

消防職員の定数管理に関する方針（案）について

1 東部消防局の現状

- (1) 現在、本局は310人の職員（暫定再任用者を含めると327人）で運用
- (2) 国が進める働き方改革による男性職員の育児休業取得
地方公務員の定年引上げへの対応 } 新たな課題
- (3) 職員育成や実務に欠かすことのできない消防学校派遣
消防防災ヘリコプター隊員派遣他 } 慢性的な人員不足
- (4) 定年引上げによる60歳を超える職員（高齢期職員）の増加
若手職員の不足（年齢構成の不均衡） } 消防力の低下

2 今後の定数管理における課題

- (1) 消防力の低下への対応
 - ① **健康面や体力面で不安を抱える高齢期職員の増加に伴う現場勤務員の確保**
 - ② **指令センター勤務員の労務管理上の増員と八頭消防署（特別救助隊）の人員の確保**
 - ③ 救急搬送体制の充実強化等のための**警防課の再編と課員の増員**
- (2) 年齢構成の不均衡への対応
 - ① 定年退職者補充採用では、**約10年後20～30歳代の職員が約35%減少**
50歳代以上が約2.8倍
 - ② 今後の組織運営に支障が出るおそれ。**採用者平準化の必要性**
- (3) 働き方の変化への対応
 - ① 育児休業、介護休暇等の取得希望職員の増加
 - ② 女性職員の採用の推進

3 定数管理に対する3つの観点

(1) 消防力の充実強化・維持

① 不足する現場勤務員の段階的確保

② 専門化、特殊化する救急業務等に対応するための警防課の増員

(2) 採用方法の見直し

① 消防力の低下や年齢構成の不均衡に対応するため、採用の平準化

② 働き方改革による育児休暇等の取得への対応

(3) 高齢期職員の活躍

① 高齢期職員の活躍の場の創出

② 高齢期職員と若手職員双方の負担軽減

4 採用の考え方

(1) 不足する現場勤務員と警防課の増員を確保し、今後20年間の退職者(72人)を含めて、平準化した採用計画を立てる。

※ 高齢期職員の早期退職、定年前短時間の希望の有無により、現場勤務が可能な職員が減少することを考慮。

(2) 今後20年間を見据えた採用計画を策定する。

(3) 組織市町の財政状況等を勘案し、段階的に現場勤務員を確保する。

(4) 採用計画は、組織市町の財政状況等を考慮しつつ、組織市町とも協議をしながら、見直しを行い、次世代につなげる。

5 高齢期職員の活躍の場づくり

(1) 日勤救急隊の創設

※日勤救急隊を育児休暇明けの救急救命士や高齢期職員の救急現場への復帰研修の場として活用。

(2) 救急講習、防火指導等での活用