

## 1. 自主防災組織に関するアンケート調査結果(都道府県・市区町村・自主防災組織)

第1回検討会開催後、各都道府県・市区町村・全国の自主防災組織を対象とした「自主防災組織等の地域防災の人材育成に関するアンケート調査」結果から、自主防災組織のリーダーの考え方の参考となる以下の5項目を抜粋し、分析した。

※平成30年10月19日時点の集計結果より

1. 自主防災組織の代表（トップ）及びトップ以外のリーダーの任期
2. 自主防災組織の代表（トップ）の年齢
3. 自主防災組織のリーダーの範囲
4. リーダーに求める平常時に必要な資質等
5. リーダーに求める災害時に必要な能力

### ○リーダーの考え方の分析結果（まとめ）

- 組織のトップ等のリーダーが頻繁に交替する組織は、継続的な自主防災活動を展開することが困難であることが推察される。
- 高齢層の方が代表(トップ)を務めている組織が非常に多い。
- 長年にわたり活発な取組を行っている組織は、代表(トップ)以外の複数のリーダーが教育・訓練に関与する仕組みを構築しているところが多い。
- リーダーに求める資質として、防災に関心が高い者であることが非常に重要。
- 地域住民全体のために考えられること、地域において人望が厚いことなど、地域の視点から物事を考えられる者であることも重要。
- 災害時の混乱した状況下において、構成員を活用しながら、迅速かつ的確に防災活動を指揮することができる能力(マネジメント能力)が必要。
- 災害時に必要な活動を実施するための知識・スキルも必要。

# ① 自主防災組織の代表(トップ)及びトップ以外のリーダーの任期

- 約60%の組織で、代表(トップ)の任期が1、2年と短い状況にある。特に、活動歴が比較的浅い組織が約68%と、代表の任期が短い傾向である。
- 約45%の組織で、トップ以外のリーダーの任期が1、2年と短い状況にある。
- 特に、活動歴が比較的浅い組織が約60%と、長年にわたり活発な取組を行っている組織と比較して任期が短い傾向にある。

⇒組織のトップ等のリーダーが頻繁に交替する組織は、継続的な自主防災活動を展開することが困難であることが推察される。

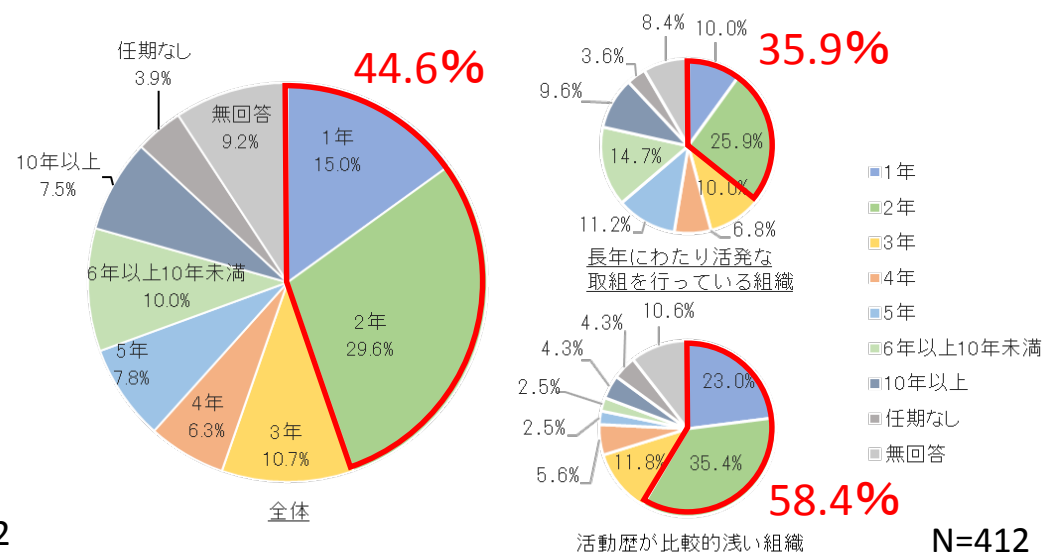
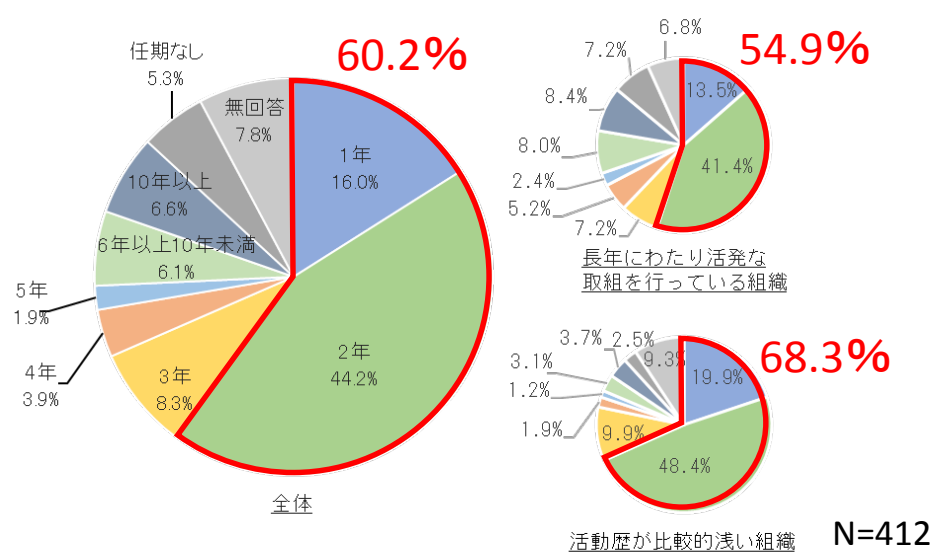


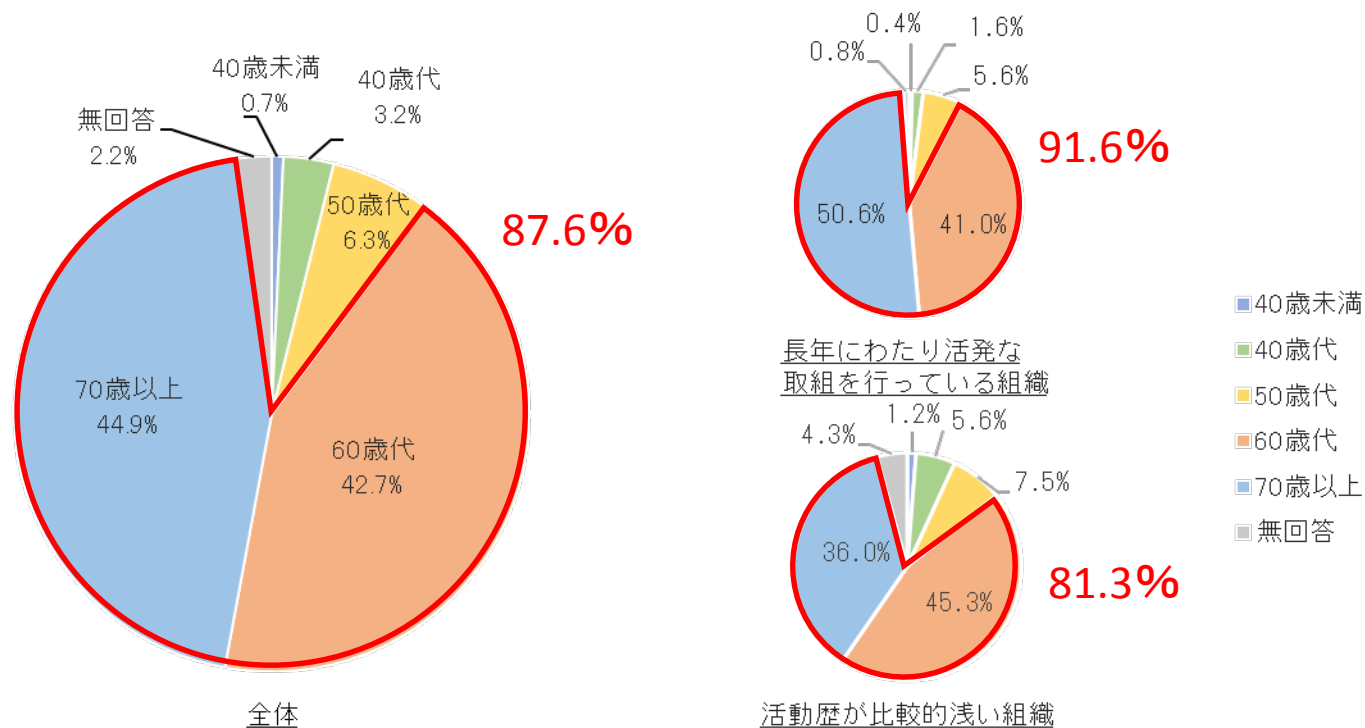
図1 自主防災組織の代表(トップ)の任期

図2 トップ以外のリーダーの任期

## ② 自主防災組織の代表(トップ)の年齢

- 自主防災組織の代表(トップ)の年齢は、90%足らずの組織で60歳代以上である。(70歳以上は約45%)
- 特に、長年にわたり活発な取組を行っている組織は90%以上(70歳以上は約50%)と、リーダーが高年齢層である割合が高い。

⇒ 高齢層が代表(トップ)を務めている組織が非常に多い。



N=412

図3 自主防災組織の代表(トップ)の年齢

### ③ 自主防災組織のリーダーの範囲

- 約50%の組織が代表者や役員が複数で教育・訓練を担当しており、約30%の組織が教育・訓練担当の部門が主体となり教育・訓練を実施している。
- 特に、長年にわたり活発な取組を行っている組織では、両者合わせて約86%と、より高い傾向にある。  
⇒ 長年にわたり活発な取組を行っている組織は、代表(トップ)以外の複数のリーダーが教育・訓練に関与する仕組みを構築しているところが多い。

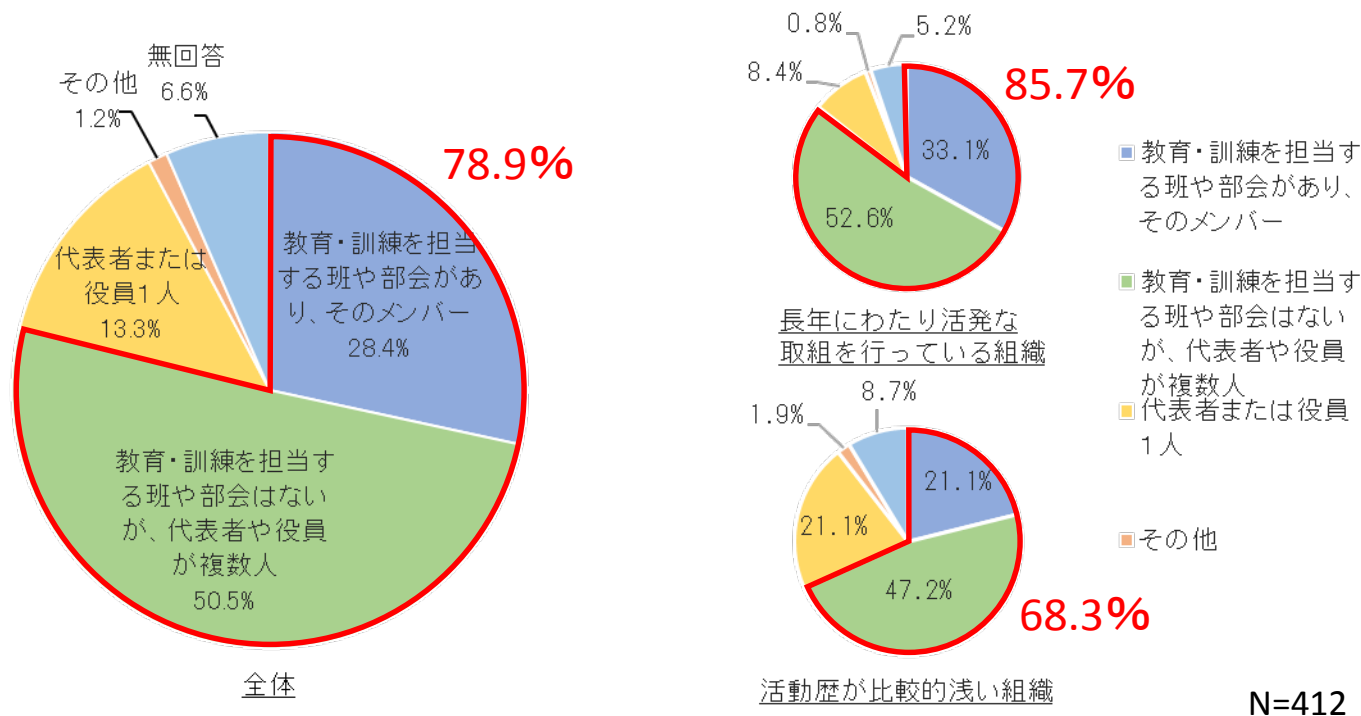


図4 自主防災組織における教育・訓練の実施体制

## ④ 自主的に教育・訓練を企画・立案する上での課題

- 教育・訓練を「企画・立案する上での課題」としては、全体では「自分たちで教育・訓練を実施するための知見やノウハウ等が乏しい」(45.2%)が最も高く、次いで「教育・訓練を企画・実施するための人員が十分に確保できない」(41.7%)の順であった。
- 「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」と比較して、時間や人員を十分確保できていない傾向が見られる。

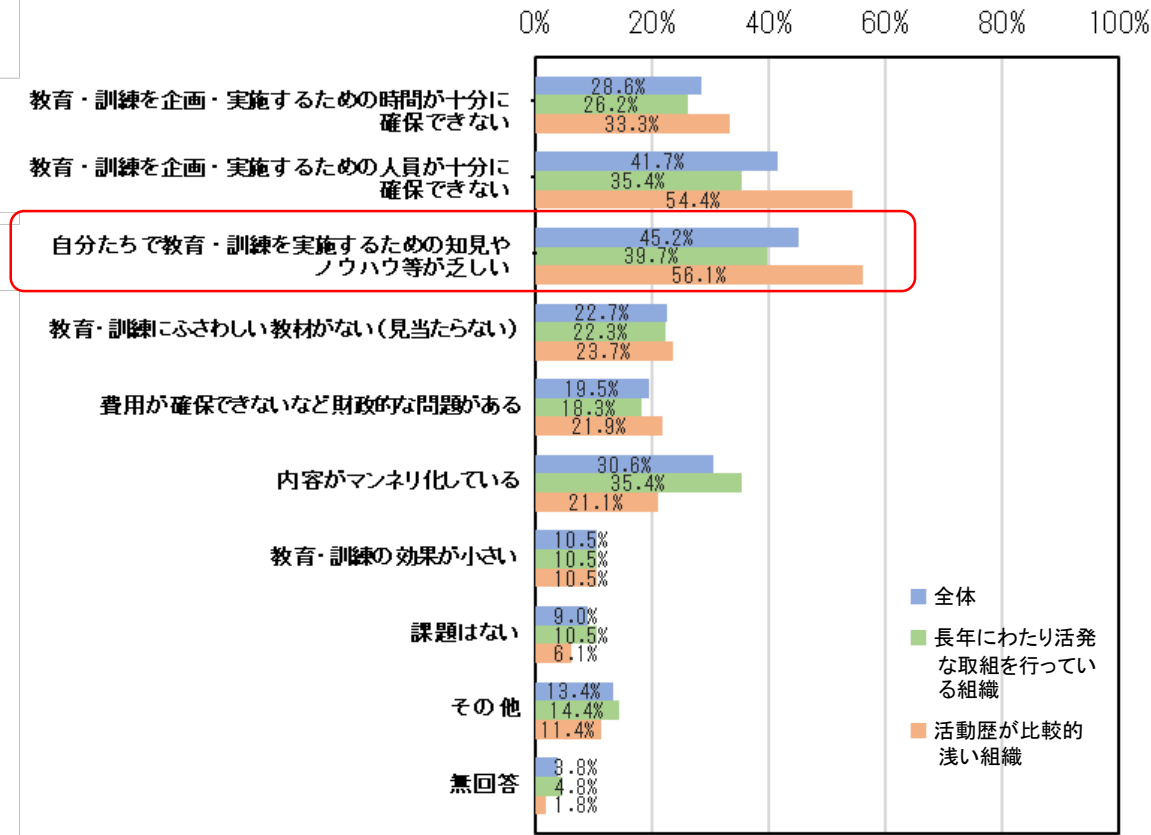


図5 教育・訓練を企画・立案する上での課題

## ⑤リーダーに求める平常時に必要な資質等

都道府県

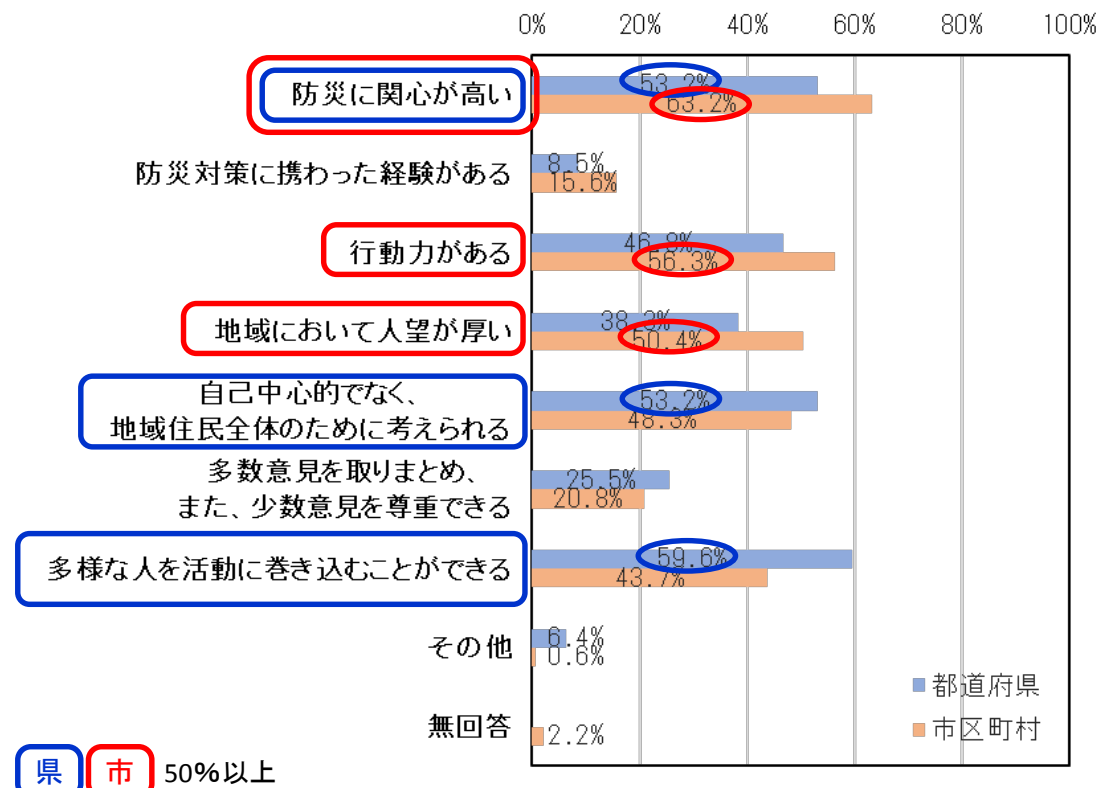
市区町村

- 都道府県・市区町村ともに、以下の5つを挙げている自治体が多い。

1. 防災に関心が高い
2. 行動力がある
3. 自己中心的でなく地域住民全体のために考えられる
4. 多様な人を活動に巻き込むことができる
5. 地域において人望が厚い

⇒ 防災に関心が高い者であることが非常に重要。

⇒ 地域住民全体のために考えられること、地域において人望が厚いことなど、地域の視点から物事を考えられる者であることも重要。



都道府県 市区町村  
N=47 N=903

図6 平常時に活動するうえで必要となる資質等  
(都道府県、市区町村)

## ⑥リーダーに求める災害時に必要な能力

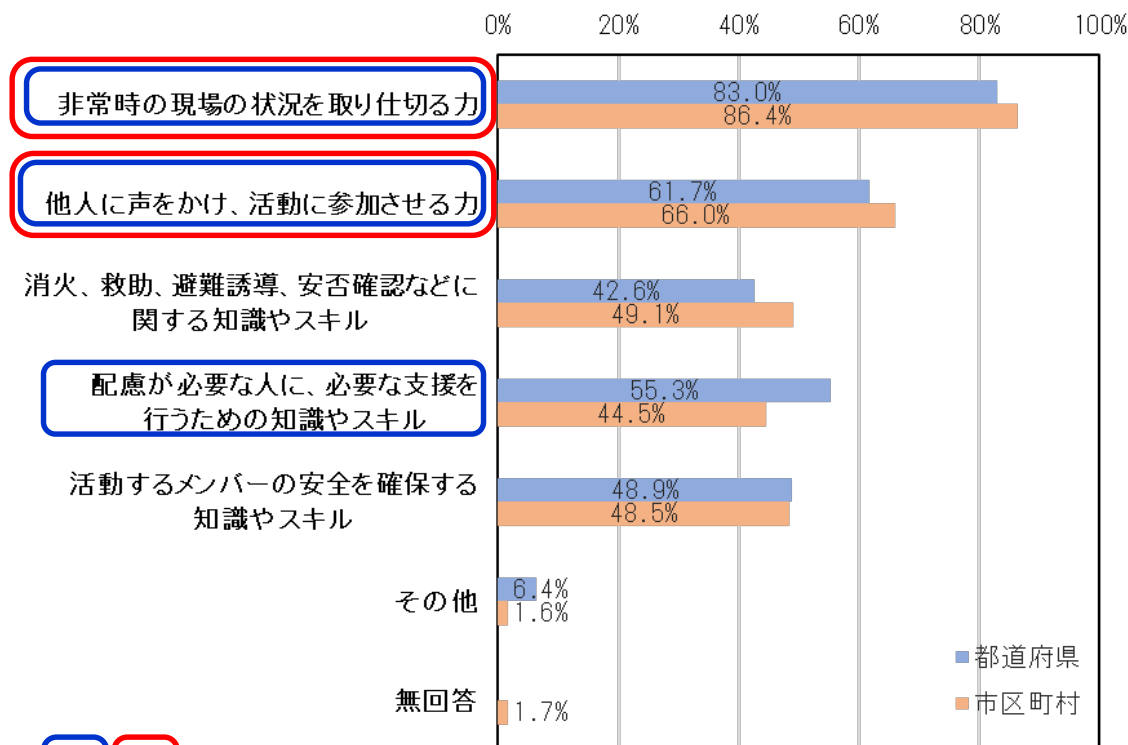
都道府県

市区町村

- 都道府県、市区町共に80%以上の団体が、「非常時の現場の状況を取り仕切る力」が必要と回答している。
- また、都道府県、市区町共に60%以上の団体が、「他人に声をかけ、活動に参加させる力」が必要と回答している。
- その他選択肢についても、50%前後の団体が必要な能力であるとしている。

⇒ 災害時の混乱した状況下において、構成員を活用しながら、迅速かつ的確に防災活動を指揮することができる能力(マネジメント能力)が必要

⇒ 災害時に必要な活動を実施するための知識・スキルも必要



県 市 50%以上

都道府県 市区町村  
N=47 N=903

図7 災害時に活動するうえで必要となる能力  
(都道府県、市区町村)

## 2. 人材育成先進事例調査結果

- 第1回検討会開催後、地域防災のリーダーの育成に熱心な自治体等に対し、ヒアリング調査を実施。調査対象団体におけるリーダーの考え方を以下のとおりとりまとめた。

対象	リーダーの考え方
① 東京都練馬区 (ねりま防災カレッジ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 一人一人がリーダーになり、愛する人を守る(区民一人一人がリーダー)</li> <li>● 防災スキルを身につけたリーダーが地域住民を安全に誘導でき、また、多くの方々に防災の知識を伝えることができる</li> </ul>
② 広島市(防災リーダー養成)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 学区単位の自主防災組織連合会長等が指定避難所の運営をすることから、会長等と一緒に、学区単位で活動できる人材が必要。</li> <li>● 自らがトップになるというよりは、会長等をサポートする人材が必要。</li> </ul>
③ 広島市防災士ネットワーク	<ul style="list-style-type: none"> <li>● この人が言うんだったらやらないといけない、と思える影響力の強い人</li> <li>● よそ者よりは地域の人と親和性の高い人が望ましい(地域で信頼されないため)</li> <li>● 地域のことをよく知っている人(組織に属していなくても)</li> <li>● 地域の特性に合わせた防災の話ができる人</li> <li>● 住民にも自分で考える機会を与える仕掛けを作れる人</li> <li>● 住民が安全確保のために自分で判断できるように育成できる人</li> <li>● これなら自分でもできそう、と住民に思わせられる人</li> <li>● 災害対応は一人ではできないので、周りとの協力できる人</li> <li>● 自ら防災について勉強できる人</li> <li>● 人と人をつなげるコーディネートができる人</li> <li>● 専門性を持った人(防災全般に関する知識やスキルがある上で)</li> <li>● 住民に逃げる、逃げないなどの選択ができるような情報、知識を提供できる人</li> <li>● 一人でできることは限界があるので、リーダーは複数あるべき</li> </ul>



### 3. 文献調査結果

自主防災組織のリーダーの育成・確保に係る課題を、消防庁その他の機関等から公表されている以下の成果物から整理。

- 自主防災組織等の充実強化方策に関する検討会（平成29年3月）
- 自主防災組織の手引ーコミュニティと安心・安全なまちづくりー（平成29年3月 総務省消防庁）
- 自主防災組織づくりとその活動-自主防災組織教育指導者用教本-（平成19年3月 総務省消防庁消防大学校）
- 防災における女性のリーダーシップ推進に関する調査研究報告書（平成28年3月 内閣府男女共同参画局）
- 防災に関する人材の育成・活用について報告 ～付：標準的な研修プログラム～（平成15年5月 中央防災会議 防災に関する人材の育成・活用専門調査会）

#### リーダーの育成・確保に関する主な課題等

##### 【育成】

- 役員の任期が短く経験の蓄積が進まない
- 人前で発言できるようになるための学習機会・経験や、広く女性たちの発言を引き出して集約していく仕組みが欠如している（女性防災リーダーに関して）
- 育成のための研修が体系的でない

##### 【確保】

- リーダーの負担が大きいためなり手がいない（組織をまとめるのは荷が重い）
- 若年層が少なく中心的な活動をする者は高齢者が多数
- 防災活動上の知識・経験が乏しい町内会の役員を補助できる人材がいない

## ○自主防災組織のリーダーの育成・確保に関する課題等①（該当箇所を抜粋）

文献	頁	主な記載内容	備考
自主防災組織等の充実強化方策に関する検討会（平成29年3月総務省消防庁）	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>● アンケート調査では・・・「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」、「リーダーの任期が短いため、経験の蓄積が進まない」と回答している団体もあり、防災に関する担い手を確保することが困難に・・・。</li> </ul>	
	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 組織内で複数のリーダーを育成し、特定の人に過度な負担がかからないよう、適切に役割分担していくことが重要。特に、女性のリーダーが少ないことから、女性のリーダーを育成・活用することが必要である。</li> </ul>	
	26	<p>「リーダー等の人材育成が進んでいない」を課題としている組織の自由回答</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 少子高齢化に伴い若年層が少なく中心的な活動をしている者はほぼ高齢者</li> <li>● 防災は非日常で非経済的なため、積極的に取り組む人が少ない</li> <li>● 単品の事業等の知識はいろいろと持っていて提案するが組織をまとめるのは荷が重い</li> <li>● 避難所運営する人は町内会役員方であり、防災活動をする上での知識・経験が乏しく、又それを補助できる人材がいない</li> </ul>	「自主防災組織の実態に関するアンケート」の結果より
自主防災組織の手引ーコミュニティと安心・安全なまちづくりー（平成29年3月 総務省消防庁）	76	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 自主防災組織がこれまで抱えてきた役員の高齢化やそれに伴う後継者やリーダーの不足等の問題はすぐに解決できる問題ではないことから、今後の課題としている団体も多い。</li> </ul>	
自主防災組織づくりとその活動ー自主防災組織教育指導者用教本ー（平成19年3月 総務省消防庁消防大学校）	48	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 現状を踏まえると、リーダーシップの発揮は必ずしも、ある一人のリーダーに期待するのではなく、自主防災組織に集まる、防災に関心が高く防災知識・技術を持った複数の人々がその時々において適切なリーダー役を果たす、という考え方が現実的</li> </ul>	

## ○自主防災組織のリーダーの育成・確保に関する課題等②（該当箇所を抜粋）

文献	頁	主な記載内容	備考
<p>防災における女性のリーダーシップ推進に関する調査研究報告書（内閣府男女共同参画局「防災における女性のリーダーシップ推進に関する検討会」平成28年3月）</p>	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 防災に限らず、物事を決める場所に女性が入っていくことができない、男性リーダーに直接意見を言いにくい、男性が多数の場に女性が参加しても発言するのは難しいという現状がある。背景には、「女性にリーダーは務まらない」という女性自身や周囲の意識、情報不足、女性が人前で発言できるようになる為の学習機会・経験の不足、広く女性たちの発言を引き出し、集約していく仕組みの欠如が挙げられる。</li> <li>● 日常生活の中でリーダーシップを取り慣れていない女性たちが災害後の避難所等でリーダーシップを発揮していくのは非常に難しい。意欲があってもコンピタンスが無い。知識、意思決定の為のスキル等をトレーニングしておく必要がある。</li> <li>● 女性がリーダーシップを発揮するには、現状においては、ポジション・パワー、権限、専門的知見が無いと難しいのではないか。特に地域レベルだと、信頼やポジション・パワーのある人、元保健師等の専門的知見のある人が中心になるのではないか？</li> </ul>	<p>防災における女性の参画・男女共同参画の現状に関する有識者意見・考察</p>
<p>防災に関する人材の育成・活用について報告～付：標準的な研修プログラム～（平成15年5月 中央防災会議 防災に関する人材の育成・活用専門調査会）</p>	17	<p>② 体系的な研修の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 現在行われている地域の防災リーダーやボランティア組織・NPO等のリーダーを対象とした研修については、必ずしも体系的な内容とはなっていないことから、災害発生後の時間経過の各段階に応じた研修内容とするとともに、各研修の対象者や目的に応じた内容の明確化を行うことにより実施効果が十分上がるよう検討することが必要である。</li> </ul>	

# ○自主防災組織のリーダーに対する「ニーズ」

## リーダーに求められる資質や要件、身につけておくべき知識・スキルの範囲

第1回検討会資料より抜粋

内容	
リーダーに求められる資質や要件 ※心構えやふるまいなど「態度」を含む	<ul style="list-style-type: none"><li>● 行動力がある、先頭に立って行動できる</li><li>● 構成員との的確なコミュニケーションを図ることができる(地域の多くの意見をまとめる見識、能力がある)</li><li>● 指導力があり、信頼される</li><li>● 気配りができる</li><li>● 地域をよく知り、地域を大切に思う心がある</li><li>● 防災に積極的な関心がある</li><li>● 様々な活動目的の達成のために臨機応変な対応ができる</li><li>● 災害、事故等が、いつ何時でも自分や家族を襲いうることを認識する</li><li>● 長いスパンで地域を盛り立てて防災力を向上しようという考え方で進められる</li><li>● どんなときも、真摯に向き合い話をする</li><li>● 自己中心的でなく、地域住民全体のために考える</li><li>● 多数意見を取りまとめ、少数意見を尊重する</li><li>● 着実な成果を目指して辛抱強く活動できる、忍耐強く活動が継続できる</li></ul>
リーダーが身につけておくべき知識・スキルの範囲	<ul style="list-style-type: none"><li>● 自分や家族の安全を守る「自助」に関する知識・能力と、隣人等と協力して地域の安全を守る「共助」に関する知識・能力</li><li>● 地域の災害、防災に関する基本的な知識や技術</li></ul>

○上記内容は、以下より整理した。  
・「防災・危機管理教育のあり方に関する調査懇談会報告書」(平成15年3月 総務省消防庁)  
・「自主防災組織づくりとその活動-自主防災組織教育指導者用教本-」(平成19年3月 総務省消防庁消防大学校)  
・「防災研修カリキュラム・講師支援教材」(平成20年3月 総務省消防庁)  
・「地域防災リーダー育成用研修テキスト」(平成26年3月 内閣府(防災担当))  
・「自主防災組織の手引-コミュニティと安心・安全なまちづくり-」(平成29年3月 総務省消防庁)