

取組事例 07 応援職員として女性職員を積極的に派遣する取組

1 平常時から避難所運営支援のための派遣職員のリストを作成(熊本県熊本市)

- ・ 毎年度当初、地域政策課(担当課)、人事課及び危機管理課が連携して全庁に照会をかけ、避難所運営支援にあたる派遣者リストを作成している。
- ・ 避難所運営には男女共同参画の視点が必要なことから、一定数の女性職員を確保するため、各部署に女性職員を含めた選定を要望している。
- ・ リストの作成にあたり、多くの職員に避難所運営の機会を提供するため、経験の有無は問わない。なお、派遣時には経験豊富な職員をリーダーとして派遣するようにしている。
- ・ 派遣後には履歴として記録し、派遣経験者を市として把握している。

2 女性職員が多い部署から派遣希望者を募る取組(三重県いなべ市)

- ・ 避難所運営業務を担当する福祉部、健康子ども部から応援職員を選定した。両部署の部長は女性で、職員の女性比率も高いため、避難所支援として多くの女性を派遣した。
- ・ 説明会には多くの女性が参加し、女性職員が自主的に派遣を希望しやすい環境だった。まずは派遣に興味がある職員が集まって部長の説明を受けた後、一度自席に戻って再考し、派遣を希望する職員が再度集まるという流れにしたことで、女性同士で相談したり、心の準備をしたりする時間が確保された。
- ・ 避難所運営業務を担当する女性職員の 1 人が自主的に派遣を希望したことが他の女性職員にも影響し、結果的に多くの女性の派遣希望につながった。
- ・ 東日本大震災以降いなべ市では単独で保健師を被災地派遣しており、保健師の中堅以上の職員の経験値が高く、出す側も安心感があった。
- ・ 安全管理上男性職員を派遣する流れもあったが、避難者は女性もおり、女性職員を積極的に派遣した。