

## 2017年7月25日 私の調査・研究

### 女性消防職員が活躍できる職場環境・労働条件の整備を①

●消防の現場でも女性職員の活躍が求められています。それは、消防の活動には、子どもや高齢者、要援護者、女性の被災者・傷病者など様々な市民対応に女性職員の力が発揮されることが期待されるからです。また男性ばかりの職場の雰囲気も変わり組織力の強化につながるとされています。

#### 女性消防職員をもっと採用すべきです

●そこで、2016年7月消防庁では「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」という通知を出し、女性職員の採用目標の目安も掲げています。それは、

- ・2026年度〔平成38年度〕当初までに「消防全体として、消防吏員に占める女性消防吏員の全国の比率を、5%に引き上げることを共通目標とする」としています。

- ・甲府広域消防の職員数場合は

2017年4月現在 328名 で 女性職員は 6名 女性消防職員比率は 1.8%

全国平均は2016年の女性消防職員比率は 2.4%であり甲府広域は遅れているといえます。

- ・通知の目標にしたがい2016年までに甲府広域消防が女性消防職員比率を現在の

**実員数・条例定数で5%にするには 女性職員 17名が必要数**です

しかし、消防力整備指針（消防庁告示である市町村消防が目標とすべき消防力の整備水準）でみると、人員数では甲府広域消防は 477人が整備水準です。目標の69%です。

この甲府広域消防の水準は全国平均 77.4%で 370名（2016年度）より下回る人員数です。そこで男女共に消防職員を増員するなかで女性職員を5%にすると。

- ・この **消防力整備指針の人員数とすると女性職員は 24名が必要数**です

- ・せめて **消防力の全国平均にまで合わせるなら女性職員は 19名が必要数**です

#### 職場環境・労働条件の改善を

●男女ともに消防職員を増員する必要がある、特に女性消防職員増やす必要がありますが、そのためには、**職場の環境や労働条件を整備改善**していかなければなりません。施設では男女別のトイレ、浴室、仮眠室、更衣室、休養室の整備などは基本です。また女性用の被服、軽量化された装備品も必要です。

●労働安全衛生法令や労働基準法令には女性（母性）のための様々な規制や権利があります。また妊産婦の時間外・深夜業・休日労働の制限もあり、軽易業務転換制度も必要です。産前産後休暇・育児休暇も充実させる必要があります。そのためには休みやすい人的なゆとりも必要となります。このことは一定程度2017年7月の通知にも書かれています。

## 女性職員に危険な重量物・有害物質の取扱いの制限を

●特に、女性消防職員でしっかりした対応が問われるのが、重量物と有害物質の取扱いです。労働安全衛生法では、女性の重量物作業と有害物質〔有害ガス〕の取扱い業務は妊産婦に限らず全ての女性に就労制限＝禁止されています。それだけ性差による危険有害性が高く必ずリスクがあるということです。

### 女性の重量物取扱業務の制限

年 齢	重量（単位 k g）	
	断続作業	継続作業
満16歳未満	12	8
満16歳以上 満18歳未満	25	15
満18歳以上	30	20

女性労働基準規則

しかし2004年の消防庁の通知は、かなり強引な解釈であり、間違っています

#### 1 「重量物を取り扱う業務」に係る解釈

（1）女性労働基準規則第2条第1項第1号に規定される「重量物」の解釈として、「女性である救急隊員が傷病者を収容した担架を取り扱う業務は、重量物を取り扱う業務に該当しない」（平成7年2月14日付婦労収第1号。労働省婦人局婦人労働課長）とされているように、「重量物」とは、荷物を意味しており、人体は含まれないものであること。また、「重量物を取り扱う」とは、持ち上げることであり、押すことや引くことは含まれないこと。

（3）消防活動の実際においては、建物火災に出場した消防職員が、消火活動等のために屋内進入する際は、空気呼吸器を着装する等の安全管理の措置を施すことにより、実際に発生している濃煙等から身体を保護していること。また、関係者からの情報収集により、異常を覚知、あるいは危険を予測した場合においては、ガス検知器等の使用により、有害物質の存在、種類及び危険の程度を特定しており、これらの結果を踏まえた必要な安全管理の措置が施されない限り、屋内進入は行わないものであること。こうした安全管理による身体保護の効果は、女性においても、当然、同様と考えられること。

平成16年3月15日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（通知）

労働省や消防庁の解釈は、「人間のは重量物に含まない」とか、「押すこと引くことも含まれない」とか、「安全装備をほどこせばいい」とかの解釈はおかしい。国際的にも通用するものではありません。この場合、女性職員の安全衛生上のリスクを排除すること、危険有害作業から制限する法の基本に従うことを原則とすべきです。

## ハラスメント対策も徹底すべきです

消防の職場は、ハラスメントが多発する職場です。消防庁の2017年ハラスメントの実態調査結果によると

- 最近1年間にパワハラを受けた 男性17.5%、女性12.8%
  - 最近1年間にセクハラを受けた 男性2.2%、女性28.0%
  - 妊娠・出産、育児休業・介護休業等の取得に関するハラスメント  
受けたことがある 男性2.9%、女性9.8%
- 消防庁2017年3月「消防職員向けハラスメントの実態調査結果」

近年減少傾向にあるとはいっても、実態はかなりよくありません。特に女性職員にとっては、精神的にも危険な状態です。消防庁からは2017年にこの調査をもとにハラスメント対応の通知も出されています。

この通知にもあるように「ハラスメント等通報制度」「ハラスメント等相談窓口」の設置やこの問題での研修も必要です。また、安全衛生委員会や消防職員委員会の機能の充実も大切です。

基本的には、やはりここでも女性が働きやすい職場に向けての職場環境・労働条件の改善と消防職員数の確保が求められています。

(今回は①です、同じテーマでさらに調査・研究②を10月に行います)