女性消防吏員による座談会
――採用開始から50年の軌跡

令和4年度は、当庁初の女性消防吏員採用開始から50年の節目の年に当たることから、第一期生として入庁し女性初の消防署長を務めた谷口元署長、現職の消防署長である長谷川署長、杉本署長から、これまでの経験等を踏まえて50年の道のりを振り返るとともに全職員へのメッセージをもらい、当庁職員のさらなる活躍につなげるため、昨年11月24日、スクワール麹町において女性消防吏員による座談会を開催した

嶋 彩伽
第701期生
（平成28年入庁）
職員課
職員係副主任

森重 志保
第681期生
（平成24年入庁）
職員課
勤務制度係副主任

大島 ひとみ
第685期生
（平成25年入庁）
厚生課
健康管理係主任

杉本 聡子
女性第17期生
（昭和63年入庁）
中野消防署長

長谷川 清美
女性第17期生
（昭和63年入庁）
板橋消防署長

谷口 由美子
女性第1期生
（昭和47年入庁）
当庁初の女性消防署長
平成21年退職

特集　女性消防吏員による座談会

第一部　「今までの働き方を振り返って」

職員課　森重士長（司会）　第一部は「今までの働き方を振り返って」と題し、お話を伺っていきます。

初めに、署長の皆様の「東京消防庁へ入庁された動機」についてお聞かせください。

谷口元署長　女性として仕事がしたかったからです。当時は、同じ学歴でも女性はお茶汲み、男性は責任を持った仕事ができるという時代でしたので、何か自分の力を発揮できるような仕事を探していました。また、体を動かすことが好きで、そういった仕事がないか考えていました。

そのようなときに、地下鉄の三田駅に女性消防官（当時は「婦人消防官」）の募集ポスターが貼ってあるのを見た友達から、「普段あなたが言っている、男性に負けないとか、努力次第で昇任できるとか、給料も同じだとか書いてあるから行ってみたら」と勧められて東京消防庁を受験しました。

長谷川署長　私が就職活動をしていたときは、男女雇用機会均等法が施行されたばかりで、男女平等の採用が始まったばかりの時期でしたが、民間企業の面接では「女性の募集は表向きで、実際に採用するつもりはありません」とはっきり言われました。

その中で、とにかく仕事を続けていきたかったことと、私も体を動かすことが好きだったので、未知の世界ではありましたが東京消防庁を受験しました。

杉本署長　長谷川署長と私は同期で、私が就職活動を始める少し前に男女雇用機会均等法が施行されたという時期でした。

もともと、人の役に立つ仕事がしたいという思いがあり、公務員の試験を受けようと思っていたところ、東京消防庁の採用ポスターが大学に貼ってあり、申込み案内に研修が充実していることなどが書いてありました。就職してからも自分を高めていけ

ると感じたこと、また、机に向かって一日中事務仕事をするよりも体を動かす仕事がしたいという思いから当庁を受験しました。

森重士長　ありがとうございました。皆様、体を動かすことがお好きだったことも、入庁を考えた動機の一つというところは共通していますね。それでは、次に嶋士長の入庁動機について教えてください。

嶋士長　私は、大学三年生の頃から当庁を受験しようと思いはじめました。消防は男性社会というイメージはありましたが、同じ大学内に公安職を受ける女性の友人が多くいたので、入庁に対する不安や抵抗はありませんでした。

また、私は大学入学を機に上京しましたが、大学生活を東京で過ごしたことで東京に残って仕事がしたいと強く思ったことと、福利厚生や都民のために働けるというやりがいという部分で東京消防庁にひかれた点が入庁を目指すきっかけでした。

森重士長　ありがとうございます。続きまして、署長の皆様は「職域の拡大に伴うご自身の職責の変化や女性職員全般の働き方の変化についてどのように感じていたか」についてお聞かせください。

谷口元署長　私たちが入庁した当時は、「広報は女性がやるものだ」という考えがあり、常に広報に関連し追いかけられていました。

また、女性消防吏員の正服はエナメルのコート、白いブーツ、エナメルの靴などで公安職として採用されてはいましたが、女性は広告塔であったと思います。このような背景もあり警防業務がやりたくて仕方がありませんでした。

その後、平成六年に法律が変わり、救急機関員やはしご機関員に従事する女性消防吏員が現れたときにはたくましさとうれしさのようなものがありました。

また、当番勤務ができなかったことはとても悔しかったです。総合指令室に勤務していたとき、夜中にもさまざまな災害が起こりますが、それを知らないで昼間だけ働くということが非常にもったいないなと思っていたので、平成六年の法改正によ

スタッフ

婦人消防官

前日まで降り続いた"菜種梅雨"が、この日のために突然やんでくれたような四月一〇日、第四五五期、四五六期消防官五一二名と第一期婦人消防官六四名の入校式が、来賓各位のご臨席を得、消防学校講堂において盛大に行なわれた。

注目の婦人消防官たち。当日八時には、彼女たちの声がラジオを通じて全国へ流されるなど、入校式の始まる前から報道関係者に追いまわされるほどのモテぶり。

入校式を終えて、上気した顔で校庭へ出て来た彼女たちの声を拾ってみた。

「やっぱり身が引きしまるわ、いい入校式だったなあ」

「やっと消防官になったという感じです。スッキリしたわ」

「正直って、昨日まで自信なかったの。でも、やらなくっちゃあ、って気が体の奥の方から湧いて来たわ」

四月一〇日（月）晴れ

入校式の今日は寒かったけれど、晴れたのでほんとうに良かった。

およそ一時間半、男子の第四五五期生と第四五六期生と一緒の入校式は、私にとって大切な思い出となった。式の間中、報道関係者のフラッシュにまたも悩まされたけれど、それだけに印象の強いものだった。

精神とは何か。

"人はそれぞれ互いに愛し合い、そして助け合うものである。それが消防の精神"と言われた大年葉。私はこの言葉を耳にしたとき、不思議な感動で胸があつくなった。素直な気持で心から感動することができるってすばらしいことだわ。

良い入校式だった。

つまらないことに気をとられないで、足を地につけて、身をひきしめ、心を大きく、私はヤルゾォ——。女らしくないな、私って。

（婦人消防官Yさんの日記より）

入校式で会った保険屋の今仁のおばあさんは、小さな声で話しかけて来た。

「いいねえ、あの娘たち。いい娘を揃えたねえ。第一、オンロイッケのないのがいいじゃないの。」

さあ、スタートです。婦人消防官——。

昭和47年5月号より

り初めて消防署で当番勤務に携われたときは、非常にうれしかった思い出があります。

長谷川署長　私も、平成六年に深夜勤務ができるようになったことが、本当にターニングポイントでした。

私たちは女性の深夜勤務が制限されていた時代の採用でしたが、平成六年に上の子が生まれ、一年間の育児休業を取得してから復帰すると、女性職員の当番勤務が始まっていました。

「職域の拡大＝女性の可能性を拡大させていく」というよい面はありつつ、自分の身に置き換えてみると一歳児を抱えて、「職域の拡大＝不安」というほうが大きかったです。

その頃目黒署に女性救急隊員の一期生がいたのですが、本当にたくましく、私自身も挑戦してみたい仕事がどんどん増えていましたが、逆に家庭の事情で挑戦できなくなったことが残念という思いもありました。

杉本署長　私のときも「女性は広報」ということで、現場に唯一出る機会として広報当番というものがあり、災害があった際は指揮隊に同乗し現場広報を行っていました。

その後、情報員としての当番勤務が始まり、情報員の研修は三日間ほどありましたが、現場ですぐ指揮隊員として活動できるかというと難しく、先輩の女性とともに本当に戸惑ってしまいました。しかし、平成七年に初めて情報員として出場したときには不安はありましたが、現場をじかに感じることができて少し興奮したというか消防職員としての醍醐味を感じたところはありました。

また、目黒署で勤務していたとき、当庁初の女性はしご機関員がいました。私が指定当番で、偶然彼女が指揮隊の機関員をしていた日の夜中に火災があり、一緒に指揮隊で出場したのですが、彼女は頭に地図が全部入っており災害現場にぴたっと車両を停めた姿に感動しました。その姿を見て女性だからできないことはないと実感し、職域が拡大することを望んでいた女性にとってやりたいと思った仕事に就けることは、非常によいことだと思いました。

森重士長　ありがとうございます。

続いて、署長の皆様は「当庁の育児と仕事の両立に係る勤務制度が、現在に比べて限定的であった当時に、どのように育児と仕事の両立をされていたか」についてお聞かせください。

谷口元署長　私の子どもが生まれた当時（昭和五八年と六一年）は、制度として産前六週間、産後四週間の休暇と勤務緩和がありましたが、勤務緩和を使いたいと思いませんでした。当時は消防司令補でしたが、何かあったときに対応できないと思われるのが嫌で、たとえ妊娠中でもやることは全部やろうと思い勤務緩和は取りませんでした。一方で、後輩たちのためにも制度を使ったほうがよかったのではという思いもありました。

また、仕事を続けるためには子どもを預ける必要があるので、私は、保育ママを活用し保育園の送迎や私が帰るまでの間、子どもの預かりを依頼していました。しかしある時、子どもが家にいる時間よりも保育ママの家や保育園にいる時間のほうが長いことにハッと気付き、これではよくないと思い、偶然同じマンションの別のフロアに

住んでいた母や叔母に手伝ってもらいながら幼稚園に通わせるようにしました。私は、母が近くにいたのでこうしたことができましたが、近くにご親戚がいない方や、地方から出てきた方々はそういうところが大変だと感じています。

長谷川署長　私は平成六年と九年の出産後に育児休業を取得しましたが、始まって間もない制度であり、消防署でも取得した方が少なかったことから、いろいろと難しい面もありました。休み始める前に「明日から産休でお休みをいただきます」と管理職にご挨拶に行ったところ、「もう仕事を続けるのは無理だから辞めなさい」と言われるような時代でした。

当時は看護休暇の制度がなかったため、復帰してからも子どもの病気などで年休を取らざる得ない状況でしたが、「こんなに休んでいたら（年間六日程度）仕事は続かないから辞めなさい」と言われたこともあり、仕事を続けるためにもなるべく休まないように、自分自身の健康管理に注意し、普段の仕事は短い時間の中で集中してやるように心がけていました。

また、当時は部分休業や短時間勤務のような育児に関する制度もなく、仕事と育児の両立が難しい時代でしたが、私たちの世代が出産した頃から統計的にも共働き世帯が増え始め、徐々に出産や育児に関する社会全体の風潮も変化し、それに伴って制度も充実し、両立しやすくなってきたと感じます。いろいろと大変な思いもありましたが、周りの女性の先輩たちが「負けちゃだめ、辞めちゃだめ」と応援してくださり、夫や両親など家族に助けられながらどうにか仕事を続けることができました。

杉本署長　私は、出産が遅く消防司令補として本庁勤務のときに妊娠しました。非常に忙しいときだったことと体調もよかったので、勤務緩和を取らずに仕事を続けていましたが、全然自覚症状もないまま妊婦健診に行った際に、切迫早産と診断されそのまま入院。長い入院生活を送り、出産、産休、育児休業という流れになりました。こんな忙しいときに仕事に穴を空けて申し訳ない、自分が情けないと思いましたが、気持ちを切り替え、「産むのは自分しかいない、復帰したら今度は自分が休む人のバックアップをしよう」と決意しました。

育児と仕事の両立は一人だけではできないので、「自分が助けを受けたら、自分ができるときには他の人を助ける」という気持ちでやってきました。後輩たちに伝えたいことは、妊娠中は体の調子がよくても休むときは休んだほうがよいということです。

森重士長　ありがとうございました。

続きまして、署長の皆様は「女性が従事できる警防職務の変化、それに伴う女性職員への期待、また職場環境の変化についてどのように感じているか」についてお聞かせください。

谷口元署長　ヨーロッパやアメリカの女性消防隊員の方々とお話しする際、いつも「なぜ日本では女性がちゃんと警防活動を行えるのか」と聞かれました。ヨーロッパやアメリカでは男性と同じように活動できなければだめと言われており、「日本では男性、女性の体力基準がそれぞれあり、それを満たせばどんな活動もできます」という説明をしても、なかなか現場での感覚を理解してもらえませんでした。

そういう意味では、日本は女性の警防活動を考えており、男性の理解がある国だと感じました。

こうした経験もあり、女性には警防業務をしてほしいという気持ちはあるものの、今後定年が延びる動きがある中で、男女共に警防業務ができなくなったときに予防業務ができるような体制づくりが必要だと感じています。

関口総監から辞令が交付される

報道人に囲まれ記者会見

平成18年5月号より

長谷川署長　今年度の救助大会では初の女性水難救助隊員が出場したり、また数年前には女性船長も誕生したと聞いています。しかし、板橋署では現在、女性交替制勤務員が一人のみとなっています。修了配置時に交替制勤務のキャリアを積んでも、途中でライフイベントによりキャリアが途切れてしまうと、階級が上がったときに、警防職務での選択肢が少なくなってしまうという壁を感じます。

女性には警防職務にどんどん就いてほしいですが、家庭の事情等で交替制勤務が難しいときのために予防等の分野でも活躍できるよう準備しておく必要があると思います。

杉本署長　本人が希望する職務に就けるようになったことはすばらしいことだと思います。

女性救急隊員が誕生してから三〇年ほど経ち、今や女性が救急隊に乗務することは常識となっていますが、それはこれまで女性救急隊員の壁を打ち破って努力してきた人がいるからだと思います。

今は、水難救助の分野でも女性隊員が誕生していますが、どのくらい時間がかかるかわかりませんが、そういった分野でも女性が活躍することが今後当り前になると思います。

一方で、出産後も警防業務をやっている人は少ない印象です。そこで課題となっているのは、女性に限らず男性もそうですが、毎日勤務も交替制勤務も両方できるようになっておく必要があるということだと思います。さまざまな事情で交替制勤務ができなくなったときに、「予防業務はわかりません。できません」という人を作ってはいけないと思います。

谷口元署長　高輪署長時代、男女共同参画関係の外部組織の会に参加したときに、救急隊に女性が乗っていて、女性ならではの接遇で活躍しているという話をしたところ、その会の人たちは女性が救急隊に乗っていることを知りませんでした。

このことから、男性も女性も警防業務で活躍していることについて、認知度を上げ

ていくことが大切だと思います。

森重士長　私はある災害現場で防火衣を着て活動しているとき、私の声を聞いて初めて女性だと認識され驚かれた経験があります。火災などの災害現場に女性がいることはまだ珍しいことなのだと感じたことがありました。

長谷川署長　森重士長は、救急隊で勤務した経験もあると聞いていますが、警防職務が変化してきたことについて、実際にポンプ隊や救急隊などで勤務した経験を踏まえてどう感じていますか。

森重士長　私が入庁した平成二四年には、ポンプ隊や救急隊などさまざまな職種で活躍する女性の先輩が大勢いらっしゃって、男女関係なく活躍できるのは当り前のように感じていました。しかし、それは当り前ではなく先輩方が道を切り拓いてくださったお陰であるということを身に染みて感じました。

私は救急隊員として少しの間活動した経験がありますが、ある現場で女性の傷病者から「女性特有の疾患のことは男性には少し話しづらかったので、女性がいてくれてよかった」と言葉をかけていただいたことがあります。また、傷病者が一、二歳くらいのお子さんの現場で男性の隊長が観察をしようとしたときに、激しく泣いてしまい観察ができないことがありました。そこで私が隊長と交代し、おもちゃを使って気を引きながらなるべく怖がらせないよう笑顔で接したところ、母親と同じ女性ということで安心してくれたのか、無事に観察ができたこともありました。

一概に女性のほうが男性よりも細やかな気遣いや接遇ができるというわけではないと思いますが、女性の隊員がいることで安心していただける傷病者の方もいるのだと活動を通じて感じました。

次号、第二部「働きやすい職場作りに向けた取組み」に続く

特集　女性消防吏員による座談会

第二部「働きやすい職場作りに向けた取組み」
第三部「女性消防吏員のキャリアプラン」「全職員に向けたメッセージ」

先月号では、昨年一一月に開催された女性消防吏員による座談会の中で、「今までの働き方を振り返って」をテーマに体験談を中心にお届けしました。今号では、第二部「働きやすい職場作りに向けた取組み」についての意見交換の様子、第三部「女性消防吏員のキャリアプラン」と「全職員に向けたメッセージ」をお届けします。

出席者紹介

当庁初の女性消防署長
谷口 由美子（昭和四七年入庁、平成二一年退職）
板橋消防署長
長谷川 清美（昭和六三年入庁）
中野消防署長
杉本 聡子（昭和六三年入庁）
厚生課健康管理係主任
大島 ひとみ（平成二五年入庁）
職員課勤務制度係副主任
森重 志保（平成二四年入庁）
職員課職員係副主任
嶋 彩伽（平成二八年入庁）

第二部「働きやすい職場作りに向けた取組み」

森重士長（司会）　第二部は、当庁で現在取り組んでいる「全ての職員が働きやすい職場環境作り」について話を伺います。

初めに、日中の救急需要対策と男女問わない多様な働き方の選択肢としての「デイタイム救急隊」についてです。板橋署ではどのように運用しているか長谷川署長にお伺いします。

長谷川署長　デイタイム救急隊の乗務員は、消防司令補一名（女性）、消防士長三名（うち女性一名）、消防副士長一名（女

性）で、合計男性二名、女性三名となっています。隊長は部分休業を取得中です。運用は平日の八時三〇分から一七時一五分までです。デイタイム救急隊は通常の救急隊より優先的に出場することとなっていて、板橋署に救急隊とデイタイム救急隊が待機していれば、必ずデイタイム救急隊が優先して出場することとなっています。

重症事案等では、通常の救急隊と同様に応援要請を行っているので、活動上問題が生じたことはありません。

デイタイム救急隊の乗務員からは、男女を問わず、夜、家に帰って寝ることができることがよいという意見が挙がっています。土日も休め、規則正しい生活を送れることや子育てにも関わることができ、ライフワークバランスにつながっています。

デイタイム救急隊長に聞いたところ、結婚、出産等を経ても希望する職務を続けられることが仕事に対するモチベーションにつながっているという意見もありました。

森重士長　ありがとうございました。

次に、署長の皆さんに「当庁の取組みをさらによくするためのポイント」についてお話を伺います。

谷口元署長　デイタイム救急隊についてはもっと早くあればよかったのにと思いました。一方、予防職務を希望する男性が予防職務に就くことができる仕組みもあったほうがよいと思います。

ライフワークバランスを大切にすることも必要で、そのためにはさまざまな視点で考える必要があります。

我々の時代の話をしても仕方ないのですが、装備にしても設備にしても今とは雲泥の差で、第一期生が配置されたので施設が整備されたということもありました。男性も女性もお互いの立場に立った視点で考える必要があると思います。

長谷川署長　現在も古い出張所や施設的に充実していないところもありますが、建替えによって次々に充実しています。

交替制職員の声として仮眠が充分に取れないと聞きます。他本部では個室の仮眠室があるところもあり、コロナの対応も考えるとそういった対応も必要になると思います。

杉本署長　育児休業中にいちばん不安なのは、休んでいる間に法令等の改正、システム改正、制度改正等があったら、復帰後ついていけるかどうかだと思います。最新の資料等を提供してくれる庁外ワークツールは、こうした不安の軽減に向けたよい制度だと思います。

一方で、育児休業などの制度の充実の陰で、独身や、子どもがいない職員等の不公平感をなくしていく必要があると思います。育児休業取得者を快く送り出していくために、フォローしてくれている職員に対する何らかの制度や福利厚生なども充実すればいいなと思います。

森重士長　ありがとうございました。

続いて、署長の皆さんが実践されていた、されている「働きやすい職場環境作りのポイント」についてお聞かせください。

谷口元署長　実践していたことは「女は泣くな、男を泣かせろ」、これは感情的になるのではなく、ここぞというときにし

っかり一言言いなさいということです。また、みんなでいい仕事をして、感動の涙を流すという気持ちが大切です。

「明日はない、今日やることは今日やろう」という気持ちでやっていました。

長谷川署長　今はコロナで難しいですが、ランチタイムの時間にざっくばらんに話すことで、仕事で困っていることなどを意外と聞くことができます。

また、署の重点施策で勤務環境をよくするためにいろいろな意見を挙げようという試みの一つとして、七夕のときに、短冊に自由に意見を書いてもらったこともあります。かしこまって意見を募集するだけでなく、遊びを取り入れて職員の意見を広く聞くこともいいと思います。

杉本署長　風通しをよくすることが大切だと思います。

普段の何気ない会話から、職員の人となりがわかります。それを聞くための管理職と構えず、ものを言いやすい雰囲気作りを心がけています。

第三部「女性消防吏員のキャリアプラン」

森重士長　次に、女性職員のキャリアプランの描き方について、お伺いしたいと思います。

初めに、大島司令補と嶋士長が、ご自身のキャリアプランについてどのように考えているかお伺いします。

大島司令補　私は、キャリアプランについて不安があり悩んでいます。消防署、本庁勤務を経験していますが、修了配置後の警防職務は短い期間で途切れてしまっています。毎日勤務は予防業務を経験しましたが、キャリア形成を考えるときに警防経験が少ないことが不安です。

嶋士長　私は、消防学校学生の頃からなんとなく予防業務に従事したいという思いがありました。消防署に配置されたときに予防業務に携われたことから、そこから先輩たちに負けないように資格取得に向けた勉強に励んできました。今後も幅広く予防業務に携わっていきたいですが、昇任等のキャリア形成については目標が立てられていません。

森重士長　私は現在、職員課において勤務していますが、将来目標としているのが今まで経験したことのない分野であることと、周りに同じようなキャリアを描いている職員がおらず、目標はあるものの漠然としており、将来像がはっきりと描けていないことに不安を感じています。

署長の皆さんに、ご経験を踏まえ、「どのようにキャリアを描いていけばよいか」アドバイスをいただきたいと思います。

谷口元署長　私の時代は、担当する業務全てが女性消防吏員の初めて経験する業務でした。そこで、例えば、予防業務を任せられても何をすればよいかわからない、予防業務を行うためには何が必要かと考えたときに、消防業務全般を知る必要があると考えました。そして、消防業務全般を知るために何をする必要があるか考えた時、昇任試験の勉強だと考えました。昇任試験の勉強を通して消防とはこういうものなのだと知ることができました。東京消防庁の

職員として何をする必要があるか、何を知る必要があるか、何を身に付ける必要があるかということを常に考える必要があって、幅広い業務からではなく、身近な業務から身に付けていけばよいと思います。

長谷川署長　我々の世代はロールモデルがいて、そういった方々を目標にしてきました。

先輩方からは、「勉強しなさい、昇任試験の一次も受からないようではダメ、今は予防業務しかやってなくても勉強すれば全ての業務を知ることができる」と言われてきました。例えば所属間交流会のような場を方面ごとに実施し、ロールモデルに接する機会を増やして、キャリアを決めやすいようにすることもよいのではと思います。

私が警防課長になったときは、警防経験がほぼありませんでしたが、そのときにいろいろ教えていただいたことが署長になってから生きているので、人事異動で与えられた業務を一所懸命やっていくことが今後のキャリア形成につながっていくと思います。

杉本署長　女性はライフイベントがターニングポイントになるので、早い段階から考えておく必要があると思います。子どもを産んでからキャリアを積むのか、キャリアを積んでから子どもを産むのか、これはどちらもありだと思います。私の場合はキャリアを積んでから子どもを産みましたが、年齢的にも階級の職責的にも大変なところがありました。子どもが生まれた後、消防司令のときに朝三〇分の育児時間を取りましたが、課長に、「朝会に係長がいないのはやっぱりまずいよ」と言われ、意地もあって、育児時間を取り消しました。けっこうきつかったですが、周りの手助けもいただきながら、何とかやってくることができました。

交替制業務でのキャリアを積むのは子どもができてからだとなかなか難しいと思いますので、そのあたりは自分が希望するキャリアを見極めての計画が必要だと思います。

森重士長　ありがとうございました。

続きまして、署長の皆さんより、子育てと仕事を両立しながら働き続けることについて不安を感じている職員に対し、ご自身の経験やエピソードを踏まえアドバイスをいただければと思います。

谷口元署長　私の場合は、近くに住んでいた母親や当庁の交替制職員である夫に子どもの保育園の送迎を頼むなど、お願いできる人にはお願いすることで協力してもらいました。自分だけで頑張ろうとするのではなく、頑張らないようにするにはどうするのか、仕事を頑張るのであれば育児はできるところまでやるということを考えていました。

長谷川署長　一人で頑張ろうとすると無理が出ます。普段どれだけ頑張っているかで周りの方から理解を得られます。自分に余裕があるときは周りを見て、できる限りのことをするという姿勢が大切だと感じました。

杉本署長　いろいろなところに友達を作っておくとよいと思います。子どもが小学生になると習い事の送迎の問題が出てきますが、ママ友と協力し「子ども送迎タクシー」を契約して乗合いで送迎するなど、友達がいないとできない方法で助けられました。また、現在はコロナ禍で難しいと思いますが、夏休みなどの長期休みのときは、ママ友たちと「弁当当番」を組みました。自分の担当の日だけ一度に人数分作ればよかったので非常に助かりました。

仕事では自分がいないときに、周りがカバーしてくれていることについて、感謝の気持ちを持って、いるときにはきっちり仕事をすることが大切だと思います。

「全職員に向けたメッセージ」

森重士長　ありがとうございました。

最後に、署長の皆さんから「全職員に向けたメッセージ」をお願いします。

谷口元署長　消防業務をより正しく伝えましょう。私の消防学校の経験ですが、女性消防官の存在は全く知られていませんでした。さまざまなイベントに女性消防官が参加し、さぞや皆さんに女性消防官の存在が知られているだろうと思い、街での業務に出ていきましたが、誰も女性消防官を認識しておらず、婦人警官やスチュワーデスと間違われていました。この経験から人にものを伝える難しさを感じました。東京消防庁を知らせる工夫を皆が行い、現場だけでなくさまざまな業務を行っていることを伝えてほしいと思います。

長谷川署長　全職員がさらなる活躍をするためには、男性や女性ということだけでなく、全職員が相手の立場に立って相手の気持ちを尊重して仕事をしていく必要があります。思いやりの気持ちを持って全ての仕事に取り組んでほしいです。ＪＦＦＷという全国の女性消防職員の集まりのキャッチフレーズに「しなやかに、したたかに、ほほえみながら」というものがありますが、ぜひ、みなさんもこういう気持ちで仕事に取り組んでいただきたいと思います。

杉本署長　消防は本当にさまざまな職種があるので、いろいろな分野に挑戦してほしいと思います。例えば委託研修への応募者が減っていると聞いています。消防署の中の仕事だけでなく、ぜひ、多種多様な選択肢があるということを知り、自分の可能性を試し、新しい可能性を見出して成長してほしいと思います。