

目 次

提言の要約	1
-------	---

はじめに	2
------	---

第1章 現状分析	3
1 再任用制度実施団体数の推移	3
2 再任用職員数の推移	3
(1) 概要	3
(2) 常時勤務職員	3
(3) 短時間勤務職員	3
3 再任用職員数の推移・定年退職者との関係	4
4 広島県福山市における再任用意向調査結果について	5
5 全地方公共団体の年齢別構成	6
6 北海道再任用調査からみる勤労意欲の変化について	6
7 埼玉県内市町村を対象とした再任用制度運用実態調査結果からみる 人事担当者の意見について	6

第2章 再任用制度の課題	7
再任用制度の課題	7

第3章 課題解消のための提言	8
1 知識や経験を生かせる専門的業務及び職域拡大業務への配置	9
2 再任用予定者に対する研修の実施	10
3 早期自己申告制度の実施	11

おわりに	12
------	----

参考資料	13
------	----

提言の要約

公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が引き上げられることにより、定年退職後公的年金が支給されず無収入となる期間が生じる。
これにより、60歳以後の雇用と年金の接続を図るため、再任用のあり方について検討する必要がある。

現状分析

- ☆再任用制度実施団体数は、増加傾向にある
- ☆再任用職員数の推移は、常時勤務職員及び短時間勤務職員共に増加傾向にある
- ☆再任用に伴い勤労意欲が減少する職員の存在がある。
- ☆再任用職員のポストを確保すると新規採用職員の採用を抑制することが見込まれ、職場の新陳代謝が抑制される。

課題

- ★再任用職員にどのような仕事を担当させるか。
- ★退職前と同等の勤労意欲を維持させるにはどうしたらよいか。
- ★再任用希望者の増加が見込まれる中で、どのようにポストを用意するか。

提言

- ◎再任用職員の知識や経験を生かすことのできる職務に配置する。
 - ・ケースワーカーや家屋調査など経験を必要とする業務
 - ・地域活動のサポートを担う業務
- ◎意識改革のため、再任用予定者に対して研修を実施する。
- ◎早い時期から定年後のライフプランを意識してもらうため、早期自己申告制度を実施する。