

自主防災組織等の地域防災の人材育成に関する検討会（第1回） 議事概要

1 日時 平成30年8月20日（月） 13:30～15:30

2 場所 ホテルルポール麹町 3階「ガーネット」

3 出席者

【委員】（座長を除き50音順）

室崎益輝座長、吉川肇子委員、黒田洋司委員、西藤公司委員、宗片恵美子委員

※阪本真由美委員、永田宏和委員は欠席（永田委員の代理として小倉丈佳氏出席）

【オブザーバー】

公益財団法人日本消防協会

4 概要

(1) 開会

(2) 主催者挨拶（地域防災室長）

(3) 委員紹介

(4) 室崎座長挨拶

- 平成30年7月豪雨の事例を見ても、消防団、自主防災組織等の地域の防災組織によるコミュニティ力を発揮した避難行動の有効性が明確となった。
- 地域住民一人一人の防災力を高める努力も必要であり、地域住民に対する防災教育が重要。教育内容が適切か、効果的かなど、防災教育のあり方を整理して、有効な方法を広く普及させていくことが必要。
- 本検討会では、防災教育及び研修のあり方を意識して検討を進めていきたい。

(5) 議事

① (i) 検討会開催の背景・目的について、及び(ii) 自主防災組織等の現状及び課題等について

事務局より、資料1～資料3に基づき説明の後、意見交換。概要は以下のとおり。

- 資料3の3ページにリーダーを育成するとあるが、単数形のリーダーの育成を目指すのか、それとも複数のリーダー（層）の育成を目指すのか。

[事務局から、地域内に複数のリーダーを育成することを含めて考えている旨を説明]

- 本検討会の成果物の教材はホームページ等で公開するのか、それとも研修の場に限って使うことを想定しているのか。
[事務局から、少なくとも市区町村に対し広く公開して活用していただくことを想定している旨を説明。]
- 本検討会としてプロトタイプ的な教材を作成するとすれば、基本となる部分と、地域・市町村ごとにカスタマイズ可能な部分とを分かりやすく提供すべき。
- 防災教育の標準化モデルとしての教材を作成した場合、基本的なところだけを細かくしていくと、それ自体が模範のようになり、国からの押し付けのように広まってしまう可能性がある。標準的なコアの部分と、地域でどんどん考えて創造、発展させる部分を併有する必要があるのではないか。
- 資料3の3ページで組織の幹部（リーダー）を育成するとあるが、現に幹部（リーダー）を務めている者に限定せず幹部候補も対象に考えるべき。女性幹部が圧倒的に少ない現状にあることを踏まえ、育成対象を広く捉えるべき。
- 自主防災組織のリーダー（トップ）を自治会長が務めるケースが見受けられるが、自治会長とは別に、防災をよく理解している、あるいは教育が上手な人も参画していくような多様な教育システム、人材を生み出していくような仕掛けが必要ではないか。
- リーダーが研修を受けたからといっても時として判断を間違えることもあり得ると思う。人材育成のコンテンツを検討する際は、リーダーが知っていることは自主防災組織の構成員も知っていることが必要。カリキュラムがリーダーに特化しすぎることはないよう、リーダーと構成員のカリキュラムは近いものか、別にするにしてもお互いに知っている方がよい。
- 今年度内に作成予定のリーダー向けの教材と、来年度以後の自主防災組織等の構成員向けの教材開発とを連関させることが必要。
- 自主防災組織等のリーダーが住民一人一人に教育する際の内容・方法や地域の中で活躍できる場の関係などを念頭に置きながら、本年度はリーダーのあり方を検討するということで進めていくことが適当。

② (i) 本検討会の進め方等について、及び(ii) 自主防災組織等の人材育成に関する文献調査について

事務局より、資料4-1～資料4-3、及び資料5に基づき説明の後、意見交換。概要は以下のとおり。

- 自主防災組織のリーダーのスキル面での区分として、例えば、ベーシック、スタンダード、マスターを想定したとき、本検討会で作成するカリキュラム・教材の目標とするリーダーとして、マスターの段階までは要求せず、例えば、何らかの教育訓練を年1回実践できることを目標として設定するという方法も考えられる。その場合には、教材の中に様々なメニューを盛り込んでおき、地域の特性に応じて選択して地域で実践するなどが考えられる。
- 資料5の3ページに記されているリーダーの資質や要件等を見ると、何でもこなすスーパーマンのような印象を受けるが、むしろ、様々な分野で活動できる人材を多く養成する方向で検討を進めるべきではないか。
- リーダーに求められる能力としては、大別すると「①組織のマネジメント、人と人とを結びつけるコーディネーションに関する能力」、「②住民に対する教育・訓練の企画・実施に関する能力」、「③要配慮者等に対するサポートに関する能力」の3つに分けられるように思う。これらすべてをリーダーに要求するのは現実的でなく、多様なプログラムによるリーダー研修を指向すべき。
- リーダーに求められる資質として、「排除しない」、「差別しない」、「ハラスメントしない」、「要配慮者に配慮する」などの倫理的な面は大変重要。これらは座学でも学習でき、カリキュラムや教材に盛り込むべき。
- リーダー像として誰かが先頭に立って旗を振るという意味でなく、横のつながりや、メンバーがそれぞれの持ち味を活かし分担しながら進めていくような人材像が求められるのではないか。
- リーダーの役割として避難所運営が重要な役割を占めるのであれば、例えば、小学校の先生やボーイスカウトなど、東日本大震災の被災地で活躍された自主防災組織以外の地域団体に対しても調査してもよいのではないか。

- 資料5のリーダーの資質等を定義したCERT (Community Emergency Response Team) に関する文献調査を事務局においてしっかりと実施していただきたい。併せて、国内の調査については、人材育成の考え方やあり方がどう変わってきたのかを整理するとよいのではないか。
- ③ アンケート調査の実施について
- 事務局より、資料6-1～資料6-3に基づき説明の後、意見交換。概要は以下のとおり。
- 女性の割合だけでなく、地域に住んでいる「外国人」や「障がい者」の参加状況も把握できるとよいのではないか。
 - アンケートに回答すること自体による教育効果という側面も考えられることから、それを念頭に選択肢を考えるとよいのではないか。例えば、何を教育しているかという質問への選択肢として、「倫理」、「多様性」、「役割分担」なども追加すべき。
 - これから本格的な取組をはじめめる組織と先進的な組織に分けてアンケートを行う意味は、両者の取組の差の要因を分析する点にあることから、リーダーの任期や自主防災組織の活動体制を把握できるようにするとよいのではないか。
 - 消防本部・消防署と市町村がどのように連携して自主防災組織の育成を図っているのかという点について、実状を把握できる設問を設けるとよいのではないか。
 - 自主防災組織向けのアンケートで、女性リーダー育成における女性消防団員との連携状況を把握できる設問を設けるとよいのではないか。
- ④ 人材育成先進事例調査について
- 事務局より、資料7に基づき説明の後、意見交換。概要は以下のとおり。
- 先進事例調査の対象が、①先進的な地方公共団体、②積極的な活動を行っている自主防災組織からそれぞれ1団体というのは少ないように思える。都道府県と市町村では取組内容が異なることも踏まえるべき。
 - 優れた取組を行っていると考えられる団体への調査は拡充してもよいのではないか。一方、調査に赴かなくても、優れた組織の人材育成の取組に関する資料をまとめるだけでも、十分意味あることと考えられる。

(6) その他

次回検討会の開催は10月中を予定

以上