

仏作って魂入れず



消防大学校長 石山 英顕

7月に消防大学校長を拝命した石山です。これまでの公務員人生において消防庁内で実に7か所目となる大学校は、霞が関と異なり消防の現場活動に日常的・圧倒的に近く、消防の流儀やしきたりで動いている組織であることもあり、知らなかったことへの遭遇が多々ありますので、これまでの知識と経験に頼り過ぎることなく、消防人の目標として色褪せることのない学校づくりのため、職員と力を合わせてまいります。

さて、着任以来よく耳にするのは、消防もご他聞に漏れず中途退職者が増大し、欠員が生じて苦勞しているということ。決して諦めではないでしょうが、以前と異なり社会の労働流動性が高まっている、民間とは異なり勤務条件を独自に改善もできない、などお手上げ感滲むコメントも消防幹部からよく聞くところです。しかし、若干想像の域を出ませんが、消防志願者は他の職業以上にその社会的使命に強く惹かれてきた方が多いはずですし、大変高給だと誤解して入ったような人だってあまりいないのではないかと思います。勤務を続けているうちに、職場環境や人間関係が適度に良好というだけでなく、自分の「成長実感」や職場の「成長期待」が持てないと離職を招くと最近言われます。そこに失望したら、やる気のある人・できる人ほど早くやめてしまうのは自明の理ではないでしょうか。

そのため、消防という職場が未来に向かって地域住民のためにDXなども活用しながら進化していく努力が大切であります。もう一方の消防の職場環境・人間関係の面では、時折報道され、失望を禁じ得ないハラスメント事案から、職場にそうした体質が根深く残っていると思わざるを得ません。

消防庁では平成29年7月のハラスメント関係のWGの検討結果通知以来、毎年全国の消防本部のご協力を得て実態調査を行っており、「消防長の意思の明確化」「内部規程」「通報制度」「相談窓口」実施済み本部は直近ではほぼ100%となっております。にもかかわらず消防長が関与した案件も時折出てきますし、「相談窓口」や「通報制度」の機能が疑われる事案も少なくありませんので、調査結果を額面通りには受け止められない状況です。この駄文のタイトルにした諺はまさにそうしたことを認識してほしいためであり、「やったつもり」になっただけでは仕組みは機能しないということ。仕組みを作った意義を忘れることなく、一事案でも組織全体へのダメージに繋がりがかねないことを頭の片隅に、愚直に取り組まねばなりません。サラリーマン社会では問題発生源が幹部だったりすると忖度が働きがちですが、今のご時世そうした事なかれ対応は組織のダメージ拡大につながるのが普通ですので、絶対に避けねばいけません。

本件については全職員参加の「モグラ叩き」＝仕事上で他人の言動に不快感を感じたら、直ちに口に出して指摘、が有用と最近思うようになりました。「ハラスメント!」というとギスギスしますが、言動の受け止めは人によって異なるので、おや?思った時に直接「その言い方は傷つきます」、横から「そんな言い方しなくても大丈夫じゃない」などと口に出すのです。部下がいる職員は、そういう指摘を受けぬよう、自分の少し多い給料はそういう「気遣い」料だと思ひましょう。以上大学校長として自戒を込めまして。