

令和2年度
消防庁女性活躍ガイドブック
(抜粋)

令和3年3月
消防庁消防・救急課

にしいがりぎょうせいじむくみあい

【北海道】西胆振行政事務組合消防本部



○管轄区域: 北海道 伊達市・洞爺湖町
豊浦町・壮瞥町

○管轄人口: 48,564人

○消防吏員数: 119人
(うち女性 5人・女性比率 4.2%)

いずれも令和2年4月1日現在

本稿は、平成30年度「消防庁女性活躍ガイドブック」(総務省消防庁HP)と併せてご覧ください。

1. 今回ご紹介する内容

西胆振消防ではH29年度採用からの「人物重視」の試験改革により受験者のエントリーが飛躍的に増え、女性の採用が続いたことから、H30年度の「女性活躍ガイドブック」で紹介をいただきました。今回は2回目ということで、その後の経緯と前回で紹介しきれなかった具体的なPR方法や、独自のハラスメント対策などをご紹介します。

西胆振消防 近年の採用試験結果

採用年度		H27	H28	H29	H30	R-1	R-2	R-3
受験者	男性	25	—	91	58	77	86	100
	女性	0	—	13	5	9	5	6
	計	25	—	104	63	86	91	106
採用者	男性	3	—	1	0	1	1	1
	女性	0	—	2	2	0	1	1
	計	3	—	3	2	1	2	2

エントリーは北海道を中心に全国各地から！

2. その後の経緯

コミュニケーション能力等を重視する「人物重視」の採用試験と効果的なPRにより、令和元年度以降もエントリー数は着実に推移し、今年度は過去最高となりました。女性の採用も順調に進み、令和3年4月には女性吏員数が6名になり、当初目標の5%を達成することから、「特定事業主行動計画」に明記した令和8年度当初の女性吏員の目標比率を「8%」に上方修正しました。

Point : 5年間の合計では、男性受験者の合格率が1.0%なのに対し、女性受験者の合格率は15.8%！

3. 効果的なPR



ポスターにはQRコードを！

ポスターの作製や、近隣の学校への案内はもちろん、過去の受験者の出身校にも「人物重視の採用試験」を前面に出した案内を行い、専門学校などへは在校生のみならず、既卒者への周知もお願いしています。女性吏員がいない消防本部では「性別で区別をしない採用と指導・育成」を主題に新聞などで取り上げてもらう

ことで効果が上がります。既に女性がいる消防本部では、その方たちをモデルにパンフレットの制作や、広報誌で特集を組むことなども女性吏員の認知度を上げるには有効な手段です。公務員試験情報サイトは官や民、大手から個人まで様々なものがありますが、複数のサイトに登録することで情報が拡散していきます。

Point : 情報サイトのコメント欄には一言記入！ HPのリンク先は直接採用試験のページへ！

さまざまな方法でPRを行い、最終的には消防本部のHPへ誘導して受験者が必要とする情報を提供します。女性へのアピールで特に重要なのが「特定事業主行動計画」と「ハラスメント対策」で、「行動計画の実施状況」と併せてHPで公表することで「安心して将来のキャリアを描ける職場！」というイメージが高くなります。

Point : HPはスマホでの閲覧を意識してスクロールで見やすく、クリックは最小限に！

直接的なPRではありませんが、受験者を「ゲスト」と捉え、配慮した試験を行って好印象を与えることで、翌年以降のエントリーに繋がることが期待できます。試験の時間は受験生の移動を考え、平日午後の3時間以内として好評を得ています。最終選考では面接の待ち時間や庁舎見学の際に、スタッフが親身に世話をして受験者の緊張をほぐすことで、西胆振消防への親近感が増します。以下で説明する「管理職全員面接」も、受験者にその意義を説明し、事前に会場を案内するなどして「人物重視」の内容を印象付けています。

Point : 庁舎見学の案内スタッフは女性職員です！

4. 面接は管理職全員で！

「人物重視」の採用試験で最も重要視しているのが受験者を直接観察する最終選考です。個人面接の面接官（12名）とグループディスカッションの審査員（8名）は、当直を除く課長補佐以上の管理職が「部下として育てるなら！」という視点で審査を行いません。多くの異なる視座で評価することで採点の精度が上がり、管理職に必要な部下評価のスキルアップにも繋がります。

Point : 思慮深く、モチベーションとコミュニケーション能力の高い人材を見極めます！



未来の部下は自分たちで選ぶ！

5. ハラスメントの抑止力！



ハラスメント対策委員会

女性を採用・増員する過程で人事担当が最も心配するのが、セクハラを含むハラスメントです。ハラスメントについては全国で研修や相談窓口、外部委員会の設置など様々な対策が行なわれていますが、西胆振消防では、パワハラやセクハラの被害者になりやすい若手職員を、各所属から消防長が抽選で選任した「ハラスメント対策委員会」を組織しています。特徴としては、

①消防司令補以下の若手職員で構成されていること。②委員は個別に研修を受講してハラスメントへの理解を深めること。③各委員が職場のハラスメントの監視や相談・通報の窓口となり、1年の任期が終了した後もその任務が求められること。④ハラスメントが発生した際にはこの委員会が事案の内容を調査・検証し、行われた行為がハラスメントに該当するか否かを判定して、消防長へ答申する権限を有すること。

委員会を開催する度に委員長名の報告書と委員名簿を職員に周知して活動をアピールすることで、委員会の存在そのものが「ハラスメントの抑止力」になっています。

Point : 7名の委員の内1名は女性職員としています！

6. メッセージ

西胆振消防では、優秀な人材を確保するために「人物重視の採用試験改革」の取組みの一環として学力・体力試験を廃止し、「効果的なPR」で知名度を上げ、「受験者に配慮した」試験を行うことで応募者が増え、その結果として「女性の採用」が進んでいます。

この「西胆振スタイル」の採用試験を行うようになって5年が経ちますが、現在では

「組織の未来を託す人財を自分たちで選ぶ！」重要なイベントとして定着しています。全国的に女性消防吏員の存在は少しずつ認知されてきています。救急救命士の専門学校でも「女子生徒の数が増えている」といった話を聞きます。彼女たちの背中を押し、潜在的な女性の志願者を掘り起こして応募を促すには、「ジェンダーレス」を根底に募集の間口を広げ、試験のハードルを低くすることが肝要だと考えます。頑迷固陋に従来のやり方に固執して、募集時の住所要件、免許要件、身体要件などで間口を狭め、学力試験、体力試験でハードルを高くしては、エントリーが少なくなるのは当然の結果でしょう。

「応募者が少ない」「受験者のレベルが低い」と嘆く前に、自らの消防本部の募集要件や選考の基準が、社会構造の変化に対応できているか？…ということを改めて考えてみてはいかがでしょうか？

西胆振消防では本部の担当者が、消防庁の「女性消防吏員活躍推進アドバイザー」に登録され、各地でその取り組みを紹介しています。詳しくは当組合HPをご覧ください。



「3密」を避けた2次選考の様子



令和2年度採用：消防士 小原乙海（こはら おとか）