

第1回 定年引上げに伴う消防本部の課題に関する研究会
議事概要

- 1 日時：2022年3月14日（月）10：00～12：00
- 2 開催方法：Web会議形式
- 3 出席委員（五十音順）
 - 浅羽 隆史 （成蹊大学法学部教授）
 - 阿部 辰雄 （一橋大学大学院法学研究科准教授）
 - 加藤 好一 （秩父消防本部総務課長）
 - 川村 多喜男 （日光市消防本部総務課長） ※1
 - 櫛山 智 （北九州市総務局人事部人事課長）
 - 小松原 明哲 （早稲田大学理工学術院創造理工学部教授）
 - 齋藤 祐治 （日本体育大学保健医療学部学事顧問）
 - 佐藤 芳之 （青森地域広域事務組合消防本部消防次長）
 - 中原 訓史 （堺市消防局総務部長）
 - 中村 秀和 （東京消防庁人事部副参事（任用担当）） ※2
 - （座長）原田 久 （立教大学法学部教授）
 - 福山 浩充 （湖南広域消防局次長）
 - 森岡 毅 （川口市総務部次長兼職員課長）
 - 八巻 由美 （自治労本部労働条件局長）

※1 神山泰美課長補佐が代理出席

※2 落合直人人材管理担当係長が代理出席

4 議事経過

- （1）開会
- （2）座長挨拶・委員紹介
- （3）議事
 - （i）定年引上げに伴う消防本部の課題に関する研究会について
 - （ii）定年引上げに伴う消防本部の課題について
 - （iii）意見交換
- （4）閉会

5 議事概要

（3）（i）及び（ii）について、資料に沿って事務局より説明。その後、委員より意見交換。

① 議論の視点について

- 採用や人員配置といった定年の引上げが完成する令和13年までの課題と、60歳を超えた職員の活躍の場、安全管理、若手も含むポスト、モチベーション維持といった令和13年の引上げ完成以降も当然残るであろう課題に分けられるのではないか。
- 消防は一般行政職より定年退職に比べて普通退職の割合が少ない印象、また、再雇用の制度もフルを活用する所は少ない印象。これら両方とも何を意味するかというと、消防は定年の引き上げの影響がより大きく出てくるということの意味すると思う。
- 自治体による違いはかなり大きいと思う。大規模自治体のように、行政需要が増している中では、定員増の中で一定程度定員管理にのみ込めるといふふうにも思う。一方、中規模・小規模の所では必ずしもそうではない。そもそも小規模の所では人口減などによって高齢者も減るとなると定員数を減らさないといけないというようなことがある中で、それでもなんとか退職補充でやっていくという所はとても大変だろう。
- 一部事務組合なのか単独消防なのか、また地域の部分では中心部なのか地方なのか、そして規模など、様々な消防のあり方によって課題が違ってくると思っており、中々一概には言い切れないという部分も出てこよう。

② 新規採用・退職について

- 定年退職者の割合が大規模・小規模で違うなどがあるか。ちなみに、一般行政職でA県のケースは、B市（県庁所在地）などに比べて町村部は普通退職の比率が非常に高いという傾向があり、毎年退職者の5、6割に普通退職が占められていた。
- 自治体財政事情が非常に厳しい中で、条例定数を上げることについて理解が得られるかは不透明。条例定数の引き上げが認められるかにより、職員の勤務形態の在り方が大きく変わる。

③ 隔年採用について

- 隔年採用となると、10年間の制度完了までではなく長期的なスパンで考えた時に、年齢構成のバランスというものがどの層でも崩れていくというような状況があり、そういった部分をしっかり踏まえた中で定員管理のあり方等についても柔軟な考えをしていく必要があるのではないか。
- 例えば、2年ごとに採用者数を平準化するなどしなければ、かなり厳しい組織運営に繋がるのではないか。隔年で採用者数が大きく増減数するのは、将来的に悪いことはあっても、良いことは決してないだろう。

- 隔年採用ではなく、平準化できないか考えているところ。
- 女性職員が採用できない本部の話を知ると、女性が応募はしてくれるけれども最終的に他の本部に行ってしまうというような本部も多数あった。本部ごとの競争力に差があるので、隔年採用にしてしまうとそういった状況にさらに拍車をかけてしまうのではないかと危惧している。
- 人材輩出側から見ても、隔年採用は望ましくない。

③ 体力管理について

- 高齢期職員と言っても、腫れ物に触るような対応の必要はない。これまでと同様の業務をやって貰うことを基本に考えればよい。ただし、健康や体力に個人差が大きくなるので、個別の健康と体力の評価をすることが必要。
- 消防本部の管轄地域が山間部なのか、都市部なのかによって、必要な消防技能や体力が異なる可能性がある。体力などの評価方法について、消防庁で何らかのひな形を作ってはいかがか。
- 当局では、フルタイム勤務の再任用について、定年引上げを見据え、なるべく従事職務に制限を設けないようにしている。例えば、大隊長、中隊長、救急隊長について、自信がある職員についてはフルタイムで再任用して60歳までと同じような形で従事頂いている。実施してみて、個人差が非常に大きいと認識している。

④ 高齢期職員の活用について

- 現行の今あるポストにおいて高齢者をどのように配置していくのかという観点と、それから高齢職員の増加に対応するためにこれまで対応できていなかった業務というのを洗い出して新たな職員を配置できるようにしていくというような観点がある。例えば、予防の立ち入り検査などの所が十分に行われているのか、救急車の定員が現在の3人で十分回せているのかなど、実際の消防力で足りていない部分があるのかどうかを見ると議論が深まるのではないか。
- 地域安全・市民安全という観点から、定年退職した職員のキャリアを活かしながら、今までの職務の中で手の届かなかったような所をよりきめ細やかな対応がしていけるような業務を新たな職域として検討している。
- 消防ではないが、同様に体力が必要な保育士について、相談業務に配置する例がある。また、税や福祉ではスペシャリストという制度を設けてその分野で活躍してもらっている。消防の高齢期職員についても職域拡大の検討が必要と認識している。

- 加齢による体力維持や健康面を考慮した配置先であるとか、担当業務を検討する必要があると思う。また、豪雪地域であれば、除雪作業の発生や、これにより現場活動も長時間にわたる特徴があり、これも考慮する必要がある。
- 高齢期職員は、体力が落ちても経験値が高い。消防の活動の中で大事とされる安全管理面においては、特に経験値という所が非常に重要視されるべきだと考える。また、経験・能力それぞれも個人によって大きな差があるため、職員ができるだけ幅広い選択をできるような準備を消防本部としてしてもらおうというのが理想の形になるのではないか。
- 再任用職員は原則教育施設・公民館・スポーツセンターなどに配属されている。消防職員や保育士は、そういった所に配属することによって今までのキャリアと異なった新たな仕事を覚えなければならない。消防現場の方などはコンピュータなどの操作が苦手な方がいて、中には消防の現場に戻してくれというような声も挙がってきており、その辺りでは人事の配置などに苦労しているところ。
- これまで、当本部の再任用職員は現場での活動はなく、自治会への防災指導等の業務を行っていた。コロナ禍において防災訓練等がなくなったため、庶務業務や予防業務または指令業務を再任用職員の方に担ってもらい、それらの業務を担当していた現役職員を現場に配置することで消防力の強化を図っている。最初は心配していた部分もあったが、再任用職員からは、業務を与えることで意外とモチベーションも保てるし、居場所ができたというような意見も出ている。
- モチベーションをいかに保っていくかについても、再任用だと一度退職して勤務ということになるが、定年自体が延びるという所で、もしかしたら再任用の方々と違う部分が出てくるのではないか。
- 一部事務組合であり、首長部局に受け皿がない。交替制勤務の職員が85%である中、高齢期職員をどの様に配置していくか検討している。
- 救助に再任用職員を配置しているところがあるようだが、人がいないがゆえに救助隊に当てている場合も考えられる中で、どういった課題が出ているのかというところを踏まえた上で検討をしていく必要があろう。
- 自治体によって、60歳以降の配置として想定されている業務にこれほどの違いがあるという点は正直驚いた。その中でも、救助の現場については、どこでも現在の令和3年度の現状を維持する体制であるということで、救助が消防の業務の中では1番体力的に確固たる体制を取らなければならないと感じた。

⑤ 勤務体制・勤務環境について

- 若手の指導を高齢期職員に求めがちであるが、手法が変わっている場合もあり、昔のやり方を若手に教えて貰うことが必ずしも良いとは限らない。
- 職場全体の雰囲気作りも必要。一般企業においては、年上の部下が、かつて自分の部下であった若い上司のことを聞かないような逆パワハラも出てきている。職場全体での高齢期職員を受け入れる風土作りや教育も課題になるのではないか。
- 高齢の方を現場に配置せざるをえない場面においては、高齢者に適した消防資機材あるいは消防訓練のやり方、あるいは消防戦術の検討ということもスコープに入れる必要があるかもしれない。

⑥ キャリアパスについて

- 消防の再任用職員のうちフルタイム4名、短時間2名を一般行政職として受け入れている。過去に市長部局を経験した職員である。若い頃にそういった行政分野でも経験を積んでおくことが重要ではないか。現在、現役の消防職員30人が様々な部署で経験を積んでいる。例えば、コロナ対応、防災対応、避難所との連絡調整等である。
- 高齢期から全く新しい仕事をするのは難しい。若い頃からどういうキャリアパスにするかということも考える必要がある。
- 予防業務には現職の時に経験がないと敬遠され、また、実際難しいという部分もある。経験者に予防業務に就いてもらい、現職の職員をサポートしている。また、指令業務は、経験者であっても、今の指令システムが高度化してきており敬遠される部分が多いので、今度定年延長になったとしても、すぐにはそちらの部局というのは中々難しいと考えている。また、管理職に庶務業務を担当させるなどして、現職の時からそういう業務になじんでもらえるような取り組みを現在行っているところ。

⑦ その他

- 定員管理が大変だから65歳未満で暗黙に退職を促すようなことは絶対にならないように指導いただきたい。これが当然の大前提になると思う。あくまでもそれぞれの働いている人の発意によって定年の時期、辞める時期を決められるように確保していただきたい。
- 消防の場合は一般事務と異なり、交代制勤務が多いという実態があるため、短時間勤務は、交代制勤務の週2日当直のようなものが週1日当直のように純粹に負担が減っていくといった形の働き方というのができる特殊

な職場のような気がする。全体を通じて体力が必要な職場であるため、これから定年を迎える職員の意向というのがどうなっているのかということが少し気になるところ。

- 役職定年制のもとでは、非管理職は60歳時点の階級を継続することから、管理職以外の役職者が滞留するおそれがあるほか、昇任への影響、管理職からの降任に伴うモチベーションの問題等が考えられる。
- 今回の研究会を通じ、消防業務の特性を鑑みた考え方のようなものを取りまとめができればと思う。
- 全国で消防の広域化が進められてきたが、今後、その検討には職員の高齢化という問題も少なからず影響すると思われる。