

## 第 2 回検討会 「研修のあり方」に関する委員意見

カテゴリ	キーワード	委員意見
全体構想	長期的に人材育成に取り組む（国の覚悟）	我が国において、防災に関する学習体系や標準テキストの整備は、これまで議論の時間も開発・設計に対する費用もかけてこなかった。今後、国が関与する本研修では、時間と費用をかけて取り組むべき。
	● 現研修を抜本的に見直す	改めてどういう人材を養成すべきかといった基本的なところから考えていくことが必要。現カリキュラムを抜本的に見直すことを視野に整理すればよい。
	● 検討会提言として提案 > ナショナルトレーニングセンターの整備 > 研修企画・運営の専従組織の設置	受講者への継続的なケアを進めるためには、本研修の企画・運営を行う専従組織が不可欠ではないか。検討会として、今後、長期的な視野で、ナショナルトレーニングセンターの整備、専従組織の設置の必要を提言してはどうか。
人材像 （目指す姿）	● 危機管理能力の高い人・組織 > どんな状況でもやるべきことができる人材	防災スペシャリストは、危機管理能力の高い人であり、組織である。どんな状況でもやるべきことができる人材、組織の育成を目指すべきで、個人、組織のそれぞれを対象とする教育プログラムが必要。
	● 継続的に組織の能力向上が図れる人・組織の育成	最終的には、受講者が災害対応から得られた教訓をマニュアルに反映し、訓練の実施を通じて改善をはかり、継続的に組織の能力向上をはかることができるようになることが必要。そうした人づくり、組織づくりを目指すべき。
防災教育プログラムの構築手法	● インストラクショナル・デザイン > コアコンピテンスの明確化 > コアコンピテンスを設定し、カリキュラムを構築	防災教育プログラムを考える上で、デファクトスタンダードであるインストラクショナルデザイン（ID）を採用してはどうか。IDでは、学習者が身につけるべきコアコンピテンスを明確化することが大事となる。
		防災スペシャリスト研修において、どのような人材の育成が必要か定め、どのようなプログラムを提供するのかを整理することが重要。
学習体系	● 育成すべき能力の枠組み > 「基礎能力・態度」「技術」「個別知識」	育成すべき能力の枠組みとして、「危機対応のできる人の基礎能力・態度」を基本に、「組織運営を可能にする技術」と「事業継続を可能とする個別知識」という整理ができるのではないかな。
	● 学ぶ⇒習う⇒試すでステップアップ ● 確認テストが必要	学ぶ（知識）⇒習う（スキル）⇒試す（演習）というステップアップで、教育の基本を行う研修が必要ではないか。その上で、テストを通じて、受講者が学習したことを確認する必要がある。

カテゴリ	キーワード	委員意見
	● 「個人」、「組織」それぞれを対象とした研修プログラム	防災スペシャリストは、危機管理能力の高い人であり、組織である。どんな状況でもやるべきことができる人材、組織の育成を目指すべきで、個人、組織のそれぞれを対象とする教育プログラムが必要。
	● 危機対応組織の三層構造に応じた研修プログラムの整備 ➢ 「意思決定」「企画立案」「実行」	危機対応の組織は、 <u>意思決定をする者、企画立案をする者、実行する者の3層に役割が分かれ、それぞれが持つべき知識やスキル、態度は異なる。</u> このため、それぞれに応じた研修プログラムを整備する必要がある。
	● 災害テーマごとに学習体系を整理	「広域巨大災害」や「都市直下型地震」、「広域巨大水害」などのテーマごとに、学習内容を整理し、資料6と照らし合わせて整理してはどうか。
	● ヒューマンスキルの習得を重視した研修プログラム	身につけておくべきスキルは職位によって異なることもあるが、一方で職位に関わらず、誰もが最も身につけておくべきスキルの一つにヒューマンスキルがある。必ずしも職位別にコースを組むのではなく、ヒューマンスキルの習得を重視した研修プログラムを構築する考え方もある。
	● 期間を分けた段階的教育 ● 資格制度の活用	期間を分け段階的に教育する流れや、民間の資格制度なども含めた学習体系を考えていくことも有効。
	● 企画立案を行う職員を優先的に育成（効果）	危機対応の組織を構成する意思決定者、企画立案者、実行者のうち、企画立案の役割を担う職員を優先させて教育するのが効果的ではないか。
教材	● 学習体系に即した標準テキストの整備が不可欠	グローバルスタンダードな視点からは、教育上でテキストは不可欠で、学習体系とそれに即した標準的なテキストの整備は基本の一つ。テキストがあれば、いずれの学習者もその内容を同等に学ぶことができる。なお、講義はテキストの重要な事項に焦点をあて、その内容や意味が解説されるものである。
		研修だけですべての人材育成を行うと考えるのではなく、OJTや異動による育成も視野に入れた育成の仕組みの構築、標準テキストの整備を行えばよい。
仕組み	● 自治体職員の研修参加が常態化する仕組みが必要	自治大学校や職員研修のように、職員の研修参加が常態化する仕組みが必要。
	● OJT・異動等も含めた人材育成の仕組みの構築	研修だけですべての人材育成を行うと考えるのではなく、 <u>OJTや異動による育成も視野に入れた育成の仕組みの構築、標準テキストの整備を行えばよい。</u>
	● アドバンテージ・資格の必要	防災部門に所属した職員が、人事異動で他部門に出たあとに、防災部門に戻ることができるように、アドバンテージや資格を与えることも必要。