

# 消防庁女性活躍ガイドブック

平成 30 年 3 月  
消防庁消防・救急課

# もくじ

はじめに

1章 女性消防吏員にかかる基礎データ集

2章 先進消防本部の取組事例の紹介

- ① 神奈川県・横浜市消防局
- ② 新潟県・新潟市消防局
- ③ 岐阜県・海津市消防本部
- ④ 静岡県・志太広域事務組合志太消防本部
- ⑤ 愛知県・豊橋市消防本部
- ⑥ 岡山県・倉敷市消防局

3章 消防本部の状況別の典型的な課題と対応分析

まとめ

## はじめに

女性消防吏員の活躍は、今後の消防を考えた際、必須のことと言えますが、平成 29 年度当初の女性吏員比率が 2.6%にとどまるなど、今なお十分に進んでいるとは言えない状況にあります。

これまでの多くの消防本部では、「消防は男性の職場」「鍛え抜かれた体力・技術こそ消防組織の力の源泉であり、男性が圧倒的多数を占める現状は全く問題ではない。」とする状況も多く見受けられました。

しかし、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することが必要です。

そして、女性消防吏員の活躍を推進する実質的な意義として、次の点が挙げられます。

### ① 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。

### ② 消防組織の活性化

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ることにより、組織の活性化、組織力の強化、士気の上昇が図られる。

### ③ 優秀な人材の確保

公務員受験者数の減少、また今後の少子化等に際して、女性受験者数の増加による受験者全体数と選考倍率を確保することで、将来にわたって優秀な人材の確保に向けた体制が図られる。

女性消防吏員の活躍を更に進めるには、「いかに女性消防吏員を採用するか」といった点と、「今いる女性消防吏員にいかに働き続けてもらうか」といった点の、両面に取り組む必要があります。

これを踏まえると、各消防本部の状況、すなわち、既に採用した女性が多くいるのか、そうではないのか、といった点を踏まえ、何に優先的に取り組むべきかが異なることが予想されます。

本稿では、こうした点から、各消防本部が自らの事務の参考としていただけるよう、次の構成としました。

- ① 女性消防吏員にかかる基礎データ(基礎数値)資料
- ② 先進消防本部の取組事例
- ③ 消防本部の状況別の典型的な課題と対応

現在、各消防本部間で、女性活躍への意識が大きく異なる状況にあります。一般的に女性消防吏員の活躍が少ないとされる小規模な消防本部（吏員数 100 人未満）を例にとると、女性吏員のいない本部が 6 割を占めていますが、最も女性吏員比率の高い本部では 10% 近くにまで上っています。

今後どの消防本部でも自らの課題を的確に分析し、女性活躍を進めるための一助とすべく、本稿を頒布するものです。

## 1章 女性消防吏員にかかる基礎データ集

本稿は、平成 29 年 12 月に東京で開催した「女性消防吏員活躍推進研修会」の資料を、一部改定したものです。

女性消防吏員の活躍の状況が本部間で大きくバラツキがあること、しかし、今後の社会情勢を踏まえると、速やかに計画立てた採用を行うことが重要であることを示すデータとなっています。

# 女性消防吏員の現状

本資料に掲載したデータは、特に年度の断りが無いものである限り、平成29年度当初のものを用いています。



1

## 女性消防職員（吏員）の採用・職域等に係る経緯

昭和44年 (1969年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○川崎市が12人の婦人消防官を初めて採用(2月)、横浜市、越谷市が採用を開始(4月)</li> <li>▶女性が持つ特性を活かし、きめ細やかでソフトな消防行政を行うことが当初の採用目的</li> <li>▶主な業務は主婦や高齢者、子ども等への防火・防災教育等</li> </ul>	平成9年 (1997年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「男女雇用機会均等法」の一部改正</li> <li>▶募集・採用、配置、昇進について、従来の努力義務から禁止規定に。また、女性のみの募集・女性優遇も原則禁止</li> <li>▶セクシュアルハラスメントについての事業主の雇用管理上の配慮義務が定められた。</li> </ul>
昭和45年 (1970年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○日立、北茨城、所沢、岩槻、朝霞、入間、新座、館山の各市で採用を開始</li> </ul>	平成16年 (2004年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○消防庁から以下の事項について各消防本部等へ通知を発出</li> <li>▶女性消防職員の採用等に係る留意事項を周知</li> <li>・男女の区別なく平等な受験機会・職域の拡大</li> <li>・警防業務を含む消防活動において基本的には女性も男性と同様に活動できること(有毒ガス・重量物を除く)</li> <li>・仮眠室やトイレ等の環境整備</li> </ul>
昭和47年 (1972年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○東京消防庁が採用開始</li> </ul>	平成19年 (2007年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○消防庁において「女性消防職員の職場環境等に関する調査検討会」を開催</li> <li>▶女性消防職員の職場環境等を調査し、その結果を通知するとともに、平成16年の通知に基づく更なる取組を要請</li> </ul>
昭和60年 (1985年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「男女雇用機会均等法」の制定</li> <li>▶募集、採用、配置、昇進について、女性を男性と均等に扱うことを努力義務に等</li> </ul>	平成27年 (2015年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○消防庁において「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」を開催</li> <li>▶数値目標の設定による計画的な増員</li> <li>平成38年度当初までに女性吏員割合5%目標</li> <li>▶職域拡大、ライフステージに応じた配慮等</li> </ul>
平成3年 (1991年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「地方公務員の育児休業等に関する法律」の制定</li> </ul>		
平成6年 (1994年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「女性労働基準規則」の一部改正</li> <li>▶消防の業務についても、女性の深夜業の規制を解除。これにより、24時間体制(交替制勤務)での119番受信指令業務や救急業務への従事が可能に</li> </ul>		

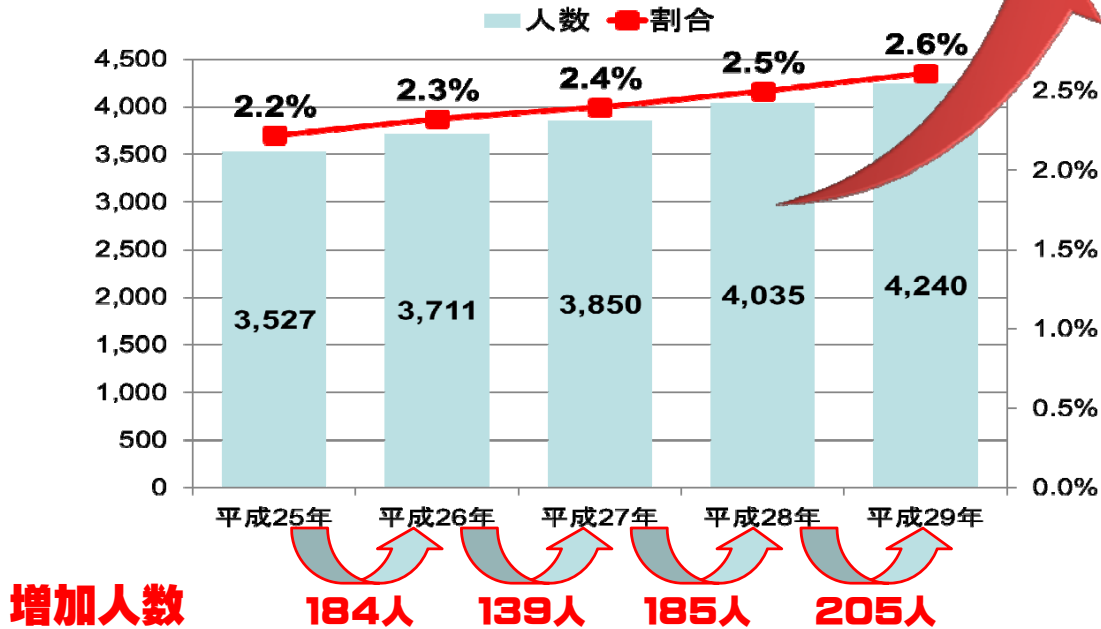
2

# 女性消防吏員割合

女性消防吏員は、平成27年度の消防庁次長通知で、10年後に5%を目標としているが、

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5%目標**



2

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。

警察・自衛隊・海上保安庁・一般行政職との比較

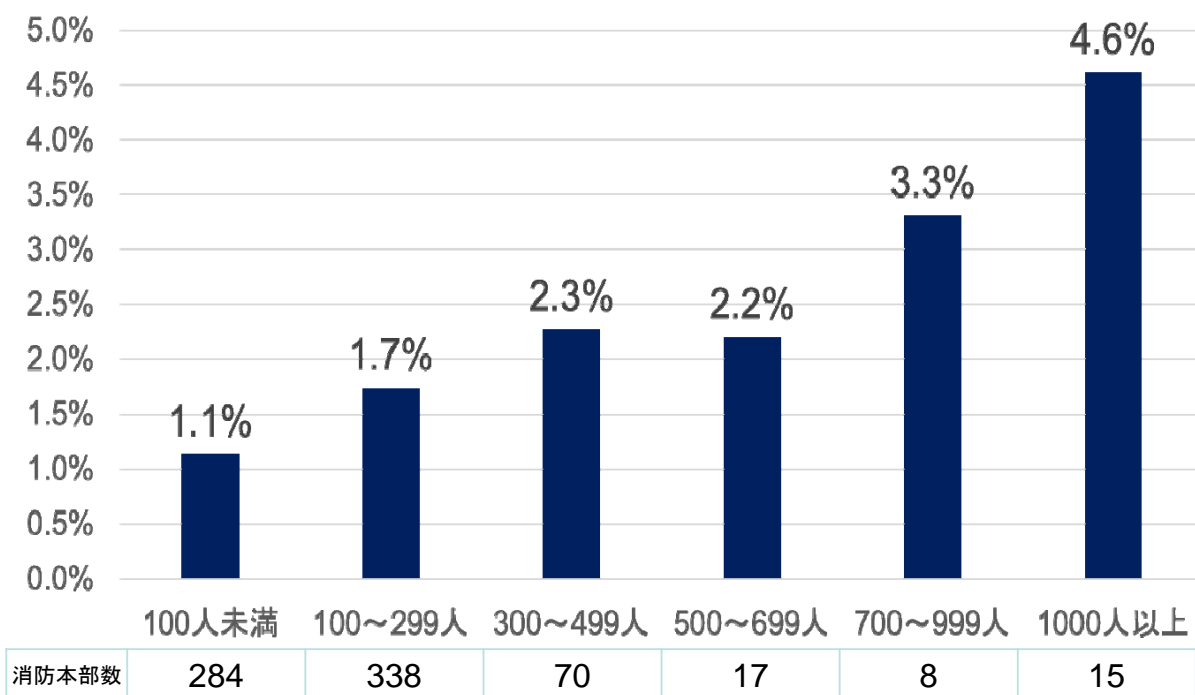
## 《参考》女性比率

- ・消防吏員：**2.6%** (H29.4.1現在)
- ・警察官：**8.5%** (H28.4.1現在)
- ・自衛官：**5.9%** (H27年度末現在)
- ・海上保安官：**6.2%** (H28年度)
- ・一般行政職：**28.3%** (H25年4.1現在)  
(地方公務員)

4

## 消防本部規模ごとの女性消防吏員割合

(震災対策現況調査より:29年4月1日現在)

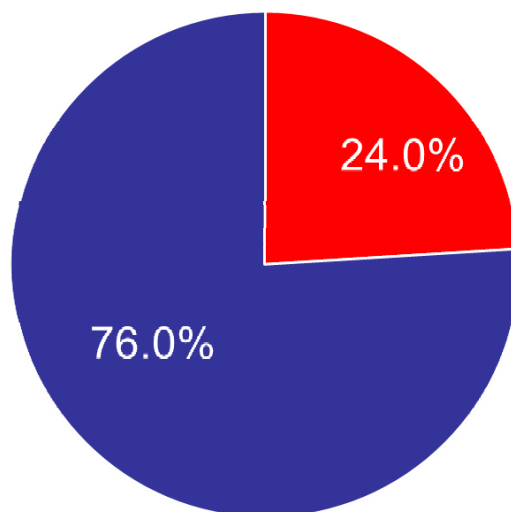


大規模消防本部ほど女性消防吏員の割合は高い傾向にあり、規模の小さい消防本部は、数が多いが、女性の割合は低い傾向がある。

5

## 女性消防吏員割合

全国平均2.6%以上の消防本部



■ 女性消防吏員 2.6%以上  
■ 女性消防吏員割合 2.6%未満

全国平均2.6%以上の消防本部数は、全体の約4分の1程度でしかない。少数の本部が、全体平均を引き上げている傾向にあることが分かる。

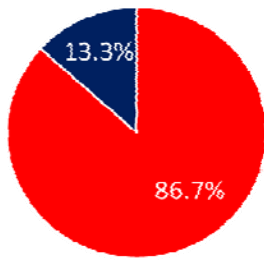
6



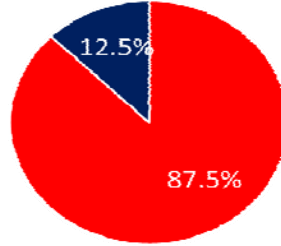
# 消防本部規模別

全国平均2.6%以上の消防本部

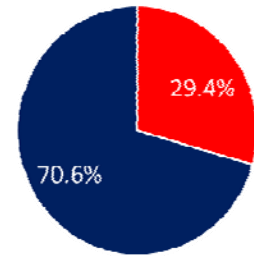
■ 女性消防吏員割合2.6%以上 ■ 女性消防吏員割合2.6%未満



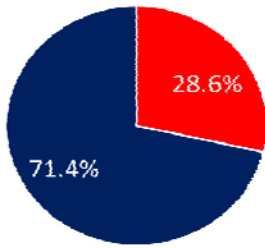
消防吏員1000人以上



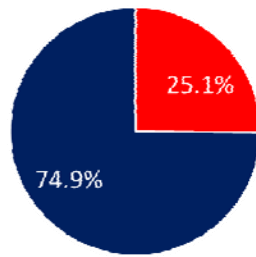
消防吏員700人～999人



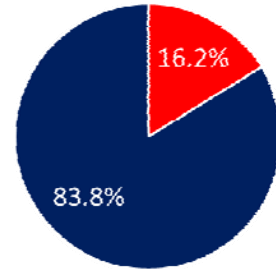
消防吏員500人～699人



消防吏員300人～499人



消防吏員100人～299人



消防吏員100人未満

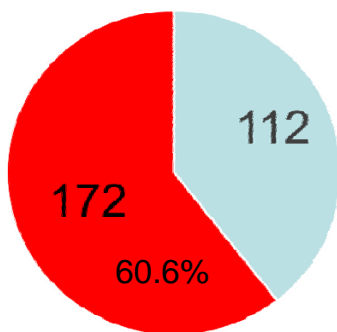
全国平均2.6%以上を達成している消防本部は、消防吏員700人以上になると8割以上の方、小規模な本部では3割以下。

## 消防本部規模別女性消防吏員「0」本部

(震災対策現況調査より: 29年4月1日現在)

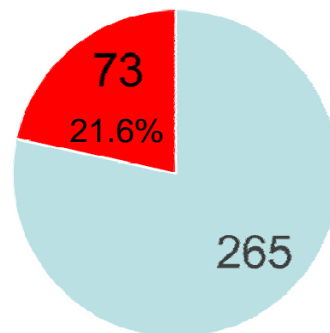
女性「0」の消防本部は、全732消防本部中、3分の1の245本部が残る。そしてその全てが、吏員数300人以下の本部。

100人未満  
284本部



■ 女性消防吏員1以上  
■ 女性消防吏員0消防本部数

100～299人  
338本部



■ 女性消防吏員1以上  
■ 女性消防吏員0消防本部数

300人以上  
110本部

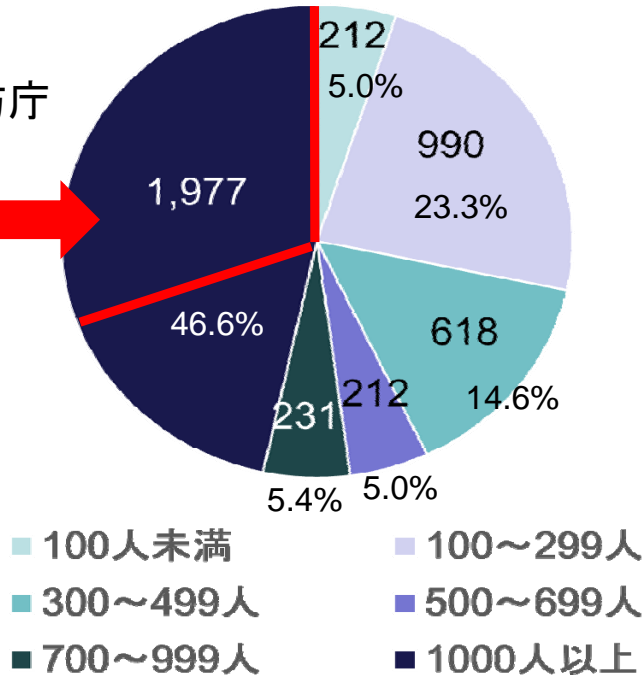
「0」なし

# 消防本部規模別女性消防吏員数

(震災対策現況調査より:29年4月1日現在)

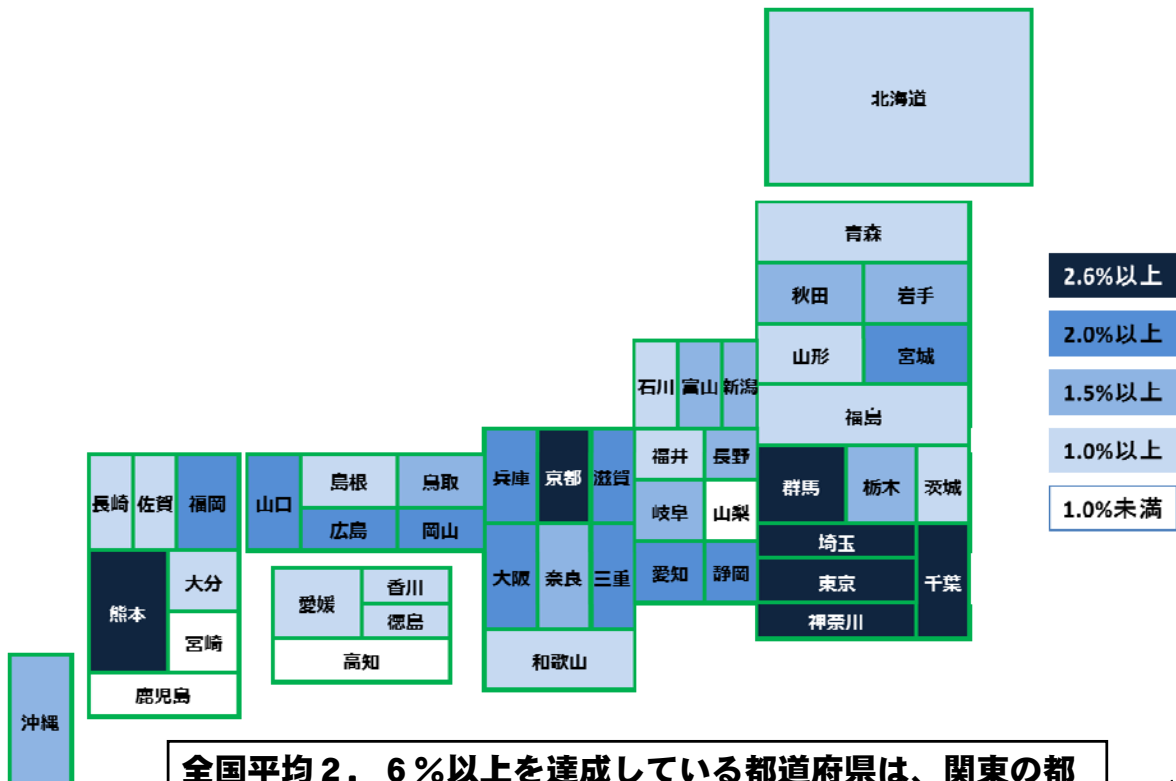
このうち東京消防庁  
の女性消防吏員

**1,210人**



消防吏員1,000人以上の消防本部だけで、全女性消防吏員数の約半数を占める。

## 都道府県別女性消防吏員割合



全国平均2.6%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。

## 女性消防吏員が増加した本部上位

都道府県名	消防本部名称	平成29年度			平成28年度			増減		
		消防吏員数			消防吏員数			29-28		
		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	女性割合
東京	東京消防庁	18,497	1,210	6.54%	18,666	1,192	6.39%	△ 169	18	0.16%
神奈川	横浜市消防局	3,752	133	3.54%	3,695	126	3.41%	57	7	0.13%
神奈川	川崎市消防局	1,462	63	4.31%	1,457	56	3.84%	5	7	0.47%
千葉	千葉市消防局	1,002	35	3.49%	989	30	3.03%	13	5	0.46%
大阪	堺市消防局	965	31	3.21%	966	26	2.69%	△ 1	5	0.52%
大阪	大阪市消防局	3,490	118	3.38%	3,498	113	3.23%	△ 8	5	0.15%
群馬	高崎市等広域消防局	456	17	3.73%	451	13	2.88%	5	4	0.85%
新潟	新潟市消防局	936	14	1.50%	936	10	1.07%	0	4	0.43%
長崎	佐世保市消防局	371	11	2.96%	374	7	1.87%	△ 3	4	1.09%
北海道	苫小牧市消防本部	257	3	1.17%	244	0	0.00%	13	3	1.17%
福岡	北九州市消防局	988	47	4.76%	979	44	4.49%	9	3	0.26%
岐阜	岐阜市消防本部	519	10	1.93%	512	7	1.37%	7	3	0.56%
青森	青森地域広域事務組合 消防本部	512	3	0.59%	506	0	0.00%	6	3	0.59%
愛知	名古屋市消防局	2,323	49	2.11%	2,320	46	1.98%	3	3	0.13%
千葉	市川市消防局	510	29	5.69%	510	26	5.10%	0	3	0.59%
群馬	前橋市消防局	402	10	2.49%	402	7	1.74%	0	3	0.75%

女性消防吏員が3名以上増加した16消防本部のうち、9本部が政令市。

11

## 女性消防吏員が多い本部上位

都道府県名	消防本部名称	平成29年度			平成28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	18,497	1,210	6.54%	18,666	1,192	6.39%
神奈川	横浜市消防局	3,752	133	3.54%	3,695	126	3.41%
大阪	大阪市消防局	3,490	118	3.38%	3,498	113	3.23%
京都	京都市消防局	1,766	67	3.79%	1,770	67	3.79%
神奈川	川崎市消防局	1,462	63	4.31%	1,457	56	3.84%
北海道	札幌市消防局	1,833	60	3.27%	1,837	61	3.32%
兵庫	神戸市消防局	1,545	55	3.56%	1,534	54	3.52%
愛知	名古屋市消防局	2,323	49	2.11%	2,320	46	1.98%
福岡	北九州市消防局	988	47	4.76%	979	44	4.49%
広島	広島市消防局	1,319	43	3.26%	1,317	44	3.34%
埼玉	さいたま市消防局	1,374	39	2.84%	1,357	37	2.73%
千葉	千葉市消防局	1,002	35	3.49%	989	30	3.03%
福岡	福岡市消防局	1,043	34	3.26%	1,033	36	3.48%
埼玉	埼玉西部消防組合	866	33	3.81%	863	33	3.82%
熊本	熊本市消防局	826	32	3.87%	816	32	3.92%
大阪	堺市消防局	965	31	3.21%	966	26	2.69%
宮城	仙台市消防局	1,123	30	2.67%	1,121	30	2.68%
千葉	市川市消防局	510	29	5.69%	510	26	5.10%
静岡	静岡市消防局	1,048	29	2.77%	1,041	28	2.69%
静岡	浜松市消防局	915	28	3.06%	917	26	2.84%
神奈川	相模原市消防局	753	24	3.19%	754	22	2.92%
千葉	柏市消防局	498	22	4.42%	495	24	4.85%
岡山	岡山市消防局	735	22	2.99%	720	20	2.78%

女性消防吏員が多い23消防本部は、ほぼ例外なく大規模本部で、  
全国平均割合（2.6%）以上となっている。

12

# ここまでの分析

- 女性吏員の数についてみると、消防本部間で大きなバラツキがあることが分かる。
- 全体的に、大規模な本部ほど、女性活躍が進んでいる傾向にある。



それでは、「小規模本部では女性活躍は進めるのは難しい」と言えるのか…？

13

## 女性消防吏員割合上位 (女性割合5%以上)

No.	都道府県名	消防本部名称	平成29年度			平成28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	石川	内灘町消防本部	32	3	9.38%	33	2	6.06%
2	岐阜	海津市消防本部	62	5	8.06%	63	5	7.94%
3	静岡	御前崎市消防本部	64	5	7.81%	60	5	8.33%
4	広島	安芸高田市消防本部	52	4	7.69%	52	4	7.69%
5	埼玉	蓮田市消防本部	92	7	7.61%	89	7	7.87%
6	東京	東京消防庁	18,497	1,210	6.54%	18,666	1,192	6.39%
7	神奈川	二宮町消防本部	46	3	6.52%	46	3	6.52%
8	東京	稲城市消防本部	108	7	6.48%	101	7	6.93%
9	埼玉	草加八潮消防組合	331	21	6.34%	328	21	6.40%
10	東京	三宅村消防本部	16	1	6.25%	13	1	7.69%
11	神奈川	葉山町消防本部	52	3	5.77%	46	2	4.35%
12	京都	精華町消防本部	52	3	5.77%	50	3	6.00%
13	千葉	市川市消防局	510	29	5.69%	510	26	5.10%
14	埼玉	入間東部地区消防組合	280	15	5.36%	280	14	5.00%
15	京都	綾部市消防本部	57	3	5.26%	55	3	5.45%
16	秋田	にかほ市消防本部	58	3	5.17%	63	3	4.76%
17	神奈川	平塚市消防本部	273	14	5.13%	278	13	4.68%
18	東京	大島町消防本部	20	1	5.00%	22	1	4.55%

**女性割合が5%以上の消防本部の約7割が、吏員100名未満の本部。小規模な本部でも、多くの女性が活躍している本部は多数ある。**

14

## 消防吏員の採用状況等

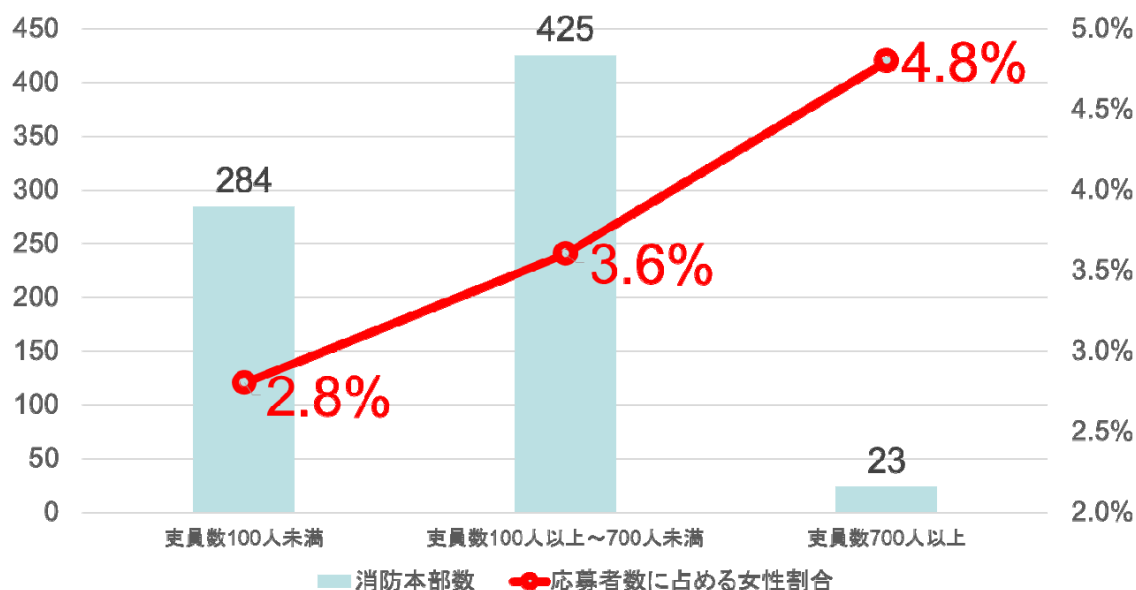
	応募者			受験者			合格者			採用者		
	合計	うち女性	女性割合	合計	うち女性	女性割合	合計	うち女性	女性割合	合計	うち女性	女性割合
平成24年度	93,089	3,993	4.3%				7,519	241	3.2%	6,800	228	3.4%
平成25年度	95,719	3,942	4.1%				7,789	285	3.7%	6,824	241	3.5%
平成26年度	86,371	3,473	4.0%				7,449	270	3.6%	6,720	235	3.5%
平成27年度	82,143	3,313	4.0%	65,685	2,531	3.9%	7,450	332	4.5%	6,401	261	4.1%
平成28年度	77,052	3,205	4.2%	62,908	2,512	4.0%	6,512	356	5.5%	5,723	274	4.8%

※平成26年度以前の受験者は統計なし

消防吏員の応募者及び合格者、採用者数は減少傾向であるが、それぞれにおける女性割合については増加傾向。

15

## 採用試験の応募者に占める女性割合 消防本部規模ごと



大規模消防本部ほど女性割合は高く、小規模消防本部ほどその割合は低い。

16



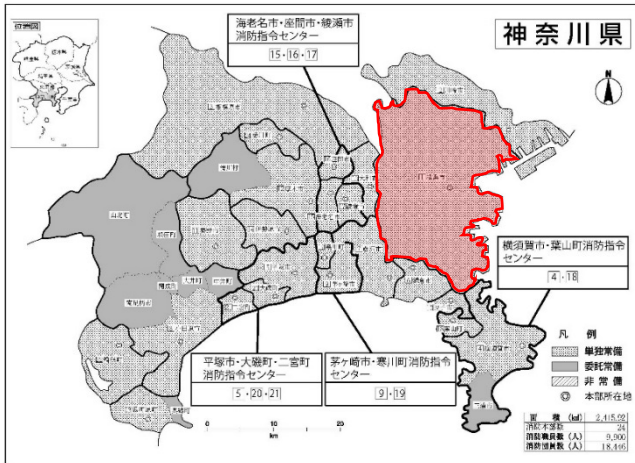
## 2章 先進消防本部の取組事例の紹介

ここでは、様々な観点から、女性活躍に先進的に取り組んでいる本部の状況を紹介します。

多様な本部の規模（大規模／中小規模）、多様な取組の内容（例えば、女性の採用に関する取組、女性の働きやすい環境作りに関する取組、本部内での意識改革に関する取組など）での紹介を行っていますので、自らの本部に参考になる項目をぜひ見つけてください。



# 【神奈川県】横浜市消防局



- 管轄区域：神奈川県横浜市
- 管轄人口：3,728,124人
- 吏員数：3,752人  
(うち女性133人・女性比率3.5%)
- いずれも平成29年4月1日現在

横浜市消防局では、100名を超える女性が勤務しており、消防隊や救急隊など災害現場の最前線で活動しています。消防の仕事は「屈強な男性の職場」というイメージを払拭するため、女性限定の就職セミナーを開催し女性の採用を促進するなど、全国に先駆けた積極的な取組を行っています。

横浜市消防局における取組などについてお話を伺いました。

## 1. 横浜市消防局における女性活躍の経緯

(横浜市消防局御担当者の話)

横浜市では昭和44年から女性を採用しており、当初は、災害予防の業務を中心に従事していました。昭和57年から61年の間は、国際的諸行事や本市関係儀式、式典等での演奏を業務とする音楽隊に従事していました。その後、平成6年の「女性労働基準規則」の一部改正により、女性の24時間勤務が可能となったことで、平成8年採用者から救急業務を中心に従事す

るようになり、その後、平成16年の消防庁通知を踏まえ、17年に「女性の採用・職域拡大に係る基本方針」を策定しました。以降、特殊災害対応隊を除くあらゆる分野において適材適所に配置を行う方針を示し、警防業務では、消防隊員、救急隊員、機関員、調査員、司令管制員などとして、日勤業務では、予防業務、総務・庶務業務、消防学校の教官などとして業務に就くなど、職域を拡大し、現在に至っています。

## 2. 具体的取組

### (1) 採用促進の取組

#### ア 女性限定の就職セミナー

横浜市では、優秀な人材を確保するため、採用試験の受験を考えている方などを対象に説明会を開催しています。

参加者の性別は問いませんが、圧倒的に男性が多いことから、より多くの女性に消防の職場を知ってもらうため、27年3月に初めて「女性限定就職セミナー」を開催しました。



「女性限定就職セミナー」は、その後も年2回開催していますが、対応する職員も女性が多く、終始アットホームで和気あいあいとした雰囲気のもと、参加していただいた方からも大好評です。

参加者からは、「男性の多い普段のセミナーは行きにくかったが、女性だけのセミナーは参加しやすかった。」「女性消防士は男性以上にかっこよく、憧れます。」などの声が聞かれました。



## イ 小説「消防女子!!」とのコラボレーション

女性限定就職セミナーを開催するにあたり、小説「消防女子!!」とのコラボレーションが実現しました。

「消防女子!!」は、佐藤青南氏原作の小説（宝島社）であり、横浜を舞台に主人公の女性消防士が活躍する物語でコミック化（竹書房）もされています。

「消防女子!!」を、「女性限定就職セミナー」のキャッチフレーズとして、また、漫画家の上遠野洋一氏によるイラストの使用についても承諾していただき、横浜市消防局×消防女子!!のコラボポスターも制作し、女性の採用に向けPRしました。



作画／上遠野洋一氏

### (2) 復職支援の取組

#### 救急救命士リスタートプログラム

救急救命士の中には、育児、介護、病気、キャリアビジョンなど様々な理由で長期間救急隊を離れている人がいます。そうした職員が、**救急救命士として再運用するときに抱える救急業務への不安を解消するとともに、質を担保するため、29年度から再運用に向けた支援プログラムを始めています。**

このプログラムは、救急隊試乗研修、座学、手技の見極めからなる通年パートと、救急救命士がペアで救急隊に乗車する救急隊配置後パートの2本の柱で構成され、救急救命士の再運用に向けた支援を行っています。

29年度は、育児休業経験者を含む3名の女性職員が本プログラムを受講しました。

以下、受講者の声です。「**長期間救急業務から離れていたため、知識や技術面での不安、救急救命処置の高度化など日々変化していく医療が復職するには大きなハードルとなっていました。**当局のプログラムは自分が納得いくまで受講でき、**救急隊として再スタートの第一歩を踏み出せるプログラムになっていると思います。**救命士として自信が持てるようになるまで受講したいと思っています。」

### 3. 女性活躍の必要性やメリット

消防業務の対象となる**地域住民は男女比が概ね半々**です。そう考えますと、現在の消防職員の男女比は**バランスが悪く、女性をもっと増やすべきだ**というシンプルな考えです。

女性がより増えることで、**さまざまな業務に男女それぞれの視点を取り入れながら、施策立案や消防活動の検討・検証などを行うことができます。**これにより、**地域住民の期待により一層応えることのできる組織になるのではないかと考えます。**

### 4. メッセージ

横浜市消防局では、「**女性の働きやすい職場**」＝「**男性も働きやすい職場**」という認識のもと、性別にかかわらず、**男女ともに活躍できる職場づくりを進めています。**



消防は男性の仕事というイメージは一朝一夕で変わらないかもしれませんが、女性が活躍できる様々な取組を通じて、**男性も女性も意欲と能力を十分に発揮し、や**

りがいを実感できるような職場環境づくりを進めてまいります。

そうすることにより、**市民に親しまれ、信頼される組織**となり、ひいては、市民の期待に応えることのできる組織になると考えています。

女性限定の就職セミナープログラム（例）

時間	スケジュール
9:30～10:30	挨拶、対応職員自己紹介 横浜市消防局概要・試験制度説明
10:30～10:40	休憩
10:40～11:25	引継交替デモンストレーション 消防車両見学 施設見学
11:30～12:20	<b>男子禁制 女性職員とのディスカッション</b>
12:20～	個別質問等



概要説明



車両見学



施設見学



女性職員とのディスカッション



女性職員とのディスカッション



## 【新潟県】新潟市消防局



- 管轄区域：新潟県新潟市
  - 管轄人口：796,296人
  - 吏員数：936人  
(うち女性14人・女性比率1.5%)
- いずれも平成29年4月1日現在

新潟市消防局は、女性消防吏員を初めて採用したのが平成13年度と、この規模の消防本部にしては決して早い方ではありません。

しかし、近年、局内での女性活躍に関する意識づくりを積極的に実施したほか、特徴的な説明会やPRを行うなど、女性消防吏員の目標達成に向け積極的な取組を行ったところ、平成29年度には全35名の採用中、4名が女性になるなど、大きな成果が上がりつつあります。

こうした取組の詳細について、新潟市消防局における取組など、消防庁女性消防吏員活躍推進アドバイザーでもある、企画人事課の加藤順一課長と、荒木泰史係長からお話を伺いました。

### 1. 新潟市消防局における女性活躍の経緯

平成13年度に初めて、女性消防吏員を1名採用しました。それ以降、数年に一度

のペースで、1～3人の女性が採用され、25年までに女性吏員が10名に。その後は、29年度に4名の女性が採用され、**現在、14名の女性吏員が勤務**しています(今まで退職した女性吏員は無し)。

また施設面では、全8区にある消防署については、建て替えに合わせ、専用施設の整備を順次進めています。

初めて同局で採用された女性吏員については、育児休業を経験し、復帰後は、救急救命士資格を生かし救急現場でも活躍。現在は、消防司令補の階級に就き、消防職員の育成担当として日勤勤務をしています。

なお、女性吏員14名中9名(約6割)が救急救命士資格の保有者です。

### 2. 新潟市消防局が行う取組

#### (1) 計画の策定と局内全職員の共有

27年度に「女性消防吏員の活躍に向けた検討委員会」を立ち上げました。当時の同局は、女性吏員比率が1.1%で、これは政令市の中で最も低い水準でした。

そうした中で、女性の力を最大限に活用して組織の活性化を推進するために、また、消防庁次長通知も契機となって、この計画が作られることになったのです。

計画作成に当たっては、**消防局次長を委員長とした委員会**を開催。あわせて、**現場(署)の課長や女性吏員も加えたワーキングチーム**を組成し、**組織全体での話し合い**を心がけたとのこと。

この話し合いに当たっては、「消防庁次長通知に基づく数値目標(新潟市の場合、平成38年度までに6.2%)を達成時の女性吏員は何人か(新潟市の場合

58人)」、「その水準を達成するためにはどうすればいいか」との観点<sup>1</sup>を踏まえ、「毎年何人の女性を採用すべきか」を、育児休業等の影響も踏まえつつ、シミュレーションなども実施しました。その結果、新潟市の場合、育児休業などの影響を加味しつつ、毎年4人程度の女性を採用する必要があることが判明。これを達成するために、そして女性活躍を推進するために何をすべきかという議論につなげていきました。

委員会では、約2年間にわたって検討を続け、平成29年3月に「新潟市消防局女性消防吏員活躍推進計画」を策定。「活躍推進に向けた取組」として、①女性応募者の増員、②職域の拡大、③制度及び施設の整備の3本柱を掲げ、それに基づく取組を推進することになりました。

さらに同局では、この計画を達成するのだという強い思いのもと、局の全職員に周知することで、局内での共有を図ったといます。

## (2) 各種の広報の実施

活躍推進計画中、「まずは消防を自らの職業として選択肢に含める女性を増やすことが喫緊の課題」と分析しました。これを受け、「消防は女性が活躍できる職場だ」ということを周知するとの明確な目標の下、次のような取組を行っています。

### ① 特徴的な説明会の開催

同局では、職場のPRも積極的に行っています。とりわけ目玉は、中学生以上の女性と保護者を対象とした「消防ジェンヌ 2017 (女性限定職場説明会)」。

夏休み中に約4時間にわたって、訓練展示や訓練体験、庁舎見学、女性吏員の対談や個別質問などを行う説明会で、多数の熱心な志願者らが参加したとのこと。

また、他機関が実施する職場説明会等の機会も捉え、消防の仕事の魅力や女性が活躍できる職場であることを積極的にPRしています。実際に、参加された方からは、「私の描いていた女性消防士とは異なり、とてもやりがいがある仕事で働きやすい環境があると思いました。今日の体験をして消防の仕事により興味を持ちました。とても憧れる存在になりました。」など好意的な感想をいただいたとのこと。



▲ 「消防ジェンヌ 2017 (女性限定職場説明会)」の様子 ▼





## ②小中学生への広報実施

また、小・中学生らに「消防にも女性がいる」と身近に感じてもらうことで、将来的な応募者数の増加につながると期待されるとの考えの下、防火指導等においては積極的に女性消防吏員を派遣しています。

中学生からは、「消防にも女性がいるんですね。」と言われることもあり、「消防士になりたいと思う人？」という質問に対し、体験前はなりたいたいと思う女子は居ませんでした。体験後にはなりたいたいと手を挙げる女子が増えました。

## ③メディア、広報媒体を活用した広報実施

市の広報番組や市報等を利用した市民向けの広報に加え、フェイスブックを活用して全国に情報を発信し、UIJターンを考えている学生に対しても広報しています。



▲ 新潟市消防職員募集ポスター

## 3. 取組を受けての現状

平成 29 年度に採用された職員は、全 35 名中 4 名が女性。これまでで最大の実績を上げることができたといえます。

これを受けて、29 年度中の採用活動では女性吏員の志願者も順調に増加。昨年度 10 名だったものが 24 名にまで増加し、内定者も 3 人となるなど、**良好な循環ができつつ**あります。



▲ インタビューにお答えいただいた企画人事課の加藤順一課長と荒木泰史係長

## 4. 加藤課長インタビュー

—女性吏員が増えることの意義をどうお考えですか。

まずは、さまざまな業務に男女それぞれの視点を取り入れることができ、住民サービスの向上が図られます。また、優秀な人材の確保にも繋がります。—シミュレーションなどを行う課程で、工夫された点などを聞かせてください。

目標達成のためには、毎年 4 人ずつの女性吏員の採用が必要なため、これを仮定としました。そして、採用時点の年齢差や産休・育休（第 2 子まで）を更に仮定として置き、表にして整理するなどしています。

ー採用試験を実施するにあたり、工夫された点などを聞かせてください。

**文部科学省で示している新体力テスト実施要項を参考に、合理的な判断ができるよう年齢や性別ごとに点数を評価するようにしました。**

ーこれまで必ずしも女性吏員比率が高くはなかった新潟市が、近年これだけの実績を上げているというのは、他の本部を勇気づけることになると思われます。他の本部の皆さんへのメッセージを。

**まず、組織の中で女性消防吏員を増やすための計画を立てて、目標を共有してみたいかがでしょうか。話し合わなければ組織にとって必要なものが見えてこない！**

要性を感じさせられました。

## 5. 取材後記

同局の取組で特徴的なのは、**職員総参加での計画づくり**。とりわけ、その**策定過程において、局全体で女性消防吏員の活躍に向け、積極的に取り組んでいこうという意識づくり**がなされたと思われ  
ます。**計画の策定を局内の意識改革にも結びつけた好例**と言えるでしょう。

また、「まずは消防が女性も活躍できる職場であることをもっともっとPRする」との考えの下、これから社会人になる年齢層の女性だけでなく、保護者や子どもに対しても積極的なPRを行っているのが、同局の特徴と言えます。

「取り立てて特徴的なことはやらない」と加藤課長らはおっしゃいます。しかし、「奇をてらった取組」という訳ではなく、**意識改革の推進と目標意識の共有などの「内部固め」、そして、それを踏まえた「外部PR」**など、当たり前前のことをコツコツ実施することの重

## 【岐阜県】海津市消防本部



【平成 29 年 4 月 1 日現在】

○管轄区域：岐阜県海津市

○管轄人口：35,540 人

○消防吏員数：62 人

（うち女性 5 人・女性比率 8.1%）

○初の女性採用：平成 8 年

海津市消防本部は、組合消防として昭和 48 年にスタートし、平成 17 年に合併し誕生した海津市を管轄区域とする消防本部です。

消防職員数は 62 人と小規模な消防本部ですが、注目すべきは女性消防吏員比率の高さで、女性比率 8.1% というのは全国の消防本部でもトップクラス。また、過去 20 年以上にわたって女性が活躍してきた経緯も注目すべきことです。

同消防本部の吉田一幸消防長にお話を伺いました。

### 1. 海津市消防本部における女性活躍の経緯

平成 8 年度に 2 名の女性消防吏員を含む消防吏員 4 名を採用し、それ以降、女性消防吏員が活躍しています。この規模の消防本部では相当早期から女性が活躍していたと

言えます。

そもそものきっかけは、平成 7 年 3 月、新たな指令台の導入をきっかけとした消防本部庁舎の改修工事でした。その時、「この際だから」ということで、事務室の拡張などとあわせて女性職員エリアを設置したことから、女性を積極的に採用しようという雰囲気生まれたとのこと。ちなみに、平成 2 年頃に、吉田消防長が消防大学校の研修に参加され、「これからの時代、『仮眠室の個室化』と『3 交代制の導入』、『女性活躍の推進』だ」との思いを強くもたれたことがきっかけとなり、庁舎の改修に当たっても、その点を消防本部の中で主張、平成 6 年の女性の深夜労働解禁も相まって実現しました。



▲ 本部庁舎内。女性職員の仮眠室等は「専用エリア」として扉で区切っている。

そして、改修後は、「施設があるのだから女性を消防吏員として採用しよう」と広く広報、翌年度の採用試験には女性が 4 人応募し、2 人の女性吏員が誕生したという経緯です。

その後、平成 10 年、11 年、13 年、14 年、15 年に女性を各 1 名ずつ採用、その後は女性の応募者が無く、採用がなかったものの、平成 26 年に女性 1 名を含む消防吏員 3 名を採用。これまでに 8 名の女性を採用し、3 名は退職したものの、5 名が勤務中です。

また、現在勤務されている女性のほとんど

どが結婚・育児休業などを経験。育休復帰後は、日勤なども経て現場に復帰している女性も在籍しており、ベテランの方は消防司令補の階級に就いているほか、隊長経験者も複数います。

なお、消防吏員 62 名中 24 名（約 4 割）が救急救命士資格の保有者ですが、女性の資格保有者は 4 名（保有率 8 割）もいます。

## 2. 吉田消防長に聞いた女性活躍の秘訣

一般に、「小規模本部では女性活躍が困難」といわれます。実際、女性消防吏員比率を見ると、大規模な消防本部ほど高い傾向にあるほか、消防吏員数 100 人未満の消防本部では、女性消防吏員がいないという本部も 6 割以上あります。

そんな中で、なぜ海津市ではこれだけの女性が活躍を続けているのでしょうか。我々が聞き取ったところ、次のようなポイントが浮かび上がってきました。



▲ インタビューにお答えいただく吉田一幸消防長

### ① まずは、トップやキーマンの考え・心がけが重要

庁舎改修時に、当時としては先進的な考

えで女性職員エリアを設置し、翌年には「女性を採用したい」という心がけで採用活動を実施。その後の動きにつながった。

### ② 計画的かつ気長な採用が重要

吉田消防長は、「結婚、産休や育児は重要なこと」と話す。一方で、特に出産や育児などの女性のライフイベントが一度に集中し、休職中の職員が多くなってしまうと、特に小規模な消防本部の場合、「人員のやりくりが難しくなる」とも。

そこで、一度に同世代の職員を雇うのではなく、少しずつ多様な職員を採用できるよう、配慮している。

一方で、複数の女性を採用することにはこだわった。それも、全く同じ配置にはせず、裏番に配置するなどして、女性同士、情報交換ができる環境を整える。やはり「本部内で、女性同士、相談できる環境が重要では」とのこと。

### ③ 「女性だからできる（できない）・・・」といったことはない

小規模な消防本部ということもあって、一人ひとりが様々な職務を担っている。「女性だからこの仕事」、あるいは、「女性だからこれはできない」といったことはほとんど無いとのこと。

実際に、女性の救急隊長も出ているし、消防隊においても、男女が同じようにポンプ車に乗って消火活動に当たっている。

以上のような心がけと地道な努力により、海津市消防本部は、「女性がいるのが当たり前」の職場になっているようです。



### 3. 消防長メッセージ

—女性活躍の意義をどうお考えですか？

市民目線で考えてみて、サービスを受ける側、市民は、半分以上が女性な訳です。そういう組織に女性が誰もいないというのはおかしいし、女性職員がいて困ると言うことは絶対がない。市民の皆さんには喜んでもらえています。

それに、組織として、男性・女性双方いるのが正常ではないかと思えます。市民や議会からも、そういう声があるのではないのでしょうか。



▲ 執務室の吉田消防長

—とはいえ、平成8年の採用というのは、当時としては先進的な取組だったと思えます。抵抗や戸惑いはなかったですか？

採用当初は色々悩みとか戸惑いもあったかもしれない。細かい所では、「一緒に食事した方がいいんだろうか」といったことなどまで気にした、といった、今では笑い話もあります。

でも、それはお互い様。採用してから悩めばいいんです。

今では、女性もどんどん活躍してくれていて、女性の隊長なども出てきています。お

互い色々な思いもあるだろうけど、現場ではみんな「そういうものだ」と思うようになっているし、それが当たり前のことになっている。

—女性の採用をこれから本格的に進める本部が、気をつけるべき点はありますか。

やっぱり、複数人の女性がいた方がいい。それも、全く同じ配置ではなく、裏番とか。お互い「うちがこうだった」とか情報交換できるし、女性同士相談することもあるんだと思えます。海津市は最初に2人採用したのが良かったと思えます。

それから、出産など女性のライフイベント時期が重なるとどうしても人事配置などが大変になる。気長く採用していくことも重要だと思えます。

—最後に、全国の本部、特に同規模の本部にメッセージを。

「思い切ってやってみる」、「『女性を是非採用したい』という思いでやる」といったことが大事ではないかと思えます。

市民にとっては、「救急車に女性がいてくれるだけで心強い」などといった声もある。まずはやってみることが大事だと思えます。

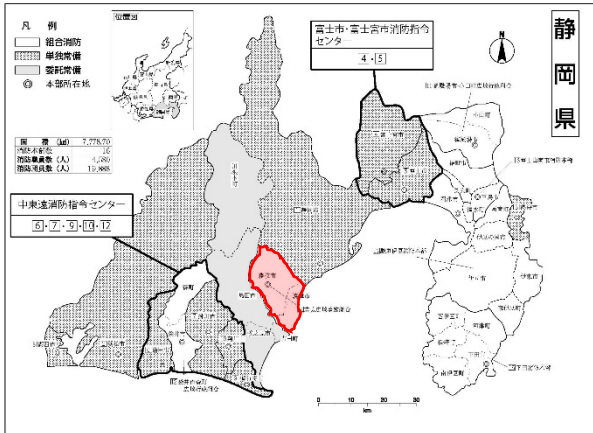
～取材後記～

消防本部訪問時、温かい笑顔で迎え入れていただいた吉田消防長。平成29年度末で定年退職されます。

同規模の消防本部に向けたメッセージをお聞きしている時に「思い切ってやるのが大事。」の一言がとても印象的でした。

吉田消防長が示した女性活躍の道を、海津市消防本部が今後さらに進んでいくことを期待したいと思います。

# 【静岡県】志太広域事務組合 志太消防本部



- 管轄区域：静岡県藤枝市・焼津市
- 管轄人口：285,400人
- 吏員数：254人  
(うち女性8人・女性比率3.1%)  
いずれも平成29年4月1日現在

志太広域事務組合志太消防本部は、静岡県のほぼ中央に位置する焼津市及び藤枝市が構成市となっており、職員254名のうち約3%を占める8名が女性です。当本部では、女性職員がより輝ける職場にしていいため、「女性活躍推進会議」を定期的開催し、施設面・勤務体制・メンタルケア・キャリアアップ・女性消防士のPRなど、組織として女性職員からの意見要望に対する取り組みを重点的に実施しています。

志太広域事務組合志太消防本部における取組などについてお話を伺いました。

## 1. 志太広域事務組合志太消防本部における女性活躍の経緯

(志太広域事務組合志太消防本部御担当者の話)

志太広域事務組合志太消防本部は平成25年3月31日に広域化されて現在に至ります。女性職員は、平成11年に旧焼津

市消防本部で、平成16年に旧藤枝市消防本部で初めて採用し、現在は全体の約3%にあたる8名が消防隊・救急隊等の交替制勤務や予防業務等の毎日勤務で活躍しています。中には、消防隊員でありながら選抜救助隊の一員として多方面で活躍する職員もおり、組織としても更なる女性職員の職域拡大を重視しています。

平成29年度からは1つの消防署に複数名体制で配置し、孤独感を感じないよう声掛けや相談し合える環境を整備したことにより、女性職員の精神的な支えに繋がっています。

平成27年に消防庁次長から発出された「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」を受け、平成28年3月に「女性活躍推進法に基づく志太広域事務組合特定事業主行動計画」第1期計画(平成28年度～平成32年度)を作成し、女性の活躍を推進するために積極的に取り組んでいます。

## 2. 志太広域事務組合志太消防本部が行う取組

### (1) 女性活躍推進会議

女性の意見を職場の中に積極的に取り入れることを目的として、平成28年に女性活躍推進会議を設置し、計5回開催しました。

第1回では、施設面や勤務体系など職場環境をテーマに議論し、女性からの「シャワー室や仮眠室の整備」といった意見が出され、次年度には未整備だった庁舎にシャワー室を設置しました。

第2回では、女性が活躍しやすい職場環境と人員配置をテーマに議論し、平成29年度より各消防署(分署を除く)に複数名の女性を配置する体制が整いました。

第3回では、不祥事・セクハラ・パワハ

ラをテーマに、「男性だけでなく女性も危機意識を持ち隙を与えない事、有事の際のホットラインの必要性」という意見が出され、公務員倫理の指導者（J K E T）を養成し、不祥事防止委員会という組織を立ち上げるなど組合全体で不祥事等を防止することに努めています。

第4回では**組織の改革をテーマ**に「産休後の復帰プログラム等を整備、妊婦時の制服・電磁波エプロン等の事前整備」の要望等が出されました。

また、現在実施している「子育て中の母親を対象とした救急講習」は、身近に起こり得る病状への知識と処置方法を重視し、管内保育園の子育て支援センターにおいて、誤飲や鼻血、けいれん発作などの応急手当の方法や心臓マッサージのやり方を女性職員が講義しており、今後も継続して実施していく方針です。



女性活躍推進会議

## (2) 職員採用ポスターの作成

職員採用用のポスターは工夫しており、平成28年度は、若い女性にも親しみをもってもらえるよう、現役の女性職員を救助隊の服装で「S（志太）K（広域）J（事務）K（組合）」を**女性雑誌風に仕上げ**ました。

平成29年度は、結婚、出産後も働く姿をイメージしてもらうため、**現役の女性職**

**員の子供をモデルに起用**して「ぼくたちのお母さん消防士なんだ。」のキャッチフレーズを添えました。職員の家族をモデルにする案は、職員からの意見を募り、若手女性職員のアイデアを採用したものです。

市民の皆様へ女性職員の更なるPRができたとともに、消防という職が女性も活躍できる場であることなど、市民の皆様にお伝えできたと感じています。また、ポスターを見て志太消防本部を受験・採用された職員もおり、少しずつではありますが**女性受験者が年々増加する効果も出ている**と思います。



平成28年度職員採用ポスター

## (3) 各種説明会

**管内の女子高に女性職員が出張訪問し**、消防という特殊な職場で働く「女性職員の存在・活躍状況」をテーマとして、映像や防火衣の装着体験等、ふれあい型の説明会を実施しました。学校の先生や生徒からの質問も数多くあり、消防で活躍することを



イメージしていただけられているのを見て取れました。そのほか、構成市主催の**女性消防フェスタ**にも女性職員が参加し、消防の魅力を広報しています。



女性消防フェスタの様子（構成市主催・志太消防本部協力）



子育てママへの救急講習

### 3. 女性活躍の必要性やメリット

市民に奉仕する立場の公務員として老若男女のニーズに敏感に答えることが必須であり、**男性目線だけでなく女性特有のきめ細やかな意見が組織力強化に繋がるもの**と考えます。また女性消防士の存在を広報することで、女性が輝ける職種の選択肢として市民に広くPRすることができます。

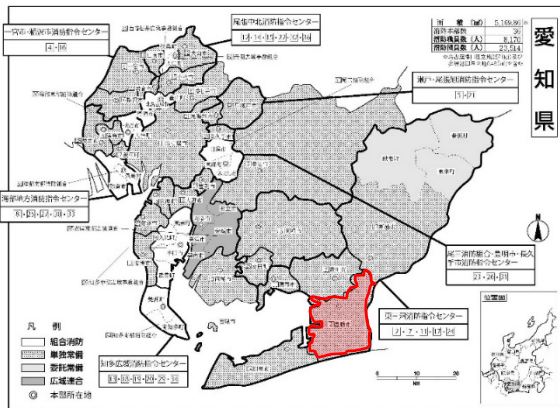
### 4. メッセージ

**女性職員の心の声を聞くことが改善の第一歩**であり、女性の活動の幅が広がることで組織力の強化に繋がるはずです。まずは、女性職員の声なき声を聞くことから始めてみるのが良いかと思います。



地元女子高校訪問（就職説明）

# 【愛知県】豊橋市消防本部



- 管轄区域：愛知県豊橋市
  - 管轄人口：376,886人
  - 吏員数：337人  
(うち女性11人・女性比率3.6%)
- いずれも平成29年4月1日現在

豊橋市消防本部では、管内に所在する大学の女子学生を中心としたグループと協力し、学生に対して女性消防吏員に対するイメージのアンケートを実施するほか、女性消防士募集ポスターやPR動画を作成するなどの取組を行っています。

豊橋市消防本部における取組などについてお話を伺いました。

## 1. 豊橋市消防本部における女性活躍の経緯

(豊橋市消防本部御担当者のお話)

豊橋市では平成13年度から女性の採用を開始し、現在12名の女性が在籍しています。

平成30年度以降も計画的に増員していく予定です。

しかし、消防吏員全体の受験者数に目を向けると、近年ではゆるやかではあるものの下降線をたどっています。

今までは、公務員である消防吏員はある程度一定の受験者数を維持していたこと

から、積極的な採用広報活動を行っていませんでしたが、少子化や民間企業の積極的な広報活動などの影響により、今後の採用にあたっては、より厳しい状況となることが予想され、さらに団塊世代の大量退職に伴う組織の若年化が進行していることから採用する段階から、より優秀な人材を求める必要性を強く感じるようになりました。

このことから平成27年度に「消防士への憧れプロジェクト」と題して、手探りながら採用広報の強化事業を開始したところでは。

これと同時期、消防庁において、消防本部における女性消防吏員の更なる活躍に向けた検討会の検討結果を踏まえた、女性の活躍推進を組織的に進める方針が示されたこともあり、**女性消防吏員の確保という課題を意識して進めている**ところです。

## 2. 消防士への憧れプロジェクトとは

「消防士への憧れプロジェクト」とは、**10年先の将来を見据え、憧れという目に見えないものを形として表現し、幼少期から青年期まで一元的に消防吏員をPR**することで消防吏員の担い手の確保、優秀な人材を確保することを目的に展開している採用広報強化事業です。その中で、女性活躍推進に向けての方針としてはRCPDを掲げ、事業を展開しています。

RCPDとは、R (Research 調査)・C (Creating 作成)・P (Practice 実践)・D (Development 発展) のとおり、各テーマの頭文字をとったものです。

(1) 調査(Research)女子学生の目線から調査分析

- ・採用される側が女性消防吏員を魅力的と感じるためには？
- ・女子学生の目線にたつところからスタート

従来からの採用する側が考える採用広報ではなく、**採用される側が魅力的と感じる採用広報を実践**するため、官学連携事業として地元の大学と取組みました。

愛知大学の女子学生を中心としたグループと協力し、第1段階として「消防吏員全般及び女性消防吏員」に対するイメージについて**学生約 900 人にアンケートを実施**しました。

(2) 作成(Creating)女性消防士募集ポスター

- ・女性消防士PR動画
- ・調査分析結果を反映させた採用ガイダンス用ツールを作成
- ・プラスのイメージはさらにかっこよく。マイナスイメージはプラスに変えて。

第2段階として女性消防士募集ポスター、女性消防士PR動画を作成しました。

アンケート結果をもとに、プラスのイメージはさらにかっこよく、マイナスのイメージや知られていないことをポスターや動画に表現することを意識しました。



(3) 実践(Practice)採用セミナーへの参加・採用ガイダンス開催

- ・作成したツールを使用して優秀な人材の確保を目指す
- ・「母親+娘」イマドキの若者を見据えた採用戦略を展開

ポスターや動画を作成したことにより、様々なイベントに積極的に参加できるようになりました。また、家族への理解を深めるため、家族同伴での採用ガイダンスや消防署見学会を企画しました。



(4) 発展(Development)学生へのアプローチ・人材育成・環境づくり

- ・「消防は女性が活躍する職場」まずはそのことを周知
- ・現役の女性消防吏員の職域拡大を目指す。Job RotationではなくStudy Rotation!
- ・女性消防吏員に継続して活躍してもらうために育児休業等からの復帰を支援

アンケート結果では、**全体の6割を超える学生が「女性が消防吏員として働いていることを知らない」と答えて**いました。そのため豊橋創造大学短期大学部に



において、授業の一環として消防吏員に興味のない女子学生に対して**女性消防士セミナーを開催**したり、地元の高校生に対して消防吏員の魅力を伝える授業を開講しています。

また、頻繁な人事異動が困難な消防業務において女性消防吏員自身に職域拡大の可能性を見つけてもらうために、研修として多種多様な消防業務（全7セクション）を体験してもらい、将来の展望を抱く研修：Study Rotationを開始します。

女性消防吏員に継続して活躍してもらうために**育児休業からの職場復帰に対する不安の軽減を目的としたセミナー等**を用意しています。



### 3. 女性活躍の必要性やメリット

「女性ならではの」の一般的なイメージや特性に捕らわれることなく、個々が持つ特性・特技・能力が十分に発揮できるよう、職域拡大研修等を通じて個人の優れている領域を引き出し、訓練し、活躍できるよう人材育成や環境整備に努めています。それが結果的に男性消防吏員に不足しがちな領域を女性が補い、あるいは女性消防吏員が苦手な部分を男性が補うことで、大きな相乗効果が生まれます。そこに消防において女性が活躍する必要性やメリットがあると考えています。

### 4. メッセージ

社会情勢の変化や各方面からの情報を積極的にとらえ、**従来の手法にとらわれず、時には目線を変えて行動していく**ことを心がけています。女性消防吏員の確保、職域の拡大、育児休業からの復帰支援等、これらの女性活躍推進における課題を克服し女性が輝く職場を目指していきます



官学連携事業の様子



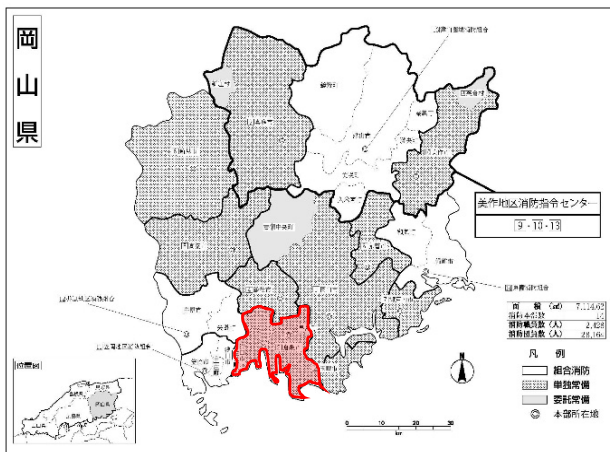
採用セミナーの様子



職域拡大研修：Study Rotation

全7セクション（高度救助隊、指揮隊、消防指令センター、予防、査察、総務、防災）

# 【岡山県】倉敷市消防局



○管轄区域：岡山県倉敷市・早島町・浅口市  
金光町

○管轄人口：507,705人

○吏員数：458人

(うち女性5人・女性比率1.1%)

いずれも平成29年4月1日現在

倉敷市消防局は、女性吏員が5人、比率は1.1%と、現状だけを見ると、残念ながら(この規模の消防本部の中では)「女性吏員が多数活躍している」とまでは言いがたい状況です。

しかし、積極的に多様なPRを行うことで、ここ最近では女性吏員の採用が継続的に進み、女性志願者も増加傾向にあります。また、市民の意識にも変化が見られ始めています。

具体的には、**中学生以上の女性と保護者を対象**とした女性吏員の活躍や消防で働く魅力をPRするため**女性向け消防業務セミナーを実施**したほか、**職員手書きのイラストを用いた女性消防士募集チラシ**や、「**輝け！消防女子**」という**消防広報動画**を作成するなど、積極的な取組を行っています。

倉敷市消防局における取組などについてお話を伺いました。

## 1. 倉敷市消防局における女性活躍の経緯

(倉敷市消防局御担当者の話)

倉敷市消防局では平成8年度から女性吏員を採用し始めましたが、平成11年度の採用を最後に17年の間、女性吏員の採用がありませんでした。平成28年度に1名採用し、平成30年度にも1名の採用が決まっています。女性の採用試験受験者数についても平成27年度から増加傾向にあります。

本格的に女性活躍の推進に取り組みだしたのは平成28年度からになります。異動により人事担当未経験者が集まったため、消防庁の**週間情報などで見かける他本部の取り組みを参考**にしつつ、真似できるものは積極的に実施しました。**新しい試みに対してゴーサインを出してくれる職場の環境**にも恵まれました。

最初の頃は「消防職員に女性がいるなんて知らなかった。」という市民の声をよく耳にしましたが、**市内全世帯に配布する市の広報誌で女性消防士特集**を組んだ頃から**マスコミ等の取材が増え始め**、相乗効果により女性消防士の認知度が向上しました。

## 2. 倉敷市消防局が行う取組

### (1) 広報媒体の作成

職員手書きの女性吏員の働く姿をイラストにしたポスターを作成。「あなたらしさが、消防で開花する」のキャッチコピーの下、消防の仕事、特に女性吏員が従事している仕事を分野別に紹介するもので、女性にも受け入れやすいタッチに仕上げました。管内の中学校、高等学校、大学等へ配布を実施し、また、就職説明イベント等の場での広報に役立っています。

また、**市長部局の広報担当課とも、女性職員(女性吏員)増加という目的を共有す**



ることで、女性吏員の活躍や消防で働く魅力をPRし、男性の中で輝く女性吏員を増やすため、「輝け！消防女子」という消防広報動画も作成しました。動画には女性吏員全員が出演しています。業務内容や訓練に加え、消防音楽隊における活躍の様子など、文字通り女性吏員が「輝いている」様子がご覧いただけます。



▲チラシ「輝け！消防女子」



▲PR動画「輝け！消防女子」

## (2) 女性向け消防業務セミナーの実施

平成29年8月、**中学生以上の女性とその保護者**を対象に、女性吏員の活躍や消防で働く魅力をPRするため、**女性向け消防業務セミナー**を実施しました。

セミナーには25名が参加され、業務紹介や装備品の試着に加え、女性用施設や消防音楽隊の練習見学など、新たな消防の魅力を感じていただきました。

消防、救急、予防、指令の各業務に従事する現役の**女性吏員との座談会**では、和やかな雰囲気の中、参加者それぞれが不安や疑問を解消し、消防への理解を深めていた

いただきました。

参加者からは、**無線機の使用や防火衣の着装といった貴重な体験**ができたり、実際の施設を見学することで職場の雰囲気を感じることができたとの感想をいただきました。



▲セミナーの様子

## (3) 貸与品の工夫

貸与品付与に係る点数制度(年間1人あたり100点以内、制帽17点、安全靴26点など)において、**女性吏員用被服や装備品**は、ロット数が少ないため**調達価格が割高**になり、必要点数が高くなってしまったという課題がありました。具体的には、女性吏員用制服、かばん、パンプスなどがあります。これらはいずれも**価格変動を見据えた調整費などから割高を賄う**ことにより、調達価格が異なっても**女性も男性と同点数で被服や装備が取得**できるようにしています。

また、女性吏員の制服用の靴はヒールのあるパンプスであるため、**妊娠時の転倒に**

よる母体への影響を考慮し、制服にも似合うフォーマルな作業靴を貸与品に導入しています。転倒危険だけでなく、動きやすさや疲労軽減効果も好評で、妊娠時期には人気の貸与品となっています。

#### (4) 学校訪問等

**女性吏員とともに、管内の女性比率の高い高等学校を訪問**しての業務紹介や、授業の一つとして実施していた企業説明会へ新規に参加させてもらい、また、管内の大学が主催して**大学内で行う就職説明会に出向き**、業務説明及び質疑応答を実施しました。

管内の大学の就職支援センター等や市役所主催の就職説明会のほか、一般のリクルート会社主催の「**体育会系学生向け就職説明会**」において、女性吏員の活躍推進に係る状況説明を実施しました。

#### (5) 女性吏員を対象とした研修

平成 29 年 7 月と 11 月の計 2 回、女性吏員を対象とした研修を実施しました。

研修には市長部局の保健師や産業カウンセラー（ともに女性）を交え、働く女性の心の健康やセルフケアに関する講義を受けました。

また、グループ討議では、日頃抱えている悩みや課題についてお互い話し合い、課題が解決できる場にしました。男性職員は席を外すことで**女性だけの空間をつくり、意見が出しやすい環境づくり**の工夫をしました。参加した女性吏員からは、「女性が一同に揃って話せる機会が少ないため、このような機会はありがたい。」という意見が出ました。

### 3. 女性活躍の必要性やメリット

ー市民の皆さんは、女性吏員にどういったことを求めているとお考えですか？

こうした**地道な取組**の結果、「消防でも女性消防士が活躍している」ことが**市民の間でも認知**されるようになってきました。

女性消防吏員に、男性並みの力仕事を求めているわけではありません。

救急の現場などで、「女性の隊員の方が対応してくれたから抵抗感がなかった。」という市民意見を耳にするようになりました。これは男性隊員にはできない住民サービスです。

ー女性活躍のメリットをどう考えますか？

人材の多様性を確保することで今まで以上に市民サービスが提供できるようになります。また、**女性の活躍を推進**することは、**男性職員にとっても働きやすい職場環境を構築**することにつながり、結果として組織力が向上すると考えます。

ー最後に、他の本部の皆さんにメッセージを。

セミナーやイベントを開催しても参加者がいなければ意味がありません。**何をやるにしても広報次第で効果が大きく変わってきます。**

一方で、消防局の本業は災害対応です。「餅は餅屋」ということわざがあるとおおり、広報は市長部局の広報担当課に助けをもらいましょう。電話での形式的な依頼ではなく、足を運んで担当者と顔を合わせ、仲良くなることをお勧めします。

### 3章 消防本部の状況別の典型的な課題と対応分析

女性活躍については、全ての本部に共通する課題もあるが、本部の規模に応じて、また、当該本部における女性活躍の推進度合い（具体的には、現在の女性比率や過去からの経緯等）に応じて、異なる課題も見えてくる。

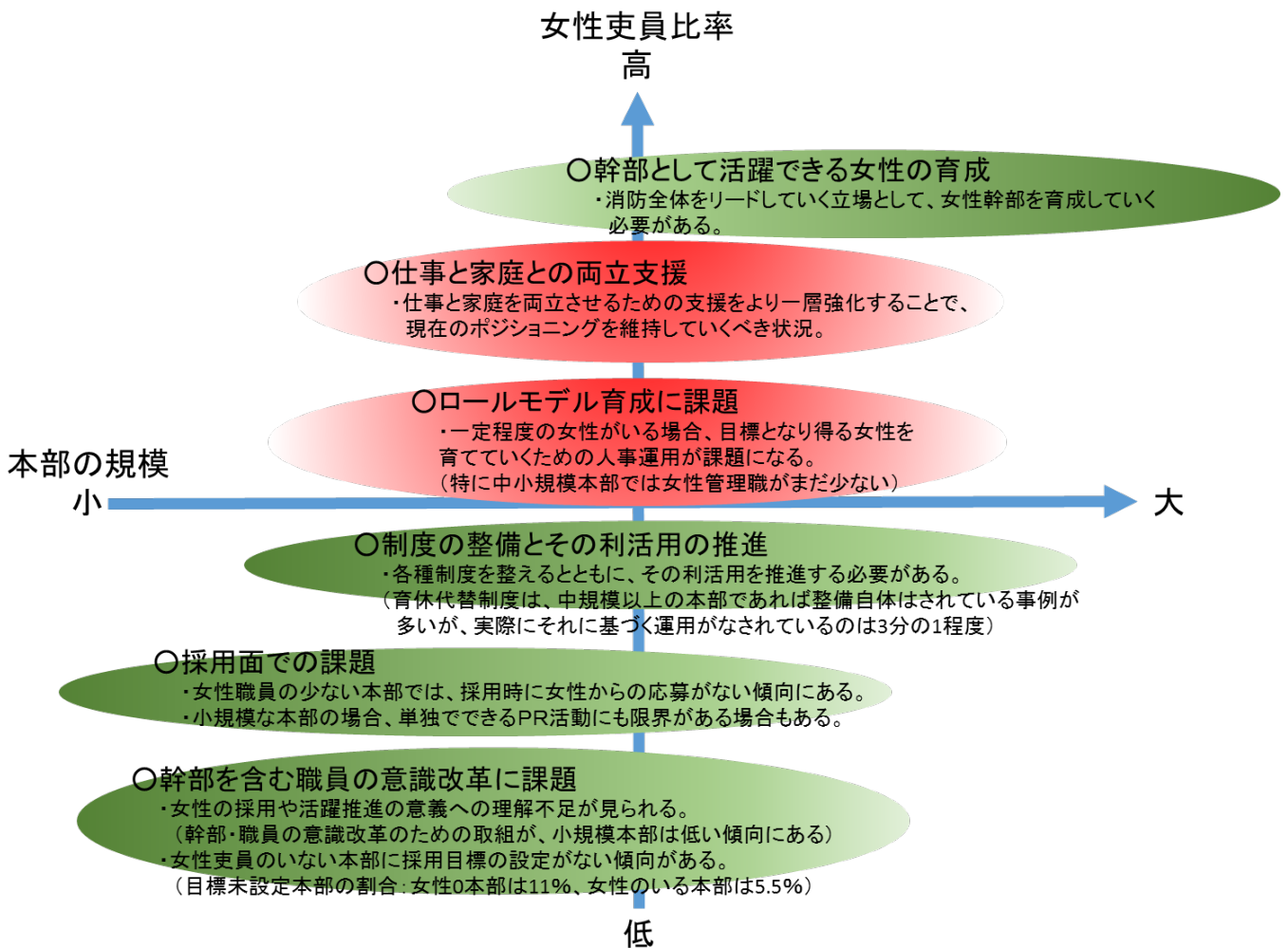
したがって、本部の状況により優先的に取り組むべき事項は異なると考えられる。

そこで、次のとおり課題の分析を行った。あわせて、本部の状況に応じた典型的な課題に対する対応策として、先進本部などに見られる状況をあわせて提示したのが、別表である。

各消防本部では、自らの状況を踏まえ、本表から参考とすべき課題とその解決のヒントをつかんでいただきたい。

#### (1) 本部ごとに特徴的な課題

本部の状況別に分析すると、次図のような特徴的な課題が浮かび上がる。



(2) 共通してみられる課題（女性用施設等ハード面の課題）

女性専用施設の整備状況については、これまでも各消防本部において少しずつ整備が進んでいるが、消防全体で見るとまだ十分とは言えず、今後とも計画的に整備を進める必要がある。

より詳細に分析すると、まず、小規模で女性吏員がいない本部においては、女性用の施設そのものが整備されていない事例が見受けられる。一方で、大規模な本部においては、施設のうち一部しか女性対応できていないとの事例が見受けられる。

また、一定以上女性の活躍が進んでいる本部は、施設に対する不満がかえって高いとのデータもある。

いずれにせよ、各本部において、ハード面の対応を計画的に進めていく必要がある。

以上を踏まえ、各本部の状況別に処方箋を記載したものが別紙である。

【課題に対する対応策の処方箋】

課題は主に「A：制度・人事運用にかかると」「B：職員の意識にかかると」「C：採用の状況にかかると」に分類。

なお、「ハード」に係る課題については、おおむねどの本部も共通の課題があると言える。各本部で自らの採用計画を踏まえ、ハード整備を進めるべき。

	女性比率の向上	女性比率の低い本部
<p>小規模な本部（吏員おおむね 100 人以下）</p>	<p>【A 制度・人事運用面】  <b>課題</b>女性の産休・育休時の「穴埋め」                      吏員数が少ないことから、一人ひとりの職員が担う業務が重く、産休や育休をとる職員の「穴埋め」をどう考えるかが課題。                      →①継続的な採用を心がける                      一気に大量の女性を採用するのではなく、少しずつ採用を継続し、出産等のライフイベントをずらす。少しずつでも女性をとり続けることで、今後の女性志望者の確保にもつながる。                      →②育休代替はじめ各種制度の導入・推進                      各種制度を整え、育休復帰しやすい体制を作る。小規模本部の場合、様々な業務を行っているため、復帰させてくれれば比較的柔軟な人事配置も可能。</p>	<p>【B 職員の意識面】  <b>課題</b>女性活躍への理解不足（特に女性のいない本部）                      職員間で、そもそも女性活躍の意義や必要性への理解に乏しい場合がある。                      →①女性活躍の意義の再周知                      →②女性吏員採用計画の樹立と情報共有                      採用や女性吏員比率に係る目標を掲げ、それを共有していく課程で、女性活躍に向けた本部内の意識が向上する。                      【C 採用面】  <b>課題</b>女性吏員の応募が集まりにくい                      特に、女性のいない本部は「取ってこないのでは」との不安から志望者が集まりにくい傾向にあるとされる。                      →①採用計画の早期樹立と、本部内での共有                      →②他本部などとも連携しながら、PR をより積極化                      まずは「女性を探る」という意識を本部内でも共有するため、採用計画を樹立し、本部内にも周知徹底すべき。特に女性のいない本部では、事態を早期に好転させるためにも、PR 等をより一層強力に行う必要。</p>
<p>中規模な本部（吏員おおむね 100～700 人）</p>	<p>【A 制度・人事運用面】  <b>課題</b>「女性活躍モデル」の育成                      小規模本部と異なり、ある程度職種が専門化している。一方で、大規模本部ほどには人員に余裕がない。総合的な女性の仕事・家庭の両立支援を行う必要がある。                      →①育休代替はじめ各種制度の推進                      制度は整っていても運用ができていない事例が多数。本庁の人事部局等と粘り強く交渉する必要がある。                      →②戦略的な人事配置                      例えば、一定程度の人事異動を続け、女性に多様な経験を積ませることで、将来的に産休・育休からの復帰などもスムーズになる（柔軟な人事配置が可能）。</p>	<p>【A 制度・人事運用面】  <b>課題</b>女性吏員のロールモデル不在                      ロールモデル不在につき、少ない女性消防吏員が不安を感じ、結果的に定着率が悪化しかねない。                      →①近隣本部や都道府県内で協力したロールモデルの発掘                      単体の本部ではロールモデルがいなくても、都道府県レベルなどで女性の交流を促進させることで、広域的なロールモデル発掘が可能に。                      【B 職員の意識面】  <b>課題</b>女性活躍に対する理解促進                      まだ女性の在籍していない現場も多く、女性吏員の意義等が十分に周知されていない状況があるため、特に男性職員に対し、理解を更に促進していく必要                      →①意識啓発の促進                      男女ともに「育休のとりやすい環境作り」や「ハラスメントの撲滅」などの意識啓発を推進。                      【C 採用面】  <b>課題</b>女性吏員の採用の更なる拡大                      →①PR の更なる積極化                      管内の学校への直接PRに加え、近隣本部とも適宜連携しつつ、先進事例も参考にしながらPRを実施。</p>
<p>大規模な本部（吏員おおむね 700 人以上）</p>	<p>【A 制度・人事運用面】  <b>課題</b>「女性幹部モデル」の育成                      仕事・家庭の両立支援に加え、更なる女性活躍を進めるとともに、幹部のロールモデルを育成し、後に続く女性を増やす必要。                      →①ロールモデルたいうる女性幹部の育成と、そのための戦略的な人事配置                      戦略的な人事配置を行うことで、近隣消防本部も含めた真のロールモデルを育成する。                      【C 採用面】  <b>課題</b>女性活躍の一定程度進んだ大規模本部同士で、女性応募者の「取り合い」が生じている                      →①消防分野全体の女性活躍を見通したPRの推進                      消防吏員を目指す女性全体を底上げするような採用活動</p>	<p>【A 制度・人事運用面】  <b>課題</b>女性吏員のロールモデル不在                      大規模本部の場合、女性がいないという事態はほばないが、育休代替等の各種制度は整っていても実際の活用実績が少ない等の状況もある。                      →①ロールモデルの育成等により、今いる女性が働き続けやすい環境を作る必要                      【B 職員の意識面】  <b>課題</b>女性活躍に対する理解促進                      まだ女性の在籍していない現場も多く、女性吏員の意義等が十分に周知されていない状況があるため、特に男性職員に対し、理解を更に促進していく必要                      →①意識啓発の促進                      男女ともに「育休のとりやすい環境作り」や「ハラスメントの撲滅」などの意識啓発を推進。                      【C 採用面】  <b>課題</b>女性吏員の採用の更なる拡大                      →①PR の更なる積極化                      大規模消防本部として、近隣の本部をリードしつつ、PR を実施していく。</p>

## まとめ

女性消防吏員の活躍については、今なお多くの本部でまだまだ取組の余地がある状況と言えます。

各本部での取組を更に深化させるために、消防庁は、次のような対応を継続していきます。

### 【女性志願者を増やす取組】

- 各種のイベント（ワンデイインターンシップ等）の開催・支援
- ポスター、パンフ、ネット等を活用した PR の推進

### 【本部で働く女性を支援する取組】

- ロールモデルとなるような女性の発掘・情報共有・情報発信の推進  
（先進事例の紹介や各種講演会の開催を通じ、情報発信など）

### 【本部を支援する取組】

- 女性活躍アドバイザー制度の継続  
（人数の拡大も目指す）
- 先進事例の更なる発掘・情報共有・情報発信の推進
- 女性専用施設の整備に関する支援（特別交付税措置）

「女性が働きやすい組織は、男性も働きやすい組織」とよく言われます。誰もが働きやすい組織は、活力のある、有事にも強い組織であり、消防はそうした組織を目指す必要があります。

ぜひ、女性の活躍を推進することで、住民とともに歩む消防を共に作り上げていきましょう。