

「消防本部における女性活躍推進に関する検討会報告書」の概要

消防・救急課

1 はじめに

消防本部においては、昭和44年に初めて女性消防吏員の採用が始まり、平成6年には「女子労働基準規則」の一部が改正され、消防分野における深夜業の規則が解除されました。これにより、女性消防吏員も24時間体制で消防業務に従事できるようになりました。

このような中、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7年4月1日現在、消防吏員に占める比率は3.8%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。

このような背景を踏まえ、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づくりのための方策について検討を行うことを目的に、消防庁において「消防本部における女性活躍推進に関する検討会」を令和7年4月から開催し、同年12月に報告書が取りまとめられました。

本稿では、検討会報告書の掲載内容の一部をご紹介します。

〈検討会の構成員〉

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	巽 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	ブラッサ法律事務所 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～）

〈検討経過等〉

開催回	開催日	議題等
第1回	令和7年4月21日	・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	・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	・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	・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（案）
第5回	令和7年11月28日	・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	・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）
報告書公表	令和7年12月26日	・「消防本部における女性活躍推進に関する検討会報告書」の公表

〈検討会の様子〉





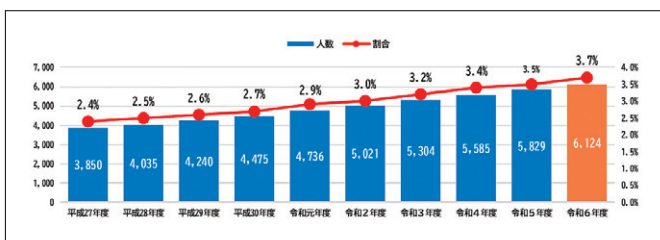
2 消防本部における女性活躍推進

(1) 消防本部等における女性活躍の現状と課題

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2,000人以上、消防吏員に占める比率は1.3%増加している。

一方、本検討会において、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の調査を実施した結果、若手職員の離職者が多いことや、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の小型化・軽量化資機材の整備等に取り組む消防本部が少ないこと等、様々な課題が明らかとなった。

〈女性消防吏員数及び比率の推移〉



(2) 女性消防吏員の活躍推進に向けた今後の取組

消防本部における女性活躍推進について、次の取組が提言された。(一部抜粋)

ア 女性消防吏員の比率に関する目標の設定

国内の他機関や諸外国の消防機関における女性比率が既に10%であ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が、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。

消防庁が掲げる目標

➤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。

イ 女性消防吏員の確保のための方策

＜今後広報を実施していくべき対象や媒体の明確化＞

広報媒体として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、消防業務について認知していない潜在層に対する広報効果が期待できる。

＜離職防止のための取組＞

消防吏員を増加させるためには、離職防止にも取り組んでいく必要があることから、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の継続実施、高齢期職員の活躍維持に向けた取組、適材適所の配置等が重要である。

ウ 女性消防吏員の働きやすい職場環境づくりのための方策

＜女性専用施設等の整備＞

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、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の整備も有効である。

＜女性消防吏員等が働きやすい勤務制度等の導入＞

全ての消防吏員が働きやすさを感じることで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。テレワーク制度やフレックス・タイム制度の導入、託児施設を設けるなど育児中の消防吏員が研修を受講しやすい環境の整備、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なども効果的である。

エ 女性消防吏員の育成や職域拡大を推進するための方策

＜昇任に対する不安の解消＞

女性消防吏員の今後のキャリア形成の支援に向け、キャリアパスイメージやロールモデルの提示、女性管理職員によるメンター制度の導入、管理職員のワークライフバランスの推進、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の導入などが効果的である。

3 消防本部におけるハラスメント対策

(1) 消防本部におけるハラスメント対策の現状と課題

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。

しかし、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人となっており依然として多くのハラスメント事案が発生している。

(2) ハラスメント対策における今後の取組

消防本部におけるハラスメント対策について、次の取組が提言された。(一部抜粋)

ア ハラスメントの未然防止のための取組

＜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。

＜職員の気づきを促す取組＞

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は、ハラスメントに関する相談や事案の有無にかかわらず、職員の気づ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。

イ ハラスメントの早期発見・早期介入のための取組

＜ハラスメント等の対応策に関する内部規程の策定＞

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は、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。

＜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。

ウ 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。

4 おわりに

消防庁では、本報告書を踏まえ、「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ついて」の通知（令和8年1月14日消防消第11号消防庁消防・救急課長通知）を各都道府県あてに発出しました。

今後、各種施策を通じて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た取組を一層推進してまいります。

問合せ先

消防庁消防・救急課
TEL: 03-5253-7522