

平成19年12月25日
A 府 省 (庁)

高齢者雇用に係るヒアリング資料

1 A 府省(庁)の組織,人員

機構

定員

2 A 府省(庁)における最近の退職者数及び再就職の実情等

退職管理の現状

再任用の現状

再就職の現状

3 新たな高齢者雇用対策と問題点

1 A府省(庁)における退職管理の現状及び今後の見込み

現状

平成16年度

[年齢別]

事由	年齢	～49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	合計	
勸奨退職			9	9	13	16	22	26	35	39	68	200		437	42.63%
定年退職													588	588	57.37%

1025

[級別(主なもの)]

勸奨退職	2級	特2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級	合計
行政職(一)			1	2	4	35	78	125	13	11	2	271
行(一)以外	3	7	48	15	11	7	5	3	1	1		101
行(一)以外				1	1	20	16	11	4	1	1	55

427

定年退職	2級	特2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級	合計
行政職(一)			1	3	3	10	73	7	11	4	4	116
行(一)以外	3	4	56	69	17	5	37	9	3	11	7	221
行(一)以外				3	1	50	38	47	42	18	17	216

553

(注) 退職手当実態調査によるデータに基づき作成した。

平成17年度

[年齢別]

事由	年齢	～49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	合計	
勸奨退職		2	2	5	17	16	17	32	59	68	147	253		618	57.97%
定年退職													448	448	42.03%

1066

[級別(主なもの)]

勸奨退職	2級	特2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級	合計
行政職(一)			3	2	2	19	128	201	18	21	10	404
行(一)以外		11	79	13	20	10	7	4	1	1	1	147
行(一)以外					2	22	10	11	5	1	2	53

604

定年退職	2級	特2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級	合計
行政職(一)			1	2	8	8	55	6	7	1	3	91
行(一)以外	2	5	57	67	15	6	25	4	5	3	4	193
行(一)以外				1	2	43	32	16	27	15	2	138

422

(注) 退職手当実態調査によるデータに基づき作成した。

平成18年度

[年齢別]

事由	年齢	～49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	合計	
勸奨退職			6	8	15	11	22	19	40	56	88	202		467	42.73%
定年退職													626	626	57.27%

1093

[級別(主なもの)]

勸奨退職	2級	特2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級	合計
行政職(一)	1		1	50	128	101	8	17	5			311
行(一)以外	14		59	24	4	2	1		1			105
行(一)以外			1	17	8	10	5	2				43

459

定年退職	2級	特2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級	合計
行政職(一)			13	19	72	17	9	3	4	2		139
行(一)以外	11		79	101	8	36	15	8	8	4		270
行(一)以外	1		3	53	33	38	29	17	13			187

596

(注) 退職手当実態調査によるデータに基づき作成した。

今後の見込み

A府省(庁)においては、ほぼ定年まで勤め上げるのが基本であるが、ここ数年間の傾向をみても、定年退職並びに58歳及び59歳で勸奨退職となる職員の占める割合が増加していることが伺える。

再就職あっせん先のジャンル別数状況(勸奨退職・定年退職別)

	平成16年	平成17年	平成18年	計
独立行政法人等	4 (4)	3 (3)	7 (6)	14 (13)
公益法人	142 (112)	152 (108)	138 (110)	432 (330)
その他営利法人	2 (2)	3 (3)	3 (3)	8 (8)
営利法人	8 (3)	12 (12)	3 (3)	23 (18)
計	156 (121)	170 (126)	151 (122)	477 (369)

(注) ()書き数字は勸奨退職者数で内数である。

年齢階層別職員数と今後の推移

【職員数】

	~ 19歳	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45	46	47	48	49	50
人数	77	1668	4802	7442	7684	6508	1245	1247	1173	1256	1195	1244
(割合)	0.20	3.60	10.30	16.00	16.60	14.00	2.70	2.70	2.50	2.70	2.60	2.70
	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60歳 ~	合計	
人数	1190	1203	1175	1166	1121	1145	1186	1036	1090	572	46425	
(割合)	2.60	2.60	2.50	2.50	2.40	2.50	2.60	2.20	2.30	1.20	100	

(注)平成18年7月1日の在職者における同19年3月31日現在の見込年齢(定年退職者を含む。)で計上した。

【今後の推移】

45歳以降の割合はほぼ安定(各年齢で2.2~2.7%程度)しているものの、30歳台から40歳台前半の年齢構成が高く、20歳台の年齢構成が低いことが伺える。

2 再任用の実施状況及び問題点

平成18年度再任用に係る希望者数(当初,最終)

所属部局	再任用希望者数					
	平成17年度定年退職者		平成17年度再任用者		合計	
	初回	最終	初回	最終	初回	最終
a官署	1	1	2	2	3	3
b官署	60	57	24	23	84	80
c官署	3	2	0	0	3	2
d官署	6	6	0	0	9	7
合計	70	66	26	25	99	92

(注)本調査は各局において再任用を希望する者から聴取し候補者とした者の最初と最後の数字を計上したものであり,希望者全員の数を計上しているものではない。

平成18年度再任用実績(級別,官職,常勤,短時間の別)

所属部局	退職年度	退職の態様	俸給表	職務の級	再任用職名	勤務時間(週)	人数
a官署	16	定年	行(一)以外	5	主任専門官	フルタイム	1
"	16	定年	"	4	主任専門官	フルタイム	1
b官署	16	定年	"	3	専門官	フルタイム	8
"	16	定年	"	5	統括専門官	フルタイム	2
"	16	定年	"	6	専門官	フルタイム	1
"	16	定年	"	6	統括専門官	フルタイム	2
"	16	定年	"	6	事務官	フルタイム	1
"	16	定年	"	2	事務官	フルタイム	1
"	16	定年	"	1	事務官	フルタイム	1
"	16	定年	"	7	事務官	フルタイム	1
"	16	定年	"	5	事務官	フルタイム	3
"	16	定年	"	5	事務官	フルタイム	2
"	16	定年	"	3	事務官	フルタイム	1
a官署	17	定年	"	4	技官	フルタイム	1
b官署	17	定年	"	10	事務官	フルタイム	1
"	17	定年	"	7	主席専門官	フルタイム	1
"	17	定年	"	6	事務官	フルタイム	2
"	17	定年	"	5	事務官	フルタイム	2
"	17	定年	"	5	統括専門官	フルタイム	2
"	17	定年	"	5	専門官	フルタイム	3
"	17	定年	"	4	専門官	フルタイム	2
"	17	定年	"	4	事務官	フルタイム	1
"	17	定年	"	4	統括専門官	フルタイム	2
"	17	定年	"	3	専門官	フルタイム	16
"	17	定年	"	2	専門官	フルタイム	6
"	17	定年	"	3	技官	フルタイム	1
"	17	定年	"	3	技官	フルタイム	1
"	17	定年	"	5	統括専門官	フルタイム	1
"	17	定年	"	4	統括専門官	フルタイム	2
"	17	定年	"	3	専門官	フルタイム	4
"	17	定年	"	3	専門官	フルタイム	1
"	17	定年	行政職(一)	2	技官	フルタイム	1
"	17	定年	行(一)以外	4	統括専門官	フルタイム	2
"	17	定年	"	3	専門官	フルタイム	6
c官署	17	定年	行政職(一)	7	専門官	フルタイム	1
"	17	定年	"	6	専門官	フルタイム	1
d官署	17	定年	"	8	専門官	20	1
"	17	定年	"	7	専門官	4	1
"	17	定年	"	7	専門官	16	1
"	17	定年	"	6	専門官	20	2
"	17	定年	"	6	専門官	16	1
"	17	定年	"	6	専門官	4	1

合計	92
フルタイム	85
短時間勤務	7

職員の再任用先の希望と実際の再任用との差異(昨年度実績)

- ・現在のところ、再任用ポストは限定されており、そのポストに対する希望であるため、職員の具体的な希望の詳細については把握していない。

再任用に際しての職員から出される不服

- ・フルタイム勤務については、定員の枠内での運用となるため、希望しにくい。
- ・再任用予定の勤務箇所が少なく、希望する官署で勤務することが困難である。
- ・再任用職員に対し、組織の一員として雑務等の割振りも行われるところであるが、管理職であった職員が、一職員として勤務することに戸惑いがある。
- ・退職と同時に再任用職員となったが、多少充電期間が欲しかった。

再任用に当たっての問題点(定員, 給与費, 処遇その他)

【定員】

- ・再任用については、現行の定員・定数の枠内での採用であるので、実施には新規採用者数を抑える必要がある。人員削減計画や府省間配置転換による職員の受入れ等のため、新規採用者数の確保を優先せざるを得ない状況にあったことや、職員の年齢構成の偏りに拍車を掛けることとなることから、再任用制度を積極的に活用できていない現状にある。
- ・再任用希望者は定員内の職員となることから、小規模庁での任用はより困難とならざるを得ない面がある。
- ・定員の都合上、単年度での再任用となることが多く、業務に対する積極性や責任感を低下させない方策を検討する必要がある。

【給与】

- ・初任給決定基準が改正され、初任給の号俸調整についての制限が撤廃されたことから、経験年数が長い臨時的任用職員又は任期付採用職員を採用した場合に、再任用フルタイム勤務職員の俸給月額より多額の俸給月額で初任給決定される場合がある。
- ・現行の再任用職員については、扶養手当、住居手当等が支給されないが、今後の議論の状況により、生活関連手当についても見直す必要があると考える。
- ・再任用希望者と勤務地について折り合いが付かない場合などのために単身赴任手当等給与面の保障や宿舍の十分な確保なども望まれる。

【健康】

- ・再任用期間中の勤務実績はおおむね良好であるが、再任用を開始したものの、体力低下、体調不良等を訴え辞職する職員が少なからずいる。

【処遇その他】

- ・元職場の上司に対し、具体的職務内容、分担事務量の割当て等の職務命令関係に苦慮する。
- ・再任用者の配置如何によっては、職員が長年培った知識や経験を有効に発揮できず、また、その位置付けも必ずしも浸透しているとは言えず苦慮することがある。
- ・今後は、再任用希望者の増加、再任用期間が延びることなどから、再任用職員の受入ポストの確保について早急に検討する必要がある。