

## 取組概要

- 危機管理課の女性職員が事務局となり、複数の課から有志で女性職員を集め、さかいで131(ぼうさい)おとめ隊を結成
- おとめ隊を活用し、市の避難所運営マニュアルを作成
- 令和4年に男性職員もメンバーとして参加できるよう、要綱を改正



## 取組のきっかけ 『女性職員の防災意識をより高めたい！』

当時、育休中だった危機管理課の女性職員が、東日本大震災での男性主導の避難所運営による困難や、固定的性別役割分担の問題、性被害の発生やそれらに対応する自治体職員のストレスなどを知り、危機感を抱いた。

女性職員が職場に復帰し、被災者であっても災害対応にあたる自治体職員、中でも女性職員の災害時の困り事を少しでも軽減できるよう何かしたいと提案。



“女性の防災チームを作りたい”と上司に相談したところ、協力を得られる！  
他部局の管理職(女性)2名も賛同し、おとめ隊を発足。

女性だけでなく男性職員にも、女性の視点に立った防災やおとめ隊の活動を知ってもらい、職員全員の防災意識向上、また市全体の防災意識の向上を目指そう！

香川県  
坂出市 危機管理課

電話:0877-44-5023  
<https://www.city.sakaide.lg.jp/soshiki/kikikanrika/otometai.html>



坂出市HP▶

32

## 事例13 「有志の女性職員たちで防災チームを結成し、市長公認で防災に女性の視点を入れる活動を実施！」香川県坂出市

## 【取組概要】

- 危機管理課の女性職員が事務局となり、複数の課から有志で女性職員を集め、さかいで131(ぼうさい)おとめ隊(※)を結成しました。
- おとめ隊を活用し、市の避難所運営マニュアルを作成しました。
- 令和4年に男性職員もメンバーとして参加できるよう、要綱を改正しました。

## 【取組のきっかけ】

- 当時、育休中だった危機管理課の女性職員が、東日本大震災(気象庁が定めた名称:平成23年東北地方太平洋沖地震)の惨状をテレビで目の当たりにしました。男性主導の避難所運営によって女性の意見が反映されないことによる困難や、特定の役割が特定の性別に偏っていたこと、災害時に主に女性に対するDVや性暴力などが増加したこと、またそれらに対応する自治体職員のストレスなどを知り、危機感を抱きました。
- 育休を終えたその職員は、災害業務を迅速に実施するには職員の防災意識向上が不可欠であるため、被災者であっても災害対応にあたる自治体職員、中でも特に女性職員の災害時の困りごとを少しでも軽減できるよう何かしたいという思いをもって職場に復帰しました。
- そこで、職場復帰後に“女性の防災チームを作りたい”と上司に相談したところ、協力を得られることになりました。その上司の協力で、他部局の女性の管理職2名(他部局の課長級・課長補佐級)の賛同を得ることができ、女性3名で企画を進めることになりました。その結果、平成25年におとめ隊を発足しました。
- 現在は、女性だけでなく男性職員にも、女性の視点やおとめ隊の活動を知ってもらい、職員全員の防災意識向上、また市全体の防災意識の向上を目指して活動しています。

※「さかいで131(ぼうさい)おとめ隊」は、女性の視点から災害時の様々な課題を検討し、防災対策を推進するために設置されました。メンバーは、坂出市の女性職員の有志によって結成されています。  
(<https://www.city.sakaide.lg.jp/soshiki/kikikanrika/otometai.html>)

## 1 かわいい・おしゃれ・楽しい！をキーワードに、多様なメンバーを募集！

### メンバー募集のための防災ランチミーティング

- 職員組合の女性部に声をかけ、**ランチミーティングを実施**した
- ミーティング参加者の中から、おとめ隊の活動に興味がありそうな**女性職員をメンバーに勧誘**した

こんな  
いいことが  
あった！



「防災」というテーマで多くの女性が  
集まることがわかり、チームの始動に  
つながられた！  
**防災に関心がある職員を  
発掘**できた！



おとめちゃん▶

- 非常食を食べながら、「**かわいい**」  
「**おしゃれ**」な**防災グッズ**を見せ、  
災害時の女性の困りごとなどを紹介！

こんな  
いいことが  
あった！



関心を持てるような工夫をした  
ことで、「やらされる」防災から  
「やってみようと思う」防災へ、  
**職員の意識が変化**した！



メンバーの備え  
のコツを紹介！

市内の全職員を  
おとめ隊経験者に！

### メンバーの人選

- 意思決定の場への参画を目指していたため、**上司に説明できる人**を候補とした
- 様々な部署**（専門職、技術職を含む）から、**年代や役職、業種が重ならないよう**  
声をかけ、居住場所やライフスタイルも  
様々な人を選出した

さらに  
いいこと！



活動を通して、  
**他の部署の  
メンバーと関わる**  
ことができ、そのつながりが  
通常業務でも活かしている！



- 産休や部署異動による卒業の場合は、**後任に声をかけたり、メンバーの知り  
合いから推薦**したりして、毎年11名  
のメンバーを確保している

こんな  
いいことが  
あった！



毎年数人入れ替えながら11名のメンバーを確保した  
ことで、**おとめ隊の経験者は退職者を含めて40名**となり、  
職員の女性の視点に立った防災意識の向上に繋がっている！

33

## ①かわいい・おしゃれ・楽しい！をキーワードに、多様なメンバーを募集！

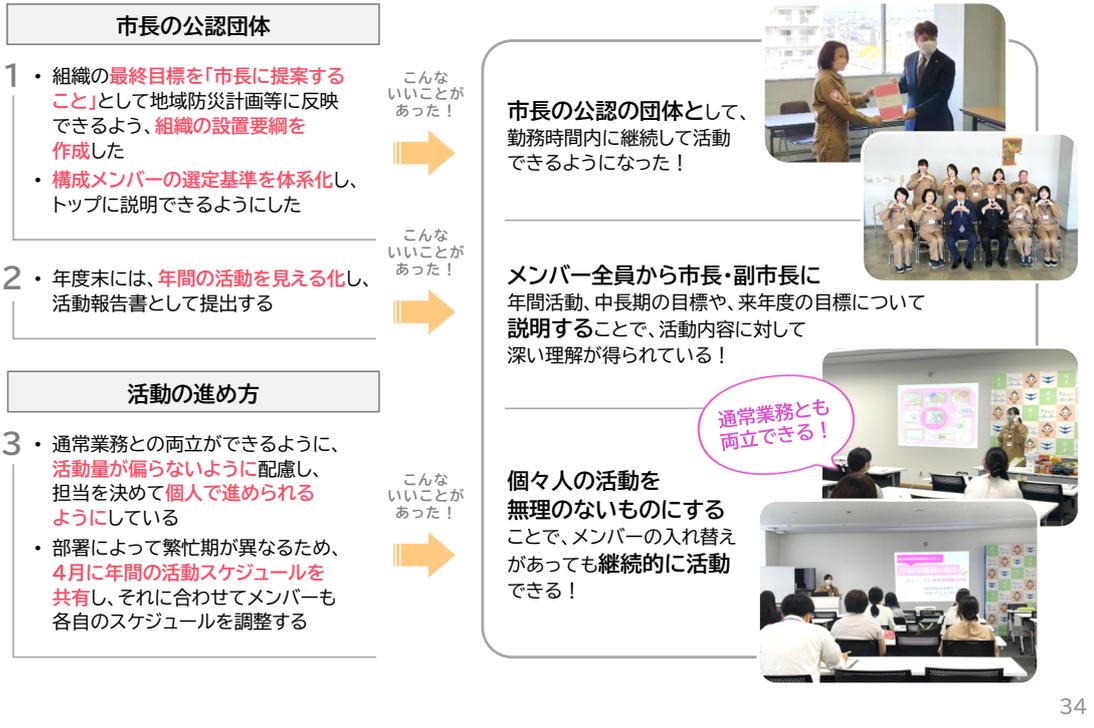
### <メンバー募集のための防災ランチミーティング>

- 「さかいで131(ぼうさい)おとめ隊」の活動を始めるにあたり、まずは「防災」というテーマで女性が集まるかどうかを確認するために、職員組合の女性部に声をかけてランチミーティングを実施しました。ランチミーティングの最後には参加者へのアンケートを実施し、防災やおとめ隊の活動に興味を持った方を中心におとめ隊のメンバーに勧誘しました。ランチミーティングを実施したことで、「防災」というテーマで多くの女性が集まることがわかり、おとめ隊の活動の始動につながりました。また、市内の女性職員の中から、防災に関心がある職員を発掘することができました。
- ランチミーティングでは、参加者も企画者も楽しむことを心がけ、「かわいい」「おしゃれ」な防災グッズ(ミニサイズのソーラーラジオなど)を用いて実際に使用方法を見せたり、本を紹介したりしました。併せて、災害時の女性の困りごとやメンバーの備えのコツなどを紹介しました。初めて防災に取り組む人も関心を持てるような工夫をしたことで、「やらされる」防災から「やってみようと思う」防災へ、職員の意識が変化しました。

### <メンバーの人選>

- おとめ隊の活動は意思決定の場への女性職員の参画を目指していたため、メンバーは上司に説明できる人を候補としました。専門職や技術職を含む様々な部署から、20代～50代の全ての年代を網羅できるようにしました。また、役職や業種なども重ならないように声をかけ、居住場所やライフスタイルも様々な人を選出し、多様な視点から防災について話し合えるようにしました。このような多様なメンバーによって構成されるおとめ隊では、活動を通して普段はあまり関わることはないような他の部署のメンバーとも連携しながら取組を進めることができます。おとめ隊の活動によって新たにできたつながりは、通常の業務にも活かしていると感じています。
- 平成25年におとめ隊が設置されてから10年ほど経ちますが、これまでのメンバーは産休や育休、部署の異動によって卒業し、初期メンバーは全員卒業しています。現在はこれまでの活動を引き継ぎながら、メンバーを入れ替えて活動を続けています。卒業する場合には、新たなメンバーを集めるために同じ部署などの後任に声をかけたり、メンバーの知り合いから推薦したりしています。毎年3～4名のメンバーを入れ替えながら、11名のメンバーを確保していることで、おとめ隊の経験者は退職者を含めて40名となり、職員の防災意識の向上につながっています。

## 2 市長の公認を得て、業務の一環として効率よく活動！



34

### ②市長の公認を得て、業務の一環として効率よく活動！

#### <市長の公認団体>

- 「さかいで131(ぼうさい)おとめ隊」の活動の最終目標を「市長に提案すること」とし、地域防災計画に政策などに反映できるようになることを目指しました。そのため、即座に組織の設置要綱を作成し、構成メンバーの選定基準を体系化しました。市長などのトップや外部に対して組織の概要などをしっかりと説明したことで、おとめ隊の活動が市長に認められ、メンバーは勤務時間内におとめ隊の活動に取り組めるようになりました。
- 毎年度末には、年間の活動を見える化するために活動報告書をまとめ、市長に提出しています。メンバー全員から市長・副市長に対して、年間の活動や中長期の目標、来年度の目標などを説明することで、おとめ隊の活動内容に対する深い理解を得られています。

#### <活動の進め方>

- おとめ隊の活動にあたっては、特定のメンバーに活動量が偏らないよう配慮して担当を決め、月1回会議を行いながら個人で準備を進めています。部署によって繁忙期が異なるため、4月に年間の活動スケジュールを共有し、それに合わせて各自のスケジュールを調整できるように活動を割り振っています。個々人の活動を無理のないものにすることで、通常業務と両立することができ、継続的に活動することができています。