

再任用制度の運用拡大について

無年金化期間の拡大とともに、60歳を超えても、今後、現役として仕事を続けていくことが求められ、それが一般化（定年延長）していくことが想定される中、本市の定年退職者の活用が課題・必要となっている。

特に、局部長級で退職する職員は、高い能力と豊富な経験を有していることから、以下により、再任用職員として任用し、その能力を最大限に活用する。

1 現行

定年前 職 位	3級 主任	4級 主査級	5級 補佐級	6級 課長級	7級		8級 局長級
					参事・技監級	部長級	
再任用 職 位	3級 主任級 (フル・短)				4級 主査補(フル)	再任用していない (嘱託・外郭等への再就職)	

2 再任用職位の運用拡充案①

定年時局長級の職員は、参事・技監級（7級：1級下位）、同じく部長級の職員は、課長級（6級：1級下位）で再任用する。

定年前 職 位	3級 主任	4級 主査級	5級 補佐級	6級 課長級	7級		8級 局長級
					参事・技監級	部長級	
再任用 職 位	3級 主任級 (フル・短)				4級 主査補(フル)	6級 課長級(フル)	7級 参事・技監級(フル)

【案①のメリット】

- ア 局部長級の職員の高い能力・豊富な経験を、組織マネジメントを行う管理職として活用できる。
- イ 雇用と年金の接続を図ることが可能となる。
- ウ 局部長級のポストを再任用化しないため、組織の新陳代謝を維持することができる。
また、これに伴い、現役若手職員を中心にモチベーションを維持することができる。

【案①のデメリット】

- ア 再任用を機に、役職の上下関係が逆転することから、再任用としての配置先に留意しないと、指揮系統に混乱が生じる可能性がある。
- イ 退職者を全て再任用とする場合、参事・技監級のポストは元々多くはないため、新たにポストを設置する必要が出てくる。

3 再任用職位の運用拡充案②

原則として、定年時と同職位で再任用する。

定年前 職 位	3級 主任	4級 主査級	5級 補佐級	6級 課長級	7級		8級 局長級	
					参事・技監級	部長級		
再任用 職 位 ※フル	3級 主任	原則 ⇒ 定年退職時と同じ職位						
		④主査	⑤補佐	⑥課長	⑦参事技監	⑦部長	⑧局長	
例外 ⇒ 定年退職時から1級以上下位の級(職位) 健康状態や家庭状況等により、本人意向を踏まえる								

※短時間勤務の場合は、定年前職位にかかわらず、主任級で再任用する。

【案②のメリット】

- ア 局部長級の職員の高い能力・豊富な経験を、定年年齢で途切れることなく、引き続き同職位で活用できる。
- イ 定年延長制度に近く、雇用と年金の接続という観点で、効果的な対策となる。
- ウ 現役時代と同職位での勤務が可能なため、現役時代と再任用期間で上司と部下の逆転が起これず、働く上での気まずさ・指示が出しづらいといった、現行の再任用制度の課題が解消できる。

【案②のデメリット】

- ア 定年退職者の多くが、引き続き再任用として同位の職に留まった場合、定年前職員の昇任年齢が遅くなるなど、人事の滞留による組織の新陳代謝の低下や、現役若手職員のモチベーション低下につながる恐れがある。
- イ 60歳を超えてなお、局部長職の重責を担うことを希望する者がどの程度出てくるか予測が難しく、計画的な人事配置に難がある。