

消防消第149号
平成27年7月29日

各都道府県知事 殿

消防庁次長
(公印省略)

消防本部における女性消防吏員の更なる活躍に向けた取組の推進について

消防の分野においては、平成27年4月1日現在、全国の消防吏員に占める女性の割合は2.4%と非常に少なく、残念ながら、女性活躍推進に係る取組では他の分野に大きく遅れているのが現状です。

消防組織に女性消防吏員を増加させることは、まず、女性を含めた多様な経験を有する職員が住民サービスを提供することによって、子どもや高齢者、災害時の要支援者など、様々な状況にある多様な住民への対応力が向上し住民サービスの向上が図られることにあります。さらに、多様な視点でものごとを捉える組織風土、育児・介護などそれぞれ異なる事情を持っていることを組織や同僚が理解し支援する組織風土が醸成されることにより、組織の活性化、組織力の強化、士気の向上が図られます。

今般、消防庁が開催した「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」において、別添の報告書がとりまとめられました。

この報告書にもあるとおり、消防庁としても、消防サービスの向上、消防組織の活性化のためには、女性消防吏員の活躍推進を大きく進める必要があります。各消防本部においては、取組の強化に速やかに着手していただく必要があると考えていますので、下記の事項に留意のうえ、積極的な取組をお願いします。

各都道府県知事におかれては、貴都道府県内の市町村（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、下記の各事項について積極的に取り組むよう周知徹底をお願いします。併せて、消防本部のみならず消防本部が属する市町村等の人事担当部局及び財政担当部局等の協力を得ながら進めるべき事項もあることから、市町村等の関係部局等に対しても周知がなされるよう配意願います。

また、都道府県消防学校においても女性消防吏員に対する教育訓練の充実を図っていただきますようお願いします。

なお、本通知は、消防組織法（昭和22年法律第226号）第37条の規定に基づく助言として発出するものであることを申し添えます。

記

1 女性消防吏員の計画的な増員の確保

女性消防吏員の増加・活躍の意義を理解のうえ、各消防本部においては、次の(1)、(2)のとおり、計画的な増員を確保することが求められる。

なお、消防本部の規模が大きくなるほど配置ポストが多く人事上の配慮が行いやすいこと、資機材整備・施設整備においても対応可能な余地が大きいことから、比較的規模の大きな消防本部において、より積極的に女性消防吏員の採用、活躍推進に取り組むことが期待されること。

女性消防吏員の割合が全国平均を大幅に下回る本部においても、女性消防吏員の活躍推進の意義を十分に踏まえ、取組を強化すること。

(1) 数値目標の設定による計画的な増員（別添図参照）

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

この共通目標の達成に向け、各消防本部においては、本部ごとの実情に応じながら、以下を目安として数値目標を設定した上で、計画的な増員に取り組むこと。

【目標設定の目安】

i 毎年の女性採用者数をこれまでの2倍から2.5倍程度以上に引き上げることで、女性消防吏員比率を10年間で倍増させること。

ただし、地域の中核的な消防本部など一定規模以上の消防本部において、女性消防吏員比率を倍増しても平成38年度の時点でなお5%水準に満たないと予測される本部にあつては、少なくとも10年間で5%水準まで増加させること。

ii 平成27年4月1日現在、女性消防吏員がゼロの消防本部については、これを早期に解消するとともに、可能な限り速やかに複数人を確保すること。

なお、消防庁において、毎年度、各消防本部の女性消防吏員の採用状況及び女性消防吏員の比率について把握・公表するとともに、各消防本部の取組の進捗についてフォローアップを行うこととする。

(2) 女性の採用の拡大に向けた積極的な取組

ア 積極的なPR活動の展開

女性消防吏員を増加させるためには、まずは消防を自らの職業として選択肢に含める女性を大幅に増やすことが喫緊の課題である。各消防本部は、これから社会人になる年齢層の女性に対し、具体的な業務内容や勤務条件等を含め、消防の仕事の魅力について、より積極的にPRするとともに、消防は女性が活躍できる職場であることの理解を深めるための説明会等を行うこと。

その際には、女性消防吏員の活躍の実績の多い消防本部が推進役となり、複数の消防本部が連携し、全国の消防全体のPRに取り組むことが期待される。

イ 採用試験における身体的制限について

採用募集に際し、身長・体重等の身体的制限を設けている消防本部においては、こうした制限が、消防の職務の遂行上、必要最小限かつ社会通念からみて妥当な範囲のものかどうか、検証の上、必要に応じて見直しを検討すること。

ウ 女性消防吏員の増加を踏まえた円滑な人事管理等の検討

消防は、市長部局の他の業務とは異なり、一定の隊員数で現場での部隊活動を行うため、現場活動従事者に長期の休暇や休業を取得する職員が生じた際に、必ずその欠けた1名を代替として補充しなければ部隊活動に支障を来すという職務上の特殊性を有する。

今後、消防本部が行う女性消防吏員の採用の大幅拡大にあわせ、市町村においては、消防における職務上の特殊性を理解のうえ、適切な措置を検討すること。具体的には、想定される休業等に際し、消防力を継続的に維持できるような代替職員の確保等が考えられること。

2 適材適所を原則とした女性消防吏員の職域の拡大

消防業務において、法令による制限（重量物及び有毒ガス）を除き、性別を理由として従事できる業務を制限することはできないことを十分に理解し、女性消防吏員の意欲と適性に応じた人事配置を行うこと。

各隊の活動水準について一定レベルを確保することは必要不可欠であり、性別を問わず、各隊員がその活動に必要な能力を満たさなければならない点については、留意いただきたい。

なお、職域拡大にあたっては、「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号消防庁消防課長通知）、「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」（平成16年3月15日付け消防消第53号消防庁消防課長通知）を参考とされたい。

3 ライフステージに応じた様々な配慮

現状においては、女性消防吏員が極端に少ない状況であること、妊娠・出産といった母性保護にかかる配慮や、子育て期における配慮が必要であることから、次の(1)から(4)にあるように、女性についてライフステージに応じた人事上の様々な配慮が必要である。

特に、妊娠の際に母性保護の観点から行うべき配慮については、その必要性や関係法令の規定を各消防本部が十分に認識し、的確な対応を行うこと。

(1) 仕事と家庭の両立支援

各消防本部においては、育児休業、子の看護休暇、介護休暇制度及び育児短時間勤務制度等、法令上規定された制度の活用を促進することはもとより、男性を含む職場全体で超過勤務の縮減などを進め、仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組むこと。

また、各消防本部は、市町村長部局とも連携しつつ大規模災害時等に緊急に対応できる子供の預け先の確保などの子育て支援策の創設、拡充を進めるとともに、緊急参集要員の免除を含めた柔軟な対応を実施すること。

(2) 女性消防吏員が消防職務を継続していくための支援

女性消防吏員が圧倒的に少ないという現状に鑑み、各消防本部においては、女性吏員が仕事をしていく上で適切な援助や助言を得ることができるメンター制度の導入や相談窓口を設置するよう努めること。

また、育児休業からスムーズに職務に復帰し、自身のキャリアを積み重ねていくために、育休中の職員に対する業務関連情報の提供、職場復帰時における研修の実施等の支援策を講じること。

なお、職務復帰時の研修等を消防本部単独で行うことが困難な場合は、都道府県消防学校において集合研修を実施することも考慮すること。

(3) キャリアパスイメージやロールモデルの提示

消防本部によっては、女性消防吏員が、同じ職場にロールモデル等がないことにより将来のキャリアを描きにくい現状があることから、比較的女性消防吏員が多い消防本部の事例等を参考に女性消防吏員のキャリア形成を支援し、職域拡大を促進すること。

(4) 「ポジティブ・アクション」としての研修機会の拡大

平成6年の交替制勤務の解禁以前の世代など、年代によっては、各消防本部における幹部への昇進に必要な経験を積んでいない女性消防吏員もいることから、各消防本部や都道府県消防学校において、こうした女性消防吏員が更にキャリアを拡大することができるようにするための研修を積極的に実施すること。

なお、消防大学校においては、入校要件や研修期間の検討によって研修を受けやすくなる工夫を行い、女性消防吏員向け養成コースを設置するとともに、幹部教育・専科教育の女性応募枠を確保するなど、女性消防吏員の研修機会の拡大を図る予定であるので、各消防本部等においては、これを活用すること。

4 消防長等消防本部幹部職員の意識改革

消防長は、消防本部のトップとして消防事務を統括し、すべての消防職員を指揮監督するほか、消防の組織編成権を有するなど、市町村の他の幹部職員と比較しても特に重い責任・権限を有している。そのため、消防長には、女性消防吏員の活躍推進を組織的に実施していくため強いリーダーシップを発揮す

ることが求められる。

全国750消防本部の消防長は、女性の活躍推進の意義を十分に理解し、自らの責務として各種の施策を実行すること。また、消防本部幹部職員に対しても、研修等により女性の活躍推進について理解を深めるよう取組を行うこと。

5 その他

以下の事項についても積極的に取り組むこと。

(1) 施設・装備の改善

各消防本部においては、女性消防吏員の活躍の場を広げるために、消防本部・消防署・支所等において、女性専用のトイレ、浴室、仮眠室などの施設整備を計画的に推進すること。

また、女性消防吏員の要望に応じて、女性用の被服・装備品の導入を積極的に進めること。

(2) 女性の活躍情報の「見える化」の推進

各消防本部においては、女性割合、女性の採用者数、女性の管理職の割合、女性活躍推進に向けた取組状況について、ホームページに掲載するなど「見える化」を推進すること。

消防庁としても、先進的な取組を行っている消防本部の事例を全国に共有する等により、各種取組の広がりを推進することとする。

消防庁消防・救急課 職員第一係 大河内、永田 電話：03-5253-7522 FAX：03-5253-7532 E-mail：shokuin@soumu.go.jp

別添

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

～女性消防職員の活躍推進による消防・防災力の向上を目指して～

平成27年7月

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

目次

1	はじめに	1
2	女性消防吏員を増加させることの意義	3
3	女性活躍推進の考え方	6
4	現状と課題	8
5	対応方針	16
6	おわりに	26
	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開催経過	27
	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構成員名簿	28
参考1	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概要	29
参考2	数値目標設定イメージ	31
参考3	消防本部における女性職員の更なる 活躍に向けた取組とその主体	32

1 はじめに

消防本部においては、昭和44年に川崎市が12人の女性消防吏員を採用したことに始まり、以降、横浜市、越谷市、日立市、所沢市、東京都などで採用を開始し、平成27年4月現在、3,875人の女性消防吏員が所属している。

平成6年には「女子労働基準規則」の一部が改正され、消防分野の深夜業の規制が解除された。これにより、女性消防吏員も24時間体制で消防業務に従事するようになり、現在は救急隊員のほか消防隊員などの警防業務を含む交替制勤務を行う女性消防吏員が全女性消防吏員の約5割となっている。

このように、女性消防吏員の職域の拡大や、吏員数の増加が図られてきたところであるが、消防本部においては、全吏員に占める女性消防吏員の割合は未だ非常に少ない状況（2.4%）である。これは、我が国の警察、自衛隊、海上保安庁といった、消防と同様に24時間365日現場活動を行う部隊を持つ組織と比べても最も低い状況となっている。

こうした圧倒的に男性職員が多い組織においては、無意識的に男性を中心とした考え方が定着し、働き方そのものも男性を中心とした働き方になっていると考えられる。その結果、男性中心の組織文化が形成され、女性消防吏員が様々な分野で活躍できにくい状況を生み出している。

近年は、国の成長戦略の重要な柱として女性の活躍推進が積極的に進められており、政府はもとより、民間企業においても意欲的な取組がなされている。今や、民間企業等においては、女性の定着を図るとともに積極的な育成策を講じ、管理職・経営陣に女性を登用していくことが組織の活性化に不可欠と考えて真剣に取り組む傾向が強まっている。

こうした状況に鑑みると、消防組織の女性吏員の活躍推進にかかる現状はあまりに遅れていると言わざるを得ない。消防の仕事という住民の安全・安心のための活動が使命であることから、体力重視の男性の職場とイメージされるが、救急、予防、指令など女性の

能力発揮が進められてきた分野も既に存在する。そうした分野も含め、個々の職員の能力が発揮できるよう、女性の活躍推進を組織的に更に進めるべきである。

このような問題意識のもと、消防組織における女性吏員の活躍推進のため、必要な取組の強化に速やかに着手しなければならない。

2 女性消防吏員を増加させることの意義

消防は男性の職場であり、鍛え抜かれた体力・技術によって、現場で命がけで活動する。これが消防組織の力・活力の源泉であり、男性が圧倒的多数を占める現状は全く問題ではないというのが、これまでの多くの消防本部の考え方であったのではないか。

しかしながら、消防の業務は、女性の活躍を進めることによって、住民サービスの向上等、消防活動の活性化につながる分野が多く存在する。人口減少社会を迎え、防災力の低下が懸念される中、多様化・大規模化する災害に的確に対応するためには、これまで以上に自助・共助・公助が一体となって地域防災力を発揮していかなければならない。この地域防災力が発揮される場である地域社会では女性が半分を占めており、公助を担う消防においては、より多くの女性が参画、活躍することで、消防・防災体制の向上に寄与するものである。

(住民サービスの向上)

女性消防吏員を増加させることの意義の第一は、住民サービスの向上である。

近年、女性の活躍推進をはじめとして組織内人材の多様性を確保することにより、組織に変革をもたらし、これまでになかったサービス・商品を生み出したり業務遂行の効率化を進めるなどによりイノベーションにつなげ、業績を伸ばしている企業が存在することは周知の事実である。

もとより消防の業務は、民間企業の活動とは異なり、住民の安心・安全を守るといふ、対価を求めない非常に公共性の高い業務ではあるが、消防の分野においても女性の活躍を組織的に進めることにより、住民サービスの向上を図る要素が多く存在する。

例えば、救急においては、女性傷病者を扱う際に相手に抵抗感を与えずに活動できるなど、住民サービスをより向上させる可能性が大いにある。また、警防活動においても、性別にとらわれることなく適材適所の人材活用を図ることにより、有為な人材の能力発揮に

つながる。

女性を含めた多様な経験を有する職員が住民サービスを提供することによって、子どもや高齢者、災害時の要支援者など、様々な状況にある多様な住民への対応力が向上していくものとする。¹

¹ ○女性消防職員向けアンケート「問2 9 女性消防職員が増えることのメリットはどのようなことだと考えるか」複数回答可（回答の多い順）

- ・救急活動時に女性傷病者に安心感を与えることができる 28.4%
- ・消防業務全般において市民へのサービス（接遇等）が向上する 15.9%

○消防本部向けアンケート「表7の8 女性消防職員を採用・登用を進めることの意義やメリットをどのように考えますか」複数回答可（回答の多い順）

- ・災害活動時に女性傷病者に安心感を与えることができる 86.8%
- ・災害活動時等において、女性の視点から被災者（女性）に対する細やかな気配りができる 86.6%
- ・市民へのサービス（接遇等）が向上する 52.4%

(消防組織の強化)

女性消防吏員を増加させることの意義の第二は、消防組織の強化にある。

女性消防吏員を増加させ、女性の活躍を組織的に推進することによって、男性だけの視点だけではなく、多様な視点でものごとを捉える組織風土が生まれる。更に、育児・介護などそれぞれ異なる事情を持っていることを組織や同僚が理解し支援する組織風土が醸成され、多様なニーズに対応できる柔軟性が消防組織に備わることとなる。

実際、既に女性消防吏員の活用の進んでいる本部においては、女性消防吏員の活躍により士気の向上等、組織力の強化につながることを理解が進んでいる。

このような多様な経験を持ったり、異なる事情を持っていたりする職員が働きやすい職場は、男性職員にとっても働きやすい職場であり、こうした職場をつくることで、組織の活性化、組織力の強化、士気の向上を図ることができる。²

² ○女性消防職員向けアンケート問29において、(回答の多い順)

・女性吏員が働きやすくなる 15.6%

・男女を問わず働きやすい職場環境となる 15.1%

○消防本部向けアンケート表7の8において、(回答の多い順)

・男女を問わず働きやすい職場環境となる 42.6%

・女性が働きやすくなる 39.8%

○消防本部向けアンケート表7の8(女性消防吏員の割合別)において、

・ウ 職員の士気が上がる 女性吏員割合2.8%以上の本部(109本部) 17.4%

〃 未満の本部(353本部) 9.9%

3 女性活躍推進の考え方

(適材適所を原則とした職域の拡大)

具体的に、消防本部における女性の活躍推進をどのように進めていくべきか。

まず、職域について見てみると、これまで、女性消防吏員は、防火指導・予防・救急などの特定の分野に多く配属されてきた。

しかしながら、消防の現場活動においては、女性の就労に関して重量制限や有毒ガスにかかる制限のみが存在するだけで、当該制限による制約以外には、従事できる職域に男女の差異はない。したがって、法令による制限にかからない限り、救助についても性別を理由として従事することを制限されることはない。

当然のことながら、消防組織においても意欲と能力に応じた採用や適正な昇任、人事配置がなされ、女性消防吏員の職域拡大が図られるべきである。もちろん、消防の現場は部隊単位で活動を行うため、各隊の活動水準について一定レベルを確保することは必要不可欠であり、性別を問わず、各隊員がその活動に必要な能力を満たさなければならない。

結果として、一定以上の体力を求められる警防活動に従事する女性消防吏員が一定割合にとどまることがあっても、性別を理由として警防活動に従事させないことがあれば、そうした状況は早急に是正すべきである。女性の職域が拡大すれば女性の経験の幅が広がり、幹部への登用が進むと期待される。

(女性消防吏員比率の増加)

女性の活躍を進めるためにも、それぞれの消防本部が女性消防吏員の比率を計画的に増やしていくことが不可欠である。

政令市等の大規模消防本部においては、現状で一定比率以上の女性消防吏員の採用等を行ってはいるものの、女性消防吏員の割合は1.1%～6.1%であり、未だ低い水準にとどまるとともに、本部によって大きなばらつきがある状況である。大規模本部においては、配置ポストが多く人事上の配慮が行いやすいことや、資機材整

備・施設整備においても対応可能な余地が大きいことから、より積極的に女性消防吏員の採用、活躍推進に取り組むべきである。

女性消防吏員の割合が全国平均を大幅に下回る本部においても、女性消防吏員の活躍推進の意義をしっかりと受け止め、取組を強化すべきである。その際、消防本部の規模やこれまでの採用実績により、対応に差が見られてもやむを得ないと考えるが、女性の活躍を進めるという方向性を全国の消防全体で共有すべきである。

(消防本部トップの意識改革)

職場によっては、女性を受け入れることについて、これまで経験のない現場の職員からの抵抗など、多様な課題が生じうることも想定されることから、女性活躍推進に向けては、各消防本部のトップである消防長及び幹部職員の意識改革が不可欠である。

また、女性の活躍推進をより実効性あるものとするため、トップが強いリーダーシップをとることにより、職場における同僚の理解促進も含めて旧来の組織風土を打破する必要がある。

(ライフステージに応じた様々な配慮の必要性)

仕事に関わる能力に基本的に男女の違いはないとはいえ、現状においては、女性消防吏員が極端に少ない状況であること、妊娠・出産といった母性保護にかかる配慮や、子育て期における配慮が必要であることから、女性についてライフステージに応じた人事上の様々な配慮が必要である。

特に、妊娠の際に母性保護の観点から行うべき配慮については、その必要性や関係法令の規定を各消防本部が十分に認識し、的確な対応をしなければならない。

なお、こうしたライフステージに応じた配慮の必要性については、職員の高齢化、共働き世帯の増加、介護責任を担う職員の増加等により、女性特有の課題ではなく男女共通の人事管理上の課題として捉えるべきである。

4 現状と課題

本検討会においては、女性消防吏員をめぐる現状の把握と、課題の抽出のために以下のとおりアンケートを実施した。

I 女性消防職員向けアンケート

全国の女性消防吏員3,875人から1割にあたる388人をランダムに抽出。無記名式で女性消防吏員から直接消防庁へ回答を送付。

回収数は336人で、回収率は86.6%であった。

II 消防本部向けアンケート

全国の750本部を対象にアンケートを実施。

全ての消防本部から回答があった。

アンケートからわかった現状と課題の主なものは以下のとおりである。

- ▶ 女性消防吏員がいない本部が288本部と、全消防本部の約4割にのぼる。一度も女性を採用したことがない本部（269本部）では、採用募集しており、申込者もいるが合格に至らないという本部が多いが、小規模本部を中心に申込者がいない本部も約20%あることから、受験者の確保が大きな課題である。また、女性消防吏員を採用しない方針としている本部については、早急に方針を改める必要がある。

消防本部向けアンケート

表7の1(2) 女性消防吏員を一度も採用したことがない本部に伺います。なぜ、女性吏員を一度も採用したことがないのですか。N=269 本部

内容	本部数	構成比
1 女性吏員は採用しない方針としている。	19	7.1%
2 採用募集しているが、申込者がいない。	59	21.9%
3 採用募集しており、申込者もいるが、合格に至らない。	165	61.3%
4 その他	26	9.7%
合計	269	100.0%

(備考) 割合については、小数第二位を四捨五入

- 女性消防吏員の現在の担当業務については、予防と救急が非常に多い状況であり、女性消防吏員が多い職域は限定的であった。基本的な考え方も示したとおり、法令の規制にかからない限りは女性消防吏員が従事できる分野には制限はないため、今後、いかに女性が活躍できる分野を増やしていくことができるかが課題である。

女性消防職員向けアンケート

問9 現在の担当業務 N=336人

	庶務	予防	警防 (毎日勤務)	消防隊	救急隊	救助隊	指揮隊
人数	28	96	20	38	84	0	8
割合	8.3%	28.6%	6.0%	11.3%	25.0%	0.0%	2.4%
	指令(通信)員	初任教育学生	その他	未回答			
人数	21	14	26	1			
割合	6.3%	4.2%	7.7%	0.3%			

(備考) 割合については、小数第二位を四捨五入

- 消防本部において、全吏員に占める女性消防吏員の割合に関し、数値目標を設定している本部はほとんど無く、管理職に占める女性消防吏員の割合に関して消防独自に数値目標を設定している本部は無い状況である。今後、女性消防吏員を増加させ、活躍推進を進めていくためには、いかにして明確な目標を定め、取り組んでいく本部を増やしていくかが課題である。

消防本部向けアンケート

表7の9の(1) 貴本部では、全職員に占める女性消防吏員の割合等について、「今後、〇〇年までに〇割にする」といった目標を設定していますか。N=462本部（女性消防吏員配置本部）

	設定している	設定していない
本部数	6	456
割合	1.3%	98.7%

(備考) 割合については、小数第二位を四捨五入

- 女性限定就職セミナーなど、女性採用を増加させる取組は、大規模・中規模本部を中心に、7.8%の本部で独自に実施している。しかし、未だ独自の取組を行っていない本部がほとんどである。

また、採用試験の際に、受験資格として、身体的条件を設けていない本部は、女性消防吏員の割合が高い本部に多かった。

更に、女性が増えないのは女性が働く職場であるというイメージがないからという回答が最も多い状況であり、女性の採用拡大に向けて、消防は女性採用に対して門戸を開いていることを全国の消防が積極的にアピールしていくことが課題である。

消防本部向けアンケート

表7の6の(6) 組織として女性採用を増加させるための取組を行っていますか。

N=462 本部（女性消防吏員配置本部）

	本部単独で実施	自治体全体で実施	実施していない
本部数	18	18	426
割合	3.9%	3.9%	92.2%

(備考) 割合については、小数第二位を四捨五入

消防本部向けアンケート

表7の6の(4) 採用試験に受験資格を設けていますか。

N=462 本部（女性消防吏員配置本部）

内容	本部数	構成比	内訳		
			規模別	本部数	構成比
1 受験資格として、身体的条件を設けている。	253	54.8%	2.8%以上	45	41.3%
			2.8%未満	208	58.9%
2 受験資格として、身体的条件は設けていない。	205	44.4%	2.8%以上	61	56.0%
			2.8%未満	144	40.8%
3 未回答	4	0.9%	—	4	—
合計	462	100.0%	—	462	—

(備考) 1 割合については、それぞれの規模ごとの回答数の合計に占める割合

2 割合については、小数第二位を四捨五入

女性消防職員向けアンケート

問27 (消防分野に) 女性が増えないのはなぜだと思いますか。 N=336人

	体力が必要で女性が能力を発揮しにくい職場だから	女性が働く職場というイメージがない	一般に消防の業務内容がわかりにくい	消防機関による採用広報の不足	24時間交替制の勤務形態	その他
人数	161	207	82	38	67	61
割合	26.1%	33.6%	13.3%	6.2%	10.9%	9.9%

(備考) 1 複数回答可につき、割合は回答数の合計(616)に占める割合とする。

2 割合については、小数第二位を四捨五入

➤ 仕事と家庭の両立支援について、両立支援策の充実や、周囲の職員の理解を求める回答が多かった。また、大規模災害又は風水害等の非常時の参集に大きな困難を感じている人が多く、緊急に子供を預けることができる場所の確保を望む人が多かった。

また、女性消防吏員の割合が高い本部においては、子育て中の職員の希望を聞いて配置部署を決定している割合が高かった。

今後、中小規模の本部も含めた両立支援策の創設・拡充や、非常時の参集についての対応策をいかに講じていくかが課題である。

女性消防職員向けアンケート

問22 あなたは、女性が“やりがい”を持ちながら働き続けられるための支援として必要だと思われるものはなんでしょうか。あてはまるものすべて回答してください。 N=336人

	男性（配偶者等）の出産・育児、介護等ライフイベントへの理解・参加	管理職や職場職員の「仕事と家庭の両立」「キャリアアップ」への理解・配慮	女性の活躍事例（ロールモデル）の紹介	女性職員の職域拡大	仕事と家庭の両立支援制度の充実	仕事上の悩みや問題等を相談できる上司や同僚	メンター制度
人数	196	204	73	119	249	120	60
割合	17.3%	18.0%	6.4%	10.5%	22.0%	10.6%	5.3%
	交替制勤務など働き方の見直し	その他					
人数	93	20					
割合	8.2%	1.8%					

（備考）1 複数回答可につき、割合は回答数の合計（1,134）に占める割合とする。

2 割合については、小数第二位を四捨五入

消防本部向けアンケート

表7の4(1) 子育て中の女性消防吏員に対して次のような対応を行っていますか。

N=462 本部（女性消防吏員配置本部）

内容	本部数	構成比	内訳		
			規模別	本部数	構成比
1 原則として毎日勤務に配置する。	56	12.1%	2.8%以上	18	16.5%
			2.8%未満	38	10.8%
2 本人の希望をきいて配置部署を決定する。	144	31.2%	2.8%以上	49	45.0%
			2.8%未満	95	26.9%
3 特別な対応はしていない。	159	34.4%	2.8%以上	24	22.0%
			2.8%未満	135	38.2%
4 その他	103	22.3%	2.8%以上	18	16.5%
			2.8%未満	85	24.1%
合計	462	100.0%	—	462	—

(備考) 1 割合については、それぞれの規模ごとの回答数の合計に占める割合

2 割合については、小数第二位を四捨五入

女性消防職員向けアンケート

問35 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ますか。 N=112人（問31で「子どもがいる」と回答した職員）

	非常に困難	困難	困難ではない	未回答
人数	54	44	9	5
割合	48.2%	39.3%	8.0%	4.5%

(備考) 割合については、小数第二位を四捨五入

- 5年後の自分の立場や業務内容を具体的にイメージできるか、本部にモデルとなるような職員がいるか、職場内に悩みを相談できる女性がいるか、については、小規模本部になるほど「できない」「いない」が多い状況であった。

今後、女性消防吏員が少ない小規模本部等に対して、いかにキャリアパスイメージをもってもらえるかが課題である。

女性消防職員向けアンケート

問18 あなたは、5年後の自分の立場や業務内容（どのような階級で、どのような業務を担当しているか等）を具体的にイメージできますか。

N=335人（大規模：182、中規模：130、小規模：23）※規模不明：1（本部名未記入）

		できる	できない	未回答
大規模 (N=182)	人数	94	85	3
	割合	51.6%	46.7%	1.6%
中規模 (N=130)	人数	48	81	1
	割合	36.9%	62.3%	0.8%
小規模 (N=23)	人数	7	16	0
	割合	30.4%	69.6%	0.0%

- (備考) 1 割合については、それぞれの規模ごとの回答数の合計に占める割合
2 割合については、小数第二位を四捨五入

女性消防職員向けアンケート

問23 職場内に様々な悩みを相談できる女性の上司・同僚がいますか。

N=335人（大規模：182、中規模：130、小規模：23）※規模不明：1（本部名未記入）

		いる	いない	未回答
大規模 (N=182)	人数	137	43	2
	割合	75.3%	23.6%	1.1%
中規模 (N=130)	人数	70	59	1
	割合	53.8%	45.4%	0.8%
小規模 (N=23)	人数	8	13	2
	割合	34.8%	56.5%	8.7%

- (備考) 1 割合については、それぞれの規模ごとの回答数の合計に占める割合
2 割合については小数第二位を四捨五入

➤ 平成6年の交替制勤務の解禁以前に消防本部に就職した職員は一定程度存在するが、こうした年代の女性が、今後意欲と

能力に応じて幹部への昇任を果たすためには、警防業務に係る経験不足を補っていく仕組みが必要である。

- 女性消防吏員を配置することができない理由として、庁舎に女性用の施設が整備されていないことが挙げられた。また、施設に不満を感じる女性消防吏員の割合は4割を超え、どちらかという大規模本部や女性割合が多い本部において高かった。

そのため、女性消防吏員の増員を図っていくために、配置することができない庁舎をできる限り少なくしていくことが課題である。また、比較的女性が多い本部においても施設の改善について継続的に取り組む必要がある。

女性消防吏員のための資機材等（被服・装備品を含む）の整備は、ほとんどの本部（未実施率約90%）で実施していなかった。

今後、女性消防吏員用の被服・装備品等の整備について、未整備の本部に対していかに導入を促進していくかが課題である。

女性消防職員向けアンケート

問37 所属する消防本部の施設（寝室、更衣室、浴室等）に不満を感じますか。

N=335人（大規模：182、中規模：130、小規模：23）※規模不明：1（本部名未記入）

		感じる	特に感じない	未回答
大規模 (N=182)	人数	81	97	4
	割合	44.5%	53.3%	2.2%
中規模 (N=130)	人数	55	68	7
	割合	42.3%	52.3%	5.4%
小規模 (N=23)	人数	9	12	2
	割合	39.1%	52.2%	8.7%

（備考）1 割合については、それぞれの規模ごとの回答数に占める割合

2 割合については、小数第二位を四捨五入

5 対応方針

このような現状と課題に対応するため、各消防本部及び消防庁は、女性活躍推進の考え方を踏まえつつ以下の取組を推進すべきである。

◇ 数値目標の設定

現状では男性が圧倒的多数を占める消防組織において、女性消防吏員の増加、活躍推進を強力に進めていくためには、まず、各消防本部が女性職員数についての数値目標を設定する必要がある。

数値目標の設定にあたって、考慮すべき事項として、全国には職員数 18,000 人を超える東京消防庁から、職員数 50 人未満の消防本部まで、大小様々な規模の本部が存在することがあげられる。また、これまでの女性消防吏員の採用状況についても、多くの女性消防吏員を採用している本部がある一方で、女性消防吏員数がゼロの本部も約 4 割存在する。

これらを勘案すると、全ての消防本部一律に同一比率を目標として設定することは現実的ではなく、消防庁が消防全体としての数値目標を掲げつつ、各消防本部に対しては、その規模等に応じた数値目標の設定を求めることが適当である。

その際、大規模な本部においては、人事上の配慮等においても対応可能な余地が大きいことから、より積極的に取り組むこととする。一方、小規模な本部においても、その実情に応じてできる限り努力することとする。

また、消防庁が全体目標を示すに際しては、消防本部に対し現実的な数値目標を示すことで、目標の達成に向けた地に足のついた取組を促す必要がある。

各消防本部においては、この目標に向かって様々な施策を講じていくことが重要である。

以上を踏まえ、次のとおり全国的な数値目標を設定する。

【全国的な数値目標】

⇒ 消防吏員に占める女性消防吏員の全国の比率を、平成38年度当初までに5%に引き上げることを共通目標とする。

この全体の目標の達成に向け、各消防本部においては、本部ごとの実情に応じながら毎年の女性採用者数をこれまでの2倍～2.5倍程度以上に引き上げることで、女性消防吏員比率を10年間で倍増させることを目安として目標設定することとする。

ただし、地域の中核的な消防本部など一定規模以上の消防本部において、女性消防吏員比率を倍増しても平成38年度の時点でなお5%水準に満たないと予測されるところにあっては、女性採用者数を更に拡大して10年間で5%水準まで増加させることを目安とする。

小規模な本部においては、5%水準までの増加は困難であるとしても、今後、様々な施策を通じて女性消防吏員の増加に向けてできる限り努力すべきであり、少なくとも、女性消防吏員がゼロの消防本部が288存在するという大きな問題であることから、これを早期に解消するとともに、可能な限り速やかに複数確保することを目安とする。

⇒ 消防庁は、10年後（平成38年度）の目標達成に向け確実な取組を促すため、平成29年度採用の段階から少なくともこれまでの2倍～2.5倍程度以上の女性消防吏員の採用を確保し、この水準を継続的に確保し続けることを各消防本部に強く期待しており、各消防本部ごとの進捗のフォローアップを行うことで推進力を高めることとする。

また、中間点である5年後（平成33年度）において、進捗状況を確認した上で、施策、目標の更なる上積みの可能性も検討する。

【目標設定に当たっての考え方】

女性消防吏員比率の目標水準を設定するに当たって、まずは多くの女性消防吏員や消防本部が現状において許容できるとしている現場活動に従事する隊員数³をベースにして、各年代に一定割合の女性が所属するようになる時点を想定⁴して女性消防吏員数を試算してみると、全体の20%程度と算出される。⁵

一方で、消防本部の長期的な視野に立った人事管理（採用計画及び人材育成計画等）、女性専用施設等のハード整備が遅れている状況、及び現在の多くの女性消防吏員がおかれている社会的な状況を考慮すると、短期的にこの水準を達成することは困難であり現実的ではない。

3 消防本部向けアンケート表7の2（3）

消防隊5名のうち女性は1名まで 34.0%

救急隊3名のうち女性は1名まで 42.9%

女性消防職員向けアンケート

問11-① 消防隊5名のうち女性は1名まで 60.1%

問12 救急隊3名のうち女性は1名まで 75.9%

4 併せて、子育てや家事の負担が女性に偏っている状況が改善された社会状況となった場合。

5	交替制勤務	: 消防隊員(救急・予防との兼任を含む)7.6万人の 1/5=1.52万人	} 部隊運用 面からの 上限
	(最大値)	救急隊員(専任)2.0万人の 1/3 =0.67万人	
		通信員 0.7万人の 1/2 =0.35万人	
		合計	2.54万人

毎日勤務 : 2.9万人の 1/2=1.5万人 (最大値)

毎日勤務・交替制勤務の比を1:1とすると、毎日勤務1.5万人、交替制勤務1.5万人の合計3万人が最大。全吏員に占める割合は約20%となる。

(※現在、全国の女性消防吏員の毎日勤務・交替制勤務の比は1:1。女性消防吏員は20歳代が最も多く、交替制勤務を行っている割合も他の世代中最大。今後、子育て世代や50歳代以上の女性消防吏員が増大すれば、毎日勤務を行う女性消防吏員が多くなり、上記1:1の割合を維持することも難しくなる。現に、以前から多くの女性消防吏員を採用してきた消防本部（東京消防庁、横浜市消防局、川崎市消防局の合計）においては、毎日勤務・交替制勤務の比は2.3:1となっている。)

各消防本部の女性の活躍につながる取組を推進するためには、目標水準を具体的に設定することは不可欠であることから、当面の目標として10年後の女性比率を設定することとし、それに併せ、採用数の目標水準を示すこととした。

また、小規模本部においては、主に以下の理由により、現状においては、目標設定に当たっての配慮が必要である。

- 消防吏員数が少なく、現場活動を消火から更には救助まで兼務せざるを得ない本部が多く、現場活動を担う部隊に女性を配置することに困難を伴うことが多い。⁶
- 毎日勤務を行う職員数が極めて少ない消防本部が多い。⁷
- 現時点での女性応募者が少ない。⁸

ただし、今後、女性応募者を増加させる努力や、女性消防吏員の職域の拡大を行い、小規模本部においても女性消防吏員の増加に向けてできる限り努力すべきである。

◇ 女性の採用拡大を促進

これまでの各消防本部の受験者数に占める女性の割合が極めて低い水準（約4%）にとどまっていることから、女性消防吏員の割合を増加させるためには、まずは消防を自らの職業として選択肢に含める女性を大幅に増やすことが喫緊の課題である。

そのためには、消防庁及び各消防本部は、これから社会人になる年齢層の女性に対し、具体的な業務内容や勤務条件等を含め、仕事の魅力について、より積極的にPRするとともに、消防は女性が活躍できる職場であることの理解を深めることが必

⁶ 管轄人口10万人未満の小規模本部では、全救助隊数に占める兼任救助隊の比率が91.5%（平成26年4月1日現在）
⁷ 毎日勤務が15人以下の本部は267本部あり、10人以下の本部は127本部ある。（平成26年4月1日現在）
⁸ 応募者に占める女性応募者の割合を見ると、職員数100人未満の本部（301本部）は平均2.7%であり、職員数700人以上の本部（22本部）の平均5.8%の約1/2である。また、職員数100人未満の本部では約75%の226本部において、女性応募者数がゼロであった。（平成26年度）

要である。

例えば、女性をターゲットにした消防業務の説明会や、女性消防吏員の活動・勤務条件を紹介する就職ガイダンス等についても、女性消防吏員の少ない消防本部ごとに実施することは困難である。そのため、こうした説明会については、既に活躍する女性消防吏員を有する消防本部を中心に、一定エリアごとの消防本部が共同で実施することが有効である。

女性消防吏員を目指す層を大幅に拡大すべく、このような取組を全国の消防本部が協力して実施することとし、消防庁としても積極的な支援を行うべきである。

また、消防本部によっては、採用募集に際し、身長・体重等の身体的制限をかけている例があるが、こうした制限が、消防の職務の遂行上、必要最小限かつ社会通念からみて妥当な範囲のものかどうか、検証の上、必要に応じて見直しを検討すべきである。

◇ 女性消防吏員の増加を踏まえた円滑な人事管理等の検討

消防は、市長部局の他の業務とは異なり、一定の隊員数で現場での部隊活動を行うため、現場活動従事者に長期の休暇や休業を取得する職員が生じた際に、必ずその欠けた1名を代替として補充しなければ部隊活動に支障を来すという職務上の特殊性を有する。

現時点では、この消防の特殊性が必ずしも市町村長や市町村の人事、財政当局に理解されておらず、女性消防吏員が産休・育休等を取得する際の対応とその体制が不十分で、職場のその他の職員に負担が生じてしまうところが多いと思われる。このことが、時として、現場活動における女性消防吏員の増加や、女性消防吏員の妊娠・出産を歓迎しないような対応につながる場合がある。

したがって、今後、女性消防吏員の採用の大幅拡大を行う際には、併せて、円滑に消防力を維持できるような代替職員の確

保や人事管理上の工夫が必要となる。これを実現するためには、市町村長や市町村の人事、財政当局の理解が不可欠であり、その理解のもと、各消防本部が消防分野の特殊性を前提にした人事管理を行えるような環境整備を図る必要がある。

また、消防庁としても消防本部に対してのみならず、市町村長への積極的な働きかけを行う必要がある。

◇ 職域拡大の推進

女性の活躍を推進するためには、「女性向きの仕事」といった従来の固定的な見方にとらわれず、女性消防吏員の職域拡大を図るべきである。

各消防本部においては、消防業務において、法令による制限を除き、性別を理由として従事できる業務を制限することはできないことを十分に理解し、女性消防吏員の意欲と適性に応じた人事配置を行うべきである。

消防庁としても、改めてこの旨周知し、各消防本部の職域拡大の取組を促すべきである。

◇ 仕事と家庭の両立支援策の検討

各消防本部においては、母性保護にかかる配慮、男性・女性共通に子の看護休暇や介護休暇制度、育児短時間勤務制度等、法令上規定された制度の活用を促進することはもちろんであるが、男性を含めて職場全体で超過勤務の縮減などを進め、男女の仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組むべきである。

また、女性消防職員向けアンケート結果では、大規模災害時等に子どもを預ける先がないことが大きな懸念事項であったため、各消防本部は、緊急に対応できる先の確保を促進するとともに、緊急参集要員の免除を含めた柔軟な対応を実施する必要がある。なお、緊急の対応時の子どもの預け先の確保などの子育て支援策の創設、拡充については、消防本部が市町村長部局

と連携して実施することも必要である。

子育て支援をはじめとした仕事と家庭の両立支援策の充実によって、結婚・出産後も仕事を続けることに対する不安の解消につながり、消防を目指す女性の増加も期待できる。

<他組織の取組事例>

- ✓ 一時預かりの保育料補助
- ✓ 緊急参集時に職場（参集場所の庁舎等）へ子どもを連れて参集し、庁舎等の空き部屋において、職員が交代で子どもたちの世話をを行い、その他の職員は災害対応を行う。また、緊急参集に備えたお泊まり訓練も実施している。

◇ キャリアパスイメージやロールモデルの提示

女性消防職員向けアンケート結果によると、中小規模の本部の女性消防吏員は、同じ職場にロールモデル等がないことが女性の将来のキャリアを描きにくくしている要因と考えられる。キャリアパスイメージや、ロールモデルは、それによって女性消防吏員のキャリア形成を拘束するものではないが、自身のキャリアを考える上での一助となるはずである。

また、職務上のキャリアパスだけではなく、子どもを持ちながら警防業務に従事する女性消防吏員の事例を知ることが、女性消防吏員にとって参考となる点が多い。

そこで、中小規模の消防本部を中心にロールモデル等がない現状に鑑み、消防庁において、比較的女性消防吏員が多い大規模本部等の事例を基に、女性消防吏員のキャリアパスイメージや、ロールモデルを紹介することにより、全国の女性消防吏員のキャリア形成、職域拡大を促進すべきである。

◇ 女性消防吏員が消防職務を継続していくための支援策の提示

女性消防吏員が圧倒的に少ないという現状に鑑みると、各消

防本部において、仕事をしていく上で適切な援助や助言を得ることができるメンター制度の導入や相談窓口を設置することが効果的である。

また、育児休業からスムーズに職務に復帰し、自身のキャリアを積み重ねていくために、育休中の職員に対して職場から業務関連情報を提供したり、職場復帰時に研修を実施したりするなどの支援策が考えられる。

こうした取組を中小規模の本部で行うことが困難であれば、県消防学校で職場復帰時の研修等について集合研修を実施することも考えられる。

◇ 「ポジティブ・アクション」としての研修機会の拡大

平成6年の交替制勤務の解禁以前の世代など、年代によっては、各消防本部における幹部への昇進に必要な経験を積んでいない女性消防吏員もいる。そのため、各消防本部や消防学校において、こうした女性消防吏員が更にキャリアを拡大することができるようにするための研修を積極的に実施すべきである。

また、消防職員の幹部教育を行う消防大学校においては、入校要件や研修期間の検討によって研修を受けやすくなる工夫を行い、女性消防吏員向け養成コースを設置するとともに、幹部教育・専科教育の女性応募者を確保するなど、女性消防吏員の研修機会の拡大を図るべきである。

<取組事例>

- ✓ 横浜市消防局では、消防隊として実務経験のない女性消防吏員を消防署警防課長として配置可能とする教育カリキュラムを定め、女性消防吏員の職域拡大を実施している。

◇ 消防本部のトップや幹部の意識改革

消防職員の任命権は消防長にあり、消防長は消防本部の事務

を統括し、すべての消防職員を指揮監督するほか、消防の組織編成権を有するなど、市町村の他の幹部職員と比較しても特に重い責任・権限を有している。

女性消防吏員の活躍を推進するためには、まず、全国750消防本部の消防長が、その意義を十分に理解し、自らがその推進役を担う必要がある。

こうしたトップたる消防長の意識改革を進めるために、消防庁として、研修の機会を確保し、理解を求めることに全力を注ぐ必要がある。

また、消防長を支える幹部職員の理解を進めることも重要であることから、消防大学校が実施している幹部教育や新任消防長の教育等においても女性の活躍推進を反映した教育内容の充実を図るべきである。

◇ 施設・装備の改善

女性消防吏員を増加させるためには、女性消防吏員が配置される施設の増加を強力に進めていかなければならない。そのため、消防本部・消防署・支所等において、女性専用のトイレ、浴室、仮眠室などの施設整備が必須であり、消防庁においては、そのための財政措置を講じるべきである。

また、各消防本部においては、女性消防吏員の要望に応じて、女性用の被服・装備品の導入を積極的に進めるべきである。なお、こうした施策は装備の軽量化をもたらし、高齢職員や男性職員にとってもメリットとなる。

◇ 女性の活躍情報の「見える化」を推進等

各消防本部においては、女性割合、女性の採用者数、女性の管理職の割合、女性活躍推進に向けた取組状況について、ホームページに掲載するなど「見える化」を推進すべきである。

また、消防庁が先進的な取組を行っている消防本部の事例を

全国に共有することで、取組の広がりを促進していくべきである。

6 おわりに

我が国の女性消防吏員は、数こそ少ないものの、消防業務に大きなやりがいを感じ、使命感と高い意欲を持って、それぞれの地域で住民の安全・安心を守っている。また、受験者や採用者は少ないながらも、一旦消防吏員となった女性は、離職率が1%程度と非常に低く、出産・育児等を経ながら職務を継続している。

今後、こうした女性消防吏員の数が増え、活躍の場が増えていけば、必ずや職場に変革をもたらし、消防・防災体制の向上につながっていくものと確信する。

各消防本部のトップはリーダーシップを発揮して、女性消防吏員を増加させる取組を真剣に実施していただきたい。特に、まず採用者を増加させることが差し迫った課題であり、消防庁及び各消防本部は、消防を目指す女性の増加策に真剣に取り組む必要がある。

更に、国会において現在審議中である「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」が成立すれば、各消防本部は、女性活躍に関する状況を把握して改善すべき事情を分析し、定量的目標やそのための取組内容を「事業主行動計画」として策定し、行動計画に基づいて女性の活躍推進を進めていかなければならない。

今や国を挙げて女性の活躍推進に本格的に取り組んでいる。

消防分野においては、昭和44年に初めて女性消防官（現在の女性消防吏員）が採用されて以来、その数は徐々に増加し、活躍の場も広がってはきた。しかしながら、警察、自衛隊、海上保安庁と比べても遅れている状況から早急に脱却すべく、全国の消防本部が抜本的にその取組を見直し、改革に着手しなければならない。

安全・安心の確保に対するニーズが高まり、消防の任務の重要性が増している今日、女性の活躍を推進することによって消防・防災体制の更なる向上が図られることが強く期待されている。今後、全国の消防がこういった認識を共有しつつ、全力で努力していかなければならない。

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 開催経過

	開催日	主な議題
第1回	平成27年3月23日	<ul style="list-style-type: none"> ○検討会の進め方 ○主な検討事項について <ul style="list-style-type: none"> ・資料説明 ・議論
第2回	平成27年5月27日	<ul style="list-style-type: none"> ○資料説明 <ul style="list-style-type: none"> ・女性消防吏員向けアンケートの結果(速報値)について ・消防本部向け調査の結果(速報値)について ○消防本部における女性消防職員の現状及び女性活躍推進の取組状況について <ul style="list-style-type: none"> ・京都市消防局 ・多治見市消防本部 ・横浜市消防局
第3回	平成27年6月22日	○報告書骨子案について
第4回	平成27年7月13日	○報告書案について

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 構成員名簿
(敬称略・五十音順)

- | | |
|---------------------------|--|
| 伊 佐 地 剛 | 多治見市消防本部消防総務課長
(～平成 27 年 3 月)
多治見市消防本部多治見南消防署長
(平成 27 年 4 月～) |
| 井 上 元 次
(～平成 27 年 3 月) | 京都市消防局総務部人事課長 |
| 岡 田 真 理 子 | 和歌山大学経済学部准教授 |
| 久 保 田 起 美 恵 | 東京消防庁矢口消防署長 |
| 佐 々 木 常 夫 | 株式会社佐々木常夫マネージメント・
リサーチ代表取締役 |
| 座長 武 石 恵 美 子 | 法政大学キャリアデザイン学部教授 |
| 名 畑 徹
(平成 27 年 4 月～) | 京都市消防局総務部人事課長 |
| 藤 原 亜 希 子 | 横浜市消防局保土ヶ谷消防署予防課
査察係長 (～平成 27 年 3 月)
横浜市消防局緑消防署予防課査察係長
(平成 27 年 4 月～) |

～女性職員の活躍推進による消防・防災力の向上を目指して～

1 はじめに

- 女性の活躍推進は、国の成長戦略の重要な柱
- 一方、消防本部における女性吏員の割合は、約2.4% (H27.4) で、警察、自衛隊、海上保安庁と比較しても最も低水準
- 消防組織における女性吏員の活躍推進のため、必要な取組の強化に速やかに着手すべき。

2 女性消防吏員を増加させることの意義

女性が半分を占める地域社会とともに、消防(公助)においても、より多くの女性が参画、活躍することで、消防・防災体制の向上に寄与

- 住民サービスの向上
 - 女性を含めた多様な経験を有する職員が住民サービスを提供することで、子どもや高齢者、災害時の要支援者など、多様な住民への対応力が向上
- 消防組織の強化
 - 女性消防吏員を増加させ、女性の活躍を推進することによって、
 - ・多様な視点でものごとを捉える組織風土
 - ・育児・介護などそれぞれ異なる事情を組織や同僚が理解し支援する組織風土
 が醸成され、多様なニーズに対応できる柔軟性が消防組織に備わる。

3 女性活躍推進の考え方

- 部隊の活動レベル確保に留意しつつ、女性の就労に関する法令の規制(重量物の取扱い及び有毒ガスに関する制限)にかからない限り、性別による警防活動の従事制限の是正を含め、消防においても意欲と能力に応じた人事配置を。
- それぞれの規模の本部の状況に応じて、女性消防吏員を計画的に増加させる取組を積極的に実施
- 女性活躍推進に向け、消防長等消防本部の幹部の意識改革が不可欠
- ライフステージに応じた人事上の様々な配慮が必要

4 現状と課題

女性消防吏員向けアンケート、消防本部向け調査等の結果から、現状と課題を分析

- 女性消防吏員がいない本部が、288本部(約4割)
- 全消防吏員に占める女性の割合、管理職に占める女性消防吏員の割合に関して独自に数値目標を設定している本部はほとんどない。
- 女性採用を増加させる独自の取組を行っている消防本部は少数。また、女性が増えない要因は、女性が働く職場であるというイメージが希薄。
- 仕事と家庭の両立支援策の充実や、周囲の職員の理解を求める回答多数
- 庁舎における女性用施設の整備が不十分で、施設に不満を感じる女性消防吏員の割合は4割超

5 具体的な取り組み

○数値目標の設定による計画的な女性消防吏員の増員

全国の消防吏員に占める女性消防吏員比率を平成38年度当初までに5%に引き上げる。

そのためには、

各消防本部において10年で女性吏員比率を倍増

+ 中核的な消防本部など一定規模以上の本部では

少なくとも5%水準まで増加

+ 女性消防吏員がゼロの本部を早期に解消し、可能な限り速やかに複数の女性消防吏員を確保

を目安として、消防本部が数値目標を設定

※ 平成29年度の採用段階から少なくとも2倍～2.5倍程度以上の女性吏員採用を確保・継続

○女性の採用拡大を促進

現状の低い受験者数を増加させるには、まずは、消防吏員を目指す女性の大幅な増加が必要。そのためには、これから社会人になる年齢層の女性に対し、消防の仕事の魅力についてより積極的にPR。女性をターゲットにした就職ガイダンス等を複数本部が共同実施

○女性消防吏員の増加を踏まえた円滑な人事管理等の検討

各消防本部は、市町村長等の理解を得ながら、消防業務の特殊性を前提とした人事管理（代替職員の確保等）を行えるよう環境整備

○職域拡大の推進

各消防本部は、固定的な見方にとらわれず、女性消防吏員の職域拡大を推進

○仕事と家庭の両立支援策の検討

各消防本部は、大規模災害時等における子どもの預け先確保や緊急参集の免除等を含めた柔軟な対応を実施

○キャリアパスイメージやロールモデルの提示
消防庁において、女性消防吏員のキャリアパスイメージやロールモデルを紹介することにより、全国の女性消防吏員のキャリア形成、職域拡大を促進

○女性消防吏員が消防職務を継続していくための支援策の提示

各消防本部は、女性消防吏員が仕事をしていく上で適切な援助や助言を得ることができるメンター制度の導入や相談窓口を設置

○「ポジティブ・アクション」としての研修機会の拡大

各消防本部や消防学校において、女性消防吏員が更にキャリア拡大できるよう研修を積極的に実施
消防大学校は、研修を受けやすくなる工夫を行い、女性消防吏員の研修機会を拡大

○消防本部のトップや幹部の意識改革

消防長の意識改革を進めるために、消防庁として、研修の機会を確保。消防大学校が行う幹部教育や新任消防長の教育等においても、女性の活躍推進を反映した教育内容を充実

○施設・装備の改善

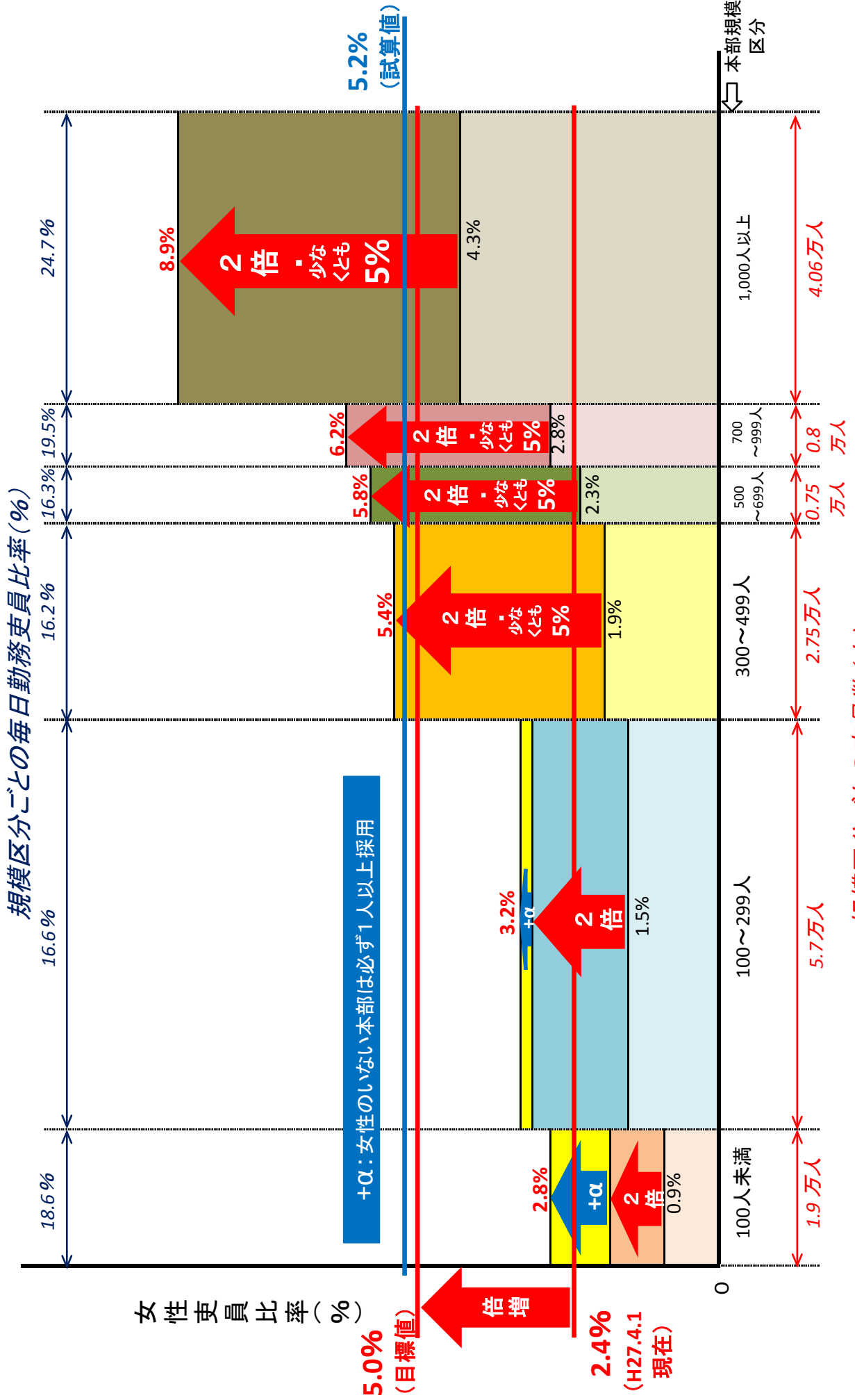
女性専用のトイレ、浴室、仮眠室などの整備により、女性が配置される施設の増加を強力に推進

○女性の活躍情報の「見える化」を推進等

各消防本部と消防庁は、女性活躍推進に向けた取り組み状況や先進的な取組事例について、ホームページに掲載するなど共有化、「見える化」を推進

数値目標設定イメージ

※吏員数は平成26年4月1日現在の人数を使用



規模区分ごとの吏員数(人) ※幅は規模別構成比を表す

消防本部における女性職員の更なる活躍に向けた取組とその主体

項目	市町村等	消防本部	都道府県消防学校	消防大学校	消防庁
数値目標の設定 (報告書:P16～19)	—	<p>○消防庁が掲げる消防全体としての数値目標を踏まえつつ、各消防本部においては、その規模等に 応じた数値目標を設定する。</p> <p>【設定する目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢各消防本部においては、本部ごとの実情に応じながら毎年の女性採用者数をこれまでの2.0倍～2.5倍程度以上に引き上げることにより、女性消防吏員比率を10年間で倍増させることを目安として目標設定することとする。ただし、地域の中核的な消防本部など一定規模以上の消防本部において、女性消防吏員比率を倍増してもなお5%水準に満たないと予測される場合には10年間で5%水準まで増加させることを目安とする。小規模な消防本部においては、5%水準までの増加は困難であるとしても、今後、様々な施策を通じて女性消防吏員の増加に向けてできる限り努力すべきであり、少なくとも、女性消防吏員がゼロの消防本部が288存在するということは大きな問題であることから、これを早期に解消するとともに、可能な限り速やかに複数確保することを目安とする。 ➢更に、各消防本部においては、10年後(平成38年度)の目標達成に向け、平成29年度採用の段階から少なくともこれまでの2倍～2.5倍程度以上の女性消防吏員の採用を確保し、この水準を継続的に確保し続ける。 	—	—	<p>○消防庁は消防全体としての数値目標を掲げる。</p> <p>【設定する目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢全国の消防吏員に占める女性消防吏員の比率を平成38年度当初までに5%に引き上げることとする。 ➢10年後(平成38年度)の目標達成に向け確実な取組を促すため、平成29年度採用の段階から少なくともこれまでの2倍～2.5倍程度以上の女性消防吏員の採用を確保し、この水準を継続的に確保し続けることを各消防本部に強く期待し、各消防本部ごとの進捗のフォローアップを行うことで推進力を高めることとする。

項目	市町村等	消防本部	都道府県消防学校	消防中学校	消防高等学校	消防庁
女性の採用拡大を促進 (報告書:P19～20)	—	<p>○これから社会人になる年齢層の女性に対し、具体的な業務内容や勤務条件等を含め、仕事の魅力について、より積極的にPRするとともに、消防は女性が活躍できる職場であることの理解を深めるため、次のような取組を行う。</p> <p>➢ 女性をターゲットにした消防業務の説明会や、女性消防吏員の活動・勤務条件を紹介する就職ガイダンス等についても、女性消防吏員の少ない消防本部ごとにも実施することは困難であることから、既に活躍する女性消防吏員を有する消防本部を中心に、一定エリアごとの消防本部が共同で実施する。等</p> <p>○消防本部によっては、採用募集に際し、身長・体重等の身体的制限をかけている例があるが、こうした制限が、消防の職務の遂行上、必要最小限かつ社会通念からみても妥当な範囲のものかどうか、検証の上、必要に応じて見直しを検討する。(市町村等＝人事委員会等)</p>	—	—	—	<p>○左記の取組について消防本部の取組を積極的に支援する。</p> <p>○左記の事項について消防本部等に要請。</p>
女性消防吏員の増加を踏まえた円滑な人事管理等の検討 (報告書:P20～21)	—	<p>○今後、女性消防吏員の採用の大幅拡大を行う際には、併せて、円滑に消防力を維持できるような代替職員の確保や人事管理上の工夫を行う。</p> <p>これを表現するためには、市町村長や市町村の人事、財政当局の理解が不可欠であり、その理解のもと、各消防本部が消防分野の特殊性を把握した人事管理を行えるような環境整備を図ることが必要。(市町村等＝人事担当部局、財政担当部局等)</p>	—	—	—	<p>○消防庁として、消防本部に対してのみならず、市町村長等への積極的な働きかけを行う。</p>
職域拡大の推進 (報告書:P21)	—	<p>○各消防本部においては、消防業務において、法令による制限を除き、性別を理由として従事できる業務を制限することはできないことを十分に理解し、女性消防吏員の意欲と適性に応じた人事配置を行う。</p>	—	—	—	<p>○消防庁として、改めて次のことについて周知し、各消防本部の職域拡大の取組を促す。 ※各消防本部においては、消防業務において、法令による制限を除き、性別を理由として従事できる業務を制限することはできないことを十分に理解し、女性消防吏員の意欲と適性に応じた人事配置を行うこと。</p>

項目	市町村等	消防本部	都道府県消防学校	消防大学校	消防庁
仕事と家庭の両立支援策の検討 (報告書：P21～22)	—	<p>○各消防本部においては、母性保護にかかるとの配慮、男性・女性共通に子の看護休暇や介護休暇制度、育児短時間勤務制度等、法令上規定された制度の活用を促進することはもちろんであるが、男性を含めて職場全体で超過勤務の縮減などを進め、男女の仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む。</p> <p>○女性消防吏員向けアンケート結果では、災害時や時間外の緊急の対応時に子どもを預ける先がないことが大きな懸念事項であったため、各消防本部は、緊急に対応できる先の確保を促進とともに、緊急参集要員の免除を含めた柔軟な対応を実施する。</p> <p>※なお、子どもの預け先の確保などの子育て支援策の創設、拡充については、消防本部が市町村長部局と連携して実施することも必要である。(市町村等⇒人事担当部局、財政担当部局、児童福祉担当部局等)</p>	—	—	○消防本部における取組事例の紹介や取組に係る助言等を積極的に行う。
キャリアパスイメージやロールモデルの提示 (報告書：P22)	—	○消防庁が示す女性消防吏員のキャリアパスイメージやロールモデルについて、各消防本部内において周知するとともに、女性消防吏員のキャリア形成、職域拡大を推進する。	—	—	○消防庁において、比較的女性消防吏員が多い大規模本部等の事例を基に、女性消防吏員のキャリアパスイメージや、ロールモデルを紹介することにより、全国の女性消防吏員のキャリア形成、職域拡大を促進する。
女性消防吏員が消防職務を継続していくための支援策の提示 (報告書：P22～23)	—	<p>○各消防本部において、仕事をしていく上で適切な援助や助言を得ることができるメンター制度の導入や相談窓口を設置する。</p> <p>○育児休業からスムーズに職務に復帰し、自身のキャリアを積み重ねていくために、育休中の職員に対して職場から業務関連情報を提供したり、職場復帰時に研修を実施したりするなどの支援策を講じる。</p> <p>○中小規模の本部で行うことが困難な場合は、県消防学校で職場復帰時の研修等について集合研修を実施することも考慮する。</p>	—	—	○消防本部における取組事例の紹介や取組に係る助言等を積極的に行う。

項目	市町村等	消防本部	都道府県消防学校	消防大学校	消防庁
「ポジティブ・アクション」としての研修機会の拡大 (報告書:P23)	—	○平成6年の交代制勤務の解禁以前の世代など、年代によっては、各消防本部における幹部への昇進に必要な経験を積んでいない女性消防吏員もいることから、各消防本部や消防学校において、こうした女性消防吏員が更にキャリアを拡大することができるようにするための研修を積極的に実施する。 ○各消防本部等においては、消防大学校で行う教育訓練に女性消防吏員が参加しやすくなるよう配慮する。	—	○消防職員は、幹部教育を行う消防大学校において、入校要件や研修期間の検討によって研修を受けやすくなる工夫を行い、女性消防吏員向け養成コースを設置するとともに、幹部教育・専科教育の女性応募枠を確保するなど、女性消防吏員の研修機会の拡大を図る。	—
消防本部のトップや幹部の意識改革 (報告書:P23～24)	—	○全国750消防本部の消防長は、女性消防吏員の活躍推進について、その意義を十分に理解するとともに、自らがその推進役を担うことを自覚し、積極的な取組を推進する。	—	○各消防本部のトップたる消防長の意識改革を進めるために、消防庁として、研修の機会を確保し、理解を求めることに全力を注ぐ。 ○また、消防長を支える幹部職員の理解を進めることも重要であることから、消防大学校が実施している幹部教育や新任消防長の教育等においても女性の活躍推進を反映した教育内容の充実を図る。	—
施設・装備の改善 (報告書:P24)	○各消防本部は、女性消防吏員を増加させるため、消防本部・消防署・支所等において、女性専用のトイレ、浴室、仮眠室などの施設整備が必須であることから、消防庁において、そのための財政措置を検討する。 ○女性消防吏員を増加させるためには、消防本部・消防署・支所等において、女性専用のトイレ、浴室、仮眠室などの施設整備が必須であることから、消防庁において、そのための財政措置を検討する。	○各消防本部は、女性消防吏員を増加させるため、消防本部・消防署・支所等において、女性専用のトイレ、浴室、仮眠室などの施設整備を積極的に進める。*なお、こうした施策は装備の軽量化をもたらし、高齢職員や男性職員にとってもメリットとなる。 (市町村等＝財政担当部局等)	—	—	—
女性の活躍情報の「見える化」を推進等 (報告書:P24)	—	○各消防本部は、女性割合、女性の採用者数、女性の管理職の割合、女性活躍推進に向けた取組状況について、HPに掲載するなど「見える化」を推進する。	—	—	○消防庁は、先進的な取組を行っている消防本部の事例を全国に発信し、全消防本部に共有させることで、取組の広がりを促進する。

資料編

目次

資料 1 - 1	女性職員向けアンケート	1
資料 1 - 2	消防本部における女性職員の更なる活躍に向けた 検討に係るアンケート調査【女性消防職員向け】 質問内容	2
資料 1 - 3	消防本部における女性職員の更なる活躍に向けた 検討に係るアンケート調査【女性消防職員向け】 集計結果	8
資料 2 - 1	消防本部向けアンケート	21
資料 2 - 2	女性消防職員の職場環境等に関する調査 (消防本部回答票)	22
資料 2 - 3	女性消防職員の職場環境等に関する調査 (消防本部向け) 集計結果	32

I 女性消防職員向けアンケート

1 調査対象

女性消防吏員 388 人

※平成 27 年 4 月 1 日現在の全国の女性消防吏員 3,875 人から 1 割を無作為抽出

2 調査手法

- ・ 消防本部を通じて女性消防吏員にアンケート一式（封筒に封入）を配付
- ・ 回答は、無記名方式
- ・ 回答票は、回答者（女性消防吏員）が消防庁へ直接郵送

3 調査期間

平成 27 年 4 月 24 日～5 月 15 日

4 回収数

336 人から回収（回収率：86.6%）

5 調査内容

資料 1 - 2 消防本部における女性職員の更なる活躍に向けた検討に係るアンケート調査【女性消防職員向け】

6 調査結果

資料 1 - 3 消防本部における女性職員の更なる活躍に向けた検討に係るアンケート調査【女性消防職員向け】集計結果

【女性消防職員向け】 消防本部における女性職員の更なる活躍に向けた検討に係る アンケート調査

記入・返送方法について

- **別添の回答用紙に回答**し、回答用紙のみ同封の返信用封筒により郵送してください。
- 質問文の最後に「**※複数回答可**」と書かれている質問を除き、回答は1つです。
- 回答は選択肢の番号を回答用紙に記入してください。また、「その他」等、回答用紙に（その他）等の欄が用意されている質問では、文章で記入してください。
- どうしても回答しにくいとお感じの項目がありましたら、その項目をとばして次の項目に御回答いただいても結構です。
- **平成27年5月15日（金）までに投函してください。**

なお、上記日付までに投函できず、消防庁への到達が遅れた場合でも最終的な集計には反映できますので、できる限り御回答・返信いただきますようお願い申し上げます。

1 基礎情報

- 問1 満年齢（ ）歳 ※2015年4月1日現在
- 問2 採用年度 昭和・平成（ ）年
- 問3 階級（1 消防士、2 消防副士長、3 消防士長、4 消防司令補、
5 消防司令、6 消防司令長、7 消防監、8 消防正監）
- 問4 結婚（1 既婚、2 未婚）
- 問5 所属する消防本部名
- 問6 所属する消防本部の規模
（1 100人未満、2 100～299人、3 300人～499人、4 500人～699人、
5 700人～999人、6 1,000人以上）
- 問7 所属する本部には、他にも女性消防職員がいますか。（1 いる、2 いない）
- 問8 現在の勤務形態（1 毎日勤務、2 交替制勤務）
- 問9 現在の担当業務（1 庶務（総務）、2 予防、3 警防（毎日勤務）、4 消防隊（ポンプ隊）、5 救急隊、6 救助隊、7 指揮隊、8 指令（通信）員、
9 初任教育学生、10 その他）

2 交替制勤務等について

- 問10 （現在の御自分の勤務形態にかかわらず）女性消防吏員が交替制勤務を行うことができない期間があるとするれば、それはいつだと思えますか。**※複数回答可**
（1 結婚して以降、2 妊娠から出産するまで、3 出産から子どもが保育園（幼稚園）等に入るまで、4 出産から子どもが小学校に入るまで、5 出産から子どもが小学校中学年になるまで、6 出産から子どもが小学校を卒業するまで、
7 その他（回答用紙へ具体的に記入してください。））

問 11-① 消防隊（ポンプ隊）1 隊 5 名のうち、何名まで女性を配置可能と考えますか。
（1 1 人、2 2 人、3 3 人、4 4 人、5 5 人、6 配置しないほうが良い、
7 わからない）

問 11-② 消防隊（ポンプ隊）1 隊 4 名のうち、何名まで女性を配置可能と考えますか。
（1 1 人、2 2 人、3 3 人、4 4 人、5 配置しないほうが良い、6 わから
ない）

問 11-③ 消防隊（ポンプ隊）1 隊 3 名のうち、何名まで女性を配置可能と考えますか。
（1 1 人、2 2 人、3 3 人、4 配置しないほうが良い、5 わからない）

問 12 救急隊 1 隊 3 名のうち、何名まで女性を配置可能と考えますか。

（1 1 人、2 2 人、3 3 人、4 配置しないほうが良い、5 わからない）

問 13 消防業務において、女性職員が一般的にみて担当が難しいと感じる業務がありますか。次から選択し、そのように考える理由も記入してください。※複数回答可
なお、「11」を選択した場合は、具体的な業務を記入してください。

業務：（1 特にない、2 庶務（総務）業務、3 予防業務、4 消防隊（ポンプ隊）の業務、5 救急隊の業務、6 救助隊の業務、7 指揮隊の業務、8 指令（通信）業務、9 潜水業務、10 航空救助業務、11 その他（回答用紙へ具体的に記入してください。））

理由：（回答用紙へ具体的に記入してください。）

問 14 消防の業務（予防、警防等を問わない）のうち、特に女性に向いていると感じる業務はありますか。次から選択し、そのように考える理由も記入してください。※複数回答可

なお、「11」を選択した場合は、具体的な業務を記入してください。

業務：（1 特にない、2 庶務（総務）業務、3 予防業務、4 消防隊（ポンプ隊）の業務、5 救急隊の業務、6 救助隊の業務、7 指揮隊の業務、8 指令（通信）業務、9 潜水業務、10 航空救助業務、11 その他（回答用紙へ具体的に記入してください。））

理由：（回答用紙へ具体的に記入してください。）

3 キャリア等について

問 15 現在の業務について、どのように感じていますか。

※ 以下の項目について、1 非常に思う、2 そう思う、3 どちらでもない、4 それほど思わない、5 まったく思わないの 5 段階で回答してください

ア やりがいがある。

イ 自分がやりたかった業務である。

ウ 適正な評価がなされている。

問 16 所属する消防本部には、昇任試験制度（試験結果に基づく昇任）がありますか。

（1 ない、2 一定の階級まで試験あり（例：司令への昇任まで試験）、
3 全て試験による）

問 17 あなたは、部下を持ち管理監督する立場になるまで昇任したいと思いますか。

(1 思う、2 思わない)

付問 17-1 「1」と回答した方に伺います。昇任したい理由は何ですか。※複数回答可

(1 仕事の権限が増えるから、2 給料が増えるから、3 評価されたいから、
4 リーダーシップをとりたいから、5 やりたい業務ができるから、6 その他
(回答用紙へ具体的に記入してください。))

付問 17-2 「2」と回答した方に伺います。昇任したくない理由は何ですか。

※複数回答可

(1 責任が重くなるから、2 時間外勤務が増えるから、3 仕事と家庭の両立が
難しそうだから、4 今のままで特に不満がないから、5 上司の姿を見ていると
昇任に魅力を感じないから、6 今の勤務先から(地理的に)変わりたくないから、
7 その他(回答用紙へ具体的に記入してください。))

問 18 あなたは、5年後の自分の立場や業務内容(どのような階級で、どんな業務を担当
しているか 等)を具体的にイメージすることができますか。

(1 できる、2 できない)

問 19 本部(職場)に、今後の自分の業務や昇任等を考える上で参考(モデル)となるよ
うな女性職員はいますか。

(1 いる、2 いない)

問 20-① あなたは、昇任について、同じ本部の男性職員との違いを感じますか。

(1 感じる、2 感じない)

問 20-② あなたは、人事配置について、同じ本部の男性職員との違いを感じますか。

(1 感じる、2 感じない)

問 21 あなたは、消防で定年まで働きたいと思いますか。

(1 思う、2 思わない)

付問 21-1 「2」と回答した方に伺います。なぜ定年まで働きたいと思わないのですか。

最も大きな理由を一つ選択してください。

(1 体力的に困難、2 家庭との両立が困難、3 仕事に魅力を感じない、
4 その他(回答用紙へ具体的に記入してください。))

問 22 あなたは、女性が“やりがい”を持ちながら働き続けるための支援として必要だと思
われるものはなんだと思いますか。あてはまるものすべて回答してください。

※複数回答可

- 1 男性(配偶者等)の出産・育児、介護等ライフイベントへの理解・参加
- 2 管理職や職場の職員の「仕事と家庭の両立」「キャリアアップ」への理解・配慮
- 3 女性の活躍事例(ロールモデル)の紹介
- 4 女性職員の職域拡大
- 5 仕事と家庭の両立支援制度の充実
- 6 仕事上の悩みや問題等を相談できる上司や同僚
- 7 メンター制度 ※次頁に説明あり
- 8 交替制勤務など働き方の見直し
- 9 その他(回答用紙へ具体的に記入してください。)

※メンター制度：豊富な知識と経験を有した職場内の先輩職員（メンター）が、後輩職員（メンティ）に対して行う個別支援活動。キャリア形成上の課題解決を援助して個人の成長を支えるとともに、職場内での悩みや問題解決をサポートする役割を果たす。

問 23 職場内に様々な悩みを相談できる女性の上司・同僚等がいますか。

(1 いる、2 いない)

問 24 本部等に、悩みを相談できる体制（相談窓口等）が整備されていますか。

(1 いる、2 いない)

問 25 現在、職場での悩みを相談する場合、主に誰に相談していますか。

(1 上司、2 同僚、3 同期、4 家族、5 消防以外の友達、6 本部等が設置した相談窓口 7 その他（回答用紙へ具体的に記入してください。))

4 採用等について

問 26 消防の職場に女性はもっと増えるべきと思いますか。

(1 思う、2 思わない)

付問 26-1 「1」と回答した方に伺います。その理由は何ですか。

(回答用紙へ具体的に記入してください。)

付問 26-2 「2」と回答した方に伺います。その理由は何ですか。

(回答用紙へ具体的に記入してください。)

問 27 女性が増えないのは何故だと思いますか。 ※複数回答可

(1 体力が必要で女性が能力を発揮しにくい職業だから、2 女性が働く職場というイメージがない、3 一般に消防の業務内容がわかりにくい、4 消防機関による採用等広報の不足、5 24 時間交替制の勤務形態、6 その他（回答用紙へ具体的に記入してください。))

問 28 あなたが消防職員（官）採用試験を受験する際、どのような手段で消防に関する情報を収集しましたか。 ※複数回答可

(1 消防機関のホームページ・パンフレット、2 各種学校等（高校、短大、大学、専門学校など）、3 親族や友人・知人、4 直接消防署に行き話を聞いた、5 その他（回答用紙へ具体的に記入してください。))

問 29 女性消防吏員が増えることのメリットはどのようなことだと考えますか。 ※複数回答可

(1 女性吏員が働きやすくなる、2 男女を問わず働きやすい職場環境となる、3 職員の士気が上がる、4 防災指導・救急（応急手当）指導などをよりきめ細かく行うことができる、5 救急活動時に女性傷病者に安心感を与えることができる、6 消防業務全般において市民へのサービス（接遇等）が向上する、7 その他消防業務の向上を図ることができる、8 特にメリットはない、9 その他（回答用紙へ具体的に記入してください。))

問 30 女性応募者を増やすための方策として何が必要だと思いますか。 ※複数回答可

(1 女性をターゲットにした広報の充実、2 女性の職域拡大、3 男性職場というイメージの払拭、4 その他（回答用紙へ具体的に記入してください。))

5 結婚・出産・子育てについて

問 31 あなたには、子どもがいますか。

(1 いる、2 いない)

※以下の問 32～36 までは、子どもがいる方(問 31 で「1」と回答された方)に伺います。

問 32 未就学児がいますか。

(1 いる、2 いない)

問 33 あなたにとって、結婚・出産・子育ては、仕事と家庭を両立させる上で大きな困難となると感じますか。

(1 思う、2 思わない)

付問 33-1 「1」と回答した方に伺います。仕事と家庭の両立は困難と感じる原因は何ですか。※複数回答可

- 1 時間外に対応せざるを得ない業務がある
- 2 業務量が多すぎる。
- 3 勤務時間に合う子どもの預け先の確保が困難
- 4 家族の支援を十分に得られない
- 5 職場の雰囲気が両立に好意的でない
- 6 交替制の勤務制度
- 7 その他(回答用紙へ具体的に記入してください。)

問 34 (今後、女性職員を増やしていくためには、交替制勤務を続ける体制を確保することも必要と考えられます。これを踏まえ、)交替制勤務を続ける(又は開始する)ためには、組織としてどのような支援等が不可欠であるとあなたは考えますか。

※複数回答可

- (1 育児期間中は交替制勤務へ配置しないこと、2 緊急時に子どもを預ける場所(例えば、ベビーシッター補助制度など)、3 育児等の相談窓口、4 特に必要ない、5 どのような支援があっても無理、6 その他(回答用紙へ具体的に記入してください。))

付問 34-1 また、どのくらいの期間そのような支援が必要と感じますか。

- (1 保育園等に入るまで、2 小学校入学まで、3 小学校中学年まで、4 小学校卒業まで、5 その他(回答用紙へ具体的に記入してください。))

問 35 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ますか。

(1 非常に困難、2 困難、3 困難ではない)

問 36 交替制勤務の方に伺います。当番日の夜間における子どもの保育は、主に誰がしていますか。※毎日勤務の方は、問 37 に進んでください。

(1 配偶者、2 親などの親族、3 託児施設、4 ベビーシッター、5 その他)

6 庁舎施設等について

問 37 所属する本部の施設(寝室・更衣室・浴室等)に、不満を感じますか。

(1 感じる、2 特に感じない)

付問 37-1 「1」と回答した方に伺います。どのような施設に不満を感じますか。

- (1 更衣室、2 仮眠室、3 浴室、4 トイレ、5 洗面室、
6 その他 (回答用紙へ具体的に記入してください。)) ※複数回答可

問 38 消防業務を行う上で、女性の現場活動等を配慮した被服や資機材等が必要と思いますか。

- (1 必要、2 特に必要ない)

付問 38-1 「1」と回答した方に伺います。どのようなものがあったら良いと思いますか。

- (例：マタニティ用制服、資機材の軽量化 等)

消防本部における女性職員の更なる活躍に向けた検討に係る

アンケート調査【女性消防職員向け】集計結果

1 基礎情報

【単位：人】

問1 N=336	年齢別 (H27年4月 1日現在)	18歳～	30歳～	40歳～																
		29歳	39歳	60歳	消防司令補	消防司令	消防司令長	消防監	消防正監	未回答										
		154 45.8%	119 35.4%	63 18.8%																
問2 N=336	採用年度	平成6年 以前	平成7年 以降	未回答																
		37 11.0%	290 86.3%	9 2.7%																
問3 N=336	階級	消防士	消防副士長	消防士長																
		97 28.9%	70 20.8%	99 29.5%	55 16.4%	13 3.9%	2 0.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%										
問4 N=336	結婚	既婚	未婚	未回答																
		146 43.5%	188 56.0%	2 0.6%																
問6 N=336	本部規模	100人未 満	100人～ 299人	300人～ 499人	500人～ 699人	700人～ 999人	1,000人 以上	未回答												
		23 6.8%	78 23.2%	41 12.2%	11 3.3%	28 8.3%	154 45.8%	1 0.3%												

問7 N=336	他の女性職員の 有無	いる	いない	未回答								
		321	15	0								
		95.5%	4.5%	0.0%								
問8 N=336	現在の勤務形態	毎日勤務	交替制 勤務	未回答								
		168	165	3								
		50.0%	49.1%	0.9%								
問9 N=336	現在の担当業務	庶務	予防	警防 (毎日 勤務)	消防隊 (ポンプ 隊)	救急隊	救助隊	指揮隊	指令 (通信) 員	初任教育 学生	その他	未回答
		28	96	20	38	84	0	8	21	14	26	1
		8.3%	28.6%	6.0%	11.3%	25.0%	0.0%	2.4%	6.3%	4.2%	7.7%	0.3%

※問5については消防本部名の回答項目のため省略していません。

2 交替制勤務等について

問10 N=616	交替制勤務を行うことができない期間があると思うか。 *複数回答可	結婚して以降	10	1.6%	妊娠から出産するまで	254	41.2%	出産から子どもが保育園(幼稚園)等に入るまで	161	26.1%	出産から子どもが小学校に入るまで	69	11.2%	出産から子どもが小学校中学年になるまで	37	6.0%	出産から子どもが小学校を卒業するまで	36	5.8%	その他	49	8.0%											
		1人	2人	3人	4人	5人	配置しない ほうがよい	わからない	未回答	1人	202	60.1%	2人	99	29.5%	3人	3	0.9%	4人	1	0.3%	5人	4	1.2%	配置しない ほうがよい	22	6.5%	わからない	19	5.7%	1人	1	0.3%
		1人	2人	3人	4人	配置しない ほうがよい	わからない	未回答	1人	250	74.4%	2人	25	7.4%	3人	1	0.3%	4人	5	1.5%	配置しない ほうがよい	32	9.5%	配置しない ほうがよい	22	6.5%	わからない	1	0.3%	1人	1	0.3%	
問11 -① N=336	消防隊(ポンプ隊)1隊5名のうち、何名まで女性を配置可能と考えるか。	1人	2人	3人	4人	5人	配置しない ほうがよい	わからない	未回答	1人	250	74.4%	2人	25	7.4%	3人	1	0.3%	4人	5	1.5%	配置しない ほうがよい	32	9.5%	配置しない ほうがよい	22	6.5%	わからない	1	0.3%	1人	1	0.3%
		1人	2人	3人	配置しない ほうがよい	わからない	未回答	1人	250	74.4%	2人	25	7.4%	3人	1	0.3%	配置しない ほうがよい	32	9.5%	配置しない ほうがよい	22	6.5%	わからない	1	0.3%	1人	1	0.3%	1人	1	0.3%		
		1人	2人	3人	配置しない ほうがよい	わからない	未回答	1人	250	74.4%	2人	25	7.4%	3人	1	0.3%	配置しない ほうがよい	32	9.5%	配置しない ほうがよい	22	6.5%	わからない	1	0.3%	1人	1	0.3%	1人	1	0.3%		
問11 -② N=336	消防隊(ポンプ隊)1隊4名のうち、何名まで女性を配置可能と考えるか。	1人	2人	3人	配置しない ほうがよい	わからない	未回答	1人	250	74.4%	2人	25	7.4%	3人	1	0.3%	配置しない ほうがよい	32	9.5%	配置しない ほうがよい	22	6.5%	わからない	1	0.3%	1人	1	0.3%	1人	1	0.3%		
		1人	2人	3人	配置しない ほうがよい	わからない	未回答	1人	250	74.4%	2人	25	7.4%	3人	1	0.3%	配置しない ほうがよい	32	9.5%	配置しない ほうがよい	22	6.5%	わからない	1	0.3%	1人	1	0.3%	1人	1	0.3%		
		1人	2人	3人	配置しない ほうがよい	わからない	未回答	1人	250	74.4%	2人	25	7.4%	3人	1	0.3%	配置しない ほうがよい	32	9.5%	配置しない ほうがよい	22	6.5%	わからない	1	0.3%	1人	1	0.3%	1人	1	0.3%		
問11 -③ N=336	消防隊(ポンプ隊)1隊3名のうち、何名まで女性を配置可能と考えるか。	1人	2人	3人	配置しない ほうがよい	わからない	未回答	1人	250	74.4%	2人	25	7.4%	3人	1	0.3%	配置しない ほうがよい	32	9.5%	配置しない ほうがよい	22	6.5%	わからない	1	0.3%	1人	1	0.3%	1人	1	0.3%		
		1人	2人	3人	配置しない ほうがよい	わからない	未回答	1人	250	74.4%	2人	25	7.4%	3人	1	0.3%	配置しない ほうがよい	32	9.5%	配置しない ほうがよい	22	6.5%	わからない	1	0.3%	1人	1	0.3%	1人	1	0.3%		
		1人	2人	3人	配置しない ほうがよい	わからない	未回答	1人	250	74.4%	2人	25	7.4%	3人	1	0.3%	配置しない ほうがよい	32	9.5%	配置しない ほうがよい	22	6.5%	わからない	1	0.3%	1人	1	0.3%	1人	1	0.3%		
問12 N=336	救急隊1隊3名のうち、何名まで女性を配置可能と考えるか。	1人	2人	3人	配置しない ほうがよい	わからない	未回答	1人	250	74.4%	2人	25	7.4%	3人	1	0.3%	配置しない ほうがよい	32	9.5%	配置しない ほうがよい	22	6.5%	わからない	1	0.3%	1人	1	0.3%	1人	1	0.3%		
		1人	2人	3人	配置しない ほうがよい	わからない	未回答	1人	250	74.4%	2人	25	7.4%	3人	1	0.3%	配置しない ほうがよい	32	9.5%	配置しない ほうがよい	22	6.5%	わからない	1	0.3%	1人	1	0.3%	1人	1	0.3%		
		1人	2人	3人	配置しない ほうがよい	わからない	未回答	1人	250	74.4%	2人	25	7.4%	3人	1	0.3%	配置しない ほうがよい	32	9.5%	配置しない ほうがよい	22	6.5%	わからない	1	0.3%	1人	1	0.3%	1人	1	0.3%		

問 1 3 N=629	女性職員が一般的にみて担当が難しいと感じる業務 * 複数回答可	特にない	庶務 (総務) 業務	予防 業務	消防隊 (ポンプ 隊)の業務	救急隊 の業務	救助隊 の業務	指揮隊 の業務	指令 (通信) 業務	潜水 業務	航空 救助 業務	その他
			0	0	46	7	210	3	1	139	114	10
		99	0.0%	0.0%	7.3%	1.1%	33.4%	0.5%	0.2%	22.1%	18.1%	1.6%
問 1 4 N=799	特に女性に向いていると感じる業務 * 複数回答可	特にない	庶務 (総務) 業務	予防 業務	消防隊 (ポンプ 隊)の業務	救急隊 の業務	救助隊 の業務	指揮隊 の業務	指令 (通信) 業務	潜水 業務	航空 救助 業務	その他
			117	164	12	206	4	67	132	4	3	13
		77	14.6%	20.5%	1.5%	25.8%	0.5%	8.4%	16.5%	0.5%	0.4%	1.6%
		9.6%										

3 キャリア等について

問15 N=336	現在の業務について、どのよう に感じているか。	ア やりがいがある。	非常に思う	そう思う	どちらでもない	それほど思わない	まったく思わない	未回答	
			124 36.9%	154 45.8%	37 11.0%	18 5.4%	3 0.9%	0 0.0%	
			非常に思う	そう思う	どちらでもない	それほど思わない	まったく思わない	未回答	
問16 N=336	昇任試験制度（試験結果に基づ く昇任）があるか。	イ 自分がやりかかった業 務である。	非常に思う	そう思う	どちらでもない	それほど思わない	まったく思わない	未回答	
			95 28.3%	122 36.3%	61 18.2%	33 9.8%	24 7.1%	1 0.3%	
			非常に思う	そう思う	どちらでもない	それほど思わない	まったく思わない	未回答	
問17 N=336	部下を持ち管理監督する立場にな るまで昇任したいと思うか。	ウ 適正な評価がなされて いる。	非常に思う	そう思う	どちらでもない	それほど思わない	まったく思わない	未回答	
			45 13.4%	169 50.3%	84 25.0%	29 8.6%	9 2.7%	0 0.0%	
			一定の 階級まで 試験あり	すべて 試験に よる	未回答				
34 10.1%	233 69.3%	61 18.2%	8 2.4%						
思う	思わない	未回答							
169 50.3%	165 49.1%	2 0.6%							

問17 -1 N=288	(上記で”思う”と回答した人の み) 昇任したい理由 *複数回答可	仕事の 権限が 増える から	給料が 増える から	評価され たいから	リーダー シップを とりたい から	やりたい 業務がで きるから	その他	
		53 18.4%	39 13.5%	48 16.7%	22 7.6%	70 24.3%	56 19.4%	
問17 -2 N=258	(上記で”思わない”と回答した 人のみ) 昇任したくない理由 *複数回答可	責任が重く なるから	時間外勤務が 増えるから	仕事と家庭の 両立が難しそ うだから	今のままで 特に不満が ないから	上司の姿を見 ていると昇任 に魅力を感じ ないから	今の勤務先か ら(地理的に) 変わりたくな いから	その他
		37 14.3%	18 7.0%	59 22.9%	57 22.1%	51 19.8%	5 1.9%	31 12.0%
問18 N=336	5年後の自分の立場や業務内容 (どのような階級で、どんな業務 を担当しているか等)を具体的に イメージすることができるか。	できる	できない	未回答				
		149 44.3%	183 54.5%	4 1.2%				
問19 N=336	本部(職場)に、今後の自分の業 務や昇任等を考える上で参考(モ デル)となるような女性職員はい るか。	いる	いない	未回答				
		153 45.5%	181 53.9%	2 0.6%				
問20 -① N=336	昇任について、同じ本部の男性職 員との違いを感じるか。	感じる	感じない	未回答				
		65 19.3%	264 78.6%	7 2.1%				

問 2 4 N=336	本部等に、悩みを相談できる体制（相談窓口等）が整備されているか。	いる		いない		未回答			
		181 53.9%	145 43.2%	10 3.0%					
問 2 5 N=336	現在、職場での悩みを相談する場合、主に誰に相談しているか。	上司	同僚	同期	家族	消防以外 の友達	本部等が設置 した相談窓口	その他	未回答
		53 15.8%	89 26.5%	80 23.8%	63 18.8%	20 6.0%	0 0.0%	24 7.1%	7 2.1%

4 採用等について

問26 N=336	消防の職場に女性はもっと増えるべきと思うか。	思う	思わない	未回答						
		174 51.8%	146 43.5%	16 4.8%						
問27 N=616	女性が働かないのは何故だと思うか。 *複数回答可	体力が必要で女性が能力を発揮しにくい職業だから	女性が働く職場というイメージがない	一般に消防の業務内容がわかりにくい	消防機関による採用等広報の不足	24時間交替制の勤務形態	その他			
		161 26.1%	207 33.6%	82 13.3%	38 6.2%	67 10.9%	61 9.9%			
問28 N=513	消防職員(官)採用試験を受験する際、どのような手段で消防に関する情報を収集したか。*複数回答可	消防機関のホームページ・パンフレット	各種学校等(高校、短大、大学、専門学校など)	親族や友人・知人	直接消防署に行き話を聞いた	その他				
		164 32.0%	168 32.7%	114 22.2%	37 7.2%	30 5.8%				
問29 N=908	女性消防吏員が増えることのメリットはどのようなことだと考えるか。 *複数回答可	女性吏員が働きやすくなる	職員の士気が上がる	防災指導・救急(応急手当)指導などをよりきめ細かく行うことが出来る	救急活動時に女性傷病者に安心感を与えられることができる	消防業務全般において市民へのサービス(接客等)が向上する	その他消防業務の向上を図ることができる	特にメリットはない	その他	
		142 15.6%	42 4.6%	121 13.3%	258 28.4%	144 15.9%	36 4.0%	16 1.8%	12 1.3%	

問30 N=476	女性応募者を増やす ための方策として何 が必要だと思うか。 ※複数回答可	女性をタ ーゲット にした広 報の充実	女性の 職域拡大	男性職場 という イメージ の払拭	その他
		129 27.1%	129 27.1%	167 35.1%	51 10.7%

5 結婚・出産・子育てについて

問3 1 N=336	子どもがいるか。	いる	いない	未回答				
		112	224	0				
		33.3%	66.7%	0.0%				
問3 2 N=112	未就学児がいるか。	いる	いない	未回答				
		69	40	3				
		61.6%	35.7%	2.7%				
問3 3 N=112	結婚・出産・子育ては、仕事と家庭を両立させる上で大きな困難となると思うか。	思う	思わない	未回答				
		81	25	6				
		72.3%	22.3%	5.4%				
問3 3 -1 N=185	(上記で1と回答した人のみ) 仕事と家庭の両立は困難と感じる原因は何か。 ※複数回答可	時間外に対応せざるを得ない業務がある	業務量が多すぎる	勤務時間に合う子どもの預け先の確保が困難	家族の支援を十分に得られない	職場の雰囲気 が両立に 好意的でない	交替制の 勤務制度	その他
		47	12	40	20	19	31	16
		25.4%	6.5%	21.6%	10.8%	10.3%	16.8%	8.6%
問3 4 N=158	交替制勤務を続ける(又は開始する)ためには、組織としてどのような支援等が不可欠であると考えるか。※複数回答可	育児期間中は交替制勤務へ配置しないこと	緊急時に子どもを預けるところ	育児等の相談窓口	特に必要ない	どのような支援があっても無理	その他	
		45	64	9	7	9	24	
		28.5%	40.5%	5.7%	4.4%	5.7%	15.2%	

問3 4 - 1 N=112	どのくらいの期間そのよ うな支援が必要と思う か。	保育園等に 入るまで	小学校 入学まで	小学校 中学年まで	小学校 卒業まで	その他	未回答
		8 7.1%	23 20.5%	16 14.3%	41 36.6%	11 9.8%	13 11.6%
問3 5 N=112	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 か。	非常に困難	困難	困難では ない	未回答		
		54 48.2%	44 39.3%	9 8.0%	5 4.5%		
問3 6 N=18	当番日の夜間における子 どもの保育は、主に誰が しているか。 (交替制勤務者のみ)	配偶者	親などの 親族	託児施設	ベビー シッター	その 他	未回答
		10 55.6%	4 22.2%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.6%	3 16.7%

6 庁舎施設等について

問37 N=336	所属する本部の施設（寝室・更衣室・浴室等）に、不満を感じるか。	感じる 146 43.5%	感じない 177 52.7%	未回答 13 3.9%				
					トイレ	洗面室	その他	
問37 -1 N=326	(上記で1と回答した人のみ) どのような施設に不満を感じるか。※複数回答可	更衣室 55 16.9%	仮眠室 86 26.4%	浴室 59 18.1%	トイレ 68 20.9%	洗面室 30 9.2%	その他 28 8.6%	
問38 N=336	女性の現場活動等に配慮した被服や資機材等が必要と思うか。	思う 184 54.8%	思わない 137 40.8%	未回答 15 4.5%				

Ⅱ 消防本部向けアンケート

1 調査対象

750本部

※平成27年4月1日現在における全国すべての消防本部

2 調査手法

- ・ 都道府県を通じて消防本部へ調査票を送付

3 調査期間

平成27年4月17日～5月12日

4 回収数

全750本部から回収（回収率：100%）

5 調査内容

資料2-2 女性消防職員の職場環境等に関する調査（消防本部回答票）

6 調査結果

資料2-3 女性消防職員の職場環境等に関する調査（消防本部向け）集計結果

【様式1】女性消防職員の職場環境等に関する調査(消防本部回答票)

【表1~6】

消防本部名	
消防本部コード	
担当所属名	
担当者氏名	
連絡先	

表1 平成27年4月1日現在の基礎数値

① 消防職員数及び消防吏員数について

貴消防本部に在職する消防職員数及び消防吏員数を記入してください。

区分	年度	平成27年	
			うち女性
消防職員数			
消防吏員数			

② 消防吏員の階級について

貴消防本部における階級別消防吏員数を記入して下さい。

階級	年度	平成27年	
			うち女性
消防士			
消防副士長			
消防士長			
消防司令補			
消防司令			
消防司令長			
消防監			
消防正監			
消防司監			
消防総監			
合計 ※		0	0
エラー確認		OK	OK

※表1の①「消防吏員数」と同数になること。

③ 消防吏員の勤務形態について

貴消防本部における勤務形態別消防吏員数を記入してください。

区分	年度	平成27年	
			うち女性
毎日勤務者			
交替制勤務者			
合計 ※		0	0
エラー確認		OK	OK

※表1の①「消防吏員数」と同数になること。

④ 男女別・勤務別・担当業務別・年代別消防吏員数について

ア 毎日勤務者の状況

※予防と消防隊、消防隊と救急隊のように複数のものを兼務している場合は、主たる業務の方に計上してください。

		毎日勤務									
		計	予防要員	庶務(総務)	消防隊員	救急隊員	救助隊員	指揮隊員	通信員(指令)	初任教育学生	その他
		イ	ロ	ハ	ニ	ホ	ヘ	ト	チ	リ	ヌ
男性	20歳未満	0									
	20歳以上30歳未満	0									
	30歳以上40歳未満	0									
	40歳以上50歳未満	0									
	50歳以上60歳未満	0									
	60歳以上	0									
	計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
女性	20歳未満	0									
	20歳以上30歳未満	0									
	30歳以上40歳未満	0									
	40歳以上50歳未満	0									
	50歳以上60歳未満	0									
	60歳以上	0									
	計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	20歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	20歳以上30歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30歳以上40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	40歳以上50歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	50歳以上60歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	60歳以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

イ 交替制勤務者の状況

※予防と消防隊、消防隊と救急隊のように複数のものを兼務している場合は、主たる業務の方に計上してください。

		交替制勤務								
		計	予防要員	庶務(総務)	消防隊員	救急隊員	救助隊員	指揮隊員	通信員(指令)	その他
		ル	ヲ	ヨ	タ	レ	ソ	ツ	ネ	ナ
男性	20歳未満	0								
	20歳以上30歳未満	0								
	30歳以上40歳未満	0								
	40歳以上50歳未満	0								
	50歳以上60歳未満	0								
	60歳以上	0								
	計	0	0	0	0	0	0	0	0	0
女性	20歳未満	0								
	20歳以上30歳未満	0								
	30歳以上40歳未満	0								
	40歳以上50歳未満	0								
	50歳以上60歳未満	0								
	60歳以上	0								
	計	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	20歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	20歳以上30歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30歳以上40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	40歳以上50歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	50歳以上60歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	60歳以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	計	0	0	0	0	0	0	0	0	0

【④のエラーチェック】

区分	年度	平成27年	
		うち男性	うち女性
毎日勤務者		0	0
交替制勤務者		0	0
合計	※	0	0
エラー確認		OK	OK

※表1の①「消防吏員数」と同数になること。

表2 消防吏員の配置について

※予防と消防隊、消防隊と救急隊のように複数のものを兼務している場合は、主たる業務の方に計上してください。

①貴消防本部における配置別消防吏員数を記入して下さい。(各年4月1日現在)

年度	平成20年		平成21年		平成22年		平成23年		平成24年		平成25年		平成26年		平成27年		
	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性		
毎日勤務者※	予防要員														0	0	
	庶務(総務)														0	0	
	消防隊員														0	0	
	救急隊員														0	0	
	救助隊員														0	0	
	指揮隊員														0	0	
	通信員(指令)														0	0	
	上記以外														0	0	
	計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
交替制勤務者※	予防要員														0	0	
	庶務(総務)														0	0	
	消防隊員														0	0	
	救急隊員														0	0	
	救助隊員														0	0	
	指揮隊員														0	0	
	通信員(指令)														0	0	
	上記以外														0	0	
	計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	予防要員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	庶務(総務)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	消防隊員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	救急隊員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	救助隊員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	指揮隊員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	通信員(指令)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	上記以外	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	合計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

② 消防吏員の役割等について

貴消防本部における現場活動部隊編成上の役割別消防吏員数を記入して下さい。(各年4月1日現在)

役割	平成20年		平成21年		平成22年		平成23年		平成24年		平成25年		平成26年		平成27年	
	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	
隊長以上																
機関員																
隊員																
上記以外																
合計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
消防隊・救急隊・救助隊・指揮隊の合計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
エラーチェック	OK	OK	OK	OK	OK	OK	OK	OK	OK	OK	OK	OK	OK	OK	OK	OK

※表2の①の消防隊・救急隊・救助隊・指揮隊の合計と同数となること。

表3 男女別・事由別・年代別離職者数について

区分	20年度				21年度				22年度				23年度				24年度				25年度				26年度				
	計	定年退職	普通退職	勤労退職 それ以外	計	定年退職	普通退職	勤労退職 それ以外	計	定年退職	普通退職	勤労退職 それ以外	計	定年退職	普通退職	勤労退職 それ以外	計	定年退職	普通退職	勤労退職 それ以外	計	定年退職	普通退職	勤労退職 それ以外	計	定年退職	普通退職	勤労退職 それ以外	
男性	20歳未満	0				0				0				0				0				0				0			
	20歳以上30歳未満	0				0				0				0				0				0				0			
	30歳以上40歳未満	0				0				0				0				0				0				0			
	40歳以上50歳未満	0				0				0				0				0				0				0			
	50歳以上60歳未満	0				0				0				0				0				0				0			
	60歳以上	0				0				0				0				0				0				0			
計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
女性	20歳未満	0				0				0				0				0				0				0			
	20歳以上30歳未満	0				0				0				0				0				0				0			
	30歳以上40歳未満	0				0				0				0				0				0				0			
	40歳以上50歳未満	0				0				0				0				0				0				0			
	50歳以上60歳未満	0				0				0				0				0				0				0			
	60歳以上	0				0				0				0				0				0				0			
計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
合計	20歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	20歳以上30歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	30歳以上40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	40歳以上50歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	50歳以上60歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	60歳以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

表4 消防吏員及び行政職員の採用について

①-1貴消防本部における消防吏員の採用状況を記入して下さい。(各年度中)

区分	20年度		21年度		22年度		23年度		24年度		25年度		26年度	
	うち女性	#DIV/0!	うち女性	#DIV/0!	うち女性	#DIV/0!	うち女性	#DIV/0!	うち女性	#DIV/0!	うち女性	#DIV/0!	うち女性	#DIV/0!
受験者数														
合格者数														
採用者数														
合格率(合格者/受験者)	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

①-2貴消防本部が属する自治体における行政職員の採用状況を可能な範囲で記入して下さい。(各年度中)

区分	20年度		21年度		22年度		23年度		24年度		25年度		26年度	
	うち女性	#DIV/0!	うち女性	#DIV/0!	うち女性	#DIV/0!	うち女性	#DIV/0!	うち女性	#DIV/0!	うち女性	#DIV/0!	うち女性	#DIV/0!
受験者数														
合格者数														
採用者数														
合格率(合格者/受験者)	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	

表5 男女別の育児休業等の取得状況

① 貴本部において、各年度中に新たに育児休業等が取得可能となった消防吏員における育児休業等の取得者数

区分	平成24年度中に新たに育児休業等が取得可能となった消防吏員数			平成25年度中に新たに育児休業等が取得可能となった消防吏員数			平成26年度中に新たに育児休業等が取得可能となった消防吏員数		
	うち育児休業取得者数	うち育児短時間勤務取得者数	うち部分休業取得者数	うち育児休業取得者数	うち育児短時間勤務取得者数	うち部分休業取得者数	うち育児休業取得者数	うち育児短時間勤務取得者数	うち部分休業取得者数
男性吏員									
女性吏員									
計	0	0	0	0	0	0	0	0	0

② 育児休業の承認期間

区分	育児休業取得者数	24年度						育児休業取得者数	25年度						育児休業取得者数	26年度					
		育児休業承認期間							育児休業承認期間							育児休業承認期間					
		6月以下	6月超1年以下	1年超1年6月以下	1年6月超2年以下	2年超2年6月以下	2年6月超		6月以下	6月超1年以下	1年超1年6月以下	1年6月超2年以下	2年超2年6月以下	2年6月超		6月以下	6月超1年以下	1年超1年6月以下	1年6月超2年以下	2年超2年6月以下	2年6月超
男性吏員	0						0							0							0
女性吏員	0						0							0							0
計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
		1年以下		1年超2年以下		2年超		1年以下		1年超2年以下		2年超		1年以下		1年超2年以下		2年超			
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0								

表6 施設・設備について

平成27年4月1日現在の貴消防本部における庁舎数及び各庁舎における女性用施設等の整備状況について記入してください。

① 本部庁舎	女性職員専用として整備しているか否か ※整備している場合は1を整備していない場合は0を入力								
	更衣室	仮眠室	浴室	トイレ	洗面室	洗濯機	乾燥機	休憩室	その他

②本署数 ↓	うち、女性職員専用として整備している施設数(数字を入力)								
	更衣室	仮眠室	浴室	トイレ	洗面室	洗濯機	乾燥機	休憩室	その他

③出張所数 ↓	うち、女性職員専用として整備している施設数(数字を入力)								
	更衣室	仮眠室	浴室	トイレ	洗面室	洗濯機	乾燥機	休憩室	その他

④その他庁舎 ↓	うち、女性職員専用として整備している施設数(数字を入力)								
	更衣室	仮眠室	浴室	トイレ	洗面室	洗濯機	乾燥機	休憩室	その他

女性消防職員の職場環境等に関する調査(消防本部回答票)

【表7】

消 防 本 部 名	
消 防 本 部 コ ー ド	
担 当 所 属 名	
担 当 者 氏 名	
連 絡 先	

※数字は半角で入力

表7 女性消防吏員に係る取組等

※1は女性がいらない本部のみ回答してください。女性のいる本部は回答不要です。

1 女性がいらない本部の状況

(1) 現在、女性吏員のいない本部における女性吏員の採用状況について、当てはまるものを選択してください。

- 1 現在はいないが、以前はいた。
- 2 一度も採用したことがない。
- 3 その他

(2) (1)で「2」と回答した本部に伺います。なぜ、女性吏員を一度も採用したことがないのですか。

- 1 女性吏員は採用しない方針としている。
- 2 採用募集しているが、申込者がいない。
- 3 採用募集しており、申込者もいるが、合格に至らない。
- 4 その他(下欄に具体的な内容を記入してください。)

※2以降は女性がいる本部が回答してください。女性のいない本部は回答不要です。

2 女性消防吏員の配置方針(部隊等)について

(1) 女性消防吏員の配置方針について、男性と異なる運用をしていますか。

- 1 している。
- 2 していない。

(2) (1)で「1」と回答した本部は、男性と異なる配置方針としている部署を回答してください。(複数回答可)

※あてはまるものに「1」を入力してください。

ア 庶務(総務)		イ 予防		ウ 消防隊		エ 救急隊	
オ 救助隊		カ 指揮隊		キ 特殊災害専門部隊		ク その他	

※「ク その他」と回答した場合は、具体的に記入してください。

(3) 救急隊、消防隊への女性消防吏員の配置数について、すべての消防本部に伺います。

※現在、下記のような運用を行っている本部は、その内容を回答

※現在、下記のような運用を行っていない本部は、どのように考えるかを回答

ア 救急隊

- 1 救急隊3名のうち女性は1名まで
- 2 救急隊3名のうち女性は2名まで
- 3 救急隊3名が全員女性も可
- 4 制限していない(制限は必要ない)

イ 消防隊(5名)

- 1 消防隊5名のうち女性は1名まで
- 2 消防隊5名のうち女性は2名まで
- 3 消防隊5名のうち女性は3名まで
- 4 消防隊5名のうち女性は4名まで
- 5 消防隊5名が全員女性も可
- 6 制限していない(制限は必要ない)

- | | |
|-----------|--|
| ウ 消防隊(4名) | |
|-----------|--|
- 1 消防隊4名のうち女性は1名まで
 - 2 消防隊4名のうち女性は2名まで
 - 3 消防隊4名のうち女性は3名まで
 - 4 消防隊4名が全員女性も可
 - 5 制限していない(制限は必要ない)

- | | |
|-----------|--|
| エ 消防隊(3名) | |
|-----------|--|
- 1 消防隊3名のうち女性は1名まで
 - 2 消防隊3名のうち女性は2名まで
 - 3 消防隊3名が全員女性も可
 - 4 制限していない(制限は必要ない)

(4) その他に運用面で違いを設けている場合は、記載してください。

--

3 女性消防吏員の配置方針(配置場所等)について

(1) 女性消防吏員を配置対象としている施設について回答してください。

--

- 1 全て(本部庁舎、消防署、消防出張所)に配置対象としている。
- 2 本部庁舎のみの配置対象としている。
- 3 本部庁舎と消防署は配置対象としている。※全ての消防署への配置はできないが、一部のみ可能な場合も含む。
- 4 本部庁舎と出張所は配置可能としている。※全ての消防出張所への配置はできないが、一部のみ可能な場合も含む。
- 5 消防署と出張所は配置可能としている。※全ての消防署や消防出張所への配置はできないが、一部のみ可能な場合も含む。
- 6 その他

(2) (1)で「2」～「5」と回答した本部は、なぜ、そのような運用としているのですか。(複数回答可)

※**あてはまるものに「1」を入力してください。**

	ア 女性用の施設(寝室、風呂、トイレ等)が整備されていないから
	イ 部隊運用上の理由
	ウ 職員管理上の理由

(3) 女性消防吏員の配置にあたり、配慮していることがありますか。

--

- 1 特にない。
- 2 一つの配置場所に、必ず複数の女性消防吏員を配置し、1人だけにならないように配慮している。
- 3 その他

※「その他」と回答した場合は、具合的に記入してください。

--

4 仕事と子育て等の両立のための人事上の配慮

(1) 子育て中の女性消防吏員に対して次のような対応を行っていますか。

--

- 1 原則として毎日勤務に配置する。
- 2 本人の希望をきいて配置部署を決定する。
- 3 特別な対応はしていない。
- 4 その他

(2) (1)で「1」と回答した本部では、優先的配置について一定の期限を設けていますか。

--

- 1 子どもが保育園(幼稚園)に上がるまで。
- 2 子どもが小学生になるまで。
- 3 子どもが小学校低学年まで。
- 4 子どもが小学校を卒業するまで。
- 5 特に設けていない
- 6 その他

※「その他」と回答した場合は、具合的に記入してください。

--

5 子育て等との両立のためのその他の支援策について

(1) 組織として、育児を行う女性消防吏員に対し、何らかの子育て支援対策を行っていますか。

- 1 本部単独で行っている。
- 2 自治体全体で行っている。
- 3 行っていない。

(2) (1)で「1」又は「2」と回答した本部は、以下も回答してください。

子育て支援対策の内容

分類	具体的な内容
ア 勤務条件関係	
イ 福利厚生関係	
ウ その他	

【例：小学6年生以下の子どもを持つ女性については、時間外労働は原則禁止としている。】

【例：小学校入学前までの子どもを持つ女性に対し、託児所のクーポン券を配付している。】

(3) (1)で「1」又は「2」と回答した本部では、子育て支援に期限を設けていますか。

- 1 子どもが保育園(幼稚園)に上がるまで。
- 2 子どもが小学生になるまで。
- 3 子どもが小学校低学年まで。
- 4 子どもが小学校を卒業するまで。
- 5 その他
- 6 特に設けていない。

(4) 育児休業中の女性職員が職場復帰する際のサポートを行っていますか。(複数回答可)

※**あてはまるものに「1」を入力してください。**

<input type="text"/>	ア 特にしていない。
<input type="text"/>	イ 復帰前に研修や面談を実施している。
<input type="text"/>	ウ 相談窓口を設けている。
<input type="text"/>	エ その他

※「エ その他」と回答した場合は、具合的に記入してください。

(5) 大規模災害や風水害時における参集について、男女を問わず職員個々の家庭の事情を考慮した規定を設けていますか。

(例：男女を問わず、小さな子どもや要介護の家族がいる場合は、参集を免除する 等)

- 1 設けている。
- 2 設けていない。

(6) (5)で「1」と回答した場合は、具体的な内容を記載してください。

6 女性消防吏員の採用について

(1) 採用試験のなかで体力試験(検査)を実施していますか。

- 1 実施している。※(2)に進んでください。
- 2 実施していない。※(4)に進んでください。

(2) 体力試験の実施状況についてお答えください。

※上記(1)において「1」と回答した本部は回答して下さい。

- 1 体力試験等においては、男女間にまったく差を設けていない。
- 2 体力試験等において、男女別の実施種目を設けている。
- 3 体力試験等において、男女別の判定基準を設けている。
- 4 その他、体力試験等において、性別を考慮していることがある。

(3) (2)の回答について、具体的な内容を記載してください。
 (※上記(2)において「2」～「4」のいずれかとした本部は回答して下さい。)

(4) 採用試験に受験資格を設けていますか。

- 1 受験資格として、身体的条件を設けている。(※(5)にも回答して下さい。)
- 2 受験資格として、身体的条件は設けていない。

(5) 受験資格として設けている身体的条件を記載してください。
 (※上記(4)において「1」と回答した本部は、こちらにも記入して下さい。)

(6) 組織として女性採用を増加させるための取組を行っていますか。

- 1 本部単独で行っている。
- 2 自治体全体で行っている。
- 3 行っていない。

(7) 具体的な内容を記載してください。
 ※(6)で「1」又は「2」と回答した本部は、こちらにも記入してください。

7 その他に女性消防吏員が職場で活躍できるために特に行っている取組について

(1) 貴本部では、女性に限らず、首長部局等との人事交流を行っていますか。

- 1 行っている。
- 2 行っていない。

(2) (1)で「1」と回答した本部は、そのうち女性に適任の業務があれば、具体的に記入してください。

(3) その他に女性が職場で活躍できるために特に行っている取組があれば記載してください。

8 女性消防吏員の採用・登用を進めることの意義等について

女性消防吏員の採用・登用を進めることの意義やメリットをどのように考えますか。(複数回答可)

※あてはまるものに「1」を入力してください。

ア	女性が働きやすくなる。
イ	男女を問わず働きやすい職場環境となる。
ウ	職員の士気が上がる。
エ	災害活動時において、女性の視点から被災者(女性)に対する細やかな気配りができる。
オ	災害活動時に女性傷病者に安心感を与えることができる。
カ	市民へのサービス(接遇等)が向上する。
キ	その他消防業務の向上を図ることができる。
ク	特に意義はない。
ケ	その他

※「ケ その他」と回答した場合は、具体的に記入してください。

9 女性消防吏員の比率等の目標について

(1) 貴本部では、全職員に占める女性消防吏員の割合等について、「今後、〇〇年までに〇割にする」といった目標を設定していますか。

- 1 設定している。
- 2 設定していない。

(2) (1)で「1」と回答した本部は、具体的な目標を記載してください。

(3) 貴本部では、管理職に占める女性管理職の割合等について、「今後、〇〇年までに〇割にする」といった目標を設定していますか。

- 1 設定している。
- 2 設定していない。

(4) (3)で「1」と回答した本部は、具体的な目標を記載してください。

10 その他

(1) 貴本部では、女性の現場活動に留意した資機材や服制等を整備していますか。

- 1 している。
- 2 特にしていない。

(2) (1)で「1」と回答した本部は、具体的に整備した内容を記入してください。

女性消防職員の職場環境等に関する調査(消防本部向け) 集計結果

表1 平成27年4月1日現在の基礎数値

① 消防職員数及び消防吏員数について

貴消防本部に在職する消防職員数及び消防吏員数を記入してください。

区分	年度	平成27年	
		うち女性	構成比
消防職員数	161,607	4,394	2.7%
消防吏員数	160,293	3,875	2.4%

② 消防吏員の階級について

貴消防本部における階級別消防吏員数を記入して下さい。

階級	年度	平成27年	
		うち女性	構成比
消防士	33,446	1,090	3.3%
消防副士長	16,241	735	4.5%
消防士長	40,433	1,190	2.9%
消防司令補	41,136	674	1.6%
消防司令	21,207	167	0.8%
消防司令長	6,069	17	0.3%
消防監	1,395	2	0.1%
消防正監	335	0	0.0%
消防司監	30	0	0.0%
消防総監	1	0	0.0%
合計	160,293	3,875	2.4%

③ 消防吏員の勤務形態について

貴消防本部における勤務形態別消防吏員数を記入してください。

区分	年度	平成27年	
		うち女性	構成比
毎日勤務者	34,196	2,032	5.9%
交替制勤務者	126,097	1,843	1.5%
合計	160,293	3,875	2.4%

表2 消防吏員及び行政職員の採用について

①-1 貴消防本部における消防吏員の採用状況を記入して下さい。(各年度中)

区分	年度	20年度		21年度		22年度		23年度		24年度		25年度		26年度		
		うち女性	構成比	うち女性	構成比	うち女性	構成比	うち女性	構成比	うち女性	構成比	うち女性	構成比	うち女性	構成比	
受験者数	53,461	2,511	4.7%	56,735	4.4%	63,672	4.1%	68,925	2,899	75,234	3,146	78,293	3,153	73,914	2,832	3.8%
合格者数	6,992	308	4.4%	7,147	4.3%	7,287	3.9%	7,082	310	7,288	242	7,525	271	7,579	278	3.7%
採用者数	6,145	249	4.1%	6,158	4.2%	6,256	3.8%	6,004	196	6,490	276	6,390	210	6,493	234	3.6%
合格率(合格者/受験者)	13.08%	12.27%		12.60%	12.36%	11.44%	10.84%	10.27%	10.69%	9.69%	7.69%	9.61%	8.59%	10.25%	9.82%	

※ 広域化した消防本部があるため、把握している範囲での参考数値となります。

①-2 貴消防本部が属する自治体における行政職員の採用状況を可能な範囲で記入して下さい。(各年度中)

区分	年度	20年度		21年度		22年度		23年度		24年度		25年度		26年度		
		うち女性	構成比	うち女性	構成比	うち女性	構成比	うち女性	構成比	うち女性	構成比	うち女性	構成比	うち女性	構成比	
受験者数	89,828	23,683	26.4%	29,480	26.9%	128,366	27.2%	139,723	36,958	138,610	36,031	139,695	36,083	135,726	37,522	27.6%
合格者数	9,100	2,998	32.9%	3,261	32.9%	11,035	33.4%	12,418	4,127	13,309	4,350	13,519	4,688	14,566	4,987	34.2%
採用者数	6,554	2,470	37.7%	2,824	38.2%	8,352	38.2%	8,874	3,437	9,615	3,668	9,631	3,793	10,285	4,193	40.8%
合格率(合格者/受験者)	10.13%	12.66%		11.06%	11.06%	8.60%	10.55%	8.89%	11.17%	9.60%	12.07%	9.68%	12.99%	10.73%	13.29%	

※ 消防本部と構成市町村が必ずしも一致しないため、把握している範囲での参考数値となります。

表3 男女別の育児休業等の取得状況

① 貴本部において、各年度中に新たに育児休業等が取得可能となった消防吏員における育児休業等の取得者数

区分	平成24年度中に新たに育児休業等が取得可能となった消防吏員数				平成25年度中に新たに育児休業等が取得可能となった消防吏員数				平成26年度中に新たに育児休業等が取得可能となった消防吏員数					
	うち育児休業取得者数	構成比	うち育児短時間勤務取得者数	うち部分休業取得者数	うち育児休業取得者数	構成比	うち育児短時間勤務取得者数	うち部分休業取得者数	うち育児休業取得者数	構成比	うち育児短時間勤務取得者数	うち部分休業取得者数	うち育児休業取得者数	構成比
男性吏員	6,953	40	0.6%	12	7	0.1%	7,411	61	0.8%	10	0.1%	11	58	0.8%
女性吏員	210	159	75.7%	9	23	11.0%	261	188	72.0%	1	0.4%	35	174	64.4%
計	7,163	199	2.8%	21	30	0.4%	7,672	249	3.2%	11	0.1%	46	232	3.0%

表3 男女別の育児休業等の取得状況

② 育児休業の承認期間

区分	育児休業 取得者数	24年度													
		育児休業承認期間													
		6月以下	構成比	6月超 1年以下	構成比	1年超 1年6月 以下	構成比	1年6月超 2年以下	構成比	2年超 2年6月 以下	構成比	2年6月超	構成比		
男性吏員	50	48	96.0%	1	2.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.0%		
女性吏員	189	27	14.3%	73	38.6%	39	20.6%	16	8.5%	12	6.3%	22	11.6%		
計	239	75	31.4%	74	31.0%	39	16.3%	16	6.7%	12	5.0%	23	9.6%		
		1年以下				1年超2年以下				2年超					
						149				55				35	

区分	育児休業 取得者数	25年度													
		育児休業承認期間													
		6月以下	構成比	6月超 1年以下	構成比	1年超 1年6月 以下	構成比	1年6月超 2年以下	構成比	2年超 2年6月 以下	構成比	2年6月超	構成比		
男性吏員	69	60	87.0%	5	7.2%	3	4.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.4%		
女性吏員	202	32	15.8%	80	39.6%	48	23.8%	11	5.4%	9	4.5%	22	10.9%		
計	271	92	33.9%	85	31.4%	51	18.8%	11	4.1%	9	3.3%	23	8.5%		
		1年以下				1年超2年以下				2年超					
						177				62				32	

区分	育児休業 取得者数	26年度													
		育児休業承認期間													
		6月以下	構成比	6月超 1年以下	構成比	1年超 1年6月 以下	構成比	1年6月超 2年以下	構成比	2年超 2年6月 以下	構成比	2年6月超	構成比		
男性吏員	64	58	90.6%	2	3.1%	2	3.1%	0	0.0%	0	0.0%	2	3.1%		
女性吏員	199	25	12.6%	84	42.2%	42	21.1%	18	9.0%	5	2.5%	25	12.6%		
計	263	83	31.6%	86	32.7%	44	16.7%	18	6.8%	5	1.9%	27	10.3%		
		1年以下				1年超2年以下				2年超					
						169				62				32	

表4 施設・設備について

平成27年4月1日現在の貴消防本部における庁舎数及び各庁舎における女性用施設等の整備状況について記入してください。

① 本部庁舎 ※750本部中	うち、女性職員専用として整備している本部庁舎数									
	更衣室	仮眠室	浴室	トイレ	洗面室	洗濯機	乾燥機	休憩室	その他	
	478	292	247	669	286	99	63	156	5	

②消防署数 ↓ 1,614	うち、女性職員専用として整備している施設数(数字を入力)									
	更衣室	仮眠室	浴室	トイレ	洗面室	洗濯機	乾燥機	休憩室	その他	
	866	818	719	1,130	680	376	279	301	5	

③出張所数 ↓ 2855	うち、女性職員専用として整備している施設数(数字を入力)									
	更衣室	仮眠室	浴室	トイレ	洗面室	洗濯機	乾燥機	休憩室	その他	
	375	425	347	652	304	131	102	110	6	

④その他庁舎 ↓ 177	うち、女性職員専用として整備している施設数(数字を入力)									
	更衣室	仮眠室	浴室	トイレ	洗面室	洗濯機	乾燥機	休憩室	その他	
	47	37	35	82	37	16	10	13	0	

表7 女性消防吏員に係る取組等

1 女性がいない本部の状況(※ 女性消防吏員がいない本部のみ回答)

(1) 現在、女性吏員のいない本部における女性吏員の採用状況について、当てはまるものを選択してください。

288消防本部(平成27年4月1日現在)

内容	本部数	構成比
1 現在はいないが、以前はいた。	18	6.3%
2 一度も採用したことがない。	269	93.4%
3 その他	1	0.3%
小計	288	100.0%

(2) (1)で「2」と回答した本部に伺います。なぜ、女性吏員を一度も採用したことがないのですか。

一度も女性を採用したことがない269消防本部

内容	本部数	構成比
1 女性吏員は採用しない方針としている。	19	7.1%
2 採用募集しているが、申込者がいない。	59	21.9%
3 採用募集しており、申込者もいるが、合格に至らない。	165	61.3%
4 その他(下欄に具体的な内容を記入してください。)	26	9.7%
小計	269	100.0%

※「4 その他」と回答した場合は、具体的に記入ください。

- ・ 女性専用施設及び設備が未整備(21件)
- ・ 合格したが、他本部に採用になった。(2件)
- ・ 消防本部の規模が小さく、職員数も少ないため、女性職員の配置が厳しい。(1件)
- ・ 現在、女性職員が勤務できる環境整備をおこなっています。(2件)

2 女性消防吏員の配置方針(部隊等)について(※ 2以降の設問は、女性消防吏員がいる本部のみ回答)

(1) 女性消防吏員の配置方針について、男性と異なる運用をしていますか。

女性消防吏員配置462消防本部

内容	本部数	構成比
1 している。	97	21.0%
2 していない。	365	79.0%
小計	462	100.0%

(2) (1)で「1」と回答した本部は、男性と異なる配置方針としている部署を回答してください。(複数回答可)
※あてはまるものに「1」を入力してください。

ア 庶務(総務)	25	イ 予防	29	ウ 消防隊	22	エ 救急隊	37
オ 救助隊	36	カ 指揮隊	10	キ 特殊災害専門部隊	28	ク その他	29

※「ク その他」と回答した場合は、具合的に記入してください。

- ・ 通信指令業務(8件)
- ・ 女性職員が勤務できる環境の整っている消防署所に配置している。(4件)
- ・ 重量物の取扱い及び毒劇物事案に配慮して。(4件)
- ・ 化学隊及び特殊災害隊への配置はしない。(2件)
- ・ 本部等での毎日勤務をしている。(2件)
- ・ 妊娠中の職員は、毎日勤務の業務に配置している。など (1件)

- (3) 救急隊、消防隊への女性消防吏員の配置数について、すべての消防本部に伺います。
 ※現在、下記のような運用を行っている本部は、その内容を回答
 ※現在、下記のような運用を行っていない本部は、どのように考えるかを回答

ア 救急隊(3名) 女性消防吏員配置462消防本部

内容	本部数	構成比
1 救急隊3名のうち女性は1名まで	198	42.9%
2 救急隊3名のうち女性は2名まで	1	0.2%
3 救急隊3名が全員女性も可	1	0.2%
4 制限していない(制限は必要ない)	254	55.0%
5 未回答	8	1.7%
小計	462	100.0%

イ 消防隊(5名) 女性消防吏員配置462消防本部

内容	本部数	構成比
1 消防隊5名のうち女性は1名まで	157	34.0%
2 消防隊5名のうち女性は2名まで	6	1.3%
3 消防隊5名のうち女性は3名まで	1	0.2%
4 消防隊5名のうち女性は4名まで	13	2.8%
5 消防隊5名が全員女性も可	3	0.6%
6 制限していない(制限は必要ない)	223	48.3%
7 未回答	59	12.8%
小計	462	100.0%

ウ 消防隊(4名) 女性消防吏員配置462消防本部

内容	本部数	構成比
1 消防隊4名のうち女性は1名まで	165	35.7%
2 消防隊4名のうち女性は2名まで	4	0.9%
3 消防隊4名のうち女性は3名まで	0	0.0%
4 消防隊4名が全員女性も可	16	3.5%
5 制限していない(制限は必要ない)	229	49.6%
6 未回答	48	10.4%
小計	462	100.0%

エ 消防隊(3名) 女性消防吏員配置462消防本部

内容	本部数	構成比
1 消防隊3名のうち女性は1名まで	160	34.6%
2 消防隊3名のうち女性は2名まで	0	0.0%
3 消防隊3名が全員女性も可	3	0.6%
4 制限していない(制限は必要ない)	236	51.1%
5 未回答	63	13.6%
小計	462	100.0%

- (4) その他に運用面で違いを設けている場合は、記載してください。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 部隊編成にあたり、女性職員に偏った編成にならないように配慮している。 ・ 消防隊で、機関員としている。 |
|--|

3 女性消防吏員の配置方針(配置場所等)について

(1) 女性消防吏員を配置対象としている施設について回答してください。

女性消防吏員配置462消防本部

内容	本部数	構成比
1 全て(本部庁舎、消防署、消防出張所)に配置対象としている。	82	17.7%
2 本部庁舎のみの配置対象としている。	38	8.2%
3 本部庁舎と消防署は配置対象としている。 ※全ての消防署への配置はできないが、一部のみ可能な場合も含む。	249	53.9%
4 本部庁舎と出張所は配置可能としている。 ※全ての消防出張所への配置はできないが、一部のみ可能な場合も含む。	29	6.3%
5 消防署と出張所は配置可能としている。 ※全ての消防署や消防出張所への配置はできないが、一部のみ可能な場合も含む。	28	6.1%
6 その他	36	7.8%
小計	462	100.0%

(2) (1)で「2」～「5」と回答した本部は、なぜ、そのような運用としているのですか。(複数回答可)
※あてはまるものに「1」を入力してください。

該当344本部

内容	本部数	構成比
ア 女性用の施設(寝室、風呂、トイレ等)が整備されていないから	341	99.1%
イ 部隊運用上の理由	32	9.3%
ウ 職員管理上の理由	22	6.4%

(3) 女性消防吏員の配置にあたり、配慮していることがありますか。

女性消防吏員配置462消防本部

内容	本部数	構成比
1 特にない。	346	74.9%
2 一つの配置場所に、必ず複数の女性消防吏員を配置し、1人だけにならないように配慮している。	36	7.8%
3 その他	78	16.9%
4 未回答	2	0.4%
小計	462	100.0%

※「その他」と回答した場合は、具合的に記入してください。

- ・ 女性用施設が整備されている勤務場所に配置している。(4件)
- ・ 女性用施設が整備されていないため、毎日勤務としている。など(1件)

4 仕事と子育て等の両立のための人事上の配慮

(1) 子育て中の女性消防吏員に対して次のような対応を行っていますか。

女性消防吏員配置462消防本部

内容	本部数	構成比
1 原則として毎日勤務に配置する。	56	12.1%
2 本人の希望をきいて配置部署を決定する。	144	31.2%
3 特別な対応はしていない。	159	34.4%
4 その他	103	22.3%
小計	462	100.0%

(2) (1)で「1」と回答した本部では、優先的配置について一定の期限を設けていますか。

該当56本部

内容	本部数	構成比
1 子どもが保育園(幼稚園)に上がるまで。	0	0.0%
2 子どもが小学生になるまで。	9	16.1%
3 子どもが小学校低学年まで。	1	1.8%
4 子どもが小学校を卒業するまで。	2	3.6%
5 特に設けていない	38	67.9%
6 その他	6	10.7%
小計	56	100.0%

5 子育て等との両立のためのその他の支援策について

(1) 組織として、育児を行う女性消防吏員に対し、何らかの子育て支援対策を行っていますか。

女性消防吏員配置462消防本部

内容	本部数	構成比
1 本部単独で行っている。	10	2.2%
2 自治体全体で行っている。	124	26.8%
3 行っていない。	328	71.0%
小計	462	100.0%

(2) (1)で「1」又は「2」と回答した本部は、以下も回答してください。

子育て支援対策の内容

分類	具体的な内容
福利厚生関係	・ 市職員福利厚生会の代行会社により、ベビーシッターや託児所等の割引サービスの提供があり、自由に利用できる。
	・ 出産費、ベビーシッター等に係る補助
	・ 妊娠中のマタニティ用OAエプロンの貸出

- (3) (1)で「1」又は「2」と回答した本部では、子育て支援に期限を設けていますか。
 該当134本部

内容	本部数	構成比
1 子どもが保育園(幼稚園)に上がるまで。	3	2.2%
2 子どもが小学生になるまで。	45	33.6%
3 子どもが小学校低学年まで。	6	4.5%
4 子どもが小学校を卒業するまで。	10	7.5%
5 その他	43	32.1%
6 特に設けていない。	27	20.1%
小計	134	100.0%

- (4) 育児休業中の女性職員が職場復帰する際のサポートを行っていますか。(複数回答可)
 ※あてはまるものに「1」を入力してください。

女性消防吏員配置462消防本部

内容	本部数	構成比
ア 特にしていない。	249	53.9%
イ 復帰前に研修や面談を実施している。	100	21.6%
ウ 相談窓口を設けている。	36	7.8%
エ その他	71	15.4%

※「エ その他」と回答した場合は、具体的に記入してください。

- ・ 産前産後休暇や育児休業中の職員の上司に対して、月1回程度、電話やメールで職場の状況についてコミュニケーションを図るように求めている。

- (5) 大規模災害や風水害時における参集について、男女を問わず職員個々の家庭の事情を考慮した規定を設けていますか。

(例: 男女を問わず、小さな子どもや要介護の家族がいる場合は、参集を免除する 等)

女性消防吏員配置462消防本部

内容	本部数	構成比
1 設けている。	11	2.4%
2 設けていない。	451	97.6%
小計	462	100.0%

- (6) (5)で「1」と回答した場合は、具体的な内容を記載してください。

- ・ 所属長が、特にやむを得ない事情があると認める職員は、非常参集を要しないこととしている。
- ・ 妊娠中及び産後1年を経過していない職員で申請をしたとき。
- ・ 育児又は介護を行う職員で、深夜勤務又は時間外勤務の制限を承認を受けた職員が申請したとき。

6 女性消防吏員の採用について

- (1) 採用試験のなかで体力試験(検査)を実施していますか。

女性消防吏員配置462消防本部

内容	本部数	構成比
1 実施している。 ※(2)に進んでください。	455	98.5%
2 実施していない。 ※(4)に進んでください。	7	1.5%
小計	462	100.0%

- (2) 体力試験の実施状況についてお答えください。

※上記(1)において「1」と回答した本部は回答して下さい。

該当455本部

内容	本部数	構成比
1 体力試験等においては、男女間にまったく差を設けていない。	62	13.6%
2 体力試験等において、男女別の実施種目を設けている。	62	13.6%
3 体力試験等において、男女別の判定基準を設けている。	312	68.6%
4 その他、体力試験等において、性別を考慮していることがある。	19	4.2%
小計	455	100.0%

(3) (2)の回答について、具体的な内容を記載してください。
 (※上記(2)において「2」～「4」のいずれかとした本部は回答してください。)

- ・ 人事委員会又は公平委員会でおこなっているため不明
- ・ 文部科学省の新体力テスト実施要項を参考にして、男女別の基準表を作成している。
- ・ 男性は懸垂、女性は斜め懸垂
- ・ 持久走(男性1,500走、女性1,000走)、握力(男性38kg、女性24kg)
- ・ 短距離走(男性200m、女性100m)
- ・ 男性に比べて女性の判定基準を概ね低く設定している。
- ・ 種目は男女共通で、点数加算される回数に差を設けている。

(4) 採用試験に受験資格を設けていますか。

女性消防吏員配置462消防本部

内容	本部数	構成比
1 受験資格として、身体的条件を設けている。(※(5)にも回答して下さい。)	253	54.8%
2 受験資格として、身体的条件は設けていない。	205	44.4%
3 未回答	4	0.9%
小計	462	100.0%

(5) 受験資格として設けている身体的条件を記載してください。
 (※上記(4)において「1」と回答した本部は、こちらにも記入して下さい。)

- ・ 身長(男性160cm以上、女性150cm以上)、体重(男性50kg以上、女性40kg以上)
- ・ 肺活量(男性3,200ml以上、女性2,000ml以上)、視力(男女とも矯正視力を含み両眼0.7以上かつ一眼でそれぞれ0.3以上)
- ・ 身長(概ね155cm以上)、胸囲(身長約2分の1)、握力(両手とも概ね30kg以上)、視力(男女とも矯正視力を含み両眼0.7以上かつ一眼でそれぞれ0.3以上 など)

(6) 組織として女性採用を増加させるための取組を行っていますか。

女性消防吏員配置462消防本部

内容	本部数	構成比
1 本部単独で行っている。	18	3.9%
2 自治体全体で行っている。	18	3.9%
3 行っていない。	426	92.2%
小計	462	100.0%

(7) 具体的な内容を記載してください。
 ※(6)で「1」又は「2」と回答した本部は、こちらにも記入してください。

- ・ 身長制限の緩和
- ・ 学校に出向いて募集の案内、ホームページへの掲載、ポスターの掲示
- ・ 年2回の採用ガイダンスで、子育て支援について説明している。
- ・ 女性限定就職セミナー
- ・ ポジティブアクションとしての女性消防吏員の目標数を定め、継続的に女性消防吏員を採用する。等

7 その他に女性消防吏員が職場で活躍できるために特に行っている取組について

(1) 貴本部では、女性に限らず、首長部局等との人事交流を行っていますか。

女性消防吏員配置462消防本部

内容	本部数	構成比
1 行っている。	204	44.2%
2 行っていない。	258	55.8%
小計	462	100.0%

(2) (1)で「1」と回答した本部は、そのうち女性に適任の業務があれば、具体的に記入してください。

- ・ 首長部局の危機管理課(防災室等)へ出向し、女性の観点から防災業務に携わった。
- ・ 高齢者支援課
- ・ 財務・会計事務
- ・ 市役所・広域事務組合の各部署
- ・ 男女ともに適任の常務である

(3) その他に女性が職場で活躍できるために特に行っている取組があれば記載してください。

- ・ 女性仮眠施設が未整備の消防署で勤務する女性消防吏員が、施設整備済みの所属へ異動し警防業務(交替制勤務)へ従事できる異動基準を設けている。
- ・ 女性消防吏員は、職場に同性が少ないことから、職場外の同性先輩へ、キャリア形成や仕事と家庭の両立の課題を相談できる制度としてメンター制度を導入している。

8 女性消防吏員の採用・登用を進めることの意義等について

女性消防吏員の採用・登用を進めることの意義やメリットをどのように考えますか。(複数回答可)

※あてはまるものに「1」を入力してください。

女性消防吏員配置462消防本部

内容	本部数	構成比
ア 女性が働きやすくなる。	184	39.8%
イ 男女を問わず働きやすい職場環境となる。	197	42.6%
ウ 職員の士気が上がる。	54	11.7%
エ 災害活動時において、女性の視点から被災者(女性)に対する細やかな気配りができる。	400	86.6%
オ 災害活動時に女性傷病者に安心感を与えることができる。	401	86.8%
カ 市民へのサービス(接遇等)が向上する。	242	52.4%
キ その他消防業務の向上を図ることができる。	105	22.7%
ク 特に意義はない。	12	2.6%
ケ その他	6	1.3%

※「ケ その他」と回答した場合は、具合的に記入してください。

- ・ 当市が男女共同参画を推進する立場であることに加えて、当局が住民の期待に更に応えるため、ダイバーシティを受容した組織として発展して行くには、女性消防吏員の積極的採用・登用が必要と考える。

9 女性消防吏員の比率等の目標について

(1) 貴本部では、全職員に占める女性消防吏員の割合等について、「今後、〇〇年までに〇割にする」といった目標を設定していますか。

女性消防吏員配置462消防本部

内容	本部数	構成比
1 設定している。	6	1.3%
2 設定していない。	456	98.7%
小計	462	100.0%

(2) (1)で「1」と回答した本部は、具体的な目標を記載してください。

- ・【消防】平成25年度策定した採用計画で、平成26～30年度の5年間における女性消防吏員の採用を、全国平均の2.1%を参考に2名とした。
※ 平成26年度に施設等を整備し、平成27年度に初の女性(1名)を採用しました。
- ・【消防】女性消防吏員については、平成32年度までに配置人員の5%を目標とする。
- ・【消防】【市】現在の4名から12名まで増員する。
※ 女性用の施設整備状況から最大数値を算出。
- ・【消防】平成42年に5.4%(約185名)とする。
※ 人員の効率的な循環、住民サービスの向上等を考慮して、数値を算定。
- ・【消防】期限は定めていないが、7.7%を当面の目標としている。
※ 女性用の施設整備状況から最大数値を算出。
- ・【消防】全職員の約2.5%にあたる12名を目標としている。
※ 全国平均の2.1%を考慮して、算出。

(3) 貴本部では、管理職に占める女性管理職の割合等について、「今後、〇〇年までに〇割にする」といった目標を設定していますか。

女性消防吏員配置462消防本部

内容	本部数	構成比
1 設定している。	2	0.4%
2 設定していない。	460	99.6%
小計	462	100.0%

(4) (3)で「1」と回答した本部は、具体的な目標を記載してください。

- ・ 市全体の目標として、平成35年までに30%を目標とする。
- ・ 市全体の目標として、女性役職者(係長級以上)比率(10年後20%)

10 その他

(1) 貴本部では、女性の現場活動に留意した資機材や服制等を整備していますか。

女性消防吏員配置462消防本部

内容	本部数	構成比
1 している。	48	10.4%
2 特にしていない。	414	89.6%
小計	462	100.0%

(2) (1)で「1」と回答した本部は、具体的に整備した内容を記入してください。

- ・ 現場で女性職員と識別できる装備(ベルトの色など)
- ・ 空気呼吸器の面体を女性用として貸与している。
- ・ 空気呼吸器の面体(サイズS)を女性用として配備している。
- ・ 貸与被服関係(制服、制帽等)女性用を貸与している。

数値目標設定イメージ

※吏員数は平成26年4月1日現在の人数を使用

