

## 消防防災ヘリコプターの操縦士の養成・確保に関する検討課題

### 【自主運航に関する課題】

- I 操縦士の人員配置について …………… P 1
- II 操縦士の採用・養成について …………… P 2～4
- III 操縦士の処遇について …………… P 5

### 【民間委託運航に関する課題】

- IV 民間委託運航における操縦士の要件（飛行時間）の見直しについて …………… P 6
- V 民間ヘリ業界における操縦士のキャリアパスについて …………… P 7

### 【共通課題】

- VI 航空隊の運営経費の削減について …………… P 8

## I 操縦士の人員配置について

### 【現状】

- 自主運航 2 1 団体のうち、2 人操縦体制が 1 8 団体、1 人操縦体制が 3 団体となっている。基礎資料 4
- 一部の団体において、想定外の退職や病欠等により、災害対応等に支障が生じている。基礎資料 1 1
- 採用した操縦士の飛行経験等によっては、養成に長期間を要する。

### 【論点】

#### 1 操縦体制

- 運航の安全面のみでなく、操縦士の養成面からも 2 人操縦体制を前提とした人員配置をすべきではないか。(運航時間が限られている中で、ベテラン操縦士との同乗運航により、操縦技術や判断力等の伝承が可能となる)

#### 2 予備、訓練要員の人員措置

- リスク回避策として、運航するための最低必要人員のみでなく、中途退職等を折り込んだ $+\alpha$ の人員措置が必要ではないか。(特に、1 機保有の団体については、操縦士が 1 名欠けると運航や災害対応に大きな支障がでる)
- 「運航管理要員枠」として、操縦士を措置することもできるのではないか。(運航管理は、専門的な支援を行う必要があることから操縦士が行うことが望ましいのではないか。)
- 操縦士の養成には、長期間を要することから、一人前になるまでの期間については、「訓練生枠」としての人員措置が必要ではないか。

## II 操縦士の採用・養成について

### 【現状】

- 操縦士の採用において、ほとんどの自主運航団体が、一定の飛行経歴・操縦資格等の採用条件を設け飛行経験豊富な有資格者を採用しようとしているが、当該条件を満たす操縦士の確保が難しくなっている。
- 20代の操縦士資格（事業用技能証明）保有者のうち、事業等に従事している者は6割程度である。基礎資料19
- 自衛隊においては、飛行経験を積んだ操縦士が50代半ばで定年退職している。
- 自主運航の操縦士は、公務員の制度上定年退職があり、身体的にまだ操縦することが可能であっても、ほとんどが定年（60歳）で退職している。基礎資料7
- ※ 2団体において3名が再雇用制度により、操縦士として勤務している。
- 一方で、高年齢による身体的な衰えにより操縦業務の遂行が厳しいという意見もある。
- ※ 民間委託会社では、60歳以上の操縦士33名が消防防災ヘリの業務に就いている。

### 【論点】

#### 1 総論

- 操縦士の年齢構成やヘリの事業内容（キャリアアップ）を考慮すると、30代・40代の経験豊富な操縦士（即戦力）の採用が困難になっていくと思われる。今までと異なった状況の中、どのような方針・計画で操縦士を養成・確保していくか。
- 操縦士の養成・確保については、運航団体ごとに運航体制や財政力等が異なることから、実情に合った養成・確保策を構築していくべきではないか。

#### 2 採用・養成計画

- 一定の飛行経歴をもった操縦士の採用については、当該操縦士が採用できず運航に支障が生じる可能性があることから、飛行経験の浅い操縦士の採用を前提にした早めの採用・養成について考えていく必要があるのではないか。（採用時期の前倒し、資格取得にかかる研修費の予算措置等）

#### 3 自主養成

- 今後、自主養成について、実施している団体の事例を踏まえながら、具体的な検討を始めるべきではないか。

#### 4 経験の少ない若手操縦士の採用・養成

- 初期の操縦士資格（自家用等）の取得に係る経費等の抑制、組織の若返り、中長期的な要員確保等が期待できるのではないかな。
- 養成計画等については、自主養成団体の事例を参考にできるのではないかな。
- 併せて、民間養成機関等に対して、積極的に消防防災ヘリの業務内容の紹介等のPR活動が必要ではないかな。

#### 5 退職自衛官の活用

- 自衛隊ヘリの任務は、救助・空中消火等、消防防災ヘリの任務に共通する部分がある。新たに型式限定変更の資格取得が必要であるものの、退職時の飛行経験は、飛行時間 2000 時間を一般的には超えており、経歴によっては、消防防災ヘリの任務に対応しやすいのではないかな。
- 採用年齢が50代半ばとなるため、約5年（定年退職）～約10年（再任用等）の短期間で退職・採用が繰り返されることについてどのように考えるかな。
- 組織の活性化、若者の活用とのバランスをどのように考えるかな。

#### 6 定年退職年齢（60歳）以上の操縦士の活用

- 加齢による健康・体力面や技能面への影響をどのように考えるかな。
- 組織の活性化、若者の活用とのバランスをどのように考えるかな。

#### 7 訓練のあり方

- 消防防災ヘリコプター操縦士の標準的な訓練ガイドラインが必要ではないかな。
- シミュレーターの有効活用についてどのように考えるかな。
  - ※ シミュレーターについては、難易度や危険性の高い訓練をリスクなく実施可能であり、実機に比べ安価（民間に訓練を委託した場合）というメリットがある。一方、国内で実機と同様の訓練が可能なシミュレーターは、EC135 型（消防防災ヘリで運航なし）のみであり、汎用性の高い訓練メニューはあるものの、他型式のすべての訓練を実施することは不可能である。また、消防防災ヘリと同じ型式のシミュレーターは海外にあるため、研修費用が増大する等の課題がある。別添1

## 8 その他の方策

- 今後、操縦士の養成・確保が困難になること、新たな取り組みを実施する必要が生じること等が予想されることから、採用や養成計画・手法等について、各運航団体同士及び官民での情報共有テーブルが必要ではないか（全国航空消防防災協議会、ヘリコプター部会等）。  
また、具体的には、どのようなことを情報共有したらよいか。
- 消防庁において、今後も継続して操縦士の年齢構成や採用状況等の調査を実施し、全体像を各運航団体に情報提供していく必要があるのではないかと。

### Ⅲ 操縦士の処遇について

#### 【現状】

- 操縦士には、各団体において支給方法は様々であるが、一定の特殊勤務手当が支給されている。[基礎資料 1 7](#)
- 民間への転職がある一方、民間出身者の採用が選考採用中 47.6%（39人/82人）を占めている。[基礎資料 7](#)、[基礎資料 1 6](#)

#### 【論点】

- 官民で行き来があることから、各自治体が民間の給与状況や住民の理解等を踏まえながら適正な手当等で対応することが必要ではないか。
- 中途退職の理由には、給与面のみではなく、勤務環境（労働時間、人間関係等）、各運航団体特有の事情があることが考えられることから、各運航団体において調査・分析を行い、総合的な対策をとっていく必要があるのではないか。

#### IV 民間委託運航における操縦士の要件（飛行時間）の見直しについて

##### 【現状】

- ほとんどの民間委託運航団体が、一定の飛行経歴をもつ操縦士が運航することを契約要件としているが、操縦士の高齢化及び薬剤散布等の飛行業務の減少等により、当該要件を満たす操縦士の確保が難しくなっている。基礎資料 1 4
- ※ ドクターヘリ操縦士については、民間業界の基準で飛行時間 2000 時間が求められている。
- 運航を委託するにあたり、消防防災ヘリ操縦士の技量について、飛行時間のみしか客観的指標がない状況である。
- そこで、安全を担保しつつ乗務要件の見直しができるよう、ヘリコプター部会等の場を活用し、民間事業所及び関係省庁で連携して、消防防災ヘリ・ドクターヘリ操縦士の訓練プログラムや乗務要件等に係る指針（ガイドライン）の策定の検討が行われる方向である。別添 2

##### 【論点】

- 上記ガイドラインの策定にあたってどのようなことに留意する必要があるか。
  - ※ 見直しのイメージ（飛行時間 2000 時間⇒飛行時間●時間+◆の訓練を受け+▲の審査に合格等）
- 消防防災ヘリの飛行業務は、ドクターヘリの飛行業務（屋上ヘリポートや山間地での離着陸）にプラスしてホバリングしての救助、空中消火、物資を吊り下げての飛行等が求められる。このことから、ヘリコプター部会等での乗務要件の見直しの検討の際、現在、ほぼ同条件で並んでいる消防防災ヘリとドクターヘリ操縦士の飛行条件に差をつけ、○○業務→ドクターヘリ→消防防災ヘリというキャリアパスを構築していくことはできないか。

## V 民間ヘリ業界における操縦士のキャリアパスについて

### 【現状】

- 消防防災ヘリ運航受託会社の操縦士の年齢構成は、50歳前後に山があり、45歳以上が79.5%と偏在が著しい。10数年後の消防防災ヘリ操縦士の確保が大いに懸念される。基礎資料9
- さらに従来中心的な業務であった薬剤散布等が大幅に減少し、民間業界において消防防災ヘリ操縦士までのキャリアパスを構築できない状況である。

### 【論点】

- キャリアパスや特殊技能（救助、空中消火等）の習得の面で、官民で協力できる部分があるのではないか。（委託先の操縦士が、消防防災ヘリの訓練等に同乗参加し経験を積んでいく仕組みづくり等）
  - ⇒ 地方公共団体は、消防防災ヘリ操縦士の安定的な確保による委託運航の継続、民間航空会社は訓練経費の抑制が可能。
- また、委託運航団体については、委託先の民間航空会社の操縦士の状況等を把握し、将来的に消防防災ヘリの運航を委託できるのか注視していく必要があるのではないか。状況によっては、自主運航（共同運航）への切り替えも視野に入れて検討を始めていく必要があるのではないか。



## VI 航空隊の運営経費の削減について

### 【現状】

- 操縦士の養成経費や運航委託費等、航空隊の運営には多額の経費を要する。
- 兵庫県及び神戸市では、県一市の共同運航により、災害対応力の強化と経費削減が図られている。
- 大阪府では、府（ヘリの保有なし）－大阪市（ヘリ保有）－市町村（ヘリの保有なし）間で、ヘリの購入・運航に係る経費について、経費分担がなされており、運航団体（大阪市）の経費負担が図られている。

### 【論点】

#### 1 総論

- 現状の経費を削減できれば、操縦士の養成経費等に投資していけるのではないか（ヘリの応援を受ける市町村にも大きなメリット）。

#### 2 共同運航

- 共同運航は、経費削減や運航休止期間の解消等による災害対応力の強化等のメリットがある。共同運航について、経費削減の一方策として検討していく価値があるのではないか。

#### 3 経費の分担

- 都道府県、ヘリを運航している政令市、ヘリを運航していない市町村（受益者）間での経費分担について、経費削減の一方策として検討していく価値があるのではないか。