

目次

1	はじめに	2
2	女性消防吏員を増加させることの意義	4
3	女性活躍推進の考え方	7
4	現状と課題	9
5	対応方針	17
6	おわりに	26

消防本部における女性職員の更なる活躍に向けた検討会報告書 (案)

1 はじめに

消防本部においては、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人の女性消防吏員が所属している。

平成6年には「女子労働基準規則」の一部が改正され、消防分野の深夜業の規制が解除された。これにより、女性消防吏員も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消防吏員が全女性消防吏員の約5割となっている。

このように、女性消防吏員の職域の拡大や、吏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、全吏員に占める女性消防吏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、女性消防吏員が様々な分野で活躍できにく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推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、消防組織の女性吏員の活躍推進にかか

る現状はあまりに遅れていると言わざるを得ない。消防の仕事という住民の安全・安心のための活動が使命であることから、体力重視の男性の職場とイメージされるが、救急、予防、指令など女性の能力発揮が進められてきた分野も既に存在する。そうした分野も含め、個々の職員の能力が発揮できるよう、女性の活躍推進を組織的に更に進めるべきではないか。

このような問題意識のもと、消防組織における女性吏員の活躍推進のため、必要な取組の強化に速やかに着手しなければならない。

2 女性消防吏員を増加させることの意義

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な。

しかしながら、消防の業務は、女性の活躍を進めることによって、住民サービスの向上等、消防活動の活性化につながる分野が多く存在する。人口減少社会を迎え、防災力の低下が懸念される中、多様化・大規模化する災害に的確に対応するためには、これまで以上に自助・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。この地域防災力が発揮される場である地域社会では女性が半分を占めており、公助を担う消防においては、より多くの女性が参画、活躍することで、消防・防災体制の向上に寄与するものである。

(住民サービスの向上)

女性消防吏員を増加させることの意義の第一は、住民サービスの向上である。

近年、女性の活躍推進をはじめとして組織内人材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・商品を生み出したり業務遂行の効率化を進めるなどによりイノベーションにつなげ、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、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組織的に進めることにより、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。また、警防活動においても、性別にとらわれることなく適材適所の人材活用を図ることにより、有意な人材の能力発揮に

つながる。

女性を含めた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、災害時の要支援者など、様々な状況にある多様な住民への対応力が向上していくものと考えている。¹

¹ ○女性職員向けアンケート「問 2 9 女性消防吏員が増えることのメリットはどのようなことだと考えるか」複数回答可（回答の多い順）

- ・救急活動時に女性傷病者に安心感を与えることができる 28.4%
- ・消防業務全般において市民へのサービス（接遇等）が向上する 15.9%

○消防本部向けアンケート「表 7 の 8 女性消防吏員の採用・登用を進めることの意義やメリットをどのように考えますか」複数回答可（回答の多い順）

- ・災害活動時に女性傷病者に安心感を与えることができる 86.8%
- ・災害活動時等において、女性の視点から被災者（女性）に対する細やかな気配りができる 86.6%
- ・市民へのサービス（接遇等）が向上する 52.4%

(消防組織の強化)

女性消防吏員を増加させることの意義の第二は、消防組織の強化にある。

女性消防吏員を増加させ、女性の活躍を組織的に推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、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理解し支援する組織風土が醸成され、多様なニーズ対応できる柔軟性が消防組織に備わることとなる。

実際、既に女性消防吏員の活用の進んでいる本部においては、女性消防吏員の活躍により士気の向上等、組織力の強化につながることを理解が進んでいる。

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、士気の向上を図ることができる。²

² ○女性職員向けアンケート問29において、(回答の多い順)

・女性吏員が働きやすくなる 15.6%

・男女を問わず働きやすい職場環境となる 15.1%

○消防本部向けアンケート表7の8において、(回答の多い順)

・男女を問わず働きやすい職場環境となる 42.6%

・女性が働きやすくなる 39.8%

○消防本部向けアンケート表7の8(女性消防吏員の割合別)において、

・ウ 職員の士気が上がる 女性吏員割合2.8%以上の本部(109本部) 17.4%

〃 未満の本部(641本部) 9.9%

3 女性活躍推進の考え方

(適材適所を原則とした職域の拡大)

具体的に、消防本部における女性の活躍推進をどのように進めていくべきか。

まず、職域について見てみると、これまで、女性消防吏員は、防火指導・予防・救急などの特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。したがって、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。

当然のことながら、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、女性消防吏員の職域拡大が図られるべきである。もちろん、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。

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消防吏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があれば、そうした状況は早急に是正すべきである。女性の職域が拡大すれば女性の経験の幅が広がり、幹部への登用が進むと期待される。

(女性消防吏員比率の増加)

女性の活躍を進めるためにも、それぞれの消防本部が女性消防吏員の比率を計画的に増やしていくことが不可欠である。

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消防吏員の採用等を行ってはいるものの、女性消防吏員の割合は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、より積極的に女性消防吏員の採用、活躍推進に取り組むべきである。

女性消防吏員の割合が全国平均を大幅に下回る本部においても、女性消防吏員の活躍推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。

（消防本部トップの意識改革）

職場によっては、女性を受け入れることについて、これまで経験のない現場の職員からの抵抗など、多様な課題が生じうることも想定されることから、女性活躍推進に向けては、各消防本部のトップである消防長及び幹部職員の意識改革が不可欠である。

また、女性の活躍推進をより実効性あるものとするため、トップが強いリーダーシップをとることにより、職場における同僚の理解促進も含めて旧来の組織風土を打破する必要がある。

（ライフステージに応じた様々な配慮の必要性）

仕事に関わる能力に基本的に男女の違いはないとはいえ、現状においては、女性消防吏員が極端に少ない状況であること、妊娠・出産といった母性保護にかかる配慮や、子育て期における配慮が必要であることから、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。

特に、妊娠の際に母性保護の観点から行うべき配慮については、その必要性や関係法令の規定を各消防本部が十分に認識し、的確な対応をしなければならない。

なお、こうしたライフステージに応じた配慮の必要性については、職員の高齢化、共働き世帯の増加、介護責任を担う職員の増加等により、女性特有の課題ではなく男女共通の人事管理上の課題として捉えるべきである。

4 現状と課題

本検討会においては、女性消防吏員をめぐる現状の把握と、課題の抽出のために以下のとおりアンケートを実施した。

I 女性消防吏員向けアンケート

全国の女性消防吏員 3,875 人から 1 割にあたる 388 人をランダムに抽出。無記名式で女性消防吏員から直接消防庁へ回答を送付。

回収数は 336 人で、回収率は 86.6%であった。

II 消防本部向けアンケート

全国の 750 本部を対象にアンケートを実施。

全ての消防本部から回答があった。

アンケートからわかった現状と課題の主なものは以下のとおりである。

- 女性消防吏員がいない本部が 288 本部と、全消防本部の約 4 割にのぼる。一度も女性を採用したことがない本部（269 本部）では、採用募集しており、申込者もいるが合格に至らないという本部が多いが、小規模本部を中心に申込者がいない本部も約 20%あることから、受験者の確保が大きな課題である。また、女性消防吏員を採用しない方針としている本部については、早急に方針を改める必要がある。

消防本向けアンケート

表 7 の 1 (2) 女性消防吏員を一度も採用したことがない本部に伺います。なぜ、女性吏員を一度も採用したことがないのですか。N=269 本部

内容	本部数	構成比
1 女性吏員は採用しない方針としている。	1 9	7.1%
2 採用募集しているが、申込者がいない。	5 9	21.9%
3 採用募集しており、申込者もいるが、合格に至らない。	1 6 5	61.3%
4 その他	2 6	9.7%
合計	2 6 9	100.0%

(備考) 割合については、少数第二位を四捨五入

- 女性消防吏員の現在の担当業務については、予防と救急が非常に多い状況であり、女性消防吏員が多い職域は限定的であった。基本的な考え方でも示したとおり、法令の規制にかからない限りは女性消防吏員が従事できる分野には制限はないため、今後、いかに女性が活躍できる分野を増やしていくことができるかが課題である。

女性消防吏員向けアンケート

問 9 現在の担当業務 N=336 人

	庶務	予防	警防 (毎日勤務)	消防隊	救急隊	救助隊	指揮隊
人数	2 8	9 6	2 0	3 8	8 4	0	8
割合	8.3%	28.6%	6.0%	11.3%	25.0%	0.0%	2.4%
	指令(通信)員	初任教育学生	その他	未回答			
人数	2 1	1 4	2 6	1			
割合	6.3%	4.2%	7.7%	0.3%			

(備考) 割合については、少数第二位を四捨五入

- 消防本部において、全吏員に占める女性消防吏員の割合に関し、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消防吏員の割合に関して消防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、女性消防吏員を増加させ、活躍推進を進めていくためには、いか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。

消防本向けアンケート

表 7 の 9 の (1) 貴本部では、全職員に占める女性消防吏員の割合等について、「今後、〇〇年までに〇割にする」といった目標を設定していますか。N=462 本部（女性消防吏員配置本部）

	設定している	設定していない
本部数	6	4 5 6
割合	1. 3%	98. 7%

（備考）割合については、少数第二位を四捨五入

- 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、7. 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、採用試験の際に、受験資格として、身体的条件を設けていない本部は、女性消防吏員の割合が高い本部に多かった。

更に、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。

消防本向けアンケート

表 7 の 6 の (6) 組織として女性採用を増加させるための取組を行っていますか。

N=462 本部 (女性消防吏員配置本部)

	本部単独で実施	自治体全体で実施	実施していない
本部数	1 8	1 8	4 2 6
割合	3. 9%	3. 9%	92. 2%

(備考) 割合については、少数第二位を四捨五入

消防本向けアンケート

表 7 の 6 の (4) 採用試験に受験資格を設けていますか。

N=462 本部 (女性消防吏員配置本部)

内容	本部数	構成比	内訳		
			規模別	本部数	構成比
1 受験資格として、身体的条件を設けている。	2 5 3	54. 8%	2. 8%以上	4 5	41. 3%
			2. 8%未満	2 0 8	58. 9%
2 受験資格として、身体的条件は設けていない。	2 0 5	44. 4%	2. 8%以上	6 1	56. 0%
			2. 8%未満	1 4 4	40. 8%
3 未回答	4	0. 9%	—	4	—
合計	4 6 2	100. 0%	—	4 6 2	—

(備考) 1 割合については、それぞれの規模ごとの回答数の合計に占める割合

2 割合については、少数第二位を四捨五入

女性吏員向けアンケート

問 2 7 (消防分野に) 女性が増えないのはなぜだと思いますか。 N=336 人

	体力が必要で女性が能力を発揮しにくい職場だから	女性が働く職場というイメージがない	一般に消防の業務内容がわかりにくい	消防機関による採用広報の不足	24 時間交替制の勤務形態	その他
人数	1 6 1	2 0 7	8 2	3 8	6 7	6 1
割合	26. 1%	33. 6%	13. 3%	6. 2%	10. 9%	9. 9%

(備考) 1 複数回答可につき、割合は回答数の合計 (616) に占める割合とする。

2 割合については、少数第二位を四捨五入

- 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。

また、女性消防吏員の割合が高い本部においては、子育て中の職員の希望を聞いて配置部署を決定している割合が高かった。

今後、中小規模の本部も含めた両立支援策の創設・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。

女性消防吏員向けアンケート

問２２ あなたは、女性が“やりがい”を持ちながら働き続けられるための支援として必要だと思われるものはなんだと思いますか。あてはまるものすべて回答してください。 N=336人

	男性（配偶者等）の出産・育児、介護等ライフイベントへの理解・参加	管理職や職場職員の「仕事と家庭の両立」「キャリアアップ」への理解・配慮	女性の活躍事例（ロールモデル）の紹介	女性職員の職域拡大	仕事と家庭の両立支援制度の充実	仕事上の悩みや問題等を相談できる上司や同僚	メンター制度
人数	196	204	73	119	249	120	60
割合	17.3%	18.0%	6.4%	10.5%	22.0%	10.6%	5.3%
	交替制勤務など働き方の見直し	その他					
人数	93	20					
割合	8.2%	1.8%					

（備考）１ 複数回答可につき、割合は回答数の合計（1,134）に占める割合とする。

２ 割合については、少数第二位を四捨五入

消防本部向けアンケート

表 7 の 4 (1) 子育て中の女性消防吏員に対して次のような対応を行っていますか。

N=462 本部（女性消防吏員配置本部）

内容	本部数	構成比	内訳		
			規模別	本部数	構成比
1 原則として毎日勤務に配置する。	5 6	12. 1%	2. 8%以上	1 8	16. 5%
			2. 8%未満	3 8	10. 8%
2 本人の希望をきいて配置部署を決定する。	1 4 4	31. 2%	2. 8%以上	4 9	45. 0%
			2. 8%未満	9 5	26. 9%
3 特別な対応はしていない。	1 5 9	34. 4%	2. 8%以上	2 4	22. 0%
			2. 8%未満	1 3 5	38. 2%
4 その他	1 0 3	22. 3%	2. 8%以上	1 8	16. 5%
			2. 8%未満	8 5	24. 1%
合計	4 6 2	100. 0%	—	4 6 2	—

（備考） 1 割合については、それぞれの規模ごとの回答数の合計に占める割合

2 割合については、少数第二位を四捨五入

女性消防吏員向けアンケート

問 3 5 大規模災害等が発生した場合、直ちに職場に参集することは困難と感ずるか。 N=112 人（問 3 1 で「子どもがいる」と回答した職員）

	非常に困難	困難	困難ではない	未回答
人数	5 4	4 4	9	5
割合	48. 2%	39. 3%	8. 0%	4. 5%

（備考）割合については、少数第二位を四捨五入

- 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、女性消防吏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うかが課題である。

女性消防吏員向けアンケート

問 1 8 あなたは、5年後の自分の立場や業務内容（どのような階級で、どのような業務を担当しているか等）を具体的にイメージできますか。 N=336 人

N=335 人（大規模：182、中規模：130、小規模：23）※規模不明：1（本部名未記入）

		できる	できない	未回答
大規模 (N=182)	人数	9 4	8 5	3
	割合	51. 6%	46. 7%	1. 6%
中規模 (N=130)	人数	4 8	8 1	1
	割合	36. 9%	62. 3%	0. 8%
小規模 (N=23)	人数	7	1 6	0
	割合	30. 4%	69. 6%	0. 0%

（備考） 1 割合については、それぞれの規模ごとの回答数の合計に占める割合

2 割合については、少数第二位を四捨五入

女性消防吏員向けアンケート

問 2 3 職場内に様々な悩みを相談できる女性の上司・同僚がいますか。

N=335 人（大規模：182、中規模：130、小規模：23）※規模不明：1（本部名未記入）

		いる	いない	未回答
大規模 (N=182)	人数	1 3 7	4 3	2
	割合	75. 3%	23. 6%	1. 1%
中規模 (N=130)	人数	7 0	5 9	1
	割合	53. 8%	45. 4%	0. 8%
小規模 (N=23)	人数	8	1 3	2
	割合	34. 8%	56. 5%	8. 7%

（備考） 1 割合については、それぞれの規模ごとの回答数の合計に占める割合

2 割合については、少数第二位を四捨五入

- 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、こうした年代の女性が、今後意欲と

能力に応じて幹部への昇任を果たすためには、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る。

- 女性消防吏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消防吏員の割合は4割を超え、どちらかというと大規模本部や女性割合が多い本部において高かった。

そのため、女性消防吏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できる限り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。

女性消防吏員のための資機材等（被服・装備品を含む）の整備は、ほとんどの本部（未実施率約90%）で実施していなかった。

今後、女性消防吏員用の被服・装備品等の整備について、未整備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。

女性消防吏員向けアンケート

問37 所属する消防本部の施設（寝室、更衣室、浴室等）に不満を感じますか。

N=335 人（大規模：182、中規模：130、小規模：23）※規模不明：1（本部名規模ともに未回答）

		感じる	特に感じない	未回答
大規模 (N=182)	人数	81	97	4
	割合	44.5%	53.3%	2.2%
中規模 (N=130)	人数	55	68	7
	割合	42.3%	52.3%	5.4%
小規模 (N=23)	人数	9	12	2
	割合	39.1%	52.2%	8.7%

（備考）1 割合については、それぞれの規模ごとの人数に占める割合

2 割合については、少数第二位を四捨五入

5 対応方針

このような現状と課題に対応するため、各消防本部及び消防庁は、女性活躍推進の考え方を踏まえつつ以下の取組を推進すべきである。

◇ 数値目標の設定

現状では男性が圧倒的多数を占める消防組織において、女性消防吏員の増加、活躍推進を強力に進めていくためには、まず、各消防本部が女性職員数についての数値目標を設定する必要がある。

その際、考慮すべき事項として、全国には職員数 18,000 人を超える東京消防庁から、職員数 50 人未満の消防本部まで、大小様々な規模の本部が存在することがあげられる。また、これまでの女性消防吏員の採用状況についても、多くの女性消防吏員を採用している本部がある一方で、女性消防吏員数がゼロの本部も約 4 割存在する。

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、消防庁が消防全体としての数値目標を掲げつつ、各消防本部に対しては、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、消防本部に対しては、現実的な数値目標を示すことで、目標の達成に向けた地に足のついた取組を促す必要がある。

各消防本部においては、この目標に向かって様々な施策を講じていくことが重要である。

以上を踏まえ、次のとおり全国的な数値目標を設定する。

【設定する目標】

⇒ 全国の消防吏員に占める女性消防吏員の比率を、平成 38 年度当初までに 5 % に引き上げる。

各消防本部においては、毎年の女性採用者数をこれまでの

2. 5倍程度に引き上げるにより、女性消防吏員比率を10年間で倍増させることを共通目標とする。ただし、地域の中核的な消防本部など一定規模以上の消防本部において、女性消防吏員比率を倍増しても平成38年度の時点でなお5%水準に満たないと予測されるところにあっては、女性採用者数を更に拡大して10年間で5%水準まで増加させることとする。

加えて、女性消防吏員がゼロの消防本部が288存在するということは大きな問題であることから、これを早期に解消するとともに、可能な限り速やかに複数の確保を目標とする。

⇒ 消防庁は、10年後（平成38年度）の目標達成に向け確実な取組を促すため、平成29年度採用の段階から少なくともこれまでの2倍～2.5倍程度以上の女性消防吏員の採用を確保し、この水準を継続的に確保し続けることを各消防本部に強く期待しており、各消防本部ごとの進捗のフォローアップを行うことで推進力を高めることとする。

【目標設定に当たっての考え方】

女性消防吏員比率の目標水準を設定するに当たって、まずは多くの女性消防吏員や消防本部が許容できるとしている現場活動に従事する隊員数³をベースに、仮に、社会的な状況の変化を踏まえた最終的な姿⁴としての女性消防吏員数を試算してみると、全体の20%程度と算出される。⁵

一方で、消防本部の長期的な視野に立った人事管理（採用計画及び人材育成計画等）、女性専用施設等のハード整備が遅れている状況、及び現在の多くの女性消防吏員がおかれている社会的な状況を考慮すると、短期的にこの水準を達成することは困難であり現実的ではない。

各消防本部の女性の活躍につながる取組を推進するためには、目標水準を具体的に設定することは不可欠であることから、まずは10年後の女性比率の目標設定に併せ、採用数の目標水準を示すこととした。

また、小規模本部においては、主に以下の理由により、現状

³ 消防本部向けアンケート表5の1（3）

消防隊5名のうち女性は1名まで 34.0%

救急隊3名のうち女性は1名まで 42.9%

女性消防吏員向けアンケート

問11-① 消防隊5名のうち女性は1名まで 60.1%

問12 救急隊3名のうち女性は1名まで 75.9%

⁴ 子育てや家事の負担が女性に偏っている状況がなくなり、男性の育児休業取得率が女性と同率になる等の社会状況となった場合。また、各年代に一定割合の女性が所属するようになる時点を想定。

⁵ **交替制勤務**：消防隊員(救急・予防との兼任を含む)7.6万人の $1/5=1.52$ 万人 部隊運用
(最大値) 救急隊員(専任)2.0万人の $1/3$ $=0.67$ 万人 面からの
通信員 0.7万人の $1/2$ $=0.35$ 万人 上限
合計 2.54 万人

毎日勤務：2.9万人の $1/2=1.5$ 万人（最大値）

毎日勤務・交替制勤務の比を1：1とすると、毎日勤務1.5万人、交替制勤務1.5万人の合計3万人が最大。全吏員に占める割合は約20%となる。

（※現在、全国の女性消防吏員の毎日勤務・交替制勤務の比は1：1。女性消防吏員は20歳代が最も多く、交替制勤務を行っている割合も他の世代中最大。今後、子育て世代や50代以上の女性消防吏員が増大すれば、毎日勤務を行う女性消防吏員が多くなり、上記1：1の割合を維持することも難しくなる。現に、以前から多くの女性消防吏員を採用してきた消防本部（東京消防庁、横浜市消防局、川崎市消防局の合計）においては、毎日勤務・交替制勤務の比は2.3：1となっている。）

においては、目標設定に当たっての配慮が必要である。

- 消防吏員数が少なく、現場活動を消火から更には救助まで兼務せざるを得ない本部が多く、現場活動を担う部隊に女性を配置することに困難を伴うことが多い。⁶
- 毎日勤務を行う職員数が極めて少ない消防本部が多い。⁷
- 現時点での女性応募者が少ない。⁸

ただし、今後、女性応募者を増加させる努力や、女性消防吏員の職域の拡大を行い、小規模本部においても女性消防吏員の増加に向けてできる限り努力すべきである。

◇ 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（約４％）にとどまっていることから、女性消防吏員の割合を増加させるためには、まずは消防を自らの職業として選択肢に含める女性を大幅に増やすことが喫緊の課題である。

そのためには、消防庁及び各消防本部は、これから社会人になる年齢層の女性に対し、具体的な業務内容や勤務条件等を含め、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、女性をターゲットにした消防業務の説明会や、女性消防吏員の活動・勤務条件を紹介する就職ガイダンス等についても、女性消防吏員の少ない消防本部ごとに実施することは困難である。そのため、こうした説明会については、既に活躍す

⁶ 管轄人口 10 万人未満の小規模本部では、全救助隊数に占める兼任救助隊の比率が 91.5%（平成 26 年 4 月 1 日現在）

⁷ 毎日勤務が 15 人以下の本部は 267 本部あり、10 人以下の本部は 127 本部ある。（平成 26 年 4 月 1 日現在）

⁸ 応募者に占める女性応募者の割合を見ると、職員数 100 人未満の本部（301 本部）は平均 2.7%であり、職員数 700 人以上の本部（22 本部）の平均 5.8%の約 1/2 である。また、職員数 100 人未満の本部では約 75%の 226 本部において、女性応募者数がゼロであった。（平成 26 年度）

る女性消防吏員を有する消防本部を中心に、一定エリアごとの消防本部が共同で実施することが有効である。

女性消防吏員を目指す層を大幅に拡大すべく、このような取組を全国の消防本部が協力して実施することとし、消防庁としても積極的な支援を行うべきである。

また、消防本部によっては、採用募集に際し、身長・体重等の身体的制限をかけている例があるが、こうした制限が、消防の職務の遂行上、必要最小限かつ社会通念からみて妥当な範囲のものかどうか、検証の上、必要に応じて見直しを検討すべきである。

☆ 女性消防吏員の増加を踏まえた円滑な人事管理等の検討

消防は、市長部局の他の業務とは異なり、一定の隊員数で現場での部隊活動を行うため、現場活動従事者に長期の休暇や休業を取得する職員が生じた際に、必ずその欠けた1名を代替として補充しなければ部隊活動に支障を来すという職務上の特殊性を有する。

現時点では、この消防の特殊性が必ずしも市町村長や市町村の人事、財政当局に理解されておらず、女性消防吏員が産休・育休等を取得する際の対応とその体制が不十分で、職場のその他の職員に負担が生じてしまうところが多いと思われる。このことが、時として、現場活動における女性消防吏員の増加や、女性消防吏員の妊娠・出産を歓迎しないような対応につながる場合がある。

したがって、今後、女性消防吏員の採用の大幅拡大を行う際には、併せて、円滑に消防力を維持できるような代替職員の確保や人事管理上の工夫が必要となる。これを実現するためには、市町村長や市町村の人事、財政当局の理解が不可欠であり、その理解のもと、各消防本部が消防分野の特殊性を前提にした人事管理を行えるような環境整備を図る必要がある。

また、消防庁としても消防本部に対してのみならず、市町村

長への積極的な働きかけを行う必要がある。

◇ 職域拡大の推進

女性の活躍を推進するためには、「女性向きの仕事」といった従来の固定的な見方にとらわれず、女性消防吏員の職域拡大を図るべきである。

各消防本部においては、消防業務において、法令による制限を除き、性別を理由として従事できる業務を制限することはできないことを十分に理解し、女性消防吏員の意欲と適性に応じた人事配置を行うべきである。

消防庁としても、改めてこの旨周知し、各消防本部の職域拡大の取組を促すべきである。

◇ 仕事と家庭の両立支援策の検討

各消防本部においては、母性保護にかかる配慮、子の看護休暇や介護休暇制度、育児短時間勤務制度等、法令上規定された制度の活用を促進することはもちろんであるが、男性を含めて職場全体で超過勤務の縮減などを進め、仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組むべきである。

また、女性消防吏員向けアンケート結果では、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懸念事項であったため、各消防本部は、緊急に対応できる先の確保を促進するとともに、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。

なお、子どもの預け先の確保などの子育て支援策の創設、拡充については、消防本部が市町村長部局と連携して実施することも必要である。

子育て支援をはじめとした仕事と家庭の両立支援策の充実によって、両立に対する不安の解消につながり、消防を目指す女性の増加も期待できる。

＜他組織の取組事例＞

- ✓ 一時預かりの保育料補助
- ✓ 緊急参集時に職場（参集場所の庁舎等）へ子どもを連れて参集し、庁舎等の空き部屋において、職員が交代で子どもたちの世話をを行い、その他の職員は災害対応を行う。また、緊急参集に備えたお泊まり訓練も実施している。

◇ キャリアパスイメージやロールモデルの提示

女性消防吏員向けアンケート結果によると、中小規模の本部の女性消防吏員は、同じ職場にロールモデル等がないことが女性の将来のキャリアを描きにくくしている要因と考えられる。キャリアパスイメージや、ロールモデルは、それによって女性消防吏員のキャリア形成を拘束するものではないが、自身のキャリアを考える上での一助となるはずである。

また、職務上のキャリアパスだけではなく、子どもを持ちながら警防業務に従事する女性消防吏員の事例を知ることは、仕事と家庭の両立の方法などの点においても、女性消防吏員にとって参考となる点が多い。

そこで、中小規模の消防本部を中心にロールモデル等がない現状に鑑み、消防庁において、比較的女性消防吏員が多い大規模本部等の事例を基に、女性消防吏員のキャリアパスイメージや、ロールモデルを紹介することにより、全国の女性消防吏員のキャリア形成、職域拡大を促進すべきである。

◇ 女性消防吏員が消防職務を継続していくための支援策の提示

女性消防吏員が圧倒的に少ないという現状に鑑みると、各消防本部において、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を設置することが効果的である。

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、育休中の職員に対して職場から業務関連情報を提供したり、職場復帰時に研修を実施したりするなどの支援策が考えられる。

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、県消防学校で職場復帰時の研修等について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消防吏員もいる。そのため、各消防本部や消防学校において、こうした女性消防吏員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は、入校要件や研修期間の検討によって研修を受けやすくなる工夫を行い、女性消防吏員向け養成コースを設置するとともに、幹部教育・専科教育の女性応募枠を確保するなど、女性消防吏員の研修機会の拡大を図るべきである。

<取組事例>

- ✓ 横浜市消防局では、消防隊として実務経験のない女性消防吏員を消防署警防課長として配置可能とする教育カリキュラムを定め、女性消防吏員の職域拡大を実施している。

☆ 消防本部のトップや幹部の意識改革

消防職員の任命権は消防長にあり、消防長は消防本部の事務を統括し、すべての消防職員を指揮監督するほか、消防の組織編成権を有するなど、市町村の他の幹部職員と比較しても特に重い責任・権限を有している。

女性消防吏員の活躍を推進するためには、まず、全国750消防本部の消防長が、その意義を十分に理解し、自らがその推進役を担う必要がある。

こうしたトップたる消防長の意識改革を進めるために、消防庁として、研修の機会を確保し、理解を求めることに全力を注ぐ必要がある。

また、消防長を支える幹部職員の理解を進めることも重要であることから、消防大学校が実施している幹部教育や新任消防長の教育等においても女性の活躍推進を反映した教育内容の充実を図るべきである。

◇ 施設・装備の改善

女性消防吏員を増加させるためには、女性消防吏員が配置される施設の増加を強力に進めていかなければならない。そのため、消防本部・消防署・支所等において、女性専用のトイレ、浴室、仮眠室などの施設整備が必須であり、消防庁においては、そのための財政措置を講じるべきである。

また、各消防本部においては、女性消防吏員の要望に応じて、女性用の被服・装備品の導入を積極的に進めるべきである。なお、こうした施策は装備の軽量化をもたらし、高齢職員や男性職員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

各消防本部においては、女性割合、女性の採用者数、女性の管理職の割合、女性活躍推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、消防庁が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。

6 おわりに

我が国の女性消防吏員は、数こそ少ないものの、消防業務に大きなやりがいを感じ、使命感と高い意欲を持って、それぞれの地域で生き生きと住民の安全・安心を守っている。また、受験者や採用者は少ないながらも、一旦消防吏員となった女性は、離職率が1%程度と非常に低く、出産・育児等と両立をして職務を継続している。

今後、こうした女性消防吏員の数が増え、活躍の場が増えていけば、必ずや職場に変革をもたらし、消防・防災体制の向上につながっていくものと確信する。

各消防本部のトップはリーダーシップを発揮して、女性消防吏員を増加させる取組を真剣に実施していただきたい。特に、まず採用者を増加させることが差し迫った課題であり、消防庁及び各消防本部は、消防を目指す女性の増加策に真剣に取り組む必要がある。

更に、国会において現在審議中である「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」が成立すれば、各消防本部は、女性活躍に関する状況を把握して改善すべき事情を分析し、定量的目標やそのための取組内容を「事業主行動計画」として策定し、行動計画に基づいて女性の活躍推進を進めていかなければならない。

今や国を挙げて女性の活躍推進に本格的に取り組んでいる。

消防分野においては、昭和44年に初めて女性消防官（現在の女性消防吏員）が採用されて以来、その数は徐々に増加し、活躍の場も広がってはきた。しかしながら、警察、自衛隊、海上保安庁と比べても遅れている状況から早急に脱却すべく、全国の消防本部が抜本的にその取組を見直し、改革に着手しなければならない。

消防こそが女性活躍推進に向けた改革の最後の本丸である。今後、全国の消防がこういった認識を共有しつつ、全力で努力していかなければならない。