

育児休業を取得した期間は？

産前休暇を含め、長男の時は1年3カ月、長女の時は8カ月の育児休業を取得しました。
長女の妊娠時には夫婦で話し合い、最短の4月に保育園に入所させることを決めたため、1年未満での復職を決めました。長男のときは1歳まで自宅で見ることができた分、長女を早い時期から保育園に預けることには不安や寂しさがありました。しかし、もうすぐ2歳になる長女は、生後6カ月で入所してからこれまでに、行き渋りの素振りを見せたことはありません。（今後イヤイヤ期を迎える中で、状況が変わる可能性はありますが…）今しかない乳児期の瞬間と一緒に過ごしたいと思う反面、保育園でさまざまな人と早くから関わるができる環境にいることは、子どもにとってのメリットでもあると思います。

育休明けの勤務について

長女の育休明けの半年後、定期異動の時期を迎えました。生活リズムが整ってきた時期の環境変化には大きな不安がありましたが、新しい職場でも、周囲の理解のおかげで各制度を活用しながら、勤務が続けることができています。

現在は、勤務地が遠方になったこともあり、勤務時間の前半と後半に部分休業を活用し、90分短縮して勤務しています。また、子供の発熱などで、急遽休まなければいけない時がどうしてもあるので、その時は職場の皆さんに査察業務や来客対応のフォローをしていただいています。

皆さんから「子どものことを第一優先に！」と言っていただけることが本当に心強く、その温かい言葉に甘えさせていただきながら、今こうして働けていることに感謝しています。

育休取得に向けて伝えたいこと

1人目の時には取得せず、2人目で育休を取得した夫をもつ立場として、夫の育休取得のありがたさを強く実感しています。

元々、家のことをしてくれる夫ではありませんでしたが、やはり自分だけが育休を取得している時は、夫が仕事をしていることを考えると「仕事大変なのに、家のこと頼まれへんなあ。」と、遠慮してしまう場面がありました。しかし、夫が育休を取得してくれたことで、しっかり家事・育児と一緒に集中してもらうことができ、夫との心の壁がなくなり、2人で長男と長女の育児に向き合うことができました。その結果、私が復職してからも、自然と家事・育児を分担し、夫婦協力する形が定着しています。

一度仕事から離れて、家庭にしっかり向き合う時間は、家族にとって何物にも代えがたい財産になります。育児休業制度は子の出生から3歳に達するまでの間に必要な期間取得することができる制度ですが、職場の理解とサポートがあってこそ成り立つものです。

その感謝を忘れず、余裕をもって家庭や育児に向き合うことのできる大切な時間のために、積極的に活用してほしいと思います。



今回の「イクキュー」では、ご本人の体調や家庭の状況に合わせた育児休業の取得と職場からのサポートについて、お話を伺うことができました。

これから育児休業を取得される方、その上司や同僚の方、皆さんが育児休業取得への理解を深め、助けることで取得率が向上していくといいですね。次回もお楽しみに！

イクキュー



子どもの出生数が年々減少している昨今、子育て世代が安心して子どもを持てる環境づくりが課題となっています。

職場では、家庭生活と仕事の両立を実現できるよう、子育てに関する各種制度の整備が図られています。あわせて、制度を利用しやすい職場環境を整えるため、管理監督者や周囲の職員に対して制度の周知も行っています。

本コーナーでは、これから子どもが産まれる予定のある職員が育児休業の取得を考えるきっかけとなるよう、実際に育児休業を取得した職員の声を紹介します。

今回お話いただくのは…

天王寺消防署予防担当の伊藤です。

我が家は、夫と年長の息子、今年2歳になる娘がいる4人家族です。

「なんで服さひひんの？」「ええ棒（時に石）みつたやん！」、毎日こんな会話をしながら、独身時代には想像もしなかった日々を慌ただしくも楽しく過ごしています。



妊娠中から産休までの勤務の様子は？

当時も予防担当として勤務していました。

妊娠初期からつわりがあったため、早い段階で同じ担当には伝えました。まだ安定期に入っていない初期に伝えることには勇気がいりましたが、体調が優れないときは査察業務を代わってもらうなど、多くのサポートをしていただきました。当時の仲間への感謝は今も忘れません。

長男の妊娠時は、ちょうど新型コロナウイルスが流行し始めた頃だったので、積極的にテレワークを活用させていただきました。長女の妊娠時は通勤緩和措置を使って出勤時間を遅らせたことで、通勤ラッシュを避けて出勤することができ、精神的にも肉体的にも大きな安心感を得ることができました。

取得期間中の毎日の様子

夫は、民間企業に勤めています。

長男の出生時は、夫が単身赴任であったことに加えてコロナ禍も重なり、ワンオペ育児となる場面が多くありました。長女の出生時は、産後1カ月と、長女の保育所入所前後の3月～4月の2カ月、計2回の育休を夫が取得しました。

1回目の育休中は、産褥期で動けない私に代わり、必要な事務手続きなど、多くのことを夫に担ってもらいました。

2回目の育休中は3月に家族の思い出作りに全力を注ぎました。平日に旅行ができ、育休ならではの大きなメリットを実感しました。保育所に入所後の4月は、慣らし保育の期間から夫と復職後のタイムスケジュールや緊急時の対応について事前にシミュレーションを重ねました。業務の段取りを確認するように「これはどうする？」「あれはどうなってる？」と確認事項が次々出てきましたが、とにかく二人三脚で準備を進めました。

実際に保育園に通い始めると様々な感染症に罹り、登園できない日が続きましたが、その際も育休中の夫が主に対応してくれたことで、復帰に向けた準備を滞りなく進めることができました。





西脇司令補

皆さん、こんにちは。西脇です。
今月は「火災調査と消防法」と題して、火災調査の法的根拠などを整理していきます。

消防法において火災調査は第7章に定められており、第31条から第35条の4までの9つの条文で構成されています。
改めて見てみると、そうなんや～と思うことも多いかも知れませんか？

今回は9つの条文のうち、特に押さえておいてほしい条文をピックアップします。
知っているようで知らない消防法の世界へ、Let's Go!

ではまず、第31条から。この条文は覚えている人も多いかも知れませんが、火災調査の法的根拠となる条文ですので、ぜひ覚えましょう。

第31条【火災の原因等の調査】

消防長又は消防署長は、消火活動をなすとともに火災の原因並びに火災及び消火のために受けた損害の調査に着手しなければならない。

ここで注目してほしいのが、文末の「しなければならない」という部分です。
消防法には50以上の条文がありますが、その中でも文末が「しなければならない」といった強い義務を課している条文はそう多くはありません。
火災調査は消防に課せられた義務＝火災調査がいかに重要かということが分かります。

消防は……

火災調査をすることができる ではなく、火災調査をしなければならない



ちなみに西脇は、
有名アイス店の名前や有名野球チームの名選手の背番号で「31」を覚えまして。



では、次に第35条第1項を見てみましょう。
今回は第32条～第34条、第35条第2項を詳しく見ることは割愛しますが、重要な条文であることに変わりはありませんので、機会があればぜひ読んでみてくださいね!

第35条【放火又は失火の疑いある場合の火災原因の調査及び犯罪捜査協力】

第1項 放火又は失火の疑いのあるときは、その火災の原因の調査の主たる責任及び権限は、消防長又は消防署長にあるものとする。

第35条第1項では、放火や失火の疑いがあり、警察が例えば現住建造物等放火罪や失火罪の捜査を行う場合等の当該火災の原因調査の責任と権限（権利）の所在について定めています。

条文中に記載されているとおり、警察が捜査をしなければならないような火災であっても、その火災の原因調査の責任と権限は消防にあると定められています。

続いて、第35条の4 第2項も併せて見てみましょう。

第35条の4【犯罪捜査等との関係及び消防と警察との相互の協力】

第2項 放火及び失火絶滅の共同目的のために消防吏員及び警察官は、互いに協力しなければならない。

第35条第1項と第35条の4 第2項を合わせて読み解くと、
「火災原因調査の責任と権限は消防にあるけれど、放火と失火の絶滅のために消防と警察は互いに協力しなければいけない」ということになります。



では、最後は第35条の3の2 第1項を見てみましょう。

第35条の3の2【消防庁長官の火災原因の調査】

第1項 消防庁長官は、消防長…（中略）…から求めがあった場合及び特に必要があると認めた場合に限り、第31条又は第33条の規定による火災の原因の調査をすることができる。

第31条に消防長又は消防署長が火災調査を行うことと定めていますが、場合によっては総務省消防庁のトップである消防庁長官が火災の原因調査を行うことも定められています。

消防長長官が行う火災調査を「長官調査」と呼んでおり、近年の大阪市では平成20年の浪速区個室ビデオ店火災（死者15人※）、令和3年の北区ビル火災（死者24人※）で長官調査が行われました。

※消防統計上の数

今回のまとめ

1. 火災調査は消防の義務。必ず行うべし!
2. 火災調査の責任と権限は消防にあり!
3. 放火と失火の絶滅のために消防と警察は協力すべし!
4. 場合によっては消防庁長官が原因調査をする場合あり!



様々な事案から災害活動を振り返る



南方面隊

新出場体制前における安全・確実な連携活動を実施した火災

はじめに

本事例は、令和8年3月某日に鉄骨造カラーバスト葺鉄板張の3階建住宅で発生し、2階及び3階が焼損した火災である。建物は煙が抜けにくい構造であり、煙の性状や流動状況から、屋内活動は危険性が高いと判断した。そのため、早期に屋内進入を制限し、路上からの放水を主体に包囲・抑制を優先したうえで、状況の安定後に屋内進入へ移行した。屋内進入にあたっては、1階進入口及び2階に筒先（消火隊を配備し、3階へ進入する隊（救助隊・消火隊）の安全を確保しつつ、確実な消火活動を実施した事例として紹介する。

火災概要

覚知時間	22時05分
第1出場	22時05分
放水開始	22時09分
鎮圧時間	22時51分
鎮火時間	翌0時45分
建物構造	鉄骨造カラーバス ト葺鉄板張3階建 住宅
焼損程度	(延面積60㎡／ 延面積180㎡) 2階及び3階 計120㎡焼損
出場隊	消防車両22台



現場活動

出場指令では「高所カメラ情報、黒煙あり。各隊は進入管理と退路確保を徹底せよ。なお、付近住民からの続報多数あり」と流れ、緊張感の走る出場となった。消防隊が現場付近に到着すると、北側に延焼危険があり、消防隊到着時には2階及び3階が20㎡燃焼中であつた。

すぐに住人の男性から「逃げ遅れやけが人はいない」と聴取したため、その情報を各隊に共有し、早期に火勢を制圧することを最優先にする活動方針を決定する。

救助隊が2階の窓を覆っていたシャッターをエンジンカッターにより破壊し開口部を設定。その後、路上から注水と排煙を行い、煙と熱で厳しい室内環境を整えたうえ

で、消火隊が屋内に進入し、主火力を制圧した。

今回の活動のポイント

- ① 建物特性（煙・熱の滞留）や燃焼状況（煙性状等）を踏まえた危険評価（フラッシュオーバー等の急変リスク）と、進入制限を含む方針決定。
- ② 路上放水（警戒筒先）を維持し、局面急変時に即応できる態勢を確保。
- ③ 1階進入口+2階への筒先配備により3階進入隊の退路・安全区域を確保。進入しない隊は有事即応（即時放水可能）体制を維持。



活動イメージ

方面隊長コメント

新出場体制で求められる「進入隊の援護」を踏まえ、本事例では単独隊による屋内進入を避け、上階へ進む各段階でバックアップ筒先を配備し、指揮班と各隊が密に連携した点は評価できる。また、状況に応じてバックアップ筒先を前進・再配備した点も適切であつた。

最終的に3階へ進入する段階では、1階進入口及び2階にバックアップ筒先を配備するとともに、屋外の警戒筒先も直ちに放水できる態勢を保持した。

これにより、屋内外の即応性と隊員の安全を両立している。これら一連の活動は、新出場体制を見据えた優れた警防活動であつた。

参考：新出場体制

(令和8年5月27日)

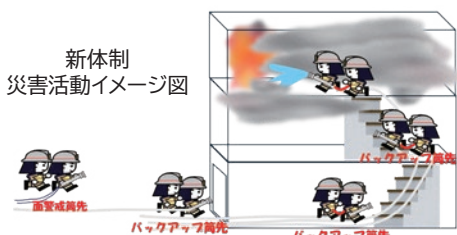
当局では令和8年5月27日からの新出場体制移行に伴い、新たに令和8年4月に安全統括隊を創設した。安全統括隊は、警防活動における消防部隊の安全管理の徹底及び職員の安全を第一とする体制の実効性を確保することを目的として、災害現場における安全管理の統括及び支援を任務とする。

また、第一出場は消火隊が10隊（従来6隊から4隊増）となり、増隊によりベア活動を基本として屋内進入時のバックアップ体制を確立する。バックアップ筒先は、煙や温度変化等の兆候を見逃さず進入隊の安全を後方から確保し、危機的状況が発生した場合には即時放水する重要な役割を担う。

さらに各方面にバックアップ隊による面警戒筒先を配備し、危機的状況発生時に即時介入・放水できる体制を整える。屋内進入隊の危機に対しては、バックアップ筒先及び面警戒筒先の二段構えで対応し、それでも改善しない場合は、安全統括隊により指揮された即時介入中隊が救出に向かう体制となっている。

用語説明

- ① 新出場体制
当局が令和8年5月27日から移行した新たな出場・活動体制（安全管理機能の強化等）。
- ② 面警戒筒先
建物の複数面（側面・背面等）で警戒・即時介入できるよう配備する警戒筒先。危険の増大や急変時にすぐ放水介入できるよう待機・保持する。
- ③ 即時介入中隊
危機的状況時に迅速に介入し、救出・安全確保を行うために編成される部隊（安全統括隊が指揮）。



新体制
災害活動イメージ図

はじめに

セルフスタンドにおける「条件付自動制御装置」の使用が令和8年2月に法制化されました。これは、従業員が行う顧客の給油作業の監視をAIが補完し、安全性の向上並びに従業員の負担軽減等を図るものです。令和8年5月末時点で、市内において条件付自動制御装置を導入しているスタンドはありませんが、危険物事故を防止するうえで監視業務は非常に重要です。今回は、セルフスタンドにおける監視についてお伝えします。

セルフスタンドとは？

セルフスタンドとは、「顧客に自ら給油等をさせる給油取扱所」のことで、危険物の規制に関する規則第28条の2の4に定義されています。令和8年3月末時点で、市内には営業用の給油取扱所が224施設あり、そのうち82施設がセルフスタンドとなっています。

監視について

セルフスタンドでは、顧客自ら固定給油設備を使用して、適正に給油が行われているかどうかを監視しなければなりません。監視者である従業員（危険物取扱者）は、顧客が安全に給油できる状態であることを確認したうえで、制御装置にて「給油許可」の操作をし、給油作業を監視します。

- このような監視業務を行うため、セルフスタンドでは、主に次の措置が取られています。（図1）
- ① 事務所（監視室）に制御装置を設置
 - ② 顧客の給油状況が確認できる位置に監視カメラを設置
 - ③ 顧客に指示ができる装置の設置 など

可搬式制御機器による監視

従業員が監視室にいない場合でも、「可搬式制御機器」（写真）を用いて、スタンド内にいる従業員が監視室の制御装置を介した給油許可等の操作をすることができます。

給油許可の操作ができる場所は、従業員が適切に監視等を行うことができる範囲に設定されます



写真 可搬式制御機器（消防庁資料より）
（左：腕バンド 右：首掛けストラップ）

顧客による容器詰替えに対する監視の徹底

セルフスタンドでは、顧客が給油設備を用いて燃料を容器に詰め替えることはできません。しかし過去には、従業員が監視業務を怠り、給油の状況を確認しないまま給油許可の操作をしたため、顧客にポリ容器へガソリンを詰め替えさせた、という事例が市内でも発生しています。これは重大な法令違反であるのみならず、行為自体の危険性、並びに詰め替えられたガソリンが悪用される可能性もあり、非常に危険な行為です。このような行為がないよう、立入検査等の機会を捉えて適正に監視するよう指導してください。

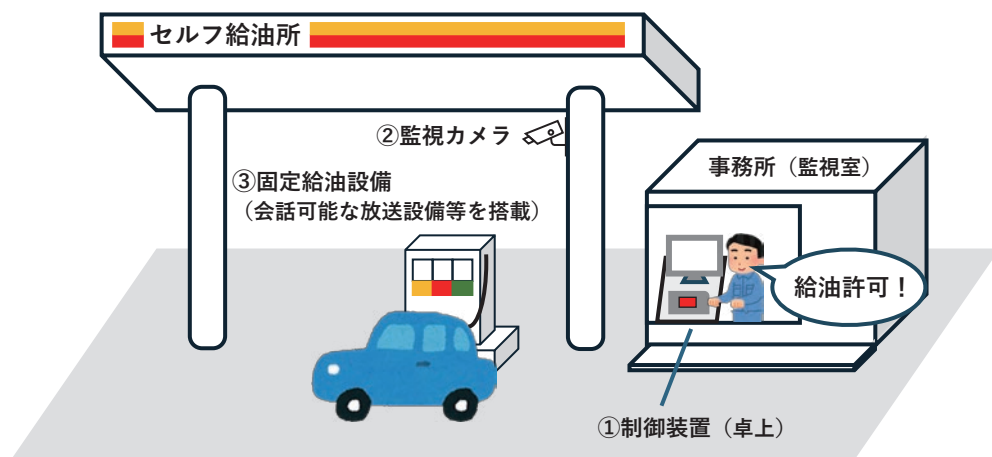


図1 セルフスタンドにおける監視（例）

（図2）。なお、新たに可搬式制御機器を導入する場合は、あらかじめ市町村長の変更許可を受け、予防規程にも必要な事項を記載し変更の認可を受ける必要があります。

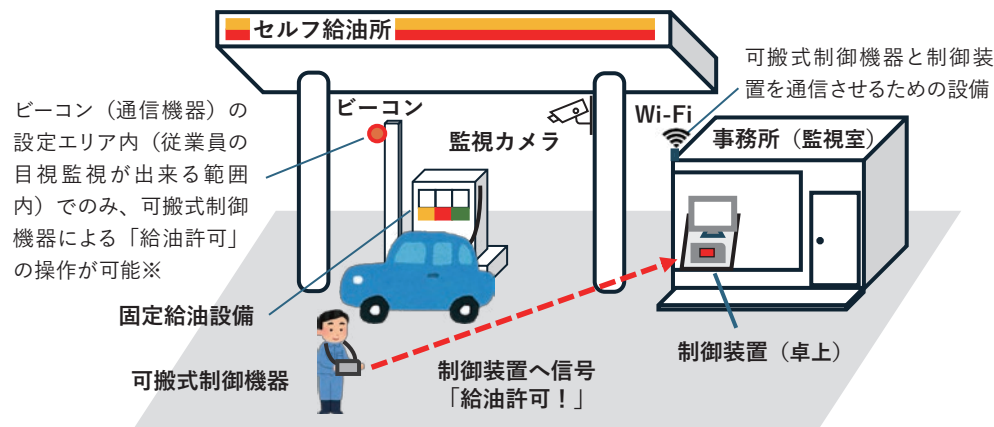


図2 可搬式制御機器による監視（例）

※「給油停止」の操作はWi-Fiの通信可能範囲内であれば可能

《顧客に自ら給油等をさせる給油取扱所における取扱いの基準》

- 危険物の規制に関する規則 第40条の3の10（抜粋）
- 顧客の給油作業等を直視等により適切に監視すること
 - 顧客の給油作業等が開始されるときには、火気のないことその他安全上支障のないことを確認した上で、（中略）顧客の給油作業等が行える状態にすること
 - 非常時その他安全上支障があると認められる場合には、（中略）全ての固定給油設備及び固定注油設備における危険物の取扱いができない状態にすること
 - （前略）給油作業等について必要な指示を行うこと

おわりに

条件付自動制御装置を使用するスタンドでも、制御装置が正常に作動しなくなった場合や安全上支障が生じた場合は、直ちにスタンドの従業員が監視等を引き継ぎ、制御装置を確実に操作できるようにしておく必要があります。AIなどの最新技術は今後ますますその機能を高め、セルフスタンドへの導入が進む可能性も考えられますが、あくまで安全管理を強化する視点が重要になります。当局としても、法令改正の動向を注視し、消防法令の遵守を指導して危険物事故の防止に努めていきます。

Just Do It!

第21回 昇任時教育 昇任司令研修(第16・17期)

高度専門教育訓練センター

今月の担当教官(石川)のひとこと

消防司令は、チームをマネジメントし、職務を遂行するリーダーであり、上司を補佐し部下を導くなど、組織の中核を担う重要な役割であることをあらためて認識しました。



石川 裕朗

昇任時教育 昇任司令研修(第16・17期)

【実施日時】※両日とも9時00分～17時30分

第16期 令和8年4月22日(水) / 第17期 令和8年4月23日(木)

【研修内容】

◆集合研修による講義

消防司令の心構え：高度専門教育訓練センター所長／広聴体制・広聴対応：企画課広聴担当係長／ハラスメント対策：人事課厚生担当係長／バップトーク：外部講師／服務規律・交通事故防止：監察担当副課長

◆Web研修

警防活動指揮：北方面隊長／安全管理：安全対策担当係長／消防局主要事業：企画課企画担当係長／個人情報保護及び情報公開：総務局／ハラスメント対策(定義)：人事課厚生担当係長／人材育成：高度専門教育訓練センター 研修・人材育成担当

今月は昇任時教育の一つである「昇任司令研修」について取り上げます。

本研修は、消防司令に昇任した職員を対象とするものです。その主な目的は、新たな立場において求められる責任と役割を理解し、組織運営に必要な能力を向上させることにあります。具体的には、次のような能力の向上が目指されます。

- ・消防司令としての責任、心構えを正しく認識する。
- ・消防司令として消防行政全般の動向を理解する。

・的確で迅速な意思決定に基づき、上司を補佐し、部下を指揮監督することが出来る。

・事故等の発生時に、冷静に、優先順位を適切に判断しながら初動対応ができる。

ミニ講座「ハラスメント対策」 — 相談を受けた時の対応について —

「ハラスメント対策」の講義では、多岐にわたるハラスメントを知るとともに、ロールプレイング形式で上司、部下、関係者、評価者となつて、実際に相談を受ける時のコミュニケーションをしました。

ここでは、面談を行う際に押さえておきたい準備、心構えなどのポイントをまとめます。

■相談を受けた時の面談の進め方について

面談は、相談者の状況を整理し、安心して話せる環境において「何が起きているのか」「何を望んでいるのか」を丁寧に確認し、今後の対応方針を一緒に考えるための大切な場です。

「面談のために準備するもの」

プライバシーが守られる部屋／机／記録のための筆記具など

■相談を受ける時の心構え

- ・親身な対応(体調への配慮、相手の価値観を理解する)
- ・公平、公正な対応(先入観を持たない、自分の物差しで判断しない)
- ・迅速な対応(面談日をすぐ設定する、など)
- ・秘密の厳守(相談者の同意なく行為者への調査を行わない)

■面談時の配席及び時間

正面で向き合うと視線が気になり緊張しやすくなります。90度や対角では視線も感じにくくなり、自由な発言や安心感が得られます(図)。

面談の時間は、長くても50分程度が望ましいとされます(それ以上になると、相談者も考えがまとまらなかつたり、話がそれたりしやすいため)。

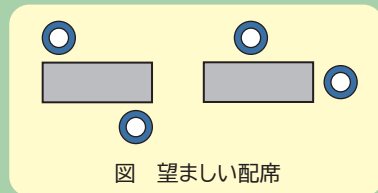


図 望ましい配席

- 事実確認と情報収集
- ・問題行動がいつ、どのように行われたか、具体的に調査する。
- ・相談者の心身の状態(睡眠・食欲など)を把握

する。

・相談者が望む解決方法(言動を止めたい、処分してほしい、など)を聞き取る。

・事実を目撃した人や、他に相談した人がいるか、などを調べる。

■面談終了時の対応

面談が終了したら、面談者は、相談者から聴いた内容を、忘れないうちに確認しておきます。相談者とは、面談後の具体的な対応について、次のような事項を共有します。

- ・調査を行う際の開示範囲や、調査や対応を講じるまでの目安時間。
- ・今回の面談時期(継続面談が必要な場合)。

面談後には、「今日は話をしてくれて、ありがとう」といった言葉がけを行い、相談者に対する敬意表明を欠かさないようにします。すみやかな問題解決のためには、相談者との信頼関係を構築することも重要になるからです。

相談者には、面談内容についての守秘義務を伝えるとともに、重ねて相談したいことがあれば、いつでも相談に乗ることを伝えておきます。

ロールプレイング実施後の意見交換では、受講者同士がそれぞれの考えを知ること、「普段からよく職員を見ておくことが大切」「偏りのない視点を持ちつつ、間違いを指導するのが

難しい」といった発言があるなど、多くの課題や気づきが得られる機会になったことがうかがえます。様々なアプローチで解決を模索する受講者の真剣な表情から、司令としての責任感と部下への思いやりが感じられました。

おわりに

研修後、受講者からは「人材育成に関する内容が豊富で今後の指導に生かせる」「目配り、気配りの大切さ、何よりも『光をあてられる人になる』といったお話に感銘を受けた。私もそのような上司でありたい」「人をやる気にさせる言葉の力の重要性を学んだ」といった感想が聞かれ、今回の講義内容を、自身の職務に活かそうとする高い意識がうかがえました。これらの学びが、今後の組織運営に大きく寄与することが期待されます。

受講者の皆さんが消防司令としての責任の重さを認識し、必要な能力を主体的に身に付けようとする姿を目の当たりにしながら、本研修の意義にあらためて思い至りました。今回得た学びが、組織の中核を担う消防司令にとって、今後の職務遂行を支える一助となることを願っています。