

災害対応力向上のための人材育成



日本災害情報学会

(一財)消防防災科学センター 黒田 洋司

1

- 言うまでもなく防災・減災を担う人材の育成は、行政、企業・事業所、一般住民(こどもから大人まで、国籍問わず)とあらゆる分野で求められ、防災庁設置の議論の中でも具体論点例として挙げられています。
- **今日は災害対応の最前線に立つ市町村という組織における人材育成について、国レベルでの取組みの経緯と現状を報告し、学術界との連携も意識しつつ、防災庁への期待を述べたいと思います。**

2

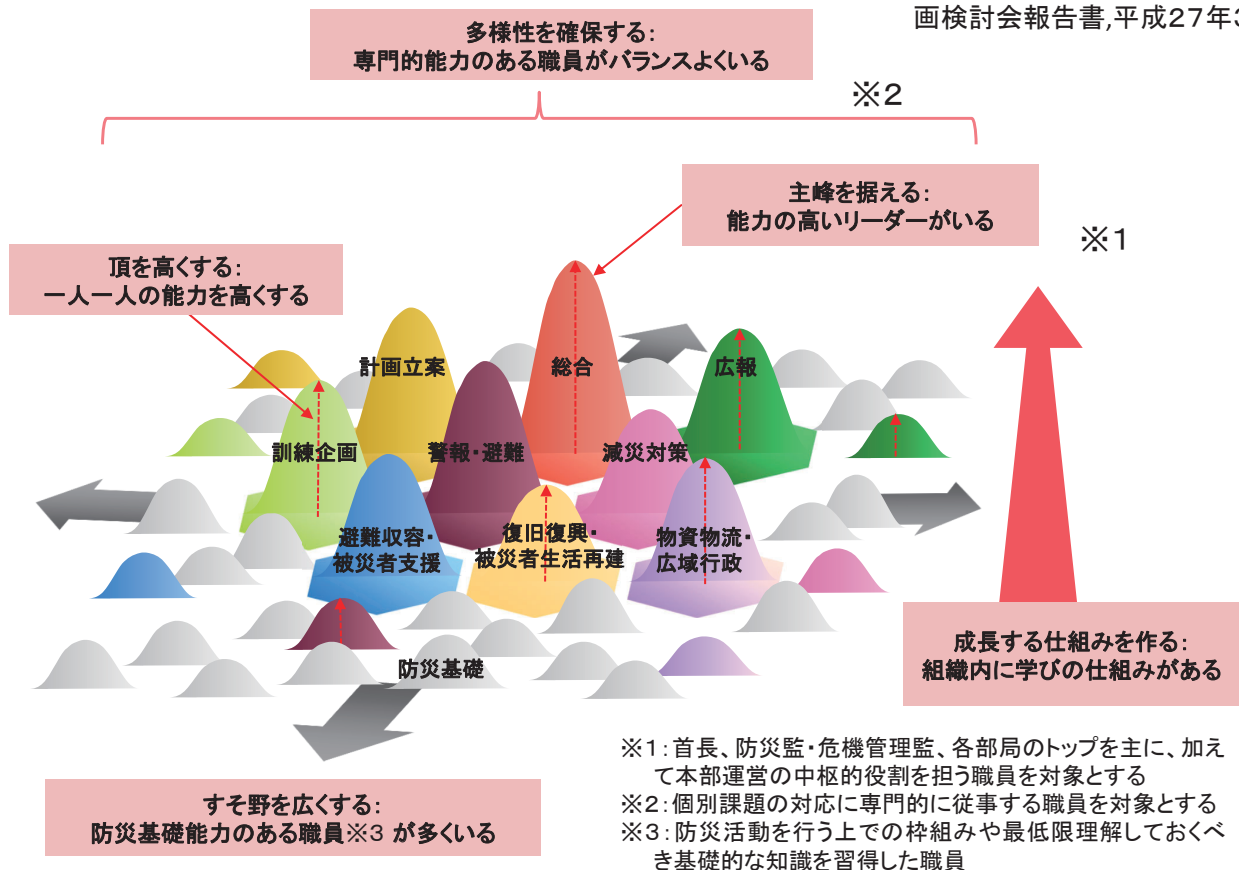
市町村を対象とした人材育成に関する取組みの経緯

年月	主な事項	主な契機
1995年(平成7年)9月	防災問題懇談会提言	阪神・淡路大震災(1995.1.17-)
2002年(平成14年)7月	防災基本計画専門調査会「防災体制の強化に関する提言」	中央省庁等改革(2001.1)
2003年(平成15年)5月	防災に関する人材の育成・活用専門調査会報告	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> 【総合調整機能】 国土庁防災局 ↓ 内閣府防災 </div>
2004年(平成16年)2月	消防庁「防災・危機管理e-カレッジ」運用開始	
2007年(平成19年)3月	内閣府「防災に関する標準テキスト」作成	
2008年(平成20年)3月	消防庁「市町村による図上型防災訓練の実施支援マニュアル」作成	
2012年(平成24年)7月	「防災対策推進検討会議」最終報告	東日本大震災(2011.3.11-)
2013年(平成25年)-	内閣府「防災スペシャリスト養成研修」開始	← 水撒き型
2018年(平成30年)-	消防庁「市町村長の災害対応力強化のための研修(一対一の図上訓練)」開始	← ワクチン型

3

■ 防災スペシャリスト養成研修：目指す姿

出典：「防災スペシャリスト養成」企画検討会報告書、平成27年3月



4

■ 防災スペシャリスト養成研修：概要

「危機事態に迅速・的確に対応できる人」、「国・地方のネットワークを形成できる人」を「防災スペシャリスト」に求める人材像と定め、国や地方公共団体等の職員を対象として実施されている。

水撒き型

● 有明研修 10の研修コース

- 東京(有明の丘基幹的広域防災拠点施設)で行われる「有明研修」と都道府県レベルで行われる「地域研修」がある。
- 有明研修: R6は主にオンデマンドと対面の混合方式で各コース2回実施。定員3,280名。R7は定員6,560名(予定)。

総合監理	人材育成	対策立案	指揮統制	復旧復興
被災者支援	応急活動資源管理	警報避難	災害への備え	防災基礎

5

■ 市町村長と一対一の図上訓練

消防庁：市町村長の災害対応力強化のための研修
(H30-)

ワクチン型



【研修カリキュラム】

- 警戒期
 - A 市町村の警戒体制の確立
 - B 避難勧告・指示等の判断と伝達 防災課
- 発災・初動対応期
 - C 大規模災害発生直後の対応
 - D マスコミ対応(報道発表シミュレーション)
- 避難生活期
 - E 避難所の設置・運営

出典：消防庁『消防の動き』573号,平成31年1月

6

■ 30年間のトレンド

1. 対象者の拡大と細分化(防災部門職員中心から職員全般へ。担当レベル向け、幹部向け、市町村長向け・・・)
2. 手法の進化(図上訓練、オンライン(e-learning))
3. 分野の多様化(本部運営、被災者支援、避難行動要支援者、物資.....)
4. 外部研修の場の拡大(内閣府、消防庁、人と防災未来センター、市町村アカデミー、大学等)

7

市町村から見た人材育成手法の全体像と制約

区分		具体的な方法	主な制約
研修	外部研修	国、都道府県、専門機関、大学が実施する研修	<ul style="list-style-type: none"> • 一度に多くの職員を参加させることが困難(予算・業務上の制約)
	内部研修	集合研修	<ul style="list-style-type: none"> • 講師の確保が困難(外部講師の場合は予算、内部講師の場合は人材) • 全職員に一度に実施することが困難
		e-ラーニング	<ul style="list-style-type: none"> • インターネット環境の確保 • 防災部門以外の理解(部門間温度差)
訓練	実動訓練	個別実動訓練	<ul style="list-style-type: none"> • 防災部門以外の理解(部門間温度差)
		総合防災訓練	<ul style="list-style-type: none"> • 予算、準備に係る労力
	図上訓練	討議型図上訓練	<ul style="list-style-type: none"> • 実施ノウハウの不足 • 防災部門以外の理解(部門間温度差)
		状況付与型図上訓練	
OJT		内閣府(防災)OJT、被災地応援派遣等	<ul style="list-style-type: none"> • 一度に多くの職員を派遣させることが困難(予算・業務上の制約)
その他		シンポジウム・講演会への参加、学会参加等	<ul style="list-style-type: none"> • 一度に多くの職員を参加させることが困難(予算・業務上の制約) • 効果のあいまいさ

8

課題

- 災害対策本部の運営、避難所の開設・運営、災害関連死の抑止、物資の適切な確保と輸送、応援・受援など、求められる知識、技能の細分化や高度化に応えられる人材の不足、偏在。相互に支え合う人的ネットワークの不足、偏在。
- 特に職員数の少ない小規模市町村や部門間の温度差という市町村の組織特性に配慮した人材育成の仕組みが求められる。

増やす・つなげる

9

防災庁への期待

学術界からの貢献

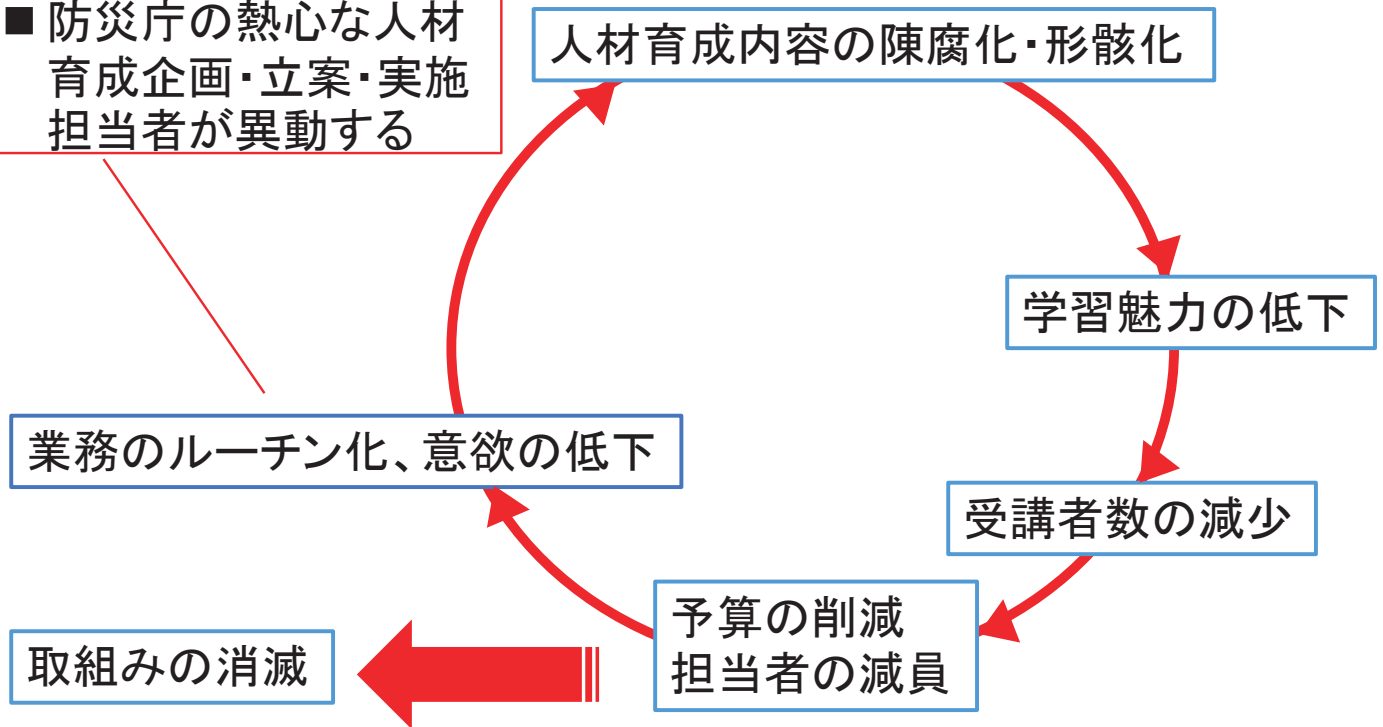
- 人材育成のインターネット上の拠点の構築
例：リアルタイムオンライン研修：毎月2回くらい学協会とも連携してリアルタイムのオンライン研修を実施し、最新情報を提供（どこからでも参加可）。
→最先端の災害情報へのアクセスハードルを下げる
- 人材育成の物理的拠点整備（複数）とネットワーク化（全国に対面型の研修や交流を日常的に行える拠点を整備し、人的ネットワーク拡大促進）

既存の施設活用

10

消滅の連鎖の回避

- 防災庁への社会的な関心が薄くなる
- 防災庁の熱心な人材育成企画・立案・実施担当者が異動する



11

■ 持続的なものとするために

たとえば、

- 防災庁の人材育成企画・立案・実施担当者の任期長期化と魅力あるキャリアパスの設定（たとえば、最初の任期は最短5年、6年目から入れ替わっていく）。
- 人材評価物差しの一つとして、受講ポイント制を導入（効果：受講者のモチベーションアップ、関心の維持）。

増やす・つなげる



自然に

増える・つながる

12

■ 災害対策基本法

(防災教育の実施)

H24災害対策基本法改正で新設

第四十七条の二 災害予防責任者は、法令又は防災計画の定めるところにより、それぞれ又は他の災害予防責任者と共同して、**その所掌事務又は業務について、防災教育の実施に努めなければならない。**

2 災害予防責任者は、前項の防災教育を行おうとするときは、**教育機関その他の関係のある公私の団体に協力を求めることができる。**

※ここでの「防災教育」は、各防災機関の職員等を対象に、防災に関するテキストやマニュアルを配布したり、教育機関と連携して防災に関する研修を行ったりすることを想定。『逐条解説 災害対策基本法[第三次改定版]』p281

■ 防災に関する人材の育成・活用専門調査会報告 (H15. 5)

6. 研究機関・高等教育機関

研究機関・高等教育機関は、防災に関する高度で専門的な研究を行い、その成果が実務に生かされるとともに、防災に携わる人材を自ら育成し、あるいは人材育成を支援する役割が期待される。

(2) 具体的施策

研究成果を実務に生かせるようにするための関係機関との連携
防災研究の成果が実務に生かされることが重要であり、そのため、研究開発の初期の段階から研究者と行政関係者とが密接な連携を図り、防災担当職員等利用者のニーズの把握と成果の普及を図る。

また、研究機関・高等教育機関においては、自ら、将来防災に携わる人材を育成することはもちろん、防災業務を担当した職員を受け入れて一定期間研究に従事させるなど、関係機関との連携による人材育成を推進する。