

令和2年度 第3回「防災スペシャリスト養成」企画検討会

議事概要

1. 検討会の概要

日 時：令和2年11月11日（水）10：00～12：00

場 所：中央合同庁舎8号館3階 災害対策本部会議室

出席者：林座長、宇田川委員、鍵屋委員、黒田委員、（以下 WEB にて出席）岩田委員、牛山委員、大原委員、国崎委員、田村委員、中林委員、丸谷委員、渡邊委員
内閣府：内田審議官、宮木参事官、大江企画官、石澤参事官補佐

2. 議事概要

(1) 防災スペシャリスト養成研修の実施状況・研修内容の確認

(オンライン研修全体について)

- 今回のオンライン研修を実施して様々な可能性が見え、良い機会となった。今後、座学は e ラーニングと説明動画、演習は対面形式やリアルタイム演習、自主学習できる教材等、様々な手法を組み合わせる新しいプログラムを作ることができる可能性が広がったのではないかと。
- 課題として、オンデマンド講義の単元の受講順や視聴時間等について受講者の自由裁量をどこまでとするか、コーディネーターは講義や演習をどのくらい自由に組み立てられるのか、またはコーディネーターが関わらない独立する教材を組み合わせる新たな研修プログラムの可能性等を検討できるのではないかと。
- 第2期用の講義動画を第1期と別の内容で撮影する場合は、早めに撮影して動画の編集や直ちに時間的な余裕ができるようにするとよい。

(オンデマンド講義の改善点)

- オンデマンド講義は15分単位で区切った方が受講者の負担が少なくよい。一方で、オンラインだと時間があればいつでもどこからでも受講できるため、やる気のある方向けにコンテンツを充実させてもよいのではないかと。分量の多い分野はコンテンツを増やすことを検討してもよいのではないかと。

(リアルタイム演習の改善点)

- リアルタイム演習では、講義型よりも質疑やワークショップの時間を多くして、インタラクティブなやりとりができる時間を増やすのが望ましいのではないかと。
- 「災害への備え」コースと宮城県の地域研修のリアルタイム演習で Zoom のブレイ

クアウトルームを利用した。事務局6～7名のバックアップサポートにより円滑に進められたが、グループワークの指導側にもブレイクアウトルームのノウハウが必要になるため、ノウハウを共有していきたい。

- 「防災基礎」コースのリアルタイム演習では、事前に学習できる資料を準備し、資料を読み込んだうえでリアルタイム演習に参加してもらい、ある程度うまくリアルタイム演習ができるのではないかという感触を持った。
- グループワークの際にうちとけて議論ができるかどうかは、グループメンバーの構成次第というところがある。その解消には、グループワークとは切り離してアイスブレイキングだけを目的とした取組みも必要ではないか。
- 「総合監理」コースではグループ討議ではなく講義後に質疑応答の時間を取ったところ、多くの受講者から質問があがった。色々な方と話をしたい、質問してみたいという欲求があったのではないか。質疑応答時にコアとなる講師が何人か参加していればもう少し充実できたのではないか。

(人的ネットワークの構築の改善点)

- 人的ネットワークの構築のためには、受講者同士が知り合う工夫が必要である。個人情報の問題はあるが、受講者の顔写真付きの簡単な自己紹介の資料があるとよいのではないか。
- 第1期の大きな課題である人的ネットワークの構築については、取組む必要がある。受講者名簿に自己紹介を加えると、同じような問題意識を持つ受講者同士がつながりを作るきっかけになるのではないか。
- チャット形式の質疑応答でもよく質問があがっていたことから、オンラインでもやり方次第で人的ネットワークの構築もできるのではないか。受講時間以外の時間に交流することも大事であるため、研修期間の終わり頃やリアルタイム演習の前日に自由参加でのオンライン交流会を実施し、自由に話ができる機会を持ってはどうか。

(2) 今後の防災スペシャリスト養成研修のあり方

(今後の研修の実施方法)

- オンデマンド講義、リアルタイム演習および対面での演習、それぞれの利点を生かして組み合わせた研修を構築することには賛成である。有明の丘研修の単元構成を基本に、今後は、新たに受講者が学ぶべきこと、知っておくべきこと等のコンテンツを増やすこと、受講の仕方や様々な情報発信等、防災スペシャリスト養成研修で実施する方策を検討していくべきである。
- 地域研修は日帰りで参加できる受講者が大半だが、対面での有明の丘研修には宿泊が伴う受講者もあり、時間と費用等の課題が出てくる。しかし、資料2の3ページ「受講者が希望する研修の実施形態」のグラフで「3. ハイブリッド型研修2(オン

デマンド講義＋集合研修)」が首都圏の近傍の受講者だけでなく、遠方の受講者も選んでいるのであれば、ハイブリッド型での研修開催はかなり重要な次の展開の形になるのではないか。

- 今年度のノウハウを使い、来年度以降でオンライン研修の割合をかなり多くすることは賛成である。
- 1日程度の集合研修として、演習と座学を組み合わせた研修を検討してはどうか。また、別の案として、例えば第1期は演習も含めた完全オンライン研修、第2期は集合研修も実施というやり方もあるのではないか。
- 受講者は、研修参加のために出張等の手続きが必要になる。そのため、研修に近い時期まで研修の実施方法を決めないのではなく、まず、オンデマンド講義と対面での演習を実施する案内を出してはどうか。その後、研修から2～3週間前の状況から感染リスクが高ければ対面での演習をリアルタイム演習に変更すると案内を出す方が受講者にとってよいのではないか。
- 「応急活動・資源管理」コースでは、業務担当者向けに内閣府の救援物資の標準システムを実際に操作できる単元があり、この単元だけを切り出して多くの方に受講してもらえば全国に普及が可能である。今後オンデマンドのコンテンツが、業務担当者向けかマネージャー向けか区分することで、受講対象者が明確になるのではないか。
- コースの全ての単元を受講することや、60人しか受講できない等の制約はかけずに、公開できる単元は広く受講できる形がよいと思われる。最終的に受講者ごとに受講履歴を管理して、認定に必要な単元をいくつか受講することで認定できるような仕組みがよいのではないか。
- オンラインの利点を最大限に活かすとハイブリッド型(オンデマンド講義＋集合研修)での研修実施となる。オンデマンド講義は定員なし、演習は定員ありで有明の丘研修施設で1日程度、もしくは感染症リスクが高まればリアルタイム演習で実施する。これにより、オンデマンド講義がより広く受講可能となり、演習の実施時期をずらすなどの展開ができると裾野が広がるのではないか。
- オンデマンド講義は今後さらに充実する必要がある、マネジメント業務中心に、対面での演習を2日ではなく1日としてもよいのではないか。これにより、2日で10単元を年2回という構成を崩すことができ、これまで2コースの受講に4日かかっていたのが2日になるため、研修のための出張もコストパフォーマンスが上がるのではないか。
- 地域研修にコーディネーターや検討会の委員を講師として派遣することで、地域研修と有明の丘研修の差がなくなっていく。これにより、有明の丘研修はトレーナーズトレーニングの代名詞にしたり、新しいコースを開発するための実験の場にしたり、マネジメント業務に特化する等、色々な展開がありうるのではないか。

(オンデマンド講義の場合の講義時間の制約)

- オンデマンド講義のメリットとして講義時間の制約がゆるやかとなり従来よりも多くの講義が受講可能になるが、一方で、無制限に講義を増やすと、受講者の負担が大きくなる。例えば研修指導要領で分量を管理する、オンデマンド講義の時間の上限を決めておく、コースごとに実施日数を分ける等、十分な議論が必要である。

(対象者の明確化)

- コースの受講者の属性が危機管理監や新任者等と混在しており、また、講義内容もマネジメントレベルと担当者業務レベルとで混在しているため、平成 26 年度に示された図「対応力(人)を高める仕組み」とコースの対象者にずれが生じている。対象者を明確にした上で、コースを設計し実施方法を検討することでより焦点があった研修が出来るのではないか。
- 現在の研修のターゲットを明確にし、マネージャー向けと、業務担当者向けに研修を分けても良いのではないか。業務担当者には、仕事の標準的な手順(SOP)をオンデマンド講義で学んでもらい、マネージャーには、能力向上のために対面形式等で最新の話題の講義を中心に学べるように講義内容を分けてはどうか。

(地方の自治体職員の防災能力向上の仕組み)

- 遠方である等の理由で集合研修に参加しづらい自治体職員のために、オンデマンド講義のみの研修があっても良いのではないか。時間があるときに 15～20 分で勉強できたり、もう一度確認したいときに視聴できたりするようになる。広く多くの人に普及させることも大事ではないか。

(講義・演習の質の確保)

- 非対面での演習の技術は、まだ世間的に確立されていないが、工夫によっては非対面の演習でも質は向上できる。そのため、基本のコースに非対面の演習を追加し、いつでもどこからでも受講できるようにする。また、時間や物理的な距離を厭わない受講者には対面での演習を実施していく、としてはどうか。

(災害対応業務の標準化の推進)

- どの内容をどう実施するとよいか研修指導要領も絡め議論していく必要はあり、日本の防災対応の特に災害発生後の災害対応業務の標準化を進める絶好の機会にもなるのではないか。

(マネジメントレベルの研修の開発)

- eラーニングの対象に選んだ避難所運営と罹災証明の発行は、災害時に非常に多くの応援職員が従事するため、オンデマンド型での研修材料を提供することで応援

職員のレベルアップを図るのが狙いである。

- マネジメントレベルの研修をどう開発するか、検討する必要があるのではないか。業務の標準化を目標としたとき、その手段としてオンデマンド型の研修プログラムを開発し、そのコンテンツや人材を活用して効果的な災害対応を実現するのがマネージャーの役割ではないか。

(オンデマンド型研修を活用した内閣府防災の重要施策の普及)

- 法改正等の施策を普及する場合、業務の標準化を目指したオンデマンド型の研修を活用することで、全国でばらつきがなく施策内容を普及できる絶好の機会となるのではないか。このように政策的に新しく取り組むものに対して、進める方向の案をまとめておき、内閣府と調整して進めるのは非常に良い方法ではないか。
- 内閣府防災の重要施策を全国に浸透させる場合は、要点をまとめたパワーポイントの作成や、講習会の実施のほかに、本研修のオンデマンド型の研修を活用し、コンテンツを作成して流すという方法を採用してはどうか。その際には、分野の専門家たちとコラボレーションし、行政的な意向も反映しながら、高いクオリティのプロダクトとなるよう考えていただきたい。
- ガイドラインが変更等した場合、パンフレットの作成や説明会の実施では普及方法として限界があるように感じている。広く普及するために、自治体の防災担当職員は本研修も含めた何らかの研修の受講を努力義務とする等の制度化も目指した方がいいのではないか。
- 理想としては、研修受講を制度化の方向にもっていきたい。そのためには、我が国の災害対応を効果的に進められる質の高い人材を多く輩出する研修であり、またそのための研修プログラムとして内閣府の防災 SP 養成研修を位置付け、理想に現状がどれだけ近づいていけるか努力する方向に進めてはどうか。

(トレーナーズトレーニングについて)

- これまでの「トレーナーズトレーニング」は、地方での幅広い研修を自立的に実施できる人材の育成が目的だったが、国として人材育成をさらに幅広く目指していくという議論があるなかでオンデマンド型が進むと、それぞれの分野の第一人者や専門家のコンテンツが横に並ぶためトレーナーの役割が曖昧になる。そのため、今後の研修の実施の方向性を考えるなかで、トレーナーの役割、位置付け、育成方法を加味しての検討が必要ではないか。

(3) 防災スペシャリスト養成 e ラーニングの作成・運用の標準化

- これまで協議してきた内容がわかりやすく違和感なくまとまっており、この方針でコンテンツの作成を進めるべきである。
- インストラクショナルデザインについてよく整理されている。ガニエは指導者の視点

にたっており、学習者が受け身になりがちで主体性が欠けてしまうのが問題である。学習者が意欲と関心をもって自分の課題を意識しながら学習を進めるには何かフォローが必要なため、フォローアップという機会が大事になるのではないか。

- 国の標準化の推進の観点からクオリティの高いコンテンツにしたいため、ナレーションについてもプロフェッショナルの方に協力してもらってはどうか。
- 1つの講義ユニットの学習目標を15分で学習するとして、その下の学習項目は多くても3～4項目で揃えられるとよいのではないか。今後、コーディネーターや講師の方にご努力頂いて作成するなかで、その分野のプロの方から項目数の多さ等の意見をフィードバックしてもらうことが重要ではないか。
- 被災経験がなく防災担当が確立していない自治体の方は、コンテンツの内容によって15分でも集中して学習するのは難しいのではないか。そのため、コンテンツ作成にあたっては、「水害対応ヒヤリ・ハット事例集」のように、どのような課題があり、具体的にどのような解決手段があるのかをわかりやすく整理することで、実際に対策を考えなければならない業務担当者の参考になるのではないか。