

平成 22 年 3 月 30 日
消 防 庁

「消防活動等の知識・技術伝承に関する調査検討報告書」の公表

我が国の消防職員については、今後 10 年間に於いて約 3 分の 1 の職員が定年退職を迎えます。この大量退職に伴い消防庁では、「消防活動等の知識・技術伝承に関する調査検討会」を開催し、消火活動を中心とした消防活動等の知識・技術を伝承する取組みについて、調査、検討を進めて参りました。

今般、検討会において報告書が取りまとめられましたので、公表いたします。

【別添資料】

「消防活動等の知識・技術伝承に関する調査検討報告書」の概要

※「[消防活動等の知識・技術伝承に関する調査検討報告書](http://www.fdma.go.jp/)」(全文)は、消防庁ホームページ (<http://www.fdma.go.jp/>) に掲載します。



(連絡先) 消防庁消防・救急課
田井課長補佐・勇勢係長
電 話 03-5253-7522 (直通)
ファクシミリ 03-5253-7532
電子メール keibou@ml.soumu.go.jp

消防活動等の知識・技術伝承に関する調査検討報告書【概要】

1 背景と目的等

我が国の消防職員については、団塊の世代の大量退職と併せて、消防の常備化が急激に進んだ昭和 40 年代において、消防本部の増加により大量に採用された職員が退職すること等のため、今後 10 年間に於いて約 3 分の 1 の職員が定年退職を迎える。

一方、昭和 40 年から現在まで、建物火災による焼損床面積は、概ね半分となっており、退職を迎える職員と若年職員との間には、消火活動の経験に大きな差が生まれている。

これらのことから、消火活動を中心とした消防活動等の知識・技術を新任職員等に伝承する取組みについて、調査、検討を行い、その結果を全国の消防機関に例示し、教育訓練体制の確立及び安全管理体制の充実を図る上での参考に資することを目的として検討を行ったものである。

2 実態調査について

各消防本部の大量退職の状況とそれに伴う懸念事項、また大量退職における消防活動等の知識・技術伝承の取組状況等の実態を把握するため、全国の 803 消防本部に対し、実態調査を実施した。

主な調査内容については、次のとおりである。

- ・平成 18 年度から平成 30 年度の定年退職者（予定者）数の状況
- ・大量退職の状況に関する各消防本部の認識
- ・大量退職に関する懸念事項
- ・消防本部が実施している知識・技術伝承の取組みの内容
方法、方式、内容、指導者及び対象者、取組みにおける支障事項等

3 大量退職の現状

実態調査の結果から、全国の消防本部における大量退職の状況及びそれに伴う主な懸念事項については、次のとおりである。

(1) 7 割以上が大量退職期

消防本部の規模に関わらず 7 割以上の消防本部が、「現在大量退職期に直面している」又は「これから大量退職期を迎える」と回答している。

(2) 規模の大きい消防本部の方が危機意識が高い

規模が大きい消防本部ほど、「現在大量退職期に直面している」又は「これから大量退職期を迎える」と認識しており、大量退職期に対する危機意識が高いことがうかがえる。

(3) 9 割近くの消防本部が大量退職に対し懸念事項あり

「大量退職期」と回答した消防本部においては、その規模に関わらず、9 割近くが懸念事項を抱えている。

(4) 懸念事項の中で、警防活動の占める割合が高い

大量退職における懸念事項を主な業務で大別したところ、警防活動に関する事項が消防本部の規模に関わらず多くを占めている。

(5) 警防活動に関する事項の中で、消火活動の占める割合が高い

警防活動に関する懸念事項として、消防本部の規模に関わらず「消火活動に関する事項」が最も多くを占めている。

(6) 消火活動に関する事項

- ① 経験豊富な職員減少による消防隊の消火活動能力の低下
→約 9 割の消防本部が回答

- ② 火災現場における危険予知能力の低下
→約 5 割の消防本部が回答
- ③ 大量採用に伴う消防隊の消火活動能力の低下
→消防本部の規模が大きくなると割合が高くなる。

4 消防活動等の知識・技術を伝承するための取組状況

実態調査の結果から、全国の消防本部における消火活動を中心とした消防活動等の知識・技術伝承の取組状況については、次のとおりである。

なお、対象は、現在大量退職期にある又は今後迎える消防本部において、「消火活動に関する事項」を懸念事項としてあげる 396 消防本部である。

(1) 規模が大きい消防本部ほど対策を実施

職員数 100 人未満の消防本部は約 4 割、職員数 300 人以上は 7 割以上の消防本部で対策を講じている。また、取組方法についても職員数 100 人未満の消防本部では、ほとんどが制度化・事業化せずに署所等の日常業務で対応している。一方、職員数 300 人以上の消防本部では、5 割以上が制度化・事業化し、消防本部全体で対応している。

(2) 指導者は「特に高度な知識・技術をもった職員」、対象者は「概ね全職員」

消防本部の規模に関わらず指導者は「特に高度な知識・技術をもった職員」、対象者は「概ね全職員」であるが、その他「一定の職員」を対象者としている消防本部が約 4 割あり、その詳細は採用後 5 年未満の若年職員が多くを占めている。

(3) 消防本部の規模に関わらず「グループ指導方式」が多数

消防本部の規模に関わらずグループ指導方式（小隊等の中での指導）が多い。また、消防本部の規模が大きいほど「集合教養・講演方式」を実施している割合が高い。

(4) 消防本部の規模が大きいほど「再任用制度」を活用

消防本部の規模が大きいほど、訓練指導や技術伝承を目的に再任用制度を活用している割合が高い。

(5) 知識・技術伝承の取組みにおける支障事項

- ① 火災件数の減少による経験不足から、危険性を理解させられない。
- ② 小規模な消防本部は、人員的に余裕がなく、充実した訓練ができない。
- ③ 業務を兼務しているため、訓練時間の確保が困難である。
- ④ 実戦的な訓練施設がない。
- ⑤ 新規採用者と指導者との間においてジェネレーションギャップ（考え方の差異）がある。
- ⑥ 経験不足等から指導者の育成ができない。

(6) 消防本部規模別にみた取組みの傾向

- ① 小規模な消防本部（概ね職員数 100 人未満）は、日常業務又は署所で対応している。
- ② 大規模な消防本部（概ね職員数 300 人以上）は、制度化し、組織全体として対応している。

5 実態調査結果を踏まえた課題の整理とその対応

大量退職に伴い、各消防本部が取り組まなければならない課題は次のとおり。

(1) 現場の知恵の伝承

長年の経験により培ってきた現場でのノウハウなどの現場の知恵を後進に伝えること。

(2) 若年職員の技術力向上

ベテラン職員の大量退職により、熟練技術が一挙に失われるため、それに代わる新規職員等の若年職員の技術力を向上させること。

上記 2 つの課題、「現場の知恵の伝承」及び「若年職員の技術力向上」について各消防

本部がその対策にあたるため、先進的な取組みを実施している消防本部の事例を報告書内に取組事例集として掲載し、当該事例集を参考に各消防本部における課題を考慮しながら、対策を講じる必要がある。

6 検討結果のまとめ

消防活動等の知識・技術の伝承にあたり、次のとおり提言する。

(1) 個人技能及び組織的技能の向上

個人技能及びより複雑な災害に対応するため組織的技能（部隊活動等）の向上を図ること。

(2) 危機意識の保持

現在の消防本部が置かれている退職者の状況、職員の置かれた立場や役割、知識・技術の伝承の重要性を十分に認識し、危機意識を持ち対応すること。

(3) 制度化・事業化

知識・技術の伝承に関する取組状況として、署所等の日常業務内で実施している消防本部が多い状況であるが、制度化・事業化し、消防本部全体として対策を講じること。

(4) 指導者の認定又は養成

指導者の位置付けを明確にするとともに、若年職員の技術力向上に際して、指導の取組み、成果に差が生じないため、指導者を認定又は養成すること。

(5) 実火災訓練の重要性

火災現場での経験不足を補うために考えられる方法のひとつとして、火災の疑似体験が可能な訓練施設を利用して、教育を実施することが有効である。

(6) 消防本部の規模別の取組み方の提案

小規模な消防本部は、大量退職期における危機意識を持ち、取組事例集を参考に可能な対策を早急に講じること。

大規模な消防本部は、若年職員の技術力向上と併せて、「知恵やコツ」の伝承及びマンツーマンによる伝承を講じること。

(7) 円滑なコミュニケーションが図れる環境づくり

コミュニケーションは、組織活動の基本的な事項であるため、組織的にコミュニケーションが図れる職場環境をつくること。

(8) 安全管理について

多くの火災を経験してきた職員と若年職員では安全管理に対する知識及び能力にも大きな差があるため、安全管理についても適切な指導及び伝承を行うこと。

(9) 国への提言

実火災体験施設の設置・運営、また、都道府県における消防学校などへの施設の整備に対する国の支援等について、検討することも考えるべきである。