

世界で活躍する女性たちに学ぶ

— 女性消防官の未来とキャリアの可能性 —

相模女子大学 人間社会学部 地域クリエーション学科

教授 小泉 京美

AGENDA | 本日の流れ

— 女性消防官の未来とキャリアの可能性 —

*Brighter
Safer
Together*

人を守る。
社会をつなぐ。
未来をつくる。

01



自己紹介

02



経験からひらく、これからのキャリア

03



組織が変わるということ

04



世界で働く女性たちから学ぶ

05



未来をつくる「キャリア適応力4C」

06



消防官としての行動とキャリアの可能性

07



まとめ「私の第一歩」



経験の価値に気づく → 可能性を広げる → 次の一步を選ぶ

今日、最初に共有したいこと

キャリアは、上を目指すだけではありません。

自分の経験を生かし、専門性を育て、
人とつながりながら、これからの選択肢を広げていくことです。

「女性がもっと頑張る」ではなく、
力を発揮できる条件を一緒に考えます。

今日の主役は、皆さん一人ひとりです。

自己紹介



小泉 京美

Kyomi Koizumi

相模女子大学 教授
キャリア教育・人材育成・
ホスピタリティ
キャリアコンサルタント

航空の現場から大学教育へ

安全・信頼・チームワークを軸に、女性のキャリア形成を支援

01

1983-2010

日本航空(JAL) 客室乗務員 27年
国際線・VIPフライト

02

2006-2008

立教大学大学院 MBA
経営管理・人材育成を学ぶ

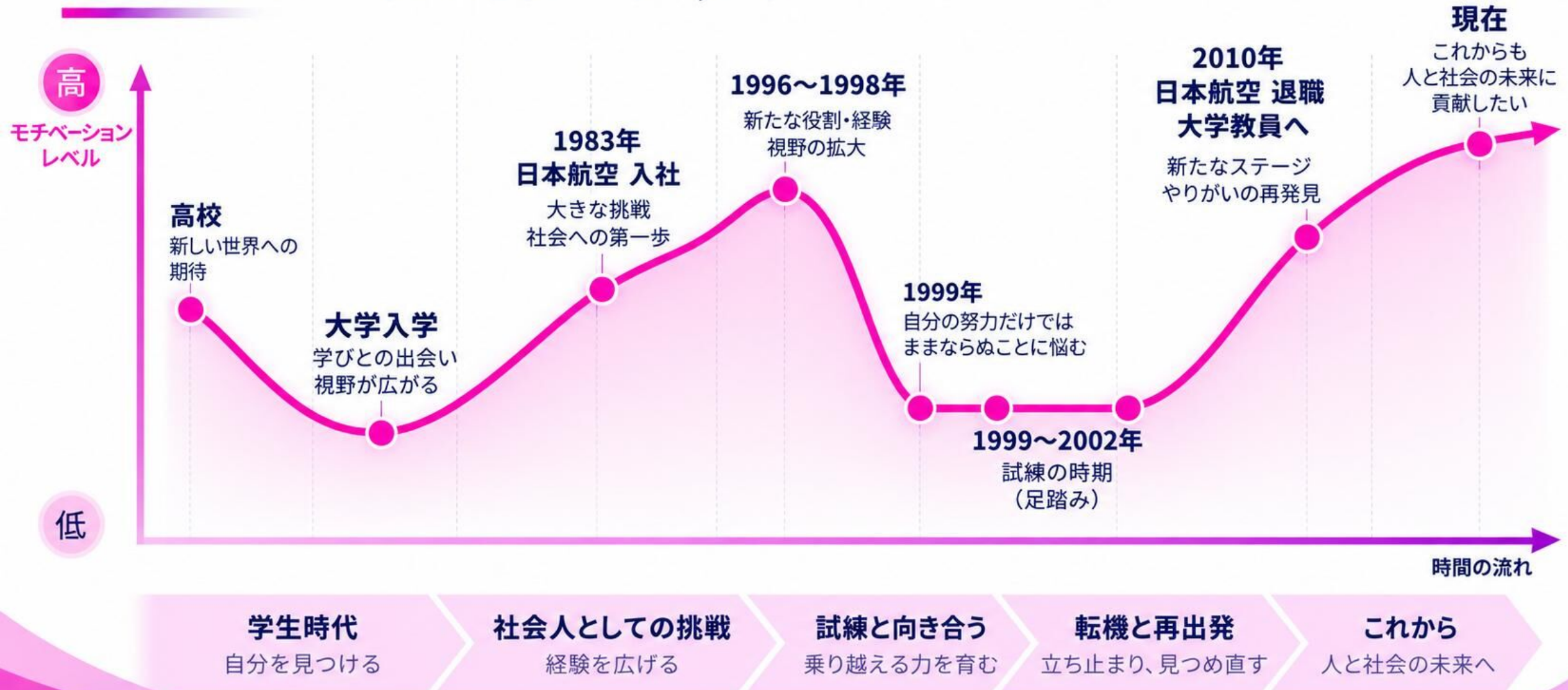
03

2010年～現在

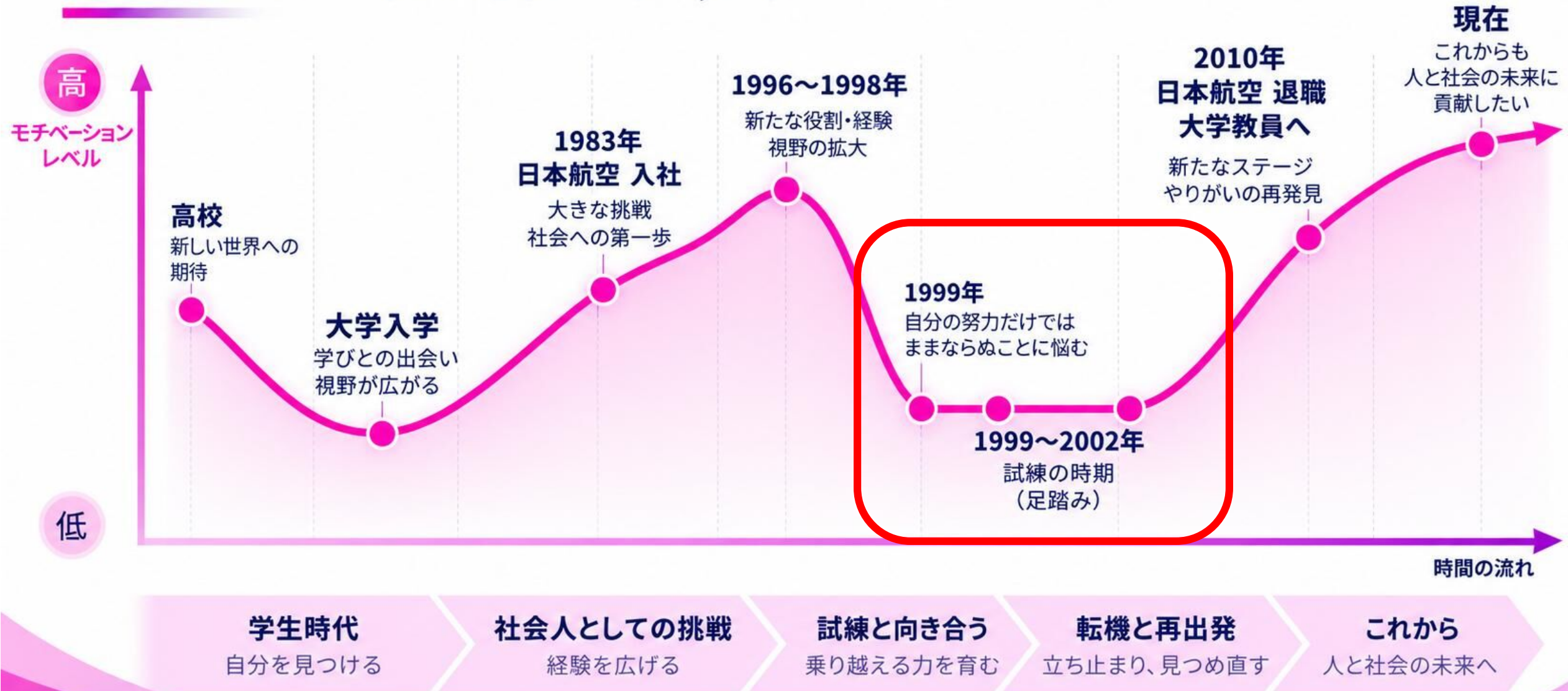
相模女子大学
キャリア教育・ホスピタリティ・女性活躍支援

▶ 2026年度 地域クリエーション学科へ

モチベーションマップ



モチベーションマップ



座右の銘

夢を見るものではなく
叶えるもの

仕事以外の経験も、キャリアにつながる — 挑戦する力・続ける力・人とつながる力 —



My Hobby

和太鼓

集中力

チームワーク



Olympic Torchbearer

聖火ランナーに
選出

挑戦

社会とのつながり

経験は、仕事の外にもある。
そこから育つ力が、次のキャリアを支える。

CAと消防官 — 仕事の基本はよく似ている

「まったく違う仕事」に見えても、根底にある姿勢には共通点

CA(客室乗務員)



安全が最優先



訓練の重要性



チームワーク力



マニュアル+状況判断



コミュニケーション力



経験と改善

消防官



共通するのは「安全を守る姿勢」と「経験を次に生かす力」

自分の経験からのキャリアを考える

01

経験の価値

02

可能性と支援

03

小さな一歩

経験の価値に気づく → 可能性を広げる → 次の一歩を選ぶ

経験は、次の行動をつくる

JALでの実務経験から、大学教育・研究へ



01

日常の訓練が、
非常時の行動
になる

02

安全・サービス
の経験は、
大学でも生きて
いる

03

実務経験は、
教育者・研究者
としての強みに
なる



経験は、役割が変わっても、
次の行動と支援の質を高めてくれる。

自分の経験からの学び

01

経験の価値

02

可能性と支援

03

小さな一歩

経験の価値に気づく → 可能性を広げる → 次の一歩を選ぶ

教える面白さを
知った教官時代



可能性と支援

異文化・組織理解・人間関係づくりから得た学び

教える面白さを
知った教官時代



JALWAYS時代が大きな転機

01

異文化の中で、
自分の立場と
意見を持つ

02

小さな組織で、
全体を見る視点を
得る

03

人とのつながりが、
次のステップを支える

異文化の中で立つ → 全体を見る → 人とのつながりを育てる

自分の経験からの学び

01

経験の価値

02

可能性と支援

03

小さな一歩

経験の価値に気づく → 可能性を広げる → 次の一歩を選ぶ

社会人大学院への挑戦

働きながら学び、MBAを取得

- 多様な社会人との出会いと交流
- 実務に結びつく多くの学び
- MBA取得という新たな挑戦

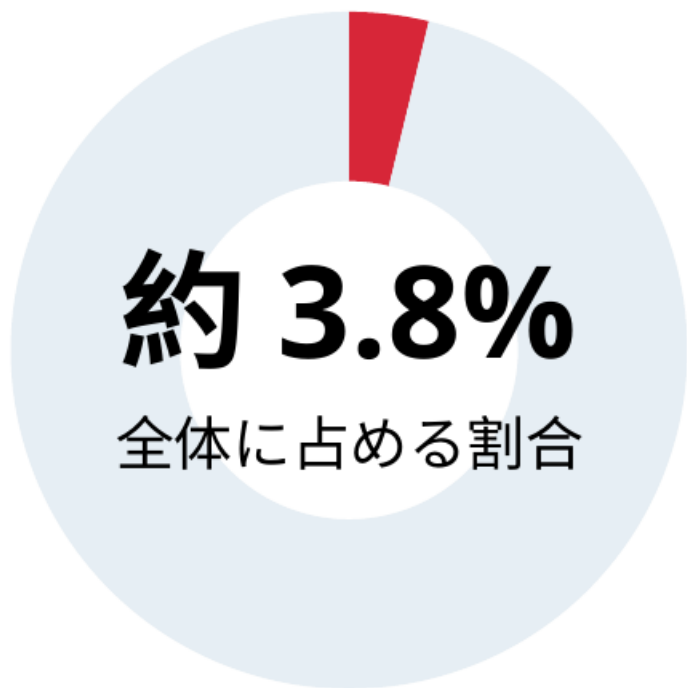


社会人としての学びが、人とのつながりと知見を広げ、キャリアの可能性を拓いた。

キャリアは一人で作るものではない

組織が変わるということ

女性消防官の現在地を、数字から見る



女性消防吏員

6,386 人

全国の消防吏員 168,230 人のうち
2025 年 4 月 1 日現在

「人数が少ないこと」と「可能性が小さいこと」は、同じではありません。

日本の客室乗務員の歴史



日本航空スチュワーデス第1期生
(1951年10月25日)



日本航空スチュワード第1期生
(1954年2月2日)。

出典: JALホームページ日本航空の歴史より

女性が責任ある役割を担うまでには、先輩たちの積み重ねがありました。

1971年 17名の初の女性パーサー誕生



JAL客室乗務員の歴史から見る、制度と意識の変化

先輩たちの交渉と歩みが、働き続ける道を広げた



今の一步が、次の世代の「当たり前」をつくる。

キャリアは、一人でつくるものではない



自分からできること



仕事を知る



希望を伝える



経験を振り返る



相談相手を見つける



組織が整えること



研修・配置の機会



装備・施設・勤務の条件



安心して相談できる体制



成長を支える機会



『もっと頑張る』だけでなく、
『力を発揮できる条件』を考える。

日本の現状を数字で見る

日本のジェンダーギャップ指数 2025

World Economic Forum「Global Gender Gap Report 2025」より

日本の世界順位の推移

世界順位
148か国中 **118** 位

GGIスコア **0.666**

格差解消率 **66.6%**

4分野別の順位

政治
125位

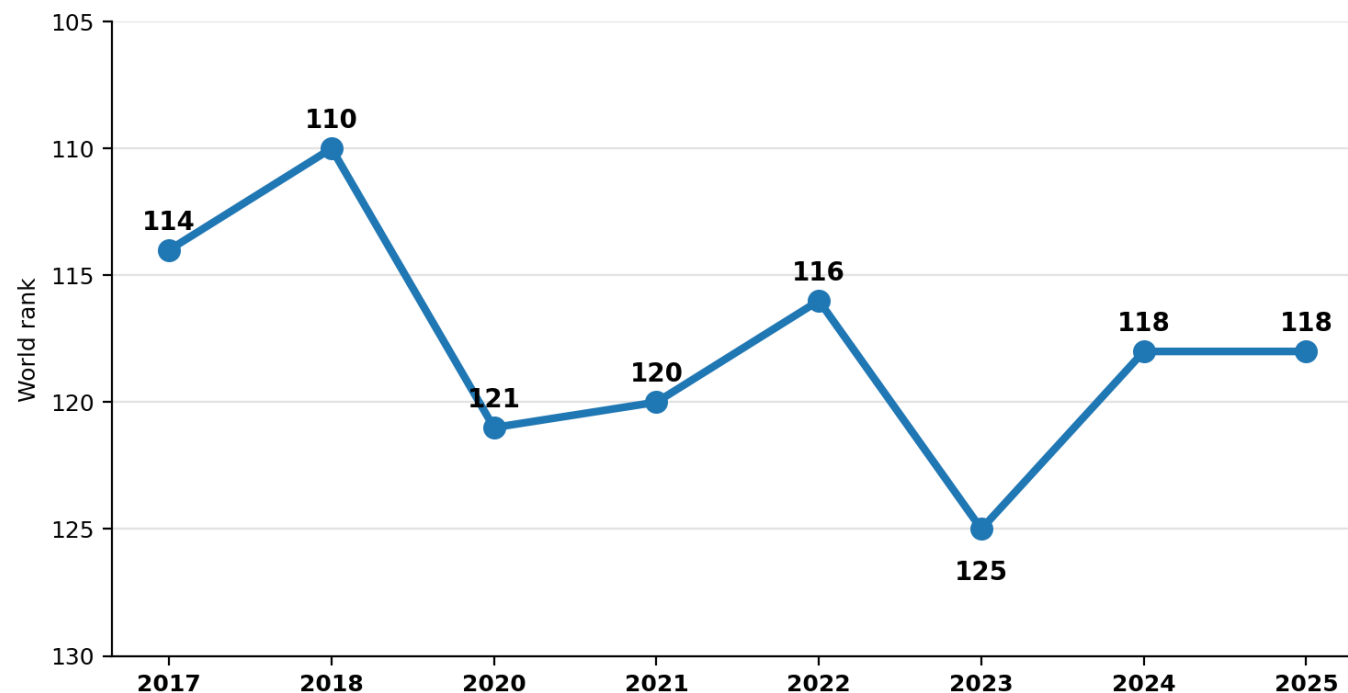
経済
112位

教育
66位

健康
68位

GGIとは？

経済・教育・健康・政治の4分野で、男女格差を0～1で示す指数。
1に近いほど、男女格差が小さいことを示します。



読み取りポイント

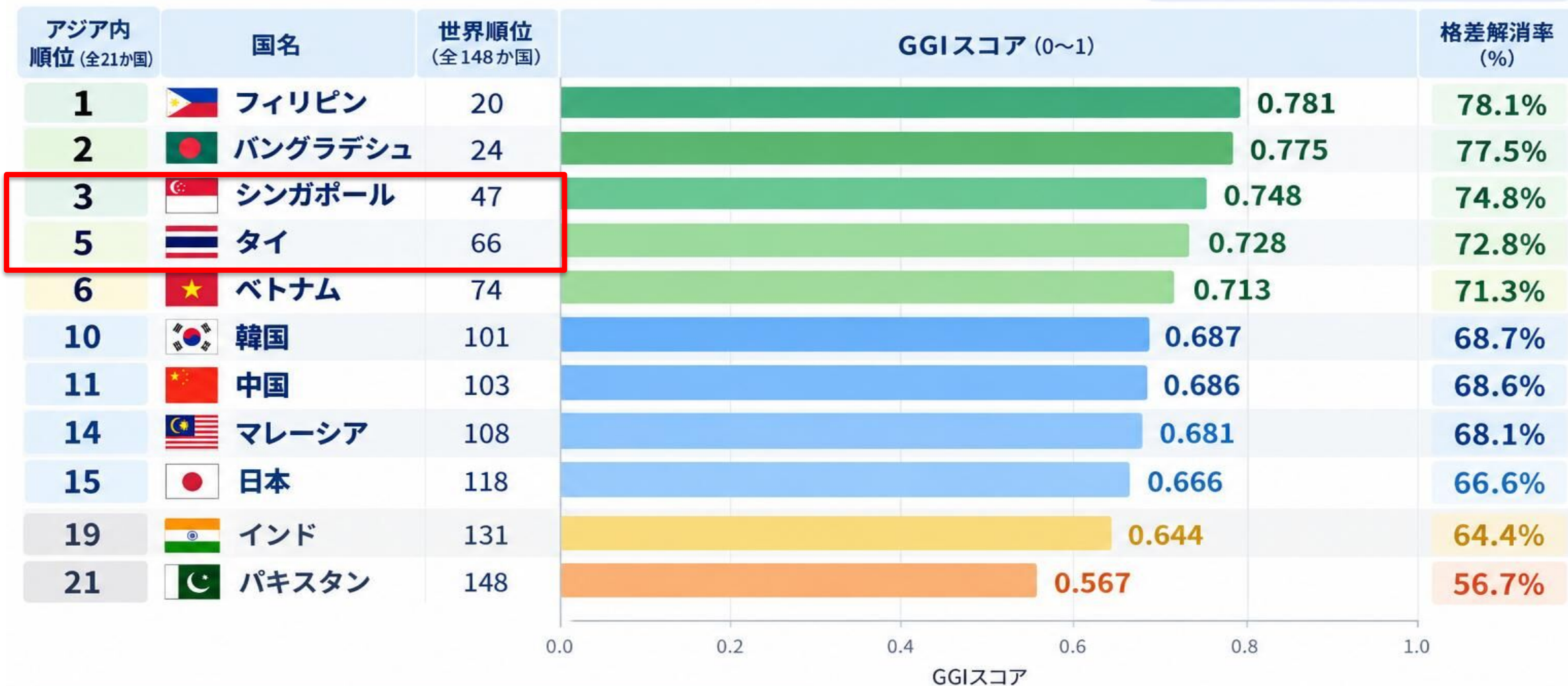
日本は2024年と同じ118位。4分野では「政治」「経済」の順位が低く、教育・健康は相対的に上位です。

アジアのジェンダーギャップ指数 (GGI) 2025年

— アジア主要国の順位とスコア (WEF グローバル・ジェンダーギャップ報告書 2025 より) —

ジェンダーギャップ指数 (GGI) とは？

経済・教育・健康・政治の4分野で、
男女の格差を0 (完全な不平等) ~1 (完全な平等)
で示した指数です。



アジアではフィリピンが最も高く、世界でも20位です。

• 日本はアジア21か国のうち15位、世界118位となっています。

(出所) World Economic Forum
Global Gender Gap Report 2025 (2025年6月発表)

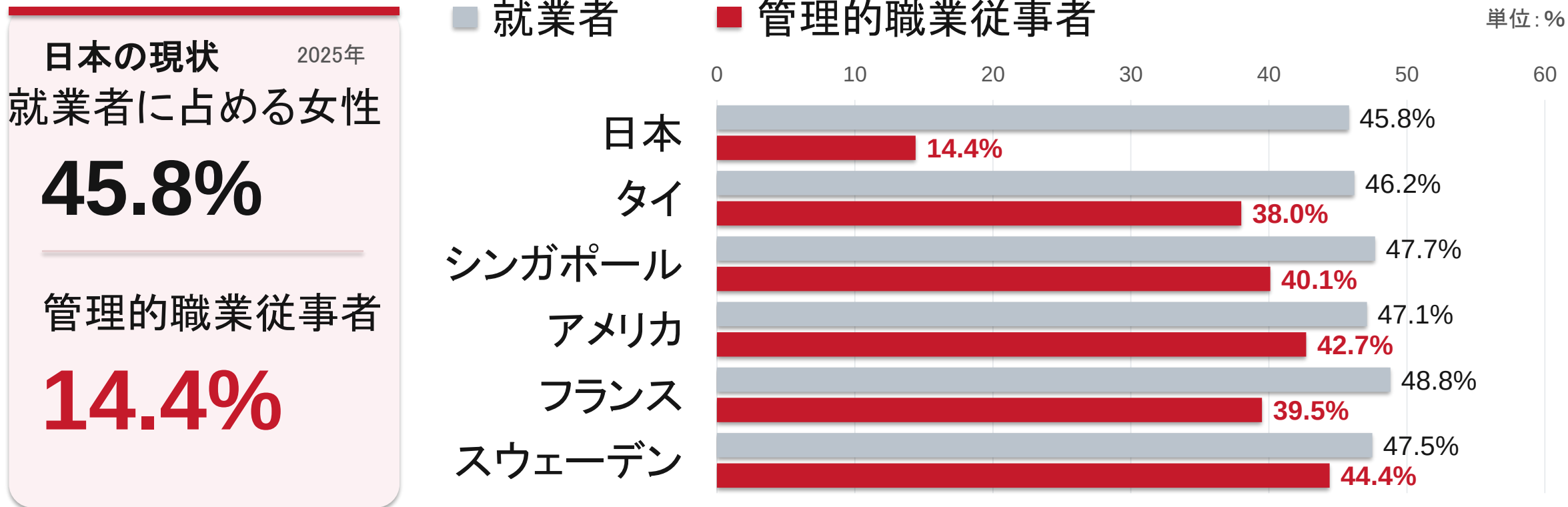
※ アジアは東アジア・東南アジア・南アジアの国を対象 (全21)

女性管理職の国際比較（日本の現状）

就業者・管理的職業従事者に占める女性の割合

働く人は約半数。

管理的な立場では約7人に1人。



「経験や専門性を生かす機会やそれを支える環境」へ。

出典：内閣府『令和8年版 男女共同参画白書』1～15図／タイ：JILPT『データブック国際労働比較2026』図3-3・第3～6表。

統計年：日本・アメリカは2025年、その他は2024年。

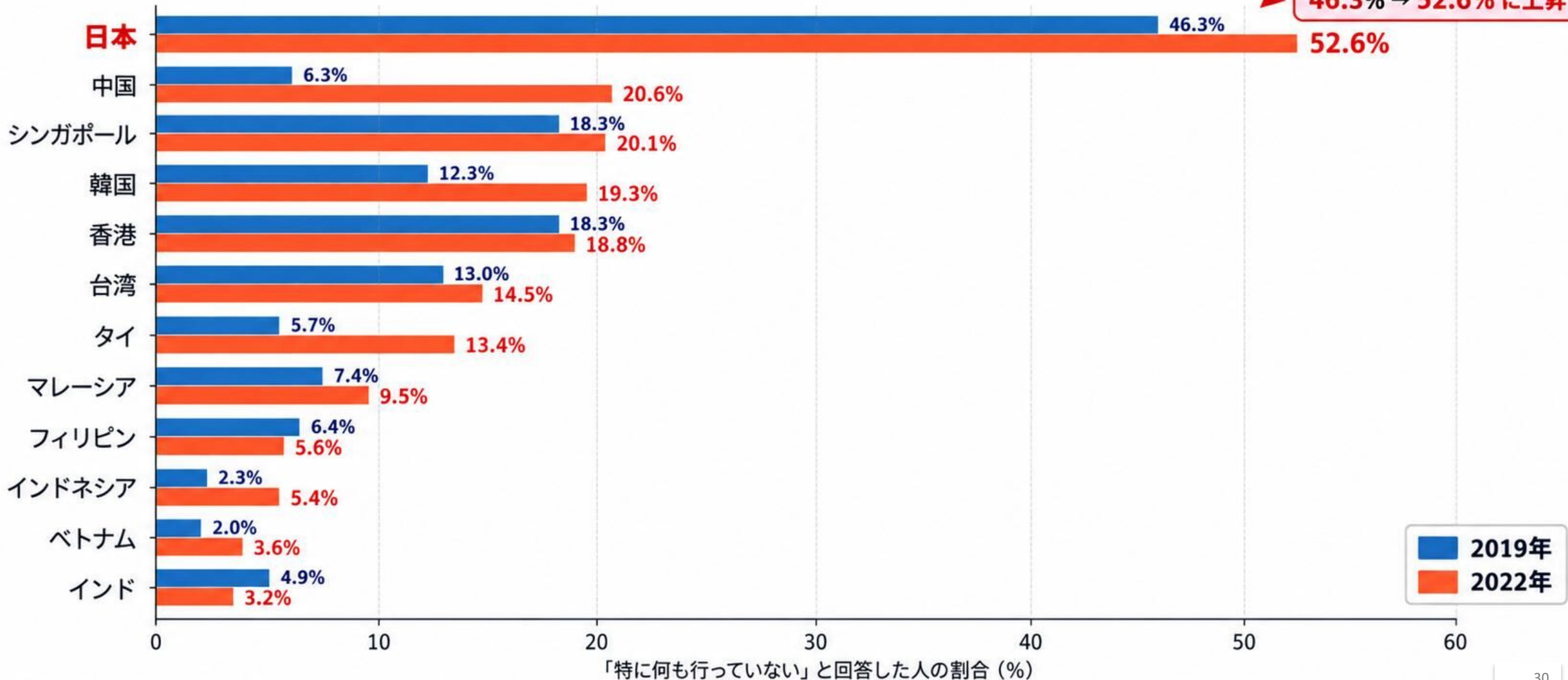
注：国により定義が異なる参考比較。日本は総務省分類、タイはISCO-08分類。消防組織だけの統計ではありません。

社外学習・自己啓発をしていない割合

2019年と2022年の比較（アジア12か国・地域）

※割合が高いほど、勤務先以外で学習・自己啓発を「特に何も行っていない」人が多い

日本は
46.3% → 52.6% に上昇



なぜ日本人は学ばないのか？ — 4つの主な理由 —

社外学習・自己啓発を
していない人の割合



日本はアジアで最も高い

1 時間がない

仕事・家事・育児で
余裕がない



2 学ぶメリットが見えない

キャリアや評価に
つながる実感がない



3 企業の支援が弱い

研修機会や費用支援
が少ない



4 キャリアを考える機会が少ない

将来像が描けない



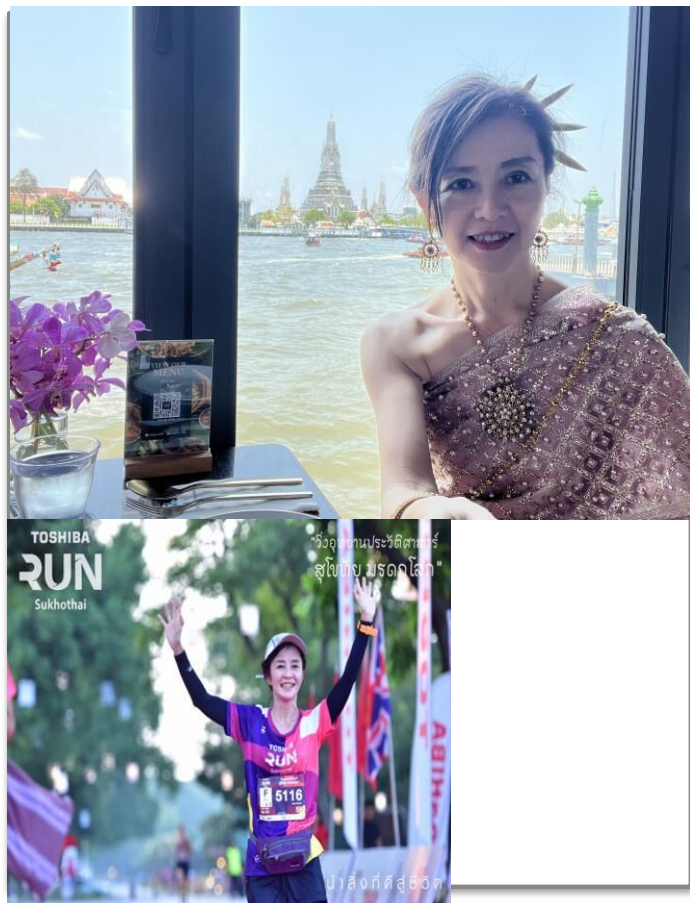
→ 学びたくても、学べる環境が整っていない

だから、変えていく。

世界で活躍する女性たち

法華津 嘉世 氏

元 東芝アジア・パシフィック・タイ社 社長



経歴

(株)東芝

グローバル事業に従事

2020年

営業推進部 グローバル事業推進部
第二担当(欧米・中東アフリカ) シニアマネージャー

2021年

東芝アジア・パシフィック・タイ社 社長
盤谷日本人商工会議所 副会頭
(2024年10月帰任、同11月 東芝退職)

2025年

アズビル株式会社 国際事業推進本部
国際事業管理部 ジェネラル・マネージャー

2026年

アズビル株式会社 グローバル統括本部
海外事業管理部 ジェネラルマネージャー

海外事業の実務から、現地法人の経営へ — グローバルに活躍する女性リーダー

30代での転身から、消防・救助の指揮へ

SCDF：シンガポール民間防衛庁

Priscilla Chai Huan Ning 氏

30代

別の仕事から消防・救助職へ

7か月

指揮官養成課程で訓練

修了後

チャンギ消防署で指揮を担う



不安があることと、可能性がないことは、同じではありません。



「自信ができるまで待つ」以外の進み方も、考えてみませんか。

自立は、一人で全部を抱えることではない

シンガポールの事例

家事・育児の支援を
生活設計の一部に
組み込んで働く。

タイの事例

親族などと役割を分担し、
支援を組み合わせ
て働き続ける。

※家族の協力や、支援サービスの利用ができることを当然とはしません。

借りたいのは、「支援を組み合わせる」という発想。

2. ジェンダー政策の歴史

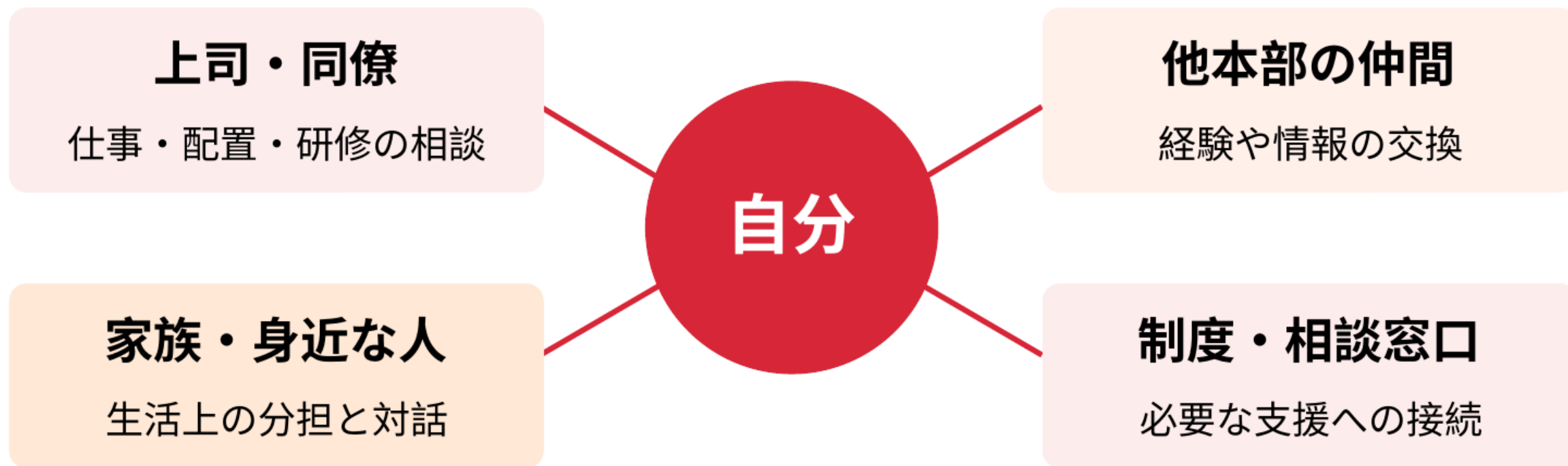


女性の社会進出に関する政策の歴史

西 暦	歴 史	
1961	女性憲章の制定	
1965	シンガポール憲法制定（シンガポール独立）	
1966	2人っ子政策の実施	人口抑制
1968	雇用法の制定 (Employment Act)	働く女性の環境支援
1978	外国人メイド政策開始	女性の育児と仕事の両立
1988	託児所法制定	
1995	国連の女性差別撤廃条約を批准	
2000	フレックス勤務制の導入（公的機関）	
2001	児童育成共同貯蓄法の制定	
2004	Wow！基金の導入（2013年にWork-Life Grant（ワークライフ助成金）に変更）	
2008	産休の期間を16週間に延長	
2014	多様性行動委員会（DAC）の設立	
2017	男性の育児休暇を2週間に延長	

※ Wow!基金：ワークライフバランスを図ることができる職場環境構築のための企業に対する補助金

支える関係は、職場の外にもある



仕事のことも、暮らしのことも。「必要な支援」を言葉にしてよい。

世界で活躍する女性たちから学ぶ3つのキーワード

専門性

「何が出来る人になりたいか」を明確にし、
専門性を磨く

支援

一人で全部を抱えない

挑戦

準備と経験の中で
自信を育てる

職場や外部環境の優劣ではなく、自分の可能性を広げるために

「無理かもしれない」の次に、問いを足す

「自分には、
まだ無理かもしれない」



何を学び、
どんな経験を積めば
近づけるだろう？

必要な資格・訓練・選考・安全要件を確認しながら考えませんか？

マーク・L・サビカス

キャリア構成理論 (Career Construction Theory) の提唱者



Mark L. Savickas

PROFILE

アメリカ出身

ケント州立大学 (Kent State University) で心理学を専攻、博士号取得

CAREER

ケント州立大学 教授

キャリア心理学・カウンセリングを指導

国際キャリア開発学会 (IAEVG) 会長を歴任

21世紀のキャリア理論

「適応する力」に注目したキャリア構成理論

変化の時代に、経験を踏まえて自らのキャリアを構成していく。

未来をつくる「4つの力＝キャリア適応力」

関心

Concern

自分のキャリアの将来について関心を持ち、
必要なスキルを習得する

統制

Control

周囲と相談しながら、自分で選べること、
働きかけられることから動く。

好奇心

Curiosity

常に好奇心を持ち、どんな変化にも対応できる
よう、新しい知識を積極的に吸収する

自信

Confidence

環境が変わっても、
自分の志を追求できるという自信を育てる

変化に対応しながら、自らのキャリアをつくっていくための「4つの力＝キャリア適応力」

「適応」は、
理不尽に耐えることではありません。

自分を大切にしながら、必要な支援を得て、
これからの道を組み立てる。

組織の責任や、適切な相談先を確保しておこう。

キャリア適応力4Cを「消防官としての行動」に変える

Concern | 関心

これからの自分を考える

Control | 統制

自分から動く

Curiosity | 好奇心

経験を広げる

Confidence | 自信

経験を力に変える

4Cのバランスや組合わせで、次の行動につながる力にしよう！

キャリア適応力4Cを「消防官としての行動」に変える

Concern | 関心

これからの自分を考える

5年後・10年後、どんな消防官でありたいか

Control | 統制

自分から動く

必要な資格や研修に挑戦する
自分の意思でキャリアを選択する

Curiosity | 好奇心

経験を広げる

他分野・他部署の仕事を知る。
異なる職種や地域、外部の人とも関わり

Confidence | 自信

経験を力に変える

現場経験・訓練・失敗・後輩指導を振り返り、
次の挑戦につなげる

4Cのバランスや組合わせで、次の行動につながる力にしよう！

あなたは、どの4Cをもう少し使ってみたいですか？



関心

これからの
自分を考える



統制

自分から動く



好奇心

経験を広げる



自信

経験を力に
変える

今の自分に必要な力を一つ選び、明日からできる「小さな一歩」を考えてみる。

キャリアは、日々の選択と行動の積み重ねでつくられる

自分の次の一步を、三つの問で考える

1

これから大切にしたいこと

仕事・専門性・暮らし・家族・自分らしさ など

2

これまで育ててきた自分の力

経験の中で身につけてきたこと。人との関わりの中で培ってきたこと

3

一か月以内にやってみる一歩

小さくても、実際にできる行動を一つ。そして、その一歩を相談したい相手を一人

手元の紙に、自由にメモしてください。(発表・提出は求めません。)

Planned Happenstance Theory (計画された偶発性理論)

「個人のキャリアの8割は予想されえない偶発的なことによって決定される」

現代は、変化が速く予測困難な社会（VUCA時代）であり、計画通りにキャリアを築くのは難しい。

➡ 計画だけに頼らず、偶発的な出会いや出来事に柔軟に対応する力が重要となる。



スタンフォード大学ジョン・D・クランボルツ教授

大きな決意より、具体的な一歩を

いつまでに、誰に、何を伝える？
何を相談する？

学びたいことを一つ。
相談したい相手を一人。
そこから、次の一歩は始まります。

市民の命と暮らしを守る皆さんだからこそ、
皆さん自身の人生も、
大切にしていいただきたい。

キャリアは、一人で作るものではない。

THANK YOU

人を守る。社会をつなぐ。未来をつくる。

ご清聴 ありがとうございました

皆様のこれからのご活躍を
心より応援しています。

世界で活躍する女性たちに学ぶ
— 女性消防官の未来とキャリアの可能性 —

参考資料

本資料で参照した主な資料・データ

公的資料・統計データ

消防庁「女性消防吏員の活躍推進」

消防庁『女性消防吏員活躍推進ガイドブック』

内閣府『令和8年版 男女共同参画白書』1-15図「諸外国の就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合」

労働政策研究・研修機構（JILPT）『データブック国際労働比較2026』図3-3・第3-6表
総務省「労働力調査（基本集計）」

事例・理論・写真資料

日本航空（JAL）ホームページ「日本航空の歴史」

SCDF “Celebrating the strength of women in SCDF”（2025年）

SCDF 集合写真クレジット：LTA Priscilla Chai Huan Ning

Savickas, M. L. & Porfeli, E. J. (2012) Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence across 13 Countries.

Savickas のキャリア構成理論（Career Construction Theory）

小泉京美提供研究原稿・個別聞き取り事例

講演用資料として、各資料の趣旨を踏まえて作成