

資料 5－3 川口市消防局の取組事例

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**6.3%**を占めている！

国の示す基準に達成！！まだまだ足りていないのが現状・・・



川口市消防局 女性消防吏員 事例紹介①



◎復職率 100%！！

出産に伴う産前・産後・育児休業等を12名の職員が取得し、12名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。

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

川口市消防局 女性消防吏員の職域拡大 事例紹介②



年 代	主なできごと
1987年（昭和62年4月）	川口市消防本部に初の女性消防吏員2名採用
1987年（昭和62年4月から9月）	埼玉県消防学校初任教育に初の女性消防吏員入校
1997年（平成9年4月）	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
1997年（平成9年10月）	埼玉県女性消防吏員初の指揮隊2名・救急隊1名（救急救命士有資格者）を隔日勤務に配置
2004年（平成16年7月）	新潟県豪雨災害に緊急消防援助隊の救急隊応援として埼玉県女性隊員初の派遣
2012年（平成24年4月）	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
2015年（平成27年から2年間）	埼玉県救急救命士養成課程初の女性教官に派遣

川口市消防局 女性消防吏員の活躍 事例紹介③



消防力中長期整備計画の策定

すべての消防吏員が平等に自分の未来を切り拓ける時代へ！

消防力中長期整備計画

2018▶2027
川口市消防局

イ 女性職員の積極的登用と活躍推進

社会構造の成熟に伴い、多様化する消防行政の変化に適切に対応する1つの施策として、女性職員の積極的登用と活躍推進が挙げられます。

災害活動を主体とする消防業務に、女性を含めた多様な経験を有する職員を登用することにより、今まで以上に被災者、傷病者に寄り添った災害活動を提供することが可能になります。

女性の活躍推進をはじめとした組織内人材の多様性を確保することは、市民サービスの向上に繋がります。

資料4-18が示すとおり、救急搬送人員の半数程度は女性であることから、救急車に搭乗する隊員3名のうち女性隊員が1名乗車していることのほうが、より傷病者の気持ちに寄り添った救急活動が可能になります。

資料4-18

本市における搬送人員の男女比				令和3年1月現在	
	搬送人員	男性	割合	女性	割合
平成30年	25,385	13,442	53.0%	11,943	47.0%
令和元年	26,225	13,678	52.2%	12,547	47.8%

そのため、本市消防局では、女性職員の積極的な採用を推進します。

しかし、現状で女性職員が交替制勤務に従事できる庁舎は、13署所中4署所しかなく（資料4-19（39ページ））、既存の施設の収容能力以上に新たな女性職員を受け入れることは困難であることから、署所の建替え事業と結んだ計画の検討を行います。

女性職員の積極的登用と活躍推進を検討するうえで考慮しておくべきことは、業務に関わる能力に男女差はないものの、母性保護に業務の区別は必要ということです。

また、ライフステージに応じた配慮は、職員の高齢化、共働き世代の増加、育児・介護責任を担う職員の増加等、女性特有の問題ではなく、男女共通の人事管理上の問題でもあります。そのため、本市消防局では、職員に合わせたバックアップメニューを準備し、職員が働きやすい環境を作ります。職員が働きやすい環境を作ることが、結果として市民サービスの向上に繋がるからです。

「署所の適正配置」、「救急体制の充実と強化」、「女性職員の積極的登用と活躍推進」の計画は、相互に関連するものであり、どの視点が欠けても本市消防局が目指す消防体制の実現には至りません。そのためにも、必要な実施計画の策定を推進します。

※ 妊娠、出産、哺育という特有の母性機能を持っているため、生理的、身体的な特質に基づき職務において女性を特別に保護する措置の総称



川口市消防局 ワークライフバランス 事例紹介④



子育てにやさしい

○「川口市職員特定事業主行動計画2021」 が川口市職員を対象に策定

- ①男女ともに仕事と家庭生活の両立に取り組む
- ②職員一人ひとりがやりがいや充実を感じながら
働き続けられる職場環境の整備
- ③仕事と生活の調和（ワーク・ライフのバランス）
の実現を目指す

○イクボス宣言

