

西尾市行政改革 第2次実行計画（第11号）

平成12年3月21日決定

実効性ある早期勸奨退職者制度の導入について

1 現状と課題

経済の高度成長期においては、行政需要の拡大と市民ニーズに応えるべく、組織の拡大を図ってきたところであるが、今日、経済の低迷は続き、景気の回復も不透明な中、本市の財政状況は極めて厳しい状況にある。

職員の平均年齢は、定年制の導入による退職年齢の実質的な引上げ、年次ごとの採用人数の不均衡、新規採用の抑制により、一般行政職では43.1歳（平成11年4月1日現在）と西三河各市の中で最高齢となっている。

また、職員の昇任も西三河各市と比較し、各階層において遅れており、意欲ある若手職員を責任ある職に配置できない状況にある。

職員の高齢化の進行は、組織の活性化を失うおそれがあり、また、次の問題点が指摘されている。

高給の職員を多数抱えることとなり、人件費率の上昇による財政の硬直化を招く。

団塊の世代が定年となる平成18年度以降、毎年度35人から55人が定年退職となり、その退職金の額は10億円から17億円余が見込まれることから、当該年度の事務事業の遂行に支障が生ずる。

人事の停滞を招き、やる気のある職員の意欲をそく。

本市では、後進の育成と人事の刷新を図るため、勸奨退職者制度を従前から実施しており、平成11年度において対象年齢を45歳までに拡大したところである。これをさらに実効性ある制度とすることにより、組織の若返りを図るとともに、退職金の支出を平均化し、市民サービスの提供に支障をきたさないよう措置する必要がある。

なお、高齢社会に対応するため、年金支給開始年齢の引上げが予定されている。これに伴い、定年退職後の雇用と年金との調整を図る「新再任用制度」が平成13年度から施行されるが、高齢者の雇用と若返りといった相反する課題に対し、適切な取り組みを進める必要がある。

2 今後の方針

勸奨退職は、退職手当法上、自己都合退職とは異なる優遇措置がとられているが、その選択は、本人の自発的意思によるもので、ライフサイクルや退職後の再就職等、生活維持が大きな要因となっている。

この中で、実効性ある早期勸奨退職者制度とするために、退職後の再就職の支援や勸奨退職者の処遇見直しなど、受け皿を整備することにより、組織の活性化と人件費の抑制に努める。

(1) 退職金の加算措置

次のとおり退職手当加算の対象年齢の引下げ等を実施し、退職金加算率を最大30%とする。

区分	現 行	改 正
退職手当に関する条例第5条適用	45歳以上 (勤続年数条件なし)	45歳以上 (勤続年数条件なし)
退職手当加算	対象者	勤続25年以上で50歳以上
	加算率	(60歳 - 退職時年齢) × 2% (60歳 - 退職時年齢) × 3% 最高30%

(2) 再就職の支援

勸奨退職者で再就職を希望する者には、都市施設管理協会等への再就職を支援する。

- ・再就職の期間 60歳まで、以降は新再任用制度に準じる。
- ・適用 平成12年度末退職者から行う。

(3) 勸奨退職者等受入れの整備

ア 再就職先

都市施設管理協会、社会福祉協議会、シルバー人材センター等を勸奨退職者及び再任用者の主な再就職先として位置付けることとする。

イ 都市施設管理協会等

勸奨退職者等の主な再就職先として位置付けることに伴い、都市施設管理協会等は、市職員の定年退職者や教職員OBの受入れを中止するなど、職員採用及び配置方法等について、抜本的な見直しを平成12年度中に行う。

なお、見直しにあたっては、市の人事担当と密接な連携を取り実施するとともに、特に人事、給与関係においては、市の人事担当と調整を図ることとする。

ウ その他

新再任用制度の施行により、再就職先となる都市施設管理協会等の受入人数に限度があるため、新たな受入先の整備を行うこととする。

(4) 希望降任・昇任制度の導入

ア 希望降任制度の導入

職員は、職務遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならないとされているが、心身の病気等により職務遂行に支障をきたすことが考えられる。ストレスを抱えたまま働き続けることは、その職場の士気、職務遂行にも大きな影響を与えることとなるため、本人の希望を生かした「希望降任制度」を導入する。

イ 希望昇任制度の導入

職員の高齢化とポスト不足に伴い人事の停滞を招いており、従来からの年功序列式の登用では、やる気ある職員の意欲をそぐ状況にある。そのため、意欲、政策能力、経営感覚等を持った職員を登用する「希望昇任制度」を導入する。

(5) 人事管理システムの再構築

職員には職務専念義務が課せられているが、その能力を十分に発揮しない者がおり、職場の士気及び職務遂行にも影響を及ぼしている。

このため、これら職員の指導を強化するとともに、分限処分の適用を視野に入れた人事管理システムの再構築を図る。

3 実施時期等

(1) 実施時期は、平成13年度とする。

ただし、退職金の加算措置については、平成13年度から15年度までとする。

(2) 医師は、現行どおりとする。

4 効果

勸奨退職による人件費の節減額

年収額での試算 50歳の課長補佐が退職し、22歳の者を新規採用した場合
一人当たり 約6,000千円

参考資料

- 1 西三河八市の職員平均年齢
- 2 年齢別職員数の状況
- 3 勸奨退職者数一覧表
- 4 退職手当見込額