

田辺市消防団の活性化に関する 検討報告書

田辺市消防団活性化推進委員会（第2期）

まえがき

田辺市消防団活性化推進委員会（第2期）は、田辺市消防団長から田辺市消防団活性化計画（平成19年度策定）に基づく具体的な推進案について諮問を受け、次の2項目について検討しましたのでその結果を答申します。

【検討項目】

第1 機能別消防団員制度について

第2 報酬等について

用語の説明

基本団員・・・現行制度の団員のこと、すべての消防団活動に従事する。

支援団員・・・機能別消防団員として新たに制度化する団員のこと、特定の消防団活動にのみ従事する。支援団員の区分として「OB団員」、「補助団員」及び「登録団員」とする。

第1 機能別消防団員について

消防団員は、同一の研修・訓練を受け、すべての消防団活動に参加することや身分、処遇、服制等についても同一の制度であることが基本であり、生業・生活の一部に負担が生じる中でボランティア精神の下、消防団活動に従事しています。

消防団は、地域防災の要であることから、その充実・強化は基本団員の確保を最優先施策として取り組むことに変わりはありませんが、消防団員における被雇用者の比率が上昇し、以前のようにすべての活動に参加できない消防団員が増えているのも現実であることから、消防団の活性化の1つの方策として、特定の活動に従事する機能別消防団員制度の導入が必要となります。

1 機能別消防団員を導入するにあたって

機能別消防団員の名称は、「支援団員」とする。

支援団員は、基本団員の活動を支援することを任務とし、OB団員、補助団員及び登録団員に区分する。

その導入に当たっては、全地域一律的なものではなく、地域や分団の実情に合わせた制度とすることが必要である。

2 支援団員の対象、活動、処遇等

資料1のとおり

第2 報酬等について

基本団員は、従来の消火活動に加え、現在は救急・救出活動、災害時の避難支援、防災知識の普及啓発など多様な活動が期待されています。

しかし、地域の高齢化や少子化、社会の就業構造の変化などに伴い、全国的には消防団員数の減少が続いており、地域防災力の低下が懸念されています。

本市においても、合併以降1,000人前後の実員数で推移しているものの、分団によっては団員確保に苦勞しており、また、合併以降の平均年齢を見ても高齢化が進んでいる状況から、団員確保の一つの方策として次のような処遇の改善が必要である判断するところであります。

- ① 消防団員の技能向上のために必要な訓練や研修に参加しやすい環境を整える。
- ② 消防団活動に伴う年報酬や出動手当を増額し、支給方法を見直す。

1 訓練や研修に参加しやすい環境を整えることについて

消防団員が活動する現場には常に危険要因が存在することから、公務災害を発生させないためには、現場活動を想定した様々な訓練や研修を通じて、技能向上に努める必要があります。

そうした中、団員のサラリーマン化などの要因により、分団員全員が特定の日に集合して訓練を行うことが難しい状況にあることから、訓練日を複数日設定することや班単位で訓練を行うことなど、分団ごとの状況に合わせた訓練方法を取り入れることが必要であると判断します。

また、訓練内容も、消防団として最低限必要な訓練については統一的に行えるよう訓練メニューを作成することが必要であると判断します。

2 年報酬や出動手当を増額し、支給方法を見直すことについて

消防団員に対する年報酬や出動手当は、災害活動等へ出動したことに対する費用弁償であるといえますので、「消防団活動に参加した」という負担に比例して、年報酬や出動手当が増加すれば、それぞれの団員間において不公平感がないものとなり、併せて基礎額を引き上げれば処遇の改善にもつながると判断します。

(1) 年報酬の見直し

全団員の年報酬を増額するため、団員確保交付金（年250万円）を廃止し、団員一人当たりの年報酬を2,500円（部長については7,500円）引き上げる。

資料2のとおり

(2) 年報酬の支給方法の見直し

最低限の訓練・研修に参加すれば年報酬を受け取れるという支給方法とする。ただし、最低限の参加回数のハードルを急激に上げると逆に負担が大きくなりすぎるので、

支援団員との差も考慮し、年4回の訓練・研修への参加を最低基準とする。

(注) 支援団員は、年2回の訓練・研修の参加を基本として年報酬の支給がないことから、基本団員については、必要となる技能の維持向上のため、年4回の訓練・研修への参加を最低義務付けるものとする。

資料3のとおり

(3) 出動手当の見直し

消防団員は、自身の生業に従事中であっても、災害発生時には招集を受けることになる。

この招集された時間に応じて支給される出動手当は、まさに費用弁償となることから、金額の増額や支給対象範囲の拡大など、処遇の改善を進めるものとする。

ただし、この出動手当の見直しについては、前(1)及び(2)による年報酬の見直し後の状況を見た中で再度検討するものとする。