

北九州市 職員防災人財育成アクション

令和7年8月



方針策定の趣旨

北九州市は、新ビジョンの重点戦略である「安らぐまち」の実現に向け、「災害に強いまちづくり」を推進している。

近年の激甚化、頻発化する災害に対応するためには、市役所組織全体で迅速・的確に対応できる防災人材の育成が求められている。

そこで、防災人材育成の考え方と具体的な取り組みを整理した「北九州市職員防災人材育成アクション」を策定する。

なお、今回策定する「北九州市職員防災人材育成アクション」は、「北九州市人材戦略」を補完するものである。



背景と課題

背景

- 近年の地震・豪雨等の自然災害が激甚化・頻発化している
- 北九州市では大規模災害が少ない

課題

- ✓ 災害経験が少ないため対応に不安
- ✓ 職員の『我がこと感』が希薄
- ✓ 研修、訓練などを現状に応じて再構築する必要がある



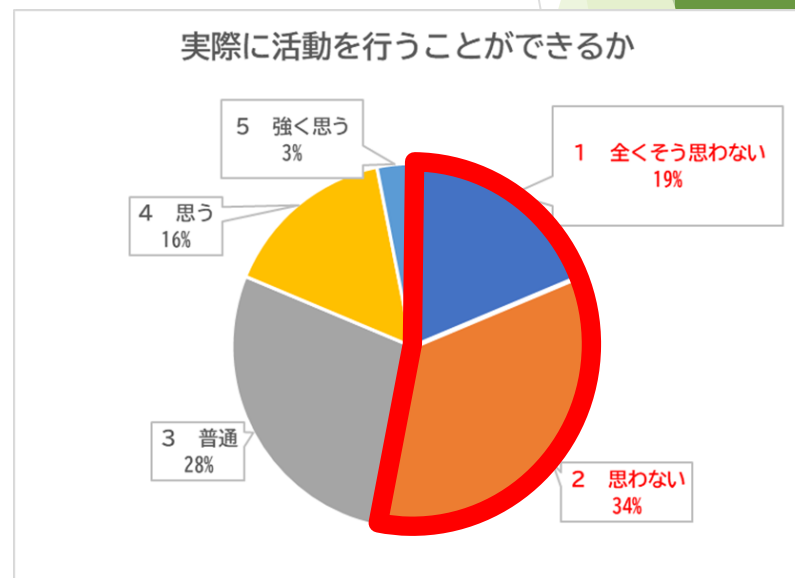
課題 「災害経験が少ないため対応に不安」 「職員の『我がこと感』が希薄」

■ 災害対策センター運営訓練アンケート（令和6年7月）

- ・ 今回の訓練により、実際に活動を行うことができるか。
⇒ **半数以上（53%）が、「全くそう思わない」（19%）、
「思わない」（34%）**

● eラーニングアンケート（令和6年度）

- ・ 避難所運営をしたことがあるか。
⇒ **「はい」が、半数以下（43%）**





課題「研修、訓練などを現状に応じて再構築する必要がある」

- 基本的には座学研修が多い
- 採用年次に応じた定例的な研修はあるが、職種や業務内容に応じた研修が必要
- 研修や訓練後のフォローアップの質を向上させ、効果的なOJTにつなげる
- 訓練や研修で学んだ知識を行動につなげる



防災人材育成の方向性

方針

- ✓ 災害発生時の業務を繰り返し想定し、**行動を習慣化**させる
- ✓ **過去の経験に学び**、臨機応変かつ即座に判断できる能力を養う

目標

第1段階

業務マニュアルの内容を**把握する**

第2段階

マニュアルを確認しながら**行動できる**

第3段階

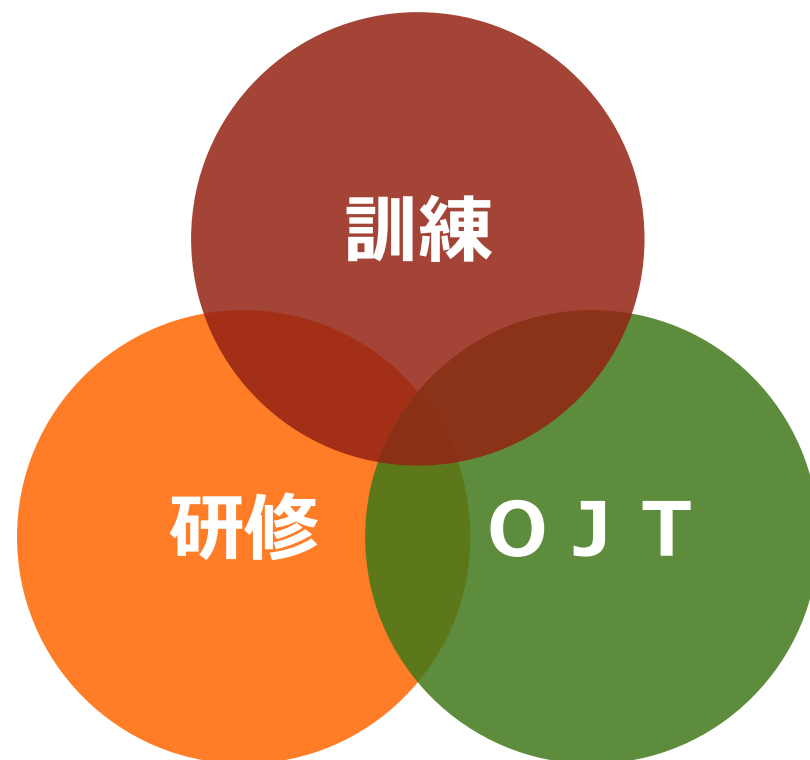
状況に応じて
臨機応変に対応できる



防災人材育成の方向性

育成を支える3つの柱

- これまで実施してきた学び（研修・訓練・OJT）を踏まえて、基本的な方向性を整理するとともに、持続的な人材育成の仕組みを構築し、全庁的な危機・災害対応能力の向上を図る





防災人材育成の方向性

訓練・研修・OJTの視点



感じる : 防災の必要性に気づき
当事者意識を持つ

学ぶ : 気づきをもとに正しい知識や
判断力を身につける

行動する : 実際の行動に結びつけ、
自分事として実践する

これらを継続的に繰り返すことで、

防災が「特別なもの」から「当たりまえのこと」

に変わり、職員一人ひとりが

「日常の中で防災を実践できる人材」

へと成長していくことを目指す。



研修・訓練・OJTのイノベーション

防災を日常化するため従来の取り組みを革新

**ターゲットの明確化・継続性
・イメージ力の向上**

心に響く体験型研修

考えさせる訓練

**防災意識・行動の習慣化に
つながるOJT**

知識詰め込み型の研修

年に1回のシナリオに
沿った訓練

防災の視点がないOJT

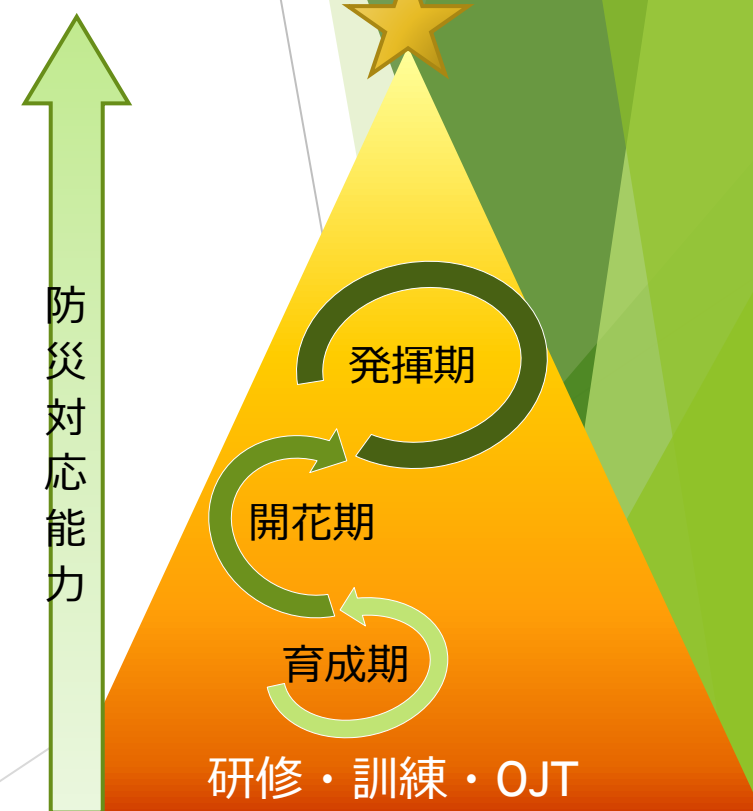


防災エキスパート人材の育成

大規模災害や予測できない危機事案に際して、迅速かつ的確な判断や対応を行うためには、その先の展開を予測し、災害対応をマネジメントすることができるなど、災害対応に関する豊富な知見や経験を有する職員が必要であり、ジョブローテーションや研修、訓練、OJTの実施により「防災エキスパート人材」の育成を図る。

■ 防災エキスパート人材 ジョブローテーションモデル

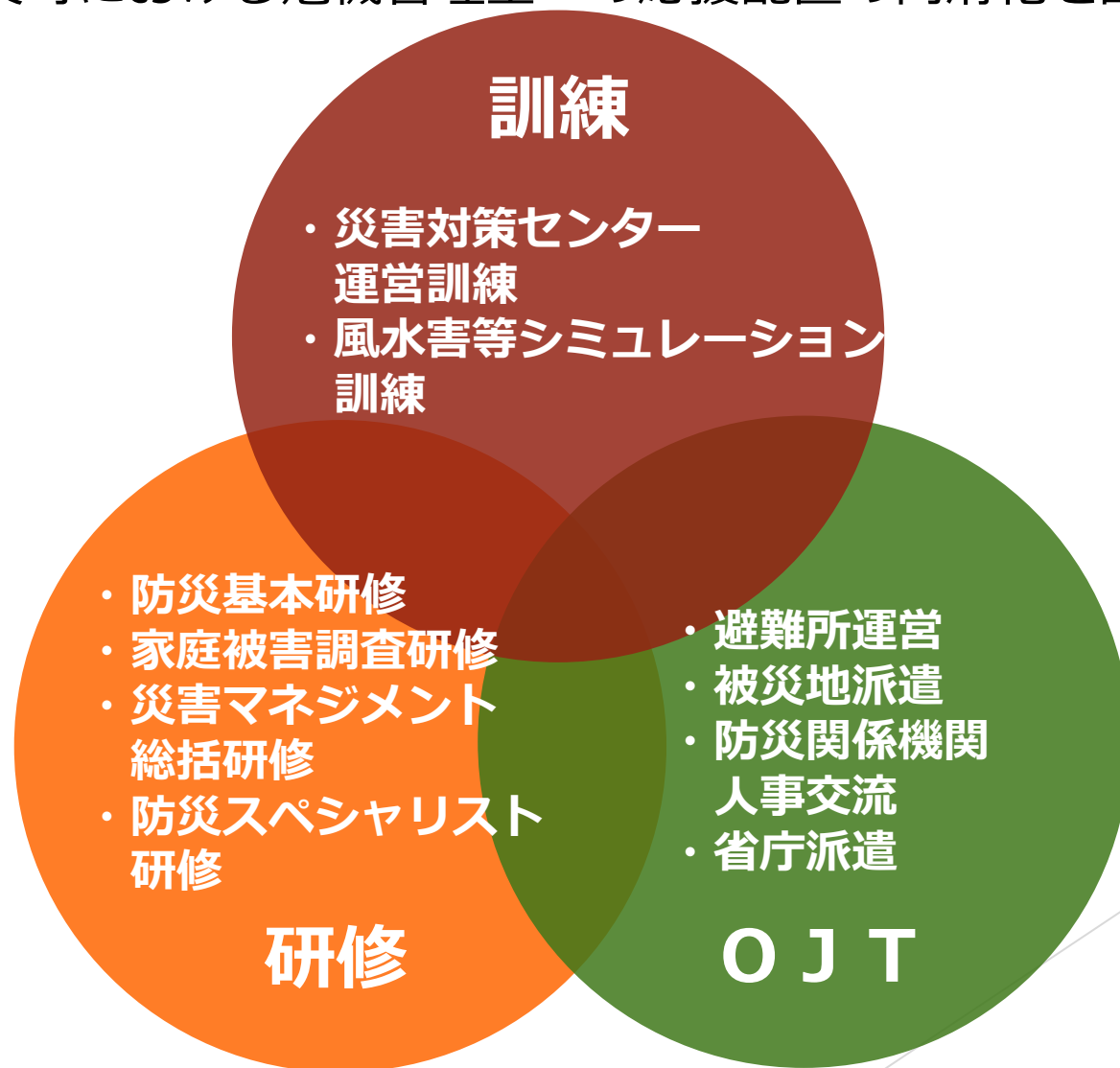
時期の位置づけ	基本的考え方	配置する分野等のイメージ
育成期 (約10年間)	個人の能力や業務の特殊性に配慮しながら、3年程度のローテーションで、採用区分に相応した基礎知識の習得につながる分野の異なる部署を複数経験させ、一人前の職員に育成するとともに、防災分野に関する適性を見極める。	◎職種に応じた防災の基礎知識や対応能力の習得につながる業務
開花期 (係員・主任・主査)	中堅職員として、災害対応に関連の強い様々な分野で活躍させ、更なる能力開発を促し、災害対応に関する専門知識を深める。	◎災害対応に関連のある部署
発展期 (主査・係長～)	学んできたことを活かして、防災分野・業務でリーダーシップを発揮させる。	◎災害対応の総括を担う部署 ・危機管理室 ・各局総務担当課 ・区役所総務企画課 コミュニティ支援課





防災エキスパート人材の育成

■研修・訓練・OJT受講者のデータベース化により、ジョブローテーションの効率化や発災時における危機管理室への応援配置の円滑化を図る。





災害対応に関連のある業務及び関連部署例

業務分野	関連内容 例	関連部署
広報	災害についての広報 報道機関との連絡	市長公室広報戦略課 報道課 など
職員配置	受援対応 災害時の職員配置計画	総務市民局人事課 など
被害認定調査	被災者生活再建支援法等に基づく被害認定調査	財政・変革局固定資産税課 など
福祉避難所	障害福祉施設・高齢者福祉施設等の災害対策	保健福祉局地域福祉推進課 など
医療関係機関	医療関係機関との連絡調整、DMAT	保健福祉局地域医療課 など
避難所管理・運営	避難所運営、市民センター運営、避難所開設調整 避難所の衛生管理	総務市民局地域振興課 区役所総務企画課 コミュニティ支援課 保健福祉局保健衛生課 など
ごみ処理、トイレ	災害時のごみ及びし尿処理等	環境局業務課 など
住宅	災害時の仮設住宅等調整、被災住宅応急修理	都市整備局住宅計画課 住宅管理課 など
建築物	被災建築物応急危険度判定	都市戦略局建築指導課 建築審査課 など
道路・河川等	道路啓開・応急措置、被害状況収集把握 河川の監視、河川に関する災害リスクの把握、避難情報発令	都市整備局 都市整備局河川整備課 区役所まちづくり整備課 など
災害対応	災害受信から対応の流れ、指揮系統、発災時の対応（緊急消防援助隊等） 区対策本部、風水害シミュレーション訓練	消防局指令課 警防課 区役所総務企画課 など
下水道対策	内水反乱に関する災害リスクの把握、避難情報発令	上下水道局下水道計画課 など



参考資料

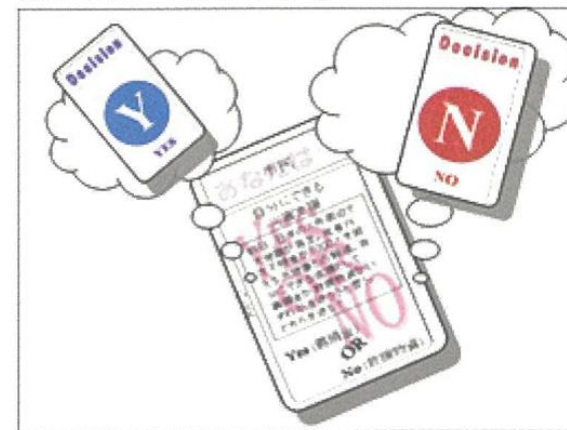
[illegible]

具体的な取り組み案 2

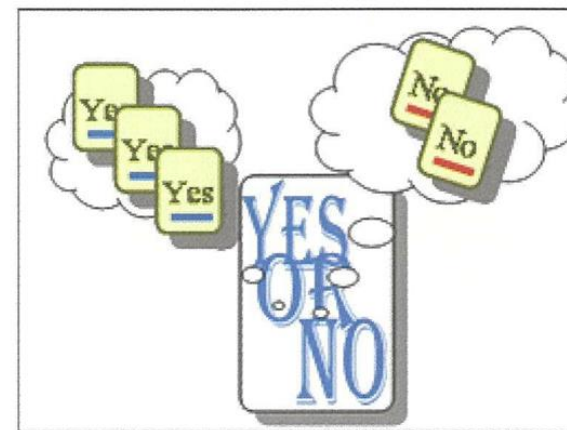
災害クロスロード研修をベースにした 新たな研修手法の開発

- ・ 阪神・淡路大震災で実際に問題となった「災害時のジレンマ」について検討するカードゲーム。
- ・ 問題カードに対し、各プレイヤーは、自分なりの理由を考え、YesかNoのカードいずれかを選択し一斉にオープンする。
- ・ さらに「変更管理の7R」のフレームワークを取り入れ、選択（判断）の最適化を図る

右か左かーどうしよう…？



あなたなら どうしますか…？





具体的な取り組み案 3

宿泊×防災研修

- ・ 防災備蓄食での食事、寝袋とコットでの就寝、電気のない生活など災害時の生活を体感する
宿泊研修の実施





具体的な取り組み案 4

職場のBCPを踏まえたシミュレーション訓練

- 職場のBCP（業務継続計画）をもとに、災害時を想定したシミュレーション訓練を行いBCPの再確認とマイタイムラインを作成。
- また訓練後は必要に応じてBCPの見直し・改善を図る。





具体的な取り組み案 5

全職員を対象とした情報伝達・参集訓練

フェーズ1（※ 参集訓練の一手前）

- 職場でLINE（チャットラック）グループを作成
- 訓練担当者がランダムな時間に「今、震度5の地震が発生しました！安否を報告してください」とグループに通知
- 職員は30分以内に「自分の状況（安全、負傷、避難中など）」と「現在地」を投稿
- 訓練後、情報共有の速度や対応の課題を振り返る

フェーズ2

- 実施可能性期間（約1週間）を決めて期間内に全職員に対して、**抜き打ちで参集を呼びかける**
- 公共交通機関がストップしていることを前提に職員は決められた参集場所に、徒歩や自転車等で集合
- 各局・区は、時間ごとに参集率を集計
- 訓練を踏まえ、次回の参集訓練をブラッシュアップ

具体的な取り組み案 6

過去の大規模災害事例から学ぶ 防災シミュレーション訓練

- ・市内の災害に限らず、**国内外の災害事例**を分析し、対応に関する成功・失敗の要因を職員同士で議論する。
- ・その時の判断は正しかったのか、次に同様の災害が私たちのまちで起こった時に、正しい判断で行動できるのかを職場内でシミュレーションする。
 - 埼玉県八潮市の道路陥没
 - 京都市の道路冠水
 - 岩手・大船渡の山林火災...など





具体的な取り組み案 7

防災対応力の強化

■ 防災業務に関する専門性の強化

GADM（局長の補助）研修、防災スペシャリスト研修等を
各局・各区の総務担当の必須研修に

防災業務に関して**専門性の高い職員の育成**や**適正配置**、
ジョブローテーション等により、防災対応体制の強化を図る

■ 危機管理室強化

危機管理室の**アルムナイ・データベースを制度化**

発災時の危機管理室内職員の参集不足を補うため
年度当初に危機管理室経験者等を対象に**アルムナイ用の研修**を実施し、
災害時の危機管理室への参集要員として登録するなど、
いざという時の「兼務発令」を制度化





具体的な取り組み案 8

「防災」を昇任試験問題に

- ・ 防災に関する計画の作成や実施は、市町村の責務
(災害対策基本法第5条)
- ・ 市職員の必須事項として、認識していることが重要
市の昇任試験の項目として「防災」を導入



具体的な取り組み案 9

伴走型の災害対策センター役割分担研修

- 災害対策センター運営における各局の不安を解消し、実際に災害が発生した際に、スムーズに災害対応を行うことを目的に研修を実施。
- **危機管理室が伴走型で、災害対策センターにおける各局の役割分担、タイムラインに応じた運営研修を行う。**





具体的な取り組み案 10

既存研修をアップグレード

- ・ **感じるe-ラーニング**
知識偏重型の研修に、
体感型、ストーリー型などの考えさせる問題を追加
- ・ **リアルから学ぶ「被災地体験談」**
能登半島や熊本地震を経験した行政職員（派遣職員等）の講話
「その時、私は・・・」
- ・ **各区主催の避難所開設訓練**
プラチナ市役所PTの新たな避難所運営体制での訓練を実施する
名簿の作成、パーテーション、コットの組立て等
実際に対応する場合の实地訓練に合わせて
備蓄品（老朽化、不具合、数量、賞味期限）等も確認する



研修・訓練・OJTの体系化

- 防災人材育成を効果的に進めるためには、研修・訓練・OJTという3つの柱を目的と役割に応じた体系的な視点で整理することが重要
- 防災人材育成の体系化に向けた視点
 - ① 人材育成の階層別視点
育成対象者の役割や階層に応じて育成内容と手法をマトリクスで整理
 - ② 平時・災害時のフェーズ別視点
平時と災害時に求められる行動がことなるため、育成内容も平時と災害時のフェーズ別に整理
 - ③ 学習レベル別視点（態度⇒知識⇒技能）
教育心理学や職業訓練で用いられるフレームを活用し、各手法をどの段階に効果があるかで整理