

## 「高齢職員の能力・経験の活用等に関する検討会」の概要

### 消防・救急課

#### はじめに

「高齢職員の能力・経験の活用等に関する検討会」（以下「検討会」という。）は、消防の職場・業務の特性を踏まえつつ、消防力を維持しながら再任用職員（高齢職員）がこれまで培ってきた多様な専門的知識や経験を積極的に活用するために必要な条件等について検討することを目的に、開催された。

ここでは、平成26年3月26日に公表した検討会報告書の概要を紹介する。なお、報告書の全文については、消防庁ホームページ

([http://www.fdma.go.jp/neuter/about/shingi\\_kento/h25/kourei\\_shokuin/pdf/houkokusyo.pdf](http://www.fdma.go.jp/neuter/about/shingi_kento/h25/kourei_shokuin/pdf/houkokusyo.pdf)) を参照していただきたい。

#### 1 検討会の背景

急速に少子高齢化が進展し、労働力人口の減少が見込まれている中、働く意欲のある高齢者が、長期にわたって培ってきた能力や経験を有効に活用しながら経済社会の担い手として活躍できるような就労環境の整備が必要となっている。

また、平成25年度から公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に60歳から65歳へ3年に1歳ずつ引き上げられることに伴い、60歳定年制においては、定年退職後公的年金が支給されず無収入となる期間が生ずることから、雇用と年金の接続が課題となっている。（消防司令以下の階級にある「特定警察職員等」につい

ては、6年遅れの平成31年度から引上げ。）

このような状況から、消防の職場の特性を踏まえ、高齢職員の能力・経験を活用できる環境の確立・整備が急務となっている。

#### 2 再任用制度の課題等

平成24年度に開催された第15回及び第16回全国消防長会総務委員会において、雇用と年金の接続に関連する議題が提案され検討が行われたが、検討にあたり挙げられた意見等を一部抜粋する。

##### (1) 再任用制度の課題

- ・健康面や体力面の維持に不安がある。
- ・再任用職員がより明確に業務に従事できる体制作りが必要である。
- ・体力的な面等から業務が限定されるが、毎日勤務のポストも限られるため、配置の確保が困難となる。

##### (2) 再任用職員を消防隊員、指揮隊隊員、救急隊員等として災害現場活動で有効に活用するための利点・課題

###### 【利点】

- ・再任用職員の知識・技術・経験が災害現場活動に生かされる。
- ・技術・知識などを継続的に指導・伝承することができる。

###### 【課題】

- ・判断能力及び身体能力低下の影響が大きく、公務災害の増加も予想される。
- ・若手職員の配置に影響するため、配置ポストを考慮する必要がある。

##### (3) その他の災害現場活動に従事させる際に検討が必要な課題

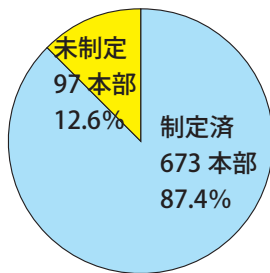
- ・再任用職員の健康状態確認のための方策
- ・再任用までを見据えた個人の健康管理、体力の維持に向けた意識改革及び取組
- ・安全管理や適応能力の考慮等、現場経験が少ない者への対応

## 3 検討会における各種調査結果

全国770消防本部等を対象とした再任用制度の運用状況に関する調査結果について、一部抜粋する。

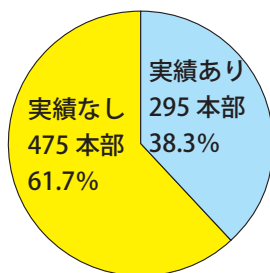
(調査基準日：平成25年4月1日)

### 【再任用に係る条例等の制定状況】

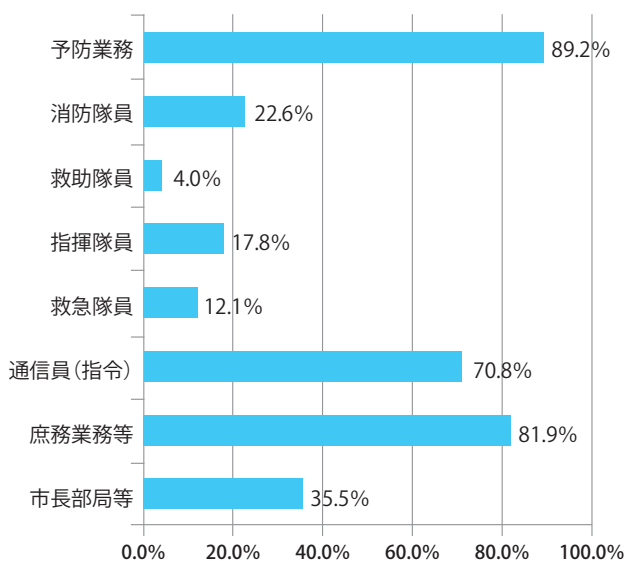


※未制定の97本部は全て職員数500人未満の本部であった。

### 【調査基準日における再任用の実績】



### 【再任用職員の知識・経験を活用できると考えられる職務（複数回答可）】



## 4 今後の高齢者雇用の方向性

### (1) 消防における高齢者雇用の考え方

各消防本部の実情に応じて消防の職場の特性を踏まえつつ再任用制度を導入し、早急に高齢者雇用の環境を確立・整備しておくことが求められる。

### (2) 消防の職務の特殊性

消防の職務は、消火、救助、救急等の災害対応が主となることから、24時間即応体制の維持が必要である。

また、その勤務体制は、警防業務を主とする交替制勤務に従事する者が概ね8割、予防業務や庶務業務を中心とする毎日勤務に従事する職員が概ね2割となっている。このように消防の職務は、一般行政職員とは大きく異なる独特なものであり、高齢者雇用に当たっては、その特殊性を十分踏まえていかなければならない。

### (3) 再任用職員に適すると考えられる職域

#### 毎日勤務

##### 【予防業務】

##### <専門的業務>

火災原因調査、建築同意、違反処理 等

##### <一般的業務>

広報啓発活動、住民への消防訓練の指導 等

##### 【庶務業務】

##### <専門的業務>

職員管理、会計・経理、福利厚生 等

##### <一般的業務>

文書の收受、応急手当の普及啓発 等

#### 交替制勤務

##### 【警防業務】(健康状態等に配慮が必要)

指揮隊員、機関員、消防隊員 等

##### 【通信指令管制業務】

通信指令員

#### 市長部局等

防災担当業務、消防団関係事務

地域の防災リーダーを養成する業務 等

### (4) 公務災害防止のための取組

公務災害防止対策としては、体力管理、安全管理、衛

生管理の取組を相互に連動させながら効果をあげる取組が求められる。

## 5 高齢者雇用の取組への提言（高齢者雇用の環境整備）

### （1）再任用に係る条例の制定や再任用を運用できる体制整備

条例が未制定の消防本部では、条例の制定を地方公共団体の人事当局に要請し、早急に制定することが必要である。また、条例未制定の組合消防本部においては、構成団体との連絡調整を密にし、制度導入を図る必要がある。

さらに、条例は制定されているものの再任用の実績のない消防本部では、再任用の希望者が生じた場合、直ちに再任用制度を運用できるよう職域を検討し、準備を進めておく必要がある。

### （2）消防の職務の特殊性を踏まえた再任用

年金支給開始年齢の引上げに伴い、原則、フルタイム職での再任用となるが、消防は職務の特殊性を踏まえ短時間勤務の職での活用を積極的に進める必要があると考えられる。

また、複雑多様化・大規模化する災害や南海トラフ巨大地震等へ対処するため、消防力の充実強化が求められていることから、再任用職員を含めた消防職員の定員管理については、こうした状況を踏まえた対応が必要である。

### （3）人材育成・能力開発

高齢期に多くの職域で能力を発揮するためには、若年・中堅期に多様な職域での業務経験を積むことが必要である。

#### ①若手、中堅期におけるジョブローテーションによる職域拡大の推進

再任用職員として、毎日勤務での本格的な業務に従事できる経験を積めるような人事管理を明確な方針の下で組織として取り組まねばならない。

#### ②若手職員への技術伝承のための指導員としての人材育成

再任用職員の長年の業務経験に基づく知識・技術等を十分に活用するため、コーチング・ティーチング手法についての教養を行うなどして指導力を高め、能力を存分に

発揮できる人材育成を進めていくことが必要と思われる。

#### ③市長部局等との人事交流による能力開発

中長期的な視点に立って、どのようにして人事交流を図るか検討するとともに、交流先についても幅広く検討しておく必要がある。

#### （4）体力管理・安全管理・衛生管理

公務災害防止のためには、以下の3つを連動させながら効果をあげる取組が求められる。

##### ① 体力管理

体力管理システム等の構築による一層の推進

##### ② 安全管理

- ・高齢職員向けの安全対策の整備
- ・安全な資機材を積極的に導入し、体力的な負担を軽減

##### ③ 衛生管理

- ・健康診断等による健康状態の把握
- ・健康診断結果に基づく指導

#### （5）加齢困難職種の今後の取扱い

国における同様の職種については、今後、「その職務の特殊性を踏まえ、再任用制度の運用に当たり、公務の円滑な遂行に支障が生じないように、必要な措置の検討を行う。」こととされているため、その動向に留意する必要がある。

## おわりに

本検討会では、公的年金の支給開始年齢の引上げに伴い、雇用と年金の接続を図るための対応が要請される中、消防の職場において再任用職員の知識や経験を活用するためにはどのような対策を進めるべきかという点について、提言をまとめた。今後、本提言を踏まえつつ、各消防本部においても高齢者雇用に推進していく必要があるが、高齢職員が意欲と能力に応じて働くことのできる環境を整備していくことが期待される。

#### 問い合わせ先

消防庁消防・救急課 職員第二係長 大河内  
TEL: 03-5253-7522