

第 3 次消防本部人材育成計画

(令和 4 年度～令和 8 年度)

令和 3 年 12 月

会津若松地方広域市町村圏整備組合消防本部

消防本部人材育成計画 (令和4年度～令和8年度)

～策定にあたって～

多種多様な災害への対応と行政サービスの充実強化を図るため、職員は職務に対する専門性と幅広い知識を有する必要がある、人材育成の観点からも分野の異なる複数の業務をバランスよく経験することが重要です。

また、人材育成の取組は、人事異動や昇任といった職員のキャリア形成と密接不可分なものであり、職員一人ひとりのキャリア形成と連動することで、より効果的な取組になると言えます。

これまで消防本部では、高度化・多様化する住民ニーズに適応すべく、専門性の高い「プロフェッショナルな職員」を育成する観点から、職務遂行において必要とされる能力を直接的に開発、向上させるため、「訓練及び各種研修制度の充実強化」、「消防活動における知識、技術伝承体制の確立」、「現任教育の強化」、「職員の若年化に伴うメリットを生かした消防体制の樹立」を基本方針と定め取り組んできました。

また、人事では、能力・実績に基づく人材登用や適材適所の人事配置を進めるとともに、試験制度による昇任や、高い挑戦意欲、熱意を持った職員の出向派遣を進めるための「庁内公募制度」等の取組を実施してきたところです。

今後は、これまで推進してきたそれぞれの取組をさらに充実させるとともに、職員のキャリア形成につながる取組をより一層推進し、人事部門と人材育成部門を一体とした効果的な人材育成を進めるため、「第3次消防本部人材育成計画」を策定し、あらゆる「人材」を「人財」とすべく組織全体が総力を挙げて取り組みます。

第1 消防本部人材育成計画の位置づけ

人材育成の取組は単体で成立するものではなく、消防本部における人事管理の中心的な取組である、人事評価や職員研修、また人事異動や昇任、さらに職員採用などの取組を効果的に連動させながら行うべきものです。

そこで、消防本部は人材育成の取組の実施に当たり、「会津若松地方広域市町村圏整備組合人材育成基本方針（以下「基本方針」という。）」において示した、今後の人材育成の基本的な考え方及び具体的な方策に基づき、その取り組む項目とスケジュールを明らかにし、計画的な人材育成の推進を図るものです。

また、人材育成の取組を通じて、職員一人ひとりのキャリア形成・能力開発に対する支援を行い、職員の能力が最大限に発揮されるよう努めるとともに、職員が主体的に取り組むことにより、自らの成長を実感することで、職員の「やる気」と「働きがい」を引き出し、消防本部全体の活性化を図ります。

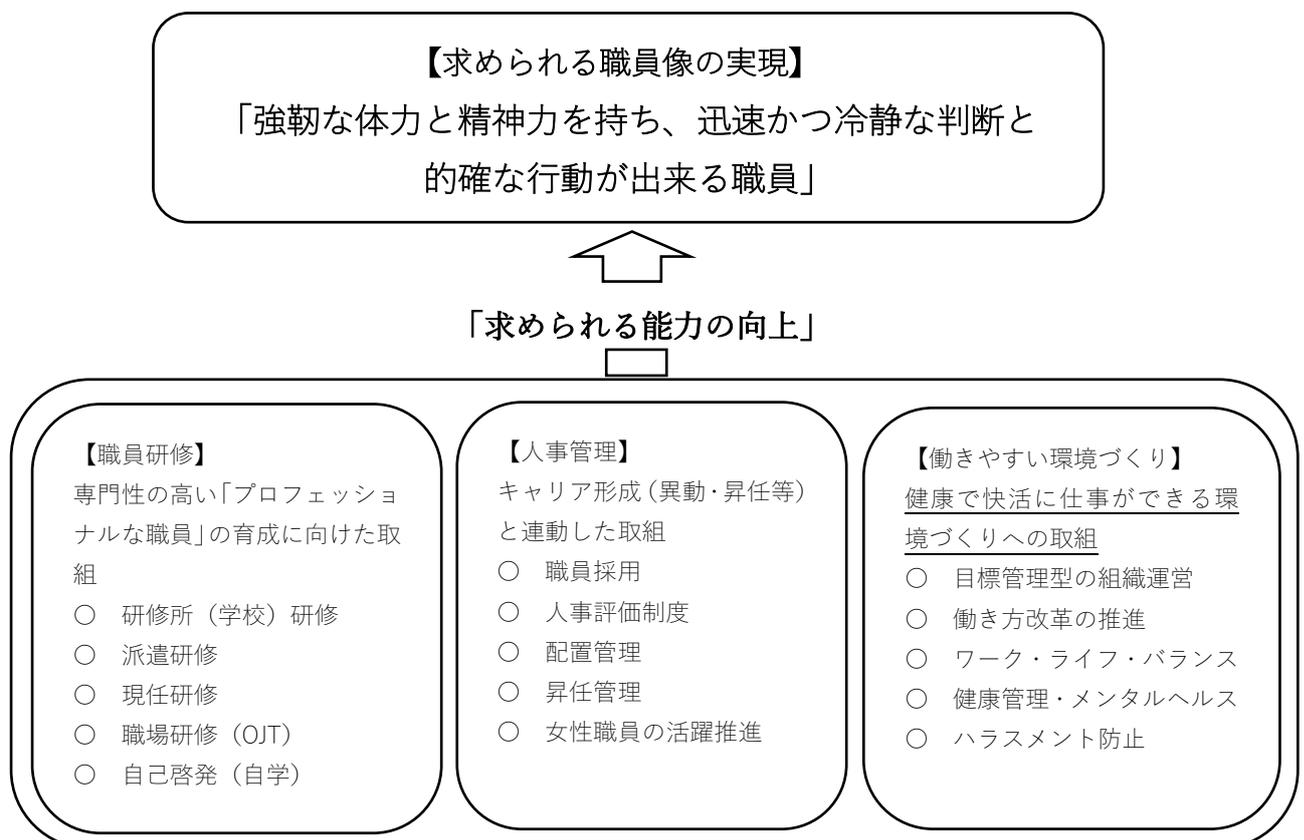
さらに、組織幹部による問題意識の共有化や組織全体の意識改革を促進し、新たな課題等に対する的確かつ迅速に対応できるよう組織力の強化を図ります。

第2 取組期間

消防本部人材育成計画の取組期間は、令和4年度から令和8年度までの5ヵ年とします。

第3 取組項目

基本方針に定める「求められる職員像」の実現に向けて、次の3項目を柱として具体的に取り組んでいきます。



第4 具体的な取組項目

基本方針に定める「職員研修」、「人事管理」及び「働きやすい環境づくり」の各取組項目について、次のとおり具体的な取組を定めます。

1 職員研修

職務遂行において必要とされる能力を直接的に開発・向上させるため、階層（階級）別、専門別に目的と実施方法を定め、効果的な職務遂行と組織力の底上げを図ります。

(1) 研修所（学校）研修

ア 階層（階級）別研修の充実

階層別研修については、対象者を組織における職務上の階層に分けて実施する研修であり、職員の職位や階級における必要な知識とスキルを習得することを目的とします。

実施にあたっては、職位（階級）ごとに求められる職員像を明確化したうえで、採用から概ね10年目までの職員に対しては、その期間を「職務能力等養成期間」とし、現場対応能力、コミュニケーション能力、職務遂行能力の向上を図るほか、管理監督者に対しては、マネジメント能力及び指導・育成能力の向上に重きを置き、各階層における研修の充実を図ります。

なお、階級ごとの求められる職員像と、具体的研修（プラン）については、下表のとおりです。

【階級別の職員像】

主な職	階級	求められる職員像	必要とされる職務要件
署長 課長級	消防監又は 消防司令長	高い倫理観を有し、組織としての重要課題に責任をもって取り組むとともに、組織方針に沿った施策の実現に向け、所属長として部下を指揮し、管理統率力を持って行動できる。	<ul style="list-style-type: none"> ・署長・課長として、組織的な観点から適切な合意点を見出せる施策の判断ができる。 ・関係機関と適切な調整及び交渉を行うことが出来る。 ・所属職員を統率し、進捗管理及び部下職員に対して適切な指導助言が出来る ・部下の指導育成及び公正かつ客観的な人事評価ができる。
主幹級	消防司令	組織方針を理解し、所属目標の達成に向けて、課題を解決するため、所属間の調整を行い業務を推進させることができ、監督者として部下をまとめて組織力を高めるとともに、隊を指揮することが出来る。	<ul style="list-style-type: none"> ・組織運営に必要な管理監督能力を持っている。 ・円滑な業務執行体制を維持するため、上司を補佐し、かつ、部下と上司の調整役を務めることが出来る。 ・長期的な視野に立った計画性、所管業務における企画立案及び他の所属との調整力を持っている。 ・部下の育成指導能力及び的確で迅速な意思決定を行うための判断力を持っている。 ・災害現場等での危機管理能力を備えている。

主な職	階級	求められる職員像	必要とされる職務要件
係長又は 副主幹級	消防司令補	担当業務について組織の方針を理解し、上司の指示、命令に基づき、又は自主的に関係所属と協力して業務を推進させることが出来るとともに、部下を指導し、隊を指揮することが出来る。	<ul style="list-style-type: none"> ・係員を統率し、担当業務の中心的役割を果たす。 ・効率的で効果的な業務遂行を促すとともに、下位職員の育成を担う。 ・専門知識、技術の再教育を行い、育成指導能力の向上を図る。
主任主査 又は主査	消防司令補 消防士長	担当業務に必要な業務要領を習得し、上司の指示・命令に基づき業務を考えて効率的に遂行できる。 また、部下に必要な指示ができる。	<ul style="list-style-type: none"> ・係長を補佐し、業務を遂行するとともに、円滑な仕事の進め方などを習得する。 ・自らの業務に対する適性を認識し、将来的な方向性を考慮しながら担当業務についての知識・技術を深めていく。 ・上司の指示のもと、後輩職員に具体的な業務指導・助言を行う。
主任主事 又は主事	消防副士長 消防士	上司の指示・命令を理解し、担当業務に必要な業務要領の習得に努め、確実に任務を遂行できる。	<ul style="list-style-type: none"> ・基本を確実に習得することに主眼を置き、基礎能力を充実させる。 ・業務全般について、その目的や法的根拠について理解し、関係規定に従って正確に仕事ができる能力を習得する。 ・災害現場活動、安全管理に関する要領について早期に習得する。

【研修プラン】

新人職員 (採用後 3 年未満)	若手・中堅職員 (採用後 10 年未満)	ベテラン職員 (採用後 20 年未満)	幹部職員 (主幹以上)
消防業務全般の基礎的な知識・技術の習得	担当業務に必要な知識・技術の習得やジョブローテーションによる、様々な業務の経験	個人の適性を考慮した専門性のスキルアップ	マネジメント能力及び指導・育成能力の向上
<ul style="list-style-type: none"> ・ 県消防学校 初任教育 救急科 ・ 現任教育(所属研修) 初任者研修教本による所属研修 <p>※ 消防職員として必要な基礎的な知識・技術の習得を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県消防学校 上級職員科 ・ ふくしま自治研修 基礎力アップ研修 応用力アップ研修 <p>※ 消防職員として、必要な専門的知識及び実践的な技術の習得を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県消防学校 初級幹部科 ・ ふくしま自治研修 新任係長研修 実行力アップ研修 ・ 消防大学校 専科 <p>※ より高度な知識・技術を専門的に習得し、資質の向上を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県消防学校 指揮隊長科 ・ ふくしま自治研修 新任管理者研修 新任課長研修 ・ 消防大学校 幹部科 <p>※ 幹部職員として必要な幅広い知識・技術を総合的に習得し、組織の管理・運営能力の向上を図る。</p>

イ 専門機関研修

専門機関研修は、職員の専門性をより高めるために実施するものであり、計画的に専門の外部研修機関や病院等に派遣することにより、更なる業務の向上、個々のスキルアップを図ることを目的とします。

実施にあたっては、消防のスペシャリストとして高度な知識、資格及び技術を有する専門職員の育成が必要であり、各種実務講習会、技能講習会、各種資格取得講習会等へ積極的に派遣するなど、研修の充実強化を図るため、部門別に計画を掲げ次のとおり実施します。

【部門別計画】

(総務部門)

○ ふくしま自治研修センターでの養成

基本方針の「求められる職員像」を育成する観点から、職務に応じた各種講習会を受講させ、特に昇任・昇格者、管理・監督者を対象に派遣研修を行い、幅広い視野を身に付け日々の業務に反映させるため、毎年 15 名以上の受講を目指します。

○ 安全衛生推進者の養成

法令に基づく衛生推進者を置かなければならない施設として、勤務人員 10 名以上が該当することから全署所に有資格者を置く必要があります。

このことから、全署所に有資格者を配置することを目標とするとともに、人事異動等を考慮し毎年 2 名以上の育成に努めます。

(予防部門)

○ 予防技術資格者の養成

消防力の整備指針では、消防本部及び消防署において、火災の予防に関する事務を的確に行うため、予防技術資格者を各所属に 1 名以上配置することとされています。

また、高度化・専門化する予防業務を的確に行うためには、最新法令に基づき担当業務に適した複数の予防技術資格者が必要とされ、資格者区分（防火査察・消防用設備等・危険物）の専門的な知識及び能力が必須です。

このことから、予防技術検定の受検資格者を育成し積極的に受検を促すとともに、予防技術資格者の養成に努め、全所属への予防技術資格者の配置を進めます。

(警防部門)

○ 機関員の養成

消防車両は装備品充実のため年々大型化の傾向にあり、消防ポンプ自動車の運転には準中型免許以上を取得しなくてはなりません。

また、運転業務（機関員）には高度な運転技術及び地理・水利等の熟知など豊かな経験が必要です。

このことから、免許取得のための助成制度を充実させ、大型・中型免許の取得を積極的に促進し機関員の養成に努めます。

さらに、特種車両である「はしご付消防自動車」の運転・操作を安全確実に実行するため、今後においても、福島県消防学校はしご車運用科に大型免許取得者の機関員を入校させ、特殊車両「はしご付消防自動車」の運転業務従事者の養成に努めます。

○ 潜水士の養成

労働安全衛生法により潜水業務の実施には、潜水士免許が必要であるため、潜水活動に適すると認められる職員から人選し、隔年おきに 4 名を取得させ、隊員の育成及び維持に努めます。

○ 小型船舶操縦士の養成

船外機付きボートの操縦には小型船舶操縦免許が必要であるため、潜水士資格取得者若しくはボート配置署所から隔年おきに 1 名を取得させ、有資格者の育成及び潜水隊との連携強化に努めます。

- 酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者の養成
災害現場活動時の職員の安全管理の面から、各隊 1 名の有資格者を配置し、多種多様化する災害に対応できる職員の育成に努める必要があるため、基幹署の配属職員を優先に毎年 2 名以上の育成に努めます。
- ドローン操縦士の養成
災害時等のドローン運用を適切に行うため、免許制度が策定されるまでの間は、県主催の講習会等に職員を積極的に受講させ、今後の免許制度化の動向及び内容を確認しながら、計画的に資格を取得させ、必要な操縦員の育成に努めます。
- 小型移動式クレーン技能講習（救助工作車機関員の養成）
労働安全衛生法により、救助工作車のクレーンの操作には、小型移動式クレーン技能講習の資格が必要であるため、救助工作車が配置されている会津若松消防署の職員から毎年 2 名の育成に努めます。
- 玉掛け技能講習
災害現場にて救助工作車のクレーンを活用するには、労働安全衛生法に基づく玉掛け技能講習の資格が必要であるため、広域圏内救助事案に出動する基幹署配置の職員を優先に毎年 4 名の育成に努めます。

(救急部門)

- 救急隊員の養成
救急隊員は、傷病者が医師の管理下に置かれるまでの間において必要な応急処置を実施し、症状悪化を防止する重要な任務です。そのため 250 時間以上の救急業務に関する講習が必要とされており、今後においても全職員の資格取得に努めます。
- 救急救命士の養成
平成 3 年に救急救命士法が制定されて以降、これまで毎年 3 名の救急救命士を養成してきたほか、救急救命士の有資格者を採用するなどしてきました。
現在、実運用隊として活動している救急救命士は 59 名であり、全ての救急隊において常時運用を確立するには 78 名が、一部運用でも 64 名が必要となることから、毎年 3 名の養成に努め全体運用を目指します。
- 指導救急救命士の養成
病院内とは違い、ある意味独特な環境で行う救急活動については、経験豊富な救急救命士が他の救急救命士又は救急隊員へ教育するということが重要であり、その指導・教育体制の構築が求められてきました。

このことから、平成 27 年からこれまでに 7 名の指導的立場の救急救命士（指導救急救命士）を養成してきたところであり、救急活動の質の向上に向けた取り組みとして、引き続き指導救急救命士の養成に努めます。

○ 救急隊員教育（生涯学習）

救急隊員として業務に従事するには、知識、技術の維持向上に向け継続的に取り組まなければならないものです。

このことから、会津地域メディカルコントロール協議会で策定された「救急隊員教育ガイドライン」を基に、救命率向上のためのエビデンスに基づく新しい知識、技術等の習得に努めます。

○ 救急救命士の再教育

救急救命士の再教育については、2 年間で 128 時間以上実施することとされており、病院実習については 48 時間以上、残りの 80 時間は日常的な教育で対応可能とされています。

このことから、病院実習含め、会津地域メディカルコントロール協議会で策定された「救急救命士再教育ガイドライン」を基に、病院前における医療の質を担保しながら救急救命士の再教育に努めます。

（指令部門）

○ 陸上特殊無線技士の養成

消防活動に従事するうえで、消防救急デジタル無線は必須であり、その無線交信には、第 3 級陸上特殊無線技士の資格が必要であることから、引き続き全職員の資格取得に努めます。

(2) 派遣研修

ア 地方公共団体等への派遣

外部組織への長期派遣については、派遣先の専門的な知識、技術等を習得し、その成果を消防行政運営の推進に資することを目的として、職員を派遣します。

派遣者の選定にあたっては、機会の平等性の確保とチャレンジ精神や自主性の育成の観点から、公募を原則として実施します。

【長期派遣先】

- 会津若松地方広域市町村圏整備組合事務局出向
- 会津若松市危機管理課出向
- 福島県消防学校（教官）派遣
- 福島県消防防災航空センター派遣

イ 救急救命士に対する病院実習等

救急救命士は、2年間で48時間以上の病院実習が最低限必要であるとされ、救急救命士が日常的に病院前で行なう救護活動の能力向上を目的として、病院実習を実施します。

実施対象は、各消防署の副当直長以下の救急救命士とし、三次医療機関である会津中央病院救命救急センター及び竹田総合病院での実習を行うほか、派遣型ワークステーション方式を取り入れ、救急隊としてのより実践的な実習の充実を図ります。

ウ 民間企業等での実習

民間企業等での実習は、職員が民間企業等の現場において実際に業務を体験することにより、行政サービスについての意識改革を図ることを目的として実施するもので、若手職員（10年未満）を主な対象として内容の充実を図りながら実施します。

(3) 現任研修

ア 消防学校等研修

消防学校等研修は、職員の階級又は職務の種別に応じ資質及び能力の向上を図るために実施するものであり、計画的に消防大学校及び消防学校等へ入校させ、より専門性の高い職員及び幹部職員の育成を積極的に推進します。

なお、消防学校教育に係る入校者の選定にあっては、職員の高い挑戦意欲、熱意を持った職員の派遣を進めるため、引き続き「希望制度」により選定します。

イ 消防活動における技術伝承を目的とした現任研修

団塊世代の退職により組織全体が若返った半面、若手職員の災害に対応する知識や経験を伝える「技術の伝承」が課題となっています。

このことから、ベテラン職員の長年培ってきた現場でのノウハウを次世代に引き継ぐため、再任用職員を活用した訓練指導を実施するほか、初任者研修教本による技術の伝承を積極的に展開します。

(4) 職場研修（OJT）

職員は「めざす職員像」を常に意識し、組織ニーズを踏まえながら、職位に必要な知識・能力を身につけるために、自ら主体的に能力開発に取り組まなければなりません。

そのためにも、人材育成の中心である職場研修（OJT）を日常的に定着させ、職員個人の特性に応じたきめ細かな指導をもって組織の活性化を図ります。

さらに、研修及び訓練等を撮影した映像教材を活用しての育成を積極的に取り入れます。

ア 外部研修成果の組織への還元

専門の外部研修（消防学校等）における研修受講の成果については、受講した職員だけでなく、その所属内外の職員も活用できるよう、受講職員を講師とした派遣や資料等の提供を実施します。また、当該研修受講内容については、職場内での研修実施を徹底します。

イ 職場内での短期研修の推進

職場内において幅広い知識と経験を習得させるため、異なる係への短期的な研修を推進します。

ウ 新人職員（採用3年未満）

福島県消防学校において半年間の初任教育を行い、消防職員として必要な基礎的知識・技術の習得を図るほか、配属された職場内において現任教育プログラムによる基本的な知識・技術の習得を図ります。

エ 昇任者（消防司令補・消防士長）に対する職場教育

昇任者については、その職責（階級）における専門的かつ実践的な知識・技術の習得を図るため、各職責に応じた教育プログラムを活用し職場内での研修を強化します。

(5) 自己啓発（自学）

ア 自己啓発支援制度の充実

自己啓発は、職員の能力開発の基礎となるものであり、すべての職員が自己啓発に積極的に取り組んでいけるよう組織的に支援する必要があります。

このため、業務に関連する公的な資格・検定を整理した上で、当該資格等の受検（自主研修活動）に対する経済的な一部支援を実施します。

イ 自己啓発の結果の活用

自己啓発を促進するためには、自己啓発によって得た能力が組織の中で活かされることが重要となります。

このことから、自主研修受講後の職場研修実施の推進を図るとともに、自己啓発の取組状況の把握に努め、配置管理に配慮します。

2 人事管理（職員一人ひとりの意欲を高め、最大限に能力を引き出す。）

(1) 職員採用

全ての職員は、消防を支える原動力として重要な役割を担っており、消防本部にとってかけがえのない財産です。

また、住民ニーズとして、高度かつ多様な災害等への対応が必要とされるなか、職員が一丸となって職務に取り組む姿勢が求められています。

職員の採用は、そうした職員を育てる「人材育成」への入口であり、消防本部がどのような人材を求めているかを明確にした上で、人材育成の取組によって成長できる資質と能力を持った人材を採用していかなければなりません。

一方で、平成 18 年 4 月に女性消防職員を初めて採用して以来、女性が活躍できる職場環境の整備に取り組んできましたが、依然として女性の占める割合が低く、引き続き人材確保のための対策を講じる必要があります。

このことから、会計年度や再任用等の多様な任用形態を活用しつつ、将来にわたる職員構成、組織運営を見据えながら、計画的な採用と多様な人材を確保するため、次の具体的取組を定め推進していきます。

ア 職員採用のための効果的な情報発信

職員採用は、人材育成の出発点であり、採用の段階でより優れた人材を確保することが重要です。このことから、ホームページの採用情報の充実やインターンシップの積極的な受け入れ、更に各学校等への訪問やメディア、SNS を活用した効果的な PR 活動を実施することにより、男女問わず幅広く消防の魅力等を発信し、採用試験受験者数の増加を図ります。

【具体的な取組】

- ホームページの採用情報の充実【継続】
- インターンシップの積極的な受け入れ【継続】
- 学校訪問による新卒者への PR（女性消防官の発信）【新規】
- メディア、SNS を活用した消防の魅力の発信【新規】

イ 能力・意欲を重視した採用の実施

職員採用にあたっては、体力試験や筆記試験の成績を含め、コミュニケーション能力や消防職に対する意識・意欲を重視し、個別面接等による採用を行います。また、基本方針の「求められる職員像」に定める人材を確保するため、より高い能力・意欲を持つ職員の採用を行います。

【具体的な取組】

- コミュニケーション能力及び消防職に対する意欲を重視した採用【継続】
- より高い能力・意欲を持つ職員の採用【継続】

ウ 多様な人材の確保

高度化・多様化する住民ニーズに適応していくためには、技術の伝承と多様な人材の確保が必要であり、再任用職員の知識・技術の活用と、会計年度職員制度の効果的な運用による業務の能率的かつ弾力的な組織運営を図るため、多様な人材の確保に努めます。

また、地方公務員法の一部改正により、定年が段階的に引き上げられること

から、各自治体の動向を注視するとともに、65歳定年制度を見据えた人材育成、職位（階級）、定員管理について定めていきます。

【具体的な取組】

- 再任用職員の活用【継続】
- 会計年度職員の活用【継続】
- 65歳定年制を見据えた人材育成及び定員管理【新規】

(2) 人事評価制度

ア 人事評価制度の適切な運用

平成28年より導入した人材育成を主眼とする人事評価制度を適切に運用していくため、現制度の評価項目の検証見直しを図るとともに、新採用職員等に対し制度を理解するための研修を実施します。

【具体的な取組】

- 能力評価項目の検証見直し【新規】
- 新規採用者等（採用3年以下）に対する制度理解のための研修【新規】

イ 評価結果の適正な活用

人事評価結果について、人材育成、昇任、給与及び分限に適正に活用するため、人事評価の能力評価結果における評価項目（求められる能力）ごとの個別標語を、より具体的に記載できるよう改善するほか、その個別標語を分析し、職位ごとに求められる能力の課題を整理します。

また、評価結果をもとに研修を企画するなど、より効果的に人材育成へ活用するための手法を検討します。

【具体的な取組】

- 人事評価制度（目標管理）を活用した人材育成等のさらなる推進【継続】
- 人事評価結果の昇任、昇給等への適正な反映【継続】
- 人事評価結果の分析及び研修企画等への活用【新規】

ウ 評価者研修の充実

人事評価制度を適正に運用していくためには、評価者の制度の正しい理解、高い評価スキル、更に、各評価者の評価の目線が揃っていることが重要です。

このため、新任評価者を対象とした正しい制度の理解と評価の仕方を習得する研修はもとより、評価スキルの向上と評価の目線を揃えるための実践的な研修について、内容を充実させて実施します。

【具体的な取組】

- 評価者の評価スキルの向上及び評価目線を合わせるための研修の実施【継続】

(3) 配置管理

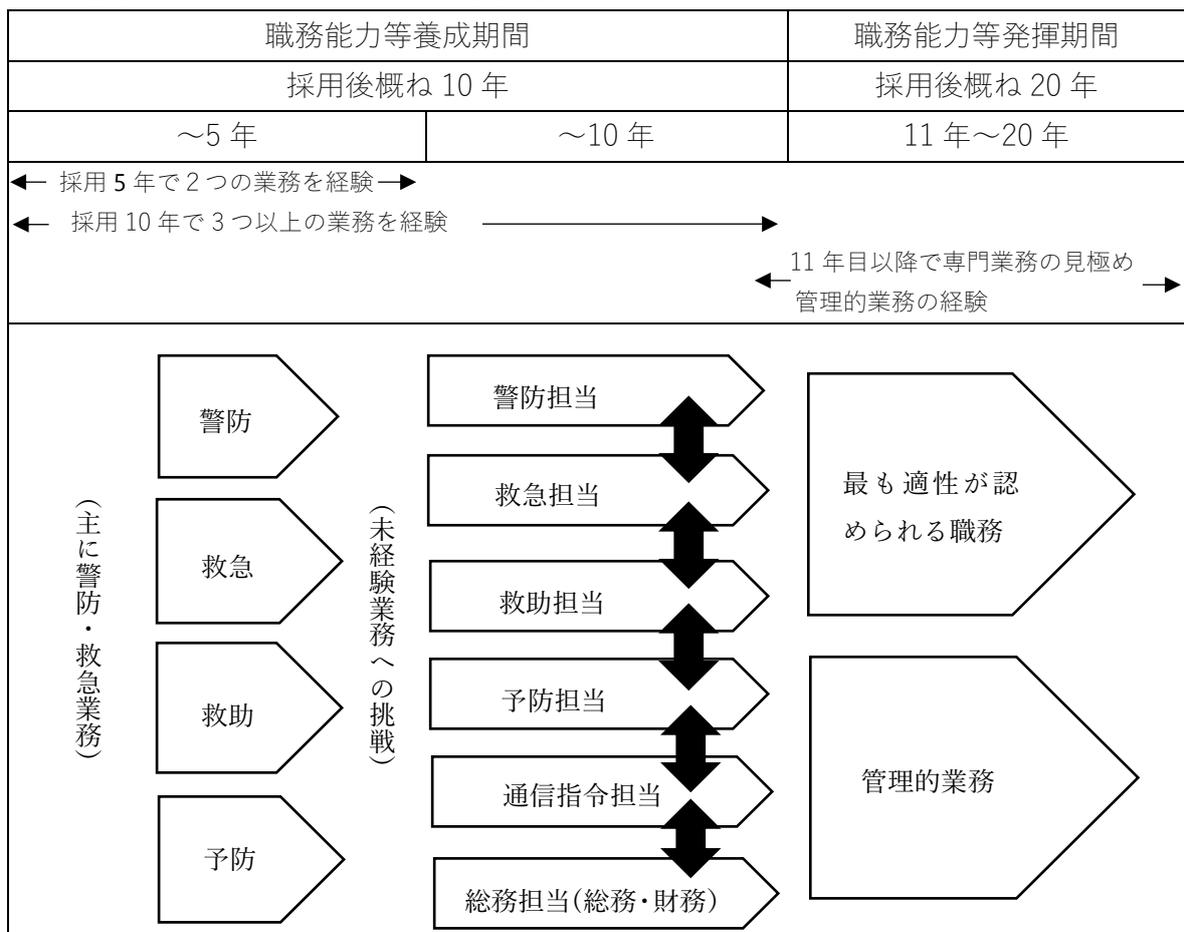
ア 経歴管理（ジョブローテーション）の推進

多種多様な災害への対応と行政サービスの充実強化を図るため、職員は職務に対する専門性と幅広い知識を有する必要がある、人材育成の観点からも分野の異なる複数の業務をバランスよく経験することが重要です。

さらに、キャリアステージを踏まえた適切なジョブローテーションによって、多種・多様な職務経験を通じて多くの実務能力を身につけることや、職員一人ひとりが自分の適性を見極めつつ、中堅職員以降における自らのキャリアを想定しながら成長していくことにより、人材育成が図られることとなります。

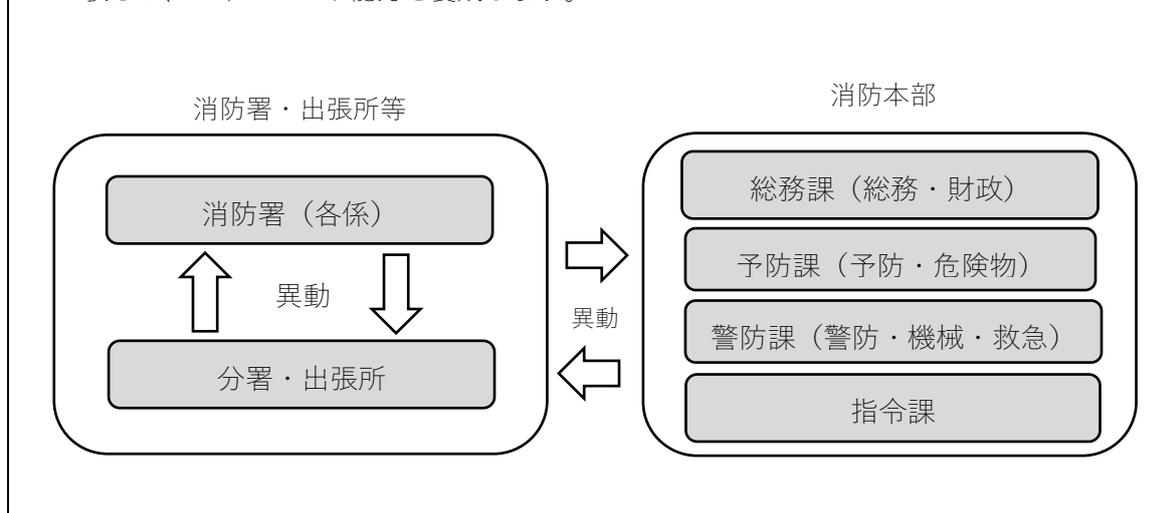
このことから、それぞれの期間に応じた標準的なジョブローテーションを設定します。

【標準ジョブローテーション（業務）】



【標準ジョブローテーション（人事異動）】

- 採用から概ね10年間は、3年を目安に新たな業務や職場に異動させ、出来るだけ多様な業務を経験させます。
- 採用から11年経過してからは、職員の適性を判断しながら専門的業務や管理的業務を経験させ、マネジメント能力を養成します。



イ 特定分野・職務内容に精通した職員の育成

現在の人事管理は、幅広い業務、職務を担う職員の養成と管理監督者の養成に主眼を置き行ってきました。しかしながら、高度化・複雑化する災害、住民ニーズに対応して行くためには、これまで以上に専門的能力を有する、より深い経験を積んだ職員の育成が求められています。

このことから、今後も職員的能力を見極めながら、本人の意向を重視した人事配置を行うとともに、専門性の高い職種（救助隊員、救急救命士等）については、専門職ごとのジョブローテーションや研修方針を明示し、職域ごとの「プロフェSSIONナルな職員」の育成を進めます。

【専門職のジョブローテーション・各種研修】

○ 救急救命士

年 期間	採用	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
	職務能力等養成期間										職務能力等発揮期間										
所 属	消防署	消防署		消防署		消防署		消防本部		消防署		消防本部		消防署		消防本部		消防署		消防本部	
		分署・出張所		分署・出張所		分署・出張所		分署・出張所		分署・出張所		分署・出張所		分署・出張所		分署・出張所		分署・出張所		分署・出張所	
入 校 ・ 研 修	【 県 初 任 教 育 】	（ 希 望 ・ 選 考 ）		【 県 救 命 士 補 助 教 育 科 】		（ 救 急 救 命 士 研 修 所 ）		救 急 救 命 士		（ 選 考 ）		指 導 救 急 救 命 士		（ 希 望 ・ 選 考 ）		県 学 校 教 官					

【具体的な取組】

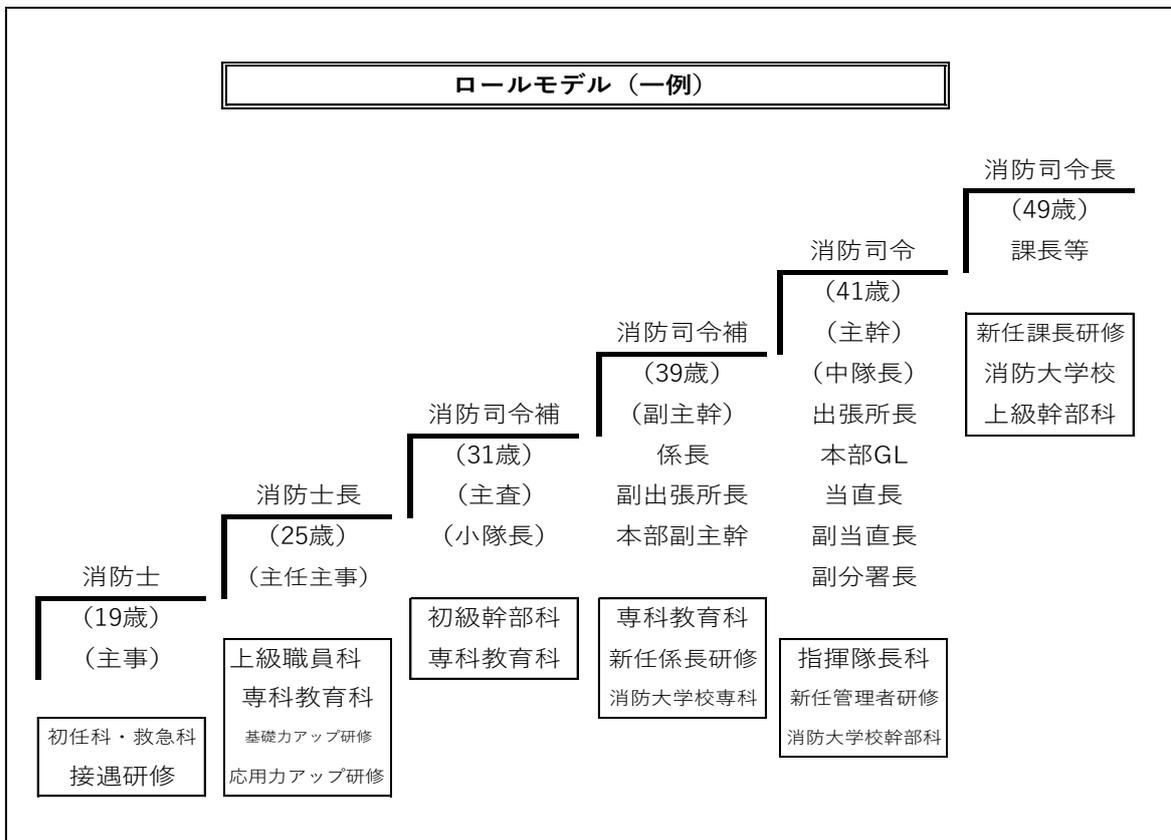
- 県（学校）・会津若松市等への長期派遣に係る公募の実施【継続】
- 新たな政策課題等を担当する職の公募の研究【新規】

エ キャリア形成支援

適材適所の人事配置を実現するためには、職員自身が、自らの適性や業務経験を踏まえ、仕事を通じて将来的にどのようなになりたいかを明確にし、目標とすることも必要です。

また、人材育成の取組は、人事異動や昇任といった職員のキャリア形成と密接不可分なものであり、職員一人ひとりのキャリア形成と連動することで、より効果的な取組となると言えます。

このことから、職員のキャリア形成支援のため、ロールモデルを明示し、職員自らの目標設定や仕事における自己実現の支援を図ります。



(4) 昇任管理

ア 適正な昇任管理の推進

昇任管理に対する職員の信頼性、納得性を高めるには、職員の能力や実績を客観的かつ適正に評価することが大前提です。

このことから、職員の能力及び実績を職員の処遇に的確に反映するための人事評価制度の改善と運用を図るとともに、評価結果を活用した昇任試験の実施や入校選考等へ反映させ、公正公平な昇任管理を推進します。

【具体的な取組】

- 人事評価制度の充実と人事評価結果を活用した適正な昇任管理の推進
【継続】
- 昇任試験及び入校選考等への評価結果の反映 **【継続】**

(5) 女性活躍の推進

ア 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の推進

女性職員が、今後より一層活躍するためには、職員一人ひとりが性別に捉われることなく意欲を持って働くことが出来る職場環境の整備が必要です。

そのため、当組合が策定した「特定事業行動計画」に基づき、研修等による能力開発を図り、女性職員の管理・監督者への登用の促進やワーク・ライフ・バランスの推進に向け積極的に取り組みます。

【具体的な取組】

- 女性職員の管理・監督者への登用の促進（職域の拡大） **【新規】**

3 働きやすい環境づくり

(1) 目標管理型の組織運営

ア 各職場における組織目標に基づく業務遂行の徹底

業務遂行にあたっては、各職場において、組織の重点目標や重点施策を明確に掲げ、全職員がその目標等の達成に向け、一丸となって取り組むことが重要です。このため、所属長は、所属の年度ごとの重点実施事項等を組織目標として設定するとともに、所属職員へ周知し、所属職員の仕事への参加意識と意欲の向上や職場の活性化を図ります。

【具体的な取組】

- 所属長による所属の組織目標の設定及び所属内への周知 **【新規】**

イ 人事評価制度の業績評価を活用した組織運営

人事評価制度における業績評価は、職員がその職務を遂行するに当たり挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価であり、「目標による管理」の方法で実施するものです。これは、あらかじめ目指す状態を目標として定め、計画を立てて着実に業務を進めるとともに、効果的・効率的に業務を進めていくための方法です。

このことから、職員は、所属長が設定する組織目標を十分に踏まえ、業績評価における目標を設定し、その目標を日々念頭において業務を遂行することで、目標管理型の組織運営を実施するものです。

【具体的な取組】

- 組織目標を踏まえた業績評価の目標設定及び当該目標を念頭においた業務遂行【継続】

(2) 働き方改革の推進

ア 働き方に対する意識改革の推進

職員の心身の健康の確保や意欲の向上、優秀な人材の育成・確保などのため、「働き方改革」を積極的に進めていく必要があります。この取組を進めていくためには、職員の働き方に対する意識改革が重要となります。

このことから、仕事の時間当たりの生産性の向上や柔軟な働き方を推進するため、業務の効率化、平準化等を意識した組織マネジメント能力の向上や勤務時間内の仕事の生産性の向上に向けた研修などを実施し、働き方に対する意識改革を推進します。

【具体的な取組】

- 組織マネジメント能力及び仕事の生産性の向上に向けた研修の実施【新規】

イ 管理監督者による職場環境づくりの推進

管理監督者の意識や行動は、職員や職場環境に大きな影響を及ぼします。管理監督者は、そのことを自覚し、職場研修の実施や職員に対する自己啓発、各種研修への参加勧奨など、積極的に人材育成に取り組むとともに、職員間の業務配分の点検や平準化を実施するなど研修等に参加しやすい職場環境の整備に取り組むこととします。

【具体的な取組】

- 自己啓発及び各種研修受講の勧奨【継続】
- 各職場での職員間の業務配分の点検及び業務平準化の推進【継続】

ウ 仕事の生産性の向上を図るための取組の検討及び推進

職員がその持てる能力を最大限に発揮し、活躍するためには、仕事の時間、家庭や地域で過ごす時間、自己研鑽の時間などの調和が保たれていることが重要であることから、職員の仕事の生産性の向上を図る取組が求められます。

このため、勤務時間内の仕事の生産性の向上に向けた取組として、グループ内で1日の業務の進捗を確認し合うための就業前ミーティングを推進するとともに、各々が業務に集中できる時間を設ける（仮称）集中時間の設定などを検討します。

また、効率的な仕事の進め方に向けた取組として、Web会議、モバイルワーク等のICTを活用した働き方の実施を検討します。

※ モバイルワーク：PCやタブレット端末等で、外出先等から社内イントラネット等にアクセスして業務を行うことをいう。

【具体的な取組】

- 勤務時間内の生産性の向上に向けた取組の検討【新規】
- ICTを活用した効率的な働き方の取組の検討【新規】

(3) ワーク・ライフ・バランス

ア 長時間労働の縮減の推進

慢性化した長時間の時間外勤務は、職員の健康を害するだけでなく、公務効率の低下を引き起こすと考えられることから、ワーク・ライフ・バランスをテーマとする研修を実施し、時間外勤務を前提とする働き方や職員間の時間外勤務の偏りを許容する考え方などの改善を図り、職員のワーク・ライフ・バランスに対する意識啓発に取り組みます。

また、通常時の定時退庁の推進はもとより、「ノー残業デー」の実施を徹底します。加えて、効率的な業務運営に向けて、業務そのものの見直しや無駄の点検の推進に取り組んでいきます。

さらに、時間外勤務は一部の職場や個人に偏る傾向にあるため、適正な人事配置や管理監督職のマネジメント能力の向上を図り、職場における業務の適正配分に取り組んでいきます。

【具体的な取組】

- ワーク・ライフ・バランスの意識啓発のための研修の実施【継続】
- 通常時の定時退庁の推進及びノー残業デーの徹底【継続】
- 業務そのものの見直し及び無駄の点検の推進【新規】
- 時間外勤務時間の平準化の観点からの人事配置及び業務分担の見直し【新規】

イ 子育て支援（子育て支援プランの推進）

職員の子育て支援については、平成29年4月に策定した「組合特定事業主行動計画」で定める子育て支援プランの各種取組を推進し、子育て中の職員が安心して仕事に取り組むことができるよう職場全体で支援します。

【具体的な取組】

- 子育て支援プランの各種取組の推進（妊娠中及び出産後における女性職員への業務の配慮及び男性職員の子育てに係る休暇等の取得推進）【継続】

(4) 健康管理・メンタルヘルス

ア メンタルヘルス不調の未然防止

メンタルヘルス不調については、まずは職員が自らのストレスに気づき、それをコントロールしていくこと等が未然防止につながります。

このことから、メンタルヘルス不調を未然に防止するために、ストレスに対する正しい知識と理解のための研修を実施します。

また、労働安全衛生法に基づく職員の心理的負担の程度を把握するストレスチェックを適切に実施するとともに、その結果高ストレスと判定された職員への産業医による面談を適切に実施します。

【具体的な取組】

- メンタルヘルス不調未然防止のための研修の実施【継続】
- ストレスチェックの実施及びその結果高ストレスと判定された職員への産業医等による面談の実施【継続】

イ 職場での健康管理・メンタルヘルス支援体制の整備

健康診断、その結果による精密検査や保健指導の受診の必要性と重要性について、各職場における意識の高揚を図ります。

また、管理監督者を各職場においてストレス性精神疾患や過重労働による健康障害の予防と早期発見・早期対処を担うキーパーソンとして位置づけ、必要な研修等を実施します。

【具体的な取組】

- 健康診断等の必要性についての意識啓発の推進【継続】
- 管理監督者を対象とする部下職員のストレス性精神疾患等の予防及び早期発見・早期対処に関する研修の実施【継続】

(5) ハラスメント防止

ア ハラスメント防止に対する理解の促進

セクシャルハラスメントやパワーハラスメントなどは、重大な人権侵害であり、放置すれば、職場環境の悪化や職員の業務能率の低下を招くものです。

このことから、職場におけるハラスメントの防止に向けて、管理職に対し、ハラスメントのない働きやすい職場環境づくりに努めるべき役割を周知徹底するための研修を実施します。

また、ハラスメント防止のための啓発チラシ等を作成し、職員に周知徹底します。

【具体的な取組】

- ハラスメント防止に向けた理解促進のための研修の実施【継続】
- ハラスメント防止に向けた啓発チラシ等の作成及び周知【継続】

イ ハラスメント相談体制の整備・周知

職場内における様々なハラスメントの解決に向けて、ハラスメントに対する相談や苦情に対応するための各署における相談体制を整備するとともに、ハラスメント事案に対する調査や審議・指導を行うための体制を強化し、これらを職員に周知します。

【具体的な取組】

- ハラスメント相談体制等の強化及び周知 **【新規】**

第5 各取組のスケジュール

1 職員研修

中項目	小項目	具体的な取組	区分	R4	R5	R6	R7	R8
研修所（学校）研修	階層別（学校）研修の充実	1 新規採用者に対する県消防学校での初任教 育及び現任教育プログラムによる研修の実 施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
		2 専門的な知識を必要とする部署に配属され たものに対する研修の実施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
		3 管理監督者に対するマネジメント能力及び 指導・育成能力向上に向けた研修の実施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
		4 ふくしま自治研修センターでの階層別研修 の実施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
		5 採用後概ね10年目までの職員に対する現場 対応能力、コミュニケーション能力及び職 務遂行能力向上に向けた研修の実施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
		6 管理監督者に対するマネジメント能力及び 指導・育成能力向上に向けた研修の実施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
		7 研修ロールモデルに基づく階層別研修の実 施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
	専門機関研修	8 専門職育成のための部門別計画に基づく研 修の実施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
	研修成果の組織への還 元	9 専門の外部研修機関等の研修受講者の講師 としての派遣及び研修テキストの貸し出し	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
		10 専門の外部研修機関等の研修受講後の職場 研修実施の徹底	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
派遣研修	地方公共団体等への派 遣	11 公募による地方公共団体等への派遣研修の 実施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
	救急救命士に対する病 院実習等	12 救急救命士の再教育に係る病院実習の実施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
		13 派遣型ワークステーション方式による実習 の実施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
	民間企業等での実習	14 民間企業等への派遣研修の実施（採用後10 年未満）及び実習内容の充実検討	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
現任研修	消防学校等研修	15 職・階級に応じた消防学校等における計画 的研修の実施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
	消防活動における技術 伝承を目的とした現任 研修	16 再任用職員を活用した訓練及び初任者教本 による技術の伝承の推進	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
職場研修 (OJT)	職場研修の推進	17 外部研修受講後の職場研修実施の徹底	新規	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
		18 所属内における異なる係への短期的研修の 推進	新規	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
		19 研修及び訓練等を撮影した映像教材を活用 しての人材育成	新規	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
自己啓発 (自学)	自己啓発支援制度の充 実	20 自主研修活動を実施する職員への経費の一 部支援	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
	自己啓発の結果の活用	21 自己啓発状況の把握及び配置管理への配慮	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒

2 人事管理

中項目	小項目	具体的な取組	区分	R4	R5	R6	R7	R8
職員採用	職員採用のための効果的な情報発信	1 ホームページの採用情報の充実	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
		2 インターンシップの積極的な受け入れ	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
		3 学校訪問による新卒者へのPR（女性消防官の発信）	新規	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
		4 メディア、SNSを活用した消防の魅力の発信	新規	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
	能力と意欲を重視した採用の実施	5 コミュニケーション能力及び消防職に対する意欲を重視した採用	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
		6 より高い能力・意欲を持つ職員の採用	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
	多様な人材の確保	7 再任用職員の活用	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
		8 会計年度職員の活用	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
		9 65歳定年制を見据えた人材育成、定員管理	新規	研究	⇒	⇒	⇒	⇒
人事評価制度	人事評価制度の適切な運用	10 能力評価項目の検証見直し	新規	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
		11 新規採用職員等（採用3年以下）に対する制度理解のための研修実施	新規	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
	評価結果の適正な活用	12 目標管理を活用した人材育成等の更なる推進	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
		13 昇任、昇給等への適正な反映	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
		14 評価結果の分析及び研修企画等への活用	新規	検討	実施	⇒	⇒	⇒
評価者研修の充実	15 評価者の評価スキル向上及び評価の目線を合わせのための研修の実施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	
配置管理	経歴管理（ジョブ・ローテーション）の推進	16 若手技術職の多様な業務・職場経験に配慮した配置管理の推進	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
		17 ジョブ・ローテーションの適切な運用	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
	特定の行政分野・職務内容に精通した職員の育成	18 特定の行政分野・職務内容に精通した職員（プロフェッショナルな職員）の育成	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
	庁内公募制の推進	19 県（学校）・会津若松市等への長期派遣に係る公募の実施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
		20 新たな政策課題等を担当する職の公募の研究	継続	研究	⇒	⇒	⇒	⇒
	キャリア形成支援	21 ロールモデルを明示したキャリア形成のための支援	新規	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
22 目標設定や仕事における自己実現のための支援		新規	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	
昇任管理	適正な昇任管理の推進	23 人事評価制度の充実と人事評価結果を活用した適正な昇任管理の推進	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
		24 昇任試験及び入校選考等への評価結果の反映	継続	研究	⇒	⇒	⇒	⇒
女性職員の活躍推進	女性活躍特定事業主行動計画の推進	25 女性職員の管理・監督者への登用の促進（職域拡大）	新規	実施	⇒	⇒	⇒	⇒

3 働きやすい環境づくり

中項目	小項目	具体的な取組	区分	R4	R5	R6	R7	R8
目標管理型の組織運営	各職場における組織目標に基づく業務遂行の徹底	1 所属長による所属の組織目標の設定及び所属内への周知	新規	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
	人事評価制度の行政評価を活用した組織運営	2 組織目標を踏まえた業績評価の目標設定及び当該目標を念頭においた業務試行	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
働き方改革の推進	働き方に対する意識改革の推進	3 組織マネジメント能力及び仕事の生産性の向上に向けた研修の実施	新規	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
	管理監督者による職場環境づくりの推進	4 自己啓発及び各種研修受講の勧奨	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
		5 職員間の業務配分の点検及び業務平準化の推進	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
	仕事の生産性の向上を図るための取組の検討及び推進	6 勤務時間内の生産性の向上に向けた取り組みの検討	新規	検討	試行	実施	⇒	⇒
		7 ICTを活用した効率的な働き方の取組の検討	新規	検討	試行	実施	⇒	⇒
ワーク・ライフ・バランス	長時間労働の縮減の推進	8 ワーク・ライフ・バランスの意識啓発のための研修の実施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
		9 通常時の定時退庁の推進及びノー残業デーの徹底	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
		10 業務そのものの見直し及び無駄の点検の推進	新規	検討	実施	⇒	⇒	⇒
		11 時間外勤務時間の平準化の観点からの人事配置及び業務分担の見直し	新規	検討	実施	⇒	⇒	⇒
	子育て支援（子育て支援プランの推進）	12 子育て支援プランに定める取組（妊娠中及び出産後における女性職員への配慮、男性職員の子育てに係る休暇等の取得促進）の推進	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
健康管理・メンタルヘルス	メンタルヘルス不調の未然防止	13 メンタルヘルス不調未然防止のための研修の実施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
		14 ストレスチェックの実施及びその結果高ストレスと判定された職員への産業医による面談の実施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
	職場での健康管理・メンタルヘルス支援体制の整備	15 健康診断等の必要性についての意識啓発の推進	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
		16 管理監督者を対象とする部下職員のストレス性疾患等の予防及び早期発見・早期対処に関する研修の実施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
ハラスメント防止	ハラスメント防止に対する理解の促進	17 ハラスメント防止に向けた理解促進のための研修の実施	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
		18 ハラスメント防止に向けた啓発チラシ等の作成及び周知	継続	実施	⇒	⇒	⇒	⇒
	ハラスメント相談体制の整備・周知	19 ハラスメント相談体制等の整備及び周知	新規	検討	実施	⇒	⇒	⇒

4 部門別計画（学校等研修及び資格取得等）

中項目	小項目	科目	区分	R4	R5	R6	R7	R8
学校等研修	消防大学校	1 幹部科	継続	2	⇒	⇒	⇒	⇒
		2 救助科	継続	1	⇒	(隔年いずれか)		⇒
		3 警防科	継続					
		4 予防科	継続	1	⇒	(隔年いずれか)		⇒
		5 危険物科	継続					
		6 火災調査科	継続					
		7 査察業務マネジメントコース	継続	1	⇒	⇒	⇒	⇒
		8 女性活躍推進コース	継続	1	⇒	⇒	⇒	⇒
	県消防学校	9 初任科	継続	採用者	⇒	⇒	⇒	⇒
		10 上級職員科（消防士長）	継続	4	⇒	⇒	⇒	⇒
		11 初級幹部科（消防司令補）	継続	4	⇒	⇒	⇒	⇒
		12 警防科	継続	2	⇒	⇒	⇒	⇒
		13 救助科	継続	2	⇒	⇒	⇒	⇒
		14 特殊災害科	継続	2	⇒	⇒	⇒	⇒
		15 予防査察科	継続	2	⇒	⇒	⇒	⇒
		16 危険物科	継続	2	⇒	⇒	⇒	⇒
		17 火災調査科	継続	2	⇒	⇒	⇒	⇒
		18 救急科	継続	採用者	⇒	⇒	⇒	⇒
		19 機関科	継続	2	⇒	⇒	⇒	⇒
		20 水難救助科	新規	2	⇒	⇒	⇒	⇒
		21 はしご運用科	継続	2	⇒	⇒	⇒	⇒
		22 指揮隊長科	継続	4	⇒	⇒	⇒	⇒
		23 通信指令科	新規	2	⇒	⇒	⇒	⇒
		24 救急救命士養成補助教育科	継続	3	⇒	⇒	⇒	⇒
		25 新任救急隊長科	新規	2	⇒	⇒	⇒	⇒
自治研修センター	26 基礎力アップ研修（採用後4年目）	新規	該当者	⇒	⇒	⇒	⇒	
	27 応用力アップ研修（採用後8年目）	新規	該当者	⇒	⇒	⇒	⇒	
	28 実行力アップ研修（採用後12年目）	新規	該当者	⇒	⇒	⇒	⇒	
	29 新任係長研修	継続	新任者	⇒	⇒	⇒	⇒	
	30 新任管理者研修	継続	新任者	⇒	⇒	⇒	⇒	
	31 その他研修	継続	15	⇒	⇒	⇒	⇒	
資格取得等 （部門別）	総務部門	32 安全衛生管理者	継続	-	-	1	-	-
		33 安全衛生推進者	継続	2	⇒	⇒	⇒	⇒
	予防部門	34 予防技術資格者	継続	推進	⇒	⇒	⇒	⇒
	警防部門	35 機関員（大型・中型）	継続	推進	⇒	⇒	⇒	⇒
		36 潜水士	継続	-	4	-	4	-
		37 小型船舶	継続	1	-	1	-	1
		38 酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者	継続	2	⇒	⇒	⇒	⇒
		39 ドローン操縦士	継続	推進	⇒	⇒	⇒	⇒
		40 小型移動式クレーン技能講習	継続	2	⇒	⇒	⇒	⇒
	救急部門	41 玉掛け技能講習	継続	4	⇒	⇒	⇒	⇒
		42 救急救命士	継続	3	⇒	⇒	⇒	⇒
43 指導救急救命士		継続	1	1	⇒	⇒	⇒	
指令部門	44 第3級陸上特殊無線技士	継続	採用者	⇒	⇒	⇒	⇒	