

消防研修

特集 女性消防吏員の活躍推進

令和 8 年 10 月

●巻頭言

多様性を糧とする新時代の消防組織へ
—変化を恐れず、未来を切り拓くすべての人々へ—

川口市消防局消防長 鈴木 亜弥子

●特別寄稿

女性消防吏員のさらなる活躍に向けて

全国社会福祉協議会会長 村木 厚子

●記念祭記念講演会（女性消防吏員の活躍推進）

元神戸学院大学現代社会学部教授 清原 桂子

●寄 稿（各記事の名称は目次をご覧ください）

消防庁消防・救急課

日本体育大学保健医療学部教授

松山市消防局警防担当次長兼通信指令課長

福岡市消防局東消防署長

関東労災病院働く女性専門外来担当

獨協大学法学部長

海上保安学校長

東京消防庁消防学校副校長

座間市消防本部主査

元川崎市消防局中原消防署長

株式会社 Will Lab 代表取締役

公益財団法人相模原市まち・みどり公社理事長

消防大学校から（教務部、消防研究センター、調査研究部）

中澤 真弓

間 浩高

久恒 衛

星野 寛美

大谷 基道

松浦 あずさ

関 正子

柵木 景子

熊谷 智子

小安 美和

橋本 真由美

目 次

特 集

女性消防吏員の活躍推進

巻頭言

- 多様性を糧とする新時代の消防組織へ
—変化を恐れず、未来を切り拓くすべての人々へ—
川口市消防局消防長 鈴木亜弥子 …………… 1

特別寄稿

- 女性消防吏員のさらなる活躍に向けて
全国社会福祉協議会会長 村木 厚子 …………… 5

1 記念祭記念講演会

- 令和8年度消防大学校記念祭記念講演会について
消防大学校 …………… 10

- 女性消防吏員の活躍推進
元神戸学院大学現代社会学部教授 清原 桂子 …………… 11

2 寄稿

- 消防本部における女性活躍推進に関する検討会報告書について
消防庁消防・救急課 …………… 41

- 消防分野における女性活躍推進の意義と課題
—国際研究動向と国内実証データに基づく考察—
日本体育大学保健医療学部教授 中澤 真弓 …………… 58

- 女性活躍の推進、そしてその先のゴールへ
松山市消防局警防担当次長兼通信指令課長 間 浩高 …………… 69

- 女性活躍推進から考える消防組織の人材育成と組織運営
福岡市消防局東消防署長 久恒 衛 …………… 81

- 働く女性の健康管理
関東労災病院働く女性専門外来担当 星野 寛美 …………… 91

- 女性消防吏員の確保・登用に向けて—何がそれを阻んでいるのか—
獨協大学法学部長 大谷 基道 …………… 98

- 還暦を迎えた朝に
海上保安学校長 松浦あずさ …………… 110
- 女性消防吏員として歩んできた記録
東京消防庁消防学校副校長 関 正子 …………… 118
- 悔しさを原動力に ―女性職員のあり方を考える―
座間市消防本部主査 柵木 景子 …………… 126
- 女性消防吏員の歩みとともに ― 40 年の消防人生で学んだこと ―
元川崎市消防局中原消防署長 熊谷 智子 …………… 135
(現：一般財団法人日本消防設備安全センター技術部技術第一課 上席調査役)
- 消防分野のジェンダーギャップ解消に向けて
―地域のジェンダーギャップ解消の取り組みからのヒント―
株式会社 Will Lab 代表取締役 小安 美和 …………… 143
- 助けてもらう勇氣
―消防の現場と企業経営、そして人生で学んだ支え合う力―
公益財団法人相模原市まち・みどり公社理事長 橋本真由美 …………… 155

消防大学校から

- 令和 7 年度の教育訓練実施状況（卒業生の状況）について
教務部 …………… 168
- 第 74 回全国消防技術者会議の開催について（ご案内）
消防研究センター …………… 169
- 編集後記
調査研究部 …………… 171

巻頭言

多様性を糧とする新時代の消防組織へ —変化を恐れず、未来を切り拓くすべての人々へ—

川口市消防局消防長 鈴木 亜弥子

1. はじめに — 変化の渦中にある消防行政

私どもが管轄する埼玉県川口市は、荒川を挟んで首都東京と隣接し、古くから「鋳物のまち」として日本の近代産業を支えてきた歴史と伝統を有している。近年では優れた交通利便性と豊かな住環境が評価され、人口約 60 万人を擁する中核市へと目覚ましい発展を遂げた。さらに、多様な文化やバックグラウンドを持つ外国籍住民が数多く暮らす、全国有数の多文化共生都市という側面も持っている。

都市の規模が拡大し、社会構造が高度化・複雑化する一方で、消防に課せられた使命は益々重く、そして多角的なものとなっている。激甚化・頻発化する自然災害、都市構造の多様化に伴う特殊災害、救急需要の増大と多様化、さらには少子高齢化に伴う組織人材の確保など、現代の消防行政を取り巻く課題は枚挙に暇がない。

こうした不確実性の高い時代において、私たちが地域社会の安全・安心を守り続けるためには、従来の延長線上にある発想から脱却し、多様な視点と柔軟な思考をもって組織を変革していくことが不可欠である。

2. 一条の道をつくる — 川口市初の女性消防吏員から消防長へ

これまでの歩みを振り返ると、川口市消防局初の女性消防吏員として採用されたことがすべての原点であった。当時はまだ「消防は男性の職場」という固定観念が色濃く残っていた時代であり、資機材の配置から庁舎の運用、業務の進め方に至るまで、あらゆる仕組みが男性職員を前提として構築されていた。

「女性に消防の現場が務まるのか」「前例がない」という目に見えない壁や戸惑いの視線を感じることも少なくなかった。しかし、一人の消防吏員として地域を守りたいという強い志を抱き、目の前の業務一つひとつに誠実に向き合い、成果を積み重ねてきた。総務、予防、指令、救急など、与えられた役割の中で工夫を重ね、実感したのは、消防業務の本質は腕力や体力のみならず、細やかな洞察力、住民の心情に寄り添

う共感力、そしてチームとしての強い連帯感にあるということだ。

そして時を経て、川口市において女性として全国で初めてとなる消防長を拝命した。この人事は、決して私個人のキャリアの帰結にとどまるものではなく、「変化を恐れないダイバーシティの推進」の強い意志の表れであり、組織の意識と働き方を根本から見つめ直す大きな契機であると捉えている。

私がこれまで歩んできた道は、決して平坦なものではなかったが、前例のない暗闇の中に一筋の踏み跡を残すことができたとするならば、それに続く人々が「自分にも道が開かれている」と信じて歩みを進めることを期待したい。私は今、次世代の職員たちが性別や年齢に関わらず、自らの持つ可能性を最大限に発揮できる環境を整えることこそが最大の使命であると考えている。

3. 多様性を力に変える ― 警防・救助の最前線と組織の基盤整備

消防組織における「ダイバーシティ（多様性）」の推進は、単なる理念や社会的要求への対応にとどまらない。それは消防力そのものの「質」を高め、いかなる危機に対しても折れない強靱な組織をつくるための極めて実践的な戦略である。

かつて女性消防吏員の活躍の場は、予防や総務、あるいは救急分野の一部に限られていた。しかし、激変する現代の災害現場においては、より多様なアプローチと多角的な視点が求められている。当局においては、女性消防吏員の活躍の領域を、最も高い体力と精神力が要求される「最前線の救助分野」へと積極的に拡大してきた。

近年では、過酷な救助技術研修を自らの意志で突破し、当局初となる「女性救助隊員」ならびに「女性水難救助隊員」が誕生した。彼女たちがオレンジ色の救助服を身にまとい、人命救助という極限のミッションに挑む姿は、組織全体に新鮮な活気と刺激を与えている。

こうした最前線への進出を一時的なムーブメントに終わらせず、当たり前の組織風土として定着させるためには、組織による強力かつ持続可能なバックアップ体制が不可欠である。そのため、当局では「ハード面」と「ソフト面」の双方から改革を推進している。

・ハード面（施設・設備と資機材のイノベーション）

24 時間勤務を支える庁舎環境の抜本的見直しを進めている。新設および改修を行うすべての消防庁舎において、プライバシーとセキュリティを強固に担保した半個室型の女性専用仮眠室、浴室、専用トイレ、更衣室を標準配置とし、誰もが安心して勤務に集中できる快適な環境を拡充してきた。

また、個人装備面においても軽量かつ高機能な防火衣や装備品を導入している。こ

れにより、身体的負担を大幅に軽減しながら安全性を確保し、パフォーマンスを最大限に引き出す環境を整えている。

・ソフト面（意識改革と持続可能なキャリアパスの構築）

いかに優れた施設や資機材を揃えても、組織内の意識が変わらなければ真の改革は果たせない。当市では、妊娠・出産・育児・介護といったライフイベントを迎えても、キャリアを中断・諦めることなく継続できる制度の柔軟な運用を推進している。

重要視しているのは、これらの制度を単なる「権利」として孤立させるのではなく、周囲の隊員たちが互いにカバーし合い、支え合う「お互い様」の職場風土の醸成である。管理職をはじめとする全職員に対する意識改革研修を継続的に実施し、ライフステージの変化に合わせた柔軟な育成プログラムを構築することで、一人の消防吏員として未長く情熱をもって活躍できる息の長いキャリアパスを提示している。

現場におけるきめ細やかな住民対応や女性傷病者へのケア、これまでにない多角的な視点による救助戦術の構築など、多様な人材の参画は組織の死角をなくし、消防組織をより強固で柔軟なものへと進化させると確信している。

4. 地域と向き合う ― 誰一人取り残さないセーフティネット

組織の変革によって生まれるエネルギーは、日々の消防活動や地域の防災力強化へと力強く還元されている。当局では、首都直下地震や頻発する激甚災害に備え、特別高度救助隊や水難救助隊をはじめとする専門部隊の技術錬磨と、最新鋭の消防車両・資機材の整備に取り組んでいる。

同時に、60万都市としての地域特性を踏まえた「誰一人取り残さないセーフティネット」の構築にも力を注いでいる。外国籍住民が多く暮らす当市では、今後、災害現場における多言語翻訳システムの活用や、言葉や文化の壁を越えた防災啓発活動などを重点的に取り組むことで、性別、年齢、国籍、障害の有無に関わらず、誰もが安心して暮らせるまちづくりを目指している。

5. 全国の女性消防吏員と若手職員へのメッセージ

全国の消防組織で日々汗を流している若手職員、そして第一線で挑戦を続ける女性消防吏員に、心からのエールを送りたい。

消防の仕事は、時に過酷であり、自らの限界を試されるような困難に直面することもある。組織の歴史や慣習の中で、時には戸惑いや孤独感、将来への不安を抱くこともあるだろう。特に女性消防吏員においては、ロールモデルが少ない中で自らの生き方を模索するプレッシャーを感じているかもしれない。

しかし、どうか覚えておいてほしい。現場で流す一滴の汗、住民に寄り添う一言、そして日々重ねる小さな工夫や挑戦のすべてが、次の時代の消防のあり方を形作っているということ。

「前例がない」ということは、「自分が最初の前例になれる」ということでもある。自らの可能性に自ら限界を設けてはならない。体力や技術を磨くことはもちろん大切だが、それ以上に重要なのは「消防人として地域社会に貢献したい」という強い信念と、自分ならではの強みや視点を大切にする誇りである。

若い職員の柔軟な発想、デジタル時代に対応する感性、そして多様なバックグラウンドから生まれる新たな視点こそが、伝統ある消防組織に新しい風を吹き込み、停滞を打破する最大の原動力となる。壁にぶつかったときは一人で抱え込まず、全国にいる志を同じくする仲間や、温かく見守る先輩たちを頼ってほしい。道は必ず拓ける。誇りをもって、自らの意志で一步を踏み出してほしいと願う。

6. おわりに ― 未来へ紡ぐ使命

災害は、時に私たちの想定を遥かに超える猛威をもって襲いかかってくるが、私たちが「地域と市民の命を守る」という一念において退くことは決してない。

伝統を守るとは、形をそのまま維持することだけではなく、時代の変化に合わせてその精神を正しく引き継ぎ、進化させ続けることが重要であると考えます。当局は、これからも多様性を組織の力に変え、女性消防吏員をはじめとする多様な人材の活躍を推進力としながら、60万市民の生命・財産を守る「盾」となり「矛」となって、安全で安心な社会の実現に全力を尽くしていく。

結びに、全国の消防関係者の皆様が、消防大学校での研鑽やそれぞれの現場での実践を通じて、時代に即した新たな消防の形を共に切り拓いていかれることを切に願っている。

特別寄稿

女性消防吏員のさらなる活躍に向けて

全国社会福祉協議会会長 村木 厚子

はじめに

私は昭和53年（1978年）に労働省（現厚生労働省）に入省し、37年半、公務員として勤務した。働く女性のための政策や障害者の就労、働き方改革などを担当してきたので、今でも、職場での女性の活躍や男女が共に働きやすい職場づくりは、大きな関心事だ。消防という分野における女性の活躍はまだまだ途上にあると聞く。これからこの分野で女性活躍を進めるにあたって役に立ちそうなことを皆様に紹介したい。

1. 女性比率をどう考えるか

令和7年（2025年）4月1日現在の女性消防吏員は、全体の3.8%と聞いて、正直とても驚いた。1978年に私が国家公務員総合職として就職したとき、全省庁の新規採用の総合職職員が新任研修のために集められたが、全員で約800人、そのうち女性は22人だった。その時の比率と似たレベルというのは、さすがに驚きだ。警察官12.0%、自衛官9.1%と比べてもかなり低い。

消防庁としては「女性消防吏員の比率について将来的に10%程度まで引き上げることを目指し、まずは5年後（令和13年）までに採用者に占める女性の比率を10%以上とする」という目標があると聞いた。数はとても大きな意味を持っている。10年以上前だが、国家公務員女性総合職の有志が、役所や国会議員に霞が関の公務員の働き方を抜本的に変えてほしいと働きかけをした。女性の比率が新規採用者の1割未満ぐらいだと、妊娠・出産・育児といった状況で休業や短時間勤務を選択する女性職員や残業ができない女性職員を「例外扱い」とすることで対応できた。しかし、女性比率が1割を超え、2割、そして3割に及ぶと、その世代の女性が子育て期を迎えたときそれでは対応できなくなる。組織全体の働き方を抜本的に変えて、特に育児期の職員（これは男性も同じ）が、子育てと両立できる職場を創ってほしい、そして、子育て期の職員も1軍選手としてきちんと活躍できる環境を創ってほしいと訴えた。いつも「猶予してもらっている」「免除してもらっている」では肩身が狭い。この訴えは、国会における質問通告を前々日の昼までに行うことのルール化に繋がった。

「例外扱い」ではなく「女性職員が本当に活躍できるよう、環境や働き方を抜本的に変える」というところまでいかないと、問題の根本解決にはならないと訴えたのだ。消防の分野においても同じだ。人数を本気で増やして、且つ、働き方や組織の在り方を抜本的に変えることを並行して進める必要がある。

2. 女性消防吏員の活躍の意義は何か

改めて、なぜそこまでして女性が活躍できる環境を創らなければならないのか。いくつも理由はあるが、私が特に重要だと思っているものを挙げたい。

(1) 優秀な人材を集める

女性は人口の半分。男性しか活躍できない職場は、たとえば言えば、西日本からだけ選手を集めた日本代表チームのようなものだ。強くなれるわけがない。

また、男性ばかりの職場が外から見た時に行きたい職場、魅力的な職場に映るかどうかも考えた方がよさそうだ。

(2) ダイバーシティは新たな創造を生む

富山和彦氏は、著書「なぜローカル経済から日本は甦るのか」の中で「新しい人」を迎えることの重要性を「ムラの空気のガバナンス」（阿吽の呼吸で分かり合えるメンバーだけで構成する）の罫にはまるリスクを低減できる、と解説している。「阿吽の呼吸」は過去の経験に基づく対応方法、これだけ社会の変化が激しいと短期的には効率的でも、長期的にはリスクがある。「何でこうなってるんですか」「こっちのやり方やダメですか」と聞く「場の読めない人」の存在は極めて貴重だ。ニューカマー、新しい人を迎えよう。

(3) 新しい「働き手」を生む

「農福連携」という考え方がある。農業は働き手が不足している、障害のある人は働く場が少ない、そこで、農業で障害のある方々に働いてもらおうと双方にとってウィンウィンではないかという発想から始まった。その現場で面白いことが起きている。

「重労働」「熟練がいる」「暑い寒いは当たり前」というイメージの強かった農業で、障害のある人のために作業を工夫し、環境を改善したところ、高齢者や女性も働きやすくなって働き手に不自由しなくなり、大規模化、高付加価値化が実現できたというのだ。今では「ユニバーサル農業」と呼ばれて注目されている。若い後継者の確保もできているという。新しい働き手を入れて、それに合わせて工夫をすることで、さらに新しい働き手を呼び寄せ、また、その業界全体が進化をするというわけだ。特に男性中心だった職場が女性活躍を本気で考えれば、その効果は大きい。

3. 仕事と家庭の両立を考える

日本社会がどうも元気がない、そのことの根本原因を考えると、少子化と人口減少がある。地方自治体が最近熱心に取り組んでいる政策は、都市部への若者の流出の防止対策だ。とりわけ、若い女性が県外へ流れないように、あるいは都市部から帰ってくるようにいろいろな施策が始まっている。

一定の収入があり、仕事と家庭の両立がしやすい職場は今最も求められているものかもしれない。この実現のために、留意をしておきたいと思うことが二つある。

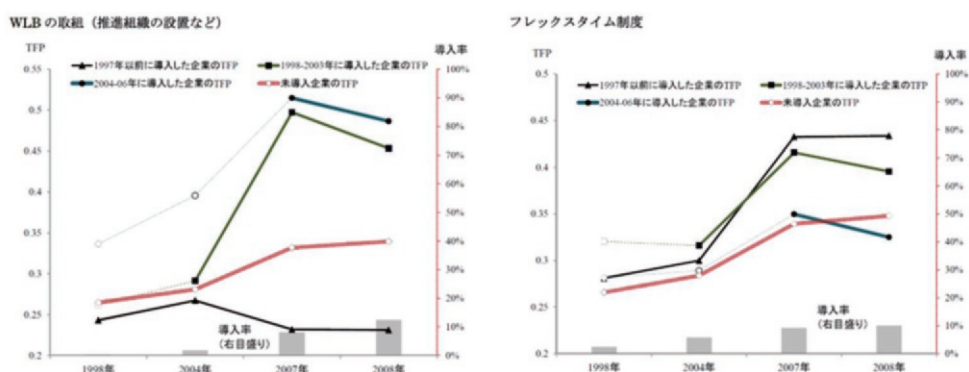
(1) 仕事と家庭の両立対策は「コスト」ではない

両立対策をやりましようと言うと、コストがかかる、ゆとりがないという反応が返ってくるのがまある。でも、図1を見てほしい。これは、ワークライフバランスに関する取組を実施した企業やフレックスタイム制を導入した企業の生産性がその後どうなったかを見たものだ。結果は、少し時間はかかるが生産性が大きく上昇するというものだ。一つの職場の中にいろいろな働き方をする人がいるのだから確かに最初は混乱するかもしれない。しかし、企業の実践例から分かっているのは、やがて、連携や情報共有をしっかりとやるようになって生産性は上がるということだ。また、残業をできないようにすると、おのずと、いわば「職場改善活動」が始まるとも聞く。

仕事と家庭の両立という、ついつい「休む」「短く働く」という「働きやすさ」だけに目が行きがちだが、もう一つの大事な目標である「働き甲斐」や「効率化」を併せて考えることでよい方向に行く。

(図1) 「働き方の見直し」が企業の生産性向上へ与える影響

○ ワーク・ライフ・バランスの取組や、フレックスタイム制度の導入など、子育て中の女性であっても働きやすい環境への取組を行った企業は、一定期間後に生産性(TFP)の大きな上昇がみられる。



資料出所:『ワーク・ライフ・バランス施策は企業の生産性を高めるか?—企業パネルデータを用いたWLB施策とTFPの検証—』
(山本 勉/慶應義塾大学, 松浦 寿幸/慶應義塾大学)

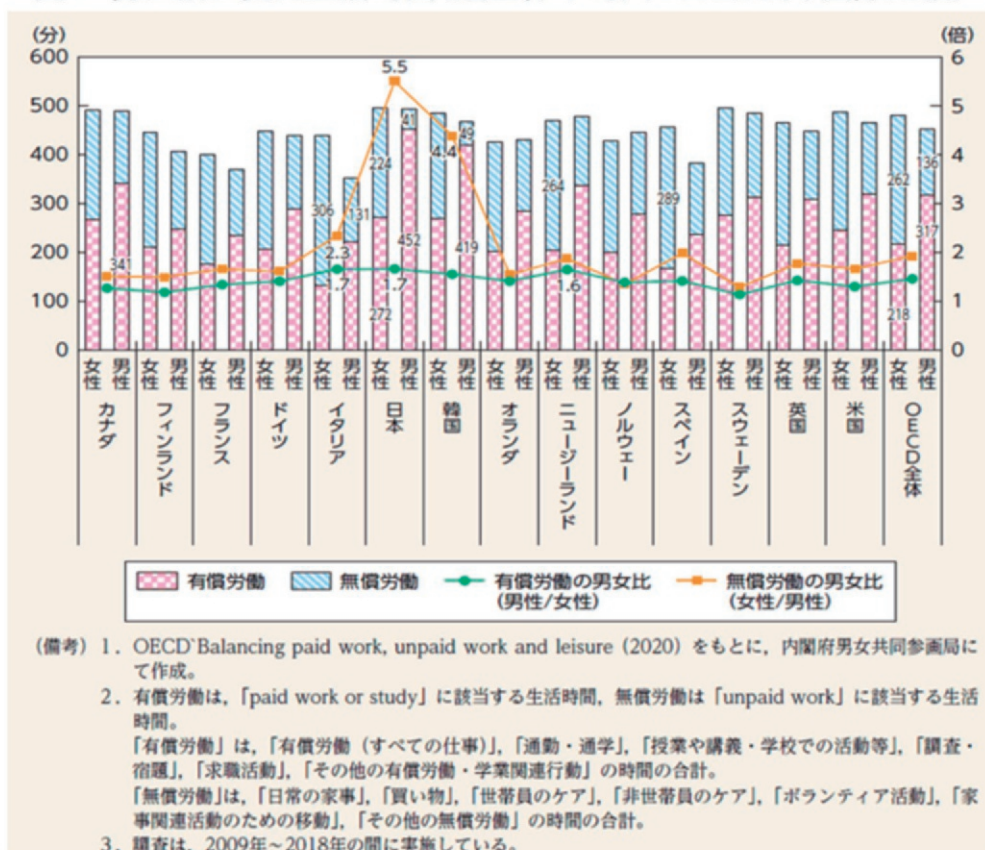
(2) 日本の男性の働き方は「世界標準」ではない

職場における「男女平等」という文脈で労働時間が議論されるとき、私達は無意識のうちに、男性の働き方が標準、それと同じように働けると一人前、というように思いがちだ。ところが、日本の男性の働き方はかなり「特異」なものだ。

図2を見てほしい。これは先進国の男女の労働時間を比較したものだ。特徴的なことは、有償労働（対価を受け取って働く職場での活動）と無償労働（家事・育児や地域活動など、対価を受け取らない活動）との双方を見ている点だ。図を見ると、日本の女性の働き方は世界標準、一方、日本の男性は韓国の男性と並んで、圧倒的に職場に自分の時間を捧げていて、極めて特殊だ。日本と韓国の少子化はこれとかかわりがあるのではないかなって思ってしまうのは、私だけだろうか。

職場で働き方改革を考えると、今の男性の働き方は決して世界標準ではないということに留意をしよう。もし、この働き方に女性を合わせると、「地域」や「家族」はもっと細っていく。

図2 男女別に見た生活時間(週全体平均)(1日当たり、国際比較)



4. 誰もが働きやすい職場へ

女性活躍などと言うと、「まだそんなことを言わないといけないの」「あえて女と言われると抵抗がある」という人も増えている。確かに、企業などでも、最初は「女性のため」「子どもがいる人のため」と言ってスタートさせた制度を、できる限り、「みんなが使える」制度へと普遍化させていった企業の方が最終的にはうまくいっているように思える。そもそも、家庭が「共働き型」にシフトしており、若い人たちの意識も変わりつつある。

課題を見つけるときは、個別のグループに着目したほうが見つけやすいが、その解決策は広く該当する人に広げていった方が職場の中の公平感が増すだろう。以前に厚生労働省でシングルマザーをたくさん雇う企業の表彰をしたとき、表彰された会社の社長が「表彰してもらってよかった。うちにこんなにシングルマザーがたくさん働いているとは知らなかった」と言われてびっくりした。聞けば、シングルマザーのための取組をやったのではなく、「うちの社員たるもの、学校の参観日には行かなくてはいけない」「うちの社員たるもの、地域の行事ではボランティアをしなければいけない」と考えてそれを推奨し、それができるように、融通がききやすい働き方を心がけていたという。だからこそ、シングルマザーの人たちも気兼ねをせずに両立を実現できたのだろう。

今年は男女雇用機会均等法施行 40 周年だ。施行後に厚生労働省が作ったポスターに書かれていた標語は「いま 個性は性を超える」だった。女性宇宙飛行士の向井千秋さんの写真が使われた。女性消防吏員活躍は突き詰めていくと一人ひとりの職員の能力を最大限に生かすことにたどり着くのだろう。

記念祭記念講演会

令和8年度消防大学校記念祭記念講演会について

消防大学校

消防大学校の前身である消防講習所において、昭和23年6月14日に最初の講義が開講したのを記念して例年6月に消防大学校記念祭を開催しておりますが、今年度は、令和8年6月19日（金）に記念講演会を開催しました。

本年度の講演会は、「女性消防吏員の活躍推進」をテーマに、元兵庫県理事、元神戸学院大学現代社会学部教授の清原桂子様にご講演をいただきましたので、その模様を掲載いたします。

<講師プロフィール>

元兵庫県理事、元神戸学院大学現代社会学部教授

清原 桂子氏

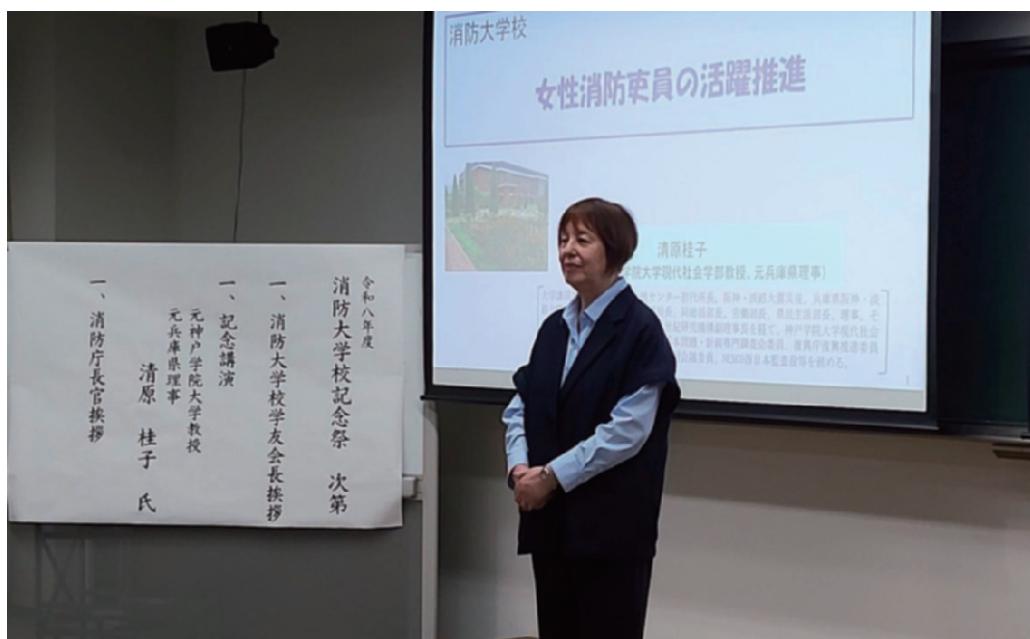
（略歴）

東京大学大学院教育学研究科修了。大学講師を経て、兵庫県庁入庁、阪神・淡路大震災当時は兵庫県立女性センター初代所長。震災後、兵庫県阪神・淡路大震災復興本部総括部長、労働部長、県民生活部長、理事。その後、（公財）ひょうご震災記念21世紀研究機構副理事長、神戸学院大学現代社会学部教授を歴任。内閣府男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会委員、中央防災会議防災対策推進検討会議委員など国・自治体において多数歴任。



女性消防吏員の活躍推進

元神戸学院大学現代社会学部教授 清原 桂子



皆様、こんにちは。ご紹介いただきました清原でございます。よろしくお願いいたします。

私は実家がすぐ隣の吉祥寺ですが、大学院生同士で学生結婚をし、2人の子どもたちが、学生だからということで保育所に入れませんでした。したがって、休学したり留年したりしながら、32歳まで学生をしました。

兵庫県で職に就いてからも、夫は島根県ですから、どちらの実家からも遠くて当てにできず、子育ては日々綱渡りのような状況でした。

女性消防吏員の活躍推進



清原桂子

(元神戸学院大学現代社会学部教授、元兵庫県理事)

大学講師を経て、兵庫県立女性センター初代所長。阪神・淡路大震災後、兵庫県阪神・淡路大震災復興本部総括部生活復興局長、同総括部長、労働部長、県民生活部長、理事。その後、(公財)ひょうご震災記念21世紀研究機構副理事長を経て、神戸学院大学現代社会学部教授。内閣府男女共同参画会議基本問題・計画専門調査会委員、復興庁復興推進委員会委員、中央防災会議防災対策推進検討会議委員、NEXCO西日本監査役等を務める。

1

兵庫県庁を定年退職後は、(公財)ひょうご震災記念21世紀研究機構を経て、阪神・淡路大震災の震源地に最も近い総合大学である神戸学院大学に勤めました。

同大学の現代社会学部には、私が所属していた現代社会学科と、もう一つ、全国唯一の社会防災学科があって、この学科では直近5年間で59人が消防吏員に就職しています。全学部10学部でいうと、直近5年間で104人が消防吏員として就職しています。それぞれ活躍してくれるであろうと期待しているところです。

1. 震災が顕在化させた問題

【阪神・淡路大震災】(1995年)顕在化した女性問題、男性問題

- ①死者 女性が約1,000人多い
- ②避難所の様々な生活環境の課題、女性用・赤ちゃん用救援物資の不足
ほ乳びん・離乳食、ベビーバス、おむつ、生理用品、下着など
- ③避難所、仮設住宅、復興公営住宅、まちづくり協議会等意思決定過程への女性の参画と視点の不足
- ④女性たちの不安定雇用→解雇、雇用保険に入っていない
- ⑤震災同居→「大家族の“嫁”役割」
- ⑥男性たちの生活的非自立、閉じこもり化、アルコール依存、DVなど
- ⑦仕事と家族の間で引き裂かれる男性たち、「男性」「長男」役割へのとらわれ、問われた「肩書」とった自分

- 男女共同参画社会基本法(1999) 国、自治体の法定男女共同参画計画策定へ
- 男女共同参画基本計画(2000、第2次2005、第3次2010)
「防災に関する政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する」(第2次)
- 防災基本計画の修正(2005、2008等)
「女性の参画・男女双方の視点」を明記(2005)

2

さて、私も県庁には途中で入ったのですが、入ってすぐに阪神・淡路大震災に直面することになりました。

阪神・淡路大震災に直面して私たちは本当にたくさんのことを学びましたが、例えば、1つには、ふだんからやっていないことは、いくら紙の上できれいに計画をつくっていても、いざというときもできないということです。逆に言うと、いざというときにやろうと思ったら、必ずふだんから仕組みを回しておかなければならないということが大変痛感しました。

2つ目には、行政だけではできないということです。必ず民間の力が要る。民間と行政のコラボレーションをできる職員がどれぐらいいるかということによって、事業が前進するかどうかが決まってくる。

3つ目には、救助のためにも、また、震災復興のためにも、地域のコミュニティの結びつき、これが極めて重要であるということもわかりました。

そして、4つ目には、社会がふだんから抱えている課題が、大災害のときには一挙に、しかも激しい形で出てくるということです。まさしく女性問題、男性問題、男女共同参画、女性活躍といったテーマがそうでした。一挙に、しかも激しい形で表に出てきたということです。

第1に、亡くなった方は、女性のほうが約1,000人多い。これは、古くて安い木造文化住宅に経済的理由から住まざるを得なかった、多くの一人暮らし高齢女性たちが被災したということと、無関係ではありません。

第2に、避難所の様々な生活環境。学校の体育館の床へのごこ寝になりますので、そうしたところでプライバシーが全く守られない様々な問題が頻発しましたし、また、女性用や赤ちゃん用の救援物資が決定的に不足しました。

粉ミルクの缶は早い段階で届きましたが、しかし、粉ミルクだけではどうにもならない。今は2019年に認可された液体ミルクがありますが、当時はありませんので、そういった中で、哺乳瓶や哺乳瓶を煮沸消毒する大きな釜とか、いろいろ要るものがあるわけですね。離乳食なども不足していた。

また、自衛隊のお風呂は本当にありがたかったですけれども、一つの避難所の人たちがみんな入ったら、やっぱりどろどろになってしまうので、そうしたところに新生児の赤ちゃんを入れることはできません。赤ちゃん用のベビーバスないしその代わりになるものが必要でしたが、全く足りませんでした。

おむつや生理用品や下着なども不足して、上空を飛ぶヘリコプターに対して、校庭に白いライン引きで、「生理用ナプキンを」と訴えることを女性たちがした避難所などもありました。

第3に、避難所、仮設住宅、復興公営住宅、まちづくり協議会などの意思決定の過程への女性たちの参画、また、視点が不足していたということ。第4には、女性たちがパートタイマーなどの非正規雇用、不安定雇用が多かったので、多くの女性たちが、そうした不安定な雇用から解雇になりました。さらに、それが解雇なのか、あるいは自宅待機なのか、自宅待機であるならその間の給料は出るのか、出ないのか、お店を再開したときに再び雇ってもらえるのか、もらえないのか。確認しなければならないことはたくさんあるわけですが、確認できないままの場合も少なくありませんでした。

就職するとき、雇用保険料は事業主と労働者双方が出しますが、事業主が払っておらず、自分も入っていないという場合の救済の難しさ。当時の労働省と交渉して、後から保険料を払うことで雇用保険を動かすことができるようになりましたが、そうしたことも頻発して、女性たち自身がもつ情報も不足していました。

第5に、当時所長をしていた県立女性センターも、入居していたビルの中はめちゃくちゃでしたが、取るものも取りあえず、1週間後に再開をしました。再開した途端に、電話が通じた地域から震災同居の悩みの相談も殺到しました。震災に遭って夫の実家の家が全壊した、その親と同居しないといけない。でも、妻の両親も被災して行くところがないんだけど、どうしたらいいのか、夫は「おまえはもう嫁に出た娘だから」として話をきいてくれない。

震災同居した場合というのは、普通に同居する場合でもいろいろ悩みは大きいのに、それが突然同居することになったわけですから、やっぱり生活のサイクルが違っていたり、子どもの声がうるさいとか、問題が生じがちです。「大家族の“嫁”役割」にもうくたくたですという相談も殺到しました。

第6に、男性たちも、生活的な非自立の問題、また、閉じこもり化の問題、アルコール依存の問題、職を失ったうつぶんを妻に対する暴力で晴らすという、ドメスティックバイオレンス、DV。DV相談は、災害があると多くのところで急増します。

第7に、男性たちにとっても、震災復興のために会社に泊まり込みで、働きづめに働かないといけない。でも、妻のほうは避難所で、子どもの泣き声を気にしながら暮らさざるを得ない、心配だけで行けないという、家庭と仕事の間で引き裂かれる状況がありました。

長男なのに親を引き取れない、「長男役割」を果たせないというとらわれや、あるいは、妻のパート先は大丈夫だったので、自分の会社は潰れて、妻の収入で当面やっていかなきゃいけない、男として問題だと自分を追い詰めてしまう。あるいは、この会社に自分は生涯かけて利益を稼いだつもりだったのに、もう明日から来なくていいと言われ、会社員人生が一挙に潰れてしまった。自分が今まで貢献してきたことは何だ

ったんだといったような、肩書を取った自分が問われたということもあります。

そうした中で、1999年には男女共同参画社会基本法、国・自治体は、法定の男女共同参画計画を策定して、それを実行しなければならないという法律が施行されました。国と都道府県の場合は必ず、市区町村の場合は努力義務ですが、ほとんどの市区町村が策定しています。国の男女共同参画基本計画、これがこの男女共同参画社会基本法に基づく計画になるわけですが、この基本計画の第2次（5年に一度ずつ更新されます）には、「防災に関する政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する」という一文が入りました。また、逆に、防災基本計画のほうには、「女性の参画・男女双方の視点」が明記されました。

【東日本大震災】（2011年）繰り返された女性問題・男性問題

- ①死者 女性が約1,000人多い
- ②ほ乳びん・離乳食、おむつ、生理用品、下着など救援物資配布のミスマッチ
- ③授乳・着替えの場所、女性用洗濯物干し場、男女別仮設トイレ等の必要
- ④一部避難所での女性の毎食の食事づくり・片づけ当番：「避難所の“嫁”役割」、届いているのに間仕切りが設置されない、など
- ⑤避難所、仮設住宅、災害公営住宅、まちづくり協議会、業界団体などのリーダーや復興委員会委員がほとんど男性で、女性の意見が反映されない
- ⑥応急仮設住宅入居後の男性たちの閉じこもり化、アルコール依存、DVなど

●防災基本計画の修正（2011.12、2012.9、2014.1）

「女性の参画を推進し、女性をはじめとする生活者の意見を反映」「女性や子育て家庭のニーズに配慮」「女性専用の物干し場、更衣室、授乳室の設置や生理用品・女性用下着の女性による配布」

●災害対策基本法の一部を改正する法律施行（2012.6、2013.6）

防災会議委員の枠拡充（第15条5項8 当該都道府県の知事が任命する者）

●第4次（2015.12閣議決定）、第5次（2020.12閣議決定）男女共同参画基本計画

第11分野「男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立」（第4次）

3

今申し上げたような形で、女性の参画・女性の視点といったことが入ったわけですが、しかしながら、東日本大震災では、女性問題・男性問題が繰り返されました。

16年たっても、ほとんど阪神・淡路大震災の現場と変わらない状況が、あった。

死者は、今の段階で女性が1,000人以上多い。哺乳瓶・離乳食の不足、おむつや生理用品、下着などの問題も同じことが起こっていた。

特に東日本大震災被災地の場合は、リアス式海岸のところで小規模な集落が点在しています。嚥下障害でなかなか飲み込めない高齢者のためのレトルトがあるのですが、高齢者がいないところに嚥下障害のためのレトルトが行っている、赤ちゃんや子どもがいないところに赤ちゃん用の品物が行っていて必要な所に行っていないといったミスマッチも、多発しました。小規模集落はそれぞれ離れていますから配布のやり直しが非常に難しかった。

また、授乳や着替えの場所をなかなか確保できない。女性用の洗濯物を干したのが盗まれる、仮設トイレを男女別にできなくて非常に危険な所もあった。

また、一部避難所での毎食の食事作り、片づけ当番などが女性だけで行われている。この背景には、阪神・淡路大震災のときには、大阪からの弃当事業者、それから岡山や姫路方面からの弃当事業者などがたくさんあったのですが、そうした事業者の少なさですとか、あるいは、ボランティアも、地理的に非常に入りにくかったといった問題などもあります。女性だけの食事当番、片づけ当番、それから、男性用トイレも含めたトイレ掃除の当番といったことが行われていて、「避難所の“嫁”役割」がそこでは要請されていました。

また、阪神・淡路大震災のときは、プライバシーが守られないので、せめてということで救援物資の段ボールをガムテープで貼って間仕切りを作りました。東日本大震災のときには既にプラスチックなどでカチャンカチャンとやれば広げられるような間仕切りがあったのですが、私が行ったところでも、間仕切りが避難所の入り口のところに積んであって、配布されていない。責任者の方に、間仕切りを皆さん要望されているのに、どうして置いてあるのですかとお聞きしたら、この地域はみんな家族のようなものだから、そんなものを必要とする人は誰もいませんとのことでした。「では、実際に必要とされる方だけでもお配りしてはいかがでしょうか。調査はこちらでやりますから」、ということで設置した避難所もあります。

避難所、仮設住宅、災害公営住宅、まちづくり協議会、それから、業界団体などのリーダー、あるいは復興推進委員会の委員というのがほとんど男性で、女性の意見が反映されないといったこともありました。あるとき、女性たちのお話をぜひお聞きしたいと申し上げたのですが、ある団体の会長さんは、「いやいや、女性たちは特に意見ないので、私らに聞いてください」と言われて、「では、〇〇の女性たちのご意見を聞かせていただけませんか」と申し上げて、結果的に貴重なご意見をたくさんお聞きできました。そうした状況、アンコンシャス・バイアスと言われる「無意識の思い込み」ですね。女性は意見ありませんとか、こんな家族同然の地域で間仕切りを必要とする人なんていませんといったことがやはり見られたということです。

仮設住宅に入居した後の（避難所るときは一緒に暮らさざるを得ませんので）男性たちの閉じこもり、アルコール依存、ドメスティックバイオレンスという、阪神・淡路大震災のときと同じ問題もやはり起こっていました。

そうした中で、防災基本計画の修正が2011年、2012年と行われました。「女性の参画を推進し、女性をはじめとする生活者の意見を反映」する、「女性や子育て家庭のニーズに配慮」といったこととともに、「女性専用の物干場、更衣室、授乳室の設置

や生理用品・女性用下着の女性による配布」という一文が入りました。これについては、ここまで書かなきゃいけないのですかというご意見もありました。しかし、阪神・淡路大震災後、女性の参画、女性の意見、女性の視点ということが指摘されながら、具体的などころに結びついていなかった面があった。

実際に生理用品や女性用の下着を男性が配布するというのが、見られました。男性が配っているので、「女性に配っていただいたらいいのでは？」と言うと、「平等に配らないといけないので、役員が配るのが一番いい。うちの役員には女性が1人もいないので、男性が配っています」というお返事でした。でも、女性たちにお話したら、「いや、そんなことはいくらでも配りますよ」と、もちろん言われますよね。そういったことなどもあって、女性用下着の女性による配布という、こうした具体的なことも文章として防災基本計画に入ったわけです。

もちろん、災害対策基本法の一部を改正したことで、自治体の防災会議の委員にも、しっかりと女性が入ることができるようにといった配慮もされました。国の男女共同参画基本計画の中にも、第4次の計画（2015年12月閣議決定）からは、独立した分野として、「男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立」が入るようになりました。

【災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～】

●7つの基本方針

1. 平常時からの男女共同参画の推進が防災・復興の基盤となる
2. 女性は防災・復興の「主体的な担い手」である
3. 災害から受ける影響やニーズの男女の違いに配慮する
4. 男女の人権を尊重して安全・安心を確保する
5. 女性の視点を入れて必要な民間との連携・協働体制を構築する
6. 男女共同参画担当部局・男女共同参画センターの役割を位置付ける
7. 要配慮者への対応においても女性のニーズに配慮する

（内閣府男女共同参画局2013年、2020年5月更新）

●避難所チェックシート例（抜粋）

避難所の運営体制・運営ルール	☐ 管理責任者には男女両方を配置している ☐ 自治的な運営組織の役員に女性が3割以上参画している ☐ 避難者による食事作り・片付け、清掃等の負担が、特定の性別や立場の人に偏っていない ☐ 女性用品（生理用品、下着等）は女性担当者が配付を行っている
避難所のスペース	☐ 授乳室（椅子、授乳用の枕やクッション、おむつ替えスペース）がある ☐ 男女別更衣室、男女別休養スペースが離れた場所にある ☐ 間仕切り・パーティションがあり、その高さや大きさなどがプライバシーの保護の観点から十分である ☐ 女性トイレと男性トイレは離れた場所にある ☐ トイレの個室内、トイレまでの経路に夜間照明が設置されている

内閣府男女共同参画局 2020年5月 4

2013年に内閣府から発表された「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」は、2020年に「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」として更新されましたが、基本方針の6番には、「男女共同参画担当部局・男女共同参画センターの役割を位置付ける」とあります。

東北の男女共同参画センターの中には、被災して閉鎖し、職員たちもほかの復興業務に携わるというケースなども見られました。

しかしながら、実際には、阪神・淡路大震災のときもそうでしたが、東日本大震災でも、授乳中のお母さんたちがショックでおっぱいが出なくなったりします。助産師会の皆さんなどと協力して対処しなければならないのですが、でも、被災地の助産師さんたちは被災して避難していたり、人数が足りなくなったりしますので、他県の助産師さんたちと連絡を取って、支援に入らないといけない。少なくとも電話が通じる場合は相談電話ができるように、被災地の助産師会はなかなかつながるのが難しくても、他県の助産師会につながるようにするといったことも現場ではされたわけですが、そうしたことの調整を健康部局とも協働しながら男女共同参画センターこそできるわけです。

ドメスティックバイオレンスについても、相談窓口をすぐに開設する必要がありますし、また、避難所に、接近禁止命令が出ている夫が、さがしにくる可能性もある。そうしたときの対応の仕方を各避難所に周知する必要があります。

また、自治体からはゴミは透明袋に入れてくださいという通知が来たりします。それはもちろん理由があって、釘などが出ていたりすると、ゴミの回収車はすぐに来ませんから透明でないと危ないわけです。しかし、使い終わった生理用ナプキンなんかも、「いやいや、駄目です。役所から必ず透明袋と言われているので」ということで、見えるような形で置くことを言われていた避難所がありました。そういったときは臨機応変に、女性たちに「黒い袋でもいいですが、中に危ないものが入らないようにチェックだけお願いしますね」と言えればいいわけですが、そうしたいろいろなことが想定外のことも含めて起こりますので、男女共同参画センターが各避難所や仮設住宅などに情報を周知徹底し、対応していく必要があります。相談窓口をもち、被災者や支援者の生の声をきけるセンターの強みも活かします。

ガイドラインには、避難所のチェックシートも添付されており、管理責任者には男女両方を配置しているかどうか、また、自治的な運営組織の役員に女性が3割以上参画しているかどうか、避難者による食事作り、片付け、清掃等の負担が、特定の性別や立場の人に偏っていないかどうか、女性用品は女性担当者が配布を行っているかどうかなどの項目があげられています。

さらに、授乳室があるかどうか、男女別の更衣室、男女別の休養スペースが、すぐ隣の、境目になっているバスタオルを開けたらすぐ見られるというところではなくて、離れたところにちゃんとあるかどうか。女性用トイレと男性用トイレについても同じです。といったような、まだたくさんありますが、こういったチェックシートを、内

閣府男女共同参画局のホームページで見ることができます。

2. 男女共同参画、女性活躍の歴史的経緯

1945～54年(昭和20年代)	1955～64年(昭和30年代)
・「厚生大臣閣議要望事項」“女子ヲ家庭ニ復帰セシメテ”“復員者等ヲ代替就職セシムル”(1945.12) ・初の女性参政権行使(衆議院議員選挙)(1946.4) ・保育所入所児童限定化→児童福祉法39条改正(1951) 「保育に欠ける乳児また幼児を保育」 →2015年改正「保育を必要とする」	【高度経済成長前半期】 ・池田内閣「国民所得倍增計画」(1960) ・本格的サラリーマン社会化 →雇用者世帯における性別役割分業の広がり ・若年・未婚・短期労働力としての女性
・不良マッチ退治主婦大会(1948)、10円牛乳運動(1954)、新生活運動(1955) 等	・1960年代前半:活動の沈滞化 若者世代の都市への流出 →担い手失う

5

では、男女共同参画とか女性活躍についての戦後 80 年の動きはどういう流れで来たのか。

戦後すぐの昭和 20 年代には、“女子ヲ家庭ニ復帰セシメテ”“復員者等ヲ代替就職セシムル”という「厚生大臣閣議要望事項」が出ています。つまり、勤労働員をかけて女性たちに工場労働者として働いてもらっていた。幼稚園も保育所も戦時託児所として一本化して、勤労働員を支えていたわけですが、でも男性たちが戦地から帰ってきますから、女性たちに家庭に帰ってもらうということが、厚生大臣から閣議要望事項として出されているわけですね。

戦後、財政状況も、いろいろなものを建てたりしないといけなくて、非常に厳しい中で、戦時中、幼稚園と保育所は、戦時託児所として実質ほとんど差がなかったわけですが、しかしながら、保育所は幼稚園よりもお金がかかりますので、保育所入所児童の限定化も、児童福祉法 39 条改正という形で 1951 年に行われています。保育所は「保育に欠ける乳児また幼児を保育」するという一文が入りました。

この「保育に欠ける」という言い方はおかしいだろうということで、私たちが大学院生だった頃にもずっと運動していたわけですが、やっと改正されたのは、それから 64 年後の 2015 年でした。このときにやっと「保育を必要とする乳児また幼児」と修正されました。

この時代は、このように女性は家庭に帰れという流れでしたが、女性たちは、そういう中でも、いくらマッチを擦っても火がつかない不良マッチ退治主婦大会とか、子

どもたちに栄養を取らせたいという 10 円牛乳運動とか、あるいは、冠婚葬祭に見栄で必要以上のお金をかけないようにしましょうという新生活運動とか、そうした形で主張をしていたわけです。

次の昭和 30 年代になると、高度経済成長期ですよ。高度経済成長、池田内閣が「国民所得倍増計画」を出して、10 年で所得を倍増すると言いましたけど、これは 7 年で達成されていきます。それまでの農業社会から本格的なサラリーマン社会化が進んでいく。雇用者世帯における性別役割分業が広がっていく。女性は家庭、男性は仕事という分業です。

それまでは農業社会ですから、農業社会では、家族中で農業をするというのが、これは今もそうですが、普通です。しかし、サラリーマン社会になると、雇用者世帯において、そうした性別役割分業が広がっていきました。女性労働力は、主に、結婚するまでの若年・未婚・短期の労働力でした。

1965～74年(昭和40年代)	1975～84年(昭和50年代)
【高度経済成長後半期】 ・消費者問題、環境問題等、高度経済成長の負の側面の顕在化 ・女性の結婚・出産退職制、若年定年制、裁判に ・中高年女性パートタイマーの広がり ・初の女性消防吏員採用(1969)	【石油ショック(1973年)と高度経済成長の終焉】 ・国連「国際婦人年」(1975) 「国連婦人の10年」(1976～85) “女性と男性で家庭・職場・地域での生活を分かち合う(share)”
〈女性問題、介護問題の社会問題化〉 ・企業戦士の夫「モーレツ」(石油会社 CM1968) ・1人ぼっちの子育て、空の巣症候群 ・民生委員 全国一斉「居宅ねたきり老人の実態調査」(1968) 介護者としての女性	・行政管理庁勧告(1977) →保育所入所措置「適正実施」=入所児童限定化 →ベビーホテル報道(1980)の衝撃 ・子育ての孤立→地域の共同子育て

6

それが昭和 40 年代になると、高度経済成長も後半期に入って、様々な食品汚染の問題、公害問題などを含めて、高度経済成長のマイナスの側面が顕在化してくることになります。

そうした中で、女性の結婚・出産退職制や若年定年制が裁判に持ち込まれていきます。セメント会社の結婚退職制、結婚したら女性社員は辞めるという、この制度自体がおかしいという提訴が 1963 年に行われて、1966 年に違法判決が出ています。また、自動車部品メーカーが、男性 55 歳、女性 30 歳という定年制だったのも、当時としては珍しくない、ごく普通にあった状況ですが、これも 1967 年に提訴されています。提訴

した女性たちにとっては、裁判って長くかかりますから、自分に返ってこない場合もあるわけですね。ですけど、やっぱり後輩女性たちのために提訴したいということで、1967年に提訴して、1969年に、この自動車部品メーカーも違法判決が出ています。

ただ、何の違反かというのは非常に難しく、いろいろな議論はあったのですが、結局、民法90条の公序良俗違反ということで、違法判決をしていたようです。

あわせて、この時代は高度経済成長で高校への進学率が急上昇していきますから、中卒労働力が足りなくなってきました。その中卒労働力の代わりに職場に出ていったのが、一旦結婚して専業主婦になった女性たちです。子どもの教育費もかかるし、収入を得たいということだったり、また自分も仕事をしたいということだったり、動機はいろいろですが、中高年の女性パートタイマーが広がっていきます。国の統計に短時間雇用労働者という項目が入ってくるのも、この時代です。

そういった流れの中で、初の女性消防吏員の採用が、ご承知のように1969年に行われました。川崎市で12名が採用され、その後いろいろなところが採用に踏み切っていきます。

こうした流れが進んでいく中で、一方では、企業戦士の夫、働きづめに働く男性が美化され、石油会社の「オー、モーレツ」というコマーシャルが一世を風靡する。他方では、その専業主婦の妻たちが、ご近所づきあいも全然ない中で、夫は朝から晩まで企業戦士としていない独りぼっちの子育ての中で、子どもに関心が集中し、子どもは自分の上に覆いかぶさってくる母親に対する自我を暴力という形で発散したりする。「家庭内暴力」という言葉が初めてメディアに登場したのも1967年です。

母親たちにとっては、独りぼっちの子育ての後、今度は子どもたちが巣立っていくと、空の巣症候群、エンプティネストシンドロームと言われる、することがない。夫は中間管理職でめっちゃくちゃ忙しくて、子どもたちは巣立って行って、心にぽっかりと空いた穴を酒で紛らわす。キッチンドリinkerという言葉が出てくるのもこの時代です。

また、同じくこの時代に、1968年、民生委員さんが初めての全国一斉「居宅ねたきり老人の実態調査」を実施します。被介護者である高齢者の実態もいろいろ課題が多かったのですが、あわせて、介護者としての女性ですね。平均寿命がどんどん延びていっていますから、それ自体はおめでたいことなのですが、介護期間が長期化していく中で、独りぼっちで介護に追われる女性たちの問題も、社会問題として顕在化していくようになります。

今申し上げたような様々な問題は、多かれ少なかれ、高度経済成長を経た先進諸国で起こっていました。日本の場合は極端に起こりましたが。そうした中で、次の時代、

昭和 50 年代になると、石油ショックから高度経済成長の終焉へとつながっていきます。先進諸国を中心に表に出てきたこうした問題に対し、国連は、1975 年を「国際婦人年」、それからの 10 年を「国連婦人の 10 年」と定めます。女性と男性でこれからは家庭・職場・地域での生活を分かち合う (share) という、この頃、share という単語がいろいろな国際会議で使われていきますが、分かち合うことが必要だということを、女性差別撤廃条約の採択 (1979 年) という形で、全世界に呼びかけていくわけですね。

しかしながら、そうした国連の動き、世界の動きと別に、わが国では、高度経済成長が終焉する、財政的に厳しい社会がまたやってくるという中で、行政管理庁が 1977 年に保育所入所措置の「適正実施」を勧告します。適正実施というのは行政用語で、実質厳しくしなさいよということですね。入所児童の限定化を勧告するわけです。

私が上の子を産んだのがちょうどこのときでした。1977 年生まれですから、上の子のときも、下の子のときも、この行管庁の勧告の時代とぴったり合ってしまったので、冒頭申し上げましたが、学生は駄目だということで、保育所に入所できませんでした。

では、その入所できない人たちはどうしたのか。当時、ベビーホテルと言われる、雑居ビルの窓もない一室で子どもを預かる、無認可の施設が増えてきていました。おしっこの臭いもぷんぷんしていて、1つのベビーベッドに3人ぐらいの赤ちゃんが寝かされていて、店屋物のラーメンを「はい、はい、はい」と順に口に入れていったりするベビーホテルの実態。そうしたところに預けざるを得なかった多くの親たちもいたわけですが、死亡事故もあったその衝撃的な状況を、当時のTBSがベビーホテルキャンペーンとして、1980年から81年にかけて特集番組を放映します。

このベビーホテル報道は非常に大きな反響を呼んで、結局、児童福祉法の改正という形で、ベビーホテルへの立入調査権が付与され、全国で700か所以上のベビーホテルの調査が行われました。結果は、惨たんたる状況だったわけですが、そうしたことが問題になったのも、その背景には、保育所入所児童の限定化があったということです。このときのTBSのディレクターとして指揮を執ったのが、後に参議院議員、千葉県知事になられた堂本暁子さんでした。

先ほど申し上げましたように、1979年に国連は「国連婦人の10年」の中で、女性差別撤廃条約を採択しました。この条約を先進諸国も発展途上国も次々に批准していきますが、日本は、この批准が大変遅れます。なぜかという、この女性差別撤廃条約に抵触する現状があったからです。例えば、国籍法が、お父さんが日本人でないと日本の国籍が取れない。これは世界でも珍しい国籍法でしたが、この国籍法を、1985年1月1日付で父母両系主義へと改正します。

1985～94年(昭和60年～平成6年)	1995～2004年(平成7年～平成16年)
【バブル経済(87)→バブル崩壊(91)】 ・国連女性差別撤廃条約批准(1985) ・男女雇用機会均等法(1986) ・男女ともに育児休業法(1992) ・中学・高校の家庭科男女共修(1993、94) ・「女性労働基準規則」改正 女性消防吏員の深夜業規制解除 交代制勤務可能に(1994) ・「24時間戦えますか」の栄養ドリンクCM(1989) ・均等法世代女性: 男性並み「働きバチ化」や「家庭も仕事もスーパーウーマン化」が期待される ・一方で男性問題・労働問題の顕在化	【阪神・淡路大震災(1995)】 ・男女共同参画社会基本法(1999) ・労働基準法改正(1999) 女性労働者の深夜業規制撤廃 ・男女ともに育児・介護休業法(1999) ・介護保険法(2000) 介護を社会全体で ・配偶者等暴力防止法(2001) ・内閣府に男女共同参画局(2001) ・次世代育成支援対策推進法(2003) ・災害と男女共同参画問題の顕在化 ・インターネット、携帯電話の急速な普及

7

女性の平均賃金が男性の6割しかないという状況に対しては、男女雇用機会均等法を整備して、取り組みを進める。

女性だけの、しかも看護師と保育士と教員だけの育児休業を、男女とも全ての労働者が取れるようにする。

中学・高校で家庭科を女子のみ必修にして、その間、男子は体育をしていること、これも女性差別撤廃条約に明確に抵触しました。教育の機会が性別によって違うわけですから。これも改正しますということで、それぞれ順次改正していく。

ということを約束する形で、女性差別撤廃条約を、「国連婦人の10年」最終年の世界会議がケニアのナイロビで開かれる1985年に、日本も批准します。

1994年に女性労働基準規則の改正が行われて、女性消防吏員の深夜業規制が解除され、そのことによって交代制勤務が可能になったのも、こうした怒濤のような女性差別撤廃条約批准のための取組の一連の流れと、同じ方向で行われたということです。

しかし、一方では、当時も「24時間戦えますか」という栄養ドリンクのCMは健在でした。ちょうどバブルのときで、バブル経済からバブル崩壊までの1987年から1991年の時代でもありましたので、24時間戦える企業戦士も栄養ドリンクのCMも健在でした。

また、均等法世代の女性たちは、男性並みの「働きバチ化」や、あるいは、「女性も仕事したらいい。その代わり家庭もしっかりやってよ」という、「家庭も仕事もスーパーウーマン」といったことが期待されたりしていました。

ただ、同時に、そうした「男性並み」ということで目標とされていた男性たちの働

き方、これ自体がどうなのかという問題提起も、この時代に男性問題、労働問題の顕在化という形で行われていました。阪神・淡路大震災が起こったのは、ちょうどこのような時でした。

阪神・淡路大震災の後、1999年に男女共同参画社会基本法が施行されましたし、また、労働基準法が改正されて、女性労働者の深夜業規制の撤廃が、この年に行われています。消防吏員の場合は、それに先立って行われていたわけですね。

それまでの育児休業法を改正する形で、育児・介護休業法が同じ年に施行されましたし、介護を社会全体でやるべきだという介護保険法も、2000年に施行されています。配偶者等暴力防止法施行（2001年）、内閣府に男女共同参画局の設置（2001年）といったことも行われています。

2005～2014年(平成17～平成26年) 【東日本大震災(2011)】 ・ 介護保険法改正(2005) 市町村に地域包括支援センター ・ 認定こども園法(2006) 幼稚園、保育所、地域の子育て支援機能をあわせもつ 11,212園(2025) ・ 仕事と生活の調和憲章、仕事と生活の調和推進のための行動指針(2007) ・ 企業における休業型・免除型両立支援制度の広がり ・ ワーク・ライフ・バランス ・ アンコンシャス・バイアス (unconscious bias 無意識の思い込み)の意識化、課題	2012年国連「国際防災の日」(10月13日)テーマ “女性と少女たち～レジリエンスのための目に見える(みえない)力” ○女性及び少女に対する「被害者」としてのみの認識を変革する。 ○女性及び少女は、変革を実現できる力強い行動主体である。 ○女性及び少女は、災害へのレジリエンス(災害に強い)、災害からの回復力の柱である。  【国際減災フォーラム女性懇談会、マルガレータ・ワルストロム国連事務総長特別代表(防災担当)、兵庫県公館、2012.10.11】 8
--	---

次の2005年から2014年の10年間というのは、引き続いて、介護保険法の改正、それから、この時代になると、保育所に入所する児童を限定しようということではなく、幼稚園も保育所も、全国的に見ると、どこも定員に空きが出ているわけですね。子どもたちが減って。そうした中で、幼稚園だ保育所だと分けずに、これからは幼稚園機能、保育所機能、地域の子育て支援機能を併せ持った「認定こども園」にしていくなという、認定こども園法が2006年に施行され、2025年の段階で1万1,000園以上が、保育所や幼稚園から認定こども園に移行しています。

あわせて、ワーク・ライフ・バランス、「仕事と生活の調和憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」に国も取り組んでいくことになります。

国連は、「国際防災の日」のテーマを毎年決めるわけですが、2012年のテーマは、

女性に焦点をあてた、「女性と少女たち～レジリエンス（災害に強い）のための目に見える（みえない）力」でした。日本の被災地の女性たちと連帯したいということもあって、防災と女性の役割についての会議が日本で行われました。「女性及び少女は、変革を実現できる力強い行動主体である。」「女性及び少女は、災害へのレジリエンス、災害からの回復力の柱である。」ということなどが、中に盛り込まれています。

当時の国連の防災のトップはワルストロムさんという女性でした。写真の左側真ん中に座っていらっしゃる方がワルストロムさんで、右側赤い服が私です。

2015～2024年(平成27～令和6年)	2025年～(令和7年～)
【熊本地震(2016)】【新型コロナウイルス感染拡大(2020～)】【能登半島地震(2024)】 ・女性活躍推進法(2016) ・政治分野の男女共同参画推進法(2018) ・働き方改革関連法(2019から順次) ・労働施策総合推進法改正(2020、22) ハラスメント防止対策強化(事業主の義務)	・改正育児・介護休業法施行(2025.4、10) ・第6次男女共同参画基本計画(2026.3閣議決定) ・改正女性活躍推進法施行(2026.4) 男女間賃金差異、女性管理職比率等の公表義務拡大 ・独立行政法人男女共同参画機構(JGEPA)設立(2026.4)
・2014年:第2次ベビーブーム世代、全員40歳代に ・資生堂ショック(2014年) 休業型・免除型両立支援からキャリア形成型両立支援へ ・テレワークの拡大	・ <u>全ての人のための</u> 、就業環境の改善 ★子育て・介護のみならず、健康・私生活・地域活動等と仕事の両立 →ロールモデルとキャリアパスの見える化 採用活動、離職防止にも ★施設・設備、資機材等整備 ・働き方改革とともに、働きがい改革

2015年から2024年の次の10年というのは、まさしく女性活躍推進法、政治分野の男女共同参画推進法、働き方改革関連法の施行、それから、労働施策総合推進法の改正といった法的な整備が続けて行われた時代です。

ハラスメントについては、マタニティハラスメント（マタハラ）やセクシュアルハラスメント（セクハラ）は、ほかの法律で既に規定されていますので、この労働施策総合推進法では、パワーハラスメント（パワハラ）について、方針を明示する、相談窓口を設置する、再発の防止をするといったことを事業主の義務とすると定めた改正が行われました。

この時代の動きに大きな影響を与えたのは、この10年の1年前、2014年にあった「資生堂ショック」と言われる資生堂の取組です。

2014年というのは、後でグラフをお見せしますが、第2次ベビーブーム世代が全員40歳代になった年です。40歳になると出生率は激減しますので、第3次ベビーブームは来なかったということが明確になった年でもあります。

資生堂は、1990 年代の初めから、様々な制度によって両立支援の先駆的な企業と言われてきており、2014 年には、育児休業者が年に 1,300 人から 1,500 人、美容部員の時短勤務者が 1,200 人という状況でした。しかしながら、これだけの休業者や時短者がある中で、百貨店などで最も客の多い夜や土日の勤務者がどうしても経験の浅い社員になってしまう。勤務負担の偏りに対する不公平感も高まっていた。また、顧客が集中する時間帯に、生のお客さんの話を聞いてこそ、顧客対応のノウハウ、企画力、提案力が培われることもあるのに、顧客が最も集中する時間の対応ができないことによって、キャリア形成上、やっぱり問題が出てきているといったことが、内部からも指摘されていたわけですね。

こういった中で、資生堂は、それまでの取組を大きく転換させます。今日、管理職の方もいらっしゃると思いますが、直属の上司が、早番・遅番・休日のシフトに入れないかということを、短時間勤務者全員に面接して確認してほしいと。これは、上司たちも、はっきり言って大変です。そういうプライベートなことを踏み込んで聞くなんて無理ですという反応も当初あったようですが、しかし、管理職用に Q&A をかなり細かくつくって、全員の面接を行ったわけです。全員の面接を行ったことで、最終的には、98%が土日勤務や夜のシフトにも入ることになりました。

プロセスではいろいろあったようですが、結果的に業績も右肩上がりに転換していきました。2014 年のこの資生堂ショックが、ほかの企業にも非常に大きな衝撃を与えました。もちろん批判もありました。リーディングカンパニーとしてやってきた資生堂が何でという声も当然あったわけですが、しかし、本当にそうだ、キャリア形成という面からやっぱり考えていくべきだという声も大きかったわけです。で、後に続く企業も出てきました。さきほど申し上げたような法的な整備も、同時に進んでいきました。

次の 10 年、2025 年から次の 10 年に今入ったところですが、2025 年には改正育児・介護休業法が施行され、子どもの看護休暇が小学校 3 年生までに延長されています。また、看護休暇を、入園式とか、卒園式とか、そういったことに使うこともできますよと。それから、介護離職者がどこの業界でも大問題になっていますから、介護離職を防止するための制度の周知も義務化されました。

また、女性活躍推進法も改正されて、男女間の賃金の差異、および女性管理職比率という、この 2 項目については絶対、101 人以上企業の場合はそれプラス 1 項目、301 人以上企業の場合はそれプラス 2 項目、ほかにも、採用者に占める女性割合とか、男女別の育児休業取得率とか、いろいろ指標はあるわけですが、2 つの指標プラス、最低今言った 1 ないし 2 の指標の公表を義務化しました。

最初は子育てと仕事の両立だった。それが、子育て・介護と仕事の両立になり、さらに、健康や私生活や地域活動などと仕事の両立を全ての人がやっていけるようにする、女性だけの両立支援ではない、男性を含む全ての人の両立支援だという流れになってきているわけですね。

この健康というのは、定年が順次延びていくと、やはりどうしても病気をもつ場合も増えてきます。病気を治すことはとても大事なことでけれども、さらに大事なことは、病気とともに今を生きること。その意味では、病気になったとしても仕事と両立できるような体制をどう組むかということについて、保健師の採用をしたり、いろいろな取組をしている企業がかなり出てきています。そうしたことを蓄積していくことによって、ロールモデル、つまり、病気になっても、あの先輩の〇〇さんみたいに両立してやっていけるんだというロールモデルに、後輩たちから見たらなるわけです。

キャリアパスについても、子育ての時期も、それから、仮に親が介護が必要になったとしても、あんなふうにして先輩のように両立していけるんだなということを見せていくことになります。そういったことが、採用活動のときにも、離職防止にもプラスになるということをいろいろな企業も今言い始めています。

働き方改革というのは大事なんだけど、でも、時間の短縮だけが大事なわけではなくて、時間は短縮されたけれども、しかしながら、職場の雰囲気はもう本当に最悪で、暗くて、誰も働きがいを持ってないということでは問題なので、やっぱり働き方改革は、働きがい改革とセットだということが言われてきているのが、今です。

第6次男女共同参画基本計画〈成果目標等一覧〉抜粋 順不同		
項目	現状	成果目標(期限)
消防吏員の採用者に占める女性の割合※	7.0%(2024年度)	10%(2031年度)
消防団員に占める女性の割合	4.0%(2025年度)	10%を目標としつつ当面5%(2030年度)
地方警察官に占める女性の割合	12.0%(2025年4月)	14%(2031年度当初)
民間企業雇用の課長相当職、部長相当職に占める女性割合	15.9%、9.8%(2024年)	24%、15%(2030年)
国家公務員本省課室長相当職、指定職相当女性割合	8.9%、5.6%(2025.7)	17%、8%(2030年度末)
都道府県職員の本庁課長相当職、部局長・次長相当職に占める女性割合	15.4%、9.4%(2024年)	20%、13%(2030年度末)
市町村職員の本庁課長相当職、部局長・次長相当職に占める女性割合	20.4%、12.6%(2024年)	24%、16%(2030年度末)
都道府県防災会議の委員に占める女性の割合	23.3%(2024年)	30%(2030年)
市町村防災会議の委員に占める女性の割合	11.3%(2024年)	15%(早期)更に30%を目指す(2030年)
民間企業における男性の育児休業取得率	40.5%(2024年度)	85%(2030年)
国家公務員の男性の育児休業取得率	79.4%(2024年度)	85%(2週間以上)(一般職)(2030年度)
地方公務員の男性の育児休業取得率	70.1%(2週間以上)(一般行政部門)(2024年度)	85%(2週間以上)(一般行政部門)(2030年度)

※消防吏員に占める女性割合 3.8%(2025.4、将来的に10%程度を目標)、自衛官に占める女性割合 9.1%(2025.3末) 10

第6次男女共同参画基本計画が今年の3月に閣議決定されています。この中に「成果目標等一覧」という別表があって、ここに今日お見せしているのはごく一部ですが、たくさんの項目が載っています。

消防吏員については、消防吏員の採用者に占める女性割合を、2024年度の7.0%から2031年度には10%にする。消防団員に占める女性割合を、2025年度4.0%から2030年度10%を目標としつつ、当面5%にする。地方警察官に占める女性割合は、2025年4月12.0%から2031年度当初で14%にするといったことが、この第6次計画の中に入っているわけです。ちなみに、この中には入っていませんが、消防吏員に占める女性割合は、昨年2025年4月で3.8%ですが、これを将来的に10%程度を目標とするということになっています。

また、自衛官に占める女性割合も、この第6次計画別表の中には記載されていませんが、昨年2025年3月末で9.1%となっています。それを今年の4月、先々月に、防衛省が、2035年度までに13%以上を目標とすると決めたそうです。NATOが26か国平均で14%ですから、それに合わせてということのようですが、13%以上を目標とするために、退職女性自衛官の復帰支援や、あるいは、緊急登庁する隊員向けに、駐屯地や基地で子どもを預かる体制なども拡大するということになっているようです。東日本大震災のときにも陸上自衛隊は保育室を開設しておりますので、そうしたことをさらに広げていくということだろうと思います。

民間企業の課長相当職の女性割合、2024年で15.9%ですが、それを2030年には24%にする。部長相当職は、9.8%を15%にするといったような形で、国家公務員、都道府県職員、市町村職員についても、それぞれ数値目標が掲げられています。

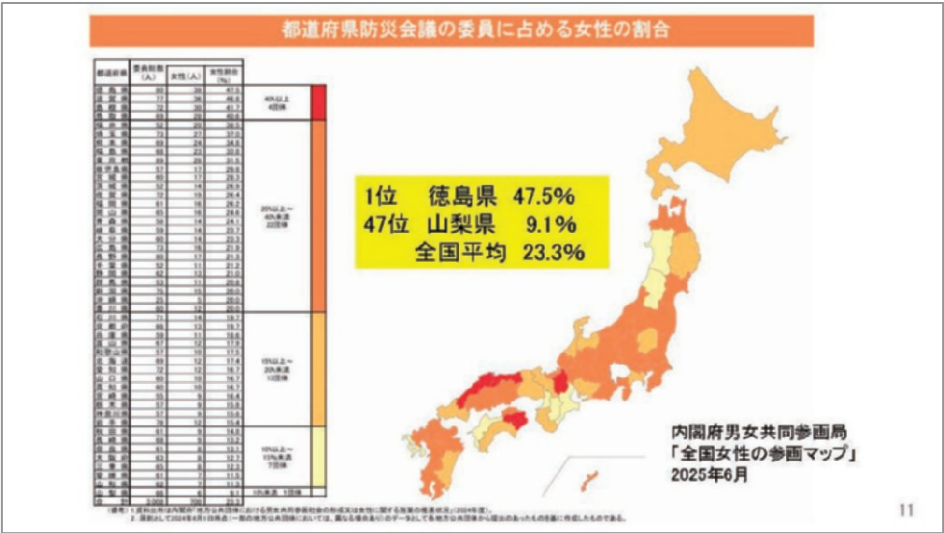
都道府県防災会議の委員に占める女性割合も、2024年23.3%から2030年には30%にする。市町村防災会議の委員に占める女性割合も、2024年11.3%から、早期に15%、さらに2030年30%を目指すという目標が立てられています。

民間企業における男性の育児休業取得率は、2024年度40.5%を2030年には85%に持っていく。国家公務員の男性の育児休業取得率、地方公務員の男性の育児休業取得率についても、いずれも記載のような数値目標が掲げられています。

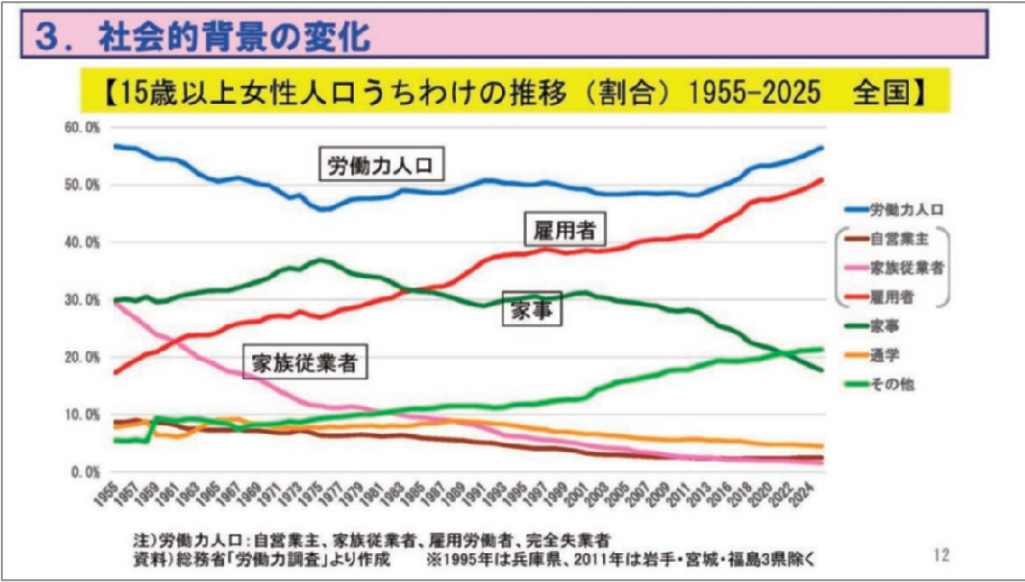
消防白書を見ると、男性消防職員の育児休業取得率については、2020年に4.2%だったのが、2024年には43.3%に上がっています。これはなかなか大きな上昇です。10倍になっているわけですから。そして、ほかの民間企業や国家公務員、地方公務員一般行政部門などと合わせて、2030年に85%という目標を男性消防職員についても立てておられます。

ただ、都道府県防災会議の委員に占める女性割合は、表を見ていただきますと分か

りますように、23.3%になっています。でも、これはほかの数値もそうですが、平均です。ですから、都道府県別に見ると、図のような状況です。



1位の徳島県は、47.5%。女性がほぼ2人に1人です。最下位の山梨県は、9.1%。10人に1人もいないという状況です。1位から47位まで大差があって、ただ、平均すると23.3%になるということです。



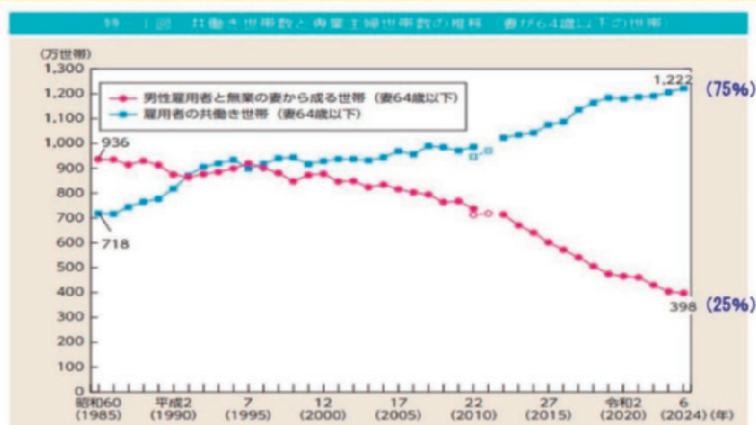
駆け足で戦後 80 年の流れを見てきましたが、その背後にはもちろん社会的状況の変化があります。15 歳以上女性人口内訳（割合）の推移を見てみると、この図のようになります。1955 年から 2025 年まで、右肩上がりにならずと上がっている赤い線、こ

れが雇用者です。逆に、右肩下がりで減ってきているのがピンクの線、家族従業者です。家族従業者は、主に農業を家族と一緒にやっている女性です。これは1955年から2025年までのグラフですが、このピンクの線をこのグラフより前の時代に左に伸ばしていくと、もっと農業社会ですから、家族従業者の割合はもっと高くなります。

家事に従事する人口割合は、緑の線で、1970年代半ばまでは上がっていった、その後、下がってきています。

もう一つ右肩上がりに上がっている黄緑色は何かというと、家事も仕事もしていない、主に高齢者の方々です。今、高齢者人口は増えていますから、こうした数値になっているわけです。

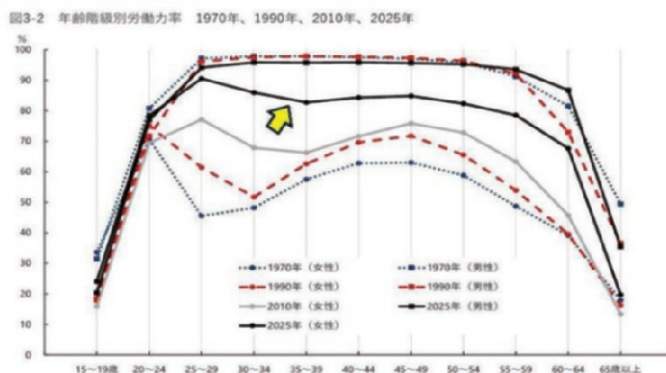
【雇用者世帯の3/4（75%）は、共働き世帯（2024年）】



内閣府「令和7(2025)年版 男女共同参画白書」、2025年

13

【女性の年齢階級別労働力率（M字型カーブ）の底は年々浅くなっている】



資料出所 総務省統計局「労働力調査」

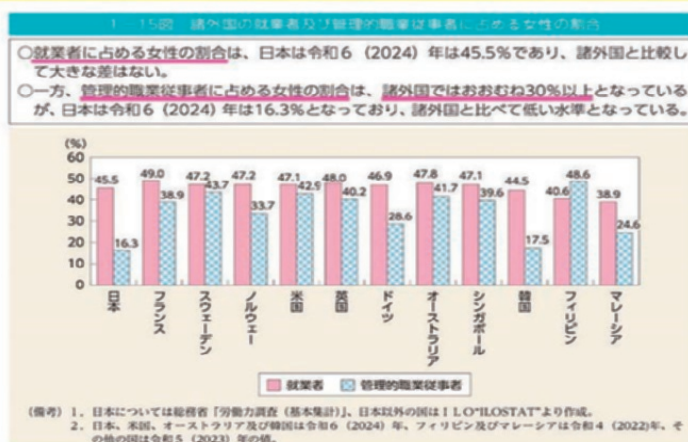
独立行政法人労働政策研究・研修機構「グラフでみる長期労働統計」、2026年3月

14

現在、雇用者世帯の4分の3、75%は共働き世帯です。図を見ていただきますと、1990年代、この辺りで赤い線と青い線が重なり合って、この時代を過ぎると、青い線の共働き世帯が赤い線の専業主婦世帯を追い抜き、その後さらに増えていっていることがわかります。

女性の年齢階級別労働力率、これはちょうど子育て期の20歳代、30歳代がぐっと下がるので、M字型カーブと長く言われてきたのですが、このM字型カーブの底の部分、見ていただきますと分かりますように、年を追うごとに、深さが浅くなっています。黄色い矢印で示した折れ線が直近の2025年です。

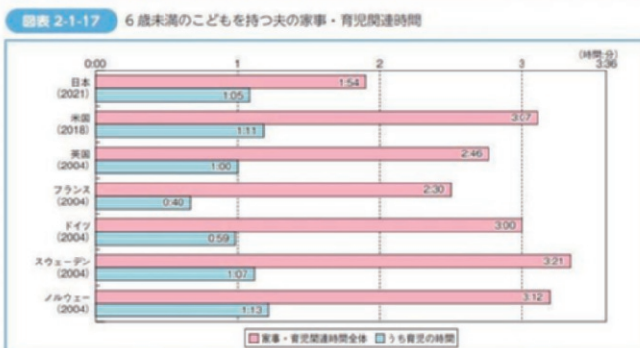
【管理的職業従事者に占める女性割合は、日本16%、韓国18%で低い】



内閣府「令和7（2025）年版 男女共同参画白書」、2025年

15

【6歳未満の子どもをもつ夫の家事・育児関連時間（週平均1日当たり）は、日本は1時間54分で、諸外国と比べて少ない】



(出典) Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men” (2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. “American Time Use Survey” (2018) 及び総務省「令和3年社会生活基本調査」
(注) 日本の数値は、夫婦と子どものみの世帯の夫の時間である。

子ども家庭庁「令和7（2025）年版 子ども白書」、2025年

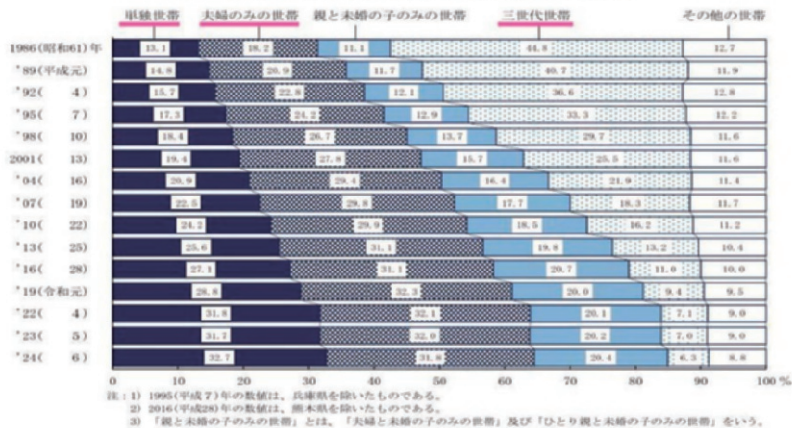
16

就業者に占める女性割合は、外国と比較してみると、日本はほかの国々と遜色ないわけですが、しかしながら、管理的な職業従事者に占める女性割合は、日本が16%、韓国が18%で、日本と韓国が特に低いです。韓国のほうが数年前まで低かったのですが、今、韓国にも追い抜かれて、日本が一番低いという状況になっています。

6歳未満の子どもをもつ夫の家事・育児関連時間（週平均1日当たり）は、日本は1時間54分で、諸外国と比べると、やはり大変少ないです。

【65歳以上の者のいる世帯は、単独世帯33%、夫婦のみ世帯32%（2024年）】

図2 65歳以上の者のいる世帯の世帯構造の年次推移

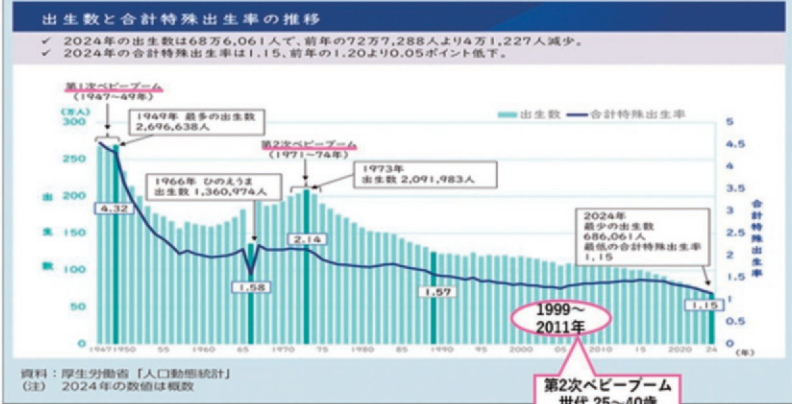


厚生労働省「2024(令和6)年 国民生活基礎調査の概況」

17

【全国の出生数は270万人（1949年）から75年で1/4 の69万人（2024年）に減少。合計特殊出生率は、4.32から1.15に低下。】

図1-3-2 出生数と合計特殊出生率の推移



厚生労働省「令和7(2025)年版 厚生労働白書」2025年

18

65 歳以上の者のいる世帯は、単独世帯が 33%、夫婦のみ世帯が 32%で、両方合わせると 65%になります。見ていただきますと分かりますように、単独世帯は急増しています。夫婦のみ世帯も急増しています。三世代世帯は、ずっと減ってきています。高齢者の単独世帯、夫婦のみ世帯がこのような増えているということは、地域社会の人間関係の希薄化もあいまって、災害などの困難に直面した場合の支援をどうするのか、平時からの仕組みづくりの必要が指摘されているところです。

これからのわが国を大きく決定づけるのは、出生数の激減です。全国の出生数は、1949 年の 270 万人から、75 年後の 2024 年には 4 分の 1 の 69 万人に減っています。合計特殊出生率（一生の間に 1 人の女性が産む子どもの数の平均）も、4.32 から 1.15 に低下しています。

1947 年から 1949 年が、第 1 次ベビーブームです。この第 1 次ベビーブーム世代が親になったときに、1971 年から 1974 年の第 2 次ベビーブームです。したがって、第 2 次ベビーブーム世代が全員 25 歳から 40 歳だった 1999 年から 2011 年あたりで第 3 次ベビーブームが起こることが期待されていたのですが、実際には、先ほど申し上げましたように、2014 年には第 2 次ベビーブーム世代が全員 40 歳代になり、第 3 次ベビーブームは起こりませんでした。

これから

1)さらに減少する総人口

- ・合計特殊出生率 1949年 4.32→2025年 1.14
- ・出生数 1949年 270万人→2025年 67万人
- ・総人口 2025年 1億2,320万人→2050年 1億469万人

2)さらに上がる高齢化率(65歳以上人口割合)、減少する15歳未満人口割合

- ・65歳以上人口 1955年 5.3%→2025年 29.6%→2050年 37.1%
- ・15歳未満人口 1955年 33.4%→2025年 11.3%→2050年 9.9%

3)さらに減少する平均世帯人員

- ・1953年 5.00人→2020年 2.21人→2050年 1.92人

4)さらに上がる65歳以上の1人暮らしの割合

- ・男性:1980年 4.3%→2020年 15.0% →2050年 26.1%
- ・女性:1980年 11.2% → 2020年 22.1% →2050年 29.3%

※国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口-2023年推計-」(2023年)、「日本の地域別将来推計人口(2023年推計)」(2024年)、「日本の世帯数の将来推計(2024年推計) 2020-2050」(2025年)。推計値は中位推計。

高齢化率	兵庫	岩手	福島	宮城
1994年	13%			
2010年		27%	25%	22%
2020年	29%	34%	32%	28%
2050年	40%	46%	44%	39%

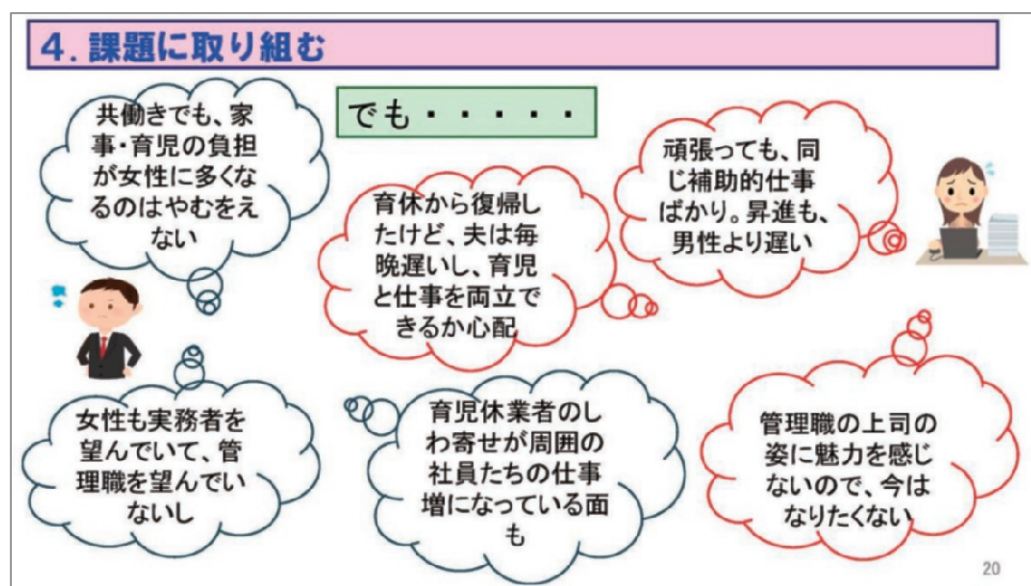
これからということで見ると、合計特殊出生率は、先々週、直近の数字が発表されています。2025 年は、1.14。さっき見たように、2024 年、1 年前は 1.15 だったのですが、1.14 にもう下がっています。出生数は、1949 年の 270 万人から、これも先ほど見たように 2024 年は 69 万人でしたが、2024 年から 2025 年で、もう 2 万人減って 67

万人になっています。このままでいくと総人口は 2050 年には1億人ちょっとになると推計されていますが、これは中位推計ですから、高位推計、低位推計もあるわけで、大抵これまでの状況でいくと、前倒しで総人口が1億人を切るという時代がやってくると思われます。

これから高齢化率、すなわち 65 歳以上の人口割合はさらに上がり、15 歳未満の人口割合はさらに減るとことが推計されています。冒頭に震災の話をしましたが、阪神・淡路大震災の前年 1994 年の兵庫県の高齢化率は 13%でした。東日本大震災の前年 2010 年の高齢化率は、岩手県 27%、福島県 25%、宮城県 22%です。阪神・淡路大震災の被災地と東日本大震災の被災地とで、これだけの高齢化率の違いがあった。東日本大震災の被災地は、その分の課題を負っていたといえます。

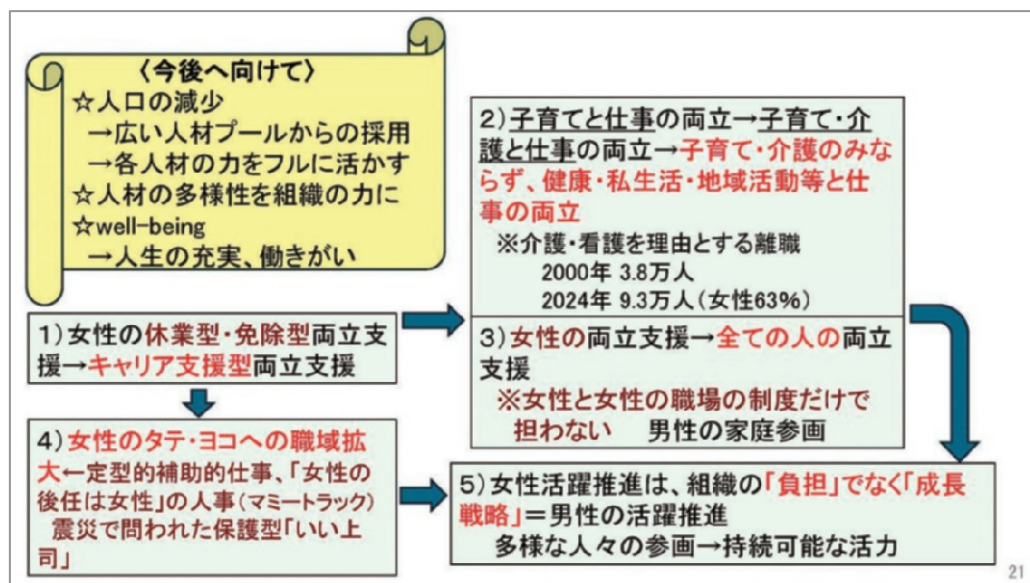
平均世帯人員は、1953 年には 5.00 人でした。けれども、それが 2020 年には 2.21 人になって、2050 年には 1.92 人になる。一緒に住んでいる世帯の平均人数はどんどん減ってきています。これも恐らく、2050 年よりもっと前倒しでこの数字になっていくでしょう。

65 歳以上の 1 人暮らしの割合も、記載のようにどんどん上がってきています。



だから、何とかしなきゃいけないというのは分かっているけど、実際には、男性たちの本音では、「共働きでも、家事・育児の負担が女性に多くなっちゃうのはやむを得ないよね」とか、「女性も実務者を望んでいて管理職を望んでいないし」という人事担当者の声とか、「育児休業者のしわ寄せが周囲の社員たちの仕事増になっている面もあるんだよね」という声もあるわけですね。

女性たちのほうも、「育休から復帰したけど、夫は毎晩遅いし、育児と仕事を両立できるか心配」とか、「管理職の上司の姿を見ていたら全然魅力を感じないので、今はなりたいくない」とか、「頑張っても、同じ補助的な仕事ばかりで、昇進も男性より遅いんだよね」とか、本音としてあつたりします。



今後へ向けてということを考えたとき、決定的な影響を与えるのは、人口の減少です。したがって、広い人材プールから採用するということは不可欠になります。男性だけの中から選ぶよりも、女性も含めて、広い人材プールから採用したほうが当然採用しやすいです。また、職場の雰囲気がすごく悪くて、それぞれの人が3割か4割の力しか発揮できていないということでは、組織が持ちませんから、各人材の力をフルに生かすことも必要になってきます。いろいろな人が組織に入ってきて、それぞれの力を生かすことによって、人材の多様性が組織の力になっていくわけです。

今年3月に閣議決定された男女共同参画基本計画の第6次計画は、政策編第一に目標として、「well-being (ウェル・ビーイング)」を掲げています。「多様な幸せ」と訳してありますが、直訳すると、「良い状態」ということです。組織が多様な人材を採用しフルに活用して、その多様性を組織の力にしていくこととともに、あわせて、その組織を構成する一人一人にとって、人生の充実とか、働きがいとか、生き生きと今を生きているかとか、そういったことも当然問われるわけです。組織と個人個人と両方がやっぱり幸せにならないといけない。

その方向へ進めていくためには、1つには、先にふれたように、女性の休業型・免除型、休業を認める、時間を免除するといった形の両立支援というより、資生堂が先

鞭をつけたようなキャリア支援型の、キャリアを形成していくことができるような両立支援が必要になってきます。

2つ目には、子育てと仕事の両立が、その後、子育て・介護と仕事の両立になり、そして今は、子育てや介護だけではなくて、健康とか、私生活とか、地域活動などと仕事をどう両立していくかが課題になってきています。

介護や看護を理由とする離職は、雇用動向調査を見ると、2000年に3.8万人だったのが、2024年には9.3万人に増えています。ちょうど仕事のベテラン世代ですよ。ね。もったいないです。2024年でみると、女性が63%です。やっぱり女性が多いんだと思われるかもしれませんが、逆に言うと、男性が4割、既に介護や看護を理由とする離職をしているということです。

ですから、やっぱり離職しないですむような制度の一層の充実、あわせて、制度をあんまり知らないというのもありますので、介護離職しなくてすむような支援情報の周知徹底ということが事業主の義務として法制化もされたわけです。

3つ目には、女性だけの両立支援ということではなく、全ての人の両立支援をしていかないといけないということです。充実してきた職場の制度を使って女性が両立する、しかし、夫のほうは従来どおり働きバチしているというのではなくて、男性も両立する、そのためには男性の家庭参画も当然必要になってきます。

4つ目には、女性のタテ・ヨコへの職域拡大です。定型的な補助的な仕事ばかり女性がするというのではなく、また、女性の後任は女性という、マミートラックと言いますが、そういう人事ではだめだということです。上司のあり方、管理職のあり方についても、保護型の「いい上司」、「君はもう帰っていいよ」とか、「クレーマーが来たら君らでは無理だから、私に言いなさい」という上司は、かつてはいい上司と思われがちでしたが、震災が明らかにしたのは、そういう上司の下では育たなかった女性社員たち自身が現場で困ったということです。「いい上司」の定義も変わってきている。「挑戦を応援できる上司」であることが重要になってきています。

5つ目に、女性活躍推進というのは、その意味で、上から言ってくるからやらなきゃならないこと、組織の負担ということではなく、成長戦略として考えていかなければならないということです。つまり、組織を成長させるためには、女性活躍推進が必要であり、そして、その女性活躍推進は、裏返せば、男性の活躍推進であるということ。多様な人々の参画こそが持続可能な、サステナブルな活力、活躍へとつながっていくということです。

6) 取組をすすめるために→形を整えることと、それを実働させる「信頼に裏打ちされた人間関係」 **social capital** (社会関係資本)

①明確・継続的な組織の長からのメッセージ ・数値目標、タイムテーブル ・定期的検証、改善 ・管理職研修→魅力的な管理職	②思想と具体を一体的に進める ・思想だけでは具体につながらず ・具体だけでは想定外に対応できず	③安心して意見を言いあえる、チームの心理的安心感 psychological safety ・peer bonus (賞賛しあう文化) ・advocacy (提唱、表明)
④働く環境の基盤整備 ・本人・家族の出産・子育て、介護、病気等への制度手続きの使いやすさ ・リスク管理としてのマルチスキル化 業務の整理 ・施設・設備、資機材の整備	⑤ハラスメント防止対策 ・unconscious bias(無意識の思い込み)の意識化 ・総合相談窓口の周知 ・3“タ”学習→人間関係づくり know who ・毅然かつスピーディな対応	⑥支援者支援への着目 ・支援者の安全徹底 ・支援者を支援 →多様なメンバーを包摂するチームの力 →平時からの多職種連携ネットワーク

22

6つ目には、取組を進めるためには、数値目標を掲げたり、ゴール・アンド・タイムテーブルという、そこへ行くまでの道程を定めたり、それから、内部でいうと、何とか推進委員会をつくったり、外部との関係でいうと、何とか協議会をつくったり、そういった形を整えるということはとても重要だけれども、実際には、私も行政に入って痛感しましたが、形を整えただけでは必ず形骸化するわけですね。メンバーの間に信頼に裏打ちされた人間関係があるとき、物事は動いていく、実働していくというのは実感しました。

そうした人間関係の力、それがあってこそ様々な事業は前に行く。「social capital (ソーシャル・キャピタル)」、「社会関係資本」と訳されています。でも、形が整っていなかったら、数値目標さえなかったら動きようがないわけですから、形を整えることと「social capital」、それを実働させる信頼に裏打ちされた人間関係は、両方が必要だということです。

では、それを進めていくためにはどうしたらいいのか。第1に、明確・継続的な組織の長からのメッセージです。大きな組織もありますし、一つ一つの小さな組織もありますが、それぞれの組織の長から明確・継続的なメッセージを何度も何度も出すということです。誰もが幸せに暮らせる社会を目指してとか、ぼやっとしたことを言っても通じませんので、理念を明示しつつ、具体的に、数字はこうで、それに向かってこういうことをするんだということを含んだメッセージが必要です。

やっぱり、この組織の長からの繰り返しのメッセージが、一番有効です。その内容を定期的に検証し改善していく。管理職には、知識や技術の深さとともに、管理職の

一人一人が魅力的であることも求められます。アンケート調査をすると、企業でも、自治体でも、「目指す魅力的な管理職がいない」という回答がいっぱい出てきます。「自らの仕事の仕方も自ら常に考えて変えていこうとしている」とか、「部下たちの挑戦をいつでも応援するというスタンスを取っている」とか、何が魅力的かという調査回答はいろいろ出てきますが、管理職研修も、知識・技術を知るとともに、管理職同士の交流の中などで魅力的な管理職とは、を自ら学ぶことが問われてきている面もあります。

第2に、思想と具体を一体的に進めなければならないということです。これは、私自身も、阪神・淡路大震災の思想を様々な文言の中に入れていくことに力を使いましたが、しかしながら、具体というところに充分つながっていなかった。したがって、東日本大震災で同じことが繰り返されたという強い反省があります。思想だけでは具体につながらない。だけど、具体だけでは想定外に対応できない。何のためにこのことをするのかということがなくて、具体的な事業だけを次の世代につないでも、特に災害や事故というのは想定外のことがいっぱい起こりますから、そうした中で、想定外のことに対応していくことができない。

第3には、安心して意見を言い合える、チームの心理的安全性 (psychological safety) です。何か物を言ったら、「やっぱり女性だけの個室の仮眠室は必要だと思う」とかって言ったら、「そんなの無理に決まってるよ」とすぐ誰かに否定されたりしたら、なかなか何も言えなくなってしまいます。安心して意見を言い合える、チームの心理的な安心感が、チームの力を最大限に引っ張ってくれると言われています。

また、peer bonus. peer (仲間たち) で、bonus (褒賞) ということですね。仲間たちで、何も「え、すごいね」、「すばらしいね」、「さすがだね」と大げさにやる必要はありませんが、部下から報告が上がってきたときに、「いいね」と一言言うだけでも全然違います。頭から否定したり批判したりするのではなくて、一旦受けとめて認める文化です。

それから、advocacy (表明) です。女性用のトイレの個室の数が足りないとか、授乳の問題とか、やっぱり女性が言わないとなかなかわかりません。advocacy、意見をきちんと言う、それを受け入れ合う、自分が違う意見なら、安心して違う意見を言えるというチームのつくり方が必要になってきます。

そして、第4には、働く環境の基盤整備です。これは、1つには、本人や家族の出産・子育て、介護、病気等の制度手続の使いやすさということがあります。企業によって、制度の申請の様式も全然違います。ある企業では、チェックを入れさえすればいいように様式ができていのに、別の企業では項目ごとに理由を長々と自分で書き

こまないといけないといったことがある。負担にならない、制度手続の使いやすさも実はとても大事です。

あわせて、「育児休業を取りたい」と男性の部下が言ってきたときに、「え、奥さん、専業主婦じゃないの。専業主婦でも必要なの」といったことを言ってしまうと、アウトです。そうした雰囲気があると、やっぱり言いにくくなってしまいますよね。組織の雰囲気も大切です。

また、阪神・淡路大震災のときもそうですし、東日本大震災のときもそうですが、一人だけしかその仕事のノウハウを知らないという状況にあって、その方が亡くなったり入院したりしたときに、それを代替できる人材がいないということが起こりました。災害や事故だけでなく、出産・育児休業、介護・看護休業はもちろん、病気になるかもしれないということもあるわけですから、それをカバーできるよう、複数で情報共有しておく、そのためのマルチスキル化も必要になってきます。誰でも使いやすい施設設備や資機材の小型化・軽量化といった整備も、重要です。

今年の3月に出た消防庁の「女性活躍ガイドブック」を読ませていただきました。個室化した女性専用の仮眠室、浴室、洗面所について、一宮市の消防本部さんや小松市の消防本部さんが記載されていましたが、非常にいいなと思いました。

小松市の消防本部さんは、軽量型の空気ボンベ、これを女性のみならず男性のものも順次切り替えていくということで、まさしく女性たちにとっていいことというのは男性たちにとってもいいことなんだということの模範事例ですね。

第5に、ハラスメント防止対策です。先にふれたような、「女性には意見はない」とか、「間仕切りを必要とする女性はいない」とか、そうした無意識の思い込み（unconscious bias（アンコンシャス・バイアス））を意識化していくということが必要になってきますし、総合相談窓口の充実・周知も重要です。

大抵の場合、一律に相談員を各課の副課長にしたりしてしまうので、とても相談しにくい。内部の人には相談しにくいので、弁護士とか外部の相談窓口を置く企業も今増えてきています。

また、ハラスメント研修会をいくらやっても、「3“タ”学習」になりがちと言われます。3“タ”とは、3つのタ、タテマエ、タテジワ、タニンゴト。建前ばかり、眉間に縦じわ立てて難しそうに、そして結局、他人事。こうした3“タ”研修ではなくて、ノウフー（know who）、つまり、志を共にするような人脈を研修で広げていくことができるのではないかと。皆さんと一緒に生活される消防大学校の研修は、まさしくそうだなと思います。ノウハウ（know how）を知ることは大事ですが、全てのノウハウを一人が知ることはできない。ノウハウを知っている人を知っているというノウフー（kn

ow who) も、共に取り組んでいくためには重要だと言われています。

もちろん、ひとたび問題が起こればスピーディーかつ毅然として対処することは、言うまでもありません。

さらにもう一つ、最後、第6に、支援者支援の視点の大切さです。被災者支援と同じように支援者支援が大事だという議論が大きくとりあげられています。支援者の安全徹底は何よりも当然のことですが、その大前提の上で、平時からの多職種連携ネットワークの必要が言われています。

東日本大震災のときに、多様な職種の支援者の方たちの集まりをいくつかの地域で開催しました。非常に厳しい状況の中でしたが、参加者の方々からは、「とにかくやることが山積みで、全体がどう進んでいるのか分からないままに目の前のことの対処に追われていた。だけど、多職種の人と話をしたことで、自分の仕事の位置が非常に明確になって、ゆとりを持って仕事ができるようになった」というお声をたくさんいただきました。

先ほどふれた「女性活躍ガイドブック」を見ると、横浜市の消防局さんで、消防女子×土木女子という、消防の女性たちと土木の女性たちの座談会をやって、ネットワークが構築されたというご報告の記事がありました。互いにロールモデルを提供することになりますし、いざという時の顔見知りのネットワークも広がる。平時からそうしたネットワークがつくられていれば、いざというときにもそのネットワークがすばやく立ち上がることができる。多様性の力が見える化していくことにもつながって、いいなと思いました。

以上、消防の皆さんの日頃の活動に心から敬意を表し、感謝申し上げます。終わらせていただきます。ありがとうございました。(拍手)

消防本部における女性活躍推進に関する 検討会報告書について

消防庁消防・救急課

はじめに

平成 27 年に「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」を取りまとめて以降、全国の消防本部において多様な取組が進められ、女性消防吏員数は着実に増加してきた。令和 6 年 4 月 1 日現在、消防吏員に占める比率は 3.7%にとどまり、いまだ共通目標（令和 8 年度当初までに 5%）には届いていないものの、多くの女性消防吏員が緊急消防援助隊の隊員として災害現場に派遣されるなど、新たな活躍の場も見られるようになった。

また、平成 29 年に「消防本部におけるハラスメント等への対応策」を取りまとめて以降、各消防本部で様々な対策が実施されてきた。ハラスメントの撲滅には、これらの成果や現状を共有し、全国で対応策を継続していく必要がある。

さらに、この 10 年で社会全体が大きく変化している。女性活躍のみならず、定年延長による職員の高齢化など、消防本部でも様々な人材の活躍が求められている。一方で多様性やダイバーシティ&インクルージョンは、社会的にも組織の持続的成長や変革の鍵として求められており、消防本部における環境整備は一層重要性を増している。

消防を取り巻く環境が複雑化・多様化する中、住民サービスの質を確保しつつ、組織を持続的に運営していくためには、多様な人材が能力を最大限発揮できる職場づくりが不可欠であり、女性消防吏員の活躍推進は、住民サービスの向上、組織の活性化・強化、人材確保・定着の観点から、引き続き重要な課題である。

また、ハラスメントは、職員の尊厳を損ない、職場環境を悪化させ、組織の士気及び業務遂行を阻害するものであり、断じて許されない。特に消防は、災害現場における部隊行動等、密接な人間関係の下で遂行される業務が多いことから、組織としての仕組みと運用の両面から実効性ある対策を講ずる必要がある。

これらを踏まえ消防庁では、「消防本部における女性活躍推進に関する検討会」を開催し、女性消防吏員の確保・働きやすい職場環境づくり・職域拡大をさらに推進す

るための方策、そしてハラスメント対策を含め、性別や年齢を問わずすべての消防吏員が継続して勤務できる働きやすい職場環境を実現するための取組のあり方を検討し、令和7年12月に「消防本部における女性活躍推進に関する検討会報告書」（以下「報告書」という。）を取りまとめた。

報告書は、「第1章 消防本部における女性活躍推進」及び「第2章 消防本部におけるハラスメント対策」により構成している。第1章では、消防本部における女性活躍推進の現状、消防本部等に対する調査結果及び今後に向けた取組を整理し、第2章では、消防本部におけるハラスメント対策の現状、消防本部等に対する調査結果及び今後に向けた取組を整理した。

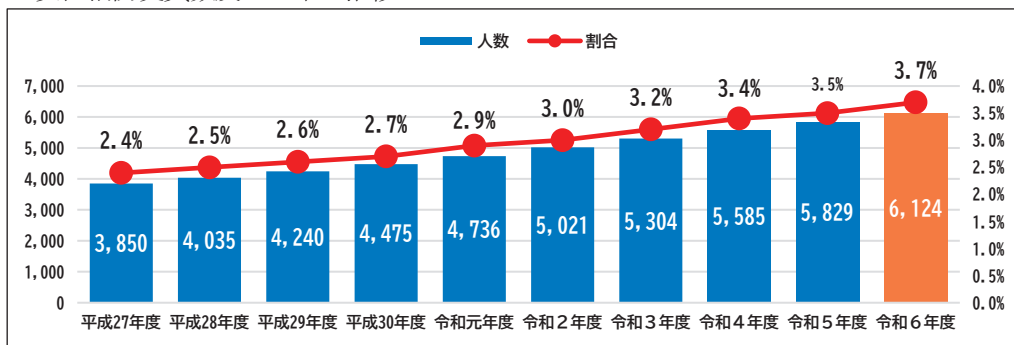
消防庁では、報告書を踏まえ、令和8年1月14日付けで「消防本部における女性消防吏員の更なる活躍の推進及びハラスメント対策の徹底について」（以下「通知」という。）を発出し、各消防本部において今後取り組んでいただきたい事項をまとめた。以下、報告書及び通知の内容を踏まえ、消防本部における女性活躍推進及びハラスメント対策のポイントを解説する。

第1章 消防本部における女性活躍推進

1. 消防本部における女性活躍推進の現状

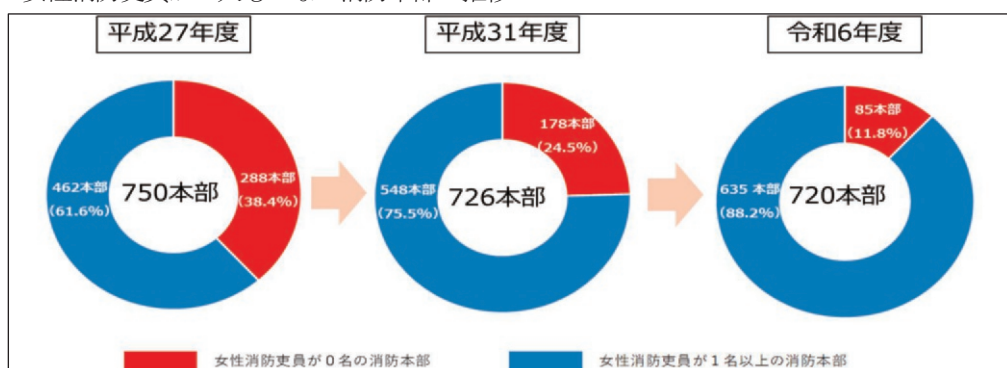
令和6年4月1日現在、女性消防吏員数は6,124人で、消防吏員全体に占める割合は3.7%となっている。平成27年度と比較すると、女性消防吏員数は2,000人以上増加し、その比率も1.3ポイント上昇しており、女性消防吏員の採用・登用は着実に進展している。また、女性消防吏員が一人もない消防本部は85本部となり、平成27年度と比べて200本部以上減少している。このように女性消防吏員数及びその割合は着実に増加している一方で、消防職員全体に占める割合は依然として低い水準にとどまっており、さらなる活躍促進が求められている。

＜女性消防吏員数及び比率の推移＞



「消防防災・震災対策現況調査」の結果より

<女性消防吏員が一人もない消防本部の推移>

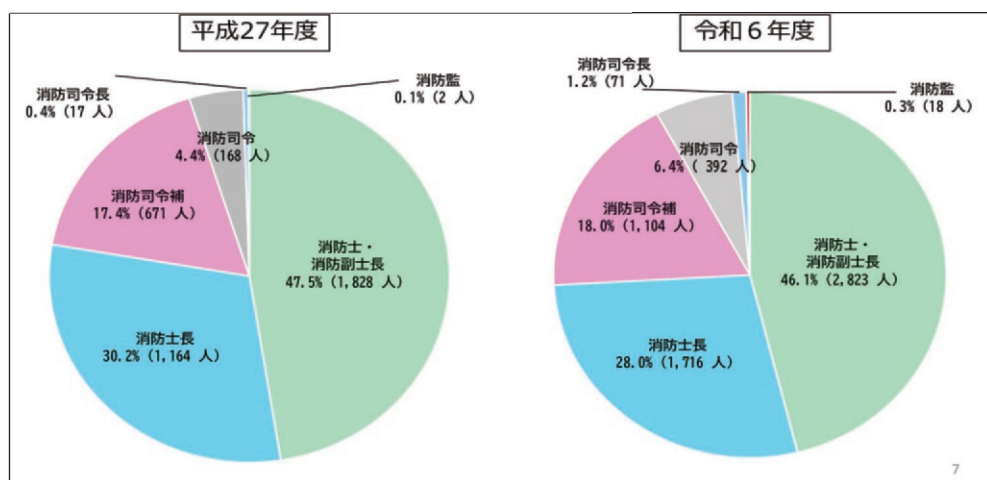


「女性消防吏員の更なる活躍に向けた取組等に関する調査」の結果より

女性消防吏員のキャリア形成にも変化が見られる。階級別に見ると、全女性消防吏員のうち消防士、消防副士長及び消防士長が74.1%を占める一方、消防司令補以上の階級にある者は25.9%となっており、平成27年度と比較して消防司令補以上の階級にある女性消防吏員は増加している。

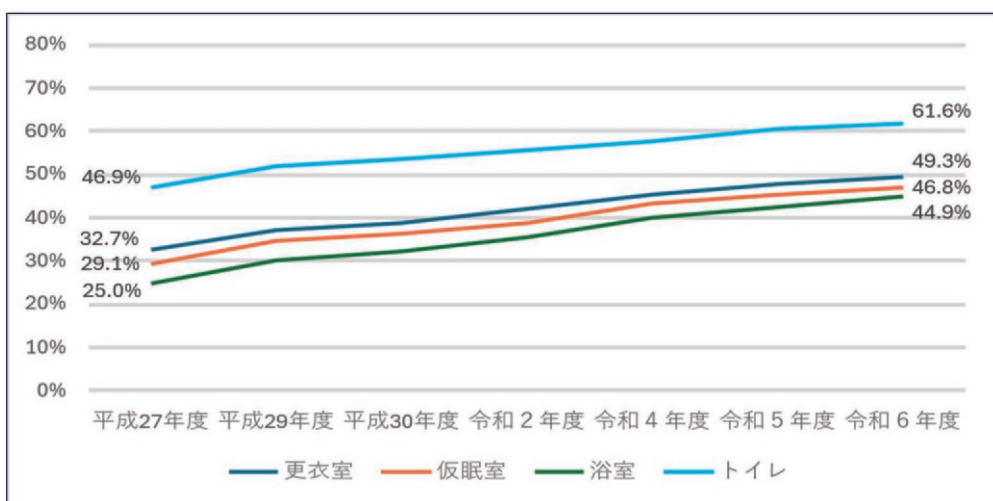
また、女性が働きやすい職場環境の整備も進んでいる。令和7年1月1日現在、消防本部、消防署及び出張所等の消防庁舎における女性専用施設の整備率は、更衣室が49.3%、仮眠室が46.8%、浴室が44.9%、トイレが61.6%となっている。いずれの施設についても平成27年度と比較して増加している。

<階級別の女性消防吏員の比率の状況>



「消防防災・震災対策現況調査」の結果より

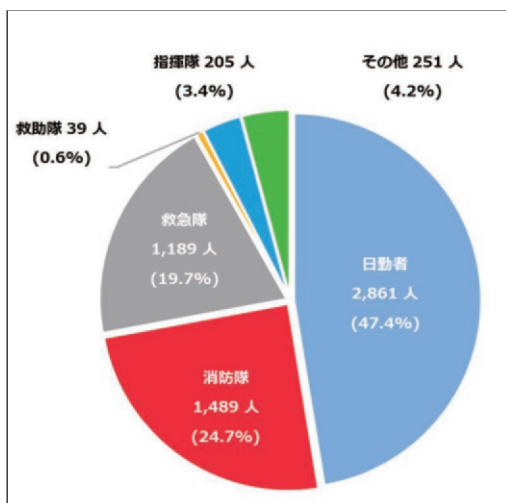
＜女性専用施設の整備状況＞



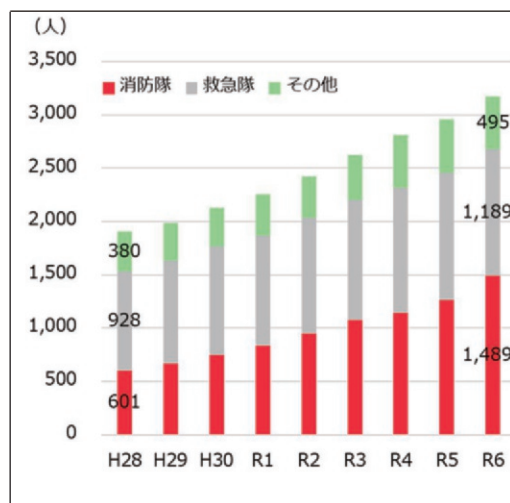
「女性消防吏員の更なる活躍に向けた取組等に関する調査」の結果より

勤務形態においても女性消防吏員の活躍の幅は広がっている。令和7年1月1日現在、全女性消防吏員のうち毎日勤務に従事する者は47.4%であるのに対し、消防隊や救急隊などの交替制勤務に従事する者は52.6%となっている。平成28年度と比較すると、交替制勤務に従事する女性消防吏員は増加しており、災害対応や救急業務など、消防の中核的な現場業務において女性消防吏員の活躍が着実に拡大していることがうかがえる。

＜勤務体制別の女性消防吏員の比率＞



＜交替制勤務に従事する女性消防吏員の推移＞



「女性消防吏員の更なる活躍に向けた取組等に関する調査」の結果より

こうした活躍は大規模災害対応の場面でも見られる。令和6年能登半島地震では、24 消防本部から 71 名の女性消防吏員が緊急消防援助隊員として派遣され、後方支援活動等の業務に従事した。また、女性消防吏員の派遣を想定し、女性専用の簡易トイレや簡易ベッド、寝袋、個別テントなどの資機材を整備している消防本部もあり、災害現場における女性消防吏員の活動を支える環境整備も進められている。このように、女性消防吏員は平時の消防業務のみならず、大規模災害対応においても重要な役割を担う存在となっている。

2. 消防本部等に対する調査結果

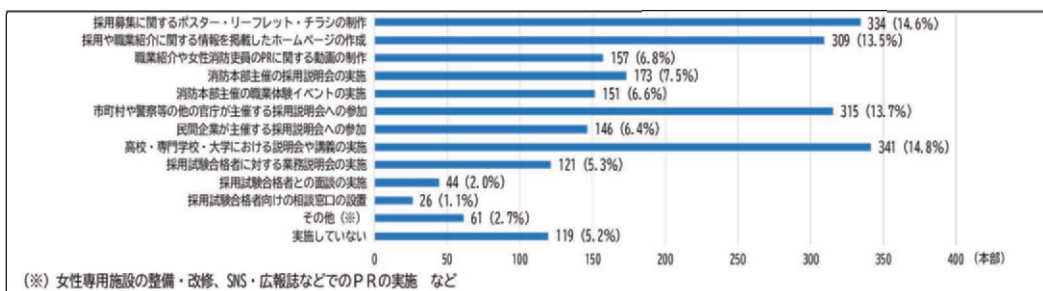
本検討会では、消防本部、女性消防吏員及び消防学校を対象に調査を実施し、女性消防吏員の確保、定着及び職域拡大を進める上での現状と課題を把握した。調査結果を総合すると、女性消防吏員数や活動領域は着実に広がっている一方、その取組は施設整備を中心とする段階にとどまる消防本部も多く、採用から、定着、現場活動までを一体的に支える仕組みづくりが必要であることが明らかとなった。以下では、調査から見えてきた課題を「採用・人材確保」「定着・働きやすい環境」「職域拡大・現場活動」の三つの観点から整理する。

(1) 採用・人材確保

消防本部向け調査では、大学卒業程度、専門学校卒業程度及び高校卒業程度のいずれの採用試験でも、年齢の上限を 30 歳以下としている消防本部が大半を占め、経験者採用区分を設けている消防本部は約 1 割、再採用区分や女性採用区分を設けている消防本部は少数であった。こうした結果からは、採用の中心が依然として新卒者等の若年層の採用を想定した仕組みとなっており、民間企業等で経験を積んだ者や、一度離職した後に復職を希望する者など、多様な経歴を有する人材を受け入れる体制が十分に整っていない状況がうかがえる。また、女性の受験者及び採用者を確保するための取組は、学校での説明会や他機関との合同説明会など対面型の広報が中心であった一方、採用試験合格者に対する面談や業務説明等のフォローを実施しているとの回答は約 1 割にとどまった。

＜女性の受験者及び採用者を確保するための取組＞

(N=2, 297)



消防本部における女性活躍推進に関する検討会報告書より

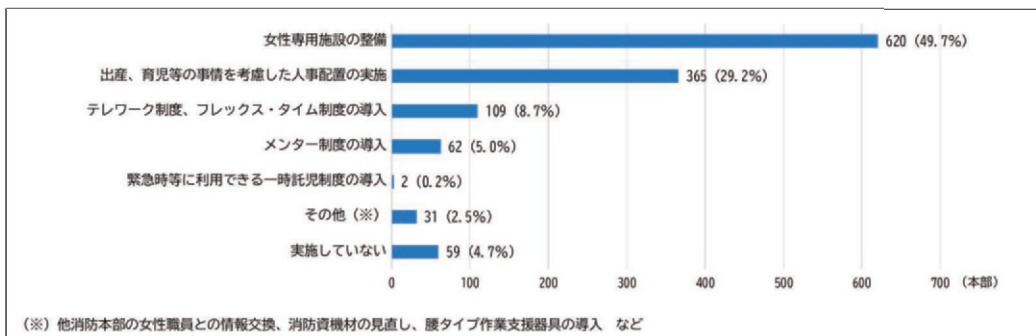
女性消防吏員向け調査では、消防士を志した時期として高校生、専門学生、大学生を挙げた者が全回答の約7割を占め、効果的な広報媒体としてSNSやホームページを挙げる回答が多かった。さらに、就職前後で消防本部や業務にギャップを感じた者が半数を超えている。これらを踏まえると、今後は若年層への情報発信を強化するだけでなく、勤務形態、業務形態、キャリア形成等を具体的に伝え、受験から採用、入庁までの不安を軽減する取組が重要となる。単に応募者を集める広報から、消防本部の仕事と働き方を理解してもらい、就職先として選ばれるための広報へ転換していくことが求められる。

(2) 定着・働きやすい環境

令和6年度中に自己都合により離職した消防吏員を見ると、採用10年未満の者が全離職者の半数を占め、その主な離職理由は民間企業への転職であった。一方、採用30年以上の者も全離職者の2割を占め、その主な理由は病気・怪我であった。この結果は、若手職員の定着と高年齢職員の継続勤務という、異なる世代の課題に同時に対応する必要性を示しており、採用10年未満の若手職員に対する離職防止を目的とした研修、職場ミーティング等の実施や高齢期職員の活躍維持に向けた取組、適材適所の配置等を実施することが重要である。

女性消防吏員が働きやすい職場環境を整備するための取組としては、女性専用施設の整備が最も多く、次いで出産、育児等の事情を考慮した人事配置が多かった。一方、テレワーク制度、フレックス・タイム制度及びメンター制度の導入は、それぞれ全回答の1割未満であった。女性専用施設の整備は女性が働くうえでの基盤であり、その整備を引き続き進める必要があるが、施設を整えるだけで、継続して働き、能力を高められる職場になるわけではない。育児や介護等と勤務を両立できる制度、相談できる相手、将来のキャリアを描くための支援など、職員の状況に応じて働き続けられる仕組みを併せて整備することが重要である。

＜女性消防吏員の働きやすい職場環境を整備するために実施している取組＞ (N=1,248)



消防本部における女性活躍推進に関する検討会報告書より

(3) 職域拡大・現場活動

女性消防吏員が交替制勤務や災害派遣に携わりやすくするための取組では、女性専用施設・設備の整備が全回答の約6割を占めた一方、小型化・軽量化した資機材や災害派遣時の宿営用資機材の整備はいずれも1割未満であった。また、岩手県大船渡市及び愛媛県今治市における林野火災に緊急消防援助隊員として派遣された女性消防吏員は、派遣された全消防吏員の1%未満であり、その任務は後方支援小隊が半数を超えた。女性消防吏員を派遣しなかった理由として、宿営環境や資機材、県隊としての運用マニュアルが整っていないこと、女性を派遣するための資機材がないことなどが挙げられている。ここで重要なのは、女性消防吏員の意欲や適性の有無とは別に、組織側の環境や運用が活動機会を制約している場合があるという点である。平時から交替制勤務時や災害派遣時に必要な教育訓練、装備、宿営環境及び派遣要領等を整え、段階的に経験を積ませることにより、交替制勤務や災害派遣を特別なものではなく、能力と適性に応じ通常の業務の一部として位置付けることが可能になる。

以上の調査結果から、女性活躍推進の課題は、女性消防吏員を「採用すること」だけではなく、採用後に安心して勤務を継続し、希望や適性に応じて幅広い職域で能力を発揮できる環境を整えることにあるといえる。採用、定着及び職域拡大は相互に関連しており、いずれか一つの取組だけでは十分な効果は得られない。採用広報で示した働き方やキャリアを入庁後に実現し、その実績を次の採用広報につなげるという好循環をつくることが、女性消防吏員の確保と組織の持続的な発展につながる。

3. 今後に向けた取組

消防本部における女性活躍推進の現状や調査の結果を踏まえ、女性消防吏員の更なる活躍に向け、女性消防吏員の比率に関する目標を更新するとともに、目標達成を目指し、消防本部において推進すべき取組を整理した。

新たな数値目標を更新するにあたっては、国内の他機関や諸外国の消防機関における女性比率も参考にした。警察や自衛隊などの他機関では女性比率が着実に上昇しており、諸外国の消防機関においても10%前後の女性比率を実現している。こうした状況を踏まえると、消防本部においても将来的に女性消防吏員の比率10%を目指すことは十分に実現可能なものと考えられる。

一方、調査結果では、女性採用者の比率は約7%程度にとどまり、消防本部間のばらつきも大きいことを踏まえると、まずは採用段階での女性の比率を早期に引き上げることが最優先課題といえる。

そのため、目指すべき将来的な女性消防吏員の比率目標を掲げつつ、そこに向けてまずは女性採用者の比率について具体的な数値目標を設定し、その達成を通じて中長期的に女性消防吏員の比率を引き上げていくことが適当である。

以上のことを踏まえ、消防庁が掲げる消防本部全体の目安となる女性消防吏員の比率に関する目標については、「将来的に女性消防吏員の比率を10%程度まで引き上げることとし、まずは、5年後（令和13年度）までに採用者に占める女性の比率を10%以上にする」ことを目標とした。この目標は、各消防本部に一律の採用割合を求めるものではなく、各消防本部が地域の実情や採用環境等を勘案しつつ、到達時期を含む具体的な数値目標を設定し、取組の工程を定めながら段階的に取り組んでいくための目安として示したものである。

なお、女性消防吏員の更なる活躍に向けた取組として以下の取組を推進することを要請している。

(1) 女性消防吏員の確保のための方策

女性消防吏員の確保のための方策としては、今後広報を実施していくべき対象や媒体の明確化、採用試験の見直し、採用試験合格者の採用辞退を防ぐための取組、離職防止のための取組を整理した。

ア 今後広報を実施していくべき対象や媒体の明確化

女性採用者比率を引き上げるためには、まずは採用試験の応募者数を増加させる必要があることから、各種募集広報活動を積極的に実施することに加え、消防を自らの職業として選択肢に含める女性を増やすために、就職期の年齢層の女性に対する取組はもとより、より早い時期から消防の業務を認知してもらう観点から、小学生、中学生といった若年層やその保護者層に対しても消防の認知やイメージの向上のための広報を実施することをお願いしている。また、対面式の広報に加え、SNS等の情報発信力の高いデジタル媒体の積極的な活用や消防本部単独で広報を実施することが困難な場合は、都道府県、他の消防本部と共同で広報を実施することをお願いしている。

イ 採用試験の見直し

採用試験については、女性消防吏員の採用を拡大させるためには新卒採用者のみならず、他機関や民間企業からの転職希望者や、消防への復職希望者の確保等も重要となることから、採用試験における年齢要件の緩和や経験者採用区分の設定等、多様な人材が応募しやすい制度の導入を検討することをお願いしている。

ウ 採用試験合格者の採用辞退を防ぐための取組

採用試験合格者の採用辞退を防ぐため、業務説明会や面談等を通じて採用試験

合格者に対するフォローを実施し、入庁後の不安軽減に配慮することも重要である。

エ 離職防止のための取組

離職者の多い若手職員や高齢期職員の自己都合を理由とする離職防止に取り組んでいく必要があることから、採用 10 年未満の若手職員への離職防止を目的とした研修、職場ミーティング等を継続的に実施することや、高齢期職員の活躍維持に向けた取組、適材適所の配置等を実施するとともに、離職防止を推進する側の管理職員に対しても、意識醸成や若手職員等とのミーティングスキルを向上させるための研修等を実施することも有効である。

(2) 女性消防吏員の働きやすい職場環境づくりのための方策

女性消防吏員の働きやすい職場環境づくりのための方策としては、女性専用施設等の整備、女性消防吏員等が働きやすい勤務制度等の導入について整理した。

ア 女性専用施設等の整備

女性消防吏員の働きやすい職場環境を実現するため、女性消防吏員の意見等を踏まえた機能性や利便性を考慮した施設の整備や改修を実施することが重要である。

また、交替制勤務に従事する女性消防吏員が増加傾向にある中、小型化、軽量化及び電動化された資機材を整備することも有効である。

このほか、令和 5 年度より定年引上げが開始され高齢期職員の増加が見込まれる中、小型化、軽量化及び電動化された資機材を整備することは高齢期職員の活躍維持につながることも考えられる。

イ 女性消防吏員等が働きやすい勤務制度等の導入

女性消防吏員のみならず、全ての消防吏員が働きやすさを感じることでできる職場をつくるためには、出産、育児、介護等に伴い様々な働き方が選択できる環境を整備することが重要である。消防吏員が家庭の事情に伴い柔軟な働き方が選択できるよう、テレワーク制度やフレックス・タイム制度の導入、緊急参集時、研修受講時等に活用できる託児制度の導入も有効である。

また、休暇・休業の取得のしづらさやテレワーク制度、フレックス・タイム制度を含む各種制度の利用のしづらさを感じている女性消防吏員も一定数いることから、職員の休暇・休業の取得や各種制度の利用の促進に向け、休暇・休業の取得や各種制度の利用等について相談できるメンター・相談員を導入することが効果的である。

(3) 女性消防吏員の育成や職域拡大を推進するための方策

女性消防吏員の育成や職域拡大を推進するための方策としては、昇任に対する不安の解消、交替制勤務や災害派遣への携わりづらさの解消について整理した。

ア 昇任に対する不安の解消

管理職への昇任を希望しない女性消防吏員の中には、身近にロールモデルがおらず、将来のキャリア像を描けていない者が一定数いる。このため、キャリアパスやロールモデルの提示、女性管理職員によるメンター制度の導入が有効である。なお、キャリアパスやロールモデルを提示する場合において、実態との乖離が生じないように留意が必要である。

また、昇任意欲のある女性消防吏員の中にも、仕事と家庭の両立への不安や自己の能力・適性の過小評価が昇任への障壁となっている場合がある。そのため、管理職員のワークライフバランス推進、幅広い業務への配置転換による能力開発、育児休業等からの復職支援が有効である。さらに、中小規模消防本部では女性消防吏員が少数しかおらず、キャリアパスイメージやロールモデルの提示が難しいことから、近隣消防本部と連携し、女性消防吏員どうしが情報交換できる場を設けることも有効である。ただし、他消防本部の取組が必ずしも自消防本部で実現可能とは限らない点にも留意する必要がある。

イ 交替制勤務や災害派遣への携わりづらさの解消

女性消防吏員を対象にした調査によると、緊急消防援助隊としての派遣を希望する女性消防吏員は約4割いる一方、災害派遣時における資機材や宿営環境への不安、自身の能力への不安、育児上の事情などから希望しない女性消防吏員もいる。このため、資機材や宿営環境の整備、意欲・適性に応じた能力開発や人事配置を進めることが効果的である。

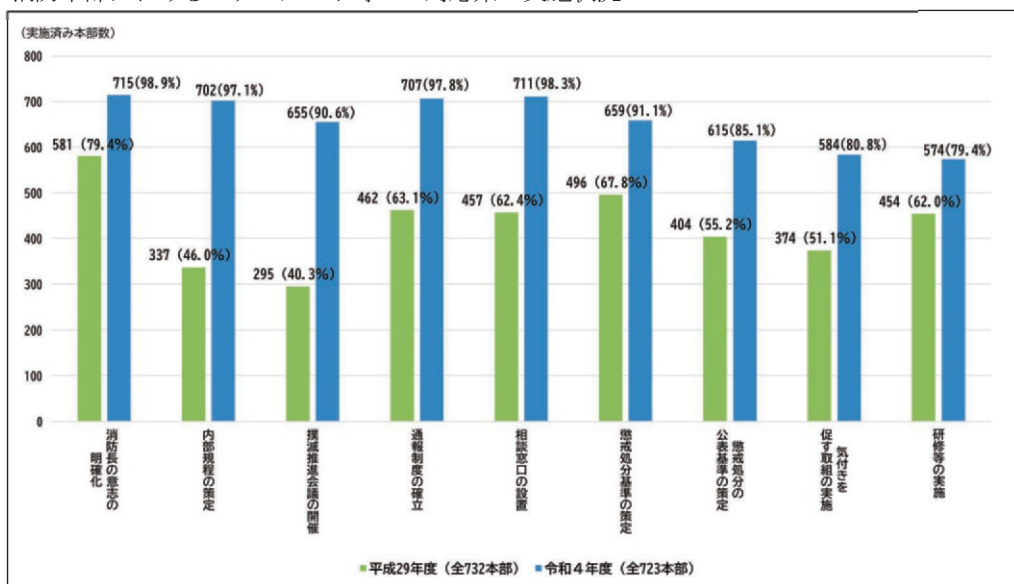
また、女性消防吏員の職域拡大を進めるため、まずは管理職員の理解促進と意識醸成に向けた研修等を継続的に実施することが重要である。

第2章 消防本部におけるハラスメント対策

1. 消防本部におけるハラスメント対策の現状

令和5年1月1日現在、「消防本部におけるハラスメント等への対応策」（平成29年消防本部におけるハラスメント等への対応策に関するワーキンググループ）により取りまとめた対応策について、いずれの対応策も概ね8割から9割の消防本部が実施しており、平成29年度と比較して大幅に増加している。

＜消防本部におけるハラスメント等への対応策の実施状況＞

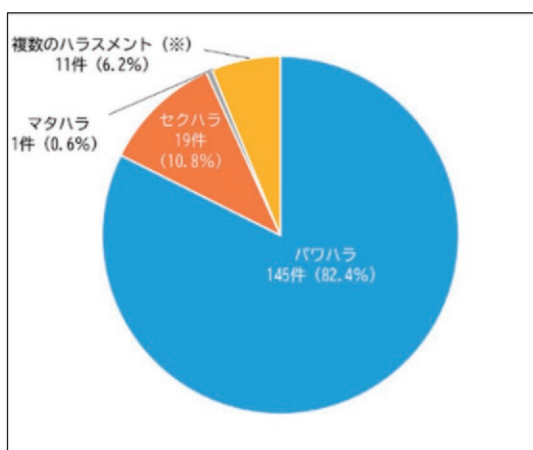


「消防本部におけるハラスメント等への対応策取組実態調査」の結果

令和5年度中にハラスメント行為により懲戒処分等が行われた事案は 176 件であり、懲戒処分等を受けた者は 206 人であった。消防本部におけるハラスメント等への対応策は大幅に増加している一方、ハラスメント行為による懲戒処分等が行われた事案は引き続き発生しており、ハラスメントの撲滅に向けた取組を継続していく必要がある。

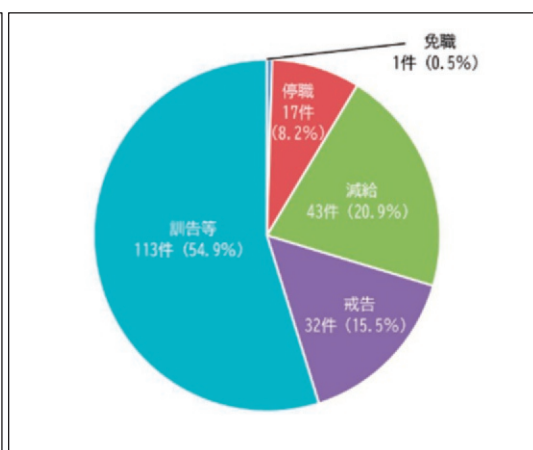
＜ハラスメント行為により

懲戒処分等が行われた件数及び内容＞



＜ハラスメント行為により

懲戒処分等を受けた者の数＞



「消防本部におけるハラスメントの実態に関する調査の結果」の結果より

2. 消防本部等に対する調査結果

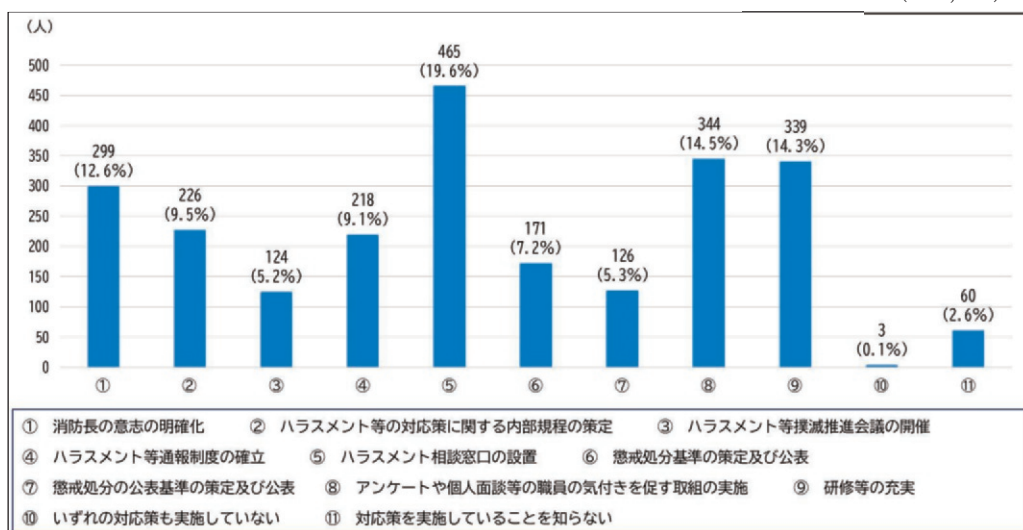
本検討会では、消防本部、消防吏員及び消防学校を対象に調査を実施し、ハラスメント対策の制度整備と実際の運用状況、職員が置かれている職場環境等を確認した。調査結果を総合すると、消防長の意志表明、内部規程、通報制度及び相談窓口などの対策の「形」は多くの消防本部で整備されている一方、職員が制度を認知、信頼し、実際に相談・通報できる状態にするという「運用」の面には、なお課題が残されていることが明らかとなった。以下では、調査から見てきた課題を「ハラスメント対策の整備と職員への周知」、「外部有識者等の活用」、「気付きを促すための取組の実施」の三つの観点から整理する。

(1) ハラスメント対策の整備と職員への周知

消防本部向け調査では、消防長によるハラスメント撲滅の意志表明、内部規程の策定、ハラスメント等撲滅推進会議の設置、通報制度の確立及び相談窓口の設置は、いずれも全消防本部の9割以上で実施されており、懲戒処分の公表基準の策定、気付きを促す取組、研修等の実施についても全消防本部の8割以上で実施されていた。このことから、平成29年に消防庁で対応策を取りまとめて以降、ハラスメント等の対応策の整備は全国的に大きく進んだと評価できる。一方、消防吏員向けの調査では、消防本部が各種取組を実施しているにもかかわらず、多くの消防吏員がそれらの取組を認知していない状況が明らかとなった。ハラスメント対策の整備を進めるのと同時に職員へ周知徹底することが重要となる。

<消防本部における対応策の消防吏員の認知状況>

(N=2,375)



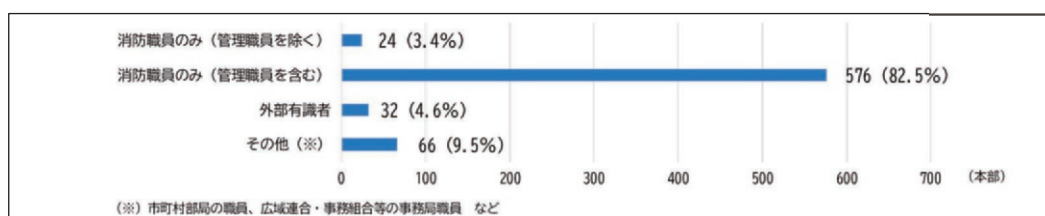
消防本部における女性活躍推進に関する検討会報告書より

(2) 外部有識者等の活用

ハラスメント等撲滅推進会議の参加者で「外部有識者」は全回答の1割未満、ハラスメント等通報窓口で「都道府県の職員が対応する窓口」、「弁護士等の外部の者が対応する窓口」、「人事委員会又は公平委員会が対応する窓口」はそれぞれ全回答の5%未満、ハラスメント相談窓口の窓口員では「都道府県の職員が対応する窓口」、「臨床心理士等が対応する窓口」、「産業医が対応する窓口」、「他の市区町村又は他の消防本部と共同運用している窓口」はそれぞれ全回答の5%未満であった。外部有識者やハラスメントの知見を有する第三者が関与することは、公正性・専門性の確保に加え、相談者の安心感や制度への信頼の向上にもつながることから積極的に活用することが望ましい。

＜ハラスメント等撲滅推進会議の参加者（複数回答可）＞

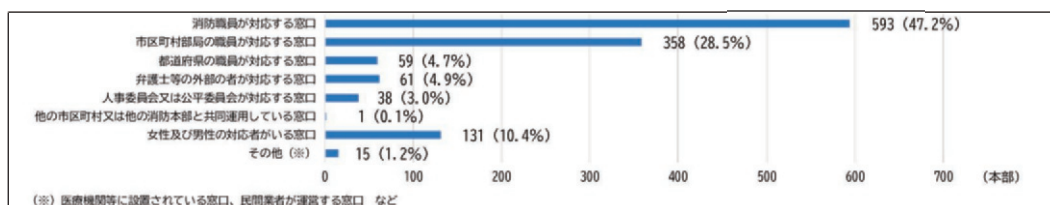
(N=698)



消防本部における女性活躍推進に関する検討会報告書より

＜ハラスメント等通報窓口の形態（複数回答可）＞

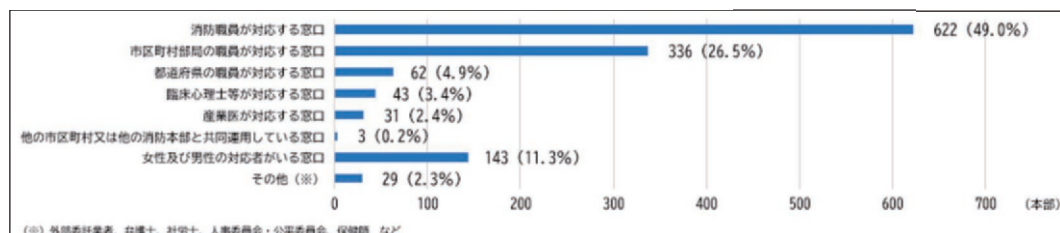
(N=1,256)



消防本部における女性活躍推進に関する検討会報告書より

＜ハラスメント相談窓口の形態（複数回答可）＞

(N=1,269)



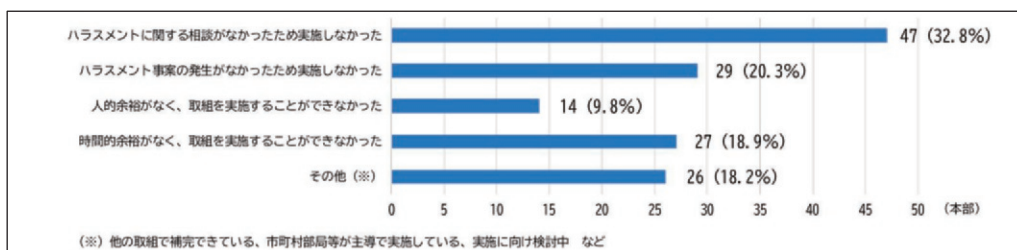
消防本部における女性活躍推進に関する検討会報告書より

(3) 気付きを促す取組の実施

令和6年度中にセルフチェックやアンケート等の職員の気付きを促す取組を実施した消防本部は約8割であり、ハラスメントに関する講習・研修又は職場ミーティングを実施した消防本部も約8割であった。取組が広く実施されている一方、職員の気付きを促す取組を実施しなかった理由として、ハラスメントに関する相談や事案が発生していないことを挙げる消防本部が多かった。しかし、相談や事案が表面化していないことと、ハラスメントやその予兆が存在しないことは同じではない。むしろ、職員が自身の言動を振り返り、管理職員が職場の変化を把握する機会を定期的に設けることが、事案の未然防止や早期発見につながる。また、研修内容はパワー・ハラスメント等の定義や事例の説明が中心であった。基礎知識の習得は不可欠であるが、実際の職場では、業務上必要な指導とハラスメントとの違い、受け手との認識のずれ、部下への伝え方など、判断に迷う場面が多い。事例検討や職場ミーティングを取り入れ、日常の指導・コミュニケーションに結び付けることが、研修を知識の確認に終わらせないために重要である。

＜職員の気付きを促す取組を実施しなかった理由＞

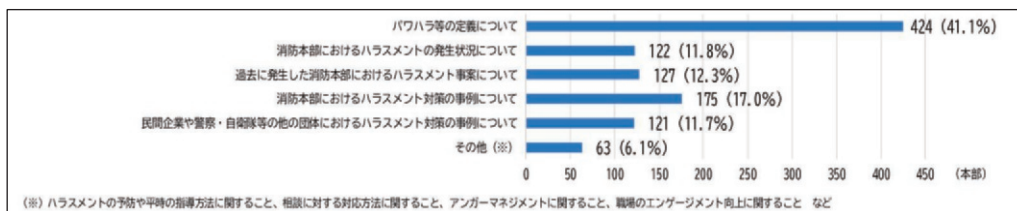
(N=1,032)



消防本部における女性活躍推進に関する検討会報告書より

＜講習・研修を実施した場合、講習・研修の内容（複数回答可）＞

(N=143)



消防本部における女性活躍推進に関する検討会報告書より

以上の調査結果から、ハラスメント対策は、制度を職員に周知し、安心して利用できるよう運用し、職場で起きている小さな兆候を捉え、事案発生後は原因を組織的に検証して再発防止につなげるという一連の取組が必要である。すなわち、今後

問われるのは対応策の「有無」ではなく、その対応策が職員を実際に守り、職場を改善するものとして機能しているかである。この認識に立ち、通知では、ハラスメント対策を「未然防止」「早期発見・早期介入」「再発防止」の三つのフェーズに整理している。

3. 今後に向けた取組

通知では、報告書で整理した内容を踏まえ、ハラスメント対策を「未然防止」「早期発見・早期介入」「再発防止」の3つのフェーズに分け、各フェーズで推進すべき取組をまとめた。各消防本部においては、ハラスメントの撲滅に向けて、次のとおり体系的に取り組むことが重要である。あわせて、各フェーズの取組状況を定期的に点検し、改善を継続することが必要である。

3つのフェーズは、相互に独立した取組ではなく、一連の循環として捉える必要がある。未然防止によりハラスメントが起こりにくい組織風土をつくり、早期発見・早期介入により事案の潜在化や深刻化を防ぎ、再発防止により同様の事案を繰り返さない体制を整える。この循環を継続することにより、ハラスメント対策の実効性を高めることができる。

(1) ハラスメントの未然防止のための取組

ア 消防長の意志の明確化

消防本部のトップであり、ハラスメント対策について最終的な責任を負う消防長自らが「ハラスメントは許さない」という意志を明確にし、その内容を消防本部内に浸透させていく必要があることから、職員が表明された消防長の意志を認知し理解できるよう、様々な機会を捉えてその内容を周知徹底することが重要である。

イ ハラスメント等撲滅推進会議

ハラスメント等撲滅推進会議において対応策を検討するに当たっては、管理職員やハラスメント対策担当課のみならず、消防本部内の各所属の意見等を踏まえることが効果的であると考えられることから、各所属の職員を会議の構成員に加えるなど消防本部横断的な体制を確保することが重要である。

また、他の組織の参考となる取組など外部の知見を取り入れた効果的な対応策を検討するため、外部有識者を活用することも有効である。

ウ 懲戒処分の厳格化

ハラスメントの抑止力を高めるためには、職員がハラスメントの定義について理解し自身の言動を律することが重要であることから、ハラスメントの定義を含めた懲戒処分の基準・懲戒処分の公表基準を策定するとともに、策定した

懲戒処分の基準・懲戒処分の公表基準を職員に周知徹底することが重要である。

エ 職員の気付きを促す取組

ハラスメントを未然に防止し、また、ハラスメントやその予兆を早期に覚知し、深刻化する前に適切に対応できるようにするためには、ハラスメントに関する相談や事案の有無にかかわらず、職員の気付きを促すことを目的としたアンケート、セルフチェック、個人面談等を定期的実施することが重要である。

オ その他の取組

どのような言動がハラスメントに該当するのか、職員が具体的なイメージを持って理解できるようにするため、他の消防本部の事例も含め、ハラスメント認定事例や懲戒処分事例等を職員に周知することが重要である。

組織としてハラスメントに適切に対応していくためには、管理職員や上司の立場にある者が責任を持ってハラスメントの防止等に取り組むことが重要であることから、例えば、昇任試験の評価項目としてハラスメントに関する知見等を盛り込むことなども考えられる。

ハラスメント対策の強化に向けた検討を行うに当たっては、全国の消防本部で取り組まれている対策の内容や対策を実施したことによる奏功事例を参考とすることが効果的であると考えられることから、消防本部間でハラスメント対策事例を相互に共有することも重要である。

(2) ハラスメントの早期発見・早期介入のための取組

ア ハラスメント等の対応策に関する内部規程の策定

ハラスメントの未然防止やハラスメントの早期解決につなげていくためには、ハラスメントに対する消防本部としての対応策を明確にし、職員が必要に応じて活用できるようにする必要があることから、ハラスメントを受けた者やハラスメントを見聞きした者等が対応策を認知し活用できるよう、策定したハラスメント等の対応策に関する内部規程を職員に周知徹底することが重要である。

イ ハラスメント等通報制度の確立・ハラスメント相談窓口の設置

通報制度の確立や相談窓口の設置は、最も基本的かつ重要なハラスメント対策の一つであり、通報制度・相談窓口の活用促進に向け、職員への周知を徹底することが重要である。

また、通報制度や相談窓口が十分に機能するためには、公正性・専門性が高く、通報・相談しやすい窓口対応を実施することが重要であることから、ハラスメントに関する知見を有する第三者を活用することや年齢、性別など多様な属性の窓口員を配置することが効果的であるほか、窓口員として内部職員を配

置する場合には、窓口対応を行う職員の専門的知見・対応能力を養成する研修等を実施することも有効である。

(3) ハラスメントの再発防止のための取組

研修等

ハラスメントを防止するためには、ハラスメントに関する正しい知識を身につけ、職員間で認識を共有することが必要であるため、ハラスメントに関する相談や事案の有無にかかわらず、研修や職場ミーティング等を継続的に実施することが重要である。

また、職員が自身の職位等に応じハラスメントを防ぐための役割を理解し、実行できるようにするため、年代別や階層別で研修、職場ミーティング等を実施することも重要である。特に管理職員は、ハラスメントの防止に率先して取り組むべき立場にある一方、ハラスメントの行為者にもなりやすいが、消防においては、人の命に関わる職務であり、安全管理のため必要かつ相当な範囲内で厳しい指導・訓練を行うことは必要であることから、管理職員に対して、部下職員を指導・育成する能力やマネジメントスキルの向上のための研修等を実施することが重要である。あわせて、若手職員等に対して、消防の職務・業務への理解促進や上司からの指導を受け止める能力の養成を目的とした研修等を実施することも効果的である。

おわりに

通知では、当該報告書を踏まえ、消防本部における女性消防吏員の更なる活躍の推進及びハラスメント対策の徹底に向け、今後取り組んでいただきたい事項をまとめ、各消防本部に対し積極的な取組をお願いしている。

本報告書で示した取組は、女性消防吏員のためだけのものでも、ハラスメント対策だけを目的としたものではない。多様な人材が能力を発揮し、安心して長く働くことができる職場環境を整備することは、組織の活性化、人材の確保・定着、さらには住民サービスの向上につながるものである。各消防本部においては、それぞれの取組を着実に進めていただきたい。

消防庁においても、各消防本部の取組状況を継続的に把握し、優良事例の横展開や必要な情報提供を行うなど、女性活躍推進及びハラスメント対策の充実に向けた支援を引き続き実施していく予定である。本稿が報告書及び通知の趣旨についての理解を深め、各消防本部における今後の取組の一助となれば幸いである。

消防分野における女性活躍推進の意義と課題

—国際研究動向と国内実証データに基づく考察—

日本体育大学保健医療学部教授 中澤 真弓

1. 組織の維持発展に女性活躍が必須である理由

近年、消防分野における女性活躍の推進は単なる平等政策ではなく、組織の持続可能性に関わる戦略的課題として位置付けられている。

第一に、人材確保の観点である。多くの先進国において人口減少や労働力不足が進行する中、採用母集団を男性に限定することは組織規模の維持を困難にする。旧態依然の「消防＝男性の職場」という固定概念から脱却し、多様性を受容する組織でなければ、組織の発展は期待できない。同じ価値観の職員だけで構成された組織は、規律などの組織規範は維持できるかもしれないが、困難に挑戦し成長することを志とする優秀な人材の流出は免れない。組織は発展せず、競争力を失い、やがて衰退する。

第二に、意思決定の質の向上である。組織論・人的資源管理の分野では、多様性の高い組織は問題解決能力や意思決定の質が向上することが、繰り返し示されている。消防活動においても、災害現場という不確実で課題の多いフィールドでは、多様な視点が意思決定の精度向上に寄与する。

第三に、住民対応力の向上である。山林火災関連論文の体系的レビュー (Gonzalez-Hidalgo ら、2025) によると、女性消防吏員は現場において、消火活動に加え活動部隊の後方支援や住民に対する心理的支援も含めた多面的な役割を担うことを明らかにしている。災害対応は単なる技術行為ではなく、被災者支援を含む総合的活動であることから、女性の参画が組織機能の拡張に寄与することを指摘している。

以上より、女性活躍は倫理的要請にとどまらず、消防分野の維持・発展に不可欠な要素といえる。本稿では、国際的な研究の知見に加え、我が国の政策動向および筆者が実施した調査結果を踏まえ、消防分野における女性活躍を阻む構造的障壁および世界における先進的取組とその示唆について論じる。

2. 消防業界の女性活躍を阻む障壁

(1) 先行研究からみえる世界共通の「障壁」

第一に、組織文化の問題である。オーストラリアの消防職員を対象とした研究 (Frazer ら、2025) では、女性消防吏員の参入・定着を阻む要因として、男性中心の文化やインフォーマルな排除（非公式ネットワーク）が指摘されている。具体的には、筋力では男性に劣る女性が他の分野で努力したとしても評価されず、「能力が劣っている」とみなされるケースである。形式的な平等が確保されていても、日常的な相互作用の中で排除が生じる点が問題である。特に身体能力に関する先入観は依然として根強く、固定観念（ステレオタイプ）として評価や配置に影響を与えている。これにより、女性は能力に関係なく過小評価される傾向がある。

第二に、心理的安全性の欠如である。英国の質的研究 (Waring ら、2025) では、女性消防吏員が能力を十分に発揮するためには心理的安全性が不可欠であることが示されている。発言しづらい環境や評価への不安は、能力発揮を大きく制約する。

第三に、制度・装備の男性基準問題である。同研究では、防火服や装備が男性体格を前提に設計されていることが、活動上の不利益や安全性低下につながるものが指摘されている。体格に適合しない装備の危険性は、他にも指摘されている (Park ら、2015)。これは身体能力の問題ではなく、設計思想の問題である。

第四に、ワークライフバランスの課題である。国内の先行研究 (岡田、2015) でも、消防分野における女性比率の相対的低水準の原因として、交替制勤務や緊急召集に対応しきれない両立支援策不足が指摘されている。これは女性に限らず組織全体の課題である。

以上を総合すると、現在の課題は「女性の能力」ではなく、組織構造・文化・制度に起因する構造的問題である。

(2) 「女性消防吏員のキャリアパスに関する調査」

筆者は、JFFW (Japan Fire Fighting Women's Club) の協力を得て、国内の女性消防吏員を対象に「女性消防吏員のキャリアパスに関する調査」の名称でアンケート調査を行った (日本体育大学倫理審査委員会・承認番号 024-H082 号)。概要は以下のとおりである。

実施期間：2024 年 10 月 19 日～11 月 30 日

対象者：国内の女性消防吏員

方法：全 24 問で構成した Google Forms を用いた Web アンケート

回答者：317 人（平均年齢 37.6 (±10.5) 歳・平均勤続年数 14.8 (±9.3) 年)

結果：表 1～3（調査の一部抜粋）

本結果については、第28回JFFW交流会（2025年10月、愛知県岡崎市）で発表した。注目すべき点は、職務継続の壁となるのは、仕事内容よりも自身の体力や出産・育児等の私的な事情が多いことである。自由記述では、「長時間労働の軽減」「柔軟な勤務体制」「育児支援制度の整備」などの希望が多数挙げられており、制度設計が女性活躍のボトルネックとなっていることが明らかである。また、改善を求めているも「意見が出しにくい」「マイノリティで孤立する」といった声が確認されており、心理的環境の整備が重要課題である。

表1 回答者の内訳

質問項目	選択肢	回答数(人)	割合(%)
就業状況	現役消防官	300	94.6
	退役消防官(中途退職・転職)	14	4.4
	退役消防官(定年退職)	3	0.9
入職時期	1993年以前	26	8.2
	1994～2003年	62	19.6
	2004年以降	229	72.2
所属の規模	100人未満	15	4.7
	100～499人	135	42.6
	500～999人	51	16.1
	1000人以上	116	36.6
現階級	消防士	52	16.4
	消防副士長	57	18
	消防士長	84	26.5
	消防司令補	81	25.6
	消防司令	30	9.5
	消防司令長	8	2.5
	消防監	5	1.6
勤務体制	交替制勤務が多い	172	54.3
	交替制勤務と毎日勤務と半々	37	11.7
	毎日勤務が多い	107	33.8
	不明	1	0.3
志望動機	仕事内容	191	60.3
	資格・能力の活用	47	14.8
	他者からの勧め	23	7.3
	社会的身分	17	5.4
	福利厚生	8	2.5
	給与	5	1.6
	勤務地	6	1.9
	その他	20	6.3

表2 回答者の家族状況と仕事への支援に対する満足度

質問項目	選択肢	回答数(人)	割合(%)
世帯状況	単身世帯	97	30.6
	夫婦のみ	36	11.4
	夫婦と子供	122	38.5
	自分と親	27	8.5
	自分と子供	10	3.2
	3世代等	20	6.3
	その他	5	1.6
婚姻状況	未婚	121	38.2
	配偶者は消防官	95	30
	配偶者は消防官以外	82	25.9
	離婚または死別	19	6
子どもの数	なし	163	51.4
	1人	28	8.8
	2人	84	26.5
	3人以上	42	13.2
家族の支援	サポートは不要	14	4.4
	不満	5	1.6
	どちらかという不満	12	3.8
	どちらかという満足	105	33.1
	満足	181	57.1
職場の支援	サポートは不要	4	1.3
	不満	18	5.7
	どちらかという不満	40	12.6
	どちらかという満足	167	52.7
	満足	88	27.8
組織の支援	サポートは不要	1	0.3
	不満	31	9.8
	どちらかという不満	58	18.3
	どちらかという満足	144	45.4
	満足	83	26.2

表3 職務継続に対する支障

選択肢	回答数(人)	割合(%)
自身の体力	129	40.7
出産・育児	125	39.4
人間関係	105	33.1
将来性	97	30.6
自身の体調	77	24.3
仕事の内容(災害現場対応)	66	20.8
看護・介護	47	14.8
給与	34	10.7
仕事の内容(事務)	30	9.5
男性多数	29	9.1
勤務時間	23	7.3
緊急招集	17	5.4
施設・設備・装備	9	2.8
福利厚生	6	1.9
【その他】 ・全てにおいてマイノリティで意見が出しにくい。 ・ハラスメント(セクハラ、外部からのハードなクレームなど) ・勤務地(通勤時間、勤務体制) ・性別や年齢による制限(女性だと緊援隊に入れない等)		

3. 世界における先進事例と示唆

(1) 消防業界で女性活躍が奏功した事例

女性活躍の推進が実際に成果を上げている事例も報告されている。

第一に、心理的安全性と包摂文化の形成である。前掲の先行研究(Waring ら、2025)では、上司の支援やオープンなコミュニケーションが確保された職場において、女性消防吏員のパフォーマンスおよび定着率が向上することが示されている。

第二に、女性の役割拡張による組織機能の強化である。女性視点から火災対応を分析した研究(Tuna ら、2025)では、女性消防吏員が災害現場において技術的役割に加え、被災者への心理的支援を担うことで、対応の質が向上したことを報告している。

多様な背景を持つ人材が関与することで、災害対応の柔軟性や地域適応力が向上することが示唆されている。

(2) 採用戦略：米国キング郡の取組

米国ワシントン州キング郡では、「Future Women in EMS/Fire Workshop」を実施し、女性を対象とした体験型プログラムを提供している。地方自治体の予算で女性消防吏員が主体的に運営しているインターンシップである。キング郡在住の 18 歳以上の女性は無料で参加可能であり、実技・講義・キャリア支援を統合したプログラムとなっている。単なる広報ではなく、体験を通じた職業理解とロールモデル提示を目的としている。

著者は 2024 年 4 月に同イベントを視察した（写真）。現役女性消防吏員による消火活動、救助活動、救急活動の展示のほか、現場で最大限の能力を発揮するためのタクティカル・パフォーマンス（栄養・睡眠・体力錬成など）の講義やメンタルヘルス、キャリアプランのディスカッションも行われていた。開催者にインタビューを行ったところ、「本ワークショップは 20 年先の消防の将来を考えて実施している」とのことであり、実際に参加者も受講まで順番待ちが必要になるほど人気のあるイベントとなっていた。

写真 Future Women in EMS/Fire Workshop（2024 年 4 月）



4. 課題解決に向けた提言

(1) 「雇用政策・離職防止政策」こそ女性活躍推進と合致している

近年、若年層の離職が社会問題となっている。終身雇用や年功序列の概念は薄れ、我が国の雇用政策はすでに、「人材を適応させる」発想から「人材が活躍できる環境を整備する」発想へと転換している。消防組織においても、この政策的潮流を踏まえた変革が求められる。とりわけ、若者雇用促進法に基づく施策や厚生労働省の指針は、採用後の定着および能力発揮を重視し、「雇用の質」を向上させることを企業・組織の責務として位置付けている。また、内閣府が示す若者雇用戦略においても、若年層は試行錯誤を通じてキャリアを形成する存在であり、組織側にはその成長を支える環境整備が求められている。これらの政策動向を踏まえると、消防組織においても従来の「適応を求める組織」から「活躍を支える組織」への転換が不可欠である。

この方針を消防に当てはめると、構造的乖離が認められる。長時間勤務や男性中心の組織風土は政策が求める条件と構造的に不一致である。政策的に正しい方向に導くには、「耐える人材」を求めるという概念を捨て、「活躍できる環境を作る」方向への転換が必要である。女性活躍の推進は、柔軟な勤務制度・心理的安全性・キャリア支援など、離職防止政策と完全に合致する。

(2) キャリア形成支援の体系化

若年層の就業観においては、「成長実感」が職業継続の鍵となる。したがって、職員が自らの将来像を描くことができるキャリア支援の整備が不可欠である。具体的には、キャリアパスの明示（警防・救急・予防・教育等）、研修制度および資格取得支援の充実、ロールモデルの可視化が重要である。特に女性消防吏員については、絶対数の少なさからキャリアの見通しが立ちにくいことが課題とされており、組織として意図的にキャリアモデルを提示する必要がある。

前述の著者の調査（女性消防吏員のキャリアパスに関する調査）において、救急救命士有資格者（137人）の資格活用に関する分析を行った（表4）。救急救命士国家資格を活用できている群（121人）と活用できていない群（16人）の比較を行ったところ、子供の数に有意差を認めた。資格を活用できていない群は、3人以上の子供を持つ割合が44%であった。救急救命士国家資格は、救急隊活動以外にも、応急手当普及啓発や通信指令業務、教育部門その他の業務でも活用できる。資格や経験は、キャリア形成やモチベーション維持にも直結している。しかし、出産・育児のブランクがキャリアを妨げているのであれば直ちに改善すべきであり、むしろ、出産や育児、介護などの経験は強みと捉え、真に市民に寄り添った行政サービスが提供できる存在になるのではなかろうか。

表4 救急救命士（現職消防吏員）の主観による資格活用

※IBM SPSS Statistics Ver29.0を用いてMann-Whitney U testにより $P \leq 0.05$ を有意差ありとした。

項 目		救急救命士資格を				P値
		活用できている		活用できていない		
		(121人)		(16人)		
年 齢		平均 35.4歳 (±7.89)		平均 37.9歳 (±8.87)		0.247
勤続年数		平均 13.9年 (±7.42)		平均 15.6年 (±8.54)		0.206
		人数（人）	%	人数（人）	%	
入職年代	1993年以前	1	1%	1	6%	0.228
	1994～2003年	16	13%	3	19%	
	2004年以降	104	86%	12	75%	
階 級	消防士	15	12%	3	19%	0.180
	消防副士長	26	21%	0	0%	
	消防士長	36	30%	4	25%	
	消防司令補	37	31%	7	44%	
	消防司令	6	5%	2	13%	
	消防司令長	1	1%	0	0%	
所属規模	100人未満	9	7%	0	0%	0.338
	100～499人	60	50%	8	50%	
	500～999人	20	17%	2	13%	
	1000人以上	32	26%	6	38%	
婚姻状況	未婚	54	45%	4	25%	0.504
	配偶者は消防吏員	31	26%	8	50%	
	配偶者は消防吏員以外	29	24%	4	25%	
	離婚または死別	7	6%	0	0%	
子供の数	なし	74	61%	4	25%	0.001
	1人	10	8%	2	13%	
	2人	26	21%	3	19%	
	3人以上	11	9%	7	44%	

(3) 柔軟な勤務制度とライフイベント支援

前述のとおり、出産・育児等のライフイベントがキャリア継続に影響を与えることは、国内外の研究からも明らかである。したがって、ライフイベントと両立可能な制度設計が不可欠である。これらは女性活躍のための施策であると同時に、男性職員を含めた組織全体の働き方改革にも資するものである。著者の調査では、女性消防吏員317人中95人（30%）の配偶者が同業者（消防吏員）であり、職場結婚の多い業界であることが明らかになった。職種の性質上、災害時の緊急招集に対応する場合、共働き世帯では、災害時に子供を置いて夫婦で出勤することは現実的に困難である。これまで、個々の努力に任されていた部分を改革していかなければならない。

(4) 装備・業務設計の見直し（構造的アプローチ）

身体的負担に関する課題については、個人の能力向上ではなく、装備および業務設計の改善によって解決すべきである。著者は、院外心停止傷病者の社会復帰率の高さに定評のある米国シアトル市の救急車で同乗し、効率的な救急システムを視察した。救急隊は2人のパラメディックが性別に関係なく隊を編成し、医療行為を救急現場で行っている。女性2人の組合せも珍しくなく、違和感のない救急活動を展開していた。女性活躍の一助となっているのが、電動ストレッチャーの導入とマンパワーの確保であった。電動ストレッチャーは、ボタン操作で昇降や移動が可能で、従来の手動ストレッチャーに比べて救急隊員の負担を大幅に軽減していた。また、重症事案にはポンプ隊も含めた8～10人で活動し、パラメディックは医療行為に専念するなど、電動ストレッチャーの導入や複数隊による連携活動は、隊員の負担軽減と安全性向上に寄与することを示していた。

今後は、資器材のユニバーサルデザイン化、チーム編成の最適化、業務の役割分担の明確化といった観点から、個人依存型からシステム最適化型への転換が求められる。

(5) 「タクティカル・アスリート」概念に基づく産官学連携モデルの構築

消防吏員は高強度かつ高リスクの業務に従事しており、その身体的・心理的負荷は極めて大きい。しかし我が国の消防組織においては、「強さ」や「忍耐」を重視する文化のもと、疲労や不調が可視化されにくく、個人の努力に依存した健康管理が中心となっている。このような構造は、長期的にはパフォーマンス低下や離職の要因となり得る。

こうした課題に対し、有効な枠組みとして「タクティカル・アスリート」の概念が注目される。これは消防職員を高度な身体能力と持続的パフォーマンスを求められる存在として捉え、トレーニングに加え、栄養、睡眠、メンタル、回復などを統合的に支援する考え方である。著者が所属する日本体育大学において、トップアスリートの育成においては、こうした多面的支援が競技力向上に不可欠であり、研究と実践の連携により高い成果が示されている。本学のアスリート支援の知見は消防分野への応用可能性を有する。消防分野においても同様に、個人の適応に依存するのではなく、組織として支援を行う構造への転換が求められる。特に、女性消防吏員の活躍を推進する上では、月経周期による心身の変化やライフイベントを踏まえた科学的支援が不可欠である。

以上を踏まえ、本稿では産官学連携による支援体制の構築を提案する。大学は科学的知見の提供と研究を担い、消防機関は実践と制度設計を行い、企業は装備や技術の開発を担うことで、「研究—実装—評価」の循環を形成する。このような体制により、

消防職員を支える基盤を強化し、パフォーマンス向上、離職防止、女性活躍を同時に実現する持続可能な組織モデルの構築が期待される。さらには、「弱みを見せられない」「強くあらねばならない」といった組織文化の変革にもつながるであろう。

5. 結論

消防分野における女性活躍の推進は、消防組織の「質」を高める改革であり、持続可能な消防体制の構築に直結する課題である。理想を実現するために、消防業務を担う地方自治体にとって、予算や人員、地域特性など様々な障壁が山積しているだろう。しかし、政策を実際に動かし、形にしていく主体は、各地の消防本部である。

国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」によると、2025年4月時点の生産年齢人口（約7356万人）は、2040年には約6213万人まで減少すると予想されている。また、生成AIの急激な進化とDXの進展により、社会構造の変化が目まぐるしい中、人材獲得競争は激化することが想定される。消防分野においても社会の変化に対応し、人材確保戦略という喫緊の課題に危機感を持って取り組まなければならない。女性活躍はその入口にすぎない。本質は組織モデルの転換である。

本稿における著者の研究はJSPS 科研費（課題番号22K12651）の助成を受けたものです。

参考文献

- 1) Helen Frazer、Ellie Lawrence-Wood、Miranda Van Hooff、Amelia Searle :
A Qualitative Study on the Barriers and Facilitators of Integrating Women into the Firefighting Workforce: Perspectives of Men and Women、The Qualitative Report、30 (5)、P3640-3664、2025
- 2) Marien Gonzalez-Hidalgo、Ana Cabana Iglesia :
Trending discourses and silences around the role of women in wildfires: A systematic scoping review and some reflections from the field、Journal of Rural Studies、115、P1-11、2025
- 3) 岡田真理子：消防分野における女性労働の在り方に係る現状と問題、経済理論、382、P97-108、2015
- 4) Huiju Park、Seonyoung Kim、Kristen Morris、Melissa Moukperian、Youngjin Moon、Jeffrey Stull :
Effect of firefighters' personal protective equipment on gait、Applied

Ergonomics, 48, P42-48, 2015

- 5) Arzu Tuna, Ismet Celebi, Ahmet Dogan Kunday, Cuneyt Caliskan :

Witnessing a Great Fire Through Female Eyes: A Phenomenological Study,
Disaster Medicine and Public Health Preparedness, 19, e252, 2025

- 6) Sara Waring, Louise Almond, Sarah Klingberg, Ema Pereira, Lauren Halsall,
Gayle Brewer :

What factors affect the ability of female firefighters to develop and
perform to their fullest ability in the fire and rescue service?,
International Journal of Emergency Services, 14 (2), P134-147, 2025

女性活躍の推進、そしてその先のゴールへ

松山市消防局警防担当次長兼通信指令課長 間 浩高

1. はじめに

雇用の分野において、性別に関係なく均等な機会や待遇を確保すること、すなわち女性の社会進出を支える基盤となる「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「男女雇用機会均等法」という。）」の制定から40年が経過した。その間、様々な法律等の整備が進むとともに、多様性や人口減少下での人材確保のため、女性活躍という社会の考え方や取り組みが推進されている。それは、私たち消防にも当てはまり、女性消防吏員の割合が3.8%（令和7年4月現在）という超男性社会の組織では、注力すべき重要事項の一つである。

しかしながら、職員の性別構成の歴史的背景、要救助者の搬送や重量物の取り扱いといった現場活動の特性、そして性別による役割分業意識などの社会の慣習的な要因で、そのイノベーションのスピードは速くない。気候や社会構造の変化により、災害の態様が変化し、消防を取り巻く環境が多様化する中、変革の重要性を理解しながら受け入れないことは、もはや現状維持ではなく、後退ではないかと考える。その変化には、対応する消防自体も多様化する必要があるのではないだろうか。

本市・本県の女性活躍推進事業、総務省消防庁の女性消防吏員活躍推進アドバイザー（以下「アドバイザー」という。）や消防本部における女性活躍推進に関する検討会（以下「検討会」という。）構成員の経験などを通じて培った自身の価値観や考え、変革に向けた取り組みについて、事例を交えて紹介する。

2. オール愛媛で女性活躍推進事業のスタート

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）」が制定され、消防庁からも女性消防吏員の計画的な増員や職域の拡大などを推進するよう通知された。それを受け、本県各消防本部（14消防本部）でも種々取り組んだが、平成30年4月時点では、5消防本部が女性消防吏員1人、4消防本部が0人と、増員は容易ではなかった。

そのような中、平成30年度愛媛県消防長会総会で「女性の受験者・採用者がなかなか増えない。現職の女性消防吏員も、このままでは悩みを共有したり相談したりす

る環境ができない。県消防長会で、これらの課題の改善に取り組めないか。」との発言があった。

何かアクションを起こすには、ヒト・モノ・カネ・チエが必要だが、単独消防本部では、ヒト（職員）やカネ（予算）のリソースに限りがある。それらを解消するため、県内全消防本部が事業に参画し、それぞれの負担を最小限に抑えながら、マンパワーを捻出した。加えて、消防庁の「消防本部における女性消防吏員活躍推進モデル事業（以下「モデル事業」という。）」に応募し、国の調査委託事業の採択を受けることで、財源の確保にも取り組んだ。モノとチエは全員で持ち寄った。

現状を打破したい、女性活躍を推進したいという思い、この総会での発言をきっかけに、オール愛媛、愛媛県消防長会（会長：松山市消防局長）での女性消防吏員活躍推進事業がスタートした。

3. 現状把握と課題の抽出

事業を進めるにあたり、女性職員による検討や職員・住民に対するアンケート、民間企業の視察などで、各消防本部の現状の共有と課題の抽出を行った。想像はしていたが、消防本部間の環境の差はあまりに大きく、また、職員の意識にもギャップがあることを痛感した。しかし、女性消防吏員の人数も増え、女性がいることが当たり前になりつつある消防本部と、未採用のそれとでは、常識の物差しが異なるのは自然なこと。将来の採用や働きやすい環境整備に繋げるため、全消防本部でディスカッションした結果、次の課題が浮かび上がった。

(1) 認知度

イベントの参加者に、消防に持つイメージや理解度を問い、改善の糸口を掴もうと試みた。その中で、「全国、そして愛媛県内に女性消防士がいることを知っているか」というアンケートを行った。前者は、約60%が知っているとの回答だったが、後者は約35%と激減した。消防のイベントで、参加者と対面してそのアンケートをとっているのが、制服や活動服を着た女性消防吏員にも関わらず、である。存在を知らなければ、就職先として選択肢に入ることは難しく、採用試験の受験やその先の就職に繋がらないのは当然である。

(2) ハード整備

女性活躍推進法が制定された平成27年度、当時の全国の約4割にあたる288消防本部が、女性消防吏員を未採用であった。長く「男性だけの職場」が当たり前であったため、それに合わせた庁舎の構造も致し方ないのかもしれない。同法制定を機に、全国の消防本部で女性活躍推進の機運が高まり、仮眠室やトイレといった女性専用ス

ペースなど、ハード面の整備も着実に進んだ。しかし、改修された専用スペースも施設ができなかったり、施設を一部供用したりするなど、まだ十分に満たされていない消防本部もあった。未充足の事実もそうだが、「男性目線」のアプローチであること、また、そのような多角的な視点の欠如に気づいていないことも課題だと感じた。

(3) 相談体制・ロールモデル

2で述べたとおり、本県の女性活躍推進事業をスタートするきっかけのひとつが、女性消防吏員の相談環境であった。消防庁が示す5%や各自治体の特定事業主行動計画に規定する目標値に向け、採用活動にも力を入れたが、遅々として進まず、採用間もない女性消防吏員が少数在籍という状態が続いていた。

育児や介護に男女の別はないが、妊娠と出産は女性特有の生理的現象。母性保護の点から、出産時は休業する期間もあり、それを経て仕事を続けること、更にはその先の女性の体の特性と向き合いながら消防職を続けることなど、不安や悩みは男性とは異なる。

加えて、わずか数%では、リーダー的立場や管理職に就く女性も少なく、前述も含め自身のキャリアビジョンを描きづらい。ゴールが定まらなければ、そこに到達するためのロードマップも作れない。

体の特性を理解して相談に乗ってくれる同性職員や、自分を投影して考えられるロールモデルが身近にいないことは、悩みを持つ職員の意識や意欲にも影響を与えかねない。昨今社会的な課題になっている離職にも繋がるリスクをはらんでいる。

(4) アンコンシャスバイアス

アンコンシャスとは無意識、バイアスとは思い込みや偏見。この自分自身では気づいていない「アンコンシャスバイアス」が、女性活躍推進における最大のハードルではないかと私は考える。

消防活動でも日常生活でも、これまで経験したことや見聞きしたことは、将来に向けたデータベースとして蓄積される。それがなければ、様々なシチュエーションで毎回ゼロベースの判断になり、円滑性を欠くため必要な仕組みである。

一方で、目の前の事実ではなく、このデータベースに基づく無意識の思い込みにより、公平・公正に評価や判断ができなかったり、可能性を狭めたりすることもある。アンコンシャスバイアスの中で、国籍や年齢など特定のカテゴリーに属する人々を一律のイメージに当てはめてしまうことをステレオタイプと言い、特に性別に関する偏見や決めつけが「ジェンダーバイアス」である。概ね男性だけで組織してきた消防は、「男性の仕事」「逞しく筋力がある人の仕事」など、ジェンダーと職業を結びつけられやすい。アドバイザーなどの活動を通じて、住民だけでなく、その意識は一部の

職員にも潜在しているように感じる。

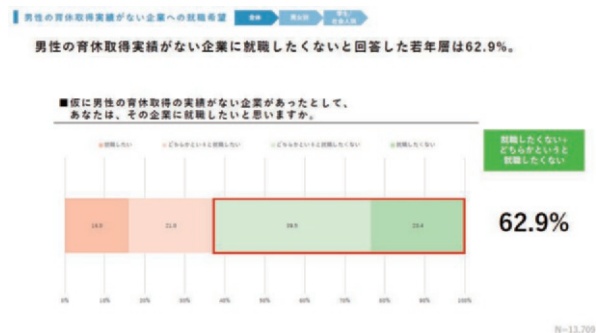
人材育成には3つのK（期待する、機会を与える、鍛える）が必要と言われているが、ジェンダーバイアスがあると、この3Kが妨げられる。例えば、女性は体力的にきつい現場は望んでいないだろう、育児があるから出張や残業は無理だろう、など、女性はこうだという思い込みがあると、期待には至らない。そのため、女性消防吏員が望んでいても、機会を与えられることも、もちろん鍛えられることもなく、成長の芽が摘み取られてしまう。人材育成されないから、ロールモデルが不在となるわけである。

(5) 男性の育児休業

近年、全国的に採用試験の申込者の減少や職員の離職といった地方自治体が抱える課題が、持続可能な消防組織の構築にも大きな影響を与えている。それらは、職場の風土や環境、就職前後のイメージと現実のギャップが起因しているのではないだろうか。検討会の報告書では、定年まで働きたいと思わない理由として、22.9%の女性消防吏員が「出産、育児、介護等、家庭と仕事との両立が困難と感じるから」と回答している。総務省の令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査によると、消防部門の男性職員の育児休業取得率は43.3%と増加傾向にあるものの、政府目標には到達していない。長年続いてきた男性偏重社会とアンコンシャスバイアス、制度の理解度、原因は様々だと思うが、育児休業の取得は、属人化の解消や夫婦の労働環境維持など、職場と家庭の持続可能性を高めることになる。

現状を楽観視できないデータがある。厚生労働省の令和7年度若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査では、

「仮に男性の育休取得の実績がない企業があったとして、あなたは、その企業に就職しますか。」という問いに、62.9%が「就職したくない」「どちらかというとなんか就職したくない」と答えている。若年層、すなわち採用試験の受験対象者から、もはや選ばれない仕事になるおそれがある。



令和7年度若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査（出典：厚生労働省）

4. 愛媛県消防長会女性活躍推進事業（あいFIRE）の取組

女性活躍推進に関する課題と、それに取り組むためのリソース不足という課題を改善すべく、オール愛媛（愛媛県消防長会）で事業を開始した。その取組事例についてモデル事業を中心に紹介する。

（1）事業名の変更

消防だけでなく、法や計画を整備し、女性の採用や登用など国を挙げて目標に向かって進んでいるが、現在地はまだ乖離があるため、「女性活躍」や「女性初」という言葉が飛び交っている。そもそも男性活躍や男性初というフレーズは、ほぼ聞くことがない。性別に関係なく、すべての消防職員が働きやすく、活躍でき、働き続けられる環境づくりへの思いを含め、女性活躍推進事業の名称を「あいFIRE」とした。

【あい】 愛媛県消防長会、**愛**ある、Innovation（革新）

【F】 Fairness（公正）

【I】 Inclusion（包括性、お互いを認め合う）

【R】 Resilience（しなやかな強さ、逆境力）

【E】 Empowerment（権限移譲、自律性促進）

（2）公安職4機関女性職員交流会

愛媛県には、まだ管理職の女性消防吏員がいない。課題に挙げたロールモデルの不在である。特定部門に先輩はおり、スペシャリストとして目指すべき姿は、自身の理想と重ねやすい。一方、管理職や上位の階級に同性の職員がおらず、妊娠や出産を経て働き続け、その立場に就くイメージが湧かないことが、キャリアを描く上で不安要因になっている。

そこで、心身に危険が及ぶ現場での活動や交替制の勤務があり、圧倒的に男性が多い組織という共通事項が多い公安職4機関の女性職員で交流会を開くことにした。本県には、自衛隊、海上保安部、警察及び消防があるが、一堂に会して意見交換することにより、



公安職4機関女性職員交流会

それぞれの女性活躍推進の現状を共有し、ソフト面もハード面も幅広に気づきを得ることができる。また、他機関ではあるが、同業種の女性管理職による講話で、ロールモデルの可視化に繋げたい。加えて、各機関の持つ知識や技術を相互にレクチャーしあう技術交流の場を設けた。女性活躍推進にとどまらず、災害現場などで協働することも多い公安職。顔の見える関係の構築はもちろん、より効果的に連携できるよう、消防からは心肺蘇生や応急手当を、警察からは現場保存の留意点など実技を交えながら研修した。

消防からスタートした交流会だが、主催や会場を4機関が持ち回るようになり、庁舎・装備の紹介やランチミーティングを開催するなど、協力体制を強めながら自走している。

(3) 女性の体調に関する研修・フェムテック研修

アンコンシャスバイアスを生まない、過剰な配慮をしないよう相互理解を深めるには、基本的な知識を持つことが大前提である。月経や妊娠といった女性特有の体のメカニズムについて、すべての職員に正しく理解してもらうため、産婦人科医を講師として、女性の体調に関する研修を実施した。

講義と実際の生理用品を使ったワークショップを行った当研修には、あいFIRE ワーキンググループ会議のメンバーが性別を問わず対面参加するとともに、県内全消防本部にも映像を配信した。知識を深めることに加え、男性・女性職員が一緒に研修したことで、女性は男性に相談するハードルが下がったのではないかと考える。

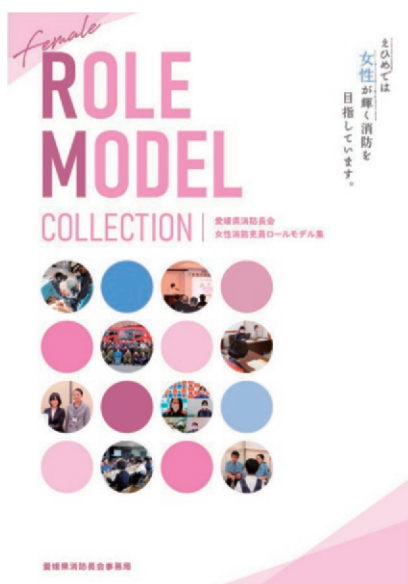
さらに、得た知識を意識に変換するため、フェムテック研修を行った。フェムテックとは、Female（女性）とTechnology（技術）を組み合わせた造語で、女性特有の健康課題などを先進的な技術で解決する製品やサービスのことである。商品に触れながら学んだり、月経痛を疑似体験したりすることで、男性は女性の体で起きていることを肌で感じ、自分ごととして考えるきっかけになった。また、男女混合で行ったリアルボイスグループワークは、同性でも考え方や痛みの感じ方に違いがあることの発見と、女性にも自分自身の体を知ってもらう良い機会になった。



フェムテック研修
(リアルボイスグループワーク)

(4) 女性消防吏員ロールモデル集

前述のとおり、本県には管理職の女性消防吏員がいない。自身の目指すべき人物像を見つけるため、公安職4機関女性職員交流会で他機関の力を借りているが、その解像度を上げるため、女性消防吏員のロールモデル集を作成した。様々なキャリアを持つ県内女性消防吏員に加え、県外消防本部の女性管理職の方にも協力いただき、それぞれの立場で仕事や家庭に関する複数の項目に経験談や考えを綴ってもらった。これには、将来に向けキャリアを重ねていく女性消防吏員の指南書として、男性消防吏員には、女性が抱える悩みやそれを解決するためにどうすべきか考えてもらう資料になることを期待した。



女性消防吏員ロールモデル集

(5) 愛媛県全体でのメンター制度

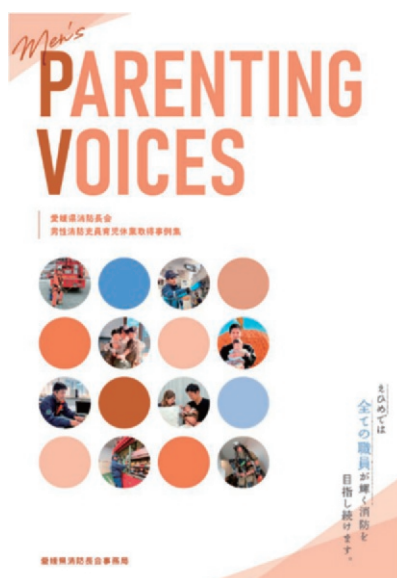
あいFIRE をスタートするきっかけとなった相談体制の確保。オール愛媛で各種事業を進め、顔の見える関係を一定構築できていると感じていた。しかし、年齢や採用年度に開きがあると、消防本部の垣根を越えてまで、深く相談できないのが実状である。

そこで、県消防長会で公式な相談体制となるメンター制度を構築した。メンター（助言者）には、ライフイベントを経て働き続けていたり、特定の業務分野で経験を積んでいたりする様々なキャリアの女性消防吏員を指定している。メンティ（相談者）は、相談したい内容を申請し、事務局がその内容とメンターをマッチングして、メンタリング（対話、助言）がスタートする。周囲に自身の求めるメンターがいない場合や属する消防本部内では相談しづらい場合など、秘密厳守をルールとしているこの仕組みの活用が有効である。メンティは孤立感を和らげ、職場や家庭での今後にヒントを得ることができる。また、メンターも、マネジメントやコミュニケーションのスキルアップ、自己の振り返りができることで、今後の自身の成長に大きな糧になると感じている。

単独では難しい消防本部もあるが、オール愛媛だからこそできた仕組みである。

(6) 男性消防吏員育児休業取得事例集

3 (5) で述べた社会の変化や、消防本部間でも実績に差がある現状を踏まえ、男性消防吏員の育児休業取得事例集を作成した。男女ともにワークライフバランスの実現は、個人の力、そして組織の力を将来にわたって向上させるために不可欠である。家族や労働の社会構造が、専業主婦モデル→共働きモデル→共育てモデルと変化している中、男性の育児休業取得は大きな意味を持つ。しかし、人員的な余裕がなかったり、実績がなく取得する雰囲気があったりと、一歩踏み出すのに大きなハードルがある消防本部も少なくない。この事例集では、県内消防本部の取得経験のある男性消防吏員から、良かったことや



男性消防吏員育児休業取得事例集

不安、工夫していることなどの体験談や助言を掲載した。ロールモデル集と同様に、取得を悩んでいる職員に向けてだけでなく、サポートする職員にも役立ててほしい。また、男性の育児休業取得に理解が進めば、女性の妊娠、出産、育児などにもより適切な考えや対応がとれるようになり、すべての職員が働きやすい職場へ、そしてエンゲージメントが高まり、働きがいのある職場へとステップアップできると考える。

5. 意識改革と組織改革

(1) 男性消防吏員の意識改革（「無意識」を「意識」する）

これまで女性消防吏員の活躍推進について、それを阻む課題と、その改善に向けて取り組んできた事例を述べた。アドバイザーなどの活動を通じ、様々な消防本部の方と意見交換をする中で、掲げた課題は概ね共通していると感じている。取組については、消防本部や地域の実情によって有効策が異なるだろう。しかし、仕組みができて、職員の意識が高まらなければ形骸化するのは明白である。

まず、組織の約96%というマジョリティ（多数派）、管理・指導的立場でも大部分を占める男性消防吏員の意識である。3 (4) で示した最大のハードルと感じているアンコンシャスバイアス。危険だからとか、体力的に大変だからとか、母性保護の観点を除けば、職員が直面する危険度や重量物への対応に性別による違いはない。また、本人の意志や家庭環境の実際を確認することなく、女性という属性だけでそのバ

ックグラウンドまで判断するのは、正に無意識の思い込みである。女性にとって、環境が充足しているとは言い難い消防という仕事を選択するには、一定の覚悟が必要だと想像する。それを上回る人命救助や地域貢献などの思いを持ち、難関の採用試験を突破して入庁した女性消防吏員に、遠慮は不要である。

アンコンシャスバイアスは、自身の経験や知識のデータベースが関与するため、完全になくすことは難しいかもしれない。しかし、「無意識」な思い込みがあることを「意識」する、つまり考え方に偏りや思い込みがあるかも、と常に自分に問いかける習慣をつけることで、大幅に改善される。

男性か女性か、ベテランか若手か、バイアスを持たず公平に対応する。相手の属性にとらわれることなく、「ひとり」の職員として向かい合うことが肝要である。そのうえで、期待して機会を与え、鍛えてその成果にも公正に評価を。それが女性活躍の推進はもちろん、人材育成の基本かつ最も重要なことだと考える。

(2) 女性消防吏員の意識改革（内なる壁を作らない）

消防という組織は、そのほとんどを男性が占めている。そのため、女性活躍推進というテーマでは、兎角男性向けのメッセージと捉えられがちだが、決してそうではない。ここもフラットに考えなければならない。

マイノリティ（少数派）の女性消防吏員は、注目されることが多かったり、ロールモデルやメンターの不在でキャリアプランを描きにくかったり、現実的に男性とは環境が異なる。それらの不安に、自身の成果を運やタイミングのせいにしてしまうインポスター症候群などの心理傾向が相まって、ネガティブループを生み出すこともあるのではないだろうか。また、パイオニアとして困難や悔しさを経験しながら道を切り開いてきた女性消防吏員から、同じ思いをさせたくない、ロールモデルになって後輩の不安を払しょくしたい、といった声を聴くことがある。男性の私は直接経験していない身であり、到底計り知れない苦労があるのは承知の上で述べるが、内なる壁を作らないで柔軟かつポジティブに考えてほしい。

ロールモデルの不在は、進んでいく道が見えにくく不安になるかもしれないが、既存の枠組みにとらわれることなく、自身のビジョンに基づく独自のキャリアを自由にプランニングできる利点がある。

また、管理職はどのような仕事でも手際よくミスなく処理する“べき”、仕事も育児もバリバリこなす“べき”などの強い思い込みから、非常に高いハードルとなる

「幻のロールモデル」を作っていないだろうか。特に後者には、女性自身にも役割分業意識、すなわちアンコンシャスバイアスが働いていることもあると想像する。しかし、そのようなスーパーパーソンばかりではないのでは。もしも自身が様々な犠牲を

払いながら完璧なモデルになったら、後輩たちはその姿にビジョンを重ね合わすだろうか。また、お手本のすべてを1人で賄う必要もない。ライフイベントとの両立は女性から、管理職の仕事の手法は男性からのように、複数の人から長所を取り入れて組み合わせるパッチワーク型のロールモデルでも良い。思いは胸に秘めながら、内なる壁を作らず自然体で進んでいただきたい。

(3) 常識の賞味期限

時代の移り変わりとともに女性活躍推進に関する様々な法整備がなされてきた。採用や昇進の男女平等が努力義務だった男女雇用機会均等法から、明確な禁止に法改正され、近年の女性活躍推進法などによりジェンダー平等や育児休業取得の促進が図られた。それらは、各時代に働いている職員の考え方や行動に大きな影響を与えている。世代によって「常識（当たり前）」が違うのだ。

男女雇用機会均等法施行前に就職した世代にとって、お茶くみやコピー取りなどの事務補助業務は、女性が行うことが社会通念上当たり前だったのかもしれない。それが、同法施行、そして改正により、性別で業務の役割を区別しないという考えが浸透するとともに、女性も働き続けるのが当たり前になってきた。現在の20代から30代前半の職員に至っては、ジェンダー平等や男性育休取得が当たり前になっている。事務補助業務は女性の仕事、などの価値観は、この世代にとっては化石化している。

このように、当たり前が大きく異なる中で、「自分が若い頃は・・・」と言っても通用するはずがない。もはやそのような時代ではなく、常識の賞味期限が切れているからである。仕事や組織風土には、「変えてはいけぬもの」と「変えなければいけないもの」があり、女性活躍推進に関しては後者だ。

ただし、これは年配者だけに向けたメッセージではない。若年者も、それぞれの世代が上記の時代背景に基づく当たり前があることを認識してほしい。女性活躍に限らず、そのギャップを埋めるよう相互に歩み寄っていかなければならない。ジェンダーギャップに目が行きがちだが、ジェネレーションギャップも意識する必要がある。

(4) Diversity・Equity & Inclusion (DE & I)

Diversity（ダイバーシティ／多様性）という言葉は、現代の日本において市民権を得たと感じている。国籍、性別、年齢など様々な属性の人が存在することだが、それだけでは意味がない。それぞれの考え方や特性などの違いを認め、受け入れ、生かすこと、Inclusion（インクルージョン／包摂）とのセット（D&I）で初めて効果を発揮する。

例えば、消防本部に女性を採用して、ダイバーシティを確保したという。しかし、その女性消防吏員の自分らしさを排除して、すべてにおいて男性消防吏員と同じこと

を求めたのであれば、性別が違っただけで、多様性が確保、生かされているとはいい難い。野球でも、足が速い1番バッター、バントが得意な2番バッター、そしてホームランが打てる4番バッターなど、異なる特徴を生かして強いチームになる。全員がホームランバッターだけでは、チームとして機能しない。1つのモデルに統一するのではなく、それぞれの強みを、適所で生かすことが大事である。

さらに現在は、Equity（エクイティ／公平性・公正性）を加えてDE&Iへとシフトしている。すべての職員が尊重され、個の能力を発揮しやすくなったとしても、男女のスタートラインがまだまだ同じと言えない消防では、まずはそれを合わせなければならない。女性活躍推進＝女性優遇という誤った認識を聞くことがあるが、それは男女が同じスタートラインに立っているという、まさに誤認識から生まれているのではないだろうか。歴史的背景もあり、ソフト面、ハード面共に女性消防吏員は厳しい環境に置かれていた。それらの整備が進み、やっと同じスタートラインに立てるようになってきた。ここから、全員が多様な強みを発揮し、それらを受け入れて公正に評価しながら、チームの強みに変えていかなければならない。

(5) 組織の向上

個人の意識が変わっても、組織としてDE&Iに本気で取り組まなければ、その効果は半減してしまう。組織の向上には、上司の積極的なアプローチが不可欠である。上司が職員の存在や行動を承認することで、職員は個人が尊重される安心感を得られ、モチベーションやエンゲージメントが向上する。それが個々の能力の最大限の発揮に結び付き、ひいては組織力の強化に繋がる。そして、その成果を公平・公正に質で評価することで、正のスパイラルが生まれると信じている。

そのためにも、“女性”の職員というようなフィルタをかけず、“ひとり”の職員として向き合っていかなければならない。

6. 終わりに

これまでの経験を踏まえて、女性消防吏員の活躍推進に関する考えを述べた。現在、全国の消防本部が、女性消防吏員の割合、庁舎環境の改善など、様々な目標を掲げ取り組んでいる。もちろん、その達成に向け邁進しなければならないが、同時に女性消防吏員の活躍推進が最終目的ではないことも伝えたい。注力しなければならない重要な分野だが、あくまでマイルストーンであって、成長戦略の一つである。本来のゴールは、その先にある組織全体の持続的な成長や発展。だからこそ、「女性の職員としてではなく、ひとりの職員として」である。女性や男性、ベテランや若手、すべての職員が輝ける体制に変革し、多くの優秀な人材から選ばれる組織になり、強くしなやか

な消防になると考える。

重要分野である女性活躍の現状に真摯に向き合い、それぞれの消防本部内はもちろん、組織の垣根を越えリソースを投入して取り組めば、その加速度は一層増していくと信じている。そして、「女性活躍」という言葉がなくなり、属性を考えることなく、当たり前全員が活躍するその先のゴールに向かって進んでいきたい。本稿が各消防本部でそれを考えるきっかけになれば幸いである。

女性活躍推進から考える消防組織の人材育成と組織運営

福岡市消防局東消防署長 久恒 衛

1. はじめに

私は平成8年に福岡市消防局に採用され、警防、救急、救助業務を経験した後、人事部門を中心に職員採用、人事配置、人材育成、不祥事防止対策などに携わってきました。また、消防庁への出向や東日本大震災をはじめとする大規模災害対応、緊急消防援助隊福岡県大隊長としての活動など、様々な経験を重ねてきた。

現在は消防署長として勤務しているが、これまでの経歴を振り返ると、消防人生の多くの時間を「人」に関わる仕事に費やしてきたといえる。そして、その積み重ねの中で、組織としてどうあるべきかを考え続けてきた。

こうした経験の中で、令和3年度から2年間、消防庁の女性消防吏員活躍推進アドバイザー（以下「女性活躍推進アドバイザー」という。）として活動する機会を得て、九州各地の消防本部で多くの職員と意見交換を重ねる中で、様々な課題や悩みに触れてきた。

その過程で、女性活躍推進は個別の施策として捉えるのではなく、消防組織全体の人材育成や組織運営のあり方と密接に関わる問題であると強く認識するに至った。

本稿では、このような問題意識を踏まえ、消防組織を取り巻く環境の変化を整理したうえで、人材育成や組織運営のあり方について考察するものである。

2. 消防組織を取り巻く環境の変化

私が消防職員になった頃と比べると、社会は大きく変化している。人口減少や少子高齢化という言葉を目にするのも珍しくなくなり、多くの自治体において人口減少が進んでいる。

その一方で、災害は激甚化・頻発化しており、消防に求められる役割はますます大きくなっている。私たちは住民の安全・安心を守るという使命を担っているが、その使命を果たしていくためには、まず組織そのものが持続していかなければならない。

こうした環境の変化を踏まえると、消防組織のあり方にも見直しが求められる。こ

れまでの消防組織は人員の確保を前提として組織を拡大し、様々な課題に対応してきたが、今後は人材確保が難しくなることが見込まれており、これまでと同様の前提で組織運営を行うことは容易ではない状況にある。

また、社会の変化とともに働き方や価値観も大きく変化している。育児や介護との両立、ワークライフバランス、多様な働き方、心理的安全性など、これまで十分に意識されてこなかったテーマも、現在では組織運営を考える上で重要な要素となっている。



【働き方や価値観も大きく変化している】

こうした中で、女性活躍推進も重要な課題の一つとして位置づけられる。

ただし、これらを個別に捉えるのではなく、消防組織全体のあり方の中でどのように人材を生かしていくのかという視点で考えていく必要がある。

3. 消防組織文化と人材育成の原点

ここから女性活躍推進について考えていくが、その前に、消防組織がこれまでどのような価値観のもとで人材育成を行ってきたのかについて、私自身の経験も踏まえ整理しておきたい。

消防は、人命救助を最優先の使命として発展してきた。その使命を果たすため、厳しい規律や統制、上下関係の中で、災害現場で通用する知識や技術を身につける教育が行われてきた。こうした積み重ねにより多くの優秀な消防職員が育ち、現在の消防組織が築かれてきたことは間違いない。

私自身も、若い頃は先輩の背中を見ながら必死についていき、一日でも早く一人前になることを目指して訓練や業務に取り組んできた。その経験が自身の成長につながったことに、今も強い感謝の思いを持っている。

しかし一方で、当時から違和感を覚える場面もあった。本来であれば「どうすればより安全かつ迅速に人命救助を行えるか」を考えるべき場面において、自分の小隊全体が「指導を受けないため」「怒られないため」に意識が向いていると感ずることがあったのである。

この背景には、規律や統制を重視する消防組織の特性がある。人命に関わる仕事である以上、基本の徹底や指揮命令系統の遵守が求められることは当然である。

しかし、本来の目的は人命救助であり、規律や統制はそのための手段である。この

関係が意識されなくなったとき、人材育成のあり方にも影響が生じる可能性がある。

また、消防組織には、新しい考え方や前例のない取組に対して慎重になる文化もある。これは安全性や確実性を重視するうえでの強みでもあるが、組織運営や人材育成の分野においては、変化への対応を難しくする側面も持っている。

例えば、女性活躍推進や働き方改革などの新たな取組について議論する際、「本当に必要なのか」といった意見が出ることがある。一方で、社会の変化により従来の考え方だけでは対応が難しい課題が増えていることも事実である。

したがって、これからの組織運営においては、「やるかやらないか」ではなく、これまで大切にしてきた価値観を踏まえながら、どのように取り入れていくかという視点が重要となる。

このように整理すると、個別の施策の是非にとどまらず、消防組織における人材育成や組織運営そのもののあり方が問われているといえる。

4. 女性活躍推進の現状と課題の本質

消防庁や各消防本部では現在、女性消防吏員の活躍推進を重要な施策として進めている。採用拡大、職域拡大、幹部育成、働きやすい環境整備など、様々な取組が行われているが、消防における女性割合は他の公安職と比較して依然として低い状況にある。

こうした状況を踏まえると、まず現状をどのように捉えるかが重要となる。単に数値だけを比較するのではなく、「消防という組織はどのような特性を持っているのか」という視点から整理する必要がある。

警察、自衛隊、海上保安庁などと消防とでは、業務内容や組織構造、現場活動の特性が異なる。それに伴い、求められる人材像や経験の積み方、配置可能なポストにも違いがある。

したがって、こうした違いを整理しないまま数値のみで評価を行うと、本来向き合うべき課題を見誤る可能性がある。

もちろん、これは現状を肯定するためのものではない。むしろ重要なのは、「消防という組織の中で何が課題となっているのか」を冷静に見極めることである。

このような観点から見えていくと、女性活躍推進に関する課題の背景には、これまでの経験や従来の価値観に基づく組織のあり方が影響している側面があると考えられる。



【訓練後、先輩職員と談笑】

このことから、女性活躍推進は単なる人数の問題や個別の支援策ではなく、「どのような人材を育て、どのように力を発揮してもらい、どのような組織をつくっていくのか」という、組織全体の人材育成や組織運営の問題として捉える必要がある。

5. 女性活躍推進を通じて見えてきたもの

女性活躍推進アドバイザーとして活動していた頃、多くの消防本部から講師の依頼を受け、女性職員や幹部職員と意見交換を行う機会があった。

こうした場においてまず感じたのは、女性活躍推進と聞くと女性職員側の課題に目が向きがちである一方で、実際には多くの消防本部が真剣に悩み、試行錯誤を重ねながら取り組んでいるという現状であった。

具体的には、女性職員からは「もっと様々な経験を積みたい」「将来のキャリアが見えにくい」といった声を聞くことがあった。一方で、幹部職員からは「どのような経験を積ませればよいのか」「どこまで任せればよいのか」「組織として何を準備すればよいのか」といった相談を受けることもあった。

このように双方の意見を聞いていく中で、次第に明らかになってきたのは、議論されている内容の多くが、必ずしも女性職員だけに特有の問題ではないという点である。

どのような経験を積ませるのか、どのように成長を支えるのか、どのように能力を評価し、どのように将来のキャリアを描いていくのか。これらは本来、すべての職員に共通する人材育成の課題である。

これを踏まえると、女性活躍推進と人材育成を別々に捉えるのではなく、すべての職員に対する人材育成の延長線上に女性活躍推進を位置づけていくことが重要である。そのためには、制度や数値目標にとどまらず、一人ひとりの職員の可能性を前提とし、その成長を支えていく視点が求められる。

また、このような考え方に立てば、消防庁の女性消防吏員活躍推進アドバイザー制度は、各消防本部が女性活躍推進について考える契機となっている点で、大きな意義を持つ制度である。

しかし一方で、現在の女性活躍推進アドバイザーの多くは女性職員が担っているのが現状である。実際に、女性活躍推進に携わってきた担当者との意見交換の中でも、「男性職員で同様の役割を担える人材が全国的に少ない」といった声を聞くことがあった。

このような状況は偶然によるものではなく、これまで組織として継続的に人を育ててきたかどうかという点に関わる課題の一つであると考えられる。

もちろん、女性職員がこれまで経験してきた苦労や災害現場で感じてきたことを、自らの言葉で伝えていくことには大きな価値がある。実体験だからこそ伝わることも多く、それによって気づかされる部分も少なくない。

しかしながら、女性活躍推進は本来、一部の職員に委ねられるものではなく、組織全体で取り組むべき課題である。すなわち、女性活躍推進とは女性の問題ではなく、これからの消防組織をどのように維持し、発展させていくのかという、組織全体の課題である。

こうした考え方に立つことで、女性職員だけに限らず、すべての職員の力を引き出していく人材育成のあり方が見えてくる。そして、その延長線上において、組織がどのような役割を果たしていくべきかが、次の課題として浮かび上がってくる。



【福岡市消防局 マスコット
キャラクター「ファイ太くん」】

6. 職員の可能性を引き出す組織の役割

女性活躍推進を通じて見えてきたのは、人材育成や組織運営に関わる本質的な課題であった。こうした課題を踏まえたとき、改めて考えるべきは、組織としてどのように職員の成長を支えていくのかという点である。

私は、人材育成について考える際、「私たちは職員の可能性を信じているだろうか」という問いを大切にしている。

実際に女性活躍推進について議論すると、「女性にできるのか」「災害現場で本当に通用するのか」といった声が出ることがある。課題やリスクについて検討することは必要であるが、その議論がいつの間にか「できない理由」を探す方向に偏ってしまうことも少なくない。

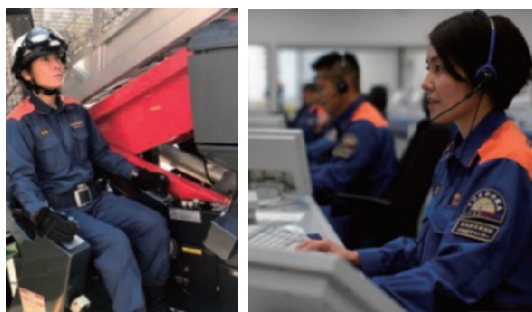
だからこそ、まずは職員一人ひとりの可能性を信じ、その力を引き出そうとしているかという視点に立ち返る必要がある。

振り返れば、私たち自身も最初から何でもできたわけではない。多くの先輩に指導され、様々な経験を積む中で少しずつ成長してきた。今できていることも、当初はできなかったものである。

このように考えると、人材育成とは単に能力を見極めることではなく、その能力をいかに伸ばしていくかにある。そのためには、職員の力を引き出すことのできる環境を整えることが不可欠である。

すなわち、挑戦を後押しし、成長を支え、見守ることのできる組織であるかが問われている。

私は、人材育成において重要なのは「できる人を選ぶこと」ではなく、「人が育つ環境をつくること」であると考えている。もちろん、適性や成長の速度は一人ひとり異なる。だからこそ、それぞれの職員に応じた経験や機会を与えていくことが必要となる。



【成長していく環境を整えていく】

また、将来起こり得る極端な事例や抽象的な不安に議論が左右されるのではなく、目の前の職員の成長に着目することが重要である。

時間をかけて経験を積み、段階的に成長していく環境を整えることは、十分に可能である。そして、この点にこそ女性活躍推進の本質がある。

女性職員だから特別に育成するのではなく、男性職員だから特別というものでもない。一人の消防職員として、その可能性を信じ、それぞれの適性や能力に応じた成長を支えていくことが重要である。

もっとも、一つの消防本部だけでこれらすべての課題を解決することには限界がある。人材育成や組織運営に関する課題は、多くの消防本部に共通している。

したがって、人材育成は一つの組織の中で完結するものではなく、組織の枠を越えて学び合い、より広い視点で捉えていくことが求められる。

7. 人材育成を支える「つながり」の構築

人材育成について考えるとき、それは個々の消防本部の取組だけで完結するものではないということに改めて気付かされる。むしろ、組織の枠を越えてつながることによって、初めて広がりを持ち、より大きな成果へと結びついていくものである。

こうした視点は、女性活躍推進アドバイザーとして活動していた際にも強く感じたことである。実際に、初めて女性職員を採用する消防本部や、採用して間もない消防本部から相談を受けることがあった。

その際によく聞かれたのは、「組織として何を準備しておくべきか」「どのようなことに配慮すればよいか」といったものであった。私はそのような場面で、まず「他の消防本部の職員とつながる環境を整えてほしい」と伝えてきた。

初めての取組においては、組織としても、そこに身を置く職員にとっても、すべて

が手探りである。周囲に相談できる相手がいない中で不安や悩みを抱えることは決して容易ではない。だからこそ、同じような経験をしている他の消防本部の職員とつながることができれば、それだけで大きな支えとなる。

このような状況は、女性活躍推進に限ったことではない。人材確保、人材育成、組織運営など、多くの消防本部が共通の課題を抱えている。しかし現実には、それぞれの消防本部が個別に悩み、個別に解決しようとしている場面も少なくない。

消防庁による施策や方向性の提示、消防大学校や消防学校での教育など、様々な取組が行われている一方で、それらを有機的につなぐ仕組みは必ずしも十分とは言えない面もある。

こうした状況を踏まえると、国が示す方向性を踏まえつつ、各消防本部が主体的に取組を進めるとともに、都道府県や消防学校、地域ブロックなどが、その間をつなぐ役割を果たしていくことが重要となる。

例えば、職員同士のネットワークの構築、人材育成に関する情報共有や意見交換、課題を抱える消防本部同士が学び合う場の整備などが考えられる。

これからの人材育成において重要なのは、優れた取組を個別に生み出すことだけではなく、それらをつなげていくことである。現状では、それぞれの消防本部で行われている取組が「点」として存在している場合が多い。

しかし、人材育成は継続してこそ意味を持つものである。したがって、それぞれの取組を「線」として結び、さらに「面」として広げていくことにより、地域全体としての力を高めていくことが求められる。

そのためには、取組をつなぎ続ける仕組みと、それを担う人材の存在が不可欠である。

8. 消防大学校・消防学校に求められる役割

人材育成を組織の枠を越えてつなげていく必要性を考えたとき、改めて重要となるのが、消防大学校や消防学校といった教育機関の役割である。

全国の消防組織における人材育成は、消防大学校による幹部・専門教育、消防学校による初任・現任教育、さらに各消防本部や消防署における日常業務を通じた育成など、それぞれが役割を担いながら行われている。このように多層的な仕組みの中で人材育成が行われていることは、消防組織全体としての大きな強みである。

しかしながら、それぞれの教育や研修が個別に実施される傾向も見られ、「消防組織としてどのような職員を育てていくのか」という視点で十分に連携できているとはいえない面もある。

実際、教育機関で新たな知識や考え方を学んだとしても、それを所属に戻ってどのように共有し、組織としてどのように活かしていくのかについては、各消防本部に委ねられている部分が多い。その結果、個々の職員にとっては有意義な経験であっても、組織全体への波及が限定的となり、「個人の学び」にとどまってしまう場合もある。

また、消防大学校や消防学校の教官は、高い使命感を持って教育に取り組んでいる。一方で、これまで培われてきた教育手法や考え方を重視するあまり、これからの時代に求められる人材像や育成のあり方について、改めて見直していく余地もあると考えられる。

こうした状況を踏まえると、これからの教育機関には、単に知識や技術を教える場にとどまらず、各消防本部の状況やニーズを踏まえながら、それぞれの組織では実施が難しい専門的・実践的な教育を担う役割が求められる。

さらに重要なのは、消防大学校や消防学校が、それぞれの消防本部の取組をつなぐ中心的な役割を果たしていくことである。すなわち、各消防本部での取組を共有し、相互に学び合う機会を提供することで、人材育成の取組を個別のものにとどめず、組織全体へと広げていくことである。

このように、教育機関が人材育成の中心的な役割を担いながら、各機関の取組をつなぎ、消防組織全体として人を育てていく仕組みを構築していくことが、これまで以上に重要となる。

9. 消防本部に求められる役割

人材育成を考えると、教育機関の役割に目が向きがちである。しかし、職員の成長を最も身近で支えているのは、日常の訓練や業務、災害現場活動の中にある各消防本部の取組である。すなわち、人材育成の中心にあるのは各消防本部であり、職員一人ひとりの成長は日々の積み重ねの中で形成されていくものである。

一方で現状を振り返ると、人材育成の一部を消防庁や消防大学校、消防学校に委ねている面も見られる。本来、これらの教育機関は各消防本部では実施が難しい専門的・広域的な教育を担うものであり、日常的な育成そのものを代替するものではない。

したがって、各消防本部において本来対応可能な内容まで外部に依存してしまうと、自ら考え育てる力が十分に発揮されず、人材育成の広がりや深まりが限定されてしまうおそれがある。

この点は、女性活躍推進の取組についても同様である。本来は各消防本部が主体的に課題を捉え、検討し、実行していくべきものである。

このように考えると、まず重要となるのは、人材育成の主体は自分たち消防本部に

あるという認識に立つことである。その上で、自ら課題を把握し、主体的に人を育てていく取組を進めていく必要がある。

そして、その取組を基盤としながら、消防大学校や消防学校の教育を効果的に活用していくことにより、人材育成の質をより一層高めていくことが求められる。

10. 課題解決を担う人材の育成

様々な課題への対応を考えると、課題の内容だけでなく、それを担う人材の存在に目を向ける必要がある。

本稿では、女性活躍推進を入口として人材育成や組織運営について考えてきたが、その過程で見えてきたのは、課題そのものに加え、それを担う人材の重要性である。

女性活躍推進に限らず、人口減少、人材確保、人材育成、働き方改革、ハラスメント対策など、消防組織を取り巻く課題は年々増加し、その内容も変化し続けている。

制度の整備や方針の提示は重要であるが、それだけで課題が解決するわけではない。実際には、現場で課題と向き合い、多くの職員と対話しながら組織を前に進めていく職員の存在があつてこそ、取組は具体的な形となる。

私自身、人事部門での経験を振り返ると、組織が変化した場面においては、制度そのものよりも、その課題に真剣に向き合い行動した職員の存在が大きな影響を与えてきたと感じている。

一方で、そのような取組が特定の職員の熱意や努力に依存している場面も少なくない。担当者の異動とともに取組が停滞し、理解のある上司がいなくなることで議論が進まなくなるといった状況も見られる。

本来であれば、そうした想いや経験を組織として蓄積し、次の世代へと確実に引き継いでいく仕組みを整える必要がある。



【出初式（梯子乗り演技）、消防救助技術県大会にて】

そこで改めて問われるのは、「課題の解決」に目を向けるだけでなく、その課題を担い続けることのできる人材を育てているのかという点である。

女性活躍推進に取り組む人材も、人材育成を担う人材も、組織運営を担う人材も、突然生まれるものではない。多様な経験を積み、多くの人と対話し、試行錯誤を重ね

る中で、少しずつ育っていくものである。

このように考えると、人材育成とは単に知識や技術を教えることにとどまらず、課題に向き合う機会を与え、その経験を支えていくことであるといえる。

女性活躍推進を通じて浮かび上がってきた本質的な課題も、まさにここにある。すなわち、課題を担い続けることのできる人材が、組織の中で育っているのかという点である。その問いは、そのまま将来の消防組織を担う人材が育っているのかという問いにつながる。

これからの消防組織に求められるのは、目の前の課題に対応することにとどまらず、その課題を担い続けることのできる人材を育てていくことである。そして、その積み重ねこそが、将来の消防組織を支える力となる。

11. おわりに

本稿では、女性活躍推進を題材として検討を進めてきたが、その過程で見えてきたのは、人材育成や組織運営のあり方を見つめ直す必要性であった。

個別の課題に対応することの重要性は言うまでもないが、それらを担い続けることのできる人材と、その成長を支える環境の存在が不可欠である。

消防にとって最も重要な財産は「人」であり、この本質は今後も変わることはない。だからこそ、これからの消防組織に求められるのは、「人を育てること」と「人を生かすこと」に正面から向き合い続けることである。

そして将来、「女性活躍推進」という言葉が特別なものとして語られるのではなく、人材育成や組織運営の中に自然に溶け込み、「そのような言葉もあった」と振り返ることができる時代が来ることを期待したい。

その実現に向けて、私自身も一人の消防職員として、日々の業務の中で人を育て、組織を支えていく取組を、これからも大切にしていきたい。



【成長を支える環境づくりを】

働く女性の健康管理

関東労災病院働く女性専門外来担当 星野 寛美

1. はじめに

令和5年より貴校「女性活躍推進コース」で、「働く女性の健康管理と体力維持」というテーマで、講義を担当させていただいている。講義のご依頼を受けた際、自分自身は、「消防大学校」という存在自体を存じ上げず、ご担当の先生から、貴校についてのご説明をいただき、構内も見学させていただいた。

このコースには、全国の消防職員の中でも幹部候補である女性の方々が参加するとお聞きして、身の引き締まる思いがした。

実際に講義を担当させていただいたところ、リモートではありながら、画面越しにも姿勢を正して受講される学生の様子が伝わり、講義終了後には多数の質問をいただいた。それぞれの経験を基に、全国規模でピアサポートを行う様子も見られ、消防に携わる女性の方々の積極的な取組姿勢に感銘を受けた。

本稿では、男性の方々にも知っておいていただきたい内容を含め、働く女性の健康管理について、述べる。

2. 今、女性特有の健康課題への取り組みが注目されている

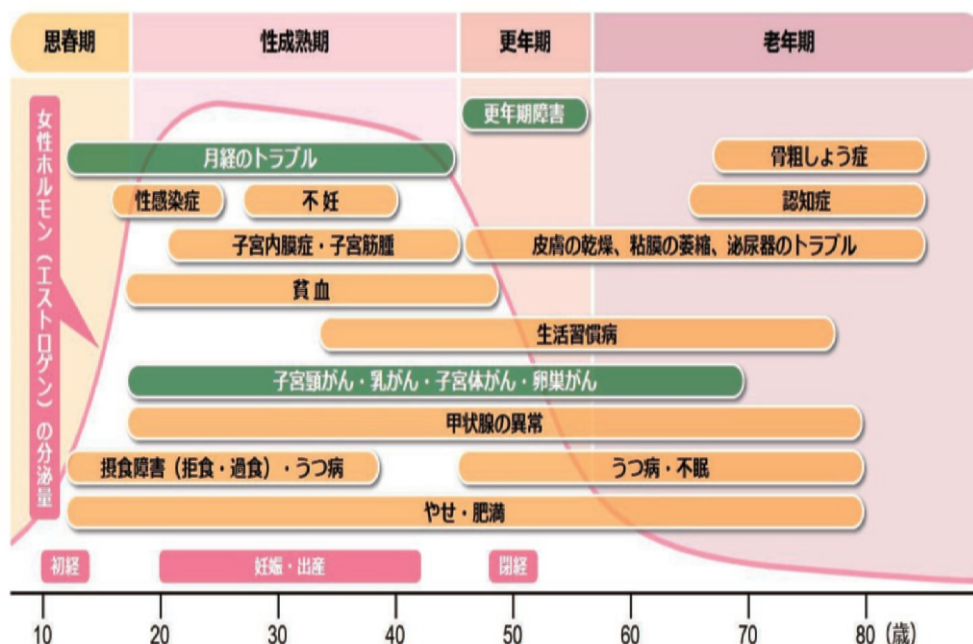
わが国では、人口減少が続いている現在、労働力として、女性が期待され、また、女性自身も、経済的自立や自己実現のために働くことを希望するようになっている。国外に目を向けると、日本のジェンダーギャップ（男女差）の大きいことが問題視され、管理職における女性の占める割合の低さ、性別による賃金格差などが指摘され、さまざまな分野で、ジェンダーギャップを小さくするための施策が取り組まれている。このように女性活躍が期待される中、女性特有の健康課題による経済損失が年3.4兆円にも上ることが報告され、労働現場において、女性の健康に配慮することが求められている。

消防分野においても、ますます女性が活躍できるようにするための取り組みは、是非、進めていただけるよう、期待するばかりである。女性特有あるいは女性が発症しやすい疾患について、多くの方が理解した上で、労働現場での配慮等が進めば、女性が働きやすく、そして働き続けやすい状態を作ることができるものと期待される。

3. 意外と知られていない女性の健康課題

図1に示すように、女性ホルモンの分泌量は年齢によって大きく変化するため、女性は、年齢層により、発症しやすい病気等が大きく異なる。

図1 女性の年齢による健康課題



出典：東京法規出版 「ちゃんと知りたい 女性の健康BOOK」

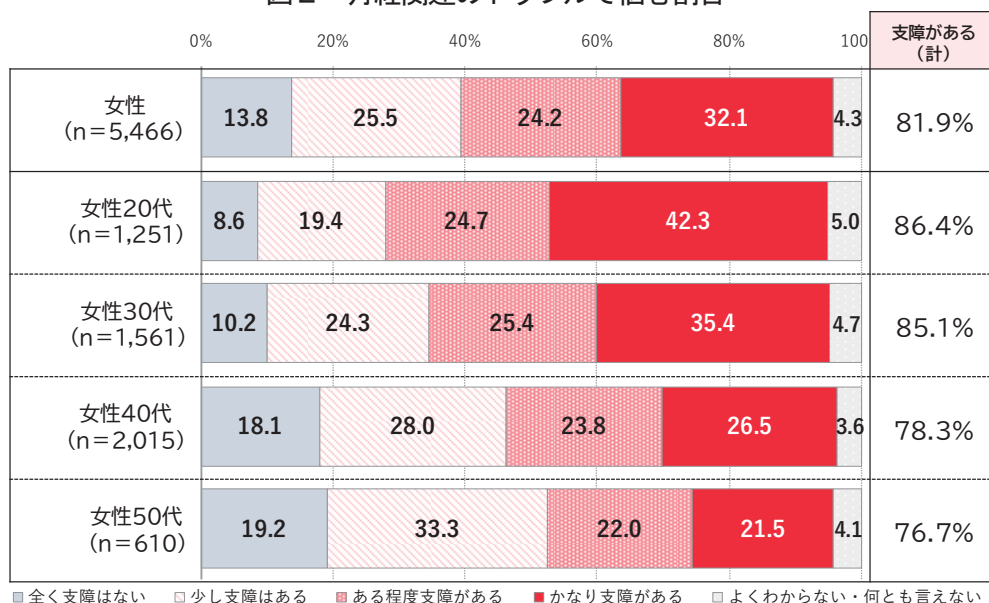
性成熟期には、月経関連のトラブルが月経周期と共に毎月起こる可能性もあり、妊娠・出産もある。更年期の時期には、更年期障害によって、体調を崩し、離職に至る女性もいる。20～50代には、男性よりも女性のほうが、がん罹患率が高いため、がん検診による早期発見が期待されるばかりでなく、発症時には、治療と就労の両立についても検討する必要がある。

以下、それぞれの健康課題について、述べる。

(1) 月経関連のトラブル

令和5年度に内閣府が実施したアンケート調査によると、女性の8割が、月経関連のトラブルで悩んでいる（図2）。

図2 月経関連のトラブルで悩む割合



出典：内閣府男女共同参画局

令和5年度 男女の健康意識に関する調査



その内容として、一番多いのは痛み（腹痛、腰痛、頭痛）だが、痛み以外の不調（倦怠感、下痢、立ちくらみなど）も7割近くの女性が経験している。月経時期のみならず、月経前の時期の不調（倦怠感、うつ状態、浮腫、集中力の低下、眠気、イライラなど）も6割以上の女性が経験し、日常生活に支障を感じている。

職場で困った経験としては、「経血の漏れが心配で、業務に集中できない」といったことが上位にある。長時間の会議や、長時間持ち場を離れることができない業務については、月経のために困難を感じている女性がいることを、多くの方に知っていただき、業務内容の工夫が期待される。

月経前の不調（月経前症候群）では、その時期だけ、ミスを多発する、眠気が激しく集中力が低下する、怒りがこみ上げてきてイライラが激しくなる、といった症状がある。本人が症状に悩まされると共に、周囲の人も、この症状のためにハラスメントを受ける可能性もある。家庭内でも、月経前の時期だけ、夫婦喧嘩を起こし、子どもに対しても虐待のような激しい声かけをしてしまう、といったことも起こりがちである。

月経時のトラブル（月経困難症）や月経前の不調（月経前症候群）に対しては、有効な治療方法があるので、医療機関を受診していただけるといいのだが、「忙しい」「経

済的に余裕がない」「婦人科を受診するのは抵抗がある」といった理由で、受診しない女性もいる。「これぐらいの症状は、皆、我慢しているはず」と思って、市販薬で紛らわしながら仕事をしている女性も多数いることと推察される。

(2) 妊娠・出産・不妊について

妊娠は、女性ならではの健康課題とも言える。「いつ、妊娠したらいいだろう?」「いつ、妊娠を報告したらいいだろう?」「自分の職場では、これまでに産休を取った人がいない、どうしよう?」と悩む女性が、消防関係の職場では、多くいるのではないだろうか。労働基準法、そして男女雇用機会均等法で、妊娠中の女性は、さまざまに保護されている。しかし、妊娠確認と同時に激しいつわりに襲われたり、つわりが軽くても、流産の疑いで、突然安静が必要になったりする、という場合もある。

妊娠を希望しても、妊娠しない、という場合には、不妊治療を考えることになるが、2025年には、4.4組に1組のカップルが、不妊検査を受けた、という報告もあり、不妊についての理解も、職場で進むことが期待される。

妊娠に関しては、さまざまな思いを伝え、相談することが可能な職場づくりが求められている。

(3) 更年期障害

閉経前後各5年間は、女性ホルモンの変動により、さまざまな体調の変化が現れやすい。男性にも更年期障害があることが報告されているが、女性の場合、ホルモンの変化が急激に起こることにより、40代では5割、50代では6割の方が、更年期の症状を経験している。

具体的な症状としては、ほてり、発汗、動悸、浅眠（日中の眠気）、集中力の低下、イライラ、倦怠感などがある。

年齢が40代で、上記のような症状があると、「更年期障害ではないか?」と思う女性が多いのだが、実際には、甲状腺疾患、重症の鉄欠乏性貧血、自己免疫疾患である場合もあるため、自己判断せず、病院で検査を受けていただきたい。

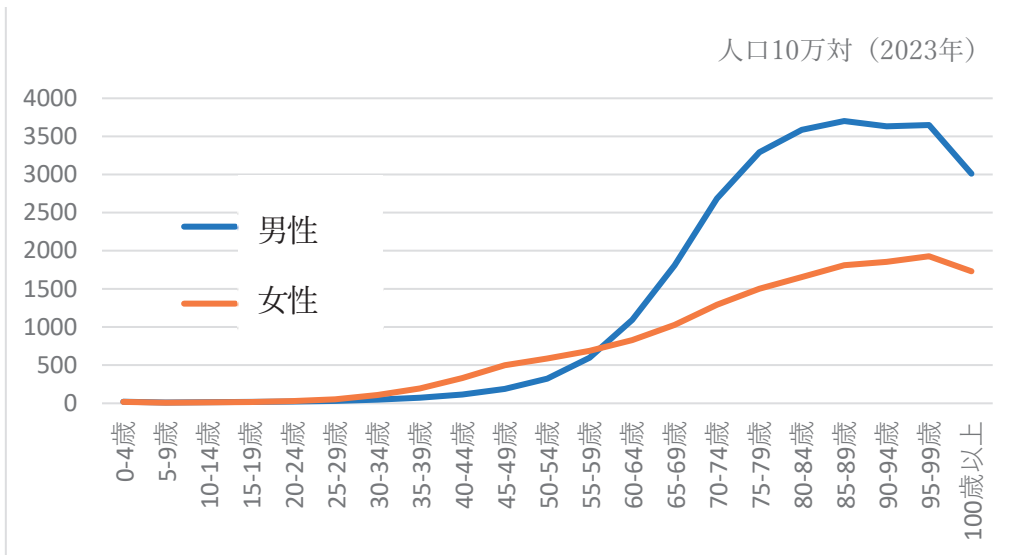
更年期障害に対しては、ホルモン剤、漢方薬、抗うつ薬など、さまざまな治療法があり、有効性が確認されている。

「時期が来れば、自然に良くなるから、今は、つらい症状と付き合う」ということではなく、他の疾患ではないことを確認し、薬により症状を緩和し、生き生きと働ける状態を確保するといいたいだろう。

(4) がん

図3のように、20～50代には、男性よりも女性のほうが、がんの罹患率が高い。

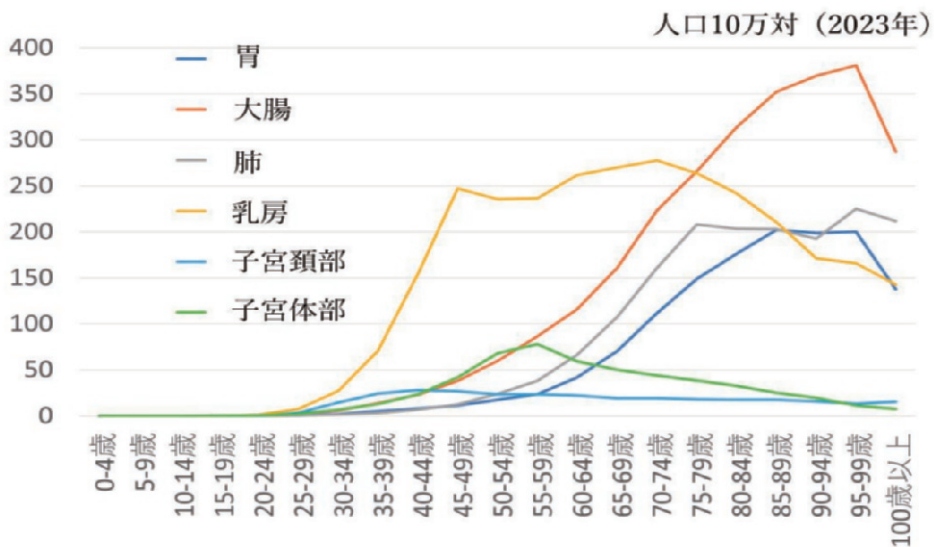
図3 年齢別がん罹患率



出典：がん情報サービス

その内容は、図4のように、主に乳がんと子宮頸がんである。

図4 女性の年齢別がん罹患率（上位6種類）



出典：がん情報サービス

乳がんの検診は、マンモグラフィーが有効ではあるが、上下左右2方向、しかも左右両側の乳房をプレスする状態にしてレントゲン撮影を行うため、計4回、痛みを伴う。つらい検査ではあるが、早期発見することにより、治療期間が短くて済み、治療後の再発リスクも下げることが可能である。また、検診のみならず、毎月セルフチェックをすることにより、早期発見が可能な病気でもある。

子宮頸がんの主な原因はヒトパピローマウイルス (HPV) であることが確認されているため、ワクチン接種が有効である。また、定期的に子宮がん検診を受けることにより、がんを発症する前の段階で治療を受けることが可能である。

子宮頸がんも、発症前の状態あるいは早期に発見することができれば、短期間の治療で済むが、進行した状態で発見されると、入院期間が長くなり、各種治療のために、長期間の療養が必要となる。

(5) 女性に多い病気

性成熟期には、毎月、月経により、出血があるため、鉄欠乏性貧血を発症しやすい。鉄欠乏性貧血は、動悸、倦怠感を起こすとともに、うつ状態（気分の落ち込み、やる気が出ないなど）に陥りやすい、と考えられている。

メンタルの不調も、男性よりも女性のほうが多いと考えられている。特に、月経前、出産後、更年期には、女性ホルモンの変動の影響で、うつを発症しやすい。ジェンダーについての意識で、「子育て、家事、介護は女性が担うべき」と思ってしまい、子育て、家事、介護を女性自身が背負いこんで、余裕がなくなり、睡眠時間を削って、うつを発症するような女性もいる。

4. 職場で期待されること

令和5年度に実施された内閣府の調査では、女性の健康課題に対して、期待することとして、20～30代の女性からは、「生理休暇を取得しやすい環境の整備（有給休暇とすること、管理職への周知徹底など）」「出産・子育てと仕事の両立支援制度の充実（育児休暇取得、休職時サポート、復職支援など）」「女性の社員全体の理解の促進」「婦人科健診・がん検診への金銭補助」が上位に挙げられている。40～60代の女性からは、「病気の治療と仕事の両立支援制度」「更年期障害への支援（通院への休暇取得など）」「介護と仕事の両立支援制度」が上位に挙げられている。

各職場では、既に取り組みが進んでいる内容かもしれないが、職員の声をくみ上げながら、更に実効性のある取り組みが進むことを期待する。

また、産婦人科の現場では、職場のストレスが各種疾患の発症あるいは症状の悪化の要因になっていると訴える女性も多い。過重労働、職場での人間関係、不本意な職

務内容などにより、体調を崩すことにならないように、職場で取り組むことも期待される。

なお、上述のように、女性特有の健康課題としては、月経関連の不調、更年期の時期の不調があるが、その症状は、「痛み」「倦怠感」「気分の落ち込み」など、検査で数値化することができない自覚症状のみのものが多い。職場に申告した時に、「痛みに弱い」「怠けているだろう」「病気ではないのに（月経トラブル）」「時期が来れば治るもの（更年期障害）」と受け止められやすい。女性特有の健康課題についての理解が進むような取り組みが期待される。

また、月経、閉経、不妊、いずれもプライバシーであり、適切な声かけが必要である。

5. おわりに

本稿で述べたことは、働く女性の健康管理のために必要な情報のごく一部に過ぎない。講義の際にも、「ネット検索はできるけれど、膨大な情報の中、何を信じたらいいか？」という質問を受けた。近年AIを用いて、適切な情報を絞ることも可能になっているが、信頼性の高い機関が発信している情報を参考にすることが望ましい。

厚生労働省が運営している「働く女性の心とからだの応援サイト」というものがあり、各職場で女性のために、どう取り組むといいのか、といった紹介や各疾患についての説明などもある（図5）。そのサイトには、職場で使うことを想定した研修用資料や動画もあるので、多くの方にご活用いただきたい。

図5 働く女性の心とからだの応援サイト



女性消防吏員の確保・登用に向けて —何がそれを阻んでいるのか—

獨協大学法学部長 大谷 基道

1. はじめに

1999年に男女共同参画社会基本法が成立し、2003年には男女共同参画推進本部が「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になるよう期待する」という目標を決定した¹。さらに、2012年に発足した第2次安倍内閣は、女性の力を「我が国最大の潜在力」と捉え、我が国の成長戦略の目玉の1つとして「女性活躍」を打ち出し、2015年には女性活躍推進法を成立させた（大谷 2023：2-3）。

このような流れの中で、近年はどの行政分野でも女性比率が高まってきている。消防も例外ではなく、以前に比べれば消防吏員全体に占める女性の割合は増加してきているが、他の分野に比べれば依然として低い水準にある。そこで本稿では、その現状を整理し、その原因を探るとともに解決策を考察する。その際、筆者を含む研究グループの研究成果を用いて、地方自治体の女性職員（主に一般行政職）との比較を行い、女性消防吏員への示唆を得ることを試みる。

2. 女性消防吏員の現状とそれに対する取組状況

(1) 女性消防吏員の現状

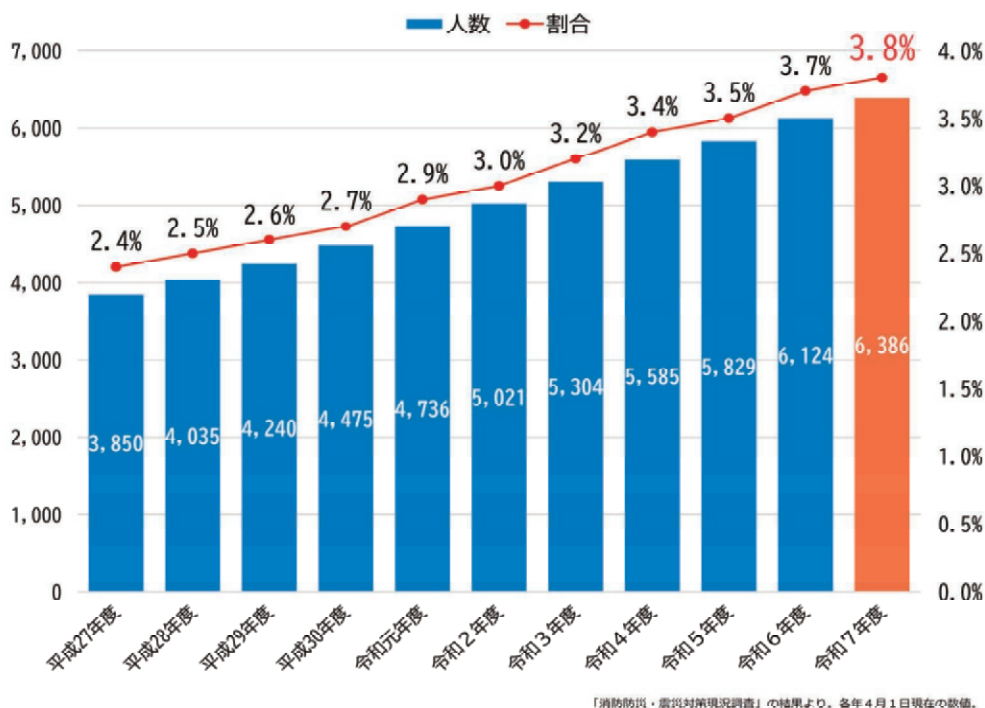
近年、生産年齢人口の減少を背景に、社会全体で女性の活躍を促進する取り組みが進められるなか、消防においても女性吏員を増加させ、その活躍を促進する取り組みが進められてきたが、女性消防吏員は未だ少ない状況にある（総務省消防庁 2026：70）。

2025（令和7）年4月1日現在の消防吏員は168,230人、うち女性吏員は6,386人で全体の3.8%を占めている（図表1）。この女性割合は、地方公務員の一般行政職

¹ 2026年3月には「第6次男女共同参画基本計画」が閣議決定され、「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となること」を引き続き目指し、そのための取組を強化することが示された。

34.0%²とは職務の性質上比較にならないとしても、警察官 12.0%（地方警察官に占める女性警察官の割合）、自衛官 9.1%³、海上保安庁 9.9%と比較してもかなり低めである（総務省消防庁消防・救急課 2026：21-22）。

図表 1 女性消防吏員数・割合の推移（各年 4 月 1 日現在）



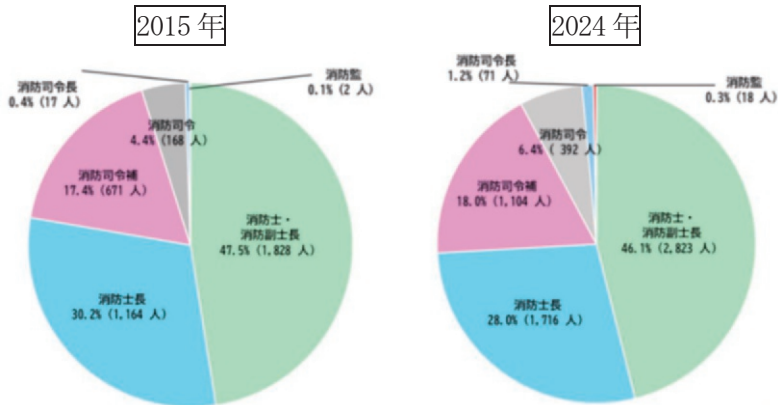
出所：総務省消防庁消防・救急課（2026）、21 頁。

また、階級別の女性比率を見てみると、2024 年 4 月 1 日現在、全女性消防吏員のうち消防士、消防副士長、消防士長の階級にある者は 74.1%、消防司令補以上の階級にある者は 25.9%となっている。2015 年と比較すると、消防司令補以上の階級にある者が微増傾向にあるが、依然として少数にとどまっている（図表 2）。

² 2023 年 4 月 1 日現在（総務省 2024）。

³ 自衛官のみ 2024 年度末現在。

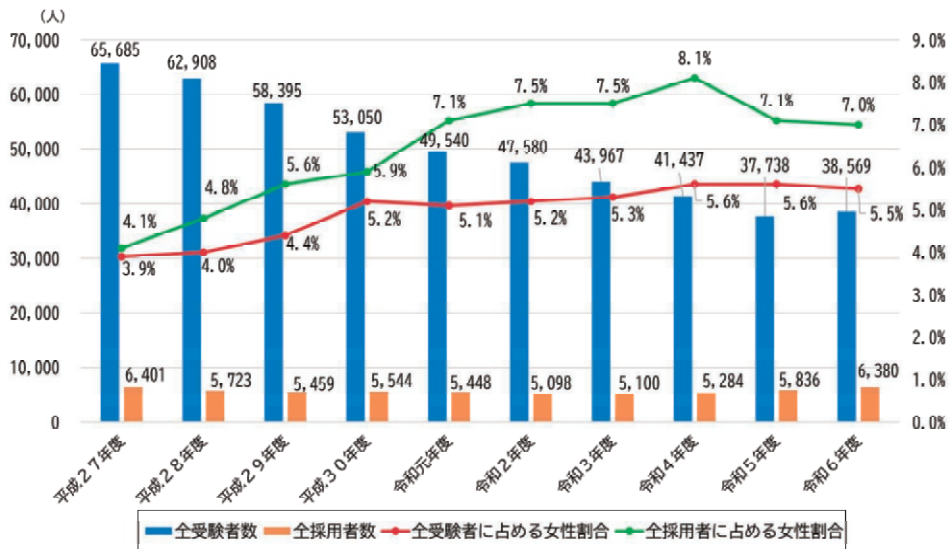
図表2 女性消防吏員の階級別比率



出所：消防本部における女性活躍推進に関する検討会（2025）、2頁。

採用試験の実施状況について見てみると、2024（令和6）年度の全受験者に占める女性割合は5.5%、全採用者に占める女性割合は7.0%となっている（図表3）。2015（平成27）年度時点では両者がほぼ同じであったが、その後、全採用者に占める女性割合の方が大きく増加しているのは、女性を積極的に採用しようという意向が働いている可能性がある。ただ、ここ2年は横ばい傾向に転じており、さらなるテコ入れが必要と思われる。なお、受験者数そのものが近年大きく減少し続けており、男女を問わず良い人材を確保するためには、この点の克服も重要である。

図表3 女性消防吏員の受験者数・採用者数と女性割合



出所：総務省消防庁消防・救急課（2026）、27頁。

(2) 女性消防吏員の確保・登用にに向けたこれまでの取組

女性消防吏員は、1969年の川崎市を皮切りに、以降、横浜市、越谷市、日立市、所沢市、東京都などが採用を開始していった（総務省消防庁 2019：42）。当時は、女性が持つ特性を活かし、きめ細やかでソフトな消防行政を行うために採用され、主婦、高齢者、子ども等に対する防火・防災教育が主な活躍の場であった⁴。

その後しばらくの間、女性消防吏員の業務は限定的であった。これは、女性に対し、労働基準法に基づく女子労働基準規則（現・女性労働基準規則）により深夜業の規制があったこと、重量物を取り扱う業務及び有害ガスを発散する場所における業務に就業制限があることなどが影響していたとされる。

このうち前者の深夜業の規制に関しては、1994年の女子労働基準規則の一部改正により消防分野における深夜業の規制が解除され、女性消防吏員も24時間体制で消防業務に従事できるようになり、救急業務や警防業務（いわゆる消火活動等）を含む交替制勤務が可能となった（総務省消防庁 2019：42）。また、後者の就業制限に関しては、2004年3月の総務省消防庁通知⁵により、女性労働基準規則の解釈とともに、同規則の規定が女性消防吏員の活動の制約とはならないことが示されたことで、警防業務に女性消防吏員が男性とまったく同じように従事できるようになった（幸田 2025：26-28）。

2004年には、前出の3月通知のほかにも、2月と10月に総務省消防庁から女性消防職員の活躍に向けた通知が発出されている。それらにおいては、①女性に対して採用試験の平等な受験機会を提供すること、②体力試験の種目・実施方法・評価方法の設定により、女性の採用が事実上困難になるような試験にならないように配慮すること、③体力試験の判定基準について、男女の一般的な体力差を加味したものとするとは平等取扱の原則に照らしても何ら問題ないものと考えられること、④女性用仮眠室や女性トイレの整備など消防庁舎の計画的な整備を図るべきこと、などが示された⁶。

⁴ 東京消防庁ウェブサイト「女性消防吏員の誕生」

https://www.tfd.metro.tokyo.lg.jp/learning/elib/qa/qa_09.html（2026年9月1日閲覧）。

⁵ 平成16年3月15日消防消第53号消防庁消防課長通知「女性消防職員の警防業務への従事に係る留意事項について」。

⁶ 平成16年2月6日消防消第32号消防課長通知「女性消防職員の採用、職域拡大等に係る留意事項について」、平成16年10月1日消防消第200号消防課長通知「女性消防職員の採用に係る留意事項について」。なお、前出平成16年3月15日通知も含めたこれら3本の通知の発出経緯等の詳細については、幸田（2025）を参照されたい。

(3) 女性消防吏員の確保・登用にに向けた更なる取組

それから20年以上が経過した2025年4月から12月にかけて、総務省消防庁は「消防本部における女性活躍推進に関する検討会」を開催し、報告書を作成した⁷。

同報告書においては、女性消防吏員増加の意義について、①限られた層に依存した採用から脱却し、意欲、能力及び適性のある人材を継続的に確保することにつながり、組織力の維持・向上が期待できる、②災害時や救急現場では、性別や年齢、ライフステージに応じたきめ細かな対応が求められることとなるが、女性を含めた多様な経験を有する吏員が住民サービスを提供することによって、住民が相談しやすく、安心して支援を求められる体制が整い、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、③女性消防吏員の参画を通じて、多様な視点でものごとを捉える組織風土が醸成されることは、組織全体の強化につながる、と整理している。

そのうえで、女性消防吏員の増加を図るため、まずは採用段階での女性比率向上を最優先課題とし、2031年度までに採用者に占める女性の比率を10%以上にし、将来的には消防吏員全体の女性比率を10%程度まで引き上げるという目標を設定している。また、そのための取組として、①新規採用者の確保（採用広報の充実、採用試験の見直し、合格者の辞退防止など）、②若手職員等の離職防止（職場ミーティング、管理職員向けの研修など）、③女性が働きやすい職場環境の整備（女性専用施設等の整備、柔軟な働き方を可能とする勤務制度の導入など）、を掲げている。さらに、④昇任に対する不安の解消（女性職員のキャリアパスイメージやロールモデルの提示、女性管理職員によるメンター制度の導入など）、⑤交替制勤務や災害派遣への携わりづらさの解消（資機材の小型化・軽量化、災害派遣時の宿営用資機材の整備、意欲・適性を踏まえた能力開発・人事配置など）、女性消防吏員の育成や職域拡大を推進するための方策についても言及している。

⁷ 以下、本節の記述は特段の表記がある場合を除き、同報告書の記述（消防本部における女性活躍推進に関する検討会 2025：16-22）による。

3. なぜ女性消防吏員は少ないのか

(1) 女子学生による消防吏員のイメージ

2(2)及び(3)のとおり、総務省消防庁とその意を受けた各消防本部は、これまでも女性消防吏員の活躍に向けてさまざまな制約を取り除き、さらには、採用や執務環境の改善にも注力してきたが、女性消防吏員は未だ少ないままである。それはなぜか。

総務省消防庁が2024年1月に実施した高校生、大学生、大学院生、専門学校生等の女性に対する意識調査⁸によると、消防官（消防吏員）には、「人の命を救うことができる」、「人や社会の役にたつ」、「災害の最前線で活躍できる仕事」というポジティブなイメージが強くある一方で、「危険が伴う」、「人並み以上の体力が必要」という仕事としては回避したくなるようなイメージも強く見られた。さらに、「勤務体制が不規則」、「私生活との両立が難しい」、「上下関係が厳しい」というネガティブなイメージも少なからず存在していた（図表4）。

図表4 消防官のイメージ（複数選択可）

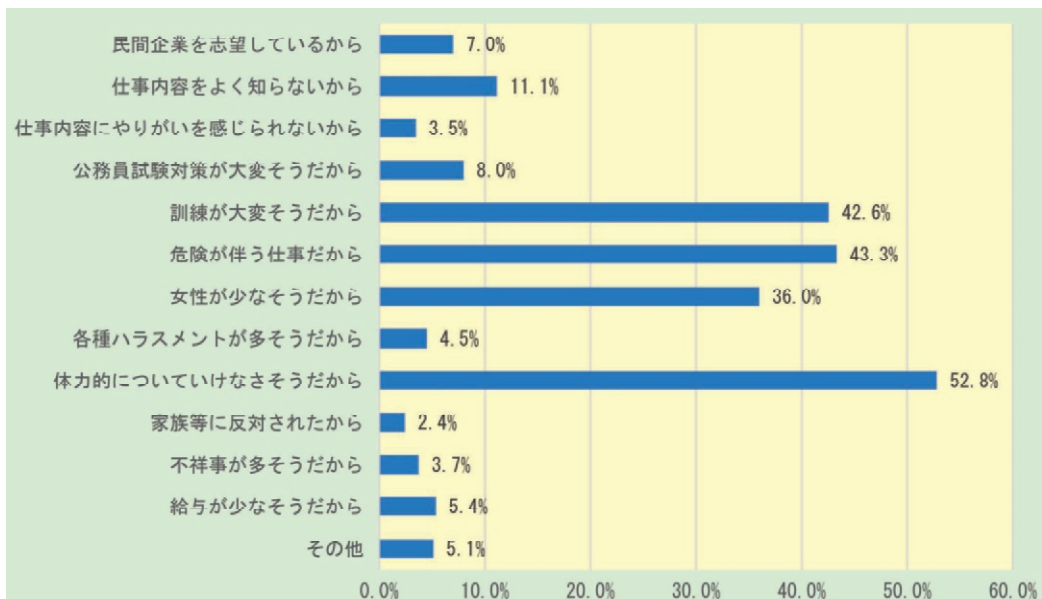


出所：総務省消防庁「女子学生等を対象とした『消防』に関する意識調査の結果について」、3頁。

また、同調査において、消防官になりたいと思わない理由を尋ねたところ、「体力的についていけなさそうだから」、「危険が伴う仕事だから」、「訓練が大変そうだから」といった回答が目立っており（図表5）、消防官に対するネガティブなイメージがそのまま反映されていることが明らかである。

⁸ 令和6年3月29日消防消第98号消防庁消防・救急課長通知「女性消防吏員の活躍推進に向けた取組の更なる推進について」別紙4「女子学生等を対象とした『消防』に関する意識調査の結果について」
https://www.fdma.go.jp/laws/tutatsu/items/jyokatu_suishin.pdf（2026年9月1日閲覧）。

図表5 消防官になりたいと思わない理由（複数選択可）



出所：総務省消防庁「女子学生等を対象とした『消防』に関する意識調査の結果について」、4頁。

(2) 現役女性消防吏員による業務・職場等のイメージ

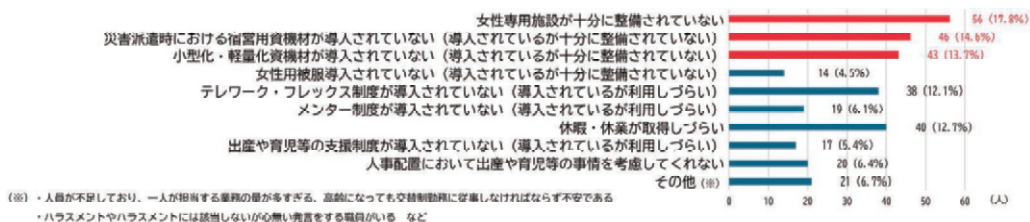
現役の女性消防吏員は自身の業務や職場についてどのように考えているのだろうか。2025年に総務省消防庁が実施した女性消防吏員を対象とするアンケート調査⁹によると、女性消防吏員の55%が就職前と就職後で消防本部やその業務にギャップを感じていた。その具体的な内容として、「交替制勤務等において、女性の携わりづらさを感じる」、「仮眠室や浴室など、女性専用施設の整備が十分でない」、「女性職員と共に勤務することについて男性職員が理解する必要がある」などが挙げられていた。また、女性消防吏員の45%が「定年まで働きたいと思わない」と考えており、その理由として多かったのは、「体力的に困難だと感じる」、「家庭と仕事の両立が困難」であった。

この調査では、現在の職場で勤務する上で働きやすさを感じていない理由についても尋ねており、「女性専用施設が十分に整備されていない」、「災害派遣時における宿営用資機材が導入されていない」、「小型化・軽量化資機材が導入されていない」、「休暇・休業が取得しづらい」、「テレワーク・フレックス制度が導入されていない」の順

⁹ 消防本部における女性活躍推進に関する検討会第2回配付資料「資料2 女性消防吏員活躍推進に関する調査（女性消防吏員向け）結果概要」https://www.fdma.go.jp/singi_kento/kento/items/post-168/02/shiryout2.pdf（2026年9月1日閲覧）。

に多かった（図表6）。

図表6 現在の職場で勤務する上で働きやすさを感じていない理由（複数回答可）



出所：総務省消防庁「女性消防吏員活躍推進に関する調査（女性消防吏員向け）結果概要」、7頁。

これらの調査結果からは、少数派の女性であるが故の働きにくさのようなものが浮かび上がっている。その一方で、女性消防吏員の中にはそれをあまり強く感じていない者もいるようである。入職12年目で現在は救助隊所属のある職員は、「周りが男ばかりということにはぜんぜん抵抗がなかった」という。それは学生時代も体育会系の部活で同様の環境で過ごしてきたためであり、逆に男性消防職員が過度に気を遣ってやりたいことをやらせてもらえなかったこともあったが、コミュニケーションを取ることで克服していった。ただ、そのような職員でも、「女性に前例がないから」という理由で希望する職域に配属されないことが続いたときは、辞めたいと思ったという（鼠入ほか2025：52-55）。

消防職員になった理由の一つが「女性が少ないから」であったという女性職員もいる。「自分で道を切り拓きたい」というのがその理由であるが、勤務先の消防本部初の女性職員として、入職後しばらくの間、「全職員が自身に対して優しい」という経験をしている。自身は「男性も女性も関係ない」と思っていたが、「女性だから」優しくされ、やりたい仕事ができなくなっていると感じてしまい、強い無力感を感じることもあったという（同前：56-57）。また、同期の男性職員が全員現場に配属になったにもかかわらず、女性の自分だけ総務課や予防課などの事務仕事を担当することになり、辞めようと思った女性職員も少なからずいるようである（同前：58-61）。

（3）女性消防吏員が少ない理由とその解決策

（1）で見たように、採用時には「体力的についていけなさそうだから」、「危険が伴う仕事だから」、「訓練が大変そうだから」といったイメージがマイナスに作用しているものと推測される。これらについては、職務の性質上、訓練を軽減する、必要な体力レベルを下げるなどの対応を施すことは現実的ではないが、採用時に求めるレベル

を下げ、入職後に引き上げるといったことは可能であろう¹⁰。実際に、既に多くの消防本部が体力試験の見直しを行っている。また、これらのイメージが現実よりも過大に捉えられているのであれば、事実を正確に周知して不安を取り除く必要がある。しかし、必要以上に取り繕って本当は大変なのに大変ではないような広報を展開すると、入職後に現実とのギャップを感じてしまい、かえって早期離職やモチベーションの低下を招くことになるので、それは厳に慎む必要がある¹¹。

また、「体力が必要」、「危険な仕事」、「訓練が大変」というイメージから、「消防は男性の仕事」との認識になりやすいのは言うまでもない。世間一般がそのような認識だと、そのような固定観念が子どもたちの進路選択に影響すると言われている（横森 2022 : 75-80、大谷 2026 : 57-58）。女性消防吏員を増やすには、社会全体で「消防は男性の仕事」という認識を改めていく必要があるだろう。

(2) で見たように、女性消防吏員が入職後に直面するのは「少数派の女性であるが故の働きにくさ」であった。これに対しては、2025 年の「消防本部における女性活躍推進に関する検討会報告書」でも示された「女性が働きやすい職場環境の整備（女性専用施設等の整備、柔軟な働き方を可能とする勤務制度の導入など）」や「交替制勤務や災害派遣への携わりづらさの解消（資機材の小型化・軽量化、災害派遣時の宿営用資機材の整備、意欲・適性を踏まえた能力開発・人事配置など）」を推進していくことが求められる。また、男性職員がよかれと思って気を遣った結果、女性職員が特別扱いされて逆に自身の望まない扱いを受けることになる例も見られた。このような無意識のうちに女性に対する偏見や固定観念にもとづいて行動してしまう「アンコンシャス・バイアス」が生じないようにすることも重要である。特に、男性ばかりの職場が多い消防分野では、男性がリードして女性が従うという役割分担のジェンダー・ステレオタイプ（大沢 2019 : 34-35）が普通になってしまっている可能性が高い。女性消防吏員の受け入れ経験の少ない職場では扱いに戸惑うことも予想されるため、受入側の研修等を行うことも必要である。

¹⁰ 体力が求められる職業としては自衛官も同じであろう。女性自衛官の中には入隊時に体力に自信がなかった者も少なくないが、入隊後に訓練すればそれなりの体力はつくようになるという。また、部隊で行動するときはチーム力でカバーするので、男女差はあまり意識されないという（上野・武石 2022 : 168-173）。男性でも体力に自信がない者がいるように、性差ではなく個体差と考えられるかどうかが重要なかもしれない。

¹¹ このように良い面も悪い面も含めてリアリズムに徹した情報提供を行うことを「リアリスティック・ジョブ・プレビュー（RJP）」という。これについては、大谷（2020）を参照のこと。また、本節で示した解決策のほか、採用試験の受験者を増やし、必要な人材を確保するための一般的な留意点については、大谷（2025）を参照されたい。

4. 女性消防吏員の確保・登用に向けた考察—地方自治体の女性職員の例を参考に—

(1) 女性消防吏員の採用を増やすには

筆者を含む研究グループは、2018年から現在に至るまで、地方自治体の女性職員（主に一般行政職）の昇進を促進／阻害する要因に関する研究を進めてきている。その研究を通じて、女性職員の公務選択の理由や昇進意欲、生活環境といった「個人的要因」、異動・昇任等の人事配置、能力育成、両立支援といった人的資源管理の制度と運用に関する「制度的要因」、所属組織内の組織行動や職場慣行、公式・非公式のネットワークといった「組織的要因」の3つの要因がそれぞれ影響を持ちつつ、相互に関連性を持ちながら、女性職員の管理職就任に影響を及ぼしていたことを明らかにした（出雲・松井2026：167）。

女性消防吏員については、前述のとおりそもそも消防吏員に占める女性比率が極めて低く、昇進云々の前にまずはいかにして女性をより多く採用するかを考えなければならない状況にある。そこで筆者たちの研究のうち、ここでは特に公務選択の理由など「個人的理由」の視点から、地方自治体の女性職員と比較しつつ、若干の考察を加えてみたい。

地方自治体の女性職員について入職時の志望理由を分析したところ、雇用の安定、結婚・出産後の就業継続、待遇面での性別差が少ないことといった安定志向を女性職員の方が男性職員よりも強く持つ傾向が見られた。同時に、女性職員は、仕事の内容面、給与面についても男性より強い関心を持つ傾向が見られた（大谷2026：41-44、出雲・松井：168-169）。3(1)及び(2)で見たとおり、消防の仕事は女性にとって就業継続（体力、家庭と仕事の両立）、待遇面での性別差（女性であるが故の不利益）の面で不安が残る状況にある。女性消防吏員と地方自治体の女性職員との比較分析を十分に行ったわけではないが、もし両者に類似の傾向があるとすれば、体力面や家庭と仕事の両立に関する不安や、少数派の女性であるが故に不利益を被るかもしれないという不安を払拭していくことが、女性消防吏員の採用には有効であろう。

(2) 女性消防吏員の上位の職層への登用を増やすには

同じく地方自治体の女性職員について入職時の志望理由と昇進意欲との関係を分析したところ、自分自身の能力の活用・伸長、社会的評価の高さを重視する者と、男女均等処遇を希望する者は昇進意欲が高い傾向が見られた。逆に、ワーク・ライフ・バランスを重視する者は昇進意欲が低い傾向が見られた。また、女性職員は男性職員よりも昇進意欲が弱く、昇進を望んでいても男性職員よりは一段低い職位を望む傾向が見られた（大谷2026：46-52、出雲・松井：179）。民間企業を対象とした先行研究でもほぼ同様の傾向が示されており、女性消防吏員にも当てはまる可能性が高いものと

思われる。

これらの結果からは、入職時の志望理由から昇進意欲をある程度予測できることが示唆される。消防吏員に関しては、2025 年の「消防本部における女性活躍推進に関する検討会報告書」に示されたように、今はとにかく女性比率を上昇させることが先決であるから、まずは採用に力を入れるべきである。しかし、もし採用時に厳しく選抜する量的な余裕があるのであれば、採用後に上位の職層まで登用することを考え、採用面接時に志望理由をこれまで以上に詳細に聞き取り、昇進意欲をより強く持つ者を採用すべきであろう。

5. おわりに

女性消防吏員の確保・登用の阻害要因となっているのは、「消防吏員という職業に対するネガティブなイメージ（体力、訓練、危険）」、「少数派の女性であるが故の働きにくさ（施設・設備、勤務制度、アンコンシャス・バイアス等）」であった。そのための施策は 2025 年の「消防本部における女性活躍推進に関する検討会報告書」に概ね示されており、あとは消防本部がいかにそれを実施できるかにかかっているものと思われる。ただし、その適切な実施にあたっては、紙幅の関係で十分に触れることができなかったが、4(1)で示した 3 つの要因のうち、人的資源管理の制度と運用に関する「制度的要因」や、所属組織内の組織行動や職場慣行、公式・非公式のネットワークといった「組織的要因」にも目配りする必要がある。例えば、組織的要因に含まれる「職場規範」や「職場の雰囲気」については、民間企業を対象とする研究で、女性の職業選択・出生行動に大きな影響を与えることが示されている（寺村 2022：162-164）。

最後に、小規模消防本部の問題に触れておきたい。総務省消防庁の調査によれば、消防本部の規模が小さいほど女性消防吏員が 1 人もいない本部の割合が高くなっている（総務省消防庁消防・救急課 2026：26）。たった 1 人や 2 人の女性のために柔軟な勤務体制や女性専用施設を整備することは、単位コストが高くつくため忌避されやすく、女性職員の採用・昇進を阻害することになる。女性の確保・登用のみならず、人材育成などでも同様の現象が見られるが、このような小規模消防本部への支援も重要である。

参考文献

- 出雲明子・松井望「なぜ自治体で女性管理職が少ないのか——3つの視点からの理由と解決策」松井望編『なぜ女性公務員の管理職は少ないのか——大規模調査でみる自治体の課題』勁草書房、167-184 頁、2026 年。
- 上野友子・武石恵美子『女性自衛官——キャリア、自分らしさと任務遂行』光文社、2022 年。
- 大沢真知子『なぜ女性管理職は少ないのか——女性の昇進を妨げる要因を考える』青弓社、2019 年。
- 大谷基道「採用試験の見直しと RJP によるマッチング」『自治大からの情報発信』(2020 年 12 月号)、2020 年。 https://www.soumu.go.jp/main_content/000796688.pdf
- 大谷基道「行政とジェンダー——行政学におけるジェンダー関連研究の端緒として」『年報行政研究』第 58 号、2-4 頁、2023 年。
- 大谷基道「優秀な人材を確保・育成するために——職員減少時代の採用と育成」『国際文化研修』第 126 号、18-23 頁、2025 年。 <https://www.jiam.jp/journal/pdf/126-04-01.pdf>
- 大谷基道「安定を求める人は昇進を希望しない？——職業選択にみる女性昇進の促進・阻害要因」松井望編『なぜ女性公務員の管理職は少ないのか——大規模調査でみる自治体の課題』勁草書房、39-60 頁、2026 年。
- 幸田雅治「消防職員の更なる活躍に向けて」『近代消防』第 777 号、26-32 頁、2025 年。
- 消防本部における女性活躍推進に関する検討会「消防本部における女性活躍推進に関する検討会報告書」、2025 年。
- 鼠入昌史・榎本洋・小貝哲夫・木本晃彦「女性消防官たちの挑戦！」『J レスキュー』第 138 号、51-63 頁、2025 年。
- 総務省『令和 5 年地方公務員給与の実態——令和 5 年 4 月 1 日地方公務員給与実態調査結果』、2024 年。
- 総務省消防庁『平成 30 年版 消防白書』、2019 年。
- 総務省消防庁『令和 7 年版 消防白書』、2026 年。
- 総務省消防庁消防・救急課『令和 7 年度消防庁女性活躍ガイドブック』、2026 年。
- 寺村絵里子『女性の仕事と日本の職場——均等法以後の「職場の雰囲気」と女性の働き方』晃洋書房、2022 年。
- 横森広美『なぜ理系に女性が少ないのか』幻冬舎、2022 年。

還暦を迎えた朝に

海上保安学校長 松浦 あずさ

今朝、還暦を迎えた。

「私ね、還暦を迎えた朝、『やった！還暦だ！やりきったわ！』と思って、道行く人たちにも「私、今日還暦なんです！」って言いたくなかったの。」と、話してくれた女性の先輩海上保安官の言葉を思い出した。

海上保安庁が女性を海上保安官として初めて採用したのは、昭和55年10月。私が海上保安官の育成機関である海上保安学校（京都府舞鶴市）に入学したのが昭和60年10月。4月入学と10月入学、それぞれ1年間の教育があるのだから私の前には既に5年分（10期分）の先輩方がおられる。先輩方は、いわゆる「けもの道」を歩み、おそらくは、自身の一步一步の後に、後進が歩む道が出来ていくことに気づくこともなく、黙々と歩まれたに違いない。私自身も、女性の採用・登用に無理解な方々からまあまあ屈辱的な言葉を浴びせられ、若い皆さんが聴いたら驚くような不愉快な思いもしてきたが、先輩方のご苦労たるやいかばかりかと思う。

今、その海上保安学校の学校長の職にあり、前途洋々たる学生の成長を見守りながら、女性海上保安官の割合が1%程度しかいなかった往時を振り返ると隔世の感がある。現在、当校学生のうち女性の占める割合は16%。当庁全体の女性の割合は未だ9%台だが、早晩10%に至る見込みと聞いている。セクハラ、パワハラ、マタハラ、アカハラなどの概念すらなかった時代からすると、海上保安庁の組織文化も大きく様変わりした。民間の取組みには後れをとりつつも、ちゃんと時代にあった成長をしてきたとも思う。

1 入庁動機と時代背景

私は、実は、「金に目が眩んで」海上保安官になった。高三の夏に父が病に倒れ、経済的に自立する手段として「勉強しながら給料がもらえる学校」の中で卒業後の俸給が一番高い海上保安官を選んだ。

「婦人自衛官」「婦人警察官」「海上保安官」・・・当時、官民共に「婦人」を冠する職が色々あった。「24時間戦えますか?!」というCMが象徴的な昭和の終わり頃のことだ。「婦人」のつく職はいずれも、男女で職域や給与体系に違いがあった。当時は、結婚したら当然仕事は辞めて家庭に入るという時代だったから、女性にはいわゆる「女

性でもできる補助的な仕事」が当てがわれていた。そんな中で、海上保安官だけが、男女で仕事の内容も給与体系も同じだった。しかも、乗船勤務となれば、「調整数」の上乗せがあり、他の公安系の職よりかなり高かったのだ。高い給料をもらうのだから、少々のは「仕方ない。」と割り切っていた。が、「海保に女は要らん。」と言われることには少々合点がいかなかった。「要らんなら採用するなよ！」と、心の中で思った。

当庁が女性を海上保安官として採用するに至った背景には、男女雇用機会均等法等の「外圧」があったことは想像に難くない。渋々採用をしたところはあったろう。しかし、今や、日本中どこも人材不足となり、女性を採用しないという選択肢はあり得ない時代になった。海上保安業務は幅広く、奥深く、そして魅力ある尊い仕事だ。当庁と縁を結んだ若い職員には、「海上保安庁に入って本当に良かった！」と心から感じ、定年まで奉職してもらいたい。そして、それができる組織でなければならないと心から思う。

2 自分次第で他人も未来も過去さえ変わる

「残念だ。お前が男だったら、引っ張ってやれるのに。」20 歳代前半、人事に影響力のある職場の「偉い人」に何度か言われた。最初はほめ言葉だと思った。が、強く希望した CL 艇（沿岸で活躍する小型巡視艇）勤務の道が閉ざされたとき、それはほめ言葉ではなかったと思い知った。『（たとえ女でも）お前なら任せられる。お前が適任だ。』と、言われるぐらいの自分でなきゃダメだ。まだまだ努力が足りないんだ。」と自覚した。

そのころ、心の支えにしていた言葉がある。

「過去と他人は変えられない。自分と未来は変えられる。」カナダの精神科医、エリック・バーンの言葉だ。

社会や組織、周囲の人の「女性」に対するものの見方や他者の言動を変えることは出来ない。「海保に女は要らない。」と言われたことも、「いつ結婚して辞めるんだ？」と悪気なく言われたことも何度もある。しかし、自分のものの見方、受け止め方、在り方は、いかようにも変えることができる。私は、エリック・バーンの言葉で、いわゆる「ののしり言葉」にフィルターをかけることが出来た。「社会全体のものの見方がそうなのだから、彼の立場なら、そう思うのもおかしくない。まあ、仕方ないか・・・。」そう思うと、決して私個人を攻撃した言葉ではないと思え、許せた。「鈍感力」のようなものがあつたのかも知れない。上手に他者の言動に左右されない自分を創ってきたと思う。

これまで最も「女アレルギー」が強かったのは、初任の巡視船で仕えたボースンだ

った。が、「お前は、幹部になれ。」と、「特修科（幹部登用コース）」を勧めてくれたのもまたボースンだった。

ボースン (Boatswain) というのは、日本語で言えば、甲板長。海上保安官は、司法警察職員（法執行官）であるが、現場臨場の際、警察で言えばパトカー、消防で言えば、消防車や救急車のように、巡視船や巡視艇、航空機を用いる。機動力としては圧倒的に巡視船艇が多く、そのため、司法警察職員としての「業務」を行うために、同時に「船乗り (Seaman)」であることが求められる。ボースンという職は、主に巡視船艇勤務の経験を豊富に積んできたベテランが登用される。海上保安庁の巡視船には「甲板長」という役職はないが、航海科の船務主任のことを尊敬を込めてボースンと呼んでいる。くだんのボースンは、自称「海軍の生き残り」。初対面で挨拶したとき、「わしゃ、古い男じゃきに、女を船乗りとはよう認めん。辛うあたると思うが、こらえてくれ。性分じゃきに。」と、土佐弁で言った。土佐の「いごっそう（頑固者）」で知られた鬼ボースン。そんなボースンにお仕えして数年経ったある日、「お前は、幹部になれ。」と言ってくださったのだった。幹部登用コース「特修科」を修了すると、やがてボースン職を部下に持つこととなる。あれほど受け入れ難い存在の「女」の私を、認めて下さった言葉でもあった。

「特修科」を修了すると、年上の部下をもつことも多かった。「女に何ができる？」と、露骨な嫌がらせを受けることもままあった。が、特別な努力をした記憶も、抗った記憶も私にはない。ただただコツコツと与えられた仕事に誠意をもって取り組んできた。自分に向き合い、できることを精一杯やっていただけ。ただそうするだけで自然と、いつの間にか仲間として認められてきた。意外にも、いわゆる「女アレルギー」の強い人たちほど、仲間として認めてくれるのが早かった。「異分子」「気に入らない存在」であった私は、ついつい彼らの目に入ってしまうのだろう。だから「なんだ、こいつ、やるじゃねえか。信用できるやつ」と認めるのも早い。とまあ、そういうことのようにだった。



著者（39歳）一等海上保安正／横浜海上保安部 巡視船いず 首席航海士時代

これまで42年のキャリアの中で、引越し回数だけで27回あるのだから、異動回数はもっとある。自分が転勤しなくても、チームの1/3から1/2が毎年入れ替わる。毎年、イチからチーム・ビルディングをしてきた。

「趣味は引越し。特技は荷造り」と自己紹介するとき、心の中で、「趣味は転勤。特技はチーム・ビルディング」と言えたらカッコいいなあと思う。

「過去と他人は変えられない。自分と未来は変えられる。」とエリック・バーンは言ったけど、私の実感は違う。「自分が変わることで、他人も、未来も、過去さえも変わる。」自分自身の在り方次第で、周囲が敵から仲間になる。周囲が変わるから自然と未来が開ける。そして、過去のことは、起こった事実は変わらないけど、その受け止め方が変わる。「あいつのせいで！」という苦い思い出はいつの間にか、「あの人ののおかげで♡」と感謝の思い出に変わっている。

還暦を迎えた朝、半生を振り返った時、私の海上保安官人生のどこにも「あいつのせいで！」という記憶はない。「あの人ののおかげで♡」ばかりだ。「ありがとう！」がいっぱいの人生だなあとしみじみと思う。

3 ワクワクする仕事の作り方とは？

若い頃の私には強い現場志向があったが、なかなか現場には配置されず、陸上での事務職が多かった。だが、ある職の経験から、望まない職のいずれにも必ず取り組み甲斐のある「課題」があったことに気づいた。振り返れば、どの瞬間も「課題」に夢中になっている私がいる。海上保安庁の職場なら、どこでも楽しめる自信がついた。以来、希望調書には、「第一希望：船艇」「第二希望：陸上」と大雑把に書くようになった。全ての職場が第一希望か第二希望だ。

本庁（東京・霞が関）人事課で給与担当係長の頃、特殊救難隊や特殊警備隊の隊員の調整数引き上げや特殊勤務手当の支給拡大要求等に取り組んだ。処遇改善により、更に生き活きと輝く現場の仲間の姿を思い浮かべてワクワクした。地味な仕事だったが、現場を輝かせるための仕事は誇りにも思えた。

救難課で海浜事故対策官だった頃は、「水辺の安全」を学校で、先生が子供たちに教える仕組みづくりに取り組んだ。文部科学省の関係部課へ日参した。「手を上げて横断歩道を渡りましょう！」のように、水辺のピンチから身を守る動作を学校で教えてくれるようになれば、児童・生徒がお父さん、お母さんになったとき、学校だけじゃなく、「家庭でも地域でも教える未来」が必ず来る！と、ワクワクした。その職を離れた

次の年、学習指導要領が改定された。小学校5、6年生の体育科、水泳領域にクロールや平泳ぎと並んで、「安全確保につながる運動」が正課となった。描いた未来にグンと近づき、涙があふれるほど嬉しかったことを思い出す。こんな風に、どこへ行ってもワクワクした。

「3人のレンガ職人」という寓話をご存じか？ 旅人が、ある町でレンガを積む3人の男に出会う。そして、それぞれに問う。「何をしているのか？」と。

一人目は、「見ればわかるだろう。レンガ積んでんだよ。これが俺の仕事さ。全くつまらない仕事だよ。退屈で死にそうだ。」と答えた。

二人目は、「よく聞いてくれた。俺は、レンガ職人なんだ。見てよ。俺が積んだレンガの壁、美しいだろ？ 俺にレンガを積ませたら、右に出る者はいない。俺は世界一のレンガ職人だ！」と答えた。

三人目は、「よく聞いてくれた。俺たちは、この街の人々の心の拠り所となる大聖堂を建ててるんだ。ここで沢山の人が神様の祝福を受け、悲しみを癒される。素晴らしいだろ？」と答えた。

という話だ。希望職であろうがなかろうが、ワクワクする毎日は簡単に手に入る。

「三人目のレンガ職人」で在ればよい。自分次第だ。

4 海保初の女性潜水士が気づかせてくれたこと

私が現職に就任したとき、海上保安監（本庁のスーパー幹部）が某全国紙からのいわゆる「初モノ人事」関連の質問に対し、「女性初の登用」との意図や意識を否定したうえで、「（松浦の登用が）結果として、『性別に関係なく、能力と実績に基づき評価され登用される。』という当庁の人事任用方針を職員が改めて認識する機会にはなったのでは？」とコメントしてくださった。

一昨年度、海上保安庁で初の女性潜水士が誕生した。

前記の通り、私はただただ誠意をもって与えられた職、課題に取り組んできただけである。男性職員と比べて、特別な努力をしたとも思えない。また、30代前半以降は上記のように、「この職につきたい！」と、望むこともなかった。一步一步、業務経験を通じて、上司や同僚、時には部下や後輩に育てていただいたの今の私だ。そのため、「女性初の・・・」と、取材を受けることに戸惑いや葛藤が今もある。が、潜水士の道を自らの努力で切り開いた彼女は違う。男性との体力差を自身の努力で克服し、仲間からの信を得、その志のスタートに立ったのだ。彼女こそ、新たな道を自ら開拓したのだから、「女性初」として称賛されるに価すると思う。尊敬する後輩の一人だ。

潜水士の職は、どんなに体力自慢の者であっても女性には長く閉ざされた職の一つ

だった。「(潜水士だけは、) 女性にはムリ」と私の潜在意識下にもあったのだろう。私が想像すらしなかった道を彼女はあっさり切り開いた。思えば、海上保安庁は、女性海上保安官を採用した46年前から「誰にでも平等にチャンスを手にする組織」だったのかも知れない。金に目が眩んでアクシデンタリーに入ってしまった「とんでもない組織」だと感じていた過去のあれこれが今ではそう感じられる。

消防の世界も同じではなかろうか？

もしも今、「女性にはムリ」「どうせ社会が、どうせ組織が・・・私達(女性)の道を阻むに違いない。」と、ありもしない「ガラスの天井」を自ら作ってしまっているのなら、気づいてほしい。そんなものは最初からない。命を預けあう仕事だからこそ、最後は男だから女だからではなく、「人として信じるに値するかどうか」が問われる職場であり組織なのだ。全ては自分次第だ。

シンギュラリティ到来の時代、求められるのは人間力だと思う。AIに出来ることは全てAIに取って代わられる時代となった。「人にしか出来ないこと」が出来る人が求められる時代となった。そこには男女の差はない。人・ロボット・情報と共生するサイバニクスが開く未来はもう来ている。フィジカルAIの技術も急速に変化している。早晩、体力の差さえ何の問題でもなくなるだろう。

深山の奥にはまだまだ誰も通ったことのない道、「けもの道」がある。しかし、たとえ険しくとも、開くことができない道はないと、潜水士になった後輩の女性海上保安官が私に気づかせてくれた。性差だけではない。もしも何かに「チャレンジしない理由」を「(他律的な理由があつて) できない」と思い込んでいる人が居るなら、その人たちに伝えたい。全ては自分次第だということを。気づいて欲しい。人間関係も、ワクワクできる仕事も、望む未来もちゃんと手に入ることに。あなたの描く未来はちゃんとある。既にあなたの手の中に。

5 Well-being at Work

皆さんは、ライフ・ワークと呼べるものをお持ちか？私にはある。私のライフ・ワークは、「海上保安庁に入って本当に良かった！海保で仕事できて幸せだなあ。」としみじみ感じられるような職場づくりだ。

時々忘れた頃にハガキで「元気か？」と激励してくれたボースンから、17年前のある日、初めて封書が届いた。便せん5枚に2つのことが繰り返し書かれていた。一つ目は、「いかなる部署にしようとも、現場の苦労を忘れてはならない。」ということ。二つ目は、「いかなる部署にしようとも、部下職員の人としての幸せを大切に育てよ。」ということだった。一つ目は何の疑問もなく受け止められた。多くの方が口にされる

言葉だ。しかし、二つ目は飲み込み難かった。ともすれば、滅私奉公が美德とされるような組織文化のように感じられる海保にあって、「人としての幸せ」を「大切に育てよ。」とは？「部下を大切にせよ。」でも「部下を幸せにせよ。」でもなかった。このことについて問えないままボースンは逝き、この問いかけは自問自答するしかなくなった。

時代が変わり、社会全体が「働き方改革（WS 改革）」の推進で労働生産性を高めることや、処遇や勤務環境の改善、マネジメントの改善等によって組織エンゲージメント向上を求めるようになった。ボースンの遺言は、いつしか私自身の海上保安官人生をかけての課題、ライフ・ワークとなった。

自らへの問いかけに基づき学びを深める中で「Happiness at Work（仕事における幸せ）」という考え方に会った。ボースンのいう「幸せ」を表現するとき、「Happy」よりも「Well-being」かな？と感じる私は、勝手に、「Happiness at Work」を「Well-being at JCG (Japan Coast Guard)」と置き換えて、それを求め続けている。そんな中で、仕事を通じて感じる幸せは、「貢献と成長の実感」がカギだ！と確信するようになった。幸せを実感できる職員は内発的に動機づけられ、生産性、創造性は自然に高まり、チームワーク、組織エンゲージメントも向上し、成果や職の定着率も向上する。そのための方策は一つではない。あの手この手。あらゆることをやっていくことが大切だ。しかし、「ヒト（職員）を大切にする組織」という柱となる考え方さえあれば、出来ることは山ほどある。職員の幸福度向上を真剣に考え、取り組み、「海上保安庁で仕事できて幸せだなあ。」にこれからもチャレンジし続けて参りたい。



著者近影 学生に対する講話

6 おわりに

今回、本誌特集のテーマが「女性消防官吏の活躍推進」とされ、「経験を踏まえ、女性を採用して参画させていくことで海上保安庁がどのように変化してきたか、今後どう変化していくことが望ましいかについてや若手消防吏員に対する激励の言葉などをいただけないか」とのご依頼をいただいた。どんなエールが良いだろう・・・あれこ

れ考えているうちに締め切りの日が近づき、少々焦りを感じていた中で迎えた還暦の朝のことだった。「今なら書けるかも知れない。」と思い立ち一気に書き上げた。

読み返してみると、極めて個人的な経験と主観ばかりとなってしまったが、果たしてご期待に応えることができたでしょうか。果たして読者の皆さんに伝わったでしょうか。私自身は還暦記念として良い機会をいただいたと感謝している。

かつて海上保安学校教官だったとき担任を持ったクラスの中で、当庁を辞し地元の消防官として活躍している者が2人いる。彼らの目にも触れるだろうか？ 現在も年賀状やSNSでのやり取りがある彼らから「読みましたよ！もう還暦でしたか！」と、冷やかされるのが楽しみだ。

女性消防吏員として歩んできた記録

東京消防庁消防学校副校長 関 正子

1. 女性消防吏員の誕生と過渡期の入庁

1972年4月、東京消防庁では初めて女性消防吏員64名を採用した。この64名は、当時、婦人第1期生、1992年からは呼称変更により女性第1期生と呼ばれた。川崎市で全国初の女性消防吏員12名が誕生した3年後のことである。

当庁では、女性を新たに採用するにあたり、本格的に大量採用しようと計画と準備に時間をかけた。例えば、当時の制服は、1972年のユニフォームコンテストのサービス部門で第一位の厚生大臣賞を獲得している。

準備に時間をかけたばかりで、女性第1期生の受験倍率は11倍で、社会的にも注目され、テレビ出演などもあったと聞いている。

女性消防吏員には、きめ細やかでソフトな消防行政を行うことが期待され、防火防災教育などが主な活躍の場だった。

その後、当庁での女性消防吏員採用は、人数の増減はあるものの毎年度続き、私は、1995年4月に入庁した女性第24期生である。

当庁の消防吏員の採用区分は、大学卒業を条件とする「専門系」、大学卒業程度を想定した「Ⅰ類」、短大卒程度の「Ⅱ類」、高卒程度の「Ⅲ類」に区分される（ただし、近年の採用試験においてはⅡ類の募集は行われていない）。私が採用試験を受験した1994年当時も同様の区分であったが、当庁では、この年まで、女性消防吏員の採用枠はⅡ類のみに限られていた。

なお、1995年度の採用試験からは、女性もすべての採用区分を受験できることになり、1996年4月に入庁した初のⅠ類採用の女性消防吏員は、同日に入庁した男性消防吏員（Ⅰ類）と同じく第605期生と呼ばれている。女性第24期生は、女性と冠称される最後の期生となった。

1994年の新語・流行語大賞では、「就職氷河期」が審査員特別造語賞を受賞した。

1995年4月に入庁した女性第24期生は、いわゆる就職氷河期の初期にあたる世代である。

1985年6月に男女雇用機会均等法が制定されていたが、当時はまだ企業側の意識や制度は過渡期であり、採用説明会や選考の段階で男子学生のみが対象とされるケースもあった。女性は就職しても結婚や出産を機に退職するという空気が残っており、「採

用しても女性はすぐに辞めてしまうから」と言われ、特に女子学生の就職は厳しかったという実感がある。

一方で、公務員試験は女性にも受験機会が開かれており、1991年には地方公務員の育児休業等に関する法律が制定されるなど制度としても定年まで働き続ける環境が定着していた。

国立社会保障・人口問題研究所のホームページによると、私が大学に進学した1991年における女性の大学進学率は16.1%である。「せっかく大学で学んだのだから長く働きたい」と考える女子学生の中で、公務員の人気は非常に高かった。

当時、女性消防吏員の採用を行っていたのは一部の消防本部にとどまっていた。女性第24期生の中には、救急救命士としての活躍を目指す者やどうしても消防吏員になりたいと地方から上京した者などがいたが、民間企業にはない魅力から公務員を目指す中で、東京消防庁を選択肢に加えた者も多かった。

私は当初、地元の県庁又は市役所で行政職として働くことを思い描いていた。消防職に女性の求人があるとは思ってもいなかった。

偶然、大学の就職課で東京消防庁の女性消防吏員募集ポスターを見かけ、大学最寄りの消防出張所へ願書をもらいに行くと、数名で、「こんな風に女性が活躍している」と資料を見せてくれ、「ぜひ受験して入庁してほしい」と激励してくれた。消防は万人から必要とされる行政サービスの最たるものであることに魅力を感じるとともに、職員の親身な対応に、人を助ける職責にある人は普段から他者への配意に満ちているのだと感銘を受けた。受験申し込みの期限が迫っていたため、郵送では間に合わず、直接、千代田区大手町にある東京消防庁本部庁舎へ願書を持参した。願書受付最終日の受験申し込みだったが、受験番号は20番であり、受験者はさほど多くないだろうと予測していたが、試験当日、会場にはトイレに行くのも苦労するほど女性がいて驚いた。

女性第24期生の受験倍率は29倍であり、総員27名のうち25名は4年制大学を卒業していた。1995年に女性の採用区分が拡大したことを受け、消防学校の教育訓練期間中に能力認定試験を受験し、多くがⅡ類からⅠ類へ切り替えることになった。

2. 消防学校における教育カリキュラム

現在、東京消防庁消防学校では、採用区分ごとに男女混合クラスで教育訓練が行われている。しかし、1995年度までは性別によって教育カリキュラムが異なっており、女性は男性よりも教育期間が短かった。クラスは男女で分けられており、さらに、学校内で異性の学生同士が会話することは、業務上必要な場合に限定されていた。

当時、女性クラスでは、都民指導等のために16ミリ映写機操作技術認定証を取得し

たほか、腹話術や茶道、華道なども学んだ。

消防署に配属されたばかりの頃は、お茶を入れることやお花を生けることは女性がするのが当たり前という雰囲気があり、他の部署から来客があったからとお茶入れを頼まれることもあった。お茶入れは、女性がいない場合には若手職員が担っていた。

1994年3月11日、「女子労働基準規則」（1997年の法改正以降は「女性労働基準規則」に改称。以下同じ。）の一部が改正され、女性の深夜業への従事制限を解除する業務の中に新たに消防の業務が加えられた。そこで、当庁でも可能な限り男性消防吏員と同等の業務に従事することを前提に職域拡大を図った。女性消防吏員も、24時間体制で119番受信指令業務、火災調査業務、情報員業務等に従事するようになり、1994年12月には当庁初の女性救急隊員が誕生した。このような背景もあり、女性第24期生の教育カリキュラムには救急の授業が集中的に組み込まれていた。

また、1996年から男女の教育訓練カリキュラムを統一する方針が決定しており、次年度の試行的な意味合いで、一部ではあるが、三連はしごの伸梯などの実科訓練もあり、全員が渡過法や降下法も体験した。

3. 深夜業務解禁と勤務イメージとのギャップ

1994年の採用試験時のパンフレットには、女性の活躍の場として都民指導や広報業務が紹介されていた。今思うと、パンフレットが印刷されたのは、「女子労働基準規則」の一部改正以前であり、深夜業務を前提とした記載がないのは当然である。

ところが、採用試験合格後の入庁前研修で、「女性も深夜勤務ができるようになり、まもなく女性初の救急隊員が誕生する。交替制で働く道が開かれた」との説明を受けた。

「募集パンフレットには記載されていなかった」という声に対し、「救急隊員や機関員を希望した場合の話である。実際には、施設面が整っている消防署ばかりではない。救急隊員や機関員になるには庁内試験があり、まだ消防署には交替制で働いている女性はいない」とも言われた。

当庁を受験する際、親から消防署の勤務体制について心配され、女性は毎日勤務のみだと説明していた。「聞いていた条件とは違う。それならば受験しなかった」という思いもあったが、その時点では、新たな就職先を見つけることは困難だったこともあり、希望しなければ交替制になるわけではないので問題ないと考えた。

一方で、就職にあたり性別で門戸が閉ざされる場合があることを実感していたため、職域拡大により選択肢が増え、やりたいことがある人があきらめずにすむことを喜ばしく感じた。

1994年の法改正以前に採用された女性消防吏員は、毎日勤務を前提として入庁している。女性の深夜業務の従事制限解除は、職域拡大と男女共同参画の推進という前向きな言葉で語られることが多いが、職域拡大による環境変化への適応に戸惑いを感じた女性もいたと思われる。

交替制勤務が導入されれば、生活リズムは大きく変わる。特にすでに結婚している職員や、将来的な育児・介護との両立を考えていた職員は、家庭生活の維持を危うくしかねない問題としてとらえたのではないだろうか。当時は、男性が家事、育児を等しく担うという意識が今ほど浸透しておらず、庁内のサポート制度も現在と比較すると未成熟だった。

1995年入庁の私でも不安は大きかった。

4. 初めての交替制勤務と周囲の配慮

1995年10月30日に消防学校を卒業し、港区にある赤坂消防署へ配属された。当初、警防課毎日勤務として1か月を過ごしたが、12月1日付の定期人事異動で指揮隊員を命ぜられた。当時、救急や機関員の資格を持たない女性の消防署における交替制勤務は前例がなかったが、署長は、「これからの消防には女性の職域拡大が不可欠だ」という強い信念から私を交替制へ送り出してくれた。女性は希望しなければ交替制にならないと聞いていたので、「話が違う」という心理も働いたが、一方で、消防吏員になったからには、与えられた職務に精一杯取り組まなければならないと思った。

女性第24期生は、まさしく過渡期の入庁であり、消防学校生活を通じて消防吏員としての意識が醸成され、女性の職域が拡大していくことを同期生とともに緩やかに受け入れていた。身体的に若く健康で、家庭のしがらみが少ない時期だったため、環境的にも新しいことを受け入れやすかった。

交替制に配属された際、警防課長が「現場の責任者としては、男性と比べて体力の劣る女性を交替制にすることはリスクが高く反対である。でも、娘を持つ父親の立場としては、女性を理由にできないと決めつけたくない。今後、「交替制をしたこともないくせに」と言われることがないよう経験を積ませたい」と話してくださった。

交替制で働く機会を与えてもらったからには、「女性はやっぱりだめだ」と言われないう交替制を希望する女性のためにも努力をしなければならないと思った。

私自身は目の前のことを一つ一つクリアしていくのに精一杯だったが、大隊長をはじめとする同じ部の方々が温かく見守り、女性が交替制に入ることに對し、細やかに配慮してくれた。

男女雇用機会均等法にセクシャルハラスメントへの配慮義務が定められる以前であ

ったが、絶対に問題を起こしてはならないと、「だれと一緒に受付勤務や食事当番をするか」といった組合せまでも考慮されていたことを後に知ることとなった。

当時、赤坂消防署は女性更衣室が畳敷きで、夜は布団を敷き、仮眠室として使った。トラブル予防策として、更衣室の施錠について厳命された。

女性用の浴室はなかったため、新人ではあるものの、お風呂を沸かしたら一番に「女性使用中」の札をかけ、施錠して利用することになった。気を遣ってくれているので言えなかったが、入浴中に出場があった場合に「男性も利用する脱衣所に着替えを放置するわけにはいかない」といったことが気になり、浴室では足を洗うことしかできず、当番日は更衣室に戻ってから、トイレの洗面台で濡らしてきたタオルで体を拭いていた。ボディーシートのような利便性の高い製品は、まだ販売されていなかった。

単身寮で生活していたが、友人とはほとんど休みが合わないため、週休日はよく一人で散歩に出かけ、管内を覚えることに努めた。

女性が交替制勤務に就くのはレアケースだったため、「交替制にしてもらえるなんて羨ましい」とも「女性なのに交替制なんてかわいそう」とも言われた。

ようやく交替制の生活リズムに慣れた頃、署長が定期人事異動で他所属へ異動されることになった。周囲の心配を押し切る形で交替制へ配置したため、「新しい署長に責任を負わせるわけにはいかないから」と言われ、予防課査察係毎日勤務を命ぜられた。

5. 先輩との出会いと意識の変化

2007年4月、東京消防庁消防防災資料センター（消防博物館）のセンター長（館長）に着任した。消防司令に昇任して3年目であり、34歳だった。そこには、結婚や出産等の様々な事情から当庁を退職後、専業主婦生活を経て、1年更新のインストラクターとして働く多くの先輩がいた。

先輩たちが当庁に在職していた当時は、30代で女性が消防司令に昇任することなど考えられなかったという。「時代は変わった。後輩の女性が活躍しているのは嬉しい」と歓迎してくれた。「自分たちは叶わなかったけれど、できれば定年まで働き続けてほしい」と激励を受けた。

先輩たちの身上票には様々な資格が列記されていた。消防博物館で働きはじめてから学芸員の資格を取得した方や、韓国ドラマをきっかけに韓国語の勉強をはじめの方など、皆さん勉強熱心で前向きだった。

こんな優秀な先輩たちでも働き続けることが難しい時代だったのだと改めて思い知らされるとともに、先輩たちの苦勞に比べれば、制度的にも世論的にも自分の働く環境は恵まれていると強く感じた。

入庁したばかりの頃には、前述したお茶入れの空気感以外にも、今では考えられない暗黙の「お作法」が存在していた。

職場結婚を報告する女性に対し、「夫婦円満の秘訣として、夫より早く昇任するのは避けるべき」「夫が管理職になると、その妻の周りの人にとっては仕事がやりにくい。わきまえて仕事を辞めるべき」という親切心からのアドバイスがごく自然に語られた。

女性の制服にも時代が反映されていた。現在の当庁の女性消防吏員の冬服は、男性と同じく紺色であるが、私が入庁した当時は、森英恵さんのデザインしたワインレッドの制服だった。ある先輩から、その理由として「女性は職場の花だから」と説明を受けた。「ワインレッドの制服が似合わない年齢になるまでに身の振り方を考えなさい」と真面目な顔でアドバイスされた。

この制服の下衣には、キュロットとパンタロンの2種類があったが、キュロットが正規の服装とされており、気温の低い日でもイベント時にはキュロットを着用した。

そして、広報イベントにおけるアナウンスや表彰式の介添えといった業務は、女性消防吏員が担うのが常だった。介添えをするために非番日の夕方まで残業することもあった。

こうした目に見える服装や役割だけではなく、仕事の厳しさゆえに「女性が働き続けると性格が歪む恐れがあるから、無理をしない方が幸せだよ」との助言を受けることや、電話口で「誰でもいいから男性に代わって」と求められることもあった。

誤解してはならないのは、当時の上司や先輩は、決して悪意や意地悪でそう言っていたのではないということだ。彼らは本気で女性の幸せを願い、彼らが信じる「正解」に基づいて良かれと思って「優しさ」からアドバイスをしてくれていた。当時はそれが社会の調和であり、「常識」だった。

そのような環境の中でも、パワフルに働く女性の先輩たちがいた。「女性は男性の2倍働いてようやく一人前と認められる」と長時間の業務もいとわず道を切り開こうとする姿は眩しく感じられた。

そんな女性の先輩を見て、「自分には絶対無理だ。あのような働き方はできない」と思い、昇任試験の受験について辞退を申し入れたことがある。当時の上司に、「受験すれば合格すると思っているのか。人事配置を決めるのは組織であり、受験資格があるのに辞退するのはおこがましい」と言われた。

6. 職域の拡大と職場環境の整備

そんな私が管理職になって12年が経つ。しかし、私は男性の2倍も働いてなんていない。ただ、その時々目に見える仕事に対し自分なりに実直に向き合ってきただ

けである。

私がこのように働き続け、責任ある立場に就くことができたのは、時代が、そして社会が変わったからであり、周囲の人に恵まれてきたからである。女性が自然体のまま評価される消防へと確実に変化した。

職場結婚のあり方も大きく変わった。不規則な勤務を互いに助け合いながら、どちらかがキャリアをあきらめるのではなく、二人がそれぞれの意思で共に歩み続ける姿が普通の景色となった。私の夫も当庁の管理職であり、署長を務めている。

現在は「女性だから」と注目されるフェーズは通りすぎ、昇任を含め、それぞれの適性に応じた人事配置がなされ、管理職ポストに女性が配置されるのは日常になりつつある。当庁職員は、「性別に関係なくだれもが管理職になる可能性がある」と認識しており、「女性初」といった特別扱いからの脱却が進みつつある。

このような意識や空気感の変化を強力に後押ししたのは「制度の変革」であった。当庁の女性消防吏員の職域は、深夜業務の従事制限解除に続き、2006 年度に大きく変化した。

「女性消防職員の採用、職域拡大等に係る留意事項について（平成 16 年（2004 年）2 月 6 日消防第 32 号消防課長通知）」によって、消防庁から職員の採用について男女の区別なく平等な受験機会が与えられる必要があること、女性消防吏員を警防業務・職務のすべてから排除することは適当でないことなど、採用、職域、庁舎等の環境整備について新たな見解が示された。この見解を受け、当庁でも女性消防吏員を警防業務に従事させるための具体的方策等が検討され、2005 年度以降の採用試験で採用された女性消防吏員、つまり 2006 年度の入庁者からは、新たにポンプ隊員等（化学車隊員及び舟艇隊員を含む。）の業務にも従事することとなった。女性が従事できないのは、毒劇物等に係る災害への対応を主任務とする特殊な業務のみである。

なお、2004 年度以前の採用試験で採用された場合でも、安全管理教育の実施状況や本人の希望等を総合的に判断したうえでポンプ隊員等の業務に従事させることとなっており、道が閉ざされているわけではない。

本人に能力、資質、資格等があり、条件と環境が整っていれば、性別に関係なく希望に適した場所に配置され、自分の力を試し、発揮することができるようになった。

現在では、24 時間勤務を支えるため、各消防署には、女性専用の仮眠室、浴室、ロッカーの設置が 100% 近く完了している。ハード面の不備による小さなストレスの積み重ねからも解放されるようになった。

育児休業からの復帰をサポートする制度や男性職員の育児休業取得率向上（2025 年度：79.6%）など、男女を問わず組織全体が持続可能な形へ進化しつつある。

7. おわりに

当庁に女性消防吏員が誕生し、54年が経過した。当庁の消防吏員に占める女性の割合は、2026年4月1日現在で7.36%である。私が入庁した1995年当時の1.74%（消防年報：303/17,420）と比較すると確実に増加しているものの、依然として男性に対し少数派であり、女性として一括りに表現されることもあるが、その状況は極めて多様化している。

そもそも入庁時期（1994年法改正前、2006年職域拡大前/拡大後）によって「求められた働き方」の前提が違い、歩んできた環境も一様ではなく、キャリアに対する意識は異なるものと推測される。

さらに、未婚・既婚、子どもの有無などプライベートの状況によって、求める働き方は一変する。

事情が多様なのは、男性消防吏員も同様である。今後、私たちが目指すべきは、性別という属性にとらわれることなく、すべての職員がそれぞれの置かれた状況に応じて最大限に力を発揮できる職場づくりであると考えている。

消防の本質的な使命は「生命、身体、財産を守る」ことであり、そのためには、組織の内部が健全で、そこで働く職員の心身が共に満たされ、最高のパフォーマンスを発揮できる状況にあることが求められる。

それぞれの職員が自らの特性とライフステージに応じた形で組織に貢献し、正に評価される「だれもが自然体で輝ける職場」へと発展させていきたい。そう願いながら、今日も目の前の仕事に向き合っている。

悔しさを原動力に —女性職員のあり方を考える—

座間市消防本部主査 柵木 景子

1. はじめに

小学生が将来就きたい職業として、消防官はいつの時代も上位に挙げられている。しかし、その多くは男の子である。では、消防という仕事は女性にとっても職業選択の一つとなり得るのだろうか。そもそも、消防に女性は必要なのだろうか。

本稿では、座間市消防本部で初めて採用された女性消防職員として、自身がこれまで経験してきたことを振り返りながら「女性消防職員の必要性」について考えてみたい。

なお、ここで述べる内容は、あくまで私自身の経験と考えに基づくものであり、すべての女性職員に当てはまることではない。

2. 初の女性消防職員

(1) 1年目、職場の違和感

2人の兄と喧嘩をしながら育った環境や、学生時代に所属していたキックボクシング部の練習相手が男性しかいなかったこともあり、私にとって、男性中心の職場環境そのものには違和感はなかった。違和感があったのは、私側ではなく、消防という職場にあった。

1年目ながら、周囲の異様さを感じ取っていた。どの職場でも、場合によっては上司が部下に対して厳しく叱責することはある。危険を伴う職業であればなおさらだ。しかし、普段は厳格な上司が私に対しては明らかに対応が異なる。「お茶でも飲んで」と笑顔で声をかけ、すぐに座らせる。重量物を持とうとしても「いいからいいから」と私に代わって荷物を持ってしまう。「重いものを女性に持たせている男に思われたくない」という気持ちも理解できなくはないが、その対応の不自然さはどうしても消えなかった。そして、その様子を普段から厳しく指導されている先輩方に見られると、とてつもなく気まずい。当然、良く思われるはずがない。

「女性職員は甘やかされている」

「特別扱いされている」

「調子に乗っている」

実際に言われたことも、耳にしたこともある。怒られているほうがよっぽどマシだ。

違和感は、それだけではなかった。初任教育を卒業した同期と、同じようには扱われない。「ハラスメントに気を付けなければならない」腫れ物のような対応で、「最終的に力がないと話にならない」「自分が誇りを持っている仕事を女でもできると、嫁や子どもに思われたくない」そんな声が聞こえてくるようだった。

一方で、和やかに笑いながら「これからは女性職員の時代だよ」と声をかけてくれる先輩もいた。しかし、その言葉の裏にある本心も、なんとなく分かっている。それも当然だったのだと思う。それまでこの職場には男性しかいなかったのだから。入ったばかりの小娘が、すぐに認められるはずがない。だからこそ、「女性だから」という理由ではなく、一人の消防職員として認められたかった。

(2) 2年目、かすかな職場内の変化

同期はそれぞれ消防隊や救助隊に配属されたが、私は救急隊に配属された。当時は、初任教育を卒業した後、消防隊や救助隊を少なくとも2～3年経験してから救急隊に異動する流れがあった。

もともと目指していたのは消防隊や救助隊であったこと、そして同期と同じように扱われなかったことに悔しさを感じていた。一方で、大学で取得した救急救命士の資格を生かせることは嬉しくもあった。できることを一つ一つ積み重ね、時間がかかっても、信頼を得ていくしかない。女性でも担うことができる仕事を一つ一つ証明していくことが、私の責務だった。

2年目からは消防隊員の先輩2人と、救命士である私1人という救急隊で当直することもあった。「自分の判断で命が失われるかもしれない」当時は、その重圧に押しつぶされそうなこともあった。しかし、振り返れば、多くの成長機会を与えてもらっていたのだと思う。救急業務が私の消防人生における地盤であることに間違いはない。

当時は意識していなかったが、私が消防の中で一番向いている仕事は、救急業務であると思う。救急は、女性隊員がいて助かる場面が多く、それが非常に分かりやすく実感できる仕事だ。その後、後輩の女性も救急隊員として増え、女性救急隊員がいることが当たり前になっていった。

(3) 新しい分野への挑戦

救急隊員として少しずつ認めてもらえるようになった頃、改めて初心に戻った。

「消防の基礎、消防隊がやりたい」その思いは、消えることがなかった。自分だけが消防隊を経験していないことに、コンプレックスのような感覚を常に抱いていた。

しかし、消防隊から離れているほど、不安が大きい。1年目のようになんでも聞くことができる立場でもない。消防隊に行きたい気持ちがあっても、自分には他の職員より秀でたものがあるわけではない。そもそも、組織として、救急救命士として救急業務に従事している私が、消防隊に配属される可能性はあるのだろうか。当時は、消防隊に女性がいることはまだ珍しいことだった。

自信がなくても、恥ずかしがらずに堂々と言葉にしていくことは大切である。新しい分野に進もうとする時、不安から迷うこともあるが、その弱い気持ちを払拭するためにも「消防隊を目指している」という言葉を何度も会話に挟み、自分の逃げ道を塞いでいく。

「市内の水利を全部覚えてから言え」「俺の隊には乗せない」相変わらず、新たな分野に対して風当たりは強かった。自信をつけるため、仕事前のトレーニング、大型免許の取得、休日の地水利調査など、できることを続けた。消防車には乗り慣れないマニュアル車も多かったため、自家用車をマニュアル車に買い替えた。やれることはやる、そんな3年間の猛アピール期間もあり、採用から9年目、初めて消防隊へ配属された。

初任教育以来とっていい三連はしごやホース延長等。消火戦術以前に、課題は山積みだった。念願だった消防隊への挑戦。しかし、階級だけが上がり、隊内では2番手という立場にありながら、経験不足に悩まされた。それでも、先輩や後輩に支えられながら経験を重ね、挑戦してよかったと思えるようになったのは、さらに数年後のことだった。

(4) 新しい分野への挑戦2

救助指導会は、どこか他人事だった。入庁当初は志も高く、自分もやりたいという気持ちを強く持っていた。ほふく救出の要救助者といった話も出たこともあったが、実現には至らなかった。当時、男性職員にとってはやりにくさもあっただろうし、そこには配慮もあったのだと思う。年月を重ねるにつれて、次第に諦め、自信もなくなり、応援する側になっていた。

そんな中、消防9年目に消防隊に異動したことで、チャンスが訪れた。ただし、それまで女性職員が救助指導会の選手として訓練をしたことはなかった。

「若手でもない。消防隊員としても、機関員としても半端なのに、救助訓練をやるのか」そんな声もあった。相変わらず、初めての分野には厳しい意見が付き物だ。30歳を超えてから初めて挑戦する救助指導会、小柄な体格を考えても、ほふく救出の1番員が向いていないことは誰の目にも明らかだった。そう思われることも、できないことも、そのすべてが悔しかった。だから、どうしてもやりたかった。2年間挑戦

させてもらい、チームを組んでくれた職員には本当に感謝している。甘い世界ではないし、怪我もするし、結果も残せていないけれど、意識付けという意味では挑戦して良かったと思える。救助指導会への出場も、最初の1回目を通り過ぎてしまえば、不思議なほど「当たり前」になっていくもの。今では、県大会出場どころか、男性とも遜色ない結果を出している職員もいる。

3. 女性の災害派遣

(1) 緊急消防援助隊との関わり

入庁当初、緊急消防援助隊についての知識は、今の初任生よりもなかったと思う。現在は災害発生後、職員本人の意思や家族の状況、勤務状況等を考慮して派遣隊員を決定しているが、当時は編成表があり災害派遣隊員は事前に決められていた。

ある日、張り出された緊急消防援助隊救急小隊の欄に私の名前が入っていた。しかしその数日後、私の名前は消されていた。最初から名前がなければ、特に気にも留めなかったのかも知れない。なんらかの話し合いが行われ、「大人の事情」があったことは明白だった。大人ではない私は、それがどうしても納得いかなかった。その理由をきくまでもない。私が女性であること以外、理由はない。

(2) 派遣への葛藤

消防隊員として3年目を迎え、周囲にも認識されるようになった頃、私の消防人生において最大ともいえる出来事が起きた。

令和6年1月1日、能登半島地震。

正月の穏やかな雰囲気が一変した。職場のテレビに映し出された大規模な火災や建物の倒壊、その被害の大きさに言葉を失った。

神奈川県は第1次出動・出動準備には入らないものの、被害状況から、緊急消防援助隊部隊派遣の要請が入る可能性があった。日に日に明るみになる被害状況。その映像を見て、現地の声を聞いて、何も感じない消防人はいない。

しかし、その思いとは裏腹に、私は分かりきった問題に葛藤していた。女性の災害派遣には、女性用資機材の確保・衛生面・生理・野営・トイレなど、いくらでも障壁は挙げることができる。自分がどんなに大丈夫と伝えたとしても、隊の足かせになったり、迷惑をかけるようなことがあってはならない。

それまでの新しい挑戦とはわけが違う、言い出すこともおこがましいように思えた。

「女性が派遣されることはないから、安心してね」先輩からの言葉で分かるとおり、そもそも女性を派遣させる選択肢自体が組織の中に存在していない。そういった風潮に対する歯がゆさ、不本意さ、それが正しいという思いが入り交じり、頭がおかしく

なるような感覚に陥った。

「迷惑になってはいけない、やれることは探せば他にもたくさんある。災害派遣で人員が割かれた市内管轄の災害対応に当たることが最適だ」自分に言い聞かせた。

それでも、緊急消防援助隊の一員として出動したい。その気持ちを当時の消防署長へ伝えた。それがどう捉えられるか。今振り返っても、正しいことだったのかは分からない。神奈川県大隊としても、女性災害派遣については本当に難しい問題があったのだと思う。詳細は控えるが、多くの方々に尽力いただき、結果として、消火小隊として石川県に派遣されることになった。何かが一つでも違っていれば、仕事そのものを辞めていたかもしれない。私にとってそれほど大きな出来事だった。

(3) 周囲のサポート

派遣されることが正式に決まり、同じ消火小隊のメンバーと話し合った。先輩1人、後輩3人。全員が自分自身の準備を含め、不安を抱える中、女性の災害派遣について真剣に考えてくれた。例えば、野営地では一人用のテントを使用し、簡易トイレを利用しているという情報があった。「間違えて男性が入ってしまわないように、門番をつけたほうがいいのか」「張り紙を作ったほうがいいのではないか」そんな意見が出た。野営地のトイレはその個室テントがあるが、活動場所ではどうするのか。一人用テントを持って活動することは現実的ではない。「ポンチョとバケツを持って行くか」「ちょっとポンチョ姿が見るに堪えない」「周りをブルーシートで囲うか」様々な意見を出し合い、みんなで考えてくれた。



ポンチョ姿



周囲をシートで遮蔽

結果として、オムツを持って行くことで落ち着いた。しかし、私にとって大事なものは、その内容ではなく、組織として女性の災害派遣に向けて一生懸命に考えてくれた、その姿勢にある。10数年前であれば、こんな話し合いをする以前に、即座に「女

性は派遣できない」と却下されていたのではないだろうか。

女性の災害派遣については、正直なところ、今でも答えは見つからない。個人差はあるが、派遣期間と生理のタイミングをずらしたとしても、過酷な条件下で慣れない活動が続けることで、ホルモンバランスが乱れ、生理周期が変わることもあるだろう。普段は問題なくとも、体調を崩す可能性もある。衛生面を考えれば、あえてリスクを負ってまで被災地で活動する必要があるのだろうか。被災地ではなく、環境が整った消防署で、人員が不足している本来の管轄区域の災害対応に当たることが、最も合理的なのではないか、そんな思いもある。

女性隊員を被災地に送り出すための準備、宿営地のレイアウトを考える時間、部屋の準備、必要な資機材の購入。本来であれば、それらにかかる労力のすべてを被災者のために向けることができたのではないかと、どうしてもそう考えてしまう。そのありがたさと葛藤が入り交じる中で、「女性消防職員のため」「女性活躍推進のため」と掲げられることに、追い詰められることもあった。

「トイレも寝るところも着替える場所も、男性と同じでいい、気にしすぎないでほしい」という気持ちがある。しかし、男性側が不快に思うこともあるだろうし、県隊として活動する以上、そう簡単にはいかない。

(4) 2回目の災害派遣

大船渡市林野火災が発生し、令和7年3月3日、神奈川県にも緊急消防援助隊の派遣要請が入った。能登半島地震とは異なり、宿営地のライフラインが保たれていることもあるが、女性職員の派遣について、当初から動きがあったことに驚いた。

私は2次隊として派遣されたが、1次隊から活動隊として派遣された女性職員や、ブロック中隊長といったポジションで派遣されている女性職員もいた。実力でその立場まで登り詰め、認められるまで並々ならぬ努力があったはずなのに、当然のような顔をしている。その姿が私にはとてもかっこよく映った。文句ばかり言っていた自分とは違う。まだまだ私は未熟だ。

(5) 災害派遣経験後

現在は、消防本部の警防課に所属し、緊急消防援助隊に係る訓練や、派遣の調整、派遣用資機材の整備を担当している。悩むことが多かった災害派遣を経験したこともあり、希望して現在の業務に就かせてもらっている。

「女性が緊急消防援助隊に派遣されること」を最終的な目標とすることは違う。何かが何でも女性も災害派遣に行くべきという考えには怖さを感じる。女性職員の職域拡大のために、災害派遣をするべきなんてこともない。

必要なのは、消防が男性職員も女性職員も働く職場である以上、災害が起きてから

考えるのではなく、誰もが派遣され、誰もが派遣できる体制を確立すること。女性だからという理由だけで派遣隊員から外されることに問題がある。

派遣されることが、偉いわけではない。「行きたいのに行けない」という現実があることが、緊急消防援助隊に限らず、消防業務全般のモチベーションを下げることにつながる。それは、私が今回の経験で知ったこと。育児や介護などの理由で被災地に赴くことができない職員は、男女を問わずいる。組織がそれぞれの事情に配慮することに、性別は関係ない。

体力があること、経験が豊富であること。もちろん、それらも大切だ。しかし、それだけではなく、意思がある職員が十分な準備と能力を備えた上で出動できることが必要だ。

「被災地へ派遣しても、こいつならなんとかなる。」

そう思ってもらえるだけの、普段の仕事での姿勢や積み重ねがあつてこそ、実現する。それは、他市、他県の女性職員の姿を見て、私自身が強く実感したことだ。

4. 女性活躍推進とは

女性消防職員の職務上の活躍を積極的に支援するため、総務省消防庁が設けている「女性消防吏員活躍推進アドバイザー」として、令和5年度から2年間、他県の消防学校や消防本部へ講演活動を行う機会をいただいた。

各消防本部の抱えるそれぞれの事情を知ることができ、様々な職員の言葉を直接聞くことができたことは、私にとって貴重な経験となった。

講演では、まず必ず「女性活躍推進という言葉が嫌い」という話をする。

「女性活躍推進アドバイザーが何を言っているのか」と思われることもあるが、意外にも共感してくれる人は多い。

「女性が活躍できるように」「女性が頑張れるように」そう言われた時点で、すでに特別扱いされているような感覚に陥る。これまで「女も男も関係ない」と言われてきた一方で、都合の良いときだけ「女性らしく」の言葉で刺される。その言葉に違和感を覚えてきた。私が頑なになりすぎている部分も大いにある。もはや「女性活躍推進ポリス」と言うべき状態で、そんなフレーズには超敏感体質だ。

「女性活躍を推進しないと、女性は働けないのか。」「今、女性は頑張っていないのか。」そんな疑問が、いつも頭の片隅にある。

女性活躍推進の根本は、女性を「さらに活躍をさせること」ではなく、「職員のモチベーションを下げないこと」にある。どれだけ本人に意思があつても、できないことは必ずある。「不可能だ」と伝えるだけなら、誰にでもできる。大切なのは、職員のモ

チベーションを保つために、十分な説明をすること。そして、その言葉を届けるためには、日頃からの信頼関係が欠かせない。性別に関係なく、十分なコミュニケーションがなければ、職員は次第に気持ちを失ってしまう。

5. 女性消防職員の必要性

「消防は体力がないと仕事にならない。身体能力や体格が劣る女性はお荷物となる。」本当にそうだろうか。

私は、同じ職場で働く女性職員のことしか詳しくは分からない。自分自身のことはいったん棚上げて言わせてもらえば、消防職員として、彼女たちが他の職員に劣っていると感じたことは一度もない。

むしろ、彼女たちに引っ張られている男性職員がどれだけいることだろう。

確かに、力では男性と比べて劣る。そんなことは、学生時代から理解しているし、その事実を本人たちも悔しく思っている。今さら口には出さないかもしれないが、本当に悔しく思っているのだ。

能力を持っていることと、能力を使えることは違う。「市民のために」「人の役に立ちたい」そんな熱い思いで入庁してきた、キラキラした若者たちが、営利を目的としない公務員として、モチベーションを保ち続けることは、思っている以上に難しい。民間企業のように、業績が直接給与に反映されるわけではない。お金がすべてではないが、現実として、無給で仕事を続けることはできない。

「やってもやらなくても同じ」という環境の中で、できるのにやらないという選択をする職員もいる。しかし、彼女たちはそうならない。この世界に入ってから、ずっと悔しさを持ち続けているからだ。組織に、周囲に認められたいという気持ちも強い。そして、妊娠や育児といったライフイベントを抱え、将来に対する不安も多い。だからこそ、自分のキャリアを考える機会も多い。

「危機感」と「悔しさ」を持っている人間は強い。

力では敵わないことが分かっているけど、それでも仕事以外でトレーニングを続け、体力向上に努める職員がいる。女性活躍の一環ではなく、日頃の姿勢、意欲、実力を誰にも認めさせ、当たり前のように救助隊に配属された職員もいる。それぞれの個性を生かし、得意分野を駆使して戦っている。「女だから」と少し下に見ていた男性職員も、そんな彼女たちを見て、「女に負けられない」と動き始める。そして、少しずつ、女性職員としてではなく、一人の消防職員として見てもらえるようになり、その結果、組織に良い流れが生まれる。

もちろん、そんなにうまくいくことばかりではないが、私はそうした職員を数多く

知っているし、何より、私自身が彼女たちに引っ張られている張本人だ。

消防はチーム。4番バッターだけでは野球ができないように、どれだけ優秀な個人の力があっても、それだけでは組織は成り立たない。私を含め、女性職員は変わった人が多いように感じる。消防に必要なのは性別ではなく、個性だ。女性だからと、間違った配慮は必要ない。

それぞれの得意不得意を補完し合いながら、チームを形づくっていく。女性職員は、その最たる存在ではないだろうか。どれだけ性能が良い車両や資機材があっても、結局は「人」である。どれだけ世界がA I化されても、消防はA I化しない。職員こそが財産だ。だからこそ、そうした人材のモチベーションを下げさせないことこそが、組織の、上司の仕事なのだと思う。

初めて女性消防職員が誕生してから57年。当直勤務が可能になって32年。今日まで、多くの先輩方が悔しい思いをしながら道を切り開いてきた。私が経験した悔しさなど、ほんの一握りに過ぎない。

もし、自分が今、初任生だったら救助隊を目指せたらどうか。1年目から救助指導会を経験できたらどうか。考えることもある。チャンスが増えた今を、若手職員を羨む女性の先輩もいるかもしれない。それを若い職員へ決して見せてはいけないと思うが、その気持ちはそのまま持ち続けてほしい。悔しいという気持ちを忘れてはいけない。ハングリーさは成長の素で、原動力へ変えることができる。

彼女たちが輝く未来を作るために実績を一つでも重ねていく。私自身も諸先輩方の積み重ねの上に立っている。そのほんの一部の存在となれることに、誇りを感じていて、私の仕事のモチベーションとしては、それだけでも余りある。

いまだに珍しいと言われる女性消防職員が、少しずつ職域を広げ、それぞれのポジションで、生き生きと仕事を続けていけば、必ず見てくれている人がいる。「広告塔にされている」「組織に都合よく使われている」何と言われようと構わない。私自身がそんな広報に出会ったことで今があるのだから、感謝でしかない。私もそんな職員になりたいし、ならないといけない。

女性消防吏員の歩みとともに — 40 年の消防人生で学んだこと —

元川崎市消防局中原消防署長 熊谷 智子

(現：一般財団法人日本消防設備安全センター
技術部 技術第一課上席調査役)

1. はじめに

私は昭和 60 年 4 月から令和 7 年 3 月までの 40 年間、川崎市消防局で勤務してきました。採用された当時、女性消防吏員の職域は限られていたが、その後、制度や社会の変化とともに、女性が担う業務は大きく広がった。私は予防業務を中心に勤務し、課長、副署長を経て、川崎市消防局初の女性消防署長を務める機会をいただいた。

長年にわたる勤務の中で、女性消防吏員を取り巻く環境だけでなく、消防を取り巻く社会や働き方、人々の意識も変化した。一方で、時代が変わっても、人と人とのつながりや、職員を大切にすることの重要性は変わらないと感じている。

女性消防吏員が歩んできた歴史と川崎市消防局の取組を振り返りながら、私が経験し、感じてきたことを記したい。

2. 女性消防吏員の歩みと変化

川崎市消防局は、昭和 44 年に全国で初めて女性消防吏員を採用した消防本部であり、日本の女性消防吏員の歴史はここから始まった。

私が採用された当時は、現在とは大きく異なる勤務環境であった。消防学校では女性は通学、男性は入寮という違いがあり、配属後も女性の主な業務は防火指導や受付などで、女性専用施設も十分ではなかった。



昭和 44 年に採用された川崎市消防局初の
女性消防吏員

また、消防隊や救急隊などの交替制勤務に就くこともできなかった。当時はそれが当たり前で、与えられた環境の中で、自分にできることを一つひとつ積み重ねていった。

その後、平成6年の女子労働基準規則（現・女性労働基準規則）の改正により深夜業務への従事制限が撤廃されるなど、法制度は変化した。それに伴い、女性消防吏員の活躍の場も、救急隊、消防隊、指令業務、さらには管理職へと着実に広がっていった。

こうした職域の拡大によってそれまで女性が就くことのできなかった業務に一人、また一人と挑戦する職員が現れ、そこで経験を積み、次に続く職員へと道がつながっていった。

川崎市消防局では、平成28年に政令市で初めて女性の専任救助隊員を任命し、令和3年には女性消防署長が誕生した。その後、令和6年には当直勤務をする女性出張所長が誕生するなど、女性が担う職域や役割はさらに広がった。

また、令和6年の能登半島地震では、女性消防吏員が緊急消防援助隊として被災地へ派遣され、災害対応の最前線で活動した。かつて交替制勤務に就くことができなかった時代から考えると、女性消防吏員の職域が大きく広がったことを象徴する出来事であった。



能登半島地震に伴う緊急消防援助隊の派遣

しかし、ここまでの変化は、制度が改正されたから自然に実現したものではない。困難な時代に道を切り拓いた先輩方がいて、新たな職域に挑戦してきた女性消防吏員がいる。そして、その挑戦を支える上司や同僚をはじめ、多くの職員がいた。その一つひとつの積み重ねが、現在につながっているのだと思う。

私は、その歩みを組織の中で見てきた。採用された当時には想像できなかった分野で女性消防吏員が活躍し、様々な立場で責任を担う姿が当たり前になりつつある。それは決して平坦な道のりではなく、変化がなかなか進まない時期もあったが、先輩方が積み重ねてきた歩みを後輩たちが受け継ぎながら努力を重ね、少しずつ周囲の理解が広がってきたことを実感している。

女性消防吏員の活躍推進という点、制度や施設の整備が目立つことが多い。しかし、職域が広がり、働き方が多様になるにつれて、新たな課題も見えてきた。女性

消防吏員が安心して働き続け、それぞれの能力を発揮していくためには、その時々
の状況に応じた制度や職場環境を整えていくことも必要である。次に川崎市消防局で進
めてきた取組を紹介したい。

3. 女性消防吏員の活躍を支えてきた取組

女性消防吏員の職域が広がり、働き方も多様になる中で、川崎市消防局では、職員
の声や現場の状況を踏まえながら、取組を進めてきた。

その一つが、育児と仕事の両立を支援する日勤救急隊員制度である。救急救命士と
しての資格や経験を持ちながら、育児などにより交替制勤務が難しい職員が、日勤で
救急業務に従事できる仕組みである。働き方に制約がある時期にも、それまで培って
きた知識や経験を生かしながら仕事を続けられることは、本人にとってだけでなく、
組織にとっても大切なことである。出産や育児などで一定期間現場を離れた救急救命
士が、安心して現場に復帰できるよう、リスタートプログラムも整備された。救急業
務は専門的な知識や技術が求められ、現場を離れていた職員にとっては、復帰に不安
を感じることもある。必要な知識や技術を改めて確認し、段階を踏んで現場に戻るこ
とのできる仕組みは、職員が安心してキャリアを継続していく上で重要な取組であっ
たと思う。

勤務制度だけでなく、職場環境の整備も進められてきた。女性専用の仮眠室、マタ
ニティ制服や活動服の導入などの整備は、女性消防吏員が勤務するために必要なもの
である。現在では当然と思われる設備や装備も、女性消防吏員の職域が広がる中で、
必要性が認識され、整えられてきた。

川崎市消防局女性消防吏員誕生 50 周年記念事業も、私にとって印象深い取組であ
った。多くの女性消防吏員が企画・運営に携わり、川崎市消防局が全国で初めて女性
消防吏員を採用してから 50 年の歴史を振り返った。先輩方が築いてきた歩みを知る
とともに、世代を越えて女性消防吏員が交流する機会にもなり、これからについて考
える貴重な場となった。

神奈川県警察との合同女性会議では、同じ公安職で働く女性職員が、それぞれの職
場での経験や課題について意見を交わした。組織は異なっても、共通する課題や参考
になる取組があり、所属の枠を越えて交流することの大切さを感じた。

毎日勤務職員を対象とした警防 OJT も実施された。女性消防吏員の中には、採用さ
れた時期やこれまでの配置によって、警防業務を経験する機会が少なかった職員もい
る。実際の警防業務に触れ、理解を深めることは、本人の経験の幅を広げるだけでな
く、その後のキャリアを考える上でも意味のある取組であった。

さらに、私が消防署長として勤務した際には、生理に関する研修を実施した。生理は女性だけの問題ではなく、男性職員を含め職場全体で正しく理解することが大切だと考え、男女を問わず学ぶ機会とした。男性職員からは「知らなかったことが多かった」といった声があり、こうした身近なことについて職場で一緒に学ぶことも、互いを理解しながら働くことにつながっていくと思う。



生理研修の様子

(出典：ユニチャーム note)

これらの取組は、女性消防吏員の活躍を支えるためのものであると同時に、誰もが安心して働き、能力を発揮できる組織づくりにつながるものでもあった。そのためには、制度や職場環境の整備だけでなく、一人ひとりの挑戦を後押しし、互いに理解し支え合う組織風土が欠かせない。制度や取組は、一度整えればそれで終わるものではない。働き方や職員を取り巻く状況が変化の中で、その時々ニーズに合っているのか、実際に利用しやすいものになっているのかを確認し、必要に応じて見直していくことが求められる。これまで積み重ねてきた取組を生かしながら、これからも時代に合ったものへと工夫を重ねていくことが必要だと感じている。



川崎市消防局女性消防吏員誕生50周年記念式典・記念講演会

4. 育てられて学んだこと

消防という組織で勤務する中で、多くの方々に育てられてきた。時には厳しく指導を受け、時には背中を押され、挑戦する機会を与えていただいた。そうした一つひとつが、管理職として人材育成や組織づくりを考える上での土台となった。

その中でも、私にとって転機となったのが消防大学校への入校である。当時、人事係長から「消防大学校の予防科に入校してみないか」と声を掛けていただいた。しかし、子どもがまだ小さく、2カ月の入校は難しいと思っていた。それでも家族と話し合い、思い切って入校の選考に挑戦することを決めた。

あの時、私の背中を押してくださった人事係長には、今でも深く感謝している。あの声掛けがなければ、消防大学校で得た多くの学びや、仲間との出会いもなかったかもしれない。

消防大学校で出会った同期とは、災害があれば連絡を取り合い、情報交換をしながら交流を続けてきた。同期は今も、これからも大切な存在である。

その後、平成29年には総務省消防庁の「女性消防吏員活躍推進アドバイザー」に任命され、各地の消防本部を訪問し、女性消防吏員の歴史や川崎市消防局の取組などを紹介させていただいた。



消防大学校予防科の同期と

各消防本部を訪れる中で、多くの消防関係者との新たな出会いがあり、それぞれの組織の考え方や職場の雰囲気に触れることができた。同じ消防という組織であっても、女性消防吏員を取り巻く環境や組織風土には違いがあり、他本部の取組から参考になることも多かった。一方で、外から川崎市消防局を見ることで、これまで当たり前だと思っていた環境が決して当たり前ではなく、多くの方々の理解や支えの中で仕事をしてきたことにも改めて気づかされた。

こうした経験は、自分の所属だけでは得ることのできない学びとなり、物事を広い視点で考える貴重な機会となった。

また、消防大学校からの依頼を受け、「女性消防吏員活躍推進コース」をはじめ、「消防長・消防学校長コース」や「幹部科」などで講義をさせていただいた。自らが学んだ消防大学校で、女性消防吏員活躍推進についてお伝えすることができたのは、大変感慨深いものであった。

こうした学びや出会いを重ねる中で、人を育てることについても考えるようになって

た。その中で、今も心に残っているのが、川崎市消防局女性消防吏員誕生 50 周年記念事業で特別講演をしてくださった板東眞理子先生のお話である。板東先生は、女性活躍推進に必要なのは「三つの『き』」であると話された。

一つ目の「き」は「期待する」。将来を担う人材として期待すること。人は期待されることで成長する。

二つ目は「機会を与える」。勝手な配慮によって機会を奪わないこと。無意識の思い込みが、その人の成長を妨げることがある。

三つ目は「鍛える」。男性だから、女性だからと分けるのではなく、同じように必要な指導をすること。板東先生は、この三つ目が一番難しいと話されていた。

この「三つの『き』」は、私の経験と重なるところも多く、改めて考えさせられた。特に、人を育てる立場にある管理職にとって、職員と向き合う上で、心に留めておきたい言葉ではないかと思う。

私は、職員と向き合うことを大切にしてきたつもりだ。性別や年齢、これまでの経験だけで判断するのではなく、「この職員には何ができるだろう」「どのような経験がその人の力を引き出すだろう」と考えながら、一人ひとりに適した関わり方を模索してきた。

一方で、私も知らず知らずのうちに思い込みを持っていた。管理職になった当初は、男性職員が長期間の育児休業を取得することに戸惑いを感じていた。また、子育て中の女性職員には、「家庭との両立を考えると、責任の重い仕事を任せることは本人の負担になるのではないか」と考えてしまうこともあった。

その後、「アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）」について学ぶ機会があった。アンコンシャス・バイアスとは、これまでの経験や価値観などから、自分では気づかないうちに持っている思い込みや決めつけのことである。学ぶ中で、良かれと思った配慮であっても、本人の意思を確認する前に周囲が判断することで、その人の可能性や機会を狭めてしまうことがあると気づいた。このことは、自身の考え方や職員との向き合い方を見直すきっかけとなった。

女性には妊娠や出産など、男性とは異なるライフイベントがあり、それに配慮した制度や環境は必要である。しかし、配慮することと、機会を与えないことは違う。本人の思いや意欲を確認せず、「大変だろうから」「無理だろうから」と周囲が決めてしまえば、本来得られたはずの経験まで奪うことになりかねない。

私は、期待され、少し背伸びをするような仕事を任された職員が、自信をつけていく姿を何度も見てきた。だからこそ、一人ひとりと向き合い、日頃の仕事をしながら話を聞き、その人の良さや意欲を見いだすことが必要なのだと思う。その上で、

その人に合った経験や役割を考え、機会をつくっていく。それが人を育て、ひいては組織の力につながっていくのではないだろうか。

女性消防吏員の活躍推進も、女性だけの問題として捉えるものではない。それぞれの違いを認め、それぞれが持つ力を生かすことのできる組織をつくることは、すべての職員に関わる人材育成につながっていると思っている。

これまで、様々な方との出会いや仕事を通じて多くを学び、時には自分の考えを見つめ直すこともあった。そうした経験を重ねる中で、人を育てることの難しさと大切さを知ることができたのだと思う。自分の思い込みでその人を決めつけるのではなく、その人の良さや意欲を見だし、力を発揮できる機会につなげていく。そうした関わり方を、これまで少しずつ学んできたように思う。

5. 人とのつながりに支えられて

振り返れば、私は多くの女性に支えられてきた。私が採用された当時、同期の女性消防吏員は4人だった。消防学校では訓練に励み、互いに支え合いながら乗り越えてきた。職場では、子育てをしながら働く先輩方の姿に励まされ、明るく元気な後輩たちからは新しい発想や価値観を学んだ。

管理職になってからは、市役所の女性管理職の方々との交流も深まった。当時、消防局には女性の管理職がいなかったこともあり、仕事の相談だけでなく、同じ立場で話のできる方々の存在は私にとって心の支えとなった。

また、長年携わってきた JFFW (Japan Fire Fighting Women's Club) の活動を通じて、全国の女性消防吏員とのつながりも広がった。JFFW は、仕事やライフイベント、キャリア形成などについて情報交換や研修を行うネットワークであり、消防庁や各消防本部の理解と支援をいただきながら活動を続けてきた。地域を越えて交流を続けられたことは、私にとって大きな財産である。



全国の女性消防吏員が集う JFFW 交流会

全国各地の女性消防吏員が互いに学び合い、励まし合いながら築いてきた交流の輪は、30年にわたり多くの仲間を支えられながら受け継がれてきた。これからは、その

歩みを若い世代が引き継ぎ、時代に合った交流として続いてほしい。

人との出会いやつながりは、新たな気づきを与え、時には心の支えにもなる。ほんの少し勇気を出して一步を踏み出すことで、新たな出会いやご縁につながることもある。そうしたつながりに何度も支えられてきたように思う。

6. 結び

女性消防吏員を取り巻く環境は、私が採用された頃と比べ、大きく変化した。制度や職域が広がり、活躍の場も確実に増えている。一方で、どのような仕事や役割を担っているのか、まだ十分に知られていない面もある。その存在や活躍がこれからさらに広く知られ、女性消防吏員が増え、ますます活躍の場が広がっていくことを願っている。

そして、性別にかかわらず、誰もが自分らしさを大切にしながら、いきいきと働くことができ、一人の消防職員として、それぞれが自分の力を発揮できる、そんな職場であり続けてほしい。

40年間の消防人生を通して、本当に多くの方々との出会いに恵まれ、支えていただいたことを改めて感じる。ともに仕事をしてきた上司、同僚、後輩をはじめ、これまで関わってくださったすべての皆様に、心から感謝申し上げたい。

そして、長年お世話になった川崎市消防局には、これからも時代の変化に柔軟に対応し発展を続けてほしいと思っている。

最後に、全国の消防関係者の皆様のご健勝とご活躍、何よりも職務の安全、そして全国の消防のさらなる発展を心より祈念している。

消防分野のジェンダーギャップ解消に向けて

—地域のジェンダーギャップ解消の取り組みからのヒント—

株式会社 Wi11 Lab 代表取締役 小安 美和

1. はじめに

筆者は2017年に株式会社 Wi11 Lab を設立し、「ジェンダーギャップ解消」をテーマに、主に地方、地域におけるジェンダーギャップ解消に自治体や企業とともに取り組んできた。兵庫県豊岡市、宮城県気仙沼市、富山県南砺市など、人口減少が進む地域で、データに基づく現状把握や制度設計の伴走支援をしてきた。社名の「Wi11」は「ありたい姿」を意味する。変革は外部から与えられず、地域や組織の中にある「こうありたい」という当事者の意志（Wi11）を起点に始まる—これが、筆者が一貫して大切にしてきた考え方である。

令和7（2025）年4月現在、女性消防吏員は6,386名、全体の約3.8%である。消防庁は令和7年12月、将来的に女性消防吏員比率を10%程度まで引き上げるとし、まずは令和13年度までに採用者の女性比率を10%以上にする目標を掲げた。数値目標の設定は重要な一歩である。しかし、目標を掲げるだけでは組織は変わらない。

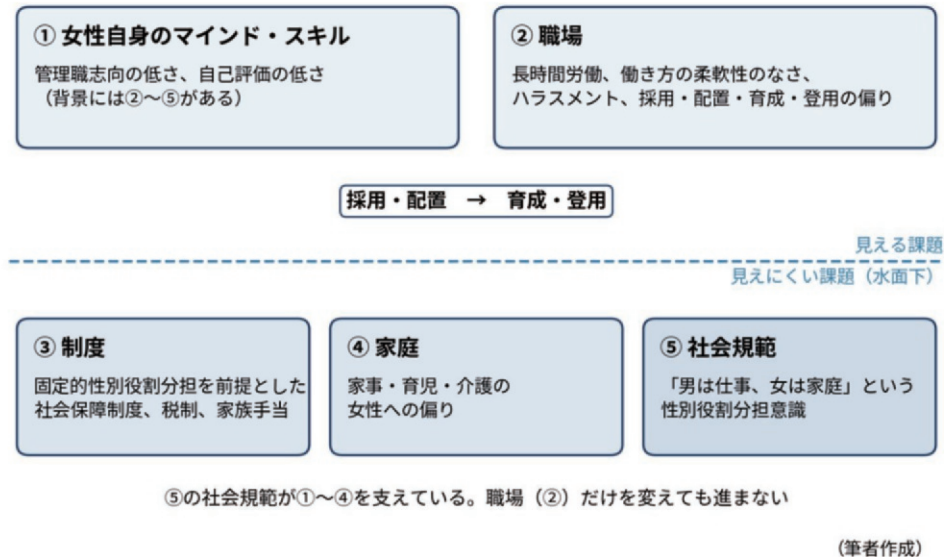
筆者は消防の専門家ではないため、本稿では、日本と消防分野のジェンダーギャップの現状と、意思決定層に女性がいないことのリスクを整理したうえで、地域での実践から得た知見を通して、消防組織のジェンダーギャップ解消に向けたヒントをご提供できればと思う。

2. 日本のジェンダーギャップの現状

「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書2026」において、日本は145か国中117位、G7では最下位である（World Economic Forum、2026）。経済（119位）と政治（121位）が低い。教育水準は高いのに、意思決定の場に女性が少ないのである。

半分の人材を活かせていないことは社会の損失であり、消防組織も例外ではない。筆者は地方での実践から、女性の活躍を阻む構造を5つの壁として整理している（図1）。職場の壁に加えて、制度・家庭・社会規範という水面下の壁がある。

図1 女性の活躍を阻む5つの壁——日本のジェンダーギャップ（経済分野）の構造的背景



3. 消防分野のジェンダーギャップ

(1) 制度は整った、しかし変わらない

昭和44（1969）年に川崎市で初めて女性消防吏員が採用され、平成6（1994）年には深夜業の規制が解除されて交替制勤務の制度的基盤は整った。にもかかわらず、女性吏員の割合は約3.8%にとどまる（表1）。

表1 女性消防吏員数・割合の推移

年（各年4月1日現在）	女性消防吏員数	全消防吏員に占める割合
平成28（2016）年	4,035人	2.5%
令和5（2023）年	5,829人	3.5%
令和6（2024）年	6,124人	3.7%
令和7（2025）年	6,386人	3.8%

（出典：総務省消防庁（2016、2023、2024、2025b）より筆者作成）

9年間で比率は2.5%から3.8%へ、1.3ポイントの上昇にとどまる。さらに、消防庁は平成27（2015）年に「令和8年度当初までに5%」という目標を掲げていたが（総務省消防庁、2015b）、令和6年4月時点で3.7%であり、達成は厳しい見通しである（財務省、2025）。前回の目標が達成できなかった要因を検証せずに新しい数

字を掲げるだけでは、同じ結果を繰り返しかねない。その要因の一つが、次に述べる「定着」の問題である。

(2) 採用の先にある「定着」の壁

東京消防庁の公表データでは、災害対応等に従事する交替制勤務職員のうち女性の割合は、勤続1～5年では7.9%であるが、勤続年数が上がるにつれて低下し、勤続36年以上では0.2%となる（東京消防庁、2025）。採用段階では一定数の女性が最前線に就いているのに、キャリアを重ねる過程で現場を離れていくのである。交替制勤務には手当が支給されるため、これは男女の給与格差にも直結する。採用者の10%を女性にしても、この「定着の壁」を放置すれば、組織全体の女性比率は伸び悩み、管理職に至る女性はさらに少なくなる。

(3) 国際比較

海外ではどのような状況なのだろうか。イングランドでは、2024年3月末時点で消防士に占める女性の割合は9.3%であり、10年前（2014年）の4.5%から2倍以上に増加した（Home Office、2024）。米国では女性消防士は約9%だが大半はボランティアで、常勤職では約5%である（NFPA、2022）。イングランドが約10年で比率を2倍以上に高めた事実は、「消防という職種では女性は増えない」という説明が成り立たないことを示す。

(4) 消防団員の減少という危機

消防団の担い手不足も深刻だ（表2）。

表2 消防団員数の推移

年（各年4月1日現在）	消防団員数	対前年増減
平成27（2015）年	859,995 人	—
令和3（2021）年	804,877 人	▲13,601 人
令和4（2022）年	783,578 人	▲21,299 人
令和6（2024）年	746,681 人	▲15,989 人
令和7（2025）年	732,223 人	▲14,458 人

（出典：総務省消防庁（2015a、2021、2022、2024、2025a）より筆者作成）

令和4年に初めて80万人を下回り、平成27年からの10年間で約12万8千人が減少した。若年層の入団が減り、条例定数に対する充足率は84.9%まで低下している（総務省消防庁、2025a）。一方で、女性消防団員は一貫して増加しており、令和7年

4月現在 29,478 人にのぼる。担い手が減り続けるなかで、女性の定着と活躍推進は消防分野でも重要な課題となっている。

(5) 消防特有の制約

そのような中、「消防は特殊な職場だから」という言葉をよく耳にする。固有の制約は確かにある。しかし筆者は、中小企業でも農業分野でも自治会でも、「うちは特殊だから女性には難しい」という同じ言葉を聞いてきた。東京消防庁が資器材の電動化・軽量化を進めているように、特殊性を越えて、どうしたら誰もが働きやすく、働きたいのある職場となるかを考える必要があるのではないだろうか。

4. 意思決定層に女性がいなかったことのリスク

ジェンダーギャップは公平性の問題であると同時に、災害対応の質に関わるリスクの問題でもある。

(1) 集団浅慮——同質な集団は誤りやすい

社会心理学者のアーヴィング・ジャニスは、同質性の高い集団が結束を優先するあまり批判的な検討を欠き、誤った意思決定に至る現象を「集団浅慮 (groupthink)」と名付けた (Janis, 1972)。集団浅慮は、結束の強い優秀な集団でこそ起きる。強い一体感と規律を持つ消防組織は、その強みゆえに同質性のリスクと隣り合わせである。想定外の事態に直面したとき、多様な視点の不在は判断の死角となり得る。

(2) アイスランドの教訓

同質性の高い意思決定層のリスクを国家レベルで経験したのがアイスランドである。2008 年の金融危機で国家破綻の危機に陥った同国は、男性中心の経営がリスク軽視と法令順守意識の欠如を招いたと分析し、女性を積極的に登用する社会へ転換した。2009 年には初の女性首相が誕生し、企業には役員の女性比率 4 割以上が求められた (日本経済新聞、2022)。同国がジェンダー・ギャップ指数で 17 年連続世界 1 位にあることの原点には、この経験があるとも言われている。

(3) 防災の意思決定に女性がいなかったことのリスク

日本も防災分野でこのリスクを経験している。東日本大震災をはじめとする災害では、意思決定過程への女性の参画が不十分で、男女のニーズの違いが配慮されないという課題が生じた (内閣府男女共同参画局、2020)。避難所での着替えや授乳のスペース、生理用品、暴力防止への対応が遅れた背景には、意思決定の場に女性がほとんどいなかった構造がある。この教訓から、都道府県防災会議の女性委員割合は 2011 年の 3.6% から 2020 年に 16.1% へ上昇したが、市町村防災部局の女性職員割合は平

均12%にとどまる（内閣府男女共同参画局、2025）。意思決定層に女性がいない組織は、住民の半分のニーズを見落とすリスクを抱えている。

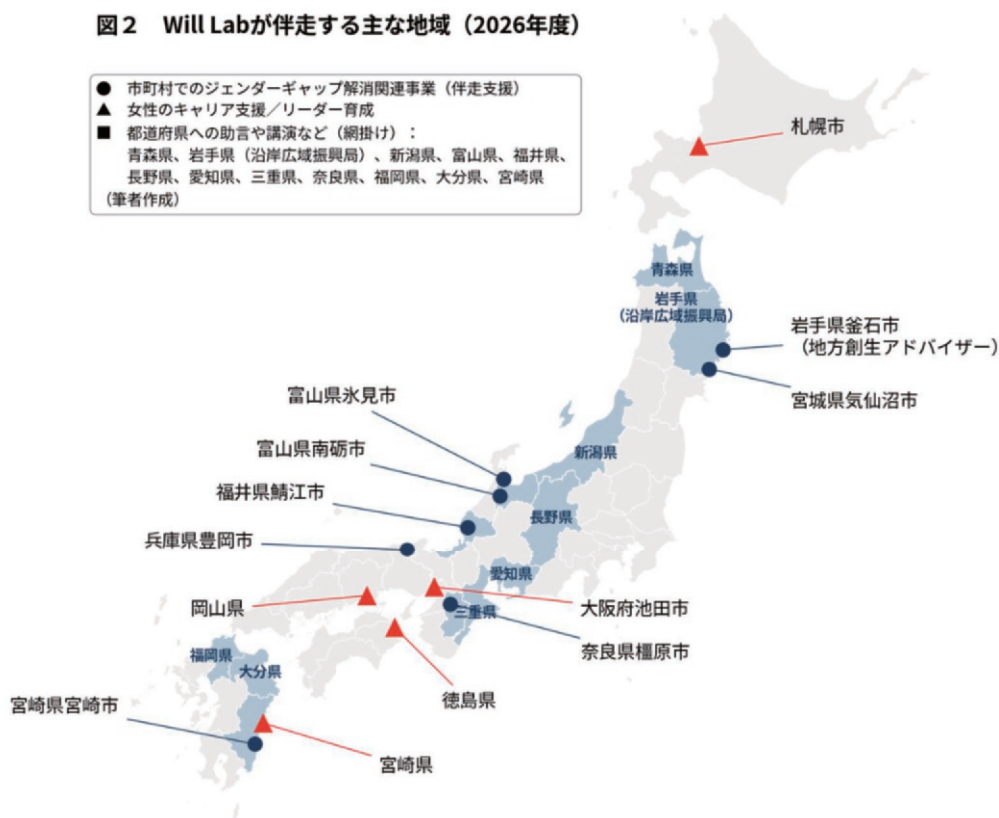
（4）消防組織にとってのリスク

女性吏員が3.8%ということは、幹部に占める女性はさらに少なく、多くの消防本部の意思決定層は、事実上同質な男性集団であると言っても過言ではない。これは、想定外の災害対応における集団浅慮のリスクと、救急・避難誘導・避難所支援の場面で女性や高齢者、子どもへの対応が計画段階から抜け落ちるリスクをはらむ。消防組織の男女格差は、地域の安心・安全を守るという使命に関わる組織能力のリスクとも言えるだろう。

5. 地域でのジェンダーギャップ解消の実践

筆者は2016年に岩手県釜石市の取組に関わり、2017年に豊岡市と出会い、以後、気仙沼市、南砺市などの取組に伴走させていただいてきた（図2）。本章で紹介する実践の主体は、いずれも各地域の自治体と住民の方々である。

図2 Will Labが伴走する主な地域（2026年度）



(1) 出発点は「人手不足」だった

釜石市では、人手不足に悩む一方、働いていない女性が数千人いるというデータがあった。どうすれば働ける環境をつくれるかを考えたのが原点である。豊岡市も同様で、旅館の人手不足が深刻な一方、子育て中で働いていない女性が多かった。市の担当者とともに事業所を1社ずつ訪ね、労働市場の変化をお伝えして経営者の理解を得ながら、女性側のニーズも聞き取り、短時間・少日数勤務の求人設計を支援した。初年度に14事業所が参画し、22人の女性が就労した。

ヒントは、出発点が「人手不足の解消」だったことである。経営者の方々が動いたのは、経営課題への答えがそこにあったからだと考えている。担い手が減り続ける消防団の状況は、この文脈と重なる。

(2) 目的は明確に、入口は当事者に合わせて

2018年度、豊岡市は市内事業所のジェンダーギャップ解消を目指す戦略の策定に着手し、筆者はアドバイザーとして関わらせていただいた。市は、目的を「(経済分野の)ジェンダーギャップの解消」と方針に明確に位置づけたうえで、戦略の名称を「ワークイノベーション戦略」とした。2018年当時「ジェンダー」という言葉は一般に浸透しておらず、一方で働き方改革の気運は高まっていた。そこで、職場(ワーク)に変革(イノベーション)を起こすという名前が選ばれた。目的を薄めたのではなく、当事者が入りやすい「入口」を設計したのである。変革の主体はあくまで事業所であり、市役所の役割は率先垂範—この整理も市との議論から生まれた。戦略に基づく「ワークイノベーション推進会議」の参加事業所は、2019年の16から2026年8月現在147へ広がっている。

(3) 市役所職員の意識調査が示した「公務職場のジェンダーギャップ」

豊岡市は並行して、市役所自身の改革にも取り組んだ。民間に求めることは市役所も自ら実践する、という姿勢からである。

市が最初に行ったのは、職員の意識調査であった。「働きやすい」と答えた男性職員は81.7%、女性職員は71.5%。「働きがい」は男性80.7%に対し女性72.3%。キャリア形成に悩みがあると答えた女性は67.5%で男性より17.5ポイント高く、管理監督職に前向きな女性は31.7%と、男性の51.7%より20ポイント低かった。年齢や役職が上がるにつれて男性ばかりになる構造も明らかになった。

この構造は、第3章で見た消防吏員の「定着の壁」と同型である。公務職場にはギャップがないと思われがちだが、データを取れば見える。各地で「うちの市にジェンダーギャップはない」「公務職場にはない」という声に接することは少なくない。しかし市民課の窓口は女性ばかり、建設・土木は男性ばかり、ということはないだろう

か。そうした場合には、データでギャップを確認し、当事者である女性との対話の場を設けることから始めるようにしている。

(4) 地域の特性に合わせて「入口」を変える——気仙沼市と南砺市

気仙沼市では、市民団体が市長や商工会議所会頭とともに豊岡市に視察に来たことが一つのきっかけとなり、ジェンダーギャップ解消プロジェクトがスタートした。3年で100社の参加を目標に経営者セミナーや事業所ヒアリングを重ね、市は独自の企業認定制度を創設するなど「経済アプローチ」で取り組みを推進している。

一方、南砺市では一次産業が中心で事業所の集積がなく、経済アプローチが効きづらい。そこで、地域づくり協議会を通して地域のジェンダーギャップ解消に取り組む「地域アプローチ」をとっている。31ある地域づくり協議会で会長は男性のみ（伴走当初は女性が1名）。市とともに地域の役員の方々とのワークショップを重ねた。次第に、このままでは地域の継ぎ手がないという点で共感を得て、地域のトップが「ジェンダー問題の解決に取り組む」と宣言。ジェンダーギャップ解消市民会議で地域のジェンダーギャップ解消に向けた提言をまとめ、市長に手交した。

どの地域でも最初に聞くのは、「地方は難しい」「この町に活躍したい女性はいない」という声である。それを越えるには、誰がその地域の風土をつくっているかを見極め、そこから入る必要があると学んだ。

(5) 地方都市A市の消防本部でのヒアリング

筆者は消防組織へのヒアリングも行った。2020年、ある地方都市（以下、A市）で消防本部の協力を得て、20代から50代の職員および管理職、計10名以上に働きやすさ・働きがいのヒアリング（一人90分）を実施させていただいたことがある。

見えてきたのは、24時間勤務ゆえに人間関係が働きやすさを大きく左右すること、正義感と余裕のない人員配置が重なり急な休みや育休が取りづらいこと、世代間の価値観の違い、の三点である。男性育休について「取ってみたいが、一人欠けるとだいきついで無理だと思う」（20代）、「人がいない状況だから取れない。女性職員を増やしていく意味でも変えていかなければ」（40代）と、世代を超えて人員配置と風土の問題が語られた。

当時A市消防本部初の女性消防士であった20代女性は、「先輩や市民から任せてもらって、信頼されたい。訓練に参加したい」と語った。宿泊設備が未整備で彼女だけ毎日勤務となっており、「本当は24時間勤務したい」「救助の仕事がしてみたいが、必要な訓練に参加できず遅れている。24時間勤務の同期は参加できている」と話した。施設が未整備であるために交替制勤務に就けず、訓練機会を失い、キャリアが遅

れる—「定着の壁」の統計と、この声は符合する。彼女に必要だったのは特別扱いではなく、同期と同じスタートラインであった。

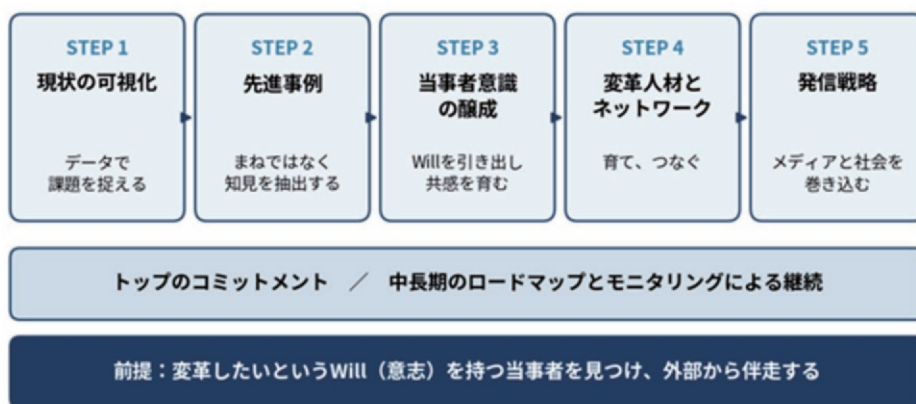
ヒアリングを踏まえて提案した10項目の施策は、ほとんどが結果として男女を問わず全職員の働きやすさを高めるものとなった。女性の課題を掘り下げると、組織全体の課題に行き着くのである。

なお、ヒアリングから6年が経った現在、A市消防本部の状況は大きく前進している。男性の育児休業については、取得しやすいよう上司からの声掛けや署所間での勤務調整を実施するなどの職場環境づくりに取り組み、現在、育児休業の取得は職員に浸透しているという。あわせて、2021年度には女性専用施設の整備が完了し、2022年度からは女性職員も24時間勤務を行い、災害現場に出動しながら救助訓練をはじめ各種訓練を実施する体制となっている。かつて「本当は24時間勤務したい」と語られた願いは、実現した。変化には時間がかかるが、組織は確実に変わるのである。

(6) 改革に必要な5つのステップ

こうした地域での経験から、筆者は改革に必要な要素を5つのステップに整理している。①データで現状を可視化する、②先進事例をまねるのではなく、自組織に活かせる知見を抽出する、③当事者の意思を引き出し当事者意識を醸成する、④変革人材を育てネットワークをつくる、⑤メディアと社会を巻き込む発信を行う、である(図3)。そしてこれらを一貫するのが、トップのコミットメントと、中長期のロードマップに基づく継続である。行政の事業は単年度になりがちだが、定期的なモニタリングで軌道修正しながら、少しずつ前進することが求められる。

図3 改革に必要な5つのステップ



(筆者作成)

ただし、5つのステップ以前に何より重要なのは、変革したいというWillを持つ当事者を組織の中に見つけることである。筆者の役割は、当事者のWillを引き出して言葉にし、変革への動きを外部から伴走支援することに尽きる。豊岡でも気仙沼でも南砺でも、変革の中心には必ずWillを持つ当事者がいた。

6. 消防組織への示唆

前章の5つのステップに沿って、示唆を述べたい。

(1) データで「うちは特殊」を問い直す

まず、各消防本部が自組織の現状を可視化することを提案したい。把握すべき指標は「採用」「定着」「登用」の三段階に整理できる。「採用」は受験者・採用者に占める女性比率とその差。「定着」は男女別の勤続年数分布、交替制勤務者に占める女性比率の勤続年数別推移、育休取得率、育休復帰後の配置。「登用」は階級別の女性比率、昇任試験の受験率・合格率の男女差である。合格率に差がなくても受験率に差があるケースは多い。ある水産加工会社では女性従業員に「管理職になりたいですか」と問うても手は挙がらなかったが、一対一で「将来どうしたいか」「稼ぎたいか」を聞くと、多くの女性がうなずいた。問いを変えることで、本音や意欲を引き出すことができる。

あわせて、「働きやすさ・働きがい」の意識調査を男女別に分析することも有効だろう。「なぜ差があるのか」を職員と対話する材料になる。可視化に大がかりなシステムは要らない。人事データを男女別に集計し、幹部会議で毎年モニタリングすることから始められる。

(2) 先進事例から「時間軸」と「壁」を学ぶ

豊岡市役所のプランを策定する際、筆者は女性活躍を先行して進めてきた民間企業に、どのような時間軸で取り組んだか、何が壁になり、どう乗り越えたかを聞き取り、公務職場に合わせて設計し直した。

消防においても、先行する本部や海外、警察など他の公務職場から、成功事例だけでなく「何が壁だったか」を学ぶことが有効だろう。

(3) 目的を明確にし、語り方を設計する——当事者意識をつくる

「採用の10%を女性に」という数値目標は出発点として重要だが、それだけでは現場の意識は変わらない。また、「女性が活躍できる職場に」という言い方は、男性職員に「自分とは関係ない」と受け取られかねない。

豊岡市がそうしたように、消防でも、目的は変えずとも、現場が自分事のできる「語り方」を設計する余地がある。消防団員が毎年1万人以上減っている危機意識と第4章のリスクを共有し、「地域を守るには、いまいる人材だけでは足りない」と語ることが最初の一步になる。A市の10項目の提案のほとんどが全職員向けだったように、女性の課題は組織全体の働きやすさの課題として設定でき、男性の働き方の改革とセットで進めることで広い共感を得られる。

(4) 変革人材を育て、つなぐ

豊岡市役所では、若手中堅職員こそ変革の担い手だという考えのもと、データを武器にする力や提言をまとめる力を養う研修を行い、縦割りを越えたネットワークをつくった。仲間がいれば、相談や連携のハードルが下がる。

消防では、女性吏員は各本部に少数のため孤立しやすい。本部を越えた女性吏員のネットワーク、中堅女性職員のキャリア支援、管理職への登用が、次のロールモデルを育てる。令和8（2026）年4月に川口市消防局に誕生した全国初の女性消防長は、その存在自体が若い女性職員への強いメッセージである。これを例外で終わらせない仕組みが必要である。

(5) 発信で採用を変える

発信は採用に直結する。女性受験者が少ないなら、女性消防吏員の姿が地域に見えていない可能性がある。女性消防長や女性吏員が語る場をつくり、地域のメディアや学校に届けることが、受験者の裾野を広げる。

(6) トップのコミットメントと、制度・文化の両輪

5つのステップを貫くのは、トップのコミットメントである。「なぜ変えるか」を自らの言葉で語り、継続することが求められる。

そのうえで、制度と文化の両輪が必要である。第一に、育児と勤務の両立。A市で聞いた「一人欠けるときついので無理」という声が示すように、これは個人の意欲ではなく人員配置と風土の設計の問題である。第二に、ハード面の整備。仮眠室・更衣室・浴室の未整備は、A市の女性消防士のようにキャリアの機会そのものを奪う。施設整備は女性のためのコストではなく、組織の多様性への投資である。第三に、評価・育成の公平性。「女性だから現場は難しいだろう」という思い込みが参加機会を制約していないか、定期的な点検が求められる。

最後に、消防組織だけで抱え込まないことである。消防組織も自治体や地域の企業・団体と連携し、「消防で働く女性を支える地域の文化」を育てたい。

7. おわりに

変革は平坦な道のりではない。どの地域でも、はじめから共感が広がっていたわけではない。しかし、データを示し、一人ひとりと対話を重ね、制度と文化を一步步変えていく先に、「変わることができた」という確信が育っていった。変革には時間と継続が必要である。消防組織も同じだと考える。3.8%という数字は変えられる。それは女性職員のためだけでなく、地域の住民のためであり、消防組織自身のためである。

消防組織にも、変わりたいという Will を持つ当事者は必ずいる。全国初の女性消防長の誕生は、その「可能性の証明」である。消防の現場で働くすべての方々が、性別にかかわらず力を発揮できる環境が整うことを願っている。

地域の安心・安全を支えてきた消防組織が、多様な人材とともに次の時代へ歩みを進めるとき、その歩みは地域の未来を確かなものにする信じている。本稿が、そのための対話の一助となれば幸いである。

参考文献

Home Office : Fire and rescue workforce and pensions statistics: England, year ending March 2024、2024 年

Janis, I. L. : Victims of Groupthink、Houghton Mifflin、1972 年

内閣府男女共同参画局：災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～、2020 年

内閣府男女共同参画局：防災・復興における男女共同参画の推進に関する内閣府の取組について、2025 年

NFPA (Fahy, R., Evarts, B. and Stein, G. P.) : US Fire Department Profile 2020、National Fire Protection Association、2022 年

日本経済新聞：アイスランド、2009 年の大転換 男女平等が生む活力、2022 年 1 月

総務省消防庁：平成 27 年版消防白書、2015 年 (a)

総務省消防庁：消防本部における女性消防吏員の更なる活躍に向けた取組の推進について (平成 27 年 7 月 29 日付消防消第 149 号消防庁次長通知)、2015 年 (b)

総務省消防庁：平成 28 年版消防白書、2016 年

総務省消防庁：令和 3 年版消防白書、2021 年

総務省消防庁：令和 4 年版消防白書、2022 年

総務省消防庁：令和5年版消防白書、2023年

総務省消防庁：令和6年版消防白書、2024年

総務省消防庁：消防団の組織概要等に関する調査（令和7年度）の結果、2025年（a）

総務省消防庁：女性消防吏員の活躍推進、消防庁ホームページ、2025年（b）

東京消防庁：東京消防庁における女性活躍推進に関する状況（女性活躍推進法に基づく公表）、2025年

豊岡市：地方におけるジェンダーギャップの解消～兵庫県豊岡市の取組み～（内閣官房「地域働き方・職場改革」会議資料）、2025年

World Economic Forum：Global Gender Gap Report 2026、2026年

財務省：令和7年度予算執行調査資料（総括調査票）女性消防吏員比率向上のための主たる課題と取組の方向性について（総務省）、2025年6月

ZERO GAP とよおか編著：若者・女性の流出問題に取り組む7万4000人が暮らす小さな行政の組織改革、生産性出版、2025年

【著者略歴】

小安美和（こやす・みわ） 株式会社Will Lab 代表取締役。東京外国語大学卒業後、日本経済新聞社入社。2005年リクルート入社、リクルートジョブズ執行役員等を経て、2017年に株式会社Will Lab 設立。兵庫県豊岡市、宮城県気仙沼市、富山県南砺市等でジェンダーギャップ解消関連事業のアドバイザーを務める。2019年より内閣府男女共同参画推進連携会議有識者議員（2025年7月まで）。2025年より地域働き方・職場改革等推進会議構成員。

助けてもらう勇氣

一消防の現場と企業経営、そして人生で学んだ支え合う力一

公益財団法人相模原市まち・みどり公社

理事長 橋本 真由美

3・11の東日本大震災、ブックオフでは東日本、東北に広く店舗展開していました。

直営店だけではなくフランチャイズ加盟店の店舗も福島、仙台に多くありましたので、当時、取締役会長だった私は心配で思い立つままに現地に向かいました。社員たちもそれぞれグループをつくり、水や食料などの支援物資を積み込み、現地へ向かいました。自分の車で道路が盛り上がったデコボコ道を、自衛隊の救援物資を運ぶトラックの間を走りながら被災地へ入りました。

津波を逃れたお寺を宿泊場所としてお借りし、交代で現地へ入りました。仮設住宅に避難されている方々に移動図書館として本を届けたり、津波で泥だらけになったグチャグチャの店舗の片づけをしたり、できることをひとつずつ続けました。

昼夜を問わず震度4が続いていました。安全を考えもせず「行かねば」と思いすぐに飛び出して行ったあの時の行動が本当に正しかったのか今でも考えることがあります。

その時の私は、もっと大きな間違いも犯しました。

仙台の店舗で働く社員たちの被ばくや安全が気になり、「早く相模原に戻そう。」そう考えたのです。ご家族はどんなにか心配されているはず、本部へ戻す準備を始めました。ところが、私は自分の未熟さに気づかされました。「各店舗には現地で採用されたパート、アルバイトさんが多く勤務しています。その人たちを残して帰ることなどできない。」と店長に言われた瞬間、自分の考えがいかに浅かったかを思い知らされました。

私が守ろうとしていたのは、自社の社員だけでした。店舗では地域の皆さんが働き、その地域のお客様に支えられていました。当時、お客様からも店舗再開の声が多くありました。家の片づけのために本を売りたいとの要望があり、多くの本が集まりました。働いているスタッフからは「店舗が休みのままだと給料が入らないから働きたい」

との要望もありました。自分たちさえ安全な場所に戻れば良いという考え方は、リーダーとして、本当に恥ずかしいことでした。

そのことに気づかされ何度も現地へ通いました。

あるお寺では、仏壇の裏に 50 柱程のお骨が安置されていました。小さなものもあり 3 歳、5 歳と札がついています。お母さんがお参りされ「うちの子はひとりではどこにも行けなかったけど極楽までたどり着いているのでしょうか？」と住職に聞かれています。私の孫と同じ年頃です。手を合わせることもできませんでした。

消防の皆さんが自分の家族の安否を心配する時間もなく、あるいは悲しむこともできないままで行方不明の方々を探されているのを知った時、「なんて悲しい、なんて残酷な職業なの」と正直思いました。

そしてまたこうも思いました。親を見て子がやはり同じ道を志す方が多いのは、世の中の役にたちたいというビシッとした精神が強く引き継がれているからなのですね。私は無謀にも現地へ飛び込みましたが、消防の皆さんは使命として現場に立たれていました。

その覚悟には、今も頭が下がります。

命を救うことはもちろん、ご家族を亡くされた方々の悲しみに寄り添い、自らも深い悲しみを抱えながら職務を全うされる。その責任の重さは、私には計り知れません。

人の命を守るという使命の前では、自分のことは後回しにしなければならない場面も数多くあったことでしょう。その姿に、私は深い敬意を抱いています。

災害や大きな事故が起きたとき、人はその場で初めて多くのことを学びます。私自身も、危機に直面するたびに、自分の未熟さや組織としての課題に気づかされてきました。そんな出来事の一つが、2001 年 9 月 11 日に起きたアメリカ同時多発テロでした。

当時、世界貿易センタービルの近くには、ブックオフのニューヨーク 1 号店がありました。

テレビに映し出される信じられない光景を見ながら、私の頭に浮かんだのは、そこで働く店長やスタッフの顔でした。幸い、店舗は開店前で、スタッフ全員が地下のスタッフルームにいたため無事でした。しかし、店長の息子さんが世界貿易センタービル内でレストランを経営しており、店長は大きなショックを受けていました。

その後、息子さんの無事は確認できましたが、店長自身は心に大きな傷を負い、元気を失ってしまいました。私は日本から何度もメールを送り、「今夜は月がきれいですよ」などと励ましましたが、元気を取り戻すことはできませんでした。

「やはり会いに行こう。」そう思った私は、ニューヨークへ向かいました。

まだ瓦礫が残る街で、毎日その景色を見ながら通勤する店長は、「職場へ向かうだけでもつらい」と話していました。私は、しばらく休むことを勧めました。苦しんでいる仲間のそばへ行くのは当然のことだと、その時の私は何の迷いもなく考えていたのです。

ところが、その話を夫にすると、思いもよらない言葉が返ってきました。「ブックオフは、こんな世界的な非常事態の中でも危機管理ができていないのか。」夫は当時、日立製作所のエンジニアでした。日立製作所では、同時多発テロの発生直後、全社員に対して危機管理に関する通達が出されていたそうです。

「海外渡航は緊急時以外は禁止。」

「空港周辺には近づかない。」

「空港付近を通る交通機関の利用も極力避ける。」

そのほかにも、細かな指示が数多く出されていました。

私は、「苦しんでいる社員がいるのだから、会いに行くのは当たり前でしょう」と反発しました。

しかし今振り返ると、当時のブックオフは創業間もない会社で、危機管理という面ではまだまだ未熟だったのだと思います。私は、人を大切にしたいという思いだけで動いていました。

もちろん、その気持ちは今でも間違っていなかったと思っています。一方で、組織には「思い」だけでは守れないものがあることも、この出来事から学びましたが、私が何でもできるようになったわけではありません。相変わらず私は、IT も数字も苦手ですし、CD やゲームソフトの知識もほとんどありませんでした。「この人を助けないと会社が大変なことになる。」そんな思いで助けてもらっていたのかもしれない。

店長をしていた頃、忘れられない出来事があります。

私は CD やゲームソフトの知識がほとんどありません。ロックバンドの名前もよく分からず、スタッフに笑われることもたびたびありました。

ある時お客様が紙袋いっぱいの商品を売りにこられました。

私は袋の上の方だけを見て、「コミックですね。15分ほどで査定できます。」とお伝えしました。ところが、中を開けると上の方に漫画が少しあるだけで、下にはCDがぎっしり入っていたのです。私が査定を始めたら、1時間かかってしまいます。お客様をお待たせしてしまうでしょうと困ってしまいました。

その時でした。学生アルバイトのスタッフが、ずっと私の横へ来ると、私をカウン

ターから押しのけるのです。

「しっ！しっ！」と。

スタッフは「CD の分からない店長の査定だと 15 分では無理、これは助けなければクレームになる」と心配してくてくれたのです。私は思わず「私は犬じゃないわよ」と笑いながら言いましたが、内心では本当に助かったと思いました。

そのスタッフのおかげで、お客様との約束どおり 15 分で査定を終えることができました。

それ以来、「店長の苦手なところは俺たちが支えよう。」そんな空気が店全体に生まれていきました。私は全部できる店長ではありませんでした。だからこそ、スタッフが自分から考え、自分から動き、お互いを助け合う関係、店舗になっていったのだと思います。八王子堀之内店は、不振店から繁盛店へと変わり、会社にも大きく貢献できる店舗になりました。

もしもあの時、「私は店長なんだから、自分でやります。」と意地を張っていたら、どうなっていたでしょう。スタッフは、「だったら自分でやってください。」と思ったかもしれません。店の雰囲気は悪くなり、お客様にもそれが伝わります。売上が落ち、生産性も下がり、負のスパイラルに入ってしまったでしょう。

だから私は、助けてもらうことを恥ずかしいとは思いません。素直に助けてもらい、素直に感謝する。そうすると、一緒に働く仲間が元気になります。職場が明るくなります。もちろん、リーダーとして責任だけは自分が負う。その覚悟だけは、いつも持ち続けてきました。

相模原市で初めての女性消防職員となり、現在は相模原市消防局南消防署長を務めておられる野口深雪署長が近くにいらっしゃると知り、ぜひお話を伺いたいと思いました。男性社会と言われてきた消防の世界で、署長の職責を担われている方は、どのようなご苦労を重ねてこられたのだろう。そんな思いで南消防署を訪ねました。

実際にお会いした野口署長は、小柄で制服がよく似合う、とても気さくな方でした。

「ここまでやってこられたのは、周りのみんなが助けてくれたからです。」

そう言ってケラケラと笑われる姿は、男性社会を力で跳ね返してきたという印象はありません。それでも体力づくりのトレーニングは欠かさず、引き締まった身体からは、日頃の努力が伝わってきました。これまで数え切れないほどのご苦労があったはずですが、それでも、「助けてもらったからこそまで来られた」と自然に話される姿が、とても印象に残りました。



写真：野口深雪署長（右）と著者（左）、相模原市消防局南消防署にて

そのお話を聞きながら、私は自分自身のことを思い出していました。もちろん、野口署長の挑戦とは比べものになりませんが、私も多くの人に助けてもらいながら、また助けがあったからこそパートの主婦から一部上場企業の代表取締役社長を務めることができたのだと思います。

ブックオフの社内では、

「橋本さんはITも数字も得意ではない。」

「年齢も若くない。」

「みんなで支えなければ会社が大変になる。」

そんな空気が自然に生まれ、「チーム橋本」と呼ばれるような形で、多くの方が支えてくださいました。

私は、嵐に向かって一人で突き進むよりも、助けてもらいながら肩の力を抜いて進むほうが、結果として早く前へ進めることを学びました。そして、その方が周りの人も「自分も一緒に会社を支えている」という気持ちになり、組織全体の力になっていくのだと思います。

野口署長のお話を伺っていると、そのことが自然と重なってきました。

長い消防の歴史の中では、

「女は消防車に触るな。」

「男が命をかけて守ってきた消防だ。」

そんな言葉があった時代もあったそうです。

ある市では、署内に女性用トイレがなく、近くの公共施設を借りていた時代もあったとのことです。

東日本大震災の際には、被災地の状況が十分に把握できなかったことから、緊急消防援助隊として相模原市から現地へ向かう予定だった女性消防職員が、派遣されなかったこともあったそうです。

その女性消防職員は、被災地で少しでも役に立ちたいという思いで準備を重ねてきました。出発直前になってその機会を失った悔しさは、どれほど大きかったことでしょう。当時は女性消防職員の皆さんが懸命に励ましたと伺いました。

もちろん、当時の現場は女性が活動するための環境が十分整っていたわけではありません。着替える場所や衛生面など、送り出す立場として心配された気持ちも理解できます。

このような経験を踏まえ、現在では、相模原市でも女性を派遣する体制が整っているとのことです。

東日本大震災では、阪神・淡路大震災を経験した神戸市の女性消防職員が真っ先に被災地支援へ向かったこと、女性ならではの視点が災害現場で大きな力になったことなども伺いました。生理用品や衛生面への配慮、女性だからこそ安心して相談できる場面もあります。

また、救急現場では、女性隊員が患者の体を締め付けていたボディスーツに気づき、ボタンを外したことで回復され、「女性隊員で良かった」と感謝されたという話も伺いました。

「ああ、こういう気付きは女性だからこそできることなのだな。」

そう思うと、とても印象深いエピソードでした。野口署長からは、「助けてもらうことは弱さではない」ということを、改めて教えていただいたような気がしています。

女性消防職員がさらに増えるためには、どのようなことが必要だと思われますか。

私は野口署長にお聞きしました。すると野口署長は、

「まずは、やりたい人に照準を合わせてほしい。」そうおっしゃいました。

とても印象に残る言葉でした。

女性だから、男性だからではなく、「やりたい」という気持ちを大切にしてほしいということです。

そのためには、組織として工夫できることもあるのではないのでしょうか。例えば、女性用の消防ブーツをより動きやすいものにすることや、研修期間や勤務の仕組みを柔軟に考えること。また、長期間家を空けることが難しい方でも、公的な支援制度などを上手に活用することで、育児や介護と仕事を両立できる可能性も広がります。

そんな話を、野口署長と楽しく語り合いました。

紺色の制服を着て、きびきびと敬礼される女性消防職員の姿は、本当にかっこいいと思います。その姿に憧れて消防の道を目指す女性も、きっと少なくないでしょう。実は、私の孫も制服への憧れから進学先を選びました。制服には、人を惹きつける力があります。

最近ではテレビドラマなどでも女性消防職員が取り上げられるようになり、「私もあんな仕事をしてみたい」と思う若い人が増えているのではないのでしょうか。

そう考えると、女性消防職員が活躍する姿を見せること自体が、未来への大きな種まきになるような気がしています。



作画 野口 深雪

私もブックオフで働いていた頃、「見せ方」や「印象」が人に与える影響について考えさせられた出来事がありました。創業当時のブックオフは、ダンガリーシャツにエプロンという制服でした。私は、「一生懸命働いているように見えることが大切」と考え、髪の色やアクセサリなどについても厳しく指導していました。

朝礼ではアピアランスチェックを行い、少しでも基準から外れると注意していました。

そんなある日、フランチャイズ加盟店のオーナーから、こんなことを言われました。

「お客様は、髪を振り乱して働いている人よりも、おしゃれをして笑顔で『いらっしゃいませ』と言ってくれる人のほうが、また来ようと思うんじゃないかな。」

その時の私は、「なんて不純な考え方なんだろう。」と受け止め、あまり真剣に聞きませんでした。ところが、その後、店舗数が増え、人材不足が深刻になってくると、考え方をえざるを得なくなりました。アルバイトの応募は、他のサービス業との取り合いになってきたのです。

そこで、髪色やアクセサリについても、安全面に支障がない範囲で認めるようになりました。私が退職した後は、さらに自由になったようで、久しぶりに店舗へ行く

と金髪のスタッフに驚くこともあります。正直、少し複雑な気持ちにもなります。でも、それも時代の変化なのだと思います。

組織は、自分たちの価値観だけで動いていては、人は集まりません。大切なことは守りながらも、変えるべきことは勇気を持って変えていく。消防という組織も、これからさらに女性消防職員を増やしていくためには、そうした柔軟さがますます必要になっていくのではないのでしょうか。女性消防職員を増やしていくためには、制度や設備だけではなく、「働き続けられる環境」を整えていくことも大切だと思います。

私自身も、一人の女性として、家庭と仕事の両立に悩みながら歩んできました。

私は福井県三国町へ嫁ぎ、長男の嫁になりました。幸い、ドラマに出てくるような嫁いびりを受けたことは一度もありませんでした。しかし、「嫁は家庭を守るもの」という考え方が当たり前の時代でした。1970年代、女性が家庭の外で働くことは、まだ珍しい時代です。

夫も私も、お金の苦労をあまり知らずに育ちました。家計のやりくりも上手ではなく、子どもたちが成長して進学を考える頃になって初めて、教育にはこんなにもお金がかかるのかと慌てました。そこで私は、家計を支えるために働こうと決めました。

新聞の折り込み広告で見つけたのが、ブックオフのオープニングスタッフ募集でした。

「時給 600 円。本の販売管理。誰でもできます。」その言葉を見て、「これなら私にもできるかもしれない。」そう思ったのが、ブックオフとの出会いでした。

土日は夫が家にいるので休めます。水曜日は子どもの塾のお迎えがあるので午後 4 時まで。

そんな条件をつけて働き始めた私でしたが、仕事は思っていた以上に面白く、気がつけば帰宅時間はどんどん遅くなっていきました。4 時までのはずが、新しい店舗のオープン準備では明け方 4 時まで働くこともありました。当然、家事は後回しになります。

ある朝、出張へ行く夫から、「ワイシャツを 3 枚出してくれ。」と言われました。私は、仕事が休みの日にまとめてアイロンをかけようと積み上げていたので、大慌てです。その時、夫が言いました。「お前は、俺とブックオフと、どっちが大事なんだ。」

私は小さな声で、「ブックオフです。」と答えました。今思い返しても、ずいぶん正直だったなと思います。

舅も、表立って反対はしませんでした。嫁が外で働くことを簡単には受け入れられなかったと思います。それでも夏休みや冬休みに相模原へ来られる時は、仕事をし

ながら精いっぱいお世話をしました。1週間ほど滞在されると、私は2キロほど痩せてしまうほどでした。

そんな中でも仕事はどんどん忙しくなり、私は課長として多くの店舗を任されるようになりました。

1年で最も忙しいお正月。長男の嫁として家のこともしなければならぬ。でも会社では、年始の売上を支えなければならぬ。正直、「思い切り仕事がしたい。」そう思ったこともあります。

そんなある年のお正月、私はお雑煮だけを用意して店舗へ向かいました。売場を回っていると、お客様の中に夫と舅の姿がありました。そして舅は、高価な本を何冊も買い物かごへ入れてレジへ向かっていました。「売上の足しになれば。」そんな思いだったそうです。

その姿を見た瞬間、私は涙が出そうになりました。外で働く私を、ようやく認めてもらえた。一生懸命働いていれば、いつか分かってもらえる。

そう思えた瞬間でした。

その後、舅は新聞に私の記事が載るたびに切り抜いて喜んでくれました。

1996年に亡くなるまで、仕事の相談にも乗ってくれて、また、応援もしてくれました。

もし社長になった姿を見てもらえていたら、どんな言葉を掛けてくれたでしょう。今でも時々、そんなことを考えます。

女性が働き続けるということは、自分一人が頑張ればできるものではありません。家族の理解があり、仲間の支えがあり、時代が少しずつ変わってきたからこそ、私はここまで歩いてくることができました。だからこそ私は、今、育児や介護をしながら働いている方々には、「一人で抱え込まないでください」と伝えたいのです。制度を上手に使い、周りに助けてもらい、助けてもらったら今度は誰かを助ける。その積み重ねが、働きやすい職場をつくっていくのだと思います。

消防という仕事は、一般の企業以上に責任が重く、簡単なことではないでしょう。それでも、女性消防職員が安心して働き続けられる環境を整えば、これから先、もっと多くの女性がこの仕事に挑戦してくださるのではないかと期待しています。

私の人生には、もう一つ忘れることのできない出来事があります。

2009年、夫が悪性リンパ腫と診断され、余命6か月と告げられました。その時、私は役員として仕事をしていましたが、真っ先に考えたのは「会社を辞めなければならぬ」ということでした。しかし、会社は「仕事のことは心配しなくていい。ご主人

をしっかり支えてあげなさい」と言ってくれました。

朝は病院へ寄り、仕事を終わればまた病院へ向かう。そんな生活が続きました。札幌へ出張した時、飛行機の窓から病院が見えたような気がして、「今頃、点滴を受けているのだろうか」と胸が締め付けられたことを今でも覚えています。夫は、私の人生の節目で、何度も大切なことを教えてくれた人でもありました。

ブックオフで人材育成の仕組みを導入する時、私はその制度に強く反対しました。

「そんな評価制度で人が育つはずがない。」そう思い込み、創業者のところへ行き、「導入するなら会社を辞めます」とまで言ってしまいました。

今思えば、若さゆえの思い込みだったのでしょう。

家へ帰り、そのことを夫に話すと、夫は静かに言いました。「会社のプロジェクトを止めるということが、どれほど多くの人に影響を与えるか分かっているのか。」私は、その一言で自分の未熟さに気づきました。

翌日、創業者のところへ行き、自分の間違いを認めて謝りました。その時に言われた、「良いご主人で良かったね。」という言葉は、今でも忘れることができません。

夫はその年の9月に旅立ちました。今でも時々、「あの時、夫なら何と言うだろう。」と考えることがあります。

私は40歳でブックオフに入りました。

生活のために始めた仕事でしたが、気がつけば30年という時間が流れていました。振り返ると、昼も夜も仕事のことばかり考え、夢中で走り続けた時間でした。

決して順風満帆ではありませんでした。

失敗もしました。

叱られもしました。

多くの方に助けられました。

だから今、私は「人生は種まき」だと思っています。真面目に仕事をするこゝも、人との出会いを大切にすることも、勉強することも、誰かを助けるこゝも、すべてが未来の自分への種まきです。

私自身、ブックオフを退職した後、津軽三味線を始めました。

ずっとやりたかったことでした。すると今度は、まったくご縁がないと思っていた公益財団法人相模原市まち・みどり公社から声を掛けていただきました。相模原市の外郭団体です。

「民間企業で培った経験を生かしてほしい。」そう言っていたいた時、ブックオフで必死に働いてきた30年間で、思いもよらない形で花を咲かせてくれたのだと思い

ました。

あの時の努力も、人のご縁も、すべて種まきだったのです。

私は人生の終盤に差しかかっています。

ブックオフに生活費のために飛び込んで夢中で30年が過ぎました。

振り返って思うことは「よくまああんなに夢中になれる時があったなあ」ということです。

昼も夜もなく頭は店舗のこと、売上のこと、働いてくれているスタッフのことそして会社のすすむべき方向、コンプライアンスでの辛い思い等々、生きている中で、なりふり構わず働いた経験、やり切った充実感は宝物です。

大変な時代を乗り越えてきたことは今の自信にも繋がっています。

消防の世界も同じではないでしょうか。

毎日の訓練も、仲間との信頼関係も、市民の皆さんとの関わりも、その一つひとつが未来につながる大切な種まきです。特に女性消防職員の皆さんは、これから新しい道を切り拓いていかれる存在です。時には壁にぶつかることもあるでしょう。



作画 野口 深雪

「前例がない」と言われることもあるかもしれません。

「やってやろうじゃないの!」と出てきてくださる人がいたら嬉しいです。

女性消防職員がもっと多く増えますように。

皆さんには、まだたくさんの時間があります。

その時間の中で、一つでも多くの種をまき、多くの花を咲かせていただけることを願っています。私は、今まで生きてきて、あまり普通では体験できない様な人生を過ごさせて貰っています。女性が働くために気を付ける10のこととして講演会などで話すのですが、

第1は、心身ともに健康であること。

身体が健康であることについて、現在は医療も進んでいるので手術が必要になったら私は積極的に治療します。椎間板狭窄症は6時間かかる手術を受けました。リハビリでは恥ずかしいとは思わないで杖を使って外を歩きました。今は完治して快適です。心の健康については素直になり見栄もつっぱりも手放すととても楽です。毎日が充実して楽しくなると免疫力が増すそうです。

2番目は、何にでも興味を持つこと。通勤途中など周りの変化に気づきましょう。

3 番目は、育児・介護をしっかりとやりましょう。

東京都主催のシンポジウムなどでもお話させていただいていますが、私がお伝えしたいのは、女性だけが頑張って育児や介護等をしましょうということではありません。現在は様々なケアの体制ができていますので、これらの制度を活用しながら育児なり介護なりを無理なくしましょう。

また、子育て中に寂しい思いをさせていると思うことがあるかもしれませんが、親が真剣に生きていれば、子どもは大きくなってから案外ケロッとしているものです。特に介護については元気になられる方もいらっしゃいますが、介護が終わるのは亡くなった場合が多いのが実情です。その時に、できることはやってあげたと自分で納得のいく介護、別れ方をしましょう。

4 番目、食事会等の誘いには積極的に参加しましょう。

テレビやYouTube を見て家でじっとしている方が疲れないしお金も使わない。けれど参加すれば後に縁となって繋がるきっかけになる。強制するとパワーハラスメントになるので、自由参加ですが是非参加したいです。

5 番目は、おしゃれに少しの時間とお金をかけましょう。

歳を重ねてもちょっとおしゃれした時は幸せになります。

6 番目、年賀状は続けましょう。メール等では知りえなかった近況が分かります。ですが、金額が上がり過ぎてこれは考えてしまいます。

7 番目は、誰もがやったことのない仕事は苦労もあるけど新雪を踏みしめるように新たに始めるつもりで挑戦したいです。相模原市で初の女性消防職員になられた野口さんもそうです。私も女性経営者の少ない時代でした。

8、9 番目は、家事などについてですが、結婚されている方は配偶者の親族との付き合い方などは避けては通れない項目です。家事は分担、協力すれば乗り越えられます。

そして 10 番目は、まとめも含めて「人生は種まきだ」ということです。

食事会に参加することも、興味を持って周りに関わるのもどれも種まきです。私はブックオフを退職する時には、「これから私は元社長ですとかブックオフで 30 年の体験を使って仕事をしたり講演をしたりはしません」と宣言しました。ところが数か月も過ぎないのにどつぷりとブックオフのことを話していますし、何より私からブックオフを取ったら何も残らない空っぽだと気が付きました。偉そうにブックオフを離れるなんてできないことを言ってしまい反省です。

相模原市まち・みどり公社の理事長に就任してからも、テレビや新聞で見えましたよ、とそれがきっかけで人間関係の距離が近くなったりもしました。今でも会議で

の発言や考え方の軸はブックオフでやってきたことが、失敗例も成功例も含めて判断の基礎になっています。

最後に、もう一つだけお伝えしたいことがあります。

私はこれまで、女性だから特別なことをしようと思って歩んできたわけではありません。目の前の仕事に一生懸命向き合い、その時その時に与えられた役割を精いっぱい務めてきただけです。うまくいったことより、失敗したことの方が多かったかもしれません。そのたびに周りの方に助けられ、教えられ、支えられてここまで来ることができました。だから私は、「一人で頑張ること」よりも、「仲間と一緒に前へ進むこと」のほうが、ずっと大切だと思っています。

消防という仕事は、人の命を守る仕事です。一人では決して成し遂げられません。現場では、お互いを信頼し、支え合い、それぞれの力を発揮して初めて大きな力になります。その姿は、企業経営にも通じるものがあると感じています。今回、野口署長のお話を伺い、女性消防職員の皆さんが今日まで切り拓いてこられた道のりを知ることができました。その一步一步があったからこそ、今の環境があります。そして、これから皆さんが歩まれる一歩が、10年後、20年後の消防をつくっていくのだと思います。

どうか、自信を持って歩んでください。

うまくいかない日があっても大丈夫です。

失敗した日も、遠回りした日も、きっと未来につながる種まきになっています。

私自身、振り返れば、人生の節目節目でまいた種が、思いもよらない場所で花を咲かせてくれました。

皆さんが今日まく種も、いつか誰かの希望となり、新しい道を切り拓く力になることを心から願っています。

令和7年度の教育訓練実施状況（卒業生の状況）について

教務部

令和7年度の教育訓練実施状況（卒業生の状況）は下表のとおりです。
これまでの実績とともにお知らせします。

区 分			卒業生数 合計						R8年度 計画	
			消防講習所 卒業生数	消防大学校 卒業生数				計		
			S23.6 ～S34.3	S34.4 ～R7.3	R7.4 ～R8.3	回数	回数			
学 科	総合教育	幹 部 科	－	7,141	240	4	7,381	7,381	240	4
		上級幹部科	668	4,371	48	1	4,419	5,087	48	1
		新任消防長・学校長科	－	1,136	47	1	1,183	1,183	66	1
		消防団長科	453	2,560	56	2	2,616	3,069	72	2
	専科教育	警 防 科	－	7,463	96	2	7,559	7,559	96	2
		救 助 科		4,379	96	2	4,475	4,475	96	2
		救 急 科		3,991	48	1	4,039	4,039	48	1
		予 防 科	386	6,877	60	2	6,937	7,323	84	2
		危険物科	－	1,000	30	1	1,030	1,030	30	1
		火災調査科		2,126	96	2	2,222	2,222	96	2
		新任教官科		1,728	86	1	1,814	1,814	72	1
		現任教官科		297	40	1	337	337	48	1
	そ の 他	本 科	796	2,558	(統合)		2,558	3,354		
		(専修科等)	817	840	(廃止)		840	1,657		
	計			3,120	46,467	943	20	47,410	50,530	996
実 務 講 習	緊急消 防援 助隊	指揮隊長コース	－	1,317	74	1	1,391	1,391	84	1
		高度救助・特別高度救 助コース		1,009	48	1	1,057	1,057	48	1
		NBCコース		1,277	48	1	1,325	1,325	48	1
		航空隊長コース		1,101	60	1	1,161	1,161	60	1
	防 災 機 関 管 理 科 ・ 消 防 団 活 性 化 推 進 コ ー ス	危機管理・国民保護コ ース		3,257	44	1	3,301	3,301	48	1
		自主防災組織育成短期 コース		1,094	153	3	1,247	1,247	192	3
		消防団活性化推進コ ース		393	34	2	427	427	30	1
	そ の 他	女性活躍推進コース		489	48	1	537	537	48	1
		査察業務マネジメント コース		365	48	1	413	413	48	1
		自主防災組織育成コ ース		892	(統合)		892	892		
		トップマネジメントコ ース等		1,673	(統合)		1,673	1,673		
		消防教育訓練コース等		6,726	(学科移行)		6,726	6,726		
		消防学校長研修会等		1,662	(廃止)		1,662	1,662		
	計			0	21,255	557	12	21,812	21,812	606
合計			3,120	67,722	1,500	32	69,222	72,342	1,602	31

※過去の教育訓練は、学科・実務講習別に、内容に応じて現行区分により整理

第 74 回全国消防技術者会議の開催について（ご案内）

消防研究センター

消防研究センターでは、消防に関わる全国の技術者が消防防災の科学技術に関する調査研究、技術開発等の成果を発表するとともに、他の発表者や聴講者と討論を行う「全国消防技術者会議」を毎年開催しています。

今年度は、下記のとおり開催する予定です。詳細については、消防研究センターのホームページでお知らせします。皆様のご参加をお待ちしております。

記

- | | | |
|---|-----------------|---|
| 1 | 開催日 | 令和 8 年 11 月 19 日（木）・11 月 20 日（金） |
| 2 | 場 所 | 三鷹市公会堂 東京都三鷹市野崎 1-1-1
※会場での講演・発表のうち可能なものは、消防研究センターのホームページから後日配信する予定です。
※前回の発表動画等は、以下のページからご視聴いただけます。
https://nrifd.fdma.go.jp/public_info/gijutsusha_kaigi/gijutsusha_kaigi_73th/haishin.html |
| 3 | 定 員 | 1 日目 500 人、2 日目 550 人（予定） |
| 4 | 参加費 | 無料 |
| 5 | 内 容（予定） | 11 月 19 日（木）
■特別講演
・講師：小原 一成 氏
（国立研究開発法人 防災科学技術研究所 フェロー/東京大学名誉教授）
・演題：新たな地震現象「スロー地震」とは
～大地震とどのように関わるか～
■「令和 8 年度消防防災科学技術賞」の表彰式および受賞者による発表

11 月 20 日（金）
■「令和 8 年度消防防災科学技術賞」の受賞者による発表
■第 29 回消防防災研究講演会
・テーマ：新エネルギーの火災に対する課題と安全対策
～消火困難なリチウムイオン電池火災など
新たなエネルギーの火災リスクにどう備えるか～ |
| 6 | プログラム
及び参加申込 | 消防研究センターのホームページ（ https://nrifd.fdma.go.jp/ ）を
ご覧ください。 |
| 7 | 問い合わせ先 | 消防庁 消防研究センター 研究企画部
〒182-8508 東京都調布市深大寺東町4-35-3
TEL:0422-44-8331
E-mail:74_gijutsusha@soumu.go.jp |



今年4月から消防大学校調査研究部に着任し、「消防研修」の編集を担当することとなりました。どうぞよろしくお願いいたします。

本号を最後までお読みいただき、誠にありがとうございました。

今年度の「消防研修」は、当校の「女性活躍推進コース」が開講10年の節目を迎えたことに加え、消防庁が女性消防吏員の比率に関する目標を新たに設定した時期とも重なったため、特集テーマを「女性消防吏員の活躍推進」といたしました。

編集に当たっては、女性消防吏員の活躍推進に対する考え方や理解も異なるでしょうから、様々な分野の有識者に執筆を御依頼し、多角的な視点で本テーマを考えていただけるよう心がけました。本号を通読いただけますと、主要な論点・経緯・活動事例・経験談などを幅広く押さえることができるのではないかと思います。

おかげさまで、本号は非常に豪華な執筆陣による特集となり、その分、掲載順などで大いに悩みながら編集作業を進めることとなりました。

執筆者の皆様には、御多用のところ御執筆いただき厚く御礼申し上げます。

また、せっかくのテーマであったため、以前の職場で大変お世話になりました村木厚子先生にも特別寄稿をお願いしました。御依頼した時期は、日本経済新聞「私の履歴書」の連載終了直後であり、多くの御依頼が寄せられていたと思われるのですが、快くお引き受けいただきました。心より感謝申し上げます。

あと、お気づきの方もいらっしゃるかと思いますが、本号から「消防研修」の表紙を若干リニューアルしました。平成9年（1997年）3月発行の第61号以来、約30年にわたり同じ形式を採用してきましたが、本号の記事にも見られるように、伝統を大切にしながらも時代の変化に合わせてより良い形へ発展させていくことが重要であると考え、読者の皆様の関心を引く紙面づくりを目指しました。

今後とも「消防研修」をよろしくお願いいたします。

(T)

機関誌「消防研修」のさらなる充実のため、「面白かった記事や参考になった記事とその理由」、「今後特集してほしいテーマ」など、御意見・御要望がございましたら、所属及び氏名を御記入のうえ、fdmc-ch@soumu.go.jpまでお寄せください。なお、個人情報、御本人への御連絡及び個人を特定できない統計資料の作成以外には利用いたしません。

消 防 研 修

(第116号)

令和8年10月

編集発行 消 防 庁
消 防 大 学 校
(調査研究部)

〒182-8508

東京都調布市深大寺東町4-35-3

電 話 0422 (46) 1713

F A X 0422 (46) 1988

印 刷 所 株式会社 丸井工文社

※個人情報、ご本人へのご連絡及び個人を特定できない統計的な資料の作成以外には利用いたしません。

----- < キリトリ > -----

郵便はがき

1 8 2 - 8 5 0 8

恐れ入りますが
85円分の切手を
お貼り下さい。

東京都調布市深大寺東町 4-35-3

消防庁消防大学校
調査研究部 行

ハ
キ
リ
ト
リ
▽

消防研修第116号（令和8年10月発行）

本誌についてご意見・ご希望などをお聞かせください。

◇面白かった記事、役に立った記事等、またその理由等をご記入ください。

◇今後掲載してほしいテーマ等がございましたらご記入ください。

氏名

連絡先（電話番号）

e-mail

切り取ってお使いください。→

