

平成 30 年度
消防庁女性活躍ガイドブック
(抜粋)

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

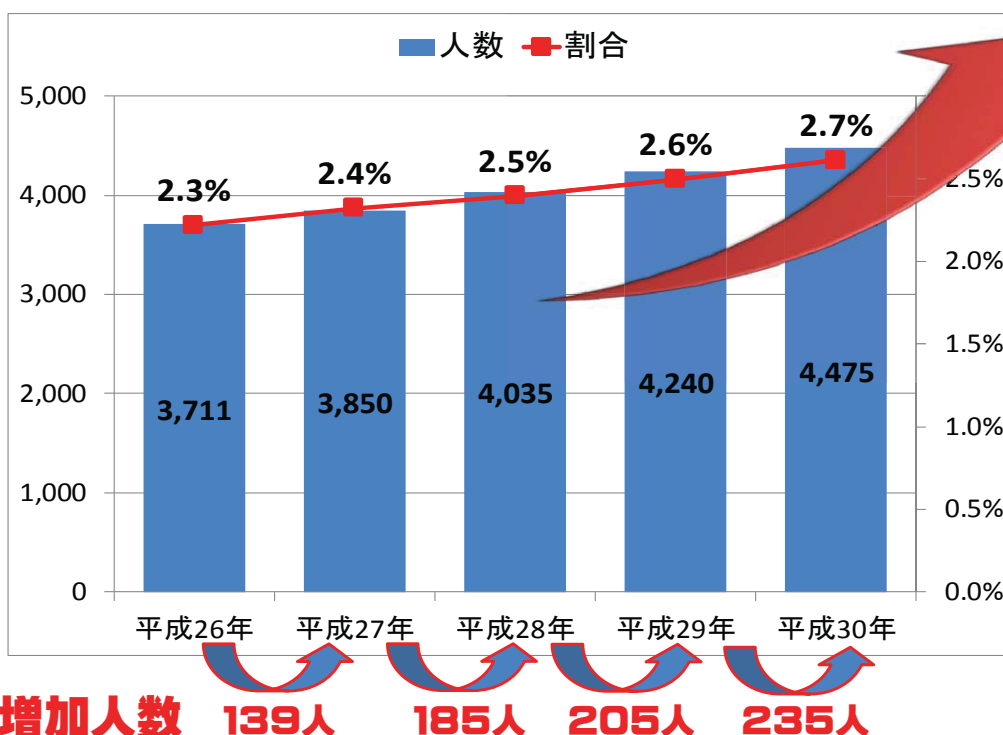
ア 施設・装備の改善

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**



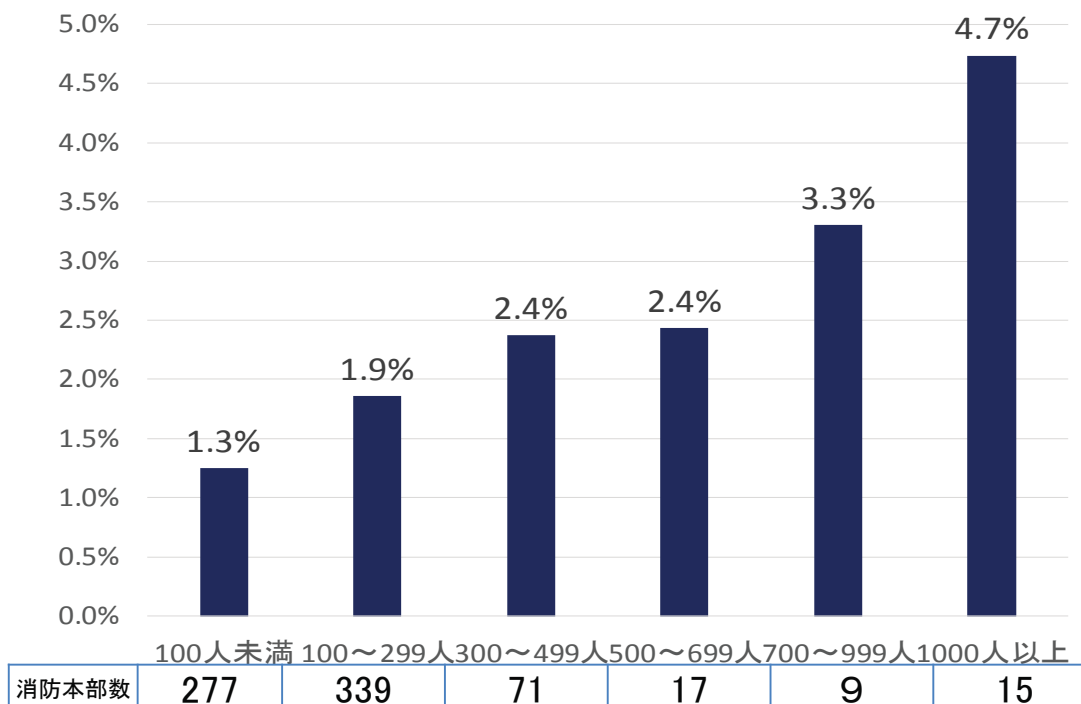
《参考》 女性比率

- ・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）

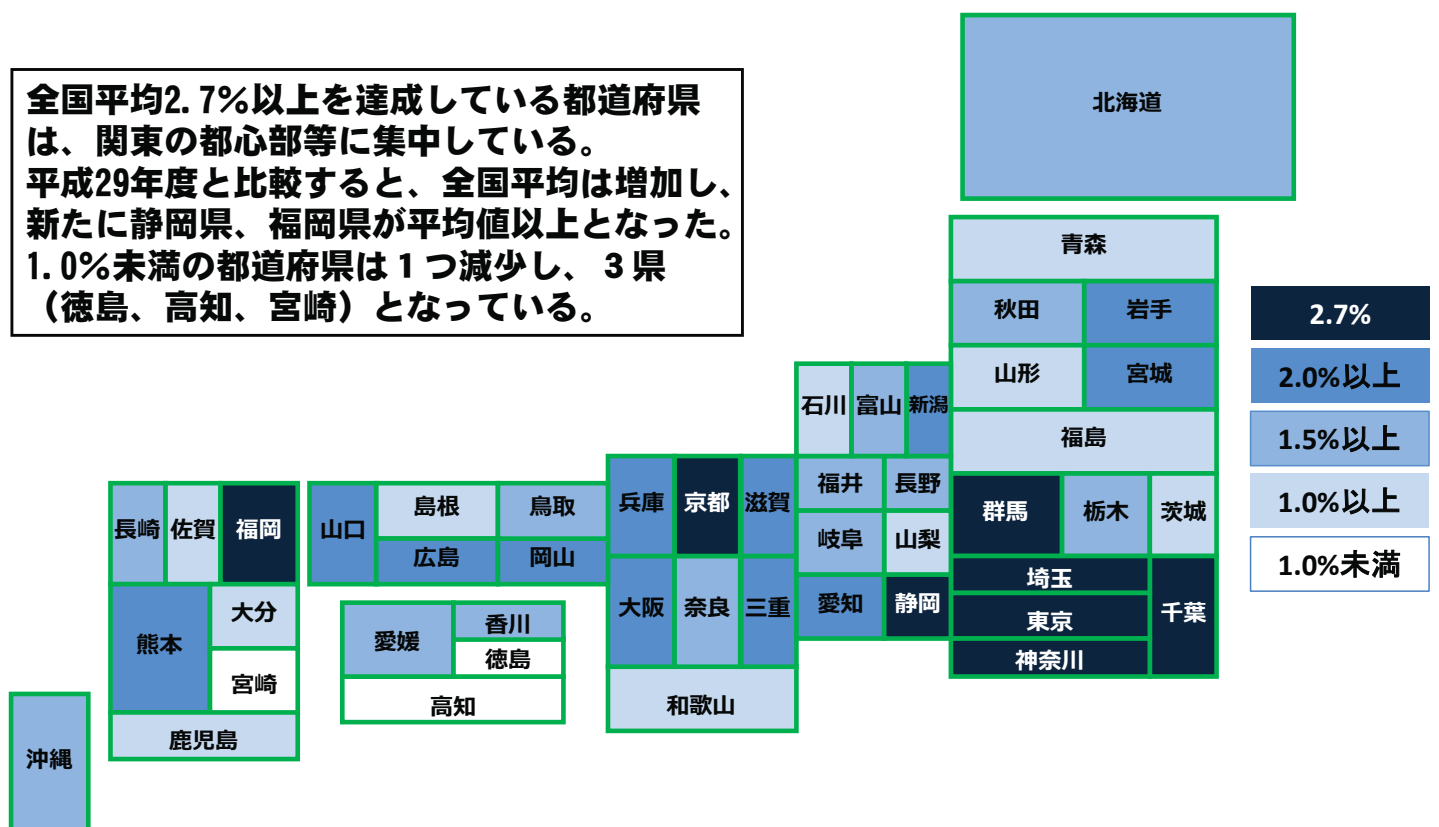
	平成28年			平成29年			平成30年		
	全数(A)	うち女性(B)	割合(B/A)	全数(A)	うち女性(B)	割合(B/A)	全数(A)	うち女性(B)	割合(B/A)
全数	161,586	4,036	2.5%	162,068	4,236	2.6%	163,313	4,478	2.7%
日勤者	34,163(21.1%)	2,127(52.7%)	6.2%	34,151(21.1%)	2,247(53.0%)	6.6%	34,785(21.3%)	2,352(52.5%)	6.8%
消防隊	71,507(44.3%)	601(14.9%)	0.8%	70,805(43.7%)	665(15.7%)	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）

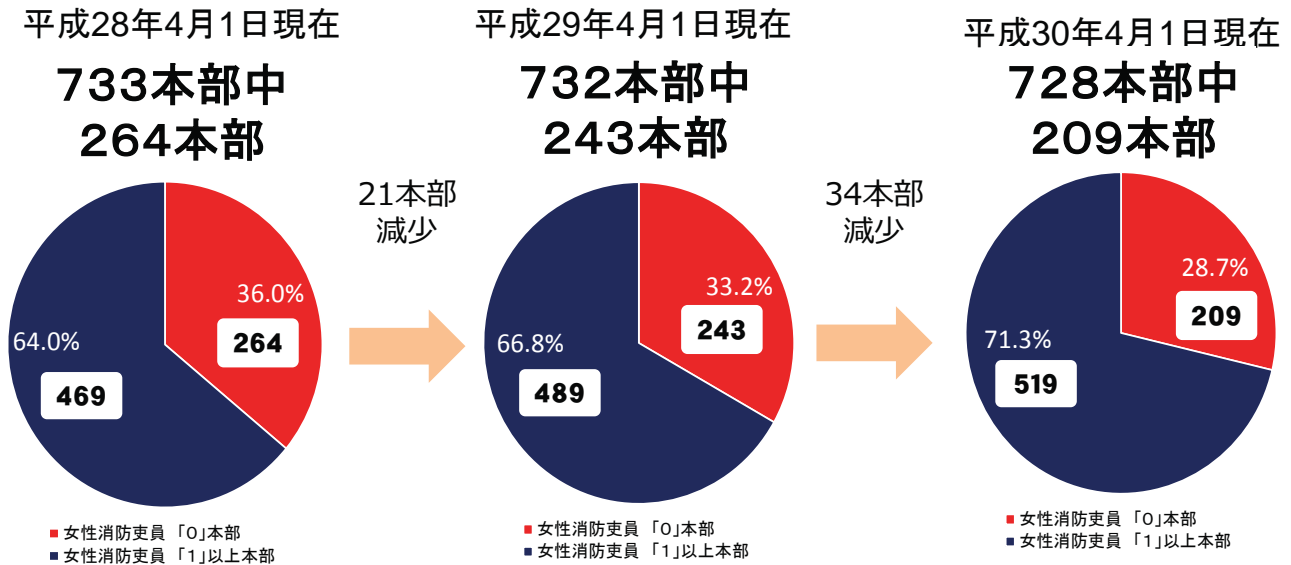
都道府県別女性消防吏員割合（平成30年4月）

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。



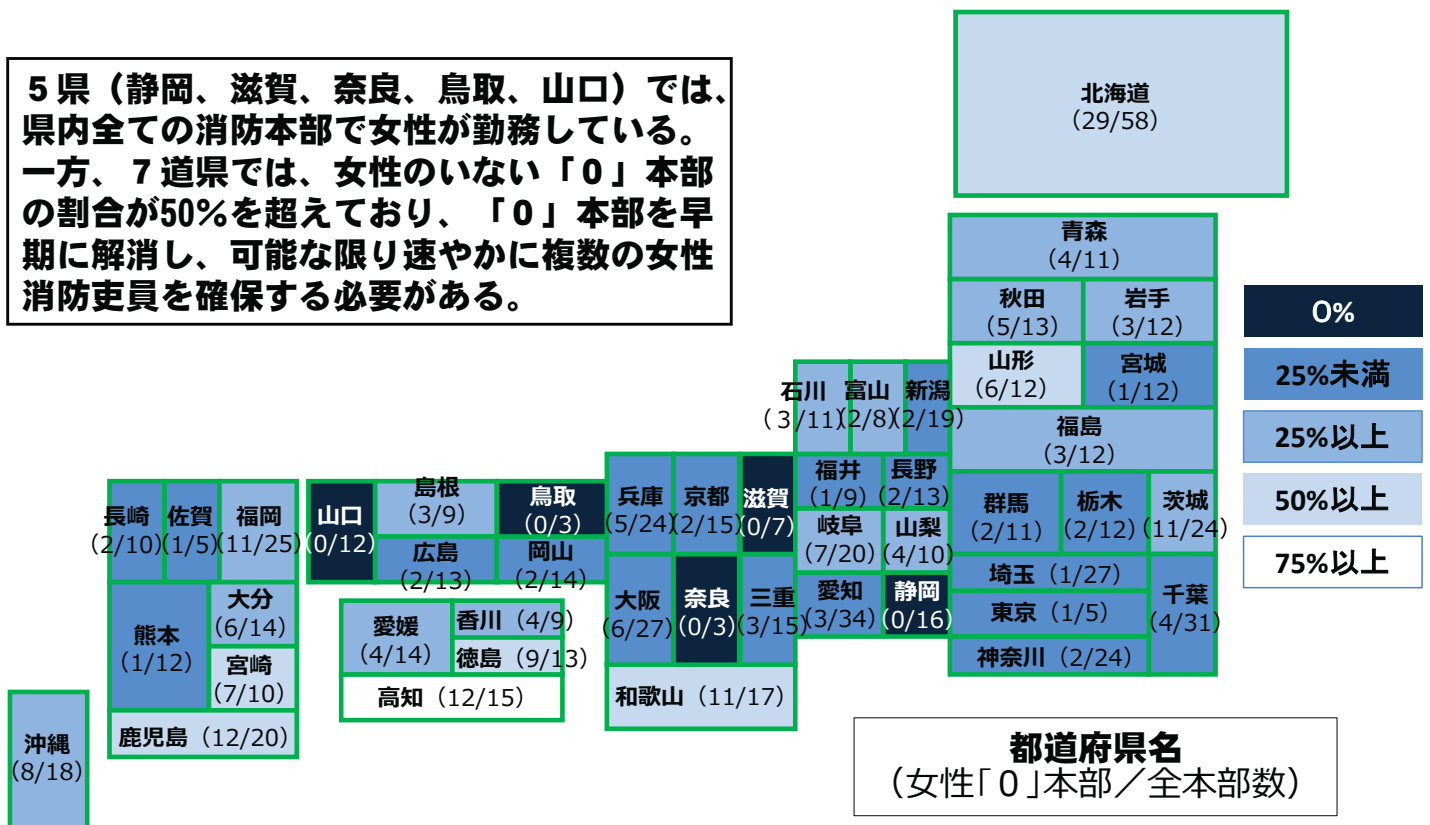
女性消防吏員「0」本部（推移）

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%にとどまっておき、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

【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：119 人
(うち女性4 人・女性比率3.3%)
- いずれも平成31年4月1日現在



佐藤徹也消防長

西胆振消防本部は北海道南西部の噴火湾に面した職員数119名の消防本部です。

女性吏員の採用は、平成29年度に初めての2名、引き続き30年度にも2名を採用し、現在は4名の女性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名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名を越え、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

(西胆振消防本部佐藤消防長の話)

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。

この両名とも、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。

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名を越え、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名とますますの人数で、結果として、女性2名、男性1名（内2名は既卒者）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す。

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

エントリー数が多け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て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名)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名の女性吏員を招き、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。

更に、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名の女性吏員は、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。

消防職員は、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。

これら職員の意識を変え、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、職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、女性職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。

男性職員も同様で、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。職場全体がお互いのこととして、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！

