

「消防本部における女性活躍推進に関する検討会報告書」の公表

消防庁では、令和7年4月より「消防本部における女性活躍推進に関する検討会」を開催し、今般、報告書を取りまとめましたので公表します。

1 検討会概要

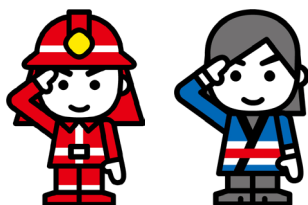
女性消防吏員の確保・育成・職域拡大をさらに推進するための方策やハラスメント対策を含む、性別、年齢を問わずすべての消防吏員が継続して勤務できる働きやすい職場環境を実現するための取組のあり方について検討を行いました。

2 検討結果

（１）報告書の全文は、消防庁ホームページに掲載します。

（URL：https://www.fdma.go.jp/singi_kento/kento/post-168.html）

（２）報告書の概要は、別紙のとおりです。



<問合せ先>

消防庁消防・救急課

鶴見対策官、岩熊課長補佐、小川係長

電話：03-5253-7522

「消防本部における女性活躍推進に関する検討会報告書」の概要

消防本部等に対する調査結果概要

＜消防本部における女性活躍推進＞

①女性消防吏員活躍推進に関する調査（消防本部向け）

- ・直近に実施した大学卒業・専門学校卒業・高校卒業程度採用試験における年齢要件
 - いずれの試験区分も、30歳以下の年齢を上限としている消防本部が大半
- ・令和6年度中に自己都合（勸奨退職を除く）により離職した消防吏員数及び離職時点の勤務年数・離職理由の内訳
 - 採用10年未満の離職者が全離職者の半数、採用30年以上の離職者が全離職者の2割
 - 離職理由では、採用10年未満の離職者は「転職（民間企業）」、採用30年以上の離職者は「病気・怪我」が最多 など

②女性消防吏員活躍推進に関する調査（女性消防吏員向け）

- ・初めて消防士になることを志した時期
 - 高校生、専門学生、大学生の時期との回答が全回答の7割、小学生、中学生、社会人の時期との回答がそれぞれ全回答の1割前後
- ・定年まで働きたいと思わない理由
 - 体力的に困難だと感じている女性消防吏員が最多、家庭と仕事との両立が困難だと感じている女性消防吏員は全回答の約2割
- ・管理職員になるまで昇任したいと思わない理由
 - 実務者として業務に従事したいとの回答が最多、上司の姿を見ていると昇任に魅力を感じない等の回答も多かった など

＜消防本部におけるハラスメント対策＞

①ハラスメント対策に関する調査（消防本部向け）

- ・ハラスメント対応策の実施状況
 - 消防長の意志の明確化、内部規程の策定、撲滅推進会議の設置、通報制度の確立、相談窓口の設置、懲戒処分基準の策定については、全消防本部の9割以上が実施
- ・ハラスメント等通報窓口の形態
 - 消防職員が対応する窓口との回答が全回答の約半数で最多、都道府県の職員が対応する窓口、弁護士等の外部の者が対応する窓口や人事委員会又は公平委員会が対応する窓口との回答はそれぞれ全回答の5%未満 など

②ハラスメント対策に関する調査（消防吏員向け）

- ・令和6年度中に職場でハラスメントを受けたことがあるか
 - ハラスメントを受けたことがあるとの回答が全回答の約1割
- ・消防本部における対応策の消防吏員の認知状況
 - 「ハラスメント相談窓口の設置」が最多、次いで多かったのは「アンケートや個人面談等の職員の気付きを促す取組の実施」、「研修等の充実」 など

「消防本部における女性活躍推進に関する検討会報告書」の概要

今後に向けた取組

＜消防本部における女性活躍推進＞

- 女性消防吏員の比率に関する数値目標の設定
 - ・ 消防庁が目安となる目標を掲げつつ、各消防本部が毎年度の採用者数や女性専用施設の整備状況等を踏まえ自律的に目標を設定。
 - ・ 国内の他機関や諸外国の消防機関における女性比率がすでに10％前後に達していることや、現状、女性採用者の比率が7％程度にとどまり、消防本部間のばらつきも大きいことを踏まえると、「採用段階」での女性の比率を早期に引き上げることが最優先課題。
 - ・ 以上を踏まえ、消防庁が掲げる消防本部全体の目安となる女性消防吏員の比率に関する目標を以下のとおり設定。
- 将来的に女性消防吏員の比率を10％程度まで引き上げることとし、まずは、5年後（令和13年度）までに採用者に占める女性の比率を10％以上にする。
- 女性消防吏員の確保のための方策
 - ・ 対面式の広報に加え、SNS等の情報発信力の高いデジタル媒体の活用を中心とした広報の実施
 - ・ 採用試験における年齢要件の緩和や経験者採用区分等の設定
 - ・ 採用10年未満の若手職員に対する離職防止のための研修や職場ミーティング、高齢期職員の活躍維持に向けた取組や適材適所の配置等の実施 など
- 女性消防吏員の働きやすい職場環境づくりのための方策
 - ・ 女性消防吏員の意向等を踏まえた機能性や利便性を考慮した施設の整備や改修
 - ・ 消防吏員が家庭の事情等に伴い柔軟な働き方が選択できるよう、テレワーク制度、フレックス制度の導入 など
- 女性消防吏員の育成や職域拡大を推進するための方策
 - ・ 女性消防吏員のキャリアパスイメージやロールモデルの提示
 - ・ 女性消防吏員の要望を踏まえた小型化・軽量化した資機材や災害派遣時の宿営用資機材の整備 など

＜消防本部におけるハラスメント対策＞

【ハラスメントの未然防止のための取組】

- 職員が消防長の意志を認知し理解できるよう、様々な機会を捉えた職員への周知徹底
- 各所属の職員をハラスメント等撲滅推進会議の構成員に加えるなど消防本部横断的な体制の確保や外部有識者の活用
- ハラスメントに関する相談や事案の有無にかかわらず、アンケート、セルフチェック、個人面談等の職員の気付きを促す取組の定期的な実施 など

【ハラスメントの早期発見・早期介入のための取組】

- ハラスメント等の対応策に関する内部規程の職員への周知徹底
- 通報制度・相談窓口の活用促進に向けた職員への周知徹底
- 通報窓口・相談窓口におけるハラスメントに関する知見を有する第三者の活用や年齢、性別など多様な属性の窓口員の配置 など

【ハラスメントの再発防止のための取組】

- ハラスメントに関する相談や事案の有無にかかわらず、研修や職場ミーティング等の継続的な実施
- 年代別や階層別での研修、職場ミーティング等の実施
- 管理職員に対する部下職員を指導・育成する能力やマネジメントスキルの向上のための研修等の実施 など