

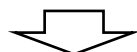
**(仮称) 再任用活用推進室の設置について**

再任用（定年退職）職員に関する課題解消や同職員の能力が最大限発揮・活用できるよう、同室を設置し対応を図る。

**1 再任用に関する課題**

無年金化期間の拡大とともに、今後、再任用職員が増加していくことが予想されるなか、以下の問題が生じていくことが予想され、適切に対応することが求められている。

- (現状)
- ・再任用職員の知識・経験が十分に活用できていない。
  - ・再任用職員の業務に対するモチベーションが低下しやすい。



- (影響)
- ・定年前職員の負担の増加
  - ・業務水準や組織活力の低下

**2 同室の役割****(1) 定年前からの支援（定年退職による職業意識の途絶の防止）**

定年前の高年齢職員に対して定年退職後の人生設計を踏まえた65歳まで活躍するための自己設計の支援を行う。

- ・再任用を踏まえたキャリア形成支援
  - 再任用職員が活躍できる業務（所属）情報の提供
  - 再任用として活躍するための知識等の（再）取得支援
- ・意識改革のための支援
  - 研修等の実施

**(2) 再任用職員への支援（職業意識の維持・向上）**

ア 定年退職職員が有する知識・経験を活かせ、やりがいを持てる配属先の調査・決定

- ・定年職員が有する知識・経験に対する需要調査
- ・本人意向調査及び配属先とのマッチング
- 再任用及び他団体（外郭団体役員・嘱託、民間企業）へのあっせん

イ 再任用職員が主体的に意欲を持って業務に臨める環境の整備

- ・再任用のみの所属の創出（市民センターを再任用だけで運営など）

ウ 再任用職員へのフォロー

- ・再任用職員に対する人事評価の研究・運用（次年度の再度の任用に対する合否判定）
- ・不調再任用職員に対する助言・指導
- ・意識改革のための支援（研修等の実施）

