

令和元年度
被災自治体の応援職員の確保
及び運用に関する調査
報告書

令和2年3月

復興庁

目次

はじめに.....	1
第1章 背景.....	2
第1節 被災市町村における人材確保スキームの全体像.....	2
(1) 全国の自治体からの職員派遣（自治法派遣）.....	3
(2) 被災自治体による任期付職員等の採用.....	4
(3) その他.....	7
第2節 応援職員の確保に関する主要な課題.....	8
(1) 応援職員の継続的な確保.....	8
第2章 調査概要.....	24
(1) 調査の目的.....	24
(2) 調査の実施方針.....	24
(3) 調査対象となる派遣先自治体の選定.....	25
(4) 調査項目.....	27
(5) ヒアリング実施方法及び実施期間.....	29
第3章 応援職員に関するヒアリング調査の結果.....	30
第1節 派遣先自治体における取組.....	30
(1) 応援職員を確保するための取組.....	30
(2) 業務を円滑に進めるための取組.....	30
第2節 派遣元自治体における取組.....	30
(1) 派遣者を確保するための取組.....	30
(2) 派遣中の取組.....	31
(3) 応援職員の知見の活用.....	32
第3節 その他.....	33
(1) 派遣先自治体.....	33
(2) 派遣元自治体.....	33
(3) 応援職員.....	33
第4節 ヒアリング調査の結果.....	34
(1) 派遣準備期間.....	34
(2) 派遣中.....	36
(3) 派遣終了後.....	39
第4章 復興庁の人的支援について.....	40
(1) 復興庁スキーム（市町村応援職員）の概要.....	40
(2) 復興庁スキーム（市町村応援職員）への評価.....	40
おわりに.....	42

はじめに

東日本大震災から9年が経過し、発災直後の平成23年7月に政府が定めた10年間の復興期間は令和2年度に最終年度を迎える。この間、政府、地方自治体、民間が官民一丸となり、復旧・復興に向けた取組を進めた結果、地震・津波被災地域では、概ね復興の総仕上げの段階を迎え、原子力災害被災地域においても、復興・再生が本格的に始まっている。

このような状況の中、被災市町村においては、復興に関連した業務を進めるためのマンパワーを確保するため、これまで、全国の自治体からの職員派遣、被災自治体自らによる任期付職員の採用、復興庁の市町村応援職員の活用等により、復興業務に従事する職員の確保に取り組んできたところである。

昨年度実施した「平成30年度復興人材の確保及び運用に関する調査」では、被災3県の市町村を対象に、応援職員等（全国の自治体からの職員派遣、任期付職員等（以下、本報告書では「応援職員」と総称して表記する。））の確保における課題、対応等の状況を把握するため、アンケート及びヒアリングを実施した。同調査を通じ、東日本大震災からの復興が進展する一方、同震災以降も全国各地で災害が発生し、その復旧・復興のための応援職員の確保も必要であることなどから、東日本大震災からの復旧・復興を支援する応援職員の確保は年々厳しさを増しており、多くの被災自治体において、復興・創生期間後を見据え、応援職員に頼らない組織・体制へと見直しを図る動きが出ていることを把握した。

他方、復興の進捗状況により、一部の自治体では、同期間後も引き続き応援職員を必要としており、今後の応援職員の確保を懸念していることを把握した。

今回の調査では、昨年度と同様、受援者側に当たる被災市町村へのアンケート、ヒアリングを実施したほか、新たに、支援側に当たる応援職員の派遣元の自治体（以下、「派遣元自治体」という。）と、現役の応援職員にも、アンケート、ヒアリングを実施し、受援と支援、双方の立場から東日本大震災を始め、全国の災害対応にとっても有益な参考事例の収集と今後の課題・教訓の抽出を目指した（調査受託者：株式会社富士通総研）。

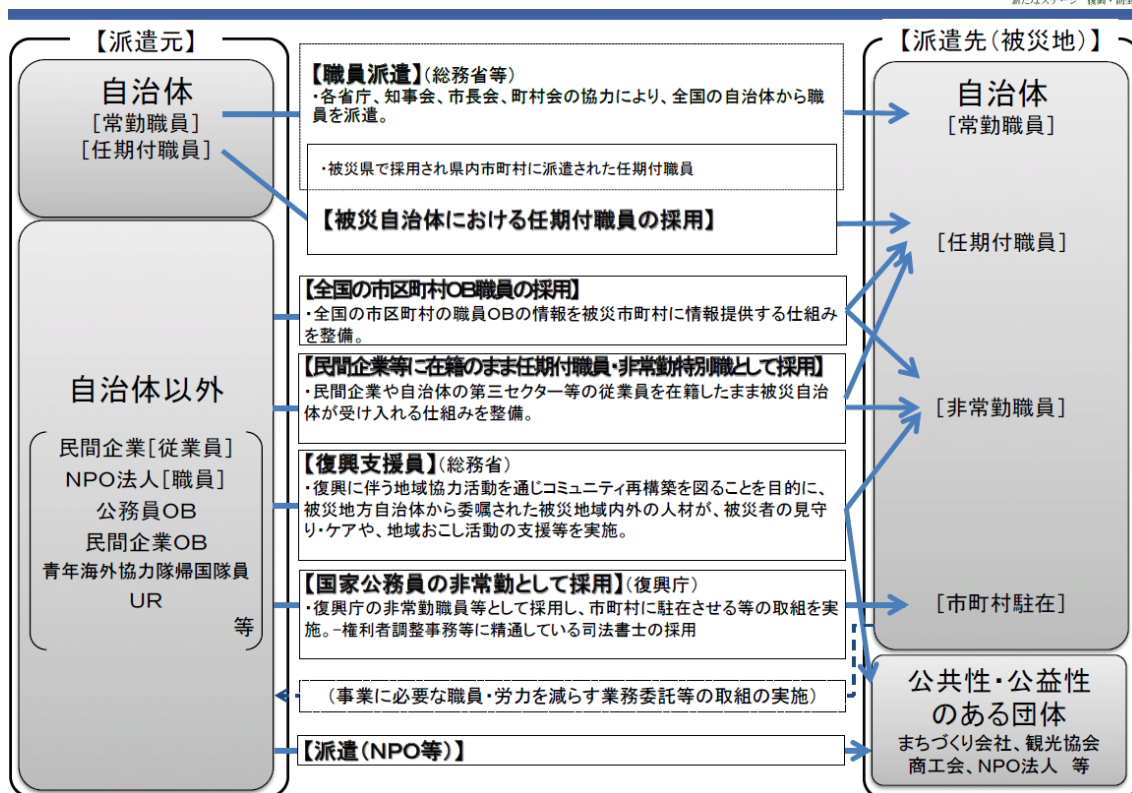
第1章 背景

第1節 被災市町村における人材確保スキームの全体像

被災市町村においては、全国の自治体からの職員派遣、任期付職員の採用、復興庁の市町村応援職員の活用等、様々な方法で復興業務に従事する職員の確保に取り組んでいる。ここでは、人材確保スキームの全体像を紹介する。図表1は、被災地での人材確保対策を示したものである。

図表1 被災地での人材確保対策

被災地での人材確保対策



出所：復興庁ホームページ¹

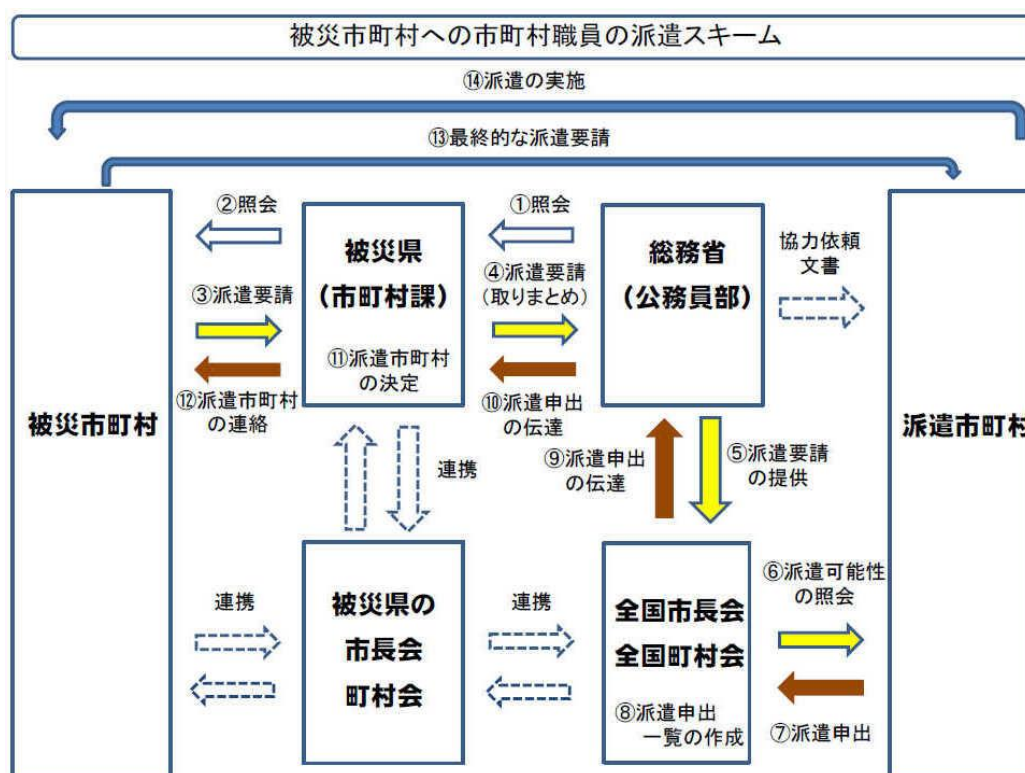
このうち、被災市町村における職員確保スキームは、(1) 全国の自治体からの職員派遣 (図表1中の「職員派遣」に該当)、(2) 被災市町村が自ら採用する任期付職員 (図表1中の「被災自治体における任期付職員の採用」のうち、岩手県、宮城県及び福島県 (以下「被災3県」という。) が採用する者を除く) が主なものとなっている。この他に、(3) 復興庁において非常勤国家公務員を採用して被災市町村に駐在させる取組 (通称：復興庁スキーム) などを行っており、被災市町村においてはこれらを活用してマンパワーを確保している。各取り組みの詳細は以下のとおりである。

¹ http://www.reconstruction.go.jp/topics/main-cat3/material/190301_jinzai.pdf

(1) 全国の自治体からの職員派遣（自治法派遣）

各省庁、全国知事会、全国市長会、全国町村会の協力により、全国の自治体から被災市町村に職員が派遣されており、代表的なスキームとして、総務省が岩手県、宮城県、福島県を經由して被災市町村の派遣要請を取りまとめ、全国市長会・全国町村会を經由して全国の市町村に派遣可能性を照会する総務省スキーム（図表 2）がある。

図表 2 被災市町村への市町村職員の派遣スキーム（総務省スキーム）



出所：総務省「総務省と全国市長会・全国町村会による人的支援スキーム」²

この総務省スキームを活用した派遣のうち地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 252 条の 17 の規定に根拠を置く派遣が一般的に「自治法派遣」と呼ばれるものである。

図表 3 自治法派遣の根拠法令

地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）
 （職員の派遣）
 第 252 条の 17 普通地方公共団体の長又は委員会若しくは委員は、法律に特別の定めがあるものを除くほか、当該普通地方公共団体の事務の処理のため特別の必要があると認めるときは、他の普通地方公共団体の長又は委員会若しくは委員に対し、当該普通地方公共団体の職員の派遣を求めることができる。

² https://www.soumu.go.jp/main_content/000543384.pdf

第1章 背景

平成31年4月1日時点で、総務省スキームによる全国の自治体から被災3県の県庁及び被災市町村に派遣されている職員数は、1,123人³である（図表4、図表5）。

この人数には、全国の自治体が任期付職員を採用して被災3県の県庁及び被災市町村に派遣している人数が含まれている。

図表4 被災3県の派遣職員人数

（単位：人）

派遣先 派遣元	岩手県			宮城県			福島県			合計		
	県	市町村		県	市町村		県	市町村		県	市町村	
都道府県	165	61	104(81)	299	105	194(86)	166	98	68(44)	630	264	366(211)
指定都市	28	0	28(0)	84	0	84(22)	9	2	7(0)	121	2	119(22)
市区町村	125	0	125(62)	205	0	205(11)	42	1	41(0)	372	1	371(73)
合計	318	61	257(143)	588	105	483(119)	217	101	116(44)	1,123	267	856(306)

※（）内の人数は、同一県内における派遣（例 岩手県庁から県内各市町村への派遣）に係る人数で内数である。

図表5 被災3県の職種別派遣職員人数

（単位：人）

自治体 職種	岩手県			宮城県			福島県			合計		
	県	市町村		県	市町村		県	市町村		県	市町村	
一般事務	183	26	157(99)	288	50	238(49)	94	42	52(8)	565	118	447(156)
土木	103	24	79(31)	226	33	193(59)	69	23	46(23)	398	80	318(113)
建築	12	1	11(4)	34	2	32(5)	11	2	9(5)	57	5	52(14)
その他	20	10	10(9)	40	20	20(6)	43	34	9(8)	103	64	39(23)
合計	318	61	257(143)	588	105	483(119)	217	101	116(44)	1,123	267	856(306)

※「一般事務」は用地関係事務を含み、「その他」は電気、機械、農業土木、文化財技師、保健師等の職である。
 ※（）内の人数は、同一県内における派遣（例 岩手県庁から県内各市町村への派遣）に係る人数で内数である。

（2）被災自治体による任期付職員等の採用

復興関連の業務量の増加が一定期間に集中することを踏まえ、被災自治体においては、「地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律」（平成14年法律第48号）に定める任用根拠のうち、主に第4条の規定に基づき任期付職員を採用し、必要な人材を確保している。同法第6条の規定により、任期の上限は5年とされている（図表6）。

³ 総務省「東日本大震災による被災地方公共団体への地方公務員の中長期派遣状況調査結果の概要（平成31年4月1日時点）」https://www.soumu.go.jp/main_content/000657121.pdf

※自治法派遣には、常勤職員、任期付職員、再任用職員を含む。

図表 6 任期付職員採用の根拠法令

<p>地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成14年法律第48号）</p> <p>第4条 任命権者は、職員を次の各号に掲げる業務のいずれかに期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要である場合には、条例で定めるところにより、職員を任期を定めて採用することができる。</p> <p>一 一定の期間内に終了することが見込まれる業務</p> <p>二 一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務</p> <p>（任期）</p> <p>第6条 第3条第一項又は第二項の規定により採用される職員の任期は、5年を超えない範囲内で任命権者が定める。</p> <p>2 第4条又は前条の規定により採用される職員又は短時間勤務職員の任期は、3年（特に3年を超える任期を定める必要がある場合として条例で定める場合にあつては、5年。次条第2項において同じ。）を超えない範囲内で任命権者が定める。</p> <p>3 任命権者は、前2項の規定により任期を定めて職員又は短時間勤務職員を採用する場合には、当該職員又は短時間勤務職員にその任期を明示しなければならない。</p>
--

平成31年4月1日時点で被災3県の県庁において採用されている任期付職員は、673人（岩手県176人、宮城県203人、福島県294人）であり、このうち同一県内の市町村に派遣している人数は、133人（岩手県58人、宮城県41人、福島県34人）である。

また、被災市町村が採用している任期付職員は、747人（岩手県内143人、宮城県内408人、福島県内196人）である⁴。

図表 7 被災3県の任期付職員在籍人数

(単位：人)

自治体 職種	岩手県			宮城県			福島県			合計		
	県	市町村		県	市町村		県	市町村		県	市町村	
一般事務	199	104(29)	95	378	121(4)	257	317	170(0)	147	894	395(33)	499
土木	91	68(25)	23	158	78(34)	80	74	56(21)	18	323	202(80)	121
建築	8	2(2)	6	21	0(0)	21	20	15(5)	5	49	17(7)	32
その他	21	2(2)	19	54	4(3)	50	79	53(8)	26	154	59(13)	95
合計	319	176(58)	143	611	203(41)	408	490	294(34)	196	1,420	673(133)	747

※「一般事務」は用地関係事務を含み、「その他」は電気、機械、農業土木、文化財技師、保健師等の職である。
 ※（）内の人数は、同一県内における派遣（例 岩手県庁から県内各市町村への派遣）に係る人数で内数である。

被災3県では、県や管内市町村の退職予定者等のうち、被災市町村で応援職員として働く意欲のある職員を募り、被災市町村に紹介するOBスキームを設けており、この紹介を受けたOB職員を、被災市町村が任期付職員等として採用している場合がある。

また、被災3県では、任期付職員の採用のため、平成27年度以降、東京都の協力を得て、例年6月頃に東京都庁で被災3県合同の任期付職員採用説明会を開催し、広く応募を呼び

⁴ 総務省「東日本大震災に係る任期付職員の在職状況調査結果の概要（平成31年4月1日時点）」
https://www.soumu.go.jp/main_content/000657130.pdf

かけている（図表8）。加えて、宮城県、福島県は9月にも被災市町村における任期付職員の募集説明会を仙台及び東京に会場を設けて実施している（図表9）。

図表8 被災3県任期付職員採用説明会の案内

出所：復興庁ホームページ⁵

図表9 宮城県・福島県 被災市町村職員募集の案内

出所：宮城県ホームページ⁶

⁵ <https://www.reconstruction.go.jp/topics/main-cat9/sub-cat9-3/20190522173827.html>

⁶ <https://www.pref.miyagi.jp/release/ho20190910-1.html>

この他、被災3県以外の自治体が東日本大震災の被災自治体を支援するため任期付職員を採用して派遣している例もある。神奈川県では毎年10～11月に募集を行い⁷、兵庫県では毎年11～12月に募集を行っている⁸。

(3) その他

①総務省における取組

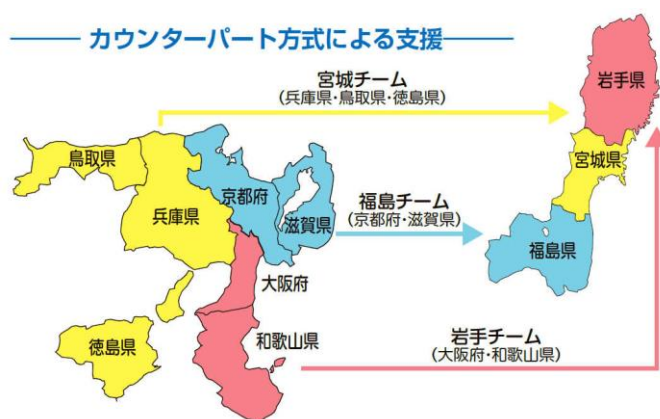
総務省では、被災市町村での勤務を希望する全国の市区町村のOB職員の情報をとりまとめ、被災市町村に提供する仕組みを設けており、被災市町村の任期付職員や非常勤職員として採用している。また、民間企業の従業員を当該企業に在籍したまま被災自治体が受け入れられる仕組みも整備している等、様々な手段で人材を確保している。

②関西広域連合の取組

関西広域連合は、複数の都府県で構成される全国初の広域連合として2府6県4政令市⁹が参加し、平成22年12月に設立された。

同連合では、東日本大震災の発災時の初動対応としてカウンターパート方式¹⁰による派遣体制を早期に確立し、現地での被害状況や支援ニーズを把握するための「現地連絡所」を開設する等、迅速な支援を実施した。

図表 10 東日本大震災時のカウンターパート方式による支援体制



出所：関西広域連合広域防災局パンフレット「関西の広域防災・減災の取組」

⁷ https://www.pref.kanagawa.jp/docs/s6d/ninki/r1_hisaichi.html

⁸ <https://web.pref.hyogo.lg.jp/kk28/ninkitsuki2013.html> ※募集は専門職（総合土木職）のみ。

⁹ 滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県、鳥取県（平成27年12月から参加）、徳島県、京都市、大阪市、堺市、神戸市

¹⁰ 関西広域連合内の総合調整により、被災した県に対して支援を担当する構成団体を決める方式。これにより、被災地のニーズを踏まえて迅速で効果的かつ継続的な支援を行うことを目指している。

第1章 背景

第2節 応援職員の確保に関する主要な課題

被災市町村では平成31・令和元年度に合計2,059人（令和2年2月時点）の応援職員を必要とし、1,965人の応援職員が職務に従事している状況にあるが、復興の進展に伴い、必要数は年々減少しており、充足率は概ね95%となっている。

もっとも、復興・創生期間後の応援職員のニーズは、被災市町村によって異なり、一部の被災市町村においては、同期間後も引き続き応援職員を求めており、その継続的な確保が課題である。

（1）応援職員の継続的な確保

①必要人数の推移

被災市町村における応援職員のニーズについては、総数をみると、平成27年度の2,753人をピークに減少傾向にあるが、依然として、2,000人を超える職員が必要とされている（令和2年2月1日時点：2,059人）。

必要人数の推移を各県ごとにみると、岩手県、宮城県においては、依然として多数の職員が必要ではあるものの、平成27年度をピークに必要な人数は減少しており、これは復興事業の進展に伴うものと考えられる。また、県内の市町村ごとに、それぞれの復興の進捗状況の違いに応じて必要な職員数が異なっている。これらの中には応援職員の必要人数が減少（不要を含む）しているものもあれば、例えば、岩手県の陸前高田市や宮城県の石巻市・気仙沼市のように、被災規模が大きく、復興事業の規模等が大きいことなどから、依然として多数の応援職員を必要としている自治体もみられ、自治体間での相違が顕著になってきている。（令和2年2月1日時点の必要人数：陸前高田市115人、石巻市361人、気仙沼市234人。）

一方、福島県においては、平成25年度から平成28年度までは400人前後で推移していた必要人数が平成29年度に大きく増加し、平成29年度、30年度と約650人が必要とされ、令和元年度も615人の職員が必要とされている。これは、福島県の場合、原子力災害関連の被害という他の2県とは異なる状況下で、復興・再生の進捗のペースがこれら2県とは異なっていることが背景にある。

②職員確保をめぐる状況

上記の職員ニーズに対し、被災市町村では、全国の自治体からの応援派遣の確保、自らの任期付職員等の採用、復興庁スキームによる支援などにより、必要なマンパワーの確保に取り組んできたところである。必要人数に対する確保人数の割合（充足率）をみると、令和2年2月1日時点で、全体では95.4%と過去最高となっており、必要なマンパワーは自治法派遣等の各スキームを通じて概ね確保されている。

他方、スキーム別にみると、他の自治体からの応援派遣が近年減少している（平成28年3月1日時点：1,621人⇒令和2年2月1日時点：906人）一方で、各自治体では、任期付

職員の採用等を増やす傾向にあり、県内のほか、大都市圏においても採用活動を行い、採用数を増やしている（平成28年3月1日時点：547人⇒令和2年2月1日時点：726人）が、公募をしても十分な数の応募が集まらないとの声も聞こえている。

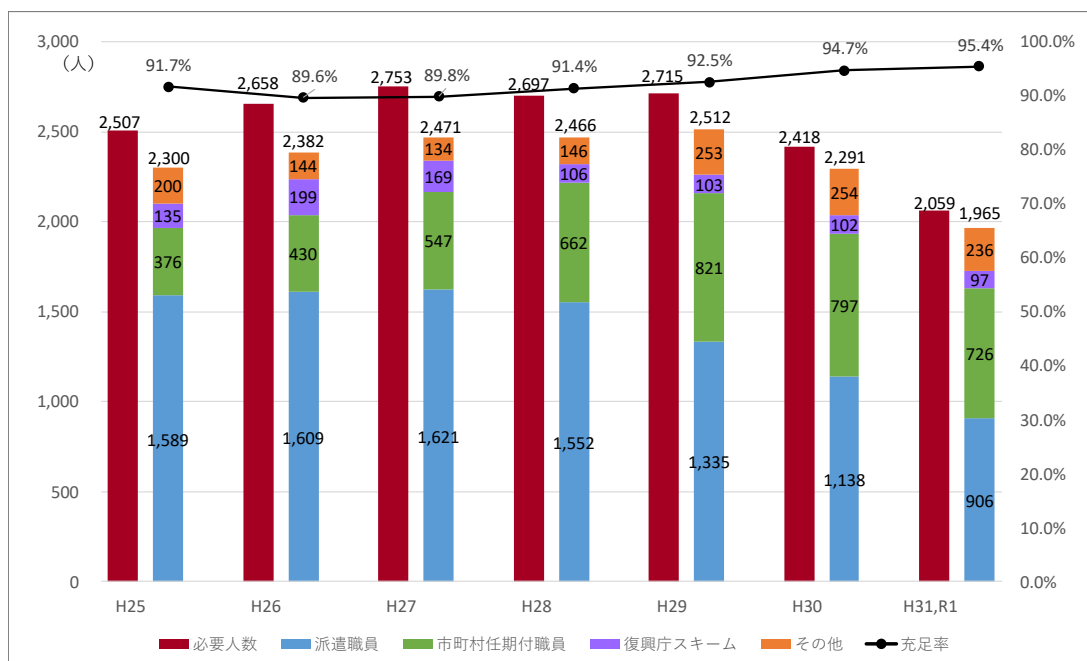
図表 11 被災3県の被災市町村における応援職員の必要人数・確保人数の推移

	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31,R1
必要人数	2,507	2,658	2,753	2,697	2,715	2,418	2,059
確保人数 (充足率)	2,300 (91.7%)	2,382 (89.6%)	2,471 (89.8%)	2,466 (91.4%)	2,512 (92.5%)	2,291 (94.7%)	1,965 (95.4%)
職員派遣	1,589	1,609	1,621	1,552	1,335	1,138	906
市町村 任期付職員	376	430	547	662	821	797	726
復興庁スキーム (応援職員)	135	199	169	106	103	102	97
その他	200	144	134	146	253	254	236

出所：岩手県「2019年度被災市町村人材確保状況（東日本大震災津波関係）」ほか各年度、宮城県「令和元年度沿岸13市町職員不足状況」ほか各年度、福島県「令和元年度東日本大震災に関連し必要とされる職員の派遣等状況【市町村別】」ほか各年度。（各年度3月1日時点）

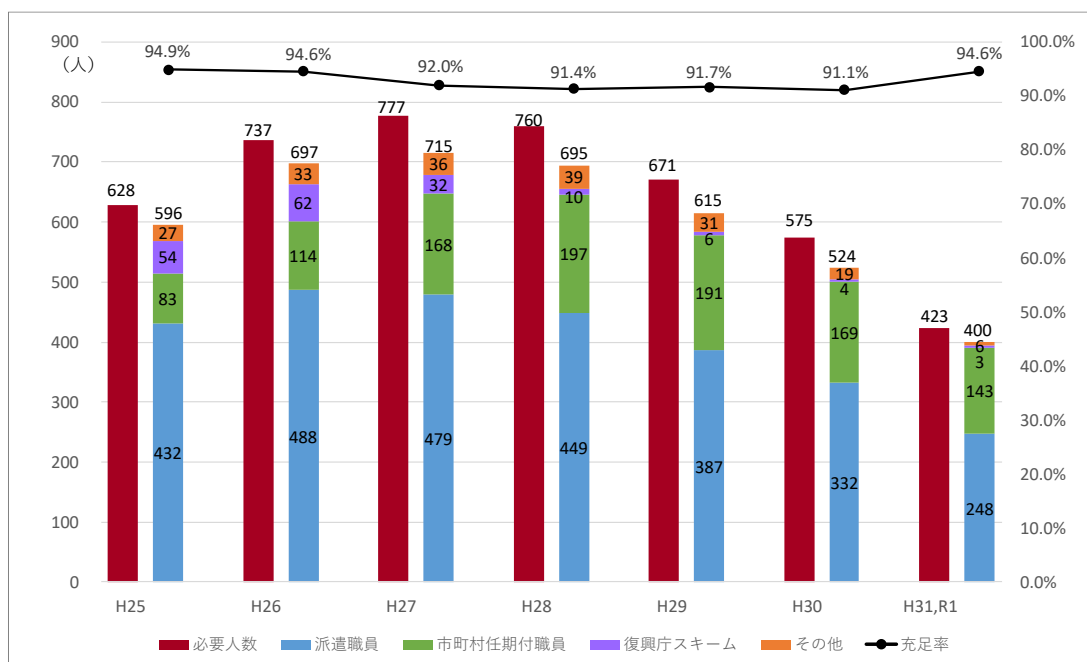
第1章 背景

図表 12 被災市町村における応援職員の必要人数・確保人数の推移（被災3県合計）



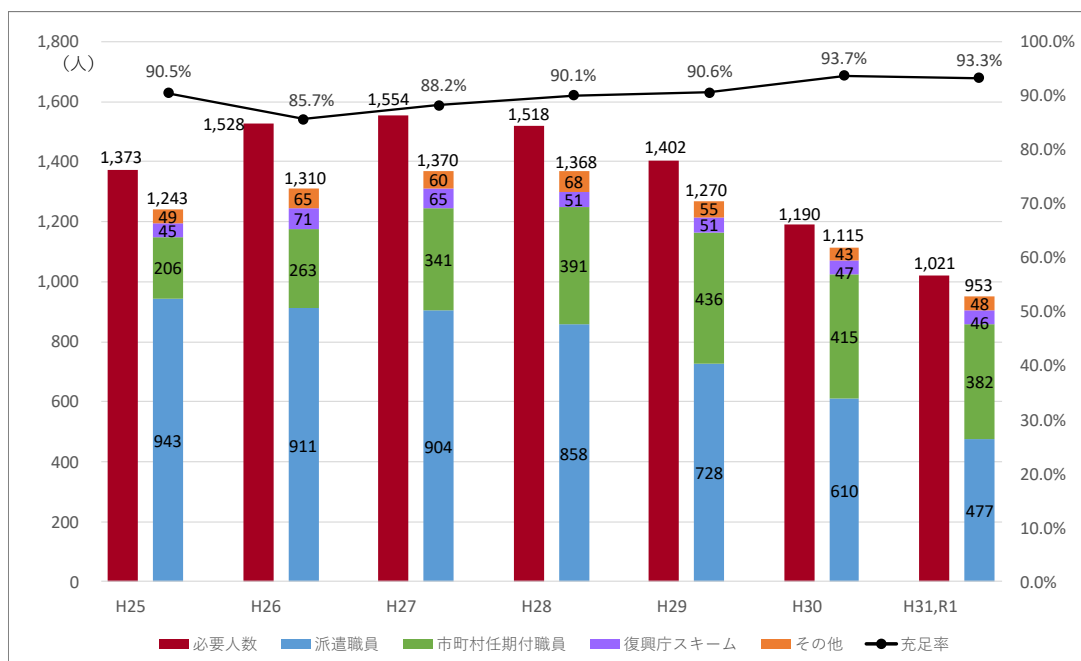
出所：岩手県「2019年度被災市町村人材確保状況（東日本大震災津波関係）」ほか各年度、宮城県「令和元年度沿岸13市町職員不足状況」ほか各年度、福島県「令和元年度東日本大震災に関連し必要とされる職員の派遣等状況【市町村別】」ほか各年度。（各年度3月1日時点）

図表 13 被災市町村における応援職員の必要人数・確保人数の推移（岩手県）



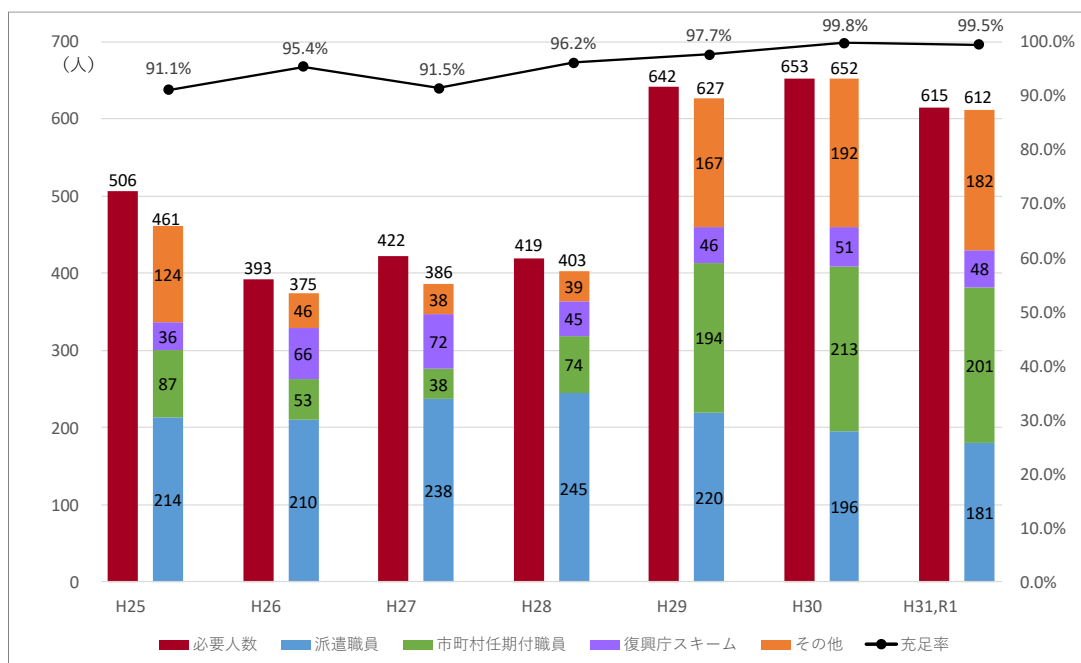
出所：岩手県「2019年度被災市町村人材確保状況（東日本大震災津波関係）」ほか各年度。（各年度3月1日時点）

図表 14 被災市町村における応援職員の必要人数・確保人数の推移（宮城県）



出所：宮城県「令和元年度沿岸13市町職員不足状況」ほか各年度。（各年度3月1日時点）

図表 15 被災市町村における応援職員の必要人数・確保人数の推移（福島県）



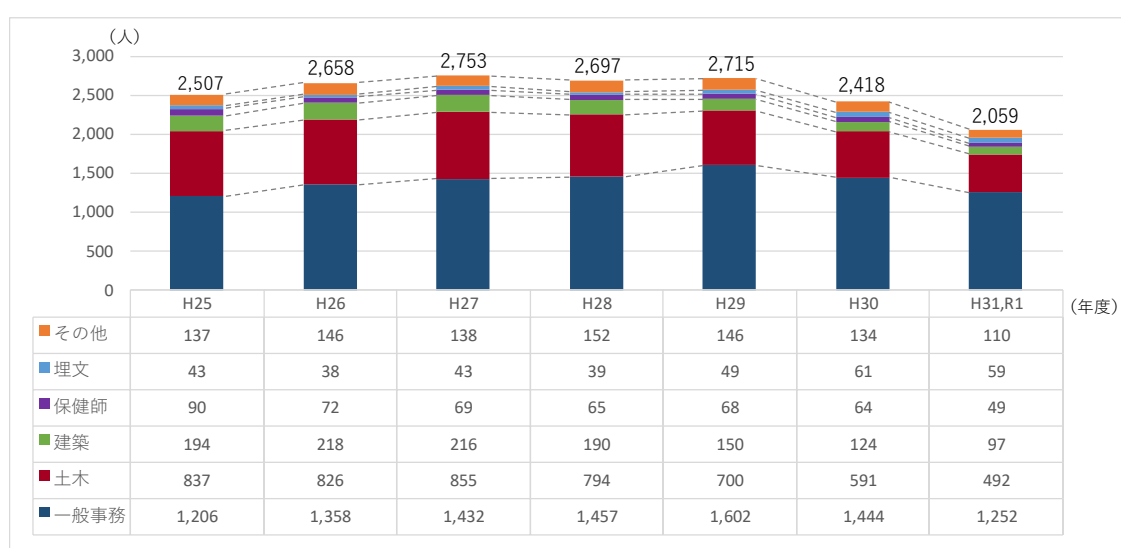
出所：福島県「令和元年度東日本大震災に関連し必要とされる職員の派遣等状況【市町村別】」ほか各年度。（各年度3月1日時点）

③職種別必要人数の推移

平成31年度の被災3県の状況¹¹では、必要人数が全体で2,059人のうち必要な職種で最も割合が大きいのは一般事務で1,252人（全体の60.8%）である。続いて技術系職種である土木、建築の割合が大きく、土木492人（全体の23.9%）、建築97人（全体の4.7%）が必要となっている。

この他の必要人数は、埋蔵文化財が59人（全体の2.9%）、保健師が49人（全体の2.4%）である。

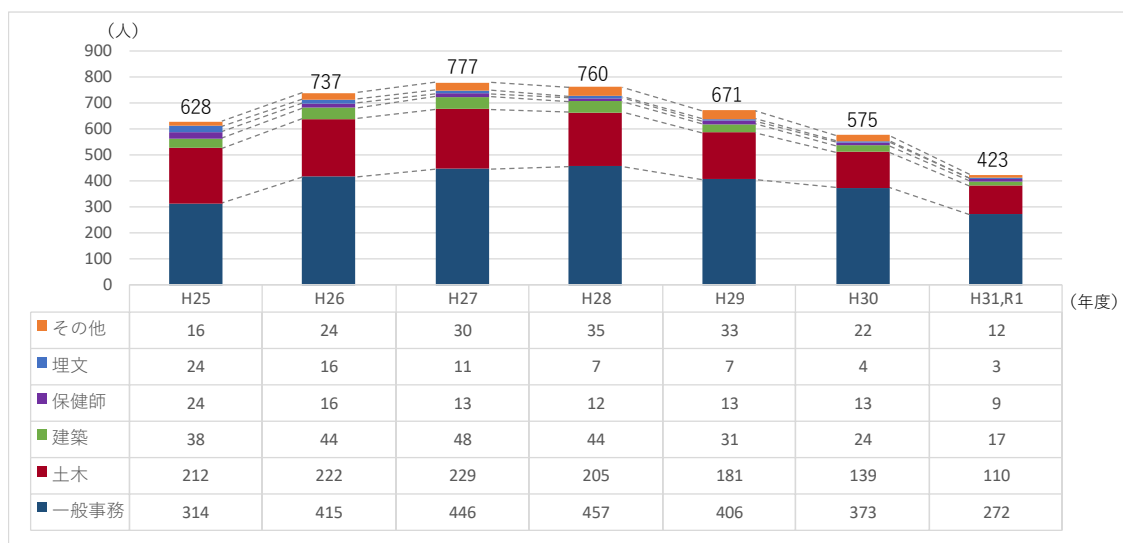
図表 16 応援職員の職種別必要人数の推移（被災3県合計）



岩手県では、平成31年度の必要な職種の合計423人、うち一般事務が272人（64.3%）、次いで技術系職種の土木が110人（26.0%）であり、この2種類の職種を合計すると全体の90%超を占める（図表17）。

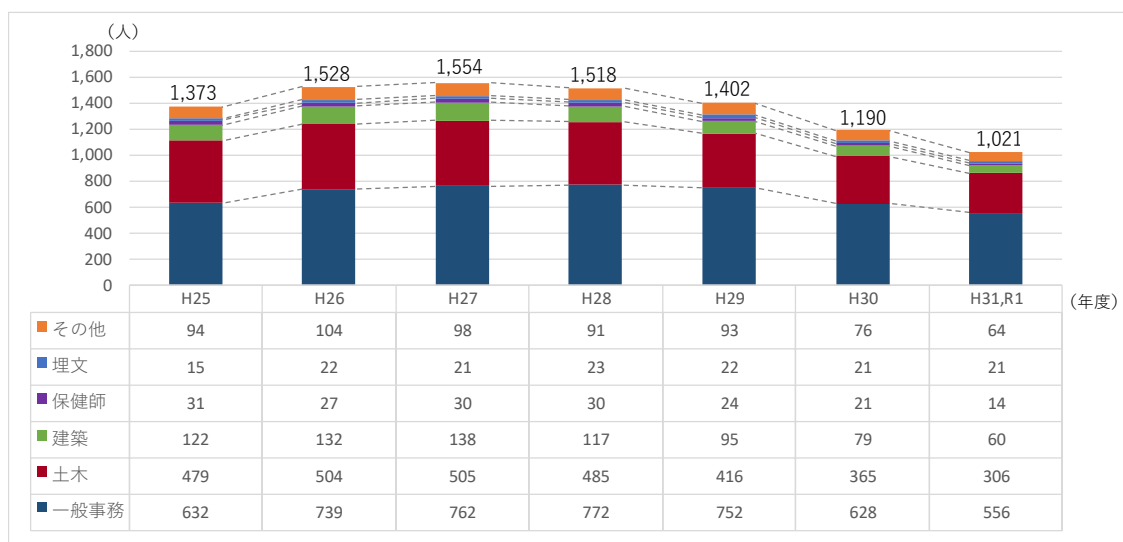
¹¹ 岩手県「2019年度被災市町村人材確保状況（東日本大震災津波関係）」ほか各年度、宮城県「令和元年度沿岸13市町職員不足状況」ほか各年度、福島県「令和元年度東日本大震災に関連し必要とされる職員の派遣等状況【市町村別】」ほか各年度。（各年度3月1日時点）

図表 17 応援職員の職種別必要人数の推移（岩手県）



宮城県では、平成31年度の必要な職種の合計は1,021人、うち一般事務で556人(54.5%)、次いで技術系職種である土木が306人(30.0%)であり、この2種類の職種を合計すると全体の84.5%を占める(図表18)。

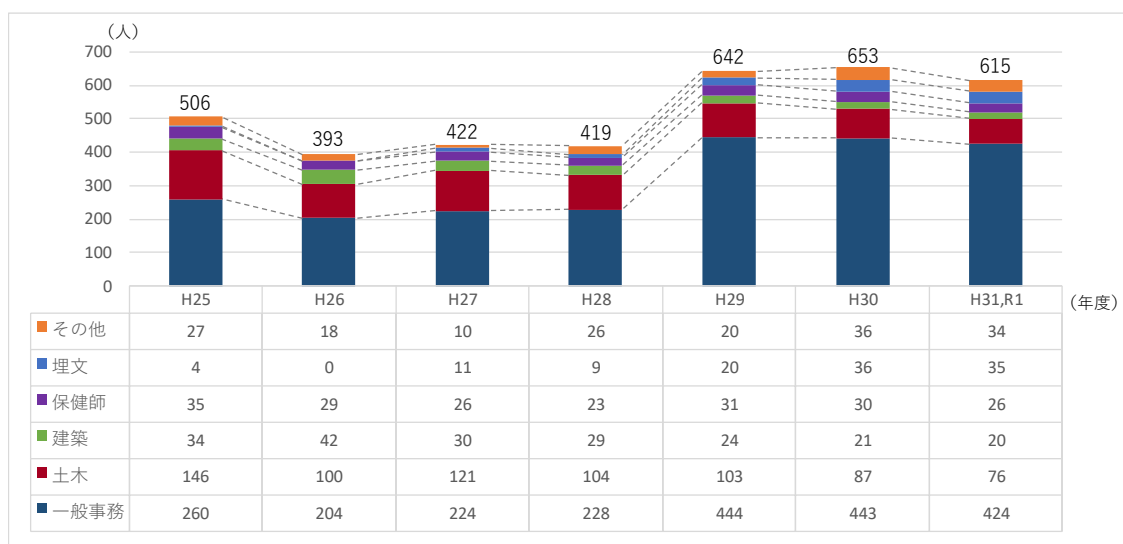
図表 18 応援職員の職種別必要人数の推移（宮城県）



第1章 背景

福島県では、平成31年度の必要な職種の合計が615人、うち一般事務が424人(69.0%)、次いで技術系職種である土木が76人(12.4%)であり、この2種類の職種を合計すると全体の81.4%を占める(図表19)。

図表19 応援職員の職種別必要人数の推移(福島県)



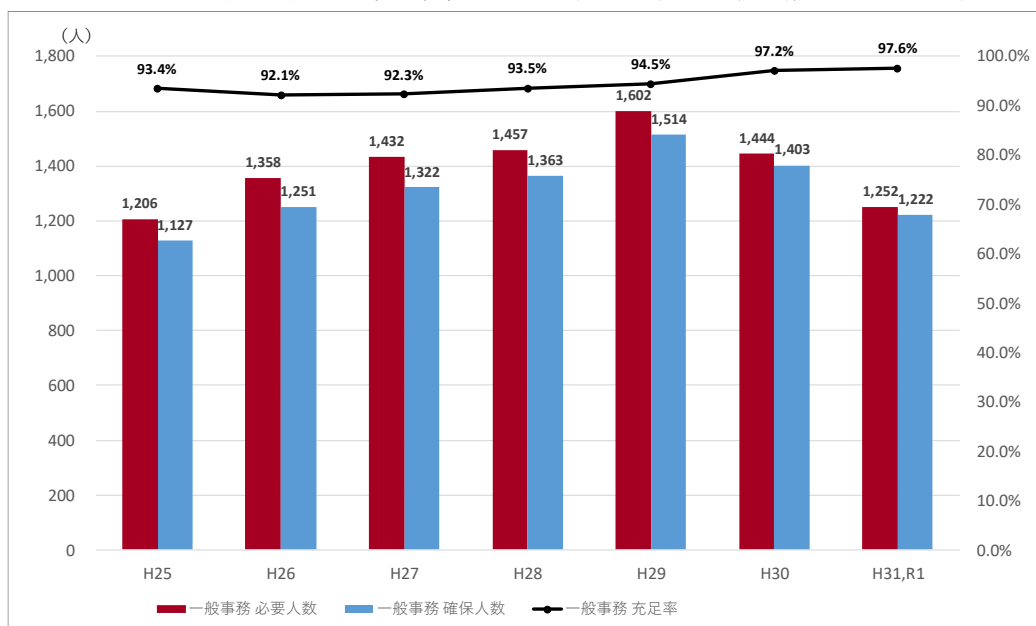
④主な職種の傾向(一般事務)

図表16に示した被災3県の平成31年度における必要な応援職員について、職種別に見ると最も割合が大きいの是一般事務で60.8%である。

一般事務について必要人数が最も多いのは平成29年度の1,602人であり、確保人数は1,514人(充足率94.5%)であった。平成31年度においては必要人数1,252人、確保人数1,222人(充足率97.6%)である(図表20)。

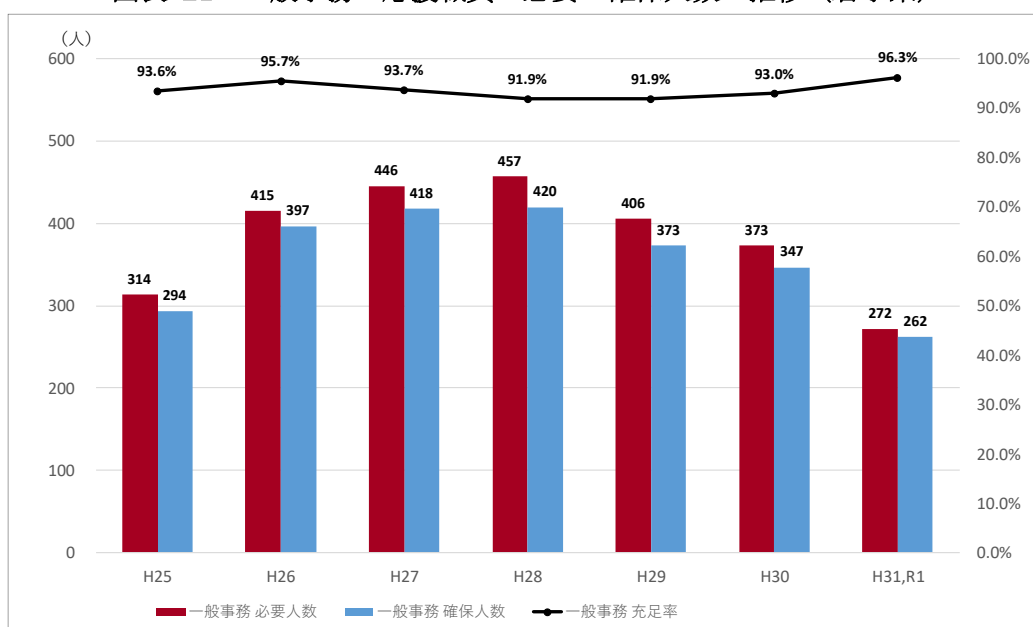
また、復旧・復興の前期においては、用地職員に対するニーズが高かった一方、被災者への宅地引渡など復旧・復興の進んだ後期においては、固定資産税等の実務を経験した税務職員へのニーズが高くなっている。

図表 20 一般事務の応援職員の必要・確保人数の推移（被災3県合計）



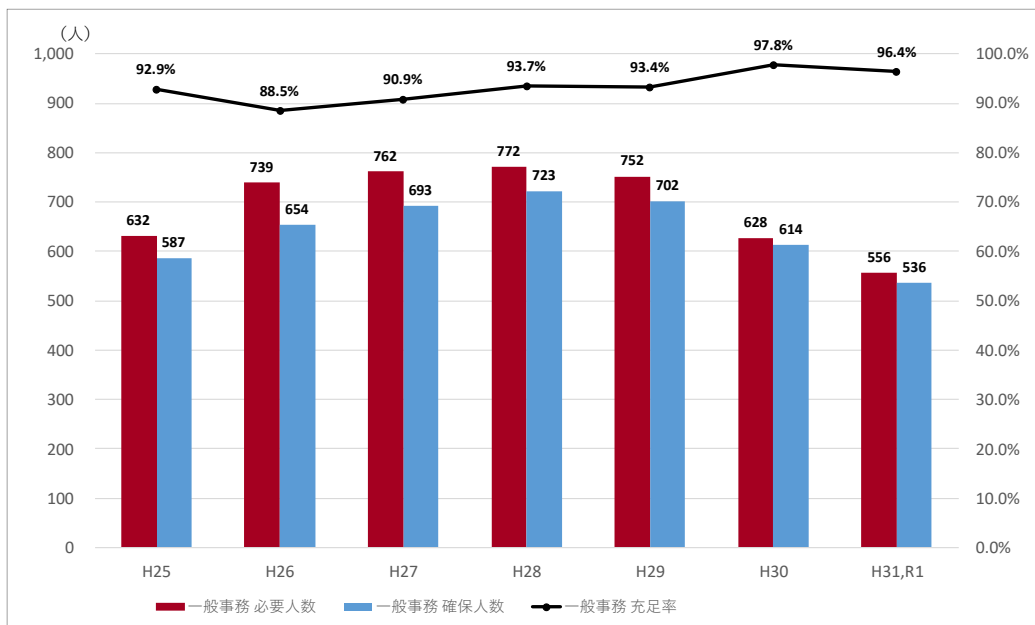
岩手県では、一般事務の必要人数が最も多いのが平成 28 年度の 457 人であり確保数が 420 人（充足率 91.9%）となっている。平成 31 年度においては必要人数 272 人、確保人数 262 人（充足率 96.3%）である（図表 21）。

図表 21 一般事務の応援職員の必要・確保人数の推移（岩手県）



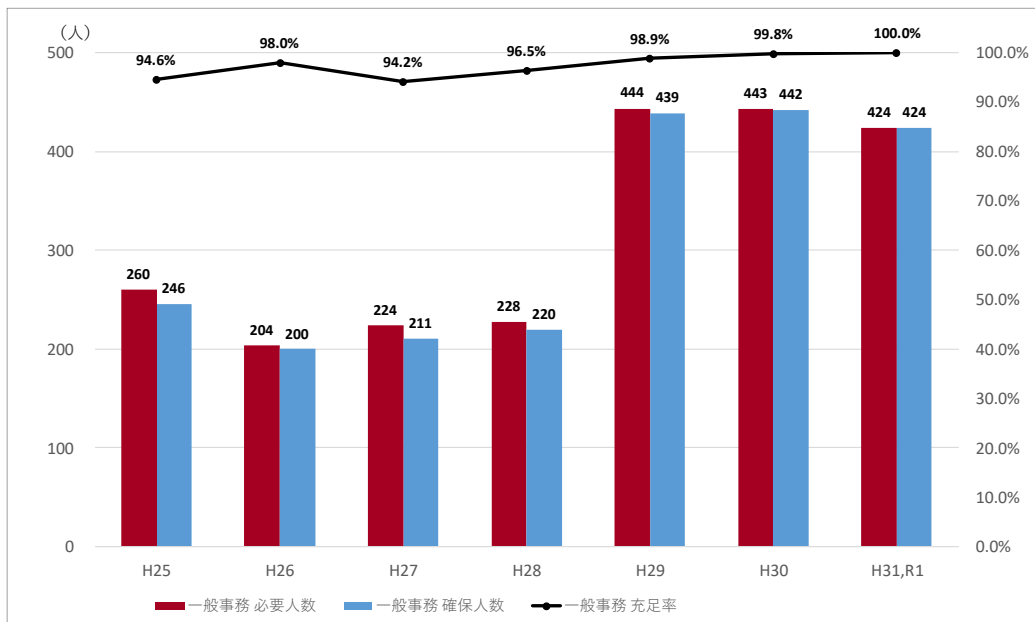
宮城県では、一般事務の必要人数が最も多いのが平成 28 年度の 772 人であり確保数が 723 人（充足率 93.7%）となっている。平成 31 年度においては必要人数 556 人、確保人数 536 人（充足率 96.4%）である（図表 22）。

図表 22 一般事務の応援職員の必要・確保人数の推移（宮城県）



福島県では、一般事務の必要人数が最も多いのが平成 29 年度の 444 人であり確保数が 439 人（充足率 98.9%）となっている。平成 31 年度においては必要人数 424 人、確保人数 424 人（充足率 100.0%）である（図表 23）。

図表 23 一般事務の応援職員の必要・確保人数の推移（福島県）



⑤主な職種の傾向（土木・建築）

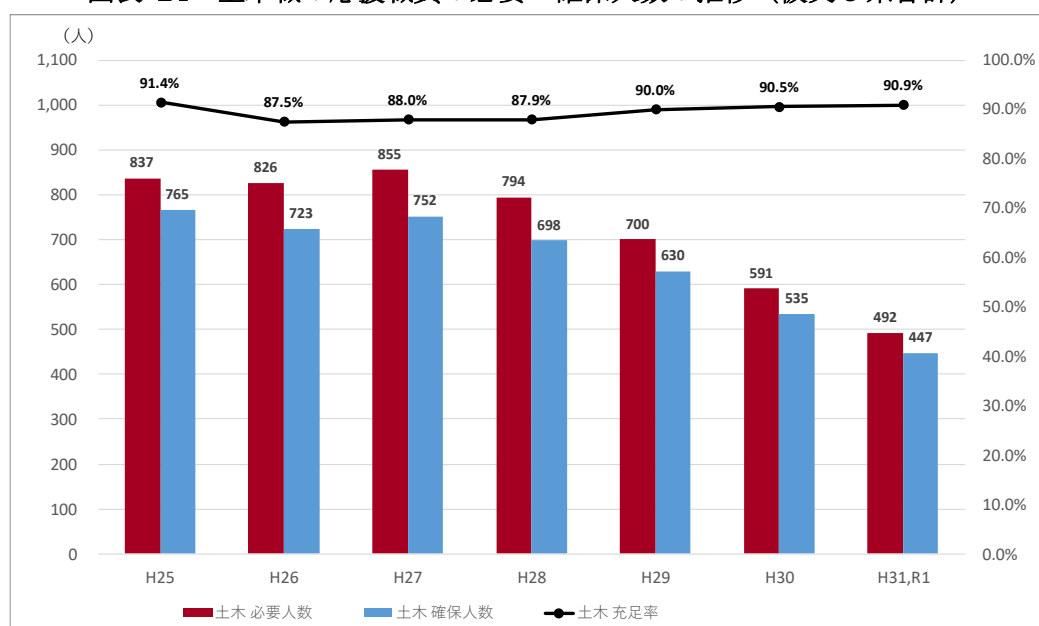
図表 16 に示した被災 3 県の平成 31 年度における必要な応援職員について、技術系職種では土木が 23.9%、建築が 4.7%であり、技術系職種の中では土木職が特に多く求められている。

土木職について必要人数が最も多いのは平成 27 年度の 855 人であり、確保人数は 752 人（充足率 88.0%）であった。平成 31 年度においては必要人数 492 人、確保人数 447 人（充足率 90.9%）である（図表 24）。

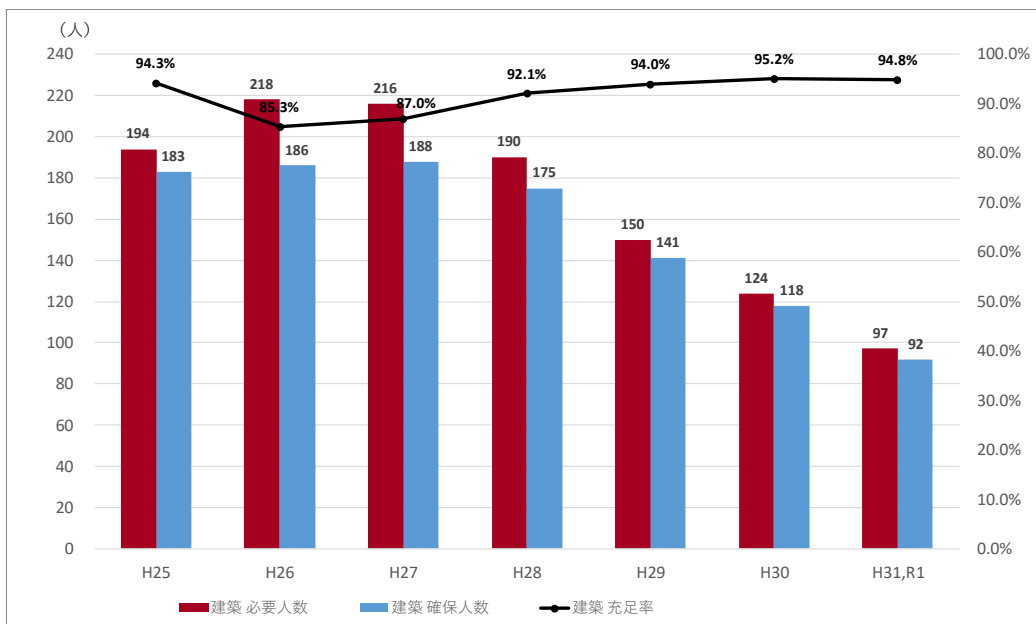
また、復旧・復興の前期においては、土地区画整理事業、防災集団移転促進事業等の工事施工を担う現場監督型の応援職員に対するニーズが高く、自治体の土木職員の他、復興庁スキーム等を通じ、民間の土木職 OB も活躍した。

一方、復旧・復興の進んだ後期においては、事業量の減少により土木職の必要数そのものは大きく減少したものの、土木職のニーズが現場監督型から行政実務型へとシフトしたことにより、民間の土木職 OB が被災市町村のニーズに合わないミスマッチが一部で起こった。現在、自治体等の土木職は全国で災害が発生する中、ニーズは高いものの、全国的に不足しており、被災 3 県においても全国の自治体等に働きかけを行いつつ、自らも任期付職員の募集を行い、行政経験のある土木職の確保に取り組んでいる。

図表 24 土木職の応援職員の必要・確保人数の推移（被災 3 県合計）

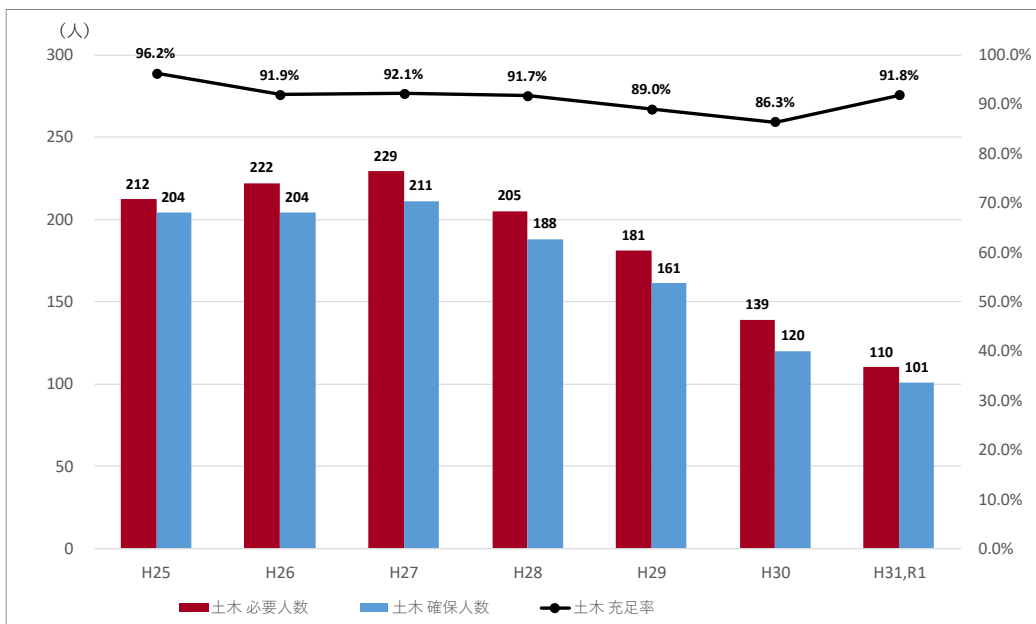


図表 25 建築職の応援職員の必要・確保人数の推移（被災3県合計）

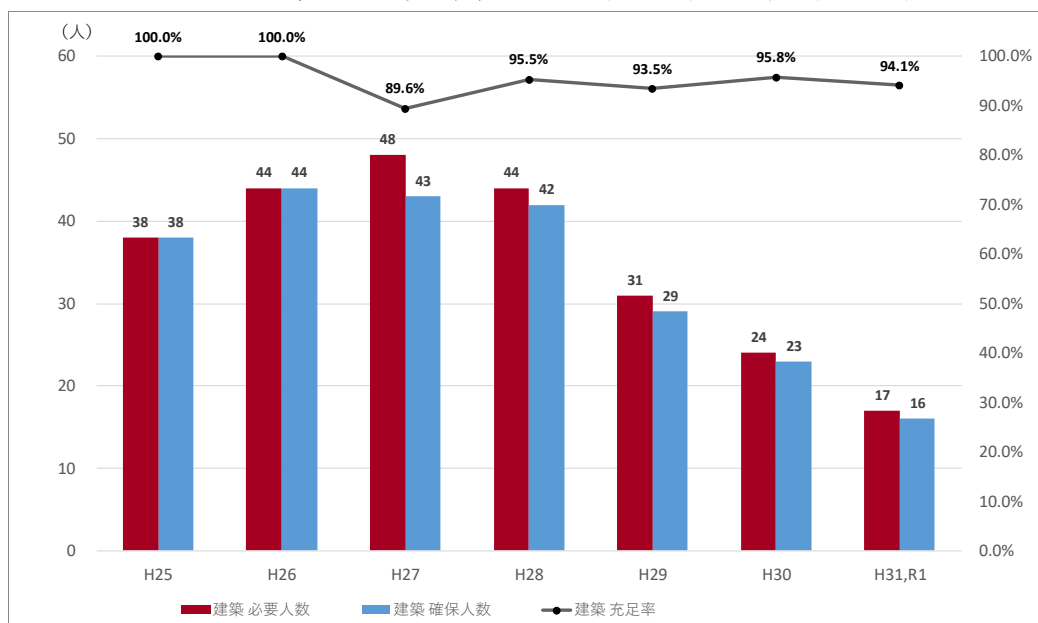


岩手県では、土木職の必要人数が最も多いのは平成 27 年度の 229 人であり、確保人数は 211 人（充足率 92.1%）であった。平成 31 年度においては必要人数 110 人、確保人数 101 人（充足率 91.8%）である（図表 26）。

図表 26 土木職の応援職員の必要・確保人数の推移（岩手県）

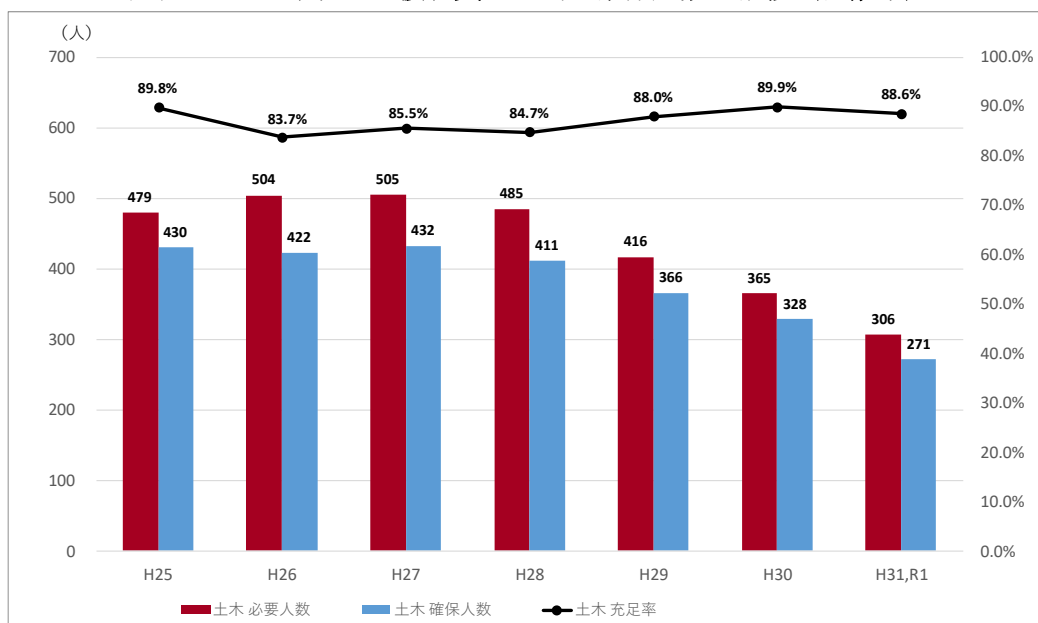


図表 27 建築職の応援職員の必要・確保人数の推移（岩手県）

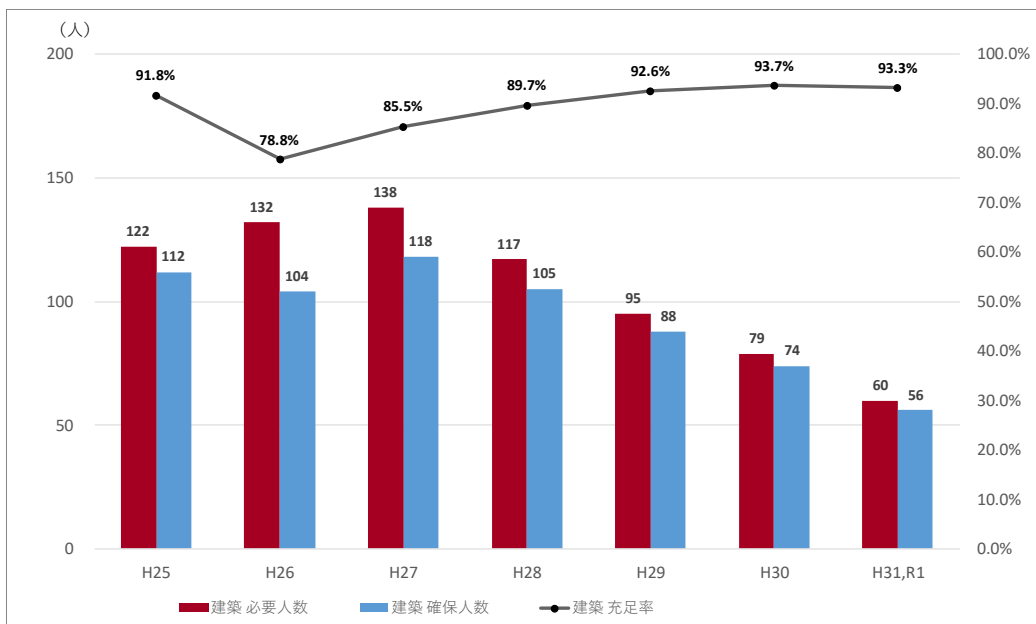


宮城県では、土木職の必要人数が最も多いのは平成 27 年度の 505 人であり、確保人数は 432 人（充足率 85.5%）であった。平成 31 年度においては必要人数 306 人、確保人数 271 人（充足率 88.6%）である（図表 28）。

図表 28 土木職の応援職員の必要・確保人数の推移（宮城県）

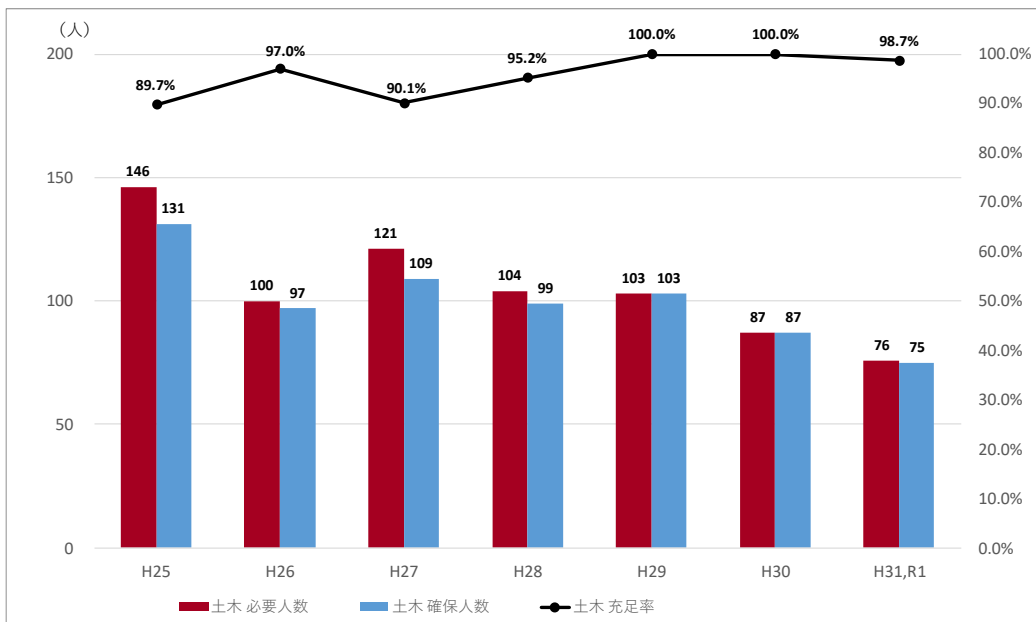


図表 29 建築職の応援職員の必要・確保人数の推移（宮城県）

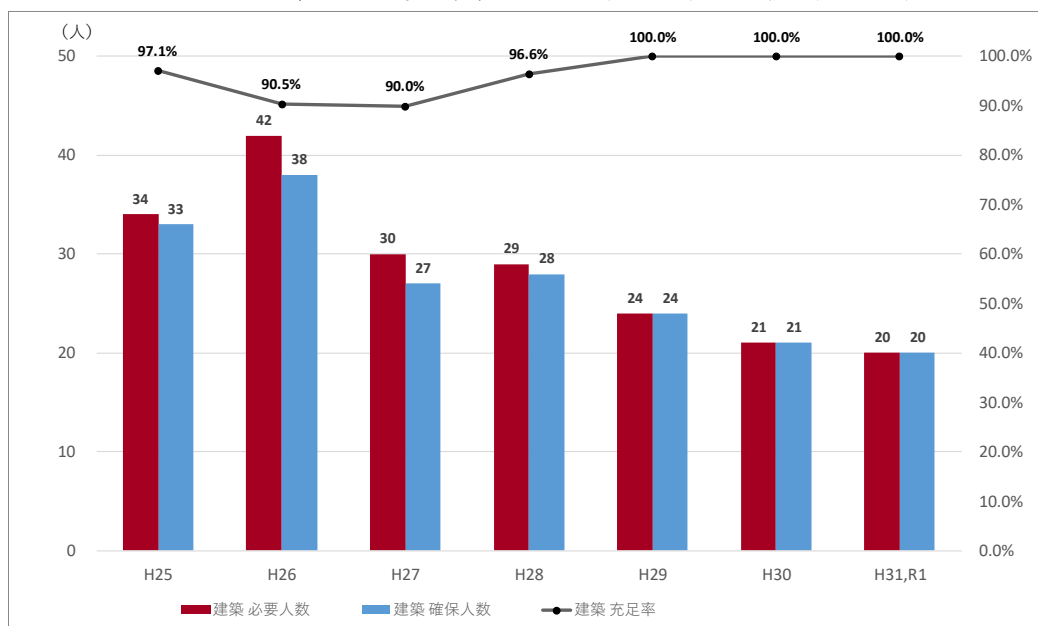


福島県では、土木職の必要人数が最も多いのは平成 25 年度の 146 人であり、確保人数は 131 人（充足率 89.7%）であった。平成 31 年度においては必要人数 76 人、確保人数 75 人（充足率 98.7%）である（図表 30）。

図表 30 土木職の応援職員の必要・確保人数の推移（福島県）



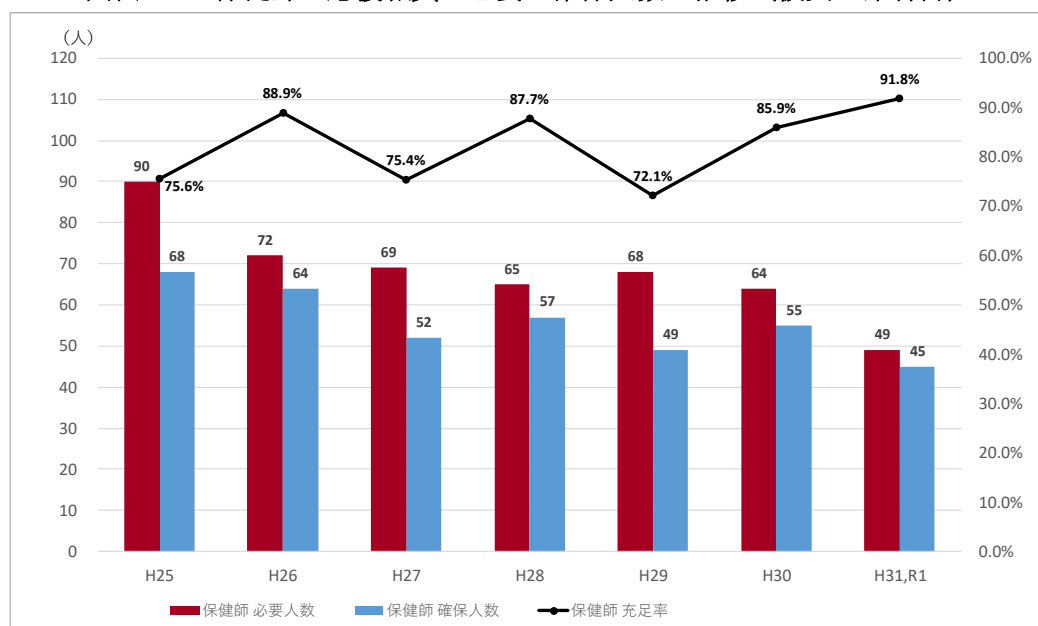
図表 31 建築職の応援職員の必要・確保人数の推移（福島県）



⑥職種別の傾向（保健師）

被災3県において、保健師の必要人数が最も多いのは平成25年度の90人であり、確保人数は68人（充足率75.6%）であった。平成31年度においては必要人数49人、確保人数45人（充足率91.8%）である。（図表32）。

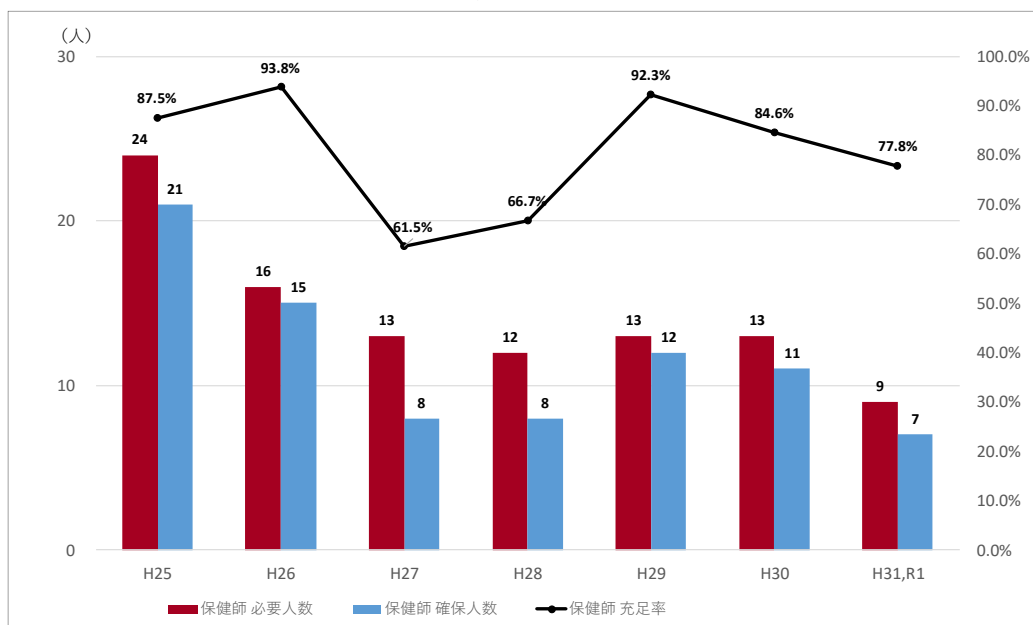
図表 32 保健師の応援職員の必要・確保人数の推移（被災3県合計）



第1章 背景

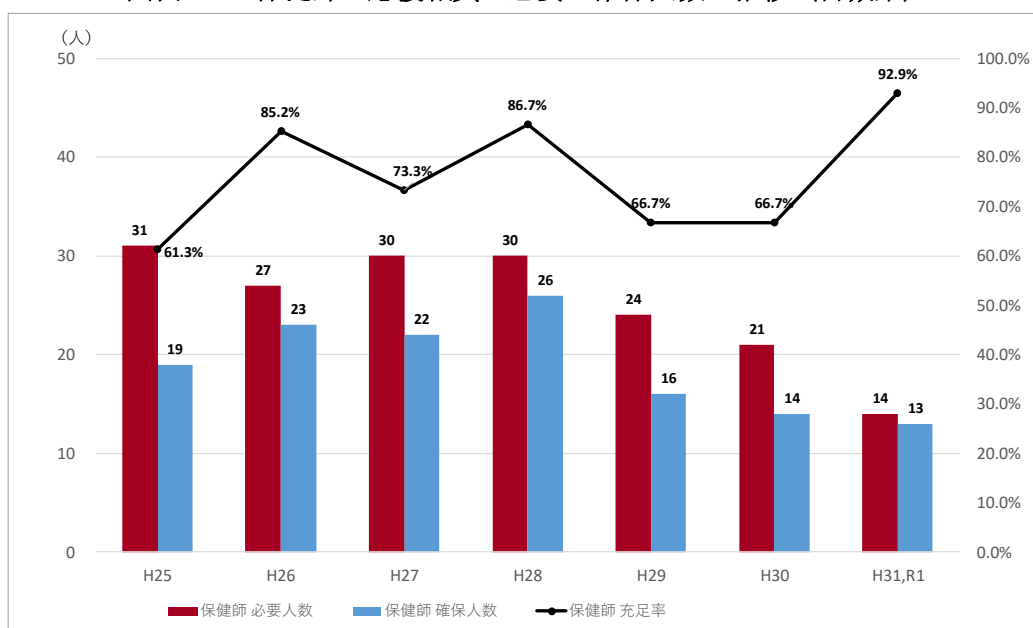
岩手県では、保健師の必要人数が最も多いのは平成25年度の24人、確保人数は21人（充足率87.5%）であった。平成31年度においては必要人数9人、確保人数7人（充足率77.8%）である（図表33）。

図表33 保健師の応援職員の必要・確保人数の推移（岩手県）



宮城県では、保健師の必要人数が最も多いのは平成25年度の31人、確保人数は19人（充足率61.3%）であり、その後平成28年度までは必要人数が30人前後で推移している。平成31年度においては必要人数14人、確保人数13人（充足率92.9%）である（図表34）。

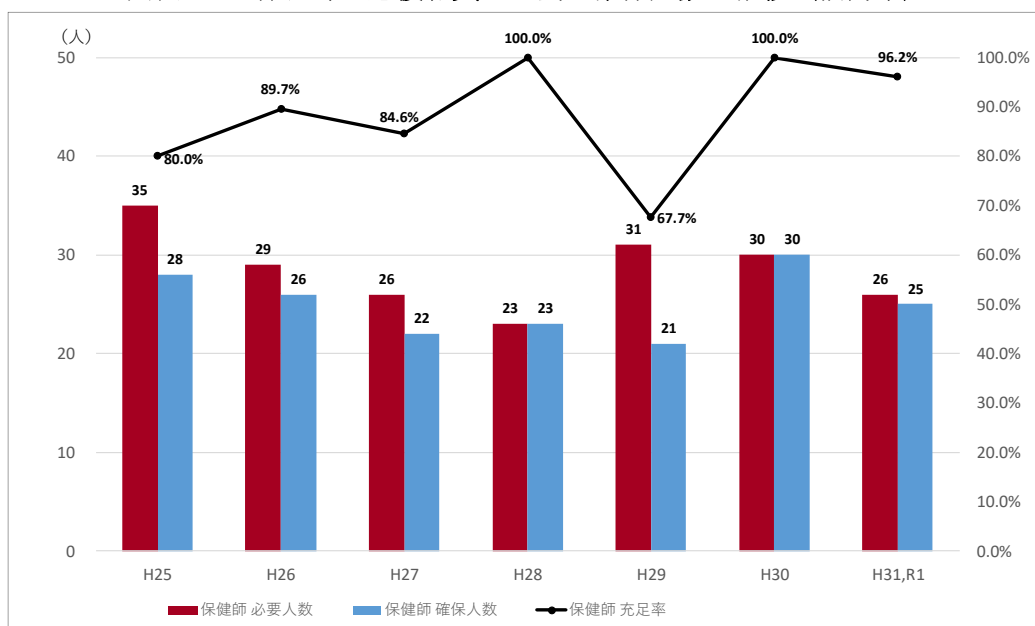
図表34 保健師の応援職員の必要・確保人数の推移（宮城県）



福島県は、他県と比べ、原子力災害により避難中の住民がいる影響等により保健師を求める割合が高い（平成31、令和元年度で岩手県9人（2.1%）、宮城県14人（1.4%）、福島県26人（4.2%））。

保健師の必要人数が最も多いのは平成25年度の35人、確保人数は28人（充足率80.0%）であった。平成31年度においては必要人数26人、確保人数25人（充足率96.2%）である（図表35）。

図表 35 保健師の応援職員の必要・確保人数の推移（福島県）



第2章 調査概要

(1) 調査の目的

東日本大震災からの復旧・復興に関し、応援職員の派遣を受けている派遣先の被災市町村（以下、「派遣先自治体」という。）の人的支援のニーズを把握するための調査を行い、合わせて全国各地から派遣先自治体に派遣されている現役の応援職員の実態を把握するための調査を行う。

更に派遣元自治体に対して被災自治体に職員を派遣するための取組や派遣中の応援職員に対する支援状況の実情を把握するための調査を行う。

これらの調査結果から東日本大震災からの復旧・復興の支援に従事している応援職員の確保・運用に関するこれまでの成果、今後の課題や教訓等を取りまとめることを目的とする。

(2) 調査の実施方針

本調査においては、派遣先自治体及び派遣元自治体のそれぞれにおける人的支援に関する業務、取組等を把握するとともに、派遣先自治体に派遣されている現役の応援職員にも聞き取り調査を行い、その実態を把握することを方針とする。

そのため、応援職員の派遣について「派遣準備」「派遣中」「派遣終了後」の3段階に分割し、更に「派遣準備」を「候補者選考段階」と「候補者決定後」に分け、それぞれの調査対象者における作業項目の相関に着目して調査項目を設定する。

図表 36 ヒアリング調査項目の概要

	派遣準備		派遣中	派遣終了後
	候補者選考段階	候補者決定後		
被災自治体	<ul style="list-style-type: none"> 必要応援職員数を把握する手段・方法 応援職員を確保するためのスキーム 派遣元自治体への対応 	<ul style="list-style-type: none"> 応援職員の受入で苦労している点 応援職員への支援 応援職員の受入での工夫・課題・教訓 	<ul style="list-style-type: none"> 応援職員へのケア状況 派遣元自治体との連絡状況 	
応援職員	<ul style="list-style-type: none"> 応援職員となった経緯 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣されるまで不安に感じていた点 派遣されるまでの期間における準備状況 赴任に関する支援内容 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣先での配属・業務内容 生活面で苦労している点 派遣元自治体との連絡状況 派遣先自治体からのケア状況 派遣先自治体の評価 	<ul style="list-style-type: none"> 応援職員の経験の活かし方 経験を活かすための課題
派遣元自治体	<ul style="list-style-type: none"> 応援職員を確保する手段・方法 応援職員を派遣するスキーム 応援職員を確保するスケジュール 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣する職員へのケア状況 派遣する職員への支援内容（制度） 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣中の応援職員との連絡状況 帰庁報告の頻度・回数（制度） 派遣先の自治体との連絡状況 派遣中の応援職員へのケア状況 派遣期間終了後の配属の決め方 	<ul style="list-style-type: none"> 応援職員の経験の活かし方 次回以降の派遣への準備

※赤文字：他の調査対象者からの回答と比較を行う項目

(3) 調査対象となる派遣先自治体の選定

①派遣先自治体

東日本大震災の発生により被災地に認定された3県（岩手県、宮城県、福島県）の市町村を対象とし、以下の要件にて調査対象を選定した。

なお、これらの派遣先自治体に対し、本調査に協力頂ける応援職員の選定を依頼した。

図表 37 調査対象の要件（派遣先自治体）

① 東日本大震災の被災市町村のうち、現在も中長期の職員派遣等の支援を受けている自治体であること。現職で応援職員を受け入れている場合は、同時に調査ができること。
② 人的支援に係る施策の効果・課題を同条件で把握する観点から、調査対象自治体は津波・地震被災地域の自治体とし、かつ復興が一定以上進展している自治体とする。（応援職員の必要数が減少している、他自治体への災害時支援の実施等で判断）
③ 本調査への協力が得られる自治体であること。

図表 38 調査対象（派遣先自治体）

県	調査対象市町
岩手県（3市町）	大船渡市、大槌町、岩泉町
宮城県（4市町）	塩竈市、名取市、東松島市、松島町
福島県（1町）	新地町*

※福島県新地町は、書面での調査回答

②派遣元自治体

本調査の目的である応援職員の確保・運用に関する課題、教訓等を取りまとめるためには、派遣先自治体に加え、派遣元自治体にも調査を行うことが必要と考え、以下の要件にて派遣元自治体の調査対象を選定した。

図表 39 調査対象の要件（派遣元自治体）

① ヒアリング調査対象の派遣先自治体に職員（一般事務、技術系職種）を中長期派遣していること。
② 災害等を経験した自治体又は将来の大規模災害（首都直下地震、南海トラフ地震等）が危惧される地域の自治体であること。 ※応援職員の派遣により得られた教訓等を得る観点による要件
③ 本調査への協力が得られる自治体であること。

図表 40 調査対象（派遣元自治体）

想定される大規模災害等	派遣元自治体名	派遣先自治体名
首都直下地震	東京都千代田区	岩手県大槌町
	東京都立川市	岩手県大槌町
	神奈川県相模原市	岩手県大船渡市
南海トラフ地震	静岡県	岩手県大槌町
	兵庫県	宮城県塩竈市
	兵庫県神戸市	宮城県名取市
西日本豪雨	岡山県倉敷市	宮城県塩竈市
	広島県広島市	宮城県名取市

※兵庫県神戸市、岡山県倉敷市は、書面での調査回答

※西日本豪雨は、令和元年度房総半島台風（台風15号）、令和元年度東日本台風（台風19号）により被害が発生した被災自治体に対して応援職員が派遣されている状況から追加した。

※想定される大規模災害による被害が予測される都府県は内閣府防災から公表されている報告書のデータ（図表41、図表42）を参考とした。

図表 41 首都直下地震の避難者予測（冬夕方18時発生 震源東京湾北部）

都・県	発災後1日の避難者数の予測（人）	
	（関東大震災級）風速15m/s	（阪神淡路大震災級）風速3m/s
茨城県	約57,000	約57,000
栃木県	—	—
群馬県	約300	約300
埼玉県	約1,000,000	約900,000
千葉県	約1,300,000	約1,200,000
東京都	約3,100,000	約2,500,000
神奈川県	約1,500,000	約1,400,000

出典：「首都直下地震の被害想定と避難者・帰宅困難者対策の概要について」（内閣府防災 2013.12）

図表 42 南海トラフ地震の避難者予測

被害が大きい地域予測	府・県	発災後1日の避難者数の予測（人）	
		冬夕方、平均8m/s	冬深夜、平均風速
東海地方	静岡県	約900,000	約850,000
	愛知県	約1,300,000	約540,000
	三重県	約560,000	約350,000
近畿地方	大阪府	約1,200,000	約190,000
	兵庫県	約240,000	約130,000
	和歌山県	約450,000	約350,000
四国地方	徳島県	約340,000	約260,000
	愛媛県	約390,000	約110,000
	高知県	約510,000	約410,000
九州地方	大分県	約140,000	約130,000
	宮崎県	約310,000	約230,000
	鹿児島県	約32,000	約31,000

※津波被害が予測される海に面している府県を抜粋

※被害予測は被害が大きい地域を4パターンあり、表内はその最大数を記載

出典：「南海トラフ巨大地震の被害想定について（第二次報告）」（内閣府防災 2013.3）

(4) 調査項目

本調査では、派遣先自治体と派遣元自治体の他、現役の応援職員にも調査を行うため、それぞれの調査結果を比較できるように調査項目を設定した。

※各調査対象者への調査項目は、参考資料を参照

①派遣準備

派遣準備の期間は、応援職員の候補者を選考する段階と候補者決定後の段階に区分され、選考段階では派遣元自治体が行っている応援職員の選考方法、候補者決定後では職員へのケアや支援の内容を調査した。

準備期間における調査の観点は、応援職員を確保するための手段・方法と応援職員の候補者が決定した後の作業内容及び支援の内容を把握することである。

図表 43 派遣準備に係る調査項目

調査項目	調査対象者		
	派遣先自治体	応援職員	派遣元自治体
候補者選考段階			
必要な応援職員数を把握する手段・方法	○		
応援職員を確保するためのスキーム	○		
応援職員を派遣するためのスキーム			○
応援職員を確保する手段・方法			○
応援職員となった経緯		○	
応援職員を派遣するスケジュール	○		○
候補者決定後			
応援職員の受入で苦勞している点	○		
派遣前に不安を感じていたこと、事前の準備		○	
応援職員のケア状況			○
応援職員への支援内容	○		
赴任に関する支援内容		○	
応援職員への支援制度			○

○：他の調査対象者への調査結果との比較を行う項目

②派遣中

応援職員が派遣されている期間の派遣先自治体における復興に係る業務内容や生活の状況、相互に行われている連絡の状況を調査した。

第2章 調査概要

この期間における調査の観点は、派遣先自治体、派遣元自治体、応援職員の間での連絡状況と応援職員の業務や生活に関する状況を把握することである。

図表 44 派遣中に係る調査項目

調査項目	調査対象者		
	派遣先自治体	応援職員	派遣元自治体
派遣先での配属・業務内容		○	
生活面で苦勞している点		○	
派遣中の応援職員へのケア状況	○	○	○
派遣元自治体との連絡状況	○	○	
現役の応援職員との連絡状況			○
派遣先自治体との連絡状況			○
帰庁報告の頻度・回数		○	○
派遣先自治体への評価		○	
応援職員の派遣期間終了後の配属の決め方			○

□：他の調査対象者への調査結果との比較を行う項目

③派遣終了後

応援職員の派遣元自治体への復帰後、同職員の被災地での経験を派遣元自治体や、本人がどのように生かしているかを調査した。

図表 45 派遣終了後に係る調査項目

調査項目	調査対象者		
	派遣先自治体	応援職員	派遣元自治体
応援職員の経験の活かし方		○	○
経験を活かすための課題		○	

□：他の調査対象者への調査結果との比較を行う項目

(5) ヒアリング実施方法及び実施期間

本調査では、調査対象の派遣先自治体(4市4町)及び派遣元自治体(2県1特別区5市)に対し、事前に調査項目を提示した上で往訪による聞き取り調査を行うこととした。

但し、先方の業務上の都合により福島県新地町、兵庫県神戸市、岡山県倉敷市については、書面による調査項目への回答で代替とした。

往訪による聞き取り調査の実施日時は以下に示すとおりである。

図表 46 往訪による聞き取り調査日程

区分	県・市区町村等	実施日
派遣先自治体	岩手県大船渡市	令和1年11月27日(水)
	岩手県大槌町	令和1年11月28日(木)
	岩手県岩泉町	令和1年11月28日(木)
	宮城県松島町	令和1年11月29日(金)
	宮城県名取市	令和1年12月19日(木)
	宮城県東松島市	令和1年12月19日(木)
	宮城県塩竈市	令和1年12月20日(金)
派遣元自治体	神奈川県相模原市	令和2年1月10日(金)
	東京都立川市	令和2年1月10日(金)
	静岡県	令和2年1月16日(木)
	兵庫県	令和2年1月20日(月)
	関西広域連合(兵庫県)	令和2年1月20日(月)
	広島県広島市	令和2年1月21日(火)
	東京都千代田区	令和2年1月23日(木)

第3章 応援職員に関するヒアリング調査の結果

第1節 派遣先自治体における取組

派遣先自治体へのヒアリングを通じ、応援職員を確保し、プロパー職員と応援職員がともに働く職場において業務を円滑に進めるために行っている工夫について把握した。

(1) 応援職員を確保するための取組

派遣先自治体においては、全国の自治体へ職員の派遣を要請し応援職員を受け入れる他、自らも任期付職員やプロパー職員を採用すべく、以下の取組を実施している。

- 応援職員数を維持するために、首長が派遣元自治体を訪問し、継続的な支援を依頼するケースや、新たに災害時応援協定を締結する 等
- 任期付職員を確保するために、首都圏での合同採用説明会の開催や、任期満了予定の任期付職員の情報の被災自治体間での共有、公務員OB等への働きかけ 等
- プロパー職員の募集に当たり、民間企業との併願がしやすいよう、民間企業が採用試験に使用しているSPIの活用や、年齢制限の緩和により募集人数を増やそうとしている自治体もあった。

なお、必要な応援職員数の算出に関し派遣先自治体では、主に人事担当課が各課室に対しヒアリングを行い把握していたが、必要人数の精査については、課室が求める人数が妥当なのかを精査している自治体と、特に精査はしていないと思われる自治体が見られた。

(2) 業務を円滑に進めるための取組

- 円滑に引き継ぐため、異動の内示を3月15日に早めている
- 応援職員間での業務の引継ぎが十分ではないとの意見から、年度末に各課に対して引継書の作成や複数の職員による情報の共有を指示している
- 応援職員のメンタルヘルスケアのため、県の研修会への参加を促している
- 応援職員が職場や地元で早く慣れるよう、総務課や応援職員の所属課、プロパー職員や応援職員の有志が定期的に懇親会を開催したり、地元のイベント・祭りへの参加を促している

第2節 派遣元自治体における取組

(1) 派遣者を確保するための取組

派遣元自治体へのヒアリングを通じ、多くの自治体が継続的に応援職員を派遣するために、異動希望調査を活用していることを把握した。

この他、興味深い取組として、応援職員を庁内で公募している自治体も複数あり、公募の時期に合わせて応援職員経験者による報告会を開催し、広く職員に対し被災地での業務等を周知している例があった。

参考事例1

応援職員を公募により確保している事例（自治体A）

自治体Aでは、毎年10月に庁内職員向けに応援職員の公募を実施しており、応募要領に勤務する被災自治体名、現地での業務内容、募集人数、派遣中の処遇等を明示し、選定結果を庁内に公表する方式をとっている。

公募結果を庁内に公表することにより、通常の人事異動よりも早期に派遣予定者が決定し、派遣先自治体の庶務担当者や前任者と正式に連絡をとることができ、かつ、赴任前の準備等に対し、所属する課室の理解・協力が得やすいメリットがある。

【公募のスケジュール例】

- 10月：公募開始
- 11月：候補者選定
- 12月：結果の公表（複数応募者の場合）、本人及び所属する課室への通知
- 3月：正式内示

（2）派遣中の取組

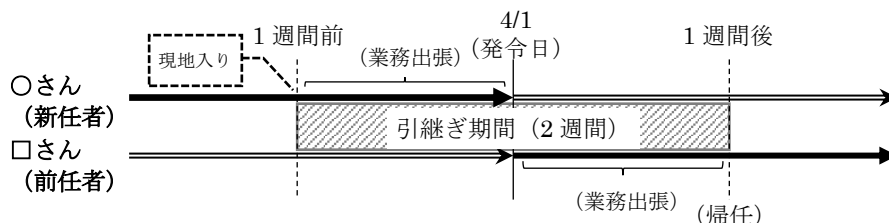
継続的に応援職員を派遣している派遣元自治体の中には、前任者との業務の引継ぎを円滑に行うため、新任者を発令日の1週間前に現地入りさせ、前任者の帰任を1週間延ばす（計2週間の引継ぎ期間を確保する）工夫をしている例があった。

参考事例2

業務の引継ぎ期間を確保するために赴任及び帰任の日程を調整している事例（自治体B）

自治体Bでは、新任の応援職員が派遣先で行う業務の引継ぎ期間を確保するために、発令日の1週間前に現地入りさせ、前任者には発令後、業務出張の扱いで1週間現地に滞在させることで、2週間の引継ぎ期間を確保している。また、帰任者の配属先の課室長に対しては、人事課から着任が遅れる事情を事前に説明し、理解を得るようにしている。

【赴任及び帰任期間の調整イメージ】



派遣中の応援職員へのケアに関して、派遣元自治体は、派遣先自治体と派遣中の職員による帰庁報告を可能とする協定を締結し、帰庁報告の際には所属課室が業務の状況、人事担当者が派遣先での生活状況を聞く機会を設ける他、希望者には行政保健師との面談の機会を設けていることを把握した。

第3章 応援職員に関するヒアリング調査の結果

また、人事担当者は応援職員から毎月報告を受ける勤務時間等の情報から超過勤務が多くなっていることを把握した場合には、派遣先の人事課に状況を確認したり、庁内の健康管理担当者や行政保健師に連絡し、応援職員の帰庁報告時に面談を行うことを促している。その他、派遣中も庁内の情報等をメールや郵送で伝達することで派遣元自治体とのつながりが途切れないように配慮している自治体もあった。

(3) 応援職員の知見の活用

派遣期間を終えた応援職員の経験を活用する方法として、庁内での新人研修や中堅職員研修の場や派遣中の経験を報告する会を催すことでノウハウを共有し、また、発表内容を庁内イントラネットに掲示している例や、一般公開の報告会を開催している例があった(図表47は、兵庫県が一般公開により開催している報告会)。

図表 47 被災地派遣職員等活動報告会の案内(兵庫県主催)

参加者募集

被災地派遣職員等活動報告会

～東日本大震災、熊本地震、平成30年7月豪雨被災地の現場から～

参加費 無料

平成30年度に東日本大震災等の被災地に派遣された職員4名(県2名・市町2名)と受入自治体職員3名(東日本1名・岡山1名)から、支援業務を通して得た経験と教訓などを報告します。

プログラム

16:00～16:10 開会挨拶 兵庫県知事 井戸 敏三

16:10～17:30 被災地支援活動等報告 報告者7名

活動報告者の派遣元【派遣先】

兵庫県2名(宮城県1名、岡山県1名)、
神戸市1名(熊本県熊本市)、津本市1名(宮城県南三陸町)、
受入自治体報告者
岡山県1名、熊本県熊本市1名、宮城県南三陸町1名

17:30～17:40 質疑応答

17:40～17:45 総括コメント 兵庫県防災監 早金 孝

開催日時等

令和元年8月28日(水) 16:00～17:45

場所 兵庫県立のじきく会館3階大ホール
(神戸市中央区山本通4丁目22番15号)

●JR「阪神」元町駅「西口」北側へ徒歩15分
●神戸市営地下鉄「泉林前駅」北側へ徒歩5分

お問い合わせ先

兵庫県復興支援課(事務局) 参加申込方法はウラ面へ

TEL 078-362-4339 E-mail fukkoushien@pref.hyogo.lg.jp FAX 078-362-4459

会場地図

会場は、のじきく会館3階大ホールです

参加申込方法

参加ご希望の方は、8月20日(火)までに、次のいずれかによりお申込みください。
(注)緊急業務を除き、お申込み後、事務局からの返信は行いません。当日は、会場へお越し下さい。

●インターネット申込

パソコンから

兵庫県 被災地派遣職員等活動報告会 検索

スマートフォンから

QRコード

電子メールによる申込

電子メールアドレス fukkoushien@pref.hyogo.lg.jp

●FAX・郵送による申込

〒650-8567 神戸市中央区下山手通5-10-1
兵庫県 企画部長部 防災企画課 復興支援課
FAX 078-362-4459

参加申込用紙

所属団体名		役種名	人・なし
フリガナ氏名			
ご住所	(〒)		
電話番号			

他方、災害発生直後の短期派遣の場合は、罹災証明の発行、避難所の運営等の非常時の経験が、将来、自分たちが被災した時に役立つと思うが、復旧・復興の長期派遣の場合は、被災自治体において一時的に急増した平時の事務・事業への支援という面があり、派遣先における経験が災害対応等の経験に即結びつくものではないとの意見もあった。

第3節 その他

派遣先自治体、派遣元自治体及び応援職員へのヒアリングにおいて、以下、今後の課題・教訓になると思われる指摘・意見が得られた。

(1) 派遣先自治体

応援職員の超過勤務の月例報告等について、様式が派遣元自治体と派遣先自治体との間で異なるため、応援職員本人又は派遣先自治体の庶務担当者が派遣先と派遣元の各様式で2通作成しており事務作業の負担になっているとの指摘があった。

(2) 派遣元自治体

災害の発生当初に、複数の被災自治体から同時に、また、国の各省庁からも県庁内の関連部局に対し個別に応援職員の派遣要請があり、人事課において庁全体として派遣要請を受けている総数の把握と、派遣の優先順位の調整に毎度苦勞するため、派遣要請のルートは一本化してほしいとの意見があった。

この他、オリンピック・パラリンピックの準備や、昨年度の令和元年度房総半島台風（台風15号）、令和元年度東日本台風（台風19号）等により被災した自治体では、これらに対応する職員（特に土木職）が不足し、やむを得ず派遣中の応援職員を引き上げざるを得ないなど、派遣の継続が困難になっているとの指摘があった。

(3) 応援職員

派遣予定者の決定後に、派遣先自治体に早めに連絡し、派遣予定者が派遣先を事前訪問する機会を設けている自治体がある一方、派遣予定者に関する派遣先自治体への連絡が派遣直前となったため、派遣先自治体が用意していた住居（単身者用）が、今回、ヒアリングをした応援職員の家族構成（家族帯同）に合わず、赴任早々、住居を探す必要が生じるなど、生活の立ち上げが遅れたとの指摘もあった。

この他、応援職員間の交友を深める上で、職員の住居は近隣である方が望ましいとの意見があった。

第3章 応援職員に関するヒアリング調査の結果

第4節 ヒアリング調査の結果

派遣先自治体、派遣元自治体及び現役の応援職員に対するヒアリング調査結果を以下に整理する。

(1) 派遣準備期間

① 候補者選考段階

◆ 必要な応援職員数を把握する手段・方法

回答者	回答内容
派遣先自治体（人事担当者）	<ul style="list-style-type: none"> 各部署への人事ヒアリングにより要望を把握（定期的実施） 専門職については事業の進捗状況を勘案して必要数を算出 各課の業務量と職員数から不足数を把握 →プロパー職員の採用に苦戦しているため（特に技術職）、応援職員に頼らざるを得ない状況

◆ 応援職員を確保するためのスキーム、応援職員を派遣するためのスキーム

回答者	回答内容
派遣先自治体（人事担当者）	<ul style="list-style-type: none"> 総務省スキーム 全国知事会、全国市長会、町村会等を通じた依頼（派遣時は総務省スキーム） 復興庁スキーム 従前からの支援関係が継続しているものは個別に継続要請 友好都市との協定によるもの
派遣元自治体（人事担当）	<ul style="list-style-type: none"> 総務省スキーム 全国知事会、指定都市市長会、全国市長会、特別区長会等を通じた首長間での調整によるもの（総務省スキームと独自派遣の場合がある） →複数の被災自治体から同時に派遣要請を受けた場合、どの自治体の要請を優先すべきか、人事課では判断しづらい 各省庁からの要請（技術職など） →各省庁から県庁関係部局に派遣要請が行われるケースでは、県庁全体で何名の派遣要請があるのか、人事課において把握することが困難 災害時の応援協定によるもの（総務省スキームに統合）

◆ 応援職員を確保する手段・方法、応援職員となった経緯

回答者	回答内容
派遣元自治体（人事担当者）	<ul style="list-style-type: none"> 異動希望調査を活用 職員への公募（選定結果を公表するもの。応援職員の募集を職員に周知するのみのものは除く。） ※被災自治体への応援職員の募集を周知して人事異動希望に記載させる方式はこれに含まない 職員の年齢や保有スキルにより部署内で声掛けを行い人事に推薦（専門職の場合） 各省庁から自治体の関係部局に対する応援職員の派遣要請に応える形で関係部局が派遣する候補者を選定し、人事が手続きを行う方式 被災自治体への応援職員として派遣可能な職員情報をあらかじめ申請登録しておく仕組の構築
現役の応援職員	<ul style="list-style-type: none"> 異動希望調査で被災地への派遣を希望 庁内公募に自ら応募（公募を行っている場合） 入庁後の年数により被災地に派遣する人事制度があり、これに応じた 部署からの推薦に応じた（技術職の場合）

◆応援職員を派遣するスケジュール

回答者	回答内容
派遣元自治体（人事担当者）	<ul style="list-style-type: none"> ●人事異動に合わせる場合 ・10～11月に異動希望調査を実施 ・12月に総務省より要請の受領 ・1～2月に候補者の選定（各自治体により選定方法が異なるため内定の時期にも差異があり、状況によっては3月にずれ込む場合もある） →遠地赴任に配慮する自治体では、所属部署及び本人へ通知 ・3月に内示 ●公募の場合 ・10月に公募開始 ・11月に候補者選定 ・12月に結果公表（複数応募者の場合） ・3月に内示 ※双方とも職員への内示後に現地確認を行う自治体がある
派遣先自治体（人事担当者）	<ul style="list-style-type: none"> ・必要に応じ、電話・メールで問合せ

②候補者決定後

◆応援職員の受入で苦労している点

回答者	回答内容
派遣先自治体（人事担当者）	<ul style="list-style-type: none"> ・技術職の確保 ・各部署より次年度の応援職員に関する問合せを受けた際に、未確定な情報をどこまで伝えるべきか苦慮している ・応援職員の経歴に応じた部署とのマッチング ・応援職員とプロパー職員が混在する職場のマネジメント（自治体間の事務分掌範囲の違いによるクレームの予防） ・業務の引継ぎを行うための準備 ・令和3年度以降の応援職員に頼らない職員体制の構築

◆派遣前に不安を感じていたこと、事前の準備、応援職員のケア状況

回答者	回答内容
現役の応援職員	<ul style="list-style-type: none"> ●派遣前に不安を感じていたこと ・派遣先の業務内容（前任者からの引継ぎが不十分） ・職場の人間関係 ・住生活環境（住居、医療機関、店舗） ・東北地方での生活環境（環境に順応できるか） ・車の運転（派遣先での移動手段に車が必須である場合） ・内示から赴任までの期間が短い ●事前の準備 ・前任の応援職員からの情報収集（現地訪問時、派遣中の職員の帰庁報告時） ・所属部署以外にも依頼し、派遣先自治体での業務内容の情報収集 ・人事担当者との間で派遣時の支援内容等を確認 ・前任者との都合が合えば、赴任前に前任者との引継ぎを何日か掛けて行うことができる状況にあった ※内示以降でなければ公に動けないため、準備できる内容は少ないとの回答もあった
派遣元自治体（人事担当者）	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣の条件に関する十分な説明（公募の場合は募集要項で明文化） ・応援職員からの同意の取得（公募以外） ・赴任までの期間に行政保健師による面談の実施（公募以外） →必須の場合と希望制をとる自治体がある ・チェックシートによる健康管理の実施 ・派遣予定の職員とともに現地訪問

第3章 応援職員に関するヒアリング調査の結果

◆応援職員への支援内容、赴任に関する支援内容、応援職員への支援制度

回答者	回答内容
派遣先自治体（人事担当者）	<ul style="list-style-type: none"> ・応援職員の引越し費用（実費）を負担している場合もある ・宿舍の貸与（家具付き物件の場合あり） ・家財道具の貸与 ・引越先で必要な生活用品を購入する費用の支給 ・レンタカーの貸与（移動に車が必須である自治体のみ） ・スタッドレスタイヤの貸与（在庫がある場合のみ） ・作業着や防寒着の支給（派遣元自治体での支給がない場合） ・帰庁報告時の出張旅費の支給（頻度・回数は自治体により様々）
現役の応援職員	<ul style="list-style-type: none"> ・引越し費用、支度金は派遣元の規定に基づき支給 ・住居は派遣先自治体が準備 ・家財道具は、住居に前任者が置いていったものを使用することが可能であり、派遣先からレンタルで貸与、派遣元から購入費用（支度金）が支給される場合もある ・必要な生活用品は、派遣先または派遣元に申請し購入することが可能
派遣元自治体（人事担当）	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣に関する引越し費用等の支援は庁内規定に基づき支給（距離、家族同行等の条件による） ・業務の引継ぎに係るホテル代金の支給 ・家財道具、生活用品の購入費用の支給 ・レンタカーの貸与（移動に車が必須である自治体へ派遣を行う場合） ※公募の場合は本人所有の車を持参する条件とする場合あり ・帰庁報告の費用は、月1回（年12回）分の予算を確保し帰庁時に支給（定期的ではなく必要に応じて帰庁が可能）など

（2）派遣中

◆派遣先での配属・業務内容

回答者	回答内容
現役の応援職員	<ul style="list-style-type: none"> ●現在所属の課室 <ul style="list-style-type: none"> ・派遣前に説明を受けた通り ・派遣元自治体での経験が生かせる業務に従事 ・配属される部署と応援職員を派遣している部署は前年と同じであるため、前任者から聞いていたとおりの業務である ・派遣前に想定していた業務とは異なる（事務作業等で行う業務の内容が広範囲） ・所属部署の上司等が相談しやすい環境を作っているため応援職員を受け入れている雰囲気がある ・本来プロパー職員が担当すべきポジションで業務に携わっている ●苦勞している点 <ul style="list-style-type: none"> ・赴任直後の人間関係の構築（毎年担当が変わるため、地元の方と一から関係を構築するのが大変だと思われる） ・地域の言葉（方言）が分からないこと（特に電話対応） ・前任者の離任と同じタイミングで赴任するため、業務の引き継ぎが円滑にできていない（赴任後は前任者に業務内容が聞きづらくなる） ・引継ぎ書では業務のすべてを理解することが難しいため、日々勉強しながら業務を行っている状況 ・業務内容を聞けるプロパー職員が少ないこと ・書類整理方法等、事務のルールが派遣元自治体とは違うこと ・電子化が遅れている、使用しているシステムが派遣元自治体とは違う ・メールアドレスが所属部署の共有アドレスしかないこと

◆生活面で苦勞している点

回答者	回答内容
現役の応援職員	<ul style="list-style-type: none"> ・休日の過ごし方（娯楽が少ない） ・飲食店や店舗が少なく、移動距離が長いこと ・車の運転に不慣れなこと ・体調を崩した際の食料の確保や通院について心配 ・部屋にエアコンが無く夏場の暑さに苦勞した（現在は解消） ・近くに知り合いがいないので、出かけにくい ・近隣の住民への接し方が派遣元自治体とは異なる（ペット騒音苦情等が派生するボーダーラインが分からない）

◆派遣中の応援職員へのケア状況

回答者	回答内容
派遣先自治体（人事担当者）	<ul style="list-style-type: none"> ・応援職員の悩みごとの相談を人事担当が行うことを声掛けている ・県が行っているメンタルヘルスクエア等の研修へ参加させる ・県のフォローアップ面談で記入されるシートの共有 ・応援職員とのコミュニケーションをとるため、イベント、地域活動、地元行事・お祭りへの巻き込みを積極的に行っている ・所属長との人事評価の際に、業務面・生活面での相談を受けるように依頼
現役の応援職員	<ul style="list-style-type: none"> ・定期的なメンタルヘルスクエア、フォローアップ面談等への参加 ・帰庁報告の際に業務状況や困っていることを面談用紙に記入し提出（所属部署、派遣元自治体の人事担当の両方に提出）
派遣元自治体（人事担当）	<ul style="list-style-type: none"> ・応援職員が帰庁報告した際に、派遣先の業務や生活状況を確認 ・派遣中の帰庁報告時に希望すれば行政保健師との面談を実施 ・派遣先で実施した健康診断や人間ドックの結果を共有 ・派遣中の職員から交通事故（冬季におけるスリップ等による物損）の連絡を受け、状況把握のため出張

◆派遣先自治体、現役の応援職員、派遣元自治体との連絡状況

回答者	回答内容
派遣先自治体（人事担当者）	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣元自治体とは応援職員の派遣期間の延長や首長の訪問のアポイントメントなど必要に応じて連絡をとっている。 ・派遣元自治体に対し、年1回、首長や部長職以上が同行して派遣の御礼と復興事業の進捗状況を説明したうえで来年度の応援要請をするために訪問している ・派遣元自治体に対して、復興事業の進捗状況を説明している（毎年の応援職員を要望する時期）
現役の応援職員	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣元自治体へ毎月の業務報告、勤務実績（超勤時間）を提出（自治体によっては提出しない場合もあり） ・派遣元自治体からは大きな地震が発生した際に連絡がある ・派遣元自治体からは全職員に通知する事務連絡等の連絡がある ・派遣元自治体への帰庁報告の時期を連絡する ・派遣元自治体から広報誌が現住所に郵送される

第3章 応援職員に関するヒアリング調査の結果

派遣元自治体（人事担当）	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣中の応援職員から毎月の勤務状況を報告するメールが来る（自治体によっては提出しない場合もあり） ・派遣先自治体からも勤務状況の報告がある →職員の超過勤務が多い、パワハラを受けている疑いがある等の報告がある場合は、派遣先自治体または応援職員に対し個別に連絡することもある ・派遣先自治体への定期的な訪問 ・派遣中の応援職員に対し、庁内イントラネットに掲載されるニュースをまとめてメールしている ・派遣中の応援職員に対し、人事異動等の庁内情報をメールしている ・派遣先自治体には、次年度の応援職員が派遣前に現地確認を行う日程の連絡を行う ・派遣先自治体に首長や部長職以上が訪問する日程の調整で連絡することがある ・派遣中の応援職員から帰庁報告の時期の連絡がある ・派遣中の応援職員の活動状況を庁内イントラネットで公開
--------------	--

◆帰庁報告の頻度・回数

回答者	回答内容
現役の応援職員	<ul style="list-style-type: none"> ・帰庁報告の時期は決まっていないので、帰庁する日程を派遣先自治体に連絡する ・帰庁報告は、業務の状況により頻繁に行えない場合が多い（応援職員により概ね1～3か月に1回程度） ・業務上の作業であるため、帰庁報告後は速やかに派遣先自治体に戻るよう言われることがある（帰庁報告の他に帰省費用の支援を設けている派遣先自治体がある）
派遣元自治体（人事担当）	<ul style="list-style-type: none"> ・帰庁報告を行う費用の支給を行っている（自治体により年2回から月1回、回数は決めていない等と様々） ・帰庁報告の日程は、帰庁報告の前後に土日祝日を入れる行程を認める自治体と認めない自治体がある

◆派遣先自治体への評価

回答者	回答内容
現役の応援職員	<ul style="list-style-type: none"> ・応援職員の受け入れ態勢が整っており満足している ・周りの職員が気遣ってくれている ・庁舎に近い住居の準備等への配慮に感謝している ・レンタカーの貸与等の十分な支援に満足している ・事前に聞いていた業務や生活環境であったため満足している ・懇親会の開催やイベントへの勧誘等の気遣いに感謝している ・帰庁報告への職場理解がある ・職場の上司に遠慮がある（話しづらい） ・交通の不便さ、娯楽の少なさに対する不満がある ・業務の引継ぎの準備不足が不満であった

◆応援職員の派遣期間終了後の配属の決め方

回答者	回答内容
派遣元自治体（人事担当）	<ul style="list-style-type: none"> ・他の職員と同様に、異動希望調査とヒアリングを行ったうえで配属先とのマッチングを行う →派遣前の部署を希望した場合は、派遣前の所属年数や職位（同じ職位で派遣前と同じ部署への再配属は行っていない）等により判断 →できるだけ本人の希望を尊重したいが、一般の人事異動と同様に希望通りにならない場合もある →派遣された職員に対する特別な優遇や配慮は行っていない

(3) 派遣終了後

◆ 応援職員の経験の活かし方

回答者	回答内容
現役の応援職員	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣期間の終了後に大規模災害の発生に備える業務に就くか分からないので、現時点では経験が役立つかは分からない ・派遣元自治体では、これまでの職員派遣の経験から復興事業に関するノウハウの蓄積はできていると考える ・被災地の現状から復興事業の状況までの様々な部分に係る経験を活かすために、積極的に講演等を行っていきたい ・派遣先自治体が持っている災害に対する危機感を、派遣元の自治体職員の防災意識の向上にも繋げられると思う ・技術職の派遣経験は、派遣元自治体との規模の差はあれども、同様の事業であれば生かせるように思う ・派遣先自治体とのパイプを生かし、防災研修会の開催が考えられる ・派遣先の配属部署は復興事業の担当課ではないので、派遣先自治体での経験が直に防災等に生かせるとは思えない
派遣元自治体（人事担当）	<ul style="list-style-type: none"> ・応援職員経験者をリスト化し、災害発生時の対応に利用することはできると思う ・庁内の研修（新人研修、入庁3年目5年目の職員向けの研修）でのゲストスピーカーとして被災地での業務経験を話してもらっている ・派遣期間終了後の業務報告会での報告を行っており、次年度の応援職員の業務内容を周知することに役立っている（報告会の資料はイントラネットで公開） ・任期を終えた正規職員の活動報告会を年1回（当年度は8月）に開催している（県職員だけでなく管内市町村の応援職員も対象） ・被災地での職務経験が、派遣期間の終了後に所属する各部署の災害リスクの意識づけに役立つかもしれない

◆ 応援職員の経験を活かすための課題

回答者	回答内容
現役の応援職員	<ul style="list-style-type: none"> ・応援職員は派遣された時期により同じ業務でも経験する内容が異なるため、応援職員それぞれが経験から得た知識や情報をどのようにまとめるのが課題 ・派遣期間の終了後すぐは派遣の経験を報告する機会があるが、それ以降も継続して知識や情報を活かすための仕組みが必要 ・防災研修会等の開催など派遣先と派遣元の両自治体が継続して交流する機会の創出

第4章 復興庁の人的支援について

(1) 復興庁スキーム（市町村応援職員）の概要

復興庁では被災市町村におけるマンパワー確保のため、一般公募により国家公務員（非常勤職員）を採用し、「市町村応援職員」として被災市町村に駐在させ、復興業務を直接支援する取組を平成25年1月から行っている。

市町村応援職員の募集は主に復興庁のホームページ¹²を通じて実施しており、年齢制限はなく、民間企業出身者や公務員OB等、様々な経歴の人が募集に応じている。応募があった際には、復興庁において応募者の経験・専門性・勤務地や勤務時期の希望と被災市町村からの要請を踏まえてマッチングを行い、面接を経て採用している。令和2年2月1日時点で、97人の市町村応援職員が被災市町村に駐在している¹³。また、復興庁スキームは通年でマッチングを行っているため、被災市町村の任期付職員が年度途中で退職した場合に、その欠員を復興庁スキームで補充する運用も可能という利点がある。

この他、復興庁・公益社団法人青年海外協力協会（JOCA）・独立行政法人国際協力機構（JICA）の三者が連携協定を締結し、JICA ボランティア経験者に対して市町村応援職員への応募の呼びかけを行っている¹⁴。また、特に用地取得事務の支援については、登記、戸籍、その他法律に精通する司法書士の協力を得るべく、復興庁からの要請により日本司法書士会連合会においても採用案内の周知を行い、復興庁スキームで採用された司法書士の資格者が権利者調査等の用地取得事務に携わった¹⁵。

(2) 復興庁スキーム（市町村応援職員）への評価

本調査では、派遣先自治体に対し、復興庁スキームに対する評価を確認した。

評価方式は5段階（1：有効ではない～5：とても有効）での回答を求め、その理由も合わせて回答することとした。

評価の結果について、3（評価できない）の理由で「使用したことがない」、「実際に使用しないと評価できない」というものを除外すると、全て4（有効）又は5（とても有効）との評価が得られた（図表48）。

また、各設問に対する評価の理由には共通しているものが多く、特に「被災自治体に代わり国が全国から広く公募してくれること」「随時（毎月）応募者リストを更新し、その情報を被災市町村に提供してくれること」「被災自治体が求める職種、職務経験者とのマッチン

¹² 復興庁「令和2年度 復興庁 市町村応援職員募集 [受付期間令和2年10月31日まで]」

<https://www.reconstruction.go.jp/topics/main-cat9/sub-cat9-3/20171219092156.html>

¹³ 岩手県「2019年度被災市町村人材確保状況（東日本大震災津波関係）」、宮城県「令和元年度沿岸13市町村職員不足状況」、福島県「令和元年度東日本大震災に関連し必要とされる職員の派遣等状況【市町村別】」（いずれも令和2年2月1日時点）

¹⁴ 青年海外協力協会「復興庁・JOCA・JICAとの三者連携事業による復興支援員の募集」

<http://www.joca.or.jp/activites/disaster/tohokuearthquake/re0124.html>

¹⁵ 日本司法書士会連合会「復興庁市町村応援職員（司法書士業務）の採用案内」

<http://www.shiho-shoshi.or.jp/member/info/45023/>

グを支援してくれること」への評価が高かった。

図表 48 復興庁スキームへの評価理由

設問	評価	回答理由
応援職員の確保手段としての有効性	1 (有効ではない)	(該当なし)
	2 (やや有効ではない)	(該当なし)
	3 (評価できない)	<ul style="list-style-type: none"> ・使用した実績が無いため ・司法書士や用地関連の職員は有効であったが、一般事務の部門では即戦力となるか使用してみないと評価できないため
	4 (有効)	<ul style="list-style-type: none"> ・被災自治体だけでは職員の確保が難しい中で職員を派遣してもらっているため ・派遣期間を柔軟に対応してもらっているため ・要望に則した支援をいただけたため
	5 (とても有効)	<ul style="list-style-type: none"> ・被災地で職員を募集しても応募が少ないが、国の機関である復興庁で募集することで全国各地から意欲のある方が多く応募してくると思われるため ・応援職員確保の負担軽減になるため ・様々な職種、職務経験者の応援職員をリスト化して毎月連絡があるため ・随時募集しているため ・こちらから詳細な業務内容を示すことでマッチングの精度が高くなるため
応援職員の数を確保する上での有効性	1 (有効ではない)	(該当なし)
	2 (やや有効ではない)	(該当なし)
	3 (評価できない)	(該当なし)
	4 (有効)	<ul style="list-style-type: none"> ・職員確保に苦慮している状況があれば有効かと思う ・適正数が確保できたと考える ・有資格者で実務経験者は即戦力となるため ・年1回ではなく随時(毎月)募集しているため、他のスキームよりも有効だと思われる ・県や市の任期付職員で任期満了となった方を採用いただき派遣してもらえるため ・自治体派遣に比べ、必要に思っている職種(土木等)の人数が集まらないため
	5 (とても有効)	<ul style="list-style-type: none"> ・様々な職種、職務経験者の応援職員をリスト化して毎月連絡があるため
必要な職種を確保する上での有効性	1 (有効ではない)	(該当なし)
	2 (やや有効ではない)	(該当なし)
	3 (評価できない)	<ul style="list-style-type: none"> ・自治体での勤務経験や無資格者の場合、本当に業務にマッチするかは実際の業務開始以降でなければ判断できないため
	4 (有効)	<ul style="list-style-type: none"> ・適正な職種を確保できたと考える ・応援職員確保の負担軽減になるため ・要望した職種(建築職)の職員を派遣していただいているから ・要望とのマッチングで派遣した職員が、その後の復興事業の進捗具合により多少は要望と変わってくる部分が出てくるため ・民間経験者であってもマッチングの結果、専門的な知識・技能を活かせる場合が多く、有効であると思えるため(希望する職種への応募がない場合も多いようにも思えるが)
	5 (とても有効)	(該当なし)

おわりに

おわりに

被災市町村では平成 31・令和元年度に合計 2,059 人（令和 2 年 2 月時点）の応援職員を必要とし、1,965 人の応援職員が職務に従事している状況にあるが、復興の進展に伴い、必要数は年々減少しており、充足率は概ね 95%となっている。

被災市町村の応援職員の確保については、岩手・宮城の一部と福島を除けば概ね復興・創成期間の最終年度となる令和 2 年度末で収束する見込みであるが、同期間後も復興の進捗状況を踏まえつつ、必要な人材確保対策に係る支援を継続する旨「復興・創成期間」後における東日本大震災からの復興の基本方針（令和元年 12 月 20 日閣議決定）において方向性が示されたところである。

他方、東日本大震災以降も全国各地において災害が発生し応援職員が求められており、東日本大震災の被災自治体においても真に必要な応援職員数の精査が求められるところである。

派遣元自治体へのヒアリングを通じ、派遣元自治体は、派遣した応援職員の超過勤務が過多になっているなどの事情がない限り、派遣先自治体に対してクレームを述べることは遠慮している傾向が伺えた。同時に、派遣元自治体は応援職員からの業務報告等により派遣先自治体の様子を詳しく把握している状況も伺えた。また、派遣元自治体の中には、西日本豪雨、令和元年度房総半島台風（台風 15 号）、令和元年度東日本台風（台風 19 号）等の被災地にも職員を派遣している自治体や、自らが被災したため派遣中の職員を引き上げざるを得なくなった自治体があることも把握した。

この他、派遣先自治体へのヒアリングを通じ、被災市町村においても復興・創生期間後を見据え、プロパー職員の確保に取り組んでいるが募集しても応募者が少なく、また、職員の離職・休職もあるため、復興以外の業務にも応援職員を充てている状況にあるとの回答が複数あり、不足するマンパワーの確保を応援職員に依存している一面があることを把握した。

この傾向は、一般事務の応援職員へのヒアリングにおいて顕著であり、復興の応援職員として派遣されたはずが、復興に関係ない業務に従事していると、その処遇に内心疑問を持っている応援職員も複数名いることを把握した。

今回の調査は、東日本大震災の被災市町村のほか、同自治体に職員を派遣している派遣元自治体と現役の応援職員を実際に訪問し、ヒアリングを行うことで、受援と支援、双方の側から、普段聞くことの出来ない本音や、切実な事情を聴取し、応援職員の確保及び運用に関する参考事例や、課題・教訓を把握することに努めた。

本報告書が、東日本大震災の復旧・復興を始め、今後の災害対応にとっても有益なものになることを期待したい。

參考資料

(1) 派遣先自治体への調査項目

職員の派遣を受入れた市町村への調査項目		
ご回答者		
自治体名・課室名		
お名前		役職
ご連絡先	電話番号	
	E-mail	
職員に受け入れに係る部署の所属歴 (平成 23 年 4 月以降)	平成 年 月 ~ 現在 ※現在の課室	
	平成 年 月 ~ 平成 年 月 (課室名:)	
	平成 年 月 ~ 平成 年 月 (課室名:)	
<p>【設問への回答にあたり】</p> <p>以下の設問について、選択肢が <input type="checkbox"/> であるものについては、該当するものに <input type="checkbox"/> をご記入ください。設問により選択する個数が 1 つのものと複数選択できるものがありますのでご注意ください。</p> <p>また、選択項目が別に羅列されている場合は、該当する数字を回答欄にご記入ください。該当する選択項目がない場合は、最も近いものを選択してください。</p> <p>自由記入欄については、できる限り簡潔にご回答ください。</p>		
<p>【お願い】</p> <p>各設問へご回答されるにあたり、参考になる内部資料があればヒアリング当日までにご用意ください。 (ご提供いただいた資料は、調査結果のとりまとめに使用させていただきます。)</p>		
<hr/> <p>以下は、現時点で応援職員の受け入れを担当されている方への質問です。</p> <hr/>		
<p>(1) 現状の応援職員の受け入れについて</p>		
<p>問 1 現状、応援職員を受け入れる担当としてご苦勞されていることをご回答ください。(複数選択可)</p>		
<p><input type="checkbox"/> 応援職員の確保 (継続・新規)</p> <p><input type="checkbox"/> 専門職の確保</p> <p><input type="checkbox"/> 応援職員とプロパー職員が混在する職場のマネジメント</p> <p><input type="checkbox"/> プロパー管理職員の不足</p> <p><input type="checkbox"/> プロパーの中堅・若手職員の確保・育成</p> <p><input type="checkbox"/> 職員が不足する部署に応援職員を配置するための庁内調整</p> <p><input type="checkbox"/> 応援職員の労務管理 (業務改善など)</p> <p><input type="checkbox"/> 応援職員の健康管理 (メンタルヘルスなど)</p> <p><input type="checkbox"/> 応援職員の生活環境の維持・改善 (宿舍など)</p> <p><input type="checkbox"/> その他 ()</p>		
1		

問2 貴庁において、応援職員とともに復興を進めるに当たり努力や工夫されていることをご回答ください。(回答欄に記入)

回答欄	
-----	--

問3 貴庁において、今後も応援職員を受け入れ復興を進める上での課題をご回答ください。(回答欄に記入)

回答欄	
-----	--

問4 応援職員を受け入れる経験を通じて教訓になると思われることをご回答ください。(回答欄に記入)

回答欄	
-----	--

(2) 応援職員の派遣元自治体へのご要望について

問1 派遣元自治体へ要望したい事項があればご回答ください。(回答欄に記入)

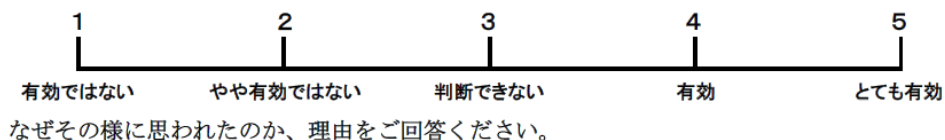
回答欄	
-----	--

(3) 人的支援の取組に対する評価について

東日本大震災からの復旧・復興に当たっては、復興庁スキーム（復興庁が採用した非常勤職員を被災市町村に派遣・駐在させ、復旧・復興を支援する取組）を創設し、被災市町村の支援に当たっています。つきましては、以下の各設問にご回答ください。

問1 復興庁スキームによる派遣要員の確保についての評価（回答はそれぞれ）

① 応援職員の確保手段としての有効性（該当する番号に○）



回答欄	
-----	--

② 応援職員の数を確認するうえでの有効性（該当する番号に○）



回答欄	
-----	--

③ 必要な職種を確認するうえでの有効性（該当する番号に○）



回答欄	
-----	--

東日本大震災からの復旧・復興に当たっては、全国・県内の多くの自治体から応援職員が派遣されています。つきましては、以下の設問にご回答ください。

問2 他の自治体からの応援職員の派遣にご意見があればご回答ください。(回答欄に記入)

回答欄	
-----	--

問3 今後、他の自治体が大規模災害の発生により、応援職員の派遣を受け入れることになった場合の教訓になると思われることがあればご回答ください。(回答欄に記入)

回答欄	
-----	--

以下は、職員定数に関する質問です。

(1) 年度別の職員定数及び実職員数について

問1 各年度の職員定数、実際の職員数についてご回答ください。(調査表(2)に記入)

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

(2) 現役の応援職員への調査項目

現役応援職員への調査項目

【本調査内容の取扱いについて】

ご回答いただいた調査結果は、本調査において被災自治体に派遣された応援職員に関する状況を集計・分析する目的以外には使用しません。

また、ご回答の内容は、調査項目及び各選択肢に対して他の応援職員を合わせた集計を行うことで派遣職員の全体的な傾向として公表することとし、ご回答いただいた派遣職員が特定されたり、現在の所属や出身自治体が個人の回答内容を知り得たりしないよう厳重に取扱います。

ご回答者

自治体名・課室名			
お名前		役職	
ご連絡先	電話		
	E-mail		
派遣期間	平成 年 月 ~令和 年 月 (予定)		
派遣元自治体名・課室名			

【設問への回答にあたり】

以下の設問について、選択肢が であるものについては、該当するものに をご記入ください。設問により選択する個数が1つのものと複数選択できるものがありますのでご注意ください。

また、選択項目が別に羅列されている場合は、該当する数字を回答欄にご記入ください。該当する選択項目がない場合は、最も近いものを選択してください。

自由記入欄については、できる限り簡潔にご回答ください。

以下は、応援職員として派遣されるまでの経緯についての質問です。

(1) 応援職員となった経緯について

問1 貴殿が応援職員となった経緯をご回答ください。(回答はいずれか)

- 応援職員へ自ら志願した
- 親元(派遣元)の自治体の人事課等から打診があり応じた
- 親元(派遣元)の自治体の人事課等から事前の打診はなく、発令を受けた ()
- その他 ()

問2 派遣前に、派遣先の自治体や所属する課室に関する説明はありましたか。(回答は各項の有/無から選択)

①親元(派遣元)の自治体の人事課等からの説明はありましたか。

有 無

②派遣先の自治体からの説明はありましたか。

有 無

③上記以外に応援職員の派遣に関する説明を受けたケースがあればご記入ください。

()

問4 ご自身の経験から、応援職員として派遣されるまでの期間中に、親元（派遣元）又は派遣先の自治体から配慮してもらえたと思う事柄があれば、ご回答ください。（回答欄に記入）

回答欄

問5 ご自身の経験から、応援職員として派遣されるまでの期間中に、親元（派遣元）又は派遣先の自治体から配慮が欲しかった事柄があれば、ご回答ください。（回答欄に記入）

回答欄

問6 ご自身の経験から、応援職員として派遣されるまでの期間中に行っておけばよかったと思うことなど、教訓になると思われることをご回答ください。（回答欄に記入）

回答欄

以下は、応援職員として現在派遣中の状況についての質問です。

(1) 配属された課室での担当業務について

問1 応援職員として配属された課室や、その課室での担当業務は派遣前に聞いていた通りでしたか。

(回答はいずれか)

- 派遣前に聞いていた通りであった
- 派遣前に聞いていた課室と違っていた
- 派遣前に聞いていた担当業務と違っていた
- その他 ()

(2) 派遣中の日々の業務について

問1 日々の業務において苦勞されていることはありますか。(複数回答可)

- 業務量の多さ
- 業務内容の難しさ
- 応援職員とプロパー職員がいる職場での業務遂行
- 派遣先の上司との関係
- 派遣先の同僚や部下との関係
- 地域の住民への対応

(次ページに続く)

派遣先の生活環境に馴染むこと（休日・プライベート）

その他（ ）

問2 ご自身が応援職員として業務を進めるに当たり、努力や工夫されていることをご回答ください。
(回答欄に記入)

回答欄	
-----	--

問3 ご自身が派遣先で業務を進める上での課題をご回答ください。(回答欄に記入)

回答欄	
-----	--

問4 ご自身の応援職員の経験を通じ、教訓になると思われることをご回答ください。(回答欄に記入)

回答欄	
-----	--

(3) 派遣中の生活状況について

問1 派遣先での生活で不自由していることはありますか。(複数回答可)

住まいに関すること（住居の広さ、家具や家電の装備品に関する事など）

食事に関する事

買い物に関する事（お店が少ないなど）

交通手段に関する事

娯楽に関する事

近所付き合いに関する事

その他（ ）

問2 派遣先で生活するに当たり努力や工夫されていることをご回答ください。(回答欄に記入)

回答欄	
-----	--

なぜその様に思われたのか、理由をご回答ください。

回答欄	
-----	--

② 応援職員として配属された課室について（該当する番号に○）



なぜその様に思われたのか、理由をご回答ください。

回答欄	
-----	--

③ 派遣先での生活環境について（該当する番号に○）



なぜその様に思われたのか、理由をご回答ください。

回答欄	
-----	--

問2 派遣先の自治体はご自身（応援職員）のことを気にかけてくれていると思いますか。（回答はいずれか）

気にかけてくれていると思う 気にかけてくれていないと思う どちらとも言えない

なぜその様に思われたのか、理由をご回答ください。

回答欄	
-----	--

問3 派遣先の自治体に対してご意見があれば、ご回答ください。(回答欄に記入)

回答欄

以下は、ご自身が派遣期間の終了後に、親元（派遣元）の自治体に戻られることを前提にした質問です。

(1) 応援職員として派遣された経験の活かし方について

問1 親元（派遣元）自治体は、応援職員を派遣した実績を今後の大規模災害への備え等に役立てることができると思いますか。(回答はいずれか)

できる できない 分からない

なぜその様に思われたのか、理由をご回答ください。

回答欄

問2 ご自身は、応援職員としての経験を親元（派遣元）の自治体に復職後の業務に生かせると思いますか。(回答はいずれか)

できる できない 分からない

なぜその様に思われたのか、理由をご回答ください。

回答欄

問3 ご自身の応援職員としての経験を親元（派遣元）の自治体で生かすために課題と思われることがあれば、ご回答ください。(回答欄に記入)

回答欄

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

(3) 派遣元自治体への調査項目①

応援職員を派遣した市町村への調査項目（応援職員対応編）

ご回答者

自治体名・課室名			
お名前		役職	
ご連絡先	電話番号		
	E-mail		
現在の課の所属歴	平成	年	月 ～ 現在

【設問への回答にあたり】

以下の設問について、選択肢が であるものについては、該当するものに をご記入ください。設問により選択する個数が1つのものと複数選択できるものがありますのでご注意ください。

また、選択項目が別に羅列されている場合は、該当する数字を回答欄にご記入ください。該当する選択項目がない場合は、最も近いものを選択してください。

自由記入欄については、できる限り簡潔にご回答ください。

【お願い】

各設問へご回答されるにあたり、参考になる内部資料があればヒアリング当日までにご用意ください。

（ご提供いただいた資料は、調査結果のとりまとめに使用させていただきます。）

ここからは、応援職員を派遣するまでの期間に関する質問です。

(1) 現状の応援職員の派遣について

問1 現状、応援職員を派遣する担当としてご苦労されていることをご回答ください。（複数選択可）

- 派遣する応援職員の確保（一般職）
- 派遣する応援職員の確保（専門職）
- 派遣決定後から派遣までの応援職員への支援（業務内容の説明や住居の見学、引っ越しなど）
- 派遣中の応援職員の業務状況の把握（派遣先での業務内容など）
- 派遣中の応援職員の労務状況の把握（勤務時間や超過勤務など）
- 派遣中の応援職員の健康状態の把握（健康診断やメンタルヘルスの実施状況など）
- 派遣中の応援職員の生活環境の把握（住居など）
- 派遣期間が終了した応援職員の復職後の活用方法（所属部署、勉強会・講演会の開催など）
- その他（ ）

問2 貴庁では、どのような方法で派遣する応援職員を確保していますか。（複数選択可）

- 例年の異動希望調査票を活用（異動希望調書において、被災地派遣が選択できるなど）
- 庁内で応援職員を公募
- 内部推薦（同じ被災地に技術職員等を継続して派遣している場合など）
- 応援職員のローテーション等、派遣の仕組みがある（例：入庁後3年目の職員の中から任命など）
- その他（ ）

問3 貴庁では、総務省スキーム*以外で被災地に応援職員を派遣していますか。(回答はいずれか)

*総務省スキーム：被災地から要望されている応援職員数等の情報が総務省等より通知され、これに応じて職員を派遣する方式

ある ない

上記の設問にて「ある」を選択された場合、使用されているスキームの名称をご回答ください。(回答欄に記入)

回 答 欄	
-------------	--

人事担当として応援職員を派遣するまでに例年行っている作業の実施時期をご回答ください。(以下の作業内容 a.～h. について、作業を実施する月に○印を記入)

[作業内容]

- a. 例年の異動希望調査の実施
- b. 応援職員の庁内公募
- c. 人事部局内での派遣候補者決定
- d. 派遣候補者本人への意向打診
- e. 派遣者の決定 (内定)
- f. 応援職員内定を職員本人に伝達 (内々示等)
- g. 派遣予定者の派遣先訪問 (住居の下見、前任者からの業務引き継ぎなど)
- h. 正式内示・発令 (辞令)

作業内容 実施月	a.	b.	c.	d.	e.	f.	g.	h.
4月								
5月								
6月								
7月								
8月								
9月								
10月								
11月								
12月								
1月								
2月								
3月								

問4 派遣前の応援職員が抱く不安等に備え、定期面談やメンタルヘルスチェックの機会を設け、実施していますか。(回答はいずれか)

- 実施している 本人の希望があれば実施している 実施していない

上記の設問にて「実施している」又は「本人の希望があれば実施している」を選択された方に伺います。派遣前の応援職員からよく相談を受ける内容があればご回答ください。(回答欄に記入)

回答欄	
-----	--

(2) 派遣する応援職員への支援制度について

問1 派遣元自治体として制度化している応援職員が派遣先で生活を立ち上げるための支援内容をご回答ください。(複数選択可)

- 派遣先で使用する住居の準備・提供
派遣先の住居で使用する家具・家電等を購入する支度金の支給
派遣先に赴任する際の引越費用の支給
派遣先に家族が同行する場合の旅費の支給
その他 ()

問2 貴庁において、応援職員の派遣を行う上での課題があれば、ご回答ください。(回答欄に記入)

回答欄	
-----	--

問3 応援職員を派遣する経験を通じて教訓になると思われることがあれば、ご回答ください。(回答欄に記入)

回答欄	
-----	--

ここからは、応援職員の派遣中の対応に関する質問です。

(3) 派遣中の応援職員との連絡状況について

問1 貴庁から派遣中の応援職員に対する連絡頻度をご回答ください。(回答はいずれか)

- 頻繁に連絡している
- 定期的に連絡している (連絡時期: _____)
- 何かあれば連絡している
- 連絡していない
- その他 (_____)

問2 派遣中の応援職員から貴庁に対する連絡頻度をご回答ください。(回答はいずれか)

- 頻繁に連絡がくる
- 定期的に連絡がくる (連絡時期: _____)
- 何かあれば連絡がくる
- 連絡はこない
- その他 (_____)

問3 派遣中の応援職員が帰庁報告を行う時期は決まっていますか。(回答はいずれか)

- 決まっている
- 決まっていない
- 年何回かは決まっている

上記の設問にて「決まっている」又は「年何回かは決まっている」を選択された場合、その時期をご回答ください。(該当する月に○印)

【回答欄】

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月

問4 貴庁では、応援職員が帰庁報告する際の交通費が支給される回数に制限はありますか。(回答はいずれか)

- 毎月 (1年間に12回まで)
- 1年間に1回まで
- 1年間に2回まで
- 1年間に3回まで
- 1年間に4回まで
- 1年間に5回まで
- 1年間に6回以上
- 制限なし
- その他 (_____)

ここからは、応援職員の派遣期間終了後の配属先に関する質問です。

(5) 応援職員の復職後の配属先について

問1 応援職員として派遣した職員の復職後の配属先はどのように決めていますか。(回答はいずれか)

①一般職

- 本人の希望を尊重し配属先を決めている
- 本人の希望に対し、特別な配慮はしていない
- 災害対応や防災に関する部署に優先して配属している
- その他 ()

②技術職

- 本人の希望を尊重し配属先を決めている
- 本人の希望に対し、特別な配慮はしていない
- 災害対応や防災に関する部署に優先して配属している
- その他 ()

問2 応援職員として派遣した職員の復職後の配属先について、課題と思われることがあれば、ご回答ください(回答欄に記入)

回答欄	
-----	--

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

(4) 派遣元自治体への調査項目②

応援職員を派遣した市町村への調査項目（災害対策編）			
ご回答者			
自治体名・課室名			
お名前		役職	
ご連絡先	電話番号		
	E-mail		
現在の課の所属歴	平成 年 月 ～ 現在		
<p>【設問への回答にあたり】</p> <p>以下の設問について、選択肢が <input type="checkbox"/> であるものについては、該当するものに <input type="checkbox"/> をご記入ください。設問により選択する個数が1つのものと複数選択できるものがありますのでご注意ください。</p> <p>また、選択項目が別に羅列されている場合は、該当する数字を回答欄にご記入ください。該当する選択項目がない場合は、最も近いものを選択してください。</p> <p>自由記入欄については、できる限り簡潔にご回答ください。</p>			
<p>【お願い】</p> <p>各設問へご回答されるにあたり、参考になる内部資料があればヒアリング当日までにご用意ください。</p> <p>(ご提供いただいた資料は、調査結果のとりまとめに使用させていただきます。)</p>			
<p>問1 現在、貴庁の災害対策を担当する部署に応援職員経験者は所属していますか。(回答はいずれか)</p> <p><input type="checkbox"/> はい</p> <p><input type="checkbox"/> いいえ</p> <p><input type="checkbox"/> わからない</p>			
<p>上記の設問で「はい」を選択された方に伺います。貴部署には、現在、応援職員の任期終了直後の人事異動で、貴部署に配属された職員はいますか。(回答はいずれか)</p> <p><input type="checkbox"/> いる</p> <p><input type="checkbox"/> いない</p>			
<p>問2 貴庁の職員を応援職員として派遣することは、貴庁の災害対策等にも役立っていると思いますか。(回答はいずれか)</p> <p><input type="checkbox"/> 大いに役立っていると思う</p> <p><input type="checkbox"/> ある程度役立っていると思う</p> <p><input type="checkbox"/> あまり役立っていないと思う</p> <p><input type="checkbox"/> 役立っていないと思う</p> <p><input type="checkbox"/> その他 ()</p>			
1			

そう思われた理由を教えてください。(回答欄に記入)

回答欄

問3 貴庁では、応援職員として派遣された職員の知見やノウハウをどのような方法で活かしていますか。(複数回答可)

- 派遣期間終了後の庁内報告会
- 被災地に派遣された職員のレポートを掲示版やポータルサイトで共有
- 災害対策や防災活動を実施している部署に配属
- 庁内の災害時行動計画等の作成・改訂時に応援職員経験者の意見を反映
- 特に行っていない
- その他 ()

問4 貴庁が、応援職員の知見やノウハウを生かす上で課題と思われることがあれば、ご回答ください。(回答欄に記入)

回答欄

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。