

救助人材育成ガイドライン・訓練効果を高めるための救助訓練指導マニュアル

➤ 救助隊員が抱える課題・救助隊長のニーズ

＜具体的な課題＞

- 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。
- 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。
- 自発的でなく、指示待ちの隊員がいる。
- 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。

＜ニーズ＞

- 若手隊員への知識・技術の伝承を見える化したい。
- 限られた時間の中での効率的な訓練手法。
- 高度な救助技術や資機材を活用できる人材を育てたい。
- 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の充実化。
- 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。



⇒課題・ニーズを解決するため、

救助隊長のための『人材育成ガイド』・『訓練指導マニュアル』を作成

➤ 活用方法(人材育成ガイド・訓練指導マニュアルを読んで、意識し、行動)

○救助隊長達のニーズなど

- ・指示待ち隊員が多い。自発的な隊員を育てたい。
- ・A隊員はいつも発言しない。なぜだろう？



○解決のためのヒント(人材育成ガイド・訓練指導マニュアルで紹介)

Keyword: 内発的動機付けの促進・心理的安全性の確保

- ・自律性を高めるために、得意分野の訓練や現場活動を任せてみる。
- ・救助隊長が率先して、隊員を肯定する言動(褒める、たたえる、認める)を示していくことが心理的安全性※を高める最良の方法。
※心理的安全性の確保: 隊員達が不安や恐れを感じることなく、安心して意見や疑問点を発言できる状態 (人材育成ガイド 第6章 理想的な救助隊長としてのマインド(意識))

- ・B隊員は、大人しい。主体性を持って訓練をしてほしい。
- ・C隊員のロープワークを伸ばすにはどうしたらいいか。



Keyword: 隊員への裁量の付与・訓練時に明確な目標を設定

- ・訓練において、隊員に普段持つ権限よりも拡大した裁量を与えることは、自発的な意思決定の能力を支援する上で、効果的。
- ・隊員の「不足している能力」に目を向けることは必ずしも必要ない。救助隊長(指導者)はあくまでも隊員とともに達成すべき目標を見いだすことが大切。
(訓練指導マニュアル 5 隊員の自主性を高める訓練指導のポイント)

- ・毎回、訓練のための訓練になっていて、身につかない。
- ・D隊員の能力なら理解できるだろうと思い、何も言わず任せているが、一向に成長しない。



Keyword: 振り返り時の目標の確認・know-why教育・言語化する。

- ・訓練終了後の振り返りの冒頭で、訓練前に設定した明確な到達目標を改めて確認することは、訓練後の隊員を冷静にさせるとともに、効果的な振り返りにつながる。隊員に「なぜこの訓練を実施したのか」など「Know-Why」を伝えることで、隊員の振り返り時のブレを防ぐ。
- ・以心伝心はない。今は言語化の時代。救助隊長(指導者)の意図・想いは隊員に言葉で伝える必要がある。
(訓練指導マニュアル 6 効果的な振り返り手法)

救助人材育成ガイドライン 解説例

第7章 現場における理想的な救助隊長像の解説（第1節 抜粋）

7 必要に応じ、関係機関等と適切に連携できる。

- (1) 現場関係者（責任者、施設管理者等）から活動環境や活動危険などの情報を的確に聴取し、現場医師（DMAT等）、消防団、警察等関係機関の特性（組織、役割、保有資機材等リソース）を踏まえ、全体統制のなかで活動できる。
- (2) 関係機関等との役割分担を明確にし、積極的に情報を共有することができる。

【趣旨・ポイント】

（前文略）合同訓練の実施や大規模災害等の備えのための会合等の機会を捉えて、関係機関の組織や保有資機材についての相互理解を促進してください。

【身につける・改善するためのヒントや参考事例】

これまで経験したことのない事案や活動環境が極めて困難な事案では、関係機関や民間業者に支援を求め、こまめにコミュニケーションを図って認識を共有しながら救助活動を展開することが重要です。（以下略）

- 「大規模災害時の救助・捜索活動における関係機関連携要領」の策定及び積極的な活用について（通知）」消防参第128号令和4年6月3日（消防庁HP）

<https://www.fdma.go.jp/laws/tutatsu/items/81a4cdd259925e3bcc46ad224ac92d9797fabb4.pdf>

- 全国消防救助シンポジウム記録集（消防庁HP）

<https://www.fdma.go.jp/mission/enrichment/symposium/enrichment001.html>（特に第20回、第25回が参考になります。）

- E消防本部では、地下約30mのトンネルシールド工事現場で坑口から約958m地点に取り残された作業員の救助活動において、近隣医療機関の医師及び看護師、警察、公的水道事業所及び工事関係者と連携した活動を展開して、47時間後に要救助者を生存救出できました。

- F消防本部では、大規模貯油施設工事作業員の転落救助活動現場において隊員の転落防止措置や進入統制を優先し、その後排水業者を要請して水位を下げてから救助活動を実施しました。

- G消防本部では、地元の大学と共同して土砂災害埋没現場における土圧が要救助者に与える影響について検証し、要救助者に負担を与える数値的な結果を得るとともに、その結果をふまえた効果的な対処方法を導き出しました。

具体的な『要素』『到達目標』を明示

※救助隊長として身につけることが望ましい要素・到達目標を示し、救助隊長等が自発的に成長を求めていくための『道標』としている。

『要素』『到達目標』の趣旨・ポイントを説明

『要素』『到達目標』に近づくためのヒント、参考事例等を紹介。（必要に応じて留意事項を追記している。）

総括表で見える化された、
マインド(意識)の構成要素や現場と
訓練指導における到達目標のほか、
心がけていきたい態度・認知、高め
ていきたいノンテクニカルスキルなど
についてわかりやすく解説。

救助人材育成ガイドライン 実態調査・救助人材育成支援資料

➤ 消防本部への実態調査(ヒアリング・訓練視察)・他業種(航空業界)へのヒアリング

協力消防本部・会社: 宇城広域連合消防本部(熊本県)、渋川広域消防本部(群馬県)
 笠間市消防本部(茨城県)、恵那市消防本部(岐阜県)、日本航空株式会社



消防本部へのヒアリング結果より・・・

- 時代にあった教育方法(Know-Why教育)で育成していく必要があると感じている。
- 褒めて伸ばすといった教育方法を意識している。
- 部下とコミュニケーションを取る際に、一方通行にならないように、傾聴することや雰囲気作りを大切にしている。
- 若手の隊員が企画、立案して、教養、訓練できるような体制作りを心がけている。若手に任せることで、探究心や向上心を養わせるほか、成功体験を積んで、達成感などを味わってもらうようにしている。

他業種(航空業界)へのヒアリングでは・・・

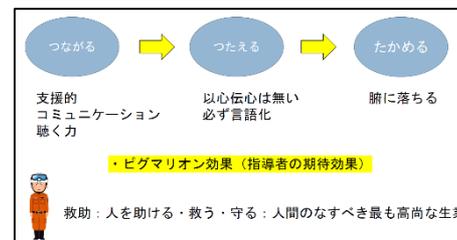
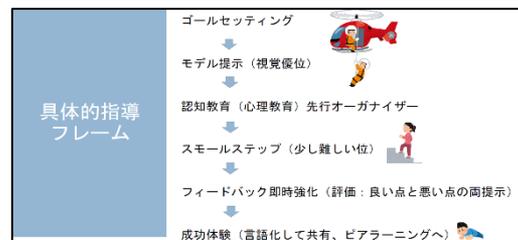
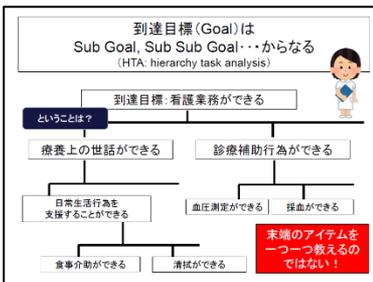
- 機長もエラーをする人間だから「何かおかしいことがあったら、遠慮なく意見を言ってね。」というような、個々が意見を出しやすい雰囲気作りをしている。(心理的安全性の確保)
- できた部分に焦点をあて、その理由を考えさせ、理解することが重要である。なぜ上手くできたのか。(中略)高いモチベーションと好奇心を持って訓練に臨むことにより、レジリエンス(柔軟な対応力や回復力)が高まる。

➤ 救助人材育成支援資料

人間工学(ヒューマンファクター)、心理学の専門家から提供された救助人材育成を支援する資料

「到達目標をはっきりさせる。」

「以心伝心はない。必ず言語化。」



訓練効果を高めるための救助訓練指導マニュアル 概要

- 「訓練効果を高めるための救助訓練指導の流れ」、「隊員の自主性を高める訓練指導のポイント」「効果的な振り返り手法」についてまとめている。
- 「訓練効果を高めるための救助訓練指導の流れ」に沿った訓練のイメージ動画（解説付）も作成。

<訓練モデルの流れ>



訓練計画・訓練企画・**訓練前ブリーフィング**



資機材確認・安全管理体制の確保



訓練展示・訓練実施・撤収



振り返り

※撮影協力 東京消防庁警防部救助課即応対処部隊

<訓練指導マニュアルのポイント>

- これまで、経験則に委ねられていたり、着目されてこなかった「**訓練前ブリーフィング**」と「**振り返り**」の効果的な手法について紹介。
- 隊員の自主性を高めるための訓練指導のポイントである。
 - ・**隊員への裁量の付与**
 - ・**明確な目標の設定**について訓練に取り入れることを推奨。
- 効果的な振り返りを実践するために必要な次の事項を紹介。
 - ・冷静に振り返りを行う「**タイミング**」
 - ・隊員からの振り返りや意見に対する「**傾聴**」
 - ・隊員が不安や恐れなく発言できる「**心理的安全性の確保**」
 - ・訓練で何を達成し、なぜその訓練をする必要があったのかを確認する「**訓練目標の再確認とKnow-Why**」
 - ・隊員が振り返りや意見の中身が腑に落ちて、理解できるような「**言語化**」

