

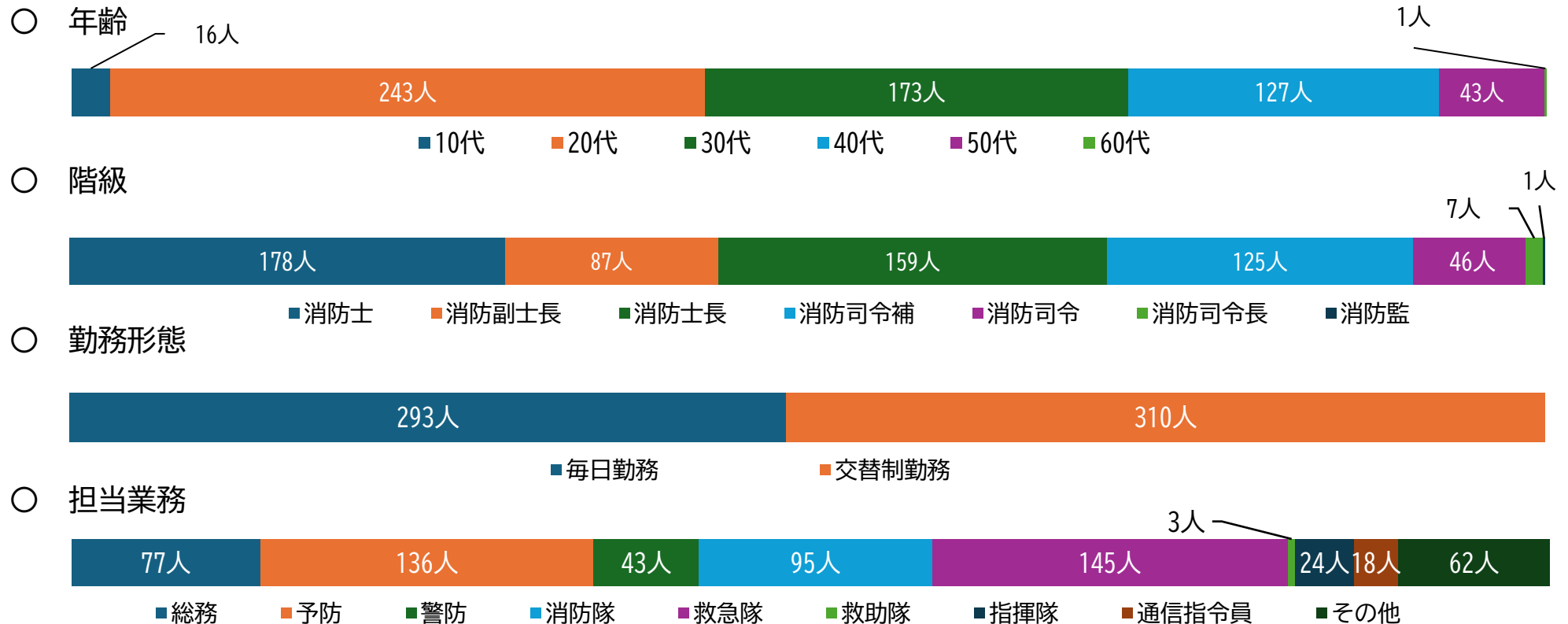
資料 2 女性消防吏員活躍推進に関する調査（女性消防吏員向け）結果概要

女性消防吏員活躍推進に関する調査（女性消防吏員向け）結果概要 資料2

調査概要

- 対 象：消防本部に所属する女性消防吏員800人
- 実施方法：Microsoft Formsにて実施
- 実施期間：令和7年5月8日（木）～5月30日（金）
- 回 答 数（回答率）：603人（75.4%）

回答者の属性

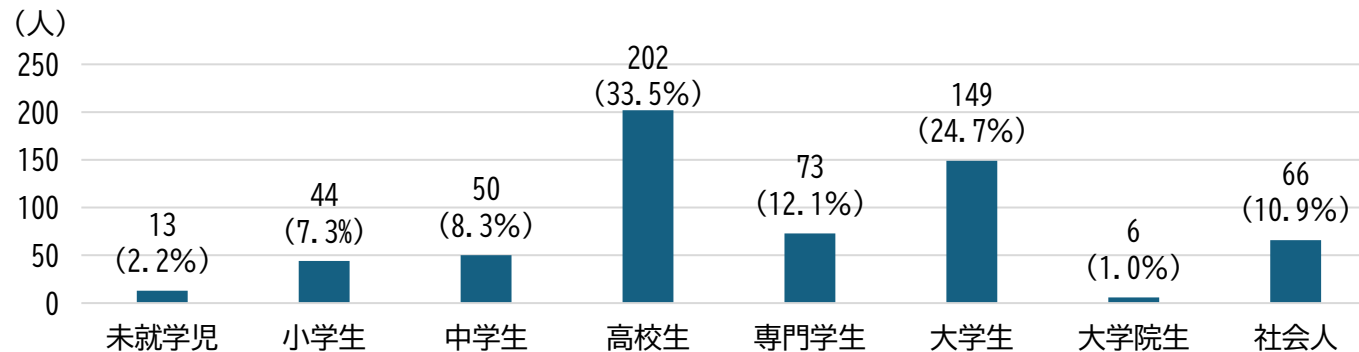


調査結果

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】

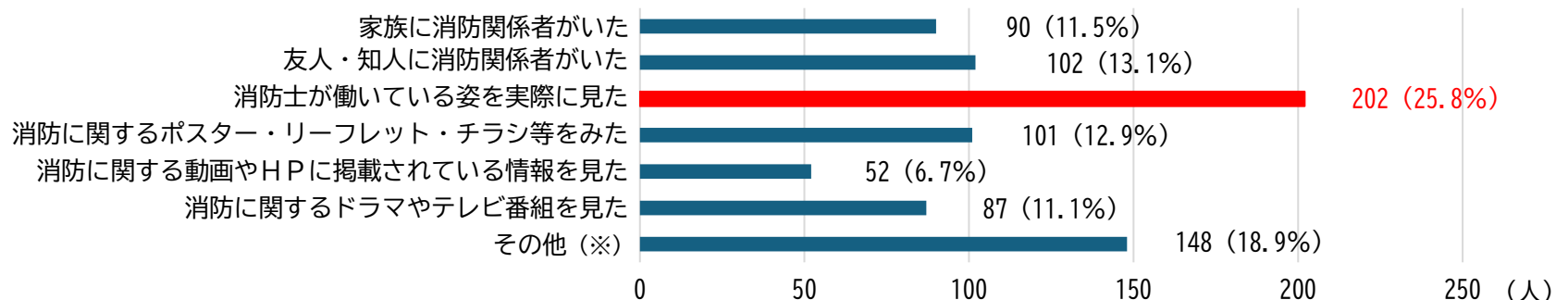
【図1】



2. 初めて消防士になることを志したきっかけ（複数回答可）

- 「消防士が働いている姿を実際に見た」が全回答の4分の1で最も多かった。【図2】

【図2】（N=782）

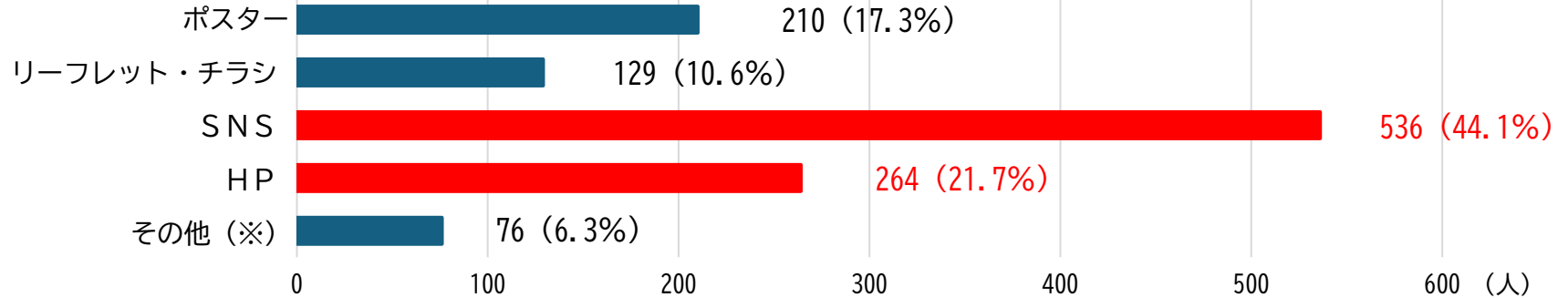


（※）救命士として働きたいと考えていた、家族・友人等から勧められた など

3. 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3】

【図3】（N=1,215）

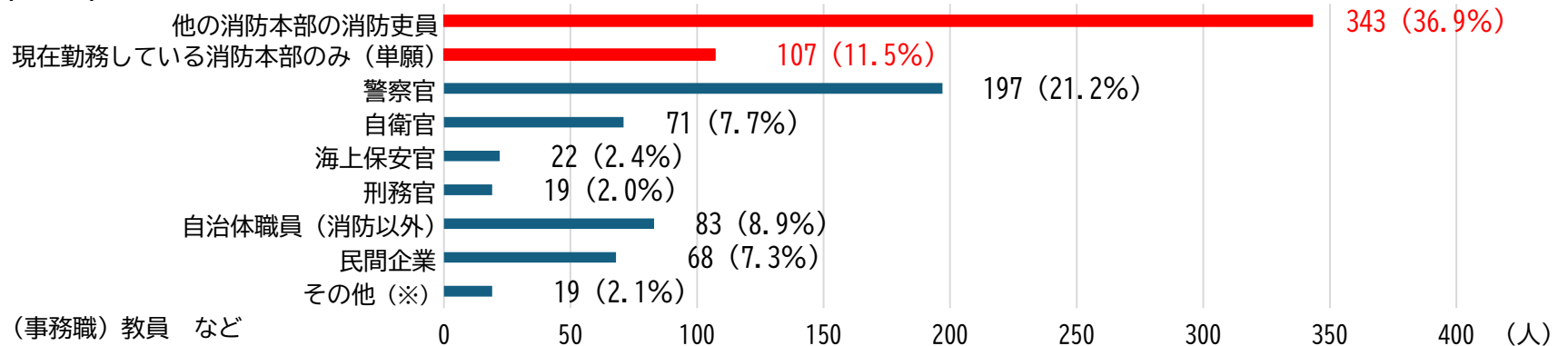


（※）学校等での出前講座、消防に関するテレビ番組、映画 など

4. 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（複数回答可）

○ 「他の消防本部の消防吏員」が最も多く、単願を含めると消防本部への就職を希望したとの回答が全回答の約半数を占めた。【図4】

【図4】（N=929）



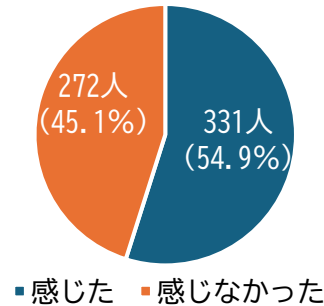
（※）国家公務員（事務職）教員 など

女性消防吏員活躍推進に関する調査（女性消防吏員向け）結果概要 資料2

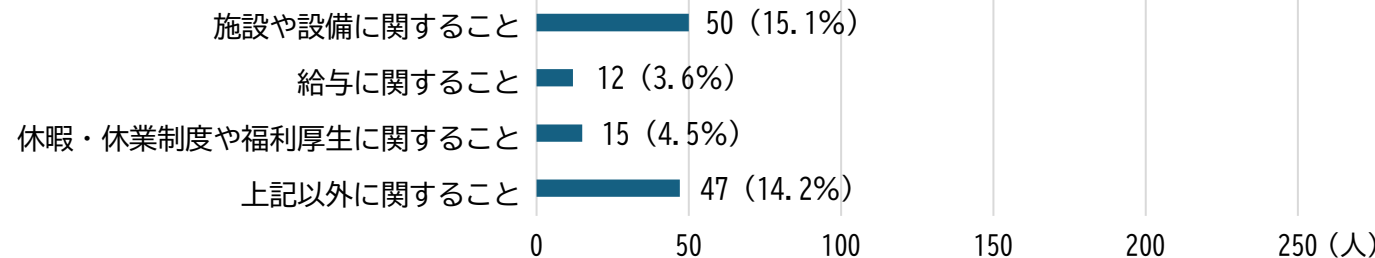
5-1. 就職前と就職後で消防本部やその業務にギャップを感じたか、感じた場合、何に対してギャップを感じたか

- 「ギャップを感じた」が全回答の半数超であった。【図5】
- 「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と回答した女性消防吏員が約6割を占めた。【図6】

【図5】



【図6】 (N=331) 業務に関すること 207 (62.6%)



5-2. 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

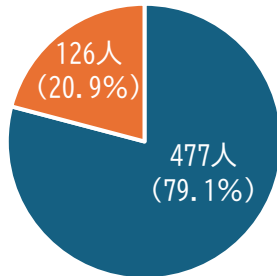
- 業務に関すること
 - ・現場活動や訓練が中心だと思っていたが、事務作業の幅が広く驚いた
 - ・交替制勤務等において、女性の携わりづらさを感じる など
- 施設や設備に関すること
 - ・仮眠室や浴室など、女性専用施設の整備が十分でない（整備されていても、古く利便性に欠ける） など
- 給与に関すること
 - ・想像よりも給与が少なく、職務の内容に見合っていないと感じる など
- 休暇・休業制度や福利厚生に関すること
 - ・想像よりも休暇制度が充実していたが、人員が少なく休暇を取得しづらい など
- その他
 - ・女性職員と共に勤務することについて男性職員が理解する必要がある など

女性消防吏員活躍推進に関する調査（女性消防吏員向け）結果概要 資料2

6. 現在の担当業務は希望する業務と一致しているか、一致していない場合、希望している業務は何か

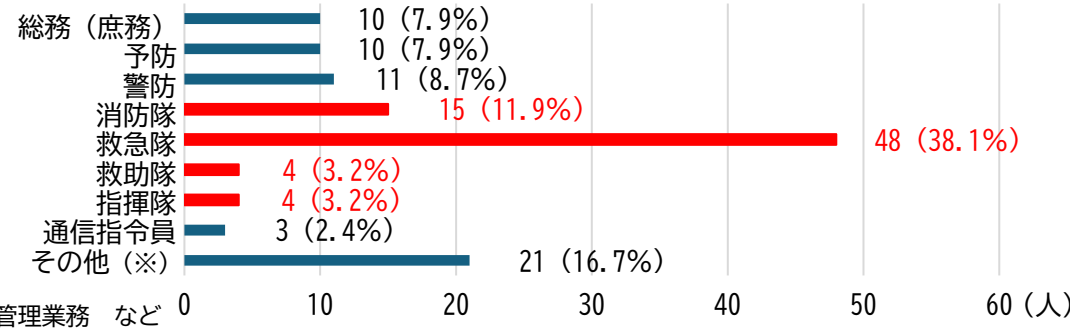
- 「一致している」が全回答の約8割であった。【図7】
- 「一致していない」と回答した女性消防吏員のうち、希望している業務は消防隊や救急隊などの部隊活動と回答した女性消防吏員が半数超を占めた。【図8】

【図7】 担当業務が希望する業務と一致しているか



■ 一致している ■ 一致していない

【図8】 <担当業務が希望する業務と一致していない場合、希望している業務は何か> (N=126)

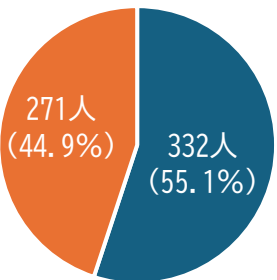


（※）経理業務、庁舎管理業務 など

7. 定年まで働きたいと思うか、働きたいと思わない場合、その理由

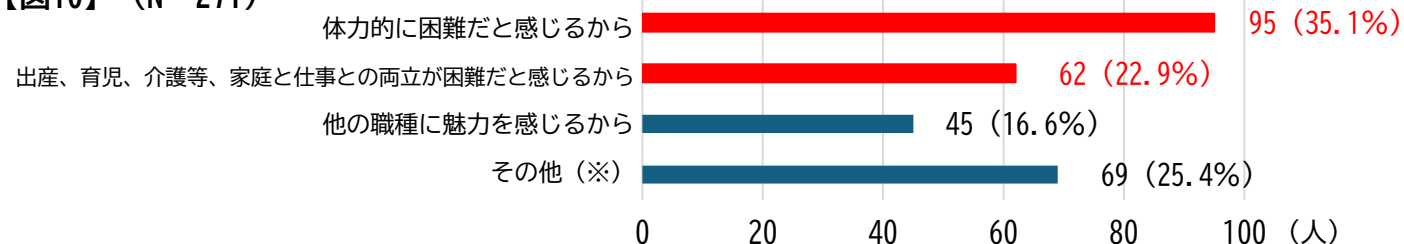
- 「定年まで働きたいと思う」が全回答の半数超であった。【図9】
- 定年まで働きたいと思わない理由として、「**体力的に困難だと感じる**」が最も多かった。また、「**家庭と仕事の両立が困難**」が全回答の約2割であったほか、その他では、ロールモデルや目指したいと思える上司がいないなどの回答もあった。【図10】

【図9】



■ 働きたいと思う ■ 働きたいと思わない

【図10】 (N=271)



（※）・ロールモデルや目指したいと思える上司がいない、自身が定年まで働く想像ができない
・性別、出産、育児等の理由から交替制勤務に配置してもらえない、女性のキャリアアップに対する理解が進んでおらず定年まで勤務することは難しいと感じる
・採用から特定の業務に従事してきたため、他の業務の知識がなく周囲に迷惑をかけてしまう など

女性消防吏員活躍推進に関する調査（女性消防吏員向け）結果概要 資料2

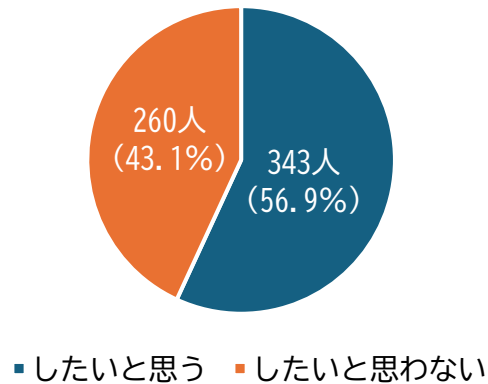
8-1. 昇任したいと思うか、思う場合、管理職員になるまで昇任したいと思うか

- 「昇任したいと思う」が全回答の半数超であった。【図11】
- 「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**と回答した女性消防吏員は半数超を占めた。【図12】

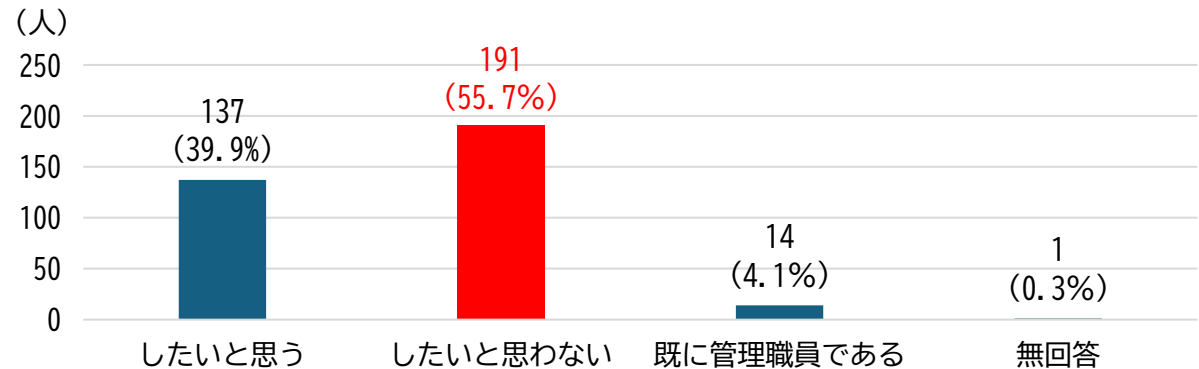
8-2. 管理職員になるまで昇任したいと思わない理由（複数回答可）

- 「**実務者として業務に従事したい**」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**」、「**職務上の責任が重くなる**」、「**仕事と家庭の両立が難しそう**」といった回答も多かった。【図13】

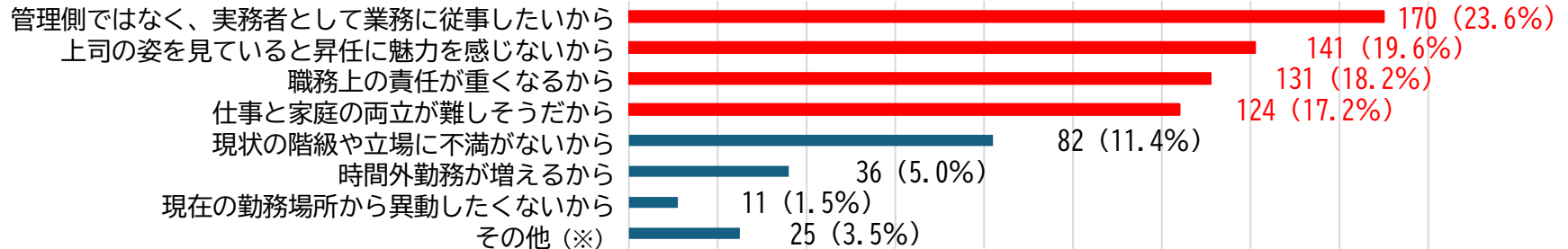
【図11】 <昇任したいと思うか>



【図12】 <昇任したい場合、管理職員になるまで昇任したいと思うか> (N=343)



【図13】 (N=720)

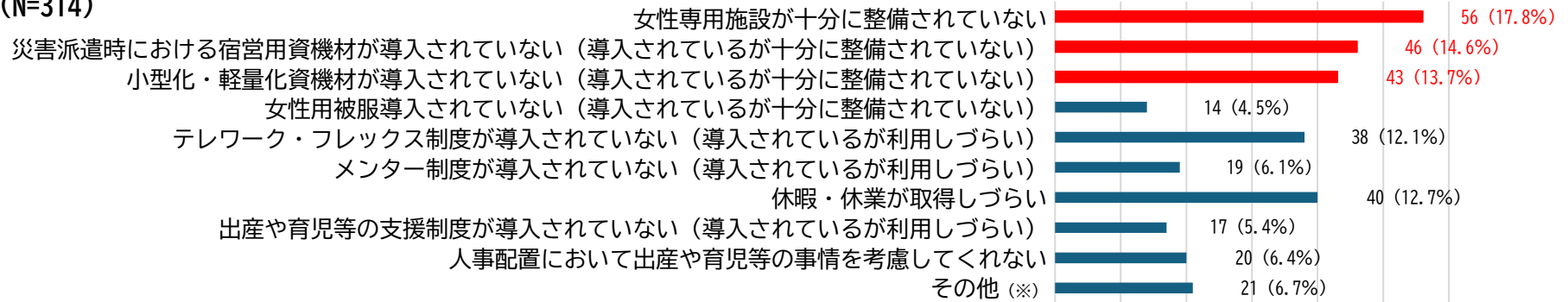


(※) ・自身には管理職員として必要な能力や適性がないと感じるから
・待遇などがあまり変わらない又は今以上に悪くなると感じるから など

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、次いで多かったのは「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）」であった。【図14】

【図14】（N=314）



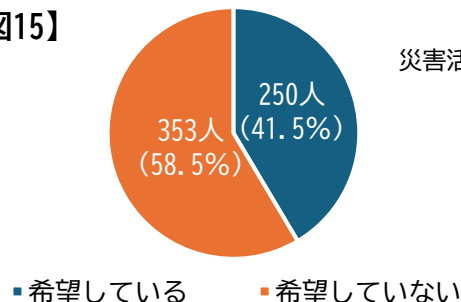
（※）・人員が不足しており、一人が担当する業務の量が多すぎる、高齢になっても交替制勤務に従事しなければならず不安である

・ハラスメントやハラスメントには該当しないが心無い発言をする職員がいる など

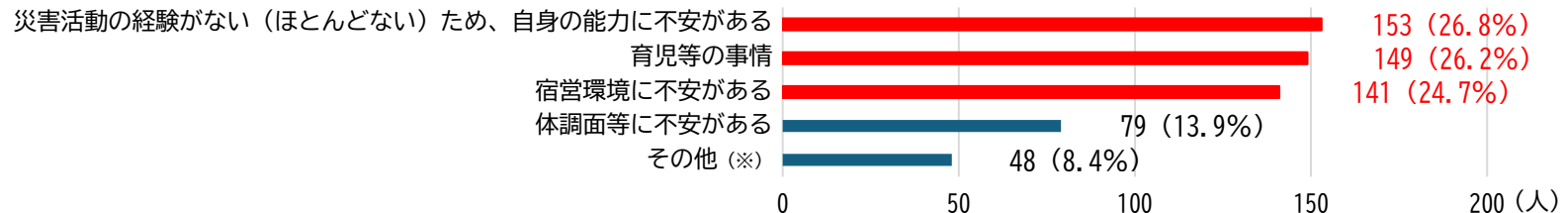
10. 緊急消防援助隊の隊員として派遣を希望しているか、していない場合、その理由（複数回答可）

- 「派遣を希望している」が全体の約4割であった。
- 派遣を希望していない理由として、「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15】 【図16】

【図15】



【図16】（N=570）



（※）・女性消防吏員を派遣することで必要な資機材が増えるなど周囲に迷惑をかけてしまうと感じる

・緊急消防援助隊としての派遣より、自らの担当業務を優先すべきだと感じるから など

1 1. 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（任意回答）

- ・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：91人
- ・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：86人
- ・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：79人 など

1 2. 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（任意回答）

- ・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 など

1 3. 女性消防吏員が働きやすい職場環境を整備をするために必要だと思う取組（任意回答）

- ・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 など