

資料6 定年引上げに伴う定員管理の対応

現状と今後の方向性

1 現状と課題

- 過去10年(H24～R3)の職員数は、知事部局は増加、教育委員会は減少、警察本部は横ばいで推移しているところ。
- 知事部局では、H23に発生した東日本大震災津波へ対応するためマンパワーを積極的に確保してきたところ。
- 持続的に行政サービスの質を確保していくためには、R⑤年度からの職員の定年引上げに対応しつつ、今後の業務量等の変化や見通しと連動させて、人材確保策も含め中長期的な視点から定員管理を実施していく必要。

2 今後の方向性

① 定年引上げへの対応

- ・R14年度には60歳以上の職員がR④比+2,230人程度増加する見込み ※知事部局590人程度、教育1,470人程度、警察160人程度
- ・R14年度までの間、隔年で定年退職者が発生しない年が生じることとなるが、適切かつ安定的な人材確保を進めていく観点からは、新規採用について、将来の職員年齢構成等を考慮して採用者数の平準化を図り、年度間のバラつきを抑える必要。

〈退職者数と60歳以上職員数の見込み(知事部局、教育委員会、警察本部の合計)〉

	R4(a)	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14 (b)	R4とR14の増減
定年年齢	60歳	<u>61歳</u>	61歳	<u>62歳</u>	62歳	<u>63歳</u>	63歳	<u>64歳</u>	64歳	<u>65歳</u>	65歳	(b-a)
年度末定年退職者数	653	0	706	0	661	0	675	0	626	0	707	54
60歳以上の職員数	1,015	1,126	1,519	1,567	1,965	2,028	2,483	2,597	2,935	2,969	3,250	2,235

② 業務量等に応じた適正な定員管理の実施

- ・復興事業の進捗に伴い復興業務が減少する一方で、今後は、人口減少対策やGX・DXの推進などの行政需要の高度化、危機管理事案の多様化、公共施設等の適正管理など、将来にわたって継続的に取り組むべき業務が増加することが見込まれる。
- ・そのため、定年引き上げによる職員構成の変化と、県庁全体での今後の業務量等の変化や見通しとをうまく連動させ、「事務事業を効果的・効率的に遂行するために要する人員を過不足なく適正に配置する」という視点から、適正な定員管理をしていく必要。
- ・その際、本県では2040年を目途として公共施設等を現行の85%程度の水準とすることとしており、今後の公共施設等の適正配置の変化や見通し、DX等に伴う業務の効率化や働き方改革の推進、会計年度任用職員の適正配置等も勘案して検討していく必要がある。

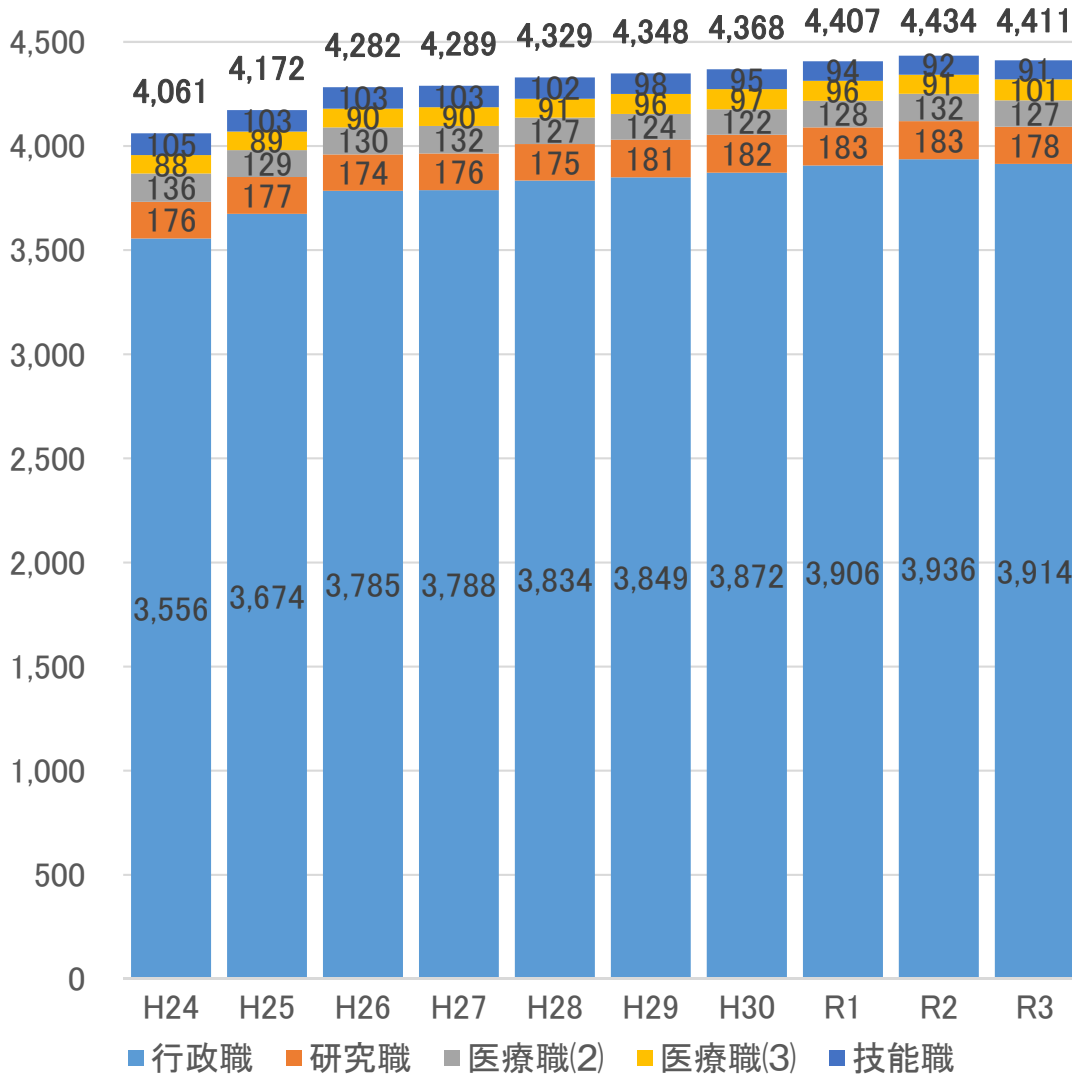
③ 定数の見直しの検討

- ・知事部局では、これまでの推移や他都道府県と比較した本県水準、本県の特殊事情などを総合的に勘案して、中長期的な視点から定数管理のあり方を検討していく必要がある。

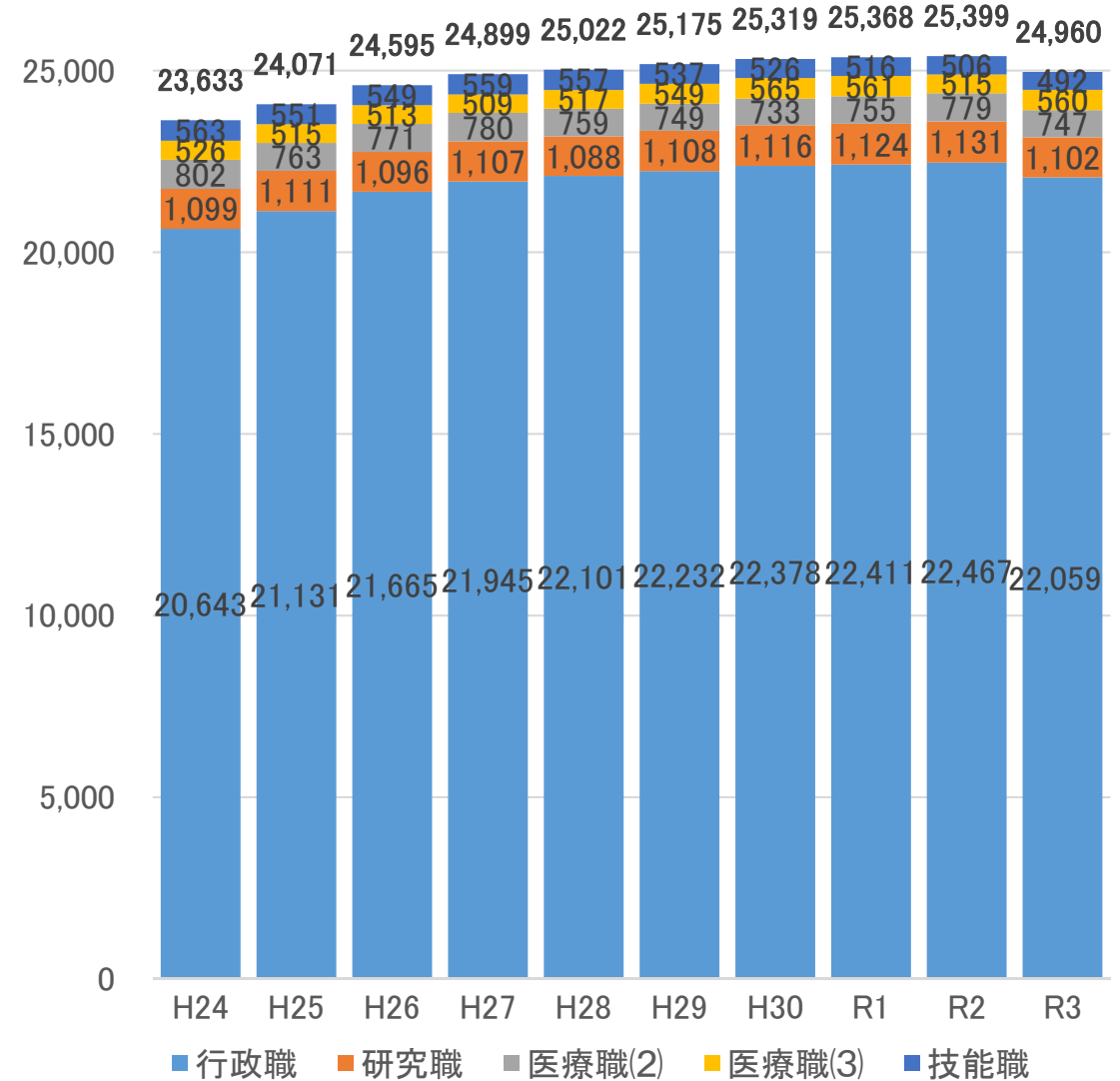
【参考】知事部局：過去10年の推移

○ 職員数、支給額ともにH24年度からR3年度にかけて増加傾向にあり、R3年度は、職員数がH24比350人増(増減率8.6%)、支給額がH24比13.2億円増(増減率5.6%)となっている。

【職員数(人)】



【支給額(百万円)】



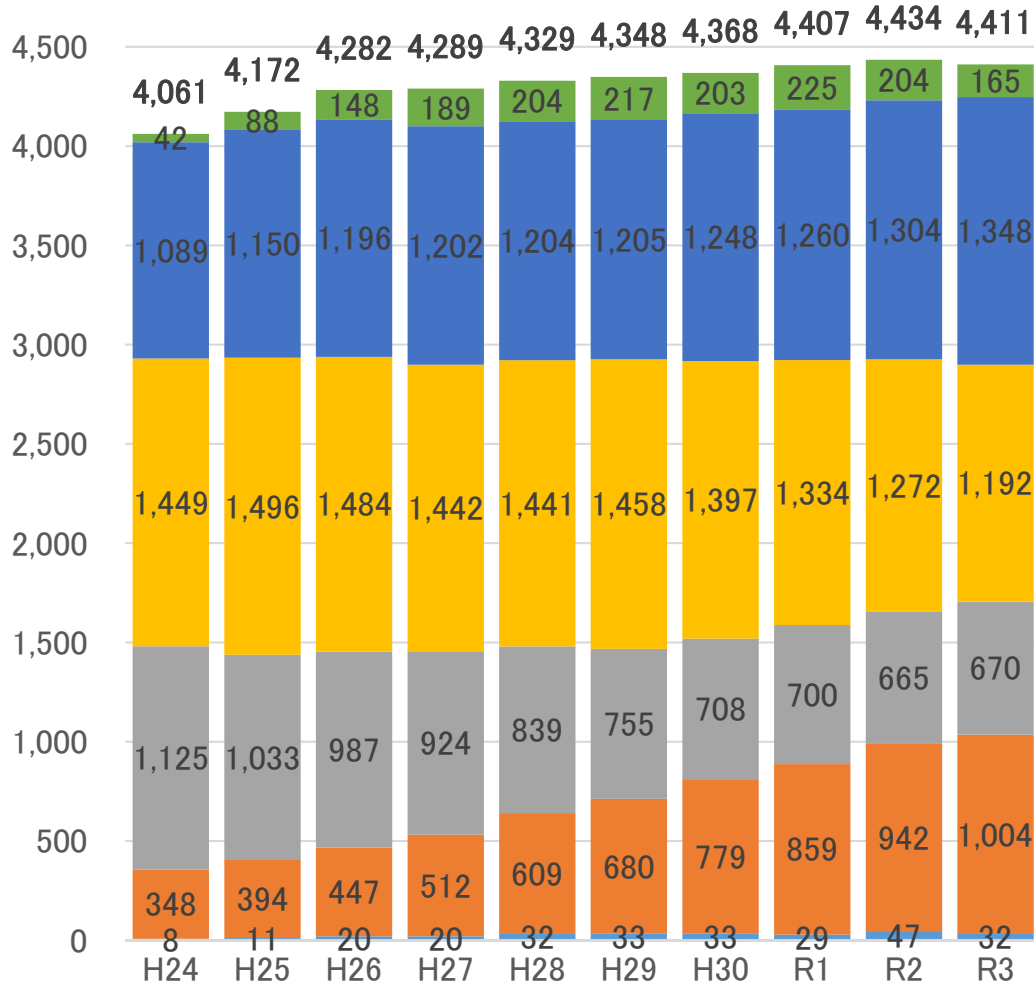
※人事課調べ

※支給額は、基本給、期末・勤勉手当、超過勤務手当、特別調整額、超過勤務手当の合計

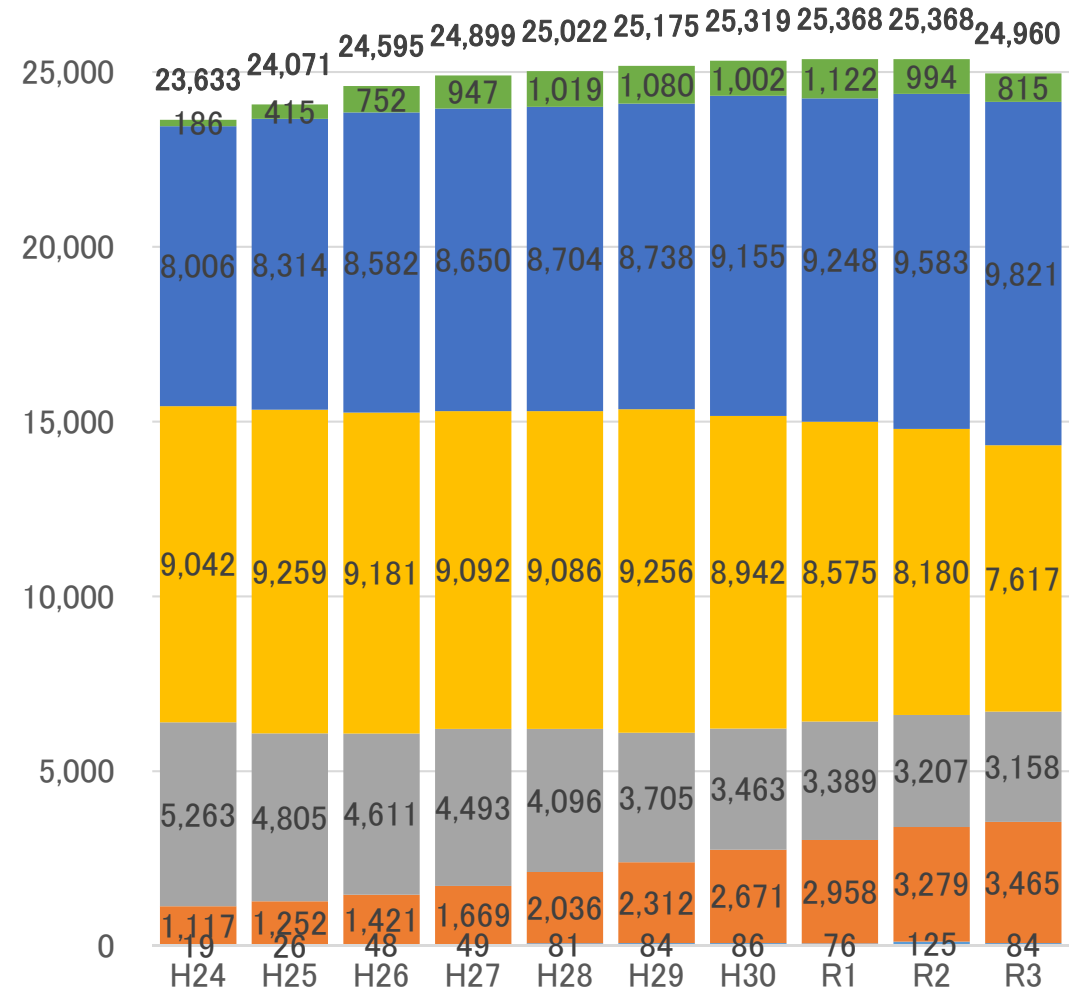
【参考】 知事部局：過去10年の推移・年齢構成別

- 年代別にみると、20代・50代が増加し、30代・40代が減少している。
- 特に20代が増加しており、R3年度は、職員数がH24年比656人増、支給額が23.4億増となっている。

【職員数(人)】



【支給額(百万円)】



■ 10代 ■ 20代 ■ 30代 ■ 40代 ■ 50代 ■ 60歳以上

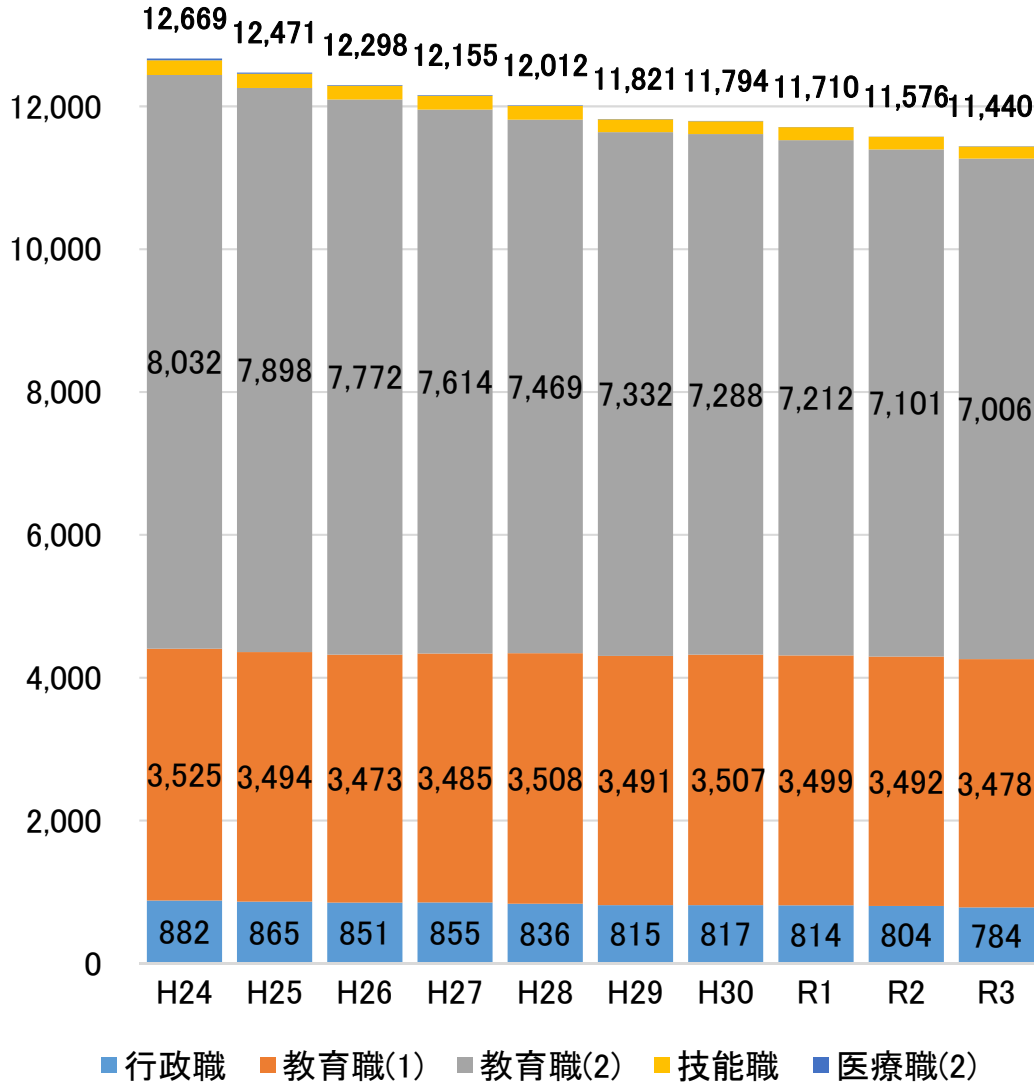
■ 10代 ■ 20代 ■ 30代 ■ 40代 ■ 50代 ■ 60歳以上

※人事課調べ

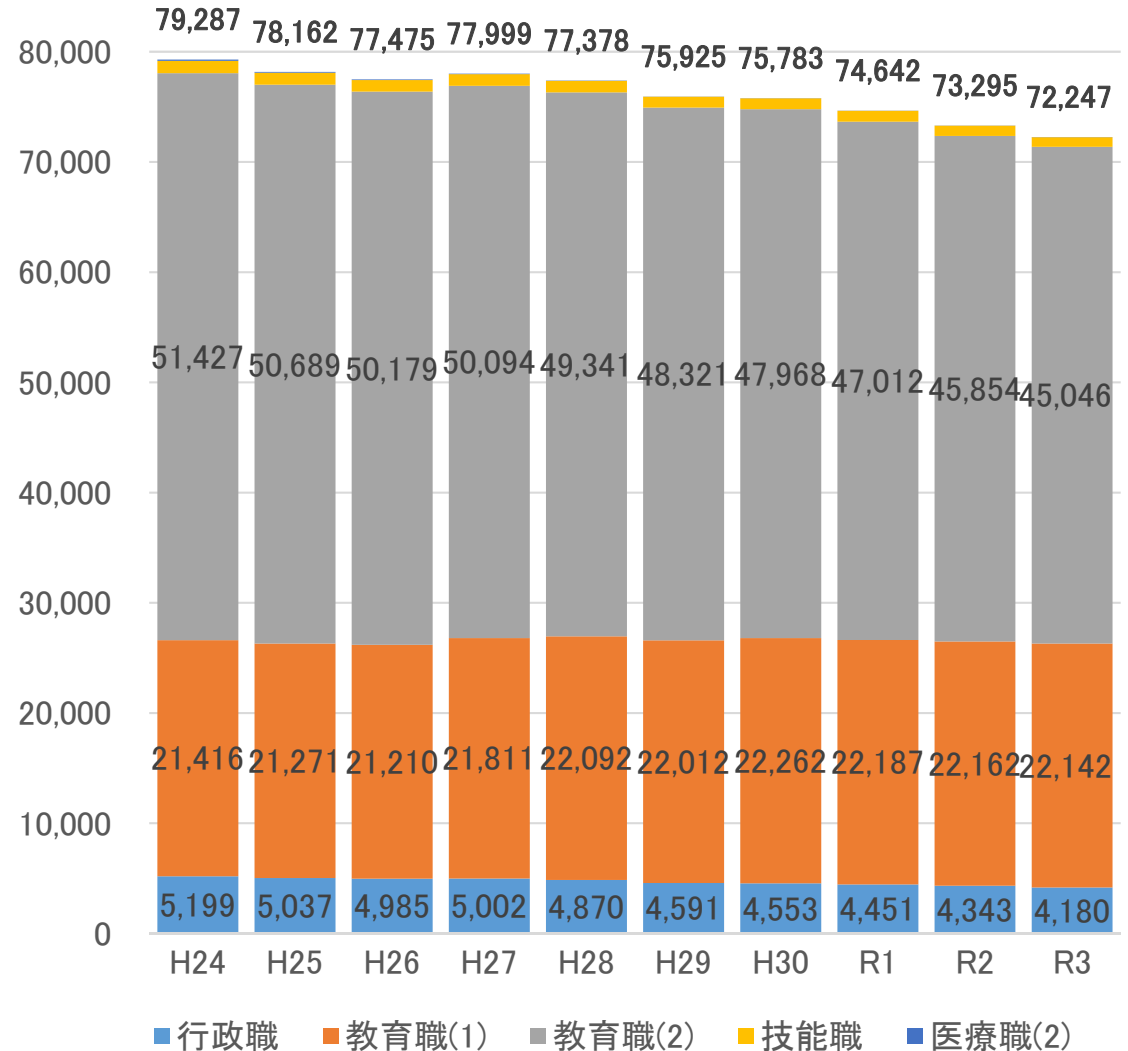
【参考】教育委員会：過去10年の推移

○ 職員数、支給額ともにH24年度からR3年度にかけて減少しており、R3年度は、職員数がH24比1,207人減(増減率▲9.7%)、支給額がH24比70億円減(増減率5.6%)となっている。

【職員数（人）】



【支給額（百万円）】

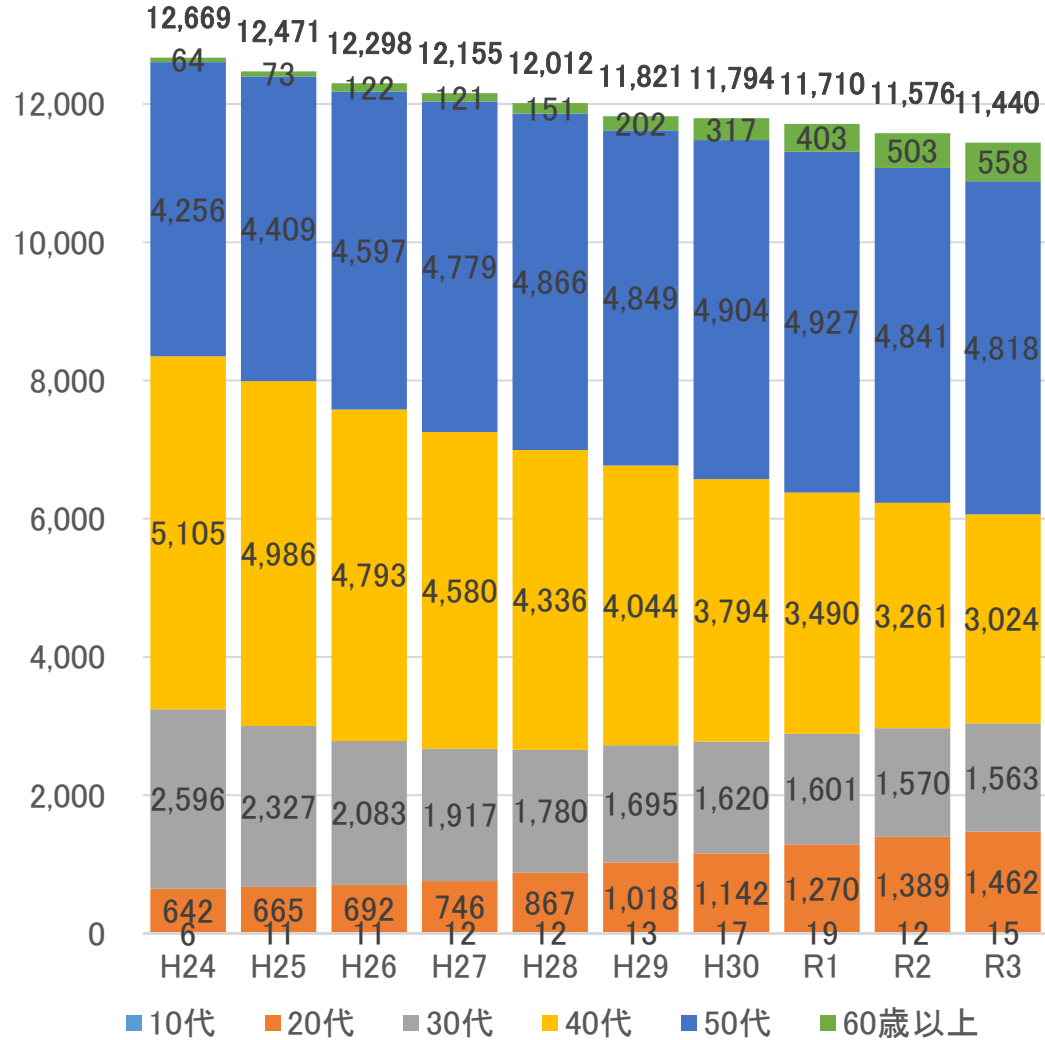


※人事課調べ

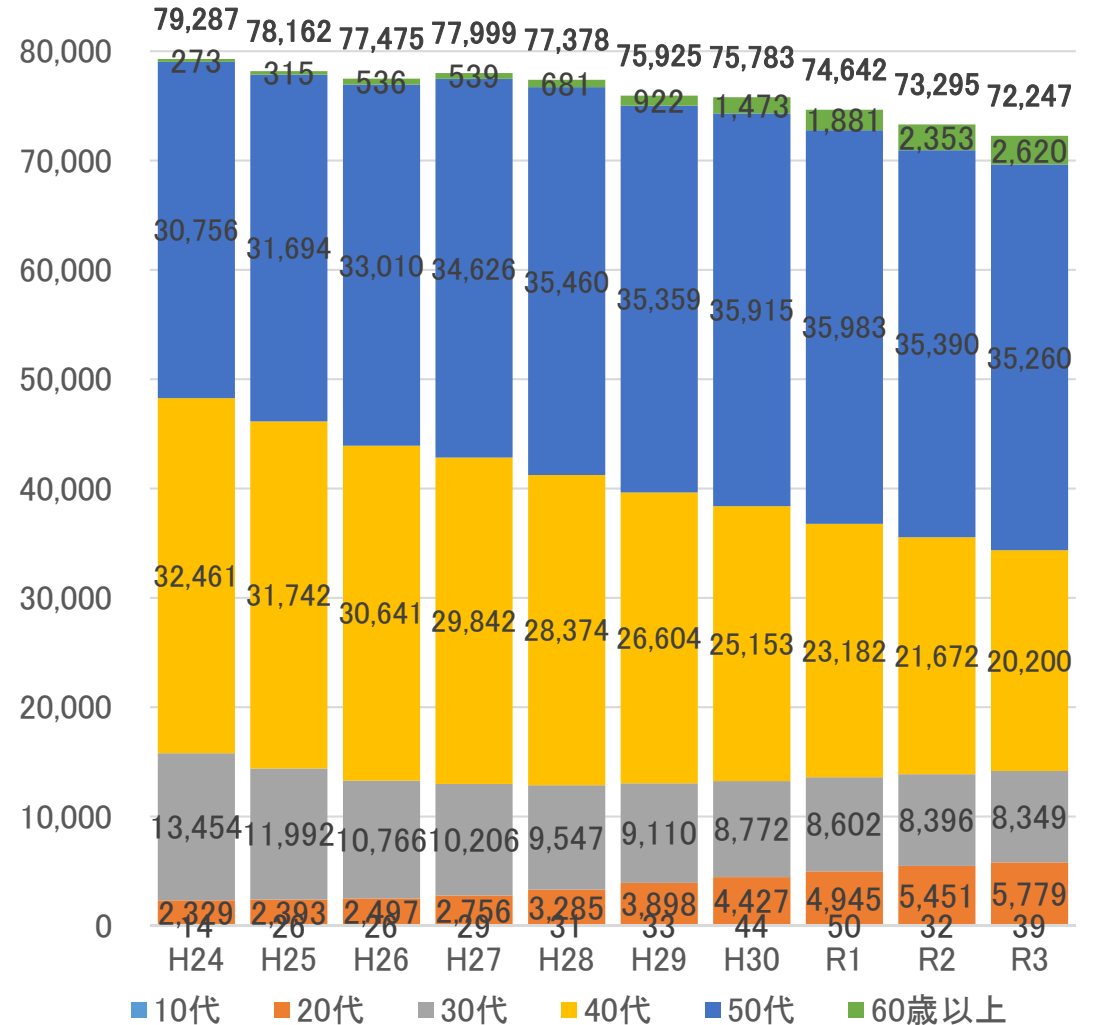
【参考】教育委員会：過去10年の推移・年齢構成別

- 年代別にみると、20代・50代が増加し、30代・40代が減少している。
- 特に40代が減少しており、R3年度は、職員数がH24年比2,081人減、支給額がH24年比122.7億円減となっている。

【職員数（人）】



【支給額（百万円）】

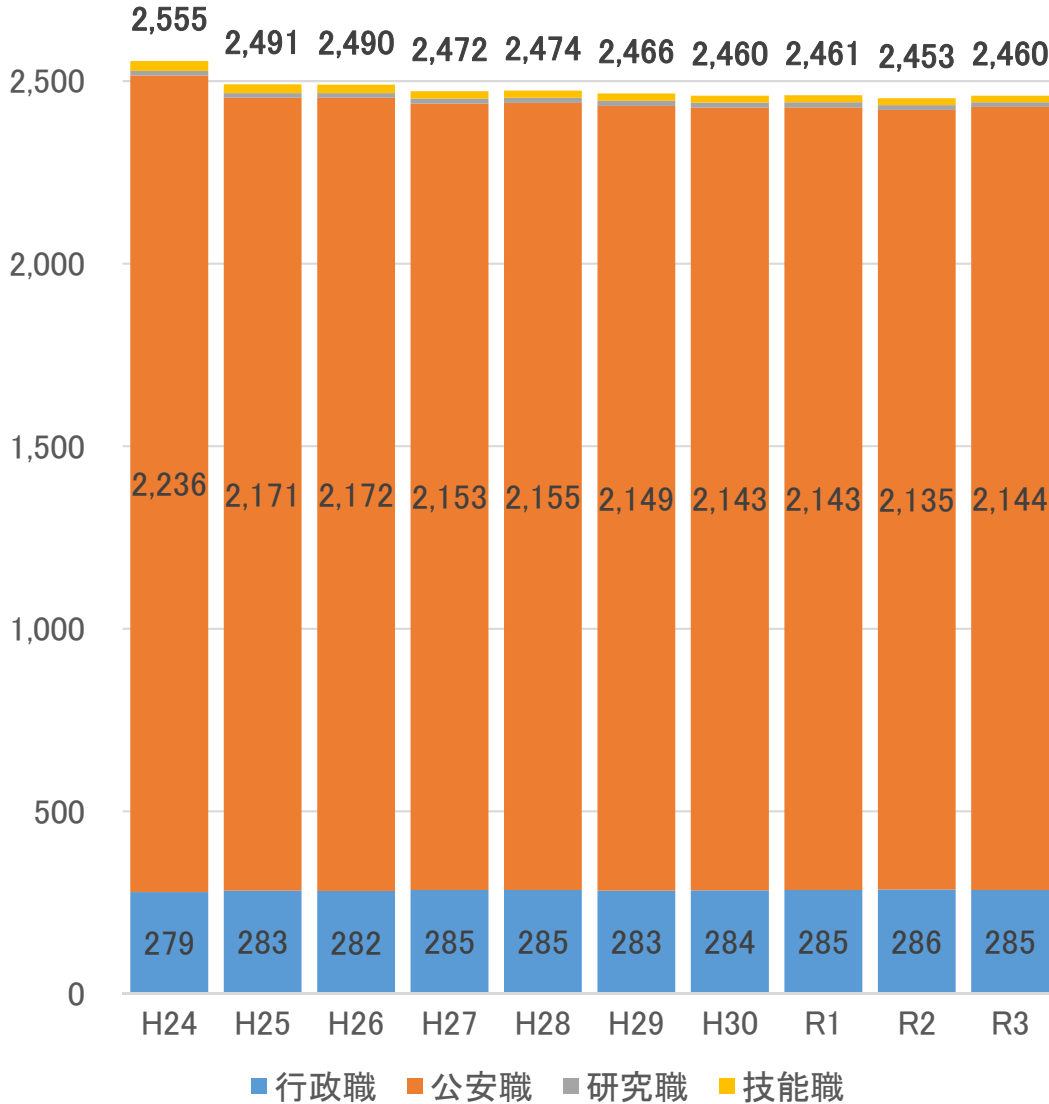


※人事課調べ

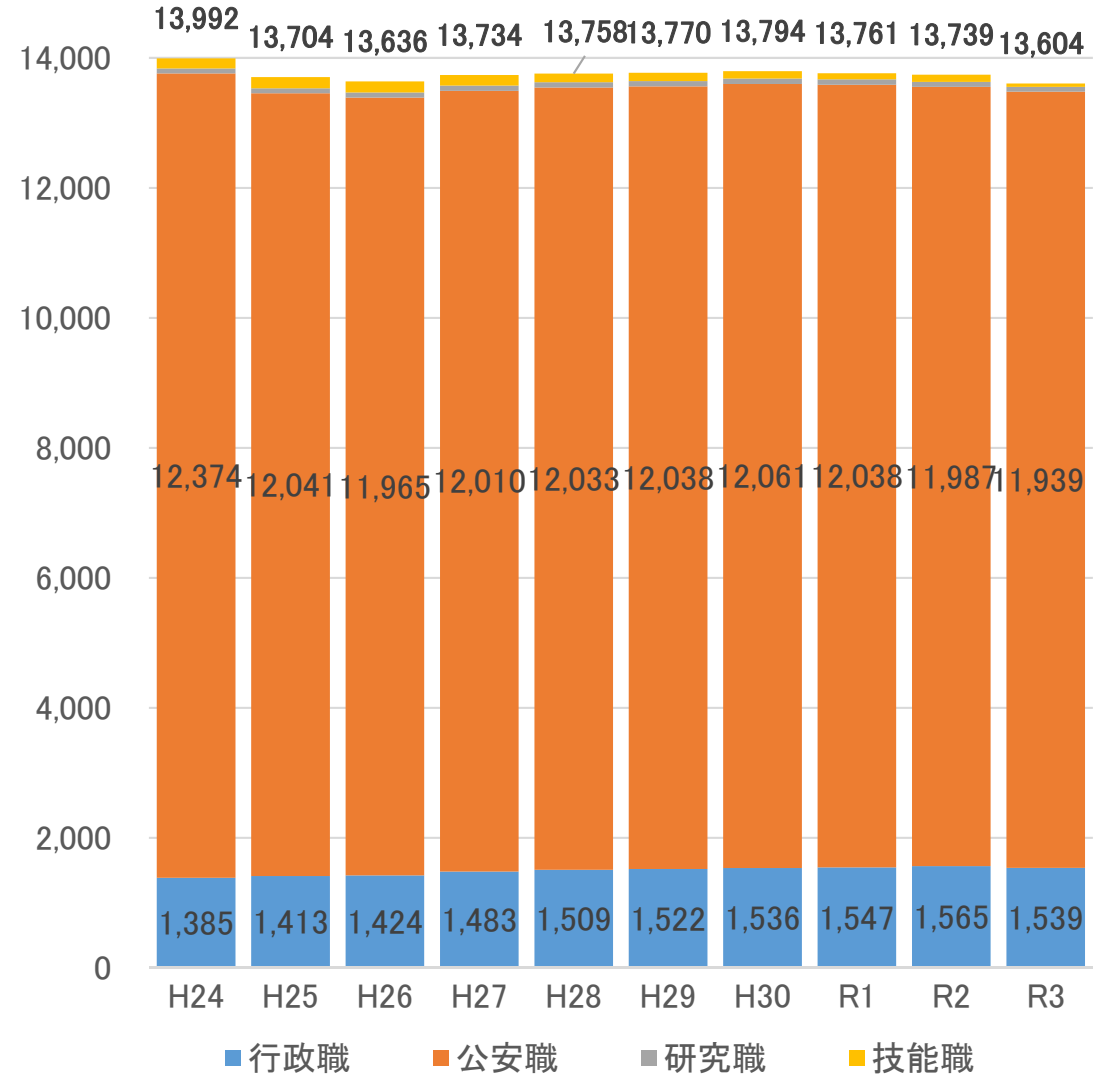
【参考】警察本部：過去10年の推移

- 職員数、支給額ともにH25年度に若干減少し、その後はほぼ横ばいで推移している。
- R3年度は、職員数がH24比95人減(増減率▲3.7%)、支給額がH24比3.9億円減(増減率▲2.8%)となっている。

【職員数（人）】



【支給額（百万円）】

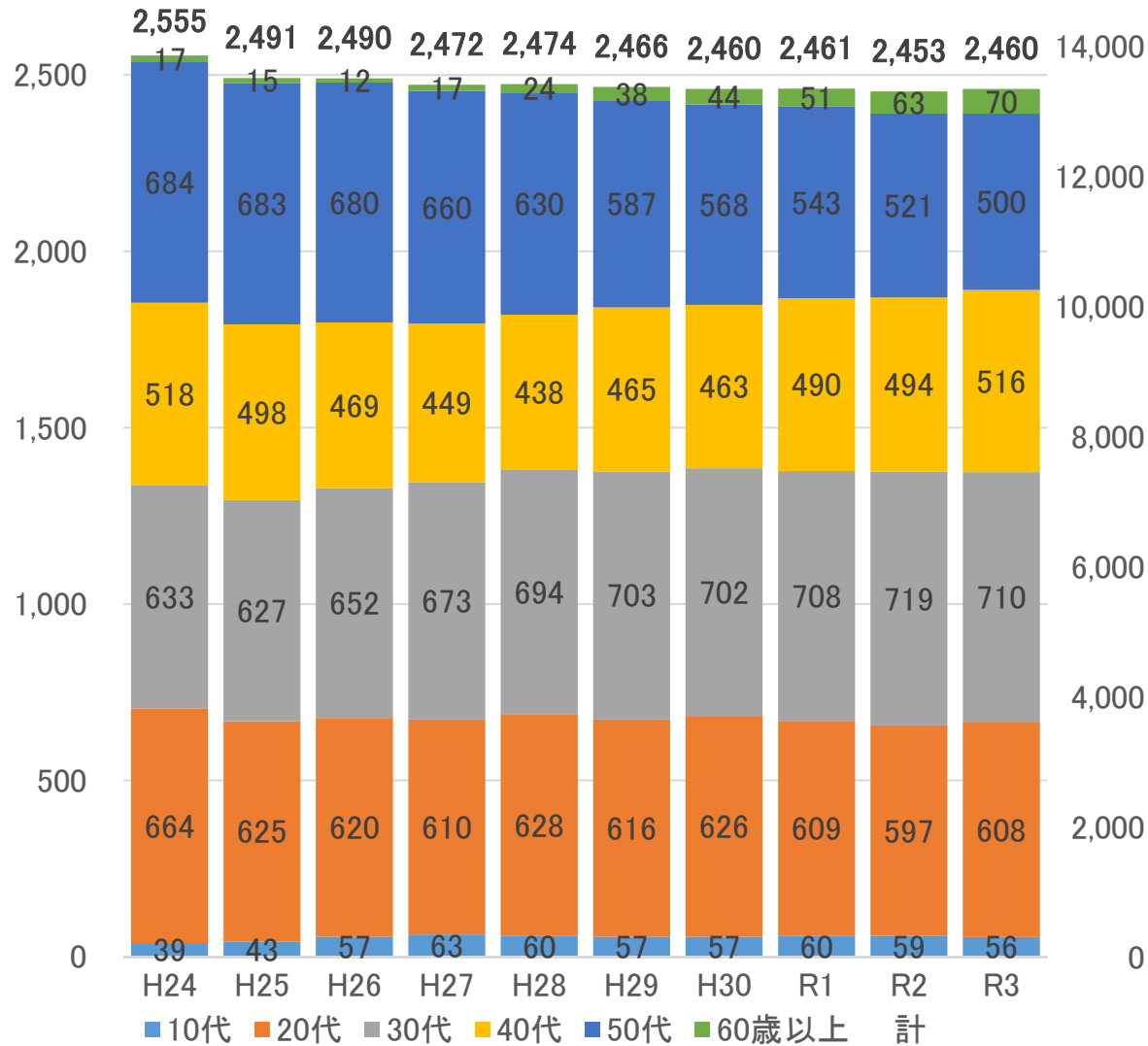


※人事課調べ

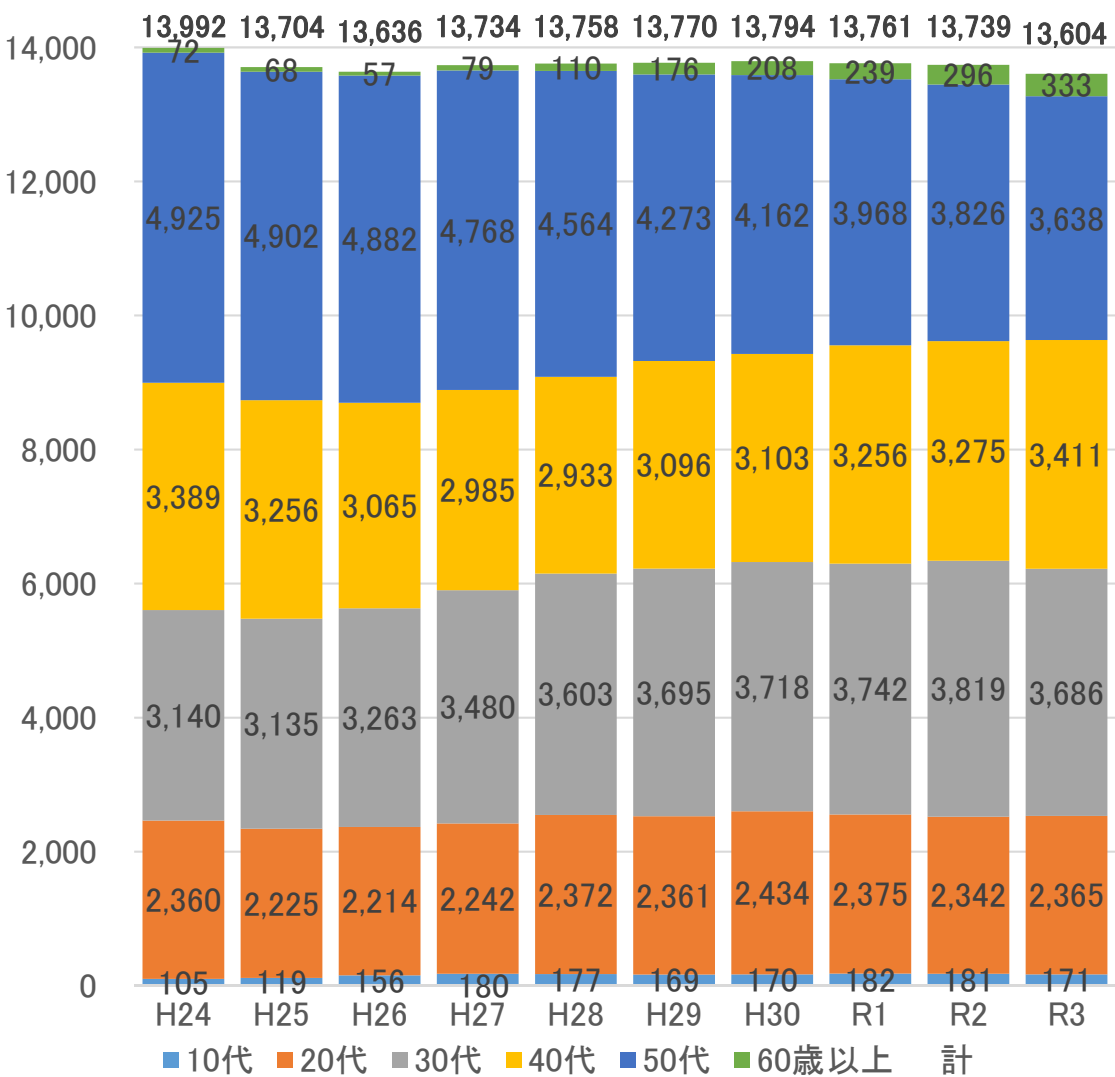
【参考】警察本部：過去10年の推移・年齢構成別

- 年代別にみると、30代が増加し、50代が減少している。
- 特に50代の減少数が大きく、R3年度は、職員数がH24年比184人減、支給額が12.9億減となっている。

【職員数（人）】



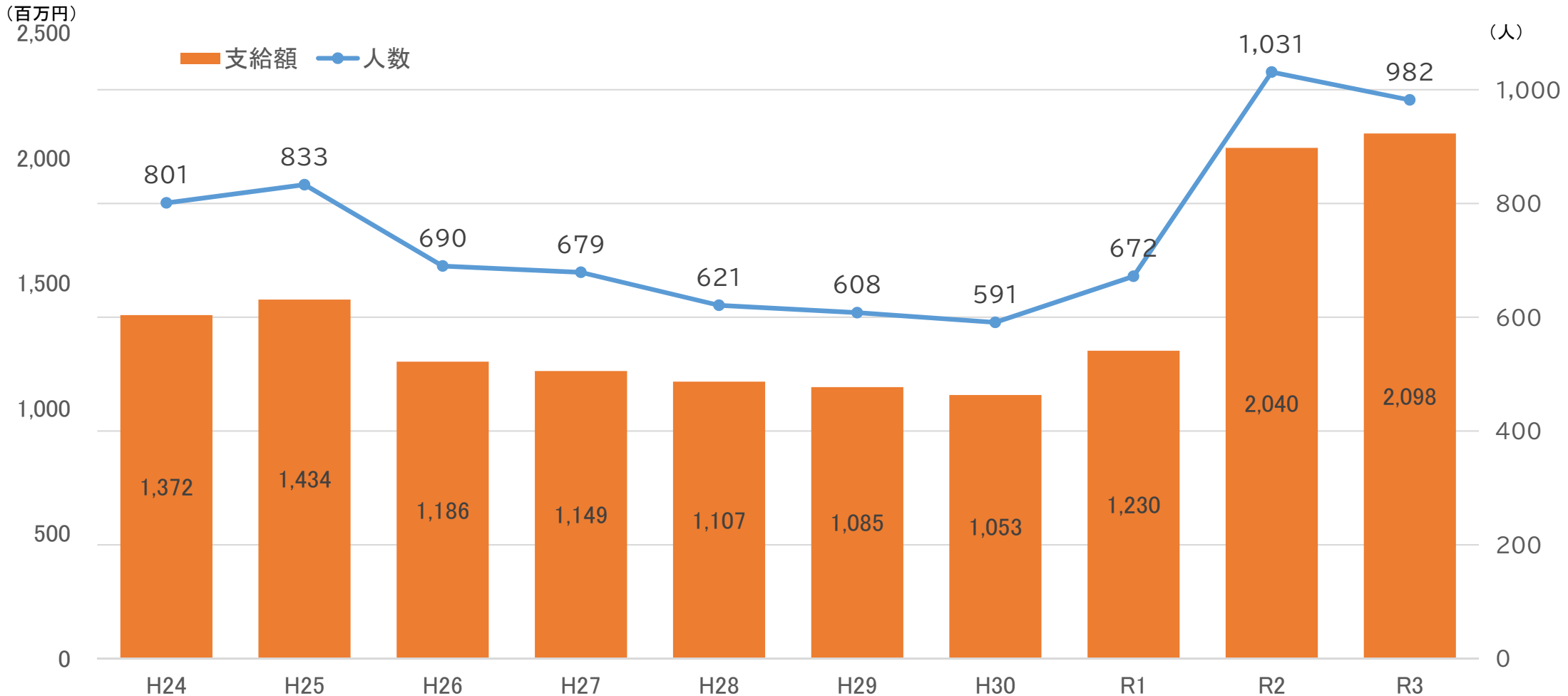
【支給額（百万円）】



【参考】 知事部局：会計年度任用職員の過去10年の推移

- H24～H30にかけて、配置数、支給額ともに減少傾向で推移している。
- R2急増の要因は、主に次の2点があげられる。
 - ① 会計年度任用職員制度の導入による職員1人当たり所要額の増(期末手当支給等)
 - ② R元年度までの集計に含まれていない日々雇用職員がR2年度以降のパートタイム会計年度任用職員に含まれている(R1→R2:400人程度)

【職員数(人)、支給額(百万円)】



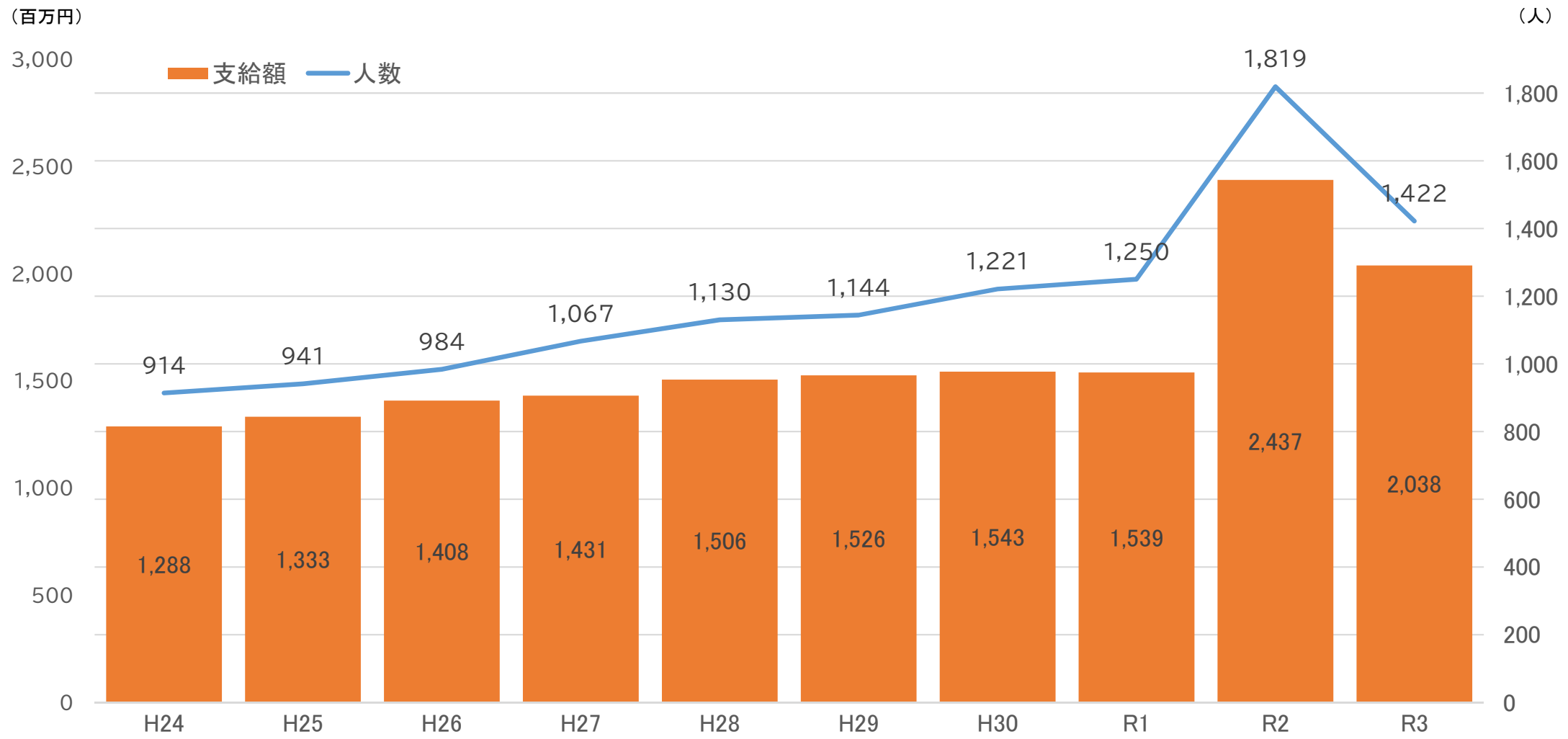
※ 人事課調べ

※ 集計対象：一年を通して任用されている職員、かつ1週間当たりの勤務時間が15時間30分以上の職員(R2年度以降期末手当支給対象職員)

【参考】教育委員会：会計年度任用職員の過去10年の推移

- H24～R1にかけては、配置数、支給額のいずれも緩やかに増加し、R2に急増している。
- R2急増の要因は、主に次の2点があげられる。
 - ① 会計年度任用職員制度の導入による職員1人当たり所要額の増(期末手当支給等)
 - ② コロナ対策配置事業による増(緊急スクサポ(513人)、緊急学習指導員(43人)等)

【職員数(人)、支給額(百万円)】

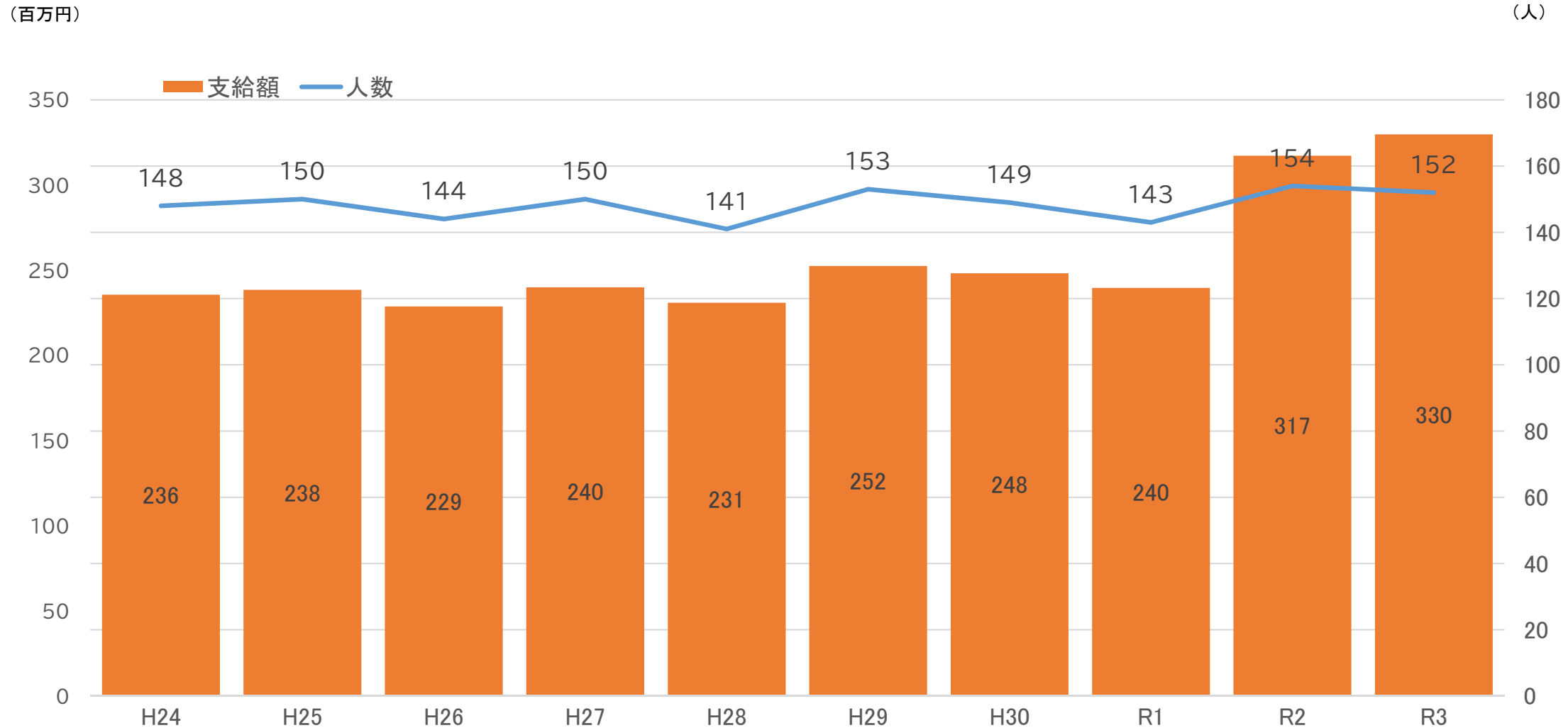


※教育委員会調べ

【参考】警察本部：会計年度任用職員の過去10年の推移

- 支給額は、会計年度任用職員制度の導入による期末手当の支給等に伴い、R2年度に増加している。
- 職員数は、ほぼ横ばいで推移している。

【職員数(人)、支給額(百万円)】



【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(概要)

※本資料は簡潔明瞭さを優先した表現・構成としているため、詳細は報告書を参照ください。

背景

- 国家公務員の定年引上げを踏まえ、令和5年度から、**地方公務員の定年も65歳まで2年に1歳ずつ引上げ**
- 令和14年度まで**定年退職者が2年に一度しか生じない**ことを踏まえ、各地方公共団体において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、中長期的な観点から**新規採用者数をはじめとする定員管理のあり方について検討する必要**

研究会での検討内容等

- 定年引上げが地方公共団体の**定員管理に与える影響等を整理し、定年引上げに伴う定員管理に関する基本的な考え方や留意点を検討**
- 地方公共団体の実態を踏まえるため、**5つのモデル団体**の協力の下、**①職種ごとの現状把握、②退職者数見込み**（職員アンケート等による）、**③これらを踏まえた新規採用者数見込み・今後の職員数の推移**を検討・試行いただいた過程や結果を踏まえて取りまとめ

委員名簿(敬称略・順不同) ※役職は就任時点

座長	西村 美香	(成蹊大学法学部教授)
委員	浅羽 隆史	(成蹊大学法学部教授)
〃	金崎 健太郎	(武庫川女子大学経営学部教授)
〃	曾我 謙悟	(京都大学大学院法学研究科教授)
〃	高木 浩文	(滋賀県総務部次長)
〃	松井 望	(東京都立大学都市環境学部教授)
〃	森屋 重吾	(宮崎市総務部人事課長)

<審議経過> 令和3年8月～4年5月(計6回)

検討結果 (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点)

1 定年引上げ期間中においても、一定の新規採用者を継続的に確保することが必要

2 新規採用者数の検討をはじめ、中長期的な観点から定員管理を行うことが必要

必要な新規採用者数を検討する上でのポイント

- (1) 職種ごとに現状及び課題を把握すること
- (2) 職種ごとに定年引上げ期間中の退職者数等の見通しを立てること
- (3) (1)・(2)を踏まえ、職種ごとに年齢構成の平準化を勘案しつつ、必要な新規採用者数を検討すること

3 業務量に応じた適正な定員管理であることの説明が必要