

定年引上げに伴う 消防本部の課題と 留意点について

総務省消防庁消防・救急課

I. はじめに

地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）により、令和5年度から、消防職員を含む地方公務員の定年が60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げられることとなった。

この改正の趣旨としては、少子高齢化が進展するなか、複雑高度化する行政課題への的確な対応などの観点から、意欲ある高齢期職員が能力を存分に発揮して活躍するとともに、若年層を含む全ての職員の働き方改革にも資することで、組織パフォーマンスを高め、もって行政サービスの向上につなげていくことを目的としている。

高齢期職員は、これまでの勤務の中で、職務に関する深い知識や数多くの事例に対応した経験、そして長年磨かれてきた技術などを有しており、定年引上げにより、これらの高い知識・経験・技術等を有する職員が増えることは、消防力の強化につながるものである。

一方で、消防の職務は、国民の生命、身体及び財産を火災から保護するとともに、災害を防止し、被害を軽減する等の目的で、消火、救助、救急等を行うことから、組織として24時間即応体制を維持しなければならないという特殊性がある。さらには、その個々の職員の勤務体制は毎日勤務と交替制勤務とに大別され、現場業務を主とする交替制勤務に従事する者が概ね8割となっており、加齢に伴う身体機能の低下や健康状態への不安が職務遂行に支障を来たす職務、いわゆる加齢困難職種と考えられる。このように、消防は、一般行政職員が従事する職務とは大きく異なる独特なものである。

その中で、高齢期職員が活躍し続けていくとともに、国民の生命、身体及び財産の保護等という消防業務の任務を遂行するために必要となる組織全体の活力を維持・確保していくためには、定年引上げに伴う課題に対応していく必要があると考えられる。

このことから、消防庁では、定年引上げに伴って災害活動に必要な消防力を維持し、行政サービスを将来にわたり安定的に提供できる体制を確保するための各消防本部における検討に資するため、「定年引上げに伴う消防

本部の課題に関する研究会」を開催し、定年引上げに伴い特に影響が懸念される、高齢期職員の活躍及び定員管理への対応及び留意点について、調査研究を行い、報告書を取りまとめた。

II. 高齢期職員の活躍

1 高齢期職員の活躍の基本的な考え方

定年引上げに伴い増加が見込まれる高齢期職員は、豊富な知識・経験・技術等を有しており、複雑化、激甚化する災害に対応できる消防力を維持・確保していくためには、こうした能力を十分に発揮していくことが不可欠となる。

一方で、役職定年制の導入により、管理職であった者が非管理職となり、職務に変化が生じるなど、高齢期職員が業務を行う上での環境に変化が生じる。このため、各消防本部においては、個々の高齢期職員の様々な事情を勘案しつつ、十分な活躍を促すための人事管理や環境整備を行うことが求められ、その際、若手職員や中堅職員の業務負担が増加する等により、モチベーションの低下やそれに伴うパフォーマンスの低下につながらないように、高齢期職員のみならず、若手職員や中堅職員も含めた消防本部の組織全体の活性化を図る必要がある。

2 高齢期職員の活躍に関する課題

(1) 高齢期職員の現場業務への配置の懸念

一般的に加齢に伴い身体機能が低下するとともに、健康状態に不安を抱える場合が多いことから、そのような場合にあっても、安全かつ効率的に現場活動を行うことができる環境整備について検討することが必要である。

また、主として現場活動を担う交替制勤務職員が約8割を占めており、職務遂行に当たって体力や健康状態が影響し得ることから、高齢期職員が十分に活躍していくための適切な配置について検討することが必要である。

(2) 高齢期職員をはじめとする組織全体の活力の維持

役職定年制の導入等に伴い、高齢期職員のモチベーションの低下やその能力が十分に発揮されない状況も想定される一方で、若手・中堅職員の昇任機会の確保にも支障が生じるおそれがあるなど組織全体の活力の低下が生じることが懸念される。これを踏まえ、組織全体としての活力の維持に向けた職場環境の整備のあり方について検討することが必要である。

3 高齢期職員の活躍のための対応及び留意点

(1) 現場業務での高齢期職員の活躍維持に向けた取組（対応①）

高齢期職員が現場業務で引き続き活躍し続けられる体制を確保するため、各消防本部において以下の取組を検

討することが必要である。

- ・消防職員の体力維持プログラムを策定し、これを実施すること
- ・高齢期職員の活動負担を考慮した資機材（軽量資機材等）を導入すること
- ・特に高齢期職員の現場業務における二次災害を避けるためには、高齢期職員のみならず組織全体として安全管理体制を確実に整備しておくこと

(2) 高齢期職員の適材適所の配置（対応②）

原則として、個々の職員の特性や意向等に応じた適材適所の配置を行うことが重要である。一方で、高齢期職員の中には加齢に伴う身体機能の低下や健康状態に不安を抱えている場合も多いことから、高齢期職員の配置に当たっては、配置類型の特性を踏まえ、消防本部における各業務の年齢構成等を考慮しながら、各職員の体力や健康状態、経験等を踏まえた配置をする必要がある。

ただし、現場業務を続けてきた高齢期職員を非現場業務へ配置する場合においては、不慣れな業務に従事することにより、組織全体としての生産性が低下するとともに、当該職員のモチベーションが低下する等の影響が想定されることから、例えば以下に取り組む等の留意が必要である。

- ・未経験業務を高齢期になって、初めて携わることがないように、若手・中堅の時期から中長期的なキャリアパスを見据えた人事配置を行い、キャリア形成に取り組むこと
- ・非現場業務を希望する者に対する研修を実施することにより、当該業務に係る能力開発を行うこと

なお、高齢期職員の配置を検討するに当たっては、多くの高齢期職員が組織内で職員数が相対的に少ない非現場業務に配置されることで、若手・中堅職員が非現場業務の十分な経験を積むことができなくなり、中長期的な人材育成に支障を来たすことがないよう留意しなければならない。

(3) 高齢期職員をはじめとする職員が働きやすい職場環境づくり（対応③）

高齢期職員に期待される役割を本人が理解し、モチベーションを持続できるようにするとともに、組織全体として共通認識を持って職場環境の整備に取り組めるよう、職場内研修等を通じて、定年引上げの趣旨等を全職員が理解するように努めることが考えられる。

高齢期職員の能力を十分に発揮させるため、直属のラインにいた者同士を役職定年制により逆転させない等の配慮を行うことと合わせ、若手への技術継承、育成指導といった高齢期職員の培ってきた知識・経験・技術等を活用する役割を担わせるといった取組を行うことが考えられる。

III. 定年引上げを踏まえた適正な定員管理のための対応及び留意点

1 定員管理の基本的な考え方

定員管理とは、行政の事務事業を効果的かつ効率的に遂行するために、その遂行に要する適正な人員数である定員を決定し、それを事務事業ごとに過不足なく適正に配置するよう管理することを目的とするものであり、地方公共団体は、その事務を処理するに当たっては、最小の経費で最大の効果を挙げるようにしなければならないとされている。そのため、消防行政を行う総定員は、最小の人員で賄うという視点を持つことが重要である。

今後、定年引上げに伴い、消防職員の年齢構成に加え、退職者数とそれに連動する採用者数が変化することから、こうした変化に柔軟に対応しつつ、定年引上げ期間中のみならず定年引上げ期間後も含めて消防力を維持・確保していくため、高齢期職員の活躍のための取組に加えて、適切な定員管理を行う必要がある。

2 定年引上げを踏まえた定員管理に関する課題

(1) 退職補充により新規採用する場合の年度間のばらつきが発生

消防職員を含む地方公務員の定年が、令和5年4月から、65歳まで2年に一度引き上げられる。これにより、令和13年4月に定年引上げが完了するまでの間、定年退職者が2年に一度しか生じないこととなるため、隔年で退職者数が大きく変動する。特に消防職は全退職者数に占める普通退職者等の比率が低く、他の業種に比べてもその変動幅は大きいものと想定される。

そのため、毎年度の新規採用者数を退職者数の補充を基本として運用してきた消防本部においては、毎年の新規採用者数が大きく変動することとなる。新規採用者数が隔年で大きく変動することとなると、職員の経験年数や年齢構成に偏りが生じ、専門的な知識・経験・技術の世代間の継承や計画的な人事配置・人材育成等が困難となり、消防力の維持・確保に支障が生じるおそれがある。特に消防では、消防学校における専門的な教育が必要なことや災害経験等を踏まえた長期的な人材育成が必要となることから、他の職種に比べても、定年引上げ後も含めた安定的な人材確保に支障が生じる懸念がある。

このため、安定した確実な人材確保に向け毎年度の採用者数を一定程度平準化することが重要である。

各消防本部においては、こうした点も踏まえ、中長期的な視点から今後の採用者数を定める採用計画の見直しを検討する必要がある。

(2) 高齢期職員の増加による消防力低下への懸念

定年引上げに伴い、60歳以上の職員数は大幅に増加することが見込まれる一方で、定年引上げ期間中は定年退

職者が隔年でしか生じず、定年引上げがない場合と比べ定年退職者数が相当程度減少することが見込まれるため、退職補充を基本に新規採用を行う場合には、定年退職者数の減少が新規採用者数の減少につながり、ひいては若手職員の減少に直結することとなる。

なお、この若手職員の減少による年齢構成の偏りについては、中長期的には、中途採用等により対応することも考えられるが、消防業務の特殊性から他に類似の職種がなく現実的ではないため、減少する若手職員が担っていた業務に増加する高齢期職員を配置する等の方法により補完する必要がある。

一方で、現場業務、特に現場業務かつ交替制勤務の職務については、以下の特性を踏まえると、一部の高齢期職員は本人の体力や健康状態により、若手・中堅職員と同様の勤務が行えない場合が想定される。

- ・現場活動は、生命・身体の危険をはらむ災害対応業務であり、体力や健康状態に不安のある高齢期職員が活動する場合、本人のみならず、周囲の職員にとっても危険が増す懸念があること
- ・24時間即応体制を維持しなければならない消防業務の特殊性から、交替制勤務に組み込まれるため、高齢期職員にとっては身体的負担が非常に大きいこと

これらを踏まえると、現場業務における若手職員の減少を補完する高齢期職員のうち一定数の者については、その体力や健康状態に鑑み、現場業務において、若手職員・中堅職員と同様の勤務が望めないことから、単に高齢期職員により補完する方法以外による若手職員の減少の補完方法を検討する必要がある。

3 定年引上げを踏まえた定員管理のための対応及び留意点

(1) 定年引上げ期間中における新規採用者数の平準化（対応①）

消防力を維持・確保していくためには、定年引上げ期間中において、定年退職者が生じない年度も含め各年度の新規採用者数を平準化した採用計画を作成することが望ましい。各年度の新規採用者数の検討に当たっては、以下のポイントを考慮する必要がある。

① 定年引上げ期間中の退職者数等の見直しを立てること
定年引上げ期間中に退職者数等（定年退職者数、普通退職者等の人数、再任用職員の増減）がどの程度生じるかを把握しておく必要がある。そのため、60歳以降の働き方の動向及び普通退職者等の人数について、可能な限りの確に見直しを立てることが重要である。

定年引上げに伴う高齢期職員の働き方としては、定年まで常勤職員として勤務するほか、定年前再任用短時間勤務制を活用することが考えられる。また、定年前に退職する場合も考えられることから、アンケート調査や過

去の普通退職者数の実績等を活用し、60歳以降の職員の働き方の動向を可能な限りの確に把握した上で、定年退職者数や再任用職員の数、また60歳未満の職員も含めた普通退職等の職員数の推計を行う必要がある。

② 毎年度必要となる新規採用者数を推計すること

①により定年引上げ期間中の退職者数等を見通した上で、退職者数等の補充を前提とした場合の新規採用者数の検討を行う。この際に、定年引上げ期間中は、定年退職者が2年に一度しか生じないことから、年度ごとの新規採用者数に大きなばらつきが見られる場合には、年齢構成の偏りを抑制する観点から、複数年度間で新規採用者数を平準化することの検討が必要である。

その際、定年退職者が生じる2年ごとの平準化を基本としつつ、現在の年齢構成等を考慮した上で、例えば、定年引上げ期間を通じた平準化や4年間での平準化、2年間での平準化と3年間での平準化を組み合わせるなど、各消防本部の現状及び課題に合わせて柔軟に検討することも必要である。

なお、複数年度間で新規採用者数を平準化することにより、新規採用者を前倒して採用した年度においては、消防需要による増減等がない場合には平準化の最終年度には基本的には元の水準となるが、職員数が一時的に増員となる年度が生じる。このような一時的な増員であっても、業務量に応じて人員を適正に配置するという定員管理の趣旨に沿った対応を行う必要があり、そのことについて住民の理解が得られるような工夫や説明が求められることに留意しなければならない。

このため、各消防本部においては、退職者数等の動向を可能な限りの確に検討した上で、新規採用者数を決定することが重要であり、また、業務量等の変化や見直しと定年引上げ期間中の定員の変化をうまく連動させていく視点が必要となる。

(2) 消防力を維持するために必要な定員の見直し（対応②）

定年引上げに伴う若手職員の減少の補完方法の検討に当たっては以下の対応が考えられる。

① 人事配置上の工夫による対応

現場業務における若手職員の減少の補完については、その全てを高齢期職員のみで対応するものではなく、中堅職員等も含めて対応することも考えられる。具体的には、現場で十分に活動できない高齢期職員については、非現場業務に配置することとし、その分、非現場業務に配置されている中堅職員等を現場業務に配置する方法が考えられる。

ただし、定年引上げに伴う定員管理上の対応が完了する令和15年度の年齢構成として、定員の見直しを行わない消防本部においては、60代の高齢期職員及び50代の壮

年期職員の比率が上昇しており、過半数が高齢期職員及び壮年期職員で構成される消防本部もある。

また、高齢期職員を非現場業務に配置することを検討するに当たっては、特に毎日勤務の配置が全体の約22%しかない消防において、非現場業務における若手職員・中堅職員の配置を過度に減らすことで、若手職員・中堅職員の中長期的なキャリアパスの形成への影響やモチベーションの低下が発生することのないように、留意した配置を行う必要がある。

これらに留意すると、高齢期職員を非現場業務に配置した上で、当該配置から現場業務に配置換え可能な中堅職員等がそもそも不足する場合もあり、人事配置上の工夫のみでは若手職員の減少を補完することができない消防本部も見込まれる。

② 高齢期職員の活躍促進による対応

高齢期職員の体力の維持向上、軽量の資機材の導入等高齢期職員の活躍を十分に促進することにより、現場で十分に活動し続けられる状態を維持し、もって現場業務における若手職員の減少を補完する方法も考えられる。

しかし、これらの取組を実施した場合であっても、健康管理上の問題等が新たに生じることなどにより、全ての高齢期職員が退職までの期間において、十分に活動し続けられるものではない。

③ 必要な定員見直しによる対応

①、②より、定年引上げに伴い、上記の人事配置上の工夫や高齢期職員の活躍促進等を行ってもなお、現場業務において、災害活動に適切に対応できる体制が確保できない状況となる消防本部が生じることが懸念される。

この場合には、災害活動に適切に対応できる体制を確保するために必要最小限の定員の見直しを検討する必要がある。

具体的には、各消防本部において、当該本部における高齢期職員の総員、現場活動が可能な人数の将来見込み、非現場業務に配置できる高齢期職員の人数等を考慮しながら、適切な現場活動体制を維持するために必要となる定員の見直しの具体的人数を検討することが必要となる。

(定員見直しの際の留意点)

地方自治法第2条第14項によれば、地方公共団体は、その事務を処理するに当たっては、住民の福祉の増進に努めるとともに、最小の経費で最大の効果を上げるようにしなければならないとされており、不要な定員を擁すべきではない。

現場業務に配属する若手職員を確保するために定員の見直しを行う際は、地域の消防需要の状況及びその将来の見通しを見定めた上で、高齢期職員の培ってきた知識・経験・技術等を活用でき、かつ、消防力の向上に資する配置を新設するよう留意することが必要である。

新設する配置の例としては例えば以下のとおり考えられるが、消防本部ごとに地域の実情に応じた配置を検討する必要がある。

- ・ 防火対象物が増加しており、立入検査実施率が十分でない地域において、高齢期職員を予防業務専門官として配置し、防火対象物の増加に対する立入検査実施体制の強化を図ることで、立入検査実施率の改善等につなげる。
- ・ コロナ禍の中、増加する救急需要と日中の転院需要等に対応するため、日勤救急隊に高齢期職員を追加隊員として配置することで、救急隊員の負担軽減等を図り、増大する救急需要への対策強化につなげる。
- ・ 複雑、激甚化する災害への対応力を向上するため、首長部局の防災関係部署に高齢期職員を配置し、消防機関と首長部局との連携強化を図り、市町村の危機管理体制の強化につなげる。この際は、首長部局も巻き込んだ検討が期待されることであり、特に組合消防においては、構成市町村も巻き込んで、首長部局への出向についても検討することが期待される。

IV. おわりに

各消防本部によって、組織体制や職員の年齢構成、管轄地域における消防需要が異なることから、定年引上げによる影響についても様々である。

今回の定年引上げは、各消防本部における消防組織のあり方、業務体制等について、災害活動体制の確立に向けて、今一度見直す絶好の機会である。

自らの地域における消防需要の実態や将来予測を実施していくことで、将来の消防本部のあり方を見つめ直し、中長期的なキャリアパスや定員管理の検討を行うことで、将来にわたって、住民の期待に応えられる消防体制を構築することにつながるものと考えられる。

問合せ先

総務省消防庁消防・救急課
TEL：03-5253-7522