

千葉県消防職員アンケート 結果報告

アンケート概要

自治労連千葉県本部消防職員連絡会は、2022年5-6月の期間に、県内各消防本部に協力を依頼して2種のアンケート（①消防職員アンケート、②新型コロナ対応業務関係アンケート）を実施し、13消防本部から①消防職員アンケートに411名、②新型コロナ対応業務関係アンケートに367名の回答が寄せられました。アンケートは、Webで回答してもらう形式で実施したこともあり、消防職員の切実な声が自由記載欄に反映される結果となっています。

結果の特徴

①消防職員アンケート結果

休暇が取得できない職場実態

休暇では、10日以下の取得状況に6割が回答。取れない理由に「職員数が少ないため自由に休暇が取得できない」「休む場合は違う班の泊りに人員を補正勤務にあてるので、その借りた職員も休めない負の連鎖が始まる」「病気で休んでも夏休で処理される。身内が亡くなっても週休変更で処理される」等、休みづらく休んでも他の職員に迷惑がかかる状況が寄せられています。

「タバコで根性焼きされた」「罵声、指導と言う腕立て」などひどいパワハラの実態

パワハラでは、約3割がパワハラを受けたと回答。

「上司からの圧力、暴言」「大量に食べさせられる」「階段から突き飛ばされた」「辞めてしまえ」など、パワハラの実態の声が出されておりひどい実態がわかりました。

健康で働き続けるためには「休みたいときに休める職場環境」に多くの声

「他の職員と協力して業務を遂行」「心の健康、睡眠、休暇が取得できる職場環境」「職場の人間関係が大切」など職場環境に関する記載が多くありました。

仕事のやりがいに「住民に感謝されたとき」「任務を達成できたとき」

仕事に対する思いでは、「感じる」「少し感じる」が多数を占め、やりがいを感じる時は、「住民に感謝されたとき」が一番多く、自由記載には、「重症の患者さんへ全力を尽くせた時」「事務業なの年度毎の繰り返しも多く、積み上げてきた調査や回答の根拠が知識と自信に変わり、後任へ継承することで今後も続いていく部分」など、消防職員としての仕事に対する誇りが熱く語られていました。

仕事を辞めたいに「ときどき思う」4割 理由は「賃金が安い」「職場の人間関係」等

仕事に対する思いで仕事を辞めたいかには、「いつも思う」に7%、「ときどき思う」に43%あり、深刻な職場実態にあります。辞めたい理由では、「命をかけている割に安い賃金」「機関員養成での免許取得も補助金は無し、免許代は全て自腹」「いつも人の失敗を探されている」などの声が寄せられています。

消防職員委員会開催されているが「役立っていない」に29%

消防職員委員会では、「実施しているだけで、意見を出してもほとんど却下され、改善されていない」「意見提出前に事前調査が入り、都合の悪いお意見は却下されます」「匿名での意見提出ができないため、一番改善してほしい労働条件などの意見が提出できない」など、開催されているが、役立っていない実態

が寄せられています。団結権が保証されていないことからくる消防職員委員会の限界が明らかになっています。

施設改善では老朽化するひどい実態に怒りの声集中

福利厚生・労働環境では、「産業医に昭和初期の施設だと言われた」など、仮眠室・浴室・休憩室・トイレに対する改善要望が多く寄せられました。特に仮眠室（いびき・寝言）とシャワー室の個室化を求める要望が多く寄せられています。また、トイレを和式から洋式やウォッシュレットにしてほしいなど、「老朽化が進んでいるのですべて綺麗にして欲しい」と抜本的な施設改善を求めています。

女性職員の利用する設備・施設でも抜本的な整備必要

「女性用のものはトイレ以外ほとんどないし整備されていない」など、基本的に整備が整っていない状況が出されており、今後、整備していく必要があります。

60歳を超えてからの働き方について多彩な意見が

定年延長となる60歳からの働き方については、「受付勤務や通信勤務、外回りの消火栓調査」「災害関係以外の業務」「知識や技術を伝承する教育指導者」「体力より、経験の必要な業務」「防災訓練担当」など多彩な意見がだされる一方、「変に階級を下げて他の職員は気を使うし、再任用の人は仕事のモチベーションも下がっており回りに悪影響しかないのでやめてほしい」などの意見も出されています。

②新型コロナ対応業務関係アンケート結果

新型コロナ対応業務手当で支給方法に不満足

「手当支給対象がグレー」「一件につき0000円として欲しい」「当市では出動隊員に対する業務手当は一切無い」等、業務手当支給方法・金額について、消防本部別に相当の格差がある状況に不満の声が寄せられています。

新型コロナ対応業務 圧倒的にストレス感じる

ストレス1位「自らが感染すること」2位「家族等身近な人を感染させること」となっており、9割以上の方がストレスを感じており、中には「家族に感染させないように2年以上、家の中で別居生活が続いている」との回答がありました。

新型コロナ感染症対応出場現場で滞在時間最高15時間も

現場滞在時間では、3～4時間が多かったが、最高15時間になったケースも出されていました。現場滞在時間が長くなった理由については、「発熱症状のある傷病者の搬送先を保健所が手配してくれたが、どの病院も受け入れ不能」「自宅療養者フォローアップセンターでの収容先医療機関が決まらず」「発熱事案で病院選定27件」など、病院が決まらないため滞在時間が長くなったとの多数の声が寄せられました。

新型コロナ対応業務に対する意見

医療機関と保健所との連携や、大規模臨時医療施設での搬送困難症例受入などの意見の他、コロナ搬送により普通救急への対応が困難になっている現状も出されました。

また、各自が自宅等でできる対処の紹介、自宅待機者にどのような場合に救急要請するのかもっと丁寧に説明することや、中には「コロナ禍になり、3年近く経つのがコロナに対する知識が無い人が多い。救急車を呼べば必ず病院に行き、優先的に診察してもらえと思っている人が多く、積極的な広報をするべきである」との意見もありました。

消防職員向け回答依頼文書

2022年5月
千葉県消防職員連絡会

日夜、千葉県民の命を守り、火災や災害への迅速な対応を図るためご奮闘されている消防職員のみならず、今日、技術革新や少子高齢化等により消防行政を取り巻く環境はますます変化してきています。

消防職員が住民の期待に応え、消防行政を推進するためには、職員一人ひとりの能力や可能性を最大限に引き出し、組織力を高めていくことが重要です。

そのためには、安心して消防業務につける勤務労働条件の改善と向上が必要です。

今回、私ども千葉県消防職員連絡会では、各消防職員のみなさんから、勤務労働環境に関するアンケートを実施することにしました。

アンケートに寄せられた切実な要望については、千葉県消防課との懇談の中で意見反映させていただきますので、ご協力をよろしくお願いいたします。

〔アンケート記入にあたっての留意事項〕

1. アンケート1の項目

問1 基本事項 所属 性別 年齢 職種 勤務形態

問2 休暇 問3 労働環境 問4 健康状態 問5 仕事に対する思いなど

問6 消防職員委員会 問7 福利厚生

問8 女性職員の権利、労働条件等 問9 定年制延長

2. アンケート2の項目

コロナ感染業務に関する事項

3. アンケートは次の二次元バーコードから入力し送信してください。

アンケート1



アンケート2



(次の URL から入力できます。)

・アンケート1 <https://ws.formzu.net/dist/S3037822/>

・アンケート2 (コロナ関係) <https://ws.formzu.net/dist/S22770450/>

4. 入力期限 6月30日

〔千葉県消防連絡会の連絡先〕

〒260-0854

千葉市中央区1丁目10-8 千葉県自治体福祉センター 2F 自治労連千葉県本部気付

電話 043-227-9393 FAX 043-227-6060 mail union@jichirorenchiba.jp

(お問合わせ・ご相談は遠慮なくご連絡下さい。)

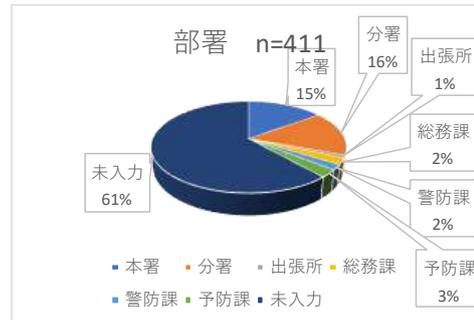
①消防職員アンケート 結果（詳細）

1-1 所属

1 3 消防本部 370名
 未記入 41名
 計 411名

現在の部署

本署 61
 分署 65
 出張所 4
 総務課 9
 警防課 8
 予防課 11
 未入力 253
 計 411

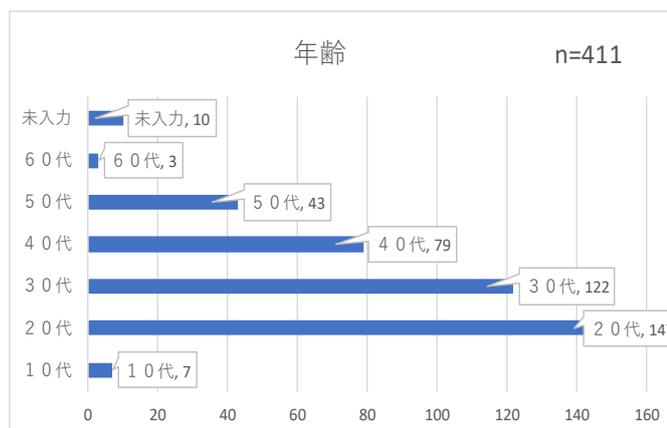


1-2 性別

男性 394
 女性 6
 未入力 11
 計 411

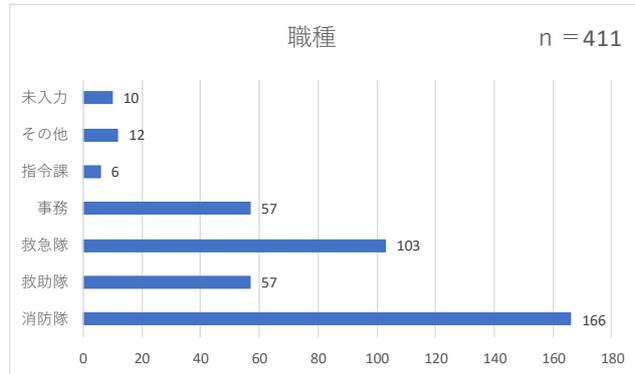
1-3 年齢

10代 7
 20代 147
 30代 122
 40代 79
 50代 43
 60代 3
 未回答 10
 計 411



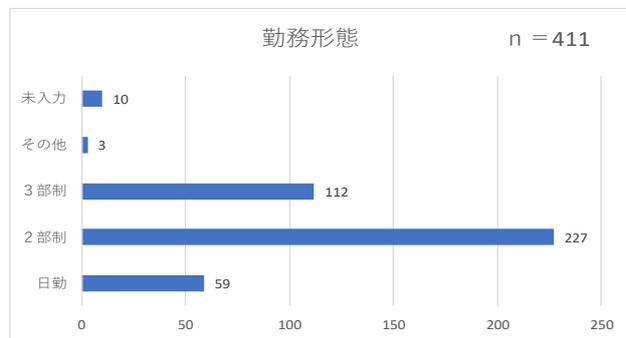
1-4 職種

消防隊	166
救助隊	57
救急隊	103
事務	57
指令課	6
その他	12
未入力	10
計	411



1-5 勤務形態

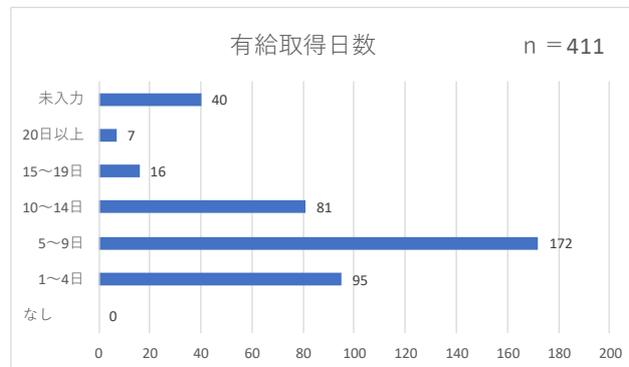
日勤	59
2部制	227
3部制	112
その他	3
未入力	10
計	411



2-1 休暇について

有給休暇は昨年（昨年度）何日取得できましたか

なし	0
1~4日	95
5~9日	172
10~14日	81
15~19日	16
20日以上	7
未入力	40
計	411



2-2 休暇について昨年（昨年度）は3日以上連続休日がありましたか

あった	290
なかった	84

2-2 休暇について昨年（昨年度）は3日以上連続休日がありましたか



2-3 休暇について休暇取得や制度についての要求やご意見をお書きください

当務の最低人員が決まっており、好きな日に休みが取れない。また、毎年10日未満の年次休暇しか取得できない。年次休暇取得日数を増やしてもらいたいし、好きな日に休みを取りたい。

急な休みが取りづらい。

職員定数の関係もあるが、当務人員が少ない。消防隊を3人で運用している場合もあり、休みを取りづらい。休む場合は違う班の泊まりの人員を補正勤務にあてるので、その借りた職員も休めない負の連鎖が始まる。

人員不足の為、勤務日の休暇取得及び特休なども休むことができない。

人員不足により年休を取得することが困難である。

ほとんど休暇が取れない。この様な職場があるのか？人員を増やし、休暇が自由に取れる環境にしてほしい。

人員不足のため取りたい時には取れない

職員が不足し休暇が取れない。職員数を増やしてほしい。

休暇とれない

もっとほしい

休暇が取れない

休暇も夏休も欲しい時に取れるのではなく勝手に入れられている

休暇は自分で取ることができない 研修等に行った残りの時間を休暇とされるため日数以上に休暇を取った実感は無い

自由に取得できる休暇がない。夏休みも自由に取得することができない。

ジーンが少なく希望の日休暇が取得できない

取りたい日に休暇はとれないです。時間外勤務の代わりに休暇を使い 消化しているような実態です。

人数不足のため、休暇が取りづらい毎年最低限の休暇しか取れていない状況

休暇を多くの職員が取得出来るよう願う

人数が少ないので休暇が取れないが本来はもっと取るべきである。

交代要員がいないため、休暇がとれない。

職員を増員し、容易に取得できる状態が望ましい。

コロナ関係で休みが無くなるなどの弊害があるので、人員増加を希望します

取得できなかった休暇日数に対して何らかの対策が欲しい。上限を過ぎるとなくなってしまうため

もっと自由に休暇取得できるような環境がよい

人員不足のため、休暇取得が困難である。

全く休暇が取れる環境ではない。内部からでは絶対に改善できないので正直諦めている。

人員不足により取得が出来ない状態が続いていると感じます。忌引等も週給変更をして対応しています。

休暇取得が乏しいため、人員確保をお願いしたい。

職員の数が増えなければ警防体制上、休暇を容易に取得出来ない。

取りやすい環境作り方が必要である。

休暇は取れない。定数の見直しをしないから。

取得したい日に取れない。

人員を増員し、休暇を20日以上取れる体制にしていきたい。

好きな時に休暇が取れない。

職員数が少ないため自由に休暇の取得ができない。職員の増員、自由な休暇の取得ができる環境づくりをして欲しい。

まったく休暇を取れていないので改善してほしい。

入校や研修などで警防要員に余剰が少なく休暇が取得しにくい環境である。

人が少なく休みが取れない。夏休、休暇であってもいつ呼び出されるかわからず休んだ気にならない
年次休暇はあまり取れる状況ではない。

沢山の休暇制度があるが、人数が少なく、習得できない状態である。千葉県全体で職員数及び休暇の習得状況を県で把握して欲しい。

人員の問題で好きな時に休暇が取れない

容易に休暇取得できる状況ではない

取得可能日数を好きな日に取りたい

休暇を取りやすい人員を確保して欲しい

ほぼ休暇を取った覚えがありません。年間何日休暇取得日数があっても、毎年5日以内の休暇しか取れない。もっと休暇を取れるようにしてほしい。

人員が確保できず、希望したときに休暇が取れないので改善していきたい。

満足に有給休暇が取得できない

常に余剰人員を一名確保し、誰でも休暇を取得できるような環境を整える必要がある

人員の余剰がないため、休暇は取りにくい。昨年度休暇が10日近く取れたのは、本来であれば行われた消防学校等への入校や研修がコロナ禍で中止になったためで、例年は5日以内の取得状況です。余剰がないにも関わらず、研修に行かせているため休暇は取得できません。

仕事の性質上休暇が取りにくいのは仕方がないですが、人員を増やすことが出来れば容易に休暇が取れるようになると思います。

制度は、充実していると感じるが、人員不足のため、希望にそった取得が困難である。

職員の絶対数が少ない。併せて人数が少ないのに講習などを行かせすぎて、休暇取得日が少ない

もっと有給休暇を取得できる環境にしてほしい

人員不足で休暇が取得しにくい

もっと自由に休暇を取りたい

病気で休んでも夏休で処理される。身内が亡くなくても週休変更で処理される。休暇取得を増やすと言われても人員が足りず全体的に5日程度しか取れていないのが現状。

そもそも定員が少なく年々年次が取れなくなっている。年間4から8日である

特殊車両等の導入により、勤務態勢が複雑化する中、コロナ禍により職員が感染し、勤務態勢の維持が困難である。また、勤務態勢が逼迫することにより、夏休等の厚生福利は、半ば強制的に行われ、本来の目的から逸脱している。このような状況のため、年次休暇は、必要な時に取れず、代休すら消化が難しい。

子育て支援休暇等は、最早、形骸化していると言える。

職員数と特殊車両の数が合わず、資格の関係で思うように休みが取れない、必ず他の職員に迷惑がかかる、

資格等を考えると仕方ないかと思うが、勤務先によって取得日数に差がある。その状況が数年続くと取得日数が明らかに違いすぎる。

所属により休暇の日数が多いところと少ないところの差が多いと感じます。なるべくなら全員平均的に休暇を取れるようになれば良いと感じます。

職場で休暇取得に際しハラスメント的な言動が多く、改善する見込みがない

年休を取りやすい人員配置にして、休みを取りやすい環境にすることで、突発的な子の看護やコロナ禍による影響でも影響を止めることができるかと思えます。

人員不足のため休みが取れない。 昨年度は取得可能な年次休暇が 40 日に対して 2 日しか取れませんでした。

自分が、休めば、他の方が仕事になる。夏休では、ない日になる。

育児休暇などを取りやすい環境作りをしてほしい。

休暇に関しては以前よりも取得しやすい状況になって来ているが、民間企業に比べると、まだまだ取得できていない職員もいる。

年休はほぼ取れない

新型コロナウイルス感染症等により、休みの移動が頻発したり、現場活動隊のため、勤務体制維持をするうえでやむなく休みを変更することがあります。

他消防本部と比較すると有給取得日数が少ないと思います。また、育児休暇等も取得させていただきたい。

昨年度は産後及び育児休暇を取得していました。 休暇については、子供がいるため急に休みを取ることがありますが、周りが理解してくれているのでとても助かります。また上司も取りなと言ってくれるので取りやすいです。

消防署の人員が少なく満足に休暇を取得できていない状態です。 消防では朝から晩まで 2 日分の仕事をしている計算になりますが、研修等で日中に出向し夜を休暇処理と言った対応が取られ、ちゃんとした休暇が取れずに日数を消費しています。職種上しょうがないとは考えていますが、現在コロナ禍で家族が濃厚接触若しくは感染し人員不足でギリギリの状態です。市役所では濃厚接触や感染した際には特別休暇の処理になるのでしょうか？消防署では特別休暇ではなく夏休にしたり、週休(土日)を職員間で移動させておぎなっています。 愚痴になってしまいましたがすみません。 以上です。

休暇申請をしづらい 現状の体制では、年度が始まった時点で全職員が年休を全て取得する事ができないため 夏休み期間が 6.7.8.9.10 月、この期間には年休を使うと言われており、4.5.11.12.1.2.3 月で年休を基本的に取得している 各当務隊人員 57 名×年休 20 日=1,140 日分 1 当務最大年休取得人数 7 人×1 月 10 当務=70 当務分×7 ヶ月=490 当務(日換算 980 日)1,140 日-980 日=160 日分÷57 名=約 2.8 日 1 人当たり 2.8 日取得できない計算である さらに学校や、研修が入ると、最大年休取得人数は減少するため、先ほどの計算以上に年休は取得できなくなる

取りづらい

根本的に課内の人数不足のため、休暇の取得が厳しい状態。

勤務体制上ぜんぜん取れないので取れるような環境が欲しい

人員が足りず取得できない

例年休暇は取得しづらい状況。可能であれば付与された日数は消化したいし、できないのであれば残日

数分を買い取るなどして欲しい。

用事があるときには、しっかりと休暇の取れる制度になってほしい。

現場の制度等に不満等はありません

現場隊の年休が取れません。

人数が不足し年休が取りづらい

人員の関係で隔日勤務者の特別休暇、年休など取得が厳しい。

特になし

現場の人員が少なく、休暇が取れない状況

人が少なくて年休が取れない

勤務人数が少ないことから、コロナ職員が発生した場合など夏季休暇が引き上げられることが多々ある。本市では採用人数も減り、有給休暇を取ることが極めて困難である。[br]消防本部自体の人数関係の見直しをしていただきたい。

人がいないので休みが取れない

特に無し

人数不足で年次休暇が取れない

職員の人数の関係上、特別休暇の取得もままならない

多種多様化する災害に対して、人員が削減されており、十分に休暇が取れない。

4日以上の長期休暇が民間企業に比べ明らかに少ないと感じる。有給休暇総数も大切だが、長期連続休暇も大切だと考えます。

年次休暇の取得に難あり。

連続した休みがほしい。

休みが取りたくても隊の編成が困難なため取得できないことが多い

人員不足で有給休暇が取れない

人員不足のため、隊の編成が厳しい。

特になし

なし

現場勤務は、休暇が、取りにくく感じます。

職員数が不足していること コロナ禍で隊の編成が厳しいことから取得が厳しくなっているため

休みが取りたくても積極的に取れない取りづらい環境になっている

消防に求められるものが増えすぎている。時代の流れによるものなので仕方ないが、そのせいで全体的には休暇が取れていない。また、一部の能力のある人間に業務が集中している。仕事しない人間をもっと権限をもって、処分できるようにして平等にしてほしい。

元々、配置人員がぎりぎりのところ、職員の研修などにより、さらに苦しくなっているため、年次休暇が取得しづらい。取得日数が年間5日以下の職員も多い。

有給の完全消化を希望します

所属によって休暇所得の差がある今の所属では業務量が他署と比べて業務量が多いのに対して休暇所得が厳しい。その背景として本部の職員は充実しているが消防署の職員が若年職員が多く、全体的な人員も少ない事が考えられる。

年次休暇取得時に、欠員がでたら出勤になっているので、年次休暇の意味がない気がする。
機関員の配置や人員のバランスが図れておらず、勤務体制のばらつきや不自由さが大きく目立つ。

男性の育児休暇取得について推進して欲しい

有給休暇をもっととれるようにしてほしい

年休の使用を増やして欲しい

人員が少ないため、取りづらい状況の場合がある

管理職が全く休まないため、部下の職員はとても休みづらい雰囲気である。

の申請はお願いしやすくなっているのですが、急に取り消しになってしまうことがある。

特になし

コロナでは休暇どころではないでしょう

3部制であり、職員定数が増えない限り休みはすきなときには取れない。

休暇は特になし

年休は全然取らせて貰えない！この職場の現状が外部に漏れたら、とんでもない事が起きると思う。

人員の関係上、休みたい日に休めないことがある。

職員数の差もあるが、取得しやすい環境作りが求められる

パワハラが横行しておりほとんど使用できない

休日勤務手当制度の導入を検討してほしいです

特にありません

そもそも人員が不足しているので容易に休暇が取れない状況です。

年に20日の有給消化ができない。できない分の買取もない。

夏季休暇の10月までの希望日を決める際、毎年5月までに決めなくてはならない。予定も決まらないまま、希望を出さなくてはならない。

有給休暇や夏季休暇をとり、予定を入れたとしても、慢性的な人手不足のため、突発的な休暇者が発生すると、休暇の取消しがあり、勤務をしなければならない事がしばしばあり、安心して休暇を取得して旅行になど行けない状況です。中には予約していた旅行などをキャンセルし、キャンセル料を払う羽目になった者もいます。全て人員不足が招いています。

有給休暇や夏季休暇をとり、予定を入れたとしても、慢性的な人手不足のため、突発的な休暇者が発生すると、休暇の取消しがあり、勤務をしなければならない事がしばしばあり、安心して休暇を取得して旅行になど行けない状況です。中には予約していた旅行などをキャンセルし、キャンセル料を払う羽目になった者もいます。全て人員不足が招いています。

特になし

昨年は腰痛や周囲の方の発熱により休暇を取るようになったが、もう少し休暇が取りやすい環境になって頂くとありがたいです。

現状維持でいいと思います

1年で10日は取得したい。

有給休暇を取得しようにも最初から最低確保人員を下回る事が分かって取れるはずがなく取れるところを探そうにもすでに埋まっている状態。

休まない人が偉いという考え方の人もいるため休暇が取り難い。

以前は休暇及び夏休も消化できていたが、人員不足で厳しい状況になっている。

資格者の問題あり。

基本休みたい時には休めます。

昨年までは千葉北西部消防指令センターに所属し休暇が取りやすかったが所属に帰り若手職員の多さから資格取得不足であったり休暇が取りづらい状態です

休暇が取りづらい環境になってきている。

人員が足りない。

人員が少ないため休みが取りにくい。

上司が休暇取得していないと休暇が取りにくい

特になし

割と取りやすい職場だと思いますが、職員研修や療養休暇の方が重なると、取りづらいです。

人員が足りなく、休暇が取れない。

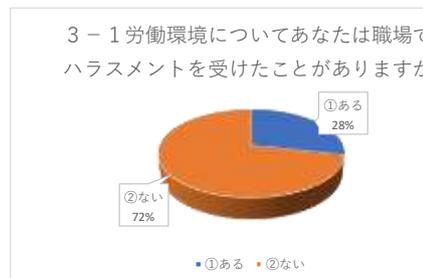
3-1 労働環境についてあなたは職場でハラスメントを受けたことがありますか

①ある 112

②ない 281

未回答 18

計 411



3-2 労働環境について前の質問でハラスメントを受けたことが「ある」と回答された方、その内容はなんですか

パワーハラスメント 99

セクシュアルハラスメント 0

マタニティハラスメント 0

その他 9



3-2 労働環境について前の質問でハラスメントを受けたことが「ある」と回答された方、その内容はなんですか？

上司による無視、嘘の流布など。

暴言

様々なことがあります。

モラルハラスメント

日常的に暴言

気に入らない。生意気。制度を変えようとして風当たりが強くなった時期がありました。今はありません。

理不尽な要求

暴言

罵声、指導と言う腕立て、暴力

叩かれた。

ハラスメントの理解はされているが、逆にハラスメントをかわすハラスメントをしている。職務上正当な理由からの仕事のおしつけや間接的な圧力など

過去のこと。現在、私に見える範囲では無い。

他の者と同じ仕事をしたのに、自分だけ後付のルールで皆の前で大声での叱責を受ける。その後にルール変更を周知したところ、自分が居ないところで撤回されていた。

上司からの圧力、暴言等

出来ないことを強要される。

過度な叱咤。人前で大声で罵声を浴びた。

過度なコミュニケーション（暴力）

無視

暴言

勤務終了後、長時間残されての説教を半年間ほど、ほぼ毎当務受けた（既に何年も前の事です）

救命士養成所に行かなければ記録に残すと言われた

部下によるモラルハラスメント

食ハラ 大量に食べさせられる

日常的に無視される。仕事を教えてくれない。知らないうちに仕事が進んでいて、その内容を共有してくれない。それに対して意見すると、お前の仕事が遅いと言われる。担当外の仕事を押し付けられる。終わらないと怒鳴られる、無視される。

モラル

昔の話ではあるが、ろくに業務について教える事もできないくせにできないことがあると叱責される。

勤務中の無視や職場内で孤立させるような発言 救急活動で観察や処置に参加させてもらえない

地水利の把握を1年目の頃から10年目の上司にマウントを取られ、知らないとかばいと詰められた。

暴言 相手にされない

〇〇に住んでる奴はダメなんだよ！！※自分は〇〇に住んではいないが、同じ方面だから同じなんだよ！と、罵られる

暴言、差別

タバコで根性焼きされた

業務とは関係ない会話で1時間以上拘束され、仕事が進まない。また、その話を聞くことを強要される。

夜中の火災発生時に、火災調査員として出向したらお前が来ても意味がないと現場職員から言われた

上司による仕事の妨害と、部下を指導した際の部下の逆ギレによる逆パワハラ。

辞めてしまえ。死ぬ。気持ち悪い。階段から突き飛ばされた。

もう20年以上前だが言葉による暴力を受けた。

救命士になる予定だったが、署長、副署長が代わったらダメになってしまった。何度自己申告しても駄目だった。説明なし。

時代風潮であったと思いますが、若手の時に理不尽な要求、叱責。

3-3 労働環境についてハラスメントを誰から受けましたか

①上司	108
②同僚	8
③住民	6
④その他	8

3-3で「その他」を選択された方はお書きください。

コロナウイルス感染症

部下

当時上司だがもう退職した人

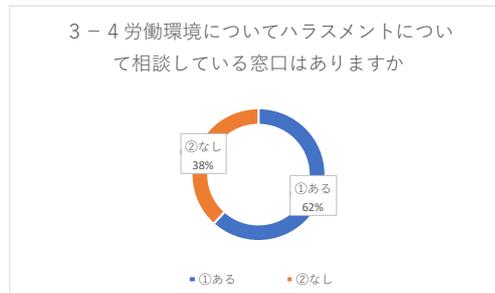
職場の後輩

部下

先輩

3-4 労働環境についてハラスメントについて相談している窓口はありますか

①ある	174
②なし	108

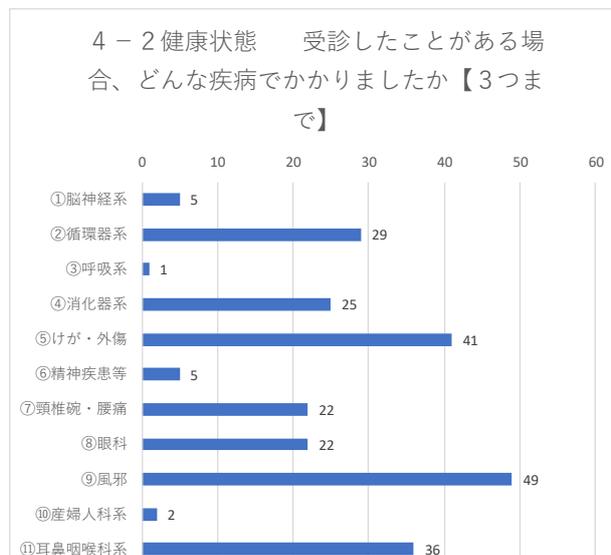


4-1 健康状態この1年間で病院等を受診したことがありますか

①ある	186
②ない	191

4-2 健康状態 受診したことがある場合、どんな疾病でかかりましたか【3つまで】

①脳神経系	5
②循環器系	29
③呼吸系	1
④消化器系	25
⑤けが・外傷	41
⑥精神疾患等	5
⑦頸椎碗・腰痛	22
⑧眼科	22
⑨風邪	49
⑩産婦人科系	2
⑪耳鼻咽喉科系	36
⑫その他	30



4-3 健康状態仕事上ストレスを強く感じることはなんですか【上位3つまで】

①ハラスメント	68
②住民等からのクレーム	105
③職場の人間関係	186
④仕事への適正	100
⑤夜間の勤務	94
⑥その他	39

4-3で「その他」を選択された方はご記入ください。

住民からの過度な期待、クレーム

上司の考え方

人員不足のため休暇が取れない

休暇等が取れない状況

休める時間に休める環境作り

市で策定する各種計画に携わる事務

事務仕事が多い時

非番での訓練や研修時に時間外の支給も無く、任意とされているが、強制的な面がある

出動の多さ

救急が絶対的に必要とされているのに理解されず救急隊員のストレスが溜まる

コロナ禍における、過重労働

隊や係の違いによる勤務内容の格差。

特になし

議会对応

人数が少ないため、家族の病気等で休み難い環境

各種特殊勤務手当に対するもの。リスクの対価として見合っていないと感じる。

医療機関とのやりとり

外部団体との連絡等

救急隊としての手当などの待遇 救急隊として活動したことの無い上司の発言

仕事しない人間がメンタルによるものを仄めかして、楽な部署に異動する。結果、頑張っている人間はそこに残され続ける。言ったもの勝ちが、まかりとおっていることが許せない。

業務内容の理解

業務量の多さ

発熱対応

救命士手当がなく、やる気が起きない。救助大会をやる理由が分からない。そんなものやるなら、今の災害レベルのコロナ対応に、人員、金を割くべき。

特になし

去年までの署長・副署長の恫喝が酷すぎる。私よりも若い職員が可哀想です。

活動内容の相違

現場での職務遂行のためのプレッシャーからくるストレス

職責に対するプレッシャー

・仕事で失敗ができないプレッシャー。・今現在、過去に後輩に暴力を振るい負傷させ、懲戒処分を受けた過去がある部下と勤務をしているが、その部下に対するストレス。

プライベートの報告を強要

介護

コロナ禍での救急多忙であること、また救急の多忙さが原因で他の仕事に手が回らない。

4-4 健康状態 健康に働き続けるために必要だと思うことをお書きください

他の職員と協力し業務を遂行する

夜間勤務の完全撤廃による、連続睡眠時間の確保。

効果的なストレス解消法を見つける

ストレスを作らない。

規則正しい生活軽度の運動

隔日勤務者は年 2 回健康診断を受けさせていただいているので特にない。強いて言うなら運動をさせるべき。

リフレッシュ趣味など

規則正しい生活

リフレッシュ趣味など

ストレスを溜めることなく、職場環境が大事だと感じます。

職場環境

休暇

勤務時間の厳守

十分な休息

連続した休暇取得と 10 日以上の休暇取得が必要

ストレスを感じない職場はないと思うので、なるべく感じない職場環境になれば理想的です。

良好な職場環境と適正な業務量

休息

良好な人間関係

睡眠時間の確保

運動

個人のストレス開放のやり方を知る

ストレスを発散させること

心の健康

睡眠

高度な休養、休息

休暇を取得できる職場環境

休暇を取得できる職場環境

息抜き

毎日運動をする

運動 休息

休暇取得

適度な運動

睡眠時間の確保

十分な睡眠時間

適度な休暇

休みをしっかりと休む

ストレスを発散すること。

睡眠時間の確保

早寝早起き

運動

業務配分の適正化

規則正しい生活

ハラスメントの防止

働きやすい職場環境

食事、睡眠、運動

適度なストレス発散と休養

人間関係

職場の風紀

毎日3食の食事

適度な運動

食事と睡眠を取る

定期的な休暇所得

休暇がある程度自由に取れる環境。

休暇の取得を増やすこと

休暇等でリフレッシュをすること。

風通しの良い職場

適度な休み

職場の雰囲気改善、休暇取得

睡眠

十分な休息。ストレスのない職場環境。

食生活と睡眠

健康増進休暇の導入。

休みたい時に休める職場

適切な業務配分

適度な運動

ノーパワハラ・ノーモラハラを徹底し、風通しの良い職場と適度な運動が必要だと思います。

適度に運動、趣味を作る

職場、家庭、地域における良い人間関係が必要と考えます。

リフレッシュ

自己管理

忍耐力

よく寝ること。夜間勤務を無くして、一斉仮眠にするべき

職場の衛生環境と人員増強をしていただければ。

定時で退勤できること。

職場の人間関係が良好である事 ある程度自分の希望する部署で仕事ができる事 職場からハラスメントが無いこと

適度な休暇を取得できる環境

休暇を取得でき、心身共に健康を維持できる環境

職場の人間関係が大切だと思います。

適度な運動

バランスのとれた食事内容

適度な休憩時間

なし

休暇等を取れるように対策する。誰が病気等で休むと他の職員が週休変更もしくは夏休を取り消して対応となるため、休めない。職場の施設の老朽化対策。(トイレ等)

睡眠はなるべく適切に取ること

睡眠はなるべく適切に取ること

全員が平等に仕事をする事 コミュニケーションが取れる職場 上下関係がある職場はそれが一方的で取りにくい

職場の雰囲気

特殊災害が多くなっているなので、コミュニケーションをとって、若手と楽しく訓練して、体力の向上を目指す。

適度な運動、適度な食事、休暇、休養

ストレスを貯め過ぎない

職場状態の改善 仕事内容の改善 人間関係の改善 上司と部下との関係改善

良好な人間関係、睡眠時間と食事

睡眠時間の確保

ストレスのない環境作りだと思う。

適度な運動と食事の摂り方、メンタル面の整え方が必要。

十分な休養。

休暇をしっかりとり、心身共に疲れを癒すこと。

休息。ストレス解消。

睡眠管理。

睡眠

ワークライフバランスが必要だと思います。

まとまった仮眠時間、休憩時間の確保

食事と睡眠と運動

健康的な生活、体の管理、ストレス解消の息抜き

しっかりとした休養の確保

気分転換 非番、週休での適度な運動

ハラスメントをなくすべき

睡眠、運動、食事

職場環境及び業務の進め方の改善

バランスの取れた食生活、適度な運動、友人や同僚と遊ぶこと

適切な睡眠時間と健康的な食事

適切な睡眠 良好な人間関係

夜間勤務のなくし、連続した仮眠時間を確保すること。

夜間の通信勤務の廃止。一斉仮眠を導入するべきであると考えている。

今は日勤になっていますが、隔日勤務のとき、オンオフとメリハリのある勤務ができる。また、非番日にはしっかり休めるといいと思う。

生活リズム

職場の人間関係、和気堂満の言葉のような雰囲気作り

年休消化率の向上

睡眠時間の確保

コミュニケーション能力が重要である。

適度に運動する必要がある。

夜食をやらない。

適度なストレス発散

適正な有給休暇の取得

やる気

適度な運動

適度にストレスを発散すること

メンタルケア

休暇、勤務人員の増加

食事

連続睡眠時間の確保

ストレスのない職場

話すこと

ストレスのない環境作り

定期的な健康診断、十分な仮眠時間

睡眠と食事 職場環境が健全である

バランスのいい食事

睡眠を取ること。

休日での息抜き

休み。

夜間の睡眠時間

ストレスを抱え込まないこと

休暇

健康管理

職場での、雰囲気と信頼関係

体調管理をしっかりおこなう

休日の過ごし方

非番、休みなどでの運動など

年次休暇や特別休暇を十分に取得できる環境。良い人間関係。建前ではない、風通しの良い職場の実現。

職場内で上席の職員が部下の業務量を把握し分担することで個人の負担を減らすこと 休暇の所得に

対して組織が前向きに検討すること

適当休暇取得 職場環境を良くする 適切な人員配置

人員の増加をし休みを増やし、給料を上げる

体調管理とストレスケアをしっかりとる

規則正しい生活

職場環境の改善、所属長等が積極的にアクションを起こす等

休暇をとる

しっかり休みをとること

運動 プライベートの充実

休暇

職場の雰囲気

継続的な運動、適切な休養

休み

良好な人間関係

休暇

心の休暇

よく寝てよく食べて遊ぶ

手を抜く

皆の意見を聞いてくれる上司が居ない！

休暇取得により肉体的な疲れ、精神的なストレスを緩和する事だと思います。

健康であること。

普段の節制

適度な休暇と良好な人間関係

同じ状況で働かせ続けられないこと。例えば、何年も出勤の多い救急隊で勤務したり、体質的に合わない職務

に何年もつかせるなど。

ストレス緩和

体力

適度な休暇の取得

適度な息抜き、気分転換

ストレス発散

食事と睡眠、趣味などで気分転換をすることです。

リフレッシュをする

適度な休息をとること

適正な食事睡眠運動

トレーニング

仮眠時間の確保 交代後、すぐに帰宅すること。非番、週休に急を要する場合以外に電話をしないこと。

ストレスを解消するための趣味やその時間。

しっかり睡眠を摂ること。

仕事量を減らす。階級や給料より責任の軽減。

睡眠

人間関係

筋トレ

有酸素運動を続けることが良いと思いますが、無酸素運動でも継続する。

仕事が割り切れるかどうか

よく寝てよく食べよく運動する

ライフワークバランスをとること

適切な人事、休暇所得

趣味を持つこと。 適度な運動を続けること。 親しい友人と話をすること。 よく寝ること。

根性、人間関係の適応能力

休養

適度な運動と良質な睡眠、バランスの取れた食事

プライベートと仕事のオンオフ切替と [br]業務遂行の割り切り方 [br]必要以上に業務や失敗を恐れることがないように、できるならやった方がいいが、全ての事務の完成度を等しく高く求めすぎて身動きとれないよう判断できる視点

家族の調和、心と身体のバランスに気をつけ、永く継続可能な趣味を見つけ、ストレス解消に努める。

体力。良好な人間関係。

睡眠です。

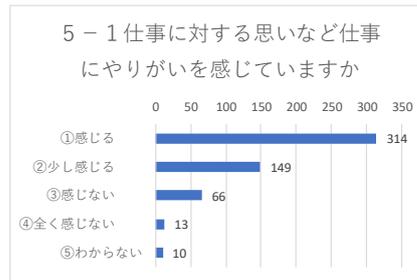
気持ちの余裕

定期的なリフレッシュや定期的な面談、面談を通じた適切な異動が必要だと思います。

しっかりと睡眠時間をとる。

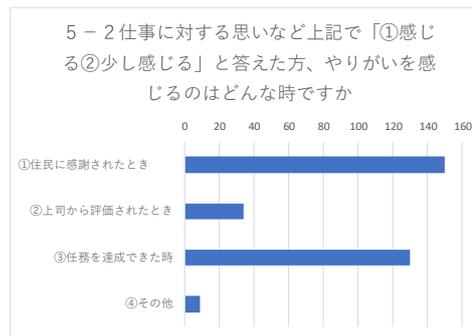
5-1 仕事に対する思いなど仕事にやりがいを感じていますか

①感じる	314
②少し感じる	149
③感じない	66
④全く感じない	13
⑤わからない	10



5-2 仕事に対する思いなど上記で「①感じる②少し感じる」と答えた方、やりがいを感じるのとはどんな時ですか

①住民に感謝されたとき	150
②上司から評価されたとき	34
③任務を達成できた時	130
④その他	9



5-2で「その他」を選択された方をご記入ください。

矛盾や疑問点が多々ある。

重症の患者さんへ全力が尽くせた時

どんな状況であろうが、「やりがい」を感じることは、ない。

なし

家族

①住民に感謝されたとき、②上司から評価されたとき、③任務を達成できた時どれも当てはまります。

来たいと思う人がいない部署だから

市民（市）のためにプラスになる施策の方向に向かったとき。

勉強会や訓練で得た知識や技術が役に立った時

木更津市消防本部に勤務する限り、無いかと思う。

仕事を無事に終えた時。

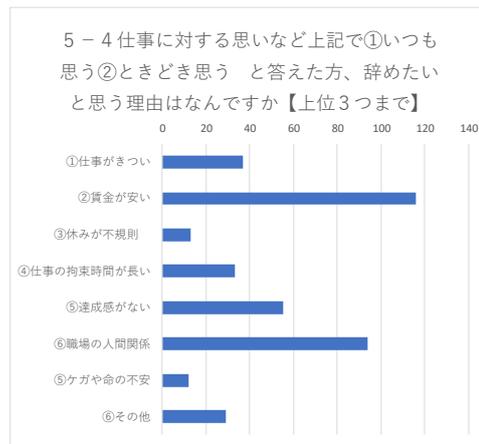
事務業なので年度毎の繰り返しも多く、積み上げてきた調査や回答の等の根拠が知識と自信に変わり、後任へ継承することで今後も続いていく部分

5-3 仕事に対する思いなどあなたは仕事を辞めたいと思いますか

①いつも思う	27
②ときどき思う	166
③思わない	148
④わからない	44

5-4 仕事に対する思いなど上記で①いつも思う②ときどき思う と答えた方、辞めたいと思う理由は何ですか【上位3つまで】

①仕事がきつい	37
②賃金が安い	116
③休みが不規則	13
④仕事の拘束時間が長い	33
⑤達成感がない	55
⑥職場の人間関係	94
⑦ケガや命の不安	12
⑧その他	29



5-4で「その他」を選択された方をご記入ください。

命をかけている割に安い賃金。住民からの過度な期待。

取得できない代休の累積

年休取得ができない 研修や補正で溜まった代休を使用できない 幹部同士の方向性の違い 頼りない幹部

クレーム

仕事の適性

休暇が全く取れない。残業代が全く出ない。

同じ部署になりたくない人がいる 以前にパワハラを受けていて、プライベートの強要もされていた救急隊ですが、救急隊は他の職種と違い、患者や家族、その他関係者、病院スタッフなど多くの人と関わるため、職場内だけではない人間関係がストレスになります。

定年引き伸ばし

定年引き伸ばし

人により意見が違ったり、相談しても進まないなど

休みが取れない

休みが取れない

公務員がやってあたりまえの時代になってしまった。

転職したいため

コロナ禍での出勤に対するストレスや前記に対する手当の不十分さ

他職種への関心

やりたい事が出来ず、やりがいを感じない。

仕事をしなくても同様に給料をもらっている人間が多すぎて馬鹿らしくなる。

他の職種に興味湧く

救命士をもっと尊重すべき

上司は部下の意見に耳を傾けない。

上司に対して期待も何もない。

時間外手当等の削減が過激になり、適切な手当が支給されない。機関員養成での免許取得も補助金は無し 免許代は全て自腹。

他にもやりたい職種があったから

救急収容依頼時の病院側の対応についてストレスを感じる。

消防の業務は自分にとって天職だと思いますが、幹部が過剰なほどハラスメント気にしている事。また、過去にパワハラ問題を起こした事がある部下と昨年勤務し、今年度は暴力事件を起こした部下と勤務する事となり、管理職として教育や指導をしても改善の見込みがない事。 その部下が原因で職場の雰囲気非常に良くない事でストレスを感じているため。

消防の業務は自分にとって天職だと思いますが、幹部が過剰なほどハラスメント気にしている事。また、過去にパワハラ問題を起こした事がある部下と昨年勤務し、今年度は暴力事件を起こした部下と勤務する事となり、管理職として教育や指導をしても改善の見込みがない事。 その部下が原因で職場の雰囲気非常に良くない事でストレスを感じているため。

いつも人の失敗を探されている。

目標がないので、向上心が湧きません

上司が自己中心的な考えで理解できない

他市と比べて人員が少なく、仕事量もかなり多い。

退職後の人生を考えたとき定年まで勤め上げるのではなく動ける内にやめて残りの人生の充実度を自分のために割り当ててもいいかなと思うことはある

5-5 仕事に対する思いなど仕事上で感じていること、解決したいと思っていることがあればお書きください

事務仕事が多く、一番大切な訓練時間が減っていること。

再任用職員となり、責任感が薄くなってしまい、元に戻す事が困難である。

賃金の向上、住民からの過度な期待の改善。スーパーやコンビニへの買い出しの許容。

代休・有休の取得可能な人員確保

時間外勤務などに賃金の対価が付かず、代休を貰っても消費できない。 ならば時間外勤務の命令をさせるべきではないと思う。

休暇取得の改善

人員を増やし欲しい。

効率の悪い仕事はなくすべきだと思う。

過酷な労働

上司に付き合い切れない部分がある

人材育成

達成感を感じるような環境作り

人間関係はもちろんのこと福利厚生面にも問題が多いです。コロナの濃厚接触では特別休暇ではなく、週休で対応するなど他でどう対応しているのか知りたいです。

部署によって、仕事量が均一では無いのでその寒暖差をなるべく平たくして欲しい

やる気のない職員が現場に行き、やる気のある職員が事務職に行かされる。職員の仕事に対する考え方

等を考慮した上で配置換えをおこなってほしい。

日勤者の残業代が全く出ないのを解決したいと思っています。隔日勤務者の休暇が取れないのを改善したいと思っている。

職員数の増

満足に有給休暇が取得できない

職員が必要としている課、係を新設する。また、職員定数の増員

人間関係が崩れてしまとなかなか修復しにくい

消防で「任意」という言葉で研修等に参加とあるが、それは任意ではなく強制と変わらないことを理解していただきたい。「任意」という言葉が使われることにより時間外もなくなる。

上司の命で仕事をして、失敗があっても上司がある程度責任を取るべきで、部下の責任にして知らないふりはだめ、再発防止対策を取るべき、

ウワベだけのハラスメント対策で解決する気がない事なかれ主義な本部の対応

日々の小さな訓練だなど感じています

若手職員とのジェネレーションギャップ及びそれを加味した新しい組織作り。

救急隊は、割に合わない。管理職のため時間外勤務手当が支給されないのに出動で寝れない。仕事量が多い。

技術の進化にともない、常に進化を求められているが、周りとの熱量の差で浮いてしまうこと事がある。

庁舎が古く執務環境が劣悪だと思います。また、昔からの慣習で仕事をしていることが多いと思います。

適正利用を理解してもらう

現場経験がまだ足りないため、多く出動して経験を積みたい

人員を増やすほかないと思う

上下関係が明確な故に意見を言いにくい環境であると感じる

組織全体が旧態依然であり、風通しが悪すぎる。新しいことに積極的に取り組む姿勢がなく、かなり閉鎖的な環境である。こうした状況を打開したいと思うが、今の自分のポジションでは全く効果がない。若い子のヤル気の芽がどんどん摘まれていってしまっているのを感じるの、教え方を学ぶ機会を県として設けるべきである。

今は感じていないが当時は2つの消防本部が合併したので仕事をするうえで進め方や考え方が違いストレスとなった。

雰囲気壊してしまうような口調(好戦的)で指示してくる上司に対して壊れかけた雰囲気をリカバリーできる能力を身に付けたいと強く感じている

自分の命、自分の家庭、自分の地域は誰が守るのか、全て自分なのにそれをわからない市民、国民に教えてやりたい。

再任用職員の配置や日勤職員の配置等、現場がもう少し充実させて欲しい

上司からのパワハラ

圧倒的な人員不足 日勤署員の配置(届出、一般事務、予算等)

市民からのクレームや世間体を気にしすぎているため、もっと職員のことを考えて守ってくれる上司が必要

昨年度、一部の職員が、旧態依然のパワハラを行い、パワハラを受けた職員が休職になったにもかかわらず

ず、行った職員が処分されていない。組織として、ハラスメントを無くそうとする意思があるのか疑問である。

給料が低すぎる。手当が低い。

全国の救命士を尊重すべき

賃金の増額

辞めたい。

職員の昇格及び配置

適切な手当の支給 非番週休で業務する際も移動時間は勤務に含まれない扱いとなり手当がつかないところ機関員養成の大型自動車免許取得も補助金が欲しい。全ての職員が自腹で教習所に通い、機関員になるが、運転業務手当も微々たるもので、元を取れるような支給額ではない。

木更津市消防本部は異常な時間外削減体質です。(役所にいい顔をしたいため) そのため、無駄ではない時間外手当まで削減されている現状を解決したいが解決策がない。 訴訟になれば必ず請求できるが、そこまでの労力はありません。

救急出動の増加に対する対応がない

コロナ禍で現場での緊張や職員の感染などで勤務が、逼迫しているのでこの勤務状況などが1日も早く改善されることによって市民生活を守るという命題が遂行されていけばと思う

自分のしていることが正しいと思っている人が若干名いる。そういう人が自分のしているハラスメントに気付いていない。このような考えの人がいなくなれば、環境は良くなると思う。

上司間のコミュニケーションが取れておらず、指示があいまいであること。 言っていることと、やっていることが全く違うので不信感が募る。

本来、消防業務は天職だと感じるくらいにやり甲斐がある仕事ですが、管理職になってからは人間関係を重視するあまり、業務に対する達成感がなくなってしまいました。一年の間に何度も実施されるパワハラアンケートの結果を気にするあまり、部下の指導も遠慮がちになっています。

正規の職員で働く事が年間で数回しかないくらい補正が多いので、ある程度の職員の確保をしてほしいです。

常に前向きに努力し続けていきたいとおもっています

休日手当

各自治体によって同じ業務をしても給料に差が出ているのに納得がいきません。[br]千葉県で統一し、同じ賃金で働くべき職種だと思う。

6-1 消防職員委員会についておききします。消防職員委員会は開催されていますか

①開催されている	353
②開催されていない	1
③わからない	31

6-2

6-1で「①開催されている」と答えた方、消防職員委員会は労働条件改善に役立っていますか。

①役立っている	140
②役立っていない	102
③わからない	114



6-3 消防職委員会についてご意見や要求があればお書きください。

実施しているだけで、意見を出してもほとんどが却下され、改善されていない。
 担当者は、日々の業務に追われてしまい、同会の運営が活かされていないようだ。
 意見を提出して必要と認められても予算の都合で切られる。検討中でその後進まない。
 上司との意見が優先され良い案が出ててもどうにもならないため正直なんのためにやっているのかよくわからない
 あまり機能しているとは思えない
 本質的な意見と改善がほしい。表面的に行うのなら必要ないと思います。
 消防本部の人員を増やす
 職員の数を増やすよう働きかけ
 装備品については、ある程度意見を聞き入れてもらえるが、消防職員の給与、勤務時間その他の勤務条件及び厚生福利に関することは言っても無駄である。
 建物等の環境が悪すぎる。建物が古くなりいろいろ壊れ始めているので直すなどの対応をしていただきたい。
 労働環境の見直し。
 議題にあげても何も解決しないので意味がないと思います。
 議論する前に棄却されたり、持ち越しで回答がない、
 本部や消防長の思惑に沿っていないと反映されないのでは、無意味です
 自分たちの首を絞める職場づくりよりも、職員が働きやすい職場づくりを考えた方が良く思う。
 予算が増えることは認められない。
 意見があっても、現場の意見が反映されることがない。主に上層部の考え方だけで決まるので、意見があっても意見を言う職員は少ない。

まとまった休憩、仮眠をとれるようにしてほしい

形式上でしかなく、全く意味をなしていない。やるだけ無駄。

意見を出しても反映されないことがほとんどである。予算的な関係もあると思うが、改善していかなければ何も変わらない。

形式的に開催されているが解決に至っていない。また、委員もイエスマンのみが選出されているので解決に至らない。

角上での事前ミーティングを行っても良いのではないかと思う。代表 1 人の意見だけで、委員会の場で話し合うには荷が重いかと感じる時もあるため。

事務局はがんばっている。

ほぼ無意味

職員委員会の中で通ったものも、実際に反映されるものが少ない。

最終的には、予算及び購入方法の影響を受けている。

意見を出しても検討して終わり

以前に比べ、採択された意見を速やかに実施するようにはなったが、長年、意見が採択されても、ほぼ実施されないことが続いたため、積極的に意見を提出しようという空気が薄い。

結局、上の立場の人がモノを言い下の意見が広く拾われることもなく抑えられて終わる。

コロナ環境の勤務形態も陽性者が身内にいるにも関わらず勤務をし、結果陽性になるという全体への危険性を高めている。

出来レースになりつつある

反対派の委員ばかりでしっかりと、取り扱われない。 消防長が許可を全く出さない。

〇〇が欲しい→それは装備品検討委員会で言って下さい→優先順位がありムリ この繰り返しのシステムを考えた人は天才だと思います。

意見を出しても何も変わらない

これは言わないでくれとか、何とかするから今回は意見を提出物しないで欲しいとか、上からの圧力が酷すぎる。こんな消防職員委員会があっても意味がない！

予算が伴う要望が多く、難しい側面がある。

手当関係などの給与に関わる意見を提出しようとする、総務課で止められてしまい、提出すら出来ない。

意見提出前に事前調査が入り、都合の悪い意見は却下されます。

意見を出しても総務課に取り消すように動かれる

装備などは重要であるが、職場環境の改善も議題にあげてほしい。議題も所属毎にあげているため、個人の意見は通らない。

消防組織委員会に意見を提出しても、事前に意見が潰されてしまう事があり、また、匿名での意見提出もできないため、一番改善してほしい労働条件などの意見が提出できないし、改善されない。

より良い職場環境にしていってほしいです

市長、副市長の意見が強すぎる。

7-1 福利厚生・労働環境について改善が必要な施設・設備はなんですか（複数回答可）

①仮眠室	223
②浴室	181
③休憩室	106
④トイレ	180
⑤更衣室	92
⑥食堂	90
⑦その他	54

7-1で⑦その他を選択された方はご記入ください。

空調設備

防火衣の洗浄可能な設備

労働時間

洗濯室、雑床室

多目的室、乾燥室

施設の老朽化

PC、机及びイス等の事務用品

乾燥室

空調設備

訓練塔。

訓練棟

庁舎全体の整備

感染対策が全くできない庁舎の構造

全ての施設、設備が不衛生

車庫

消防車両を停めている車庫が狭くて危険。

庁舎全般にもう少し収納スペースが欲しい。

庁舎全て

庁舎

分署は新しく勤務しやすいですが、本署の老朽化が進んでいます

基本的に庁舎が古いため、耐震性が不足している庁舎がある

救急車前の車庫シャッター

事務室

庁舎

庁舎自体

庁舎

浴室全体をユニットごとに交換した方が良いと思う(全体的なひび割れがあり)椅子のがたつき→椅子の全体的交換、水回りのレイアウト

庁舎全体

駐車場、その他ほぼ全て

個室を希望します。

24時間拘束されている中で、喫煙所がないというのは問題だと感じる。

・駐車場(職員)枠数不足・非常参集時用の各種施設（駐車場、仮眠室、事務机等）

庁舎そのものの建替え

庁舎全体

空調設備の更新

洗濯室はあるが乾燥室が無いいため夏場の訓練や出動で洗濯すると洗濯物が乾かない。

空調設備

出動手当等

事務室の机、イス、エアコン

休憩室はない

本署以外の全ての署所は建物全てが酷すぎる！[br]本署には署長・副署長・次長・警防課長・予防課長が気に入った人しか勤務しない。好き嫌いのみで人事をしてる！

庁舎そのものが古く水道管からは錆が出てくる

耐震化

勤務する署所ごとに施設や設備環境が不揃いで、衛生環境が劣悪な署もあるので、全ての署所がある一定の基準を満たす様、改善して欲しい。特にカビが繁殖したエアコンや壁などは早急に改善して欲しい。

勤務する署所ごとに施設や設備環境が不揃いで、衛生環境が劣悪な署もあるので、全ての署所がある一定の基準を満たす様、改善して欲しい。特にカビが繁殖したエアコンや壁などは早急に改善して欲しい。

駐車場

庁舎

老朽化が激しいため、消防庁舎の建設

事務室

庁舎が古く、職員増加に対し施設が追いついていない。

車庫が狭すぎる。訓連場所が狭すぎる。庁舎の建て替えが必要。

庁舎

事務室

7-2 7-1改善が必要な施設・設備の具体的な改善要求をお書き下さい。

浴室、食堂が手狭である。

改修中

浴槽、浴室が広すぎる

20年以上使用し不調、故障が多く改善されてない

複数必要

浴室の冷暖房の設置

仮眠室は個室にした方が良い

現在、トイレが和式なんで洋式に変えて欲しい。

冷暖房

仮眠室の個室化による、プライバシーの確保

仮眠室の個室化

配管の詰まりで、スムーズに使えない

全部綺麗にしてほしい。

室内の広さの拡大

故障し！使えるトイレが少ない エアコンが壊れている 食堂が衛生的ではない

個人仮眠室

建物自体古い

設備のないものや、故障している所が多すぎる

老朽化が進んでいるため

すべて

綺麗にして欲しい

老朽化で使えないところもあるので、単純に改修してほしい

トイレが和式が多くウォシュレットがない。

設備が古く衛生的ではないため

仮眠室の個室化トイレウォシュレットの常備化

水回りの整備 個室の仮眠室

庁舎が古いため

使えないトイレ、洋式トイレの設置、プライベート空間の無い仮眠室、女性職員を受け入れる設備

トイレ、各部屋のエアコン等、壊れて使えないものが多くある。

訓練塔の地面をコンクリートにしていただきたい。

仮眠室は個室が良い浴室 カビだらけで環境が良くないトイレ 使用不能が多かったり、汚い食堂 衛生的に汚い

仮眠室の個室化トイレの改善風呂が古くカビだらけ食堂の老朽化がひどい

全体的に劣化が進んでおり汚い。

老朽化により不備が多くなってきている。

本署の老朽化が酷く、雨漏り、カビ等全体的に勤務するのに悪い環境である為、改善して欲しい。

トイレをウォシュレットにして欲しい

庁舎の劣化が激しい

不衛生

車庫の電気、トイレが壊れている、風呂の老朽化、仮眠室の個室化、食堂の老朽化

脱衣所が廊下から見える 脱衣所が区切られていない

庁舎の老朽化、至る所が壊れている

洋式化と修繕

本署は仮眠室が個室化でなく、基本的に古い。

トイレが暗い、和室がほとんど

トイレが流れない等で使用できる場所が少ない。尚且つトイレ内の電気が全て点灯するわけではないため暗い。冷房が故障している。

個室仮眠室が増えると良いと思う

休憩室はなくて仮眠室を使っているが、休憩と仮眠は違うので、必要、

仮眠室が個室化していない トイレが職員数に対して少ない 浴室は一度に何人か浴びれるようにシャワー室のほうがいい 更衣ロッカーが狭すぎる

仮眠室の振り分け化 更衣室の拡張

施設の老朽化が進んでいるので、改善して欲しい。また、消防署の更衣室については、狭すぎる。車庫については、車両との間隔が狭すぎるので、ドアがぶつかったり、人のすれ違いが出来ない。

庁舎の劣化によるひび割れ 車庫が狭いため接触事故を起こす可能性がある

三十年使っている。

仮眠室の個室化。浴室のシャワー個室化。 更衣室の拡大。車庫の拡大。

仮眠室の個室化

消防庁舎の全体が老朽化しているため、全て改善が必要である。

個室化

全て古くて汚いです。

仮眠室のベッドや、ブレイカーの数値を上げた方がいいと思います。

仮眠室は個室化 浴室はシャワー個室で複数化 大便器を増やす 保冷ベストを冷やす業務用冷凍庫がほしい

洋式トイレ

建て替え、改築

衛生的ではない

庁舎建て直しを延期せずに実施すること

洋式のトイレが少ない

冷暖房が効かない トイレの水が流れない 風呂トイレの換気ができない

シャッターを降ろす際に、レールが外れて落下する恐れがあるとのことで常時上げてる状態なので、直していただきたいです。

施設の老朽化 配管からの異臭

庁舎施設が欠陥だらけ。環境は劣悪だと思う。

すべてのトイレをウォシュレットにしてほしい。

仮眠室の個室化が必要

庁舎が昭和40年代に建てられたものなので全体的に古く環境的には良くないため立て直しが必要だと感じている。1つの庁舎は新築予定。もう一つは未定。

50年が経過しており老朽化が著しいため改築が必要

一度に複数名が個別に使用できるようにシャワールームにすべき。

施設の建て替え

庁舎自体が古く仮眠室の仕切りはカーテン、休憩室はない、トイレは詰まる、更衣室はロッカーが狭く何も入らない、プライベートがない、

庁舎建設

老朽化が進み、劣悪な環境である。

古く汚い

浴槽の換気扇が壊れている。トイレの便座が壊れている。

仮眠室などカーテン 1 枚で区切られてるだけで全員が一部屋で仮眠しているためコロナなど感染対策がなされていない

産業医に昭和初期の施設とは言われた

古い、汚い

施設全体が老朽化しているため早急に改築等したい

休憩時間等で喫煙できるよう改善してほしい。また休憩時間の在り方についても検討していただきたい。

休憩中も災害があれば出勤するし、それに備えた仕事を行なっている。

清潔化

仮眠室の個室化

全体的に古くなってきている

老朽化

仮眠室の個室化

個室の仮眠室を設置、浴室の拡張、便器の増設・洋式の増設

現代において和式は必要ないと思う。

施設全体が老朽化している。女性職員も勤務しているためプライバシー保護（トイレ、更衣室）の改善
庁舎が古いため、建て替えるべき。仮眠室は個室にし、休眠する際ストレスを感じないようにしたい。（イビキや寝言）

現在個室などの仮眠室が増えてきているが、大仮眠室でカーテンの仕切りになっている。

プライバシーが無い。

狭くプライベート空間がない

排水管のつまりを解消してほしい

個室

個室の仮眠室を整備すべき

仮眠室の環境が悪い

空調設備

パーティション等で仕切られた空間の仮眠室

仮眠室の完全個室化 洋式のトイレ増加

老朽化が激しい。

一通り揃ってはいるが、建物が築 15 年程度経過し、空調設備の故障や雨漏り、複数のドアの不具合などか相次いでおり、総務も即着手できない状況である。長期の改修計画に基づき、不具合が頻発する前に更新して頂きたい。

仮眠の質をあげる事でパフォーマンスが向上すると考える

和式トイレを洋式トイレに変更

感染対策、騒音防止、プライベートな空間の確保

ベットの老朽化 雨漏り 和式トイレ

トイレの洋式へして欲しい 仮眠室を個室にして欲しい 浴室のシャワーが3つあるのに1つのみしか使えない

感染のリスクがあるため、個室の方がよい

仮眠室：大部屋なので個人部屋にしてもらいたい 浴室：古い、汚い（掃除しても綺麗にならない）

全体的に手狭

まずは作ってほしい

仮眠室・トイレ・共同場所…等々、全ての場所。 見に来て欲しい。上司は、どうせ隠すので！

仮眠室は個室でない為、コロナ感染対策として、不安がらある。 また、更衣室がないため、プライバシー保護はなされていない。

当直者の個室化

庁舎の建て替え 水道管交換

感染予防の観点でみて、仮眠室が個室になっていない。

老朽化

仮眠室の個室化

コロナ禍であるので仮眠室の個室化など

プライバシー面もあるが、主に体調不良者が発生した時のために個室が望ましいと思います。

本部庁舎は、新築されましたが労働環境は改善されましたが各分署、出張所の労働環境は改善されていない。

清潔さが欲しい

落とせないほどカビが発生している。改装や、清掃業者を導入してほしい。

古いので新しくする

感染対策がなされていない

仮眠スペースが狭く、近すぎる

本署以外は全ての署所が老朽化している。よって全ての署所を新築する必要がある。新築によって全ての設備を現代の勤務形態に沿う様に改善できる。

仮眠室の個室化を各署所にも設置が出来るとありがたいです。

より清潔にする

狭い。セキュリティ

老朽化で全て

老朽化

建物自体が古く、建て替えが必要だと思います。

各施設ともに老朽化が激しくまた、職員や資機材等も増えてきているため、全てに対して手狭である。

とにかく古いです。

庁舎の年数がかなり経っていること。衛生的に良くない部分が多すぎる。

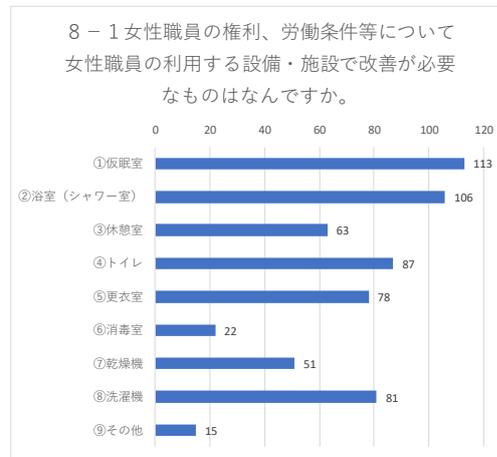
庁舎が老朽化しているため、建て替え

特に浴室は、浴槽は不用と考えています。その分、仕切りを用いてより多くの者が一度にシャワーを浴びられるように改善できれば、衛生環境の面、災害対応の面も良くなると感じています。

事務室のパソコン台数が少なく、当務員 1 人に 1 台のパソコンがない。

8-1 女性職員の権利、労働条件等について女性職員の利用する設備・施設で改善が必要なものはなんですか。

① 仮眠室	113
② 浴室（シャワー室）	106
③ 休憩室	63
④ トイレ	87
⑤ 更衣室	78
⑥ 消毒室	22
⑦ 乾燥機	51
⑧ 洗濯機	81
⑨ その他	15



8-1で「その他」を選択された方、女性職員の利用する設備・施設で改善が必要なものはなんですか。

女性職員がいない

女性用のものはトイレ以外ほとんどないし整備はされていない。

特にありません

現在、女性職員がおらず、専用の設備がない状態なので全体的に改善が必要である。

女性の勤務体制ができていない

基本的に設備が整っていない。

既存の施設を改造した都合上、階段のない建物の最上階に女性用トイレがあるので、女性職員には負担を強いてると思う

女性職員の利用する設備の現状が不明のため回答不能。

上記と同じく、消防庁舎の全体。

全て改善すべき

救急更衣室では男性の後に着替えをするので別になるといいと思う。

そもそもトイレ、更衣室以外の施設はない

全部

本市では女性職員が勤務できる場所は本署しかないなので、将来的に人員を増やすのであれば他の署所にも設備を設けるべきだと思います。

女性職員が勤務できる職場は新築した本部・本署庁舎のみで、その他の分署、出張所は環境が整っていない為、当直勤務が出来ない。

現在女性は勤務できない消防署である。

8-2 産前産後休暇や育児休業があった場合、職場の人員補充はどのようにされていますか

- ① 正規職員を配置 145
- ② 会計年度任用職員を配置 11
- ③ その他 85

8-2で「その他」を選択された方、人員補充はどのようにされていますか。

女性職員がいない

女性用のものはトイレ以外ほとんどないし整備はされていない。

現在、女性職員がおらず、専用の設備がない状態なので全体的に改善が必要である。

女性の勤務体制ができていない

基本的に設備が整っていない。

既存の施設を改造した都合上、階段のない建物の最上階に女性用トイレがあるので、女性職員には負担を強いてると思う

女性職員の利用する設備の現状が不明のため回答不能。

上記と同じく、消防庁舎の全体。

全て改善すべき

救急更衣室では男性の後に着替えをするので別になるといいと思う。

そもそもトイレ、更衣室以外の施設はない

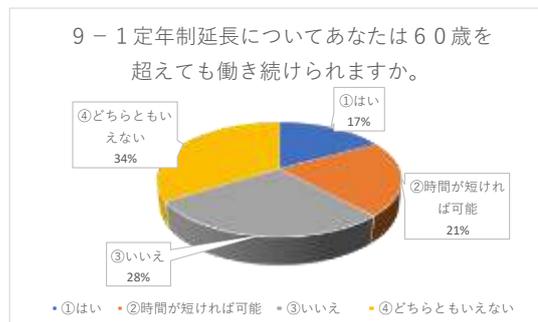
本市では女性職員が勤務できる場所は本署しかないのでは、将来的に人員を増やすのであれば他の署所にも設備を設けるべきだと思います。

女性職員が勤務できる職場は新築した本部・本署庁舎のみで、その他の分署、出張所は環境が整っていない為、当直勤務が出来ない。

現在女性は勤務できない消防署である。

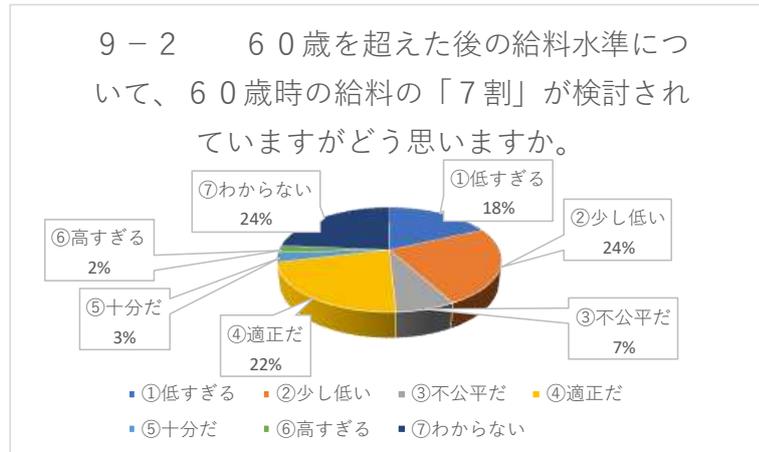
9-1 定年制延長について（2023年度から段階的に65歳まで延長することで、各消防本部別に条例化に向け準備中）あなたは60歳を超えても働き続けられますか。

- ① はい 64
- ② 時間が短ければ可能 80
- ③ いいえ 105
- ④ どちらともいえない 128



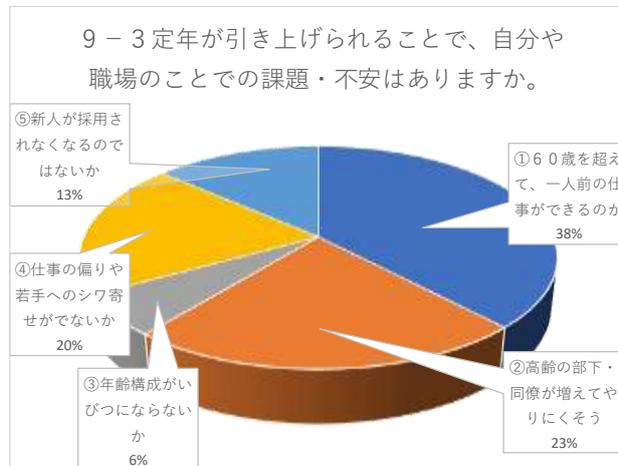
9-2 60歳を超えた後の給料水準について、60歳時の給料の「7割」が検討されていますがどう思いますか。

- ①低すぎる 68
- ②少し低い 90
- ③不公平だ 27
- ④適正だ 83
- ⑤十分だ 11
- ⑥高すぎる 8
- ⑦わからない 89



9-3 定年が引き上げられることで、自分や職場のことでの課題・不安はありますか。

- ①60歳を超えて、一人前の仕事ができるのか 133
- ②高齢の部下・同僚が増えてやりにくそう 80
- ③年齢構成がいびつにならないか 21
- ④仕事の偏りや若手へのシワ寄せがでないか 69
- ⑤新人が採用されなくなるのではないかと 47



9-4 60歳を超えてからの働き方についてご提案ください

受付勤務や通信勤務、外回りの消火栓調査など、災害関係以外の業務に取り組みたい。当務人員に組み込まれるのは、責任が重すぎる。

職に対する、意識の低下を如何に抑えることが出来るのかを検討する。

職域の確保

伝票や文書事務を再任用者が行い。正規職員による訓練をより良いものにする

主に消防署等の事務関係を担当してはどうか

気力体力が減少すると考えられるので、それに見合った業務。

自身が培ってきた専門的分野(消防、救急、救助など)における、知識と技術を伝承する教育指導者や、多様化する災害に対し、対応していくために新しい消防スキルを研究する研究者など

現役世代からのニーズがある人物か確認が必要だと思う

現場ではなく事務的なことを行う方が良いと思う

実際に60を超えてから働く職員はいたが業務内容が明確であったのかはわからないが若い職員の負担が多いと感じた。業務内容を明確にし、できない、やらないのであれば即解雇等の対応をするべき。

軽微な作業に従事させる。飛び火警戒、水分補給配布要因など。庁舎内清掃。講習担当。消耗品の管理、事務処理。

救急講習、防災訓練等の担当。

正規の職場とは別の場所に勤務していただいた方が働きやすい環境となると思います。

60歳を超えた方で一部所を作り簡易な事務や作業をする。

定年を引き上げるなら役職もそのまま継続するべき。上司だった人間が部下になるのはやりづらいし効率が悪そう

できる業務をこなす。(部下への負担が増加してしまうのでは意味が無いため、極力業務をこなす。)

体力を考慮した勤務体系を希望します

無理はしないほうが良いと思う。

事務仕事

何をするのかを明確にする受け皿を用意。

体力より、経験の必要な業務

適正や仕事が必要

当直勤務は、難しいと考える。現在、何の動きもないので不安である。

現場に出るのであれば毎年、基準試験を実施し合格出来なければ事務職への転向をさせる。

わからない

60歳を超えてから、働くのには、気力、体力等衰えているので、消防職員として現場で活動するのは難しいと思いますので、消防職の事務方や市役所での働き口を設ける事を提案したい。

部下、上司の関係が逆となり仕事がやりづらい環境となるのは、やむを得ないと思います。60歳を超えて働くことは、市民のために働き続けるという本人の「志」が一番重要だと考えます。

指導員としての勤務は不用である。現場なら当直をこなし、総務、予防などの事務ならば、担当を持って勤務できるスキルがなければ意味がない。若い職員に仕事が偏るだけである。

特にやることがない。体力がいらないうところに行くべき

60歳以上の部署を作る

60歳を超えてまで、消防車で出動したり救急現場で活動できるわけないと思います。今ですらきつと思う現場はあります。

仕事意欲がある方に農業などの人員不足の職種へ斡旋する。

現役世代の職員に、精神的、肉体的負担がかからないような、配置、運用が良い。

その人に対する扱いがわからない。昨年まで上司だった人が部下になっても、結局仕事を押し付けられそう

勤務時間の短縮

本部勤務が予防検査業務か他は邪魔なだけです。実際一緒に勤務していますが、訓練をやりません。活動の邪魔でしかありません。救命士や特殊な資格を持っていて年下に教えてくれる環境なら別だとです。事務職なら良いかもしれないが、現場は体力的に厳しい、

無理せず働ける環境づくりが出来てから、働くか否かの選択が可能になってほしい

常勤職員とは勤務を分離させて過度に気を遣わさせて萎縮させないようにしたほうがいいと思う例 消火栓点検、草刈り、施設修繕、伝票処理また、常勤職員と一緒に働く場合は責任ある仕事を常勤職員同様に任せる風土が必要だと思う

60歳を超えたら現場ではなく、知識経験を生かせる事務職に回した方が良いと思う。

必要に応じ現役世代を知識面でサポートし、階級や役職を踏まえて勤務する。

超えてからも活躍できる場を提供すること。

なし。

出勤等はしなく、主に事務仕事を行い、点検や消防訓練に出行すればいいと思います。

家庭状況に合わせた給料水準が必要、子が自立しているか、借金がどのくらいあるか、貯金がどのくらいあるかなど

家庭状況に合わせた給料水準が必要、子が自立しているか、借金がどのくらいあるか、貯金がどのくらいあるかなど

経験が1番の武器になると思うので職員育成や現場での指揮統制に力を入れたい

救急講習や、転院搬送など、比較的、業務内容が固定されたことを行えば良いかなと思います。その他、雑務にあたることを担当していただけると、若手との摩擦も起きにくいかなと思います

若いうちから事務職の経験を積めるような環境を作り、60歳を超えた時に事務職優先となるように取り組む

時短勤務など働き方にバリエーションがあるといいと思います

現場へは出れない。やるなら日勤で事務仕事のみ。そうでなければ早死にするだけだ。そこまでして働きたくない。死んだら意味ない。

消防訓練や立入検査、救急講習などの体力的に大変ではないのでそういった業務を行う働き方が良いと思われる。

一律ではなく、能力で評価されるようにしてほしいまた、60を超えて仕事をするにあたり、研修を行なってもらいたい

適材適所に配置できると良いと思う

特になし(そもそも消防など階級があり隊で行動する職場は難しいと考えているため)

技術、知識面での新人の養成研修その他は同様の出動体制(救急隊への編成はないほうがベターではないかと思う。)

現場のサポート。事務。

定年は60が良い。

現場は向かないと思われる

65歳定年に引き上げるなら、65歳がトップで終われば良い 変に階級を下げても他の職員は気を使うし、再任用の人は仕事のモチベーションも下がっており周りに悪影響しかない

やめてほしい

わからない

隔日勤務ではなく日勤のみが良いと思う

60 を超えても定年退職を迎えられないのであれば、今と変わらず与えられた職責を全うするべき。大変だと思うが年齢を言い訳には出来ない。出来ないのであれば早期退職か出来る部署に配置してもらうなど考慮して貰う。

現場に出るのであれば体づくりは必要だと思う

災害出動は体力的に厳しいと思われるので事務処理や広報指導要員。

災害現場に出る事なく、講習や査察業務などを担当し責任を持ち働くべき。

現場活動をするのは難しいのではないか

現場活動は、体力的に、きつい時が、あると思う

事務作業主体が良いと思う

今までとやり方を変えていかないといけない 昔から同じやり方を続けているようでは、若手も上司も仕事を続けていけない。

基本、60 歳以下の職員にメインの仕事を任せ、裏方の役割に徹したい。

60 歳を超えての隔日勤務は大変だと思う。今までの知識経験を活かし、若手育成の為に使うべきだと思う。しかし現状指導できる上司は限られてくる。

口出しをしないでただ力になることに専念する

当市では再任用職員の働き方や意識付けについて、十分なされていないため、業務に偏りが出ている。そのことについて、長年指摘されているが改善がみられない。

講習担当や、立ち入り検査担当として活用 現場活動は、怪我や死亡のリスクがかなり高まると思われる

24 時間、現場勤務は無理だと思われる。

年齢的な部分から現場での仕事は厳しいと考えているため、事務仕事などに対応したい。

どんなことをするのかあらかじめ決める相談窓口があればと感じる

身体を壊さない働き方

60 を超えて今までと同じ業務内容なのにも変わらず給料を 7 割にするのはおかしいと考えます
どうでもいい！

職階級の高い地位の職員は残るべきでないを考える。

外部担当とする

特に今のところはない

本市の再任用者は消防士長となり働いていますが、働きづらいという声があるのも事実です。また、勤務日数次第で定員に含まれる場合とそうでない場合がありますが、新規職員の採用数に影響があるならば、勤務日数は検討するべきだと思います。

全て定員と考えてしまうと、定数条例を超えてしまうので、若い世代の就職先を自治体が無くしてしまう事は、どうかと思う。

若手育成を積極的に行う

時間外等の削減を考えているのであれば、救急講習など非番で対応しなければならない業務を高年齢職員

でやれば良いと思う。

消防職員の定年を延長するなら、役職定年を廃止した方が組織が上手く回ると思う。消防司令長が役職定年で消防士長に降格になり勤務するなどは、今までの部下や後輩も働き辛い環境を作るだけだと思うので、役職定年は廃止すべきだと考えます。

消防職員の定年を延長するなら、役職定年を廃止した方が組織が上手く回ると思う。消防司令長が役職定年で消防士長に降格になり勤務するなどは、今までの部下や後輩も働き辛い環境を作るだけだと思うので、役職定年は廃止すべきだと考えます。

指揮隊の補助や救急講習、救急の転院搬送隊を作ってはいかがか。

60歳を超えても正規職員と同様の給料でいいと思います

推薦制度にしてみても

民間への転職先を見つけてほしい。

消防ということで身体を使うため、どこまでできるのかは不安要素のひとつです。

60歳を超えた場合、災害業務ではなく、査察等の業務をしてほしい。

天下りではなく、しっかりと能力評価が良い

小規模な消防訓練を実施する。

年の取り方は人それぞれであるので選択肢として広くあるべきだと思うが、惰性の延長ではなく、消防業務においては特に出来ることできない事で振り分ける基準も必要なのではないか

60歳を迎える頃、思いもよらない怪我や病気に見舞われることが多くなります。若い頃に比べて、身体は硬くなり怪我しやすくなってきますので、本部(事務)や通信業務に携わる方が多くなると思いますので、配属の際、働き易くすぐ戦力となれるように、困らないためのマニュアルを整備しておくことが必須と思います。

60歳を超えて役職を解かれ隊員として勤務する職員が大多数と考えられますが、体力的健康的不安が無い職員の方が少ないと考えられます。60歳を超えてから事務職に配置されても適応できるとは考えにくいので、事務職はどうせできない職員にはやらせないと言う人事を改め、体力が劣る職員を優先して事務職を経験させ、60歳以上になった時に勤務できる場を与えなければならないと考えます。

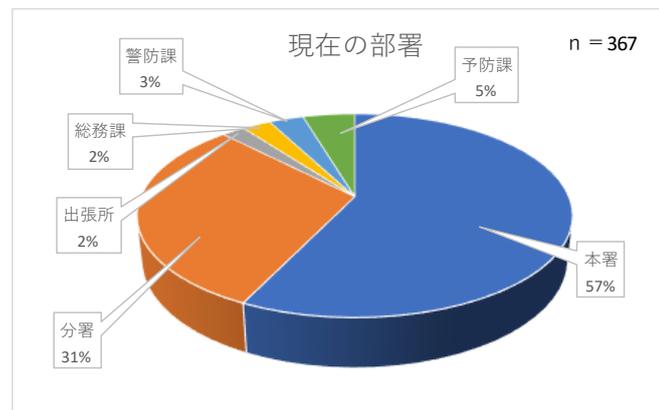
②新型コロナ対応業務関係アンケート 結果（詳細）

1-1 所属

1 3 消防本部	314
所属未入力	53
計	367

現在の部署

本署	112
分署	60
出張所	4
総務課	5
警防課	6
予防課	9
未入力	171
計	367



1-2 性別

男性	332
女性	7
未入力	28
計	367

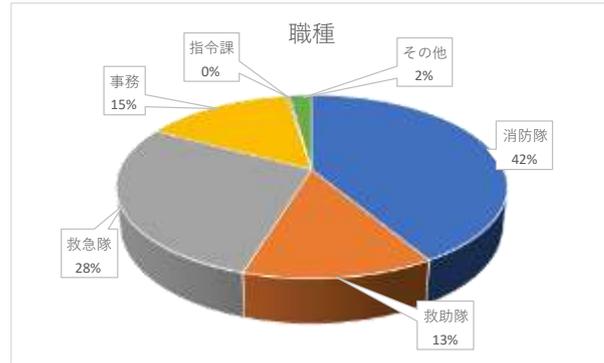
1-3 年齢

10代	7
20代	102
30代	118
40代	71
50代	37
60代	2
計	367



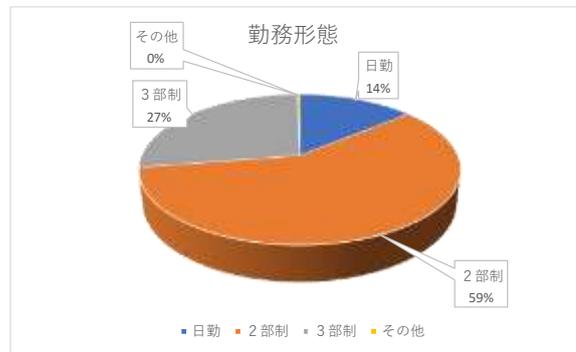
1 - 4 職種

消防隊	152
救助隊	49
救急隊	103
事務	54
指令課	1
その他	8
計	367



1 - 5 勤務形態

日勤	51
2部制	215
3部制	100
その他	1
計	367

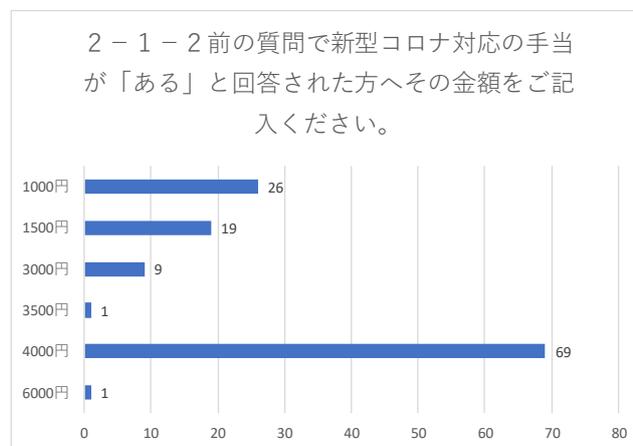


2 - 1 - 1 新型コロナウイルス感染症対応業務についていたことのある方におききます。手当について新型コロナ対応の手当はありますか

①なし	32
②あり	304

2 - 1 - 2 前の質問で新型コロナ対応の手当が「ある」と回答された方へその金額をご記入ください。

6000円	1
4000円	69
3500円	1
3000円	9
1500円	19
1000円	26



2-1-2 新型コロナ対応以外の手当では十分ですか？

- ①充分 100
- ②不十分 139
- ③わからない 86

2-1-3 新型コロナウイルス感染症対応業務手当について感じる問題点等をお書きください

手当がつく対象についてグレーな部分があると思う

プライバシーの関係で検査結果が分からないのに陽性患者じゃないと支給されないこと。コロナ対応何件も出動してるのに手当が支給されたのは数回のみ。

手当基準の差異が生じている

1 出動 1500 円にして欲しい

1 日に限定されているため、何件出てもかわらない

不搬送事案の多さ

職員の定期的なコロナ検査を実施した方がいいと思います

その他感染症 500 円について

務職からすれば、余りにも給料に偏りが生じているため、好ましくない

事務職、現場は一定額を一律で支払った方が良い。事務職も現場の職員と同じフロアで働いているため。

とくになし

件数が多くなっても手当が変わらないこと。

日当での金額は十分だと思いますが、件数と比例していないので、1 件につき、〇〇〇〇円と改善して欲しい。

感染リスクを考えると少なく感じる

ザル法のような運用で、税金等の無駄遣いだ。

感染のリスクは、毎出動あるのに手当では、頭打ち、

同じ車内に十五分でも 2 時間? 3 回でも変わりはなく、仮にコロナ陽性になっても責められる職場環境
防疫手当がないこと

特殊勤務手当(コロナ手当、出動手当等)危険な現場活動をしているのにも関わらず手当が無いのはおかしい。

出動しているのに手当がつかないのでつけてほしい。

手当が支給されないことが問題。

当消防本部は、手当が無いので分かりません。

手当が支給されず、感染リスクが高い業務に当たっており、支給されている所属との不公平感がある。

あるところとないところがあるのは不平等だと思う。

当市では出動隊員に対する業務手当は一切無い。

当消防本部では特殊勤務手当をカットされており、そのことが原因で手当がでなくなってしまった。正直働いている側からしたら不満である。

コロナ感染者の救急出動をしても、手当が出ない

感染者、濃厚接触者、無症状の保菌者に接触するため、ストレスがかかるが、6000 円/1 日であれば、

それに見合うと感じる

他の組織がどう手当を出しているかわからないのでいいのか悪いのかわかりません

1日に複数件出動する現状で、正直手当は低すぎるのではないかと思う。リスクと対価が見合っていないと思う。

業務に対する手当の額が見合っていない。

同じ様な活動なのに、陽性患者の時しか手当てがない

救急隊も疲弊しているので、せめて手当を十分支払ってほしい。

特にありません

管理職の手当て

他の市町村との差がある

リスクの割にリターンが少ない

手当が安すぎる

安すぎる

感染のリスクや出動に対するストレスに対しての適正額では無いと思う。

出動毎でない為、圧倒的に不足と感じる。

人事院の内容と違う

統一性がない。

該当事案なのか、違うのか本部内でもバラツキがある 出場隊の判断になっている。

1当直になるのは何故かよく分からない、出た件数分支給されるべきでは？

救急隊と消防隊とで差額がある。接触しているのは一緒なので同じ金額とするべき。

コロナ対応件数が増加していると思うことは、1当直での支出は問題があると感じる。

保健所が管理している傷病者の対応では4000円の手当となるが、最近では保健所が管理できていない傷病者の救急要請が大多数であり、1日に数件のコロナ対応をしても370円の手当のみになることが多いため不十分と考える。

手当が少ない

確定してるコロナには4300円付くが確定していないものについては金額があまりに少ないと思う。自分の感染も考えたら増やして欲しいところである。

保健所介入してなければ適応にならないため、陽性者であれば全対応にして欲しい。リスクは同じのため。

日当のため1日コロナ事案2件出ても1件分しかもらえない。保健所が介入してないと手当がでないから搬送したらコロナでも手当が出ない。

県内の手当と比べてあからさまに少ない

県内の所属で手当の金額にばらつきがあるのは理解しがたい

行われたが不十分

行われたが不十分

1日3000円又は4000円ではなく、1件換算で手当てを支給していただきたい。

手当の可否に審査がある

熱い中出動し、気も使い、出動多数でやってられない

特になし

1日に複数回出た場合、支給されない

家族が陽性でも病院がみなし要請で検査しない場合はでない

緊張感の中、業務として任務にあたっているの、大変助かります。

病院の職員は十分な検査で陽性か否かを解った上で接する事が殆ど。対して消防職員は、何事も解らずに現場に向かう。手当もなし。木更津市に限っては、出勤しても総務課判断で手当なしという現状。時間外労働しても手当を削れと言われて書類作成の時間も手当なし。おまけに近隣の市からの受援を無くせという消防長の訳の解らない命令に幹部が、何の反論もせず鵜呑みにして、部下にキツク命令。コロナに掛かれば消防職員としての自覚がないと怒られる。せめて働いた分の賃金は払ってほしい。まあ…本来の時間と提出した時間外手当の両方を持っているので、労働基準監督署に通報すれば一気に解明！本当にやってらんない。

基準が難しいですが、コロナが収束気味の時と今のように増えつつある状況では主に救急隊の出場件数が異なるので、手当を見直す機会があれば良いと思います。

危険な活動に対して見合っていない。

1日に何件出勤しても、1回分しか支給されない。1出勤毎に感染リスクや、ストレスが掛かる。

なぜ1出勤で手当がつかないのか

1日に何件出ても、4000円しか出ないこと。保健所からお金をもらっているのにも関わらず少ない

他の手当と差がありすぎる

いつ手当が解除されるのか

いつ手当が解除されるのか

リスクを考えると今の金額でも少ない

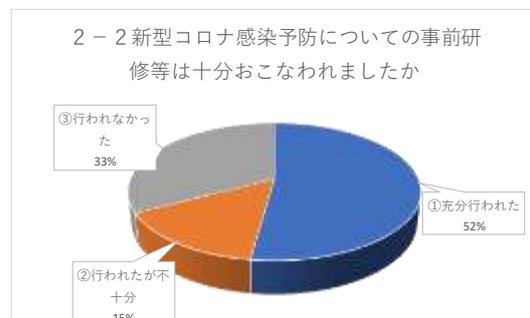
リスクがあるため金額は妥当だと思う。

全件コロナ対応の活動をしているので、それに対する手当が欲しい。

給料の平等性が失われており、もらえない職員のやる気が落ちる。

2-2 新型コロナ感染予防についての事前研修等は十分おこなわれましたか

①充分行われた	191
②行われたが不十分	55
③行われなかった	120



2-3 感染予防のための物品は足りていましたか

- ①足りていた 211
- ②ほぼ足りていた 132
- ③少し足りなかった 70
- ④足りなかった 111

2-4 上記で③少し足りなかった④足りなかった と答えた方、足りなかった物品はなんですか（いくつでも可）

- 防護服 70
- マスク（不織布） 49
- マスク N95 66
- 消毒液 34
- 手袋 44
- その他 6

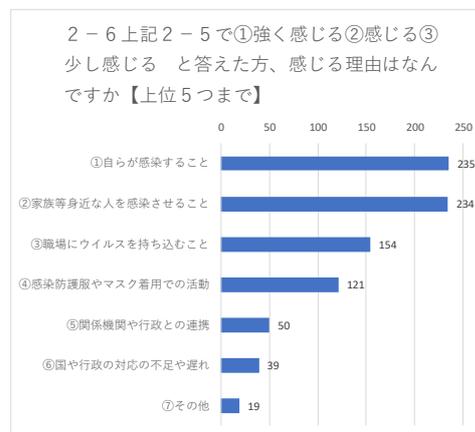
2-5 新型コロナ対応業務で精神的ストレスを感じますか

- 強く感じる 103
- 感じる 298
- 少し感じる 85
- 感じない 36
- 全く感じない 0
- わからない 0



2-6 上記2-5で①強く感じる②感じる③少し感じる と答えた方、感じる理由は何ですか【上位5つまで】

- ①自らが感染すること 235
- ②家族等身近な人を感染させること 234
- ③職場にウイルスを持ち込むこと 154
- ④感染防護服やマスク着用での活動 121
- ⑤関係機関や行政との連携 50
- ⑥国や行政の対応の不足や遅れ 39
- ⑦その他 19



上記2－6で「その他」を選択された方はご記入ください。

出勤に加え国や県からの調査業務や、管理職が個人的な資料として使うための調査業務がとてもストレス

搬送先の確保

休みの調整

搬送先医療機関が見つからない場合。

コロナ業務に従事している職員に対しての慰労措置が何も取られていないこと。

保健所扱いにならない発生届が提出されてない抗原検査キットで陽性が出た方の病院がなかなか決まらず、特にクラスター感染が起きた老人福祉施設はその傾向が強く、苦慮する。

保健所扱いにならない発生届が提出されてない抗原検査キットで陽性が出た方の病院がなかなか決まらず、特にクラスター感染が起きた老人福祉施設はその傾向が強く、苦慮する。

病着から医師看護師引き継ぎまで時間がかかること

そもそも救急業務外

搬送の必要のない患者からの要請

休む事で気を遣い疲れる

休む事で気を遣い疲れる

出勤後の消毒や消毒中には出勤不能にしなければならないので他に迷惑をかける

あった

活動後に、傷病者の検査結果でコロナウイルス感染が判明し、時間が経過した中での、消毒活動。

長時間の出場

救急が多すぎる

感染や濃厚接触により勤務や休暇の予定が変わり勤務、プライベートともに予定が立てづらい

陽性や濃厚接触になることで、仕事を休まねばならず、職場に迷惑をかけること。

職場が人手不足となり、人員のやりくりと、勤務形態が一時的に変更となって連続勤務が続き、精神的と肉体的に疲労が蓄積する。また、家族に感染させないように2年以上、家の中で別居生活が続いている。

2－7新型コロナウイルス感染症対応出勤時、搬送先が決まらず、長時間にわたる現場滞在がありましたか。

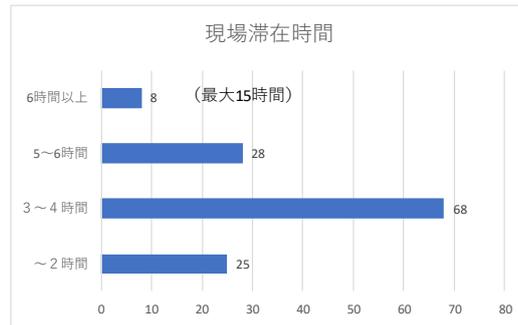
あった 167

なかった 108



2-8-1 上記2-7で あった と答えた方、具体的な現場滞在時間をご記入下さい。

～2時間	25
3～4時間	68
5～6時間	28
6時間以上	8
最大	15時間



2-8-2 上記2-7で①あった と答えた方、具体的な理由をご記入下さい。

発熱症状のある傷病者の搬送先を保健所が手配してくれたが、どの病院も受け入れ不能のため時間を要した。

収容先が決まらない

搬送先が見つからなかった

搬送先病院が決まらなかった

病院選定に時間を要した

病院選定。

搬送先病院が決まらなかった

医療機関との連携（収容までの遅延）

病院側の受け入れ困難

自宅療養者フォローアップセンターでの収容先医療機関が決まらず長時間の現場滞在。途中から救急隊も選定を行い医療機関決定。

病院がない

搬送先決まらない

コロナとってくれない。

受け入れ先が基準が決まらないため

発熱だけで断る医療機関が多々見受けられた

発熱があるだけで症状から見てもらえないことが多かった

病院から病院へ連絡済みとの内容であったが伝達ミスにより収容してもらえず3時間ちかく病院で待つことになった

収容先が決まらなかった。

搬送先が決まらなかったため。

発熱は受け入れ出来ない病院が多数存在したため受け入れ困難となった

収容先決定に時間を要した。

コロナ最盛期、コロナ否定だが、発熱の患者の受け入れを病院側に拒否されて、最終的に自分で病院に行ってもらいました。

受け入れ先病院がない

病院が決まらない

搬送先医療機関が決まらない

意識障害があった方が、発熱及び SpO2 低下があったため病院が決まらなかった。

10 件以上の病気交渉の為、長時間を要した。

保健所と医療機関とのやりとりができておらず 3 時間現場で滞在した。保健所が認知していないコロナ陽性患者は医療機関が受け入れてくれない。(3 時間後の搬送)

夜間の発熱事案、病院が PCR、抗原検査ができないため

搬送先医療機関が決まらなかった

病院がとれない

酸素投与が必要であったが、収容先でもコロナ対応をしており、搬送までに時間を要した。

発熱での収容拒否

収容先が決まらない

搬送先探しの難航

搬送先が決まらない発熱だけでは、紹介してもらえない

病院に断られて決まらない

病院が決まらない

病院手配

流行り始めた当初で保健所からの搬送先が決まっておらず、現場引き上げできない状況であった。

初期の頃、現場で傷病者の状態を保健所に伝えた後に搬送先を調整する等で時間が掛かった。また、救急隊で搬送先を探すように依頼された場合も搬送先が決まらないことがあった。

受け入れ先の医療機関が、殆ど対応できないという回答であったため。

夜間、発熱、ADL 不良、掛付医療機関受入拒否。

施設入居者の方で、市販の検査キットにて陽性。施設は入居者を入院か自宅に返したいが、入院を受け入れる病院は見つからず、自宅は妻に暴力行為を働いてしまうため帰ることが出来ない。身寄りの方も受け入れを拒否している状態。

受け入れ可能な病院がなかなか見つからなかった。

保健所との兼ね合いで病院が決まらなかったため。

満床で受け入れが難しい状況が続いた

2-6 のその他理由と同じ

なかなか病院が決まらない

夜間の出動で病院が限られていた

どこの病院も満床で受け入れができない。

病院の受け入れ拒否によるたらい回し

搬送先の選定に時間を要する場面が多々あった

収容可能な病院が決まらなかったため。

搬送する病院が決まらない。

搬送先が決まらない

収容先が見つからなかった

病院収容までの時間が伸びている。また、病院収容依頼件数が増えている。一部地域では収容できない地域もある。

現場滞在時間 3 時間 31 分。病院が遠方であったため出勤し帰署まで 5 時間 38 分。現場が普段コロナ対応している 3 次病院の所轄保健所外であったため。

傷病者に発熱があり病院のほうもコロナ対応で忙しいのがあったためだと思う。

受け入れなし

病院交渉難航

搬送先病院が決まらない

発熱対応不可により収容困難

搬送先医療機関が見つからなかった

・医療地域に入院可能な病院がそもそも少ない。・傷病者と病院等の連絡による勘違い

発熱により収容可能病院がなかった

病院が決まらない

収容先が決まらない。

搬送病院が決まらない

発熱者受け入れ不能

発熱があるだけで受け入れ先が見つからない

検査困難で病院が決まらない

転院搬送先の病院へ到着し、救急車内で問診。無症状と聞いていたが問診の際咽頭痛があり、これでは受け入れできないと言われ、他の受け入れ先が決まるまで救急車内で長時間待機することになった。

収容病院が決まらない

搬送先が見つからない

病院が処置困難であったり満床のため

医療機関の受け入れ

病院が見つからない

搬送先が決まらない。保健所と連絡が付かない。

病院が見つからない

簡易検査キットでの陽性者で保健所の介入なしの症例

転院搬送にて搬送後にコロナ要請判明で受け入れ不能。

ベッド満床処置困難

対応が追いついていない

ほぼ足りていた

病院が決まらなかった

受け入れ先が見つからない

感染者疑いの症例の場合

症状が軽く、受診済みのため、受け入れ先が決まらない。それでも受診を希望するため長時間多数の病院に連絡したため

入院の必要性がない場合のたらいまわし

収容先が見つからず

病院側の受け入れ拒否。

受け入れ先の病院が決まらなかった。

病院が断る

発熱患者は診察できないなど

対応病院から入院適応ではないので、自宅療養を続けてくださいと指示があったが、家族からの強い入院の希望があったため、搬送先が決まらず時間がかかった。

発熱対応が出来ないとの回答

症状が特になく、でも病院搬送を強く希望されていたため、時間がかかった。

病院が決まらず現場滞在が長くなった

COVID19の流行が始まった頃に発熱患者の収容先が決まらなかった。

病院さまらず

病院側の受け入れ拒否また、保健所からの回答待ちで搬送先が決まらない

医療機関が決まらないため。発熱対応不可、コロナベット満床

病院が決まらない

保健所の病院選定に時間がかかる

病院が見つからない

保健所の病院選定に時間がかかる

陽性事案であったため、受け入れてくれる病院が少なかったため

病院が決まらず現場滞在時間が伸びた。

収容先が決まらず

搬送医療機関が見つからない。

病院の受け入れが決まらない。

発熱事案で病院選定 27 件

2-9 新型コロナ対応業務に関する問題点やご意見をお書き下さい。

医療機関と保健所との連携が確立されてない。受け入れ可能な医療機関がない。

所属での対応が大きく異なるため

救急車の適正利用がされていない

救急隊などの交代勤務、通常通りの勤務は、緊張感が長いため危険、

コロナの救急要請が掛かると、当該救急隊が長時間いなくなるので、場合によっては他市応援を貰わなければならない。

TV等でコロナに感染したからといって症状によって必ずしも病院に行けるとは限らないことを広報して欲しい。

現状、保健所、医療機関、救急隊全てがキャバオーバーの状態。

現状、救急力が足りておらず、当自治体の財源力等では、もう対応できないところまできている。国からの大規模な補助金等が必要であると考えるが、具体的に何とは示すことができない。

大規模臨時医療施設で搬送困難症例を全て受入して欲しい。

病院の病床が逼迫しているなかで、コロナ搬送だけでなく、普通救急も病院が決まらなく現場滞在時間が伸びている

新型コロナ対応業務をしているわけではないので、わかりません。

血圧、酸素飽和度の指標として、顔、皮膚、唇、爪の色、呼吸の音、様子なども考慮して通報するか判断できるように指導したり、専用相談窓口を設置、病院に検査受診したくても連絡が繋がらない人も多いため、年齢関係なく検査して発生届を出してくれる専用事業も必要

当直勤務になるのでどうしても距離が近くなりクラスターの発生リスクが大きい

病着から医師看護師が接触して検査をするまで時間がかかることが多い

選定先がない

受け入れ先病院の確保

医療現場だけでなく、救急現場も疲弊していることをもっと広報してほしい。

感染人員が増えているので、すべてに対応するには限度がありトリアージする必要もあると思う。

各自が自宅等でできる対処の紹介、広報ともっと盛んにした方が良いと思います。

救急が行く前にある程度搬送のの必要があるかを判断して、現場到着前に搬送の必要がなさそうなら不搬送として、接触なしで戻りたい

いつまでやるんですか。ワクチン会場待機まで非番週休でさせられてる

受け入れ先(病院)が少ない。

救急以外の現場活動で陽性者と接触する可能性があるため出勤後の除染活動を何処まで広げるか考えてしまうときがある。

病院も大変なのは分かるができるだけ受け入れて欲しい

自宅待機者に、どのような場合に救急要請すべきなのかもっと丁寧に説明するべき。行っても搬送の緊急性がなく不搬送となることが多い。

陽性患者を運んで帰署後の消毒が、県内他消防本部と相違がある。本市は、消毒時間が極端に長い気がする。

人員不足からなる救急隊の負担を軽減しないと、辞めていく者が出ると思う。

市民に対して救急車の適正利用を更に強く呼びかける

感染した場合の対応策が住民に完全に伝えられてない。理解しきれていない。

指令センターで、自分で行ける人は自分で行けるように促してほしい

コロナに感染する職員が増えて行く中で人員不足が目立ち活動にこの先支障が出てしまうのではという不安が多々ある。

救急者要請基準を定めて、不搬送件数を減らしたい

全く足りない

搬送先が少い

受け入れ機関の増加

車で家族が来ているのに、救急車内で結果待ちをすることはあまり良くないと思う pcr でも、抗原検査でも、検査を行ったら、家族の車で待機させ、救急隊は引き上げ消毒を行った方が効率的かつ、長時間防護服を着なくて良くなり、隊員の消耗を防げる

コロナ対応したら終わりではなく帰署後、消毒などを実施し、再出動の体制を整えるまで時間が、通常時よ

りかかるので消防力を超え、救急出動（PA 含）が重なった場合、職員の疲労度は勿論、市民生活を守るという意味でも影響がでる

行政が行なっている対策は後手後手すぎる。年間に何回も接種させるワクチンなんて効いてないのに未だに4回目とか言ってるし。

コロナ禍になり、3年近く経つがコロナに対する知識が無い人が多い。(職員や市民)[br]救急車を呼べば必ず病院へ行き、優先的に診察してもらえらると思っっている人が多く、積極的な広報をするべきである。

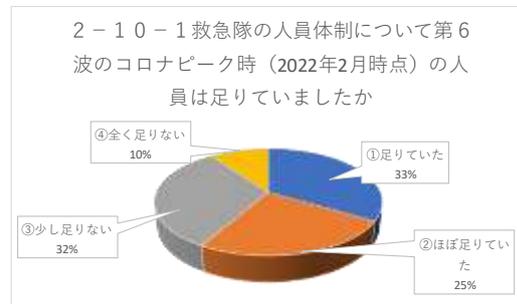
感染防護服の暑さ

PPE 関係物品のふそく

手当の不平等

2-10-1 救急隊の人員体制について第6波のコロナピーク時（2022年2月時点）の人員は足りていましたか

①足りていた	127
②ほぼ足りていた	94
③少し足りない	120
④全く足りない	38



2-10-2 前の質問で④全く足りていない を選択された方、その理由と人員不足を補うために、どのような対応がとられましたか。

根本的に人員が足りていない

職場が感染し、週休が取れない。

採用されてないからわからん。

特に対応していない

そもそも職員の定数が足りない

職員が感染減員となり、休暇や週休を削って対応していた。

部隊縮小で運用

定数の増員

特に対応なし

職員が感染して減員となり本部職員を補正とした。

職員の感染や濃厚接触者扱いにより、部隊縮小し運用した。

日勤職員からの補充

職員の感染により部隊縮小し運用した。

非常用救急車を常用とする

他市応援

日勤救急隊を臨時で運用するなど柔軟な対応が必要だと感じました

サービス残業した

特にありません

本部職員を一時的に配置。週休買い上げ。

他市への応援

日勤職員の移動

職員や家族などが感染した時部隊縮小した

配置換え等で対応した。

なにも対応されない。上司の都合で余計な仕事を増やされる

例の通り

部隊縮小により対応

職員が感染し減員となり、部隊縮小し運用した。

勤務人員の削減や、他の職員が有給の取り消し。

職員が感染し、減隊及び3部制から2部制に切り替えて運用した。

部隊を縮小した。

職員が多数感染又は濃厚接触となった場合に出張所を閉鎖した。

部隊縮小し運用した。

当市は対策なし。幹部無力。現に20名を超えているのに、ひた隠し。未だにクラスターになってない事になっている。コロナに出動した後の消毒すらも、件数が立て込んだら終わってないのに出動させられる現状。

6波は、あまり影響が無かったが、7波では職員が感染し減員となり、舞台縮小や一時的に当直勤務者の当務替えや日勤の本部職員を消防署勤務として運用した。

部隊縮小や、事務援助で他の係からの移動勤務があった。

そもそもコロナ禍前から人員は足りていなかった。ただ現場滞在時間を短くしろという現場の努力目標に頼った対応で、組織的な対応はされていなかった。

補正勤務

員間の感染拡大 部隊縮小と事務援助として一時的な異動があった。

事務援助で本部から派遣してもらったり

3部制を2部制にして対応した。

かしかり

勤務体制の一時変更

他分署から応援を貰う。2交替制にする。本部の職員を、現場に配置する。

一時的に3部制から2部制に勤務を変更した。また、各署所及び本部職員から応援に当てた。