

消防防災ヘリコプター操縦士の養成・確保の現状と課題、方向性及び対応策について（案）

1. 自主運航団体、民間委託運航団体共通

項目	現状と課題	方向性	対応策
人員配置	○全運航団体 55 団体のうち、2 人操縦体制が 21 団体あるものの、1 人操縦体制が 34 団体あり、運航における安全面及び養成面において問題がある。	○人員及び経費において問題はあるが、運航における安全面及び経験の浅い操縦士に効果的に経験を積ませることのできる養成面の観点から、2 人体制を前提とした人員配置が必要。	○運航の安全面のみでなく、運航時間が限られている中、経験豊富な操縦士との同乗配置により、操縦技術や判断力等の伝承も可能となるため、養成面からも 2 人体制を前提とした人員配置を推進する。
運航経費削減	○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。	○経費削減のために、県と市との共同運航及び経費分担について、検討が必要。 ○必須資格取得について、財政支援が必要。 ○運航経費の分析を行い、効率的な運用が必要。	○経費削減により、操縦士の養成経費に投資が可能となり、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ため、道県と市との共同運航及び都道府県、ヘリ保有政令市、ヘリ保有のない市町村の間での経費分担を推進する。 ○資格取得に係る必須経費である、型式限定変更の財政支援を行う。 ○自主運航団体及び民間委託団体における運航経費の分析を民間シンクタンク等で行い、より効率的な運航ができるよう図る。

2. 自主運航団体

項目	現状と課題	方向性	対応策
人員配置	○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。	○経験豊富な操縦士を活用し、プラスアルファの人員措置が必要。	○再任用等の制度を活用して、経験豊富な操縦士を運航管理要員として、人員配置を推進する。
	○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ため、養成期間において人員が不足する。	○養成期間において、人員措置が必要。	○採用条件により、養成期間が長期間となる場合は、訓練生として、人員配置を推進する。
採用・養成	○操縦士の採用において、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。	○採用時期の前倒し等を検討するとともに、資格取得に係る経費の財政支援が必要。	○即戦力の操縦士の採用が困難になってきているため、運航に支障が生じることのないよう、飛行経験の浅い操縦士の採用を前提とした早めの採用・養成を推進する。 また、資格取得に係る必須経費である、型式限定変更の財政支援を行う。
	○20代の事業用技能証明を有する操縦士資格保有者のうち、事業等に就いている者は6割程度しかいない。	○20代の事業に従事していない事業用技能証明を有する操縦士資格保有者は、初期の操縦士資格取得に係る経費が抑制されるだけでなく、組織の若返り、中長期的な操縦士要員の確保が期待できるため、採用を進めることが必要。	○消防防災ヘリの業務内容や操縦士の業務について民間養成機関等と連携したPR活動を実施し、20代の事業に従事していない事業用技能証明を有する操縦士資格保有者の確保を推進する
	○自衛隊では、操縦士が50代半ばで定年退職しており、経験豊富な操縦士が退職後、活用されていない。	○退職自衛官は、新たに型式限定変更の資格取得、5年から10年程度の短期間の採用、若者の活用とのバランス等の問題はありますが、飛行時間2000時間を優に超える経験豊富な操縦士がおり、退職後の活用が必要。	○消防防災ヘリ操縦士に必要な技量を明確化するとともに、防衛省と情報共有しながら採用に関する連携を強化し、退職自衛官の活用を推進する。
	○自主運航の操縦士は、公務員の制度上定年退職があり、ほとんどが定年(60歳)で退職しており、退職後、活用されていない。	○定年退職操縦士は、加齢による健康・体力面や技能面の影響、若者の活用とのバランス等の問題はありますが、経験豊富な操縦士がおり、退職後の活用が必要。	○体力面等を考慮しつつ、若者との活用バランスを検討するとともに、再任用制度等を確立し、定年退職操縦士の活用を推進する。

項目	現状と課題	方向性	対応策
採用・養成	○操縦士の標準的な訓練ガイドラインが示されていない。	○標準的な訓練ガイドラインを策定するとともに、消防防災ヘリと同型式のシミュレーターは国内に存在しないが、汎用性の高い訓練メニューもあり、難易度や危険性の高い訓練をリスクなく実現可能であることから、シミュレーターの有効活用について検討が必要。	○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と連携して、シミュレーターの活用も含めた標準的な訓練プログラムの策定を推進する。
			○その他、採用や養成計画・手法等について、全国航空消防防災協議会及びヘリコプター部会の場を活用し、各運航団体同士及び官民での情報共有テーブルの創設を推進する。
処遇	○操縦士には、一定の特殊勤務手当が支給されているが、処遇全体として不足している。	○特殊性に応じた適正な手当等で対応することが必要。	○民間の給与状況や住民の理解等を踏まえながら、操縦士の特殊性に応じた適正な手当等の支給を推進する。
	○養成した操縦士が中途退職し、民間へ転職している。	○給与面のみで対応するのではなく、処遇全体での仕組み作りが必要。	○給与面だけではなく、消防防災ヘリ操縦士としての高いモチベーションを醸成する風土の構築を図るとともに、退職後の再任用制度の確立等、処遇全体での仕組み作りを推進する。

3. 民間委託運航団体

項目	現状と課題	方向性	対応策
要件見直し	<p>○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。</p> <p>また、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。</p>	<p>○消防防災ヘリ操縦士等の訓練プログラムや乗務要件等に係るガイドラインの策定が必要。</p>	<p>○安全を担保しつつ、乗務要件の見直しができるよう、ヘリコプター部会を活用して、民間事業所及び関係省庁で連携し、消防防災ヘリ操縦士等の訓練プログラムや乗務要件等に係るガイドラインの策定を推進する。</p>
キャリアパス	<p>○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歳以上の偏在が著しく、消防防災ヘリ操縦士の確保が懸念され、さらに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。</p>	<p>○キャリアパスや特殊技能習得の面で、官民で協力できる仕組み作りが必要。</p>	<p>○高度な防災活動を支える技能を確保するために、共通の研修、訓練参加、訓練場所の確保等、官民で協力できる仕組み作りを推進する。</p>