

地方公務員の雇用と年金の接続について

資料 1

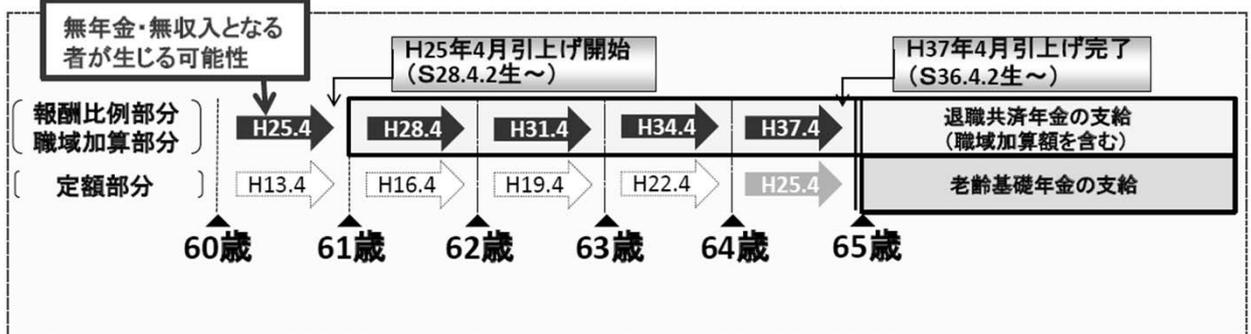
背景

公的年金の支給開始年齢が、平成25年度以降段階的に60歳から65歳へと引き上げられる(ただし、特定警察職員等(警部、消防司令以下の職員)については、一般職員より6年遅れで実施)。これにより、現行の60歳定年制度のままでは無収入となる期間が発生する。

雇用と年金の接続は官民共通の課題である。

(平成23年9月30日「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出の骨子」
(抄)人事院)

(参考) <年金の支給開始年齢引き上げのスケジュール>



方針

【民間】

○高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律

(平成24年8月29日法律第65号)

「継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

継続雇用制度の対象となる高年齢者につき事業主が労使協定により定める基準により限定できる仕組みを廃止する。」

→ 継続雇用制度の充実強化

【国家公務員】

○「国家公務員の雇用と年金の接続について」

(平成25年3月26日 国家公務員制度改革推進本部決定・閣議決定)

→ 再任用(一定の場合には短時間勤務の再任用も可能)による対応を決定

※ 地方公務員の雇用と年金の接続については、「各地方公共団体において、本決定の趣旨を踏まえ、地方の実情に応じて必要な措置を講ずるよう要請する。」とされた。

【地方公務員】

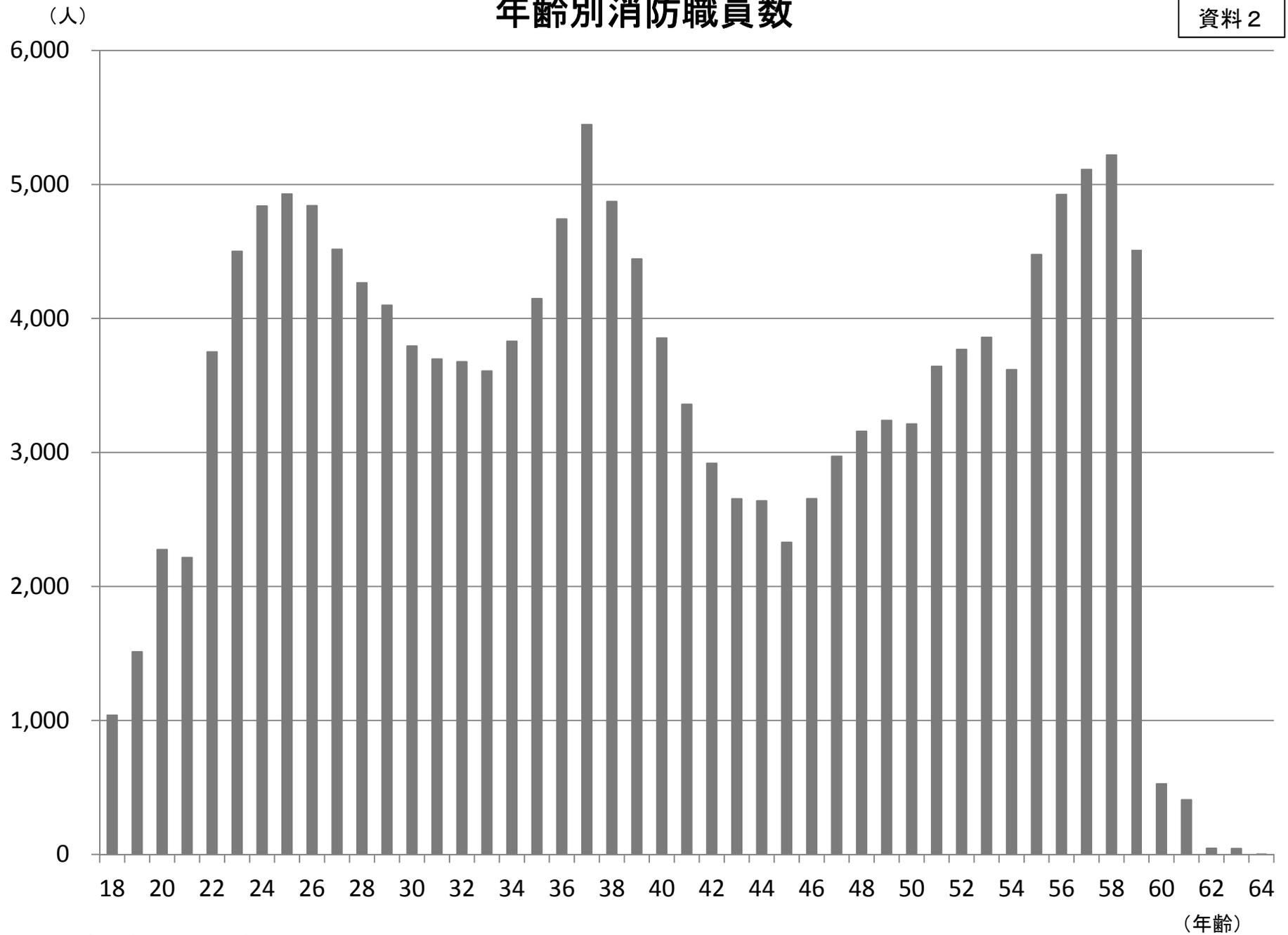
○「地方公務員の雇用と年金の接続について」

(平成25年3月29日総行高第2号)

→ 上記閣議決定を踏まえ、通知により再任用(一定の場合には短時間勤務の再任用も可能)による対応を要請

年齢別消防職員数

資料 2



(平成24年4月1日現在)

再任用制度の課題や対策等について

～「全国消防長会総務委員会に係る調査結果」より抜粋～

1 再任用制度の課題や対策

【課題】

- ①年度ごとの再任用職員数の見込みが難しいため、新規採用者の採用計画に支障をきたす恐れがある。
- ②再任用職員が増加すると新規採用職員数が減少するため、将来的に組織設計が停滞するおそれがある。
- ③健康面や体力面の維持に不安がある。
- ④業務に対する意識が低下しており、若手職員との意識に差がある。
- ⑤再任用により従来の上下関係が逆転することから、人事管理が困難となる。
- ⑥再任用職員がより明確に業務に従事できる体制作りが必要である。
- ⑦体力的な面等から業務が限定されるが、毎日勤務のポストも限られるため、配置の確保が困難となる。
- ⑧管理職以上のあり方について
- ⑨再任用制度が拡大されると、若手職員のキャリア育成に支障が生じると予想される。
- ⑩高齢化に伴う消防力の低下が危惧される。
- ⑪正規職員と比較して再任用職員は体力的に劣ることから、公務災害の増加が予想される。
- ⑫フルタイム勤務となると職員定数に含まれるため、定数管理上の問題が生じる。

【対策】

- ①退職数年前から面談等を実施し、再任用の希望や可否を早期に把握するように努める。
- ②今後を見据え、現役職員については、現場活動のみならず様々な業務に再任用できるよう、ジョブローテーションを活発にしていく。
- ③年代別に体力目標を設定し、健康・体力維持の指導を強化する。
- ④身体能力に合わせた装備・資器材を整備する。
- ⑤新規再任用職員に対する研修を実施している。
- ⑥個々の能力や資格を活かせるよう業務を整理し、それぞれの役割に応じた階級、役職で業務に就かせる。
- ⑦採用計画及び昇任計画に影響が出ないよう、非常勤制度を柱に再任用制度を補助的に併用している。
- ⑧再任用するうえで、健康状態や体力について、客観的な基準を定める必要がある。
- ⑨職員定員のあり方について検討する必要がある。（定員と別枠での採用等）
- ⑩再任用職員個々の能力を判断し、適材適所の配置に努める。
- ⑪任用職員の持つ知識や技能の伝承を行えるような配置先を新たに確保する。
- ⑫再任用採用・更新時に体力測定や健康診断を実施し、その結果に基づき適切に指導する。
- ⑬再任用以外の雇用の確保を並行して更に充実させる。

2 再任用職員を災害現場活動で有効に活用するための利点・課題について

消防隊員として再任用する場合

(利点)

- ①再任用職員の知識・技術・経験が災害現場活動に生かされる。
- ②技術・知識などを継続的に指導・伝承することができる。
- ③定数外採用の場合、隊の増強となる。また、欠員に対応できる。
- ④地域事情を把握し、経験豊富である。
- ⑤経験に基づく迅速な活動及び安全管理体制が徹底できる。
- ⑥消防団との連携が取りやすい。

(課題)

- ①判断能力及び身体能力低下の影響が大きく、公務災害の増加も予想される。
- ②体力健康の維持管理に課題がある。
- ③部隊数が少なく、若手職員の配置に影響するため、配置ポストを考慮する必要がある。
- ④管理職であった職員の採用が難しく、指揮命令系統への影響も懸念される。
- ⑤短時間勤務のため、勤務時間の調整が必要である。

指揮隊隊員として再任用する場合

(利点)

- ①再任用職員の知識・技術・経験が災害現場活動に生かされる。
- ②技術・知識などを継続的に指導・伝承することができる。
- ③現場の人員を増強できる。
- ④経験に基づく迅速な活動及び安全管理体制が徹底できる。
- ⑤関係機関とのスムーズな連絡調整がとれる。
- ⑥消防隊と違い、体力を酷使する活動は少ない。
- ⑦長年の経験に裏付けられた指揮命令や部隊運用が望める。

(課題)

- ①判断能力及び身体能力低下の影響が大きく、公務災害の増加も予想される。
- ②部隊数が少なく、若手職員の配置に影響するため、配置ポストを考慮する必要がある。
- ③災害現場での責任が重く、再任用職員を充てるには精神的に苛酷である。
- ④組織づくりの観点からすると、現役職員を指揮隊として運用するほうが望ましい。
- ⑤在職時に指揮隊を経験していない職員の配置は、活動体制の低下を招く。

救急隊員として再任用する場合

(利点)

- ①再任用職員の知識・技術・経験が災害現場活動に活かされる。
- ②専門的な技術・知識などを継続的に指導・伝承することができる。
- ③定数外採用の場合、隊の増強となる。また、欠員に対応できる。
- ④経験に基づく迅速な活動及び安全管理体制が徹底できる。
- ⑤専門的な資格を保有しており、即戦力となる。
- ⑥病態と病院選定の適正な判断ができる。
- ⑦消防隊と違い、体力を酷使する活動は少ない。
- ⑧配置ポスト数が多い。

(課題)

- ①視力低下等により、夜間の薬剤投与や挿管等が困難になる。
- ②判断能力及び身体能力低下の影響が大きく、公務災害の増加も予想される。
- ③重症事案及び高度医療を必要とする事案については、配置ポストを考慮する必要がある。
- ④出動回数が多く、時間外勤務も発生するため、健康管理上の問題が生じる。
- ⑤若い救命士の育成が遅れる場合がある。

3 部隊の中での役割

隊長として活動する場合

(利点)

- ①再任用職員の知識・経験・技術が災害現場活動に活かされる。
- ②知識経験を生かし、災害現場において若手職員等へ教育育成ができる。
- ③指揮能力があり、知識と経験が豊富である。
- ④経験に基づく迅速な活動及び安全管理体制が徹底できる。
- ⑤再任用職員が部隊内において最年長となるため、統率が図りやすい。
- ⑥部下職員について十分掌握している。

(課題)

- ①配置できるポストが少なく、若手職員の登用に影響がある。
- ②再任用職員が、現役職員を災害現場で指揮監督することにより、現役職員が災害現場で得る貴重な機会、経験を失いかねない。
- ③判断能力及び身体能力低下の影響が大きく、公務災害の増加も予想される。
- ④再任用職員の中で、隊長と隊員とでは業務量・責任などに必然的に差が生じるが、給与面での差がなくモチベーションの維持に不安がある。

隊員として活動する場合

(利点)

- ①再任用職員の知識・経験・技術が災害現場活動に活かされる。
- ②技術・知識などを継続的に指導・伝承することができる。
- ③隊長への適切なアドバイス及び支援が行える。
- ④長年培った経験・実績による多角的で正確な現場判断が可能である。
- ⑤現役職員に隊長や機関員を優先的に経験させることができる。
- ⑥自己安全管理ができています。

(課題)

- ①資機材搬送のスピード等、再任用職員の身体能力低下の影響が大きい。
- ②判断能力及び身体能力低下の影響が大きく、公務災害の増加も予想される。
- ③若手職員のキャリア育成に支障が生じるおそれがある。
- ④かつての部下職員の下で隊員を務めると、コミュニケーションがうまくいかないおそれがある。
- ⑤夜間や寒暖差における活動能力・判断能力等に難を生じるおそれがある。

機関員として活動する場合

(利点)

- ①再任用職員の知識・技術・経験が災害現場活動に活かされる。
- ②技術・知識などを継続的に指導・伝承することができる。
- ③機関運用・地水利を把握しており最良の出動経路及び現場活動が選択できる。
- ④身体的負担が比較的少なく、身体能力の低下による影響が少ない。
- ⑤必要な人員確保が望める。

(課題)

- ①視力低下により、夜間の出動に影響がある。
- ②判断能力及び身体能力低下の影響が大きく、公務災害の増加も予想される。
- ③若手職員のキャリア育成に支障が生じるおそれがある。
- ④夜間や寒暖差により活動能力・判断能力等が低下するおそれがある。
- ⑤運転技術に関し、瞬時の判断が劣る。

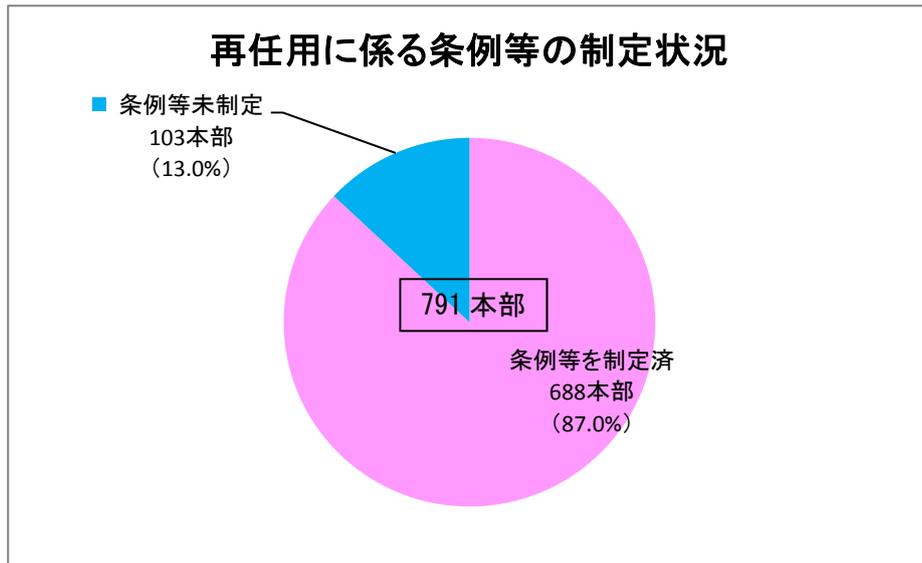
4 その他の災害現場活動に従事させる際に検討が必要な課題

- ①再任用職員の健康状態確認のための方策について
- ②再任用までを見据えた個人の健康管理、体力の維持に向けた意識改革及び取組
- ③安全管理や適応能力の考慮等、現場経験が少ない者への対応
- ④再任用職員の消防技術の確認方策
- ⑤フィジカルサポート体制の確立方策
- ⑥従前の上司部下の関係逆転による、人事管理及び指揮命令系統の混乱への対策
- ⑦現職員のモチベーションの低下防止対策

再任用制度の運用状況等について（調査基準日：平成 24 年 4 月 1 日）
 ～「平成 24 年度再任用制度の運用等に係る調査結果（消防庁実施）」より～

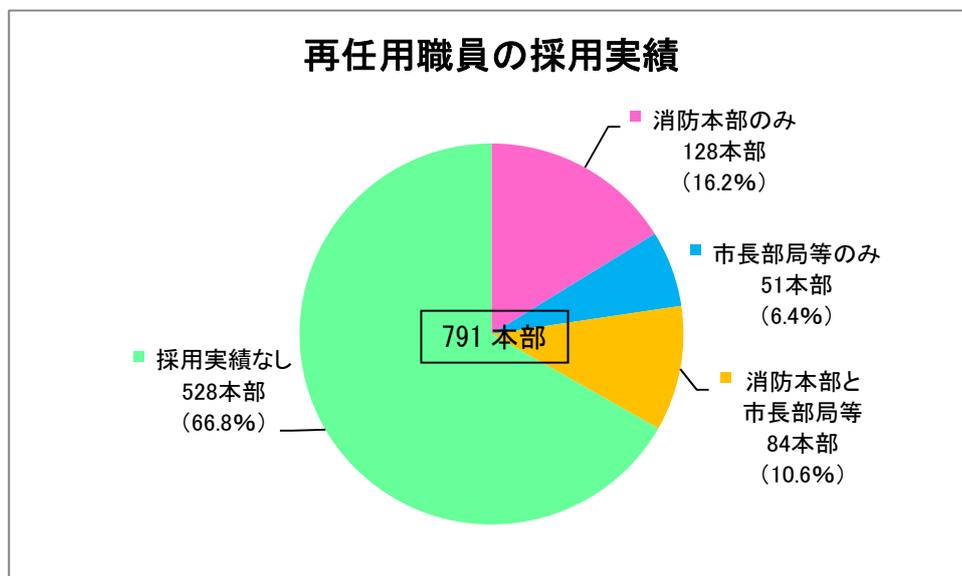
1 条例等の制定状況

	本部数	割合
条例等を制定済	688	87.0%
条例等未制定	103	13.0%



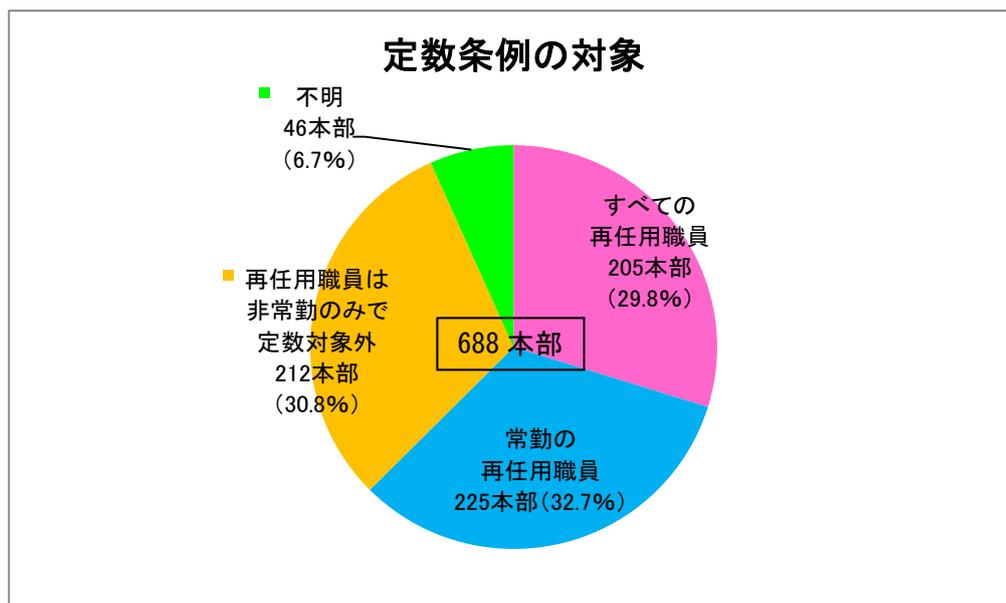
2 再任用職員の採用実績

	本部数	割合
消防本部のみで実績あり	128	16.2%
市長部局等のみで実績あり	51	6.4%
消防本部と市長部局等で実績あり	84	10.6%
採用実績なし	528	66.8%



3 定数条例の対象

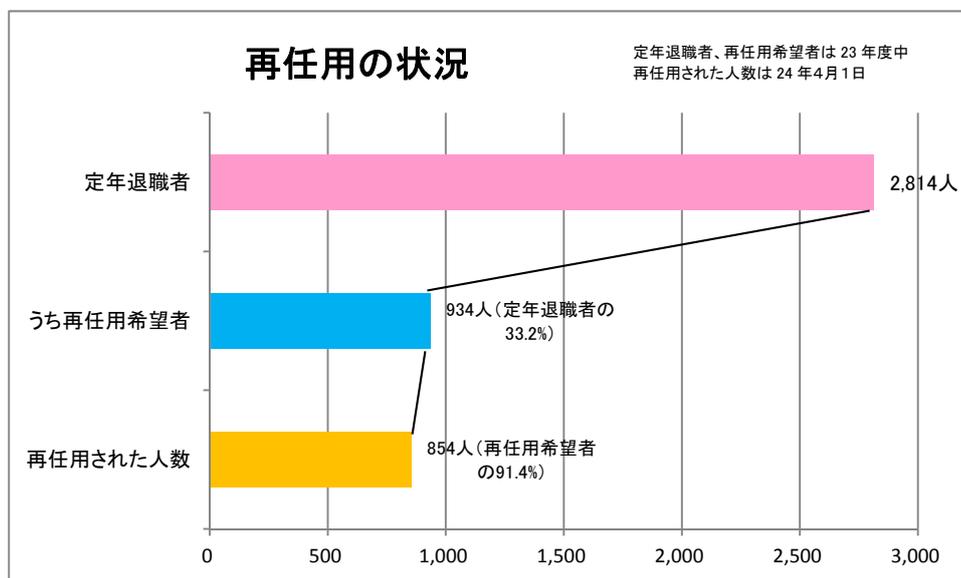
	本部数	割合
すべての再任用職員	205	29.8%
常勤の再任用職員	225	32.7%
再任用職員は非常勤のみで定数対象外	212	30.8%
不明	46	6.7%



4 再任用の状況（単位：人）

定年退職者	2,814
うち再任用希望者	934
再任用された人数	854

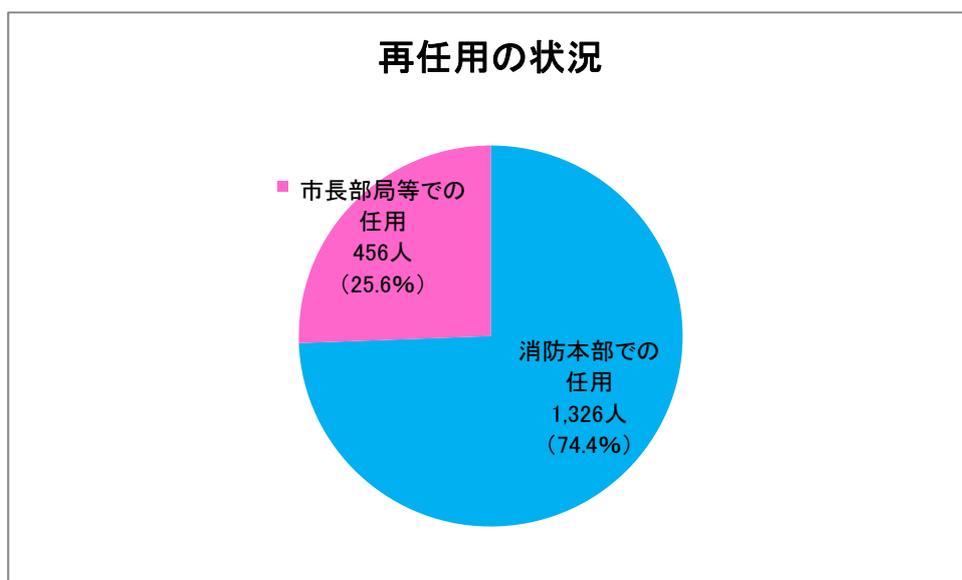
※定年退職者・再任用希望者は23年度中、再任用された人数は平成24年4月1日



5 定年退職者の再任用状況（単位：人）

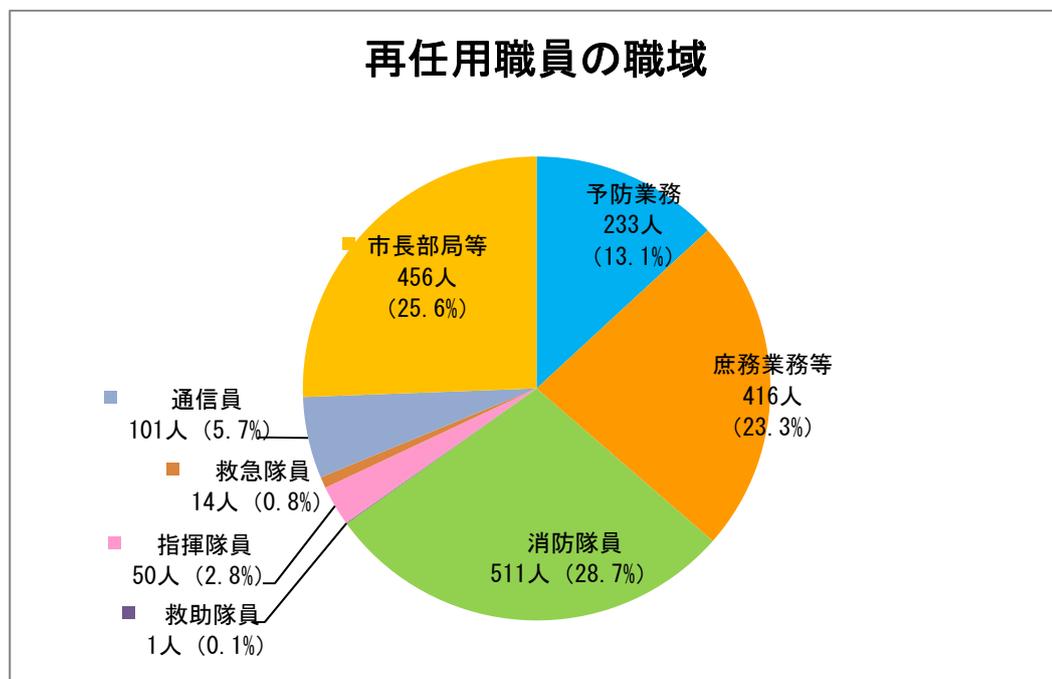
	再任用数	
		うち前年度からの 継続任用
消防本部での任用	1,326	668
市長部局等での任用※	456	260
合計	1,782	928

※消防職員が再任用された機関



6 再任用職員の職域

業務内容		人数（人）	割合（％）
予防業務		233	13.1
庶務業務等		416	23.3
警防業務	消防隊員	511	28.7
	救助隊員	1	0.1
	指揮隊員	50	2.8
	救急隊員	14	0.8
通信員		101	5.7
市長部局等		456	25.6
合計		1,782	

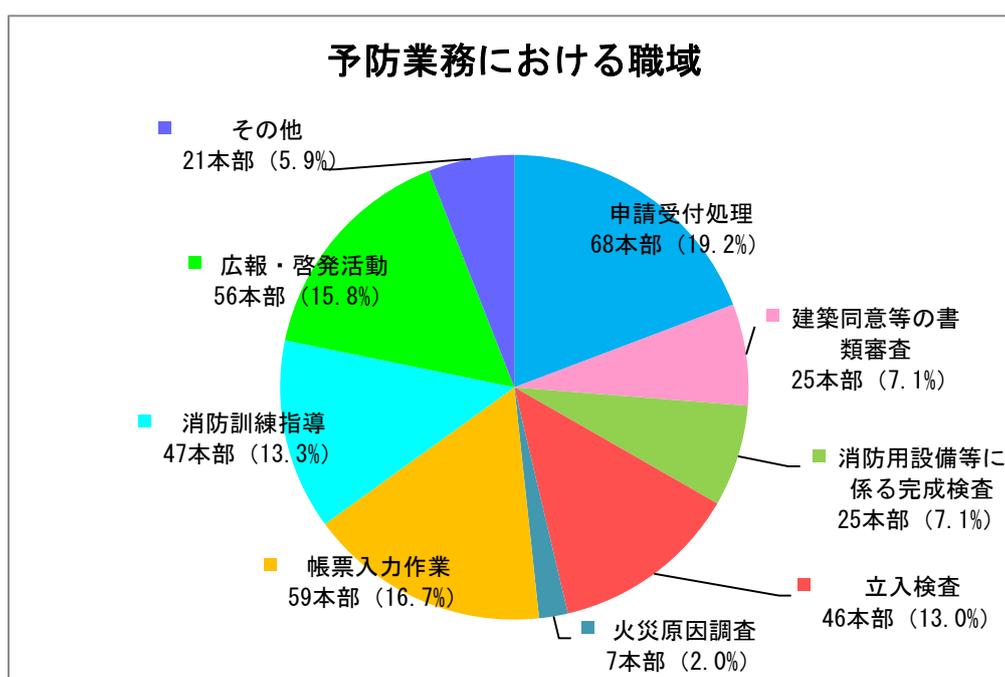


7 予防業務における職域

内 容	本部数	割合 (%)
消防本部（消防署）における各種申請の受付処理業務	68	19.2
消防本部（消防署）における建築同意または危険物許認可申請等の書類審査業務	25	7.1
消防本部（消防署）における消防用設備等または危険物施設設置等に係る完成検査業務	25	7.1
消防本部（消防署）における立入検査または違反処理業務	46	13.0
消防本部（消防署）における火災原因調査業務	7	2.0
消防本部（消防署）における防火対象物台帳等への帳票入力作業	59	16.7
消防本部（消防署）における消防訓練等の指導	47	13.3
消防本部（消防署）における広報・啓発活動業務	56	15.8
その他	21	5.9
合計	354	

（「その他」の主な回答）

- ・ 自主防災組織等の育成活動
- ・ 住宅用火災警報器設置推進業務
- ・ 高齢者世帯防火訪問（相談、火災警報器設置、防災物品推奨等）
- ・ 防火管理や危険物関係の外郭団体業務
- ・ 住宅防災診断
- ・ 防災センターの業務勤務
- ・ 予防技術士の育成指導

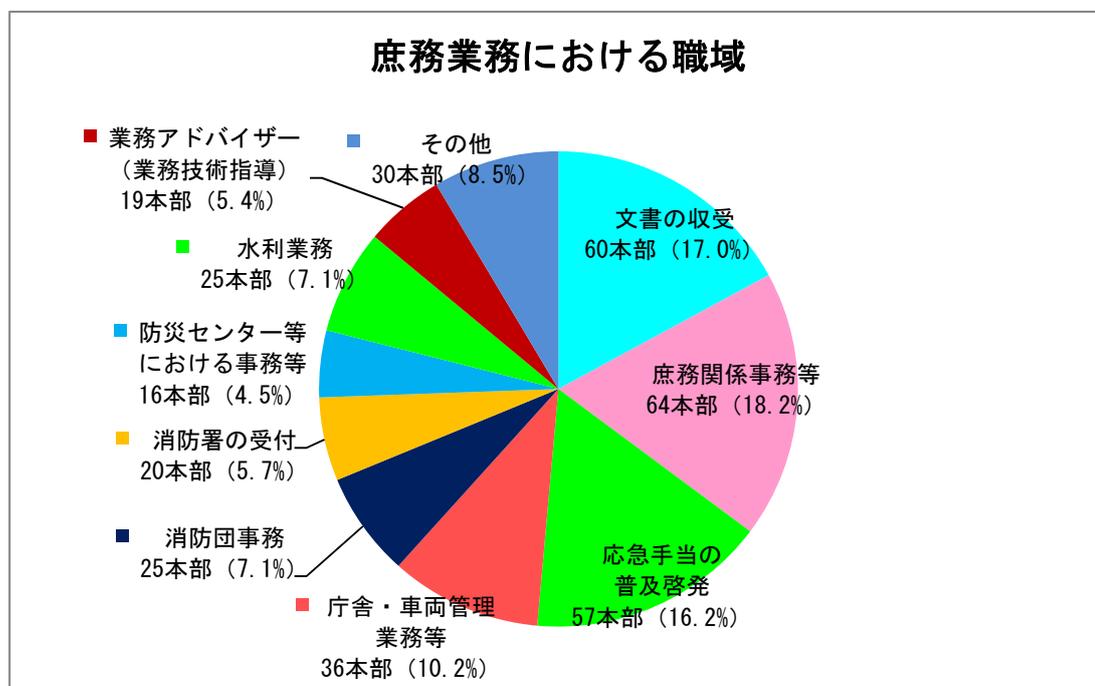


8 庶務業務（消防本部内）における職域

内 容	本部数	割合 (%)
文書の收受（事務連絡を含む）	60	17.0
総務・庶務関係事務等	64	18.2
応急手当の普及啓発	57	16.2
庁舎・車両管理業務等（車両整備含む）	36	10.2
消防団事務	25	7.1
消防署の受付（通信業務含む）の専従	20	5.7
防災センター等関連施設における事務等	16	4.5
水利業務	25	7.1
業務アドバイザー（業務技術指導）	19	5.4
その他	30	8.5
	352	

（「その他」の主な回答）

- ・ 消防学校における教官補助等
- ・ 外郭団体事務等
- ・ 管内パトロール
- ・ 消防・救急デジタル無線化に関する業務

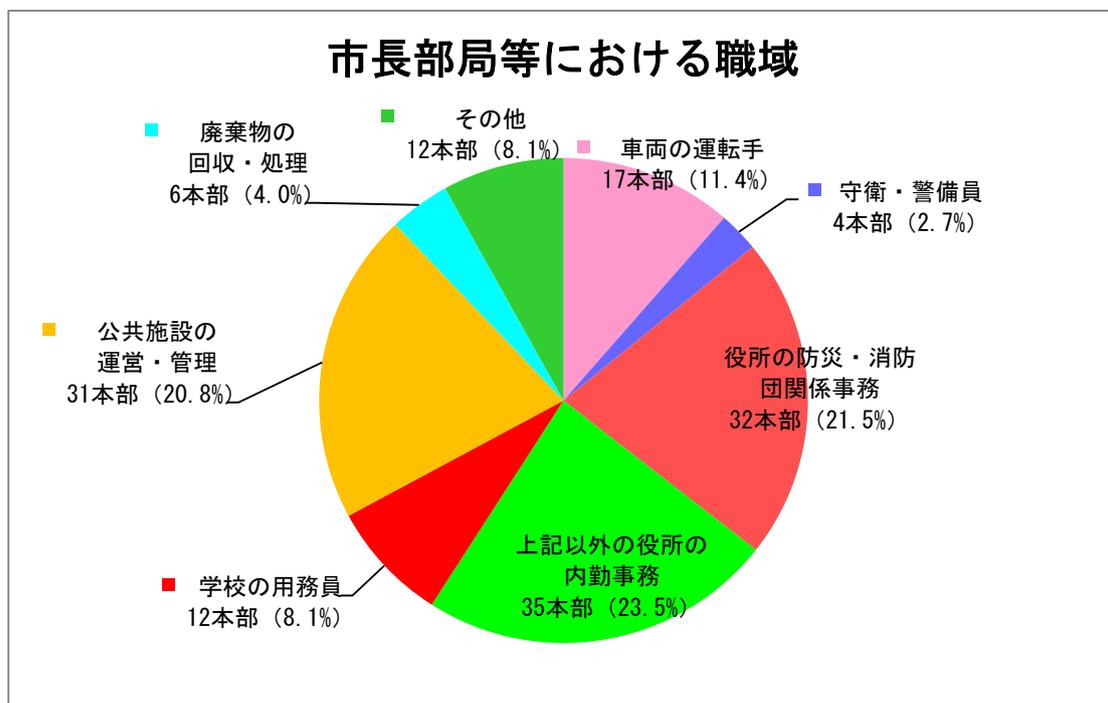


9 市長部局等における職域

内 容	本部数	割合 (%)
車両の運転手	17	11.4
守衛・警備員	4	2.7
役所の防災・消防団関係事務	32	21.5
上記以外の役所の内勤事務	35	23.5
学校の用務員	12	8.1
公共施設の運営・管理	31	20.8
廃棄物の回収・処理	6	4.0
その他	12	8.1
	149	

(「その他」の主な回答)

- ・危機管理業務
- ・地域の防犯パトロール、防犯活動団体の育成
- ・市内の各支所、連絡所への配達業務、市内の路上喫煙禁止区域等の巡回業務
- ・防犯、交通安全
- ・本庁と公共施設との文書集配業務
- ・保育士、保健師、給食調理員



10 再任用職員の職域を拡大するための取組

- ① 新任及び若年職員の指導担当者又は相談者としての役割を付与
- ② 再任用職員の経験及び技術を伝える機会を定期的開催
- ③ 対象職員にアンケートを実施し、再任用職場について検討
- ④ 応急手当指導員の資格を取得し救命講習を実施、応急手当の普及啓発活動の実施
- ⑤ 各課において、再任用職員の職務を抽出
- ⑥ 再任用職員に対して、再任用職員として心構え、勤務条件等の研修を実施
- ⑦ 組織・要員について、市長部局とのヒアリング時に協議し、拡大に向けた取組
- ⑧ 知識・技術を活かすことのできるポストの拡充、職域拡大のために、現職中から多様な業務への配置を検討
- ⑨ 再任用希望者全員を採用できるよう、構成市町村に対する理解の求め

11 職員の高齢化対策として消防本部が取り組んでいる体力維持の取組

- ① 体力測定の実施
- ② 外部講師により腰痛防止など、健康な身体づくりの研修を実施
- ③ 高齢職員向けの機器の導入（軽量機器の整備）
- ④ 職員の体力維持向上を目的とした体力管理システムの構築
- ⑤ 体力維持を目的とした訓練の実施
- ⑥ 体カトレーニング実施基準や体カテスト実施基準を整備、再任用職員も含めて体力管理を実施
- ⑦ 体力管理に関する研修の実施

12 職員の高齢化対策として消防本部が取り組んでいる安全管理の取組

- ① 安全管理規程、安全管理要綱の策定
- ② 資機材の軽量化、動力化
- ③ 公務災害防止のためヒヤリハット事例の情報共有と調査

13 職員の高齢化対策として消防本部が取り組んでいる衛生管理の取組

- ① 定期健康診断、特定健康診断等の結果に基づく保健師・産業医等による指導
- ② 健康管理等に関する研修会の実施
- ③ 健康講演会等の開催
- ④ 講師を招き、「食生活の改善による健康管理」講習会を実施

主な検討事項（案）について

○ 再任用制度の現状及び課題

再任用制度を運用するにあたり、職員定数や職員の年齢別構成の適正化（以下「職員定数等」という。）を図るため、新規採用職員とのバランス等を考慮しながら再任用職員を任用していることから、再任用職員を配置するポストが不足していることが課題としてあげられる。

また、再任用職員は、身体機能の低下等の理由から交替制勤務（警防業務）に従事させることが懸念される一方で、毎日勤務経験も少ない職員が多いことから定年退職前に培った知識・経験を十分に活用しているとは言い難く、再任用職員に従事させる職域を検討する必要がある。

課題

- ・再任用職員の配置ポストが不足している。
- ・再任用職員の知識・経験を十分に活用できていない。

○ 再任用制度の現状及び課題を踏まえた検討の方向性

職員定数等を踏まえ、再任用職員を配置するポストをいかに確保するか検討する必要がある。

また、再任用職員の身体機能の低下を勘案しても培った知識・経験を活用できる警防業務の職域や業務経験が少なくても知識・経験を活用できる毎日勤務の職域、また、消防職員の知識・経験を活用できる首長部局での職域の検討に加え、さまざまな職域で活躍できる職員の育成についても検討していきたい。

検討の方向性

- ・どのようにして再任用職員のポストを確保するか。
- ・再任用職員の知識・経験を活用できる職域にはどのようなものがあるか。
- ・再任用職員として活躍するための人材育成法はどのようにあるべきか。

○ 検討会における主な検討事項

上記の方向性を踏まえ、以下の項目を中心に検討していきたい。

主な検討事項

- ①再任用職員を配置できるポスト（職場）の確保について
 - ※職員定数等を踏まえ、どのようにポストを確保すればよいか。
- ②再任用職員がこれまで培った知識・経験を活用できる職域について
 - ・交替制勤務（警防業務）において、再任用職員の能力を活用できる職域
 - ※身体機能の低下を勘案しても知識・経験を活用できる職域にはどのようなものがあるか。
 - ・毎日勤務において、再任用職員の能力を活用できる職域
 - ※交替制勤務における知識・経験を活用できる毎日勤務の職域にはどのようなものがあるか。
 - ・消防以外の公務において、再任用職員の能力を活用できる職域の検討
 - ※どのような職域があり、消防職員に適しているのか。
- ③再任用職員としてさまざまな職域で活躍するための人材育成法について
 - ※現在、再任用職員として職域拡大するための教育等は行われているのか。
 - ジョブローテーションを機能させるにはどのようにしたらよいか。
- ④再任用職員を積極的に活用するための体力管理及び安全管理対策について
 - ※高齢職員向けの体力管理・安全管理対策としてどのようなものが考えられるか。