



26年度システム開発、平成27年度運用開始予定)

### (3) 技能確認基準

災害出動業務に従事する職員を対象に、担当業務に必要な技能基準を年1回各所属で確認し、技能の維持向上を図ります。(平成25年度基準作成、平成26年度検証、平成27年度運用開始予定)

### (4) 体力管理計画

組織全体で職員の体力管理に取り組み、職務の遂行に必要な体力維持を図ります。(平成25年度調査検討、平成26年度規程・要綱整備、平成27年度測定器具等購入・実施)

### (5) 教育訓練用資機材の充実

教育訓練に必要な資機材を充実させるとともに、現場経験の不足を補うために必要な施設・機器の導入を検討します。

### (6) 各所属における研修・訓練 (OJT)

職員教育及び育成の基本はOJT (On the Job Training) です。職員育成プログラムの構築後も、各所属単位での独自研修、日常訓練、職場教養等は継続して実施します。

### (7) マンツーマン指導

新規採用職員の適切な指導育成を図るため、同じ職場の先輩職員がマンツーマン指導者として1年間にわたり指導・支援を行います。

## 3 若手職員育成研修

大量採用による組織の若年化によって直接的に発生する消防組織力の低下を防ぐため、職員育成プログラムの中でも特に注力する事業が『若手職員育成研修』です。

この研修は、採用年次ごとの教育訓練カリキュラムに基づき、消防職員に必要な基礎的な知識・技術の研修指導を行い、習熟状況や達成度を効果測定等によって確認するものです。また、中堅職員における指導能力の強化や統一を図るため、研修指導者の指名を行います。

### (1) 研修概要

①対象者：採用1年目～3年目 (平成25年度)

※平成26年度以降の最終対象者：採用5年目まで

②内容：警防、救助、救急、予防の4項目に関する現場活動・実務等の研修

※効果測定による習熟・達成度評価

③方法：採用年数ごとの項目別集合研修

④研修時間：表1のとおり

⑤カリキュラム概要：表2のとおり

### (2) 研修実施体制

#### 【採用1年目】

①研修時間：平日7時間 (8時30分～17時15分)

②研修方法：連続9日間 (又は5日間) の集合研修

③体制：採用1年目の職員に対する集合研修で、現場配属前の基本的知識・技術の習得を目指します。消防学校初任科へ後期 (10月) 入校職員は所属への配属前9日間、前期 (4月) 入校職員は初任科卒業後5日間の研修を実施します。

#### 【採用2年目・3年目】

①研修時間：平日3時間 (9時30分～12時30分)

②研修方法：警防・救助・救急・予防の項目別集合研修

③体制：項目別のカリキュラムに基づき、採用年次ごとに集合研修を実施します。

### (3) 指導者の指名

教育カリキュラムに沿った指導を行うとともに、消防職員の資質向上に必要な指導内容の研究やマニュアル等の作成を行うために、消防長が指導者を指名します。

①指導者の基準：警防、救助、救急、予防ごとに消防署長等の推薦を受けた者 (消防副士長以上、消防司令補以下で採用後10年を経過している者)

②指導者の任期：1年以上

表1 若手職員育成研修時間

対象者 (採用年次)		研修時間/年		指導内容
		日数 (実施月)	時間数	
1年目 <sup>※1</sup>	前期入校	5日 (9月)	35時間	・基礎知識・技術の習得
	後期入校	9日 (4月)	63時間	
2年目		12日 (通年)	36時間 (平日午前)	・教育カリキュラムに基づく現場活動・実務等の研修
3年目				
4年目 <sup>※2</sup>				・教育カリキュラムに基づく現場活動・実務等の研修
5年目 <sup>※2</sup>				

※1 消防学校初任科への入校時期が前期 (4月) 入校職員と後期 (10月) 入校職員の2通りあります。

※2 平成26年度以降に段階的な導入 (予定)

- ③指導者会議：年間の研修計画（案）やカリキュラム等の作成を実施
- ④指導者研修会：指導力、リーダーシップの基本知識・スキルを習得するための研修を実施
- ⑤平成25年度指導者内訳：項目ごとの指導者人数は次のとおり  
警防：4名、救助：2名、救急：2名、予防：2名（合計10名）

表2 教育訓練カリキュラム概要

対象	採用1年目 前期（4月）入校職員			
教育科目	警防	救助	救急	予防
実施時間	28時間	—	7時間	—
	合計 35時間			

対象	採用1年目 後期（10月）入校職員			
教育科目	警防	救助	救急	予防
実施時間	56時間	—	7時間	—
	合計 63時間			

対象	採用2年目職員			
教育科目	警防	救助	救急	予防
実施時間	21時間	9時間	6時間	—
	合計 36時間			

対象	採用3年目職員			
教育科目	警防	救助	救急	予防
実施時間	9時間	18時間	6時間	3時間
	合計 36時間			

対象	採用4年目職員			
教育科目	警防	救助	救急	予防
実施時間	12時間	12時間	6時間	6時間
	合計 36時間			

対象	採用5年目職員			
教育科目	警防	救助	救急	予防
実施時間	15時間	6時間	6時間	9時間
	合計 36時間			

※採用4、5年目職員研修は平成26年度以降導入予定



指導者による研修内容の説明



防火衣着装訓練（対象：採用1年目職員）



空気呼吸器着装訓練（対象：採用1年目職員）



救急座学教養（対象：採用1年目職員）



応急はしご訓練（対象：採用2年目職員）



訓練後の講評（対象：採用2年目職員）



はしご水平救助操法（2）（対象：採用3年目職員）



指導者による実技要領の指導（対象：採用3年目職員）

## 4 今後の展望

平成25年度から始動した若手職員育成研修は、本市消防本部が直面する課題に対して有効な方策であるということを実感させるものであります。しかし、実施する過程において、数々の課題が浮き彫りになってきているのも事実です。そのひとつとして、指導マニュアル等の整備や研修結果をフィードバックする体制を定着させることが短期的な課題と認識しています。次に、研修の実施に必要な資機材の不足が挙げられます。資機材には限りがあり、研修用の資機材を各消防署から集めて研修を実施しているのが現状です。効果的な研修とするために、確実な資機材の確保が今後の課題といえます。さらに、時代に即した研修となるように、研修内容の研究を積み重ねることも大切です。

また、平成26年度以降は対象職員を採用5年目までに段階的に拡大していく予定です。従前の業務に加えて研修を増やすことは、職員への負担を増加させることとなります。こうしたことも熟慮し、慎重かつ積極的に事業展開していきたいと考えています。

## 5 おわりに

消防本部にとって、組織力の維持向上は最重要かつ恒久的な責務であります。組織力を分析しますと、施設、車両や装備等といったハード面と人材を始めとするソフト面に大分されるでしょう。予算的な措置等が最大の問題となりやすいハード面に対して、職員育成を始めとするソフト面については、ハード面の整備とは違い、中長期的な取組が必要であり、かつ効果が判断しにくいという特徴があります。しかし、組織力の中において最も重要視すべきはこのソフト面であり、その代表となる『人（ひと）』を育成することこそ、組織の未来を左右するといっても過言ではないでしょう。

古代ギリシャの哲学者アリストテレスは次のように述べています。

『国家の運命は、青年の教育に掛かっている』

住民の負託に応えるため、本市消防本部は職員育成に全力を挙げて取り組んでいきます。