

高齢期の雇用問題に係る提言骨子 修正案

～多様化・複雑化する行政ニーズに対応していくために～

趣 旨

- ・平均寿命の伸びや年金支給開始年齢の段階的引き上げなど社会構造が変化
- ・市民の行政ニーズは、ますます多様化・複雑化してきており、新たな課題に対応していくためには、専門的な知見やノウハウが必要
- ・平均寿命を考慮すると、定年後（60歳以降）もまだまだ活躍できる職員も多く、特に専門性やマネジメント力を有するベテラン職員を最大限活用
- ・より効果的な再任用制度のあり方を検討し、定年後（60歳以降）もモチベーションを維持しつつ、庁内の知見やノウハウの蓄積・継承が図れる組織づくり
- ・画一的な制度運用から脱却し、職員の意向を踏まえた多様な働き方を実現することで、ベテラン職員の活用やモチベーションの維持、知見やノウハウの蓄積・継承につなげるための提言

提 言

1 ~~再任用の対象者の拡大~~

平成28年4月に、市長の特命事項を担当する職（参与）として再任用したため、付言に反映

- ・~~参事、技監級以下としている再任用職員について、局部長級にも拡大~~
- ・~~局長級の再任用については、市長の特命事項を担当する職を設置し、組織横断的な課題に対応~~

2 ~~再任用後の職位の拡大~~

- ・~~一律に非管理職で任用するのではなく、管理職でも再任用~~
- ・~~現行の再任用制度を維持しつつ、意欲と能力のある者は、定年前の役職の継続を選択できるような仕組みを検討すべき~~

1 モチベーションの向上策

アンケート結果（配属希望がかなわないとモチベーションが下がる）を踏まえ、項目を追加

- ① 再任用職員の能力や適性を把握し、職場が求める人材像とマッチング
（求める人材を職場側から要望できる仕組み）

- ② 再任用職員の勤務成績を給与等へ反映

- ③ より柔軟な働き方が可能となるような制度を引き続き検討

（毎日4時間勤務など職員の意向を踏まえた多様な働き方を選択できる仕組み）

アンケート結果（今後導入した方がよい制度の回答で最多）を踏まえ追加

（多様な働き方の実現に向けて仕事のやり方や業務分担の見直し）

2 知見やノウハウの継承

- ① 再任用職員の役割の一つとして、知見やノウハウの継承を明確に位置付け

- ② ベテラン職員の暗黙知について、マニュアル等のドキュメントの作成を推進するために、共通様式を準備

- ③ 税や福祉分野などで、職員の専門性を認定する仕組み（マイスター資格制度等）を検討

3 再任用職員の更なる活用に向けて

- ① 再任用職員の配置計画・研修などをマネジメントする組織を庁内に設置

（当組織を運営する職員として、再任用職員を活用）

- ② 情報システム操作等、より実務的・実践的な研修メニューを準備

- ③ 再任用職員・現役職員双方の意識改革

（研修等を通じて再任用職員が担う役割等を互いに認識）

アンケート結果（再任用職員を特別扱い）を踏まえ、項目を追加

付 言

- ・ 高齢期の雇用問題は、定年前後の職員のみの問題ではなく、すべての職員の将来の姿を示すものであり、若い世代のモチベーションにもつながるテーマである。
- ・ 60歳以降の雇用制度を検討するだけでなく、若手や女性の活躍の場を増やすなど、職員の働き方全体の見直しを視野に入れる必要がある。
- ・ 自身のキャリアプランを考え、定年後の準備を定年前から始められるよう、定年後を見据えた職場へ立候補できる制度（フリーエージェント）が考えられる。
- ・ 民間の事例（高齢者に特化した人材派遣）を参考に、退職した職員が庁外でも活躍できるような仕組みが考えられる。
- ・ 当委員会での議論を踏まえ、高度化・複雑化する行政課題に対応するため、平成28年4月に初めて再任用職員を管理職ポストに登用したところである。
今後も、将来の定年延長を見据え、再任用制度を運用していく必要がある。

アンケートでは、定年後に再任用制度を希望する回答が最も多かった。