



目指す姿：誰もが能力を最大限発揮し、いきいき働くことができる職場

1 現状

(1) 背景

- ①女性活躍推進法の施行
- ②ワークライフバランスの推進
- ③女性活躍推進に係る取組で他の分野に大きく遅れている現状への対応（消防庁次長通知）等



(2) 女性消防吏員の状況（平成31年4月1日現在）

①全消防吏員に占める女性消防吏員の割合等

（条约定数 1,039 人、実員数 1,031 人）

最年長者 51 歳・最年少者 18 歳⇒平均年齢 30.12 歳

②配置・階級状況

管理職数 0 人

毎日勤務 7 人（消防総務課 1 人・予防課 1 人・署予防係 5 人）

交替制勤務 26 人（消防隊 14 人・救急隊 5 人・指揮隊 3 人・指令課 4 人）

階級別：消防司令 3 人・消防司令補 5 人・消防士長 12 人・消防士 13 人

③女性受験者数及び採用者数

年度	H28	H29	H30
採用数	2	2	4
受験者数	4	13	14

(3) 女性吏員の採用メリット

- ①子供やお年寄りへより優しく対応できる
- ②無線交信時に女性の声の方が聞き取りやすい
- ③女性ならではのアイデア等を活かせる



(4) 他業種等との比較（全国）

	消防吏員	警察官	自衛官	海上保安官	一般行政職 （地方公務員）
女性割合	2.7%	8.9%	6.5%	6.2%	28.3%
調査日	H30.4.1	H29.4.1	H30.3.31	H29.4.1	H25.4.1

(5) 取組状況

- ①女性活躍推進パンフレットの作成・活用、女性限定ガイダンス等の実施
- ②庁舎改修（新築）時等の女性専用設備増設（新設）
- ③消防庁モデル事業の活用（PR動画の作成・活用、ラッピングバスによる広報事業）



現状のまとめ

≪統計・アンケートから言えること≫

- ・女性が十分に能力を発揮して働ける組織であると約 75%の職員が思っている。
- ・女性管理職育成に、女性職員を対象としたキャリアアップ研修を 40%超の職員が必要と思っている。

女性消防吏員が活躍するためには…

女性吏員の採用を継続的かつ、積極的に行い、より多くの人材の確保に努め、年齢・性別を問わず誰もが成長できる環境を整えること。

≪令和8年4月1日までの採用予定≫

年度	R2	R3	R4	R5	R6	R7
採用数	3	3	2	2	2	2
採用後 女性吏員数	42	45	47	49	51	53
女性吏員数 割合	4.04%	4.33%	4.52%	4.72%	4.91%	5.10%

・吏員数を1039人とした。（令和元年定数）
・最年長女性吏員が平成31年4月1日現在51歳であるため退職者がいないものとした。

2 課題（問題点）

1 採用試験における女性受験者の増加

・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。

2 適材適所を原則とした女性消防吏員の配置

・消防業務において、法令による制限（重量物及び有毒ガス等）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から、各種研修の機会を付与し、職域を問わず活躍できる女性消防吏員の育成を図る必要がある。

3 ライフステージに応じた様々な対応等

・女性のライフステージに応じた人事上の配慮に加え、働きやすい環境整備をより一層進める必要がある。

3 目標

全吏員に占める女性吏員の割合

現状 3.2%（H31.4.1）⇒目標値 5%（R8.4.1）



4 取組の内容

1 採用試験における女性受験者の増加

・大学、短大、高校、各種学校等での就職説明会に参加し、「消防は女性が輝けるフィールド」であることをPR！

2 適材適所を原則とした女性消防吏員の配置

・「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」（H27年7月29日付消防消第149号消防庁次長通知）を参考に、活動水準を一定レベル以上に確保しつつ、女性消防吏員を適材適所に配置

3 ライフステージに応じた様々な対応等

- ・「ポジティブアクション」として研修機会の拡大（消防大学校幹部・専科教育への派遣）
- ・女性用施設の整備推進
- ・女性吏員が職務を継続できるための職場復帰時における研修の実施等
- ・職員のワークライフバランスの実現
- ・仕事と子育ての両立支援

子育て・女性活躍支援プラン