

総行公第25号  
総行女第10号  
総行給第21号  
令和4年3月31日

各都道府県知事  
各政令指定都市市長  
各人事委員会委員長

〕 殿

総務省自治行政局公務員部長（公印省略）

#### 地方公務員の定年引上げに向けた留意事項について（通知）

地方公務員の定年の引上げ及びこれに伴う地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号。以下「改正法」という。）の運用については、令和3年8月31日付総行公第89号公務員部長通知（別紙）及び令和4年3月18日付総行公第20号公務員部長通知で留意すべき事項等をお知らせしたところですが、これに加え下記のとおり留意事項を通知します。

各地方公共団体におかれては、これを参照のうえ、令和4年度中の適切な時期に、翌年度に60歳に達する職員に対し、情報提供・意思確認を実施する必要があることにも留意し、令和5年度から各団体において定年引上げが確実かつ円滑に施行されるよう、条例・規則等の整備を計画的に進めるなど必要な準備の実施をお願いいたします。

なお、昨日公布された国家公務員法等の一部を改正する法律及び国会職員法及び国家公務員退職手当法の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備等及び経過措置に関する政令（令和4年政令第128号）の内容を踏まえた退職手当及び退職管理に関する条例等整備例については、別途通知する予定です。

各都道府県知事におかれては、貴都道府県内の市区町村、一部事務組合及び広域連合等（以下「市区町村等」という。）に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、市区町村等に対して本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法第59条（技術的助言）、地方自治法第245条の4（技術的な助言）及び改正法附則第2条（実施のための準備等）に基づくものです。

## 記

### 1 基本的な考え方

令和5年度の制度施行に向け、各団体においては、制度施行まで及び制度施行当初の各年度においてそれぞれ以下のような事項が生ずることを前提として、定年引上げに関する計画的な検討・準備を行う必要がある。

(令和4年度)

- ・既に施行されている改正法の規定(附則第2条)に基づき、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)

- ・改正した条例に基づき定年が61歳に引き上げられ、また、改正法が本格施行される。
- ・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
- ・60歳に達した管理監督職職員が管理監督職勤務上限年齢制(以下「役職定年制」という。)の対象となる
- ・当該年度末には定年退職者が発生しない

(令和6年度)

- ・前年度に60歳に到達した職員が引き続き在職する
- ・(4月1日異動を原則とした場合)前年度に60歳に達した職員のうち定年前再任用短時間勤務職員として採用された職員の多くがその年度当初から定年前再任用短時間勤務職員として勤務を開始する
- ・(4月1日異動を原則とした場合)前年度に60歳に達した管理監督職職員の多くがその年度当初から役職定年制による降任等を受ける
- ・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

### 2 各団体において令和4年度及び5年度に重点的に取り組むべき事項

#### (1) 高齢期職員の活躍を推進するための取組

地方公務員の定年引上げに伴い、高齢期職員(60歳以上の職員をいう。以下同じ。)の割合が相対的に高まり、役職定年制が導入される中、各団体においては、高齢期職員の幅広い職務における活躍を促し、かつ、その多様な知識や経験を公務内で積極的に活用するため、その役割を明確化し、本人のモチベーションを維持しながら組織への貢献を高める人事管理の在り方の検討など、環境整備を進める必要がある。これに当たっては、次の①～④にご留意いただきたい。

なお、総務省で開催した「地方公務員の定年引上げに伴う高齢期職員の活用に関する検討会」において、現行の再任用職員に対する人事管理の在り方や具体的な活躍事例を踏ま

え、再任用制度と改正法に基づく定年引上げ後の制度上の違い等を考慮しつつ、高齢期職員の活躍のための要点及び参考事例を取りまとめ、公表している（令和4年3月31日公表。[www.soumu.go.jp/main\\_sosiki/kenkyu/teinen\\_koureiki\\_r03/index.html](http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/kenkyu/teinen_koureiki_r03/index.html) 参照。）、各団体での検討に当たって、参考としていただきたい。

#### ① 高齢期職員の職務の検討

- ・ 各地方公共団体においては、高齢期職員のこれまでの経験や培ってきた知見や能力を踏まえつつ、直面する行政課題や必要な人員構成などに沿って、役職定年後職員（役職定年制による降任等を受けた職員をいう。以下同じ。）を含む高齢期職員の具体的な職務等の検討を行うこと。今後、高齢期職員が増加していくことを念頭に、組織運営上の課題となっている業務に従事させるほか、安易にスタッフ職を増加することなく、各部署の業務担当者として活用することも検討すること。
- ・ 高齢期職員に対し、具体的にどのような役割を求めるかについては、各団体において、その直面する行政課題や人員構成などにより検討すべきものではあるが、再任用制度における取組を参考にすると、次のとおり整理できること。
  - ア これまで培ってきた知識や経験、専門性を活かせる業務担当者として配置し、即戦力として活躍してもらうこと
  - イ アに加え、困難な業務に関し、自らが手本を示すなど、特定の業務に従事する若手職員の支援により次世代へ知見の伝承を行うこと
  - ウ 近年、働き方改革等を推進するために果たすべき役割が重要となっている管理職業務を組織的に支援するために、管理職の経験のある高齢期職員のマネジメント能力を活かし、担当部局における管理職のフォロー・サポートの役割を担ってもらうこと
  - エ 管理職経験で養った視点で見出した具体的な業務改善などの課題について、担当として取り組むこと
- ・ 役職定年後職員を充てる職については、各団体において個々の職員の知見や専門性に基づき高齢期職員に適した職務を検討した上で、職務の性格に応じて新たに最上位の非管理監督職を設けることも想定されること。

この場合、当該役職定年後職員の職に関して最上位の非管理監督職に対応する級の比率が上昇することが想定されるが、級別の職員構成については、引き続き、職務給の原則にのっとり職務実態に応じた厳格な管理に努める必要があり、当分の間、当該役職定年後職員について区分して管理するなど、適正な職員構成の検討をし、住民等への説明責任を適切に果たす必要があること。
- ・ 各団体においては、高齢期職員という一括りで人事管理を行うのではなく、高齢期職員が培った知識・経験等を組織に還元できるよう、個々の適性や能力に応じた人事配置を行うことが必要であり、また、面談等を通して、丁寧に本人の知識・経験等を確認し

たうえで、人事配置を行うことが望まれること。

- ・ なお、加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に大きな影響を与える職種に従事する職員については、その職務の特殊性を踏まえた対応を各団体において行う必要があるものと考えられるが、例えば消防分野については、総務省消防庁において研究会を開催しているところであり、これらの情報も併せて参考としていただきたいこと。

## ② 適切な情報提供・意思確認の実施

- ・ 任命権者は、令和4年度中に、翌年度に60歳に達する職員に対し、60歳以後に適用される任用及び給与に関する措置の内容等必要な情報を提供するとともに、職員の勤務の意思を確認するものとされており、令和5年度以降も同様の措置を講ずるものとされていること。
- ・ この措置は、今般の制度改正により高齢期職員に適用される任用や給与に関する制度が大きく変わることも踏まえ、高齢期職員が個々のニーズに合った勤務形態を自ら選択できる環境を整えることを通じて、個々の高齢期職員のその後の職場等での活躍を図ろうとするものであること。
- ・ そのため、それぞれの職員が、60歳以後の職務等に加え、勤務条件、給与などの処遇について正確に理解したうえで、自らの望む職業生活設計に沿った選択ができるよう配慮する必要があること。
- ・ 具体的には、情報提供に当たっては、次の点に留意いただきたいこと。
  - ア 管理監督職勤務上限年齢制、定年前再任用短時間勤務制、給与や退職手当に関する取扱い（60歳超職員の給与水準が60歳時点の7割に設定されること、定年引上げに伴う給料月額の減額は退職手当算定におけるピーク時特例の対象となること等）など新たに高齢期職員に適用される制度の内容に加え、職員ごとに今後想定される職務や期待される役割、選択可能な任用の形態とこれに伴う処遇を可能な限り具体的な形で丁寧に示していただきたいこと
  - イ 制度の内容の理解が容易になるよう、パンフレット等の説明用資料を用意するなど、対象職員が理解しやすい方式を工夫していただきたいこと
- ・ また、意思確認については、情報提供制度で得られた情報を踏まえ、今後どのような形での勤務を望むかについて、職員が十分な時間を取って考慮し、その意思を表明する機会として活用する必要があること。

## ③ 高齢期職員のモチベーションの維持のための取組や職場環境の整備

- ・ 高齢期職員に活躍してもらうためには、期待される役割を本人が理解し、モチベーションを持続できる環境整備が重要である。そのため、60歳を迎える職員に対して、その後の働き方や組織において期待される役割について理解を深めるための取組が必要であり、その手段の一つとして研修の実施があげられる。研修内容としては、定年引上

げの意義や勤務条件等の制度説明のほか、非管理職としての心構え（上司部下逆転の心構えなど）などが考えられること。

- ・ このほか、高齢期職員のモチベーション維持の観点からも、高齢期職員であつても人事評価の給与等への反映など業務の成果が目に見えるかたちとなるような工夫も重要となる。また、庁内公募制や特定分野に精通した職員を「スペシャリスト」として認定・登録する仕組みを導入することにより、高齢期職員の専門性を評価する取組も考えられること。
- ・ 定年引上げ後における高齢期職員に係る新たな任用制度の周知・紹介を広く職場内で行うこと等により周囲の職員の理解を醸成することも重要であること。

#### ④ 高齢期職員の多様な事情に応じた対応

- ・ 定年引上げ後は、高齢期職員について、健康上、人生設計上の理由等により、多様な働き方へのニーズが高まると考えられることから、次のような取組を積極的に検討すること。

ア 高齢期職員のニーズに対応して、また、意欲と能力のある高齢期職員の活用を図るため、改正法においては、国家公務員と同様に、職員の希望に基づき一定年齢に達した日以後に退職した職員について、短時間勤務の職に採用できることとされていることから（定年前再任用短時間勤務制）、各団体において、この趣旨に沿って必要な条例整備等を行い、また、短時間勤務に適した具体的な職務内容の検討を行ったうえで短時間勤務の職の設定を行うこと

イ また、高齢者部分休業制度を活用して、定年退職後の人生設計のための準備や、経験や人脈の公務へのフィードバックが期待される社会的貢献への従事などを希望する職員に対応するため、条例を整備していない団体において、制度の導入を検討すること

ウ さらに、年齢構成の適正化を通じた組織活力の維持等の観点からも、早期退職募集制度について、定年引上げ後も適用開始年齢を引き上げないこととしている国の取扱いを踏まえて規定の整備をするほか、引き続き適切な活用を図ること

### (3) 定員管理

定年引上げに伴う定員管理について、現在、総務省において、地方公共団体の実態を把握しながら、定年引上げ期間中の定員管理に係る留意点等について検討しており、改めて通知する予定であるが、各地方公共団体においても、今後の退職者数や各職種の年齢構成等の動向を把握し、必要な新規採用者数の検討に着手するなど、計画的に取組を進めていただきたい。

## 3 施行に向けた推進体制等

#### (1) 推進体制の整備

本年1月時点の総務省による調査では、一定数の団体において、庁内での検討体制が整備されていないとの回答がされていたところ、現時点においても検討体制が整備されていない団体においては、速やかに検討・準備のための庁内体制を整備していただきたい。また、改正法附則第2条第1項において、地方公共団体の長が、各任命権者の行う準備に関し必要な連絡、調整等を講ずることとされていることを踏まえて、首長部局の人事担当を中心に、他の任命権者に属する部局（教育委員会事務局、警察本部、消防本部、地方公営企業法（昭和27年法律第292号）の規定が適用される地方公営企業など）を含めた検討体制についても併せて整備していただきたい。

#### (2) 一部事務組合等における実施のための準備について

一部事務組合及び広域連合（定年制度等の対象となる職員が置かれているものに限る。以下「一部事務組合等」という。）並びに特定地方独立行政法人についても、適切な時期に条例整備等が行われるよう、施行のための準備を計画的に実施されたい。一部事務組合等の構成団体及び特定地方独立行政法人の設立団体においても、これらの準備に関し、必要な支援を検討していただきたい。

また、各都道府県の市区町村担当課にあつては、域内の一部事務組合等に対して情報提供を行うなど、必要な時期までに当該一部事務組合等における施行のための準備が完了するよう、適切にご対応いただきたい。

#### (3) 各団体の準備状況のフォローアップ

各団体における準備状況、特に条例整備状況については、総務省において今後とも定期的に調査し、その結果を踏まえて必要な情報提供及び助言を行うこととしている。なお、各都道府県の市区町村担当課にあつては、(2)に記載した一部事務組合等に加え、域内の市区町村の準備状況についても、随時把握に努めていただきたい。

### 4 その他の留意事項

#### (1) 定年引上げ期間中の雇用と年金の接続

地方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、「地方公務員の雇用と年金の接続について」（平成25年3月29日総務副大臣通知）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（改正法附則第4条から第7条までの規定による暫定再任用）する

ものとする。

## (2) 高齢期を見据えた研修・人事ローテーションの検討

定年引上げにより、職員の勤務期間が長期化する中で、職員がその勤務期間を通じて、知識や経験を蓄積し、それぞれの立場で、その知見や能力を十分生かし、組織に貢献し続ける働き方のできる人材育成や人事管理が求められる。

そのため、高齢期職員の活躍に向けた研修など 65 歳までの勤務を見据えた人材育成の充実が必要であり、役職定年年齢到達前後のみならず、50 代前半など少し早い段階に高齢期のキャリア形成について考える機会として設けること、階層別研修の機会を捉えて高齢期までを見据えたキャリア形成を意識する機会として設けることなどは、高齢期の働き方を意識してもらう点で効果的であると考えられる。また、デジタル化の推進や業務の進め方の変化に対応できるよう、知識等をアップデートできる機会を設けることも同様に効果的と考えられる。

さらに、役職定年後職員がこれまで培ってきた知識・経験を活用し、能力を最大限発揮して活躍していただくためには、例えば、若中年期において、管理・調整業務に偏ることなく、高齢期において担当業務に従事するために必要となる専門性が得られる業務を一定期間経験させるなど、人事ローテーション上工夫することも重要となるものと考えられる。

各団体における行政課題等の実情も踏まえつつ、職員本人への意識醸成も含め、高齢期の働き方を見据えて、どのように人材育成し、キャリア形成をさせていくのか、十分に検討していく必要がある。

## (3) 国における今後の検討事項等

国においては、今後、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並びに高齢期職員の能力・実績に応じた処遇の在り方及び再任用短時間勤務職員の処遇の在り方の検討を人事院に要請するとともに、国家公務員の定年に関する制度の検証や 65 歳以降の任用の在り方などを今後の検討課題としているところであり、これらの国家公務員に関する制度の検討の状況に鑑み、地方公務員に関しても必要な検討を行う可能性があることについて、ご留意いただきたい。