

## 報告書骨子（案）

## 1 はじめに

- ・消防組織においては、昭和44年に川崎市が12人の女性消防吏員を採用したことに始まり、以降、横浜市、越谷市、日立市、所沢市、東京都などで採用を開始し、平成27年4月現在、3,875人の女性消防職員が所属している。
- ・平成6年には「女子労働基準規則」の一部が改正され、深夜業の規制が解除された。これにより、女性消防職員も24時間体制で消防業務に従事するようになり、現在は救急隊員のほか消防隊員などの警防業務を含む交代制勤務を行う女性職員が全女性消防職員の約5割となっている。
- ・このように、女性消防職員の職域の拡大や、職員数の増加が図られてきたところであるが、消防本部においては、全職員に占める女性職員の割合は未だ非常に少ない状況（2.4%）である。これは、我が国の警察、自衛隊、海上保安庁といった、消防と同様に24時間365日現場活動を行う部隊を持つ組織と比べても最も低い状況となっている。
- ・こうした圧倒的に男性職員が多い組織においては、無意識的に男性を中心とした考え方が定着し、働き方そのものも男性を中心とした働き方になっていると考えられる。その結果、男性中心の組織文化が形成され、女性職員が様々な分野で活躍し、生き生きと働き続けることが難しい状況を生み出している。
- ・近年は、国の成長戦略の重要な柱として女性の活躍促進が積極的に進められており、政府はもとより、民間企業においても意欲的な取組がなされている。今や、民間企業等においては、女性の定着を図るとともに積極的な育成策を講じ、管理職・経営陣に女性を登用していくことが組織の活性化に不可欠と考えて真剣に取り組む傾向が強まっている。
- ・こうした状況に鑑みると、消防組織の女性職員の活躍促進にかかる現状はあまりに遅れていると言わざるを得ない。消防の仕事と

いうと住民の安全・安心のための活動が使命であることから、男性の職場とイメージされるが、救急、予防、指令など必ずしも男性でなくても活躍している分野も既に存在する。そうした分野も含め女性の活躍促進を更に進めるべきではないか。今後、消防組織においても女性職員の活躍促進のための取組を強化していくことが不可欠である。

## 2 女性消防職員を増加させることの意義

### (消防組織の強化)

- ・女性消防職員を増加させることの意義の第一は、消防組織の強化にある。
- ・女性消防職員を増加させ、女性の活躍を促進することによって、男性だけの視点だけではなく、多様な視点でものごとを捉える組織風土が生まれる。更に、出産・育児・介護などそれぞれ異なる事情を持っていることを組織や同僚が受容し支援する組織風土が醸成され、変化のスピードの早い現代に対応できる柔軟性が消防組織に備わることとなる。
- ・このような多様な経験を持ったり、異なる事情を持っていたりする職員が働きやすい職場は、男性職員にとっても働きやすい職場であり、こうした職場をつくることで、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ものと考えている。

### (住民サービスの向上)

- ・女性消防職員を増加させることの意義の第二は、住民サービスの向上である。
- ・近年、組織内の多様性を確保することにより、組織に変革をもたらし、これまでになかったサービス・商品を生み出し、業績を伸ばしている企業が存在することは周知の事実である。
- ・もとより消防の業務は、民間企業の活動とは異なり、自らの危険を顧みず住民の安心・安全を守るという、対価を求めない非常に公共性の高い業務ではあるが、消防の分野においても女性

の活躍を進めることにより住民サービスの向上を図る要素が多く存在する。

- 例えば、救急においては、女性傷病者を扱う際に相手に抵抗感を与えずに活動できるなど、住民サービスをより向上させる可能性が大いにある。
- 女性職員をはじめとする多様な経験を有する職員が住民サービスを提供することによって、子どもや高齢者、災害時に配慮が必要な方への対応が向上していくものとする。

(まとめ)

- 消防は男性の職場であり、鍛え抜かれた体力・技術によって、現場で命がけで活動する。これが消防組織の力・活力の源泉であり、男性が圧倒的多数を占める現状は全く問題ではないというのが、これまでの多くの消防本部の考え方であったのではないか。
- しかしながら、消防の業務を分析すると、女性が活躍できる分野が多く存在することは事実である。多様化・大規模化する災害に対し、女性が半分を占める地域社会において、自助・共助・公助が一体となって地域防災力を発揮していかなければならない中、公助を担う消防においても女性が参画、活躍することで、消防・防災体制の向上に寄与するものとする。

### 3 女性活躍推進の考え方

- これまで、女性消防職員は、防火指導・予防・救急などの一定の分野に多く配属されてきた。しかしながら、消防の現場活動においては、女性の就労に関して重量制限や有毒ガスにかかる制限のみが存在するだけで、当該制限による制約以外には、従事できる職域に男女の差異はない。

また、法令による制限にかからない限り、救助についても性別を理由として従事することを制限されることはない。

- したがって、消防組織においても意欲と能力に応じた採用

や適正な昇任、人事配置がなされるべきである。

結果として、一定以上の体力を求められる警防活動に従事する女性職員が一定割合にとどまることがあっても、性別を理由として警防活動に従事させないことは早急に是正すべきである。

- しかし、消防の現場は部隊単位で活動を行うため、各隊の活動水準について一定レベルを確保することは必要不可欠であり、性別を問わず、各隊員がその活動に必要な能力を満たさなければならない。
- ただし、基本的に男女に違いはないとはいえ、女性職員が極端に少ない状況や妊娠・出産といった母性保護にかかる事情があるということに鑑みると、現状においては、女性についてライフステージに応じた人事上の様々な配慮が必要である。今後、職員の高齢化の進展等により、ライフステージに応じた配慮の必要性はいずれ男女共通の課題となる。
- 政令市等の大規模消防本部においては、現状で一定比率以上の女性職員の採用等を行ってはいるものの、女性職員の割合は1.1%～6.1%であり、未だ低い水準にとどまるとともに、本部によって大きなばらつきがある状況である。大規模本部においては、配置ポストが多く人事上の配慮が行いやすいことや、資機材整備・施設整備においても対応可能な余地が大きいことから、より積極的に女性職員の採用、活躍促進に取り組むべきである。
- 女性消防職員の割合が全国平均を大幅に下回る本部においても、女性職員の活躍促進の意義をしっかりと受け止め、取組を強化すべきである。その際、消防本部の規模やこれまでの採用実績により、対応に差が見られてもやむを得ないと考えるが、女性の活躍を進めるという方向性を全国の消防全体で共有すべきである。
- 職場によっては、現場の男性職員の様々な抵抗など、多くの課題が生じうると考えられるが、女性活躍促進に向けては、トップの意識改革、トップダウンの対策強化が特に重要であ

る。

#### 4 現状と課題

- ・ 消防本部において、全職員に占める女性職員の割合に関し、数値目標を設定している本部はほとんど無く、管理職に占める女性職員の割合に関して独自に数値目標を設定している本部は無い状況である。今後、女性職員を増加させ、活躍促進を進めていくためには、如何にして明確な目標を定め、取り組んでいく本部を増やしていくかが課題である。

- ・ 女性限定就職セミナーなど、女性採用を増加させる取組は、大規模・中規模本部を中心に、8%の本部で独自に実施している。しかし、未だ独自の取組を行っていない本部がほとんどである。

また、女性が増えないのは女性が働く職場であるというイメージがないからという回答が最も多い状況であり、女性の採用拡大に向けて、消防は女性採用に対して門戸を開いていることを全国の消防が積極的にアピールしていくことが課題である。

- ・ 仕事と家庭の両立支援について、両立支援策の充実や、周囲の職員の理解を求める回答が多かった。また、大規模災害又は風水害等の非常時の参集に大きな困難を感じている人が多く、緊急に子供を預けることができる場所の確保を望む人が多かった。

今後、両立支援策の創設・拡充や、非常時の参集についての対応策をいかに講じていくかが課題である。

- ・ 5年後の自分の立場や業務内容を具体的にイメージできるか、本部にモデルとなるような職員がいるか、職場内に悩みを相談できる女性がいるか、については、小規模本部になるほど「できない」「いない」が多い状況であった。

今後、女性職員が少ない小規模本部等に対して、いかにキャリアパスイメージをもってもらえるかが課題である。

- 平成6年の交替制勤務の解禁以前に消防本部に就職した職員は一定程度存在するが、今後、意欲と能力に応じて幹部への昇任を果たすため、警防業務に係る経験不足を補っていく仕組みが必要であり、どのような手段を講じていくかが課題である。
- 女性職員を配置することができない理由として、庁舎に女性用の施設が整備されていないことが挙げられた。また、施設に不満を感じる女性職員の割合は4割を超え、どちらかという大規模本部や女性割合が多い本部において高かった。更に、女性職員のための資機材等の整備は、ほとんどの本部（未実施率90%）で実施していなかった。

まずは、女性職員の増員を図っていくために、配置することができない庁舎をなるべく少なくしていくことが課題である。また、比較的女性が多い本部においても施設の改善について継続的に取り組む必要がある。

女性職員のための資機材等の整備については、技術開発とともに、中小規模の本部に対していかに導入を促進していくかが課題である。

## 5 対応方針案

### ● 数値目標の設定

男性が圧倒的多数を占める消防組織において、女性職員の増加、活躍促進を強力に進めていくためには、数値目標を設定し、計画的に取り組む必要がある。

その際、考慮すべき事項として、交代制勤務者が約8割を占めるという実態や、大小様々な規模の本部が存在することがあげられる。

これらを勘案すると、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規模等に応じた数値目標の設定を求めることが適当である。また、目標の進捗状況を明確に

するため、当面（10年後）の目標を定めつつ、更にその後の目標について定めることも考えられる。

- 女性の採用拡大を促進

これまでの各消防本部の受験者数に占める女性の割合が極めて低い水準にとどまっていることから、女性職員の割合を増加させるためには、まずは消防職員を自らの職業として選択肢に含める女性を増やすことが喫緊の課題である。

そのためには、これから社会人になる年齢層の女性に対し、仕事の魅力について、より積極的に PR するとともに、消防は女性が活躍できる職場であることの理解を深めることが必要である。

例えば、これまで小規模本部単独では実施が困難であった女性を対象とした採用説明会を女性職員の活躍している消防本部を中心にブロック単位で実施するなど、消防庁としても支援を充実させ、女性の受験者を増やすための取組を強化すべきである。

- 仕事と家庭の両立支援策の検討

災害時や時間外の緊急の対応時に子どもを預ける先がないことが大きな問題であったため、緊急に対応できる先の確保を進めるべきである。それが無理であれば、緊急参集要員の免除を含めた柔軟な対応を実施する必要がある。

- キャリアパスイメージやロールモデルの提示

中小規模の本部の女性職員には、同じ職場にロールモデル等がないことが多いため、比較的女性職員が多い大規模本部等の事例を基に、女性職員のロールモデルを紹介するなど、女性職員のキャリア形成、職域拡大の一助とすべきである。

- 女性職員が消防職務を継続していくための支援策の提示

女性職員が圧倒的に少ないという現状に鑑みると、仕事をし

ていく上で適切な援助や助言を得ることができるメンター制度の導入や相談窓口の設置が効果的である。また、育児休業からスムーズに職務に復帰し、自身のキャリアを積み重ねていくために、育休中における職場からの業務関連情報の提供や職場復帰時における研修の実施などが考えられる。こうした取組を中小規模の本部で行うことが困難であれば、県消防学校で集合研修を実施することも考えられる。

- 「ポジティブ・アクション」としての研修機会の拡大

平成6年の交代制勤務の解禁以前の世代など、年代によっては、各消防本部における幹部への昇進に必要な経験を積んでいない女性職員もいることから、そうした女性が更にキャリアを拡大することができるようにするための研修を積極的に実施すべきである。

また、消防職員の幹部教育を行う消防大学校においても、女性消防職員向け養成コースの設置等により、女性幹部の育成を図るべきである。更に、既設の総合教育（幹部教育）においても、幹部職員の意識改革を含めた女性活躍推進を反映した内容の充実を図るべきである。

- ハード面の改善

女性専用の施設整備は必須であり、そのための財政措置を講じるべきである。また、被服・装備や資機材の軽量化を更に推進する必要がある。このことは、男性の働きやすさの確保や退職者、再任用職員等の雇用拡大にとってもメリットとなる。

- 女性の活躍情報の「見える化」を推進等

各消防本部における女性割合、女性の採用者数、女性の管理職の割合、女性活躍促進に向けた取組状況について、HPに掲載するなど「見える化」を推進すべきである。

また、先進的な取組を行っている消防本部の事例を全国に共有することで、取組の広がりを促進していくべきである。