

| | | |
|---|---|--|
| <p>1. 川西市の重点方針</p> <p>第5次総合計画のめざす都市像である「であい ふれあい ささえあい 輝きつなぐまち」を実現するため、第5次総合計画前期基本計画に掲げる次の5点に重点を置いて施策展開を図ります。</p> <p>元気な都市再生プロジェクト 豊かな水と緑共生プロジェクト こころ豊かなこども育成プロジェクト いきいき健康・長寿プロジェクト 川西の魅力発見・発信プロジェクト</p> | <p>2. 消防本部のサービス対象者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業所 コンプライアンス等社会的責任の充足はもちろん、災害発生時には、地域と共助できる強い連帯力のあるまちであることを望んでいる。 ・地域及び地域住民 災害発生直後から、地域住民が消火・通報・避難を行え、さらにできる限りの応急救護が実施できることを願っている。 ・災害発生により生命・身体・財産の保護を求めている者や災害弱者等 災害発生時における消防の迅速な出動や地域による支援など災害に強いまちづくりを望んでいる。 ・職員 採用時から持つ、市民の安全安心に繋がる各人の思い・努力が施策に反映・実現できることを願っている。 | <p>3. 消防本部を取り巻く経営環境</p> <ul style="list-style-type: none"> ・消防庁舎の耐震強度や老朽化への継続した対応、中央北地区整備に係る再配置による新庁舎建設の計画等を具体化する必要がある。 ・平成23年度から行っている2市1町消防通信指令業務の共同運用に加え、当該2市1町間をはじめ、広域行政の進展が必要である。 ・消防における団塊世代の大量退職は今後も継続し、これに伴う知識・技能の適切な伝承が必要である。 ・同時多発型の災害が発生した場合など、消防団活動の重要性が増している。 |
|---|---|--|

| |
|---|
| <p>4. 消防本部がめざす姿</p> <p>消防活動に必要な隊員の知識・技術・体力の適切な維持向上が図られ、隊活動とスムーズな隊間連携が実施できる組織となり、また、市民理解を進め各種災害の予防、被害の軽減を達成することにより、安全で安心な暮らしのできる都市であることをアピールできる市をめざす。</p> |
|---|

| | | |
|--|---|---|
| <p>5. 消防本部の現状</p> | | |
| <p>(1)重要成功要因</p> <p>自助・共助・公助の連携を図る。</p> <p>モチベーションの持続とスキルアップを図れる体制を確立する。</p> <p>組織の専従化や担当職種における専門的指導者の育成を図る。</p> <p>ベテラン職員からの知識・技能の伝承がスムーズに行われる職場環境を整える。</p> <p>消防団活動の能力向上を図る。</p> <p>適切な人材登用と人事ローテーションを実施する。</p> <p>社会的モラルの向上を図る。</p> | <p>(2)経営上の強み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・災害が複雑多様化している中で、市民が消防に寄せる期待は益々高くなる。各出動隊においては災害出動後に当該事象をレビューし、事後検証を行うなど職員個々のモチベーションは非常に高く、改善を重ねることにより、よりハイレベルの現場対応能力を維持する取り組みをしている。 ・各個人の責任が果たせてこそチーム活動が達成できるという意識が浸透し、日々の体力錬成、各隊による小隊訓練、所属による合同訓練等によりスキルアップを行っている。 ・外部研修会への積極的な参加が、組織内での研修会にも連関し、指導する者、これを学ぶとする者が一体となる環境にある。 ・毎朝のミーティングをはじめ各種担当者会等、連絡・調整・協議・検討を行う場を多く設けて共有化を図っている。 ・消防職員は採用時から目的意識を明確に有しており、職業意識やモラルを高く持っている。 <p>H25年度川西市職員満足度アンケート(消防職員回答率90.6%) 現在の仕事にやりがいを感じている 4.22点/5点(84.4%) 自身の人事異動(配置)に満足している 3.43点/5点(68.6%) 自由に意見や提案ができるなどみんなが協力し合う雰囲気がある 3.75点/5点(75.0%) の結果にあるように、職員の満足度が高く、活力がある。</p> | <p>(3)経営上の課題</p> <p>市民の満足に向けて</p> <ul style="list-style-type: none"> ・心疾患に対し有効性が広く認知されている自動体外式除細動器(AED)が公共施設や事業所など様々な場所に配置され、使用方法を含めた応急手当等の救命講習のニーズが増加しているが、災害出動体制を維持しながらの救命講習会の開催でその対応が困難になってきている。 ・救急車の適正利用を訴える従来の広報に限界が見られるなか、より具体的な理解で協力を貢献する市民の高次の満足に繋がるものにするため、適正利用とは、病院案内や相談で足るものとは、直ちに要請が必要な救急とは等具体例で示し、客観的に判断できる内容とする必要がある。 ・消防団員は目前の災害に対して活動することに加え、退団後も地域防災を担う一員となることを望み、現場対応力を身に付けた団員を養成することが必要である。 ・情報発信については、消防からだけでなく、市民参加の観点を加えた双方向性の実現が図れるよう検討する必要がある。 <p>組織体質の改善に向けて</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高い目的意識や職業意識を初任時から退職まで中だるみすることなく継続して持ち続けるため、参画意識と自己実現が感じられる場面の設定や制度を構築する必要がある。 ・職員全体に部の経営方針や課の実行計画等を認識させる必要がある。 |

| |
|---|
| <p>6. 消防本部の重点目標</p> |
| <p>(1)市民満足の向上に向けて</p> <ul style="list-style-type: none"> ・AED講習を含む救命講習会の開催 救急車の適正利用について広報しつつ、市民等を対象としたAED講習を含む救命講習会を計画的に開催し、並びに出前講座等による応急手当等の普及啓発活動を実施する。 ・能力向上に繋がる消防団の訓練・研修等の実施 団員のスキル向上のために、各種想定訓練の計画や外部研修会等への参加機会を増やす。 |
| <p>(2)組織体質の改善に向けて</p> <ul style="list-style-type: none"> ・消防訓練等の実施 団塊世代の大量退職時期が到来するなか、ベテラン職員から若手職員への知識・技能の伝承を図るしくみづくりをするとともに、チーム間の連携強化と意思疎通を図るため、各種災害を想定した訓練を実施する。 |

| | | | | | | |
|---|---------------------------|---------------------------|-----------------------------|--------------|--------------|-----------------------------|
| <p>7. 消防本部の目標</p> | | | | | | |
| <p>指 標</p> | <p>H24実績</p> | <p>H25実績</p> | <p>H26目標</p> | <p>H27目標</p> | <p>H28目標</p> | <p>H29目標</p> |
| <p>施策評価指標</p> <ul style="list-style-type: none"> 火災現場への平均到着所要時間 火災現場に到着するまでの所要時間は判りやすいサービス指標となる。 救急現場への平均到着所要時間 救急現場に到着するまでの所要時間は判りやすいサービス指標となる。 | <p>6.8分</p> <p>5.7分</p> | <p>7.2分</p> <p>5.9分</p> | <p>6.4分</p> <p>5.0分</p> | | | <p>6.4分</p> <p>5.0分</p> |
| <p>市民満足向上に向けた指標</p> <ul style="list-style-type: none"> AED講習を含む救命講習受講者数 心肺停止の初期遭遇者による救命処置可能者養成の到達度を探る。 消防団による訓練・研修等の参加人数(延べ) 各種災害を想定した訓練及びスキル向上のための研修参加人数を年次的に比較する。 | <p>1,396人</p> <p>974人</p> | <p>2,150人</p> <p>941人</p> | <p>3,000人</p> <p>1,200人</p> | | | <p>3,000人</p> <p>1,200人</p> |
| <p>組織体質改善に向けた指標</p> <ul style="list-style-type: none"> 消防訓練等の実施回数 個々のスキル、連携の確認、伝承の検証等広く現場力維持向上の指標となる。 | <p>970回</p> | <p>1,025回</p> | <p>1,200回</p> | | | <p>1,200回</p> |