

平成20年3月28日
内閣府（防災担当）

内閣府（防災担当）
「防災担当職員のための手引き作成及び災害応急対策期における
訓練手法開発のための検討会」（第4回）
議事概要

1. 検討会の概要

日時：平成20年3月27日（木） 17:30～19:30

場所：中央合同庁舎5号館3階 特別会議室

2. 議事概要

災害応急対策期における訓練のあり方及びその手法の基本的な検討として、事務局より、内閣府（防災担当）の災害発生時の業務と訓練の実施状況や災害応急対策担当が企画・実施している訓練等についての説明を行った後、各委員にご議論いただいた。

<主な意見>

- 人材を育成する時に、立場や役割に応じた必要な能力（competence）、理想的な人材・組織像を描き、それに対してどういう取り組みにより学ぶことができるかを考え、座学と研修を組み合わせるカリキュラムを作成する考え方がある。
- 訓練の在り方として、セミナーやオリエンテーションに始まり、基礎動作を学ぶドリル、機能別訓練、総合訓練という4段階のステップを示しているものがある。
- 防災担当職員の任期が概ね2年のローテーションであることを考えると、引き継ぎが重要になる。2年の実務経験を通じて得た個人としての経験を組織としての経験として集積して、引き継げるようにする必要がある。
- 実際の災害対応は、文書だけでは引き継げないことが多い。知識の7割くらいが経験であるといわれており、そこから学ぶことが多い。擬似体験、追体験をすることが学びの本質になる。学びの過程（ノーイング）を提供していくことが良い。
- 新たに着任する担当の対象あるいはキャリアによって、最初に何を学ぶか、役割によって違う。
- 2年間しかいない人をどう育てるか考えると、まず初めの3ヶ月くらいでやるべ

き事はなにか、その次にやるべき事はなにかというグレードもあるのではないか。

- 研修や訓練には出来るもの出来ないものがあり、また、その実施により効果があるものとそれでは補えないものがある。また、研修や訓練をして完璧な人を作ることは出来ない。研修や訓練には限界があるという認識を前提として、限られた時間の中でできる研修や訓練の対象を定めるのがいいのではないか。
- 防災担当は三日目から一週間目くらいである程度のレベルまで育てる必要があるのではないか。スタートダッシュプログラムとして、引き継ぎで何をやるのか、最初に何を学んでいくべきのかなど含めて、カリキュラムを作るのが良いのではないか。さらに、先輩がそのトレーニングをすること等により、一週間程度で人材を作る、トレーナーの能力も向上するという形が良いのではないか。
- 最低限のベーシックなものを一週間くらいの間でマスターする。この間の半分以上は、セミナーのようになるかもしれない。その時にマニュアルの読み方だとか、資機材の使い方を覚える必要がある。
- マニュアルの整備や訓練の機会の提供も必要であるが、その全体を組み合わせたトレーニングシステムがいる。これをルーティン化する必要がある。
- セミナーと訓練を合わせて、どの時期にどのようなものを提供するかを作っていく必要があるのではないか。人事異動で人が変わってもきちんと回っていくためのトレーニングシステムにしておかないといけない。
- 体験談などを防災担当が全員聞くことも重要。カリキュラムの中に、体験談を聞く時間も入れた方がよい。直接語ってもらうことが難しければ、DVDなどを活用することでよいのではないか。
- エキスパートになる過程には、素人、上級ビギナー、一人前、上級者、熟達者という段階があり、上級者に行くまでには10年かかるといわれている。しかし、災害対応の現実には、素人や上級ビギナーに近い人達がやっているというのが本当の姿である。一人前くらいの人間を育てることを当面の目標として設定をし、向上を図っていくのが現実的ではないか。
- ミニマムなトレーニングにより望むところまで行けるという形を作れば、それがリアルスタートダッシュプログラムになるのではないか。3時間くらいのトレーニングを丁寧に個別に回数を多くして実施すること、またこれを教えることによってトレーナーもトレーニングされるということがあるといいのではないか。