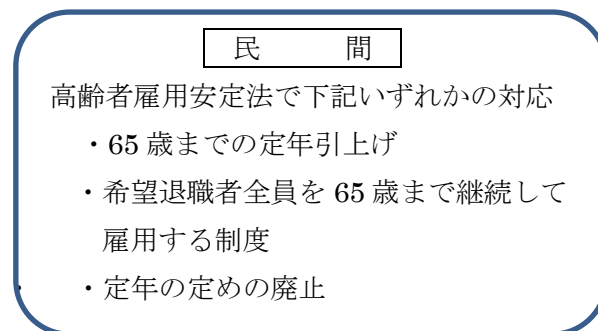
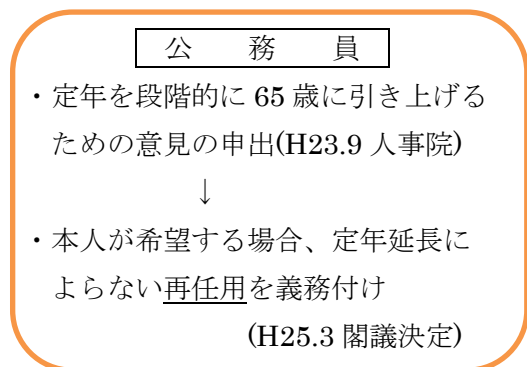


人事制度（高齢期の雇用問題）について ～社会構造の変化に対応した組織づくり～

1 背景

<年金支給開始年齢の段階的引き上げ>

- 公的年金・定額部分 60→65歳 平成13年度～ 3年に1歳ずつ引き上げ
- 同 ・報酬比例部分 60→65歳 平成25年度～ ”



2 現行の本市の再任用制度と課題

(1) 任用方法

- | <退職時> | <再任用（再就職）> |
|--------|------------------|
| 局長・部長級 | → 再任用せず（外郭団体役員等） |
| 参事・技監 | → 主査補(or 非常勤嘱託) |
| 課長以下 | → 主任主事（係員） |
- ※再任用職員の管理職への登用は実施していない

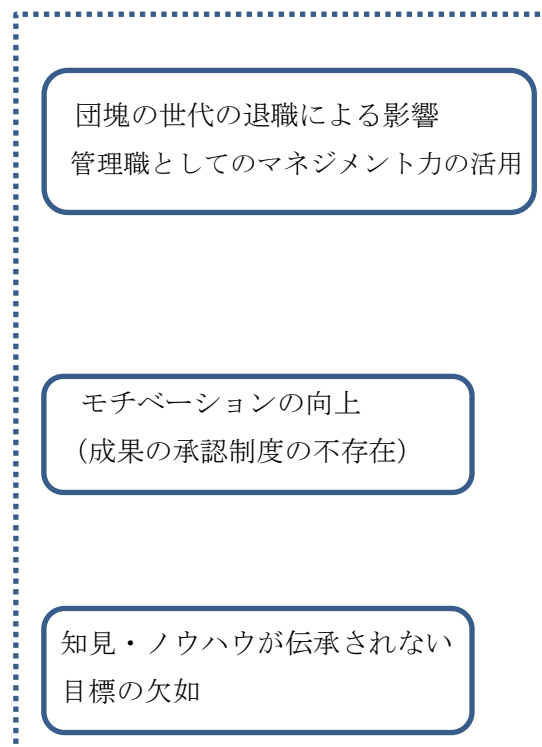
(2) 勤務成績の給与等への反映

- 定年前職員・・・考課・目標達成度が給与へ反映
- 再任用職員・・・給与への反映 無
- ※定年前職員のみ昇給・勤勉手当への反映がある

(3) 配属・ポスト

- 原則定年前と異なる課への配置
- 画一的な登用

課 題



あるべき再任用制度（高齢期雇用制度）の在り方を検討
(職位、給与の在り方 etc)