

平成20年 6月25日

人事院生涯設計課

各府省高齢者雇用アンケート及びヒアリング結果の概要（幹部職員以外）

（アンケートは平成19年12月～20年1月実施。全23府省庁から回答）

◆◆アンケート・ヒアリング結果の概要のポイント◆◆**<11府省庁が「定年年齢の65歳引上げ」、2府省庁が「再任用義務化」>**

・無記入を除く21府省庁のうち、約5割の11府省庁が「定年年齢の65歳引上げ」を高齢者雇用に係る最も適当な施策と回答。「定年廃止」はなし。

このほか意見として、「基本的に定年延長がよいが、本人が選択できる仕組みが必要」、「定年延長と、一定年齢で一定の役職段階に達しない者の給与の引下げや役職定年の問題はセットで検討することが必要」、「65歳定年制を段階的に実現させ、移行期には役職定年や再任用で対応」、「高齢者雇用の検討に当たっては、定員管理の検討、早期退職者に係る割増制度のあり方等の退職手当制度の検討などもパッケージで行うことが必要」など。

<定年延長の一番の問題点は新規採用抑制問題。解決策は、「定員・級別定数の特別な措置等弾力的な定員管理を視野にいたした措置」>

・65歳までの段階的定年延長を行う場合の問題点として「新規採用抑制問題」をあげたのは無記入を除く22府省庁のうち、5割強の12府省庁で最も多い。主な解決策は定員・級別定数の特別な措置、暫定定員、計画的削減措置の見直し等弾力的な定員管理を視野にいたした措置。

このほか意見として「組織の活性化等の観点から、一定の新規採用者数確保の配慮が必要」、「組織の新陳代謝を図るためには勸奨退職時の退職金の割増しを検討すべき」、「基準を明確にして、管理職から外したり、給料を下げる制度が必要」など

<在職期間の長期化に伴う組織の活性化の具体的方策は「外部との人事交流の拡大・充実」、「若手抜擢人事などの能力・実績主義人事の徹底」など>

・在職期間の長期化に伴う組織の活性化の具体的方策は、「外部との人事交流の拡大・充実」が無記入を除く21府省庁のうち約6割の13府省庁、「若手抜擢人事などの能力・実績主義人事の徹底」が6割弱の12府省庁、「各段階における長期研修の実施」が5割弱の10府省庁、「自己啓発等休業取得奨励」が4割弱の8府省庁など。

このほか意見として、「いわゆる現役出向や人事交流で外部に人材を出す必要があり、これを促進するために法令上の規制緩和等を検討して欲しい。」、「独立行政法人等に出した職務を再度公務内に取り込み、人件費や定員も取り戻すなどの工夫も国

民の理解を得ながら進める必要がある。」など。

< 人件費問題への対応についての意見は「役職定年」、「50歳台の給与カーブの引下げ」が最も多い。 >

・ 高齢職員の増加に伴う人件費問題への対応についての意見は、無記入を除く21府省庁のうち「役職定年」が7府省庁（3割強）、「50歳台の給与カーブの引下げ」が7府省庁、「能力・実績主義の徹底」が4府省庁（2割弱）、「民間企業に準拠した給与体系」が4府省庁。「総人件費の抑制と高齢職員の勤務意欲の維持の両面が可能となるよう総合的検討が必要」などの意見が4府省庁。

このほか意見として「役職定年を定めた場合、役職定年後は専門職での処遇を考えるべき」、「役職の変更等により60歳以降の給与水準が引き下げられることはあり得る。」など。

< 従来の年功的取扱いでは組織の活性化が維持できないとする府省庁は6府省庁 >

・ 従来の年功的取扱いで組織の活性化が維持できるかについては、維持できる府省庁は無記入等を除く20府省庁のうち1割の2府省庁。維持できない府省庁は3割の6府省庁。人事管理上の工夫は「能力・実績主義の徹底に基づく人事管理を図る。」、「専門スタッフ職ポストの活用」など。

< 60歳台前半層の遂行可能な官職・職務が用意できる府省庁は8府省庁 >

・ 60歳台前半層が体力的にも遂行可能な官職・職務が用意できるかについては、用意できる府省庁は、無記入を除く21府省庁のうち4割弱の8府省庁。用意できない府省庁は2割強の5府省庁。

用意できない場合の必要な工夫は「再任用短時間勤務の活用」、「60歳代前半層に適した職務を切り出して官職の再編成をして再任用官職を作り出すなど大がかりな職務の編成替えが必要」、「独立行政法人等に出した職務を再度公務内に取り込み、人件費や定員も取り戻すなどの工夫も国民の理解を得ながら進める必要がある。」（前掲）など。

また、特殊な公務職場における加齢に伴い体力的に厳しい職務については、「せいぜい62歳くらいまでの定年が限度」、「60歳を超えると短時間勤務などの工夫が必要」、「勤務が難しい職員に対する何らかの配慮が必要」など。

< 専門スタッフ職ポストは公務で培った知識、経験を活用した支援的な専門性を有するポストなど。 >

・ 平成20年度に専門スタッフ職ポストを設ける府省庁は無記入を除く19府省庁のうち約5割の10府省庁。検討中の府省庁は5割弱の9府省庁。

・ ポスト数は最も少ない府省庁で1ポスト。最も多い府省庁は12ポスト。

< 12府省庁が再任用義務化に選考基準が必要。希望者全員対象の再任用義務化は5府省庁 >
・ 無記入を除く21府省庁のうち、6割弱の12府省庁が「再任用義務化」の場合、再任用者について何らかの選考基準を設けることが必要と回答。総合的な検討が必要などの意見は4府省庁

< 適当と考える選考基準のうち最も多いのは勤務成績及び健康状態等 >

・ 選考基準を設ける場合の「適当と考える基準」については、9府省庁が回答。このうち最も多い5府省庁が「勤務成績及び健康状態等」と回答

< 再任用義務化の一番の問題点は「定員問題」。解決策は「定員の特別措置などの弾力的な措置」 >

・ 再任用義務化を円滑に実施する場合の解決すべき問題点として「定員問題」をあげたのは無記入を除く21府省庁のうち、6割弱の12府省庁で最も多い。主な解決策は定員の特別措置、臨時的措置、別枠とするなどの弾力的措置

このほか再任用官職確保に関する意見として「独立行政法人等に出した職務を再度公務内に取り込み、人件費や定員も取り戻すなどの工夫も国民の理解を得ながら進める必要がある。」(前掲)「全ての再任用希望者に(ラインから外れた)再任用に適した官職を用意することは困難」、「同じ職場での再任用では従来の上下関係が逆転するので人事管理上難しい。」など。

< 勤務延長に対する改善要望は適用要件の緩和、異動の制限等の制約の弾力化 >

・ 勤務延長に対する改善要望は、「活用できる場合が限定的で制度運用が困難なため要件を緩和して欲しい。」とする府省庁が5府省庁。「業務の実態に即して異動の制限を弾力化し、より柔軟な運用可能な内容に改善して欲しい。」とする府省庁が3府省庁など。

< 「新規採用抑制」の「問題点」は、若年層の少ない歪んだ職員構成となり、組織の活性化が図れないなど。対応策は、定員の弾力化等定員上の対策 >

・ 再任用義務化、定年延長等による高齢職員の増加に伴い、「新規採用抑制」を行う場合の問題点として「若年層の少ない歪んだ職員構成となり、組織の活性化が図れない」などを挙げたのは無記入を除く21府省庁のうち8割弱の16府省庁で最も多い。
・ 主な対応策は定員の増加、定員の弾力化、定員管理の柔軟化等定員上の対策。

< 無年金期間が発生する平成25年度を見越した計画的な対策は「再任用職員・再任用短時間勤務職員の活用等」 >

・ 無年金期間が発生する平成25年度を見越した計画的な対策は無記入及び現時点では対策を講じていない府省庁を除く16府省庁が回答。「再任用職員・再任用短時間勤務職員のポスト・人員増、活用等」が6割弱の9府省庁、「高年齢層の遂行可能な業

務の見直し」が1割強の2府省庁、「現役出向の在り方についての検討」が1割弱の1府省庁など。

<多様な勤務形態は短時間勤務、テレワーク、フレックスタイムなど>

・高年齢期の職員の雇用に向けた勤務形態として考えられるものは23府省庁のうち約4割強の10府省庁が「短時間勤務」、約2割の5府省庁が「テレワーク」、約2割の5府省庁が「フレックスタイム」など。業務により勤務形態を選択できるようにするなどの意見が1府省庁。

<雇用保険の高年齢雇用継続基本給付金制度等収入減収に対する激変緩和措置が必要とする府省庁は14府省庁>

・雇用保険の高年齢雇用継続基本給付金制度等収入減収に対する激変緩和措置について公務員にも同様の制度の導入が必要かについては、無記入を除く18府省庁のうち8割弱の14府省庁が「必要」と回答。

<高年齢雇用に関し、職員に対する支援措置を必要とする府省庁は21府省庁>

・高年齢雇用に関し、民間企業と同様に職員に対する何らかの支援措置を必要とするのは無記入を除く21府省庁のすべて。

このうち、「再就職支援のためのセミナー」を必要とする府省庁は21府省庁のうち2割強の5府省庁、「再就職に必要な職業訓練」を必要とする府省庁は1割強の3府省庁、「自己啓発支援(教育訓練給付金等)」を必要とする府省庁は割強の3府省庁など。

アンケート・ヒアリング結果の概要

1 高年齢雇用に係る最も適切と考える施策

今後、雇用と年金の連携を図る観点から高年齢雇用に係る新たな施策を導入すると仮定した場合、どのような施策が最も適切と考えるかについての回答は以下のとおり。

再任用の義務化(2府省庁)

【主な理由】

役職ポストの新陳代謝が図れ、職員の士気、組織の活性化の妨げにならない。

ライン職から外れたポスト等、高年齢者に即したポストへの再任用をスムーズに行うことができ、また、人件費を引き上げる圧力が少ない。

定年年齢の65歳引上げ(11府省庁)

最も多い理由

人事管理上の観点からの理由

- ・再任用ポストの確保の困難性(3府省庁)
- ・人事配置がしやすい(2府省庁)
- ・引き続き勤務が可能なため、業務効率が低下しない。(1府省庁)
- ・再任用義務化は再任用不適職員を抱え込み、組織力が低下(1府省庁)
- ・定年年齢まで勤務する者が大多数を占めるため(1府省庁)
- ・年金支給開始年齢までの確実な雇用・処遇の確保(1府省庁)

次に多い理由

職員のモチベーションの維持の観点からの理由

- ・給与の大幅な低下が回避できるなど(3府省庁)
- ・安心して職務に精励できるなど(3府省庁)

その他の理由

- ・定年延長の方が現実的又は分かりやすい(2府省庁)
- ・再任用義務化は職務内容、勤務地等職員の希望に沿うことが困難(1府省庁)

定年廃止(なし)

その他(8府省庁)

- ・民間企業の動向を踏まえつつ、できるだけ早い時期に導入しやすい制度とすることが必要(1府省庁)
- ・3つの施策の問題点を踏まえ、深度ある総合的な検討を行うことが必要(1府省庁)
- ・何らかの施策が必要だが、総人件費の抑制、職員の勤労意欲の維持、組織の新陳代謝等をどのように図っていくのかという観点から、今後、深度ある検討が必要(1府省庁)
- ・どのような方策が適当かは公務員制度のあり方、人事制度全般に係る総合的な検討の中で検討していくことが適切(1府省庁)
- ・3つの施策は、それぞれ再任用ポストの確保の困難性又は組織の新陳代謝の阻害のおそれ等の問題があり、現実的ではない。再任用は、公務の要請及び本人の希望を勘案し柔軟にポストを用意し、従前の勤務成績を踏まえた選考採用により行うことが望ましい。(1府省庁)
- ・今後の退職管理は、高齢者の無年金期間における雇用の確保に配慮することが必要。また、今後も定員合理化を継続する場合、勸奨退職システム維持の必要性が増すが、このためには、定員管理の検討、退職手当制度の検討(早期退職者に係る割増制度のあり方等)などが不可欠。高齢者雇用の検討に当たっては、上記のような検討もパッケージで行う必要があるが、提示の3案は、いずれもこれらの課題に対する具体的な対処が明らかでなく、相対的な判断がつきかねる。(1府省庁)
- ・一律的な定年延長や再任用の義務化を行った場合、組織力の低下を招き業務面で問題が生ずるため、再任用可能なポスト及び任用基準を希望者に明示し、合致する職員の再任用を義務化することが望ましい。(1府省庁)

一定の要件をクリアしていれば再任用

- ・再就職先が殆ど無く、勸奨退職は実施しておらず、「定年年齢の65歳引上げ」が望ましいが、人事管理上新規採用抑制による組織活力維持や定員管理（定員合理化への対応が最重要課題）の問題がある。（1府省庁）

【補足意見】

高齢期雇用対策を考えるに当たっては、何よりも組織の活力を失わないような設計が大事（1府省庁）

基本的に定年延長がよいが、体力・意欲等の問題から本人が（定年延長か再任用・短時間勤務などを）選択できる仕組みが必要（5府省庁）

定年延長する場合の給与の在り方

- ・定年延長と、一定年齢で一定の役職段階に達しない者の給与の引下げや役職定年の問題はセットで検討することが必要（1府省庁）
 - ・60歳以降は職務内容を変えたり、役職定年を導入するなどして給与を下げることを検討すべき（2府省庁）
 - ・60歳以降の雇用を確保するのであれば、給与を6割、7割とすることも必要（1府省庁）
 - ・給与のピークを60歳とするのか65歳とするのかの検討が必要（1府省庁）
- 定年延長、再任用いずれの方策をとるかは、幹部層か非幹部層かなど（のポスト対応）で考えるべき。（2府省庁）
- 65歳定年制を段階的に実現させ、移行期には役職定年や再任用で対応するのが現実的。（1府省庁）

無記入（2府省庁）

2 再任用の義務化について

再任用の義務化の方法

再任用の義務化により対処する場合、希望者全員を対象とする再任用の義務化を行うべきか、又は再任用者について何らかの選考基準を設けるべきかについての回答は以下のとおり。

希望者全員対象の再任用の義務化（5府省庁）

何らかの選考基準を設けることが必要（12府省庁）

その他（4府省庁）

- ・再任用義務化はポスト数に限界があり、多数の職員を処遇することができず、根本的な解決につながらない。
- ・希望者全員対象の再任用の義務化は、ポスト確保の困難性から難しい。「再任用の義務化」が再任用官職提示の義務化ならば、希望者の一部のみ官職を提示することを義務化することに意味がない。
- ・何らかの基準の設定が現実的だが、公務員制度のあり方、人事制度全般に係る総

合的な検討の中で検討していくことが適切

- ・一律的な義務化は好ましくなく、また、希望した者に対して選考基準を設けることは、採用の可否について不安を抱かせることとなるため、事前にポスト及び一定の資格要件を明示し、これを満たしている職員は極力採用に努めるべき。

無記入（２府省庁）

選考基準の考え方及び適当と考える基準

選考基準を設ける場合の考え方及び適当と考える基準についての回答は以下のとおり。

考え方

- ・職務遂行能力、通常勤務可能な体力等の適正な判断基準が必要（４府省庁）
- ・公務能率の維持・向上の観点等（３府省庁）
- ・定員状況、設定可能な再任用ポスト、上司等の他の職員への影響等に鑑み何らかの選考基準は必要（２府省庁）

適当と考える基準

- ・（定年前の）勤務成績（勤務状況）及び健康状態等（５府省庁）
- ・在職中の勤務成績、再任用後の公務貢献の意志・能力など（１府省庁）
- ・定年前の勤務状況、健康状況、勤務意欲等（１府省庁）
- ・勤務成績（２府省庁）

その他の意見

- ・選考基準については、現行の勤務意欲、任期の設定などの要件が必要（１府省庁）
- ・基準を設ける場合は、公平な評価に基づいたもので行うべき。（１府省庁）
- ・採用の可否について、一定の点数化のひな形を示すなどし、それにより、各省ごとの実情を踏まえた弾力的な運用（１府省庁）
- ・希望者の能力に見合う適職がない場合が想定されるため、希望者全員を対象とせず、希望者の能力に見合う適職が確保される場合に限り再任用を可能とするなど、何らかの選考基準を定めることが適当（１府省庁）
- ・新規採用者の確保、希望者が特定の地域に集中すること、希望者の能力に見合う職種が確保できるかなどの問題があるので、何らかの選考基準を設けることが適当（１府省庁）

解決すべき問題点及び解決のための方策

再任用義務化を円滑に実施する場合の解決すべき問題点及び解決のための方策として考えられるものについての回答は以下のとおり。

解決すべき問題点

定員問題（１２府省庁）

新規採用抑制問題（９府省庁）

人件費問題（ 7 府省庁）

再任用すべき適職がない場合の措置（ 6 府省庁）

組織活力の低下への対策（ 7 府省庁）

その他（ 7 府省庁）

- ・若手職員の減少による将来の行政機関の能力低下への対策（特に本府省庁では、再任用ポスト数が極めて限定される。）（ 1 府省庁）
- ・再任用ポストの確保、再任用職員及び現役職員両者のモチベーション維持を図ること（ 1 府省庁）
- ・単独の府省庁での再任用ポストの設定が困難（ 1 府省庁）
- ・再任用不適格者への対応（ 1 府省庁）
- ・退職不補充となっている行（二）職員の取扱い（ 1 府省庁）
- ・新たな再任用官職を設けるなどの再任用別枠化（定員・人件費を別枠とする。）が必要（ 1 府省庁）
- ・再任用すべき適職がない場合の措置については、組織のスリム化を進めており解決のための方策は難しい。（ 1 府省庁）

【補足意見】

同じ職場での再任用では従来の上下関係が逆転するので人事管理上難しい。（ 2 府省庁）

全ての再任用希望者に（ラインから外れた）再任用に適した官職を用意することは困難である。（ 2 府省庁）

無記入（ 2 府省庁）

解決のための方策

定員問題（ 9 府省庁）

- ・定員の特別措置、臨時的な措置又は現行定員とは別枠とするなどの弾力的措置が必要（ 7 府省庁）
- ・公務員制度のあり方、人事制度全般に係る検討の中で総合的に検討など（ 2 府省庁）
- ・定員問題の観点で採用枠を検討（ 1 府省庁）
- ・段階的かつ計画的な導入・実施が必要（ 1 府省庁）

新規採用抑制問題（ 8 府省庁）

- ・再任用職員を枠外又は別枠にする、定員についての特別な措置など新規採用の抑制にならない措置が必要（ 4 府省庁）
- ・公務員制度のあり方、人事制度全般に係る検討の中で総合的に検討など（ 2 府省庁）
- ・再任用職員の経験等を生かした適正な職への配置とともに、若手職員のモチベーションが下がらないよう、現役職員の理解を得ることが必要（ 1 府省庁）

- ・ 現行の再任用制度の大幅な見直しと、ある程度の新規採用の抑制は必要（ 1 府省庁）
- ・ 再任用職員の実績数に応じた一定割合の定員増（ 1 府省庁）

人件費問題（ 6 府省庁）

- ・ 人件費を別枠とする、制度官庁による特別措置など人件費の弾力的運用の確保が必要（ 3 府省庁）
- ・ 公務員制度のあり方、人事制度全般に係る検討の中で総合的に検討など（ 2 府省庁）
- ・ 50歳台の給与カーブの見直しや、雇用形態を短時間勤務とすることにより対応（ 1 府省庁）

再任用すべき適職がない場合の措置（ 4 府省庁）

- ・ 内規、訓令により、職員の適性及び現実の業務上の必要に応じ、「（幹部ポスト名）補佐」、「特任担当官」等の職務命令上のポストの新設等の措置が必要（ 1 府省庁）
- ・ 公務員制度のあり方、人事制度全般に係る検討の中で総合的に検討など（ 2 府省庁）
- ・ 今後、個別に検討が必要（ 1 府省庁）

組織活力の低下への対策（ 4 府省庁）

- ・ 公務員制度のあり方、人事制度全般に係る検討の中で総合的に検討など（ 2 府省庁）
- ・ 今後、個別に検討が必要（ 1 府省庁）
- ・ 組織活力の低下の防止の観点で採用枠を検討（ 1 府省庁）

その他（ 5 府省庁）

- ・ 若手職員の減少による将来の行政機関の能力低下への対策（特に本府省庁では、再任用ポスト数が極めて限定される。）（ 1 府省庁）
 - ・ (制度移行期間中は)再任用職員増加に伴う定員等の臨時的措置が必要。特に本府省庁では、高齢職員の知識や経験が活かせるアドバイザー的なポストなどポストの多様化が必要
- ・ 再任用ポストの確保、再任用職員及び現役職員両者のモチベーション維持を図ること（ 1 府省庁）
 - ・ (上記問題点の解決のため)どのような人事管理を行うべきかの検討が必要
- ・ 単独の府省庁での再任用ポストの設定が困難（ 1 府省庁）
 - ・ 府省間で再任用の人材を融通できるような府省横断的な人材活用システムの構築（新たに設置される官民人材交流センターへの業務付与など）
- ・ 再任用不適格者への対応（ 1 府省庁）
 - ・ 分限制度の運用において不適格者への対応をより一層適切に行うことができるようにすべき。
- ・ 退職不補充となっている行（二）職員の取扱い（ 1 府省庁）

- ・行（二）職員の同職での再任用は難しく、行（一）ポストでの受入れは無理なため、検討が必要

【補足意見】

独立行政法人等に出した職務を再度公務内に取り込み、人件費や定員も取り戻すなどの工夫も国民の理解を得ながら進める必要がある。（１府省庁）

特例定年を検討すべき官職及び特例定年の年齢

再任用義務化が法定され、65歳までの定年延長がなされなかった場合に、新たに特例定年を定めることを検討すべき官職、その場合の特例定年の年齢についての回答は、以下のとおり。

特例定年を検討すべき官職及び年齢

- ・ 高度の知識や経験等を必要とする官職（２府省庁）
- ・ 専門性の高い分野の官職（１府省庁） 65歳
- ・ 特に高度な専門性のあるスタッフ官職、大規模な地方機関の長（１府省庁）
- ・ 専門スタッフ職、研究職（１府省庁）65歳
- ・ 行政課題が複雑、高度化する中で、職員が公務を通じて培った知識、経験をより長く活用できる途を広げ、府省庁の政策企画・実施能力を維持・向上させる観点から、新たに特例定年を定めることが適切な官職（１府省庁）

年齢無記入

勤務延長に対する改善要望

勤務延長制度に対する改善要望(要件、勤務延長後に異動させられないことなどについて)は以下のとおり(12府省庁が回答)

勤務延長制度の適用要件については、活用できる場合が限定的で、制度運用が困難なため、様々なケースに対応した弾力的な運用が可能となるよう要件を緩和して欲しい。(5府省庁)

業務の実態(例えば新規大型案件の発生や組織の改廃等)に即して異動の制限等の制約を弾力化し、より柔軟に運用可能な内容に改善して欲しい。(3府省庁)

特定職種の人材確保の観点から、勤務延長の期限(最大で3年以内)の個別事情に応じた要件の緩和(1府省庁)

期限の延長に係る人事院の承認につき一定の場合に包括承認制を設けるなどの弾力的な運用を検討して欲しい。(1府省庁)

勤務延長は、定年退職の特例であるので、その制度の運用により対応することは難しい。職員を定年退職後に公務の能率的な運営に活用する場合は、別途の制度の枠組みについて検討が必要(1府省庁)

高齢期雇用問題として勤務延長制度を活用することとする場合は、極力客観的基

準により運用することが必要（1府省庁）

3 定年延長について

平成25年度から、65歳までの段階的定年延長を行うこととした場合、検討すべき問題点及びその解決のための方策として考えられるものについての回答は以下のとおり。

検討すべき問題点

新規採用抑制問題（12府省庁）

人件費問題（11府省庁）

組織活力の低下への対策（11府省庁）

定員問題（11府省庁）

退職金の支払い時期の問題（5府省庁）

能力に見合う適職がない職種への対応（4府省庁）

その他（3府省庁）

- ・定年延長による昇進・昇格ペースの遅れ等の問題（2府省庁）
- ・公務能率の向上等（1府省庁）
- 無記入（1府省庁）

解決のための方策

新規採用抑制問題（12府省庁）

- ・定員の増加、定員・級別定数の特別な措置又は現行定員とは別枠とする、暫定定員あるいは計画削減措置の見直し等弾力的な定員管理を視野に入れた措置が必要（5府省庁）
- ・制度官庁及び財政当局による総合的な政策的対応が不可欠（1府省庁）
- ・この問題点を緩和するためには、できる限り早い段階での定年延長を決定していくことが必要（1府省庁）
- ・段階的かつ計画的な導入・実施が必要（1府省庁）
- ・組織の活性化等の観点から、一定の若年層の新規採用者数確保の配慮が必要（2府省庁）
- ・公務員制度のあり方、人事制度全般に係る検討の中で総合的に検討など（2府省庁）

人件費問題（9府省庁）

- ・人件費を特別措置又は別枠として確保。（2府省庁）
- ・暫定定員あるいは計画削減措置の見直し等弾力的な定員管理を視野に入れた制度設計が必要（1府省庁）
- ・基準を明確にして、管理職から外したり、給料を下げる制度を用意することが必要（1府省庁）
- ・給与制度全般（50歳代の給与カーブの見直しなど）の再検討（1府省庁）

- ・組織活力や業務の継続性を考えると、職員の年齢のバランスを考慮することが必要（１府省庁）
- ・公務員制度のあり方、人事制度全般に係る検討の中で総合的に検討など（３府省庁）

組織活力の低下への対策（８府省庁）

- ・この問題点を緩和するためには、できる限り早い段階での定年延長を決定していくことが必要（１府省庁）
- ・定員及び級別定数についての特別な措置（１府省庁）
- ・基準を明確にして、管理職から外したり、給料を下げる制度を用意することが必要（１府省庁）
- ・組織の活性化の観点から、一定の新規採用者数を確保できるような配慮が必要（１府省庁）
- ・一定程度の新規採用枠の抑制（１府省庁）
- ・組織活力や業務の継続性を考えると、職員の年齢のバランスを考慮する必要がある。（１府省庁）
- ・公務員制度のあり方、人事制度全般に係る検討の中で総合的に検討など（２府省庁）

【補足意見】

- ・勧奨に応ずるインセンティブとしては役職定年制の導入も検討することが必要（１府省庁）
- ・外郭団体の仕事はスリム化しても必ず残るはずなので、これを役職定年制により役降りした者に現役出向してやってもらうなども一つの方策（１府省庁）
- ・組織の新陳代謝を図るためには勧奨退職時の退職金の割増しを検討すべき（２府省庁）

定員問題（８府省庁）

- ・制度官庁による特別措置、定員を別枠として確保など（３府省庁）
- ・組織活力や業務の継続性を考えると、職員の年齢のバランスを考慮する必要がある。（１府省庁）
- ・公務員制度のあり方、人事制度全般に係る検討の中で総合的に検討、定員・予算上の措置の可否も併せて十分な検討など（３府省庁）
- ・職員の新陳代謝を計画的に行うことにより組織の活力を維持することが可能となるよう、定員削減を前提とした現行の定員管理システムを見直すべき。（１府省庁）

退職金の支払い時期の問題（４府省庁）

- ・制度官庁及び財政当局による総合的な政策的対応が不可欠（１府省庁）
- ・制度官庁による特別措置が必要（１府省庁）
- ・公務員制度のあり方、人事制度全般に係る検討の中で総合的に検討など（２府省庁）

能力に見合う適職がない職種への対応

- ・今後、府省庁において個別に検討が必要（1府省庁）
- ・内規、訓令により、職員の適性及び現実の業務上の必要に応じ、「（幹部ポスト名）補佐」あるいは「特任担当官」等の職務命令上のポストの新設等の措置が必要（1府省庁）
- ・公務員制度のあり方、人事制度全般に係る検討の中で総合的に検討など（2府省庁）

その他

- ・定年延長による昇進・昇格ペースの遅れ等の問題
 - ・定年までの給与のカーブの在り方については、給与カーブが高齢職員の士気に与える影響を踏まえた検討が必要（1府省庁）
 - ・能力・実績主義の徹底を図ることは当然ながら、職員の士気への影響を踏まえた人事・昇進管理の在り方についての検討が必要（1府省庁）
 - ・知識・経験豊かな職員が意欲をもって定年まで職務に精励し、組織全体として公務能率の維持向上が図られるような制度とすることが重要（1府省庁）
 - ・昇任の遅れなどにより現行の60歳以下の管理職等のモチベーションを低下させないために、60歳以上の職員について独自の任用（職種）・給与体系を導入（1府省庁）
- ・公務能率の向上等
 - ・公務員優遇との批判を受けまいよう、民間企業における定年延長の浸透状況の十分な検討を行うことが必要（1府省庁）
 - ・厳しい定員事情を踏まえれば、職員に選択の幅を与えるなど各府省における弾力的な運用の余地を設けることが必要（1府省庁）

4 再任用義務化、定年延長等による高齢職員の増加に伴う問題点についての現実的・具体的対応策

再任用義務化、定年延長等による高齢職員の増加に伴う問題点についての現実的・具体的対応策の考え方についての回答は以下のとおり。

新規採用抑制の問題点及び対応策

若年層の少ない歪んだ職員構成となり、組織の活性化が図れず、人事管理に長期に影響。将来的な行政能力の低下。（16府省庁）

【対応策】

定員の増加、定員の弾力化、定員管理の柔軟化等定員上の対策（10府省庁）
出向を増やすことにより対応（1府省庁）

各制度への移行に長期間を割く等、緩やかな移行を行う。（1府省庁）

定年延長等による高齢職員を経験・実績等により職種グループにまとめ、例えばワークシェアリングの導入等により実働ベースでの定員（あらたな定員

のカウント方式が必要)の抑制、ひいては総人件費の抑制を図ることの検討(1府省庁)

50歳以上の職員を対象にした退職金の上乗せによる勧奨退職制度の導入(1府省庁)

人件費を別枠として確保(1府省庁)

公務員制度のあり方、人事制度全般に係る総合的な検討の中で検討することが適切(1府省庁)

組織の新陳代謝が行えず、若手職員のモチベーションが低下(4府省庁)

【対応策】

給与体系の見直しとともに、職員の適性を踏まえた適切な配置を行う。(1府省庁)

定員増や定数管理の弾力化(1府省庁)

組織活力維持が可能となるよう、定員削減を前提とした現行の定員管理システムを見直すべき。(1府省庁)

専門的な知識、経験を要する職場での技能伝承等が困難。また、生産現場の高齢化による生産効率の低下(1府省庁)

【対応策】新陳代謝を図る。生産現場では、更なる機械化の検討(1府省庁)
恒常的な繁忙業務への対応が、若年層に集中し、組織維持に影響(1府省庁)

【対応策】制度官庁による特別措置。府省庁における退職勧奨など(1府省庁)
年齢バランスの変化による業務の継続性等の低下(1府省庁)

【対応策】業務の継続性等が低下しないような慎重な対応が必要(1府省庁)
組織力の低下を招き業務面で問題が生ずる。

【対応策】

組織力維持のため特定のポストでのみ採用することとし、極力高齢職員採用を抑制せざるを得ない。(1府省庁)

無記入(2府省庁)

人件費問題への対応

役職定年について(7府省庁)

【意見】

役職定年後のポスト(をどうするか。)(1府省庁)

専門スタッフ職の増設(1府省庁)

役職定年を行う場合には、それに見合うポストの新設が必要(現在のポストや組織のままでは困難)(1府省庁)

ライン職については、役職定年を設ける検討が必要(1府省庁)

役職定年は、勤続報償を基本的な性格としている退職手当に大きく影響(1府省庁)

役職定年は避けられないとの認識はあるが、将来的には能力・実績主義の徹底を図った上で、新たな給与体系の導入も検討すべき（1府省庁）

役職定年の導入等により総人件費内で収まるよう工夫すべき問題（1府省庁）

役職定年を用いる場合、専門スタッフ職制の活用と併せ考えるべき（1府省庁）

50歳台の給与カーブの引下げ（7府省庁）

【意見】

50歳台の給与カーブの引下げにより総人件費の抑制を図る。（3府省庁）

給与カーブ引下げを行う場合には、それに見合うポストの新設が必要（現在のポストや組織のままでは困難）（1府省庁）

50歳台の給与引下げは、勤続報償を基本的な性格としている退職手当に大きく影響（1府省庁）

給与体系は見直す必要があるが、50歳台の給与カーブの引下げなど一部世代のみに負担を強いることは適切でない。（1府省庁）

50歳台の給与カーブの引下げは避けられないとの認識はあるが、将来的には能力・実績主義の徹底を図った上で、新たな給与体系の導入も検討すべき（1府省庁）

能力・実績主義の徹底（4府省庁）

【意見】

人事評価による能力・実績主義に基づく適材適所の任用を行うことが必要（1府省庁）

能力・実績主義を徹底し、業務の内容・責任に応じた給与体系とすることが適当（1府省庁）

能力・実績主義の実施により総人件費内で収まるよう工夫すべき問題（1府省庁）

高齢者層職員の職務に対するモチベーションの維持・向上を図るためにも、高齢者層も含めて能力や実績に応じた処遇の向上を検討することが必要（1府省庁）

民間企業に準拠した給与体系（4府省庁）

【意見】

退職年齢が高まれば、それに応じて給与制度も見直されるべき（1府省庁）

給与体系の民間準拠に見合う新設ポストの設置が必要（1府省庁）

給与体系の見直しが不可欠（1府省庁）

60歳台職員について、新たな給与体系の導入を検討すべき（1府省庁）

その他（7府省庁）

【意見】

能力・実績主義の徹底に加え、どのような方策を講じることが適切かについて、公務員制度のあり方を含め、人事制度全般の総合的・整合的な検討の中で検討することが必要（2府省庁）

人件費の抑制にのみ目を向け、高齢職員の士気の低下を招かないよう、相互のバランスが維持できるような総合的な検討が必要（1府省庁）

総人件費の抑制と高齢職員の勤務意欲の維持の両面が可能となるような総合的な検討が必要（1府省庁）

原則60歳定年制度を維持し、再任用制度を活用することにより人件費の上昇を抑制することが好ましい。（1府省庁）

総人件費管理の観点等から、一定年齢以上の職員の給与カーブの引下げ等の検討はあり得るが、生活の維持・保障に大きく影響する水準への給与引下げを行った場合、高齢者雇用制度の形骸化は避けられず、慎重な対応が必要（1府省庁）

高齢者層の増加に伴う人件費の増加はある程度やむを得ないが、給与カーブの山をどのあたりに置くかによって(人件費を)抑制することは可能（1府省庁）

給与カーブ引下げ等の案が考えられるが、職員が安心して職務に取り組めることが必要（1府省庁）

【補足意見】

役職定年を定めた場合、役職定年後は専門職での処遇を考えるべき（1府省庁）
役職の変更等により60歳以降の給与水準が引き下げられることはあり得る。

（1府省庁）

無記入（2府省庁）

60歳台前半層の遂行可能な官職・職務が用意できるかどうか。官職・職務が用意できない場合の必要な工夫

用意できるとする府省庁（8府省庁）

用意できないとする府省庁（5府省庁）

その他（8府省庁）

- ・高齢者の体力等は個人差が非常に大きく、また、それぞれの機関（本省や地方支分部局等）によって業務内容や勤務の状況が異なるため、回答困難（1府省庁）
- ・公務員制度のあり方、人事制度全般に係る総合的な検討の中で検討していくことが適切（2府省庁）
- ・相談業務、アドバイザー的業務、テレワークにより対応可能な業務が考えられるが、ポスト数には限界（1府省庁）
- ・高齢者雇用については、官職の職責と個人の能力のマッチングを前提とし、希望者の能力に見合う適職が確保されると認められる場合に限り実施すべき。（1府省庁）
- ・限定的には用意（準備）が可能（2府省庁）
- ・業務が高度化しており、60歳台前半層が従事できる官職・職務は個人個人の

能力による。(1府省庁)

【補足意見】

特殊な公務職場における加齢に伴い体力的に厳しい職務についての措置等

- ・いわゆる困難職種の職員についてはせいぜい62歳くらいまでの定年が限度(1府省庁)
- ・いわゆる困難職種の職員については、定年延長をした場合でも、60歳を超えると新しい形での短時間勤務などの工夫が必要(1府省庁)
- ・勤務が難しい職員に対する何らかの配慮が必要(1府省庁)

【官職・職務が用意できない場合の必要な工夫】

再任用短時間勤務の活用(3府省庁)

60歳代前半層に適した職務を切り出して官職の再編成をして再任用官職を作り出すなど大がかりな職務の編成替えが必要(1府省庁)

独立行政法人等に出した職務を再度公務内に取り込み、人件費や定員も取り戻すなどの工夫も国民の理解を得ながら進める必要(1府省庁)

機構の多様化や定員管理の弾力化が必要(1府省庁)

府省横断的な人材活用についての検討(1府省庁)

無記入(2府省庁)

5 在職期間の長期化に伴う処遇の在り方

在職期間の長期化に伴う処遇の在り方についての考え方についての回答は以下のとおり。

従来の年功的取扱いで組織の活性化が維持できるか。維持できない場合の人事管理上の工夫

組織の活性化が維持できるとする府省庁(2府省庁)

組織の活性化が維持できないとする府省庁(6府省庁)

その他(12府省庁)

- ・現在、能力・実績主義に基づく人事管理を行っており、今後も徹底していく予定など(8府省庁)
- ・年功的取扱いによる組織活力の低下は懸念されるが、一方で、過度の能力・実績主義の推進も職員のモチベーションを低下させることが想定される。(1府省庁)
- ・年功的取扱いの弾力化が必要(例えば、3～5年程度の年次の幅を1つの階層とし、同一階層の中では年次にとらわれない配置を行うなど)。(1府省庁)
- ・再任用者等の高齢者に係る定員管理制度の柔軟な運用を前提として、外部との人事交流、研修制度の充実による職員のスキルアップ、能力・実績主義による人事管理の徹底などに努めていくことが必要(1府省庁)
- ・ある程度成績主義で実施しており、更に今後は各研修における評価等を実施

し、より一層の適材適所の人材配置を進める。(1府省庁)

【組織の活性化が維持できない場合の人事管理上の工夫】

専門スタッフ職ポストの活用(1府省庁)

能力・実績主義人事の活用と役職定年制の導入を検討(1府省庁)

能力・実績主義の徹底に基づく人事管理を図る。(3府省庁)

公務員制度のあり方、人事制度全般に係る総合的・整合的な検討の中で検討
(2府省庁)

給与体系についての見直しが必要。ただし、50歳台の給与カーブの引下げなど一部世代のみに負担を強いることは適切でない。(1府省庁)

職員の意識を高めるためにも可能な限りきめの細かい評価(相互評価が必須)制度を確立して人事管理に活かすべき(1府省庁)

年齢のみならず、人事評価に加えて経験の多寡や個人の資質、職務の内容・責任や成果を総合的に勘案し、人事管理を行うことが必要(1府省庁)

結果的に不適格者となった場合の処遇について留意(1府省庁)

無記入等(4府省庁)

専門スタッフ職ポストについての具体的ポスト及び数

平成20年度等に専門スタッフ職を設ける府省庁(10府省庁)

行(一)8級相当以下の専門スタッフ職(21年度以降のポスト数未定)(1府省庁)

公務で培った知識、経験を活用した研究的、諮問的ポスト(具体的ポスト・数未定)(1府省庁)

法運用の方向性・妥当性についての助言・提言を行うポスト(経済分析官)(1府省庁)

支援的な専門性を有する専門スタッフ職(国際交渉調整官、金融検査能力開発分析官、証券検査能力開発分析官)(1府省庁)

調査研究、情報分析等の専門スタッフ職(平成20年度5ポスト)(1府省庁)

調査分析官(3ポスト予定)(1府省庁)

情報、職業指導、国際年金業務の専門スタッフ職(平成20年度3ポスト)(1府省庁)

専門スタッフ職(平成20年度12ポスト)(1府省庁)

専門スタッフ職(平成20年度8ポスト)(1府省庁)

専門スタッフ職(平成20年度3ポスト)(1府省庁)

検討中の府省庁(9府省庁)

無記入(4府省庁)

その他の在職期間の長期化に伴う組織の活性化の具体的方策

外部との人事交流の充実・拡大(13府省庁)

各段階における長期研修の実施又は研修制度の充実による職員のスキルアップな

ど（10府省庁）

自己啓発等休業取得奨励（8府省庁）

高学歴者・中途採用者の採用促進（3府省庁）

若手抜擢人事などの能力・実績主義人事の徹底（12府省庁）

退職勧奨（3府省庁）

その他

- ・ 専門スタッフ職の活用（2府省庁）
- ・ 公務員制度のあり方を含め、人事制度全般にかかる総合的な検討の中で検討（2府省庁）
- ・ 大学、研究機関、公益法人等の準公的団体に職員が身分を併有したまま派遣できるよう制度面の見直しを進めるなど、外部との人事交流（派遣制度）を一層充実させることが必要（1府省庁）
- ・ 一つのポストの在職期間を伸ばすことにより対応（1府省庁）
- ・ 職員個人のスキルアップを図り職務に反映させるため、計画的に行えるような定員の確保（1府省庁）
- ・ 長期研修や自己啓発休業の拡大については厳しい定員事情と業務対応の調和に留意することも必要（1府省庁）
- ・ 啓発（育成）のための教育機会の工夫など優秀者だけでなく、人材全体の活用に資するものを検討すべき（1府省庁）
- ・ 再任用者等の高齢者に係る定員管理制度の柔軟な運用（1府省庁）

【補足意見】

独法など政策実施機関と現役人事交流を活発にすることについて国民の理解を得る必要がある。（1府省庁）

いわゆる現役出向や人事交流で外部に人材を出す必要があり、これを促進するために法令上の規制緩和等を検討して欲しい。（1府省庁）

独立行政法人等に出した職務を再度公務内に取り込み、人件費や定員も取り戻すなどの工夫も国民の理解を得ながら進める必要がある。（1府省庁）

無記入（2府省庁）

6 平成25年度を見越した計画的な対策

平成25年度から発生するいわゆる無年金問題に対応して増大することが確実視される定年延長・再任用等のニーズに対応して、今から計画的に措置していることについての回答は以下のとおり。

再任用職員・再任用短時間勤務職員のポスト・人員増又は活用等（9府省庁）

高齢層の遂行可能な業務の見直し（2府省庁）

業務の高度化、専門化に伴う在職期間の長期化の検討（1府省庁）

現役出向の在り方についての検討（1府省庁）

テレワーク、短時間勤務などの多様な勤務形態の在り方の検討（１府省庁）
再任用、定年延長、処遇の在り方に加えて、退職管理、公務員の定員管理の具体的動向などを注視しながら、重要な問題として総合的に検討（１府省庁）
採用から定年管理に至る公務員制度全体にわたる問題として、今後政府全体として議論、検討を進めていくことが適切（１府省庁）

無記入及び現時点では対策を講じていない府省庁（８府省庁）

7 多様な勤務形態の在り方

高齢期の職員の雇用に向けた勤務形態として考えられるものとしてどのようなものがあり、どういう職員に向いているかについての回答は以下のとおり。

【多様な勤務形態】

短時間勤務
（１０府省庁）

テレワーク
（４府省庁）

テレワーク（１府省庁）
（アウトプット管理型）

フレックスタイム
（５府省庁）

１週当たりの勤務日を少なくするなどの勤務形態
（１府省庁）

【向いている職員】

- ・資料の分析・検討等を行う職員
- ・事務職のデスクワークを中心とした職務（職員）
- ・事務部門、企画・調整部門及び労務部門の職員
- ・交替制勤務職員
- ・体力的にフルタイムの勤務が難しい職員
- ・知識・知見を生かしたアドバイスの業務を行う職員
- ・スタッフ的業務を行う職員
- ・後進の指導、専門的知識の継承を行う職員
- ・定型的な業務を行う職員
- ・事務職のデスクワークを中心とした職務（職員）
- ・事務部門、企画・調整部門及び労務部門の職員
- ・特に通勤に負担を感じる職員で、コンピュータ操作に長けている職員
- ・相談業務等（自宅で相談業務を何件処理したかで報酬の水準を決定）
- ・事務職のデスクワークを中心とした職務（職員）
- ・事務部門、企画・調整部門及び労務部門の職員
- ・特にフルタイムで職場にいることが必要とされない業務を行う職員
- ・他の用務により一定の時間帯しか働けない職員
- ・後進の指導、専門的知識の継承を行う職員
- ・専門スタッフ職的な職務に従事する職員

【その他の意見】

職員の育成、専門分野の指導、法律改正等の特定業務など、業務内容により勤務形態を選択できるようにすることが必要（１府省庁）

8 高齢期雇用職員に対する支援措置

民間企業と同様の再就職支援セミナー、職業訓練、求職活動支援書の交付、自己啓発支援(教育訓練給付金等)の必要性
上記支援措置の必要性についての回答は以下のとおり

【高齢期雇用に関し、民間企業と同様の何らかの支援措置が必要であるとする府省庁(21府省庁)】

「再就職支援のためのセミナー」が必要であるとする府省庁(5府省庁)

「再就職に必要な職業訓練」が必要であるとする府省庁(3府省庁)

「求職活動支援書の交付」が必要であるとする府省庁(2府省庁)

「自己啓発支援(教育訓練給付金等)」が必要であるとする府省庁(3府省庁)

その他(13府省庁)

- ・官民人材交流センターによる再就職支援の強化等(2府省庁)
- ・公務の実情に応じて(様々な)措置の検討が必要(2府省庁)
- ・民間企業等での対応などを参考に支援策の検討が必要(2府省庁)
- ・再就職支援のための一定期間の休暇の創設(1府省庁)
- ・民間企業と同様の支援が望ましいが、財政的措置とのバランス等の検討が必要(1府省庁)
- ・再就職支援や定年制度など的高齢者雇用についての今後の制度設計を踏まえて検討すべきだが、制度設計によっては支援措置が必要(1府省庁)
- ・公務員制度のあり方、人事制度全般に係る総合的な検討の中で検討していくことが適切(1府省庁)
- ・所要の支援の枠組みを設けることは職員が安心して勤務に精励し、もって公務能率の向上に寄与し得る勤務環境を構築していく上で極めて重要(1府省庁)
- ・若年のうちから退職後のライフプランを考える機会及び自己啓発を図るための機会を充実することが必要。また、資格取得に関する研修の実施、外部講習参加に対する支援等が必要(1府省庁)
- ・退職後の職員の不安の解消や現職中において職務に専念できる環境を整備しておくことは必要(1府省庁)

無記入(2府省庁)

高年齢雇用継続基本給付金制度等の収入減収に対する激変緩和措置の必要性
上記支援措置の必要性についての回答は以下のとおり

必要であるとする府省庁(14府省庁)

その他の意見(4府省庁)

- ・導入の要否については、国民の理解が得られるような十分な議論又は検討が必要(2府省庁)
- ・高年齢雇用継続基本給付金制度導入は望ましいが財政的措置とのバランス等の

検討が必要（1府省庁）

- ・ 公務員制度のあり方、人事制度全般に係る総合的な検討の中で検討していくことが適切（1府省庁）
 - ・ 年金支給開始年齢の引上げ、改正国家公務員法による再就職あっせん禁止等の再就職規制を踏まえれば、国家公務員にも同様の激変緩和措置の導入が望ましいが、給付金の原資の手当など基礎的な課題の解消が必要（1府省庁）
- 無記入（5府省庁）

職員が65歳未満で失業した場合の失業に伴う生活費の支援の在り方
上記支援の在り方についての回答は以下のとおり

民間労働者並の給付は必要であるとする府省庁（10府省庁）

その他の意見（11府省庁）

- ・ 失業した理由、経緯等による。（3府省庁）
 - ・ 広汎な検討が必要（1府省庁）
 - ・ 関係制度全体の姿がみえておらず、現時点ではなんともいえない。（1府省庁）
 - ・ 何らかの支援措置が必要だが、国民の理解が得られるような十分な議論・検討が必要（2府省庁）
 - ・ 国家公務員には身分保障制度があるため、求職者給付だけについて民間労働者との比較で論ずることは不適當。例えば、組織の統合改廃等により、分限免職とする場合には、再就職のあっせん（官民人材交流センターの活用）等を行うなど、何らかの形で職員の生活の安定を確保すべき。（1府省庁）
 - ・ 組織の都合で離職を求めた場合には、何らかの支援は望ましいが、退職金制度との関係の整理が必要（1府省庁）
 - ・ 公務員制度のあり方、人事制度全般に係る総合的な検討の中で検討していくことが適切（1府省庁）
 - ・ 何らかの支援措置の検討が望ましいが、支援の原資の手当など基礎的な課題の解消が必要（1府省庁）
- 無記入（2府省庁）

以 上

幹部職員以外

第1-1-(1) 60歳定年退職者数(俸給表・級別)の現状と今後の見込み

(単位:人)

俸給表・級		年度				
		平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
行(一)	8級	29	23	53	68	74
	7級	126	105	174	165	174
	6級	656	629	938	878	944
	5級	506	404	563	533	599
	4級	139	139	191	191	194
	3級	33	29	57	52	51
	2級					
	1級		1	2		
	5級以下	11	104	92	100	
	3級以下		1	1	1	
行(一)	計	1,500	1,435	2,071	1,988	2,036
その他		1,130	1,613	2,206	2,250	1,771
合計		2,630	3,048	4,277	4,238	3,807

第1-1-(2) 平成22年度以降の定年退職者の見通し

施策	府省庁数	割合(%)
増加する。	13	59.1%
減少する。	1	4.5%
変わらない。	8	36.4%
計	22	100.0%

無記入:1府省庁

第1-1-(3) 役職段階別退職勧奨基準年齢

(単位:歳)

	本府庁						地方機関等		
	準課長級		課長補佐級		係長級		役職	から	まで
	から	まで	から	まで	から	まで			
A府省庁	56	59	51		51		準課長級	57	59
B府省庁	58	59		59			課長級	58	59
							課長補佐級	56	59
							係長級	54	58
C府省庁			58				局課長	58	59
							署・所長	57	59
							それ以下	50	59
D府省庁	54	59	51	60			準課長級	53	59
							課長補佐級	54	60
E府省庁	54	59	53	58			準課長級	47	59
							課長補佐級	53	60
F府省庁	55	58	57	57					
G府省庁		59					課長級		59
H府省庁	57	59	57	59			本局部長級	57	59
							部長級	57	59
							事務所長級	57	59
平均	55.7	58.9	54.5	58.6	51.0			54.9	59.1

13府省庁は「基準なし」と回答、2府省庁は無記入

第1 - 1 - (4) 年齢別勧奨退職者数の実績

(単位:人)

年齢 \ 年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度
50歳以下	103 (3.5%)	119 (3.9%)	122 (4.1%)
51歳	42 (1.4%)	25 (0.8%)	44 (1.5%)
52歳	45 (1.5%)	38 (1.2%)	35 (1.2%)
53歳	53 (1.8%)	58 (1.9%)	33 (1.1%)
54歳	85 (2.9%)	57 (1.9%)	54 (1.8%)
55歳	209 (7.2%)	187 (6.1%)	155 (5.2%)
56歳	492 (16.9%)	469 (15.4%)	404 (13.7%)
57歳	355 (12.2%)	408 (13.4%)	364 (12.3%)
58歳	466 (16.0%)	574 (18.9%)	527 (17.8%)
59歳	789 (27.1%)	766 (25.2%)	726 (24.6%)
60歳	262 (9.0%)	339 (11.1%)	484 (16.4%)
61歳以上	8 (0.3%)	1 (0.0%)	5 (0.2%)
合計	2,909 (100.0%)	3,041 (100.0%)	2,953 (100.0%)

無記入: 2府省庁

第1 - 1 - (5) 退職者の勧奨・定年の別の退職、就職状況(平成18年度)

(単位:人)

退職事由	退職者数	就職先				無職	不明
		営利企業	非営利法人	自営業	その他		
勧奨	2,212	104	260	404	23	11	1,410
	(194)	(72)	(121)			(1)	
定年	1,940	20	29		269	117	1,505
	(27)	(12)	(10)		(1)	(4)	
合計	4,152	124	289	404	292	128	2,915

()内は、各府省のあっせんにより就職した者の内数。

無記入: 3府省庁

第1 - 2 採用者数の推移

(単位:人)

区分 \ 年	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度
種	600	612	623	600
種以外	5,191	5,270	4,821	4,114
合計	5,791	5,882	5,444	4,714

第1-3 俸給表別・年齢階層別職員数

(単位:人)

年齢階層 俸給表	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	計
行(一)	22,482 (14.4%)	52,229 (33.5%)	47,891 (30.7%)	31,598 (20.3%)	1,550 (1.0%)	155,750 (100.0%)
行(二)	88 (1.8%)	780 (15.9%)	1,512 (30.9%)	2,144 (43.8%)	370 (7.6%)	4,894 (100.0%)
専行	1,598 (14.8%)	3,119 (28.9%)	3,060 (28.4%)	2,893 (26.8%)	107 (1.0%)	10,777 (100.0%)
税務	6,533 (12.0%)	16,752 (30.8%)	16,317 (30.0%)	14,304 (26.3%)	413 (0.8%)	54,319 (100.0%)
公安(一)	3,047 (16.8%)	5,115 (28.2%)	4,700 (25.9%)	5,011 (27.6%)	269 (1.5%)	18,142 (100.0%)
公安(二)	3,028 (14.1%)	6,524 (30.4%)	5,930 (27.7%)	5,568 (26.0%)	386 (1.8%)	21,436 (100.0%)
海事(一)	13 (6.0%)	40 (18.6%)	75 (34.9%)	82 (38.1%)	5 (2.3%)	215 (100.0%)
海事(二)	52 (13.2%)	112 (28.4%)	82 (20.8%)	140 (35.5%)	8 (2.0%)	394 (100.0%)
教育(一)		41 (31.3%)	33 (25.2%)	44 (33.6%)	13 (9.9%)	131 (100.0%)
教育(二)	4 (3.2%)	29 (23.0%)	39 (31.0%)	49 (38.9%)	5 (4.0%)	126 (100.0%)
研究	63 (3.8%)	486 (29.2%)	623 (37.5%)	462 (27.8%)	28 (1.7%)	1,662 (100.0%)
医療(一)	7 (0.6%)	311 (27.6%)	441 (39.1%)	299 (26.5%)	69 (6.1%)	1,127 (100.0%)
医療(二)	122 (13.6%)	265 (29.5%)	274 (30.5%)	224 (24.9%)	14 (1.6%)	899 (100.0%)
医療(三)	1,560 (35.0%)	1,351 (30.3%)	811 (18.2%)	681 (15.3%)	49 (1.1%)	4,452 (100.0%)
指定職					1 (100.0%)	1 (100.0%)
福祉	50 (17.9%)	91 (32.5%)	81 (28.9%)	53 (18.9%)	5 (1.8%)	280 (100.0%)
任期付研究員						
特定任期付職員		4 (13.3%)	16 (53.3%)	8 (26.7%)	2 (6.7%)	30 (100.0%)
管理職	5 (0.5%)	122 (12.3%)	506 (51.2%)	356 (36.0%)		989 (100.0%)
普通職	858 (22.2%)	1,000 (25.9%)	1,205 (31.2%)	802 (20.8%)		3,865 (100.0%)
技能職			1 (9.1%)	10 (90.9%)		11 (100.0%)
合計	39,510 (14.1%)	88,371 (31.6%)	83,597 (29.9%)	64,728 (23.2%)	3,294 (1.2%)	279,500 (100.0%)

第1-4-(1)再任用制度の実施状況及び問題点

施策	府省庁数	割合(%)
実施している	20	87.0%
実施していない	3	13.0%
計	23	100.0%

実施していない理由

該当者がいなかったため。(平成20年度から定員措置し実施予定)

再任用制度発足以降、退職者本人の希望もなかったため、現在までのところは実施されていない。

勤務の実情が過酷な面もあり、また、これまで具体的な希望者もなかった。

第1-4-(2) 平成19年度再任用の希望者数及び再任用職員数(予定も含む)

(単位:人)

		再任用希望者数		平成19年度再任用職員数	
		当初	最終	フルタイム	短時間
新規	平成18年度定年退職者	554	522	262	311
	既退職者(上記以外の過去5年以内退職者)	23	20		23
更新等	平成18年度再任用職員	307	295	127	248
計		884	837	389	582

一部府省庁について、再任用希望者数は回答困難としているため計上されていない。