

公務員の定年の引上げに関する検討会 論点整理 (概要)

I 基本認識と検討の方向性

①平均寿命の伸長、少子高齢化の進展、②複雑高度化する行政課題への的確な対応
⇒ 定年を段階的に 65 歳に引き上げる方向で検討

その際、民間企業における高齢者雇用の状況、組織活力の維持の必要性、総人件費の増加の抑制の要請等を踏まえ、国民の理解を得ることが必要

※ 段階的な定年引上げの過程においては、フルタイム再任用を一層活用

【定年の引上げの意義】

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・経験等の積極的活用に向け道筋をつけ、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

II 定年を 65 歳に引き上げるに当たっての論点についての検討

(1) 定年の引き上げ方

一定の準備期間を置いた上で、新規採用や職員の年齢構成への影響を勘案し、段階的に引上げ

(2) 長期的な視野に立った計画的な人材育成・能力開発

高齢期における活躍機会の創出にも資するよう、専門能力を涵養し、複線型キャリアパスを確立

(3) 組織活力の維持のための施策の在り方

①能力及び実績に基づいた人事管理の徹底 (セレクションの厳格化等)

②本府省・地方機関の管理職以上の職員を対象に役職定年制を導入

③真に必要な規模の新規採用の継続

(4) 総人件費管理と人件費の価値の向上

①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を踏まえ、60 歳以上の職員の給与水準を一定程度引き下げ

②人手を掛けない業務体制への転換 (業務改革) や働き方改革による生産性向上への取組 (人件費の生み出す価値の向上)

(5) 高齢期における多様な職業生活設計の支援

①60 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の導入

②自主的な選択としての早期退職の支援 (官民人材交流センターの一層の活用等)

(6) その他

加齢困難職種の実態、自衛官等特別職の国家公務員・地方公務員の実態

⇒ 人事院における検討を踏まえた上で、具体的な制度設計を行い、結論を得ていく必要