

大垣消防組合消防職員アンケート結果について(ご報告)

このたびは、アンケート調査にご協力いただきました大垣消防組合消防職員の皆さまに、心より御礼申し上げます。おかげさまで 108名 という大変多くの方々からご回答を頂戴することができました。

皆さまから寄せられた貴重なご意見は、今後の研究および修士論文の作成において、極めて重要な示唆を与えてくださるものです。改めて深く感謝申し上げます。

つきましては、アンケートの集計結果を下記のとおり取りまとめましたので、ご報告申し上げます。皆さまにおかれましては、引き続き地域の安全・安心の確保のため、日々のご尽力を賜りますようお願い申し上げます。

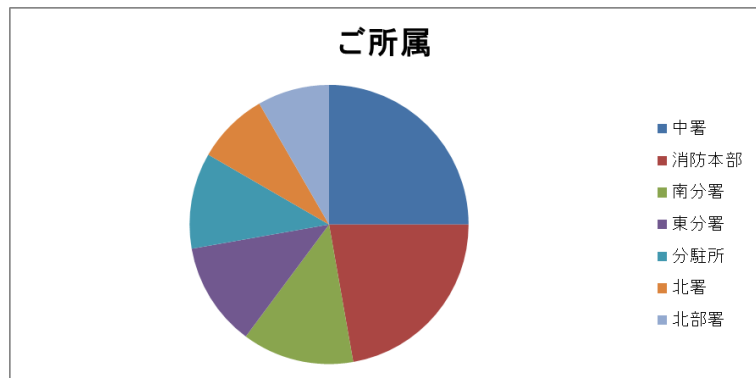
令和 7 年 11 月 26 日

明治大学公共政策大学院ガバナンス研究科

種田 昌克

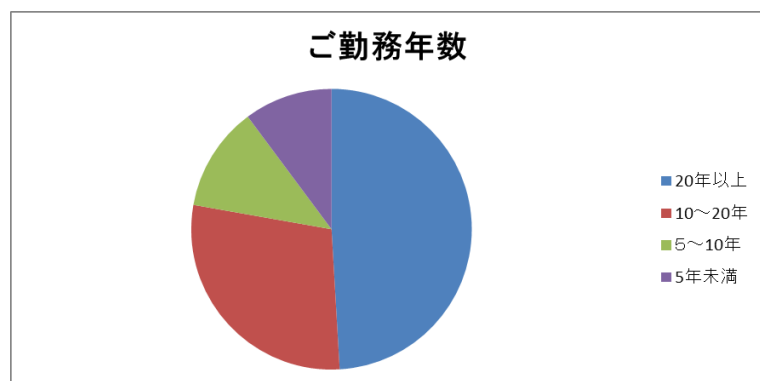
1. 所属

回答	件数
中署	27
消防本部	24
南分署	14
東分署	13
分駐所	12
北署	9
北部署	9



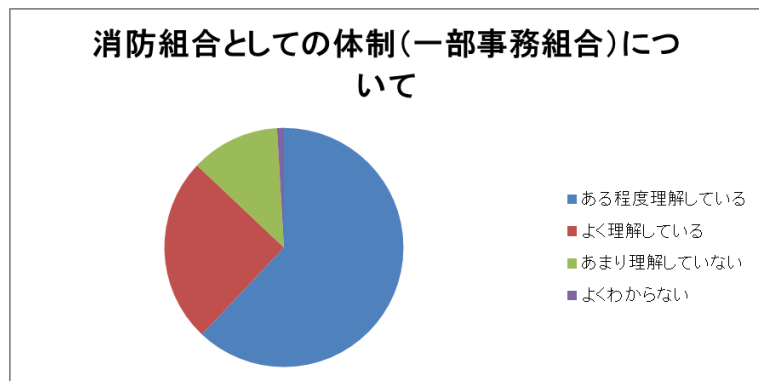
2. 勤務年数

回答	件数
20年以上	53
10～20年	31
5～10年	13
5年未満	11



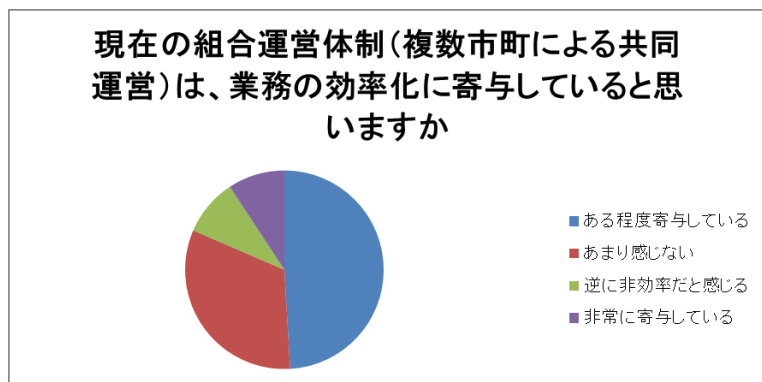
3. 消防組合としての体制(一部事務組合)について

回答	件数
ある程度理解している	67
よく理解している	27
あまり理解していない	13
よくわからない	1



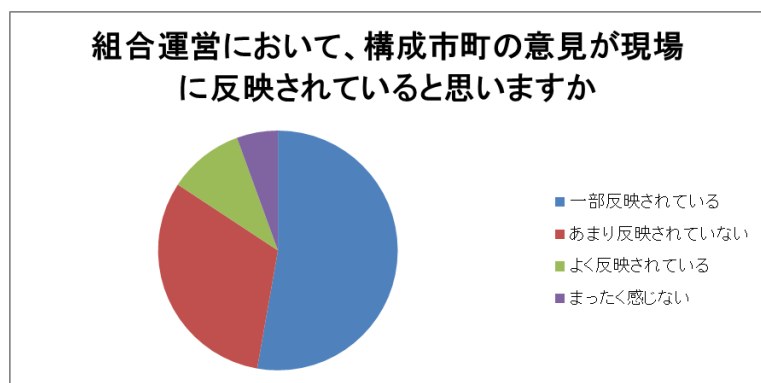
4. 現在の組合運営体制(複数市町による共同運営)は、業務の効率化に寄与していると思いますか

回答	件数
ある程度寄与している	53
あまり感じない	35
逆に非効率だと感じる	10
非常に寄与している	10



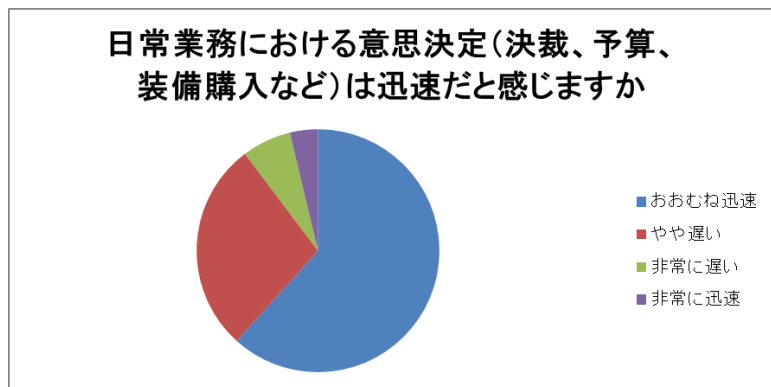
5. 組合運営において、構成市町の意見が現場に反映されていると思いますか

回答	件数
一部反映されている	57
あまり反映されていない	34
よく反映されている	11
まったく感じない	6



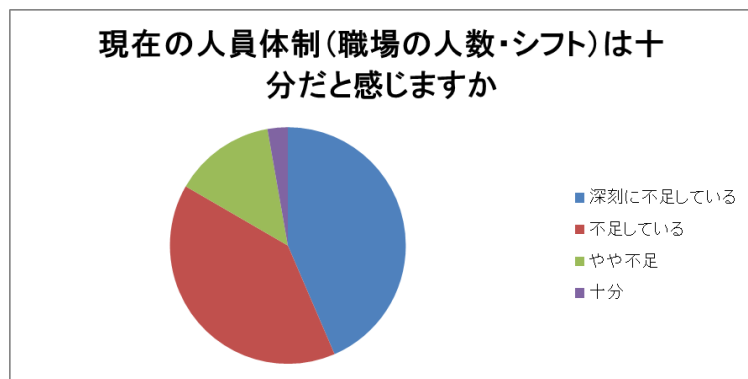
6. 日常業務における意思決定(決裁、予算、装備購入など)は迅速だと感じますか

回答	件数
おおむね迅速	66
やや遅い	30
非常に遅い	7
非常に迅速	4



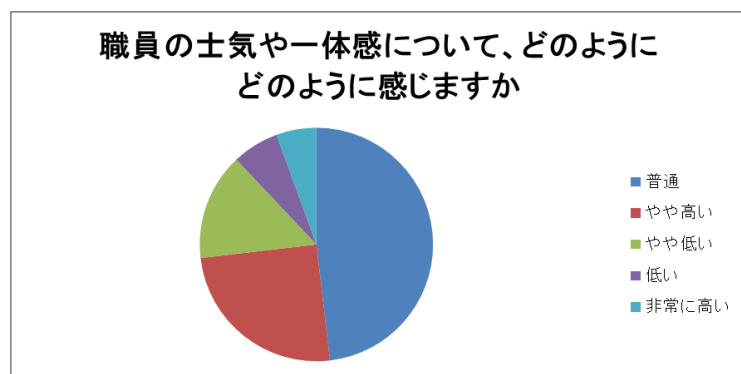
7. 現在の人員体制(職場の人数・シフト)は十分だと感じますか

回答	件数
深刻に不足している	47
不足している	43
やや不足	15
十分	3



8. 職員の士気や一体感について、どのようにどのように感じますか

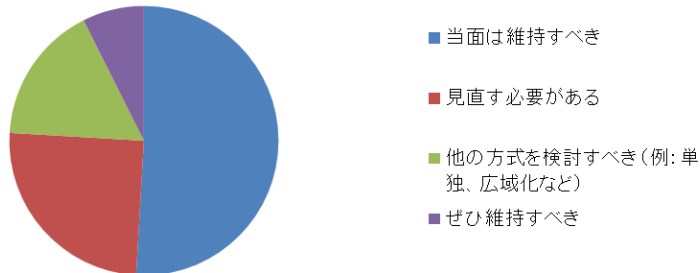
回答	件数
普通	52
やや高い	27
やや低い	16
低い	7
非常に高い	6



9. 今後も現行の「一部事務組合」体制を維持することが望ましいと思いますか

回答	件数
当面は維持すべき	55
見直す必要がある	27
他の方式を検討すべき(例:単独、広域化など)	18
ぜひ維持すべき	8

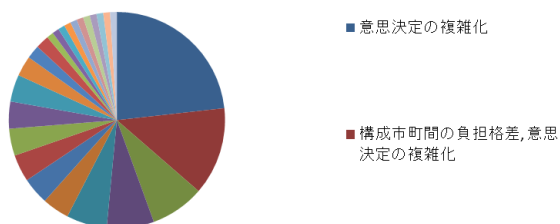
今後も現行の「一部事務組合」体制を維持することが望ましいと思いますか



10. 一部事務組合の課題として当てはまるものをお選びください(複数回答可)

回答	件数
意思決定の複雑化	23
構成市町間の負担格差, 意思決定の複雑化	13
構成市町間の負担格差	8
装備・人員の偏り	7
構成市町間の負担格差, 構成市町との距離感	6
構成市町間の負担格差, 意思決定の複雑化, 構成市町との距離感	4
構成市町間の負担格差, 意思決定の複雑化, 装備・人員の偏り	4
構成市町との距離感	4
構成市町間の負担格差, 装備・人員の偏り	4
意思決定の複雑化, 装備・人員の偏り	4
その他	4
職員のキャリアアップ	3
意思決定の複雑化, 構成市町との距離感	2
構成市町間の負担格差, 装備・人員の偏り, 構成市町との距離感	2
装備・人員の偏り, 地域住民との距離感	1
構成市町間の負担格差, 装備・人員の偏り, 職員のキャリアアップ	1
構成市町間の負担格差, 意思決定の複雑化, 装備・人員の偏り, 職員のキャリアアップ, 地域住民との距離感, 構成市町との距離感	1
装備・人員の偏り, 職員のキャリアアップ	1
構成市町間の負担格差, 地域住民との距離感	1
意思決定の複雑化, 装備・人員の偏り, 職員のキャリアアップ, 構成市町との距離感	1
意思決定の複雑化, その他	1
意思決定の複雑化, 地域住民との距離感, 構成市町との距離感	1
職員のキャリアアップ, 地域住民との距離感	1
構成市町間の負担格差, 意思決定の複雑化, 装備・人員の偏り, 職員のキャリアアップ, 構成市町との距離感	1
地域住民との距離感, 構成市町との距離感	1

一部事務組合の課題として当てはまるものをお選びください(複数回答可)



11. 自由記述

[人員・人手不足]

- ・ 市町村合併しなくても消防事務のみ広域化することで財政面でのメリットがあるし、組織が大きくなることで人員、装備についても柔軟な運用により、不足分をカバーすることも可能になると思う。

- ・ 人員不足、人材育成(本部と現場の効果的な異動)

- ・ 職員不足に伴う部署により業務量

職員の退職(定年前)がある

- ・ 人員確保

- ・ 年次有給休暇等が取得しやすくなった反面、慢性的に人員が不足しています。今後、職員定数が増えるとのことですが、各署所の最低勤務人員の見直しが必要だと感じています。

- ・ 人員不足

- ・ 育児・介護休暇の取得者が増える一方、人員不足により日勤者の補充勤務が常態化している。その結果、休暇取得に格差が生じ、制度が十分に機能していない。安心して休暇を取得できる公平な勤務体制づくりが必要であると感じる

- ・ 適材適所の人員配置ができていない。そのため若い職員の離職率が高くなったり、やる気を妨害している。

- ・ 職員定数が増えているが、本部職員が圧倒的に足りていないため、本部職員の業務量が多く負担が大である。出動件数を考慮すると署所の配置に対して少し偏りがある。本部中署が、現在の分駐所に戻り中署の場所には消防署が不要であると思います。1 分署減る事で人員にかなり余裕ができ、本部職員を増やすことができ、署所の配置も人員と出動件数との均衡が保てるのではないかと思います。

- ・ 休暇所得等による慢性的な人員不足。

女性活躍推進。

- ・ より休暇の取れる環境(人員)

- ・ 理想とする出動体制に対して、人員が圧倒的に不足している。

職員が様々な業務を掛け持ちしているため、一つの分野への集中することができていない。(近年は各分野に求められる業務内容がとても複雑かつ高度化しているため、従来運営してきた兼務に頼る方法では、限界がきている。)

・ 慢性的な人員不足から職員の士気やモチベーションの低下、一部職員への仕事の偏りが感じられる。ただ、私が入職したときに比べれば職場環境はかなり改善させてきていると思う。

・ 人員が圧倒的に不足している

・ 人員不足のため休みが取れない

・ 毎年のように離職する人が出ており、人員不足による消防力の低下が顕著である。

[勤務環境・労働時間]

・ 各市町村の負担金で予算が編成されているため、賄いあって運営できる

・ 一部事務組合の良さというより、大垣消防組合管内の良さでは、管轄面積や予算などからある程度の災害に当本部のみで対応できると思う。また、異動も特段遠くもなく職員の負担になっていない。

・ 負担割合により、構成市町の声の大小が暗黙で決まってしまう。

・ 事務組合という構造的問題であるが、構成市町の合意形成をしている本部職員の負担は他の職員と比べて過大だと思う。

・ 通信指令台の機器の更新、保守費用が、かなり高額であり、入札を指名競争入札ではなく、一般競争入札で、少しでも費用の負担が軽減できないのか

指令台を西濃地区 1 つで共同運用して、各市町村の負担金を軽減できないのか

・ 職員待遇の改善(例として、夜間の休憩時間帯の常態化したサービス残業) 限られた予算での人件費の削減が原因の一環ではないか。

[装備・資機材]

・ 単独自治体ではなく、消防車両などの消防力を共同で整備できる点

・ 広域が管轄となり署所が増えるため、他所属からの車両が出動でき、1 事案に対して多くの消防力を注ぎ込める。

・ 西濃市にすることにより、境が少なくなり、多くの部隊が動かせるようになる。かつ、特殊車両の共有により、予算が削減できるのではないか？

組織運営・マネジメント

- ・意思決定の複雑化により、組織の意思決定の暴走をある程度抑制できる。
- ・合議で決定されていくので、相応に各市町の意味が反映されていく運営である。
- ・人口減少と高齢化、経済圏の変化が進む中、いつまでも現在の消防体制が維持できるかわからない中で、将来の常備消防の枠組みは変わると思われることから、将来あるべき姿を検討する必要がある。
- ・昔ながらの指導、業務方法(トップダウン方式)で通常業務が行われており職員のやる気が担保出来なくなっている。さらにそのことを指摘できない、指摘しても変わらない上司(所属長)しかいない。結局その世代が退職しなければ改善されないと諦めてしまって、やる気が無くなる、離職してしまいうに繋がっている。ボトムアップで通常業務を進め、下からの意見を精査し、取り入れるところは取り入れる。上司が決めるのではなく、部下に考えさせて決定させる風土に変えていかなければならない。そして、自分の意見が反映されれば部下のやる気も上がるので、そこをうまくコントロールできればより良い組織になると思う。
と今年も所属長に言ったけど、結局全部所属長が決めて、急にこうやれ、あれやれなので退職しないと変わらない。
- ・本部と現場の認識の差が大きいこと、組織として働く職員に寄り添う姿勢を示すべき、生産性を向上させられる組織にするべき(例えば、杓子定規に業務を行わせても職員のモチベーションが上がらない、働き甲斐のある職場にするにはどうしたらいいかに注力すべき、功労者を称える取組みなど)、本部職員がなぜ辞めてしまうのか
- ・他消防本部等と人事交流を行い、組織の価値観の流動化を図るべきだと感じる。

[訓練・研修]

(該当意見なし)

[その他]

- ・議会対応
- ・組合議会員の構成が複雑でなく、意思決定がしやすい
- ・一部事務組合を解体し、単独消防本部と事務委託にする方が意思決定が早くなる。
現在の一部事務組合のまま広域化を行うと、さらに意思決定が遅れ、重大な事故や職員のやる気低下、離職に繋がりがかねないので、単独消防本部からの事務委託で広域化を目指して欲しい。

- ・ 構成市町の意見も反映される
- ・ あまりない
- ・ 各町の町長の意見が反映されやすい。
- ・ 特にありません
- ・ 適度な広域化ができています。(地理なども把握しやすい範囲での広域化)
- ・ 規模が小さい市町村の住民にとっては、大きな市と同レベルの消防サービスが受けられる。結果として市町村を超えた地域全体(この近辺であれば西濃地域)として、よい環境を住民に提供できている。
- ・ 全くない
- ・ 大垣市である上石津エリアの消防業務を養老消防に委託している点
消防本部が、組合の中心である大垣市役所から離れている点
- ・ 大垣市である上石津エリアの消防業務を養老消防に委託している点
消防本部が、組合の中心である大垣市役所から離れている点
- ・ 意思決定の迅速化
- ・ 広域化をすると優秀な大垣消防組合の人材や財産が減衰し、現状よりも大垣消防組合管内の災害対応能力や消防行政の低下につながり管内住民の不利益となる。
- ・ 若手職員のモチベーション向上
- ・ 大垣市消防にする
- ・ 大垣市のリーダーシップが強いほど、意思決定の迅速化が図れる。今後、西濃全体の消防についても大垣消防組合が中心となって検討していくことが望ましい
- ・ 人事
- ・ 構成市町毎での対応になる事案があり、それにより職員の業務内容に違いが出てしまう。(消防職員がすべき仕事なんだろうかと等の疑問が発生する業務など)
- ・ 金は出さないが口を出す町を大切にするアホな職員が上に行く