

被災地の復旧・復興に向けた
人的支援のための各都道府県の工夫事例

平成28年10月

全国知事会
東日本大震災復興協力本部

被災地の復旧・復興に向けた 人的支援のための各都道府県の工夫事例

目次

- 正規職員派遣における工夫など
- 任期付職員・再任用職員の派遣における工夫など
- 人的支援に関するアイデアなど

※掲載内容については、全国知事会東日本大震災復興協力本部の下記照会に基づき、各都道府県から回答がありましたものを掲載しています。

記

I 照会文書

平成 28 年 8 月 17 日付け知調二発第 104 号「被災地の復旧・復興に向けた人的支援のための工夫について（照会）」

II 照会内容

被災地への人的支援について、職員派遣のために工夫している事例。（「何人派遣した」のような実績は含まない。）

- 正規職員派遣における工夫など（広域連携や管内市町村との連携なども含む）
- 任期付職員・再任用職員の派遣における工夫など
- 人的支援に関するアイデアなど

III 照会期間

平成 28 年 8 月 16 日～9 月 2 日

○ 正規職員の派遣における工夫など（広域連携や管内市町村との連携なども含む）

- ・ 人事異動等に伴う職員の意向聴取について、本人の希望等を確認し、派遣職員の確保に努めている。
- ・ 要請のあった派遣期間を分割し、3ヶ月交代の派遣とするなど、派遣職員や派遣元所属の負担軽減をしている。

【北海道】

- ・ 人事異動等に伴う職員の意向聴取において、本人の希望等を確認し、派遣職員の確保に努めている。

【秋田県】

- ・ 人事異動等の際に職員の意向聴取の機会を設け、本人の希望等を踏まえ、派遣職員の確保に努めている。

【山形県】

- ・ 本県では、東日本大震災に係る復旧・復興対策のための職員派遣（行政職）については、全庁的に募集を行い、意欲のある職員の確保に努めている。
- ・ また、派遣から帰任した職員に報告書を提出してもらい、それを全庁に公開している。

【栃木県】

- ・ 派遣を経験した職員が報告会等を行うことにより、被災地派遣で得られた知識・技術の伝承を図るとともに、派遣への関心をもってもらうよう努めている。

【群馬県】

- ・ 東北3県へ派遣となった職員は、例年、「東日本大震災被災地への職員報告書」を提出してもらい、県ホームページで公開している。仕事の内容・復旧復興状況を職員や県民に広く発信し、理解を深める一助としている。
- ・ 人事異動等に伴う職員の意向聴取において、本人の希望等を確認し、派遣職員の確保に努めている。
- ・ 派遣職員に対するサポートの実施として、東北3県に派遣中の職員に対し、毎月、業務報告を求めたり、本県幹部職員が派遣職員の勤務先を訪問したりするなどして、仕事面、生活環境面にわたり相談しやすい雰囲気づくりに努めている。また、定期的に一時帰庁（業務報告）をさせ、所属長等との面談の機会を設けるなど、派遣先での業務の把握、職員の健康管理等に努めている。

【埼玉県】

- ・ 本県では、人事異動の職員意向調査の際に、被災地派遣の希望者を募集し、派遣職員の確保に努めている。
- ・ 職員が被災地派遣を検討する際の参考となるよう、派遣職員の報告書を庁内ホームページ（職員向け）に掲載している。

【千葉県】

- ・ 庁内一般職員公募制人事の活用として、東北3県における様々な課題の解決に意欲ある職員を公募制度により募り、東北3県に派遣している。
- ・ 派遣職員に対するサポートの実施として、宮城県及び福島県に所在する現地事務所職員が、東北3県に派遣中の職員から、定期的に職務報告を受けたり、現地調査の途上等に派遣職員の勤務先を訪問したりするなどして、仕事面、生活環境面にわたり、相談しやすい雰囲気づくりに努めている。また、適宜一時帰庁させ、所属長等との面談の機会を設けるよう、

徹底を図っている。

【東京都】

- ・被災地へ派遣する職員の選考に当たっては、基本的に庁内公募の形をとり、被災地支援に強い意欲を持つ職員の派遣に努めている。

【神奈川県】

- ・被災地派遣業務を公募制人事の対象とし、派遣職員の確保に努めている。

【新潟県】

- ・これまで、被災地に正規職員を派遣し、その補充として任期付職員を採用していたが、任期付職員を募集しても必要数の確保が難しく、また派遣元職場の負担を軽減するため、今年度より、専門職については被災地への派遣人数分を採用数に上乗せして募集を実施している。
- ・被災地への派遣者を庁内公募し、本人の希望等を踏まえた派遣者の確保に努めている。

【富山県】

- ・県と県内市町が連携し、県職員及び市町職員が数か月毎に交替で被災地へ職員を派遣している。
- ・定期人事異動時期に、被災地への派遣を希望する職員の募集を行い、復興支援に意欲のある職員の確保に努めている。
- ・派遣職員の一時帰庁の際などに、同じ職種の職員を対象に活動報告を行っている。

【石川県】

- ・派遣する正規職員が従事していた業務を行うため、臨時的任用職員を採用して当該業務に従事させている。
- ・派遣者一人の派遣期間を概ね3～6か月とし、派遣先で行う業務の経験がある職員を優先的に派遣することにより、派遣される職員の負担を軽くすると同時に、特定の所属に負担がかからないように人選している。

【福井県】

- ・一部の技術系職種については、職員採用計画において、後年度の採用調整（退職不補充・欠員不補充）を前提とした前倒し採用を特例的に認めることにより、継続的な派遣要員を確保している。
- ・行政事務職については、派遣研修等と同様に庁内公募を行い、部局による推薦、人事課による面接等を通じて意欲ある職員の選抜に努めている。

【山梨県】

- ・派遣に伴う職員の不足分を補充するため、任期付職員を採用している。
- ・派遣の意欲を喚起するため、組織内で派遣職員を公募している。

【長野県】

[市町村、民間との連携]

○保健師の派遣

- ・被災状況や保健師に対するニーズを把握するとともに、活動内容について派遣先自治体と調整するため、第1班、第2班は、県保健師及び県事務職員で班を編成。
- ・当県で大規模災害が発生した場合、県及び市町村保健師が協力して対応することが不可欠であるため、第3班以降は、県保健師、市町村保健師、県事務職員で班を編成。
※保健師については、組み合わせにおいて経験年数（若い世代と中堅など）を考慮するとともに、保健師と所管する市町村を可能な限り同じにするよう班編成を工夫した。

- ・すべての班に県事務職員を1名入れることで、派遣先自治体との事務的な調整や活動時の移動などを円滑に実施することができた。

○被災建築物応急危険度判定士（被災宅地危険度判定士）の派遣

- ・当県で大規模災害が発生した場合、行政職員は災害対策本部業務に従事することになるため、応急危険度判定業務実施には、民間判定士の協力が不可欠。
- ・そのため、熊本地震において当県から初めて、（一社）岐阜県建築士事務所協会に対し、民間判定士の派遣を要請。
- ・県職員、市職員、県建築士事務所協会会員でチームを編成し、被災地へ派遣。

[活動状況等の関係職員間での共有]

- ・派遣活動中は、派遣職員から、活動状況（活動地域、活動内容など）や他の派遣職員の活動に役立つ情報などの報告を受け、関係職員間で情報共有を行った。
- ・派遣終了後は、現場の状況や業務を遂行する上での課題などを記録した「派遣記録」の報告を受け、関係職員間で情報共有を行った。
- ・「平成28年熊本地震」の課題の洗い出し、ならびに検証の一環として、県及び市町村職員等を対象とした支援活動報告会を開催し、情報共有を図った。
- ・派遣職員が帰庁した際に、派遣先での業務内容について関係部署で報告を行ってもらうことなどによって、他の職員に派遣先での業務内容について興味関心を持ってもらうように取り組んでいる。また、定期的に帰庁する機会を設けることなどにより、長期派遣される職員のケアにも努めている。

【岐阜県】

- ・被災自治体への人的支援について、意欲を持った職員を庁内で公募し、派遣職員の確保に努めている。
- ・派遣職員から被災地での業務や生活などの近況報告を「派遣職員だより」として発行し、多くの職員に関心を持ってもらうように、庁内イントラネットで紹介している。

【静岡県】

- ・被災地支援に対して意欲の高い職員を派遣するため、事務職を対象に庁内公募を実施している。また、多くの職員に関心を持ってもらうため、派遣職員の体験談を公募時に庁内ポータルサイトに掲載している。

【愛知県】

- ・派遣職員が被災地で得た経験や知見を広く共有することにより、今後の被災地支援や防災・減災の取組、受援の立場になったときの備え、後続の派遣職員の不安解消に活用することなどを目的に、例年、「東日本大震災被災地派遣職員活動記録集」をとりまとめ、各部局及び県内市町に配布し情報共有するとともに、県ホームページでも公開している。
- ・年4回開催する「東日本大震災支援本部」本部員会議（幹部会議）において、派遣職員からの活動報告の場を設定している。また、部単位においても情報共有や派遣職員とのコミュニケーション維持等のため、派遣職員からの報告会を開催している。
- ・定期人事異動における庁内公募で「東日本大震災復旧・復興支援業務」を募集し、被災地支援に意欲のある人材の確保に努めている（土木職、建築職）。
- ・その他、部単位で、人事異動の意向聴取での希望や家庭事情等の確認、派遣職員との面談等を実施している。

【三重県】

- ・関西広域連合として、カウンターパート方式による被災地支援を実施している。
- ・被災地へ派遣した職員から派遣報告書を提出してもらい、職員向けに公開するとともに、人事異動等に伴う職員の意向聴取において、本人の希望等を確認し、派遣職員の確保に努めている。

【滋賀県】

- ・正規職員の派遣に当たっては、派遣期間を固定せず、派遣元部局の業務の繁忙期等を考慮し、派遣期間を3～6ヶ月に分割するなど、柔軟な対応を図っている。

【京都府】

- ・人事異動等に伴う職員の意向聴取において、本人の希望等を確認し、派遣職員の確保に努めている。
- ・幹部職員が現地で派遣職員の面談を行い、現地の状況、職場環境等についてヒアリングを行っている。必要に応じて、県として派遣職員をフォローできる体制を構築している。
- ・派遣前、派遣後に本人の健康状態の把握に努めており、健康面で不安があれば産業医等に相談できる窓口を設けている。
- ・月に1回、業務報告等を行うため、本県に帰庁できる機会を設け、派遣期間中も職員の健康状態の把握にも努めるとともに、職員が自宅に帰省できる機会を設けている。
- ・町においては職員の絶対数が少なく継続的な支援が困難なことから、兵庫県町村会を構成する12町では、1年間の長期派遣を4町ずつ持ち回りすることにより、3年間の継続支援を実施している。

【兵庫県】

- ・職員の意欲や希望を人事に反映させるための一つとして、庁内公募を実施しており、公募する業務の内容に、被災自治体の災害復旧応援職員としての派遣業務を加え、派遣職員の確保に努めている。

【奈良県】

- ・大災害に備え、家屋被害認定や災害廃棄物処理の支援のために職員の養成を進めており、熊本地震においてはその職員から派遣するなどの工夫を行った。
- ・広域連携の面では、関西広域連合の一員として発災直後から即座に現地連絡所を設け、カウンターパート方式を導入するなどの支援体制を整える中、本県においては、過去の豪雨災害時に得たノウハウを持った職員を率先して派遣することにより、益城町においてがれき処理等環境対策の業務に当たった。
- ・多くの職員に被災地の復旧に関心を持ってもらえるように、被災地で経験した業務や成果などを派遣職員から研修会にて報告をしてもらっている。

【和歌山県】

- ・被災地に派遣する職員の選考にあたっては、庁内公募や人事異動ヒアリング等で本人意向を確認して、被災地支援に強い意欲を持つ職員の派遣に努めている。
- ・派遣職員の一時的帰庁の際に、活動報告会を開催している。

【島根県】

- ・公募形式にて、本人の希望等を尊重しながら、派遣職員の確保に努めている。
- ・派遣職員の健康管理等のために、派遣職員の職場を訪問するなどフォローアップにも努めている。
- ・多くの職員に関心を持ってもらえるように、派遣職員からの報告会を開催している。

【岡山県】

- ・要請のあった派遣期間に対し、複数職員を交代で派遣することにより、派遣職員及び派遣元所属への負担を軽減している。

【広島県】

- ・被災地へ派遣する職員の選考に当たっては、庁内公募の形をとり、被災地支援に強い意欲を持つ職員の派遣に努めている。

【山口県】

[全般]

- ・人事異動に係る庁内公募で「被災地復興支援業務」を募集し、派遣職員の確保に努めている。

また、派遣終了後の職員には、国、県、市町村の職員及び民間の方を対象にした講演等で、派遣先で経験したノウハウを幅広く還元してもらうとともに、多くの職員に関心を持ってもらうため職員向け冊子「職員とくしま」に経験談を掲載してもらっている。

[保健師等]

- ・保健師の派遣については、徳島県統括保健師に調整を依頼し、これまでの震災地への派遣経験や保健師従事年数等を考慮し、ベテランと経験の浅い保健師を組み合わせる等、円滑な保健師活動が行えるよう、留意した。
- ・発災初動期は被災地の状況を把握し的確な保健活動ができるような土台づくりや判断が必要なため、4班まではベテラン保健師のペアでチームを組んだ。
- ・採用3年目までで派遣された保健師は、県で実施している新任保健師合同研修会(県・市町村対象)において、自らの被災地保健活動の報告を他の新任保健師に向けて発表するなど、人材育成の機会にも繋がった。
- ・保健所保健師に限らず、他部局に異動した保健師にも依頼した。
- ・震災時は、市町村保健師が主体となって被災者支援を行うことになることや県保健師だけでは人数的に限界が見込まれるため、第8班の派遣から、県保健師・市町村保健師のペアで派遣を行った。この際にも、経験等を考慮した組合せとした。
- ・6～16班までは管理栄養士チームと合同で派遣したため、チーム相互の情報交換や情報共有を図ることができた。
- ・発災から1ヶ月後には、被災地支援活動報告会を、派遣終了直後には、保健・医療・福祉分野合同研修会を実施した。対象者は、部内の保健師等関係職種のみに限らず、全庁・市町村職員も対象とし、発災時の受援体制等、課題の共有を図った。

[教員]

- ・教育委員会では、熊本県に派遣した教員からの報告会を開催するとともに、班単位で作成した「活動報告書」を配付するなど、多くの職員に関心を持ってもらうよう工夫をしている。
- ・また、この度の熊本県への派遣については、「学校教育応急対応と早期再開」「児童生徒の心のケア」を目的とした派遣であったが、学校運営に支障をきたさないよう養護教諭が2名配置されている学校がある市町の教育委員会へ教頭及び養護教諭の派遣を要請した。

【徳島県】

- ・事務職については、職員配置の優先順位をつけ、全体的な職員配置の中で、派遣職員の確保に努めている。
- ・技術職については、職員数にも限りがあるため、派遣職員の代替として、県OB職員を嘱

託職員に任用したり、臨時職員を新たに公募し任用することにより、派遣職員を確保している。

- ・文化財専門員については、代替職員の配置等も困難であるため、全員にヒアリングを行い、派遣希望の有無を確認するとともに、派遣中の業務体制等について理解を求めている。
- ・派遣を経験した職員が報告会等を行うことにより、被災地派遣で得られた知識・技術の伝承を図るとともに、被災地に派遣された職員の現場における支援活動体験を記録集として取りまとめ、庁内ネットワークに掲載することにより、職員全員の防災意識の高揚と被災地派遣への関心をもってもらうよう努めている。

【香川県】

○保健福祉部

- ・保健師の派遣にあたっては、県内市町との合同チームで派遣することで、当該自治体のノウハウ蓄積にも効果があった。
また、災害派遣に備えて、毎年、派遣職員リストを作成しており派遣職員の選考がスムーズに進んだほか、具体的な派遣にあたっては、派遣予定の職員に、毎日、現地での活動内容の情報提供を行い、派遣時にスムーズに活動がスタートできた。
- ・D P A T派遣について、本県では、「愛媛県D P A T」について平成26年度から制度運用を開始し、派遣対象者は登録制を採用していることから、派遣が円滑に行えるよう、登録者拡大のための研修を毎年実施している。
また、職員の異動時期には、追加募集を行っている。

○農林水産部

- ・派遣する職員の負担を軽減するため、派遣期間を2～3期に分け、職員を交代で派遣している。
例) 1名を6ヶ月派遣するのではなく、3ヶ月交代で計2名を派遣
例) 1名を1年間派遣するのではなく、4ヶ月交代で計3名を派遣

○土木部

- ・本人の希望等を確認し、意欲ある派遣職員の選考に努めているほか、派遣する職員の負担を軽減するため、派遣期間を3期に分け、4ヶ月交代で職員を派遣している。
- ・土木職員を対象にした研修等で、派遣職員による状況報告を行ったほか、宮城県職員が来県した際には、復旧・復興の状況等に関する説明会を開き、多くの職員に関心を持ってもらうようにしている。

【愛媛県】

- ・東日本大震災の被災自治体からの職員の派遣要請を受けて、職員派遣にかかる庁内公募を実施し、災害復旧・復興事業に従事する意欲ある職員を募っている。

【高知県】

- ・翌年度の派遣要請職種に該当する職員に対して意向調査を行い、派遣可能数の早期把握及び派遣者の確保に努めている。
- ・より多くの職員に関心を持ってもらうため、派遣職員からの近況報告（提出任意）を全職員が庁内Webで閲覧できるようにしている。

【福岡県】

- ・本人の意向と業務経験を踏まえ、できる限り通年での派遣となるよう努めている。

【長崎県】

- ・ 庁内公募により、意欲ある派遣職員の確保に努める。
 - ・ 土木部関係技術職員の派遣に際しては、派遣元の所属（本庁）に代替職員（非常勤職員又は臨時職員）の配置を行ったり、出先機関においては、現場技術業務委託の措置を行う。
- 【熊本県】

- ・ 12月末から1月にかけて行う「庁内公募」で、被災地での支援に意欲のある職員を募集。
 - ・ 人事異動に伴う「職員調書」等で興味・意欲のある職員などに声かけを実施し、人数を確保。
- 【大分県】

- ・ 東日本大震災被災地への派遣職員を庁内から公募。
 - ・ 派遣職員による活動報告会の開催。
- 【宮崎県】

- ・ 被災地への支援業務等を行う職員について、庁内公募という手法にて募集を行うことにより、派遣職員の確保に努めている。
- 【鹿児島県】

- ・ 継続的な職員派遣のため、また、多くの職員に被災地支援への関心を持ってもらうため、東北3県に派遣した職員による「業務報告会」を開催している。
また、派遣者の派遣先での体験談を庁内イントラネットに掲載している。
 - ・ 人事異動等に伴う職員の意向聴取において、本人の希望等を確認し、派遣職員の確保に努めている。
- 【沖縄県】

○ 任期付職員・再任用職員の派遣における工夫など

- ・派遣要請の高い土木職員について、即戦力となるよう行政・民間の経験者を対象に任期付職員を採用し、被災県へ派遣している。

【青森県】

- ・土木等複数の技術職種について、民間等の経験者を任期付職員として採用して本県の業務に従事させ、本県職員を被災地へ派遣した。

【秋田県】

- ・今のところ実績はないが、一部の技術職では再任用職員の活用についても検討している。

【栃木県】

- ・特に派遣要請の高い専門職員（土木等）について、行政OB職員、民間での経験者等を任期付職員として採用し、東北へ職員を派遣している。
- ・また、再任用のうち次年度更新（派遣継続）を希望する職員、及び次年度新たに再任用を希望する職員に対して、本人の希望等を確認し、派遣職員の確保に努めている。

【埼玉県】

- ・被災自治体からの支援ニーズを踏まえ、行政OB職員、民間での経験者等を任期付職員として採用し、東北3県へ派遣した。
- ・再任用を希望する職員に対して、東北3県への派遣について情報提供し、派遣意向の調査を行っている。

【東京都】

- ・被災地支援担当部署（災害対策課支援調整グループ）を設け、被災地のニーズに応じた任期付職員の募集を行っている。また、派遣後も、職員の状況を把握するため幹部職員が現地訪問したり、派遣職員の業務に役立てるため派遣職員が一堂に会して意見交換を行う場を設けるなど、職員のフォローを行っている。

【神奈川県】

- ・民間建設業者の技術職員を、建設業団体と調整を図った上で、一般任期付職員（土木）として採用し、被災県へ派遣した。
- ・行政機関や民間企業等における税務の実務経験（正規職員）3年以上有する者を、一般任期付職員（事務）として採用し、被災県へ派遣した。
- ・再任用の被災地派遣公募を実施し、被災県へ派遣した（事務及び専門）。

【新潟県】

- ・派遣職員を確保するため、定年間際の職員に対する説明会において、任期付職員としての被災地派遣について勧誘を実施している。
また、正規職員の場合と同様、定期的に帰庁する機会を設けることなどにより、長期派遣される職員のケアにも努めている。

【岐阜県】

- ・再任用職員について、被災自治体への派遣希望の有無を確認し、希望する職員については、再任用職員として任用の上、派遣している。
- ・既退職者に対して、被災自治体での任期付職員募集の案内を周知し、応募した退職職員が任期付職員として採用された。

【静岡県】

- ・定年退職予定者に対する再任用希望調査時に被災地勤務の希望の有無を確認し、派遣職員の確保に努めている。

【愛知県】

- ・再任用職員の募集を行うにあたり、特に技術職（土木職等）の職員に対して、被災地支援について呼びかけを行った。

【滋賀県】

- ・任期付職員の確保に当たっては、募集期間を長期間設けて随時選考を行うとともに、任用の始期についても一定期間を設けて柔軟に対応するなど、派遣職員数の確保に努めている。

【京都府】

- ・特に派遣要請の高い専門職員（土木等）について、行政OB職員、民間での経験者等を任期付職員として採用し、職員を派遣している。
- ・再任用のうち次年度更新を希望する職員、及び次年度新規で再任用を希望する職員に対して、派遣希望を積極的に募っている。
- ・本人の希望と受入自治体とのニーズが合致するよう、毎年、受入自治体に対し、現地ヒアリング等を行い、1人1人マッチングを行っている。
- ・再任用職員、任期付職員についても毎年10月頃に本人からは「勤務に関する調査票」を受入自治体からは「勤務状況報告書」の提出を求め、勤務状況の把握に努めている。業務内容、職場環境等が合わない場合は、次年度に他自治体、他部署に異動させる等の対応も行っている。
- ・派遣職員活動報告会を毎月開催し派遣職員に帰庁させることで、現地での業務の状況を把握するとともに、職員が自宅に帰省できる機会を促している。

【兵庫県】

- ・被災地で復興支援業務を行う任期付職員を募集、採用し、被災地に派遣している。

【徳島県】

- ・被災市町村から派遣要請があった技術職について、市町での技術職員の確保が困難であることから、県で即戦力となる任期付職員を公募し、被災市町村が求める資格や職務経験を有する土木職を任用し、岩手県・宮城県・福島県内の市役所・村役場へ派遣した。

【香川県】

- ・行政機関又は民間企業等における専門的な知識、実務経験を有する方を任期付職員として採用し、東日本大震災の被災自治体へ派遣している。（募集職種：行政、建築、機械・電気、土木、保健師 採用実績のある職種：行政、建築）
- ・再任用を希望する職員に対して、東日本大震災の被災自治体への派遣希望の有無を再任用の意向調査及び再任用選考考査で確認している。

【高知県】

- ・定年退職予定者に対し、被災地への職員派遣について周知を行っている。

【佐賀県】

- ・任期付職員は正規職員に比べこれまでの業務経験等の把握が難しく、被災県からの要請に添えない可能性があることから、直接被災地には派遣せず、被災地に派遣した正規職員の代替としての採用を基本としている。
- ・なお、今年度からは、被災地派遣の代替職員としての任期付採用後、本県において一定期間業務に従事した職員を1名、被災地に派遣している。

【長崎県】

○ 人的支援に関するアイデアなど

- ・東北3県の職員募集情報について、道のホームページにリンクを貼ることで、被災地における職員募集について幅広く情報提供している。

【北海道】

- ・県のウェブサイトで、「被災3県及び市町村における職員の募集について」の項目を設け、常時全国知事会「東日本大震災復興協力本部」や復興庁「東日本大震災復興協力本部」へのリンクを張っているほか、被災3県から職員募集周知の依頼があった際にはその都度掲載している。

【秋田県】

- ・東北3県の職員派遣情報について、県ホームページにリンクを貼ることで採用活動のPRをしている。

【茨城県】

- ・東北3県の職員募集情報について、県ホームページにリンクを貼ることで採用活動のPRをしている。
- ・被災自治体の意向も踏まえた上で、例えば、即戦力の職員を被災自治体へ派遣し、その補充として新規職員を前倒して採用するという工夫もあると考えられる。

【埼玉県】

- ・東北3県が実施する任期付職員等の採用試験における都内での説明会会場・試験会場の手配や、HP及びツイッターで被災地の職員募集情報の周知、都内公共施設等への周知ポスター掲出手配により被災地の職員採用を支援している。
- ・都職員採用PRイベントで東北3県の職員採用PRコーナーを設置し、東北3県の職員採用活動を支援している。

【東京都】

- ・短期的な支援として、「長野県合同災害支援チーム（チームながの）」（H24.12 知事、市長会長、町村会長の3者協定締結）により、県外で大規模な災害が発生した場合、被災した都道府県・市区町村に対して、県と市町村が一体となって、迅速かつ的確な職員派遣等を行うこととしている。
- ・知事会の相互応援協定とは別に、H27.8に中央日本四県（新潟・山梨・長野・静岡）の災害時相互応援協定を締結し、平時から相互連携の充実強化を図るとともに、応援職員の派遣等を行うこととしている。

【長野県】

- ・派遣する職員については、公募の実施、人事意向の聴取を行い、派遣先で活躍できる人材の確保に努めている。

【岐阜県】

- ・東北3県の職員募集情報について、県ホームページにリンクを貼ることで採用活動のPRをしている。

【愛知県】

- ・東北3県の職員募集情報について、県ホームページにリンクを貼ることで採用活動のPRをしている。

【三重県】

- ・東日本大震災及び熊本地震の被災地支援については、引き続き支援が必要な状況である一方、各自治体とも職員数の削減に努めており同規模での支援が困難な状況になってきている。今後の被災地への支援については、全国知事会・全国市長会等から派遣数の少ない自治体に追加派遣を依頼する等、調整することも必要。（南海トラフ地震等、今後の大災害に備えた各自治体職員の人材育成の観点等からも必要だと考えられる。）

- ・被災地の現状を共有するため、宮城県内から帰任した兵庫県・県内市町の派遣職員（正規職員）からの報告会を実施している（年一回）
- ・兵庫県・県内市町からの派遣職員（任期付職員含む）の情報交換及び激励等のため、現地（宮城県）での報告会を実施している（年一回）

【兵庫県】

- ・この度の熊本地震に際して、被災直後の対応としての避難所支援等のほか、本県独自に、役場機能の早期回復のため、中長期派遣に切り替わるまでの間のつなぎとしてパイロット的に福祉、税務、土木分野に職員を派遣した。

実際に、熊本地震においては、4月中旬の地震発生から6月下旬の全国知事会への中長期派遣の要請まで数ヶ月を要している。

被災自治体の職員も少なからず避難所支援等の業務に手を取られているのが実情であり、被災自治体の本来業務の早期回復には、何らかの手立てが必要と考える。

【鳥取県】

- ・医療救護班について、個別の病院単独では、ある程度の規模を持ち、かつ、継続的に各職種を交えた班の編制が難しいため、大学病院及び公的病院に加え、県医師会・県薬剤師会・県看護協会・県理学療法士会・県作業療法士会等の協力により各団体から派遣者を選定していただき、県として調整し、合同チームの編成により、長期間のシームレスな派遣体制を組織することができた。

【徳島県】

- ・県ホームページの職員採用情報のコーナーに、被災地の地方公共団体における職員採用情報のリンクを貼り、現地での募集情報を継続的に周知している。

【香川県】

- ・被災地支援にかかる任期付職員募集案内や東日本大震災からの復旧・復興業務に携わる県職員OBの任期付職員を紹介した便りを県退職者へ直接送付して本県の採用活動をPRしている。

【高知県】

- ・県HPに、復興に向けた職員募集に係る被災3県、全国知事会及び復興庁HPへのリンクを貼ることで、被災地における職員募集について幅広く情報提供している。
- ・将来の採用予定数の一部を前倒して採用数を増やす等、採用数の平準化も図りながら派遣者の確保に努めている。
- ・今後、東日本大震災と熊本地震の両被災地に対する支援を並行して行っていく必要があることから、派遣元・派遣先双方の負担軽減のため、職種等のマッチングとあわせて、例えば、ゾーニング（派遣元と派遣先との地理関係でマッチング）等を全国知事会で行っていただく方法もあると考える。

【福岡県】

- ・被災地への派遣を希望する職員をリストアップしておくことにより、発災当初の迅速な対応（派遣職員の人選）が可能になるものと考えられる。

【宮崎県】

- ・東北3県の任期付職員の募集情報について、県ホームページ及び庁内イントラネットに掲載している。

【沖縄県】

被災地の復旧・復興に向けた
人的支援のための各都道府県の工夫事例

平成 28 年 10 月 発行
全国知事会東日本大震災復興協力本部