

第4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7月29日（金）10：00～11：30
- 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）
 - 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））※1
 - 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 落合人事部人事課人材管理担当係長が代理出席。

※2 山越予防課長が代理出席。

4 議事経過

- (1) 開会
- (2) 議事
 - (i) 定年引上げに伴う定員管理の課題について
 - (ii) 全国消防長会における定員管理に関する検討状況について
 - (iii) 意見交換
- (3) 閉会

5 議事概要

(i) 定年引上げに伴う定員管理の課題について

資料に沿って説明。

(ii) 全国消防長会における定員管理に関する検討状況について

資料に沿って説明

(iii) 意見交換

- 定年引上げ期間中、定年退職者が生じない年においても、約8割が災害現場への出動を伴う交替制勤務であることを踏まえると、体力のある若手職員の存在は不可欠であり、継続的な新規採用をしっかりと確保するべきである。
- 退職補充の採用だけでは、職員の年齢構成のバランスが崩れてしまうため、新規採用の平準化の対応が必要。その際には、中長期的な人員構成のシミュレーションを行い、退職補充の採用の平準化で、交替制勤務職員の人員を確保できるのかということは検証すべきである。
交替制勤務の運用に支障をきたす場合には、定年引上げ期間中の退職者を上回る前倒しの採用や現状の課題解決を図るためのプラスアルファの採用が行なわれるべきである。
- 現在の再任用職員の多くは、補助的な業務に従事しており、なかなか働きがいを得られているとは言いがたい状況であることから、労働意欲をいかに保っていくかということも重要である。できる限り本人の意思を尊重して、これまでの経験を活かすとともに、後進への技術の伝承等の業務に配置すべき。
- 高齢期職員の業務について、消防本部も基本としながら、市長部局の防災部署や防災の知識を活かすことができる業務への配置も視野に入れるべき。その際には、単独消防と一部事務組合など組織形態で差が生じないように取扱いが必要。
- 長期の定員管理の計画には、定年退職だけではなく、普通退職も入れた形でシミュレーションし、定員管理をしていただきたい。

- 地域性にもよるが、大規模本部は高齢者が増え救急需要も増加することが想定されることから、比較的長期のシミュレーションを立てやすいが、小規模本部は高齢者数も減り、マンション等の建設も少ないことから新規採用は限定的にならざるを得ないと思う。
- 60歳から65歳までの人材を勤務に特別の配慮の必要な高齢者と最初から決めつけて考えるのはよくない。再任用等で60歳を過ぎて勤務されている方において、現実はどういう問題が生じているのかという事実に基づいて検討していく必要がある。
- 現状でも年齢構成が歪んでいる消防本部が見られる。これらの本部で具体的にどのような課題が生じているのかを整理していく必要がある。
- 消防需要の動向には地域差があるのではないか。各消防本部においてはそれぞれの消防需要を把握した上で、年齢構成のアンバランスの是正方法を考えなければならない。
- 高齢期職員について、市長部局と上手く連携し、防災・教育・福祉の部門へと新たな職域の拡大することを市全体として考えていくべきである。
- 全国的な共通課題については一般論として報告書の中に取りまとめていき、その上で、地域毎の事情を踏まえた対応をするという順序をとるべき。
- 高齢期職員の学び直しとして、消防学校を中心とした教育体制をより強化していくことが必要ではないか。
- 階級定数の関係で、定年引上げ期間中は若い吏員の昇任が遅くなる可能性がある。そのことで次世代を担う吏員のモチベーションを下げ、組織力の低下を招いてしまうことにならないよう、階級ごとの定数も見直す必要がある。
- 定年前再任用短時間職員を希望される方が、どのくらいいるのか、定員管理上無視できない数になってくると思う。定数外で扱う場合であっても、二分の一の定数で扱うような場合もあるかと思うが、新規採用の数に影響が出てくる。各消防本部においては、前広に定年を見越して、60歳以降の働

き方をどうしていくのかを綿密に職員の方々と話し、ある程度の予想を予め立てておくことも非常に重要である。

- 若い頃から 65 歳まで働けるような人材育成を進める必要もある。消防吏員に関しては、体力や健康といったところの重要性が、一般の行政職の方とは違うということを報告書や通知文でお示しいただきたい。