

女性消防職員の現状と課題について

【はじめに】

全消防職員に占める女性割合は 2.4%とまだまだ低く、本部で複数名の女性採用があっても、同じ日に同じ建物で隔日勤務をする女性は 1 人である事がほとんどです。

本日は、全消協女性連絡会で女性会員を対象に過去 2 回実施したアンケート結果および、全消協活動の中で聞こえてきた女性職員の声からご報告します。

【現 状】※各自治体・本部によって実情が大きく異なります。

女性が消防職場で働くにあたり直面する主な課題として、女性連絡会活動の中で特に声の大きい以下の 4 分野について特筆いたします。

1：各種ハラスメント

セクハラを受けた女性の多くは、採用から 5 年未満で非常に多い。

上司によるものが多いため、パワハラとセクハラの複合的なハラスメントが起こっている。

2：職域の制限

勤務形態（日勤または隔日）、配属課・隊などが恣意的な判断により制限されることがある。性別を理由に一方向的に処遇されることに対し、各々が様々な努力を重ねている。

3：昇 任

上記の恣意的な人事により、現場出場や公費での免許取得の機会が制限される結果、男性職員と比較して女性職員の昇任が遅れている。また、現場出場の経験のない女性が採用から十年以上経過し突然現場に配置となり、負担に思う同僚らから心無い言葉をかけられたり、パワハラ行為を受けているという声もある。

4：結婚、妊娠、出産などライフイベント

○結 婚○

結婚後は「いつ妊娠するかわからない」ため日勤へ異動となったり、妊娠のため日勤への異動を希望するも、人員不足のため隔日業務のままなど、恣意的な人事が行われている。

⇒「結婚・出産」に関する課題の背景には、自治体の財政に起因する慢性的な人員不足が根強くあり、女性採用に当たっての余剰人員確保は非常に困難な本部が多い。

○育休後の職場復帰への不安○

ロールモデルがなく、長期休暇からの職場復帰において業務対応や家庭との両立、今後の展望など、非常に大きな不安を抱えています。

育休中は職場と接点がなく、相談や要望を継続的に伝えられる環境にないのが現状。

【さいごに】

女性を採用したことのない中小規模消防本部では「今後も女性を採用する予定はない」とする消防本部がまだまだ散見されます。

また、上記諸課題の背景には、自治体の財政に起因する慢性的な人員不足が根底にあり、元々「消防力の整備指針」を充足している本部がない現状で、さらに女性採用に当たっての余剰人員確保を求められることは、消防本部にとっては大きな負担です。

したがってこれらの課題克服のために、女性を採用した本部に対して交付金措置などの財政補助や、大規模本部のロールモデルを中小規模本部へ情報提供、関係通知文等の発出など、女性採用に関するポジティブキャンペーンを通して、継続的な管理職や男性職員の意識改革にご尽力いただきたく、お願い申し上げます。

報告者

全国消防職員協議会 女性連絡会
代表 青木 玲奈