

第2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4月27日（水）15：00～17：00

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）
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）
村上 靖	（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））
沼野 勝明	（日光市消防本部総務課長） ※
（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）

※ 山越則之予防課長が代理出席。

4 議事経過

（1）開会

（2）座長挨拶・委員紹介

（3）議事

（i）警察における高齢期職員の活躍について（警察庁より）

（ii）民間における高齢期職員の活躍について（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構より）

（iii）消防における高齢期職員の活躍について①（事務局より）

（iv）委員の意見交換（各消防本部の委員による消防の取組の紹介を含む）

（4）閉会

### (i) 警察における高齢期職員の活躍について

- 令和3年4月1日時点において、約3700人いる都道府県警察の再任用職員のうち約3000人が警察官。うち約2500人が再任用フルタイム職員。約26万人警察官がいるので、1%程度が再任用フルタイム職員となる。
- 警察官は、退職時の階級で再任用されることが多いが、階級を下げて再任用される例もある。9割以上が巡査部長または警部補の階級で再任用されている。従事業務については、相談業務のような現業でない業務が多いが、捜査や交番・駐在所での業務に従事している場合もある。現役時の経験を活かし、110番指令や相談業務、警察学校や警察署等における若手職員に対する伝承教育等に取り組んでいる。
- 退職警察官の能力や経験を有効活用できる職については、分野にとらわれずに検討している。警察官の任務は幅広く、犯人逮捕のように体力が求められる職務のほか、犯罪捜査や、犯罪防止のための防犯指導、相談業務といった高齢職員の熟練スキルが活かされる職務も多数ある。個々の経験や、精強性の維持が必要な部分とのバランスを取りながら、適材適所に配置することが重要である。
- 配置に向けた工夫としては、健康状態等を考慮し、当直の減免等の対応がなされている例があると承知している。また、高齢期職員に対する再任用制度の適切な周知、研修、個別面談等により、個々の職員の希望も踏まえつつ、ミスマッチが生じないような運用に努めているものと承知している。
- 再任用の効果としては、例えば若手が経験豊富な先輩から指導を仰ぐことにより、現場執行力の維持に資するほか、高齢期職員と若手がペアとなり優れた技能を伝承していくことで、高齢期職員のスキルを活かした効果が得られているものと考えている。
- 今後は役職定年制の導入により階級を下げて働く職員が増えること等も踏まえれば、組織全体の意識改革も課題であると考えている。定年引上げ開始後の制度においても各職員がモチベーションを維持して勤務することも重要であり、治安の維持に支障が生じないように運用する必要がある。
- 少子高齢化でマンパワーが限られる中、業務の合理化や効率化のさらなる推進とマンパワーの効果的な活用を両輪で進めていく必要がある。
- 再任用希望ポストと実際の配属にギャップが生じたケースはあるか。例えば、本人は体力があると思っているが実際は配慮が必要といったケースはあるか。  
また失敗事例、こういうことはしない方が良いのではないかという例はあるか。  
⇒ギャップはゼロではないと聞いている。本人が行きたいポストに必ずしも

いけるわけではない。そのような場合は、再任用は一年ごとの任用なので、改めてマッチングを実施しているところもあると聞いている。

実際に元気な人は本当に元気であるので、現役と同じように体力を使うポストでも活躍いただいている。ただそこに精神が先行してしまっており、支障があるという場合は、組織にとって適材な場所に配置する考慮が必要である。

人間関係も含めて、今後の役職定年のポストを考える際は、直属のラインにいた者同士を逆転させない等の一定の配慮が現実的には必要であると考えられる。

- 大規模署と小規模署のポスト数の違いにより大規模署にばかり再任用職員が配置されやすいということはあるのか。また、この業務は任せられないということはあるのか。

⇒一般的に、ポスト数は大規模署が多いが、小規模署のポストであっても、例えば駐在所において家族でその地域に密着した勤務をしたいという要望がある場合等、ニーズがマッチするケースもある。

警察においては特段の業務制限は設けていない。年齢にかかわらず、適材適所で様々な分野で活躍してもらっている。高齢期職員であっても特殊なスキルを所持しているなど、余人をもって代えがたいことにより専門的な分野のポストで活躍している例もある。

## (ii) 民間における高齢期職員の活躍について

### 資料に沿って説明

- 民間企業の例ではモチベーションが下がるという結果があることは、衝撃的であった。

高齢職員が仕事に何を期待しているのか、一定時間をかけて明確にしておくことが必要である。そうでないと、モチベーションが上がらない高齢期職員をずっと抱え続けることになる。

モチベーション維持や能力開発は、これ以上伸びない能力ではなく、新しいことに期待するということが高齢期職員でもあり得るということがわかった。

## (iii) 消防における高齢期職員の活躍について①

### 資料に沿って説明

## (iv) 委員の意見交換

### ① 各消防本部の委員による取組紹介

- 再任用職員の割合は 3.5%となる。再任用職員は一律主任級（階級：消防士長）となる。原則、再任用短時間勤務職員として雇用される。

- 再任用配置については、定年退職年度の8月から9月にかけて意向調査を行い、人事評価、面接、健康状況を確認し選考する。長年培った知識経験能力を活かすことを前提としている。事前の希望調査は行うが、全てが希望通りということにはできない。
- 再任用短時間勤務職員としての雇用であることから、条例定数には含まれない。毎日勤務者としての通信員、応急手当の普及啓発、庁舎管理や車両管理業務など、現場活動をしない業務に従事している。
- 令和4年度は6名。全て、短時間勤務職員であり定数外となる。日勤業務となっている。階級は、給与等級に見合った職名となるため3階級ほど下がる。
- これまで、当消防本部は短時間勤務の再任用職員しかいないため、定年延長となると、再度検討が必要と考えている。
- 再任用については、司監は消防監、消防正監は消防司令長として階級を一つ落として管理職となっている。司令及び司令補は、司令補または士長を選択して再任用し、消防士長は同一階級で再任用している。
- 意向確認については、定年退職前の59歳及び60歳の時、そして、再任用の任期更新前に行っている。

所属と協議しながら再任用職員の配置先を、配置の必要性も含めて検討している。
- 定年退職時に上司部下の逆転が起こらないように配置している。
- 隔日勤務者として従事する場合は、消防署の受付勤務や機関員としての配置することが多い。即戦力として活躍していただいている。
- 現役職員は勤続10年までの比較的業務経験の浅い職員が約半数を占める状況であるため、再任用職員は通常業務に加えて、長年の業務経験で培った技術や知識に基づく研修や実技養成講習などを実施してもらっている。
- 課題は、体力低下により長時間の活動時や夜間の災害現場活動において受傷危険が高くなることがある。長時間活動が必要な際は、ローテーションの配慮が必要となり、再任用職員が増加すると常勤職員の負担が増える可能性がある。
- 近年は健康不良を理由として、普通退職や再任用を更新しないケースも若干増えてきている。警防要員の人数が不足することが懸念される。また、大型自動車免許の所持者が不足することも懸念される。
- 年度末年齢61歳と62歳の消防司令以下の職員に対し、再任用フルタイム勤務を認めている。交替制勤務にも再任用職員を配置している。特別救助隊以外の警防業務を所属長判断で配置可能としている。
- 交替制勤務者は、中隊長が最も多く、次いで消防車両を運行する機関員が

多い。中隊長は現場活動の後方で指揮活動を行うため、他の活動隊員よりは身体への負担は比較的軽いと考えている。機関員は、運転感覚や視力の衰えは多少なりともがあるが、任務遂行は問題ない。

一方、救急隊については再任用が少ない。出動件数も多く、仮眠も取りづらく身体への負担が最も大きいということから、こうした状況になっていると思われる。

- 総じて言えるのは、体力や健康管理面での個人差が大きいことである。60歳となると体力や健康面での衰えは誰にでも生じるが、日頃から体力錬成を行い、いかに体力低下を遅らせるかというのが鍵になる。
- 事務局からの説明にあった大規模消防本部Aのように、現役職員と同様に体力測定を毎年行う取組は、部隊能力の維持管理上の観点から大変有意義な取組である。
- 再任用短時間職員の場合は定数外との紹介があった。当庁では一人あたり0.8掛けで定数内としている状況である。実現できるかどうかは課題が多いが、定年前再任用短時間勤務制度導入に対して、有効な取組であると考ええる。
- 現在22名の再任用職員を採用している。全て短時間勤務の職員となっており、定数条例に含まれていない。消防吏員から一般行政職員に身分替えし、階級も外して勤務している。
- 指令業務、庶務管理業務、予防業務、これら3つの業務にあたっている。勤務体系は日勤と交替制勤務の両方がある。
- 勤務体系と担当業務については、所属長のヒアリングを実施し、可能な限り本人希望に添う形で対応している。
- 庶務業務及び指令業務については、担当していた若手職員を現場に戻し、再任用職員がその欠員に当てることで現場職員の若返り（現場強化）を図っている。
- 予防業務は、現役時代に培ってきた経験を活かすことで、予防業務の充実強化を図っている。
- 再任用職員の配置は、常勤職員が本部の警防課と庶務課に各1名の計2名、短時間勤務職員は市長部局に1名と本部の予防課と通信指令課に各2名、警防課に1名、署所に24名の計32名である。
- 配置先は職員希望によるものである。
- 業務内容は、常勤職員以外は各課における軽微な事務処理や市役所や関係機関との事務連絡が主な業務となっている。
- 署所に勤務する職員は、体力低下を考慮し、災害があっても出動はせずに連絡調整にあたる残留員の任務を担っている。このほか、事務連絡や資機材

搬送としての任務を行いながら隔日勤務をしている。

- 本部に勤務する常勤職員は、過去に業務経験のある部署に配置し、通常業務を行いながら後輩の指導育成も行っている。
- 今後は、高齢期職員の体力維持や、担当業務、モチベーション維持に関する検討を進め、高齢期職員の働きやすい環境整備に向けた準備を進めていく必要がある。

## ② 意見交換

- 働き方については、ほとんどの消防本部でそれぞれの特性に応じた工夫を行っている中で、選択肢は出揃っているのではないかと思う。

- 救急業務の負担軽減についてであるが、業務上の共通課題として腰痛がある。ストレッチャーを使う際、若手でも腰を痛める例が多い。

東京消防庁は電動ストレッチャーを数台導入したと聞いており、また、当大学でも研究を進めている。女性活躍の視点からも有用であり世界的な潮流でもある。標準装備として若手のうちから活用し、長く救急業務に従事することが可能となるような環境整備は必要ではないか考える。

- キャリアパスについては、60歳までに培った能力をそれ以降どのように発揮していただくかが重要となる。

- 大規模消防本部の職員の中には、特定の業務に長く従事し、当該業務に深い知識経験を有する一方で、在職期間の割に他の業務に関する知識経験が浅い方も認められる。例えば、警防だけでなく予防や防災指導など業務経験を広げていくことは有用であると考ええる。

- 消防官は、住民から消火も救急も予防もできると期待されており、基本的に立ち返ることが重要だと思う。

- 全国の消防本部の6割は管轄人口10万人未満で職員数が100人未満の本部が多く、100人未満では再任用がないような状況で調査も難しいかと思う。

小規模本部となると財政基盤も弱く、色々な事を最小限の人数で対応しているという課題もある。

現在、再任用がない小規模本部であっても、今後どういった課題があるのかというところは議論していただきたい。

- 交替制勤務に従事していた職員が退職して2、3年後に立て続けに亡くなったという事例もある。例えば、10年間毎日勤務を行っていた方と、交替制勤務を行っていた方を比較すると、寿命が10年も違うという話を現場の者から聞いている。

- 現在、健康診断については、交替制勤務の職員に対して、年2回の健康診

断が実施されているが、公務災害を防止するという観点からも、より詳細な健康診断・健康状態の把握が必要と思っている。

外的な部分だけでなく、内的疾患の健康診断メニューの増設も検討いただきたい。

- 機材の軽量化は今後必要になってくるが、小規模な地方自治体は特に財政的に厳しく、必要と分かっているにもかかわらず導入ができないという状況にある。機材導入や必要な保護具の充実にあたり補助金も併せて検討いただきたい。

- 有識者の方々に様々な議論も重要な機会であると感じているが、現場で働いている消防職員との話し合いも必要と感じている。

各消防本部に消防職員委員会が設置されているが、委員会で判断された議論が消防長の判断で覆ってしまう例も聞いている。現場実態を踏まえた議論が重要であることということを消防庁からもお伝えいただきたい。その際には、現場の声を反映できる制度として消防職員委員会の活用についても助言いただきたい。

- 再任用が居ない消防本部の受け止め方についてが、どのようなものなのかは、私も尋ねてみたい。

- 民間企業の事例の中において、定年延長者により組織に尽くす気持ちが失われるという点は、消防の場合は市民に尽くす気持ちが大きいのから、民間企業と消防との違いはあると思う。ただ、市民に尽くすという使命感だけでは、なかなか追いつかない部分も出てくるのでは。

- モチベーションについては、待遇・処遇のモチベーションと業務に関わるモチベーションの2つに分かれる。本日の説明では、処遇の話が多かった。再任用は区切りとなるが、定年延長となると、場合によっては役職定年などが不利益処分のようなことにもなり、本人の気持ちの切り替えができないことがあるかもしれない。定年延長した場合、役職を下げるのが法律的な観点はどう扱われているのか。

- 令和13年度までに、段階的に定年が延長され職位が維持されると、若手の昇格が阻害されしまうこともある。若手が昇格が遅れてしまうことでのモチベーション低下も考慮すべきこと。各消防本部の年齢分布の平準化がされていないと、若手の昇格が益々遅れ、そして、ある時に一気に若手が昇格させられてしまうことになる。年齢の平準化を図っていないと令和13年度以降が大変なことになる。

- 再任用と定年延長との違いは、しっかり考えなければならない論点である。意図的に複数回の面接などをして、定年延長の意識を持ってもらう方法も考えられる。

定年が延びてしまうことにより、モチベーションが低下してしまうなら

何らかの措置が必要になる。

- 再任用職員は全て短時間勤務という本部の話が多かった。一般職の職場ではフルタイムを希望する方が多い。消防の現場職の場合は、本人希望として定年前短時間再任用制度という勤務が比較的採用しやすいのではないかと。
- 選択的な再任用から定年延長に切り替わるにあたっては、きちんと制度を周知していく必要がある。定年延長という選択肢ばかりではないということも周知していく必要がある。
- 本日は、安全管理や公務災害の話もあがった。私が消防庁に勤務していた際も重大事案に何度か直面した。消火活動による突入のために亡くなったケースもあれば、火災活動中に行方不明となり、そのまま心疾患で倒れて亡くなっていたというケースもあった。
- 安全管理についてもグラデーションがあると感じている。心疾患による不可避なもの、体力低下に対応した安全管理の措置が取れていれば防げた公務災害があったと思う。
- 安全管理の検討は、こうした分類をし、共通認識を持つことで議論が深まると思った。
- 受け入れポストなどの問題は、数年はなんとかなりそうというのが感想である。だが、定年延長が施行されて5年・10年が経過すると、高齢職員が蓄積され、対処療法では間に合わない可能性が十分ある。
- 消防職員全体の定員を増やすことも考えていかなければならない。防火対象物も増加しており予防の仕事も大変増えていることや、救急需要の増加で救急の負担も増えていることもある。大規模災害が発生した際や、南海トラフ地震などの被害想定を考えると、緊急消防援助隊のような有事の対応にある程度は人材を割かないと行けない。消防需要は増え続けている。
- 定員管理上は新規採用の抑制を防いでいくことが重要である。定年延長が進んでも、新規採用の抑制を防ぐ方針を打ち出すことが消防本部は助かるのではと感じた。
- 制度変更にあたって周知が必要である。長期的なインパクトは短期的では耐えられても、長期的にはどのような影響を与えてしまうのかを報告書には書いていく必要がある。