

国家公務員の定年引上げに向けた取組指針

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

少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少する我が国においては、社会全体として、働く意欲のある高齢者に社会を支えていただくことが重要となっている。

こうした中、国家公務員についても、「国家公務員法等の一部を改正する法律」（令和3年法律第61号）により、令和5年度から国家公務員の定年の段階的な引上げや管理監督職勤務上限年齢制（以下「役職定年制」という。）の導入等がなされる。

一般の国家公務員の定年の引上げによって、豊富な知識、技術、経験等を持つシニア職員（現行の定年年齢（原則60歳）以上の職員をいう。以下同じ。）がその能力を存分に発揮して活躍するとともに、若年層を含む全ての職員の働き方改革にも資することで、組織パフォーマンスを高め、もって行政サービスの向上につなげる必要がある。

一方、このような効果が発揮できるようにするためには、現状の人事運用や業務分担のまま単にシニア職員を既存の業務に従事させるのではなく、若年層の職員も含めた職務の分担や業務の見直しを行うことが不可欠である。

また、この検討は、

- ・令和4年度には、令和5年度中に現行の定年年齢に達する職員に対し、情報提供・意思確認が開始される
- ・令和5年度には、実際に60歳に達した職員が役職定年制の対象となるとともに、60歳に達した職員が定年前再任用短時間勤務を選択できるようになる
- ・令和6年度には、5年度に60歳に到達した職員が引き続き在職するとともに、前年度の定年退職者が生じないことによる新規採用への影響等が生じ得る

といった前提となるスケジュールを各府省等及び関係する制度所管省庁において確実に認識し、計画的に進める必要がある。

すなわち、令和4年度から情報提供・意思確認を確実に行之、その結果も加味しつつ、定年引上げ後の職場全体の体制の具体的な姿を描き、令和5年度・6年度の要求に反映させること等が必要であり、あわせて、役職定年制が開始される令和5年度を見据え、シニア職員の貢献意欲向上のための方策や、マネジメントの在り方等についても早急に検討し、計画的に準備する必要がある。

本指針は、この実現に向け、各府省等における定年の段階的な引上げを見据えた計画的な取組を推進するため、令和4年度及び5年度における、内閣人事局、人事院、各府省等の重点的取組事項、スケジュール等を定めるものである。

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

令和5年度からの定年の引上げ等により、同年度に60歳に達する管理監督職の職員は役職定年制による管理監督職以外の官職への異動（以下「役降り」という。）が必要になり、また、令和5年度には定年退職者が生じないことにより、令和6年度の新規採用への影響も生じ得ることとなる。

こうした影響を見据え、各府省等は、各組織における年齢別構成や政策課題などの実情を把握した上で、令和4年度当初から、

- ・ 豊富な知識、技術、経験等を持つシニア職員の適材適所での活躍
- ・ シニア職員が知識・経験を必要とし処理に時間を要する業務を担うことや、その知識・経験の若手への継承を行うこと等を通じた組織全体としてのパフォーマンスの向上

等によって行政サービスの向上を実現するため、役降り後の職員を含むシニア職員の具体的な職務付与や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を行う。

あわせて、定年前提再任用短時間勤務制を活用することにより、意欲と能力があるシニア職員の知識等を最大限にいかせるよう、短時間勤務の特性等を踏まえた具体的な職務内容の検討を行う。

各府省等においてこれらの取組を着実に進めるとともに、その検討状況を踏まえ、各府省等、内閣人事局及び人事院において、それぞれ以下の事項に取り組む。

① 各府省等における取組

ア 60歳に達する職員への情報提供・意思確認

令和4年度当初から、令和4年度に59歳に達する職員（定年引上げ対象者）に対し、60歳以降の給与や退職手当など制度内容の情報提供を行うとともに、上述の検討状況を踏まえ、可能な範囲で想定される職務内容や期待する役割等について説明した上で、60歳以降の勤務の意思を確認する。

また、令和5年度においても同様に、令和6年度に60歳に達する職員への情報提供・意思確認を着実に実施する。

イ 職務内容等の検討状況の報告

令和4年夏を目途に、上記アの意思確認の結果を踏まえた60歳以降において勤務する意思のある職員数等の規模、行政サービスの向上の実現のためのシニア職員の職務内容や他の年齢層の職員との職務分担などの検討状況について、内閣人事局に対して報告を行う。

ウ 令和5年度概算要求への対応

上記イに併せ、令和４年夏に、必要に応じて、翌年度の退職手当などの人件費に係る概算要求や、定年前再任用短時間勤務職員の要求等を行う。

エ 令和６年度採用予定数の決定

令和４年度中を目途に、シニア職員の職務の検討等の状況や下記②イで示される考え方を踏まえ、令和６年度の国家公務員採用試験の採用予定数について検討を進め、決定する。

オ 令和６年度概算要求への対応

令和５年夏に、シニア職員の職務の検討等の状況や下記②ウによる方針を踏まえ、翌年度の具体的な定員、退職手当などの人件費に係る概算要求、定年前再任用短時間勤務職員の要求、級別定数の要求等を行う。

② 内閣人事局及び人事院における取組

ア 情報提供の支援等

内閣人事局及び人事院は、上記①アにより各府省等が行う情報提供に向けて、定年引上げに関する制度について説明した資料の作成・配布等、必要な支援を行う。

また、内閣人事局は、各府省等におけるシニア職員の具体的な職務付与の検討例の共有等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及び人事院との連絡調整を行う。

イ 定員・級別定数措置に関する考え方の提示

内閣人事局及び人事院は、各府省等から報告された上記①イの内容を踏まえ、令和４年末を目途に、令和６年度における定員及び級別定数措置に関する考え方について、各府省等に対して提示する。

ウ 令和６年度概算要求に向けた対応

内閣人事局は、上記イで示した考え方について更に検討を深め、令和５年夏に取りまとめる「令和６年度内閣の重要課題を推進するための体制整備及び人件費予算の配分方針」に必要な事項を盛り込む。

(２) シニア職員の貢献意欲の向上策の検討

60歳を機に、役降り等により、求められる役割や職責の変化、処遇の変化等が生じるシニア職員に対しては、

- ・ 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、家庭の状況等の把握・対応
- ・ シニア職員となる前後での研修や面談、日々のマネジメントによる意欲の鼓舞
- ・ 専門的知識・技術の学び直しなど、自己研鑽の機会の付与

等の取組を通じて、シニア職員の貢献意欲の向上を図ることが重要であり、各府省等は、こうした貢献意欲の向上策について検討し、実施する。

内閣人事局は、こうしたシニア職員の貢献意欲の向上を図るため、令和４年度中に、

- ・シニア職員の意識改革・貢献意欲の向上のための研修等の実施
 - ・シニア職員に対するマネジメントの在り方及び管理職向け研修の実施やコンテンツの提供
 - ・シニア職員の適正な人事評価の在り方
- 等を検討し、各府省等に提示する。

3 その他、定年引上げに向けて重点的に取り組むべき事項

(１) 能力・実績に基づく人事管理の徹底等

組織全体の活力を維持するため、各府省等は、役職定年制を適切に運用できるよう必要な準備を進めるとともに、若年・中堅層職員も含めた人事管理全体を見直し、採用年次、採用試験の種類等にとらわれず、人事評価に基づき、能力及び実績に基づく昇任等を徹底する。

(２) シニア職員一人ひとりの能力発揮を実現するための任用

各府省等は、シニア職員について、個々の職員それぞれが長期にわたり培ってきた多様な専門知識や経験をいかせる職務を付与することを基本として適材適所の任用を行う。特に優れた知識、技術、経験等を持つシニア職員については、その知識等を最大限にいかせるよう、ライン職だけでなくスタッフ職としてシニア職員が活躍することも視野に、地方機関を含め専門スタッフ職等の積極的な活用を図る。

内閣人事局及び人事院は、各府省等におけるシニア職員の活躍事例の共有等により、各府省等の取組を支援する。

(３) 職員の主体的なキャリア形成支援・多様な働き方の推進

① 全ての職員に向けた取組

各府省等は、本人の適性を踏まえつつ、40～50歳代、さらにはより若年時から中長期的な視野に立った人事配置・職務付与や研修を実施し、計画的な人材育成を行う。さらに、職員が自らの長期化する職業生活の設計について意識し、主体的に専門的知識や技術の習得に努め、長期的にモチベーションを維持し、長く公務で活躍できるよう、キャリア形成の支援に取り組む。

また、専門スタッフ職や短時間勤務の活用、人事交流の推進等により、職員の専門的知識、技術、経験を公務内外で活用する機会の確保に配慮する。

② 主にシニア職員向けの取組

各府省等は、年齢別構成の適正化を通じた組織活力の維持等を図るため、早期退職

募集制度の適切な活用を図るとともに、官民人材交流センターの民間の再就職支援会社を活用した再就職支援事業について、対象となる職員への周知を図るなど効果的な利用を促進する。

また、官民人材交流センターは、企業・団体等の求人情報や再就職を希望する者の求職者情報を収集し、相互に提供する「求人・求職者情報提供事業」について、対象となる職員及び企業・団体に対し同事業の周知を図るとともに、「官民ジョブサイト」の運用等により、自主的な求職活動を積極的に支援する。

各府省等は、同事業について、対象となる職員に対し積極的に周知を図ること等により、効果的な利用を促進する。

（４）定年引上げ期間中の雇用と年金の接続

国家公務員の雇用と年金を確実に接続するため、定年引上げ期間（令和５年４月１日から令和１３年３月３１日まで）に定年退職する職員（勤務延長後退職する職員及び常勤職員としての勤務に引き続き定年前再任用短時間勤務をした後、任期満了により退職する職員を含む。）が再任用を希望する場合は、「国家公務員の雇用と年金の接続について」（平成２５年３月２６日閣議決定）に準じて、当該職員を公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、再任用するものとする。

4 推進体制等

（１）推進体制の整備

各府省等は、国家公務員の定年引上げに向けて必要な体制を整備し、本方針に沿って、国家公務員の定年引上げに向けた取組を計画的に推進する。

内閣人事局は、各府省等の意見・実情を踏まえた上で、国家公務員の定年引上げに向けた取組を一層推進するため、人事院、各府省等における関係する担当者の間で必要な取組の検討及び情報共有等を行う場を設ける。

（２）取組状況等のフォローアップ

内閣人事局は、人事院と協力して、定年引上げに向けた各府省等における取組状況等を取りまとめ、積極的に共有等を図る。

本指針は、必要に応じ、改正することとする。

5 人事院に対する要請

（１）令和１３年度の国家公務員の定年の引上げ完成を見据え、６０歳前後の給与を連続的なものとするための国家公務員の給与制度上の措置について、できる限り早期に検討のスケジュール及び内容等を示すよう、人事院に要請する。

- (2) 定年引上げ後の制度の運用状況を踏まえ、シニア職員の貢献意欲向上の観点から、能力・実績に応じた処遇の在り方や、再任用短時間勤務職員の処遇の在り方の検討について、人事院に要請する。

6 今後の検討課題

- (1) 役職定年制等の運用の状況、能力・実績に基づく人事管理の徹底の状況、職員の就労意識の変化等を踏まえて、国家公務員の定年に関する制度の運用の実情を検証し、必要な見直しを検討する。
- (2) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号）等の改正により、民間において、令和 3 年 4 月から 70 歳までの就業機会確保が努力義務とされたこと等を踏まえ、国家公務員における 65 歳以降の任用の在り方について、必要な検討を行う。

7 特別職の職員等

自衛官及び行政執行法人の職員については、関係行政機関等において、その特性に応じ、本取組の趣旨に沿った必要な取組を検討することが適当である。