

### その21

# 広域応援・派遣について



松永 邦男

令和6年は能登半島地震という大災害により幕を開けることとなりました。現在でも多くの被災者の方々が不自由な生活を余儀なくされているところであり、一日も早い復旧・復興が望まれます。

今回の能登半島地震に関する報道においては、全国から被災地に派遣されて活動する地方公務員の姿が数多く見られました。その活動も、発災直後の救難・救助活動、避難所の運営や罹災証明書の交付などの災害対応業務といったものだけでなく、その後に続く復旧・復興の業務にも及んでおり、その活動の幅広さが注目されるところです。

大規模災害が発生した際には、被災した地方公共団体だけでは十分な対応が困難となります。このため他の地方公共団体から応援や職員の派遣を受けることは従来から行われていたものと考えられますが、阪神・淡路大震災や東日本大震災といった大規模な災害を経るごとに、この広域的な応援・派遣のシステムが急速に整備・強化されてきました。私が総務省公務員部に在籍していた当時（平成17年～平成21年）には、部内にこのような業務を担当する特別の組織は存在していませんでしたが、現在では公務員部に「応援派遣室」という課内室が設けられています。この「応援派遣室」の存在は、地方公務員の広域的な活動の重要性を目に見える形で示しているものではないかと思います。

大規模災害により重大な被害を受けた地方公共団体が他の地方公共団体から人的な支援を受けるということは、いわば緊急時の一時的なマンパワーの不足に対応するものといえるでしょう（もっとも、被災した地域の復旧・

復興のためには非常に長い期間が必要であり、「一時的」とはいうものの、実際に応援・派遣等が行われる期間は相当に長期にわたることが通常と思われます。また、その対象となる業務にも多様なものがあります。ところが、最近では緊急時だけでなく平時においても、例えば建築、土木、デジタル技術といった専門的な知識が必要な分野の人材を確保するために、地方公共団体が広域で職員を確保しようとする動きもみられるようになってきました。つまり緊急時の一時的な（といっても先程指摘したように、かなりの長期間にわたることもありますが）人材の不足に対応することだけではなく、一定の専門分野における恒常的な人材の不足に対応することも、広域での対応の目的となってきているように見受けられます。

残念ながら、大災害はこれからも発生することが想定されます。また、専門人材の確保が単独の地方公共団体では困難という状況も変わらないように思われます。このため、個々の団体の枠を越えて地方公共団体全体として必要な人材を確保する必要性は、これからも高まっていくものと思います。地方公務員の側からこれを見れば、所属する地方公共団体の枠を越えて活動することが珍しくなくなるということです。「地方公務員の日本公務員化」とでも呼ぶべき現象が、これから進んでいくことになるのではないかと思います。

このような動きについては、これを職員の側から見た場合には、二点ほど懸念すべき点があるように思われます。

まず一点目ですが、特に災害等の緊急事態の際に行われる派遣・応援等に関するもので

す。被災地の職員は自らが被災者でありながら、被災した住民のために働かなければならない立場にあり、心身ともに非常に大きな負担、ストレスがかかります。悲惨な状況を目の当たりにしたり、さまざまな要求に直面したりすることなどにより心身に、特に心に過大な負担、ストレスがかかる可能性があります。このような被災地の職員の心身のケア、特にメンタルヘルス・ケアが重要であることはいうまでもありません。同時に、他の団体から被災地に派遣された職員も、同様の状況に直面することが予想されます。したがって、そのような職員についても、同様にメンタルヘルスの問題が心配されます。この問題は、派遣された職員が自ら気を付けて自助努力で何とかするなどという問題ではありません。したがって、特に災害等の緊急事態での活動が想定される場合には、対象となる職員のメンタルヘルスについて、派遣元及び派遣先の双方の地方公共団体において、十分な配慮と対策がなされる必要があります。このような点からは、私が見落としているのかもしれませんが、現在定められている被災地方公共団体に対する人的支援の取組みに関する要綱等において、派遣される職員のメンタルヘルス対策について十分に触れられていないように思われることは、いささか気にかかることです。

なお、地方公務員災害補償基金により、平成28年熊本地震及び平成30年7月豪雨（通称「西日本豪雨」）における被災地方公共団体の職員と他の地方公共団体から派遣された職員を対象としてメンタルヘルスの状況の調査が行われており（『災害時における地方公務員のメンタルヘルス対策調査研究報告書』（令和2年3月）として公表）、この調査結果等を基に『災害時における地方公務員のメンタルヘルス対策マニュアル』（令和3年3月）が公表されています。この調査報告書とマニュアルには、能登半島地震への対応においても参考となる事項が数多く含まれていると考えます（いずれも地方公務員災害補償基金のホームページから入手可能）。また今回の大地震から新たな教訓を得るために、能登半島地震により被災

した地方公共団体の職員と応援のために現地に派遣された職員を対象として、再度、同様の調査研究が実施される必要があるのではないかと思います。

次に二点目ですが、専門的な知識が必要な分野の人材を確保するために、地方公共団体が広域で必要な職員を確保することに関するものです。実際の仕組としては、例えば都道府県や大都市において専門人材を確保し、当該専門人材が不足する市町村の支援を行うというような形が考えられます。このような形で活動する職員は、通常の職員とは少し異なるキャリアパスを歩むこととなるのではないかと思います。職員の意欲を高めるとともに優秀な人材を確保するという観点からは、そのような職員が、公務においてしっかりとしたキャリアパスを築いていくことができるような人事制度を整備していく必要があると考えられます。このようなことについての検討が、現時点ではあまり進んでいないように思われることは、やはり気がかりなところです。

なお、現在では、民間企業においては、従来の年功序列を基本とした人事管理は急速に、かつ、大きく変化してきています。地方公務員についても、同様の観点から人事制度の見直しを行うことが求められる時代となっていると思われれます。広域での活動を念頭において職員として採用した専門人材にふさわしいキャリアパスとはどのようなものかということを検討することは、それぞれの地方公共団体の人事制度全体を見直すきっかけにもなるのではないかと思います。

#### 著者略歴

松永 邦男（まつなが・くにお）

東京大学法学部卒。1979年4月旧自治省入省。旧自治省のほか、北海道庁、旧国土庁、横浜市役所、旧労働省、静岡県庁、内閣法制局、司法制度改革推進本部事務局勤務等を経て、2005年1月より総務省自治行政局公務員部公務員課長及び同公務員部長を務める。2009年7月全国市町村国際文化研修所学長。2010年7月内閣法制局総務主幹。その後、内閣法制局第四部長、第三部長及び第一部長を務め、2017年3月退官。