

事務連絡  
令和4年11月25日

各都道府県総務部（局）長  
（人事担当課・市町村担当課・区政課扱い）  
各指定都市総務局長  
（人事担当課扱い）

殿

総務省自治行政局公務員部公務員課  
女性活躍・人材活用推進室  
給与能率推進室

「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（送付）

地方公務員の定年引上げに伴う高齢期職員の活躍を推進するための取組や定員管理の取扱いについては、令和4年3月31日付け公務員部長通知（総行女第10号・総行給第21号ほか）や同年6月24日付け給与能率推進室長通知（総行給第48号）等においてお示したところです。

今般、総務省消防庁において、「定年引上げに伴う消防本部の課題に関する研究会」の報告書が取りまとめられ、別添のとおり、同庁から各消防本部宛て事務連絡が発出されましたので、参考までに送付します。

各都道府県におかれては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。

なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村等に対して本事務連絡についての情報提供を行っていることを申し添えます。

事務連絡  
令和4年11月25日

各都道府県消防防災主幹部長 }  
東京消防庁・関係指定都市消防長 } 殿

消防庁消防・救急課

「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

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）が令和3年6月11日に公布され、令和5年度から、消防職員の定年が段階的に引き上げられることに伴い、消防特有の課題等について検討を行うため、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、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留意点について、検討を行ってきました。

今般、検討結果を報告書として取りまとめましたので、貴職におかれましては本報告書を活用し、下記及び別添資料に御留意の上、必要な検討に取り組んでいただくとともに、各都道府県におかれましては貴都道府県内の消防本部に対して、この旨周知していただきますようお願いいたします。

## 記

### 1 報告書の主な概要について

定年引上げに伴って消防本部において、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おける、対応及び留意点は(1)及び(2)のとおり。

#### (1) 高齢期職員の活躍

消防が加齢困難職種であることによる高齢期職員の現場業務への配置の懸念及び高齢期職員をはじめとする組織全体の活力を維持するための主な対応及び留意点は、以下のとおり。

##### ① 現場業務での高齢期職員の活躍維持に向けた取組

消防の業務の大部分を占める現場業務においても、高齢期職員が培ってきた能力を発揮していくためには、体力維持の強化や安全管理体制の整備等を行うことで、高齢期職員の活躍を進めることが必要となること。

##### ② 高齢期職員の適材適所の配置

高齢期職員の配置に当たっては、その能力の十分な発揮を促す観点から、業務の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、経験等を踏まえた配置を検討する必要があること。

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

定年引上げ後でも高齢期職員をはじめとする職員が働きやすい職場環境を整備し、十分に能力を発揮し活躍する、組織としての活力の維持につなげることが重要であることから、職場内研修等により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、高齢期職員の知識・経験・技術等を活かした役割を設定し、やりがいを感じてもらふこと等が考えられること。

なお、役職定年制により管理職から非管理職に降任する場合における階級の取扱いは、階級制度の趣旨に十分留意した慎重な検討が求められること。

(2) 定員管理

退職補充により新規採用する場合の年度間のばらつきの発生及び高齢期職員が増加することによる消防力の低下への懸念への主な対応及び留意点は以下のとおり。

① 定年引上げ期間中における新規採用者数の平準化

消防力を維持・確保していくためには、定年引上げ期間中の退職者数等の見通しを立てることや、毎年度必要となる新規採用者数を推計し、定年引上げ期間中において、定年退職者が生じない年度も含め各年度の新規採用者数を平準化した採用計画を作成することが望ましいこと。

② 消防力を維持するために必要な定員の見直し

定年引上げに伴う若手職員の減少の補完に当たっては、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方策を講じた上でもなお、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、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こと。

なお、この際、必要最小限の定員の見直しを検討するとともに、高齢期職員の能力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。また、消防本部内での配置のみならず、必要に応じて首長部局への出向など、首長部局も巻き込んだ検討が期待されること。

2 報告書の公表について

研究会報告書は、冊子としての配布はせず、消防庁ホームページへの掲載をもって公表とします。以下のURLを参照して下さい。

{ URL [https://www.fdma.go.jp/singi\\_kento/kento/post-111.html](https://www.fdma.go.jp/singi_kento/kento/post-111.html) }

以上

連絡先 消防庁消防・救急課 村上対策官、田邊補佐、 <u>松本係長</u> 、小山事務官 電話：03-5253-7522 e-mail：shokuin@soumu.go.jp
---

# 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

- 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

- 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

### 高齢期職員の活躍

#### 【課題】

- ・ 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】

- ・ 退職補充により新規採用する場合の年度間のばらつきの発生
- ・ 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

# 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）

## 【高齢期職員の活躍】

### 基本的な考え方

- 定年引上げをする中、消防力の維持・確保を図っていくためには、高齢期職員の職場での活躍を促し、ひいては、組織全体を活性化させていくことが必要

### 課題

#### 【課題1】 高齢期職員の現場業務への配置の懸念

- ・ 一般的に加齢に伴い身体機能が低下するとともに、健康状態に不安を抱える場合が多いことから、そのような場合にあっては、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することが必要⇒主として対応①
- ・ 主として現場活動を担う交替制勤務職員が約8割を占めており、職務遂行に当たって体力や健康状態が影響し得ることから、高齢期職員が十分に活躍していくための適切な配置について検討することが必要⇒主として対応②

#### 【課題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⇒主として対応③

### 高齢期職員の活躍のための対応及び留意点

#### 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

- 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、各消防本部において以下の取組を検討することが必要
  - ・ 消防職員の体力維持プログラムを策定し、これを実施すること
  - ・ 高齢期職員の活動負担を考慮した資機材（軽量資機材等）を導入すること 等

#### 対応② 高齢期職員の適材適所の配置（→別紙1）

- 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、若手・中堅の時期から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

#### 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

- 高齢期職員に期待される役割を本人が理解し、モチベーションを持続できるようにするとともに、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。
- 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等の取組を行うことが考えられる。

# 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）

## 【定員管理】

### 基本的な考え方

- 定年引上げをする中、定年引上げ期間中だけでなく、定年引上げ期間後も含めて十分な消防力の維持・確保を図っていくためには、適切な定員管理を行うことが必要

### 課題

#### 【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の発生

- ・ 定年引上げ期間中、2年に一度定年が引き上げられることを踏まえ、毎年度の新規採用者数を退職者数の補充を基本として運用してきた消防本部においては、これまでと同様の対応では、年度により採用数が大きく変動することとなり、将来にわたり安定的・継続的に消防力を確保することに課題が生じるおそれがあることから、中長期的視点からの採用計画の見直しを検討することが必要  
⇒主として対応①

#### 【課題2】高齢期職員が増加することによる消防力低下への懸念

- ・ 現行の定員を維持することを前提とした場合、定年引上げに伴い高齢期職員が増加することに伴い、退職補充による採用が減少することから、若手職員が減少する。この際、一定数の高齢期職員は体力や健康状態に鑑み、若手・中堅職員と同様の現場活動を行えない中で、若手職員の減少の補完が必要⇒主として対応②

### 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

#### 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

- 定年引上げ期間中において、隔年でしか定年退職者が発生しない中においても、職員の年齢構成や経験年数に偏りが生じることによる専門的な知見の世代間継承等が困難となることを防ぐため、また、適切な人材を安定的に確保する観点からも、一定の新規採用者を継続的に確保することが必要
- そのため、各消防本部においては、定年退職が発生しない年度も含め、定年引上げ期間中の各年度で新規採用者数を平準化した採用計画を作成することが望ましい。

#### 対応② 消防力を維持するために必要な定員の見直し（→別紙2）

- 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通しを見定めた上で、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
- 消防庁においては、各消防本部が必要な消防力を確保できるよう、地方財政措置を含め、必要な助言や支援を行うことにより、消防職員の確保に努めることが望まれる。



# 高齢期職員の適材適所の配置

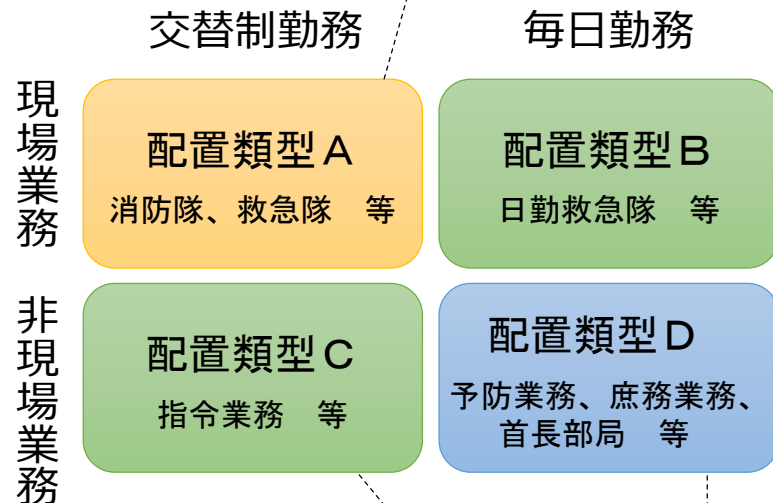
原則として、個々の職員の特性や意向等に応じた適材適所の配置を行うことが重要である。一方で、高齢期職員の中には加齢に伴う身体機能の低下や健康状態に不安を抱えている場合も多いことから、高齢期職員の配置に当たっては、配置類型の特性を踏まえ、消防本部における各業務の年齢構成等を考慮しながら、各職員の体力や健康状態、経験等を踏まえた配置をする必要がある。

※ 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

## 【配置類型の分類】

体力や健康状態による影響の観点から、消防の配置類型は、交替制勤務—毎日勤務及び現場業務—非現場業務により以下の4類型に分類することができる。



## 【配置類型の特性】

### 【配置類型 A】

- 現場活動は、生命・身体の危険をはらむ災害対応業務であり、体力や健康状態に不安のある高齢期職員が活動する場合、本人のみならず周囲の職員にとっても危険が増す懸念がある。
- 24時間即応体制を維持しなければならない消防業務の特殊性から交替制勤務をとっており、高齢期職員にとっては身体的負担が大きい。

### 【配置類型 B】

- 現場活動は、生命・身体の危険をはらむ災害対応業務であり、体力や健康状態に不安のある高齢期職員が活動する場合、本人のみならず周囲の職員にとっても危険が増す懸念がある。

### 【配置類型 C】

- 24時間即応体制を維持しなければならない消防業務の特殊性から交替制勤務をとっており、高齢期職員にとっては身体的負担が大きい。

### 【配置類型 D】

- 業務経験等を踏まえた配置先の検討が必要

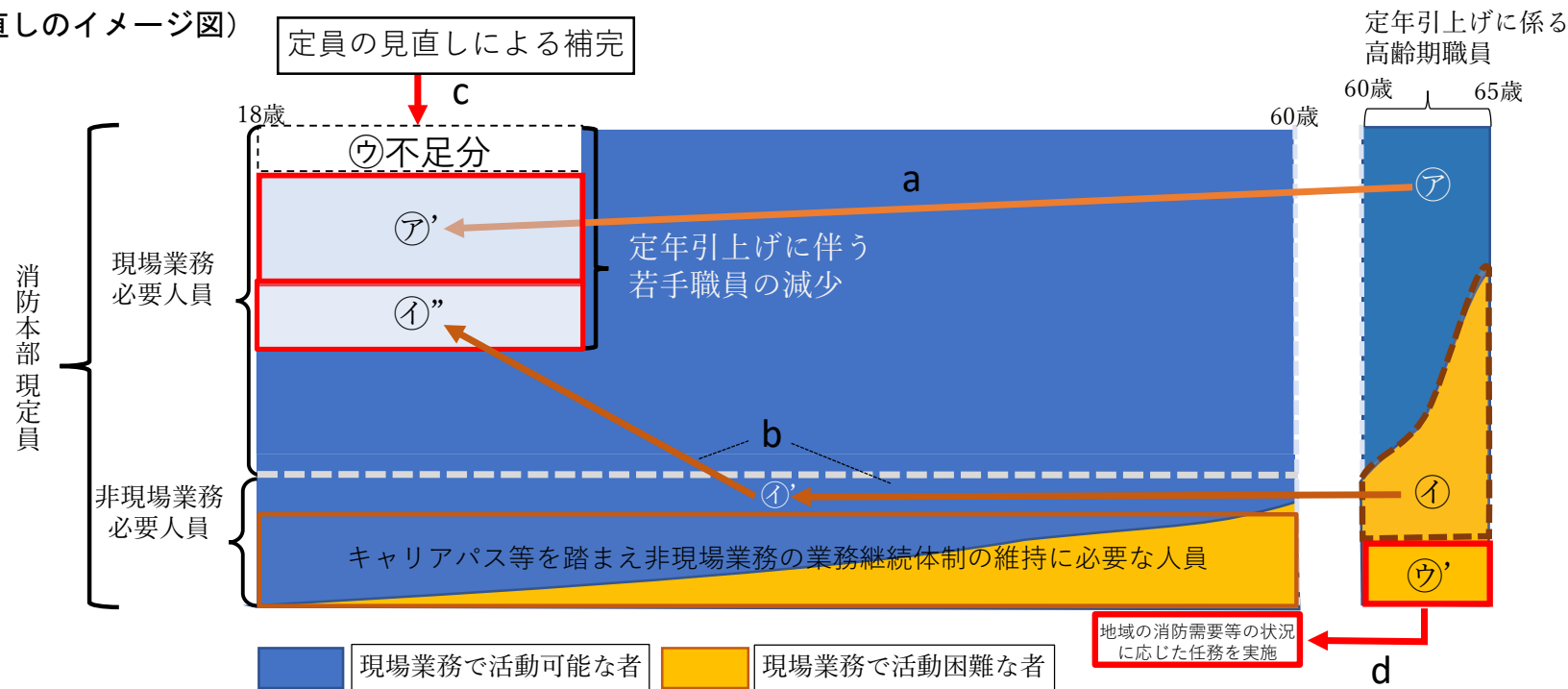
# 消防力を維持するための必要な定員の見直し

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通しを見定めた上で、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)



- a: 現場業務で活動可能な高齢期職員を現場業務に配置する。(ⓐ→ⓐ')
- b: 高齢期職員のうち現場業務で活動が困難な者を非現場業務に配置し(ⓑ→ⓑ')、その分、非現場業務に配置されていた者から、現場業務に配置可能な者を配置転換する(ⓑ'→ⓑ'')。
- ※キャリアパス等を踏まえ、非現場業務の業務継続のため、必ずしも高齢期職員的全員を非現場業務に配置することができない場合があることに留意。
- c: a, bによっても補完できない、若手職員の不足分がある場合については、定員の見直しにより補完することが考えられる。(ⓓ)
- d: 高齢期職員のうち、現場業務及び非現場業務の定数内に配置ができなかった数については、地域の消防需要等の状況に応じた業務に配置する。(ⓓ')