

## 今後の検討課題について

「中間取りまとめ」で示された検討の方向性及び論点を踏まえ、最終報告に向けて以下の課題を中心に検討を進める。

### 第1 65歳まで定年延長を行う場合の人事管理に与える影響

- 1 現在の在職状況とその変化
- 2 どういう働き方にしていくか
  - (1) 職員をどのような職務において活用していくのか（ライン職、専門職等）
  - (2) 能力・実績主義と昇進管理、職員のモラル等

### 第2 組織活力維持の問題

- 1 役職定年制
  - (1) 民間企業における役職定年制・役職任期制の実態
  - (2) 公務への導入可能性の検討
- 2 外部との人事交流
  - (1) 現行の人事交流制度
  - (2) 今後の課題
- 3 退職勧奨
  - (1) 在職期間長期化の要請と限界
  - (2) 再就職あっせんを伴わない退職勧奨を可能とするための方策について

### 第3 職域の開発等

- 1 職務の見直し
- 2 外部事務の取り込み
  - (1) 取り込み可能な外部事務
  - (2) 留意点
- 3 定員上の取扱い
- 4 職員の能力開発の在り方

#### 第4 給与処遇の在り方

- 1 60歳台前半における給与水準及び給与体系の在り方
- 2 60歳前も含めた給与水準及び給与体系の在り方

#### 第5 再任用短時間勤務を選択制にすることなど勤務の弾力化

- 1 再任用短時間勤務との選択制
  - (1) 年金が全く支給されない場合のニーズの有無
  - (2) 留意点
- 2 フレックス・タイム制、テレワーク等の弾力的勤務

#### 第6 定年延長の実現方法

- 1 民間企業との均衡
- 2 国民の理解と納得を得る方法
- 3 段階的定年延長と再任用の組合せ等について

#### 第7 退職手当及び年金制度

- 1 最終給与代替率の問題
- 2 60歳で退職する場合の退職手当の在り方

#### 第8 特定職種の問題

- 1 年金や手当による対応の問題
- 2 高齢者向けの職域の開発

#### 第9 各種支援措置

- 1 民間に準拠した支援制度の在り方
- 2 50歳台以降の能力開発