

# 佐倉市八街市酒々井町消防組合人材育成基本指針

策定 令和元年10月24日

改訂 令和3年11月22日

## 『本指針の策定に当たって』

組織を運営する資源は様々なものがありますが、その中で最も重要な資源が“人”です。人は、自ら意思決定し、実行し、新たなものを創造することができるからです。限られた資源の中で、いかに成果を出すかは、人に関わってくるのです。このようなことから、いかに優秀な人材を育成するかが組織運営上の大きな課題となります。

佐倉市八街市酒々井町消防組合（以下「消防組合」という。）は、消防の使命を達成するため、職員一人ひとりがその使命を再認識し、自信と誇りを持ち、自己の能力向上に取り組めるよう、令和3年4月に策定した佐倉市八街市酒々井町消防組合消防力整備基本計画（以下「基本計画」という。）に規定されている「人事制度の改善」をひとつの体系の柱として、職員個々の能力等を的確に把握し人材育成、職員教養の充実等を図り、消防需要の変化に適切に対応し、限られた財政状況のなかで地域住民が安心して暮らせる「災害に強い安全なまちづくり」を目指します。

## 第1章 人材育成基本指針の策定の必要性

### 1 策定の趣旨

消防組合が住民の期待に応え、消防行政を推進するためには、職員一人ひとりの能力や可能性を最大限に引き出し、組織力を高めていくことが重要です。今後も目まぐるしく変化する社会環境のなか、住民の期待に応えられる消防職員を目指すために、職員一人ひとりが主体的・積極的に自身の能力を向上させ、自発的に様々な課題に取り組む姿勢が必要となってきます。この基本指針はこのような背景を踏まえて新たな時代に対応するための人材育成の方向性を示すものとして策定するものです。

## 2 人材育成の現状と課題

### (1) 消防を取り巻く環境の変化

近年、技術革新や少子高齢化等により消防行政を取り巻く環境は大きく変化してきています。また、NBC災害やテロ災害への対応や救急業務の高度化など消防業務は複雑多様化しており、住民が安心と安全を実感できる社会を実現するためには、このような社会変化に適応できる業務遂行体制の確立が重要であり、職員が、主体的・積極的に自身の能力を向上させることができる環境づくりが必要です。

### (2) 社会的要因

地方公務員法（昭和25年法律第261号）第39条の規定により、地方公共団体には人材育成の施策のひとつである、研修に関する基本的な方針の策定が責務とされております。また平成28年4月に施行された改正地方公務員法により、能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図る措置が講じられ国家公務員と同様の人事評価制度が導入されたところですが、当消防組合においては、それよりも10年はやい平成18年度から様々な研修等を通じて独自の人事評価制度が導入され、この人事評価に基づく人材育成が推進されています。しかしながら、時代の変化に伴い、消防行政の求められるものが変化し続ける中、職員の求められる資質や能力も変化していくことから、全ての職員が納得でき主体的に活用できる人事評価制度とするためには、まず積極的に活用し、問題点や改善点について常に見直しを図りながら、更により良い制度の構築を目指します。

### (3) 意欲の向上

職員の配属先や昇任等の人事については、能力や経験等を考慮した上で行っており、必ずしも本人の意向に沿うことはできませんが、そのような中においても、仕事に対する意欲や満足度に大きく影響が及ばないよう可能な限り職員の意向を尊重した人事配置や能力・業績を評価する人事評価制度を活用し職員の意欲を最大限に引き出せるような人事が必

要です。

#### (4) 若手職員への知識・技術の伝承

ベテラン職員の大量退職に伴い、組織の若返りが徐々に進んでいます。

その一方で、経験豊富な職員の退職により、これまで培われてきた技術や経験が失われつつあります。これらに伴う組織力の低下を防ぐため、マニュアル等の整備で対応することは勿論、各業務の中で培われる経験や判断力を次世代へ引き継ぐことが必要です。

#### (5) 戦略的人事異動

今後、更に再任用職員の雇用増加が見込まれる中、定年延長制度も見据えた人事異動においてジョブローテーションを活用し職員に多様な業務を経験させ、幅広い知識や視野を養い職員個々の職域を広げることが必要です。

## 第2章 人材育成の基本的な考え方

### 1 基本方針

基本計画の第5節に「職員の専門知識、能力の向上を図り決断力、判断力等の幅広い能力、経験を有する職員を養成する」とあります。人材育成の基本方針は、目標達成のため次に示す職員を「社会から求められる職員像」とし、高めるべき能力の向上に取り組めます。

#### ○ 信頼を築く職員

公務員としての高い使命感と倫理観を持ち、常に向上心を持って知識や技術の習得に励み、目的の達成に向けて行動する職員

#### ○ 自律型職員

自らの行動を自らの立てた規範に従い行動する職員

#### ○ 協働する職員

高いコミュニケーション能力や職務に関する知識と技術を持ち、部下や後輩を育成し、組織力の向上に取り組む職員

## ○ 挑戦・改革する職員

何事にもチャレンジ精神を持ち、積極的に取り組むとともに、様々な課題に対応できる能力や施策を企画・立案できる能力を持った職員

## 2 高めるべき能力

求められる職員像に近づくために身に着けなければならない能力は多岐にわたります。その中でも、周囲の人とコミュニケーションを取りながら協力していくことや、仕事をしっかり行い、住民、上司、同僚から信頼を得ること、また、目の前の課題から目をそらさずに解決に向けて自ら考え行動することは、求められる職員像に必要なものです。求められる職員像を実現するために、私達が共通して高めなければならない能力を次の3つに集約し、それぞれ「業務遂行能力」、「対人力」、「自律考動力」とし、その向上を目指して重点的に取り組みます。

### (1) 業務遂行能力

担当業務を正確かつ迅速に行うことや、重要度や緊急性を判断しながら業務を計画的に行うことは、全ての職員にとって最も基本となることです。住民の信頼と期待に応える確かな仕事を行う能力を「業務遂行能力」といいます。

### (2) 対人力

職員は、住民等様々な人と接し、業務を遂行する上で、組織を超えて調整や連携が必要となる場面も多々あります。相手ときちんとコミュニケーションをとり信頼関係を築いていく能力や、立場や意見が異なる相手とも調整を図りながら仕事を進めていくことができる能力を「対人力」といいます。

### (3) 自律考動力

住民のニーズは常に変化しており、これまでと同じことを同じように繰り返しては、住民に対し質の高い行政サービスを提供していくことはできません。常に日々の業務に問題意識を持って臨み、変化を察知

し、課題の解決のために自ら考え行動する能力を「自律考動力」といいます。

### 《 高める能力の具体化 》

高めるべき能力	求められる姿勢・行動
コミュニケーション能力 ☆対人力	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 相手の話をよく聴き、互いの理解を深めながら信頼関係を築いていくこと</li> <li>○ 口頭で必要なことを的確に伝えること</li> <li>○ 正確でわかりやすい文章を書くこと</li> <li>○ 組織の内外に人間関係を広く結び、幅広いネットワークを形成すること</li> </ul>
均衡・交渉能力 ☆対人力 ☆自律考動力	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 立場や意見の異なる相手の主張を理解し対立点を把握すること</li> <li>○ 互いの立場や意見の違いを踏まえた上で自分の考えを説明して理解を得ること</li> <li>○ 調整を図りながら双方が納得のいく合意を形成すること</li> </ul>
業務処理能力 ☆業務遂行能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 法的な根拠など業務に必要な知識・技術を身につけ業務を正確かつ迅速に行うこと</li> <li>○ 重要度や緊急性に応じて業務の優先順位を判断し、業務を計画的に行うこと</li> <li>○ 小さな変化を見逃さず、おかしいと思う感覚や先を予測する意識を常に持つこと</li> </ul>
業務改善能力 ☆業務遂行能力 ☆自律考動力	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 業務の“ムダ・ムラ・ムリ”を発見し、原因を整理すること</li> <li>○ 問題を解決するアイデアや対策を考え、解決の方法や手順を組み立てること</li> <li>○ 周囲の賛同や協力を得ながら対策を実行すること</li> </ul>
マネジメント能力 ☆業務遂行能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 組織目標の達成に向けて業務を計画的に行うこと</li> <li>○ 部下職員に助言や指導を行い、意欲や能力の向上を図りながら育成すること</li> <li>○ 部下職員の能力、適性、実績を的確に把握し、評価すること</li> <li>○ 部下職員や周囲の人に気持ちよく働いて</li> </ul>

	<p>もらえるように、職場環境を整備すること</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 非常時や想定外の事態にも状況を正確に把握し、自らの判断で臨機応変に行動すること</li> </ul>
<p><b>課題解決能力</b> ☆自律考動力</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 課題を的確に把握し、現状や原因を調査して分析すること</li> <li>○ 課題解決のための有効な方策を企画・立案すること</li> <li>○ 最も望ましい解決策を選択し、周囲の協力を得ながら実行すること</li> </ul>

### 第3章 人材育成の方策と取組

#### 1 人材育成目標の明確化

##### (1) 若年期の人材育成の強化

若年期は、消防職員としての基礎教育期間として確実に基礎スキルを習得するとともに、社会人としてのスキルも身につけ、消防業務を幅広く経験し、消防業務の適正を把握する重要な期間です。そのため若年期の職員を次のように分類し組織を挙げて重点的に育成することとします。

##### ア 新任教育職員

採用直後から概ね1年以内の消防士の階級にある職員を新任教育職員として、千葉県消防学校初任科において消防業務全般の基本的な知識や技術の習得として6か月間の初任教育を行うほか、消防署において通常勤務をしながら実践訓練及び配属された消防署ごとの担当業務に必要な所属教養を行います。

##### イ 強化対象職員

採用から3年以内の消防士の階級にある職員を強化対象職員として、積極的にジョブローテーションを行い、消防業務全般を経験させます。

##### ウ 若年層職員

採用から10年以内の消防士長以下の階級にある職員を若年層職員

として、上記アの新任教育職員、イの強化対象職員、部下及び後輩の指導を通じて、自らも基礎スキルの向上及びレベルアップを図ります。

## (2) 若年期を経過した人材の育成と役割

若年期を経過した人材についても消防職員としての高い能力を維持し向上することで、消防に課せられた「住民の生命、身体、財産を守る」という使命達成のため、継続的に研修を実施することが必要です。また、中堅層、ベテラン層及び管理職層は、それぞれ役割は違うものの、研修の指導側に立たなければならないことから、質の高い研修の在り方を探究しつつ、自らが学び成長していかなければなりません。そして、より効果のある人材育成を行うためには、職員一人ひとりが自覚と責任を認識し、職務に対するやりがいと誇りをもって業務に邁進できるように、風通しの良い職場づくりを推進することも求められます。

### ア 中堅層職員

採用後20年以内の消防司令補以下の階級にある職員を中堅層職員とします。中堅層職員は、自己の適正を把握し、自らに必要な知識や技術を身につけるべく積極的に自己啓発を行い、自己の目指す将来像に向かって専門系スキルや総合系スキルをバランスよく習得します。

研修担当主任者となり又は主任者を補佐し、新任教育職員、強化対象職員及び若年層職員に対する指導を行うほか、育成や指導を通じて自らも学び成長していきます。そしてベテラン層職員と連携を図り、管理職層職員が推進する良好な職場環境づくりを積極的に支援します。

### イ ベテラン層職員

採用から21年以上の消防司令補以下の階級にある職員をベテラン層職員とします。ベテラン層職員は、所属における研修で定期的に自らの知識や技術の伝承に努め、自らも研修の実施を通じて学び成長し続けます。また、管理職層職員と中堅層職員、若年層職員とのパイプ役となり良好な職場環境が構築できるよう適切に助言等を行います。

## ウ 管理職層職員

本指針の中では消防司令以上の職員を管理職層職員とします。管理職層職員は、組織全体における研修が円滑に実施され、限られた研修材料を最大限に活用し効果的かつ効率的な研修が行われるようマネジメント能力を発揮します。また、職場環境の向上のための方向性を示すとともに職員一人ひとりの主体性が発揮できる環境づくりを推進します。

### (3) 女性職員の活躍促進に向けた人材育成のための取組

消防組合では、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（第1次計画）を平成28年4月に策定し、女性が今よりも活躍でき、男性と共に生き活きと仕事ができる組織を目指すため、次のことに取り組みます。

ア 固定的な性別役割分担意識によって、男女の職務配分・職務内容に偏りがでないよう、職員に対する意識啓発を継続的に実施します。

イ ダイバーシティ（多様性）を大切にした職場にするため、主に管理職を対象として研修等を実施し、意識改革を図ります。

ウ 男女を問わず、職員にとって育児や家事等への参画を阻害する要因となる時間外勤務の縮減に取り組みます。

エ 女性のキャリアアップ意識を高め、リーダーシップ等の手法を身につけることを目的として女性職員を対象とした研修を実施します。

オ 育児休業取得者がスムーズに職場復帰できるよう、面談等を実施しフォローアップします。

### (4) 階級ごとの求められる職員像の明確化

目指すべき消防職員像に向かって、自己の育成目標に日々取り組むためには、組織の一員として階級ごとに求められる職員像を明らかにする必要があります。組織における階級に応じた役割を明確化することにより、組織が有機的に機能するようになります。

## 【消防司令長】

消防組合の方針に沿った施策の実現に向けて、課長又は消防署長の補佐役



として部下を指揮するとともに管理統率力を持って行動できる。

#### **【消防司令】**

消防本部の課、消防署及び出張所において、担当業務に関する消防組合の方針を理解し、所属目標の達成に向けて担当業務の責任者として課題を解決するため関係部署との調整を行いながら業務を推進させることができ、係長又は主査若しくは副主幹として部下をまとめて組織力を高めることができる。

#### **【消防司令補】**

消防本部の課、消防署及び出張所において、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部署と協力して業務を推進させることができ、部下を指導し、隊を指揮することができる。

#### **【消防士長】**

担当部署において、担当業務に必要な業務要領を習得し、上司の指示・命令に基づき業務目的を考えて効果的に業務を遂行でき、部下に必要な指示を与え又は自己の経験と消防技術を活かして人材を育成することができる。

#### **【消防士】**

担当部署において、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、当該要領に基づき確実に任務を遂行できる。

## **2 効果的・効率的な研修・訓練の推進**

### **(1) PDCAサイクルの推進**

人材育成を進めるに当たっては、組織や職員のニーズに合った計画を立案し実行するとともに、その研修の成果について検討し、確認し、反省することで、より効果をあげることができます。そのため、育成指導の実施者は、PDCAサイクルが機能するように、育成指導される側のニーズの把握、効果の確認等を行い、次期の研修計画に反映させていく必要があります。

<b>【PLAN】</b>	・人材育成目標の設定 ・人材育成プログラムの策定、立案
<b>【DO】</b>	・人材育成プログラムの実施 ・各育成施策の計画、実施
<b>【CHECK】</b>	・人材育成成果の評価 ・人材育成プログラムの検証
<b>【ACTION】</b>	・課題の抽出、再検討 ・人材育成プログラムの改善

## (2) 効果的な研修の推進

研修を進めるに当たっては、職員本人が、自身の現在の能力や行動レベル（何ができて、何ができていないのか。）を正確に認識することが重要です。また、各研修の実施に際しては、「いつ」、「何を」、「誰に対して」、「どのような方法で」、「どの能力クラスまで」といった具合に、時期、目的、対象、方法及び目標到達レベルを明確に示すことも重要であり、それぞれの研修は、求める能力や行動レベルに応じて、計画的及び段階的に実施することで、より研修効果を高めることができます。

研修の実施に当たっては、集合研修（Off-JT）、所属研修（OJT）を効率よく組み合わせ、更に、自己啓発に取り組める職場環境を作ることで職員の能力をさらに伸ばすことができ、より効果的な研修を推進することができます。

## (3) 成長を実感できるOJT推進体制の確立

OJT（On the Job Training）は、実際の業務を通じて、必要な知識、技術、価値観等を学ぶことであり、その主なメリットは、仕事に必要な実務的専門知識や技術など実践を通して学ぶことができること、実務に密着した仕事のノウハウ等、文書化されていない暗黙知を学ぶことができること、大きなコストをかけずに人材育成ができることであり、これらのメリットから、OJTは人材育成の基本であるといわれており、職場は本来「学びの場」であり、「職員は、職場で仕事を通じて成長する。」ことを実感できる仕組み作りを進めます。

#### (4) キャリア形成を支援するジョブローテーション（JR）及びスタディローテーション（SR）の効果的な活用

ジョブローテーション（JR=Job Rotation）は、人材育成の目的を持って、計画的に、職員の勤務場所、職務、職種などを変えることをいいます。さまざまな職種や職務で経験を積んでもらうことでスキルアップや知識の充実、さらにはお互いの仕事をカバーできる体制や組織風土をつくることを狙いとしているものです。

このJRは、若手職員が将来の展望を描くうえで望ましい人事的支援ですが、頻繁な人事異動はなかなか難しいこともあり、これに代わる取組がスタディローテーション（SR=Study Rotation）です。このSRは、職場内インターンシップ研修ともいい、採用後3年目を迎えた職員が1年を通じて、救助隊、指揮隊（指令センター）、総務、予防、警防及び査察調査の6セクションを研修としてローテーションし、若手職員のやる気を促し、将来の展望を描けるようキャリア形成支援を行うプログラムであり、頻繁な人事異動が困難な場合の研修ツールとして、組織としても人材育成を行う上で有効な研修です。

### 3 職員研修

組織を運営するにおいて、その最も重要な資源である“人”をどのように育成させるかが組織力を高めることとなります。職員研修は、高めるべき能力に必要とされる能力を直接的に開発・向上させる手法であり、消防組合として、令和元年度に整備された佐倉市八街市酒々井町消防組合職員研修基本計画（令和元年10月24日策定。以下「研修計画」という。）に基づき、同年度整備の佐倉市八街市酒々井町消防組合職員研修教養規程（以下「研修規程」という。）の各条項に規定されている各種研修教養について、次の4つの方策と取組みについて、それぞれのメリットを活かし人材育成に取り組んでいきます。

### (1) 消防教育機関派遣研修（派遣研修教育）

研修計画に基づく「職場外研修」の内の派遣研修教育の区分として、より高い知識や技術を習得するため、専門の研修機関に派遣し、効果的かつ効率的に人材育成を図ります。

具体的な取組としては、総務省消防庁消防大学校、千葉県消防学校並びに一般財団法人救急振興財団救命救急東京研修所及び九州研修所へ派遣して教養を行います。

### (2) 行政関係機関派遣研修（職域研修教育）

研修計画に基づく「職場外研修」の内の職域研修教育の区分として、派遣機関において、専門的な知識や技術を習得し、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効果的な人材育成を図ります。

具体的な取組としては、千葉県自治研修センター、印旛郡市広域市町村圏事務組合、一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会及び公益財団法人全国市町村研修財団市町村職員中央研修所へ派遣して行います。

### (3) 職場研修

研修計画に基づく「職場研修」の区分として、消防本部各課並びに各消防署が主催する研修及び外部講師を招いた研修を行うほか、消防大学校や消防学校の派遣研修修了者によって、研修所において習得してきた知識や技術を職員にフィードバックする研修など、効果的かつ効率的な人材育成を図ります。

具体的な取組としては、本部研修、本部教養及び所属教養による教養を行います。

### (4) 自己啓発

研修計画に基づく「自己啓発」の区分として、職員が自分に必要な能力等を認識し、自分の時間を使って自らその向上に努めることは、仕事の充実感や自分の成長を実感する喜びを高めるための最も有効な手段といえます。人事担当課は、職員の自己啓発に対する意欲を高める取組を

実施していきます。

## 4 人事管理

### (1) 人事異動

人事異動は、職員の意欲発揮と適材適所を基本として実施します。人事担当課は、当組合職員自己申告制度に基づき、毎年度、所属長等を除く全職員に対し、職員の自主的な申告により効率的な人事管理及び運営を行い組織の活性化に資するため、職員自己申告票の提出を求め、職員の希望や意欲などを把握・尊重し、適材適所の配置に努め、職員の士気と意欲の向上を図ります。

### (2) 人事評価制度

人事評価制度は、単に職員が発揮した能力や実績を勤務成績として判定し、その職員の任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするためだけの制度ではなく、その取組を通じて、組織を支える職員一人ひとりが輝くために必要な制度であり、必要な人材を確保し、育て、活かすという人事制度の根幹をなし、職場における職員の成長、育成を促進する制度であるとの考えに立ち、「自ら学び、考え、行動する自律型職員の育成」の視点を中心に実施しています。また、評価者と被評価者とで面談を行うことにより、上司と部下の日常的なコミュニケーションが図られ、組織としての意思疎通が進むことで、職場の活性化へとつながることになります。更に、自ら設定する目標は、現在の業務内容を再確認することができ、自律的に日々を行動することが可能となり、職員一人ひとりの職務に対する充実感、達成感を向上させることにつながります。

以上のように、人事評価が人材育成のひとつとして正しく十分に活用できるよう、人事担当課及び研修担当課は、様々な研修を通して周知を徹底していきます。

### (3) 昇任試験

職員の昇任は、地方公務員法第15条に「受験成績、人事評価その他

の能力の実証に基づいて行わなければならない。」と規定され、佐倉市八街市酒々井町消防組合消防職員任用規程（平成9年消防本部訓令第3号）に基づき実施されています。このことから人事評価をはじめとする実務能力や業務実績についても昇任の選考要素として重点を置きつつ、資質、知識等も含め総合的に優れた職員を昇任させることが重要であり、そのために当組合昇任試験制度を更に充実させていきます。

## 5 表彰制度

職員に対する表彰は、佐倉市八街市酒々井町消防組合表彰規則（平成16年組合規則第1号）に基づく管理者表彰及び佐倉市八街市酒々井町消防組合消防表彰規則（平成16年組合規則第2号）に基づく消防長及び所属長表彰があり、職務に精励し功績のあった職員及び部隊に対し表彰を行い、職員の功労に報い勤務意欲の高揚と業務能率の増進を図るために行います。

## 6 働きやすい環境作り

職員がどんなに優れた能力を身につけたとしても、健康を害したり生活に不安を抱えていたりすれば、その能力を十分に発揮することはできません。また、性別や役割によって能力の発揮が制限されるような職場環境では、職員の成長への意欲は失われてしまいます。心の病気やハラスメントなどの問題がなく、職員が仕事と生活の調和を図りながら、心身ともに健康を維持できる職場環境を整えることで、職員が安心して生き生きと能力を発揮していくことができる職場環境づくりに人事担当課は取り組んでいきます。

### (1) ノー残業デー

誰もが、やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て、介護の時間や趣味、自己啓発等にかかる個人の時間を持てるよう、消防組合において、平成28年4月に「次世代育成支援対

策に係る第2次特定事業主行動計画」及び「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（第1次計画）」が策定され、次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修・講習・情報提供、仕事と子育ての両立等に係る相談担当者の配置など、男女が共に職業生活と家庭生活を両立しつつ、その個性と能力を發揮して活躍するため、両計画に規定されている「ノー残業デー」の周知徹底を図ります。

## (2) メンタルヘルス対策

職員の心の健康を保持・増進するために、メンタルヘルスに関する研修や心の病気により休業した職員の職場復帰のための研修の開催、また、平成28年8月に制定された佐倉市八街市酒々井町消防組合ストレスチェック制度実施要綱（平成28年組合要綱第5号）に基づく全職員を対象に毎年度1回実施するストレスチェックにより職員自身の日常におけるストレスへの気付き及び職場におけるその対処の支援並びに職場環境の改善を通じてメンタルヘルス不調となることを未然に防止し予防から職場復帰、再発防止までの総合的なメンタルヘルス対策に取り組みます。

## (3) ハラスメントの防止

平成29年10月11日、職員全員がハラスメントへの意識の向上及び防止に向けて取り組み、風通しの良い働きやすい職場環境づくりに努めるよう当消防組合消防長からハラスメント防止宣言が出されました。

この宣言は、「組織を挙げてハラスメント防止に取り組む方針等の明確化及び周知徹底」、「ハラスメントの防止及び解決のための体制整備」及び「研修等の充実を通じたハラスメントに関する職員教育の徹底」を実践項目の3本柱として、ハラスメント防止のために取り得るあらゆる方策の推進に不断の努力を行うことを全国の消防長の総意で宣言されたものであり、当消防組合もハラスメントのない職場環境づくりに取り組みます。

## 『おわりに』

消防組合の使命である、地域住民が安心して暮らせる「災害に強い安全なまちづくり」の実現を目指していくことができる職員を育成し、組織力を向上させるため、職員一人ひとりが消防の使命を再認識し、自信と誇りを持ち自己の能力向上に取り組めるよう、職員自ら学び、考え、行動する自律型職員の育成を目標に掲げ、常に改革を意識し、住民に信頼される組織であるため、より一層充実した人材育成に努めていきます。