事例No.	3243
公表年度	R6
団体の属性	都道府県
団体名	秋田県

事例区分	行政改革

タグ	・組織改革

事例種類	定年引上げ

事例内容・タイトル

秋田県における定年引上げに関する取組について

出典

地方公務員月報2025年1月号（グラビア）

定年引上げに関する取組

秋田県における定年引上げに関する取組について

秋田県総務部人事課

一　はじめに
二　取組の実績
（一）令和六年度の配置状況
（二）研修の実施
（三）シニアエキスパートの役割
（四）部長級経験のある職員の活躍
（五）リフレッシュ休暇の対象職員の拡大
三　今後の方向性
（一）シニアエキスパートのアンケート結果
（二）来年度以降に向けて

一　はじめに

地方公務員法の改正に伴い、令和五年四月から二年に一歳ずつ定年年齢が引き上げられ、六〇歳に達した管理監督職の職員は管理監督職以外の職に降任等をする管理監督職勤務上限年齢制（いわゆる役職定年制）や、定年前の六〇歳以降の職員が一旦退職した上で短時間勤務に移行する定年前再任用短時間勤務制等が導入されました。

これにより、従来は定年退職となっていた六〇歳到達職員についても、引き続き勤務を希望する場合は、本人の希望に応じて、それぞれ定められた勤務形態・勤務条件により、段階的に引き上げとなる定年年齢の年度末まで勤務継続が可能となりました。

二　取組の実績

（一）令和六年度の配置状況

令和五年度に六〇歳に到達した職員九二人のうち、七五人（八一・五％）が定年延長を選択しました。一七人は退職し、うち五人は定年前再任用短時間勤務職員として引き続き勤務しています。

定年延長を選択した七五人のうち五九人が、役職定年により、六年度はシニアエキスパート（非管理監督職・副主幹級）として勤務しています。

（二）研修の実施

役職定年予定の職員を対象に、令和六年一月に「役職定年職員研修」を実施しました。この研修は、役職定年後のこれまでと違う立場におけるコミュニケーションの在り方や、モチベーションを維持・向上させる考え方を学び、意欲的に仕事に取り組む姿勢を身につけることを

目的として実施したもので、「キャリアプラン」や「周囲からの期待の確認」、「コミュニケーションのあり方」等について、講義とグループ演習を組み合わせながら進められました。

受講した職員からは、「組織の中での自身の役割や周囲から期待されていることを認識した」「自己の棚卸しや現状点検を行うことで自分を見つめ直すことができた」との声があり、不安軽減やモチベーションの維持・向上に一定の効果があったと考えています。



シニアエキスパートもチームの一員です



職員の相談役も務めています

（三）シニアエキスパートの役割

これまで管理監督職であった職員は、役職定年により、シニアエキスパートとして、これまでの経験を踏まえ、即戦力として活躍できる課所に配置しました。一業務担当者としての役割を担うとともに、管理監督職経験で培ったマネジメント能力を生かし、技術や知見の伝承による若手職員の育成・支援などを行っています。

（四）部長級経験のある職員の活躍

シニアエキスパートのうち、部長級の経験がある職員については、総務部と企画振興部の主管課である、行政経営課と総合政策課に配置しました。これは、高度な知見や豊富な人的つながり、庁内外での高い調整力を生かしてもらうことを期待したもので、特命事項や特定業務に係る部局間調整、市町村や企業等との対外的な調整・折衝等を担当しています。

このほか、次のような取組も行っています。

〔課長級女性職員のメンター制度〕

部長経験のある女性のシニアエキスパートが、メンターとして、新任者を中心に課長級女性職員一三人から悩みを聞いてアドバイスする取組を行っています。

部長職の経験やこれまでに得られた知見を後輩職員のために生かしたいという

思いから始めた取組であり、メンタリングを通して、管理監督職員としての仕事のやりがいや楽しさを感じてもらい、キャリア形成やモチベーションの向上を支援することを目的としています。

〔職員のキャリア相談〕

当県では、職員の自発的・主体的なキャリア形成を支援する「キャリア選択型人事制度」を実施しており、職員からのキャリア選択やキャリア形成に関する相談に応じるため、人事課内にキャリア相談窓口を設置しています。

この相談窓口では、部長経験のあるシニアエキスパートが相談員を務め、職員からのキャリア選択に関する疑問や不安に対して、これまでの知識・経験を元にアドバイスをしています。

相談した職員からは、「制度について詳しく知ることができた」「背中を押してもらい自信が持てた」「相談することで自分の考えを整理することができた」との声がありました。

(五) リフレッシュ休暇の対象職員の拡大

定年が延長されたことから、心身のリフレッシュ、健康の維持・増進の機会とするため、六一歳の職員を新たにリフレッシュ休暇の取得対象者に加えました。

休暇取得をきっかけに働き方や仕事に向かう意識・心構えを自ら考え、必要に応じて変化させるための機会とすることを期待しています。

三　今後の方向性

(一) シニアエキスパートのアンケート結果

令和六年九月にシニアエキスパートを対象に、現在の職務や役職定年後の働き方に関するアンケートを実施しました（五七人中五四人から回答）。

「知識・経験を生かせている」（三三人／六一・一％）、「周囲とのコミュニケーションがとれている」（三三人／六一・一％）と感じている職員が多い一方で、「マネジメント能力を生かしたサポートができている」（九人／一六・七％）、「若手職員の育成に貢献できている」（一三人／二四・一％）と感じている職員は少ない傾向にありました。

(二) 来年度以降に向けて

アンケート結果にあるとおり、配属先や担当業務に満足している職員が多い一方で、業務内容によっては知識・経験を生かせないと感じている職員も見られるほか、若手職員の育成・支援に十分関与できていないと感じている職員も多いため、職員一人ひとりの経験や能力をより生かせるような配置が重要であると感じています。

今後、段階的に定年年齢の引上げが行われることで、六〇歳以降の職員はさらに増えていくことになります。定年延長による新たなステージでも意欲的に仕事に取り組むことができるよう支援していくとともに、年齢に関わらず全ての職員が、「働きやすさ」を実感しながら、「働きがい」を持っていきいきと活躍できる職場づくりに取り組み、限られた人的資源の有効活用や、複雑高度化する行政課題への的確な対応に努めたいと考えています。