

平成 30 年度  
消防庁女性活躍ガイドブック

平成 31 年 3 月  
消防庁消防・救急課

## もくじ

1章	女性消防吏員にかかる基礎データ（基礎数値）資料	P 1
2章	消防本部の取組事例の紹介	
①	【岡山県】 笠岡地区消防組合消防本部	P 9
②	【岐阜県】 瑞浪市消防本部	P 12
③	【北海道】 西胆振行政事務組合消防本部	P 15
④	【埼玉県】 草加八潮消防局	P 20
⑤	【神奈川県】 大磯町消防本部	P 25
⑥	【愛媛県】 上島町消防本部	P 28
⑦	【大阪府】 東大阪市消防局	P 31
⑧	【愛知県】 江南市消防本部	P 35
⑨	【青森県】 青森県消防学校	P 38
⑩	【高知県】 南国市消防本部	P 42
	〈トピック〉【神奈川県】 川崎市消防局	P 46

# 1 章 女性消防吏員にかかる

## 基礎データ（基礎数値）資料

# 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（通知）の概要

○報告書の提言等を踏まえ、「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（平成27年7月29日付け消防消第149号消防庁次長通知）」を各都道府県知事あてに発出し、消防本部における女性消防吏員の活躍推進のため積極的な取組を要請。

## (1) 女性消防吏員の計画的な増員の確保

### ア 数値目標の設定による計画的な増員

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女性消防吏員比率を10年間で倍増

+ 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%まで増加

+ 女性消防吏員がゼロの本部は、これを早期に解消し、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すること。

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

### イ 女性の採用の拡大に向けた積極的な取組

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必要。

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、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説明会等を複数本部が連携して実施すること。

⇒ 消防庁として積極的に支援

## (2) 適材適所を原則とした女性消防吏員の職域の拡大

各消防本部は、法令による制限を(重量物・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理解し、意欲と適性に応じた人事配置を行うこと。

## (3) ライフステージに応じた様々な配慮

ア 仕事と家庭の両立支援

イ 女性消防吏員が消防職務を継続していくための支援

ウ キャリアパスイメージやロールモデルの提示

エ 「ポジティブ・アクション」としての研修機会の拡大

## (4) 消防長等消防本部幹部職員の意識改革

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。

## (5) その他

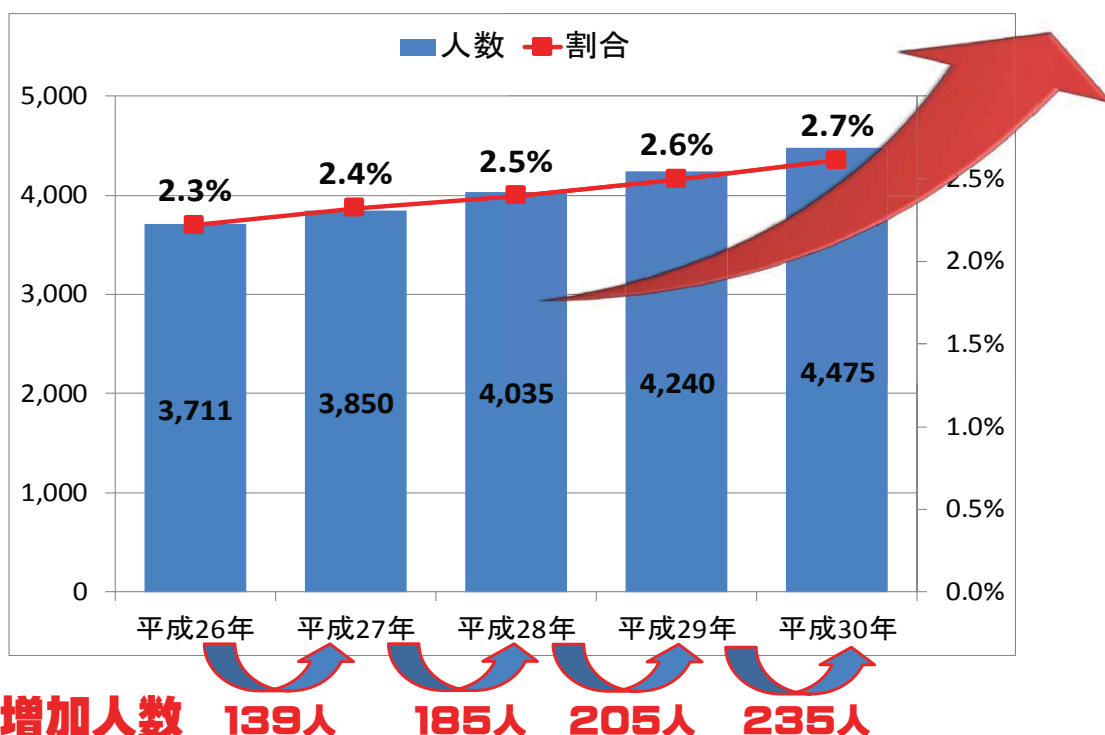
ア 施設・装備の改善

イ 女性の活躍情報の「見える化」を推進等

## 女性消防吏員割合（平成30年4月）

毎年、200人前後で増加しているが、このペースで増加しても、10年後の5%目標は達成困難。（3.5%の見込み）

**10年後（平成38年度当初）  
5%目標**



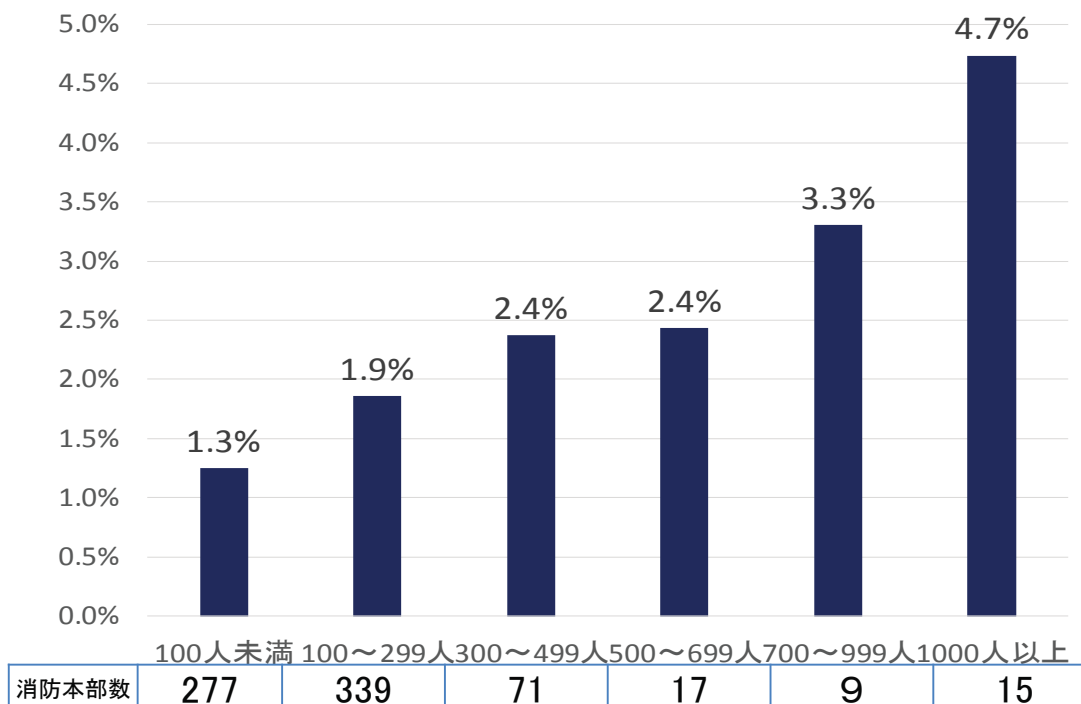
《参考》 女性比率

- ・消防吏員：**2.7%** (H30.4.1現在)
- ・警察官：**8.9%** (H29.4.1現在)
- ・自衛官：**6.5%** (H29年度末現在)
- ・海上保安官：**6.2%** (H29年度)
- ・一般行政職：**28.3%** (H25年4.1現在)  
(地方公務員)

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較して低水準。

消防本部規模ごとの女性消防吏員割合

(平成30年4月1日現在)



大規模消防本部ほど女性消防吏員の割合は高い傾向にある。

# 全国の全消防吏員数に占める女性割合（各年4月1日現在）

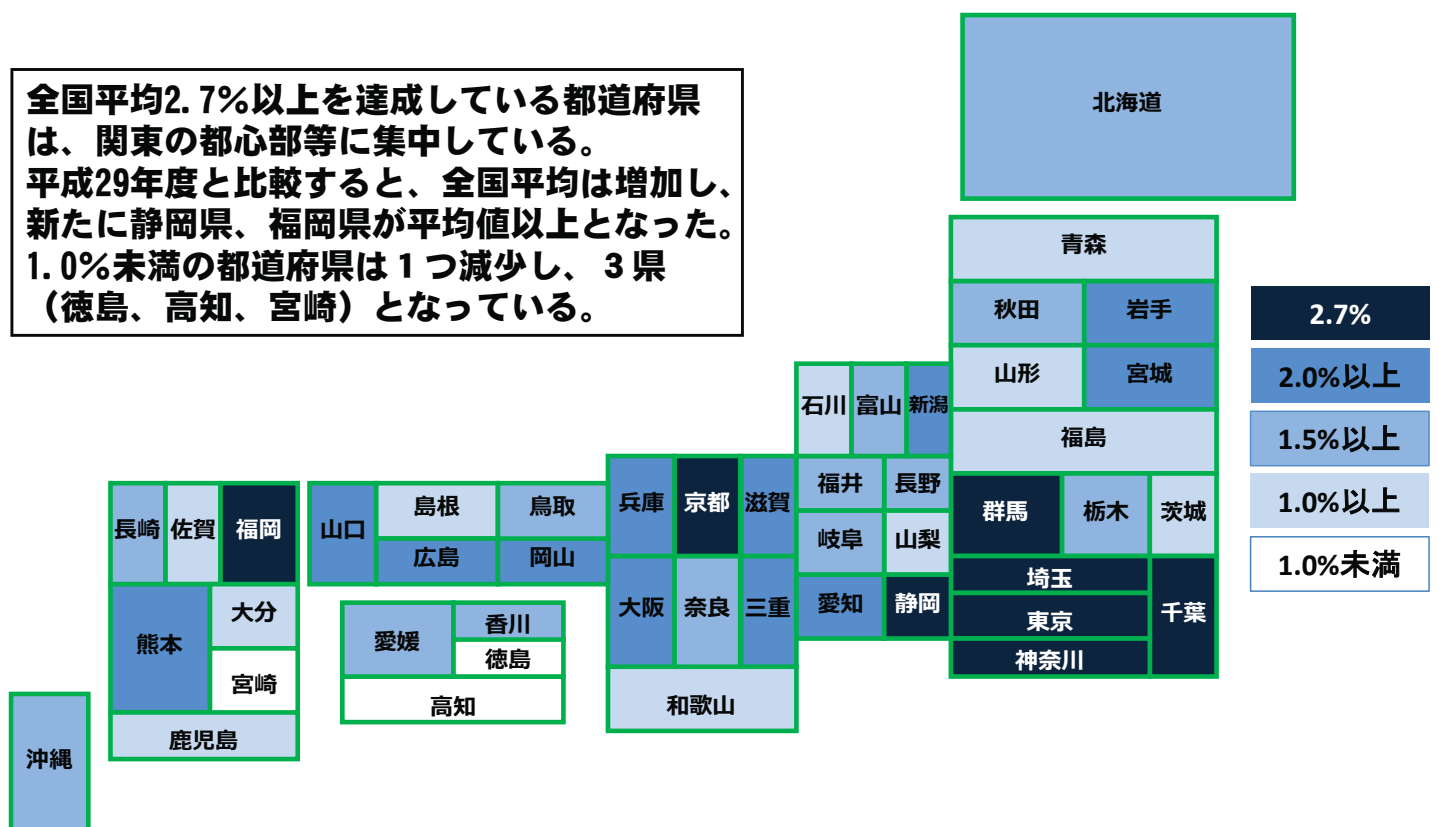
	平成28年			平成29年			平成30年		
	全数(A)	うち女性(B)	割合(B/A)	全数(A)	うち女性(B)	割合(B/A)	全数(A)	うち女性(B)	割合(B/A)
全数	161,586	4,036	2.5%	162,068	4,236	2.6%	163,313	4,478	2.7%
日勤者	34,163(21.1%)	2,127(52.7%)	6.2%	34,151(21.1%)	2,247(53.0%)	6.6%	34,785(21.3%)	2,352(52.5%)	6.8%
消防隊	71,507(44.3%)	601(14.9%)	0.8%	70,805(43.7%)	665(15.7%)	0.9%	71,694(43.9%)	748(16.7%)	1.0%
救急隊	28,598(17.7%)	928(23.0%)	3.2%	29,363(18.1%)	967(22.8%)	3.3%	29,244(17.9%)	1,017(22.7%)	3.5%
救助隊	13,539(8.4%)	5(0.1%)	0.0%	13,679(8.4%)	4(0.1%)	0.0%	13,661(8.4%)	6(0.1%)	0.0%
指揮隊	6,189(3.8%)	166(4.1%)	2.7%	6,573(4.1%)	151(3.6%)	2.3%	6,435(3.9%)	157(3.5%)	2.4%
その他	7,590(4.7%)	209(5.2%)	2.8%	7,497(4.6%)	202(4.8%)	2.7%	7,491(4.6%)	199(4.4%)	2.7%

注：兼務している職員は、主に従事している部隊で回答しており、他の調査と数字が合わない場合がある。

（「女性消防吏員の現況等に関する調査」の調査結果）

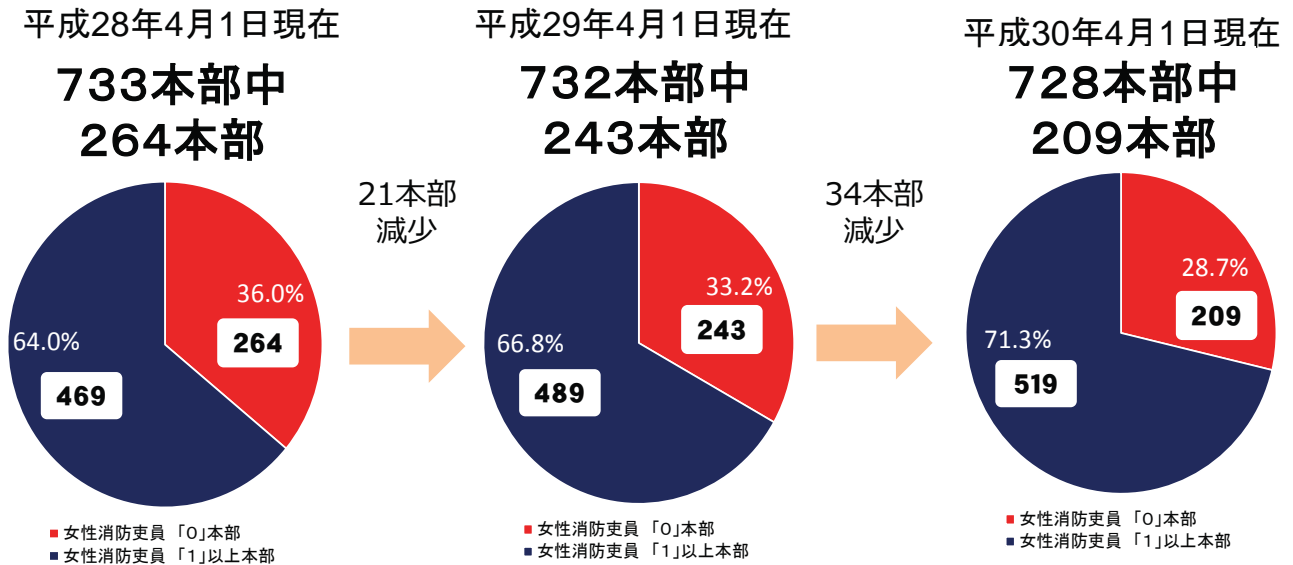
## 都道府県別女性消防吏員割合（平成30年4月）

全国平均2.7%以上を達成している都道府県は、関東の都心部等に集中している。平成29年度と比較すると、全国平均は増加し、新たに静岡県、福岡県が平均値以上となった。1.0%未満の都道府県は1つ減少し、3県（徳島、高知、宮崎）となっている。



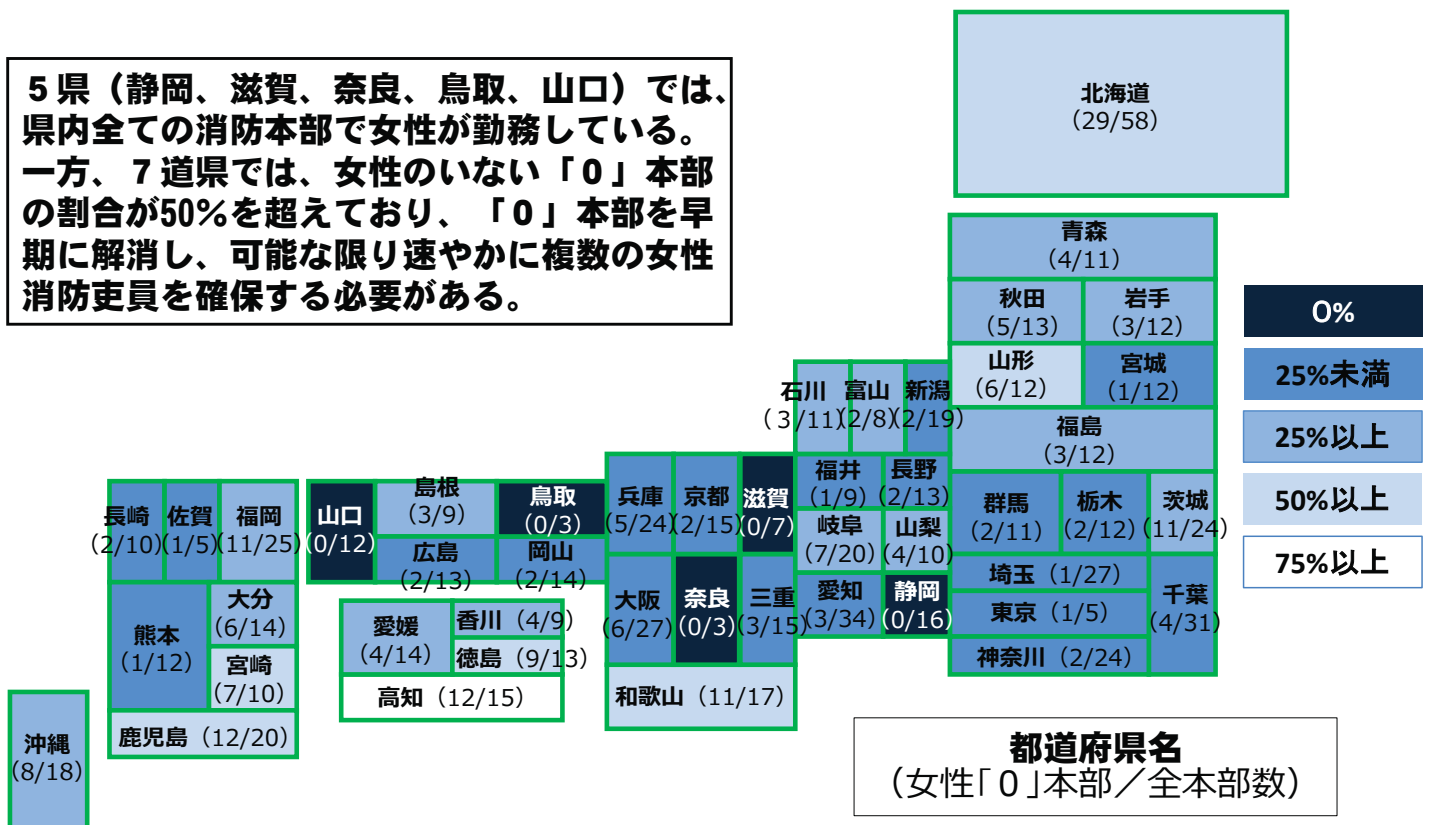
# 女性消防吏員「0」本部（推移）

女性消防吏員「0」の消防本部は、全728消防本部中209本部（28.7%）で、毎年減少している。



## 都道府県別女性消防吏員「0」本部の割合（平成30年4月）

5県（静岡、滋賀、奈良、鳥取、山口）では、県内全ての消防本部で女性が勤務している。一方、7道県では、女性のいない「0」本部の割合が50%を超えており、「0」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する必要がある。



## 消防職員の採用状況等

	応募者			受験者			合格者			採用者		
	合計	うち男性	うち女性	合計	うち男性	うち女性	合計	うち男性	うち女性	合計	うち男性	うち女性
平成25年度	95,719	91,777 (95.9%)	3,942 (4.1%)				7,789	7,504 (96.3%)	285 (3.7%)	6,824	6,583 (96.5%)	241 (3.5%)
平成26年度	86,371	82,898 (96.0%)	3,473 (4.0%)				7,449	7,179 (96.4%)	270 (3.6%)	6,720	6,485 (96.5%)	235 (3.5%)
平成27年度	82,143	78,830 (96.0%)	3,313 (4.0%)	65,685	63,154 (96.1%)	2,531 (3.9%)	7,450	7,118 (95.5%)	332 (4.5%)	6,401	6,140 (95.9%)	261 (4.1%)
平成28年度	77,052	73,847 (95.8%)	3,205 (4.2%)	62,908	60,396 (96.0%)	2,512 (4.0%)	6,512	6,156 (94.5%)	356 (5.5%)	5,723	5,449 (95.2%)	274 (4.8%)
平成29年度	72,509	69,256 (95.5%)	3,253 (4.5%)	58,395	55,829 (95.6%)	2,566 (4.4%)	6,354	5,980 (94.1%)	374 (5.9%)	5,459	5,153 (94.4%)	306 (5.6%)

※平成26年度以前の受験者は統計なし

昨年度と比較すると、消防職員への応募者が減少している中、女性については前年度並みとなっている。  
しかしながら、女性受験者の割合は全受験者の4.4%にとどまっており、女性受験者を増加させる取組が必要である。

## 女性消防吏員が増加した本部上位（平成30年4月）

都道府県名	消防本部名称	平成30年度 消防吏員数			平成29年度 消防吏員数			増減 30-29	
		合計	うち女性	女性割合	合計	うち女性	女性割合	合計	うち女性
		東京	東京消防庁	18,708	1,221	6.53%	18,497	1,210	6.54%
大阪	大阪市消防局	3,523	126	3.58%	3,490	118	3.38%	33	8
埼玉	さいたま市消防局	1,387	46	3.32%	1,374	39	2.84%	13	7
埼玉	埼玉西部消防局	873	37	4.24%	866	33	3.81%	7	4
埼玉	埼玉東部消防組合	649	21	3.24%	645	17	2.64%	4	4
千葉	千葉市消防局	992	39	3.93%	1,002	35	3.49%	△ 10	4
愛知	名古屋市消防局	2,366	53	2.24%	2,323	49	2.11%	43	4
京都	京都市消防局	1,778	71	3.99%	1,766	67	3.79%	12	4
福岡	福岡市消防局	1,063	38	3.57%	1,043	34	3.26%	20	4
岩手	宮古地区区域行政組合 消防本部	197	5	2.54%	193	2	1.04%	4	3
宮城	仙台市消防局	1,130	33	2.92%	1,123	30	2.67%	7	3
群馬	高崎市等広域消防局	456	20	4.39%	456	17	3.73%	0	3
神奈川	横浜市消防局	3,765	136	3.61%	3,752	133	3.54%	13	3
神奈川	藤沢市消防局	475	17	3.58%	474	14	2.95%	1	3
新潟	新潟市消防局	940	17	1.81%	936	14	1.50%	4	3
静岡	駿東伊豆消防本部	620	12	1.94%	613	9	1.47%	7	3
奈良	奈良県広域消防組合	1,290	15	1.16%	1,282	12	0.94%	8	3
岡山	岡山市消防局	753	25	3.32%	735	22	2.99%	18	3
広島	広島市消防局	1,322	46	3.48%	1,319	43	3.26%	3	3
福岡	北九州市消防局	1,000	50	5.00%	988	47	4.76%	12	3

女性消防吏員が3名以上増加した20消防本部のうち、13本部が東京消防庁及び政令市。総数500名未満の規模の本部でも女性を3名増加させるなど、女性活躍を積極的に進めている本部がある。



## 女性消防吏員が多い本部上位（平成30年4月）

都道府県名	消防本部名称	平成30年度			平成29年度		
		消防吏員数			消防吏員数		
		合計	うち女性	女性割合	合計	うち女性	女性割合
東京	東京消防庁	18,708	1,221	6.53%	18,497	1,210	6.54%
神奈川	横浜市消防局	3,765	136	3.61%	3,752	133	3.54%
大阪	大阪市消防局	3,523	121	3.58%	3,490	118	3.38%
京都	京都市消防局	1,778	71	3.99%	1,766	67	3.79%
神奈川	川崎市消防局	1,433	62	4.33%	1,462	63	4.31%
北海道	札幌市消防局	1,811	61	3.37%	1,833	60	3.27%
兵庫	神戸市消防局	1,531	57	3.72%	1,545	55	3.56%
愛知	名古屋市消防局	2,366	53	2.24%	2,323	49	2.11%
福岡	北九州市消防局	1,000	50	5.00%	988	47	4.76%
埼玉	さいたま市消防局	1,387	46	3.32%	1,374	39	2.84%
広島	広島市消防局	1,322	46	3.48%	1,319	43	3.26%
千葉	千葉市消防局	992	39	3.93%	1,002	35	3.49%
福岡	福岡市消防局	1,063	38	3.57%	1,043	34	3.26%
埼玉	埼玉西部消防局	873	37	4.24%	866	33	3.81%
宮城	仙台市消防局	1,130	33	2.92%	1,123	30	2.67%
大阪	堺市消防局	978	33	3.37%	965	31	3.21%
熊本	熊本市消防局	830	31	3.73%	826	32	3.87%
静岡	静岡市消防局	1,053	30	2.85%	1,048	29	2.77%
静岡	浜松市消防局	908	30	3.30%	915	28	3.06%

次長通知では、「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%まで増加」としており、今後も継続した取組が必要である。

## 女性消防吏員割合（女性割合5%以上）上位（平成30年4月）

No.	都道府県名	消防本部名称	平成30年度(速報値)			平成29年度		
			消防吏員数			消防吏員数		
			合計	うち女性	女性割合	合計	うち女性	女性割合
1	岐阜	海津市消防本部	62	6	9.68%	62	5	8.06%
2	石川	内灘町消防本部	33	3	9.09%	32	3	9.38%
3	神奈川	二宮町消防本部	45	3	6.67%	46	3	6.52%
4	埼玉	草加八潮消防局	331	22	6.65%	331	21	6.34%
5	埼玉	蓮田市消防本部	91	6	6.59%	92	7	7.61%
6	東京	東京消防庁	18,708	1,221	6.53%	18,497	1,210	6.54%
7	東京	稲城市消防本部	110	7	6.36%	108	7	6.48%
8	新潟	阿賀町消防本部	66	4	6.06%	64	3	4.69%
9	京都	精華町消防本部	50	3	6.00%	52	3	5.77%
10	静岡	御前崎市消防本部	67	4	5.97%	64	5	7.81%
11	東京	三宅村消防本部	17	1	5.88%	16	1	6.25%
12	神奈川	葉山町消防本部	53	3	5.66%	52	3	5.77%
13	岐阜	不破消防組合消防本部	54	3	5.56%	55	2	3.64%
14	広島	安芸高田市消防本部	55	3	5.45%	52	4	7.69%
15	埼玉	入間東部地区事務組合消防本部	280	15	5.36%	280	15	5.36%
16	千葉	市川市消防局	511	27	5.28%	510	29	5.69%
17	京都	綾部市消防本部	57	3	5.26%	57	3	5.26%
18	神奈川	平塚市消防本部	270	14	5.19%	273	14	5.13%
19	福岡	北九州市消防局	1000	50	5.00%	988	47	4.76%

現在、女性割合が5%以上の消防本部の約6割が、吏員100名未満の本部である。採用広報や執務環境の整理を行い、小規模な本部でも、女性が活躍している本部が多数ある。

## 2章 消防本部の取組事例の紹介

## 【岡山県】笠岡地区消防組

### 合消防本部



○管轄区域:岡山県笠岡市、浅口市(金光町除く)、浅口郡里庄町

○管轄人口:83,359人

○吏員数:128人

(うち女性3人・女性比率2.3%)

いずれも平成30年4月1日現在

笠岡(かさおか)地区消防組合消防本部では、平成23年度に女性消防吏員を初めて採用し、現在では3人の女性消防吏員が現場で活躍しています。

平成29年度の採用試験で、前年度0人だった女性の応募者が11人となり、2人の女性消防吏員の採用につながった同本部にお話を伺いました。

#### 1. 女性採用に向けた具体的な取組

##### (1) 採用試験回数の変更

当組合では、平成29年度からより優秀な人材を確保するため、これまで1回の実施であった職員採用試験を年2回実施することとしました。

通常の試験のタイミングとなる9月の実施に加え、早期人材確保のために時期を早

め、6月にも行っています。

昨年度は、計110人の応募があり、うち11人が女性でした。一昨年にと比べると申込者数が約4倍となり、女性の受験者についても前年の0人から11人(11人増)の応募があり、女性の受験者も確保でき、手ごたえを感じる事ができました。

##### (2) 管轄内の高等学校を訪問

管轄内に所在する高等学校に出向き、総務省消防庁から配布されたパンフレット「WORK+LIFEガイドブック」を使用し、女性消防吏員の活躍推進や採用試験案内を行うとともに在職女性消防吏員の役割、笠岡地区消防組合の現状について説明を行いました。

各学校の担当教諭からは、笠岡地区消防組合に女性消防吏員が在職していることを知らなかったという回答がありましたが、どの担当者からも「これからの進路を考えていく1、2年生に対しても消防士の業務について積極的に伝えていきます。」との声をいただけ、有意義な訪問になったと思います。

##### (3) 職場体験受け入れ

管轄内の高等学校、中学校はもとより、管轄外の高等学校、救急救命士専門学校からも職場体験を受け入れ、仕事内容や当組合の職場環境等を実際に体感してもらうことで、消防という仕事に興味を持ってもらっています。



#### (4) 高梁川流域6消防本部で連携したPR活動

平成30年度の「消防本部における女性消防吏員活躍推進に関する取組に係る事業」の提案募集に倉敷市消防局が提案し、高梁川流域6消防本部が連携・協力してPR活動を行いました。具体的には、倉敷市にある大型ショッピングモールにおいて、女性の受験者数増加を目的に、中学生以上の就職を控えた女性やその家族を対象に女性向け消防業務セミナーを開催し、業務内容や勤務状況を含めた消防の魅力について説明を行いました。

また、県下の全消防本部が参加し、女性を対象とした消防1dayインターンシップを開催し、女性消防職員の活躍推進PRを行いました。



#### (5) 環境整備

平成21年度に消防本部兼笠岡消防署庁舎の耐震改修に併せて、女性用施設整備を行い、平成27年度には鴨方消防署の整備も行いました。女性トイレ、浴室、洗面室、仮眠室及び更衣室を整備し、女性職員3人は隔日勤務体制をとって消防、救急、救助などの災害現場で活躍しています。

## 2. 女性消防吏員の声

笠岡地区消防組合では、現在3人の女性消防吏員が第一線で活躍しています。ここでは実際に働いている女性消防吏員の声と消防本部の期待及び課題を紹介します。

Q なぜ消防士を志したのか。

A 生まれ育った故郷への恩返しがしたいと思った。

Q 消防士になって良かったこと。

A 家族や近所の方から頼りにされるようになった。肉体的にも精神的にも負担のある仕事だが、勤務明けに感じる達成感がとても気持ちがいい。「女性がいて安心する」「ありがとう」と感謝された。

Q 今後の展望

A 第一線で活躍できる救助隊員になりたい。働きながら子育てをする母親として立派にやっていきたい。



### **3. 今後の期待と課題**

消防という仕事は“男性の職場”というイメージが強いですが、実際には様々な業務があり多彩です。男女それぞれの視点を消防活動に取り入れることで、住民サービスの向上が図られると考えます。また、女性消防吏員は様々な災害現場で市民の方に安心感を与えられる存在であり、その部分においては男性消防吏員に負けない強みであると言えます。男性、女性共にそれぞれが持った特性、スキルを十分に発揮できることがやりがいを持って働くために最も重要だと考えます。

当組合では、今後も女性用施設整備事業を進めていく予定ですが、このようなハード面の整備だけではなく、女性消防吏員の声にもあった“働きながら子育てをする母親”を実現できるよう、女性消防吏員の結婚・出産・子育てという「女性のライフイベント」をスムーズにサポートできる職場環境を整えていくことも重要だと考えています。



## 【岐阜県】瑞浪市消防本部



○管轄区域：岐阜県瑞浪市

○管轄人口：37,717人

○吏員数：57人

（うち女性2人・女性比率3.5%）

いずれも平成30年4月1日現在

瑞浪市(みずなみし)消防本部は1本部1署1分署で構成されており、消防吏員数57人の小規模消防本部です。

消防長の階級は消防司令長で、課長及び課長補佐以外の大半の消防吏員が消防本部と消防署業務を兼務し、災害出場時は災害の種類により車両を変えて対応する乗り換え運用を行っています。

平成30年4月1日に女性消防吏員1人を採用し、2人の女性消防吏員を有する同本部にお話を伺いました。

### 1. 女性採用の経緯

昭和38年4月1日に当消防本部が設立され、平成18年度に庁舎を建て替えた際、女性用の施設を整備したことで、女性消防吏員を受け入れる体制が整ったことから、平成19年度に初めて女性消防吏員を採用し、以後、平成21年度、30年度とこれまでに3人の女性消防吏員を採用しました。

女性用仮眠室にはベッド、浴室、洗面

台、更衣ロッカー、内線電話を設けるとともに、床はフローリングとし、施錠可能な部屋としました。さらに、女性用トイレを別の場所に2箇所設けました。



### 2. 女性消防吏員を増加させる取組

受験者を拡大するため、専門学校の就職担当者への受験の呼び掛けを行っているほか、施設見学を希望する受験者に対して、消防吏員が説明等を実施しています。

なお、救急救命士の資格を有する者は、採用試験において加点することとしています。

こうした取組の結果、平成29年度採用試験の女性の応募者が、前年の4人から8人と倍増し、女性消防吏員が採用される一因となったと思います。

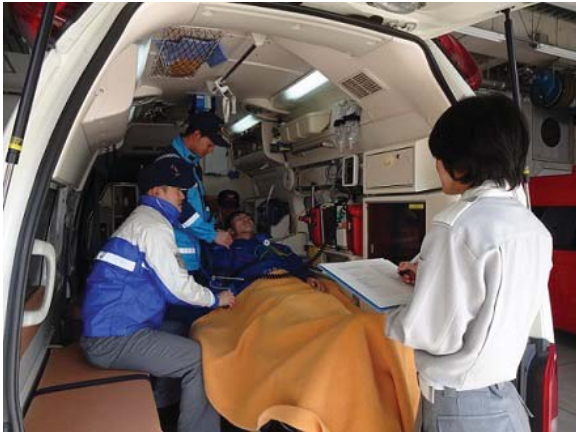
### 3. 採用した女性消防吏員の現状

平成19年度に採用した女性消防吏員は、平成26年3月の結婚を期に退職しましたが、採用した女性消防吏員は、全員が救急救命士として現場の最前線で市民に対し職責を十分に発揮しています。

救急救命士として活動する際、特に女性の傷病者を搬送する場合は、相手の抵抗感が軽減できるなど、住民サービスの向上につながりました。

配置に関しては、男性消防吏員と女性消

防吏員を区別することなく行っています。



#### **4. 女性消防吏員の業務内容等**

現在、2人の女性消防吏員のうち1人は、予防課予防係を担当しており、火災調査、保育園や小中学校等での消防訓練、住宅用火災警報器の設置、維持管理の啓発及び調査、ホームページの作成、市広報紙の原稿作成などを行っています。兼務のため、救急出場時は救急隊長を務めており、自身のスキルアップを目的にMCLS、JPTEC、ICLS等の救急分野に関する各種コースのインストラクターとしても活躍しています。また、岐阜県メディカルコントロール協議会が任命するMC救命士として救急隊員の教育を担っています。火災発生時は、通信を担当することが多いのですが、現在はポンプ車の機関員として火災等に従事できるよう訓練を実施しています。

もう1人は、平成30年度採用のため、4月から消防総務課付けで県消防学校初任教育及び救急科に入校し、2月に救急科を修了後、交替制勤務を行いながら教育プログラムに従って各種訓練を実施しています。

#### **5. 本部や同僚消防吏員の感想**

平成19年度に女性消防吏員を採用後、初めは対応に戸惑う場面もありましたが、職

場の雰囲気は明るくなり、小規模消防本部のため、お互いの事情などを理解した上で勤務することができています。また、現場活動、通信業務、予防業務等、多岐にわたる分野で活躍しており、特に火災調査時におけるり災者への対応、消防訓練での子どもたちへの対応など、女性のソフト面が大いに活かされています。さらに、消防フェア等のイベントでは、ポスターの作成や女性に寄り添った視点での新たな試みを実施するなど、消防本部に欠かすことのできない存在です。平成30年度から女性消防吏員が2人に増えたことにより、提供できる住民サービスの幅が更に広がることが期待できます。

#### **6. 女性消防吏員の感想**

##### **大槻愛衣さん（平成21年度採用）**

私が入職した時は、先輩女性消防吏員がいたことから、女性消防吏員の役割が明確になっており、とても働きやすい環境でした。

今年度に初めて後輩女性消防吏員ができたため、今までの経験を活かして指導していくとともに、お互い切磋琢磨していきたいと考えています。そして、良き相談相手となれるよう、積極的にコミュニケーションを図るよう心掛けたいです。



### 山田真梨奈さん（平成30年度採用）

先輩女性消防吏員である大槻さんは、救急隊員の指導を行う立場にあるため、救急救命士として尊敬でき、目標となる存在です。大槻さんを目標として、まずは早く現場で独り立ちできるよう努力し、傷病者一人ひとりと向き合える救急救命士を目指します。





# 【北海道】西胆振行政事務

## 組合消防本部



○管轄区域：北海道伊達市、洞爺湖町、  
豊浦町、壮瞥町

○管轄人口：50,078 人

○吏員数：122人

（うち女性4人・女性比率3.3%）

いずれも平成30年4月1日現在

西胆振(にしいぶり)行政事務組合消防本部は北海道南西部の噴火湾に面した消防本部です。

女性消防吏員の採用は、平成29年度に初めての2人、引き続き30年度にも2人を採用し、現在は4人の女性消防吏員が活躍しています。

過去の採用試験では、表のとおり女性の受験者もおらず、毎年30人程の応募しかありませんでしたが、平成29年には、女性を含むエントリーが100人を越え、昨年は採用試験の倍率が80倍を超えるようになりました。その理由などについて、佐藤徹也消防長に伺いました。

西胆振消防本部の職員採用状況

採用年度	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	
受験者	男性	39	21	36	25	-	91	58	77
	女性	0	0	0	0	-	13	5	9
	計	39	21	36	25	-	104	63	86
採用者	男性	6	4	5	3	-	1	0	1
	女性	0	0	0	0	-	2	2	0
	計	6	4	5	3	-	3	2	1

### 1. 女性採用のきっかけ

私が消防署長になった平成26年の秋に、その年に採用され、消防学校の初任教育を終了したばかりの新人職員が「職場の雰囲気や仕事の内容が、思っていたのと違う」という理由で退職してしまいました。

明けて平成27年1月には、翌年度で採用内定を出していた専門学校生について、学校側から「単位不認定につき卒業させることが出来ない」との連絡があり、急遽、繰上げ採用を行うといったことがありました。

この両人とも、採用試験では優秀な成績であったにもかかわらず、このような事案が発生したことから、「本当に、組織に有用な人材を採用できているのだろうか？」と、現行の採用試験のあり方に疑問を持つようになりました。

平成28年度は採用がありませんでしたが、消防長として翌年以降の職員採用の方針と試験について、本部総務課長と検討を進めていたある日、彼が、地元新聞の「地域で活躍する青年を特集した記事」を持ってきました。

そこには、救命士になる夢を持って努力し資格を得たものの、女性の採用というハードルを越えられず、現在は各地のマラソン大会などに救命ボランティアとして関わる、ホテルフロント系の女性が載っており、「このような人物を採用することについてどう思うか？」という総務課長の問いに対し、「優秀な人材であれば、性別や学歴、新卒・既卒は問わない。既存の採用試験を覆すような方法を考えてほしい。」と言ったことを覚えています。

また同時に「学力だけでふるい分けず、人物を重視して、会話のキャッチボールがきちんと出来る、コミュニケーション能力

の高い人物を採用したい」と注文をつけました。



佐藤徹也消防長

## 2. 採用試験の改革

後日、総務課長が持ってきた採用試験の改革案は、これまで行なってきた新卒一括採用とは大きく異なり、社会人も受験できる「人物を重視」する内容として、

- ①「学力試験」を廃止して「成績証明書」で総合的な学力を判定し、「適性検査」を導入する。
- ②受験生にはハードルの高い「体力試験」は行なわずに「四肢の動作確認」を行う。

というもので、検討の結果これを承認し、

- ③面接試験は幹部だけで行なわず、研修を兼ねて若手職員を面接官に加える。

を加えるということにしました。

## 3. PR戦略

「改革した採用試験の内容を、広く適切にアピールすることが、エントリー増加に繋がる」という考えから、まず消防長、次長、総務課長が揃って道内4箇所の専門学校を訪問し、「性別に限らず人物重視の採用試験を行なう」旨を担当者に説明し、既卒者への情報提供も併せてお願いしました。

また、地元新聞や市・町の広報へも同様の情報を提供し、協力を依頼すると共に、自前でポスターを作成し、HPも受験者が必要な情報を見やすいように改めました。



現在は、多くの自治体で戦略的にPRを行っており、対外的なアピールは組織のイメージアップには必要不可欠なものです。

## 4. エントリーの増加と女性の採用

果たして……受付が始まると問い合わせが相次ぎ、最終的にエントリー数が100人を越え、急遽、1次試験をより広い会場に変更するなど、予想以上の反響があり、担当したスタッフが大変だったようです。



女性受験者も13人とまずまずの人数で、結果として、女性2人、男性1人(うち2人は既卒者)を採用することができました。

後日、最終試験で残念ながら不合格になった受験生の多くが、他の消防や自治体に採用されていることがわかりました。

つまり「学力試験を行なわなくても、優

秀な人材を採用できる」ことが証明されたわけでは

ありません。昨年と今年も同様の採用試験を行ないましたが、改めて思うのは

エントリー数が増えれば選択肢が広がり、優秀な人材を確保するチャンスも広がる。

ということと、

消防職を志望する女性は、概して努力家で成績も良く、モチベーションが高く、自分の意見をしっかり持っている人物が多い。

ということです。

人物を重視する「西胆振スタイル」の採用試験では、面接でマニュアル通りの受け答えしかできない男子に比べ、自分の意見を快活に述べる女性の方が、成績が上位になる傾向にあり、結果として女性の採用につながります。

## 5. 受験生への配慮

エントリー数を増やすには、PRだけでは足りません。

受験生は複数の消防を併願して受験しますから、他の受験と被らない日程を設定し、2次試験では遠方からの受験者に配慮した時間設定などを行なっています。

1次試験で行っている、消防適性と認知能力の「適性検査」は、後の就職活動に活かせるよう、不合格になった全ての受験生に結果を送っています。

また、仕事のミスマッチを無くすためのガイダンス実施や、面接の待ち時間にスタッフが親身に世話をし緊張を和らげることで、受験生からの好感度が高くなります。

個人面接は「極限状態でも平常心を保つことが出来るかどうか？」を見極めるために、あえて面接官を多く(6~12人)して、圧迫面接を行なっていますが、これも事前

にその理由を説明し、会場の下見をしてもらうなど、受験生に配慮し、丁寧な対応を行う事が、他で内定をもらっても「西胆振」を選ぶ理由になっていると思われます。

今年の試験では、個人面接に加え、グループディスカッションも行っています。



## 6. 職員の意識改革

初めて女性を採用するにあたり、迎える側の男性職員の意識を変える必要もありました。

女性採用の先進地である消防本部から2人の女性消防吏員を招き、本部総務課長との対談の形で、仕事や職場の環境、結婚や出産・育児などについて、様々なお話を伺った職員研修は、職員からの要望で行なったものです。

さらに、セクハラを含む職場のハラスメント研修を実施すると共に、若手職員による「対策委員会」を設置して、委員は個別に研修を受講し、職場の監視と相談・通報の窓口としての役割を担わせ、ハラスメントの抑止力として機能しています。



現在、4人の女性消防吏員は、設備などの関係から全員伊達署に勤務していますが、新人研修として「女性のいない各支署に日勤派遣し、職員間の相互理解を深める。」といったことも今年から実施しています。



## 7. 人材の育成

組織を支えるのは「人」ですから、人材の育成は、私にとって最も重要な命題です。



消防吏員は、災害対応に加え一般行政職のスキルも要求されますし、管理職ともなれば、現場活動はもちろん、日常業務でも部下の指導・監督・管理能力は必須になります。

特に、セクハラを含むハラスメントの防止や、男女の区別無く部下を管理するには、男性ばかりで行なってきた、これまでのやり方とは異なる視点とスキルが必要です。

これら消防吏員の意識を変え、スキルを上げるためには、様々な研修を繰り返し受講して「気づき」を促すことが重要ですが、講師を呼ぶには予算の都合などで制約があるため、まず本部総務課長が研修を受講し、それを基に内部講師として、セクハラを含むハラスメント対策や人事評価の評価者研修など、消防吏員全体の研修を行っています。

(本部総務課長は、女性消防吏員活躍推進アドバイザーとして各地に派遣され、西胆振の事例を紹介しています。)

## 8. 女性が働きやすい職場

私は、当初から性別による人事の区別は行わないつもりでした。それは、性別ではなく、個人の資質の問題だからです。

このため、女性消防吏員も特別扱いはせず、隊編成に組み込み、隔日勤務として、業務も訓練も、男性と同様に行なっています。

「志」を持って人一倍努力し、消防学校でも男性と同じに授業や訓練に耐えてきた彼女達を～女性だから～という理不尽な理由で現場に出さない、訓練に参加させないというのは説明が付きませんし、本人も周囲も、モチベーションが下がるだけで良い結果は生まないと考えるからです。



彼女達には今後、結婚や妊娠・出産・育児などのライフイベントでは、既存の福利厚生制度を活用して、長期のキャリア展望をしっかりと描いてもらいたいと思います。

男性消防吏員も同様に、家庭の行事や育児の休暇など、休みが必要な時には制度を利用してきちんと休める。職場全体が互いのこととして、そういう雰囲気にある。

そういうことが、本来の「働き方」ではないでしょうか？

私が考える「女性が働きやすい職場」とは、女性だけではなく「職員全員が働きやすい職場」です。

私自身は、平成29年度で定年となり、現在は現職再任用の消防長ですが、これからも「職員が生き生きと働く職場」を目指して、今しばらくは力を尽くす予定です！



## 【埼玉県】草加八潮消防局



○管轄区域：埼玉県草加市・八潮市

○管轄人口：337,451人

○吏員数：331人

（うち女性22人・女性比率6.6%）

いずれも平成30年4月1日現在

草加八潮（そうかやしお）消防局は平成28年4月1日に草加市と八潮市により一部事務組合方式で広域化され現在に至ります。

平成13年度に初めて女性消防吏員が採用されて以降、継続的に採用されており、現在、高い女性比率を誇る同局にお話を伺いました。

### 1. 女性活躍の経緯

女性消防吏員は平成13年に草加市消防本部で、平成18年に八潮市消防本部で、それぞれ初めて採用しました。女性消防吏員の採用を始めてから、これまで計画的に数人ずつ、平成28年の広域化後も1人採用して、現在では22人の女性消防吏員が活躍しています。毎日勤務が10人、交替制勤務が12人と、毎日勤務職員としてではなく、交替制勤務職員として消防隊、救急隊でも活躍しています。

なお、女性消防吏員22人中18人が救急救

命士資格保有者です。

草加八潮消防局では、育児休業を経験した女性消防吏員も多数おり、育児休業後も育児と仕事を両立させながら活躍しています。これまで、計画的に数人ずつ採用を続けてこられたのは、採用した女性職員がさまざまな部署で実際に活躍しているからです。

### 2. 女性消防吏員に関する具体的な取組

#### (1) 女性専用施設

草加八潮消防局では、女性消防吏員の働く環境を整えるため、更衣室、仮眠室、トイレなど、女性専用の施設を整えています。

現在、2署・4分署あるうち、2署・3分署で女性が働ける環境が整っています。今後は、全ての署で働けるように施設を整えて行く予定です。

出産・育児に対するサポート体制として、産前・産後休暇、育児休業などの制度により、女性が働き続けられるように支援しています。

女性が働きやすく、やりがいを感じられる職場を実現することは、男性も含むすべての職員にとって働きやすい職場環境ということになります。今後も、働きやすい職場環境づくりに力を入れていきます。



【八潮消防署 女性休憩仮眠室】



【草加消防署西分署 女性休憩仮眠室】



## (2) 採用合同説明会

市町村職員採用合同説明会に参加する際は、実際に活躍している女性消防吏員が参加し、女性専用ブースを設置しています。参加者からは、実際に働く女性の声が聴けると好評です。



### 【入署11年目の小島徳子消防士長が説明会で伝えていること】

消防士として永く働く上で、大切なことは人間関係だと思います。男女問わず、24時間勤務をしていると意見の食い違いがあり、たまには喧嘩もします。しかし、相手から逃げずに向き合うなかで、信頼関係が生まれてきます。消防活動の緊迫した現場でも自分の命綱を預けられる同僚、上司を一人でも多く持ってほしいと思います。

私が、採用説明会に来ていただいた方に対して必ず伝えることが2つあります。

一つ目は、どんなビジョンを持って消防を志望しているのか。全国各地の消防組織

は、ひとつとして同じ組織は存在しません。志望者がどんな雰囲気はどう活躍していきたいかを具体的に聞くようにしています。当組合での女性の活躍事例や当務中の雰囲気を伝えることで、志望者のイメージに少しでも近い組織を受験してほしいと思うからです。

二つ目は、一つでも多くの採用説明会に参加し、希望する組織の消防庁舎にはぜひ見学に行ってもらいたいと伝えるようにしています。なぜなら、どんなに希望どおりの組織に採用されても、悩みや辛いことに遭遇したとき「本当にこの組織に入って良かったのか」と考える時がくると思います。そのとき、たくさん悩んで自分が決めた組織なら、きっと力強く悩みを乗り越えられると思います。実際に働く職員を見て、感じて、自分らしく働ける組織を選んでほしいと思います。

すべてにおいて完璧な人などいません。お互いに支え合い、共に成長していける人間関係をそれぞれの職場で築いていってください。

## (3) 女性職員の人材育成

女性職員の家庭環境や本人の意向を十分に考慮しながら、多様な職務に配置するとともに、幹部候補となる職員人材育成を行っています。

また、女性を積極的に外部研修（消防大学校、自治人財開発センター等）へ派遣し、管理的地位を担うことのできる女性職員を計画的に育成しています。

## (4) 職場環境の整備

従来の仕事を優先する考え方から、仕事と家庭のバランスをとる考え方への転換（ワーク・ライフ・バランスの推進）が必



要であることを職員に周知し、小学校就学始期に達するまでの子がいる職員は、男女問わず時間外勤務を制限することができる制度により、職員が育児等に積極的に関われる環境づくりを行っています。

また、育児休業の取得の申出があった場合には、業務に支障が生じないように、業務分担の見直しを行い、安心して育児休業が取得できるよう環境の整備を行っています。広域化後の約3年間には男性職員の育児休業取得実績はありませんが、子の看護休暇は多くの職員が取得し活用しています。

#### (5) 組織として苦労したこと

同年代の女性職員が多数いたこともあり、出産育児が集中し、休職中の職員が多くなってしまったこともありました。しかし、職員の協力をはじめ、臨時職員を毎日勤務の部署に配置して、事務処理や資料作成などの補助を行ってもらうことにより、組織全体で対応してきました。

### 3. 女性消防吏員へのインタビュー

【入署1年目 消防隊で活躍する原田消防士】

①草加八潮消防局に入ろうと思ったきっかけ

市町村職員採用合同説明会に出席した時に、実際に草加八潮消防局で活躍する女性職員の話を通じて聞くことができました。そこで、入署を考えている私たち女性の気持ちを理解した上で、組織や職員のことを包み隠さずに話してくれたことが、草加八潮消防局に入りたいと思った一番のきっかけとなりました。

②入署してよかったこと（組織、職員がサポートしてくれるところ）

わからないことや不安なことがあると丁寧に関わりやすく教えてくれます。また、同じ係に女性職員がいて、なにかあればすぐに気付いて、いつも気にかけてくれるので本当に入署してよかったと思っています。

③入署して苦労したこと

車両に積載してある空気呼吸器を取り出す際に、レバーが硬くて取り外すのに時間がかかっていました。それを見ていた上司の方が、紐を引けば簡単に取り外しができるように改善していただき、今は簡単に取り外すことができるようになりました。

また、草加八潮が出身地ではないので、出勤の際に現場がわからないことが多く苦労しています。いまは車庫にある地図モニターで現場を確認していますが、指令書1枚でも現場がわかるように管内の公共施設や目標となる建物を覚えています。

入署当初体力面に不安がありました。体力錬成（ランニングなど）をして体力面を強化していたら、ほかの職員の方も一緒に体力錬成に付き合ってくれました。一人で行うよりも頑張る気持ちになり、今現在も継続しています。





#### ④感想

入署当初は不安もありましたが、周りの職員の方々がサポートしてくれるおかげで、不安は少しずつ解消され、とても良い職場環境で働いています。現在は、消防学校（初任教育）入校に向けて日々訓練に励んでいます。



#### **4. 草加八潮消防局 浅井消防局長の感想**

女性を含めた多様な経験を有する職員が対応することで、様々な状況にある要支援者に対して、対応力が向上してきたと思います。

また組織にとっては、女性消防吏員が増員することによって、女性に寄り添った視点でものごとを捉える組織風土が構築されて組織の活性化につながっていると感じています。

## 【神奈川県】大磯町消防本部



○管轄区域：神奈川県大磯町

○管轄人口：31,504人

○吏員数：46人

（うち女性2人・女性比率4.3%）

いずれも平成30年4月1日現在

大磯町（おおいそまち）消防本部は、1消防本部、1署、1分署で構成されており、消防吏員46人が本部と署の業務を兼務で行っている小規模消防本部です。

平成30年4月1日に初めて女性消防吏員2人を採用し、女性消防吏員「0」を解消した同本部にお話を伺いました。

### 1. 女性活躍の経緯

大磯町消防本部は昭和43年4月1日に設置され、以降平成30年4月1日までの50年に渡り女性消防吏員の採用がありませんでした。

平成27年7月の「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」（消防庁次長通知）を受け、早急に女性消防吏員「0」を解消し、早い段階で複数名の雇用を確保することを当面の目標として、平成38年度当初までに女性消防吏員

の比率を5%にすることを目標とし取組みが始まりました。

### 2. 女性消防職員を採用する具体的な取組

#### (1) 体力試験基準の見直し

職員採用試験の一次試験において実施する体力試験は、男女ともに同じ基準で採点しており、これまでに採用試験において女性の受験者はいたものの、最終合格に至る受験生はいませんでした。

男女の体力面の差は明らかであり、体力検査をするのであれば、合理的な判断が点数として評価できるように、体力検査に用いる基準を見直し、文科省の新体力テスト項目別基準及び神奈川県消防学校の体力基準を用いた男女別の基準を採用することとし、平成28年の採用試験から導入しました。

#### (2) 定数の条例改正

当町は、小規模な消防本部であるため、どうしてもマンパワーが必要になります。少ない定員での活動になるため、なかなか女性の採用には至りませんでした。

そこで、消防力の強化と女性の活躍推進を図るため、平成29年度に消防職員定数の条例改正（45人→50人）を行いました。

#### (3) 広報活動の強化

職員採用試験における広報活動については、これまで町広報誌を中心に実施していましたが、まずは女性が受験しやすい環境であることを周知することを目標として、高校、救命士養成専門学校、大学、病院等に当町が作成したパンフレットを配布し、採用案内とともに兼務の良さや業務内容等の説明をしました。兼務は全ての職域を経験できるためライフステージに応じた配置となった場合でも、とまどいなく業務に就

けるというメリットがあります。

また、女性の応募者を増加させるために、消防士を目指し病院で働く救急救命士に直接説明する機会を設ける取組を行いました。

直接、女性に当町の良さをアピールできたことは、女性消防吏員の広報には効果的だと思いました。



#### (4) 女性専用施設の整備

当消防本部には、女性専用の施設がなかったことから、平成29年度に消防庁舎の実施設設計を行い、平成30年度に改修を行いました。

改修するにあたり、他市町の視察や県内女性消防吏員にアンケートを実施し、その結果、施設面では、当直勤務する上で男性と生活面で同じ環境に置かない、すなわち女性専用の部屋が求められているということがわかりました。

それらをできる限り反映させ、女性専用の施設(トイレ・シャワールーム・洗面所・仮眠室兼休憩所等)を一室とした庁舎の改修を実施し女性消防職員の採用に向けた施設の整備を行いました。



#### (5) 若年層へのアプローチ

将来の消防士を目指す町内の中学生・高校生を対象にした職業体験を年2回実施しています。参加者はおおむね15名前後でそのうち女性は1割程度です。体験内容は訓練礼式、救命入門コース、油圧救助器具の取扱い、空気呼吸器・防火衣の着装、放水体験の実施などです。

女性の参加者で警察と消防に興味がある学生がいましたが、体験したことで消防の方に心が動いた学生もいました。

### 3. 女性活躍の必要性

女性消防吏員がいれば、災害時には被災者に対して気遣いや安心感を与えることができるなど、安心・安全と災害に強い町づくりには、男性の力だけでなく女性の持つ能力も必要です。

また、消防活動や救急活動では、男性と同じように就業することで女性の職域拡大につながると考えます。

### 4. 女性活躍推進への今後の取組みと課題

女性活躍推進を進めるにあたり、現在、女性消防吏員への接し方や活躍の場、そして産休育休への対応が課題であると当本部では考えています。

それらを解消するために、職員へ女性活躍の意識を高め、意義や必要性について再周知し、職員の意識改革を行います。



平成38年までに女性消防吏員の割合が5%を超えるよう、各種広報を用いて女性活躍のPRを積極的に実施し、女性が受験してもらえる環境作りを行います。

今後、消防本部での産休・育休体制を整え、育休や職場復帰をしやすい環境を作ります。

## 5. 女性消防吏員 2名の声

### 【植松消防士】

得意である運動を活かすことができる職と人の命に携わる職に就き、人々の役に立ちたいと思い消防士を志しました。

消防学校を卒業し、消防署に配属されています。兼務ということもあり、覚えることがたくさんあり苦戦していますが、先輩方が理解してくれるまで何度もご指導いただき、その甲斐があり、最近では少しずつ仕事にも慣れてきました。初めての女性職員ということもあり、周りの期待に応えられているのか不安ですが、私が今やるべきことは早く仕事を覚え、足を引っ張らないようにする事だと思います。そして、現場で必要とされるような消防職員になりたいです。



### 【梅田消防士】

小学生の時、消防署見学で女性消防隊員として働く姿を見てカッコいいと思ったこ

とがきっかけで消防士を目指し、専門学校で救急救命士の資格を取得後、この資格を活かして人を救う仕事がしたいと思い消防へ入りました。

私も消防署に配属されています。大磯町は兼務で勤務しており、救急隊だけではなく、様々な消防業務に携われることに魅力を感じています。実際、消防学校で学んだ消火・救助訓練が専属隊でなくてもすぐに実践できるところは他にはない大磯町特有の良さであると思います。就業前教育が終了する3月からは救急隊員としても活動する予定であり、日々訓練に励んでいます。女性の隊員がいることで、傷病者に少しでも安心感を与えることが出来れば良いなと思っています。



## 6. メッセージ

当町のような小規模消防本部は、女性を採用する前に女性専用の施設や女性が活躍できる環境を作り広報することと、消防の仕事と兼務の仕事を理解してもらい興味をもってもらうことが大切であると思います。

当町の女性消防吏員は、これから本格的に活躍することが期待されます。女性が採用されることで消防防災体制の向上を図られることを目指し、今後とも男女ともに活躍できる職場環境作りを進めていきます。

## 【愛媛県】上島町消防本部



- 管轄区域：愛媛県上島町
- 管轄人口：6,943人
- 消防吏員数：25人  
(うち女性1人・女性比率4.0%)  
いずれも平成30年4月1日現在

上島町(かみじまちょう)消防本部は、1本部、1署で構成されており、愛媛県の北東部、瀬戸内海のほぼ中央に位置する、管轄区域がすべて離島の消防本部です。

平成16年10月の消防発足以来、平成30年度に初めて女性消防吏員1人を採用し、女性消防吏員「0」を解消した同本部にお話を伺いました。

### 1. 女性活躍の経緯

女性消防吏員の採用に際しては、特別な募集対策を行ってはいませんでした。女性の採用について考える以前に、採用試験の総応募者数が3人以下となる年が続いていたため、9月に実施していた採用試験を、平成28年度より12月の実施に変更しました。

一般的な採用試験の時期を避けたことにより、町外からの応募者が増え、変更した初年度から5人以上の応募者が確保できるようになりました。また、女性の受験者につ

いてはそれ以降応募があり、平成30年4月1日に、初めての女性消防吏員採用に繋がりました。

女性比率は4.0%となり、全国平均の2.7%より高くなりましたが、1人のみの採用で満足してはならないと考えています。

平成30年3月には、職員定数条例の改正により、消防職員定数を25人から35人に増やし、計画的な増員を始めたところです。



### 2. 女性活躍推進に向けた取組

#### (1) 計画の策定

上島町では、女性活躍推進法に基づく「上島町特定事業主行動計画」において、平成32年度までに消防部門における女性採用比率を10%にすることを目標とし、人物本位の選考により、意欲のある有為な女性の採用に努めることとしています。

現在、消防署は2部体制としていますが、増員後は3部制に移行し、各部に1人の女性消防吏員が配置できることを目指しています。

現状の職員採用試験における応募状況を勘案すると、平成32年度までの目標達成は厳しいところですが、着任した女性消防吏員の活躍を強くアピールしながら応募者を募り、早期の実現に努める方針としました。



## (2) 現状

平成30年度は、男女各1人を採用し、4月から6か月間の初任科教育を修了した後に、9月末より警防業務に従事しており、消防隊員と救急隊員を兼務しています。

また、上島町の広報誌やケーブルテレビの新人職員紹介を通じて、町民に女性消防士の誕生を知っていただき地域の話題となっています。



女性専用施設の整備については、平成19年に竣工した消防庁舎を建設する際に、女性消防士の仮眠室として転用できる様に、シャワー室を設置した個室を配置していました。

さらに、採用確定後の補正予算により、ベッド、洗面台、ロッカー、洗濯機などの備品を整備し、仮眠室として使用できるようにしました。

## (3) 勤務体制について

勤務体制は2部体制をとっていますが、まずは女性消防士が業務に馴染んでもらうため、土曜日、日曜日、水曜日を週休日とし、週4日間は朝8時30分から勤務を開始し、勤務終了時間を19時から21時までとする変則的な日勤としています。

これにより、夜間勤務も隊員として業務

に従事ができ、また変則的な日勤のため、両方の部で女性消防士が勤務することができ、全署員が女性の警防業務に係る留意事項を意識し、理解を深めることができています。

また、隔日勤務と比較すると、日中の勤務時間が多くなるため、訓練や現場活動による実績を多く積むことができています。男性と連携した活動要領が互いに掴めてきたため、新年度からは、本人も希望している隔日勤務に移行する計画にしています。

## (4) 女性消防士のメリット

警防活動時の重量資器材の取扱いにおける女性隊員への補助要領は、男性隊員同士の活動でも、疲労軽減と負傷予防の利点があります。

女性消防士に対する住民からの注目度は高く、各種講習や啓発業務への登用により、男性にはない効果が期待されます。

一例としては、小・中・高校生を対象とした救命講習や避難訓練に、女性消防士を登用することにより、男女を問わず消防士を目指すきっかけとなることが期待されます。



## (5) 課題

ハラスメント等の対策については、町の総務課に窓口があるため、事務連絡等で女性消防士との繋がりができるようにして

もらっていますが十分とは言えません。

今後はソフト面についての対策を整え、女性が働きやすい職場にしていきたいと考えています。



### **3. メッセージ**

採用試験で女性の応募があった際に、行政側の採用試験担当者からは、女性が採用された場合に施設を整えることができるのか問われました。

採用決定後は、備品の整備に加え、洗面台や洗濯機の設置のための配管工事が必要となり予算確保に急を要しました。

女性消防吏員のいない消防本部については、女性の応募があった際に、施設の不備が採用の妨げとならない様に、計画的に施設整備をしておくことをお勧めします。





## 【大阪府】東大阪市消防局



○管轄区域:大阪府東大阪市

○管轄人口:496,720人

○吏員数:524人

(うち女性9人・女性比率1.7%)

いずれも平成30年4月1日現在

東大阪市(ひがしおおさかし)消防局では、平成9年度に初めて女性消防吏員を採用しました。現在、本部では人事や予防等の毎日勤務、消防署では、庶務や予防の毎日勤務に加え、消防隊員として交代制勤務にも配置しています。これまでに通信指令室の指令担当や救急救命士資格保有者の救急隊員配置、大阪府立消防学校への教官派遣等、各分野で活躍しています。

今回は、子育ての経験を生かし、防災学習センターのリニューアルに取り組んだ事例について、女性消防吏員からお話を伺いました。

### 1. 勝谷宏美さんの具体的体験談

私は、東大阪市消防局警防部予防広報課に勤務しています。現在の主な業務内容は

予防事務全般ですが、東大阪市消防局に併設している消防局防災学習センターの管理も任されています。今回は、その消防局防災学習センターのリニューアル時の体験談についてお話しします。

消防局防災学習センターは、災害の対応を学び体験することができる施設として平成20年5月にオープンしました。防災学習ゾーンで防災についての基礎知識を学び、そこで学んだことを防災体験ゾーンで実際に体験していただくといった施設で、平成29年10月には来館者10万人を達成しています。5年を目途に展示内容を更新するシステムで、平成25年には映像ソフトの新規作成や多言語対応、体験できる地震プログラムに東日本大震災を追加し、当時流行っていたゆるキャラをモチーフに、新たに3Dでマスコットキャラクターを作りました。同マスコットキャラクターは、市消防局のマスコットキャラクター「消防トライくん」といいます。3Dメガネを使用する防災体験シアターの映像にも登場し、子どもたちには「かわいい」「本物みたい」と大人気です。

## 東大阪市消防局マスコットキャラクター 「消防トライくん」



### 【プロフィール】

誕生日：1月19日

性格：心優しく人懐っこい

好きな食べ物：カレーパン、うどん

夢：ラグビーワールドカップ2019会場の一つである東大阪市花園ラグビー場で警戒警備の任務にあたること。

今回、リニューアルにあたり、目指したのは小さな子どもと一緒に楽しめる「防災」「学ぶ」施設です。私も現在3歳の子どもがいますが、小さな子どもと一緒にだと、じっくりと展示を見たり、説明を読んだり聞いたりといったことができません。そもそも、子どもが喜びそうな場所へ出かけることが多くなり、「防災」「学ぶ」といった場へは足を運んでもらうことすら難しい状況です。

実際、自分がそうでした。

一方で、子どもは消防車や救急車が大好きです。これまでのイベントでも、消防士の格好をしたり、消防車に乗ったりして大喜びの子どもたちの姿を見てきました。そのようなイベントを屋内の常設展示でできないか、子どもをきっかけにして親や祖父母といった周囲の大人にも防災に触れても

らう機会とならないか、と考え、「消防に携わる人間として伝えたいこと」と同時に、子どもを持つ母親として「気軽に立ち寄れる、行ってみたいくなる施設」を目指しました。

具体的には、これまでの利用者ではデッドスペースでしかなかった床面近い部分に、イラストで消防車や火事・地震のシーンを展開し、小さな子どもの足が止まるように工夫しました。



イラストでは、着衣着火の場合の対処法や地震のときにとってほしい姿勢等を表現し、子ども自身がその場で真似をしてみたり、保護者にも覚えて帰ってもらえるよう短いフレーズでまとめています。これは、子どもが下の展示を見ている間、大人がその上部の既存パネルで学んでもらえるようになっています。

また、一人でつかまり立ちができるような頃のサイズ(80cm)から小学校低学年頃ま

で(120cm)のサイズ展開で、実際の職員のものと同じデザインの活動服・救助服・救急服・現場外とうを作成し、アポロキャップ・編み上げ靴も含めトータルで着替えて見学に回れるようにしました。80cmといえはまだオムツの年頃のため、それでもかっこよく着てもらえるように腰・お尻回りに配慮したズボンになっています。



それぞれのユニフォームを着て、実際に乗り込めるミニ消防車・ミニ救急車も用意し、屋内展示が難しい消防車両については、中に入ってトランポリンができる、ほぼ原寸のエア遊具を設置し、これが今では子どもの人気ナンバーワンコンテンツとなっています。



リニューアルから10ヶ月あまり経ちましたが、新たな利用者層として想定した未就学の子どもの含む家族連れの来館が増加しており、何よりもこれまでに無かった平日の親子連れ、お母さんと赤ちゃん連れ、そのお友達同士といった新たなグループにも来ていただいています。

## **2. 子育ての経験は仕事に生きる**

これまで事業所や自治会、学校等に対して来館の働きかけはしてきましたが、地域の中で育児休業という経験をしたことで、「まだどこにも属していない」層のニーズに気付くことができました。セミナーなど様々な場でも、赤ちゃんとお母さん・・・特に赤ちゃん目線での家族の在り方の提案が様々な形でなされています。そのような中で消防吏員として、赤ちゃんがいる場合の防災であったり、避難の方法であったり、備え方であったり、私たち消防吏員が気付いていないだけで、提案できることは

まだまだあるのではないかと感じました。

まだ子どもが幼稚園や保育園に通っていない世代で、地域との関わりがないような人たちに対しても防災情報を届けられたり、逆に防災学習センターをきっかけに新たな人と人との繋がりができたりするのも、この仕事に就いているおかげだと思えます。そして、私が目指してきた「防災」「学ぶ」というキーワードに加えて「伝える」大切さを肌で感じることができました。大人だけでなく、子ども世代からの防災知識向上の一助になればと日々奮闘しています。



## 【愛知県】 江南市消防本部



○管轄区域:愛知県江南市

○管轄人口:100,749人

○吏員数:108人

(うち女性1人・女性比率0.9%)

いずれも平成30年4月1日現在

江南市(こうなんし)消防本部は、平成29年度に女性消防吏員2人を採用し、女性消防吏員「0」を解消した本部です。

平成29年度に特別交付税を活用し、女性用仮眠室を整備した同本部に、その取組についてお話を伺いました。

### 1. 女性活躍の経緯

平成29年度に女性消防吏員2人を採用し、女性消防吏員「0」を解消しましたが、当消防本部で初めて女性消防吏員が採用されたのは、実は平成22年度になります。

当時は、女性用トイレはありましたが、女性用仮眠室がなく、その吏員は毎日勤務で主に応急手当の指導にあたっており、3年間勤務していましたが、自己都合により退職となってしまいました。

平成29年度に採用した2人の女性消防吏員は、救急救命士有資格者でした。残念ながら、2人のうち1人は初任科入校中に自

己都合で退職となりましたが、現在、1人の女性消防吏員が、消防隊と救急隊の兼務で勤務しています。

## 2. 具体的な取組

### (1) 採用

#### ア 学校等に対する広報

平成22年度に採用された女性消防吏員が退職し、女性消防吏員「0」に戻ってしまった平成25年度から、女性を含む応募者を増やすため、近隣の大学15校程度のキャリアセンターを担当課長等が直接訪問し、江南市の職員募集案内を配布するとともに、キャリアセンターの担当者に、学生が消防の採用試験を受験してくれるよう依頼する取組を始めました。

また、遠方の大学、専門学校には、郵送と電話で職員募集の案内を行っています。

なお、平成31年度の採用試験には、高卒採用枠があったため、市内の高校にも案内しました。

#### イ 市民等に対する広報

江南市消防本部に女性消防吏員がいることを市民等に知ってもらい、消防は女性も働くことができる職場だということを認知することで、受験者数の増加につなげるために、こどもフェスティバルや文化財防火訓練、市内ショッピングモールで行われた市開催の「防火・防災フェア」の中でのトークショーなどの消防のイベントには、女性消防吏員に積極的に参加してもらっています。



### り 採用後の配慮

当消防本部は女性1人のため、職場における女性の悩み等を他の消防本部の女性消防吏員と情報交換する場が必要です。

その点については、近隣の丹羽広域事務組合消防本部の女性消防吏員が主導で、年1回程度開催している交流会に声を掛けていただき参加しています。この交流会には、愛知県内だけでなく、三重県や岐阜県の女性消防吏員も参加しており、様々な話ができ有意義な会となっているようです。

また、近隣の消防本部だけでも連絡を取り合っ、小規模な交流会も行っているようです。



### (2) 特別交付税措置で女性用仮眠室整備

以前から、女性用仮眠室の整備の必要性は認識していましたが、平成29年度に採用した女性消防吏員が救急救命士有資格者と

ということもあり、救急隊として現場勤務してもらうためにも、特別交付税措置を活用して江南市消防署に女性用仮眠室を整備しました。これは、女性専用施設（浴室、仮眠室、トイレ等）の整備費用の2分の1が特別交付税で賄われるものです。

また、市長部局と連携して、職場環境改善事業で遠隔で仮眠室のライトを点灯できるように平成31年度に改善する予定です。

当消防本部では、現在、最大6人(1当直2人×3交替制勤務)の女性消防吏員が隔日勤務できる施設が整っています。



### 3. 女性活躍推進への今後の取組みと課題等

#### (1) 必要性やメリット

やはり、女性の傷病者への対応などの救急業務において女性消防吏員の必要性を感じます。

若い女性の観察では、情報聴取内容によ

っては、男性に言いづらいことも抵抗なく話してくれるので、活動がスムーズに進むことができました。救急現場での女性消防吏員の存在は、女性の傷病者に安心感を与えられていると感じます。

## (2) 課題

当消防本部では、女性消防吏員が今までに妊娠中の活動、産休時の対応、職場復帰等を経験した実績が無いため、女性消防吏員が働き続けられるための環境の整備や周囲がどう配慮すれば良いのかということが今後の課題です。

## 4. 女性消防吏員の声

採用される前は、消防という男性社会の中で女性は足手まといになってしまうのではないかと心配でしたが、いざ業務を始めるとあまりそのようなことは感じなかったです。体力面や力仕事は男性にはかないませんが、自分にできることを1番に考え活動するようにしています。すると、やりがいも増えてくるようになりました。

まだ、消防＝男性のイメージが強いですが、女性にしか務まらないことや、女性でも必要とされている現場があったときに、やりがいを感じることができる素晴らしい職場だと思います。

例えば、先日救急現場で、男性に対して苦手意識（トラウマ）を持っている女性の方を対応する機会があり、その方から「女性の方がいてよかった」と言われたときはやりがいを感じました。



## 5. メッセージ

当消防本部なりに取組を行ってはいますが、なかなか受験者数が増えないのが現状です。小規模消防本部は女性枠を作ることが難しいので、現状の女性職員を守りながら、どう女性職員を増やしていくかがこれからの課題となっています。

女性が当直することで職場の雰囲気は柔らかくなったように感じます。救急現場においても女性職員がいることで活動がしやすくなりました。

女性が当直勤務をすることに対して特に不自由なことはなく、メリットを多く感じるので、これからも積極的に女性を採用していきたいです。

そのためにも女性が長く働き続けられる環境の整備や申込者増加につながる取組をいち早く行いたいです。



## 【青森県】青森県消防学校



- 管轄区域：青森県（11消防本部）
- 管轄人口：1,266,893人
- 吏員数：2,644人  
（うち女性37人・女性比率1.4%）  
いずれも平成30年4月1日現在

青森県消防学校は、平成30年度に「消防本部における女性消防吏員活躍推進に関する取組に係る事業」の委託団体です。取り組んだ事業について、お話を伺いました。

### 1. 女性活躍の経緯

青森県は、現在、11消防本部により消防事務が実施されており、県内の女性消防吏員は、年々増加しているものの、その比率はまだ国の目標である5%には届かない状況にありました。このため、消防学校における教育訓練に女性の視点を取り込み、教育訓練を通じて、各消防本部における女性消防吏員の活躍推進や採用促進をサポートしたいと考え、今年度の「消防本部における女性消防吏員活躍推進に関する取組に係る事業」に応募し選定されました。

### 2. 具体的な取組事業

今後、各消防本部が、より積極的に女性

の採用を進めていくことや、採用された女性消防吏員の活躍を推進するための意識改革や職場環境整備などへの取組をサポートすることを目的に、本校が主体となって、各消防本部の女性消防吏員をメンバーとした「あおり女性活躍推進会議」を設置し、実施内容、講師等について検討したうえで、「消防学校オープンキャンパス」や、「あおり女性消防吏員研修交流会」を開催しました。

#### (1) あおり女性活躍推進会議

##### ア 推進会議メンバー

- ・外部講師1人  
（一般社団法人男女共同参画地域  
みらいねっと代表理事）
- ・県内各消防本部女性消防吏員9人  
（消防吏員歴5年以上の職員）
- ・青森県消防学校職員2人

##### イ 第一回会議（平成30年5月15日）における決定事項等

① 7月30日に消防学校のオープンキャンパスを開催する。本推進会議のメンバーも講師（説明者）に加える。

② 10月～11月に県内全女性消防吏員、各消防本部の幹部職員及び人事担当者等を対象とした女性消防吏員活躍推進等に関する研修交流会を開催する。

③ 上記②の研修交流会においては、消防庁の「女性消防吏員活躍推進アドバイザー」としてご活躍されている方を講師としてお招きするほか、本会議のメンバーも講師を務めることとし、7月に千葉県で開催される「2018JFFW交流会」にメンバー数人を派遣する。

##### ウ 第二回会議（平成30年9月13日）における決定事項等

① 「2018JFFW交流会」への参加者による報告



- ②11月9日に「あおり女性消防吏員研修交流会」を開催することとし、研修テーマは上記①の報告内容も踏まえ、「女性消防吏員の歴史」、「女性消防吏員の復職支援」、「女性消防吏員が長く働き続けるための課題及び課題解決」とする。



## (2) オープンキャンパス及び女性消防吏員研修交流会

### ア オープンキャンパス

- ①開催日時：平成30年7月30日(月)  
11:00～15:10

- ②参加者：83人

《内訳》中学生9人(うち女性2人)  
高校生23人(うち女性2人)  
専門学校生4人  
大学生38人(うち女性7人)  
大人9人(引率者)

### ③実施内容

#### (ア) 講義

- a 青森県の消防体制、消防の業務、消防学校での研修について

【講師：青森県消防学校職員】

- b 消防職員のサポート体制(福利厚生)について

【講師：あおり女性活躍推進会議メンバー(女性消防吏員)】

- (イ) 地震発生装置による地震体験

- (ウ) 現役消防吏員へのインタビュー(質疑

応答を含む)

- (エ) 消防学校初任教育訓練見学(放水訓練、ロープ、はしご)

#### ④参加者の声

- ・消防職員の福利厚生などの話が聞けて参考になりました。
- ・現役の消防士の方々と意見交換でき、消防士という職業への興味が高まりました。
- ・女性が消防士として頑張っていることが分かって、消防士も選択の一つにしたいと思いました。



### イ あおり女性消防吏員研修交流会

研修交流会には、消防庁の「女性消防吏員活躍推進アドバイザー制度」を活用し、横浜市消防局 城田 裕司氏にご講演いただいたほか、パネルディスカッションのパネリストを務めていただきました。

また、城田氏と同様に消防庁の「女性消

防士員活躍推進アドバイザー」としてご活躍されている川崎市消防局 熊谷 智子氏にも本校が直接依頼してご講演いただいたほか、女性消防士員による分科会(グループ討論会)及び全体会(討論結果の報告会)のアドバイザーを務めていただきました。

さらに、パネルディスカッション、分科会及び全体会のまとめ役として、本県における女性活躍等に関する本県における第一人者である一般社団法人男女共同参画地域みらいねっと代表理事小山内 世喜子氏にコーディネーターを務めていただきました。

この研修交流会では、お子さんのいる女性消防士員が参加しやすいよう託児室を設けたこともあり、県内女性消防士員全36人のうち、32人が参加したほか、男性消防士員27人が参加し、パネルディスカッションやグループ討論会では、活発な意見交換が行われました。

#### 《研修交流会の概要》

①開催日時:平成30年11月9日(金)

11:00~16:30

②実施内容

(ア)特別応援メッセージ「女性消防士員の歴史から」講演者:熊谷 智子氏



(イ)講演「女性消防士員の復職支援等について」講演者:城田 裕司氏



(ウ)パネルディスカッション

「まっすぐな想い。しなやかな力へ～女性消防士員が自分らしく働き続けるためには～」

・パネリスト

城田 裕司氏

三上 早苗(弘前消防本部弘前消防署  
西分署 消防士長)

三上 真智子(八戸消防本部  
八戸消防署 消防士長)

・コーディネーター

小山内 世喜子氏

(エ)女性消防士員ランチタイム意見交換会

(オ)女性消防士員分科会(グループ討論会)

《討論テーマ》

- ・女性消防士員が働き続けるためには
- ・チカラが発揮できる職場環境とは
- ・救急隊員・救命士・消防隊員の現場活動について

(カ)女性消防士員全体会(各分科会の報告)

(キ)分科会・全体会に関するメッセージ



### ③参加者の声

- ・ 県内消防本部のほぼ全女性消防吏員が集まって研修会が行われたことは、素晴らしいことだと思います。横浜市消防局が行っている女性消防吏員の復職支援のアプローチ方法が大変参考になりました。
- ・ 女性消防吏員が着実に増えているので、様々な課題について話し合いの場を持つことは重要なことだと思います。自分の意思を持つ大切さを改めて感じました。
- ・ 同じ気持ちの方が参加していたので、素直に話すことができました。
- ・ 女性消防吏員の産休・育休後の復職支援を考慮することの必要性をあらためて感じました。
- ・ 女性消防吏員の活躍に関する様々な課題や未来のあるべき姿などについて、

生の声で聴講できたことは、説得力があり、今後の組織づくりにとって有意義な研修だと感じました。

- ・ 管理職として、現在、直面している事項の参考になりました。女性消防吏員の活躍を応援していかなければならないと感じました。
- ・ 女性がどんなことで悩み、どんなことで壁を感じるのかといこうとが、個人の問題ではなく、全体の問題であるという意識を持つことができました。

### 3. メッセージ

今回、消防学校が主体となって、「消防学校オープンキャンパス」や、「あおもり女性消防吏員研修交流会」を開催し、当初の予想を上回る人数の参加をいただいたことは、非常に嬉しいことであると同時に、女性消防吏員の活躍推進などのための環境整備には、消防吏員の方々の関心が高く、より一層、取組を進めていくことの必要性を実感しました。

女性が働きやすい職場環境は、男性にとっても働きやすい職場環境でもあります。各消防本部がより良い職場環境となって、女性の受験者数が増加することや、採用した女性消防吏員が長く働きつづけることは、少子化の影響が懸念されている中で、消防が優秀な人材を確保し、地域の消防力の強化に寄与することにつながっていくものと考えられます。

消防学校としては、今後も学校が実施する教育訓練に、女性消防吏員の活躍推進に関することのほか、パワハラ・セクハラ問題に関することなどをメニューに取り入れ、各消防本部の女性消防吏員の採用や環境整備の取組をサポートしていく所存です。



## 【高知県】南国市消防本部



○管轄区域：高知県南国市

○管轄人口：47,540人

○吏員数：67人

（うち女性1人・女性比率1.5%）

いずれも平成30年4月1日現在

南国市（なんこくし）消防本部は、平成30年度に「消防本部における女性消防吏員活躍推進に関する取組に係る事業」の委託団体です。取り組んだ事業について、お話を伺いました。

### 1. 女性活躍の経緯

高知県は平成29年4月現在において、15消防本部のうち、女性消防吏員が採用されている消防本部は3消防本部に留まっており、全体での人数は10人となっています。南国市消防本部においても、消防吏員65人のうち女性消防吏員は1人で平成22年から採用が進んでいないのが現状です。

平成29年度の採用試験においても、女性の応募者が1人いたものの、受験者0人という結果でした。

採用が進まない背景として、消防の職種に対し男性の仕事であるという意識と、女性消防吏員の存在の認知が少ないこと、または興味はあるが男性が多い職場で自分が働いていけるのかといった不安があるので

はないかと考えました。

また、県内の消防本部をみると、女性用施設等のハード面の整備は進んできているにも関わらず、実際には採用に至っていない現状があります。

採用されたとしても身近なところにロールモデルがない、相談相手が少ないなどの課題があり、自分が所属している本部のみならず、県内の他の消防本部にも女性消防吏員がいれば、女性消防吏員の活躍が更に進むのではないかと感じました。

こういった課題を踏まえ、高知県内の各消防局・本部が合同で職業説明会を行うことで、高知県全体の女性消防吏員の採用促進に繋がり、消防の仕事の魅力ややりがいを多くの方に知ってもらえと考え、この現状を打破しようと、南国市消防本部 小松和英消防長をはじめ総務課が中心となり取組みについて思案しました。

ちょうどその時に、消防庁から「消防本部における女性消防吏員活躍推進に関する取組に係る事業」の提案募集についての照会があったため、女性消防吏員の認知や消防職についての魅力を知ってもらうための「高知県合同消防職業説明会」と四国内で女性消防吏員同士のネットワーク構築のため、「四国女性消防吏員勉強交流会」を提案しました。

### 2. 具体的な取組事業

#### (1) 高知県合同消防職業説明会

職業説明会を開催するにあたり、まず、県内の各消防局・本部に、ブース出展は可能か、また開催時期はいつがいいかといったアンケートを実施しました。

それぞれの消防局・本部によって職員採用試験日が異なることや、会場の空き状況、準備期間などが、職業説明会開催日を

決定するのに課題となりましたが、アンケートの結果で、ブース出展が可能と回答があった消防局・本部に改めて依頼し、高知県下、1消防局と4消防本部が合同で職業説明会を行うことが出来ました。

開催が決定してから、PR用チラシの作成や当日配布するパンフレット、そして学生に喜んでもらおうとボールペン、メモ帳などの文房具の作成を行いました。

チラシの配布や各メディア、広報誌での呼びかけ、そして、総務課員で南国市内の高等学校、高知県内の公務員学校へ出向き、開催の趣旨についてなど直接お話しし、参加者を募りました。

当日は48人の学生(うち女性6人)、19人の保護者の方に参加していただくことができ、全てのブースでの説明が聞けるよう、あらかじめグループ分けを行い、時間で区切って次のブースへ移動するという形式で行いました。



それぞれの職場の特色や地域のことなど、DVDを使ったり、資料を配ったりと各ブースでの説明には違いがあり、参加した学生からは「それぞれの違いが分かってよかった」「どんな質問にも優しく答えてくれた」等の声が聞かれ、消防を身近に感じてもらえたのではないかと実感しました。

また、合格後の自分をより良くイメージできるのではないかと、高知県消防学校にも講演を依頼し、消防学校での学校生活や

ドローンで撮影された消防学校の庁舎や付近の景色などの映像等も流していただきました。

最後のアンケートには、「消防学校の様子が分かってよかった」「知らなかったことが知れて良かった」「消防士になりたい気持ちが強くなった」そして、「女性でも活躍できる仕事だと思った」といった感想をいただき、職業説明会を開催したことで、男性にも女性にも消防の魅力を伝えることができたと思えました。

なお、南国市消防本部では、10月に実施された採用試験への申し込み者35人(うち女性4人)中、15人(うち女性2人)が職業説明会参加者でした。

参加した他の消防局・本部においても、採用試験へ多くの職業説明会参加者から申し込みがあったようです。

#### 【概要】

①開催日時:平成30年8月26日(日)

10:00~12:30

②参加者:67人

《内訳》学生48人(うち女性6人)

保護者19人

③実施内容

講師 高知県消防学校 副校長

横山 靖氏

講演「消防学校の学校生活等について」

(30分)

各ブースに分かれて職業説明

(15分×5クール)



## (2) 四国女性消防吏員勉強交流会

南国市消防本部もそうですが、四国内には女性消防吏員が1人といった本部、そして女性消防吏員を採用していない本部が多くあります。それらの環境で女性消防吏員が安心して働ける職場作りをするためには、女性消防吏員同士の情報交換や意見交換を行える交流の場が必要ではないかと考えました。というのも、四国内の女性消防吏員のネットワークを構築することで、職場にロールモデルがいなくても、男性には相談しにくい仕事の悩みや不安、家庭との両立等、相談できるようになるのではと思ったからです。

四国内の女性消防吏員が所属する消防局・本部に案内を出し、当初は遠いところまで来てくれるのか、女性消防吏員同士の交流に興味が無い方も多いかもしい、と不安が大きかったのですが、結果的には、四国内の女性消防吏員が所属する4消防局18本部の中から4消防局13本部の30人の女性消防吏員、来年度新規採用予定者2人が集結し、交流を深めることが出来ました。今年度、初めて案内を出したにも関わらず、多くの消防局・本部が業務として送り出してくれました。



勉強交流会には、女性活躍推進アドバイザーとして活躍されております川崎市消防局 熊谷 智子氏をお招きし、グループ討論を中心に講演していただきました。勉強

会では女性消防吏員が抱える課題や解決策のヒント、現在の職場での状況など、様々な意見交換、情報交換ができ、そして女性消防吏員誕生の歴史や、当時から現在までの職場環境や業務内容等の変化を知ることができました。

所属や階級、勤務年数等ランダムにグループを作っていたこともあり、1人1人が話してくれる内容がとても新鮮で、2時間半と設けていた時間もとても短く感じました。

様々な立場で働く女性、様々な事情や悩みを抱えて働く女性、そして「自分はこうなりたい」と明確な目標を持っている女性、同じ女性でも1人1人、考え方や状況は違うということに改めて気づきました。

参加した女性吏員からも「仕事に対してやる気が出た」「多様な意見を聞けて良かった」「色々な消防の事情が知れて、自分の職場はすごく理解があると思った」「昇任試験を受けてみようと思った」「交流をこれからも続けたい」等の前向きな感想が多く寄せられ、とても充実した勉強交流会となりました。女性消防吏員同士の交流があることで、意見交換、情報交換はもちろんですが、刺激を受け合うことで消防職員としても成長していけると感じました。

### 【概要】

①開催日時：平成31年1月11日(金)  
15:00～17:30

②参加者：32人

《内訳》香川県7人 愛媛県12人  
徳島県3人 高知県10人

※高知県参加者のうち、2人は来年度採用予定者



### ③実施内容

講師 熊谷 智子氏

講演「いきいきと働ける職場を目指して」(2時間30分)

※グループ討論中心、全体での名刺交換タイム有り



### 3. メッセージ

これからも多くの女性に、「女性でも消防で輝けるんだ」「私も消防士になりたい」と思ってもらえるよう、私たち女性消防士員がありのまま、いきいきと働くことで、消防の魅力をアピールできればと思います。

## < トピック >



### 50周年記念 太助

川崎市消防局は、1969年(昭和44年)2月に全国で初めて女性消防吏員を採用しました。

現在は60人以上の女性消防吏員が働いており、予防業務や消防、救急といった警防業務、なかには政令指定都市で初めての専任女性特別救助隊員や、管理職として勤務する者もいます。

2019年は、川崎市消防局で女性消防吏員が第一歩を踏み出してから、50年となる節目の年を迎え、これを記念して開催された記念式典・記念講演会について御紹介します。

### 1. 記念式典

平成31年2月16日(土)10時から、川崎市消防局講堂におきまして、川崎市消防局女性消防吏員誕生50周年記念式典・記念講演会が開式されました。

前日準備では雪が舞い、式典当日の路面不良が心配されましたが、実行委員の意気込みが通じたのか、当日は春を感じさせる穏やかな晴天となりました。

式典には、川崎市伊藤副市長、総務省消防庁消防・救急課長加藤雅広様、神奈川県くらし安全防災局副局長花田忠雄様をはじめ

め、神奈川県くらし安全防災局防災部消防課長中村純也様、神奈川県下各消防長の皆様、川崎市消防局歴代局長の皆様、消防団長・正副消防団長OB会の皆様、川崎市消防退職者会の皆様に御列席いただき、また、神奈川県下各消防本部の女性消防吏員、川崎市消防局退職女性消防吏員の皆様にも御出席いただきました。さらに、川崎市消防局幹部及び現職女性消防吏員も加わり、参加者は約180名にもものぼりました。



プログラムの中では、歴史紹介と題し50年という川崎市消防局女性消防吏員の歴史を振り返ることもさることながら、女性消防吏員の誕生から現在までを紐解いていき、50年前の新聞記事の紹介やこれまでの記録を交えながら、女性消防吏員を取り巻く環境の変化、職域の拡大などを紹介しました。



その後のリレートークでは、川崎市消防局女性消防吏員第1期生古尾谷敏江さん、川崎市消防局女性消防吏員初の当直員であり救

急隊員でもある中嶋のり子消防司令補、政令指定都市で初めて専任救助隊員に任命された後藤彩華消防士長がお話ししました。



歴史紹介においては、川崎市消防局女性消防吏員の足跡を、リレートークでは、歴史のターニングポイントとなる方々の現実感のあるお話を御紹介できました。採用初期のOGの方は、古尾谷さんの話にうんうんと頷かれる中、採用されてからまだ数年の現職女性職員にとっては、現在との違いに驚きの連続だったようです。女性が消防で働いていることや当直勤務をして現場に出ていることが当たり前ではない時代を知ることは、川崎市消防局の女性消防吏員がつないできた歴史の絆に感謝するとともに、これから先を意識した働く意欲につながったはずです。

## 2. 記念講演

記念講演には、昭和女子大学総長(理事長兼務)坂東真理子氏に「女性が活躍できる職場」と題して御講演頂きました。女性の法的地位の変遷や働く女性を取り巻く社会情勢に触れていただきながら、最後に管理職に向けて、女性消防吏員にしてほしい3つの「き」(鍛える・期待する・機会を与える)を提示していただきました。

締めくくりとして、元・現女性消防吏員と御来賓の皆様、坂東講師を囲んで記念集

合写真を撮影し、盛会のなか閉会となりました。



## 3. 川崎市消防局女性消防吏員の歴史

1969年	2月	全国初の女性消防吏員4名を採用
同年	4月	8名の女性消防吏員を採用 12名が消防学校に入校
1976年	7月	消防士長任命
1987年	4月	消防司令補任命
1993年	4月	消防司令任命
1999年	10月	救急隊員任命 (初の隔日勤務員)
2001年	4月	予防係長(消防司令)任命
2002年	4月	指令課員任命
同年	8月	救急救命士運用開始
2006年	4月	消防隊員任命
2009年	4月	予防課長(消防司令長)任命
2011年	4月	神奈川県消防学校へ教官を派遣
2016年	4月	副署長、特別救助隊員任命

## 4. 開催に至るまで

記念式典の開催にあたり、その準備を約3か月という短期間に集中して行いました。

女性職員を中心に実行委員会を立ち上げ、式典の意義、内容、役割を決め、さらに、女性ならではのアイデアを出し合い準備を進め、実行委員会の会議を必要最小限にするために庁内メールを活用して互いが密に連絡を取り合い、委員が一丸となって準



備に取り組み、当日を迎えました。

日迫実行委員長をはじめ、性別を問わず消防局全体の協力がなければ、今回の記念式典、記念講演会の開催は実現することはできないこと、費用をかけなくても、アイデアと工夫、そして、熱意があれば、川崎市消防局の歴史と、皆さんの記憶に残る式典が開催できることを実感いたしました。

この式典は、組織として開催する機会を与えられたからこそ、実現できたものですが、講師のお話を伺った際に、実は、坂東講師がお話しされた、3つの「き」をすでに実践していたことを深く感じました。

## 5. 結びに

今回の記念式典・記念講演会のサブタイトルを決めることになり、委員が出し合ったものから「半世紀の絆～つながる未来～」が選ばれました。

このサブタイトルからは、50年という半世紀において、1期生から少しずつ道を切り拓きながら築いてきた絆を、しっかりと未来へとつないでいくんだという思いを伝えられるものになっています。

今後とも、全国初の女性消防吏員が誕生した組織として、女性消防吏員の活躍推進を積極的に進め、多様な市民ニーズに貢献できる消防となれるよう尽力して参ります。



子育て中でも参加できるように託児室を用意



式典開催の記念品



受付エントランスでの過去の制服展示