

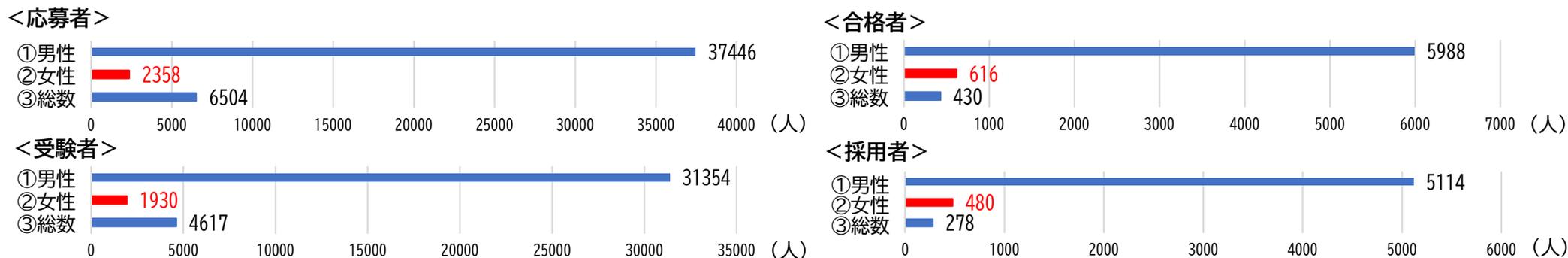
資料 1 女性消防吏員活躍推進に関する調査（消防本部向け）結果概要

調査結果

1. 令和6年度に実施した採用試験における応募者・受験者・合格者・採用者の数

○ 女性の応募者は応募者全体の約5%であった。また、女性の合格者の2割超が採用には至っていない。【図1】

【図1】

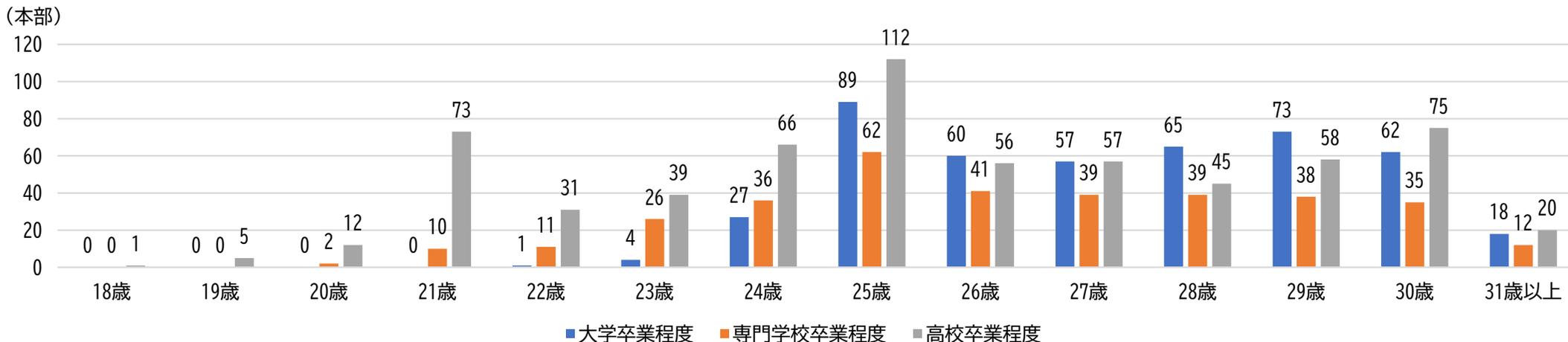


(※) ③については、男女別の人数を回答できない場合にのみ回答

2. 直近に実施した大学卒業・専門学校卒業・高校卒業程度採用試験における年齢要件

○ いずれの試験についても30歳以下の年齢を上限に設定している本部が大半であった。【図2】

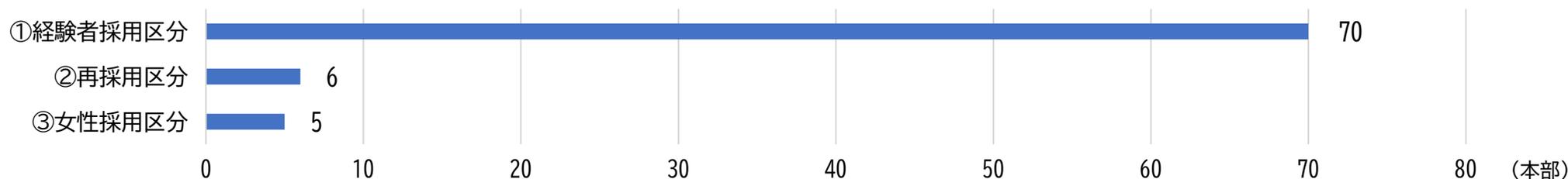
【図2】



3. 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本部は全本部の約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本部は少数であった。【図3】

【図3】

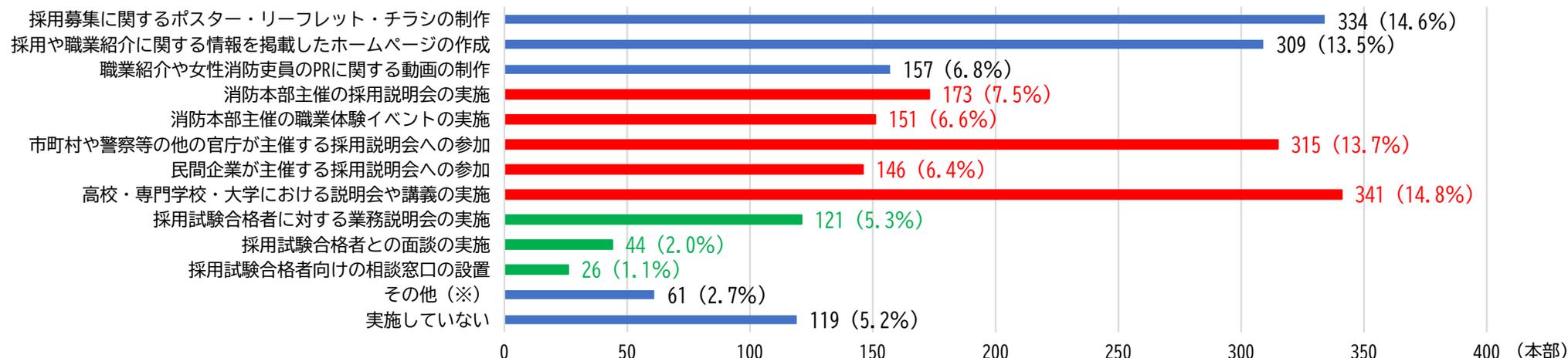


(※) ①、②又は③を設けた採用試験の実施している本部は79本部だが、①、②を設けた採用試験を実施している本部が2本部あるため、上記図では計81本部となっている。

4. 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」などの**対面式の広報**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**は全回答の約1割であった。【図4】

【図4】 (N=2,297)



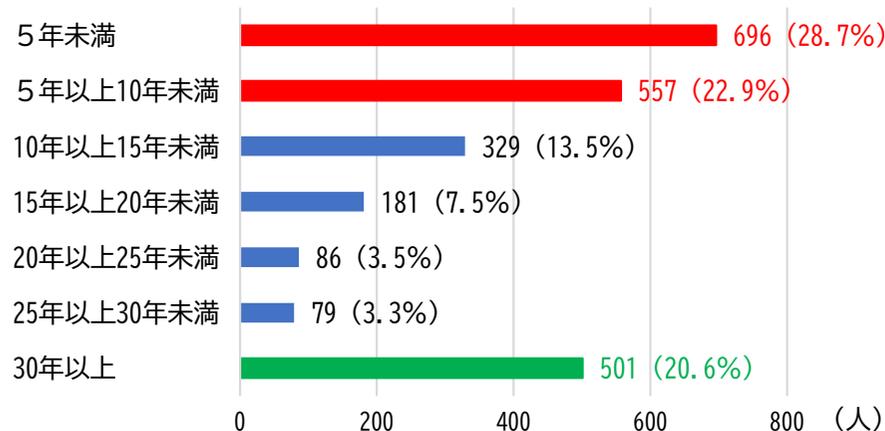
(※) 女性専用施設の整備・改修、SNS・広報誌などでのPRの実施 など

5. 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

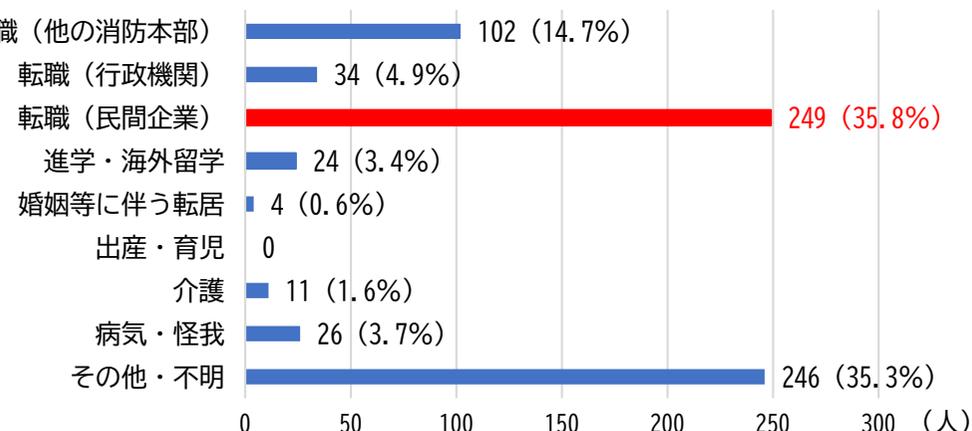
○ 採用10年未満の離職者が全離職者の半数を占めたほか、採用30年以上の離職者が全離職者の2割を占めた。また、離職理由では採用10年未満の離職者は「**転職（民間企業）**」、採用30年以上の離職者は「**病気・怪我**」が最も多かった。【図5】

【図5】

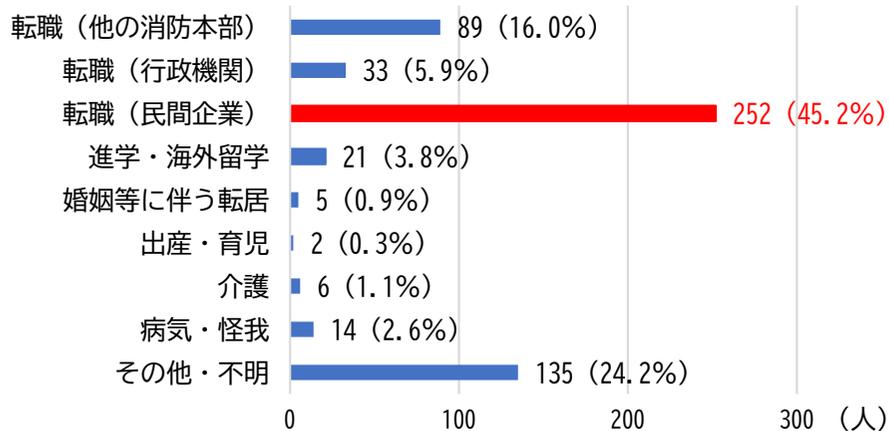
<勤務年数別の自己都合による離職者数> (2,429人)



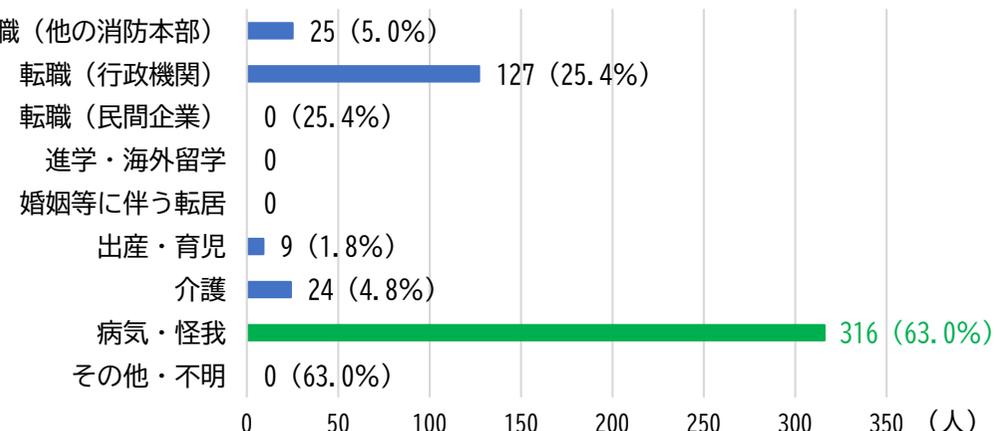
<離職理由内訳（採用5年未満）> (696人)



<離職理由内訳（5年以上10年未満）> (557人)



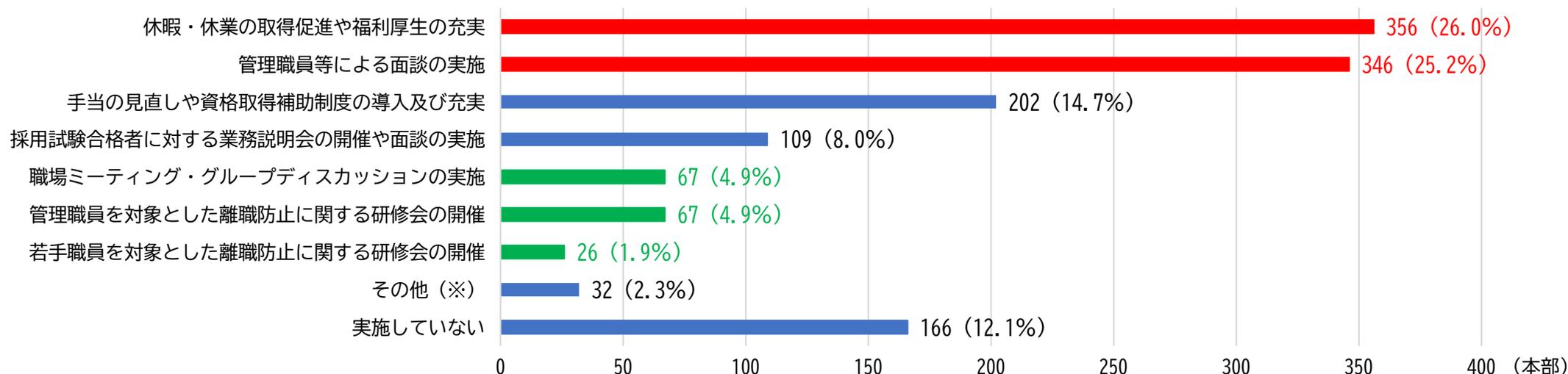
<離職理由内訳（30年以上）> (501人)



6-1. 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、次いで多かったのは「**管理職員等による面談の実施**」であった。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、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6】

【図6】（N=1,371）



（※）メンター制度・相談員制度の導入、若手職員を対象とした座談会 など

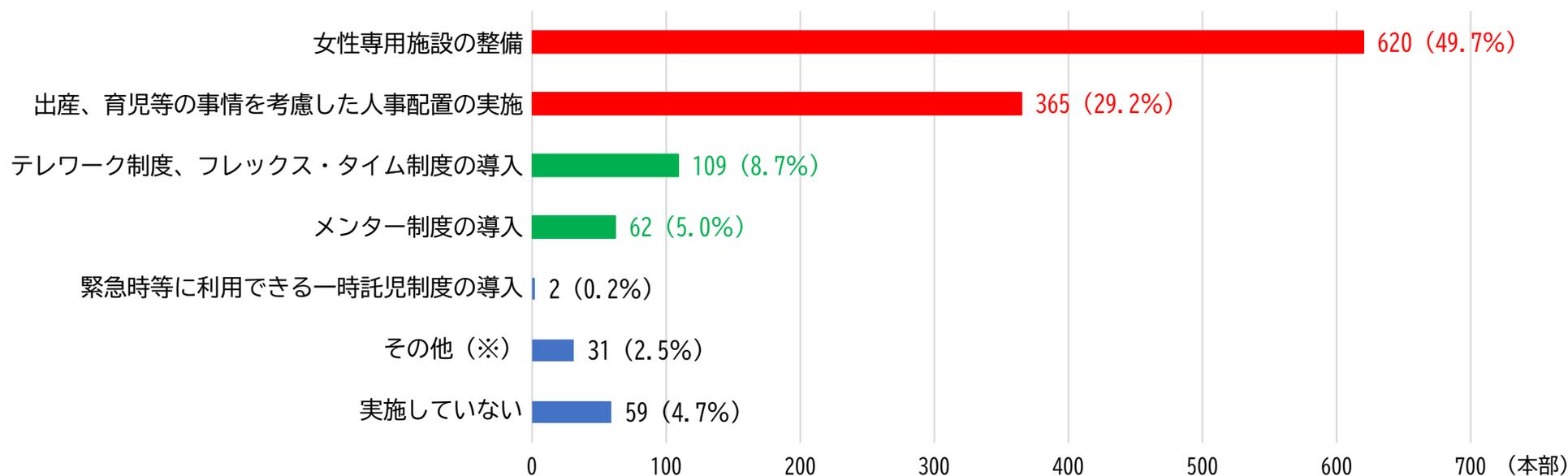
6-2. 今後実施を予定している取組や実施を検討している取組（任意回答）

- ・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
- ・職員の増員による業務負担の軽減
- ・大型免許取得に対する補助
- ・仮眠室改修等の施設整備
- ・職員交流会の実施
- ・防火衣や被服等の更新
- ・人材育成基本方針の策定
- ・キャリアデザイン研修の実施
- など

7-1. 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、次いで多かったのは「出産、育児等の事情を考慮した人事配置の実施」であった。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7】

【図7】 (N=1,248)



（※）他消防本部の女性職員との情報交換、消防資機材の見直し、腰タイプ作業支援器具の導入 など

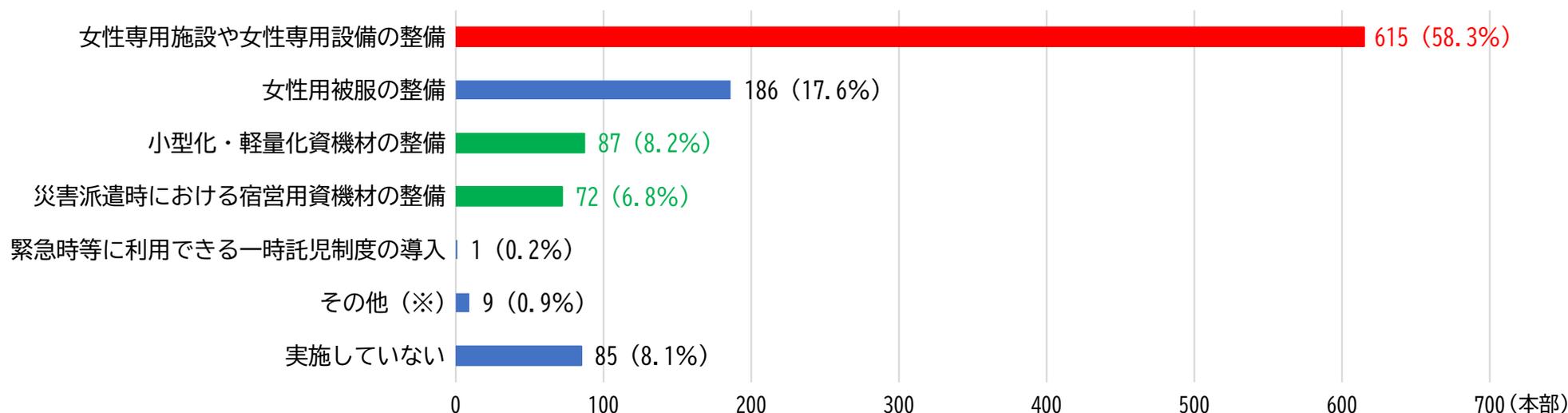
7-2. 今後実施を予定している取組や実施を検討している取組（任意回答）

- ・近隣消防本部と協力した女性消防吏員による意見交換会
- ・幹部候補としての消防大学校への入校の計画
- ・マタニティ制服の導入
- ・女性職員で構成するワークショップの開催
- ・日勤救急隊、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
- など

8-1. 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。一方で、「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8】

【図8】 (N=1,055)



（※）腰アシストスーツの導入、空気呼吸器の面体及び軽量空気ポンペを個人支給、救急ストレッチャーの電動化 など

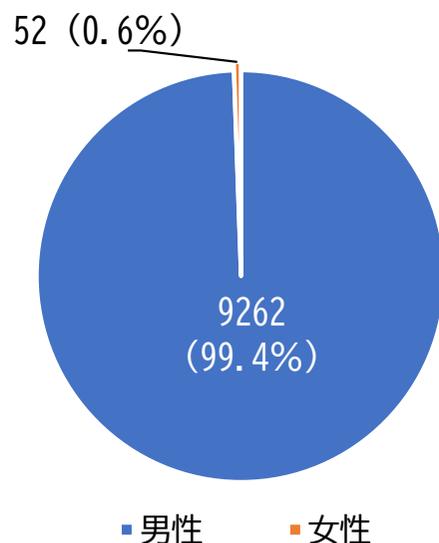
8-2. 今後実施を予定している取組や実施を検討している取組（任意回答）

- ・ 電動ストレッチャー、軽量資機材の導入
- ・ 既存施設の設備改修
- ・ 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資機材の整備
- ・ 緊急消防援助隊への女性消防吏員派遣促進に向けた後方支援マニュアルの改訂 など

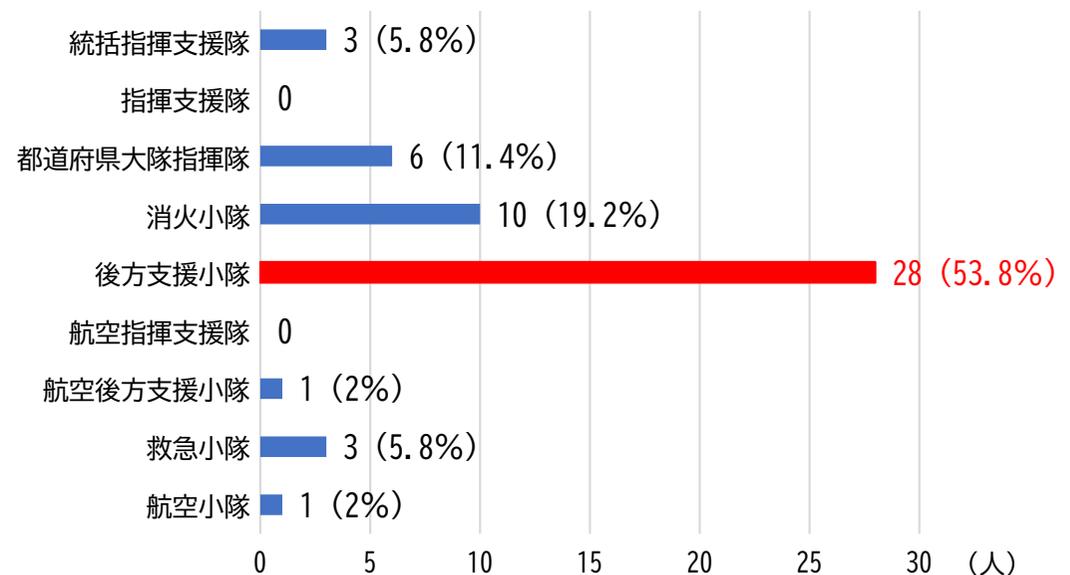
9-1. 岩手県大船渡市及び愛媛県今治市における林野火災に対し、緊急消防援助隊の隊員として派遣した消防吏員数及び派遣した女性消防吏員の任務（配置部隊）

○ 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。また、女性消防吏員の任務では、「**後方支援隊**」が全任務の半数超であった。【図9】 【図10】

【図9】



【図10】 (N=52)



9-2. 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
- ・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 など