

国家公務員の定年引上げに向けた取組指針の概要

令和4年3月25日 人事管理運営協議会決定

1. 基本的な考え方

- ✓ 令和5年4月から、国家公務員の定年（現行60歳）が2年に1歳ずつ65歳まで引き上げ。管理職は60歳で原則「役降り」。
- ✓ **60歳超の職員（シニア職員）がその知識・経験を存分に発揮し、行政サービスの向上、若年層を含む全ての職員の働き方改革につながるよう、計画的に準備する必要**
- ⇒ **本指針において、令和4年度及び5年度における、内閣人事局、人事院、各府省の重点的取組事項、スケジュール等を定める**

2. 令和4年度及び5年度に重点的に取り組むべき事項

（1）シニア職員の職務の検討等

- ✓ 各府省は、**令和4年度当初から**、シニア職員の豊富な知識、技術、経験等をいかした適材適所での活躍や、行政サービスの向上、全ての職員の働き方改革に資するよう、シニア職員の**役降り後を含む具体的な職務付与、若年層等の職員との職務分担、人事運用の見直し等の検討を着実に実施**
- ✓ 令和4年度に、59歳職員（定年引上げ対象者）に**適切な情報提供を行い、60歳以降の勤務意思を確認**
- ✓ 内閣人事局は、人事院とともに、各府省が行う職員への情報提供に用いる資料を提供するとともに、**各府省における具体的な職務付与の検討例の共有などによる検討の促進や、定員・級別定数措置を行う内閣人事局・人事院との連絡調整を実施**
- ✓ 内閣人事局及び人事院は、各府省の検討状況を踏まえ、**令和4年末を目途に、定員・級別定数措置の考え方を提示**

令和6年度の採用者数の決定、
定員・級別定数等の要求に反映

（2）シニア職員の貢献意欲の向上策の検討

- ✓ 内閣人事局は、シニア職員への研修やマネジメント、人事評価の在り方等を検討し、各府省に提示
- ✓ 各府省は、**シニア職員の貢献意欲の向上策（※）を検討、実施**
※ 職務内容に加えて期待する役割の提示、シニア職員本人の強み・健康状態等の把握、研修や面談、マネジメントによる意欲の鼓舞 等

3. その他、定年引上げに向けて各府省が取り組むべき事項

- ✓ 60歳前における能力・実績に基づく昇任等の徹底
- ✓ 職員の主体的なキャリア形成・多様な働き方の実現を図りつつ組織活力の維持を図るため、専門スタッフ職や短時間勤務の活用、早期退職募集制度の適切な活用、官民人材交流センターによる再就職支援等に取り組む
- ✓ 定年引上げ完了までの間は、引き続き公的年金の支給開始年齢までの再任用に取り組む

4. 推進体制等

- ✓ 内閣人事局、人事院と各府省の間の検討、情報共有の場を設置
- ✓ シニア職員の能力・実績に応じた処遇、短時間勤務職員の処遇など今後の制度的課題について人事院に検討を要請