一般社団法人 日本防災教育訓練センター
JAPAN CENTER FOR EMERGENCY PREPAREDNESS
h2ps://iresque.jp info@iresque.jp

消防組織倫理マネージメント研修

消防職員の不祥事対策

～しない・させない・見過ごさない～

一瞬で「全て」を失う不祥事を起こさないために…

一般社団法人 日本防災教育訓練センター
代表理事：サニー カミヤ

©2023（一社）日本防災教育訓練センター

自己紹介

本名：Sanae Sunny Kamiya アメリカ国籍　６１歳
元福岡市消防局消防吏員、レスキュー、救急隊員
元国際緊急援助隊隊員
ニューヨーク州救急隊員、教誨師（牧師）
国際消防情報協会調査員、３４カ国の消防事情調査
一般社団法人 日本防災教育訓練センター 代表理事
危機管理コンサルタント、防災アドバイザーなど
防衛省、外務省（国際消防防災専門家登録員）
ラオス国国防省陸軍工兵部隊救助救急指導官
近代消防、リスク対策.com連載中
FaceBook: サニー カミヤ

©2023（一社）日本防災教育訓練センター

ストレスの負の連鎖

ストレスは理性脳と呼ばれる前頭葉の働きを弱めるだけでなく、情動や欲求を強めてしまうため、ストレスが溜まっていればいるほど衝動的な怒りや欲求のままに動く危険性が高まる。

犯罪とは無縁に思える真面目で物静かな人まで罪を犯してしまうことで、男性の犯罪者数が多くなっているのではないかと考えられる。

●ストレスの負の連鎖：
各種ストレス → 酒や麻薬 →トラブルや犯罪 → 処分
→ 逃避ストレス → 睡眠障害 → うつ → 家族崩壊・孤独
→ 人生再建困難→ 堕落　→ 死ぬまで後悔の毎日・自殺も。

©2023（一社）日本防災教育訓練センター

ストレスの洗い出し

人事評価対象にはなりませんので自由＆正直に書き出してみて下さい。

今の職場での事務、訓練や組織の人間関係、プライベート等で精神的、心理的に悩みやストレスと感じるていること、怒りを感じていること、または、他者とストレスについて話したことがありますか？もし、あるとしたら。。
例：無駄な事務処理が多い、部下の指導が難しい等。

※当たり障りのない体裁を作ることなく、できるだけ正直に。
※自分のことを話しにくい場合は、同僚や部下の悩み等とすることも可能。

１、それは、具体的にどんなことですか？

２、どうしたらストレスを緩和できると思いますか？

©2023（一社）日本防災教育訓練センター

消防士の不正・不祥事のほとんどは

1、飲酒による２次的なもの（酒気帯び、器物損壊等）
2、手当の不正受給や不正経理、データ不正アクセス
3、性的嗜好（盗撮、痴漢、のぞき等）
4、パワハラ、セクハラ、モラハラ、アルハラ
5、窃盗（万引き、置き引き、金銭着服等）、詐欺
6、強制わいせつ、強盗、強姦、住居不法侵入
7、いじめ、麻薬類、SNS、受け子、賭博
8、無許可副業、ネット事業
9、スピード違反、免停や無免許運転　など

※ なぜ、予防できなかったのか？
今なら間に合う既存の問題解決法は？

©2023（一社）日本防災教育訓練センター

公務員不祥事への制裁の種類

１、刑事上の制裁（刑罰）
２、民事上の制裁（損害賠償等）
３、行政上の制裁（懲戒処分等）
４、社会的な制裁（メディア実名報道等）

罪を起こしたその日から、転落の人生が始まり、
家族や同僚、友人達等、全ての信用を失います。

再度、責任を意識化して下さい！

©2023 （一社）日本防災教育訓練センタ

ドラッグ関係の懲戒処分

©2023 （一社）日本防災教育訓練センタ

闇サイト「ダークウェブ」で薬物購入、暗号資産で…消防士を逮捕

ネット接続元を匿名化しても暴かれた理由

2023/10/5(火) 8:31配信

営利目的で覚醒剤を輸入したとして、埼玉県警薬物銃器対策課と春日部署、東京税関の合同捜査班は４日、覚醒剤取締法違反（営利目的輸入）の疑いで、杉戸町高野台東２丁目、春日部消防署東分署の消防士の男（２１）＝麻薬取締法違反.（営利目的輸入）罪で起訴＝を再逮捕した。

同課によると、男は接続元を匿名化する「Ｔｏｒ（トア）」ブラウザを利用し、闇サイト「ダークウェブ」上でコカインや覚醒剤を購入。レターパックの中に隠してオランダから輸入した。「借金があったので売るつもりだった」と容疑を認めているという。

再逮捕容疑は氏名不詳者と共謀の上、営利目的で４月上旬、オランダから覚醒剤約２５・９６グラム（末端価格１５０万円相当）を隠した通常郵便１通を自宅宛てに発送し、同月１３日に輸入した疑い。

５月１７日、東京税関から県警に、「杉戸町宛ての郵便の中からコカインと覚醒剤を発見した」と通報があり、捜査を開始。県警は9月7日、コカイン約１０・１６グラム（末端価格２０万円相当）を輸入したとして、麻薬取締法違反容疑で男を.逮捕し、余罪を調べていた。

男は４月上旬、別々の郵便で立て続けにコカインと覚醒剤を輸入。暗号資産で購入していた。県警は自宅を家宅捜索し、押収したパソコンの解析などから薬物の購入を裏付けた。

春日部市消防本部は、「職員が逮捕されたことは誠に遺憾であり、深く信頼を損ねたことにおわびします。事実を確認して厳正に対処します」とコメントした。

©2023 （一社）日本防災教育訓練センター

薬物依存症が生み出す様々な問題

対人関係の問題

- けんかをおこしやすく、友人知人から離れ孤立
- 薬物乱用仲間の形成

家族の問題

- 家族機能の障害
- 家庭内暴力
- 家族崩壊
- 家族の心身の健康

社会生活上の問題

- 職務能力の低下
- 怠業、怠学
- 失業、退学
- 借金

健康の問題

- 身体的障害
- 精神障害
- 性格の変化

社会全体の問題

- 薬物汚染
- 犯罪、事故の増加
- 治安の悪化

©2023 （一社）日本防災教育訓練センター

オンラインゲーム関係の懲戒処分

©2023 （一社）日本防災教育訓練センタ

テレ東NEWS

消防隊員８人、夜勤中にオンラインゲーム　宝塚市が処分

2019/3/16

宝塚市消防本部の夜間勤務中、男性隊員８人がオンラインゲームで遊び、後輩への パワーハラスメントもあったとして、同本部は１６日、主導していた４５歳と３５歳の消防司令補２人を減給、停職などの懲戒処分にし、３１～３６歳の消防司令補ら ６人を訓告処分にしたと発表した。懲戒の２人は２０キロ超の通勤距離がある後輩に対して自転車で通わせ、１人は日頃から後輩を「ブタ」と呼んで侮辱していたという。

同本部によると、８人は2023年５月から約１年４カ月にわたり、夜間勤務中に休憩時間を超えてスマートフォンのゲーム「ＰＵＢＧモバイル」に興じて公務を怠ったとされる。ゲームは、輸送機から戦場へ降り立った１００人が、生き残りを かけて戦う内容。

　通報メールが市に届いて判明し、調査で消防司令補２人の主導とパワハラも発覚。休日にロードバイクレースに出場させたりトレーニングに付き合わせたりし、用事を理由に断ると自宅まで確認に行くなどしていた。業務ミスの回数分だけ肩をたたくなどしていた。

　懲戒処分は、４５歳の消防司令補が減給１０分の１（３カ月）、もう１人が停職（１カ月）と２階級降任。また、管理監督責任を問い、上司の消防長ら７人を文書厳重注意とした。

©2023 （一社）日本防災教育訓練センター

ゲーム障害：ゲーム依存症特有の症状

症状	具体例
渇望・とらわれ	ゲームのことがいつも頭にある。どうやってゲームするかいつも考えている。
コントロール障害	ゲームを始めるとなかなかやめられない。ゲームする時間を減らそうと思ってもできない。
耐性	以前よりもゲーム時間を増やさないと満足できない。ゲーム機器が高度になる。
離脱症状	ゲームできないとき、ゲームの時間が制限されたときにイライラする、ソワソワする、やる気がなくなるなど
依存行動が最優先	ゲームが生活の最優先になる。ゲーム中心に生活が回っている。
問題にもかかわらず継続	ゲームによって明らかな問題が生じているが、ゲームを続ける、あるいはエスカレートする
再発	しばらくゲームを止めていても、再開するとすぐに最ものめりこんでいた状態に戻る

©2023 （一社）日本防災教育訓練センター

SNS関係の懲戒処分

©2023 （一社）日本防災教育訓練センタ

出会い系アプリによる児童買春の疑いで消防士逮捕

横浜市消防局の２４歳の消防士の男が、去年中学３年の女子生徒に現金２万円を渡してわいせつな行為をしたとして、警察に児童買春の疑いで逮捕されました。

逮捕されたのは横浜市消防局都筑消防署に所属する消防士、石川采容疑者（２４）です。

警察によりますと石川消防士は去年１０月、横浜市中区のホテルで市内に住む当時中学３年生だった女子生徒に、現金２万円を渡してわいせつな行為をしたとして児童買春の疑いが持たれています。

この１か月ほど前に、スマートフォンの出会い系アプリを通じて、女子生徒と知り合ったということです。

警察の調べに対して石川消防士は「１８歳未満であることは知っていました」と容疑を認めているということです。

都筑消防署の小林栄次署長は「信頼を損なうこととなり大変申し訳なく思っております。今後、事実関係を確認し、厳正に対処してまいります」というコメントを出しました。

©2023 （一社）日本防災教育訓練センター

ストレスチェックによる予防は安全配慮義務

消防組織内で生じるメンタルヘルスの問題には、個人の努力だけでは十分に改善することができない様々な事柄が関連している。

そのような事柄の多くは、職場環境等の問題であり、組織全体としてこれらの改善に取り組む体制作りが重要となる。

この「安全配慮義務」とは、“業務上で生命や安全を損なうことがない様に 配慮する義務”のことをいう。またこの安全配慮義務は、事故に関連した労災等を問題としているのではなく、“消防業務に起因する健康障害を起こさないよう配慮する義務”でもある。

近年、自分だけでは解決できないストレスを感じている消防士の増加も報告されており、健康障害のなかでも、過重労働やメンタルヘルス不全に関連した過労病や最悪の場合、過労を要因とする自殺が大きな問題となっている。

全職員参加型の職場環境改善やストレスの軽減が効果的である理由

・職場環境や業務手法の良い点、改善点を全体で共有できる。
・職場環境に幅広く目配りするため、働きやすい職場作りが進む。
・職場内のコミュニケーションや、業務の手順が改善する。
・職場を皆で改善していこうという、よい雰囲気を後押しする。

上記を繰り返すことで。。

結果的に働きやすい職場に育っていき、良い土壌が定着すれば
地域住民への消防力を最大限に発揮＆保持できる組織になる。

1分でも何気ない発話が相互の心のケアにつながる

一見全く関係のない「会話」であっても、消防士がお互いの自律尊重を意図し、 部署の上司、部下、同僚などの発言や表情からも意図したものが汲み取れるような「発話」を楽しむ。

発話は、その内容に際して、話す速さ、 語調、声の大小・強弱、イントネーションなどの話しぶりから身振り・手振り、顔の表情といった身体的な様子までのすべてが相互ケアの実践になり、「そだね～」などの相手の心の受聞や傾聴も身につく。

日々のストレス緩和や、関係性の構築を意図し、あえて全く関係のないような「会話」を仲間とすることを1分でも増やす。

・相信共頼されていると思えるような関係を相互に創る。

※心のケアとは『行為』 ではなく『関係』である。

飲酒関係の懲戒処分

©2023 （一社）日本防災教育訓練センタ

AAB NEWS
トレタテ!

血中アルコール濃度を測るアプリ

AlcoDroid Alcohol Tracker

Myrecek　健康＆フィットネス　★★★★☆ 5,047

3+

広告を含む・アプリ内購入あり
端末をお持ちでないようです。

ほしいものリストに追加　インストール

AlcoDroidはアルコール消費量の記録ツールです。飲んだ酒量から血中アルコール濃度を推定して表示します。飲酒量のコントロールや飲酒習慣の改善に役立ちます。飲み代の記録にも役立ちます。

飲酒記録をもとに、血中アルコール濃度（BAC）の推移をグラフで表示します。現在の血中アルコール濃度や、いつ頃に血中アルコール濃度がゼロになるのか、おおよその目安がわかります。

Android用

alcCalc アルコール分解計算・リアルタイム表示、酔いが覚める時刻を予測する飲酒アプリ。血中アルコール量も友達とシェアでき、二日酔い防止やカロリー計算機能も。

デベロッパ：NOHT CO.,LTD.

この App は、iOS デバイス用の App Store でのみ入手可能です。

この開発者による他の App を見る

無料
カテゴリ: ヘルスケア／フィットネス
更新: 2014年7月1日
バージョン: 1.0.1
サイズ : 4.8 MB
言語: 日本語、英語
販売元: NOHT CO.,LTD.
© NOHT CO.,LTD.
このアプリケーションのダウンロードは、17才以上の方が対象です。
頻繁/極度なアルコール、タバコ、ドラッグの使用または言及

互換性： iOS 7.0 以降。iPhone、iPad、および iPod touch に対応。

カスタマー評価
現在のバージョン:
★★★ 34 件の評価
すべてのバージョン:
★★★ 42 件の評価

説明

注意・免責事項
表示する値はあくまでも性別と体重から算出した平均値です。正確性を保証するものではありません。
算出方法についてはアプリ内で開示している「算出方法と免責」をお読みください。

NOHT CO.,LTD. Web サイト ▸ alcCalc アルコール分解計算・リアルタイム表示、酔いが覚める時刻を予測する飲酒アプリ。血中アルコール量も友達とシェアでき、二日酔い防止やカロリー計算機能も。 のサポート ▸　...さらに見る

バージョン 1.0.1 の新機能

体重の単位に「ポンド」を追加。
iOS7.0から対応。
その他バグ修正。

iPhone スクリーンショット

iPhone用

©2023 （一社）日本防災教育訓練センター

適度と思われるアルコールの摂取量

1

あなたの体重を
入力してください。

体重	94 kg

※数字は半角で入力してください

2

どのくらいお酒を飲んだか、
その量を入力してください。

お酒	アルコール度数	数量	純アルコール量
ビール・発泡酒・チューハイなど ※1缶＝350mlとして	5%	4 缶	56g
ビール・発泡酒・チューハイなど ※1缶＝500mlとして	5%	缶	
ハイボールなど ※1缶＝350mlとして	7%	2 缶	39g
ハイボールなど ※1缶＝500mlとして	7%	缶	
ワインなど ※1杯＝120mlとして	12%	杯	
清酒など ※1合＝180mlとして	15%	合	
焼酎など ※コップ1杯＝100mlとして	25%	杯	
ウイスキー、ブランデーなど ※シングル1杯＝30mlとして	40%	杯	

※数字は半角で入力してください

3

「判定する」をクリックしてください。

判定する　リセットする

合計摂取量：2100ml　純アルコール量：95g

あなたのアルコール血中濃度は、
0.15％です。

爽快期	ほろ酔い期	酩酊初期	酩酊期	泥酔期	昏睡期 死の危険がある

0.02%　0.05%　0.10%　0.15%　0.30%　0.40%　0.50%

あなたの酔いの状態は？

酩酊初期

酔いってなに？

血中濃度

・酩酊初期：0.11％～0.15％

酒量

・日本酒（3合）
・ビール中びん（3本）
・ウイスキー・ダブル（3杯）

酔いの状態

・気が大きくなる
・大声でがなりたてる
・おこりっぽくなる
・立てばふらつく

酔い方には個人差があります。この結果は一応の目安です。
出典：公益社団法人アルコール健康医学協会「お酒と健康ライフ」

©2023 （一社）日本防災教育訓練センタ

飲酒運転が多い職場の特徴

全国的に出勤時に酒気帯び検問で捕まるケースが多い。
酒を飲んでも「一晩寝れば大丈夫」と思っている人は間違い。。

→「1 単 位 = 4時間」の認識を広め、酒気帯び運転を.
防止すること

A群　運転頻度が高い
□仕事に運転が欠かせない（運輸、警察、消防、自衛隊で日々車を使う仕事）
□マイカー通勤者が多い
□公共交通機関が少ない地域である

B群　飲酒頻度が高い
□酒に強いことをよしとする土地柄（職場風土）がある
□酒のつきあいが多い職場である
□酒飲み・酒好きが多い職場である
□シフト勤務があり、寝酒の習慣がつきやすい職場である
□酒の上の失敗に甘い職場風土がある

©2023 （一社）日本防災教育訓練センター

１単位で４時間掛かる

ビール500mlのアルコールの分解に、約４時間掛かる
純アルコール20グラムを「アルコールの1単位」と呼ぶ

ビール500ml	＝１単位
日本酒１合（180ml）	＝１単位
焼酎25度100ml	＝１単位
チューハイ7%350ml	＝１単位
ワイン200ml	＝１単位
ウィスキー60ml	＝１単位

目安として、上記の各種量の分解におよそ４時間掛かる
３単位飲んだら、１２時間、アルコールは抜けない。

©2023 （一社）日本防災教育訓練センター

酒気帯び運転（飲酒運転）違反の点数と処分

呼気１L中のアルコール量	違反の点数
０．１５mg以上 ０．２５mg未満	13点
０．２５mg以上	25点
※他の違反と併せて取締がされた場合はその違反によって１３点より高い点数が加算される。	

酒気帯び運転の免許の処分と刑罰		刑罰
０．１５mg以上 ０．２５mg未満	13点	免許の停止 前歴有りは取消し
０．２５mg以上	25点	免許の取消し （欠格期間２年）

酒気帯び運転の刑事罰	刑事罰
０．１５mg以上は全て	３年以下の懲役 ５０万円以下の罰金

酒酔い運転の点数と処分		処分
酒酔い運転	35点	免許の取消 （欠格期間3年）
＜刑事処分＞5年以下の懲役、または100万円以下の罰金		

違反となる酒気帯び運転をした場合、違反点数が付されて運転免許に対する行政処分と、罰金等の刑事処分が行われる。
他の違反をしているかどうか、累積点数が何点かにより処分の内容が変わってくる。
酒気帯び運転として違反と認められれば、アルコール量の区別なく「３年以下の懲役、または５０万円以下の罰金」。

©2023 （一社）日本防災教育訓練センタ

金銭関係の懲戒処分

©2023 （一社）日本防災教育訓練センタ

www.BANDICAM.com

不正請求問題受け
消防長辞職へ

消防における金銭関係の不祥事

・各種手当ての不正申告＆不正受給。
・まかない金、部活費、各種会費、少年消防団活用費などの使い込み。
・同僚のロッカーの財布から現金を盗む。
・トイレに置き忘れてあった財布から現金を盗む。
・消防関係業者からの賄賂、入札価格の教示、採用試験の斡旋収賄。
・ビール券や金券の無断換金。
・オレオレ詐欺の受け子などの詐欺。大麻などの仲買。
・署内での違法ギャンブル（花札、トランプ、サイコロ、麻雀、賭博）

要因の多くはギャンブルによる借金や浪費癖

©2023 （一社）日本防災教育訓練センタ

手当等の不正受給防止対策

●住居手当

新規、変更申請にかかわらず、１年に１度、有効期限内の賃貸契約書のコピーを申請書に添付して提出させる こと。

●通勤手当

新規、変更申請にかかわらず、１年に１度、有効期限内の定期のコピーや通勤に必要な交通機関利用賃金を証明する書類を添付すること。また、一定期間以上、徒歩通勤や自転車通勤等、通勤手当の申請内容とは異なる方法 で通勤する場合は、事前に所属担当者に報告すること。

●特殊勤務手当や残業手当

虚偽報告をさせないように複数の職員による書類の作成が必要。特殊勤務手当の不正受給がすでに慣習になっている場合には、早急に是正すること。

●時間外勤務手当

昔から救急隊に多い不正受給で、特に帰署途上に不当な休憩をしたり、遠回りをして、出動時間を稼ぐ手法が多いため、当該職員が所得額に応じた手当を得ているかなどの確認を行う。指令センター側でＧＰＳの位置情報を利用し、不審な場所に一定時間以上、停車している隊に事情を 問い合わせるなどの対策を行う。

●児童手当

所得制限限度額以上の人に支給される特例給付の支給要件を満たしていないにも関わらず、虚偽の申請をして 児童１人に付き１万5,000円または１万円の手当以外に、月額5,000円以上の特例給付を受ける不正受給がほとんど。

©2023 （一社）日本防災教育訓練センタ

パワハラの懲戒処分

©2023 （一社）日本防災教育訓練センタ

職場環境不和・暴力的環境・体罰が休職・離職者を増やす可能性大

DV（ドメスティックバイオレンス）& PV（パブリックバイオレンス）の繰り返しが人生の可能性を追い詰めていき、生きがいを奪い、自虐的な気持ちから、他者への攻撃に変化していく。

トラウマによる特徴的な症状

再体験（侵入症状）
▶出来事の衝撃的な場面が急に頭に浮かぶ（フラッシュバック）
▶繰り返し悪夢をみる ▶出来事の一部を思い出せない

回避症状
▶出来事を思い出す状況や人、場所などを避ける
▶出来事について考えないようにする

認知・気分の変化
▶「誰も信用できない」「自分はダメな人間だ」と考える
▶罪責感、疎外感 ▶悲しい・楽しいなどの感情がわいてこない

過覚醒症状
▶寝つきがわるい ▶眠りが浅い ▶小さな物音にびっくりする
▶集中力がない ▶ちょっとしたことでイライラしたり、けんかになる

その他に見られるストレス反応

こころ：
●何も考えられない ●何もしたくない
●「自分はダメだ」と落ち込む
●イライラしやすい ●マイナス思考

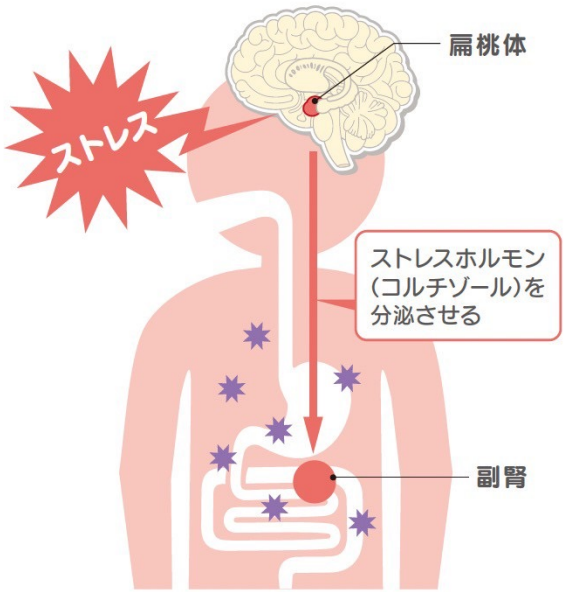
からだ：
●頭痛 ●腹痛 ●吐き気 ●じんましん
●食欲がない ●体のだるさ ●生理不順
●眠れない

行動：
●赤ちゃん返り ●甘える ●引きこもる
●反抗的や攻撃的な態度 ●もの忘れが多い
●勉強に集中できない

出典：（一社）日本家族計画協会 マルトリ予防™ https://marutori.jp/

脳の防衛反応

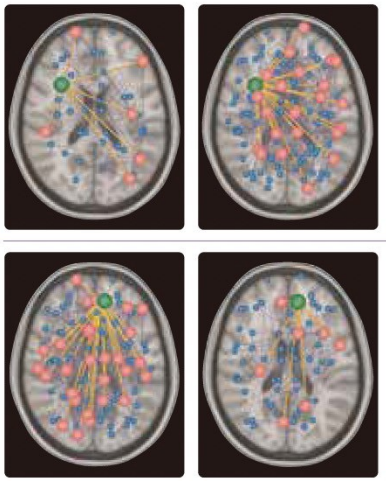
極度のストレスを感じると苦しみから逃れようとストレスホルモン（コルチゾール）で自らの脳を攻撃し、特にデリケートな子どもの脳は、環境適応しようとして傷つく



感情のコントロールが苦手な脳

好き嫌いや快不快、敵か味方かなどを判断したりする「扁桃体」が過剰に活動し、怒りなどに適度にブレーキをかける「前頭前野」の活動が低下し、攻撃的な行動を取る

「意志決定・共感」の配線は乏しくなり
「痛み・不快・恐怖」の脳の配線は増える



前島部（痛み・不快・恐怖）

前帯状回（意思決定・共感）

一般成人脳　幼少期マルトリ環境の成人脳機能

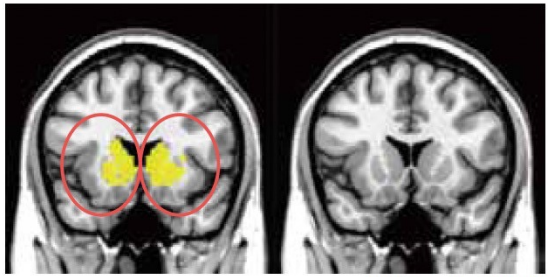
(Nat Rev Neurosci. 2016)

喜びを感じにくい脳

ほめられたり、ごほうび（報酬）を得たりすると活発になる「線条体」の活動が低下し、短期的な報酬（目の前の快楽）を探索しがちになり、長期的な視野での大きい報酬に価値を持ちにくくなる

健常児
ご褒美をもらうと喜びを感じる脳が活動

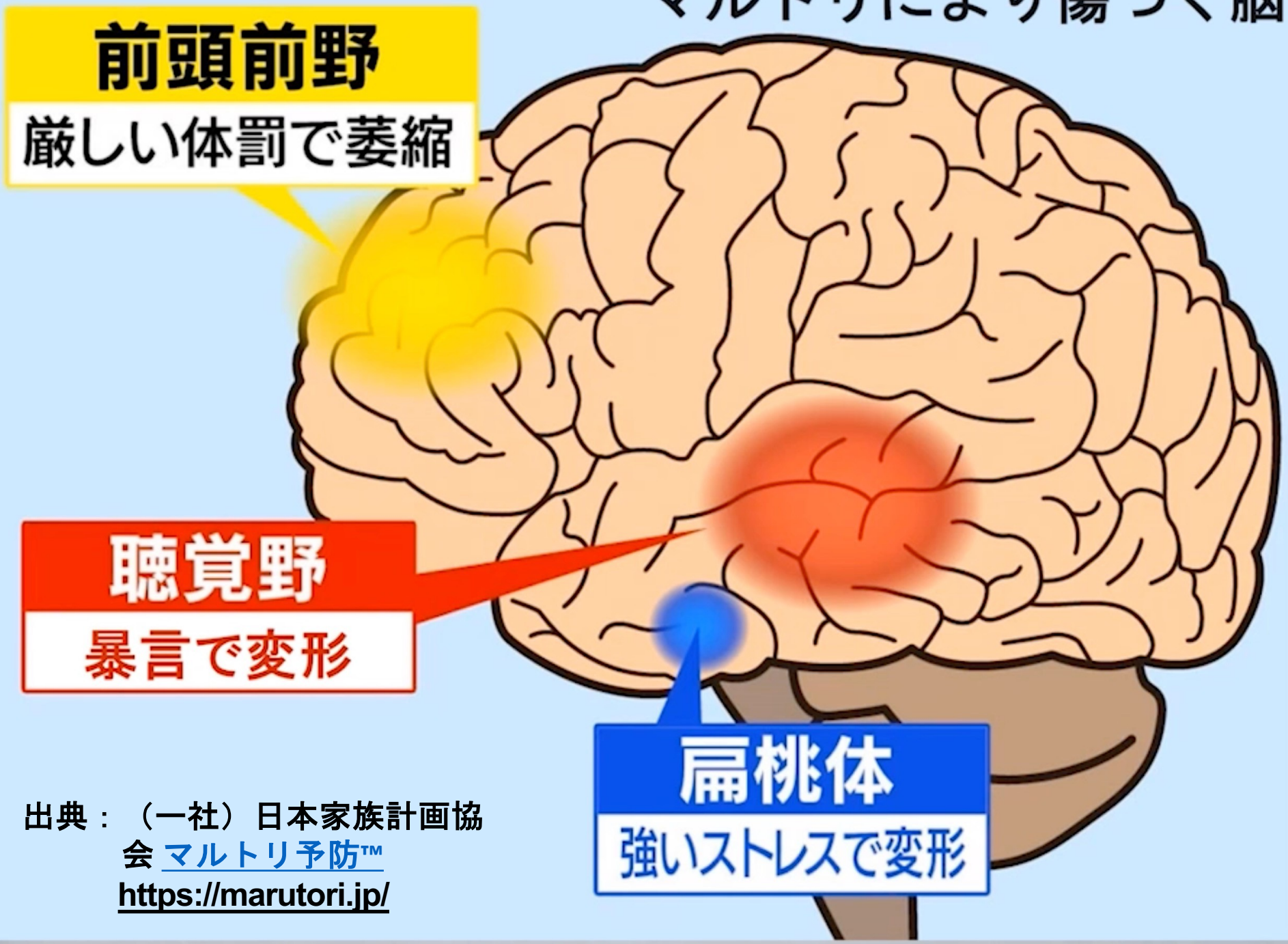
愛着障がい児
喜びを感じる脳（線条体）が活動しにくい



(BJPsych. 2015)

出典：（一社）日本家族計画協会 マルトリ予防™
https://marutori.jp/

マルトリにより傷つく脳



出典：（一社）日本家族計画協会 マルトリ予防™
https://marutori.jp/

消防組織におけるパワハラの６つのパターン

1.身体的な攻撃　(暴行や傷害)	たたく、殴る、蹴る、小突く、ロープにぶら下げるなどの暴力行為。物や書類を投げつける。
	壁に向かってモノを投げるなど、身体に当てなくとも、暴力的な威嚇行動など。
2.精神的な攻撃（脅迫や暴言）	職場や訓練中に同僚の前で叱責、他の職員を宛先に含めてメールで罵倒する。
	必要以上に長時間にわたり繰り返し叱責したり、小言を言って、相手を不快な気持ちにする。
	「バカ」「のろま」「アホ」「ボケ」などの言葉を毎日のように浴びせる。
	「消防やめてしまえ」「クビにするぞ」など人事評価や地位を脅かす。
	「お前は消防士として最低だ」「無能」など侮辱、名誉毀損にあたる言葉などを放つ。
3.人間関係からの切り離し（無視、仲間外し）	1人だけ署所内の別室に離される。知っておくべき業務指示を故意に与えらてもらえない。
	強制的に自宅待機や署所での待機を命じられる。1人だけ周囲の草むしりなどを命令される。
	歓送迎会やミーティング、訓練等に1人だけ入れてもらえない。
	挨拶や話しかけても無視されるなど、明らかな仲間外れ行為など。
4.過大な要求 (業務上明らかに不要な事、遂行できない業務の任命、仕事の妨害)	能力や経験を超える無理な指示で、他の職員よりも著しく多い業務量を課す。
	業務上の些細な間違い、判断ミスについて同僚の前で見せしめを行う。
	懲罰的に、業務資料の書き写しや始末書の提出を何枚も求めるなど。
5.過小な要求 (能力や経験とかけ離れた程度のより低い仕事の任命、仕事を与えない)	いわゆる“仕事を干す”行為。
	業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた低い仕事を命じる。
	まったく仕事を与えない。
6.個の侵害 (プライベートなことへの過度な立ち入り)	有給休暇の取得理由を執拗に尋ねたり、内容によっては取得を認めない。
	プライベートについてしつこく尋ねる。
	飲み会への参加強要、服装や見た目、動作や間違い等を人前で嘲笑し、からかうなど。
	管理職としての権限を利用して私的なことに立ち入り、不適切な発言を行うなど。

©2023 一般社団法人 日本防災教育訓練センタ

パワハラ対策は火災予防や防御活動と同じ

- 自分が発火源にならないこと、要因を作らないこと。
- 火災（パワハラ）を入電したら、早期に事実確認を行うこと。
- 初期消火が大事！延焼拡大防止や再燃防止に努めること。
- 消火方法は冷却、除去、窒息、抑制など複数有る。
- 人命救助最優先で取り組むこと。救出救助&救急も必要。
- 燃焼の４要素（可燃物、酸素供給体、点火源、燃焼の継続）をできるだけ早く、具体的に取り除くことを考えること。
- 火災種別に応じて、素早く消火でき、抑制効果が高く、再燃防止できる消火手段を選べるよう防御訓練しておくこと。
- 火災予防は継続的な広報・事例研究が大事。

©2023 （一社）日本防災教育訓練センタ

スパイト行動はパワハラの要因

協調性や平等性を強く求めるあまり、新しいことへの反発や挑戦、意見やアイデア、相手の得を許さないなどの負の自衛行為。

・根性論や美徳を振りかざして部下を追い詰める行為。
・自分たちはこんな苦労をしてきたのだからお前も苦労すべき。
・持論を押しつける振る舞い。部下の話を一切聞かず、意見を反発と捉える。
・部下の成長にまったく寄与しないにもかかわらず、お前のためだ、などと言って理不尽な倫理観でねじ伏せようとする行動。
・実力をつけてきそうな後輩を叩いて道連れにし、同調圧力で成長させない。
・自分が損をしてでも他人の足を引っ張ろうとする。
・新しいことや自分が知らないことを否定し、受け入れない。

こういう意識を持つ人が多い組織はパワハラが多く、職員が成長しない。

©2023 （一社）日本防災教育訓練センタ

パワハラ加害者のリスク

- コルチゾール（ストレスホルモン）の蓄積。

※コルチゾールが蓄積すると、DHEAが減るだけでなく、脳細胞を減らしてしまい、認知症や不眠、コラーゲンの生成が阻害され、寿命を縮めるという研究データもある。

- 周りへの迷惑や無駄な時間であることを認識していないため、結果的に部下からの信頼が減っていき、やがて、組織内で孤立してしまう。
- 結果的に家族、同僚、組織、上司まで巻き込んでしまう。
- パワハラ行動前に後のことを想像して判断しないため、取り返しのつかない結果を生み、チームワークが必要な現場活動にも影響してしまう。

©2023 （一社）日本防災教育訓練センタ

パワハラと指導の違い

	パワハラ	指導
目的	部下、同僚など相手を馬鹿にしたり、排除する。 自己満足の達成、ストレスの発散。	部下の成長を促す。 部下のやる気や職場全体の志気を高める。
業務上の必要性	業務上の必要性や具体的な目的が不明確。（人格の否定等） 業務上の必要性があっても不適切な量や内容。	業務上の明確で具体的な必要性がある。 健全で風通しが良い職場環境維持に必要なこと。
態度	強圧的、攻撃的、否定的、批判的 横柄な態度、不満顔、腕組して怒った状態、怒鳴る等	肯定的、受容的、感受的、自然体、寛容な理解、授援的。 落ち着いて部下の話を聞く、改善課題に積極的。
タイミング	過去の小言を繰り返す。過去の強いの肯定と持ち出し。 相手の状況、立場、事情、経緯に無関心。自己満足的。	適切なタイミングで必要なことのみをわかりやすく伝える。 相手が受け入れる準備ができているときに丁寧に伝える。
誰のために	自分の気持ちや感情を優先し、相手のことを思っていない。 組織のためと思い込んでいるが、言動に気づいていない。	地域住民の生命・身体・財産・生活を守るために。 これから組織を担う職員になる部下を育てるために。
感情	イライラ、怒り、嘲笑、冷徹、けんか腰。 不安、嫌悪感を感じさせる言動や行動。	好意、穏やか、冷静、沈着、柔和。 聞く耳を持って応じていると感じる態度。
結果	部下が萎縮する。怖くて何も言えない。職場が暗い。 休職者、離職者が増える。	部下が明るく、活気的、積極的な発言、自ら進んで行動する。 上司と部下のコミュニケーションが豊富で風通しが良い職場。

©2023 （一社）日本防災教育訓練センター

部下や後輩へのＮＧワード集

上司や先輩の「何気ない一言により、腹が立った。一気にやる気を失った。」。。

「やる気ある？」：どのような成果や結果が必要なのか？求めているのかを先に示す。
「言ってる意味わかる？」：意味が伝わらないのであれば、伝え方を工夫すること。
「なんでこんなこともできないの？」：「どうしたらできるようになるのか」を教える。
「使えないなあ」：成長を妨げる言葉は避け、どうしたらよいか？やる気を育てること。
「ちゃんと考えた？」：こういう見方はどう？など、歩み寄る姿勢をみせて育てること。
「真面目にやってる？」：部下にネガティブな感情を与えるだけの言葉は避けること。
「言われたことだけやってればいいんだ」：部下の存在意義を認め、不満にさせない。
「前にも言ったよね？」：人によって成長する時間が違う。指導後に理解度を要確認。
「何度も同じことを言わせるな」：どうしたら繰り返さないか。策を一緒に考えること。
「もういい」：仕事を完全に取り上げずに粘り強くサポートする気概が必要。
「これだからゆとりは・・」：ゆとりは本当に関係あるのか。ひとくくりにしないこと。
「お前は気楽でいいよな」：お互いの頑張りを認めて信頼関係を築くことが大事。
「そんなこと常識でしょ？」：何を根拠に言っているのか、納得感につながらない。
「俺の若い頃はこうだったのに・・」：現状を踏まえた客観的な意見を述べること。
「期待した俺がバカだった」：勝手に期待して、勝手に失望されても困る。
「自分勝手にやるな→自分で考えてやれ！」：発言に責任を持ち部下を迷わさないこと。
「はあ・・（ため息）」：何が問題で改善するべきかを具体的に言葉で伝えること。
「お前じゃなくてもできる仕事だから」：新しい事に挑戦させて能力を育てること。
「うちの組織はこういうものだからしょうがない」：悪状況を一緒に改善すること。
「お前じゃ無理」：チャンスを奪うのではなく、機会を与えてできるように育てる。
「言い訳はいいからやって」：部下や後輩の意見は口を挟まずにきちんと聞くこと。

消防倫理とは

消防倫理とは「消防職員として重要な守るべき基準となる考え方」のことを指し、法令遵守(コンプライアンス)を表すことが多い。

しかし、消防倫理は法令遵守にとどまらず、職場環境、社会的、道徳的、最低限守らなければならない考え方など、法律でカバーできない範囲を規定している決まりも含まれる。

消防組織及び職員が地域住民に対する消防の役割と責任を最大限に果たすために、消防本部の消防理念、教育および訓練指導方針、そして評価および判断基準などをあらかじめ明確に定義しておく等、消防倫理制度を整備することも非常に大切である。

消防士を育てるという意味

消防法第１条の「目的」を達成し、かつ、
消防組織法第１条の「任務」できる人材を
育てること。

消防士は、成長し、従事し続けることによって、
地域住民の被災予防、火災、事故、自然災害等
発生時の対応等を消防活動知識と消防装備を
使って、迅速、安全、的確に行うことができる。

退職するまで消防士であり、年齢や階級に
関係なく、目的と任務を達成するために
成長し続けなければならない。

©2023（一社）日本防災教育訓練センター

皆で学び、共に育ち、地域に生かす

・人材を尊重し、皆で学び、共に育つ職場風土を作る。

・仕事の在り方を先読みできる組織体制を組む。

・消防職員としての価値を高める仕組みが必要。

・消防組織の本来の目的と基本理念を意識すること。

・地域住民はもちろん、まずは、自分たちの
「生命・身体・財産・生活・自由」を護ること。

・配慮する気持ちを保持しながら、切磋琢磨する。

・目的意識を持ったリスクコミュニケーションが大事！

©2023 （一社）日本防災教育訓練センター

消防士の教育理念

退職するまで共に学び、共に育つ

消防士という専門職業人として、一人ひとりが自ら消防業務に必要な知識・技術・人材育成を学び続けることは基本である。

今日の社会の変化や進歩に柔軟に対応できるよう、現状に満足せず学び続けなくてはならない。自ら学ぶことで育ち、実践の振り返りから学び、気づきとして他者からも学ぶ。

学びを共有・共感・拡大・深める過程で、教える側も教えられる側も育つ、と考えた教育理念。

学ぶことで無知の知となり、謙虚でありながら自身に誇りを持ち、相手の誇りも尊重できる。また、お互いを尊重・信頼し、連携を築ける態度・コミュニケーションを習得。学びを共 有・共感・拡大・深め、２４時間３６５日の消防力を発揮することができる。

「無知の知」を意識できる人は、自分ができることを探そうとするから成長する

「無知の知」を意識できていない人 ✖		「無知の知」を意識できている人 ○
「無知の無知」（自分は何でも知っている）		「無知の知」（自分は何も知らない）
⇓		⇓
「他責」（だから他人と環境が悪い）		「自責」（だから学ぶべきは自分）
⇓		⇓
思考停止（だから自分が考えることはない）		思考回路起動（だからどうするか考えよう）

ソクラテス

人材育成のよくある課題

・若手職員に限らず、中堅、上層幹部の業務処理能力や現場活動スキルが伸びない
個人の業務処理能力や現場活動で求められるスキルなど、人や隊、現場に合わせて、育成方法を変えることが求められる。スキルが伸びないのは隊員に原因があるのか、それとも職場環境に問題があるのかなど、要因を早急に見極めて改善する必要がある。

・古い考えから脱却できない
人材育成をする上で大きな障害となるのが、旧態依然とした古い価値観や発想である。新しい発想や形式にとらわれない自由なアイデアを否定したり、過去の成功体験や古くからの仕事の仕方を引きずっていては、組織が発展していくことはできない。

時代の流れや、組織の規模、働く人たちが変われば、仕事に対する取り組み方や戦略も変わってきて当然で、それに応じた人材を育てていく必要がある。

特に、管理職の人間が古い考えから脱却できていない場合は、職員全体に及ぼす影響も大きくなるため、価値観の変革が急務となる。いつまでも古いやり方では勝負できないばかりか、現場で隊員達をリスクにさらしてしまう。

・部下が受け身になっている
上司の指示待ち、上司とコミュニケーションを積極的に取らない、上司に言われたことしかやらないといった受け身体質の職員が、組織管理者を悩ませている。
分からないことを確認する方法や自分で仕事を作る方法など、職員を受け身体質から脱却させるための具体的な方法を伝え、教育の仕組みを作ることが大切。

意欲・志気・やる気の向上

意欲を高める代表的な働きかけ	意欲をなくす代表的な働きかけ
・結果を具体的に褒める ・部下に備わった実力を認める ・業務を託して任せる ・段階的に信頼する	・感情をあらわにして露骨に怒る ・自分ができない仕事を押しつける ・平等に評価せず、納得させない ・無視したり、関心を見せない
部下が意欲を出すとき	**部下が意欲をなくすとき**
・仕事を任せてくれた時 ・提案が採用された時 ・工夫やアイデアが褒められた時 ・成長や努力を認められた時 ・仕事で困っていた時のアドバイス ・仕事に行き詰まった時のサポート ・頑張っているときの声かけや気遣い ・いつでも気軽に相談に乗ってくれる雰囲気や職場環境の醸成 ・隠れ褒めを聞いたとき	・仕事を任せてもらえない ・提案が説明もなく不採用だった ・急がされたのに確認してもらえない ・理由や状況を聞かずに一方的に怒られる ・上司の気分次第で指示がコロコロ変わる ・上司が部下の業務内容を把握していない ・上司ができない作業を押しつけられる ・上司が業務のやり方を理解していない ・やって当たり前的な上から目線の言動 ・仕事を与えた上司は何も仕事していない ・部下の手柄は上司のものにする

成長意識が低い自分の使命感を高めるコツ

１、職場・仕事に対する使命感を引き出したい自分の気持ちを感じる。

2、自分について、性格、特性、特技、担当業務における成熟度、成長段階をよく理解するためにわかっていることを書き出し、苦手なこと、あまりわかっていないことについて、その理由を職場で観察してみる。

3、自分の存在意義、上司や職場メンバーが頼りにしてくれていることや、期待していることを書き出す。

４、以上を自分の言葉で声に出す(一度でなく、折に触れ、たびたび) 。

５、上司の反応を見て、上司が話したいことを素直に傾聴する。

６、自分が職場の一員としての使命・貢献・責任を受け入れる段階で、職場の目的、ビジョン、仕事の意義について丁寧に真摯に説明する。

7、上司が、自分に期待する使命・役割・仕事とその意義を考える。

8、必ずできると自分を信頼していることを示し、自分を励ます。

部下を受身体質から脱却させよ

●指示待ち人間

・与えられたことしかしない。

要因：気がつかない。積極的に動いたことによる失敗経験。考える必要性のない環境に慣れてしまった。気づいても面倒なことを避けたい。など。

影響：上司が一部始終、説明したり、指示する必要があるため、上司の仕事が進まないし、ストレスがたまる。気がつかなかったことを周囲の人がフォローすることになり、周囲の人にも業務負担がかかる。

・「誰に聞けばいいのか分からない」「何を聞けばいいのか分からない」を放置。

要因：各種業務のそれぞれの目的を理解していない。コミュニケーション力不足。

影響：間違いや勘違いが記録されてしまったり、訂正作業などに迷惑がかかってしまう。住民に対して誤った指導や情報提供を行ってしまう。

・自分の考えや意見を適切に表現できない。

要因：意見を言うと質問された時にとっさに答えられない。普段、周囲の人の言動や行動を観察していない。問題の改善や組織の成長に興味を持っていない。

影響：結果的に自分にストレスがたまってしまい、自己成長が遅くなり、コミュニケーションの機会を生かしきれずに同じ課題の堂々巡りになる。

など

©2023 （一社）日本防災教育訓練センター

指示待ち部下は消防活動の目的達成を遅らせてしまう

消防活動は入電時から始まっている。出動前に入電情報から現場の場所、水利部署の位置と方法、部隊毎のルート選定、対象物の特性などを６秒以内にイメージし、２秒で判断する。

出動途上から現場到着までの７分間はプラチナタイムと呼び、通報者や関係者に避難誘導、財産の保護、初期消火、可燃物の除去、延焼建物への避難周知、動画による現場情報提供などで最大限の口頭指導による状況悪化の予防や被災軽減を行う。

現場到着前からドライブレコーダーやヘルメットカメラを使った動画撮影を行い、初期状況の記録を行い、到着後はサイズアップ（状況把握と活動判断）による部隊指示と優先順位を決める。

活動途中は２次災害や隊員の負傷や閉じ込めなどを建物用途や構造、被災状況から帰署まで予測続ける。全てにスピードが大事。

©2023（一社）日本防災教育訓練センター

指示待ち消防士を脱する自覚と日々の工夫

1、指示や指導する側の気持ちになって考えてみる。

2、指示されたことと同時にできることを探してみる。

3、朝、一日を通した業務内容を確認する。

4、担当した各業務処理の先の展開を考える。

5、他の業務とのつながりや連携を考える。

6、素直に上司の業務指示を聞く耳を持つ。

7、消防長や住民の視点になって、自分を育てる。

主体性・自律性から成長の入り口を見つける

主体性、自律性の源泉は内面から湧き起る意欲

行動 ➡ 達成・興味やりがい ➡ いい気分 ➡ 行動を繰り返す

「自らやる意欲」が高まる代表例

- ▶関心のあること、得意なこと、夢中になれること
- ▶意義あること、価値を感じること
- ▶自分で決めたこと、自分でコントロールできること
- ▶自分の活動の結果、成果、貢献、自分の成長を実感できること
- ▶信頼できる仲間と成し遂げること

教える側と教わる側がやるべき３つのこと

①全体像と手順を「説明」する

- 目的・理由や背景を伝える
- 具体的な手順と期限を伝える
- 説明した内容を確認する

①頭で理解する

- 分からないところは聞く
- きちんとメモを取る
- 具体的な手順や期限を確認する

②「任せる」「説明する」を繰り返す

- 説明だけでは伝わらない
- 実際にやって、また説明することでさらに理解する
- 実践できるようになるまで責任を 持ちフォローする

②実践してみる

- 試行錯誤を繰り返す
- なぜできたのか(できなかったのか) 考える
- 不明な点は確認する

③「気づかせ」「後押し」する

- 自分でどのように進めるか考えさせ実行させる
- 結果を一緒に検証する

③試行錯誤する

- 自分で考え主体的に実施する
- 改善する、応用する

指導放置しないこと

1	任せる内容を説明する	任せる内容を説明し相手の理解度を高めます。
2	必要な情報や 判断基準を与える	仕事を実施するために必要な情報や、迷った時の判断基準（相談先）などを伝えることで、行動しやすくなります。
3	報告・連絡・相談の タイミングを確認する	仕事の性質で報告のタイミングは変わります。教わる側任せにするのではなく、どのタイミングで報告や相談が欲しいか事前に伝えましょう。
4	見守る・支援する	任せた後は任せきりにせず、必要に応じて進行中の業務状況を確認・軌道修正を促し、責任を持ち見守ります。そして結果を振り返り、必要な知識を説明したり、気づかせたりします。

定期的な自己評価

１、今の自分は消防士として何点ですか？

２、どの業務や即戦力が不足していますか？

３、どのようにして自己研鑽しますか？

効果的な指導のステップ

①これから行う訓練について動画によるイメージ醸成を行う。
②指導者から特性や3つほど活動上の課題を出し、各自3分程度書き出す。
③特性や課題について話し合い、活動の優先順位などを隊で認識する。
④隊として指揮者、隊員で役割分担を決めて実践する。
⑤次のグループ、先輩、経験者などから評価を受ける。
⑥実践した隊員同士で振り返りを行い、再度、実践する。
⑦基本活動習得後は、付加想定を取り入れて、変化への対応も行わせる。

難しい理論から教えずに装備を使いながら行動させて学ばせる。
実際の消防活動現場を想定したコミュニケーションのアクションステップを、行動モデルとして観察させ、 イメージ(視覚的情報・心に残る情景)を頭にインプットさせる。体を使って行動モデルを再現、動作確認する。

それを観察者にフィードバックしてもらうことで、よい動作が 強化され、改善点を学習できる。同時に観察者は、再現者の行動 を観察する代理経験から学習する。

訓練評価について

ほめる

① 具体的にほめる

どこが良かったのか、なぜほめたのかを事実をもとに伝えることで安心して行動を続けることができます。

② 一貫性をもってほめる

同じ結果を出しても、ほめるときとほめないときがあるのでは、一貫性に欠けてしまい、部下や後輩はなぜほめられたか分からなくなってしまいます。

注意する・叱る

① 事実のみを注意する

適切でない行動を、その事実のみに絞り客観的に伝えます。

② 怒らない（感情的にならない）

自分の感情を相手にぶつけてしまうと、自分も相手も冷静に判断できなくなります。

③ 相手を尊重して注意する

相手の人格を否定せず、また人前で注意することは避けます。

④ フォローをすることを忘れない

注意した後はきちんと見守り、フォローすることを忘れないでください。行動が改善した際にはその行動を「ほめる」ようにします。

自律の気づきときっかけを与え続ける

【気づかせる（コーチング）のステップ】

教える側の関わり

①傾聴する

②考えさせる

③行動を促す

教わる側の変化

・考えを言語化する ・思考を整理する	・自分の思考を見つめ直す ・思考の漏れを見つける ・他の方法を考える	・具体的な方法がわかる ・何をするか決められる

人材育成研修概要

消防職員の人材育成はただ単に既存の教育や訓練といった限られたものだけでなく、各職員の自律性、主体性を持った「人」としての一般的な社会的能力のレベルアップを重視しながら、消防組織の消防力向上と自律型職員の個人的能力の発揮の統合を目指すことを目的とする。

短期・中期・長期的視野に立って、所属組織における、消防人材育成計画を作成し、事務分掌を含めて、どの消防業務においても貢献できる即戦力的人材を育成することを目的としたプログラムが必要である。

人材育成基本方針（例）

新人職員	若手職員	中堅職員	中堅リーダー職員
1 年目	～5 年目	～10 年目	～20 年目

← 採用 5 年で 2 つの業務を経験 →

← 採用 10 年で 3 つ以上の業務を経験 →

← 採用 20 年又は 45 歳までに標準勤務を 2 年以上経験※ →

プリセプターシッププログラム研修

新人職員教育期間（消防学校初任科、救急科）

（主に消火、救急業務）

消火

救急

救助

予防

（未経験業務への挑戦）

消火担当

救急担当

救助担当

予防担当

通信指令担当

管理（庶務、指揮、団、総務）

四日市市消防本部人材育成基本方針
https://www.city.yokkaichi.mie.jp/syoubou/guide/pdf/human-resource.pdf

人材育成基本方針（例）

ロールモデル（一例）

消防正監
（56歳）
消防長

消防監
（53歳）
参事兼課長
副消防長

消防司令長
（48歳）
副参事兼課長補佐

- 緊急援助隊指揮隊長コース
- 新任課長級研修
- 新所属長研修

消防司令
（41歳）
署付主幹兼消防救助係長
市長部局
（課付主幹）

- 消防大学校　幹部科
- 新任課長補佐研修
- 管理職候補者研修

消防司令補
（35歳）
消防本部主幹
署救助主幹

- 中級幹部科
- 新任係長級研修
- 新任係長級Ⅱ部研修
- 準管理職候補者研修

消防士長
（29歳）
消防救助係
（小隊長）

- 初級幹部科
- チャレンジ②研修
- チャレンジ③研修
- チャレンジ④研修
- 機関員研修

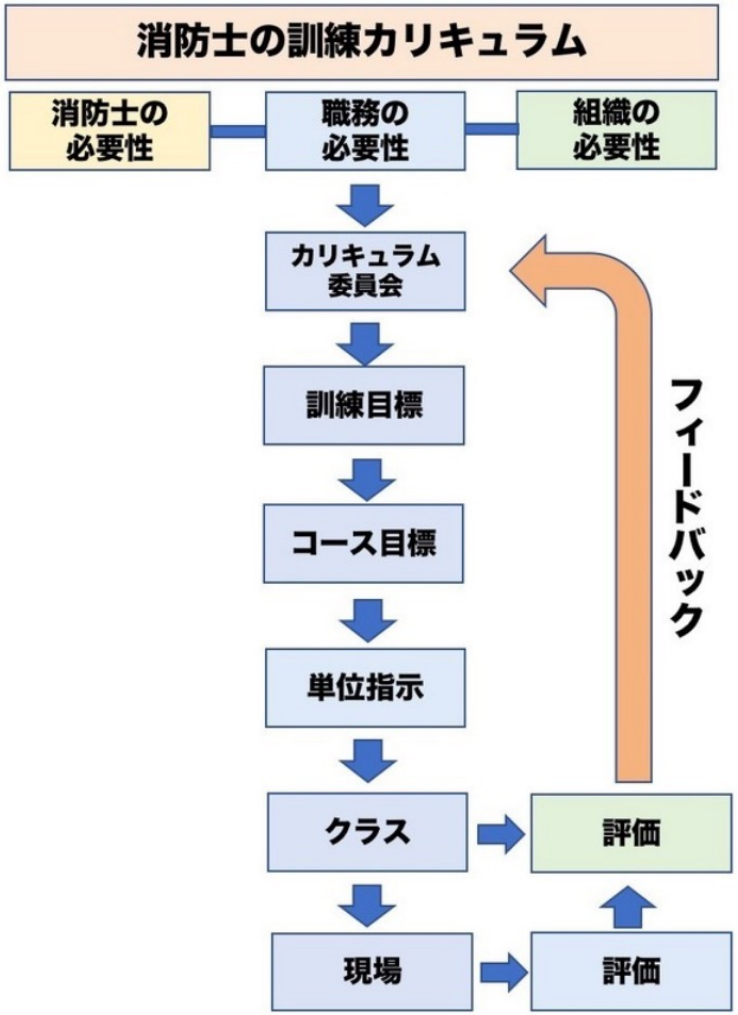
消防士
（22歳）
消防救助係

- 初任科・救急科
- プリセプター研修
- チャレンジ①研修

育児休業取得　育児休業取得　育児休業取得

四日市市消防本部人材育成基本方針
https://www.city.yokkaichi.mie.jp/syoubou/guide/pdf/human-resource.pdf

消防学校教育や職場における訓練について



「消防士の訓練カリキュラム」を新しく作成するには、既存の各種訓練の良いところは残し、改善する点の洗い出しから行う。

その際、なぜ、「既存の訓練を改善する必要があるのか」「改善しなければどのような悪影響や危険があるのか」なども改善の根拠として、訓練カリキュラム委員会等を立ち上げ、経緯を記録しておくことが重要である。

それぞれの訓練については、下記の3つをポイントにメニューを作成する。
・消防士にとって何故必要なのか？
・職務上においてどのように求められているのか？
・組織にとって消防力にどのように影響するのか？

■↓米国における消防士の訓練カリキュラムについて
消防士の現場対応レベルを継続的に保つために
https://www.risktaisaku.com/articles/-/6191

2023©一般社団法人 日本防災教育訓練センター

消防本部におけるハラスメント等への対応策

職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性や背景に行われる暴力行為などのハラスメントは相手の尊厳や人格を侵害する行為であり、決してあってはならないものです。

ハラスメントや不祥事は、国民・住民の信頼を著しく損ねるものであるだけでなく、消防職員の士気の低下や職場環境の悪化により、行政サービスとしての消防力の低下にもつながりかねません。

総務省消防庁では、消防本部におけるハラスメント等の撲滅に向けた各種対応策を実施していきます。（平成30年4月8日）

■↓ハラスメントの ない職場の 実現を 目指して（職員編）
https://www.fdma.go.jp/disaster/harassment_taisaku/pdf/text_syokuin.pdf

■↓ハラスメントの ない職場の 実現を 目指して（管理監督者編）
https://www.fdma.go.jp/disaster/harassment_taisaku/pdf/text_kantoku.pdf

■↓ハラスメントの ない職場の 実現を 目指して（相談担当者編）
https://www.fdma.go.jp/disaster/harassment_taisaku/pdf/text_soudan.pdf

©2023（一社）日本防災教育訓練センター

他消防本部でのハラスメント対策の取り組み

- 人事評価制度において、全職員に「ハラスメント防止」に関する業務目標を設定させている(埼玉県/比企広域消防本部)。

- コンプライアンス意識の向上を図るため、管理職員を対象に裁判の傍聴を行った (千葉県/千葉市消防局)。

- 部下職員が管理職員を評価する多面評価を導入した(千葉県/千葉市消防局)。

※360度評価（多面評価）：上司の視点だけではなく、同僚や部下の視点も評価に取り入れて、本人の気付きや意識・行動変革につなげることができる。

- 他都市消防本部で発生した不祥事に関する報道内容を全職員が閲覧可能なシステム上にアップし、「他山の石」として戒めている(広島市消防局)。

※ ほか複数の本部で、類似の取組を実施。

- ハラスメント防止に向けた取り組みを効率的に行うために、組織推進員(総括)、各所属に職場推進員を選任している(山口県/下関市消防局)。

- 若い職員が上司に報告できない場合もあるため、各所属に30代のパワハラ相談員を配置した(愛媛県/大洲地区広域消防事務組合消防本部)。

©2023（一社）日本防災教育訓練センター

多面評価（360度評価）について

360度評価シート（消防組織管理職用）

評価期間　　年　月 ～　月

評価対象者	所属	階級
評価者	**所属**	**評価者との関係**

評価のポイントと注意点
1．被評価者の業務改善につながることを意識する
2．評価を被評価者との交渉に使用しない
3．好き嫌いなど私的感情を挟まない
4．相手を傷つけることを目的とした表現をしない
5．具体的なコメントや理由を書く

評価基準	評価点
非常にあてはまる	5
あてはまる	4
どちらともいえない	3
あまりあてはまらない	2
まったくあてはまらない	1

■目標達成志向

項目	評価視点	評価
目標達成	目標を達成しようと努力を続け、あらゆる方法で目標を達成しようとしている	
計画立案	目標を達成するためにしっかりと計画を立て、進捗を管理している	
情報収集	目標達成のために社内外の情報を積極的に収集している	
適応性	困難な状況下でも目標達成のための努力ができる	
協力	メンバーと協力して目標達成を目指している	

■問題解決力

項目	評価視点	評価
課題設定	解決すべき課題を適切に設定できる	
目標設定	無理なく実行可能な目標設定ができる	
段取り	目標達成のために必要な行動を計画的に組み立てられる	
改善	業務にあたり常に改善を心掛けている	
効率化	効率的に課題を解決する方法を考え、実行できる	

■コミュニケーション

項目	評価視点	評価
意図の把握	相手の言葉の意図をしっかり理解してコミュニケーションがとれている	
情報の共有	仕事に有益な情報を積極的に共有している	
他者への敬意	上司部下関係なく、相手に敬意をもって接せられる	
他者への態度	私的な感情を入れずに業務のコミュニケーションができる	
自己客観視	自身の置かれた階級や立場等を的確に理解し、適切で必要な言動や行動を行っている	

■リーダーシップ

項目	評価視点	評価
ビジョン	現状を改善し、より良くするための具体的な計画やビジョンを持っている	
信頼性	立場の違いに関係なく、まわりから信頼されている	
柔軟性	自分と違う意見やアイデアを積極的に受け入れ、まとめられる	
フォロースキル	適切なタイミングや内容のフィードバックやフォローができている	
育成指導	部下一人ひとりの能力や個性に応じて育成指導をしている	

■人材育成

項目	評価視点	評価
適切な目標設定	部下に適切な目標設定をしている	
公正な評価	部下の評価にあたって私的な感情を入れず、公正に評価している	
サポート	メンバーの良い点や改善点などの振り返りを行い、本人と前向きに話し合っている	
褒める力	日頃からメンバーの良い点を見つけて褒めている	
思考の促進	部下に指示を与えるだけでなく、自分で考える機会を与えている	

■組織づくり

項目	評価視点	評価
方向性の共有	消防組織のビジョンや方針を適切に共有できている	
牽引力	リーダーとして組織の牽引力が強く、同時に周囲にやる気を起こすこともできる	
対応力	トラブルや問題が発生した際、組織の団結に貢献している	
成果の共有	自分の部署が成果を上げた際、チーム全体の頑張りや手柄としている	
対話	しっかりと時間を割いて、部下とコミュニケーションをとる機会を設けている	

■改善点・その理由・改善方法など

■自由記入欄

■↓ダウンロード

https://irescue.jp/XLSX/360FPA.xlsx

©2023（一社）日本防災教育訓練センター

多面評価（360度評価）について

課題発見に関する項目

【現状把握力】部署や消防組織が置かれている状況を把握する力
【問題分析力】直面している問題や管轄地域住民が抱えている問題を分析する力
【企画力】新しいアイデアや発想を生み出す力
【チャレンジ精神】達成が困難と思われる課題にも前向きに取り組める力

課題遂行に関する項目

【判断力】取るべき行動を的確に判断する力
【計画力】目標を実現するために具体的で効果的な計画を立案する力
【行動力】自ら率先して行動する力
【責任感】何事にも一生懸命取り組み、最後までやり抜く力

人材活用に関する項目

【共感力】他者の立場に立って物事を考える力
【人材育成力】仕事を任せたり、フィードバックして、部下の能力開発を促す力
【動機づけ力】声を掛けたり、適切な目標を設定し、部下のモチベーションを高める力
【包容力】部下の相談に乗ったり、困ったときにサポートしたりする力

コミュニケーションに関する項目

【傾聴力】相手の話に親身に耳を傾ける力
【意思疎通力】自分の考えを相手に分かりやすく伝える力
【折衝力】意見が対立する相手と話し合い、妥協点を見つける力
【協調性】他部署や消防組織内外の人と連携して業務に取り組む力

©2023（一社）日本防災教育訓練センター

全国の消防有志で消防活動訓練の標準化資料作成中（火災防御編）

１、ノズルコントロール
２、スモークコントロール（排煙等）
３、屋内進入要領
４、ドアコントロール
５、無線通話要領
６、熱感知カメラ活用要領
７、ポンプ運用（機関員要領）
８、先着隊小隊長の活動要領
９、投光器活用要領
１０、緊急脱出要領
１１、財産の保護要領
１２、火災現場の健康管理要領（熱中症、除染等）
１３、消防隊員のCPR（バディーレスキュー要領）
１４、２連・３連ばしごの活用要領
１５、各種消防用設備の活用要領
１６、指揮隊運用（情報収集・評価・整理要領）
１７、火災現場における各種救助要領：
１８、電気・ガス・危険物・毒劇物火災対応要領
１９、指揮支援要領
２０、ドローン活用要領
２１、小隊連携要領（２人、３人、４人）
２２、訓練指導要領

消防本部によって、組織規模、消防装備の違いがあり、訓練施設事情等、様々な違いがあることを前提に、可能な限り、最低限の知識とスキルを身に付けるための訓練指導コンテンツとして、パワポやPDF、映像等で資料を共有し、自由に編集して使っていただくための準備を行っている。

大事なことは、資料をダウンロードして使うばかりで無く、工夫や改善内容なども相互に具体的な資料の形式を用いて、コミュニケーションを行うことで、全国レベルで具体的に各種現場で異なる安全管理と訓練精度をレベルアップすることで、殉職予防を目的としている。

この後、対象物別（物流倉庫、危険物施設、工場等）水難事故、交通救助を作成予定。

2023 ©一般社団法人日本防災教育訓練センター

目配り・気配り・心配り

●目配り：自分の立場を見て気づく配慮

細かい点まできちんと注意を向けて、相手や周りの様子を確認すること
相手の様子はすべて、心身の状態を読み取る材料。細かい点まで注意を向けると、外見の様子で相手の心を読み取ったり、体の状態を推し量れるようになる。相手の様子から心身の状態を察することで、相手からの信頼も見えてくる。

●気配り：自分の立場から見て気づいた配慮

自分の立場から見て、相手が求めていることを想像して察し、行動を先回りすること。目配りによって読み取れたことがあれば、気配りとして、相手を思いやって気をつけることはないか考えることが大切。相手が暗い表情でため息をついたなら、悩み事を抱えているのかもしれない。「何かあったの？」「何でも話を聞くよ」という受け入れに言葉をかけると、相手は心を開いて、少しずつ、何か話してくれるかもしれない。

●心配り：相手の立場に立って気づいた配慮

心配りは、相手のためになるような行為行動。相手の悩み事を聞いたとき、共感や同情をして励ます。一緒に苦しみを分かち合えば、相手はストレスが軽くなったり、元気が出たりする。部下が仕事を頑張りすぎている様子なら「無理をするな」とタイミングよく気の利いた一言をかけると、相手は信頼と期待を感じてくれる。

©2023 （一社）日本防災教育訓練センタ

パワハラ対策＝人材育成対策

組織において、権力を持つ人間が、建前や体裁（見栄）ばかりを気にしている消防組織があったとしたら、その組織は進歩する余地がなく、パワハラも多い。

消防組織の必要要素として、人材や消防車両を含む装備、その他各種マニュアルなどがあるが、特に重要視すべきは人材であり、意欲的に推し進めなければならない要素である。

しかしながら、見栄を張るあまり、ハード面（車両・装備）の強化にばかり重点をおき、肝心な、その車両や装備を扱うソフト面（人材）の強化はなおざりになっている状況である。

つまりは、人が動かなければ、ものは動かないわけで、消防の目的を果たすには、知識とスキルを保持して、常に最新の消防事情の変化にも敏感に察知して対応できなければ、市民の生命・身体・財産・生活・自由を各種災害による被害を軽減し、組織の持つ消防力を十分に発揮することができない。

要は働く人材に目的意識がなければ、口ばかりの上司、言われたことしかできない指示待ち部下といった構図を生み、怠慢な職務姿勢・各種ハラスメントにつながり、根本的な解決にはつながらない。

©2023 （一社）日本防災教育訓練センター

消防を愛するということ。

消防活動現場によっては、積極的にリスクを予測し、具体的な活動判断が求められる。今後、消防もAIの進化によって、ますます、指示待ち人間では対応できない社会になることが予想される。

それらを認識した上で、自分の価値観と向き合い、自分が熱意を持って取り組めることを真剣に探していくことが何より重要であり、自主性も意欲も自然と湧いてくる。

指示待ち人間を脱却する方法とはすなわち、消防業務に愛のある熱意を注ぐことで、知識、技術が広く深くなりいずれは組織の幹部として、人を育てる人材になる。

©2023 （一社）日本防災教育訓練センター

研修の振り返りや質問

©2023 （一社）日本防災教育訓練センター

その他の消防研修メニュ

■ ↓ 消防現場指揮システムFD-ICS
～指揮命令系統・安全管理手法の標準化～
https://irescue.jp/PDF/FDICS.pdf

■ ↓ 部隊運用情報記録要領
～実践的指揮情報の記録要領と課題について～
https ://irescue.jp/PDF/UOIR.pdf

■ ↓ DIGIT – ICS
～災害対策本部における情報処理と指揮命令～
https ://irescue.jp/PDF/DIGIT_ICS.pdf

■ ↓ 各種消防活動現場における安全・危機管理対策
～消防リスクマネジメント～
https ://irescue.jp/PDF/FFD.pdf

■↓ 大規模災害発生時の指揮隊における災害対策について：風水害編
～災害情報処理・判断・指示・応援・多重業務対応～
https ://irescue.jp/PDF/DTMT.pdf

ご清聴ありがとうございました。

この講演資料のダウンロードはこちら→ https://irescue.jp/PDF/PWHMY.pdf

●防犯・危機管理

G4S 警備会社 セキュリティーコンサルタント

テイケイ株式会社 警備員指導講師

東京ビルディング協会 テロ対策特別講師

など

●防災・災害対応

（特非）ピースウィンズ レスキューアドバイザー

（特非）ジャパンハート国際緊急救援事業顧問

（一財）消防科学防災センター指導員

（株） FCR 鉄道人的災害特別指導官

（株）レスキュープラス 上級災害特別指導官

など

一般社団法人 日本防災教育訓練センター

サニー　カミヤ

https://irescue.jp

03-6432-1171

info@irescue.jp

©2023　一般社団法人 日本防災教育訓練センター