

女性消防吏員の活躍推進に向けて

平成27年12月4日

消防庁消防・救急課

目次

- はじめに …… 3
- 遅れている採用:警察・自衛隊・海上保安庁との比較 …… 4
- 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の概要 …… 5
- どうして女性消防吏員が必要なのか? …… 6
- 女性消防吏員の活躍を推進する意義 …… 8
- 女性消防職員(吏員)の採用・職域等に係る経緯 …… 9
- 女性消防吏員をめぐる現状と課題 …… 10
- どうやって女性消防吏員の活躍を実現させるか… 16
- 参考 …… 27

はじめに

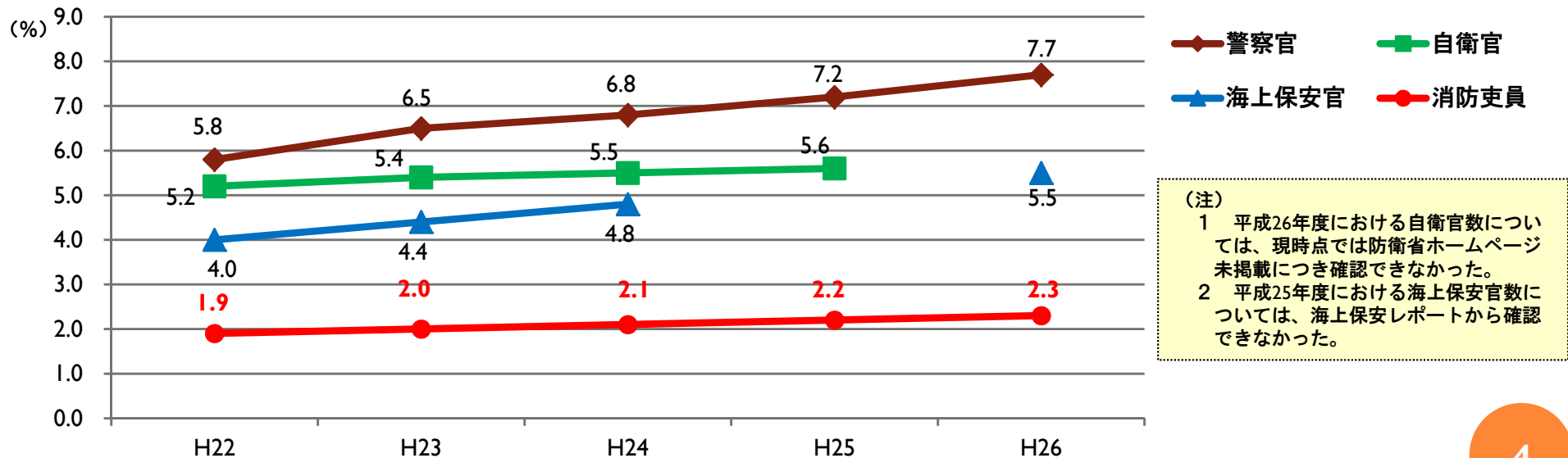
- 女性の活躍推進は、国の成長戦略の重要な柱。
- 一方、消防本部における女性吏員の割合は、約2.4%（H27.4）で、警察、自衛隊、海上保安庁と比較しても最も低水準。
- 消防組織における女性吏員の活躍推進のため、必要な取組の強化に速やかに着手すべき。

遅れている採用：警察・自衛隊・海上保安庁との比較

○ 消防吏員全体に占める女性の割合は2.3%※で、警察官（7.7%）、自衛官（5.6%）、海上保安官（5.5%）と比較しても最も低水準 ※他との比較のためH26.4.1現在の数値を使用

	総数	男性数 (構成比率)	女性数 (構成比率)
都道府県警察官 (H26.4.1現在)	257,669	237,813 (92.3%)	19,856 (7.7%)
自衛官 (H25年度末現在)	225,712	213,113 (94.4%)	12,599 (5.6%)
海上保安官 (H26年度)	13,208	12,475 (94.5%)	733 (5.5%)
消防吏員 (H26.4.1現在)	159,787	156,076 (97.7%)	3,711 (2.3%)

警察官・自衛官・海上保安官・消防職員に占める女性比率の変遷



(備考) 警察官：①総数 平成26年版警察白書P192「警察職員の定員」のうち「都道府県警察の警察官数」より
 ②女性数 平成26年版警察白書P48「都道府県警察の女性警察官数及び警察官に占める女性警察官の割合の推移」より
 ③男性数 ①-②

自衛官（総数・男性数・女性数）：防衛省ホームページ「防衛省における女性職員に関する統計資料」より

海上保安官：①総数 国土交通省定員規則より ②女性数 海上保安庁ホームページ「海上保安レポート2014」より

③男性数 ①-②

消防吏員：平成26年度「消防防災・震災対策現況調査」より

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の概要

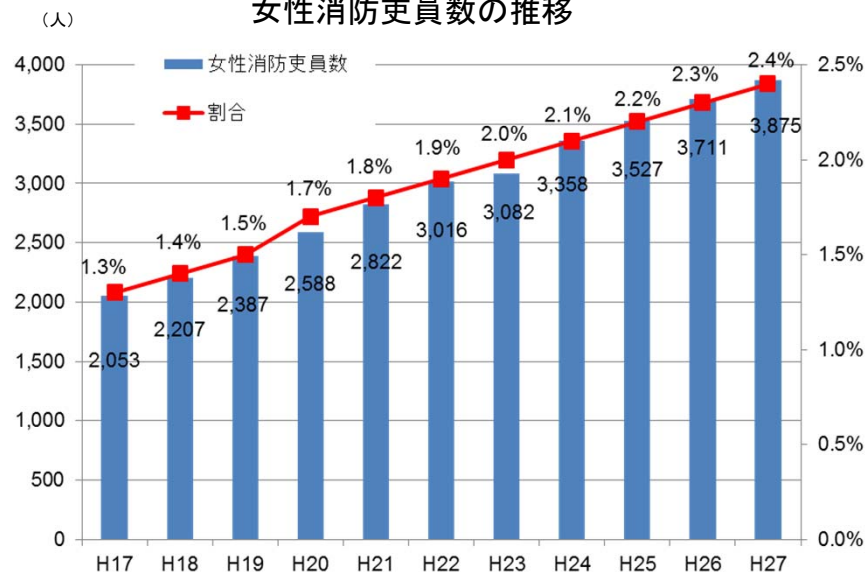
1 趣旨・目的

- 消防本部における女性職員は、昭和44年に初めて採用されて以降、年々少しずつ増加しているが、平成27年4月1日現在でも消防吏員全体に占める女性の割合は約2.4%にとどまっており、依然として低い水準
- 消防分野においても、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の環境整備が重要課題であり、消防庁としても女性職員の更なる活躍に向けた取組を強化していく必要があることから、各消防本部等の実態を調査するとともに、女性職員が生き生きと職務に従事できる職場環境づくりを、ソフト・ハード両面から支援する方策を検討することを目的に検討会を開催

2 委員

座長	武石 恵美子	法政大学キャリアデザイン学部教授
委員	佐々木 常夫	株式会社佐々木常夫マネジメント・リサーチ代表取締役
委員	岡田 真理子	和歌山大学経済学部准教授
委員	久保田 起美恵	東京消防庁矢口消防署長
委員	藤原 亜希子	横浜市消防局緑消防署予防課査察係長
委員	井上 元次	京都市消防局総務部人事課長(～平成27年3月)
委員	名畑 徹	京都市消防局総務部人事課長(平成27年4月～)
委員	伊佐地 剛	多治見市消防本部多治見南消防署長

女性消防吏員数の推移



※消防吏員は、階級を持ち、消火活動中の緊急措置等、消防法上の権限を有する。

3 検討経過等

- ▶第1回検討会 H27.3.23
 - ・消防本部向け調査 H27.4.17～5.12
 - ・女性吏員向けアンケート H27.4.24～5.15
- ▶第2回検討会 H27.5.27
- ▶第3回検討会 H27.6.22
- ▶第4回検討会 H27.7.13
- ▶報告書公表 H27.7.29
- ▶今後の取組に H27.7.29 について通知

どうして女性消防吏員が必要なのか？

● これまでの多くの消防本部では・・・

“消防は男性の職場であり、鍛え抜かれた体力・技術によって現場で命がけで活動することが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。”

● しかしながら、

- 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
- この地域防災力が発揮される場である地域社会では女性が半分以上を占めており、公助を担う消防においても、より多くの女性が参画、活躍することで、消防・防災体制の向上に寄与

女性消防吏員の活躍を推進する意義

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。

消防組織の強化

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持っていること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、士気の向上が図られる。

女性消防職員（吏員）の採用・職域等に係る経緯

<p>昭和44年 (1969年)</p>	<p>○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) ▶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 ▶主な業務は主婦や高齢者、子ども等への防火・防災教育等</p>	<p>平成9年 (1997年)</p>	<p>○「男女雇用機会均等法」の一部改正 ▶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 ▶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。</p>
<p>昭和45年 (1970年)</p>	<p>○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</p>	<p>平成16年 (2004年)</p>	<p>○消防庁から以下の事項について各消防本部等へ通知を发出 ▶女性消防職員の採用、職域拡大等に係る留意事項を周知 ・男女の区別なく平等な受験機会が与えられること ・職域の拡大が図られるよう、積極的な取組が求められること ・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) ・仮眠室やトイレ等の環境整備に計画的に取組むこと</p>
<p>昭和47年 (1972年)</p>	<p>○東京消防庁が採用開始</p>		
<p>昭和60年 (1985年)</p>	<p>○「男女雇用機会均等法」の制定 ▶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</p>		
<p>平成3年 (1991年)</p>	<p>○「地方公務員の育児休業等に関する法律」の制定</p>	<p>平成19年 (2007年)</p>	<p>○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 ▶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</p>
<p>平成6年 (1994年)</p>	<p>○「女性労働基準規則」の一部改正 ▶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</p>		

女性消防吏員をめぐる現状と課題

◆女性消防吏員をめぐる現状の把握と、課題の抽出のためにアンケートを実施

I 女性消防吏員向けアンケート (H27.4)

全国の女性消防吏員3,875人から、1割にあたる388人をランダムに抽出
無記名式で女性消防吏員から直接消防庁へ回答を送付
⇒回収数は336人(回収率:86.6%)

II 消防本部向けアンケート (H27.4)

全国の750本部を対象にアンケートを実施。全ての消防本部から回収

● 女性消防吏員の仕事に対する姿勢は前向きで、昇任意欲も高く、かつ離職率は極めて低い。

▶女性吏員向けアンケート

問15 現在の業務について、どのように感じていますか。(「やりがい」があるかを質問) N=336

	非常に思う	そう思う	どちらでもない	それほど思わない	まったく思わない
人数	124	154	37	18	3
割合	36.9%	45.8%	11.0%	5.4%	0.9%

▶女性吏員向けアンケート

問17 あなたは、部下を持ち管理監督する立場になるまで昇任したいですか。 N=336

	思う	思わない	未回答
人数	169	165	2
割合	50.3%	49.1%	0.6%

▶男女別退職者の状況（女性消防吏員数上位30本部向け調査）

		23年度	24年度	25年度
男性	吏員数	47,657	47,560	48,410
	退職者数	308	271	272
	離職率	0.65%	0.57%	0.56%
女性	吏員数	1,912	1,991	2,100
	退職者数	22	24	18
	離職率	1.15%	1.21%	0.86%

● 女性吏員の現在の担当業務については、予防と救急が非常に多い状況であり、女性吏員が多い職域は限定的であった。法令の規制にかからない限りは女性吏員が従事できる分野には制限はないため、今後、いかに女性が活躍できる分野を増やしていくことができるかが課題

▶女性消防吏員向けアンケート

問9 現在の担当業務 N=336人

	庶務	予防	警防 (毎日勤務)	消防隊	救急隊	救助隊	指揮隊
人数	28	96	20	38	84	0	8
割合	8.3%	28.6%	6.0%	11.3%	25.0%	0.0%	2.4%

	指令(通信員)	初任教育学生	その他	未回答
人数	21	14	26	1
割合	6.3%	4.2%	7.7%	0.3%

(参考) 消防吏員の勤務体制・担当業務の比較

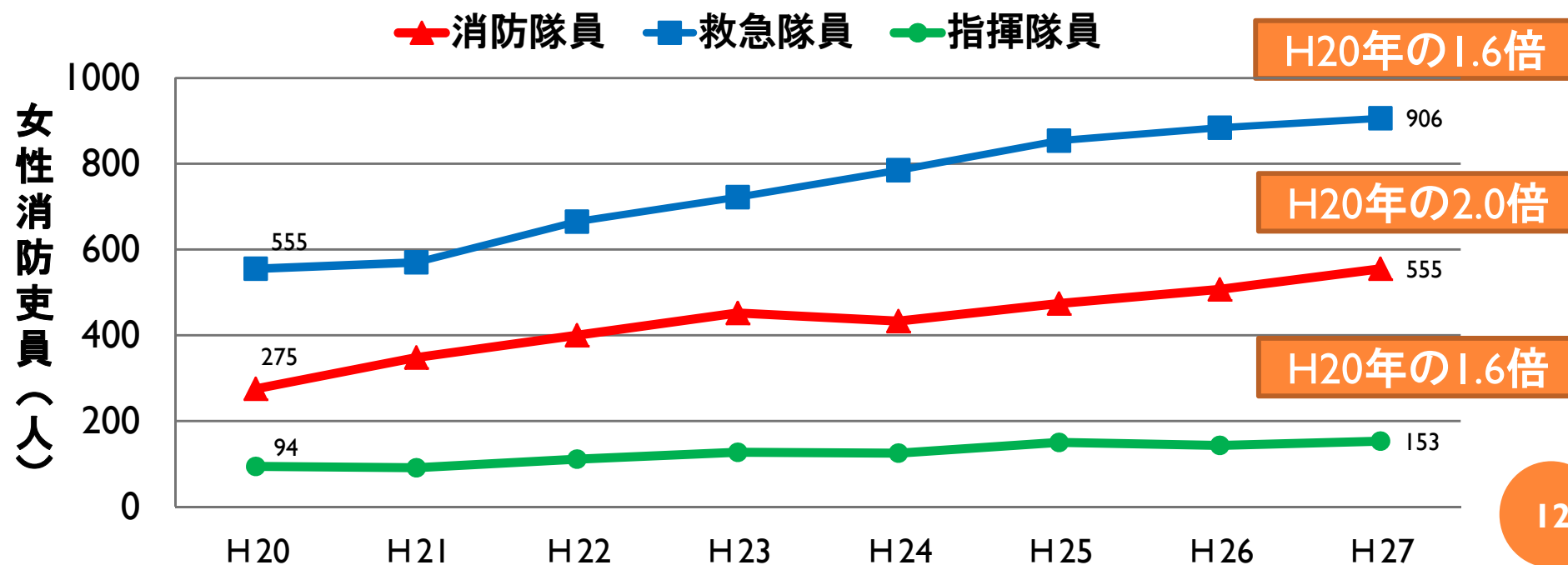
<勤務形態>

	全体	女性
毎日勤務	21.3	52.4
交替制勤務	78.7	47.6

<主な担当業務>

	全体	女性
① 交代制：消防隊	43%	毎日：予防 26%
② 交代制：救急隊	17%	交代制：救急隊 23%
③ 交代制：救助隊	8%	毎日：庶務 19%
④ 毎日：庶務	8%	交代制：通信員 5%
⑤ 毎日：予防	6%	交代制：指揮隊 4%

<警防業務に従事する女性吏員数の変遷>



- **仕事と家庭の両立支援について、両立支援策の充実や、周囲の職員の理解を求める回答が多かった。また、大規模災害又は風水害等の非常時の参集に大きな困難を感じている人が多く、緊急に子供を預けることができる場所の確保を望む回答が多かった。**

今後、両立支援策の創設・拡充や、非常時の参集についての対応策をいかに講じていくのかが課題

▶女性消防吏員向けアンケート

問22 あなたは、女性が“やりがい”を持ちながら働き続けられるための支援として必要だと思われるものはなんだと思いますか。あてはまるものすべて回答してください。

	男性（配偶者等）の出産・育児、介護等ライフイベントへの理解・参加	管理職や職場職員の「仕事と家庭の両立」「キャリアアップ」への理解・配慮	女性の活躍事例（ロールモデル）の紹介	女性職員の職域拡大	仕事と家庭の両立支援制度の充実	仕事上の悩みや問題等を相談できる上司や同僚	メンター制度
人数	196	204	73	119	249	120	60
割合	17.3%	18.0%	6.4%	10.5%	22.0%	10.6%	5.3%

	交替制勤務など働き方の見直し	その他※
人数	93	20
割合	8.2%	1.8%

※「その他」の内容（主なもの）

- ・マタハラの研修（職員・管理職ともに）
- ・夜間に招集があったときなどに子どもを預けられる仕組み 等

▶女性消防吏員向けアンケート

問35 大規模災害等が発生した場合、直ちに職場に参集することは困難と感じますか。

N=112人（問31で「子どもがいる」と回答した職員）

	非常に困難	困難	困難ではない	未回答
人数	54	44	9	5
割合	48.2%	39.3%	8.0%	4.5%

- 5年後の自分の立場や業務内容を具体的にイメージできるか、本部にモデルとなるような職員がいるか、職場内に悩みを相談できる女性がいるか、については、小規模本部になるほど「できない」「いない」が多い状況であった。今後、女性吏員が少ない小規模本部等に対して、いかにキャリアパスイメージをもってもらうかが課題

▶女性消防吏員向けアンケート

問18 あなたは、5年後の自分の立場や業務内容（どのような階級で、どのような業務を担当しているか等）を具体的にイメージできますか。 N=336人

N=335人（大規模：182、中規模：130、小規模：23）※規模不明：1（本部名未記入）

		できる	できない	未回答
大規模 (N=182)	人数	94	85	3
	割合	51.6%	46.7%	1.6%
中規模 (N=130)	人数	48	81	1
	割合	36.9%	62.3%	0.8%
小規模 (N=23)	人数	7	16	0
	割合	30.4%	69.6%	0.0%

▶女性消防吏員向けアンケート

問23 職場内に様々な悩みを相談できる女性の上司・同僚がいますか。

N=335人（大規模：182、中規模：130、小規模：23）※規模不明：1（本部名未記入）

		いる	いない	未回答
大規模 (N=182)	人数	137	43	2
	割合	75.3%	23.6%	1.1%
中規模 (N=130)	人数	70	59	1
	割合	53.8%	45.4%	0.8%
小規模 (N=23)	人数	8	13	2
	割合	34.8%	56.5%	8.7%

- 女性吏員を配置することができない理由として、庁舎に女性用の施設が整備されていないことが挙げられた。また、施設に不満を感じる女性吏員の割合は4割を超え、どちらかという大規模本部や女性割合が多い本部において高かった。更に、女性吏員のための資機材等の整備は、ほとんどの本部（未実施率90%）で実施していなかった。

まずは、女性吏員の増員を図っていくために、配置することができない庁舎をなるべく少なくしていくことが課題である。また、比較的女性が多い本部においても施設の改善について継続的に取り組む必要がある。また、女性吏員用被服・装備品の整備についても、未整備の本部に対していかに導入を促進していくかが課題

▶消防本向けアンケート

表7の3の(2)（本部庁舎、消防署、消防出張所のうち1ヶ所でも配置対象としていないものがある本部について）なぜ、そのような運用としているのですか。N=344本部 ※複数回答可

	女性用の施設（寝室、風呂、トイレ等）が整備されていない	部隊運用上の理由	職員管理上の理由
本部数	341	32	22
割合	99.1%	9.3%	6.4%

どうやって女性消防吏員の活躍を実現させるか

- 1 各消防本部で女性消防吏員の計画的な増員の確保を！
- 2 適材適所を原則とした女性消防吏員の職域の拡大を！
- 3 ライフステージに応じた様々な配慮を！
- 4 そのためには、消防長など消防本部幹部職員の意識改革を！

など

1 女性消防吏員の計画的な増員の確保

(1) 数値目標の設定による計画的な増員

共通目標

消防全体として、消防吏員に占める女性消防吏員の全国の比率を、平成38年度当初までに5%に引き上げる。

この共通目標の達成に向け、各消防本部においては、本部ごとの実情に応じながら、以下を目安として数値目標を設定した上で、計画的な増員に取り組むこと。

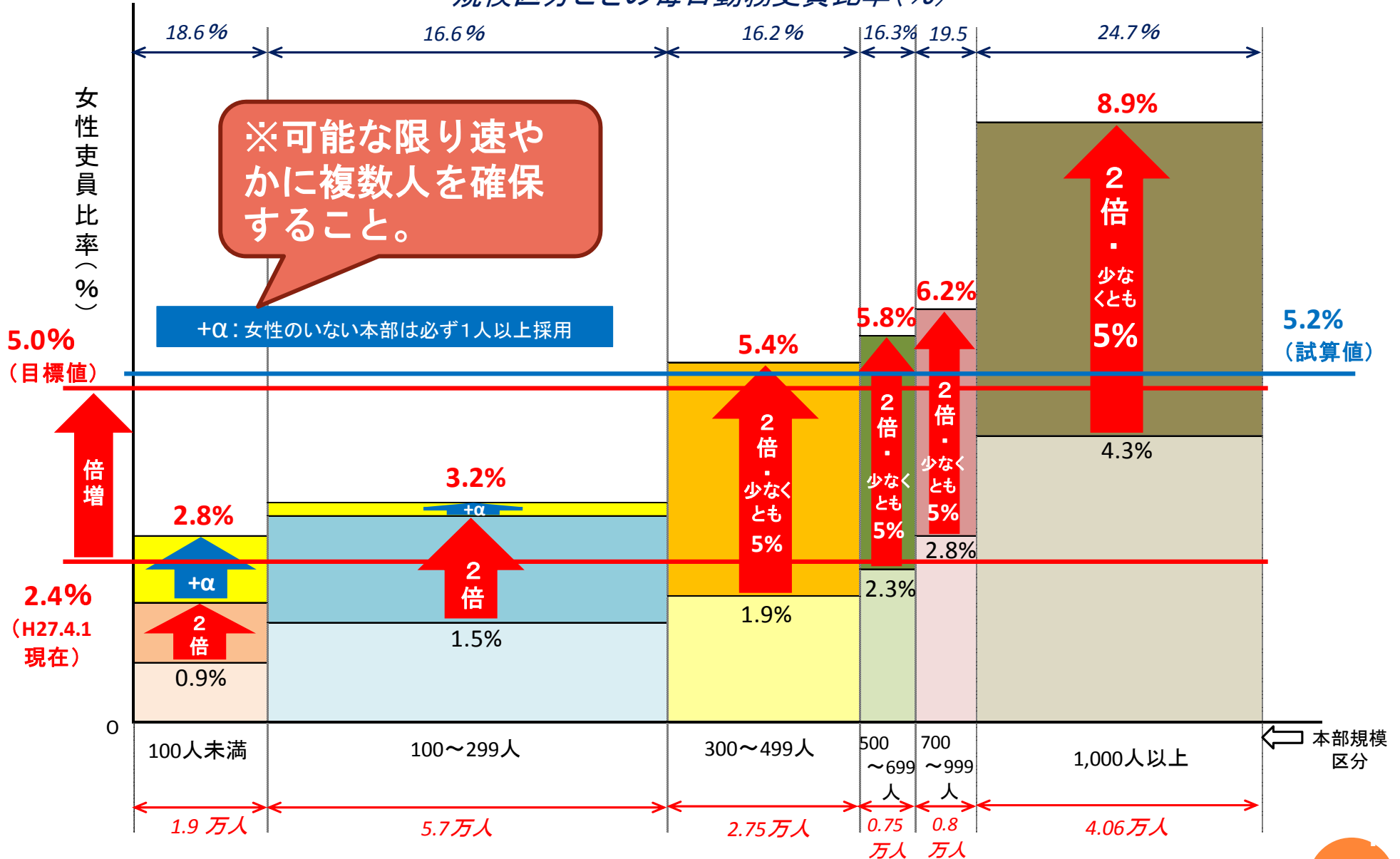
【目標設定の目安】

- i 毎年の女性採用者数をこれまでの2倍から2.5倍程度以上に引き上げることにより、女性消防吏員比率を10年間で倍増させること。
ただし、地域の中核的な消防本部など一定規模以上の消防本部において、女性消防吏員比率を倍増しても平成38年度の時点でなお5%水準に満たないと予測される本部にあつては、少なくとも10年間で5%水準まで増加させること。
- ii 平成27年4月1日現在、女性消防吏員がゼロの消防本部については、これを早期に解消するとともに、可能な限り速やかに複数人を確保すること。

平成38年度に向けて消防本部が設定する数値目標のイメージ

※吏員数は、平成26年4月1日現在の人数を使用

規模区分ごとの毎日勤務吏員比率(%)



※可能な限り速やかに複数人を確保すること。

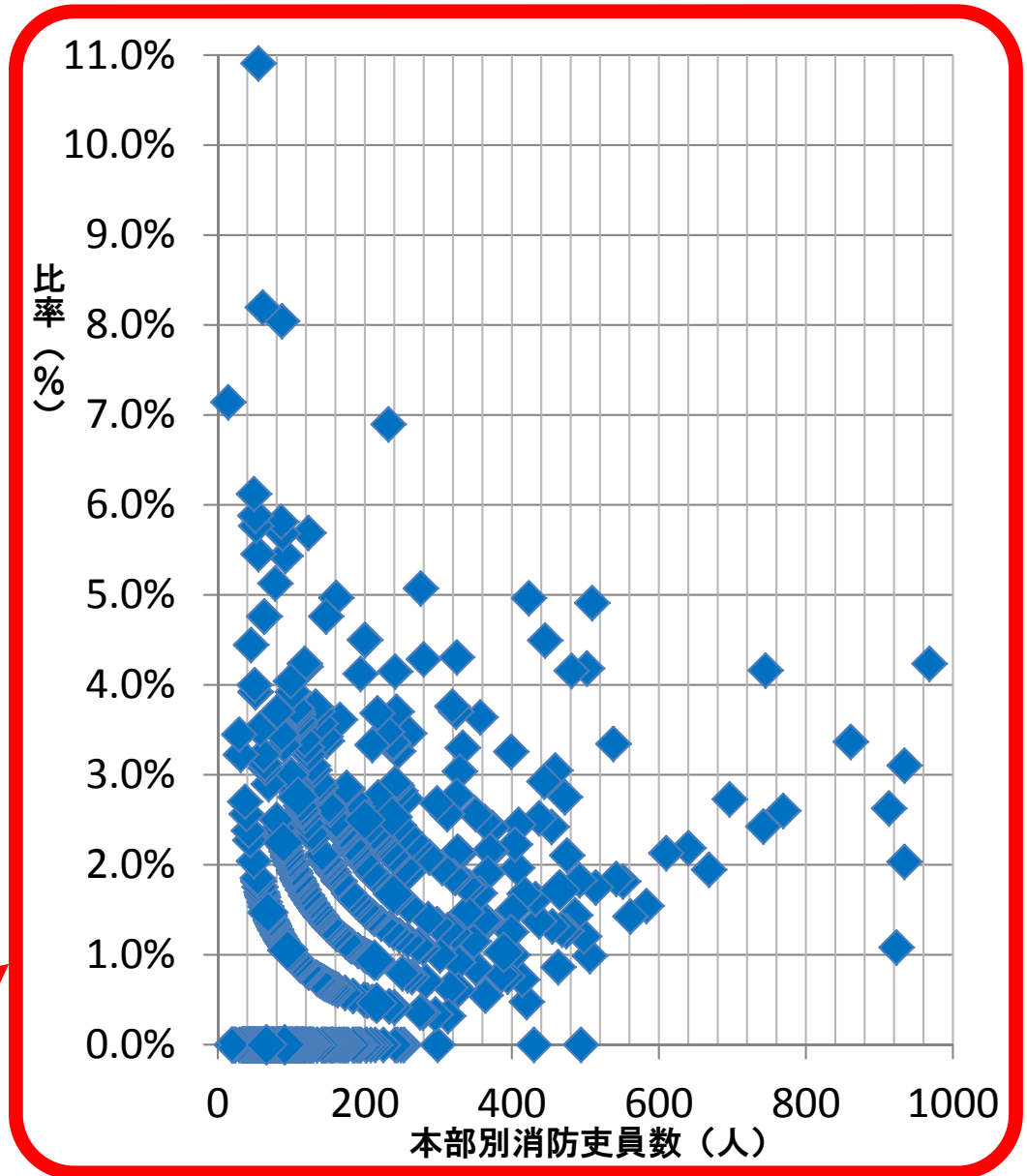
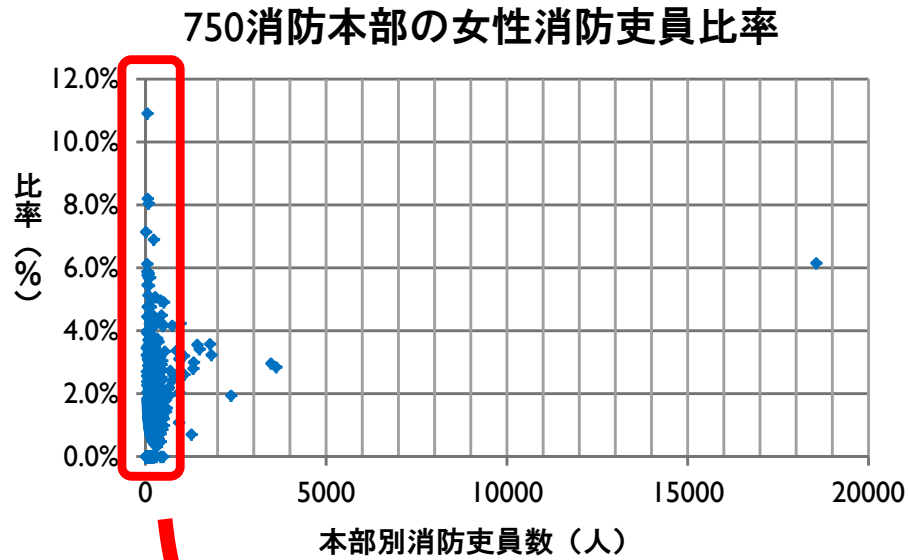
+α: 女性のいない本部は必ず1人以上採用

5.2% (試算値)

本部規模区分

規模区分ごとの吏員数(人) ※幅は規模別構成比を表す

【参考】 消防本部における女性消防吏員の比率分布



※女性吏員比率は、「女性消防職員に対するアンケート調査について(依頼)」平成27年4月24日付け消防消第87号消防庁消防・救急課長通知に基づく調査の集計結果

※消防吏員数は、平成26年4月1日現在の数値を使用

(2) 女性の採用の拡大に向けた積極的な取組

ア 積極的なPR活動の展開

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喫緊の課題

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、具体的な業務内容や勤務条件等を含め、消防の仕事の魅力について、より積極的にPRするとともに、消防は女性が活躍できる職場であることの理解を深めるための説明会等を行うこと。

イ 採用試験における身体的制限について

採用募集に際し、身長・体重等の身体的制限を設けている消防本部においては、こうした制限が、消防の職務の遂行上、必要最小限かつ社会通念からみて妥当な範囲のものかどうか検証の上、必要に応じて見直しを検討すること。

ウ 女性消防吏員の増加を踏まえた円滑な人事管理等の検討

今後、消防本部が行う女性消防吏員の採用の大幅拡大にあわせ、市町村においては、消防における職務上の特殊性を理解のうえ、適切な措置を検討すること。具体的には、想定される休業等に際し、消防力を継続的に維持できるような代替職員の確保等が考えられること。

2 適材適所を原則とした女性消防吏員の職域の拡大

消防業務において、法令による制限（重量物及び有毒ガス）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に理解し、女性消防吏員の意欲と適性に応じた人事配置を行うこと。

※各隊の活動水準について一定レベルを確保することは必要不可欠であり、性別を問わず、各隊員がその活動に必要な能力を満たさなければならないことに留意

○労働基準法【抜粋】

（危険有害業務の就業制限）

第六十四条の三 使用者は、妊娠中の女性及び産後一年を経過しない女性（以下「妊産婦」という。）を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

2 前項の規定は、同項に規定する業務のうち女性の妊娠又は出産に係る機能に有害である業務につき、厚生労働省令で、妊産婦以外の女性に関して、準用することができる。

3 前二項に規定する業務の範囲及びこれらの規定によりこれらの業務に就かせてはならない者の範囲は、厚生労働省令で定める。

○女性労働基準規則【抜粋】

（危険有害業務の就業制限の範囲等）

第二条 法第六十四条の三第一項の規定により妊娠中の女性を就かせてはならない業務は、次のとおりとする。

一 次の表の上欄に掲げる年齢の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる重量以上の重量物を取り扱う業務

年齢	重量（単位 キログラム）	
	断続的作業	継続的作業
満一六歳未満	一二	八
満一六歳以上満一八歳未満	二五	十五
満一八歳以上	三十	二十

[参考] 女性消防吏員の職域に係る過去の通知(抜粋)

- 平成16年2月6日付け消防消第32号消防庁消防課長通知
「女性消防職員の採用、職域拡大等に係る留意事項について」

2 職域

現行の国内法制上、労働基準法第64条の3第2項及びこれに基づく厚生労働省令(女性労働基準規則)において、重量物を取り扱う業務、有毒ガスを発散する場所における業務等が、女性の妊娠又は出産に係る機能に有害であるとして、女性一般の就業が制限されていること。しかしながら、この就業制限を理由として、警防業務・職域のすべてから排除することは適当でなく、職域制限について合理的に解し、女性消防職員の職域の拡大が図られるよう、積極的な取組が求められること。

- 平成16年3月15日付け消防消第53号消防庁消防課長通知
「女性消防職員の警防業務への従事に係る留意事項について」

3 女性消防職員の部隊配置上の留意事項

- (1) 1及び2を踏まえると、一般的な建物火災においては、所要の安全管理が確保されるならば、警防業務への従事内容について、女性であることのみを理由に、男性職員と異なる取扱いを行う必要性は乏しいこと。
- (2) ただし、毒劇物等に係る特殊災害への対応を主任務とする消防隊を編成する消防本部にあっては、当該消防隊が担う主たる業務に伴う潜在危険の蓋然性にかんがみ、当該消防隊に女性を配置することは適当でないこと。

3 ライフステージに応じた様々な配慮

(1) 仕事と家庭の両立支援

- 男性を含む職場全体で超過勤務の縮減などを進め、仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組むこと。
- 各消防本部は、市町村長部局とも連携しつつ大規模災害時等に緊急に対応できる子供の預け先の確保などの子育て支援策の創設、拡充を進めるとともに、緊急参集要員の免除を含めた柔軟な対応を実施すること。

(2) 女性消防吏員が消防職務を継続していくための支援

- 各消防本部においては、女性吏員が仕事をしていく上で適切な援助や助言を得ることができるメンター制度の導入や相談窓口を設置するよう努めること。
- 育児休業からスムーズに職務に復帰し、自身のキャリアを積み重ねていくために、育休中の職員に対する業務関連情報の提供、職場復帰時における研修の実施等の支援策を講じること。

(3) キャリアパスイメージやロールモデルの提示

- 消防本部によっては、女性消防吏員が、同じ職場にロールモデル等がないことにより将来のキャリアを描きにくい現状があることから、比較的女性消防吏員が多い消防本部の事例等を参考に女性消防吏員のキャリア形成を支援し、職域拡大を促進すること。

(4) 「ポジティブアクション」としての研修機会の拡大

- 平成6年の交替制勤務の解禁以前の世代など、年代によっては、各消防本部における幹部への昇進に必要な経験を積んでいない女性消防吏員もいることから、各消防本部や都道府県消防学校において、こうした女性消防吏員が更にキャリアを拡大することができるようにするための研修を積極的に実施すること。

消防大学校においては、入校要件や研修期間の検討によって研修を受けやすくなる工夫を行い、女性消防吏員向け養成コースを設置するとともに、幹部教育・専科教育の女性応募枠を確保するなど、女性消防吏員の研修機会の拡大を図る予定 ⇒ 各本部等は活用

4 消防長等消防本部幹部職員の意識改革

- 消防長は、消防本部のトップとして消防事務を統括し、すべての消防職員を指揮監督するほか、消防の組織編成権を有するなど、市町村の他の幹部職員と比較しても特に重い責任・権限を有する。
 - ⇒ 消防長には、女性消防吏員の活躍推進を組織的に実施していくため強いリーダーシップを発揮することが求められる。
 - ⇒ 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。
 - ⇒ 消防本部幹部職員に対しても、研修等により女性の活躍推進について理解を深めるよう取組を行うこと。

そのほかにも・・・

(1) 施設・装備の改善

- 各消防本部においては、女性消防吏員の活躍の場を広げるために、消防本部・消防署・支所等において、女性専用のトイレ、浴室、仮眠室などの施設整備を計画的に推進すること。
- 女性消防吏員の要望に応じて、女性用の被服・装備品の導入を積極的に進めること。

(2) 女性の活躍情報の「見える化」の推進

- 各消防本部においては、女性割合、女性の採用者数、女性の管理職の割合、女性活躍推進に向けた取組状況について、ホームページに掲載するなど「見える化」を推進すること。

消防庁としても、先進的な取組を行っている消防本部の事例を全国に共有する等により、各種取組の広がりを推進することとする。

○日本再興戦略

～【女性が働きやすい環境を整え、社会に活力を取り戻す】～

「特に、これまで活かしきれていなかった我が国最大の潜在力である「女性の力」を最大限発揮できるようにすることは、少子高齢化で労働力人口の減少が懸念される中で、新たな成長分野を支えていく人材を確保していくためにも不可欠である。」としている。

○すべての女性が輝く社会づくり本部の設置（平成26年10月3日閣議決定）

様々な状況に置かれた女性が、自らの希望を実現して輝くことにより、我が国最大の潜在力である「女性の力」が十分に発揮され、我が国社会の活性化につながるよう、「すべての女性が輝く社会づくり本部」を設置。この本部が司令塔となり、女性の活躍を阻むあらゆる課題に挑戦していくこととしている。

※ 平成26年10月10日、第1回「すべての女性が輝く社会づくり本部会合」が開催され、「すべての女性が輝く政策パッケージ」が取りまとめられた。この政策パッケージは、様々な状況におかれた女性が、自らの希望を実現して輝くことにより、我が国最大の潜在力である「女性の力」を最大限発揮できる活力ある社会、男性も女性もすべての人にとって暮らしやすい社会をつくることを目的に、早急を実施すべき施策を取りまとめたものであり、できるものから着手し、必要な法的措置を含めて速やかに進めていくこととしている。この政策パッケージでは、女性の希望に即した以下の6つの課題に対する施策を示している。

【女性の視点から見た課題】

- 1 安心して妊娠・出産・子育て・介護をしたい
- 2 職場で活躍したい
- 3 地域で活躍したい、起業したい
- 4 健康で安定した生活をしたい
- 5 安全・安心な暮らしをしたい
- 6 人や情報とつながりたい

○女性活躍加速のための重点方針2015（平成27年6月26日 すべての女性が輝く社会づくり本部本部決定）

⇒ 「2. 社会の課題解決を主導する女性の育成」 — 「(3) 社会の安全・安心を確保する女性人材の育成拡大」 —

「② 消防分野における女性活躍を推進するため、消防職員については、採用拡大の取組やロールモデルの提示などを行うとともに、女性幹部の育成のために消防大学校における受け入れ体制の整備や女性幹部養成コースの設置などの取組を進める。」