

第5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10月5日（水）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）
	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）
	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）※1
（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 山越予防課長が代理出席。

4 議事経過

（1）開会

（2）議事

（i）定年引上げに伴う消防本部の課題に関する研究会の論点整理について

（ii）役職定年制に伴う消防吏員の階級の取り扱いについて

（iii）意見交換

（3）閉会

5 議事概要

(i) 定年引上げに伴う消防本部の課題に関する研究会の論点整理について

資料に沿って説明。

(ii) 役職定年制に伴う消防吏員の階級の取り扱いについて

資料に沿って説明

(iii) 意見交換

- 多くの 50 代職員は毎日勤務をしており、定年延長により、定員を維持した場合、再び現場業務に適応できるか不安がある。
また、管理職以外の毎日勤務の職員は人数が少なく、これを現場業務へ異動させ、その分 60 歳以上の職員を毎日勤務に配置することは難しい。
定員見直しは、65 歳定年制となるまでの今後 10 年間で、新規採用職員を安定的に採用することとし、定数増を検討している。
- 本市では、50 代職員がほぼ毎日勤務であるが、係長未満の毎日勤務者のポストは 10 しかなく、近い将来高齢期職員の数が 10 名を超えてしまう。また、このポストをすべて高齢期職員がしめてしまうと若手の育成に大きく影響してしまう。したがって、例えば 62 歳までは現場活動を担う交代勤務に配置する等、何らかの方策を考えなければならないと考えている。
市長部局での受入れも、数が限られており、希望者も限定的と考えている。
定員見直しは、本市の財政状況から定員増は今のところは考えられない。
- 署所に配置される若手職員の減少は、活動する部隊の高齢化、ひいては機動力の低下につながり、消防力の低下を招くこととなる。特に出動件数が低い消防署所では高齢期職員の配置割合が高くなり、消防力低下が懸念される。
そのため、各署所で偏りが生じないように若手職員とのバランスを考えながら配置を考えるとともに、ある程度若手職員を配置した上で、個々の意思、能力に応じて高齢期職員を配置することが望ましい。
- 加齢により視力や判断力が衰える場合もあり、体力向上プログラム等の取組のみでは維持向上が困難な場合もある。
また、人事配置上の工夫については、若手職員の人材育成の観点からは問題があり、消防力の維持向上を図る観点から、スムーズに定年引上げの体制

整備を行うため、定員の見直しが必要。

- 本市では、現在、救急係等の一部業務を除き、65歳まではフルタイムで現場対応の勤務可能な体制である。今後、高齢期職員の現場対応への要件や研修の実施について検討する。

定員の見直しについては、一定期間定員増になるかもしれないが、新規採用を続ける方向性で調整している。また、市長部局との双方向の人事交流による体制強化を検討している。

- 本市では消防吏員の再任用フルタイム勤務を62歳まで実施しており、現場業務への従事も認めているが、体力や健康に自信のある職員が申し込む再任用と定年年齢自体が引き上がることは事情が異なると認識している。消防は苛烈な災害現場での活動であり、高齢期職員にとっては、身体的に負担となる。

現場活動が難しく、非現場業務へ配置転換を望む職員が増える可能性があるが、非現場業務は必要最小限の定員であるため、若手職員の配置ができなくなり、専門性を高めることができなくなるおそれがある。また、高齢期職員が長く活躍するためには、Off-JTが必要であり、研修へ参加できるよう定員管理上の措置が必要となる。

- 長期間デスクワークをしてきた職員が現場活動をできるかは疑問を感じる。また、現職が担っているポストに高齢期職員を充てる場合、人材育成が阻害される懸念がある。

定員見直しについては、現在予定している増員に追加して、定年延長により低下する消防力を補う増員が必要と考えている。

- 定年延長以前の課題として、小規模な消防本部ほど職員数が充足できていない。一方で、人口増が見込まれない中、消防需要の増の説明が難しい。したがって、理屈を補強した上で、今回の定年延長のために定員増が必要であることを示さなければ、小規模な消防本部ほど厳しい消防力となり、よって日本全体としての問題となると考える。

- 加齢に伴い、身体機能の低下や慢性疾患の増加により全ての職員が交替制勤務を続けられるわけではないと考える。代わりに若手職員を中心に交替制勤務に配置すると、一部の人事配置が固定化してしまい、消防業務全体を俯瞰する職員の育成が困難となり、消防力の低下につながりかねない。

視力や聴力など、体力向上プログラム等では対応できない範囲もあり、また、対策をした場合でも必ず向上するわけでもない。消防職員に求められる体力や健康の水準は行政職よりも高いものであり、全ての高齢期職員が現場業務に支障のないレベルの体力や健康を維持することは困難と考える。

将来的な消防力の維持という点で、高齢期職員の活躍促進や配置転換などの人事配置上の工夫だけでは限界があり、一定の定員増は必要ではないか。

- 現在の人事配置は平時を想定されており、大規模災害やコロナ禍を想定していない。従来の消防の需要から大きく変化している現状の中で、現場職員の懸命な対応で乗り切っている。職員の負担軽減のため、日勤救急隊の増設や車両整備係の専任配置、火災予防担当の増員等をするべきではないか。
- 消防職員の地方財政措置について、交付税の算定上、標準団体で1人増員されても、小規模団体では1人未満の増員となってしまい、各本部が人事当局に増員を求める際に、交付税措置の拡充が、それのみではタイムリーに効かない場合もある。このため、地方財政措置に加え、各本部での増員要求に資するような個別具体の消防需要の増加の例示を報告書の中で示すことができればよいのではないか。
- そもそも消防力の整備指針に基づく職員の整備計画数を大きく割っている消防本部が多い中、今回の定年延長は定員を増やす絶好の機会と考える。高齢期職員は給与が7割水準になることから、各消防本部が人員要求する際に、定員上も0.7人分として取り扱うことができるのではないか。
- 基本的に役職と階級は連動している。定年引上げに伴い、役職定年制でこの関係を崩してしまうと、現場の指揮命令関係が混乱をしてくるということも考えられることから、役職と階級の関係は保持するべきではないかと考える。