

## 違反是正

### はじめに

消防業務のなかでも、専門性が高いと言われる予防業務は、適切な法令の運用や漏れのない事務手続きを進める、スペシャリストが求められる。

しかしながら、知識と経験を備えた一人前の予防人になるには相当の時間が必要で、ジョブローテーションなどによる組織の活性化を考慮すると、より短期間で、確実に人材を育成するシステムづくりが喫緊の課題となっている。

今回、この課題に対応するため、当局で進めてきた取組のいくつかを紹介させていただく。

### 松山市消防局の組織

松山市消防局は、職員数458人で5課・4消防署・5支署・2出張所で組織されている。予防体制については、局予防課(計14人)で、消防

同意、危険物の許認可、火災調査・予防啓発など予防業務全般の事務を所掌し、4消防署に、消防用設備等の審査・検査や違反処理等を専任で行う予防担当員(各署3人)を配置している。また、警防隊員(交代制勤務者約250人)も査察員として予防業務に従事している。

### 予防からスペシャリストが居なくなる!?

私にとって、ひと昔前の予防のイメージは、大きな図面を机いっぱいに広げ、分厚く手垢のついた法令集を片手に、いぶかしげな表情で黙々と仕事をこなす、いわゆるスペシャリスト集団。予防一筋の猛者が多数在籍し、「職人」や「匠」といった表現が相応しい存在であった。

約20年前そんなスペシャリスト集団のなかに、予防ド素人の私が配置されたわけだが、当時は、



繁華街への夜間一斉特別査察の出発式



予防専従者の執務

先輩方が手取り足取り教えてくれる環境はなく、「教えてもらう前に自分で調べる」をモットーに、分からないことがある度、消防実務六法(通称:オレンジ本)をめくり、しらみつぶしに調べ尽くしてもなお分からなければ頭を下げて教を請う、非常に泥臭く、不器用なやり方で予防技術を磨いていった。

そうやって、時間と手間を惜しまず、考え、悩み、答えを見つけ出すことでスペシャリストは養成される。消防本部によって多少の違いはあるものの、予防専従者はこのようなプロセスを経て一人前に成長していく、そんな時代であったと思う。

その後の予防行政は、相次ぐ法令改正や警告、命令といった活発な違反処理、全国での公表制度の運用開始など、時勢や国民ニーズを踏まえた新しいルールや制度が次々に生まれ、目まぐるしく変わり続けていくわけだが、こうした変遷に合わせ、予防体制にも少しずつ、確実に、変化が見られていった。

その変化とは…ずばり、予防専従者の若返り。近年の予防課や消防署の予防専従者の配置を見渡すと、従事経験3年以内の担当員が約3分の2を占め、予防体制の活性化が加速する一方、圧倒的な知識と経験をあわせ持つスペシャリストがどんどん居なくなっているのだ。

予防業務はときに、海千山千の事業者と対峙し、相手の主張に一步も引き下がることなく、適切・公平に規制を進める“強さ”と“柔軟性”が求められる。

そして、その“強さ”と“柔軟性”は、培ってきた知識や経験に大きく由来する。

つまりは、スペシャリストを欠くことで、予防体制の弱体化を招き、ひいては予防行政の低下につながるおそれがある。

予防体制はこのままで大丈夫か? 組織の若返り・活性化は果たして成功なのか? 数年前から言いようのない焦燥感に駆られていた。

### 課題と対策

そんな思いを抱えながら、令和2年度局予防課に再び配置され、予防施策を打ち出す立場となった。最初に着手したのは、予防人材の育成に関する問題意識の共有。

すべての予防専従者が集う定例会のなかで、人材の育成に関する問題を提起し、業務の質量とマンパワーのバランス、予防人材の育成プランの必要性などについて再認識してもらった。

そのうえで、どうして「予防人材の育成が難しいのか」を検討したところ、

「頻繁に改正される法令や莫大な行政通達などを理解し、運用しなければならない。」

「設備や施設、違反処理などは、実際のモノや現場を知っておく必要がある。」

「実践のノウハウは現場でしか養えないが、その機会が限られている。」などがあげられ、おおよそ意見が一致した。

つまり、予防技術を磨くためには、“知識”と“現場”の2大要素が必要であるにも関わらず、これらを養う実践の“チャンス”が圧倒的に少ないということ。確かに予防特有の難題である。

しかしながら視点を変えると、知識と現場を効率よく学べる機会をつくり出せば、短期間に

# 「継承と発展」 「人材から人財へ」 予防スペシャリストの育成計画

松山市消防局 予防課 重谷朋志



道後温泉別館 飛鳥乃湯泉

# 違反是正

～研修の心得～  
 百聞は一見にしかず  
 (聞くだけではなく、実際に見ること)  
 百見は一考にしかず  
 (見るだけではなく、考えること)  
 百考は一行にしかず  
 (考えるだけでなく、行動すること)



相互応援体制を活用した教養(二酸化炭素消火設備の検査要領)

一人前の予防人を養成できるとも言える。このシンプルな発想の転換が、対策を打ち出すきっかけとなった。

こうした経緯から「知識・現場・チャンス」をキーワードに、限られた研修機会をみんなで共有できる取組、一過性ではなく年間を通して研修機会を付与できる取組を企画することとした。

単純明快な取組のなかで、唯一のこだわりは「実務」で学ぶこと。これまでの経験上、講義形式の研修・教養では、活かした予防技術の習得が難しい。実際に見て、感じた想いを、自分なりに咀嚼し業務に反映させることができるシステムとなるよう心掛けた。

## 【取組Ⅰ】相互応援体制の確立

### (1)取組の概要

予防業務を確実に遂行するため、必要に応じ

て、各所属の予防力をスピーディに集結させることのできる相互応援の仕組み。

### (2)相互応援体制の内容

本市の査察規程に定められた他所属への応援要請の考え方をベースに、すべての消防署及び予防課の相互間で、担当者判断による随時の応援を可能とするもの(図1参照)。

### (3)制度の特徴

- 対象の用務は、設備検査や違反調査などのほか、検査等にあわせて行う実務研修・教養を含む。
- 年間を通じて、必要な時に、必要な人員を、電話1本で派遣要請することができる。
- 年度当初の申し合わせをもって、応援に関する一切の事務手続きは不要。

### (4)取組の効果

- 管轄の垣根を越えて、珍しい設備や特異な施

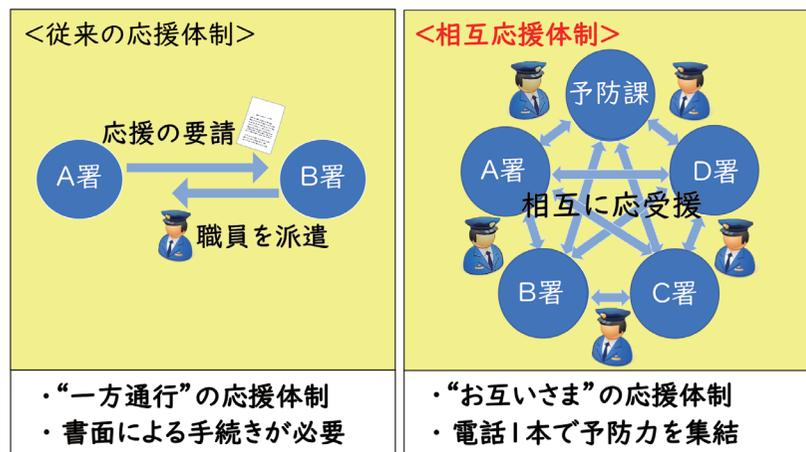


図1 相互応援体制のイメージ

設の検査、厄介な違反処理事案の現場に同行するなど、短期間で、数多くの貴重な実務を経験させることができた。

- マンパワーの集結で、検査・調査が短時間で確実に行え、市民サービスの向上につながった。
- すべての所属が相互に応援することで「お互いさま」の意識が生まれ、予防組織の連帯感が飛躍的に向上した。



松山予防ワークショップ(消防同意実習)

## 【取組Ⅱ】松山予防ワークショップ

### (1)制度の概要

所属の垣根を越えた技能伝承の機会として、予防ワークショップと称する受講者主体のOJTを実施し、幅広い視野と柔軟性をもった予防人を育成するもの。

### (2)取組の内容

消防署の予防専従者を予防課に、あわせて局予防課員を消防署に約2週間交互に出向させ、それぞれの所属で所掌する予防事務を実際に行いながら、受入先のトレーナーから助言や指導を受ける双方向の出稽古型研修である(図2参照)。

### (3)制度の特徴

- 受講者は、自所属の身分(職務権限を含む。)のまま受入先所属にて研修を行う。
- 受講者は受入先所属にて、主に以下の業務を実習する。

### <予防課>

- ①建築確認申請に伴う同意事務
  - ②消防庁通知などを受けた当局の運用の検討・作成
  - ③危険物施設・高圧ガス施設の許認可事務
- <消防署>
- ①予防査察・違反処理
  - ②消防設備の設置指導・現地検査
  - ③特例認定・表示マーク・適合通知書などの交付に関する事務

### (4)取組の効果

- それぞれの業務の面白さ、やりがいを発見し、担当者の新たな目標設定につながった。
- 予防業務全般の実務に携われることで、視野が広がり、個人の予防総合力が向上した。
- トレーナーについても、指導者たる自覚が醸成され、実践的指導力が向上した。



図2 松山予防ワークショップのイメージ

# 違反是正

## (知識+経験)×意欲

前述の取組で、知識と経験を短期間で習得する機会を設けることはできたが、スペシャリストを養成するには、これらに加え、学び続ける意欲を引き出すことが必要となる。

知識と経験を磨くためには、研修・教養の機会を設け、担当者に刺激を与え続けること、学習意欲を駆り立てるには、身についた技術を見える形で評価し、モチベーションを高めることが重要である。こうした考えのもと、予防従事者に対して新たな達成目標(ターゲット)を設定し、士気を高めるため、次の施策もあわせて運用することとした。

## 【取組Ⅲ】松山予防ステージアップ制度(予防専門員の指定)

### (1)制度の概要

予防技術資格者を対象として、上位となる内部資格を定めて、予防技術の向上を促すとともに、より高度な予防技術を有する者にバッジを貸与することで、個人の技術の見える化を図り、予防従事者のモチベーションを高めながら着実な人材の育成につなげるもの。

### (2)制度の内容

予防技術資格者の中でも、実務能力に長けている者を「予防専門員」として局長が指定するもので、予防専門員には専門員バッジ(シルバー)



予防専門員任命式

が貸与される。また、予防専門員のうち、特に優れた予防の推進者には、ゴールドの専門員バッジを貸与することとし、査察員⇒予防技術資格者⇒シルバー専門員⇒ゴールド専門員と、予防技術に応じて予防の階層(ステージ)が上がっていく制度である(図3参照)。

### (3)制度の特徴

- ・シルバー専門員は、主に予防査察・違反処理の牽引役として、ゴールド専門員は、予防業務全般のプレイングマネージャーの役割を担う。
- ・予防専門員の指定には、消防署長又は予防課長の推薦が必要。
- ・予防専門員は、予防専従者に限らない(予防に従事する警防隊員も対象)。
- ・予防専門員の指定条件として、実務能力(業務遂行力・対話力・指導力)を重視する。



専門員バッジ

### (4)取組の効果

- ・明確なキャリアアッププランと技術の見える化で、予防従事者のモチベーションが高まった。
- ・ペーパーテスト(検定)では測ることのできない実務能力を指定条件に加えたことで、予防従事者の実践力を評価することができた。
- ・予防専従者を目指す職員や予防人材を発掘するツールとなった。

### 予防専従者からのコメント

予防専従者に対して、上記取組Ⅰ～Ⅲに関するアンケートを実施したところ、総じて前向きなコメントが集まり、取組の継続や制度拡充などの要望も数多く寄せられた。

- 以下、若手専従者のコメントを抜粋する。
- ・相互応援は、応援を受ける側、応援する側、市民の3者にメリットが生まれる一石三鳥の制度である。
  - ・ワークショップを通じて自分の視野の狭さを実感した。消防設備と危険物の両方ができる二刀流の選手になりたい。



「現存12天守」のひとつ 松山城



予防の同志

- ・予防技術資格者の認定はスタートライン、専従者としてゴールド専門員を目指します。
- ・これら取組にはデメリットが見当たらない。研修対象を広げるなど次の展開に期待。

### 最後に

多くの賛同を得た取組であったが、本当に成果が上がったのか、今はまだ分からない。

これから先、人材育成プランに参加した職員の成長が実績として評価されるであろう。

ただ、間違いなく言えることは、予防専従者のやる気スイッチがONになったこと。育てる環境と学びたい思いがマッチしつつあること。この点については確かな手応えを感じている。

20年前のスペシャリストたちが現在の体制や育成方法をどう思うだろうか…あの頃を回顧しながら、これからも「継承と発展」「人材から人財へ」をテーマに、貴重な人財の育成をしっかりとマネジメントし、持続的で安定した予防体制で市民の安全安心を守っていきたく考えている。

### ～マネジメントの心得～

- 百行は一果にしかず (行動したら、成果を上げること)
- 百果は一幸にしかず (成果は、幸せにつなげること)
- 百幸は一皇にしかず (幸せを、みんなのものにすること)

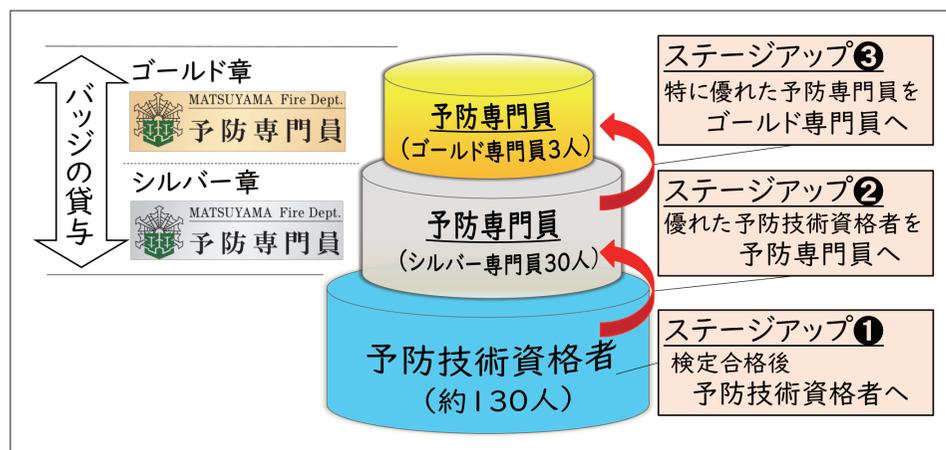


図3 松山予防ステージアップ制度のイメージ