

第2章 組織としての環境づくり

「安全文化」を消防組織に定着させていくためには、第3章で述べる職員に対する安全を内容とする直接的な教育訓練を行う前提として、何よりもまず組織管理者の姿勢を示すとともに、組織としてのルールを再検討することによって、安全文化の形成の土台を作ることが必要である。

1 組織管理者（消防長）の安全を重視する姿勢

組織としての安全管理への取り組みの重要性については、第1部で述べたとおりであるが、これを重視する姿勢を明確にしていくための手法としては、例えば、10年間無事故無違反であった職員といった、安全確保の面において優秀な職員に対し、バッジを付与するとか、職員の安全管理を含めた現場活動能力に応じ1級隊員、2級隊員、3級隊員と分けて評価し、ポストや昇任制度に絡めていくといったような、直接的な報酬を与える制度を導入することもひとつの方法であると思われる。

2 「安全文化」形成のためのルールの再検討

安全管理に関するルールは、組織として必要とする安全確保のための行動規範を定めたものであり、組織の構成員は、これを遵守することが義務付けられるものである。しかし、個人個人にとっては、過去の経験上、(うっかり)ルールを破ってしまったが事故につながらなかったケースの積み重ねにより、ルールに違反することに対して感覚が麻痺したり、また、しても良いルール違反(軽微なルール違反)と、してはならないルール違反(事故に直結するような重大なルール違反)があるように感じられる場合もあるかもしれない。しかしながら、軽微と思われるルール違反であっても、それが恒常化すれば、ルール違反に対する危険性の意識は低下し、しても良いと考えるルール違反が、次第により重大なルール違反も許容範囲であると考えようになり、結果的に事故に至ってしまうことが予想される。従って、組織としてのルールを定めた以上、これを個人の主観的判断で歪めるようなことがあってはならず、また、そのためにも、ルール違反が起きる背景を検証した上で、皆が納得できるルールを定め、絶対にルール違反を許さない環境を作る必要があるのである。

(1) ルール違反がおきる背景

使命感・外的圧力

消防活動において、「人命救助という崇高な使命の達成のためなら、身を挺してでも」という気持ちが変形して少し位のルール違反は仕方がない」というように、個々の職員の心の中に使命感を優先させ、ルール違反を容認する思想が潜んでるのではないかと考えられる。また、災害現場においては、市民からの野次や、期待に満ちた熱い視線による外的圧力、プレッシャーからルール違反を犯してしま