

「定年引上げに伴う消防本部の課題に関する研究会」報告書について

消防・救急課

1 はじめに

地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）により、令和5年4月1日から地方公務員の定年が段階的に引き上げられることとなる。

消防の職務は、消火、救助、救急等の24時間即応体制を維持しなければならず、その特殊性などからも、加

齢に伴う身体機能の低下や健康状態への不安が職務遂行に支障を来たす職務、いわゆる加齢困難職種と考えられている。

このことから、消防庁では「定年引上げに伴う消防本部の課題に関する研究会」を開催し、定年引上げに伴う消防本部の課題に関する対応及び留意点について、調査研究を行い、報告書を取りまとめたところである。

定年引上げに伴う消防本部の課題に関する研究会報告書（概要）

背景・目的 <ul style="list-style-type: none"> ○ 令和5年度から、消防職員を含む地方公務員の定年が65歳まで2年に1歳ずつ引上げられることとなり、役職定年制などの諸制度が整備された。 ○ 総務省自治行政局公務員部においては、定年引上げに伴う課題に対する検討が行われ、令和4年3月に「地方公務員の定年引上げに伴う高齢期職員の活用に関する検討会報告書」が、同年6月に「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」が取りまとめられた。 ○ 上記の報告書を踏まえつつ、加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に支障をきたす職種であることに起因する、消防に特有の課題も含めた対応を検討するため、令和4年3月に本研究会を設置した。 							
検討内容 <ul style="list-style-type: none"> ○ 定年引上げに伴う消防本部の課題として、特に影響が懸念される、高齢期職員の活躍及び定員管理に関する基本的な考え方や各消防本部における対応時のポイントを検討 ○ 高齢期職員の活躍に関しては、高齢期職員の現場業務への配置の懸念や、定年引上げを踏まえた高齢期職員をはじめとする組織全体の活力の維持を踏まえた対応及び留意点について検討 ○ 定員管理に関しては、定年引上げ期間中は、定年退職が隔年となることに伴い退職補充により新規採用する場合に年度間のばらつきが発生することや、定年引上げ後も含めた高齢期職員の増加による消防力低下への懸念等を踏まえた対応及び留意点について検討 							
定年引上げに伴う消防本部の課題への対応及び留意点							
<table border="1"> <tr> <th>高齢期職員の活躍</th> </tr> <tr> <td> 【課題】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 高齢期職員の現場業務への配置の懸念 ・ 高齢期職員をはじめとする組織全体の活力の維持 </td> </tr> <tr> <td> 対応① 現場業務での高齢期職員の活躍維持に向けた取組 対応② 高齢期職員の適材適所の配置 対応③ 高齢期職員をはじめとする職員が働きやすい職場環境づくり </td> </tr> </table>	高齢期職員の活躍	【課題】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 高齢期職員の現場業務への配置の懸念 ・ 高齢期職員をはじめとする組織全体の活力の維持 	対応① 現場業務での高齢期職員の活躍維持に向けた取組 対応② 高齢期職員の適材適所の配置 対応③ 高齢期職員をはじめとする職員が働きやすい職場環境づくり	<table border="1"> <tr> <th>定員管理</th> </tr> <tr> <td> 【課題】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 退職補充により新規採用する場合の年度間のばらつきが発生 ・ 高齢期職員の増加による消防力低下への懸念 </td> </tr> <tr> <td> 対応① 定年引上げ期間中における新規採用者数の平準化 対応② 消防力を維持するために必要な定員の見直し </td> </tr> </table>	定員管理	【課題】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 退職補充により新規採用する場合の年度間のばらつきが発生 ・ 高齢期職員の増加による消防力低下への懸念 	対応① 定年引上げ期間中における新規採用者数の平準化 対応② 消防力を維持するために必要な定員の見直し
高齢期職員の活躍							
【課題】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 高齢期職員の現場業務への配置の懸念 ・ 高齢期職員をはじめとする組織全体の活力の維持 							
対応① 現場業務での高齢期職員の活躍維持に向けた取組 対応② 高齢期職員の適材適所の配置 対応③ 高齢期職員をはじめとする職員が働きやすい職場環境づくり							
定員管理							
【課題】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 退職補充により新規採用する場合の年度間のばらつきが発生 ・ 高齢期職員の増加による消防力低下への懸念 							
対応① 定年引上げ期間中における新規採用者数の平準化 対応② 消防力を維持するために必要な定員の見直し							

2 高齢期職員の活躍

1 高齢期職員の活躍の基本的な考え方

高齢期職員は豊富な知識・経験・技術等を有しており、複雑化、激甚化する災害に対応できる消防力の維持・確保のためには、こうした能力を十分に発揮していくことが不可欠となる。

このため、個々の高齢期職員の様々な事情を勘案しつつ、十分な活躍を促すための人事管理や環境整備を行うことが求められ、高齢期職員のみならず、若手職員や中

堅職員も含めた消防本部の組織全体の活性化を図る必要がある。

2 高齢期職員の活躍に関する課題

(1) 高齢期職員の現場業務への配置の懸念

加齢に伴い身体機能が低下し、さらには健康状態に不安を抱える場合にあっても、安全かつ効率的に現場活動を行うことができる環境整備について検討が必要である。

(2) 高齢期職員をはじめとする組織全体の活力の維持



役職定年制の導入等に伴い、高齢期職員のモチベーションの低下やその能力が十分に発揮されない状況も想定され、また、若手・中堅職員の昇任機会の確保にも支障が生じる恐れがあるなど組織全体の活力の低下が生じることが懸念される。これを踏まえ、組織全体としての活力の維持に向けた職場環境の整備のあり方について検討することが必要である。

3 高齢期職員の活躍のための対応及び留意点

(1) 現場業務での高齢期職員の活躍維持に向けた取組 (対応①)

高齢期職員が現場業務で引き続き活躍し続けられる体制を確保するためには、各消防本部において、消防職員の体力維持プログラムの策定や、高齢期職員の活動負担

を考慮した資機材（軽量資機材等）の導入、現場業務における二次災害を避けるための安全管理体制を確実に整備しておくことなどが必要となる。

(2) 高齢期職員の適材適所の配置 (対応②)

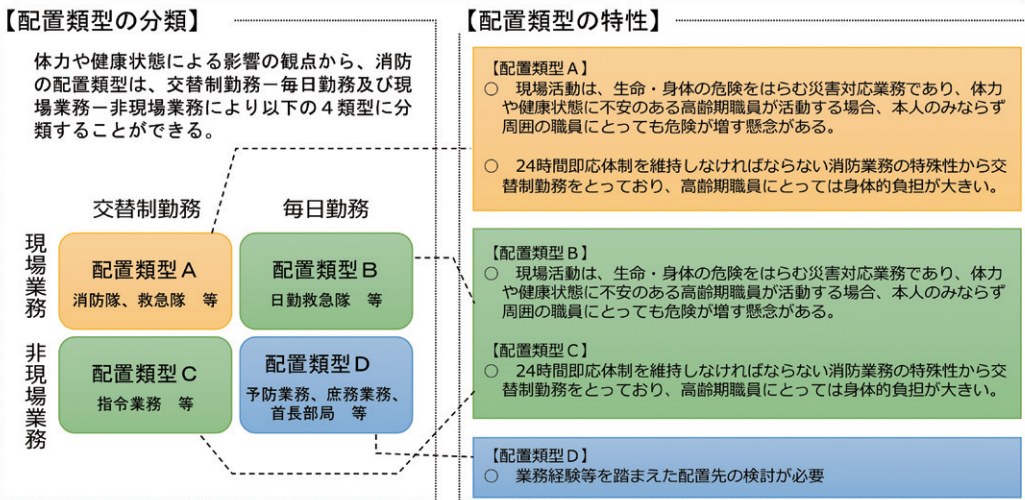
高齢期職員の中には加齢に伴う身体機能の低下や健康状態に不安を抱えている場合も多いことから、消防本部における各業務の年齢構成等を考慮しながら、各職員の体力や健康状態、経験等を踏まえた配置をする必要がある。

ただし、現場業務を続けてきた高齢期職員を非現場業務へ配置する場合には、未経験業務を高齢期になって、初めて携わることがないように、若手・中堅の時期から中長期的なキャリアパスを見据えた人事配置を行いキャリア形成に取り組むなどの能力開発を行う必要がある。

高齢期職員の適材適所の配置

原則として、個々の職員の特性や意向等に応じた適材適所の配置を行うことが重要である。一方で、高齢期職員の中には加齢に伴う身体機能の低下や健康状態に不安を抱えている場合も多いことから、高齢期職員の配置に当たっては、配置類型の特性を踏まえ、消防本部における各業務の年齢構成等を考慮しながら、各職員の体力や健康状態、経験等を踏まえた配置をする必要がある。

- ※ なお、高齢期職員の配置においては、以下について留意することが必要
- ・未経験業務を高齢期に初めて携わることがないように、中長期的なキャリアパスの形成を進めること
- ・若手職員・中堅職員の中長期的なキャリアパスの形成への影響やモチベーションの低下が発生しないように考慮すること



(3) 高齢期職員をはじめとする職員が働きやすい職場環境づくり (対応③)

組織全体として共通認識を持って職場環境の整備に取り組めるよう、職場内研修等を通じて、定年引上げの趣旨等を全職員が理解するように努めることが考えられる。

また、高齢期職員の能力を十分に発揮させるため、直属のラインにいた者同士を役職定年制により逆転させない等の配慮を行うことと合わせ、若手への技術継承、育成指導といった高齢期職員の培ってきた知識・経験・技術等を活用する役割を担わせるといった取組を行うことが考えられる。

3 定年引上げを踏まえた適正な定員管理のための対応及び留意点

1 定員管理の基本的な考え方

定員管理とは、行政の事務事業を効果的かつ効率的に遂行するために、その遂行に要する適正な人員数である定員を決定し、それを事務事業ごとに過不足なく適正に配置するよう管理することを目的とするものである。

定年引上げ期間中のみならず定年引上げ期間後も含めて消防力を維持・確保していくためには、高齢期職員の活躍のための取組に加えて、適切な定員管理を行う必要

がある。

2 定年引上げを踏まえた定員管理に関する課題

(1) 退職補充により新規採用する場合の年度間のばらつき

消防職員を含む地方公務員の定年が令和13年4月に定年引上げが完了するまでの間、定年退職者が2年に一度しか生じないこととなるため、隔年で退職者数が大きく変動する。

新規採用者数が隔年で大きく変動することとなると、職員の経験年数や年齢構成に偏りが生じ、消防力の維持・確保に支障が生じるおそれがある。特に消防では、消防学校における専門的な教育が必要なことや災害経験等を踏まえた長期的な人材育成が必要となることから、他の職種に比べても、安定的な採用者数を確保することが重要である。

各消防本部においては、こうした点も踏まえ、中長期的な視点から今後の採用者数を定める採用計画の見直しを検討する必要がある。

(2) 高齢期職員の増加による消防力低下への懸念

定年引上げに伴い、60歳以上の職員数は大幅に増加すると見込まれる。

また、定年引上げ期間においては、2年に一度の定年引上げに伴い定年退職者が隔年でしか生じないため、退職補充を基本に新規採用を行う場合には、定年退職者数の減少が新規採用者数の減少につながり、ひいては若手職員の減少に直結することとなる。

一方で、現場業務、特に現場業務かつ交替制勤務の職務については、一部の高齢期職員は本人の体力や健康状態により、若手・中堅職員と同様の勤務が行えない場合が想定される。

このことから、単に若手職員の減少を高齢期職員により補完する方法では、現状の災害活動体制が確保できなくなるおそれがある。

3 定年引上げを踏まえた定員管理のための対応及び留意点

定年引上げが行われる中、消防力を維持・確保していくため、適切な定員管理を行い、毎年度の採用計画に反映させていく必要がある。当該採用計画を策定するに当たっての新規採用者数等の検討における考え方や手順については以下のとおり。

(1) 定年引上げ期間中における新規採用者数の平準化（対応①）

①定年引上げ期間中の退職者数等の見通しを立てること
定年引上げ期間中に退職者数等（定年退職者数、普通退職者等の人数、再任用職員の増減）がどの程度生じるかを把握しておく必要がある。そのため、60歳以降の働き方の動向及び普通退職者等の人数について、可能な限りの確に見通しを立てることが重要である。

定期的な調査を行うなど中長期的な視点から適正な定員管理を目指して取り組むことが望ましい。

②毎年度必要となる新規採用者数を推計すること

①により定年引上げ期間中の退職者数等を見通した上で、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を行う。この際に、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、年度ごとの新規採用者数に大きなばらつきが見られる場合には、年齢構成の偏りを抑制する観点から、複数年度間で新規採用者数を平準化することの検討が必要であり、現在の年齢構成等を考慮した上で、各消防本部の現状及び課題に合わせて柔軟に検討することも必要である。

(2) 消防力を維持するために必要な定員の見直し（対応②）

定年引上げに伴う若手職員の減少の補完方法の検討に当たっては以下の対応が考えられる。

①人事配置上の工夫による対応

現場業務における若手職員の減少の補完については、その全てを高齢期職員のみで対応するものではなく、中堅職員等も含めて対応することも考えられる。

また、高齢期職員を非現場業務に配置することを検討するに当たっては、若手職員・中堅職員の中長期的なキャリアパス形成への影響やモチベーションの低下が発生することのないように留意した配置を行う必要がある。

これらに留意すると、高齢期職員を非現場業務に配置した上で、当該配置から現場業務に配置換え可能な中堅職員等がそもそも不足する場合もあり、人事配置上の工夫のみでは若手職員の減少を補完することができない消防本部も見込まれる。

② 高齢期職員の活躍促進による対応

高齢期職員の体力の維持向上、軽量の資機材の導入等高齢期職員の活躍を十分に促進することにより、現場で十分に活動し続けられる状態を維持し、もって現場業務における若手職員の減少を補完する方法も考えられる。

しかし、これらの取組を実施した場合であっても、健康管理上の問題等が新たに生じることなどにより、全ての高齢期職員が退職までの期間において、十分に活動し続けられるものではない。

③ 必要な定員見直しによる対応

①、②より、定年引上げに伴い、上記の人事配置上の工夫や高齢期職員の活躍促進等を行ってもなお、現場業務において、災害活動に適切に対応できる体制が

確保できない状況となる消防本部が生じることが懸念される。

この場合には、各消防本部は、人事配置上の工夫や高齢期職員の活躍促進等の取り得る対応方法を全て実施した上で、災害活動に適切に対応できる体制を確保するために必要最小限の定員の見直しを検討する必要がある。

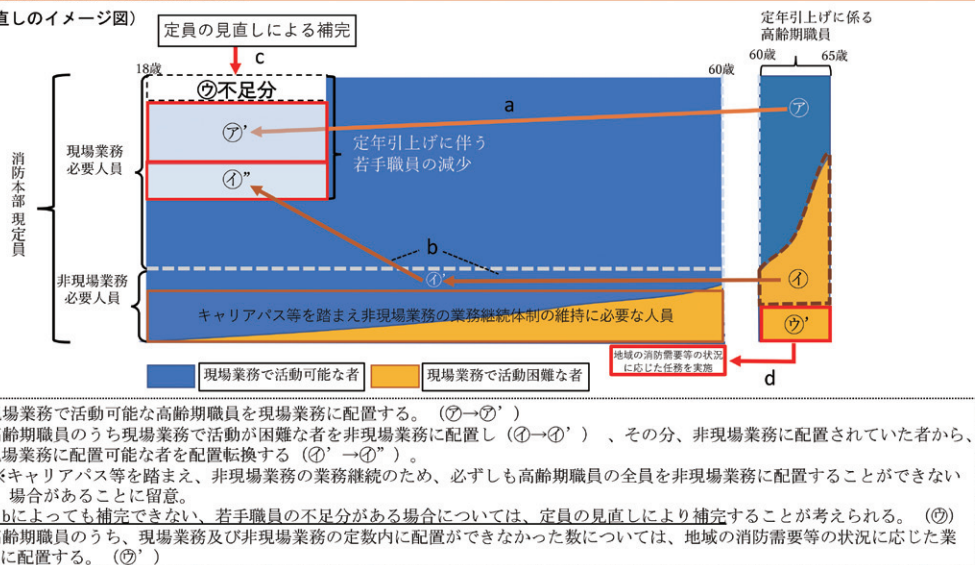
消防力を維持するための必要な定員の見直し

各消防本部において、人事配置上の工夫や高齢期職員の活躍促進等の取り得る方策を講じた上でもなお、規模・年齢構成等の影響により、災害活動に適切に対応できる体制が確保できない状況が生ずることが懸念される。この場合には、定員の見直しを選択肢の一つとして検討することが考えられる。

※ただし、定員の見直しの検討を行う場合においては、以下について留意が必要

- ・災害活動に適切に対応できる体制を確保するために必要最小限の定員の見直しを検討すること
- ・地域の消防需要の状況及びその将来の見直しを見定めた上で、高齢期職員が培ってきた知識・経験・技術等を活かすことができ、かつ、消防力の向上に資する配置の新設を検討すること

(定員見直しのイメージ図)



4 おわりに

今回の定年引上げは、各消防本部における消防組織のあり方、業務体制等について、災害活動体制の確立に向けて、今一度見直す絶好の機会でもある。

研究会での様々な議論を経て作成した本報告書を踏まえ、各消防本部において、柔軟な発想と大胆な取組を通じて、それぞれの地域の実情に応じた対応を進めることで、消防力がより一層高まることを切に期待する。

なお、定年引上げは、高齢期職員だけが関係する事柄ではない。現在、若手・中堅である職員にとっても、いつかは必ず訪れる未来に関する話であり、高齢期職員のみならず、若手・中堅職員にも影響がある内容である。是非、消防本部の担当部署のみならず、全ての消防職員の方々にも、本報告書をご一読いただければ幸いである。

【参考文献】

(1)定年引上げに伴う消防本部の課題に関する研究会報告書

https://www.fdma.go.jp/singi_kento/kento/items/post-111/06/houkoku2.pdf

(2)定年引上げに伴う消防本部の課題に関する研究会

https://www.fdma.go.jp/singi_kento/kento/post-111.html

https://www.fdma.go.jp/singi_kento/kento/post-107.html

問合せ先

消防庁消防・救急課
TEL: 03-5253-7522