

## 資料3 消防本部における女性活躍推進に関する検討会報告書骨子（案）

## 構成（目次）

- はじめに
- 消防本部における女性活躍推進及びハラスメント対策に関する現状
- 消防本部等に対する調査結果
  - ①調査の概要
  - ②調査結果の概要
    - 女性消防吏員活躍推進に関する調査（消防本部向け）
    - 女性消防吏員活躍推進に関する調査（女性消防吏員向け）
    - ハラスメント対策に関する調査（消防本部向け）
    - ハラスメント対策に関する調査（消防吏員向け）
    - 女性消防吏員活躍推進及びハラスメント対策に関する調査（消防学校向け）
- 今後に向けた取組
  - ①消防本部における女性活躍推進
  - ②消防本部におけるハラスメント対策

## <参考資料>

- 消防本部における女性活躍推進に関する検討会 開催経過
- 消防本部における女性活躍推進に関する検討会 構成員名簿
- 女性消防吏員活躍推進に関する調査（消防本部向け）結果
- 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
- ハラスメント対策に関する調査（消防本部向け）結果
- ハラスメント対策に関する調査（消防吏員向け）結果
- 女性消防吏員活躍推進及びハラスメント対策に関する調査（消防学校向け）

## 記載内容（イメージ）

## ○ 消防本部等に対する調査結果

## ①調査の概要

女性消防吏員活躍推進及びハラスメント対策に関する取組等の現状の把握と課題の抽出を行うため、以下のとおり調査を実施。

- I 女性消防吏員活躍推進に関する調査（消防本部向け）
- II 女性消防吏員活躍推進に関する調査（女性消防吏員向け）
- III ハラスメント対策に関する調査（消防本部向け）
- IV ハラスメント対策に関する調査（消防吏員向け）
- V 女性消防吏員活躍推進及びハラスメント対策に関する調査（消防学校向け）

## ②調査結果の概要（※）調査I～IVについて、結果を一部抜粋して掲載

## &lt;女性消防吏員活躍推進に関する調査（消防本部向け）&gt;

- ・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
- ・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
- ・女性の受験者及び採用者を確保するための取組
- ・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
- ・消防吏員の離職を防止するために実施している取組
- ・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
- ・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
- ・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）
- ・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女性消防吏員を派遣しなかった（できなかった）理由

## 記載内容（イメージ）

## &lt;女性消防吏員活躍推進に関する調査（女性消防吏員向け）&gt;

- ・初めて消防士になることを志した時期
- ・効果的な採用広報が実施できると感じる媒体
- ・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
- ・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場合、具体的にどのようなギャップを感じたか
- ・定年まで働きたいと思うか
- ・定年まで働きたいと思わない理由
- ・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
- ・管理職員になるまで昇任したいと思わない理由
- ・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
- ・緊急消防援助隊の隊員として派遣を希望しているか
- ・緊急消防援助隊の隊員として派遣を希望していない理由

## &lt;ハラスメント対策に関する調査（消防本部向け）&gt;

- ・現消防長がハラスメント等を撲滅するための意志表明を実施しているか
- ・現消防長がハラスメント等を撲滅するための意志表明を実施していない理由
- ・ハラスメント等の対応策に関する内部規程を策定しているか
- ・策定した内部規程の周知方法
- ・ハラスメント等撲滅推進会議を設置しているか
- ・ハラスメント等撲滅推進会議の参加者

## 記載内容（イメージ）

- ・ ハラスメント等撲滅推進会議を設置していない理由
- ・ ハラスメント等通報制度を確立しているか、確立している場合、令和6年度における消防職員等からの通報の有無
- ・ 消防本部においてハラスメント等の発生を把握していたが通報はなかった場合、ハラスメント等通報制度が活用されなかった理由
- ・ 令和6年度におけるハラスメント等の通報件数
- ・ ハラスメント等通報窓口の形態
- ・ ハラスメント等通報窓口において、弁護士等の外部の者が対応することでどのような効果があったか
- ・ ハラスメント相談窓口を設置しているか、設置している場合、令和6年度における消防職員等からのハラスメントに関する相談の有無
- ・ 消防本部においてハラスメントの発生を把握していたが相談はなかった場合、ハラスメント相談窓口が活用されなかった理由
- ・ 令和6年度における消防職員等からの相談件数
- ・ ハラスメント相談窓口の形態
- ・ ハラスメント相談窓口において、臨床心理士等の外部の者が対応することで、どのような効果があったか
- ・ 懲戒処分に関する基準を策定しているか、策定している場合、ハラスメント行為について明記しているか
- ・ 懲戒処分に関する基準を策定していない理由
- ・ 懲戒処分に関する基準の公表方法
- ・ 懲戒処分の公表基準を策定しているか
- ・ 懲戒処分の公表基準を策定していない理由
- ・ 懲戒処分の公表基準の公表方法
- ・ 令和6年度中にセルフチェック、アンケート等の職員の気付きを促す取組を実施したか、実施した場合、取組の内容

## 記載内容（イメージ）

- ・ 職員の気付きを促す取組を実施しなかった理由
- ・ 令和6年度中にハラスメント等に関する講習・研修又はハラスメント等を議題とした職場ミーティングを実施したか、実施した場合、講習・研修及び職場ミーティングの実施状況
- ・ 講習・研修を実施した場合、講習・研修の内容
- ・ 講習・研修を実施した場合、講習・研修の実施方法
- ・ 職場ミーティングを実施した場合、職場ミーティングの内容
- ・ 職場ミーティングを実施した場合、職場ミーティングの実施方法
- ・ 講習・研修及び職場ミーティングを実施しなかった理由

## &lt;ハラスメント対策に関する調査（消防吏員向け）&gt;

- ・ 令和6年度中に職場でハラスメントを受けたことがあるか
- ・ ハラスメントを受けたことがある場合、ハラスメントの種別
- ・ ハラスメントを受け、回答者がとった行動
- ・ 回答者がハラスメントを受けて何もしなかった（できなかった）理由
- ・ 令和6年度中に職場で職員がハラスメントを受けているのを見聞きしたか
- ・ 消防本部における対応策の消防職員の認知状況
- ・ 平成29年次長通知にて示された対応策のうち、どの対応策が効果を発揮していると感じているか、対応策が効果を発揮していると感じている場合、具体的にどのような効果を発揮しているか
- ・ 平成29年次長通知にて示された対応策のうち、どの対応策を今後強化すべきだと感じるか、対応策を今後強化すべきだと感じる場合、どのように強化すべきか
- ・ 現在勤務する職場の特徴

## 記載内容（イメージ）

## ○ 今後に向けた取組

## ① 消防本部における女性活躍推進

<女性消防吏員の比率に関する数値目標の設定>

- ・ 住民サービスの向上や消防組織の強化を図るためには、計画的な増員（女性比率の増加）が必要不可欠であることから、各消防本部において、実状を踏まえた自律的な数値目標を設定することが重要。

また、消防庁として、消防本部全体における女性消防吏員の比率の令和8年度以降の数値目標を設定する。

<今後広報を実施していくべき対象や媒体の明確化>

- ・ 高校生、専門学校生、大学生といった就職期の年齢層の女性に消防を就職の選択肢として考えてもらうためには、より早い時期から消防の業務について認知してもらうことが重要であることから、小学生、中学生といった若年層に対しても積極的に消防業務に関する広報を実施していくことが効果的。
- ・ 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、消防を認知していない潜在層に対する広報効果が期待できる。また、他の官庁や民間企業において、オンライン形式の就職説明会等非対面の取組が主流になりつつある現状を踏まえ、SNS等の情報発信力の高いデジタル媒体の活用を中心とした広報を実施することが効果的。

<採用試験の見直し>

- ・ 採用試験の受験者が減少している中で女性消防吏員を増加させていくためには、新卒採用者の確保のみならず、他の官庁や民間企業等から消防への転職を希望する者や、消防への復職を希望する者の確保にも取り組んでいく必要があることから、採用試験において年齢要件を緩和することや経験者採用区分等を設定することも有効。

## 記載内容（イメージ）

## ＜採用試験合格者の採用辞退を防ぐための取組＞

- ・採用試験合格者の中には他の官庁や民間企業等を併願先としている者もあり、このような採用試験合格者の採用辞退を防ぐためには、採用試験合格後も継続的にアプローチする必要があることから、業務説明会や面談等を通じた採用試験合格者に対するフォローを実施することも有効。

## ＜離職防止のための取組＞

- ・厳しい採用情勢の中で消防吏員を増加させていくためには、新規採用者の確保と併せて消防吏員の離職防止、特に、離職者の多い若手職員や高齢期職員の自己都合を理由とする離職防止に取り組んでいく必要があることから、採用10年未満の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を実施することや、高齢期職員の活躍維持に向けた取組、適材適所の配置等を実施することが重要。
- ・また、離職防止に取り組むにあたり、まずは管理職員の意識の醸成や部下職員と良好な関係性を築く能力を向上させる必要があることから、管理職員の離職防止に対する意識の醸成や若手職員等とのミーティングのスキルを向上させるための研修等を実施することも有効。

## 記載内容（イメージ）

## ＜女性専用施設等の整備＞

- ・各消防本部において女性専用施設の整備が進んできているものの、いまだ女性専用施設が整備されていない、又は、女性専用施設が整備されていても老朽化が進んでおり使用されていない、実際に施設を使用する女性消防吏員の意向等が反映されておらず使用しづらい施設となっている場合もあることから、女性消防吏員の働きやすい職場環境づくりに向け、女性消防吏員の意向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。
- ・また、資機材を使用する機会が多い交替制勤務に従事する女性消防吏員が増加傾向にある中、小型化・軽量化資機材が整備されていないことを理由に働きやすさを感じていない女性消防吏員が一定数いることから、こうした女性消防吏員が働きやすさを感じることでできる職場環境づくりに向け、女性消防吏員の要望を踏まえた小型化・軽量化資機材を整備することも有効。

## ＜女性消防吏員等が働きやすい勤務制度等の導入＞

- ・仕事と家庭の両立支援策の一つとして他の官庁や民間企業においてテレワーク制度・フレックスタイム制度の導入が進んでいるところだが、これらの制度を導入している消防本部はいまだ少数であり、このような現状から働きやすさを感じていない女性消防吏員が一定数いる。このような女性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、育児等に伴い様々な働き方が選択でき、かつ、男性消防吏員が育児や家事に参画しやすい環境を整備することが重要であることから、女性消防吏員等が家庭の事情等に伴い柔軟な働き方が選択できるよう、テレワーク制度やフレックスタイム制度を導入することも有効。
- ・また、休暇・休業の取得のしづらさやテレワーク制度、フレックスタイム制度を含む各種制度の利用のしづらさを感じている女性消防吏員も一定数いることから、職員の休暇・休業の取得や各種制度の利用の促進に向け、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が効果的。

## 記載内容（イメージ）

## ＜昇任に対する不安の解消＞

- ・上司の姿を見ていると昇任に魅力を感じないことを理由に管理職員まで昇任したいと思わない女性消防吏員や同じ職場にロールモデルとなる女性消防吏員がおらず今後のキャリア形成のビジョンを描けていない女性消防吏員が一定数いることから、こうした女性消防吏員の昇任やキャリア形成に対する懸念を払拭するため、女性消防吏員のキャリアパスイメージやロールモデルを提示することや女性管理職員によるメンター制度を導入することが効果的。
- ・また、仕事と家庭の両立が難しい、管理職員として必要な能力や適性がないと感じることを理由に管理職員まで昇任したいと思わない女性消防吏員もおり、こうした女性消防吏員が意欲をもって管理職員への昇任を目指すようにするため、管理職員のワークライフバランスの推進や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を導入することも効果的。
- ・加えて、特に中小規模の消防本部においては女性消防吏員が少数しかおらず、女性消防吏員のキャリアパスイメージやロールモデルを提示することが難しい場合も想定されることから、近隣の消防本部等と連携し、女性消防吏員どうしが定期的に情報共有や意見交換できる場を創設することも効果的。

## ＜交替制勤務や災害派遣への携わりづらさの解消＞

- ・災害派遣時における宿営用資機材や小型化・軽量化資機材の不足感を感じている女性消防吏員や自身の能力や被災地の宿営環境への不安、育児の事情を理由に緊急消防援助隊の隊員としての派遣を希望していない女性消防吏員が一定数いることから、こうした女性消防吏員の交替制勤務や災害派遣への携わりづらさの解消に向け、女性消防吏員の要望を踏まえた小型化・軽量化した資機材や災害派遣時の宿営用資機材を整備することや女性消防吏員の意欲、適性を踏まえた能力開発、人事配置を実施することが効果的。
- ・また、交替制勤務や災害派遣への携わりづらさの解消等を通じた女性消防吏員の職域拡大に取り組むに当たり、まずは管理職員がその必要性を理解する必要があることから、女性消防吏員の職域拡大に対する管理職員の意識の醸成を目的とした研修等を実施することが重要。

## 記載内容（イメージ）

## ②消防本部におけるハラスメント対策

## &lt;消防長の意志の明確化&gt;

- ・ハラスメントを防止するためには、消防本部のトップである消防長自らが「ハラスメント等は許さない」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。
- ・また、消防長の意志表明が人事異動後も途切れることがないよう、新消防長による意思表示を遅滞なく実施することに留意。

## &lt;ハラスメント等の対応策に関する内部規程の策定&gt;

- ・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。

## &lt;ハラスメント等撲滅推進会議&gt;

- ・ハラスメント等撲滅推進会議において対応策を検討するに当たっては、管理職員やハラスメント対策担当課のみならず、消防本部内の各所属の意見等を踏まえることが効果的であると考えられることから、各所属の職員を会議の構成員に加えるなど消防本部横断的な体制を確保することが重要。
- ・また、他の組織の参考となる取組など外部の知見を取り入れた効果的な対応策を検討するため、外部有識者を活用することも有効。

## 記載内容（イメージ）

## &lt;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&gt;

- ・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。
- ・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、また、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。
- ・加えて、単独で通報制度の確立や相談窓口の設置が困難な場合などの対応として、他の消防本部等と連携・協力し通報制度の確立や相談窓口の設置に取り組むことも考えられる。

## &lt;懲戒処分の厳格化&gt;

- ・ハラスメントの抑止力を高めるためには、職員がハラスメントの定義について理解し自身の言動を律することが重要であることから、ハラスメントの定義を含めた懲戒処分の基準・懲戒処分の公表基準を策定するとともに、策定した懲戒処分の基準・懲戒処分の公表基準を職員に周知徹底することが重要。

## &lt;職員の気付きを促す取組&gt;

- ・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、職員の気付きを促すことを目的としたアンケート、セルフチェック、個人面談等を実施することが重要。
- ・また、消防本部内のハラスメントの有無等の実態を職員が認知することで、自身の言動を律するきっかけの一つとなると考えられることから、ハラスメントの抑止に向け、アンケート結果等を職員に周知することも有効。

## 記載内容（イメージ）

## &lt;研修等&gt;

- ・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実施することが重要。
- ・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。特に、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とともに、ハラスメントの行為者にもなりやすい管理職員に対しては、部下職員への指導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。
- ・加えて、職員間での適切かつ活発なコミュニケーションは、風通しの良い職場づくりにつながり、ハラスメントの防止やハラスメントを受けた際の適切な対応にも役立つと考えられることから、職員のコミュニケーションスキルの向上のための研修等を実施することも効果的。

## &lt;その他&gt;

- ・どのような言動がハラスメントに該当するのか、職員が具体的なイメージを持って理解できるようにするため、他の消防本部の事例も含め、ハラスメント認定事例や懲戒処分事例を職員に周知することが重要。
- ・組織としてハラスメントに適切に対応していくためには、管理職員や上司の立場にある者が責任を持ってハラスメントの防止等に取り組むことが重要であることから、例えば、昇任試験の評価項目としてハラスメントに関する知見等を盛り込むことなども考えられる。
- ・ハラスメント対策の強化に向けた検討を行うに当たっては、全国の消防本部で取り組まれている対策の内容や対策を実施したことによる奏功事例を参考とすることが効果的であると考えられることから、消防本部間でハラスメント対策事例を相互に共有することも重要。