

消防消第11号
令和8年1月14日

各都道府県消防防災主管部（局）長 殿

消防庁消防・救急課長
(公印省略)

消防本部における女性消防吏員の更なる活躍の推進及びハラスメント対策の徹底について（通知）

平素から消防行政の推進につきまして、格別の御尽力を賜り厚く御礼申し上げます。

消防を取り巻く環境が複雑化・多様化する中、住民サービスの質を確保しつつ、組織を持続的に運営していくためには、多様な人材が能力を最大限発揮できる職場づくりが不可欠であり、女性消防吏員の活躍推進は、住民サービスの向上、組織の活性化・強化、人材確保・定着の観点から、引き続き重要な課題です。

また、ハラスメントは、職員の尊厳を損ない、職場環境を悪化させ、組織の士気及び業務遂行を阻害するものであり、断じて許されません。特に消防は、災害現場における部隊行動等、密接な人間関係の下で遂行される業務が多いことから、組織としての仕組みと運用の両面から、実効性ある対策を講ずる必要があります。

これらを踏まえ消防庁では、「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、別添のとおり報告書が取りまとめられました。

当該報告書を踏まえ、消防本部における女性消防吏員の更なる活躍の推進及びハラスメント対策の徹底に向け、今後取り組んでいただきたい事項を下記のとおりまとめましたので、各消防本部においては積極的な取組をお願いします。

貴職におかれましては、貴都道府県内の市町村（消防の事務を処理する一部事務組合及び広域連合を含む。）に対し、下記の各事項について積極的に取り組むよう周知徹底をお願いします。併せて、消防本部のみならず、消防本部が属する市町村等の人事担当部局及び財政担当部局等の協力を得ながら進めるべき事項もあることから、関係部局等に対しても周知がなされるよう配意願います。

また、都道府県消防学校においても、女性消防吏員の育成に資する教育訓練の充実及びハラスメントの未然防止・早期対応等に資する教育の充実を図っていただきますようお願いします。

なお、本通知は、消防組織法（昭和22年法律第226号）第37条の規定に基づく技術的助言として発出するものであることを申し添えます。

記

第1 女性消防吏員の更なる活躍の推進

1 数値目標の設定

消防全体として、女性消防吏員の更なる活躍推進を着実かつ強力に進めていくためには、各消防本部が実情を踏まえた数値目標を設定し、その達成に向けて取組を継続することが重要である。

このため、消防庁が消防本部全体の目安となる目標を掲げるとともに、各消防本部においては、それぞれの実情に応じながら数値目標を設定した上で、計画的な取組を推進すること。

(1) 消防庁が掲げる目標

女性消防吏員の比率について将来的に10%程度まで引き上げることを目指し、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%以上とするすることを目標とする。

(2) 各消防本部における目標設定及び運用

(1)の目標を踏まえ、組織規模、採用環境、施設・資機材整備状況等を勘案しつつ、女性消防吏員比率及び女性採用者比率等について、到達時期を含む具体的な数値目標を設定し、取組の工程及び推進体制を明確化すること。

また、設定した目標及び取組について、適宜検証を行い、必要に応じて見直しを図ること。

なお、女性採用者比率について、既に消防庁が掲げる目安となる目標を超えて女性消防吏員を採用することができている消防本部にあっては、採用拡大に向けて更高い目標の設定を検討するとともに、採用者数の少ない小規模消防本部にあっては、単年度ではなく、複数年度を単位として女性採用者比率の向上を目指すこと。

(3) 職員の採用に係る留意事項

事実上の男女間の格差が相当程度存在する場合に、それを改善する目的で、受験者を募集する時点において、男女別の採用人数や割合の目標を示すことは可能であること。なお、この場合、当該人數等はあくまで目標であり、採用試験の結果によって実際の採用人数等とは異なる可能性がある旨を併せて示すことが望ましいこと。

2 女性消防吏員の更なる活躍に向けた取組

各消防本部においては、「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）で示した取組に加え、以下の取組を推進すること。

(1) 女性消防吏員の確保の方策

ア 今後広報を実施していくべき対象や媒体の明確化

女性採用者比率を引き上げるためには、まずは採用試験の応募者数を増加させる必要があることから、各種募集広報活動を積極的に実施すること。その際、消防を自らの職業として選択肢に含める女性を増やすために、高校生、専門学生、大学生等の就職期の年齢層の女性に対する取組はもとより、より早い時期から消防の業務を認知してもらう観点から、小学生、中学生といった若年層、さらにはその保護者層に対しても、消防の認知度やイメージの向上のための広報を実施していくこと。

また、消防を認知していない潜在層に対する広報効果が期待できることから、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を積極的に活用すること。

なお、消防本部単独で広報を実施することが困難な場合などは、所属する市町村や都道府県、他の消防本部と共同で広報を実施することも検討すること。

イ 採用試験の見直し

女性消防吏員の採用を拡大させるためには新卒採用者のみならず、他機関や民間企業からの転職希望者や、消防への復職希望者の確保等も重要なことから、採用試験における年齢要件の緩和や経験者採用区分の設定等、多様な人材が応募しやすい制度の導入を検討すること。

ウ 採用試験合格者の採用辞退を防ぐための取組

採用試験合格者の中には他の官公庁や民間企業等を併願先としている者も多いことを踏まえ、採用辞退を防ぐため、業務説明会や面談等を通じて採用試験合格者に対するフォローを実施すること。その際、職務内容、勤務形態、教育訓練の見通し等を丁寧に説明し、入庁後の不安軽減に配意すること。

エ 離職防止のための取組

消防吏員を増加させるためには、新規採用者の確保と併せて離職防止に取り組む必要がある。離職者の多い若手職員等を対象に、離職防止を目的とした研修、職場ミーティングや、適材適所の配置等を実施するとともに、離職防止を推進する側の管理職員に対しても、意識醸成やミーティングスキルを向上させるための研修等を実施すること。

なお、消防本部単独で研修等を実施することが困難な場合などは、所属する市町村、都道府県、他の消防本部と共同で実施することや、都道府県等が実施する研修等の機会を活用することも検討すること。

(2) 女性消防吏員の働きやすい職場環境づくりの方策

ア 女性専用施設等の整備

仮眠室や浴室等の女性専用施設・設備について計画的に整備を進めるとともに、整備後も運用実態に即して点検・改修を行うこと。整備や改修にあたっては、女性消防吏員の意見等を取り入れた上で機能性や利便性の向上に努めること。

イ 女性消防吏員等が働きやすい勤務制度等の導入

女性のみならず様々な事情を抱える職員が働きやすい環境を整備するため、テレワーク制度やフレックス・タイム制度等の柔軟な働き方が可能となる制度や、緊急参集時や研修受講時等に活用できる託児制度の導入を検討すること。

また、休暇・休業の取得のしづらさや、各種制度の利用のしづらさを感じている職員もいることを踏まえ、取得・利用対象者だけでなく、取得・利用を承認する側の者も含めて広く制度等について周知し、理解を深めるとともに、必要により制度利用等について相談できる体制を整備すること。

(3) 女性消防吏員の育成や職域拡大を推進するための方策

ア 昇任や継続して勤務することに対する不安の解消

ロールモデルが少ないこと等により、今後のキャリア形成のイメージが持ちづらいと感じている職員や、仕事と家庭の両立に関する不安を抱える職員が少なからずいることを踏まえ、ロールモデルやキャリアパスイメージの提示、女性管理職員によるメンター制度の導入、ジョブローテーションによる能力開発、休業等からの復職者に対する復職サポート体制の整備など、不安要素を払拭するための必要な支援を行うこと。

なお、情報や資源の不足等により単独の消防本部ではこうした支援が難しい場合には、近隣の消防本部等と連携して、情報共有や意見交換等を行える体制を設けることも検討すること。

イ 交替制勤務や災害派遣への携わりづらさの解消

意欲、能力及び適性を有する女性消防吏員が、交替制勤務や緊急消防援助隊としての災害派遣に携わる機会を確保するため、装備・資機材、宿営環境、教育訓練等を整備すること。

ウ 管理職員の意識の醸成

女性消防吏員の育成や職域拡大に取り組むにあたり、それが組織運営上の重要課題であることを管理職員が認識し、その意義や必要性を深く理解することが必要であることから、管理職員の意識の醸成を目的とした研修等を継続的に実施す

ること。

3 その他の留意事項

消防庁において、毎年度、各消防本部の女性消防吏員の採用状況及び女性消防吏員の比率について把握・公表するとともに、各消防本部の取組の進捗についてフォローアップを行うこととしていること。

なお、消防庁ホームページ内に設けた「女性消防吏員の活躍推進」に係る特設ページでは、これまでに発出した各種通知、各本部の優良な取組事例を紹介したガイドブック等を掲載しているので、取組の推進に際し有効に活用いただきたいこと。

(URL:https://www.fdma.go.jp/relocation/josei_shokuin/josei-shokuin001.html)

第2 ハラスメント対策の徹底

報告書においては、ハラスメント対策を「未然防止」「早期発見・早期介入」「再発防止」の3つのフェーズに分け、各フェーズで推進すべき取組が整理されている。各消防本部においては、これまでの消防庁通知等の内容も踏まえつつ、ハラスメントの撲滅に向けて、次のとおり体系的に取り組むこと。あわせて、各フェーズの取組状況を定期的に点検し、改善を継続すること。

1 未然防止のための取組

(1) 消防長の意志の明確化

消防本部のトップであり、ハラスメント対策について最終的な責任を負う消防長自らが「ハラスメントは許さない」という意志を明確にし、その内容を消防本部内に浸透させていく必要があることから、職員が表明された意志を認知し理解できるよう、様々な機会を捉えて周知徹底すること。

また、意志表明が人事異動後も途切れることがないよう、新消防長による意志表明を遅滞なく実施すること。

(2) ハラスメント等撲滅推進会議

ハラスメント等撲滅推進会議において対応策を検討するに当たっては、管理職員やハラスメント対策担当課のみならず、消防本部内の各所属の意見等を踏まえることが効果的であることから、各所属の職員を会議の構成員に加えるなど、消防本部横断的な体制を確保すること。

また、他の組織の参考となる取組など外部の知見を取り入れた効果的な対応策を検討するため、外部有識者の積極的な活用に努めること。

(3) 懲戒処分の基準・公表基準の明確化

ハラスメントの抑止力を高めるためには、職員がハラスメントの定義について理

解し自身の言動を律することが重要であることから、ハラスメントの定義を含めた懲戒処分の基準・懲戒処分の公表基準を策定するとともに、策定した基準を職員に周知徹底すること。

(4) 職員の気付きを促す取組

ハラスメントを未然に防止し、また、ハラスメントやその予兆を早期に覚知し、深刻化する前に適切に対応できるようにするため、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、個人面談等を定期的に実施すること。

また、職場内におけるハラスメントの有無等の実態を職員が認知できるよう、実施したアンケートの結果等を周知するなど、職員が自身の言動を律するきっかけづくりに努めること。

(5) その他の取組

報告書においては、「消防本部におけるハラスメント等への対応策に関するワーキンググループの検討結果について（通知）」（平成29年7月4日付け消防消第171号消防庁次長通知）で示した対応策のほか、下記の取組についても推進すべきとされており、これを参考に、さらなる取組を推進することが望ましいこと。

- ・どのような言動がハラスメントに該当するのか、職員が具体的なイメージを持って理解できるようにするため、他の消防本部の事例も含め、ハラスメント認定事例や懲戒処分事例等（※）を職員に周知すること。

（※）「明るい職場応援団」（厚生労働省HP）において掲載されているハラスメントの定義や裁判例等を参考とすることも考えられる。

【「明るい職場応援団」（厚生労働省HP）】

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/worry/index>

- ・組織としてハラスメントに適切に対応していくためには、管理職員や上司の立場にある者が責任を持ってハラスメントの防止等に取り組むことが重要であることから、例えば、昇任試験の評価項目としてハラスメントに関する知見等を盛り込むこと。
- ・ハラスメント対策の強化に向けた検討を行うに当たっては、全国の消防本部で取り組まれている対策の内容や対策を実施したことによる奏功事例を参考とすることが効果的であることから、消防本部間でハラスメント対策事例を相互に共有すること。

2 早期発見・早期介入のための取組

(1) ハラスメント等の対応策に関する内部規程の周知徹底

ハラスメントの未然防止や早期解決につなげるためには、消防本部としての対応策を明確にし、職員が必要に応じて活用できるようにする必要があることから、ハラスメントを受けた者や見聞きした者等が対応策を認知できるよう、策定した内部規程を職員に周知徹底すること。

(2) ハラスメント等通報制度・ハラスメント相談窓口の活用促進

通報制度の確立や相談窓口の設置は、最も基本的かつ重要な対応策の一つであることから、未だに実施できていない消防本部は速やかに取り組むこと。消防本部単独での通報制度の確立や相談窓口の設置が困難な場合は、所属する市町村や都道府県、他の消防本部と連携・協力して取り組むことも積極的に検討すること。

また、通報制度や相談窓口の活用を促進するため、職員への周知を徹底とともに、公正性・専門性が高く、通報・相談しやすい窓口対応の実施の観点から、ハラスメントに関する知見を有する第三者を活用することや年齢、性別など多様な属性の窓口員を配置することにより、通報制度や相談窓口が十分に機能するよう努めること。窓口員として内部職員を配置する場合には、研修等を実施することにより、職員の窓口員としての専門的知見・対応能力の養成に努めること。

3 再発防止のための研修等の充実

ハラスメントを防止するためには、ハラスメントに関する正しい知識を身につけ、職員間で認識を共有することが必要であるため、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を継続的に実施すること。

また、職員が自身の職位等に応じた役割を理解し実行できるよう、年代別や階層別で研修、職場ミーティング等を実施すること。特に管理職員は、ハラスメントの防止に率先して取り組むべき立場にある一方、ハラスメントの行為者にもなりやすいことを踏まえ、ハラスメントへの理解を深めるための研修等を定期的に実施するとともに、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を実施すること。あわせて、若手職員等に対して、消防の職務・業務への理解促進や上司からの指導を受け止める能力の養成を目的とした研修等を実施するなど、より効果的な取組となるように努めること。

ハラスメントの行為者に対しては、必要に応じて相応の処分等を行うことに加え、他者との適切な関わりとなるような態度変容を促すための再教育を行うことがハラスメントの再発防止や組織風土の改善につながることから、ハラスメントの行為者が自身の言動を振り返り、ハラスメントへの理解を深めるための研修や面談等を継続的かつ定期的に実施すること。

さらに、職員間での適切かつ活発なコミュニケーションは、風通しの良い職場づくりにつながり、コミュニケーショントラブルによる離職やメンタルヘルス不調の

発生を防止するとともに、ハラスメントの防止やハラスメントを受けた際の適切な対応にも役立つことから、職員のコミュニケーションスキルの向上のための研修等を実施すること。

4 その他の留意事項

(1) 消防庁作成資料の積極的な活用について

消防庁のホームページにおいて、「ハラスメント等対応策に関する特設ページ」(以下、「特設ページ」という)を開設している。

(URL:<https://www.fdma.go.jp/mission/enrichment/harassment/harassment001.html>)

特設ページは、消防庁から発出した各種通知のほか、ハラスメント等の予防・解決に向けた周知・徹底のためのパンフレット、リーフレット、テキスト等を掲載していることから、改めて、ハラスメント対策担当者に限らず、全職員に対して周知いただきたいこと。

(2) ハラスメント等が発生した際の情報提供について

各消防本部においてハラスメント等が発生した際は、引き続き、都道府県を通じて速やかに消防庁に情報提供すること。

(3) 消防庁としての今後の取組について

消防庁において、引き続き、対応策の実施状況についてフォローアップすることとしていること。

また、今後、報告書を踏まえてハラスメント防止に関するテキストの改訂を行う予定であるほか、消防本部におけるハラスメント事例や参考となるハラスメント対策事例を取りまとめて情報提供を行う予定であること。

【問合せ先】

消防庁消防・救急課

鶴見・岩熊・小川

TEL : 03-5253-7522

E-mail : shokuin@soumu.go.jp

消防本部における 女性活躍推進に関する検討会報告書

令和7年12月
消防本部における女性活躍推進に関する検討会

はじめに

平成27年に「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報告書」が取りまとめられて以降、全国の消防本部において多様な取組が進められ、女性消防吏員数は着実に増加してきました。令和6年4月1日現在、消防吏員に占める比率は3.7%にとどまり、いまだ共通目標（令和8年度当初までに5%）には届いていないものの、多くの女性消防吏員が緊急消防援助隊の隊員として災害現場に派遣されるなど、新たな活躍の場も見られるようになりました。

また、平成29年に「消防本部におけるハラスメント等への対応策」が取りまとめられて以降、各消防本部で様々な対策が実施されてきました。ハラスメントの撲滅には、これらの成果や現状を共有し、全国で対応策を継続していく必要があります。

さらに、この10年で社会全体が大きく変化しています。女性活躍のみならず、定年延長による職員の高齢化など、消防本部でも様々な人材の活躍が求められています。一方で多様性やダイバーシティ＆インクルージョンは、社会的にも組織の持続的成長や変革の鍵として求められており、消防本部における環境整備は一層重要性を増しています。消防本部は市民の安全・安心に直結する公共サービスを担う行政機関であり、社会の変化に敏感に応じ、むしろリードしていく存在であってほしいと強く願うものです。

このような背景を踏まえ、本検討会では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、そしてハラスメント対策を含め、性別や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を検討し、その内容をとりまとめました。今後、全国の消防本部において、組織としてより強固で信頼される体制が築かれることを心より期待しております。

最後に、本検討会の構成員ならびにご協力いただいた皆様に深く感謝申し上げます。

令和7年12月

消防本部における女性活躍推進に関する検討会
座長 中澤 真弓

目次

第1章 消防本部における女性活躍推進.....	1
第1 消防本部における女性活躍推進の現状.....	1
第2 消防本部等に対する調査結果.....	4
第3 今後に向けた取組.....	16
第2章 消防本部におけるハラスメント対策.....	23
第1 消防本部におけるハラスメント対策の現状.....	23
第2 消防本部等に対する調査結果.....	24
第3 今後に向けた取組.....	43
参考資料.....	46
消防本部における女性活躍推進に関する検討会 開催経過.....	47
消防本部における女性活躍推進に関する検討会 構成員名簿.....	48
消防本部における女性活躍推進に関する取組事例.....	49
消防本部におけるハラスメント対策に関する取組事例.....	52
消防本部等に対する調査概要.....	54
女性消防吏員活躍推進に関する調査（消防本部向け）結果.....	55
女性消防吏員活躍推進に関する調査（女性消防吏員向け）結果.....	61
ハラスメント対策に関する調査（消防本部向け）結果.....	67
ハラスメント対策に関する調査（消防吏員向け）結果.....	78
女性消防吏員活躍推進及びハラスメント対策に関する調査（消防学校向け）結果 ..	86

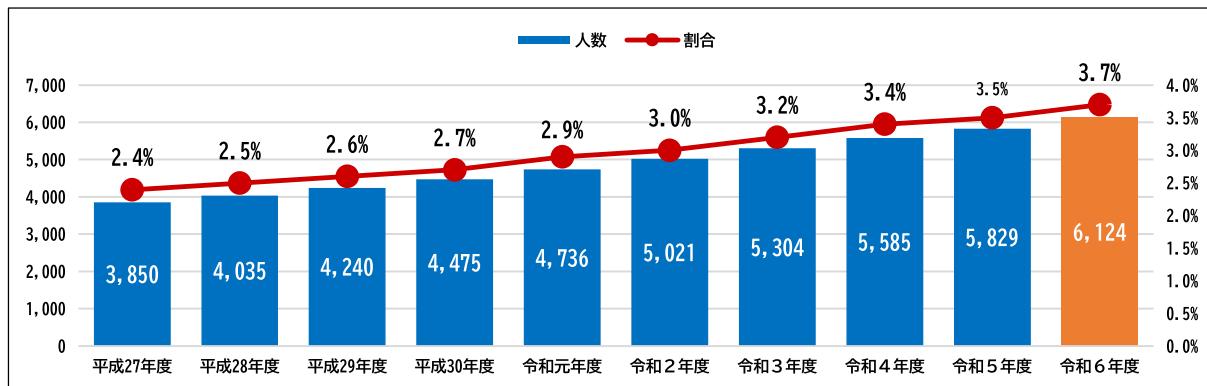
第1章 消防本部における女性活躍推進

第1 消防本部における女性活躍推進の現状

1 女性消防吏員数及び比率

令和6年4月1日現在、女性消防吏員数は6,124人、消防吏員に占める比率は3.7%となっており、平成27年度と比較すると、女性消防吏員数は2000人以上、消防吏員に占める比率は1.3%増加している。

<女性消防吏員数及び比率の推移>

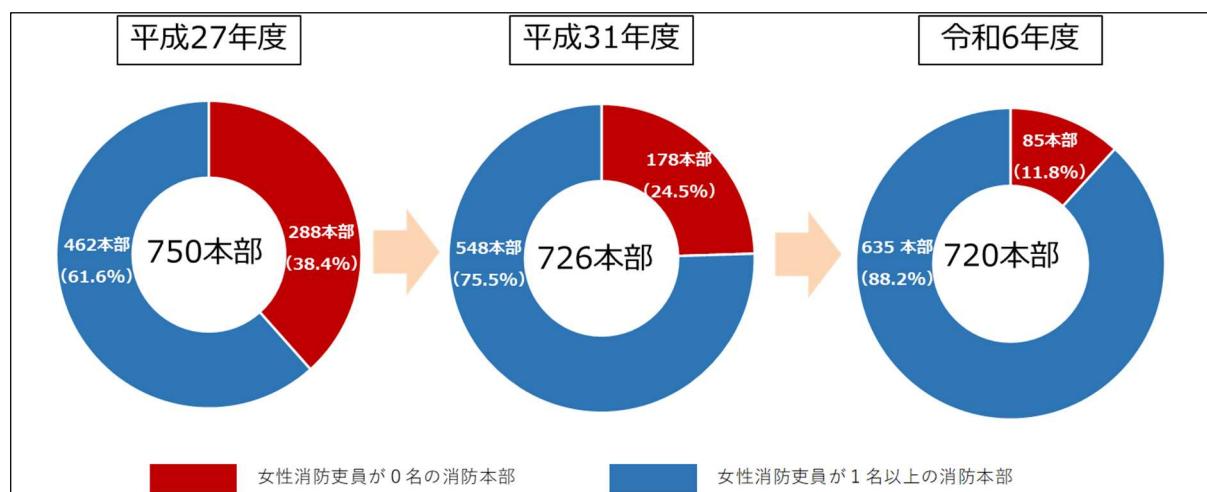


「消防防災・震災対策現況調査」の結果より。各年4月1日現在の数値

2 女性消防吏員が一人もいない消防本部数

令和6年4月1日現在、女性消防吏員が一人もいない消防本部は85本部となっており、平成27年度と比較すると、200本部以上減少している。

<女性消防吏員が一人もいない消防本部の推移>

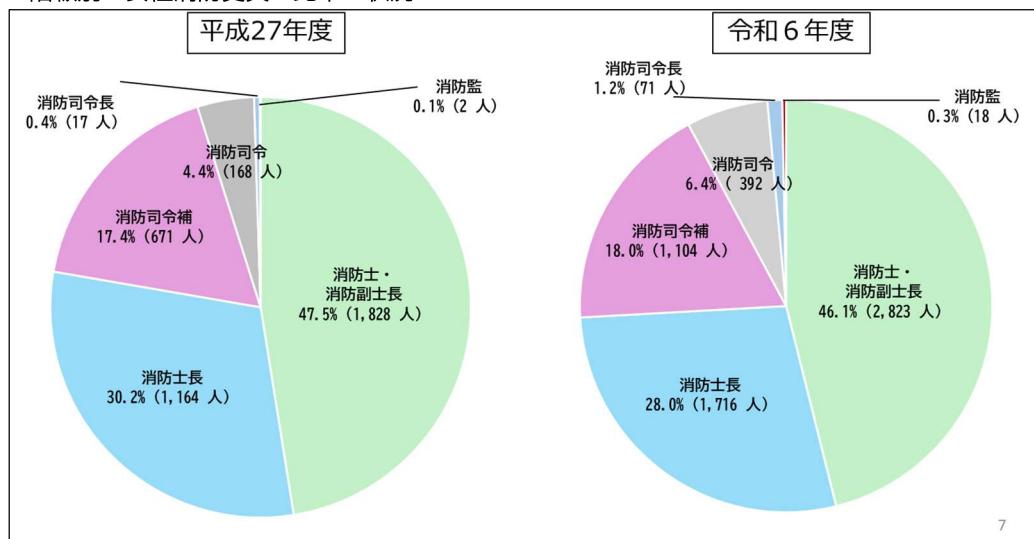


「女性消防吏員の更なる活躍に向けた取組等に関する調査」の結果より。各年4月1日現在の数値

3 階級別の女性消防吏員の比率

令和6年4月1日現在、全女性消防吏員のうち消防士、消防副士長、消防士長の階級にある女性消防吏員が74.1%、消防司令補以上の階級にある女性消防吏員が25.9%となっており、平成27年度と比較すると、消防司令補以上の階級にある女性消防吏員が増加している。

<階級別の女性消防吏員の比率の状況>



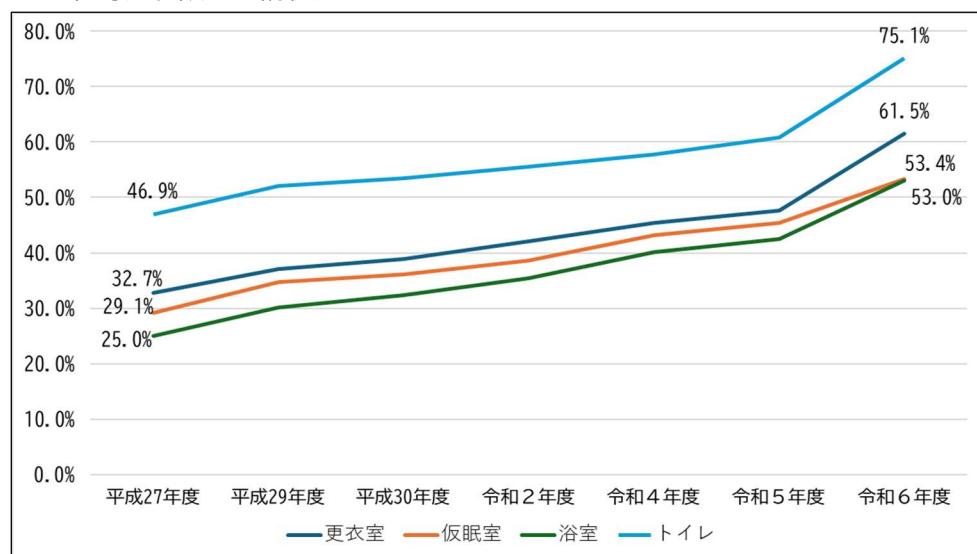
「消防防災・震災対策現況調査」の結果より。各年4月1日現在の数値

7

4 女性専用施設の整備状況

令和7年1月1日現在、消防本部、消防署、出張所等の消防庁舎における女性専用施設の整備状況は、更衣室が61.5%、仮眠室が53.4%、浴室が53.0%、トイレが75.1%となっており、平成27年度と比較すると、いずれの女性専用施設も3割前後増加している。

<女性専用施設の整備状況>

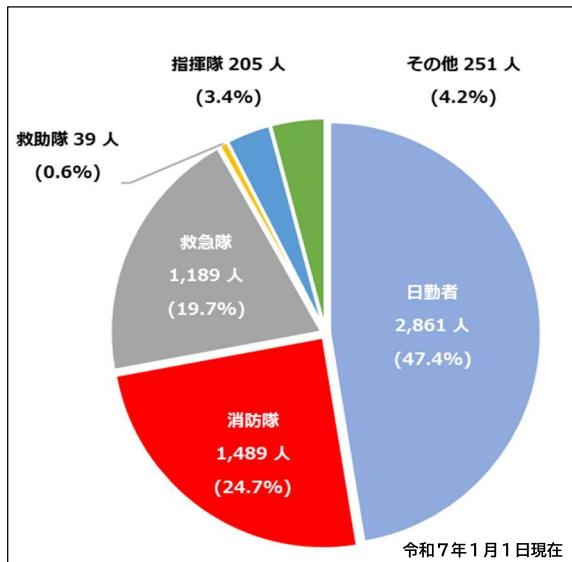


「女性消防吏員の更なる活躍に向けた取組等に関する調査」の結果より

5 勤務体制別の女性消防吏員の比率

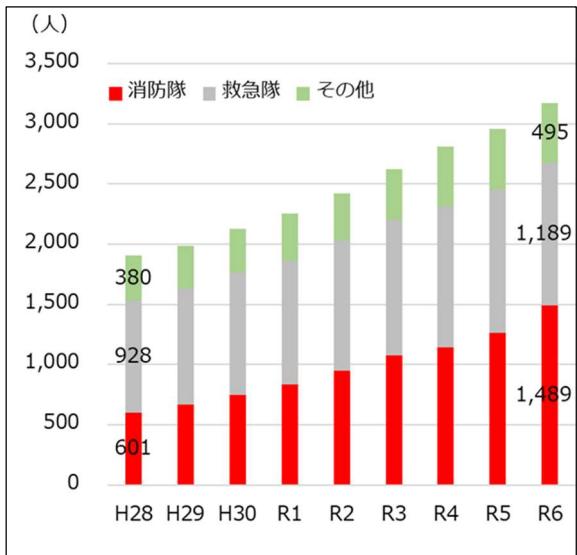
令和7年1月1日現在、全女性消防吏員のうち毎日勤務に従事する女性消防吏員は47.4%、消防隊や救急隊などの交替制勤務に従事する女性消防吏員は48.4%となっており、平成28年度と比較すると、交替制勤務に従事する女性消防吏員が増加している。

<勤務体制別の女性消防吏員の比率>



「令和6年度女性消防吏員の更なる活躍に向けた取組等に関する調査」の結果より

<交替制勤務に従事する女性消防吏員の推移>



「令和6年度女性消防吏員の更なる活躍に向けた取組等に関する調査」の結果より

6 緊急消防援助隊員としての女性消防吏員の派遣

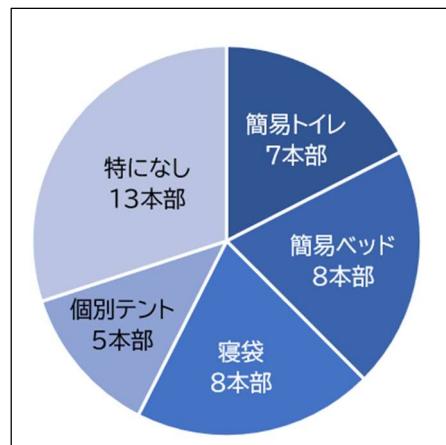
令和6年能登半島地震に対し、24消防本部から71名の女性消防吏員が緊急消防援助隊員として派遣され、後方支援活動等の業務で活躍した。

また、女性消防吏員の派遣を想定し、女性消防吏員用の簡易トイレ、簡易ベッド、寝袋、個別テントといった資機材を準備している消防本部もあった。

<後方支援活動の様子>



<女性消防吏員を派遣するために準備している資機材>



第2 消防本部等に対する調査結果

1 調査の概要

本検討会では、消防本部等における女性消防吏員活躍推進に関する取組等の現状把握と課題の抽出を行うため、以下のとおり調査を実施した。

(1) 女性消防吏員活躍推進に関する調査（消防本部向け）

全国の消防本部を対象に実施。全ての消防本部から回答があった。

(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）

全国の消防本部に所属する女性消防吏員のうち、無作為に抽出した800人を対象に実施。回答数は603人、回答率は75.4%であった。

(3) 女性消防吏員活躍推進に関する調査（消防学校向け）

全国の都道府県及び政令市消防学校を対象に実施。全ての消防学校から回答があった。

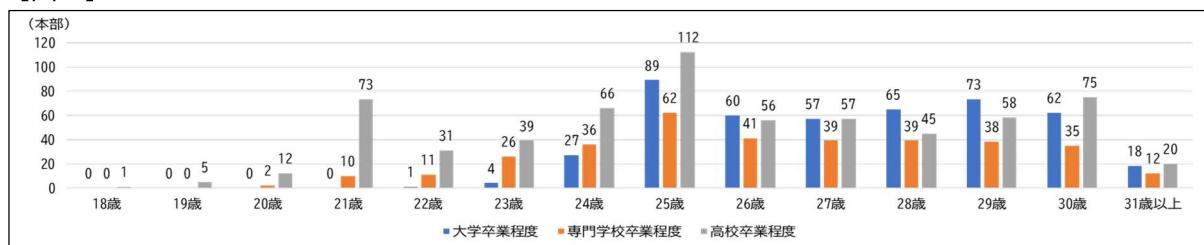
2 調査結果の概要

(1) 女性消防吏員活躍推進に関する調査（消防本部向け）

① 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

➢ 大学卒業程度、専門学校卒業程度、高校卒業程度の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であった。【図1】

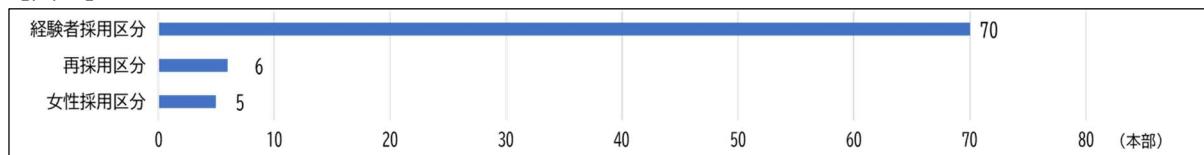
【図1】



② 経験者採用区分、再採用区分又は女性採用区分を設けた採用試験の実施の有無（複数回答可）

➢ 経験者採用区分を設けた採用試験を実施している消防本部は全消防本部の約1割であり、再採用区分、女性採用区分を設けた採用試験を実施している消防本部は少数であった。【図2】

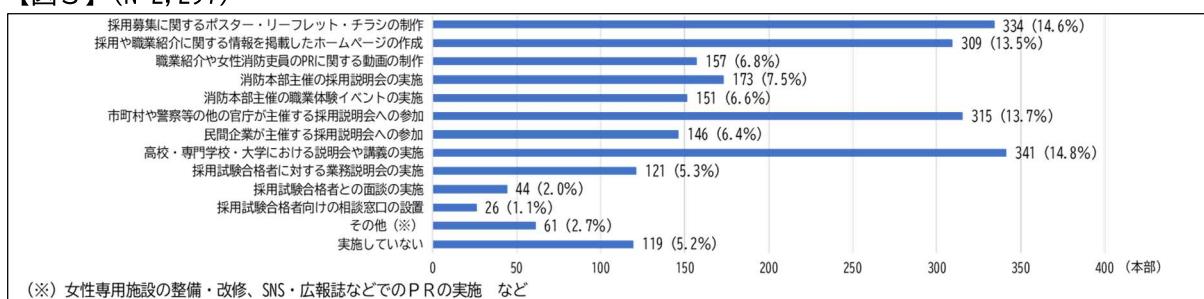
【図2】



③ 女性の受験者及び採用者を確保するための取組（複数回答可）

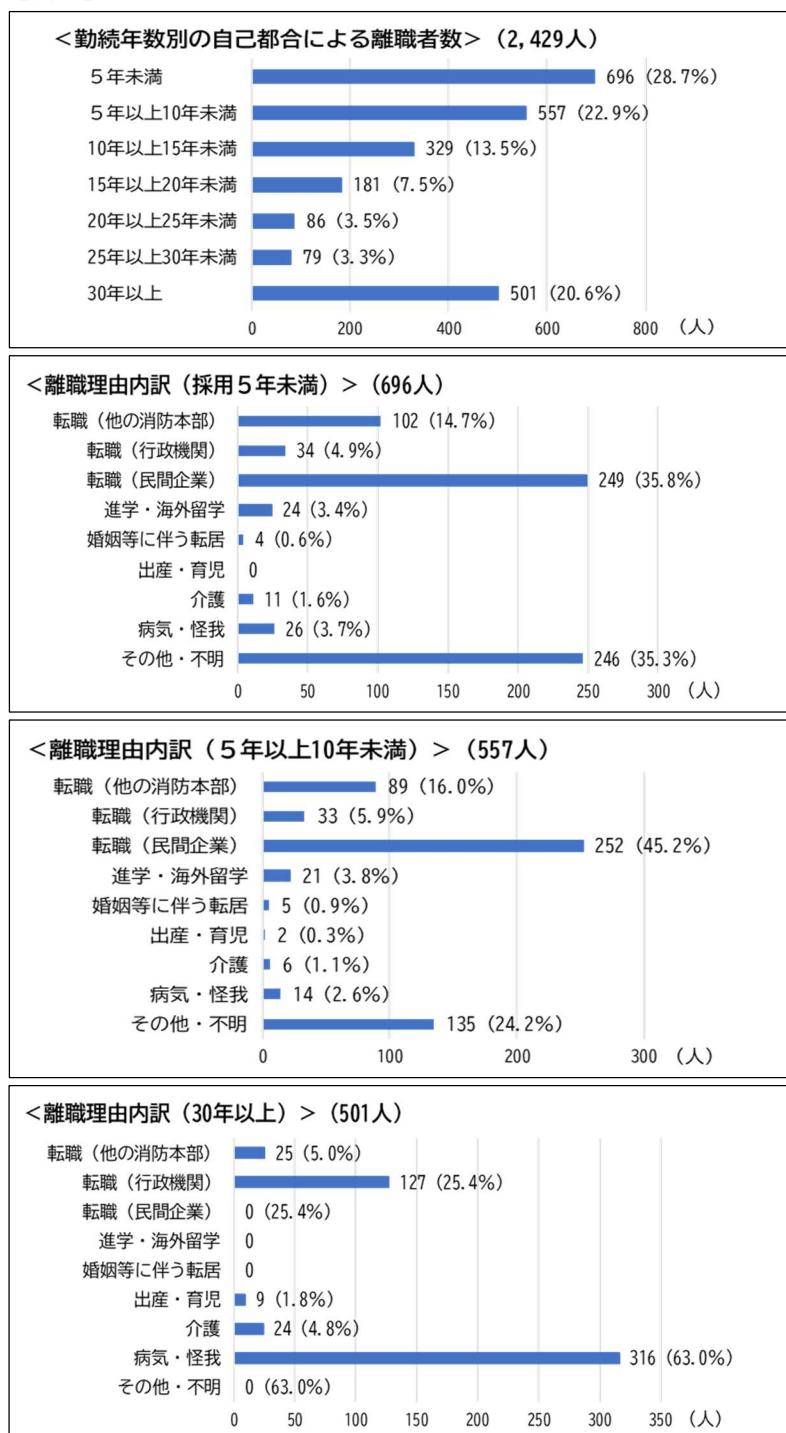
➢ 「高校・専門学校・大学における説明会や講義」、「市町村・警察等の他の官庁が主催する採用説明会への参加」などの対面式の広報を実施しているとの回答が全回答の約半数を占めた。一方、採用試験合格者に対する取組を実施しているとの回答は全回答の約1割であった。【図3】

【図3】(N=2,297)



- ④ 令和6年度中に自己都合（勧奨退職を除く）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を占めたほか、採用30年以上の離職者が全離職者の2割を占めた。また、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」が最も多かった。【図4】

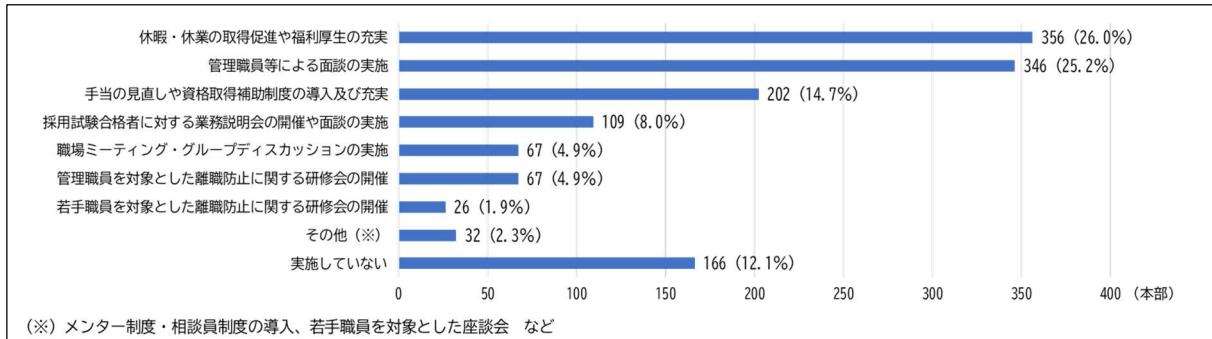
【図4】



- ⑤ 消防吏員の離職を防止するために実施している取組（複数回答可）
 ➤ 「休暇・休業の取得促進や福利厚生の充実」が最も多く、次いで「管理職員等による面談の実施」が多かった。

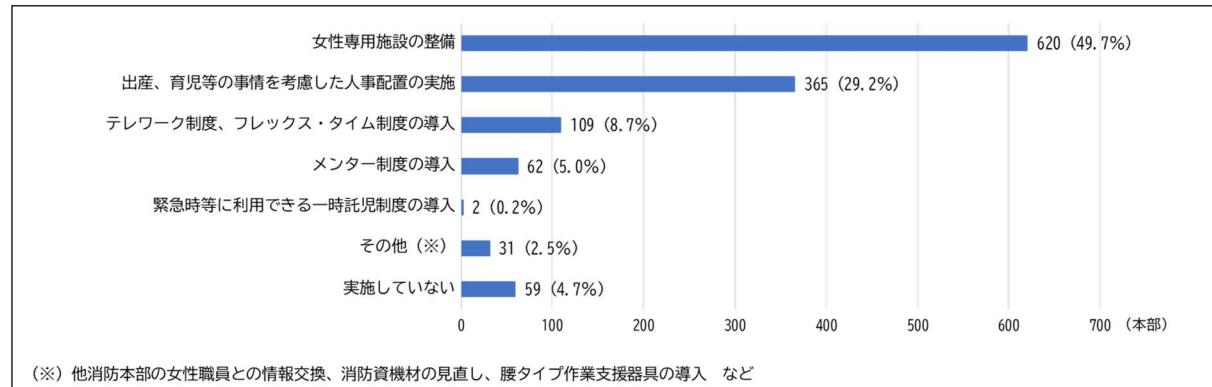
一方、「職場ミーティング・グループディスカッションの実施」、「管理職員を対象とした離職防止に関する研修会の開催」、「若手職員を対象とした離職防止に関する研修会の開催」はそれぞれ全回答の5%未満であったほか、「取組を実施していない」は全回答の約1割であった。【図5】

【図5】(N=1,371)



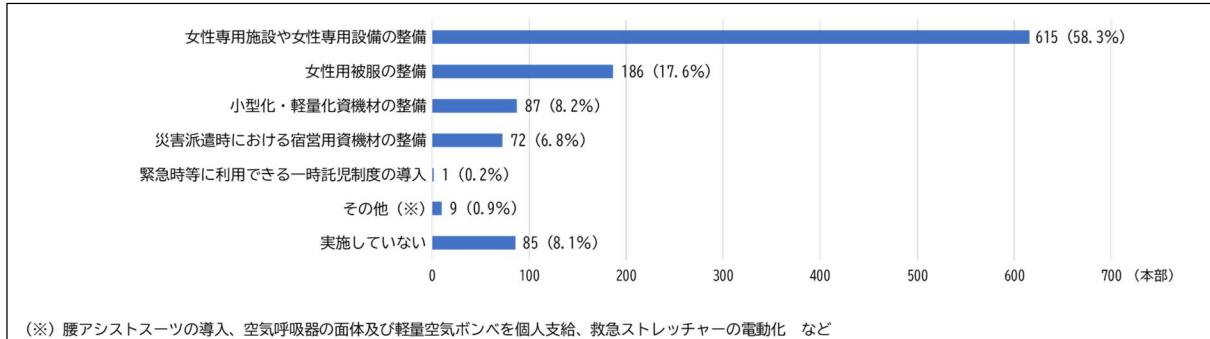
- ⑥ 女性消防吏員の働きやすい職場環境を整備するために実施している取組（複数回答可）
 ➤ 「女性専用施設の整備」が最も多く、次いで「出産、育児等の事情を考慮した人事配置の実施」が多かった。
- 一方、「テレワーク制度、フレックス・タイム制度の導入」、「メンター制度の導入」はそれぞれ全回答の1割未満であった。【図6】

【図6】(N=1,248)



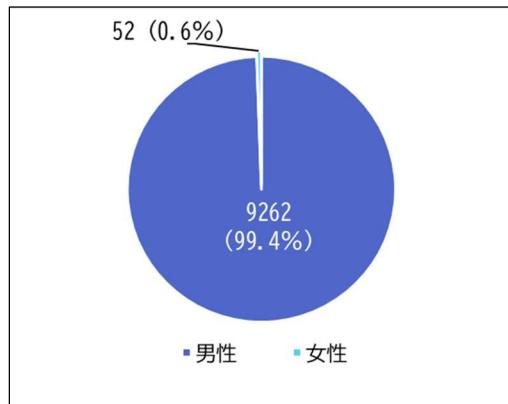
- ⑦ 女性消防吏員が交替制勤務や災害派遣に携わりやすくするために実施している取組（複数回答可）
- 「女性専用施設や女性専用設備の整備」が全回答の約6割を占めた。一方、「小型化・軽量化資機材の整備」、「災害派遣時における宿営用資機材の整備」はそれぞれ全回答の1割未満であった。【図7】

【図7】(N=1,055)



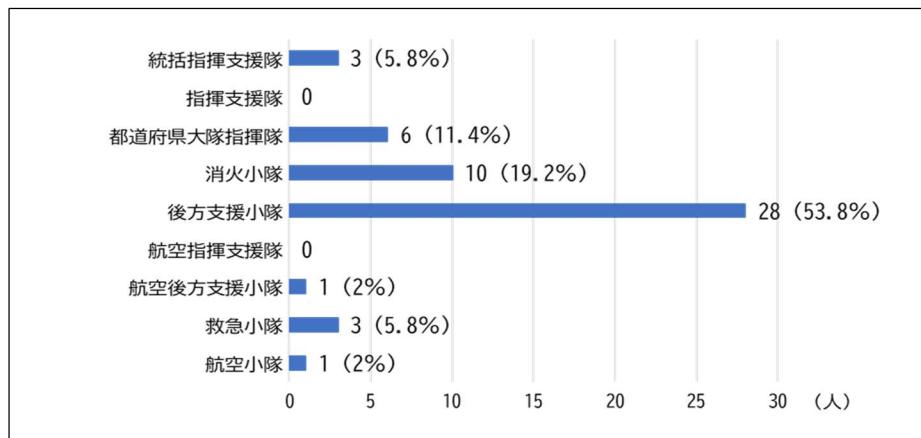
- ⑧ 岩手県大船渡市（令和7年2月）及び愛媛県今治市（令和7年3月）における林野火災に対し、緊急消防援助隊の隊員として派遣した消防吏員数（※）及び派遣した女性消防吏員の任務（配置部隊）
- 派遣された女性消防吏員は全消防吏員の1%未満であった。【図8】
 - また、女性消防吏員の任務では、「後方支援小隊」が全任務の半数超を占めた。【図9】

【図8】



(※) 同一の消防吏員を複数回派遣した場合は、1人として計上。

【図9】(N=52)



- ⑨ 岩手県大船渡市及び愛媛県今治市における林野火災に対し、緊急消防援助隊の隊員として女性消防吏員を派遣しなかった（できなかった理由）
➢ 「派遣先の宿営環境が整っていなかったため、女性消防吏員を派遣できなかった」、「県隊として宿营地や後方支援等の女性が活動する際のマニュアル等が整備されていないため」などの回答があった。

【主な回答】

- 派遣先の宿営環境が整っていなかったため、女性消防吏員を派遣できなかった
- 県隊として宿营地や後方支援等の女性が活動する際のマニュアル等が整備されていないため
- 女性を派遣するための資機材がないため
- 勤続年数が少なく経験不足のため

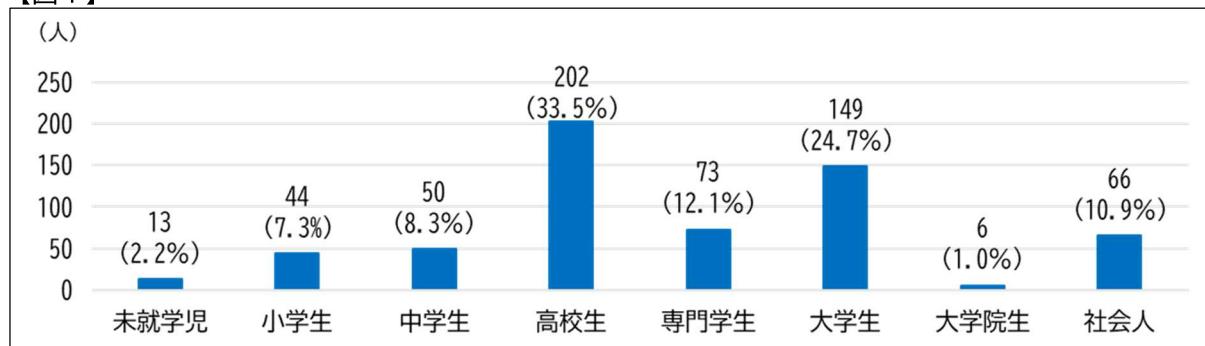
(2) 女性消防吏員活躍推進に関する調査（女性消防吏員向け）

① 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」が全回答の7割を占めた。

また、「小学生」、「中学生」、「社会人」がそれぞれ全回答の1割前後であった。【図1】

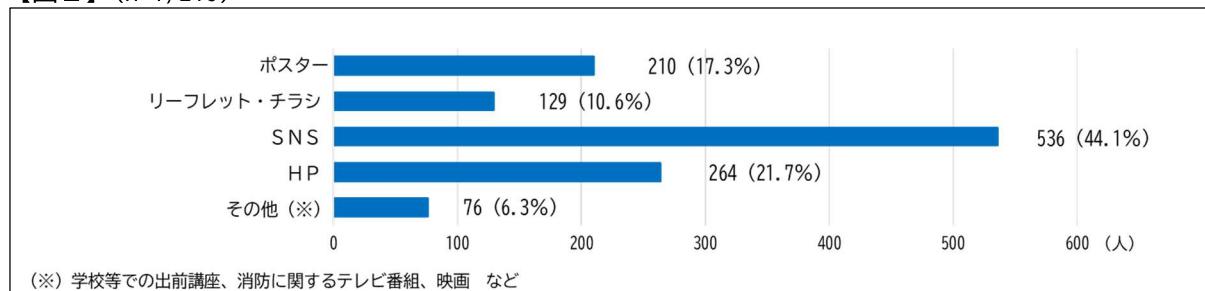
【図1】



② 効果的な採用広報が実施できると感じる媒体（複数回答可）

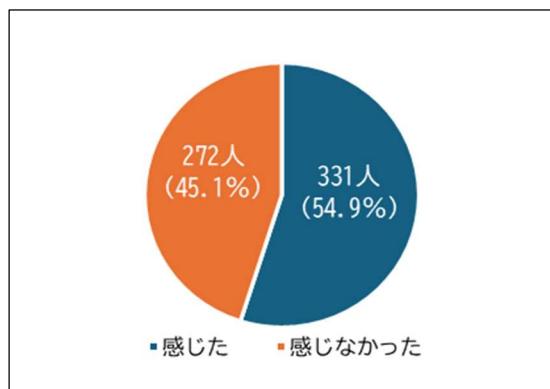
➢ 「SNS」、「HP」が全回答の6割超を占めた。【図2】

【図2】(N=1,215)

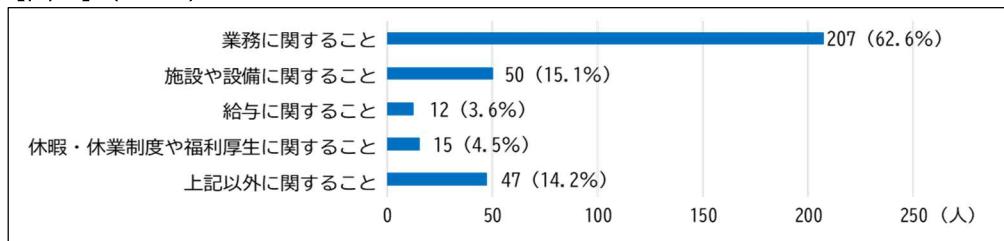


- ③ 就職前と就職後で消防本部やその業務にギャップを感じたか、感じた場合、何に対してギャップを感じたか
- 「ギャップを感じた」と回答した女性消防吏員は全回答者の半数超であった。【図3】
- また、「ギャップを感じた」と回答した女性消防吏員のうち、業務に関することへのギャップを感じたと回答した女性消防吏員が約6割を占めた。【図4】

【図3】



【図4】 (N=331)



- ④ 就職前と就職後で消防本部やその業務にギャップを感じた場合、具体的にどのようなギャップを感じたか
- 「現場活動や訓練が中心だと思っていたが、事務作業の幅が広く驚いた」、「交替制勤務等において、女性の携わりづらさを感じる」などの回答があった。

【主な回答】

【業務に関すること】

- 現場活動や訓練が中心だと思っていたが、事務作業の幅が広く驚いた

【施設や設備に関すること】

- 仮眠室や浴室など、女性専用施設の整備が十分でない（整備されていても、古く利便性に欠ける）

【給与に関すること】

- 想像よりも給与が少なく、職務の内容に見合っていないと感じる

【休暇・休業制度や福利厚生に関すること】

- 想像よりも休暇制度が充実していたが、人員が少なく休暇を取得しづらい

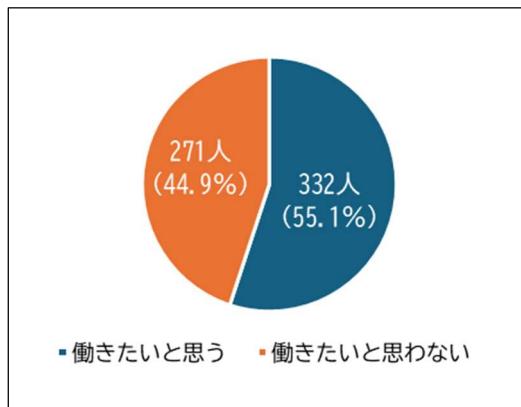
【その他】

- 女性職員と共に勤務することについて男性職員が理解する必要がある

- ⑤ 定年まで働きたいと思うか

➢ 「定年まで働きたいと思う」と回答した女性消防吏員は全回答者の半数超であった。【図5】

【図5】

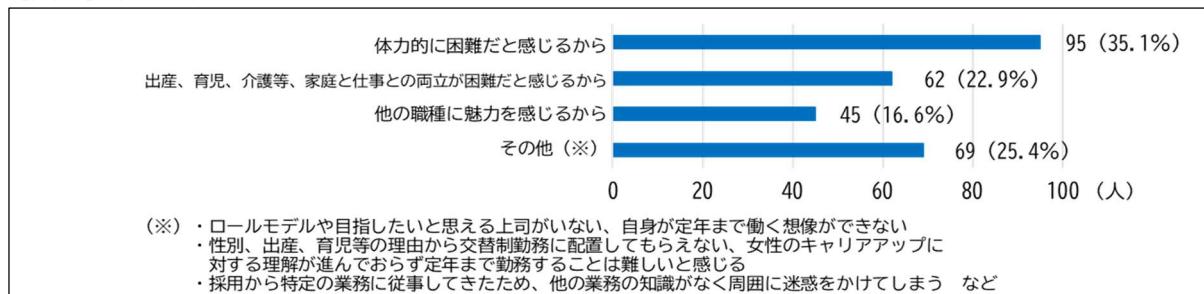


⑥ 定年まで働きたいと思わない理由

➤ 定年まで働きたいと思わないと回答した女性消防吏員のうち、「体力的に困難だと感じる」と回答した女性消防吏員が最も多い。

また、「出産、育児、介護等、家庭と仕事との両立が困難だと感じるから」と回答した女性消防吏員が約2割であったほか、「ロールモデルや目指したいと思える上司がない」などの回答もあった。【図6】

【図6】(N=271)



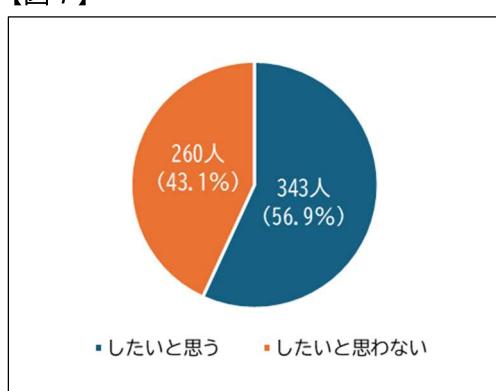
⑦ 昇任したいと思うか、思う場合、管理職員（※）になるまで昇任したいと思うか

➤ 「昇任したいと思う」と回答した女性消防吏員は全回答者の半数超であった。【図7】

また、「昇任したいと思う」と回答した女性消防吏員のうち、管理職員になるまで昇任したいと思わない回答した女性消防吏員は半数超を占めた。

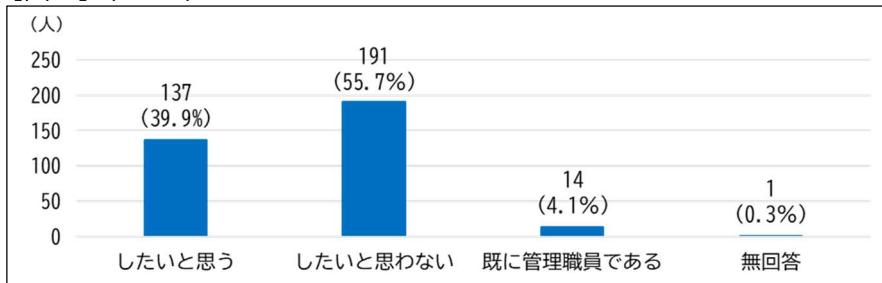
【図8】

【図7】



(※) 管理職員とは、管理職手当を支給されている職員をいう。以下同じ。

【図8】(N=343)

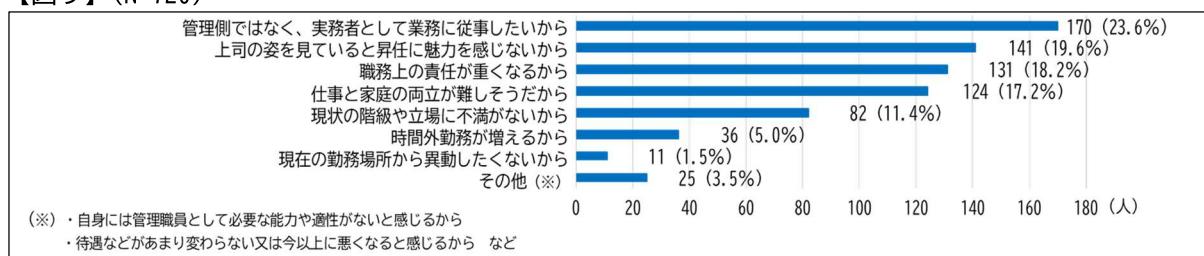


⑧ 管理職員になるまで昇任したいと思わない理由（複数回答可）

➢ 「管理側ではなく、実務者として業務に従事したいから」が最も多かった。

また、「上司の姿を見ていると昇任に魅力を感じないから」、「職務上の責任が重くなるから」、「仕事と家庭の両立が難しそうだから」といった回答も多かった。【図9】

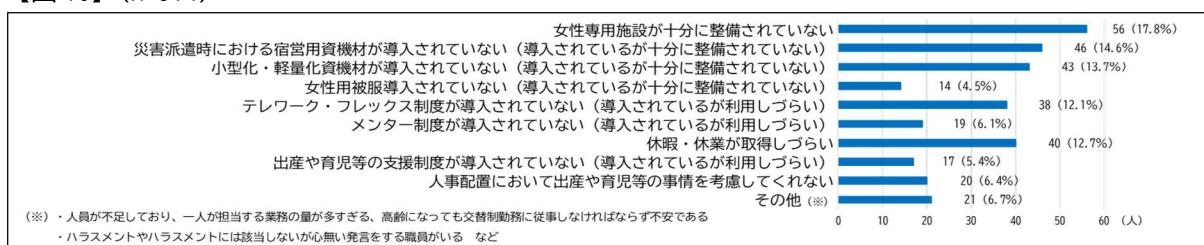
【図9】(N=720)



⑨ 現在の職場で勤務する上で働きやすさを感じていない理由（複数回答可）

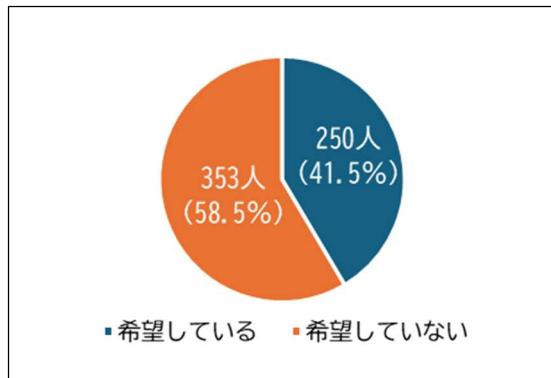
➢ 「女性専用施設が十分に整備されていない」が全回答の約2割で最も多く、次いで「災害派遣時における宿営用資機材が導入されていない（導入されているが十分に整備されていない）」、「小型化・軽量化資機材が導入されていない（導入されているが十分に整備されていない）」、「休暇・休業が取得しづらい」、「出産や育児等の支援制度が導入されていない（導入されているが利用しづらい）」、「人事配置において出産や育児等の事情を考慮してくれない」、「ハラスメントやハラスメントには該当しないか心無い発言をする職員がいる」など

【図10】(N=314)



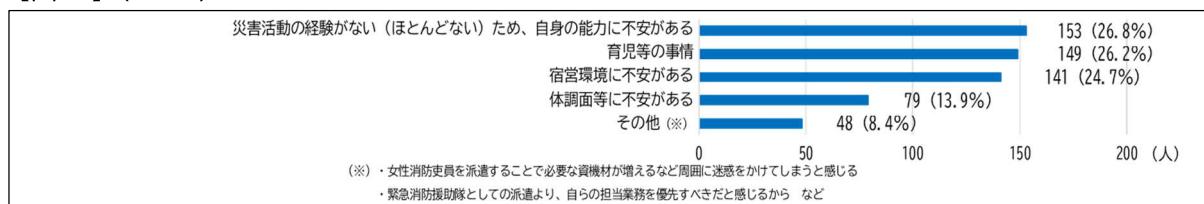
- ⑩ 緊急消防援助隊の隊員として派遣を希望しているか
➤ 「派遣を希望している」が全回答の約4割であった。【図11】

【図11】



- ⑪ 緊急消防援助隊の隊員として派遣を希望していない理由
➤ 「災害活動の経験がない（ほとんどない）ため、自身の能力に不安がある」、「育児等の事情」、「宿営環境に不安がある」がほぼ同数であった。
また、「その他」では、必要な資機材が増えるなど周囲に迷惑をかけてしまうなどの回答があった。【図12】

【図12】(N=570)



第3 今後に向けた取組

消防本部における女性活躍推進の現状や消防本部、女性消防吏員に対する調査の結果を踏まえ、女性消防吏員の更なる活躍に向け、女性消防吏員の比率に関する目標を更新するとともに、目標達成を目指し、消防本部において以下の取組を推進することとする。

1 女性消防吏員を増加させることの意義

生産年齢人口の減少が進み、人材の確保が一段と困難になる中で、女性消防吏員の活躍は、消防組織が存続していくための重要な鍵となる。これまで十分に活用されてこなかった人材層にも積極的に門戸を広く開くことで、限られた層に依存した採用から脱却し、意欲、能力及び適性のある人材を継続的に確保することにつながり、組織力の維持・向上が期待できる。

また、女性消防吏員が現場や窓口で活躍することは、住民サービスの向上にも直結する。災害時や救急現場では、性別や年齢、ライフステージに応じたきめ細かな対応が求められることとなるが、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、住民が相談しやすく、安心して支援を求められる体制が整い、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ていくものと考える。

さらに、女性消防吏員の参画を通じて、多様な視点でのごとを捉える組織風土が醸成されることは、組織全体の強化につながる。従来の発想だけでは見落とされがちだったリスクや課題が顕在化し、新しい課題解決手法などが生まれやすくなる。多様な意見を尊重し合う風土は、若手や新規採用者にとっても魅力的な職場づくりにつながり、結果として、消防組織の持続的な発展と住民の安心・安全の確保に大きく寄与することとなる。

2 女性消防吏員の比率に関する目標の設定

(1) 目標の位置付け

女性消防吏員の増加、活躍推進を着実かつ強力に進めていくためには、各消防本部が女性消防吏員数についての数値目標を設定する必要があるが、組織の規模や管内の地域特性、女性専用施設の整備状況など消防本部によってばらつきがあり、採用試験についても各市町村等で行われている状況にある。

これらを勘案すると、全国統一の目標を設定するのではなく、消防庁が目安となる目標を掲げつつ、各消防本部が実状を踏まえた自律的な目標を設定することが適当であり、これにより無理のない計画的な増員が可能となる。

また、目標を設定するだけでなく、目標達成に向けた取組の内容や達成状況等を踏まえて各消防本部において適宜検証を行い、必要に応じて目標の見直し

を図ることも必要である。

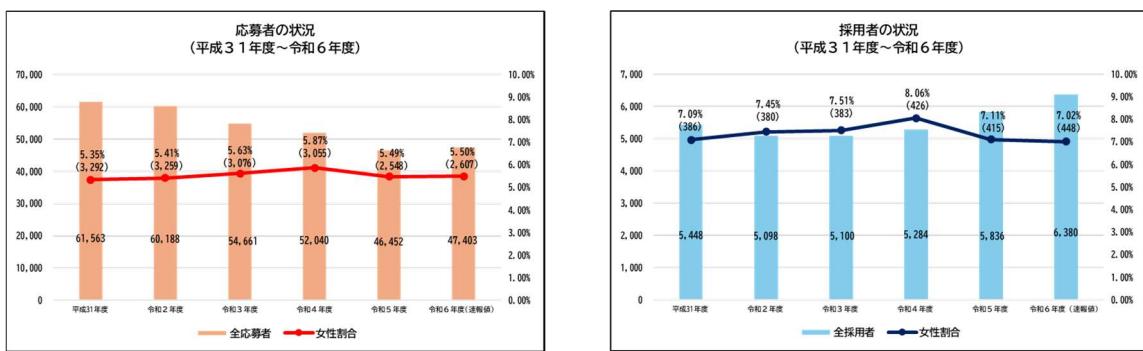
(2) 目標の更新にあたり勘案した現状と課題

① 採用試験の応募者数及び採用者数の状況

消防吏員採用試験の応募者数は、平成31年度以降、全体としては減少傾向にあり、全応募者に占める女性応募者の比率は5%台で推移している。

採用者数を見ると、全体としては令和3年度以降増加傾向にあり、全採用者に占める女性採用者の比率は、7~8%台で推移している。

平成27年に設定された共通目標の達成に向けて、消防庁及び各消防本部において女性消防吏員の採用を拡大すべく各種取組が展開されてきたところであるが、比率として大きく引き上がっているとは言えず、消防を自らの職業として選択肢に含める女性を増やしていくことが課題である。



② 他機関における女性活躍の現状

国内の他機関における女性の比率を見ると、自衛官で約9%、海上保安官で約9.5%、警察官で約12%となっており、女性消防吏員の約3.7%と比べていずれも高い水準となっている。

諸外国の消防機関では、台湾が11.8%、韓国やイギリスが10%前後となっており、職務内容の違いもあることから単純に比較はできないものの、いずれも我が国の消防より高い比率となっている。

<他機関における女性の比率の状況>

組織名等	女性比率
消防吏員 (R6.4.1)	3.7%
自衛官 (R7.3.31)	9.1%
海上保安官 (R6.4.1)	9.5%
警察官 (R7.4.1)	12.0%
海外消防	台湾 (2020) 韓国 (2022) イギリス (2024)
	11.8% 9.7% 10.3%

他機関における目標設定の状況を見てみると、「職員総数に占める女性の比率」に関する目標として、警察官で12%程度（令和8年度当初）、自衛官で12%以上（令和12年度）としている。

また、自衛官、国家公務員（一般職）、地方公務員（一般職）においては「女性採用者の比率」に関する目標が設定されており、自衛官で17%以上（毎年度）、国家公務員（一般職）で30～35%（令和7年度・毎年度）、地方公務員（一般職）で40%（令和7年度）となっている。

こうした他機関の状況は、消防における目標設定を検討する際の有力な参考点となるものである。

<国内の他機関における女性比率の目標の状況>

所管府省庁	消防吏員	地方警察官	自衛官	国家公務員（一般職）	地方公務員（一般職）
目標	消防吏員に占める女性の比率を5%（令和8年度当初）	地方警察官に占める女性の比率を12%程度（令和8年度当初）	全自衛官に占める女性の比率を12%以上（令和12年度） 採用者に占める女性の比率を17%以上（毎年度）	国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の比率を35%以上（毎年度） 国家公務員採用総合職試験からの採用者に占める女性の比率を35%以上（毎年度） 国家公務員採用試験（技術系区分）からの採用者に占める女性の比率を30%（令和7年度）	都道府県の地方公務員採用試験（全体）からの採用者に占める女性の比率を40%（令和7年度） 都道府県の地方公務員採用試験（大学卒業程度）からの採用者に占める女性の比率を40%（令和7年度）
目標を定めた文書	第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）（※1）	第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）	防衛省における女性職員活躍とワークライフバランス推進のための取組計画（令和3年3月25日防衛省策定）（※2）	第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）	第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）
計画期間：令和3年度～令和7年度	計画期間：令和3年度～令和7年度	計画期間：令和3年度～令和7年度	計画期間：令和3年度～令和7年度	計画期間：令和3年度～令和7年度	計画期間：令和3年度～令和7年度

※1 今年度で計画期間が終了。来年度から5年間の取組についてまとめた次期（第6次）計画が今年末に閣議決定予定
※2 内閣官房内閣人事局長と全府省の事務次官級で構成する「女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会」において平成26年10月に策定された「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」に基づき、各府省において策定するもの

（3）新たな数値目標

数値目標を更新するにあたり、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を考慮すれば、女性消防吏員の比率についても、目指すべき将来的な到達点、通過点として「10%」という数値は十分に実現可能なものである。

しかし、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、まずは何よりも「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といえる。

そのため、目指すべき将来的な女性消防吏員の比率目標を掲げつつ、そこに向けてまずは女性採用者の比率について具体的な数値目標を設定し、その達成を通じて中長期的に女性消防吏員の比率を引き上げていくことが適当である。

以上のことを踏まえ、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する。

- 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。

3 女性消防吏員の確保の方策

(1) 今後広報を実施していくべき対象や媒体の明確化

高校生、専門学生、大学生といった就職期の年齢層の女性に消防を就職の選択肢として考えてもらうためには、より早い時期から消防の業務について認知してもらうことが重要である。このことから、高校生、専門学生、大学生に加え、小学生、中学生といった若年層に対しても積極的に消防業務に関する広報を実施していくことが効果的である。さらには、消防の認知度やイメージを向上させるためには、若年層に加えて保護者に対してアプローチしていくことが効果的である。

また、デジタル媒体を活用することで、幅広く情報を拡散できるとともに、消防を認知していない潜在層に対する広報効果が期待できる。

加えて、他の官公庁や民間企業において、オンライン形式の就職説明会等非対面の取組が主流になりつつある現状を踏まえ、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を実施することが効果的である。

なお、消防本部単独で広報を実施することが困難な場合などの対応として、所属する市町村や都道府県、他の消防本部と共同で広報を実施することも考えられる。

(2) 採用試験の見直し

女性消防吏員を増加させるためには、新卒採用者の確保のみならず、他の官公庁や民間企業等から消防への転職を希望する者や、消防への復職を希望する者の確保にも取り組んでいく必要があることから、採用試験において年齢要件を緩和することや経験者採用区分等を設定することも有効である。

(3) 採用試験合格者の採用辞退を防ぐための取組

採用試験合格者の中には他の官公庁や民間企業等を併願先としている者もあり、このような採用試験合格者の採用辞退を防ぐためには、採用試験合格後も継続的にアプローチする必要があることから、業務説明会や面談等を通じた採用試験合格者に対するフォローを実施することも有効である。

(4) 離職防止のための取組

消防吏員を増加させるためには、新規採用者の確保と併せて消防吏員の離職防止、特に、離職者の多い若手職員や高齢期職員の自己都合を理由とする離職防止に取り組んでいく必要があることから、採用10年未満の若手職員に対する離職防止を目的とした研修、職場ミーティング等を継続的に実施することや、高齢期職員の活躍維持に向けた取組、適材適所の配置等を実施することが重要である。

また、離職防止に取り組むにあたり、まずは管理職員の意識の醸成や部下職員と良好な関係性を築く能力を向上させる必要があることから、管理職員の離職防止に対する意識の醸成や若手職員等とのミーティングのスキルを向

上させるための研修等を実施することも有効である。

なお、消防本部単独で研修等を実施することが困難な場合などの対応として、所属する市町村、都道府県、他の消防本部と共同で研修等を実施することや市町村、都道府県等が実施する研修等の機会を活用することも考えられる。

4 女性消防吏員の働きやすい職場環境づくりの方策

(1) 女性専用施設等の整備

各消防本部において女性専用施設の整備が進んできているものの、いまだ女性専用施設が整備されていない、女性専用施設が整備されていても老朽化が進んでおり使用されていない、又は、実際に施設を使用する女性消防吏員の意向等が反映されておらず使用しづらい施設となっている場合もあることから、女性消防吏員の働きやすい職場環境づくりに向け、女性消防吏員の意見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を実施することが重要である。

また、資機材を使用する機会が多い交替制勤務に従事する女性消防吏員が増加傾向にある中、小型化、軽量化及び電動化された資機材が整備されていないことを理由に働きやすさを感じていない女性消防吏員が一定数おり、こうした女性消防吏員が働きやすさを感じることのできる職場環境づくりに向け、女性消防吏員の意見等を踏まえるとともに、性別や体格等による影響を受けない小型化、軽量化及び電動化された資機材を整備することも有効である。

このほか、令和5年度より定年引上げが開始され高齢期職員の増加が見込まれる中、小型化、軽量化及び電動化された資機材を整備することで現場活動業務の労務負担が軽減されるなど、高齢期職員の活躍維持につながることも考えられる。

(2) 女性消防吏員等が働きやすい勤務制度等の導入

仕事と家庭の両立支援策の一つとして他の官公庁や民間企業においてテレワーク制度、フレックス・タイム制度の導入が進んでいるところだが、これらの制度を導入している消防本部はいまだ少数であり、このような現状から働きやすさを感じていない女性消防吏員が一定数いる。また、女性消防吏員のみならず、育児や介護等の事情を抱える消防吏員もあり、全ての消防吏員が働きやすさを感じることのできる職場をつくるためには、出産、育児、介護等に伴い様々な働き方が選択できる環境を整備することが重要である。消防吏員が家庭の事情に伴い柔軟な働き方が選択できるよう、テレワーク制度やフレックス・タイム制度の導入、緊急参集時、研修受講時等に活用できる託児制度の導入も有効である。

さらには、休暇・休業の取得のしづらさやテレワーク制度、フレックス・

タイム制度を含む各種制度の利用のしづらさを感じている女性消防吏員も一定数いることから、職員の休暇・休業の取得や各種制度の利用の促進に向け、休暇・休業の取得や各種制度の利用等について相談できるメンター・相談員を導入することが効果的である。

5 女性消防吏員の育成や職域拡大を推進するための方策

(1) 昇任に対する不安の解消

管理職員まで昇任したいと思わない、同じ職場にロールモデルがおらず今後のキャリア形成のビジョンを描けていない女性消防吏員が一定数いることから、昇任やキャリア形成に対する懸念を払拭するため、女性消防吏員のキャリアパスイメージやロールモデルを提示することや女性管理職員によるメンター制度を導入することが効果的である。なお、キャリアパスイメージやロールモデルを提示する場合において、実態とのギャップが大きくならないように留意することが必要である。

また、前述の「女性消防吏員活躍推進に関する調査（女性消防吏員向け）」の結果によると、昇任に意欲のある女性消防吏員のうち、管理職員への昇任に意欲のある女性消防吏員が約4割いる一方、仕事と家庭の両立や自己の能力、適性を過小評価していることが昇任意欲の障壁になっている可能性があり、こうした女性消防吏員が意欲をもって管理職員への昇任を目指せるようにするため、管理職員のワークライフバランスの推進や幅広い業務への配置転換による能力開発、育児休業者などの復職者等に対するサポート体制を導入することも効果的である。加えて、特に中小規模の消防本部においては女性消防吏員が少数しかおらず、女性消防吏員のキャリアパスイメージやロールモデルを提示することが難しい場合も想定されることから、近隣の消防本部等と連携し、女性消防吏員どうしが定期的に情報共有や意見交換できる場を創設することも効果的である。なお、その場合において、他の消防本部の取組事例が必ずしも自分たちの消防本部では実現できないケースもあることにも留意する。

(2) 交替制勤務や災害派遣への携わりづらさの解消

前述の「女性消防吏員活躍推進に関する調査（女性消防吏員向け）」の結果によると、緊急消防援助隊の隊員として災害派遣に携わりたいと考えている女性消防吏員が全回答者の約4割いる一方、災害派遣時における宿営用資機材や小型化・軽量化資機材の不足感を感じている女性消防吏員や自身の能力や被災地の宿営環境への不安、育児の事情を理由に緊急消防援助隊の隊員としての派遣を希望していない女性消防吏員がいる。地域住民や災害時の要支援者のニーズに対応した消防活動を実施するためには、女性を含む多様な経験を有する消防吏員が交替制勤務や災害派遣に携わることが求められることから、女性消防吏員の交替制勤務や災害派遣への携わりづらさの解消に向

け、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を整備することや女性消防吏員の意欲、適性を踏まえた能力開発、人事配置を実施することが効果的である。

また、交替制勤務や災害派遣への携わりづらさの解消等を通じた女性消防吏員の職域拡大に取り組むに当たり、まずは管理職員がその必要性を理解する必要があることから、女性消防吏員の職域拡大に対する管理職員の意識の醸成を目的とした研修等を継続的に実施することが重要である。

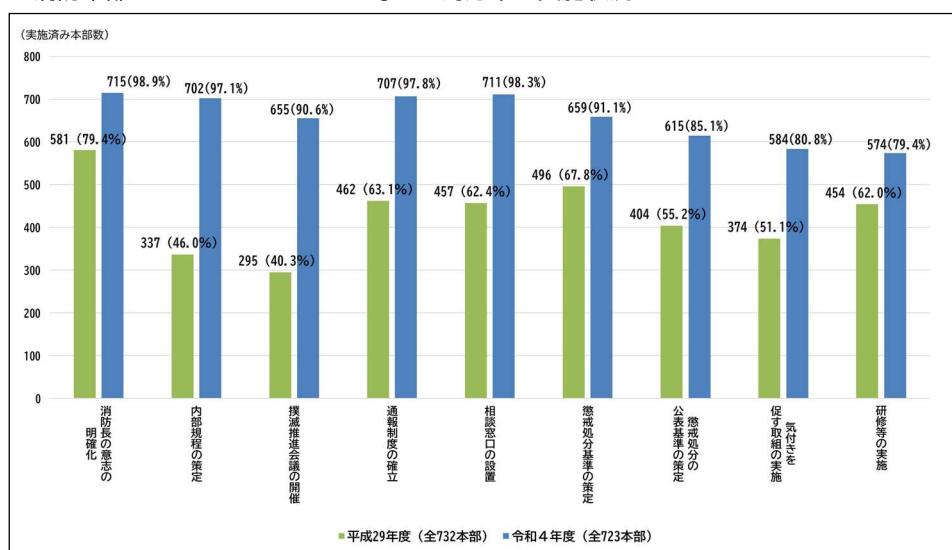
第2章 消防本部におけるハラスメント対策

第1 消防本部におけるハラスメント対策の現状

1 ハラスメント等への対応策の実施状況

令和5年1月1日現在、「消防本部におけるハラスメント等への対応策」(平成29年 消防本部におけるハラスメント等への対応策に関するワーキンググループ)により示された対応策について、いずれの対応策も概ね8割から9割の消防本部が実施しており、平成29年度と比較して大幅に増加している。

<消防本部におけるハラスメント等への対応策の実施状況>

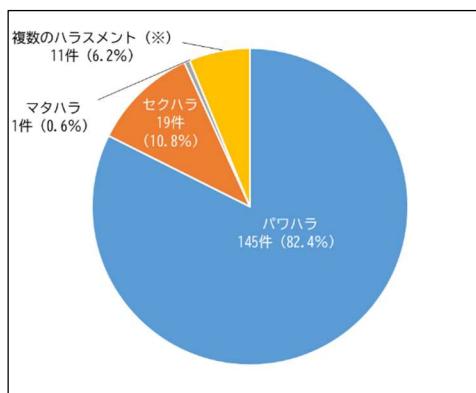


「消防本部におけるハラスメント等への対応策取組実態調査」の結果より

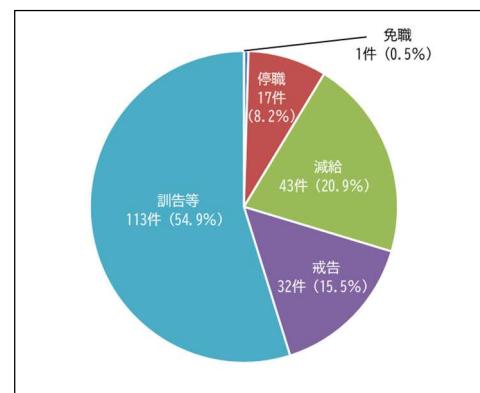
2 ハラスメント行為による懲戒処分等(※)数

令和5年度中にハラスメント行為により懲戒処分等が行われた事案は176件であり、懲戒処分等を受けた者は206人であった。

<ハラスメント行為により懲戒処分等が行われた件数及び内容>



<ハラスメント行為により懲戒処分等を受けた者の数>



「消防本部におけるハラスメントの実態に関する調査の結果」の結果より

(※) 懲戒処分等とは、懲戒処分又は訓告、厳重注意、説諭、諭旨などの実質的な制裁を伴わない矯正措置をいう。以下同じ。

第2 消防本部等に対する調査結果

1 調査の概要

本検討会では、消防本部等におけるハラスメント対策に関する取組等の現状把握と課題の抽出を行うため、以下のとおり調査を実施した。

(1) ハラスメント対策に関する調査（消防本部向け）

全国の消防本部を対象に実施。全ての消防本部から回答があった。

(2) ハラスメント対策に関する調査（消防吏員向け）

全国の消防本部に所属する消防吏員のうち、無作為に抽出した800人を対象に実施。回答数は606人、回答率は75.8%であった。

(3) ハラスメント対策に関する調査（消防学校向け）

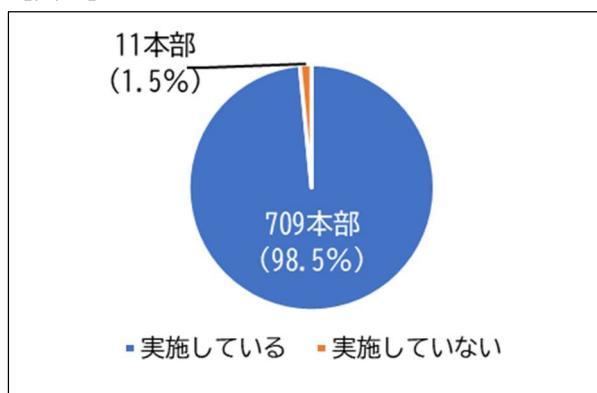
全国の都道府県及び政令市消防学校を対象に実施。全ての消防学校から回答があった。

2 調査結果の概要

(1) ハラスメント対策に関する調査（消防本部向け）

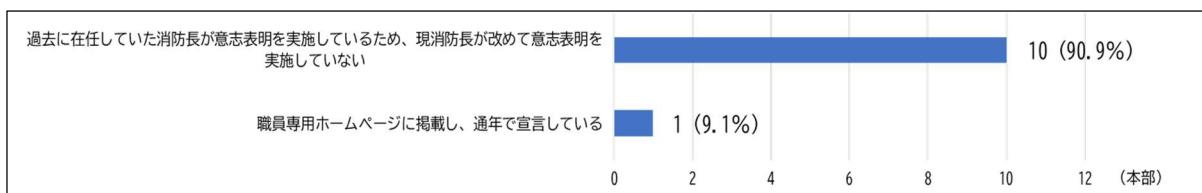
- ① 現消防長がハラスメント等を撲滅するための意志表明を実施しているか
➤ 現消防長が意志表明を「実施している」消防本部が全消防本部の9割以上を占めた。【図1】

【図1】



- ② 現消防長がハラスメント等を撲滅するための意志表明を実施していない理由
➤ 「過去に在任していた消防長が意志表明を実施しているため、現消防長が改めて意志表明を実施していない」が全回答の9割を占めた。【図2】

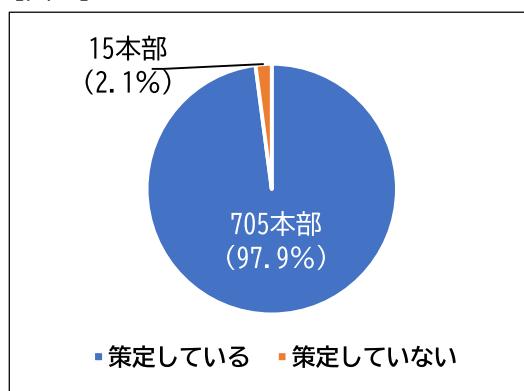
【図2】(N=11)



- ③ ハラスメント等の対応策に関する内部規程を策定しているか

- 内部規程を「策定している」消防本部が全消防本部の9割以上を占めた。【図3】

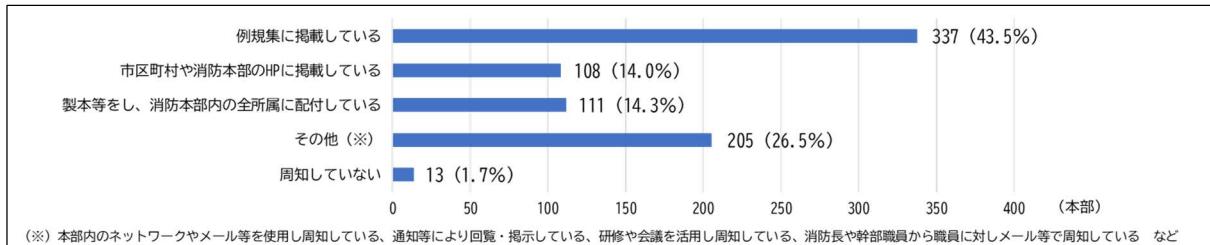
【図3】



④ 策定した内部規程の周知方法（複数回答可）

- 「例規集に掲載している」が全回答の4割超で最も多かった。
また、「周知していない」は全回答の約2%であった。【図4】

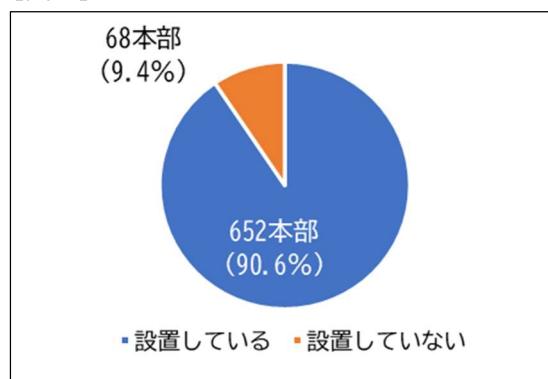
【図4】(N=774)



⑤ ハラスメント等撲滅推進会議を設置しているか

- ハラスメント等撲滅推進会議を「設置している」消防本部が全消防本部の9割を占めた。【図5】

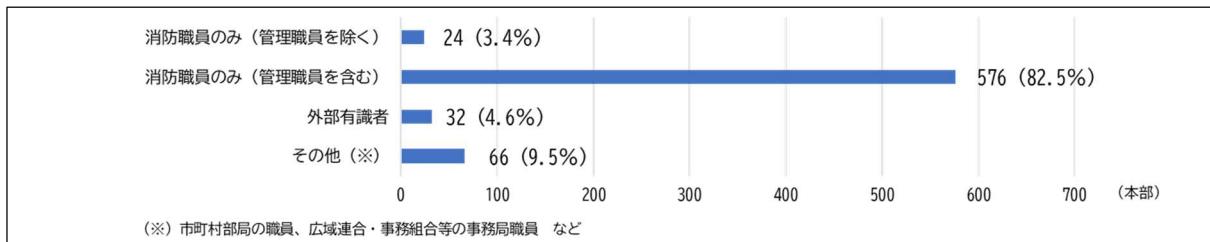
【図5】



⑥ ハラスメント等撲滅推進会議の参加者（複数回答可）

- 「消防職員のみ（管理職員を含む）」が全回答の約8割を占めた。
また、「外部有識者」、「消防職員のみ（管理職員を除く）」はそれぞれ全回答の1割未満であった。【図6】

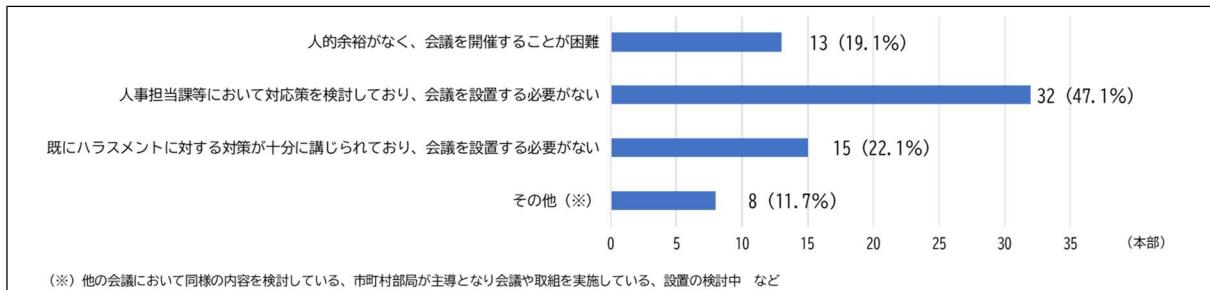
【図6】(N=698)



⑦ ハラスメント等撲滅推進会議を設置していない理由

- 「人事担当課等において対応策を検討しており、会議を設置する必要がない」が全回答の約半数で最も多く、次いで「既にハラスメントに対する対策が十分に講じられており、会議を設置する必要がない」が多かった。【図7】

【図7】(N=68)

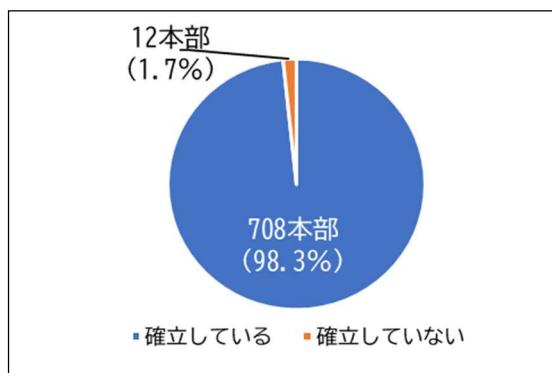


⑧ ハラスメント等通報制度を確立している(※)か、確立している場合、令和6年度における消防職員等からの通報の有無

- ハラスメント等通報制度を「確立している」消防本部が全消防本部の9割以上を占めた。【図8】

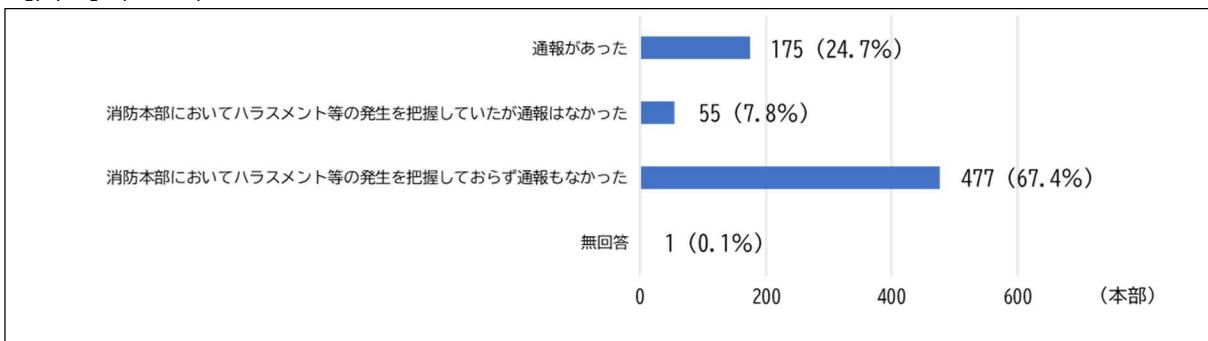
また、ハラスメント等通報制度を確立している消防本部のうち、「消防本部においてハラスメント等の発生を把握しておらず通報もなかった」消防本部が約7割を占め、「通報があった」消防本部は2割超であった。【図9】

【図8】



(※) ハラスメント等通報制度を確立しているとは、消防職員等からハラスメント等の通報を受け、必要に応じて事実関係の調査を十分に行い、関係者の処分等を行う体制を確立していることをいう。

【図9】(N=708)



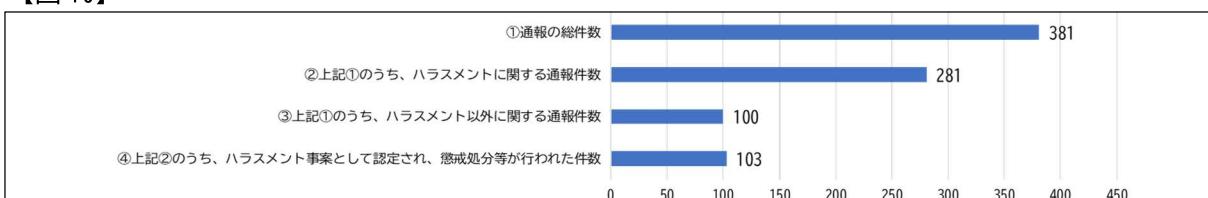
⑨ 消防本部においてハラスメント等の発生を把握していたが通報はなかった場合、ハラスメント等通報制度が活用されなかつた理由

- 「相談窓口等で早期に覚知したことにより活用されなかつたと思われる」、「通報窓口の存在を周知しきれていなかつた」などの回答があつた。

⑩ 令和6年度におけるハラスメント等の通報件数

- 令和6年度における通報の総件数は381件であつた。
また、総件数のうちハラスメントに関する通報が281件で、このうち103件において懲戒処分等が行われた。【図10】

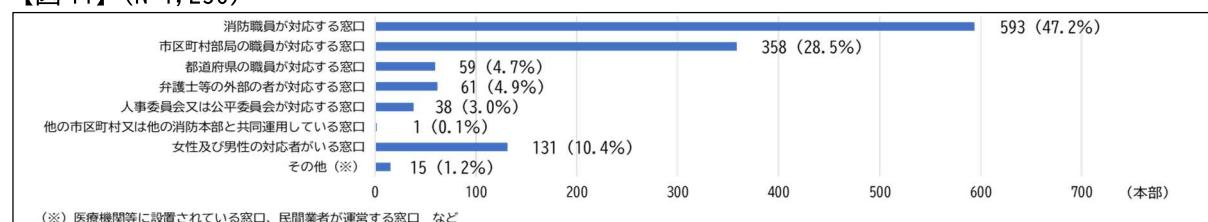
【図10】



⑪ ハラスメント等通報窓口の形態（複数回答可）

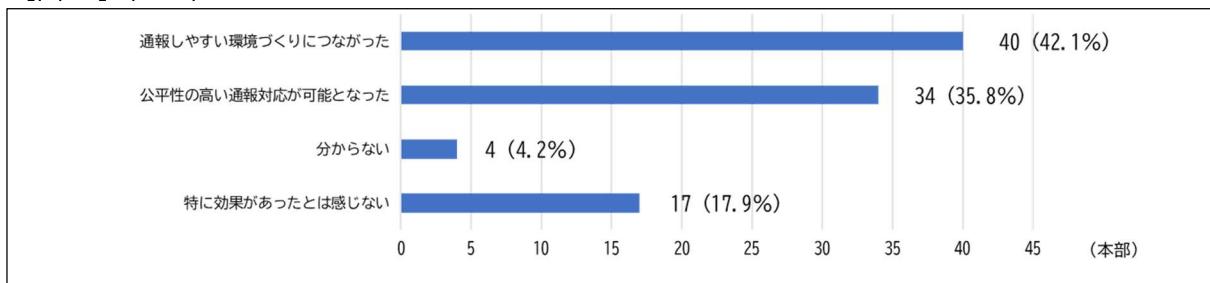
- 「消防職員が対応する窓口」が全回答の約半数で最も多く、次いで「市区町村部局の職員が対応する窓口」が多かつた。
また、「都道府県の職員が対応する窓口」、「弁護士等の外部の者が対応する窓口」、「人事委員会又は公平委員会が対応する窓口」はそれぞれ全回答の5%未満であった。【図11】

【図11】(N=1,256)



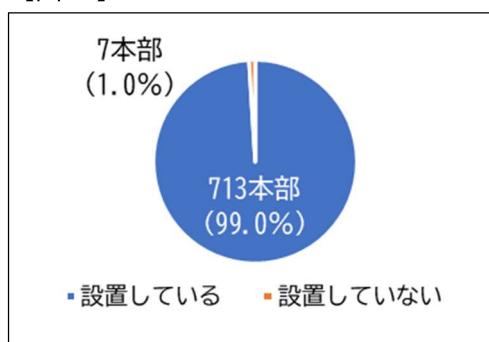
- ⑫ ハラスメント等通報窓口において、弁護士等の外部の者が対応することでどのような効果があったか（複数回答可）
- 「通報しやすい環境づくりにつながった」が全回答の約4割、「公平性の高い通報対応が可能となった」が全回答の3割超であった。【図12】

【図12】(N=95)

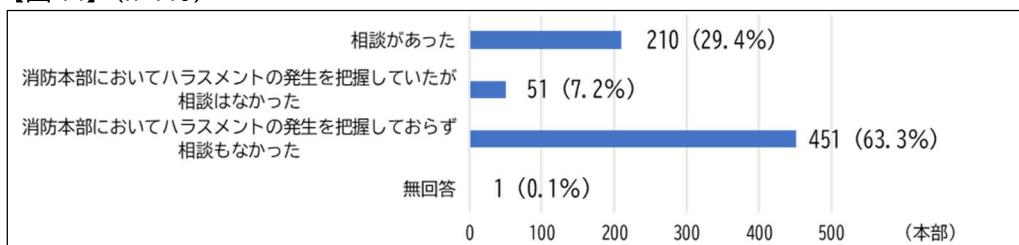


- ⑬ ハラスメント相談窓口を設置しているか、設置している場合、令和6年度における消防職員等からのハラスメントに関する相談の有無
- ハラスメント相談窓口を「設置している」消防本部が全消防本部の9割以上を占めた。【図13】
- また、ハラスメント相談窓口を設置している消防本部のうち、「消防本部においてハラスメントの発生を把握しておらず相談もなかった」消防本部が6割超を占め、「相談があった」消防本部は約3割であった。【図14】

【図13】

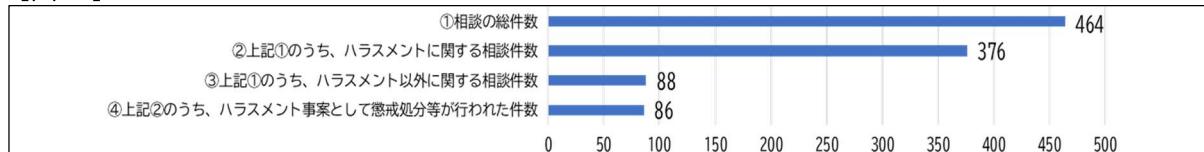


【図14】(N=713)



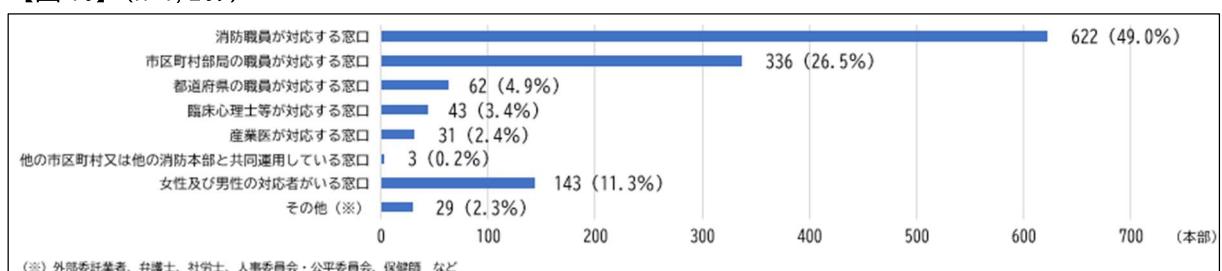
- ⑭ 消防本部においてハラスメントの発生を把握していたが相談はなかった場合、ハラスメント相談窓口が活用されなかつた理由
- 「面談等で早期に覚知したことにより活用されなかつたと思われる」、「相談者の特定を恐れたためと思われる」、「通報窓口の存在を周知しきれていたかなかつた」などの回答があつた。
- ⑮ 令和6年度における消防職員等からの相談件数
- 令和6年度における相談の総件数は464件であつた。
また、総件数のうちハラスメントに関する相談が376件で、そのうち86件において懲戒処分等が行われた。【図15】

【図15】



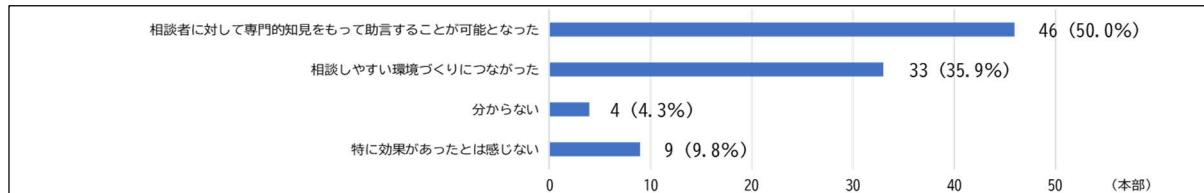
- ⑯ ハラスメント相談窓口の形態（複数回答可）
- 「消防職員が対応する窓口」が全回答の約半数で最も多く、次いで「市区町村部局の職員が対応する窓口」が多かつた。
また、「都道府県の職員が対応する窓口」、「臨床心理士等が対応する窓口」、「産業医が対応する窓口」、「他の市区町村又は他の消防本部と共同運用している窓口」はそれぞれ全回答の5%未満であった。【図16】

【図16】(N=1,269)



- ⑯ ハラスメント相談窓口において、臨床心理士等の外部の者が対応することで、どのような効果があったか（複数回答可）
- 「相談者に対して専門的知見をもって助言することが可能となった」が全回答の半数、「相談しやすい環境づくりにつながった」が全回答の3割超であった。【図17】

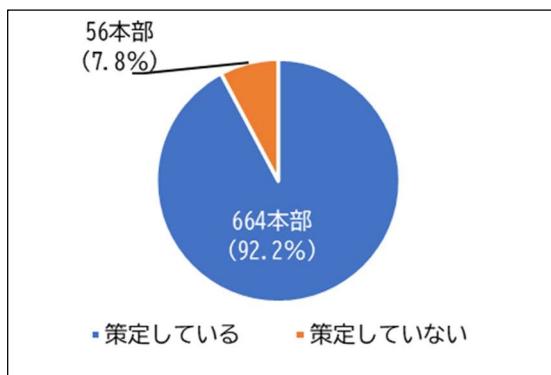
【図17】(N=92)



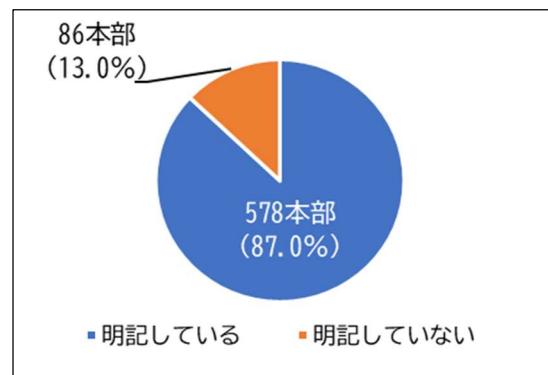
- ⑰ 懲戒処分に関する基準を策定しているか、策定している場合、ハラスメント行為について明記しているか

- 基準を「策定している」本部が全本部の約9割を占めた。【図18】
 また、基準を策定している消防本部のうち、基準に、ハラスメントについて「明記している」消防本部が約9割を占めた。【図19】

【図18】



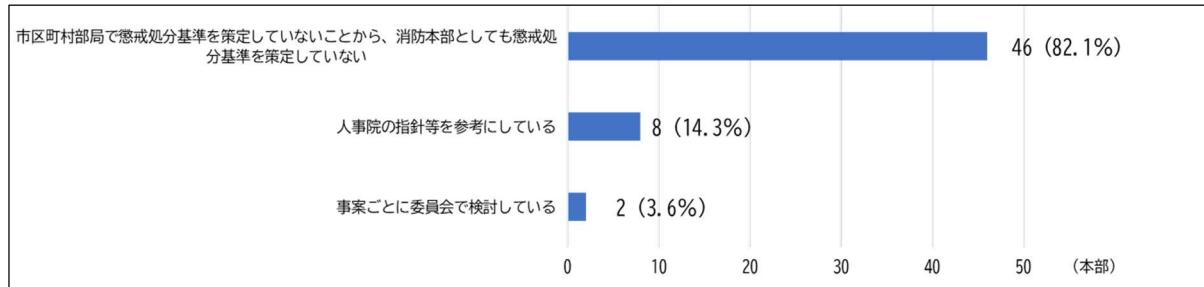
【図19】(N=664)



⑯ 懲戒処分に関する基準を策定していない理由

- 「市区町村部局で懲戒処分基準を策定していないことから、消防本部としても懲戒処分基準を策定していない」が全回答の約8割を占めた。【図20】

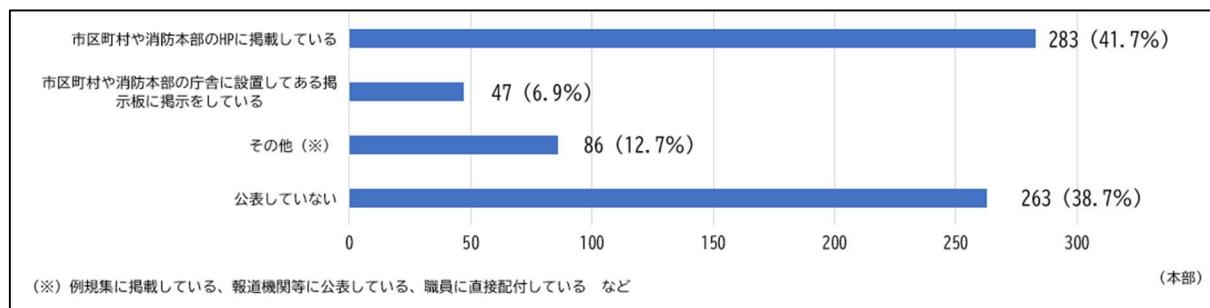
【図20】(N=56)



⑰ 懲戒処分に関する基準の公表方法

- 「市区町村や消防本部のHPに掲載している」が全回答の約4割で最も多く、「公表していない」についても全回答の約4割であった。【図21】

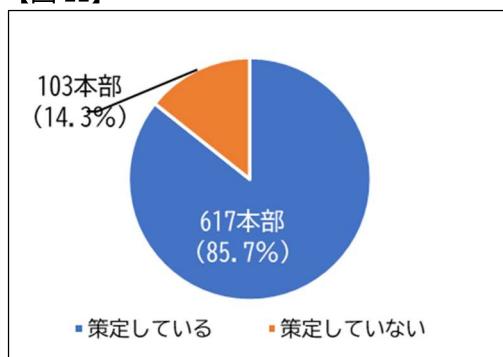
【図21】(N=679)



⑱ 懲戒処分の公表基準を策定しているか

- 懲戒処分の公表基準を「策定している」消防本部が全消防本部の8割超を占めた。【図22】

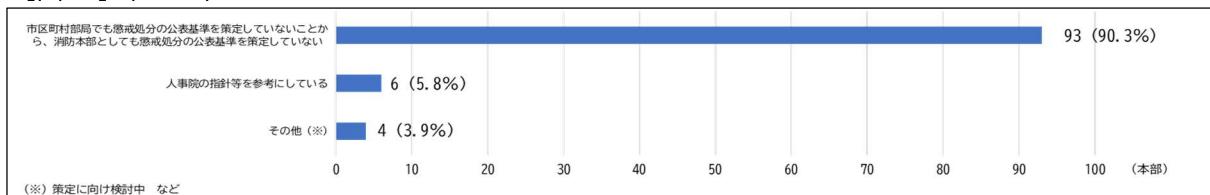
【図22】



㉗ 懲戒処分の公表基準を策定していない理由

- 「市区町村部局でも懲戒処分の公表基準を策定していないことから、消防本部としても懲戒処分の公表基準を策定していない」が全回答の9割を占めた。【図23】

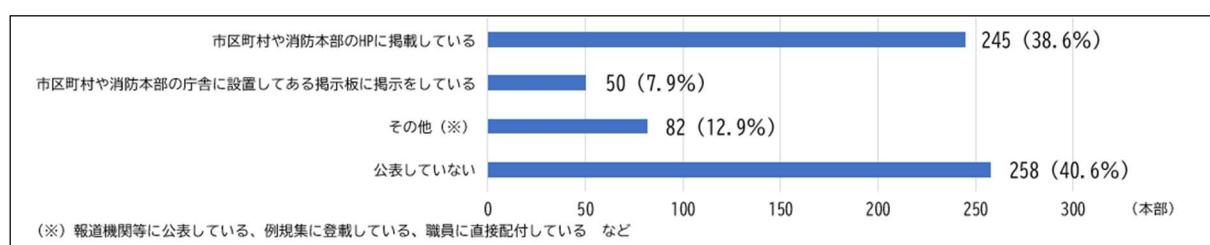
【図23】(N=103)



㉘ 策定した懲戒処分の公表基準の公表方法（複数回答可）

- 「市区町村や消防本部のHPに掲載している」、「公表していない」がほぼ同数であった。【図24】

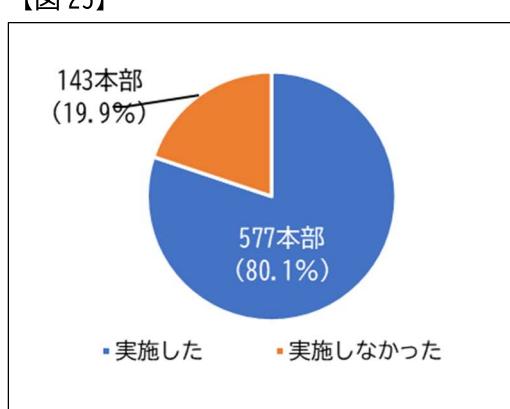
【図24】(N=635)



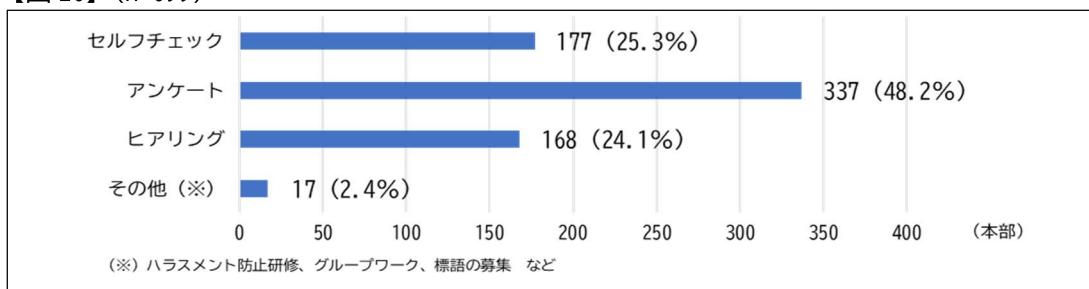
㉙ 令和6年度中にセルフチェック、アンケート等の職員の気付きを促す取組を実施したか、実施した場合、取組の内容（複数回答可）

- 令和6年度中にセルフチェック、アンケート等の職員の気付きを促す取組を「実施した」消防本部が全消防本部の8割を占めた。【図25】
また、実施した取組として、「アンケート」が全回答の約半数で最も多く、次いで「セルフチェック」が多かった。【図26】

【図25】



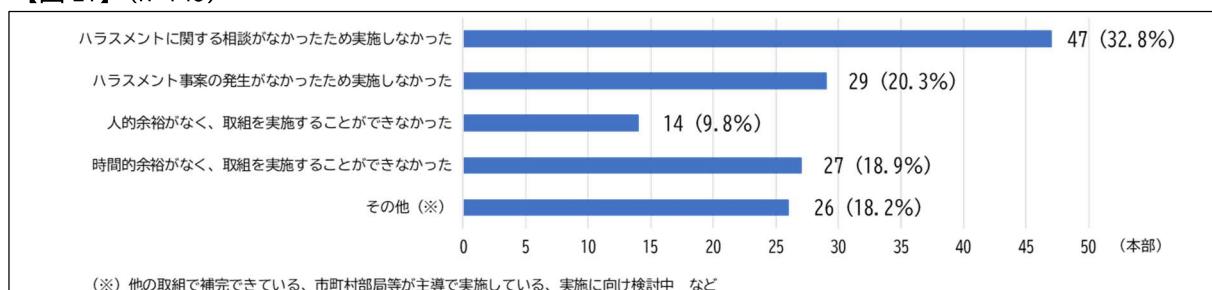
【図 26】(N=699)



㉕ 職員の気付きを促す取組を実施しなかった理由

- ハラスメントに関する相談やハラスメント事案の発生がなかったため職員の気付きを促す取組を実施しなかった消防本部が全消防本部の過半数を占めた。【図 27】

【図 27】(N=143)

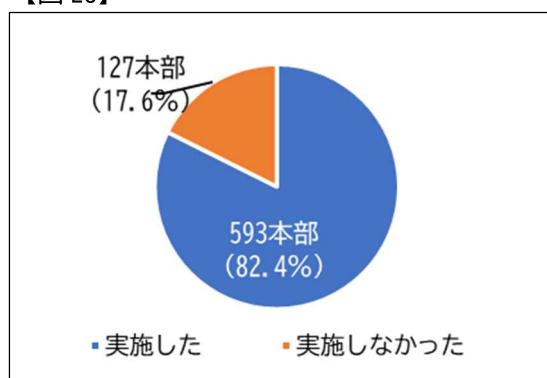


㉖ 令和6年度中にハラスメント等に関する講習・研修又はハラスメント等を議題とした職場ミーティングを実施したか、実施した場合、講習・研修及び職場ミーティングの実施状況

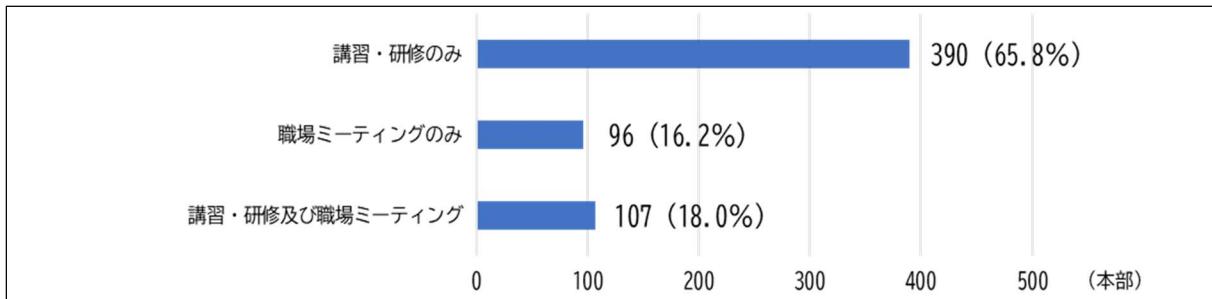
- 令和6年度中にハラスメント等に関する講習・研修又はハラスメント等を議題とした職場ミーティングを「実施した」消防本部が全消防本部の約8割を占めた。【図 28】

また、実施した取組として、「講習・研修のみ」が全回答の6割超で最も多かった。【図 29】

【図 28】



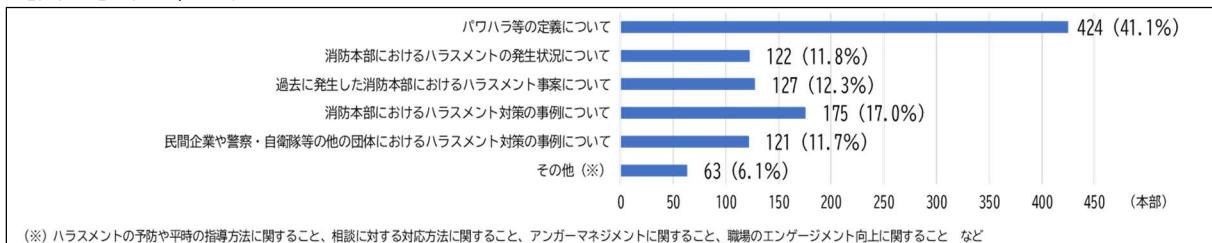
【図29】(N=593)



㉗ 講習・研修を実施した場合、講習・研修の内容（複数回答可）

- 「パワハラ等の定義について」が約4割で最も多く、次いで「消防本部におけるハラスメント対策の事例について」が多かった。【図30】

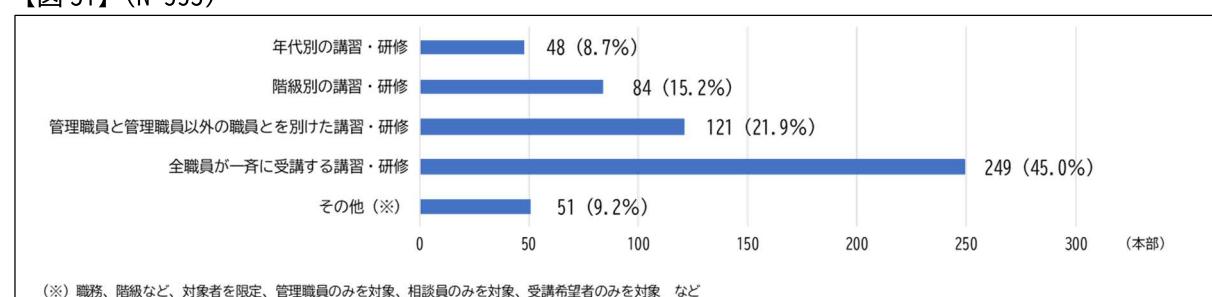
【図30】(N=1,032)



㉘ 講習・研修を実施した場合、講習・研修の実施方法（複数回答可）

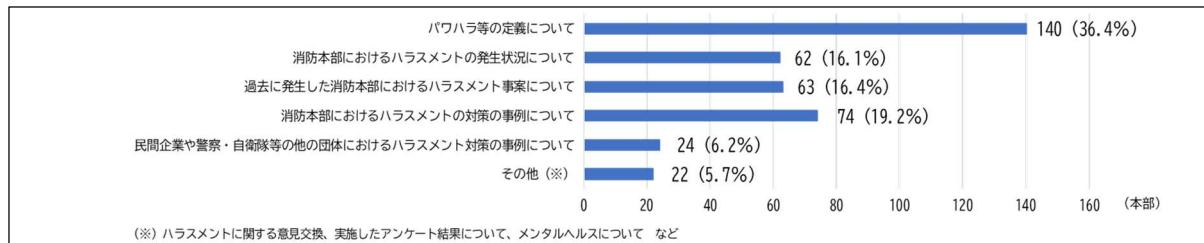
- 「全職員が一斉に受講する講習・研修」が4割超で最も多く、次いで「管理職員と管理職員以外の職員とを別けた講習・研修」が多かった。【図31】

【図31】(N=553)



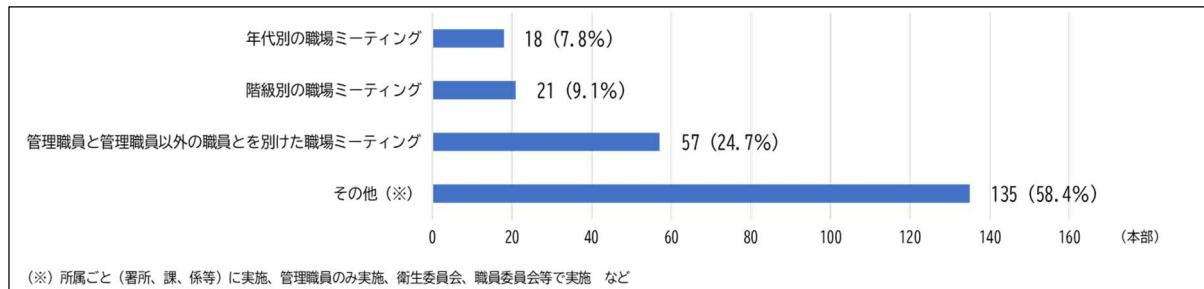
- ②⁹ 職場ミーティングを実施した場合、職場ミーティングの内容（複数回答可）
 ➤ 「パワハラ等の定義について」が3割超で最も多く、次いで「消防本部におけるハラスメント対策の事例について」が多かった。【図32】

【図32】(N=385)



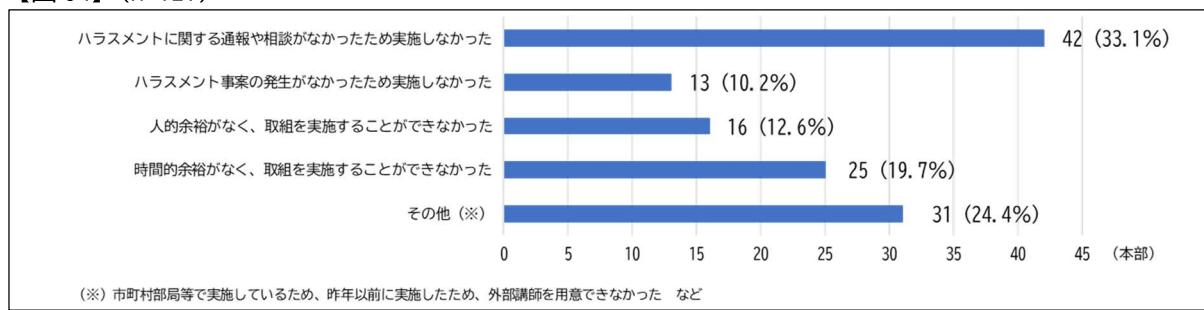
- ③⁹ 職場ミーティングを実施した場合、職場ミーティングの実施方法（複数回答可）
 ➤ 「その他」を除くと、「管理職員と管理職員以外の職員とを別けた職場ミーティング」が全回答の2割超で最も多かった。
 また、「その他」では「所属（署所、課、係等）ごとに実施」などの回答があった。【図33】

【図33】(N=231)



- ③⑩ 講習・研修及び職場ミーティングを実施しなかった理由
 ➤ ハラスメントに関する通報、相談やハラスメント事案の発生がなかったため講習・研修及び職場ミーティングを実施しなかった消防本部が全消防本部の4割超を占めた。【図34】

【図34】(N=127)

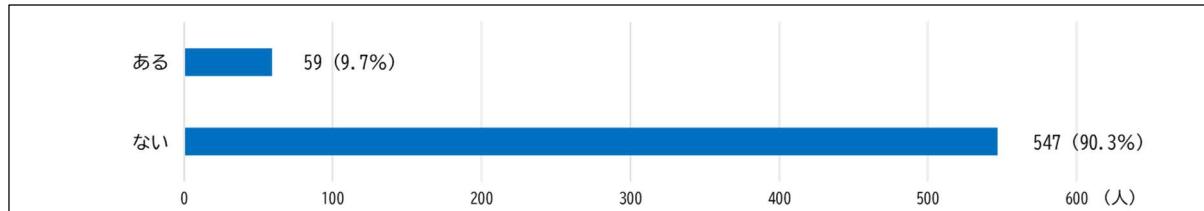


(2) ハラスメント対策に関する調査（消防吏員向け）

- ① 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回答した消防吏員は全回答者の約1割であり、約9割の消防吏員はハラスメントを受けたことがないとの回答であった。【図1】

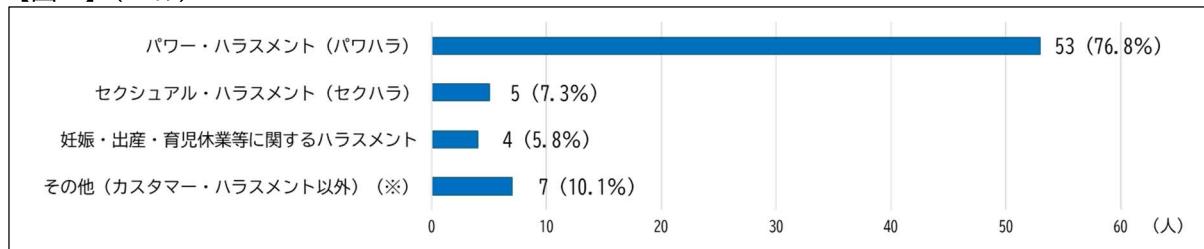
【図1】



- ② ハラスメントを受けたことがある場合、ハラスメントの種別（複数回答可）

➢ 「パワー・ハラスメント」が全回答の約8割を占めた。【図2】

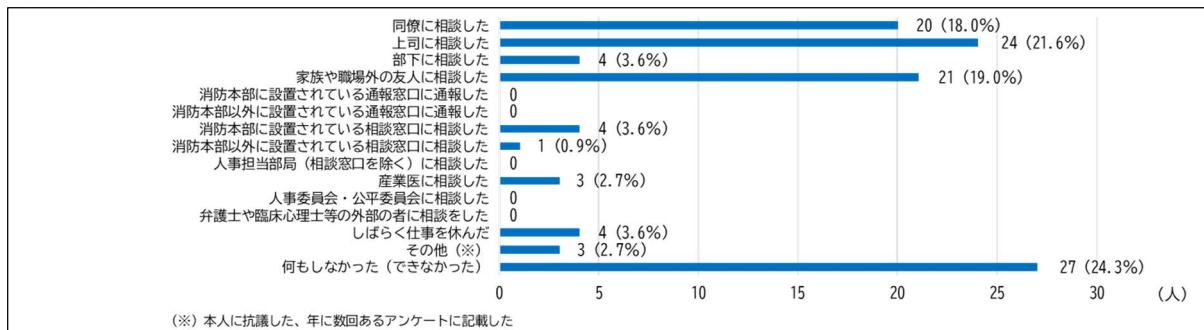
【図2】(N=69)



- ③ ハラスメントを受け、回答者がとった行動（複数回答可）

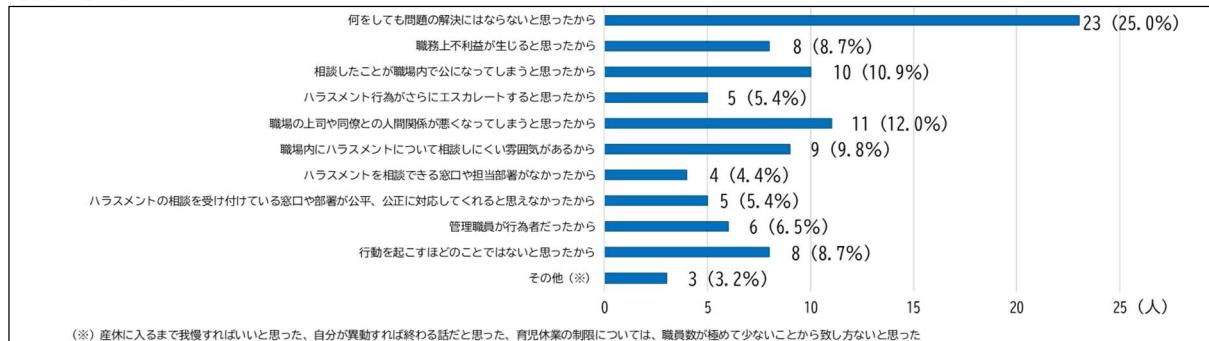
➢ 「何もしなかった（できなかった）」が最も多く、次いで上司・家族や職場外の友人・同僚に相談したが多かった。【図3】

【図3】(N=111)



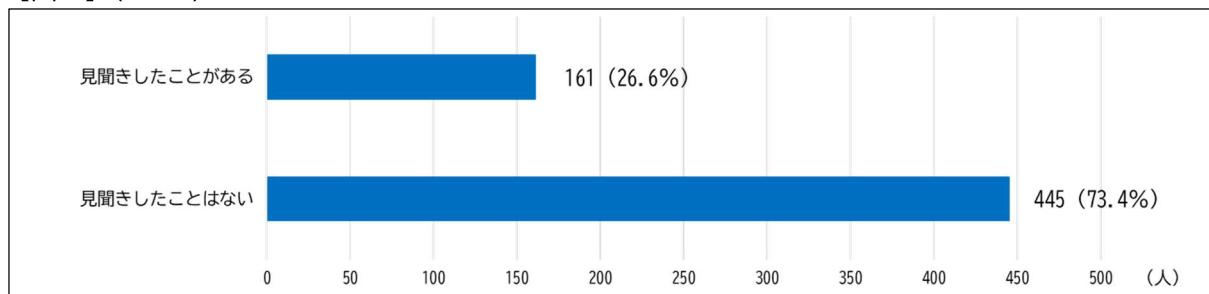
- ④ 回答者がハラスメントを受けて何もしなかった（できなかった）理由（複数回答可）
- 「何をしても問題の解決にはならないと思ったから」が全回答の2割超で最も多く、次いで「職場の上司や同僚との人間関係が悪くなってしまうと思ったから」、「相談したことが職場内で公になってしまふと思ったから」、「職場内にハラスメントについて相談しにくい雰囲気があるから」が多かつた。【図4】

【図4】(N=92)



- ⑤ 令和6年度中、職場で職員がハラスメントを受けているのを見聞きしたか
- 「見聞きしたことがある」が全回答の2割超であった。【図5】

【図5】(N=606)

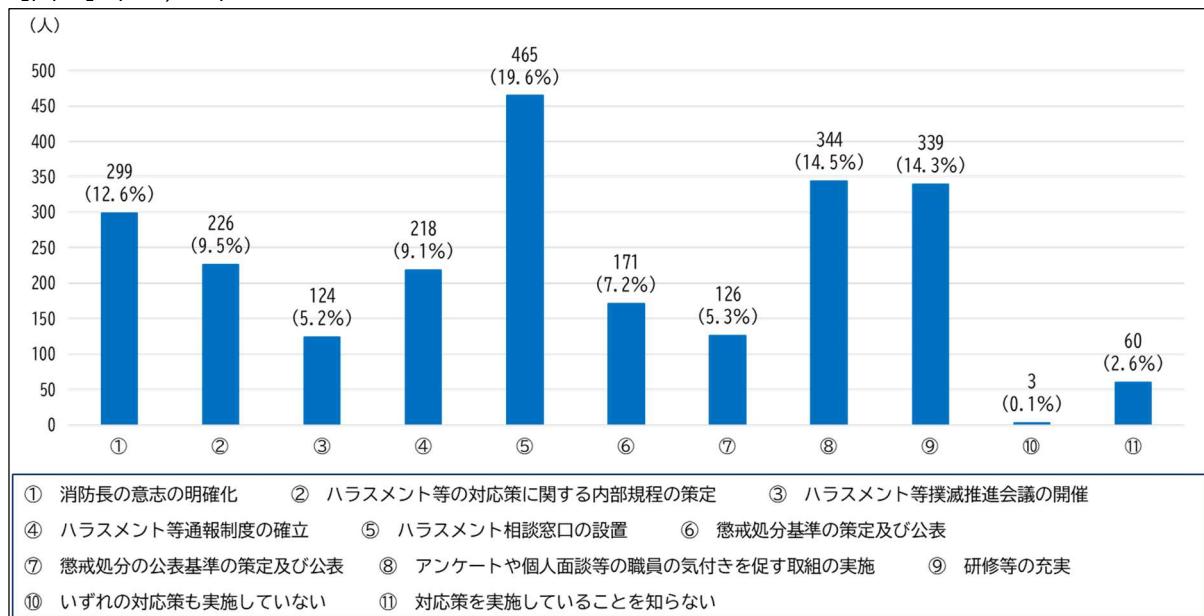


⑥ 消防本部における対応策の消防吏員の認知状況（任意回答）

➢ 「ハラスメント相談窓口の設置」が最も多く、次いで「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」が多かった。

【図6】

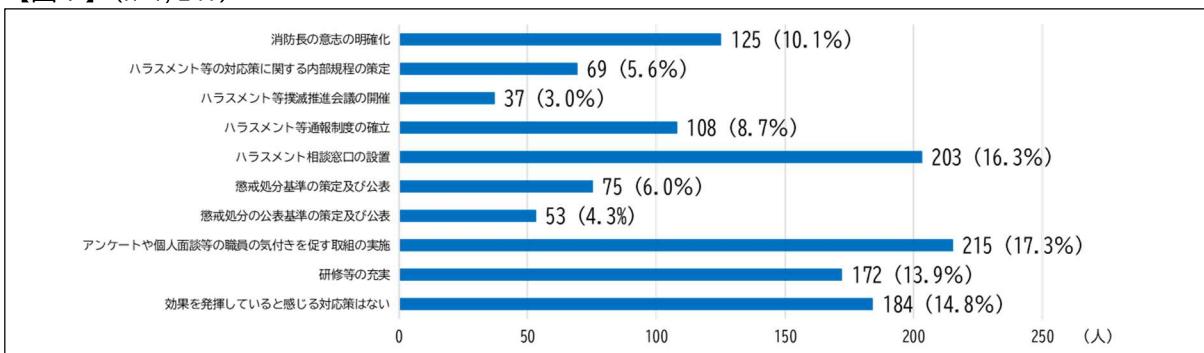
【図6】(N=2,375)



⑦ 所属する消防本部が実施している平成29年次長通知にて示された対応策のうち、どの対応策が効果を発揮していると感じているか（複数回答可）

➢ 「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」が最も多く、次いで「ハラスメント相談窓口の設置」、「研修等の充実」が多かった。また、「ハラスメント等撲滅推進会議の開催」、「懲戒処分の公表基準の策定及び公表」、「ハラスメント等の対応策に関する内部規程の策定」は少なかつた。【図7】

【図7】(N=1,241)



- ⑧ 対応策が効果を発揮していると感じている場合、具体的にどのような効果を発揮しているか
- 「職員全体のハラスメント防止の意識が向上した」、「通報、相談により自分でためこまない環境となった」、「基準の存在が抑止力となった」などの回答があった。

【主な回答】

【消防長の意志の明確化】

- 職員全体のハラスメント防止の意識が向上した
- 若手であっても意見しやすい環境となった など

【通報制度の確立・相談窓口の設置】

- 通報、相談により自分でためこまない環境となった
- 通報制度の整備が抑止力となった など

【懲戒処分基準、公表基準の策定及び公表】

- 基準の存在が抑止力となった
- 基準の明確化によりハラスメントの定義について共通認識が生まれた など

【アンケート・個人面談】

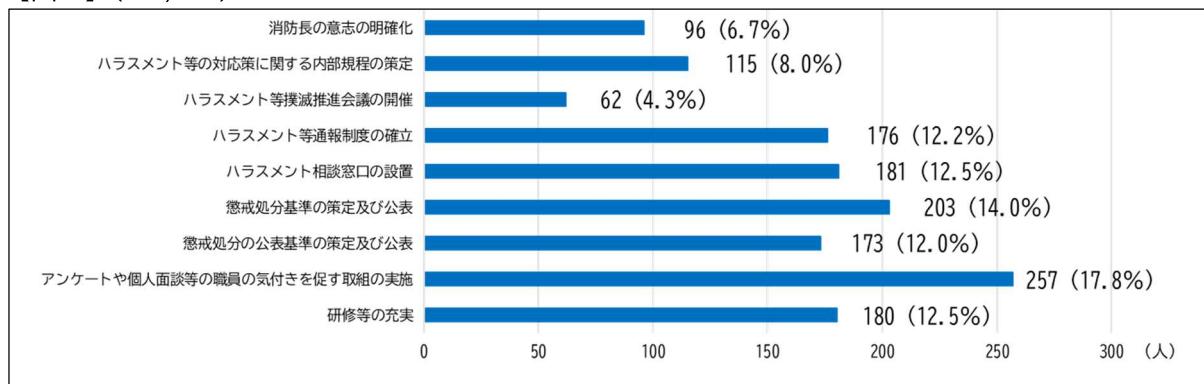
- ハラスメント事案の実態把握ができるようになった
- 自らの言動が適切か考えるようになった など

【研修等の充実】

- ハラスメント防止への意識が向上した
- ハラスメントの定義について共通認識が生まれた など

- ⑨ 平成29年次長通知にて示された対応策のうち、どの対応策を今後強化すべきだと感じるか（複数回答可）
- 「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」が最も多く、次いで「懲戒処分基準の策定及び公表」、「ハラスメント相談窓口の設置」が多かった。【図8】

【図8】(N=1,443)



- ⑩ 対応策を今後強化すべきだと感じる場合、どのように強化すべきか
- 「消防職員でない第三者による運営・多様な属性の窓口員の配置」、「処分の基準、ハラスメントの定義の明確化」などの回答があった。

【主な回答】

【通報制度の確立・相談窓口の設置】

- 消防職員でない第三者による運営
- 多様な属性の窓口員の配置（年齢層、性別など）

【懲戒処分基準の策定及び公表】

- 処分の基準、ハラスメントの定義の明確化

【懲戒処分の公表基準の策定及び公表】

- ハラスメントによる処分内容の職員への周知

【アンケートや個人面談等の職員の気づきを促す取組】

- 職員に向けアンケート結果の公表

【研修等の充実】

- 外部講師の起用
- 階層別の研修の実施
- 相談窓口員のスキルアップ研修の導入

【その他】

- 過去の処分事例の共有
- 気軽に利用できる目安箱の設置

⑪ 現在勤務する職場の特徴（複数回答可）

- ハラスメントを受けたことがある消防吏員とハラスメントを受けたことはない消防吏員とで特に差があったものは、「上司・同僚・部下のコミュニケーションが少ない又はない」、「悩み、不満、問題を組織（上司）に伝えづらい」、「職員間においてイジリ、おどかし、からかいが見られる」、「他部署や外部との交流が少ない又はない」、「時間外勤務が多い」であった。【図8】

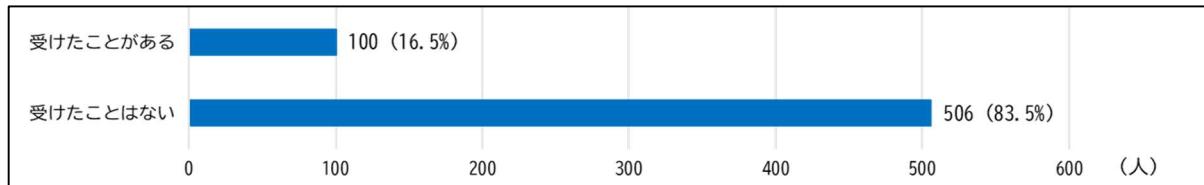
【図⑧】

	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 (N=59)	令和6年度中に職場でハラスメントを受けたことない (N=547)
上司・同僚・部下のコミュニケーションが少ない又はない	13.6%	5.5%
悩み、不満、問題を組織に伝えづらい	49.2%	19.0%
悩み、不満、問題を上司に伝えづらい	27.1%	10.8%
職員間においてイジリ、おどかし、からかいが見られる	49.2%	28.3%
他部署や外部との交流が少ない又はない	52.5%	23.4%
時間外勤務が多い	30.5%	15.4%
休暇・休業を取得しづらい	30.5%	21.6%
若手職員の比率が低い又は若手職員がいない	6.8%	9.0%
ベテラン職員の比率が低い又はベテラン職員がいない	10.2%	6.8%
男性職員の比率が低い又はない	0.0%	0.0%
女性職員の比率が低い又は女性職員がない	37.3%	39.1%
中途採用や出向者など多様なバックグラウンドを持つ職員の比率が低い又は中途採用や出向者など多様なバックグラウンドを持つ職員がない	28.8%	24.5%
育児や介護等、時間制約がある職員の比率が低い又は育児や介護など、時間制約がある職員がない	13.6%	13.5%
育児中の職員が少ない又はない	11.9%	11.7%
当てはまるものはない	0.0%	1.5%

⑫ 令和6年度中、職場でカスタマー・ハラスメント（カスハラ）を受けたことがあるか

➢ カスハラを受けたことがあると回答した消防吏員は全回答者の1割超であった。【図9】

【図9】

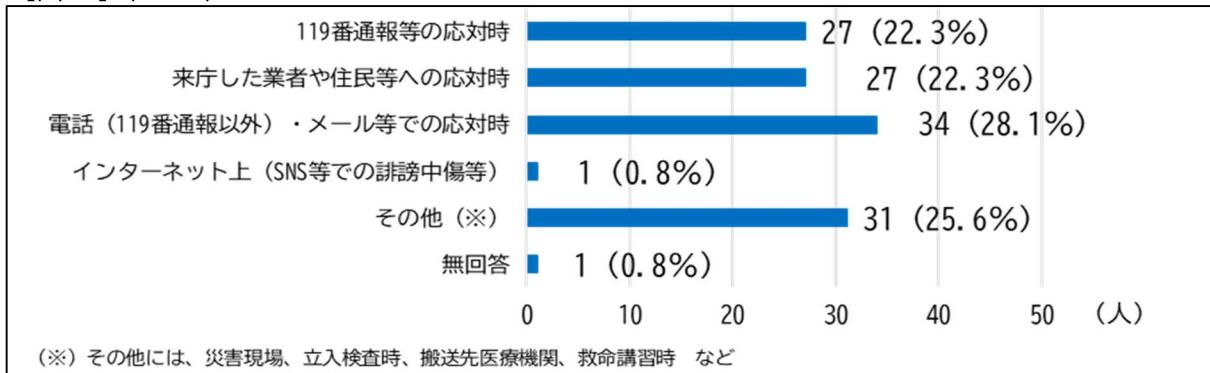


⑬ 回答者が受けたカスハラは、どのような場面で行われ、どのような内容だったか（複数回答可）

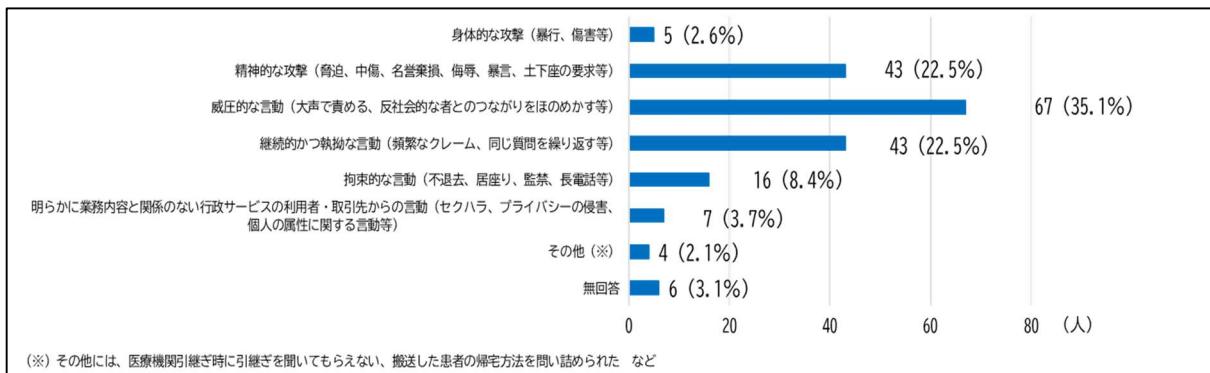
➢ カスハラを受けた場面として、「電話（119番通報以外）・メール等での応対時」が約3割で最も多いかった。【図10】

また、カスハラの内容として、「威圧的な言動（大声で責める、反社会的な者とのつながりをほのめかす等）」が3割超で最も多いかった。【図11】

【図10】(N=121)



【図11】(N=191)



第3 今後に向けた取組

消防本部におけるハラスメント対策の現状や消防本部、消防吏員に対する調査の結果を踏まえ、ハラスメント撲滅に向け、消防本部において以下の取組を推進することとする。

1 ハラスメントの未然防止のための取組

(1) 消防長の意志の明確化

ハラスメントを防止するためには、消防本部のトップであり、ハラスメント対策について最終的な責任を負う消防長自らが「ハラスメントは許さない」という意志を明確にし、その内容を消防本部内に浸透させていく必要があることから、職員が表明された消防長の意志を認知し理解できるよう、様々な機会を捉えてその内容を周知徹底することが重要である。

また、消防長の意志表明が人事異動後も途切れることがないよう、新消防長による意思表明を遅滞なく実施することに留意する必要がある。

(2) ハラスメント等撲滅推進会議

ハラスメント等撲滅推進会議において対応策を検討するに当たっては、管理職員やハラスメント対策担当課のみならず、消防本部内の各所属の意見等を踏まえることが効果的であると考えられることから、各所属の職員を会議の構成員に加えるなど消防本部横断的な体制を確保することが重要である。

また、他の組織の参考となる取組など外部の知見を取り入れた効果的な対応策を検討するため、外部有識者を活用することも有効である。

(3) 懲戒処分の厳格化

ハラスメントの抑止力を高めるためには、職員がハラスメントの定義について理解し自身の言動を律することが重要であることから、ハラスメントの定義を含めた懲戒処分の基準・懲戒処分の公表基準を策定するとともに、策定した懲戒処分の基準・懲戒処分の公表基準を職員に周知徹底することが重要である。

(4) 職員の気付きを促す取組

ハラスメントを未然に防止し、また、ハラスメントやその予兆を早期に覚知し、深刻化する前に適切に対応できるようにするために、ハラスメントに関する相談や事案の有無にかかわらず、職員の気付きを促すことを目的としたアンケート、セルフチェック、個人面談等を定期的に実施することが重要である。

また、消防本部内のハラスメントの有無等の実態を職員が認知することで、自身の言動を律するきっかけの一つになると考えられることから、ハラスメントの抑止に向け、アンケート結果等を職員に周知することも有効である。

(5) その他の取組

どのような言動がハラスメントに該当するのか、職員が具体的なイメージを持って理解できるようにするために、他の消防本部の事例も含め、ハラスメント認定事例や懲戒処分事例等^(※)を職員に周知することが重要である。

組織としてハラスメントに適切に対応していくためには、管理職員や上司の立場にある者が責任を持ってハラスメントの防止等に取り組むことが重要であることから、例えば、昇任試験の評価項目としてハラスメントに関する知見等を盛り込むことなども考えられる。

ハラスメント対策の強化に向けた検討を行うに当たっては、全国の消防本部で取り組まれている対策の内容や対策を実施したことによる奏功事例を参考とすることが効果的であると考えられることから、消防本部間でハラスメント対策事例を相互に共有することも重要である。

2 ハラスメントの早期発見・早期介入のための取組

(1) ハラスメント等の対応策に関する内部規程の策定

ハラスメントの未然防止やハラスメントの早期解決につなげていくために、ハラスメントに対する消防本部としての対応策を明確にし、職員が必要に応じて活用できるようにする必要があることから、ハラスメントを受けた者やハラスメントを見聞きした者等が対応策を認知し活用できるよう、策定したハラスメント等の対応策に関する内部規程を職員に周知徹底することが重要である。

(2) ハラスメント等通報制度の確立・ハラスメント相談窓口の設置

通報制度の確立や相談窓口の設置は、最も基本的かつ重要なハラスメント対策の一つであり、通報制度・相談窓口の活用促進に向け、職員への周知を徹底することが重要である。

また、通報制度や相談窓口が十分に機能するためには、公正性・専門性が高く、通報・相談しやすい窓口対応を実施することが重要であることから、ハラスメントに関する知見を有する第三者を活用することや年齢、性別など多様な属性の窓口員を配置することが効果的であるほか、窓口員として内部職員を配置する場合には、窓口対応を行う職員の専門的知見・対応能力を養成する研修等を実施することも有効である。

なお、消防本部単独での通報制度の確立や相談窓口の設置が困難な場合などの対応として、所属する市町村や都道府県、他の消防本部と連携・協力し通報制度の確立や相談窓口の設置に取り組むことも考えられる。

^(※) 「明るい職場応援団」（厚生労働省HP）において掲載されている、ハラスメントの定義や裁判例等を参考とすることも考えられる。

【「明るい職場応援団」（厚生労働省HP）】
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/worry/index>

3 ハラスメントの再発防止のための取組

研修等

ハラスメントを防止するためには、ハラスメントに関する正しい知識を身につけ、職員間で認識を共有することが必要であるため、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を継続的に実施することが重要である。

また、職員が自身の職位等に応じハラスメントを防ぐための役割を理解し、実行できるようにするため、年代別や階層別で研修、職場ミーティング等を実施することも重要である。特に管理職員は、ハラスメントの防止に率先して取り組むべき立場にある一方、ハラスメントの行為者にもなりやすいが、消防においては、人の命に関わる職務であり、安全管理のため必要かつ相当な範囲内で厳しい指導・訓練を行うことは必要であることから、管理職員に対して、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を実施することが重要である。あわせて、若手職員等に対して、消防の職務・業務への理解促進や上司からの指導を受け止める能力の養成を目的とした研修等を実施することも効果的である。

加えて、ハラスメントの行為者に対しては、必要に応じて相応の処分等を行うことに加え、他者との適切な関わりとなるような態度変容を促すための再教育を行うことがハラスメントの再発防止や組織風土の改善につながると考えられることから、ハラスメントの行為者が自身の言動を振り返り、ハラスメントへの理解を深めるための研修や面談等を継続的かつ定期的に実施することも重要である。

さらに、職員間での適切かつ活発なコミュニケーションは、風通しの良い職場づくりにつながり、コミュニケーショントラブルによる離職やメンタルヘルス不調の発生を防止するとともに、ハラスメントの防止やハラスメントを受けた際の適切な対応にも役立つと考えられることから、職員のコミュニケーションスキルの向上のための研修等を実施することも効果的である。

參考資料

消防本部における女性活躍推進に関する検討会 開催経過

開催回	開催日	議題
第1回	令和7年4月21日	<ul style="list-style-type: none">・女性消防吏員の活躍推進に関する現状・検討の方向性及び今後の開催予定・消防本部、消防学校及び女性消防吏員等に対する調査
第2回	令和7年6月25日	<ul style="list-style-type: none">・女性消防吏員活躍推進に関する調査の結果等・女性活躍推進の事例紹介・現役女性消防吏員との意見交換
第3回	令和7年7月7日	<ul style="list-style-type: none">・ハラスメント対策に関する調査の結果等・ハラスメント対策の事例紹介
第4回	令和7年8月18日	<ul style="list-style-type: none">・ハラスメント対策に関する調査結果・女性消防吏員の比率に関する数値目標・消防本部における女性活躍推進に関する検討会報告書骨子（案）
第5回	令和7年11月28日	<ul style="list-style-type: none">・女性消防吏員の比率に関する目標の考え方・消防本部における女性活躍推進に関する検討会報告書（案）
第6回	令和7年12月19日	<ul style="list-style-type: none">・女性消防吏員の比率に関する目標（案）・消防本部における女性活躍推進に関する検討会報告書（案）

消防本部における女性活躍推進に関する検討会 構成員名簿
(五十音順：敬称略)

座長 中澤 真弓 日本体育大学保健医療学部救急医療学科 教授

構成員 間 浩高 松山市消防局 総務課長

構成員 蟹 博文 豊田市消防本部 総務課長

構成員 鈴木 亜弥子 川口市消防局 理事兼南消防署長

構成員 翼 真理子 大阪公立大学 ダイバーシティ研究環境研究所
客員准教授
ひとケア・ワーク Lab. 主宰

構成員 鶴見 純 東京消防庁 職員課長（～令和7年9月30日）

構成員 野口 深雪 相模原市消防局 南消防署長

構成員 増田 直毅 プラッサ法律事務所 弁護士
全国消防長会 顧問弁護士

構成員 松崎 優佳 （一社）日本産業カウンセラー協会 本部理事

構成員 松本 和晃 佐賀広域消防局 副局長兼総務課長

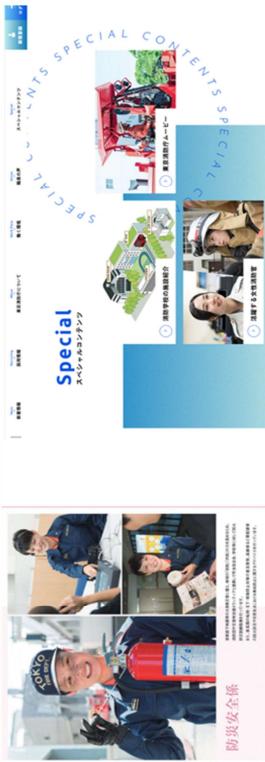
構成員 三戸 敦裕 東京消防庁 職員課長（令和7年10月1日～）

消防本部における女性活躍推進に関する取組事例①

東京消防庁における女性活躍推進に関する取組

職員募集時の取組

職員募集用の採用パンフレット、採用ホームページ内に積極的に女性職員を掲載し、女性も活躍できる組織であることをPRしている。



職員採用説明会の取組

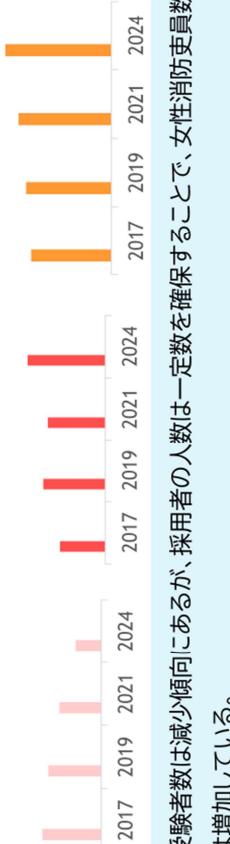
・女性を対象とした消防署見学会、オンライン座談会を実施している。
・当庁が主催する説明会等では女性のリクルーターを活用し必ず女性職員との座談会を実施している。



取組みに関するデータ

女性消防吏員受験者数

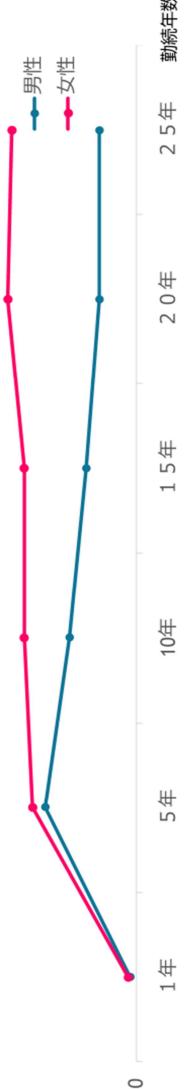
女性消防吏員数の増加



受験者数(は減少傾向)にあるが、採用者の人数は一定数を確保することで、女性消防吏員数は増加している。

女性活躍推進上の課題

退職割合



男性は年齢を重ねていくと離職率が低下する傾向がみられる一方、女性は年齢によらず、一定割合で離職に至っている。



女性のライフィベント等による環境変化や働き続けることへの不安感に対するアプローチが不足している可能性がある。

【キャリアメンター制度(案)】

女性管理職をメンターに選任し、キャリアプランやライフイベントを含めた面談を定期的に継続して実施する。

【働きやすい制度】

・在宅勤務型テレワークの試行
職員の柔軟で多様な働き方を推進している。
・子育て部分休暇の導入
東京都の条例改正にあわせ、各種休暇制度を導入するなど、働きやすい環境づくりを推進している。



【職員意識調査】

職員が仕事内容、職場環境、人間関係などに対してどれくらい満足しているか、定量的にはかり、職務意欲向上に向けた取組みを推進している。



消防本部における女性活躍推進に関する取組事例②

相模原市消防局における女性活躍推進に関する取組

日勤救急隊（育休職員の復帰支援）

平成31年度から日勤救急隊を配置し、育児中の理由で交替制勤務（24時間勤務）をすることが困難な職員でも、**勤務を日勤時間帯に限定し短時間勤務としたことで、働きやすい環境がつくられ、**救命士の資格を有する職員の活躍の場をさらに拡げています。また、定年引上げによる高齢期職員の活躍の場でもあります。



「おかれりなさい！」採用

結婚、出産、育児、介護、進学、転職等の理由により市職員を退職後、家庭状況の変化等により市への復職を希望する人の中から、「おかげなさい！」の知識・スキルを持つ人を即戦力として採用する、「おかげなさい！」採用（復職制度）を令和6年度から実施しています。結婚、出産、育児等の理由で本市を退職した職員の復職制度で、2年以上の実務経験があれば書類選考、個別面接で採用されます。

一步進んで 消防経験者採用や転籍制度に期待！

メンター制度

職員のキャリア形成や仕事と家庭の両立をサポートすることを目的に、豊富な知識と職業経験を有した先輩職員（メンター）が後輩職員（メンティ）の相談を受ける個別支援活動であるメンター制度を設けています。
一步進んで 消防に先輩がないければ、出産や昇任を経験した市役所の職員とつなげる。

一步進んで さらに 近隣消防本部との**女性職員意見交換会**も女性のやる気と元気につながる。

ファイヤースクール（子どもへの教育）

令和8年4月1日現在、42名の消防吏員が活躍しています。消防署所の新庁舎建設時に女性専用施設を整備しており、老朽化が顕著となる施設には、市の計画に基づき、主に施設の保全と設備の機能性能の向上を行うほか、女性専用施設の整備を行っています。女性専用施設は、女性以外は入室できないエリアとし、エリア内には更衣室、仮眠室、洗面所、トイレ、シャワー室、洗濯乾燥機を整備し、女性消防吏員が勤務しやすい環境を整えています。また、**女性職員を同一署所に配置するなどして、職員のさらなる安心にもつながっています。**



一步進んで 幼年期からの広報も効果的

消防本部における女性活躍推進に関する取組事例③

川口市消防局における女性活躍推進に関する取組

消防吏員等596名のうち

女性消防吏員 38名（令和7年4月1日現在）

川口市全消防吏員の**6.4%**を占めている！

国が示す基準に達成！まだまだ足りていないのが現状・・・。



◎復職率100%！

出産に伴う産前・産後・育児休業等を取得した職員、全員が復職している。

◎離職率 5%！！

昭和62年度に第1期生2名を採用して以来、38年間のうち、40名中2名が離職したのみに留まっている。

Kawashō JUG

考えられる理由は？

- ①フォローアップ体制の充実
- ②適材適所への配置
- ③ロールモデルの増加
- ④女性消防吏員同士のコミュニケーション



職域拡大

川口市消防本部に**初の女性消防吏員2名採用**

埼玉県消防学校初任教育に**初の女性消防吏員入校**

川口市消防局**初の救急救命士有資格者2名採用**
うち1名は女性消防吏員

埼玉県女性消防吏員**初の指揮隊2名・救助隊1名**
(救急救命士有資格者)を隔日勤務に配置

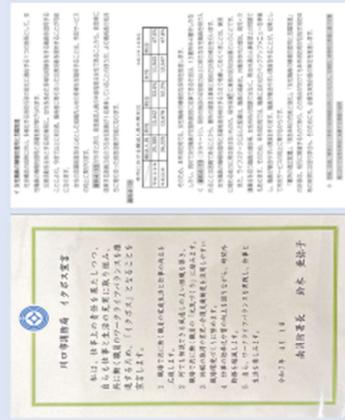
新潟県豪雨災害に緊急消防援助隊の救助隊応援として
埼玉県女性隊員**初の派遣**

川口市消防局**初の女性管理職誕生**（階級：消防司令）
2022年（令和4年4月）：消防監昇任

埼玉県消防学校救急救命士養成課程に
初の女性教官を派遣
埼玉県内**初の女性署長、女性救助隊・水難救助隊配置**

消防力中長期整備計画の策定

イクボス宣言 共に働く職員のワークライフバランスを推進！



すべての消防吏員が公平に自分の未来を切り拓ける時代へ！

消防本部におけるハラスメント対策に関する取組事例①

豊田市消防本部におけるハラスメント対策の取組



階層別研修の開催

階級や職位に応じたハラスメント研修の開催

内容：基礎知識や消防本部内で発生した事例検討

「階層別×実践型×継続”で効果的な研修」

【所属長ハラスメント研修の様子】

【令和6年度ハラスメント研修実績】

研修内容	件数
新規採用職員ハラスメント研修	(17)
採用2年目職員ハラスメント研修	(15)
消防(副)士長Eラーニング研修	(41)
小隊長研修	(17)
担当長ハラスメント研修	(13)
所属長ハラスメント研修	(21)
メンタルヘルス研修	(1)
ハラスメント相談員向け研修	(1)

() 内の数字：研修受講人数



相談窓口の設置

消防本部内にハラスメント相談窓口の設置

方法：電話、メール、府内チャット、専用LINE

「誰もが安心して相談できる、階級に応じた相談体制」



実態調査の実施

全職員に対するアンケート調査（1回／年）

調査期間：9月上旬ごろ（令和5年度から開始）

「対応の“その後”まで伝える、透明性のある実態調査」

研修や相談体制の充実は、“ハラスメント撲滅”への第一歩

【ハラスメントによる懲戒処分実績】

年度	R1	R2	R3	R4	R5	R6
件数	1	3	8	1	20(15)	3(1)

() 内の数値：うちハラスメント実態調査での相談件数

消防本部におけるハラスメント対策に関する取組事例②

佐賀広域消防局におけるハラスメント対策に関する取組

ハラスメントの実態
(R6.4アンケート)

新しい取り組み

一定のハラスメント事案を確認

- 不適切な言動などが中心で、被害を受けたとする多くの者が、相談や通報をためらっていた実態が明らかとなつた。

- 相談窓口の活用も限られており、課題があると受け止めた。

摸索推進会議

- 所属長によるハラスメント防止宣言による意思表示
- 現場に近い所属長も防止宣言することで、組織全体としてハラスメントに対する断固たる姿勢を周知。
- ハラスメント防止に関する規程
- 要綱を整理するとともに事務局を含めた規程を制定。
- ハラスメント通報・相談窓口の拡大
- 従務課の課長、副課長及び係長並びに事務局職員にも通報・相談できる体制を構築
- 定期的なアンケートの実施
- 不定期に行っていたが、半年又は1年に1回実施。
- ハラスメントに関する研修会
- 以前は人材育成研修に含めて行っていたが、ハラスメントに特化した研修に移行。
- 毎月1日をハラスメント撲滅推進の日に指定
- グループウェアソフトを使い、ハラスメントに関する情報等を全職員に定期的に発信。

課題

窓口制度は、あるだけなく、実際に機能し安心して相談通報できる体制が必要であり、信頼を得る方策を検討中。

取組の効果

- 所属長による防止宣言
- 所属長の宣言により、所属長の当事者意識が向上し、相談しやすい空気が生まれた。
- ハラスメント規程
- ハラスメントに対する本気度が伝わり、組織に対する職員の信頼度を高める効果があった。
- 窓口の拡大
- 年齢、職位によって相談する職員に合った担当者を選べることから、安心感につながるほか、外部に通報できることで「もみ消される」といった不信感が和らぐ。
- アンケート
- 組織が継続的な課題として捉えていることの証明となる。集計結果を公表することで同様の不安や問題を感じ、心配していることが分かり、孤立感や自己否定感や自己見直し、相談体制の改善などに繋げることで組織の信頼度が高まる。
- 研修会
- 弁護士による全職員を対象にハラスメントの定義、境界線、グレーゾーンなど実務に即した研修を実施したことでの意見交換が行われ、セクハラの定義の違いが理解できたなどの意見交換が寄せられた。
- 撲滅推進の日を指定
- 定期的な通知で意識の定着と風化の防止につながっている。小出しに継続的に学ぶことで、定着しやすくなつた。

消防本部等に対する調査概要

1 目的

消防本部等における女性消防吏員活躍推進及びハラスメント対策に関する取組等の現状把握と課題の抽出を行うため、以下のとおり調査を実施。

2 調査期間

令和7年5月8日～令和7年6月6日

3 調査対象

- (1) 女性消防吏員活躍推進に関する調査（消防本部向け）
全720消防本部
- (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）
消防本部に所属する女性消防吏員のうち、無作為に抽出した800人
- (3) ハラスメント対策に関する調査（消防本部向け）
全720消防本部
- (4) ハラスメント対策に関する調査（消防吏員向け）
消防本部に所属する消防吏員のうち、無作為に抽出した800人
- (5) 女性消防吏員活躍推進及びハラスメント対策に関する調査（消防学校向け）
全55消防学校

4 調査方法

上記3 (1)、(3)、(5)は調査様式による回答方式とし、上記(2)、(4)はMicrosoft Teamsによる回答方式とした。

5 回答状況

- (1) 女性消防吏員活躍推進に関する調査（消防本部向け）
全720消防本部が回答
- (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）
603人が回答（回答率：75.4%）
- (3) ハラスメント対策に関する調査（消防本部向け）
全720消防本部が回答
- (4) ハラスメント対策に関する調査（消防吏員向け）
606人が回答（回答率：75.8%）
- (5) 女性消防吏員活躍推進及びハラスメント対策に関する調査（消防学校向け）
全55消防学校が回答

女性消防吏員活躍推進に関する調査（消防本部向け）結果

問1 令和6年度に採用試験を実施し、かつ、採用試験の応募者数を回答することができる消防本部に伺います。貴消防本部における令和6年度採用試験の応募者数を回答してください。

(※) 男女別の人數を把握していない場合は、③として回答。以下、問2～問4も同じ。

- ①男性 37, 446人
- ②女性 2, 358人
- ③総数 6, 504人

問2 令和6年度に採用試験を実施し、かつ、採用試験の受験者数を回答することができる消防本部に伺います。貴消防本部における令和6年度採用試験の受験者数を回答してください。

- ①男性 31, 354人
- ②女性 1, 930人
- ③総数 4, 617人

問3 令和6年度に採用試験を実施し、かつ、採用試験の合格者数を回答することができる消防本部に伺います。貴消防本部における令和6年度採用試験の合格者数を回答してください。

- ①男性 5, 988人
- ②女性 616人
- ③総数 430人

問4 令和6年度に採用試験を実施し、かつ、採用試験による採用者数を回答することができる消防本部に伺います。貴消防本部における令和6年度採用試験による採用者数を回答してください。

- ①男性 5, 114人
- ②女性 480人
- ③総数 278人

問5 貴消防本部において、直近に実施した採用試験における年齢要件を回答してください。

①大学卒業程度	②専門学校卒業程度	③高校卒業程度
・22歳 1本部	・20歳 2本部	・18歳 1本部
・23歳 4本部	・21歳 10本部	・19歳 5本部
・24歳 27本部	・22歳 11本部	・20歳 12本部
・25歳 89本部	・23歳 26本部	・21歳 73本部
・26歳 60本部	・24歳 36本部	・22歳 31本部
・27歳 57本部	・25歳 62本部	・23歳 39本部
・28歳 65本部	・26歳 41本部	・24歳 66本部
・29歳 73本部	・27歳 39本部	・25歳 112本部
・30歳 62本部	・28歳 39本部	・26歳 56本部
・31歳以上 18本部	・29歳 38本部	・27歳 57本部
	・30歳 35本部	・28歳 45本部
	・31歳以上 12本部	・29歳 58本部
④年齢要件を設けていない 12本部		・30歳 75本部
		・31歳以上 20本部

問6 貴消防本部において、経験者採用区分、再採用区分又は女性採用区分を設けた採用試験を実施していますか。

(N=720)

- ①実施している 79本部 (11.0%)
- ②実施していない 641本部 (89.0%)

問7 問6で①と回答した消防本部に伺います。経験者採用区分、再採用区分又は女性採用区分のうち、どの採用区分を設けていますか。(複数回答可)

(N=81)

- ①経験者採用区分 70本部
- ②再採用区分 6本部
- ③女性採用区分 5本部

問8 貴消防本部において、女性の受験者及び採用者を確保するためにどのような取組を実施していますか。(複数回答可)

(N=2,297)

- ①採用募集に関するポスター・リーフレット・チラシの制作 334本部 (14.6%)
- ②職業紹介や女性消防吏員のPRに関する動画の制作 157本部 (6.8%)
- ③消防本部主催の採用説明会の実施 173本部 (7.5%)
- ④消防本部主催の職業体験イベントの実施 151本部 (6.6%)
- ⑤市町村や警察等の他の官庁が主催する採用説明会への参加 315本部 (13.7%)
- ⑥民間企業が主催する採用説明会への参加 146本部 (6.4%)
- ⑦採用や職業紹介に関する情報を掲載したHPの作成 309本部 (13.5%)
- ⑧高校・専門学校・大学における説明会や講義の実施 341本部 (14.8%)
- ⑨採用試験合格者に対する業務説明会の実施 121本部 (5.3%)
- ⑩採用試験合格者との面談の実施 44本部 (2.0%)
- ⑪採用試験合格者向けの相談窓口の設置 26本部 (1.1%)
- ⑫その他 61本部 (2.7%)
- ⑬実施していない 119本部 (5.2%)

問9 貴消防本部において、令和6年度中に自己都合（勧奨退職を除く）により離職した消防吏員はいますか。

(N=720)

- ①いる 591本部 (82.1%)
- ②いない 129本部 (17.9%)

問10 問9で①と回答した消防本部に伺います。離職した消防吏員数を、離職時点の勤続年数別に回答してください。

(N=2,429)

- ①5年未満 696人 (28.7%)
- ②5年以上10年未満 557人 (22.9%)
- ③10年以上15年未満 329人 (13.5%)
- ④15年以上20年未満 181人 (7.5%)
- ⑤20年以上25年未満 86人 (3.5%)
- ⑥25年以上30年未満 79人 (3.3%)
- ⑦30年以上 501人 (20.6%)

問11 問9で①と回答した消防本部に伺います。離職した消防吏員の離職理由を、離職時点の勤続年数別に回答してください。

①5年未満 (N=696)

・転職（他の消防本部）	102人 (14.7%)
・転職（行政機関）	34人 (4.9%)
・転職（民間企業）	249人 (35.8%)
・進学・海外留学	24人 (3.4%)
・婚姻等に伴う転居	4人 (0.6%)
・出産・育児	0人
・介護	11人 (1.6%)
・病気・怪我	26人 (3.7%)
・その他・不明	246人 (35.3%)

②5年以上10年未満 (N=557)

・転職（他の消防本部）	89人 (16.0%)
・転職（行政機関）	33人 (5.9%)
・転職（民間企業）	252人 (45.2%)
・進学・海外留学	21人 (3.8%)
・婚姻等に伴う転居	5人 (0.9%)
・出産・育児	2人 (0.3%)
・介護	6人 (1.1%)
・病気・怪我	14人 (2.6%)
・その他	135人 (24.2%)

③10年以上15年未満 (N=329)

・転職（他の消防本部）	24人 (7.3%)
・転職（行政機関）	30人 (9.1%)
・転職（民間企業）	163人 (49.6%)
・進学・海外留学	2人 (0.6%)
・婚姻等に伴う転居	2人 (0.6%)
・出産・育児	2人 (0.6%)
・介護	3人 (0.9%)
・病気・怪我	8人 (2.4%)
・その他	95人 (28.9%)

④15年以上20年未満 (N=181)

・転職（他の消防本部）	1人 (0.6%)
・転職（行政機関）	10人 (5.5%)
・転職（民間企業）	92人 (50.8%)
・進学・海外留学	2人 (1.1%)
・婚姻等に伴う転居	2人 (1.1%)
・出産・育児	4人 (2.2%)
・介護	0人
・病気・怪我	4人 (2.2%)
・その他	66人 (36.5%)

⑤20年以上25年未満 (N=86)

・転職（他の消防本部）	1人 (1.2%)
・転職（行政機関）	9人 (10.5%)
・転職（民間企業）	37人 (43.0%)
・進学・海外留学	3人 (3.5%)
・婚姻等に伴う転居	0人
・出産・育児	0人
・介護	2人 (2.3%)
・病気・怪我	5人 (5.8%)
・その他	29人 (33.7%)

⑥25年以上30年未満 (N=79)

・転職（他の消防本部）	2人 (2.5%)
・転職（行政機関）	5人 (6.3%)
・転職（民間企業）	22人 (27.9%)
・進学・海外留学	1人 (1.3%)
・婚姻等に伴う転居	0人
・出産・育児	0人
・介護	2人 (2.5%)
・病気・怪我	6人 (7.6%)
・その他	41人 (51.9%)

⑦30年以上 (N=501)

・転職（他の消防本部）	25人 (5.0%)
・転職（行政機関）	127人 (25.4%)
・転職（民間企業）	0人
・進学・海外留学	0人
・婚姻等に伴う転居	0人
・出産・育児	9人 (1.8%)
・介護	24人 (4.8%)
・病気・怪我	316人 (63.0%)
・その他	0人

問12 貴消防本部において、所属する消防吏員の離職を防止するためにどのような取組を実施していますか。

(N=1,371)

①若手職員を対象とした離職防止に関する研修会の開催	26本部 (1.9%)
②管理職員を対象とした離職防止に関する研修会の開催	67本部 (4.9%)
③管理職員等による面談の実施	346本部 (25.2%)
④職場ミーティング・グループディスカッションの実施	67本部 (4.9%)
⑤手当の見直しや資格取得補助制度の導入及び充実	202本部 (14.7%)
⑥休暇・休業の取得促進や福利厚生の充実	356本部 (26.0%)
⑦採用試験合格者に対する業務説明会の開催や面談の実施	109本部 (8.0%)
⑧その他	32本部 (2.3%)
⑨実施していない	166本部 (12.1%)

問13 問12で①～⑧と回答した消防本部に伺います。①～⑧の取組のほかに、新たに実施を予定している取組や実施を検討している取組があれば回答してください。

(※) 主な回答を列挙

- ・施設・装備・被服の整備
- ・離職防止に関する研修会の実施
- ・職員の増員による業務負担の軽減
- ・職員交流会の開催やミーティングの実施
- ・メンター制度・相談員制度の導入
- ・若手職員を中心としたハラスメント委員会の設置

問14 問12で⑨と回答した消防本部に伺います。今後実施を予定している取組や実施を検討している取組があれば回答してください。

(※) 主な回答を列挙

- ・資格取得補助制度の充実
- ・働きやすい職場環境改善の整備
- ・職場改善委員会の開催
- ・キャリアデザイン研修の実施

問15 貴消防本部において、所属する女性消防吏員の働きやすい職場環境を整備するためにどのような取組を実施していますか。以下の選択肢から回答してください。(複数回答可)

(N=1,248)

①女性専用施設の整備	620本部 (49.7%)
②緊急参集時等に利用できる一時託児制度の導入	2本部 (0.2%)
③メンター制度の導入	62本部 (5.0%)
④テレワーク制度、フレックス・タイム制度の導入	109本部 (8.7%)
⑤出産、育児等を考慮した人事配置の実施	365本部 (29.2%)
⑥その他	31本部 (2.5%)
⑦実施していない	59本部 (4.7%)

問 16 問 15 で①～⑥と回答した消防本部に伺います。①～⑥の取組のほかに、新たに実施を予定している取組や実施を検討している取組があれば回答してください。(任意回答)

(※) 主な回答を列挙

- ・女性消防吏員と幹部職員との座談会の実施
- ・女性消防吏員限定の食事会や意見交換会の開催
- ・女性職員で構成するワークショップの開催
- ・日勤救急隊や時短予防課員への配置
- ・女性職員を起用した女性就職サポーター制度の導入の検討

問 17 問 15 で⑦と回答した消防本部に伺います。今後実施を予定している取組や実施を検討している取組があれば回答してください。(任意回答)

(※) 主な回答を列挙

- ・女性専用施設の整備
- ・消防庁の施策の活用

問 18 貴消防本部において、所属する女性消防吏員が交替制勤務や災害派遣に携わりやすくするためにどのような取組を実施していますか。(複数回答可)

(N=1,055)

①女性専用施設や女性専用設備の整備	615本部 (58.3%)
②緊急参集時等に利用できる一時託児制度の導入	1本部 (0.2%)
③小型化・軽量化資機材の整備	87本部 (8.2%)
④災害派遣時における宿営用資機材 (簡易トイレ、更衣・仮眠用テント等) の整備	72本部 (6.8%)
⑤女性用被服の整備	186本部 (17.6%)
⑥その他	9本部 (0.9%)
⑦実施していない	85本部 (8.1%)

問 19 問 18 で①～⑥と回答した消防本部に伺います。①～⑥の取組のほかに、新たに実施を予定している取組や実施を検討している取組があれば回答してください。(任意回答)

(※) 主な回答を列挙

- ・電動ストレッチャーや軽量資機材の導入
- ・女性専用施設の整備
- ・更衣、仮眠室テント、簡易トイレ等の災害派遣時における宿営用資機材の整備
- ・緊急消防援助隊の派遣に関するマニュアルの改訂

問 20 問 18 で⑦と回答した消防本部に伺います。今後実施を予定している取組や実施を検討している取組があれば回答してください。

(※) 主な回答を列挙

- ・女性専用施設の整備
- ・電動ストレッチャーの導入

問 21 貴消防本部において、令和7年2月に発生した岩手県大船渡市又は令和7年3月に発生した愛媛県今治市における林野火災に対し、緊急消防援助隊の隊員として派遣した消防吏員の人数を回答してください。

(※) ①又は②で同一の消防吏員を複数回派遣した場合は、1人として計上。以下、問22も同じ。

- ①岩手県大船渡市における林野火災 8, 699人
②愛媛県今治市における林野火災 615人

問 22 問 21 で①又は②に人数を記載した消防本部に伺います。緊急消防援助隊の隊員として派遣した消防吏員のうち、女性消防吏員の人数を回答してください。

- ①岩手県大船渡市における林野火災 51人
②愛媛県今治市における林野火災 1人

問 23 問 21 で①又は②に人数を記載いただいた消防本部に伺います。派遣した女性消防吏員の任務（配置部隊）を全て回答してください。

岩手県大船渡市における林野火災	愛媛県今治市における林野火災
①統括指揮支援隊 3人	①統括指揮支援隊 0人
②指揮支援隊 0人	②指揮支援隊 0人
③都道府県大隊指揮隊 6人	③都道府県大隊指揮隊 0人
④消火小隊 9人	④消火小隊 1人
⑤後方支援小隊 28人	⑤後方支援小隊 0人
⑥航空指揮支援隊 0人	⑥航空指揮支援隊 0人
⑦航空後方支援小隊 1人	⑦航空後方支援小隊 0人
⑧救急小隊 3人	⑧救急小隊 0人
⑨航空小隊 1人	⑨航空小隊 0人

問 24 貴消防本部において、令和7年2月に発生した岩手県大船渡市又は令和7年3月に発生した愛媛県今治市における林野火災に対し、女性消防吏員を派遣しなかった（できなかつた）理由を回答してください。

(※) 主な回答を列挙

- ・派遣先の宿営環境が整っていなかったため、女性消防吏員を派遣できなかつた
- ・県隊として宿営地や後方支援等の女性が活動する際のマニュアル等が整備されていないため
- ・女性を派遣するための資機材がないため
- ・勤続年数が少なく経験不足のため

女性消防吏員活躍推進に関する調査（女性消防吏員向け）結果

問1 あなたの現在の年齢を回答してください。

(N=603)

- ①10代 16人 (2.6%)
- ②20代 243人 (40.3%)
- ③30代 173人 (28.7%)
- ④40代 127人 (21.1%)
- ⑤50代 43人 (7.1%)
- ⑥60代 1人 (0.2%)

問2 あなたの現在の階級を回答してください。

(N=603)

- ①消防士 178人 (29.5%)
- ②消防副士長 87人 (14.4%)
- ③消防士長 159人 (26.4%)
- ④消防司令補 125人 (20.7%)
- ⑤消防司令 46人 (7.6%)
- ⑥消防司令長 7人 (1.2%)
- ⑦消防監 1人 (0.2%)

問3 あなたの現在の勤務形態を回答してください。

(N=603)

- ①毎日勤務 293人 (48.6%)
- ②交替制勤務 310人 (51.4%)

問4 あなたの現在の担当業務を回答してください。

(N=603) (※) 複数の業務を兼務している場合は、主たる担当業務を回答。

- ①総務（庶務） 77人 (12.8%)
- ②予防 136人 (22.5%)
- ③警防 43人 (7.1%)
- ④消防隊 95人 (15.8%)
- ⑤救急隊 145人 (24.0%)
- ⑥救助隊 3人 (0.5%)
- ⑦指揮隊 24人 (4.0%)
- ⑧通信指令員 18人 (3.0%)
- ⑨その他 62人 (10.3%)

問5 あなたが初めて消防士になることを志した時期を以下の選択肢から回答してください。

(N=603)

- | | |
|-------|--------------|
| ①未就学児 | 13人 (2.2%) |
| ②小学生 | 44人 (7.3%) |
| ③中学生 | 50人 (8.3%) |
| ④高校生 | 202人 (33.5%) |
| ⑤専門学生 | 73人 (12.1%) |
| ⑥大学生 | 149人 (24.7%) |
| ⑦大学院生 | 6人 (1.0%) |
| ⑧社会人 | 66人 (10.9%) |

問6 あなたが初めて消防士になることを志したきっかけを回答してください。(複数回答可)

(N=782)

- | | |
|---|--------------|
| ①家族に消防関係者がいた | 90人 (11.5%) |
| ②友人・知人に消防関係者がいた | 102人 (13.1%) |
| ③消防士が働いている姿を実際に見た | 202人 (25.8%) |
| ④業務内容の紹介や採用募集など、
消防に関するポスター・リーフレット・チラシ等を見た | 101人 (12.9%) |
| ⑤業務内容の紹介や採用募集など、
消防に関する動画やＨＰに掲載されている情報を見た | 52人 (6.7%) |
| ⑥消防に関するドラマやテレビ番組を見た | 87人 (11.1%) |
| ⑦その他 | 148人 (18.9%) |

問7 あなたが、効果的な採用広報が実施できると感じる媒体を回答してください。(複数回答可)

(N=1,215)

- | | |
|-------------|--------------|
| ①ポスター | 210人 (17.3%) |
| ②リーフレット・チラシ | 129人 (10.6%) |
| ③SNS | 536人 (44.1%) |
| ④ＨＰ | 264人 (21.7%) |
| ⑤その他 | 76人 (6.3%) |

問8 あなたが現在所属している消防本部の採用試験を受験した際の併願状況を回答してください。(複数回答可)

(N=929)

- | | |
|---------------------|--------------|
| ①他の消防本部の消防吏員 | 343人 (36.9%) |
| ②自治体職員（消防以外） | 83人 (8.9%) |
| ③警察官 | 197人 (21.2%) |
| ④自衛官 | 71人 (7.7%) |
| ⑤海上保安官 | 22人 (2.4%) |
| ⑥刑務官 | 19人 (2.0%) |
| ⑦民間企業 | 68人 (7.3%) |
| ⑧現在勤務している消防本部のみ（単願） | 107人 (11.5%) |
| ⑨その他 | 19人 (2.1%) |

問9 あなたは就職前と就職後で勤務している消防本部やその業務についてギャップを感じましたか。

(N=603)

- | | |
|---------------------|---------------|
| ①感じた | 331人 (54. 9%) |
| ②感じなかった（イメージどおりだった） | 272人 (45. 1%) |

問10 問9で①と回答した方に伺います。何に対してギャップを感じたのか以下の選択肢から回答してください。

(N=331)

- | | |
|---------------------|---------------|
| ①業務に関すること | 207人 (62. 6%) |
| ②施設や設備に関するここと | 50人 (15. 1%) |
| ③給与に関すること | 12人 (3. 6%) |
| ④休暇・休業制度や福利厚生に関すること | 15人 (4. 5%) |
| ⑤上記以外に関すること | 47人 (14. 2%) |

問11 問10で回答した内容について、具体的にどのようなギャップを感じたのか回答してください。

(※) 主な回答を列挙

- ①業務に関すること
 - ・現場活動や訓練が中心だと思っていたが、事務作業の幅が広く驚いた
 - ・交替制勤務等において、女性の携わりづらさを感じる
- ②施設や設備に関するここと
 - ・仮眠室や浴室など、女性専用施設の整備が十分でない
(整備されていても、古く利便性に欠ける)
- ③給与に関すること
 - ・想像よりも給与が少なく、職務の内容に見合っていないと感じる
- ④休暇・休業制度や福利厚生に関するここと
 - ・想像よりも休暇制度が充実していたが、人員が少なく休暇を取得しづらい
- ⑤その他
 - ・女性職員と共に勤務することについて男性職員が理解する必要がある

問12 あなたの現在の担当業務は、あなたが従事することを希望している業務と一致していますか。

(N=603)

- | | |
|----------|---------------|
| ①一致している | 477人 (79. 1%) |
| ②一致していない | 126人 (20. 9%) |

問13 問12で②と回答した方に伺います。あなたが従事することを希望している業務を回答してください。

(N=126)

- | | |
|---------|-------------|
| ①総務（庶務） | 10人 (7.9%) |
| ②予防 | 10人 (7.9%) |
| ③警防 | 11人 (8.7%) |
| ④消防隊 | 15人 (11.9%) |
| ⑤救急隊 | 48人 (38.1%) |
| ⑥救助隊 | 4人 (3.2%) |
| ⑦指揮隊 | 4人 (3.2%) |
| ⑧通信指令員 | 3人 (2.4%) |
| ⑨その他 | 21人 (16.7%) |

問14 あなたは所属する消防本部で定年まで働きたいと思いますか。

(N=603)

- | | |
|------------|--------------|
| ①働きたいと思う | 332人 (55.1%) |
| ②働きたいと思わない | 271人 (44.9%) |

問15 問14で②と回答した方に伺います。定年まで働きたいと思わない理由を回答してください。

(N=271)

- | | |
|--------------------------------|-------------|
| ①体力的に困難だと感じるから | 95人 (35.1%) |
| ②出産、育児、介護等、家庭と仕事との両立が困難だと感じるから | 62人 (22.9%) |
| ③他の職種に魅力を感じるから | 45人 (16.6%) |
| ④その他 | 69人 (25.4%) |

問16 あなたは昇任したいと思いますか。

(N=603)

- | | |
|-----------|--------------|
| ①したいと思う | 343人 (56.9%) |
| ②したいと思わない | 260人 (43.1%) |

問17 問16で①と回答した方に伺います。あなたは管理職員になるまで昇任したいと思いますか。

(N=343) (※) 管理職員とは、管理職手当を支給されている職員をいう。

- | | |
|------------|--------------|
| ①したいと思う | 137人 (39.9%) |
| ②したいと思わない | 191人 (55.7%) |
| ③既に管理職員である | 14人 (4.1%) |
| ④無回答 | 1人 (0.3%) |

問18 問17で②と回答した方に伺います。管理職員になるまで昇任したいと思わない理由を回答してください。(複数回答可)

(N=720)

①職務上の責任が重くなるから	131人 (18.2%)
②時間外勤務が増えるから	36人 (5.0%)
③仕事と家庭の両立が難しそうだから	124人 (17.2%)
④現状の階級や役職に不満がないから	82人 (11.4%)
⑤上司の姿を見ていると昇任に魅力を感じないから	141人 (19.6%)
⑥管理側ではなく、実務者として業務に従事したいから	170人 (23.6%)
⑦現在の勤務場所から異動したくないから	11人 (1.5%)
⑧その他	25人 (3.5%)

問19 あなたが現在の職場で勤務する上で働きやすさを感じていない理由を回答してください。
(複数回答可)

(N=314)

①女性専用施設が十分に整備されていない	56人 (17.8%)
②テレワーク制度、フレックス・タイム制度が導入されていない (導入されているが利用しづらい)	38人 (12.1%)
③メンター制度が導入されていない (導入されているが利用しづらい)	19人 (6.1%)
④休暇・休業が取得しづらい	40人 (12.7%)
⑤出産や育児等の支援制度が導入されていない (導入されているが利用しづらい)	17人 (5.4%)
⑥人事配置において出産や育児等の事情を考慮してくれない	20人 (6.4%)
⑦女性用被服が導入されていない (導入されているが十分に整備されていない)	14人 (4.5%)
⑧小型化・軽量化資機材が導入されていない (導入されているが十分に整備されていない)	43人 (13.7%)
⑨災害派遣時における宿営用資機材 (簡易トイレ、 更衣・仮眠用トイレ等) が導入されていない (導入されているが十分に整備されていない)	46人 (14.6%)
⑩その他	21人 (6.7%)

問20 あなたが所属する消防本部が緊急消防援助隊を派遣する場合、隊員としての派遣を希望していますか。

(N=603)

①希望している	250人 (41.5%)
②希望していない	353人 (58.5%)

問21 問20で②と回答した方に伺います。緊急消防援助隊員としての派遣を希望していない理由を以下の選択肢から回答してください。(複数回答可)

(N=570)

①育児等の事情	149人 (26.2%)
②宿営環境に不安がある	141人 (24.7%)
③災害活動の経験がない (ほとんどない) ため、 自身の能力に不安がある	153人 (26.8%)
④体調面等に不安がある	79人 (13.9%)
⑤その他	48人 (8.4%)

問 22 あなたが、女性の受験者や採用者を確保するために必要だと思う取組があれば回答してください。(任意回答)

(※) 主な回答を列挙

- ・対面による広報（職業説明会、職場体験会、庁舎見学会、学校への出前講座など）の実施
- ・働きやすい職場環境づくり（テレワーク、フレックス・タイム、休暇・休業制度の利用しやすい環境づくり、女性専用施設の整備など）と取組内容の対外的なPR
- ・女性消防吏員の活躍している姿やロールモデルとなる女性消防吏員の対外的なPR

問 23 あなたが、女性消防吏員が意欲ややりがいをもって働き続けるために必要だと思う取組があれば回答してください。(任意回答)

(※) 主な回答を列挙

- ・働きやすい職場環境づくり（フレックス・タイム、テレワーク、休暇・休業制度の利用しやすい環境づくりなど）、出産、育児等の事情を考慮した業務配分の調整や人事配置の実施
- ・性別にかかわらず、本人の意欲や能力に基づいた人事配置や人事評価の実施
- ・日勤救急隊の導入
- ・緊急消防援助隊等における積極的な女性消防吏員の派遣

問 24 あなたが、女性消防吏員の働きやすい職場環境を整備するために必要だと思う取組があれば回答してください。(任意回答)

(※) 主な回答を列挙

- ・女性専用施設の整備の推進
- ・働きやすい職場環境づくり（フレックス・タイム、テレワーク休暇・休業制度の利用しやすい環境づくりなど）
- ・出産、育児等の事情を考慮した業務配分の調整や人事配置の実施
- ・小型化・軽量化資機材や災害派遣時に使用する宿営用資機材の導入
- ・ハラスメント対策の強化
- ・緊急時に利用することができる託児サービスの導入

ハラスメント対策に関する調査（消防本部向け）結果

問1 貴消防本部において、現消防長がハラスメント等を撲滅するための意志表明を実施していますか。

(N=720)

- (※1) ハラスメント等とは、パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント等のハラスメントやその他の不祥事のことをいう。
(※2) 意志表明とは、文書による通知、幹部職員に対する口頭訓示等、その形式を問わず、消防長が自身の所属する消防本部においてハラスメント等を撲滅するという意志表明をすることをいう。
(※3) ハラスメント等の撲滅に向けては、現消防長がハラスメント等を撲滅するという意志を明確化していることが重要であるため、現消防長が意志表明をしている場合に限り①と回答。

- ①実施している 709本部 (98.5%)
②実施していない 11本部 (1.5%)

問2 問1で①と回答した消防本部に伺います。現消防長がハラスメント等を撲滅するための意志表明を実施したこと、ハラスメント等の撲滅に関して効果はありましたか。

(N=709)

- ①効果があった 270本部 (38.1%)
②効果がなかった 4本部 (0.6%)
③どちらともいえない 435本部 (61.3%)

問3 問1で②と回答した消防本部に伺います。現消防長が意志表明を実施していない理由を回答してください。

(N=11)

- ①過去に在任していた消防長が意志表明を実施しているため、現消防長が改めて意志表明を実施していない 10本部 (90.9%)
②職員専用HPに掲載し、通年で宣言している 1本部 (9.1%)

問4 貴消防本部において、ハラスメント等の対応策に関する内部規程を策定していますか。

(N=720) (※) 市区町村部局（組合構成市町村の部局を含む）の内部規程に準じている場合は、連名で内部規程を策定している場合や、市区町村部局の策定した内部規程に準じる旨の規程の策定や通知等の発出をしている場合に限り①と回答。

- ①策定している 705本部 (97.9%)
②策定していない 15本部 (2.1%)

問5 問4で①と回答した消防本部に伺います。内部規程を策定したこと、ハラスメント等の撲滅に関して効果はありましたか。

(N=705)

- ①効果があった 199本部 (28.2%)
②効果がなかった 6本部 (0.9%)
③どちらともいえない 500本部 (70.9%)

問6 問4で②と回答した消防本部に伺います。内部規程を策定していない理由を回答してください。

(N=15)

- ①市区町村部局で内部規程を策定していないことから、消防本部としても内部規程を策定していない 11本部 (73.4%)
②策定に向け検討中 2本部 (13.3%)
③他の取組によりハラスメント対策を実施している 2本部 (13.3%)

問7 問4で①と回答した消防本部に伺います。策定した内部規程の周知方法を以下の選択肢から回答してください。(複数回答可)

(N=774)

- | | |
|-------------------------|---------------|
| ①例規集に掲載している | 337本部 (43.5%) |
| ②市区町村や消防本部のHPに掲載している | 108本部 (14.0%) |
| ③製本等をし、消防本部内の全所属に配付している | 111本部 (14.3%) |
| ④その他 | 205本部 (26.5%) |
| ⑤周知していない | 13本部 (1.7%) |

問8 貴消防本部において、ハラスメント等を撲滅するための具体的な取組について議論を行う会議(ハラスメント等撲滅推進会議)を設置していますか。

(N=720)

- | | |
|----------|---------------|
| ①設置している | 652本部 (90.6%) |
| ②設置していない | 68本部 (9.4%) |

問9 問8で①と回答した消防本部に伺います。会議の参加者を回答してください。(複数回答可)

(N=698) (※) 管理職員とは、管理職手当を支給されている職員をいう。

- | | |
|------------------|---------------|
| ①消防職員のみ(管理職員を除く) | 24本部 (3.4%) |
| ②消防職員のみ(管理職員を含む) | 576本部 (82.5%) |
| ③外部有識者 | 32本部 (4.6%) |
| ④その他 | 66本部 (9.5%) |

問10 問8で①と回答した消防本部に伺います。会議を開催した結果、実施することとなった取組はありますか。

(N=652)

- | | |
|------------|---------------|
| ①実施した取組がある | 240本部 (36.8%) |
| ②実施した取組はない | 412本部 (63.2%) |

問11 問24で①と回答した消防本部に伺います。実施することとなった取組の内容を回答してください。

(※) 主な回答を列挙

- ・アンケート、セルフチェックの実施
- ・ハラスメントに関する意見箱の設置
- ・ハラスメント防止研修の実施、参加
- ・アサーティブコミュニケーションの励行
- ・相談員制度、通報窓口の設置、周知
- ・面談、ヒアリングの実施

問12 問10で①と回答した消防本部に伺います。取組を実施したことで、ハラスメント等の撲滅に関して効果はありましたか。

(N=652)

- | | |
|------------|---------------|
| ①効果があった | 112本部 (17.2%) |
| ②効果がなかった | 0本部 |
| ③どちらともいえない | 540本部 (82.8%) |

問13 問8で②と回答した消防本部に伺います。ハラスメント等撲滅推進会議を設置していない理由を回答してください。

(N=68)

- | | |
|---|--------------|
| ①人的余裕がなく、会議を開催することが困難 | 13本部 (19.1%) |
| ②人事担当課等において対応策を検討しており、会議を設置する必要がない | 32本部 (47.1%) |
| ③既にハラスメントに対する対策が十分に講じられており、会議を設置する必要がない | 15本部 (22.1%) |
| ④その他 | 8本部 (11.7%) |

問14 貴消防本部において、ハラスメント等通報制度を確立していますか。

- (※1) ハラスメント等通報制度とは、消防職員等からハラスメント等が発生したとの通報を受け、必要に応じて事実関係の調査を十分に行い、関係者の処分等を行う体制のことをいう。
(※2) ハラスメント等通報制度について、ハラスメントに関する通報を受け付ける旨を要綱等に明記している、通報制度の存在を職員に周知している等、積極的な取組を行っている場合に限り①と回答。
(※3) 市区町村部局（組合構成市町村の部局を含む）や都道府県において消防職員からの通報にも対応している場合、その旨を消防職員に周知している場合に限り①と回答。

- | | |
|----------|---------------|
| ①確立している | 708本部 (98.3%) |
| ②確立していない | 12本部 (1.7%) |

問15 問14で①と回答した消防本部に伺います。令和6年度中、消防職員等からハラスメント等が発生したとの通報がありましたか

(N=708) (※) 把握していた全てのハラスメントについて通報があった場合のみ①と回答。

- | | |
|------------------------------------|---------------|
| ①通報があった | 175本部 (24.7%) |
| ②消防本部においてハラスメント等の発生を把握していたが通報はなかった | 55本部 (7.8%) |
| ③消防本部においてハラスメント等の発生を把握しておらず通報もなかった | 477本部 (67.4%) |
| ④無回答 | 1本部 (0.1%) |

問16 問15で②と回答した消防本部に伺います。ハラスメント等通報制度が活用されなかつた理由をどのように分析していますか。

(※) 主な回答を列挙

- ・相談窓口等で早期に覚知したことにより活用されなかつたと思われる
- ・通報窓口の存在を周知しきれていなかつた

問17 問15で①と回答した消防本部に伺います。令和6年度におけるハラスメントの通報件数等について、以下の①～④にそれぞれ回答してください。

(※) 懲戒処分等とは、懲戒処分及び訓告、厳重注意、説諭、諭旨などの実質的な制裁を伴わない矯正措置をいう。

- | | |
|------------------------------------|------|
| ①通報の総件数 | 381件 |
| ②上記①のうち、ハラスメントに関する通報件数 | 281件 |
| ③上記①のうち、ハラスメント以外に関する通報件数 | 100件 |
| ④上記②のうち、ハラスメントとして認定され、懲戒処分等が行われた件数 | 103件 |

問 18 問 14 で①と回答した消防本部に伺います。ハラスメント等に関する通報を受け付ける窓口（ハラスメント等通報窓口）の形態について回答してください。（複数回答可）

(N=1,256) (※1) ①は、人事担当課（人事課、総務課等）の消防職員が対応を行っている場合に限り選択。

(※2) ③は、市区町村部局の人事担当課の職員が対応を行っている場合に限り選択。

(※3) ④は、都道府県の人事担当課の職員が対応を行っている場合に限り選択。

①消防職員が対応する窓口	593本部 (47.2%)
②市区町村部局の職員が対応する窓口	358本部 (28.5%)
③都道府県の職員が対応する窓口	59本部 (4.7%)
④弁護士等の外部の者が対応する窓口	61本部 (4.9%)
⑤人事委員会又は公平委員会が対応する窓口	38本部 (3.0%)
⑥女性及び男性の対応者がいる窓口	131本部 (10.4%)
⑦他の市区町村又は他の消防本部と共同運用している窓口	1本部 (0.1%)
⑧その他	15本部 (1.2%)

問 19 問 18 で⑤と回答した消防本部に伺います。弁護士等の外部の者が対応することで、どのような効果があったと思いますか。（複数回答可）

(N=95)

①通報しやすい環境づくりにつながった	40本部 (42.1%)
②公平性の高い通報対応が可能となった	34本部 (35.8%)
③分からぬ	4本部 (4.2%)
④特に効果があったとは感じない	17本部 (17.9%)

問 20 問 14 で①と回答した消防本部に伺います。ハラスメント等通報窓口に通報があり、調査を実施する必要性が生じた場合の主な調査主体を回答してください。（複数回答可）

(N=949)

①通報窓口担当者が調査を実施する	404本部 (42.6%)
②消防本部の人事担当課（通報窓口担当者以外）が調査を実施する	254本部 (26.8%)
③市区町村部局の人事担当課が調査を実施する	193本部 (20.3%)
④弁護士等の外部の者が調査を実施する	14本部 (1.5%)
⑤人事委員会又は公平委員会が調査を実施する	23本部 (2.4%)
⑥その他	61本部 (6.4%)

問 21 問 20 で④と回答した消防本部に伺います。弁護士等の外部の者が調査を実施することで、どのような効果があったと思いますか。（複数回答可）

(N=33)

①公正性の高い調査が可能となった	16本部 (48.5%)
②専門的知見をもって是正措置や 再発防止策を講じることが可能となった	8本部 (24.2%)
③分からぬ	2本部 (6.1%)
④特に効果があったとは感じない	7本部 (21.2%)

問22 問14で①と回答した消防本部に伺います。ハラスメント等通報窓口を職員に周知するための方法を回答してください。(複数回答可)

(N=1,011)

- | | |
|--|---------------|
| ①職員に対して定期的に通知や
メールを発出することで周知している | 428本部 (42.3%) |
| ②庁舎内にポスターを掲示することで職員に周知している | 111本部 (11.0%) |
| ③チラシ・リーフレットを作成し
職員に配付することで周知している | 60本部 (5.9%) |
| ④ハラスメント等に関する講習や
研修を実施する際に職員に対して周知している | 322本部 (31.9%) |
| ⑤その他 | 71本部 (7.0%) |
| ⑥周知していない | 19本部 (1.9%) |

問23 問14で②と回答した消防本部に伺います。ハラスメント等通報制度を確立していない理由を回答してください。

(N=12)

- | | |
|--|-------------|
| ①通報に対応する知識や能力のある職員がいない | 3本部 (25.0%) |
| ②人的余裕がなく、通報窓口を設置することや
通報のあった事案の調査を実施することができない | 2本部 (16.7%) |
| ③既にハラスメントを早期に把握できる仕組みを確立しているため、
通報制度を確立させる必要がない | 3本部 (25.0%) |
| ④その他 | 4本部 (33.3%) |

問24 問16で回答した分析内容を踏まえ、ハラスメント等通報制度の活用に向けた取組を実施した場合はその取組の内容を回答してください。(任意回答)

(※) 主な回答を列挙

- ・情報管理を徹底していること、通報による不利益事案が発生した場合には厳正な措置をすることを周知した
- ・通報窓口の活用しやすさ又は活用しにくい理由について、全職員にアンケートを実施している
- ・消防長が全職員に対し再度、ハラスメントの撲滅や通報窓口などについて周知した
- ・今後、通報制度の内容を検証する

問25 貴消防本部において、ハラスメント相談窓口を設置していますか。

(N=720) (※1) ハラスメント相談窓口とは、消防職員等からハラスメント等に関する相談を受け付け、精神的にサポートする窓口をいう。
(※2) ハラスメント相談窓口について、ハラスメントに関する相談を受け付ける旨を要綱等に明記している、相談窓口の存在を職員に周知している等、積極的な取組を行っている場合に限り①と回答。
(※3) 市区町村部局（組合構成市町村の部局を含む）や都道府県において消防職員からの相談にも対応している場合、その旨を消防職員に周知している場合に限り①と回答すること。

- | | |
|----------|---------------|
| ①設置している | 713本部 (99.0%) |
| ②設置していない | 7本部 (1.0%) |

問26 問25で①と回答した消防本部に伺います。貴消防本部において、令和6年度中、消防職員等からハラスメントに関する相談がありましたか。

(N=713) (※) 把握していた全てのハラスメントについて相談があった場合のみ①と回答。

- | | |
|---------------------------------------|---------------|
| ①相談があった | 210本部 (29.4%) |
| ②消防本部においてハラスメントの発生を
把握していたが相談はなかった | 51本部 (7.2%) |
| ③消防本部においてハラスメントの発生を
把握しておらず相談もなかった | 451本部 (63.3%) |
| ④無回答 | 1本部 (0.1%) |

問 27 問 26 で②と回答した消防本部に伺います。ハラスメント相談窓口が活用されなかつた理由をどのように分析していますか。

(※) 主な回答を列挙

- ・面談等で早期に覚知したことにより活用されなかつたと思われる
- ・相談者の特定を恐れたためと思われる
- ・通報窓口の存在を周知しきれていなかつた

問 28 問 26 で①と回答した消防本部に伺います。令和 6 年度におけるハラスメントの相談件数等について、以下の①～④にそれぞれ回答してください。

(※) 懲戒処分等とは、懲戒処分又は訓告、厳重注意、説諭、諭旨などの実質的な制裁を伴わない矯正措置をいう。

①相談の総件数	464 件
②上記①のうち、ハラスメントに関する相談件数	376 件
③上記①のうち、ハラスメント以外に関する相談件数	88 件
④上記②のうち、ハラスメント事案として認定され、懲戒処分等が行われた件数	86 件

問 29 問 25 で①と回答した消防本部に伺います。ハラスメント相談窓口の形態について回答してください。(複数回答可)

(N=1,269) (※1) ①は、人事担当課（人事課、総務課等）の消防職員が対応を行っている場合に限り選択。

(※2) ②は、市区町村部局の人事担当課の職員が対応を行っている場合に限り選択。

(※3) ③は、都道府県の人事担当課の職員が対応を行っている場合に限り選択。

①消防職員が対応する窓口	622 本部 (49.0%)
②市区町村部局の職員が対応する窓口	336 本部 (26.5%)
③都道府県の職員が対応する窓口	62 本部 (4.9%)
④臨床心理士等が対応する窓口	43 本部 (3.4%)
⑤産業医が対応する窓口	31 本部 (2.4%)
⑥女性及び男性の対応者がいる窓口	143 本部 (11.3%)
⑦他の市区町村又は他の消防本部と共同運用している窓口	3 本部 (0.2%)
⑧その他	29 本部 (2.3%)

問 30 問 29 で④又は⑤と回答した消防本部に伺います。臨床心理士等の外部の者が対応することで、どのような効果があつたと思ひますか。(複数回答可)

(N=92)

①相談しやすい環境づくりにつながつた	33 本部 (35.9%)
②相談者に対して専門的知見をもって助言することが可能となつた	46 本部 (50.0%)
③分からない	4 本部 (4.3%)
④特に効果があつたとは感じない	9 本部 (9.8%)

問 31 問 25 で①と回答した消防本部に伺います。ハラスメント相談窓口を職員に周知するための方法を回答してください。(複数回答可)

(N=1,026)

①職員に対して定期的に通知や メールを発出することで周知している	434 本部 (42.3%)
②庁舎内にポスターを掲示することで職員に周知している	115 本部 (11.2%)
③チラシ・リーフレットを作成し 職員に配付することで周知している	54 本部 (5.3%)
④ハラスメント等に関する講習や 研修を実施する際に職員に対して周知している	323 本部 (31.5%)
⑤その他	84 本部 (8.2%)
⑥周知していない	16 本部 (1.5%)

問32 問25で②と回答した消防本部に伺います。ハラスメント相談窓口を設置していない理由を回答してください。

(N=7)

- | | |
|---|-------------|
| ①相談に対応する知識や能力のある職員がいない | 1本部 (14.3%) |
| ②人的余裕がなく、相談に対応することができない | 2本部 (28.6%) |
| ③既にハラスメントを早期に把握できる仕組みを確立しているため、相談窓口を設置する必要がない | 3本部 (42.8%) |
| ④設置に向け検討中 | 1本部 (14.3%) |

問33 貴消防本部において、懲戒処分に関する基準（懲戒処分基準）を策定していますか。

(N=720) (※) 市区町村部局（組合構成市町村の部局を含む）の懲戒処分基準を用いている場合は、連名で懲戒処分基準を策定している場合や、市町村部局の策定した懲戒処分基準に準じる旨の規程の策定や通知等の発出をしている場合に限り懲戒処分基準を策定している扱いとする。

- | | |
|----------|---------------|
| ①策定している | 664本部 (92.2%) |
| ②策定していない | 56本部 (7.8%) |

問34 問33で①と回答した消防本部に伺います。策定した懲戒処分基準にハラスメント行為について明記していますか。

(N=664)

- | | |
|----------|---------------|
| ①明記している | 578本部 (87.0%) |
| ②明記していない | 86本部 (13.0%) |

問35 問33で①と回答した消防本部に伺います。懲戒処分基準を策定したことでのハラスメント等の撲滅に関して効果はありましたか。

(N=664)

- | | |
|------------|---------------|
| ①効果があった | 117本部 (17.6%) |
| ②効果がなかった | 8本部 (1.2%) |
| ③どちらともいえない | 539本部 (81.2%) |

問36 問33で②と回答した消防本部に伺います。懲戒処分基準を策定していない理由を回答してください。

(N=56)

- | | |
|---|--------------|
| ①市区町村部局で懲戒処分基準を策定していないことから、消防本部としても懲戒処分基準を策定していない | 46本部 (82.1%) |
| ②人事院の指針等を参考にしている | 8本部 (14.3%) |
| ③事案ごとに委員会で検討している | 2本部 (3.6%) |

問37 問33で①と回答した消防本部に伺います。策定した懲戒処分基準の公表方法を回答してください。(複数回答可)

(N=679) (※) 公表とは、HPへの掲載等により懲戒処分基準を広く一般に公表することをいう。

- | | |
|--------------------------------------|---------------|
| ①市区町村や消防本部のHPに掲載している | 283本部 (41.7%) |
| ②市区町村や消防本部の庁舎に設置してある
掲示板に掲示をしている。 | 47本部 (6.9%) |
| ③その他 | 86本部 (12.7%) |
| ④公表していない | 263本部 (38.7%) |

問38 問37で④と回答した消防本部に伺います。懲戒処分基準を公表していない理由を回答してください。

(N=266)

- | | |
|-------------------------------------|---------------|
| ①内部的な性質の強い基準であるため、公表はしていない | 107本部 (40.2%) |
| ②市区町村部局が基準を公表していないことから、
公表はしていない | 146本部 (54.9%) |
| ③その他 | 13本部 (4.9%) |

問39 貴消防本部において、懲戒処分の公表基準を策定していますか。

(N=720) (※) 市区町村部局（組合構成市町村の部局を含む）の懲戒処分の公表基準を用いている場合は、連名で懲戒処分の公表基準を策定している場合や、市町村部局の策定した懲戒処分の公表基準に準じる旨の規程の策定や通知等の発出をしている場合に限り懲戒処分の公表基準を策定している扱いとする。

- | | |
|----------|---------------|
| ①策定している | 617本部 (85.7%) |
| ②策定していない | 103本部 (14.3%) |

問40 問39で①と回答した消防本部に伺います。懲戒処分の公表基準を策定したことでのハラスメント等の撲滅に関して効果はありましたか。

(N=617)

- | | |
|------------|---------------|
| ①効果があった | 103本部 (16.7%) |
| ②効果がなかった | 4本部 (0.6%) |
| ③どちらともいえない | 510本部 (82.7%) |

問41 問39で②と回答した消防本部に伺います。懲戒処分の公表基準を策定していない理由を回答してください。

(N=103)

- | | |
|--|--------------|
| ①市区町村部局でも懲戒処分の公表基準を策定していないことから、
消防本部としても懲戒処分の公表基準を策定していない | 93本部 (90.3%) |
| ②人事院の指針等を参考にしている | 6本部 (5.8%) |
| ③その他 | 4本部 (3.9%) |

問42 問39で①と回答した消防本部に伺います。策定した懲戒処分の公表基準の公表方法を回答してください。（複数回答可）

(N=635)

- | | |
|-------------------------------------|---------------|
| ①市区町村や消防本部のHPに掲載している | 245本部 (38.6%) |
| ②市区町村や消防本部の庁舎に設置してある
掲示板に掲示をしている | 50本部 (7.9%) |
| ③その他 | 82本部 (12.9%) |
| ④公表していない | 258本部 (40.6%) |

問43 問42で④と回答した消防本部に伺います。懲戒処分の公表基準を公表していない理由を回答してください。

(N=258)

- | | |
|-------------------------------------|---------------|
| ①内部的な性質の強い基準であるため、公表はしていない | 96本部 (37.2%) |
| ②市区町村部局が基準を公表していないことから、
公表はしていない | 151本部 (58.5%) |
| ③その他 | 11本部 (4.3%) |

問44 貴消防本部において、令和6年度中にセルフチェック、アンケート等の職員の気付きを促す取組を実施しましたか。

(N=720)

- ①実施した 577本部 (80.1%)
- ②実施しなかった 143本部 (19.9%)

問45 問44で①と回答した消防本部に伺います。実施した取組の内容を回答してください。(複数回答可)

(N=699) (※3) ③は、課長等の上司や産業医等の第三者が面談を行い、パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント等のハラスメントの事例を挙げ、その様な行為を受けたことがないか、行ったことがないか、見聞きしたことはないか等についてヒアリングを行うことをいう。

- ①セルフチェック 177本部 (25.3%)
- ②アンケート 337本部 (48.2%)
- ③ヒアリング 168本部 (24.1%)
- ④その他 17本部 (2.4%)

問46 問44で①と回答した消防本部に伺います。職員の気付きを促す取組を実施したこと、ハラスメント等の撲滅に関して効果はありましたか。

(N=577)

- ①効果があった 181本部 (31.4%)
- ②効果がなかった 4本部 (0.7%)
- ③どちらともいえない 392本部 (67.9%)

問47 問44で②と回答した消防本部に伺います。職員の気付きを促す取組を実施しなかった理由を回答してください。

(N=143)

- ①ハラスメントに関する相談がなかったため実施しなかった 47本部 (32.8%)
- ②ハラスメント事案の発生がなかったため実施しなかった 29本部 (20.3%)
- ③人的余裕がなく、取組を実施することができなかった 14本部 (9.8%)
- ④時間的余裕がなく、取組を実施することができなかった 27本部 (18.9%)
- ⑤その他 26本部 (18.2%)

問48 貴消防本部において、令和6年度中にハラスメント等に関する講習・研修又はハラスメント等を議題とした職場ミーティングを実施しましたか。

(N=720)

- ①実施した 593本部 (82.4%)
- ②実施しなかった 127本部 (17.6%)

問49 問48で①と回答した消防本部に伺います。講習・研修及び職場ミーティングの実施状況を回答してください。

(N=593)

- ①講習・研修のみ 390本部 (65.8%)
- ②職場ミーティングのみ 96本部 (16.2%)
- ③講習・研修及び職場ミーティング 107本部 (18.0%)

問 50 問 49 で①又は③と回答した消防本部に伺います。講習・研修の内容を回答してください。
(複数回答可)

(N=1,032)

①パワハラ等の定義について	424本部 (41.1%)
②消防本部におけるハラスメントの発生状況について	122本部 (11.8%)
③過去に発生した消防本部におけるハラスメント事案について	127本部 (12.3%)
④消防本部におけるハラスメントの対策の事例について	175本部 (17.0%)
⑤民間企業や警察・自衛隊等の 他の団体におけるハラスメント対策の事例について	121本部 (11.7%)
⑥その他	63本部 (6.1%)

問 51 問 49 で①又は③と回答した消防本部に伺います。講習・研修を誰が実施しましたか。

(N=535)

①外部講師が実施した	394本部 (73.6%)
②消防職員が実施した	141本部 (26.4%)

問 52 問 49 で①又は③と回答した消防本部に伺います。講習・研修の実施方法を回答してください。
(複数回答可)

(N=553)

①年代別の講習・研修	48本部 (8.7%)
②階級別の講習・研修	84本部 (15.2%)
③管理職員と管理職員以外の職員とを別けた講習・研修	121本部 (21.9%)
④全職員が一斉に受講する講習・研修	249本部 (45.0%)
⑥その他	51本部 (9.2%)

問 53 問 49 で②又は③と回答した消防本部に伺います。職場ミーティングの内容を回答してください。
(複数回答可)

(N=385)

①パワハラ等の定義について	140本部 (36.4%)
②消防本部におけるハラスメントの発生状況について	62本部 (16.1%)
③過去に発生した消防本部におけるハラスメント事案について	63本部 (16.4%)
④消防本部におけるハラスメントの対策の事例について	74本部 (19.2%)
⑤民間企業や警察・自衛隊等の 他の団体におけるハラスメント対策の事例について	24本部 (6.2%)
⑥その他	22本部 (5.7%)

問 54 問 49 で②又は③と回答した消防本部に伺います。職場ミーティングの実施方法を回答してください。
(複数回答可)

(N=231)

①年代別の職場ミーティング	18本部 (7.8%)
②階級別の職場ミーティング	21本部 (9.1%)
③管理職員と管理職員以外の職員とを別けた職場ミーティング	57本部 (24.7%)
④その他	135本部 (58.4%)

問55 問48で①と回答した消防本部に伺います。講習・研修又は職場ミーティングを実施したこと、ハラスメント等の撲滅に関して効果はありましたか。

(N=593)

- | | |
|------------|---------------|
| ①効果があった | 219本部 (36.9%) |
| ②効果がなかった | 3本部 (0.5%) |
| ③どちらともいえない | 371本部 (62.6%) |

問56 問48で②と回答した消防本部に伺います。講習・研修及び職場ミーティングを実施しなかった理由を回答してください。

(N=127)

- | | |
|--------------------------------|--------------|
| ①ハラスメントに関する通報や相談がなかったため実施しなかった | 42本部 (33.1%) |
| ②ハラスメント事案の発生がなかったため実施しなかった | 13本部 (10.2%) |
| ③人的余裕がなく、取組を実施することができなかつた | 16本部 (12.6%) |
| ④時間的余裕がなく、取組を実施することができなかつた | 25本部 (19.7%) |
| ⑤その他 | 31本部 (24.4%) |

問57 貴消防本部において、平成29年消防庁次長通知にて示されている対応策のほかに、ハラスメント等の撲滅に向けた取組を実施していますか。

(N=720)

- | | |
|----------|---------------|
| ①実施している | 168本部 (23.3%) |
| ②実施していない | 552本部 (76.7%) |

問58 問57で①と回答した消防本部に伺います。取組の内容を回答してください。

(※) 主な回答を列挙

- ・職員用ポータルサイトにハラスメントに関する特設ページを設けている
- ・意見箱を設置している
- ・消防司令補以下で構成されたハラスメント職員委員会を設置している
- ・加害職員に対する更生プログラムを作成している

問59 問57で①と回答した消防本部に伺います。現在実施している取組のほかに、新たに実施を予定している取組や実施を検討している取組があれば回答してください。(任意回答)

(※) 主な回答を列挙

- ・360度評価の実施
- ・活用しやすい相談ツールの提供
- ・現在実施中の取組に対する職員評価の把握

問60 問57で②と回答した消防本部に伺います。今後実施を予定している取組や実施を検討している取組があれば回答してください。(任意回答)

(※) 主な回答を列挙

- ・消防職員行動指針（クレド）の策定
- ・ハラスメント予防対応ハンドブックの作成
- ・相談窓口に任命された職員の資格取得

ハラスメント対策に関する調査（消防吏員向け）結果

問1 あなたの性別を以下の選択肢から回答してください。

(N=606)

- ①男性 546人 (90.1%)
- ②女性 59人 (9.7%)
- ③その他 1人 (0.2%)

問2 あなたの現在の年齢を以下の選択肢から回答してください。

(N=606)

- ①10代 7人 (1.2%)
- ②20代 139人 (22.9%)
- ③30代 186人 (30.7%)
- ④40代 151人 (24.9%)
- ⑤50代 114人 (18.8%)
- ⑥60代 9人 (1.5%)

問3 あなたの現在の役職を以下の選択肢から回答してください。

(N=606)

- ①消防長・次長・部長相当職 7人 (1.2%)
- ②課長相当職 23人 (3.8%)
- ③課長補佐相当職 58人 (9.6%)
- ④係長相当職 99人 (16.3%)
- ⑤その他の職員 419人 (69.1%)

問4 あなたの現在の勤務形態を以下の選択肢から回答してください。

(N=606)

- ①毎日勤務 179人 (29.5%)
- ②交替制勤務 427人 (70.5%)

問5 あなたは、令和6年度中、職場でハラスメントを受けたことがありますか。

(N=606) (※1) ハラスメントとして認定されたか否かは問わず、あなたがパワハラを受けたと感じた経験の有無を回答。

(※2) 職場とは、業務を遂行する場所を指し、日頃勤務している場所のほか、出張先や実質上業務の延長と考えられる宴会場所等を含む。

- ①ある 59人 (9.7%)
- ②ない 547人 (90.3%)

問6 問5で①と回答した方に伺います。あなたが受けたハラスメントの種別を以下の選択肢から回答してください。(

(N=69) (※1) 本調査におけるパワハラとは、職場において行われる、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより労働者の就業環境が害される行為をいう。
(※2) 本調査におけるセクハラとは、職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害される行為をいう。
(※3) 本調査における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、職場において行われる上司・同僚・部下からの言動（妊娠・出産したこと、産前産後休業・育児休業・介護休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した労働者の就業環境が害される行為をいう。また、妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したことを理由として行われた不利益な取扱いを含む。

- | | |
|------------------------|------------|
| ①パワー・ハラスメント（パワハラ） | 53人（76.8%） |
| ②セクシュアル・ハラスメント（セクハラ） | 5人（7.3%） |
| ③妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント | 4人（5.8%） |
| ④その他（カスタマー・ハラスメント以外） | 7人（10.1%） |

問7 問5で①と回答した方に伺います。あなたにハラスメントを行った者は誰ですか。以下の選択肢から回答してください。(複数回答可)

(N=75) (※) 管理職員とは、管理職手当を支給されている職員をいう。

- | | |
|----------------|------------|
| ①男性の管理職員 | 25人（33.3%） |
| ②女性の管理職員 | 1人（1.3%） |
| ③男性の上司（管理職員以外） | 35人（46.7%） |
| ④女性の上司（管理職員以外） | 2人（2.7%） |
| ⑤男性の同僚 | 8人（10.7%） |
| ⑥女性の同僚 | 1人（1.3%） |
| ⑦男性の部下 | 2人（2.7%） |
| ⑧女性の部下 | 1人（1.3%） |

問8 問5で①と回答した方に伺います。ハラスメントを受けて、あなたはどのような行動をとりましたか。(複数回答可)

(N=111)

- | | |
|--------------------------|------------|
| ①同僚に相談した | 20人（18.0%） |
| ②上司に相談した | 24人（21.6%） |
| ③部下に相談した | 4人（3.6%） |
| ④家族や職場外の友人に相談した | 21人（19.0%） |
| ⑤消防本部に設置されている通報窓口に通報した | 0人 |
| ⑥消防本部以外に設置されている通報窓口に通報した | 0人 |
| ⑦消防本部に設置されている相談窓口に相談した | 4人（3.6%） |
| ⑧消防本部以外に設置されている相談窓口に相談した | 1人（0.9%） |
| ⑨人事担当部局（相談窓口を除く）に相談した | 0人 |
| ⑩産業医に相談した | 3人（2.7%） |
| ⑪人事委員会・公平委員会に相談した | 0人 |
| ⑫弁護士や臨床心理士等の外部の者に相談をした | 0人 |
| ⑬しばらく仕事を休んだ | 4人（3.6%） |
| ⑭その他 | 3人（2.7%） |
| ⑮何もしなかった（できなかった） | 27人（24.3%） |

問9 問8で⑯と回答した方に伺います。あなたがハラスメントを受けて何もしなかった（できなかつた）理由を回答してください。（複数回答可）

(N=92)

- | | |
|--|-------------|
| ①何をしても問題の解決にはならないと思ったことから | 23人 (25.0%) |
| ②職務上不利益が生じると思ったから | 8人 (8.7%) |
| ③相談したことが職場内で公になってしまふと思ったから | 10人 (10.9%) |
| ④ハラスメント行為がさらにエスカレートすると思ったから | 5人 (5.4%) |
| ⑤職場の上司や同僚との人間関係が悪くなってしまうと思ったから | 11人 (12.0%) |
| ⑥職場内にハラスメントについて相談しにくい雰囲気があるから | 9人 (9.8%) |
| ⑦ハラスメントを相談できる窓口や担当部署がなかったから | 4人 (4.4%) |
| ⑧ハラスメントの相談を受け付けている窓口や部署が公平、公正に対応してくれると見えなかったから | 5人 (5.4%) |
| ⑨管理職員が行為者だったから | 6人 (6.5%) |
| ⑩行動を起こすほどのことではないと思ったから | 8人 (8.7%) |
| ⑪その他 | 3人 (3.2%) |

問10 問5で①で回答した方に伺います。あなたの所属する消防本部（人事担当課、所属長等）は、あなたがハラスメントを受けていることを知っていましたか。

(N=59) (※) あなたがハラスメントを受けていることを消防本部に伝えた、あなたの周囲の職員が、あなたがハラスメントを受けていることを消防本部に伝えた等、あなたがハラスメントを受けていることを消防本部が知り得る機会があれば①と回答。

- | | |
|-----------------|-------------|
| ①知っていた | 12人 (20.3%) |
| ②知らなかった | 25人 (42.4%) |
| ③知っていたかどうかわからない | 22人 (37.3%) |

問11 問10で①と回答した方に伺います。あなたの所属する消防本部（人事担当課、所属長等）は、あなたがハラスメントを受けていることを知った上でどのような行動をとりましたか。
(複数回答可)

(N=22)

- | | |
|----------------------------------|------------|
| ①あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた | 3人 (13.7%) |
| ②あなたに対して事実確認のためのヒアリングを実施した | 5人 (22.7%) |
| ③行為者に対して事実確認のためにヒアリングを実施した | 4人 (18.1%) |
| ④あなたの上司、同僚、部下に対して事実確認を行った | 5人 (22.7%) |
| ⑤特に何もしなかった | 3人 (13.7%) |
| ⑥不明 | 2人 (9.1%) |

問12 あなたは、令和6年度中、職場で職員がハラスメントを受けているのを見聞きしましたか。

(N=606)

- | | |
|-------------|--------------|
| ①見聞きしたことがある | 161人 (26.6%) |
| ②見聞きしたことない | 445人 (73.4%) |

問13 問12で①と回答した方に伺います。あなたが見聞きしたハラスメントを受けた者の性別を以下の選択肢から回答してください。

(N=160) (※) 問12において①と回答した161人のうち、1名は無回答であった。

- | | |
|------|--------------|
| ①男性 | 140人 (87.5%) |
| ②女性 | 18人 (11.3%) |
| ③その他 | 2人 (1.2%) |

問14 問12で①と回答した方に伺います。あなたが見聞きしたハラスメントを行った者は、ハラスメントを受けた者からみて誰ですか。（複数回答可）

(N=160)

①男性の管理職員	49人 (30.7%)
②女性の管理職員	0人
③男性の上司（管理職員以外）	88人 (55.0%)
④女性の上司（管理職員以外）	2人 (1.2%)
⑤男性の同僚	7人 (4.4%)
⑥女性の同僚	2人 (1.2%)
⑦男性の部下	7人 (4.4%)
⑧女性の部下	2人 (1.2%)
⑨分からぬ	3人 (1.9%)

問15 問12で①と回答した方に伺います。あなたが見聞きしたハラスメントの種別を回答してください。（複数回答可）

(N=168)

①パワー・ハラスメント（パワハラ）	138人 (82.1%)
②セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）	11人 (6.6%)
③妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント	5人 (3.0%)
④その他（カスタマー・ハラスメント以外）	14人 (8.3%)

問16 あなたは所属する消防本部が平成29年次長通知にて示された対応策を実施していることを知っていますか。実施していることを知っている対応策を回答してください。（複数回答可）

(N=2,375) (※) 平成29年次長通知とは、「消防本部におけるハラスメント等への対応策に関するワーキンググループの検討結果について」（平成29年7月4日付消防第171号消防庁次長通知）を指す。

①消防長の意志の明確化	299人 (12.6%)
②ハラスメント等の対応策に関する内部規程の策定	226人 (9.5%)
③ハラスメント等撲滅推進会議の開催	124人 (5.2%)
④ハラスメント等通報制度の確立	218人 (9.1%)
⑤ハラスメント相談窓口の設置	465人 (19.6%)
⑥懲戒処分基準の策定及び公表	171人 (7.2%)
⑦懲戒処分の公表基準の策定及び公表	126人 (5.3%)
⑧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	344人 (14.5%)
⑨研修等の充実	339人 (14.3%)
⑩いずれの対応策も実施していない	3人 (0.1%)
⑪対応策を実施していることを知らない	60人 (2.6%)

問17 あなたは所属する消防本部が実施している平成29年次長通知にて示された対応策のうち、どの対応策が効果を発揮していると感じていますか。

(N=1,241)

①消防長の意志の明確化	125人(10.1%)
②ハラスメント等の対応策に関する内部規程の策定	69人(5.6%)
③ハラスメント等撲滅推進会議の開催	37人(3.0%)
④ハラスメント等通報制度の確立	108人(8.7%)
⑤ハラスメント相談窓口の設置	203人(16.3%)
⑥懲戒処分基準の策定及び公表	75人(6.0%)
⑦懲戒処分の公表基準の策定及び公表	53人(4.3%)
⑧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	215人(17.3%)
⑨研修等の充実	172人(13.9%)
⑩効果を発揮していると感じる対応策はない	184人(14.8%)

問18 問17で①～⑨と回答した方に伺います。その対応策が具体的にどのような効果を発揮しているか記載できる場合は回答してください。

(※) 主な回答を列挙

【消防長の意志の明確化】

- ・職員全体のハラスメント防止の意識が向上した
- ・若手であっても意見しやすい環境となった

【通報制度の確立・相談窓口の設置】

- ・通報、相談により自分でためこまない環境となった
- ・通報制度の整備が抑止力となった

【懲戒処分基準、公表基準の策定及び公表】

- ・基準の存在が抑止力となった
- ・基準の明確化によりハラスメントの定義について共通認識が生まれた

【アンケート・個人面談】

- ・ハラスメント事案の実態把握ができるようになった
- ・自らの言動が適切か考えるようになった

【研修等の充実】

- ・ハラスメント防止への意識が向上した
- ・ハラスメントの定義について共通認識が生まれた

問19 あなたは平成29年次長通知にて示された対応策のうち、どの対応策を今後強化すべきだと思いますか。(複数回答可)

(N=1,443)

①消防長の意志の明確化	96人(6.7%)
②ハラスメント等の対応策に関する内部規程の策定	115人(8.0%)
③ハラスメント等撲滅推進会議の開催	62人(4.3%)
④ハラスメント等通報制度の確立	176人(12.2%)
⑤ハラスメント相談窓口の設置	181人(12.5%)
⑥懲戒処分基準の策定及び公表	203人(14.0%)
⑦懲戒処分の公表基準の策定及び公表	173人(12.0%)
⑧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	257人(17.8%)
⑨研修等の充実	180人(12.5%)

問20 問19で回答した対応策について、どのように強化すべきかを記載できる場合は回答してください。（任意回答）

(※) 主な回答を列挙

【通報制度の確立・相談窓口の設置】

- ・消防職員でない第三者による運営
- ・多様な属性の窓口員の配置（年齢層、性別など）

【懲戒処分基準の策定及び公表】

- ・処分の基準、ハラスメントの定義の明確化

【懲戒処分の公表基準の策定及び公表】

- ・ハラスメントによる処分内容の職員への周知

【アンケートや個人面談等の職員の気づきを促す取組】

- ・職員に向けアンケート結果の公表

【研修等の充実】

- ・外部講師の起用
- ・階層別の研修の実施
- ・相談窓口員のスキルアップ研修の導入

【その他】

- ・過去の処分事例の共有
- ・気軽に利用できる目安箱の設置

問21 あなたが現在勤務する職場の特徴を以下の選択肢から回答してください。（複数回答可）

①上司・同僚・部下のコミュニケーションが少ない又はない

- ・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 13. 6%
- ・令和6年度中に職場でハラスメントを受けたことはない 5. 5%

②悩み、不満、問題を組織に伝えづらい

- ・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 49. 2%
- ・令和6年度中に職場でハラスメントを受けたことはない 19. 0%

③悩み、不満、問題を上司に伝えづらい

- ・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 27. 1%
- ・令和6年度中に職場でハラスメントを受けたことはない 10. 8%

④職員間においてイジり、おどかし、からかいが見られる

- ・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 49. 2%
- ・令和6年度中に職場でハラスメントを受けたことはない 28. 3%

⑤他部署や外部との交流が少ない又はない

- ・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 52. 5%
- ・令和6年度中に職場でハラスメントを受けたことはない 23. 4%

⑥時間外勤務が多い

- ・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 30. 5%
- ・令和6年度中に職場でハラスメントを受けたことはない 15. 4%

⑦休暇・休業を取得しづらい

- ・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 30. 5%
- ・令和6年度中に職場でハラスメントを受けたことはない 21. 6%

⑧若手職員の比率が低い又は若手職員がいない

- ・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 6. 8%
- ・令和6年度中に職場でハラスメントを受けたことはない 9. 0%

⑨ベテラン職員の比率が低い又はベテラン職員がいない

- ・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 10. 2%
- ・令和6年度中に職場でハラスメントを受けたことはない 6. 8%

⑩男性職員の比率が低い又はいない

- ・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 0%
- ・令和6年度中に職場でハラスメントを受けたことはない 0%

- ⑪女性職員の比率が低い又は女性職員がいない
 ・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 37. 3%
 ・令和6年度中に職場でハラスメントを受けたことはない 39. 1%
- ⑫中途採用や出向者など多様なバックグラウンドを持つ職員の比率が低い
 又は中途採用や出向者など多様なバックグラウンドを持つ職員がいない
 ・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 28. 8%
 ・令和6年度中に職場でハラスメントを受けたことはない 24. 5%
- ⑬育児や介護等、時間制約がある職員の比率が低い又は育児や介護など、
 時間制約がある職員がいない
 ・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 13. 6%
 ・令和6年度中に職場でハラスメントを受けたことはない 13. 5%
- ⑭育児中の職員が少ない又はいない
 ・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 11. 9%
 ・令和6年度中に職場でハラスメントを受けたことはない 11. 7%
- ⑮当てはまるものはない
 ・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 0%
 ・令和6年度中に職場でハラスメントを受けたことはない 1. 5%

問 22 あなたは、令和6年度中、職場でカスタマー・ハラスメント（カスハラ）を受けたことがありますか。

(N=606) (※) 本調査におけるカスハラとは、以下に例示するような行政サービスの利用者や取引先からの暴力や悪質なクレーム等の著しい迷惑行為のことをいう。
 身体的な攻撃（暴行、傷害等） 精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉棄損、侮辱、暴言、土下座の要求等） 威圧的な言動（大声で責める、反社会的な者とのつながりをほのめかす等） 繼続的かつ執拗な言動（頻繁なクレーム、同じ質問を繰り返す等）
 拘束的な言動（不退去、居座り、監禁、長電話等）明らかに業務内容と関係のない顧客等からの言動（セクハラ、プライバシーの侵害、個人の属性に関する言動等）

- ①受けたことがある 100人 (16. 5%)
 ②受けたことはない 506人 (83. 5%)

問 23 問 22 で①と回答した方に伺います。あなたが受けたカスハラは、どのような場面で行われたものですか。（複数回答可）

(N=121)

- | | |
|-------------------------|--------------|
| ①119番通報等の応対時 | 27人 (22. 3%) |
| ②来庁した業者や住民等への応対時 | 27人 (22. 3%) |
| ③電話（119番通報以外）・メール等での応対時 | 34人 (28. 1%) |
| ④インターネット上（SNS等での誹謗中傷等） | 1人 (0. 8%) |
| ⑤その他 | 31人 (25. 6%) |
| ⑥無回答 | 1人 (0. 8%) |

問 24 問 22 で①と回答した方に伺います。あなたが受けたカスハラの内容を以下の選択肢から回答してください。（複数回答可）

(N=191)

- | | |
|---|--------------|
| ①身体的な攻撃（暴行、傷害等） | 5人 (2. 6%) |
| ②精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉棄損、侮辱、暴言、土下座の要求等） | 43人 (22. 5%) |
| ③威圧的な言動（大声で責める、反社会的な者とのつながりをほのめかす等） | 67人 (35. 1%) |
| ④継続的かつ執拗な言動（頻繁なクレーム、同じ質問を繰り返す等） | 43人 (22. 5%) |
| ⑤拘束的な言動（不退去、居座り、監禁、長電話等） | 16人 (8. 4%) |
| ⑥明らかに業務内容と関係のない
行政サービスの利用者・取引先からの言動
(セクハラ、プライバシーの侵害、個人の属性に関する言動等) | 7人 (3. 7%) |
| ⑦その他 | 4人 (2. 1人) |
| ⑧無回答 | 6人 (3. 1%) |

問25 あなたは、令和6年度中、職場で職員がカスハラを受けているのを見聞きしましたか。

(N=606)

①見聞きしたことがある 120人 (19.8%)

②見聞きしたことない 486人 (80.2%)

問26 問25で①と回答した方に伺います。あなたが見聞きしたカスハラの内容を回答してください。
(複数回答可)

(N=236)

①身体的な攻撃（暴行、傷害等）	10人 (4.2%)
②精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉棄損、侮辱、暴言、土下座の要求等）	63人 (26.7%)
③威圧的な言動（大声で責める、反社会的な者とのつながりをほのめかす等）	63人 (26.7%)
④継続的かつ執拗な言動（頻繁なクレーム、同じ質問を繰り返す等）	62人 (26.3%)
⑤拘束的な言動（不退去、居座り、監禁、長電話等）	24人 (10.2%)
⑥明らかに業務内容と関係のない 行政サービスの利用者・取引先からの言動 (セクハラ、プライバシーの侵害、個人の属性に関する言動等)	13人 (5.5%)
⑦その他	1人 (0.4%)

女性消防吏員活躍推進及びハラスメント対策に関する調査（消防学校向け）結果

問1 貴消防学校において実施している、女性消防吏員の活躍推進に関する講義や研修の内容を回答してください。（複数回答可）

①女性消防吏員を増員する意義について	19校
②女性消防吏員の職域拡大について	27校
③女性消防吏員のキャリア形成について	27校
④女性消防吏員の働きやすい職場環境づくりについて	33校
⑤その他	8校
⑥実施していない	13校

問2 問1で①～⑤と回答した消防学校に伺います。講義や研修をどのように実施したか回答してください。（複数回答可）

①座学	39校
②グループ討議	21校
③ロールプレイング	1校
④その他	4校

問3 問1で①～⑤と回答した消防学校に伺います。講義や研修の対象を以下の選択肢から回答してください。（複数回答可）

①女性消防吏員	17校
②初任教育生	16校
③専科教育生（幹部教育生を除く）	2校
④幹部教育生	28校
⑤その他	7校

問4 問1で①～⑤と回答した消防学校に伺います。講義や研修を誰が実施しましたか。

①消防職員	30校
②元消防職員	1校
③市区町村・都道府県職員（消防職員以外）	5校
④外部有識者	12校
⑤その他	6校

問5 問1で①～⑤と回答した消防本部に伺います。①～⑤の講義や研修のほかに、新たに実施を予定している講義・研修や実施を検討している講義・研修があれば回答してください。（任意回答）

(※) 主な回答を列挙

- ・女性消防吏員だけの火災想定訓練
- ・現場指揮要領（指揮シミュレーション）

問6 問1で⑥と回答した消防学校に伺います。今後実施を予定している講義・研修や実施を検討している講義・研修がある場合はその内容を回答してください。（任意回答）

- ・消防庁女性消防吏員活躍推進アドバイザー制度を活用した講義

問7 貴消防学校において実施している、ハラスメントの撲滅に向けた対策に関する講義や研修の内容を以下の選択肢から回答してください。(複数回答可)

- | | |
|---------------------------------------|-----|
| ①パワハラ等の定義について | 46校 |
| ②消防本部におけるハラスメントの発生状況について | 21校 |
| ③過去に発生した消防本部におけるハラスメント事案について | 27校 |
| ④消防本部におけるハラスメントの対策の事例について | 22校 |
| ⑤民間企業や警察・自衛隊等の他の団体におけるハラスメント対策の事例について | 14校 |
| ⑥その他 | 10校 |
| ⑦実施していない | 2校 |

問8 問7で①～⑥と回答した消防学校に伺います。講義や研修をどのように実施したか回答してください。(複数回答可)

- | | |
|-----------|-----|
| ①座学 | 54校 |
| ②グループ討議 | 21校 |
| ③ロールプレイング | 4校 |

問9 問7で①～⑥と回答した消防学校に伺います。講義や研修の対象を回答してください。(複数回答可)

- | | |
|------------------|-----|
| ①初任教育生 | 38校 |
| ②専科教育生（幹部教育生を除く） | 10校 |
| ③幹部教育生 | 42校 |
| ④その他 | 1校 |

問10 問7で①～⑥と回答した消防学校に伺います。講義や研修の講師を以下の選択肢から回答してください。(複数回答可)

- | | |
|----------------------|-----|
| ①消防職員 | 26校 |
| ②元消防職員 | 7校 |
| ③市区町村・都道府県職員（消防職員以外） | 18校 |
| ④外部有識者 | 27校 |

問11 問7で①～⑥と回答した消防本部に伺います。①～⑥の講義や研修のほかに、新たに実施を予定している講義・研修や実施を検討している講義・研修があれば回答してください。
(任意回答)

(※) 主な回答を列挙

- ・幹部研修生に対するカスタマー・ハラスメントに関する講義

