

# 消防組織における女性消防吏員の出産・ 育児期への不安についての予備的考察

福 田 理 絵

**要旨：**女性活躍が叫ばれる現在、消防組織でも女性が増加している。消防組織では365日災害に対応するため、職員の約8割が交替制勤務を行っており、女性職員の約半数も交替制勤務に従事し災害対応をしている。女性消防吏員も交替制勤務に従事する機会が増えた中、消防士の初期キャリア期、つまり一人前の消防士としての知識や技術を習得する時期は、結婚や出産といったライフイベントの時期と重なる。本稿ではライフイベントを控えた女性消防吏員たちが、市民の命を守るための職責や働き方、家庭や育児との両立に対してどのような不安を感じているのかを明らかにした。また、不安に対して影響を与える要因を探索した結果、女性消防吏員の不安の軽減には、個々の価値観や背景を尊重し理解する職場風土を醸成することが重要であることがわかった。

キーワード：女性、消防士、キャリア形成、ライフイベント、交替制勤務

## 1. 問題意識と研究目的

株式会社クラレ（2019）が毎年行っている新小学1年生（男の子編）の「将来就きたい職業」アンケートの結果で上位に入っている消防士は、小さな子供の憧れの職業の一つである。しかし、同アンケートの女の子編ではランキングに入ることはない。消防士という仕事は、火災や救急、救助などの災害現場活動や、災害へ備えた厳しい訓練、交替制勤務という働き方が中心である特殊な仕事である。「平成29年版 消防白書」によると、女性消防吏員は昭和44年に川崎市で採用されて以降、主に総務や火災予防などの事務分野を担当してきた。平成6年の労働基準法改正により女性の深夜業が解禁されたことで、女性消防吏員が救急現場などの災害対応に従事する機会が増えた。女性消防吏員は、様々な災害や救急事案で多様性を持った視点が求められる現在において重要な役割を果たしている。しかし、その数は「平成29年版 消防白書」によると、平成29年4月現在女性比率約2.6%と、警察や自衛隊と比較しても少ない。

女性活躍推進は国の重要な成長戦略の柱であり、消防組織においても女性消防吏員の計画的な増員や更なる活躍が期待されている。平成27年7月に総務省消防庁から「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り組みの推進について」(消防消第149号平成27年7月29日)が都道府県を通じ全国の消防本部に通知され、女性比率を10年間で5%に引き上げるという目標が示された。しかし、10年で女性比率を倍に引き上げるということは、同時期に多くの女性職員が入職し、同時期に結婚、出産、育児といったライフイベントを迎える可能性がある。休暇の取得

や希望の働き方の選択など、これまで消防組織が経験してこなかった問題の発生が予測できる。

これらの問題意識から本研究では、第一に、ライフイベント前の女性消防吏員が出産・育児期を迎えるにあたり抱える不安について明らかにする。第二に、ライフイベント前の女性消防吏員の出産・育児期を迎えるにあたり抱える不安に対し、影響を与える要因を探索することを目的とする。

## 2. 理論的背景と先行研究

### (1) 消防組織について

「平成29年版 消防白書」によると、専任の職員が勤務している常備消防機関は、全国に732消防本部、1,718消防署が市町村の責任により設置されている。消防本部等に所属する消防職員のうち、階級を持ち現場活動に従事する職員を消防吏員と呼び、性別問わず災害活動に従事する可能性を有する。消防吏員は全国に約16万人おり、女性消防吏員は4,240人存在する。身分は一般職の地方公務員（市町村職員・消防職）であり、給与、待遇、昇進、教育（研修）に性差はなく、比較的男女の機会均等が図られている。

消防吏員が行う仕事には、大きく分けて毎日勤務者が行う事務部門と交替制勤務に従事する災害実動部門がある。災害実動部門は、主に消防署に属し、消防隊、救助隊、救急隊、指揮隊、指令センターなどの災害に直接関連した業務を365日24時間、「交替制勤務」という特殊な勤務体制で担っている。毎日勤務と交替制勤務に配置される職員の割合は概ね2対8である（「平成29年版 消防白書」より）。交替制勤務は、1当直8時30分から翌朝の8時30分までの24時間拘束で、一昼夜の勤務となる。

女性消防吏員の勤務範囲は、深夜業が解禁となった平成6年以降、全国で救急隊や指令業務に従事する女性消防吏員が増えていき、今日では一部の危険業務を除き、性別による就業制限はなくなった。「救急業務のあり方に関する検討会報告書」（2018）によると、毎日勤務者（2,247人）を除くと救急隊に乗務している人数が4,236人中967人（22.8%）と高い。交替制勤務に従事している女性消防吏員も1,989人（47.0%）と約半数である。また、女性救急隊員は傷病者に対する観察や処置において安心感を与えるなど、市民サービスの向上につながる存在である。

一方で、「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）では、女性消防吏員ゼロの消防組織が約4割あり、100人未満の小規模消防本部の約6割が女性消防吏員ゼロという状況である。このような状況から女性消防吏員ゼロの消防組織は早期に女性を採用し、出来る限り複数人の確保に努めることなど、市民サービスの向上のため全国的かつ計画的な増員が求められている。

## (2) 先行研究

### ① 女性の組織定着について

女性消防吏員の増員には、組織定着が不可欠である。消防業務は災害現場での活動が根幹となる職種で、その特殊性から消防業務に特化した専門職とも言える。災害現場では必ず隊（チーム）で行動しお互いの命を預け合う。また、活動の評価は、個人の能力ではなくチームで評価されるため、隊の信頼関係は重要である。

消防における交替制勤務は、24時間同僚や上司と食事などの生活をしながら仕事を共にするが、勤務中の署内での食事は、同じ隊員同士の絆を確認するとともに、またそれを強める場である（元橋，2005）とあり、交替制勤務中の生活、特に食事の場でのコミュニケーションは隊活動に重要な意味を持つ。

隊としての活動やキャリア形成には、職場の受容感が重要な要素であるが、個人のキャリア形成にはどのような要因が影響しているのだろうか。尾形（2008）は、専門職従事者（若年看護師）と非専門職従事者（若年ホワイトカラー）の間で、キャリア展望を形成させる先行要因が異なること、非専門職従事者ではその要因として受容感や成長感の醸成、幻滅感の抑制などをあげている。その一方で、専門職従事者は成長感のみが長期的なキャリア展望が組織への定着や愛着に影響を与えることを示唆している。

消防業務には前述した事務分野と、災害従事分野という2つの職種が含まれており、個人の希望だけで職種を選ぶことは出来ない。定期的に人事異動が行われ、様々な部署での経験を通じてキャリア形成されるという点では、看護師のような完全な専門職とは言い難く、一般企業の総合職と類似している。

### ② 深夜業を含む勤務と女性のキャリア形成について

日本の消防組織における交替制勤務と女性のキャリア形成に関する先行研究がないため、人命に関わる仕事で、呼び出しや当直が頻繁にあり、女性が少ないという共通点から、女性外科医師を参考にした。

外科勤務体制の特徴について児玉（2011）は、勤務時間が長い、勤務終了時間があいまい、緊急対応が多い、当直が多い、勤務時間外も主治医の対応が必要であるとあげている。しかしこれらの特徴は、外科医は常に患者のベッドサイドにいるべきといった「外科医としての責任」という価値観に基づいており、減私奉公をよしとする男性医師中心の時代に作られたもので、現代において価値観の転換が迫られていると問題点としてもあげている。

また星野（2010）は、育児中の女性外科医のキャリアアップには、「本人のモチベーション・意欲」は必要不可欠であるが、指導者や同僚、家族がよき理解者となり、個々の女性医師が考える育児と仕事のバランスや家庭的背景などに合わせて柔軟な対応をすることが望まれ、男性を中心とした日本社会全体の意識改革が最も重要であると考察している。

消防組織においても、入職から10年程度の初期キャリア期に消防士としての基本的な技術や知識を習得し、一係員から主任へ、そして隊長職へとキャリアを形成していく。初期キャリア期について佐藤（2011）は、初期キャリア期に厳密な定義があるわけではないが、入社→異動・ローテーション→昇進という雇用管理のなかでの初期段階とし、入社10年目程度、年齢的には30歳代前半期までの時期にあたり、組織への定着と適応や自信ある技術分野の形成に重要な時期であるとしている。このことから初期キャリア期の経験は、キャリア形成上重要な時期であると言える。しかし、長時間や不規則な身体的時間拘束が必要な女性消防吏員や女性外科医は、ライフイベントと重なることで時間的制約が発生する。

### ③ 男性社会で働く女性の不安や問題について

外科医の働き方は、消化器外科医の労働環境について調査した味木（2015）から、週55時間以上の長時間労働者が74.5%と多いことがわかる。一般的に体力や体格等男性の方が向いていると考えられており、職場における男性の構成比率が高く、管理職に占める女性比率が低い職場は「男性社会」であると考えられる。厚生労働省「医師・歯科医師・薬剤師調査」（2018）の病院勤務医における外科の女性割合は6.8%と、同調査の内科の女性割合19.7%と比較しても低く、医師の中でも特に外科は「男性社会」である。消防組織は、他と比較しても著しく低い女性比率であるという事実から、女性の働き方は確立されておらず、外科医と同様に「男性中心」の働き方が求められてきた。このような就業環境の「男性社会」で働く女性たちは、同じような不安や問題を抱えているのだろうか。

澤田（1998）は、土木界における女性技術者の就労環境と意識に関する実態を、ヒアリング調査、文献調査の結果をもとに、その発生要因の考察を行っている。女性技術者が抱える「働く上での不具合」のうち12項目を抽出、点数化し評価した結果は、全体で①社会全体の意識、②時間外労働の多さ、③女性の実績の少なさ、の順となった。不具合の発生要因として、会社にいる時間に対して個人の評価が下される事実、仕事の成果よりも、会社の意向に背かない心意気が、高い評価を受けていることをあげている。また、建設業は、他業界に比べ、男女の意識差が根強く、女性が男性と同等に仕事の割り振りを受け、育成を受けられるかははなはだ疑問であると、「女性」に対する評価も要因としてあげている。その結果、土木界への環境改善に対する提言として、「働くことへ前向きな意思を持つ女性技術者が、その意思を失うことなく、就労できる環境」を実現するためには、『個人の技術力に対する正当な評価を行う』ことが必要であるとしている。

熊野（2015）は、建築現場で働く女性の働く意識についてアンケート調査を実施している。調査の中の「将来の心配」では、「子育てとの両立は難しい」「体力的に続けられるか」が上位となった。そして働き続けるために必要なこととして、「フレックスタイム制」「育児休暇や子育てが不利にならない評価制度」が上位であり、女性だけでなく男性も早く帰れる仕組みづくりが必要であるとまとめている。

以上から、男性社会で働く女性は、勤務時間や時間外労働などの労働時間や、体力面を働く上での問題として捉えている。長時間労働は、女性が家庭や育児と両立しながら働き続けることを想定していない。成果よりも時間的な貢献が評価につながる社会に対して、女性が正当な評価や育成を受けられるのか不安を感じている。

### (3) 分析枠組みと分析モデル

以上の先行研究から、第一に、女性が組織定着するためには、非専門職と専門職では要因が異なることがわかった。第二に、男性社会の中で働く女性や、当直や緊急招集がある働き方をする女性は、残業を含む長時間労働や長時間拘束が仕事への評価につながると感じていることがわかった。

また、日本において女性が家庭責任を果たしながらキャリア形成することは、まだ確立されていない。

以上のことから、① 女性消防吏員が現在の職場状況をどのように感じているのかを確認する。② 初期キャリア期に重なることも多い出産・育児に対する将来の不安要因の特徴を捉える。③ 女性消防吏員の出産・育児期に対する不安と機会均等や両立支援制度、職場状況との関係について分析する。

また、災害時等の緊急参集は、勤務体制に関係なく全ての職員に課せられるなど、消防組織全体の要因であるため、出産・育児期における不安を交替制勤務に関連する要素と交替制勤務に特化しない消防組織全般に関連する要素に分類し比較する。組織規模、女性比率、専門職志向（救急救命士有資格者）、管理職への昇進希望等、組織の状況や個人属性により不安の強さに違いがあるのかも併せて分析する。

## 3. 調査方法

本研究では、平成30年6月20日から8月30日にかけて全国の消防組織に属する女性消防吏員にアンケート調査を実施した。アンケートは郵送またはメールで送付し、無記名で郵送にて直接回収した。(313名から回答)

調査内容は、① 女性消防吏員の基本情報に関する項目、② 毎日勤務・交替制勤務のメリット・デメリットについて（自由記載）、③ 男女機会均等の状況、両立支援の状況に関する項目、④ 職場状況に関する項目、⑤ 出産・育児期の不安に関する項目を、それぞれ「そう思う（5点）」から「思わない（1点）」の5件法で調査した。分析には313名のうち、39歳以下の未婚者150名のデータを抽出し使用した。（東京消防庁の採用年齢制限の最大が29歳であるため、最大値に初期キャリア期10年を加えた39歳までを本調査の対象とした）

#### 4. 調査結果

対象となる女性消防吏員の年齢は平均27.2歳で、年齢は18歳から39歳まで含み、20歳代が61.1%を占める。また、救急救命士の有資格者47.8%と約半数近くにのぼり、管理職への昇進希望は33.1%が希望と回答した(表1)。

交替制勤務と毎日勤務についてメリット・デメリットを自由記載でたずねた結果を図1に示す。箇条書きで記載された文章から、キーワードを抽出し、KJ法を用いて「仕事のやりがい・キャリア・収入」「家事・育児」「休暇・自分の時間」「健康・メンタル」の4つのカテゴリに集約した。毎日勤務では、「家事・育児」「健康・メンタル」に関するメリットが多く、「仕事のやり

表1 女性消防吏員の基本情報

満年齢(平成30年4月1日現在)	全体(n=149)	10代(n=7)	20代(n=91)	30代(n=51)
平均 27.2歳	100%	4.7%	61.1%	34.2%
採用年度	全体(n=147)	10代(n=7)	20代(n=90)	30代(n=50)
H11~20	36(24.5%)	0(0.0%)	2(1.4%)	34(23.1%)
H21~30	111(75.5%)	7(4.8%)	88(59.9%)	16(10.9%)
階級	全体(n=149)	10代(n=7)	20代(n=91)	30代(n=51)
消防士	67(45.0%)	7(4.7%)	58(38.9%)	2(1.3%)
消防副士長	36(24.2%)	0(0.0%)	28(18.8%)	8(5.4%)
消防士長	32(21.5%)	0(0.0%)	5(3.4%)	27(18.1%)
消防司令補	12(8.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	12(8.0%)
消防司令	2(1.3%)	0(0.0%)	0(0.0%)	2(1.3%)
組織規模(消防吏員数)	全体(n=149)	10代(n=7)	20代(n=91)	30代(n=51)
299人以下	45(30.2%)	1(0.7%)	32(21.5%)	12(8.0%)
300人以上	104(70.8%)	6(4.0%)	59(39.6%)	39(26.2%)
女性比率	全体(n=149)	10代(n=7)	20代(n=91)	30代(n=51)
2.6%未満	26(13.8%)	0(0.0%)	21(14.1%)	5(3.3%)
2.6%以上	123(86.2%)	7(4.8%)	70(47.0%)	46(30.9%)
救急救命士資格	全体(n=148)	10代(n=7)	20代(n=90)	30代(n=51)
あり	71(48.0%)	0(0.0%)	42(28.4%)	29(19.6%)
なし	77(52.0%)	7(4.7%)	48(32.4%)	22(14.9%)
管理職昇進希望	全体(n=133)	10代(n=4)	20代(n=82)	30代(n=47)
あり	44(33.1%)	2(1.5%)	32(24.1%)	10(7.5%)
なし	89(66.9%)	2(1.5%)	50(37.6%)	37(27.8%)
交替制勤務経験	全体(n=149)	10代(n=7)	20代(n=91)	30代(n=51)
あり	140(94.0%)	5(3.4%)	87(58.4%)	48(32.2%)
なし	9(6.0%)	2(1.3%)	4(2.7%)	3(2.0%)

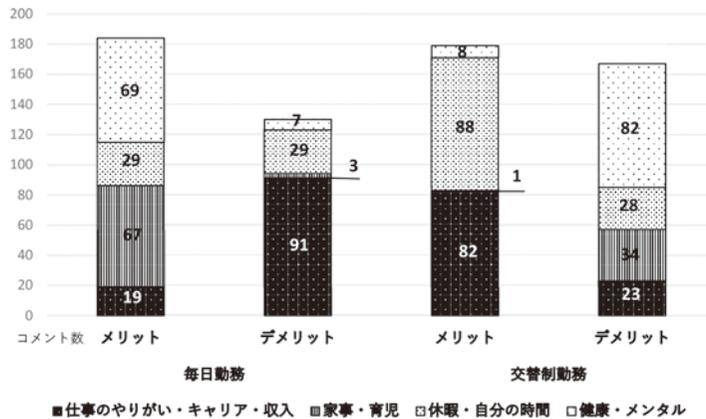


図1 毎日勤務・交代制勤務のメリット・デメリット

がい・キャリア・収入」に関するデメリットが多かった。交代制勤務では、「仕事のやりがい・キャリア・収入」「休暇・自分の時間」に関するメリットが多く、「健康・メンタル」に関するデメリットが多かった。

表2では各カテゴリーの記載内容を具体的に示した。毎日勤務のメリットは「毎日家に帰れる」「体調管理がしやすい」が、デメリットは「残業が多い」「時間がない」「やりたい仕事ではない」が多かった。交代制勤務のメリットは「やりたい仕事」「現場経験が積める」「自分の時間が持てる」などが、デメリットは「体調管理が難しい」「夜間に家を空ける」が多かった。交代制勤務は、主が現場活動であるため、体調管理が難しい面もあるが、やりがいを感じていることがわかった。一方、毎日勤務は、毎日家に帰ることができるため体への負担が少ないものの、残業が多く時間がないと感じていることがわかった。

異動機会や管理職昇進については、平均値が4.00を超えており概ね性差なく機会があると認識している。仕事と家庭の両立に関しても平均値3.94と高く、公務員という特性上法令に沿った制度が整っていることから両立可能であるとの認識であった(表3)。

また、職場の状況にも平均値3.80前後と比較的良好と感じられていたが、「異なる意見や価値観が尊重される風土がある」のみ平均値3.32と他と比較して低かった。(表4)。

出産・育児期におけるキャリア形成上の不安について、交代制勤務に特化しない消防業務全般の不安と交代制勤務に関する不安5項目の平均を比較した。「育児休暇の取得」や「キャリアの分断」など交代制勤務に特化しない消防業務全般の不安( $M=3.56$ )よりも、「育児中の交代制勤務」など交代制勤務という働き方に対する不安( $M=3.93$ )がより高くなっていた(表5)。

出産・育児期の不安について、組織規模、女性比率、救急救命士有資格者、昇進希望による $t$ 検定を行った(表6)。組織規模による比較では「キャリアの分断」( $t=1.814, p<.10$ )「復職後の知識や体力の回復」( $t=1.948, p<.10$ )で、組織規模299人以下の小さな組織で有意差が見られ、

表2 毎日勤務・交替制勤務のメリット・デメリット（主なコメント）

	毎日勤務		交替制勤務	
	メリット	デメリット	メリット	デメリット
仕事のやりがい・キャリア・収入	<ul style="list-style-type: none"> <li>仕事分担が明瞭、自分の裁量で進められる</li> <li>事務能力の向上</li> <li>男女の差を感じず仕事できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>仕事量・残業が多い(休日出勤含む)</li> <li>現場に行けない(やりたい仕事でない)</li> <li>(交替制勤務と比較して)給与が減る</li> <li>資格を活かせない</li> <li>現場に戻れなくなる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現場経験が積める</li> <li>やりたい仕事である・やりがいを感じる</li> <li>手当てがつく(給与が多い)</li> <li>資格を活かせる</li> <li>残業が少ない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>施設の関係で希望しても交替制勤務に就けない</li> <li>男性との体力・筋力差を感じてしまう</li> <li>救急隊になりがち(職域が狭い)</li> <li>加齢時の体力的な不安</li> </ul>
家事・育児	<ul style="list-style-type: none"> <li>毎日帰宅出来ること</li> <li>家族との毎日会える</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(残業が多いと)家事・育児の時間が取れない</li> <li>子どもの迎えが難しい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>勤務時間中は育児から離れることができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>夜間家を空けること</li> <li>協力者なしには子育ては両立できない</li> <li>急な呼び出しに対応できない</li> </ul>
休暇・自分の時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>急な休みが取得しやすい</li> <li>土日が休み</li> <li>友人や家族と予定が立てやすい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自分の時間が持てない</li> <li>銀行や役所等の手続きができない</li> <li>休みが取りにくい</li> <li>連続した休暇が取得しにくい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自分の時間が持てる</li> <li>平日の日に時間が取れる</li> <li>まとまった休みが多い</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>急な休みが取れない</li> <li>予定が立てにくい</li> </ul>
健康・メンタル	<ul style="list-style-type: none"> <li>規則正しい生活</li> <li>夜しっかり眠れる</li> <li>体調管理がしやすい</li> <li>体への負担が少ない(体力的に楽)</li> <li>職員間の程よい距離感(ストレスが少ない)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>毎日出勤しなければならない</li> <li>体調を崩すと治すのが難しい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(まとまった休みが取れるため)体が休まる</li> <li>通勤のストレスが少ない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>体への負担が大きい</li> <li>不規則な生活</li> <li>睡眠時間が取れない</li> <li>体調管理が難しい</li> <li>人間関係のストレス</li> </ul>

太字は10件以上の意見があがったワード

表3 男女機会均等・両立支援の状況の記述統計量

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
男女機会均等の状況：(3項目の平均=4.09)					
あなたの消防本部では、男性同様に女性にも希望職種への異動機会が与えられている	147	1	5	4.32	.929
あなたの消防本部では、希望すれば男性同様に管理職への昇進が可能である	146	1	5	4.35	.793
あなたの消防本部では、性別を問わず適材適所の人材活用がおこなわれていると感じている	145	1	5	3.63	1.054
両立支援の状況					
あなたの消防本部では、仕事と家庭の両立が図れる環境が整備されている	145	1	5	3.94	.966

より不安が高かった。一方、交替制勤務に関わる不安では統計的有意差は見られなかった。女性比率による比較では「24時間の子どもの預け先の確保」( $t = -1.694, p < .10$ )のみで女性比率の高い組織に有意差が見られ、女性比率が高くなると不安も高まっていた。救急救命士有資格者との比較では「育児休暇の取得」( $t = -2.495, p < .05$ )「復職後の知識や体力の回復」( $t = -1.913,$

表4 職場の状況の記述統計量

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
あなたの職場では、信頼関係、人間関係を大切にす雰囲気がある	147	1	5	3.88	1.097
あなたの職場では、性別や年齢に関わらず仕事上の役割が尊重されている	147	1	5	3.76	1.150
あなたの職場では、個々人の性格や人柄も大切にされている	147	1	5	3.76	1.114
あなたの職場には、異なる意見も価値観も尊重される風土がある	147	1	5	3.32	1.141

表5 出産・育児期の不安の記述統計量

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
交替制勤務に特化しない要因：(5項目の平均 = 3.56)					
育児休暇が希望通り取得できるか不安である	144	1	5	3.27	1.280
出産・育児により発生するキャリアの分断が不安である	143	1	5	3.68	1.248
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	143	1	5	3.78	1.127
育児休暇からの復職にあたり、知識や体力が回復できるか不安である	144	1	5	3.17	1.537
育休復帰後、希望どおりの(毎日勤務又は交替制勤務)勤務を選べるか不安である	144	1	5	3.91	1.096
交替制勤務に関する要因：(5項目の平均 = 3.93)					
消防における交替制勤務をしながら、仕事と家庭を両立することは困難と感じる	144	1	5	3.53	1.024
夫や協力者(両親など)の協力がなければ、育児中の交替制勤務は困難と感じる	143	1	5	4.51	.740
勤務時間(24時間)に合った子どもの預け先の確保は困難と感じる	143	1	5	4.09	.949
災害出場中に子どもの体調不良などの急な呼び出しへの対応は、困難と感じる	143	1	5	4.28	.826
保育園入園中よりも、小学校入学後の交替制勤務の方がより困難と感じる	141	1	5	3.21	.869

$p < .10$  「育児中の交替制勤務」( $t = -2.098, p < .05$ ) 「24時間の子どもの預け先の確保」( $t = -1.737, p < .10$ ) で統計的有意差が見られ、救急救命士の有資格者の不安が高かった。昇進希望のある女性消防吏員は、「キャリアの分断」( $t = -2.428, p < .05$ ) 「復職後の知識や体力の回復」( $t = -1.737, p < .10$ ) 「復職後希望通りの勤務体制が選べるか」( $t = -3.958, p < .01$ ) で有意差が見られ不安が高かったが、交替制勤務に関わる不安では統計的有意差は見られなかった。

男女機会均等の状況や両立支援施策の状況、職場状況についての知覚と出産・育児期の不安による重回帰分析の結果を表7、表8に示す。

表7の交替制勤務に特化しない消防組織全般に関連する要素5項目はすべてのモデルで有意となった。第1ステップでは統制変数として、年齢、階級、女性比率、組織規模、救急救命士(ダ

表6 出産・育児期の不安のf検定

	救急救命士				管理職昇進希望				組織規模				女性比率			
	無		有		無		有		299人以下		300人以上		2.6%未満		2.6%以上	
	n=77 M(SD)	f値 fd	n=71 M(SD)	f値 fd	n=86 M(SD)	f値 fd	n=43 M(SD)	f値 fd	n=45 M(SD)	f値 fd	n=104 M(SD)	f値 fd	n=26 M(SD)	f値 fd	n=123 M(SD)	f値 fd
育児休暇が希望通り取得できるか不安である	3.03 (1.303)	3.55 140.995**	3.28 (1.185)	-2.63 68.084	3.35 (1.526)	-2.63 68.084	3.44 (1.271)	3.19 (1.283)	1.098 142	3.46 (1.303)	3.23 (1.277)	3.38 142	3.38 (1.303)	3.23 (1.277)	3.38 142	3.38 142
出産・育児により発生するキャリアの分断が不安である	3.60 (1.277)	3.74 140	3.51 (1.240)	-2.428** 126	4.07 (1.242)	-2.428** 126	3.96 (1.186)	3.55 (1.261)	1.814* 141	3.96 (1.183)	3.62 (1.258)	1.282 141	3.96 (1.183)	3.62 (1.258)	1.282 141	1.282 141
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	3.74 (1.118)	3.84 140	3.91 (1.087)	-531 140	3.63 (1.235)	1.305 126	3.64 (1.131)	3.85 (1.125)	-998 141	3.77 (1.210)	3.79 (1.113)	-070 141	3.77 (1.210)	3.79 (1.113)	-070 141	-070 141
育児休暇からの復職にあたり、知識や体力が回復できるか不安である	2.92 (1.469)	3.41 141	2.99 (1.576)	-1.913* 127	3.49 (1.470)	-1.737* 127	3.53 (1.486)	3.00 (1.539)	1.948* 142	2.88 (1.558)	3.23 (1.533)	-1.034 142	2.88 (1.558)	3.23 (1.533)	-1.034 142	-1.034 142
育児復帰後、希望とおりの(毎日勤務又は交替制勤務)勤務を選べるか不安である	3.91 (1.137)	3.90 141	3.73 (1.162)	.037 141	4.40 (1.728)	-3.958*** 120.516	3.93 (1.195)	3.90 (1.055)	.174 142	3.69 (1.225)	3.96 (1.065)	-1.118 142	3.69 (1.225)	3.96 (1.065)	-1.118 142	-1.118 142
消防における交替制勤務をしながら、仕事と家庭を両立することは困難と感じる	3.46 (1.075)	3.62 (.972)	3.64 (.957)	-953 141	3.53 (1.077)	.561 127	3.67 (1.128)	3.47 (.973)	1.043 142	3.69 (1.123)	3.50 (1.002)	.866 142	3.69 (1.123)	3.50 (1.002)	.866 142	.866 142
夫や協力者(両親など)の協力がなければ、育児中の交替制勤務は困難と感じる	4.39 (.825)	4.65 (.617)	4.60 (.694)	-2.098** 134.632	4.53 (.631)	.517 126	4.48 (.821)	4.53 (.705)	-357 141	4.38 (.941)	4.54 (.689)	-959 141	4.38 (.941)	4.54 (.689)	-959 141	-959 141
勤務時間(24時間)に合った子どもの預け先の確保は困難と感じる	3.96 (1.039)	4.24 (.831)	4.15 (.945)	-1.737* 140	4.07 (.936)	.472 126	4.00 (.964)	4.13 (.944)	-763 141	3.81 (1.059)	4.15 (.916)	-1.694* 141	3.81 (1.059)	4.15 (.916)	-1.694* 141	-1.694* 141
災害出場中に子どもの体調不良などの急な呼び出しへの対応は、困難と感じる	4.19 (.917)	4.38 (.713)	4.33 (.836)	-1.393 140	4.30 (.773)	.177 126	4.27 (.899)	4.28 (.796)	-067 141	4.27 (.919)	4.28 (.808)	-071 141	4.27 (.919)	4.28 (.808)	-071 141	-071 141
保育園入園よりも、小学校入学後の交替制勤務の方がより困難と感じる	3.30 (.923)	3.12 (.808)	3.19 (.833)	1.236 138	3.21 (.940)	-1.01 124	3.16 (.924)	3.23 (.847)	-451 139	3.24 (1.052)	3.21 (.829)	.172 139	3.24 (1.052)	3.21 (.829)	.172 139	.172 139

p<.01\*\*\* p<.05\*\* p<.10\*

表7 出産・育児期の不安の重回帰分析（消防組織全般の要因）

変数	モデル1		モデル2		モデル1		モデル2		モデル1		モデル2	
	B	モ	B	モ	B	モ	B	モ	B	モ	B	モ
歳	.022	.021	.024	.007	.065	-.061	-.069	.005	.005	-.008		
階級	-.279	-.273	-.331 *	-.258	.127	-.042	-.040	-.083	-.083	-.019		
女性比率	.030	.046	-.015	-.066	-.036	.061	<b>.524 ***</b>	.071	.071	.070		
組織規模	-.037	-.043	-.156 **	-.145 *	.026	-.011	-.119	.047	.047	.058		
救急救命士（ダミー）	<b>.722 ***</b>	<b>.586 ***</b>	.233	.175	-.041	-.060	.393	.036	.036	-.068		
管理職昇進希望（ダミー）	.147	.108	<b>.558 **</b>	<b>.522 **</b>	-.205	-.162	.237	<b>.626 ***</b>	<b>.610 ***</b>			
あなたの消防本部では、男性同様に女性にも希望職種への異動機会が与えられている	.124	.124		.038	.174	.174	.191			<b>.220 *</b>		
あなたの消防本部では、希望すれば男性同様に管理職への昇進が可能である	-.081	-.081		-.204	.243	.243	-.116			-.161		
あなたの消防本部では、性別を問わず適材適所の人材活用がおこなわれていると感じている	-.145	-.145		-.181	.060	.060	-.021			-.051		
あなたの消防本部では、仕事と家庭の両立が図られる環境が整備されている	-.415 ***	-.415 ***		-.072	-.118	-.118	-.279 *			-.305 **		
あなたの職場では、信頼関係、人間関係を大切にすする雰囲気がある	-.070	-.070		-.115	-.130	-.130	.010			-.071		
あなたの職場では、性別や年齢に関わらず仕事上の役割が尊重されている	.109	.109		.053	-.043	-.043	-.080			-.062		
あなたの職場では、個人個人の性格や人柄も大切にされている	<b>.385 ***</b>	<b>.385 ***</b>		<b>.394 **</b>	.234	.234	.064			.196		
あなたの職場には、異なる意見も価値観も尊重される風土がある	-.146	-.146		-.312 **	-.013	-.013	.135			-.003		
F 値	2.417 **	2.656 ***	3.334 ***	2.337 ***	1.588	1.608 *	5.840 ***	2.868 ***	2.044 *	1.927 **		
R2 乗	.109	.263	.146	.231	.075	.171	.229	.267	.094	.197		
R2 乗変化量		.143		.085	.096	.096	.038			.103		

※非標準化係数 B \*\*\* $p<.01$  \*\* $p<.05$  \* $p<.10$   
 階級 消防士 = 1, 消防副士長 = 2, 消防士長 = 3, 消防司令 = 5  
 組織規模 100人以下 = 1, 100~299人 = 2, 300~499人 = 3, 500~699人 = 4, 700~999人 = 5, 1,000人以上 = 6  
 救急救命士資格（ダミー）あり = 1, なし = 0 管理職昇進希望（ダミー）あり = 1, なし = 0

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

出産・育児により発生するキャリアの分断が不安である

育児休暇が希望通り取得できるか不安である

育児休暇からの復職にあり、知識や体力が回復できるか不安である

希望どおりの又は交替制勤務勤務を選べるか不安である

表8 出産・育児期の重回帰分析(交替制勤務要因)

変数	消防における交替勤務をしながら、仕事と家庭を両立することは困難と感じる		夫や協力者(両親など)の協力がなければ、育児中の交替制勤務は困難と感じる		勤務時間(24時間)に合った子どもの預け先の確保は困難と感じる		災害出場中に子どもの体調不良などの急な呼び出しへの対応は、困難と感じる		保育園入園中よりも、小学校入学後の交替制勤務の方がより困難と感じる	
	モデル1	モデル2	モデル1	モデル2	モデル1	モデル2	モデル1	モデル2	モデル1	モデル2
	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B
満年齢(平成30年4月1日現在)	.067	-.086	-.013	.011	-.006	.002	-.024	-.018	.049	.058
階級	-.128	-.193	.132	.016	.276 *	.222	.249 *	.164	-.147	-.169
女性比率	-.036	.014	.081	.117 **	.148 *	.179 **	.045	.059	.069	.068
組織規模	-.076	-.086	.001	-.010	.049	.072	.062	.080	-.042	-.042
救急救命士(ダミー)	.230	.157	.149	.104	.181	.127	.225	.214	-.181	-.129
管理職昇進希望(ダミー)	.030	.126	-.063	.001	.043	.147	.046	.066	.025	-.008
あなたの消防本部では、男性同様に女性にも希望職種への異動機会が与えられている	.276			.139 *		.192 *		.046		-.053
あなたの消防本部では、希望すれば男性同様に管理職への昇進が可能である	-.133			-.003		-.186		.178		.070
あなたの消防本部では、性別を問わず適材適所の人材活用がおこなわれていると感じている	.104			-.006		.144		-.063		.111
あなたの消防本部では、仕事と家庭の両立が図れる環境が整備されている	-.105			-.049		-.034		-.106		.088
あなたの職場では、信頼関係、人間関係を大切にすする雰囲気がある	.138			.124		.273 *		.227 *		-.105
あなたの職場では、性別や年齢に関わらず仕事上の役割が尊重されている	-.132			-.089		-.102		-.137		-.194
あなたの職場では、個々人の性格や人柄も大切にされている	.079			.286 ***		-.097		.039		.102
あなたの職場には、異なる意見も価値観も尊重される風土がある	-.099			-.318 ***		-.252 **		-.166 *		.077
F値	1.573	1.502	1.345	3.550 ***	3.593 ***	2.729 ***	2.151 *	1.886 **	.973	.791
R <sup>2</sup> 乗	.074	.160	.065	.313	.156	.260	.099	.195	.048	.094
R <sup>2</sup> 乗変化量	.086			.249		.104		.096		.046

※非標準化係数B \*\*\* $p < .01$  \*\* $p < .05$  \* $p < .10$

階級 消防士 = 1, 消防副士長 = 2, 消防士長 = 3, 消防司令補 = 4, 消防司令 = 5

組織規模 100人以下 = 1, 100~299人以下 = 2, 300~499人 = 3, 500~699人 = 4, 700~999人 = 5, 1,000人以上 = 6

救急救命士資格(ダミー) あり = 1, なし = 0 管理職昇進希望(ダミー) あり = 1, なし = 0

ミー)、管理職昇進希望(ダミー)を投入し、第2ステップでは、男女機会均等の状況3項目、両立支援の状況、職場状況4項目を投入した。統制変数として投入した変数では、女性比率で「復職後の知識や体力の回復」( $B = .524, p < .01$ )、救急救命士(ダミー)で「育児休暇が希望通り取得できるか」( $B = .586, p < .01$ )、管理職昇進希望(ダミー)で「キャリアの分断」( $B = .522, p < .05$ )「復職後希望通りの勤務体制が選べるか」( $B = .610, p < .01$ )で有意な正の影響が見られた。一方、階級(第1ステップのみ)と組織規模で「キャリアの分断」で有意な負の影響が見られた。男女機会均等化の状況では「希望職種への異動機会」が「復職後希望通りの勤務体制が選べるか」( $B = .220, p < .10$ )で有意な正の影響が見られたのみであった。両立支援の状況では、「育児休暇が希望通り取得できるか」( $B = -.415, p < .01$ )「復職後の知識や体力の回復」( $B = -.279, p < .10$ )「復職後希望通りの勤務体制が選べるか」( $B = -.305, p < .05$ )で有意な負の影響が見られた。職場の状況では、「個々人の性格や人柄が大切にされている」が「育児休暇が希望通り取得できるか」( $B = .385, p < .01$ )「キャリアの分断」( $B = .394, p < .05$ )で有意な正の影響を与えており、「異なる意見や価値観が尊重される風土がある」で「キャリアの分断」( $B = -.312, p < .05$ )に有意な負の影響を与えていた。

表8の交替制勤務に関連する要素5項目では5項目中「夫や協力者の協力がなければ育児中の交替制勤務は困難」「24時間勤務に合った子どもの預け先の確保」「災害出場中の急な呼び出し」の3項目でモデルが有意となった。統制変数では、階級(第1ステップのみ)が「24時間勤務に合った子どもの預け先の確保」( $B = .276, p < .10$ )「災害出場中の急な呼び出し」( $B = .249, p < .10$ )で、女性比率で「夫や協力者の協力がなければ育児中の交替制勤務は困難」( $B = .117, p < .05$ )「24時間勤務に合った子どもの預け先の確保」( $B = .179, p < .05$ )のそれぞれで有意な正の影響が見られた。男女機会均等化の状況では、「希望職種への異動機会」が「夫や協力者の協力がなければ育児中の交替制勤務は困難」( $B = .139, p < .10$ )「24時間勤務に合った子どもの預け先の確保」( $B = .192, p < .10$ )で有意な正の影響が見られた。両立支援の状況はすべての変数で有意な影響は見られなかった。職場の状況では、「信頼関係、人間関係を大切に作る雰囲気」が「24時間勤務に合った子どもの預け先の確保」( $B = .273, p < .10$ )「災害出場中の急な呼び出し」( $B = .227, p < .10$ )で、「個々人の性格や人柄が大切にされている」が「夫や協力者の協力がなければ育児中の交替制勤務は困難」( $B = .286, p < 0.1$ )で有意な正の影響が見られた。また、「異なる意見や価値観が尊重される風土がある」が「夫や協力者の協力がなければ育児中の交替制勤務は困難」( $B = -.318, p < 0.1$ )「24時間勤務に合った子どもの預け先の確保」( $B = -.252, p < .05$ )「災害出場中の急な呼び出し」( $B = -.166, p < .10$ )で有意な負の影響が見られた。

## 5. 考 察

現在の消防組織は、表3、表4の結果から、異動や昇進機会、職場状況は平均値が概ね3.5を

超えており、比較的良好であることがわかった。また、消防業務の基幹である現場活動を主に行う交替制勤務についても、表2の結果から、体力的、体調管理などの不安を感じつつもやりがいを感じており、肯定的に捉えていた。しかし、家庭や育児との両立と言う面では、家族の協力が不可欠であると感じており、24時間勤務に合った子どもの預け先が確保できなければ交替制勤務は困難であることがわかった。

出産・育児期に向けた不安のうち、消防組織全般の要素 ( $M=3.56$ ) よりも交替制勤務に関連する要素 ( $M=3.93$ ) の方がより不安は高い (表5)。具体的には、育児休暇の取得やキャリアの分断など育児休暇の取得に関することよりも、育児期に交替制勤務に従事することそのものへの不安が高い。出産・育児期への不安に対して組織規模や女性比率による大きな差異はなかったが、救急救命士の有資格者では「育児休暇の取得」「復職後の知識や体力の回復」「育児中の交替制勤務」「24時間の子どもの預け先の確保」で不安が高くなっていることから、出産、育児を経た後、交替制勤務に従事することを想定した不安であることが伺える。また、昇進希望がある女性消防吏員では、「キャリアの分断」「復職後の知識や体力の回復」「復職後希望通りの勤務体制が選べるか」で不安が高くなっており、出産・育児によりキャリアが一時的に分断することで、男性同期や同僚からキャリア形成が遅れてしまうことに不安を感じているのではないかと考える。

また、表7、表8の重回帰分析の結果から、女性比率が高くなると、「復職後の知識や体力の回復について」不安が高くなっていった。同様に、「24時間の子どもの預け先の確保」への不安も高まっている。男女機会均等化が進み、希望職種（救急隊や消防隊など）への異動機会が増えることで、育児中にも交替制勤務に従事する可能性が生じた結果でもある。一方、「仕事と家庭の両立が図れる環境が整備されている」つまり既存の両立支援施策は、育児休暇の取得や復職後の知識体力の不安などを軽減しているが、交替制勤務に関する不安には影響を与えておらず、一般的な両立支援施策では不十分であることがわかった。

職場の状況では、個々人の性格や人柄を大切に、信頼関係や人間関係を大切にすると良好な職場であると感じつつ、重回帰分析の表8から、育児休暇の取得やキャリアの分断、復職後に交替制勤務に従事することへの不安を高めていた。アンケートを回答している女性消防吏員は、ライフイベント前で男性と同様の条件である。今後、そこで構築された良好な人間関係が、出産・育児によって起こる欠員や仕事の負担によって、変化してしまうことへの不安の現れではないだろうか。

一方、表8の「異なる意見や価値観が尊重される風土がある」が「夫や協力者の協力がなければ育児中の交替制勤務は困難」「24時間勤務に合った子どもの預け先の確保」「災害出場中の急な呼び出し」への不安に負の影響を与えていたことから、異なる意見や価値観の尊重は育児中の交替制勤務への不安を軽減している。すなわち、女性が育児により一時的に仕事から離れることや、育児責任を果たしたいという気持ちなど、女性特有のキャリアへの理解が職場風土として存在することは、出産・育児期への不安軽減に少なからず影響していることが明らかになった。

これらの結果から、女性消防吏員が働く現在の職場の人間関係は概ね良好と言えるが、それは

女性のライフイベントを迎える前で男性消防吏員と変わらない条件である現在の状況である。今後、女性消防吏員自身が女性のライフイベントを迎え、多くの男性消防吏員と異なる状況、家庭や育児責任を持った後も同様であるのかはわからない。

男性社会で働く他業種の女性たちも感じていたように、長時間現場に立つことと家庭責任の両立は困難である。今回の調査結果では、異なる価値観が尊重される職場であることで、少なからず育児との両立に対する不安の軽減につながっていることがわかった。女性消防吏員は救急など災害業務に携わることにやりがいを感じている。だからこそ、出産や育児といったライフイベントと消防士としてのキャリア形成を両立させ、十分能力を発揮することができる環境が必要と考える。現存の両立支援制度は、深夜業など一般的な保育システムでは補完できず、家族などの協力が不可欠である。今後は、本人はもちろん家族などの協力や理解は必要だが、組織や職場が制度整備、意識改革を行うことで、より働きやすい環境になっていくと考える。

付記：本論文は、法政大学大学院キャリアデザイン学研究科に提出した修士論文「交替制勤務が女性消防吏員のキャリア形成に与える影響について」（2019年1月9日提出 学位認定2019年3月24日）における調査データの一部を再分析したものである（調査にあたり法政大学研究倫理規程に基づき実施した）。

## 【参 考 文 献】

- 味木徹夫 (2015) 「消化器外科医の労働環境について—アンケート解析—」『日本消化器外科学会雑誌』48(3), pp. 282-290.
- 尾形真実哉 (2008) 「若年就業者のキャリア展望と組織定着の関係に関する実証研究—専門職従事者と非専門職従事者の比較を通じて—」『甲南経営研究』49(3), pp. 41-65.
- 株式会社クラレ (2019) 「2019年版 新小学1年生が将来就きたい職業、親が就かせたい職業」  
[https://www.kuraray.co.jp/uploads/5ca428859e24a/2019data\\_2.pdf](https://www.kuraray.co.jp/uploads/5ca428859e24a/2019data_2.pdf) (参照 2021-12-24)
- 熊野康子 (2015) 「建築現場で働く女性の日常生活と仕事や職場に関する意識調査 その3 女性が働く職場環境と将来の展望」『日本建築仕上学会 2015年大会学術講演会』pp. 79-82.
- 厚生労働省 (2018) 「医師・歯科医師・薬剤師調査」  
[https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/ishi/16/dl/kekka\\_1.pdf](https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/ishi/16/dl/kekka_1.pdf) (参照 2021-12-24)
- 兄玉ひとみ (2011) 「女性外科医に必要な育児支援」『日臨外会誌』72(12), pp. 2989-2994.
- 佐藤 厚 (2011) 「キャリア・アンカーと仕事意識—技術者の事例—」『キャリア社会学序説』泉文堂 pp. 37-69.
- 澤田恵美 (1998) 「土木界における女性技術者の将来展望」『建設マネジメント研究論文集 Vol. 6』pp. 211-219.
- 総務省消防庁 (2018) 「救急業務のあり方に関する検討会報告書」(2018) p. 108  
[https://www.fdma.go.jp/singi\\_kento/kento/items/kento215\\_16\\_shiryo1.pdf](https://www.fdma.go.jp/singi_kento/kento/items/kento215_16_shiryo1.pdf) (参照 2021-12-24)
- 総務省消防庁 (2015) 「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」  
[https://www.fdma.go.jp/relocation/josei\\_shokuin/270729\\_houdou\\_2.pdf](https://www.fdma.go.jp/relocation/josei_shokuin/270729_houdou_2.pdf) (参照 2021-12-24)
- 総務省消防庁 (2007) 「女性消防職員の職場環境等に関する調査」

- [www.fdma.go.jp/disaster/josei\\_souboriin\\_katuyaku\\_suisin/pdf/bettenn\\_08.pdf](http://www.fdma.go.jp/disaster/josei_souboriin_katuyaku_suisin/pdf/bettenn_08.pdf) (参照 2021-12-24)  
総務省消防庁 (2017) 「平成 29 年版 消防白書」
- [https://www.fdma.go.jp/publication/hakusho/h29/items/h29\\_all.pdf](https://www.fdma.go.jp/publication/hakusho/h29/items/h29_all.pdf) (参照 2021-12-24)
- 星野真由美 (2010) 「女性外科医が育児をしながらキャリアアップするために必要なことは何か? — 女性医師 79 名に対するアンケート調査— 『日外会誌』 111, pp. 317-319.
- 元橋綾子 (2005) 「救急出場件数の増加が救急隊員の勤務中の生活活動時間に及ぼす影響に関する調査研究」『労働科学』 81(4), pp. 169-181.