

三重県職員防災人材育成指針（仮称）策定イメージ

及び検討の進め方について

令和元年 7 月
防災対策部

1. 現状と課題

昨年は、大阪府北部を震源とする地震や、平成 30 年 7 月豪雨、北海道胆振東部地震など、大規模自然災害が全国各地で頻発し、三重県においても、台風第 12 号、第 20 号、第 21 号、第 24 号等による甚大な被害が発生しました。また、南海トラフ地震の発生確率についても、「今後 30 年以内に 70～80%」と、防災・減災対策は喫緊の課題となっています。

そのような中、昨年の一連の災害対応では、「災害（被災）イメージの欠如」「災害対応の全体像がわからない」といった課題が災害対応を行う行政職員に発生しており、これら課題は阪神・淡路大震災、東日本大震災、熊本地震などの大規模災害時に発生していた課題と同じものでした。（別紙 1 参照）

従来、災害対応に係る各種検証結果を踏まえて、計画やマニュアル等が見直されてきていますが、このように同じ課題が繰り返して発生する原因は、災害が発生する頻度が少ないため、多くの行政職員に「災害の経験が無い」こと、災害発生後及び発生に備え「すべき行動がわからない」ことが大きな原因ではないかと考えられます。

一方、災害時に備えるために事前に行政職員に対して行うべき研修は、「体系的に取得するカリキュラムが少ない」、「職員の異動による（指導的立場を担う職員の）スキルの確保と維持が難しい」、「予算確保が困難」（H24 消防庁調査）などの理由により全国的にも十分に行えておらず、これは三重県においても同様の状況となっています。

しかしながら、今後発生が危惧される南海トラフ地震のような大規模災害の場合、職員自身や家族に被害が生じ、場合によっては防災に精通した職員も登庁できなくなる可能性もあることから、三重県庁機能の継続性を確保し、被災者の早期の生活再建や被災地の創造的復興を成し遂げるためには、全ての職員が平常時から各職場で日常的に防災・減災に取り組み、いざという時に自ら進んで行動できる資質を予め身に着けておく必要があります。

2. 策定の目的

全ての職員が、平常時から日常的に被害の発生を軽減する防災・減災対策に取り組む姿勢や、災害発生時の応急対策活動を実施する能力、その後、創造的復興を成し遂げる資質を身に着けるため、中長期的な人材育成の指針となる、「三重県職員防災人材育成指針（仮称）」を策定します。

なお同指針は本年度見直しを行う「三重県防災対策推進条例」に基づき策定する指針として位置付けるとともに、地域防災計画についても同指針と整合するよう修正を行います。

3. 三重県職員防災人材育成指針（仮称）策定イメージ（別紙 2 参照）

現状と課題を踏まえ、以下の視点から指針の策定作業を進めていきます。

- (1) 「災害の経験がない」→被災地や過去の災害対応などから学ぶ機会を増やす

甚大な被害を受けた都道府県の多くは、頻度が少ない災害から貴重な災害対応経験を得ることができるよう、被災地への職員派遣を重視している他、防災担当部局のみならず、他部局にも主体的な研修実施を求めるなど、全職員に対する人材育成も重視しています。

そこで、県内外で発生した被災地への職員派遣や、被災自治体職員の経験談を活用した疑似体験研修など、あらゆる機会を通じて、被災地や過去の災害対応などから学ぶ機会を増やし、本県で起こりうる災害（被災状況）について、全職員が具体的なイメージを持つことができる取組を重点的な取組として整理していきます。

(2) 「すべき行動がわからない」

→災害時及び平常時における職員の行動原則（職員像）

全職員が自ら進んで行動できるよう職員の行動原則（職員像）を明確にします。なお、これら行動原則は、全ての職員が当事者意識を持てるよう、災害対策本部活動を中心に行う初動・応急期のみならず、各自が関係団体の支援を行うこととなる復旧・復興期や、これら発災後の被害を抑制するために行う平常時の行動についても視野に入れて検討を行います。

(3) 職員に必要となる能力

行動原則を達成するために必要となる能力については、各職員の役割に応じて異なることから、課長級職員といった「階層別」と、災害対策本部統括部要員や緊急派遣チームといった「役割別」で整理します。

(4) 「指針」に基づく「計画」を策定

具体的な教育内容については、継続して人材育成を行えるよう、別途、「三重県職員防災教育計画（仮称）」を策定し、最新の教育手法を考慮しながら毎年度見直しを行います。

(5) 人材育成を行うことができる人材の確保

人材育成を継続的に行うためには、指導的立場としての活動を担う災害（防災・減災）に精通した「防災スペシャリスト人材」が必要であることから、これら人材確保について盛り込みます。なお、防災スペシャリスト人材は、災害時に指揮を執るだけでなく、県内外の調整を行う人材としても必要となります。

(6) 効果的な育成手法

限られた予算の中で効果的な育成が可能となるよう、被災自治体職員の経験談を活用した疑似体験研修の導入も含め、様々な育成手法について検討します。

4. 検討体制及び進め方について

三重県職員の防災人材育成は、全職員が関わるものとなりますので、庁内各部の職員の意見を聞くため、下記のとおり庁内検討ワーキンググループを設置して検討を行い、各会議で審議を頂きながら策定作業を進めていきます。

(1) 検討の進め方

- ア. 庁内検討ワーキンググループを設置して指針及び計画の内容について検討
- イ. 「防災・減災対策検討会議」で専門家から意見を得る
- ウ. 「防災対策会議」で検討状況を報告し審議
- エ. 常任委員会で検討状況を報告し審議

(2) 庁内検討ワーキンググループ

- ア. 事務局 防災対策部 防災企画・地域支援課

イ. メンバー 12名程度（事務局含む）

※ 災害対応、被災地派遣経験者を中心に構成

※ 「三重県職員人づくり基本方針」と整合を図るため、
人事課にも参加を依頼

ウ. 検討時期 令和元年7月から12月の間で5回程度開催予定

(3) 検討事項

ア. 防災・減災に関する三重県職員の現状（課題）の把握

イ. 三重県職員の行動原則（職員像）

ウ. 行動原則を達成するために必要となる能力

エ. 能力向上のために必要となる育成手法

オ. 実現可能な教育手法

(4) スケジュール（別紙3参照）

検討ワーキングで順次検討を行いながら、各会議で報告・審議を行う予定です。