資料１

予防業務に関する消防庁の支援事業の改善・拡充等について

令和８年11月４日
消　防　庁　予　防　課

検討の流れ

実態把握 → 課題抽出 → **論点整理** → 部会報告書（案）の検討

第１回検討部会

○　令和７年度「高度・専門的業務における広域連携に関する検討について」（中間取りまとめ）で取り上げられた課題の検討

○　専門的な人材の配置について、他の実態調査結果から実情を把握

第２回検討部会

○　**第１回検討部会で挙げられた意見・課題等**

○　**地方自治法上の各種制度の活用可能性の整理および活用促進に資する具体的な方策の検討**

○　**課題に対応した消防庁支援事業の改善・拡充に関する具体案の検討**

第３回検討部会

第１回検討部会で挙げられた主な意見・課題等

○　長期派遣について

- 現行のアドバイザー派遣制度や実務研修事業とは**別の枠組みとして整理**する必要がある。
- 長期にわたり同一業務に従事することで、派遣職員の能力向上が図られるとともに、**受入消防本部にとって戦力としての活用が期待**できる。
- 実務を通じた人材育成の体制であることから、一時的な集合研修等と比較して**受入負担は小さい**。
- 立入検査・違反処理等等の**実務を通じて、実践的かつ専門的な知識・技術を習得**することができる。
- 既に様々な業種で**長期受入を実施しており**、**ホームページに受入情報を掲載**している。
- **１年間職員を派遣し、違反公表制度の立ち上げや重大違反是正に関する支援を行った実績**がある。

○　相互派遣について

- **相互の派遣（人材交流）を行えば、一方の消防本部への負担の偏りを防ぐ**ことができる。

○　消防本部間の円滑なマッチングについて

- **受入れが可能な消防本部を公募する手上げ方式とする**ことで、円滑なマッチングが期待される。
- マッチングにおいて**地域的なつながりを活用することで、近隣消防本部間の連携強化や相互協力体制の構築**につながる。

○　派遣期間について

- **違反処理等の特定の業務について学ぶ場合は、数か月から半年程度の派遣期間でも対応可能**である。
- **実務全般を学ぶ場合は最低でも１年程度必要**であり、派遣期間は目的に応じて設定すべき。
- 消防本部の**実情に応じて柔軟に期間を設定**できることが望ましい。

地方自治法上の各種制度の活用促進に関する検討

第１回で示した検討の方向性

○　地方自治法上の連携・協力制度について、消防庁において以下のような取組を行うことにより、消防本部が活用しやすい環境を整備してはどうか。

- 制度活用に係る要領の策定等
  - 職員派遣、協議会、事務の代替執行など、予防業務において活用が考えられる制度の概要を整理
  - 想定される連携・協力のニーズごとに制度選択の考え方や活用上のポイントをわかりやすく提示
  - 制度活用に至るまでの一般的な流れや手続上の留意点を整理
  - 協定書や規約等の標準様式及び記載例を掲載
- 制度活用経験のある消防本部に相談し、助言が受けられる仕組みの構築

事務局案

○　予防業務において活用が考えられる制度の概要や想定される連携・協力のニーズごとの制度選択の考え方や活用上のポイントについて次ページのとおり整理した。

○　地方自治法上の制度活用については、身分を併任すること等により、立入検査や違反処理等の権限を行使できるメリットがある。また、「職員の派遣」は、「協議会」や「事務の代替執行」と比較して、議会の議決を要しないなど手続面での負担が比較的小さく、柔軟な運用が可能である。このため、地方自治法上の制度活用を推進するに当たっては、「職員の派遣」を中心的な手法として活用を促進してはどうか。

地方自治法上の各種制度の活用可能性の整理

	職員の派遣（第252条の17）	協議会（第252条の２の２）	事務の代替執行（第252条の16の２）
活用が考えられる制度概要	大規模消防本部の職員を小規模消防本部の求めにより派遣し、小規模消防本部の消防吏員に併任する等により、当該職員が小規模消防本部の職員と連携して権限行使	違反対象物に対する措置命令、告発等の業務を執行する主体として、都道府県等の単位で大規模消防本部を含む管理執行協議会を設置し、協議会が構成消防本部の消防長等の名において命令等の事務を執行	大規模消防本部又は都道府県が、小規模消防本部管内の違反対象物に対して、小規模消防本部の消防長等の名において命令等の事務を代替執行
想定される連携・協力ニーズごとの制度選択	命令等の事務の支援を求める小規模消防本部に対し、高度な専門性・経験を有する大規模消防本部が直接支援することが可能		
活用上のポイント	・命令等の責任主体（権限行使の効果の帰属。以下同じ。）と同じ主体が実施主体（いずれも各消防本部の消防長等）となり、実態上、大規模消防本部における専門的知識・経験を活用して命令等が可能 ・派遣される職員は、派遣を受けた消防本部の職員の身分をあわせ有するため、権限の行使が可能	・命令等の責任主体は各消防本部の消防長等とした上で、実態上、協議会による命令等が可能 ・協議会で取り決めた共通の基準で統一的に違反処理が可能 ・協議会を通じたノウハウの共有が可能	命令等の責任主体は各消防本部の消防長等とした上で、実態上、大規模消防本部による命令等が可能
制度活用に至るまでの一般的な流れ・手続き上の留意点	制度の運用に際して**<u>議会の議決が不要</u>**のため迅速な対応が可能。また、一時的な業務量の増加等に対しても柔軟な対応が可能	制度の運用に際して**<u>議会の議決が必要</u>**	
課　　題	併任時における派遣職員の身分の取扱い等について、協定であらかじめ定めておく等の対応が必要	命令、告発等の違反処理を実施する際は過去の指導経過を踏まえた丁寧な対応が必要となるが、過去の指導の実施主体である管轄消防本部と異なる主体が命令、告発等の違反処理を行う場合、過去の指導内容との間に齟齬が生じないような仕組みが必要 ⇒　命令、告発等の実施に際しては、管轄消防本部の見解や意思を確認する手続きを定めておく等の対応が考えられる	
	多くの場合は大規模消防本部による片務的な支援となることが想定されるため、大規模消防本部の理解・協力をどう得ていくかが課題 ⇒　地域の実情等に応じて、特に高度で専門的な知識等を要する措置命令、告発等の事務に限定するなど、制度を有効に機能させるための仕組みとする必要がある		
		（協議会において違反処理を行う場合に通常の予防業務に必要な知識・技術に加え、処分等に係る行政手続きや訴訟対応に関する専門的知識・経験が求められるため、多くの場合は大規模消防本部の職員による支援が必要となることが想定される）	（仮に、都道府県において違反処理を代替執行することとした場合、都道府県は消防業務全般に係る実務上の知識・経験を有しないため、多くの場合は大規模消防本部の職員による支援が必要となることが想定される）
		協議会で処理する事務の範囲を、通常の予防業務とは異なり、特に高度で専門的な知識等を必要とする措置命令、告発等に限定したとしても、当該事務は従来から各消防本部において処理されてきたことや協議会運営のための事務が新たに増加することに鑑みれば、協議会を設置することの必要性（期待される効果）についての理解を得るための丁寧な説明が必要	管轄消防本部が命令、告発等を実施することはない（命令、告発等が実施されるのは、大規模消防本部の代替執行が行われる場合に限られる）との誤った認識を地域住民や防火対象物の関係者に与えないよう留意する必要性 ⇒　管轄消防本部においても引き続き、必要に応じた命令、告発等の権限行使を行うことについて適切に広報する等の対応が必要

消防庁支援事業の改善・拡充に関する具体案の検討

第１回で示した検討の方向性

○　現行の消防庁の支援事業に長期派遣パターンを追加してはどうか。
- 両本部ともにメリットがある体制として、相互派遣が考えられるのではないか。
- 適切な派遣期間はどの程度か。
- 消防本部間の円滑なマッチングの手順はどうか　　等

長期派遣制度構築の目的・効果の整理

【目的】○　予防業務に関する知識・技術に消防本部間の格差や専門的知見を持つ人員の不足、人材育成の困難性等の課題を踏まえ、消防本部間における広域的な連携・協力のあり方について、具体的かつ実効性のある方策を検討する。

【効果】○　主に小規模消防本部から大規模消防本部への長期派遣により、派遣先消防本部の実務を通じて派遣職員の経験値・技術レベルの向上をはかるとともに、派遣先消防本部における業務実績の向上に資する。

○　主に大規模消防本部から小規模消防本部への長期派遣により、違反処理の推進や査察体制の強化など、専門的知識・経験を有する職員が派遣先消防本部の業務を直接支援することで、執行体制の強化や課題解決に資する。

○　消防庁が制度としてマッチング等に関与することで消防本部間の調整を円滑化し、取組を継続的に推進。

制度構築に係る具体的な検討

○　消防庁が受入可能な消防本部等を公募する仕組みを設け、情報提供や消防本部のマッチング等を実施し、消防本部間の人事交流の促進を図ることとしてはどうか。

○　長期派遣については、人材育成や業務支援等の派遣目的に応じて適切な制度を活用することとし、派遣期間、業務内容その他の具体的な派遣条件については、消防庁によるマッチング等を踏まえ、派遣元・派遣先消防本部間の協議により定めることとしてはどうか。

○　ただし、費用負担等については、活用する制度に応じて関係法令等に基づき整理する必要があることから、消防庁において考え方や留意事項を示すこととしてはどうか。

○　派遣期間については、習得を目指す業務内容、到達目標、支援対象業務、解決を目指す課題等を踏まえて消防本部間の実情に応じて設定することとし、消防庁において目安となる考え方を示すこととしてはどうか。

長期派遣に活用が考えられる主な制度

○　消防本部間における職員の派遣については、派遣の目的や内容に応じて、地方公務員法や地方自治法に基づく制度の活用が考えられる。主な制度を整理すると、下表のとおりである。

○　消防庁によるマッチング後、長期派遣の実施に当たっては、派遣の目的、期待する効果等を踏まえ、これらの制度から適切なものを選択し、派遣元・派遣先消防本部間で派遣条件等の調整を行うことが想定される。

類型	主な法的根拠	派遣職員の身分	給与負担	該当する長期派遣パターン
研修派遣	地方公務員法第39条に基づく研修の一環	原則派遣元の身分	派遣元	人材育成型
職員の派遣	地方自治法第252条の17に基づく職員の派遣	派遣元と派遣先の身分を併任	派遣先	支援派遣型

※　この他、消防組織法第39条に基づく市町村の相互応援協定による派遣も考えられる。

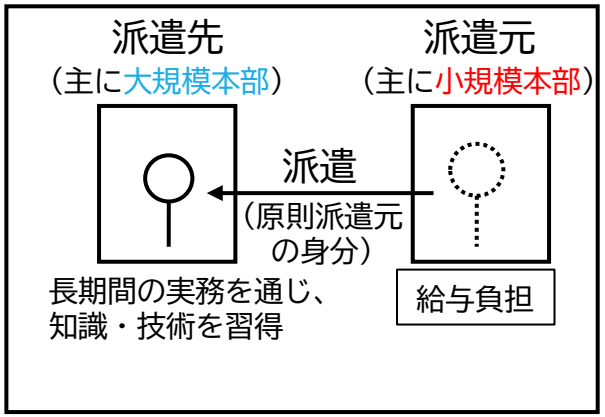
想定される長期派遣のパターン

想定されるパターン（２パターン）

○　公募については、支援側となる本部（**受入可能**な本部、**派遣可能**な本部）と受援側となる本部（**受入を希望**する本部、**派遣を希望**する本部）を募集し、消防庁においてマッチングを行う方式が考えられる。

○　パターン①および②を同時に行う相互の派遣も考えられる。

【パターン①　人材育成型（地方自治法に基づかない派遣）】



【メリット】

・実務を通じ、実践的な知識・技術を習得することが可能

・大規模本部にとって戦力となる

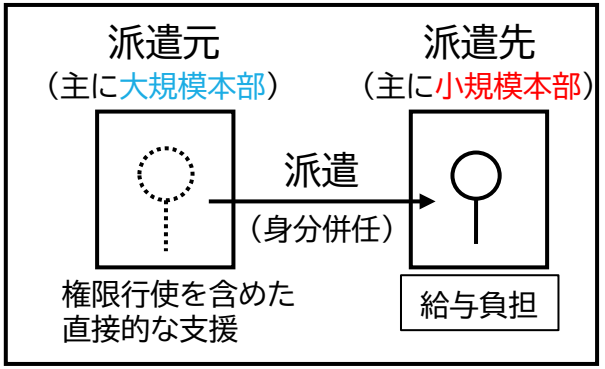
・実務を通じた人材育成の体制であることから、一時的な集合研修等と比較した場合、受入の負担が少ない

【デメリット・課題】

・小規模本部のマンパワー減少

※　人材育成型については、派遣元消防本部における知識・技術の習得や人材育成が主たる目的であり、派遣先消防本部の求めに応じて職員を派遣することを前提とする地方自治法第252条の17に基づく「職員の派遣」にはなじまないことから、地方自治法に基づかない各消防本部における研修の一環等として派遣されることが想定される。

【パターン②　支援派遣型（地方自治法第252条の17に基づく職員の派遣）】



【メリット】

・身分を併任するため、権限行使等の直接的な支援が可能

・経験豊富な職員の知識・技術を直接的に小規模本部へ浸透させることができ、迅速な組織体制の構築が可能

【デメリット・課題】

・大規模本部のマンパワー減少

・大規模本部の理解及び協力をどのように得るか

※　業務支援を目的とした派遣については、派遣先消防本部における違反処理の推進、査察体制の強化その他の業務上の課題解決を主たる目的とするものであることから、身分を併任し、派遣先消防本部においても権限を伴う業務に従事することができる地方自治法第252条の17に基づく「職員の派遣」により実施することが適当と考えられる。

長期派遣における派遣期間の考え方（案）

【基本的な考え方】
○　派遣期間は、習得を目指す業務内容や期待する効果に応じて設定
○　一律の期間を定めるのではなく、派遣元・派遣先消防本部の実情を踏まえて設定
○　人材育成型については、習得目標や到達目標に応じて期間を設定
○　支援派遣型については、支援対象業務や課題解決に必要な期間に応じて設定
○　下表のとおりイメージを示しているが、実情に応じて、柔軟に期間を設定

人材育成型における派遣期間の設定イメージ

習得目標	想定する経験内容	期間の目安
査察業務の基本的な流れの習得	査察同行、査察結果の整理、違反判定等	３～６か月
査察・違反処理実務の習得	立入検査、違反処理方針の検討、関係者対応等	６か月程度
立入検査・違反処理業務を担う中核的人材の育成	一定期間継続して違反処理案件に従事し、一連の業務を経験	１年程度

支援派遣型における派遣期間の設定イメージ

支援内容	想定する活動内容	期間の目安
査察体制の強化支援	査察計画の見直し、執行体制の整備、職員指導	３～６か月
違反処理推進支援	個別案件の違反処理方針の策定、進捗管理、職員指導	６か月程度
集中的な業務改善支援	複数案件の処理推進、体制構築、人材育成支援	１年程度

【参考】関係法令

○　地方公務員法〔抄〕（昭和25年法律第261号）

（研修）

第39条　職員には、その勤務能率の発揮及び増進のために、研修を受ける機会が与えられなければならない。

２　前項の研修は、任命権者が行うものとする。

３　地方公共団体は、研修の目標、研修に関する計画の指針となるべき事項その他研修に関する基本的な方針を定めるものとする。

４　人事委員会は、研修に関する計画の立案その他研修の方法について任命権者に勧告することができる。

○　地方自治法〔抄〕（昭和22年法律第67号）

（職員の派遣）

第252条の17　普通地方公共団体の長又は委員会若しくは委員は、法律に特別の定めがあるものを除くほか、当該普通地方公共団体の事務の処理のため特別の必要があると認めるときは、他の普通地方公共団体の長又は委員会若しくは委員に対し、当該普通地方公共団体の職員の派遣を求めることができる。

２　前項の規定による求めに応じて派遣される職員は、派遣を受けた普通地方公共団体の職員の身分をあわせ有することとなるものとし、その給料、手当（退職手当を除く。）及び旅費は、当該職員の派遣を受けた普通地方公共団体の負担とし、退職手当及び退職年金又は退職一時金は、当該職員の派遣をした普通地方公共団体の負担とする。ただし、当該派遣が長期間にわたることその他の特別の事情があるときは、当該職員の派遣を求める普通地方公共団体及びその求めに応じて当該職員の派遣をしようとする普通地方公共団体の長又は委員会若しくは委員の協議により、当該派遣の趣旨に照らして必要な範囲内において、当該職員の派遣を求める普通地方公共団体が当該職員の退職手当の全部又は一部を負担することとすることができる。

３　普通地方公共団体の委員会又は委員が、第１項の規定により職員の派遣を求め、若しくはその求めに応じて職員を派遣しようとするとき、又は前項ただし書の規定により退職手当の負担について協議しようとするときは、あらかじめ、当該普通地方公共団体の長に協議しなければならない。

４　第２項に規定するもののほか、第１項の規定に基づき派遣された職員の身分取扱いに関しては、当該職員の派遣をした普通地方公共団体の職員に関する法令の規定の適用があるものとする。ただし、当該法令の趣旨に反しない範囲内で政令で特別の定めをすることができる。