研修内容として、災害対応上身につけるべき基礎的能力（コアコンピテンシー）と個別的事項を明らかにしたうえで、ナレッジ・スキル・アティテュードなど、身につける内容との関係を整理すればよいのではないか。
- 受講者メーリングリストの整備や、定期的な同窓会などを実施するなどして、研修後に継続的なつながりを持てるネットワークづくりの仕組みも構築する。
- 組織内で、研修効果を積極的にアピールできるプレゼンスキルなど、組織としての能力向上を図る取り組みにつなげるための研修もあるとよい。

以上