

人材育成のヒント Vol.1

価値観の違いを理解しよう！

一人材育成のヒントとはー

こんにちは、高度専門教育訓練センター人材育成担当です。
このコーナーでは人材育成を推進するにあたり、指導者の皆さまにきっと役にたつ「ヒント」を掲載していきます。
このコーナーを参考に、皆さまの指導者としての能力を向上していただくことで、職場でのより良い人材育成につながることを願っております。

◆ 人材育成の第1歩 ～価値観の違いを理解する～

人材育成とは組織の経営戦略の実現に向け貢献できる、良質な人材を育成することで、「生産性の向上」「帰属意識の維持・向上」「キャリア開発」を目的として行います。私たちの職場には多くの世代の職員が働いていますが、人材育成に取り組む際の第1歩として、まずは価値観の違いを理解することが大切です。価値観には、いくつかの種類がありますので、それぞれについて紹介していきます。

世代別価値観 「今の若い職員は、我々の若い頃とは、えらい違う」と感じられている方も多いと思います。それこそが、世代別価値観からくるギャップです。バブル世代・Z世代などと、その時代を生きた人を表現しますが、それぞれの世代別価値観の特徴を把握しておくことが大切です。

社会的価値観 好景気、不景気、コロナ禍など、社会的影響によって決まるのが社会的価値観です。新しい考え方、働き方等の変化を前向きに受け入れることで、働きやすい環境を構築できます。

個人的価値観 生まれ育った環境(家族・友人・経験・情勢)や過ごした時代によって大きく異なるのが個人的価値観です。

物事を判断する際には人それぞれ「何らかの基準」があり、その基準には価値観も影響しています。
それぞれの価値観に執着せず、時代の変化を観察しながら、「判断基準」をアップデートすることで、時代に応じた判断力を身につけることができます。もっと詳しく知りたい！と思っていただいた方は、『教本「人材育成のヒント」』をご覧ください！※庁内ポータルからご覧いただけます。

担当者Fのよもやま話

40代の私の世代は就職氷河期世代と言われており、節約意識が高いことが特徴と言われています。確かに、夜の閉店間際のスーパーで半額のコロッケを見つけてしまうとテンションが上がってしまいます。それって、私だけでしょうか？



教本
「人材育成のヒント」
高度専門教育訓練センター

過去に学ぶ 明日に備えて Vol.1

今回のテーマは「熱中症」(警防部司令課)

このコーナーでは、「安全文化の醸成と安全管理の徹底」を図ることを目的に、消火・救助・救急など過去の負傷事例を振り返り、事例からの学びについて紹介していきます。ここで紹介する内容が、皆さんの日々の活動に役立ち、プロフェッショナルとしての安全意識をさらに高める一助となることを願っています。
今回は、熱中症による職員負傷事故への更なる対策強化を図るきっかけとなった事例を紹介します。

事例紹介

平成29年、夏の僅か1カ月の間に、警防活動及び訓練中において、熱中症が原因と思われる症状で、7名もの職員が医療機関へ搬送される事態が発生しました。消防隊の活動は、その特性から熱中症になりやすい環境下となることが多く、常にそのリスクを念頭に置き活動することが求められます。
昨今の気象状況や消防の活動環境を踏まえ、当局では熱中症対策の更なる強化に取り組むことになりました。

年齢	活動区分	症状	傷病程度
20代	訓練	手足の痙攣	軽症
20代	火災防ぎょ活動	気分不良	軽症
40代	救助活動	意識障害	軽症
20代	訓練	嘔吐	軽症
20代	訓練	足の痙攣	軽症
30代	残火作業	手足の痺れ	軽症
20代	残火作業	手足の痺れ	中等症

過去からの学び

警防活動等における熱中症対策検討会を立ち上げ、各課がハード面やソフト面の様々な方向から熱中症対策に取り組むとともに、大阪市立大学(現：大阪公立大学)との共同検証実験も行われました。ここでは、主にハード面について、その一部を紹介します。



〔クールベスト〕
着用により体温上昇を抑える



〔パネル水槽〕
入水により深部体温を低下させる



〔補給車の運用〕
長時間におよぶ災害現場での水分補給等

さいごに

今回紹介した以外にも、当局では隊員管理のために、暑さ指数(WBGT)を各署に周知するなど、現場活動や訓練において熱中症対策を行っています。近年、暑さ指数(WBGT)の高い日が続く厳しい環境下において、熱の蓄積や水分・塩分の消耗により、熱中症のリスクが高まることを職員一人ひとりが理解しておく必要があります。この時期に継続した活動を行うためには、「暑さに慣れる」ために行う「暑熱順化トレーニング」が非常に重要な取組であり、安全を確保するために欠かせないものです。

◆令和7年度消防局運営方針における重点的に取り組む経営課題



消防局では、令和7年度に重点的に取り組む経営課題として4つ挙げているのよ。

○ 経営課題1 高齢者の安全対策を主眼とした消防行政の推進

課題認識	市民が日々の暮らしを営む住宅で起こる火災や事故等の発生件数を低減し、その被害を最小限に抑えるため、特に高齢者が被害に遭う傾向が強い現状を踏まえ、その安全対策を主眼とした施策を進める必要がある。
主な戦略 (課題解決の方策)	・高齢者に対する住まいの防火・防災診断や介護事業者等に対する研修など、住宅火災に関する効果的な予防啓発の推進 ・重大な消防法令違反がある共同住宅に対する違反是正の徹底 ・消火活動能力の向上 ・住宅内事故に関する効果的な予防啓発 ・住宅内事故に対応する消火隊、救助隊及び救急隊の連携強化

○ 経営課題2 市民等が利用する施設の安全・安心の確保

課題認識	映画館やスーパーマーケット、宿泊施設等の様々な集客施設が立ち並び、市民はもとより国内外から多くの観光客等が訪れるという本市の地域特性はもちろん、令和3年12月に発生した北区ビル火災をはじめ、変わり続ける情勢を的確に捉えた火災予防施策を推進することにより、市民等が利用する施設の火災に対する安全性を高める必要がある。
主な戦略 (課題解決の方策)	・計画的な立入検査の実施と特定防火対象物に対する徹底した違反是正の推進 ・特定防火対象物のうち防火管理者の選任が義務付けられているものに対する消防訓練指導の徹底 ・特定一階段等防火対象物に勤務する関係者等に対する命を守るための知識や具体的方策の指導(セルフ・レスキュー・コーチング)の推進

○ 経営課題3 良質な救急行政サービスの確保

課題認識	高齢化の進展等により救急件数の増加が予測される中、救急需要対策など充実した施策の推進と良質な救急活動の実施により、救命率の維持向上を図る必要がある。
主な戦略 (課題解決の方策)	・救急需要増大時における体制確保 ・救急安心センター事業の推進 ・応急手当の普及啓発 ・救急活動の質の向上

○ 経営課題4 大規模災害への対応力の強化

課題認識	今後発生が危惧される南海トラフ巨大地震や風水害等の大規模災害に対し、市民一人ひとりがこれに備え、発生時に的確に対応することができるよう、また、消防局が最大限にその役割を果たすことができるよう、自助・共助・公助における災害対応力を強化する必要がある。
主な戦略 (課題解決の方策)	・市民に対する効果的な防火・防災に関する事業の推進 ・高度で専門的な技術を有する地域防災リーダーの養成 ・大規模災害に備えた消防職員の研修及び訓練

◆まとめ



運営方針は3月の大阪市会でも説明し、消防局ホームページにも公表しているよ。
職員の皆さんは運営方針の内容を十分に理解し、常に意識した上で日々の業務に取り組んでね!

令和7年度消防局運営方針

◆運営方針とは

皆さん、こんにちは。まずは、運営方針ってどういうものか見ていこう。



運営方針は、企業活動などで使われる「戦略計画」(経営戦略)の考え方を行政に取り入れたもので、全市的な方針を踏まえ各区・局の目標像、使命を示すとともに、これらを踏まえて当該年度に特に優先して取り組む経営課題と課題解決のための事業戦略を所属の「施策の選択と集中」の方針として示すものです。

◆運営方針の狙いと意義



「PDCA」は、Plan(計画)⇒Do(実行)⇒Check(評価)⇒Action(改善)の頭文字を取ったものよ。

①PDCAサイクルの徹底

職員が成果を常に意識して日々の業務に取り組むとともに、その取組の有効性をチェックし、改善や新たな展開につなげる「PDCAサイクル」の徹底を狙っています。

②市民に対する説明責任

運営方針を作成、公表することで、市民に対して当市の各所属が何に取り組んでいるのかを明らかにし、説明責任を果たしていくことができます。



この運営方針は、平成23年度に「局運営方針」という名で全市的に始まったんだ。
ちなみに、平成22年以前は「局経営方針」というものだったけど、制度の見直しが図られて「運営方針」に刷新されたんだよ。



そういえば、運営方針って最近も全市的に大幅な見直しが行われてましたよね?

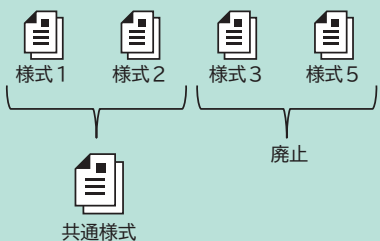


そのとおり。これまでも様式の改正などはあったけど、令和5年度にスケジュールも含めて大きく変わったんだ。

◆令和5年度以降の変更点

令和5年度から PDCA サイクルの強化、また市民にわかりやすいものとするを目的に、全市的に様式とスケジュールの見直しが行われました。

①様式の見直し



②スケジュールの見直し

令和4年度まで		令和5年度から	
実施時期	実施内容	実施時期	実施内容
11月	運営方針(素案)の公表	11月	運営方針(素案)の公表【廃止】
2月	運営方針(案)の公表	2月	運営方針(案)の公表
3月	市会で説明	3月	市会で説明
4月	運営方針の公表	4月	運営方針の公表
10月	中間振り返りの公表	10月	中間振り返りの公表【廃止】
6月	自己評価の公表	6月	自己評価の公表



消防局では、全市的な様式の「共通様式」と合わせて、具体的な取組内容を記載する「局様式」を策定しているよ。庁内ポータルの所属サイトに掲載しているから確認してね。

共に学び 共に成長

皆さん、内部外部を問わず様々な研修を受講されるかと思いますが、研修で得た知識を自分だけのものにしていないのがもったいないと感じたことはありませんか？
このコーナーは、研修受講者が研修の良かった点や他の人に伝えたいと感じたことを紹介し、みなさんと共有するコーナーです！共に学び共に成長しましょう！



東住吉消防署 救助担当司令
八柄 堅一

第1回 総合教育「幹部科(第78期)」(総務省消防庁消防大学校)

研修の概要

令和6年8月19日から10月4日までの47日間、総務省消防庁消防大学校において、総合教育「幹部科(第78期)」を受講しました。

消防大学校は、消防職員等に対し、幹部として必要な教育訓練を行うとともに、教育訓練の内容及び方法について、技術的支援を行うことを目的に設置された教育訓練機関です。今回、受講した幹部科は、消防司令以上の職員を対象とするもので、指導者にふさわしい人材を育てることを目的に実施されています。

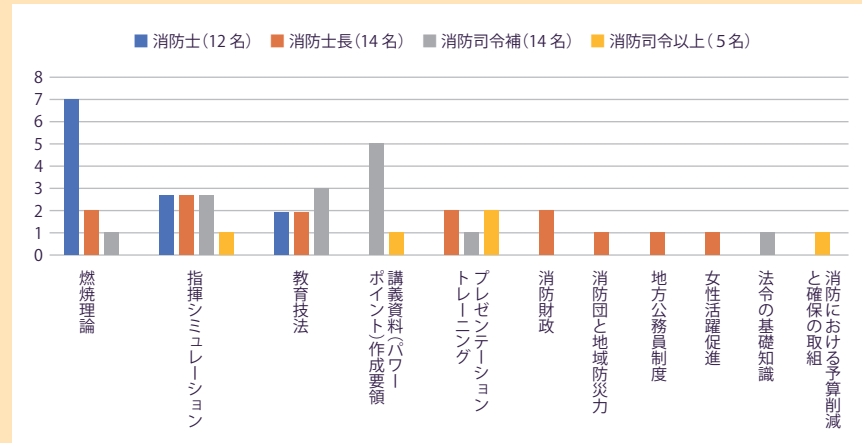
本研修では、昨今の国の動向をはじめ、消防財政、予防行政、女性活躍推進、現場指揮等、多岐にわたる内容を学びました。印象的だったのは、課題研究発表というプレゼンテーションの場でした。これは受講者が複数の班に分かれ、それぞれに消防本部が抱えている課題や消防の未来について議論したいことをテーマに研究発表するものです。私が所属した第6班では、「消防予算に関する課題と対策」という内容で調査研究し、発表に臨みました。

他にも教育技法、マネジメント、プレゼンテーション、講義資料作成要領など、「人を育てる」ための講義が多く組み込まれており、組織においていかに人材育成が重要であるかを再認識することができました。ここでは、人材育成に必要な二

験で立証されており、科学的な側面を持ち合わせています。「人材育成力」は必ずしもその分野の経験値に比例するものではないことを理解し、教える方の技術を学び自ら成長することが、指導者には求められていると言えます。

東住吉消防署での受講後研修

私が消防大学校（幹部科）の受講後研修を東住吉消防署において実施するにあたり、「内発的動機付け」を促すため、受講者が学びたいと思う研修科目についてアンケート調査を実施しました。下の図は、この調査をもとに受講希望の多い項目を抽出し、階級別に示したものです。その結果、消防士は現場に繋がる知識として「燃焼理論」、消防士長は現場を俯瞰的にとらえる「指揮シミュレーション訓練」、消防司令補は効率的かつ効果的な資料を作成するための「講義資料作成要領」にそれぞれ希望が集まりました。このように、年齢や階級によって学びたい内容が異なることを踏まえ、階級ごとに受講後研修を実施したところ、積極的に聴講する姿勢が多く見られました。これまで私自身が携わった研修と比較しても、研修効果が高かったことは明らかで、自ら研修科目を希望することがモチベーションになったのではないかと思います。



階級別・研修科目希望調査（第一希望）

を促すための仕組み、言い換えれば、受講生が自ら学びたい研修項目を選択できる研修システムを、新たに構築していくことも必要ではないかと考えています。



課題研究「消防予算に関する課題と対策」をプレゼンする筆者

つのポイントを紹介します。

「ビッグマリオン効果」と「内発的動機付け」

人材育成を進めていく上で大切なのは、指導者と指導を受ける側が「共に学び共に成長」すべく取り組む姿勢にあることを語るキーワードに、「ビッグマリオン効果」と「内発的動機付け」があります。

「ビッグマリオン効果」は、成長しない人間はいないという教育哲学のもと、指導者が常に「素晴らしい未来のある人材を育てる」という期待をもって指導していくことで、学習者がその期待に沿って伸びていくという教育理論です。一方、「内発的動機付け」は、学習者が自ら行動したいと思うことで生産性や意欲が高まり、自己成長に繋がる効果があるというものです。

このような人材育成における技術は、様々な実



第6班として共に学んだ班員

おわりに

今回、キーワードとして取り上げた「ビッグマリオン効果」と「内発的動機付け」は、人材育成において、指導者がまず理解すべきことだと考えます。これらは消防における人材育成だけでなく、スポーツの指導や教育現場等、様々な分野に共通するものであり、まさに今の時代に求められている人材育成でもあります。指導者が一方的に伝えたいことを伝えるだけではなく、「相手に合わせた伝え方ができているか」「相手の話を傾聴できているか」「感情的になっていないか」等、指導者側が注意すべき事柄はいくつもあります。これらを踏まえた上で「共に学び共に成長する」学びのスタイルが、大阪市消防局にも求められている人材育成ではないでしょうか。

演 題 ノミの法則



平野消防署 管理担当
仲野 凌世

演 題 若年層への救命普及



都島消防署 消火隊
尾上 拓史

演 題 ファイト！



住之江消防署 管理担当
西村 裕

演 題 SNSの可能性



西消防署 消火隊
篠原 翔吾

審査員講評(抜粋)



NHK大阪放送局 中村 宏氏

毎年、楽しみにしているこの意見発表会ですが、今回、とても感銘を受けたのは、すべての発表内容が具体的であり、しかも提案型のスピーチが多かったことです。皆さん、日頃の仕事を通じて感じた問題点を取り上げておられ、なにより未来志向であることに心動かされました。

私自身は、いまだに馴染みを持ってないSNSやAI、チャットGPTの活用など、若い世代ならではのトピックが満載で、ワクワクしながら拝聴しました。若手の皆さんの力で、ぜひ、そういった新しい技術を防災や消防、救急の現場に導入していただきたい。できれば、私が生きている間に、そんな新しい時代が来ることを願っています。

演 題 特養高齢者セーフティネット



東成消防署 消火隊
秋山 威吹

第72回 消防職員意見発表会



令和7年2月13日、西消防署講堂において第72回消防職員意見発表会を開催し、各ブロックから選抜された8名の職員が、職務に対する提言や今後取り組むべき課題など自身の思いを発表しました。外部からお招きした中村宏氏（NHK大阪放送局）や宮本昭一氏（大阪市職員人材開発センター）ら審査員により、発表内容や表現力について厳正な審査が行われ、最優秀者などの表彰者を決定しました。

本発表会は、昭和26年に職員弁論大会としてスタートし、昭和62年の第35回目に消防職員意見発表会へと名前を変えながら、脈々と続く歴史があります。今年も、発表者それぞれの職務に対する熱い思いや、消防のこれからについての考察など、未来志向の題材満載の発表会となりました。

ここでは、各発表者の演題及び講評内容の一部を紹介します。

発表者の皆さん

最優秀賞 一步を支える組織



北消防署 予防担当
長谷川 義希

優秀賞 分岐点“ターニングポイント”



中央消防署 予防担当
宮本 一喜

優秀賞 小さな救急車が救う大きな命



水上消防署 救助隊
末本 竹慶

*各発表について、発表者毎に二次元コードから視聴することができます。ぜひご覧ください。

最優秀賞、優秀賞を受賞した3名の発表（概要）については、次号以降に掲載予定です。



大阪市指揮支援隊 緊急消防援助隊

■はじめに

昨年、大阪市指揮支援隊は1月に発生した令和6年能登半島地震及び9月に発生した令和6年奥能登豪雨に対応するため、奥能登広域圏事務組合消防本部に派遣された。今回は、その活動概要と指揮支援隊の概要について紹介する。

■指揮支援部隊の編成

指揮支援隊は緊急消防援助隊の編成のひとつである指揮支援部隊に含まれる。指揮支援部隊は統括指揮支援隊、指揮支援隊及び航空指揮支援隊により編成される。

指揮支援部隊の主な任務は、大規模災害又は特殊災害の発生に際し、ヘリコプター等による被災状況の把握、消防庁との連絡調整、現地消防機関の指揮支援である。

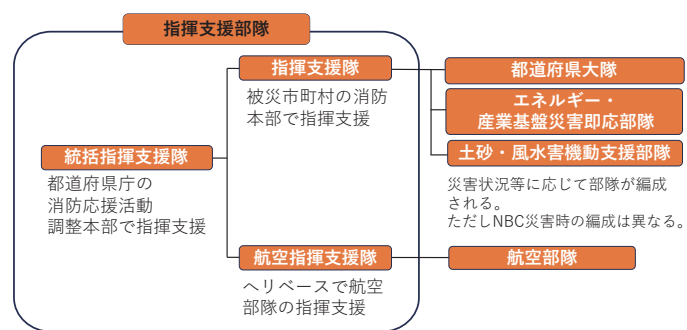
先に述べた昨年の石川県能登地方の災害に係る緊急消防援助隊の指揮支援活動について、大阪市指揮支援隊はいずれも輪島市へ派遣され、奥能登広域圏事務組合消防本部において活動した。
(別図参照【緊急消防援助隊の基本的な部隊編成】)

■指揮支援隊の編成

大阪市指揮支援隊は、大阪市消防局で災害の指揮、情報収集・伝達、通信等を担当する方面隊員を含む7名で構成されている。

総務省消防庁から出動要請があれば、消防司令長の方面隊長を指揮支援隊長とする4名が、概ね1時間以内に、指揮支援活動に必要な最低限の資器材及び食料を携行し、八尾空港からヘリコプターにより空路で出動する。

(別図) 緊急消防援助隊の基本的な部隊編成



その他3名は消防局から方面隊車等により必要資器材を積載し陸路で出動する。

■主な活動について

指揮支援隊は、被災地消防本部と連携し、被災地の災害状況及び指揮体制下の各隊の活動状況等について情報集約し、都道府県庁の消防応援活動調整本部及び指揮下の各隊等の調整を務める。

主な活動例として、警察や自衛隊等との調整会議にて、各機関の保有資器材や重機等を鑑みて各活動エリアを決定する。また、指揮下の各隊からヘリコプターによる救助要請や警察等のレスキュードッグの要請等関係機関への支援要請があれば、統括指揮支援隊を通じて、他機関との調整を行うなど、現場活動の円滑な実施のための任務も含まれる。



■令和6年能登半島地震及び令和6年奥能登豪雨の活動を振り返って

1 令和6年能登半島地震

発災直後の令和6年1月1日、指揮支援隊(空路・陸路)は被害状況を情報収集しながら石川県へ向け出動した。石川県庁での調整会議の結果、大阪市指揮支援隊は輪島市への派遣が決定した。しかし、石川県庁から輪島市内にある奥能登広域圏事務組合消防本部へ向かう先々の道路の崩落や陥没等による寸断のため、空路進出の指揮支援隊が自衛隊のヘリコプターにて現地に到着したのは、当局を出発してから12時間後であった。

一方、陸路進出の指揮支援隊は、穴水消防署から輪島市へ向かう道が寸断されていたため、大阪府大隊統合機動部隊と連携し道路啓開をしながら進出し、出発から約18時間後に到着した。到着後は、現地の安否不明者情報及び被災状況等を取得し、同じく輪島市へ向かってきていた大阪府、愛知県、奈良県の3府県大隊へ情報を共有した。加えて、自衛隊及び警察等と調整会議を実施し、各隊の活動エリア分け及び、活動管理を行った。

指揮活動の面で苦労した点は、道路状況が悪く、陸路進出の3名の到着が遅れたことで、派遣初期は4人みでの活動が続いたことである。4人で膨大な量の情報を精査し、限られた情報のみで決断を迫られる場面が多々あり柔軟な対応が求められた。

また、通信環境が悪く、各隊の活動状況が掴みにくい状況が続き情報の取得に苦慮した。



2 令和6年奥能登豪雨

指揮支援隊は、令和6年9月21日に雨が降りしきる中、同年1月の地震時と同様に石川県庁に向かった。前回と派遣場所が同じ奥

能登地域であったため、現地消防職員との関係が構築されており、発災当初から現地と連絡を密にすることができた。

今回の出動途上においても道路状況、通信環境及びライフラインの状況は悪化していたが、事前に被災状況を入力し岐阜県、滋賀県の2県大隊と大阪府、愛知県の土砂・風水害機動支援部隊の2隊と情報を共有できていたため、滞りなく活動に移行することができた。

それでも、輪島市に向かうまでの間も雨が降り続き、状況が刻一刻と悪化した。河川の氾濫や土砂崩れ等の2次災害が発生する可能性が大いにある状況下での活動は困難を極めた。

指揮活動の面で苦労した点は、安否不明者情報の精査であったが、様々な情報が錯綜するなか、それらを精査し調整会議を行い、活動隊を安否不明者が残されている可



能性の高い塚田川及び小石浜での捜索活動にあてることができた。



■おわりに

近年、気候変動の影響により激甚化・頻発化する風水害、大規模地震及び津波災害に対応するため、指揮支援隊のみならず緊急消防援助隊の活動能力の強化が肝要である。また、平素より他消防本部、警察、自衛隊及び海上保安庁等の関係機関と連携強化を図り、顔の見える関係を築くことにより、より良い活動や迅速な連絡調整が可能になると感じる。

大阪市消防局内においても、昨年二度に渡る緊急消防援助隊の派遣に際しては、各課や各消防署から人員を派遣して活動を実施しており、局全体で大規模災害への対応力の強化に引き続き取り組んでいく必要があることは言うまでもない。