

第一回検討会における指摘の反映及び今後の検討課題

1. 検討会の指摘事項の第3四半期研修への反映

- ✓ 第3四半期研修で指摘事項を反映済み
- 今後の検討課題

	検討課題	指摘事項（第一回検討会）		第3四半期の研修への反映
1	カリキュラムに関して	○ 出す側は、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つけられるとよい。	⇒	✓ 「組織マネジメント」に関する講座を実施した。 ● 今後、組織力の向上・強化につながる講座の充実も検討する。
		○ 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。	⇒	✓ 「災害対応経験者による講義」、「エスノグラフィー実習」など、災害対応イメージするための講座を実施した。
2	研修の運営に関して	○ 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。	⇒	✓ 「オリエンテーション」の時間で、各コースの目標を提示した。
		○ 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ある、権威づけができるような仕組みを考えてはどうか。	⇒	✓ 講座出席者に対し統括官名で「受講証」を配布した。
3	研修参加者の関係づくりに関して	○ 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。 ○ 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ネットワーク化をはかる仕組みが必要。	⇒	✓ 各コースで懇親会を実施した。 ✓ 受講者への定期的な情報提供を主眼とするメーリングリスト等を整備した。
4	研修結果の整理	○ （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記録・分析しつつ準備すればよい。	⇒	✓ 本研修の記録・整理を実施した。
		○ 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。	⇒	✓ アンケートの結果などからニーズの把握を実施した。 ● 本研修へのニーズに対する意見から、カリキュラムの修正を検討する。

2. 今後に向けた検討課題

	検討課題	指摘事項（第一回検討会）		改善方向
1	育成すべき人材像について	○ 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。 ○ わがまちの課題を明らかにできる、本当に首長の懐刀になれるなど、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。	⇒	● 育成する人材像や、研修を通じて身に付けるべき能力（コンピテンシー）を明確化する。
2	研修の体系に関すること	○ 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）と個別の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。 ○ 短期間の研修であるため、本当に分かってほしいことに重点を置いた研修の体系化が必要ではないか。 ○ 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。コース名の付け方も考えた方がよい。	⇒	● 身に付けるべき基礎的能力（コアコンピテンシー）を明確化するとともに、能力を身につける上で必要な「知識」・「技能」・「態度・ふるまい」を整理し、研修全体の体系を整理する。 ● コースの位置づけや名称について、職位や所属年数など参加者の条件を踏まえた設定の導入を検討する。

	検討課題	指摘事項（第一回検討会）		改善方向
3	教育手法に関する こと	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教育手法としては、学習効果の高いアクティブ・ラーニング型で講座を進めることを基本とすることも重要である。 ○ 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。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。 	⇒	<ul style="list-style-type: none"> ● カリキュラム上で実習や演習などを多く採用する工夫をするほか、講師に対し、参加者の能動的な学習をはかる教授をおこなってもらうよう求める。
4	必要な研修（講座） に関すること	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 研修後に職場に戻った受講者が自地域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もある。 ○ 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。マニュアルの標準化なども必要。 ○ 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も各職位別に準備してはどうか。 ○ 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」ことに主眼をおいた講座があってもよい。 	⇒	<ul style="list-style-type: none"> ● 組織の能力強化・向上につながるような講座の導入や強化・充実をはかる。 ● 平時業務にも役立つ講座の導入や強化・充実をはかる。 例) 「問題認識力」や「課題解決力」、「プレゼンテーション力」、「リスクコミュニケーション力」が身につく、「計画・マニュアルの策定」や「ワークショップの実施」を自分でできるようになるなど
		<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 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う講座を多くした方がよい。 	⇒	<ul style="list-style-type: none"> ● 災害対応のイメージにつながる講座の充実をはかる。
		<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 	⇒	<ul style="list-style-type: none"> ● (今後) 対象災害の範囲について十分検討する。
5	テキスト	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 研修全体のテキストの整備も行っていくとよい。 	⇒	<ul style="list-style-type: none"> ● 研修全体の体系を整理した上で、テキスト整備に向けた内容の検討を進める。
6	その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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、自治体の人事に関心を与えられるような研修の位置づけや仕組みも必要ではないか。 ○ 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、同じ自治体から複数の職員が参加するよう、促していくとよい。 ○ 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。 	⇒	<ul style="list-style-type: none"> ● 研修の存在と意義が、防災担当部門だけでなく、自治体内の全体に広く認識されるための広報や募集を工夫する。