

第3節

消防職団員の活動

1. 活動状況

令和2年中における全国の消防職団員（消防職員及び消防団員）の出動状況は、第2-3-1表のとおりである。

2. 公務による死傷者の状況

令和2年中における公務により死亡した消防職団員は7人、同じく負傷した消防職団員は1,424人である（資料2-3-1、資料2-3-2、資料2-3-3）。

3. 勤務条件等

(1) 消防職員の勤務条件等

消防職員の職務は、火災等の災害出動のため24時間即応体制を維持しなければならないという特殊性を有していることから、勤務時間や休日、休憩等の勤務条件については、一般職員と異なる定めがされている。具体的な給与、勤務時間その他の勤務

条件は、市町村等の条例によって定められている。

ア 給料及び諸手当

消防の組織は、緊急時の部隊活動等に必要な指揮命令系統を明示し組織の統一性を確保するため、階級制度がある。行政職給料表を適用した場合、各階級に一定の割合の人数が必要となるという特徴を持つ消防組織においては、階級制度を維持しつつ、給料の水準を適正に保つということが難しい。このため消防職員の給料については、その職務の危険度及び勤務の態様の特殊性等を踏まえ、一般職員と異なる特別給料表（現在の国の公安職俸給表（一）に相当）を適用することとされている（昭和26年国家消防庁管理局長通知）。

なお、消防職員の平均給料月額は、令和2年4月1日現在の地方公務員給与実態調査によると30万514円（平均年齢38.3歳）であり、一般行政職の場

第2-3-1表 消防職団員の出動及び出向状況

区 分		(令和2年中) (単位: 回、人)			
		消防職員	消防団員	計	構成比 (%)
火 災	回 数	38,625	29,118	67,743	0.7
	延 人 員	642,382	653,048	1,295,430	3.6
救 急	回 数	5,936,968	1,018	5,937,986	64.7
	延 人 員	18,234,236	3,971	18,238,207	50.8
救 助	回 数	94,149	1,814	95,963	1.0
	延 人 員	1,234,989	12,099	1,247,088	3.5
風 水 害 等 の 災 害	回 数	7,147	4,858	12,005	0.1
	延 人 員	29,134	172,459	201,593	0.6
演 習 訓 練	回 数	459,166	128,743	587,909	6.4
	延 人 員	2,481,303	1,722,085	4,203,388	11.7
広 報 ・ 指 導	回 数	253,477	80,210	333,687	3.6
	延 人 員	799,254	679,905	1,479,159	4.1
警 防 調 査	回 数	479,194	9,165	488,359	5.3
	延 人 員	1,628,538	80,214	1,708,752	4.8
火 災 原 因 調 査	回 数	37,780	48	37,828	0.4
	延 人 員	166,825	374	167,199	0.5
特 別 警 戒	回 数	72,614	73,872	146,486	1.6
	延 人 員	524,101	937,564	1,461,665	4.1
捜 索	回 数	3,303	1,450	4,753	0.1
	延 人 員	45,039	42,962	88,001	0.2
予 防 査 察	回 数	589,634	643	590,277	6.4
	延 人 員	1,404,293	16,747	1,421,040	4.0
誤 報 等	回 数	49,480	6,162	55,642	0.6
	延 人 員	525,884	70,968	596,852	1.7
そ の 他	回 数	683,613	135,650	819,263	8.9
	延 人 員	2,754,772	1,028,977	3,783,749	10.5
計	回 数	8,705,150	472,751	9,177,901	100.0
	延 人 員	30,470,750	5,421,373	35,892,123	100.0

(備考) 1 「消防防災・震災対策現況調査」により作成

2 本表では、災害現場における消防活動の実施の有無にかかわらず、出動及び出向回数を計上している。

3 消防団員の救急への出動回数については、救命処置を含む応急手当、傷病者搬送等の回数を計上している。

合は31万6,993円(平均年齢42.1歳)となっている。

また、消防職員の平均諸手当月額は9万3,496円であり、出勤手当等が支給されている。

イ 勤務体制等

消防職員の勤務体制は、毎日勤務と交替制勤務とに大別され、さらに交替制勤務は主に2部制と3部制に分けられる。一部、指令業務に従事する職員などに対し、4部制を用いている消防本部もある。2部制は、職員が2部に分かれ、当番・非番の順序に隔日ごとに勤務し、一定の期間で週休日を取る制度であり、3部制は、職員が3部に分かれ、当番・非番・日勤を組み合わせて勤務し、一定期間で週休日を取る制度である(資料2-3-4、資料2-3-5)。

ウ 消防職員委員会

消防職員委員会は、消防職員からの意見を幅広く求めることにより、消防職員間の意思疎通を図るとともに、消防事務に職員の意見を反映しやすくし、これにより消防職員の士気を高め、消防事務を円滑に運営することを目的として、消防組織法の規定により消防本部に置くこととされている。消防職員委員会においては、消防職員から提出された〔1〕消防職員の勤務条件及び厚生福利、〔2〕消防職員の被服及び装備品、〔3〕消防の用に供する設備、機械器具その他の施設に関する意見を審議し、その結果に基づいて消防長に対して意見を述べることにより、消防事務に消防職員の意見を反映しやすくしている。また、消防長及び委員長は、「消防職員が意見を提出しやすい環境づくり」「委員会の公平性の確保」「委員会の透明性の確保」に努めることとされた。

令和2年度においては、全国726の全ての消防本部で消防職員委員会が開催され、職員から提出された5,285件の意見について審議された。審議された意見のうち「実施が適当」とされたものは、全体の33.4%を占めた。また、令和元年度において審議された意見のうち「実施が適当」とされた意見の58.1%が既に実施されている。一方、予算上の制約などにより、実現できていない意見も見られる(資料2-3-6、資料2-3-7、資料2-3-8、資料2-3-9)。

(2) 消防本部におけるハラスメント等への対応策

消防庁では、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントなどのハラスメント及び消防に関連する不祥事(以下「ハラスメント等」という。)への対応策について、「消防本部におけるハラスメント等への対応策に関するワーキンググループの検討結果について(通知)」(平成29年7月4日付け消防庁次長通知。以下、本節において「次長通知」という。)により各消防本部に示した(資料2-3-10)。

また、次長通知で示した対応策の取組状況について実態調査(令和3年1月1日現在。以下、本節においては「実態調査」という。)を行っている。

ア 各消防本部において実施すべき対応策

(ア) 消防長の意志の明確化等

ハラスメント等を撲滅するためには、現消防長が宣言等により意志を明確にし、消防職員に周知徹底する必要がある。

また、ハラスメント等の対応策に関する内部規程や、消防長の意志を具体的な取組につなげるための方針を検討の上策定するとともに、定期的に当該取組の進捗状況を管理し、これを踏まえ取組の改善を行うため、消防職員の幹部職員に加え、可能な限り有識者等を構成員とするハラスメント等の撲滅を推進する会議を開催する必要がある。

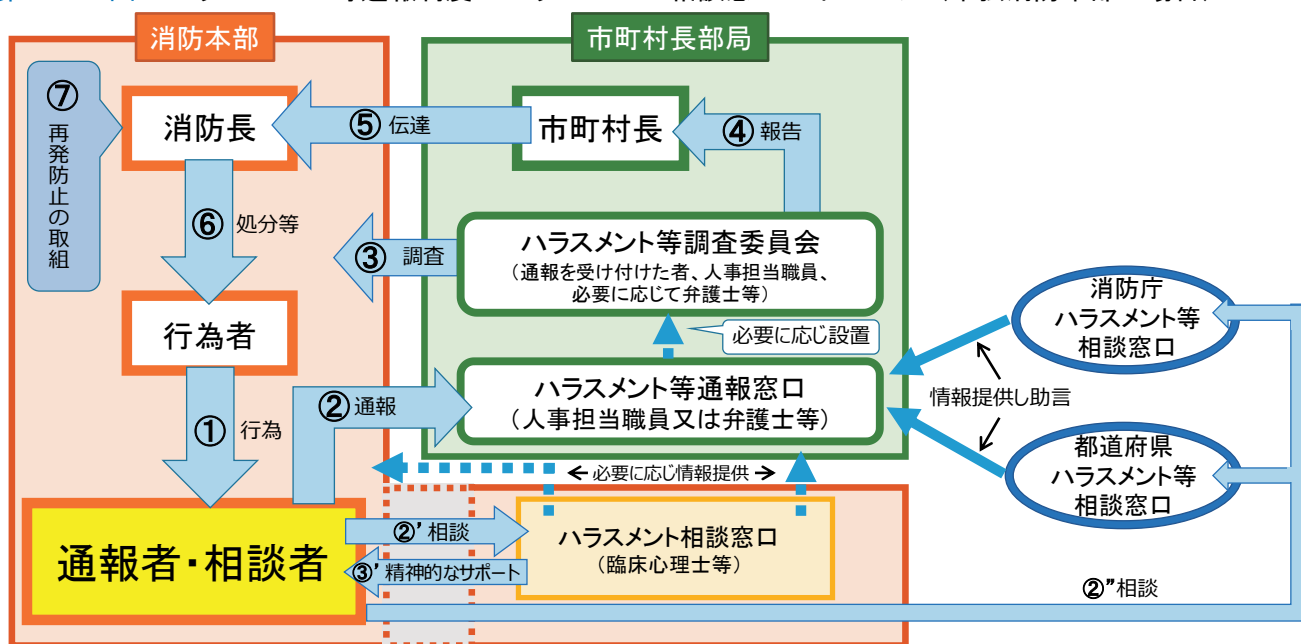
実態調査では、「消防長の意志の明確化」について、99.0%(719本部)の消防本部から「実施済み」との回答が得られた。また、「内部規程の策定」については、86.4%(627本部)の消防本部から「実施済み」との回答が得られ、「ハラスメント等撲滅推進会議の開催」については、61.6%(447本部)の消防本部から「実施済み」との回答が得られた。

(イ) ハラスメント等通報制度の確立及びハラスメント相談窓口の設置

ハラスメント等の事案対応を行い、解決を目指す「ハラスメント等通報制度」を確立するとともに、通報にまでは至らなくても、精神的なサポートを受けられる「ハラスメント相談窓口」を設置する必要がある(第2-3-1図)。

実態調査では、「ハラスメント等通報制度の確立」及び「ハラスメント相談窓口の設置」について、それぞれ93.0%(675本部)、94.5%(686本部)の消防本部から「実施済み」との回答が得られた。

第2-3-1 図 ハラスメント等通報制度・ハラスメント相談窓口のイメージ（単独消防本部の場合）



(ウ) 懲戒処分 の 厳格化

ハラスメント等に関して明確に記載した懲戒処分基準を策定し公表すること及び懲戒処分の公表基準を策定し公表することにより、懲戒処分を厳格化する必要がある。

実態調査では、「懲戒処分基準の策定」及び「懲戒処分の公表基準の策定」について、それぞれ80.6% (585本部)、70.4% (511本部) の消防本部から「実施済み」との回答が得られた。

(エ) 職員のセルフチェックアンケート等の実施

ハラスメント等を可能な限り未然に防止するため、自らの行動を振り返るチェックシートの導入、ハラスメント等の実態を調査するためのアンケートの定期的な実施などの職員の気付きを促す取組を行う必要がある。

実態調査では、「職員の気付きを促す取組」について、72.6% (527本部) から「実施済み」との回答が得られた。

(オ) 研修等の充実

事例演習又は職場ミーティングの場を活用し、ハラスメント等の撲滅の必要性、対応策及びコンプライアンスについて話し合うことで、職員の意識向上を図る必要がある。

実態調査では、「研修等の充実」について、68.3% (496本部) から「実施済み」との回答が得られた。

イ 各都道府県において実施すべき対応策

(ア) ハラスメント等相談窓口の設置

各都道府県において、各消防本部が設けるハラスメント等通報制度では十分な対応ができない場合に備え、相談者の同意を得た上で、関係する消防本部や市町村に対し相談内容の情報提供を行うこと、関係する消防本部や市町村から事案の経緯を聞き取るとともに適切な対応をとるよう助言すること等により、事案の解決を目指す都道府県ハラスメント等相談窓口を設置する必要がある。

実態調査では、「都道府県ハラスメント等相談窓口」を設置し、その旨を都道府県内の消防本部に周知しているかどうかについて、85.1% (40道府県) から「実施済み」との回答が得られた。

(イ) 講義・研修の充実

消防学校において、ハラスメント等やコンプライアンスに関する講義を実施する必要がある。

また、都道府県の消防防災部局又は人事担当部局において、消防長、消防学校長などの消防関係者に対する研修会を実施する必要がある。

実態調査では、「研修等の充実」について、87.2% (41都道府県(都道府県消防学校を含む。))及び全ての指定都市消防学校から「実施済み」との回答が得られた。

ウ 消防庁における対応策

(ア) 消防庁ハラスメント等相談窓口の設置

ハラスメント等の事案の解決を目指すため、市町

村や消防本部のハラスメント等通報窓口には通報しにくい、通報したが適切に対応してくれなかったなどの場合に備えて、消防庁ハラスメント等相談窓口を設置している。

(イ) ハラスメント等に関するテキストの作成

各消防本部等での研修会で活用できるよう、ハラスメント等に関するテキストを職員向け、管理監督者向け、相談担当者向けに作成し、消防庁ホームページで公開している（参照 URL : <https://www.fdma.go.jp/mission/enrichment/harassment/harassment001.html>）。

(ウ) 全国研修会の開催

ハラスメント等の撲滅のための対応策の実施の徹底を図るため、各消防本部においてハラスメント相談を行う職員等のハラスメントに関する見識及び対応能力等の向上を目指し、平成 31 年度から専門講師による研修会を計 20 回開催している。

(3) 女性消防吏員の更なる活躍の推進

ア 女性消防吏員を取り巻く現状

消防本部における女性消防吏員の採用は、昭和 44 年（1969 年）に川崎市で始まった。

消防分野においても女性消防吏員が増加し、活躍することにより、住民サービスの向上及び消防組織の強化につながることが期待される。

住民サービスの向上については、例えば、救急業務においては、女性傷病者に抵抗感を与えずに活動することなどが挙げられる。

また、消防組織の強化については、男性の視点だけでなく、女性の視点が加わることにより、多様な視点でものごとを捉えることができるようになること、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、組織に多様なニーズに対応できる柔軟性が備わっていくことが挙げられる。

女子労働者については、母体保護のため女子労働基準規則により業務の制限が設けられていたが、平成 6 年（1994 年）に規則の改正により深夜業の規制が解除され、女性消防吏員も 24 時間体制で消防業務に従事できるようになり、現在、救急業務のほか警防業務を含む交替制勤務を行っている。

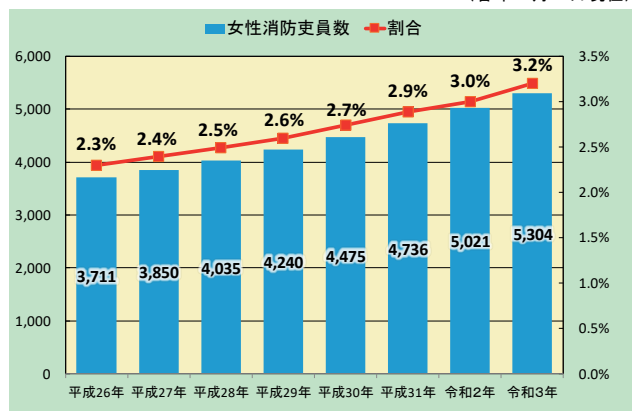
このように、少しずつ女性消防吏員の職域の拡大が図られ、女性消防吏員数が増加してきたところであるが、令和 3 年 4 月 1 日現在、全消防吏員に占め

る女性消防吏員の割合は 3.2%（第 2-3-2 図）であり、警察官 10.6%（地方警察官に占める女性警察官の割合）、自衛官 7.9%、海上保安庁 8.1%といった他分野と比較しても少ない状況である（自衛官は令和 2 年度末現在）。

女性消防吏員がいない消防本部数は、年々減少しているものの、令和 3 年 4 月 1 日現在、全国 724 本部中 131 本部（18.1%）あり、その約 8 割が消防吏員数 100 人未満の消防本部である。

第 2-3-2 図 女性消防吏員数・割合の推移

（各年 4 月 1 日現在）



（備考）「消防防災・震災対策現況調査」により作成

イ 市町村及び各消防本部の取組

消防庁は市町村及び各消防本部に対し以下の取組を要請している。

(ア) 女性消防吏員の計画的な増員の確保

a 数値目標の設定による計画的な増員

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、令和 8 年度当初までに 5%に引き上げることを共通目標としており、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。

b 女性の採用の拡大に向けた積極的な取組

(a) 積極的な PR 活動の展開

消防本部においては、これから社会人になる年齢層の女性に対し、業務内容、勤務条件等を含めた消防の仕事の魅力について、積極的に PR すること。

(b) 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

て見直しを検討すること。

(c) 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

今後、消防本部が行う女性消防吏員の採用の大幅拡大に合わせ、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。

(イ) 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。

(ウ) 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こと、妊娠・出産といった母体保護に係る配慮など、人事上の様々な配慮が必要であること。

(エ) 消防長等消防本部幹部職員の意識改革

各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。

(オ) その他

a 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(出張所)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。なお、消防署所等における女性専用施設の整備に要する経費について、平成28年度から特別交付税措置を講じている。

b 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及び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。

ウ 消防庁の取組

(ア) 女子学生等を対象とした職業体験イベント(ワンデイ・インターンシップ)等

ワンデイ・インターンシップとは、これから社会

人となる年齢層の女性に、消防の仕事の魅力と消防分野での女性活躍の可能性を知ってもらい、消防を志す女性を増やすために各消防本部と連携して実施するもので、令和2年度はWEBにより1回開催した。(第2章コラム参照)

(イ) ポータルサイト等による幅広いPR

「女性消防吏員の活躍推進のためのポータルサイト」や総務省消防庁公式Facebookページ「総務省消防庁—女性活躍—」を開設し、ソーシャルメディアを通じて身近でタイムリーな情報の発信を行っている。

(ウ) 消防庁女性活躍ガイドブックの作成

消防本部で行われた先進的な取組事例等をまとめた「消防庁女性活躍ガイドブック」を作成している。

(エ) 女性消防吏員活躍推進アドバイザー制度

消防庁では、女性消防吏員の採用が進んでいる消防本部の人事担当者や女性活躍に関する有識者を希望する消防本部等に派遣して、採用促進の具体的取組等について助言する「女性消防吏員活躍推進アドバイザー制度」を平成29年12月に創設した。これまでに108件派遣し、約7,100人が参加している(令和3年4月1日現在)。

エ 消防大学校における取組

消防大学校の教育訓練では、平成28年度から女性消防吏員のキャリア形成の支援を主たる目的とした7日間の女性専用コース「女性活躍推進コース」を実施するとともに、各学科の定員の5%を女性消防吏員の優先枠として設定し、女性の入校を推進している。

また、消防長をはじめとした幹部職員に対して、女性の職域拡大、上司の育児参加の理解・支援を含めた働きやすい環境の整備など、女性活躍推進に係る意識の改革・醸成等を目的とした講義を実施している。

4. 安全衛生体制の整備

(1) 安全衛生体制

消防庁においては、公務災害の発生を可能な限り防止するとともに、消防活動を確実かつ効果的に遂行するため、消防本部における安全管理体制の整備について、「消防における衛生管理に関する規程」、「消防における安全管理に関する規程」、「訓練時に

における安全管理に関する要綱」、「訓練時における安全管理マニュアル」及び「警防活動時等における安全管理マニュアル」をそれぞれ示し、体制整備の促進及び事故防止の徹底を図ってきた。

(2) 惨事ストレス対策

消防職団員は、火災等の災害現場などで、悲惨な体験や恐怖を伴う体験をすると、精神的ショックやストレスを受けることがあり、これにより、身体、精神、情動又は行動に様々な障害が発生するおそれがある。このような問題に対して、消防機関においても対策を講じる必要があり、消防庁では、消防職団員への強い心理的影響が危惧される大規模災害等が発生した場合、現地の消防本部等の求めに応じて、精神科医等の専門家を派遣し、必要な支援を行う「緊急時メンタルサポートチーム」を設置している。令和3年は4件の派遣があり、創設からこれまでに82件の派遣実績がある(令和3年10月1日現在)。

なお、派遣の最も多い災害は東日本大震災であった(21件)。

5. 消防表彰等

消防関係者等に対して、現在、国が行っている表彰等は以下のとおりである(資料2-3-11)。

(1) 国の栄典

日本国憲法に基づく国の栄典としては、叙位、叙勲及び褒章がある。

ア 叙位

国家又は公共に対して功労のある者をその功労の程度に応じて、位に叙し、栄誉を称えるものであり、死亡者にのみ運用されている。

消防関係者については、消防吏員及び消防団員が対象となっており、階級と在職年数を要件とした運用基準に基づき叙されるものである。

イ 叙勲

国家又は公共に対して功労のある者に対して勲章を授与し、栄誉を称えるものである。

消防関係者については、消防吏員及び消防団員等が対象となっている(資料2-3-12)。



叙勲伝達式

ウ 褒章

自己の危難を顧みず人命の救助に尽力した者、業務に精励し衆民の模範である者、公衆の利益を興し成績著明である者や公同の事務に勤勉し労効が顕著である者、その他公益のため私財を寄附し功績が顕著である者等に対して褒章を授与して栄誉を称えるものである。

消防関係者については、消防団員及び女性防火クラブ役員等が対象となっている(資料2-3-13)。



褒章伝達式

(2) 内閣総理大臣表彰

閣議了解に基づき実施されるもので、消防関係では昭和35年(1960年)5月の閣議了解に基づく安全功労者表彰と昭和57年(1982年)5月の閣議了解に基づく防災功労者表彰がある。総務大臣が行う安全功労者表彰等の受賞者及び消防庁長官が行う防災功労者表彰等の受賞者のうち、特に功労が顕著な個人又は団体について内閣総理大臣が表彰する(資料2-3-14)。

(3) 総務大臣表彰

安全思想の普及徹底又は安全水準の向上のため、各種安全運動、安全のための研究、若しくは教育又

は災害の発生の防止若しくは被害軽減に尽力し、又は貢献した個人又は団体等について総務大臣が表彰する（資料 2-3-15）。

（４）総務大臣感謝状

消防団員が相当数増加した消防団、増加率又は増加数が相当である消防団及び女性団員の入団が多かった消防団等に対して総務大臣感謝状が授与される。令和 3 年度には、静岡県熱海市土石流災害での出動を契機として、緊急消防援助隊の現場活動の労苦に報いるため、出動した部隊を授与対象とすることとした。

（５）消防庁長官表彰

消防表彰規程（昭和 37 年消防庁告示）に基づき、消防業務に従事し、その功績等が顕著な消防職員、消防団員等に対し消防庁長官が表彰する。その表彰の種類により定例表彰と随時表彰に大別される。

ア 定例表彰

3 月 7 日の消防記念日にちなみ、原則として、毎年 3 月上旬に実施されるものである（資料 2-3-16）。

イ 随時表彰

災害現場等における人命救助等、現場功労を対象に事案発生の都度、実施されるものである（資料 2-3-17）。

（６）賞じゅつ金及び報賞金

賞じゅつ金とは、災害に際し、危険な状況下であるにもかかわらず身の危険を顧みず敢然と職務を遂行して傷害を受け、そのために死亡又は障害を負った消防職員、消防団員、都道府県航空消防隊職員又は消防庁職員に対し、消防庁長官表彰（特別功労章、顕功章又は功績章）の授与とあわせて支給されるものである。

報賞金とは、災害現場等において顕著な功労を挙げた消防職員、消防団員、都道府県航空消防隊職員又は消防庁職員で、賞じゅつ金が支給されるに至らない場合及び消防職員、消防団員、都道府県航空消防隊職員又は消防庁職員以外の部外者が消防作業に協力して顕著な功績を挙げた場合に支給されるものである。

（７）退職消防団員報償

永年勤続した消防団員の功労に報いるため、退職消防団員報償規程（昭和 36 年消防庁告示）に基づき、その勤続年数に応じて消防庁長官から賞状と銀杯が授与される。

（８）消防庁長官感謝状

消防の発展に貢献し、その功績顕著な部外の個人又は団体に対しては、消防庁長官感謝状授与内規に基づき消防庁長官感謝状が授与される。

（９）その他

消防関係の各分野において功労のあった者に対し消防庁長官が表彰するものがある（資料 2-3-18）。

女子学生等を対象とした WEB 職業体験 イベント（WEB インターンシップ）の開催

消防庁では、平成27年に開催した「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」の提言内容を踏まえ、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、令和8年度当初までに5%に引き上げることを共通目標としている。この共通目標達成に向けた取組の一つである「女子学生等を対象とした職業体験イベント」（以下「インターンシップ」という。）は、消防を目指す女性を増やすため、主としてこれから社会人となる年齢層の女性に、消防の仕事の魅力と消防分野での女性の活躍を知ってもらい、興味をもってもらうきっかけ作りを行うため、各消防本部と連携して平成28年度から開催している。

令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を踏まえ、初のWEBによるインターンシップを開催した。

当日は、LIVE コンテンツとして、「消防業務全体の魅力」、「消防吏員の仕事」について、女性消防吏員を代表する立場から3人（横浜市消防局、東京消防庁、相模原市消防局）の方が講演を行い、「女子学生×女性消防吏員座談会」では、女子学生等と現役女性消防吏員8人によるWEB座談会方式で対話の機会を設け、災害活動や採用試験のことなど学生が気になる様々な質問にきめ細かく対応した。

また、スペシャルプログラムとして、元消防士の人気タレントによる消防ネタの披露や、女性消防吏員2人のパネルディスカッションを開催し、「消防という仕事の魅力・やりがい」、「プライベートの過ごし方」、「子育て等の職場環境」など、身近な話題を交えた発表を行った。さらに、「消防機器点検業務」、「消防体操」、「消防レシピ」、「火災現場VR体験」、「女性消防吏員活躍MOVIE」など、多数の体験MOVIEコンテンツを配信し、WEBを通じてリアルな消防署業務を体験してもらった。

新型コロナウイルスの影響により就職活動者等との直接の接触が大幅に制限された広報活動であったが、WEBの活用を通じて、全国各地の女子学生等に広く参加を募り、WEB環境の特性を活かした様々なコンテンツを展開することにより、効果・効率的にPRを実施した。

【参加した女子学生等の感想】

- 女性がどんな仕事をしているのか、どのような環

境なのかを理解することができ、参加して本当に良かったです。消防職員の一員になれるように頑張ります。

- WEB座談会の際に、身体的な力の差があるとはいえ、職務における男女の差はそれほど気にならないとおっしゃっていたのが印象的でした。女性が少ない職場だからこそ、女性同士の関係性も強く、男性とも対等に活躍できるのが魅力だと思います。

【座談会に参加した女性消防吏員の感想】

- WEB座談会に参加した女子学生達から、消防の仕事に関して途切れることなく様々な質問があったことから、消防に対する熱意を感じることができました。
- 対面で話をするのと緊張して質問できない学生も、WEBであれば気軽に質問でき、とても効果的だと感じました。

令和3年度は、引き続きWEBによる開催を行うほか、全国2か所の会場で対面によるインターンシップの開催を予定しており、今後も本事業を通じて、消防の仕事の魅力と消防分野での女性活躍の重要性を周知し、女性消防吏員の活躍推進により一層力を入れていく。



開催周知チラシ



L I V E 講演の様子



機器点検



火災現場VR体験