

資料5-1 東京消防庁の取組事例

東京消防庁における女性活躍推進の取組み

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。



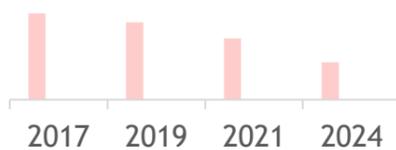
職員採用説明会の取組

- ・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。

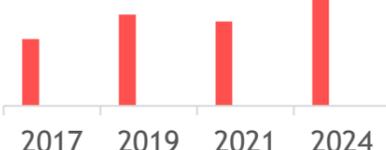


取組みに関連するデータ

女性消防吏員受験者数



女性消防吏員採用者数



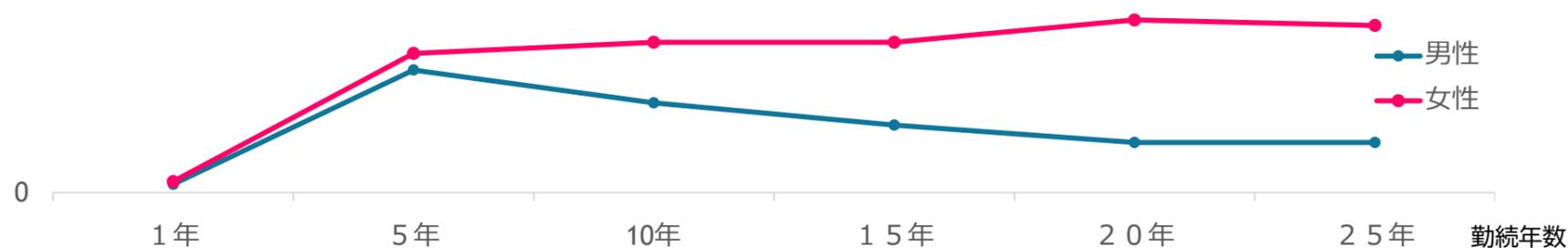
女性消防吏員数の増加



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。



女性のライフイ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。



【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。



【働きやすい制度】

- ・在宅勤務型テレワークの施行
- 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。

