

基本問題・影響調査専門調査会 地方公共団体ヒアリング資料

- 1 京都市の男女共同参画計画の概要について
- 2 京都市の特色について
 - (1) 京都市女性職員の管理職登用状況について
 - (2) 京都市職員の育児休業取得状況について
 - (3) 「真のワーク・ライフ・バランス」の推進について
 - (4) 京都市地域女性会について
 - (5) 京都市の消防団における女性消防団員について

京都市文化市民局共同参画社会推進部
男女共同参画推進課

1 京都市の男女共同参画計画の概要について

(1) これまでの京都市における男女共同参画に係る計画等

策定年	計画等
昭和57年10月	「婦人問題解決のための京都市行動計画」 (昭和57年度～平成3年度)
平成4年3月	「第2次京都市女性行動計画」(平成4年度～平成13年度)
平成9年3月	「第2次京都市女性行動計画改定版」(平成9年度～平成13年度)
平成14年3月	「第3次京都市女性行動計画 きょうと男女共同参画推進プラン」 (平成14年度～平成22年度)
平成15年12月	「京都市男女共同参画推進条例」制定
平成19年3月	「第3次京都市女性行動計画 きょうと男女共同参画推進プラン改定版」 (平成19年度～平成22年度)
平成23年3月	「第4次京都市男女共同参画計画 きょうと男女共同参画推進プラン」 (平成23年度～平成32年度)

1 京都市の男女共同参画計画の概要について

(2) 第4次京都市男女共同参画計画

基本目標1 個人の尊厳が確立された社会づくり

男女平等を確立するためには、男女が等しく個人として尊重されることが前提となります。女性に対する暴力などの人権侵害や、「男は仕事、女は家事・育児」といった性別による固定的性別役割分担意識を解消し、男女が共に一人の人間として誇りを持てる社会づくりに取り組みます。

基本目標2 男女が共に安心して働き続けられる環境づくり

働くことは、経済的自立を可能にするとともに、社会参加のための手段であり、その権利は男女を問わず保障されなければなりません。就業の形態やニーズが多様化する中で、働く男女が性別による不利益な取扱いを受けることなく、共に能力を発揮して、安心して働き続けられる環境づくりに取り組みます。

基本目標3 自立した個人の生き方を尊重し支え合える家庭づくり

家事、子育て、介護などは、固定的な性別役割分担の下で、主に女性によって担われ、それが女性の自立と多様な生き方を妨げる要因の一つとなっています。男女が家庭生活に参画し、共に仕事や地域活動とのバランスのとれたライフスタイルを確立できるよう、ひとりひとりの生き方を支え合える家庭づくりの支援に取り組みます。

1 京都市の男女共同参画計画の概要について

基本目標4 生涯を通じた健康な暮らしづくり

女性のからだは、生涯を通じて男性とは異なる健康上の変化や問題に直面します。女性がいいきと社会で暮らしていくために、性に関する男女の相互理解を促進するとともに、ライフステージに応じた男女の心とからだの健康づくりに取り組みます。

基本目標5 あらゆる分野に男女が平等に参画できる条件づくり

性別にとらわれない多様な生き方を実現するためには、男女が対等なパートナーとして活躍できる機会を拡充するとともに、それに参画していく意識と能力の向上を図る必要があります。意思決定の場をはじめ、社会のあらゆる分野に男女が平等に参画できる条件づくりに取り組みます。

基本目標6 男女共同参画の推進に関する国際社会との協調

国における男女共同参画の推進は国際的な取組と連動しており、男女共同参画社会の実現は、国際化を推進するうえで、不可欠な要素であることから、国際的な男女共同参画の推進状況を常に把握し、国際的視野に立って男女共同参画を推進します。

1 京都市の男女共同参画計画の概要について

(3) 平成24年度推進計画における取組実績について

基本目標1 個人の尊厳が確立された社会づくり

施策の方針1-1 男女の人権尊重に向けた啓発

<地域団体やNPO団体等の学習・実践活動の支援>

事業名	平成24年度事業概要	平成24年度取組実績	所管局・課等
未来にはばたく 女性研究集会	地域活動を行う女性を対象に、男女共同参画社会の実現をはじめとする様々な社会的課題解決のため、国際的な視野と指導者として必要な知識等の習得を目指す事業を実施する。 (研修会及び研究集会、隔年での海外への研修団派遣と海外調査研究等)	◆11月に女性団体の指導者約700人を対象に、温もりのある地域づくりをテーマに研究集会を開催	教育委員会 生涯学習部 生涯学習推進担当
女性団体指導者研修 女性教育指導者研修	地域の女性指導者の育成と更なる資質の向上を目指して実施する研修事業を実施する。	◆女性団体指導者研修 女性団体役員(会長副会長及び庶務会計等)約700人を対象に、5月8日に研修会を実施 ◆女性教育指導者研修 女性団体の指導者育成を目指し、地域活動の企画力・話し方・広報活動等をテーマに、7～9月にかけて全8回実施。受講者数34名	教育委員会 生涯学習部 生涯学習推進担当

1 京都市の男女共同参画計画の概要について

基本目標2 男女が共に安心して働き続けられる環境づくり

施策の方針2-1 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保

<女子学生への就業支援>

事業名	平成24年度事業概要	平成24年度取組実績	所管局・課等
インターンシップ 実習生の受入れ	(公財)大学コンソーシアム京都が実施するインターンシッププログラムの実習生を受入れる。	◆パブリックコース ・受入期間 平成24年8月20日(月)～9月7日(金) (実日数15日間) ・受入人数 15人 (うち女子学生10人) ・受入所属 12所属 (うち女子学生受入は10所属) ※全エントリー所属数は30所属	総合企画局 市民協働政策推進室
市立高等学校 インターンシップ 事業	市立高等学校生徒を対象に、在学中に企業等において就業体験学習を実施する。	①24年6月 伏見工業 工学探究2年生 25名 2日 ②24年8月 銅駝美術工芸 美術工芸科1,2年生 37名 2～3日 22社 ③24年7月 日吉ヶ丘 普通科2年生 1名(女子) 2日 1社 ④24年9月・11月 伏見工業 昼間定時制キャリア実践コース2年生 14名(うち女子1名) 10日 14社 ⑤24年11月 伏見工業 住環境・都市情報・生産技術・テクノコース 2年生125名(うち女子23名) 2日 83社 ⑥25年2月 洛陽工業 創造技術科2年 187名(うち女子10名) 3日 72社	教育委員会 学校指導課

1 京都市の男女共同参画計画の概要について

基本目標2 男女が共に安心して働き続けられる環境づくり

施策の方針2-2 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進
＜企業等における両立支援の取組の促進＞

事業名	平成24年度事業概要	平成24年度取組実績	所管局・課等
真のワーク・ライフ・バランスに目覚める企業を増やすプロジェクト	企業が社会的責任（CSR）の一環として「真のワーク・ライフ・バランス」推進に積極的に取り組むことを推奨するとともに、「真のワーク・ライフ・バランス」実現に向けての様々な取組を紹介するなど、中小企業も無理なく取り組めるきっかけづくりを検討・発信して、「真のワーク・ライフ・バランス」推進に取り組む企業の増加を目指す。 その一環として、中小企業を対象に休暇等の職場環境整備を支援するための補助制度を創設、実施する。	◆「真のワーク・ライフ・バランス」企業表彰 2社 ◆男女共同参画通信 別冊「真のワーク・ライフ・バランス」で表彰企業の取組を掲載 ◆「真のワーク・ライフ・バランス」推進企業支援補助金 交付企業数 12社	文化市民局 男女共同参画推進課

1 京都市の男女共同参画計画の概要について

基本目標2 男女が共に安心して働き続けられる環境づくり

施策の方針2-1 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保

＜女性の起業に対する支援＞

事業名	平成24年度事業概要	平成24年度取組実績	所管局・課等
女性起業家セミナー「京おんな塾」	起業を目指す女性を支援するセミナー等を開催する。	◆平成25年1月～3月にかけて、6日間セミナーを開催し、18名が修了した。	産業観光局 新産業振興室

基本目標5 あらゆる分野に男女が平等に参画できる条件づくり

施策の方針5-3 男女共同参画による地域コミュニティの活性化（社会貢献）

＜男女の協力による地域の活性化の促進＞

事業名	平成24年度事業概要	平成24年度取組実績	所管局・課等
女性消防団員の育成	地域密着型である消防団の一層の活性化を図るため、女性消防団員を育成する。	◆女性消防団員活性化秋田大会への参加：4名 ◆第12回消防団幹部候補中央特別研修への女性消防団員の派遣：1名 ◆京都府女性消防団員交流会への参加：35名	消防局 庶務課

2 京都市の特色について

(1) 京都市女性職員の管理職登用状況について

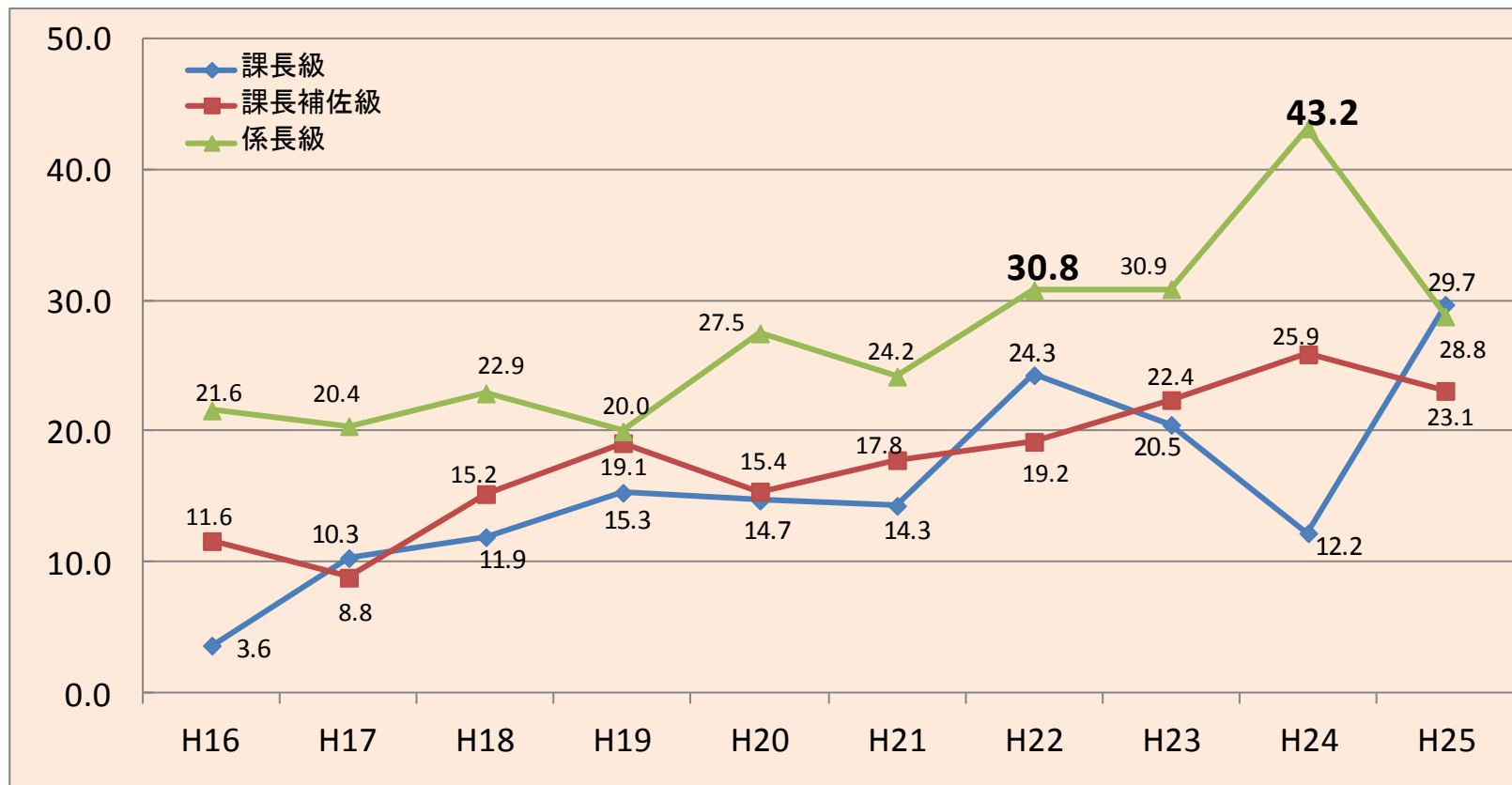
<女性職員の職域拡大>

年度	内 容
平成19年度	・ 南区長に女性を配置
平成20年度	・ 東山区長に女性を配置
平成21年度	・ 産業観光局観光政策監に女性を配置 ・ <u>建築技術職で初めて部長級に女性職員を登用（文化市民局文化芸術都市推進室担当部長）</u> ・ <u>行財政局総務部総務課長，人事部人事課長に初めて女性を配置</u>
平成22年度	・ <u>一般事務職の係長級昇任者に占める女性の割合が初めて3割を超える（30.8%）</u>
平成23年度	・ 西京区洛西担当区長に女性を配置 ・ <u>土木技術職で初めて係長級に女性職員を登用（右京区区民部まちづくり推進課担当係長）</u>
平成24年度	・ <u>役付職員に占める女性の割合が20.3%となり，「京都市人材活性化プラン」において定めた目標（20%）を達成</u> ・ 伏見区深草担当区長に女性を配置 ・ 総合企画局市長公室秘書課長に女性を配置
平成25年度	・ 文化市民局文化芸術担当局長に女性を配置 ・ 文化市民局理事に女性を配置

2 京都市の特色について

＜昇任者に占める女性職員の割合＞（事務職， 4月異動）

（単位：％）



平成22年度に一般事務職の係長級昇任者に占める女性の割合が初めて3割を超える（30.8％）

2 京都市の特色について

(2) 京都市職員の育児休業取得状況について

<育児休業取得促進等に係る施策>

実施年月	内 容
平成22年 3月	京都市特定事業主行動計画「仕事と子育て両立支援プラン」策定 (計画期間：平成22年4月1日～平成27年3月31日)
平成22年 6月	育児休業の取得要件を緩和(配偶者が育児休業を取得している場合等であっても、当該職員が育児休業を取得可能)
平成22年10月	「仕事と子育て両立支援ハンドブック」作成 (同ハンドブックに「仕事と子育て体験談」及び「仕事と子育てチェックシート」掲載)
平成22年11月	「りょうりつ通信」発行(庁内メールによる職員への情報提供)
平成23年 4月	非常勤嘱託職員に係る部分休業の新設
平成23年12月	育児休業の取得に係る期末手当の支給率を変更 仕事と子育ての両立に係る研修の実施(先輩職員との座談会等)
平成24年 4月	育児休業取得要件の緩和(夫婦が共に京都市職員である場合、配偶者が育児休業を受けている時間帯についても、夫婦同時に取得可能)
平成25年 5月	臨時的任用職員の運用ルール等の改善(産休・育休取得期間の前後に限り、職員と臨時的任用職員の引継ぎ及び臨時的任用職員同士の引継ぎを認める) ※引継ぎ期間 ・職員と臨時的任用職員の場合：育休・産休取得前1日、育休取得後2日以内 ・臨時的任用職員同士の場合：1日

2 京都市の特色について

＜京都市職員の育児休業取得率について＞

（単位：％）

年度	男性職員	女性職員
平成20年度	0.92	94.6
平成21年度	1.63	92.6
平成22年度	2.08	84.2
平成23年度	3.57	97.4
平成24年度	2.98	98.8

（参考）

- ・ 国家公務員の育児休業の取得状況（平成23年度）
男性職員……2.0％（前年度から0.2ポイント増）
女性職員…98.7％（前年度から0.8ポイント増）

2 京都市の特色について

(3) 「真のワーク・ライフ・バランス」の推進について

京都市では、家族や地域との「つながり」に着目した京都発の新しいワーク・ライフ・バランスの考え方である「真のワーク・ライフ・バランス」の推進を平成22年度に策定した「京都市基本計画」の重点戦略の一つに掲げている。平成23年度には「真のワーク・ライフ・バランス」を推進しようとする市民、団体、企業への支援策等をまとめた「真のワーク・ライフ・バランス」推進計画を策定した。

真のワーク・ライフ・バランスが実現した社会とは (「真のワーク・ライフ・バランス」推進計画より)



○ひとりひとりが、自らを取り巻く様々な「つながり」を再構築し、その「つながり」の中で求められるそれぞれの役割や責任を踏まえ、ライフスタイルやライフステージに合わせて多様な選択肢の中から「生き方」「働き方」を選びマネジメントすることができる。

○このことにより、単なる生活時間の「バランス」を超えた「心の調和」を見出し、「生きがい」のある充実した人生を送ることができる。

○ひとりひとりが「真のワーク・ライフ・バランス」を実現していくことによって、まち全体が活性化し、さらに魅力的なまちへと発展し続けることができる。

「真のワーク・ライフ・バランス」推進計画冊子

⇒<http://www.city.kyoto.lg.jp/bunshi/page/0000119645.html>

2 京都市の特色について

＜京都市「真のワーク・ライフ・バランス」推進企業支援補助金＞

◎ 対象企業

京都市内に本社があり、常時雇用する労働者が1人以上300人以下の、「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス推進企業認証制度宣言企業

◎ 補助額

予算の範囲内で、1企業あたり上限額30万円（取組にかかった必要経費を補助）

◎ 補助金の種類と対象となる取組例

I 労働者の多様な事情及び生活態様に対応した先進的な休暇・休業制度や労働時間制度、多様な働き方等の制度の導入

【平成24年度の申請例】

- ◆育児休業を就学の日まで取得可能とする社内制度の改正
- ◆有給休暇の半日取得，時間単位の取得を可能とする社内制度の改正
- ◆多様就業型ワーク・シェアリング制度の導入

II 労働者の仕事と生活の両立を支援しまたは雇用の継続を図るための環境整備の取組

【平成24年度の申請例】

- ◆育児休業対象者のための代替要員の確保
- ◆ワーク・ライフ・バランスに関する社内研修の実施や，社外セミナーへの参加
- ◆在宅勤務時に貸与するPCの購入

◎ 優れた取組を行った企業には，事例発表等の協力を求める。

2 京都市の特色について

<京都市「真のワーク・ライフ・バランス」推進企業表彰>

◎ 内容

「真のワーク・ライフ・バランス」の推進を通じて男女共同参画社会の発展に特に貢献すると認められる実績があり、その活動等が他の企業等の模範となり推奨できる企業を表彰

◎ 選定方法

対象企業に対し企業アンケート（※1）を実施。取組を点数化し上位企業を選考対象として選考

◎ 調査対象となる企業

京都市内に本社又は事業所のある「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス推進企業認証制度の宣言企業及び「きょうと男女共同参画推進宣言」登録企業（※2）

※1 実際にアンケートを実施している企業は、

- ・ 京都市内に本社または事業所のある企業「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス推進企業認証制度の**認証企業**
- ・ 「きょうと男女共同参画推進宣言」登録企業のうち従業員数300人以下の企業
- ・ 京都市「真のワーク・ライフ・バランス」推進企業支援補助金交付企業（平成25年度から）

※2 平成24年度に府の制度と一本化

【市長賞】

「真のワーク・ライフ・バランス」推進の取組や、女性の登用における取組の内容を企業の規模や業種も勘案して総合的に判断し、特に優れている企業に対して授与

【特別賞】

取組内容が優れている企業や、その他特筆すべき取組を行っている企業に対して、該当がある場合に授与

2 京都市の特色について

(4) 京都市地域女性連合会について

<概要>

設立年月日	昭和23年9月23日	
活動目標	温もりのある地域づくり 男女共同参画の実現	
会員人数	3万人（概ね小学校区を単位とした地域を基盤に構成）	
主な活動	●学習活動 ●文化活動 ●子育て活動 ●地域づくりの取組 ●社会福祉の取組	●女性の社会参画 ●環境への取組 ●保健衛生への取組 ●子どもたちへの取組 ●広報活動など

2 京都市の特色について

<主な活動>

・学習活動

社会教育関係団体である女性会の取組は、「学習」を基本としている。地域リーダーの育成や社会的課題の解決に向けた様々な研修会を実施し、学んだことを実践活動に活かしている。

◎ 市民スクール21

各学区の女性会が、それぞれ年間5～10回程度、「環境」「福祉」「女性問題」等、様々なテーマで自主的な学習活動を行っている。それぞれの学習終了後、毎年、各行政区に「地域発表会」と課題解決のための「実践活動」を行い、最終的には、京都市全体での「市民スクール21全体集会」（京都会館：1,000人規模）で、それぞれの学習成果を共有している。



2 京都市の特色について

＜主な活動＞

・ 学習活動

◎ リーダー 1 泊研修

毎年7月初旬に3班に分け、延べ1,000人規模の宿泊研修（1泊2日）を実施。設定したテーマで話し合う分科会でのワークショップや全体集会，レクリエーション等，盛りだくさんの内容で実施する女性会の夏の大事業である。



2 京都市の特色について

＜主な活動＞

・ 学習活動

◎ 未来にはばたく女性研究集会

毎年11月に、京都会館で2,000人規模の参加者を集めて実施。海外での調査報告や様々な分野で活躍する人を招いてのトークショー等を行う研究集会である。



2 京都市の特色について

＜主な活動＞

・ 学習活動

◎ 女性リーダーズセミナー

次世代の女性地域リーダーを目指し、若手会員が楽しく気軽に参加できるセミナーを平成12年度から実施している。レクリエーションの手法を学ぶことやワークショップでの話し合いにより、参加者全員が充実感を共有している。



2 京都市の特色について

<主な活動>

・学習活動

◎ 夏期女性講座

昭和38年度から毎年行ってきた女性会独自の伝統ある研修会。毎年7月下旬から10日間、政治・経済等幅広い分野からテーマを設定し、研修会を実施している。



◎ 正副会長・庶務会計研修

◎ 地域女性活動交流研修

◎ 全国指定都市地域女性団体連絡協議会研究集会

2 京都市の特色について

＜主な活動＞

・女性の社会参画の推進

◎ 各審議会等への参画

女性会では、活動目標のひとつとして、男女共同参画の実現を掲げている。半世紀以上にわたる学習活動により自己を高め、多くの審議会等に参画している。

◎ 条例の理念実現を目指すアピール署名の実施

平成15年に京都市男女共同参画推進条例が制定されるのに先立ち、条例の理念を具体的な行動として実現していこうというアピール文を作成し、署名活動を展開。男女を問わず、13万7,708件にものぼる署名を、京都市長に提出。



2 京都市の特色について

<主な活動>

・ 社会福祉の取組

◎ 共同募金活動

「たすけあい」，「おもいやりの心」を大切にし，「与えられる福祉」から「互いに助けあう福祉」を目指して行われている赤い羽根共同募金。女性会はその協賛団体として，街頭啓発をはじめ様々な取組に協力している。



◎ チャリティーバーゲン

年2回，市内の百貨店の協力を得て女性会のチャリティーバーゲンを実施している。売上金はチャリティとして社会福祉に利用しているほか，会場ではちぎり絵や書画など，女性会会員が作った作品も展示している。



2 京都市の特色について

＜主な活動＞

・環境への取組

◎ 国際会議への協力

京都を舞台に開催された国際会議に積極的に協力し、開催都市の市民として会議の成功に貢献するとともに、市民に対する環境意識の啓発に努めている。

平成9年に京都市で開催された「地球温暖化防止京都会議」では、京都市長とともに、女性会会長が発起人となり、「環境文化フォーラム」を設立。また、会議の成功を願い、京都の文化を紹介した「京のかるチャーすぽっと」5,000冊を寄贈した。

平成15年に京都をメイン会場として開催された「第3回世界水フォーラム」では、女性会会長が「世界水文化フォーラム」の会長に就任したことをはじめ、様々な事業に参画。同年9月には、「第2回世界水フォーラム」開催都市であるオランダのハーグ市を訪問し、助役と懇談するなど独自の研修を実施した。



2 京都市の特色について

＜主な活動＞

・ 環境への取組

◎ 廃食用油回収（バイオディーゼル燃料化事業）

京都市では、家庭から出る使用済みてんぷら油などの廃食用油を環境にやさしいバイオディーゼル燃料に精製し、市バスやごみ収集車の燃料に再利用する取組を進めている（平成16年に市内に廃食用油燃料化施設を建設）。

女性会では、原料となる廃食用油の回収を従来から市内各地域で実施しており、事業の礎を担っている。



2 京都市の特色について

＜主な活動＞

・保健衛生の取組

◎ 「複十字シール運動」への参画

我が国での始まりは大正14年（1925年）で、結核予防会としては昭和27年が第1回の発行となっている。女性会では、昭和44年の「第1回結核予防婦人の集い」の開催以来、街頭啓発や各種研修会への参加などに積極的に取り組んでいる。

「複十字シール運動」とは…

結核や肺がんのない社会を目指した国際的な予防活動。1904年、デンマークの首都コペンハーゲンで働く郵便職員のアイデアから誕生した。



2 京都市の特色について

＜主な活動＞

- ・ 温もりのある地域を目指した活動

◎ 子育て支援活動

平成16年度に女性会の年間学習テーマ「子育て支援」に基づき様々な研修会を実施。その具体的な成果として、子育て支援事業「となりのおばちゃん 子育てを支援する！」を立ち上げ、女性会の会員宅や商店、集会所などを利用した、子育て中のお母さんやお父さんが気軽に集まり、井戸端会議のように、子育てについての情報を交換したり、悩みを言いあったりできる「場」づくりをしている。

日頃から軒先にプレート掲げているケース、定期的に親子で参加できるイベントを開催するケース、地域の安心・安全の目印として利用しているケースなど、色々なケースで取り組んでいる。



2 京都市の特色について

＜主な活動＞

・ 温もりのある地域を目指した活動

◎ 電話相談事業（温もりの電話）

「隣のおばちゃん復活！」をキャッチフレーズに開設した電話相談事業。

「ご近所さん」に相談するように、誰でも、どんなことでも、気軽に相談できる。研修を受けた女性会のボランティア相談員が、自分たちの生活や学習経験をもとに、子育ての知恵、惣菜や漬物など「おふくろの味」を伝授したり、お年寄りの話し相手になったりと、相談者の「隣のおばちゃん」としての役目を果たしている。

「温もりの電話」は女性会の創立50周年記念事業として発足。社会教育関係団体である女性会が、これまでの永年の学習活動で得た多くの知識や経験を、自分たちの住む地域に還元したいという願いが込められている。



2 京都市の特色について

(5) 京都市の消防団における女性消防団員について

<採用の経緯>

◎ 採用目的

男女雇用機会均等法の制定等により、女性の地位向上など近年のめざましい女性の社会的進出を背景に、地域社会における女性の力を消防団強化のためとし、女性の持つソフトなイメージを生かして主に火災予防や広報業務、更に担当区域内に居住するお年寄りや子供たちの防火防災指導など、地域に密着したきめ細かい防火防災指導を中心に積極的な活動を行うことを目的として採用を開始した。

◎ 採用の開始時期

平成4年10月1日（42名採用）

※カラーガード隊は、昭和61年5月1日に発足

◎ 任用資格

男性団員と同様

【参考】 消防団員任用資格

次の条件を全て満たしていることが必要となる。

- ・ 各消防団の管轄区域に居住、又は勤務していること。
- ・ 年齢が18歳以上であること。
- ・ 志操堅固で身体強健であること。

2 京都市の特色について

＜女性団員の状況＞

◎ 現在員（平成25年4月1日現在）

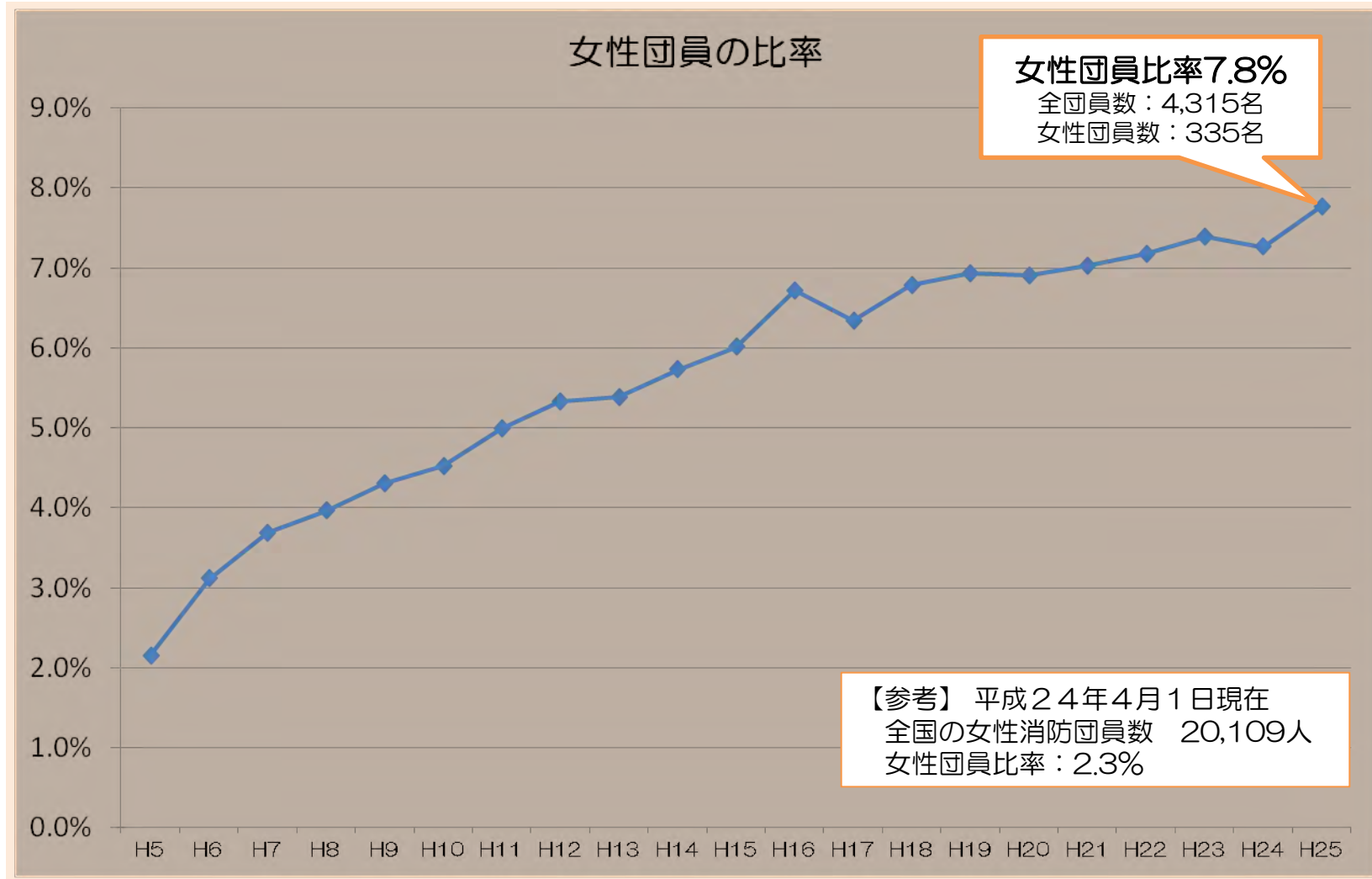
11消防団，115分団（機甲分団及び応急救護分団を含む。）に335名在籍（カラーガード隊16名を含む）

- ・平均年齢 … 52.0歳
- ・就業別人員数 … 会社員116，自営業19，家族従事者19，役員2，
家庭内職者6，主婦・学生165 ※不明・未入力8
- ・階級別人員数 … 分団長2，副分団長21，部長55，班長71，団員186

◎ 定員・現在員の推移

- ・定員については，定めていない。
- ・平成4年の採用以来，20年間で約7.5倍増加（カラーガード隊16名を除く。）
- ・女性団員比率 … 7.8% ※ 2.3%（平成24年全国平均）
- ・各消防団が女性団員の獲得に力を入れたことが，女性団員の増加につながっている。

2 京都市の特色について



※ 各年度とも4月1日現在の人数

2 京都市の特色について

＜活動内容等＞

団活動においては、男性女性の区別なく担当することとしているが、女性団員については、特にその感性を生かして、予防活動を重点に業務を担当していただくようにしている。

◎ 平常時の活動

- ・ 高齢者等避難困難者世帯への防火訪問，夜間広報活動
- ・ 地域住民に対する防火安全教育，避難訓練，応急手当の指導，火災予防指導

◎ 災害現場等の活動

男性団員と区別はしていないが，できるだけ後方支援活動等に従事していただくこととしている。

- ・ 災害現場における警戒整理活動，救護活動，情報収集活動等
- ・ 地震災害発生時の救護活動等の後方支援活動等

＜女性団員採用の成果＞

◎ 消防団自体の活性化

◎ 高齢世帯の増加等に対応した柔軟で効果的な防火防災指導