

(案)

高齢職員の能力・経験の活用等に関する検討会

報 告 書

平成 2 6 年〇月

高齢職員の能力・経験の活用等に関する検討会

はじめに

我が国では、急速に少子・高齢化が進展するとともに、労働力人口の減少が見込まれている中で、平成 13 年度以降公的年金（定額部分）の支給開始年齢の段階的な引上げが行われ、平成 25 年度からは 65 歳からの支給となるとともに、報酬比例部分の段階的な引上げも開始された。

このような状況下で、経済社会の活力を維持していくとともに、60 歳台前半の生活を支えていくためには、高齢者が長期にわたって培ってきた知識と経験を有効に活用しながら経済社会の担い手として活躍できるような就労環境を整備し、高齢者の雇用を推進していくことが官民共通の課題となっている。

民間では、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（昭和 46 年法律第 68 号）において、定年を定める場合にはこれを 60 歳以上とすること及び継続雇用制度の導入等 65 歳までの高年齢者雇用確保措置を講じることが義務化されており、各企業においても同法に基づいた 65 歳までの雇用の仕組みが導入されているところである。

国の行政機関においては、平成 13 年 4 月から国家公務員法（昭和 22 年法律第 120 号）に基づく再任用制度が施行され広く活用されるとともに、平成 25 年 3 月 26 日には、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引上げに対応し、「国家公務員の雇用と年金の接続について」が閣議決定されたところである。

地方公務員においても、平成 13 年 4 月から地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）に基づく再任用制度が施行され、運用されてきたところであるが、平成 25 年 3 月 29 日に「地方公務員の雇用と年金の接続について」が通知され、各地方公共団体において、国家公務員に係る閣議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されることとなった。

消防においても、常備化が急速に進んだ昭和 40 年代に採用された職員が大量に退職する時期にあり消防組織の新陳代謝が激しくなる中で、いかにして消防力を低下させることなく、組織力を維持していくかという点が課題となっている。

本検討会は、こうした状況の中で、消防の職場・業務の特性を踏まえつつ、消防力を維持しながら再任用職員を中心とする高齢職員がこれまで培ってきた多様な専門的知識や経験を積極的に活用するために必要な条件等について検討することを目的に開催されたものである。

消防吏員のうち約 95%を占める階級が消防司令以下の「特定警察職員等」については、年金の支給開始年齢の引上げが 6 年遅れとなっはいるものの、高齢者雇用の環境整備を進めておくことが急務である。各関係機関においては、この報告書を参考に、さらに高齢者雇用について検討を深めていただき、地域の実情に応じた高齢対策を推進することで、消防力がより一層高まることを切に期待する。

平成 26 年〇月

高齢職員の能力・経験の活用等に関する検討会
座長 武田 俊彦

高齢職員の能力・経験の活用等に関する検討会報告書 目次

第1章 検討会の背景・目的	1
1 高齢者対策の動向	
2 公的年金の支給開始年齢の引上げ	
3 民間の雇用と年金の接続	
4 国家公務員の雇用と年金の接続	
5 地方公務員の雇用と年金の接続	
第2章 再任用制度の課題・対策	3
第3章 検討会における各種調査結果	7
1 調査の概要	
2 消防本部の調査結果	
3 消防学校の調査結果	
4 現地調査結果	
5 消防本部における取組事例	
第4章 今後の高齢者雇用の方向性	22
1 消防における高齢者雇用の考え方	
2 消防職場の特色	
3 再任用職員に適すると考えられる職域	
(1) 毎日勤務	
(2) 交替制勤務	
(3) 市町村部局	
(4) その他	
4 公務災害防止のための取組	
(1) 体力管理	
(2) 安全管理	
(3) 衛生管理	
第5章 高齢者雇用の取組への提言	30
1 高齢者雇用の環境整備	
(1) 再任用に係る条例の制定や再任用を運用できる体制整備	
(2) 再任用職員の定員管理	

- (3) 人材育成・能力開発
- (4) 体力管理
- (5) 安全管理
- (6) 衛生管理
- (7) 加齢困難職種の今後の取扱い

2 おわりに

参考資料

資料 1	国家公務員の雇用と年金の接続について……………	37
	(平成 25 年 3 月 26 日閣議決定)	
資料 2	国家公務員高齢者雇用推進に関する方針……………	41
資料 3	地方公務員の雇用と年金の接続について……………	48
	(平成 25 年 3 月 29 日総務副大臣通知)	
資料 4	地方公務員法等の一部を改正する法律の施行について……………	51
	(平成 11 年 7 月 30 日自治公第 9 号自治高第 4 号)	
資料 5	高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等の施行について ……	59
	(平成 24 年 11 月 9 日職発 1109 第 2 号)	
資料 6	新体力テスト実施要項……………	67
資料 7	高齢職員の能力・経験の活用等に関する検討会 開催要綱……………	83
資料 8	高齢職員の能力・経験の活用等に関する検討会 開催実績……………	84
資料 9	高齢職員の能力・経験の活用等に関する検討会 構成員名簿 ……	85

第1章 検討会の背景・目的

1 高齢者対策の動向

我が国の人口構造の高齢化は急速に進展しており、労働力人口も減少に向かっていることから、労働力の確保の観点からも、働く意欲のある高齢者が長期にわたって培ってきた能力や経験を有効に活用しながら経済社会の担い手として活躍できるような就労環境の整備が必要となっている。

高齢社会対策を総合的に推進し、経済社会の健全な発展及び国民生活の安定向上を図ることを目的とする高齢社会対策基本法（平成7年法律第129号）では

- ①国民が生涯にわたって就業その他の多様な社会的活動に参加する機会が確保される公正で活力ある社会
- ②国民が生涯にわたって社会を構成する重要な一員として尊重され、地域社会が自律と連帯の精神に立脚して形成される社会
- ③国民が生涯にわたって健やかで充実した生活を営むことができる豊かな社会

これらの社会を構築することが、基本理念として定められている。

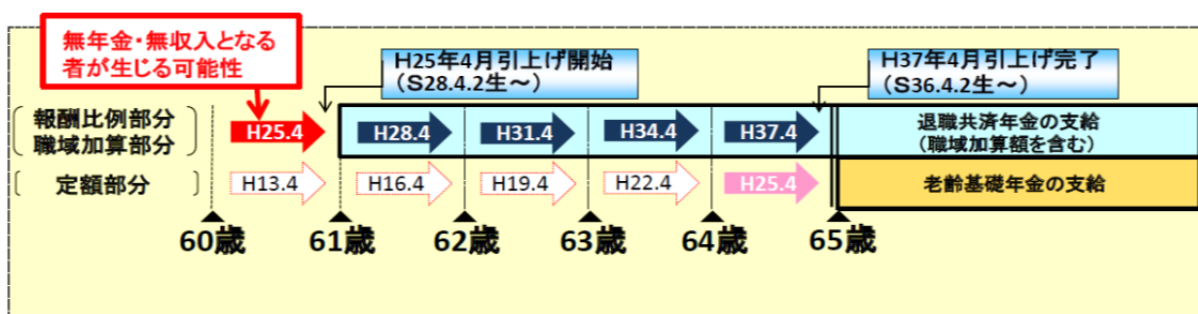
また、高齢社会対策基本法に基づき、政府が推進すべき基本的かつ総合的な指針となる高齢社会対策大綱（平成24年9月7日閣議決定）においても、国民一人ひとりの意欲と能力が最大限に発揮できるような社会を構築することが必要とされ、高齢者の捉え方の意識改革や高齢者の意欲と能力の活用等が基本的な考え方として示されているところである。

2 公的年金の支給開始年齢の引上げ

平成6年の年金制度の改正により、公的年金の定額部分の支給開始年齢は平成13年度以降60歳から65歳へと段階的に引き上げられた。続いて、平成11年の改正により、報酬比例部分の支給開始年齢も平成25年度以降、段階的に60歳から65歳へ3年に1歳ずつ引き上げられることとなり、60歳定年制においては、定年退職後公的年金が支給されず無収入となる期間が生ずることから、雇用と年金の接続が官民共通の課題となっている。

具体的には、昭和28年4月2日以後に生まれた人については、段階的に年金支給開始年齢が引き上げられ、最終的には、昭和36年4月2日以後に生まれた人以降は65歳から年金が支給されることになる。これにより、60歳定年制においては、平成26年度から無収入となる者が生じる可能性がある期間が発生し、将来的にはその期間が5年間になると見込まれている。

(図1-1 公務員の年金支給開始年齢引き上げスケジュール)



3 民間の雇用と年金の接続

民間については、高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 年法律第 78 号）において、希望者全員に対する 65 歳までの段階的な雇用確保措置が義務付けられるとともに、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みを廃止し、継続雇用の充実強化に対応した取組が進んでいる。

また、高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部改正の趣旨等を踏まえ、高齢者の雇用・就業についての目標及び施策の基本的考え方を、労使をはじめ国民に広く示すとともに、事業主が行うべき諸条件の整備等に関する指針として、高齢者等職業安定対策基本方針が示され、高齢者の雇用の安定の確保、再就職の促進及び多様な就業機会の確保等が図られている。

なお、民間企業における 60 歳定年到達者の再雇用の運用状況をみると、非管理職層を中心に、多くの者が継続雇用され、また、定年前の仕事内容を継続する形が多くなっている。

4 国家公務員の雇用と年金の接続

国家公務員については、平成 13 年度から始まった公的年金の定額部分の支給開始年齢の段階的な引上げに対応し、60 歳定年後の継続勤務のための任用制度として新たな再任用制度が施行され、多くの職員が再任用されてきたところである。

平成 23 年 9 月 30 日、人事院から「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」が行われ、この中で人事院は公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成 25 年度から平成 37 年度に向けて、定年を段階的に引き上げることが適当であるとされた。

一方、政府の検討においては、民間において定年引上げよりも継続雇用制度が主流であることなどから再任用制度での対応を図ることを基本に議論がなされ、「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 日閣議決定）により、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」の趣旨、高齢者等の雇用の安定等に関する法律に掲げられている高齢者雇用に係る基本的理念や事業主の責務の規定の内容等を踏まえ、当面、定年退職する職員が公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、再任用を希望する職員については再任用することで、雇用と年金の接続を確実に接続することとされている。

5 地方公務員の雇用と年金の接続

地方公務員についても、国家公務員同様、平成 13 年度から新たな再任用制度が施行されてきたが、平成 25 年度以降、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引上げに伴い、「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 号総務副大臣通知、以下「総務副大臣通知」という。）が通知された。

この通知では、地方公務員の雇用と年金の接続を確実にするため、各地方公共団体において、国家公務員の雇用と年金の接続についての閣議決定の趣旨を踏まえ、能力・実績に基づく人事管理を推進しつつ、地方の実情に応じて必要な措置を講ずるよう要請されているところである。

第2章 再任用制度の課題・対策

平成24年度に開催された第15回及び第16回全国消防長会総務委員会において、雇用と年金の接続に関連する議題が提案され、現状の再任用制度の運用における分析や課題に対する対策等が検討された。検討に当たって各委員から挙げられた意見等は、以下のとおりである。

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、採用計画に支障をきたすおそれがある。
- 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。
- 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。
- ⑨高齢化に伴う消防力の低下が危惧される。
- ⑩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。
- ⑪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・資機材を整備する。
- 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に、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再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出勤回数が多く、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。

(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、意思の疎通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
- 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フィジカルサポート体制の確立方策
- ⑤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
- ⑥現職員のモチベーションの低下防止対策

第3章 検討会における各種調査結果

1 調査の概要

全国の消防本部及び消防学校を対象として、再任用制度の運用状況について調査を行った。

(1) 実施方法

全国すべての消防本部(770 消防本部)及び消防学校(55 消防学校)に回答を依頼した。

なお、東京都消防訓練所及び東京消防庁消防学校については2校が併設されているため、今回の調査においては1つの消防学校として取扱っている。

(2) 調査基準日

平成25年4月1日

(3) 実施期間

平成25年9月2日～9月24日

(4) 調査項目の構成

【消防本部に対する調査項目の構成(主なもの)】

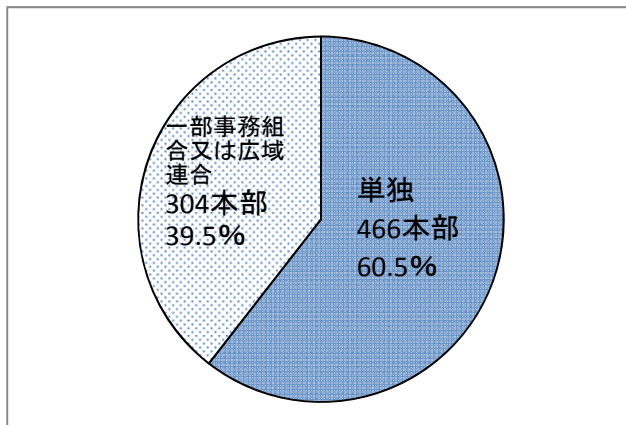
- ・消防本部の構成
- ・消防職員数
- ・条例等の制定状況
- ・調査基準日における再任用の実績
- ・調査基準日における消防職員の再任用先
- ・定数条例の対象範囲
- ・定数条例の対象としている場合の利点
- ・定数条例の対象としている場合の課題
- ・平成24年度の定年退職者における再任用希望状況
- ・平成24年度の再任用者における平成25年度以降の再任用希望状況
- ・調査基準日における消防職員の再任用状況
- ・勤務形態別再任用実績(消防本部での再任用)
- ・職域別再任用実績
- ・再任用職員が行っている予防業務の内容
- ・再任用職員が行っている庶務業務等の内容
- ・再任用職員が行っている市長部局等の業務の内容
- ・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
- ・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
- ・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
- ・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

【消防学校に対する調査項目の構成(主なもの)】

- ・再任用職員として職域を確保するための教育
- ・再任用職員(「嘱託員等」を含む。)を教員として教員として任用することについて
- ・再任用職員(「嘱託員等」を含む。)が携わっている教育の種類等

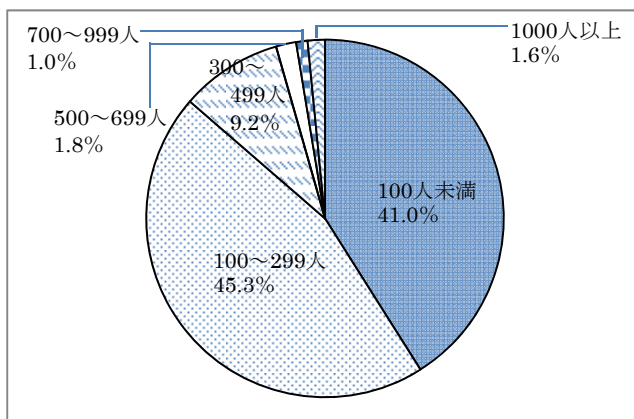
2 消防本部の調査結果

(1) 消防本部の構成



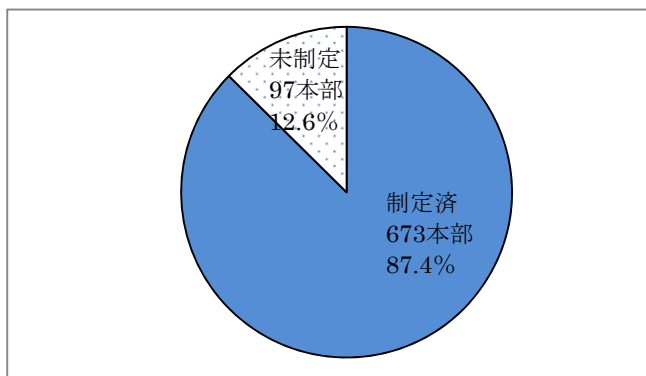
(図 3-2-1) 消防本部の構成 (N=770)

(2) 消防職員数



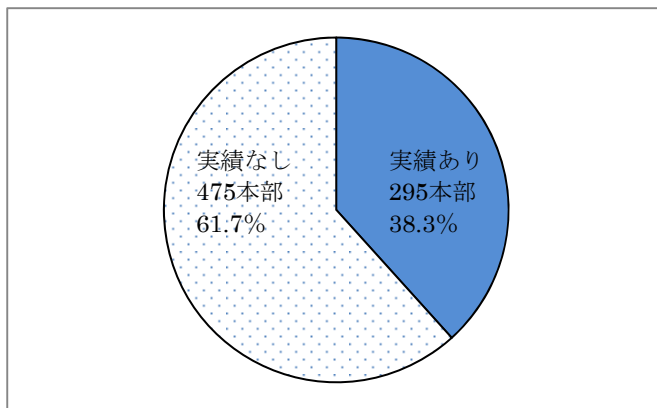
(図 3-2-2) 消防職員数 (N=770)

(3) 条例等の制定状況



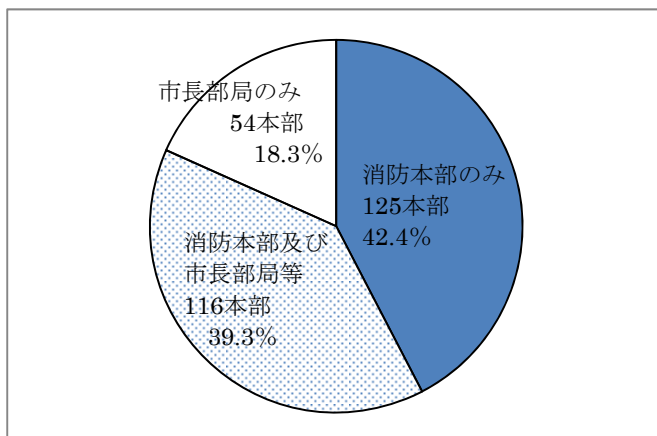
(図 3-2-3) 条例等の制定状況 (N=770)

(4) 調査基準日（平成 25 年 4 月 1 日現在）における再任用の実績



(図 3-2-4) 調査基準日（平成 25 年 4 月 1 日現在）における再任用の実績（N=770）

(5) 調査基準日（平成 25 年 4 月 1 日現在）における消防職員の再任用先



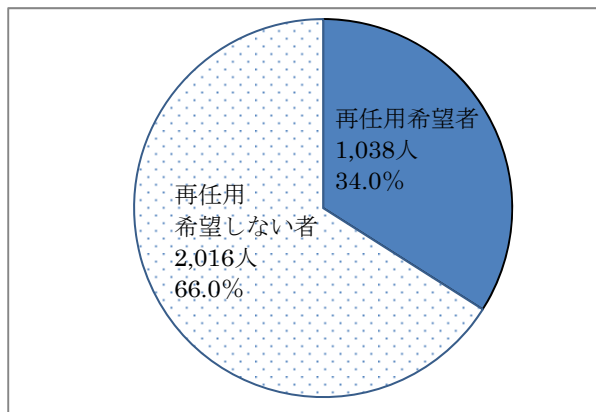
(図 3-2-5) 調査基準日（平成 25 年 4 月 1 日現在）における消防職員の再任用先（N=295）

(6) 消防本部の職員数別 条例の制定状況及び再任用の実績

(表3-2-1) 消防本部の職員数別 条例の制定状況及び再任用の実績

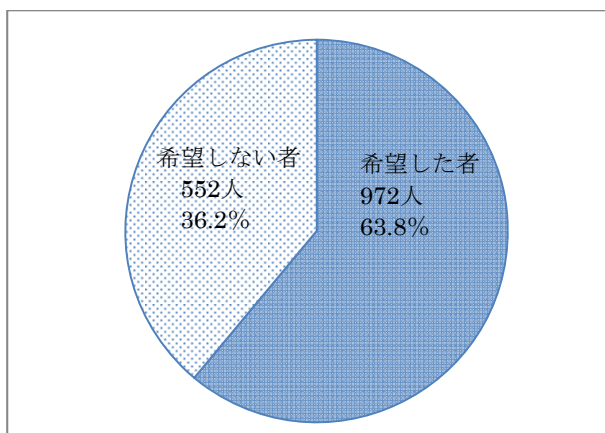
職員数	本部数	条例の制定状況				再任用の実績あり									再任用の実績なし	
		制定済		未制定		本部のみ		本部と市長部局		市長部局等のみ						
100人未満	316	263	83.2%	53	16.8%	80	25.3%	28	8.9%	21	6.6%	31	9.8%	236	74.7%	
100人～299人	349	308	88.3%	41	11.7%	131	37.5%	57	16.3%	55	15.8%	19	5.4%	218	62.5%	
300人～499人	71	68	95.8%	3	4.2%	54	76.1%	29	40.8%	21	29.6%	4	5.6%	17	23.9%	
500人～699人	14	14	100.0%	0	0.0%	12	85.7%	2	14.3%	10	71.4%	0	0.0%	2	14.3%	
700人～999人	8	8	100.0%	0	0.0%	8	100.0%	3	37.5%	5	62.5%	0	0.0%	0	0.0%	
1,000人以上	12	12	100.0%	0	0.0%	10	83.3%	6	50.0%	4	33.3%	0	0.0%	2	16.7%	
合計	770	673	87.4%	97	12.6%	295	38.3%	125	16.2%	116	15.1%	54	7.0%	475	61.7%	

(7) 平成 24 年度の定年退職者における再任用希望状況



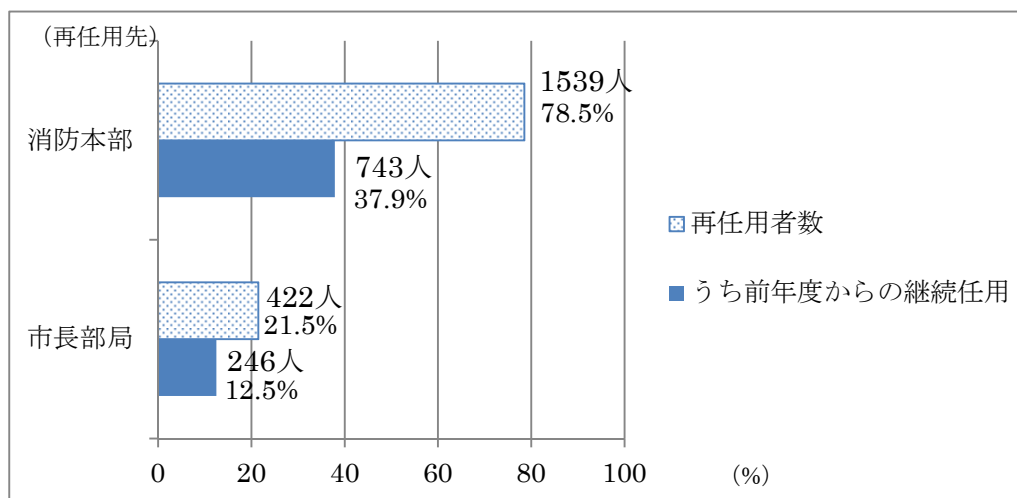
(図 3-2-6) 平成 24 年度の定年退職者における再任用希望状況 (N=3,054)

(8) 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



(図 3-2-7) 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=1,524)

(9) 調査基準日 (平成 25 年 4 月 1 日現在) における消防職員の再任用状況



(図 3-2-8) 調査基準日 (平成 25 年 4 月 1 日現在) における消防職員の再任用状況 (N=1,961)

(10) 勤務形態別再任用実績（消防本部での再任用）

（表 3-2-2）退職時の階級別／常勤職員数及び短時間勤務職員数

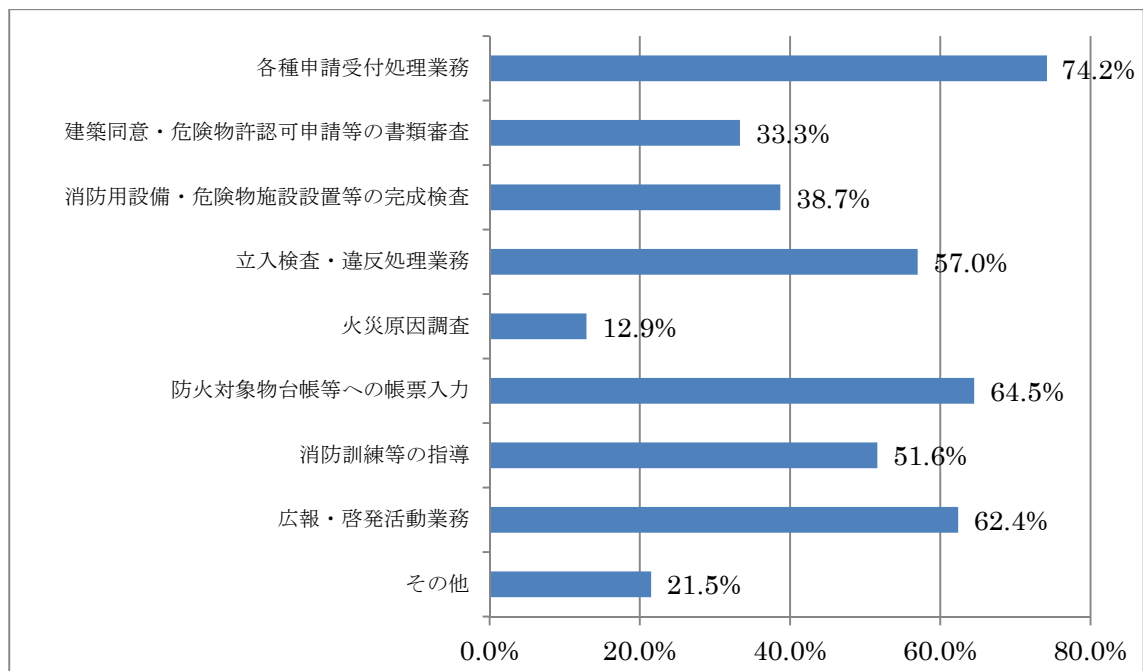
退職時の階級	常勤職員数		短時間勤務職員数		合計
	毎日勤務	交替制勤務	毎日勤務	交替制勤務	
消防司令長以上	25	13	284	57	379
消防司令以下	25	219	415	476	1,135
その他の職員	1	0	24	0	25
合計	283	232	723	533	1,539

(11) 職域別再任用実績

（表 3-2-3）職域別再任用実績（N=1,961）

	常勤職員			短時間勤務職員			合計	割合
	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	3	12	0	101	156	3	275	14.0%
消防隊員	13	162	0	25	375	0	575	29.3%
指揮隊員	1	12	0	14	20	0	47	2.4%
救急隊員	0	9	0	0	11	0	20	1.0%
通信員（指令）	2	8	0	31	67	0	108	5.5%
庶務業務等	19	41	1	170	262	21	514	26.2%
市長部局等	29	13	19	172	160	29	422	21.5%
合計	67	257	20	513	1051	53	1,961	100.0%

(12) 再任用職員が行っている予防業務の内容

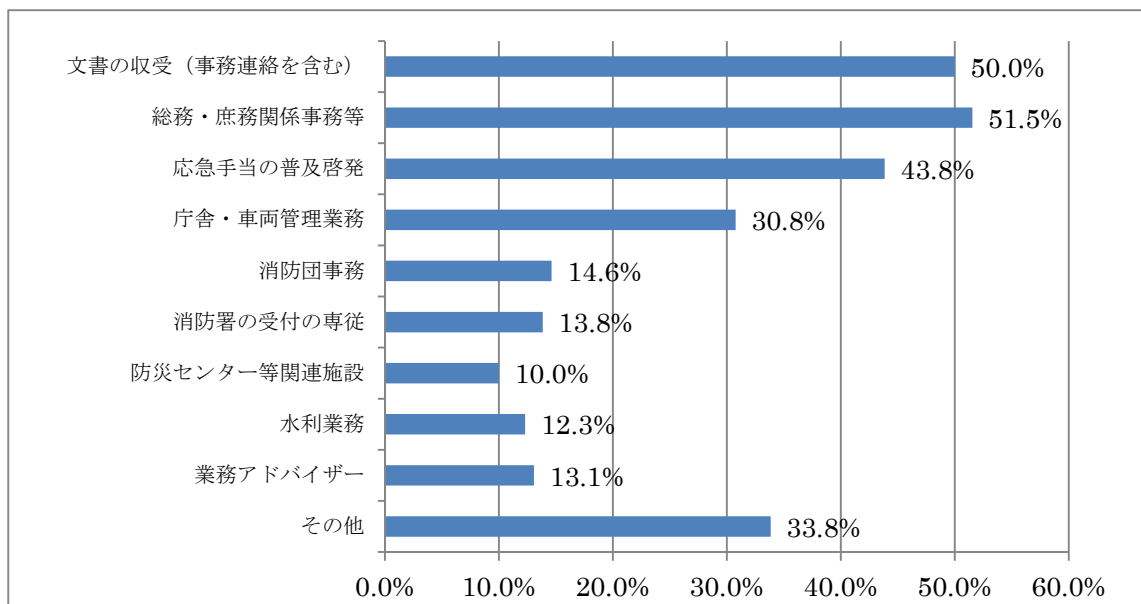


(図 3-2-9) 再任用職員が行っている予防業務等の内容 (N=93)

《「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

(13) 再任用職員が行っている庶務業務等の内容

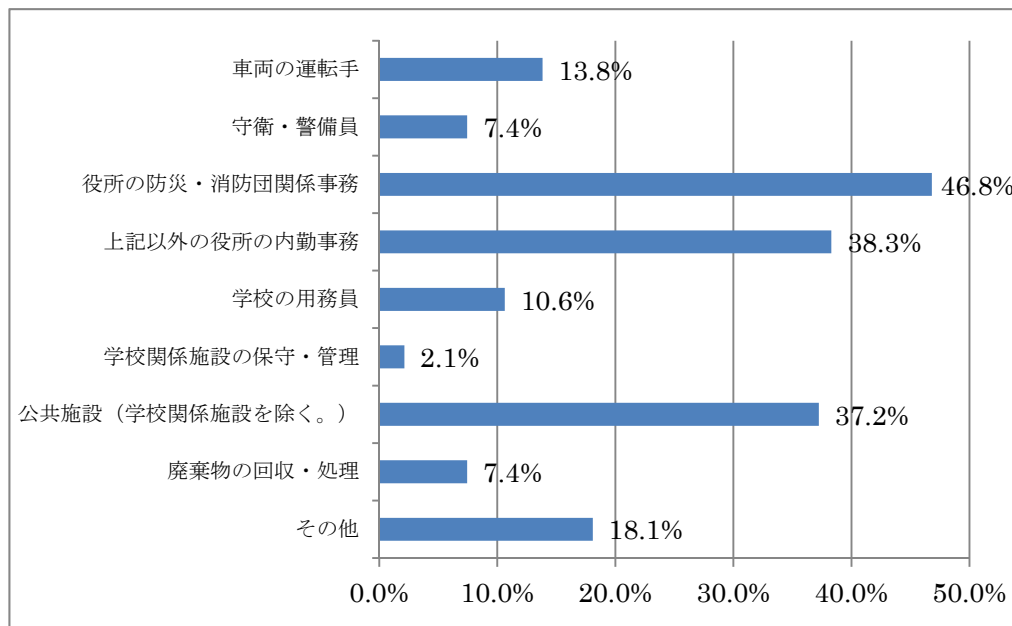


(図 3-2-10) 再任用職員が行っている庶務業務等の内容（N=130 複数回答可）

《「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
- ・ 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

(14) 再任用職員が行っている市長部局等の業務の内容

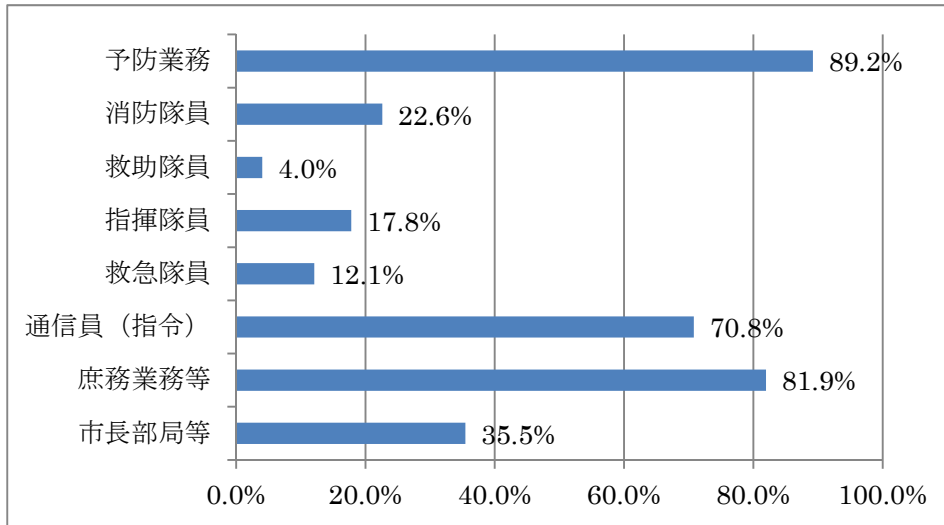


(図 3-2-11) 再任用職員が行っている市長部局等の内容 (N=94 複数回答可)

《「その他」の主な内容》

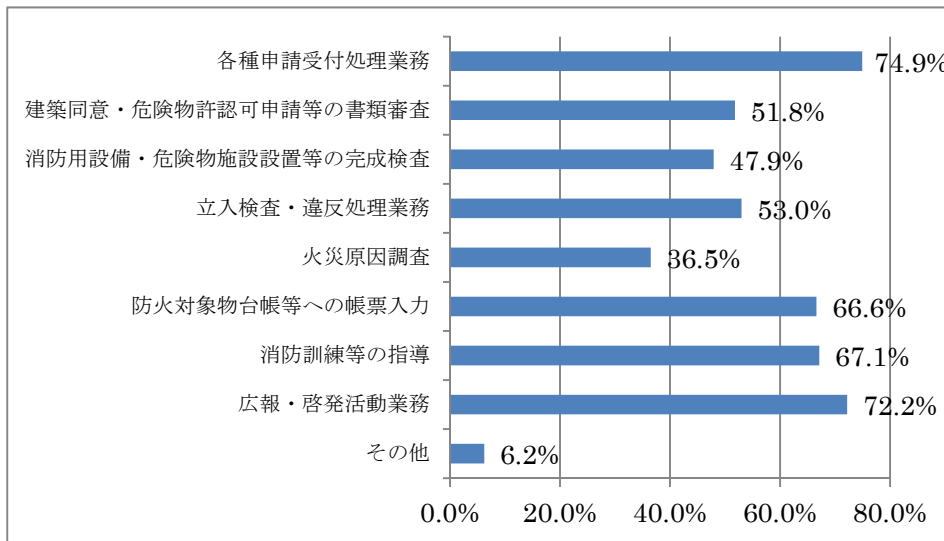
- ・船舶の技術及び資格等を要する業務
- ・道路維持の土木作業
- ・野生生物などの被害に対する作業
- ・公共施設の消防用設備等の点検業務, 防火対象物の定期点検業務
- ・移動図書館業務

(15) 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



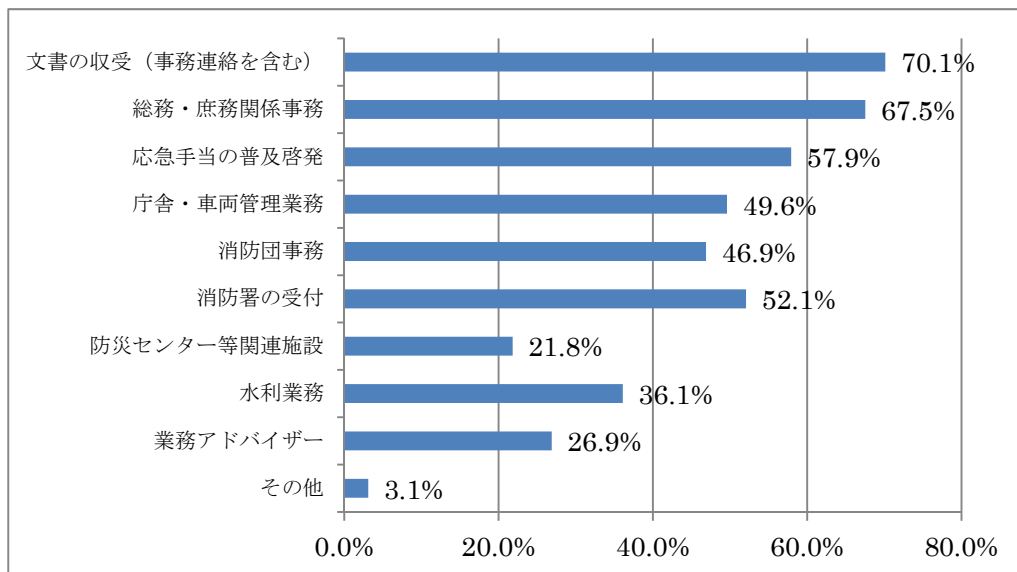
(図 3-2-12) 再任用職員の知識・経験を活用できると考えられる職務について
(N=770 複数回答可)

(16) 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



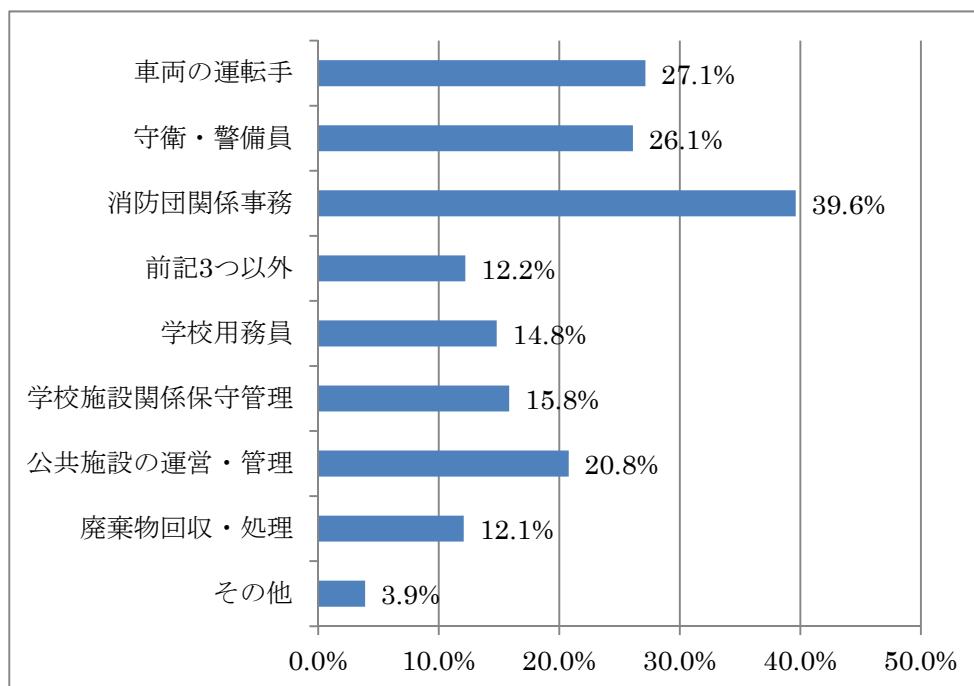
(図 3-2-13) 予防業務の中で再任用職員の知識・経験を活用できると考えられる職務
(N=770 複数回答可)

(17) 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



(図 3-2-14) 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 (N=770 複数回答可)

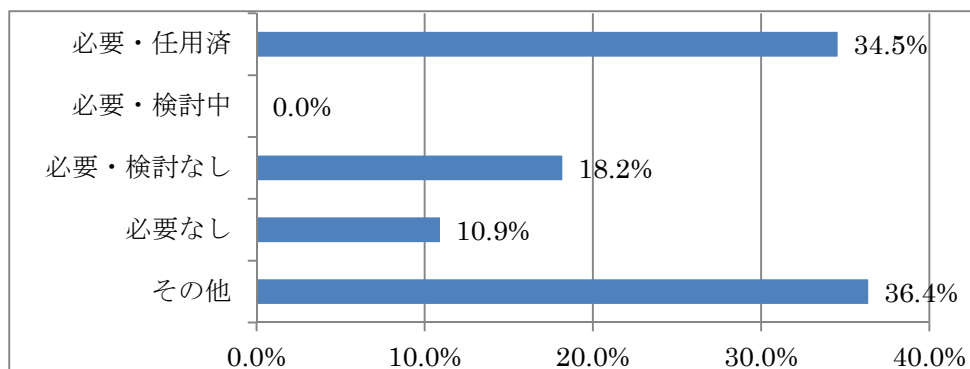
(18) 市長部局等の業務の中で、再任用職員の知識や経験を活用できると考えられる職務



(図 3-2-15) 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)

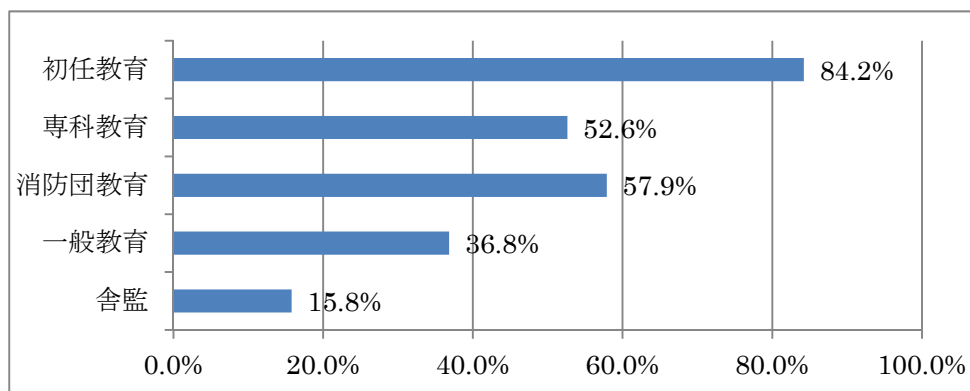
3 消防学校の調査結果

(1) 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



(図 3-3-1) 再任用職員（「嘱託員等」を含む。）の任用状況（N=55）

(2) 再任用職員（「嘱託員等」を含む。）が携わっている教育の種類等



(図 3-3-2) 再任用職員（「嘱託員等」を含む。）が携わっている教育の種類等
(N=19 複数回答可)

4 現地調査結果

	消防本部等	配置の考え方	配置状況	勤務体系	各職域における留意事項			その他																																																																																							
					交替制勤務	毎日勤務	市長部局等																																																																																								
1	A 消防本部 （単独消防 300人～499人）	・希望調査や意向調査とともに、消防内の各所属におけるポスト数を考慮し配置先を検討	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">勤務形態 担当職務</th> <th colspan="3">常勤職員</th> <th colspan="3">短時間勤務職員</th> <th rowspan="2">横計</th> </tr> <tr> <th>司令長 以上</th> <th>司令 以下</th> <th>その他 職員</th> <th>司令長 以上</th> <th>司令 以下</th> <th>その他 職員</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>予防業務</td><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td><td></td><td>3</td></tr> <tr><td>消防隊員</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>救助隊員</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>指揮隊員</td><td></td><td></td><td></td><td>4</td><td></td><td></td><td>4</td></tr> <tr><td>救急隊員</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>2</td><td></td><td>2</td></tr> <tr><td>通信員(指令)</td><td></td><td></td><td></td><td>3</td><td>1</td><td></td><td>4</td></tr> <tr><td>庶務業務等</td><td></td><td></td><td></td><td>3</td><td>1</td><td></td><td>4</td></tr> <tr><td>市長部局等</td><td></td><td></td><td></td><td>4</td><td>3</td><td></td><td>7</td></tr> <tr><td>総計</td><td></td><td></td><td></td><td>15</td><td>9</td><td></td><td>24</td></tr> </tbody> </table>	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				1	2		3	消防隊員								救助隊員								指揮隊員				4			4	救急隊員					2		2	通信員(指令)				3	1		4	庶務業務等				3	1		4	市長部局等				4	3		7	総計				15	9		24	<p>本人の希望によりフルタイム勤務と短時間勤務（2分の1）の選択が可能 現在までのところ短時間勤務での運用のみ <短時間の場合> ・交替制勤務：月平均5当務 ・毎日勤務：週2日勤務と週3日勤務を交互に繰り返す勤務形態</p>	<p>・後進の指導面で貢献 ・指揮隊配置職員は、当務人員により可能な任務に配置 ・救急隊員は、労務負担を考慮し出場数が少ない署所へ配置 ・1週間に1～2当務であるため、当直勤務における疲労回復はできるが、災害発生時の体力面に課題 ・今後は消防隊への配置も検討</p>	<p>・上位階級で業務に精通している職員は指導力もあり、後進の育成、指導面で力を発揮 ・一般職員と比較して勤務日数が少なく、業務の継続性が困難なため、担当業務を任せにくい</p>	<p>・消防職員として施設補修や資機材整備等の能力は、学校用務員としての評判が高く、市長部局からの需要有</p>	<p>・付与する階級は、退職時の階級から2階級降級 ・再任用職員としての職務の理解やモチベーション維持等を目的とした研修の導入を検討 ・警防業務に配属となっている再任用職員のアンケート調査を行ったところ、体力面等を中心にやや不安を感じている職員が多い</p>	
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				1	2		3																																																																																								
消防隊員																																																																																															
救助隊員																																																																																															
指揮隊員				4			4																																																																																								
救急隊員					2		2																																																																																								
通信員(指令)				3	1		4																																																																																								
庶務業務等				3	1		4																																																																																								
市長部局等				4	3		7																																																																																								
総計				15	9		24																																																																																								
2	B 消防本部 （単独消防 300人～499人）	・意向調査及び健康診断結果等に基づき、消防内の各所属におけるポスト数を考慮し配置 ・市長部局については、市長部局職員の再任用者が多いため、消防局からの再任用者の受け入れは難しい状況	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">勤務形態 担当職務</th> <th colspan="3">常勤職員</th> <th colspan="3">短時間勤務職員</th> <th rowspan="2">横計</th> </tr> <tr> <th>司令長 以上</th> <th>司令 以下</th> <th>その他 職員</th> <th>司令長 以上</th> <th>司令 以下</th> <th>その他 職員</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>予防業務</td><td></td><td></td><td></td><td>3</td><td>3</td><td></td><td>6</td></tr> <tr><td>消防隊員</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>救助隊員</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>指揮隊員</td><td></td><td></td><td></td><td>3</td><td></td><td></td><td>3</td></tr> <tr><td>救急隊員</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>通信員(指令)</td><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>1</td><td></td><td>2</td></tr> <tr><td>庶務業務等</td><td>1</td><td></td><td></td><td>4</td><td></td><td>1</td><td>6</td></tr> <tr><td>市長部局等</td><td></td><td></td><td></td><td>4</td><td>2</td><td></td><td>6</td></tr> <tr><td>総計</td><td>1</td><td></td><td></td><td>15</td><td>6</td><td>1</td><td>23</td></tr> </tbody> </table>	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				3	3		6	消防隊員								救助隊員								指揮隊員				3			3	救急隊員								通信員(指令)				1	1		2	庶務業務等	1			4		1	6	市長部局等				4	2		6	総計	1			15	6	1	23	<p>フルタイム勤務と短時間勤務（23時間15分/週）を併用しているが、1名を除き短時間勤務 <短時間の場合> ・交替制勤務：3週4当務1日勤 ・毎日勤務：週3日</p>	<p>・平成25年度から本部指揮隊に再任用職員を配置 ・現役時代にも同様の職務(各消防署の指揮隊)に就いていたこともあり、知識や経験を活用 ・現役時に指揮隊の経験があれば、警防業務では比較的体力面の問題も少なく、再任用職員に向いている職域</p>	<p>・フルタイムの再任用職員は、消防訓練センターの所長として配置 ・短時間勤務の再任用職員は、一般職員と比較して勤務日数が少ないため、本格的な業務の継続性が課題</p>	<p>・市長部局での再任用の実績としては、バスの運転手及び学校の用務員 ・防災担当は市長部局の職員が就いており、消防からの再任用実績無</p>	<p>・付与する階級は、退職時の階級により弾力的に運用できるが、現状では、フルタイムは消防司令、短時間勤務は消防士長 ・他の消防本部と指令センターを共同運用しており、再任用職員を指令員とする場合は、他消防本部との調整も必要 ・再任用体力測定実施要領を定め、再任用を希望する職員の体力向上維持を図っている。</p>	
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				3	3		6																																																																																								
消防隊員																																																																																															
救助隊員																																																																																															
指揮隊員				3			3																																																																																								
救急隊員																																																																																															
通信員(指令)				1	1		2																																																																																								
庶務業務等	1			4		1	6																																																																																								
市長部局等				4	2		6																																																																																								
総計	1			15	6	1	23																																																																																								
3	C 消防本部 （単独消防 100人～299人）	・消防における再任用は平成22年度から実施 ・その事務については主として市の人事担当課が実施し、配属先等についても定年退職予定者を対象として行う希望調査等をもとに市の人事担当課が実施	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">勤務形態 担当職務</th> <th colspan="3">常勤職員</th> <th colspan="3">短時間勤務職員</th> <th rowspan="2">横計</th> </tr> <tr> <th>司令長 以上</th> <th>司令 以下</th> <th>その他 職員</th> <th>司令長 以上</th> <th>司令 以下</th> <th>その他 職員</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>予防業務</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>消防隊員</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>救助隊員</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>指揮隊員</td><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td><td></td><td>3</td></tr> <tr><td>救急隊員</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>通信員(指令)</td><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td></td><td></td><td>1</td></tr> <tr><td>庶務業務等</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>市長部局等</td><td></td><td></td><td></td><td>2</td><td>1</td><td></td><td>3</td></tr> <tr><td>総計</td><td></td><td></td><td></td><td>4</td><td>3</td><td></td><td>7</td></tr> </tbody> </table>	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				1	2		3	救急隊員								通信員(指令)				1			1	庶務業務等								市長部局等				2	1		3	総計				4	3		7	<p>短時間勤務（23時間15分/週） ・交替制勤務：4週6当務 ・毎日勤務：週3日当務</p>	<p>・再任用職員の配置先として、知識や経験を活用できる機関員及び指揮隊員は適任 ・交替制勤務に従事する職員へは、一般職員が行う過酷な訓練等への参加について配慮 ・交代制勤務では、体力面及び仮眠時における災害出場する際のレスポンスの低下等が課題 ・安全管理や調査業務等も検討</p>	<p>・周辺市町村では共同指令センターが運用されており、当該本部も将来的に共同指令センターに統合される予定であることから、指令センター共同化に向けた協議会を担当した職員を当市指令課に再任用職員として配置 ・毎日勤務の事務を行うためには、退職時まで毎日勤務に従事し専門的知識を身につける必要あり。</p>	<p>・市長部局での再任用者の実績としては、移動図書館(車両)の業務、市立体育館等の受付管理事務等</p>	<p>・付与する階級は、消防士長 ・市民の普通救命講習受講率の向上に力を入れており、今後継続的に目標を達成するため、当該講習の指導員として再任用職員の職域の確保を検討</p>	
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				1	2		3																																																																																								
救急隊員																																																																																															
通信員(指令)				1			1																																																																																								
庶務業務等																																																																																															
市長部局等				2	1		3																																																																																								
総計				4	3		7																																																																																								
4	D 消防本部 （単独消防 500人～699人）	・意向調査を行ったうえで選考委員会を開催し、消防内での配置先を決定している。 ・市長部局については、防災担当部署において消防の再任用職員を配置しているが、近年は各任命権者間で再任用するよう要請	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">勤務形態 担当職務</th> <th colspan="3">常勤職員</th> <th colspan="3">短時間勤務職員</th> <th rowspan="2">横計</th> </tr> <tr> <th>司令長 以上</th> <th>司令 以下</th> <th>その他 職員</th> <th>司令長 以上</th> <th>司令 以下</th> <th>その他 職員</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>予防業務</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>消防隊員</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>救助隊員</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>指揮隊員</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>救急隊員</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>4</td><td></td><td>4</td></tr> <tr><td>通信員(指令)</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td></td><td>1</td></tr> <tr><td>庶務業務等</td><td></td><td></td><td></td><td>4</td><td>6</td><td></td><td>10</td></tr> <tr><td>市長部局等</td><td></td><td></td><td></td><td>11</td><td>2</td><td></td><td>13</td></tr> <tr><td>総計</td><td></td><td></td><td></td><td>15</td><td>13</td><td></td><td>28</td></tr> </tbody> </table>	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					4		4	通信員(指令)					1		1	庶務業務等				4	6		10	市長部局等				11	2		13	総計				15	13		28	<p>短時間勤務（31時間/週） ・交替制勤務：8週16当務 ・毎日勤務：週4当務</p>	<p>24年度に、再任用職員の職域拡大を図るための検討を実施。再任用職員も基本的にはどのような業務にも配置できるものと考えられるが、体力、健康状態、勤務形態(短時間勤務)等を踏まえると、限定した業務への配慮も必要との結論が出された。</p>	<p>・大型車両を除く機関員は適した職域 ・平成25年度から実際に出張所の救急隊に再任用職員を配置し、機関員業務を行っているが、夜間の緊急走行や高度化する救急業務に対して不安等を感じている模様</p>	<p>・平成25年度から、毎日勤務で消防署に消防水利関係、消防団関係、救急講習、その他警防関係業務の調整を専任で行う係を設けたことから、退職までの経験が活かせる職域として再任用者を多く配置</p>	<p>・市長部局での防災担当業務は、再任用職員の知識、経験を活用できる職域 ・今後はハザードマップ作成業務や自主防災組織等への防災啓発活動等の分野へ消防職員の再任用を期待</p>	<p>・付与する階級は、消防士長 ・今後消防署所を増やす予定があることから、再任用者のポストの増加も検討 ・今後は、消防隊員、指揮隊等への職域拡大を検討 ・再任用職員としての職務への意識付け等も重要な要素の一つ ・毎年体力測定を実施し、現在の自身の体力を把握</p>
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					4		4																																																																																								
通信員(指令)					1		1																																																																																								
庶務業務等				4	6		10																																																																																								
市長部局等				11	2		13																																																																																								
総計				15	13		28																																																																																								
5	E 消防本部 （組合消防 100人～299人）	・毎日勤務は管理職以上となっており、各職員が警防業務を基本として、予防業務や総務、庶務業務も兼務する交替制勤務に従事しており、現在はすべての再任用職員が交替制勤務に従事	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">勤務形態 担当職務</th> <th colspan="3">常勤職員</th> <th colspan="3">短時間勤務職員</th> <th rowspan="2">横計</th> </tr> <tr> <th>司令長 以上</th> <th>司令 以下</th> <th>その他 職員</th> <th>司令長 以上</th> <th>司令 以下</th> <th>その他 職員</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>予防業務</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>消防隊員</td><td></td><td></td><td>3</td><td></td><td></td><td></td><td>3</td></tr> <tr><td>救助隊員</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>指揮隊員</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>救急隊員</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>通信員(指令)</td><td></td><td></td><td>1</td><td></td><td></td><td></td><td>1</td></tr> <tr><td>庶務業務等</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>市長部局等</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>総計</td><td></td><td></td><td>4</td><td></td><td></td><td></td><td>4</td></tr> </tbody> </table>	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			3				3	救助隊員								指揮隊員								救急隊員								通信員(指令)			1				1	庶務業務等								市長部局等								総計			4				4	<p>フルタイム勤務</p>	<p>・管理職以外は警防業務への従事を基本としており、再任用職員の配置先は警防業務 ・再任用職員は夜間深夜勤務(23時から翌7時まで2時間交代)の時間帯を配慮(23時または5時)するなど、体力的な負担を軽減する方向で検討している ・任務はその当直における人員の中で決めるため、再任用職員も所持する資格等により、さまざまな職務に従事 ・技術伝承や若手職員の指導面では大いに力を発揮 ・健康管理面では、毎月産業医の訪問があり、健康面を配慮 ・階級は職員のモチベーション維持にも直結するため、本人の意向も踏まえ弾力的な運用 ・定年退職前と業務内容は同一のため、体力的な面についても十分対応可能</p>			<p>・付与する階級は、原則、消防士長、ただし、異なる階級も可 ・当該消防本部では職員の年齢構成の平準化、職員の若返りに対する消防力の維持という観点から再任用制度を導入 ・組合を構成する市町(1市1町)とは調整を図っており、消防の再任用への理解も得られている。</p>	
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			3				3																																																																																								
救助隊員																																																																																															
指揮隊員																																																																																															
救急隊員																																																																																															
通信員(指令)			1				1																																																																																								
庶務業務等																																																																																															
市長部局等																																																																																															
総計			4				4																																																																																								
6	F 消防本部 （組合消防 100人～299人）	・再任用に関する実施要綱や実施基準を定めており、意向調査、勤務実績及び健康診断等を総合的に勘案し、配置先を決定	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">勤務形態 担当職務</th> <th colspan="3">常勤職員</th> <th colspan="3">短時間勤務職員</th> <th rowspan="2">横計</th> </tr> <tr> <th>司令長 以上</th> <th>司令 以下</th> <th>その他 職員</th> <th>司令長 以上</th> <th>司令 以下</th> <th>その他 職員</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>予防業務</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>1</td></tr> <tr><td>消防隊員</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>7</td><td>7</td></tr> <tr><td>救助隊員</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>指揮隊員</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>救急隊員</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>通信員(指令)</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>1</td></tr> <tr><td>庶務業務等</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>市長部局等</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>総計</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>7</td><td>9</td></tr> </tbody> </table>	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						1	1	消防隊員						7	7	救助隊員								指揮隊員								救急隊員								通信員(指令)						1	1	庶務業務等								市長部局等								総計						7	9	<p>短時間勤務 ・交替制勤務： 4週6当務（93時間/4週） 4週8当務（124時間/4週） ・毎日勤務： 週4当務（23時間15分/週） 週4当務（31時間/週）</p>	<p>・交替制勤務における再任用は平成23年から開始 ・再任用職員については、分隊長または隊員で配置 ・年齢による体力や業務への意識等の低下が課題 ・対策として、通常業務の中で知識及び経験を積ませることで業務に対する意識の高揚を検討</p>	<p>・上位階級での退職者を対象として、階級を付与しない日勤ポストを設置</p>	<p>・これまで、組合構成市町の防災担当部署に再任用者を配置したことはあるが、調整はあまり図っていなかったため、今後は、組合構成市町等への再任用についての協議も検討</p>	<p>・付与する階級は、消防士長 ・職域拡大の可能性としては、消防本部の日勤ポストの増加、指揮隊等の安全管理専属部隊の新規設置等</p>	
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						1	1																																																																																								
消防隊員						7	7																																																																																								
救助隊員																																																																																															
指揮隊員																																																																																															
救急隊員																																																																																															
通信員(指令)						1	1																																																																																								
庶務業務等																																																																																															
市長部局等																																																																																															
総計						7	9																																																																																								

5 消防本部における取組事例

【再任用職員を配置するためのポスト（職場）を確保するための取組】

- ・市長部局への要望や民間企業との調整を実施
- ・職員に対するアンケート調査の実施
- ・消防本部内の各課や消防署において再任用職員を配置できるポストの抽出
- ・消防業務のうち再任用職員を配置できるポストの調査を行い、職員の任用事務を行う事務組合担当課に調査結果の提示
- ・消防局各課とともに再任用職員の知識や経験を活用できるポストの精査
- ・救急指導員として任用し、普通救命講習など若手職員中心に指導を実施
- ・市長部局で設置の再任用のあり方に関する研究会に参画
- ・市長部局関係課と調整し、希望調査を行い、在職中に実績のあるポストに配置するよう配慮
- ・同規模程度の消防本部に照会を行い、当消防本部に適した新たな職務及び配置先などの検討
- ・補給部隊等の設置
- ・消防署の管理、予防、地域担当を再任用従事可能な職域として、段階的にポストを配置
- ・救急救命士の資格を有する再任用職員を救急普及講習などの各種救命講習の指導業務に従事するポストに配置
- ・市民向けの防災学習や応急救護の指導など、現在、正規職員の手が回っていない分野に消防職員OBの知識と経験を活用できるよう、新たなポストの新設を検討
- ・すべての再任用職員に「応急手当指導員」の資格を取得させて、講習会での指導業務に従事
- ・受付勤務に特化した隔日勤務業務を見直し、大型車両以外の機関員業務も再任用職員の業務として運用

【再任用職員の職域を拡大するための取組】

- ・人材育成方針を策定し、ジョブローテーションにより、幅広く業務経験を積みながら専門性を高めることを推進
- ・市長部局との調整や民間企業への紹介の実施
- ・職域の意向調査による職域の確保
- ・指令業務に就いたことがない職員については、日々の業務の中での教育を実施
- ・定年等退職前に、予防業務担当部署に配属し、予防業務の経験を積ませている
- ・人事のヒアリングをする際、55歳以上の職員を対象に、あらかじめ再任用を希望するかどうかを聴取し、希望する職員の能力や経験が活かせるポストを確保するよう検討
- ・消防内部での雇用だけでなく、市長部局（地自法派遣）や民間団体（幹旋）への職域拡大
- ・キャリアとは異なるポストへの配置に伴う研修の実施と配置先での役職や業務等の整理について検討
- ・特定の消防隊については日勤帯は予防課兼務とすることで、経験を積ませている
- ・指令室への再任用希望者に対し、事前研修の実施

【高齢職員への体力管理の取組】

- ・ 交替制勤務者の勤務時間の割振りにおいて、体力錬成の実施の時間帯を定めており、当該割振りに基づき、各自で体力錬成を実施
- ・ 体力増強、腰痛予防用器具等を各消防署に整備し、体力強化の指導を実施
- ・ 消防体育に関する規程を制定し、継続的な体力維持管理及び体力測定を実施
- ・ 加齢による体力等が大きく変化することから、体力錬成の計画的な実施や必要に応じ後方支援業務に配置
- ・ 体力検査、技能管理基準に基づく技能確認
- ・ 過負荷を防ぐ、油圧式体力トレーニング機器の導入
- ・ 全職員対象に体力検査を実施し、その結果に基づく体力管理を指導
- ・ 雇用期間の延長を見据え、消防職員として身体能力の維持、向上を目的とした研修を実施
- ・ 体力管理等の事務分掌を持つ担当係長ポストを配置し、体力等の維持向上に向けた取り組みを実施
- ・ 職務の特殊性から体力トレーニング実施基準や体力テスト実施基準を整備し、再任用職員も含めて体力管理を実施
- ・ 全職員が体力錬成に取り組む時間帯の設置（毎日勤務者は週3回、隔日勤務者は每当務）
- ・ 体力測定による体力管理システムの導入

【高齢職員への安全管理の取組】

- ・ 指揮隊の充実強化
- ・ 安全管理研修会の実施
- ・ 安全管理規程を整備し、過去に発生した公務災害や事故を調査するとともに、高齢による原因の検証
- ・ 「職員安全衛生委員会」による健康講話の実施
- ・ 消防装備の軽量化、動力化
- ・ 市長部局との連携により、高齢職員の間人ドッグ実施や健康相談といった個人面談の実施
- ・ 消防隊員が保持すべき基礎的諸能力の基準に基づき、消防隊員として必要なホース延長や資機材の取扱い等の諸能力を測定することにより、本人の能力を把握
- ・ 安全管理者会議を開催し、全職員にその内容を周知徹底するとともに常のヒヤリハット事例について報告を課し、その都度全職員に再発防止と行動改善を周知
- ・ 高齢者職員を対象とした安全管理対策の検討

第4章 今後の高齢者雇用の方向性

1 消防における高齢者雇用の考え方

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ためには、意欲と能力のある高齢者の知識や経験を有効に活用していくことが必要とされており、中長期的には、高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。

公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢は、第1章で述べたとおり平成25年度から段階的に60歳から65歳へと引き上げられることとなった。しかしながら、特定警察職員等（特例による退職共済年金の受給権を取得したとき（一般的には満60歳の誕生日）において、消防吏員にあっては消防司令以下の階級にある者で、かつ引き続き20年以上消防吏員として在職していた者その他これらに準ずる者として政令で定める者）は、年金支給開始年齢の引上げが6年遅れとなることから、退職時に消防司令以下の階級にある職員は、平成31年度から年金の支給開始年齢が引き上げられることとなる。平成25年4月1日現在、消防吏員全体では約95%が、今年度定年退職予定の59歳では約70%が消防司令以下の階級にある職員となっている。小規模消防本部では定年退職者の大多数が消防司令長以上という消防本部もあることから、早急に高齢者雇用の環境を確立しなければならない。また、大中規模消防本部においては定年退職者のうち消防司令以下の階級の者が多く全面的に年金支給開始年齢が引き上げられるまで、まだ時間的余裕のある消防本部もあるが、高齢者雇用の環境づくりに対処するためには決して長い時間とは言えない。

まず、求められることは、各消防本部の実情に応じて消防職場の特性を踏まえつつ再任用制度を導入し、早急に高齢者雇用の環境を確立・整備しておくことと言える。

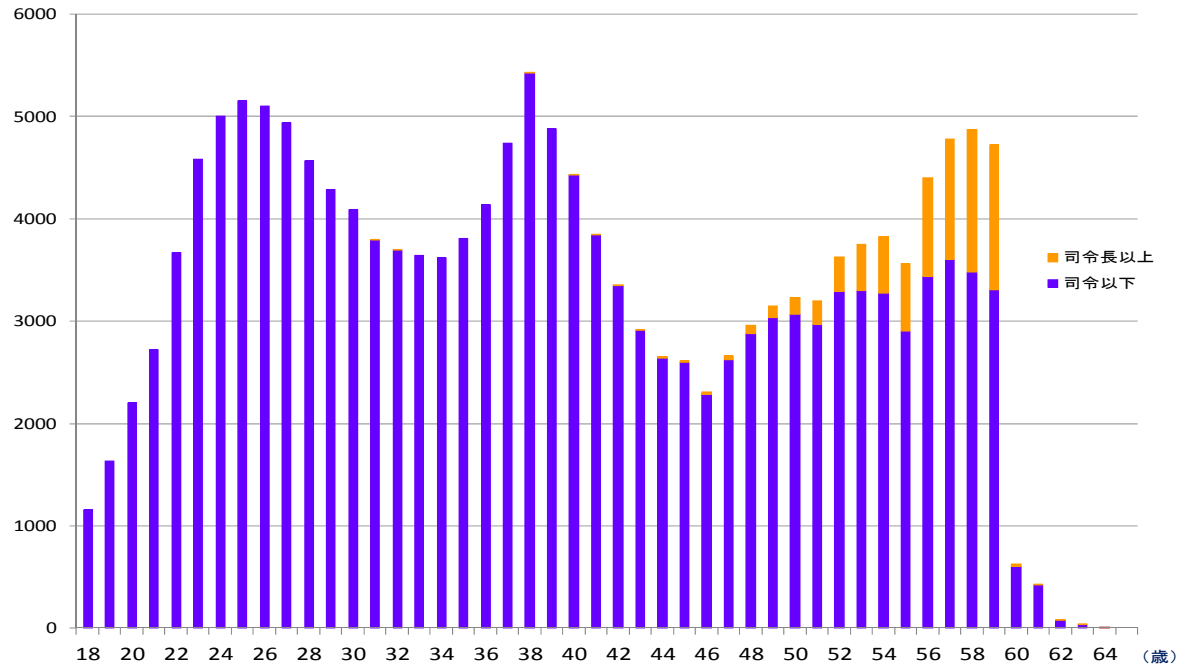
具体的には、高齢職員の知識や経験を活用しながら消防力を維持する方策を整理するとともに、高齢者の能力を活用するという観点からの人事管理をより一層推進することが求められる。

さらに、総務副大臣通知によれば、雇用と年金の接続については、当面、再任用制度で進められることとされているが、今後は年金支給開始年齢の段階的な引上げ時期ごとに公務の運営状況や民間企業の状況を勘案し、定年延長を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ている。

次の年金支給開始の引上げ時期は平成28年度であることから、これに向け、再任用制度の運用状況も踏まえつつ検討が行われることとなるが、再任用にせよ定年延長にせよ高齢者雇用が求められる状況には変わりがなく、高齢者雇用については、単に雇用を継続すればよいと捉えるのではなく、「高齢者の能力活用」という積極的な姿勢で取り組むことが求められる。

なお、平成25年4月1日現在の年齢別・階級区分別消防吏員数（階級区分については、消防司令長以上と消防司令以下の区分）は、図4-1のとおりである。

(図 4-1 年齢別・階級区分別消防吏員数・平成 25 年 4 月 1 日現在)



(出典：平成 25 年度消防防災・震災対策現況調査)

この図のとおり、年齢別の消防職員数は相当のばらつきが生じている。

昭和 40 年代には消防の常備化が推進され職員が大量に採用されたが、この時代の後半に採用された 50 歳代後半の職員数が多くなっている。その後、40 歳代半ばの年齢層を谷として 30 歳代後半に向け増加している。20 歳代半ばは、平成 19 年度以降の大量退職期に新規採用者数が増加したことにより職員数が多くなっている。

全体の状況はこのようになっているが、職員の年齢構成は消防本部ごとに異なることから、各消防本部はそれぞれの職員年齢構成を十分念頭に置き、高齢者雇用に当たっても年齢構成の適正化を視野に取り組んでいく必要がある。

2 消防職場の特色

消防は、国民の生命、身体及び財産を火災から保護するとともに、災害を防除し、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、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。また、その勤務体制は毎日勤務と交替制勤務とに大別され、図 4-2 の勤務体制別消防吏員数（以下「勤務体制別職員数」という。）のとおり、警防業務を主とする交替制勤務に従事する者が概ね 8 割、予防業務や庶務業務を中心とする毎日勤務に従事する職員が概ね 2 割となっている。

このように消防職場の勤務体制は、一般行政職員とは大きく異なる独特なものであり、高齢者雇用に当たっては、その特性を十分踏まえていかなければならない。

(図 4-2 勤務体制別消防吏員数・平成 25 年 4 月 1 日現在)

勤務体制別	毎日勤務	交替制勤務	その他派遣等	計
消防吏員数	30,263	125,219	3,423	158,905
割合	19.0%	78.8%	2.2%	100.0%

(出典：平成 25 年版消防白書)

交替制勤務は災害現場活動が中心であり、再任用職員について交替制勤務に配置した場合、その体力や健康状態等を勘案すると消防力の低下が危惧されることから、毎日勤務への配置を中心に運用している消防本部も多いものと思われる。本検討会で実施した消防本部に対する実態調査の結果（以下「実態調査結果」という。）においても、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、予防業務が全 770 本部中 687 本部（89.2%）、庶務業務等が 631 本部（81.9%）から回答される一方で、消防隊員 174 本部（22.6%）をはじめ指揮隊員、救急隊員等の警防業務に関する職域の割合は低い結果となった。

しかしながら、概ね 8 割を占める交替制勤務での再任用を前提としての運用を図らなければ、消防職場において再任用制度を十分機能させることは容易ではない。交替制勤務の中心は警防業務となるが、警防業務についてもその職務内容は多種多様にわたるため、この職域で再任用職員を活用できる体制を整備しておくことが不可欠である。しかしながら、警防業務に配置する再任用職員は健康状態に問題がないことが前提であり、健康に不安を抱えている場合は毎日勤務へ配置すべきである。

再任用職員を配置する具体的なポストの検討にあたっては、消防本部内の各部署と綿密に調整を図り、再任用職員の知識や経験を十分に活用できるポストをリストアップするとともに、できる限り職員の適性或希望に応じた配置をできるような体制を整備しておくことが重要であると考えられる。

また、消防は市町村行政における一つの部門であることから、市町村全体の高齢者雇用の取組の中で再任用職員の能力を最大限活用するという視点は不可欠である。消防において培った防火・防災に関する知識や経験は、市長部局等においても有効に活用できると考えられることから、各消防本部においては市長部局等とも十分に連携を図り、あらかじめ消防の知識や経験が活用できる職域を情報交換するとともに、消防における定年退職者を市長部局等の職域の中で再任用できるような連携体制を強化しておくことも求められる。

3 再任用職員に適すると考えられる職域

(1) 毎日勤務（予防業務・庶務業務）

前述したとおり、実態調査によると再任用職員の知識・経験を活用できると考えられる職務としてあげられているのが、予防業務が 687 本部（89.2%）、庶務業務等が 631 本部（81.9%）となっており、毎日勤務での職域が多く回答されていた。

毎日勤務には主に予防業務や庶務業務があげられるが、こうした部門の業務内容は大きく分けると①法令解釈や会計・経理等、専門的な知識を必要とする業務と②住民に対する

防火・防災指導や応急手当の普及指導等、警防業務を主とする交替制勤務の職員も含め多くの消防職員が経験する業務とに大別される。

そこで、現役時に毎日勤務の経験があり、専門的な知識・経験を有する職員は、専門的な知識を必要とする職域に、現役時に毎日勤務の経験が少ない職員は、交替制勤務の職員も含め多くの消防職員が経験する毎日勤務の職域に配置することが基本となると思われる。

そういう点では、現役時に交替制勤務だけではなく、ジョブローテーション等を通じて毎日勤務での専門的な知識・経験を必要とする業務を習得させる人事管理が、ますます求められる。加えて、専門的な知識を必要とする職域においては、後進の人材育成という観点からも、ベテラン職員を中心に少数の職員が長年にわたり一つのポストに従事するのではなく、ジョブローテーション等により人事の固定化を招かないような組織体制づくりが必要であることは言うまでもない。

毎日勤務の中で再任用職員に適すると考えられる職域

【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】

<①専門的な職域>

- ・ 職員管理 ・ 会計、経理
- ・ 福利厚生 等

<②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
- ・ 庁舎見学等の市民対応 等

(2) 交替制勤務（警防業務・通信指令管制業務）

警防業務を主とする交替制勤務は毎日勤務と異なり、大多数の消防職員が経験すると思われるが、職務内容から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に支障をきたすおそれがある。しかしながら、前述のとおり、勤務体制別職員数を考慮すると、再任用職員を毎日勤務のみに配置することは現実的ではなく、交替制勤務での配置を前提とした人事管理が求められるところである。

警防業務と一言でいってもその内容は多種多様にわたる。確かに救助隊員等、災害現場の最前線での活動や高いレベルでの体力が要求される職域で再任用職員を活用することは考えにくいものの、重量のある資機材を使用したり瞬発的な動作をとることが比較的少なく、再任用職員の長年の業務経験を活用できる職域も決して少なくないものと考えられる。

また、実態調査結果によると、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、通信指令員が 545 本部（70.8%）から回答されている。通信指令員は交替制勤務ではあるものの体力の低下が業務に与える影響は少ないと考えられることに加え、119番通報の受信や通信指令管制という警防業務に関連の深い職域であることから、警防業務に長く従事した職員にとって知識や経験を活用できる職域の一つと考えられる。確かに業務の特殊性から一定の教育訓練は必要と思われるが、再任用職員の知識や経験を十分に活用できる職域と言えるであろう。

なお、小規模消防本部においては、警防業務、予防業務、庶務業務等での分業制ではなく、大多数の職員が交替制勤務に従事し、警防業務を基本として予防業務や庶務業務等も兼務している消防本部が大多数であり、こうした実態からも再任用職員を交替制勤務に配置することを前提とした人事管理が求められる。

さらに、交替制勤務に配置する際は、本人の意向に加え、健康状態等も把握し、公務災害の発生防止への配慮が求められることは言うまでもない。

交代制勤務の中で再任用職員に適すると考えられる職域

【警防業務】

- ・ 指揮隊員
- ・ 機関員（視力等、健康状態を総合的に判断する配慮が必要）
- ・ 消防隊員（これまでの職務経験や体力面を総合的に判断する配慮が必要）
- ・ 安全管理としての業務 等

【通信指令管制業務】

- ・ 通信指令員

(3) 市長部局等

消防における定年退職者を消防組織内で任用するにとどまらず、消防において培った知識・経験を他の行政機関において活用することは、大変有益である。また、市長部局等との人事交流については、職員の能力開発といった視点からも意義のあるものと考えられる一方で消防職員の中で市長部局等の業務経験のある者は出向経験のある職員等、少数であると思われる。しかしながら、同じ市町村の職員として防火、防災、危機管理に関する業務や消防団関係事務を市町村の行政職員が行っている場合の消防団関係業務などは、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ものと思われる。

市長部局等の業務の中で再任用職員に適すると考えられる職域

【市長部局等において消防で培った知識や経験を活用できると考えられる業務】

- ・ 市町村の防災担当業務
- ・ 消防団関係業務（事務を市町村が行っている場合）
- ・ 市町村の危機管理体制強化のための宿直業務 等

(4) その他

消防業務に従事する中で、防火・防災に関連した資格を保有することもある。こうした資格は民間企業においても必要とされることから、現役時に取得した資格が定年退職後の職場確保につながることも期待できる。

また、多様な働き方を求める高齢職員が、勤務時間以外の時間を活用して、希望する人生設計の実現に資するため、新たな分野での活動を行うことを希望する場合には、組織としても公務の遂行等に支障が生じない範囲内で適切な配慮が必要と思われる。

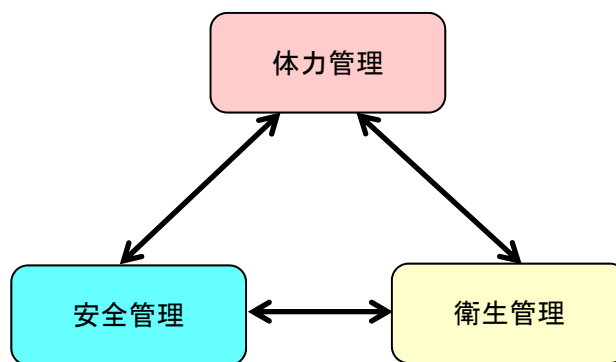
4 公務災害防止のための取組

地方公務員災害補償基金が調査した「常勤地方公務員災害補償統計」によると、平成 23 年度中、消防職員の公務災害は 1,433 件発生している。発生した公務災害を年齢別にみていくと 20 歳未満 38 件、20 歳から 29 歳が 569 件、30 歳から 39 歳が 353 件、40 歳～49 歳が 228 件、50 歳～59 歳が 234 件、60 歳以上が 11 件となっている。20 歳から 29 歳の職員に公務災害が多い理由として、業務経験や勤続年数の少ない若手職員が警防活動に従事する中での公務災害が多くなっているのではないかと推測される。

一方、消防職員の公務中の死亡者数（平成 4 年から平成 24 年までの間に消防庁が消防本部等からの報告や新聞報道等で把握したもの）は 100 人となっている。年齢別に見ていくと 20 歳から 29 歳が 24 件、30 歳から 39 歳が 24 件、40 歳～49 歳が 27 件、50 歳～59 歳が 23 件、60 歳以上が 2 件となっている。

このように、公務災害全体では若手職員が多くなっているものの、死亡に至る公務災害は半数以上が 40 歳以上の中高年職員で発生していることから、中高年職員に対する安全衛生管理については、より一層の取組が必要とされることである。

公務災害防止対策としては、体力管理、安全管理、衛生管理の取組を相互に連動させながら効果をあげるような取組が求められることである。



※この3つを連動させながら効果をあげる取組が求められる。

(1) 体力管理

消防における体力管理は、今後の消防職員の高齢化が課題と考えられ始めた昭和 61 年に、消防庁において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検討が行われ、職員の高齢化に対応した消防体育制度の確立の必要性が強く指摘された。その後、平成元年

に「消防職員体力管理検討委員会」が設置され、標準的な体力測定及び体力錬成マニュアル等が取りまとめられ、体力管理が推進されてきたところである。

また、災害現場活動には体力が不可欠なことから、各消防本部においても平素からの体力錬成をはじめ、これまで蓄積されたさまざまな知見から体力管理に関する取組が行われているところである。

今後も、こうした取組をより一層推進するとともに、体力管理に関するシステム等を構築・整備するなどして体力の維持・向上を図る必要がある。

なお、文部科学省の「平成 24 年度体力・運動能力調査結果」によると、20 歳以降は、男女ともに体力水準は加齢に伴い低下する傾向を示しており、特に 40 歳代後半からは、男女ともに著しく体力水準が低下する傾向を示しているが、運動・スポーツの実施頻度が高く、30 分以上運動・スポーツの時間が確保できるほど体力水準が高いという関係は、男女とも全年齢にわたって認められることから、実施頻度や時間は生涯にわたって体力を高い水準に保つための重要な要因の一つであると考えられる。

(2) 安全管理

消防における安全管理は、昭和 58 年に消防庁から通知された「安全管理体制の整備について」（昭和 58 年 7 月 26 日消防消第 90 号）をもとに、各消防本部において安全管理規程が制定され、さらには、同通知にて示された「訓練時における安全管理に関する要綱」や「訓練時における安全管理マニュアル」、また、翌年に示された「警防活動時における安全管理マニュアルについて」（昭和 59 年 8 月 8 日消防消第 132 号）などを参考に、各消防本部においてマニュアル等が整備され、安全管理が図られているところである。

このような状況の中で、安全管理に関する取組はすでに確立されているところであるが、新たな消防活動戦術の導入により、安全管理についても新たな課題が発生することが予想されるとともに、高齢職員の体力面を考慮した安全管理に取り組んでいる消防本部は少ないことから、過去の事故事例等の検討・検証を行うなどして、引き続きより一層の取組を推進することが望まれる。

(3) 衛生管理

消防における衛生管理は、昭和 58 年に通知された「衛生管理体制の整備について」（昭和 58 年 3 月 12 日消防消第 36 号）により消防における衛生管理規程の案が示され、各消防本部において衛生管理者を中心とした取組が進められている。しかしながら、業務に直接関連する体力管理や安全管理に比較すると、衛生管理の取組が進められているとは言い難い。そこで、今後、衛生管理者や衛生委員会等の組織の充実、活性化等を進め、体力管理や安全管理と同様に充実した取組を進めていく必要がある。

なお、高齢者は高血圧等の基礎疾患を有する割合が高く、勤務中の急な体調不良が公務災害につながることも懸念されることから、高齢職員の増加に伴い、公務災害のリスクが増加することも考慮した対策が必要となってくるものと考えられる。

(図 4-3 年齢別基礎疾患の状況)

	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70歳以上
糖尿病が強く疑われる人	0.5%	1.8%	3.5%	7.6%	16.8%	16.9%
高血圧症有病者	5.0%	11.3%	20.0%	46.2%	60.8%	76.2%
脂質異常症が疑われる人	5.0%	7.5%	10.7%	15.8%	28.5%	36.1%

(出典：平成 23 年国民健康・栄養調査報告)

また、衛生管理に当たっては食事や睡眠等の与える影響が大きいと考えられる。消防職場において交替制勤務の職員はこれらが密接に関連してくることから、当直日、非番・週休日における食事や睡眠等についての知識を高め、健康管理を増進していくことが必要と思われる。

あわせて産業医と連携した健康管理体制を推進し、組織における衛生管理について万全の体制をとることが必要である。

第5章 高齢者雇用の取組への提言

1 高齢者雇用の環境整備

(1) 再任用に係る条例の制定や再任用を運用できる体制整備

実態調査結果によると、再任用に係る条例を制定済みの消防本部は全770本部のうち673本部（87.4%）、未制定の消防本部が97本部（12.6%）であった。未制定の97本部を職員数別にみると299人以下の消防本部が94本部（96.9%）を占めている。

総務省自治行政局公務員部高齢対策室が、都道府県、市町村及び一部事務組合等を対象に行った「平成24年度地方公務員の再任用実施状況等調査」によると、条例制定済みの団体は全3,436団体のうち2,635団体（76.7%）であることから、消防における取組が遅れているというわけではない。

また、再任用の実績がある消防本部は、全770本部のうち295本部（38.3%）、実績のない消防本部が475本部（61.7%）であった。職員数別にみると職員数が300人以上の本部では105本部中84本部（80.0%）で実績があるものの、299人以下の本部では665本部中211本部（31.7%）にとどまっている。これも都道府県や市町村等に比べ実績が低いというわけではないが、条例の制定状況、再任用の実績ともに小規模消防本部における取組が遅れているという結果となった。

小規模消防本部においては、定年退職後に就職を希望する者は自分自身で職場を探すこととしている消防本部もあることや、定年退職後の生計を維持する方策がある等の理由から再任用希望者自体が少ないということが推測される。しかしながら、今後、年金支給開始年齢の引上げとともに定年退職後の無収入期間が長くなることを踏まえれば、小規模消防本部においても、まずは再任用制度を運用できる体制づくりが急務である。

このため、条例が未制定の消防本部では、条例の制定を地方公共団体の人事当局に要請し、早急に制定することが必要である。また、条例未制定の組合消防本部においては、構成団体との連絡調整を密にし、制度導入を図る必要がある。

さらに、条例は制定されているものの再任用の実績のない消防本部では、再任用の希望者が生じた場合、直ちに再任用制度を運用できるよう職域を検討し、準備を進めておく必要がある。高齢者雇用の状況や高齢者の就労意識は、組織規模や地域性によっても異なることと思われるが、より一層、組織活力と公務能率を確保しながら意欲と能力のある高齢職員の知識や経験を有効に活用できるような職場づくりが最優先課題である。

(2) 再任用職員の定員管理

再任用職員の定員管理については、「地方公務員法等の一部を改正する法律の施行について」（平成11年7月30日自治公第9号自治高第4号）において、以下のとおり通知されている。

【「地方公務員法等の一部を改正する法律の施行について」 第1 1 (9)】

再任用職員の定員管理については、再任用制度の導入により行政需要が増加するわけではないため、簡素で効率的な行政体制の推進を阻害しないよう、常勤の再任用職員は、定数条例の対象となり、再任用短時間勤務職員は、常勤職員と区別して、別途管理することとなるが、再任用短時間勤務職員の導入により軽減された常勤職員の業務量に見合う定員を削減することを基本とするものであること。

したがって、常勤の再任用職員（以下「フルタイム職」という。）は全て定数の対象となり、再任用短時間勤務職員は、常勤職員と区別して、別途管理することとなる。

総務副大臣通知においては定年退職する職員が再任用を希望する場合、任命権者は、当該職員が年金支給開始年齢に達するまで、フルタイム職に再任用することとされたが、①職員の年齢別構成の適正化を図る観点から再任用を希望する職員をフルタイム職に再任用することが困難であると認められる場合、②当該職員の個別の事情を踏まえて必要があると認められる場合には、短時間勤務の職に再任用することができるとされている。

このように、原則、フルタイム職としての再任用であるが、①、②に該当する場合は、短時間勤務の職に再任用することができるとされているところである。

まず、②「当該職員の個別の事情を踏まえて必要があると認められる場合」についてであるが、典型的には当該職員が短時間勤務の職での再任用を希望している場合が考えられる。したがって、再任用にあたっては、まず、定年退職を予定している職員に事前に再任用の希望の有無を確認したうえで、希望する任用形態等の希望調査等も行い、本人の意向を十分に確認しておくことが重要である。

次に、①「職員の年齢別構成の適正化を図る観点から再任用を希望する職員をフルタイム職に再任用することが困難であると認められる場合」についてであるが、消防の職務は国民の生命、身体、財産を火災等の災害から守ることにあるため災害現場での活動が基本となり、強靱な体力が必要とされる。仮に、再任用職員をすべてフルタイム職で任用することとなれば、新規採用の大幅な抑制につながることは避けられない。消防職場において若手職員を欠くことは消防力の低下に直結すると言っても過言ではない。そのため、新規採用により若手職員を常に補充し、若手職員の不在という事態はあってはならず、継続的な新規採用が不可欠である。

このように、消防はその職務の特殊性から一般行政職以上に年齢別構成の適正化が強く求められる職場である。このため、各消防本部においては、職員の年齢別構成を十分踏まえ、短時間勤務の職での活用を積極的に進める必要があると考えられる。

また、交替制勤務の場合、短時間勤務の職としての再任用となれば、フルタイム職と比較して一月あたりの当直回数も少なくなることから、当直勤務後の疲労回復にあてるための時間の確保にもつながり、公務災害の発生防止の一つの方策になるとも考えられるが、特に当直人員が固定化されている3部制の勤務体制においては人員確保の上で影響を与えないよう配慮する必要がある。

なお、第4章で述べたとおり、消防司令以下の階級である特定警察職員等については、

年金支給開始年齢の引き上げが6年遅れとなることから、総務副大臣通知に基づく運用も平成31年度からとなるものであるが、高齢者雇用の取組を早急に進める必要がある。

(3) 人材育成・能力開発

消防の職場においては、その職務内容から大別すると警防業務、予防業務及び庶務業務があげられるが、第4章でも述べたとおり、勤務体制別職員数は警防業務が主となる交替制勤務が概ね8割と圧倒的に多いことから、生涯にわたり警防業務に従事する職員も少なくない。しかしながら、高齢期に多くの職域で能力を発揮するためには、若年・中堅期に多様な職域での業務経験を積むことが必要である。そうすることで高齢期に体力の低下や健康上の問題から毎日勤務を希望した場合でも、本格的な業務に従事できる経験を積めるような人事管理を明確な方針の基で組織として取り組まねばならない。ジョブローテーションは職域を幅広くするとともに組織を活性化させるための一つの方策である。加えて、特定の業務に専従し専門性を高めておくことも必要である。

また、再任用職員の知識・経験を活用できる職域の一つとして若手職員への技術伝承のための指導員としての役割が考えられる。再任用職員の長年の業務経験に基づく知識・技術等を十分に活用するため、コーチング・ティーチング手法についての教養を行うなどして指導力を高め、能力を存分に発揮できる人材育成を進めていくことが必要と思われる。

また、再任用職員に対する研修等の必要性については、長年にわたり蓄積された知識・経験があることから不要という考えがある一方で、再任用職員は定年退職後の任用となることから、モチベーションを高め、気持ちを一新させる意味でも研修等の実施を検討すべきではないかという意見もあることから必要に応じた対応が求められる。

なお、市町村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観点からも意義のあるものと考えられるので、中長期的な視点に立って、どのようにして人事交流を図るか検討するとともに、交流先についても幅広く検討しておく必要がある。

また、職務に関連する防火管理者や危険物、消防設備に関する資格は、民間においてもニーズがあることから積極的に資格の取得を推進するとともに、所持した資格を有効に活用できる職場についても、あらかじめ検討し調整を図ることも必要と思われる。

(4) 体力管理

消防においては、警防業務を中心に体力を必要とする職務内容が多いことから、体力の維持、増進に係る体力管理は重要かつ根本的な課題である。

体力管理は、若手職員、高齢職員と分け隔てなく個々の職員が自身のレベルにあったトレーニングを自主的に行う面もあるが、消防の職務の一環として明確に位置づけ、取り組みやすい環境づくりなどを組織として推進していくことも必要である。消防本部が組織として取り組む場合に配慮すべき事項としては、整備されている体力錬成機器を積極的に活用することや体力管理に関する規程の制定や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。

消防本部の中には、体力錬成を実施する時間を定めることで全職員が取り組みやすい環境づくりを推進している本部や、文部科学省から示されている「新体力テスト」を基準と

した体力管理に関する要綱等を基に職員の体力測定を実施し、その結果を基に体力管理を行っている本部もある。

また、東京消防庁の体力管理に関する統計によると、50代以降は体力の低下が顕著になるというデータもある。そのため、平素からの体力錬成による維持はもとより、科学的なデータに基づく体力管理も行い、消防力を低下させることがないよう努めるとともに、体力測定の結果を警防業務に従事する際の一つの基準とすることも考えられる。

なお、職員個々の体力を維持することは消防力を維持することにつながるとともに、公務災害の防止にもつながることを十分認識していく必要がある。

(5) 安全管理

警防活動に従事する高齢職員は、今後、増加していくことと思われることから、より一層、安全管理に係る取組が求められることとなる。しかしながら、安全管理に関しては、すでに組織として体系化された取組がなされている消防本部も多いことから、特に高齢職員向けの安全管理を必要とするものではなく、現在の取組の延長線上に高齢職員の安全管理もあるとする考え方もある。確かに、安全管理の基本は、年齢にかかわらず同一の運用がなされるべきであるが、高齢職員の体力の低下は一般職員とは異なる面もあることから、公務災害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、警防活動時等における安全管理マニュアルや訓練時における安全管理マニュアル等の中に警防業務に従事する高齢職員向けの対策も検討していく配慮が必要である。

さらに、技術開発の成果を採り入れ、安全な資機材を積極的に導入し、効率的な消防活動を行い、体力的な負担を軽減することも求められる。

一方で、高齢職員はこれまで培った知識・経験から安全管理に関する能力は概して高いものがあると考えられることから、警防業務において安全管理を担う任務等に配置し、消防活動の安全管理を推進していくことは大いに有効ではないかと考えられる。

(6) 衛生管理

高齢職員の衛生管理には、特段の配慮が必要になってくると考えられる。

特に、基礎疾患等の健康障害リスクを持つ職員に対しては、職員自身による体調管理を徹底するよう促すとともに、職員管理を行う者は平素から本人の申告等に基づいて健康状態を把握し、公務災害につながるような状態で職務に従事することのないよう注意する必要がある。また、健康診断結果に基づく保健指導や事後措置の中で職員自身の健康管理のみならず、基礎疾患が誘発しうる公務災害を防止する観点からも適切な指導・対応が必要である旨を産業医等を通じて徹底する等、万全の体制をとることが求められる。その他、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。

高齢になればなるほど、健康上の問題も表面化する傾向にある。消防本部では定期的に健康診断を行っていることと思われるが、その健康診断結果を踏まえた配置ポストの検討も必要になってくると考えられる。健康診断結果から健康状態に問題がある職員を警防業務に従事させることは公務災害の発生にもつながりかねないことから、健康管理の重要性を認識する必要がある。

なお、東京消防庁及び横浜市消防局の傷病による長期休暇取得者に関する統計によると、傷病による長期休暇取得者は50代以上が最も多いというデータもあることから、衛生管理の取組をより一層推進する必要がある。

(7) 加齢困難職種の今後の取扱い

消防は、加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に支障をきたす職種、いわゆる「加齢困難職種」と考えられているところであるが、総務副大臣通知においては「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職種に従事する職員については、その職務の特殊性を踏まえた検討を行うことに留意いただきたいこと。」とされている。

この点については、国における同様の職種について、今後、「その職務の特殊性を踏まえ、再任用制度の運用に当たり、公務の円滑な遂行に支障が生じないように、必要な措置の検討を行う。」こととされているため、その動向に留意する必要がある。

2 おわりに

本検討会では、公的年金の支給開始年齢の引き上げに伴い、雇用と年金の接続を図るための対応が要請される中、消防職場において再任用職員の知識や経験を活用するためにはどのような対策を進めるべきかという点について、提言をまとめた。

今後、本提言を踏まえつつ、各消防本部においても高齢者雇用を推進していく必要があるが、意欲と能力に応じて働くことのできる環境を整備していただくことを切に期待する。

参 考 资 料

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〕
閣 議 決 定

国家公務員の高齢期雇用については、平成 13 年度から始まった公的年金の基礎年金相当部分の支給開始年齢の 65 歳への段階的な引上げに対応し、同年度に 60 歳定年後の継続勤務のための任用制度として新たな再任用制度が施行され、多くの職員が再任用されてきたところである。

平成 25 年度以降、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢も段階的に 60 歳から 65 歳へと引き上げられることに伴い、無収入期間が発生しないよう国家公務員の雇用と年金の接続を図るとともに、人事の新陳代謝を図り組織活力を維持しつつ職員の能力を十分活用していくため、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」（以下「意見の申出」という。）の趣旨、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号）に掲げられている高年齢者雇用に係る基本的理念や事業主の責務規定の内容等を踏まえ、当面、下記のとおり、定年退職する職員（勤務延長後退職する職員を含む。以下同じ。）が公的年金の支給開始年齢（以下「年金支給開始年齢」という。）に達するまでの間、再任用を希望する職員については再任用するものとする。ことと、国家公務員の雇用と年金を確実に接続することとする。

記

① （定年退職する職員の再任用）

定年退職する職員が再任用を希望する場合、当該職員の任命権者は、退職日の翌日、国家公務員法（昭和 22 年法律第 120 号）第 81

条の4の規定又は自衛隊法（昭和29年法律第165号）第44条の4の規定に基づき、当該職員が年金支給開始年齢に達するまで、常時勤務を要する官職（以下「フルタイム官職」という。）に当該職員を再任用するものとする。ただし、当該任命権者は、職員の年齢別構成の適正化を図る観点から再任用を希望する職員をフルタイム官職に再任用することが困難であると認められる場合又は当該職員の個別の事情を踏まえて必要があると認められる場合には、当該職員が年金支給開始年齢に達するまで、国家公務員法第81条の5の規定又は自衛隊法第44条の5の規定に基づき、短時間勤務の官職に当該職員を再任用することができる。

② （能力・実績主義と再任用しない者の要件）

再任用職員も含めた職員全体のモチベーションの維持向上と意欲と能力のある人材の最大限の活用の観点から、能力・実績に基づく信賞必罰の人事管理を徹底するとともに、そのための環境を整備する。再任用を希望する者が国家公務員法第38条若しくは第78条の規定又は自衛隊法第38条若しくは第42条の規定に基づく欠格事由又は分限免職事由に該当する場合には、上記①は適用しない。

③ （職務の在り方）

再任用制度の下、意欲と能力のある人材を、幅広い職域で最大限活用できるよう努めるとともに、職員が培ってきた多様な専門的知識や経験について、公務内で積極的に活用できる環境を整備するほか、受入れ側のニーズを踏まえつつ人事交流機会の拡大を図るなど公務内外の分野での複線型人事管理を進めていくこととする。

④ （再任用に係る任命権者間の調整）

再任用制度が適切に運用されるよう、各府省において任命権者間

での調整や情報提供に努めるものとする。

⑤ (一定の管理職を再任用する際の官職)

人事の新陳代謝を図り組織活力を維持するため、本府省の局長、部長、課長等（本府省の職制上の段階の標準的な官職が局長、部長又は課長に相当するものをいう。）については、再任用職員を任用しないものとする。

⑥ (多様な働き方の選択)

多様な働き方を求める 60 歳を超える職員が、勤務時間以外の時間を活用して、希望する人生設計の実現に資するため、職員が培ってきた多様な専門的知識や経験を活かした活動や新たな分野での活動を行うことを希望する場合には、公務の遂行等に支障が生じない範囲内で適切な配慮を行うものとする。

⑦ (早期退職の支援)

年齢別構成の適正化を通じた組織活力の維持等を図るため、早期退職募集制度の適切な運用を図る。これに伴い、民間の再就職支援会社を活用した再就職支援を実施する。

⑧ (60 歳超職員の追加的増加への対応)

公務員人件費抑制の観点を踏まえつつ、希望する職員を上記①に基づき再任用することと、若手職員の安定的・計画的な確保及び人事の新陳代謝を図ることが可能となるよう、必要な措置を講じることとする。

⑨ (人事院に対する要請)

再任用制度の下、定年退職した職員を、幅広い職域や勤務地で活

用すること等再任用職員の今後の職務や働き方の実情等を踏まえ、給与制度上の措置について必要な検討を行うよう、人事院に対し要請する。

⑩ （検証と見直し）

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。また、加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に支障を来すおそれがある職務に従事する職員について、その職務の特殊性を踏まえ、再任用制度の運用に当たり、公務の円滑な遂行に支障が生じないように、必要な措置の検討を行う。

⑪ （その他）

自衛官の雇用と年金の接続については、その特殊性を十分考慮した上で、本決定の趣旨に沿って必要な措置を講ずるものとする。人事院、会計検査院及び独立行政法人通則法（平成 11 年法律第 103 号）第 2 条第 2 項に規定する特定独立行政法人に対しては、雇用と年金の接続のための措置について本決定の趣旨に沿って講ずるよう要請する。また、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、能力・実績に基づく人事管理を推進しつつ、地方の実情に応じて必要な措置を講ずるよう要請する。警察法（昭和 29 年法律第 162 号）第 56 条の 2 に規定する特定地方警務官の雇用と年金の接続については、各都道府県警察において、地方公務員に対する措置に準じた措置を講ずるよう要請する。

国家公務員高齢者雇用推進に関する方針

平成 13 年 6 月 27 日
人事管理運営協議会決定
平成 15 年 3 月 26 日改正
平成 20 年 4 月 9 日改正
平成 25 年 3 月 27 日改正

1. はじめに

(1) 高齢者雇用推進の意義等

我が国においては、急速に少子・高齢化が進展し、労働人口も減少に向かっている状況下で、平成 13 年度以降公的年金（定額支給部分）の支給開始年齢の段階的な引上げが行われ、平成 25 年度からは 65 歳からの支給となるとともに、同年度からは同報酬比例部分の段階的な引上げが開始される。

このような状況の中で、我が国の経済社会の活力を維持していくとともに、60 歳前半の生活を支えていくためには、高齢者が長期にわたって培ってきた知識と経験を有効に活用しながら経済社会の担い手として活躍できるような就労環境を整備し、高齢者の雇用を推進していくことが官民共通の課題となっている。

民間部門においては、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（昭和 46 年法律第 68 号）において、定年を定める場合にはこれを 60 歳以上とすること及び継続雇用制度の導入等 65 歳までの高年齢者雇用確保措置を講じることが義務化されており、各企業においても同法に基づいた 65 歳までの雇用の仕組みが導入されているところである。

国の行政機関においても、平成 13 年 4 月から国家公務員法（昭和 22 年法律第 120 号。以下「国家公務員法」という。）に基づく再任用制度が施行され広く活用されるとともに、平成 25 年 3 月 26 日には、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引上げに対応し、「国家公務員の雇用と年金の接続について」（以下「国家公務員の雇用と年金の接続について」）という。）が閣議決定されたところである。

(2) 方針の性格

本方針は、このような状況の下、国の行政機関における高齢国家公務員の雇用の計画的な推進に当たっての指針等を示すことを目的として作成するものである。

2. 高齢国家公務員の雇用に関する指針

(1) 基本的な考え方

国家公務員の退職後の生活の在り方については、本来、個々の職員が、その価値観に基づいて様々な生き方を主体的に選択できるようにすべきものと考えられるが、本格的

な高齢社会の到来が見込まれる中、国家公務員が、その意欲と能力に応じ、長年培った知識・経験を、高齢期において有効に活かせるような条件の整備を図っていくことが求められている。特に、高齢国家公務員の雇用については、「1. (1) 高齢者雇用推進の意義等」においても述べたとおり、極めて重要な課題となっているところである。

このため、国の行政機関においても、民間における高齢者雇用方策を視野に入れ、雇用と年金の接続及び公務員人件費抑制等行財政改革の要請に十分配慮しつつ、高齢国家公務員の雇用を推進するための方策を計画的に講じていくものとする。具体的には、当面、定年後も公務内において引き続き働く意欲と能力を有する者を、1年以内の任期を定めて採用することができる再任用制度を活用することを基本としながら、積極的に高齢国家公務員の雇用に取り組むものとする。また、公務外への再就職については、国家公務員法の再就職等規制を厳格に順守した上で、職員が安んじて職務に専念できるよう、退職準備プログラムの実施や、生涯生活設計に関する情報提供等の公務外への再就職に関する情報提供等の支援策により、職員の在職中及び退職後の充実した生活の実現を図り、意欲的に職務に取り組めるようにすることが必要である。

(2) 再任用制度の円滑な運用

各任命権者及び高齢国家公務員の雇用の推進に関連する諸制度を所管する行政機関（以下「各任命権者等」という。）は、再任用制度導入の趣旨並びに各行政機関における職員構成、業務運営及び職務編成の状況を踏まえ、国家公務員法において再任用の対象とされている定年退職者等（以下単に「定年退職者等」という。）で再任用を希望する者については、その意欲及び能力に応じ、できる限り再任用するように努めることが求められるものであることに留意するものとする。また、「国家公務員の雇用と年金の接続について」に基づき、定年退職する職員（勤務延長後退職する職員も含み、昭和28年4月2日以降に生まれた者に限る。以下同じ。）が再任用を希望する場合については、当該職員の任命権者は、当該職員が年金支給開始年齢に達するまで、当該職員を再任用するものとする。なお、国家公務員法第81条の4第3項の規定を踏まえ、業務の円滑な運営のため、当該職員の任命権者が、当該職員を年金支給開始年齢に達した日以降における最初の3月31日まで再任用することも差し支えない。

国家公務員法第78条の規定に基づく分限免職事由に該当する場合には、再任用を希望する定年退職する職員は再任用されないこととなる。この場合における再任用するか否かの判断は、現行の分限基準に則って、定年退職日前に開始された分限免職の手続を経て、定年退職するまでの間に分限免職処分に至らなかった者を対象に行われることとなる（任期の更新の場合も同様となる）。上記に該当して、再任用を希望する定年退職する職員を再任用しない可能性がある場合はその旨を、再任用しないこととなった場合は再任用しない旨及びその理由を当該職員に対し書面で通知するものとする。

1) 計画的な取組

公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢は、経過措置として61歳から3年に1歳ずつ段階的に引き上げられることとなっていることから、再任用を希望する定年退職する職員の数には平成37年度までの3年毎に大幅に増加していくことが見込まれる。このため、再任用の推進に際しては、再任用に関する職員等の希望の動向等を的確に把握し、計画的に準備を進める必要がある。

2) 職員等への制度の周知等

各任命権者等は、例えば、説明会の開催、パンフレットの配布等により再任用制度について職員等へ周知するとともに、再任用に関する職員等の希望動向の把握を行うものとする。特に年金支給開始年齢の引上げに伴い無収入期間が生ずることとなる定年退職する職員に対しては、人生設計を検討する十分な時間が与えられるよう、十分な期間を設けて再任用に関する希望動向の把握を行うものとする。その際、再任用職員の選考方法、給与・勤務時間等の勤務条件等再任用制度の内容のほか、職員等が再任用を希望する際の判断材料となる年金、退職手当、兼業規制等に関する情報を併せて提供することが望ましい。また、再任用については、各行政機関における職員構成、業務運営及び職務編成の状況を踏まえて実施されるものであるとともに、再任用を希望している者の従前の勤務実績、再任用時点での健康状態、再任用後の業務に対する意欲、再任用しようとする官職への適性、必要な資格の有無等に基づき各任命権者が選考を行うものであることから、定年退職者等（定年退職する職員を除く。）が希望しても再任用されない場合があり得るものである。定年退職する職員においても、任命権者の合理的な裁量の範囲内での判断により、希望する官職には再任用されない場合があるとともに、本府省の局長、部長、課長等（本府省の職制上の段階の標準的な官職が局長、部長又は課長に相当するものをいう。）については、再任用職員を任用しないものとする。

したがって、再任用制度の周知及び再任用に関する職員等の希望動向の把握等に当たっては、その旨を併せて周知しておくことが適当である。さらに、再任用制度について、職員等の理解を得るため、職員等からの再任用制度に関する照会等に対し、適時・適切に対応するよう努めるものとする。また、各任命権者等は、職員等からの再任用に関する苦情に適切に対応するよう努めるとともに、人事院に対する苦情相談制度についても職員に周知するものとする。

3) 業務運営等の見直し

再任用職員が担当する業務としては、定年前と同様に幅広い職域で本格的な職務を行うことが考えられる。その他、例えば、退職時に担当していたもの、在職中の知識経験を活かしたもの（調査・研究業務、相談業務、政策評価業務、公文書管理業務、

後進の指導業務等)、高齢であることに配慮した身体的な負担の少ないもの、短時間勤務の特性を活かしたもの(繁閑の差が大きい業務等)等が考えられるが、実際に再任用職員が担当する業務は、各行政機関ごとに、業務運営、職務編成等に応じて定められるものである。したがって、今後、公務内における雇用機会を拡充していくためには、公務の能率的運営に留意しつつ、必要に応じ、各行政機関における既存の業務運営、職務編成の見直しに努めていくことが重要である。

4) 職員の意識改革と職場環境の整備

再任用職員は、短時間勤務職員を含め、臨時的・補助的業務を行う非常勤職員とは異なり、職務及び責任の面で他の常勤職員と同等とされており、人事評価の対象となっている。再任用制度を円滑に運用し、再任用職員の知識・経験を十分活用するためには、再任用職員のみならず再任用職員を受け入れる職場の職員もまた、こうした再任用制度の趣旨を正しく理解することが必要である。また、退職前と同じ職場に勤務する場合には、以前の部下が上司となるようなケースが生じることも想定されることから、職場における意思疎通に支障を生じる懸念もある。加えて、再任用職員については、退職前と比べて下位の官職に再任用されたり、処遇に格差が生じることにより勤務意欲が低下するという懸念もある。このため、各任命権者においては、必要に応じ、再任用職員及び受け入れる職場の職員に対し、意識改革のための啓発を実施する等の配慮を行うことが望ましい。

また、必要に応じ、業務遂行上、再任用職員の身体的負担の軽減を図るため必要な設備を整備する等により再任用職員が働きやすい職場環境の整備に努めるものとする。

5) 再任用を視野に入れた人事管理等

再任用を推進していく上で、職員等が主体的な意思に基づき能力の開発及び向上、健康の保持等に努めることが重要であることは言うまでもないが、各任命権者においても、能力・実績主義に基づく信賞必罰の人事管理を徹底するとともに、必要に応じ、例えば、特定の業務分野に対する深い知識・経験を積ませるような配置を行うなど、再任用を視野に入れた人事管理を行うことが適当である。

また、年齢別構成の適正化を通じた組織活力の維持等を図るため、早期退職募集制度の適切な運用を図る。これに伴い、民間の再就職支援会社を活用した再就職支援を実施する。

6) 異なる部門における再任用

高齢国家公務員の雇用を推進していくためには、政府全体として、退職前に主として勤務していた部門にとらわれない再任用を進めていくための方策についても検討する必要がある。また、これに併せ、「5)再任用を視野に入れた人事管理等」の一環とし

て、必要に応じ、異なる部門との人事交流等により様々な業務を経験させ、異なる行政機関等を含む異なる部門における業務にも対応できるような知識・経験を積ませることも検討しておく必要がある。

7) 再任用が困難な場合等

各行政機関における既存の業務運営、職務編成の見直し等にもかかわらず、職務の性質等により、定年退職者等の再任用が著しく困難であると考えられる場合においては、再任用を希望する定年退職する職員に対しては、「国家公務員の雇用と年金の接続について」に基づき、各府省内において任命権者間での調整や情報提供に努めるとともに、場合によっては異なる部門における再任用による対応を検討すべきものと考えられる。また、上記以外の再任用を希望する定年退職者等については、上記に準じた調整や情報提供に努めることとする。それでもなお再任用が困難な場合は政府全体として「(3)生涯生活設計支援」の推進を図り、定年退職者等の雇用の確保に努めるものとする。

なお、技能・労務職員への再任用（短時間勤務職員への再任用を除く。）については、「臨時行政調査会の最終答申後における行政改革の具体化方策について」（昭和 58 年 5 月 24 日閣議決定）に従い、公務遂行上真に必要な場合に行うこととする。

(3) 生涯生活設計支援

職員の退職後の就労の在り方については、単に所得獲得のための手段ではなく、生きがい、財産形成、健康管理等、様々な要素のバランスをとりながら、生涯にわたる自己実現という観点から選択されるものと考えられる。このような観点から、職員一人一人が、在職中の早い段階から、自らの生涯生活設計を主体的に確立していく必要があるが、同時に、各任命権者等においては、民間との均衡の確保等にも留意しつつ、職員のこうした主体的な取組を支援するための方策を推進していくことが重要である。

1) 講習会の活用等による支援

高齢化の一層の進展及び年金支給開始年齢の引上げの開始等の状況を踏まえ、今後、退職準備プログラムの実施や生涯生活設計プログラムの実施など生涯生活設計に関する講習会の機会や、人事院の「国家公務員生涯設計総合情報提供システム」を活用すること等により、職員の生涯生活設計に必要な情報の提供、カウンセリングにおける生活相談の導入等を通じて、職員が行う生涯生活設計に対する支援を更に充実していくものとする。

なお、生涯生活設計の支援に当たっては、再任用制度に関する説明会を生涯生活設計に関する講習会と併せて実施するなど、高齢国家公務員の雇用推進方策との連携を図りながら実施していくものとする。

2) その他の支援

公務外への再就職に際して求められる能力開発、資格取得等に取り組む必要性の認識を深めさせ、意欲の喚起等を併せて行うなどの方策を講ずるよう努めるとともに、職業能力開発機会の付与等の支援の在り方についての検討を行うものとする。

3. 推進体制の整備

各行政機関においては、従前より高齢者雇用推進主任の選任等、高齢国家公務員の雇用の推進体制の整備が進められているところであるが、今後、「2. 高齢国家公務員の雇用に関する指針」に沿って高齢国家公務員の雇用を推進するため、以下のとおり、高齢国家公務員の雇用に係る推進体制を整備するものとする。

(1) 推進体制の整備

各行政機関においては、高齢国家公務員の雇用に係る人事管理を担当する高齢者雇用推進主任を選任し、本方針に沿って、高齢国家公務員の雇用を計画的に推進するものとする。高齢者雇用推進主任は、各行政機関内における高齢国家公務員の雇用の状況及び課題の把握に努め、任用、給与、定員管理等の再任用に関係する部内の各担当間の調整及び生涯生活設計支援担当との連携に努めるとともに、他の行政機関等との連携に当たるなど、当該機関における高齢国家公務員の雇用を推進していく上で中心的な役割を担うものとする。

内閣総理大臣（総務省）は、今後とも、各府省の意見・実情を踏まえた上で、高齢国家公務員の雇用をより一層推進するため、必要に応じ、高齢国家公務員の雇用に係る情報交換等の場として「国家公務員高齢者雇用推進専門部会」等を活用する等により、引き続き各行政機関が行う高齢国家公務員の雇用に関する事務の総合調整を行っていくものとする。

上記のほか、高齢国家公務員の雇用の推進に関連する諸制度を所管する行政機関においては、各任命権者が行う高齢国家公務員の雇用に関する取組が円滑に実施されるよう、それぞれの権限に応じ、必要な協力を行うものとする。

(2) 内閣総理大臣への報告

各行政機関においては、再任用に関する次年度の実施予定及び前年度の実施状況等、各行政機関における高齢国家公務員の雇用の推進状況について、各年度ごとに内閣総理大臣に報告するものとする。

4. 今後の課題

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。また、加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に支障を来すおそれがある職務に従事する職員について、その職務の特殊性を踏まえ、再任用制度の運用に当たり、公務の円滑な遂行に支障が生じないように、必要な措置の検討を行う。

本方針についても、その検討を踏まえ、必要に応じ、見直しを行うものとする。

5. 特別職の職員等

自衛隊員及び特定独立行政法人の職員については、関係行政機関等において、国の行政機関における一般職の職員との均衡を考慮しつつ、その特性に応じ、国家公務員の雇用と年金の接続及び高齢国家公務員の雇用の推進のための措置について本方針の趣旨に沿って講ずることが適当である。

総行高第2号
平成25年3月29日

各都道府県知事 }
各指定都市市長 } 殿

総務副大臣
坂本 哲志

地方公務員の雇用と年金の接続について

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日別紙のとおり閣議決定が行われました。

この閣議決定は、平成25年度以降、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に60歳から65歳へと引き上げられることに伴い、無収入期間が発生しないよう国家公務員の雇用と年金の接続を図るとともに、人事の新陳代謝を図り組織活力を維持しつつ職員の能力を十分活用していくため、当面、定年退職する職員（勤務延長後退職する職員を含む。以下同じ。）が公的年金の支給開始年齢（以下「年金支給開始年齢」という。）に達するまでの間、再任用を希望する職員については再任用するものとする等その内容とするものです。

地方公務員の雇用と年金を確実に接続するため、各地方公共団体において、この閣議決定の趣旨を踏まえ、下記の事項に留意の上、能力・実績に基づく人事管理を推進しつつ、地方の実情に応じて必要な措置を講ずるよう要請いたします。

この旨、貴都道府県内の市区町村、一部事務組合等に対しても併せて周知されるようお願いいたします。

なお、本通知は地方公務員法第59条（技術的助言）及び地方自治法第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

記

- 1 定年退職する職員が再任用を希望する場合、当該職員の任命権者は、退職日の翌日、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条の4の規定に基づき、当該職員が年金支給開始年齢に達するまで、常時勤務を要する職（以下「フルタイム職」という。）に当該職員を再任用するものとする。ただし、当該任命権者は、職員の年齢別構成の適正化を図る観点から再任用を希望する職員をフルタイム職に再任用することが困難であると認められる場合又は当該職員の個別の事情を踏まえて必要があると認められる場合には、当該職員が年金支給開始年齢に達するまで、地方公務員法第28条の5の規定に基づき、短

時間勤務の職に当該職員を再任用することができること。

- 2 国においては、再任用職員も含めた職員全体のモチベーションの維持向上と意欲と能力のある人材の最大限の活用の観点から、能力・実績に基づく信賞必罰の人事管理を徹底するとともに、そのための環境を整備することとされたこと。これを踏まえ、各地方公共団体においても、公正かつ客観的な人事評価システム等を活用し、また、これが未整備の地方公共団体については、その構築に早急に取り組み、能力・実績に基づく人事管理の推進を図られたいこと。再任用を希望する者が地方公務員法第 16 条又は第 28 条の規定に基づく欠格事由又は分限免職事由に該当する場合には、上記 1 は適用しないこと。
- 3 再任用制度の下、意欲と能力のある人材を、幅広い職域で最大限活用できるよう努めるとともに、職員が培ってきた多様な専門的知識や経験について、公務内で積極的に活用できる環境を整備することに留意いただきたいこと。また、加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に支障を来すおそれがある職種に従事する職員については、その職務の特殊性を踏まえた検討を行うことに留意いただきたいこと。
- 4 再任用制度が適切に運用されるよう、地方公共団体の長は任命権者間の調整や情報提供に努められたいこと。また、地方公共団体の組合（一部事務組合、広域連合等）の職員の再任用については、組合を組織する地方公共団体の任命権者において当該職員を再任用することができるとする地方公務員法第 28 条の 6 の規定の活用を検討するなど、関係任命権者間で必要な調整に努められたいこと。
- 5 多様な働き方を求める 60 歳を超える職員が、勤務時間以外の時間を活用して、希望する人生設計の実現に資するため、職員が培ってきた多様な専門的知識や経験を活かした活動や新たな分野での活動を行うことを希望する場合には、公務の遂行等に支障が生じない範囲内で適切な配慮を行うことに留意いただきたいこと。

再任用短時間勤務職員に対する営利企業等の従事の許可については、公務に支障を来したり、公務の信用を失墜させたりするなどのおそれがないよう十分留意しつつ、再任用短時間勤務職員の勤務形態等を勘案して必要に応じ弾力的な運用を行うことが可能であること。

なお、現役職員で高齢者部分休業制度（地方公務員法第 26 条の 3 第 1 項）の活用が可能な職員については、加齢による諸事情への対応、地域ボランティア活動への従事など地域貢献、若年層とのワークシェアリング等を想定した制度の趣旨を踏まえ、職員に対し当該制度の周知を図られたいこと。
- 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。

- 7 地方独立行政法人法（平成 15 年法律第 118 号）第 2 条第 2 項に規定する特定地方独立行政法人に対しては、同法第 6 条第 3 項の設立団体において、雇用と年金の接続について閣議決定及び本通知の趣旨を踏まえ、必要な措置を講ずるよう要請いただきたいこと。
- 8 現行の再任用制度（地方公務員法第 28 条の 4 から第 28 条の 6 まで）に関して、未だ条例を制定していない団体においては速やかに制定を図られたいこと。

自治公第9号
自治高第4号
平成11年7月30日

各都道府県知事
殿
各政令指定都市市長

自治事務次官

地方公務員法等の一部を改正する法律の施行について（通知）

地方公務員法等の一部を改正する法律（以下「改正法」という。）は、平成11年7月22日法律第107号をもって公布されたところです。

今回の改正は、高齢社会の到来に伴い、高齢者の知識・経験を社会において活用していくとともに、年金制度の改正に合わせ、60歳台前半の生活を雇用と年金の連携により支えるため、一般職の職員の定年退職者等の再任用制度について、条例で定める年齢までの在職を可能とし、及び短時間勤務の制度を設けるとともに、懲戒制度の一層の適正化を図るため、退職した職員が再び職員として採用された場合において当該退職及び採用が一定の要件に該当するものであるときは、退職前の在職期間中の懲戒事由に対して処分を行うことができることとすること等をその内容とするものです。

改正法の施行については、新たな再任用制度の円滑な実施のための準備を定めた附則第2条の規定は公布の日から、懲戒制度に関する改正事項（新たな再任用制度に関する部分を除く。）は公布の日から起算して3月を超えない範囲内において政令で定める日から、その他の規定は平成13年4月1日から施行することとされています。

貴職におかれては、今回の改正の趣旨にのっとり、下記事項に十分留意の上、導入の準備を進めることとし、改正法の施行に遺憾のないよう格別の配慮をお願いします。

併せて、新たな再任用制度の施行に当たっては、行財政改革の要請に十分配慮しつつ取り組まれるよう特段の留意をお願いします。

なお、新たな再任用制度に関して、定年退職者に準ずる者、任期の末日等については、各地方公共団体の条例で定めるものとされていますが、当該条例の準則等については、別途通知する予定ですので、当該準則等を参考とし、所要の条例制定のための措置を講じるようお願いします。

おって、貴都道府県内の市区町村、一部事務組合等に対してもこの旨周知願います。

第1 地方公務員法の一部改正に関する事項

1 地方公務員の新たな再任用制度の導入

(1) 任命権者は、当該地方公共団体の定年退職者等（定年退職者若しくは勤務延長の後退職した者又は定年退職日以前に退職した者のうち勤続期間等を考慮してこれらに準ずるものとして条例で定める者をいう。以下同じ。）を、従前の勤務実績等に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、常時勤務を要する職に採用することができるものとする。ただし、その者がその者を採用しようとする職に係る定年に達していないときは、この限りではないこと。（地方公務員法（以下第1において「法」という。）第28条の4第1項）

イ 再任用職員の採用に当たっては、地方公務員の任用の根本基準（法第15条）に従い、改めて能力の実証を要するが、その方法については、採用される職及びその対象となる職員に応じてきめ細かく方法を設定できる選考の方法に基づくこととし、その選考は任命権者が行うものであること。

ロ 高齢職員の意欲・能力の変化が大きいこと等を考慮し、最長1年を単位とする任期を設定するものであること。

(2) 任期は、条例で定めるところにより、1年を超えない範囲内で更新できるものとする。 （法第28条の4第2項）

(3) 任期の末日は、その者が条例で定める年齢に達した日以後における最初の3月31日までの間において条例で定める日以前でなければならないものとする。 （法第28条の4第3項）

(4) (3)の条例で定める年齢は、国の職員につき定められている任期の末日に係る年齢を基準として定めるものとする。 （法第28条の4第4項）

イ 国の職員につき定められている任期の末日に係る年齢（上限年齢）とは、国家公務員法等の一部を改正する法律（平成11年法律第83号。以下「国公改正法」という。）による改正後の国家公務員法第81条の4第3項の規定のとおり、年齢65年であること。

ロ 基準として定めるとは、国家公務員の上限年齢と基本的には同一の年齢を定めなければならないことを意味するものであること。

(5) (1)の採用については、条件附採用の規定は適用しないものとする。 （法第28条の4第5項）

(6) 任命権者は、当該地方公共団体の定年退職者等を、従前の勤務実績等に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、短時間勤務の職に採用することができるものとする。この場合の任期については、(2)から(4)までを準用すること。 （法第28条の5第1項及び第2項）

イ 短時間勤務の職とは、当該職を占める職員の1週間当たりの通常勤務時間が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種のものを占める職員の1週間当たりの通常勤務時間に比し短い時間であるものであること。これは、高齢職員については短時間の勤務形態を希望する傾向があること、また、弾力的

な勤務形態を設けることが業務運営上効率的な場合もあること等から、新たな再任用制度の導入に伴い再任用職員に限って、常勤職員と同様の本格的な業務を行う勤務形態として新たに設けられるものであること。

ロ 短時間勤務の職を占める職員（以下「再任用短時間勤務職員」という。）の勤務時間は、法第24条に基づき各地方公共団体の条例で定めることとなるが、国家公務員については、国公改正法による改正後の一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律第5条第2項の規定により、1週間当たり16時間から32時間までの範囲内で、任命権者が定めるものであること。

ハ 再任用短時間勤務職員の任期は、1年を超えない範囲内で更新できるものであること。

ニ 再任用短時間勤務職員の任期の末日は、その者が、国の職員につき定められている任期の末日に係る年齢を基準として条例で定める年齢に達した日以後における最初の3月31日までの間において条例で定める日以前でなければならないものであること。

ホ なお、再任用短時間勤務職員は、法第22条第1項の規定により、その採用について条件附採用は適用されないものであること。

(7) 短時間勤務の職には、定年退職者等のうち、当該職について定年制度の適用があるものとした場合の当該職に係る定年に達した者に限り任用できるものとする。こと。
(法第28条の5第3項)

当該職について定年制度の適用があるものとした場合の当該職に係る定年とは、当該短時間勤務の職と職務と責任が同等又は最も類似の常時勤務の職を占める職員について、条例において定められている定年を意味するものであること。

(8) (1) 及び(6) によるほか、地方公共団体の組合（一部事務組合、広域連合等）を組織する地方公共団体の任命権者にあつてはその組合の定年退職者等を、組合の任命権者にあつてはその組合を組織する地方公共団体の定年退職者等を、従前の勤務実績等に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、常時勤務を要する職又は短時間勤務の職に採用することができるものとする。この場合においては、(5) 及び(7) を準用し、任期については、(2) から(4) までを準用すること。
(法第28条の6)

地方公共団体の組合とその構成団体とは、異なる地方公共団体ではあるものの、高齢者の継続雇用を進める観点からは、これらを一体的に取り扱うことが適当であるため、特例的に組合とこれを組織する地方公共団体とは相互に定年退職者等を再任用できることとしたものであること。

(9) 再任用職員の定員管理については、再任用制度の導入により行政需要が増加するわけではないため、簡素で効率的な行政体制の推進を阻害しないよう、常勤の再任用職員は、定数条例の対象となり、再任用短時間勤務職員は、常勤職員と区別して、別途管理することとなるが、再任用短時間勤務職員の導入により軽減された常勤職員の業務量に見合う定員を削減することを基本とするものであること。

2 懲戒制度の整備

(1) 職員が、任命権者の要請に応じ当該地方公共団体の特別職に属する地方公務員、

他の地方公共団体の地方公務員、国家公務員又は地方公社その他その業務が地方公共団体若しくは国の事務若しくは事業と密接な関連を有する法人のうち条例で定めるものに使用される者（以下「特別職地方公務員等」という。）となるため退職し、引き続き特別職地方公務員等として在職した後、引き続いて当該退職を前提として職員として採用された場合、当該退職前の引き続き職員としての在職期間中の懲戒事由に対して処分を行うことができることとすること。（法第29条第2項）

イ 当該地方公共団体の特別職に属する地方公務員、他の地方公共団体の地方公務員、国家公務員又は地方公社に使用される者となるため退職出向し復職する場合には、任用、給与、退職手当等の人事上の諸制度において通常の新規採用とは異なる一定の特別な取扱いがなされていることに鑑みて、退職出向の前後における公務員としての勤務を一体のものとして扱い、退職出向前の非違行為を復職後においても懲戒事由としたものであること。

ロ その他その業務が地方公共団体若しくは国の事務若しくは事業と密接な関連を有する法人のうち条例で定めるものとは、復職する際の任用、給与、退職手当等の処遇について、通常の新規採用とは異なる取扱いをしている法人を想定したものであるが、具体的な法人については、各地方公共団体が今回の制度改正の趣旨を踏まえ、条例で定めるものであること。

- (2) 職員が、第1の1により採用された場合において、定年退職者等となった日までの引き続き職員としての在職期間又は第1の1によりかつて採用されて職員として在職していた期間中の懲戒事由に対して処分を行うことができることとすること。（法第29条第3項）

これは、新たな再任用制度による採用が退職前の職員としての良好な勤務の事実を基礎とするものであることから講じられたものであること。

第2 関係法律の整備に関する事項

1 地方自治法の一部改正

- (1) 再任用短時間勤務職員に対し、給料、手当及び旅費を支給するものとする。（同法第203条及び第204条）

イ 給料、手当及び旅費の支給は、再任用短時間勤務職員が、常勤の職員と同様の本格的な職務に従事することから措置されたものであり、第2の3、4、8、10、11についても同様であること。

ロ 再任用職員の給与は、地方公務員法第24条及び地方自治法第204条に基づき各地方公共団体の条例で定めることとなるが、国家公務員の諸手当については、職務に関連する手当及びその他特に支給すべき理由のある手当に限って支給することとし、長期継続雇用を前提としてライフステージに応じて生活費の増嵩に対処する目的で支給される生活関連手当及び主として人材確保の観点から設けられている手当並びに退職手当については支給しないものであること。

- (2) 普通地方公共団体の議会の議員、普通地方公共団体の長等は、再任用短時間勤務職員と兼ねることができないものとする。（同法第92条、第141条及び第196条）

再任用短時間勤務職員の兼職禁止について、常勤職員に準じた取扱いをするもの

であり、教育委員会の委員、収用委員会の委員、地方公営企業管理者との兼職禁止（第2の7(2)、12、13）についても同様であること。

2 外国の地方公共団体の機関等に派遣される一般職の地方公務員の処遇等に関する法律の一部改正

派遣制度の対象となる職員から除外される職員の範囲をすべて条例に委ねることとしたこと。（同法第2条）

派遣制度の趣旨は、職員に身分を保有させたまま他の業務に従事させることにより、職員が安んじて派遣先の業務に従事できることとするものであるが、今回の新たな再任用制度に見られるような制度の変更に適切に対応できるようにするため、派遣制度から除外する職員の範囲等は、各地方公共団体が条例で定めることとしたものであること。

なお、国際機関等に派遣される一般職の国家公務員の処遇等に関する法律（昭和45年法律第117号）における再任用職員の取扱いについては、今後、人事院規則において定められるものであること。

3 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部改正

再任用短時間勤務職員に対し、介護休暇を付与することができるもの等とすること。（同法第52条）

再任用短時間勤務職員の介護休暇及び深夜勤務制限について、常勤の再任用職員に準じた取扱いをするものであること。

4 地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正

再任用短時間勤務職員に対し、育児のための部分休業を付与することができるものとする。（同法第9条）

再任用短時間勤務職員の育児のため部分休業（1歳に満たない子を養育するため1日の勤務時間の一部について勤務しないこと）については、常勤の再任用職員に準じた取扱いをするものであること。

5 地方公務員災害補償法の一部改正

再任用短時間勤務職員が、船員保険法による保険給付であって、地方公務員災害補償法による補償に相当するものを受けるときには、地方公務員災害補償法による補償を行わないものとする。（同法附則第8条）

イ 船員である再任用短時間勤務職員が被災した場合、船員保険法の規定に基づく保険給付と地方公務災害補償法の規定に基づく補償が重複することとなるため、両者の間を調整する規定を設けたものであること。

ロ なお、再任用職員に対する災害補償については、再任用短時間勤務職員を含め、地方公務員災害補償法の規定に基づき地方公務員災害補償基金が補償を実施することとしており、地方公務員災害補償法施行令の所要の改正を行う予定であること。

6 教育公務員特例法の一部改正

公立大学の教員について、地方公務員法に基づく第1の1の新たな再任用制度を適用することとし、その場合における任期の設定方法の特例を設けるとともに、教員の定年制度に係る規定の整備等を行うこと。（教育公務員特例法第8条の3）

- イ 公立大学の教員について新たな再任用制度を適用することとなるが、任期の設定方法については、教授会の議に基づき学長が定めるものであること。
- ロ 公立大学の教員の定年制度については、従来、国公改正法及び改正法による改正前の教育公務員特例法第8条第2項に規定される停年によっていたが、改正後は、地方公務員法第28条の2の規定を適用することとし、定年退職日及び定年については、条例によることなく評議会の議に基づき学長が定めることとするものであること。このため、公立大学の教員に係る定年退職日及び定年に関しては、条例改正の必要がないものであること。
- 7 地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部改正
- (1) 県費負担教職員に係る第1の1の新たな再任用制度の適用について、特例規定を整備すること。（同法第47条）
- これにより、都道府県教育委員会が、県費負担教職員であった職員を、退職した市町村とは別の同一都道府県内の市町村の県費負担教職員に再任用できるものであること。
- (2) 教育委員会の委員は、再任用短時間勤務職員と兼ねることができないものとする。（同法第6条）
- 8 女子教職員の出産に際しての補助教職員の確保に関する法律の一部改正
- 再任用短時間勤務講師を女子教職員の出産に際しての補助教職員の確保に関する法律の適用対象とすること。（同法第2条）
- 再任用短時間勤務講師は、常勤の再任用教職員に準じて、女子教職員が出産する場合に当該学校の教職員の職務を補助させる臨時的任用に代わる特別の教職員として取り扱われるものであること。
- 9 へき地教育振興法の一部改正
- 再任用教職員に対し、へき地手当等を支給しないものとする。（同法第5条の2及び第5条の3）
- へき地手当及びへき地手当に準ずる手当については、主として人材確保の観点から設けられているため、支給対象から再任用教職員を除外したものであること。
- 10 農業、水産、工業又は商船に係る産業教育に従事する国立及び公立の高等学校の教員及び実習助手に対する産業教育手当の支給に関する法律の一部改正
- 再任用短時間勤務講師を産業教育手当の支給対象とすることができることとする。（同法第2条）
- 再任用短時間勤務講師の産業教育手当について、常勤の再任用教職員に準じた取扱いをするものであること。
- 11 国立及び公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法の一部改正
- 再任用短時間勤務講師を教職調整額の支給対象とすることができることとする。（同法第2条）
- 再任用短時間勤務講師の教職調整額について、常勤の再任用教育職員に準じた取扱いをするものであること。

12 土地収用法の一部改正

収用委員会の委員は、再任用短時間勤務職員と兼ねることができないものとする
こと。（第52条）

13 地方公営企業法の一部改正

地方公営企業管理者は、再任用短時間勤務職員と兼ねることができないものとする
こと。（同法第7条の2）

第3 施行期日等

1 この改正法は、平成13年4月1日から施行すること。

ただし、第3の2の新たな再任用制度の実施のための準備については、公布の日
（平成11年7月22日）から、また、第1の2の(1)の懲戒制度に係る改正につい
ては、公布の日から起算して3月を超えない範囲内において政令で定める日から施行
するものとされていること。（改正法附則第1条）

2 新たな再任用制度の円滑な実施等を確保するため、任命権者は、長期的な人事計画 の推進等必要な準備を行うものとし、地方公共団体の長は、任命権者の行う準備に関 し、必要な連絡、調整等を行うものとする。こと。（改正法附則第2条）

3 第1の2の懲戒制度については、改正法の施行日前に退職した者についてはその対 象とせず、法施行日以後に退職した者に限って適用対象とすること。（改正法附則第 3条）

4 改正法による改正前の再任用制度により採用され、任期又は更新された任期の末日 が、この法律の施行の日以後である職員（以下「旧法再任用職員」という。）に係る 任用（任期の更新を除く。）については、なお従前の例によるものとする。こと。（改 正法附則第4条）

旧法再任用職員については、新たな再任用制度の施行後は、任期の更新ができない
ものであること。

5 特定警察職員等については、平成19年4月1日までの間で条例で定める日から、 第1の1の新たな再任用制度を適用するものとする。こと。（改正法附則第5条）

イ 特定警察職員等とは、特例による退職共済年金の受給権を取得したときにおいて、
警部以下の警察官又は消防司令以下の消防吏員若しくは副団長以下の常勤の消防団
員であった者で、かつ、引き続き20年以上警察官又は消防吏員若しくは常勤の消
防団員として在職していた者その他これらに準ずる者として政令で定める者をいう
ものであること。（地方公務員等共済組合法附則第25条の2第1項第1号）

ロ 特定警察職員等については、満額年金の支給開始年齢の引き上げが一般職員より
6年遅れの平成19年4月1日からとなっていること等から、国家公務員である特
定警察職員等の新たな再任用制度は平成19年4月1日から適用することとされて
おり（国公改正法附則第5条第1項）、地方公務員である特定警察職員等について
も基本的には同様に扱うものであること。

6 第1の1の(3)の条例で定める年齢に関しては、国の職員につき定められている任 期の末日に関する特例を基準として、条例で特例を定めるものとする。こと。（改正法 附則第6条）

イ 国の職員につき定められている任期の末日に関する特例は、満額年金の支給開始

年齢の引き上げスケジュールに合わせて上限年齢を段階的に引き上げ、具体的には次のとおりとされていること。（国公改正法附則第4条）

平成13年4月1日から平成16年3月31日まで	61年
平成16年4月1日から平成19年3月31日まで	62年
平成19年4月1日から平成22年3月31日まで	63年
平成22年4月1日から平成25年3月31日まで	64年

ロ 基準として定めるとは、国の職員につき定められている特例と基本的には同一の特例を定めなければならないことを意味するものであること。

職発 1 1 0 9 第 2 号
平成 24 年 11 月 9 日

各都道府県労働局長 殿

厚生労働省職業安定局長
(公 印 省 略)

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等の施行について

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 年法律第 78 号。以下「改正法」という。）については、平成 24 年 9 月 5 日に公布され、同日付け職発第 0905 第 2 号「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について」により貴職あて通達したところである。また、本日、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則の一部を改正する省令（平成 24 年厚生労働省令第 154 号。以下「改正省令」という。〔別添 1〕参照。）、高年齢者等職業安定対策基本方針（平成 24 年厚生労働省告示第 559 号。以下「基本方針」という。〔別添 2〕参照。）及び高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（平成 24 年厚生労働省告示第 560 号。以下「指針」という。〔別添 3〕参照。）が公布され、改正省令については平成 25 年 4 月 1 日から施行され、基本方針及び指針については同日から適用されることとされた。

改正法による改正後の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号。以下「法」という。）、改正省令による改正後の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則（昭和 46 年労働省令第 24 号。以下「則」という。）、基本方針及び指針の内容等については、下記のとおりであるので、これに十分留意の上、その円滑な施行について遺漏のないよう特段の御配慮をお願いする。

記

第 1 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止等

1 改正の趣旨

少子高齢化が急速に進展する中、労働力人口の減少に対応し、経済と社会を発展させるため、高年齢者をはじめ働くことができる全ての人が社会を支える全員参加型社会の実現が求められている。また、現在の年金制度に基づき平成

25年度から特別支給の老齢厚生年金の報酬比例部分（以下「厚生年金報酬比例部分」という。）の支給開始年齢が段階的に引き上げられることから、現状のままでは、無年金・無収入となる者が生じる可能性がある。

このような状況を踏まえ、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などの改正を行ったものである。

2 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止（法第9条第2項及び改正法附則第3項）

事業主は、事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、継続雇用制度を導入したものとみなすものとしている仕組みを廃止することとしたこと。

また、経過措置により、平成37年3月31日までの間、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を厚生年金報酬比例部分の支給開始年齢以上の者を対象に、利用することができることとしたこと。

3 継続雇用制度の対象者が雇用される企業の範囲の拡大

(1) 継続雇用制度における事業主間の契約（法第9条第2項）

継続雇用制度には、事業主が、特殊関係事業主（当該事業主の経営を実質的に支配することが可能となる関係にある事業主その他の当該事業主と特殊の関係のある事業主として厚生労働省令で定める事業主）との間で、当該事業主の雇用する高年齢者であってその定年後に雇用されることを希望するものをその定年後に当該特殊関係事業主が引き続いて雇用することを約する契約を締結し、当該契約に基づき当該高年齢者の雇用を確保する制度が含まれることとしたこと。

(2) 特殊関係事業主の範囲（則第4条の3）

i) 厚生労働省令で定める事業主

法第9条第2項に規定する厚生労働省令で定める事業主は、次に掲げる者としたこと。

- ① 当該事業主の子法人等
- ② 当該事業主を子法人等とする親法人等
- ③ 当該事業主を子法人等とする親法人等の子法人等（当該事業主、①及び②に掲げる者を除く。）
- ④ 当該事業主の関連法人等

- ⑤ 当該事業主を子法人等とする親法人等の関連法人等（④に掲げる者を除く。）

ii) 親法人等

則第4条の3に規定する「親法人等」について、次の①から③までに掲げる法人等（会社、組合その他これらに準ずる事業体（外国におけるこれらに相当するものを含む。）をいう。以下同じ。）とすること。

ただし、財務上又は営業上若しくは事業上の関係からみて他の法人等の財務及び営業又は事業の方針を決定する機関（株主総会その他これに準ずる機関をいう。以下「意思決定機関」という。）を支配していないことが明らかであると認められるときは、この限りでない。

- ① 他の法人等（破産手続開始の決定、再生手続開始の決定又は更生手続開始の決定を受けた他の法人等その他これらに準ずる他の法人等であって、有効な支配従属関係が存在しないと認められるものを除く。以下このiiにおいて同じ。）の議決権の過半数を自己の計算において所有している法人等
- ② 他の法人等の議決権の100分の40以上、100分の50以下を自己の計算において所有している法人等であって、次のイからホまでに掲げるいずれかの要件に該当するもの。

イ 当該法人等が自己の計算において所有している議決権と当該法人等と出資、人事、資金、技術、取引等において緊密な関係があることにより当該法人等の意思と同一の内容の議決権を行使すると認められる者及び当該法人等の意思と同一の内容の議決権を行使することに同意している者が所有している議決権とを合わせて、当該他の法人等の議決権の過半数を占めていること。

ロ 当該法人等の役員、業務を執行する社員若しくは使用人である者、又はこれらであった者であって当該法人等が当該他の法人等の財務及び営業又は事業の方針の決定に関して影響を与えることができるものが、当該他の法人等の取締役会その他これに準ずる機関の構成員の過半数を占めていること。

ハ 当該法人等と当該他の法人等との間に当該他の法人等の重要な財務及び営業又は事業の方針の決定を支配する契約等が存在すること。

ニ 当該他の法人等の資金調達額（貸借対照表の負債の部に計上されているものに限る。）の総額の過半について当該法人等が融資（債務の保証及び担保の提供を含む。以下同じ。）を行っていること（当該法人等と出資、人事、資金、技術、取引等において緊密な関係のある者が行う融資の額を合わせて資金調達額の総額の過半となる場合を含む。）。

ホ その他当該法人等が当該他の法人等の意思決定機関を支配していることが推測される事実が存在すること。

③ 法人等が自己の計算において所有している議決権と当該法人等と出資、人事、資金、技術、取引等において緊密な関係があることにより当該法人等の意思と同一の内容の議決権を行使すると認められる者及び当該法人等の意思と同一の内容の議決権を行使することに同意している者が所有している議決権とを合わせて、他の法人等の議決権の過半数を占めている場合（当該法人等が自己の計算において議決権を所有していない場合を含む。）における当該法人等であって、②ロからホまでに掲げるいずれかの要件に該当するもの。

iii) 子法人等

則第4条の3に規定する「子法人等」とは、親法人等によりその意思決定機関を支配されている他の法人等をいうこと。この場合において、親法人等及び子法人等又は子法人等が他の法人等の意思決定機関を支配している場合における当該他の法人等は、その親法人等の子法人等とみなす。

iv) 関連法人等

則第4条の3に規定する「関連法人等」について、次の①から③までに掲げるものとする。ただし、財務上又は営業上若しくは事業上の関係からみて法人等（当該法人等の子法人等を含む。）が子法人等以外の他の法人等の財務及び営業又は事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができないことが明らかであると認められるときは、この限りでない。

① 法人等（当該法人等の子法人等を含む。）が子法人等以外の他の法人等（破産手続開始の決定、再生手続開始の決定又は更生手続開始の決定を受けた子法人等以外の他の法人等その他これらに準ずる子法人等以外の他の法人等であって、当該法人等がその財務及び営業又は事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができないと認められるものを除く。以下同じ。）の議決権の100分の20以上を自己の計算において所有している場合における当該子法人等以外の他の法人等

② 法人等（当該法人等の子法人等を含む。）が子法人等以外の他の法人等の議決権の100分の15以上、100分の20未満を自己の計算において所有している場合における当該子法人等以外の他の法人等であって、次のイからホまでに掲げるいずれかの要件に該当するもの

イ 当該法人等の役員、業務を執行する社員若しくは使用人である者、又はこれらであった者であって当該法人等がその財務及び営業又は事業の方針の決定に関して影響を与えることができるものが、その代表取締役、取締役又はこれらに準ずる役職に就任していること。

ロ 当該法人等から重要な融資を受けていること。

ハ 当該法人等から重要な技術の提供を受けていること。

ニ 当該法人等との間に重要な販売、仕入れその他の営業上又は事業上の取引があること。

ホ その他当該法人等がその財務及び営業又は事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができることが推測される事実が存在すること。

③ 法人等（当該法人等の子法人等を含む。）が自己の計算において所有している議決権と当該法人等と出資、人事、資金、技術、取引等において緊密な関係があることにより当該法人等の意思と同一の内容の議決権を行使すると認められる者及び当該法人等の意思と同一の内容の議決権を行使することに同意している者が所有している議決権とを合わせて、子法人等以外の他の法人等の議決権の 100 分の 20 以上を占めている場合（当該法人等が自己の計算において議決権を所有していない場合を含む。）における当該子法人等以外の他の法人等であって、②イからホまでに掲げるいずれかの要件に該当するもの。

4 公表等（法第 10 条第 3 項）

厚生労働大臣は、事業主に対し高年齢者雇用確保措置に関する勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができることとしたこと。

5 再就職援助措置の対象となる高年齢者等の範囲等（則第 6 条第 2 項）

法第 15 条第 1 項の厚生労働省令で定める理由は、改正法附則第 3 項の規定によりなおその効力を有することとされる同法による改正前の法第 9 条第 2 項の継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めた場合における当該基準に該当しなかったことその他事業主の都合とすること。

6 高年齢者雇用状況報告書（則様式第 2 号）

則第 33 条の高年齢者の雇用状況の報告の様式は、高年齢者雇用状況報告書（則様式第 2 号。〔別添 4〕参照。）とすること。

第 2 高年齢者等職業安定対策基本方針（法第 6 条第 2 項）

高年齢者等職業安定対策基本方針に定めるべき高年齢者の雇用の機会の増大の目標に関する事項について、当該高年齢者を 65 歳未満に限定しないこととしたこと。また、法第 9 条の事業主が講ずべき同条に規定する高年齢者雇用確保措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針となるべき事項を削除することとしたこと。

1 趣旨

改正法の趣旨等を踏まえ、高年齢者等の雇用・就業についての目標及び施策

の基本的考え方を、労使をはじめ国民に広く示すとともに、事業主が行うべき諸条件の整備等に関する指針を示すこと等により、高年齢者等の雇用の安定の確保、再就職の促進及び多様な就業機会の確保を図るため、基本方針を策定することとしたものであること。

2 内容

(1) 対象期間

この基本方針の対象期間は、平成 25 年度から平成 29 年度までの 5 年間とするものであること。

(2) 高年齢者等の就業の動向に関する事項（基本方針第 1 関係）

高年齢者の雇用・就業の状況や、高年齢者に係る雇用制度の状況等について、最新の統計結果等を盛り込むものであること。

(3) 高年齢者の雇用の機会の増大の目標に関する事項（基本方針第 2 関係）

平成 25 年度から公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に 65 歳へ引き上げられることを踏まえ、希望者全員の 65 歳までの高年齢者雇用確保措置が全ての企業において講じられるよう雇用の場の拡大に努めること等により、新成長戦略（平成 22 年 6 月 18 日閣議決定）で示された平成 32 年までの目標（「平成 32 年度までの平均で、名目 3 %、実質 2 %を上回る成長」等としていることが前提。）である 60～64 歳の就業率を 63%とすることを目指すとともに、同年までに 65～69 歳の就業率を 40%とすることを目指すものであること。

(4) 事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項（基本方針第 3 関係）

現行の基本方針に盛り込まれている内容に加え、再就職援助等の対象者について法施行規則の改正内容を踏まえて改めるものであること。

(5) 高年齢者等の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項（基本方針第 4 関係）

現行の基本方針に盛り込まれている内容に加え、新たに以下の内容を盛り込むものであること。

ア 高年齢者雇用確保措置の実施に係る指導を繰り返し行ったにもかかわらず何ら具体的な取組を行わない企業には勧告書を発出し、勧告に従わない場合には企業名の公表を行い、各種法令等に基づき、公共職業安定所での求人の不受理・紹介留保、助成金の不支給等の措置を講じること。

イ 特に有期契約労働者であった離職者については、公共職業安定所における

マッチング支援、担当者制によるきめ細かな支援等の活用により、早期の再就職の促進に努めること。

ウ 生涯現役社会の実現に向けて、国民各層の意見を幅広く聴きながら、当該社会の在り方やそのための条件整備について検討するなど、社会的な気運の醸成を図ること。

第3 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（法第9条第3項）

厚生労働大臣は、事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置の実施及び運用（心身の故障のため業務の遂行に堪えない者等の継続雇用制度における取扱いを含む。）に関する指針を定めるものとする事としたこと。

1 趣旨

この指針は、事業主がその雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため講ずべき高年齢者雇用確保措置に関し、その実施及び運用を図るために必要な事項を定めたものであること。

2 指針の内容

（1）高年齢者雇用確保措置の実施及び運用

65歳未満の定年の定めをしている事業主は、高年齢者雇用確保措置に関して、労使間で十分な協議を行いつつ、適切かつ有効な実施に努めるものとする事。

（2）高年齢者雇用確保措置（指針第2の1関係）

事業主は、高年齢者がその意欲と能力に応じて65歳まで働くことができる環境の整備を図るため、法に定めるところに基づき、65歳までの高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずるものとする事。

（3）継続雇用制度（指針第2の2関係）

継続雇用制度を導入する場合には、希望者全員を対象とする制度とする事。この場合において法第9条第2項に規定する特殊関係事業主により雇用を確保しようとするときは、事業主は、その雇用する高年齢者を当該特殊関係事業主が引き続いて雇用することを約する契約を、当該特殊関係事業主との間で締結する必要があることに留意する事。

心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く。以下同じ。）に該当する場合には、継続雇用しないことができる事。

就業規則に定める解雇事由又は退職事由と同一の事由を、継続雇用しないことができる事由として、解雇や退職の規定とは別に、就業規則に定めることも

できること。また、当該同一の事由について、継続雇用制度の円滑な実施のため、労使が協定を締結することができること。なお、解雇事由又は退職事由とは異なる運営基準を設けることは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の趣旨を没却するおそれがあることに留意すること。

ただし、継続雇用しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられることに留意すること。

(4) 経過措置（指針第2の3関係）

改正法の施行の際、既に労使協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めている事業主は、改正法附則第3項の規定に基づき、当該基準の対象者の年齢を平成37年3月31日まで段階的に引き上げながら、当該基準を定めてこれを用いることができるものであること。

(5) 賃金・人事処遇制度の見直し（指針第2の4関係）

高年齢者雇用確保措置を適切かつ有効に実施し、高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用の確保を図るために、賃金・人事処遇制度の見直しが必要な場合の留意事項を定めたものであること。

第2の4(4)の周知の方法としては、例えば、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を労働者に交付すること、磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置することが考えられること。

第2の4(6)の後段については、高年齢者になる前の段階から行うものを含むものであること。

第2の4(7)において、見直しを検討することとされている制度は、賃金・人事処遇制度を指し、各事業主の判断で見直しを検討するものであること。

(6) 高年齢者雇用アドバイザー等の有効な活用（指針第2の5関係）

高年齢者雇用確保措置を講ずるに当たって、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に配置されている高年齢者雇用アドバイザーや雇用保険制度に基づく助成制度等の有効な活用を図るものであること。

新体力テスト実施要項

(20歳～64歳対象)

文部科学省

新体力テスト実施要項（20歳～64歳対象）

I テストの対象

20歳から64歳までの男女

II テスト項目

	ページ
握力	2
上体起こし	3
長座体前屈	4
反復横とび	5
急歩	6
20mシャトルラン（往復持久走）	7
立ち幅とび	9

※ 急歩か20mシャトルラン（往復持久走）の
どちらかを選択する。

III テストの得点表および総合評価

項目別得点表	10
総合評価基準表	10
体力年齢判定基準表	10

IV 実施上の一般的注意

11

記録用紙

[参考] 20mシャトルラン（往復持久走） 最大酸素摂取量推定表

II テスト項目

握力

1 準備

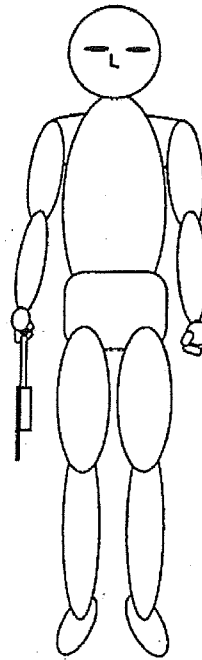
スメドレー式握力計。

2 方法

- (1) 握力計の指針が外側になるように持ち、図のように握る。この場合、人差し指の第2関節が、ほぼ直角になるように握りの幅を調節する。
- (2) 直立の姿勢で両足を左右に自然に開き腕を自然に下げ、握力計を身体や衣服に触れないようにして力いっぱい握りしめる。この際、握力計を振り回さないようにする。



(真横からみた図)



(正面図)

3 記録

- (1) 右左交互に2回ずつ実施する。
- (2) 記録はキログラム単位とし、キログラム未満は切り捨てる。
- (3) 左右おのこののよい方の記録を平均し、キログラム未満は四捨五入する。

4 実施上の注意

- (1) このテストは、右左の順に行う。
- (2) このテストは、同一被測定者に対して2回続けて行わない。

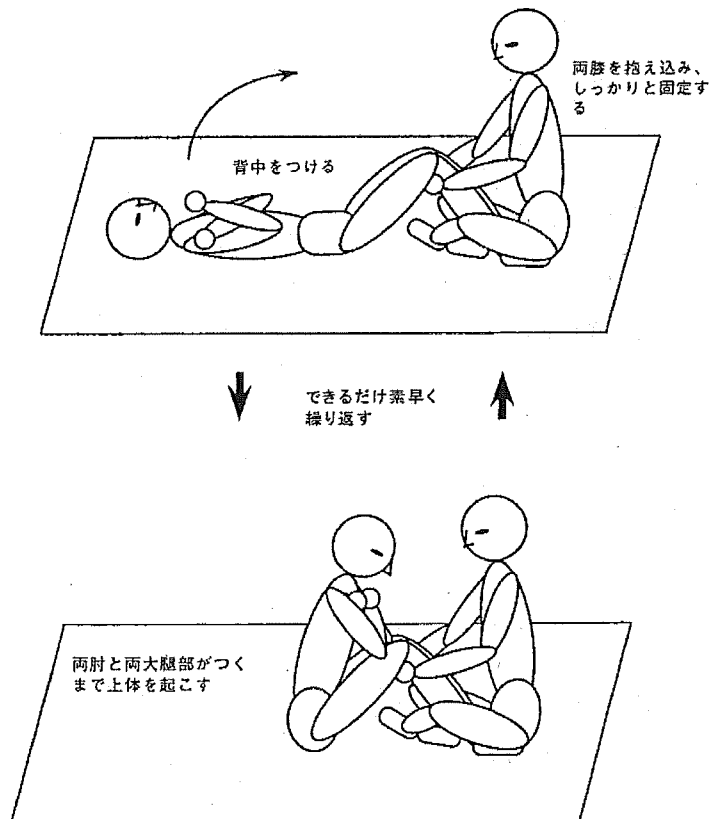
上体起こし

1 準備

ストップウォッチ，マット。

2 方法

- (1) マット上で仰臥姿勢をとり，両手を軽く握り，両腕を胸の前で組む。両膝の角度を90°に保つ。
- (2) 補助者は，被測定者の両膝をおさえ，固定する。
- (3) 「始め」の合図で，仰臥姿勢から，両肘と両大腿部がつくまで上体を起こす。
- (4) すばやく開始時の仰臥姿勢に戻す。
- (5) 30秒間，前述の上体起こしを出来るだけ多く繰り返す。



3 記録

- (1) 30秒間の上体起こし（両肘と両大腿部がついた）回数を記録する。
ただし，仰臥姿勢に戻したとき，背中がマットにつかない場合は，回数としない。
- (2) 実施は1回とする。

4 実施上の注意

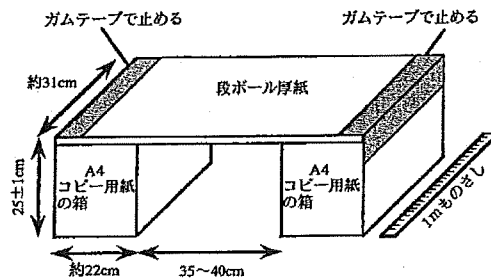
- (1) 両腕を組み，両脇をしめる。仰臥姿勢の際は，背中（肩甲骨）がマットにつくまで上体を倒す。
- (2) 補助者は被測定者の下肢が動かないように両腕で両膝をしっかりと固定する。しっかりと固定するために，補助者は被測定者より体格が大きい者が望ましい。
- (3) 被測定者と補助者の頭がぶつからないように注意する。
- (4) 被測定者のメガネは，はずすようにする。
- (5) 腰痛の自覚症状のある被測定者については，このテストを実施しない。

長座体前屈

1 準備

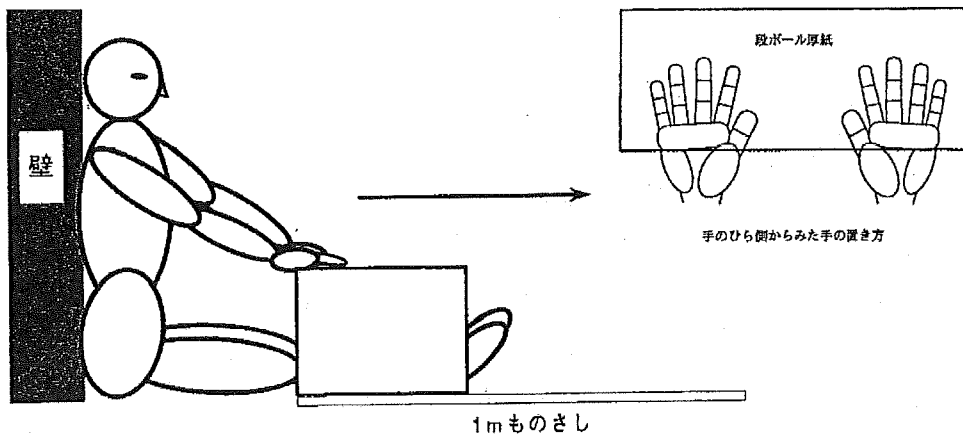
幅約22cm・高さ約24cm・奥行き約31cmの箱2個（A4コピー用紙の箱など）、段ボール厚紙1枚（横75～80cm×縦約31cm）、ガムテープ、スケール（1m巻き尺または1mものさし）。

高さ約24cmの箱を、左右約40cm離して平行に置く。その上に段ボール厚紙をのせ、ガムテープで厚紙と箱を固定する（段ボール厚紙が弱い場合は、板などで補強してもよい）。床から段ボール厚紙の上面までの高さは、25cm（±1cm）とする。右または左の箱の横にスケールを置く。



2 方法

- (1) 初期姿勢：被測定者は、両脚を両箱の間に入れ、長座姿勢をとる。壁に背・尻をぴったりとつける。ただし、足首の角度は固定しない。肩幅の広さで両手のひらを下にして、手のひらの中央付近が、厚紙の手前端にかかるように置き、胸を張って、両肘を伸ばしたまま両手で箱を手前に十分引きつけ、背筋を伸ばす。
- (2) 初期姿勢時のスケールの位置：初期姿勢をとったときの箱の手前右または左の角に零点を合わせる。
- (3) 前屈動作：被測定者は、両手を厚紙から離さずにゆっくりと前屈して、箱全体を真っ直ぐ前方にできるだけ遠くまで滑らせる。このとき、膝が曲がらないように注意する。最大に前屈した後に厚紙から手を離す。



3 記録

- (1) 初期姿勢から最大前屈時の箱の移動距離をスケールから読み取る。
- (2) 記録はセンチメートル単位とし、センチメートル未満は切り捨てる。
- (3) 2回実施してよい方の記録をとる。

4 実施上の注意

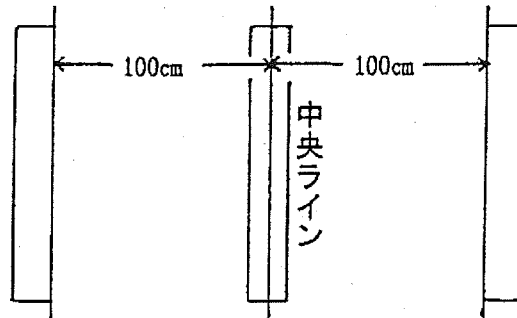
- (1) 前屈姿勢をとったとき、膝が曲がらないように気をつける。
- (2) 箱が真っ直ぐ前方に移動するように注意する（ガイドレールを設けてもよい）。
- (3) 箱がスムーズに滑るように床面の状態に気をつける。
- (4) 靴を脱いで実施する。

反復横とび

1 準備

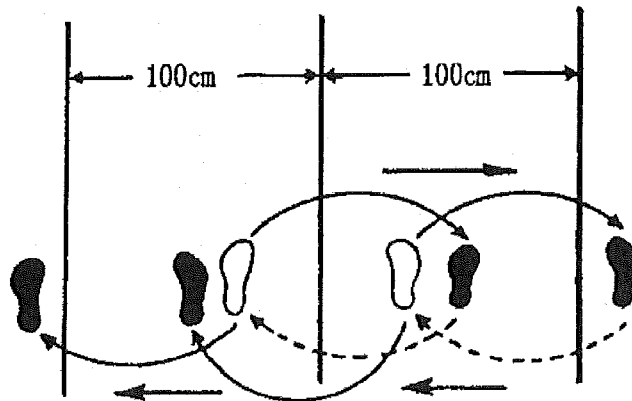
床の上に、図のように中央ラインをひき、その両側100cmのところに2本の平行ラインをひく。

ストップウォッチ。



2 方法

中央ラインをまたいで立ち、「始め」の合図で右側のラインを越すか、または、踏むまでサイドステップし（ジャンプしてはいけない）、次に中央ラインにもどり、さらに左側のラインを越すかまたは触れるまでサイドステップする。



3 記録

- (1) 上記の運動を20秒間繰り返す、それぞれのラインを通過するごとに1点を与える（右、中央、左、中央で4点になる）。
- (2) テストを2回実施してよい方の記録をとる。

4 実施上の注意

- (1) 屋内、屋外のいずれで実施してもよいが、屋外で行う場合は、よく整地された安全で滑りにくい場所で実施すること（コンクリート等の上では実施しない）。
- (2) このテストは、同一の被測定者に対して続けて行わない。
- (3) 次の場合は点数としない。
 - ア 外側のラインを踏まなかったり越えなかったとき。
 - イ 中央ラインをまたがなかったとき。
- (4) テスト実施前のウォーミングアップでは、足首、アキレス腱、膝などの柔軟運動（ストレッチングなどを含む）を十分に行う。

急歩（男子1500m，女子1000m）

1 準備

歩走路（トラック），スタート合図用旗，ストップウォッチ。

2 方法

いずれかの足が常に地面に着いているようにして，急いで歩く。

3 記録

- (1) スタートの合図からゴールライン上に胴（頭，肩，手，足ではない）が到達するまでに要した時間を計測する。
- (2) 1人に1個の時計を用いることが望ましいが，ストップウォッチが不足する場合は，計時員が時間を読み上げ，測定者が到着時間を記録してもよい。
- (3) 記録は秒単位とし，秒未満は切り上げる。
- (4) 実施は1回とする。

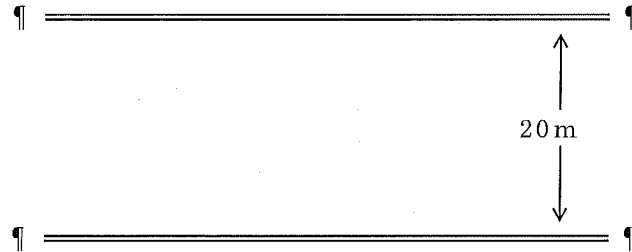
4 実施上の注意

- (1) 被測定者の健康状態に十分注意し，疾病及び傷害の有無を確かめ，医師の治療を受けている者や実施が困難と認められる者については，このテストを実施しない。
- (2) 測定者は，被測定者が走ることがないように，また両足が一瞬でも地面から離れたら正しく歩くように指導する。
- (3) トラックを使用して行うことを原則とする。
- (4) いたずらに競争したり，無理なペースで歩かないように注意し，各自の能力なども考えて歩くよう指導する。
- (5) テスト前後に，ゆっくりとした運動等によるウォーミングアップ及びクーリングダウンをする。

20mシャトルラン（往復持久走）

1 準備

テスト用CDまたはテープ及び再生用プレーヤー。20m間隔の2本の平行線。ポール4本を平行線の両端に立てる。



2 方法

- (1) プレーヤーによりCD（テープ）再生を開始する。
- (2) 一方の線上に立ち、テストの開始を告げる5秒間のカウントダウンの後の電子音によりスタートする。
- (3) 一定の間隔で1音ずつ電子音が鳴る。電子音が次に鳴るまでに20m先の線に達し、足が線を越えるか、触れたら、その場で向きを変える。この動作を繰り返す。電子音の前に線に達してしまった場合は、向きを変え、電子音を待ち、電子音が鳴った後に走り始める。
- (4) CD（テープ）によって設定された電子音の間隔は、初めはゆっくりであるが、約1分ごとに電子音の間隔は短くなる。すなわち、走速度は約1分ごとに増加していくので、できる限り電子音の間隔についていくようにする。
- (5) CD（テープ）によって設定された速度を維持できなくなり走るのをやめたとき、または、2回続けてどちらかの足で線に触れることができなくなったときに、テストを終了する。なお、電子音からの遅れが1回の場合、次の電子音に間に合い、遅れを解消できれば、テストを継続することができる。

3 記録

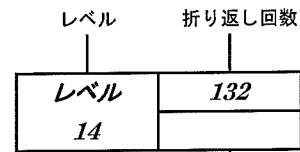
- (1) テスト終了時（電子音についていけなくなった直前）の折り返しの総回数を記録とする。ただし、2回続けてどちらかの足で線に触れることができなかったときは、最後に触れることができた折り返しの総回数を記録とする。
- (2) 折り返しの総回数から最大酸素摂取量を推定する場合は、参考「20mシャトルラン（往復持久走）最大酸素摂取量推定表」を参照すること。

4 実施上の注意

- (1) ランニングスピードのコントロールに十分注意し、電子音の鳴る時には、必ずどちらかの線上にいるようにする。CD（テープ）によって設定された速度で走り続けるようにし、走り続けることができなくなった場合は、自発的に退くことを指導しておく。
- (2) テスト実施前のウォーミングアップでは、足首、アキレス腱、膝などの柔軟運動（ストレッチングなどを含む）を十分に行う。
- (3) テスト終了後は、ゆっくりとした運動等によるクーリングダウンをする。
- (4) 被測定者に対し、最初のランニングスピードがどの程度か知らせる。
- (5) CDプレーヤー使用時は、音がとんでしまうおそれがあるので、走行場所から離して置く。
- (6) 被測定者の健康状態に十分注意し、疾病及び傷害の有無を確かめ、医師の治療を受けている者や実施が困難と認められる者については、このテストを実施しない。

20mシャトルラン(往復持久走) 記録用紙

レベル	1	2	3	4	5	6	7										
1																	
レベル	8	9	10	11	12	13	14	15									
2																	
レベル	16	17	18	19	20	21	22	23									
3																	
レベル	24	25	26	27	28	29	30	31	32								
4																	
レベル	33	34	35	36	37	38	39	40	41								
5																	
レベル	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51							
6																	
レベル	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61							
7																	
レベル	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72						
8																	
レベル	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83						
9																	
レベル	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94						
10																	
レベル	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106					
11																	
レベル	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118					
12																	
レベル	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131				
13																	
レベル	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144				
14																	
レベル	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157				
15																	
レベル	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171			
16																	
レベル	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185			
17																	
レベル	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200		
18																	
レベル	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	211	212	213	214	215		
19																	
レベル	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	
20																	
レベル	232	233	234	235	236	237	238	239	240	241	242	243	244	245	246	247	
21																	



折り返すごとに、し点を入れる。

立ち幅とび

1 準備

屋外で行う場合

砂場，巻き尺，ほうき，砂ならし。

砂場の手前（30cm～1 m）に踏み切り線を引く。

屋内で行う場合

マット（6 m程度），巻き尺，ラインテープ。

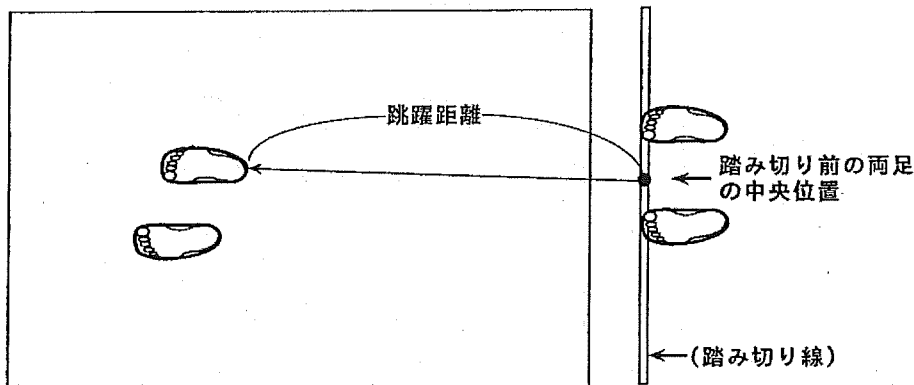
マットを壁に付けて敷く。

マットの手前（30cm～1 m）の床にラインテープを張り踏み切り線とする。

2 方法

（1）両足を軽く開いて，つま先が踏み切り線の前端にそろうように立つ。

（2）両足で同時に踏み切って前方へとぶ。



3 記録

（1）身体が砂場（マット）に触れた位置のうち，最も踏み切り線に近い位置と，踏み切り前の両足の中央の位置（踏み切り線の前端）とを結ぶ直線の距離を計測する（上図参照）。

（2）記録はセンチメートル単位とし，センチメートル未満は切り捨てる。

（3）2回実施してよい方の記録をとる。

4 実施上の注意

（1）踏み切り線から砂場（マット）までの距離は，被測定者の実態によって加減する。

（2）踏み切りの際には，二重踏み切りにならないようにする。

（3）屋外で行う場合，踏み切り線周辺及び砂場の砂面は，できるだけ整地する。

（4）屋内で行う場合，着地の際にマットがずれないように，テープ等で固定するとともに，片側を壁につける。滑りにくい（ずれにくい）マットを用意する。

（5）踏み切り前の両足の中央の位置を任意に決めておくと計測が容易になる。

（6）テスト実施前のウォーミングアップでは，足首，アキレス腱，膝などの柔軟運動（ストレッチングなどを含む）を十分に行う。

Ⅲ テストの得点表および総合評価

- 1 項目別得点表により、記録を採点する。
- 2 各項目の得点を合計し、総合評価をする。
- 3 体力年齢判定基準表により、体力年齢を判定する。

項目別得点表

男子

得点	握力	上体起こし	長座体前屈	反復横とび	急歩	20mシャトルラン	立ち幅とび	得点
10	62kg以上	33回以上	61cm以上	60点以上	8'47"以下	95回以上	260cm以上	10
9	58~61	30~32	56~60	57~59	8'48"~9'41"	81~94	248~259	9
8	54~57	27~29	51~55	53~56	9'42"~10'33"	67~80	236~247	8
7	50~53	24~26	47~50	49~52	10'34"~11'23"	54~66	223~235	7
6	47~49	21~23	43~46	45~48	11'24"~12'11"	43~53	210~222	6
5	44~46	18~20	38~42	41~44	12'12"~12'56"	32~42	195~209	5
4	41~43	15~17	33~37	36~40	12'57"~13'40"	24~31	180~194	4
3	37~40	12~14	27~32	31~35	13'41"~14'29"	18~23	162~179	3
2	32~36	9~11	21~26	24~30	14'30"~15'27"	12~17	143~161	2
1	31kg以下	8回以下	20cm以下	23点以下	15'28"以上	11回以下	142cm以下	1

女子

得点	握力	上体起こし	長座体前屈	反復横とび	急歩	20mシャトルラン	立ち幅とび	得点
10	39kg以上	25回以上	60cm以上	52点以上	7'14"以下	62回以上	202cm以上	10
9	36~38	23~24	56~59	49~51	7'15"~7'40"	50~61	191~201	9
8	34~35	20~22	52~55	46~48	7'41"~8'06"	41~49	180~190	8
7	31~33	18~19	48~51	43~45	8'07"~8'32"	32~40	170~179	7
6	29~30	15~17	44~47	40~42	8'33"~8'59"	25~31	158~169	6
5	26~28	12~14	40~43	36~39	9'00"~9'27"	19~24	143~157	5
4	24~25	9~11	36~39	32~35	9'28"~9'59"	14~18	128~142	4
3	21~23	5~8	31~35	27~31	10'00"~10'33"	10~13	113~127	3
2	19~20	1~4	25~30	20~26	10'34"~11'37"	8~9	98~112	2
1	18kg以下	0回	24cm以下	19点以下	11'38"以上	7回以下	97cm以下	1

総合評価基準表

段階	20歳~ 24歳	25歳~ 29歳	30歳~ 34歳	35歳~ 39歳	40歳~ 44歳	45歳~ 49歳	50歳~ 54歳	55歳~ 59歳	60歳~ 64歳	段階
A	50以上	49以上	49以上	48以上	46以上	43以上	40以上	37以上	33以上	A
B	44~49	43~48	42~48	41~47	39~45	37~42	33~39	30~36	26~32	B
C	37~43	36~42	35~41	35~40	33~38	30~36	27~32	24~29	20~25	C
D	30~36	29~35	28~34	28~34	26~32	23~29	21~26	18~23	15~19	D
E	29以下	28以下	27以下	27以下	25以下	22以下	20以下	17以下	14以下	E

体力年齢判定基準表

体力年齢	得点	体力年齢	得点
20歳~24歳	46以上	50歳~54歳	30~32
25歳~29歳	43~45	55歳~59歳	27~29
30歳~34歳	40~42	60歳~64歳	25~26
35歳~39歳	38~39	65歳~69歳	22~24
40歳~44歳	36~37	70歳~74歳	20~21
45歳~49歳	33~35	75歳~79歳	19以下

IV 実施上の一般的注意

1 テスト実施前及び実施中には、被測定者の健康状態に十分注意し、事故防止に万全の注意を払う。

なお、医師から運動を禁止または制限されている者はもちろん、当日身体の異常（発熱、倦怠感など）を訴える者には行わない。

また、測定する側の責任者の指導のもとに、別紙の「健康状態のチェック」を用いて、体調・薬物治療中の病気のチェックを必ず行う。

① 40歳未満の場合には、「健康状態のチェック」のうち、体調・既往症・薬物治療中の病気（Ⅰ及びⅡ）のチェックを必ず行う。

*特に前夜から今朝にかけての睡眠状態のチェックは必ず行う。

*朝食あるいは昼食をきちんと摂っているかどうかをチェックする。

*何か当てはまる場合には、血圧測定、心拍数測定を行うと共に、医師の判断を受ける。ただし、30歳以上の男性では必ず血圧測定を行うこと。

*可能な限り、医師が立ち会うことが望ましいが、看護師、保健師などが代行してもよい。

*医師が立ち会っていない場合には、「健康状態のチェック」で体の具合が悪い点があれば、テストは延期あるいは中止させる。

*薬物治療を受けている場合には、可能な限り主治医の許可を得るか、あるいは治療内容により、立ち会った医師が実施の可否を決定する。

② 40歳以上の場合には、「健康状態のチェック」を必ず行う。

*自覚症状のチェック、血圧測定、心拍数測定は必ず行う。特に胸痛などの胸部症状のチェックは注意深く行うべきである。

*特に前夜から今朝にかけての睡眠状態のチェックは必ず行う。

*可能な限り、医師が立ち会うことが望ましい。

*医師が立ち会っていない場合には、「健康状態のチェック」で体の具合が悪い点があれば、テストは延期あるいは中止させる。

*薬物治療を受けている場合には、可能な限り主治医の許可を得るか、あるいは治療内容により、立ち会った医師が実施の可否を決定する。

2 テストは定められた方法のとおり正確に行う。

3 テスト前後には、適切な準備運動及び整理運動を行う。

4 テスト場の整備、器材の点検を行う。

5 テストの順序は定められてはいないが、急歩、20mシャトルラン（往復持久走）は最後に実施する。

6 計器（握力計、ストップウォッチなど）は正確なものを使用し、その使用を誤らないようにする。すべての計器は使用前に検定することが望ましい。

健康状態のチェック

記述日：平成_____年___月___日

氏名 _____ 性 ___ 生年月日 _____ 年 ___ 月 ___ 日 ___ 歳
(年齢は調査実施年度の4月1日現在の満年齢)

以下の質問について、当てはまるものの番号を○印で囲んでください。また、必要に応じて、() 内に記述してください。

I. 現在、体の具合の悪いことがありますか (体調が悪いですか)。

1. はい 2. いいえ

「はい」と答えた方は、以下の質問にも答えてください。

○どのような点ですか、以下から選んでください。

1. 熱がある 2. 頭痛がする 3. 胸痛がある
4. 胸がしめつけられる 5. 息切れが強い 6. めまいがする
7. 強い関節痛がある 8. 睡眠不足で非常に眠い 9. 強い疲労感がある
10. その他 (_____)

II. 生まれてから現在までに、何か病気をしましたか (特に内科的疾患)。

1. はい 2. いいえ

「はい」と答えた方は、以下の質問にも答えてください。

○どのような病気ですか、以下から選んでください。

1. 狭心症または心筋梗塞 2. 不整脈 (病名: _____)
3. その他の心臓病 (病名: _____) 4. 高血圧症
5. 脳血管障害 (脳梗塞や脳出血) 6. 糖尿病 7. 高脂血症
8. 貧血 9. 気管支喘息
10. その他 (_____)

○薬物治療を受けている病気がありますか。

1. はい 2. いいえ

「はい」と答えた方は以下にも答えてください。

(病名: _____)

分かれば服用している薬の名前を記述してください。

(薬剤名: _____)

III. 以下の項目を測定し、記述してください (現在の値を)。

○脈拍数 _____ 拍/分

○血 圧 _____ / _____ mmHg

新体力テスト（20歳～64歳） 記録用紙

文部科学省

記入上の注意

- 1) 「住所」は、居住地の都道府県名を記入してください。
- 2) 「年齢」は、調査実施年度の4月1日現在の満年齢を記入してください。
- 3) 「都市階級区分」については、居住地が次のいずれに該当するかを判断し、その番号を○で囲んでください。
 - (1) 大・中都市…人口15万人以上の市，政令指定都市。
 - (2) 小都市………人口15万人未満の市。
 - (3) 町村
- 4) 「職業」については、下記の職業分類にしたがって、本人の職業について該当する番号を○で囲んでください。
 - (1) 農・林・漁業：農業作業員，林業作業員，漁業作業員など。
 - (2) 労務：採掘作業員，運輸・通信従事者，技能工・生産工程作業員及び労務作業員など。
 - (3) 販売・サービス業：商品販売従事者，販売類似職業従事者，サービス職業従事者など。
 - (4) 事務・保安的職業：事務従事者，警察官・消防員・守衛などの保安職業従事者など。
 - (5) 専門・管理的職業：技術者，保健医療従事者，法務従事者，教員，管理的公務員，会社役員など。
 - (6) 主婦：（有職者を除く）
 - (7) 無職：（主婦を除く）
 - (8) その他：
- 5) その他については、該当する番号を○で囲んでください。
- 6) 2回テストをする項目については、そのよい方の記録の左側に○印をつけてください。
- 7) 総合評価については、該当する記号を○で囲んでください。

No.	氏名	本人の住所	都道府県
1. 平成 年 4月 1日現在の年齢	歳	2. 性別	男・女
3. 都市階級区分	1. 大・中都市	2. 小都市	3. 町村
4. 職業	1. 農・林・漁業 2. 労務 3. 販売・サービス 4. 事務・保安 5. 専門・管理 6. 主婦 7. 無職 8. その他 ()		
5. 健康状態について	1. 大いに健康 2. まあ健康 3. あまり健康でない		
6. 体力について	1. 自信がある 2. 普通である 3. 不安がある		
7. スポーツクラブへの所属状況	1. 所属している 2. 所属していない		
8. 運動・スポーツの実施状況	1. ほとんど毎日 (週3~4日以上) 2. ときどき (週1~2日程度) 3. ときたま (月1~3日程度) 4. しない		
9. 1日の運動・スポーツ実施時間	1. 30分未満 2. 30分~1時間 3. 1~2時間 4. 2時間以上		
10. 朝食の有無	1. 毎日食べる 2. 時々欠かす 3. まったく食べない		
11. 1日の睡眠時間	1. 6時間未満 2. 6時間以上8時間未満 3. 8時間以上		
12. 学校時代の運動部 (クラブ)活動の経験	1. 中学校のみ 2. 高校のみ 3. 大学のみ 4. 中学校・高校 5. 高校・大学 6. 中学校・大学 7. 中学校・高校・大学 8. 経験なし		
13. 体格	1. 身長	cm	2. 体重 kg

項目		記録		得点		
1. 握力	右	1回目 kg	2回目 kg			
	左	1回目 kg	2回目 kg			
	平均				kg	
2. 上体起こし				回		
3. 長座体前屈		1回目 cm	2回目 cm			
4. 反復横とび		1回目 点	2回目 点			
5. 急歩				分 秒		
	20mシャトルラン(往復持久走)	折り返し数	回(最大酸素摂取量 ml/kg・分)			
6. 立ち幅とび		1回目 cm	2回目 cm			
得点合計						
総合評価		A	B	C	D	E
体力年齢		歳 ~			歳	

※この記録用紙は、統計以外の目的には使用いたしません。

[参考] 20mシャトルラン(往復持久走) 最大酸素摂取量推定表

平成12年3月改訂

折り返し数	推定最大酸素 摂取量 (ml/kg・分)	折り返し数	推定最大酸素 摂取量 (ml/kg・分)	折り返し数	推定最大酸素 摂取量 (ml/kg・分)	折り返し数	推定最大酸素 摂取量 (ml/kg・分)
8	27.8	46	36.4	84	44.9	122	53.5
9	28.0	47	36.6	85	45.1	123	53.7
10	28.3	48	36.8	86	45.4	124	53.9
11	28.5	49	37.0	87	45.6	125	54.1
12	28.7	50	37.3	88	45.8	126	54.4
13	28.9	51	37.5	89	46.0	127	54.6
14	29.2	52	37.7	90	46.3	128	54.8
15	29.4	53	37.9	91	46.5	129	55.0
16	29.6	54	38.2	92	46.7	130	55.3
17	29.8	55	38.4	93	46.9	131	55.5
18	30.1	56	38.6	94	47.2	132	55.7
19	30.3	57	38.8	95	47.4	133	55.9
20	30.5	58	39.1	96	47.6	134	56.2
21	30.7	59	39.3	97	47.8	135	56.4
22	31.0	60	39.5	98	48.1	136	56.6
23	31.2	61	39.7	99	48.3	137	56.8
24	31.4	62	40.0	100	48.5	138	57.1
25	31.6	63	40.2	101	48.7	139	57.3
26	31.9	64	40.4	102	49.0	140	57.5
27	32.1	65	40.6	103	49.2	141	57.7
28	32.3	66	40.9	104	49.4	142	58.0
29	32.5	67	41.1	105	49.6	143	58.2
30	32.8	68	41.3	106	49.9	144	58.4
31	33.0	69	41.5	107	50.1	145	58.6
32	33.2	70	41.8	108	50.3	146	58.9
33	33.4	71	42.0	109	50.5	147	59.1
34	33.7	72	42.2	110	50.8	148	59.3
35	33.9	73	42.4	111	51.0	149	59.5
36	34.1	74	42.7	112	51.2	150	59.8
37	34.3	75	42.9	113	51.4	151	60.0
38	34.6	76	43.1	114	51.7	152	60.2
39	34.8	77	43.3	115	51.9	153	60.4
40	35.0	78	43.6	116	52.1	154	60.7
41	35.2	79	43.8	117	52.3	155	60.9
42	35.5	80	44.0	118	52.6	156	61.1
43	35.7	81	44.2	119	52.8	157	61.3
44	35.9	82	44.5	120	53.0		
45	36.1	83	44.7	121	53.2		

高齢職員の能力・経験の活用等に関する検討会 開催要綱

1 目的

公的年金の支給開始年齢が引き上げられることに伴い、雇用と年金の接続を図るため、地方公務員においては地方の実情に応じて必要な措置を講ずるよう要請されている。こうした状況の中で、消防の職場・業務の特性を踏まえつつ、消防力を維持しながら再任用職員（高齢職員）がこれまで培ってきた多様な専門的知識や経験を積極的に活用するために必要な条件等について検討することを目的とする。

2 検討項目

- (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
- (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
- (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
- (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

3 検討会について

- (1) 検討会は、座長及び構成員をもって構成する。
- (2) 座長は消防庁審議官とする。また、構成員は地方公共団体の関係者及び消防防災関係者等の中から消防庁長官が委嘱する。
- (3) 座長は検討会を代表し、会務を総括する。
- (4) 座長に事故がある場合は、座長の指名する者がその職務を代理する。
- (5) 座長は、必要があると認めるときには、オブザーバーの出席を認めることができる。

4 任期

座長及び構成員の任期は、委嘱の日から平成26年3月31日までとする。

5 事務局

消防庁消防・救急課に事務局を置く。

6 雑則

この要綱に定めるもののほか、検討会の運営に関し必要な事項は、座長が定める。

高齢職員の能力・経験の活用等に関する検討会 開催等実績

日 付	議 事 等
<p>【第1回】 平成 25 年 6 月 12 日 (水)</p>	<p>1 主な検討事項について (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 (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 (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 (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 2 消防本部・消防学校における再任用制度等の運用状況について 3 再任用制度の運用に関する調査の実施について</p>
<p>【意見交換】 8 月 8 日 (木) ～9 月 10 日 (火)</p>	<p>電子メール等を活用した検討項目に関する意見交換</p>
<p>【再任用制度の運用等に係る実態調査】 9 月 2 日 (月) ～24 日 (火)</p>	<p>対 象：消防本部、消防学校</p>
<p>【再任用制度の運用等に係る現地調査】 10 月 21 日 (月) 29 日 (火)、30 日 (水)</p>	<p>対 象：消防本部</p>
<p>【第2回】 11 月 26 日 (火)</p>	<p>1 再任用制度の運用等に係るアンケート調査結果について 2 再任用制度の運用等に係る現地調査結果について 3 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 4 報告書の構成（案）について</p>
<p>【第3回】 平成 26 年 2 月 19 日 (水)</p>	<p>1 高齢職員の能力・経験の活用等に関する検討会報告書（案）について</p>

高齢職員の能力・経験の活用等に関する検討会構成員

(敬称略：五十音順)

【座 長】

武 田 俊 彦 消防庁審議官

【委 員】

越後谷 晃 千葉市消防学校学校長
岡 本 達 也 富山県知事政策局消防課長
君 嶋 幸 夫 東京消防庁人事部職員課長
熊 坂 誠 相模原市総務局総務部参事兼職員課長
清 水 哲 弥 松本広域消防局総務課長
菅 澤 信 博 銚子市消防本部総務課長
副 島 將 司 京都市消防局総務部人事課長
本 山 和 平 高知市消防局消防署所再編推進担当副参事
森 本 祐 司 枚方寝屋川消防組合消防本部総務部次長兼人事課長
八 上 弥一郎 長浜市総務部人事課長
矢 島 啓 志 茅ヶ崎市消防本部消防次長兼消防総務課長
山 口 勝 横浜市消防局総務部人事課長
米 澤 朋 通 総務省自治行政局公務員部高齢対策室長
(五 嶋 青 也)

【オブザーバー】

宮 川 恵 三 警察庁長官官房人事課課長補佐
(佐 藤 昭 一)

※ () 内は前任者

高齢職員の能力・経験の活用等に関する検討会報告書（案）修正事項

No.	ページ	項目	修正内容	
			修正前	修正後
1	目次	第1章 2	公的共済年金の支給開始年齢の引き上げ	公的年金の支給開始年齢の引き上げ
2	目次	参考資料 資料4	地方公務員法等の一部を改正する法律の施行について（平成11年7月30日自治令第9条自治高第4号）	地方公務員法等の一部を改正する法律の施行について（平成11年7月30日自治令第9号自治高第4号）
3	目次	参考資料 資料6	新体力テスト実施要綱	新体力テスト実施要項
4	目次	参考資料 資料8・9	資料8 構成員名簿 資料9 開催実績	資料8 開催実績 資料9 構成員名簿
5	3	第2章 1 対策⑩	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。	再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。
6	22	第4章 1 上から11行目	平成25年4月1日現在、消防吏員全体では約95%が、今年度定年退職予定の59歳では約70%が消防司令以下の階級にある職員であることから、消防の職場で全面的に年金支給開始年齢が引き上げられるまで、まだ時間的余裕はあるが、高齢者雇用の環境づくりに対処するためには決して長い時間とは言えない。 まず、求められることは、本格的に年金支給開始年齢の引き上げが開始される平成31年度までの間に、消防職場の特性を踏まえつつ再任用制度を導入し、高齢者雇用の環境を整備しておくことと言える。	平成25年4月1日現在、消防吏員全体では約95%が、今年度定年退職予定の59歳では約70%が消防司令以下の階級にある職員となっている。小規模消防本部では定年退職者の大多数が消防司令長以上という消防本部もあることから、早急に高齢者雇用の環境を確立しなければならない。また、大規模消防本部においては定年退職者のうち消防司令以下の階級の者が多く全面的に年金支給開始年齢が引き上げられるまで、まだ時間的余裕のある消防本部もあるが、高齢者雇用の環境づくりに対処するためには決して長い時間とは言えない。 まず、求められることは、各消防本部の実情に応じて消防職場の特性を踏まえつつ再任用制度を導入し、早急に高齢者雇用の環境を確立・整備しておくことと言える。
7	23	第4章 1 上から9行目	なお、消防司令以下の階級にある特定警察職員等は年金の支給開始年齢が6年遅れとなっているため平成31年度から引き上げられることとなるが、平成31年度に定年退職予定となる53歳より若い年代は、それよりも上の年代に比べ職員数が少ないことから、現在に比べると定年退職者数が減少することが見込まれる。	削除

No.	ページ	項目	修正内容	
			修正前	修正後
8	25	第4章 3 (1) 上から3行目	…専門的な知識・経験を 必要とする職員は、専門的な知識を有する 職域に…	…専門的な知識・経験を 有する職員は、専門的な知識を必要とする 職域に…
9	30	第5章 1 (1) 上から14行目	小規模消防本部において 再任用の取組が進んでいない要因としては、小規模消防本部は地方部に多く存在することから、そのような地域では 定年退職後の生計を維持する方策がある等の理由で、 都市部に比べ 再任用希望者自体が少ないということが推測される。	小規模消防本部においては、 定年退職後に就職を希望する者は自分自身で職場を探すこととしている消防本部もあることや、定年退職後の生計を維持する方策がある等の理由から 再任用希望者自体が少ないということが推測される。
10	31	第5章 1 (2) 上から2行目	したがって、常勤の再任用職員（以下「フルタイム職」という。）は全て定数の対象となり、再任用短時間勤務職員は別途管理することとなる。	したがって、常勤の再任用職員（以下「フルタイム職」という。）は全て定数の対象となり、再任用短時間勤務職員は、 常勤職員と区別して 、別途管理することとなる。
11	31	第5章 1 (2) 上から15行目	次に、①「職員の年齢別構成の適正化を図る観点から再任用を希望する職員をフルタイム職に再任用することが困難であると認められる場合」についてであるが、再任用職員をすべてフルタイム職で任用することとなれば、新規採用の大幅な抑制につながることは避けられない。消防は、体力を必要とする警防業務が主となることから若手職員を欠くことは消防力の低下に直結すると言っても過言ではない。	次に、①「職員の年齢別構成の適正化を図る観点から再任用を希望する職員をフルタイム職に再任用することが困難であると認められる場合」についてであるが、 消防の職務は国民の生命、身体、財産を火災等の災害から守ることにあるため災害現場での活動が基本となり、強靱な体力が必要とされる。仮に、 再任用職員をすべてフルタイム職で任用することとなれば、新規採用の大幅な抑制につながることは避けられない。 消防職場において若手職員を欠くことは消防力の低下に直結すると言っても過言ではない。
12	31	第5章 1 (2) 下から6行目	また、交替制勤務の場合、…公務災害の発生防止の一つの方策になるとも考えられ、再任用職員の活用にもつながるものと思われる。	また、交替制勤務の場合、…公務災害の発生防止の一つの方策になるとも考えられ、再任用職員の活用にもつながるものと思われる が、特に当直人員が固定化されている3部制の勤務体制においては人員確保の上で影響を与えないよう配慮する必要がある。
13	33	第5章 1 (6) 上から2行目	…職員自身による 体調管理の徹底 するよう促す…	…職員自身による 体調管理を徹底 するよう促す…
14	全般	用語の修正	「市町村部局」	「市長部局等」

高齢職員の能力・経験の活用等に関する検討会報告書 (案・概要)

【背景】

- 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、高齢者が長期にわたり培ってきた能力や経験を有効に活用するための就労環境の整備が必要
- 平成25年度から公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に60歳から65歳へと引き上げられることに伴い、無収入期間が生ずることから雇用と年金の接続が課題（消防司令以下の階級にある「特定警察職員等」については、6年遅れの平成31年度から引上げ）



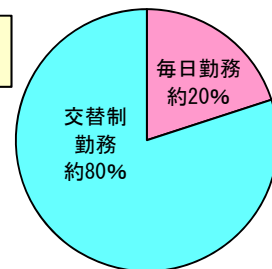
消防の職場・業務の特性を踏まえ、高齢職員の能力・経験を活用できる環境の確立・整備が急務

【消防職場の特色】

- 職務として災害対応が主となることから、24時間即応体制の維持が必要
- 交替制勤務が概ね8割、毎日勤務が概ね2割の勤務体制別職員数
- 交替制勤務の職員は、体力や健康の維持・管理が一般行政職員以上に重要



勤務体制別
職員数



健康状態等を十分把握した上で、交替制勤務で再任用職員を活用できる体制を整備しつつ、毎日勤務においても現役時の職務経験等を踏まえながら再任用職員を活用できる職域へ配置する配慮が求められる。

毎日勤務の中で再任用職員に適すると考えられる職域

【予防業務】

- <専門的業務>
火災原因調査、建築同意、違反処理 等
- <一般的業務>
広報啓発活動、住民への消防訓練の指導 等

【庶務業務】

- <専門的業務>
職員管理、会計・経理、福利厚生 等
- <一般的業務>
文書の收受、応急手当の普及啓発 等

交代制勤務の中で再任用職員に適すると考えられる職域

【警防業務】

指揮隊員、機関員、消防隊員 等
(健康状態を配慮する必要あり。)

【通信指令管制業務】

通信指令員

市長部局等の業務の中で再任用職員に適すると考えられる職域

【市長部局等の業務】

防災担当業務、消防団関係事務
危機管理体制強化のための宿直業務 等

高齢者雇用の取組への提言

【1 再任用に係る条例の制定や再任用を運用できる体制整備】

特に小規模消防本部における再任用制度の取組の推進

- ①再任用に係る条例が未制定の団体
⇒条例の制定を人事当局に要請
- ②条例は制定されているものの再任用の実績のない団体
⇒再任用の希望者が生じた場合、再任用制度を運用できる体制の準備

【2 再任用職員の定員管理】

年金の支給開始年齢の引上げに伴い、原則フルタイム職での再任用となるが、消防は業務の特殊性から短時間勤務の職での再任用を活用

＜短時間勤務の職で再任用することができる場合＞

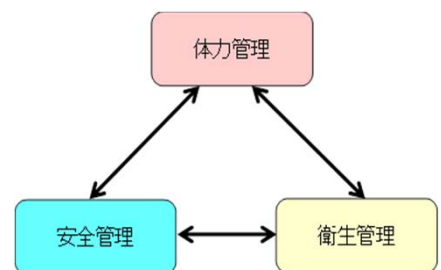
- ①職員の年齢別構成の適正化を図る観点から再任用を希望する職員をフルタイム職に再任用することが困難であると認められる場合
⇒消防は、職務の特殊性から一般行政職以上に年齢別構成の適正化が強く求められる職場であることから、職員の年齢別構成を十分踏まえ短時間勤務の職での活用
- ②当該職員の個別の事情を踏まえて必要があると認められる場合
⇒当該職員の希望が短時間勤務の職での再任用
再任用にあたっては、事前に希望する任用形態の確認が必要

【3 人材育成・能力開発】

- ①若年、中年期におけるジョブローテーションによる職域拡大の推進
⇒再任用職員として毎日勤務での本格的な職域で活躍できる人事管理
- ②若手職員への技術伝承のための指導員としての人材育成
⇒コーチング、ティーチング手法等の教養
- ③市長部局等との人事交流による能力開発
⇒市長部局等での再任用

【4 公務災害防止のための取組】

- ①体力管理
⇒体力管理システム等の構築による体力管理のより一層の推進
- ②安全管理
⇒安全管理に関する規程、要綱、マニュアル等における高齢者向けの安全管理対策の整備
- ③衛生管理
⇒健康診断等による健康状態の把握及び健康診断結果に基づく指導



※公務災害防止のためには、この3つを連動させながら効果をあげる取組が求められる。

【5 加齢困難職種の今後の取扱い】

国における同様の職種について、今後、「その職務の特殊性を踏まえ、再任用制度の運用に当たり、公務の円滑な遂行に支障が生じないように、必要な措置の検討を行う。」こととされているため、その動向に留意