

(分野名) 1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

(施策名)(1)イ 女性国家公務員の採用・登用等の促進

1 主な施策の取組状況及び評価

女性国家公務員の採用・登用の拡大等について、総務省人事・恩給局では、これまで、毎年度策定する「人事管理運営方針」等により、各府省に対し積極的な取組の要請を行ってきたところである。

平成16年度においては、女性国家公務員の採用・登用の拡大等について、内閣府及び人事院と連携を図りながら、以下の取組を行ったところである。

男女共同参画推進本部決定(平成16年4月27日)：閣僚レベルで取組の大枠を決定

各省庁人事担当課長会議申合せ(平成16年4月28日)：本部決定を踏まえた具体的な取組を申合せ

- ・平等取扱・成績主義の原則及び女性合格者割合が増加することを前提としつつ、平成22年度頃までの政府全体の女性採用者割合の目安として、I種試験事務系区分については30%程度、その他についてもできる限り割合を高めることを目標とする。
- ・女性の登用の拡大のため、計画的な育成、職域の拡大に努める。
- ・超過勤務の縮減、育児休業、介護休暇等の取得促進を図る。

2 今後の方向性、検討課題等

本年4月の男女共同参画推進本部決定及び各省庁人事担当課長会議申合せを受けて、公務員制度を所管する総務省として、採用の拡大状況等のフォローアップに加え、女性の国家公務員の採用・登用の一層の拡大を図る上で必要な制度面及び運用面の整備・改善事項について、内閣府及び人事院と連携し、今後検討する必要がある。

3 参考データ、関連政策評価等

- 「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」(平成16年4月27日 男女共同参画推進本部決定)
- 「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」(平成16年4月28日 各省庁人事担当課長会議申合せ)
- 種試験の申込者、合格者及び採用者に占める女性の割合の推移

女性国家公務員の採用・登用の拡大等について

平成 16 年 4 月 27 日
男女共同参画推進本部決定

「女性のチャレンジ支援策の推進について」(平成 15 年 6 月 20 日 男女共同参画推進本部決定)においては、「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し、政府は、民間に先行して積極的に女性の登用等に取り組む」等としたところである。この決定に基づき、国家公務員法に定める平等取扱の原則及び成績主義の原則を前提としつつ女性国家公務員の採用・登用の一層の拡大を図るため、政府全体としての目標を設定し、目標達成に向けた具体的取組を定めるなどして、総合的かつ計画的な取組を推進することとする。また、女性国家公務員の採用・登用の一層の拡大を図る上で必要な制度面及び運用面の整備・改善事項等について検討を行うこととする。

女性国家公務員の採用・登用の拡大等について

平成16年4月28日
各省庁人事担当課長会議申合せ

「女性のチャレンジ支援策の推進について」(平成15年6月20日男女共同参画推進本部決定)においては、「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し、政府は、民間に先行して積極的に女性の登用等に取り組む」等とされている。このうち、女性国家公務員の採用・登用の一層の拡大については、今般決定された「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」(平成16年4月27日男女共同参画推進本部決定。以下「本部決定」という。)において、「政府全体としての目標を設定し、目標達成に向けた具体的取組を定めるなどして、総合的かつ計画的な取組を推進すること」等とされたところである。

女性国家公務員の採用・登用の拡大については、これまでも「男女共同参画基本計画」(平成12年12月12日閣議決定)に基づき平成13年5月21日に人事院が策定した「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」を踏まえ、各府省において「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定して取り組んできたところであるが、本部決定を受けて、女性国家公務員の採用・登用の一層の拡大を図るため、当面、以下の取組を行うこととする。

1 採用の拡大

今後、女性国家公務員の採用の一層の拡大を図るためには、女性の国家公務員採用試験の受験者数及び合格者数が増加し、その下で積極的に女性の採用に努めることが必要である。このため、

- (1) 女性のための業務説明会を開催する等、積極的に女性の募集活動を行うとともに、合格者に占める女性の割合に留意しつつ、女性の採用の拡大に努める。
- (2) 女性の採用の拡大が可能となるよう、人事院に対して、女性の受験者数、合格者数等の現状の分析、多くの意欲と能力のある女性に国家公務員採用試験の受験を促すために必要な具体的方策等の検討等、女性の受験者数及び合格者数の増加のための一層の取組を進めるよう要請する。

女性の採用の拡大のための取組を進めるに当たっては、当面(平成22年度(2010年度)頃まで)の政府全体としての採用者に占める女性の割合の目安として、国家公務員採用 種試験の事務系の区分試験(行政、法律、経済)については30%程度、

その他の試験については、種試験の事務系の区分試験の目標を踏まえつつ、試験毎の女性の採用に係る状況等も勘案して、できる限りその割合を高めること、を目標とする。

なお、これらの目標は、国家公務員法に定める平等取扱の原則及び成績主義の原則を前提としつつ、男女共同参画社会基本法に定める積極的改善措置により、女性国家公務員の採用を計画的に拡大していくことを目指すものであって、目標に沿った採用が可能となるよう合格者に占める女性の割合が増加することを前提とする。

2 登用の拡大

女性国家公務員の登用の一層の拡大を図るためには、採用者に占める女性の割合を高めることにより職員全体に占める女性の割合が高まっていくとともに、多くの意欲と能力のある女性職員を育成し、積極的に登用していくことが必要である。このため、計画的に女性職員の育成に努めるとともに、従来女性職員が就いていなかった官職に女性職員を登用する等、女性職員の職域の拡大に努める。

3 勤務環境の整備等

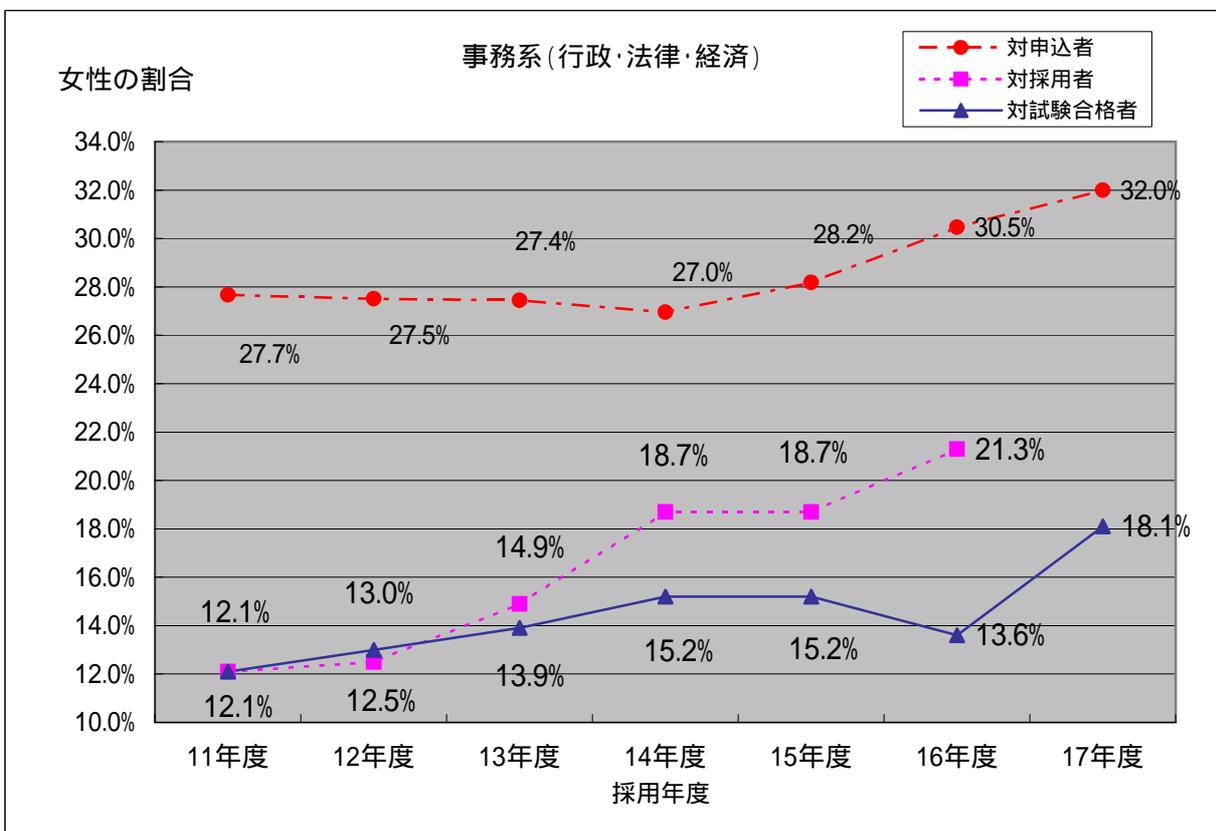
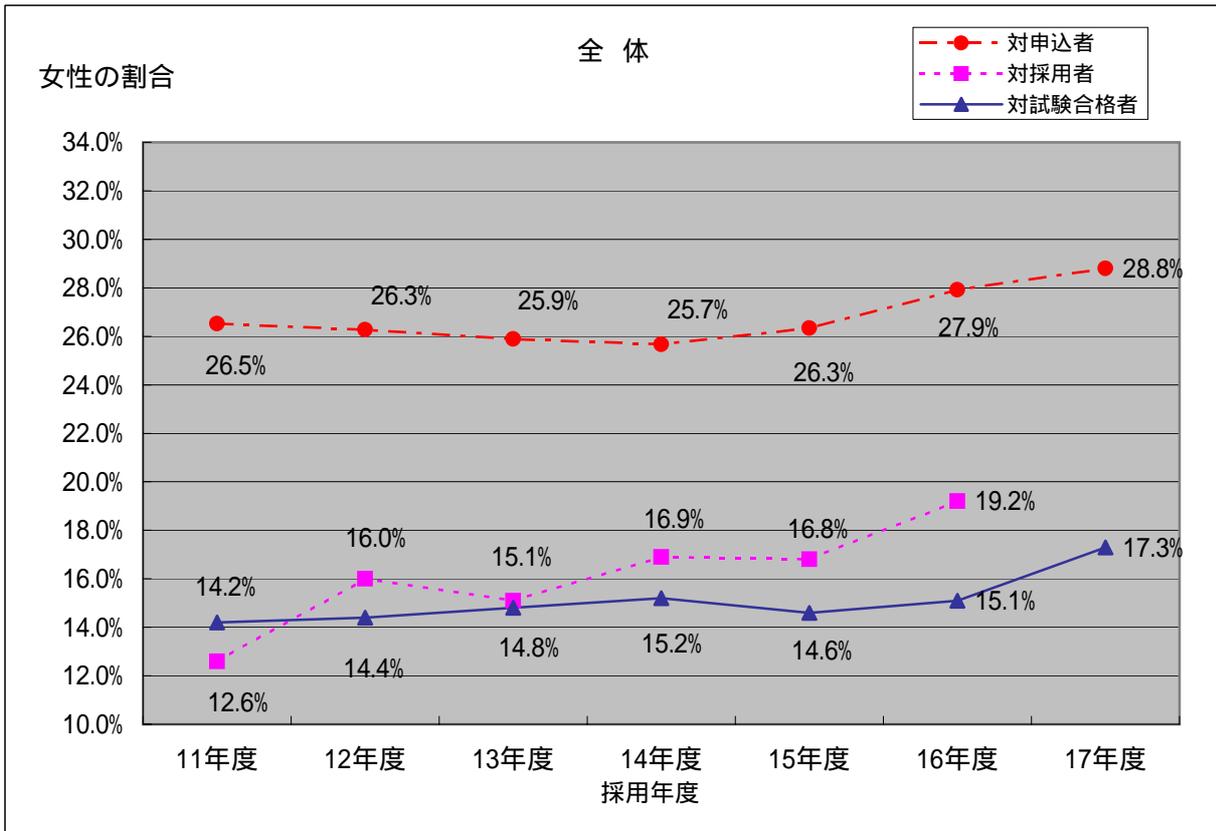
多くの意欲と能力のある女性に国家公務員採用試験の受験を促し、また、計画的に女性職員の育成・登用を図るためには、職員が仕事と家庭生活を両立し易い勤務環境を整備することが不可欠である。このため、

- (1) 平成15年9月26日に改正した「国家公務員の労働時間短縮対策について」(平成4年12月9日人事管理運営協議会決定)に基づき、職業生活と家庭生活を両立する上で障害となっている超過勤務の更なる縮減に取り組む。
- (2) 育児休業、介護休暇等の取得促進を図ることとし、代替要員の確保に努めるとともに、各制度についての情報提供と理解促進に努めるものとする。特に、育児休業については、育児休業取得率の社会全体での目標値(女性80%、男性10%)等を踏まえ、育児休業取得率の低い男性職員の取得率の向上を図る。

4 実施状況のフォローアップ等

- (1) 総務省は、人事院及び各府省の協力を得て、毎年1回、採用の拡大状況等のフォローアップを行い、その結果の概要を公表する。
- (2) 1(2)に掲げるもののほか、女性国家公務員の採用・登用の一層の拡大を図る上で必要な制度面及び運用面の整備・改善事項等のうち人事院の所掌に係るものについて、同院に対して取組を進めるよう要請する。

種試験の申込者、合格者及び採用者に占める女性の割合の推移



(分野名) 1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

(施策名)(2)イ 女性地方公務員の採用・登用等に関する要請等

1 主な施策の取組状況及び評価

- イ 女性地方公務員の採用・登用等に関する要請等
女性地方公務員の採用・登用等に関する要請
地方公共団体への情報提供等

地方公共団体に対し、女性地方公務員の採用、登用、職域拡大等に積極的に取り組むよう、各種会議等において要請するとともに、国における女性国家公務員に関する取組の状況を通知しており、本年4月には、「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」(男女共同参画推進本部決定)及び「同」(各省庁人事担当課長会議申合せ)を地方公共団体に通知し、周知を図ったところである。

また、各地方公共団体の取組について把握し、好事例等について情報提供(地方公共団体向けの雑誌等)を行っているところである。

2 今後の方向性、検討課題等

地方公共団体においては、女性地方公務員の採用・登用等の努力が継続してなされており、幹部職員に占める女性の割合も徐々にではあるが年々上昇してきているところであるが、引き続き、地方公共団体において女性地方公務員の採用、登用等の拡大に向けたより積極的な取組が推進されるよう、要請等を行っていきたい。

3 参考データ、関連政策評価等

地方公務員(一般行政職)の女性管理職等の登用状況

地方公務員（一般行政職）の女性管理職等の登用状況（全地方公共団体）

【課長級以上】（単位：人、％）

	総 数			総数の増減数	女性の増減数
	うち女性の数	女性の割合			
平成元年	101,010	1,906	1.9	-	-
2年	104,145	2,165	2.1	3,135	259
3年	106,530	2,415	2.3	2,385	250
4年	111,542	2,932	2.6	5,012	517
5年	115,627	3,251	2.8	4,085	319
6年	118,420	3,582	3.0	2,793	331
7年	119,467	3,858	3.2	1,047	276
8年	122,976	4,135	3.4	3,509	277
9年	124,376	4,448	3.6	1,400	313
10年	124,578	4,573	3.7	202	125
11年	124,700	4,690	3.8	122	117
12年	124,596	4,298	3.4	104	392
13年	124,946	4,541	3.6	350	243
14年	124,611	4,759	3.8	335	218
15年	125,044	4,973	4.0	433	214

【係長級以上】（単位：人、％）

	総 数			総数の増減数	女性の増減数
	うち女性の数	女性の割合			
平成元年	412,359	49,026	11.9	-	-
2年	425,905	52,782	12.4	13,546	3,756
3年	442,060	59,257	13.4	16,155	6,475
4年	460,851	65,882	14.3	18,791	6,625
5年	478,999	71,825	15.0	18,148	5,943
6年	494,078	77,068	15.6	15,079	5,243
7年	503,267	81,089	16.1	9,189	4,021
8年	516,757	86,230	16.7	13,490	5,141
9年	526,711	91,018	17.3	9,954	4,788
10年	533,668	94,918	17.8	6,957	3,900
11年	540,080	98,567	18.3	6,412	3,649
12年	512,813	72,424	14.1	27,267	26,143
13年	514,886	74,382	14.4	2,073	1,958
14年	515,166	76,028	14.8	280	1,646
15年	514,772	76,528	14.9	394	500

【職員全体】（単位：人、％）

	総 数			総数の増減数	女性の増減数
	うち女性の数	女性の割合			
平成元年	1,058,571	321,134	30.3	-	-
2年	1,069,761	324,662	30.3	11,190	3,528
3年	1,082,477	329,421	30.4	12,716	4,759
4年	1,097,216	336,984	30.7	14,739	7,563
5年	1,113,122	344,194	30.9	15,906	7,210
6年	1,124,661	350,393	31.2	11,539	6,199
7年	1,127,466	353,414	31.3	2,805	3,021
8年	1,130,520	354,367	31.3	3,054	953
9年	1,130,570	357,229	31.6	50	2,862
10年	1,127,694	357,711	31.7	2,876	482
11年	1,125,576	357,592	31.8	2,118	119
12年	991,676	239,798	24.2	133,900	117,794
13年	983,849	237,084	24.1	7,827	2,714
14年	974,742	236,626	24.3	9,107	458
15年	965,356	235,238	24.4	9,386	1,388

- 注 1 職員の範囲は「一般行政職」に限るものである。
- 2 「課長級以上」は部長級、部次長級及び課長級の合計、「係長級以上」は課長級以上、課長補佐級及び係長級の合計、「職員全体」は係長級以上と吏員の合計である。
- 3 数値は、地方公共団体定員管理調査による。
- 4 平成12年において大幅に人数が減少しているのは、同年に福祉職俸給表が創設されたことに伴い、同俸給表が適用されるべき職員が一般行政職から区分されたことによるものである。

(分野名) 1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

(施策名) 女性消防職員の採用、職域拡大の促進

1 主な施策の取組状況及び評価

(1) 主な施策の取組として、以下の通知を発出した。

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、本年2月に都道府県消防主管部長あて通知した。

- ・ 採用
- ・ 職域
- ・ 庁舎等の環境整備

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、本年3月に都道府県消防主管部長あて通知した。

- ・ 「重量物を取り扱う業務」に係る解釈
- ・ 「有毒ガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務」に係る解釈
- ・ 女性消防職員の部隊配置上の留意事項
- ・ 女性消防職員の採用、職域拡大等の促進に関連して、配慮すべき事項

女性消防職員の採用に係る留意事項について、本年10月に各都道府県主管部長及び指定都市人事委員会委員長あて通知した。

- ・ 女性に対する平等な受験機会の提供
- ・ 採用試験の認定と評価にあたっての留意事項
- ・ 体力試験の判定基準

(2) 評価

本通知の発出後、全国消防長会や消防学校長会といったあらゆる機会をとらえ、女性消防職員の職域拡大等について積極的取組を指導しているところであり、各消防本部で採用試験の男女枠の撤廃、消防隊への配置等といった取組が進展してきている。

2 今後の方向性、検討課題等

(1) 今後の方向性

平成19年度からは全ての消防職員に再任用制度が適用されるとともに、大量退職に伴う大量採用期を迎え、職員の採用や配置について、各消防本部において改めて検討を深めるべき時期になることから、この機会を捉えて、女性のさらなる登用、職域拡大に努めていきたい。

(2) 検討課題等

女性消防職員が相談できる体制を整備するなどの職場環境の整備
女性消防職員にとって働きやすい資器材の開発・導入及び高齢化対策

3 参考データ、関連政策評価等

(1) 関連通知

- ・ 消防消第32号、平成16年2月6日付け消防庁消防課長通知
- ・ 消防消第53号、平成16年3月15日付け消防庁消防課長通知
- ・ 消防消第200号、平成16年10月1日付け消防庁消防課長通知

(2) 女性消防吏員の職務内容(平成15年4月1現在)

消防消第 32 号
平成16年2月6日

都道府県消防主管部長 殿

消防庁消防課長

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（通知）

現在、政府においては、雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（ILO第111号条約）について、批准を視野に入れた検討を、厚生労働省を中心に行っています。

本条約は、締結国が雇用及び職業につき、人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身又は社会的出身に基づく差別をなくすことを目的とするものでありますが、我が国においては、基本的には憲法第14条に一般的に法の下での平等が規定されており、雇用、職業の分野においては、労働基準法、職業安定法、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等に基づき差別に対する施策が講じられています。

しかしながら、本条約は、雇用及び職業に関する広汎な差別を対象としていることから、詳細な検討及び批准に当たっての準備手続が必要であります。このため、消防庁においては、本条約上の適用に関する国内法制との整合性等について、国際労働機関（ILO）に対して質問を行うなど、関係省庁との連携を図りつつ、取組を進めておりますが、市町村の消防本部においても、こうした動きと歩を一にした積極的な検討・取組が求められます。

つきましては、このたび、本条約の批准に向けた検討を進める中で、特に、現行の国内法制を踏まえ、女性消防職員の採用、職域拡大等の促進に係る留意事項を下記のとおりまとめましたので、適正な取扱いに配意されるとともに、貴管内市町村（消防の事務を処理する一部事務組合及び広域連合を含む。）に対して、この旨を通知の上、周知徹底されるようお願いいたします。

記

1 採用

消防職員の採用については、地方公務員法第13条に規定される平等取扱の原則及び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第2条に規定される基本的理念に基づき、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。

例えば、採用試験においては、その試験結果によって、男女別の合格者数に偏りが生じることはあり得るが、受験者を募集する時点において、男女別の採用予定人数を示すことは適当でないこと。

2 職 域

現行の国内法制上、労働基準法第64条の3第2項及びこれに基づく厚生労働省令（女性労働基準規則）において、重量物を取り扱う業務、有毒ガスを発散する場所における業務等が、女性の妊娠又は出産に係る機能に有害であるとして、女性一般の就業が制限されていること。しかしながら、この就業制限を理由として、警防業務・職域のすべてから排除することは適当でなく、職域制限について合理的に解し、女性消防職員の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。

3 庁舎等の環境整備

（1）消防本部

近年、女性消防職員を採用する消防本部は増加傾向にあるが、女性消防職員の採用実績のない消防本部において、女性消防職員の就業に必要な施設等（例えば、女性用の仮眠室、女性トイレ等）を有しておらず、近時の財政状況にかんがみ、予算措置が伴わないことから、これらの庁舎等の整備は、今後も困難とする事案が見受けられる。

こうした環境整備については、一定の予算措置が必要であるものの、これらの実際上の理由は、相当の期間にわたる未整備状態の継続を容認するものとはならないと解されること。したがって、採用の動向・推移を考慮の上、計画的な整備を図ることが望ましいこと。

なお、労働安全衛生法及び事務所衛生基準規則においては、男女別の仮眠室やトイレの設置について規定していること（労働安全衛生法第23条、事務所衛生基準規則第17条第1項第1号、第20条第1項）。

（2）消防学校

消防学校において女性消防職員の受入に係る環境整備が不十分であることを理由として、消防本部における女性消防職員の採用が抑止されないように、（1）と同様に、所要の施設等の整備について計画的な取組を図ること。

ILO第111号条約

本条約は、1958年ILO（国際労働機関）第42回総会で採択されたものであり、昨年7月現在の批准国は159カ国であり、主要先進国首脳会議参加国（G8）中の未批准国は、日本及び米国のみとなっている。

消防消第 53 号
平成16年3月15日

都道府県消防主管部長 殿

消防庁消防課長(公印省略)

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)

先般、消防庁では、「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2月6日付消防消第32号。以下「32号通知」という。)を発出し、女性消防職員の採用、職域拡大等の促進に係る留意事項を示し、各消防本部における積極的な取組を求めたところです。

現在、国内法制上は、32号通知で示したように、労働基準法第64条の3第2項及びこれに基づく厚生労働省令(女性労働基準規則)において、重量物を取り扱う業務、有害物のガス等を発散する場所における業務が、女性の妊娠又は出産に係る機能に有害であるとして、女性一般の就業が制限されています。しかしながら、この就業制限に係る規定を理由に、女性消防職員の職域から、災害現場における警防業務すべてを排除することは適当ではなく、就業制限の趣旨を踏まえつつ、合理的な解釈をもって、女性消防職員についても警防業務に配置することは可能と考えております。

については、女性消防職員が警防業務に従事する場合の留意事項を下記のとおりまとめましたので、適正な取扱いに配慮されるとともに、貴管内市町村(消防の事務を処理する一部事務組合及び広域連合を含む。)に対して、この旨を通知の上、周知徹底されるようお願いいたします。

記

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。

- (2) 消防車両に積載される一般的な消防資器材を搬送するなどの断続作業を行う場合、その重量が30キログラム(継続作業の場合は20キログラム)を超えるものは、ごくわずかと考えられること。なお、重量が30キログラム(継続作業の場合は20キログラム)を超える場合であっても、他の隊員と共同で取り扱うことにより、そのほとんどが許容の範囲になるものと考えられること。
- (3) 同規則第2条第1項第1号表中の「断続作業・継続作業」の別については、個別業務の案件により判断すべきものであること。
- (4) 以上のことを勘案すると、災害現場における警防業務が「重量物を取り扱う業務」に該当するとして、女性が従事できないことは一般的に想定されにくいものであること。

2 「有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務」に係る解釈

- (1) 国際労働機関(I L O) は、「母性保護」を目的とした同規則第2条第1項第1号及び第18号の規定について、「重量物の規制は再検討すべきだが、有害物のガス等の規制は正当化される」(趣意)との見解を示しており、第18号の規定は、より慎重に取り扱われる必要があること。
- (2) 「有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所」とは、例えば、製造業の工場や作業所など、常時、有害物のガス等が発散している場所が想定されるものであり、「発生するおそれのある場所」までを含むものではないこと。
- (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。
- (4) 建物火災に出場し、屋内進入は行わず、屋外からの消火活動のみに従事した場合であっても、有害物のガス等を吸引する可能性のすべてを否定できないこと。しかしながら、これが、人体に直接の影響を及ぼすまでのものとは考えにくく、また、近年の建物火災の件数にかんがみれば、こうしたガス等が蓄積することによる人体への影響についても、危惧するには及ばないと考えられること。
- (5) ただし、毒劇物等の漏洩や流出による災害に出場し、有害物のガス等が実際に発生している場合については、当該規定の趣旨を踏まえ、仮に空気呼吸器等による安全管理の措置を施したとしても、有害物のガス等の濃度が安全レベルに低下

するまでの間は、内部進入すべきではないこと。

3 女性消防職員の部隊配置上の留意事項

- (1) 1及び2を踏まえると、一般的な建物火災においては、所要の安全管理が確保されるならば、警防業務への従事内容について、女性であることのみを理由に、男性職員と異なる取扱いを行う必要性は乏しいこと。
- (2) ただし、毒劇物等に係る特殊災害への対応を主任務とする消防隊を編成する消防本部にあっては、当該消防隊が担う主たる業務に伴う潜在危険の蓋然性にかんがみ、当該消防隊に女性を配置することは適当でないこと。

4 女性消防職員の採用、職域拡大等の促進に関連して、配慮すべき事項

- (1) 職場における性的な言動に起因する問題（セクシャル・ハラスメント）を防止するための配慮として、教育の実施や女性消防職員が相談できる体制を整備するなど、職場環境の整備に努める必要があること。
- (2) 妊産婦（妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性をいう。以下同じ）については、労働基準法第64条の3第1項及び第3項の規定により、妊娠、出産、哺育等に有害な業務への従事が制限されているが、災害現場における警防業務が、同規則第2条第1項に定める業務に該当するか否かは、個々具体的に判断されるべきものであること（同項第1号及び第18号に定める業務の解釈については、1及び2に記載のとおり）。また、労働基準法第66条第3項の規定により、妊産婦が請求した場合にあっては、深夜業務に従事させてはならないとされていること。
- (3) 任命権者においては、女性消防職員が妊娠しているか否かについて、早期の把握が必要とされているとともに、女性消防職員から妊娠に係る申告が行われた場合は、プライバシーに配慮するとともに、妊娠中及び産後の健康管理に関して、必要な措置を講じるべきであること。他方、特に深夜業務に従事する女性消防職員については、妊娠の事実の申告以前の段階から、自らが、母性保護に係る健康管理に特段の配慮を行うことにより、不慮の事態の防止に努めるべきこと。
- (4) 女性消防職員にとって働きやすい職場環境の整備や消防資器材の開発・導入等は、消防職員の高齢化対策としての環境改善にも資するものであること。

消防消第200号
平成16年10月1日

各都道府県消防主管部長
東京消防庁・各指定都市消防長
東京都・各指定都市人事委員会委員長

殿

消防庁消防課長

女性消防職員の採用に係る留意事項について（通知）

先般、消防庁では、「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2月6日付け消防消第32号。以下「第32号通知」という。）を通知し、女性消防職員の採用、職域拡大等の促進に係る留意事項を示し、各消防本部における積極的な取組を求めたところです。

消防職員の採用については、地方公務員法第13条に規定される平等取扱の原則並びに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第2条に規定される基本的理念に基づき、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は、すでに第32号通知にあるところです。その後の各消防本部における取組状況にかんがみ、今般、女性消防職員を採用するにあたっての留意事項を下記のとおりまとめましたので、適正な取扱いに配意されるとともに、女性消防職員の採用、職域拡大等に努めていただくようお願い致します。

なお、各都道府県におかれましては、貴管内市町村（消防の事務を処理する一部事務組合及び広域連合を含む。）に対して、この旨を通知の上、周知徹底されるようお願い致します。

記

1 女性に対する平等な受験機会の提供

第32号通知中「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」とは採用試験を実施する際に、性別を理由に受験機会を妨げないことを意味しているところであり、「採用にあたって実施する体力試験について男女同一の基準で評価すること」まで意味しているものではないこと。

2 採用試験の認定と評価にあたっての留意事項

採用試験の認定にあたり、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配慮すること。

3 体力試験の判定基準

採用の選考における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のは、男女間に基本的な体力差があることは一般に了知されているところであり、社会的合理性も十分認められると考えられることから、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。

女性消防吏員の職務内容

§ 1 勤務体制別にみた消防吏員全体のうち女性消防吏員の占める割合

全国の消防吏員数 153,295 人のうち女性消防吏員の人数は 1,776 名(1.2%)であり、勤務体制別に見ると表 1 のとおりである。[消防庁：現況調査]

表 1 勤務体制別に見た女性消防吏員の割合

	消防吏員			
	小計	毎日	2部制	3部制
男性消防吏員	151,519	29,874	86,717	34,928
	98.8%	19.5%	56.6%	22.8%
女性消防吏員	1,776	1,239	287	250
	1.2%	0.8%	0.2%	0.2%
合 計	153,295	31,113	87,004	35,178
	100%	20.3%	56.8%	40.4%

§ 2 勤務体制別にみた女性消防吏員が在籍する消防本部数及び人数

女性消防吏員の在籍している消防本部は、全国 891 消防本部のうち 242 消防本部(27.1%)であり、勤務体制別に見た消防本部数は、表 2 のとおりである。女性消防吏員を交替制勤務に配置している本部は 120 本部あり、全体の 49.6%にあたる。
[全国消防長会：消防現勢]

表 2 女性消防吏員の勤務体制別消防本部数及び人数

女性消防吏員の勤務体制	毎日勤務	交替制	両方	合計
消防本部数	122	39	81	242
構成比	50.4%	16.1%	33.5%	100%

勤務体制別に見た女性消防吏員の人数は表 3 のとおりである。毎日勤務には、69.8%、交替制勤務には、30.2%の女性消防吏員が従事している。[現況調査]

表 3 女性消防吏員の勤務体制別人数

女性消防吏員の勤務体制	毎日勤務	交替制	両方	合計
人 数	1,239	537		1,776
構成比	69.8%	30.2%		100%

§ 3 交替制勤務に従事する女性消防吏員の業務内容別消防本部数と人数

交替制勤務に従事する女性消防吏員の業務内容別消防本部数は表4のとおりである。女性消防吏員を交替制勤務に従事させている消防本部のうち74.2%が救急業務に従事させており、最も多くなっている。[消防現勢]

表4 交替制勤務で各業務に女性消防吏員に従事させている消防本部数

業務内容	警防	救急	(うち救命士)	通信	その他
消防本部数	35	89	52	33	7
構成比	29.2%	74.2%	43.3%	27.5%	5.8%

構成比の母数は120消防本部としている。

交替制勤務者に従事する女性消防吏員が従事している業務内容別人数は表5のとおりである。人数でも救急隊員が最も多く、54.1%を占める。[消防現勢]

表5 女性消防吏員が従事している業務内容別人数

業務内容	警防	救急	(うち救命士)	通信	その他
人数	150	291	118	87	10
構成比	27.9%	54.1%	21.9%	16.2%	1.9%

構成比の母数は537名である。

§ 4 警防業務に従事する女性消防吏員の従事業務

交替制勤務で警防業務に従事する女性消防吏員の従事業務別の消防本部数と人数は、表6のとおりである。本部数、人数とも「消防活動はせず、指揮業務などの後方支援に当たる」女性消防吏員が最も多くなっており、何れも半数以上を占める。一方、「内部進入し、消火・救助活動に当たる」業務には、29人(19.3%)の女性消防吏員が従事している。[消防現勢及び消防庁聞き取り調査]

表6 消防隊の従事業務別消防本部数、人数

従事業務	本部数	人数
	構成比	構成比
延焼中の建物に内部進入し、 消火・救助活動に当たる。	9	29
	25.7%	19.3%
延焼中の建物に内部進入はせず、 外部から消火活動に当たる。	7	10
	20.0%	6.7%
消火活動はせず、指揮業務などの 後方支援に当たる。	19	89
	54.3%	59.3%
機関員	6	22
	17.1%	14.7%
その他	2	9
	5.7%	6.0%

構成比の本部数の母数は35本部、構成比の人数の母数は150名である。

その他は「残留通信勤務」2人(1本部)、「残留し情報収集担当」7人(1本部)