

3.5.3 災害対応従事者として有すべき業務遂行能力を数量的に評価する用具の開発

(1) 業務の内容

(a) 業務の目的

災害発生時に災害対応組織は、①組織全体の方針を意思決定し、②状況について情報の集約および実行計画の策定を支援し、③現場での情報収集ならびに作戦を執行する、という3種類の機能の遂行が求められる。本委託業務では、個々の機能ごとに業績の卓越した人材を調査し、高業績者に共通して観察される知識・技能・態度を割り出し、これらを数量的に評価する用具を開発することにより、防災教育の効果を判断する客観的評価法を確立する。

(b) 平成19年度業務目的

平成19年度の成果の目標として、災害対応にあたって①意思決定、②企画立案、③実行の各機能の遂行者として有すべき知識・技能・態度を明らかにするために、既存および新規の2種類の資料を活用して各機能の高業績者の特徴を明らかにする。その方法として、1) 既存のエスノグラフィーインタビュー資料を活用し高業績者の特性を類型化し、2) 内外の専門家との討議をもとに作業仮説を設定し、3) 新規のエスノグラフィーインタビュー調査を並行実施し、作業仮説の検証を行う。

(c) 担当者

所属機関	役職	氏名	メールアドレス
同志社大学社会学部	教授	立木茂雄	

(2) 平成19年度の成果

(a) 業務の要約

平成19年度は、災害対応にあたって①意思決定（指揮調整機能）、②企画立案（情報作戦・資源管理、スタッフ機能）、③実行（事案処理、ライン機能）の各機能の遂行者として有すべき知識・技能・態度を明らかにするために、既存および新規の2種類の資料を活用して各機能の高業績者の特徴を明らかにした。その方法として、1) 阪神・淡路大震災兵庫県10年検証事業の一環として実施された「防災を担う人材の適性」に関する災害対応従事者へのグループ・インタビュー資料を活用し高業績者の特性を類型化し、2) 内外の専門家との討議や先行研究結果との知見のすりあわせを通じて災害対応コンピテンシーをモデル化し、3) 災害対応時における卓越した人材に関して神戸市消防職員へのエスノグラフィーインタビュー調査により災害対応コンピテンシー・モデルの妥当化を行った。

(b) 業務の成果

1) 既存エスノグラフィーインタビュー資料を活用した高業績者特性の類型化

a) 既存インタビュー言語データのデータベース化

防災を担う人材がもつべき個人属性について、林（2005）¹⁾は7名の高業績者を対象にフォーカスグループインタビューを実施している。対象となった7名は、兵庫県および神戸市で危機管理や阪神・淡路大震災からの生活再建業務を担当し、林（2005）¹⁾によれば「少なくともこの10年、震災の関連で兵庫県や神戸市とわたし自身がおつきあいさせていただく中で、一言で言うとかせ者だった人です。すごく印象に残っているの、そのかたたちの見識をお聞きしたい」という基準で選択された。インタビューは2004年7月31日午後2時より5時半まで神戸国際会議場の会議室で実施されている。この際のインタビューのテープ起こし原稿をコーパス(内容分析の対象となる言語データ)資料として活用し、災害対応における高業績者特性を類型化・構造化しようと企画した。本資料は全体で64,160字、72ページにのぼるものである。

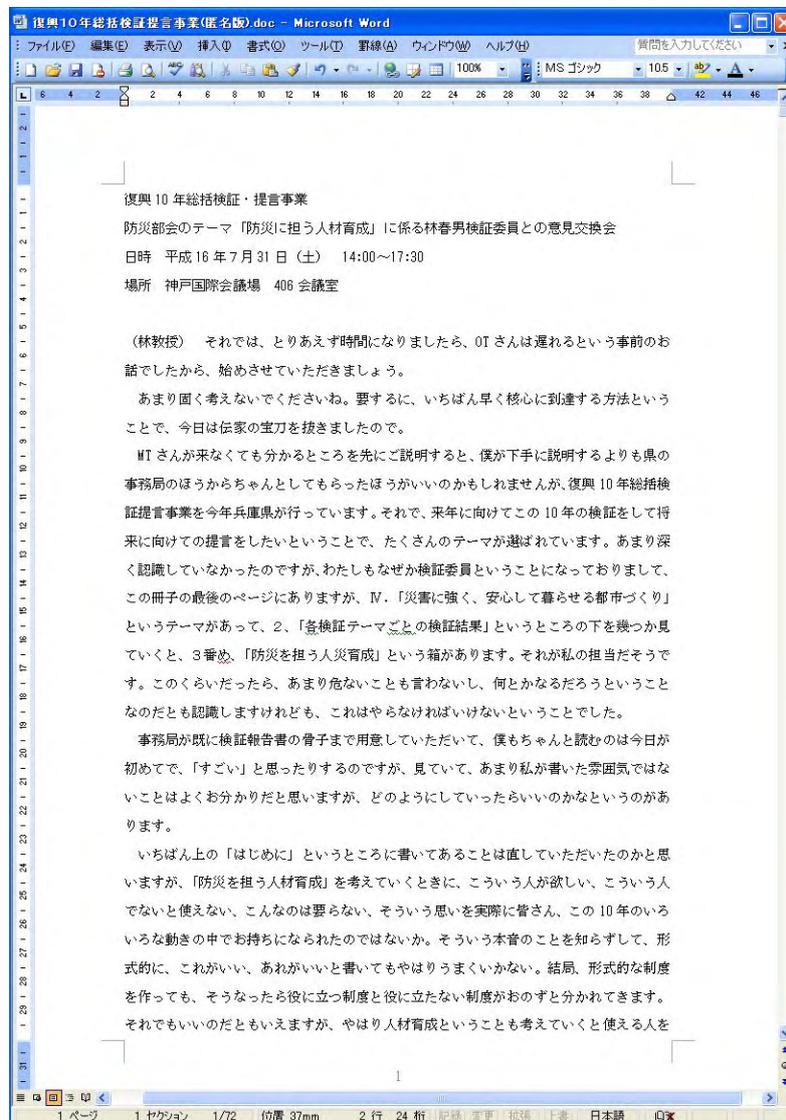


図1 「防災を担う人材」に関するフォーカスグループインタビューのコーパス

なお、インタビューを実施した林（2005）¹⁾は、表1のように災害対応における高業績

者の特性をまとめている。

表 1 防災を担う人材がもつべき個人属性

1. 体力的・精神的に強靱である人
2. 個人的事情よりも仕事を優先できる人
3. その場で自分に何ができるかを考える人
4. 全体像を把握した上で仕事ができる人
5. 自分の判断で迅速に事態に対応できる人
6. 声の大きい人
7. 誰とでも対等に渡り合える人
8. コミュニケーション能力が高い人
9. 周りの人の動きがちゃんと理解できる、読める人
10. 調和が取れている人
11. いろいろなタレントを組み合わせうまく使える人

出典：林春男(2005)「2004 年度の研究総括」(科学技術振興調整費日本社会に適した危機管理システム基盤構築研究報告会報告)、2005 年 3 月 17 日。

上記のまとめは、防災を担う人材について全体把握的・演繹的視点から、高業績者の特徴をまとめたものであった。フォーカスグループインタビュー調査のような質的な調査研究における知見について、その一般性や妥当性を検証するための手法として Glaser and Strauss(1967)²⁾は「三角測量的手法」(triangulation)を提案している。これは、ある一つの手法で得られた知見に対して、別の異なった手法を用いて知見の「裏を取る」ことによって一般性・妥当性を帰納法的に確認することである。

そこで本研究ではできるだけ帰納法的手法で、発言を抽出し、実証的な基準を用いて個別発言の一つひとつについて他の発言との類似性をもとに、特徴の類型化・構造化を図ることにした。上記の方針にもとづき、第 1 の手順として、内容分析の対象となるフォーカスグループインタビューのテープ起こし原稿(コーパス)から、高業績者の特徴に関する発言箇所を抽出する作業を行った。具体的には、図 2 に示すように、当該箇所に直接マーキングを施していった。マーキングに当たっては、2 名の評価者が独立に判断し、最後に相談して最終的にマーキングの可否を決定していった。

第 2 の手順として、マーキングされた発言を、発言順にエクセルシートに転記し、コーパス・データベース化した。この際、同一発言者が同一発言機会内で複数の特徴について言及していた場合には、「発言内容 1」「発言内容 2」といった列を用意して、1 回の発言が同じ行に収まるようにして特徴の抽出を行った。この手順を示しているのが図 3 である。図 3 では、第 1 列目にコーパス(資料集成)の発言順に付した発言番号、第 2 列目に当該のコーパスのページ番号、第 3 列目に発言者(イニシャル表示)が示され、第 4 列目以降に、同一発言機会内での発言内容を記載している。このような転記作業を行った結果、エクセルシートには、38 の発言機会(行)中に 65 の異なった発言内容が記入された。全 7 名の参加者 1 人あたりの特徴発言数の平均は 9 発言(SD=6)であった。

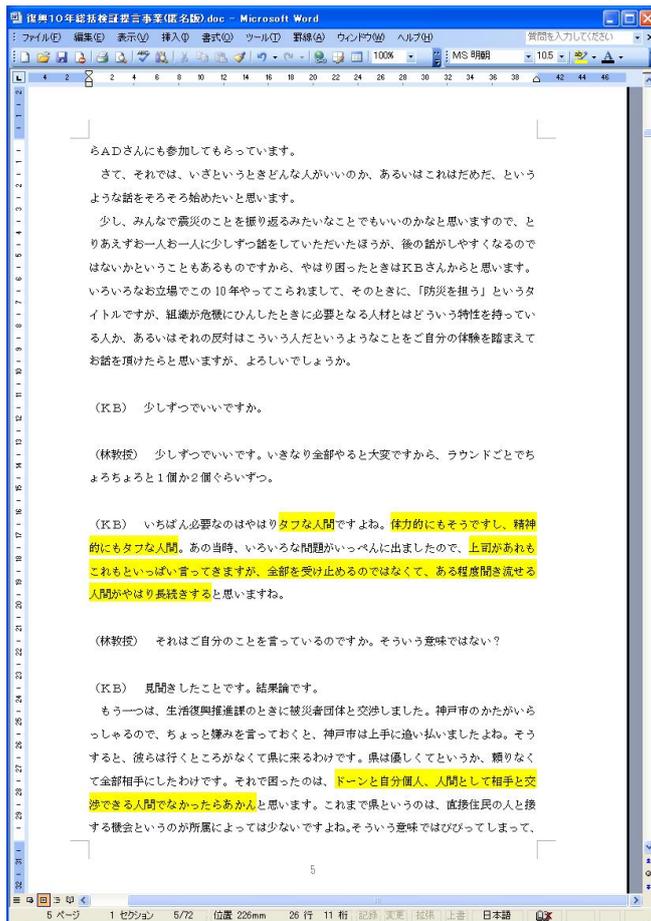


図2 「防災を担う人材」に関するフォーカスグループインタビューのコーパス中で、
高業績人材への言及箇所をマーカーで特定している例

発言番号	ページ	発言者	発言内容	発言内容①	発言内容②	発言内容③
5	4	5KB	体力的にも精神的にもタフな人間	上司があれもこれも言ってくるが、全部を受け止めるのではなくて、ある程度聞き流せる		
6	6	5KB	ダウンと自分個人、人間として相手と交渉できる人間	対等の立場で交渉できる人間	したくないこと以外は何でもできるのだという人がくれる人間	冒險ができる人間
7	8	6NT	初期の段階で要るのが、自分で判断できるというところ			
8	10	6NT	ふだん野暮をやってたり向かをやったり、そういうのでみると結構向かっている連中ほど、いざとなつたときには役に立ちました	ふだん、一生懸命に向かって仕事している人間は、支持待ちで言われたことかしない		
9	12	7NT	ちょっと遠慮しているとか、乗ってくる人間という感じが、結構かかるとい			
10	14	7MT	僕が「精神が強固」といってベースとてないといふん			
11	18	8HY	視察力のある人を動かしきれない			
12	20	8HY	次に起こる対応を考えたうえで対応できる人がやはり現場に向いている	コミュニケーションのうえで相手と取り交わす力	情報を消すためのコミュニケーションですよ。一そこまで考えた情報の出し方、受け取り方ができるような人間	情報をうまく流せる人
13	24	12CK	自分がその現場の最高指揮官だということ動ける			
14	28	13CK	機転を利かせて、こういうことが起きているのだから、それに合わせている人間	上司も部下も情報を共有しておく		
15	30	14KB	いろいろな被災者から聞い合わせがあった場合には、それに聞いでも同じことが言われる	上司も部下も情報を共有しておく		
16	35	16KB	本職を把握する人			
17	48	19CK	本職を把握する人	情報整理ができる職員がそばにほしい		
18	52	21NT	情報の伝え方自体はある程度システム化した上でできることある。ただ、震災のときに思ったのは、必要な情報がある人間がいる			
19	63	28HY	庁内をうろつらされてはかたがたは、いざいざと聞いに来る人間をバシと掴み取る	部屋で待っていたの上では上がってくる情報はやはり遅れています		
20	94	28OT	何かのことで、準備ができていないことを考える、そこがいろいろな震災に、緊急時に、特に役に立つ、役に立たないの非常に大きな分かれ目	何かの準備ができていないと、人の助けがあれば使えてやるという気持ちの余裕がないもの		
21	102	30KH	聞いについても前向き	いろいろな人間がいるなことを書ってきたときに聞い流しができる人間		
22	107	31CK	落ちついて判断ができる人間	上司も部下も情報を共有しておく		
23	108	31CK	全体としての真実だとか、そういうことを考えながら動ける人間			
24	114	32HY	大局を考えられる			
25	121	33KH	もっと効率的に、押しつぶされるのではなく、パワーがあるように組織自体を変えていけるような、チャレンジングな人間	そこへ入れば、それをまっすぐ変えていけるような考え方をする人間		

図3 「防災を担う人材」に関するフォーカスグループインタビュー中、高業績人材の行動・態度の特徴を、発言順にエクセルに転記して作成したコーパス・データベース画面

b) 類似性をもとにした高業績者特性の類型化と構造化

高業績者の特徴について相互の類似性（異質性）をもとに類型化し、同一類型に含まれる特徴に共通する言葉を出来るだけ用いながら類型にタイトル（名札）をつけていった。これらのタイトルは、災害対応で高業績をあげた従事者の行動・態度の特性を表現しているために、「災害対応コンピテンシー（competence）」と名づけた。コンピテンシーとは米国のパーソナリティ心理学者McClelland(1973)³⁾が提唱した概念で、高業績者が自発する対人能力、態度、問題解決の流儀、人格的成熟度、などの個人属性を意味する。

なお、災害対応従事者のコンピテンシーに関する研究の動向については、2007年7月に米国コロラド大学において米国およびカナダ側の専門家と意見交換を行った。その結果、米国・カナダにおいてはICS（Incident Command System）に準拠した教育カリキュラムが用意されており、このカリキュラムを受講し、試験をパスすることを通じて災害対応業務が誰でも実行できる、と想定している。一方、災害対応従事者のコンピテンシー研究は、その前提として高業績者がもつべき特性は、教育・訓練カリキュラムなどを通じて獲得される形式知の集積体というよりも、むしろ適性や向性といった性質のものであり、米国においては研究テーマとしては注目されていない、という回答を得た。従って、災害対応において卓越した人材が示す能力を、帰納法的に整理・分類する本研究は、企業の危機管理対応従事者が有するべき能力について検討を行った指田・林・長能（2006）⁴⁾と並び、世界的に見て災害対応従事者研究では独創的なアプローチであることが分かった。

1	A	B	C	D	E	F
29	業務	コンピテンシー	ログ	発言番号	ページ	発言者
29	事案処理					
30		上から言われたことを一生懸命やるのではなく、指示がなくなるとも動く				
31			ふだん、一生懸命机に向かって仕事をしている人間は、指示待ちで言われたことしかしない	8		6 NT
32			上から言われたことを一生懸命やって偉くなる人は、それだけやっていたら、多分、災害時のドタバタにはちょっと持たない	24		12 OK
33			部下が考えてくれて、「これがいいと思いますよ」というところまで本当は出してほしい	122		34 OK
34			その要所所で報告をして、これでいいなと上司に聞いてくれる	167		39 OK
35		自分の職務で、「今何ができるか」を自分で判断できる		10		6 NT
36			初期の段階で要るのが、自分で判断できるというと極端ですが、そこに言って自分に何ができかなと考えられる人間	182		42 OT
37			自分のポストで、今何ができると考える、そこがいちばん震災に、緊急時に、特に役に立つ、役に立たないの大きな分かれ目	167		39 OK
38			自分の職務で与えられたこと以上のことを想定するような人間	186		43 HY
39			機転を利かせて、こういうことが起きているのだという現場の要点を伝えることができる			13 OK
40		人や車の確保など時間がかかりそうなことを先に手配し、現場で行なうことは後まわしにできる				
41			次に起こる対応を考えたらうでの対応ができる人	20		8 HY
42			先にボトルネックになるところ、つまり人と車を確保して、現場に行ってやることは後で考えるというぐらい、先に動いて、時間のかかりそうなことを先に手配する	20b		8 HY
43		いつでも職場にこられる				
44			常時なくてもいいのですが、いつでもこられるような人	8		6 NT
45		仕事外でも職場の仲間内で遊んでいる				
46			けっこう遊んでいるというか、乗ってくる人間というか、気持ちがいいの	12		7 NT
47			ふだん野球をやったり何かをやったり、そういうのでみんな仲間内で遊んでいる連中ほど、いまと変わったときには役に立ちました	12		7 NT

図4 防災業務における高業績人材の行動・態度の特徴のうち、事案処理に関するコンピテンシーとその具体例をまとめた結果

災害対応従事者について「ボトムアップ」方式で高業績者の特徴の類型化を進めていった結果、類型は相互の類似性・異質性をもとにさらなる概念的集約が可能であること、そして最終的に4つの概念クラスターに集約されることが分かった。これらのクラスターを仔細に検討してみると、それぞれが Incident Command System(ICS)で定める 1)Operation (事案処理)、2)Information and Planning(情報作戦)、3)Logistics(資源管理)、4) Incident Commander (指揮調整) の4機能に、結果的には呼応することが明らかになった。

図4では、ICSで言う事案処理機能に関連する類型がクラスター化されたことを示している。それらは、1)上から言われたことを一生懸命やるのではなく、指示がなくとも動ける、2)自分の職務で、「今何ができるか」を自分で判断できる、3)人や車の確保など時間がかかりそうなことを先に手配し、現場で行なうことは後まわしにできる、4)いつでも職場にこられる、5)仕事外でも職場の仲間内で遊んでいる、の5つのコンピテンシーである。

図5では、ICSで言う情報作戦機能に関連する類型をまとめている。それらは、1)危機を危機と判断できる、2)状況に対して想像力を働かせ、あらゆる危険を想定できる、3)相手の受け取り方を考えて情報を流すことができる、4)色々な情報を整理し、重要なものを拾い出せる、5)専門用語が分かり、専門の知識がある、の5つのコンピテンシーである。

A	B	C	D	E	F	
1	業務	コンピテンシー	ログ	発言番号	ページ	発言者
2	情報作戦系					
3		危機を危機と判断できる				
4			危機を危機と見る目を持った人間	300	65	OK
5			庁内をうろろうらされては、いざというときに危機をパッと読み取る	83	25	HY
6			危機を危機と見る目です。危機でないものを危機でないと判断できるその目	298	64	OK
7		状況に対して想像力を働かせ、あらゆる危険を想定できる				
8			想像力のある人	18	8	HY
9			すべてを判断して(事の成り行きを)つないでいける人	20	8	HY
10			地域の危険についてもあらゆることを常に想定できる人	20	8	HY
11			ただ、「何かありました」ということでなく、「ちょっとこれは危険な話になるかもしれないよ」というの	300	65	OK
12		相手の受け取り方を考えて情報を流すことができる				
13			コミュニケーションのうえで相手はどう受け取るかまで分かって対応するような力	20	8	HY
14			情報を流すときのコミュニケーションです。…そこまで考えた情報の流し方、受け取り方ができるような人間	20	8	HY
15			情報を上手く流せる人	20	8	HY
16			情報を常に上に上げることができる	30	14	KB
17			人間が何を考えてどう行動するかということを、自分で受け止められる人間	207	46	KB
18			さまざまな社会的視点を見つめながら情報をながしていけるような、そういう視点に立ったことが必要なのかな、そういう考え方ができる人材	22	11	KH
19		色々な情報を整理し、重要なものを拾い出せる				
20			いろいろな人間がいろいろなことを言ってきたときに聞き流しができる人間	102	30	KH
21			みんながパニックになっているときは山のように言いつけたりしますので、やはり聞き流して、自分はここは大切だと。その判断ができる人間	102	30	KH
22			部屋で待っていたのでは上がってくる情報はやはり知れています	83	25	HY
23			いろいろな人間がいろいろなことを言ってきたときに聞き流しができる人間	30	14	KB
24			緊急対応で、現在必要な情報だけに整理して提供できる	48	19	OK
25			情報の伝え方自体はある程度システム化したらできることもある…ただ、震災のときに思ったのは、こなす能力のある人間がいる	52	21	NT
26		専門用語が分かり、専門の知識がある				
27			上司のかたにしても、判断させるにあたってサポートのしかたが分かるような、専門的な観点からの考え方でサポートできる人材	22	11	KH

図5 防災業務における高業績人材の行動・態度の特徴のうち、情報作戦機能に関するコンピテンシーとその具体例をまとめた結果

一方、図6はICSで言う資源管理機能に関連するものであるが、コンピテンシーとしては、1)資源を使いこなせる、の1類型だけが抽出されている。

1	A	B	C	D	E	F
業務	コンピテンシー	ログ	発言番号	ページ	発言者	
88	資源管理	資源を使いこなせる	あらゆる資源を活用できる人	20	8 HY	
89			役所に限らないいろいろな地域の資源をいかようにも生かせる人	20	8 HY	
90			資源をちゃんと使える人でないと結局ボランティアを生かすことにも殺すことにもなるし、民間の力も生かせない	20	8 HY	
91						

図6 防災業務における高業績人材の行動・態度の特徴のうち、資源管理機能に関するコンピテンシーとその具体例をまとめた結果

図7は、ICSで言う指揮調整機能に関連するコンピテンシーが概念的類似性からクラスター化された。具体的には、1)意思決定が早くできる、2)現場全体の動きや成り行きを把握できる、3)組織全体のまとめができる、4)組織全体としての方向性を押さえて、現場を指揮できる、5)気持ちに余裕がある、6)体力・精神面が強い、7)能動的である、8)配慮・気遣いができる、9)組織自身を変えていくような力がある、10)交渉ができる、の以上10コンピテンシーであった。

1	A	B	C	D	E	F
業務	コンピテンシー	ログ	発言番号	ページ	発言者	
48	指揮調整					
49		意思決定が早くできる	意思決定が早くできる	253	57 HY	
50						
51		現場全体の動きや成り行きを把握できる	全体像を把握する人	22b	11 KH	
52			全体を見渡しながら仕事ができる人	210	46 OK	
53			上司を優先するのではなく他部署を優先する場合もあるだろうし、それが自分でできる人間	22	11 KH	
54			全体としての減災だとか、そういうことを考えながら働ける人間	28	13 OK	
55			行政だけではできない部分は、他の組織の力もうまく人を集めてくることができる	107	31 OK	
56			大局を考えられる	109	31 OK	
57						
58		組織全体のまとめができる	全体を動かしてくれる人間、組織を動かしてくれる人間	253	57 HY	
59			調和が取れている人。事務的な仕事よりも、やはり全体の雰囲気、そういう人のほうが人望がある	114	32 HY	
60						
61		組織全体としての方向性を押さえて、現場を指揮できる	その現場を押さえてくれる人	162	39 KH	
62			自分がその現場の最高指揮者だということも動ける	24	12 OK	
63			今組織全体としてはこの方向へ向かっていて、自分の組織はこれで持ち帰っても動けるし、動くべきだという判断ができる	122	34 OK	
64		気持ちの余裕がある	落ち着いて判断ができる人間	107	31 OK	
65			何か使えるものがあって、人の助けがあれば使ってやろうという気持ちの余裕みたいなもの	94	28 OT	
66			この部分は任せると言える人間	167	39 OK	
67						
68		体力・精神面が強い	体力・精神力が強靱ということがベースとしてないとしんどい	14	7 MT	
69			体力的にも精神的にもタフな人間	4	5 KB	
70			したらいけないこと以外はできるのだというような腹がくれる人間	6	5 KB	
71			冒険ができる人間	6	5 KB	
72			声が大い人	210	46 OK	
73						
74		能動的である	平時のルーティーンの合間を縫って、そのような能動的な、社会的な、目に見えるようなもささせあげる	184	42 KH	
75			例についても前向き	102	30 KH	
76			危機のとき自分で動いて、自分で判断して、物事を決めてずっとやってくれる	16	39 OK	
77						
78		配慮・気遣いができる	配慮や気遣いとか、やはりリーダーには、こまめな配慮ができる人間でないとできない	162	39 KH	
79			本当のリーダーとはそういう人たちを組み合わせで上手く使える	212	46 KH	
80						
81		組織自身を変えていくような力がある	もっと効率的に、押しつぶされるのではなく、パワーがあるように組織自身を変えていけるような、チャレンジしていくようなゆとりのある人間	121	33 KH	
82			そこへ入れば、それをまっさく変えていけるような考え方をする人間	121	33 KH	
83						
84		交渉ができる	対等の立場で交渉できる人間	6	5 KB	
85			ドーンと自分個人、人間として相手と交渉できる人間	6	5 KB	
86						
87						

図7 防災業務における高業績人材の行動・態度の特徴のうち、指揮調整機能に関するコンピテンシーとその具体例をまとめた結果

2) 高業績者の特徴に関する帰納法的手法に基づく作業仮説設定

高業績をあげる災害対応従事者の職務上の特徴的な対人能力、態度、問題解決の流儀、人格的成熟度、などの個人属性（コンピテンシー）を明らかにするために本研究では帰納法的手法を採用した。帰納法とは、N個の事象から探索されたルールがN+1個目の事象にも適用できるか、に科学的根拠を置く。すなわち、ある視点から形成された知見を、別の独立した方法や視点から得られた知見とすりあわせながら「裏を取り」、「より真理に近い」知見へと漸近的に接近していく（これを三角測量的方法と呼ぶ）点に特徴がある。

本研究においては、まず2004年7月31日に収録されたインタビューのテープ起こし原稿をコーパス（内容分析の対象となる言語集成）として活用し、災害対応における高業績者特性を類型化・構造化した。この知見について第1段階の三角測量的妥当化のために、総務省消防庁で緊急消防援助隊の指揮を執るNK氏にインタビュー調査を実施した。インタビューでは、コーパスの分析から抽出されたコンピテンシーが、さらに1) 事案処理、2) 情報作戦、3) 資源管理、4) 指揮調整という Incident Command System(ICS)に準拠した機能体系に再整理されたことに関する見解と、各機能に含まれるコンピテンシーに抜け・漏れ・落ちがないかの確認を求めた。

その結果、第1に情報作戦と資源管理機能は、日本の消防組織では「スタッフ機能」とみなされており区別する必要は必ずしもない。第2に日本の消防組織においては「スタッフ機能」のうち特に作戦に関する支援機能は組織化されてはおらず、「スタッフ業務」は主として情報整理といった補助的な役割に限定され、作戦参謀的なスタッフは組織上位置づけがなく、現場の中隊長一人の裁量で部隊が動いている。第3に日本の消防や行政組織の語感でいうと「事案処理」業務は通常「ライン業務」と呼ばれるものに相当する。という3点の指摘を受けた。

NK氏は、日本の消防組織の観点から災害対応コンピテンシーを、「ライン（実働）業務」、「スタッフ（参謀）業務」、「指揮（中隊長）業務」の3種に整理し、かつ各業務について、いくつかのコンピテンシーが抜けていると指摘した。以下、NK氏の指摘をうけて追加・修正したコンピテンシーを、「事案処理」、「情報作戦・資源管理」、「指揮調整」という3機能に再整理して提示する。

a) 事案処理（ライン業務）機能

コーパスの分析からは以下の5つのコンピテンシーを抽出した。それらは、以下の5点である。1) 上から言われたことを一生懸命やるのではなく、指示がなくとも動ける、2) 自分の職務で、「今何ができるか」を自分で判断できる、3) 人や車の確保など時間がかかりそうなことを先に手配し、現場で行なうことは後まわしにできる、4) いつでも職場にこられる、5) 仕事外でも職場の仲間内で遊んでいる。このうち3)の「人や車の確保の手配」は、事案処理ではなく、情報作戦・資源管理機能として分類の方がふさわしいと指摘を受けた。また、2)自分の職務で、「今何ができるか」を自分で判断できるは、「組織全体の向かっている方向がわかる」、「組織全体の方針に合わせて自分の組織は何ができるか判断できる」に再分割できる。さらに、「活動時には、要所要所で報告をして、これでいいかと上司に聞く」、「今、こういうことが起こっているのだ」という現場の要点を伝えることができる」の2つのコンピテンシーを追加することにした。その結果、事案処理コンピテンシーは表2に示す8つに再整理された。

表2 事案処理機能に分類されたコンピテンシーとその具体例

業務 コンピテンシー	具体例
事案処理	
1 上から言われたことを一生懸命やるのではなく、指示がなくとも動ける	<p>ふだん、一生懸命机に向かって仕事をしている人間は、指示待ちで言われたことしかしない</p> <p>上から言われたことを一生懸命やって偉くなる人は、それだけやっていたら、多分、災害時のドタバタにはちょっと持たない</p> <p>部下が考えてくれて、「これがいいと思いますよ」というところまで本当は出してほしい</p>
2 活動時には、要所要所で報告をして、これでいいかと上司に聞く	
3 自分の職務で、「今何ができるか」を自分で判断できる	<p>自分のポストで、今何ができるかということを考える、そこがいちばん震災に、緊急時に、特に役に立つ、役に立たないの大きな分かれ目</p>
4 組織全体の向かっている方向がわかる	
5 組織全体の方針に合わせて、自分の組織は何ができるか判断できる	<p>初期の段階で要るのが、自分で判断できるというと極端ですが、そこに言って自分に何ができるかなと考えられる人間</p> <p>自分の職務で与えられたこと以上のことを想定するような人間</p>
6 「今、こういことが起きているのだ」という現場の要点を伝えることができる	
7 いつでも職場にこられる	<p>常時いなくてもいいのですが、いつでもこられるような人</p>
8 仕事外でも職場の仲間内で遊んでいる	<p>けっこう遊んでいるというか、乗ってくる人間なのか、気持ちがいいの</p> <p>ふだん野球をやったり何かをやったり、そういうのでみんな仲間内で遊んでいる</p>

b) 情報作戦・資源管理（スタッフ業務）機能

コーパスの分析からは以下の5つの情報作戦に関するコンピテンシーが抽出された。すなわち1) 危機を危機と判断できる、2) 状況に対して想像力を働かせ、あらゆる危険を想定できる、3) 相手の受け取り方を考えて情報を流すことができる、4) 色々な情報を整理し、重要なものを拾い出せる、5) 専門用語が分かり、専門の知識がある、の5つである。これに、災害対応エキスパートNK氏のサジェスションを受けて、資源管理コンピテンシーとして整理された1) 資源を使いこなせる、を同じスタッフ機能に含めることにした。さらに、

表 3 情報作戦・資源管理機能に分類されたコンピテンシーとその具体例

情報作戦・資源管理	
1 危機を危機と判断できる	危機を危機と見る目を持った人間 庁内をうろろろされているかたがたは、いざというときに危機をバツと読み取る
2 「危機でないもの」は「危機でない」と判断できる	危機を危機と見る目ですね。危機でないものを危機でないと判断できるその目
3 状況に対して想像力を働かせ、あらゆる危険を想定できる	想像力のある人 すべてを判断して(事の成り行きを)つないでいける人 地域の危険についてもあらゆることを常に想定できる人 ただ、「何かありました」ということでなく、「ちょっとこれは危険な話になるかもしれないよ」というの
4 人や車の確保など時間がかかりそうなことを先に手配し、現場で行なうことは後まわしにできる	次に起こる対応を考えたいうえでの対応ができる人 先にボトルネックになるところ、つまり人とか車を確保して、現場に行ってやることは後で考えるというぐらゐ、先に動いて、時間のかかりそうなことを先に手配する
5 相手の受け取り方を考えて情報を流すことができる	コミュニケーションのうえで相手はどう受け取るかまで分かって対応するような力 情報を流すときのコミュニケーションですよね。…そこまで考えた情報の流し方、受け取り方ができるような情報を上手く流せる人 情報を常に上に上げることができる 人間が何を考えてどう行動するかということ、自分で受け止められる人間 さまざまな社会的視点を見つめながら情報をながしていけるような、そういう視点に立ったことが必要なのかな、そういう考え方ができる人材
6 危機時に飛び交う色々な情報を整理し、重要なものを拾い出せる	いろいろな人間がいろいろなことを言ってきたときに聞き流しができる人間 みんながバクくっているときは山のように言いつけたりしますので、やはり聞き流して、自分はここは大切だと。その判断ができる人間 部屋で待っていたのでは上がってくる情報はやはり知れています いろいろな人間がいろいろなことを言ってきたときに聞き流しができる人間 緊急対応で現在必要な情報だけに整理して提供できる 情報の伝え方自体はある程度システム化したらできるところもある…ただ、震災のときに思ったのは、こなす能力のある人間がいる
7 専門用語が分かり、専門の知識がある	上司のかたにしても、判断させるにあたってサポートのしかたが分かるような、専門的な観点からの考え方でサポートできる 危機管理室の中に専門用語の分かる人間
8 役所内に限らず使える資源を使いこなせる	あらゆる資源を活用できる人 役所に限らないいろいろな地域の資源をいかようにも生かせる 資源をちゃんと使える人でないと結局ボランティアを生かすことにも殺すことにもなるし民間の力も生かさない

NK氏とのインタビューから、1)危機を危機として判断できるだけでなく、さらに「危機でないものは危機でない」という発言は別コンピテンシーとして独立させた。さらに、当初は事案処理のコンピテンシーとして分類された「人や車の確保など時間がかかりそうな

表4 指揮調整機能に分類されたコンピテンシーとその具体例

業務コンピテンシー	具体例
指揮調整	
1 組織としての意思決定が早くできる	意思決定が早くできる
2 現場全体の動きや大局を把握できる	全体像を把握する人 全体を見渡しながら仕事ができる人 上司を優先するのではなく他に他部局を優先する場合もあるだろうし、それが自分でできる人間 全体としての減災だとか、そういうことを考えながら働ける人間 行政だけではできない部分は、他の組織の力もうまく人を集めてくることができる 大局を考えられる
3 組織全体をまとめて動かすことができる	全体を動かしてくれる人間、組織を動かしてくれる人間 調和が取れている人。事務的な仕事よりも、やはり全体の雰囲気、そういう人のほうが人望がある
4 現場を押さえて、最高指揮者として動ける	その現場を押さえてくれる人 自分がその現場の最高指揮者だということ動ける
5 緊急時に物事を判断する際、気持ちに余裕がある	落ち着いて判断ができる人間 何か使えるものがある、人の助けがあれば使ってやろうという気持ちの余裕みたいなもの
6 この部分は任せると言える	
7 体力・精神面が強い	体力・精神力が強靱ということがベースとしてないとしんどい
8 声が大きい	
9 能動的である	したらいけないこと以外はできるのだというような腹がくれる人間 冒険ができる人間 平時のルーチンの合間を縫って、そのような能動的な、社会的な、目に見えるようなもさせてあげる 何についても前向き 危機のとき自分で動いて、自分で判断して、物事を決めてずっとやってくれる
10 人員について配慮・気遣いができる	配慮や気遣いとか、やはりリーダーには、こまめな配慮ができる人間でないといけない 本当のリーダーとはそういう人たちを組み合わせる上手く使える
11 組織自身を変えていく力がある	もっと効率的に、押しつぶされるのではなく、パワーがあるように組織自身を変えていけるような、チャレンジしていくようなゆとりがある そこへ入れば、それをまさしく変えていけるような考え方をする
12 他組織や他部局とサシで交渉ができる	対等の立場で交渉できる ドーンと自分個人、人間として相手と交渉できる

ことを先に手配し、現場で行うことは後まわしにできる」は、作戦・資源管理に関連するとして再整理された。その結果、情報作戦・資源管理には表3に示すような8つのコンピテンシーが分類された。

c) 指揮調整機能

コーパスの分析からは、1)意思決定が早くできる、2)現場全体の動きや成り行きを把握できる、3)組織全体のまとめができる、4)組織全体としての方向性を押さえて、現場を指揮できる、5)気持ちに余裕がある、6)体力・精神面が強い、7)能動的である、8)配慮・気遣いができる、9)組織自身を変えていくような力がある、10)交渉ができる、の以上10コンピテンシーが抽出された。NK氏とのインタビューを通じて、上記の10コンピテンシーについて文言の修正（ポリッシュアップ）を施すとともに、「気持ちの余裕がある」に含めていた「この部分は任せると言える」、また「体力・精神面が強い」に含めていた「声が大きい」は、それぞれ独立させ別個のコンピテンシーとして位置づけし直した。上記の結果表4に示す12のコンピテンシーに再整理した。

d) 先行研究結果との三角測量的妥当化

NK氏との第1段階の三角測量的妥当化を通じて、事案処理と情報作戦・資源管理についてそれぞれ8つ、指揮調整について12のコンピテンシーが抽出された。この結果を、同じコーパス（言語集成）をもとに「防災を担う人材がもつべき個人属性」を整理した林(2005)¹⁾の結果と対比を行うことにより第2段階の三角測量的妥当化を行った。その結果が表5である。林(2005)¹⁾のとりあげた個人属性は、すべて本研究の機能法的整理・分類結果と対応するのみならず、林(2005)¹⁾のとりあげた11属性は、事案処理、情報作戦・資源管理、指揮調整という3機能に、さらに整理されることが示されている。しかも、事案処理機能は4から8へ、情報作戦・資源管理は1から8へ、指揮調整は6から12へとより詳細にコンピテンシーを浮き彫りにすることができた。

以上のことから、林(2005)¹⁾が先鞭をつけた高業績人材の特色の抽出について、本研究は、より緻密に、かつより体系的にコンピテンシーを切り出し、整理・分類を行うことができたと考える。

表5 林(2005)による「防災を担う人材がもつべき個人属性」の分類と本研究の類型化結果との比較

林(2005)による「防災を担う人材がもつべき個人属性」の分	コンピテンシー	機能
2. 個人的事情よりも仕事を優先できる人	いつでも職場にこられる	事案処理
3. その場で自分に何ができるかを考える人	自分の職務で、「今何ができるか」を自分で判断できる	事案処理
5. 自分の判断で迅速に事態に対応できる人	上から言われたことを一生懸命やるのではなく、指示がなくとも動ける	事案処理
9. 周りの人の動きがちゃんと理解できる、読める人	組織全体の方針に合わせて、自分の組織は何ができて判断できる	事案処理
8. コミュニケーション能力が高い人	危機時に飛び交う色々な情報を整理し、重要な情報を拾い出せる 相手の受け取り方を考えて情報をながすことができる	情報作戦・資源管理
1. 体力的・精神的に強靱である人	体力・精神面が強い	指揮調整
4. 全体像を把握した上で仕事ができる人	現場全体の動きや大局を把握できる	指揮調整
6. 声が大きい人	声が大きい	指揮調整
7. 誰とでも対等に渡り合える人	他組織や他部局とサシで交渉できる	指揮調整
10. 調和が取れている人	組織全体をまとめて動かすことができる	指揮調整
11. いろいろなタレントを組み合わせうまく使える人	人員について配慮・気遣いができる	指揮調整

3) 神戸市消防職員へのインタビュー調査を通じた作業仮説の妥当化

a) 6名の消防・救急隊員による三角測量的妥当化

災害対応従事者の3機能（事案処理、情報作戦・資源管理、指揮調整）に関するコンピテンシー項目に対する第3段階目の三角測量的妥当化は、消防・救急実務において高い業績を示している6名の隊員に協力を依頼して実施した。6名の隊員の内訳は、消防・救急現場で複数の部隊を指揮する中隊長2名、救急救助隊および高度救助隊の小隊長2名、消防本部での指揮をとる隊長1名、本部指揮隊に所属し災害現場での指揮活動支援を行う隊員1名である。以上6名の人選は、神戸市消防本部に依頼した。

表6は事案処理コンピテンシー項目に対する6名の隊員のコメントをまとめたものである。コメントをもとにコンピテンシー項目のワーディングを修正した場合には、どの評価者（消防・救急隊員）のコメントを採用したのかがわかるように黄色マーカーをつけている。事案処理については、2名の現場小隊長（事案処理担当）の指摘から、この段階で2項目（チームのメンバーそれぞれの技量を把握している、担当の業務以外のことについても、上司に進言する）の追加を行った。

表6 事案処理コンピテンシーの妥当化結果

業務	コンピテンシー	Y係長(中隊長)	I主任(指揮活動支援)	M主幹(救急)	H係長(救急)	T隊長(特別高度救助隊I係長(中隊長))
事案処理						
1	上から言われたことを一生懸命やるのではなく、指示がなくとも動ける	◎	現場の状況を判断し、目標を設定し、動くことができる	指示をうけたら、指示が暗黙のうちに前提としてある作業や与件を汲み取って、指示の内容を理解できる。	上から言われたことだけを一生懸命やるのではなく、指示がなくとも動ける	上から言われたことを一生懸命やるだけではなく、指示の意図を汲んで動ける
2	活動時には、要所要所で報告をして、これでもいいかと上司に聞く	◎	活動時には要所要所で状況報告ができる	◎	○	活動時には、要所要所で報告をして、これでもいいかと上司に報告する
3	自分の職務で、「今何ができるか」を自分で判断できる	○	今置かれた状況で「何ができるか」を自分で判断できる	◎	◎	◎
4	組織全体の向かっている方向がわかる	○		組織全体の向かっている活動方針がわかる	◎	◎
5	組織全体の方針に合わせて、自分の組織は何ができるか判断できる	○	組織全体がやろうとしている活動方針が分かる	組織全体の方針に合わせて、「自分がさらにできること」を考える	◎	◎
6	「今、こういうことが起きているのだ」という現場の要点を伝えることができる	○	◎	◎	◎	「今、こういうことが起きているのだ」という現場の要点を声を出して伝えることができる
7	いつでも職場にこられる	○	X	◎	有事の際にはいつでも職場に来られる	○
8	仕事外でも職場の仲間内で遊んでいる	◎	◎	◎	X	◎
9	自分より職位が上の人間の目で状況を捉えることができる			自分より職位が上の人間の目で状況を捉えることができる		ワンランク上の上司の目で物事を考えることができる
10	気がついた時に、部下をしかることを躊躇しない			気がついた時に、部下をしかることを躊躇しない		チームのリーダーとしてふるまえる
11	チームのメンバーそれぞれの技量を把握している			チームのメンバーそれぞれの技量を把握している		
12	担当の業務以外のことについても、上司に進言ができる			担当の業務以外のことについても、上司に進言ができる		上に具申ができる

注) 上記の表の中で、黄色マーカーの文章が最終的に選択されたコンピテンシー

表7は情報作戦・資源管理コンピテンシー項目に対する隊員のコメントをまとめたものである。6名全員が「危機を危機と判断できる」および「危機でないもの」は「危機でない」と判断できる」は、消防・救急業務においては妥当しないとの指摘をうけたために削除（表7中赤マーカーで示している）することにした。その代わりに2項目（「状況を冷静に判断する余裕がある」、「必要と判断すれば、中隊長に意見具申する」）を追加した。なお、「危機時に飛び交う色々な情報を整理・集約し、重要なものを拾い出せる」と「専門の知識があり、専門用語が分かり、異なった立場の人に分かりやすく説明ができる」の2項目については、一文中に2つの内容が含まれているダブルバレル項目であると判断し、それぞれ分割することにした。結果的に情報作戦・資源管理コンピテンシーは10項目とした。

表7 情報作戦・資源管理コンピテンシーの妥当化結果

業務	コンピテンシー	Y係長(中隊長)	I主任(指揮活動支援)	M主幹(救急)	H係長(救急)	T隊長(特別高度救助隊I係長(中隊長))
情報作戦・資源管理						
1	危機を危機と判断できる				◎	過去の「ヒヤリ・ハット」体験をもとに、起こりうる危険についてたくさん事象を危機と判断できる
2	「危機でないもの」は「危機でない」と判断できる	X	X	X	X	X
3	状況に対して想像力を働かせ、あらゆる危険を想定できる	◎	状況に対してこれまでの経験則を動員して、あらゆる危険を想定できる	状況に対して、起こりうる危険を多く想定できる	状況に対して想像力を働かせ、あらゆる危険を予測できる	◎
4	人や車の確保など時間がかかりそうなことを先に手配し、現場で行なうことは後まわしにできる	◎	人や車の確保など時間がかかりそうなことを先に手配できる	指揮調整の仕事	人や車の確保など時間がかかりそうなことを先に手配できる	◎
5	相手の受け取り方を考えて情報を流すことができる	◎	指示を出す時には、相手の立場や状況を考えて重要情報・危険情報を流すことができる	◎	◎	◎
6	危機時に飛び交う色々な情報を整理し、重要なものを拾い出せる		◎	◎	◎	◎
7	専門用語が分かり、専門の知識がある	○	◎	◎	◎	◎
8	役所内に限らず使える資源を使いこなせる	◎	◎	◎	◎	◎
9			◎	◎	◎	◎
10			◎	◎	◎	◎

注) 上記の表の中で、マーカーの文章が最終的に選択されたコンピテンシー。赤色マーカーは削除されたコンピテンシー。

表8は指揮調整コンピテンシー項目に対する隊員のコメントをまとめたものである。表6および表7同様に、コンピテンシー項目の細かな言葉遣いについて、指摘を受けて取り入れた場合には、それがわかるようにどの隊員からのフィードバックであったかがわかるように黄色マーカーで示している。指揮調整コンピテンシーについては全12項目は妥当という支持を受け、細かな文言の修正だけを施した。

表8 指揮調整コンピテンシーの妥当化結果

業務	コンピテンシー	Y係長(中隊長)	I主任(指揮活動支援)	M主幹(救急)	H係長(救急)	T隊長(特別高度救助隊I係長(中隊長))
指揮調整						
1	組織としての意思決定が早くできる	◎	◎	◎	◎	◎
2	現場全体の動きや大局を把握できる	◎	◎	◎	◎	◎
3	組織全体をまとめて動かすことができる	◎	◎	◎	◎	◎
4	現場を押さえて、最高指揮者として動ける	◎	◎	◎	◎	◎
5	緊急時に物事を判断する際、気持ちに余裕がある	◎	◎	◎	◎	◎
6	この部分は任せたとと言える	◎	◎	◎	◎	◎
7	体力・精神面が強い	◎	◎	◎	◎	◎
8	声が大きい	◎	◎	◎	◎	◎
9	能動的である	◎	◎	◎	◎	◎
10	人員について配慮・気遣いができる	◎	◎	◎	◎	◎
11	組織自身を変えていく力がある	◎	◎	◎	◎	◎
12	他組織や他部局とサシで交渉ができる	◎	◎	◎	◎	◎

注) 上記の表の中で、マーカーの文章が最終的に選択されたコンピテンシー。

b) 消防・救急隊員業務における高業績者の行動・態度の特徴

前項にある手順により、事案処理10項目、情報作戦・資源管理10項目、指揮調整12項目からなる災害対応従事者のコンピテンシー・モデルの導出を行った。以下、本年度の最終成果物として、表9に事案処理(消防・救急ライン業務)コンピテンシー、表10に情報作戦・資源管理(消防・救急スタッフ業務)コンピテンシー、表11に指揮調整(消防・救急意思決定業務)コンピテンシーをまとめて表示した。

表 9 消防・救急隊員業務における事案処理（ライン業務）コンピテンシー

1	上から言われたことだけをやるのではなく、指示がない場合でも活動する
2	活動時には要所要所で状況報告する
3	今置かれた状況で「何ができるか」を自分で判断する
4	組織全体の向かっている方向がわかる
5	組織全体の方針に合わせて、自分のチームは何ができるか判断する
6	「今、こういうことが起きているのだ」という現場の要点を声を出して伝える
7	いつでも職場に出て来られる心づもりでいる
8	仕事外でも職場の仲間内で遊んでいる
9	チームのメンバーそれぞれの技量を把握している
10	担当の業務以外のことについても、上司に進言する

表 10 消防・救急隊員業務における情報作戦・資源管理（スタッフ業務）コンピテンシー

1	状況に対して想像力を働かせ、あらゆる危険を想定する
2	人や車の確保など時間がかかりそうなことを先に手配する
3	相手の受け取り方を考えて情報を流す
4	危機時に飛び交う色々な情報を整理・集約する
5	危機時の状況に合わせ、その局面で重要な情報を拾い出す
6	専門の知識があり、専門用語が分かる
7	異なった立場の人に、状況を分かりやすく説明する
8	役所内に限らず、ヒトやモノなど使える資源を使いこなす
9	状況を冷静に判断する余裕がある
10	必要と判断すれば、中隊長に意見具申する

表 11 消防・救急隊員業務における指揮調整（意志決定）コンピテンシー

1	組織としての指示を早く出す
2	現場全体の動きや大局を把握する
3	組織全体をまとめて動かす
4	現場を統制して、最高指揮者として動く
5	緊急時に物事を判断する際、落ち着いて判断する
6	この部分は任せたとする
7	体力・精神面が強い
8	声大きい
9	前向きである
10	人員について配慮・気遣いをする
11	組織自身を変える力がある
12	他組織や他部局とサシで交渉する

(c) 結論ならびに今後の課題

平成 19 年度は、災害対応にあたって①意思決定（指揮調整）、②企画立案（情報作戦・資源管理、スタッフ機能）、③実行（事案処理、ライン機能）の各機能の遂行者として有すべき知識・技能・態度を明らかにするために、既存および新規の 2 種類のインタビュー資料を活用して各機能の高業績者の特徴を明らかにした。その方法として、1) 阪神・淡路大震災兵庫 10 年検証事業の一環として実施された「防災を担う人材の適性」に関する災害対応従事者へのグループ・インタビュー資料を活用し高業績者の特性を類型化し、2) 米国コロラド大学において米国およびカナダ側の専門家と、また総務省消防庁において緊急消防援助隊の隊長との討議を実施するとともに、「防災を担う人材の適性」グループ・インタビュー資料に対する先行研究結果とのすりあわせを参考にして、作業コンピテンシー項目を設定し、3) 災害対応時における卓越した人材に関して神戸市消防職員へのエスノグラフィーインタビュー調査によって作業コンピテンシー項目の三角測量的妥当化を行った。その結果、本年度の成果として、意思決定（指揮調整）12 項目、企画立案（情報作戦・資源管理）10 項目、実行（事案処理）10 項目の災害対応コンピテンシーを導出した。

今後の課題としては 2 つの方向がある。第 1 の方向は、対象とする災害対応業務領域を拡大することである。平成 19 年度は消防・救急業務に関わる災害対応コンピテンシーの

導出をおこなった。次年度以降は、それ以外の災害対応業務を対象を拡大していくことが求められる。具体的には災害時要援護者対応業務をとりあげてコンピテンシー分析を実施する計画である。

第2の方向は、導出されたコンピテンシー項目について構成概念妥当性や予測的妥当性の検討のために計量心理学的枠組みに基づいて質問紙調査を実施し、繰り返しの測定に耐える検査用具を開発することである。

構成概念妥当性とは、検査用具が測定したい概念を測定していることを示すだけでなく（これを収束的妥当化 **convergent validation** という）、測りたくない概念は測定していないこと（これを弁別的妥当化 **discriminant validation** という）を併せて実証できることである。このためには、複数の特性（災害対応コンピテンシー）に対して複数の種類の尺度を用意し、同一の特性の測定値間ではたとえ異なった種類の尺度であっても相関が高いか（収束的妥当性の検討）、また異なった特性の測定値間では尺度の種類を問わず相関が低い（弁別的妥当性の検討）を系統的に確認する作業が必要である。これを多特性・他方法行列による構成概念妥当性の検証と呼ぶが、本研究にあつては、①指揮調整（意思決定機能）、②情報作戦・資源管理（スタッフ・企画立案機能）、③事案処理（ライン機能）の3種類のコンピテンシーを、それぞれ異なった3種類の方法で測定する多特性多方法実験の実施が求められる。具体的には、災害対応コンピテンシーをライカート尺度、サーストン尺度、第三者評定などで測定する必要がある。ライカート尺度とは、尺度の質問項目への回答として「とてもよく当てはまる」を5点、「どちらかといえば当てはまる」を4点、「どちらとも言えない」を3点、「どちらかといえば当てはまらない」を2点、「まったく当てはまらない」を1点などとカウントし、設問の回答の合計得点を求める尺度形式である。サーストン尺度とは、災害対応コンピテンシーに関する記述を、当該の特性を極めて高く有している状態、全く有していない状態までを等間隔に7ないし9水準に段階分けした項目に対して「はい・いいえ」で回答し、「はい」と回答した項目に付与された水準値（尺度値）をもって回答者の特性値とする尺度法である。第三者による評定では、当事者のコンピテンシーを間近に観察している第三者に評価を依頼する方法である。3種類のコンピテンシーを3種類の方法で測定すると、合計9つの変数（3特性 X 3方法）間の相関関係行列が得られる。この相関行列内の相関係数の高低の構造について確認的因子分析の手法を用いて統計的検定を行い、収束的妥当性・弁別的妥当性を検証することができる。

予測的妥当性の検討では、測定用具の測定結果より、当該の災害対応コンピテンシーが高いと事前に判定された者を適材適所に配置した場合と、無作為に人員を配置した場合で、組織の災害対応能力に統計的に有意な差が見られるかどうかを、災害対応場面を想定したシミュレーション実験から確認するものである。災害対応シミュレーション実験では、①指揮調整（意思決定機能）、②情報作戦・資源管理（スタッフ・企画立案機能）、③事案処理（ライン機能）の3種類の役割を実験参加者に割り振り、不確かな状況下でチームとして問題解決行動を実際に演じてもらい、その成績をもとに業績度を測定するものである。

研究の進め方としては、まず第1の方向で、対象とする災害対応業務の拡大に平成20年度・平成21年度は重きを置く。平成22年度以降は、導出された個々の災害対応業務ごとの測定用具の開発という第2の方向に重心を移動していく計画である。

(d) 引用文献

- 1) 林春男：「2004年度の研究総括」（科学技術振興調整費日本社会に適した危機管理システム基盤構築研究報告会報告）、2005年3月17日。
- 2) Glaser, B.G. and Strauss, A. The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research. Aldine de Gruyter, 1967.
- 3) McClelland, D. C.: Testing for Competence rather than Intelligence. American Psychologist, 28, 1, pp.1-14, 1973.
- 4) 指田朝久・林春男・長能正武：コンピテンシー分析に基づく災害対応人材育成カリキュラム作成手順の開発，地域安全学会論文集，No.8, pp.377-386, 2006.

(e) 学会等発表実績

学会等における口頭・ポスター発表

発表成果	発表者氏名	発表場所	発表時期	国内・外の別
Development of Disaster Response Competency Profile Indices（口頭発表）	Shigeo Tatsuki	The 2 nd International Conference on Urban Disaster Reduction, Taipei	2007年11月 28日	国外

学会誌・雑誌等における論文掲載

掲載論文	発表者氏名	発表場所	発表時期	国内・外の別
Development of Disaster Response Competency Profile Indices	Shigeo Tatsuki	Proceedings of the 2 nd International Conference on Urban Disaster Reduction (CD-ROM)	2007年11月	国外

マスコミ等における報道・掲載

なし

(f) 特許出願，ソフトウェア開発，仕様・標準等の策定

1) 特許出願

なし

2) ソフトウェア開発

なし

3) 仕様・標準等の策定

なし

(3) 平成 20 年度業務計画案

平成 19 年度は、災害対応従事者が有すべき機能として、①意思決定（指揮調整機能）、②企画立案（情報作戦・資源管理、スタッフ機能）、③実行（事案処理、ライン機能）の 3 機能を同定し、各機能の遂行者として有すべき対人能力、態度、問題解決の流儀、人格的成熟度、などの個人属性に関する一般モデルを構築した。そして、このモデルを消防隊員に適用した。平成 20 年度は他の行政職を対象を拡大して高業績人材の具体的な特徴を明らかにする。具体的には、災害時要援護者対応業務に焦点を当てる。

その方法としては、1) 災害時要援護者対応にあたる行政職員、介護保険事業者、地域における支援者に対してエスノグラフィーインタビュー調査を実施し、災害時要援護者対応における高業績者の特徴を洗い出し、これを本年度構築された災害対応コンピテンシー・モデルと相互参照させながら、高業績者に見られる職務上の特徴的な対人能力、態度、問題解決の流儀、人格的成熟度、などの個人属性のリスト化を行うとともに、その妥当性について検討する。具体的なフィールド調査の対象は、2007 年 3 月能登半島地震時に災害時要援護者対応を行った石川県輪島市健康推進課職員、同地域の介護保険事業所で要援護者対応業務を行ったケア・マネジャー、また被災地域で住民を主導し要援護者対応にあたった地区民生委員や区長とする。

平成 20 年度に目標とする成果は、災害時要援護者対応において、避難移動支援期、避難所生活支援期、発災前準備期のそれぞれの時点において、①意思決定（指揮調整機能）、②企画立案（情報作戦・資源管理、スタッフ機能）、③実行（事案処理、ライン機能）のそれぞれの機能遂行者が示す対人能力、態度、問題解決の流儀、人格的成熟度、などの個人属性を、漸近的な三角測量的妥当化を通じて導出したコンピテンシー・リスト作成とする。