

戸田市消防本部人材育成基本方針

2022年4月～2032年3月



目 次

1 . 策定の主旨	1 頁
2 . 求める人材像	3 頁
3 . 消防吏員キャリアラダー	4 頁
4 . 人材開発における取組	1 1 頁
5 . 消防大学校及び消防学校派遣に伴う育成計画	1 8 頁
6 . 消防業務に必要な各種免許・資格に伴う育成計画	2 0 頁
7 . 人事管理制度における取組	2 2 頁
8 . 職場環境・健康管理における取組	2 5 頁

1. 策定の主旨

(1) 戸田市消防訓

わたくしたち消防人は、伝統ある消防精神を重んじ、消防の誇りと責任をもって市民の負託に応えるため、ここに消防訓を定めます。

- 一、一致協同し市民の信頼と期待に応えましょう。
- 一、常に研さん努力し市民の信頼と期待に応えましょう。
- 一、健康を保持し市民の信頼と期待に応えましょう。
- 一、不とう不屈の精神で市民の信頼と期待に応えましょう。
- 一、奉仕の心を養い市民の信頼と期待に応えましょう。

この戸田市消防訓は、千変万化する時代の流れにあって消防人として守るべき方向を示唆するものとして、平成元年9月16日に制定されました。この消防訓の制定理由の一節には次のように記されています。

「消防行政の栄枯盛衰は、消防長、消防団長をはじめとする消防職員、消防団員の人格、性格、精神機能、運営哲学及びそれらを土台とした行政運営のあり方によって決まる。市民の消防行政に寄せる期待には大きなものがあり、わたくしたちはその信頼と期待に応えなければならない。こうしたことから、具体的な消防行政を担う職員の責任には大きなものがあり、時代の進展に伴う資質、能力を具備しなければならない。」

このことを実現するためには、個々の自己研鑽のみに頼るのではなく、組織として中長期的かつ持続的な人材育成を進めていくことが重要です。

(2) 戸田市人材育成基本方針

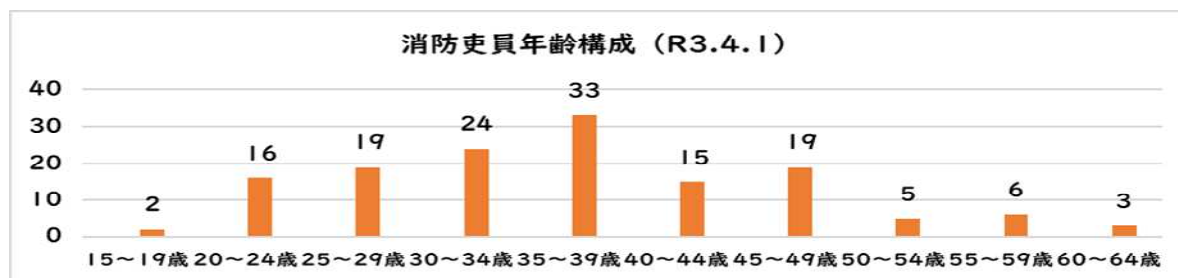
戸田市消防本部では、自治体消防発足以来、消防組織法第1条に規定する消防の任務を達成するため、築き上げてきた知識や技術、経験を基に人材育成を行ってきました。平成13年3月に戸田市が総合振興計画の将来都市像実現のために、戸田市職員人材育成基本方針を策定したことを契機に、知識や技術、経験に基づく人材育成の取り組みと戸田市職員人材育成基本方針を融合させ、今日まで人材育成を行ってきました。

しかし、近年、消防行政を取り巻く環境は大きく変化しています。無人航空機（ドローン）の災害活用や高機能消防指令センターの導入などの技術革新、多発する豪雨災害をはじめ近い将来発生が危惧される首都直下地震などの大規模化する災害、誰も経験したことがないこれらの事象に的確に対応できる体制を確立するための人材育成を行わなければなりません。

（３）消防吏員の年齢構成

現在の消防吏員年齢構成からもわかるように、経験豊富なベテラン職員が少なく、若手職員中心の消防力となっており、火災や救助件数の減少も相まって消防力の低下が懸念されます。

さらに、戸田市消防本部では、職員定数条例を改正し、これまで139名であった定数が168名へと増加しました。これは、総務省消防庁が定める「消防力の整備指針」に示された消防力の整備水準により算定した戸田市の消防が住民の生命、身体及び財産を守る責務を全うするために必要な人員です。この人員を確保するためには新規職員の採用により行うこととなりますが、急激な職員の増加は、年齢構成が特定年代に偏るだけでなく、優秀な職員の確保や、消防吏員としての基礎を学ぶ消防学校初任教育課程への派遣を困難にさせることから、定年退職者の補充と合わせ、ある程度均一的に採用をしていかなければなりません。これにより、ますます組織内での若手職員の割合が高まってきます。



これらの課題を克服し、新たな時代に対応できる消防吏員を育成していくため、これまで同様に「戸田市人材育成基本方針」の基本的な部分は踏襲するとともに、消防吏員の育成について、より実態に即した「戸田市消防本部人材育成基本方針」を策定しました。本方針は、今後10年の具体的な人材育成の方向性を示すものとして策定し、刻々と変わってゆく時代の変化に対応できるようにするため、5年に1度見直しを行います。なお、「4．人材開発における取組」に記述の具体的な取組は、現段階での必要最小限の取組です。そのため、今後、組織の抱える課題を解決するために、新たな取組を検討し、追加実施することもあります。また、このように状況に即して職員一人ひとりが必要な取組を検討することができる組織づくりや意識醸成も必要となります。

2. 求める人材像

戸田市人材育成基本方針では、組織が求める職員イメージを「柔軟な考えを持ち、自ら行動できる職員」とし、組織が求める人材像を次のように定めています。

< 戸田市人材育成基本方針で定める組織が求める人材像 >

1. 変化に柔軟に対応できる広い視野と行動力のある職員
2. 多様性を認め、お互いの良さを活かして目的を達成していく職員
3. 責任感が強く、主体的に行動できる職員
4. 自らも成長しつつ、周りの成長も促すことができる職員
5. 素直なこころを持ち、相手の立場に立って物事を考える職員

戸田市消防本部としては、戸田市人材育成基本方針及び戸田市消防訓で定める人材像に合致した人材を育成していくことを組織の目標とします。

< 戸田市消防訓で定める人材像 >

1. 一致協同し市民の信頼と期待に応えられる職員
2. 常に研さん努力し市民の信頼と期待に応えられる職員
3. 健康を保持し市民の信頼と期待に応えられる職員
4. 不とう不屈の精神で市民の信頼と期待に応えられる職員
5. 奉仕の心を養い市民の信頼と期待に応えられる職員

3. 消防吏員キャリアラダー

戸田市人材育成基本方針では、職員一人ひとりが求める人材像に近づいていくために、必要な能力・資質を職階ごとに定めています。この職階ごとの能力・資質は消防吏員でも求められるものでありますが、さらに事務処理だけでなく、消防活動上での求められる能力等を整理し、消防吏員の階級ごとにキャリアラダーを定めました。キャリアラダーとは、キャリアアップのためのはしご（ラダー）という意味です。階級ごとに自身の役割や求められる能力等を示すことにより、自己や他者及び組織の評価ツールとして活用し、キャリアアップに向けて、明確な段階を踏むことができます。なお、職階ごとの受講する研修の詳細は「4. 人材開発における取組」にて示しています。

キャリアラダーの活用

自己評価ツール	自己能力の現状把握、目的、目標設定への活用 キャリアラダーを活用し、自己を分析（能力等の過不足）した上で、成長目標を設定する。期初面談など所属長と面接する際にも活用できる。 将来設計の参考 キャリアラダーを確認することで、自分の将来設計（キャリアパス）に役立てる。
他者評価ツール	新任・後輩・部下職員の指導・教育への活用 管理・監督職は、キャリアラダーを活用して部下職員一人ひとりにあった人材育成を進める。また、管理・監督職のみならず、後輩指導や新人教育の際にも活用する。
組織評価ツール	人材育成、研修企画、人材育成体制の整備 効果的な人材育成のために、キャリアラダーに対応した研修等を企画開催する。

キャリアラダー中の表記について

- （消）戸田市消防本部の組織に関する規則
- （署）戸田市消防署組織規程
- （人）戸田市人材育成基本方針
- （警）戸田市警防規程
- （急）戸田市救急業務に関する規程
- （助）戸田市救助業務に関する規程

消防吏員キャリアラダー

職名		主事補	主事
階級		消防士	消防士・消防副士長
経験年数(目安)		1～6年	3～12年
能力段階		能力開発期	
主な役割	(人)チャレンジする意欲をもって、広く学び、進んで実践する。 必要な改良、改善に努め、他の職員とも連携・協調を図る。		
消防活動における主な役割	<p>小隊長の下命を適切に遂行する。</p> <p>(警)(助)安全確保の基本が自己にあることを認識し、体力、気力及び技術の錬成に努める。隊員相互が安全に配慮し合い、危険防止に努める。</p> <p>(急)傷病者に対し、観察等を行い、観察等の結果に基づき傷病者の症状に応じて、必要な処置を行う。</p>	<p>小隊長の下命を適切に遂行し、効果的な消防活動を行う。</p> <p>(警)(助)安全確保の基本が自己にあることを認識し、体力、気力及び技術の錬成に努める。隊員相互が安全に配慮し合い、危険防止に努める。</p> <p>(急)傷病者に対し、観察等を行い、観察等の結果に基づき傷病者の症状に応じて、必要な処置を行う。</p>	
特に必要な能力	(人)基礎的知識、業務専門能力、接遇・コミュニケーション力、問題発見・解決能力、事務改善能力、政策形成基礎能力、法制執務基礎能力、市民の視点、市民との協働		
受講する研修	OJT	<p>職場内研修</p> <p>新規採用職員教育指導</p>	職場内研修
	Off-JT	<p>新規採用職員研修(市役所)</p> <p>新規採用職員基礎研修</p> <p>3年目職員研修(本部のみ)</p>	3年目職員研修(本部のみ)
		<p>専門研修</p> <p>派遣研修</p>	

職名	主任		主査
階級	消防副士長・消防士長		消防司令補
経験年数(目安)	9年～		
能力段階	能力開発期		能力発揮期
主な役割	<p>(消)(署)上司の命を受け、相当困難な事務に従事又は処理をする。</p> <p>(人)副主幹を補佐するとともに、高度な識見を有し、業務を円滑に遂行する。調査から企画、立案し、これを処理する。</p>		
消防活動における主な役割	<p>災害状況を的確に把握し、小隊長を補佐する。</p> <p>(警)(助)安全確保の基本が自己にあることを認識し、体力、気力及び技術の錬成に努める。隊員相互が安全に配慮し合い、危険防止に努める。</p> <p>(急)傷病者に対し、観察等を行い、観察等の結果に基づき傷病者の症状に応じて、必要な処置を行う。</p>	<p>災害状況を的確に把握し、小隊長を補佐するとともに、小隊長の下命がないときには、自らの判断により小隊の指揮及び適切な消防活動を行う。</p> <p>(警)(助)安全確保の基本が自己にあることを認識し、体力、気力及び技術の錬成に努める。隊員相互が安全に配慮し合い、危険防止に努める。</p> <p>(急)傷病者に対し、観察等を行い、観察等の結果に基づき傷病者の症状に応じて、必要な処置を行う。</p>	
特に必要な能力	(人)業務専門能力、後輩指導、企画立案能力、プレゼンテーション能力、政策形成能力、法務能力、市民の視点、市民との協働		
受講する研修	OJT	職場内研修	
	Off-JT	主任実務能力向上特別研修	
		新任主任職員研修(本部のみ)	
		専門研修	
		派遣研修	

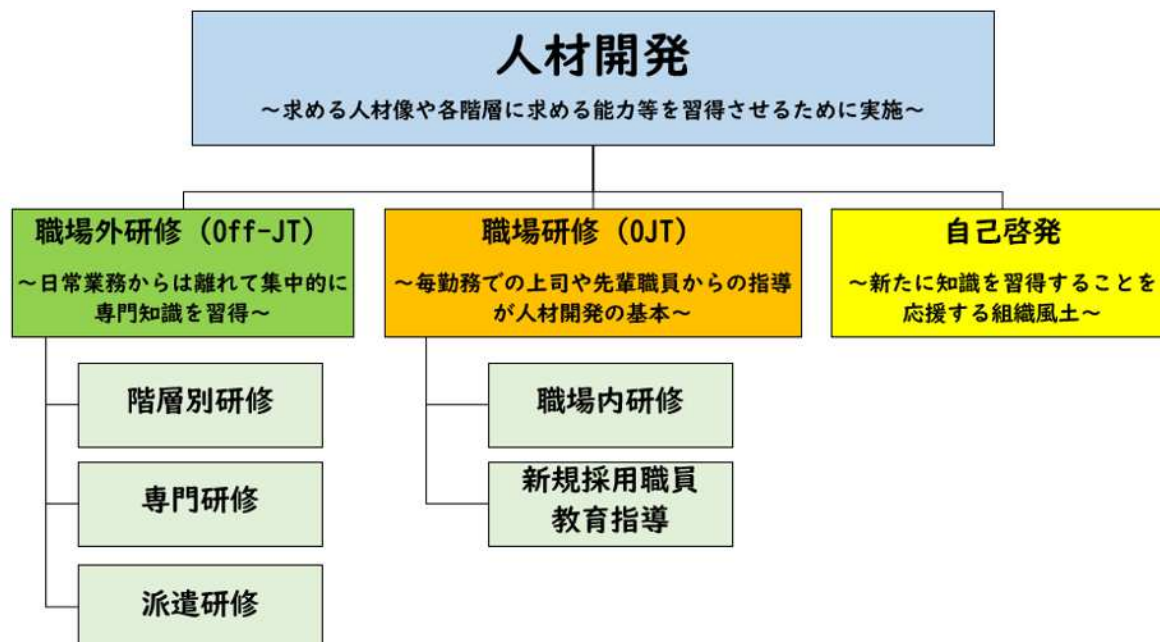
職名	副主幹	主幹	
階級	消防司令補	消防司令	
経験年数(目安)	12年～	17年～	
能力段階	能力発揮期	能力総合展開期	
主な役割	<p>(消)(署)上司の命を受け、分掌事務を掌理し、所属職員を指揮監督する。</p> <p>(人)施策を立案・実施し、担当をリードする。所属職員の相互融和を図り、勤務意欲の向上に努める。</p>	<p>(消)(署)上司の命を受け、分掌事務を掌理し、所属職員を指揮監督する。</p> <p>(人)課長を補佐し、所属職員を指揮監督するとともに、自らもプレイングマネージャーとして業務に取り組む。</p>	
判断	担当の責任者として、適切な判断を行う。		
人材育成	部下を効率的に活用するとともに、指導・育成を行う。		
消防活動における主な役割	<p>(警)小隊長として、中隊長の命を受け、自己の小隊を指揮し、速やかに隊員に担当任務を指示して小隊担当面の災害活動に当たる。また、隊員の活動時の安全確保に努める。</p> <p>(急)救急事故現場における救急業務の指揮を行う。</p> <p>(助)上司の命を受けて隊員を指揮監督し、任務を的確に判断するとともに、隊員の安全管理を図る。</p>	<p>(警)中隊長として、大隊長の命を受け小隊長以下の隊員を指揮し、速やかに活動方針に基づき中隊担当面の活動方針を決定して災害活動に当たる。また、隊員の活動時の安全確保に努める。第1指揮体制時には、大隊長に事故があるときは、その任務を代行する。</p> <p>(急)救急隊長に事故があるときは、救急隊長として任務にあたる。</p>	
特に必要な能力	(人)業務専門能力、政策立案能力、計画・統制力、対応力、情報収集分析力、法務能力、育成・コーチング力、メンタルヘルスに関する知識	(人)政策構成・企画力、対人能力、調整力、指導力、育成・コーチング力、メンタルヘルスに関する知識	
受講する研修	OJT	職場内研修	
	Off-JT	副主幹実務能力向上特別研修 新任副主幹職員研修(本部のみ)	新任主幹職員研修(本部のみ)
		専門研修 派遣研修	

職名	課長	
階級	消防司令	
経験年数（目安）	18年～	
能力段階	能力総合展開期	
主な役割	<p>（消）（署）上司の命を受け、分掌事務を掌理し、所属職員を指揮監督する。</p> <p>（人）所属職員の能力を引き上げ、士気の高揚を図る。職場の総合力を高めるリーダーシップを発揮する。</p>	
判断	課の責任者として、適切な判断を行う。	
人材育成	部下を効率的に活用するとともに、指導・育成を行う。	
説明・調整	所掌事務について適切な説明を行うとともに、組織方針の実現に向けて関係者と調整し、合意を形成する。	
消防活動における主な役割	<p>（警）（急）（助）警防態勢の万全を期するため、救急業務の円滑な遂行のため、所属職員を指揮監督するとともに、隊員の活動時の安全確保に努める。</p> <p>（警）署課長は、第1指揮体制時の最高指揮者（大隊長）として、出場各隊を総括指揮及び管理するとともに、災害の状況を把握し、部隊の中核として効率的な警防対策を講ずる。</p>	
特に必要な能力	（人）政策決定・実践力、折衝力、意思決定力、対人能力、リーダーシップ、組織管理能力、危機管理能力、育成・コーチング力、メンタルヘルスに関する知識、規律・コンプライアンス	
受講する研修	OJT	職場内研修
	Off-JT	新任課長職員研修（本部のみ）
		専門研修 派遣研修

職名	署長	次長
階級	消防司令長	消防司令長
経験年数（目安）		
能力段階	能力総合展開期	能力総合展開期
主な役割	<p>（消）（署）上司の命を受け、所属職員を指揮監督する。</p> <p>（人）消防長を補佐しつつ、特に重要かつ困難な課題に取り組み、部局間の調整を行う。</p>	
判断	消防署の責任者として、適切な判断を行う。	消防本部の責任者として、適切な判断を行う。
人材育成	部下を効率的に活用するとともに、指導・育成に関する方針を決定する。	
説明・調整	所管行政について適切な説明を行うとともに、組織方針の実現に向けて関係者と調整を行い、職場内外において合意を形成する。	
消防活動における主な役割	<p>（警）（急）（助）警防態勢の確立・救急体制の整備するため、要員及び出動態勢の確保並びに隊員の安全確保に努める。</p> <p>（警）第2指揮体制時には、最高指揮者として出場各隊を総括指揮及び管理するとともに、災害の状況を把握し、部隊の中核として効率的な警防対策を講ずる。</p>	<p>（警）警防副本部長として、警防本部長を補佐するとともに、警防本部長に事故があるときは、その任務を代行する。活動時の安全確保に努める。</p>
特に必要な能力	（人）政策・課題調整力、リーダーシップ、折衝力、対人能力、先見力、規律・コンプライアンス	
受講する研修	OJT	職場内研修
	Off-JT	<p>専門研修</p> <p>派遣研修</p>

職名	消防長	
階級	消防監	
経験年数（目安）		
能力段階	能力総合展開期	
主な役割	<p>（消）上司の命を受け、分掌事務を掌理し、所属職員を指揮監督する。</p> <p>（人）市の基本方針等に沿った長期的、総合的な視点で考え、判断する。部内の人事管理等のマネジメントを行う。</p>	
判断	消防部の責任者として、適切な判断を行う。	
人材育成	部下を効率的に活用するとともに、指導・育成に関する方針を決定する。	
説明・調整	所管行政について適切な説明を行うとともに、組織方針の実現に向けて関係者と調整を行い、職場内外において合意を形成する。	
消防活動における主な役割	<p>（警）（急）（助）警防態勢の確立・救急体制の整備を図るとともに、活動時の安全の確保に努める。消防署長を指揮監督し、警防・救急業務の運営に万全を期する。</p> <p>（警）警防本部長として、部隊運用、指揮及び統制並びに情報の収集、広報、関係機関への要請等の警防活動を統括するとともに、隊員の活動時の安全確保に努める。第1及び第2指揮体制時には、最高指揮者に現場活動の指導及び助言を行う。第3指揮体制時には、最高指揮者として出場各隊を総括指揮及び管理するとともに、災害の状況を把握し、部隊の中核として効率的な警防対策を講ずる。</p>	
特に必要な能力	（人）経営管理能力、経営戦略の立案・実践力、政治的折衝力、決断力、先見力、リーダーシップ、危機管理能力、規律・コンプライアンス	
受講する研修	OJT	
	Off-JT	<p>専門研修</p> <p>派遣研修</p>

4. 人材開発における取組



(1) 職場研修 (OJT)

OJT とは、日常の業務内で実施されている上司や先輩職員からの指導・助言により、職員の成長を促すものであり、人材開発の基本であると言えます。OJTでは、担当業務に当たりながら研修をしていくことで、その内容に対する習熟度を高め、組織内における即戦力化を図ることやスペシャリストの育成が可能です。OJTでは「知る」「理解する」「経験する」が一体的に行われるため、最も効率的に部下を教育することができます。

職場内研修 (常時)

日常の業務を行いながら、上司や先輩職員から指導・助言を行うことで職員の育成を図ります。管理・監督職は、職場研修を自己の職務として明確に位置づけ、職員一人ひとりの能力や適性を見極め、仕事の割り振りや業務目標の与え方を工夫し、職務の遂行を支援・援助することで、目標の達成を図っていくことが求められます。

新規採用職員教育指導（対象者がいる場合のみ上半期に開催）

新規採用職員に対して、職場での日常業務を通じ、知識や能力等を計画的・効率的に教育し、職務遂行能力の向上と職場への円滑な適応を目的として、職場での6ヶ月間の教育指導を実施します。

指導員は、新規採用職員と同担当の先輩職員が担います。

なお、対象者が埼玉県消防学校初任教育入校中の場合は、下半期に開催します。

職場内研修（対象者がいる場合のみ随時で開催）

職員が研修等に参加するなどして業務上必要な知識等を習得した場合、研修報告会等を開催するなど積極的な共有化を図り、研修成果を職場に還元することで、職員の育成を図ります。

（2）職場外研修（Off-JT）

職場を離れて行う研修として、階層別研修、専門研修、外部機関への派遣研修があります。各職階に求められる能力の向上を図るだけでなく、短期間で集中的に専門的知識を習得することもできます。

階層別研修

新規採用職員、新任主任職員、新任管理・監督職など階層別に必要な能力を習得し、及びスキルアップを図ることを目的として実施します。

新規採用職員基礎研修（対象者がいる場合のみ年度当初に開催）

新規採用職員に対して、消防業務における基礎的な知識、技能及び体力の向上を図る目的として、約1ヶ月間の基礎研修を実施します。

教官は、消防署職員が担います。

3年目職員研修（市主催・対象者がいる場合のみ派遣）

消防本部在籍の3年目職員に対して、コミュニケーション能力を強化し、かつ、法律解釈の学習等により、業務をより適切に執行するための実務能力を養うことを目的として、市主催の研修に派遣します。

主任実務能力向上特別研修（対象者が10名程度になった場合開催）

新任主任職員及び本研修未受講主任職員に対して、副主幹（小隊長）を補佐するとともに、後輩職員を指導できる能力の向上を目的として実施します。
教官は、外部講師が担います。

新任主任職員研修（市主催・対象者がいる場合のみ派遣）

消防本部在籍の本研修未受講主任職員に対して、監督職を目前とした主任職として、政策形成の重要性を認識し課題解決能力を養成するとともに、時代の必要性に対応できる知識を習得させることを目的として、市主催の研修に派遣します。

副主幹実務能力向上特別研修（対象者が10名程度になった場合開催）

新任副主幹職員及び本研修未受講副主幹職員に対して、これからの組織を担う副主幹職に対する部下（後輩）職員との人間関係作り、コミュニケーション力強化、消防職の特殊性である市民の生命及び財産を災害から守る技術を教えるスキル、災害現場での安全・確実・迅速なアドバイスができるようになるためのOJT指導の基礎を習得することや、市民や組織の内外において、信頼関係を築くとともに、職場においても仕事を円滑にする上でかせないビジネスマナーを習得する目的として実施します。

教官は、外部講師が担います。

新任副主幹職員研修（市主催・対象者がいる場合のみ派遣）

消防本部在籍の本研修未受講副主幹職員に対して、監督者としての心構えや役割のほか、監督者に必要な知識・技能を習得させるとともに、先見性・創造性に立った問題解決能力の向上を図ることを目的として、市及び彩の国さいたまづくり広域連合主催の研修に派遣します。

新任主幹職員研修（市主催・対象者がいる場合のみ派遣）

消防本部在籍の本研修未受講主幹職員に対して、管理者としての心構えや役割のほか、管理者に必要な知識・技能を習得させるとともに、行政環境の変化に対応した意思決定・政策形成能力等の向上を図ることを目的として、彩の国さいたまづくり広域連合主催の研修に派遣します。

新任課長職員研修（市主催・対象者がいる場合のみ派遣）

消防本部在籍の本研修未受講課長職員に対して、所属長としての役割と責任の重要性を再認識させるとともに、行政経営・人事管理能力の向上を図ることを目的として、市及び彩の国さいたま人づくり広域連合主催の研修に派遣します。

専門研修

階層別研修だけでは習得できない消防職員として知っておくべき知識の習得やスキルアップを図ることを目的として実施します。

消防署管理職研修（3年に1回年度当初に開催）

消防署管理・監督職員に必要な能力（マネジメント、安全管理）の向上を目的として実施します。

教官は、消防署長が担います。

予防業務研修（毎年開催）

消防署職員の予防業務に関する知識・技術の向上を目的として実施します。

教官は、予防課員が担います。

指導救命士による教育訓練（毎年開催）

「戸田市消防本部指導救命士に関する要領(平成29年12月11日消防長決裁)」に基づき、署内事後検証会、シミュレーション訓練、救急隊員研修会、口頭指導教育等を実施します。

教官は、指導救命士が担います。

消防職員研修（毎年開催）

消防職員としての教養を高めることを目的として実施します。

教官は、外部講師が担います。

衛生委員会健康セミナー（毎年開催）

消防職員として健康意識の高揚を図ることを目的として実施します。
教官は、外部講師が担います。

消防職員意見発表会（毎年開催）

業務に対する提言や取り組むべき課題等について自由に発表し、消防業務の諸問題に関する一層の知識の研鑽や意識の高揚を図ることを目的として、勤務年数3年目から8年目の職員を対象に実施します。

救助隊員認定訓練（対象者がいる場合のみ開催）

「救助活動に関する基準（昭和62年消防庁告示第3号）」第6条の規定に基づき、救助活動に関し、消防大学校における救助科又は消防学校における救助科を修了した者と同等以上の知識を有する者として、消防長の認定を受けることを目的として実施します。

教官は、救助隊員が担います。

潜水隊員育成訓練・潜水訓練（毎年開催）

「潜水業務年間訓練計画」に基づき、潜水希望隊員、潜水育成隊員、潜水隊員を対象に潜水業務に関する知識及び技術を向上させることを目的として実施します。

教官は、潜水隊員が担います。

機関員認定訓練（対象者がいる場合のみ開催）

「戸田市機関員認定に関する基準（令和元年5月31日消防長決裁）」に基づき、消防車両を運転する機関員を養成するとともに、消防車両の適正な運転及び事故防止を期するため、技能を向上させ、機関員として認定を受けることを目的として実施します。

教官は、認定を受けようとする車両の機関員が担います。

救助技術指導会（毎年開催）

「戸田市消防救助技術指導会訓練に関する基本計画(令和2年7月7日消防長決裁)」に基づき、消防救助技術指導会を通じて災害活動に必要な基本的要素を錬磨し、精神力、技術力及び体力を養うとともに、上位の成績を目指し、組織力の向上及び職員個々の士気の高揚を図り、市民から災害対応への信頼度を高めることを目的として実施します。

派遣研修

消防大学校・消防学校への派遣や、消防技能講習など、職場研修（OJT）では習得することが難しい専門的な知識や最新の知識を習得することを目的として実施します。また、他消防職員と交流することで、改めて自身の課題を見つめ直すなど、自己啓発の意識を醸成するきっかけになることも期待されます。

消防大学校

5．消防大学校及び消防学校入校に伴う育成計画参照。

消防学校

5．消防大学校及び消防学校派遣に伴う育成計画参照。

消防技能講習

6．消防業務に必要な免許・資格に伴う育成計画参照。

学会・シンポジウム

専門的な知識の習得や、発表者として参加することでの能力向上を目的として、また、聴講内容を組織にフィードバックすることで、組織全体の底上げを目的として派遣を実施します。

なお、費用対効果を踏まえて、以下の場合のみ派遣することとします。

- 1．聴講のみの場合は、開催地が日帰りで参加できる場合（最大2日）のみ可能とし、リモートによる聴講が可能である場合は原則現地への派遣はしない
- 2．発表者として参加する場合は、開催地が本州で鉄道にて参加可能な場合のみ

- とし、発表日及び発表日以外の聴講も可能（ただし、宿泊上限は1泊とする）
3. 上記により派遣されたものは、聴講内容をビデオ撮影するなど、必ず組織にフィードバックすること
- (1) 日本救急医学会関東地方会救急隊員学術研究会（毎年3名）
 - (2) 全国救急隊員シンポジウム（毎年1名）
 - (3) 全国消防救助シンポジウム（毎年1名）

(3) 自己啓発

戸田市消防訓にあるように、消防職員は常に自己研鑽に努め、新しい知識、技能の向上に努める必要があります。そのため、組織としても、自己研鑽に努める職員を応援する組織風土を作ることが大切です。自己研鑽に努めた職員を評価するとともに、職員が身に付けた新しい知識、技能について、職場研修で他の職員へ共有することで相乗効果が生まれます。

自己啓発を促進するためのきっかけづくりや自己啓発に取り組みやすい職場づくりを推進していきます。

5. 消防大学校及び消防学校派遣に伴う育成計画

消防大学校及び消防学校のさまざまな課程へ、今後どのように派遣していくかを下表にまとめました。

入 校 課 程	育 成 計 画
消防大学校 幹部科	将来組織運営の中心を担う人材を育成することを目的として、原則主幹級職員を派遣する。毎年1名の育成を目指す。
消防大学校 その他の専科教育	各業務に関する高度な知識及び技術を専門的に習得することを目的として、10年で1名の育成を目指す。
消防学校 初任教育	直ちに警防隊員として活動できるようにすることを目的として、新規採用職員を派遣する。対象者がいる場合のみ、毎年最大5～6名の育成を目指す。
消防学校 警防科	基本的消防戦術を理解するとともに、部隊を適切かつ効果的に指揮できるようにすることを目的として、原則主幹級または副主幹級職員を派遣する。毎年1名の育成を目指す。
消防学校 火災調査科	火災原因調査に係る知識や技術を習得させることを目的として、原則消防士長を派遣する。隔年1名の育成を目指す。
消防学校 特殊災害科	特殊災害現場での指揮者として、適切かつ効果的な消防戦術ができるようにすることを目的として、原則副主幹級職員を派遣する。隔年1名の育成を目指す。
消防学校 予防査察科	査察業務に関する知識や技術を習得し、査察・是正指導・権限行使ができるようにすることを目的として、原則予防課職員を派遣する。隔年1名の育成を目指す。
消防学校 救急科	救急隊員として活動できるようにすることを目的として、初任教育卒業者を順次派遣する。毎年最大6名の育成を目指す。
消防学校 救助科	救助に係る知識や技術を習得させることを目的として、原則警防救助担当職員を派遣する。毎年1名の育成を目指す。
消防学校 初級幹部科	上司の補佐及び部下の指導を行えるようにすることを目的として、原則副主幹級職員を派遣する。毎年1名の育成を目指す。
消防学校 救急救命士養成	令和3年度現在免許取得者41名。今後は、救急隊3名×5隊×3課＝45名のうち、30名の免許取得者を配置することができるよう、隔年1名程度、10年で5名の育成を目指す。なお、派遣者の決定は選抜方式とする。

入 校 課 程	育 成 計 画
消防学校 警防活動教育	警防に係る知識や技術を習得させることを目的として、原則警防担当職員を派遣する。毎年1名の育成を目指す。
消防学校 幹部特別教育	教育指導技術及び安全管理の知識技術を習得し、職場研修等の推進役になることを目的として、原則副主幹級職員を派遣する。毎年1名の育成を目指す。
消防学校 実火災教育訓練	火災現場の指揮者として、適切かつ効果的な消防戦術ができるようにすることを目的として、原則副主幹級職員を派遣する。毎年1名の育成を目指す。
消防学校 指導救命士特別研修	指導救命士に必要とされる知識及び技術を習得させることを目的として、原則副主幹級職員を派遣する。毎年1名の育成を目指す。

6. 消防業務に必要な免許・資格に伴う育成計画

消防部隊運用上、又は法令上必要な資格及び免許取得者について、必要数を算定し、限られた予算の中、今後10年でどのように育成していくかを下表にまとめました。

免許・資格名称	育成計画
特別救助隊員	<p>特別救助隊（救助隊の編成、装備及び配置の基準を定める省令第4条）は人命の救助に関する専門的な教育を受けた隊員5名以上で編成しなければならないことから、5名×3隊＝15名を維持していく。</p> <p>育成については、人事異動により警防救助担当に配属された職員のうち、所属長が選任した者に専門研修を実施する。</p>
潜水隊員	<p>潜水隊員は潜水土の資格を有する者6名で編成することから、6名×3隊＝18名を維持していく。</p> <p>潜水隊員に選任されるまでには、希望隊員（育成1年目）、育成隊員（2年目）として育成を行う。</p> <p>希望隊員として毎年3名の育成、潜水土免許取得を目指す。</p>
予防技術資格者	<p>予防技術検定合格者及び予防技術資格者を増員し、予防行政を適切に運営するため、引き続き、毎年8名の資格取得を目指す。</p>
大型免許	<p>消防本部では、梯子車、タンク車の計2台の大型免許を必要とする車両を保有している。令和3年度現在免許取得者38名（主任以下）。機関員として、本署2名、西部2名×3隊＝12名を維持していく。</p>
中型免許	<p>消防本部では、水槽1、水槽2（予備車）、救助1、支援1、梯子2、東部1、東部2、化学1、西部1の計9台の中型免許を必要とする車両を保有している。令和3年度現在免許取得者58名（主任以下）。機関員として、予備車を除く本署6名、東部6名、西部4名×3課＝48名を維持していく。</p>
玉掛け及び小型移動式クレーン	<p>講習修了者を必要とするのは、救助隊が運用する救助1である。令和3年度現在講習修了者19名（主任以下）。救助隊員5名×3隊＝15名を維持していく。</p>
船舶免許	<p>消防本部では8艇の船舶を保有している。令和3年度現在免許取得者66名。免許取得者として、8台×各課3名＝24名を維持していく。</p>

免許・資格名称	育成計画
特殊小型船舶	消防本部では1艇の水上バイクを保有している。令和3年度現在免許取得者34名。引き続き、現状人数を維持することとし、毎年1名の免許取得を目指す。
衛生管理者	消防衛生管理規程により1名配置しなければならない。令和3年度現在免許取得者16名。引き続き、毎年1名の免許取得を目指す。
衛生推進者	消防衛生管理規程により東西分署に1名配置しなければならない。令和3年度現在有資格者21名。引き続き、毎年2名の資格取得を目指す。
伐木等の業務に係る特別教育	消防本部では、水槽1、救助1、東部2、西部1の計4台にそれぞれチェーンソーを積載している。令和3年度現在特別教育修了者20名。今後は、4台×2名×3課=24名を配置することができるよう、毎年1名の特別教育修了を目指す。
無人航空機	消防本部では1台の無人航空機を保有している。令和3年度現在、「戸田市消防本部無人航空機運用要領(令和2年6月1日消防長決裁)」に基づく操縦要員は2名。今後は、各課に2名×3課=6名配置することができるよう、3年に1回6名の育成を目指す。

なお、育成計画中に具体的な育成人数の記載がなく「〇〇名を維持していく」とある免許・資格名称については、維持することが困難であると見込まれる時点で、具体的な育成人数を検討し、育成することとする。

7. 人事管理制度における取組

人事管理の諸制度については、組織の視点からも重要である採用、人事異動、昇任、人事交流及び人事評価を中心に取り組んでいきます。

(1) 採用

組織として、求める人材像(3ページ参照)となる可能性を秘めた、より良い人材を獲得するため、採用活動を行います。

採用試験の広報

募集方法については、受験生の母集団を拡大していくために、総務部人事課とも連携し、彩の国さいたまづくり広域連合、コロナ禍におけるオンラインによる相談会に参加しており、他にもHPや広報紙での周知を継続しています。

今後については、参加する採用説明会の範囲の拡大、新たな媒体を活用した広報などを検討していきます。

採用試験の実施方法

採用試験については、小論文試験を廃止し、コロナ禍における「3密」を避けるため筆記試験の一部をテストセンター方式に変更しています。

今後は、求める人材像となる可能性を秘めた人材を発掘するため、総務部人事課と連携し、母集団形成に力を入れると共に、試験方法を適宜見直していきます。

女性消防吏員の確保

戸田市女性消防職員採用計画(平成29年4月1日施行)では、令和8年度までに、女性消防職員の割合を消防職員全体の5%以上とする目標を掲げています。引き続き、女性消防吏員の積極的採用を行います。

また、併せて女性消防吏員の働きやすい環境づくりにも努めていきます。

即戦力の確保

救急救命士の配置については、組織内部での人材育成のほか、即戦力者として採用することも視野に入れ、採用条件を決定していきます。

(2) 人事異動、昇任及び人事交流

人事異動により新たな所属に配置されることで様々な所属を経験でき、また、昇任によるインセンティブが与えられ、より責任ある職務に就くことで、知識や経験を蓄積することができ、また、ワークライフバランスに配慮したうえで、職員自身のキャリア形成につなげます。

適材適所の職員配置

所属を異動、または昇任することによって、異動前の所属や、昇任前の職階では得られなかった知識や経験など、職員の能力向上が期待されます。また、組織を活性化させていくためには、その組織が抱えている課題に対して対応できる能力を持った職員の配置も検討していく必要があります。人事異動では、人材開発と連動しながら、適材適所の職員配置を行います。

技術の継承

職員が退職するとその知識や技術、経験が失われるリスクがあります。異動を通して、知識などが失われることなく確実に継承されるために必要な人材を配置していきます。

人事交流

人事交流により他団体と連携し、各団体における技術や情報を本消防本部に還元することで、組織力の活性化を図ることができます。また、職員の能力向上に繋がるため、人事交流を通して、本消防本部の消防行政を客観的に捉えることができる職員を育成します。

育児休業の促進

就労と子育ての両立しやすい職場形成を図るため、育児休業者がいる所属における労働力を補うことで、育児休業の取得できる職場環境を醸成していきます。

希望降任制度の検討

希望降任制度とは一般的に、職員が、家庭の事情や自己の健康上の問題、能力不足等により、その職責に堪えられず、自ら降任を希望する場合に、職員の意思を尊重し、降任させることで、身体的・精神的負担を軽減させ、結果、職員の勤務意欲の向上と組織の活性化を図ることができるものとして、導入されています。

本消防本部においても、職員が安心して職務に精励できる勤務環境のため、また、これから退職者が減り、組織が硬直化することなどを踏まえ、制度の導入について、総務部人事課と連携し、検討していきます。

(3) 人事評価

人事評価制度（能力評価・業績評価）を通して、「頑張った職員」や「成果を上げた職員」を適切に処遇することで、最大のねらいでもある職員のモチベーションや資質向上、組織の活性化につなげます。

制度の理解促進

総務部人事課が主催する人事評価制度の研修に派遣することで、職員の制度に対する理解促進を図ります。また、信頼性や納得性の高い評価を行う過程で、上司と部下のコミュニケーションの活性化が図られます。

評価結果と人材開発の連携

人事評価制度の結果を人材開発に生かすことで、より有益な研修を実施することが可能となるため、人事評価と人材開発の連携を図ります。

8. 職場環境・健康管理における取組

職場環境や健康管理の面から、人材育成を支援するため取り組んでいきます。闊達なコミュニケーションが図れる心理的安全性の高い職場環境づくりと、職員一人ひとりが日々健やかに職務に専念できるよう、心身の健康管理が必要となります。

(1) 職場環境

職場内外でのハラスメント防止に努めるとともに、職員のワークライフバランスを支援します。

ハラスメントの防止

ハラスメントに関する正しい知識を身につけるための研修を実施し、ハラスメントが無い職場環境づくりを行うだけでなく、コミュニケーションが盛んな職場風土を醸成することで仕事の能率を向上させます。

ワークライフバランスの推進

職員が仕事と生活の調和(ワークライフバランス)に関する取組や制度等について、周知や利用促進を図ることで、働きやすい職場づくりを行います。

(2) 健康管理

健康相談を実施することで、職員の健康上のリスクを回避・軽減できるよう取り組んでいきます。また、総務部人事課と連携し、ストレスチェックを実施することで、職員自身のストレスへの気づきを促すとともに、職場改善につなげ、職員がメンタルヘルス不調となることを未然に防止します。

ストレスチェック制度の活用


総務部人事課と連携し、ストレスチェックを毎年実施することで、職員個人が実施時点の状況や前年度からの変化などを把握し、セルフケアを促すきっかけにします。

心身の健康に関する相談

心身の健康に関して不安を抱えている職員には産業医による健康相談を案内するだけでなく、共済組合の助成がある医療機関を紹介します。

病気休職者の職務復帰支援

総務部人事課と連携し、休職中の職員に対して定期的な面談を行い、職場とのつながりを持たせることで、職場復帰へのハードルを引き下げ、スムーズに復帰できるようにします。



戸田市消防本部人材育成基本方針

2022年3月策定

戸田市消防本部 総務課

〒335-0021 戸田市大字新曽 1875-1

電話 048-420-2124 F A X 048-424-2118

