

火災調査に対する意識改革と 火災調査主任等への継続した 育成方法



群馬県 前橋市消防局

事例類型 V 人材育成

取組期間 令和 5 年 1 月から

背景

近年、火災原因は製品等の複雑多様化により専門性が求められ、原因の究明に困難を極めている。さらに、年々増加する情報公開請求等に適切に対応しなければならないこともあり、火災調査に従事することが敬遠され、モチベーションの向上をいかに図るかが懸念されていた。また、火災件数の減少や、大量退職期を迎える中で職員育成の強化が喫緊の課題であった。

よって、これらの問題を解消するため、当局では令和3年12月から調査技術の伝承及び火災調査に従事する職員の強化育成を目的に県内初の火災調査指導員及び火災調査主任制度を導入し、火災調査技術の向上を図っているが、火災調査指導員等のスキルアップのためには本制度のさらなる醸成と、今後も継続した運用の充実を図り職員のモチベーションを高めていく必要があった。

内容

本制度のさらなる醸成や充実化を図るため、下記の点について改革を行った。

① 当局管内全域で火災調査経験を積むことができる体制づくり

従前、当局の火災調査は、自署で発生した火災調査のみであったが、内部規程で定める「予防課長による火災調査員の派遣」を活用、火災調査指導員等を任意にて派遣し、自署以外で発生した火災においても、発災管内の調査指揮下で火災調査を行い、火災調査の経験を積めるよう改善した。



② 火災調査現場研修及び所属内研修

従前、当局の日勤の調査従事者は予防課員2名のみで、現場指導と火災調査研修を実施するには限界があったが、各署の火災調査指導員7名に研修や指導を促し、火災調査主任にも伝達研修を行うよう要請した。



③ 研修受講の環境づくり

従前、火災調査における研修は年6回程度であったが、本年は研修を倍増させたほか、管外出張を拡充し受講しやすい環境づくりを行った。



④ 資格取得の環境づくり

従前、火災調査に必要な知識や資格等は不明確であったが、火災調査に必要な9種、全16資格を明示したものの取得が促進されなため、電気工事士及び石油機器技術管理士に対する受験料を公費負担する環境づくりを行った。

⑤ モチベーションの向上

前記③、④の合計が15件以上で、火災調査主任に「火災調査主任実務経験達成者」としての称号(エンブレム)を与えるが、当該達成者のさらなるモチベーションを高めるため消防局長による認定式を行い、機関誌ほのにおに掲載した。

⑥ 人事への反映

本制度発足後、火災調査指導員は当局の人事(組織)編成表に明記されたが、実務経験達成者については記載がないため人事担当課と折衝し、火災調査主任実務経験達成者の認定を受けた者を編成表に明記することとした。

成果

前記の「内容」を改革したことで次の成果が認められた。

① 当局管内全域で火災調査経験を積むことができる体制づくり

派遣された職員によると、「徹夜の防ぎょがなく、心と体に余裕ができ火災調査が理解できた。」「現場で火災調査指導員が助言や解説をするため焼けの比較が理解できた。」「俯瞰して現場を見ることで、警防活動に活かせることに気づいた。」など「警防活動の資料」の言及にも至った。さらに、意欲を持った職員が現場を支援することで発掘作業が効率化し、原因究明に貢献し、安全管理体制の向上や人員不足が解消され、派遣を受けた調査指揮者から「いろんな事が本当に助かった。」と評価を受けた。

② 火災調査現場研修及び所属内研修

本年に実施した研修と現場指導は、計83回、延べ761人で、日勤調査員2名体制と比較すると、約147%も増加し、職員の知識と技術の向上に貢献した。

③ 研修受講の環境づくり

各研修の受講職員にアンケートをしたところ「事例を知ることで火災調査に役立てる。」「研修回数が増加したことで参加しやすくなった。」「自分のレベルに合わせ参加できる。」など大変評判が良く、受講した全ての職員が意識の高揚となると回答、研修のレベルの幅や選択肢と回数を広げることで火災調査への意識高揚が図れた。



④ 資格取得の環境づくり

従前、火災原因の上位を占める電気と燃焼機器は「原理がわからない。」という理由で検討がされにくい状況であったが、他の火災調査主任は資格を取得していることや資格取得の補助を開始したことを周知することで、各原因に対する意識が生まれ、調査現場には「理論的判定が必要である。」ことを理解する意識の改革が認められた。

⑤ モチベーションの向上

組織の長となる消防局長による認定式の挙行やその状況を外部提供したことより、ほぼ全ての職員が火災調査の意識と意欲の向上になったと回答した。



⑥ 人事への反映

職員へのアンケートによると、「火災調査に努力した者が一目でわかる。」「いつかは自分もなりたい。」「まだ、消防士(消防副士長)だが、いつかは実務経験達成者となりエンブレムを着用することが目標にもなり憧れになった。」など、人事情報に反映することが火災調査の意識と意欲の向上になると回答した。



特記事項

各消防本部でも職員育成には同様な問題を抱えていると思うが、きっかけを作ることができても、「意識と意欲を継続する問題」に直面すると思われる。

しかし、職員育成担当者が「絶対にあきらめない」という信念の下、火災調査主任等と共に、日々勉強の姿勢を見せれば、組織は着実に進化していくと考える。個々の職員が秘めた潜在能力を遺憾なく発揮できるよう、今後も「意識と意欲を継続する」ことに取り組んでいきたい。