

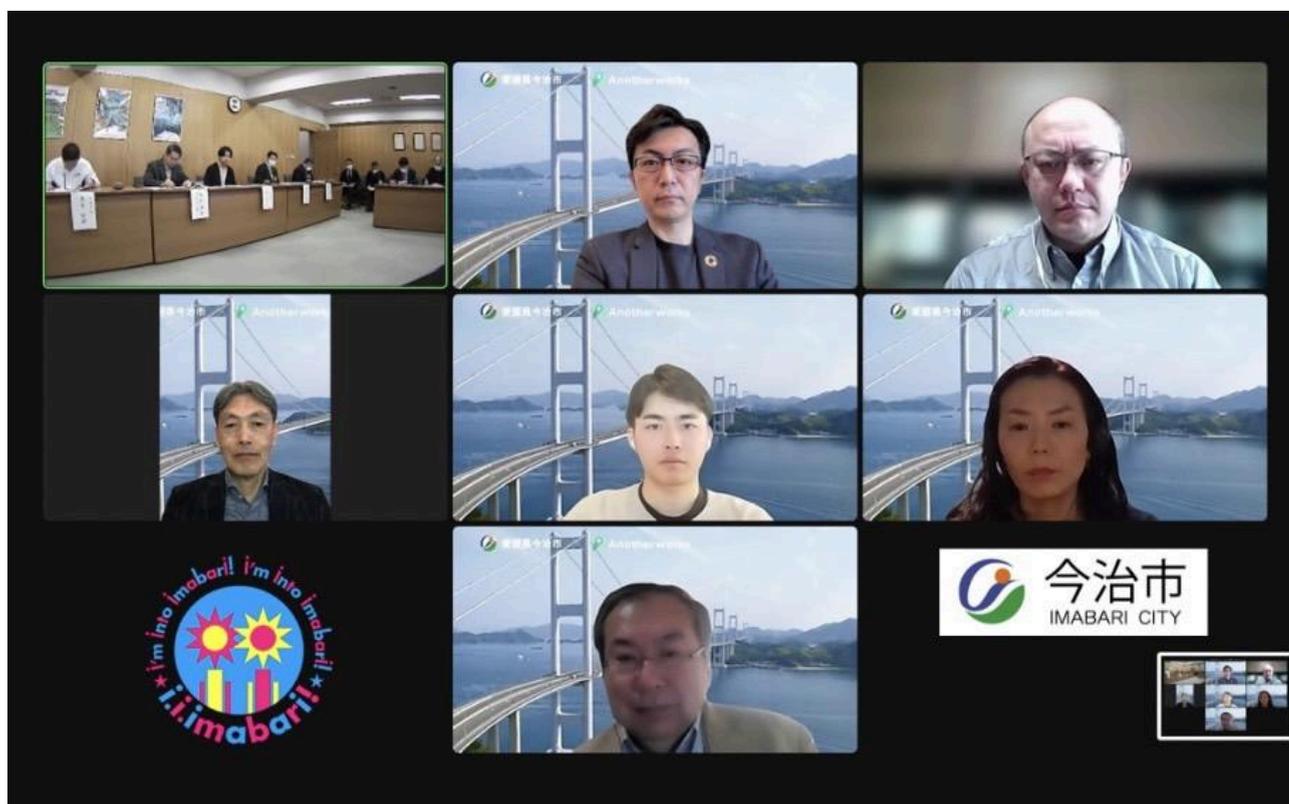
2023年3月15日

各位

株式会社 CAQNAL
代表取締役 中島 篤

ナカシマアツシによる愛媛県今治市の65歳定年延長 の戦略アドバイザー業務、成果報告

組織人事コンサルティングや地方創生に取り組む株式会社CAQNAL(社名:カクナル、本社:東京都港区)の代表取締役 中島 篤(ナカシマアツシ)は、愛媛県今治市の「65歳定年延長の戦略アドバイザー」業務の任期满了に伴い、2月29日に成果報告会を行いました。本プロジェクトでナカシマが支援した経験豊富な職員の活躍の場を確保し、労働力を維持する戦略について改めてお伝えし、今治市職員の定年延長に対する取り組み強化の足がかりとなりました。



今治市でオンライン成果報告会で報告するナカシマアツシ(画面中央上)

愛媛県今治市の65歳定年延長の戦略アドバイザー業務就任背景についてはこちら

<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000013.000080430.html>

◆定年延長の概要

①定年の段階的引上げ

現行60歳の定年を段階的に引き上げて65歳とする。

令和5年4月から2年に1歳ずつ段階的に引き上げられ、令和13年4月に65歳となる。

②役職定年制の導入

管理監督職勤務上限年齢制。組織活力を維持するため、管理監督職の職員を管理監督職以外の官職に異動させる。今治市では管理職は課長補佐級からなので、課長補佐級以上の職員は係長級に降格となる。

③60歳に達した職員の給与

その者に適用される俸給表の職務の級及び号俸に応じた額に7割を乗じて得た額とする。現役時の7割の給与額が保障される。

◆プロジェクト成果内容

本プロジェクトは、今治市が抱える大きく2つの課題に対する施策の検討と実行です。1つめは、キャリアパス確保について。定年延長者を係長に任命すると、若い世代の職員の昇進の機会を奪わないように設けられた役職定年制の趣旨に反してしまいます。2つめは、高齢期職員(60歳以降も働く職員)に求める役割の再定義です。現在の再任用制度では、給与の面からも一担当としての役割しか求められていませんでした。しかし、定年延長制度では、役職は係長級で処遇され、その給与の7割が保障されるため、今までの再任用制度上での役割を上回る活躍が期待されます。

本プロジェクトの成果

1

ポストの新設

ライン外のポストを新設するにあたり、例えば管理職としてマネジメントが得意な職員、担当として現場での業務をこなすのが得意な職員などがいる中で、それぞれの職員の役職・経験・適正を総合的に判断し、役割別に大きく3つに区分を行った。

①特命の政策を推進するポスト

各職場の管理職の補助としてマネジメントの役割を担うポスト。想定としては退職時の役職が課長級の職員を想定。

②管理職を補助するポスト

市政上重要な政策などを推進していく役割を担うポスト。想定としては退職時の役職が部長級・次長級の職員を想定。

③担当として業務を担うポスト

各職場の担当として現場の実務を担うポスト。想定としては退職時の役職が前述以外の職員を想定。

2

職場とのマッチングのための意向調査と個別面談の実施

今までの再任用制度上での役割を上回る活躍が期待される一方で、体力面や身体機能の衰えなどから若い頃のような働き方は期待できないことから、これまで培ってきた経験や知識をより活用できる部署への配属が必要である。そのため、部署とのマッチングを適切に行うことができるように、配属される部署・受け入れ部門の意向の確認・調査を庁内全課に対してを実施。

その後、調査を基に次ページの面談票を作成し、各課が高年齢期の職員に求めていることと各職員の職歴やその職場が求めていることを可視化し、個別面談を実施。

※定年延長活動内容報告書よりカクナル作成

◆中島 篤(ナカシマアツシ)コメント

官民関わらず定年延長にどのように対応していくかという課題が顕在化してきていますが、取り組みを行っているところはまだまだ少ないです。そのような中で、定年延長のための施策に積極的に取り組まれている今治市のプロジェクトに参画できたことを大変嬉しく思っております。今後、今治市の取り組みが先進事例となることを願っています。



株式会社**CAQNAL**(カクナル) 代表取締役 中島 篤(ナカシマアツシ)
IU情報経営イノベーション専門職大学客員教授
地方創生アドバイザー

1976年福島県生まれ。東北学院大学2部経済学科卒業。在学中は(株)紀伊国屋書店で契約社員として勤務し、昼間就業・夜間就学という二足の草鞋で過ごす。卒業後、2001年にスターバックスコーヒージャパン入社。その後ユニクロをはじめ、複数の業界・企業で現場・人事部長およびコンサルタントとして就業。2011年、東日本大震災を機に働き方改革や地方創生に関心を持ち、フリーランスとして活動後、(株)CAQNAL(カクナル)創立。現場経験を活かした伴走型コンサルタントとして、リアルな組織診断、解決策を信条とし、

慣例や既成概念に囚われないブランディング・制度設計・研修を実施している。自身も積極的にテレワーク・ワーケーションを行い、様々な地域で食と酒を楽しむ。

【株式会社**CAQNAL**(カクナル)について】

「人のチカラで『場』を興(おこ)す」というミッションの下、大手企業からベンチャー、行政や自治体などさまざまな組織の価値を向上させるコンサルティング・グループ。

組織人事、採用/転職、人事制度、労務、DX、業務効率化を中心に幅広い領域を支援。豊富な実務経験を兼ね備えた専門家集団として、企画やノウハウの提供だけでなく制度の定着まで伴走する支援スタイルを強みとしている。

【株式会社**CAQNAL** 会社概要】

代表取締役：中島 篤

設 立：2018年 1月

所 在 地：東京都港区六本木 7-12-2 R7ビルディング SPACES六本木

業 務 内 容：組織人事・DXコンサルティング、採用・労務支援、地方創生

U R L：https://caqnal.jp/