

第3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6月3日（金）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） ※1
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）
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） ※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）
村上 靖	（青森地域広域事務組合消防本部消防次長）
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 欠席のため、事務局が委員の意見を読み上げ。

※2 山越則之予防課長が代理出席。

4 議事経過

（1）開会

（2）議事

（i）消防における高齢期職員の活躍について②

（ii）東京消防庁における検討状況について

（iii）全国消防長会における検討状況について

（iv）意見交換

（4）閉会

## 5 議事概要

### (i) 消防における高齢期職員の活躍について②

資料に沿って説明。

### (ii) 東京消防庁における検討状況について

- 交替制勤務をしている再任用職員のうち、中隊長が最も多く、その次に機関員が多い。一方で救急隊長やポンプ隊員は数名にとどまっている。これは職務の身体的・精神的負荷が大きく、一般的には高齢職員には厳しい職務であるからと考えられる。
- 毎日勤務をしている再任用職員については、出張所に予防業務の経験豊富な人材を配置する傾向がある。
- 再任用職員が再任用前の職務を継続したことで、安心して仕事を任せられることができたという声がある。また、後進指導に良い影響を与えているなどの意見もあり、全体的に再任用職員の在り方には好印象が持たれている。一方で、ごく一部には、再任用職員は積極性や責任感が少ないと感じられるという声があることも事実。
- キャリアデザインについての教養も行っている。新規採用3年目を皮切りに、40歳・55歳、そして定年退職年度の計4回、キャリアデザインについての教養を行っている。その中で、55歳と定年退職年度の研修においては、再任用を含む定年後の就労について説明し勤務時間や給与など勤務制度について情報提供を行っている。この他にも、消防学校を卒業する直前に、三日間の研修を実施しており、入庁後、間もない職員に対し庁内外の資格取得を促すなど、自身のキャリアプランを考えてもらう機会も設けている。
- 高齢職員のモチベーションについて、本人の声を聞いたところ、定年退職時と同じ職務を担当しており、これまでの知識経験が活かされているといった肯定的な声や、やはり現場活動が主体となることから、体力面・健康面に支障がないことが必須であるといった声があった。また、現場で活動する上で体力的に不安を感じているという声も多くあった。一方で、初めての業務に対して億劫になったという声や、再任用で給与が大幅に下がりモチベーションが下がったという声もあった。

- 様々な世代の人と交流が多い高齢期職員ほど仕事へのモチベーションが高く、孤立感が低いという傾向が見られている。高齢期職員が自らコミュニケーションを図っていくだけではなく、周囲からも積極的に交流を図っていくことがモチベーション維持向上に効果的であるということが示唆される。
- 体力については、50代から60代にかけての急激な落ち込みがあることがわかっている。この落ち込みを、いかに食い止めていくのかが重要だと考えている。
- 職務中の受傷事案について。若手の方が受傷事案が多いということがわかっている。若手の方が身体的に負荷の大きい動作、例えば燃えている建物の中に入ったり、重量物を搬送したり、が多いため受傷に至る危険が多いことや、ベテランの方が経験則に基づき危険を察知する、または無理をしないことができることから、こうした状況になっているのではないかと推察される。

### (iii) 全国消防長会における検討状況について

資料に沿って説明。

### (iv) 意見交換

#### ①各消防本部の委員による状況説明

- 高齢期職員活躍のための人事管理として、これまでは各所属に分散して配置していたが、現在は庶務系部署に集約して、同年代をまとめている。今後は高齢期職員が増加するので集約はできないかもしれない。
- 現職時に可能な限り多くの業務を経験できるようジョブローテーションを行うことで、定年延長後の配置に就いても選択の幅が広がると考えている。  
予防業務に関して、消防局予防部には配置ポストが少ないこと、消防署予防課には、予防経験の無い再任用職員を配置するのは難しいという課題がある。
- 若手の指導がモチベーションの維持につながっている。

- 再任用職員には消防団などの外郭団体とのこれまでの関係から調整を担ってもらっている。一方で庶務業務に再任用職員を充てていると、若手を充てることができなくなっていくため、人材育成が課題。
- なるべく本人の希望に沿うように配置先を調整することで、モチベーション維持・後輩職員への知識・技術の伝承につながっている。再任用職員が退職した後、その職員と同様の能力を持った職員が補充されるとは限らないため、他の職員の業務量増につながる可能性がある。

## ②意見交換

- 定年延長と再任用が違うのは、定年延長ではこれまで以上に高齢期職員が増えていくという点。これまでの再任用制度で当てはまってきたことが、定年延長に当てはまるとは限らないだろう。高齢期職員をどこに配置するか、ということに関心が行きがちであるが、これは組織全体の話として、首長部局も併せた自治体全体で考えるべき話だと思った。
- 市長部局のポストは、今後は限られてきてしまう可能性がある。元々、消防職員が派遣されているような状況でない。新規ポストの確保は難しいことが想定される。ただし、都市計画の作成に携わる部署など、消防職員の能力を活かせる部署は色々ある可能性がある。地域特性を踏まえながら、消防職員として何かアプローチできる職種の可能性は模索していく必要はある。
- 消防、予防、庶務の配置計画を早めに決めて、再任用職員のキャリアパスを検討していく必要がある。この点では、大規模消防本部Aが行っている「キャリア自己分析表」は素晴らしい取組と感じた。この取組がしっかりと機能すれば、再任用に向けた検討が円滑にできると思う。職員数が多く、一人一人の経歴等を全て把握することが難しくなる大きな消防本部では、こうした取組は、特に重宝されると考える。
- 予防業務や庶務業務は短時間勤務の割り当てが多い状況となっている。現時点でも、現場活動を行うための体力に自信がない職員が多く就いている可能性がある。今後、再任用希望者が増え、体力的な課題を抱えた職員が増えた際の配置ポスト、未経験者が配置された際の業務への影響は気になる場所である。

懸案事項となるのは、再任用職員が配置されたことにより、若い職員に負担が増えてしまって不満を感じてしまう状況が生じるということは避ける必要がある。

- 消防業務の特性から中途採用は行いにくい事情を踏まえると、長期的な定員管理計画を早めに作ることが必須になる。定年退職者と普通退職者の今後の推移を予測しながら計画を策定し、新規採用者を計画的に確保していくことが必要になる。
- 再任用職員のモチベーションをいかに維持していくかということも大きな問題であり、そのための任務や取組は必要と感じた。
- 警防業務に長年従事してきた職員の異動が課題と思われる。警防業務に従事する職員については体力維持と健康管理をお願いしたい。警防から予防や庶務への異動、またその逆は60歳を超えるとハードルが高いかもしれない。一方で高齢職員を予防や庶務に増やすと、予防や庶務の若手の人材育成が今度は問題になってくるかもしれない。
- 現状、民間に再就職をされる方もいらっしゃる。民間も消防の再就職を期待している所もあると思う。民間も異動先にあり得るような発想はできないか。市長部局でも職種によっては同じような話があるのではないか。民間への出向なども法律的に支障ないのであれば、そういったことを紹介して人事の流動化を図ることも選択肢としてはあるのではないか。  
⇒○ 再就職の斡旋とならなくとも大丈夫なようにしていく必要はいずれにせよある。
- 一緒に働く若年層への影響についても検討していく必要がある。若年層にも意見を聞く機会を設けるべきではないか。
- 体力管理については、個人の努力で維持可能な部分もある。一方で、視力などは努力で維持できない。時間帯によっては車両の運転が不安という声もある。また、交替制勤務が体に及ぼす影響も考慮する必要がある。
- これまで首長部局と人事交流のなかった消防本部や一部事務組合でも今回の定年延長を機に連携をはかることも必要である。

- 管理職やトップだけではなく、消防職員委員会を活用して、各消防本部全体で議論する必要がある。
- 事務の棚卸しの考え方は重要。これまでの議論の「庶務業務」というと給与計算とか人事管理などの話だったと思うが、現場職員の方も雑多な事務処理を抱えていて、出勤をしつつ、ということであればなかなか庶務業務に取り組むことができない現状はあると思う。そういった、所掌事務に現れないものもまとめればそれなりに業務として出てくるのではないか。
- 役職定年は職員の割合としては少ないと思うが、残りづらさは出るだろうと思う。この辺についても課題として考えていただければ。