

佐倉市八街市酒々井町消防組合職員研修基本計画

策定 令和元年10月24日

1 研修基本計画策定の趣旨

(1) 研修基本計画の位置付け

佐倉市八街市酒々井町消防組合では、職員的能力開発を総合的・計画的に推進するための基本的事項を明確にし、能力開発に関する諸施策実施の基準とするため佐倉市八街市酒々井町消防組合人材育成基本指針（令和元年10月24日策定。以下「基本指針」という。）を定めています。この職員研修基本計画は、基本指針に基づいて、職員研修を通じた人材育成を効果的・効率的に推進するため、職員研修の基本方針や研修区分、職員研修の進め方を定めるものです。本計画の策定に当たっては、当消防組合の目指すまちの姿の基軸となる組合基本構想及び組合基本計画と連携を図ります。また、具体的な研修事業については、本計画を踏まえながらも、適宜見直しを行い、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に沿って、毎年度、職員研修実施計画を策定します。

(2) 上位計画及び関連計画の概要

ア 基本指針では、消防行政のプロフェッショナルとして、課題に的確に対応できる職員を育成するため“社会から求められる職員像”を設定しています。また、職務を行う中で着実に“求められる職員像”に近づけるよう、階級ごとに求められる標準的な職員像を明確化し、人材育成の具体的な施策領域として“社会から求められる職員像”を実現するため、人材育成を推進する職場づくりと研修の充実・多様化を

掲げ、職員自身の取組、職場での人材育成、職員研修、人事制度のそれぞれの分野が有機的に関連し、総合的な能力開発環境を実現することを目指します。

イ 佐倉市八街市酒々井町消防組合基本構想（平成23年4月策定）

基本構想は、当消防組合が目指すべき安心・安全なまちづくりの基本的な方向を示すとともに、消防体制の整備の中で、職員の高齢化や、それに伴い経験豊富な職員の大量退職による消防力の低下を招かないよう職員個々の知識や技術の向上が必要であり、そのためには職員研修体制の確立及び訓練教育環境の整備の推進など、これらを達成するための施策を示したものです。また、基本構想は達成年度を設定しない長期的な計画として、その実現のため基本的な施策の大綱を定めるものです。

ウ 佐倉市八街市酒々井町消防組合基本計画（平成23年4月策定）

基本計画は、現在の人口動態、都市構造、生活様式及び多様化する価値観等、社会情勢の著しい変化や、近年の災害形態においても大規模化、複雑化の一途をたどり、更には、救急業務の高度化や予防業務の複雑化等、住民等の消防に対する様々な要求に応えるために、新たな消防行政の姿を実現し、住民が安心して暮らせる「災害に強い安全なまちづくり」を目指して策定したものです。また、現在の基本計画は、計画目標の達成年度を平成32年（令和2年）と定めた10か年の計画とされているものです。この計画中に規定されている人材育成・研修方針は、第2章（分野別施策）第5節（消防組織体制の整備）に、様々な施策の体系のひとつに「人材の確保と育成」がうたわれており、私たち消防職員に要求される高度情報化の進展に対応するための知識や能力の養成のため、優秀な人材の確保、内部研修の実施、研修機関への派遣等、職員研修制度の充実を目指すものです。

2 職員研修の基本方針、研修区分

(1) 基本方針

人材育成の基本方針では、人材育成を推進するための取組の中で、当消防組合職員に「社会から求められる職員像」を実現するための4つの職員像として、「信頼を築く職員」、「自律型職員」、「協働する職員」及び「挑戦・改革する職員」を示しており、本計画では、これを、職員研修を実施する上での基本方針として準用し、上位に位置付ける各計画を連動しながら、人材育成の効果的・効率的な推進に努めます。

(2) 研修区分

職員研修は、次の3つを柱とします。

ア 職員が日常の職場を離れて受講する「職場外研修」

- … 派遣研修教育（消防大学校研修、千葉県消防学校研修、救急救命士研修所研修、など）
- … 職域研修教育（千葉県自治研修センター研修、印旛郡市広域市町村圏事務組合研修、安全衛生推進協会研修、など）

イ 職場において、職務を通じて行う「職場研修」

- … 本部研修
- … 本部教養（職制教養、専科教養、初任教養、一般教養）
- … 所属教養（業務執行教養、監督者教養、配置教養、新任者実務教養）

ウ 職員自身が自発的に取り組む「自己啓発」

上記の3つの柱は、アの「職場外研修」は、日常の職場を離れ集中できる環境のなかで知識や技術を習得することのできる研修、イの「職場研修」は、日常の職務を通じた人材育成の場として職務を通じて行う研修、及びウの「自己啓発」は、職員が個人的な時間を利用し自主的に能

力の向上を図るものとして、それぞれ異なるメリットがあり、この3つの取組が相互に補完し合って職員の能力開発につながります。職員、所属長及び研修担当課は、それぞれの役割を認識し、連携しながら3つの取組を推進し、職員の意識改革を含め、総合的、効果的に能力開発を推進していきます。

3 各研修の概要

研修を通じ、職員の能力開発を推進していくに当たっては、職員、所属長及び研修担当課が、それぞれの役割を認識し、連携することが重要です。

ここでは、研修区分に基づく各研修について、研修の趣旨、職員、所属長及び研修担当課の役割、その他必要な事項を定めます。

(1) 職場外研修（派遣研修）

職場外研修は、消防大学校や千葉県消防学校などにおいて研修を行う「専門性を高める派遣研修」と、千葉県自治研修センターや印旛郡市広域市町村圏事務組合などにおいて行う「基礎的な行政能力を確保する研修」からなります。

ア 専門性を高める派遣研修

研修機関への派遣で、消防業務に関連した専門性の高い知識や技術等を習得するとともに、多様な交流を通じ、人的ネットワークの形成や広い視野と見識を身に着けることを目的とするものです。

《主な派遣先》

- ・ 総務省消防庁消防大学校
- ・ 千葉県消防学校
- ・ 一般財団法人救急振興財団救急救命東京研修所及び九州研修所
- ・ その他、消防業務に役立つ専門的な研修を行う機関

《職員、所属長及び研修担当課に求められる役割》

- 「職員」に求められる役割は、所属において、自身に求められる専門的能力や知識を認識し、積極的に研修に取り組み、研修を受講した成果を職場や組織で共有し還元することで、職員が相互に学び、研鑽し合う風土の醸成を図ります。
- 「所属長」に求められる役割は、所属職員が所掌事務を適切かつ効率的に行うための研修について、常に情報を収集し、必要に応じ、その参加について研修担当課と協議し、受講させるよう努め、職員が研修に参加しやすい職場環境の整備に努めます。また、職員の能力開発を見据えた業務割振を行い、特に研修終了後は、実際の業務で実践につなげ、一層の能力の向上を図ります。
- 「研修担当課」に求められる役割は、所属職員に求められる専門能力と研修機関とを橋渡しする立場として、限られた財源のなか、所属長と連携しながら、職員の専門的能力の向上に資する研修を厳選して受講させるよう努め、また、専門的な知識や能力の習得、向上に資する研修機関等の積極的な開拓に努めます。

イ 基礎的な行政能力を確保する研修

消防関連以外の一般行政事務研修機関への派遣で、公務員としての行政的業務に関連した基礎的な知識や、職階毎に必要な能力や技法等を効果的に習得・養成し、消防関係以外の多様な交流を通じ、人的ネットワークの形成や広い視野を身に着けることを目的とするものです。

《主な派遣先》

- ・千葉県自治研修センター
- ・一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会
- ・その他、業務に役立つ研修を行う機関

《職員、所属長及び研修担当課に求められる役割》

- 「職員」に求められる役割は、人材育成の重要性を認識した上で「求められる職員像」の実現に向け、積極的に研修に取り組み、研修を受講した成果を職場や組織で共有し還元することで、職員が相互に学び、研鑽し合う風土の醸成を図ります。
- 「所属長」に求められる役割は、所属職員に「求められる職員像」及び「階級に応じた役割」の周知を図り、職員が研修に参加しやすい職場環境の整備に努めます。また、職員の能力開発を見据えた業務割振を行い、特に研修終了後は、実際の業務で実践につなげ一層の能力の向上を図ります。
- 「研修担当課」に求められる役割は、職員の基礎的能力の確保・向上に役立つ研修を限られた財源のなか、所属長と連携しながら、職員の専門的能力の向上に資する研修を厳選して受講させるよう努め、また、専門的な知識や能力の習得、向上に資する研修機関等の積極的な開拓に努めます。

ウ 階層別研修

階層別研修は、各職階に求められる能力のうち、全職員に要求される基礎的能力を確保することを目的として実施します。また、階層別研修を通じ、各職階に期待される役割について職員への周知を図るとともに、研修修了後は、実際の業務で実践につなげ能力の向上を図ることとします。

《主な派遣先》

- ・ 印旛郡市広域市町村圏事務組合
- ・ 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
- ・ その他、業務に役立つ研修を行う機関

【参考】

各階層において、能力開発及び向上を図る階層別研修は概ね次の表のとおりです。

階層	能力項目	着眼点
副主査	業務能力の向上	・法制執務
主任	基礎的能力の向上	・職員自身が課題を基に研修内容を選択
消防主事 消防主事補	業務遂行能力	・業務に取り組む姿勢 ・組織の一員としての心構え
	改善改革	・タイムマネジメント ・問題解決能力
	折衝調整能力	・プレゼンテーション
	職場活性化	・セルフケア
	規律接遇	・規律意識 ・接遇能力 ・チームワーク

《職員、所属長及び研修担当課に求められる役割》

- 「職員」に求められる役割は、人材育成の重要性を認識した上で「求められる職員像」の実現に向け、積極的に研修に取り組み、研修を受講した成果を職場や組織で共有し還元することで、職員が相互に学び、研鑽し合う風土の醸成を図ります。
- 「所属長」に求められる役割は、所属職員に「求められる職員像」及び「階級に応じた役割」の周知を図り、職員が研修に参加しやすい職場環境の整備に努めます。また、職員の能力開発を見据えた業務割振を行い、特に研修終了後は、実際の業務で実践につなげ一層の能力の向上を図ります。

- 「研修担当課」に求められる役割は、職員の基礎的能力の確保・向上に役立つ研修を限られた財源のなか、所属長と連携しながら、職員の専門的能力の向上に資する研修を厳選して受講させるよう努め、また、専門的な知識や能力の習得、向上に資する研修機関等の積極的な開拓に努めます。

(2) 職場研修

ア 本部研修、本部教養、所属教養

- (7) 本部研修は、消防署に勤務する職員が消防本部の各種事務を経験し、更に幅広い知識や専門分野における関係事務の仕組みの習得など事務技術の向上等を目的とした内部研修です。
- (8) 本部教養は、職制教養、専科教養、初任教養及び一般教養とがあり職制に応じた知識及び技能の習得、職務執行上必要な専門的知識の習得、基礎訓練等による基礎的能力の習得を目的とした研修です。
- (9) 所属教養は、業務執行教養、監督者教養、配置教養及び新任者実務教養があり、消防本部の課及び消防署において教育効果の向上に役立つ方法を企画し、それぞれの立場の職員が直接指導することにより職員が業務執行に必要な事項の習得を目的とした教養です。

イ OJT (On the Job Training)

職務上必要な事項に関し、それぞれ所属長が所属職員を対象に行うものです。職員一人ひとりの能力の向上や専門的な知識・技術の養成、職場における情報共有化と事務効率の向上、また職員のやる気を引き出すことを目的として実施するもので、所属長のリーダーシップのもと、計画的に職場内で職場研修（OJT）を実施し、人材育成に積極的に取り組んでいくことが重要です。研修担当課及び所属長は、職場研修の有用性を職員に周知し、職場研修に継続的に取り組むことのできる組織風土づくりに努めます。

職場研修	個人研修	職務を通じた指導監督
	グループによる	所属単位
	職場研修	複数の所属合同、担当、班

《職員、所属長及び研修担当課に求められる役割》

- 「職員」に求められる役割として、個人研修については、日常業務の中での助言や指導に対し真摯に向き合い「求められる職員像」の実現や階層に求められる職務能力の達成に向けて積極的に取り組みます。またグループによる職場研修については、所属の業務を通じた能力開発の重要性を認識し、積極的に職場研修に取り組みます。
- 「所属長」に求められる役割として、個人研修については、人事評価制度と連携しながら、面談等を通じ、職員の能力や適性に合わせた職務上の目標設定、能力開発を見据えた業務割振を行い、日常業務の中で適切な助言や指導を行います。また、グループによる職場研修については、職員に対して、職場研修の有用性を周知し、職場研修の積極的な実施を促すとともに職場研修のしやすい環境整備に努めます。
- 「研修担当課」に求められる役割は、3(1)の職場外研修における階層別研修などの機会を通じて全職員に対し職場研修の有用性を周知します。例えば、「派遣研修に参加した職員を講師として、所属で職場研修を行い、所属全体で知識や課題を共有するパターン」など、所属研修の具体例を示しながら有用性について周知を図ります。また、各所属の取組を全庁的な意識啓発等に活用できるよう、所属研修（所属間を超えた研修や所属グループ研修を含む。）の実施状況の把握に努めます。

(3) 自己啓発

職員が、個人的な時間を利用し、消防職員として「求められる職員像」の実現に向け、自主的に能力開発及び向上を図る目的として行うもので、職員一人ひとりが自らの能力や知識における課題を発見し、それを解決するために自発的に取り組んでいくもので、職員の能力開発の最も基本となるものです。また、本人の自発性に頼るだけでなく、組織として職員の自覚を促し、自己啓発を推進する必要があります。

《職員、所属長及び研修担当課に求められる役割》

- 「職員」に求められる役割は、自らの能力や知識における課題に気付き、その課題を解決するため、また、自身の将来像を描き、その実現のために自発的かつ積極的に自己啓発に努めます。

- 「所属長」に求められる役割は、人事評価制度と連携しながら、面談等を通じ、課題を共有した上で、職務に必要な能力開発項目や専門知識の習得等を助言・指導し、職員の自己啓発を促します。

- 「研修担当課」に求められる役割は、職員の意識や能力開発事項、適正等を把握し、人事配置等に研修履歴を活用できるよう、自己啓発を研修履歴として位置づけます。