

人材育成（職員教育）

～「成長と成熟の調和による持続可能な最幸のまち かわさき」の実現に向けて～

消防行政については、多様化・増大化する市民ニーズや社会変容に対応するため、変化に柔軟に対応できる組織力が求められています。川崎市消防局では「職務遂行を通じた人材育成」、「人が育つ職場づくり」、「職域ごとの取組の推進」を人材育成の基本的な考え方として、職場実態に即したきめ細やかな人材育成の取組や専門性の高い職域等における横断的な人材育成の取組を積極的に進めています。



研修イメージ

・研修内容の充実

年間研修計画に基づき、階級や立場に見合った研修を行います。また、「消防」という枠組にとらわれることなく、幅広い分野から知識や教養を学びます。



昇任予定者研修
(写真左)



女性活躍推進研修
(写真右)



航空救助研修

・新規採用職員の育成

消防局の業務には広範かつ専門的なものが多いため、新規採用職員に対して、神奈川県消防学校での初任教育の他、消防局や消防署での実務研修など1年間の研修・教育を行います。



初任実務研修
(神奈川県消防学校)



消防局実務研修
(消防局)



警防実務研修
(消防訓練センター)

新規採用後（1年目）の流れ【例】

- 4月～ 9月 消防学校初任実務教育
(神奈川県消防学校)
- 10月 各消防署実務教育
- 11月～12月 救急科
- 1月 消防局実務研修
- 2月 各消防署実務研修
- 3月 警防実務研修
(川崎市消防訓練センター)

・年齢や性別に関係なく、職員の「やる気」と「能力」をあげるための制度

・昇任試験（選考）制度

川崎市消防局では、階級をあげるために試験制度を導入しています。ある一定の年数を経過すれば、年齢や性別に関係なく、自分の意思で試験を受けることができます。

・人事評価制度

一人ひとりの能力や実績を適正に評価して、職員のやる気や働きがいを引き出す制度を導入しています。

・自己申告制度

定期人事異動の際に、職員の希望を申告できる制度です。適材適所の人事配置に職員本人の意向を反映する貴重な機会として、積極的に活用されています。

WORK LIFE BALLANCE

ワーク・ライフ・バランスとは「仕事と生活（プライベート）の調和」。仕事とプライベートのそれぞれが充実することで職員一人ひとりが力を発揮し、多様な人材が活躍できる職場を目指しています。

・ワークスタイル変革に向けた取組

業務の効率化や、多様で柔軟な働き方の実現を目指して、オンライン会議の活用やテレワーク環境の整備に取り組んでいます。会議や研修に伴う移動時間がなくなることで、時間外勤務の削減につながり、空いた時間で自己研鑽に励むなどプライベートの充実につながります。



オンライン会議の様子

・日勤救急隊員制度（令和2年4月～）

家庭の状況や環境により、当直勤務ができない職員でも自分の能力や技術を活かすことができるように日勤救急隊員の運用を開始しました。



桑原消防士

・救急救命士リスタートプログラム（令和4年2月～）

救急救命士等がその資格を有効活用できるように、長期間救急業務から離れている救急救命士等の復帰を目的とするプログラムです。女性職員のみならず男性職員も人材活用を推進します。

「後輩職員のためにより良い環境を」

出産前は隔日勤務で救急隊として勤務していましたが、育児休業復帰後は毎日の保育園の送迎や家事育児の事を考え、救急隊として勤務することを諦めていました。しかし、日勤救急隊員制度を利用することにより、部分休業を取得しながら救急の現場で活動することができています。まだ新しい制度なので、試行錯誤しながらも後輩職員へ良い環境を作りあげていきたいです。



・職員の福利厚生事業について

すべての職員が「安心して、豊かな、うるおいのある生活を送るために」を目標として、職員の福利厚生充実のために、各種事業が用意されています。

【職員が利用できる主なサービス】

映画鑑賞券割引、飲食チェーン店割引、日帰りレジャー補助、宿泊施設・旅行割引、生活電話相談、住宅サービス割引 など



国内に数か所ある宿泊施設は大人気！

・職員文化会の部活動

職員の教養・体力向上を目的として、さまざまな部活動が活動しています。「職場に入って初めてやってみた」という職員も多く、自分発見、仲間づくり、趣味づくりとその理由も様々。日々のストレス発散にも最適です。

