

高齢職員の能力・経験の活用等に関する検討会（第2回）

議 事 概 要

1 日 時 平成25年11月26日（火） 14:00～16:00

2 場 所 経済産業省別館 1階 114会議室

3 出席者（50音順、敬称略）

武田 俊彦（座長）、越後谷 晃、岡本 達也、君嶋 幸夫、熊坂 誠、清水 哲弥、菅澤 信博、副島 将司、本山 和平、森本 祐司、八上 弥一郎、矢島 啓志、山口 勝、米澤 朋通

4 議事次第

(1) 開 会

(2) 議 事

ア 再任用制度の運用等に係る調査について

イ 再任用制度の運用等に係る現地調査結果について

ウ これまでの審議結果や調査結果を踏まえた検討会の方向性について

エ 報告書（案）について

オ その他

(3) 閉 会

5 議事の経過

事務局から議事について説明後、各委員からの資料についての質問、論点や検討課題などについて議論した。各委員の主な意見は以下のとおり。

- ・ 消防職員の業務従事割合について、交替制勤務が8割で毎日勤務が2割という状況は確かであるため、今後はどうしても交替制勤務へ再任用の方を配置していくことが不可欠になってくると思われる。その場合において、仕事の中身として体力的に軽いところに配置するというのも一つの考え方であるが、同じ仕事でも週に5日間分働いている職員に比べて、もう少し短い時間であればハードな仕事でもできる方もいると考えられるので、今後こうしたパートタイム等とどう組み合わせっていくかも重要な検討事項の一つであると考えている。
- ・ 市長部局等への消防職員の再任用を要望しているのだが、市長部局等自体の職員の再任用が必要であることから、消防職員の市長部局等への再任用は非常に厳しい状況にある。
- ・ 機関員の業務に再任用職員を配置するにあたっては、緊急走行において必要となる気力、体力及び判断力等が実態として確保できるのかどうかを確認する必要があるのではないか。
- ・ 毎日勤務は非常に専門性が高く高度な知識が必要となる業務であるため、経験年数の長い職員を再任用として配置することは後輩職員に対する知識及び技術の伝承という部分で大いに活用できると考えている。その反面、そういった専門的な業務に再任用職員を充て

てしまうと、毎日勤務への若手職員の登用が抑制されてしまう可能性もある。

- ジョブローテーションを十分に行い多岐にわたる知識及び経験を積ませることは必要なことではあるが、個々の業務の専門性が日々高くなってきている状況においては、人事管理上ジョブローテーションも限られた中で行わざるを得ないという問題がある。
- 警防業務に従事させるための課題として、行動力及び持久力の低下という部分が特に多くなっているが、このような課題が多い中で警防業務に再任用職員を配置した場合にどのようにして安全管理面を担保していくのか。また、気力や体力を維持するための検証等をどのようにするかを考えなければならない。
- 定数管理上の問題として、フルタイム勤務のため定数管理上1カウントとなると、交替制勤務では体力面の問題などから地域住民等に対する行政サービスの低下を招く可能性があるのではないかと。そのため、定数管理の部分で0.5、あるいは定数外といった施策が必要ではないだろうか。
- 近年、交替制勤務の再任用職員の継続率が非常に低くなってきている。特に消防隊の方が体力的に厳しいといった理由で継続されない方が多い。道路交通法が改正され、中型免許が必要となった影響で大型免許を取得するまでの年数がこれまでよりも長くなった。これにより、大型免許取得者が退職し、人数が不足した所にもどうしても再任用職員を充てなければならない状況となっている。夜間の大型車両の緊急走行及び操作等は非常に負担が大きいため、継続せずに辞めてしまう方が多い。その反対に、毎日勤務の方はこれまでの勤務で身につけた専門的な知識を活用し、体力的な部分でも問題がないため継続を希望する方がほとんどである。
- 現時点で司令長以上の方については年金の無支給期間があるため、短時間勤務より常勤でやりたいという希望者が非常に多い。
- 当市においては、来年度から常勤の再任用制度が開始する予定である。制度の概要は、年金無支給年度については常勤を基本するが、本人の事情により短時間勤務を認めることとなっている。ただし、年度途中で常勤から短時間への勤務変更は認めないこととしている。
- これから見込まれる再任用者の増加に伴い、毎日勤務のポストを確保する必要があると考えており、減災を目的として地域に展開する要員等を提案し、市長部局と協議しているところである。また、現在消防職員の市長部局等における再任用ポストとしては、学校の用務員や運転手等の労務関係の仕事ばかりであるため、事務能力がある職員は事務関係のポストに配置してもらえるように調整を図っているところである。
- 消防の組織において、警防活動時の安全管理はこれまで仕組み作りが行われてきたため充実していると思われるが、健康を管理する仕組みについてはあまり検討されず仕組みができていないのではないかと。今後、高齢職員を警防業務に再任用していく場合には、健康管理面をチェックする体制を作らなければ、公務災害が発生した場合に任命権者としての責任が問われることも考えられる。
- 再任用職員のこれまでの経験を十分に活かせるポストに配置できない場合が現実としてある。そういった方を支援し、さらには人材育成を行うためにも再任用職員を対象とした研修が必要ではないかと。

- 消防・防災関係の資格を取得して、再雇用や再就職につないでいったらいいのではないか。実際にそういった資格を取得し、社会福祉法人の施設長として抜擢された方もいる。
- これから退職を迎える職員に聞くと、フルタイムの要望が多い。そのため、再任用ではなく再雇用で当面はやらざるを得ないと考えている。
- 今後の消防職員の配置先として、小学校、中学校及び高等学校の営繕を行う職種について調整していきたいと考えている。