

定年引上げに伴う 消防本部の課題に関する研究会 (第2回) 資料

高齢期職員の活躍について①

令和4年4月27日(水)
総務省消防庁消防・救急課

**地方公務員の定年引上げに伴う
高齢期職員の活用に関する検討会
報告書（概要）**

「地方公務員の定年引上げに伴う高齢期職員の活用に関する検討会」 報告書（概要）

背景・目的

- 令和5年度から地方公務員の定年が段階的に引き上げられることを踏まえ、60歳以降も働く高齢期職員が幅広い職域で活躍できるよう、地方公共団体においては、人事管理の在り方など検討する必要
- 定年引上げに伴い役職定年制等の新たな制度が導入されることになるが、現行の再任用制度は、職員が60歳以降も働く点などで共通することから、地方公共団体の再任用職員に対する人事管理や再任用職員の活躍事例について調査を実施。結果を踏まえ高齢期職員の活躍に向けたポイントを取りまとめ

調査概要（調査結果については次頁参照）

- 再任用制度の運用状況を踏まえ、地方公共団体の協力を得て、団体に対して以下の事項を調査（書面・ヒアリング）
うち、再任用職員の活躍事例については、一部再任用職員本人に対してヒアリング調査を実施
 - 再任用職員の配置に当たっての基本的な考え方
 - 再任用職員の活躍促進のための取組・工夫
 - 再任用職員の活躍事例

まとめ（高齢期職員の活躍のためのポイント）

○ 高齢期職員の活躍にあたっての基本的考え方

- 組織として、高齢期職員が、より多様な分野で、これまでの経験等を活かした能力を発揮できる業務に従事し、活躍できる人事管理が必要
- 高齢期職員にとっても、60歳以降も勤務に対するモチベーションを維持できるような人事管理、職場環境の整備が求められる。
- 高齢期職員に期待する役割について明らかにしたうえで、本人の理解や周辺の職員の理解を深める工夫が重要

○ 高齢期職員に期待される役割とその役割を果たすための人事配置

- 高齢期職員に期待されている役割としては、「業務担当として即戦力として活躍」、「若手職員の支援により次世代へ知見の伝承」、「管理職経験を活かし上司をフォロー・サポート」、「管理職時代に気づいた業務改善などの課題を担当として実践」
- 高齢期職員が培ってきた知識・経験を活かせる業務への配置が重要。高齢期職員として一括りに人事管理を行うのではなく、面談等を通して、丁寧に本人の知識・経験や希望等を確認することが望ましい。
- 配置に際して、庁内公募や特定分野の「スペシャリスト」として認定する仕組み等は、高齢期職員のモチベーション維持にも役立つ。

○ 高齢期職員の活躍促進のための取組・工夫

- 研修は、期待される役割を本人に理解してもらい、モチベーションを持続させる手段の一つ。60歳到達前後のみならず、50代前半など少し早い段階や、階層別研修等の機会を捉えて、高齢期までを見据えたキャリア形成・働き方を意識してもらうことが効果的。あわせて、高齢期職員の人事管理や給与の違いについてよく理解してもらうことが必要
- 業務の成果が見えるよう、業務を工夫することは、本人のモチベーション維持ややりがいにつながる。
- 職場環境の整備として、高齢期職員に係る制度を周知・紹介するなど、周囲の職員の理解を促すことも重要
- 管理・調整業務のみではなく、若中年期の頃に現場に近く専門性が得られる業務を一定期間経験させることにより、高齢期職員として活躍できる業務幅の広がりにつながる。
- 高齢期の働き方を見据え、どのようなキャリア形成をさせていくのか、行政課題等の実情も踏まえ、職員本人への意識醸成を含め十分な検討が必要

「地方公務員の定年引上げに伴う高齢期職員の活用に関する検討会」調査結果概要

団体に対する調査結果概要 58団体（うち28団体にはヒアリングも実施）

（１）再任用職員の配置にあたっての基本的考え方

①再任用時の職位、職種、職場の定め方について

- ・ 調査団体の多くが、退職時より下位の職位（非管理職）で再任用一担当の即戦力や、若手への知識・経験、上司の補佐役等を期待
- ・ 再任用に伴う上司部下の逆転については、職員間に強い忌避感がないとする団体もある一方、同一職場にならないよう配慮する団体もみられる。

②再任用職員の配置について

- ・ 調査団体の多くが、培った知識・経験を活かせることや本人のモチベーションの持続を念頭に、本人の希望等や各職場のニーズを踏まえ配置
- ・ 公募制度や特定分野に精通した職員を「スペシャリスト」として認定・登録する仕組みを設けている団体もある。
- ・ 調査団体の多くは、再任用職員のための職を設けていない。
- ・ 配置例は様々であるが、業務経験に加え、行政経験・人脈も活かせる窓口・相談業務、マネジメント経験も活かせる管理業務などが散見

（２）再任用職員の活躍促進のための取組・工夫

①再任用後の心構えの醸成のための取組について

- ・ 調査団体の多くが、再任用職員として期待される役割、モチベーション維持等を目的として、60歳前後に研修等を実施。より早い時期に研修を実施する団体もある。
- ・ 対象職員が少ない団体は都道府県単位の研修に派遣する団体もある。

②周囲の職員への働きかけ等について

- ・ 階層別研修等で再任用制度の趣旨や再任用職員との接し方を伝えたり、庁内ポータルサイトに再任用制度の業務、意識等を掲載し、全職員に対して周知を行う団体もある。

（３）今後の高齢期職員の活躍に向けて

- ・ 定年前の早い段階において高齢期の働き方等の具体的なイメージを持てるための研修等の必要性、60歳以降も配置できる幅が広がるよう、若い頃から様々な職場を経験させる必要性

再任用職員本人に対する調査結果概要（20名にヒアリング）

主な活躍事例（再任用後は非管理職として従事）

再任用前の役職	再任用の職務内容等	活躍事例
保健所支所の副所長	管理企画部門の非管理職	幅広い業務によって蓄積された知識・経験・人脈を活かし、管理企画部門において業務を担いつつ、後進への助言・サポート等を行っている。
県税事務所の所長	県税事務所の滞納整理や徴収業務（主任）	管理職の経験しかなかった税務において、能力の維持や自己開発をモチベーションに、主任として実務に従事しながら、これまで培ってきた知識、経験も活かしている。
水道施設の運営・維持管理の課長	土木専門員	給排水設備の申請書類の審査等に従事している。また、管理職時代に培った視点を活かして業務改善にも積極的に取り組んでいる
保健センターの所長	保健センターの所長補佐	ワクチン接種業務に従事し、これまでの経験、知識、人脈等を十分に活用し、関係機関とのスムーズな連携等を通じた事業運営に貢献。

再任用職員からの主な回答

●自身の役割

- ・ 一担当として若手とペアで業務を分担し、ノウハウ等も伝承
- ・ 管理職時代に気づいた課題（業務改善）を一担当として実践

●活かしている経験

- ・ 専門分野で蓄積した知識・経験が活かしている。
- ・ 人事業務の担当者として、問題を抱える職員との相談対応に際して管理職としてのマネジメント経験が活かしている。
- ・ 行政経験により各組織の業務内容を熟知していることが窓口・相談対応に際して適切な相談先の案内等に活かしている。

●モチベーション、やりがい

- ・ 職場で役に立っていることが感じられ、モチベーションとなっている。
- ・ 後進の育成に携わり、目に見える成長がやりがいとなっている。

●周囲との円滑なコミュニケーションのための心がけ

- ・ 非管理職であることを意識してコミュニケーションに心がけている。
- ・ 後進に知識・経験等を伝える際も、さりげなく伝えたり、管理職を通じて伝えてもらうよう工夫している。
- ・ 管理職から相談があった場合、検討のための選択肢を提供する等の関わり方を心がけている。

現行の再任用制度における好事例収集に向けた 消防本部個別ヒアリング調査結果 ①

現行の再任用制度における好事例収集に向けた消防本部個別ヒアリング調査（概要）

ヒアリング調査の目的

各消防本部における定年引上げ後の高齢期職員の活躍促進の参考とするため、現行の再任用制度における好事例等を収集する。

ヒアリング調査

再任用職員の配置にあたっての基本的な考え方、高齢期職員の活躍促進のための取組・工夫（キャリアパスなど）、定年延長に関して懸念している点等についてヒアリングを実施。

■ 調査対象数

13消防本部（○ 大規模本部：3本部 ○ 中規模本部：3本部 ○ 小規模単独本部：7本部）

■ 実施時期

令和4年2月21日（月）～4月22日（金）

大規模消防本部 A

1 再任用職員の配置にあたっての基本的な考え方

① 再任用時の職位、階級の定め方について

首長部局の職員の再任用配置と同様の考えに基づき、以下のとおりとしている。

- ・ 組織運営上の影響（定員管理等）を考慮し、退職時の階級が消防監・消防司令長であった者は消防司令として配置し、消防司令であった階級の者は消防司令補として再任用している。
- ・ 退職時の階級が消防司令補以下の者は、退職時と同階級で再任用している。

② 再任用時の配置について

- ・ 定年退職年度の5～6月に作成する「再任用意向調書」により、本人の業務希望・所持資格・業務経験・健康状態等を調査し、配置先を決定する際の検討材料としている。
- ・ 同一所属で勤務し続けることによるモチベーション低下等を考慮し、再任用時又は再任用期間中に1度所属異動をすることとしている。
- ・ 消防業務を遂行してもらうため、現役職員と同様の基礎的諸能力の試験を毎年行っている。
（試験項目）資機材取扱、ロープ結索、知識測定、体力測定



大規模消防本部 A

2 再任用職員の職域別の取組・工夫、効果、課題

<消防隊>

① 取組・工夫

- ・ 災害現場での体力的な不安（重量物搬送や長時間の災害活動が厳しい）を考慮し、再任用職員だけの部隊とならないようにしている。
- ・ 機関員の資格の保有者は機関員として配置している。
- ・ 体力に応じて、消火業務や機関員業務に柔軟に配置している。

② 効果

- ・ 経験豊富な知識・技術により円滑な災害現場活動に繋がっている。
- ・ 若手職員と再任用職員と一緒に活動を行う機会を通して、災害現場での若手職員への指導・助言を通じた人材育成が行えている。
- ・ 長年の経験により構築された人間関係により別部隊や消防団との連携が図りやすい。

③ 課題

- ・ 加齢に伴う身体能力低下の影響による公務災害発生の危険性
- ・ 隔日勤務体制の深夜勤務が与える体力面や健康面への影響



大規模消防本部 A

2 再任用職員の職域別の取組・工夫、効果、課題

<救急隊>

① 取組・工夫

- ・災害現場での体力的な不安（筋力低下により傷病者の現場搬送が困難）を考慮し、再任用職員だけの部隊としないようにしている。
- ・資格（救急救命士、機関員）を活かせる職場に配置している。

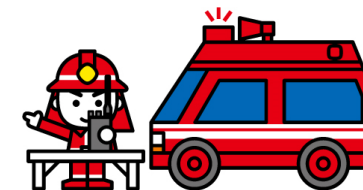
② 効果

- ・経験豊富な知識・技術（特に症状の聴取などの救急活動時の接遇）により、円滑な救急活動に繋がっている。
- ・若手職員と経験豊富な再任用職員と一緒に活動を行う機会を通して、現場での指導助言を通じた人材育成が行えている。
- ・長年の経験によって構築された病院職員（医師・看護師）との人間関係により、病院選定等の円滑化に繋がっている。

③ 課題

- ・加齢による身体能力の低下の影響により、救命行為実施時において、円滑な手技が行えない事態が生じるのではないかと懸念がある。（なお、事例は報告されていない。）
（例）視力低下により、傷病者に対する薬剤投与（注射）がスムーズに行かない。
長時間の心臓マッサージが体力的に厳しい 等
- ・隔日勤務体制による深夜勤務の負担による体力面や健康面の影響
（消防隊と比較して、深夜帯も含めた出動回数が特に多い。）

大規模消防本部 A



2 再任用職員の職域別の取組・工夫、効果、課題

<指揮隊>

① 取組・工夫

- ・ 災害現場での体力的な不安（長時間の災害活動が厳しい）を考慮し、再任用職員だけの部隊とならないようにしている。
- ・ 現役時に指揮隊や火災調査を担当していた経験者については、積極的に配置することとしている。（即戦力として活躍ができることや、若手職員に対する知識・技術の伝承に繋げるため）

② 効果

- ・ 災害現場での指揮活動において、過去の経験が活きており円滑な活動に繋がっている。
- ・ 火災現場で行う調査活動において、火災調査業務の知識や経験が豊富な再任用職員が居る場合は、円滑な火災調査活動に繋がっている。
- ・ 若手職員と経験豊富な再任用職員と一緒に活動を行う機会を通して、現場での指導助言を通じた人材育成が行えている。

③ 課題

- ・ 加齢による体力的な問題や、持病などの健康上の課題により、長時間の災害対応に不安がある。
- ・ 指揮隊への配置人員が限られていることから、再任用職員を配置してしまうことで、若手職員が指揮隊員としての十分な経験を積むことができなくなるおそれがある。

大規模消防本部 A

3 定年引上げ後の現場活動において懸念している点

- 加齢に伴う身体能力の低下が、業務の質や職員の安全管理に直結してくるため、再任用職員に必要以上の無理が生じないような職域や任務の検討が必要となる。
- 新規採用予定者数の減少と再任用職員の増加によって、災害活動に従事する職員全体の高齢化が警防活動態勢の低下や公務災害の増加に繋がってしまうことが懸念される。（なお、事例は報告されていない。）
- 機関員の資格保有者であっても、視力の低下により、機関員業務に従事することができない場合がある。（その場合には、隊員になる。）



大規模消防本部 B

2 再任用職員の職域別の取組・工夫、効果、課題

<消防隊>

① 取組・工夫

- ・各所属の配置の実情として、隔日勤務者として従事する場合は、消防署の受付勤務及び出勤機会が比較的に少ない特殊車両や、活動時の肉体的負担が比較的に少ない機関員に配置している。

② 効果

- ・常勤職員のうち、勤続年数10年目までの業務経験の浅い若手職員が4割を超える状況となっている中で、再任用職員は通常業務に加えて、勤続年数の短い職員に対して長年の業務経験で培った技術や知識の継承を行っており、消防力の低下を防ぐ役割を担っている。
- ・基本的に本務職員と同様の扱いとしているため配置にあたり業務上考慮する必要がない。

③ 課題

- ・再任用職員は、基本的に常勤職員と同様に現場活動に従事しているため、隔日勤務者の公務災害の防止や体力、健康面での配慮が課題となっている。



大規模消防本部 B

2 再任用職員の職域別の取組・工夫、効果、課題

<通信指令>

① 取組・工夫

- ・ もともと指揮隊に配属されていた者を再任用時に、現場指揮の経験を活かせる通信指令業務に配置した。

② 効果

- ・ 通信指令室に元中指揮隊長職員が配置されることにより、現場指揮を経験した職員の知識を指令員に継承できており、指令業務に活かしている。

③ 課題

- ・ 通信指令業務は、指令台の機器操作や専門的な知識、技術を必要とするため、未経験職員を配置した場合に係る負担が大きくなることが課題である。



大規模消防本部 C

2 再任用職員の職域別の取組・工夫、効果、課題

<救助隊>

① 取組・工夫

- ・ 当該職員の過去の経験・毎年の体力試験・本人希望を総合的に考慮した上で配置している。
（実際に配置している職員は、体力レベルが高く、経験が豊富な職員であり、若手職員と同様の業務を行っている。）
※救助隊員の不足により、やむなく高齢期職員を配置しているわけではない。

② 効果

- ・ 経験豊富な職員の現場への参加により、通常業務の円滑な遂行に繋がっている。
- ・ 訓練だけではなく災害現場においても、若手職員と再任用職員が一緒に活動することで、実災害の経験を踏まえた職員指導が行えている。

③ 課題

- ・ 現場活動に必要な体力管理や健康維持が課題となっている。
- ・ 再任用職員が増えることによって、現役職員の実経験が不足するおそれがある。

中規模消防本部 D

1 再任用職員の配置にあたっての基本的な考え方

① 再任用時の職位、階級の定め方について

- ・ 管理職が再任用される場合は、現階級から2階級降格（首長部局と同様）となり、それ以外の場合については、消防士長以上の職員は原則として消防士長とし、消防副士長以下の職員については、その退職時の階級とする。
※ただし、消防長が職務上、特に必要があると認めるときは、これによらないことができる。
（例 消防司令長⇒消防司令補）

② 再任用時の配置について

- ・ 再任用職員に対して希望調査及び面談を行っているが、希望には添えない場合もある事を、事前に説明している。
- ・ 再任用職員の配置の際に、留意点等を人事から管理職に個別に伝えている。
- ・ 交代制勤務者で、突発的な病欠、長期休職などが発生した時には、再任用職員で代替業務を行っている。
- ・ 各種訓練へ参加してもらうことで体力管理を行っている。
- ・ 中年層の職員に対しては、高齢期に向けた準備のための個別面談やカウンセリングを実施している。



中規模消防本部 D

2 再任用職員の職域別の取組・工夫、効果、課題

<消防隊>

① 取組・工夫

- ・ 加齢による筋力低下によって、現場活動時の行動の幅が狭まっている（例：ホースを伸ばせる距離）ため、機関員とするなど、公務災害リスクを踏まえた配置を行っている。

② 効果

- ・ 長年に渡り培ってきた地水利及び連絡系統についての知識・経験により、現場活動時には機関員として活躍している。

③ 課題

- ・ 加齢による体力及び動体視力等の低下のため、機関員としての適性を慎重に見極める必要がある。



中規模消防本部 D

2 再任用職員の職域別の取組・工夫、効果、課題

<救急隊>

① 取組・工夫

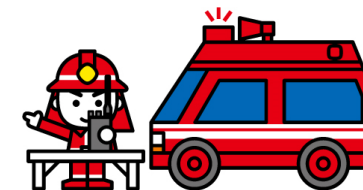
- ・加齢による筋力低下によって、現場活動時の行動の幅が狭まっている（例：車両停車位置から、傷病者の所在位置まで遠い場合がある）ため、機関員とするなど、公務災害リスク（例：傷病者を乗せてストレッチャーの上げ下ろしをする際に負傷するおそれがある。）を踏まえた配置を行っている。

② 効果

- ・長年に渡り培ってきた地水利及び連絡系統についての知識・経験により、現場活動時には機関員として活躍している。
（例：救急車を火災現場の直近に車両を停車すると、他の車両に通路を塞がれ、傷病者の搬送のために車両を出動できなくなるため、地水利を知っている必要がある。）

③ 課題

- ・加齢による体力及び動体視力等の低下のため、機関員としての適性を慎重に見極める必要がある。



2 再任用職員の職域別の取組・工夫、効果、課題

<指揮隊>

① 取組・工夫

- ・ 加齢による筋力低下によって、現場活動時の行動の幅が狭まっている（指揮隊員は、災害現場の状況確認を行うため、大きな敷地であっても急いで一周する必要がある。）ため、機関員とするなど、公務災害リスクを踏まえた配置を行っている。

② 効果

- ・ 長年に渡り培ってきた地水利及び連絡系統についての知識・経験により、現場活動時には機関員として活躍している。
（例：指揮車を火災現場の直近に車両を停車すると、他の車両に通路を塞がれ、傷病者の搬送のために車両を出動できなくなるため、地水利を知っている必要がある。）

③ 課題

- ・ 加齢による体力及び動体視力等の低下のため、機関員としての適性を慎重に見極める必要がある。

中規模消防本部 D

3 定年引上げ後の現場活動において懸念している点

- 筋力低下により、現役世代の職員と比較して公務災害のリスクが高い。
- 心肺機能の低下に伴う、突発的な循環及び呼吸不全の発生が懸念される。



2 再任用職員の職域別の取組・工夫、効果、課題

<通信指令>

① 取組・工夫

- ・ 現職時に指令業務経験のある職員を配置している。
(なお、現時点では指令経験業務の経験がない再任用職員を指令業務に配置している例はないが、現役職員よりきめ細やかな指導をすることにより未経験の再任用職員を配置することも可能であると考えられる。)

② 効果

- ・ 現職指令員の負担軽減につながっている。
- ・ 経験者を配置することで、異動してきたばかりの現役職員が指令システムに慣れるまでの間の指導や心理的余裕につながっている。

③ 課題

- ・ 夜間勤務も生じるため、健康面でも配慮が必要である。
- ・ 口頭指導等に関連するガイドライン等の知識のブラッシュアップも必要。

小規模消防本部 F（組合消防）

1 再任用職員の配置にあたっての基本的な考え方

① 再任用時の職位、階級の定め方について

- ・ 再任用時の階級は、管理職も含め、原則、消防士長としている。

② 再任用時の配置について

- ・ 再任用前に意向調査を行い、所属場所及び職務内容についての希望を把握するよう努めている。
- ・ 部分休業中の職員が在籍する部署へ再任用職員を配置することを積極的に検討している。
- ・ これまでの経験や専門性を活かせる専門分野に配置している。
- ・ 再任用前の上司部下関係が逆転することのないよう、原則、再任用時には再任用前と異なる職場に配置している。

※ただし、健康面等で支障がある場合はこの限りでない。



小規模消防本部 F（組合消防）

2 再任用職員の職域別の取組・工夫、効果、課題

<消防隊>

① 取組・工夫

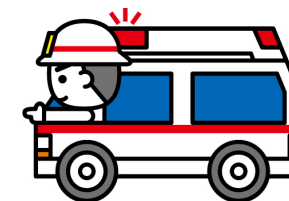
- ・ 機関員（資格制度はなく、免許区分に応じて）や隊員（ボンベをせおい、ホースを持つ）として従事してもらっている。体力負担を考慮して機関員として隊に組み込むことが多いが、活動隊員が少ない場合は、空気呼吸器を着装して火の中に入ることも考えられる。（なお、現時点ではそこまで活動したという事例はない。）

② 効果

- ・ 再任用短時間勤務職員の場合は定数外の扱いとなるのため、定数を気にせず欠員に対応できる。

③ 課題

- ・ 普段から隊員として現場活動をしている若者と、隊長職で指揮を執っており現場活動から離れていた高齢期職員とでは、活動時の体力レベルに差が生じる。
 - ①活動における迅速性に差が出る
 - ・ 防火衣を着装した状態での資器材搬送、階段移動、長距離移動
 - ②活動における継続性に差が出る
 - ・ 空気呼吸器の消費の差。バディを組んで活動するため、片方のボンベ残圧が無くなれば、セットで撤退しなければならない。



小規模消防本部 F（組合消防）

2 再任用職員の職域別の取組・工夫、効果、課題

<救急隊>

① 取組・工夫

- ・ 救急救命士の資格保有者を救急隊に積極的に配置している。
- ・ 体力に配慮し、出場件数の少ない分署へ配置している。
（夜間の出場がないというわけではないが、分署は救急出場が年間 150 件ほどであるため、2 日に 1 件程度しか出場の対応がない。小規模消防本部 F は 2 交替制であり、個々の隊員が実際に対応する頻度は半分となる。）
- ・ 道幅、通行量、医療機関の位置などの地理・交通の知識・経験を活かして、機関員に多く配置している。

② 効果

- ・ 出場頻度が少ないため、再任用職員の体力に応じた業務となっている。
- ・ 再任用職員の経験を生かした、部下指導を行うことができる。

③ 課題

- ・ 活動時に腰痛等の受傷のおそれがある。
- ・ 交替制勤務時の夜間出場の身体的負担がある。

小規模消防本部 F（組合消防）

3 定年引上げ後の現場活動において懸念している点

- 普段から隊員として現場活動をしている若者と、隊長職で指揮を執っており現場活動から離れていた高齢期職員とでは、活動時の体力レベルに差が生じ、部隊が一体となってこれまで通り活動できるか懸念される。
- 再任用職員が部隊の一員として現場活動した場合、若手職員の負担増が懸念される。

参考 1
**H26高齢職員の能力・経験の
活用等に関する検討会報告書（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）

高齢者雇用の取組への主な提言

○ 消防の職務の特殊性を踏まえた再任用

雇用と年金の接続のため、原則、フルタイム職での再任用となるが、消防は職務の特殊性を踏まえ短時間勤務での再任用を活用

- 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。なお、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

○ 人材育成・能力開発

- ① 若年、中堅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

○ 体力管理・安全管理・衛生管理

- ① 体力管理 ⇒ 体力管理システム等の構築による一層の推進
 - ② 安全管理 ⇒ 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、以上の3つを連動させながら効果を上げる取組が求められる。

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

	利点	課題
消防隊	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。	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	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。	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	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。	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。

再任用職員の部隊の中での役割

	利点	課題
隊長	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知識経験を生かし、災害現場において若手職員等へ教育ができる。 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。	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	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。	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・判断能力等に支障が生じるおそれがある。
機関員	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。	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。

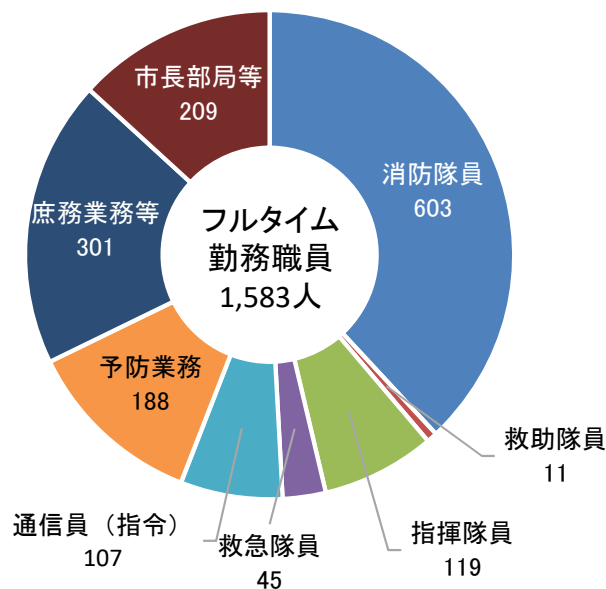
参考 2
第 1 回研究会資料より抜粋

消防職員の再任用職員の職種別職員数（令和３年４月１日）

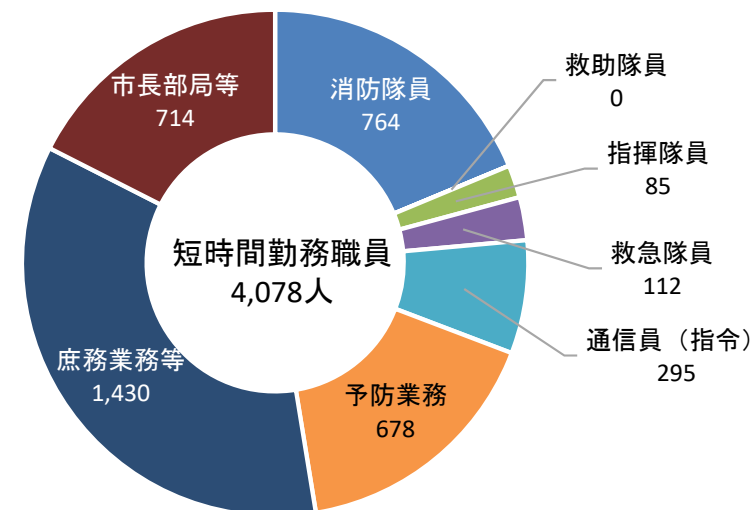
- フルタイム職員は、現場業務従事者（消防隊員、救助隊員、指揮隊員、救急隊員）の割合が短時間勤務職員と比較して多い。
- 短時間勤務職員は、予防業務、庶務業務等、市長部局等の業務に従事している割合が高い。
- フルタイムでも短時間勤務でも、体力を必要とする救助隊員に充てている例は極めて少ない。また、救急隊員として充てられている例も少ない。

職種別再任用職員数

フルタイム勤務職員の職種別割合



短時間勤務職員の職種別割合



〔「令和３年度再任用の運用等に係る調査」結果より〕

消防職員の再任用職員の業務について（現場業務）

- 現場業務に従事している再任用職員のいる消防本部の状況は以下の通り。

再任用種別 担当業務	フルタイム		短時間	
	本部数 A	割合 (A/540)	本部数 B	割合 (B/540)
消防隊員	93	17.2%	108	20.0%
救助隊員	8	1.5%	4	0.7%
指揮隊員	32	5.9%	21	3.9%
救急隊員	31	5.7%	46	8.5%

※ 割合の母数は、再任用職員のいる消防本部

消防職員の再任用職員の業務について（現場業務）

- 消防職員の再任用職員のうち、現場業務に従事している者の状況は以下の通り。
- フルタイムの職員については、短時間勤務職員と比較して「隊員」に配置する本部の割合が高く、機関員に配置する本部の割合が低かった。

勤務形態 担当業務		隊長		隊員		機関員		その他	
		本部数	割合	本部数	割合	本部数	割合	本部数	割合
消防隊員	フルタイム (N=93本部)	33	35.5%	77	82.8%	65	69.9%	1	1.1%
	短時間 (N=108本部)	22	20.4%	91	84.3%	75	69.4%	7	6.5%
救助隊員	フルタイム (N=8本部)	3	37.5%	6	75.0%	4	50.0%	0	0.0%
	短時間 (N=4本部)	1	25.0%	2	50.0%	4	100.0%	0	0.0%
指揮隊員	フルタイム (N=32本部)	14	43.8%	22	68.8%	19	59.4%	3	9.4%
	短時間 (N=21本部)	3	14.3%	12	57.1%	12	57.1%	3	14.3%
救急隊員	フルタイム (N=31本部)	13	41.9%	25	80.6%	20	64.5%	0	0.0%
	短時間 (N=46本部)	10	21.7%	36	78.3%	36	78.3%	4	8.7%

※ 機関員とは消防車両等を運用する職員をいう。

※ 指揮隊とは現場で他隊の安全管理・消防本部との調整等を行う隊をいう。〔「令和3年度再任用の運用等に係る調査」結果より〕

【参考】消防吏員の階級について

■ 消防吏員の階級と職務の例

階級 摘要	職 務										(参考) 警察官 の階級
	組織法第27条第2項の特別区 (＝東京消防庁)の消防長		指定都市又は人口70万人以上 の市町村の消防長		吏員数200人以上又は人口30 万人以上の市町村の消防長		吏員数100人以上又は人口10 万人以上の市町村の消防長		左記以外(吏員数100人未満かつ 人口10万人未満)の市町村の消 防長		
	本部	消防署	本部	消防署	本部	消防署	本部	消防署	本部	消防署	
消防総監 	・消防長	—	—	—	—	—	—	—	—	—	警視総監
消防司監 	・次長 ・部長	—	・消防長	—	—	—	—	—	—	—	警視監
消防正監 	・部長 ・方面本部長	—	・次長 ・部長	—	・消防長	—	—	—	—	—	警視長
消防監 	・参事 ・課長	・署長	・課長	・署長	・次長 ・部長	・署長	・消防長	—	—	—	警視正
消防司令長 	・課長 ・副参事	・副署長 ・課長	・課長	・副署長 ・課長 ・大隊長	・課長	・副署長 ・大隊長	・次長 ・課長	・署長	・消防長	—	警視
消防司令 	・課長補佐 ・係長	・大隊長 ・課長補佐 ・係長	・課長補佐 ・係長	・課長補佐 ・係長 ・中隊長	・課長補佐 ・係長	・中隊長 ・小隊長 ・課長補佐	・課長補佐	・副署長 ・課長 ・大隊長	・次長 ・課長	・署長 ・副署長	警部
消防司令補 	・主任	・中隊長 ・小隊長 ・主任	・主任 ・主査	・小隊長	・主査	・係長 ・主査	・係長	・中隊長 ・係長	・係長	・中隊長 ・小隊長 ・係長	警部補
消防士長 	・副主任	・隊員 ・係員	・副主任	・隊員 ・係員	・主任	・隊員 ・主任	・主査	・小隊長 ・主査	・主査	・小隊長 ・係長 ・主査	巡查部長
消防副士長 	・係員	・隊員 ・係員	・係員	・隊員 ・係員	・副主任	・隊員 ・係員	・副主査	・副主査	・副主査	・副主査	巡查長
消防士 	・係員	・隊員 ・係員	・係員	・隊員 ・係員	・係員	・隊員 ・係員	・係員	・隊員 ・係員	・係員	・隊員 ・係員	巡查

※一般的に、消防司令長(課長職)以上が管理職手当を支給されている。ただし小規模な消防本部等にあつては、消防司令以上が管理職手当支給の対象とされている場合もある。