

# 定年引上げに伴う 消防本部の課題に関する研究会 (第4回) 資料

## 定年引上げに伴う定員管理の課題について

令和4年7月29日(金)  
総務省消防庁消防・救急課

# 目次

---

定年引上げに伴う地方公共団体の定員管理のあり方に関する研究会報告書（概要）	・・・	2
消防職員の年齢構成及び定年引上げに係る課題について（第1回・第2回研究会資料より）	・・・	7
消防の需要について	・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	15

**定年引上げに伴う地方公共団体の  
定員管理のあり方に関する研究会  
報告書（概要）**

# 定年引上げに伴う地方公共団体の 定員管理のあり方に関する研究会報告書（概要）

令和4年6月

## 背景

※本資料は簡潔明瞭さを優先した表現・構成としているため、詳細は報告書を参照ください。

- 国家公務員の定年引上げを踏まえ、令和5年度から、**地方公務員の定年も65歳まで2年に1歳ずつ引上げ**
- 令和14年度まで**定年退職者が2年に一度しか生じない**ことを踏まえ、各地方公共団体において行政サービスを安定的に提供できる体制を確保するため、中長期的な観点から**新規採用者数をはじめとする定員管理のあり方について検討**する必要

## 研究会での検討内容等

- 定年引上げが地方公共団体の**定員管理に与える影響等を整理し、定年引上げに伴う定員管理に関する基本的な考え方や留意点を検討**
- 地方公共団体の実態を踏まえるため、**5つのモデル団体**の協力の下、**①職種ごとの現状把握、②退職者数見込み（職員アンケート等による）、③これらを踏まえた新規採用者数見込み・今後の職員数の推移**を検討・試行いただいた過程や結果を踏まえて取りまとめ

### 委員名簿（敬称略・順不同） ※役職は就任時点

座長	西村 美香	（成蹊大学法学部教授）
委員	浅羽 隆史	（成蹊大学法学部教授）
〃	金崎 健太郎	（武庫川女子大学経営学部教授）
〃	曾我 謙悟	（京都大学大学院法学研究科教授）
〃	高木 浩文	（滋賀県総務部次長）
〃	松井 望	（東京都立大学都市環境学部教授）
〃	森屋 重吾	（宮崎市総務部人事課長）

<審議経過> 令和3年8月～4年5月（計6回）

## 検討結果（定年引上げに伴う定員管理に関する基本的な考え方及び留意点）

- 1 定年引上げ期間中においても、一定の新規採用者を継続的に確保することが必要
- 2 新規採用者数の検討をはじめ、中長期的な観点から定員管理を行うことが必要

### 必要な新規採用者数を検討する上でのポイント

- (1) 職種ごとに現状及び課題を把握すること
- (2) 職種ごとに定年引上げ期間中の退職者数等の見通しを立てること
- (3) (1)・(2)を踏まえ、職種ごとに年齢構成の平準化を勘案しつつ、必要な新規採用者数を検討すること

- 3 業務量に応じた適正な定員管理であることの説明が必要

# 定年引上げに伴う定員管理に関する基本的な考え方

## 1 行政サービスの質の確保のため、定年引上げ期間中においても、一定の新規採用者を継続的に確保することが必要

- 定年引上げ期間中は、定年退職者が2年に一度しか生じないことから、定員が一定であれば、新規採用者数が年度によって大幅に変動する可能性があり、その結果、職員の経験年数や年齢構成に偏りが生じ、専門的な知見の世代間の継承や計画的な人事配置・人材育成等が困難となり、必要な行政サービスを将来にわたり安定的に提供できなくなるおそれがある。
- 採用活動の中で、地方公共団体にとっての適切な人材を確保する観点や、地方公務員を志望する者を安定的に確保する観点からも、採用者数を一定程度平準化することが望ましい。

## 2 新規採用者数の検討をはじめ、中長期的な観点から定員管理を行うことが必要

- 定年退職者が2年に一度しか生じず、モデル団体の調査結果を踏まえた職員の年齢構成への影響等を考慮すると、多くの団体で行われている、「毎年の退職者を補充する採用」とは異なる対応も必要と考えられることから、職種ごとに定年引上げによる中長期的な定員の推計を行い、計画的に定員管理に取り組むことが重要
- 定年引上げは令和5年4月から実施されるが、制度完成まで約10年かかることを踏まえ、10年程度を見越して定員管理を行うことが必要
- 令和6年4月の採用（3月末の定年退職者がいない中で迎える採用）に係る計画を策定するまでに、中長期的な定員管理について検討すべき。

⇒ 必要な新規採用者数を検討する上でのポイント（次頁以降）

## 3 業務量に応じた適正な定員管理であることの説明が必要

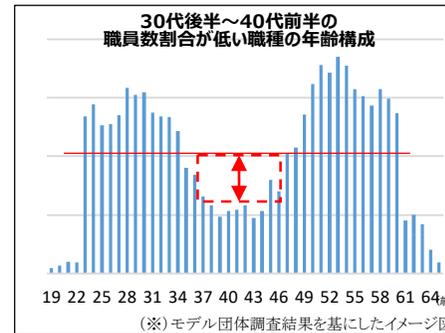
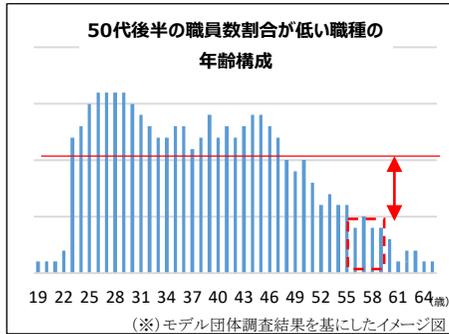
- 定年引上げ期間中においても、「事務事業を効果的・効率的に遂行するために要する人員を過不足なく適正に配置する」という定員管理の視点が求められる。
- 定年引上げに伴い、職員数が一時的に増員となる場合であっても、業務量等の変化や見通しと定年引上げ期間中の定員の変化をうまく連動させ、住民の理解が得られるような工夫と説明を行う必要がある。

# 必要な新規採用者数を検討する上でのポイント（その1）

## （1）職種ごとに現状及び課題を把握すること

- **職種ごとに年齢構成や再任用職員の任用状況、採用の困難性等が異なる**ことから、職種ごとの現状及び課題（年齢構成の偏在、技術・ノウハウの継承、採用の困難性等）を把握する。

モデル団体調査結果



## （2）職種ごとに定年引上げ期間中の退職者数等の見通しを立てること

- ① 多様な選択肢のある**60歳以降の働き方の動向を可能な限りの確に把握**する。

モデル団体調査結果

- ・ 60歳以降の希望勤務形態や退職時期等について、**職員向けのアンケート調査**を行うことにより、幅広い年齢層における中長期的な意向把握が可能であり、**モデル団体からも有効だったとの声**あり

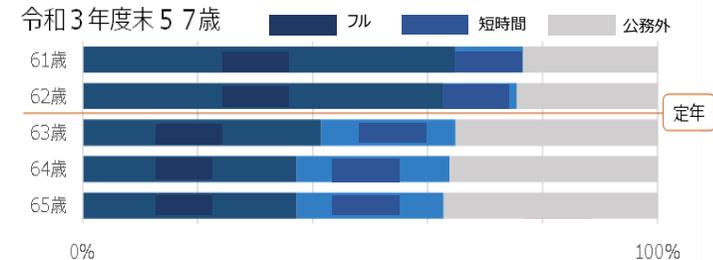
※ 調査対象者の年齢が若くなるほど意向の信憑性が薄まるため、アップデートが必要

モデル団体が実施したアンケート調査の結果では、概ね次の傾向あり

- ・ 定年引上げ後も、60歳で退職を希望する職員が一定数存在
- ・ 定年年齢にかかわらず定年後はフルタイム勤務を希望する職員が減少

（右図のように、定年年齢（62歳）までは「フルタイム」の勤務希望が多いが、定年後は、「公務外」や「短時間勤務」を希望する職員の割合が高くなる傾向あり）

（イメージ）令和3年度に57歳である職員の60歳以降の勤務希望



- ② 退職者数については、定年退職者数だけでなく、**自己都合退職などの普通退職者等の人数についても、過去の実績を踏まえて見通すことが重要**

- ・ 地方公務員全体で、定年退職者59%に対し、**普通退職者等も41%存在**することに留意（令和2年度地方公務員の退職状況等調査結果より）

# 必要な新規採用者数を検討する上でのポイント（その2）

## (3) (1)(2)を踏まえ、職種ごとに年齢構成の平準化を勘案しつつ、必要な新規採用者数を検討すること

新規採用者数の検討の進め方（モデル団体における進め方を踏まえた一例）

### ① 退職者数等の補充を前提とした場合の新規採用者数の検討

- 定年退職者、普通退職者等、再任用職員の増減(※)を踏まえた新規採用者数の検討
  - ※ 短時間勤務職員の業務量の増減に見合う常勤職員を増員又は減員することも考慮する必要
- 行政需要の増大が見込まれる場合、新規採用者数を上乗せすることも検討

### ② 定年引上げ期間中における新規採用者数の平準化の検討

→ 新規採用者を前倒した年度は、一時的に職員数が増員するものの、遅くとも定年引上げへの対応終了時には元の水準となる

- ①の方法では年度ごとの新規採用者数にバラツキが見られる場合、年齢構成の偏りを抑制するため、年度間で新規採用者数を平準化することを検討（下記イメージ図参照）
- 定年退職者が2年に一度しか生じないことを踏まえ、2年ごとの平準化を基本としつつ、各職種の状況を踏まえ、平準化を行う年数については柔軟な検討が必要
  - ※ モデル団体の中には、近年の採用実績や応募状況から判断して、2年間での平準化では必要な新規採用者数を確保できないとして、10年間での平準化を検討した職種もあり

### ③ 定年引上げ期間中の退職者数等を上回る採用の検討

→ 定年引上げ期間終了後も一時的に職員数が増員

- ②の平準化による対応では必要な新規採用者数を確保できない場合（= 将来の行政運営に支障が生じると見込まれる場合）には、定年引上げ期間中の退職者数等を上回る採用を検討
  - ※ モデル団体では、一部の職種でのみ検討されていた。
- 「業務量に応じて人員を適正に配置する」という定員管理の趣旨に沿った対応が必要であり、住民の理解が得られるような工夫・説明が求められる

※ 経験者採用、任期付採用の活用等も有効であることから、**様々な採用方法等を組み合わせた上で、毎年度必要となる新規採用者数の検討を行うことが重要**

新規採用者数を2年間で平準化する場合のイメージ図（退職者数等の補充を前提とした場合）

	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	計
前年度退職者数等 (定年退職者なし)	20		20		25		25		25		115
前年度退職者数等 (定年退職者あり)		40		30		40		35		40	185
必要な新規採用者数	20	40	20	30	25	40	25	35	25	40	300

	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	計
2年間で必要な 新規採用者数	60		50		65		60		65		300
平準化した場合の 新規採用者数	30	30	25	25	33	32	30	30	33	32	300
定員の増（累計）	+10	±0	+5	±0	+8	±0	+5	±0	+8	±0	±0

※ 偶数年度は前年度末に定年退職が生じず、その分新規採用者数が少なくなる（=普通退職者数などに応じた数のみ採用する） ⇒ 定年退職の発生の有無により隔年で大きく増減

⇒ 偶数年度に一時的に増員となるが、奇数年度及び定年引上げ対応終了時に元の水準となる

# 消防職員の年齢構成及び 定年引上げに係る課題について

(第1回・第2回研究会資料より)

## 1 趣旨・目的

消防本部における、今後の職種ごとの採用・退職者の状況や60歳以降の職員の働き方の動向等を踏まえた、中・長期的な採用・退職のあり方の検討状況を把握することにより、定年引上げに伴う留意点を整理する上での課題を明らかにすることを目的とする。（令和4年1月に調査実施）

## 2 対象消防本部

大規模消防本部（職員数1,000人以上）	1本部	（本資料中A消防本部）
中規模消防本部（職員数300人～500人程度）	2本部	（本資料中B・C消防本部）
小規模消防本部（職員数300人以下）	2本部	（本資料中D・E消防本部）

## 3 調査内容

### ① 職域ごとの職員数等

職域（消防隊、予防業務等）ごとの現在の職員数や、級別（係員、係長等）及び階級別（消防士、消防士長等）の職員数

### ② 退職者数の見込み

令和3年度から令和14年度までの退職者数の見込みやその考え方。

### ③ 新規採用者数の見込み

令和3年度から令和14年度までの新規採用者数の見込みやその考え方。

### ④ 職域別年齢構成の見込み

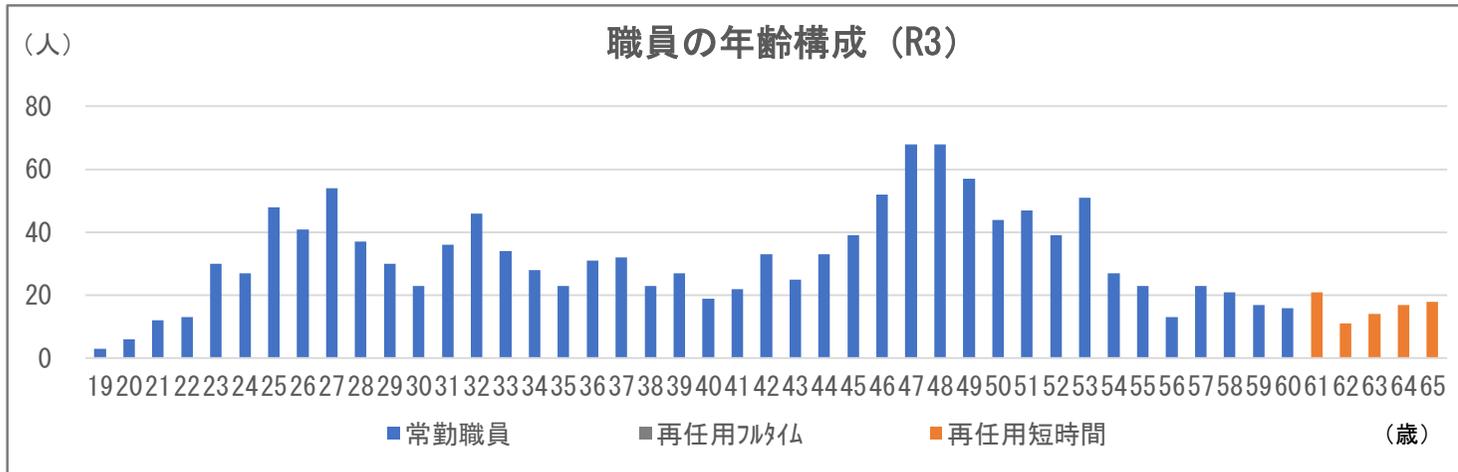
令和15年4月1日時点の職域（消防隊、予防業務等）ごとの年齢別職員数の見込み。

# 消防本部 A (大規模本部) の年齢構成

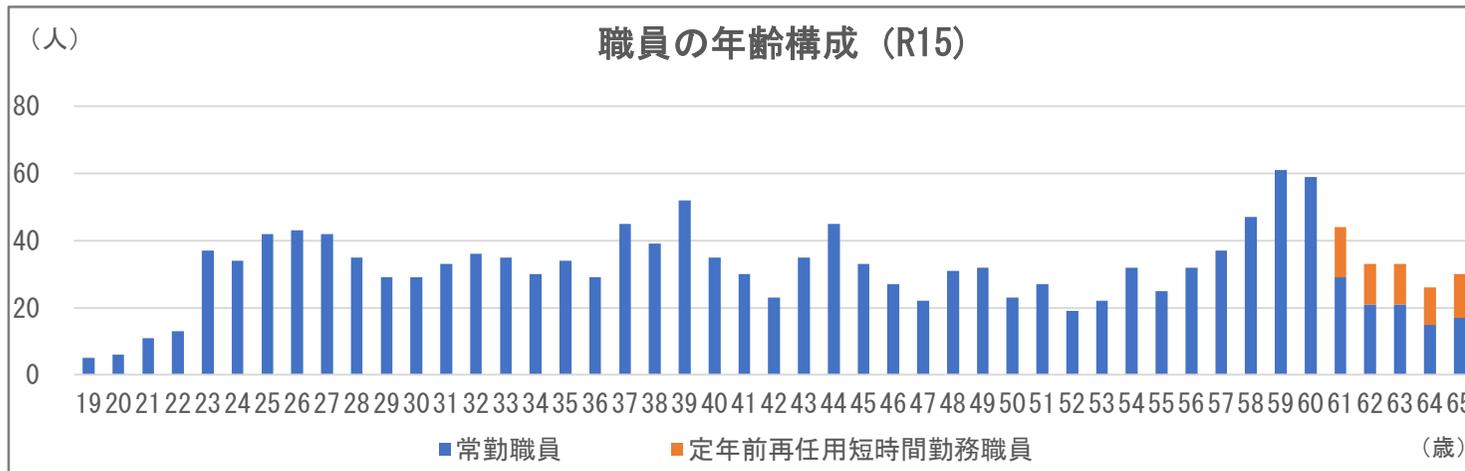
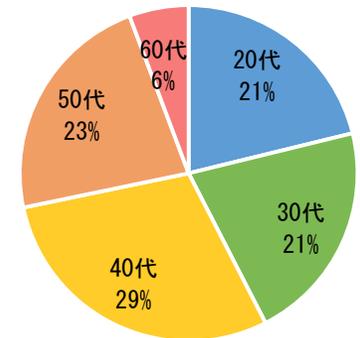
第 1 回研究会資料より抜粋 (一部抜粋)

## 消防本部Aの職員数の考え方

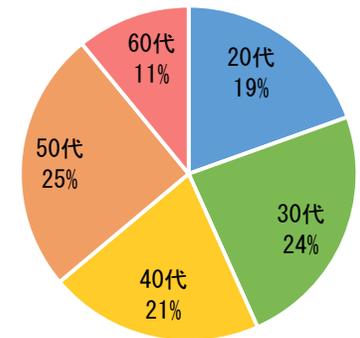
消防力の整備計画、**消防力の強化のために増員していく計画**のほか、**定年引上げを考慮**し、新規採用職員の継続的な確保のため、**一時的な職員数の増**を見込んでいる。



年齢構成 (R3) 計1,425人



年齢構成 (R15) 計1,520人



※年齢は当該年度に達する年齢

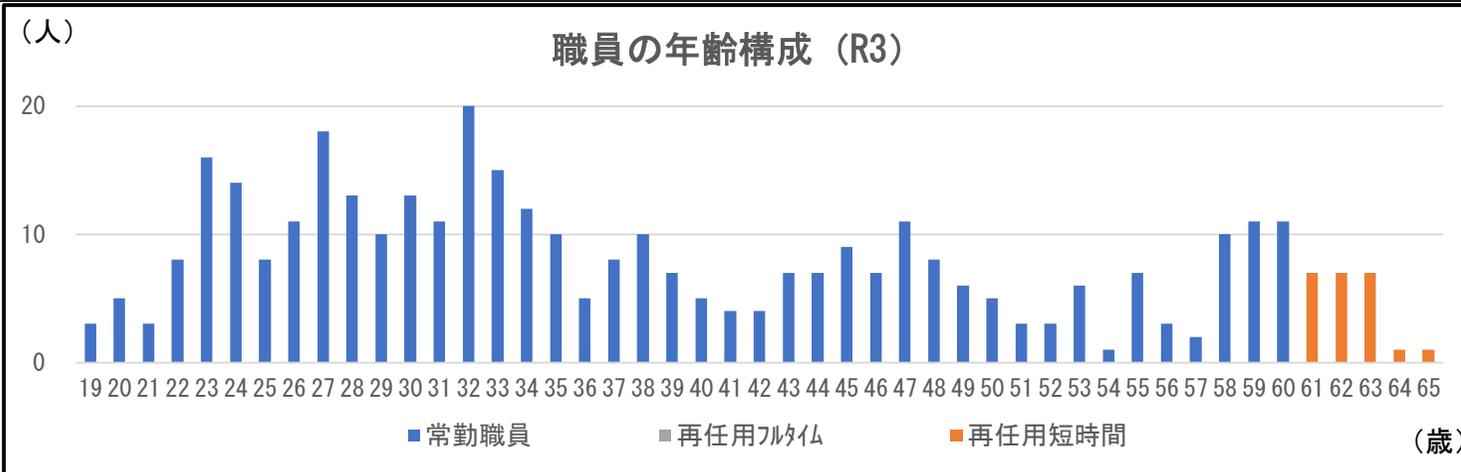
# 消防本部B（中規模本部）の年齢構成

第1回研究会資料より抜粋（一部抜粋）

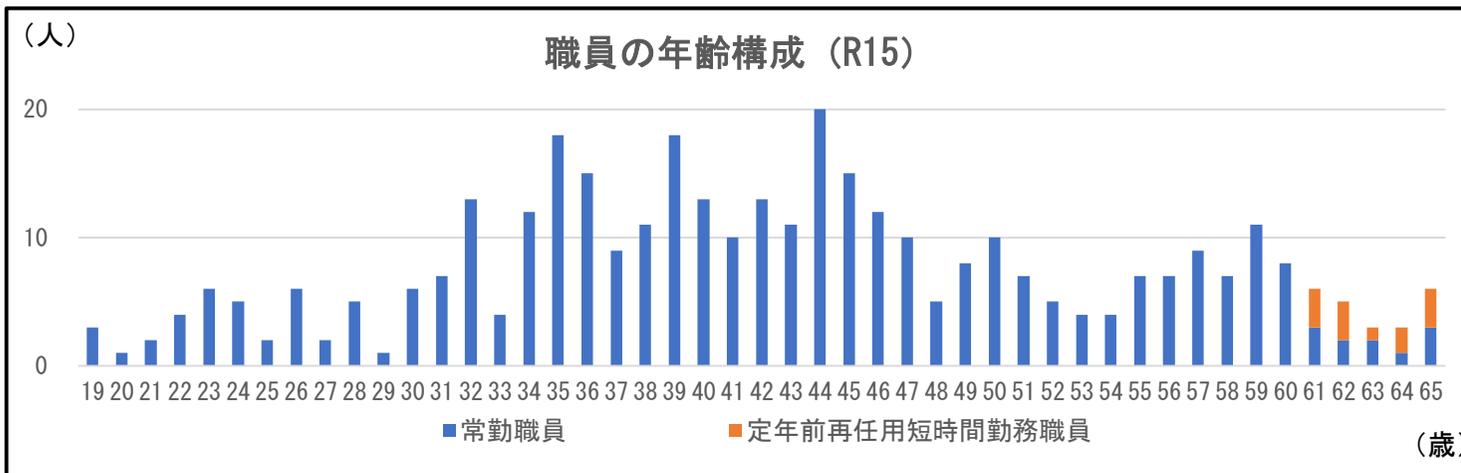
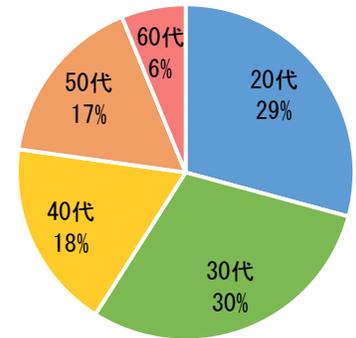
## 消防本部Bの職員数の考え方

定年引き上げ時も、**定員の増はせず**、**退職補充による採用**を行うことを想定している。

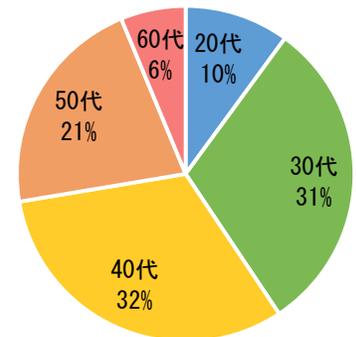
令和3年度時点で、40代及び50代の職員よりも、20代及び30代の職員が多い年齢構成となっており、定年引き上げ後も各職域の年齢構成が極端に高齢化することにはならないことが見込まれる。一方で、退職補充による採用を行っているため、20代の職員が少なくなり、現場業務には30代及び40代の職員が増加することが見込まれる。



年齢構成（R3）計375人



年齢構成（R15）計375人

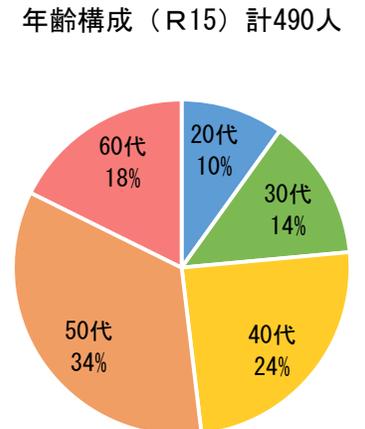
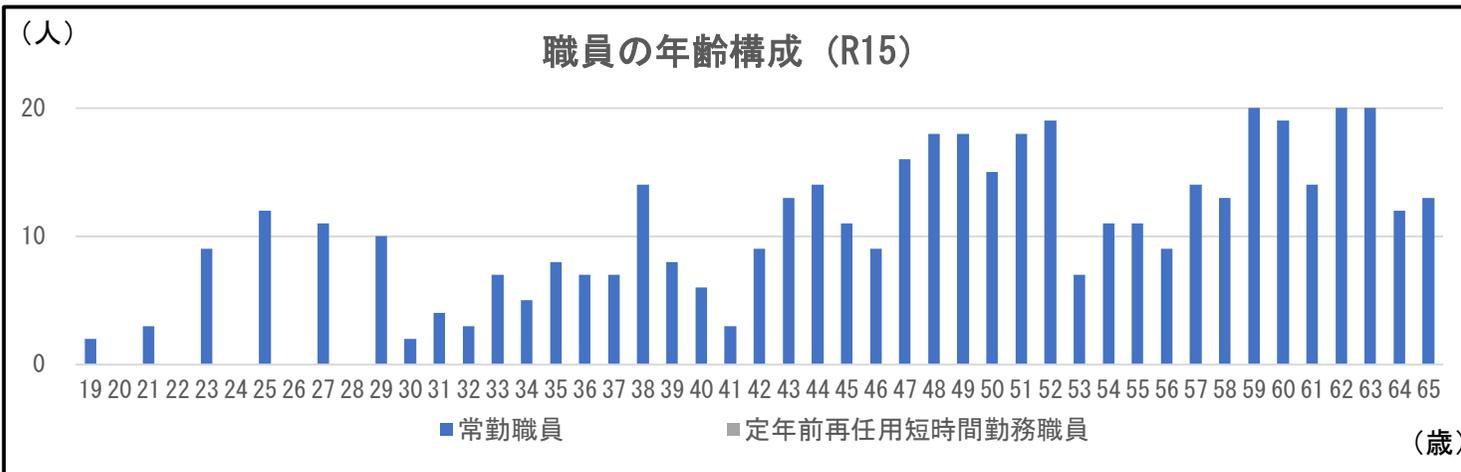
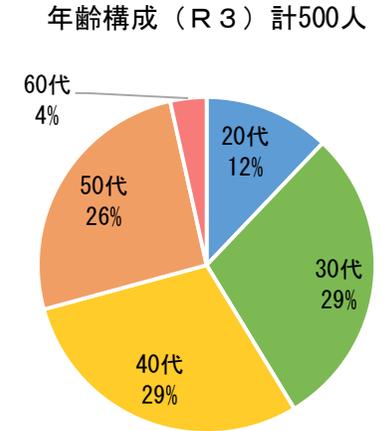
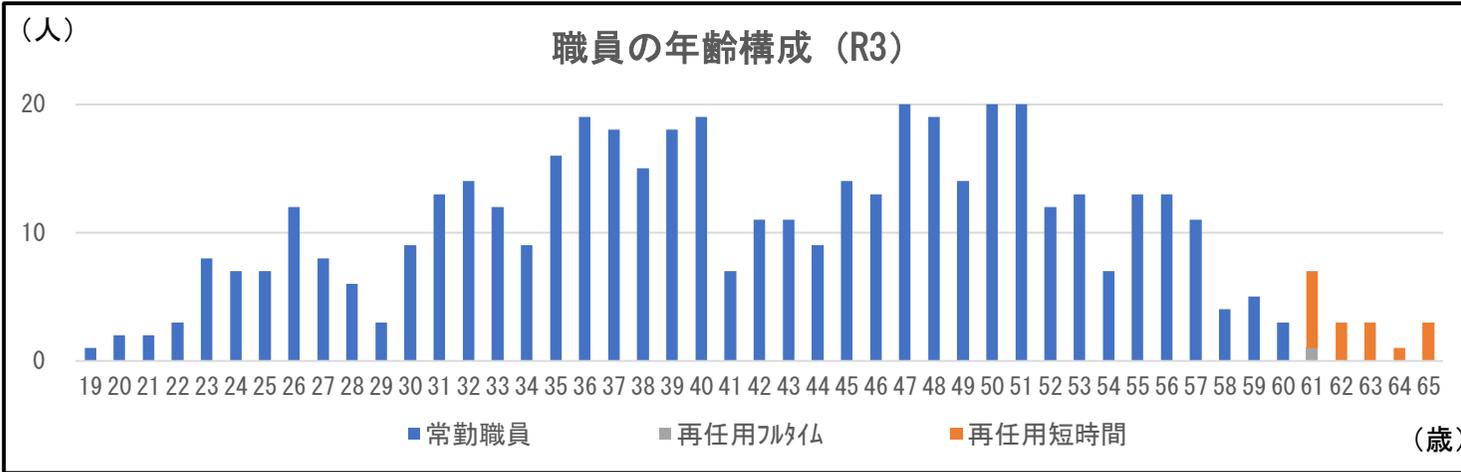


※年齢は当該年度に達する年齢

# 消防本部 C (中規模本部) の年齢構成

## 消防本部 C の職員数の考え方

団体方針に基づく採用については首長部局と協議中であるため、**現状は退職補充のみ**で見込んでいる。なお、隔年採用とならないよう、定年引き上げ期間中に平準化して採用をした場合、定数を一時的に超過するおそれがあるため、定数条例改正について首長部局と協議予定。

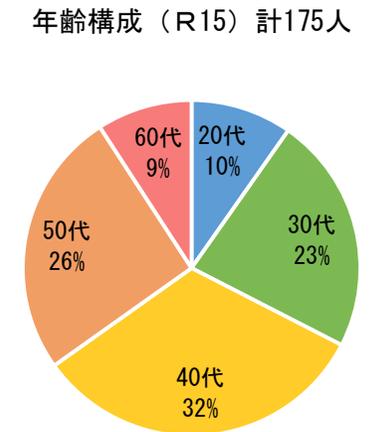
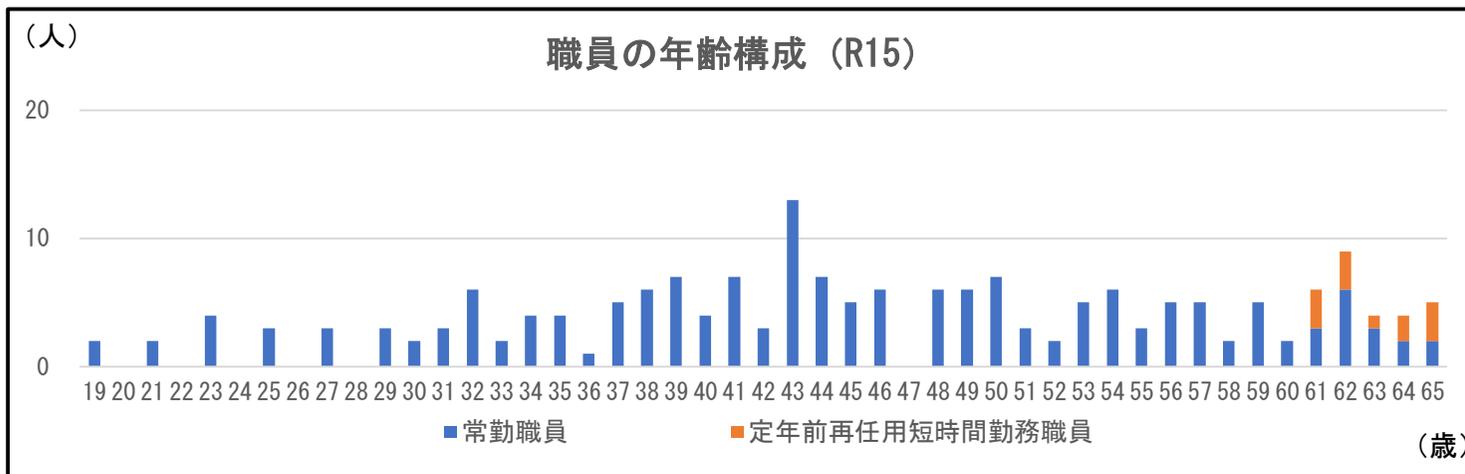
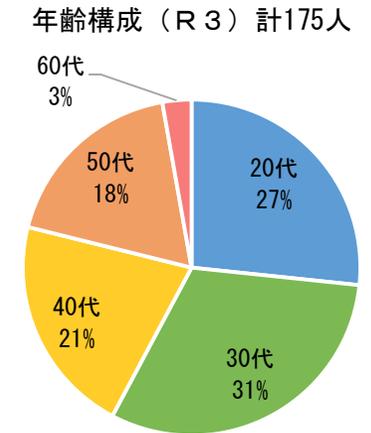
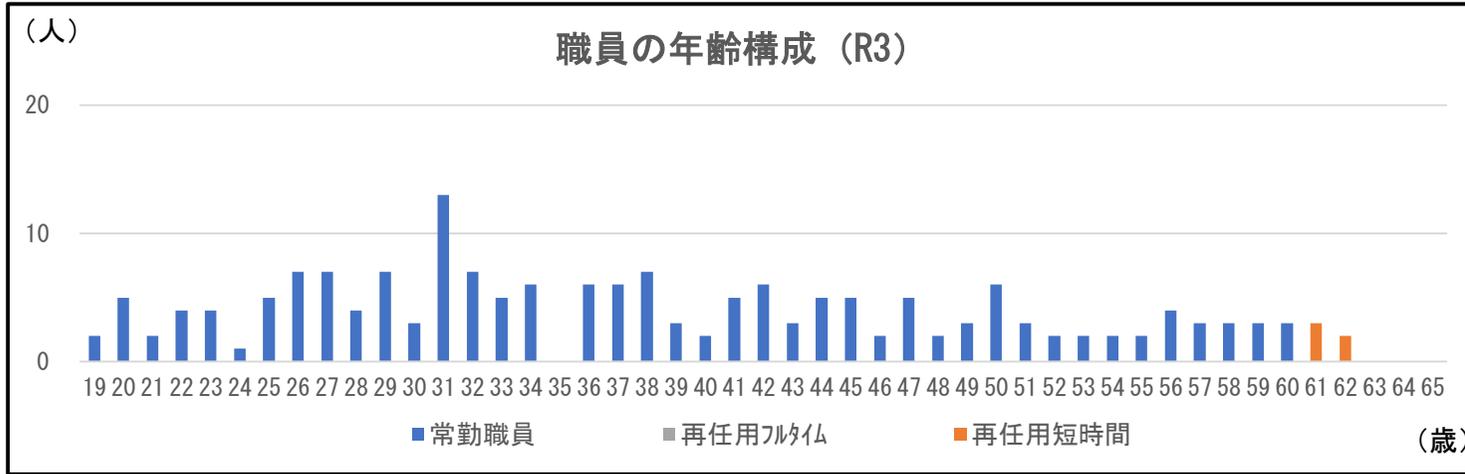


※年齢は当該年度に達する年齢

# 消防本部D（小規模本部）の年齢構成

## 消防本部Dの職員数の考え方

定年引き上げ時も、**定員の増はせず**、**退職補充による採用**を行うことを想定している。また、定年引き上げにより隔年採用となってしまう点については、まだ団体の方針が定まっていない。

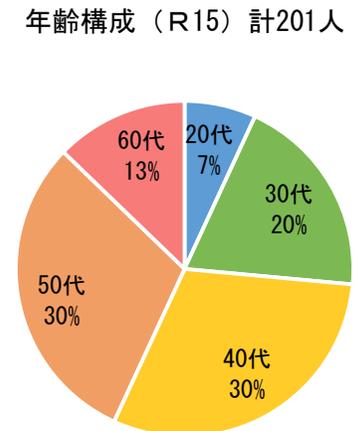
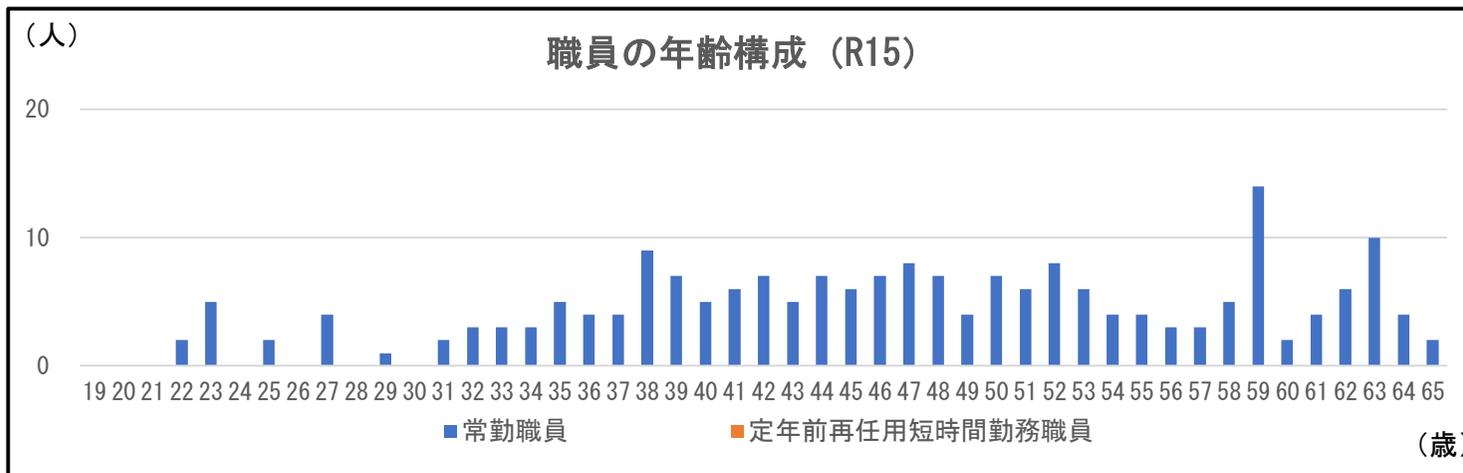
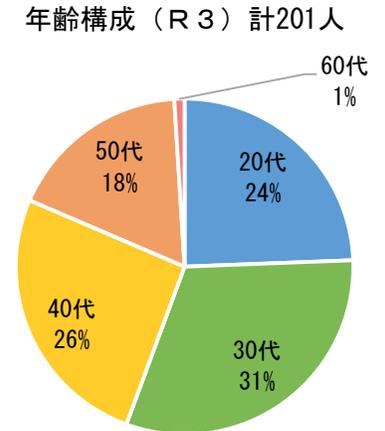
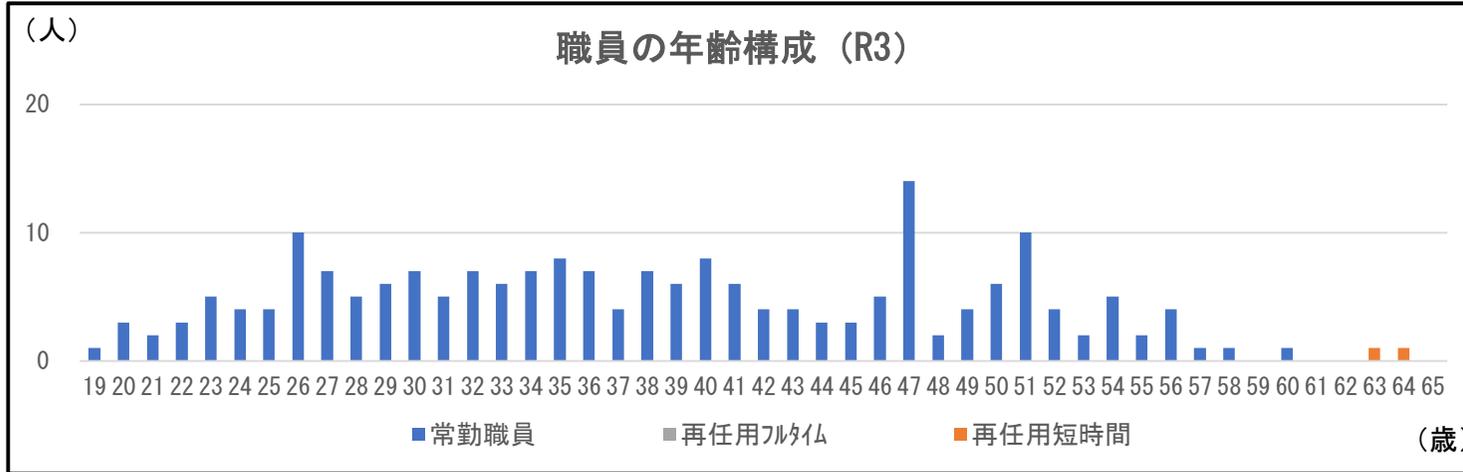


※年齢は当該年度に達する年齢

# 消防本部 E (小規模本部) の年齢構成

## 消防本部 E の職員数の考え方

定年引き上げ時も、**定員の増はせず**、**退職補充による採用**を行うことを想定している。また、定年引き上げ期間中の職員採用は、現時点では、**隔年で採用**する見込みである。



※年齢は当該年度に達する年齢

第2回研究会に提出した「現行の再任用制度における好事例の収集に向けた消防本部個別ヒアリング調査（概要）」において、高齢期職員が現場業務（消防隊・救助隊・指揮隊・救急隊）を実施する際の課題として挙げられたものは主に以下の通り。

## 【消防隊】

- 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
- 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。
- 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。

## 【救助隊】

- 現場活動に必要な体力管理や健康維持が課題となってくる。

## 【指揮隊】

- 加齢による体力的な問題や、持病などの課題により、長時間の災害対応に不安がある。
- 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。

## 【救急隊】

- 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（救急隊は消防隊と比較して、深夜帯も含めた出勤回数が特に多い。）
- 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。
- 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。

# 消防の需要について

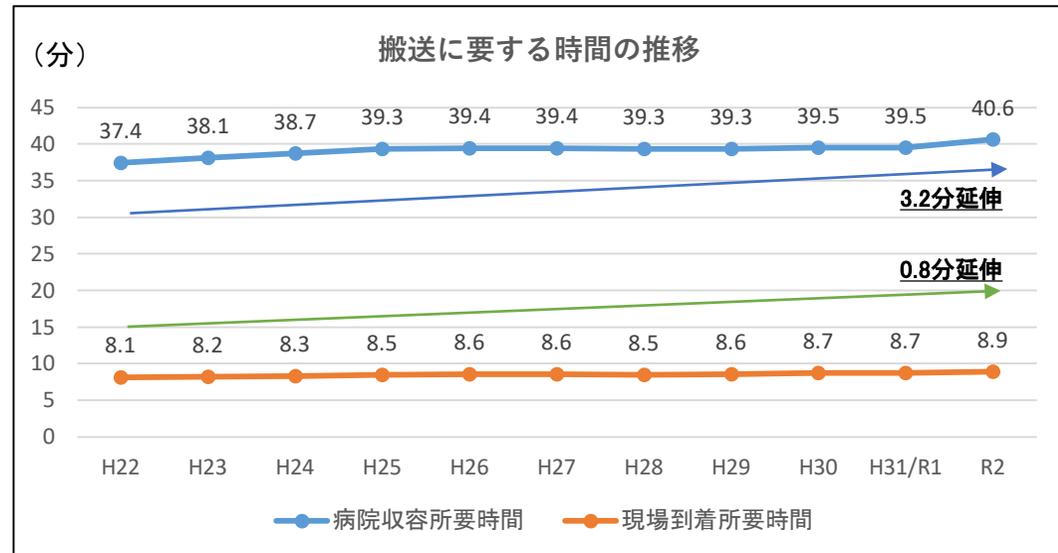
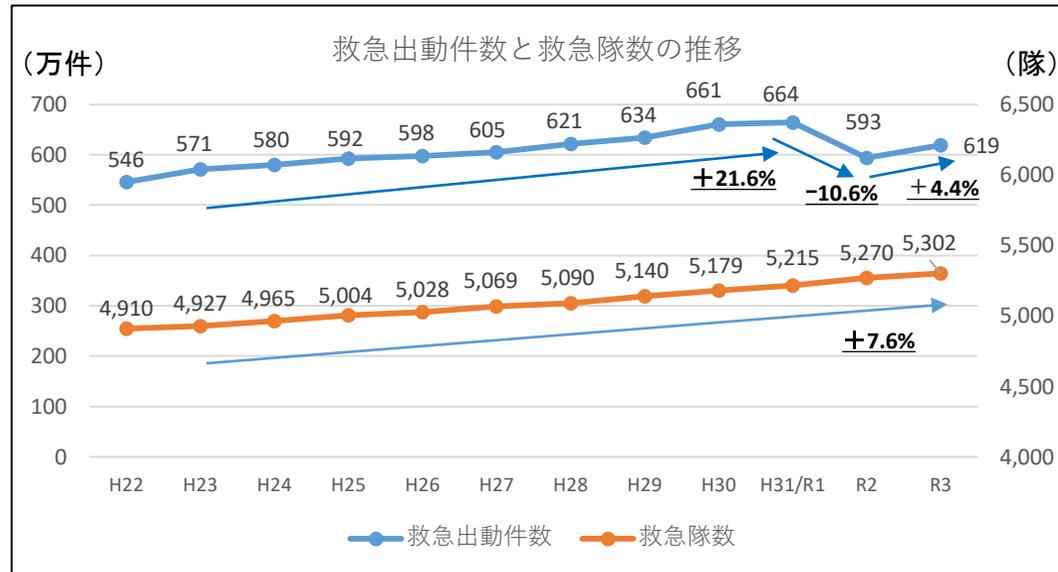
# 救急需要の推移

○ 令和3年中の救急自動車による救急出動件数(速報値)は、619万3,663件で、**昨年と比較すると約4.4%増加した。**

○ 救急隊数は、令和3年4月1日現在10年前と比較して**約7.6%の増加**

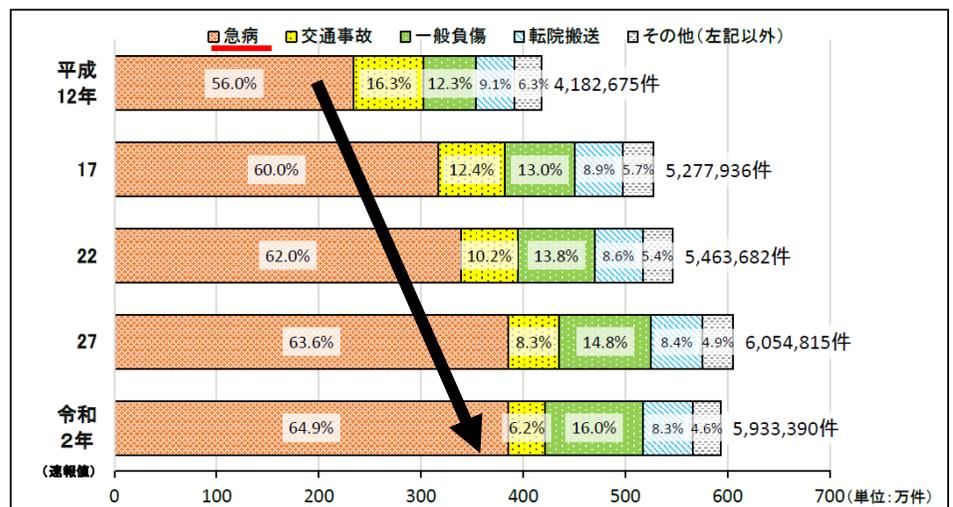
○ 令和2年中の病院収容所要時間は10年間で**3.2分**延伸している。

○ 令和2年中の現場到着所要時間は10年間で**0.8分**延伸している。

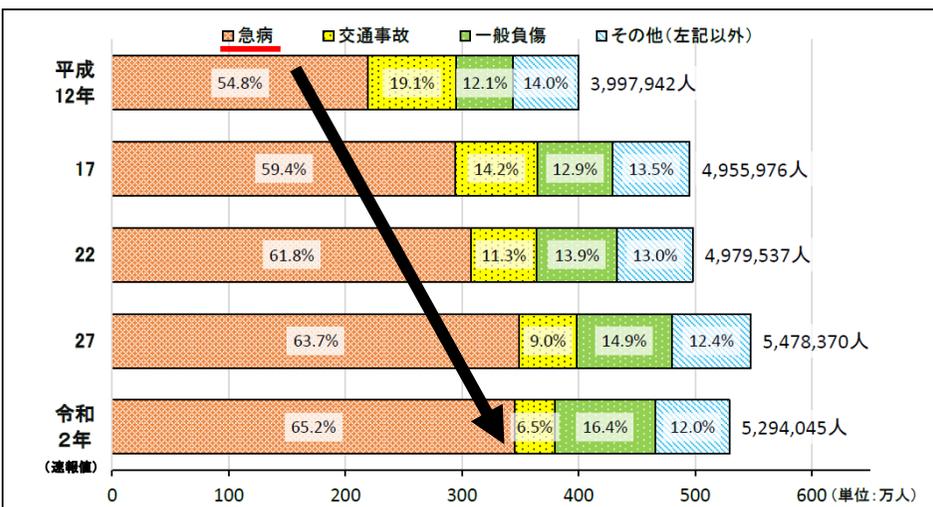


○ 救急自動車による出動件数及び搬送人員ともに急病・一般負傷は増加し、交通事故は減少傾向

### 事故種別の救急出動件数と構成比の5年ごとの推移



### 事故種別の搬送人員と構成比の5年ごとの推移

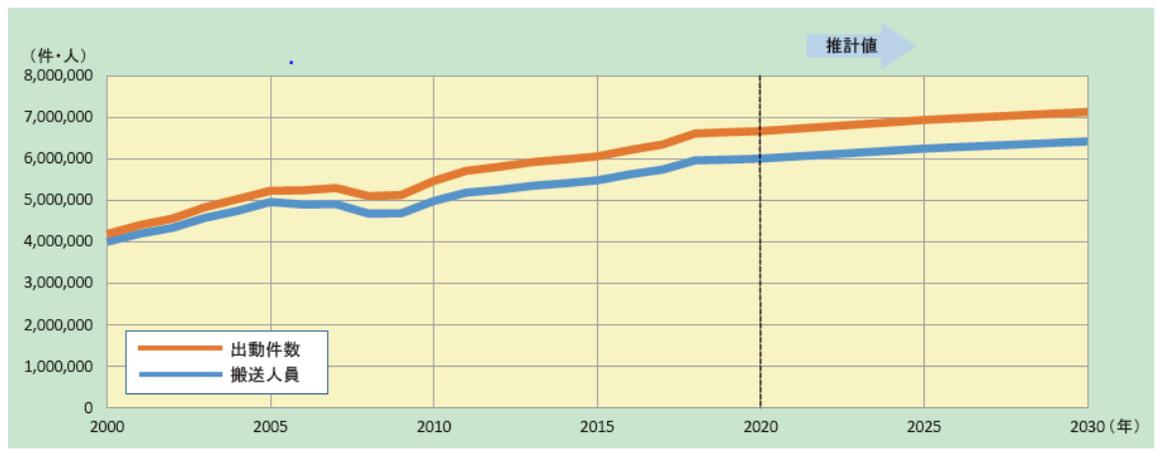


※ 割合の算出に当たっては、端数処理 (四捨五入) のため、割合の合計は100%にならない場合がある。

※ 割合の算出に当たっては、端数処理 (四捨五入) のため、割合の合計は100%にならない場合がある。

※(件数) 急病 **8.9%増** 一般負傷**3.7%増** 交通事故**10.1%減**  
 ※(人員) 急病 **10.4%増** 一般負傷**4.3%増** 交通事故**12.6%減**

救急出動件数・救急搬送人員の推移と将来推計



(備考) 令和元年中のデータにより作成しているため、新型コロナウイルス感染症による影響は考慮していない。

(令和2年版消防白書より抜粋)

※今後も、高齢化の進展等を背景とし需要の増加が見込まれている

# 予防行政における立入検査の実施状況について

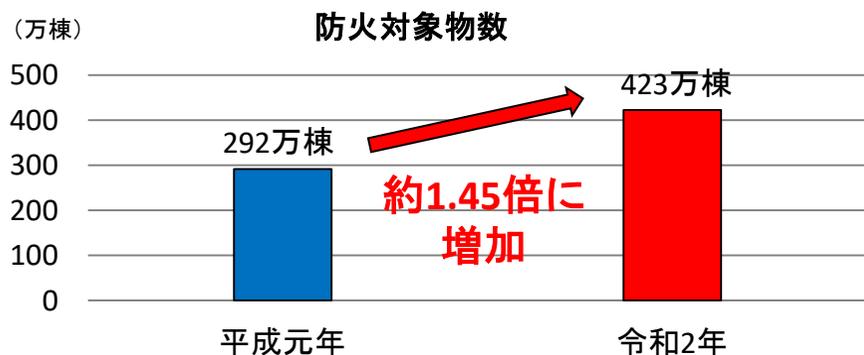
これまでの予防行政における立入検査の着実な取組により、出火件数や火災による死者数は長期的に減少傾向である。

また、平成13年に発生した「新宿区歌舞伎町ビル火災」により44名の死者が発生したため、「小規模雑居ビルの一斉立入検査」を実施した結果、何らかの消防法令違反があるものが9割を超える事実が判明し、本結果を踏まえて全国的な消防法令違反の是正に取り組んできたところである。

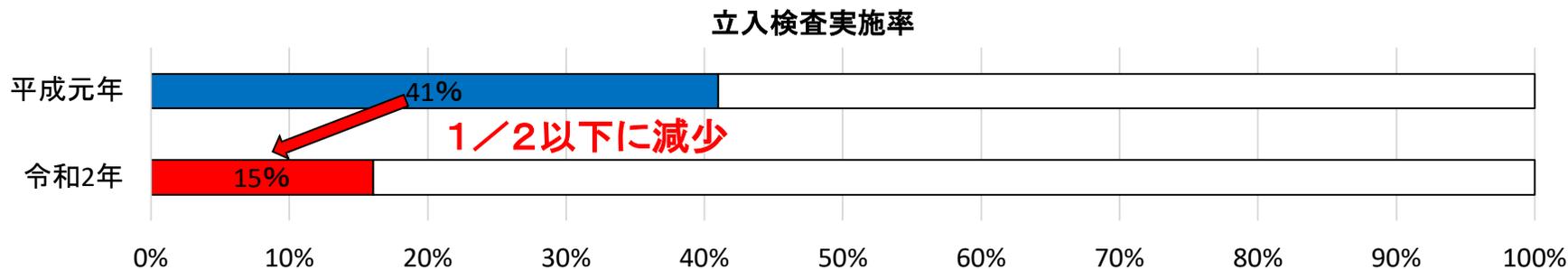
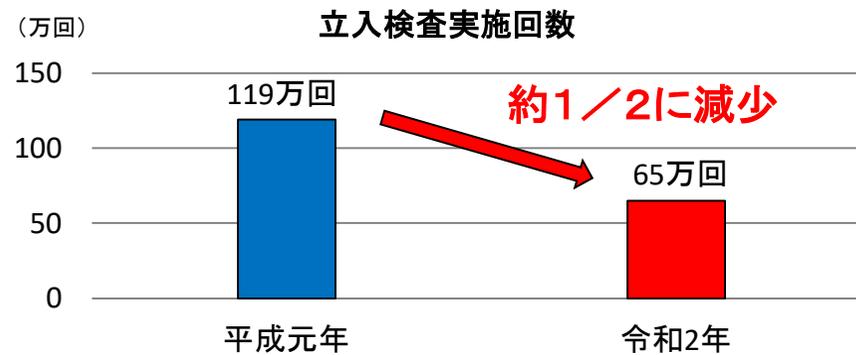
しかしながら、防火対象物数の増加に併せ、近年の都市構造の複雑化・大規模化により、立入検査員の専門化及び知識・技術の高度化が求められている。

また、平成24年に発生した「広島県福山市ホテル火災」、令和3年に発生した「大阪市北区ビル火災」により多数の死傷者が発生したため、これまで以上に消防法令違反の是正を徹底することが求められているが、立入検査実施回数は大幅に減少し、実施率も大幅に低下している。

平成元年と比べて令和2年の  
防火対象物数は1.45倍に増加  
(292万棟⇒423万棟)

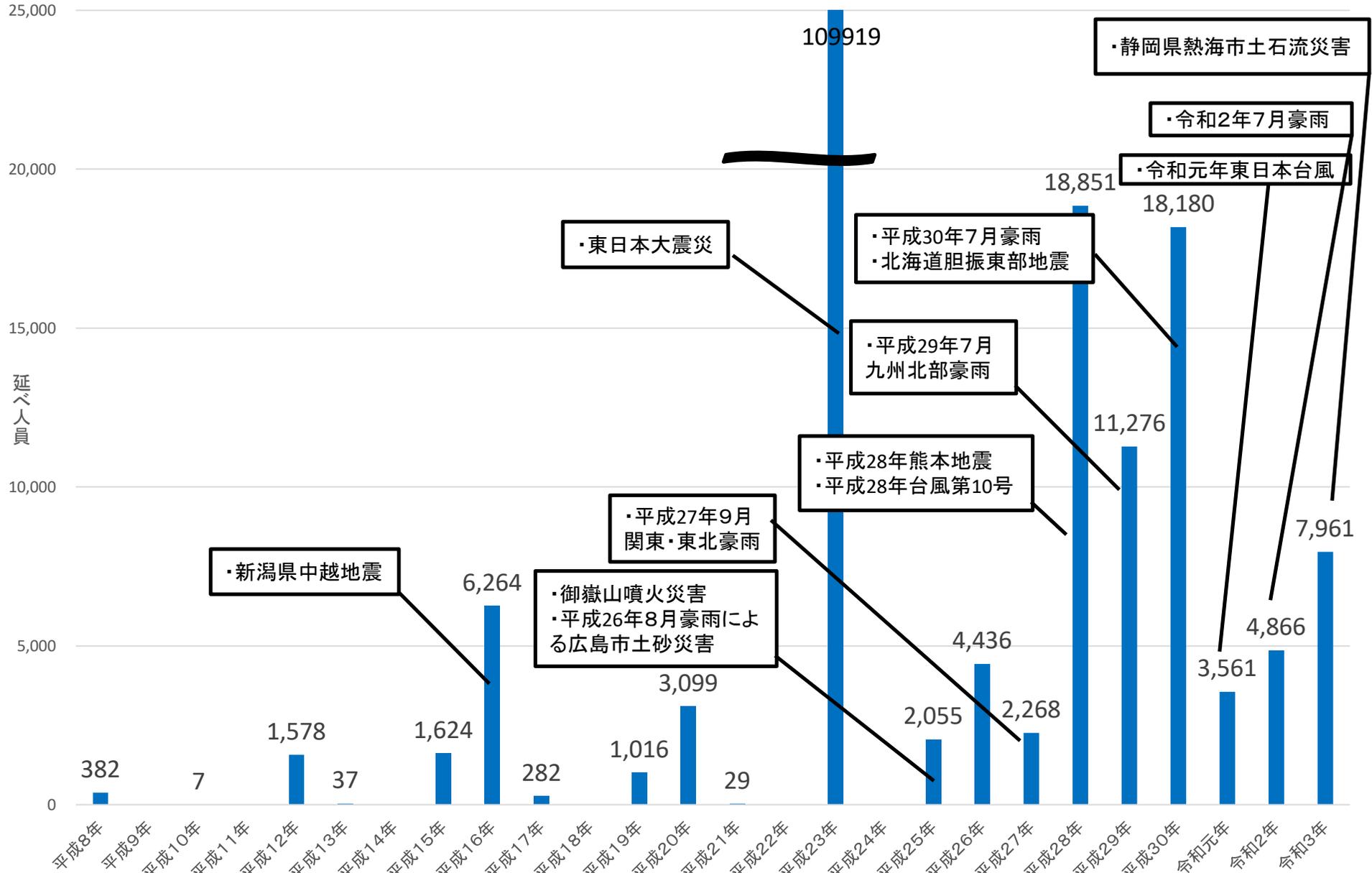


一方で、平成元年と比べて令和2年の  
立入検査実施回数は0.55倍に減少  
(119万回⇒65万回)



# 緊急消防援助隊の出動実績(延べ活動人員数)

消防庁広域応援室  
作成資料



※延べ活動人員とは、日ごとの活動した人員数を累計した数

※災害名は、主な災害のみ記載

**参考**  
**消防の各職域の年齢構成について**

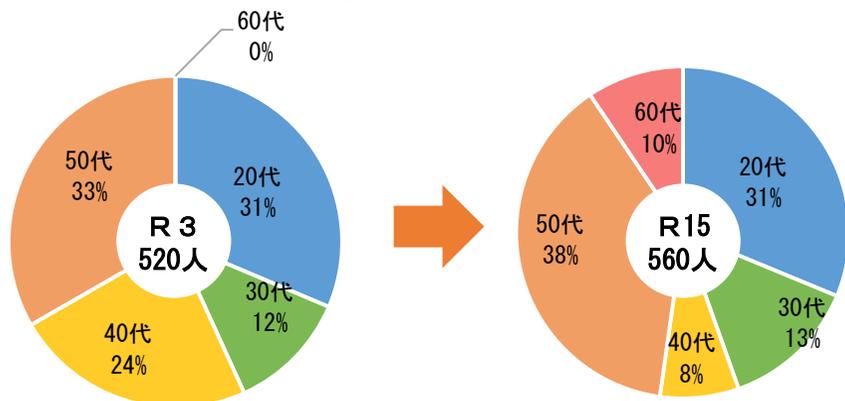
**(第1回研究会資料より)**

# 消防本部 A（大規模本部）の職域ごとの年齢構成（現場業務）

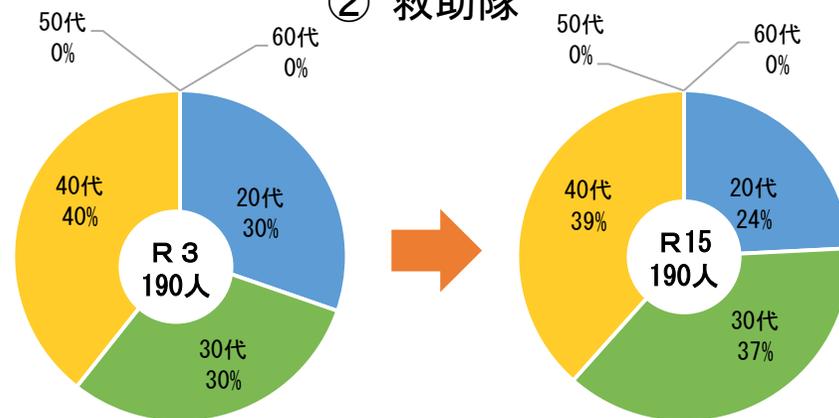
## 消防本部 A の配置の考え方

定年引き上げ後の職員の健康面や身体的能力、モチベーション等を考慮すると、救助隊、救急隊、予防業務に若手職員を配置する必要から、これらの年齢構成をあまり変えないこととする推計方法を取っている。

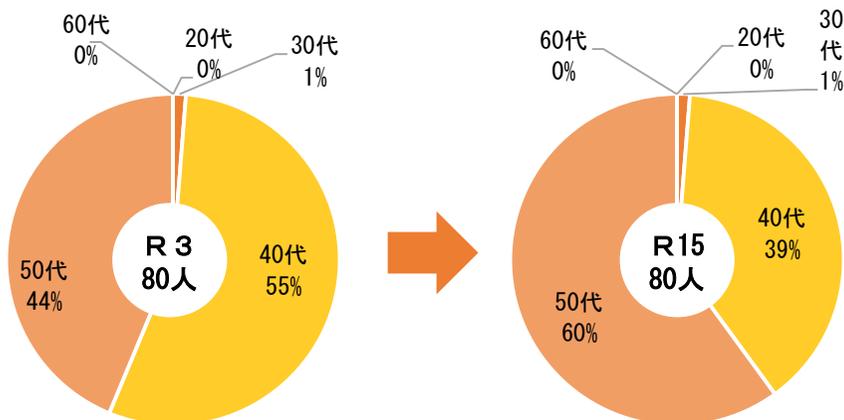
### ① 消防隊



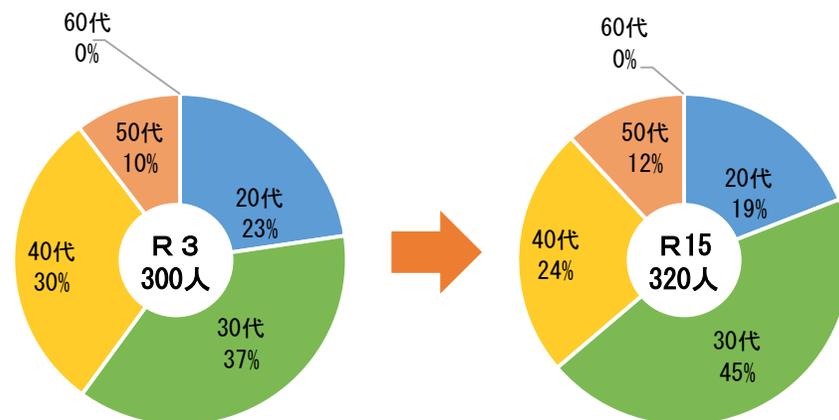
### ② 救助隊



### ③ 指揮隊



### ④ 救急隊

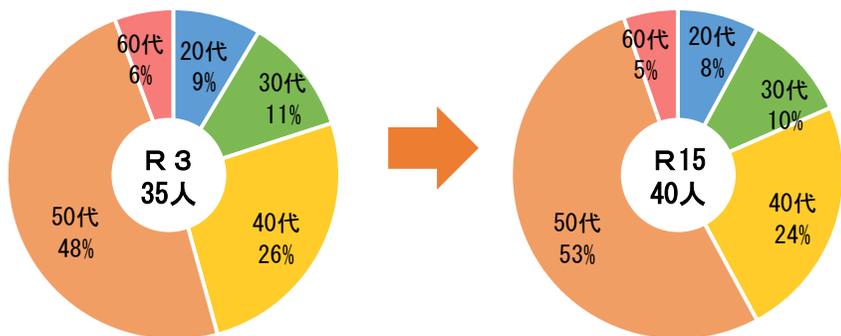


■ 20代（19歳～29歳） ■ 30代（30歳～39歳） ■ 40代（40歳～49歳） ■ 50代（50歳～60歳） ■ 61歳～65歳

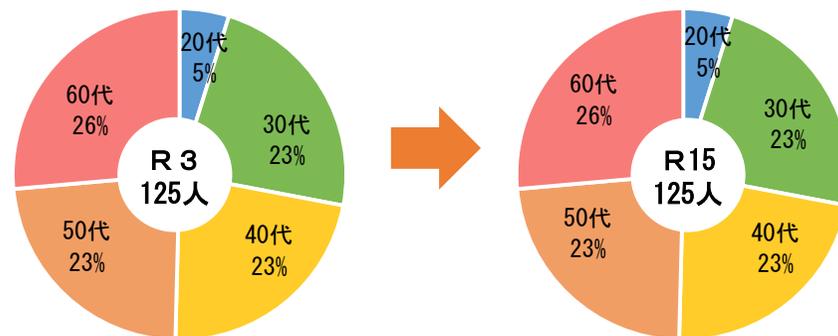
※年齢は当該年度に達する年齢 ※20代には19歳、50代には60歳を含む。

# 消防本部 A（大規模本部）の職域ごとの年齢構成（非現場業務）

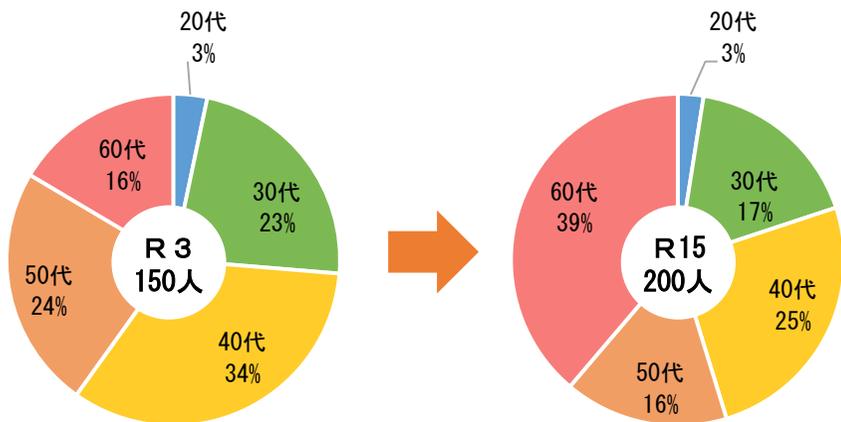
⑤ 指令業務



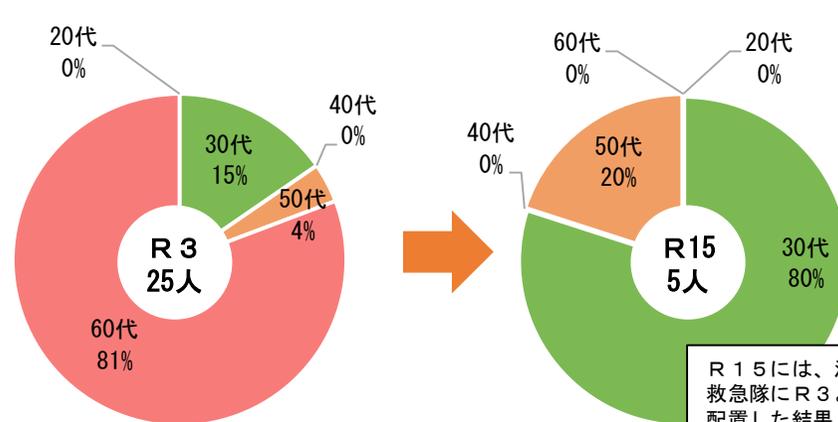
⑥ 予防業務



⑦ 庶務業務等



⑧ 市長部局・その他



R15には、消防隊や救急隊にR3より多く配置した結果、⑧の人数が減る見込みを立てている。

■ 20代 (19歳～29歳) ■ 30代 (30歳～39歳) ■ 40代 (40歳～49歳) ■ 50代 (50歳～60歳) ■ 61歳～65歳  
 ※年齢は当該年度に達する年齢 ※20代には19歳、50代には60歳を含む。

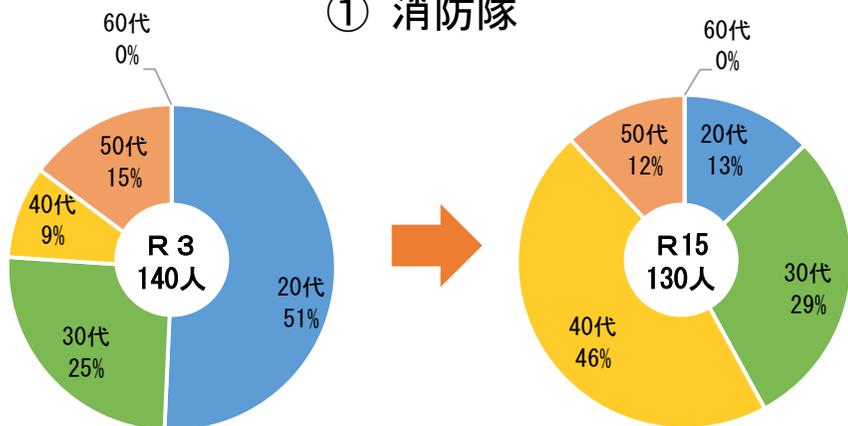
# 消防本部B（中規模本部）の職域ごとの年齢構成（現場業務）

## 消防本部Bの配置の考え方

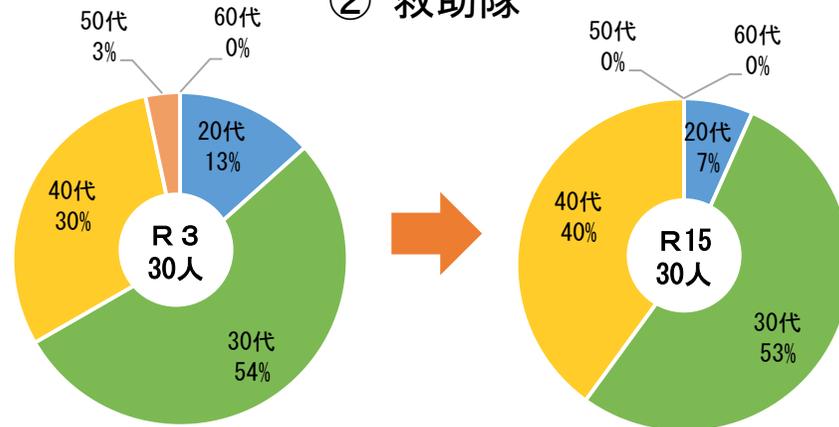
60歳以上となる職員については、現場業務に配置することを考えていないことから、非現場業務に60代の職員が多く含まれることとなる。また、消防隊、救助隊、救急隊の順に優先的に体力のある20代・30代の職員を配置し、消防力の維持を図る見込み。

なお、消防本部Bは職員が複数の職域を兼務しているため（例：消防隊員兼救助隊員兼予防業務従事者）、主たる職域に人数を計上している。

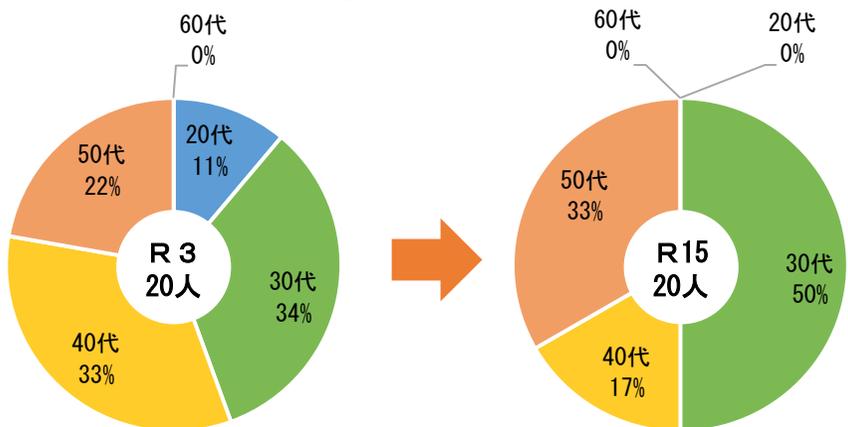
### ① 消防隊



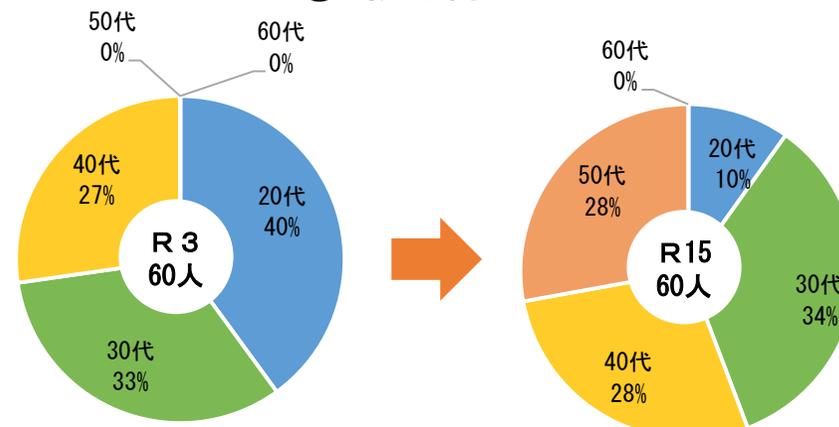
### ② 救助隊



### ③ 指揮隊



### ④ 救急隊

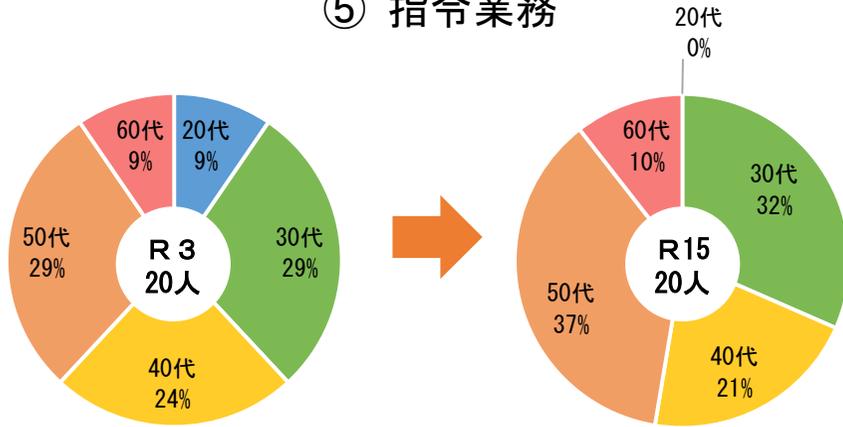


■ 20代（19歳～29歳） ■ 30代（30歳～39歳） ■ 40代（40歳～49歳） ■ 50代（50歳～60歳） ■ 61歳～65歳

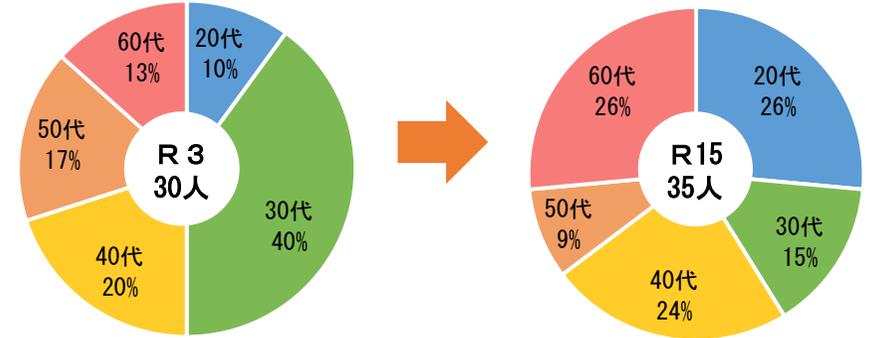
※年齢は当該年度に達する年齢 ※20代には19歳、50代には60歳を含む。

# 消防本部B（中規模本部）の職域ごとの年齢構成（非現場業務）

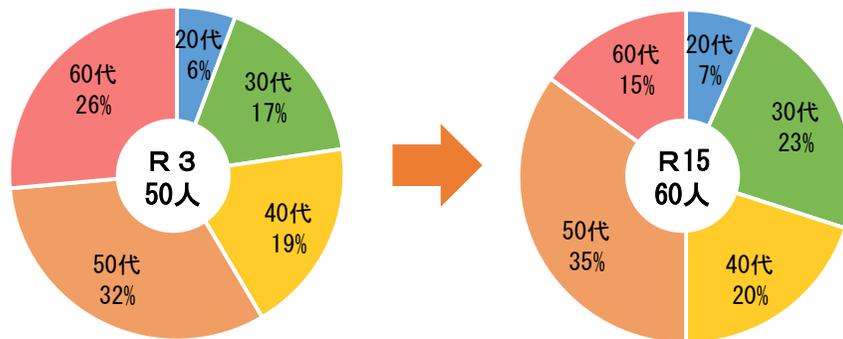
⑤ 指令業務



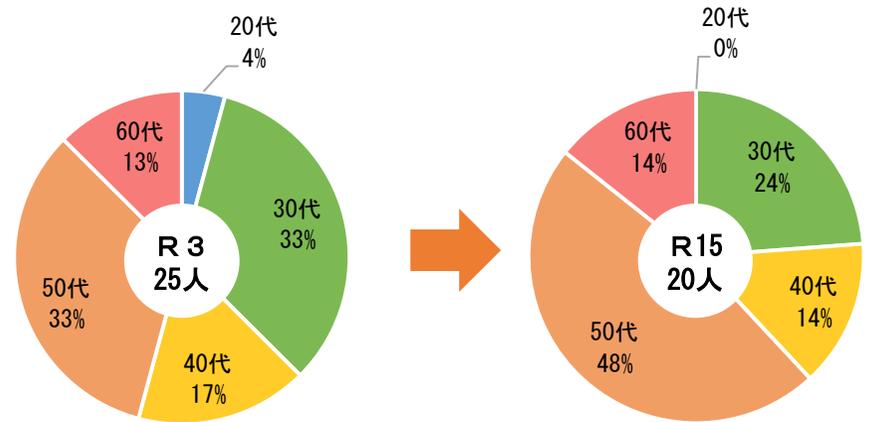
⑥ 予防業務



⑦ 庶務業務等



⑧ 市長部局・その他



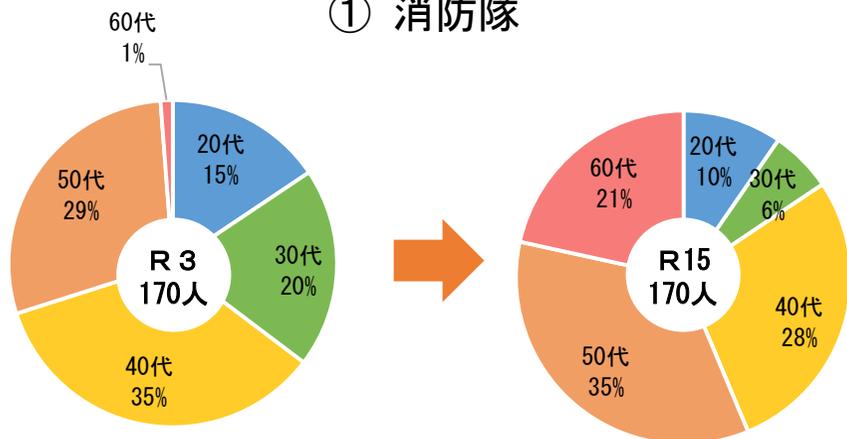
■ 20代（19歳～29歳）   
 ■ 30代（30歳～39歳）   
 ■ 40代（40歳～49歳）   
 ■ 50代（50歳～60歳）   
 ■ 61歳～65歳  
 ※年齢は当該年度に達する年齢    ※20代には19歳、50代には60歳を含む。

# 消防本部 C（中規模本部）の職域ごとの年齢構成（現場業務）

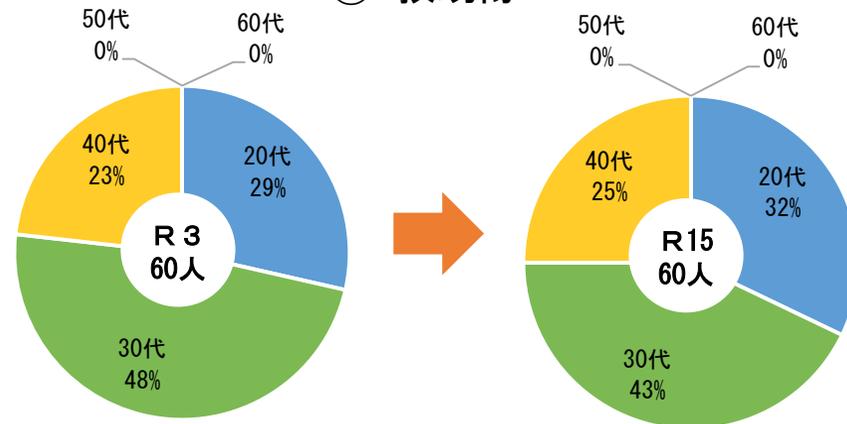
## 消防本部 C の配置の考え方

令和 1 5 年の配置を考えるに当たっては、職員の体力負担を考慮し、救助隊、消防隊・救急隊、その他の職域の順に、できるだけ令和 3 年の年齢構成に近くなるよう配置を行った。

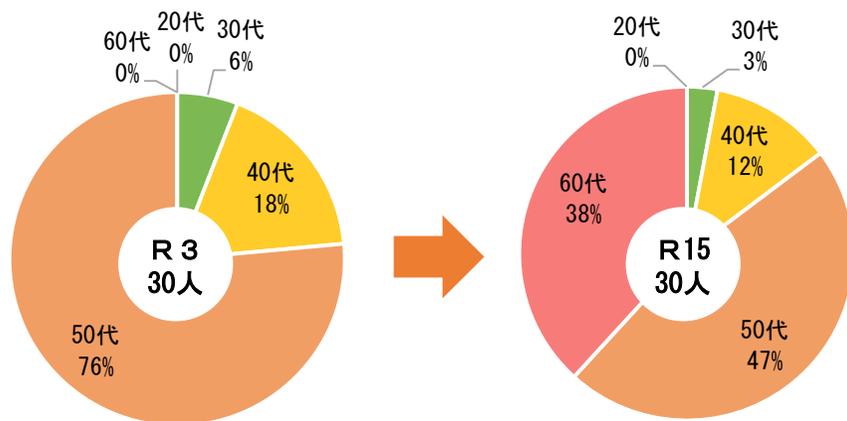
### ① 消防隊



### ② 救助隊



### ③ 指揮隊



### ④ 救急隊

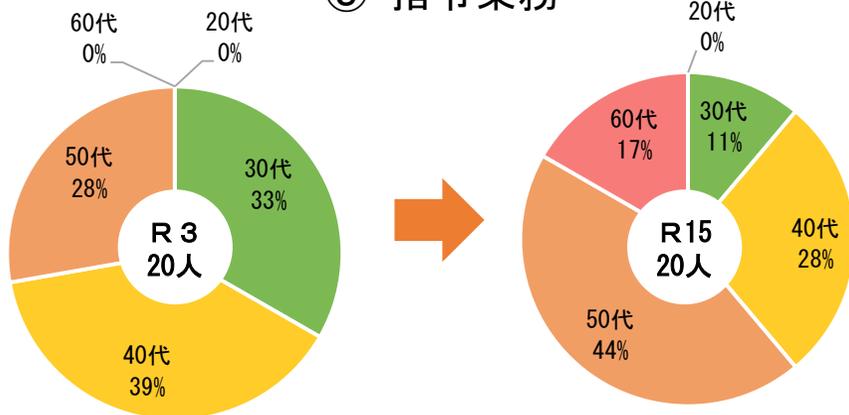


■ 20代（19歳～29歳） ■ 30代（30歳～39歳） ■ 40代（40歳～49歳） ■ 50代（50歳～60歳） ■ 61歳～65歳

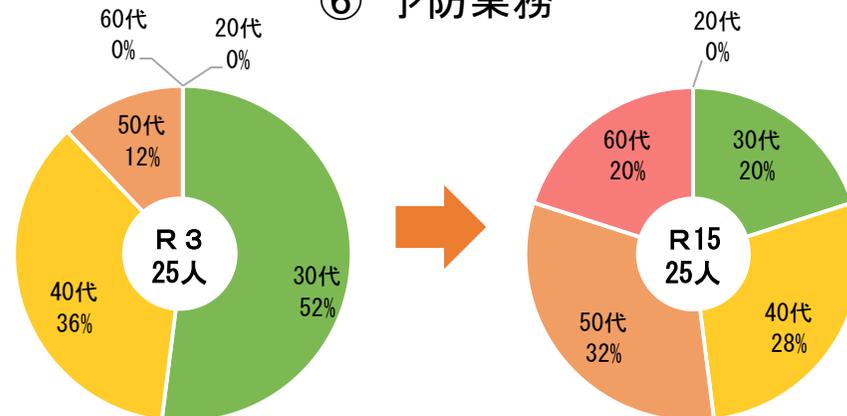
※年齢は当該年度に達する年齢 ※20代には19歳、50代には60歳を含む。

# 消防本部 C（中規模本部）の職域ごとの年齢構成（非現場業務）

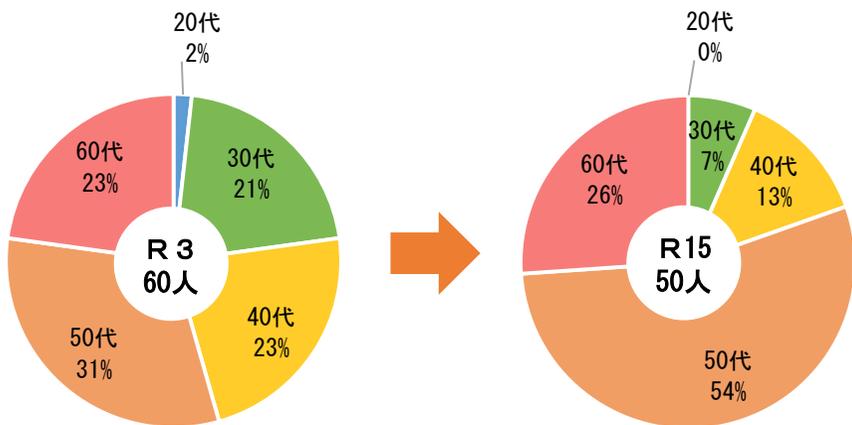
⑤ 指令業務



⑥ 予防業務



⑦ 庶務業務等



⑧ 市長部局・その他



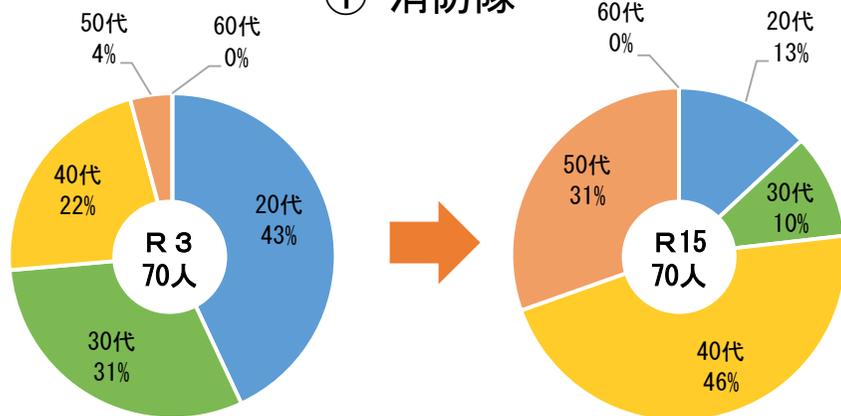
■ 20代（19歳～29歳）   
 ■ 30代（30歳～39歳）   
 ■ 40代（40歳～49歳）   
 ■ 50代（50歳～60歳）   
 ■ 61歳～65歳  
 ※年齢は当該年度に達する年齢    ※20代には19歳、50代には60歳を含む。

# 消防本部D（小規模本部）の職域ごとの年齢構成（現場業務）

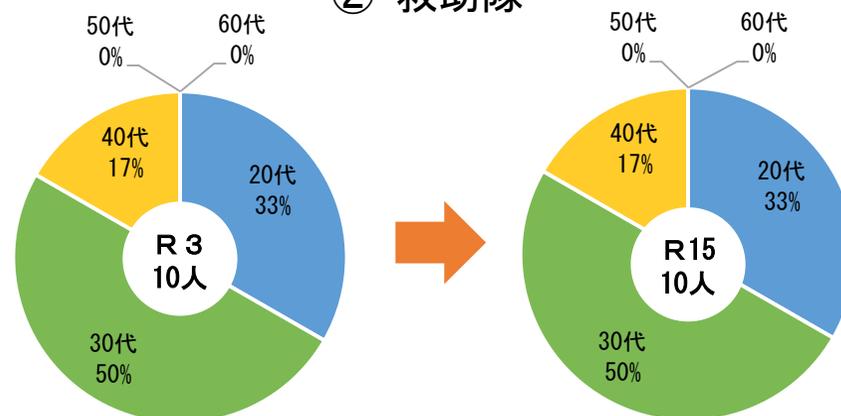
## 消防本部Dの配置の考え方

体力負担を考慮し、救助隊、消防隊、救急隊の順でこれまでと近い年齢構成となるよう職員を割り当てている。

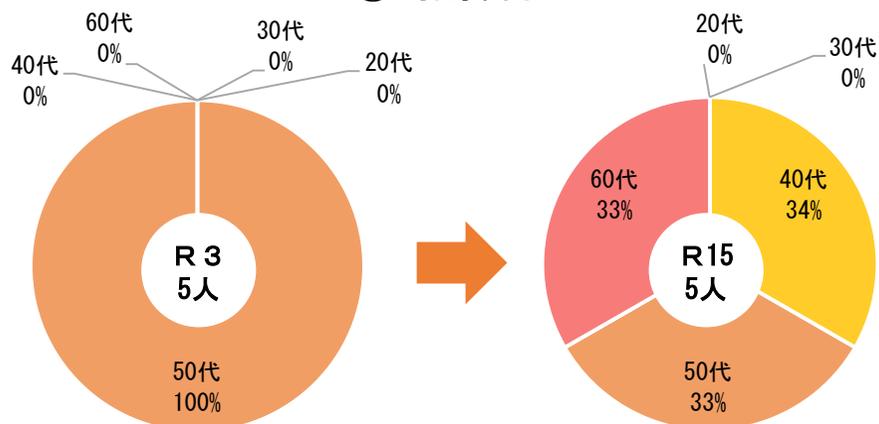
### ① 消防隊



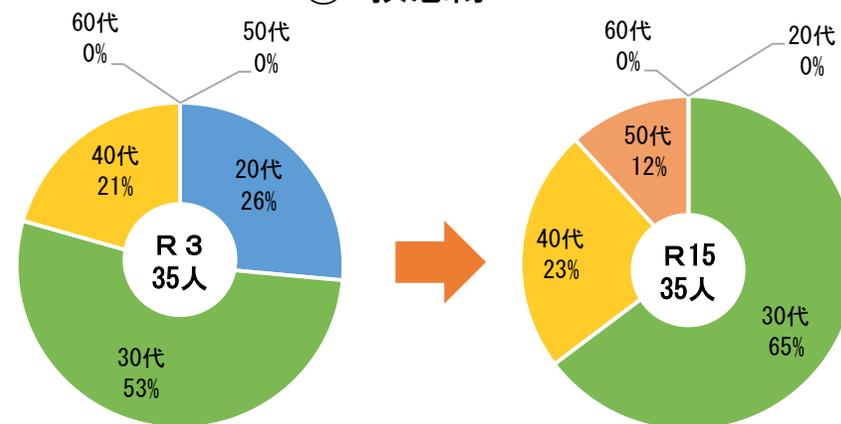
### ② 救助隊



### ③ 指揮隊



### ④ 救急隊

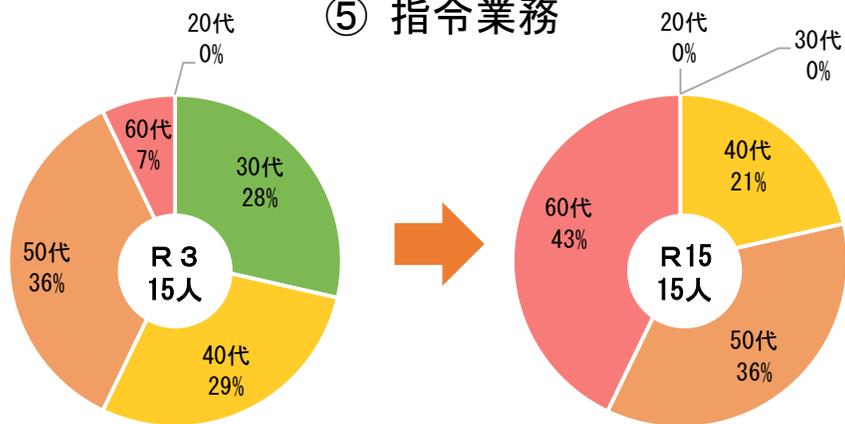


■ 20代（19歳～29歳） ■ 30代（30歳～39歳） ■ 40代（40歳～49歳） ■ 50代（50歳～60歳） ■ 61歳～65歳

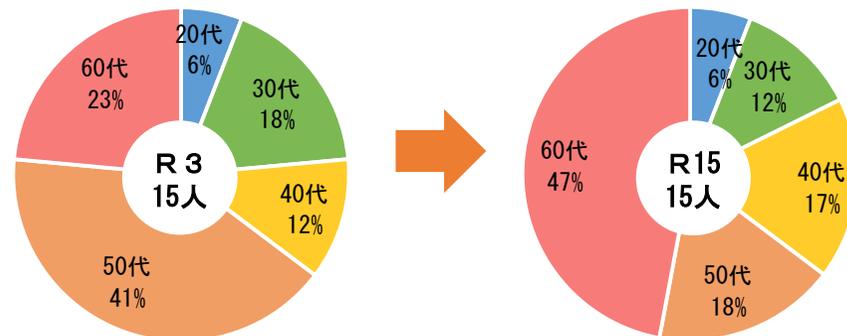
※年齢は当該年度に達する年齢 ※20代には19歳、50代には60歳を含む。

# 消防本部 D (小規模本部) の職域ごとの年齢構成 (非現場業務)

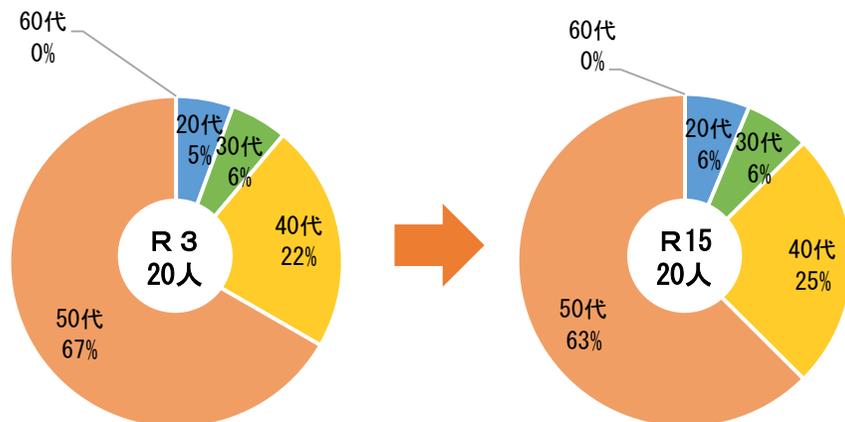
⑤ 指令業務



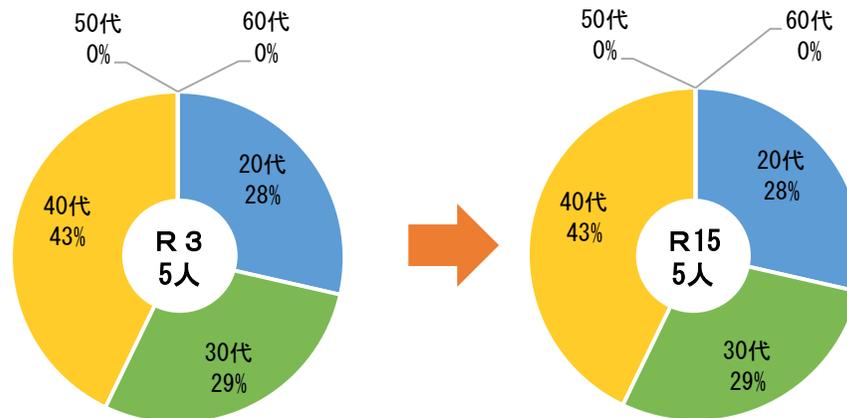
⑥ 予防業務



⑦ 庶務業務等



⑧ 市長部局・その他



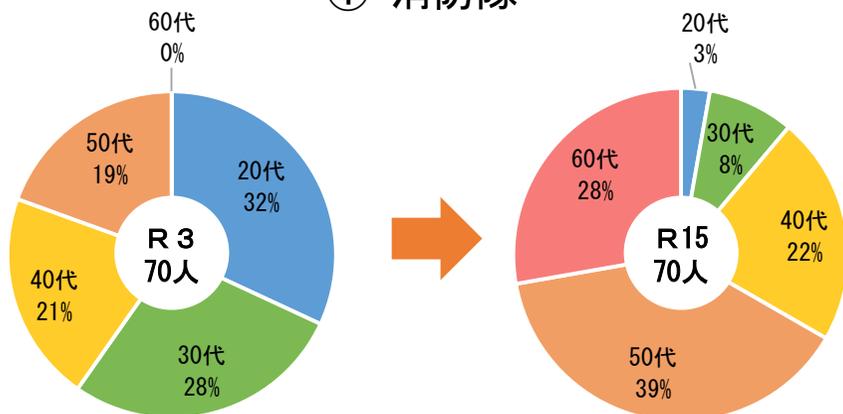
■ 20代 (19歳～29歳)   
 ■ 30代 (30歳～39歳)   
 ■ 40代 (40歳～49歳)   
 ■ 50代 (50歳～60歳)   
 ■ 61歳～65歳  
 ※年齢は当該年度に達する年齢    ※20代には19歳、50代には60歳を含む。

# 消防本部 E（小規模本部）の職域ごとの年齢構成（現場業務）

## 消防本部 E の配置の考え方

60歳を迎えた職員の体力面を考慮すると市長部局または、消防本部の日勤へ配置することとなるが、組織の高齢化が懸念される。

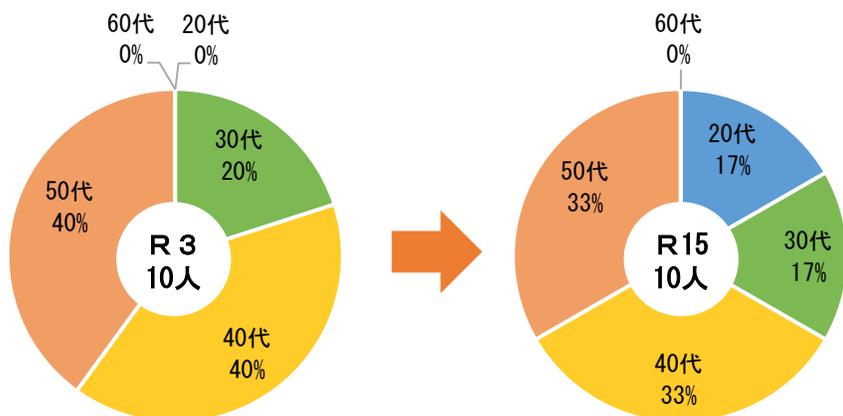
### ① 消防隊



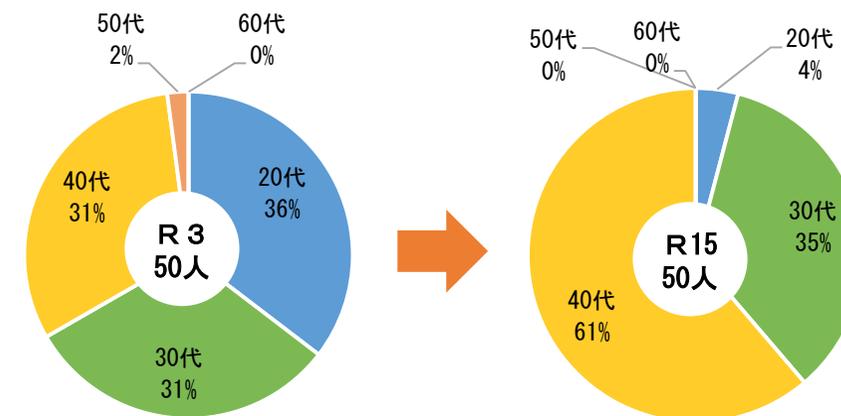
### ② 救助隊



### ③ 指揮隊



### ④ 救急隊

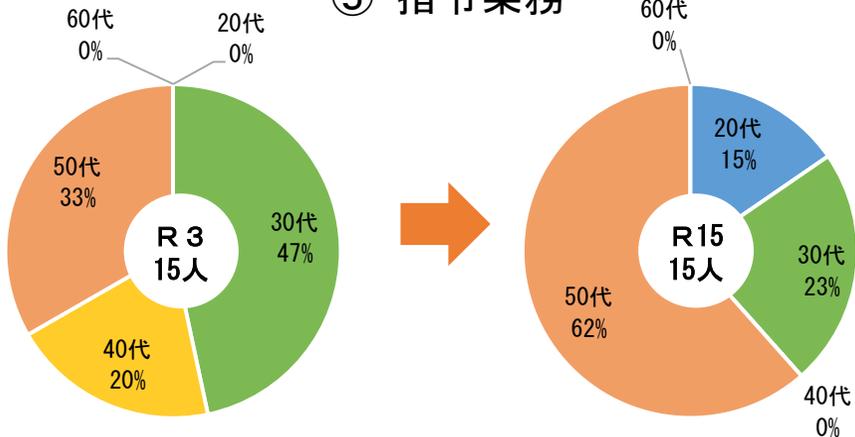


■ 20代（19歳～29歳） ■ 30代（30歳～39歳） ■ 40代（40歳～49歳） ■ 50代（50歳～60歳） ■ 61歳～65歳

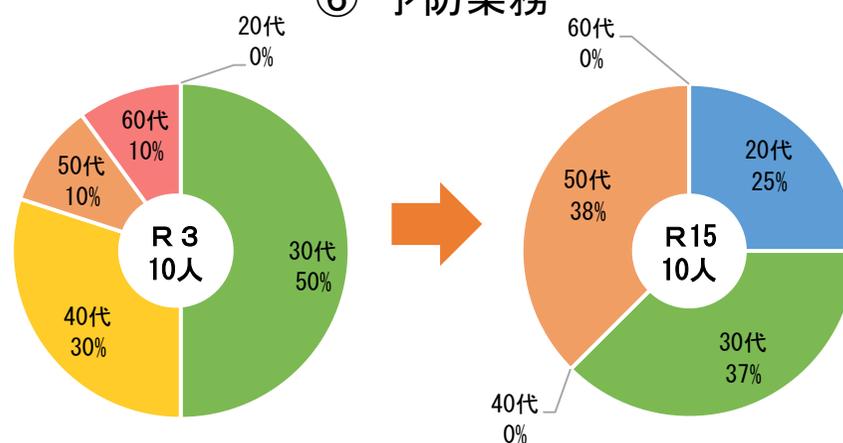
※年齢は当該年度に達する年齢 ※20代には19歳、50代には60歳を含む。

# 消防本部 E（小規模本部）の職域ごとの年齢構成（非現場業務）

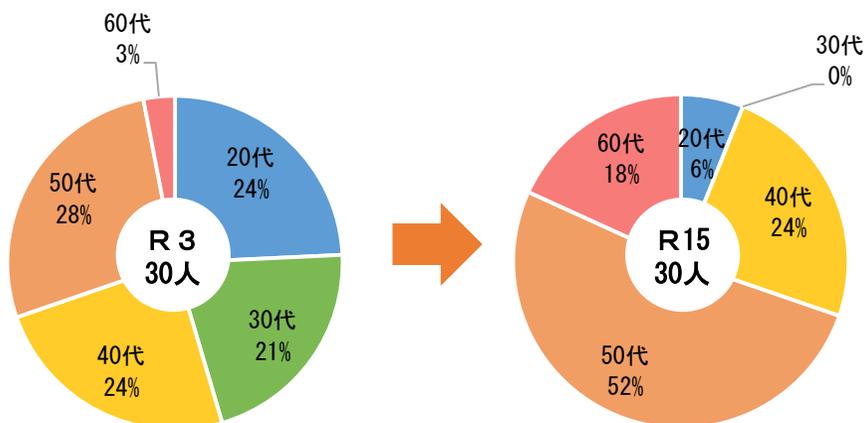
⑤ 指令業務



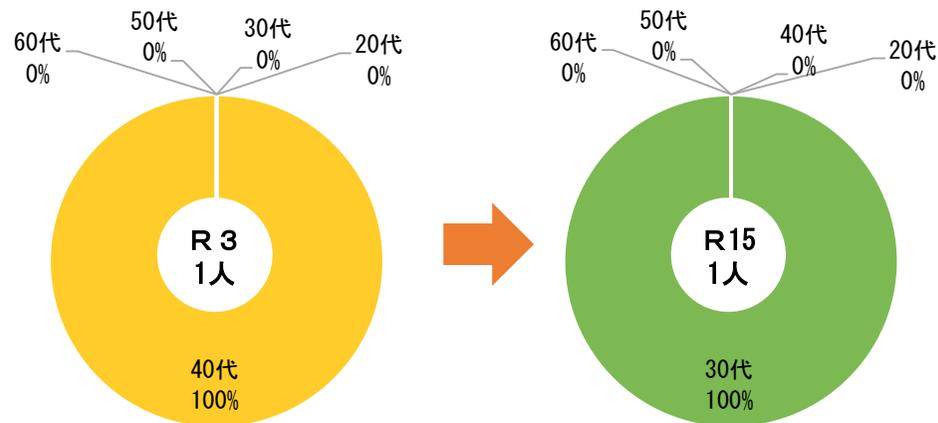
⑥ 予防業務



⑦ 庶務業務等



⑧ 市長部局・その他



■ 20代（19歳～29歳）   
 ■ 30代（30歳～39歳）   
 ■ 40代（40歳～49歳）   
 ■ 50代（50歳～60歳）   
 ■ 61歳～65歳  
 ※年齢は当該年度に達する年齢    ※20代には19歳、50代には60歳を含む。