

消防職員高齡対策検討委員会報告書
(抜粋)

平成12年3月

消防職員高齡対策検討委員会

Ⅲ 消防における高齢対策の今後の方針

1 消防本部における検討

自治省においては、新たな再任用制度の円滑な導入のため、地方公共団体に対し、可能な限り早期に条例を制定するとともに、具体的運用について検討を進めるよう要請している。

しかし、消防本部における検討の進捗度合いはどうかというと、あまり進んでいないのが実態である。これは、地方公共団体の一般行政部局における検討が遅れていることと関連しているとも考えられるが、制度の施行日が確定していることから、首長部局の検討を待たず、消防なりの考え方を整理しておくことは極めて重要である。特に、組合消防本部においては、構成団体の人事当局との連絡を密にし、制度導入に遺漏なきを期すことが求められる。

各消防本部の実状をみても、その組織規模や地域性によって再就職等の状況には大きな差があり、職員の60歳代前半の就労に対する意識も違っていると考えられる。

一部の地方公共団体においては、消防において一般行政部局の職員を再任用できないかどうか模索している状況もあり、特定警察職員等に対する適用開始時期を待つまでもなく、基本的な枠組みの整理を求められる状況が生まれることも想定される。

おしなべて、消防本部の再任用問題に対する意識は、直近の課題というよりはまだ先の課題として認識されているようである。しかし、人事に関する事項であり、一般行政部局との関係も含めて考えていかなければならない課題であるため、中長期的視点で考えることが不可欠である。そのためにも可能な限り早期に、情報を収集し、検討に着手することが必要であると考えられる。

2 消防力を維持していくために必要な取組み

本報告は、地方公務員法等の一部改正を受け、新たな再任用制度の導入に関する諸問題についての検討結果を中心にまとめたものであるが、再任用の問題以前に、各消防本部においては、毎年、着実に高齢化が進行するという課題への対応が早急に求められている。

これまでの消防職員の高齢化に対する取組みは、昭和62年9月にとりまとめられた「消防装備の軽量化・動力化・安全化等に関する報告書」、並びに、昭和63年3

月にとりまとめられた「消防職員の高齢化に対応した人事管理のあり方に関する報告書」及び「消防戦術及び消防部隊の編成に関する報告書」等を参考に、60歳定年を前提としてなされてきたところである。しかし、今後は、60歳以前の高齢消防職員にかかる負担が益々増大することとあわせて、60歳を超えた消防職員も災害現場等で一緒に活動することも念頭に置いた対策を考えていく必要がある。

消防の活動は基本的に職員個人の能力（知識、技術、体力、経験等）に負うところが大きく、消防本部にとってはそれらを支援していくことが対策の中心となる。
そこで、当面、早急に検討を要する課題は、次のように考えられる。

ア 職員の体力の維持

今後、高齢期の職員も、交替制勤務や災害現場等での活動に従事することが多くなると考えられることから、消防本部において整備が進められている体力錬成機器を積極的に活用することや、一歩進んで個人別の体力管理システムを構築していくこと等も視野に入れて、更なる対策を検討していく必要がある。

イ 安全管理の推進

高齢期にある職員が現場活動に従事することを想定すると、より確実な安全管理が求められることとなる。公務災害の発生を未然に防止するためにも、安全管理規程や安全管理要綱、警防活動時安全管理マニュアルや訓練時安全管理マニュアル等の見直しを検討する必要がある。さらに、技術開発の成果を取り入れ、安全な資機材を積極的に導入していくことも求められる。

ウ 衛生管理の推進

高齢期にある職員の衛生管理には、特段の留意が必要になってくると考えられる。健康診断の内容や頻度、既往症のある職員に対する個別指導等、積極的に産業医の意見を求めるなどして万全の体制をとることが求められる。また、衛生管理者、衛生委員会等の組織の充実、活性化等も必要である。

エ 人事管理上の対策

高齢期にある職員の知識・経験の活用について、住民に対する予防や防火指導等の業務に加えて、例えば応急手当の普及指導をはじめとした今後高齢職員が担っていくことが適当と考えられる職務を幅広に考えていく必要がある。また、その場合、それら業務に係る資格制度を創設することにより、専門職化を進めることも検討課題である。他方、中小規模消防本部における予防事務の専門化、高度化への対応として予防事務の広域的処理といった観点から検討していくことも考

えられる。

さらに、ポスト不足対策としてのスタッフ職を活用した複線型人事管理の導入、地域の実情や職員の意見を踏まえた変則的な勤務体制（1当務の勤務時間の短縮）の導入等を検討していくことも考えられる。

オ 福利厚生の充実

職員の生涯生活設計樹立のための支援や資格取得等の自己啓発活動への支援、各種相談制度の充実等、若年職員も含めて、職業生涯を通じてのきめ細かな対応が必要となってきている。

カ 人事交流の推進

市町村の一般行政部局との人事交流については、職員の視野を広げ能力開発を行うといった視点からも意義のあるものと考えられるので、中長期的視点に立って、どのような形の人事交流が可能か検討するとともに、交流の相手先についても幅広く模索する必要がある。

キ その他

消防に関する装備や器具等については、民間においても技術開発が進められており、それらの成果を積極的に取り入れるとともに、それらを用いた消防部隊の編成、消防戦術の構築等について研究を進める必要がある。

3 今後の検討の進め方

本委員会は、平成7年11月に設置されて以来、当時、国において検討されていた新たな再任用制度を中心に検討を行ってきたところであるが、法律の成立により、法制度的には確定したところである。本年度は、各消防本部において、この新たな再任用制度を円滑に導入するための参考という視点で検討・整理したものであるが、平成12年度以降は従来の60歳という上限年齢ではなく、再任用された職員も含めて65歳まで災害活動等に従事するという前提に立って、いかに消防力を維持していくか、その具体的方策について検討していく必要がある。

また、それと併せて、本報告により問題提起した新たな再任用制度についても、各消防本部における実際の検討の状況も踏まえ、さらに検討を深めていくことも必要である。

救急業務の適正水準確保のための組織体制のあり方
及び消防の再任用制度のあり方に関する意見交換会

意見交換結果

(抜粋)

平成17年10月

総務省消防庁

2 組織管理として取り組むべき課題

(1) 消防以外の職域の確保 ～小規模で組合消防が多い消防組織の特殊性～

消防においては、職員数が100人未満の消防本部が半数を占めるなど小規模本部が多いため、消防以外の行政分野における職域の確保が課題となる。

また、市町村とは別組織である一部事務組合により共同処理している場合も多いため、構成市町村における再任用が行われるためには、特に協議・調整が必要となる。

消防以外の公務においても、安全で暮らしやすい街づくりのために、例えば、福祉、学校教育、施設管理といった分野においても消防職員の持つ防災知識等は広く活用されるべきではないか。

(消防本部からの主な意見内容)

- ・ 組合消防では職域の確保が難しいため、構成市による再任用ポスト（防火管理者等）を確保して欲しい。
- ・ 小規模消防本部で単独で再任用するには、限界があると共に、勤務体制との関係も問題がある。現在市部局に対し消防吏員の再任用に関して全庁的な職域も含め検討を依頼している。
- ・ 市行政部局への交流を要望。
- ・ 職員の早期退職等も併せて希望者の意向を踏まえて調整していく予定。
- ・ 平成40年度までは、市町村からの派遣職員のみであり、退職時は派遣元となるので市町で対応している。
- ・ 消防本部内での職域を検討するとともに、構成市にも職域の確保を働きかけている。
- ・ 新市が合併により11月1日に発足したばかりで、市の事務吏員の再任用と調整する。現在の定数条例の定員が再任用を考えたものでないことから市長部局との調整が必要である。
- ・ 職員数の少ない当消防本部においては、定数内である再任用職員の採用はできない。定数外であれば可能と思われる。

(2) ベテラン職員の活用による消防力の水準維持

平成19年頃からベテラン職員が大量退職する一方、後継の新規採用職員の育成には一定以上の期間を要する（初任教育だけでも6か月かかる）ことから、一時的な消防力の低下が懸念され、この間の消防力の確保が課題となる。

消防業務は、業務の特殊性から様々な資格や知識が必要とされる業務である。大量退職期を迎えるに当たり、必要な人材育成を推進すると共に、再任用職員の持つ資格や知識を有効に活用することが必要でないか。特に、救急救命士のよう

な資格者の養成に時間を要するものについては、勤務形態を緩和するなどして再任用職員を活用していくことも必要でないか。

(消防本部からの主な意見内容)

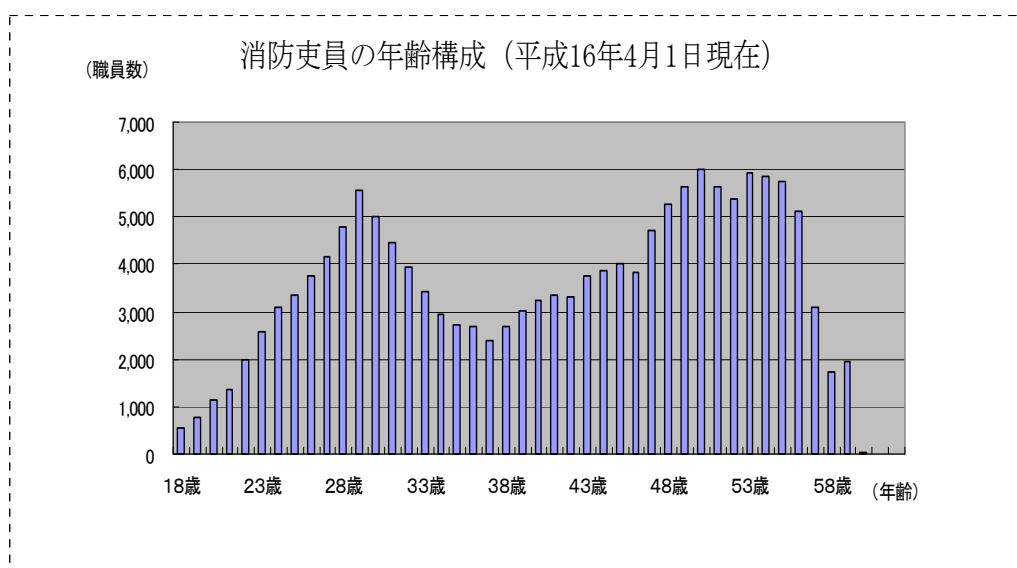
- 退職者数が増加し欠員すべてを新規採用職員で補うことは、消防学校派遣時の人員確保及び人員配置に苦慮することが予想され、再任用制度の活用が配置場所等の問題はあるものの、一時的な補充に再任用職員の経験と知識を活かすことは有効である。

(3) 組織の年齢構成の平準化

- ① 再任用制度の運用にあたっては、職員の年齢構成の平準化を念頭におき、新規採用職員と再任用職員とのバランスを図る必要がある。このため、消防力の維持のための再任用職員の活用と併せて、適切な新規採用職員の補充を行い、職員の年齢構成の歪みを是正することが重要ではないか。

一方、現役消防職員の高齢化は急速に進展しており、高齢化への対処は喫緊の課題となっている中、再任用職員の採用は、その分の新規職員の採用抑制につながり、結果的に職員の平均年齢の上昇を助長することとなることにも注意を要する。

(消防吏員の年齢構成)



3 職員管理として、又は職員個人が取り組むべき課題

(1) 体力の維持・健康管理・安全管理の必要性

～再任用だけでなく、職員の高齢化に対応～

消防における職務は、一般に体力を必要とするものが多く、高齢職員が適応できるかどうか課題となる。調査結果では、再任用職員を活用できる消防の職務としては、庶務的業務、通信業務、予防業務等という回答が多く、警防業務、救急業務、救助業務においてはその期待は低い。また、「補助業務が適している」、「現場活動への採用は困難」、「職員や市民を指導する業務がよい」、「新規採用職員の初任教育期間中の補充要員として活用する」といった意見があった。

ただし、高齢職員の気力・体力は個人差が大きく、一概に警防業務や救急業務に従事できないとすることが不適当なケースもあるのではないかと。

こうしたことを踏まえ、各消防本部においては、次のような取組みが必要ではないかと。

- ① 高齢職員の活動に配慮した安全管理規程、安全管理マニュアル、衛生管理規程等の見直し
- ② 消防戦術の開発、資機材の軽量化、動力化、安全化等による開発整備
- ③ 体力錬成器具の整備、トレーニングプログラムの作成

(再任用にあたっての具体的な職務内容)

※ 再任用の運用方法、計画等が決定済み又は予定されている消防本部（147本部）の調査結果

再任用にあたっての具体的な職務内容（複数回答可）

- ア 庶務的業務（消防力の基準第29条第6号に規定するもの）
- イ 指揮活動（ 〃 第5号に規定するもの）
- ウ 消防隊員（ 〃 第1号に規定するもの）
- エ 救助隊員（ 〃 第1、2号に規定するもの）
- オ 救急隊員（ 〃 第1号に規定するもの）
- カ 通信業務（ 〃 第3号に規定するもの）
- キ 予防業務（ 〃 第4号に規定するもの）
- ク 一般行政部門職種
- ケ その他行政部門
- コ 未定である

(単位：本部)

	ア	イ	ウ	エ	オ	カ	キ	ク	ケ	コ
常勤職員	32	6	8	2	5	25	34	10	5	38
短時間勤務職員	40	5	9	2	7	26	53	19	13	42

(消防本部からの主な意見内容)

- ・ 第一線での活動が主となる職種のため、高齢による体力低下をカバーすることは難しいことから再任用制度の導入は難しい。
- ・ 現状では、知識・経験を活かせる再任用ポスト（指令課・各署予防課等）を考えている。しかし、ポスト数が退職者と比較して非常に少ないため、再任用ポストの模索に苦慮している。
- ・ 消防業務の中で、特に災害現場において、60歳以上の再任用制度は「市民サービス」の観点から導入しがたい。消防本部職員についても、そのほとんどが現場業務を兼ねており、退職者が消防業務の再任用を希望しないのが現状である。
- ・ 再任用のための新たな職域を確保することは困難。現在の職域で引き続き職務遂行できるよう健康管理、体力維持、資格の取得を奨励し、対策を講じている。

(2) 消防職員の人事ローテーション・研修等

消防本部においては、必要なポストについて検討を行うと共に、退職予定者に対して、再任用されるために必要な体力、知識、技能を修得させる必要がある。

まず、救急救命士や予防等の専門的な知識を持った職員を養成することも当然必要であるが、警防業務・予防業務・救急業務等の幅広い知識を職員全員が持つことができるよう、職員の人事ローテーションを行い、職員に様々な業務を経験させることも大切である。

また、より多くの再任用を希望する職員を採用するためには、多くの研修の機会を提供すると共に、視野を広げるための人事交流等にも積極的に取り組むべきである。さらに、公務外への再就職支援としては、生涯設計プログラムの充実、自己啓発・資格取得への支援、求人情報の提供等について積極的に取り組むべきである。

(再就職に関する調査結果)

- ・ 公務外の再就職に関する相談、情報提供を行っている本部
68本部 (7.7%)
- ・ 再任用を希望しながら公務内で再任用されない職員について、公務外での再就職が可能か。
ほとんどすべて (8割以上程度) の職員は再就職が可能：
37本部 (4.2%)
半分程度の職員は再就職が可能である：
25本部 (2.8%)
少数 (3割以下程度) の職員は再就職が可能である：
37本部 (4.2%)
公務外での再就職は、ほとんどの者が困難である：
180本部 (20.4%)

4 任用上の課題

(1) 再任用の手続き

消防においても、本格的な高齢社会に対応するため、定年退職した職員等の再任用について積極的に取り組む必要があると考えられるが、一方で、職務上要求される能力は、再任用される職によって多様である。したがって、再任用時における能力の実証については、再任用しようとする職に応じた適切な方法を検討する必要がある。また、新たな再任用制度は、希望する職員全員が再任用されることを保障するものではないため、職員本人の意に反して再任用されないこともある。したがって、選考の過程の透明性の確保は重要な課題である。

選考にあたっては、地方公務員法の規定（平等取扱の原則等）を遵守し、透明性を確保することが必要であり、選考方法としては、健康診断、体力測定、適正検査、筆記試験等が考えられる。

(選考について)

※ 再任用の運用方法、計画等が決定済み又は予定されている消防本部（147本部）の調査結果

① 再任用にあたっての選考方法（複数回答可）

	本部数	比率
ア 過去の勤務評定結果・勤務実績	92	62.6%
イ 筆記試験	0	0.0%
ウ 口述試験	1	0.7%
エ 論文試験	3	2.0%
オ 面接	50	34.0%
カ 健康診断	43	29.3%
キ 未定である	39	26.5%
ク その他	10	6.8%

(「その他」の内容)

- ・ 所持する免許・資格等による選考
- ・ 体力審査
- ・ 本人への意向調査及び所属長の意見書
- ・ 再任用適任者選考委員会を実施
- ・ 選考基準日以前5年間に欠勤のない者

② 再任用選考の際に考慮する事項（複数回答可）

	本部数	比率
ア 職務遂行能力	80	54.4%
イ 資格	28	19.0%
ウ 意欲	67	45.6%
エ 勤務態度	70	47.6%
オ 協調性	41	27.9%
カ 健康状態	76	51.7%
キ 未定である	41	27.9%
ク その他	5	3.4%

（消防本部からの主な意見内容）

民間の雇用情勢が長引く景気の低迷から悪化をたどっており、新規採用の抑制、企業倒産、リストラ解雇などにより、現役世代の失業者が増加している状況において、再任用制度は、公務員だけの優遇措置であると批判的な現況にある。

（2）短時間勤務職員の活用

消防内部にある職務を考えた場合、一般的な交替制勤務の職務は、ある意味ではそれ自体が1つの職を分割して複数の職員で担っているものとも考えることもできる。例えば、交替制勤務の警防隊員や救急隊員であっても、1当番の勤務時間を単位として、それを組み合わせることによって勤務シフトを組むことが可能であれば、実務上の問題はないと考えられる。また、24時間対応に必要な職域において、複数の職員が交替で1つの職に従事することで大きな支障が出ることも考えにくいのではないか。このため、より多くの職員を再任用していくためには、既存の事務分担の再編成（ワークシェアリング等）や組織全体としての人事配置の見直しによって、短時間勤務の職を積極的に活用していくことが考えられるが、運用上、再任用短時間勤務職員も定数管理上、常勤職員に準じた人員管理が求められ、条例上の定数減を伴うことに留意する必要がある。

また、短時間勤務職員を一般の職員と同様の職務に活用する場合、業務の引継ぎ等、一般の職員の負担が増えることを懸念する意見もあり、対応を検討する必要がある。

(再任用制度における勤務形態について)

※ 再任用の運用方法、計画等が決定済み又は予定されている消防本部（147本部）の調査結果

① 常勤職員と短時間勤務職員の採用予定

	本部数	比率
ア 常勤職員のみを採用する	13	8.8%
イ 短時間勤務職員のみを採用する	56	38.1%
ウ 両方を組み合わせて採用する	34	23.1%
エ 未定である	38	25.9%
オ 無回答	6	4.1%
合 計	147	100%

② 短時間勤務職員を採用する場合において、考慮すべき事項

	本部数	比率
ア 一般職員と比べ勤務時間が短いため、業務の円滑な遂行に支障をきたしたり、一般職員の士気の低下につながる恐れがある。	45	30.6%
イ その他	30	20.4%

(「その他」の内容)

- ・ 2名が交互につくこととなる場合、再任用同士の引継ぎがないことから、職員への負担が増えると考えられる。
- ・ 消防力の安定確保等の課題があり、検討する必要がある。
- ・ 警防要員としての登用には勤務時間の割り振り等の問題が懸念される。
- ・ 再任用職員で正規職員一人分の業務を行うことから、常に再任用職員の数に偶数にする必要がある。
- ・ 短時間勤務職員を交替制勤務に組み入れる場合、勤務サイクル上支障がある。
- ・ 勤務時間が短いため不足分の補充が難しい。年収が高額になるため、多くの者が短時間を希望すると考えられ勤務時間の不足が増大する。
- ・ 勤務時間が短いため業務の円滑な遂行に支障をきたす。
- ・ 勤務時間が短いため業務を処理しきれず、他の職員の業務に支障を起す場合が考えられる。
- ・ 当務員確保のため、一般職員に対する定数割合を50%以下に設定する必要がある。

③ 再任用職員を採用する際のポストの設定

	本部数	比率
ア 既存のポストを活用	46	31.3%
イ 既存のポストを高年齢職員に適したポストに再編する。	24	16.3%
ウ その他	56	38.1%
エ 無回答	21	14.3%
合 計	147	100%

（「その他」の内容）

- ・ 一般職員とは別のグループ制等も視野に入れ、予防査察、救急指導、警防調査等の要員とし、特に一般職員の非番活動の負担軽減を図る。
- ・ 警防業務だけでなく、総務・予防の日勤業務にも充てたい。
- ・ 継続性のない単独的な業務が適当と考える。業務の継続性を持たせるには、一般職サブ担当の配置が必要。
- ・ 現在、日勤業務の各課より再任用ポスト案を提出してもらい検討中。隔日勤務の部隊への対応は考えていない。
- ・ 再任用に向けて、退職前からの研修実施。3部制勤務の場合は複数名でグループを組み欠員を補う。
- ・ 1日は2人交替、交替制は3部制のところ3～5人の交替。
- ・ 消防職員以外の職員として採用し、庶務、通信補助等を検討。
- ・ 職務責任の度合いを明確にする。
- ・ 各課において短時間勤務職員で対応可能な業務の洗い出しを行った。

（3）退職職員の意向の把握

平成19年度からの再任用制度の適用対象となる退職予定者に対し、再任用希望の有無、再任用ポスト等についての意向調査を実施する必要があるが、用意したポストと本人の希望との調整の是非やその方法も課題となる。

（希望職種を調整するとした本部の主な意見）

- ・ 個人面接を行って求人希望のポストがあれば調整する。
- ・ 本人との話し合いで調整する。
- ・ アンケート等を実施する。また、日勤各課の職種を事前説明する。
- ・ 配属先予定の所属と本人の意向を個別に協議し解決する。
- ・ 調整できるものであれば、現場の意見を聞き調整する。
- ・ 市人事課と協議のうえ調整
- ・ 原則、隔日勤務体制での雇用とするが、専門的な職種でその技能が組織として必要と認められる場合などは調整する可能性がある。
- ・ 現段階では、すべて本人の希望を受け入れる予定である。

(希望職種を考慮しないとした本部の主な意見)

- ・ あくまで職務能率の維持・向上を優先させるため。
- ・ 必要とする業務を重要視
- ・ 事務量の関係・人件費
- ・ 市人事課が担当しているため
- ・ 原則として退職時の職種により再任用
- ・ 任用範囲が限られているため調整できない
- ・ 人事異動の一環として配置
- ・ 当組合の再任用ポストは一箇所しかないため。
- ・ 最小限の職員で業務を遂行しており、再任用職員の希望を受ける状況にならない。

(4) 再任用職員（消防吏員とその他の職員）及び再雇用職員の採用・配置

再任用職員に類似したものとして、再雇用職員（特別職の非常勤嘱託職員等）として退職者が採用されるケースがある。両者の相違（位置づけ、身分等）については、別紙1のとおりである。

また、再任用職員についても、その職務内容によって、消防吏員となる場合と、消防吏員ではない職員となる場合がある。一般に、法令に定められた消防吏員としての権限（公権力）を行使する可能性のある職については消防吏員として再任用する必要があると考えられるが、法的には消防吏員であることが求められない業務に就く場合であっても、その内容が定年前の職員との均衡や職域の確保といった観点から、消防吏員とすることが望ましい場合もあると考えられないか。

一方で、消防吏員として再任用することが、(5)で述べる階級との関連からも、組織運営上、職員の士気といった観点から支障がないか、事前に検討、整理しておく必要があるのではないか。

また、再雇用については、職務内容が補助的、労務提供的なものであって、一般の職員に要求される事務やサービス、勤務条件とは異なり、定数外となることも勘案し、再任用との関係を検討していく必要があると考えられる。

(5) 再任用後の階級の取扱い

消防においては、職と階級が連動しているのが一般的である。しかし、再任用職員は退職時に就いていた職よりも職制上下位の職務に従事することも想定され、階級の取扱いによっては、士気等に影響することも考えられる。

消防吏員として採用された職員は当然に階級を有することとなることから、消防吏員としての再任用にあたっては、当該階級における処遇のあり方についても検討しておく必要があるのではないか。

(階級の取り扱いについて)

※ 再任用の運用方法、計画等が決定済み又は予定されている消防本部（147本部）への調査結果

① 消防吏員を再任用する場合の階級の取り扱い

	本部数	比率
ア 退職時の階級と同階級にする予定である	1	0.7%
イ 退職時の階級より下位の階級を適用する予定である	28	19.0%
ウ 消防吏員以外の職員として再任用するので、階級付与しない	34	23.1%
エ 未定である	66	44.9%
オ その他	13	8.8%
カ 無回答	5	3.4%
計	147	100%

② 退職時の階級より下位の階級を適用する予定である消防本部の取扱について（①でイと回答した消防本部対象）

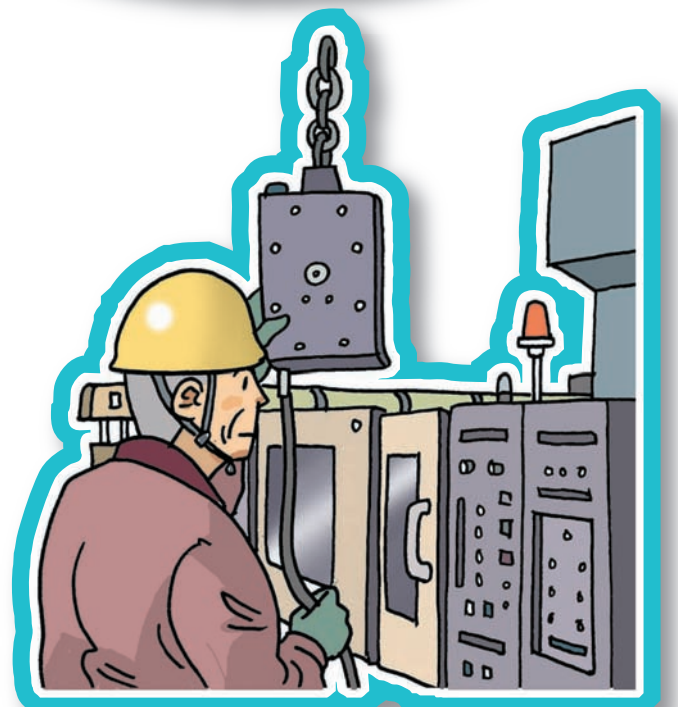
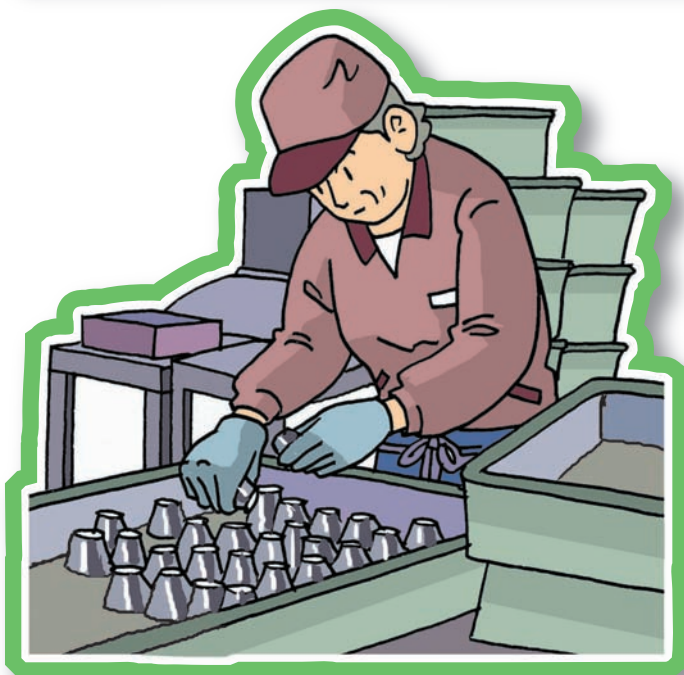
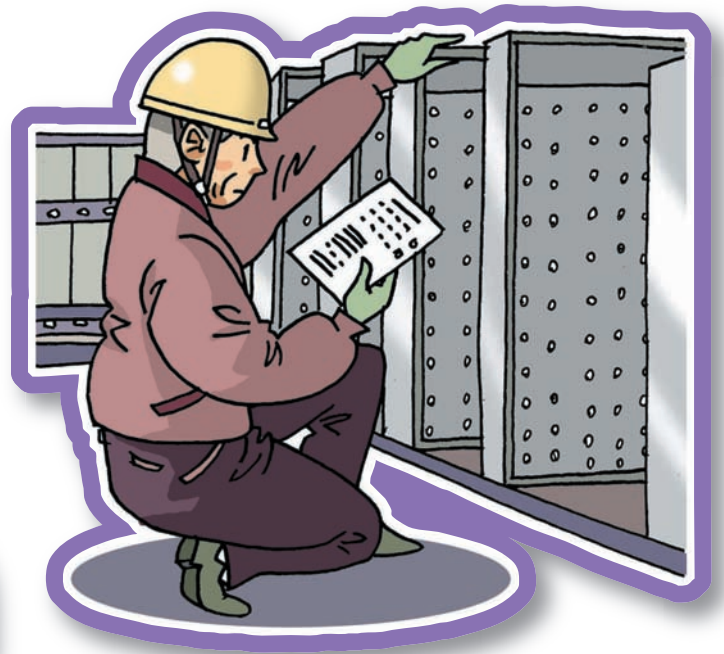
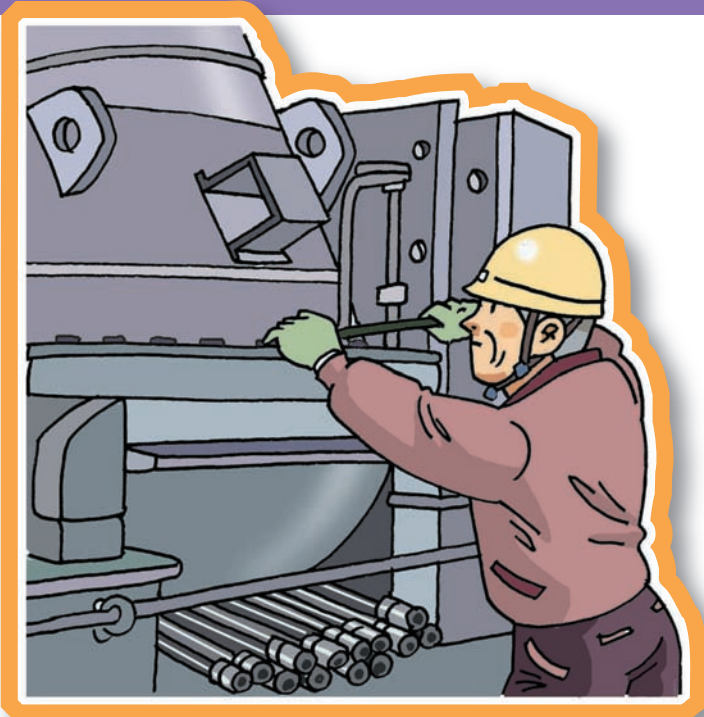
	本部数	比率
ア 退職時より特定階級下位の階級を適用	5	14.3%
イ 退職時の階級を勘案し、個別に再任用時に適用する階級を決定	6	21.4%
ウ 退職時の階級に関わらず、再任用時に適用する階級を決定	17	60.7%
エ 未定である	1	3.6%
合計	28	100%

(消防本部の意見)

- ・ 主従関係の逆転による業務の効率低下が考えられることから、別組織を検討するなど一般職員との距離を設ける。
- ・ 当市の場合短時間勤務職員は退職時の階級にかかわらず主任級（消防士長）の採用となるので、現職及び再任用者がこれに適応できるか懸念される。
- ・ 今日まで部下であった者に対し逆に指図されることや、今日までの上司とうまく指図できるか心配である。

高年齢労働者に配慮した 職場改善マニュアル

～チェックリストと職場改善事項～





高齢労働者の方々が安全・健康に働き能力が発揮できるよう職場改善に取り組みましょう

わが国は、急速に高齢社会に移行しつつあり、労働人口に占める高齢労働者の割合も急速に増加してきています。雇用労働者全体のうち50歳以上の高齢労働者の占める割合は約3割となっています。

このような中で、高齢労働者は、災害発生率が若年労働者に比べて高くなっており、年齢階層別の年千人率をみると、50歳代では30歳代の1.5倍となり、60歳以上ではさらに高くなっています。この結果、50歳以上の高齢労働者が休業4日以上死傷災害全体に占める割合は、4割強となっています。また、高齢労働者は、若年労働者に比べて被災した場合にその程度が重くなるという傾向があります。

高齢社会においては、高齢労働者がその活力を失わずにその能力を十分に発揮することが必要であり、そのような職場を作ってい

くことが、本人のためにはもちろんのこと、企業や社会全体の活力を維持するために非常に大切なこととなっています。

高齢労働者は、一般に、豊富な知識と経験を持っていること、業務全体を把握した上での判断力と統率力を備えていることが多いなどの特徴がありますが、一方では加齢に伴う心身機能の低下が現れ、労働災害発生の要因の一つとなっています。

今後、ますます労働者の高齢化が進むものと予測され、高齢労働者の労働災害を防止することは、最も重要な課題の一つです。加齢に伴う心身機能の低下、新しい機械・技術への対応、若年労働者とのコミュニケーションのあり方等を考慮して、機械設備・作業環境・作業方法の改善、健康の保持増進、快適な職場環境の形成、安全衛生教育の実施などの対策に取り組みましょう。

年齢別年千人率(休業4日以上)

年	年齢	20歳未満	20歳～29歳	30歳～39歳	40歳～49歳	50歳～59歳	60歳以上
平成18年		3.3	2.0	2.0	2.1	3.0	3.6

注) 年千人率：労働者1,000人当たり1年間に発生する死傷者数 (資料出所：総務省「労働力調査」・厚生労働省「労働者死傷病報告」により算出)

年齢別死傷者数(休業4日以上)

単位：人(カッコ内は構成割合)

年	年齢	20歳未満	20歳～29歳	30歳～39歳	40歳～49歳	50歳～59歳	60歳以上
平成18年		3,134 (2.3)	21,909 (16.3)	27,393 (20.4)	24,416 (18.2)	36,989 (27.5)	20,457 (15.2)

(資料出所：厚生労働省「労働者死傷病報告」)

2

職場の作業負担 管理状況のチェック

高齢労働者にとっても働きやすい職場を作るには、具体的にどのような点に配慮し、また、実際に改善を行えば良いのかを確認し、整理することが必要です。これに基づき、実際の改善にかかるコストや予測される成果を考え、実行に移すこととなります。特別な用具がなくとも、各職場において課題の抽出ができるものとして考えたのが、「高齢労働者に配慮した作業負担管理状況チェックリスト」です。

このチェックリストは、高齢労働者がその特性を十分に生かして、また、良好な生産性を

保ちながら働くことのできる職場環境・労働条件を整備するために使用し、改善が望まれる事項と目標を示すものですが、職場の状況の良否を評価するためのものではありません。

なお、高齢労働者といっても、その身体生理的機能には個人差が大きく、また、経験による仕事のしやすさという要因で、例えば照度は明るければよいというものではない場合があります。実際の改善に当たっては、チェックリストの点数のほか、個人の負担感の確認も重要であることに留意する必要があります。

チェックの仕方

1. このチェックリストは、職場の管理監督者がご自分の職場の状況についてチェックすることを想定して作成してあります。
2. 各チェック項目について、下表の目安を参考に、**1～5**の中から該当する番号の欄に○印を付けて下さい。なお、判断が難しい場合には「**わからない**」の欄に、またご自分の職場に該当しない項目については「**自職場は該当なし**」の欄に、○印を付けてください。
3. 各チェック項目の解説、判断基準については、チェックリストの「**評価のポイント**」の欄に記載していますのでご覧ください。



3 チェック結果に基づく 高齢労働者に配慮した職場改善

チェックリストは、チェック項目をA～Hの配慮事項に整理しています。

各チェック項目ごと（あるいは配慮事項ごと）に、チェックリストの右欄に「チェック項目に関連する高齢労働者に配慮した職場改善事項」を記載しています。

各チェック項目の点数が1～3点の場合は、あなたの職場では高齢労働者が安全・健康に働き、能力が発揮できる職場環境・労働条件等が十分に整備されていないと考えられます。

p9～p17の「高齢労働者に配慮した職場改善事項」を参考にして職場の改善対策に取り組んでください。

また、本チェックリストの結果と、健康診断結果、労働災害、ヒヤリハットの発生状況、製造現場であれば製品の歩留まりの状況などと比較し、改善の必要な項目の確定や改善の効果をみるという活用方法も考えられます。



高齢労働者に配慮した作業負担管理状況チェックリスト

A：就労条件への配慮

チェック項目	評価のポイント	できていない	1/3以上	半分以上	2/3以上	ほぼできていない	わからない	自職場は該当なし	高齢労働者に配慮した職場改善事項
① あらかじめ作業標準などで作業内容を具体的に指示し、作業者が事前に作業を計画できる	どんな作業をするのか、あらかじめ具体的にわかりやすく示し、作業にかかる前に自分で計画を立てて仕事に取りかかれるようにしていますか。	1	2	3	4	5			①反応型の作業ではなく、事前に計画がたてられる作業にする。 ②作業内容を明確にし、できる限り具体的に指示する。
② 適度な休憩時間を置いている	疲労感、行っている作業だけでなく、休憩の間隔や長さによっても大きく変わります。適度な休憩を取れるようにしていますか。	1	2	3	4	5			○注意の集中が必要な作業の継続時間はより短時間とする。
③ 作業から離れて休憩できるスペースを設けている	疲労感の軽減のために、作業を離れて快適に休憩できる十分な広さのスペースがありますか。	1	2	3	4	5			○作業から離れて休憩できるスペースを設ける。
④ 夜勤(22時から5時の勤務)はなくしているか、やむを得ず夜勤をさせる場合には夜勤形態や休日に配慮している	加齢とともに、昼から夜、あるいは夜から昼といった勤務シフトの変更に体を慣らしていくことが難しくなります。夜勤について十分な配慮をしていますか。	1	2	3	4	5			○交代勤務の場合は夜勤から次のシフトに変わる間の休日を長めに取る。
⑤ 半日休暇、早退制度などの自由度の高い就業制度を実施している	加齢とともに、高血圧や高脂血症など、何らかの疾患を持つ人が増え、定期的に病院に行くことも多くなります。このための時間を取りやすくしていますか。	1	2	3	4	5			○半日休暇、早退などの自由度の高い休暇制度を実施する。

B：作業者への配慮

チェック項目	評価のポイント	できていない	1/3以上	半分以上	2/3以上	ほぼできていない	わからない	自職場は該当なし	高齢労働者に配慮した職場改善事項
① 年齢・個人差を配慮して仕事の内容・強度・時間等を調整している	筋力や運動能力は年齢に従って低下し、個人差も大きくなります。年齢だけでなく、個人の特徴を把握して作業内容や作業時間などの調整を行っていますか。	1	2	3	4	5			①配置に当たって経験を配慮する。 ②反応型の作業ではなく、事前に計画がたてられる作業にする。
② 職場配置に当たっては、本人の意向を反映させている	高齢という理由で職務適性を判断することなく、本人の意向、経験などをふまえて職場配置を行っていますか。	1	2	3	4	5			○本人の意向、経験等を聞き、これに基づいて職務適性を判断する。
③ 作業者が仕事の量や達成度を確認できるようにしている	高齢者は若年者に比べて、仕事の量や内容の急な変更に適応しにくいことが知られています。作業の進み具合等が確認できるようにしていますか。	1	2	3	4	5			○高齢労働者が自分たちのペースで作業できるように設計する。
④ 作業者からのヒアリングの機会を積極的に設けている	仕事の内容や権限を把握しておくとともに、年長者としての立場を尊重し、不公平感、不安感を避けるために、ヒアリングの機会を設けていますか。	1	2	3	4	5			○職制と責任を明確化し、技能評価結果を明示する。

※各チェック項目の点数が1～3の場合は、関連する「高齢労働者に配慮した職場環境改善事項」を参考にして職場の改善対策に取り組んでください。

C: 作業負荷低減への配慮

チェック項目	評価のポイント	できていない	1/3以上	半分 以上	2/3 以上	ほぼ できて いる	わからない	自職場 は該当 なし	高齢労働者に配慮した職場改善事項
1 素早い判断や行動を要する作業がないようにしている	認知能力も年齢が高くなるほど個人差は大きくなくなります。反応が低下してきた高齢者については、素早い判断・行動を要する作業をなくしたり、適性を考慮して就かせるように配慮をしていますか。	1	2	3	4	5			①素早い判断を必要とする作業をなくす。 ②作業中に一呼吸おくことができない速い作業をなくす。 ③速い動作を伴う作業は極力避ける。
2 作業者が自主的に作業のペースや量をコントロールできるようにしている	高齢労働者は若年者に比べ、時間に追われるような仕事には慣れにくく、またミスもしやすいたことが知られています。作業者が自主的に作業負荷をコントロールできるようにしていますか。	1	2	3	4	5			○できる限り作業者が自主的に作業ペースをコントロールできるようにする。
3 強い筋力を要する作業や長時間筋力を要する作業を減らしている。あるいは、補助具を用いるなどの配慮をする	個人差はありますが、高齢労働者は筋力が低下しています。作業内容を変える、補助具を用いるなどの配慮をしていますか。	1	2	3	4	5			○強い筋力を要する作業は極力減らすか避ける。
4 高度の注意集中が必要な作業は一連続作業時間や作業後の休憩時間を配慮する	監視作業や製品検査など高度の集中が必要な作業については、たとえは、一連続作業時間が長くならないように、ローテーションによって作業を分担するなどの配慮をしていますか。	1	2	3	4	5			○注意の集中が必要な作業は、長くならないよう配慮する。

D: 作業姿勢への配慮

チェック項目	評価のポイント	できていない	1/3以上	半分 以上	2/3 以上	ほぼ できて いる	わからない	自職場 は該当 なし	高齢労働者に配慮した職場改善事項
1 背伸びする、腰・ひざを曲げる、体をひねる、腕をあげるなどの不自然な姿勢となる作業を減らしている	個人差はありますが、加齢による筋力、関節の動き、柔軟性などの低下は避けられません。体の曲げ伸ばしやねじれ姿勢など不自然な作業姿勢を減らしていますか。	1	2	3	4	5			○できるだけ不自然な姿勢となる作業を減らす。
2 必要に応じて作業時に椅子などを用いて立位作業を減らしている	加齢とともに筋力や平衡感覚が低下し、バランス能力も落ちてきて、体の安定がとりにくくなります。長時間の立位作業を減らしていますか。	1	2	3	4	5			○できるだけ立位作業を減らす。
3 必要なものは視野内の手の届く範囲にあり、無理なく作業ができるようにしている	加齢とともに関節の動く範囲が狭くなり、無理に手を伸ばしてバランスを崩すこともありえます。視野に入り、体をねじることなく作業できるようにしていますか。	1	2	3	4	5			○腕を曲げた状態で手の届く範囲に負荷がくるよう作業設計する。
4 個人に合わせて選択・調整できる工具、椅子、作業台などを提供している	扱いにくい工具、無理な姿勢は、疲労の蓄積や傷病、また事故の生じる原因となります。個人の特性にあった工具や、高さ・傾きが調整できる作業台・椅子などを提供していますか。	1	2	3	4	5			○個人に合わせて調整できる椅子、工具を提供する。

※各チェック項目の点数が1～3の場合は、関連する「高齢労働者に配慮した職場環境改善事項」を参考にして職場の改善対策に取り組んでください。

E: 作業環境への配慮									
チェック項目	評価のポイント	できていない	1/3以上	半分 以上	2/3 以上	ほぼ できて いる	わからない	自職場 は該当 なし	高齢労働者に配慮した職場改善事項
1 作業で扱う機器・書類や作業場の掲示物、ディスプレイ(表示画面)などを見やすくする工夫をしている	個人差はありますが、高齢になると焦点の調整が難しくなります。文字の大きさや色調、コントラストに配慮していますか。	1	2	3	4	5			○掲示物は、見えにくい色彩、不明瞭なコントラストを確認し、改善する。青・緑色など一般の背景色から弁別しにくい識別表示を減らす。 ○作業場及び通路に適切な照明を設ける。
2 作業場だけでなく、通路・階段なども適切な照明が確保されている	個人差はありますが、高齢になると、明るさに対して眼が慣れるのに時間が長くなります。また、暗いところは足元が見えにくくなります。作業場だけでなく、歩行する箇所にも一定の照明が確保されていますか。	1	2	3	4	5			
3 会話を妨げたり、異常音を聞き取りにくくするような背景騒音を減らしている	騒音が常にあると、警告音がわかりにくくなったり、いろいろな感や注意散漫が生じる原因になります。騒音対策をしていますか。	1	2	3	4	5			○会話を妨げる、異常音を聞き取りにくくする、いろいろな感や注意散漫を減少させる。
4 暑熱職場・寒冷職場における対策をしている	個人差はありますが、加齢に伴い、温度への耐性や体温を調節する能力が低下します。作業中の暑熱対策、保護具の着用、継続時間の低減などの対策をとっていますか。	1	2	3	4	5			①暑熱環境下の作業では、暑熱環境リスクをWBGT指数で評価し、熱中症予防のための基本的対策を講じる。 ②作業休止時間・休憩時間の確保に努める。 ③寒冷環境下で作業をする場合には適切な防寒具を使用する。

F: 安全への配慮									
チェック項目	評価のポイント	できていない	1/3以上	半分 以上	2/3 以上	ほぼ できて いる	わからない	自職場 は該当 なし	高齢労働者に配慮した職場改善事項
1 熟練者にありがちな慣れによる事故を防ぐ工夫をしている	個人差はありますが、高齢になると危険性を低く見積もり意識的・意図的な不安全行動により事故をおこすことがあります。十分に作業手順を理解するように工夫していますか。	1	2	3	4	5			○高齢労働者と若年労働者が協働できる職場とし、高齢労働者の生理機能の低下に起因する事故の発生を防止できる職場にする。
2 出来る限り危険な作業場での従事機会を減らしている	個人差はありますが、加齢とともに筋力や平衡感覚の低下は避けられません。極力危険な場所での作業を減らすとともに、そのような機会をつくらないように配慮していますか。	1	2	3	4	5			○本人の意向、経験を配慮しながら軽作業に配置することを検討し、高所作業、残業、深夜作業による負担を減らす。 ①滑りやすい歩行路をなくす。 ②階段には手すりを設ける。 ③段差のある場所の表示を行う。
3 墜落・転倒防止のため、足場・はしご・脚立等を使用する場合には、安定したものを使用させている。転倒防止のため、段差・傾斜がなく、滑りにくい床面になっている	個人差はありますが、高齢になるとバランス能力が低下します。傾斜を下げる、床面の段差をなくす、滑りにくくする、手すりを設ける等の措置を講じていますか。	1	2	3	4	5			
4 警告音の音程、音調は聞き取りやすくする工夫をしている	個人差はありますが、高齢になると、特に高音域での聴覚低下が生じやすくなり、高い音の警告音が聞き取りにくくなります。警告音や指示音について対策や工夫をしていますか。	1	2	3	4	5			○警告音は高純音より低音の電子音とし、また、警告は、必要に応じて、視覚や嗅覚に訴えるようにする。 ○手で取り扱う重量物には、重量表示をする。
5 取り扱う物の重さが一目でわかる工夫(重量物色表示等)をしている	見た目以上に重いものを急に持ち上げる、支える、といった作業はケガや事故のもとになります。数値や色彩などで具体的に重さが分かるようにしていますか。	1	2	3	4	5			
6 高齢労働者に配慮し、職場に合った上記以外の安全対策を実施している	高齢労働者の特徴(視力、聴力、俊敏性、筋力等の低下など)を理解し、それに合った安全対策を実施していますか。	1	2	3	4	5			①高所作業床の囲いの手すりは高めとし、中棧や爪先板を付ける。 ②見通しの悪い角には、カーブミラー等を設置する。 ③通路のコナーナ一部は直角とせず、斜め線や曲線とする。

※各チェック項目の点数が1～3の場合は、関連する「高齢労働者に配慮した職場環境改善事項」を参考にしてください。

G：健康への配慮									
チェック項目	評価のポイント	できていない	1/3以上	半分 以上	2/3以上	ほぼ できて いる	わから ない	自職場 は該当 なし	高齢労働者に配慮した職場改善事項
1 腰痛予防のための教育とトレーニングを積極的に受けさせている	腰痛は、特に高齢労働者に多く発生します。腰痛予防のための教育、トレーニングの機会をつくり、積極的に受けさせていますか。	1	2	3	4	5			○腰痛発生防止のための教育、トレーニングの機会を提供する。
2 身体機能維持のための運動、栄養、休養に関するアドバイスを受けさせている	健康の保持・増進を行うために健康に関するアドバイスを受けられる環境を整備し、その機会を提供していますか。	1	2	3	4	5			① 高血圧症罹患、耐糖能異常及び糖尿病罹患、握力、心肺機能、貧血、肝機能異常といった指標には特に配慮する。 ② 健康に関するアドバイスを受けられる環境を整え、必要な情報を提供する。
3 健康診断の結果の説明を作業者に受けさせている	健康診断を受けただけでなく、必ず結果を通知し、その内容についてよく理解してもらうことで、健康の維持増進に努める配慮をしていますか。	1	2	3	4	5			
4 生活習慣病などに対する健康指導・健康教育を受けさせている	高齢になると高血圧、糖尿病、脂血症などの生活習慣病にかかる人が増えます。これらに関する知識や対策について指導・教育を受けさせていますか。	1	2	3	4	5			① 健康の保持増進に関わる生活習慣、運動習慣についての知識と実践の機会を提供する。 ② 精神衛生上の配慮をした形で、必要な技能教育・健康教育の機会を提供する。
5 健康状態を配慮して適正配置を行っている	作業者の健康状態に応じて、勤務シフトを変更したり、作業負荷の高いものは軽作業と組み合わせ、ローテーションするなどの配慮をしていますか。	1	2	3	4	5			

H：新しい職場への適応の配慮									
チェック項目	評価のポイント	できていない	1/3以上	半分 以上	2/3以上	ほぼ できて いる	わから ない	自職場 は該当 なし	高齢労働者に配慮した職場改善事項
1 職務内容の難易度に応じて適切な導入教育期間の調整を（作業者の要望を考慮しながら）行っている	個人差はありますが、高齢になると適応にかかる時間がより長くなります。新たな作業に就く際には、個人差、体力差、習熟度、職務経験などを考慮し、習熟のための時間を十分にとっていますか。	1	2	3	4	5			① 配置に当たって経験を配慮する。 ② 反応型の作業ではなく、事前に計画がたてられる作業にする。
2 新規の作業に従事する場合には、過去の作業経験との関連性を活かした教育を行っている	個人差はありますが、高齢になると新たな作業への適応には時間がかかります。過去の経験を踏まえ、以前の作業との関連性を示すことで、より早く習熟できるようにしていますか。	1	2	3	4	5			○配置に当たって経験を配慮する。
3 作業標準を守っているかどうか確認を行っている	慣れや過去の経験からの「思い込み」で作業の手順・やり方を勝手に変えていないことを確認していますか。	1	2	3	4	5			○作業標準を設定し、遵守の確認を行う。
4 職務習熟のための機会や手段が用意、提供されている	個人差がありますが、高齢になると新しいことへの対応が困難になってきます。時間をかけることで十分に克服できます。教育時間に余裕を持たせたり、ビデオや簡易教材などで自己学習できるようにしていますか。	1	2	3	4	5			○作業手順の省略を行わないよう教育する。

※各チェック項目の点数が1～3の場合は、関連する「高齢労働者に配慮した職場環境改善事項」を参考にして職場の改善対策に取り組んでください。

4

高年齢労働者に配慮した 職場改善事項

ここに示す「高年齢労働者に配慮した職場改善事項」は、特定の障害を持たない50歳以上の労働者を対象として推奨されるべき改善事項を示したものです。

加齢は持続性の筋力や最大酸素摂取量、視力、聴力といった身体生理機能の低下を生じさせますが、その度合いには個人差が大きく、

また、個人が感じる負担やストレスには多くの要因が関連しています。

ここに示す改善事項は、個人別能力を踏まえたものではなく、多くの50歳以上とりわけ60歳代の作業者が無理なく就業できるものとして、改善が望まれる事項を示したものですのでご留意の上、活用してください。

I 作業管理に関する事項

1 職務配置に当たって判断や記憶の能力に関する配慮

- ① 高年齢労働者の配置に当たっては、以下のような配慮をする。
 - (1) 作業に着手する前に計画が立てられる作業にする。
 - (2) 作業内容を明確にし、具体的に指示する。
- ② 新たな作業、工程への配置に当たっては、以下のような配慮をする。
 - (1) 若年労働者より長い導入訓練期間を設ける。
 - (2) できる限り定型の作業手順に基づく業務とする。
 - (3) 具体的に作業手順を図・絵・文などで示し、実際にやらせてみて確認する。
 - (4) 作業設計は余裕時間を入れて設計する。

2 協働者との関係についての配慮

- 協働者、特に若年世代と共に働く場合には以下のような配慮をする。
- (1) 若年労働者と協調できる作業にするために、作業における役割分担を明確に指示する。
 - (2) 高年齢労働者の経験やコツによる利点を生かせるよう、若年労働者に相互の理解を促す。

3 安全性の確保・心理的ストレスへの配慮

反応時間の延長や敏捷性の低下による事故を防止するため、以下のような配慮をする。

- (1) 高齢労働者の守れる、ゆとりある作業標準を設定する。
- (2) 自己学習の機会・手段を提供する。
- (3) 高齢労働者が自分たちのペースで作業できるように設計する。
- (4) 職制と責任を明確化する。
- (5) 危険な作業場に行く回数を少なくするなど、心理的ストレスを与える具体的な要因の排除をする。

4 作業の継続時間への配慮

注意集中を必要とする作業は短時間とする。

5 作業時間短縮と作業時間帯への配慮

作業時間短縮・作業時間帯に当たっては、以下のような配慮をする。

- (1) 勤務形態、勤務時間に選択の幅を持たせる。
- (2) 半日休暇、早退などの自由度の高い休暇制度を実施する。
- (3) 夜勤日数を減らし、極力一人夜勤を避ける。
- (4) 交代勤務では夜勤後は十分な休日が取れるようにする。



6 作業スピード、ペース等への配慮

作業スピード・内容の設定に当たっては、以下のような配慮をする。

- (1) とっさの反応を必要とする作業をなくす。
- (2) その都度違った情報（数字・文字）を記憶しなければならない作業を少なくする。
- (3) とっさの判断を要する作業をなくす。
- (4) 作業のペースは、時々高年齢労働者が一息つけるくらいの余裕をもたせる。
- (5) 高年齢労働者が自分のペースで作業できるようにする。

7 筋力の低下、不良姿勢への配慮

①荷重のかかる作業については、以下のような配慮をする。

- (1) 強い筋力を要する作業を少なくする。
- (2) 重量物の持ち上げ等について高年齢労働者や性差に配慮した基準を策定し、その基準を超えないようにする。
- (3) 取り扱い重量物には、重量表示をする。

②作業デザインについて以下のような配慮をする。

- (1) 速い動作を伴う作業は極力避ける。
- (2) 腕を曲げた状態で手の届く範囲に負荷がくるよう作業設計する。
- (3) 自然立位で手の届く範囲に作業面があるようにする。
- (4) 十分な休憩時間をおく。
- (5) 傾斜をゆるやかにする、滑らないように滑り止めを設ける、必要に応じて手すりを設ける、段差をなくすという措置を講じる。

③挙上、押し作業などで荷重の大きい作業では補助機器を使用する。

- (1) 筋力負荷が大きい場合については、複数の人間での作業とし、あるいは補助機器を使用する。
- (2) 補助機器の使用に当たっては、安全使用のための教育を行う。



8 関節の可動性、組織柔軟性への配慮

- ①作業姿勢については、以下のような配慮をする。
 - (1) 上腕を肩より高く上げる作業、物品を肩の高さより高く持ち上げたままでの作業をなくす。
 - (2) 片足立ち、背伸び、前屈などの不安定な姿勢を継続することをなくす。
 - (3) 次の作業は継続して行わないようにする。
 - ① 片手または両手を頭の高さ以上に繰り返し上げるか、上げた状態で作業する。
 - ② 肘を肩の高さ以上繰り返し上げるか、上げた状態で作業する。
 - (4) 首や手首を曲げたり、ねじったりした状態での作業は継続して行わないようにする。
 - (5) 定常的に上体をひねる必要のある作業をなくす。
 - (6) 膝を折り曲げる作業や、しゃがむ作業を減らすようにする。
 - (7) 体を伸ばした姿勢、折れ曲がった姿勢、あるいは傾けた姿勢での作業は継続して行わないようにする。
- ②反復する作業については、継続的に行わないようにする。

9 生理機能低下への配慮

- 持久力などの低下に対応して以下のような配慮をする。
- (1) 呼吸が荒くなるような作業を避ける。
 - (2) 曲げ、伸ばし、ひねりが極力少ない作業となるように工夫する。
 - (3) できるだけ立位作業を減らす。
 - (4) 随時小用に立てるように、ラインから離脱できるようにする。

10 事故防止への配慮

- 高年齢労働者の生理的機能の低下による事故の発生を防止するため、以下のような考慮をする。
- (1) 配置に当たって経験を配慮する。
 - (2) 作業は視力や聴力など単一の能力に過度に依存せず、視聴覚などを合わせた総合的な能力を作業に活かせるようにする。
 - (3) 高年齢労働者と若年労働者が協働できる職場とし、高年齢労働者の生理機能の低下に起因する事故の発生を防止できる職場にする。
 - (4) 個人に合わせて調整できる椅子、工具を提供する。

Ⅱ 作業環境管理に関する事項

11 作業場の施設管理への配慮

心身の生理的機能に配慮して、職場関連施設、設備に以下のような配慮をする。

- (1) 作業から離れて休憩できるスペースを設ける。
- (2) 洋式便所を設置する。
- (3) 洗面台は、過度に前かがみにならないような高さにする。
- (4) 床の低周波振動を減少させるため椅子に座布団を、床には防振マットを敷くなどの改善を行う。

12 事故の防止や、負担を低減するための作業環境の整備への配慮…①安全面

転倒・転落事故の防止のため、以下のような配慮をする。

- (1) 滑りやすい歩行路をなくす。(※下欄参照)
- (2) 階段には手すりを設ける。
- (3) 段差のある場所は表示する。
- (4) 作業場及び通路に適切な照明を設ける。
- (5) 高所作業床の囲いの手すりは高めとし、中棧や爪先板つまさきを付ける。
- (6) 見通しの悪い角には、カーブミラー等を設置する。
- (7) 通路のコーナー部は直角とせず、斜め線や曲線とする。

※作業場の床や通路は、表面が濡れている、または、粉じんの堆積や油などで滑りやすくなっていることがあります。

滑りやすいことは転倒の原因となるばかりではありません。滑らないようにすることを意識するあまり、作業そのものへの注意がおろそかになったりします。また、バランスをとるために無駄な筋力を使い、疲労や筋肉痛の原因となりえます。床面を滑りにくくすることが重要です。

また、階段では、すべり止めを貼るなどの措置が必要となります。

これらの措置ができない場合には作業靴を滑りにくいものにする必要があります。

高齢労働者に配慮した作業靴の選定・使用に当たっては、P18～22を参考にしてください。

13 事故の防止や、負担を低減するための作業環境の整備への配慮…②視覚機能面

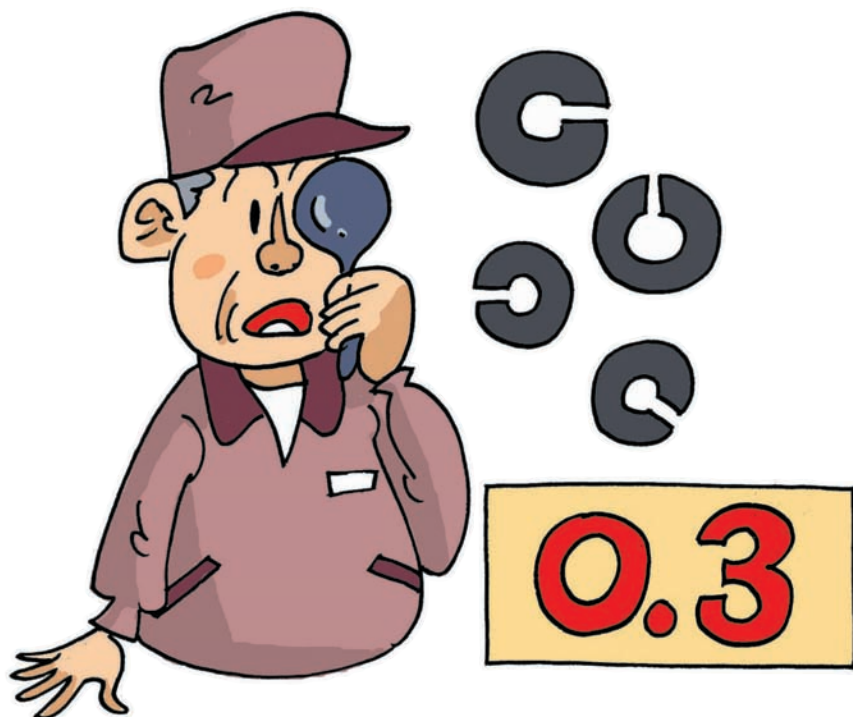
高年齢労働者の視覚機能の低下に対応した作業環境の形成のため、以下のような配慮をする。

- (1) 文字サイズを大きくする。
- (2) 作業面及び通路に適切な照明を設ける。
- (3) 作業場の掲示するもの（標語・作業手順・ポスターなど）は見やすいように工夫する。
- (4) 作業場の掲示物が見えにくい色彩や不明瞭なコントラストの場合、改善する。また背景色と関係ある色をさけ、識別しやすい表示にする。
- (5) 表示板等へのグレア（視野内で過度に輝度が高い点や面が見えることによっておきる不快感や見にくさ）の映り込みを防止する。

14 事故の防止や、負担を低減するための作業環境の整備への配慮…③聴覚機能面

聴覚機能の低下に対応した作業環境の形成のため、以下のような配慮をする。

- (1) 作業で必要な会話を妨げたり、異常音を聞き取りにくくする、あるいはいらいらを募らせるような背景騒音を減少させる。
- (2) 騒音がひどい作業場では、聴力だけでなく視覚による情報伝達ができるように工夫する。
- (3) 警告音は設備などの背景騒音を考慮し、背景音が低音の場合は高音の警告音、背景音が高音の場合は低音の警告音とし、また警告は必要に応じて、視覚に訴えるようにする。



15 事故の防止や、負担を低減するための作業環境の整備への配慮…④温熱環境面

高齢労働者は、暑熱ストレスに対する体温調節機能の低下があること、及び寒冷ストレスに対しては生理的・心理的負担が大きいことに対応して、以下のような配慮をする。

- (1) 暑熱環境下の作業では、作業環境の暑熱環境リスクをWBGT指数(湿球黒球温度、単位℃)で評価し、熱中症予防のための基本的な対策を講じる。

その際、高齢労働者の年齢と健康状態と暑熱環境下の作業に対する慣れ等を考慮する必要がある。そして、それに基づいた作業強度、作業量、作業時間(1日の作業時間の合計)等を設定し、また作業休止時間・休憩時間の確保に努める。*

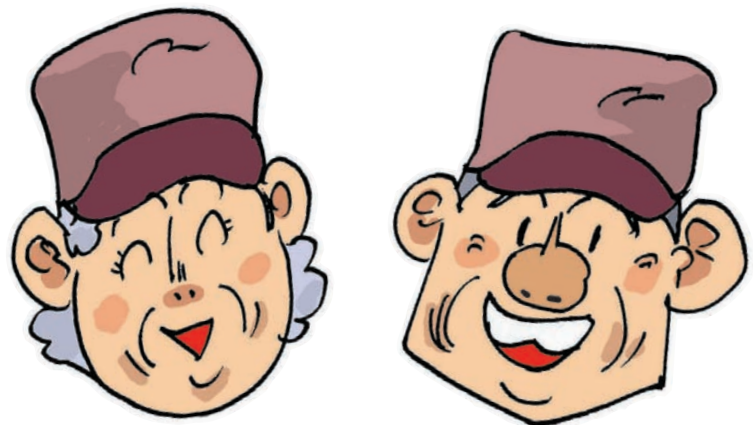
なおインターネット等で提供されるWBGT予報値や熱中症予防情報を利用すると、熱中症の予防対策を事前に行うことができる。

- (2) 寒冷環境下の作業では、高齢労働者は若年及び中年労働者よりも保温性が高い防寒服(具)を着用する。また、作業継続時間、1日の合計作業時間、採暖室での休憩時間等は作業場の気温(風の冷却力も考慮する)と作業強度によって設定するが、その際、労働者の年齢や健康状態等に応じて寒冷曝露時間を短くする。

* 詳細は、「熱中症の予防対策におけるWBGTの活用について」(平成17年7月29日付け基安発第0729001号)を参照して暑熱環境下の作業における配慮事項を検討してください。

(以下のホームページにおいて通達の閲覧ができます)

URL:<http://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-46/hor1-46-29-1-0.htm>



Ⅲ 健康管理に関する事項

16 健康管理

- ①高年齢労働者の労働適性を高め、健康の保持・増進を行うために以下のような配慮をする。
- (1) 包括的な項目を含む問診表を用いて、法に定められた健康診断を実施し、疾病の予防・管理に対する、より厳密なコントロールが可能となるよう、配慮する。
 - (2) 高血圧症罹患、耐糖能異常及び糖尿病罹患、握力、心肺機能、貧血、肝機能異常といった診断を受けた高年齢労働者には特に配慮する。
 - (3) 健康に関するアドバイスを受けられる環境を整え、必要な情報を提供する。
 - (4) 身体機能維持のための運動、栄養、休養に関するアドバイスを受ける機会を提供する。
- ②適性配置、職場復帰に関連して、以下のような配慮をする。
- (1) 休業後の職場復帰では、職場適応訓練、復職後のリハビリ出勤、復職訓練の期間を長めに設け、体力を十分回復させ、疾病の再発や慢性化を回避する。
 - (2) 身体の状況に応じて、就業時間帯を調整できるようにする。
 - (3) 作業負荷の高い作業は、軽作業を間に入れようようにする。
 - (4) 適切なリハビリテーションを導入し、また、職場復帰情報の提供を行う。

なお、適性配置および作業制限に当たっては、年齢ではなく、個人の身体的・精神的状況に合わせて柔軟に対応することが必要である。



IV 総括管理に関する事項

17 総括管理への配慮

職場の適性度保持および健康障害防止のため、以下のような配慮をする。

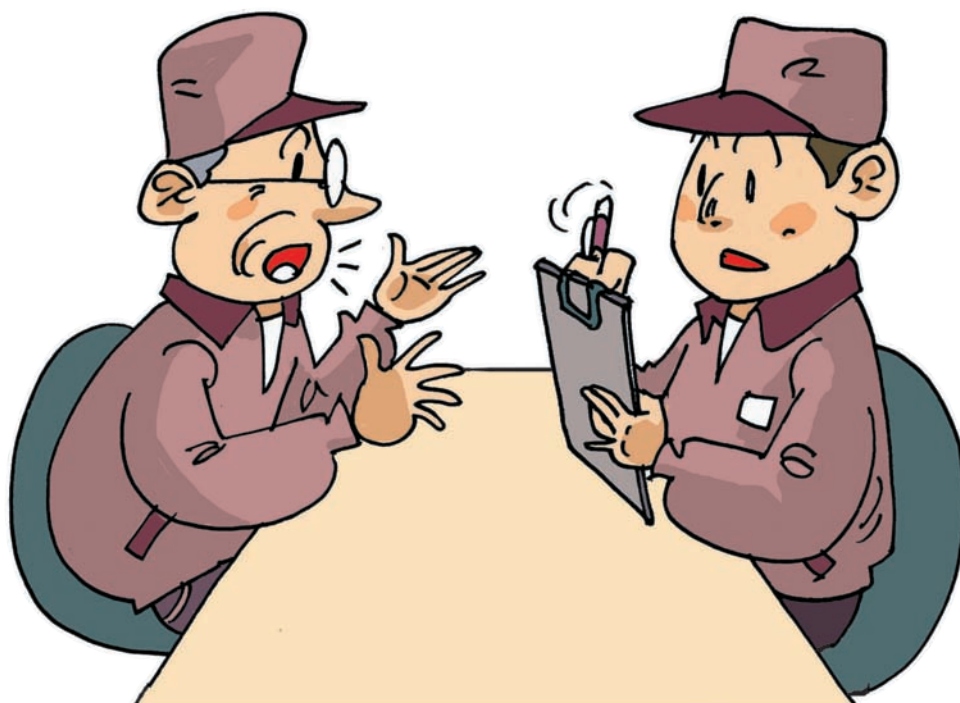
- (1) 高年齢労働者に対して適正な職場の保持がなされているか、職場巡視を通じて確認する。
- (2) 高年齢労働者のプライドを尊重できる職場環境を作る。
- (3) 本人の意向を聞き、これに基づいて職務適性を判断する。

V 労働衛生教育等に関する事項

18 労働衛生教育等への配慮

労働衛生教育の実施に当たっては、以下のような配慮をする。

- (1) 高年齢労働者の個人差に関する労働衛生教育を行う。
- (2) 健康の保持増進に関わる、生活習慣、運動習慣についての知識と実践の機会を提供する。
- (3) 腰痛発生防止のための教育、トレーニングの機会を提供する。
- (4) 技能教育・健康教育の機会を提供する。
- (5) 作業に新しい知識や方法を導入するときは、過去の作業との関連性を示す。
- (6) 複雑な作業は、時間をかけて教育する。
- (7) 作業手順の省略や規則違反をしないように教育する。



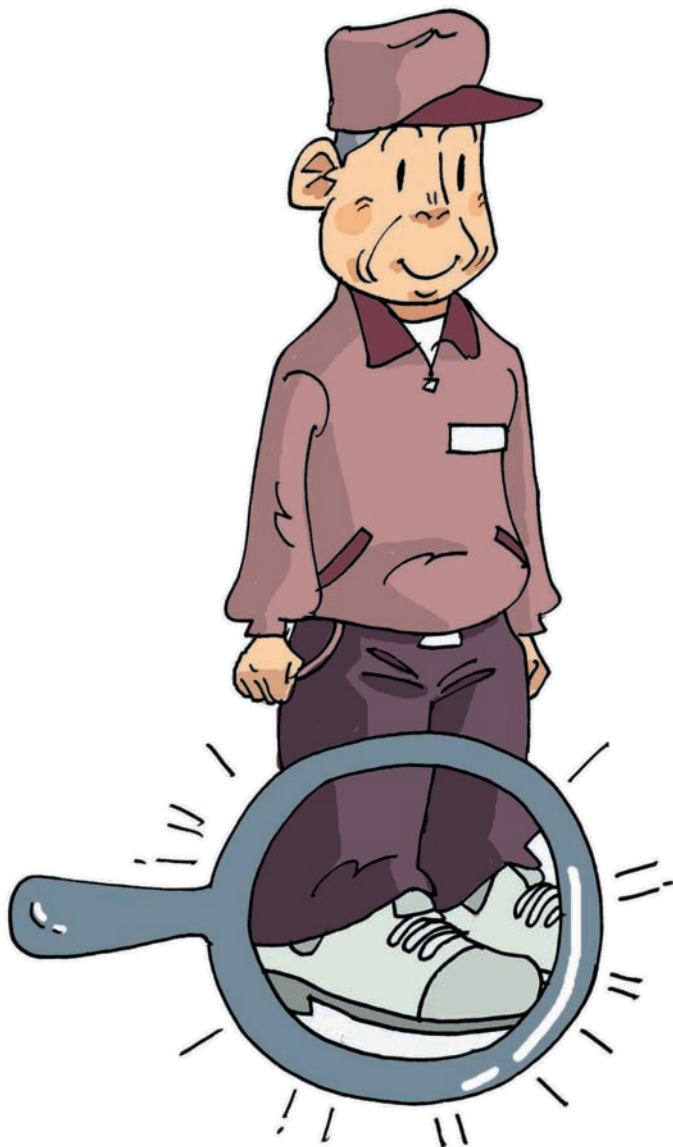
5 高齢労働者に配慮した作業靴の選定・使用の留意点

高齢労働者の場合、筋力、敏速性、持続性、持久力等の低下により、滑ったり転んだりすることによる転倒災害が発生しがちとなりますので、滑りにくい床面に改善することとともに、適切な作業靴を選定し使用することが必要です。

高齢労働者が使用する作業靴の選定に当たり留意すべき点としては、①重量②重量バランス③靴底及びかかと部の衝撃吸収性があります。

以下の解説を参考にして、従事作業に応じた作業靴を選定・使用するようになさってください。

なお、詳細については、「安全靴・作業靴技術指針（労働安全衛生総合研究所 平成18年発行）」及びJIS T8101(安全靴)を参照してください。



1 重量

現行安全靴の重量はおおよそ次のとおりとなっています。

	V式製法	C式製法	I式製法	海外安全靴
短靴	900~1200g	800~1000g	700~900g	800~1500g
長編上靴	1100~1400g	1000~1200g	900~1100g	1000~1800g

高齢労働者用には、短靴で900g未満のものが望めます。

「プロテクティブスニーカー」と称される甲

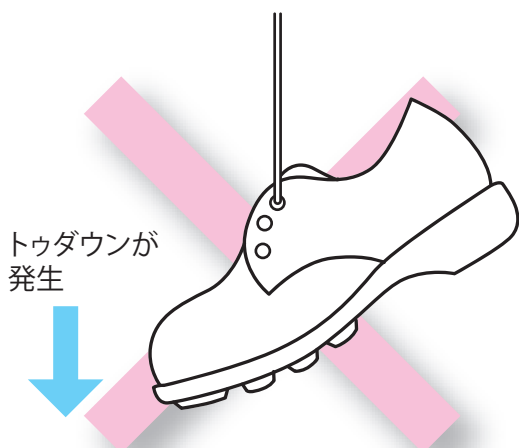
被の材料が布や合成皮革の靴は、更に軽量のものがあります。

2 靴の重量バランス

従来の作業靴・安全靴はつま先部に重量が偏っている傾向があり、高齢労働者の方にとってはつまずきの要因の一つとなっていました。樹脂先芯化によって靴の重量バラン

スは大幅に改善されています。安全靴の中央部を靴ひもで吊り下げた状態で、下図右のような重量バランスのものが望めます。

つま先部に鋼製先芯が入った安全靴



つま先部に樹脂先芯が入った安全靴



3 靴底の耐滑性

高齢労働者は、滑った時にバランスを崩し易くなり、転倒するリスクが高いため、JIS T8101(安全靴)の「5.6 耐滑性」に適合した耐滑性能を有するものが望まれます。なお、JIS T8101に適合した耐滑性靴には、「耐滑性」又は「F」のマークが表示されています。

ただし、耐滑性は靴底と床面の両方で考える必要があり、一般に滑り易い床には滑り難

い安全靴が必要ですが、滑り難い床に滑り難い安全靴を使用した場合にはつまずき易くなりますので、床面の形状、材質に合った安全靴の着用が必要です

厨房作業等、水や油等で滑りやすい作業向けに特に滑り難い作業靴がありますが、高齢労働者に使用する場合に適合する作業内容になっているか注意して下さい。

4 つま先部の高さ(トゥスプリング)

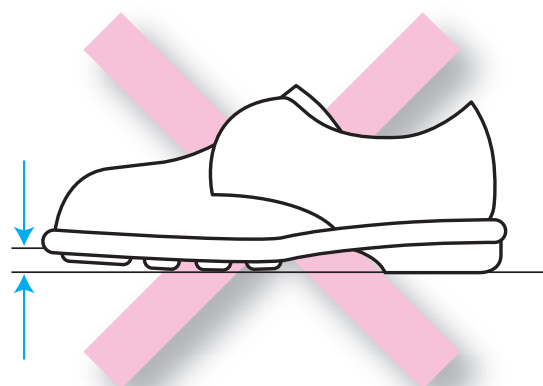
高齢労働者は、一般的に歩行時膝が曲がり難くなることから、摺り足で歩行する傾向があります。(若年者でも疲労してくると同様な傾向があります。)

そのため、つま先部の高さが低いと、つま先部を床とぶつけたり、階段とぶつけたりすることでつまずき事故が生じ易くなるので、つま先部の高さのある程度確保する必要があります。

一定のトゥスプリングがあると歩き易い



トゥスプリングが低すぎるとつまずき易くなる



5 靴の屈曲性

靴底が硬く、曲がり難いと屈曲するために足に負担がかかります。また、靴底が曲がり

難いと歩行形態が摺り足になり易く、つまずきの原因となります。

屈曲性が良いと歩行が安定する

靴底の接地面積が
大きくとれるので
安定する



屈曲性が悪いとつまずき・滑りの両方が起きる

靴底の接地面積が
不足するので
歩行が不安定

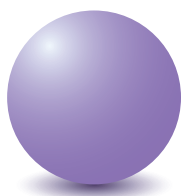


6 靴底及びかかと部の衝撃吸収性

靴底の衝撃吸収性能が優れた靴は、歩行時の地面からの突き上げ感が軽減され、疲労防止や飛び降りた際の足の骨折予防に有効です。高年齢労働者は、疲労の蓄積は関節痛などの足の異常となって現れ易いので、衝撃吸収性能のよいものが望まれます。

なお、JIS T8101に適合した衝撃吸収性のある靴には、「かかと部の衝撃エネルギー吸収性」又は「E」のマークが表示されています。





作業靴のチェックリスト

		Yes	No
1 作業性の向上	作業靴は、軽量であるか。(短靴で 900g 未満)		
	作業靴は、各作業者の足のサイズに合っているか。		
	ヒールカウンター（月形しん）部がかかと部をしっかり包み込み、適度な堅さがあるか。		
2 すべり 転倒防止	靴底材の耐滑性*1) が十分あるか。 *1) JIS は動摩擦係数 0.2 以上の靴に「F」のマーク		
3 つまずき 転倒防止	作業靴のかかと部とつま先部で重さのバランスがとれているか。		
	靴を両手で折り曲げた時に、つま先部分で折れ曲がるか。 (靴の真ん中で折れ曲がる靴、あるいは全く折れ曲がらない靴はつまづき易くなる。特に、傾斜面作業、しゃがみ込み作業には使用しない方がよい)		
	靴先は、若干上に上がっているか。		
	靴のかかと部が適切な高さ（30mm 以下）であるか。		
4 かかとの 骨折防止	かかとの衝撃吸収性*2) が十分にあるものか。 *2) JIS は衝撃吸収エネルギー 20J 以上の靴に「E」のマーク		

「No」の場合は、判断項目に適合する作業靴を使用するようにしましょう。

MEMO

労働安全衛生に関する情報は、次のアドレスにてご覧いただけます。

● 関連ホームページ ●

厚生労働省「労働者の安全と健康の確保」のページ：

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei.html>

安全衛生情報センター：<http://www.jaish.gr.jp/index.html>

再任用制度の運用等に係る調査票(案)【消防本部向け】

調査基準日:平成25年4月1日

<input type="text"/>	:該当する項目に数字を記入して下さい。	都道府県名	
<input type="text"/>	:該当する項目に文章を記入して下さい。	市区町村・組合 コード	
<input type="text"/>	:該当する選択肢で○を選んでください。	消防本部名	
<input type="text"/>	:自動計算されますので入力不要です。	所属名	
		担当者名	
		連絡先	

設問1 条例等の制定状況等

① 再任用に係る条例等の制定状況について、該当する項目に○を付して下さい。

 既に条例等を制定済みである 条例等は制定していない(設問2・3への回答は不要です)

② 調査基準日における再任用職員の採用実績について、該当する項目に○を付して下さい。(複数回答可)

 消防本部での採用実績がある 消防本部以外(市長部局等)での採用実績がある 現在までに採用実績はない(設問2・3への回答は不要です)

③ 再任用職員に係る定数条例の対象について、該当する項目に○を付して下さい。

 すべての再任用職員が対象となっている 常勤の再任用職員のみ対象となっている 再任用職員は非常勤のみで定数の対象となっていない

設問2 消防職員の再任用状況

① 平成24年度中に定年退職した者及びそのうち再任用を希望した者の人数を記入して下さい。

平成24年度の定年退職者	
うち再任用希望者	

② 平成24年4月1日現在における再任用の人数(前年度実績)及びそのうち平成25年度以降も再任用を希望した者の人数を記入して下さい。

平成24年度の再任用者	
うち平成25年度以降も再任用を希望した者	

③ 調査基準日における消防職員の再任用状況について、実績(人数)を記入して下さい。

区分	採用年度	平成25年度		
		うち前年度からの継続任用	平成24年度中に退職した者の再任用数	平成24年度以前に退職した者の再任用数
消防本部での採用				
消防本部以外(市長部局等)での採用				
計				

④ 上記③のうち、消防本部での採用(表の赤枠)について、実績(人数)の内訳を記入して下さい。

【在職期間に関する凡例】	
(a) 再任用職員としての在職期間	1年未満
(b) 再任用職員としての在職期間	1年以上2年未満
(c) 再任用職員としての在職期間	2年以上3年未満
(d) 再任用職員としての在職期間	3年以上4年未満

(1) 定年退職時の階級が消防司令長以上

常勤職員														
在籍期間	横 計	(a)	(b)	(c)	(d)									
毎日勤務														
交替制勤務														
縦 計														

短時間勤務職員																	
勤務時間 在職期間	横 計 (①~③)	15時間30分以上 23時間15分未満				23時間15分以上 31時間未満				31時間							
		①	(a)	(b)	(c)	(d)	②	(a)	(b)	(c)	(d)	③	(a)	(b)	(c)	(d)	
毎日勤務																	
交替制勤務																	
縦 計																	

(2) 定年退職時の階級が消防司令以下

常勤職員				
在籍期間	横 計	(a)	(b)	
毎日勤務				
交替制勤務				
計				

短時間勤務職員								
勤務時間 在職期間	横 計 (①~③)	15時間30分以上 23時間15分未満			23時間15分以上 31時間未満		31時間	
		①	(a)	(b)	②	(a)	(b)	③
毎日勤務								
交替制勤務								
計								

(3) その他の職員(定年退職時に階級を有しない職員)

常勤職員					
在籍期間	横 計	(a)	(b)	(c)	(d)
毎日勤務					
交替制勤務					
縦 計					

短時間勤務職員																
勤務時間 在職期間	横 計 (①~③)	15時間30分以上 23時間15分未満				23時間15分以上 31時間未満				31時間						
		①	(a)	(b)	(c)	(d)	②	(a)	(b)	(c)	(d)	③	(a)	(b)	(c)	(d)
毎日勤務																
交替制勤務																
縦 計																

設問3 再任用職員の職域(実績)

① 再任用職員の担当職務について、実績(人数)を記入して下さい。

勤務形態 担当職務	常勤職員			短時間勤務職員			横 計
	司令長 以上	司令 以下	その他 職員	司令長 以上	司令 以下	その他 職員	
予防業務							
消防隊員							
救助隊員							
指揮隊員							
救急隊員							
通信員(指令)							
庶務業務等							エラー確認
市長部局等							OK
縦 計							OK
エラー確認	OK	OK	OK	OK	OK	OK	OK

② 上記①のうち、**予防業務等**について、該当する項目に○を付して下さい。(複数回答可)

- 消防本部(消防署)における各種申請の受付処理業務
- 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
- 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
- 消防本部(消防署)における立入検査または違反処理業務
- 消防本部(消防署)における火災原因調査業務
- 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
- 消防本部(消防署)における消防訓練等の指導
- 消防本部(消防署)における広報・啓発活動業務
- その他(内容について、下欄に記載願います。)

③ 上記①のうち、**庶務業務等**について、該当する項目に○を付して下さい。(複数回答可)

- 文書の收受(事務連絡を含む)
- 総務・庶務関係事務等
- 応急手当の普及啓発
- 庁舎・車両管理業務等(車両整備含む)
- 消防団事務
- 消防署の受付(通信業務含む)の専従
- 防災センター等関連施設における事務等
- 水利業務
- 業務アドバイザー(業務技術指導)
- その他(内容について、下欄に記載願います。)

④ 上記①のうち、市長部局等について、該当する項目に○を付して下さい。(複数回答可)

- 車両の運転手
- 守衛・警備員
- 役所の防災・消防団関係事務
- 上記以外の役所の内勤事務
- 学校の用務員
- 公共施設の運営・管理
- 廃棄物の回収・処理
- その他(内容について、下欄に記載願います。)

設問4 再任用職員の職域(意見)

① 再任用職員の知識や経験を活用できると考えられる職務について、該当する項目に○を付して下さい。(複数回答可)

担当職務	活用の可否	
予防業務	<input type="checkbox"/>	(空欄の場合、②への回答は不要です。)
消防隊員	<input type="checkbox"/>	
救助隊員	<input type="checkbox"/>	
指揮隊員	<input type="checkbox"/>	
救急隊員	<input type="checkbox"/>	
通信員(指令)	<input type="checkbox"/>	
庶務業務等	<input type="checkbox"/>	(空欄の場合、⑨への回答は不要です。)
市長部局等	<input type="checkbox"/>	(空欄の場合、⑫への回答は不要です。)

② 上記①のうち、**予防業務等**の中で、再任用職員の知識や経験を活用できると考えられる職務について、該当する項目に○を付して下さい。(複数回答可)

- 消防本部(消防署)における各種申請の受付処理業務
- 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
- 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
- 消防本部(消防署)における立入検査または違反処理業務
- 消防本部(消防署)における火災原因調査業務
- 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
- 消防本部(消防署)における消防訓練等の指導
- 消防本部(消防署)における広報・啓発活動業務
- その他(内容について、下欄に記載願います。)

③ 再任用職員を予防業務等に従事させるための課題について、該当する項目に○を付して下さい。(複数回答可)

- ポスの確保が困難
- 知識の不足
- 経験の不足
- 業務に対する意識の低下
- 特に課題はない
- その他(内容について、下欄に記載願います。)

④ 上記③の課題を解消するためには、どのようにしたらよいと思いますか。(複数回答可)

- 十分なポスを確保する
- ジョブローテーションにより知識・経験を積ませる
- 消防学校での教育訓練によって、知識・経験を積ませるとともに意識を高める
- 消防本部での研修会等によって、知識・経験を積ませるとともに意識を高める
- 通常業務の中で知識・経験を積ませるとともに、意識を高める
- その他(内容について、下欄に記載願います。)

⑤ 再任用職員を消防隊員、救助隊員、指揮隊員、救急隊員として従事させるための課題について、該当する項目に○を付してください。(複数回答可)

- 機敏な行動力の低下
- 現場作業における持久力の低下
- 業務に対する意識の低下
- 資機材の使用能力の低下
- 判断能力の低下
- 特に課題はない
- その他(内容について、下欄に記載願います。)

⑥ 上記⑤の課題を解消するためには、どのようにしたらよいと思いますか。(複数回答可)

- 体力管理の徹底
- 安全管理の徹底
- 資機材等の改良
- 消防本部での研修会等によって、再任用職員としての意識を高める
- その他(内容について、下欄に記載願います。)

⑦ 再任用職員を通信員(指令)として従事させるための課題について、該当する項目に○を付してください。(複数回答可)

- ポスの確保が困難
- 知識の不足
- 経験の不足
- 業務に対する意識の低下
- 特に課題はない
- その他(内容について、下欄に記載願います。)

⑧ 上記⑦の課題を解消するためには、どのようにしたらよいと思いますか。(複数回答可)

- 十分なポストを確保する
- ジョブローテーションにより知識・経験を積ませる
- 消防学校での教育訓練によって、知識・経験を積ませるとともに意識を高める
- 消防本部での研修会等によって、知識・経験を積ませるとともに意識を高める
- 通常業務の中で知識・経験を積ませるとともに、意識を高める
- その他(内容について、下欄に記載願います。)

⑨ 上記①のうち、**庶務業務等**の中で、再任用職員の知識や経験を活用できると考えられる職務について、該当する項目に○を付して下さい。(複数回答可)

- 文書の收受(事務連絡を含む)
- 総務・庶務関係事務等
- 応急手当の普及啓発
- 庁舎・車両管理業務等(車両整備含む)
- 消防団事務
- 消防署の受付(通信業務含む)の専従
- 防災センター等関連施設における事務等
- 水利業務
- 業務アドバイザー(業務技術指導)
- その他(内容について、下欄に記載願います。)

⑩ 再任用職員を庶務業務等に従事させるための課題について、該当する項目に○を付けてください。(複数回答可)

- ポストの確保が困難
- 知識の不足
- 経験の不足
- 業務に対する意識の低下
- 特に課題はない
- その他(内容について、下欄に記載願います。)

⑪ 上記⑩の課題を解消するためには、どのようにしたらよいと思いますか。(複数回答可)

- 十分なポストを確保する
- ジョブローテーションにより知識・経験を積ませる
- 消防学校での教育訓練によって、知識・経験を積ませるとともに意識を高める
- 消防本部での研修会等によって、知識・経験を積ませるとともに意識を高める
- 通常業務の中で知識・経験を積ませるとともに、意識を高める
- その他(内容について、下欄に記載願います。)

⑫ 上記①のうち、**市長部局等の業務の中で**、再任用職員の知識や経験を活用できると考えられる職務について、該当する項目に○を付けて下さい。(複数回答可)

- 車両の運転手
- 守衛・警備員
- 役所の防災・消防団関係事務
- 上記以外の役所の内勤事務
- 学校の用務員
- 公共施設の運営・管理
- 廃棄物の回収・処理
- その他(内容について、下欄に記載願います。)

⑬ 再任用職員を市長部局等の業務に従事させるための課題について、該当する項目に○を付してください。(複数回答可)

- 市長部局との調整方法が分からない
- 市長部局との調整がまとまらない
- ポストの確保が困難
- 知識の不足
- 経験の不足
- 特に課題はない
- その他(内容について、下欄に記載願います。)

⑭ 上記⑬の課題を解消するためには、どのようにしたらよいと思いますか。(複数回答可)

- 市長部局との連携を密にする
- 人事交流等により業務に対する理解を増進する
- 消防学校での教育訓練によって、知識・経験を積ませるとともに意識を高める
- 消防本部での研修会等によって、知識・経験を積ませるとともに意識を高める
- 通常業務の中で知識・経験を積ませるとともに、意識を高める
- その他(内容について、下欄に記載願います。)

設問5 各種取組等

- ① 再任用職員を配置するポスト(職場)を確保するための消防本部の取組について、該当する項目に○を付し、取組がある場合はその具体的な内容を記載してください。

取組をしている(内容について下欄に記載願います。)

取組はしていない

- ② 再任用職員を配置するポスト(職場)を確保するために必要だと感じていることを記載してください。

- ③ 再任用職員の職域を拡大するための消防本部の取組について、該当する項目に○を付し、取組がある場合はその具体的な内容を記載してください。

取組をしている(内容について下欄に記載願います。)

取組はしていない

- ④ 再任用職員を含む高齢職員への体力管理の取組として、消防本部が取り組んでいる内容について、該当する項目に○を付し、その具体的な内容を記載してください。

取組をしている(内容について下欄に記載願います。)

取組はしていない

- ⑤ 再任用職員を含む高齢職員への安全管理の取組として、消防本部が取り組んでいる内容について、該当する項目に○を付し、その具体的な内容を記載してください。

取組をしている(内容について下欄に記載願います。)

取組はしていない

設問6 再任用職員の能力・経験の活用等に関して、自由に意見を記入してください。

再任用制度の運用等に係る調査票(案)【消防学校向け】

調査基準日：平成25年4月1日

<input type="text"/>	: 該当する項目に数字を記入して下さい。	都道府県名	
<input type="text"/>	: 該当する項目に文章を記入して下さい。	消防学校名	
<input type="text"/>	: 該当する選択肢で○を選択してください。	所属名	
		担当者名	
		連絡先	

設問1 再任用職員として職域を確保するための教育

① 再任用職員として職域を確保するための教育について、該当する項目に○を付けてください。

- 必要であり、既に実施済みである。(③、④への回答は不要です。)
- 必要であり、実施を検討している。(②、④への回答は不要です。)
- 必要であるが、実施は検討していない。(②、③への回答は不要です。)
- 必要ではない。(②、③への回答は不要です。)
- その他(内容について、下欄に記載願います。)

--

② 「必要であり、既に実施済みである」消防学校にあつては、教育の種類・種別(例：初任教育、専科教育警防科など)及び昨年度(平成24年度)の開催状況を記入してください。

回数・人数 種類・種別	回数・人数	
	回数	延べ 受講人数

③ 「必要であり、実施を検討している」消防学校にあつては、教育の種類・種別(例：初任教育、専科教育警防科など)及び開催予定年度(和暦)を記入してください。

開催予定 種類・種別	開催予定	
	開催予定 年度	

④ 「必要であるが、実施は検討していない」、「必要ではない」消防学校にあつては、その理由を記載してください。

--

設問2 再任用職員(「嘱託員等」を含む。)の教員としての任用状況

① 再任用職員を教員として任用することについて、該当する項目に○を付してください。

必要であり、既に任用している。(③、④への回答は不要です。)

必要であり、任用を検討している。(②、④への回答は不要です。)

必要であるが、任用は検討していない。(②、③への回答は不要です。)

必要ではない。(②、③への回答は不要です。)

その他(内容について、下欄に記載願います。)

--

② 「必要であり、既に任用している」消防学校にあっては、再任用した職員が携わっている教育の種類・種別(例:初任教育、専科教育警防科など)をすべて記載してください。

種類・種別

③ 「必要であり、任用を検討している」消防学校にあっては、再任用した職員が携わる予定の教育の種類・種別(例:初任教育、専科教育警防科など)をすべて記載してください。

種類・種別

④ 「必要であるが、任用は検討していない」、「必要ではない」消防学校にあっては、その理由を記載してください。

--

設問3 再任用職員(「嘱託員等」を含む。)を教員として任用することについての考えを記入してください。

--

設問4 その他、再任用職員の能力・経験を活用することに関して、自由に意見を記載してください。

--