

**平成30年度・令和2年度
消防庁女性活躍ガイドブック
(抜粋)**

総務省消防庁 消防・救急課

【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：50,078 人
 - 吏員数：119 人
(うち女性4 人・女性比率3.3%)
- いずれも平成31年4月1日現在



佐藤徹也消防長

西胆振消防本部は北海道南西部の噴火湾に面した職員数119名の消防本部です。

女性吏員の採用は、平成29年度に初めての2名、引き続き30年度にも2名を採用し、現在は4名の女性吏員が活躍しています。

過去の採用試験では、表のとおり女性の受験者もおらず、毎年30名程の応募しかありませんでしたが、平成29年には、女性を含むエントリーが100名を越え、昨年は採用試験の倍率が80倍を超えるようになりました。その理由などについて、佐藤消防

長に伺いました。

西胆振消防本部の職員採用状況

採用年度	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	
受験者	男性	39	21	36	25	-	91	58	77
	女性	0	0	0	0	-	13	5	9
	計	39	21	36	25	-	104	63	86
採用者	男性	6	4	5	3	-	1	0	1
	女性	0	0	0	0	-	2	2	0
	計	6	4	5	3	-	3	2	1

1. 女性採用のきっかけ

(西胆振消防本部佐藤消防長の話)

私が消防署長になった平成26年の秋に、その年に採用され、消防学校の初任教育を終了したばかりの新人職員が「職場の雰囲気や仕事の内容が、思っていたのと違う」という理由で退職してしまいました。

明けて平成27年1月には、翌年度で採用内定を出していた専門学校生について、学校側から「単位不認定につき卒業させることが出来ない」との連絡があり、急遽、繰上げ採用を行うといったことがありました。

この両名とも、採用試験では優秀な成績であったにもかかわらず、このような事案が発生したことから、「本当に、組織に有用な人材を採用できているのだろうか？」と、現行の採用試験のあり方に疑問を持つようになりました。

平成28年度は採用がありませんでしたが、消防長として翌年以降の職員採用の方針と試験について、本部総務課長と検討を進めていたある日、彼が、地元新聞の「地域で活躍する青年を特集した記事」を持ってきました。

そこには、救命士になる夢を持って努力し資格を得たものの、女性の採用というハードルを越えられず、現在は各地のマラソン大会などに救命ボランティアとして関わる、ホテルフロント系の女性が載っており、

「このような人物を採用することについてどう思うか？」という総務課長の問いに対し、「優秀な人材であれば、性別や学歴、新卒・既卒は問わない。既存の採用試験を覆すような方法を考えてほしい。」と言ったことを覚えています。

また同時に「学力だけでふるい分けず、人物を重視して、会話のキャッチボールがきちんと出来る、コミュニケーション能力の高い人物を採用したい」と注文をつけました。

2. 採用試験の改革

後日、総務課長が持ってきた採用試験の改革案は、これまで行なってきた新卒一括採用とは大きく異なり、社会人も受験できる「人物を重視」する内容として、

①「学力試験」を廃止して「成績証明書」で総合的な学力を判定し、「適性検査」を導入する。

②受験生にはハードルの高い「体力試験」は行なわずに「四肢の動作確認」を行う。

というもので、検討の結果これを承認し、

③面接試験は幹部だけで行なわず、研修を兼ねて若手職員を面接官に加える。

を加えるということにしました。

3. PR戦略

「改革した採用試験の内容を、広く適切にアピールすることが、エントリー増加に繋がる」という考えから、まず消防長、次長、総務課長が揃って道内4箇所の専門学校を訪問し、「性別に限らず人物重視の採用試験を行なう」旨を担当者に説明し、既卒者への情報提供も併せてお願いしました。

また、地元新聞や市・町の広報へも同様

の情報を提供し、協力を依頼すると共に、自前でポスターを作成し、HPも受験者が必要な情報を見やすいように改めました。



現在は、多くの自治体で戦略的にPRを行なっており、対外的なアピールは組織のイメージアップには必要不可欠なものです。

4. エントリーの増加と女性の採用

果たして……受付が始まると問い合わせが相次ぎ、最終的にエントリー数が100名を越え、急遽、1次試験をより広い会場に変更するなど、予想以上の反響があり、担当したスタッフが大変だったようです。



女性受験者も13名とますますの人数で、結果として、女性2名、男性1名（内2名は既卒者）を採用することができました。

後日、最終試験で残念ながら不合格になった受験生の多くが、他の消防や自治体に採用されていることがわかりました。

つまり「学力試験を行なわなくても、優秀な人材を採用できる」ことが証明されたわけです。

昨年と今年も同様の採用試験を行ないましたが、改めて思うのは

エントリー数が増えれば選択肢が広がり、優秀な人材を確保するチャンスも広がる。

ということと、

消防職を志望する女性は、概して努力家で成績も良く、モチベーションが高く、自分の意見をしっかり持っている人物が多い。

ということです。

人物を重視する「西胆振スタイル」の採用試験では、面接でマニュアル通りの受け答えしかできない男子に比べ、**自分の意見を快活に述べる女性の方が成績が上位になる傾向にあり、結果として女性の採用につながります。**

5. 受験生への配慮

エントリー数を増やすには、PRだけでは足りません。

受験生は複数の消防を併願して受験しますから、他の受験と被らない日程を設定し、2次試験では遠方からの受験者に配慮した時間設定などを行なっています。

1次試験で行っている、消防適性と認知能力の「適性検査」は、後の就職活動に活かせるよう、不合格になった全ての受験生に結果を送っています。

また、仕事のミスマッチを無くすための**ガイダンス実施**や、面接の待ち時間にスタッフが親身に世話をして緊張を和らげることで、受験生からの好感度が高くなります。

個人面接は「**極限状態でも平常心を保つことが出来るかどうか?**」を見極めるために、あえて面接官を多く(6~12名)して、

圧迫面接を行なっていますが、これも事前にその理由を説明し、会場の下見をしてもらうなど、受験生に配慮し、丁寧な対応を行う事が、他で内定をもらっても「西胆振」を選ぶ理由になっていると思われます。



今年の試験では、個人面接に加え、グループディスカッションも行っています。

6. 職員の意識改革

初めて女性を採用するにあたり、迎える側の男性職員の意識を変える必要もありました。

女性採用の先進地である消防本部から2名の女性吏員を招き、本部総務課長との対談の形で、仕事や職場の環境、結婚や



出産・育児などについて、様々なお話を伺った職員研修は、職員からの要望で行なったものです。

更に、セクハラを含む職場のハラスメント研修を実施すると共に、若手職員による「対策委員会」を設置して、委員は個別に研修を受講し、職場の監視と相談・通報の窓口としての役割を担わせ、ハラスメントの抑止力として機能しています。

現在、4名の女性吏員は、設備などの関係から全員伊達署に勤務していますが、新人研修として「女性のいない各支署に日勤派遣し、職員間の相互理解を深める。」といったことも今年から実施しています。



7. 人材の育成

組織を支えるのは「人」ですから、人材の育成は、私にとって最も重要な命題です。

消防職員は、災害対応に加え一般行政職のスキルも要求されますし、管理職ともなれば、現場活動はもちろん、日常業務でも部下の指導・監督・管理能力は必須になります。

特に、セクハラを含むハラスメントの防止や、男女の区別無く部下を管理するには、男性ばかりで行なってきた、これまでのやり方とは異なる視点とスキルが必要です。

これら職員の意識を変え、スキルを上げるためには、様々な研修を繰り返し受講して「気づき」を促すことが重要ですが、講師を呼ぶには予算の都合などで制約があるため、まず本部総務課長が研修を受講し、それを基に内部講師として、セクハラを含むハラスメント対策や人事評価の評価者研修など、職員全体の研修を行っています。

(本部総務課長は、女性消防吏員活躍推進アドバイザーとして各地に派遣され、西胆振の事例を紹介しています。)

8. 女性が働きやすい職場

私は、当初から性別による人事の区別は行わないつもりでした。それは、性別ではなく、個人の資質の問題だからです。



このため、女性職員も特別扱いはせず、隊編成に組み込み、隔日勤務として、業務も訓練も、男性と同様に行なっています。

「志」を持って人一倍努力し、消防学校でも男性と同じに授業や訓練に耐えてきた彼女達を ~女性だから~ という理不尽な理由で現場に出さない、訓練に参加させないというのは説明が付きませんし、本人も周囲も、モチベーションが下がるだけで良い結果は生まない と考えるからです。

彼女達には今後、結婚や妊娠・出産・育児などのライフイベントでは、既存の福利厚生制度を活用して、長期のキャリア展望をしっかりと描いてもらいたいと思います。

男性職員も同様で、家庭の行事や育児の休暇など、休みが必要な時には制度を利用してきちんと休める。職場全体がお互いのこととして、そういう雰囲気にある。

そういうことが、本来の「働き方」ではないでしょうか？

私が考える「女性が働きやすい職場」とは、女性だけではなく「職員全員が働きやすい職場」です。

私自身は、平成29年度で定年となり、現在は現職再任用の消防長ですが、これからも「職員が生き生きと働く職場」を目指して、今しばらくは力を尽くす予定です！



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 of 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）