

指導救命士の取り組みと教育文化の定着に向けて

～指導救命士だけが教育者ではない～
救急救命士全員が指導者である～

奈良県広域消防組合 救急ワークステーション
消防司令補 戸田 玲男奈



1. はじめに

奈良県広域消防組合（以下「当組合」という。）は、平成26年4月1日に県内11消防本部が合併して誕生した。日本のはじまりの地である橿原市に本部を置き、県内37市町村を構成団体とし、人口約82万人、面積は3,361km²と県全体の約9割を占める。北西部は都市近郊、南部は山岳地帯と多様な地域特性の違いが直接消防業務に反映されるため、住民ニーズを踏まえた柔軟な消防・救急体制の整備が求められている。

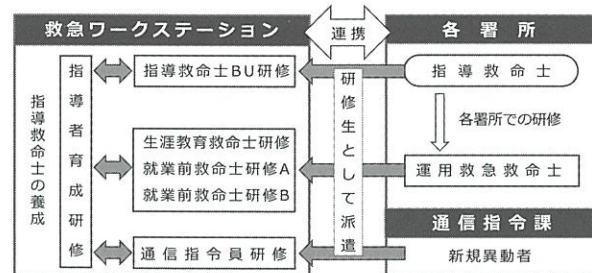
2. 救急概要

18署12分署7出張所及び1救急ワークステーション（以下「WS」という。）に55隊を配置している。職員1,280名のうち救命士は390名（運用312名）、指導救命士は44名である。令和6年の救急出場件数は6万942件に達し、年々増加の一途をたどっている。平成27年度から導入された指導救命士制度の活用と、救急隊員教育の統一を目的として、平成28年4月には奈良県立医科大学附属病院敷地内にWSを設置した。ドクターカーを共同運用し、教育・研修体制の強化とともに、地域住民への救急サービス向上に努めている。

3. 救急ワークステーションの研修体制（図1）

WS長・副WS長である日勤管理職員をはじめとし、「指導者育成研修」にあたる隊長、将来救命士を志す機関員で構成され、隊員にあたる各所属から研修生を受け入れている。研修コースは前述の「指導者育成研修」のほか、1日勤10当直の研修期間を有する「指導救命士ブラッシュアップ研修」、「生涯教育救命士研修」、「就業前救命士研修A・B」、1日勤の「通信指令員研修」の6種類で、目的や経験に応じて学べ

る多様なプログラムを展開している。特に新規救命士に対する「就業前救命士研修」では、入職後に資格を取得した者は「研修A」を修了後、資格を取得後に入職した者は「研修B」を受講し、1年間の現場経験を経て「研修A」を修了後、WS長の承認を得て初めて単独での現場活動が可能となる。常に「WSでしか得られない学びとは何か」を問い続け、教育と実践の両輪による体系的な研修を行っている。



▲図1 救急ワークステーションの研修体制

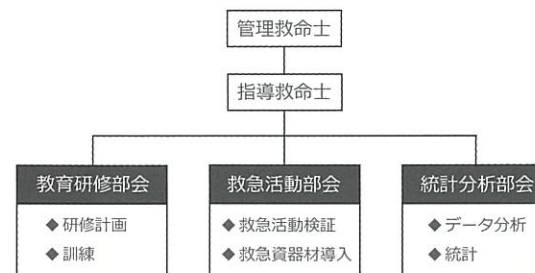
4. 指導救命士専門部会（図2）

現在、指導救命士は全署に配置され、所属署所での教育や事後検証などに携わっている。加えて、「教育研修」「救急活動」「統計分析」の3つの専門部会に所属し、全組織的な教育・改善活動を担っている。

- ・**教育研修部会**：全署対象の特別救急訓練や、消防司令補昇格者を対象とした「救急小隊長研修」（倫理・接遇・病院交渉・教育技法・安全管理・不搬送対応等）など、技術や質の向上を目的とした訓練や研修を実施。
- ・**救急活動部会**：資器材の改善・導入や救急活動における検証方法の整備など、活動効率と安全性の向上を図る。
- ・**統計分析部会**：救急活動データの分析やインシデン

ト共有、研究・学会発表支援を行い、結果を活動方針に反映させる。

また、消防司令長以上の指導救命士は「管理救命士」として位置付け、各専門部会を横断的に支援しているが、変化するニーズに寄り添い、より良い方法を追求している。



▲図2 指導救命士部会

5. 指導救命士への道のり

全国的に指導救命士の志望者は減少傾向にあり、その背景には通常業務との両立負担や処遇、キャリアパスの不透明さなどがある。当組合では、これを単なる「意欲の問題」とせず、制度設計や組織文化の課題として捉え、公平性と透明性を重視した選考試験制度を導入している。テーマに基づく7分間のプレゼンテーションと面接で評価し、選考の結果については人事部とも情報を共有し、今後の指導救命士養成研修の受講者選定や人事異動などを検討する際の参考としている。令和7年度は「若年層職員に選ばれる救命士とは～指導救命士が担う職場環境づくり～」をテーマに7名が熱い発表を行い、多くの職員に希望と刺激を与えた。

6. 指導救命士養成研修について

筆者にとってエルスタ九州は、平成26年度救急救命士研修課程、令和6年度感染防止対策強化研修に続く三度目の入校であった。救命士としての原点である学舎に再び立ち、初心を思い出しながら学べることに感謝の気持ちが込み上げた。

指導救命士養成研修は、CCFを意識したCPCR訓練から始まり、POT訓練、気管挿管、静脈路確保、血糖測定などの手技指導・評価を重ねた。想定訓練では意識障害、胸痛・腹痛、外因性、呼吸困難の4テーマについて、自作想定票を用いて評価班と活動隊に分かれ実践的に取り組んだ。講義では「知識・技術・指導・連携」を柱に、教育技法、成人教育、研究・統計、

MC、事後検証など幅広い内容を体系的に学んだ。

研修を経てすぐ成果が現れるわけではないが、現場で考え、後進に伝えるための「引き出し」が増えた実感がある。全国から集まった仲間との出会いと学びの共有は大きな財産であり、理論と根拠に基づいて人を育てることこそが指導救命士の本質であると再認識した。

当組合では現在、WSでの指導内容が担当者の経験に依存するなど教育の属人化が課題である。令和7年度からは指導救命士養成研修修了者をWSに隊長として配置し、得た知見を生かした統一的教育プログラムの構築に取り組んでいる。



▲写真 同期生と担当教官

7. おわりに

救命士制度の創設から30年以上が経過し、経験豊富な救命士が数多く育成されてきた。救急現場は病院とは異なる環境であるため、「医師に依存するのではなく、助言も受けながら救命士が救命士を育てる」——その姿勢を示し続けることが、医師との共生関係を築き、救命士が自立した専門職として責任を果たすことにつながる。

情報が容易に得られる現代だからこそ、知識を一方的に伝えるのではなく、問題を提示し、共に考える「学びの場」を創出する姿勢が重要である。また、教育を担うのは指導救命士のみではなく、救命士一人ひとりが仲間を示し、伝える存在＝指導者である。このような意識の醸成が、組織全体の成長と教育文化の定着を促す。救急活動の質は一人の努力ではなく、互いに学び合う文化によって支えられる。今後も教育文化の定着を推進し、専門職として自律性と組織力を高めることで、一つでも多くの命を救う礎としたい。