

## 8月に実施した「意見交換」における各委員からの意見について

## 1 再任用職員を配置できるポスト（職場）確保の方策について

- ・消防職員は、約20%が毎日勤務に約80%が交替制勤務に従事しているため、交替制勤務への配置をどのようにすべきか検討する必要がある。
- ・再任用職員が増加した場合、毎日勤務の部署等だけでなく、交代制勤務の機関員等体力的に負担が少ないポスト（職場）を検討する必要がある。
- ・災害現場活動などは、加齢に伴い業務遂行が困難になる点を考慮して、短時間勤務とし、再任用職員の採用数を多く確保する必要があるのではないかと。
- ・消防署の通信員等の高齢職員に適した配置はすでに行われており、ポスト数に限界がでてきている。また、健康面等から日勤への配置が多くなるため、日勤職員が増加する傾向にある。
- ・現在、再任用職員を配置できるポストとして、再任用職員のみで構成する「地域防災向上センター」を運用している。今後は、構成市とも連携し、同センターが行う業務の幅を広げることにより、人員の確保を検討中
- ・予防業務、水利業務、査察業務等の日勤職場に再任用職員を配置。市長部局等においては、文書集配業務、学校作業業務、公園・道路調査点検業務等のほか、窓口業務（住民票等発行業務、ごみ搬入申請受付業務）に配置
- ・近年の異常気象等により災害発生時の初動対応の確立が課題となっていることから、専門知識を有する消防職員を活用ができないか検討する必要がある。
- ・市長部局等における業務の場合、新たな業務への負担感が生じたりすることから、業務への理解も課題の一つ
- ・付与する階級に幅を持たせることは、配置するポスト（役職）の増加にも影響するのではないかと。
- ・再任用職員を配置できるポスト（職場）について、必ずしも消防分野に限定しないで全国的な先進事例を提示することも必要ではないかと。

## 2 再任用職員がこれまで培った知識や経験を活用できる職域について

- ・技術の伝承と若手の育成業務
- ・防災教育や救命講習といった「広報・指導」や「防火対象物の検査」等は、体力的な影響は少なく、消防職員が何らかの形で携わってきた業務であり、再任用職員を活用できる職域と考える。
- ・救急講習、自主防災組織の育成指導、少年消防クラブの育成指導、出前講座による各種講習会、住宅用火災警報器の設置及び家具転倒防止対策の促進等の住民指導

- ・再任用職員の知識や経験は、当該再任用職員が携わった業務であれば、どの職域でも生かされるものである。正規職員として在職している間にどれだけの種類の業務に就き、知識と経験を習得できるかが課題
- ・総務分野・予防分野における各種業務全般、消防学校における教官としての各種研修業務、公共施設における防火・防災業務、現職に対する指導員
- ・警防業務については、消防署における通信員や指揮隊員など、経験を活かしつつ体力的な負担の少ないポストが適している。また、救急隊の正規隊員の負担軽減のため交代要員等に活用することも考えられる。日勤業務については、正規職員と同様の業務を行っており、大きな問題はないが、警防業務に長年従事してきた職員がポスト数の関係上で再任用後に日勤業務のポストに就くことがあり、知識や経験が活かさないこともある。
- ・市長部局では、防災及び減災に対する市民啓発業務の指導員。また、資機材整備等で培った器用さが施設営繕に活用できるのでないか。また、消防団事務等、消防屯所、消火栓及び防火水槽等の整備・管理計画にも再任用職員を活用できるのでないか。

### 3 さまざまな職域で再任用職員が活躍するための人材育成法について

- ・人事ローテーションのサイクルを早め、多くの職域を経験させる。
- ・様々な職域における実務経験を積むためには、定期的なジョブローテーションは必須。ただし、多様な職域について日頃から自己啓発に取り組むことができるような環境整備も必要。
- ・現職時にジョブローテーションを通じて、幅広く多岐にわたる業務を経験させるなどの人材育成が必要。また、日勤業務へ配置される職員の増加が考えられることから、再任用希望者に対する集合教育（日勤業務に関する基礎知識等）等の教育体制の充実を検討する必要がある。  
さらに、各個人が退職後の就労を見据えて自覚を高めるとともに、これまでの業務知識や経験の自己分析を行い、更なる能力開発を行うように促すことが必要
- ・現職に対する指導員としての役割を担うことが考えられ、この分野の能力を高めるための教養を行う必要がある。  
ジョブローテーションや現職時に経験のない職務への教養だけでは、補助的な業務にしか就けず、再任用職員の能力・経験を活かしきれないのではないか。
- ・再任用を希望する職員に対し、職種希望調査と併せ、希望職種への意欲（モチベーション）が低下しないよう定期的な面談の実施
- ・退職者との面談等を行う中で本人の再任用（再雇用）職員としての意欲の確認を行うことが重要

#### 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

- 体力維持対策もさることながら、病気予防と職場（執務）環境の点検改善対策がより求められる。
- 再任用職員の配置先の検討や教育内容の参考とするため、加齢に伴う身体的、精神的な変化の特徴について提示することも必要
- 再任用職員として交替制勤務を希望する職員については、在職中から体力管理や健康管理を徹底するとともに、そのレベル低下を最小限に留めることができるようなシステムを構築する必要がある。
- 体力や身体能力については個人差もあると考えられることから、本人意向に加え、継続的に身体機能の測定を行う等、きめ細かい管理を行う必要がある。
- 職員の体力測定の結果や健康状況等を踏まえ、適切な業務への配慮が必要
- ①生活習慣病予防対策やメンタルヘルスケアに対応するための体制の整備、  
②公務災害防止対策のため高齢期職員のためのヒヤリ・ハット事例集等の作成  
③年代別トレーニングプログラム等の作成  
等について検討

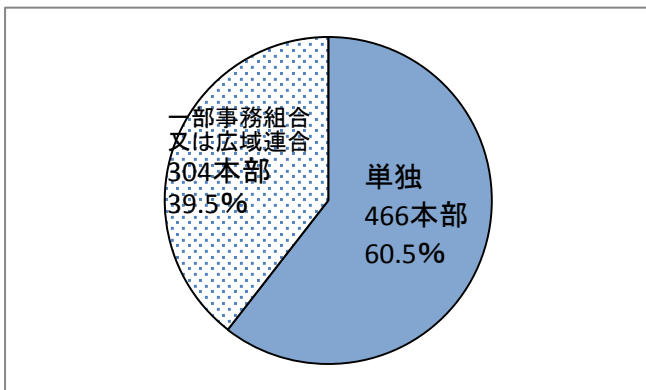
## 再任用制度の運用状況等に係る調査結果(消防本部)《速報値》

## 1 消防本部の構成・規模

## (1) 消防本部の構成

(表1-1) 消防本部の構成(N=770)

構成	回答数	割合
単独	466	60.5%
一部事務組合又は広域連合	304	39.5%

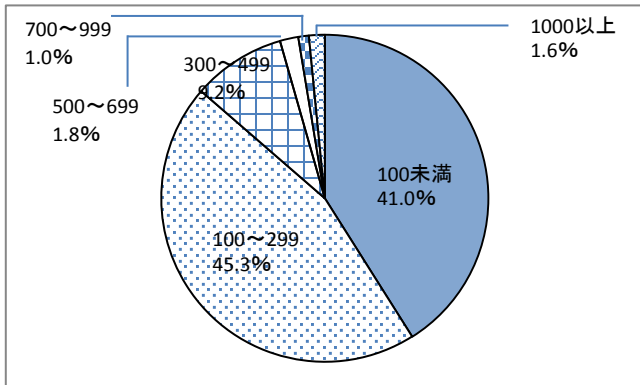


(図1-1) 消防本部の構成(N=770)

## (2) 消防職員数

(表1-2) 消防職員数(N=770)

消防職員数	回答数	割合
100人未満	316	41.0%
100～299人	349	45.3%
300～499人	71	9.2%
500～699人	14	1.8%
700～999人	8	1.0%
1000人以上	12	1.6%



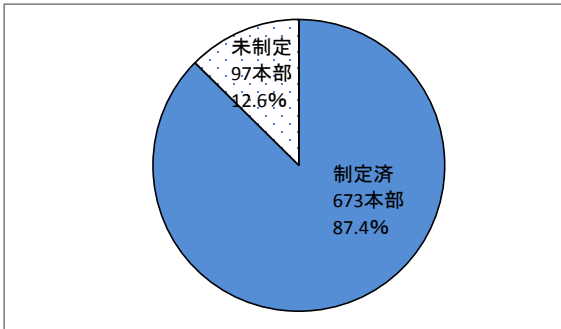
(図1-2) 消防職員数(N=770)

## 2 条例等の制定状況等

### (1) 条例等の制定状況

(表2-1) 条例等の制定状況 (N=770)

制定状況	回答数	割合
条例等を制定済	673	87.4%
条例等は未制定	97	12.6%

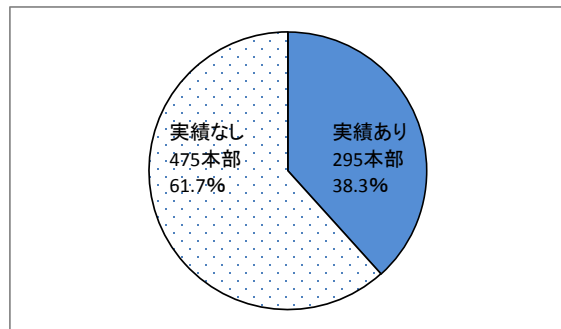


(図2-1) 条例等の制定状況 (N=770)

### (2) 基準日における実績

(表2-2-1) 基準日における実績 (N=770)

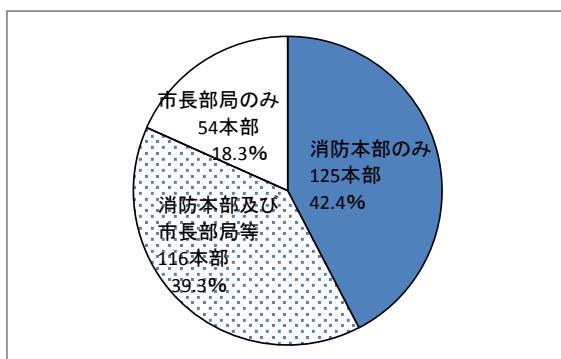
実績	回答数	割合
調査基準日において再任用実施消防本部	295	38.3%
調査基準日において再任用実績なし	475	61.7%



(図2-2-1) 基準日における実績 (N=770)

(表2-2-2) 基準日において再任用実施消防本部の内訳 (N=296)

内訳	回答数	割合
消防本部のみで再任用	125	42.4%
消防本部と市長部局等で再任用	116	39.3%
市長部局のみで再任用	54	18.3%



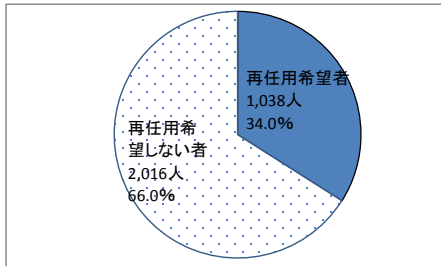
(図2-2-2) 基準日において再任用実施消防本部の内訳 (N=296)

### 3 消防職員の再任用状況

(1) 平成24年度の定年退職者及び再任用希望者

(表3-1) 平成24年度の定年退職者及び再任用希望者

平成24年度	回答数	割合
定年退職者	3,054	—
うち再任用希望者	1,038	34.0%

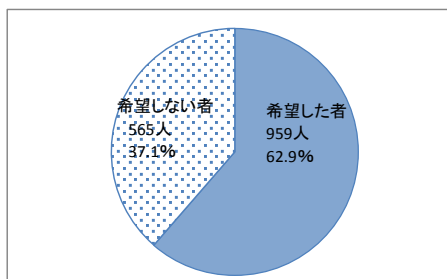


(図3-1) 平成24年度の定年退職者のうち再任用希望者

(2) 平成24年4月1日現在の再任用者数(前年度実績)

(表3-2) 平成24年4月1日現在の再任用者数

再任用者数の前年度実績	回答数	割合
平成24年度の再任用者	1,524	—
うち平成25年度以降も再任用を希望した者	959	62.9%

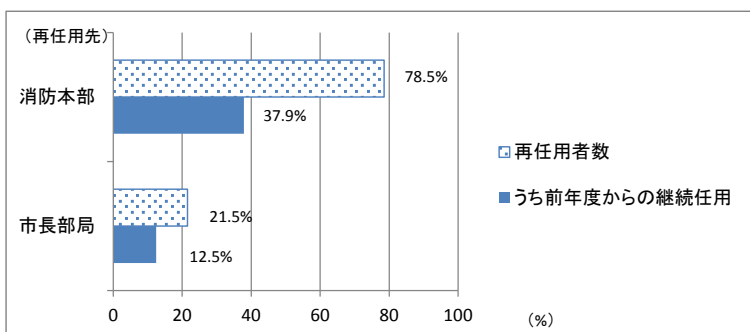


(図3-2) 平成24年度の再任用者における平成25年度以降の再任用希望状況 (N=770)

(3) 調査基準日における消防職員の再任用状況

(表3-3) 調査基準日における消防職員の再任用状況 (N=1,961)

	再任用者数		割合	
		うち前年度からの継続任用		うち前年度からの継続任用
消防本部での任用	1,539	743	78.5%	37.9%
市長部局での任用	422	246	21.5%	12.5%
合計	1,961	989	100.0%	50.4%



(図3-3) 調査基準日における消防職員の再任用状況 (N=1,961)

(4)勤務形態別再任用実績(消防本部での再任用)

(表3-4-1)常勤職員

退職時の階級	常勤職員数	
	毎日勤務	交替制勤務
消防司令長以上	25	13
消防司令以下	25	219
その他の職員	1	0
合計	51	232

(表3-4-2)短時間勤務職員

退職時の階級	短時間勤務職員数	
	毎日勤務	交替制勤務
消防司令長以上	284	57
消防司令以下	415	476
その他の職員	24	0
合計	723	533

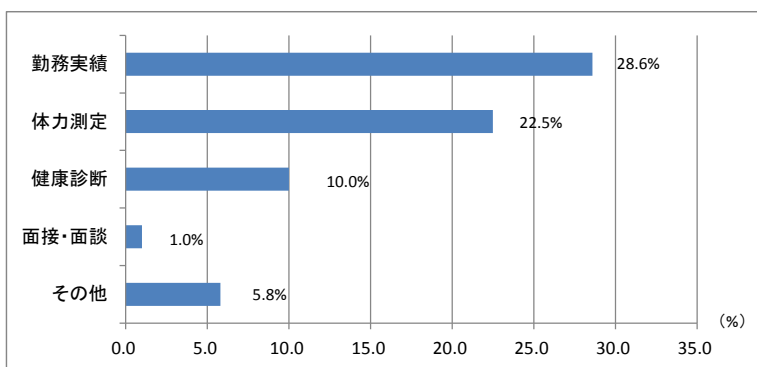
(表3-4-3)常勤及び短時間勤務職員数の合計

退職時の階級	回答数
消防司令長以上	379
消防司令以下	1,135
その他の職員	25
合計	1,539

(5)再任用職員の選考方法

(表3-5)再任用職員の選考方法(N=770 複数回答可)

選考方法	回答数	割合
勤務実績	220	28.6%
面接・面談	173	22.5%
健康診断	77	10.0%
体力測定	8	1.0%
その他	45	5.8%



(図3-5)再任用職員の選考方法(N=770 複数回答可)

#### 4 再任用職員の職域(実績)

##### (1)職域別再任用実績

(表4-1-1)常勤職員

	常勤職員		
	司令長以上	司令以下	その他職員
予防業務	3	12	0
消防隊員	13	162	0
救助隊員	0	0	0
指揮隊員	1	12	0
救急隊員	0	9	0
通信員(指令)	2	8	0
庶務業務等	19	41	1
市長部局等	29	13	19
合計	67	257	20

(表4-1-2)短時間勤務職員

	短時間勤務職員		
	司令長以上	司令以下	その他職員
予防業務	101	156	3
消防隊員	25	375	0
救助隊員	0	0	0
指揮隊員	14	20	0
救急隊員	0	11	0
通信員(指令)	31	67	0
庶務業務等	170	262	21
市長部局等	172	160	29
合計	513	1,051	53

(表4-1-3)常勤及び短時間勤務職員の合計(N=1,961)

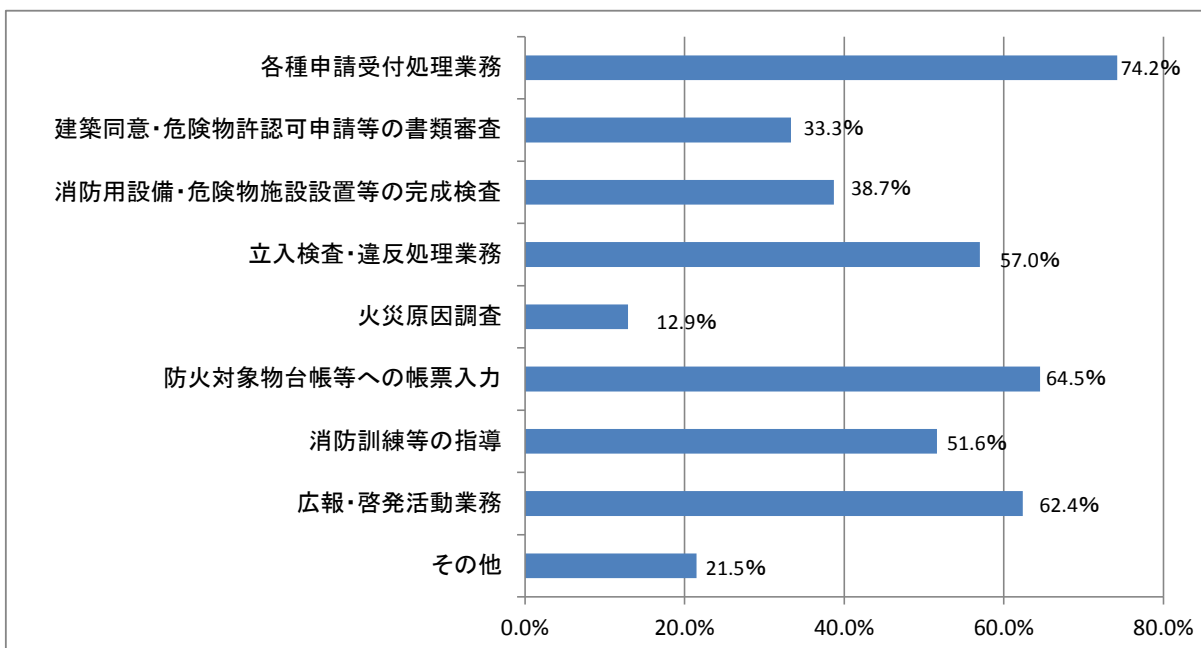
	合計	割合
予防業務	275	14.0%
消防隊員	575	29.3%
救助隊員	0	0.0%
指揮隊員	47	2.4%
救急隊員	20	1.0%
通信員(指令)	108	5.5%
庶務業務等	514	26.2%
市長部局等	422	21.5%
合計	1,961	100.0%



(2)再任用職員が行っている予防業務等の内容

(表4-2)再任用職員が行っている予防業務等の内容(N=93 複数回答可)

予防業務等の内容	回答数	割合
各種申請受付処理業務	69	74.2%
建築同意・危険物許認可申請等の書類審査	31	33.3%
消防用設備・危険物施設設置等の完成検査	36	38.7%
立入検査・違反処理業務	53	57.0%
火災原因調査	12	12.9%
防火対象物台帳等への帳票入力	60	64.5%
消防訓練等の指導	48	51.6%
広報・啓発活動業務	58	62.4%
その他	20	21.5%



(図4-2)再任用職員が行っている予防業務等の内容(N=93)

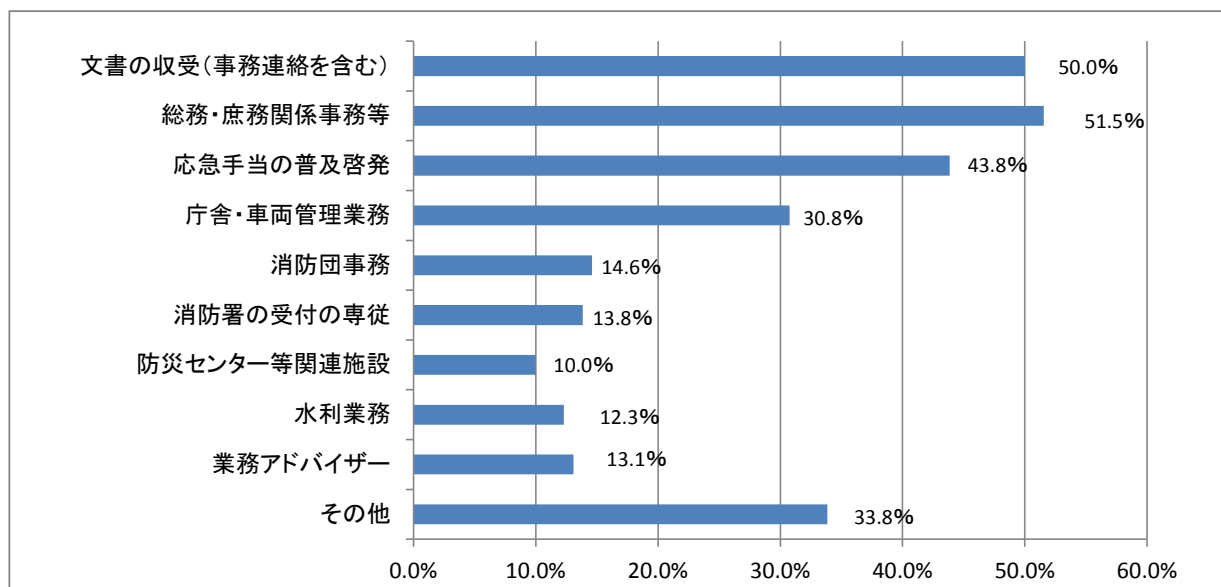
《「その他」の主な内容》

- ・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)
- ・住宅用火災警報器設置推進業務
- ・街路消火器の維持管理及び避難場所の誘導標識の点検
- ・予防業務従事者等への人材育成及び指導
- ・消防設備士協会及び危険物安全協会に関する事務
- ・規則制定業務

(3)再任用職員が行っている庶務業務等の内容

(表4-3)再任用職員が行っている庶務業務等の内容(N=130 複数回答可)

庶務業務等の内容	回答数	割合
文書の收受(事務連絡を含む)	65	50.0%
総務・庶務関係事務等	67	51.5%
応急手当の普及啓発	57	43.8%
庁舎・車両管理業務(車両整備含む)	40	30.8%
消防団事務	19	14.6%
消防署の受付(通信業務含む)の専従	18	13.8%
防災センター等関連施設における事務等	13	10.0%
水利業務	16	12.3%
業務アドバイザー (業務技術指導・消防学校等教員含む)	17	13.1%
その他	44	33.8%



(図4-3)再任用職員が行っている庶務業務等の内容(N=130 複数回答可)

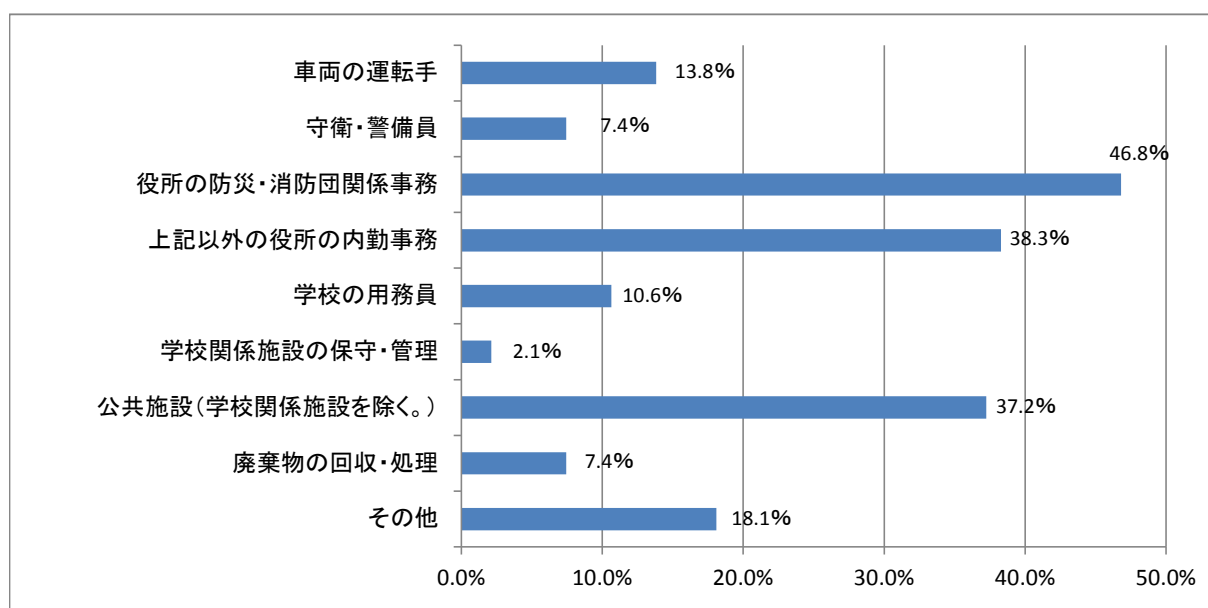
《「その他」の主な内容》

- ・消防広域化推進協議会事務局派遣
- ・消防長として再任用
- ・消防訓練センターの訓練指導員として、消防技術の伝承や救急・救命指導のサポート等
- ・消防救急無線、指令センター運営協議会における整備関連事務
- ・地域防災専門員として自主防災組織の結成等に関する業務
- ・医師搬送車の運用及び救急救命士の再教育等
- ・消防音楽隊関係事務
- ・防火協会等事務担当

(4)再任用職員が行っている市長部局等の内容

(表4-4)再任用職員が行っている市長部局等の内容(N=94 複数回答可)

市長部局等の内容	回答数	割合
車両の運転手	13	13.8%
守衛・警備員	7	7.4%
役所の防災・消防団関係事務	44	46.8%
上記以外の役所の内勤事務	36	38.3%
学校の用務員	10	10.6%
学校関係施設の保守・管理	2	2.1%
公共施設(学校関係施設を除く。)の運営・管理	35	37.2%
廃棄物の回収・処理	7	7.4%
その他	17	18.1%



(図4-4)再任用職員が行っている市長部局等の内容(N=94 複数回答可)

《「その他」の主な内容》

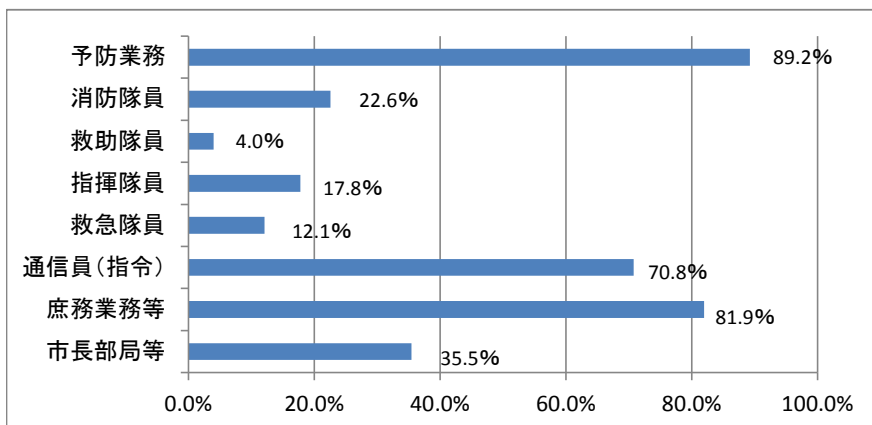
- ・船舶の技術及び資格等を要する業務
- ・道路維持の土木作業
- ・野生生物などの被害に対する作業
- ・公共施設の消防用設備等の点検業務, 防火対象物の定期点検業務
- ・移動図書館業務

## 5 再任用職員の職域(意見)

(1) 再任用職員の知識・経験を活用できると考えられる職務について

(表5-1) 再任用職員の知識・経験を活用できると考えられる職務について(N=770 複数回答可)

担当職務	回答数	割合
予防業務	687	89.2%
消防隊員	174	22.6%
救助隊員	31	4.0%
指揮隊員	137	17.8%
救急隊員	93	12.1%
通信員(指令)	545	70.8%
庶務業務等	631	81.9%
市長部局等	273	35.5%

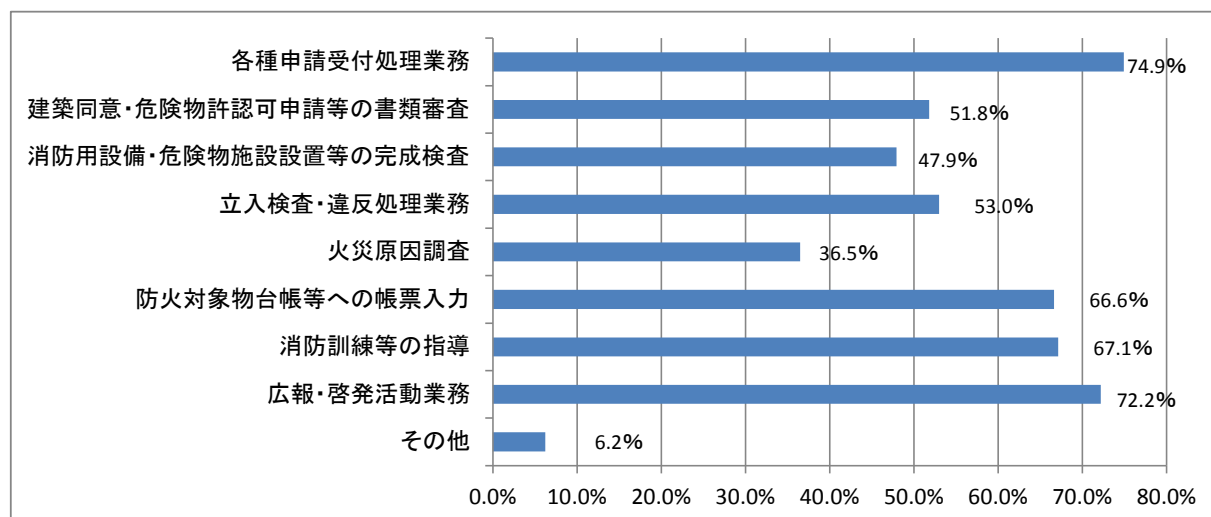


(図5-1) 再任用職員の知識・経験を活用できると考えられる職務について(N=770 複数回答可)

(2) 予防業務の中で再任用職員の知識・経験を活用できると考えられる職務

(表5-2) 予防業務の中で再任用職員の知識・経験を活用できると考えられる職務(N=770 複数回答可)

担当職務	意見数	割合
各種申請受付処理業務	577	74.9%
建築同意・危険物許認可申請等の書類審査	399	51.8%
消防用設備・危険物施設設置等の完成検査	369	47.9%
立入検査・違反処理業務	408	53.0%
火災原因調査	281	36.5%
防火対象物台帳等への帳票入力	513	66.6%
消防訓練等の指導	517	67.1%
広報・啓発活動業務	556	72.2%
その他	48	6.2%

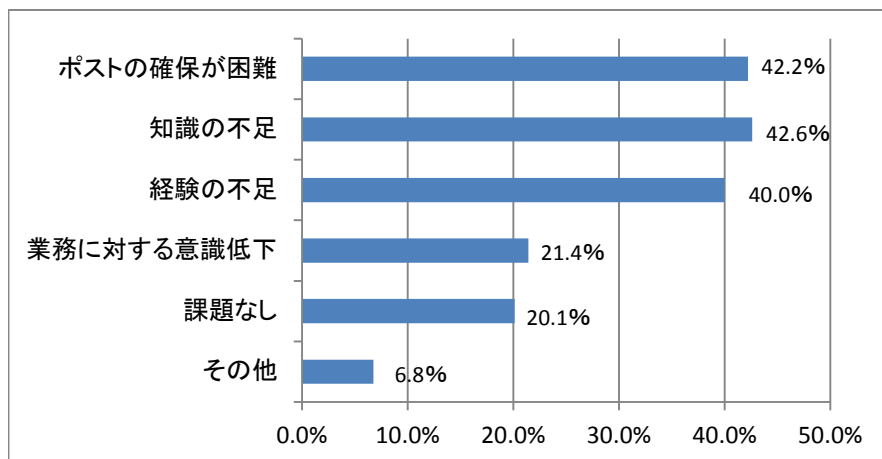


(図5-2) 予防業務の中で再任用職員の知識・経験を活用できると考えられる職務

(3)再任用職員を予防業務等に従事させるための課題

(表5-3)再任用職員を予防業務等に従事させるための課題(N=770 複数回答可)

課題	回答数	割合
ポストの確保が困難	325	42.2%
知識の不足	328	42.6%
経験の不足	308	40.0%
業務に対する意識低下	165	21.4%
課題なし	155	20.1%
その他	52	6.8%

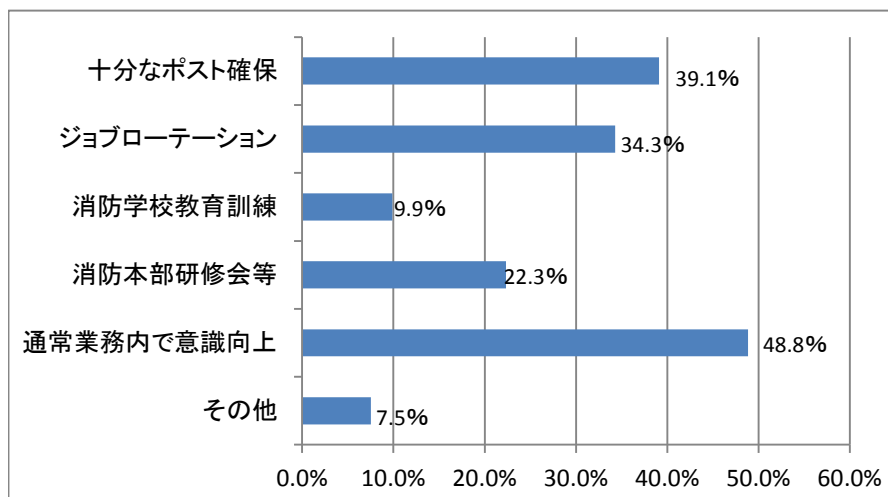


(図5-3)再任用職員を予防業務等に従事させるための課題(N=770 複数回答可)

(4)上記(3)の課題解消方法

(表5-4)上記(3)の課題解消方法(N=770 複数回答可)

課題解消方法	回答数	割合
十分なポスト確保	301	39.1%
ジョブローテーション	264	34.3%
消防学校教育訓練	76	9.9%
消防本部研修会等	172	22.3%
通常業務内で意識向上	376	48.8%
その他	58	7.5%

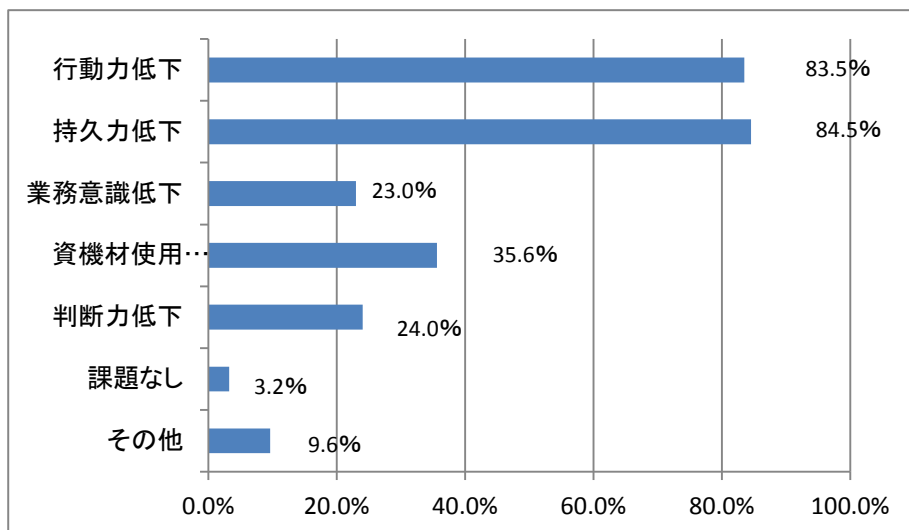


(図5-4)上記(3)の課題解消方法(N=770 複数回答可)

(5)再任用職員を消防・救助・指揮・救急の各隊員として従事させるための課題

(表5-5)再任用職員を消防・救助・指揮・救急の各隊員として従事させるための課題(N=770 複数回答可)

課題	回答数	割合
行動力低下	643	83.5%
持久力低下	651	84.5%
業務意識低下	177	23.0%
資機材使用能力低下	274	35.6%
判断力低下	185	24.0%
課題なし	25	3.2%
その他	74	9.6%

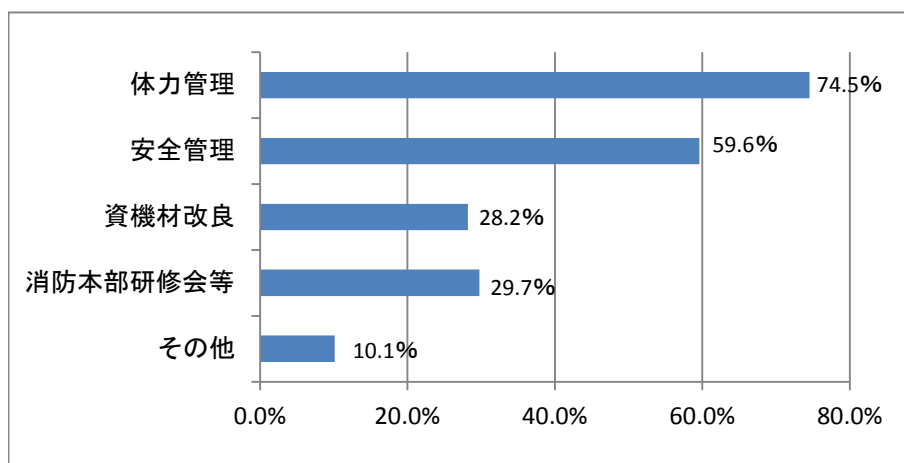


(図5-5)再任用職員を消防・救助・指揮・救急の各隊員として従事させるための課題(N=770 複数回答可)

(6)上記(5)の課題を解消するための方法

(表5-6)上記(5)の課題を解消するための方法(N=770 複数回答可)

課題解消方法	回答数	割合
体力管理	574	74.5%
安全管理	459	59.6%
資機材改良	217	28.2%
消防本部研修会等	229	29.7%
その他	78	10.1%

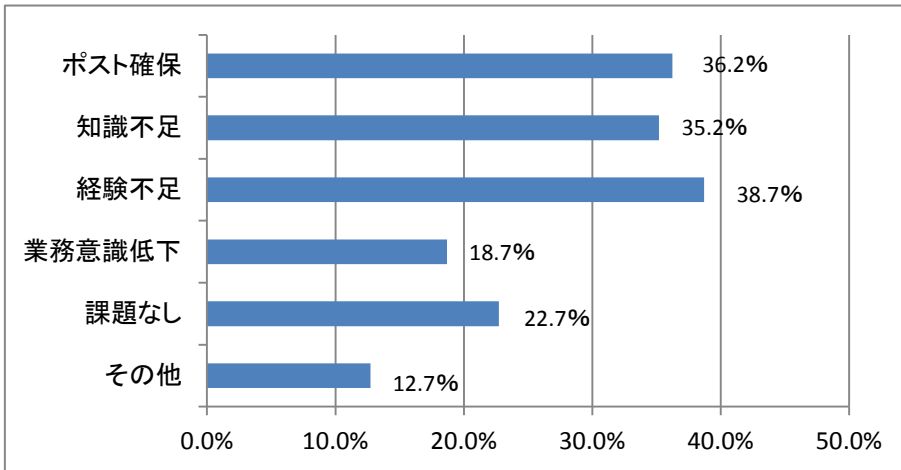


(図5-6)上記(5)の課題を解消するための方法(N=770 複数回答可)

(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

(表5-7)再任用職員を通信員(指令)として従事させるための課題(N=770 複数回答可)

課題	回答数	割合
ポスト確保	279	36.2%
知識不足	271	35.2%
経験不足	298	38.7%
業務意識低下	144	18.7%
課題なし	175	22.7%
その他	98	12.7%

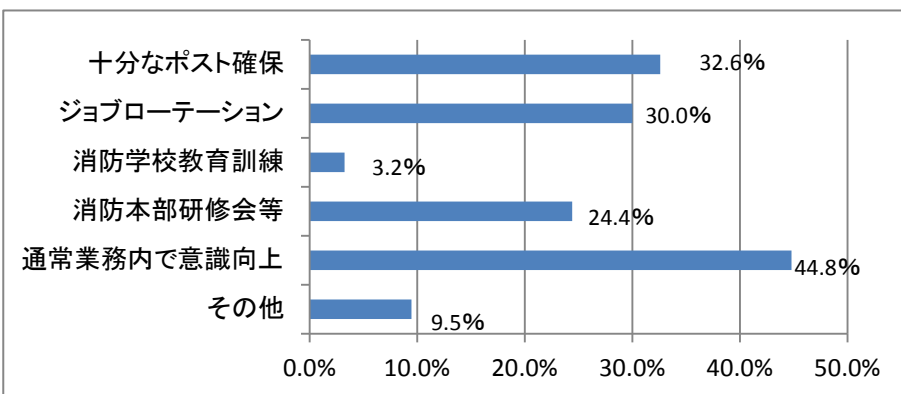


(図5-7)再任用職員を通信員(指令)として従事させるための課題(N=770 複数回答可)

(8)上記(7)の課題解消方法

(表5-8)上記(7)の課題解消方法(N=770 複数回答可)

課題解消方法	回答数	割合
十分なポスト確保	251	32.6%
ジョブローテーション	231	30.0%
消防学校教育訓練	25	3.2%
消防本部研修会等	188	24.4%
通常業務内で意識向上	345	44.8%
その他	73	9.5%

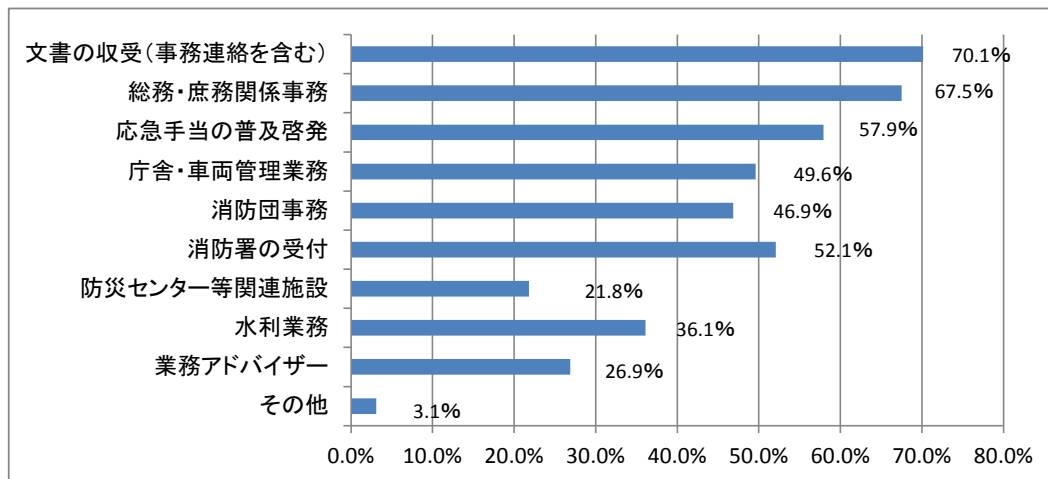


(図5-8)上記(7)の課題解消方法(N=770 複数回答可)

(9) 上記(1)の庶務業務等のうち、再任用職員の知識・経験を活用できると考えられる職務

(表5-9) 上記(1)の庶務業務等のうち、再任用職員の知識・経験を活用できると考えられる職務 (N=770 複数回答可)

職務	回答数	割合
文書の收受(事務連絡を含む)	540	70.1%
総務・庶務関係事務	520	67.5%
応急手当の普及啓発	446	57.9%
庁舎・車両管理業務(車両整備含む)	382	49.6%
消防団事務	361	46.9%
消防署の受付(通信業務含む)の専従	401	52.1%
防災センター等関連施設における事務等	168	21.8%
水利業務	278	36.1%
業務アドバイザー (業務技術指導・消防学校等教員含む)	207	26.9%
その他	24	3.1%

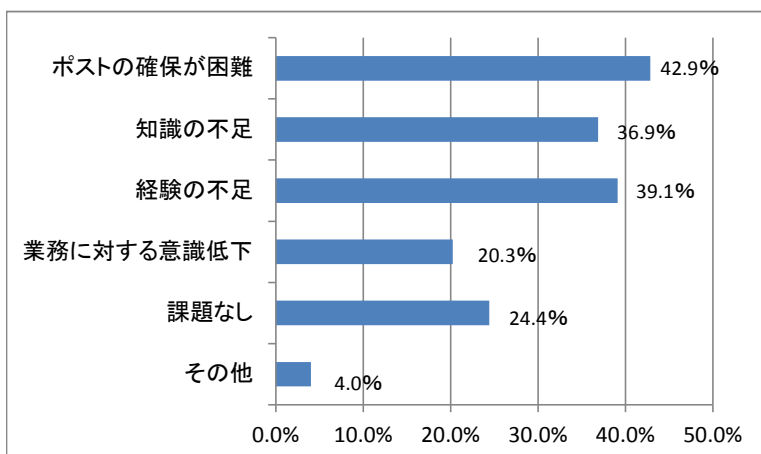


(図5-9) 上記(1)の庶務業務等のうち、再任用職員の知識・経験を活用できると考えられる職務 (N=770 複数回答可)

(10) 再任用職員を庶務業務等に従事させるための課題

(表5-10) 再任用職員を庶務業務等に従事させるための課題 (N=770 複数回答可)

課題	回答数	割合
ポストの確保が困難	330	42.9%
知識の不足	284	36.9%
経験の不足	301	39.1%
業務に対する意識低下	156	20.3%
課題なし	188	24.4%
その他	31	4.0%



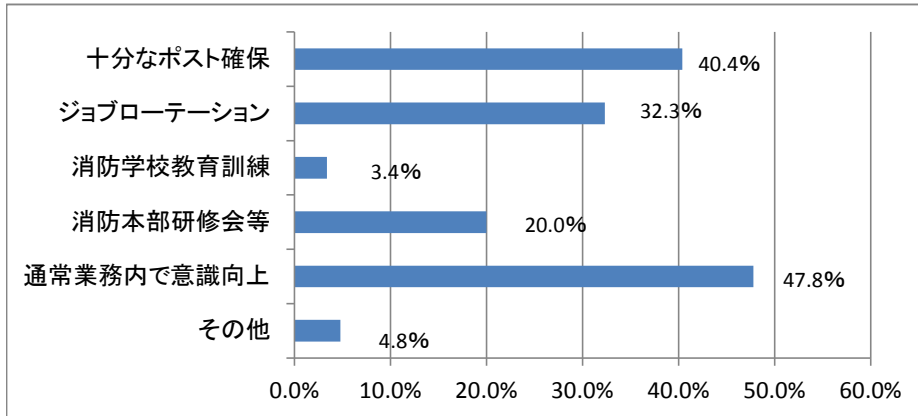
(図5-10) 再任用職員を庶務業務等に従事させるための課題



(11) 上記(10)の課題解消方法

(表5-11) 上記(10)の課題解消方法 (N=770 複数回答可)

課題解消方法	回答数	割合
十分なポスト確保	311	40.4%
ジョブローテーション	249	32.3%
消防学校教育訓練	26	3.4%
消防本部研修会等	154	20.0%
通常業務内で意識向上	368	47.8%
その他	37	4.8%

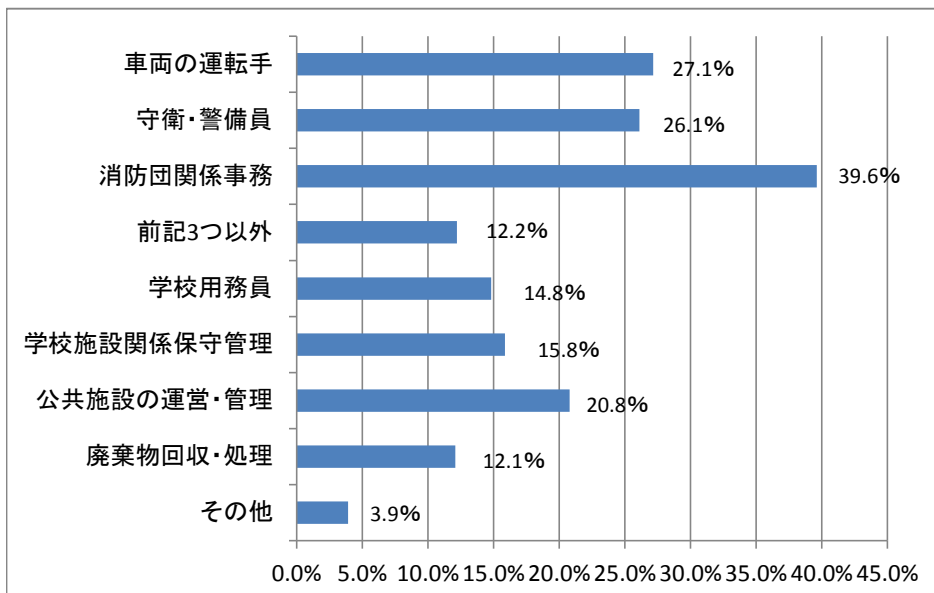


(図5-11) 上記(10)の課題解消方法 (N=770 複数回答可)

(12) 上記(1)の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

(表5-12) 上記(1)の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 (N=770 複数回答可)

職務	回答数	割合
車両の運転手	209	27.1%
守衛・警備員	201	26.1%
消防団関係事務	305	39.6%
前記3つ以外	94	12.2%
学校用務員	114	14.8%
学校施設関係保守管理	122	15.8%
公共施設の運営・管理	160	20.8%
廃棄物回収・処理	93	12.1%
その他	30	3.9%

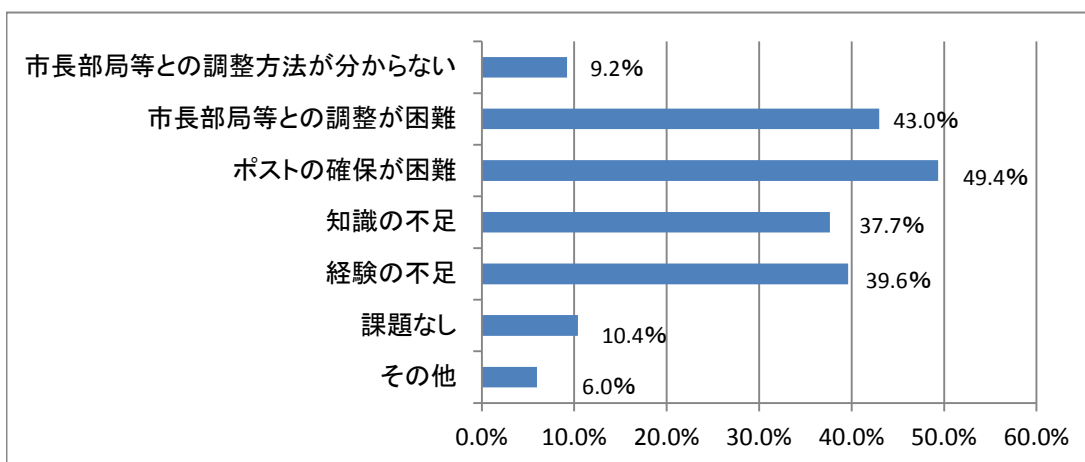


(図5-12) 上記(1)の市長部局等の業務の中で、再任用職員の知識や経験を活用できると考えられる職務 (N=770 複数回答可)

(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

(表5-13)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(N=770 複数回答可)

課題	回答数	割合
市長部局等との調整方法が分からない	71	9.2%
市長部局等との調整が困難	331	43.0%
ポストの確保が困難	380	49.4%
知識の不足	290	37.7%
経験の不足	305	39.6%
課題なし	80	10.4%
その他	46	6.0%

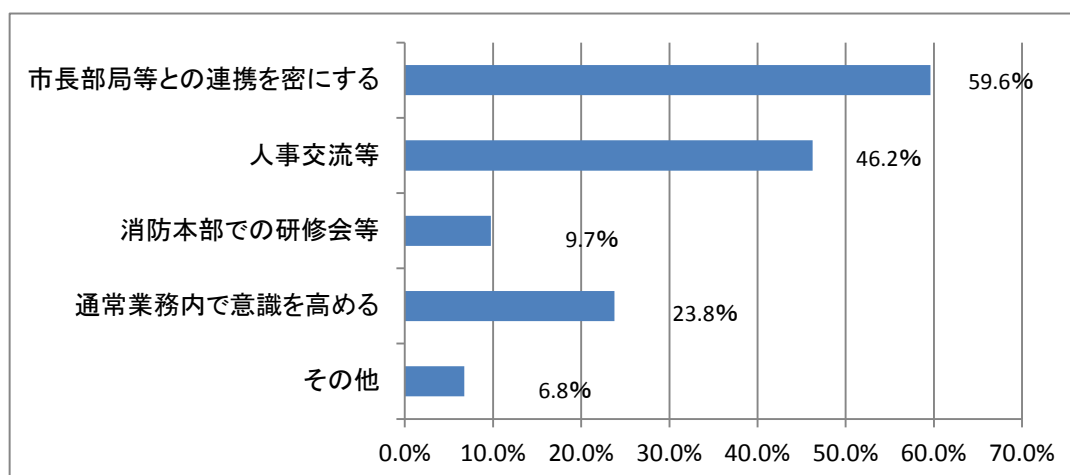


(図5-13)再任用職員を市長部局等の業務に従事させるための課題(N=770 複数回答可)

(14)上記(13)の課題を解消する方法

(表5-14)上記(13)の課題を解消する方法(N=770 複数回答可)

課題解消方法	回答数	割合
市長部局等との連携を密にする	459	59.6%
人事交流等	356	46.2%
消防本部での研修会等	75	9.7%
通常業務内で意識を高める	183	23.8%
その他	52	6.8%



(図5-14)上記(13)の課題を解消する方法(N=770 複数回答可)

消防本部に対する再任用制度の運用に関する調査結果<速報値>  
 (消防本部の規模別 条例制定状況・再任用実績)

職員数	本部数	条例の制定状況		再任用の実績あり						再任用の実績なし	
		制定済	未制定	本部のみ	本部と市長部局	市長部局等のみ	再任用の 実績あり	再任用の 実績なし			
100人未満	316	263 83.2%	53 16.8%	28 35.0%	21 26.3%	31 38.8%	80 25.3%	236 74.7%			
100人～ 299人	349	308 88.3%	41 11.7%	57 43.5%	55 42.0%	19 14.5%	131 37.5%	218 62.5%			
300人～ 499人	71	68 95.8%	3 4.2%	29 53.7%	21 38.9%	4 7.4%	54 76.1%	17 23.9%			
500人～ 699人	14	14 100.0%	0 0.0%	2 16.7%	10 83.3%	0 0.0%	12 85.7%	2 14.3%			
700人～ 999人	8	8 100.0%	0 0.0%	3 37.5%	5 62.5%	0 0.0%	8 100.0%	0 0.0%			
1,000人 以上	12	12 100.0%	0 0.0%	6 60.0%	4 40.0%	0 0.0%	10 83.3%	2 16.7%			
合計	770	673 87.4%	97 12.6%	125 42.4%	116 39.3%	54 18.3%	295 38.3%	475 61.7%			

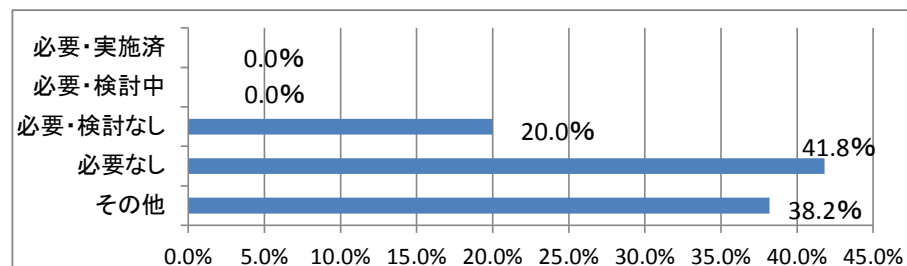
## 再任用制度の運用状況等に係る調査結果(消防学校)

### 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

(表1-1)再任用職員として職域を確保するための教育について(N=55)

	必要・実施済	必要・検討中	必要・検討なし	必要なし	その他
消防学校数	0	0	11	23	21
割合	0.0%	0.0%	20.0%	41.8%	38.2%



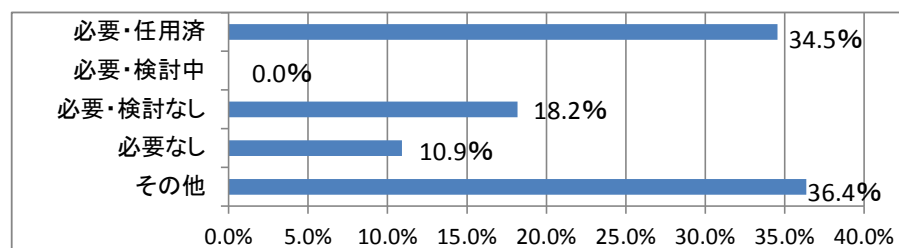
(図1-1)再任用職員として職域を確保するための教育について(N=55)

### 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(「嘱託員等」を含む。)の任用状況

(表2-1)再任用職員(「嘱託員等」を含む。)の任用状況(N=55)

	必要・任用済	必要・検討中	必要・検討なし	必要なし	その他
消防学校数	19	0	10	6	20
割合	34.5%	0.0%	18.2%	10.9%	36.4%

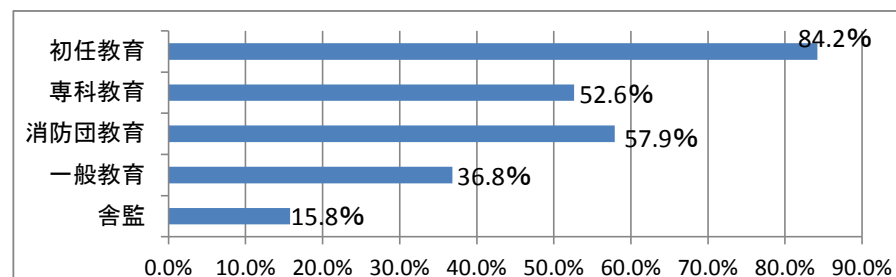


(図2-1)再任用職員(「嘱託員等」を含む。)の任用状況(N=55)

(2)再任用した職員が携わっている教育の種類・種別

(表2-2)再任用した職員が携わっている教育の種類・種別(N=19 複数回答可)

	初任教育	専科教育	消防団教育	一般教育	舎監
消防学校数	16	10	11	7	3
割合	84.2%	52.6%	57.9%	36.8%	15.8%



(図2-2)再任用した職員が携わっている教育の種類・種別(N=19 複数回答可)

## 消防本部に対する実態調査結果の取りまとめ

## &lt;設問 2 条例等の制定状況&gt;

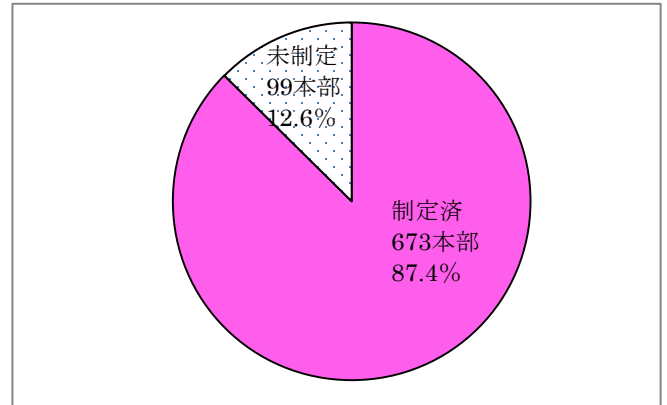
○ 全国の消防本部のうち

- 再任用に係る条例等を制定済 →87.4%
- 再任用に係る条例等を未制定 →12.6%

## 【規模別の制定状況】

- 100 人未満 →83.2%
- 100 人～299 人 →88.3%
- 300 人～499 人 →95.8%
- 500 人～699 人 →100%
- 700 人～999 人 →100%
- 1,000 人～ →100%

&lt;条例の制定状況&gt;



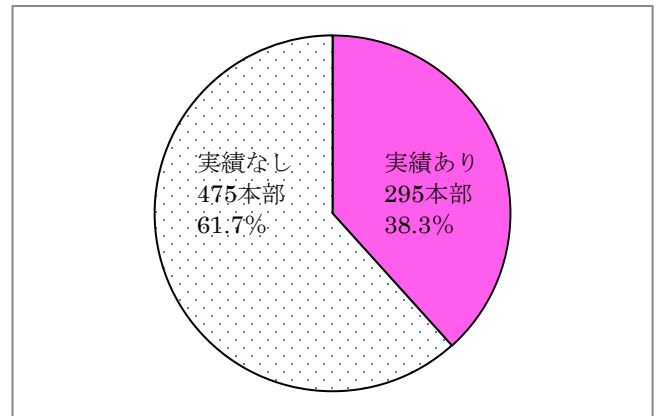
○ 全国の消防本部のうち

- 再任用の実績あり →38.3%
- 再任用の実績なし →61.7%

## 【規模別の運用実績】

- 100 人未満 →25.3%
- 100 人～299 人 →37.5%
- 300 人～499 人 →76.1%
- 500 人～699 人 →85.7%
- 700 人～999 人 →100%
- 1,000 人～ →83.3%

&lt;再任用の実績&gt;



⇒ 消防本部の規模（職員数）により違いがみられるが、300 人以上の本部では条例等の制定状況、再任用制度の実績ともに割合が高くなっている。

小規模本部においても環境整備を進めていく必要があるのではないか。

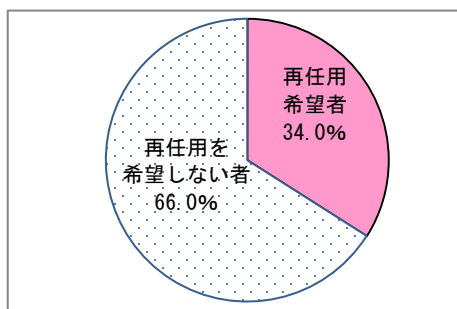
## &lt;設問 3 消防職員の再任用状況&gt;

○ 平成 24 年度の定年退職者のうち再任用希望者は 34.0%（3 人に 1 人）

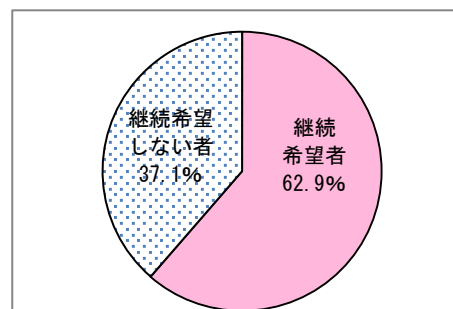
○ 平成 24 年度の再任用職員のうち平成 25 年度も継続希望した者は 62.9%（3 人に 2 人）

⇒ これらの割合は、年金の支給開始年齢の引き上げとともに、今後増加するのではないか。

&lt;定年退職者のうち再任用希望者&gt;



&lt;再任用職員のうち継続希望者&gt;



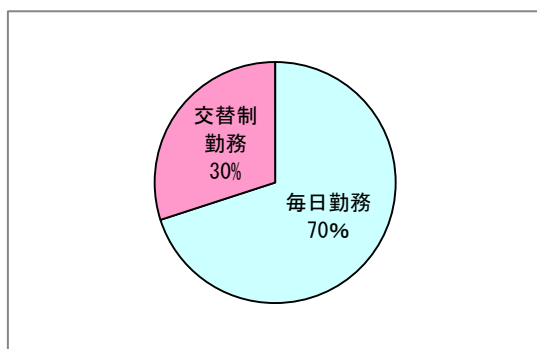
#### <設問4 再任用職員の職域（実績）>

- 現在、再任用職員が配置されている職域は、①警防業務（32.7%）、②庶務業務等（26.2%）、③市長部局等（21.5%）、④予防業務等（14.0%）の順となっている。

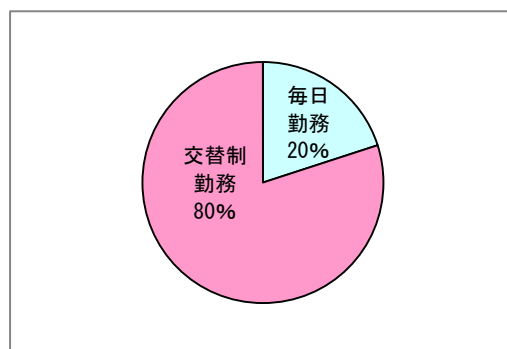
⇒ ポスト数や本人の希望等を考慮し警防業務の割合が一番高くなっていると考えられる。しかしながら、再任用職員における警防業務（交替制勤務）と予防業務や庶務業務等（毎日勤務）従事者の割合は、概ね3：7となっており、毎日勤務に従事する再任用職員が多くなっている。

消防全体では、交替制勤務と毎日勤務に従事する職員の割合は、概ね8：2であるため、交替制勤務（警防業務）における再任用職員に適した職域の検討も必要ではないか。

<再任用職員の勤務別従事者割合>



<消防全体での勤務別従事者割合>



#### <設問5 再任用職員の職域（意見）>

- 再任用職員の知識・経験を活用できると考えられる職域としては、①予防業務（89.2%）、②庶務業務等（81.9%）、③通信員（指令）（70.8%）の割合が高く、④消防隊員（22.6%）、⑤指揮隊員（17.8%）、⑥救急隊員（12.1%）、⑦救助隊員（4.0%）等は割合が低い。

（予防業務）

- 予防業務の中で再任用職員の知識・経験を活用できると考えられる職務は、①各種申請受付処理業務（74.9%）、②広報・啓発活動業務（72.2%）、③（住民や事業所等に対する）消防訓練等の指導（67.1%）等の割合が高い一方で、④火災原因調査（36.5%）、⑤建築同意・危険物許認可申請等の書類審査（51.8%）、⑥立入検査・違反処理業務（53.0%）等の割合は低い。

- 課題としては、知識の不足（42.6%）、経験の不足（40.0%）等の割合が高くなっている。

⇒ 各種申請受付処理業務、広報・啓発活動、（住民や事業所等に対する）消防訓練等の指導など現役時代に比較的多くの職員が経験している職務が適していると考えられている一方で、火災原因調査や建築同意・危険物許認可申請等の書類審査、立入検査・違反処理業務は、専門的な職務であり、配置に当たっては配慮が必要であると考えられているのではないかと。

(警防業務)

- 警防業務に従事させるための課題としては、持久力の低下(84.5%)、行動力の低下(83.5%)等の割合が高い。
- 課題の解消方法としては、体力管理の徹底(74.5%)があげられている。  
⇒ 警防業務に従事する場合の体力管理として、どのような対策が必要であるか。

(通信員)

- 通信員として従事させるための課題としては、①経験不足(38.7%)、②ポスト不足(36.2%)、知識不足(35.2%)等があげられるが、他の職務と比較すると割合が低い。  
⇒ 課題としてあげられている割合が低く、再任用職員に適している職務と考えられているようであるが、配置できる人員が少ないことや、今後、指令センターの共同運用等により再任用職員の配置が難しい本部もあるのではないか。

(庶務業務等)

- 庶務業務等の中で再任用職員の知識・経験を活用できると考えられる職務は、①文書の收受(事務連絡含む(70.1%))、②総務・庶務関係事務(67.5%)、③応急手当の普及啓発(57.9%)等の割合が高くなっている。
- 課題としては、①ポストの確保が困難(42.9%)、②経験の不足(39.1%)、③知識の不足(36.9%)の割合が高くなっている。  
⇒ 予防業務と同じく、現役時に経験していると考えられる職務が適していると考えられているのではないか。
- 毎日勤務(予防業務、庶務業務等)における課題の解消方法としては、①通常業務内で意識向上、②十分なポスト確保、③ジョブローテーションの割合が高くなっている。  
⇒ 日常業務での職員教育やジョブローテーションによる対応が、求められているのではないか。

(市長部局等)

- 市長部局等の業務の中で、再任用職員の知識・経験を活用できると考えられる職務は、①消防団関係事務(39.6%)、②車両の運転手(27.1%)、③守衛・警備員(26.1%)、④公共施設の運営・管理(20.8%)等の割合が高くなっている。  
⇒ 消防において培った知識、経験(消防団事務、機関員としての運転技術、消防職員としての防災知識、資機材整備能力)が活用できる職務と考えられているのではないか。
- 課題としては、①ポストの確保が困難(49.4%)、②市長部局との調整が困難(43.0%)、経験の不足(39.6%)等の割合が高くなっている。
- 課題の解消方法としては、①市長部局との連携を密にする(59.6%)、②人事交流(46.2%)  
⇒ 市長部局等において消防職員を再任用職員として受け入れてもらう場合は、市長部局等との調整を十分に図る必要あるのではないか。

## 消防学校に対する実態調査結果の取りまとめ

### <設問1・再任用職員の職域を確保するための教育>

- 消防学校において、再任用職員としての職域を確保するための教育は、現状では実施を検討している消防学校はない。消防本部に対する調査結果からも日常業務における教育、職場内研修を求める声が多い。

⇒再任用職員としての教育は、消防本部で行うべきと考えられているのではないか。

### <設問2・再任用職員の教員としての任用状況>

- 定年退職後の職員を既に任用している（嘱託員等を含む。）消防学校は19校（34.5%）
- 教育の種類では任用している19校のうち、初任教育が16校、専科教育が10校、消防団教育が11校、一般教育が7校、舎監が3校

⇒ 再任用職員としての知識や経験は、職員の育成、指導に活用できるのではないか。

消防学校においては、特に基礎的な教育内容が多い初任教育や消防団員教育で活用できるのではないか。また、消防本部内での職員指導等も適した業務ではないか。



今後の高年齢者雇用に関する研究会報告書  
～生涯現役社会の実現に向けて～

(抜粋)

平成23年6月

今後の高年齢者雇用に関する研究会

また、労働力人口の減少が見込まれている中、将来的には、特に若年者の労働力供給が減少し、必要な人材の確保が難しくなると見込まれることから、長期的な視野をもち、年齢にかかわらず意欲と能力のある労働者を適切に活用することが重要な課題となっている。

いずれにしても、新卒労働市場では、未就職卒業者が発生している一方で、大企業と比較して求人充足割合が低く、若年者の確保に苦慮している中小企業もあることから、若年者の雇用問題の解決のためには、求人と求職のミスマッチの解消を更に促進していく必要がある。

## II 今後の高年齢者雇用対策

### 1 施策の方向性

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、経済社会の活力を維持するとともに、より多くの人々が社会保障制度などの支え手となりその持続可能性を高めることができるようにするためには、企業と労働者の双方の工夫と努力により、意欲と能力のある高年齢者の知識や経験を経済社会において有効に活用できるようにしていくことが必要である。また、我が国の高年齢者は諸外国と比べて就業意欲が高く、その能力や経験が十分に発揮できるようにする必要がある。

このため、中長期的には、高年齢者が可能な限り社会の支え手として活躍できるよう、年齢にかかわらず働ける「生涯現役社会」を実現する必要がある。

年齢にかかわらず働けるようにするためには、一定年齢に達すると雇用を喪失する「定年制」が問題となるが、一方で、定年制は、定年までの雇用保障という利益を伴うものとして企業や労働者に受け入れられている。このため、現段階では、制度的には定年制を選択する余地は残しつつ、実態面では雇用確保措置がほぼ定着していることを踏まえ、70歳まで働ける企業の拡大・定着を当面の課題として、将来的な生涯現役社会の実現に向けてさらなる環境整備を進めることとすべきである。

また、平成25(2013)年度から老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の65歳までの引上げが始まることとなっている。これに伴い、60歳代前半の者の生活の安定は、基本的には、働く場の確保により支えることとすべきであり、65歳以前に定年退職等により離職する場合に、年金支給開始年齢までの間に無年金・無収入となる者が生じるこ

とのないよう、雇用と年金を確実に接続させる必要がある。そのためには、当面は、有期契約労働者も含め雇用される人の全てが少なくとも 65 歳まで働けるようにするとともに、特に、定年制の対象となる者について希望者全員の 65 歳までの雇用確保を確実に進めることが急務である。

## 2 施策の進め方

### (1) 希望者全員の 65 歳までの雇用確保

65 歳までの雇用確保措置がほぼ定着している現状の下、希望者全員の 65 歳までの雇用確保のための方策としては、①現行 60 歳である法定定年年齢を 65 歳まで引き上げる方法、あるいは、②法定定年年齢を 60 歳としたままで希望者全員の 65 歳までの継続雇用を確保する方法を考えるべきである。併せて、いずれの場合においても、60 歳代以前の期間も含めた賃金制度や昇進・昇格などの人事管理について適切な見直しを行う必要がある。

また、有期契約労働者も含め離職する労働者に対する再就職の支援を進めることも必要である。

#### ① 法定定年年齢の引上げ

年金支給開始年齢と法定定年年齢との接続を図る方策としては、老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢の 65 歳への引上げ完了を機に、高齢法の法定定年年齢を 65 歳まで引き上げるという方策や、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引上げに合わせ、法定定年年齢を 65 歳まで段階的に引き上げるという方策が考えられる。

我が国では、高齢法で定年年齢は 60 歳を下回ることができないと規定されており、定年制は、労働者にとっては、定年年齢における雇用の喪失という不利益があるものの、定年までの雇用保障という利益を伴うものとして受け入れられている。

これに対して、欧米先進国では、年齢差別禁止に係る法制が整備されているところであるが、年金支給開始年齢と実行ベースの引退年齢を連動させることにより、雇用と年金の接続が図られている。

我が国の状況をみると、平成 22 (2010) 年に、定年を 60 歳としている企業の割合

は全企業の 81.2%となっている。定年を 65 歳以上としている企業の割合は全企業の 12.4%にとどまっております<sup>7</sup>、多くの企業は 60 歳定年を維持しつつ、65 歳までの期間については、継続雇用により雇用確保を図っていると言える。60 歳定年を義務化した平成 6（1994）年当時は、一律定年を定める企業のうち、定年を 60 歳とする企業の割合は既に 80%となっていたことを考えると<sup>8</sup>、現段階では、平成 6（1994）年当時とは企業の取組状況が大きく異なっている。

また、企業に対するヒアリングにおいては、定年年齢の引上げは賃金の関係などで負担感があるといった意見があった。労使団体に対するヒアリングにおいても、法定定年年齢の引上げは時期尚早ではないかといった意見や 65 歳までの希望者全員の雇用確保が先であり、65 歳定年は今後のあるべき方向として検討すべきものであるといった意見があった。

こうした意見などを踏まえると、ただちに法定定年年齢を 65 歳とすることは困難な側面が大きいと考えられるが、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の 65 歳への引上げが完了するまでには定年年齢が 65 歳に引き上げられるよう、引き続き議論を深めていくべきである。

## ② 希望者全員の 65 歳までの継続雇用

継続雇用制度は、企業にとっては、その置かれている状況が様々であり、労働者の 65 歳までの雇用確保に向けた取組を円滑に進めるために、各企業の実情に応じた対応が可能となるとともに、労働者にとっては、意欲と能力がある場合には、定年後も 65 歳まで働くことができることから、広く活用されている。改正高齢法の施行から 5 年が経過した現在、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準制度により離職した者が定年到達者全体に占める割合は 2.0%である。

基準制度については、労使団体に対するヒアリングにおいて、使用者団体は労使の自主的な取組の一層の促進という観点から基準は必要との意見であった。他方、労働者団体は、継続雇用制度は原則希望者全員を対象とする趣旨の制度であるとし、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準の設定は認めない方向での見直しが必要と

---

<sup>7</sup> 厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」（平成 22 年 6 月 1 日）

<sup>8</sup> 厚生労働省「雇用管理調査」

の意見であった。

法定定年年齢の引上げを行わない場合において、雇用と年金との接続を確実なものとするためには、基準制度は希望者全員の65歳までの雇用確保を実現するための、いわば過渡的な措置であるものとして、廃止すべきである<sup>9</sup>。

なお、平成22(2010)年現在、雇用確保措置は、全企業のうち96.6%の企業で講じられている一方<sup>10</sup>、現行高齢法の施行後5年間が経過したにも関わらず未実施企業があり、今後全ての企業で確実に実施されるよう指導の徹底を図る必要があることから、企業に対する指導のあり方についても検討する必要もある。

高齢法では、雇用確保措置を実施していない企業について、必要な場合には、助言、指導、さらには勧告をすることとなっているが、制度的に勧告では雇用確保措置の実施が徹底されないのではないかとの意見があるとともに、雇用確保措置を講じていない場合の私法上の効果を持たせるべきとの意見がある。

雇用確保措置を講じていない場合に私法上の効果を持たせるためには、雇用確保措置のうちいずれかの措置を原則と定める必要があるが、例えば、定年の65歳への引上げを原則とすることとした場合、結果として65歳定年制を制度化したことと同様となる。

このため、雇用確保措置を存置する場合、勧告を行ったときであってもなお雇用確保措置を講じない企業については、法律上定められた義務の履行を確保するための社会的な制裁として、企業名を公表するなどの方策を講ずることを検討すべきである。

### ③ 賃金・人事処遇制度の見直し

定年の引上げ、基準制度の廃止のいずれの方策をとる場合でも、60歳代以前の期間も含めた賃金制度や昇進・昇格などの人事管理について、長期化する職業生活に対応し各企業の実情に応じて高年齢者の意欲及び能力を活かせるよう、労使の話し合いに

---

<sup>9</sup> 現在基準を設けておらず、希望者全員の65歳までの継続雇用を行っている企業では、例えば、就業規則において「誕生日の前日までに継続して勤務することを希望した場合、労働条件を1年ごとに更新することとし、65歳まで嘱託として再雇用する。この場合の給与等は定年までの給与によらず、現時点での本人の体力・技能等と実際従事する職務等を勘案して別に定める。」といった規定を設けている。

<sup>10</sup> 厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」(平成22年6月1日現在)

より適切な見直しを行う必要がある。

また、在職中でも厚生年金を受給できる仕組み（在職老齢年金制度）が設けられており、特に、現在の60歳代前半の者の賃金は、年金を受給できることを前提に決定されている側面もあると考えられるが、厚生年金の報酬比例部分についても今後支給開始年齢が段階的に65歳まで引上げられ、60歳代前半の者に対する給付がされなくなっていくことを考えると、60歳代前半の高年齢者の賃金について、その生活の安定を考慮し、労使の話し合いにより仕事内容とそれに見合った労働条件の設定について適切なものとしていくことが重要である。

#### ④ 再就職の支援

高年齢者の雇用対策は、その知識、経験等を活かしつつ、可能な限り安定した雇用を確保することが基本となるが、有期契約労働者も含め離職する労働者に対しては、少なくとも65歳まで働くことができるよう、再就職のための支援を進める必要がある。

再就職に当たって、求職活動支援書やジョブ・カードを活用し、労働者のこれまでの職務経歴等や職業能力を整理することにより、求職活動に当たっての職業選択の方向付けを行うとともに、必要に応じて、職業能力開発の機会が確保されるべきである。

さらに、ハローワークにおいてきめ細やかな職業相談や職業紹介を通じたマッチングを行うとともに、中高年齢者を一定期間試用雇用することにより早期再就職の実現や雇用機会の創出を図るための奨励金や、高年齢者等を雇い入れる場合に助成を行う助成金などの一層の活用を促進するなど、高年齢者の再就職支援を進める必要がある。

また、企業が再就職支援を行うために、民間職業紹介事業者やアウトプレースメント会社のほか、例えば企業間の出向・移籍にかかる支援事業を行う（財）産業雇用安定センターなどを積極的に活用することなどが考えられる。

## (2) 生涯現役社会の実現のための環境整備

平成37（2025）年には65歳以上人口が全人口の3割を超えると見込まれる中で、生涯現役社会の実現が求められるが、そのためには、①労働者自身による中高年期からの高齢期を見据えた職業能力開発及び健康管理の推進、それに対する企業による支援及び取組、②高年齢者の多様な就業ニーズに対応した雇用・就業機会の確保、③女性の就労

の促進、④超高齢社会に適合した雇用法制及び社会保障制度の検討等の総合的な環境整備を進めていく必要がある。

### ① 高齢期を見据えた職業能力開発及び健康管理の推進等

職業生涯が長期化するとともに、経済社会環境が激変し、企業における人材に関するニーズ、職務内容や必要とされる能力も変化している中、労働者個人が、心身両面にわたる健康の増進に努めるとともに、主体的に職業生活設計を行うことができるよう、中高年期から、自身の職業能力を客観的に把握し、高齢期に至っても職務内容等の変化に対応出来るよう持続的に能力開発に取り組むことが必要である。その際には、職業キャリアが長い方向けのジョブ・カードなども活用しつつ、キャリア・コンサルティングを行い、労働者がこれまでに得た知識・経験を確認した上で行う必要がある。

また、企業も、労働者の能力を活用するため、中高年期の労働者に対する職業能力開発により積極的に取り組むとともに、労働者の健康問題に対処するため、心身両面の総合的な健康の保持増進を図るべきである。さらに、これらの取組を発展させ、労働者が主体的に自らの人生、働き方の設計を行うことを容易とするため、企業が労働者に対して、職業生涯の節目ごとに休暇を取得させることができるような方策を講ずることも考えられる。

このような労働者個人及び企業の取組を促進するため、国は、高年齢者の就業に適した分野の職業訓練コースの充実、ジョブ・カードや雇用保険制度による教育訓練給付の活用などにより職業能力開発の取組を支援するとともに、労働者の職業能力開発やキャリア形成支援のための積極的な取組を行う企業に対する支援を行うことが必要である。

### ② 高年齢者の多様な雇用・就業機会の確保

高齢期は個々の労働者の意欲・体力等に個人差があり、また家族の介護を要する場合など家庭の状況等も異なることから、それらに応じて正社員以外の働き方や短時間・短日勤務やフレックス勤務を希望する者がいるなど、雇用就業形態や労働時間等のニーズが多様化している。このため、このような高年齢者の多様な雇用・就業ニーズに応じた環境整備を行うことにより雇用・就業機会を確保する必要がある。

また、定年退職後等の高年齢者は、生きがいや社会参加のために就業している者が

多いことから、このような高年齢者のために雇用にこだわらない就業機会を確保することも重要である。

#### **(a) 企業における雇用環境の整備**

企業においては、高年齢者を活かすための職場の創出、新たな事業分野への進出や職務の設計等による高年齢者の職域拡大、高年齢者に配慮した機械設備、作業方法又は作業環境の導入・改善、高年齢者の就業の実態や生活の安定等を考慮した賃金制度、短時間勤務などの柔軟な働き方の導入など高年齢者の多様な就業ニーズに応じて、高年齢者が働きやすいような環境整備を進めるべきである。また、国はこのような企業の取組を引き続き支援するとともに、企業に高年齢者を雇用するインセンティブを与えるような方策も検討していくべきである。

#### **(b) シルバー人材センターを通じた就業機会の確保**

シルバー人材センターは、定年退職後等の高年齢者の多様な就業ニーズに応じ、地域社会の日常生活に密着した臨時的かつ短期的又は軽易な就業機会を確保・提供し、併せて高年齢者の生きがいの充実、社会参加の促進による地域社会の活性化を図ることを目的としており、現在、約 80 万人の会員が就労し、多様な就業機会確保のため、重要な役割を果たしている。今後、さらに高齢化が進むことにより、シルバー人材センターを通じた就業を希望する高年齢者が増加すると考えられる。

このため、特に 65 歳以降、企業等における就労を終えた者が、年齢にかかわらず働くことができる場として、シルバー人材センターを積極的に活用し、就業機会の確保及び職域の拡大を図っていく必要がある。

### **③ 女性の就労促進**

高齢期の女性の就業率は男性に比べて低くなっている一方で、例えば 55～59 歳の女性の約 3 割が年齢にかかわらずいつまでも働くことを希望するなど、高齢期の女性は男性に比べ若干低いものの、高い就業意欲を持っていることから、さらに女性が働



きやすい環境整備が求められている<sup>11</sup>。

高齢期の女性の就業率は、それ以前の年代における就業の影響を受けることから、若年時より就労参加を進めるとともに、いわゆるM字カーブの解消を図るため、女性が出産・育児にかかわらず就業を続けられるような環境を整備するとともに、ポジティブ・アクションの推進強化等による女性の活躍促進のための環境整備を行うことが重要である。また、出産・育児を機にいったん離職・非労働力化し、その後育児が終わってから再び働くことを希望する者に対しては、再就職のための支援を行うことにより、高齢期まで働き続けることができるような環境整備を行うことが必要である。

#### ④ 超高齢社会に適合した雇用法制及び社会保障制度の検討

生涯現役社会の実現に向けた抜本的な取組としては、法律による全般的な年齢差別禁止を行うことも一つの方法である。

しかしながら、既に雇用における年齢差別が禁止されている米国、EU諸国と異なり、我が国では年齢という要素が採用、処遇、退職のあり方を決定する上で依然として重要な役割を果たしていること、特に定年制が定年までの雇用保障の機能を有していることを踏まえると、我が国で年齢差別を禁止しようとする場合には、社会や雇用システムへの影響などについて多角的な観点から考慮する必要がある、現段階ではまだ議論が十分に熟していないため、中長期的課題として引き続き議論を深めていく必要がある。

他方で、超高齢社会に適合するよう、定年制等の高年齢者雇用確保措置のほか、高年齢者の就業を促進する観点から、雇用法制のあり方について見直し、検討を進めることが必要である。例えば、現行制度上は、65歳未満とされている雇用保険の適用対象の拡大などについても検討するべきである。

同時に、年金その他の社会保障制度についても、高年齢者の就業を促進する観点から見直しを検討する必要がある。

---

<sup>11</sup> 独立行政法人労働政策研究研修機構「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(2009年)

## 今後の雇用と年金の接続の方向性について

平成 25 年 3 月 26 日 閣議決定（国家公務員の雇用と年金の接続について）

- ⑩ 再任用制度の活用状況を検証するとともに、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに、公務の運営状況や民間企業における高年齢者雇用確保措置の実施状況を勘案し、意見の申出を踏まえつつ、段階的な定年の引上げも含め雇用と年金の接続の在り方について改めて検討を行う。

平成 25 年 3 月 29 日 総務副大臣通知（地方公務員の雇用と年金の接続について）

- 6 今般の閣議決定においては、国家公務員の再任用制度の活用状況を検証するとともに、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに、公務の運営状況や民間企業における高年齢者雇用確保措置の実施状況を勘案し、人事院の「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」を踏まえつつ、段階的な定年の引上げも含め雇用と年金の接続の在り方について改めて検討を行うこととされたこと。地方公務員についても、再任用の実施状況を検証し、国家公務員に係る検討に合わせて、改めて雇用と年金の接続の在り方について検討することとしていること。

平成 25 年人事院勧告

○雇用と年金の確実な接続のための取組

- ・職員に対する周知、希望聴取
- ・再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置等
- ・再任用に関する苦情への対応
- ・高齢期雇用を契機とした人事管理及び行政事務の執行体制の見直し等

\*年金支給開始年齢が 62 歳に引き上げられる平成 28 年度までには、再任用の運用状況を随時検証しつつ、本院の意見の申し出（平成 23 年）に基づく段階的な定年の引き上げも含め再検討がなされる必要

- 高齢化社会が進展し、労働力人口の減少が見込まれている中、意欲と能力のある高年齢者の知識や経験を有効に活用していただくことが必要ではないか。
- 消防司令以下の職員については、年金の支給開始年齢が 6 年遅れではあるが、消防職場においても高年齢者への対応として希望者全員が 65 歳まで働けるような環境整備を確実に進めていくべきではないか。
- 雇用と年金の接続については、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期（次は平成 28 年度）ごとに「定年延長」も含め改めて検討することとされている。今後の消防職員の高年齢者雇用に向けてどのように対応すべきと考えるか。

## 消防における高齢者雇用の あり方について

高齢者雇用を推進していくという観点から  
消防職場においても65歳まで働ける環境整備が  
求められるのではないかと。



現在は再任用での対応が要請されているが、  
再任用制度で雇用確保を進めるには、  
条例の制定等の体制づくりが必要ではないかと。

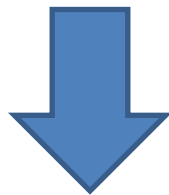
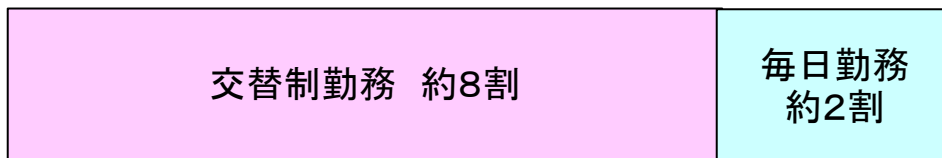


条例等が制定され、体制の整っている団体  
であれば、再任用の希望者がいた場合、  
対応できる職場・職域の検討が必要ではないかと。

# 高齢職員の職域について

## 消防職員の業務別従事割合

交替制勤務 : 毎日勤務  
(警防業務) : (予防業務・庶務業務等)  
8 : 2



高齢職員としての体力面等を考慮すると、毎日勤務(予防業務等)へ配置する配慮等が必要と思われる。

一方で、消防における業務別従事割合を考慮すると、交替制勤務(警防業務)の職域も検討しておくべきではないか。

# 毎日勤務（予防業務・庶務業務等）で 高齢職員に適していると考えられる職域

毎日勤務の業務内容は、  
①専門的な知識を有する職域  
がある一方で、②警防職員で  
も多くの職員が経験する職域  
もある。



本人の希望も踏まえたうえで、

・現役時に毎日勤務経験の  
ある職員

⇒①専門的な職域

・現役時に毎日勤務経験の  
少ない職員

⇒②多くの職員が経験する  
職域

へ配置する等の配慮が必要  
ではないか。

## 【予防業務】

<①専門的な職域>

- ・火災原因調査
- ・建築同意
- ・危険物規制
- ・違反処理 等

<②多くの職員が経験する職域>

- ・各種申請受付処理
- ・広報啓発活動
- ・住民や事業所等に対する消防  
訓練の指導 等

## 【庶務業務等】

<①専門的な職域>

- ・職員管理
- ・会計、経理
- ・保健衛生
- ・福利厚生 等

<多くの職員が経験する職域>

- ・文書の收受
- ・応急手当の普及啓発
- ・庁舎や車両管理業務 等

# 交代制勤務(警防業務)、市長部局等の業務で高齢職員に適していると 考えられる職域

## 【警防業務】

交代制勤務(警防業務)は、大多数の消防職員が経験しているが、体力を必要とする業務が多く、加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に支障をきたすおそれがある。



確かに警防業務は一般的には体力が必要とされるが、体力的な負担が少なく、高齢職員の知識や経験を活用できる職域もあるのではないかと考えられる。

＜体力的な負担が少なく、高齢職員に適していると考えられる職務＞

- ・機関員
- ・指揮隊員
- ・消防隊員(一定の配慮が必要)
- ・安全管理としての業務 等

## 【市長部局等の業務】

現役時に市長部局等の業務経験がある消防職員は少ないと思われる。



しかしながら、市長部局等の業務の中でも、消防職場において培った知識や経験が活用できる職域があるのではないかと考えられる。

＜市長部局等において消防で培った知識や経験が活用できると考えられる職務＞

- ・市町村の防災担当業務
- ・消防団関係事務  
(事務を市町村が行っている場合)
- ・車両の運転
- ・市町村関係施設の用務員
- ・公共施設等の保守・管理 等

## 高齢職員の能力・経験の活用等に関する検討会報告書の構成（案）

## 1 はじめに

- 高齢者雇用の推移
- 消防における高齢者対策の経緯

## 2 検討会の背景・目的

- 高齢者雇用対策の動向
- 公的年金の支給開始年齢の引き上げ
- 民間における雇用と年金の接続
- 国家公務員の雇用と年金の接続
- 地方公務員の雇用と年金の接続

## 3 消防における再任用制度の現状

- 全国消防長会総務委員会での検討
- H24 消防庁における再任用制度の運用状況調査

## 4 検討会における各種調査結果

- 消防本部に対する実態調査結果
- 消防学校に対する実態調査結果
- 現地調査結果

## 5 今後の方向性

- 消防における高齢者雇用の考え方
- 消防職場における高齢職員のポストの確保
- 高齢職員に適すると考えられる職域
  - ・ 毎日勤務
    - ⇒ 予防業務、庶務業務
  - ・ 交替制勤務
    - ⇒ 警防業務
  - ・ 市長部局等
  - ・ その他
- 安全管理、体力管理、健康管理等

## 6 まとめ

- 消防職場における高齢者雇用の環境整備
- 段階的な年金支給開始年齢の引き上げ時期における見直しに対応できる体制づくり