

平成26年3月26日  
消 防 庁

## 「高齢職員の能力・経験の活用等に関する検討会」報告書の公表

消防の職場・業務の特性を踏まえつつ、消防力を維持しながら再任用職員（高齢職員）がこれまで培ってきた知識や経験を活用するために必要な条件等の検討を行うため、「高齢職員の能力・経験の活用等に関する検討会」を開催しました。

この度、検討結果を報告書として取りまとめましたので公表します。

### 【高齢者雇用の取組への提言】

- 1 再任用に係る条例の制定や再任用を運用できる体制整備
- 2 消防の職務の特殊性を踏まえた再任用
- 3 人材育成・能力開発
- 4 体力管理・安全管理・衛生管理

### 【別添資料】

「高齢職員の能力・経験の活用等に関する検討会」報告書の概要

※ 「高齢職員の能力・経験の活用等に関する検討会」報告書（全文）は消防庁ホームページ（<http://www.fdma.go.jp/>）に掲載します。



（連絡先） 消防庁消防・救急課  
佐藤対策官・城田係長  
電 話 03-5253-7522（直通）  
ファクシミリ 03-5253-7532  
電子メール shokuin@soumu.go.jp

# 高齢職員の能力・経験の活用等に関する検討会報告書 (概要)

## 【背景】

- 急速に少子高齢化が進展し、労働力人口の減少が見込まれている中、高齢者が長期にわたり培ってきた能力や経験を有効に活用するための就労環境の整備が必要
- 平成25年度から公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に60歳から65歳へと引き上げられることに伴い、無収入期間が生ずることから、雇用と年金の接続が課題（消防司令以下の階級にある「特定警察職員等」については、6年遅れの平成31年度から引上げ）



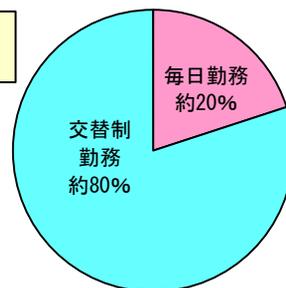
消防の職場の特性を踏まえ、高齢職員の能力・経験を活用できる環境の確立・整備が急務

## 【消防の職務の特殊性】

- 職務として災害対応が主となることから、24時間即応体制の維持が必要
- 交替制勤務が概ね8割、毎日勤務が概ね2割の勤務体制別職員数
- 交替制勤務の職員は、体力や健康の維持・管理が一般行政職員以上に重要



勤務体制別  
職員数



消防の職務は、一般行政職員とは大きく異なる独特なものであり、高齢者雇用に当たっては、その特殊性を十分踏まえていかなければならない。

## 【再任用職員に適すると考えられる職域】

### 毎日勤務

#### 【予防業務】

##### <専門的業務>

火災原因調査、建築同意、違反処理 等

##### <一般的業務>

広報啓発活動、住民への消防訓練の指導 等

#### 【庶務業務】

##### <専門的業務>

職員管理、会計・経理、福利厚生 等

##### <一般的業務>

文書の收受、応急手当の普及啓発 等

### 交替制勤務

#### 【警防業務】

指揮隊員、機関員、消防隊員 等  
(健康状態等に配慮が必要)

#### 【通信指令管制業務】

通信指令員

### 市長部局等

防災担当業務、消防団関係事務  
地域の防災リーダーを養成する業務 等

# 高齢者雇用の取組への提言

## 【1 再任用に係る条例の制定や再任用を運用できる体制整備】

特に小規模消防本部における再任用制度の取組の推進

- ①再任用に係る条例が未制定の団体  
⇒条例の制定を人事当局に要請
- ②条例は制定されているものの再任用の実績のない団体  
⇒再任用の希望者が生じた場合、再任用制度を運用できる体制の準備

## 【2 消防の職務の特殊性を踏まえた再任用】

年金の支給開始年齢の引上げに伴い、原則、フルタイム職での再任用となるが、消防は職務の特殊性を踏まえ短時間勤務の職での再任用を活用  
<短時間勤務の職で再任用することができる場合>

- ①職員の年齢別構成の適正化を図る観点から再任用を希望する職員をフルタイム職に再任用することが困難であると認められる場合  
⇒消防は、職務の特殊性から一般行政職以上に年齢別構成の適正化が強く求められる職場であることから、職員の年齢別構成を十分踏まえ短時間勤務の職での活用
- ②当該職員の個別の事情を踏まえて必要があると認められる場合  
⇒当該職員の希望が短時間勤務の職での再任用  
再任用にあたっては、事前に希望する任用形態の確認が必要

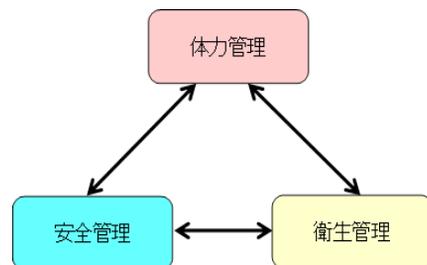
※複雑多様化・大規模化する災害や南海トラフ巨大地震等へ対処するため、消防力の充実強化が求められていることから、再任用職員を含めた消防職員の定員管理については、こうした状況を踏まえた対応が必要

## 【3 人材育成・能力開発】

- ①若年、中堅期におけるジョブローテーションによる職域拡大の推進  
⇒再任用職員として毎日勤務での本格的な職域で活躍できる人事管理
- ②若手職員への技術伝承のための指導員としての人材育成  
⇒コーチング、ティーチング手法等の教養
- ③市長部局等との人事交流による能力開発  
⇒市長部局等での再任用

## 【4 体力管理・安全管理・衛生管理】

- ①体力管理  
⇒体力管理システム等の構築による一層の推進
- ②安全管理  
⇒高齢者向けの安全管理対策の整備
- ③衛生管理  
⇒健康診断等による健康状態の把握及び健康診断結果に基づく指導



※公務災害防止のためには、この3つを連動させながら効果をあげる取組が求められる。

## 【5 加齢困難職種の今後の取扱い】

国における同様の職種について、今後、「その職務の特殊性を踏まえ、再任用制度の運用に当たり、公務の円滑な遂行に支障が生じないよう、必要な措置の検討を行う。」こととされているため、その動向に留意