

11 高齢層職員の能力及び経験の活用

高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用

少子高齢化が急速に進展する中において、高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けた取組を推進しています。平成30年8月、人事院は、定年を段階的に65歳に引き上げること等を内容とする意見の申出を行い、その内容を踏まえた国家公務員法等の一部を改正する法律が令和5年4月1日から施行されました。定年の段階的な引上げに併せて、新たに役職定年制や定年前の短時間勤務制を導入しています。

定年の段階的引上げ（令和5年度～13年度）

定年年齢を60歳から段階的に65歳へ引上げ

ただし、職務と責任の特殊性・欠員補充の困難性を有する医師等については、65歳を超える特例定年を措置

	～令和4年度	令和5年度 ～6年度	令和7年度 ～8年度	令和9年度 ～10年度	令和11年度 ～12年度	令和13年度～ 【完成形】
定 年	60歳 【旧定年】	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

※ 定年の段階的引上げ期間中は、下記暫定再任用制度により65歳までの任用が可能

役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）

新陳代謝を確保し組織活力を維持するため、役職定年制を導入

- ▶ 管理監督職を占める職員は、60歳に達した日後における最初の4月1日までに管理監督職以外の官職に降任又は降給を伴う転任
- ▶ 役職定年による降任等により公務の運営に著しい支障が生ずる場合に限り、例外的に引き続き管理監督職として勤務させることが可能

定年前の短時間勤務制

60歳を超える職員の希望に基づく短時間勤務を可能とし、多様な働き方を実現

- ▶ 任 期：定年退職日相当日まで
- ▶ 勤務形態：短時間勤務（週15時間30分から31時間までの範囲内の時間）

60歳を超える職員の給与

民間の実情等を踏まえ、当分の間、60歳超の職員の給与を60歳前の7割水準に設定

- ▶ 俸給月額は、原則として、60歳前の7割に引下げ
- ▶ 諸手当のうち俸給月額の水準と関係するものも60歳前の7割水準

暫定再任用制度（定年の段階的引上げ期間中の経過措置）

- ▶ 任 期：1年以内（65歳到達年度までは更新可）
- ▶ 勤務形態：フルタイム（週38時間45分）又は短時間勤務

生涯設計支援

40歳～50歳台の職員を対象に「生涯設計セミナー」を実施。定年の段階的引上げに伴う上記の諸制度や、年金、定年後の生活環境の変化や収支等に関する情報提供を行うとともに、参加者同士による討議を通して、定年を見据えた生涯設計について自ら考える機会を提供。