

定年引上げに伴う地方公共団体の定員管理のあり方に関する研究会（第2回） 資料

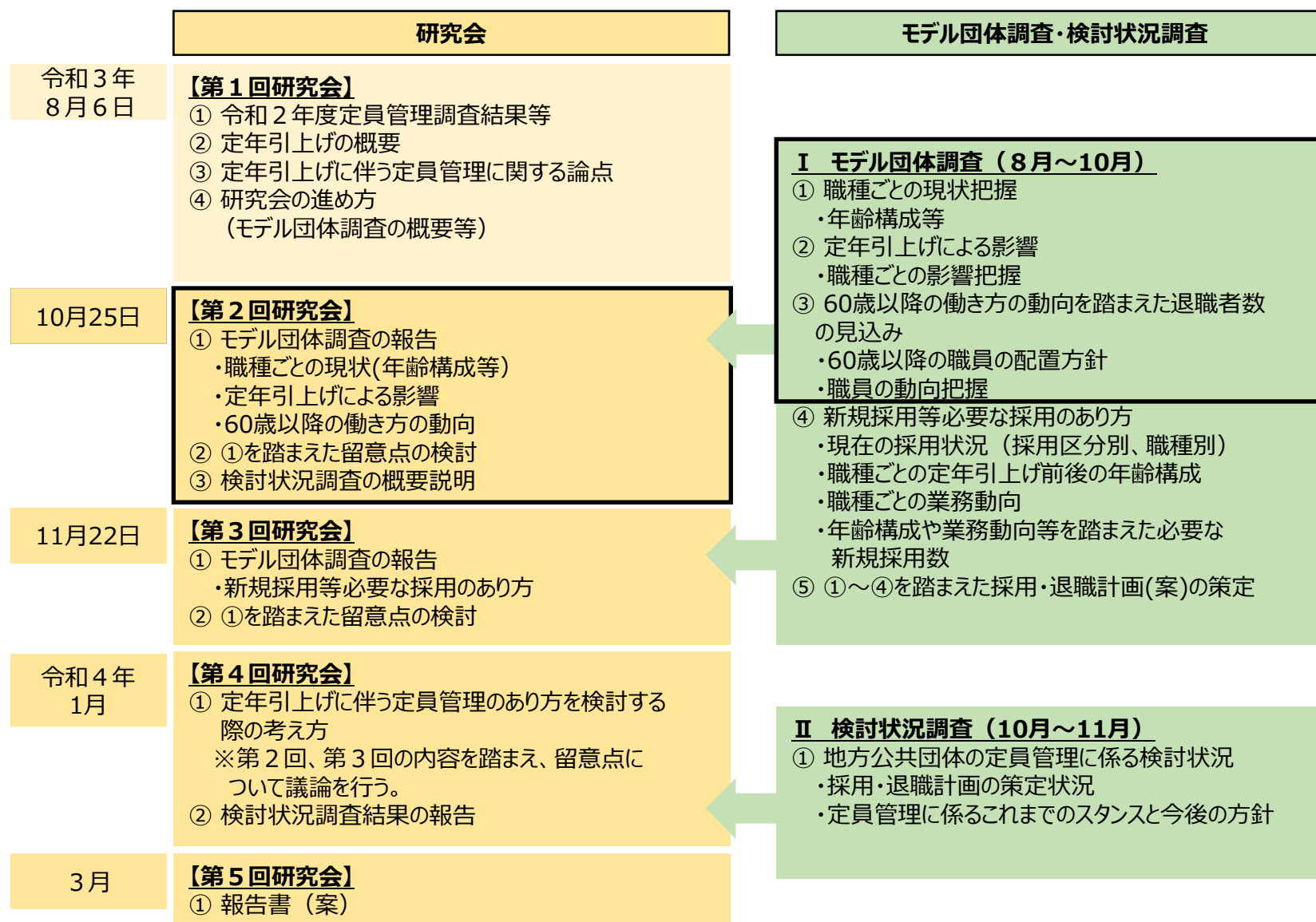
**令和3年10月25日（月）
総務省公務員部給与能率推進室**

目 次

・前回研究会の論点整理等	3
・モデル団体調査結果総括	13
・検討状況調査の概要	17

前回研究会の論点整理等

定年引上げに伴う地方公共団体の定員管理のあり方に関する研究会の進め方



定年引上げに伴う定員管理への影響（前回資料）

定年引上げによる主な影響

〔定年引上げ期間中〕

① 定年退職者が2年に1度のみ

→ 定年退職者分のみを採用した場合、職員の年齢構成が歪になる。

※職種ごとに継続的な組織運営に支障が生じるおそれ

- ・ 公務組織における新陳代謝の維持
 - ・ 知識や技術、経験等の継承・蓄積
 - ・ 計画的な人事配置・人材育成
- が困難化

→ 前年度に定年退職者がいない場合でも、一定数の採用枠を確保することが求められるのではないかと。
（定年退職者分を平準化して採用するだけで、継続的な組織運営が可能か。）

② 段階的に60歳以降の常勤職員が増加

〔定年引上げ後〕

① 60歳以降の常勤職員の増加

- ▷ 〔 活躍の場、業務執行のあり方について、組織全体の運営に資するよう検討 〕

定員管理に係る論点項目

① 一時的な調整のための定員措置のあり方

- ・ 必要な行政サービスを将来にわたって、安定的に提供できる体制の確保
- ・ 専門的な知見の継承

② 新規採用の継続（採用上の工夫）

③ 60歳以降の職員の働き方の動向を踏まえた定員管理

④ 高齢職員の構成比が高くなる中で、行政の合理化、能率化を図るために必要となる取組

第一回研究会における主な意見

論点：60歳以降の職員の働き方の動向を踏まえた定員管理

【主な意見】

- ・ 管理監督職を占めている職員は、一般的には実務的な作業から離れる期間が生じることから、管理監督職勤務上限年齢制により降任となった場合、実務的な作業に再び従事するには何らかの工夫が必要ではないか。
- ・ こうした職員の知識・経験等を活用するには、いわゆるスタッフ職(※)も一定程度必要と考えられるが、定員管理にも留意する必要があることから、60歳以降の職員の能力をどのように活用していくかについて今後検討が必要ではないか。
(※) 専門的知識や経験を活かして特定の業務に従事し、ライン職の援助・助言等を行う職
- ・ 各地方公共団体において、60歳以降のフルタイムでの勤務を希望する職員がどの程度の規模感となるのか、まずは職員の意向を把握することが重要ではないか。

論点：新規採用の継続

【主な意見】

- ・ 定年が段階的に引き上げられる期間においては、定年退職者が発生しない年度が生じるが、当該年度においても新規採用を中断するのは避けるべきであり、中長期的な採用計画を持ちながら、少なくとも定年退職者分を2年間に平準化して継続的に採用するべきではないか。
- ・ 定年退職者が毎年生じることとなる定年引上げ後の職員の年齢構成等も踏まえつつ、定年が段階的に引上げられる期間における新規採用の規模感を検討する必要があるのではないか。
- ・ 例えば、令和2年度地方公務員給与実態調査によれば、全離職者のうち20～40歳以下の割合は約36%を占めており、定年退職者の割合とほぼ同程度であることから、定年退職者以外の離職者の数を一定程度見込んで採用規模を検討する必要があるのではないか。
- ・ 土木職など現状においても採用が困難な職種も存在していることから、各職種の状況等を踏まえて検討することが必要ではないか。

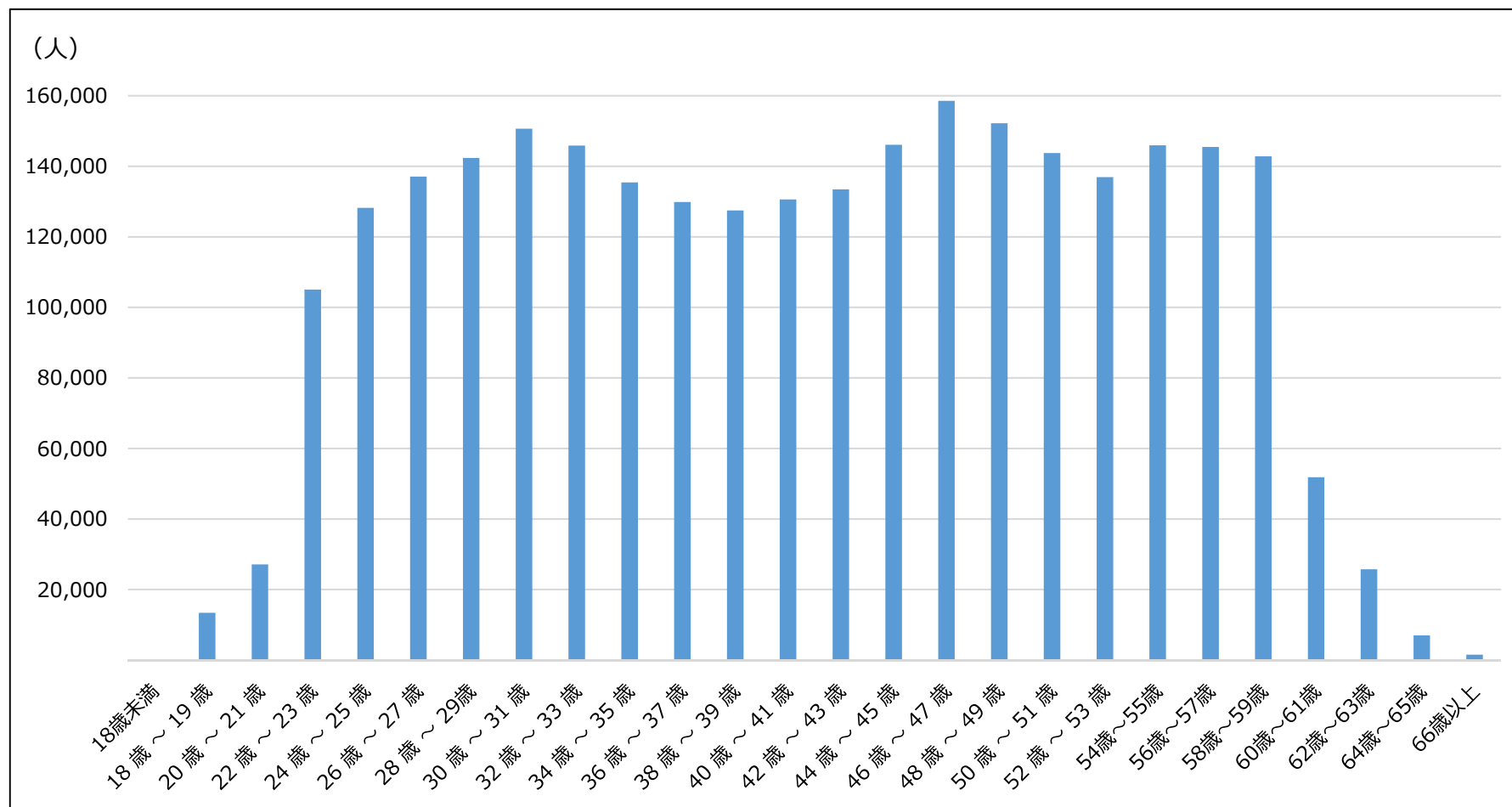
職種別職員数について

(単位：人、%)

区分	令和2年	割合
合計	2,762,020	100%
司書（補）・学芸員(補)	8,746	0.32%
医師・歯科医師	26,016	0.94%
看護師	128,693	4.66%
保健師・助産師	39,840	1.44%
獣医師	6,373	0.23%
栄養士	12,086	0.44%
保育所保育士	85,574	3.10%
施設保育士・寄宿舎指導員等	11,494	0.42%
食品・環境衛生監視員	5,887	0.21%
生活・作業等指導員	6,595	0.24%
ケースワーカー (生保・五法担当)	27,314	0.99%
査察指導員	3,373	0.12%
各種社会福祉司	6,072	0.22%
社会教育主事	2,192	0.08%
農業等普及指導員	7,058	0.26%
農林水産技師	31,926	1.16%
動植物飼育員	1,201	0.04%
建築技師	23,062	0.83%
土木技師	83,013	3.01%

区分	令和2年	割合
技能労務職員	100,041	3.62%
水道等検針員・徴収員	133	0.00%
ホ-ムヘルパー	228	0.01%
運転手・車掌等	15,765	0.57%
守衛・庁務員等	9,058	0.33%
電気・ボイラー等技術員	3,345	0.12%
調理員	20,018	0.72%
清掃職員	22,690	0.82%
船員	2,222	0.08%
電話交換手	321	0.01%
道路補修員	2,781	0.10%
その他の技能労務関係職	23,480	0.85%
警察官	261,912	9.48%
交通巡視員	123	0.00%
消防吏員	161,931	5.86%
臨時職員	13,512	0.49%
その他の一般事務関係職	759,511	27.50%
その他の一般技術関係職	61,658	2.23%
その他の医療技術者	42,506	1.54%
その他の教育公務員	844,311	30.57%

年齢別職員構成①（総職員）

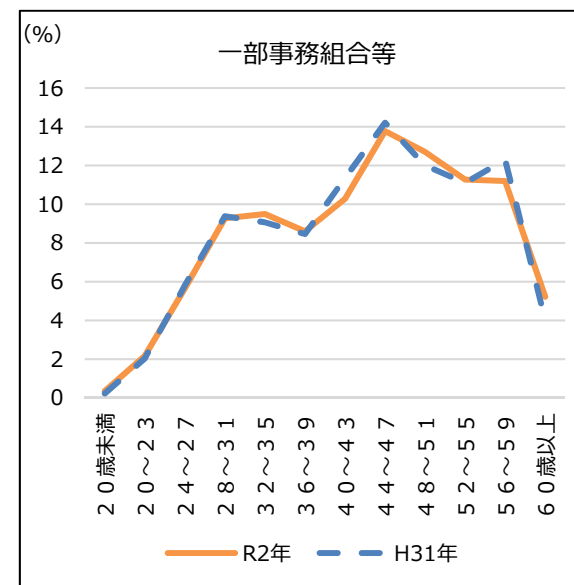
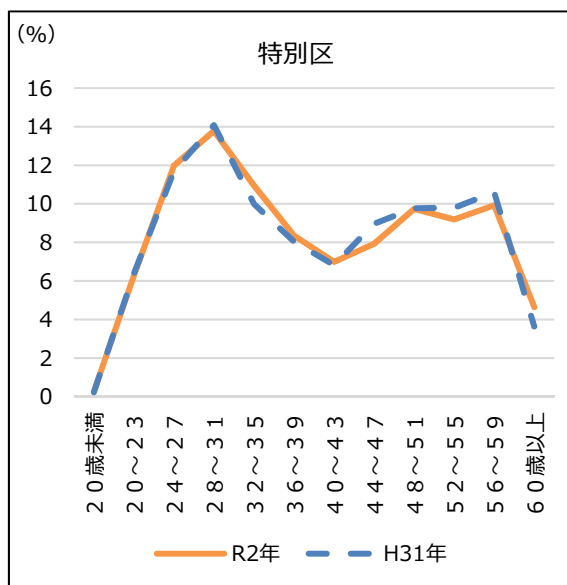
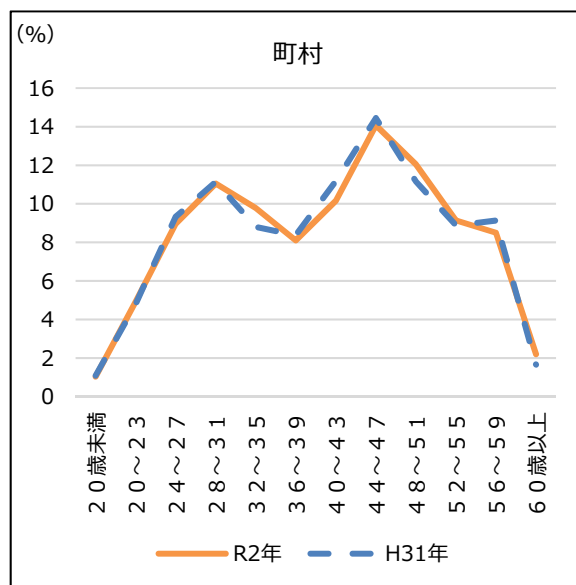
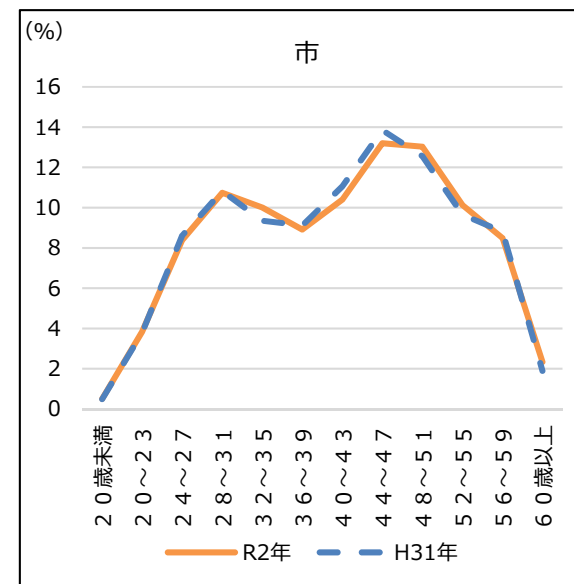
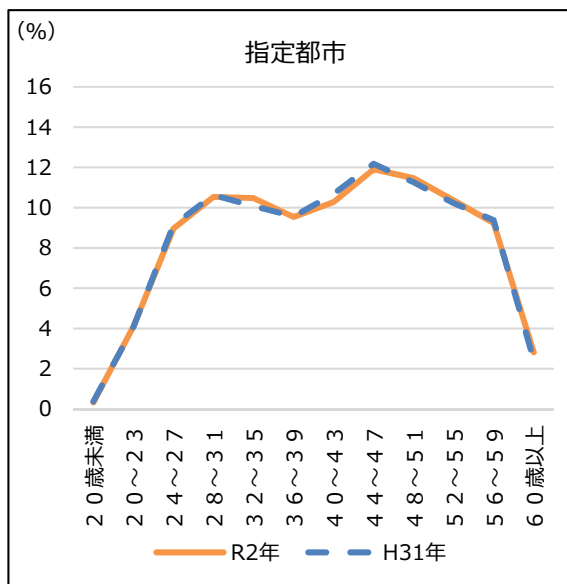
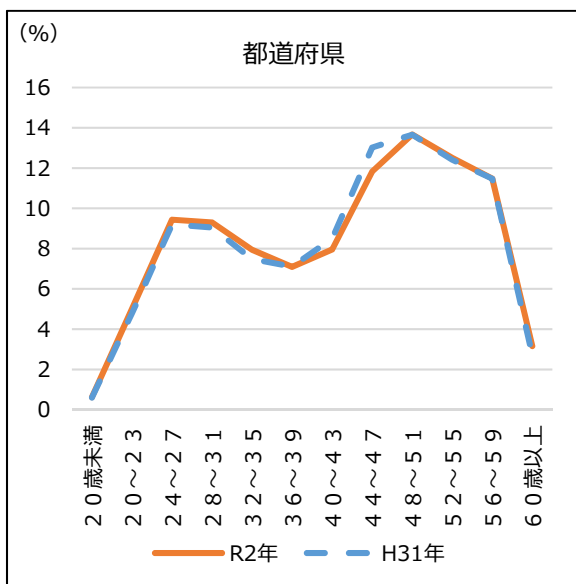


	～19歳	20歳～29歳	30歳～39歳	40歳～49歳	50歳～59歳	60歳～	合計
職員数	13,401人	539,757人	689,235人	720,806人	714,843人	86,052人	2,764,094人
割合	0.5%	19.5%	24.9%	26.1%	25.9%	3.1%	100.0%

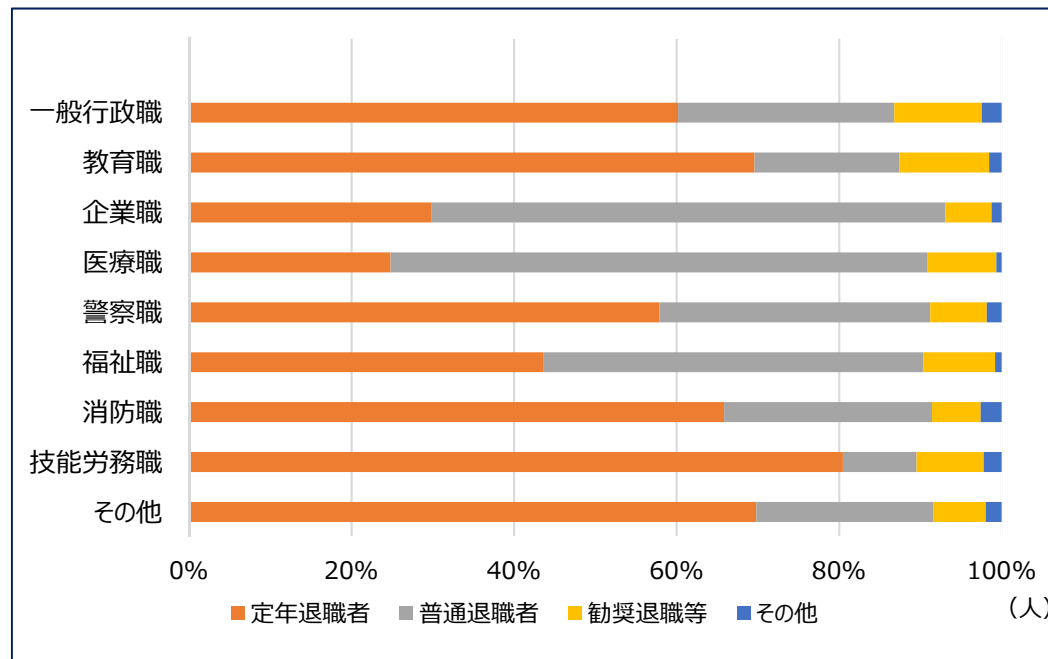
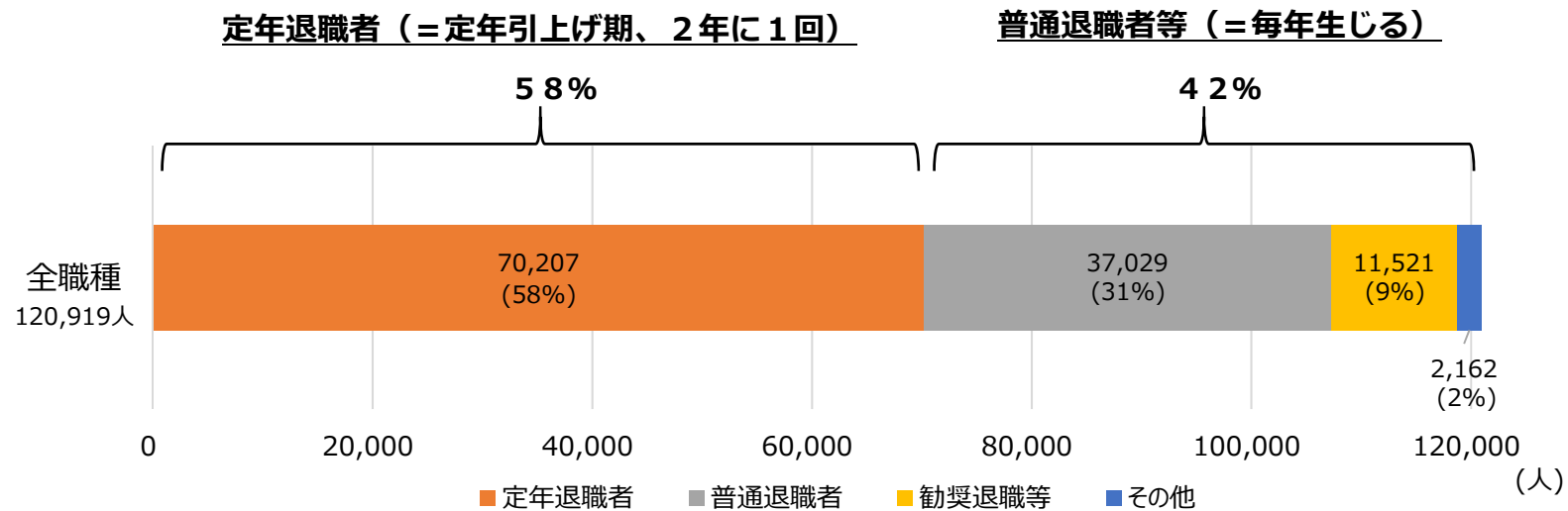
※地方公共団体の総職員数ベース

[出典]：「令和2年地方公務員給与の実態」

年齢別職員構成②（一般行政職、団体区分別）



退職者の内訳（令和元年度退職者の動向）

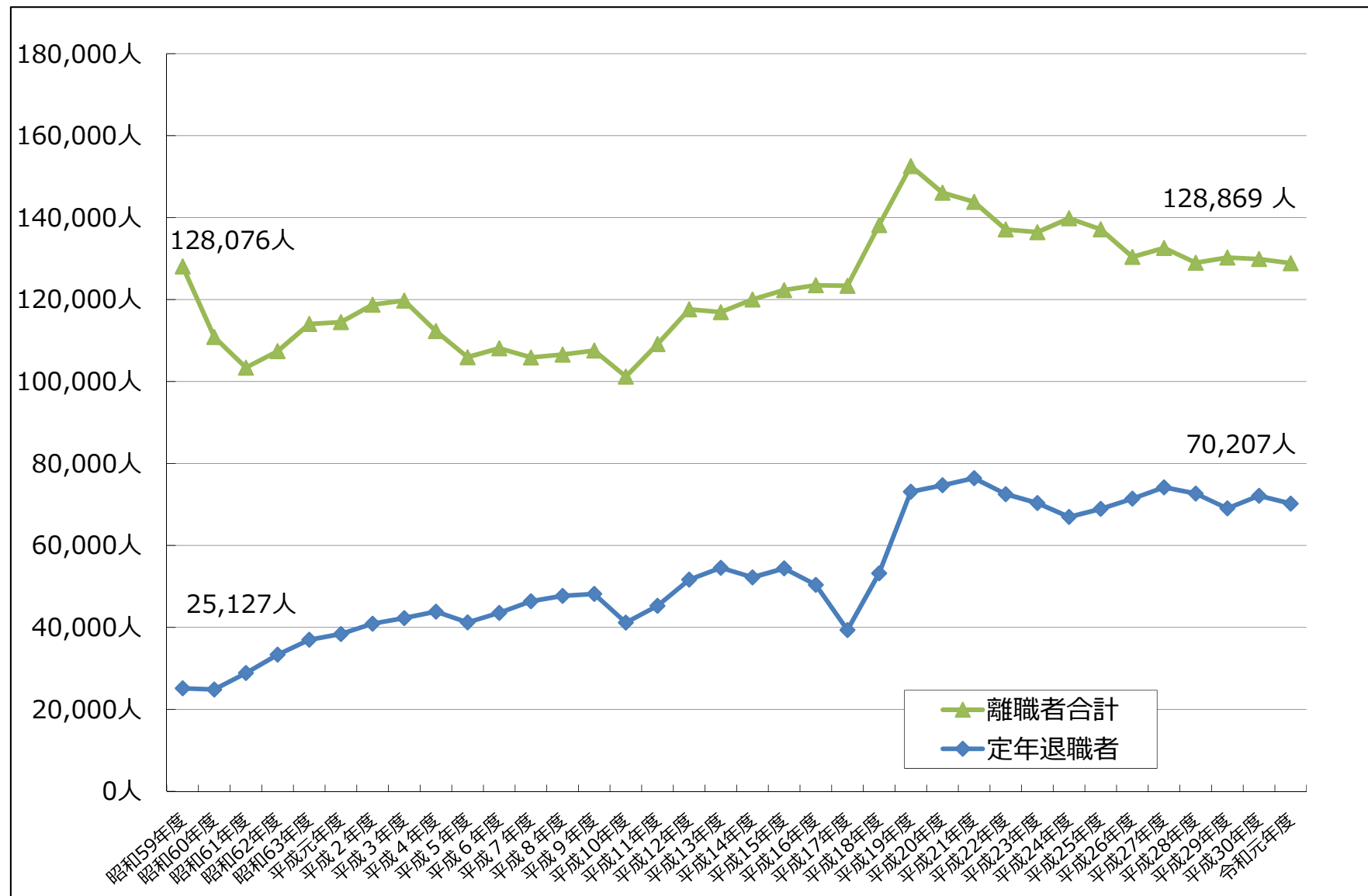


	離職者	定年退職者	普通退職者	勸奨退職等	その他
一般行政職 (税務職含む)	36,057 100%	21,699 60%	9,589 27%	3,882 11%	887 2%
教育職	39,585 100%	27,546 70%	7,050 18%	4,379 11%	610 2%
企業職	11,409 100%	3,408 30%	7,209 63%	649 6%	143 1%
医療職	9,055 100%	2,246 25%	5,978 66%	771 9%	60 1%
警察職	8,888 100%	5,146 58%	2,960 33%	619 7%	163 2%
福祉職	5,071 100%	2,210 44%	2,373 47%	447 9%	41 1%
消防職	4,972 100%	3,274 66%	1,272 26%	297 6%	129 3%
技能労務職	5,372 100%	4,322 80%	487 9%	444 8%	119 2%
その他	510 100%	356 70%	111 22%	33 6%	10 2%

[出典]：「令和元年度 地方公務員の退職状況等調査」

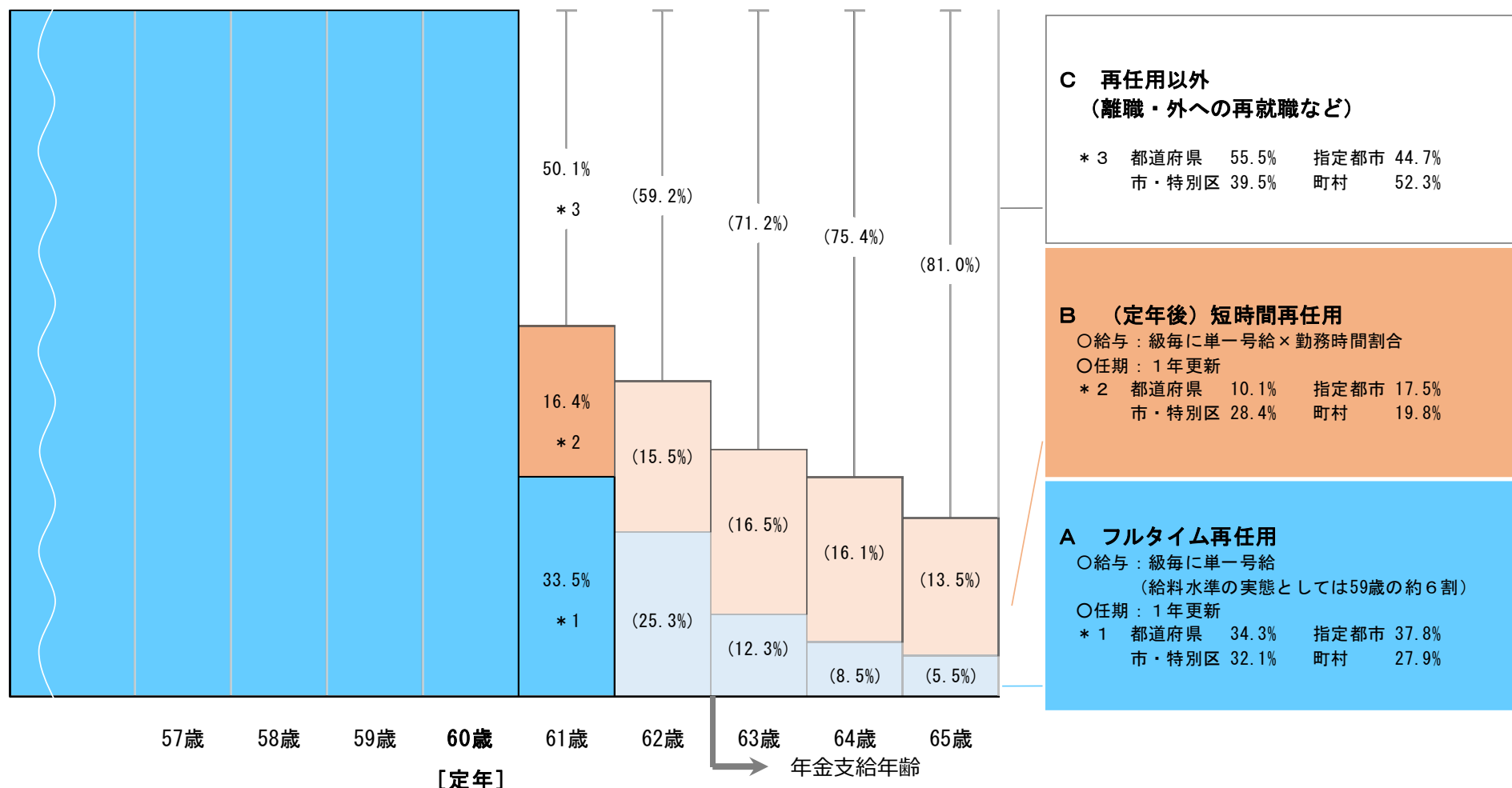
※普通退職者には、「在職期間の通算を伴う退職等」を除く。

離職者合計と定年退職者数の推移



定年退職者の再就職・再任用職員の任用更新（H30年度定年退職者の状況）

○ 平成30年度定年退職者のうち、再任用フルタイム職員となった者は33.5%、再任用短時間職員となった者は16.4%となっている。



注：61歳時の割合は「令和元年度 地方公務員の退職状況等調査」のH30年度定年退職者の数値 (A)。62歳時以降の割合は同数値と「令和元年度 地方公務員の再任用実施状況等調査」のR元年度の年齢別の任期更新者の数値 (B) を用いて算出したものであるが、数値AとBの母集団が異なるため、正確な数値ではなく参考数値。

モデル団体調査結果総括

モデル団体調査結果の概要

- ① 職種ごとの現状把握
- ② 定年引上げによる影響

①各モデル団体においては、職種ごとに再任用職員を含めた年齢構成や課題等が異なり、②また、同一職種であっても団体ごとに年齢構成の状況等に差が見られた。

- ▶ 定年引上げに伴い中長期的な定員管理を行う上で、各地方公共団体においては、職種ごとの状況を十分に把握することが重要。

1 モデル団体における年齢構成の偏在と今後想定される課題

(1) モデル団体においては、職種によって、以下に示すような年齢構成の偏りが見られた。(※特徴的な事例を記載)

① 定年引上げ期間中に定年退職を迎える50代後半の職員数の割合

ア 他の年齢層よりも割合が低い職種

→ 定年引上げ期間中、2年に1度生じる定年退職者数の割合が相対的に小さくなるため、年齢構成の偏りを助長しないよう、毎年度の採用者数を検討する必要。

イ 他の年齢層よりも割合が高い職種

→ 定年引上げ当初、60歳を超えて勤務する職員がこれまで以上に増加することが想定されるため、必要となる採用者数の検討に加え、従事させる業務・配置ポスト等についても十分な検討が必要。

② 30代後半から40代前半の職員数が他の年齢層よりも少ない職種

→ 実務の中心となる中堅職員を各所属に十分に配置できない等の課題が生じている。

→ 定年引上げ期間中に、管理職候補となる年齢層の職員であり、今後の管理職の任用等について懸念。

(2) 職員数が少ない職種については職員がいない年齢区分も見られるなど、職員の少ない年齢層を有する職種については、将来の年齢構成の適正化を見据えた採用方法等を検討する必要がある。

2 モデル団体における個別職種の現状・課題等

（１）土木職・建築職

- ① 受験者数が減少しており、人材確保が課題。 ② 若手職員への技術・ノウハウの継承が課題。
- ③ 一級建築士、建築基準適合判定資格者を継続的に養成する必要がある、資格保有者の年齢構成の平準化についても課題。（建築職）

（２）保健師

- ① 新型コロナウイルス感染症対応等により、需要が高まっている。 ② 若手職員への技術・ノウハウの継承が課題。

（３）保育士

- ① 20代後半から30代前半の年齢層で育児休業の職員が多く、現場のマンパワーの補充が課題。
- ② 加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行（クラスの担任業務等）に支障を来す可能性があり、高齢期職員の活用について検討が必要。
→ モデル団体においては、これまで職員を再任用する際に、一部の職員について経験を活かした事務的業務に配置換えを行う団体もあり、各地方公共団体において様々な工夫を行いながら、定員管理に取り組むことが必要。
- ③ 将来的な保育需要の変動等により、必要となる職員数が変化する可能性あり。

（４）消防吏員

- ① 加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行（災害現場対応業務）に支障を来す可能性があり、高齢期職員の活用について検討が必要。

※ モデル団体の全団体に当てはまるものではなく、調査対象とした職種も全ての職種ではないことに留意が必要。

3 60歳以降の働き方の動向を踏まえた退職者数の見込み

(1) 職員の意向確認

モデル団体が実施した職員向けアンケート調査によると、団体によって差はあるものの、以下のような結果が見られた。

- ・ 定年年齢が引上げられた後においても、60歳で退職を希望する職員や定年前再任用短時間勤務を希望する職員が一定数いること。
 - ・ 60歳以降の希望勤務形態については、引上げられた定年年齢の前後で傾向が異なっていること。
- ※ モデル団体における調査では、定年引上げ期間中に定年退職を迎える職員の動向として、定年年齢に達するまでは比較的「フルタイム」での勤務希望が多いが、定年年齢に達した以降は、「退職」や「短時間勤務（暫定再任用）」を希望する職員の割合が高くなる傾向が見られた。

→ 定年引上げに伴う中長期的な観点からの定員管理を行うに当たり、各地方公共団体においては、60歳以降の職員の働き方の動向についての的確に把握することが重要。

(2) 60歳以降の職員配置

役職定年の対象となる職員を含め、60歳以降の職員配置について、各モデル団体においては、スタッフ職やライン職への配置など、それぞれの実態等を踏まえた検討がなされており、現時点での対応方針は様々。

- スタッフ職、ライン職いずれの配置とする場合であっても、高齢期職員が有する知識・経験・技術等を最大限活用できるように従事する職及び業務内容について検討が必要。
- 定年引上げに伴い行政需要が増加するわけではないことから、特にスタッフ職を新設する場合には、中長期的に見た適正な定員管理の観点から、その役割や業務内容等について十分な検討が必要。

(3) その他

各地方公共団体においては、定年退職者だけではなく、普通退職者数等の状況も十分踏まえた上で、全体の退職者数を見込む必要がある。

検討状況調査の概要

定年引上げに伴う定員管理に係る検討状況調査について

1 調査対象団体

都道府県、指定都市、市区町村

2 調査内容（イメージ）

（１）定年引上げを踏まえた中長期的な観点からの定員管理計画の策定状況等

① 定年引上げを踏まえた定員管理計画の策定状況（※定員管理計画は対外的な公表の有無を問わない。内部検討のみの場合も含む。）

ア 定年引上げ期間中の退職者数・採用者数を見込んだ定員管理計画の検討状況 [検討開始済／今後検討（検討の開始時期）]

イ 定年引上げ期間中の退職者数・採用者数を見込んだ定員管理計画の策定期間 [R 3 / R 4上期 / R 4下期]

② 計画策定に際しての退職者数等の把握手法

ア 60歳以降の職員の働き方の動向把握の手法

[情報提供・意思確認制度のみ／職員向け意向調査(アンケート)／再任用の運用状況から推計]

イ 情報提供・意思確認制度に基づく職員の意思確認の実施時期（令和４年度）[４～６月／７～９月／１０～１２月／１～３月]

③ 計画策定に際し、採用者数を決定する上で考慮する事項

ア 採用者数を決定する上で考慮すべきと考える事項であり、かつ把握が困難な事項（２つ選択）

[退職者数（定年・普通退職等）の把握／60歳以降の職員の働き方の動向／業務量の推移／職種ごとの年齢構成／過去の採用実績
／役職定年する職員の配置方針／その他]

（２）定年引上げを踏まえた中長期的な観点からの定員管理計画を策定する上での課題

① 計画策定に際しての課題（計画策定について未検討の団体は現時点で障壁となっている事項について回答）※１つのみ回答

[条例改正前の計画策定は困難／制度の運用方法が決定する前の計画策定は困難（例：役職定年する職員の配置先）／
退職者の動向把握／業務の効率化等の見込み（例：AI等の導入に伴う定員の減）／一時的な調整のための定員措置の規模・期間／
採用困難職種の確保見込み]