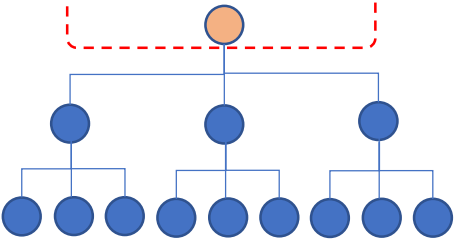
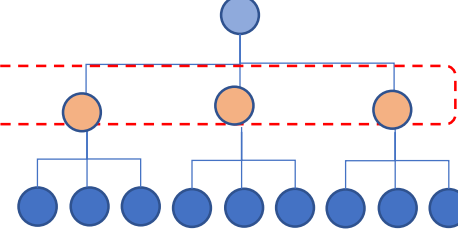
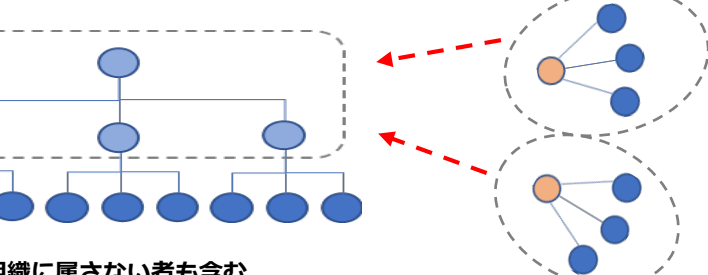


○ 本検討会で作成を目指すカリキュラム・教材の対象とするリーダーを設定するに当たり、地域防災のリーダーのタイプ及び役割を以下のとおり整理。

■地域防災のリーダーのタイプ及び役割

	例	役割
<p>タイプ1：組織の代表者</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・自治会会長 ・自主防災組織会長 ・連合町内会代表 ・連絡協議会代表など <p>～地域の防災組織における代表者・統括者～</p>	<p>地域の防災力向上に向けて、組織をマネジメントし、自主防災活動全般を見渡して地域を牽引する</p>
<p>タイプ2：特定の活動の中心となる立場にある者（組織の運営に何らかの責任を持って関わる者）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・防災部長 ・各班長など <p>～平時・災害時に、組織において自主防災活動の一翼を運営上の責任をもって担う者～</p>	<p>求められる防災活動の一翼を担い、防災資源の整備や研修訓練等の企画・実施など、具体的な防災活動の中心となる</p>
<p>タイプ3：アドバイザー・コーディネーター</p>  <p>※組織に属さない者も含む</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・防災アドバイザー ・消防団員 ・気象予報士 ・民生委員など <p>～専門的な知見やノウハウを有している者で、活動の促進、円滑化を図る者（補佐役等）～</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 専門的見地より、組織の外から自主防災活動に対しアドバイスする ● 専門的見地より、組織の内外から自主防災活動を担う組織間をコーディネートする

- 様々なタイプの地域防災に関わるリーダーが存在する中、リーダーの育成・確保上の課題等を踏まえ、求められるリーダーの条件（例）を以下のとおり設定。

リーダーの育成・確保上の主な課題等

- **リーダーである組織の役員任期が短く、リーダーが育たない**
 - ←組織の代表の任期が1～2年（約60%）、組織の代表以外の役員の任期が1～2年（約45%）（アンケート結果より）
 - ←活動歴が比較的浅い組織は、長年にわたり活発な取組を行っている組織より任期が短い傾向（アンケート結果より）
 - ←長年にわたり活発な取組を行っている組織は、教育・訓練のための班等を設置したり、複数人のリーダーが関与している割合が高い（アンケート結果より）
- **特定の者に役割が集中し、自主防災活動に注力することが困難**
 - ←負担が大きいためリーダーになりたいと考える人がいない（文献調査より）
- **どのような活動をどのように進めて良いかわからない**
 - ←教育・訓練を企画・実施するための知見やノウハウ等が乏しいと回答した自主防災組織は約45%（アンケート結果より）
 - ←ポジション・パワー、権限、専門的知見がないとリーダーシップを発揮するのは難しい（文献調査より）
- **専門知識はあるが、地域との関わり合いが少ない**
 - ←防災リーダーは必ずしも組織に属している必要はないと考えるが、地域のことをよく知っていなければならない（ヒアリング結果より）
 - ←地域で活動するためには、地域の住民とのコミュニケーションの取り方を学ぶ必要がある（ヒアリング調査より）

求められるリーダーの条件（例）

組織の代表（トップ）に限定せず、防災部長や班長など代表（トップ）以外のリーダーが自主防災活動の一翼を担い、トップ又はトップ以外のリーダーが複数人で役割分担し、互いに支えることができること
（あるリーダーが交替しても他にリーダーが存在し、また、特定の者に役割が集中することを避ける必要から）

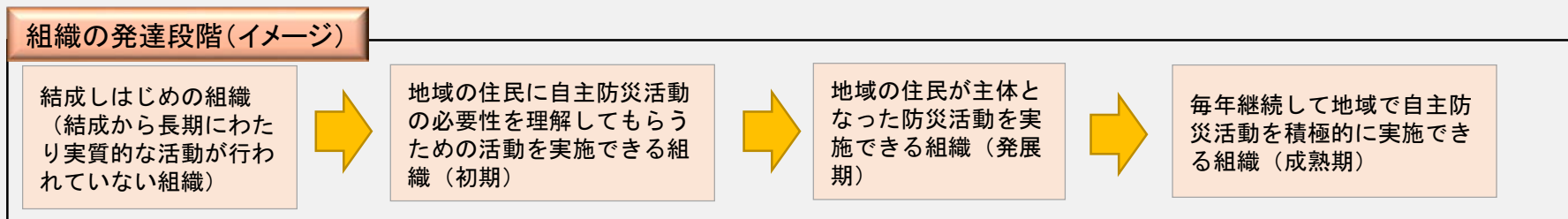
基本的な防災に関する知識はもとより、地域で活動するためのスキル、地域で発言力を持つためのポジションや権限を活用する方法を理解し、実践できること

地域に根ざした活動を展開するため、地域に密着した自主防災組織等の運営に関して、組織の内外から関与できること

地域住民を牽引し、地域をコーディネートできること

○カリキュラム、研修プログラム、教材の対象とするリーダーの考え方

- リーダーの育成・確保上の課題や求められるリーダーの条件を踏まえると、カリキュラムの対象とするリーダーは、自主防災組織の代表者や班長など、組織に所属し、組織のマネジメントや役割に応じた特定の活動の中心となる者を基本としつつ、組織の内外から専門的知見を持って、自主防災組織の運営や他の組織との連携等に関する支援・助言・調整を実施する者も含む必要がある。
- もっとも、全国の自主防災組織は、結成されたばかりの組織や長期にわたり実質的な活動が行われていない組織から、毎年継続して積極的に活動を展開している組織まで様々な段階の組織が存在し（下図参照）、あらゆる段階の組織に対して、前頁で例示のリーダーの条件を全て満たすような人材の育成を目指すことは現実的ではないと考えられる。



- 地域における防災活動の裾野を広げるため、まずは、結成しはじめの組織や長期にわたり実質的な活動が行われていない段階の組織が、地域の住民に自主防災活動の必要性を理解してもらうための活動（市の出前講座などを活用した防災教室の開催など）を実施できる組織となるよう、「組織のリーダーが自主防災活動を理解できる」こと及び「自主防災活動を理解したリーダーが、地域の住民(構成員)に自主防災活動を理解してもらうことができる」ことを育成の目標として、カリキュラムを学習する研修プログラムと教材の対象範囲としてはどうか。

