

# 調査報告書

(最終答申)

令和6年(2024年)3月15日

甲賀広域行政組合

管理者 生田 邦夫 様

副管理者 岩永 裕貴 様

甲賀広域行政組合ワクチン未接種者への  
対応事案等ハラスメント調査委員会

委員長 新川 達郎

副委員長 相馬 宏行

委員 立石 豊

委員 堀 郁子

委員 堀井 とよみ

委員 松原 峰生

※ 令和6年5月の組合HP掲載にあたり、氏名・職名等の表記の一部変更、及び字句の一部修正を行い掲載しています。

## 第1 はじめに

### 1 当委員会設置の経緯

令和5年5月に、「令和3年4月に甲賀広域行政組合消防本部（以下「消防本部」という。）で当時勤務していた警防課職員がワクチン接種を拒否し、業務区別を受けた後に退職していた件」について一部報道記事が掲載された。

このことに対して、令和4年12月に開催された甲賀広域行政組合内に設置の「要望対応委員会」における事案等への調査及び検証が不十分であったとの認識から、新たに外部の有識者等で組織する「甲賀広域行政組合ワクチン未接種者への対応事案等ハラスメント調査委員会（以下「調査委員会」という。）」を設置し、「ワクチン未接種者に係る事案への再調査及び再検証等」、「令和3年4月1日以降における退職者（定年退職者を含む）の退職事由等への再調査及び再検証等」、「当時の要望対応委員会での調査及び検証等によるハラスメント事案に対する再調査及び検証等」について、甲賀広域行政組合として当調査委員会へ諮問があった。

### 2 当調査委員会の構成

当調査委員会の構成は、以下のとおりであり、委員長及び副委員長並びに各委員は、いずれもこれまで甲賀広域行政組合との利害関係を有していない。

委員長	新川達郎	同志社大学名誉教授
副委員長	相馬宏行	弁護士・石山法律事務所
委員	立石豊	株式会社シンコーメタリコン代表取締役社長
委員	堀郁子	甲賀市議会議員
委員	堀井とよみ	京都看護大学名誉教授
委員	松原峰生	滋賀県甲賀健康福祉事務所長

なお、当調査委員会は、甲賀広域行政組合の正副管理者が甲賀市及び湖南市の首長である事から、両市の市長公室長に、事実関係の整理、調査資料の整理、音声データ及び聴き取り結果の反訳、調査報告書（中間答申）並びに調査報告書（最終答申）の構成等に関する補助事務を行わせる事とした。

### 3 調査報告書（最終答申）作成までの調査委員会等の開催経過

調査委員会において、令和5年7月25日に開催した調査委員会を第1回として令和6年3月15日に開催する調査委員会から管理者へ提出する調査報告書（最終答申）作成までの調査委員会等の開催経過は以下のとおりである。

#### (1) 調査委員会等の開催経過

調査委員会は、合計で7回の委員会を開催し、その他にアンケート調査、関係者への聞き取り等を実施した。（日付、開催内容等の順）

- 【第1回調査委員会】 令和5年7月25日 9時00分から13時00分  
委員長・副委員長選出、甲賀広域行政組合管理者からの諮問書受理、当時の要望対応委員会関係者4名への聴き取り 等
- 【第2回調査委員会】 令和5年10月12日 9時00分から12時00分  
アンケート回収結果、関係者への聴き取り 等
- 【第3回調査委員会】 令和5年11月16日 9時30分から17時30分  
関係者への聴き取り 等
- 【第4回調査委員会】 令和5年12月4日 9時00分から13時00分  
関係者への聴き取り 等
- 【第5回調査委員会】 令和5年12月14日 13時00分から17時00分  
関係者への聴き取り 等
- 【中間答申】 令和5年12月26日 11時00分から13時00分  
調査報告書（中間答申）を甲賀広域行政組合管理者への提出 等
- 【第6回調査委員会】 令和6年1月22日 17時30分から19時30分  
今後のハラスメント事案への取組協議 等
- 【申告者への聴き取り】 令和6年1月29日～令和6年2月20日までの間  
実日数8日 聴き取り者数55名 延べ35時間30分
- ① 申告者への聴き取り 令和6年1月29日 8名 5.5時間
  - ② 申告者への聴き取り 令和6年1月30日 12名 4.0時間
  - ③ 申告者への聴き取り 令和6年1月31日 11名 7.0時間
  - ④ 申告者への聴き取り 令和6年2月1日 7名 6.0時間
  - ⑤ 申告者への聴き取り 令和6年2月2日 5名 3.0時間
  - ⑥ 申告者への聴き取り 令和6年2月3日 7名 5.5時間
  - ⑦ 申告者への聴き取り 令和6年2月15日 2名 3.0時間
  - ⑧ 申告者への聴き取り 令和6年2月20日 3名 1.5時間
- ※全聞き取り内容等の協議・整理は随時実施
- 【行為者への聴き取り】 令和6年3月3日～令和6年3月9日までの間  
実日数2日 聞き取り者数6名 延べ9時間30分
- ① 行為者への聴き取り 令和6年3月3日 5名 7.0時間
  - ② 行為者への聴き取り 令和6年3月9日 1名 2.5時間
- 【第7回調査委員会】 令和6年3月13日  
調査報告書（最終答申）の審議等

#### 4 実施した調査及び聴き取り等の概要

##### (1) アンケート調査の概要等

本アンケートについては、対象である現役職員の基準日を令和5年7月25日

現在の現職者とし、退職職員は令和3年4月1日以降の退職者として、令和5年8月1日に消防長を除く208名に対し、両市市長公室長宛での返信用封筒を同封した特定記録郵便により送付を行った。

アンケート内容については、諮問1から諮問3について調査及び検証を行うに必要な設問とした。

調査委員会では、返送により回収したアンケート結果の集約及び分析は、両市の市長公室長で行い、甲賀広域行政組合事務局職員らへの情報漏洩が無いよう取扱いを行ったところである。さらにアンケートの回答内容については、令和5年10月12日に開催した「第2回調査委員会」において報告した上で、調査委員会後の委員長記者会見でもその概要について報告を行っている。

## (2) アンケート調査の回答者数等

対象者数 208名（内、現職者数195名、退職者数13名）

回答者数 184名（内、現職者数177名、退職者数7名）

回収率 88.5%

## (3) ワクチン未接種者への対応事案及び退職者・現職者へのハラスメントに係る聴き取り等の概要

令和5年7月25日に開催した第1回調査委員会から、令和5年12月26日の調査報告書（中間答申）までの間は、諮問1項目目事項である「ワクチン未接種者への対応事案」への調査及び検証を行うこととした。最初に当時の要望対応委員会の関係職員4名への聴き取りを行い、アンケートの回答を基に、元警防課職員から相談を受けていた等の関係職員8名への聴き取り、元警防課職員、消防長への聴き取りを行った。

次に諮問2項目目事項及び諮問3項目目事項である退職者も含めたハラスメントに関する申告者への聴き取りについては、現職者55名、退職者2名の計57名に対し、令和6年1月29日から令和6年2月20日までの間において行った。行為者とされる28名については、アンケートに記載される内容及び相談者への聴き取りに基づき、重要事案等により聴き取りを必要とする者を6名に絞り込み、令和6年3月3日と令和6年3月9日の両日に聴き取りを行った。

## 第2 諮問1項目事案であるワクチン未接種者に係る事案への再調査及び再検証等調査委員会が認定した事実関係の概要 → 調査報告書（中間答申）より

令和5年7月25日に開催された第1回の委員会において、諮問された事案等の内、1点目の甲賀広域行政組合消防本部職員によるワクチン接種拒否者であった当時の警防課職員（30歳代女性、以下では「A氏」という。）に係る業務区別等（以下「本事案」という。）への組織の管理運営上の対応につき、当委員会が調査を行い認定した、不適切であると判断した行為及びハラスメント行為を含む事実関係の

概要は以下のとおりである。

なお、ここで指摘する「不適切」の中には、監督職及び管理職として判断した行為として社会的に妥当性が無かったもの、甲賀広域行政組合の社会的信用を棄損するものも含む。本中間報告書が、不適切行為及びハラスメント行為に限らず、甲賀広域行政組合のコンプライアンス上、ガバナンス上の問題点を検証し、その改善策等を提言する事を目的としている為である。

## 1 A氏へのワクチン接種要請に係る経緯・対応 → 調査報告書（中間答申）より

### (1) 消防本部内における全職員へのワクチン接種対応

ア 消防本部においては、国からの医療従事者等への優先的なワクチン接種に鑑み、「当該ワクチンは、現在、国内流通量が少なく希少なものとなっている事から、体調不良等、特段の理由のない限り、必ず接種するよう」という文言を記載した「ワクチン接種予約確定連絡」を消防長名で以下のとおり各所属長へ通知を行っていた。

- ・ 4月19日付、湖南中央消防署長宛 湖南中央消防署 50名全員
- ・ 4月23日付、信楽消防署長宛 信楽消防署 23名全員
- ・ 4月26日付、消防本部職員宛 消防本部 40名  
水口消防署職員宛 水口消防署 50名全員  
甲南消防署職員宛 甲南消防署 31名全員

しかし、4月1日から育児休業明けで復職したA氏は、4月26日付けの通知文書を見て、他の消防本部では希望調査があったと聞いているのに、育児休業中だった事が理由かもしれないが、自分には意思確認がなされずに、ワクチン接種が用意されていた事に驚いていた。

### (2) ワクチン接種拒否を伝えたA氏への対応

ア 4月26日にA氏から警防課の上司である係長に、違うワクチンで副反応が出た経験がある事を踏まえて、「自分は体質的にも打ちたくない」という事を伝えたところ、係長からは、「A氏の意味を尊重する」と言われた（A氏証言）。さらに、同日の16時30分（面談記録）からの警防課の課長との面談で、同様の「打ちたくない」との意思表示をしたところ、警防課長からは「取り敢えず問診には行ってほしい」、「問診に行った結果、受けられないというならそれでも良い」「取り敢えず問診だけは行ってくれ」と言われた（A氏証言）。

イ 4月27日、A氏は、独立行政法人甲賀病院へ問診を受けに行き、「やっぱり打たないでおこう」と思い、甲賀病院の駐車場で警防課長へ電話をした（A氏証言）。同日の16時15分頃（面談記録）から消防総務課参事と電話でのやり取りにおいては、「27日に皆が受けているが、自分の事だけしか、考えていな

い」、「他の職員の事をちゃんと考えているのか。まだ明日、明後日でも間に合うからしっかりと考えて」と、結構強く言われたという（A氏証言）。同日夜には、再度、警防課長との電話でのやり取りがあり、ワクチンを接種するように説得された上で、明日面談すると伝えられた（A氏証言）。

ウ 4月28日、A氏は、午前8時50分から警防課長と面談し、午前10時45分から女性職員2名と面談し、ワクチンを接種するように説得された。さらに、同日午後には、再び警防課長との面談があり、約3時間にわたり説得がなされた（A氏証言）。

エ 4月30日の接種最終日、A氏は、午前9時から午前11時25分までの間（面談記録）、消防次長及び消防総務課長並びに警防課長と面談した。この面談において、A氏の件で顧問弁護士に相談した旨が伝えられた上で、基本的に接種しないという事が法的に認められないというような言い方をされ、一般は任意だが消防職員は違うという説明もなされた。また、顧問弁護士からは、組織として、優先接種の特権、公務災害など特別な補償がある事をもって、職員に要請していくべきであり、それでも受けないという事であれば、理由書を作成してもらう必要があるという話があった事も伝えられた。さらに、以前、他の予防接種で副反応が出たというだけでは、接種拒否の正当な理由には当たらないと言われた（A氏証言）。

オ 令和3年4月26日以降に、A氏が受けた面談及び電話の時間は、以下のとおりである（面談記録）。

- ・ 令和3年4月26日 16時30分から 警防課長と面談
- ・ // 4月27日 15時30分から15時50分まで 警防課長と電話
- ・ // 4月27日 16時15分から 消防総務課参事と電話
- ・ // 4月27日 19時40分から20時30分まで 警防課長と電話
- ・ // 4月28日 8時50分から9時30分まで 警防課長と面談
- ・ // 4月28日 10時45分から11時30分まで 警防課職員及び消防総務課課長補佐と面談
- ・ // 4月28日 13時30分から16時00分まで 警防課長と面談
- ・ // 4月30日 9時00分から11時35分まで 消防次長及び消防総務課長並びに警防課長と面談

カ 上記以外に、A氏は、次のとおり述べている。令和3年4月26日から30日まで繰り返し面談を受けて、凄く気持ちが重かった。また、4月30日には、子どもの授業参観があったが、警防課長から「ワクチンについて話があるから休むな、出勤するように」と言われ、授業参観に行く事ができなかった。さらに、顧問弁護士から助言のあった理由書の作成においては、本当は削りたくない部分や、逆に自分では書きたくないが書くように言われた部分があ

った（A氏証言）。

キ 消防長からは、令和3年4月27日に、消防次長及び消防総務課長並びに警防課長の3人を中心に、第1回目のワクチン接種最終日である4月30日まででは、A氏に「接種しない理由」を確認するとともに、「接種の必要性」などについて説明を行うように指示した（消防長証言）。

## 2 A氏を対象とする業務区別等に係る経緯・対応

→ 調査報告書（中間答申）より

### (1) 接種拒否者であるA氏に対する業務区別等の決定

ア 令和3年4月27日、警防課長から消防長に、A氏がワクチン接種しない意向である旨の報告が上がってきた。これを受けて消防長は、A氏の接種が叶わないのであれば、接種以外の感染対策を検討する必要がある、これは接種者・未接種者を問わず、お互いに患しない、或いはさせない事を目的とした対策である必要があると判断した上で、消防次長を通じて、警防課長に対し、何かの対応策を考えるように指示を行った。また消防長は、翌日の4月28日に、顧問弁護士に以下の4点を質問する事とし、消防次長及び消防総務課参事を通じて、顧問弁護士にFAXによる質問文書を送付した（消防長証言）（消防次長証言）（FAX通知文写し）。

- ① 一定の強制力をもって職員にワクチン接種を推進する事に関し、法的問題はありますか。また、国が推奨する中で、個人が拒否する事に問題点はないか。
- ② 未接種者と既接種者が同一職場にいる場合、感染防止対策の観点から未接種者の勤務形態や業務内容に制約を設ける事に関し、人権配慮的な問題点はあるか。
- ③ 未接種者に対して一定期間の在宅勤務を命じた場合、業務量減少による職員間での平等性が確保できない問題が生じる事が考えられるが、これに対する対応はどのように考えるべきか。
- ④ 未接種者を許容した場合、今後、さらなる未接種者が出ると予測されるが、組織全体として感染防止対策を推進する上で、どのような対応方法が適当か。

イ 令和3年4月29日に消防次長が顧問弁護士に回答を求める電話をしたところ、顧問弁護士から口頭で回答がなされたため、その内容をメモに取った上で、消防長に報告するための文書を作成した（作成文写し）（消防次長証言）。

この文書の内容は、以下のとおりである。

- ・ 上記①について  
消防本部の所属職員に対するワクチン接種は一定の強制力を持ったものと

考えるので、接種を拒む職員に対しては、組織として毅然としたワクチン接種要請が必要と考える。職員がワクチン接種を受けなかった場合、組織に与える影響等を考えると、当該職員から、ワクチン接種は必要なものと理解している事及び消防本部から要請があったにも関わらずワクチン接種を受けない理由を記した文書の提出を求め保管されることをお勧めする。

・ 上記②について

ワクチン接種を受けていない消防職員に対して一定の制約を設ける事は当然であるが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大等を鑑みた合理的、妥当性のある説明責任の果たせる事由がある事が必要不可欠である。

・ 上記③について

接種者と未接種者への対応には温度差が出て然るべきであるが、あくまでも新型コロナウイルス感染症の感染拡大等を鑑みた合理的、妥当性のある説明責任の果たせる配置換えなどで、（これに反しても）職務命令違反には当たらない。

・ 上記④について

ワクチン接種を拒む消防職員に対しては、組織として毅然としたワクチン接種要請が必要であると考え。

ただし、顧問弁護士は、「作成された回答書を見たのは、令和5年になり、報道で問題にされて以後であり、それまでは見ていない」、「回答書には幾つかの点において、適切でない表現が確かにある」「全体として個々の言い回しや表現に問題があるとしても、全体の趣旨としては私が回答した内容と大きな齟齬はないと理解している」と述べている（顧問弁護士証言）。この点、消防次長も、回答書の作成に関して、あくまで消防長へ説明するためのメモの作成であり、公表される事を前提に作成したものではないとし、表現についても「顧問弁護士の聞き取りをすべて確実に反映したかは曖昧である」と述べている（消防次長証言）。

ウ 消防長は、顧問弁護士からの回答として、消防次長から報告を受けた内容を十分に参考にした上で、判断を行った（消防長証言）。

エ 警防課長から消防長に対し、未接種者への業務区別等の案として、「消防本部4階の通路を挟んだ協議スペースでの執務及び昼食等」「更衣室を使用しない事による私服勤務の緩和」などについて、事前に説明し、了承を得た上で、令和3年5月6日からA氏への業務区別等を実施した（警防課長証言）。

この点、警防課長は、「上記の案は独自に考えたものであり、消防長に報告・説明した結果、是認されたものと解釈した」と述べている（警防課長証言）。

なお、上記報告の際、消防次長は同席していなかった（消防次長証言）。

オ 業務区別等の最終決定は、5月10日に警防課長から回議された書類を、令



和3年5月12日付けで消防長が決裁を行った事となされた。この点、消防長は、業務区別等につき、「ソーシャルディスタンスを取るとともに、警防課同士顔の見える距離感であるスペースに配置する内容」であり、妥当であると判断し、最終決裁を行ったと述べている（消防長証言）。

(2) 接種拒否者であるA氏に対する業務区別等の実施以降の対応

ア 令和3年5月6日にA氏が出勤した時から、協議スペースにA氏の席を移す準備が進められていた。この点、A氏は、警防課長から、事前に「何らかの対応を考える」と聞いていたので、このような措置が講じられる事は想像できていたが、実際に移動すると、出入する業者等から「ここに居る事」や「私服で居る事」などを疑問視されている感じがあり、凄く気まずいなど感じていた（A氏証言）。

イ 5月13日には、「新型コロナウイルス感染症に伴うワクチン接種拒否者への業務区別について」と題した通知が、消防長から各所属長に対してなされ、全消防職員に周知された（通知文書写し）。この点、A氏は、同文書の事を知り、「ワクチンを打たないと、このような目に遭う」と全職員に知らしめているものと受け止め、皆にワクチンを打つしかないと思わせてしまうのではないかと思ひ、凄く申し訳なかったと述べている（A氏証言）。

ウ 5月18日及び5月21日に2日間従事したコロナ患者の移送業務については、A氏は自分から「従事したい」とは言っていないが、他の課員に負担を掛けている分、自分が従事する事により負担を軽減できるならと思っていた。しかし、移送業務に従事する時だけは「更衣室を使用できる事」、また「接種を拒否した者を隔離していながら、救急車内では一緒に居させる事」に戸惑いがあった（A氏証言）。

この移送業務に関し、警防課長は、全てを行かせないというのはどうかという事が頭を過り、十分な感染防止対策をしていれば大丈夫だと判断した（警防課長証言）。

ところで、令和3年4月から、小さい子どもを抱えているA氏らは、夜間の指揮支援活動等の呼び出しが免除であったにも関わらず、5月10日から免除が解除された（A氏証言）。

エ 業務区分後の日常において、A氏は、昼食は自席で摂り、倉庫や車の鍵などが必要な時も、他の職員の居るスペースには入れない雰囲気があった。また、今まで一緒に仕事をしていた所から突然隔離され、感染していないのに感染しているものとして扱う感じに受け取っていた。

その後は、「どうなるのか、どのようにされるのか」との不安がずっとあり、決裁権や人事権を持つ者の意向に反している事で、「どんな酷い目に遭うか分

からない」「自分だけではなく周囲にどのような被害が及ぶか」という強い恐怖感を抱いていた（A氏証言）。

オ 5月6日からの業務区別等の開始以降においても、第2回目のワクチン接種最終日となる5月19日まで、警防課長からA氏に対して、ワクチン接種への要請を行っていた（警防課長証言）。

カ 7月9日には、第2回目のワクチン接種を終えた全職員の抗体ができた事、かつ滋賀県による「コロナとのつきあい方滋賀プラン」におけるステージが3から2へ引き下がった事により、A氏に対する業務区分等の対応の解除要件が整った（通知文書写し）。

しかしながら、消防長は、警防課長から、「一旦解除してもまたすぐに業務区別に戻すのでは、A氏に過度な負担を強いる事にもなる」という進言を受け、他の「消防団の訓練派遣」や「普通救命講習」など5つの業務を再開していない事もあり、A氏の業務区分等についても解除しないとの判断をした（消防長証言）。

### 3 A氏が退職に至るまでの経緯・対応 → 調査報告書（中間答申）より

#### (1) 接種拒否者であるA氏が退職を決意した経緯

ア 7月に入り、A氏は気持ちの波も激しくなり、頭が上手く働かない事を警防課係長に相談した。その後、業務区別等の解除はなされなかったが、上記ステージが引き下がった事もあり、警防課長からは、他の職員の業務スペースでのパソコンによるメール確認等が許され、業務も増えた。しかし、7月の末には、また上記の事が許されなくなり、そこからどんどん気持ちが追い込まれ、かなりしんどくなってきた（A氏証言）。

イ 7月27日には、警防課長からA氏に対し、「警防課の決裁が4日程留まっていて、消防長からは7月30日には何らかの返答を要求されている」、「他にする事があるだろうと言われている」、「対外的な影響も出ていて、昨日も消防長にかなり怒られた」と伝えられ、さらに「返答には、ワクチン接種以外の選択肢はないと思う」と話された。この事で、A氏は、自身も凄く精神的に追い込まれていた事に加え、警防課長が病気にならないかと心配になり、また板挟みになってのしんどさが伝わってきた事により、「もうここでは働けない」と思い、退職する事を決断した（A氏証言）。

#### (2) 接種拒否者であるA氏が退職を決意した後の対応

ア 令和3年7月28日に、消防長は、警防課長から、A氏が退職の意向を示している旨を聞き、「何故辞めるのか」「課長として届出を受理するのか」「まず理由を聞いてほしい」と指示した（消防長証言）。

- イ 7月29日にA氏から消防長に退職願いが提出された（消防長証言）。
- ウ 8月2日には、午前11時頃から15分程度であったが、消防長がA氏に最終的意思確認を行い、退職の意志が固い事が確認された（消防長証言）。
- エ その後においても、A氏は精神的にしんどく、その旨を警防課長に伝えたが、さらに、引継ぎをしっかりとしなければならないと思う一方で、身体が思うように動かない状態が続き、消防本部付近まで来ると辛くて出勤できない状況が続いていた。この事は警防課係長にも相談し、再度病院へ行く事を勧められたが、予約が多く、警防課長にその旨を伝えると「休みたいなら診断書を取ってこい」と言われ、最終的には8月15日から「病気休暇」を取り、8月31日付けで退職をした（A氏証言）。

### 第3 本件の問題点及び今後なされるべき対処等について

#### 1 A氏へのワクチン接種要請に係る経緯・対応に関して

→ 調査報告書（中間答申）より

##### (1) 問題点

- ア 本来、新型コロナウイルスワクチンを含め、ワクチンを接種するか否かは、個人が自由な意思に基づいて決定すべき事柄である。この点、予防接種法においても、平成6年の改正により、接種の強制はできない事となった。  
そして、これは消防職員を含む医療従事者にも該当する。確かに、医療従事者に関しては、個人の発症や重症化リスクの軽減に加え、医療提供体制の確保の観点からも、接種が望ましいものの、あくまで接種するか否かは個人の判断であり、「接種の有無は業務従事への条件とはならない」とされている（令和3年2月16日付厚生労働省健康局健康課長発出の文書）。
- イ しかし、消防本部は、組織全体の感染リスクを低減させるためには、職員に対し、一定の強制力をもって接種を要請できるものとの認識に立った上で、A氏に対し、同氏が接種しない旨の意向を示した令和3年4月27日以降、面談及び電話にて、警防課長を中心に、繰り返しかつ長時間にわたり、執拗に接種の要請を行ってきた事が認められる。  
また、本来はワクチン接種を拒否する事に正当な理由は不要であるのに、A氏の接種拒否には正当な理由が認められないと判断した上で、A氏に対し、接種拒否の理由等を内容とする書面を作成させた。さらに、この書面作成にあたっては、A氏が削りたくない内容を削るように言われたり、逆に書きたくない内容を盛り込まさせられたりした。  
さらに、業務区別等を開始した後も、警防課長からA氏に対し、複数回にわたり、ワクチン接種を要請していた。
- ウ 以上で述べた消防本部によるA氏への執拗なワクチン接種要請及び理由書

作成の指示等は、強制的に接種させるまでには至っていないものの、A氏のワクチン接種に係る自己決定権を脅かし、同氏に精神的苦痛を与えるものであり、不当な対応であったと評価せざるを得ない。

なお、消防本部の上記対応には、顧問弁護士の意見も影響を与えている事が窺われるが、だからといって消防本部の対応が正当化される事にはならない。

(2) 今後なされるべき対処等

本件ワクチン接種の要請を巡っては、違法、不当もしくは不適切な決定と対応があったと認められる。関係する措置等の取り消し、当該措置等に関わった職員への処分、ならびにA氏の権利救済を検討するべきと考える。

2 A氏を対象とする業務区別等に係る経緯・対応に関して

→ 調査報告書（中間答申）より

(1) 問題点

ア 上述のとおり、ワクチンを接種するかしないかは、個人が自由な意思に基づいて決定すべき事柄であるところ、ワクチンを接種しない者に対する差別、いじめ、職場等における不利益な取扱い等は、決して許されるものではない。

そして、これも消防職員を含む医療従事者にも該当する。この点、令和3年2月16日付厚生労働省健康局健康課長発出の文書にも、「接種の有無は業務従事への条件とはならない」と明記されている。

イ しかし、消防本部は、未接種者及び接種者双方のための感染防止対策として、未接種者であるA氏の勤務形態や業務内容に制約を設けることに、人権擁護の観点からも問題はないと判断した上で、A氏の執務場所を協議スペースに移したり、更衣室の使用を制限したりするという業務区別等の措置を講じた。

この点、上記協議スペースは、出入業者を含む来庁者の目につきやすい場所であった。また、同スペースは、ネットワーク環境が整っていない事などから、A氏がこなせる業務も限られる事となった。

このような業務区別等は、ワクチンを接種しない者に対する不利益な取扱いに他ならず、到底許容されるものではない。この点、感染防止や重症化等リスクの軽減などの目的があったのが事実であるとしても、結論は異なる。

ウ ところで、消防本部は、消防長名で、各所属長宛に、令和3年5月13日付「新型コロナウイルス感染症に伴うワクチン接種拒否者への業務区別について」と題する文書を発出している。

しかし、そもそも同文書を発出する必要性があったとは考えがたい。また、A氏の氏名は記載されていないとはいえ、容易に対象者を特定することが可能な内容である。

上記文書は、全職員に対し、ワクチン接種を拒んだ場合には、業務区別等の措置が講じられる事を知らしめるために発出されたものと疑わざるを得ない。  
エ 業務区別等の実施以降、A氏は精神的苦痛を感じ続けており、直属の上司らに相談等をする事はあった。

しかし、消防本部には外部の相談窓口等が設けられていない事から、客観的な立場にある第三者に相談する事はできず、先行きが見えない不安や恐怖感を解消する事ができないままであった。

(2) 今後なされるべき対処等

本件業務区別等に関しては、違法、不当、または不適切な決定と対応があったと認められる。関係する措置等の取り消し、当該措置等に関わった職員の処分、並びにA氏の権利救済を検討するべきと考える。

また、職員が抱えている問題等を相談しやすくするために、甲賀広域行政組合（消防本部）からは完全に独立した、外部の相談機関・窓口の設置等が検討されるべきである。

3 A氏が退職に至るまでの経緯・対応に関して → 調査報告書（中間答申）より

(1) 問題点

A氏は、業務区別等の措置が続き、終わりが見えない状況で、自身の精神的苦痛が増大していった事に加え、警防課の業務が滞り、警防課長も追い詰められているように感じた事から、退職を決意し、令和3年7月29日に退職願いを提出するに至った。

しかし、消防本部によって特段の慰留措置が講じられたという事実は窺われな  
い。この点、消防長も、令和3年8月2日に、A氏と15分程度面談したのみで  
あった。

また、A氏は、退職願いの提出後も心身の不調が続き、業務の継続が困難な状況であったと考えられるのに、引継ぎの必要性などの方が重視され、なかなか休業する事が認められなかった。

(2) 今後なされるべき対処等

A氏の退職に至る経緯において、同氏の退職への判断に至る事情及び退職決意後の処遇等に関しては、違法、不当、または不適切な対応の疑いがある。関係する職員の処分等、およびA氏の権利救済の措置が検討される必要がある。

第4 諮問1項目事案であるワクチン未接種者に係る事案に対する最終総括

本件について「新型コロナウイルス感染症に関する当時の社会状況」として、国内

では令和2年1月15日に最初の感染者が確認された後、令和3年4月14日までに、合計513,569人の感染者、9,497人の死亡者が確認されている。

令和2年4月から5月にかけての緊急事態宣言下において、東京都の他13都道府県に対しては「特定警戒都道府県」と位置付けられ、対策が促されてきた。その後、5月1日及び4日の「新型コロナウイルス感染症対策専門家会議の見解」を踏まえ、引き続きそれまでの枠組みを維持し、全ての都道府県について緊急事態措置区域として感染拡大の防止に向けた取組が進められてきた。

令和3年1月8日から同年3月21日までの間、第2回緊急事態宣言が、同年4月25日から同年6月20日までの間、第3回緊急事態宣言が、同年7月12日から同年9月30日までの間、第4回緊急事態宣言が発出されたところである。

このような中、令和3年2月9日には「新型コロナウイルス感染症に係るワクチン接種について」が、内閣官房及び厚生労働省において取りまとめられ、同年2月17日に医療従事者等に向けた先行接種が開始された。

滋賀県下においても同様であり、各消防本部でその対応が開始され、本消防本部においても、「第2-1-(1)-ア」に記載するとおり、消防長名で各所属長にワクチン接種の要請を行っている。

また、本件の対象である警防課職員へのワクチン接種要請については、警防課職員が接種拒否を行った事に際し、「第2-1-(2)」に記載するとおり、同年4月30日の第1回ワクチン接種の最終日まで執拗に接種要請を行っている。

さらに、第1回ワクチン接種の最終日まで拒否し続けたことにより、接種職員や来庁者との接触による感染を防ぐため、「第2-2」に記載するとおり、業務区別等の対応に切り替えている。

この一連の本消防本部の対応は、依然として猛威を振るう未知のウイルスという一般的な捉え方を鵜呑みにし、本消防本部のトップとして当時の甲賀市民約90,000人、湖南市民約55,000人の命と財産を守るという使命から、「クラスターを出すことは許されない」という事への不安や恐怖、世間やメディアからの批判等への対応など、かなりの重圧があったものと推察される。

しかしながら、消防本部が行った当該職員を好奇の目にさらすような尋常ではない措置を講じることが正当化されるものではない。消防長やごく一部の幹部職員のみが判断するのではなく、他の消防本部、医療機関、甲賀広域行政組合正副管理者など様々なところから情報収集等を行い、組織として判断していたならば結果は違っていたかもしれないと考える。

本件が生じた原因は、消防長の意向を忖度する上意下達的な組織文化の中、職員からも様々な意見や課題、改善策を募るなど広く協議等を行う仕組みが出来ていなかったことにある。

本件については、この後に記載する諮問2項目目事項及び諮問3項目目事項の個人

に対するハラスメントとは異なり、組織的な問題が招いた事案であると考え、調査報告書（中間答申）でも述べたとおり、違法、不当もしくは不適切な決定と対応があったと認められることに何ら変わりはない。

本答申において、諮問1項目目事項については以上を総括とするが、今後、本答申を受けて設置される「懲戒審査委員会」においては、当時の社会情勢および組織的な問題など全体的な見地から、ハラスメントに関わった消防長を始めとする関係者への厳正な処分がなされるべきである。

## 第5 諮問2項目事案及び諮問3項目事案に対する当時の要望対応委員会での調査及び検証等によるハラスメント事案に対する再調査及び検証等

### 1 当時の要望対応委員会の経緯等

令和4年12月14日開催の要望対応委員会については、「甲賀広域行政組合職員のハラスメント防止及び排除に関する規程」に基づくものであり、令和4年11月28日に組合管理者より怪文書が出回っているとの情報を受けたことを第一報として、本組合議長、報道機関からも同様の情報提供を受けたことから、組合副管理者である甲賀市長より内容の確認について、第三者を交えて、丁寧に対応するよう指示があり開催とした経緯がある。

委員については、第三者を交えてとする指示に対して、顧問弁護士と組合代表監査委員を第三者として位置付け、運営していた。

第三者	甲賀広域行政組合	代表監査委員
第三者	甲賀広域行政組合	顧問弁護士
委員長	甲賀広域行政組合	事務局長
委員	甲賀広域行政組合	事務局次長
委員	甲賀広域行政組合消防本部	消防次長
委員	甲賀広域行政組合消防本部	消防次長

### 2 投書に記載された事案及び調査結果

記載された事案は、全部で15事案にわたり、内容及び調査結果は以下のとおりである。

(1) 【事案】幹部職員が多く、職員への暴言や無視など、パワーハラスメントをしている。

【調査結果】 これまでに相談窓口である消防総務課へは相談はない。個人としても噂など届いていない。

(2) 【事案】 コロナワクチン未接種者に対して、コロナ患者の救急搬送を複数回させていた。

【調査結果】本人から「この移送業務に従事させて下さい。」と申告があり、強制ではない。

- (3) 【事案】コロナワクチン未接種者の職員に制服すら着させず、別の部屋を用意して隔離するような行為があったか。

【調査結果】別の部屋は用意していない。狭い更衣室では感染リスクが高いと考え、制服出勤よりも私服勤務で従事させていた。

- (4) 【事案】この職員はそのようなことが原因で出勤途中で泣き出し、職場に来れなくなった。その職員は退職している。

【調査結果】そのような事実は把握していない。また情報もない。

- (5) 【事案】ある幹部職員は、深夜2時ころまで、ある若手職員を説教した。その職員もそれが原因で退職している。

【調査結果】幹部職員本人へ確認したところ、「事実無根である。」「このような内容で事実確認をされることに憤りを感じる。」と回答があった。消防総務課が把握する退職者の理由は、「消防業務を希望して就職したが、違う仕事をしたので退職する。」というものであった。

- (6) 【事案】また別の幹部職員は、長時間にわたる威圧的態度、説教等で複数の職員を過去に休職に追い込んでいる。

【調査結果】過去の所属には休職者はいない。病気休暇の職員についても消防総務課で理由を確認しているがハラスメントは確認していない。また本人へ確認したところ「業務の取り組みに関して指導した覚えはある。上席へも確認の上で適正に実施している。記載内容は事実誤認である。」と回答があった。

- (7) 【事案】さらに別の職員2名は、若手職員だけでなく上司に対して多くの職員がいる前で叱責している。

【調査結果】本人へ確認したところ「職員の前で叱責した覚えはない。進言などの場合、適切な場所を設定して個別に対応している。」また「教育的指導は適宜行っているが無視や暴言は記憶にない。上司に叱責することもない。いつの事かもわからない。」と回答があった。

- (8) 【事案】ある職員は喫煙所で、深夜2時から深夜4時まで説教をしている。

【調査結果】本人へ確認したところ「職員に対して災害出動帰署後や訓練終了後で、休憩時間に必要な指導を行うことはあるが、記載されている時間・場所で行うことはない。」と回答があった。

- (9) 【事案】また、これらの職員は皆喫煙者であり、1日平均8本以上は喫煙し、1本あたり10分程度の時間をかけており、1日80分以上は喫煙所で休憩していることとなる。また、喫煙所以外でも喫煙している。

【調査結果】喫煙場所以外での喫煙があれば、他の職員からも連絡がある。また名前の挙がっている幹部職員には最初から喫煙していない職員も含まれてお



り、真実であるか疑われる。

- (10) 【事案】 不当な昇任昇格がある。お気に入りだけが昇任昇格。実力のある人間は上がらず、また下げられている。直近2年の昇任者を降格すべきである。  
【調査結果】 昇任・昇給・昇格は人事評価や日頃の業務実績から判断されており、任命権者である消防長と事務局長による相互のチェック体制としている。降任については、希望降任制度に基づくところである。
- (11) 【事案】 残業代未払い。  
【調査結果】 各所属の庶務担当及び消防総務課で約200人を確認している。残業代の未払いはないと思われる。
- (12) 【事案】 代休の取り消し。  
【調査結果】 時間外勤務の事務処理上において、そのような事実はない。
- (13) 【事案】 休日出勤してもお金が払われていない。  
【調査結果】 時間外勤務の事務処理上において、そのような事実はない。
- (14) 【事案】 過去に何度も別の関係者からもパワハラ等の内部告発が他機関にあるにも関わらず、何かしらの力が働き隠蔽されている。  
【調査結果】 平成30年4月に総務省消防庁へ匿名で投書があった。実在する職員名が記載されており、その該当する職員へは聞き取り調査したがパワハラに関する事実は確認できなかった。
- (15) 【事案】 過去にパワハラに関するアンケートがなされたが、記名制であった為、本音が書けず意味なく、形だけで終わった。  
【調査結果】 平成30年5月にアンケートを実施しており、性別・年齢・階級の記載としていた。記名制ではなかった。

### 3 調査及び検証等における問題点

要望対応委員会体制や審議内容については、以下の問題点があったことを認める。

#### (1) 調査が不十分

要望対応委員会委員は、行為者とされている本人のみへ確認をとり、「指導の範囲であると考えている。」といった説明を鵜呑みにするだけで、調査を終えている。

#### (2) 安易にハラスメントの存在を否定

要望対応委員会は、これまでに消防総務課へハラスメント相談はないことを理由に、ハラスメントの存在を否定している。

しかしながら、第三者委員会における調査では、被害者本人及び目撃者として、多数の職員からハラスメントの報告がなされていることからすれば、そもそも相談窓口自体が機能していなかったと言わざるを得ない。

#### (3) アンケート調査について

平成30年5月に実施したアンケート調査において、性別・年齢・階級を記載さ

せたことは、記名式ではないが、氏名の記載と同程度に、回答者を特定することにつながるものであり、要望対応委員会の委員には、そのような認識が欠けていた。

#### (4) 要望対応委員会の限界

以上述べたとおり、要望対応委員会は、職員らからの情報提供に対して、本来であれば慎重な対応が必要と考え、組織の存続に関わる問題として捉えなければならなかったにもかかわらず、真摯に調査・検討することなく、その場限りの議論で終了している。

問題提起している職員は、自身の進退をかけて問うている。それにもかかわらず、記名であるか匿名であるかという点だけで、調査の必要性の程度などを押し量るとするのは、明らかに不適當な判断である。

以上が、令和4年12月14日開催の要望対応委員会に対する本調査委員会からの検証報告である。

## 第6 実施した再調査の概要

### (1) ハラスメントに関する申告者への聴き取りの実施

「第1-4-(3) 後段」に記載の通り。

### (2) 本調査委員会の再調査により判明した課題

委員会が、本アンケート結果の集約と分析、その後の聴き取り調査の実施を通じて、本消防本部の問題点として認識した事柄は、以下のとおりである。

ア 本消防本部における消防長の意向に忖度する人間関係や上下関係の歪みがパワーハラスメントに結び付いている。

イ 注意や指導の範囲を超えて、他職員の前で長時間に渡り恫喝や叱責を行うなどの行き過ぎた対応が、特定の行為者で多く見られている。

ウ 過度な注意や叱責が常態化していることから、公文書起案時等の誤字脱字、車両や資機材など損傷等への意識が過敏となり過ぎている傾向がみられる。それにより、報告の遅れや自己判断による補修行為が、改ざんや隠蔽として扱われ、始末書の提出や処分対象となっている。

エ 職員間では今後指摘を受けない様にするため、日常的に上司の顔色をうかがう様な行為に終始しなければならず、このことで現場活動において、積極的な活動が行われなくなっている。

オ ハラスメント相談窓口の機能不全が発生しており、本来担当者のみが知り得る秘匿情報さえも、上席への全面的な公開が半ば公然となされてきたことで、報復行為とも捉えうるような、叱責行為となり、進言や相談が困難な職場環境となっていた。

### (3) アンケート調査・聴き取り調査により判明したハラスメント行為者について

委員会がアンケート調査を踏まえ申告者及び行為者双方から聞き取った結果に

基づいて、パワーハラスメントに該当すると認定できる行為は、以下において聞き取り調査により判明した a 氏・ b 氏・ c 氏の 3 名の行為者によるものとする。

ハラスメント行為にあたると思われる件数が多い、 a 氏・ b 氏・ c 氏については、以下のとおり同様の傾向が見られ、特に a 氏と b 氏については幹部職員であることから、関わるべき職員数も多く、比例して申告件数は多くなっている。(今回、聞き取り調査により確認された申告件数は、 a 氏については 24 人、指摘された申告内容は 137 件、及び b 氏については 30 人、指摘された申告内容は 120 件、及び c 氏については 10 人、指摘された申告内容は 17 件。)

ア 稟議書を合議・決裁行為としないことが多くある。

イ 文書の訂正について、具体的内容を指摘することなく、自分で考えるように指示するだけで、速やかに再提出するように求める。

ウ 文書の再提出に関して、非番・週休日等は一切考慮せず、多くの場合で部下より連絡を取らせて勤務させて対応するよう促している。ただし時間外勤務にすることはない。

エ 職員の前で長時間の叱責や恫喝が行われる。

オ 進言行為や各種アンケート（意向書・人事評価書）へ、日常の不服を記載する行為は、必ず行為者へ漏洩している。

カ 強制的に始末書・降格書を提出させることや、謝罪を求めている。

キ 人格否定の言動が散見される。

ク 暴力行為の申告も複数なされている。

28 名の行為者については、アンケート情報を各委員が 1 月 22 日開催の第 6 回調査委員会において解析し突合した結果と、解析結果の追認となる申告者への聞き取り結果により、6 名を行為者への聞き取りの対象者として決定した。

また、行為者への聞き取りの対象より除外した 22 名については、アンケート結果から行為者としての位置付けに分類していたが、ハラスメント被害を提起してきた申告者が単独である場合や、第三者的な目撃情報がない場合、同じようなハラスメント被害を受けたとされる被害者情報が確認されていないことなどから、一過性と判断されること、単に継続性のない悪態（回数のない失言）であると推察できること等、以上の理由により行為者聞き取り対象者から除外した。本委員会が、除外とした経緯を、以上、全ての申告者へ説明することとする。

#### (4) 実施した行為者への聞き取り調査の内容について

令和 6 年 3 月 3 日及び同年 3 月 9 日に実施した行為者への聞き取り内容は以下のとおりであり、行為者への聞き取りは貴重な弁明の機会であり、公正中立な審議を行うためには必須であることから、対象者 6 名全員から聞き取りを行った。

本調査委員会では、ハラスメント行為として判断できる申告内容であって、申告件数も多数確認されている 3 名について、以下のとおり報告する。

ア a氏については、聴き取り調査により24名の申告者からあった137件に及ぶハラスメント行為の内、そのほとんどが暴言行為とされる内容であり、数件の暴力行為、一部に意図的に決裁を下ろさない、始末書提出や休日出勤を強要するなどの指導監督の不適正な行為も見られる。

a氏は、暴言・暴力行為については、一部は認め反省の弁は述べた。

次に、職員への扱い（書類を決裁する行為や昇進昇格等）に、好き嫌いで扱いが異なっていたとされる申告に対しては、意図的な判断はなかったと説明したが、結果的に多くの職員からは、そのようにしか見られていなかったことに反省の弁があった。ただし、ほとんどの事案については、ハラスメント行為はなかったと否定した。

イ b氏については、この度の聴き取り調査において30名の申告、120件の申告事案の報告があり、一番多くの申告者件数となっている。そのほとんどが暴言とされる内容であり、数件の暴力行為、一部職員に意図的に決裁を下ろさない、始末書の提出や休日出勤を強要するなどの指導監督の不適正な行為、長時間に及び雑談して事務を行っていないなどの職務怠慢行為が報告されていた。

b氏は、アンケートや申告者への聴き取りにおける全ての申告内容について全面的に否定している。これまでb氏は職員間における協調性などを重要視して指揮・監督して来た自負があるとしており、今回の一連のハラスメント申告事案にあっては、私を貶めるための意図的に誤った情報が提供されていると主張している。

また、組織の秩序を維持するため、始末書の提出を指示したことはあったが、暴言をもって特定の職員へ降格願を強要するようなことはなかった。仕事や人間関係がうまく機能していない先輩職員などへは、相談に乗っていた・助言していた。このように弁明している。

さらに、自身の適正な指導をパワハラと書いているのであれば、それは資質が問われる職員であるとまで述べた。

被害者とされる方や目撃された方が複数いる件についても、身に覚えはないと断言し、全ての申告を否定した。

ウ c氏については、部下に対し、夜間・休日を問わず、厳しく提出書類のやり直しを指導・指示したなどと申告されている。

c氏によれば、部下への指導については、上席への確認の後、本人とも合意の下で行った行為であったとして、申告者が病気休職から復職した際には、「指示頂いていたことがわかるようになりました。理解しました。」との発言があった旨述べている。

その他の行為についても全面的に当時の部下たちとの合意形成がなされた上での指示事項であったとして全ての申告を否定した。

#### 4. 調査及び検証等の結果

本件事案について実施した、本調査委員会の調査及び検証等の結果は、次のとおりである。

(1) 本消防本部におけるパワーハラスメント事案については、以下のとおり取りまとめ、今後審議される懲戒審査委員会へ申し送ることとする。また、具体的な調査結果については、詳細な資料を添えて懲戒審査委員会へ報告することとする。

3名の結果については、以下のとおりである。

ア a氏については、申告者24人から137件の指摘があり、重大なハラスメント行為が多数確認され、退職に至ったケースもあると推測されることから、非常に悪質であって長年にわたり独断専行が過ぎた所業と言わざるを得ない。

また、周囲を賛同者で固め構成し、その賛同する幹部職員がいかなる手段を用いても現行体制維持に努めるよう運営していた経緯も見てとれる。

多数の職員をまとめるべき責任者として、このような結果を招いたことに対して、その職責に照らしても極めて厳正な処分をするべきである。

イ b氏については、申告者30人から120件の指摘があった。職員及び職員の家族についてまで、人格否定・暴言の申告がなされていた。さらに職員に対する暴力行為や降格願いの強要、そして、理不尽な文書の訂正指示といった多数の申告があった。これらの事例を示されてもb氏は一切認めることはなく、部下の資質に問題があると責任転嫁し、反省なく聴き取りを終えた。更には、本調査開始後、申告者への報復を匂わす発言・申告者への口止め行為ともいえる事例も報告されている。

多数の申告者より退職を求める声があり、職責に照らしても極めて厳正な処分をするべきである。

ウ c氏については、申告者10人から17件の申告があり、全体でも3番目に多いにもかかわらず、聴き取りにおいて全面的にハラスメント行為を否定している。この状況では、現況の職場環境における消防勤務及び活動は困難な人材であると判断せざるを得ない。

他方、c氏については、業務への取り組み姿勢や部下への指導が厳しすぎるという申告内容に限定されていることも踏まえ、教育的な指導や適切な研修訓練、最適な人事異動などを含めて、適正な処分を求めるものである。

エ この他、25名については、a氏・b氏・c氏と同様に詳細な個別調査資料を懲戒審査委員会へ申し送ることとし、注意・訓告・懲戒等について審査いただくこととする。

なお、本調査委員会における事実認定は、本調査委員会に提出された資料及び聴き取り調査で得られた供述について、その信用性を慎重に判断して行ったものである。今後において甲賀広域行政組合職員懲戒審査委員会へ申し送りするにあたって、本調査委員会が判断の基礎とした以外の資料や供述などが存在し、あるいは本調査

委員会が採用していた資料や供述に事実と異なる内容が含まれていたことが発覚した場合については、事実認定が変更され得る他、事実認定の内容が異なり得ることを併せて留保しておく。

## 第7 総括

まず、第一に取り組むべきは、これまでのパワーハラスメントが蔓延する甲賀消防風土との決別である。

負のサイクルともいえるべき連鎖を断ち切っていることを広く公表して、まずは消防職員の絶望感を取り除く必要がある。退職しようとする職員を止めるための方策を最優先とするべきである。

第二に組織の改編として、内部統制の仕組みづくりが重要と考えられる。内部統制については、本消防本部・総務課・衛生センターだけでは、徹底した対応は長続きするとは考えられず、監査委員や組合議会とも協調した内部統制制度の構築が急務である。

第三に組合を構成する甲賀市と湖南市を介した通報・連絡・相談が可能な窓口の設置を急ぐべきである（民間含む外部組織への委託も可能）。これまでとは完全に異なり、通報自体が秘匿事項で、専門性を持った相談が可能であり、秘密厳守が徹底された相談窓口の機関が設置される必要がある。

第四に職員意識の改革として、上下関係や人間関係を歪めて、受け入れる組織の風土を払しょくするような職員研修を重ねる必要がある。

最後に、近年におけるパワハラ防止法・内部通報制度などの法整備がなされてきたにも拘らず、今回の問題が顕在化した大きな原因は、「組織内部からの痛切な声」を掬い上げる体制が作られていなかったことにある。この体制作りが急務であることを受け止めなければならない。

これらのことが受け止められず、履行されないとすれば、本消防本部に未来はなく、消防や災害救助の機能不全、地域救急医療体制の崩壊といった危機事態につながりかねない。

以上をもって、本調査委員会の報告とする。