

論 点 案

○ 女性消防職員を増やすことの意義は何か。

【組織の活性化】

女性消防職員が生き生きと働くことのできる職場をつくるためには、男女を問わず育児や介護等、職員それぞれに異なる事情を組織や同僚が受容し支援する職場風土の醸成が必要と考える。

こうした女性が働きやすい職場は、男性にとっても働きやすい職場であり、職員全員が生き生きと仕事をすることで、組織の活性化、組織力の強化、士気の向上につながっていく。

【より女性の活躍が期待される分野】

救急（女性の傷病者を扱う場合などは、相手に抵抗感を与えず活動できるのではないか。）、指令（切迫した119番通報の受信にあたり、相手に安心感を与え、かつ必要な情報を的確に聴取することができるのではないか。体力差にかかわらず行える業務といえる。）、防災指導、救急救命指導（指導等を行うにあたってソフトな印象を与えることができるのではないか。）などの分野で女性が活躍することによって、より住民サービスが向上すると考える。

【多様な視点を取り入れることによる住民サービス向上】

国民の消防行政へのニーズや災害態様の変化などに柔軟に対応することのできる消防組織を作っていくためには、これまでとは別の視点を取り入れ、住民サービスの向上を図っていく必要があるのではないか。

例えば、妊娠・出産・育児を経験した女性職員、家族等の介護を経験した職員などの視点を消防業務に反映させることにより、子どもや高齢者等、災害時に配慮が必要な方への対応力向上等につながる事が考えられる。

【優秀な人材の確保による住民サービス向上】

女性の採用拡大を推進することにより、これまで消防に関心のなかった女性層も採用試験を受験することとなれば、より高いレベルでの競争試験が行われ、優秀な人材の確保、ひいては住民サービスの向上につながるのではないか。

○ 女性消防職員（採用試験応募者）を増やすために、効果的な方策は何か。

消防職員全体に占める女性の割合について、これまでの年0.1ポイントという極めて緩やかな増加傾向から脱却し、増加率を上昇させるためには、現在5%程度（女性職員数上位30本部を対象とした調査結果から推測。）である採用試

験応募者に占める女性比率を増やすことが必要である。

そのために、消防の採用試験の女性応募者が少ない要因を分析するとともに、その結果を踏まえ、採用募集活動や情報発信（広報）活動の強化を推進していく必要があるのではないか。

○ 女性消防職員の従事できる現場活動には、どのような制約があるのか。

現場活動においてどのような制約があるかについては、実態把握できていないことから、消防本部及び女性消防吏員を対象としたアンケート結果や検討会委員（消防関係者）の意見等を踏まえながら、検討を行う必要がある。

なお、検討にあたっては、男女を問わず現場活動における能力（体力、技術、知識）に個人差があることが前提となるが、同時に、現場活動においては3～5名の部隊単位での活動を行うため、個々の能力のみならず、部隊単位での対応力を確保することにも考慮しつつ、部隊ごとの女性職員の占める比率に限界が存在するののかについての整理も必要ではないか。

○ 消防において女性職員が進出していく分野として、どのような分野が考えられるか

現状は、女性職員が従事している分野として、毎日勤務を中心とした事務系業務や、予防業務、救急業務が比較的多い。

今後、女性職員の活躍の場を拡大し、職場環境を改善しつつ、これまで男性が主として行っていた業務への配置についても、性別にかかわらず、能力に応じて機会が与えられることが必要である。

その際、法令による制限や、女性と男性の体力的な差異を勘案しつつ、消防の多くの分野において女性が活躍できるようにすることを検討していく。また、特に活躍が期待される分野を例示することで、未だ職域の拡大がなされていない本部に取組を促すことができるのではないか。

○ 女性消防職員が生涯を通じて、仕事と家庭を両立するために、不可欠なことや課題は何か。

性別にかかわらず、出産・育児・家族の介護等が必要な時期については、交替制での勤務が困難な場合が多いと考えられる。

このことを踏まえると、女性が継続して働き続けるためには、例えば、出産・

育児期は毎日勤務、その後は本人の希望や資質に応じて業務内容をシフトできるように、ライフステージに応じた仕事と家庭の両立の方策を検討していく必要があるのではないかと。

その前提として、各消防本部による人事配置への配慮のほか、各本部においてワークライフバランスの観点や各職員に特有の事情を受容し共に助け合うことへの理解を深めるための職員研修の実施等の取組が必要と考えられるが、そのほかに不可欠なことは何か。

○ 女性消防職員が将来のキャリアパスイメージを持ちやすくするために、どのようなロールモデルを示したらよいか。

女性の幹部職員が極めて少数であり、また本部単位で見ても女性職員は少数又はいない本部が多いことから、

- ・ 目標となる女性の先輩が少なく若手職員が自分の将来像を描きにくいこと（現役職員）

- ・ 消防職員となった後のキャリアをイメージできるようなモデルとなる女性消防職員が少なく、入庁後の将来像を描きにくいこと（採用試験応募者）

が課題であると考えられるため、例えば一定数の女性消防職員がいる本部において、現に責任ある立場にある女性消防吏員の経歴をもとに、ロールモデルを構築していくことが考えられる。

なお、女性消防吏員に対するアンケート調査の結果（業務や昇任に関する意識の実態）も、モデル構築の参考となるものと考えられる。

○ 女性消防職員が消防職務を継続していくのを支援するために必要な制度等は何か。（新任時代、産休・育休後の職場復帰時、未就学児の育児との両立時代 等）

育児休業、育児短時間、部分休業など地方公務員法等に規定された制度以外に、メンター制度、育休中における職場からの業務関連情報の提供、職場復帰時における研修などが考えられるが、そのほかにどのような支援が考えられるか。

本検討会において、それを提示することで各本部における取組を促すことができるのではないかと。

○ 消防本部の規模の大小により異なる課題があるのか。

市町村消防の原則の下、職員数 18,000 人の東京消防庁から 50 人未満の小規

模消防本部まで規模の異なる消防本部が 750 本部存在しており、規模の大小により課題も異なるものと考えられる。

例えば、小規模消防本部においては、女性職員の妊娠・出産時期及び育児休業復帰後の育児時期等における毎日勤務の配置ポストの数が少なく、確保が難しい場合が多い。

また、小規模消防本部では、警防業務における兼務が常態化している場合が多く、規模の大きな本部以上に配置上の配慮が必要になると考えられる。

消防本部へのアンケート結果や検討会委員の意見等を踏まえながら、課題を抽出するとともに対応可能な事項については、その方策を提示することが必要ではないか。

○ 消防の特殊性を踏まえつつ、数値目標のあり方をどのように整理するか。

男性が圧倒的多数を占める消防組織において、女性消防職員がその能力を十分に発揮し、組織を活性化していくためには、数値目標を設定し、計画的に推進することが必要である。

一方、消防の職場は、主に災害現場で活動する交替制勤務者が約 8 割を占めるという特殊性を有している。また、小規模消防本部では一人の職員が複数の担当を兼務している場合が多く、妊娠・出産に伴い毎日勤務等へ配置転換する際のポスト確保が容易ではないが、規模の大きな消防本部では、一定程度可能と考えられる。

このことから、全ての消防本部一律に数値目標を設定することは現実的ではなく、消防全体としての数値目標を掲げつつ、各消防本部においても、その実情（規模等）に応じた数値目標の設定を求めることが適当ではないか。

なお、数値目標の設定にあたっては、吏員数に占める女性割合で示す方法のほか採用者に占める女性の割合を示す方法なども考えられるのではないか。