

定年引上げに伴う 消防本部の課題に関する研究会 (第3回) 資料

高齢期職員の活躍について②

令和4年6月3日(金)
総務省消防庁消防・救急課

目次

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②	・ ・	2
---------------------------------------	-----	---

(参考) 第1回研究会資料 (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)	・ ・ ・ ・ ・	22
消防職員の再任用職員の業務について (現場業務以外)	・ ・ ・ ・ ・	23
消防職員の再任用職員の業務について (現場業務)	・ ・ ・ ・ ・	24
消防吏員の階級について	・ ・ ・ ・ ・	25

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 ②

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。

なお、一部の消防本部については追加ヒアリングを実施。

■ 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）

5月10日（火）～5月24日（火）

大規模消防本部 A

1 再任用職員の職域別の取組・工夫、効果、課題

<予防業務>

① 取組・工夫

○消防署予防係に防災訪問事業を担当するポストを新設して再任用職員を配置した。地域の防災訓練に参加できない在宅高齢者などを対象とした防災訪問を定期的に行いながら、日頃から顔の見える関係を構築することで住宅防火に取り組んでいる。

② 効果

○防災訪問事業の拡充により、管轄地域の高齢者と消防署との橋渡しが強化されており、火災予防業務の理解促進に繋がっている。この効果を踏まえ、今後は全消防署に同様ポストを配置することを検討中である。

③ 課題

○再任用職員であっても定数となることから、新規ポストを増やすこと自体がハードルである。

大規模消防本部 A

1 再任用職員の職域別の取組・工夫、効果、課題

<庶務業務>

① 取組・工夫

- 庶務業務の経験者を再任用として配置し、即戦力として業務に就けるように考慮している。（現場業務に配置できないなどの理由により、未経験者を配置することもある。）

② 効果

- 経験者の配置であれば、業務経験を活かせることから、モチベーション維持に繋がっている。
- 経験者を配置することで、円滑な業務推進に繋がっていると同時に、経験の少ない若手職員に対しては良き相談相手にもなっており、一緒に勤務することでの知識や経験の伝承に繋がっている。

③ 課題

- 消防隊や救急隊で長年勤務していた職員が、日勤業務（庶務業務）が未経験のまま再任用配置となった場合、新しいことを覚えるのに苦慮する者も存在する。（※過去には消防隊などの現場業務の再任用を希望していたが、日勤業務に配置されることになった途端、辞退した職員もいた。）
- 健康上の不安（病気・怪我等）がある現役職員を庶務係員として配置することがあるため、課内定数の関係から、庶務係を希望する再任用職員を配置できないこともある。

大規模消防本部 A

1 再任用職員の職域別の取組・工夫、効果、課題

<市長部局>

① 取組・工夫

○機関員としての業務経験を活かすことができる公用車の運転手や、現場色の強い業務である学校用務員に、本人の希望に応じて再任用として配置している。（空きポストがあった場合のみ配置）
（参考）昨年度は90人が退職し、再任用を希望する者が62人いた。そのうち、市長部局に再任用された者は14人となっている。

② 効果

○学校用務員の業務では、予防業務の知識（消防用設備の維持管理、防災訓練等）が活かしている。

○突発的なトラブル対応等が多い学校用務員という職種は、消防隊出身の職員には向いているという意見もある。（消防隊出身者で、学校用務員への採用を希望する者も多い。）

③ 課題

○市長部局職員の再任用希望者が増えた際において、空きポストが少なくなることが予想される。今後、希望しても配置できなくなる可能性がある。

大規模消防本部 A

2 高齢期職員が活躍するための人事管理の工夫について

○定年退職目前の職員に対しては管理職との定期面談時において、管理職と一緒に過去のキャリア分析に基づく再任用希望先の検討を行うとともに、再任用に備えた所属内支援（※）を行っている。

（※）所属内支援

例 1 長年に渡り警防業務に従事してきた職員に対して、予防業務における防災指導、届出業務及び査察業務等の研修を行い、当該業務を習熟できるよう指導する。

例 2 長年に渡り庶務業務や予防業務に従事していた職員に対して、受付・監視業務等の警防業務を行うことができるよう指導する。 など

3 体力管理、安全管理上の工夫、職場環境の整備について

○再任用職員の配置先の管理職に対し、再任用職員の健康管理上の問題や介護等の配慮すべき事項を個別に伝え、継続的なフォローが行える体制を整えている。

○再任用内示を受けた職員に対し「再任用予定者研修」を実施し、求められる役割等の理解を図っている。

4 長期的なキャリアパスについて

○業務知識や経験した業務分野などについて自己分析することで、自らの強み・弱みを把握することができるように「キャリア分析表」を作成し、管理職との面談を通じた長期的なキャリアパスの検討できる方策を図っている。

大規模消防本部B

1 再任用職員の職域別の取組・工夫、効果、課題

<予防業務> <庶務業務>

① 取組・工夫

○再任用職員の過去経験や勤務実績・人事評価を踏まえ、その専門知識を活かすことができる職場に配置することとしている。

② 効果

○過去に経験した部署への配置によって、即戦力として勤務させるだけでなく、若手職員の育成にも積極的に携わせることで、業務効率化や人材育成に繋げている。

③ 課題

○体力・健康状態に課題が生じた現役の現場職員を、毎日勤務者として異動させることもある。この欠員補充のため、現役の予防（庶務）専従職員を現場職員に異動させることになる。異動してきた現場職員が予防（庶務）係としての勤務経験が無い場合は、他の職員に多くの事務処理が偏る傾向にある。こうした場面においても、体調を崩すことなく勤務を全うするためには、予防・庶務業務の再任用職員であっても体力管理・健康維持が必要となる。

○予防（庶務）係の再任用職員であっても、突発的な人事異動によって隔日勤務者に配置替えすることが必要になる場合もあるため、当直勤務ができるような体力・健康維持が常に必要である。

中規模消防本部 C

1 再任用職員の職域別の取組・工夫、効果、課題

＜**予防業務**＞ ※現在は配置していないため、過去の配置実績に基づくヒアリングを実施

① 取組・工夫

○予防業務経験者を再任用として配置することで、即戦力として活躍可能な配置にするとともに、業務体制の強化に繋がるように配慮している。

② 効果

○法改正の経緯を把握していることや、過去の業務経験（違反処理業務や設備検査など）に基づく的確なアドバイスは若手職員には貴重な意見となっており、経験の浅い若手の予防専従員の教育指導に繋がっている。

③ 課題

○予防専従員のポストが元々少ないことから、現役時代に予防業務経験を有している退職者の数が限られてしまう。このため、予防業務に再任用を希望する職員が少ない。また、予防業務を未経験の職員を配置した際には、その者をサポートする後輩職員の業務負担に繋がることも懸念している。未経験者を配置する際は、研修の充実強化や、再任用職員の支援方法を検討することが必要となる。

○今後、再任用職員が増加すると、予防課内の配置定数上の関係から予防業務を希望する若手職員と配置先が競合してしまうことを懸念している。

中規模消防本部 C

1 再任用職員の職域別の取組・工夫、効果、課題

<庶務業務>

① 取組・工夫

○庶務業務は、複雑で高度な判断を求められる業務から、単純で反復作業的な業務と多岐にわたるため、業務経験のある職員や事務処理を得意とする職員など、本人適性を考慮した再任用配置を行っている。

② 効果

○経験者の場合は、即戦力として勤務させるだけではなく、若手職員の育成にも積極的に携わらせることで、業務効率化や人材育成に繋げている。

③ 課題

○今のところは、過去に業務経験のある部署に再任用希望者を配置することができているため、再任用に向けた事前研修等が必要のない状況となっている。しかし、今後、再任用希望者が増加することを考慮すると、配置先の定数の関係から、未経験の業務部署に配置させることが必要となる可能性があるため、研修等の実施方法を検討する必要がある。

中規模消防本部 C

1 再任用職員の職域別の取組・工夫、効果、課題

＜市長部局＞ ※現在は常勤配置していないため、過去の配置実績に基づくヒアリングを実施

① 取組・工夫

○過去に市長部局（危機管理部局）において勤務経験がある者を、同一部署に再任用配置することで、これまでの知識や経験が活かせるように配慮している。

② 効果

○消防本部内の日勤業務の再任用配置ポストが限られていることから、体力面や健康面に不安があり、現場業務が難しい職員でも活躍できるポストとして機能している。

③ 課題

○市長部局に空きポストがあった場合にのみ配置することができることから、一部の者しか配置することができない。

中規模消防本部 C

2 高齢期職員が活躍するための人事管理の工夫について

○退職前の意向調査により、本人の希望業務を把握することとしている。ただし、組織全体の配置状況により、必ずしも希望どおりに配置されない場合もある。
(本人希望の配置先に決定とならなかったことで、再任用を辞退した者も過去にいた。)

3 体力管理、安全管理上の工夫、職場環境の整備について

○体力錬成指導者の階級を指導的立場の階級（消防司令補以上）とすることで、高年齢職員に対する体力管理や指導が的確にできるようにすることを検討している。（若手が高年齢職員の体力管理を指導することは難しいため）

4 長期的なキャリアパスについて

○全職員にすべての業務を経験させることは困難と考えるが、人材育成の観点からも可能な限り、多くの業務を経験できるようにジョブローテーションを行う必要があると感じている。

中規模消防本部 D

1 再任用職員の職域別の取組・工夫、効果、課題

＜市長部局＞ ※現在は配置していないため、過去の配置実績に基づくヒアリングを実施

① 取組・工夫

- 現職時代に市長部局（危機管理部局）に勤務経験がある者を再任用として配置している。（再任用制度が始まった際に、市長部局と協議して新設したポスト。）

② 効果

- 派遣されている再任用職員の取組により、市と消防本部とのスムーズな意思疎通に繋がっている。
- 市長部局における防災行政の動向等の情報収集に際して、重要な役割を担っている。

③ 課題

- 市長部局への再任用配置ポストが少ないため、希望者が配置できることが少ない。
- 今後、配置ポスト確保の必要性が、さらに大きくなることが想定されることから、地域防災にかかる担当（係）等の新設を検討している。

中規模消防本部 E

1 再任用職員の職域別の取組・工夫、効果、課題

＜市長部局＞ ※現在は常勤配置していないため、過去の配置実績に基づくヒアリングを実施

① 取組・工夫

○本人意向及び体力・健康状態を踏まえ、適性がある者については、機関員としての業務経験を活かすことができる公用車の運転手として配置している。

② 効果

○消防車や救急車を長年運転してきた運転技術が活かすことができることから、本人のモチベーション維持にも繋がっている。また、地域事業（地理・時間帯の交通量など）をよく把握していることから、市長部局職員からは高い評価を受けている。

○市長部局職員には大型自動車免許取得者が少ないことから、輸送が必要な業務において重宝されることもある。

③ 課題

○業務上の課題は特に発生しておらず、業務内容としても消防職員の再任用配置先として適切と考える。ただし、公用車の運転手は、空きポストが発生した際に配置することができるため、希望者を必ず配置できるわけではない。

小規模消防本部 F

1 再任用職員の職域別の取組・工夫、効果、課題

＜予防業務＞ ※現在は常勤配置していないため、過去の配置実績に基づくヒアリングを実施

① 取組・工夫

○予防専従員の経験がある職員を再任用として配置し、様々な検査業務に若手職員を同行させ、後輩の指導育成にあたらせている。

② 効果

○長年の経験により、多種多様・特異な事案にも対応ができることから、若手職員による立入検査等に同行して業務を支援するとともに、知識の伝承が行えている。若手職員の業務能力の向上と、再任用職員としての高い能力の発揮により、継続的な業務執行体制の確保ができています。

③ 課題

○予防業務だけではなく、全ての業務に共通するが、現職から引き続き同じ業務を行うのであれば即戦力となるが、経験者であっても長期間のブランクがあると即戦力としての活躍は難しいこともある。

○予防業務への再任用配置は、課内配置定数の関係から欠員が生じた場合のみ行っている。このため、欠員が生じない場合において、健康状態等に課題がある再任用職員を予防業務に配置する必要がある場合は、現役の予防専従員を消防隊等に異動させなくてはならない状況が発生する。

小規模消防本部 F

1 再任用職員の職域別の取組・工夫、効果、課題

＜庶務業務＞ ※現在は配置していないため、過去の配置実績に基づくヒアリングを実施

① 取組・工夫

○消防本部全体の職員数を踏まえると、少人数で業務进行处理していくことが元々必要となっている。このため、即戦力としての勤務が必要であるため、過去に庶務業務を専従していた職員を再任用として配置することとしている。

② 効果

○現役職員と同様に業務进行处理できおり、業務効率を低下させない配置ができている。また、過去の業務経験等が若手職員にも伝承されることから、効率的なOJTが行えている。

③ 課題

○課内配置定数の関係から配置人員を増やすことはできないため、再任用職員にも現役職員と同様の業務量进行处理することを求めざるをえず、再任用職員の負担も大きい。

＜市長部局＞

現状と課題

○消防吏員は消防本部内で再任用することとなっているため、市長部局に配置することはない。

小規模消防本部 F

2 高齢期職員が活躍するための人事管理の工夫について

○経験に基づく業務知識の伝承を目的に、所属教養において講師を務めさせるなど、通常業務に加えて若手職員の育成に携わらせることが、モチベーション維持に繋がっていくと考えている。

○再任用配置先が、現役時代と同じ職場だと、かつての部下が上司になる場合があるので、原則、再任用前と異なる職場に配置している。ただし、健康面等で課題がある場合はこの限りでない。

3 体力管理、安全管理上の工夫、職場環境の整備について

○再任用配置の際に、健康管理上の留意点等がある者の場合は、人事担当から管理職に個別に伝えている。

○再任用職員としての心構え（今までの上司部下の関係性、これからの立場など）を、市長（組合管理者）から再任用予定職員に対して訓示をすることで、現役職員に対する配慮を行っている。

4 長期的なキャリアパスについて

○小規模消防本部では、少ない人員で様々な業務を分担して処理することが必要となるため、現役時代において、庶務・予防・警防業務を誰もが少なからず経験している。このため、完全に未経験な部署に再任用となることは考えにくく、再任用のための特段のジョブローテーションは不要であることが、小さな消防本部のスケールメリットと考えている。

小規模消防本部 G

1 再任用職員の職域別の取組・工夫、効果、課題

＜**予防業務**＞ ※現在は配置していないため、過去の配置実績に基づくヒアリングを実施

① 取組・工夫

○予防業務の未経験者を再任用配置したことから、書類受付事務や、台帳整備、パソコンへの入力作業等、予防業務未経験者でも対応可能な役割を担ってもらうことで、配置後すぐに業務に取り組めるようにした。

② 効果

○業務の軽重や作業負荷を考慮して、予防業務が未経験の再任用職員と現役予防専従員との業務分担の最適化を図ることによって、職場全体の業務効率化、負担軽減に資することができた。

③ 課題

○予防課で抱える全体の業務のうち、未経験者に分担できる業務には限りがある。今後、再任用職員の数が増加していくことを踏まえると、現役時代において様々な業務を経験をさせておくことで、未経験業務が少なくなるように取り組む必要があると考えている。

小規模消防本部H

1 再任用職員の職域別の取組・工夫、効果、課題

<予防業務> <庶務業務> <市長部局>

※現在は配置していないため、過去の配置実績に基づくヒアリングを実施

① 取組・工夫

○管理職であった者を、主任級（消防副士長）の役職として再任用し、実務に携わらせていることから、上司部下の逆転現象が起こらないよう配置を工夫することで、職場の人間関係の円滑化に取り組んでいる。

② 効果

○様々な業務を経験している職員がほとんどであることから、長期出張職員や欠員（病気や怪我等）が発生した部署に臨機応変に配置することで業務継続体制を確保している。

③ 課題

○組合構成町の役場内に、再任用の空きポストが発生した際に、再任用職員を配置することも行っている。空きポストに応じて再任用職員を配置しているため、固定ポストが存在していない。

○今後、数年間は定年退職者は発生しないが、定年退職に伴う再任用希望職員が複数発生した際の配置ポストは検討が必要な状況となっている。

小規模消防本部H

2 高齢期職員が活躍するための人事管理の工夫について

○現役職員の職員数が極めて少ないため、再任用職員についても日勤業務・現場業務の両方の対応が求められる。このため、現役時代から様々な業務を兼務体制とすることで、日頃からより多くの業務経験を積み重ねられるようにしている。

3 体力管理、安全管理上の工夫、職場環境の整備について

○職員数を踏まえると、数少ない職員で災害活動を行わなければならないことから、一人一人の災害対応力が重要となるため、高齢職員についても相当な体力・知識が求められる。

定年延長に伴って職員の高齢化がより進んだ場合、体力維持は安全管理面からも重要であることから、高齢期職員の体力管理方法について検討を進めることとしている。

4 長期的なキャリアパスについて

○日頃から様々な業務経験を積み重ねるように取り組み、ゼネラリストを現役時代から育成していくことが再任用時の職種選択の幅、配置先の拡大に繋がると考えている。

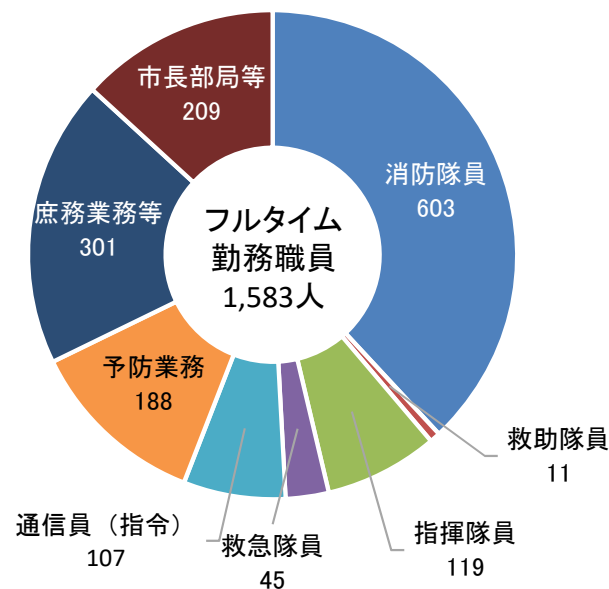
参考

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）

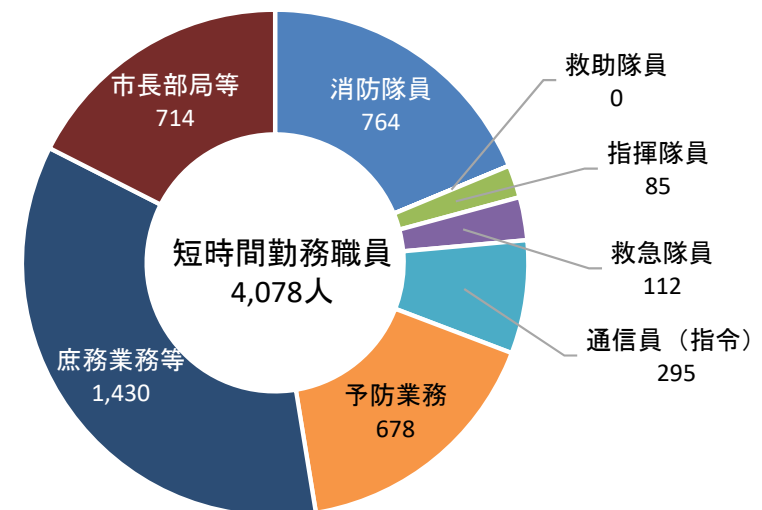
- フルタイム職員は、現場業務従事者（消防隊員、救助隊員、指揮隊員、救急隊員）の割合が短時間勤務職員と比較して多い。
- 短時間勤務職員は、予防業務、庶務業務等、市長部局等の業務に従事している割合が高い。
- フルタイムでも短時間勤務でも、体力を必要とする救助隊員に充てている例は極めて少ない。また、救急隊員として充てられている例も少ない。

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（現場業務以外）

○ 現場業務以外の業務で、消防職員の再任用職員が従事している業務は以下の通り。

予防業務の内容	本部数	割合 (N=286)
各種申請受付処理業務	247	86.4%
防火対象物台帳等への 帳票入力	209	73.1%
広報・啓発活動業務	191	66.8%
立入検査・違反処理業務	175	61.2%
消防訓練等の指導	145	50.7%
消防用設備・危険物施設 設置等の完成検査	140	49.0%
建築同意・危険物許認可 申請等の書類審査	129	45.1%
火災原因調査	65	22.7%
その他	49	17.1%

庶務業務等の内容	本部数	割合 (N=359)
文書の収受（事務連絡 を含む）	240	66.9%
総務・庶務関係事務等	225	62.7%
応急手当の普及啓発	157	43.7%
庁舎・車両管理業務 （車両整備含む）	147	40.9%
消防団事務	102	28.4%
消防署の受付（通信業務 含む）の専従	100	27.9%
水利業務	99	27.6%
業務アドバイザー（業務 技術指導・消防学校 等教員含む）	75	20.9%
防災センター等関連施設 における事務等	34	9.5%
その他	88	24.5%

市長部局等における業務 の内容	本部数	割合 (N=239)
(a) 車両の運転手	44	18.4%
(b) 守衛・警備員	10	4.2%
(c) 役所の防災・消防団 関係事務	102	42.7%
(a) . (b) . (c) 以外の役所 の内勤事務	111	46.4%
公共施設（学校関係施設 を除く。）の運営・ 管理	91	38.1%
学校の用務員	14	5.9%
廃棄物の回収・処理	17	7.1%
学校関係施設の保守・ 管理	5	2.1%
その他	31	13.0%

N=当該業務に従事する職員の再任用実績のある消防本部

〔「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）

- 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〕

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。