

# 市町村における再任用制度の構築・運用に向けて

## ～再任用制度の義務化に向けた取組～ 報告書概要版

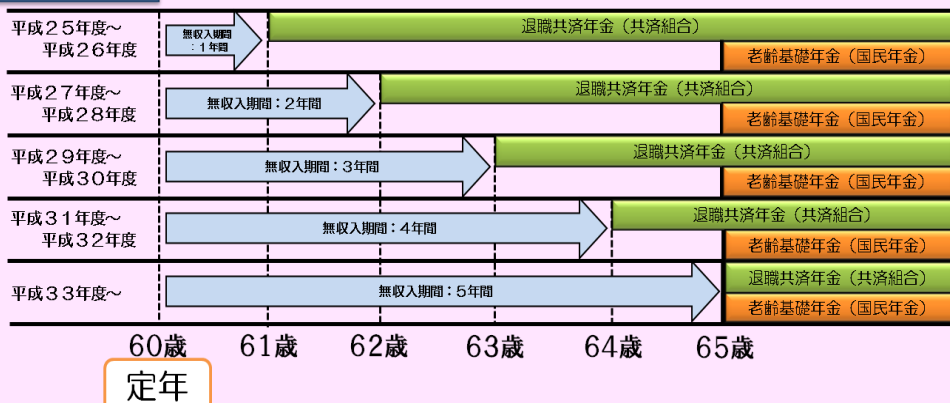
平成26年2月

市町村における再任用制度の構築・運用に関する検討会

## I 本検討会の趣旨

平成25年度以降、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に60歳から65歳へと引き上げられる。

### 定年退職予定年度



雇用と年金が接続できず、定年退職後に無収入期間が発生してしまう。

定年退職等をした職員の雇用と年金を確実に接続し無収入期間が発生しないように、市町村において再任用制度を構築して円滑な運用を図っていただく観点から、再任用制度に係る現状と課題を整理するとともに、今後の方向性や留意すべき事項などについて検討を行った。

## II 検討した項目

県独自調査の結果から各団体が課題としているものを検討項目とした。

### 1 再任用制度の構築に向けた具体的な手法

#### (1) ポストの新規開拓 (手法)

- ① 定員管理について
- ② 職位の決定について
- ③ 再任用職員の勤務形態について
- ④ 再任用職員の配置ポストについて
- ⑤ 再任用職員の職種転換について
- ⑥ 他団体との再任用配置の連携について

#### (2) 給与・勤務条件等

### 2 再任用制度の運用に関する具体的な手法

#### (1) 制度運用の課題と取組

- ① 制度の周知について
- ② 意向把握について
- ③ 選考基準の設定について
- ④ 選考方法について
- ⑤ 再任用職員の配置に関わる組織ヒアリングについて
- ⑥ 再任用職員数と新規採用職員数のバランスについて
- ⑦ 再任用可否の通知 (内定)・再任用内定辞退・配属部署の内示について

#### (2) 人事当局のモデルスケジュール

### Ⅲ 今後の再任用制度に関する基本的な考え方

#### 1 再任用制度の拡充

##### (1) 現在実施している再任用制度

- 雇用と年金の接続問題を解消のため、再任用制度の構築と円滑な運用が求められており、各団体において課題の整理と方策の検討が必要。
- 再任用職員も含めた職員全体のモチベーションの維持向上、意欲と能力のある人材を最大限活用する観点から、再任用職員の多様な専門的知識や経験を公務内で積極的に活用できる環境の整備を検証し、必要な措置を自主的に検討する必要がある。

##### (2) 国の助言

- 雇用と年金を確実に接続するため、各市町村において、能力・実績に基づく人事管理を推進しつつ、地方の実情に応じて必要な措置を講ずるよう要請。（総務副大臣通知）

#### 2 市町村における再任用制度

##### (1) 再任用制度の構築について

- フルタイム勤務を基本としつつ、各団体の実情を踏まえた柔軟な再任用制度の構築を図る。
- 多様化する行政ニーズに対応するためにも、短時間勤務を併用して運用することも再任用制度の円滑な導入に繋がる。

##### (2) 再任用制度の運用について

- 再任用制度の円滑な運用とその拡充が求められる中で、特に再任用職員を任用する際の意向把握や選考方法、人事管理スケジュール等については各団体の方針や考え方に大きく影響される部分であり、課題とその解決方法については多角的に検討し、整理する必要がある。

### Ⅳ 県の支援

- 他団体における制度運用の事例や、再任用制度に係る法改正の動向などについての情報提供。
- 市町村が設置する研究会等に参加し、活用事例に係る情報提供や手続に関する支援を実施。
- 他団体との連携を検討している団体があれば必要な支援や助言を実施。

## V 再任用制度の構築に向けた具体的な手法の課題と総括

### ① 定員管理について

#### 【課題】

→原則フルタイム職で再任用する場合、新規採用職員と再任用職員のバランスの問題が出てくる。特に小規模団体においては、その対応が難しい。

#### 【総括】

○原則フルタイム職で再任用する場合、定数に影響するので将来の職員構成を見据えた定員管理計画の再検討が必要。

○定数に影響の出ないように短時間勤務職を活用する場合には、短時間勤務に適したポストの創出が必要であり、組織全体としての定員管理をトータルで考えていく必要がある。

### ② 職位の決定について

#### 【課題】

→管理職として再任用する場合のデメリットとその方策について整理が必要である。また職務給の原則や生活給の保障という観点から、再任用職員に合った職位をどのように決定するか整理する。

#### 【総括】

○再任用職員の職位を決定するに当たっては、再任用職員が行う業務内容等を考慮の上、そのメリット・デメリットや再任用職員の適格性又は必要性に応じ、職務給の原則に反しない範囲内で柔軟に対応する。

### ③ 再任用職員の勤務形態について

#### 【課題】

→フルタイム勤務職員と短時間勤務職員にはそれぞれメリットとデメリットがあるため、それぞれの勤務形態が抱える課題について整理する必要がある。

#### 【総括】

○国の助言の趣旨はあくまでも希望がある限り原則としてフルタイム勤務で再任用することができる体制を整備することにある。

○多様化する行政ニーズに対応するためにも、それぞれの勤務形態のメリットとデメリットを整理した上で、それぞれのデメリットを補うよう併用して運用するなど柔軟に検討する。

### ④ 再任用職員の配置ポストについて

#### 【課題】

→今後、再任用職員の増加が見込まれている中で、新たにポストを創出する際は、どのような手法が考えられるか。

#### 【総括】

○既存ポストだけでは対応できなくなることも考えられるため、組織体制の見直しの中で、新規ポストの設置についても併せて検討する。

○スタッフ業務ポストの設置や、業務の切り分けによって再任用職員の勤務形態に見合ったポストを創出する手法が考えられる。

### ⑤ 再任用職員の職種転換について

#### 【課題】

→再任用する際に職種転換の必要が生じた場合、職員の能力をどのように実証するのか、高齢期の体力的な問題をどう解決するのか。

#### 【総括】

○職種転換は配置ポスト拡大に繋がるが、その知識や経験を生かすという再任用制度の趣旨からすれば、退職時と同じ職種で再任用することが基本となる。

○業務委託への移行が進む中で、職種転換を含めた技能労務職のあり方を検討しておくことが必要である。

### ⑥ 他団体との再任用配置の連携について

#### 【課題】

→再任用職員の増加が見込まれる中で、他団体との連携によって、配置ポストの創出や再任用職員のモチベーションの低下等の問題を解決できないか。

#### 【総括】

○多くの団体が他団体との連携を図れるような制度を検討していく必要がある。

○連携に当たっては、各団体において、給与やサービスなどの人事制度の調整や定年前に再任用後の職務を想定した業務を経験させる等の調整が必要。

## VI 再任用制度の運用に関する具体的な手法の課題と総括

### ① 制度の周知について

#### 【課題】

→円滑な運用に向けて制度を適切に周知するためには、どのような方法や時期が考えられるか。

#### 【総括】

- 再任用職員の退職後の人生設計を検討する十分な時間を与えられるように配慮する必要がある。
- 定年退職する者以外の潜在的な再任用対象者等については、あらかじめ退職時や再任用意向調査の際に、退職後、条例で定めた期間は再任用を希望することが制度上可能である旨の説明をしておくことは一つの手法として考えられる。

### ② 意向把握について

#### 【課題】

→円滑な運用のため再任用対象者に対する意向把握の内容やその方法、時期はどのようなものが考えられるか。

#### 【総括】

- 「再任用の希望の有無」と「業務内容や勤務形態などのさらに詳しい意向」のように段階的に把握する手法が考えられる。

### ③及び④ 選考について

#### 【課題】

→地方公務員法の規定から選考が必要と考えられるが、様々な課題が考えられる。選考基準や選考方法はどのようなものが考えられるか。

#### 【総括】

- 再任用するに当たっては、地方公務員法第28条の4及び同法第28条の5の規定により、選考により適性や能力を判断し採用する必要がある。
- 団体として再任用職員に求めるものは何かを整理した上で、再任用職員としての適性・能力を最も総合的かつ合理的に評価できる基準を用いることが必要である。
- 雇用と年金の接続の観点から選考に差を設けることで、年金支給開始年齢に達していないものを優先的に選考し再任用することも考えられるが、選考の公正さを担保するために選考基準の明示や諮問機関の設置など、職員に対して十分に説明できる体制を作ることも検討が必要である。

### ⑤ 再任用職員の配置に関わる組織ヒアリングについて

#### 【課題】

→再任用職員の配置に関し、組織ヒアリングが必要か。

#### 【総括】

- 再任用希望者の増加が見込まれるため、各団体でどういった部署で再任用を活用できるかという組織内のヒアリングが必要となる。特に短時間勤務での再任用の際に、どの部署のどのような業務を再任用短時間職員に任せられるかという職域の確認が必要になる。

### ⑥ 再任用職員数と新規採用職員数のバランスについて

#### 【課題】

→原則フルタイム職で再任用する場合、新規採用職員と再任用職員のバランスの問題をどう解決するか。

#### 【総括】

- 年齢別構成比のバランス、再任用等の高齢者雇用の促進、組織の活力維持などの調和をどのように行うかについて、中長期的な視点に立って計画的に人事管理を行う必要があることから、定員管理計画の見直しの検討も場合によっては必要になる。

### ⑦ 再任用可否の通知(内定)・再任用内定辞退・配属部署の内示について

#### 【課題】

→これらの通知の適切な時期や内定辞退、内示拒否が生じた際の対応はどのようなものが考えられるか。

#### 【総括】

- 今後の再任用希望者の人生設計を考慮する期間の設定や円滑な事務手続きを行うためにも実務上は内定通知を行うことが考えられる。その際には、そもそも内定辞退をさせない取組も含めて検討することも必要である。

## VII 報告書の総括

- 再任用制度の本質は、定年退職等をした職員に無収入期間が発生しないよう地方公務員の雇用と年金の接続を図るとともに、人事の新陳代謝を図り組織活力を維持しつつ職員の能力を十分活用していくことにある。
- 人事の新陳代謝を図り組織活力を維持しつつ、意欲と能力のある再任用職員を幅広い職域で最大限活用できるよう、再任用制度の構築と運用の検証・見直しを進め、最も適した仕組みをそれぞれの市町村が自ら選択すべきである。
- 定年を迎える職員が自らの人生設計に不安を覚えることのないよう、またその培ってきた多様な専門知識や経験を公務内で積極的に活用し組織を活性化させるためにも、自治体全体が一丸となって再任用制度の構築と運用に係る取組を着実に推進することが重要である。

## VIII 検討会の構成員

本検討会は、平成25年5月～平成26年2月の間に計6回開催し、検討を行った。

### 【座長】

川崎 弘貴（埼玉縣市町村課主幹）

### 【副座長】

井上 和夫（秩父市人事課主幹）

### 【委員】

加藤 浩（北本市総務課主幹）

細井 直人（幸手市庶務課主査）

飯野 耕太郎（吉川市政策室主任）

森田 圭一（三芳町総務課係長）

関根 睦生（越生町総務課主査）

加藤 智浩（宮代町総務政策課主査）

### 【事務局】

埼玉縣市町村課

（敬称略）