

公務員の定年の引上げに関する検討会（第2回）

議事次第

〔平成29年12月13日(水)10:30～11:30
中央合同庁舎8号館8階特別大会議室〕

- 1 開会
- 2 古谷内閣官房副長官補挨拶
- 3 議事
 - (1) 公務員の定年引上げに関する検討の論点整理に向けた幹事会における議論の状況について
 - (2) 意見交換
- 4 閉会

〔配付資料〕

資料 公務員の定年引上げに関する検討の論点整理に向けた幹事会における議論の状況について

公務員の定年引上げに関する検討の論点整理に 向けた幹事会における議論の状況について

1 基本認識

平均寿命の伸長、世界一の健康寿命、高齢者の高い就労意欲等の現状

⇒ 経験豊富な高齢者がいきいきと活躍できる場を作ることは、高齢者にとっても、社会全体にとっても有益であり、時代の要請となっているのではないか。

国の行政需要は人口減少により当然に減少するものではなく、行政課題は複雑高度化

⇒ 少子化により生産年齢人口が減少し続けることが見込まれ、行政運営の担い手である人的資源の確保への影響も懸念される中、行政がその役割を十全に果たしていくためには、業務効率化の推進や限られた人的資源の有効活用などの人事管理上の取組が重要となっていくのではないか。

政府として取り組んでいる取組を一層推進する必要があるのではないか。

- 新たな技術の活用等を含む業務プロセスの見直しを通じた人手をかけない業務体制への転換(業務改革)
- 働き方改革を進め、育児・介護等の事情により働き方に制約のある職員を含む全ての職員の生産性の向上

行政課題の複雑高度化により、対応する職員にもより高い専門性や経験が求められるようになってきていることに鑑みると、一定の社会経験を積んだ者や高齢期の職員も含めた多様な人材を確保・活用していく必要があるのではないか。

公務において培った知識、技術、経験等の豊富な高齢期の職員の最大限の活用を目指すことは合理的であり、**重要な意義を有する**のではないか

2 議論の方向性

- ◆ 高齢期の職員を活用するための施策としては、現行の再任用制度の活用又は定年の引上げが考えられる。
 - 再任用については、定年退職後の付加的な勤務との認識になりやすく、職員のモチベーションの維持、従事する職員の職務や配置部局・官署の偏りなど、高齢期の職員の積極的な活用には課題があるのではないか。
 - 定年の引上げについては、高齢期までを見据えた計画的な人材育成や高齢期の職員の知識、技術、経験等の積極的な活用に向けた道筋をつけ、能力・実績主義の徹底等、若手・中堅職員も含めた人事管理全体をより適切な方向に見直す契機となり得るのではないか。



- ◆ 基本認識を踏まえ、段階的な定年の引上げの方向で検討することが適當。
高齢期の職員の知識、技術、経験等の最大限の活用という観点から、定年を65歳に引き上げる場合の諸課題について、平成23年の人事院の意見の申出も踏まえ幹事会で6回にわたり議論してきたところ、その概要は以下のとおり。

3 長期的な視野に立った計画的な人材育成について

☞ 行政課題が複雑高度化する中、専門能力の習得が一層重要（高齢期における活躍の機会創出にも資する）

- ◆ 長期的な視野に立った計画的な人材育成・能力開発（複線型のキャリアパスの確立）
- ◆ 職員の主体的なキャリア形成の支援

4 組織活力の維持のための施策の在り方について

☞ 若手・中堅職員の人事管理の在り方も含めて組織全体の活力をどのように維持していくかということが重要

- ◆ 能力及び実績に基づいた人事管理の徹底
- ◆ 役職定年制
 - 本府省・地方機関等の管理・監督の地位にある職員が属する職制上の段階に属する職員を対象、職務と責任の特殊性による適用除外
 - 役職定年年齢、特別な事情による役職定年の延長
 - 役職定年後の職員の活用方策とモチベーションの維持
- ◆ 一定規模の新規採用の継続

5 総人件費の在り方について

☞ 定年の引上げに起因する総人件費の増加を抑制するとともに、能力及び実績に基づいた人事管理の徹底等により、人件費の生み出す価値を一層高める必要

◆ 総人件費の増加を抑制しつつ、政策立案・行政サービスの質の維持・向上に必要な定員・定数の在り方

- 高齢期の職員の活用と一定規模の新規採用の継続が必要
- 新規採用数の一定の調整を含めた人事管理上の工夫を行うことが必要
- 人手をかけない業務の在り方への転換（業務改革）や働き方改革による生産性の向上

◆ 60歳以上の職員の給与の在り方

※ 人事院勧告事項（平成23年の人事院の意見の申出では60歳時年収の7割程度）

- 民間給与水準との均衡の確保及び総人件費の増加の抑制の必要性
- 職員の人事管理との関係等

6 高齢期における多様な職業生活設計について

☞ 職業生活の長期化を踏まえ、多様な職業生活設計を支援する必要

◆ 60歳以降定年年齢前までの職員を短時間勤務で再任用する仕組み

◆ 自主的な選択としての早期退職の支援

○ 退職手当制度上の措置(60歳以降に退職した場合の取扱い、早期退職に対するインセンティブの付与等)

○ 再就職の支援(官民人材交流センターの一層の活用)

7 その他

◆ 定年の引き上げ方

(定年引き上げのペース、定年を段階的に引き上げる場合の再任用制度の活用(フルタイム再任用の拡大))

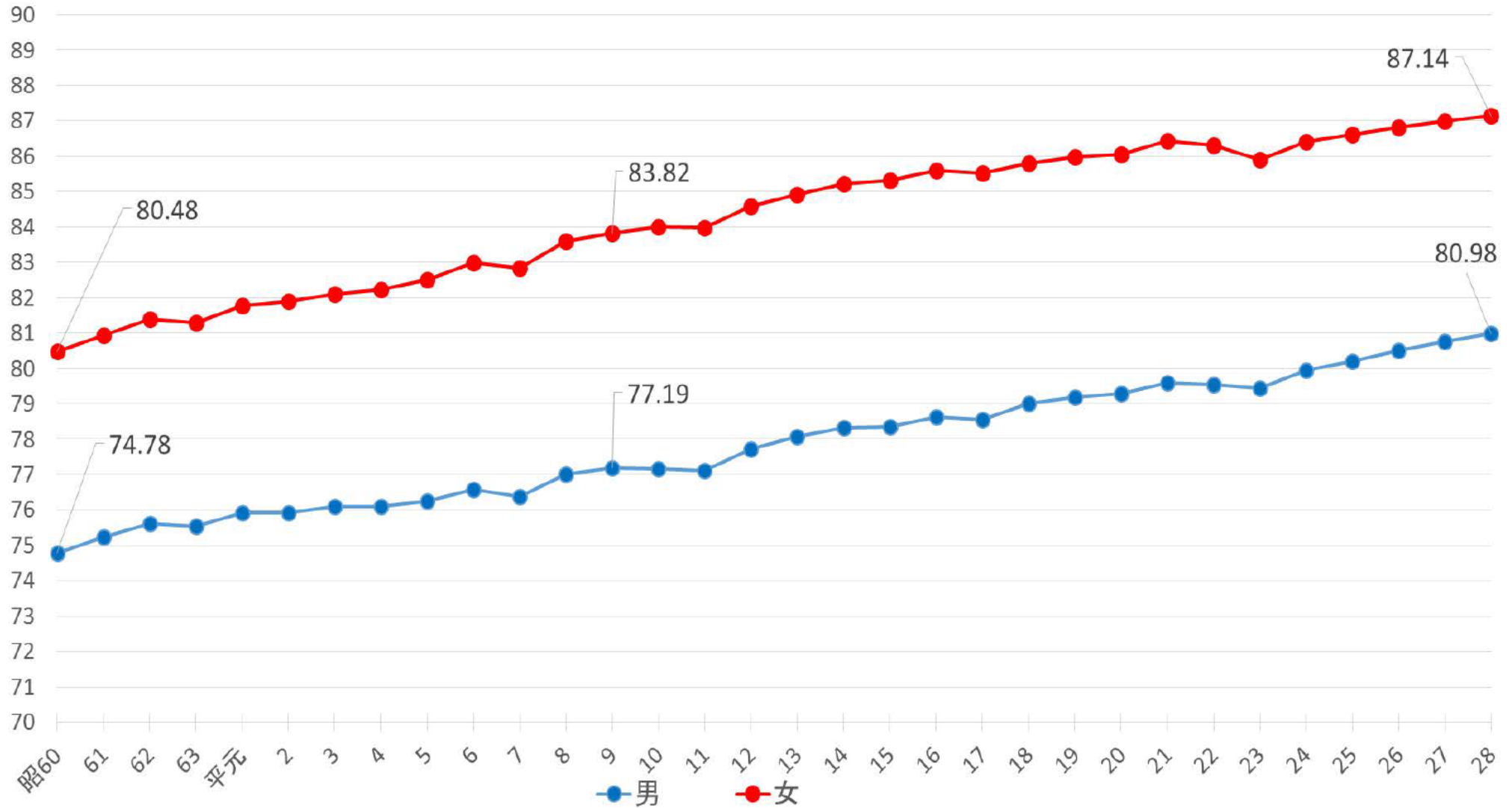
◆ 加齢に伴い職務遂行に支障を来すおそれがある職務に従事する職員の取扱い

◆ 自衛官等特別職の国家公務員や地方公務員の取扱い

◆ 職員の年齢構成、人事管理の実情、民間の動向等を踏まえた将来的な見直し

參考資料

平均寿命の推移



※ 平成28年簡易生命表(厚生労働省)を基に作成

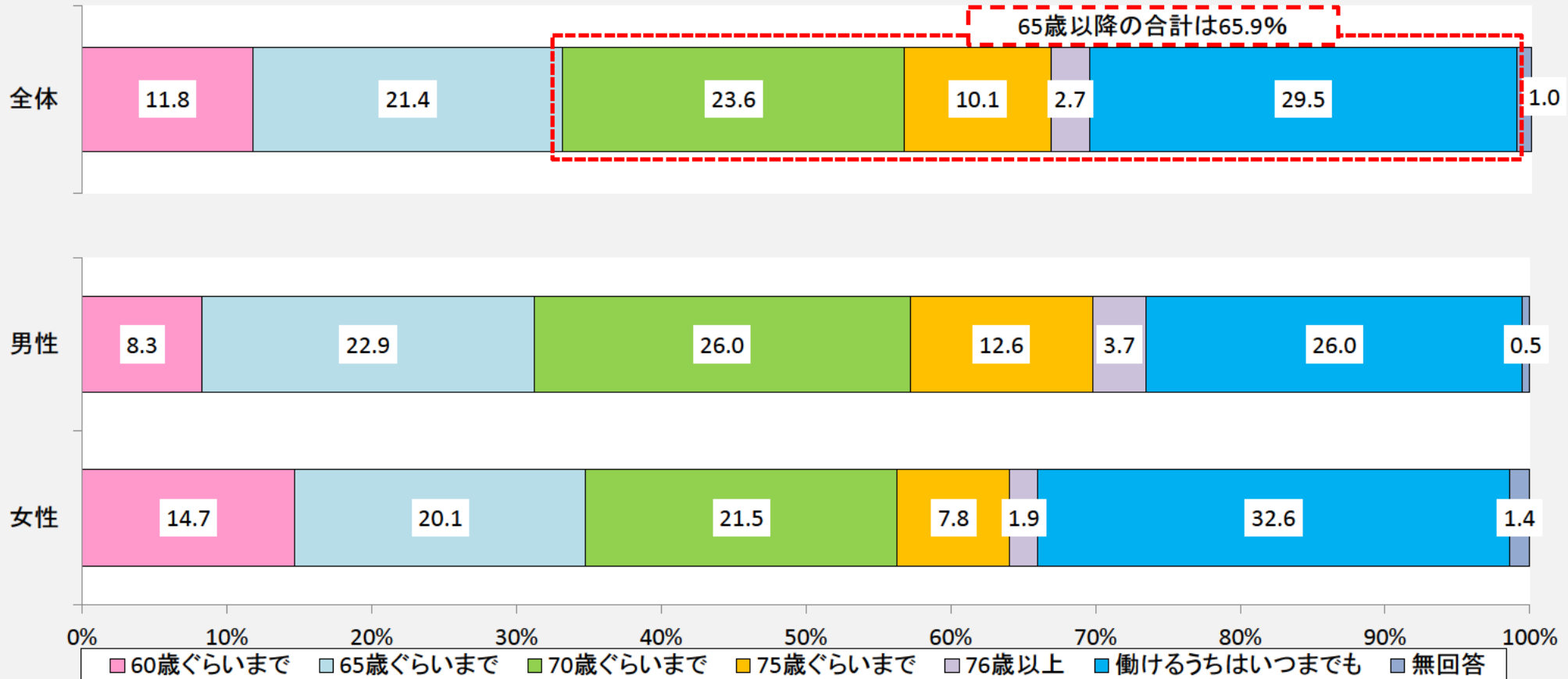
健康寿命の国際比較

順位	国名	年齢
1	日本	74.9
2	シンガポール	73.9
3	韓国	73.2
4	スイス	73.1
5	イスラエル	72.8
5	イタリア	72.8
	(全体)	63.1

※ World Health Statistics 2017(WHO)を基に作成(2015年時点のデータ)

高齢者の就労意向

「65歳を超えて働きたい」は約7割。



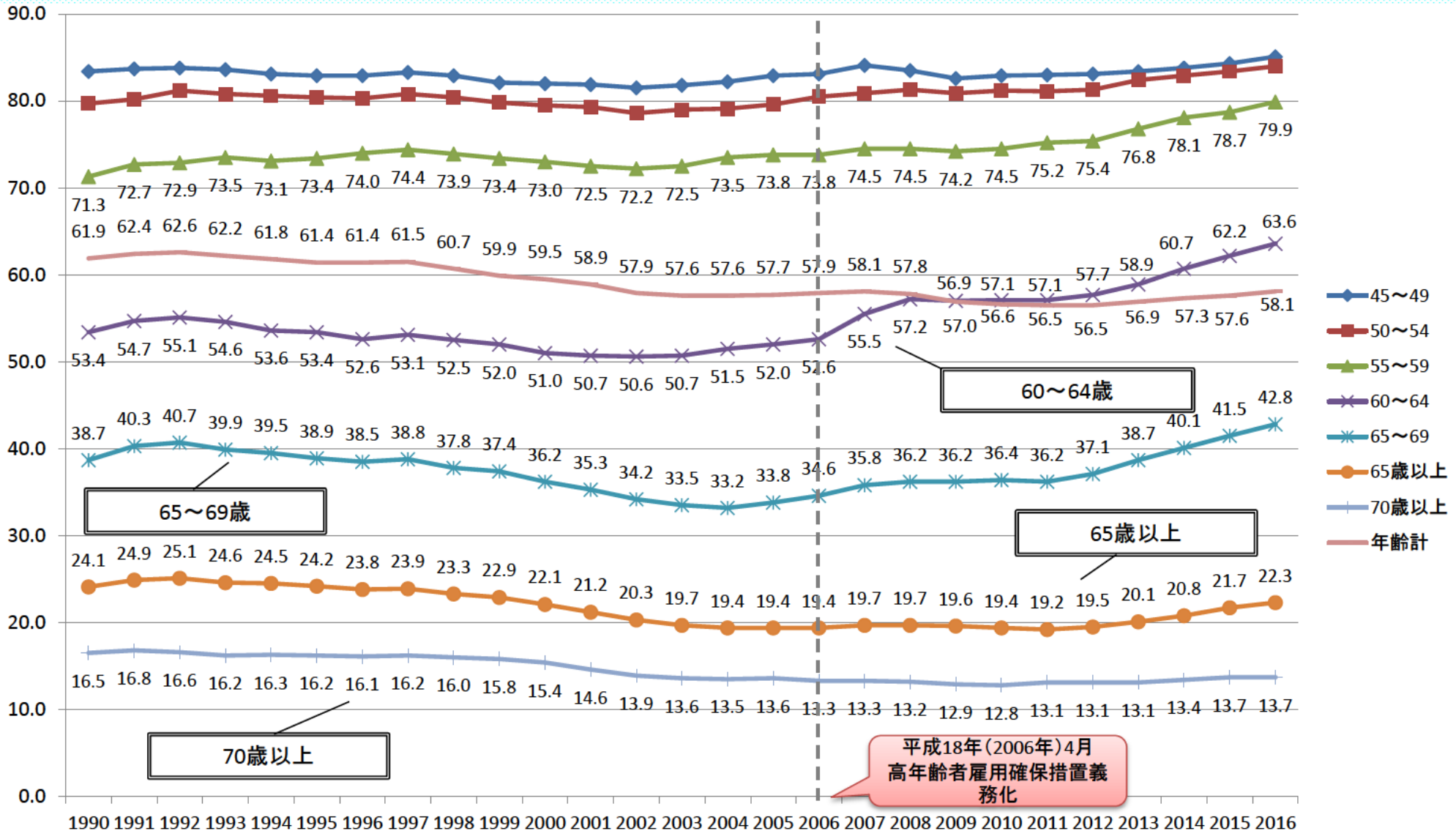
資料：内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(2013年)

(注) 1. 全国の60歳以上の男女を対象にした調査(有効回収数:1,999人)

2. 設問は「あなたは、何歳ごろまで仕事をしたいですか」

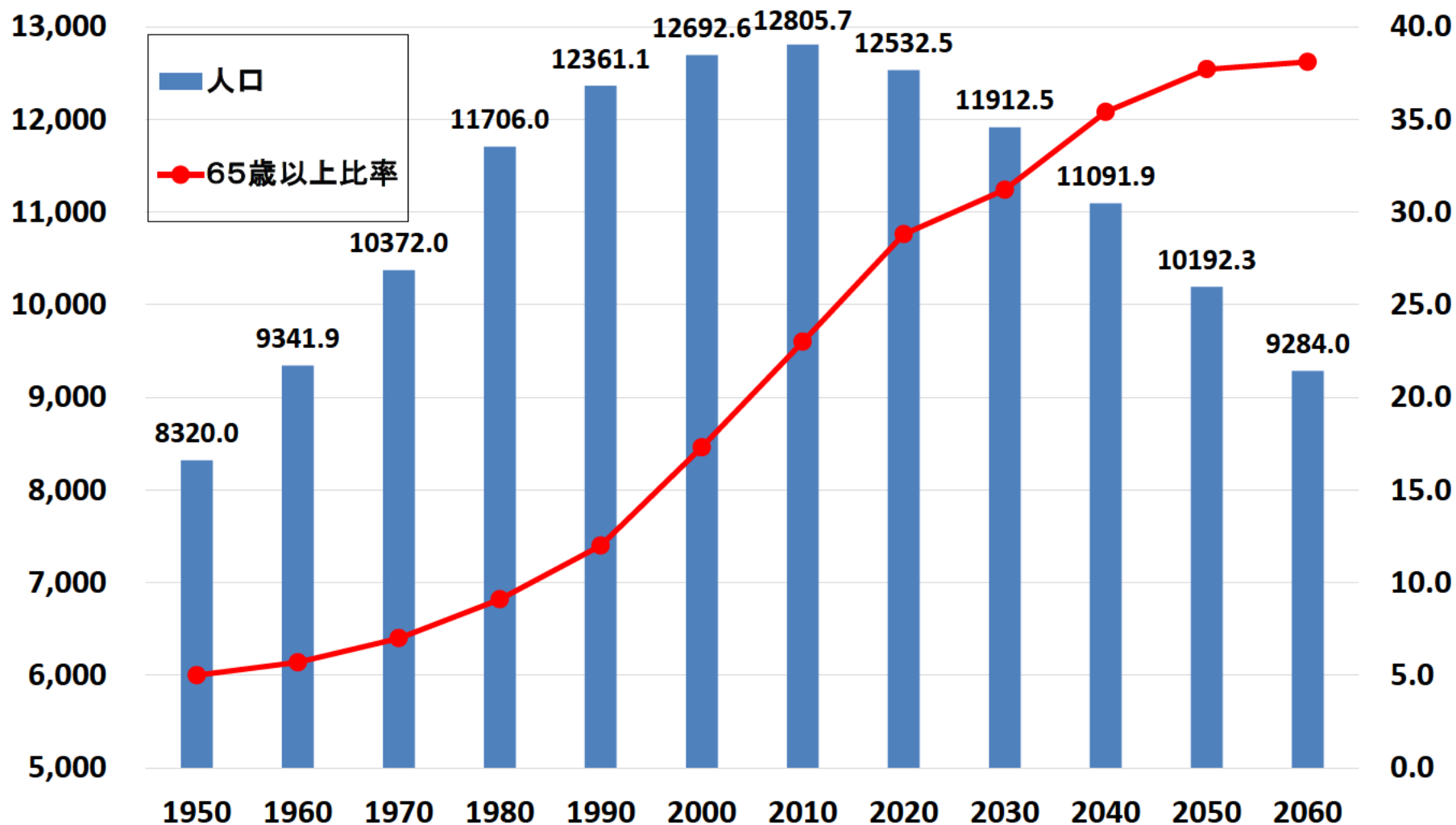
就業率の推移

- 60～64歳層で、雇用確保措置の導入が義務付けられた改正高齢法施行(2006年4月1日)後、就業率が上昇。
- 65～69歳層は、2004年に33.2%まで低下したが、近年は上昇傾向にある。

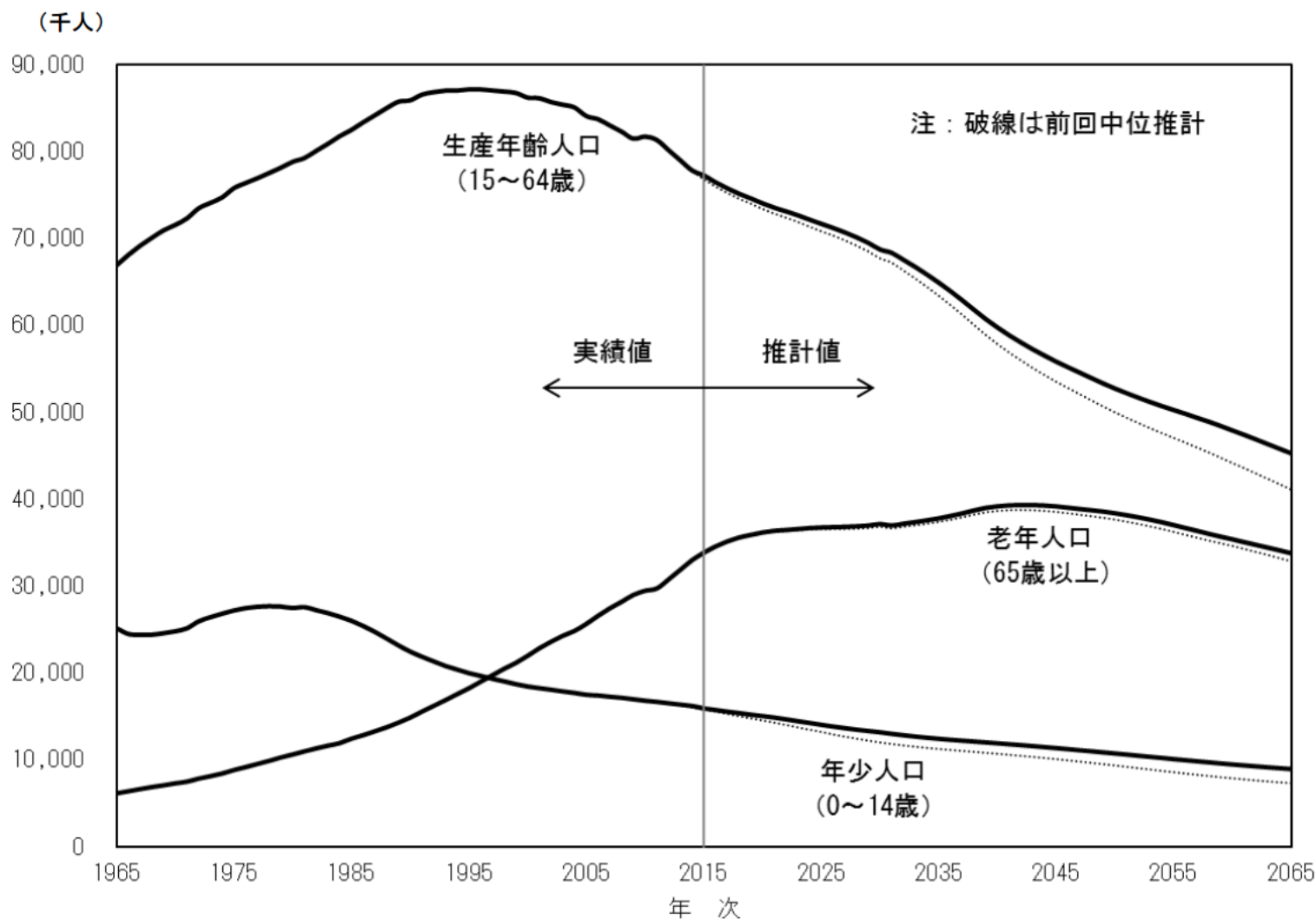


(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

我が国の人口と高齢化率（65歳以上比率）の推移

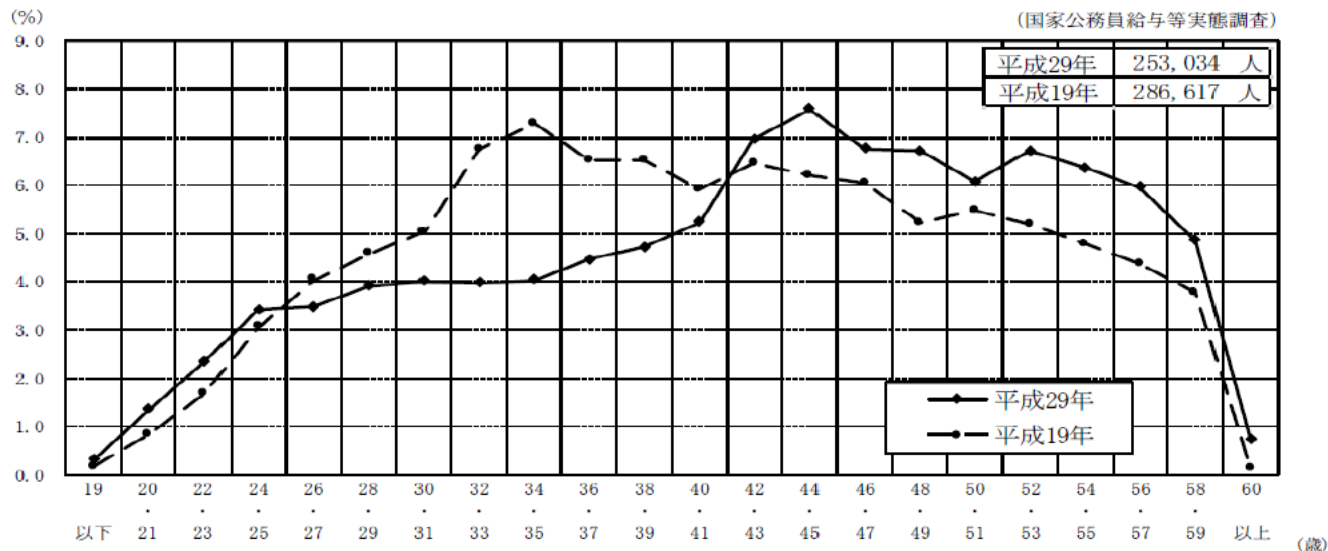


年齢3区分別人口の推移（出生中位（死亡中位）推計）



公務組織の高齢化

<国家公務員の年齢別構成（給与法適用職員）（平成19年と平成29年の比較）>



<国家公務員の平均年齢（給与法適用職員）>

