

# 標準的な研修・人材育成の必要性について

1. 検討にあたっての概念整理（別紙）
2. 研修指導要領について
3. 能力評価の仕組みについて

# 2. 研修指導要領について

## 1) 研修指導要領に関するこれまでの検討経緯

H 25  
|  
26  
年度

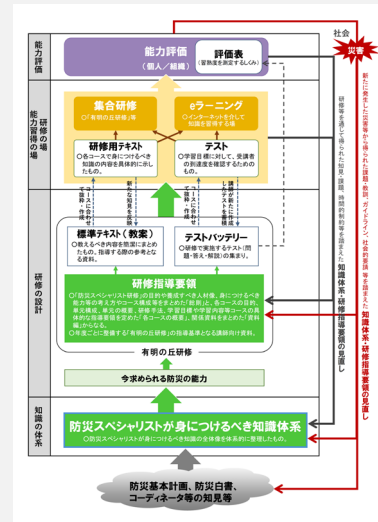
### 《標準テキストと研修指導要領》

- 「防災スペシャリストが実施する26の防災活動」が整理され、それに基づいたコース構成が検討された。
- 防災活動の取組むうえで基礎的な能力についてまとめられ、かつ、それに基づいて**研修を組み立てることができる「標準テキスト」の作成が提言**
- 標準テキストを基に、**講師向けの指導の基準となる指導要領の整備が提言**

H 27  
|  
28  
年度

### 《標準的な研修確立に向けた検討》

- 講師向けに、**身につけさせるべき能力を基準を定めた資料を「研修指導要領」として位置づけ、構成・内容を検討**した。
- 標準的な研修を確立するために、「知識の体系」、「研修の体系」、「研修の場・能力習得の場」、「能力評価」の研修に係る各段階で必要となる各種資料等（知識体系、研修指導要領、テストバッテリー、標準テキスト等）の役割や機能、作成方法等について検討し、右図のように整理した。
- 検討を踏まえ研修指導要領の素案を作成



「標準的な研修を確立するための活動要領」の検討にあたっての概念整理（別紙参照）

H 29  
以降

### 《研修に応じたメンテナンス》

- 素案を基に、有明の丘研修の取組みに応じて研修指導要領の見直し・改善を図った。
- 「態度」、「技能」の記述の構成・記述方法の見直しを図った

## 2) 研修指導要領のあり方の検討

### ■現状の再整理

- 研修指導要領は、**標準的な研修を確立するための基礎的な資料のひとつ**として位置付けられ、H29年度に現在の構成に整理された。
- 以降は有明研修における各コースの単元に合わせて内容が修正されてきた。

### ■現状の課題

- 研修形態の変化やリニューアルの検討に合わせた考え方が反映されていない。
- 指導要領の具体的な活用方策（研修指導要領に準拠した研修の促進等）が検討されていない。

### ➡ 対応方針①：R6年度以降のリニューアルとあわせた構成・内容の見直し

- 近年の研修形態の変化やリニューアルの検討によって変化が生じており、それらを踏まえた見直しをリニューアルにあわせて実施する。

#### <検討が必要な主な対象>

- 職位を踏まえた設定
- 研修手法（オンデマンド、座学）を踏まえた設定
- 研修別（地域研修、災害対応eラーニング）を踏まえた設定

### ➡ 対応方針②：研修指導要領の活用方策の検討

- 研修指導要領をより広く活用いただくため、活用方策の検討が必要ではないか。
- 研修指導要領に準じた研修の促進など、具体的な活用方策を検討してはどうか。

#### <指導要領の活用箇所>

- カリキュラム、教材の作成
- テストの出題 など

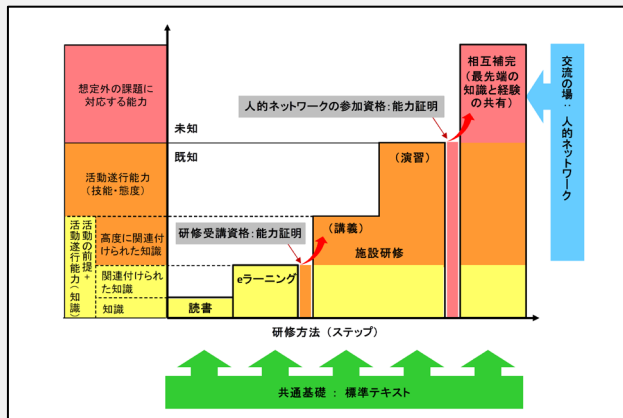
# 3. 能力評価の仕組みについて

## 1) 能力評価に関するこれまでの検討経緯

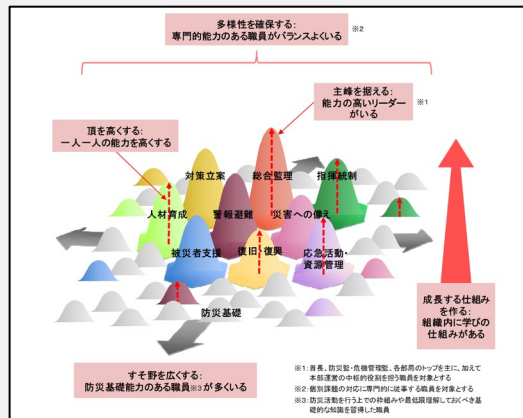
H  
26  
-  
27  
年度

### 《能力評価の仕組みの設定》

- ・ 将来的に人事制度の一部となるよう、受講者本人や組織の能力を証明する仕組みの必要性が挙げられ、**個人と組織のそれぞれの能力を高める仕組み**が検討された。



個人の能力を高める仕組み



組織の能力を高める仕組み

- ・ 個人と組織それぞれにおける評価の目的と評価方法が検討された。

対象	目的	主な評価方法
個人	個人が能力を向上させるにあたり、次の段階へ進むことができる能力を有していることを証明する	eラーニング 確認テスト
組織	組織としての自己点検を行うことにより、不足する項目を強化する	組織の体制 組織の仕組み

H  
28  
年度

### 《確認テストの作成・実施》

- ・ 何が達成されれば単元の効果があったと言えるのか明らかにするため、**各単元の効果を測定するための確認テスト（問題・答え・解説）を作成・実施**することとした。
- ・ テストは○×形式で作成することとし、単元別テストと最終テストの2種類を作成

## 《能力評価に向けた調査・検討》

- 能力評価の仕組みの検討を進めるにあたり、下記の課題が指摘された。

### ＜課題＞

- これまで実施している「有明の丘研修」等の効果分析がされていない
- 個々の受講者の能力習得状況が把握できていない
- 受講者の所属組織に対する研修の効果について効果測定手法が検討されていない

- 能力評価の仕組みの前段として、**研修そのものの効果の評価するための仕組みが必要**となり、研修修了後の修了者の実態調査（アンケート及びヒアリング）によって個人・周囲・組織の変化や行動変容、災害対応経験の有無等を把握することとした。

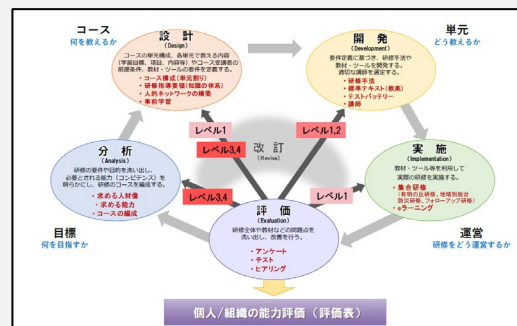
## 《研修修了後の実態調査》

- 研修修了後の修了者の実態調査（アンケート、ヒアリング）の手法を検討した。
- 調査にあたり評価手法及び研修の改善モデルの検討を行い、以下のように整理した。

評価する内容 (改善の対象)	目標	コース	単元	運営
	何を習得するか	何を教えるか	どう教えるか	研修をどう運営するか
	分析 (Analysis)	設計 (Design)	開発 (Development)	実施 (Implementation)
	・求める人材像 ・求める変化 ・コースの構成	・コースの構成 ・コースの構成要素 ・コースの構成	・コースの構成要素 ・コースの構成要素 ・コースの構成要素	・コースの構成要素 ・コースの構成要素 ・コースの構成要素
レベル1 反応	研修者の 満足度	アンケート	受講後	前/後
レベル2 学習	研修者の 知識	テスト	受講後	前/後
レベル3 行動	研修者の 行動変容	アンケート	一定期間経過後	
レベル4 結果	研修者の 成果	ヒアリング	一定期間経過後	
		修了者アンケート		
		ヒアリング		

「防災スペシャリスト養成研修」の効果把握するための評価手法 (レベル3,4)

研修の評価・改善体系に基づく評価手法の選択

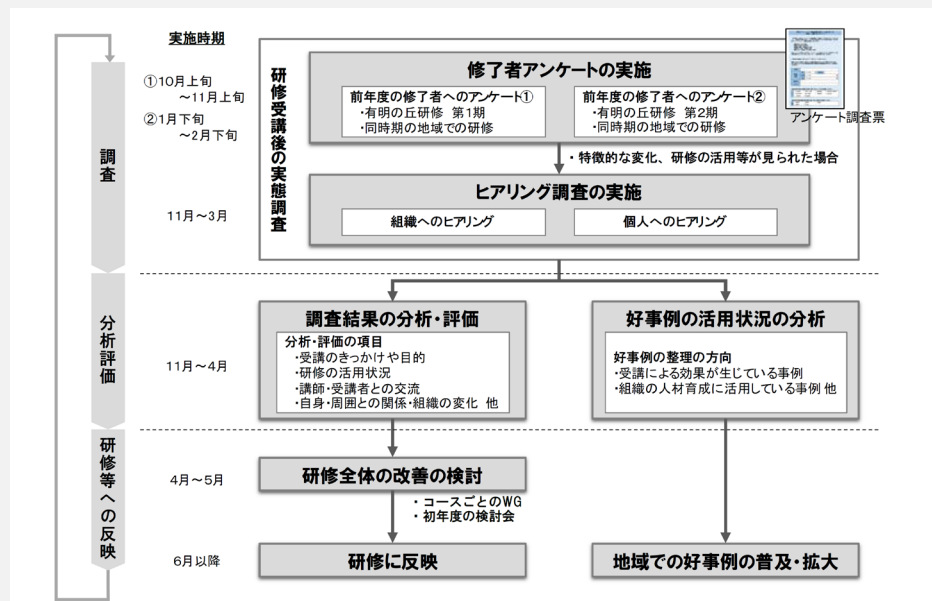


「ADDIEモデル」に基づく研修の改善モデル

- 上記を踏まえ、**個人の変化、周囲との関係の変化、組織の変化等について、研修の影響や変化の内容等を把握できるアンケートを設計し、調査**を行った。
- アンケートで特徴的な回答をしていた回答者に対して、ヒアリング調査を行った。  
（「自身に良い変化があり、行動変容があった」、「変化がなかった」と回答した人を対象とした）

## 《実態調査を踏まえた研修の評価・改善の仕組み検討》

- 前年度に実施した実態調査の結果から、具体的な**研修改善のための意見を分析し、分析結果は各コースコーディネーターに提示し、年度内の研修改善に活用**した。
- また、アンケートやヒアリングで得られた内容から、研修の有効活用事例（受講によって効果が生じている事例、組織の人材育成に活用している事例）を整理した。
- 以上のような取組を踏まえ、評価・改善の仕組みを以下のとおり整理した。



「防災スペシャリスト養成研修」における評価・改善の仕組みの検討

## 《コロナ禍における・実施》

- R2～4年度においてはコロナ禍の影響があり重点的な議論の対象とならなかった。
- その他の議論の中で、「**資格認定**」や「**受講後のベネフィット（受講前のインセンティブ）の必要性**」に関する意見が見られた。
- 能力評価と紐づけ、**他制度（内閣府「地域防災マネージャー制度」、総務省「応急対策職員派遣制度」等）との連携した人材活用**を進めることが提言された。

## 2) 能力評価に関する今後の検討の方向性

### ■ 能力評価をめぐる主な環境の変化

- |             |                           |               |
|-------------|---------------------------|---------------|
| 研修形態のリニューアル | ✓ 職位によるコースの細分化            | ✓ オンデマンド講義の導入 |
|             | ✓ 地域研修や災害対応eラーニング等の研修の多様化 |               |
| 修了後の人材の活躍の場 | ✓ 総務省「応急対策職員派遣制度」の開始      |               |
|             | ✓ 人的ネットワークの活性化の議論         |               |

➤ **能力評価（研修の修了）と紐づけた人材の活躍の場**が体系立てられていない。

### 論点①：能力評価と紐づけた人材活用のあり方

- 災害対応に人材が活躍する場として、既存の他制度（内閣府「地域防災マネージャー制度」、総務省「応急対策職員派遣制度」等）がある。
- これらとの連携も視野に入れ**人材の活用のあり方を検討・提案**してはどうか。

### 論点②：災害に対応できる組織とその評価のあり方

- 人材育成は、**災害に対応できる人材を適切に活用することで組織の防災対応力を向上させることが目的**である。
- その目的を念頭に、**組織とその評価のあり方を検討・提案**してはどうか。