



トップダウン型組織だからこそ
末端の一人ひとりと
繋がってないとダメなんです。

根岸 勇氏

消防署大隊長

さいたま市北消防署消防2課課長(第2大隊長)として指揮を執る災害現場最高責任者。1954年生まれ。父親が地域の消防団に所属していた影響で消防士に憧れを抱くようになり消防士の道に進む。72年に旧大宮市消防本部に入職。91年から3年間、埼玉県防災航空隊(現埼玉県防災航空センター)副隊長としての出向を経て、2005年同消防署の大隊長に就任。

■ 一番悪いのは、判断しない、いるだけという指揮者

大隊長は消火活動はしないんです。全体が見渡せる離れた位置に立ち、状況認知、活動判断、操作命令、そして変化を見て命令に是正をかける。つまりこのままでいいのかわからないのかの判断をひたすら繰り返すという仕事なんです。だから判断しない、いるだけという指揮者が一番悪い。3振という結果になったとしても見逃しは絶対許されないんですよ。自分は判断にあまり迷うほうではないです。知識と経験と、あとはやはり部下との信頼関係のおかげでしょうね。消防組織は悪く言ったら封建的で大隊長命令は絶対ですが、いくらピラミッド型組織でも、末端と直に繋がってないのはダメなんです。中間管理職の報告だけでは本当の現場はつかめないので。だからこそ、平素から隊員の顔を見ながら話す機会をたくさん持つておくことが大事なんです。

■ 平常時の意思疎通、納得感で信頼を築く

平常時は現場とは反対に、非常に民主的にしています。うちの署は夕食を自炊にしていますが、私も当番をやります。休憩時間中に平成生まれの若い隊員とも食事作りをして、多く話して、その人の性格、能力、どういう気持ちで自分に接しているのか、内面から知るの大事なこと。それから、こうした火災はこう攻めろ、ああいった事件があったら我々ならどう動く？ これはこういう理由で最終的には市民の利益になるからやるんだよ、という話は口が酸っぱくなるほど語っています。現場で命令を受けるのは直属上司でも「大隊長の言ってることは信じられる」と思える関係があれば動きが違います。

そういう信頼関係は現場でわかるんですよ。消火活動終了後に「ご苦労さん」と声をかけたときなんかは彼らの目やしぐさに表れますから。「ありがとうございました」という気持ちがね。