

消防分野における女性労働の在り方に 係る現状と問題

岡田真理子

1. はじめに

本稿は現在の日本における女性消防吏員の労働に関する現状を整理し、消防吏員全体に占める女性消防吏員の比率が低い状態にあることに係って解決すべき雇用管理上の課題を提示することを目的とする。消防吏員は消防職員の内に含まれ、消防職員とは市町村および特別区に設置された消防本部に勤務する公務員のことを指す。よって消防吏員は地方公務員である。

女性労働に関する研究は長期間にわたって蓄積されてきた。特に1985年の男女雇用機会均等法成立以降は労働の現場に関する研究にのみならず、労働と生活の両立支援策に関する研究など分析の対象は多岐に及んでいる。そのような研究蓄積のなかで、公務員に限定した女性労働研究¹⁾はそれほど多くはない。研究蓄積の薄さはしかしながら公務分野における女性の活用拡大に関する対策が放置されてきたことを意味するものではない²⁾。人事院人材局では2011年に『女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針』をとりまとめ、女性活用に係る取組み³⁾や現状⁴⁾を提示している。

国家・地方の別を問わず、公務分野において女性労働が取り上げられる場合には行政職が事例とされることが一般的である。国家公務員においては行政職俸給表(一)を適用される職員が50%を超えることや、毎年的人事院勧告における官民比較の対象が行政職俸給表(一)であることから、行政職を研究対象とすることには相応の意味がある。つまり、行政職を分析することによって、公務労働に関する一般的な傾向を把握することができる。

しかし本稿で公務分野のなかでも消防分野をとりあげる意義は、後に見るように消防分野における女性労働の在り方が他の公務分野と比較しても大きな問題を抱えていること、さらに消

-
- 1) 武石恵美子「女性の活躍推進のために求められること：女性の働く意欲を高める職場環境とは」『地方公務員月報』616号、2014年11月など。
 - 2) 『地方公務員月報』には各自治体の女性活用に関する事例が数多く掲載されている。
 - 3) 紹介されている取組みには、「募集活動などの採用関係」、「研修」、「活用のための取組会議」、「メンター研修」、「両立支援策」などが挙げられる(人事院HP 2015年11月15日アクセス)。
 - 4) 国家公務員I種採用試験(現在の総合職採用試験)における事務系区分(行政・法律・経済)に限定してみると、2004年に採用試験申込者数のうち女性の占める比率が30%を超え、これ以降30%以上を保っている。また、採用者に占める比率を見ても、2009年に30.2%、2010年に25.7%となっており、国際水準とされる30%を目指す施策が軌道に乗っていることが分かる(人事院HP 2015年11月15日アクセス)。

防分野は国防を担うという点において公務労働のなかでも特に重要性が高い分野であることに
ある。公務分野のなかでも特殊な分野であるために分析の結果も特殊になることが考えられる
が、一方で女性の活用拡大が最も促進していない分野の問題を分析することによって、女性労
働に関わる最も困難な課題が明らかになるという点において本稿はこれまでの女性労働に関す
る研究の蓄積に資するものであると考えられる。

2. 消防分野における女性労働の現状

2-1 総数に占める比率からみた現状

「1. はじめに」でもふれたように、消防職員は市町村および特別区に設置された消防本部
に勤務する公務員のことを指す。よって、本稿において分析対象とする労働者は地方公務員で
ある。近年の消防職員総数に占める女性職員数と女性比率の状況は図表1のようになっている。

図表 1 女性消防職員数⁵⁾

	消防職員数(人)			女性比率(%)
	計	男性	女性	
2005年度	156082	153247	2835	1.8
2006年度	156758	153797	2961	1.9
2007年度	157396	154262	3134	2.0
2008年度	157860	154577	3283	2.1
2009年度	158327	154842	3485	2.2
2010年度	158809	155163	3646	2.3
2011年度	159354	155548	3806	2.4
2012年度	159730	155778	3952	2.5
2013年度	160392	156268	4124	2.6
2014年度	161244	156954	4290	2.7

(備考) 消防庁「消防防災・震災対策現況調査」により作成

出典 消防庁「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」
第1回資料

人数、比率ともに年々上昇しているが、女性労働に関する政策全体の方針が女性比率30%
を目指していることを考えると非常に低い状態にある。消防職員のなかでも階級を有し、消火
活動中の緊急措置等、消防法上の権限を有する職員を指す消防吏員に限定してみると図表2の
ように女性比率はさらに低下する。

5) 以下、本稿において参考資料として使用する消防庁「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」第1回資料は消防庁HPに掲載されている。

図表2 女性消防吏員数

	消防吏員数(人)			女性比率(%)
	計	男性	女性	
2005年度	154427	152374	2053	1.3
2006年度	155061	152854	2207	1.4
2007年度	155670	153283	2387	1.5
2008年度	156205	153617	2588	1.7
2009年度	156656	153834	2822	1.8
2010年度	157212	154196	3016	1.9
2011年度	157784	154702	3082	2.0
2012年度	158194	154836	3358	2.1
2013年度	158905	155378	3527	2.2
2014年度	159787	156076	3711	2.3

(備考) 消防庁「消防防災・震災対策現況調査」により作成
 出典 消防庁「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」
 第1回資料

女性消防吏員に関しても人数、比率ともに年々上昇しているが、消防職員に占める割合が2014年度に2.7%であったことと比較して、2%台前半の2.3%にとどまっている。総数に占める女性比率が2.3%という状況は既述のように官民を含めた政策的方向性からみると非常に低水準にあるが、図表3から分かるように消防と同様に国防を担う他の職種と比較しても類を見ない低水準である。

図表3 階級を有する他職種との比較

	総数	男性数(人)[構成比率(%)]	女性数(人)[構成比率(%)]
都道府県警察官	257669	237813(92.3)	19856(7.7)
自衛官	225712	213113(94.4)	12599(5.6)
海上保安官	13208	12475(94.5)	733(5.5)
消防吏員	159787	156076(97.7)	3711(2.3)

(備考)

警察官：①総数 平成26年版警察白書P192「警察職員の定員」のうち「都道府県警察の警察官数」より

②女性数 平成26年版警察白書P48「都道府県警察の女性警察官数及び警察官に占める女性警察官の割合の推移」より

③男性数 ①-②

自衛官(総数・男性数・女性数)：防衛省ホームページ「防衛省における女性職員に関する統計資料」より

海上保安官：①総数 国土交通省定員規則より

②女性数 海上保安庁ホームページ「海上保安レポート2014」より

③男性数 ①-②

消防吏員：平成26年度「消防防災・震災対策現況調査」より

出典 消防庁「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」第1回資料

国防を担う公務分野は職務内容の特殊性から、すべての職種で女性比率が一般的水準と比較すると低い状態となっている。そのなかでも消防吏員はとくに低水準であり、2番目に低い海上保安官と比較しても半分以下の水準となっている。

2-2 女性消防吏員の職域に関する現状

前項では女性消防吏員に関する現状を総数に占める比率を中心に見てきた。本項では前項で明らかとなった非常に低水準にある女性消防吏員がどのような職域を占めているのかという点を中心に現状を見ていく。

消防の勤務体制は「毎日勤務」と「交替制勤務」に大きく区分することができる。「毎日勤務」とは一般的な公務員である行政職員等と同様に、平日の日中に勤務することを指す。消防分野における毎日勤務者は、主に立入検査や防災指導等を行う予防業務、庶務業務に従事する。「交替制勤務」は24時間体制の泊まり勤務を行うことを指す。消防分野における交替制勤務者は、主に消火・救急・救助などの災害に対応する警防業務に従事する⁶⁾。毎日勤務と交代制勤務の割合については図表4のようになっている。

図表4 勤務体制別消防吏員数

	毎日勤務		交替制勤務		消防本部以外に勤務		合計(人)
	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	人数(人)	割合(%)	
合計	30759	19.3	125504	78.5	3524	2.2	159787
男性	28880	18.5	123783	79.3	3413	2.2	156076
女性	1879	50.6	1721	46.4	111	3.0	3711

(備考) 消防庁「平成26年度消防防災・震災対策現況調査」により作成

出典 消防庁「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」第1回資料

図表4から分かるように、男性では毎日勤務と交代制勤務の割合が1:4であるのに対し、女性では1:1で毎日勤務のほうがやや多いという現状になっている。さらにこのうち、交代制勤務のなかでの職域の現状を見てみると図表5のようになる。

図表5 女性吏員のうち交替制勤務者における担当業務別割合

消防隊	救急隊	救助	通信・指令	その他	計
16.1	24.6	0	4.2	1.5	46.4

(備考) 担当業務別割合は全国消防長会「消防現勢」の「8 女性消防吏員と職務状況」を参考に作成した

出典 消防庁「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」第1回資料

6) 消防庁「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」第1回資料

毎日勤務については「予防」が最も多い職域となっており⁷⁾、このことと図表5から、女性の消防分野における職域が予防業務と救急業務に限定される傾向にあることが分かる。このような傾向は、体力的側面もしくはワークライフバランスを考慮して働き方を選択する際に、多くの女性が負担の少ない毎日勤務を希望し、交代制勤務を希望する場合でも比較的負担の少ない救急を希望するという現状があることを示唆している。さらにこのような現状は、これまでの女性労働に関する統計的差別⁸⁾の研究から考察すると、労働者自身が望んでいない場合でも女性消防吏員の職域を予防と救急に限定的とする傾向を促進していることが予想される。

3. 消防分野における女性労働の課題

2. において明らかとなった現状から消防分野における女性労働が抱える課題を分析すると、(1) 従来からの慣行、(2) 両立支援策、(3) 人材育成の3点に整理することができる。以下、順番に見ていくこととする。

3-1 従来からの慣行の課題

消防分野における女性比率が低位に留まり続けていることや職域が限定されていることの要因には、第二次世界大戦後に成立した公務員制度における女性消防職員の採用・職域等に係る経緯⁹⁾があると考えられる。日本において初めて女性消防職員¹⁰⁾が採用されたのは1969年の川崎市であった。同年には横浜市や越谷市でも採用が開始された。同種の分野である女性警察官の採用開始が1946年¹¹⁾であることを考えると、消防分野における女性職員採用の開始が相対的に遅れていたことが分かる。

採用開始当時の女性消防職員に期待された職務内容は、女性の特性を活かしてきめ細やかでソフトな消防行政を行うことであり、主な業務は主婦や高齢者、子ども等への防火・防災教育などであった。つまり、採用開始当時の採用目的そのものが女性消防職員の職域を限定するものであった。このように消防分野において女性活用が他分野と比較して大幅に遅れをとっていたひとつの要因には、消防に関わる職務が他職種と比較して危険であることや肉体的負荷が大きい職務が主な職務として存在することが考えられる。消防分野の職務はバイアスのかかった表現をすれば「男性向き」であるので、女性には向かないと考えられていたことがうかがえる。

7) 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『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』資料1-3

8) 川口章『ジェンダー経済格差』勁草書房、2008年

9) 消防庁「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」第1回資料

10) 当時の名称は婦人消防官であった。

11) 警察庁長官官房人事課「女性の視点を一層反映した警察運営の推進」『共同参画』2014年2月号 内閣府、2014.2

このことから、消防分野においては日本社会に存在している性別役割分業に基づく職務の在り方が成立していたといえる。ただし、性別役割分業に基づく職務の在り方は高度経済成長期の日本労働社会には後半に存在していたものであり、消防に特殊なものとはいえない。消防に特殊な特徴は、1960年代から70年代に強固に存在していた性別役割分業に基づく職務の在り方が、1980年代半ば以降も維持され続けたことにある。

1969年の女性職員初採用以降、採用開始する自治体は拡大した。また、1985年の男女雇用機会均等法制定以降、1994年の女性労働基準規則の一部改正による消防分野における深夜業規制解除、1997年の男女雇用機会均等法一部改正による均等施策の努力義務から禁止規定への変更など、女性労働に関する制度は大きく変化した。このような流れを受けて、消防庁では2004年に女性消防職員の採用、職域拡大等に係る留意事項を各消防本部へ通知発出している。その内容は、男女の区別なく平等な受験機会が与えられること、職域の拡大が図られるよう積極的な取組が求められること、警防業務を含む消防活動において基本的には女性も男性と同様に活動できる¹²⁾こと、仮眠室やトイレ等の環境整備に計画に取り組むことなどであった。

1985年の男女雇用機会均等法制定以降の状況から分かることは、消防分野におけるジェンダーフリーへの取組が一般的な民間企業における取組と比較すると格段に遅れているということである。男女雇用機会均等法の一部改正によって均等施策が努力義務ではなくなり、差別的取扱が禁止規定となってから女性消防職員の採用、職域拡大等に係る通知が発出されるまでに7年のブランクが存在する。この7年という相対的に長い年数こそが、性別役割分業に基づく職務の在り方が1985年以降も存続し続けたことを表している。そのような性別役割分業に支えられる従来の職場慣行が、消防分野における女性比率と職域の拡大の妨げになっていると考えられる。

3-2 両立支援策に係る課題

3-1において見たように、消防分野においては性別役割分業に基づく職務の在り方が女性の活用を阻んできた。しかし、2004年の通知発出以降は均等施策の実施が進められ、女性活用に関する取組が行われている。2007年には消防庁において「女性消防職員の職場環境等に関する調査検討会」が開催され、女性消防職員の職場環境等を調査し、その結果に基づいて2004年の通知に基づく更なる取組を消防本部に要請した。

他分野と比較すると遅い動きではあるが均等施策に関する取組が実施されるなかで、消防分野における女性労働に関して次に問題となった点は両立支援に係る施策である。このことは消防庁が実施したアンケート結果¹³⁾からも読み取ることができる。このアンケートは全国の女

12) 母体保護の観点から有毒ガスの発散場所を除く。

13) 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『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』P14

性消防吏員 3875 人から 1 割を無作為抽出して 388 人を対象として行われ、336 名から回答を回収している。そのなかに「女性が“やりがい”を持ちながら働き続けるための支援として必要だと思われるもの」を複数回答する項目があり、回答率上位から「仕事と家庭の両立支援制度の充実」(22.0%)、「管理職や職場の職員の『仕事と家庭の両立』『キャリアアップ』への理解・配慮」(18.0%)、「男性(配偶者等)の出産・育児、介護等ライフイベントへの理解・参加」(17.3%)となっている。

両立支援策のあり方が女性の就業継続にとって大きな課題であることは消防分野に限定されたことではない。ただし、消防分野の女性労働にとって両立支援策のあり方が他分野におけるそれよりも重要度が高いことの背景は、勤務体制のあり方に関連がある。2-2において見たように、消防分野の勤務体制は毎日勤務と交替制勤務に大別される。このうち交替制勤務は24時間体制の泊まり勤務を行う勤務体制であるため、肉体的負荷の面でもワークライフバランスの面でも労働者に大きく無理を強いるものである。消防庁実施の上記アンケートのなかで「結婚・出産・子育ては、仕事と家庭を両立させる上で大きな困難となると思うか」という問いに対して、72.3%が「思う」と回答している。一般的な民間企業においても同じような問いに対しては「思う」が回答の多数を占めることが予想されるが、「大きな困難となると思う」と回答する割合が7割を超えるという現状が、消防分野における女性労働の課題を提示している。

交替制勤務が消防分野における女性活用拡大の課題であることはアンケートの次のような項目からも推察される。上記項目で「思う」と回答した職員を対象に「仕事と家庭の両立は困難と感じる原因は何か」と複数回答可で問うたところ、「時間外に対応せざるを得ない業務がある」が25.4%で最も多く、次いで「勤務時間に合う子どもの預け先の確保が困難」が21.6%と続いた。「時間外に対応せざるを得ない業務がある」という回答には毎日勤務者も含まれることは予想されるが、交替制勤務者のほうがワンサイクルの仕事量が勤務時間に比例して多くなるため、必然的に残業量も増加することが考えられる。また、「勤務時間に合う子どもの預け先の確保が困難」という回答は、24時間勤務である交替制勤務ならではのものであろう。

さらにアンケートを見てみると、「交替制勤務を続ける(又は開始する)ためには、組織としてどのような支援等が不可欠であると考えるか」という問いに対して、「緊急時に子どもを預けるところ」が40.5%で最も多く、「育児期間中は交替制勤務へ配置しないこと」が28.5%と続いている。消防は大規模災害等の緊急時には緊急召集がかかり、職務に対応することが求められている。「緊急時に子どもを預けるところ」が「交替制勤務を続ける(又は開始する)ために」支援として必要であるという回答にはこのような消防分野に特殊な職務内容が背景にあると考えられる。実際にアンケートでは「大規模災害等が発生した場合、直ちに職場に参集することは困難と感じるか」という問いに対して、「非常に困難」が48.2%、「困難」が39.3%と女性吏員の9割ちかくが緊急召集に応ずることへの難しさを表明している。

以上のように消防分野においては、一般的な労働社会において女性労働者が抱えている両立

支援に関わる困難さだけではなく、消防分野に特有な勤務のあり方としての交替制勤務や緊急召集に対する両立支援策の不在が指摘できる。消防分野における女性の職域を拡大するためには、交替制勤務や緊急召集にも対応可能な両立支援策を整備することが課題といえる。

3-3 人材育成に係る課題

3-2において取り上げたアンケートのうち「女性が“やりがい”を持ちながら働き続けるための支援として必要だと思われるもの」を複数回答する項目の回答率上位3つはすべて両立支援策に関するものであったが、続く回答は「仕事上の悩みや問題等を相談できる上司や同僚」(10.6%)、「女性職員の職域拡大」(10.5%)となっている。つまり、消防分野における女性吏員が就業継続に関して課題だと感じていることは、両立支援に次いで職務内容であることが分かる。

ただし、女性消防吏員は現在の職務内容が就業継続上の課題と感じているわけではない。それは、「現在の業務について、どのように感じているか」という問いに対して、「やりがいがある」という選択肢に「非常に思う」が36.9%、「そう思う」が45.8%と回答していることから分かる。つまり、現在の職務内容について8割を超える女性吏員が「やりがいがある」と回答しているのである。それでは女性消防吏員が就業継続に関して職務内容の観点から抱えている課題はなにか。それは次のアンケート項目を見ることで推察することができる。

「5年後の自分の立場や業務内容(どのような階級で、どんな業務を担当しているか等)を具体的にイメージすることができるか」という問いに対して、「できる」と回答した女性吏員は44.3%、「できない」と回答した女性吏員は54.5%である。この状況を半々とみることもできるが、半分以上の女性吏員が「5年後のキャリアを見通すことができない」と回答していることは女性吏員の就業継続に重要な意味を持つと考えられる。つまり、女性消防吏員の半数以上が現在の職務にやりがいを感じていたとしても、次の、もしくは次の次の職務がどのような職務なのか¹⁴⁾という点が不明確なために就業継続に対する困難性が生じるのである。

女性労働者の就業継続の困難性に関しては、これまで主な要因として両立支援策の不足や機能不全が主に論じられてきた。しかし、『なぜ女性は仕事を辞めるのか —5155人の軌跡から読み解く』の「おわりに」で岩田正美は「こうした問題(引用者注:仕事を辞めること)の根源は、むしろ外部環境にあるが、同時にその外部環境によって、女性自身が自らの人生の中で『職業的成熟』を真剣に考える機会が奪われ、『責任領域』としての家庭に逃げ込んで、職業キャリアの成熟を『考えないことにする』という悪循環がある。このような女性の『職業的成熟』まで深く検討しないと、『女性が輝く』ことは難しいのではないだろうか」¹⁵⁾と述べている。

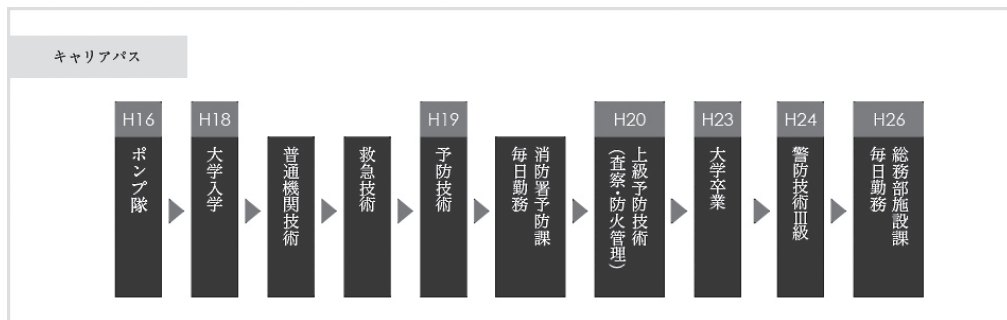
14) 「どのような職務なのか」という不確定感や不安感のなかには、「その職務は交替制勤務なのか毎日勤務なのか」という点も大きな要素として含まれていると考えられる。

15) 岩田正美・大沢真知子編『なぜ女性は仕事を辞めるのか —5155人の軌跡から読み解く』青弓社 P224-225

岩田が指摘する「職業的成熟」を真剣に考える機会とは労働者にとってはキャリア形成過程のことであり、労働者を雇う組織にとっては人材育成のあり方のことである。日本の企業社会において女性にはキャリア形成過程が十分に提示されていないために就業継続の選択肢をとることが女性にとって困難となり、この困難性に両立支援策の不足がさらに拍車をかけるという『なぜ女性は仕事を辞めるのか —5155人の軌跡から読み解く』において明らかとなった知見は、そのまま女性消防吏員に当てはめることができる。「高学歴女性のキャリア形成の問題と課題は、結婚や出産との両立が困難である以前に、初期キャリアにおける人材育成にあるのである」¹⁶⁾という指摘は、女性消防吏員が抱える問題にとって非常に示唆的である。

キャリアの見通しが不明瞭であるという問題は消防分野においては女性消防吏員に限ったことではない可能性がある¹⁷⁾。たとえば東京消防庁 HP には Career Interview というページがあり、東京消防庁におけるキャリア形成の実例が提示されている。図表6は平成16年に東京消防庁へ入庁し、インタビュー時に総務部施設課において毎日勤務に従事している男性吏員のキャリアパスである。インタビュー記事には総務部施設課への異動が「消防署の仕事しか経験したことのない私にとっては思いもよらない異動で」と記されている。

図表6 東京消防庁におけるキャリアパス事例①



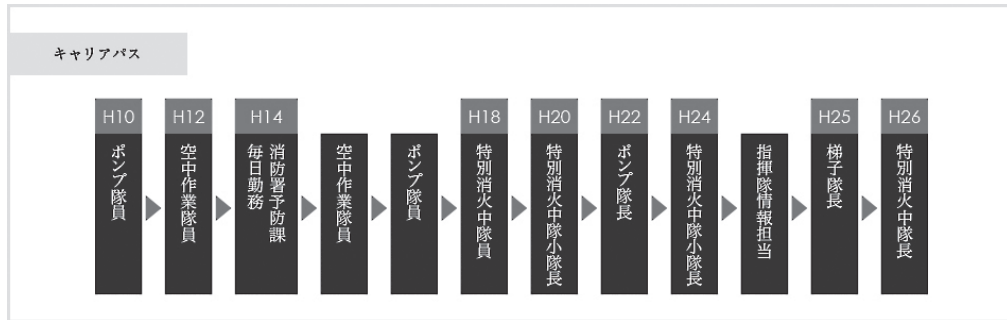
出所：東京消防庁 HP http://www.tfd-saiyo.jp/special/special_interview.html (2015.11.19 アクセス)

さらに図表7は平成9年に東京消防庁へ入庁し、インタビュー時に特別消火中隊長を務めている男性吏員のキャリアパスである。図表7の男性吏員のインタビューには、「消防人生のターニングポイントになったのは、平成16年に創設された特別消火中隊の隊員に任命されたことです」とある。

16) 岩田正美・大沢真知子編『なぜ女性は仕事を辞めるのか —5155人の軌跡から読み解く』青弓社 P11

17) キャリア形成のあり方については、さらにデータを蓄積する必要がある。

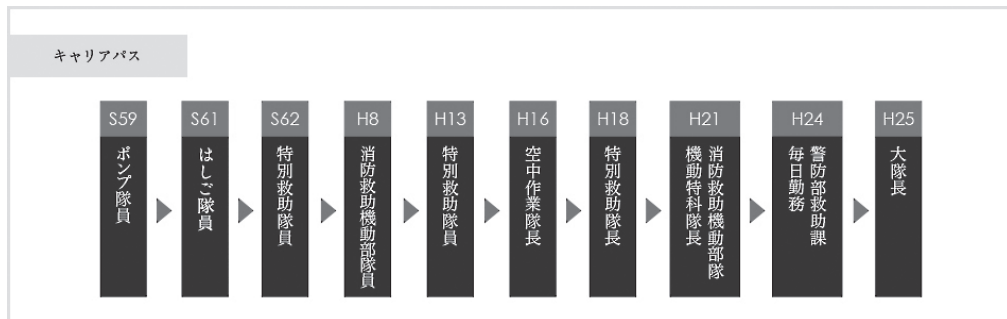
図表7 東京消防庁におけるキャリアパス事例②



出所：図表6と同じ

上記2つの事例に共通して言えることは、キャリアパスの転換点が入庁8～10年目に訪れていることである。さらに、入庁当初の数年は比較的幅広い分野に異動が行われている。図表6ではポンプ隊→救急→予防と異動が行われ、図表7ではポンプ隊→空中作業隊員→消防署予防課（毎日勤務）と異動している。また、キャリア形成の中で一度は毎日勤務を経験しているが、毎日勤務に配置されるタイミングには差異がある。このことは図表8において昭和59年入庁男性吏員のキャリアパスを見ると明らかとなる。

図表8 東京消防庁におけるキャリアパス事例③



出所：図表6と同じ

以上の事例から、主に交替制勤務に従事する消防吏員のキャリアパスには(1)初期に幅広いキャリアを形成する、(2)キャリアの専門性が見えてくるのには10年近くかかる、(3)キャリアパスのどこかの時点で毎日勤務を経験するが、どの時点なのかはケースバイケースである、という3つの特徴がある。この3つの特徴はいずれも女性消防吏員が交替制勤務で就業継続をしながら仕事と家庭の両立を考える際の障壁となることが予想される。

4. おわりに

2. において整理した消防分野における女性比率の相対的低水準と職域の狭さという現状は、3. においてみたように性別役割分業に支えられる従来の職場慣行と交替制勤務や緊急召集に対応しきれない両立支援策の不足、さらに人材育成のイメージがつかみにくいキャリアパスのあり方という消防分野が抱える女性労働の3つの課題から生み出されるものであることが明らかとなった。本稿は消防分野における女性労働に係る現状と問題点を整理することを目的とするものであるため、課題への対応策を提示することは次稿の課題とする。対応策提示に資するものとして本稿において明らかとなったことは、3つの課題のなかでも特に3番目の人材育成に関する課題への対応が最も重要だということである。なぜなら、職場慣行の問題は日本社会のあり方と密接に関連しているために変革が容易ではない。また、両立支援策の不足は3-3において「結婚や出産との両立が困難である以前に、初期キャリアにおける人材育成にあるのである¹⁸⁾」と引用したように、人材育成に係る課題をクリアしたあとで取り組まれるべき課題である。以上から、消防分野において女性吏員の活用を質、量ともに拡大する施策をとる際には人材育成のあり方について検討する必要がある。

参考文献

- 岩田正美・大沢真知子編『なぜ女性は仕事を辞めるのか —5155人の軌跡から読み解く』青弓社、2015年
川口章『ジェンダー経済格差』勁草書房、2008年
熊沢誠『女性労働と企業社会』岩波新書、2000年
警察庁長官官房人事課「女性の視点を一層反映した警察運営の推進」『共同参画』2014年2月号 内閣府、2014.2
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『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』、2015年7月
人事院『平成27年度 年次報告書』、2015年
武石恵美子「女性の活躍推進のために求められること：女性の働く意欲を高める職場環境とは」『地方公務員月報』616号、2014年11月

18) 岩田正美・大沢真知子編『なぜ女性は仕事を辞めるのか —5155人の軌跡から読み解く』青弓社 P11

Current Issues Relating to Active Promotion of Women in Fire and Disaster Management

Mariko OKADA

Abstract

This paper assesses the current state of employment for women in fire and disaster management in Japan, and identifies employee management issues that need to be resolved to tackle the problem of the relatively low number of women in the profession. It identifies three main issues: traditional workplace practices, insufficient measures for supporting work-life balance, and personnel training systems. Of these, it is most important at present to find ways to address the issue of personnel training systems.