

# 水戸市女性消防吏員の活躍の推進に関する計画

消 防 局  
令和元年 9 月策定

## 1 計画策定の趣旨

豊かで活力ある社会の実現を図り、職業生活を営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されるよう、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が平成 27 年 9 月に制定されました。

この法律に基づき水戸市では「水戸市女性職員活躍推進行動計画」（計画の期間 2016 年度から 2020 年度、以下「行動計画」という。）が策定され、職員を雇用する「特定事業主」の立場で、採用、人材育成、登用、職場環境整備などあらゆる面から、女性職員の活躍推進を図ってきたところです。

しかしながら、水戸市消防局（以下「消防局」という。）における消防吏員全体に占める女性消防吏員の比率は、令和 2 年 4 月 1 日現在で 2.3 パーセントにとどまっている現状にあります。

また、総務省消防庁が消防吏員に占める女性消防吏員の全国の比率を、令和 8 年度当初までに 5.0 パーセントに引き上げることを共通目標として掲げています。

このことから、消防局においても、女性の力を最大限に活用して組織の活性化を推進するための環境整備が重要課題であることから、本計画を策定し女性消防吏員の活躍を積極的に推進するものです。

※ 消防吏員：消防吏員とは、階級を有し、消火活動中の緊急措置等、消防法上の権限を有する者をいいます。平成 31 年 4 月 1 日現在、全国に 163,767 人おり、そのうち女性は 4,736 人となっています。

### 女性消防吏員について(消防庁資料)

わが国の消防本部における女性消防吏員は、昭和 44 年に初めて採用されました。当時は、家庭の主婦や高齢者、子ども等に対する防火・防災教育等の予防業務(毎日勤務)が主な活躍の場でした。以降、女性消防吏員数は年々少しずつ増加し、担当業務についても、平成 6 年の女子労働規準規則(現・女性労働規準規則)の一部改正により、女性消防吏員に係る深夜業の規制が解除され、予防業務の他に交替制勤務、すなわち、指令管制、救急隊、消防隊などの業務も可能となり、活躍の場が広がりました。平成 31 年 4 月 1 日現在で、消防吏員全体に占める女性の割合は約 2.9%と、まだまだ少ない状況ですが、住民サービスの向上などの観点から、更なる活躍が期待されており、女性消防吏員の活躍を推進していきます。

## 2 計画の期間

計画の期間は、2019年（令和元年）から2028年（令和10年）までの10年間とします。ただし、計画の期間中であっても、社会情勢の変化や計画の進捗状況等を踏まえ、必要に応じ適宜見直しを行います。

## 3 女性消防吏員の活躍推進に向けた取組

消防分野においても、女性の力を最大限に活用して組織の活性化を推進することが重要課題であり、消防局としても女性消防吏員の更なる活躍に向けた取組を強化していく必要があります。このことから、女性消防吏員が生き生きと職務に従事できる職場環境づくりを、ソフト・ハード両面から支援する方策について検討してまいります。

女性消防吏員の活躍を推進する意義は、まず、女性を含めた多様な経験を有する職員が住民サービスを提供することによって、子どもや高齢者、災害時の要支援者など、様々な状況にある多様な住民への対応力が向上し住民サービスの向上が図られることにあります。また、育児・介護など多様なライフスタイルを持つ職員同士が、お互いを理解し、支援する組織風土が醸成されることにより、組織の活性化、組織力の強化、士気の向上が図られます。

このことから、消防局においては、取組の強化に速やかに着手していく必要があります。

### 取組1 女性消防吏員の採用の拡大

#### (1) 基本的方向性

採用に当たっては、活躍する女性消防吏員のオリジナルポスターの作製や、市報及び市のホームページを活用しPRするなど、女性がやりがいを持って働くことができる職場づくりを推進していることを積極的に発信します。

#### (2) 女性の受験者増に向けての活動

採用試験の女性受験者を増大させ、意欲ある女性消防吏員の採用を拡大できるよう努めます。

ア 消防局主催の新規採用希望者向け「就職ガイダンス」を実施するとともに、求職中の女性を対象として、女性消防吏員の具体的な業務内容、給与制度、福利厚生などを説明するガイダンスを開催します。

イ 消防局以外の機関が主催する就職情報に関する合同説明会などに参加します。

ウ 消防職員が直接、市内の高等学校や大学等を訪問し、試験担当者や学生等に受験を呼びかけます。

また、市内の高等学校や大学等に在学する女性を対象とした採用説明会を開催し、女性消防吏員を積極的に派遣し、個別相談やパネルディスカッションなどを通じて、女性の視点から業務のやりがいなどを説明します。

エ 女性向け採用情報を掲載したホームページや、就職活動者向けリーフレットなどを作成します。

オ 育児休業期間や女性対応施設の整備状況など、福利厚生面に関する情報をホームページに掲載し、女性が活躍できる職場であることを積極的に発信します。

## 【消防局 HP】



### (3) 数値目標の設定による計画的な増員

定数 341 名に対する女性消防吏員の割合を、令和 8 年度当初までに、17 名（5.0 パーセント）とすることを目標とします。

### 女性消防吏員採用計画

年別（西暦）	採用数	女性消防吏員総数	女性消防吏員の割合
令和 元年採用（2019）	0 名	7 名	2.1%
令和 2 年採用（2020）	1 名	8 名	2.3%
令和 3 年採用（2021）	1 名	9 名	2.6%
令和 4 年採用（2022）	2 名	11 名	3.2%
令和 5 年採用（2023）	2 名	13 名	3.8%
令和 6 年採用（2024）	2 名	15 名	4.4%
令和 7 年採用（2025）	1 名	16 名	4.7%
令和 8 年採用（2026）	1 名	17 名	5.0%
令和 9 年採用（2027）	1 名	18 名	5.3%
令和 10 年採用（2028）	1 名	18 名（1 名定年退職予定）	5.3%

女性消防吏員の割合

令和元年度 2.1%    ⇨    令和 8 年度 5.0%

## 数値目標の設定根拠(消防庁資料)

※平成 27 年 7 月消防本部における女性職員の更なる活躍に向けた検討会報告書

現状では男性が圧倒的多数を占める消防組織において、女性消防吏員の増加、活躍推進を強力に進めていくためには、まず、各消防本部が女性職員数についての数値目標を設定する必要がある。数値目標の設定にあたって、考慮すべき事項として、全国には職員数 18,000 人を超える東京消防庁から、職員数 50 人未満の消防本部まで、大小様々な規模の本部が存在することがあげられる。

また、これまでの女性消防吏員の採用状況についても、多くの女性消防吏員を採用している本部がある一方で、女性消防吏員数がゼロの本部も約4割存在する。

これらを勘案すると、全ての消防本部一律に同一比率を目標として設定することは現実的ではなく、消防庁が消防全体としての数値目標を掲げつつ、各消防本部に対しては、その規模等に応じた数値目標の設定を求めることが適当である。

その際、大規模な本部においては、人事上の配慮等においても対応可能な余地が大きいことから、より積極的に取り組むこととする。一方、小規模な本部においても、その実情に応じてできる限り努力することとする。

また、消防庁が全体目標を示すに際しては、消防局に対し現実的な数値目標を示すことで、目標の達成に向けた地に足のついた取組を促す必要がある。

各消防本部においては、この目標に向かって様々な施策を講じていくことが重要である。

以上を踏まえ、次のとおり全国的な数値目標を設定する。

### 消防庁の数値目標

#### 【全国的な数値目標】

消防吏員に占める女性消防吏員の全国の比率を、令和8年度当初までに 5.0 パーセントに引き上げることを共通目標とする。

この全体の目標の達成に向け、各消防局においては、本部ごとの実情に応じながら毎年の女性採用者数をこれまでの2倍～2.5 倍程度以上に引き上げることにより、女性消防吏員比率を 10 年間で倍増させることを目安として目標設定することとする。

ただし、地域の中核的な消防本部など一定規模以上の消防本部において、女性消防吏員比率を倍増しても令和8年度の時点でなお 5.0 パーセント水準に満たないと予測されるところにあっては、女性採用者数を更に拡大して **10 年間で 5.0 パーセント水準まで増加させることを目安とする。**

小規模な本部においては、5.0 パーセント水準までの増加は困難であるとしても、今後、様々な施策を通じて女性消防吏員の増加に向けてできる限り努力すべきであり、少なくとも、女性消防吏員がゼロの消防本部が 288 存在するという大きな問題であることから、これを早期に解消するとともに、可能な限り速やかに複数確保することを目安とする。

消防庁は、10年後(令和8年度)の目標達成に向け確実な取組を促すため、平成29年度採用の段階から少なくともこれまでの2倍～2.5倍程度以上の女性消防吏員の採用を確保し、この水準を継続的に確保し続けることを各消防本部に強く期待しており、各消防本部の進捗のフォローアップを行うことで推進力を高めることとする。

また、平成29年度から、中間点である5年後(令和3年度)において、進捗状況を確認した上で、施策、目標の更なる上積みの可能性も検討する。

#### 【目標設定に当たっての考え方】

女性消防吏員比率の目標水準を設定するに当たって、まずは多くの女性消防吏員や消防本部が現状において許容できるとしている現場活動に従事する隊員数をベースにして、各年代に一定割合の女性が所属するようになる時点を想定して女性消防吏員数を試算してみると、全体の20パーセント程度と算出される。

一方で、消防本部の長期的な視野に立った人事管理(採用計画及び人材育成計画等)、女性専用施設等のハード整備が遅れている状況、及び現在の多くの女性消防吏員がおかれている社会的な状況を考慮すると、短期的にこの水準を達成することは困難であり現実的ではない。


#### 取組2 施設・装備の改善

女性消防吏員の活躍の場を広げるために、消防署所において、女性専用施設(トイレ、浴室、睡眠室、休憩室、更衣室)の計画的な整備を推進します。

また、消防活動資機材、防火装備などの軽量化等について検討してまいります。

年度別	内 容
令和元年度	1 北消防署内原出張所女性専用施設の整備についての検討
令和2年度	1 北消防署内原出張所女性専用施設の整備
令和3年度	1 女性用被服についての調査研究
令和4年度	1 南消防署移転改築に伴う女性専用施設の整備
	2 南消防署緑岡出張所改築に伴う女性専用施設の整備
	3 女性用被服についての検討
令和5年度	1 女性用被服の見直し

女性専用施設整備状況

令和元年度 2 箇所  令和8年度 5 箇所

### 取組3 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援

#### (1) 基本的方向性

職域の拡大等により多様な職務を経験しながら、各職員の適性にあった能力開発を図るとともに、女性消防吏員対象の派遣研修機会を増やすなど中長期的な視点での女性消防吏員キャリア形成を支援し意欲の向上を図ります。

#### (2) 適材適所を原則とした女性消防吏員の職域の拡大

これまで、女性消防吏員は、防火指導・予防・救急などの特定の分野に多く配属されてきました。

しかしながら、消防の現場活動においては、女性の就労に関して重量制限や有毒ガスにかかる制限のみが存在するだけで、当該制限による制約以外には、従事できる職域に男女の差異はありません。したがって、法令による制限にかからない限り、救助についても性別を理由として従事することを制限されることはないと考えます。

このことから、一定以上の体力を求められる警防活動に従事する女性消防吏員が一定割合にとどまることがあっても、性別を理由として警防活動に従事させないことがあれば、そうした状況を是正します。

女性の職域が拡大すれば女性の経験の幅が広がり、今後は幹部への登用が進むことから、昇任への不安を解消するため、上司と部下のコミュニケーションの円滑化を図り、キャリア形成のための適切なサポートができるよう管理監督者の意識醸成を図ります。

また、キャリアアップ研修への参加機会を充実させ、女性消防吏員のキャリア意識の醸成に努めます。

#### (3) 上司（所属長，当直責任者）の意識改革

女性消防吏員がその能力を十分に発揮できるような職場環境を形成するため、重要な役割を担う上司（所属長，当直責任者）の意識改革を図るとともに、女性消防吏員のキャリア形成を組織として後押しできるよう支援を行います。

また、所属長等を対象とした研修を実施し、女性消防吏員の活躍推進の意義と必要性を理解させるとともに、女性消防吏員の人材育成と職場全体における意識改革において所属長等の果たすべき役割について意識付けを行います。

### 取組4 女性の活躍情報の「見える化」の推進

本計画を消防局ホームページに掲載するとともに、女性の割合、女性の採用者数、女性管理職の割合、女性活躍推進に向けた取り組み状況の掲載など「見える化」を推進します。