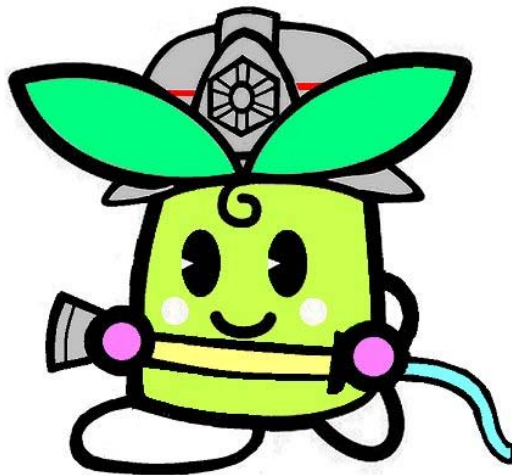


生駒市消防改革検討結果報告書



平成27年3月

生駒市消防改革プロジェクトチーム

— 目 次 —

I はじめに

- 1 「生駒市消防改革プロジェクトチーム」について 1
- 2 「生駒市消防改革プロジェクトチーム内ワーキング・グループ」について 2
- 3 「生駒市消防職場改善プロジェクト会議」について 3

II 生駒市消防の現状について

- 1 第3次生駒市定員適正化計画 5
- 2 生駒市の消防職員の条例定数と実人員の推移（定年退職予定者含む） 6
- 3 生駒市の消防施設等（本署・分署の配置、消防車両等）と人員の推移 7
- 4 生駒市消防本部・消防署の組織・人員体制・車両配備体制の現状 8
- 5 消防力の整備指針（平成26年10月31日消防庁告示第28号）と生駒市消防との比較 9
- 6 類似団体及び近隣自治体と生駒市消防との比較 10
- 7 奈良県内の消防広域化状況 11
- 8 消防相互応援協定の締結状況 12

III 検討結果

1 消防組織（本署と分署の役割分担を含む）と人員配置の適正化について

- (1) 本署・分署の組織と人員等 13
- (2) 消防本部（総務課、予防課、警防課）の人員と事務改善 16

2 役職定年制度、早期退職制度、再雇用制度等について

- * 各種制度について 18
- (1) 各種制度の職員への周知等 18
- (2) 消防職員、市役所職員の再任用職員の活用 18

3 職員採用、人材育成について

- (1) 職員の採用 19
- (2) 人材の育成 20
- (3) 各種表彰制度 23
- (4) その他 23

4 職場環境の改善について

- (1) 情報共有化と組織内の意思疎通（職員間のコミュニケーション）の向上 24
- (2) 救急隊員の処遇改善 24
- (3) 消防職員委員会 25
- (4) 昇任試験制度、昇格、昇給制度 25

5 交替勤務のあり方について

- 交替勤務の検討 26

6 広域連携の推進について

- (1) 広域連携の強化 26
- (2) 奈良市との連携 27

7 不祥事、事故等の防止について

- (1) 信頼の回復 27
- (2) 職員の公務員倫理の向上 28
- (3) 交通事故発生防止対策の強化 29

8 その他消防業務の適正化について

- (1) 広報啓発事業の充実 29
- (2) 消防団の強化と連携 31
- (3) 市民等との協働の強化 32

IV おわりに 32

[参考資料等]

- ・別紙 資料 1 生駒市消防改革プロジェクトチーム設置要綱及び構成員 33
- ・別紙 資料 2 生駒市消防改革プロジェクトチームの経過 35
- ・別紙 資料 3 組織と人員配置：案-1 37
- ・別紙 資料 4 組織と人員配置：案-2 38
- ・別紙 資料 5 組織と人員配置：案-3 39
- ・別紙 資料 6 再任用職員受入れ先 40
- ・別紙 資料 7 「サーバント型リーダー」とは 41
- ・別紙 資料 8 生駒市消防職員「改善・改革“0”MISSION」 42

I はじめに

1 「生駒市消防改革プロジェクトチーム」について

近年、生駒市消防職員による不祥事や交通事故等信用失墜行為が連続して発生し、生駒市消防の信頼が著しく低下したため、平成 26 年 3 月に不祥事等の再発防止と信頼回復を図る方向性を見出すため、全消防職員を対象に自由記入方式によるアンケートが実施された。

その結果、「情報の共有化」をはじめ「風通しの良い職場環境」を望む声が多数の職員から寄せられたため、市長から生駒市消防を改革するための検討を行うよう指示があり、平成 26 年 8 月 12 日に副市長をリーダーとするプロジェクトチームを設置した。

プロジェクトチームの目的は、生駒市の消防活動において、市民の安全・安心をより効果的・効率的に向上させるとともに、職場環境を改善し職員の不祥事、事故防止等を図るため、生駒市消防本部及び生駒市消防署の組織、人事体制の在り方、職員の能力と士気の向上等について抜本的に検討を行うことであり、具体的な検討事項については、以下のとおりである。

- (1) 消防組織(本署と分署の役割分担を含む)と人員配置の適正化に関すること。
- (2) 役職定年制度、早期退職制度、再雇用制度等に関すること。
- (3) 職員の採用、人材育成に関すること。
- (4) 職場環境の改善に関すること。
- (5) 交替勤務のあり方に関すること。
- (6) 広域連携の推進に関すること。
- (7) 不祥事、事故等の防止に関すること。
- (8) その他消防業務の適正化に関すること。

なお、検討するにあたっては、広く実情を把握することが重要であるため、平成 26 年 9 月に全消防職員を対象に「生駒市消防改革に関する職員アンケート」を実施するとともに、リーダーである副市長自らが全消防職員に対して面談を実施した。さらに、45 歳以下の消防職員を対象としてワーキング・グループのメンバーを公募し、同じ内容について事前に検討してもらい、その結果を平成 27 年 1 月 16 日に報告書として受けている。

また、生駒市では、平成 26 年 5 月策定の「第 3 次生駒市定員適正化計画」において、平成 26 年度当初の職員数 826 人を、平成 30 年度当初には 26 人 (3.1%) 削減し、800 人以下とすることを目標としていることから、消防職員の人員については、平成 30 年度当初に「実人員 125 名」+「県等への派遣職員・消防学校入校者・救急救命研修所入所者等」とし、総人員でも概ね 130 名を超えないものとした。

これらを参考にそれぞれの項目について「現状と課題」を分析し、「解決策」の検討を行い、まとめ方としては、既に実施しているものについては「現状と課題」欄に記載するとともに、「解決策」欄には内容に応じて、「★★★：すぐに実施」「★★：実施に向けて検討」「★：更なる検討が必要」とに分類して記載している。

2 「生駒市消防改革プロジェクトチーム内ワーキング・グループ」について

ワーキング・グループは、平成26年8月12日に設置された「生駒市消防改革プロジェクトチーム」が、検討するにあたり広く実情や意見を把握するために下部組織として設けた組織である。

構成員は、全消防職員の中から45歳以下を上限として公募し、応募のあった22名について、プロジェクトチームのリーダーである副市長が面談の上、全員をメンバーとして決定された。

ワーキング・グループの検討方法は、プロジェクトチームの検討事項を①「組織の改革について」②「人事制度の改革について」③「その他（広報等）について」の3つに分類し、それぞれの項目についてワーキング・グループを3つの小グループに分け、「消防改革に関するアンケート結果」「日々の勤務経験等」「他自治体における消防の状況資料等」を参考に検討を重ねた。

「検討事項の分類」は、以下のとおりである。

①「組織の改革について」

検討事項(1)消防組織と人員配置の適正化に関すること。

- 〃 (2)役職定年制度、早期退職制度、再雇用制度等に関すること。
- 〃 (5)交替勤務のあり方に関すること。
- 〃 (6)広域連携の推進に関すること。

②「人事制度の改革について」

検討事項(3)職員の採用、人材育成に関すること。

- 〃 (4)職場環境の改善に関すること。
- 〃 (7)不祥事、事故等の防止に関すること。

③「その他(広報等)について」

検討事項(8)その他消防業務の適正化に関すること。

ワーキング・グループのメンバー22名の内、毎日勤務者は4名のみで、交替勤務者は18名と多く、それぞれ所属する中隊も異なるため、当務・非番・週休の勤務サイクルの中で日程調整に苦労しつつ、小グループで延べ22回、全体会議で計6回の会議を行っている。

その後、プロジェクトチームにおける検討時の資料となるように、ワーキング・グループの検討結果を報告書としてまとめ、平成27年1月16日にプロジェクトチームのリーダーである副市長へ提出している。

3 「生駒市消防職場改善プロジェクト会議」について

消防本部・署の所属長をメンバーとして構成し、「不祥事、事故等の再発防止」と「風通しの良い職場づくり」を目的として、活動を行っている。

平成 26 年 7 月からは毎月上旬に会議を行い、3 月に全消防職員を対象に自由記入方式で実施した「職場改善アンケート」を取りまとめ、結果を全職員に配信した。

また、9 月 1 日からは消防独自の取り組みとして、職員一人一人が常に公務員として採用された当時（原点）の気持ちを忘れず再スタートし、職場環境の改善と職員の不祥事、事故防止等を図り、市民からかけがえのない「信頼」を築いていくために、生駒市消防職員「改善・改革“0”MISSION」を掲げ、活動を強化した。・・・「別紙 資料 8」参照

「改善・改革“0”MISSION」の構成は、以下のとおりである。

1 “ゼロ”を目指す！・・・「なくす」ために最大の努力をする

- ①単純ミス ②重大ミス ③事故 ④市民からの疑惑・不信
- ⑤上司・部下・同僚からの不信 ⑥法令等違反行為 ⑦倫理(モラル)欠如行為

2 “ゼロからの出発”・・・「原点」にもどり再スタートする

- * 築きます ①市民からの信用・信頼 ②上司・部下・同僚からの信用・信頼
- ③探究心・企画力・創造力・判断力 ④明るく思いやりのある職場環境
- * 守ります ⑤法令・倫理(モラル)・社会規範の遵守 ⑥報告・連絡・相談の徹底

具体的な取り組みとしては、

■生駒市消防職員「改善・改革“0”MISSION」の各職場への掲示(平成 26 年 9 月 1 日)

消防本部、消防署（本署・分署）のすべての所属に「改善・改革“0”MISSION」のパネルを掲示し、職員に対して意識付けを行った。

■「改善・改革“0”MISSION 検証シート」による行動目標の設定と検証(平成 26 年 9 月)

所属ごとに毎月「改善・改革“0”MISSION」の中から 2 以上の強化項目を「当月の所属目標」として定め、所属職員が互いに注意・確認し合う。また、毎月上旬に職場改善プロジェクト会議を開催し、「前月の所属目標」の取り組み経過報告と「当月の所属目標」を検証シートを用いて発表を行い、所属長が互いに確認・検証を実施している。

■「アルコールチェッカー」の更新とチェックの再徹底(平成 26 年 12 月 1 日)

職員の酒気帯び運転の撲滅を徹底するため、アルコールチェッカーを更新し、チェック体制を厳しくした。

■「消防職員不祥事防止等チェックリスト」による自己点検の強化(平成 26 年 12 月 4 日)

服務規律を遵守させるとともに不祥事の兆候を早期に把握するため、消防職員向けの不祥事防止チェックリストを新たに作成し、全職員を対象に実施した。なお、問題・不安があれば速やかに所属長に相談・申し出るようにした。

■「公務員倫理研修」の開催(平成 26 年 12 月 3 日～5 日)

公務員であることの自覚を高めるため、外部から講師を招いて開催した。なお、この研修は消防署の交替勤務という職務の関係から、一人でも多く受講させるため 3 日間実施した。

■「改善・改革“0”MISSION カード」の作成と全消防職員の常時携帯(平成 27 年 2 月 1 日)

公私において、職員一人一人の公務員意識をさらに高めるため、名刺サイズの大きさの「改善・改革“0”MISSION カード」を作成し、全消防職員が常時携帯するようにした。

なお、このカードには「私は、24時間365日“公務員”」と大きく標記し、職員の公務員としての自覚意識を高めている。

■「生駒市消防職員不祥事防止マニュアル」の作成と配布(平成 27 年 9 月 1 日予定)

消防職員の不祥事の再発防止を徹底するため、マニュアルを作成し全職員に配布するとともに研修を実施する。マニュアルを通して不祥事の発生までにある小さな兆候を早期に自覚又は把握し、改善することにより不祥事、不手際等を未然に防止する。

＜ 改善・改革“0”MISSION カード ＞



(裏面)

私たち「生駒市消防職員」は、一人一人が常に公務員として採用された当時(原点)の気持ちを忘れず、チームワークを大切に、市民の生命・身体・財産を守るため、昼夜を問わず全力を注ぎます。

そして、生駒市消防職員としての「強い自覚」と「高い倫理観」を持つとともに、「安全・安心な生駒の街づくり」を築く一員として、日々消防技術と知識の練磨を続け、市民からかけがえのない「信用」と「信頼」を築きます!

私は、24時間365日“公務員”

Ⅱ 生駒市消防の現状について

1 第3次生駒市定員適正化計画

本市では、平成9年から定員適正化計画に基づき、行政需要の動向に配慮しながら職員の定員適正化に努めてきた。

その結果、職員数は平成13年4月の1,025人（人口113,863人）をピークとして年々減少し、平成22年4月には900人を割り、平成26年4月には826人となっている。

平成26年5月に策定された「第3次生駒市定員適正化計画」では、平成26年4月1日の職員数826人を4年後の平成30年度当初には、26人（3.1%）減の800人以下とすることを目標としている。

また、職員数の推移については、職員の世代の偏りをなくすといったことなどからも、毎年30名程度の採用に努め、各世代の職員数の平準化を図っていくこととしている。

なお、定年退職者については就業の意欲や能力、身体的状況も踏まえながら長年培った能力・経験を有効に発揮できるよう、再任用職員として今後一層活用していくこととしている。

平成26年度から30年度までの生駒市職員数の推移

（人）

年 度	年度当初 採 用 (計 画)	4/1 現在職員数		年度中 退職者 (①+②)	定 年 退職者 ①	勸奨等 ②	年度末 職員数	人口千人 当たりの 職員数	推計人口 各年10/1
		総職員数	対前比						
平成26年度	25	826	-5	30	20	10	796	6.75	122,313
平成27年度	30	826	0	34	24	10	792	6.71	123,013
平成28年度	30	822	-4	45	35	10	777	6.66	123,491
平成29年度	30	807	-15	38	28	10	769	6.52	123,750
平成30年度	31	800	-7	41	31	10	759	6.46	123,816

※勸奨等の退職者は、今までの実績による見込みで算定

2 生駒市の消防職員の条例定数と実人員の推移(定年退職予定者含む)

生駒市の消防職員の条例定数については、人口急増に対応するため平成6年度に現在と同数の137人に増員後、翌年1月に発生した阪神・淡路大震災をきっかけに総務部・市民安全部の2部制をとるなど徐々に増員し、平成11年度には150人(実人員150人)に増員した経緯がある。

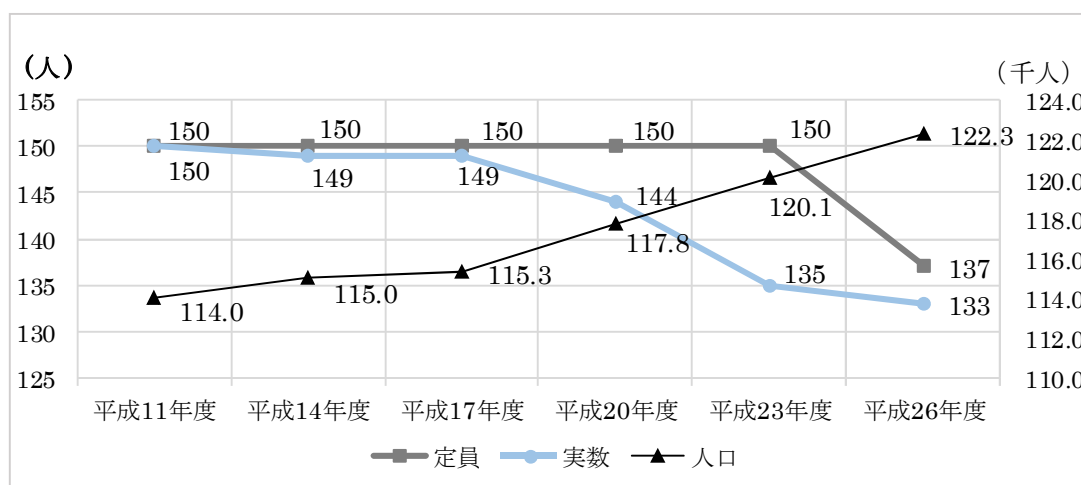
その後、定員適正化計画等を配慮し、条例定数150人を維持しつつ、実人員を調整したため平成22年度には実人員137人となった。また、平成26年度には、条例定数を150人から13人削減して137人とし、現在に至っている。

なお、定年退職者は平成20年度から24年度の5年間で27人、平成25年度から34年度の10年間では定数の約3分の1にあたる38人となっているため、長年の消防活動等で得られた知識・技術を若手職員にうまく伝承させる取組みが必要である。

平成11年度から現在の生駒市消防職員の推移(3年ごと)

(人)

年度	年度当初採用(計画)	4/1 現在職員数		年度中退職者(①+②)	定年退職者①	勸奨等②	年度末職員数	計人口各年10/1
		実人員	条例定数					
平成11年度	6	150	150	2	1	1	148	114,067
平成14年度	0	149	150	1	0	1	148	115,044
平成17年度	5	149	150	2	1	1	147	115,396
平成20年度	0	144	150	6	6	0	138	117,884
平成23年度	3	135	150	2	2	0	133	120,134
平成26年度	0	133	137	3	1	2	130	122,313



3 生駒市の消防施設等(本署・分署の配置、消防車両等)と人員の推移

中地区を管轄する本署は、昭和 58 年 4 月 18 日に開署し、現在ポンプ車、梯子車、化学車、救助工作車、指揮車をそれぞれ 1 台と救急車 2 台の計 7 台の消防車両を有し、5 隊 19 人で運用を行っている。

南地区を管轄する南分署は、平成 16 年 4 月 1 日に開署し、現在ポンプ車、タンク車、救急車をそれぞれ 1 台の計 3 台を有し、1 隊 4 人の運用を行っている。なお、平成 17 年までは 2 隊 7 人 (6 人) 運用であったが、平成 21 年 4 月 1 日から現在の 1 隊 4 人運用となった。

北地区を管轄する北分署は、旧北分署と鹿ノ台分署を統合させて平成 26 年 4 月 8 日に開署するとともに救急車 1 台を増車し、現在ポンプ車、タンク車、救助工作車それぞれ 1 台と救急車 2 台の計 5 台の消防車両を有し、3 隊 10 名で運用を行っている。

各署の 1 当務あたりの部隊編成人員(隊員)と出動車両の推移

署々別		平成16年4月1日	平成17年4月1日	平成21年4月1日	平成26年4月8日
本 署	人員	4 隊 17 名	4 隊 18 名	4 隊 19 名	<u>5 隊</u> 19 名
	車 両	指揮車 1 台 ポンプ車 1 台 梯子車 1 台 化学車 1 台 救助工作車 1 台 救急車 2 台	指揮車 1 台 ポンプ車 1 台 梯子車 1 台 化学車 1 台 救助工作車 1 台 救急車 2 台	指揮車 1 台 ポンプ車 1 台 梯子車 1 台 化学車 1 台 救助工作車 1 台 救急車 2 台	指揮車 1 台 ポンプ車 1 台 梯子車 1 台 化学車 1 台 救助工作車 1 台 救急車 2 台
	小 計	7 台	7 台	7 台	7 台
南分署	人員	2 隊 7 名	<u>2 隊</u> 6 名	<u>1 隊</u> 4 名	1 隊 4 名
	車 両	ポンプ車 1 台 タンク車 1 台 救急車 1 台	ポンプ車 1 台 タンク車 1 台 救急車 1 台	ポンプ車 1 台 タンク車 1 台 救急車 1 台	ポンプ車 1 台 タンク車 1 台 救急車 1 台
	小 計	3 台	3 台	3 台	3 台
北分署	人員	2 隊 7 名	2 隊 7 名	2 隊 7 名	<u>3 隊</u> 10 名
	車 両	ポンプ車 1 台 救助工作車 1 台 救急車 1 台	ポンプ車 1 台 救助工作車 1 台 救急車 1 台	ポンプ車 1 台 救助工作車 1 台 救急車 1 台	ポンプ車 1 台 タンク車 1 台 救助工作車 1 台 救急車 2 台
	小 計	3 台	3 台	3 台	5 台
鹿ノ台 分 署	人員	1 隊 4 名	1 隊 4 名	<u>1 隊</u> 3 名	北分署と統合 (閉 鎖)
	車 両	ポンプ車 1 台 タンク車 1 台	ポンプ車 1 台 タンク車 1 台	ポンプ車 1 台 タンク車 1 台	
	小 計	2 台	2 台	2 台	
合 計		10 隊 37 名	10 隊 <u>36 名</u>	<u>9 隊</u> 33 名	9 隊 33 名
		15 台	15 台	15 台	15 台
実人員		<u>147 名</u>	<u>149 名</u>	<u>140 名</u>	<u>133 名</u>

※前年度から数値の増減があった場合は、_____ (下線)とする。

4 生駒市消防本部・消防署の組織・人員体制・車両配備体制の現状

消防部局での各所属・部隊編成の人員と車両配置等状況

平成 27 年 1 月 1 日現在

所 属	係 名	小 隊 名	人 数	交代制	車 両 (出 動 車 両 の み)	
消 防 本 部	消防長		1			
	次 長 ※署長兼務		1			
	総務課 8 名	課長 ※市長部局併任		(1)		
		課長補佐		1		
		企画庶務係		2		
		人事教養係		2		
		総務課付 (派遣等)		3		
	予防課 6 名	課長、主幹、課長補佐		3		
		予防係		1		
		設備係		2		
	警防課 13 名	課長、課長補佐		2		
		主幹 (通信指令)		1		★
		課長補佐 (通信指令)		2		★
		通信指令係×3 係		6		★
警防係		1				
救急係	1					
小 計	9 係	0 隊	29 名			
消 防 署	署 長		(1)			
	本 署 61 名	副署長 ※南分署長兼務		1		
		署補佐	指揮隊	6	★	指揮車
			救急小隊長兼務	1	★	—
		予防係×3 係	第 1 消防小隊	16	★	ポンプ車、救急車
		警備係×3 係	第 2 消防小隊	12	★	化学車、梯子車
		救急係×3 係	救急小隊	8+(1)	★	救急車
		救助係×3 係	特別救助小隊	15	★	救助工作車
	庶務係	—	2		—	
	南分署 1 2 名	分署長		(1)		
		南分署係×3 係	南分署小隊	12	★	ポンプ車、タンク車、 救急車
	北分署 3 1 名	分署長		1		
		予防係×3 係	第 1 消防小隊	12	★	ポンプ車、救助工作車
		警備係×3 係	第 2 消防小隊	9	★	タンク車、救急車
救急係×3 係	救急小隊	9	★	救急車、(タンク車)		
小 計	25 係	28 隊	104 名			
合 計	34 係	28 隊	133 名		15 台	

※人数の () 内の数字は、兼務職員・併任職員とする。

5 消防力の整備指針と生駒市消防との比較

総務省消防庁が定めている「消防力の整備指針（平成 26 年 10 月 31 日一部改正：消防庁告示第 28 号）」のうち、消防車両等の基準と生駒市の現状とを比較すると、車両台数についてはポンプ車のみ基準台数を下回っているが、他の車両については充足している。

一方、車両に対しての人員（消防車両 1 台につき必要な隊員数）については、救助工作車と救急車を除き不足している。なお、出動にあたっては、指揮隊・本署救急小隊・特別救助小隊を除く各小隊は、車両を乗り換えての運用となっている。また、研修参加や年次休暇等でさらに人員が少なくなる場合を考慮すると職員に負担が生じている。

(1) 消防車両等の基準台数

平成 27 年 1 月 1 日現在

車両種別	ポンプ車	梯子車	(化学車)	救助工作車	救急車	指揮車
基準台数	7	1	(0)	1	5	1
現有台数	6	1	(1)	2	5	1
充足率	86%	100%		200%	100%	100%
備考	化学車を含み、予備車を除く		ポンプ車に計上		予備車を除く	

※救急車は、消防力の整備指針で「人口 10 万を超える市町村にあつては 5 台に人口 10 万を超える人口について概ね人口 5 万ごとに 1 台を加算した台数を基準として、当該市町村の昼間人口、高齢化の状況、救急業務に係る出動の状況等を勘案した数とする。」とされていることから、基準台数は 5～6 台と考えられる。なお、生駒市の昼間人口は 91,066 人(平成 22 年 10 月現在)であることから、基準台数は 5 台とした。

(2) 必要な隊員数（消防車両 1 台につき必要な隊員数）

平成 27 年 1 月 1 日現在

車両種別	ポンプ車	梯子車	化学車	救助工作車	救急車	指揮車
基準人員 ※1	5 人 (条件により 4 人でも可)	5 人 (条件により 4 人でも可)	5 人 (条件により 4 人でも可)	5 人	3 人	3 人以上
現有人員	4 人 ※2 ※3	4 人 ※3	4 人 ※3	5 人	3 人 ※3	2 人
充足率	80%	80%	80%	100%	100%	67%

※1 研修・休暇等の職員分を加えない車両に必要な基準人員としている。

※2 北分署第 2 消防小隊は、3 人となっている。

※3 救助工作車・救急車(本署の 1 台)・指揮車以外は、出動車両の乗り換え運用となっている。

7 奈良県内の消防広域化状況

平成 18 年 6 月に消防組織法の一部を改正されたことに伴い、奈良県が平成 20 年 3 月に「奈良県市町村消防の広域化推進計画」を策定し、その計画に基づき平成 21 年 4 月 1 日には「奈良県消防広域化協議会」が設置された。

当初は、生駒市も協議会に参加していたが、市の方針として広域化に参加しないことに決定し、奈良市とともに平成 24 年 1 月に脱退した。

その後、平成 26 年 4 月 1 日に生駒市と奈良市の両消防本部を除く県内 11 消防本部と野迫川村が、一部事務組合方式により「奈良県広域消防組合」を発足した。当該組合の構成市町村は 37 市町村（10 市 15 町 12 村）で、管轄人口約 91 万人（県内人口の 65%）、管内面積 3,361 km²（県全体の約 80%）、職員数 1,284 人、消防署数 18、分署数 9、出張所数 10、保有消防車両等台数 198 台となっており、職員数で全国最大の消防組合となっている。

なお、奈良市及び生駒市は高機能消防通信指令センターの整備と運用を共同で実施するため、平成 25 年 7 月 1 日に「奈良市・生駒市消防通信指令事務協議会」を発足し、平成 28 年 4 月 1 日運用開始に向けて現在事業を進めている。

奈良県下各消防本部（局）の現況

平成 26 年 4 月 1 日現在

本 部 名	管轄人口 (人)	管轄面積 (km ²)	署所数 (力所)	車両登録数 (台)	定員 (人)	実員 (人)
生駒市消防本部	121,185	53	4	66	137	133
奈良市消防局	364,326	276	11	150	412	400
奈良県広域消防組合 消防本部	914,221	3,361	37	198	1,287	1,284
合 計	1,399,732	3,690	52	414	1,836	1,817

※「平成 26 年版 全国消防長会消防現勢」より抜粋

8 消防相互応援協定の締結状況

平成 27 年 1 月 1 日現在で締結されている消防相互応援協定は、以下のとおりである。

下表No.1、2、3 の締結機関は、奈良県広域消防組合消防本部管轄となっているが、現在も協定は継続中である。No.5 については更新協議中であるが、No.4 以外は締結から年月が経っているため、順次見直しが必要と思われる。

奈良市との相互応援協定は、通信指令業務共同運用に伴う協議に併せて行うことが望ましい。

生駒市の消防相互応援協定締結状況

平成 27 年 1 月 1 日現在

No.	消防相互応援協定名 (相互応援協定を省略して記載)		協定締結機関	締結年月日	協定の対象となる災害種別					備考	
					全ての災害	特定の災害					
						火災	風水害	救急	救助		その他
1	県内市町村等との協定	奈良県消防広域	生駒市・奈良市・山辺広域行政事務組合・桜井市・五條市・大和郡山市・西和消防組合・宇陀広域消防組合・葛城市・吉野広域行政組合・中和広域消防組合・中吉野広域消防組合・香芝広陵消防組合	H8.5.7	○						
2		奈良市・天理市・大和郡山市・生駒市消防	生駒市・奈良市・天理市・大和郡山市	S42.10.1	○						
3		生駒市・西和消防組合消防	生駒市・西和消防組合	S61.4.1		○		○			
4	県外市町村等との協定	北部生駒山系林野火災消防	生駒市・交野市・大東四條畷消防組合	S44.9.1		○					H26.4.1に更新
5		生駒市・四條畷市消防	生駒市・四條畷市	S44.10.1		○		○	○		
6		東大阪市・生駒市消防	生駒市・東大阪市	S51.10.10		○				○	
7		生駒市・京田辺市消防	生駒市・京田辺市	S53.4.1	○						
8		生駒市・精華町消防	生駒市・精華町	S56.7.1		○		○		○	
9		東大阪市・生駒市及び奈良市消防	生駒市・奈良市・東大阪市	H9.4.22		○		○	○		第二阪奈道路対応

Ⅲ 検討結果

1 消防組織(本署と分署の役割分担を含む)と人員配置の適正化について

【アンケート結果:「消防組織について」改革が必要である=84%・必要でない=8%】

【アンケート結果:「人員配置の適正化について」改革が必要である=85%・必要でない=6%】

(1) 本署・分署の組織と人員等

この項目は、①南分署が1隊4名しか配置されていないため効率的に機能していないこと②北分署の第2消防小隊が必要とされている隊員数を下回る3名であること③救急隊員が厳しい勤務状況で処遇の改善を図る必要があることから、これらの改善に向けて、本署と分署の管轄区域、隊編成と人員についての検討を現在の総人員数で行った。

なお、改善策については、総人員に限りがあるうえ相関することから③の一部である「救急隊員の処遇改善」を除き、個々には検討できないため、①から③を合わせて検討を行った。

*「救急隊員の処遇改善」については、P24「4 職場環境の改善について」で別途検討している。

① 南分署の人員と車両配置体制

【現状と課題】

- ・南分署は、1隊4名のみで3車両(ポンプ車・タンク車・救急車)を運用しているが、救急出動すれば1名しか残らず、消防隊が不在となり火災対応ができない。また、人員に対し配備車両が多いなど効率的に機能していない。
- ・国道168号バイパスが完成し、本署から南地区への現場到着時間が大幅に短縮されたことから、本署で南地区をカバーできるとの考え方もあるが、南分署は平成16年2月竣工で耐震機能を有していること、また地理的な要因を考慮すれば、南地区の住民サービス面からも存続させて活用を行う必要がある。

② 北分署第2消防小隊の人員

【現状と課題】

- ・消防力の整備指針では、消防隊の基準数は1隊5名(条件により4名でも可)となっているが、北分署の第2消防小隊(警備係)は3名の隊となっているため、研修参加時等の際に支障がある。
- ・北地区には、北田原町の準工業地域、関西学術文化研究都市高山地区があり工場、研究施設が多く存在するため、大規模かつ複雑な火災が懸念されるため、職員は初動対応力に不安を感じている。

③ 救急隊員等の勤務状況

【現状と課題】

- ・救急出動件数の増加と出動件数の偏りにより、救急隊員の精神的・体力的な負担が増加している。
- ・平成 21 年の救急出動件数は 3,650 件であったが、平成 23 年に 4,000 件を超えて 4,025 件となり、平成 26 年には 4,283 件(21 年比 17.3%増)と大きく増加している。このため、平成 26 年 4 月の新北分署の開署時に救急車を 1 台増車し 2 台とした結果、本署 2 台、南分署 1 台の計 5 台運用となった。
- ・平成 26 年の救急出動内訳は、
本署 2,280 件 (53.2%) = 専任救急隊 1,821 件・二次救急隊 459 件
南分署 800 件 (18.7%)
北分署 1,203 件 (28.1%) = 一次救急隊 1,077 件・二次救急隊 126 件
と半数以上が本署救急隊となっている。
- ・救急救命士の処置拡大等により研修が多くなったが、出動や事務処理等が多いため研修の参加に支障が生じている。
- ・医療の高度化・専門化に伴い転院搬送件数は増加の傾向にあり、年間 430 件程度と救急出動の約 1 割を占めている。
- ・市や消防幹部職員が市内各病院との関係強化を行っている。
- ・本署第 1 消防小隊(予防係)は、二次救急隊業務の多忙により、通常の予防業務に支障が生じている。

【①②③の解決策】

ワーキング・グループから提出された報告書から取り上げた 2 つの案とその折衷案の計 3 案について検討を行った。

【案1】・・・別紙 資料 3 「組織と人員配置:案-1」参照

本署第 1 消防小隊(予防係)の現状 5 名の内、1 名を本署救急小隊(救急係)に移し、現状 3 名を 4 名とする。本署予防係の二次救急隊業務を外し、本署二次救急隊は本署救急小隊の 1 名と本署の他小隊の 2 名で確保する。

また、本署一次救急隊及び二次救急隊が出動していないときは、南分署管内の救急や災害(火災・その他災害)対応は、南分署が第 1 出動とする。

【メリット】

- ・本署一次救急隊員は 3 名で出動し、残り 1 名は二次救急隊員となり残留するため、事務処理の停滞を解消することができる。
- ・本署救急隊の人員が 4 名となることにより、救急出動多発時の体力的負担を軽減できる。
- ・本署二次救急隊に乗車する救急救命士も本署救急隊として乗車する頻度が増えることから、現場感覚が鈍らない。
- ・定期的に一次救急隊員の人員入れ替えが可能になるため、予防係に配属されている救急救命士の救急出動数減少による活動不安を減らすことができる。
- ・本署予防係の二次救急隊業務を外すことにより、予防業務に専念することができる。

【デメリット】

- ・南分署の救急出動時に、現状と変わらず南分署は1名残留となり、抜本的な解決になっていない。
- ・本署二次救急隊を各小隊で分担して確保するため、各小隊の業務に負担が生じ、隊員が固定されないため、隊としての連携がとりにくくなる。
- ・本署第1消防小隊（予防係）が予防業務に専念できるが、二次救急隊となる予防係員の救急救命士1名に負担がかかる。

【案2】…別紙 資料4「組織と人員配置:案-2」参照

生駒市の管轄区域を中・南・北地区の3区域から南・北地区の2区域とし、南地区は南分署を（仮称）本署南出張所として本署管轄とする。

現在の南分署小隊を4名から1名減員して3名とし、本署第2消防小隊（警備係）の4名を本署の二次救急隊業務とともに南出張所へ移すことで、南出張所は7名運用とする。

本署第1消防小隊（予防係）から二次救急隊業務を外すことで、現状5名から1名減員して4名とし、本署第2消防小隊（警備係）の担当している梯子車を本署特別救助小隊（救助係）が担当する。

上記により生じた減員2名の内、1名を北分署へ指揮支援隊として配置し、北地区での災害時の情報収集等にあて、もう1名は研修や消防学校入校などの人員不足分に充てる。

【メリット】

- ・本署南出張所を2隊にすることで、地水利調査等の業務を行うことが可能になる。
- ・各署に救急隊と消防隊が配置されることにより、PA連携出動（救出救護が必要な救急事故等で、救急車に加えて消防車を同時出動させ、救急・消防の各隊とが連携した活動行うこと）が可能になり市民サービス向上につながる。
- ・本署第1消防小隊（予防係）から二次救急隊業務を外すことにより、偏った事務量が解消できる。
- ・北分署管内での火災等の災害については、本署指揮隊の到着までの空白の時間があり、先着隊に負担のかかる情報収集や無線管理を専門とする指揮支援隊を配置することで、北地区災害の初動体制を強化できる。
- ・本署南出張所に救急車を2台配備するため、現在の北地区管轄区域を広げることで本署救急小隊（救急係）の出動件数による負担を軽減させ、救急事務の業務を充実させることができる。

【デメリット】

- ・救急車の配置台数（本署1台・南分署2台・北分署2台）が、現在の中地区に集中する救急出動の業務比率と合わずバランスが悪い。
- ・南出張所（現南分署）に消防車と救急車の2台（2台とも消防車との乗り換え運用）が配備され、現在の中地区の消防車と救急車が各1台の計2台が減少（特に本署の救急車1台配備）となるため、中地区住民への説明が必要となる。

- ・本署の人員が19名から14名へと減少することにより、中高層建物火災時に大型消防車両の乗車人員が不足し、初期活動に不安がある。
- ・現在の北地区管轄区域を広げることにより本署救急隊の出動件数の負担を軽減できるが、町丁名での出動管轄区分となっているため、新たな線引きが難しい。

[案3]・・・別紙 資料5「組織と人員配置:案-3」参照

管轄区域は現状のままで、現在の南分署小隊を4名から1名減員して3名とし、本署第2消防小隊（警備係）の4名を南分署へ移すことで、南分署は7名運用とする。

本署第1消防小隊（予防係）は現状5名から1名減員して4名とし、その1名を本署救急小隊（救急係）に移して現状3名を4名とする。また、本署第1消防小隊（予防係）の二次救急隊業務を外し、二次救急隊は本署救急小隊の1名と本署の他小隊の2名で確保する。

現在、本署第2消防小隊（警備係）の担当している梯子車を本署特別救助小隊（救助係）が担当する。

上記により生じた減員1名を北分署第2消防小隊（警備係）に移し、各署の消防隊を全て4名運用とする。

【メリット】

- ・[案1]・[案2]と同じ。 ※[案2]の北分署の指揮支援隊配置（4つ目の項目）を除く。

【デメリット】

- ・本署の人員が19名から15名へと減少することにより、中高層建物火災時に大型消防車両の乗車人員が不足し、初期活動に不安がある。また、本署が5隊から4隊へと1隊減数した中で、各小隊から分担して二次救急隊の人員を確保するのは厳しい。

上記の3案について検討を行ったが、現在の人員と本市の地理的要因、地区別の災害発生件数、職員の能力、再任用職員の受入れ状況等を考慮すれば、それぞれに一長一短があり、すぐに実施に移すことは時期尚早であるため、当面は人員配置の変更のみの[案1]を実施することとした。[案2]及び[案3]については今後も引続き検討することとした。（平成27年10月）

(2) 消防本部(総務課、予防課、警防課)の人員と事務改善

① 消防本部の人員と事務改善

【現状と課題】

- ・現在、消防本部は総務課、予防課、警防課の3課で構成しているが、事務量の増加に加え、事務の高度化・専門化が進んでいるため、時間外勤務が増大している。
- ・総務課員8名（市併任職員1名、再任用職員1名、臨時職員1名を含む）、予防課7名（再任用職員1名、臨時職員1名を含む）、警防課5名（再任用消防職員1名を含み、通信指令員は除く）と少数精鋭で対応しているが、事務に専門性を必要としていることから、人事異動が容易にできない状況となっている。

- ・職場環境の改善を図るため、市長部局から消防部局に人事交流として総務課に1名の職員を受入れている。(平成26年7月)
- ・1名ではあるが、警防課において再任用消防職員の活用を行っている。(平成26年4月)

【解決策】

★★★すぐに実施(平成27年度)

- ・長年の消防勤務から習得した知識・経験を活用してもらうために、定年退職する消防職員の再任用の受け入れ拡充の検討を進める。・・・「別紙 資料6」参照
- ・本署の庶務係(日勤者)については、普通救命講習の普及を充実・強化するとともに消防署の会計事務全般の管理を徹底させる。(平成27年4月)

★★実施に向けて検討

- ・消防本部の事務を事業仕分けするとともに、事務分掌の見直しと人員配置の適正化を行う。
- ・出動隊(交替勤務者)の一部職員については、知見を広めるとともに他所属職員との連携を深めるため、当務日の一部時間帯を原則本部勤務とする方法について検討する。
- ・再任用期間終了後の職員の能力を活用するため、臨時的任用を行う。
- ・市役所定年退職者の再任用・嘱託雇用などの受入れの拡充を検討する。

★更なる検討を要する

- ・若年層の視野を広げるため、市長部局と消防部局の人事交流を拡大する。

② 通信指令業務の共同運用化に伴う組織等の見直し

【現状と課題】

- ・奈良市との通信指令業務の共同化を平成28年4月1日から運用開始するため、組織と人員等を見直す検討が必要である。

【解決策】

★★実施に向けて検討

- ・通信指令業務統合後における若手職員に対する通信指令業務の教育方法を検討する。
- ・通信指令業務統合後は、従来の当直日における署員の通信指令勤務がなくなるため、その時間を利用した事務処理、訓練・研修などの活用方法を検討する。
- ・奈良市との通信指令業務の共同運用開始後に、警防課の業務を見直し他の部署と警防課の統合について検討する。
- ・奈良市との通信指令業務の共同運用開始後に、案内板の設置と適切なセキュリティ工事を実施するとともに、電話対応等は各署の残留隊で対応し、受付勤務を廃止する。

2 役職定年制度、早期退職制度、再雇用制度等について

【アンケート結果:運用が必要である=54%・必要でない=11%・わからない=34%】

*「役職定年制度」については、現在生駒市では実施していない。なお、消防のみの単独実施について検討したが、現在その必要性はないと判断した。

「役職定年制度」とは・・・

役職定年に達した日以後における最初の3月31日にその役職を解いて、役職定年時より下位の役職に就けること。

「早期退職制度」とは・・・

60歳定年時より前に退職すること。通常は、勸奨退職による退職手当の加算がある。
生駒市では、現在45歳、在職20年以上が勸奨退職による定年前早期退職特例措置を受けられる要件となっている。

「再任用制度」とは・・・

定年退職後、65歳到達年度末までを上限に正規職員として再度任用されること。
生駒市では、定年退職者のみが対象者で、任期は1年を超えない期間であり、任期の更新を行うことができる。

「再雇用制度」とは・・・

定年前に退職し、嘱託職員等で再度雇用されること。
生駒市では、管理職員のうち勸奨退職の対象者で、年度末において57歳以上の者を対象とした再雇用制度として実施している。

(1) 各種制度の職員への周知等

【現状と課題】

- ・情報提供不足と若手職員の無関心等から、大部分の職員が早期退職制度以外について知らなかった。
- ・現在生駒市で運用している再雇用制度の対象者は、管理職員のみとなっている。

【解決策】

★★★すぐに実施(平成27年度)

- ・制度を周知するため、説明会を開催するとともに、サイボウズ等に掲載する。
- ・一定年齢以上の職員に対して、各種制度を記載した説明書を配布する。

★★実施に向けて検討

- ・再雇用制度の対象者を管理職員から係長まで広げる等、制度の見直しを行う。

(2) 消防職員、市役所職員の再任用職員の活用

【現状と課題】

- ・市役所職員は定年後、特別な理由がない限り再任用職員として勤務しているが、消防職員の再任用は、市役所勤務が12名、一般財団法人 生駒市体育協会勤務が7名、消防本部勤務は平成26年度の1名のみと極めて少ない状況となっている。

- ・消防組織特有の階級制、上位下達の関係、特に本市のような小規模消防組織の中では、消防本部・消防署勤務の再任用を希望する職員が少ない。
- ・人員不足を補完するため、再任用の受け入れ体制の検討は行っているが、その内容が職員には十分理解されていない。
- ・退職予定者数は、平成 27 年度 6 人、平成 28 年度 8 人となっている。

【解決策】

★★実施に向けて検討

- ・再任用消防職員の活用を推進し、目標として消防職員の退職者の 2 分の 1 を確保する。
- ・受け入れ拡充の検討を行い、検討結果を早い段階で公表し、退職予定者に周知する。
 - *再任用職員受入れ先・・・「別紙 資料 6」参照
- ・現在、総務課企画庶務係が担当している「消防団事務」を再任用職員が行うこととする。
 - *特に消防団員の育成・指導については、習得している知識や技術を発揮することができる。
- ・総務課、予防課の事務補助や消防職員の事務処理能力向上のため、市役所職員の再任用の活用と受入れを行う。

★更なる検討が必要

- ・奈良市消防局と再任用消防職員の相互受入れについて協議する。

3 職員採用、人材育成について

【アンケート結果：改革が必要である＝75%・必要でない＝15%】

(1) 職員の採用

① 市内居住者または近隣居住者の職員採用の推進

【現状と課題】

- ・市内又は近隣居住職員の採用が年々減少しているため、大規模災害時における参集時間の遅延等により初動対応に不安を生じている。
- ・年度別新規採用職員の（市内居住者数）：（採用者数）

平成 23 年度	= 1 人	：	3 人	平成 24 年度	= 2 人	：	7 人
平成 25 年度	= 0 人	：	5 人	平成 23～25 年度	= 3 人	：	15 人

【解決策】

★★★すぐに実施（平成 27 年度）

- ・職員採用案内に「採用後は、概ね 1 時間以内で通勤できる地域に居住する見込みの人」等の条件を明記する。

② 優秀な人材の確保と平準化

【現状と課題】

- ・年々、多様化・高度化・専門化する消防事務に適切に対応していくためには、優秀な人材の確保が不可欠である。
- ・救急出動件数の増加、救命士の処置拡大、訴訟リスク等により、救急救命士の希望者が年々減少している。
- ・採用後において職員が救急救命士の資格を取得するには、費用として約 300 万円、期間が約 6 ヶ月かかる。また、その間は欠員が生じるうえ、給与も必要となる。
- ・救急救命士の資格を取得できる専門学校があるため、受験者の中でも同資格を有する者がいる。
- ・優秀な人材を確保するため、新規採用職員の採用にあたっては、早い段階から説明会等を開催するなど PR に力を注いでいる。
- ・平成 26 年度に実施した平成 27 年度新規採用職員採用試験では、採用予定 5 名に対して 381 名の応募があった。

【解決策】

★★実施に向けて検討

- ・消防職員の人員については、平成 30 年度当初に「実人員 125 名」+「県等への派遣職員、消防学校入校者、救急救命研修所入所者等」とし、総人員でも概ね 130 名を超えないものとする。また、再任用職員の積極的活用を図るとともに毎年 5 人程度の新規採用を行い平準化に努める。
- ・採用試験は、公平性を保ちつつ「救急救命士枠」の設置を検討する。

★更なる検討を要する

- ・救急救命士や地元出身の優秀な人材を採用するため、中途採用試験制度の導入検討を行う。

(2) 人材の育成

① 管理職員の役割

【現状と課題】

- ・管理職員の最も重要な業務である部下の育成・指導が十分できていない。
- ・一部の管理職員のリーダーシップ、マネジメントが適切に実施されていないため、職員から不満が出ている。
- ・消防は災害現場での隊活動が必要とされるため、消防に見合った人事評価制度の改良と活用が必要である。 ※職務行動評価については、一部改良済(平成 25 年 10 月)

【解決策】

★★★すぐに実施(平成 27 年度)

- ・管理職員の自覚と能力アップの徹底を図るため、管理監督者の研修(リーダーシップ、コーチング、マネジメント、ファシリテーション、コミュニケーション研修等)の開催を検討する。

- ・生駒市消防に見合った「部下の育成指導監督方針」を作成し、的確に運用する。
- ・人事評価制度を更に消防に見合ったもの（部下の育成指導を目標設定に加える等）へ改良し、活用を図る。

★★実施に向けて検討

- ・直属の部下に限らず、全消防職員の資質向上を図るため「斜めメンター制度」の導入を検討する。
- ・災害現場活動時は「ボス型リーダー」、平時は「サーバント型リーダー」への切り替えを徹底させる。・・・「別紙 資料7」参照

② 研修参加及び自主研修の推進

【現状と課題】

- ・勤務体制と時間外勤務予算等の関係で公務での研修参加が困難となっているため、非番日や週休日に自主参加している職員が多く、公務災害が補償されていない状況である。
- ・休日等の勤務時間外を利用して自主研究(活動)している職員に対する支援制度がない。

【解決策】

★★★すぐに実施(平成27年度)

- ・「研修受講基準」の明確化を行い、業務上必要な研修で、公務扱いとするものと自主参加扱いとするものの整理を行う。
- ・資格保有者の現況（種別と人数）を的確に把握するとともに、近年の社会情勢から必要となる資格を調査し、取得助成制度を含めた「資格取得計画」の検討を行う。

★★実施に向けて検討

- ・公務扱いとする研修は、予算計上を明確にし、受講しやすい体制整備を行う。
- ・市人事課が所管している「生駒市職員自主研究グループ支援要綱」を全消防職員に周知し、消防職員のグループによる自主訓練、研修等を促進する。
- ・自主的な研修であっても市から助成を受けた者は、原則として伝達研修、報告会等を実施し、研修内容を職場へ反映させる。

③ 人材育成制度の確立

【現状と課題】

- ・「生駒市人材育成基本方針」が全面改正され、平成27年4月に施行される。
- ・消防職員の研修計画をはじめ人材育成の制度が確立していない。
- ・他の消防本部や市役所職員との交流機会が少ないため、他の機関の事務処理方法、進行管理手法などについて、生駒市消防しか知らない職員が多い。
- ・全所属において、OJT（職場内研修）が効果的に行われていない。
- ・研修受講者が消防学校等で得た最新の専門技術等の情報を組織や活動に反映していないため、消防技術のレベルアップに支障が生じている。また、統一化が図れていないため、各中隊により活動方針が異なっている。

【解決策】

★★★すぐに実施(平成 27 年度)

- ・優秀な消防職員を育てるための研修計画や公務員倫理・コンプライアンスを含んだ「消防職員人材育成プラン」を策定する。
 - * 「年次別研修計画」を策定（新規採用後 1 年目・3 年目・5 年目など）し、3 年目までに救助技術指導会へ出場し、基礎訓練等を集中的に鍛え、5 年目職員対象のキャリアパスの検討機会を与える等、長期的な人材育成を計画する。
- ・新規採用職員への「メンター制度」を導入する。（平成 27 年 11 月）
 - * 消防学校初任教育卒業後、小隊の一人をメンターとして指定し、市長部局と同様に新規職員を育成する。
- ・全職員のタスクの強化(OJT の推進)を行う。（平成 27 年 4 月）
 - * 中・小隊単位での OJT メニューを共通化し、期限を切ってタスクの実施状況や各隊からの改善提案を報告する機会を設け、競争意識を高める。
- ・研修受講者からの情報伝達を図るための研修会（復命巡回研修等）を開催する。また、高いレベルでの消防知識・技術を共有させるため、研修資料の PDF 化とサイボウズを活用した職員への周知を徹底させる。
- ・各専門分野におけるエキスパートの知識・技術を他の職員と共有するための研修を実施する機会を設ける。
- ・エキスパートチームを編成し、指令対応、予防業務、消防活動（消火・救急・救助）などのマニュアルを作成し、訓練・活動等の統一化を図る。また、既存のマニュアルについては、現在の社会情勢や資器材に見合うように見直しを行う。
- ・消防改革プロジェクトチームのワーキング・グループの活動を継続し、年 1 回以上、消防長との意見交換を行う。
- ・広い視野で防災についての施策を考えることができる職員を育成するため、市危機管理課と防災・減災に向けた取り組みについて連携を強化する。（平成 27 年 4 月）
- ・市長部局との人事交流、他消防本部への職員派遣研修等を実施する。

★★実施に向けて検討

- ・訓練用地、訓練施設を確保（他の消防機関の施設借用を含む）し、多種多様な災害に対応できる職員を育成する。

④ 知識と技術の伝承

【現状と課題】

- ・平成 25 年から平成 34 年の 10 年間に約 3 分の 1 の 38 人が定年退職を迎えるため、長年の消防活動等で得た知識と技術の伝承が必要である。特に、近年火災現場において消防活動を経験していない若手職員と退職を迎える職員との間には、大きな差が生じている。

【解決策】

★★実施に向けて検討

- ・知識・技術の伝承に関する取組みを充実させるため、OJT のしやすいバランスの取れた人員配置を行う。
- ・再任用消防職員・消防 OB を活用した現場の知恵の伝承の場を設け、退職後も後進育成に携わってもらう。

(3) 各種表彰制度

【現状と課題】

- ・表彰は年功順と勘違いしている職員がいるため、重みを感じていない職員が多い。
- ・表彰の上申者が所属長からとなっているため、所属の職員数により上申基準に偏りが生じている。

【解決策】

★★実施に向けて検討

- ・現在の表彰制度について説明し、正しく理解させるとともに、表彰制度（単純前例踏襲）の見直す検討を行う。
- ・本当に頑張っている職員を上申させるため、小隊や中隊等の身近な同僚職員から上申できるようにする。

★更なる検討を要する

- ・「き章」を交付し、被表彰者を一目で判断できるようにすることで、職員の士気を高める。

(4) その他

★★★すぐに実施(平成 27 年度)

- ・歳末試験を充実させるため、市の施策や消防長研修等の実務的な内容から重点的に出題するように努める。また、試験実施後は、復習に活用できるよう解答（解説）をサイボウズに掲出する。（平成 27 年 12 月）
- ・消防職員の企画力、創造力、提案力を高めるため、隊や係を超えた提案を発表できる機会を設ける。
- ・「機器改良開発発表会」の優秀事例を取り入れるとともに職員に広くアピールし、常に改革・改良していく意識を高める。

「機器改良開発発表会」とは・・・

全国消防協会が毎年開催している「消防機器の改良及び開発作品並びに消防に関する論文作品」を募集し、消防職員の資質の向上と消防の発展に寄与することを目的としている発表会である。

4 職場環境の改善について

【アンケート結果:改革が必要である=75%・必要でない=15%】

(1) 情報共有化と組織内の意思疎通(職員間のコミュニケーション)の向上

【現状と課題】

- ・職員各自が自ら情報を入手しようとする意識が低いため、他所属業務を把握していない等、危機管理意識が欠如している。
- ・情報共有とコミュニケーションを図るため、毎日「所属長業務連絡会議」を開催している。
- ・管理職員以上を対象とする「幹部会議」を毎月開催し、結果内容をサイボウズで配信している。
- ・交替勤務の特性から、情報伝達はサイボウズを基本としているが、所属長は毎朝ミーティングを開催し、情報の未伝達がないか確認を行っている。
- ・職員の意識を改革し、風通しの良い職場に改善するため、「職場改善プロジェクト会議」を毎月開催している。(平成26年2月) ※詳細はP3参照
- ・消防長は係長以上の職員を、次長は副係長以下の職員を対象として、人事評価と別に年1回以上の面談を実施している。(平成27年1月)

【解決策】

★★★すぐに実施(平成27年度)

- ・自らが情報入手に積極的に努めるとともに、双方向の報・連・相を徹底し、情報の未伝達を防止する。(平成27年4月)
- ・訓示を3隊全員に実施するため、市長からは各中隊に対し年1回(計3回)に増やし、消防長からは現状どおり4ヵ月に1回行う。
- ・「目安メールBOX」を設け、職員の声に出せない悩みを拾い上げる。(平成27年4月)

(2) 救急隊員の処遇改善

【現状と課題】

- ・救急出動件数や事務処理の増加に加えて、救命士の処置拡大があるとともに、訴訟リスクが高いため、隊員の精神的・体力的な負担が懸念される。
- ・個人的に知識を習得するために研修に自主参加していることから、受講料など個人負担が大きくなりつつある。
- ・市民に対する救急車の適正利用を広報紙・生駒市消防のホームページに掲載するなど啓発を強化している。(平成24年4月)
- ・出動現場や要救護者の態様によっては、救急隊の迅速、確実な傷病者の救出、救護処置を行えない場合があるため、ポンプ車と救急車が同時に出動する「PA連携」を行っている。
- ・精神疾患やアルコール中毒などの精神的不安定な者のほか、救急要請常習者の救急搬送は高度な接遇能力が求められ、相当な時間を要する。

【解決策】

★★★すぐに実施(平成 27 年度)

- ・ PA 連携の拡充、特に CPA(心肺機能停止)の可能性があれば救助隊も積極的に出動を行う。
(平成 27 年 4 月)
- ・ 市民に対する救急車の適正利用の啓発を更に強化する。
- ・ 救急搬送の「有料化」、現場からの画像伝送、119 番通報時におけるトリアージの是非について、他市の先進事例等を調査する。

★★実施に向けて検討

- ・ 救急救命士として資格を有する職務内容、責任の度合いから、研修参加支援と給与面の優遇措置の検討を行う。
- ・ 精神的不安定な者のほか、救急要請常習者の救急搬送は、福祉機関や警察署等との連携を強化する。

★更なる検討を要する

- ・ 救急救命士が研修に参加しやすい隊の編成と適正配置を行う。

(3) 消防職員委員会

【現状と課題】

- ・ 処置結果の理由が不明確であることから、次の提案に活かさないなど、職員の理解が得られていない。

【解決策】

★★★すぐに実施(平成 27 年度)

- ・ 処置結果の理由を詳細に表記し、サイボウズで全消防職員に周知する。

(4) 昇任試験制度、昇格、昇給制度

【現状と課題】

- ・ 現行の人事評価制度は未完成で、消防には災害現場での隊活動が必要とされるため矛盾が生じている。
- ・ 管理職登用のための試験制度がないため、公平性に不満を感じている職員が少なくない。

【解決策】

★★★すぐに実施(平成 27 年度)

- ・ 人事評価制度(目標達成度評価・職務行動評価)を消防に見合ったものに制度改良し、活用を図る。(平成 27 年度に実施し、平成 28 年度評価に反映させる)
- ・ 管理職昇格を公平かつ厳格にするため「管理職試験制度」を導入し、市理事者や消防長による面接試験を実施する。
- ・ 奈良県消防長会で実施していた係長試験を奈良市消防局と共同又は生駒市独自で実施する。

★★実施に向けて検討

- ・所属長以上の管理職員は、広い視野・知識・判断力を求められるため、昇格させるには原則として消防本部や県、市役所の当該部の勤務経験を有するように配慮する。

5 交替勤務のあり方について

【アンケート結果：見直すべき＝13%・見直す必要はない＝77%】

交替勤務の検討

【現状と課題】

- ・2 交替勤務に変更しても週休者確保のため人員増は見込めない。また、非番日の立入検査等による時間外勤務手当の増加が懸念される。
- ・2 交替勤務の場合、規模が大きい災害時の対応の際に、順に召集をかけにくいというえ、半数が非番日であるため職員の体力面が問題となる。
- ・交替勤務者の3週間に1度ある日勤日が、効果的に活用されていない。

【解決策】

★★★すぐに実施(平成27年度)

- ・交替勤務者の日勤日を効果的に活用するため、具体的な勤務内容について検討を行う。

★更なる検討を要する

- ・当面は現状の3交替勤務とするが、日勤日の効果的な活用の検討結果を含めて、今後は一部2交替勤務のある「(仮)ハイブリッド型3交替勤務」の有用性について検討を行う。

6 広域連携の推進について

【アンケート結果：必要である＝22%・必要でない＝42%・わからない＝36%】

※ この問題は、「広域連携」を狭義に考えている職員と広義に考えている職員が大きく分かれた。

(1) 広域連携の強化

【現状と課題】

- ・平成26年4月1日に奈良市、生駒市を除く県下37市町村の常備消防事務を共同で行うため、「奈良県広域消防組合」が発足した。
- ・県内3消防本部体制となり、生駒市は最小規模となったため、生駒市消防が孤立していく不安を抱く職員がいる。

* 消防職員の条例定数：奈良市412人、奈良県広域1,287人、生駒市137人

- ・ 近隣自治体との消防相互応援協定は、締結後かなりの年数が経過している。
- ・ 第二阪奈トンネル内の車両火災、生駒山の林野火災などを想定し、協定締結自治体と合同訓練を実施している。(平成9年)

【解決策】

★★★すぐに実施(平成27年度)

- ・ 奈良県の広域化や社会情勢の変化等を踏まえ、相互応援協定の内容を見直す必要がある。
- ・ 相互応援協定を一層確実なものとするため、協定内容に応じたより実践的な合同訓練を実施する。

(2) 奈良市との連携

【現状と課題】

- ・ 奈良市と生駒市は、平成25年7月1日に「奈良市・生駒市消防通信指令事務協議会」を設け、消防通信指令施設において行う消防通信指令に関する事務を共同して管理し、執行することとなった。なお、運用開始は平成28年4月1日である。

【解決策】

★★★すぐに実施(平成27年度)

- ・ 通信指令事務の共同運用を平成28年4月から開始するため、両市の境界付近の出動区分や応援体制などの協議を行い、相互応援協定として締結する。(平成27年4月から協議実施、平成28年3月までに協定締結)

7 不祥事、事故等の防止について

【アンケート結果:「公務内の不祥事等の防止について」改革が必要である=73%・必要でない=19%】

【アンケート結果:「公務外の不祥事等の防止について」改革が必要である=49%・必要でない=32%】

(1) 信頼の回復

【現状と課題】

- ・ 公務内・外における不祥事等が多発し、市民からの生駒市消防に対する信頼が著しく低下したため、回復に向けて最大の努力が必要である。
- ・ 故意による不祥事の抑止力を高めるため、処分の厳罰化を求める意見が多くあった。
- ・ 職員管理体制の問題として管理監督者の職務に対する認識不足、危機管理意識の希薄、マネジメント能力の欠如がある。
- ・ 所属長等管理職員の思いに個人差があり、不祥事等防止の取組み姿勢が異なる。
- ・ 所属長で構成する「職場改善プロジェクト会議」で、平成26年9月に「改善・改革“0”MISSION」を掲げ、不祥事、事故等の防止と風通しの良い職場づくりを推進している。

※詳細はP3参照

- * 生駒市消防職員「改善・改革“0”MISSION」の各職場への掲示（平成26年9月1日）
 - * 「改善・改革“0”MISSION 検証シート」による行動目標の設定と検証（平成26年9月）
 - * 「アルコールチェッカー」の更新とチェックの再徹底（平成26年12月1日）
 - * 「消防職員不祥事防止等チェックリスト」による自己点検の強化（平成26年12月4日）
 - * 「公務員倫理研修」の開催（平成26年12月3日～5日）
 - * 「改善・改革“0”MISSIONカード」の作成と全職員の常時携帯（平成27年2月1日）
- ・「生駒市消防職員服務規程（昭和42年4月生駒市消防本部訓令甲第3号）」が、一部改正されてから約20年経過し、一部実情とそぐわない内容がある。

【解決策】

★★★すぐに実施（平成27年度）

- ・「生駒市消防職員不祥事防止マニュアル」「不祥事案発生時の対応マニュアル（交通事故対応も含む）」を作成し、全消防職員に周知する。（平成27年9月1日）
- ・「生駒市消防職員服務規程」を現状に即した内容に改める。
- ・「職場改善プロジェクト会議」で取り組んでいる生駒市消防職員「改善・改革“0”MISSION」の一層の徹底と充実を図る。
- ・毎年9月1日を「改善・改革“0”MISSIONデー」とし、全消防職員が公務員としての自覚と不祥事、事故等の再発防止意識を高める日とする。

★★実施に向けて検討

- ・ワーキング・グループの活動を継続させ、「職場改善プロジェクト会議」を職場改善に向けた意見の提案の場とする。

(2) 職員の公務員倫理の向上

【現状と課題】

- ・職員の中に公務員としての自覚が乏しい職員がいる。また、職場内のコミュニケーションと情報の共有化が不足している。
- ・外部から講師を招き、全消防職員を対象に「公務員倫理研修」を実施した。（平成26年12月）
- ・消防長、次長による全消防職員を対象とした面談を実施し、職場環境の異変の早期把握に努めている。（平成27年1月）
- ・報道されている他の消防職員の功績や不祥事案を全消防職員へ周知し、士気の高揚や綱紀の粛正を図っている。（平成27年1月）

【解決策】

★★★すぐに実施（平成27年度）

- ・公務員倫理に関わる各種研修（地方公務員法、法令遵守、パワーハラスメント等）を計画的に実施する。
- ・所属長等による面談（人事評価制度による面談以外）を年2回以上定期的に実施する。

(3) 交通事故発生防止対策の強化

【現状と課題】

- ・機関員の辞令は交付されているが、運転免許の種類による区分がされていない。
- ・機関員の教育制度が確立されていないため、小隊長等による機関員の育成に差がある。
- ・ヒヤリハットの抽出及び検証を行うとともに、危険に関する感受性を高めるため「緊急自動車運転基準」「緊急自動車運転7則」の継続的確認を行い、事故の防止に努めている。

(平成 25 年 7 月)

【解決策】

★★★すぐに実施(平成 27 年度)

- ・運転免許の種類（自動車運転区分）に応じて細分化した機関員任命を行い、運転可能な車両種別を明確にする。(平成 27 年 4 月)
- ・機関員任命後、一定の期間（概ね 3 カ月間から半年間）は機関員教育を行い、資質の向上を図る。
例：災害出動時の帰署途上における走行・放水訓練の重点的な実施
- ・機関員の指導的立場の職員に「消防車・救急車の緊急走行の専門的研修」を受講させる。
- ・警察等から専門講師を招き、交通安全研修を定期的に開催する。

8 その他消防業務の適正化について

【アンケート結果(自由記載欄):意見数=106件】

(1) 広報啓発事業の充実

市民から消防本部・消防署・消防団の活動について十分な理解を得られていないため、積極的に広報活動を行う必要がある。

① 広報紙による広報

【現状と課題】

- ・春と秋の火災予防運動以外には、特に掲載していない。

【解決策】

★★★すぐに実施(平成 27 年度)

- ・消防の活動内容に関することを広報「いこまち」で積極的に啓発する。

例：救急車の適正利用、住宅用火災警報器の設置、消火器の使い方、通信指令業務、広域連携、消防団活動、普通救命講習、AED の設置場所と使用方法など

② IT を活用した広報

【現状と課題】

- ・生駒市消防のホームページが旧態のまま読みにくく、分かりにくい。

【解決策】

★★実施に向けて検討

- ・生駒市消防のホームページをリニューアルし、見やすくする。また、常に最新情報を発信するとともに、市のホームページとリンクさせる。
- ・Twitter、facebook等を有効活用して市民からの感謝の言葉や質問等を掲載し、それに対するコメントや回答をウェブサイトで公開する。

③ その他広報活動

【現状と課題】

- ・火災件数が少ないことから消防隊員の活動状況や普段の勤務状況が市民には分からない。
- ・消防署員は日々活動訓練を実施しているが、訓練場所が市民から見えない本部裏にあるため理解が得られていない。また、過去に救助技術指導会等で好成績を残していること等も伝わっていない。
- ・消防職員は、従来から各種市民団体等と連携して、まちづくり事業を実施する機会が少なかつたため、市民等との協働事業の経験が乏しい。
- ・自主防災会、自治会、企業の防災訓練等の指導は行っている。

【解決策】

★★★すぐに実施(平成 27 年度)

- ・平成 26 年度職員提案の優秀賞である「職員全員救命士」の積極的支援を行う。

「職員全員救命士」とは・・・

生駒市職員全員が普通救命講習を修了することにより、人が目の前で倒れるという場面に遭遇しても、全員がためらいなく CPR（心肺蘇生法）や AED（自動体外式除細動器）を実施できるようになり、救命率を向上させることと、“安全で安心なまち生駒市”というイメージを市民にアピールすることを目的として職員から提案された。

★★実施に向けて検討

- ・市民の見えるところに訓練場所を設ける。また、公開活動訓練など「訓練の見える化」を行う。
- ・学校・園・自主防災組織等と連携し、普通救命講習の普及を積極的に展開する。
- ・「どこでも講座」、「出前講座」のメニューを拡大し、市民と距離が近く頼りにされる消防を目指す。

例：児童に対する「着衣泳講習」、「予防救急講習」等

- ・平成 24 年 10 月に「あすか野自主防犯防災会」と共催で実施した「消防防災ラリー」を市危機管理課と共同で市内全域の自主防災組織や自治会で実施する。

「消防防災ラリー」とは…

平成 24 年度全国消防職員意見発表会で、本市消防職員が提案したもので、実災害を想定して訓練が開始される。

訓練開始とともに、各自宅から班ごとに（小単位）で集まり、班長等が人員点呼を実施し、徒歩で避難場所までまとまって移動する。

実災害と異なる部分は、その移動の区間に存在する「消防ポイント」（消火栓、防火水槽、消火器、空き地、AED、土砂災害警戒区域など）を確認しながら避難するため、地域住民の顔の見える関係、災害弱者の把握、また消防ポイントを把握できる点にある。

(2) 消防団の強化と連携

【現状と課題】

- ・大規模災害時には、常備消防だけでは対応できない。
- ・近年、南海トラフ巨大地震の発生確率が極めて高くなっている。また、異常気象の影響で台風の大型化、ゲリラ豪雨、竜巻などが各地で多発している。
- ・「消防団を中核とした地域防災力の充実強化に関する法律」が平成 25 年 12 月に公布・施行されている。
- ・消防団員の多くが「消防＝火災対応」との意識は強いが、自然災害対応意識が低いため、情報・知識・経験が不足している。
- ・女性広報指導分団は、徒歩による活動が基本となっているため、広範囲に及ぶ活動を行う際は効率が悪い状況となっている。

【解決策】

★★★すぐに実施(平成 27 年度)

- ・消防団員の防災と減災に関する意識・知識を高めるため、気象情報、避難情報、土砂災害警戒区域情報等を含んだ「各種防災研修」や「災害対応活動訓練」を実施する。
- ・現状の団員資格である「市内居住者」「市内通勤者」に「市内通学者」を新たに加える。
- ・女性広報指導分団の公用車利用を認め、効果的な広報指導の展開を可能とする。

★★実施に向けて検討

- ・消防団の装備の充実を図る。
- ・消防団事務について、再任用職員の活用も含め見直しを実施する。

★更なる検討を要する

- ・大規模店舗、郵便局などの事業所や大学などによる消防団の設置（機能別消防分団）について検討する。

(3) 市民等との協働の強化

【現状と課題】

- ・大規模災害時は、自助・共助が不可欠であるため、日頃から自治会・自治連合会等と連携した防災訓練等を実施することが必要である。
- ・一般家庭の防火訪問は、敬遠されがちであるため、市民に必要とされる実施方法や内容の見直しが必要である。

【解決策】

★★★すぐに実施(平成 27 年度)

- ・災害弱者を対象とする「一人暮らし高齢者宅の防火訪問」は、民生・児童委員等と連携をさらに強化して実施する。

★★実施に向けて検討

- ・市危機管理課と連携して自主防災組織の育成強化を図る。また、高度化・多様化した訓練の実施を検討する。
- ・「一般家庭防火訪問」は、自治会等と連携し、地域の実情や各世帯のニーズに応じた内容のものを取り入れるようにする。

例：防火に関するだけでなく、防災・減災に関する情報も周知するなど、市民に必要とされる情報を提供する。

IV おわりに

職員の不祥事、交通事故等の再発を防止するためには、職員の一人一人が「生駒市消防職員」として採用された当時（原点）の気持ちを忘れず、「生駒市消防職員＝公務員」としての心構えをしっかりと持つことが重要である。

一人一人の「意識」が変わることにより「行動」が変わり、チームワークが深まり、組織が良い方向へと変わっていくことから、職員においては常に公務員としての自覚と高い倫理観を持つことが不可欠である。また、組織においてはチームワークを育み、現状把握と情報共有に努め、継続した改善・改革への取組みを行わなければならない。

なお、近年南海トラフ巨大地震の発生確率が極めて高くなっているため、その対応が危惧されている。さらに、広島市の土砂災害をはじめ地球温暖化が起因する異常気象等による集中豪雨などの自然災害が各地で多発していることから、消防職員は多種多様な災害に対応できるよう消防力を構築していく努力が必要である。

これらのことから、生駒市消防職員におかれては、この報告書を活用していただき、職員一人一人が自己研鑽とチームワークの向上に努められるとともに、情報の共有化を推進し「風通しの良い職場環境」と「誇れる職場」を築かれるよう心から願っている。

資 料

生駒市消防改革プロジェクトチーム設置要綱

(目的)

第1条 生駒市の消防活動において、市民の安全・安心をより効果的・効率的に向上させるとともに、職場環境を改善し職員の不祥事、事故防止等を図るため、生駒市消防本部及び生駒市消防署（以下「生駒市消防」という。）の組織、人事体制の在り方、職員の能力と士気の向上等について抜本的に検討するため、生駒市消防改革プロジェクトチーム（以下「プロジェクトチーム」という。）を設置する。

(検討事項)

第2条 プロジェクトチームは、生駒市消防を改革するため、次に掲げる事項について検討する。

- (1) 消防組織（本署と分署の役割分担を含む）と人員配置の適正化に関すること。
- (2) 役職定年制度、早期退職制度、再雇用制度等に関すること。
- (3) 職員の採用、人材育成に関すること。
- (4) 職場環境の改善に関すること。
- (5) 交替勤務のあり方に関すること。
- (6) 広域連携の推進に関すること。
- (7) 不祥事、事故等の防止に関すること。
- (8) その他消防業務の適正化に関すること。

(構成員等)

第3条 プロジェクトチームの構成員は、副市長、市長公室長、企画財政部長、消防長及び消防本部次長とする。

- 2 市長は、必要と認める場合、前項の規定にかかわらず外部の有識者等を構成員とすることができる。
- 3 リーダーは、副市長とし、プロジェクトチームを統括する。
- 4 サブリーダーは、市長公室長とし、リーダーを補佐するとともにリーダーに事故あるときは、その職務を代理する。

(会議)

第4条 プロジェクトチームの会議は、リーダーが必要に応じて招集し、リーダーが議長となる。

- 2 議長は、メンバー以外の者の出席が必要と認めたときは、その者に出席を求めることができる。

(報告)

第5条 プロジェクトチームは、平成26年度末までに検討結果をとりまとめ市長に報告する。

(解散)

第6条 プロジェクトチームは、市長が前条の報告を受理したときに解散する。

(事務局)

第7条 プロジェクトチームの事務を処理するため、事務局を市長公室人事課及び消防本部総務課に置く。

(委任)

第8条 この要綱に定めるもののほか、プロジェクトチームの運営等に関し、必要な事項は、リーダーが別に定める。

附 則

この要綱は、平成26年8月12日から施行する。

生駒市消防改革プロジェクトチーム構成員

	氏 名	備 考
副 市 長	小紫 雅史	リ ー ダ ー
市長公室長	中田 好昭	サブリーダー
企画財政部長	今井 正徳	
消 防 長	坂上 弘	
消防本部次長	喜多 理孔	

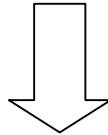
生駒市消防改革プロジェクトチームの経過

年	月 日	項 目	内 容	場所等
H 26	7月24日	市長指示等	<ul style="list-style-type: none"> ・消防を改革するプロジェクトチーム発足指示 * リーダー:副市長・サブリーダー:市長公室長・企画財政部長・消防長・次長 * 事務局(人事課・消防本部総務課) * 検討事項 (1) 消防組織(本署と分署の役割分担を含む)と人員配置の適正化に関する事。 (2) 役職定年制度、早期退職制度、再雇用制度等に関する事。 (3) 職員の採用、人材育成に関する事。 (4) 職場環境の改善に関する事。 (5) 交替勤務のあり方に関する事。 (6) 広域連携の推進に関する事。 (7) 不祥事、事故等の防止に関する事。 (8) その他消防業務の適正化に関する事。 * 報告期限:H27年3月 	市長室
	8月12日	PT設置要綱施行		
	8月29日	【PT】第1回 会議	<ul style="list-style-type: none"> (1) 会議の公開・非公開について (2) 今後の進め方について <ul style="list-style-type: none"> ① アンケートの実施方法について(9月中に実施・課題と改善案) ② 面談の実施方法について (副市長が10月から全職員を対象にアンケートを主として実施) ③ ワーキンググループについて (3) その他 日程の確認等 	市役所 特別会議室
	9月9日	WGメンバーの公募	<ul style="list-style-type: none"> ・サイボウズにて全消防職員に通知し公募(締切:9月19日) * 原則として、45歳以下の職員 * 応募は、所属長を通さず、直接総務課長に提出 	
	9月16日	アンケートの実施	<ul style="list-style-type: none"> ・サイボウズにて全消防職員に通知 * 「消防改革に関するアンケート」(回収:24~26日) * 設問数10 	
	10月16日 ~21日	WGの副市長面談	・16日7人 ・17日7人 ・21日8人 計22人	消防本部 団幹部室
	10月28日	第1回 WG会議	・9:00~	消防本部 講堂
	11月6日	第2回 WG会議	・9:00~	消防本部 講堂
	11月6日 ~12月9日	副市長面談	・11/6 ・11/7 ・11/10 ・11/11 ・11/14 ・11/20 ・11/21 ・11/26 ・12/3 ・12/9 実施者累計:131名	消防本部 消防署・各分署
	11月17日	第3回 WG会議	・9:00~	消防本部 講堂
	11月27日	第4回 WG会議	・9:00~	消防本部 講堂

H 26	12月5日	第5回 WG会議	・13:00～	消防本部 講堂
	12月18日	副市長面談	・実施者累計:133名	副市長室
	12月19日	第6回 WG会議	・9:00～	消防本部 講堂
H 27	1月16日	WGの副市長報告	・9:30～ ・WGが取りまとめた「報告書」を副市長に提出	副市長室
	1月28日	【PT】第2回 会議	・9:30～ ・WGが取りまとめた「報告書」の発表 ・PTの「今後の予定等」について	市役所 特別会議室
	2月4日	【PT】第3回 会議	・13:30～	市役所 特別会議室
	2月5日	【PT】第4回 会議	・14:00～	市役所 特別会議室
	2月10日	【PT】第5回 会議	・13:30～	市役所 特別会議室
	2月27日	【PT】第6回 会議	・10:00～ ・PTの「検討結果報告書(案)」の調整	市役所 特別会議室
	3月9日	【PT】第7回 会議	・10:00～ ・PTの「検討結果報告書(案)」の調整	市役所 特別会議室
	3月12日 ～18日	意見募集	・「検討結果報告書(案)」について意見募集(対象:全消防職員)	
	3月25日	【PT】第8回 会議	・10:00～ ・PTの「検討結果報告書」の最終調整	市役所 特別会議室
	3月27日	市長報告	・市長職務代理者へ「検討結果報告書」を提出	

組織と人員配置：案－1

現 状	管 轄	署 名	隊 名	係 名	人 員		主 務	兼 務	車 両
					人	計			
中地区	本 署	指揮隊	署補佐	2	19	指揮		指揮	
		第1消防小隊	予防係	5		消防	救急	ポンプ・救急	
		第2消防小隊	警備係	4		消防		化学・梯子	
		救急小隊	救急係	3		救急		救急	
		特別救助小隊	救助係	5		救助		救助	
南地区	南分署	南分署小隊	南分署係	4	4	消防	救急	ポンプ・タンク・救急	
北地区	北分署	第1消防小隊	予防係	4	10	消防		ポンプ・救助	
		第2消防小隊	警備係	3		消防	救急	タンク・救急	
		救急小隊	救急係	3		救急	消防	救急・(タンク)	
合 計		9	9	33	33			15台	

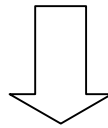


案 1	管 轄	署 名	隊 名	係 名	人 員		主 務	兼 務	車 両
					人	計			
中地区	本 署	指揮隊	署補佐	2	19	指揮		指揮	
		第1消防小隊	予防係	4		消防	救急	ポンプ・救急	
		第2消防小隊	警備係	4		消防		化学・梯子	
		救急小隊	救急係	4		救急		救急	
		特別救助小隊	救助係	5		救助		救助	
南地区	南分署	南分署小隊	南分署係	4	4	消防	救急	ポンプ・タンク・救急	
北地区	北分署	第1消防小隊	予防係	4	10	消防		ポンプ・救助	
		第2消防小隊	警備係	3		消防	救急	タンク・救急	
		救急小隊	救急係	3		救急	消防	救急・(タンク)	
合 計		9	9	33	33			15台	

※南分署救急隊の管轄区域を広げる。

組織と人員配置：案－2

現 状	管 轄	署 名	隊 名	係 名	人 員		主 務	兼 務	車 両
					人	計			
中地区	本 署		指揮隊	署補佐	2	19	指揮		指揮
			第1消防小隊	予防係	5		消防	救急	ポンプ・救急
			第2消防小隊	警備係	4		消防		化学・梯子
			救急小隊	救急係	3		救急		救急
			特別救助小隊	救助係	5		救助		救助
南地区	南分署		南分署小隊	南分署係	4	4	消防	救急	ポンプ・タンク・救急
北地区	北分署		第1消防小隊	予防係	4	10	消防		ポンプ・救助
			第2消防小隊	警備係	3		消防	救急	タンク・救急
			救急小隊	救急係	3		救急	消防	救急・(タンク)
計			9	9	33	33			15台

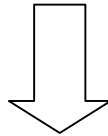


案 2	管 轄	署 名	隊 名	係 名	人 員		主 務	兼 務	車 両
					人	計			
南地区	本 署		指揮隊	署補佐	2	21	指揮		指揮
			第1消防小隊	予防係	4		消防		ポンプ・タンク
			救急小隊	救急係	3		救急		救急
			特別救助小隊	救助係	5		救助		救助・梯子
		南出張所	南分署小隊	南分署係	3		消防	救急	ポンプ・救急
		第2消防小隊	警備係	4	消防		救急	化学・救急	
北地区	北分署		指揮支援隊	署補佐	1	11	指揮		積載
			第1消防小隊	予防係	4		消防		ポンプ・救助
			第2消防小隊	警備係	3		消防	救急	タンク・救急
			救急小隊	救急係	3		救急	消防	救急・(タンク)
その他			研修、人員補充職員等		1	1			
計			9	9	33	33			16台

※管轄区域を2地区へ変更、本署と南分署を南地区管轄とする。

組織と人員配置: 案 - 3

現 状	管 轄	署 名	隊 名	係 名	人 員		主 務	兼 務	車 両
					人	計			
中地区	本 署	指揮隊	署補佐	2	19	指揮		指揮	
		第1消防小隊	予防係	5		消防	救急	ポンプ・救急	
		第2消防小隊	警備係	4		消防		化学・梯子	
		救急小隊	救急係	3		救急		救急	
		特別救助小隊	救助係	5		救助		救助	
南地区	南分署	南分署小隊	南分署係	4	4	消防	救急	ポンプ・タンク・救急	
北地区	北分署	第1消防小隊	予防係	4	10	消防		ポンプ・救助	
		第2消防小隊	警備係	3		消防	救急	タンク・救急	
		救急小隊	救急係	3		救急	消防	救急・(タンク)	
合 計		9	9	33	33			15台	



案 3	管 轄	署 名	隊 名	係 名	人 員		主 務	兼 務	車 両
					人	計			
中地区	本 署	指揮隊	署補佐	2	15	指揮		指揮	
		消防小隊	予防係	4		消防	救急	ポンプ・化学・救急	
		救急小隊	救急係	4		救急		救急	
		特別救助小隊	救助係	5		救助		救助・梯子	
南地区	南分署	消防小隊	南分署係	4	7	消防		ポンプ・タンク	
		救急小隊	南分署係	3		救急	消防	救急・(タンク)	
北地区	北分署	第1消防小隊	予防係	4	11	消防		ポンプ・救助	
		第2消防小隊	警備係	4		消防	救急	タンク・救急	
		救急小隊	救急係	3		救急	消防	救急・(タンク)	
合 計		9	9	33	33			15台	

※本署警備係（4名）を南分署へ3名、北分署へ1名移管する。

再任用職員受け入れ先

所属	業 務	内 容	就労形態
総務課	会計事務・文書管理事務等の一般事務業務	・概ね内勤のデスクワーク (一般事務職員可)	1日7時間45分 週3～4日
	広報・教養関係事務業務 (庁舎見学・職場体験学習での指導) (消防学校への講師)等	・消防本部の庁舎見学、職場体験学習 の受入れ、指導等 ・消防学校の非常勤講師としての派遣	1日7時間45分 週3～4日
	消防団事務・消防団員への指導業務	・概ね内勤のデスクワーク ・消防団の育成・指導等	1日7時間45分 週3～4日
予防課	防火団体事務・文書受付業務等の一般事務業務	・概ね内勤のデスクワーク (一般事務職員可)	1日7時間45分 週3～4日
	消防同意(建築確認)審査等の業務	・建築確認等に係る同意の審査や是正 指導等 (建築行政に必要な知識を有する者)	1日7時間45分 週3～4日
予防課 消防署	予防査察業務や防火啓発業務	・防火対象物への立入検査の実施やそ の後の是正指導 ・一般家庭や一人暮らし高齢者宅への 防火訪問の実施	1日7時間45分 週3～4日
警防課	消防年報・火災救急救助統計業務 通信業務共同化後の事務処理業務 (高機能指令センターとの各種データ処 理や関連機器の維持管理作業)	・概ね内勤のデスクワーク (通信機器等でのデータ処理等)	1日7時間45分 週3～4日
消防署	受付業務	・火災等の災害発生時に署員が不在と なるため、各署所の受付員としての来 庁者へ案内、電話の交換業務等	1日7時間45分 週3～4日 又は 交替勤務(当直勤務)
	地水利調査業務	市内に設置されている消火栓や防火 水槽等の調査	1日7時間45分 週3～4日 又は 交替勤務(当直勤務)
	応急手当・救命講習事務 消防訓練等の指導業務	救命講習等での受講者への指導 防火対象物だけでなく自主防災組織 等への消防訓練指導や防火防災減災 啓発活動	1日7時間45分 週3～4日
	火災調査業務	火災現場での火災・損害の調査等	検討必要
	災害現場活動業務	交替勤務の各小隊の隊員として災害 現場へ出動	検討必要

「サーバント型リーダー」とは・・・

現代社会において必要なリーダーは、「ボス型リーダー」ではなく、部下を支援するというスタンスで仕事を進め、部下の話を良く聞き、信頼関係を築く「サーバント型リーダー」とされている。

サーバント・リーダーシップ 10 の特性

- (1) 傾聴：人の言うことがきちんと聞ける
- (2) 共感：同時に共感もできる
- (3) 癒し：本来の姿が取り戻せるよう自他ともに癒すことができる
- (4) 気づき：自他ともに気づきに訴えることができる
- (5) 説得：支配的ではなく、何か大きな使命や目標を訴える説得力を持つ
- (6) 概念力：自分の夢がきちんと概念化できている
- (7) 先見力：現在の事柄について過去の教訓に照らし合わせ将来を予想する
- (8) スチュワードシップ：大切なものを任せて信頼できると思われるような人
- (9) 人々の成長に関わる：一人ひとりの成長に深くコミットできる
- (10) コミュニティづくり：自らがサーバントしてリードできるような、有能な人材を多く創出するような文化を創る

改善・改革“0”MISSION

私たち「生駒市消防職員」は、一人一人が常に公務員として採用された当時(原点)の気持ちを忘れず、チームワークを大切に、市民の生命・身体・財産を守るため、昼夜を問わず全力を注ぎます。
 そして、生駒市消防職員としての「強い自覚」と「高い倫理観」を持つとともに、「安全・安心な生駒の街づくり」を築く一員として、日々消防技術と知識の練磨を続け、市民からかけがえのない「信用」と「信頼」を築きます！

「なくす」ため最大の努力をします



なくします

- ★単純ミス
- ★重大ミス
- ★事故
- ★市民からの疑惑・不信
- ★上司・部下・同僚からの不信
- ★法令等違反行為
- ★倫理(モラル)欠如行為

「原点」にもどり再スタートします



築きます

- ★市民からの信用・信頼
- ★上司・部下・同僚からの信用・信頼
- ★探究心・企画力・創造力・判断力
- ★明るく思いやりのある職場環境

守ります

- ★法令・倫理(モラル)・社会規範の遵守
- ★報告・連絡・相談の徹底



ZERO MISSION

平成26年9月1日スタート！ 生駒市消防本部・消防署