

## 高度化検討会 中間提言（関係機関連携）

1. 大規模な自然災害の救助活動では、被害状況や現場状況の情報共有、安全確保及び二次災害を防ぐための安全管理、活動エリアの分担、機材・能力に応じた役割分担など、関係機関で連携して対応することが重要かつ不可欠であり、連携にあたっては次のような基本認識をもって臨むべきである。
  - ①現場活動にあたっては、活動調整会議等において、
    - ・要救助者の発見場所、行方不明者の特定、活動隊員の安全確保等活動に資する情報の共有
    - ・状況変化、救助活動の段階に応じた活動方針の調整を行うこと。
  - ②平素から情報交換を行い、「顔の見える関係」を構築し、信頼関係の醸成に努めること。
2. 消防庁は、災害が激甚化・頻発化する中で、関係機関が連携して円滑・効果的に救助活動が実施できるよう、次の出水期までに下記の取組を行うべきである。
  - ① 上記1に基づく具体的な方策として「（仮称）関係機関連携要領（案）」を作成し、各消防本部に共有し、関係機関との連携に活用すること。
  - ② 本検討会で行ったように、各機関の組織、能力・得意とする分野、資機材・車両などの情報提供を共有し合うこと。
3. 災害時の関係機関の連携を促進するためには、特に災害時に市町村長を補佐する立場となる消防職員の育成・確保が重要となる。そのため、本検討会においては、検討項目である「中核人材の育成」において、関係機関連携の視点を加えた方策（モデル人材像、研修方法等）を検討する。

検討にあたっては、消防本部における効率的な教育訓練及び自律的な人材の育成を追求し、到達目標の明確化や内発的動機づけなどのアプローチを加えること。

4. 関係機関連携のベースとなるのは、組織間の「顔の見える関係」である。そのためには、消防本部において情報交換の場や合同の研修・訓練など、組織間の交流・コミュニケーションを促すような機会を持つことが望ましい。例えば、毎年度・定期的に、実動機関を中心に、顔合わせ・情報交換のための勉強会を開催するなど、顔の見える関係作りの場を設けるべきである。

また、消防本部にとどまらず消防庁においても、中央省庁、都道府県、市町村レベルでそのような取組が行われるよう促進すべきである。

5. 3及び4については、既に各地域で行われている好事例などを収集し、現場にとって実践しやすい内容となるよう留意すること。

## 今後の検討の方向性（中核人材の育成・効果的な教育体制の推進）

分類	課題	ニーズ	検討の方向性（アウトプットの方向性）案	検討にあたっての視点・キーワード
<b>構造面</b> （体制・制度・マネジメント）	●職員の大量退職に伴い、技術や知識の伝承が滞り、活動隊員の経験不足も懸念	●若手隊員への知識・技術の伝承を見える化したい。	<ul style="list-style-type: none"> <li>●知識や技術の伝承を促進する教育体制</li> <li>●職業に応じた到達目標／人材像</li> <li>●先進的・多様な取組みを促進する教育体制</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●経験や過去の事例等の蓄積及び共有</li> <li>●ミッションの明確化</li> <li>●隊長、隊員等のそれぞれの役割と責任</li> <li>●自発的な取組やチャレンジを奨励する雰囲気・環境</li> </ul> +関係機関連携
	●指導者によって指導方法が違う。	●災害の多様化により多種多様な救助活動能力が必要		
	●職員の大量退職に伴い、隊員の入れ替わりが早い。	●高度な救助技術や資機材を活用できる人材を育てたい。		
		●人の入れ替わりが早い場合、訓練教育期間は短縮化されることが望ましい。		
<b>意識面</b> （自発性・モチベーション）	●自発的でなく、指示待ちの隊員がいる。	●現場に出動していない隊員に、初動対応、戦術等を自ら考える機会を作りたい。	<ul style="list-style-type: none"> <li>●自律性を奨励・促進するカルチャー／人材像</li> <li>●コミュニケーションを奨励・促進するカルチャー／人材像</li> <li>●指導者向けの教育の強化（訓練指導上のマニュアル等）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●内発的動機付けの促進（裁量付与、適切な目標設定等）、指導者へのよい依存</li> <li>●日本人特有の気質を理解した内発的動機付け</li> <li>●Know-Whyへの意識</li> <li>●気配りができる人材の育成</li> <li>●心理的に安全な職場（心理的安全性）</li> <li>●専門的な教育学やコーチング手法</li> <li>●現場の減少のなかでのモチベーション・満足感</li> <li>●リーダーシップ</li> </ul> +関係機関連携
	●言われたこと、やったことしかできない隊員になり、現場対応力が不足しがちである。	●仲間に対する気配りをもって欲しい。		
	●コミュニケーション不足のため、適切な状況認識ができない。	●コミュニケーション能力を高め、状況認識を高めて欲しい。		
<b>教育方法面</b> （教育訓練手法・内容）	○火災件数も減少傾向にあり、災害現場経験の少ない若手職員が増加	○経験値に頼ることなく災害活動能力を向上させる為の訓練、研修の充実化	<ul style="list-style-type: none"> <li>●教育訓練の各内容の到達目標の明確化／到達目標に対応した教育訓練プログラム・マニュアル</li> <li>●消防理論（原理原則）に紐付いたマニュアル</li> <li>●現場活動（経験や過去の災害事例等）の訓練教育指導への反映</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●コンピテンシーベースの訓練（特にノンテクニカルスキルの整理）</li> <li>●コンピテンシーとCBTA（Competency Based Training and Assessment）の明確化と見える化</li> <li>●Know-Why教育（消防理論と活動・訓練の紐付け）</li> <li>●経験や過去の事例等の蓄積及び共有</li> </ul> +関係機関連携
	○多岐に渡る業務による訓練時間の減少	○映像資料があればより効果的な教育が可能		
	○人事異動で新年度に救助隊員に任命され、教育が間に合わないまま現場活動を余儀なくされる。	○撮影した災害現場の映像を研修等に活用するなどの事例共有		
		○限られた時間の中での効率的な訓練手法		

※ 山崎委員のプレゼン内容や委員の議論も加えていくため、上表記載内容はアップデートしていく。