

総行給第 48 号
令和 4 年 6 月 24 日

各都道府県総務部（局）長
（人事担当課・市町村担当課・区政課扱い）
各指定都市総務局長
（人事担当課扱い） } 殿

総務省自治行政局公務員部
給与能率推進室長
（公印省略）

地方公務員の定年引上げに伴う定員管理に関する
基本的な考え方及び留意事項等について（通知）

地方公務員の定年引上げに伴う定員管理の取扱いについては、令和 3 年 8 月 31 日付け公務員部長通知（総行給第 55 号ほか）及び 4 年 3 月 31 日付け公務員部長通知（総行給第 21 号ほか）において留意すべき事項等をお示ししたところですが、今般、「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」において地方公共団体の実態等に基づき行った議論を踏まえ、定年引上げに伴う定員管理に関する基本的な考え方及び留意事項等について、下記のとおり整理しましたので、通知します。

各地方公共団体におかれては、これを参考に、地域の実情を踏まえつつ、新規採用職員数の検討を始めとした、定年引上げに伴う定員管理の取組を計画的に進めていただきますようお願いいたします。

各都道府県におかれては、貴都道府県内の市区町村等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、各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）附則第 2 条（実施のための準備等）に基づくものです。

記

1 定年引上げに伴う定員管理に関する基本的な考え方及び留意事項

定年引上げに伴い、定年引上げ期間中の令和5年度から14年度までの間は、原則として定年退職者が2年に一度しか生じないこととなる。このことから、この間、仮に定員を一定に固定した場合には、新規採用職員（経験者採用等によるものを含む。以下同じ。）の数が年度により大幅に変動し、採用活動の中で適材を安定的に確保することが困難になるおそれがある。したがって、地方公共団体において質の高い行政サービスを安定的に提供できる体制を確保するためには、定年引上げ期間中においても、一定の新規採用職員を継続的に確保することが必要であり、毎年の退職者の補充を行うことを基本とした従来の採用とは異なる対応が必要となることを想定すべきである。

また、この定年引上げ期間全体の定年退職者数は、定年引上げが行われないと仮定した場合に比べて相当程度減少することが見込まれる。その結果、従来の採用方針に基づく対応では、職員の経験年数や年齢構成に偏りが生じ、専門的な知見の世代間の継承や計画的な人事配置・人材育成等が困難となるおそれがある。したがって、新規採用職員の確保に当たっては、各地方公共団体の職員の年齢構成や退職者数等の見通しを踏まえた中長期的な観点からの定員管理が必要である。

以上を踏まえ、各地方公共団体においては、次の点に留意して取り組んでいただきたい。

- ① 職員の年齢構成等の現状及び見通し並びに高齢期の就労動向などの地域の実態を踏まえた上で、各地方公共団体における定年引上げに伴う影響を分析し、必要となる職員数及び新規採用職員数の確保に努めること。
- ② 地方公共団体の行政サービスの担い手は、一般事務職に加え、国家資格や専門的知識を必要とする様々な専門職の職員で構成されていることから、新規採用職員の確保及び中長期的な観点からの定員管理は、代替困難な職種ごとに行う必要があること。
- ③ 年度ごとに必要な各職種の職員数及び新規採用職員数については、中長期的な観点に立った上で、各地方公共団体の行政課題等に基づく業務量の増減を見通すとともに、専門的な知見が円滑に継承できるように年齢構成を平準化することも勘案し、次の点を踏まえて検討することが必要であること。
 - ア 年齢構成等の現状及び見通し並びに加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に及ぼす影響や人材確保上の課題等を十分に分析すること。
 - イ 定年引上げに伴い、管理監督職勤務上限年齢制や定年前再任用短時間勤務制が導入される中、各地方公共団体において高齢期職員（60歳以上の職員をいう。以下同じ。）の職務や勤務条件等を提示しながら対象職員の意向確認を行うことを通じて60歳以降の働き方の動向を把握した上で、毎年度一定数生ずると

見込まれる普通退職者等（自己都合による退職者、勸奨退職者等）を含め、定年引上げ期間中の退職者数等の見通しを立てること。

その際、定年前再任用短時間勤務職員については、現行の再任用短時間勤務職員と同様、定数条例の対象となる常勤職員とは区別して別途管理することとなるが、定年前再任用短時間勤務職員の担う業務量も勘案した上で常勤職員の定員を検討することが基本となることから、短時間勤務の職員の増減についても見通しを立てる必要があること。

ウ 年齢構成の偏りを抑制する観点から、退職者の補充を前提に検討した場合の新規採用職員数を複数年度間で平準化することや、年齢構成の実態や業務内容等を踏まえて経験者採用や任期付採用の活用を検討するなど、様々な工夫を交えながら新規採用職員数の確保に努めること。

- ④ 定年引上げ期間中においても、適正な定員管理であることについて、住民等への説明責任を適切に果たす必要があること。そのため、業務量等の変化や見通しと連動させながら、人事、組織、定員及び財政のそれぞれを所管する部局間で問題意識を共有しつつ取り組まれないこと。

2 その他留意すべき事項

(1) 中長期的な定員管理の検討スケジュール

令和5年度から段階的に定年が引き上げられることに伴い、各地方公共団体においては、5年度末に定年退職者が生じないことを踏まえた上で、6年4月の新規採用職員数を検討することになることから、6年度の採用計画を策定するまでに、中長期的な定員管理について検討されたいこと。

(2) 高齢期職員の職務及び配置の検討

令和4年3月31日付け公務員部長通知を踏まえ、高齢期職員の職務及び配置の検討を進められたいこと。

なお、高齢期職員を配置するために新たな職を設置しようとする場合には、業務上の必要性や既存の職との役割分担等を十分に検討する必要があること。

(3) 定年引上げ期間中の退職手当の適切な支給

定年の段階的な引上げにより、2年に一度、定年退職者が生じないことから、定年引上げ期間中、地方公共団体の退職手当の支給額が年度間で大幅に増減することが見込まれるため、基金を活用するなど、年度間の財源調整を行うことにより、退職手当の支給に必要となる財源を安定的に確保すること。

(4) その他

総務省が開催した研究会において、1に示す基本的な考え方及び留意事項のほか、定年引上げが地方公共団体の定員管理に与える影響や課題、新規採用職員数

の検討に必要となる視点等を取りまとめ、公表しているので、検討に当たって参考としていただきたいこと。

なお、今後、国家公務員における取扱いを踏まえ、留意事項等を追加でお知らせすることもあり得ること。

(参考)

「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報告書」

https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/kenkyu/teiin_kanri_r03/index.html