

# 地方自治体における 退職職員の人材活用について

—任期付職員制度の活用と  
退職職員人材データベースの構築に向けて—

平成25年2月  
東京都市長会

目 次

1	はじめに	
	—地方自治体における退職職員の人材活用の必要性とその背景—	1
2	退職職員の人材活用に係る現況と課題	
(1)	多摩 26 市の退職職員の任用状況	
	～多摩 26 市人事担当部署アンケート結果から～	8
(2)	災害対策における退職職員の人材活用	
	～東日本大震災における退職職員の任用事例から～	15
(3)	災害対策における退職職員の人材活用のための法令等の課題	19
(4)	行政機関等における人材データバンクの運用状況	21
(5)	退職職員人材データバンクの構築及び運用における課題	
	～個人情報の取扱いに係る観点から～	24
3	提言	
	—任期付職員制度の活用と退職職員人材データバンクの構築に向けて—	
(1)	「地域防災計画」等への退職職員人材活用の反映	26
(2)	一般職の任期付職員制度の積極的な活用のすすめ	29
(3)	退職職員人材データバンクの活用方法	31
(4)	退職職員人材データバンクの構築	38
(5)	退職職員人材データバンク多摩 26 市共同運用に向けて	41
4	おわりに	45
	資料編	51



# 1 はじめに

－地方自治体における退職職員の人材活用の必要性とその背景－

---

## 1 はじめに

### —地方自治体における退職職員の人材活用の必要性とその背景—

#### ■ 地方自治体における退職職員の人材活用の必要性とその背景

平成23年3月11日に発生した東日本大震災から2年が経とうとしている現在も、引き続き被災市町村からは、中長期の職員派遣要請がされている。その理由として、被災市町村では、復興の担い手となる人材が十分確保できていない現状がある。

東京多摩26市においても、行財政改革の推進により職員数が減少する中、今後も中長期にわたって被災地支援を行っていくことは難しい状況にある。

このようなことから、東京都市長会では、平成24年2月に政策提言『広域連携による災害時人的支援について—迅速・継続的な人的支援、そして将来の災害に備えて—』の中で、「退職職員人材データベースの開設」について提言を行った。

一方で、多摩26市が被災した場合、いかに応急措置や復旧・復興のための人材を確保するか、いわゆる「受援」のあり方も大きな問題である。

また、行財政改革の結果、各市で職員構成がアンバランスとなっており、平時業務に関しても、団塊世代の大量退職により、行政における専門知識、ノウハウの継承等が難しくなるなどの課題も同時に生じてきている。特に、土木や建築などの専門職員が減少しており、都市基盤の適切な維持管理はもちろんのこと、都市再生などで必要とされる専門知識等を有する人材をどのように確保をしていくかが課題となってきた。

そこで、本提言では、「退職職員の人材活用」についての現状と課題を整理し、有効な施策について検討していくこととする。

#### ○ 被災地支援のために

東日本大震災において甚大な被害を受けた岩手、宮城及び福島の前北3県の被災市町村では、徐々にではあるが復興への取り組みが進められている。

しかしながら、地震そのものだけでなく、津波や東京電力福島第一原子力発電所の放射能事故により、広範囲、かつ複合的に被害が重なっているため、完全な復興には、多面的な対応が必要である。

被災市町村によっては、多くの職員が犠牲になったことなどの影響から、通常業務に加え、増大した復興業務を担うべき人材が不足し、思ったようには、復興事業が進んでいない状況にある。

平成24年4月13日付の全国市長会などを通じた被災市町村への中長期的な職員の派遣依頼では、派遣要請人数約540人に対し、全国の地方自治体か

ら派遣が決定した人数は、約 310 人（他に一部期間のみ派遣決定した人数 30 人強）と、約 60%に留まっている。

その主な要因としては、被災地以外の市区町村も、職員を派遣する余力がないということが挙げられる。行財政改革による職員数削減が進む一方で、地方分権改革等に伴う権限移譲をはじめとして、基礎自治体が行う業務は増加しており、中長期に職員が不在となることは、自らの業務にも大きな影響を及ぼす。

中長期の職員派遣要請では、全体の約 6 割が技術系職員に対するもので、そのうちの 3 分の 2 は、土木技術職（農業土木を含む）が占めている。被災市町村にとっては、少しでも早く復旧・復興を進めるために、即戦力となる実務経験者の派遣が望まれている。

このような状況の中で、多くの市区町村は、支援したくても二の足を踏んでいるのが現状である。

多摩 26 市の退職職員の中には、被災地出身の者もいるし、親族が被災地にいる者もいる。これまでの行政経験の中で培ってきた知識や技能を、被災地のために活かしたいと思っている者も多いのではないだろうか。

については、退職職員を被災地支援に積極的に活用することも必要である。

## ○ 被災時の応急措置及び復旧・復興のために

私たち多摩 26 市が、被災した場合の対策についても、考えておかななくてはならない。

東日本大震災以降、東京都においても首都直下地震等による東京の被害想定の見直しが行われ、東京湾北部地震については、従来の想定よりも震度が大きくなると想定されている。また、新たに立川断層帯地震の被害想定が追加され、震源に近いところでは、震度 7 の揺れ、都内における死者約 2,600 人、建物被害約 85,700 棟と想定されている。

東日本大震災の被災自治体の多くでは、職員も被災し、亡くなったり、負傷したりする例が多く見られている。

さらに、夜間や早朝、休日など、職員がいない時間帯に災害が発生した場合、はたしてどのくらいの数の職員が参集できるのだろうか。事前想定した人員が集まらない場合、限られた職員で応急措置を行わなければならないことも大きな課題となる。

また、被災後、通常業務を行いつつ、復旧・復興業務も行っていくためには、一定期間、通常より多くの人材が必要である。

東日本大震災の被災市町村をみても、全国の自治体からの応援職員だけでは、必要な人員は確保できていない。危機管理として、大規模災害に見舞わ

れた際に、必要な人材を確保する方法を事前に想定しておくべきではないだろうか。

そして、その課題への対策の一つとして、退職職員の人材活用が考えられる。

#### ○ 平時業務での人材活用のために

行財政改革の推進に伴い、多くの市区町村で職員数が減少する中、平時業務において期間が限られたプロジェクトや専門的な知識や資格が必要な事業を行う際に、正規職員の中に適任者がいないケースが見られる。

しかしながら、新たに正規の専門職員を採用することは難しく、いかに人材を確保するのが課題となっている。

そこで、退職職員の中から事業に係る実務経験者や必要な資格を有する者を任用することも一つの方法である。退職職員を任用する効果として、退職職員が持つノウハウや専門的な知識を活かしてもらうことができ、あわせて正規職員の指導・教育・育成を行ってもらうこともできる。

このように、平時における喫緊な課題に対して「市組織内に適任者がいない」、「内部で人材育成するには時間がかかる」、「期間が限定的な事業」などの場合、退職職員が再任用職員や任期付職員として活躍できる条件整備を、積極的に検討すべきではないだろうか。

#### ■ 「退職職員の人材活用」のためのツールの検討

本提言では、「退職職員の人材活用」のためのツールとして、「退職職員人材データバンクの構築」について検討をしていくとともに、「任期付職員制度の活用」について考えていくこととしたい。

#### ○ 退職職員人材データバンクの構築

被災地支援や災害対応に退職職員を任用する際、ニーズに合った人選を行うことが必要である。

特に、自らが被災した場合、被害が大きければ大きいほど、応急措置や復旧・復興に必要な人員・人材をいかに早く確保できるかが、その後の対応にも大きく影響してくる。

また、平時の事業でも、職種や業務経験及び資格など、速やかに事業のニーズに合った知識やノウハウを有する人材を確保できるかで、事業の進捗や成果に影響を及ぼすことになる。

そのために、多摩 26 市各市が「退職職員人材データバンク」を設置し、退職職員の資格や経験職種などを登録しておけば、直ぐに業務にあった人材

を検索し、確保することができる。

さらに、将来的に、その時々 of 各市の事業ニーズに合った人材を、多摩 26 市間で、他市の行政経験者の中から求める広域的な活用方法の検討も始めてみてはどうだろうか。

#### ○ 「任期付職員制度」の活用

東日本大震災の被災市町村では、復興事業が本格化するに従い、全国の自治体からの応援職員だけでは、人材が不足する事態が生じていることから応援職員以外にも必要な人材を集めるため、任期付職員の採用を行うところが増えてきている。岩手・宮城・福島 of 被災 3 県においては、被災市町村に代わって、県が採用した任期付職員を被災市町村へ派遣する試みも行っている。

また、支援側の自治体の中には、自ら被災地支援のための任期付職員を採用し、被災市町村へ派遣しているところもある。

このように、復興事業が中長期にわたる状況では、数カ年にわたって継続的な取り組みが必要なことから、任期付職員制度を活用する事例が目立ってきている。

ただ、任期付職員制度を活用するためには、事前に、「一般職 of 任期付職員採用条例 (以下「任期付職員条例」という。)」を制定しておく必要があり、多摩 26 市でも、直ちに活用を考えていない市においても、危機管理上から条例を制定しておくなどの準備が必要である。



## 2 退職職員の人材活用に係る現況と課題

---

## 2 退職職員の人材活用に係る現況と課題

### (1) 多摩 26 市の退職職員の任用状況

#### ～多摩 26 市人事担当部署アンケート結果から～

退職職員を災害対応や平時業務で、効率的に任用する手段として、退職職員人材データバンクの構築を検討するに当たり、多摩 26 市における「退職職員の雇用形態」、「不足している職種」及び「大災害で被災した際に不足する専門職員の補充方法の想定」等について、平成 24 年 10 月にアンケートを実施した。

ここでは、アンケートの結果から、多摩 26 市の現況及びそこから浮かび上がってきた課題を確認する。

#### ■ 退職職員の雇用形態

退職職員の雇用形態には、「臨時的任用職員」、「再任用職員」、「任期付職員」、「非常勤職員」及び「嘱託員」が挙げられる。

アンケート結果では、図表 2-1 のとおり、「再任用職員」が 25 市と最も多く、「嘱託員」12 市、「臨時的任用職員」6 市、「任期付職員」2 市、「非常勤職員」が 1 市であった。

「再任用職員」及び「任期付職員」として採用するためには、各市で条例の制定が必要であるが、多摩 26 市のうち任期付職員条例を制定しているのは 6 市で、自市の退職職員を採用しているのは 2 市に留まっている。

図表 2-1 退職職員の雇用形態

雇用形態	回答数
再任用職員	25 市 (96%)
嘱託員	12 市 (46%)
臨時的任用職員	6 市 (23%)
任期付職員	2 市 (8%)
非常勤職員	1 市 (4%)

退職職員の雇用形態の組み合わせは、図表 2-2 のとおり、「再任用職員のみ」が 9 市と最も多く、次いで「再任用職員・嘱託員」8 市、「再任用職員・臨時的任用職員」3 市、「再任用職員・嘱託員・臨時的任用職員」及び「再任用職員・任期付職員」が各 2 市、「再任用職員・嘱託員・非常勤職員」及び「嘱託員・臨時的任用職員」が各 1 市であった。

図表 2-2 退職職員の雇用形態の組み合わせ

雇用形態の組み合わせ	回答数
再任用職員のみ	9市 (34%)
再任用職員・嘱託員	8市 (30%)
再任用職員・臨時的任用職員	3市 (12%)
再任用職員・嘱託員・臨時的任用職員	2市 (8%)
再任用職員・任期付職員	2市 (8%)
再任用職員・嘱託員・非常勤職員	1市 (4%)
嘱託員・臨時的任用職員	1市 (4%)
計	26市 (100%)

■ 平成 24 年度当初に不足していた職種

平成 24 年度当初に、平成 23 年度末の退職職員を任用しても、なお不足する職種が「ある」と回答したのは 8 市であった。

不足している職種については、図表 2-3 のとおり、10 の職種が挙げられている。

なお、7 の職種が不足している 1 市においては、その補充を、「年度途中及び翌年度職員の採用試験により正規職員とする予定」との回答であった。

図表 2-3 平成 24 年度当初 8 市で不足した職種

職種	回答数
一般事務職	3市 (12%)
土木技術職	2市 (8%)
電気技術職	2市 (8%)
学芸員	2市 (8%)
保育士	2市 (8%)
保健師	1市 (4%)
建築技術職	1市 (4%)
機械技術職	1市 (4%)
化学技術職	1市 (4%)
造園技術職	1市 (4%)

■ 首都直下地震等で被災した際に不足する専門職員の補充方法の想定

多摩 26 市は、首都直下地震や立川断層帯地震で大きな被害が想定されるが、復旧・復興事業で専門職員が不足すると想定した場合の補充方法は、図表 2-4 のとおり、「災害時相互応援協定都市（以下「応援協定都市」という。）等からの応援」が 21 市と最も多く、「退職職員の人材活用」、「東京都等で募ったボランティアの派遣」及び「不足する部署へ他部署から応援」が各 1 市であった。なお、「地域防災計画の見直しにあわせて検討」の 2 市では、まだ具体的な想定ができていないと考える。

また、不足が想定される職種や人員については、「建築技術職」と「土木技術職」を 1 市が挙げているものの、人員は想定できていない。

図表 2-4 災害復興時に想定する不足職員の補充方法

補充方法	回答数
応援協定都市等からの応援	21 市 (80%)
退職職員の人材活用	1 市 (4%)
東京都等で募ったボランティアの派遣	1 市 (4%)
不足する部署へ他部署から応援	1 市 (4%)
地域防災計画の見直しに合わせて検討	2 市 (8%)
計	26 市 (100%)

■ 任期付職員条例の活用

中長期間にわたる災害対応業務や平時における期間限定的なプロジェクトにおいては、専門的な知識、経験及び資格を有する職員が必要ではあるが、正規職員や自市の退職職員に適当な人材が見当たらない場合には、専門的な知識やノウハウを有する多摩 26 市他市の退職職員を任期付職員として任用することも一つの手段と考える。

そこで、多摩 26 市の任期付職員条例の活用状況及び今後の制定予定について確認する。

○ 任期付職員の活用状況

多摩 26 市では、6 市が任期付職員条例を制定しており、図表 2-5 のとおり、そのうち 4 市で民間及び自治体退職職員を任期付職員として採用している。

4 市が採用した任期付職員は、図表 2-6 のとおり、「民間退職者」が 80 人と最も多く、そのうち「専門職」は 3 人であり、「他自治体退職職員」の 4 人と変わらない状況にある。

「民間退職者」と「他自治体退職職員」を合わせた専門職7人の職種は、「保育園長」、「学芸員」及び「土木技術職」などで、採用理由として「経営能力のある保育園長を民間退職者から採用した」や「求める業務の経験及び資格等を有する者を採用した」などが挙げられており、「民間での経験」、「コスト意識」及び「資格」など、特別な能力や資格を持つ人材を求めていることがわかる。

図表 2-5 任期付職員の採用状況

採用状況	回答数
採用している	4市 (15%)
採用していない	2市 (8%)
条例なし	20市 (77%)
計	26市 (100%)

図表 2-6 4市の採用した任期付職員の前職別一覧

	一般事務職	専門職	計
自市退職職員	2人 (2市)	0人 (0市)	2人 (2市)
他自治体退職職員	3人 (1市)	4人 (3市)	7人 (4市)
民間退職者	77人 (3市)	3人 (1市)	80人 (3市)
計	82人 (4市)	7人 (3市)	89人 (4市)

○ 「任期付職員条例」の今後の制定予定

任期付職員条例を制定していない20市の今後の制定予定については、図表2-7のとおり、6市で「予定あり」又は「検討中」としている。その理由として、「災害時の復興活動や被災地支援のために必要な職員の任用、平時における高度な専門知識を活用する職の設置等を検討しているため」や「専門的な知識や経験を有する職員を採用するため」などが挙げられている。

一方、「予定なし」とした14市の理由は、「現状では必要としていない」や「災害時には応援協定都市からの協力を第一と考える」などであった。

図表 2-7 任期付職員条例の制定予定の有無

制定予定	回答数
予定あり	3市 (12%)
検討中	3市 (12%)
予定なし	14市 (54%)

※ アンケート後、「予定あり」と回答した中には、条例を制定した市もある。

■ 退職職員人材データバンクの活用

災害対応及び平時業務で不足する専門職員の補充を目的とする退職職員人材データバンクの活用に関する多摩 26 市各市の意思は、図表 2-8 のとおり、「活用したい」が 12 市、「わからない」が 14 市であり、「活用したくない」は無かった。

「活用したい」の理由のうち、災害対応に関しては、「地域防災計画の見直しで、退職職員の人材活用について検討する」や「災害時は、通常の方法での人員確保は困難が予想されることから活用を検討したい」などが挙げられている。平時業務では、「公務への理解力があり、即戦力として期待できる」や「専門職種については、新規採用で補えない場合には、臨時職員で対応するが、なかなか採用に至らない状況にある」などが挙げられている。

一方、「わからない」の理由のうち、災害対応では、「災害時は業務継続計画（以下「BCP」という。）で専門職員の業務は縮小業務に分類しており、専門職員の不足は見込んでいない」や「災害時対応業務のほか、優先継続業務を行う人員が不足すると思われるが、任期付職員として補充するか未定」などが挙げられている。平時業務では、「任期付職員条例を制定する予定がない」や「経験者の活用が組織にとって、中長期的な視点から有意義であるとは思えない」などが挙げられている。

また、退職職員人材データバンクのその他の活用方法については 8 市から回答があり、「被災自治体への応援組織」、「広域的な再任用ポストの調整」、「地域及び広域的なボランティア活動」及び「シルバー人材センターとの連携」などが挙げられている。

図表 2-8 退職職員人材データバンクの活用意思

活用の意思	回答数
活用したい	12 市 (46%)
わからない	14 市 (54%)
活用したくない	0 市 (0%)
計	26 市 (100%)

## ■ アンケート結果から見えてきた課題

首都直下地震や立川断層帯地震により大きな被害が想定される多摩 26 市の各市では、東京都地域防災計画や東日本大震災の被災地支援の経験などを基に、地域防災計画の修正やBCPの策定に取り組んでいるところである。

そのような中でアンケートを実施したところ、「震災等で被災した際に不足する専門職員の補充方法」と「任期付職員条例の制定」について課題が浮かび上がってきた。

## ○ 震災等で被災した際に不足する専門職員の補充方法

首都直下地震などで被災し、復旧・復興事業で専門職員が不足した際の補充方法の想定では、「応援協定都市からの応援」、「ボランティア派遣」及び「BCPでは、専門職の業務は縮小業務に分類している」などが回答に挙げられている。

確かに、東日本大震災の応急措置では、応援協定都市や友好都市などからの応援職員による水平的支援が迅速で効果的であった。復旧事業では、多岐にわたる膨大な作業量のために多くのマンパワーが必要であり、応援協定都市をはじめ、全国の自治体からの応援職員やボランティアが支援活動を行った。

アンケートの回答で挙げられている人材確保の方法は、応急措置や復旧事業では有効であったといえる。

しかし、復興事業が本格化してくると、「土木系」や「建設系」などの専門職員を必要とする事務量が增大し、応援職員だけでは対応できない事態となった。そのため、被災市町村では、全国市長会等を通じた職員派遣要請などで補充を図ろうとするも、不足を埋めるだけの人材確保には至らない状況が続いている。

多摩 26 市が被災する場合、東日本大震災とは災害の質が異なると想定される。しかし、現状の補充方法の想定のまま首都直下地震などにより甚大な被害が発生した場合は、復旧・復興事業で深刻な専門職員不足が懸念される。

このような事態を回避するためにも、災害時のフェーズに応じた必要な職種や人員を具体的に想定し、応援職員以外にも退職職員を活用するなど、人材を確保する手段を多数保持することが肝要である。

### ○ 「任期付職員条例」の制定

多摩 26 市で任期付職員条例を制定しているのは 6 市に留まり、制定していない 20 市の内 14 市では制定の予定がなく、その理由として、「現状では必要としていない」や「災害時には応援協定都市からの協力」などを挙げている。

東日本大震災の被災市町村では、復旧・復興事業で、応援協定都市等からの応援職員だけでは、専門職員が不足するため、全国市長会等を通じて職員派遣を要請している。しかし、多摩 26 市の各市と同様に、全国の自治体でも行財政改革の推進により、職員が減少している現状では、要請を満たすだけの職員派遣は難しく、被災市町村では、十分に人材を確保することができない状況にある。

一方、被災自治体の中には、任期付職員を採用して専門職員を増員する動きが出てきている。

復旧・復興事業に従事するために補充する専門職員は、即戦力となる実務経験者が望まれる。そのため、雇用形態が臨時的任用職員や非常勤職員では、本格的な業務に携わることができないなどの制約があり、復旧・復興事業に支障をきたしてしまう。

そこで、災害対応のために、一定期間、正規職員と同じ本格的な業務が行える人材を確保するには、任期付職員として採用する必要がある、まだ条例を制定していない多摩 26 市の各市でも、有事に備えた人材確保の手段の一つとして、任期付職員条例を制定しておくことが望まれる。

## (2) 災害対策における退職職員の人材活用

### ～東日本大震災における退職職員の任用事例から～

東日本大震災の被災市町村では、復興事業に係る業務量の増大により、深刻な職員不足が生じている。

全国の自治体からは、中長期の職員派遣による支援が続けられているものの、支援側の自治体にとっても、中長期に正規職員が不在となることは業務への影響が大きく、被災市町村が要請する人数には満たない状況となっている。

このような状況の中、東日本大震災の被災地支援において、いくつかの自治体で、退職職員を活用した事例が見受けられる。

#### ■ 再任用職員及び臨時的任用職員として退職職員を任用した事例

千葉県及び岐阜市では、退職職員を地方公務員法(昭和25年法律第261号)第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定に基づき県及び市職員として再任用し、地方自治法第252条の17の規定に基づき、被災自治体へと派遣している。

千葉県では、正規職員に派遣可能な技術職員がいなかったことから、退職時に再任用を希望しなかった定年退職者の中から被災地派遣に意欲のある者を募集し、応募のあった1人を新たに再任用職員として採用し、被災自治体への派遣を行った。

岐阜市では、庁内で派遣希望者を募ったところ、定年退職予定者2人から派遣に応じてよいとの申し出があったため、再任用職員として採用し、被災自治体への派遣を行った。

愛知県では、従来から専門技術職の退職職員のうち、地方公務員法第22条第2項に規定される臨時的任用を希望する者をあらかじめ登録しておく仕組みを設けており、被災自治体へ派遣した正規職員の補完として必要な職種と希望者がうまくマッチングできれば、この仕組みを活用することとしている。また、退職職員の互助組織の協力を得て、会報や互助組織のホームページに被災自治体の職員採用情報の案内を掲示している。

#### ■ 任期付職員として退職職員を任用した事例

任期付職員は、地方公務員法の特例法である「地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律」(平成14年法律第48号。以下「任期付職員法」という。)の規定に基づくもので、行政事務の専門化・高度化への対応や喫緊の課題を解決するため、地方公共団体の条例により、専門的な知識や経験を有する人材を一定期間活用する制度である。

任期を定めて採用された職員であっても、常勤の一般職の地方公務員であり、守秘義務や営利企業等従事制限等の地方公務員法の服務規定の適用を受ける。

東日本大震災における被災地支援として、支援側の自治体でも、正規職員ではなく、任期付職員を採用し、被災市町村に派遣を行う試みが始められている。これらの募集では、行政経験の有無を応募資格としているわけではないが、即戦力となる行政経験者やまちづくりに係る実務経験者などの人材を求めている。

### ○ 支援自治体における任期付職員の採用

東京都が、平成 24 年 5 月に募集を行った「被災地支援に係る東京都任期付職員採用」では、応募者 203 人の約 3 割が行政経験者であり、都外自治体経験者からも応募があった。最終選考の結果、47 人（土木職 34 人、建築職 13 人）が合格し、そのうちの約 4 割が行政経験者で、都庁退職者 7 人（建設局、都市整備局、港湾局などの経験者）のほか、国土交通省退職者、青森県及び京都府などの他府県自治体退職者もいた。合格者は、「東京都の一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例」に基づき、任期付職員として東京都職員として採用され、地方自治法第 252 条の 17 の規定に基づき、被災地自治体へ派遣された。なお、採用された方の最高年齢は、67 歳であり、応募者の中には、73 歳の方もいた。

東京都以外では、兵庫県が宮城県内へ、岡山市が宮古市へ、長浜市が気仙沼市へ、それぞれ自ら任期付職員を採用し、応援職員として派遣している。

図表 2-9 東日本大震災に係る支援自治体における任期付職員の募集（採用）事例

（平成 24 年 11 月 30 日現在）

自治体名	職 種	募集人数	目 的
東京都	土木、建築	※1 47	被災地支援
兵庫県	一般事務、土木、建築	30	被災地支援（宮城県内）
大阪市	一般事務、土木、建築、機械、電気	20	被災地支援
岡山市	用地関係事務、土木	5	被災地支援（宮古市）
長浜市	土木	2	被災地支援（気仙沼市）

（東京都市長会事務局調べ）

※1 東京都は、採用決定人数。

### ○ 被災自治体における任期付職員の採用

マンパワー不足に対応するための手段として、被災自治体の中には、図表2-10のとおり、復興の担い手等として自らの自治体で任期付職員を採用しようとする動きも出てきている。

宮城県内では、仙台市をはじめ、名取市、石巻市、女川町、南三陸町など、多くの自治体で任期付職員の採用を実施している。

また、岩手県、宮城県及び福島県では、県職員として任期付職員を採用し、被害の大きかった沿岸自治体を中心に、応援職員として派遣をする取り組みを行っている。募集に際しては、東京都の協力のもと、都内で説明会や採用試験等も行われている。

岩手県大槌町では、神戸市の退職職員を任期付職員として採用している。これは、神戸市が土地区画整理事業経験職員の派遣要請を受けた際に、正規職員の派遣が困難であったことから、神戸市都市整備公社に再就職していた神戸市退職職員を、短期派遣として派遣したことがきっかけとなっている。

図表 2-10 東日本大震災に係る被災自治体における任期付職員の募集（採用）事例

（平成 24 年 11 月 30 日現在）

自治体名	職 種	募集人数	目 的
岩手県庁	一般事務、総合土木、建築	183	被災地支援、復旧復興
宮城県庁	税務事務、用地補償、保健師、土木、建築、機械、電気、埋蔵文化財	129	被災地支援
福島県庁	行政事務、土木、建築	85	復旧復興
	行政事務、土木、建築	160	復旧復興、被災地支援
仙台市	一般事務、土木、建築、文化財技師	50+ $\alpha$	復旧復興
宮古市	一般事務、土木	10	復旧復興
釜石市	一般事務、土木、建築、機械、電気、保健師	21	復旧復興
大船渡市	一般事務、土木	8	復旧復興
陸前高田市	一般事務、土木、建築	24	復旧復興
大槌町	一般事務、土木	12	復旧復興
山田町	一般事務、土木、建築	5	復旧復興
野田村	一般事務、土木	14	復旧復興
田野畑村	一般事務、土木、建築	11	復旧復興
塩竈市	土木	若干名	復旧復興
名取市	一般事務、土木、建築、保健師、文化財技師	13	復旧復興
石巻市	一般事務、土木、建築、機械、電気、学芸員、保健師	31	復旧復興
東松島市	行政、行政（障害者）、建築、土木、保健師	17	復旧復興
女川町	一般事務、土木、保健師	各若干名	復旧復興
南三陸町	行政（用地買収）	10	復旧復興
山元町	土木、建築、保健師、行政、土木、農業土木	11+ $\alpha$	復旧復興
南相馬市	一般事務、土木、建築	30	復旧復興
楢葉町	一般事務、土木、建築、化学、保健師、社会福祉	7	復旧復興

（東京都市長会事務局調べ）

### (3) 災害対策における退職職員の人材活用のための法令等の課題

#### ■ 災害対策関係法令における人的支援に係る課題

我が国の災害対応の基となる災害対策基本法（昭和36年法律第223号）では、災害対策や発災時の応急措置を一次的には被災市町村の責務としている。

また、都道府県及び市町村間での職員派遣要請やあっせん、相互応援義務等についても規定しており、応急対策期については、ある程度考慮されたものとなっている。

しかし、応急対策が一段落した後の復興期における自治体間協力や職員派遣等については、平成24年度の法改正においても、特段の規定はしていない。また、発災後、いつまでが応急対策期に当たるのかも明確に示していない。

東日本大震災の発生から約2年が経過しようとしている現在でも、被災市町村から全国の自治体へ中長期の職員派遣要請がなされており、応急対策期だけでなく復興期においても、自治体間協力や職員派遣が必要なことが明らかとなっている。

これらの要請に対し、支援自治体では、正規職員だけでなく行政経験者や民間での関連実務経験者を自ら任期付職員として採用し派遣するなどの工夫により、最大限に応えようと努めているところである。

また、被災自治体においても、任期付職員制度を活用し人材確保に努めているが、そのための説明会や採用試験を、東京都が協力し都内でも実施するなど、様々な形で全国の自治体が被災自治体への支援を行っている。

これらの取り組みは、必ずしも災害対策関係法令に基づき行われているものではないため、自治体により支援の度合いに差があることは否めない。

現在の法体系では、復旧・復興に係る中長期的な人的支援についての視点が不十分である。この点を整備し、制度として明確化することで、自治体による支援のばらつきを無くし、被災地への支援をより厚くすることができる。その際、職員派遣のスキームの一つとして、退職職員の人材活用についても明示しておくことが望まれる。そして、これらに係る財政支援も含めた法制度の充実が必要ではないだろうか。

## ■ 職業安定法における退職職員の紹介・あっせんの制限

災害時における応急対策期後の復旧・復興期に、被災自治体からの要請に応じて、退職職員を紹介・あっせんすることは、職業紹介に該当し、職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）の制約を受けることになる。

地方公共団体が職業紹介を行う場合には、その区域内における住民の福祉の増進及びそれに附帯する業務等に関連する無料の職業紹介業務として、厚生労働大臣に事前に届け出る必要がある。

このことから、被災自治体からの要請に応えることが区域内の住民の福祉の増進になるのならば、被災自治体に退職職員を紹介・あっせんすることができると考えられる。

しかし、職業安定法は元来、災害対策を想定していないため、被災自治体への紹介・あっせんを退職職員に限定すると、均等待遇、いわゆる差別的な取扱いの禁止に抵触してしまう。

これらのことに関する厚生労働省の見解は、「自治体の退職職員に限定して職業紹介を行うためには、自治体の施策として、退職職員に限定した被災地支援に関する制度設計をした上で実施する必要があり、届出を行う際には、退職職員の採用先を限定する根拠として、紹介・あっせん先の被災自治体と、退職職員が勤めていた紹介・あっせん元となる支援自治体との間で、事前の協定締結が必要である。また、行政区域の内外については、間接的に住民の福祉の増進等につながり、行政の業務として取り扱われるものであれば、勤務地は、支援自治体の区域内に限定されるものではない。」としている。

このことから、退職職員を被災自治体の求めに応じて紹介・あっせんすることができるケースは、友好都市や応援協定都市など、事前に職業紹介に関する協定を締結できる自治体に限定される。

杓子定規に法律を解釈するならば、平時に付き合いのない自治体が災害で困っていても、退職職員の職業紹介に関する協定を締結し、無料職業紹介事業に係る届出を行った上でないと、退職職員の紹介・あっせんはできないということである。

東日本大震災を見ても、被災自治体においては、そのような手続を悠長に行っている時間も余裕もない。

ついでに、災害等の有事の際には、特例措置なり、例外規定等を設けるなりして、復旧・復興期においても、退職職員の紹介・あっせんをスムーズに行えるように法令を改正する必要があるのではないだろうか。

(4) 行政機関等における人材データベースの運用状況

退職職員人材データベースを事前に構築しておくメリットは、災害時など緊急な対応が必要な場合に、迅速に人材を確保できることである。

東日本大震災の被災市町村で、復興事業のために行政経験のある人材を求め傾向があるように、被災地支援だけでなく、私たちが被災した場合にも、退職職員の業務経験や職種により、実務経験があり即戦力となる人材をすぐに探し出すことができる。これは、平時業務でも、同じことがいえる。

ここでは、人材データベース運用の現況として、必ずしも行政の退職職員に限定しているものではないが、まず、災害対応として、国土交通省の「復興支援まちづくり人材バンク」を挙げるとともに、平時における退職職員のデータベース運用事例として「都庁版人材バンク」を実例として挙げる。

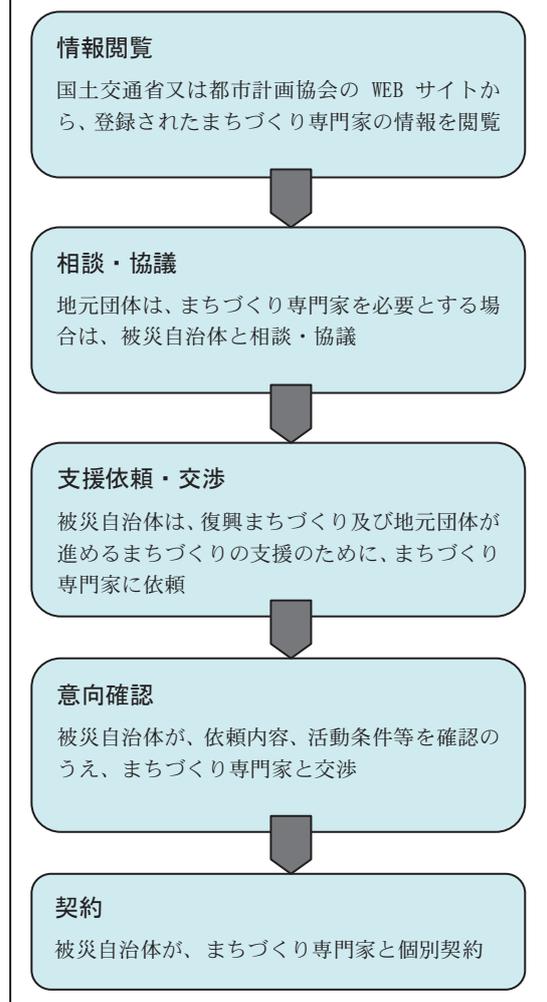
■ 国土交通省による復興まちづくり人材バンク

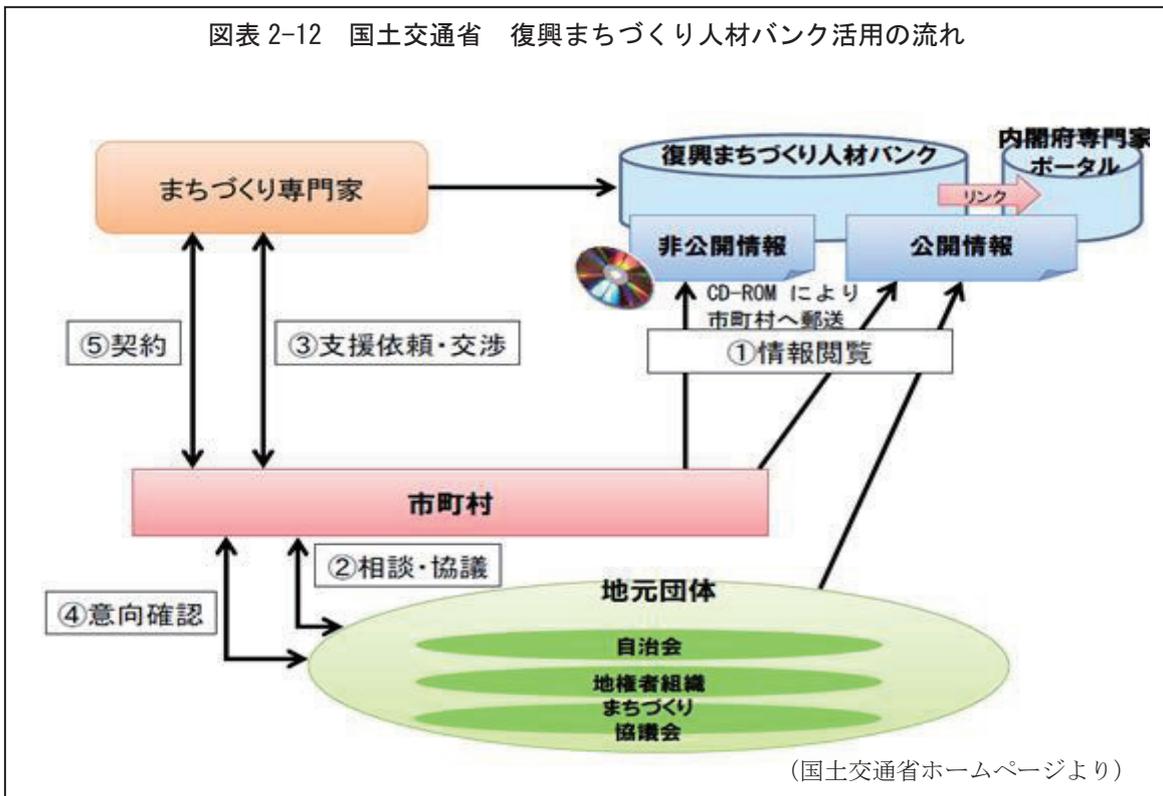
東日本大震災の被災地においては、復興に向けたまちづくりが本格的に進められるところであり、民間コンサルタントや学識経験者、地方公共団体OBなどの、まちづくりに関する専門的な知識や技術を有する方々による支援が求められている。

そこで、国土交通省では、まちづくりの専門家の情報に関する「復興まちづくり人材バンク」を構築し、インターネット上で公開するとともに、被災自治体に提供することにより、被災自治体や地域住民による協議会等が必要とするまちづくり専門家を、容易に検索することができる環境整備を進めることとしている。

その成果については、現在、都市計画協会が、国土交通省から引き継ぎ、運用をしている。

図表 2-11 復興まちづくり人材バンク手続きフロー





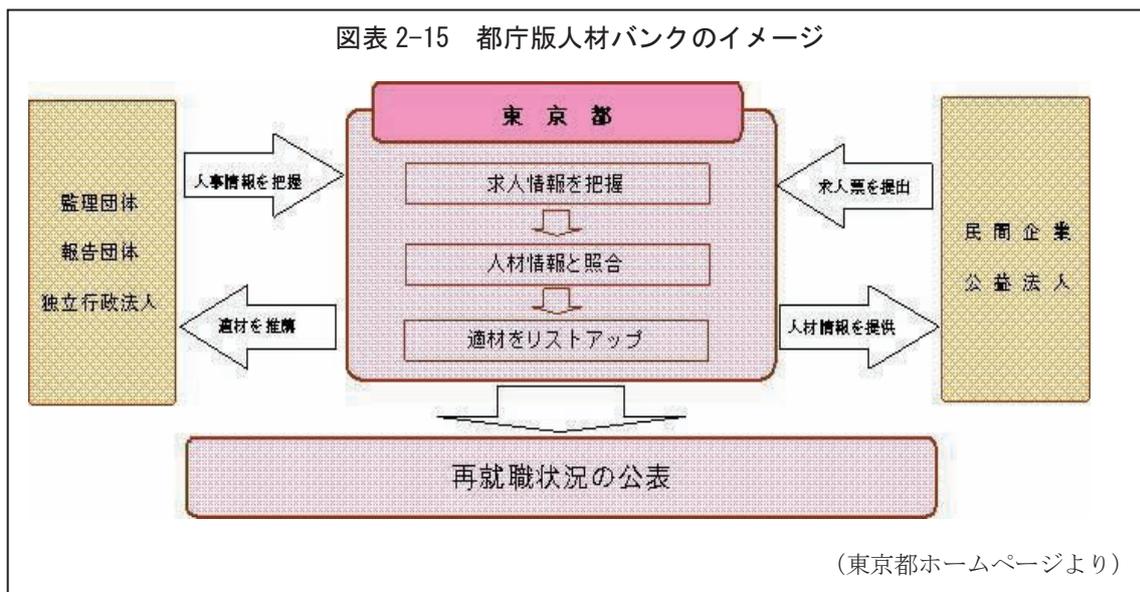
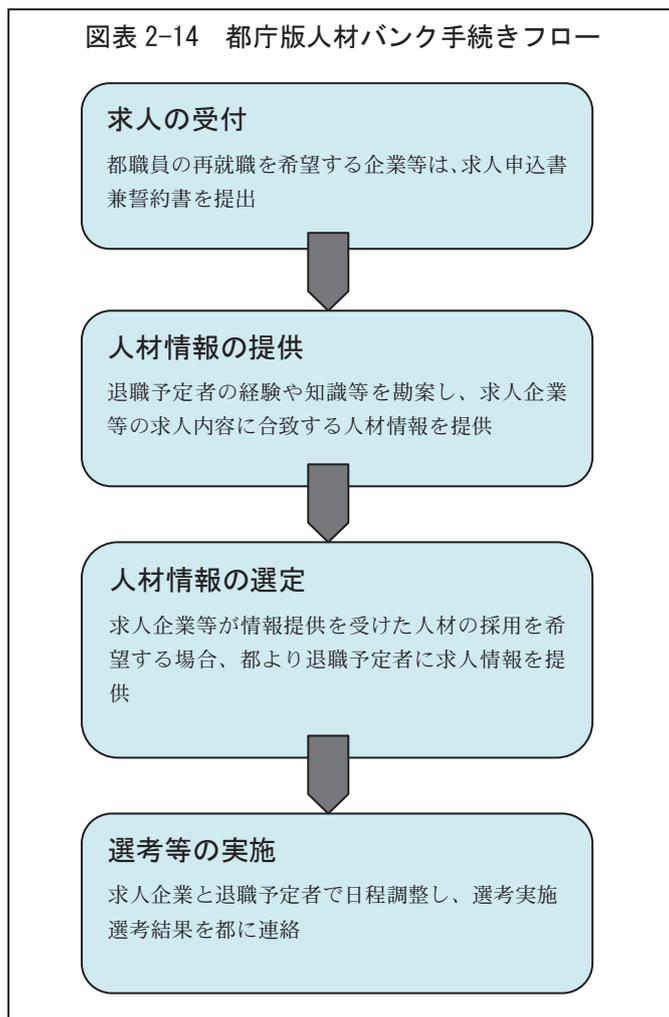
○ 都庁版人材バンク

東京都では、退職する課長級以上の幹部職員の再就職について、透明性と公平性を確保するために「都庁版人材バンク」を整備し、再就職の仕組みを構築している。

この制度のポイントとしては、「幹部職員の再就職情報の一元管理」、「民間企業への再就職手続の整備と透明性の確保」及び「再就職先の公表による結果の透明性の向上」の3点を挙げている。

東京都は、職員の再就職の意義として、職員が在職中に培った知識、経験を様々な分野で活用することは、社会の要請に応じることであり、有意義なものとしている。

<p>図表 2-13 採用を希望する事業者に提供する人材情報（職種）</p> <p>【事務系職員】</p> <p>福祉・健康医療、教育・文化、産業・労働、財務・税務、環境、都市づくり分野</p> <p>【技術系職員】</p> <p>土木、機械、建築、電気分野等の経験者、 看護師、保健師、薬剤師等の資格職</p>
--



(5) 退職職員人材データバンクの構築及び運用における課題  
～個人情報の取扱いに係る観点から～

退職職員人材データバンクを構築及び運用をする際には、個人情報の取扱いについて、次の点に注意する必要がある。

「個人情報の保護に関する法律」(平成 15 年法律第 57 号。以下本項では「法」という。)において、地方公共団体は、「個人情報取扱事業者」には含まれないが(法第 2 条第 3 項)、「法の趣旨にのっとり、その地方公共団体の区域の特性に応じて、個人情報の適正な取扱いを確保するために必要な施策を策定し、及びこれを実施する責務を有する。」(法第 5 条)、「保有する個人情報の適正な取扱いが確保されるよう必要な措置を講じること努めなければならない。」(法第 11 条第 1 項)とされており、東京都及び多摩 26 市各市では、その保有する個人情報の適正な取扱い及び保護等を行うために、個人情報保護条例を制定し、収集、管理及び利用などの規定を置いている。

退職職員については、上記規定に基づき取り扱うことになるが、正規職員の情報についても、内閣府の「個人情報保護法に関するよくある疑問と回答」(内閣府国民生活局企画課個人情報保護推進室平成 21 年 6 月 25 日更新)では、「従業員に関する情報も個人情報に該当する」としていることや、「行政機関の保有する情報の公開に関する法律」(平成 11 年法律 42 号)第 5 条の規定により、「個人情報として保護される性質のものである」と考えられる。

なお、先に紹介した「都庁版人材バンク」では、対象が幹部職員のみとなっており、透明性の確保のために、再就職先について公表を行っているが、これについては、「東京都職員の再就職に関する取扱基準」第 6 条において、「再就職状況のホームページへの公表」について規定し、さらに本人から同意を得ることにより慎重に対応している。

このことから、退職職員人材データバンクを構築するに当たっては、法や各市における個人情報保護条例等の法令に従い、個人に関する情報がどのような形で、どこに提供されるのか、事前に運用に際しての利用目的、個人情報の収集及び保管方法等について明確に基準を設け、本人から同意を得るような仕組みとすることが必要である。

### 3 提言

－任期付職員制度の活用と退職職員人材データベースの構築に向けて－

---

### 3 提言

#### —任期付職員制度の活用と退職職員人材データベースの構築に向けて—

##### (1) 「地域防災計画」等への退職職員人材活用の反映

- ◆ 「地域防災計画」等への退職職員人材活用の反映
  - 災害発生直後、市内や隣接自治体に居住する退職職員を「(仮称) 災害時行政支援ボランティア」として位置付け、応援してもらうことを検討
  - 復旧・復興のための人材を確保するために、業務経験や専門資格に応じて退職者を任用する施策を、地域防災計画などに定めておくことが必要
  - 発災直後・応急措置、復旧期及び復興期などの段階に応じて、「(仮称) 災害時行政支援ボランティア」、「臨時任用職員・嘱託員」及び「再任用職員・任期付職員」など、退職職員の雇用形態を検討

東日本大震災における被災市町村の状況でもわかるとおり、応急措置やその後の復旧・復興事業を日常業務と並行して行っていくことは、平時を念頭に置いた人員体制では、マンパワーが不足することが明らかである。

これまでの地域防災計画やBCPでは、庁舎や職員に被害がないことを前提に計画が策定されている。しかし、東日本大震災では、大槌町や陸前高田市などの多くの自治体で、津波により庁舎が壊滅し多くの職員が亡くなり、行政機能が麻痺してしまった。このことから、行政機関に被害がないという前提は、もはや成り立たない。

多摩地域は、海に面していないため津波被害はないことから、あのような事態にはならないという意見もあるが、一方で、多摩地域の多くは、建築物の密集度が高く、火災による類焼の可能性が高い。庁舎等の公共建築物が無事であっても、職員が被災することも、想定しておかなくてはならない。

各市の地域防災計画では、地震等の規模によって、職員の動員及び配備態勢を定めているが、職員自身が被災すれば、計画どおりにはいなくなる。

また、多摩地域では、地方都市と比べ職員の居住地が勤務自治体以外にあることも多い。災害発生時刻によっては、多くの職員が参集できないという事態も想定しておかなくてはならない。

今後の地域防災計画やBCPでは、最悪の場合を想定した対応を検討すべきであり、不足する正規職員の補充要員として、退職職員による対応を想定しておくことが必要である。

## ■ 災害応急措置における退職職員の人材活用

### ～（仮称）災害時行政支援ボランティア制度の創設～

勤務自治体と離れた場所に居住している職員は、発災から早い段階での参集が難しいことは、東日本大震災発生当日の交通網の混乱状況からも、容易に推察できる。都内では、交通設備そのものの被害は少なかったが、鉄道はほぼ全線で運行中止。幹線道路は車で渋滞し、徒歩で自宅を目指す人で溢れた。

首都直下地震や立川断層帯地震では、鉄道網や道路網が寸断される可能性が高いことから、夜間や早朝、土日祝日などに発生した場合、各市とも数日間は少ない職員数で応急措置に追われることになる。

既に、地域防災計画の見直し作業等において退職職員の人材活用の検討がされている市もあるが、応急措置において、市内や隣接自治体に居住し短時間で駆けつけられる退職職員による行政への支援制度を、積極的に検討すべきである。

例えば、短時間で駆けつけられる退職職員を「（仮称）災害時行政支援ボランティア」などに位置付け、災害が発生した際には、あらかじめ指定した場所に参集してもらう。

災害発生直後に必要な応急措置として、市内被害状況の把握、市民の安否確認、道路や水道等ライフラインの応急復旧、建築物や被災宅地などの応急危険度判定、避難所の開設・運営、帰宅困難者への対応、支援物資等の受入れ・仕分け・配布作業、遺体安置所の開設・運営、被災住民の心身のケアなどの業務が挙げられる。

退職職員が有する資格や在職時の業務経験等を踏まえ、まず、「災害時行政支援ボランティア」として、これらの業務のサポートをしてもらい、市が雇用できる体制が整い次第、「臨時的任用職員」や「嘱託員」などの身分として任用をすることなどが考えられる。（図表 3-1）

「災害時行政支援ボランティア」として協力してくれる退職職員については、事前に「退職職員人材データベース」へ登録をしてもらう。

なお、「災害時行政支援ボランティア」の活動中の事故等への対応については、社会福祉法人全国社会福祉協議会が行っている「ボランティア活動保険」の「大規模災害時のボランティア活動保険」で対応できないか、全国社会福祉協議会や各市社会福祉協議会と協議する必要がある。

■ 復旧・復興事業等への退職職員の人材活用

これまでの各自治体の地域防災計画やBCPは、防災対策や災害発生時の応急対策が主であり、中長期的な視点に立った計画にはなっていない。

東日本大震災の発生から2年近く経っても、被災自治体の多くは、マンパワー不足が続き、復旧・復興がなかなか進んでいない。

友好都市や応援協定都市からの応援職員派遣も、短期的なものであれば、自らの業務に影響があっても、「被災地を支えていこう」という気持ちから対応が期待できるが、職員の派遣期間が1年を超え、更に3年、4年と復興事業が続き長期化すると、支援自治体においても、自らの業務や組織内の人員配置に大きな影響を及ぼすことになる。

東日本大震災の被災市町村の中には、復旧・復興事業に従事する職員を確保するために、任期付職員を募集するところも多く見られる。いち早く復旧・復興を進めるためにも、いかに人材を確保するかということが課題となる。

被災時に自市で中長期的な復旧・復興のための人材を確保しておく手立てとして、退職職員を業務経験や専門資格に応じて活用する方法について、あらかじめ地域防災計画などに定めておくことも必要ではないだろうか。

図表 3-1 災害発生後から復興期に至る退職職員の身分の位置付け

【災害発生直後・応急措置（発災～概ね1週間）】  
（仮称）災害時行政支援ボランティア



【復旧期（1週間後～概ね6カ月）】  
臨時的任用職員・嘱託員



【復興期（6カ月～5カ年後）】  
再任用職員・任期付職員

注：各期の期間は、災害による被害程度によって異なる。

## (2) 一般職の任期付職員制度の積極的な活用のすすめ

### ◆ 一般職の任期付職員制度の積極的な活用のすすめ

- 復旧・復興に必要な人材を確保する手法として、支援側の市町村でも退職職員の人材活用を積極的に考えるべき
- 自らが被災したときの受援を考え、危機管理対策の観点からも、任期付職員条例の制定を進めていくべき
- 人的支援の面からも、友好都市や応援協定締結都市にも任期付職員条例の制定の働きかけが必要

### ■ 災害時に有効な人材確保の手段として

退職職員の雇用形態として、現在、多くの自治体で行われているものは、再任用職員及び嘱託員が主で、任期付職員として採用する例はあまりない。

任期付職員法は、元々災害時の復旧・復興のために退職した行政経験者等の活用を念頭においたものではない。

しかしながら、東日本大震災における復旧・復興に係る事務量の増大に対応するため、国による技術的な助言（「東日本大震災に係る被災地方公共団体に対する人的支援について」（総行公第15号。平成24年2月24日））で、被災市町村及び支援市町村に対し、正規職員以外の派遣職員の確保策として、再任用職員の採用のほか、任期付職員の採用についての活用を通知している。この中で、「震災からの復旧・復興に係る事業については、任期付職員法第4条第1項に定める要件に当てはまるものであり、年齢に係わらず本人の能力に応じて任期付職員の採用が可能である。」とし、加えて「任期付職員の採用においては、専門的な知識と経験を有する退職した元職員を活用することも考えられる。」としている。

このように、現在は、国においても、任期付職員制度が、災害時における復旧・復興のための人材を確保する手段として、有効なものとして認識をしている。

### ■ 有事に備えた任期付職員条例制定の推進

被災市町村では、日常業務を滞りなく遂行しながら、早急に復旧・復興を進めるため、業務経験のある職員派遣を他の市町村に要請しているが、支援を考えている市町村の中には、職員数が減少している現状では、中長期に正規職員を派遣するのは難しいと考えているところも多い。それに対し、復旧・復興事業は、短期間で終わるものではないことから、数年スパンでの人材確保が必要となっている。

任期付職員は、5年を上限として、必要な期間、一般職として採用するもので、復旧・復興に必要な人材を確保する手法として、被災市町村の退職職員だけでなく、支援側の市町村でも退職職員の人材活用を積極的に考えるべきである。

これまでは、平時業務において、民間活用等を図るために任期付職員制度を活用した市町村はあるものの、災害対応としての活用は、どの市町村も検討してこなかったため、任期付職員条例を制定している市町村は、まだわずかという現状である。そのため、被災市町村に任期付職員条例がない場合は、支援側の退職職員を任期付職員として採用しようとしても、できないということもあり得る。

このことは、多摩26市の各市にもいえることで、「アンケート結果から見えてきた課題」でも触れたとおり、条例を制定している6市に今後の条例制定を予定しているなどの6市を加えても、半数に満たない状況である。

平時は必要でなくとも災害対策としての有効な手段の一つと成り得るし、東日本大震災の被災市町村の例でもわかるとおり、必ずしも、応援協定都市や友好都市から、中長期にわたって継続的な支援が受けられる保証はない。条例を制定しておけば、自市の退職職員だけでなく、国や他自治体の退職職員、民間の専門職等の活用も可能となる。

このようなことから、多摩26市の各市においても、自らが被災した際の、人材を広く募るための手法の一つとして、危機管理対策の観点からも、条例の制定を進めるべきである。

## ■ 応援協定都市や姉妹都市等における任期付職員条例制定の必要性

今後の災害支援を考えると、応援協定都市や姉妹都市等に対しても、任期付職員条例の制定を求めていくことも必要である。

応援協定都市や姉妹都市等が災害に見舞われ、復旧・復興のために中長期に人材が必要になった際、退職職員の中から派遣希望者を紹介することもできるが、応援協定都市や姉妹都市等が、条例を定めていない場合は、支援側が再任用や任期付職員として採用して派遣する形態になってしまう。

被災した市町村が、他の自治体等の退職職員を一定期間雇用するには、条例の制定が必要であり、被災してから条例制定をするとなると、それだけで余分な時間が取られてしまう。

任期付職員制度を活用するメリットとして、任用期間中は正規職員と同じ一般職として、責任を持って活躍してもらえること、また任用される職員にとっても、正規職員と同じ待遇で雇用されることで、嘱託職員や臨時的任用職員と比べて安定した身分で仕事ができることなどが挙げられる。

(3) 退職職員人材データベースの活用方法

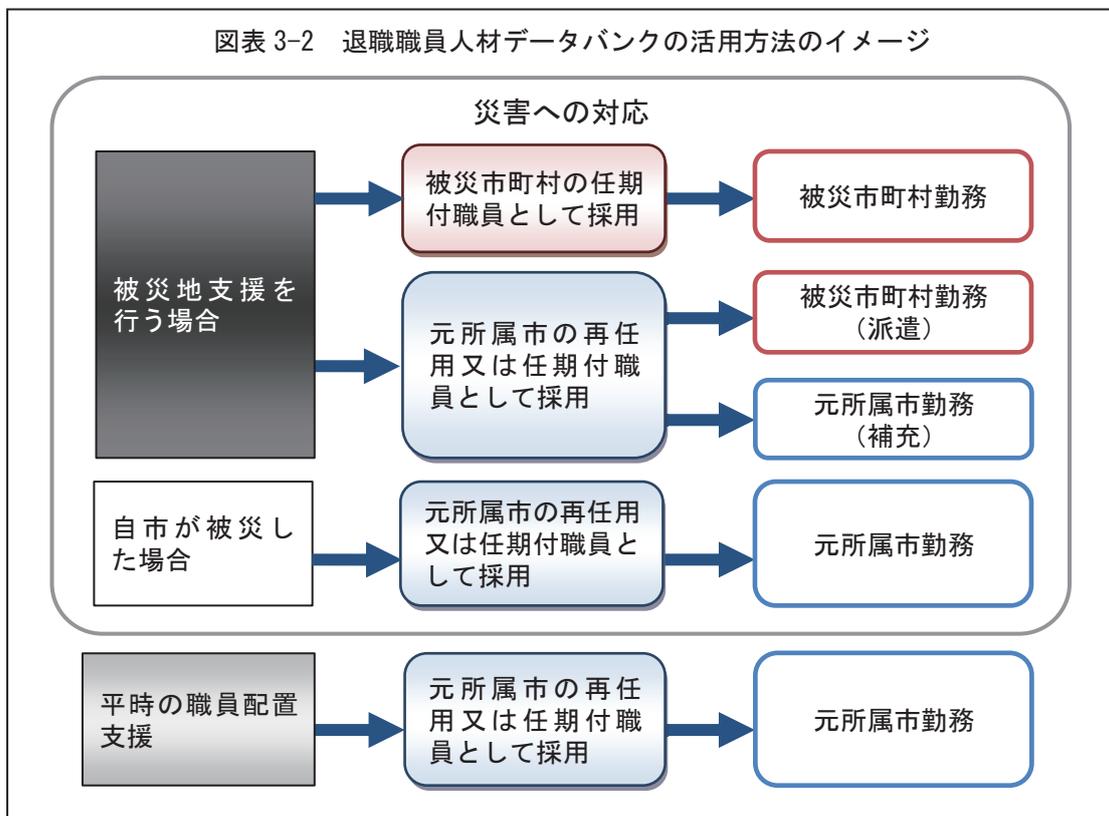
◆退職職員人材データベースの活用方法

- 災害への対応
  - ・ 被災地支援に活用、自市が被災した際に活用
- 平時の職員配置支援
  - ・ 専門知識や行政知識が必要な期間限定的業務等に従事
- 各市が、登録を希望する自市退職職員のリストを作成し、運用する

退職職員人材データベースの主な活用方法としては、まず「災害への対応」が挙げられるが、これは「被災地支援を行う場合」と「自市が被災した場合」の、大きく二つのケースに分けられる。

「被災地支援を行う場合」については、さらに、登録された職員を「被災市町村が任期付職員等として採用する方法」と「派遣元の市が再任用又は任期付職員として採用し、被災市町村に派遣する方法」の2通りが考えられる。なお、派遣元で採用した退職職員を直接被災地へ派遣する形だけでなく、「被災地には正規職員を派遣し、その業務補完として派遣元の市で勤務する」こともできる。

またデータベースは、災害等の非常時だけではなく、「平時の職員配置支援」としても活用することができる。(図表3-2)

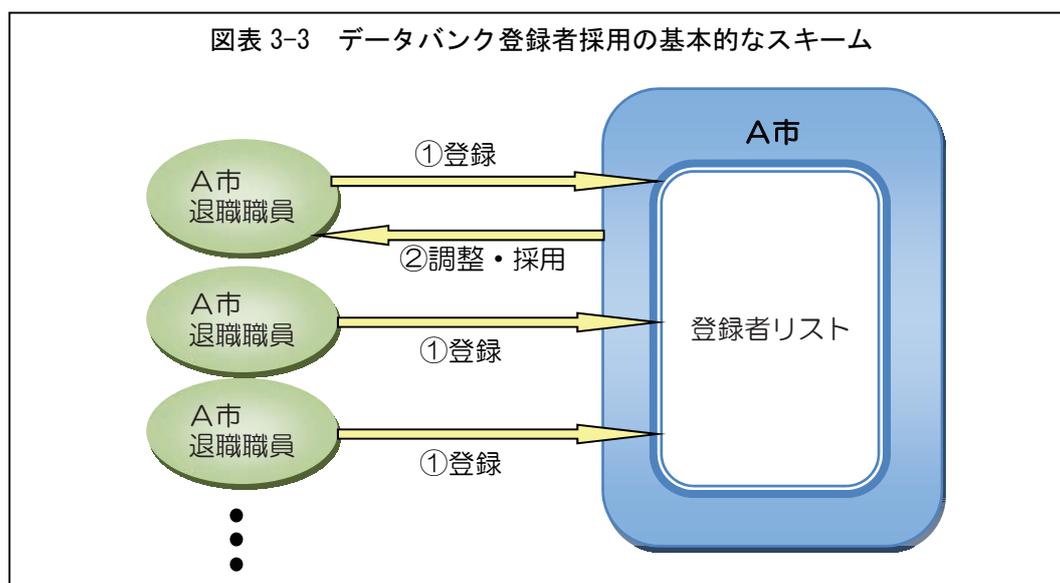


■ 退職職員人材データベース活用の基本スキーム

退職職員の情報、当該職員が所属していた市に登録することを基本とする。市は、職員の退職時や再任用任期满了時に、データベースへの登録を希望する職員から申請を受け、当該職員に関する情報をリストに登録する。災害時や期間限定的事業などにより退職職員を任用したい業務が生じた場合は、市が管理しているデータベースの中から、保有資格や現役時の経験業務等から条件に合う登録者をピックアップし、採用に向けた調整を行う。採用の合意が得られた場合には、再任用や臨時的任用、任期付採用などの任用を行う。(図表3-3)

その際、任用の方法や期間、業務内容、勤務地、勤務時間、給与など、勤務条件は様々な形態が考えられるが、原則、個々の事案に応じて登録者と調整し、決定するものとする。

ただし、退職職員の中には、勤務条件が不明確なことによる不安から登録を躊躇する者も少なくないと考えられる。そこで、あらかじめいくつかの勤務形態をパターン化し、希望する場合には登録時に選択できるようにするなど、登録に対する抵抗感を軽減する方策も検討しておくべきではないだろうか。



■ 被災地支援のための活用

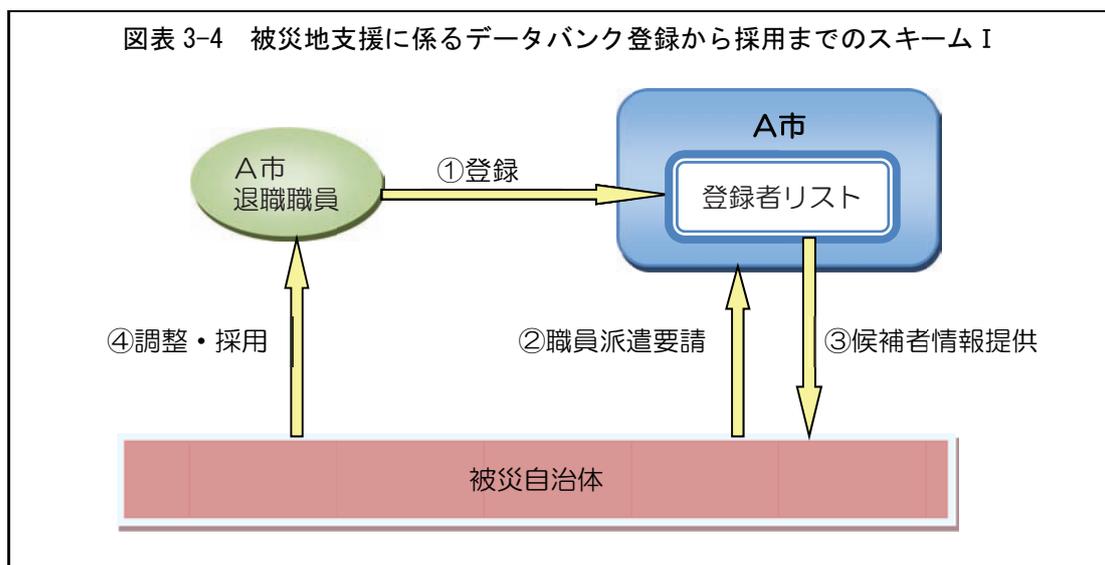
対象業務が被災地支援のための職員派遣である場合、2通りのケースが考えられる。一つ目が、登録者を「被災市町村が任期付職員として採用する」流れ、二つ目が、「派遣元の市で再任用又は任期付職員として採用し、被災市町村へ派遣する」流れである。

○ 被災市町村で任期付職員として採用

データバンク登録者の中に、被災市町村からの要請に条件が合い、また本人にも被災地で勤務する意志がある者がいる場合、本人の同意の上で、被災市町村に登録者に関する情報を提供する。被災市町村と登録者本人による調整の結果合意に至った場合は、被災市町村の任期付職員として採用してもらう。(図表3-4)

この場合、採用された登録者の身分は被災市町村の職員となるため、派遣元の市で正規職員が不在となることはなく、一時的な給与の肩代わりなどの負担も必要ない。

ただし、市町村が人材の紹介・あっせんを行う場合には、被災市町村と職業紹介に関する協定を締結した上で、職業安定法第33条の4の規定に基づく無料職業紹介事業として厚生労働大臣に届出が必要であるため、現状においては、無料職業紹介事業に当たらない範囲での情報提供を行い、採用に係る調整等については、被災自治体と退職職員本人が直接行うのが現実的である。また、被災市町村においても任期付職員条例を制定しておく必要がある。



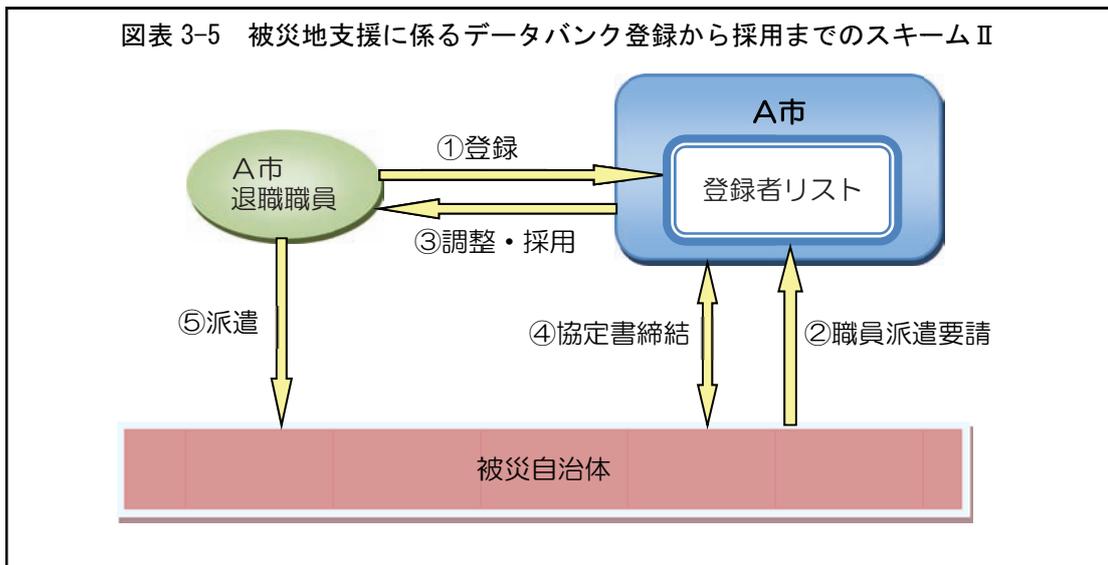
○ 派遣元市の再任用又は任期付職員として派遣

被災市町村に任期付職員条例がなく、派遣職員受入れのための制度整備が行われていない場合、登録者の中から条件に合う者を、派遣元の市で再任用職員又は任期付職員として採用し、被災市町村に派遣する形をとる方法が考えられる。(図表3-5)

この場合は、就職の紹介・あっせんには当たらないため、職業安定法上の

手続は不要である。採用された元職員の身分は支援元の市の職員となり、地方自治法第 252 条の 17 に基づく職員派遣となる。

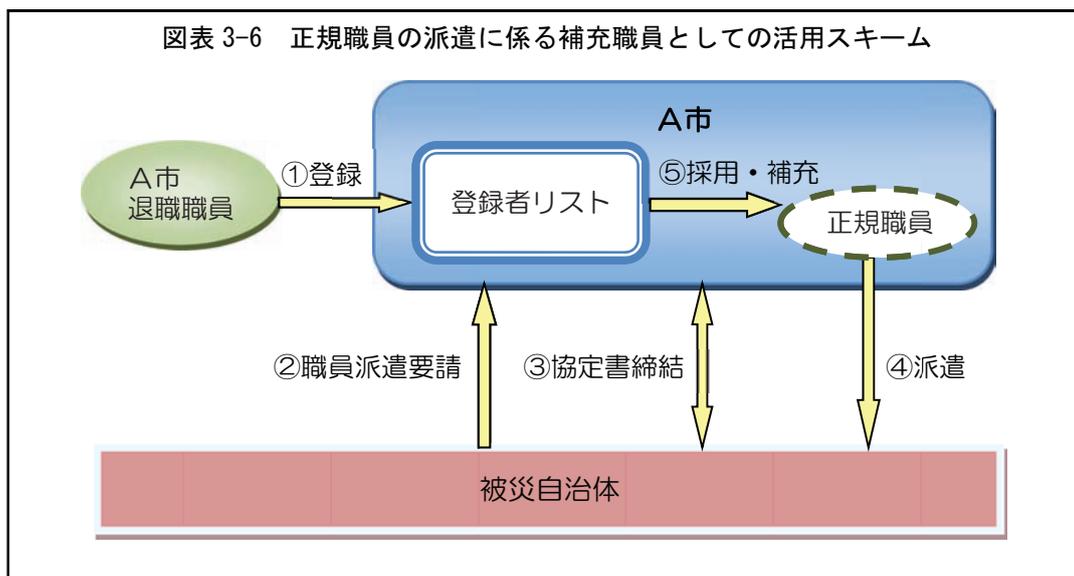
ただし、職員給与の肩代わりなどの経費的な負担が発生することも想定されるほか、「派遣職員の取扱いに関する協定書」の締結が必要とされている。



○ 被災市町村に派遣された正規職員の業務補完

被災市町村では、派遣職員に従事してもらった業務の内容、例えば体力的にハードな業務などでは、現役の若手職員を希望する場合もあるだろう。また、退職職員の中には、支援に参加したい気持ちがありながらも、被災市町村への長期間派遣となると負担が重すぎるという者も少なくないだろう。そこで、現地に派遣するのは正規職員とし、その正規職員が行っていた業務経験のある登録者を採用し、正規職員の派遣期間中、代わりに配置するという活用方法もある。(図表 3-6)

これにより、人員配置を維持しながら正規職員を派遣することが可能になるとともに、退職職員に、より広く経験や能力を発揮する場を提供することができる。



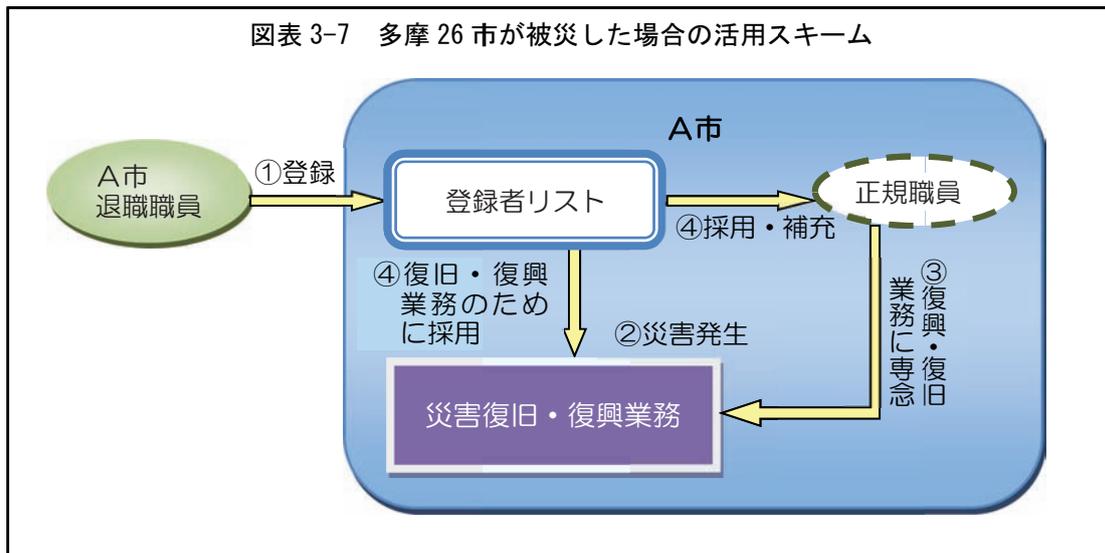
■ 多摩 26 市が被災した場合の活用

首都直下地震や立川断層帯地震が懸念される中、多摩 26 市でも、いつ大地震が起こるかわからない。また、近年は地震に限らず、台風やゲリラ豪雨による浸水や土砂崩れ、竜巻や突風といった自然災害も頻発している。

こうした災害の際は、発災直後の応急措置や復旧・復興業務について、一次的には正規職員が担うことになるが、同時に日常業務も継続していかなくてはならず、必然的に職員が不足する事態となる。また、災害の程度によっては、東日本大震災のように、職員の中から死傷者が出ることもあり得る。

そこで、前述の正規職員が被災地派遣で不在となった場合と同様に、正規職員が復旧・復興業務に専念したり、被災により業務ができなくなった場合には、データベースの登録者を臨時的に採用し、日常業務を担ってもらうことができる。また、発災直後の混乱がある程度落ち着いた段階になれば、退職職員が直接、復旧・復興業務に携わることもできる。(図表 3-7)

このように、各市で退職職員人材データベースを構築しておくことは、災害等の非常時への危機管理対策としても有効である。



■ 平時の職員配置支援

データバンクは、災害時だけでなく、平時にも活用することができる。

近年各市では、行財政改革により職員数削減が進められており、災害等の非常時でなくとも、例えば、市街地再開発事業に係る業務など、期間限定的な大きな事業の際には専門職員が不足する状況となりやすい。

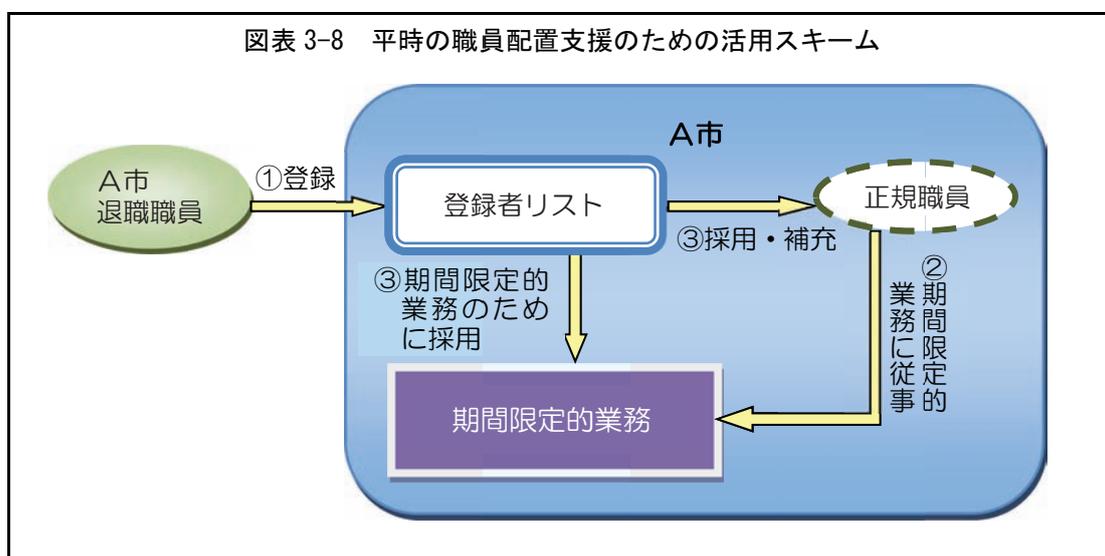
また、こうした技術系職員に限らず他の分野でも、5年毎に実施される国政調査に関する業務や、平成25年に開催される「スポーツ祭東京2013（東京多摩国体）」の運営に係る業務のような大規模だが期間限定的な業務については、各市で職員体制が課題となっているところだろう。中には、平成21年に実施された国の定額給付金事業のように突発的で想定外の事業もあり、多くの市町村が対応に苦慮した例もある。

こうした業務については、正規職員を新たに採用して対応することは難しい。そこで、データバンクを活用して、正規職員が期間限定的な業務に従事する代わりに、登録者を任期付職員に採用し、期間限定的業務を行ってもらう等の対応が有効となる。（図表3-8）

また、平時に退職職員を任用することは、人材育成の観点からもメリットがある。近年各市では、団塊世代の大量退職や新規採用の絞り込みなどで、職員構成がアンバランスになっており、専門的業務に関する知識やノウハウを下の世代に継承するのが難しくなっている。そこで、現役時に経験のある業務に従事する中で若手職員への指導を行ってもらうことは、現役職員にとっても貴重な機会となる。

また、退職職員の中には、必ずしも「希望する職場に配属されるとは限らない」という理由で、通常の再任用や嘱託員等への応募を辞退している者もいるのではないだろうか。そうした退職者に経験、知識を活かせる場を提供する機会が増えることも、データバンクを活用するメリットといえる。

このように、退職職員人材データバンクは、災害時に限らず平時にも有効に活用できるものである。構築にあたっては、被災地支援において需要の多い技術系職員だけでなく、平時の活用も想定し、幅広い職種の職員を対象とすることが望ましい。



#### (4) 退職職員人材データベースの構築

##### ◆ 退職職員人材データベースの概要

- 災害対応及び平時業務において、迅速に人材を確保することが目的
- 被災地支援、自市の復旧・復興業務及び平時において高度で専門的な行政知識・経験が必要な業務に利用
- データバンクの管理者は、設置した市長
- 個人情報保護に関する措置が必要
- 登録対象者は、定年退職者、普通退職者及び退職する1年以内の者で、データベースへの登録申請を行った者
- 登録有効期間を設定
- 登録データ項目は、氏名、性別、生年月日等のほか、退職時の職種、被災地への派遣希望の有無、派遣希望地、業務履歴などを登録

各市が退職職員人材データベースを構築する際に、定めておくべき事項や、実際にデータとして登録すべき項目を提言する。

各市において、今後、実際にデータベースを構築する際、また構築に向けた条例改正や規程及び要綱制定の際の参考としていただきたい。

また、将来多摩 26 市が共同で利用及び運用することを考えるならば、登録項目については、共通の標準フォーマットを利用することが望ましい。

##### ■ 退職職員人材データベースの概要

###### ○ 目的

退職職員人材データベースの構築は、多摩 26 市が、災害時における被災地方公共団体への人的支援、自らが被災した場合の住民の生命・生活の維持、復旧・復興、及び平時における当該市や他市町村等で発生した事業等を行うために必要な人材を迅速に確保することを目的に、当該市の退職職員に関する事項の収集・保管を行うものである。

###### ○ 退職職員人材データベースが利用できる事業

- ア 災害時における被災自治体への支援に係る事業
- イ 自市が被災した場合の住民の生命・生活の維持及び復旧・復興のために必要な事業
- ウ 自市及び他の市町村等が、一定の期間に限って実施する高度で専門的な行政知識及び経験が必要な事業

- 退職職員人材データベースの管理者  
退職職員人材データベースを設置した市の市長とする。
  
- 個人情報の漏えい等の防止に関する措置  
管理者は、退職職員人材データベースに関する事務処理に当たっては、データを目的以外の事業に使用することのないよう公正かつ適切に行うとともに、個人情報の漏えい、改ざん及び不正な利用を防止するため、必要な措置を講じ、個人情報の保護に努めなければならない。また、共同運用を実施し、他へ情報提供する際には、個人情報の取扱いを明確化するため、提供先、提供内容について明文化しておくこととする。
  
- 登録対象者  
定年退職者、普通退職者及びこれらの退職をする1年以内の者のうち、登録を希望し申請を行った者とする。ただし、地方公務員法第16条の欠格条項に該当する者は対象としない。また、登録を行ったとしても、採用を保証するものではなく、個人による就職活動を妨げるものではないこととする。  
なお、登録の申請後に、登録者本人から申請取下げの申し出があった場合又は登録者の死亡若しくは事故等が判明し、明らかに目的を達成できないと市が判断した場合には、登録者に関するデータを削除できることとする。
  
- 登録有効期間  
退職者人材データベースを円滑に運用するためには、生きた情報を提供できなくては意味がない。したがって、必要なときに登録者を迅速に確保できるよう、登録後経過する期間（例：登録後5年間）による有効期間を設ける。また、更新可能とし、意欲の高い登録者を確保できるようにする。ただし、登録者の負担を考え、年齢による制限（例：上限75歳）を設けることとする。
  
- 登録データ項目の検討  
退職職員人材データベースに登録する項目としては、図表3-9に掲げる項目が考えられる。  
基本的には、求職票の記載事項をベースとして、行政での経験業務や被災地への就職・派遣の希望の有無及び就職・派遣希望先など、被災地支援に係る項目を独自に追加している。

図表 3-9 登録項目（例）

No.	項目		備考
1	整理番号		自治体コード、個別整理番号
2	氏名		ふりがな、漢字
3	性別		男、女
4	生年月日		西暦
5	住所		郵便番号、都道府県、郡・市区町村、区（行政区）、字、丁目、番、号、方書き
6	電話番号、メールアドレス		自宅、携帯、メールアドレス
7	学歴		学校区分（大学院、大学、高校、専門学校、その他）、 態様（卒卒業、中退、その他）
8	家族		配偶者の有無、扶養家族（人）
9	退職時の職種		一般行政職、建築職、土木職、電気技術、化学技術、保健師、保育士、栄養士、学芸員、図書館書士など
10	管理職経験の有無		部長職、課長職、課長補佐職
11	所有免許・資格		免許・資格1、免許・資格2、免許・資格3
12	在職中の経験業務		経験業務1、経験業務2、経験業務3
13	災害時行政ボランティア登録		有、無
14	元所属市町村への勤務希望※1		有、無
15	多摩地域他自治体への再就職・派遣希望		有、無
16	多摩地域の他自治体の勤務希望地※2		希望地1、希望地2
17	災害被災地派遣の希望※1		有、無
18	災害被災地派遣の希望地※2		希望地1、希望地2
19	希望業務※3		希望業務1、希望業務2
20	希望勤務形態		全日勤務、短時間勤務（：～：）、夜間勤務可、 土日祝日勤務可
21	勤務履歴	勤務履歴1	雇用形態（再任用、任期付職員、嘱託員、臨時職員、その他）、勤務先（自治体及び部署）、勤務業務
		勤務履歴2	雇用形態（再任用、任期付職員、嘱託員、臨時職員、その他）、勤務先（自治体及び部署）、勤務業務
		勤務履歴3	雇用形態（再任用、任期付職員、嘱託員、臨時職員、その他）、勤務先（自治体及び部署）、勤務業務
22	その他		
23	備考		

【注】

- ※1 元所属市町村への勤務希望及び災害被災地派遣の希望の有無について  
災害被災地への派遣希望がない退職職員であっても、正規職員の被災地派遣後の補充については、可  
の場合もあるので、どちらかが可の場合は、退職職員人材データベースへ登録をしよう。
- ※2 多摩地域の他自治体の勤務希望地及び災害被災地派遣の希望地について  
本人、父母、配偶者等の出身地、在住経験のある土地、あるいは知人等が在住しているなどの理由に  
より、派遣希望地がある場合は、記載をしよう。中長期派遣や被災地方公共団体の任期付職員とな  
る場合は、数か月から5年程度生活し続けることとなるため、宿泊できる場所がある、土地勘がある、  
知人や友人がいるなどは、全く知らない土地で生活することに比べて、心身に係わるストレスの軽減に  
もつながる。
- ※3 希望業務について  
土木職であっても、「下水道に精通している」、「橋梁の設計に精通している」など個人によって得意  
分野があると考えられる。また、逆に、業務経験はあっても、不得意と思っている分野もあるかと思わ  
れるので、在職中の経験業務のみでなく、登録者本人の希望業務を登録をしよう。

## (5) 退職職員人材データバンク多摩 26 市共同運用に向けて

- ◆ 退職職員人材データバンク多摩 26 市共同運用に向けて
  - 共同運用について
    - ・ 各市の退職職員人材情報を一つに統合して、運用・活用する
    - ・ 他市の登録者も活用できるようになり、登録者にとっても勤務先の選択肢が広がるメリットがある
  - 多摩 26 市共同運用のスキーム
    - 参加市相互での共同運用
      - ・ 合意した市同士で、コストをかけずにすぐに開始できる
      - ・ 多数の市で運用するにはリストの情報管理が煩雑
    - 共同運用実施機関を介した共同運用
      - ・ 多数の市で運用する場合にも情報管理がしやすい
      - ・ ウェブ上で、26 市が直接リスト管理することが望ましい

退職職員人材データバンクは、多摩 26 市が共同運用することで、さらに有効なものとなる。そこで、将来の共同運用化に向けて、スキームを整理し提言する。

**■ 共同運用について**

共同運用とは、退職職員人材データバンクを設置した各市が、保有する退職職員人材情報を一つに統合して、運用・活用することを指す。登録者情報を多摩 26 市に公開することについては、登録時に登録者本人より承諾を得ることとする。

共同運用により、人事担当者は自市の登録者だけでは、業務ニーズにあった職種や経験者を充足できない場合に、他市の登録者からも候補者を探せるようになる。また、登録者にとっても、勤務先が元所属市に限定されないため、居住地と元所属市が異なる場合は居住する市で勤務するなど、知識・経験を活かせる勤め先の選択肢が広がるというメリットがある。

**■ 退職職員人材データバンク多摩 26 市共同運用のスキーム**

多摩 26 市が共同運用を実施する際のスキームは、次のようなものが考えられる。

○ 参加市相互での共同運用

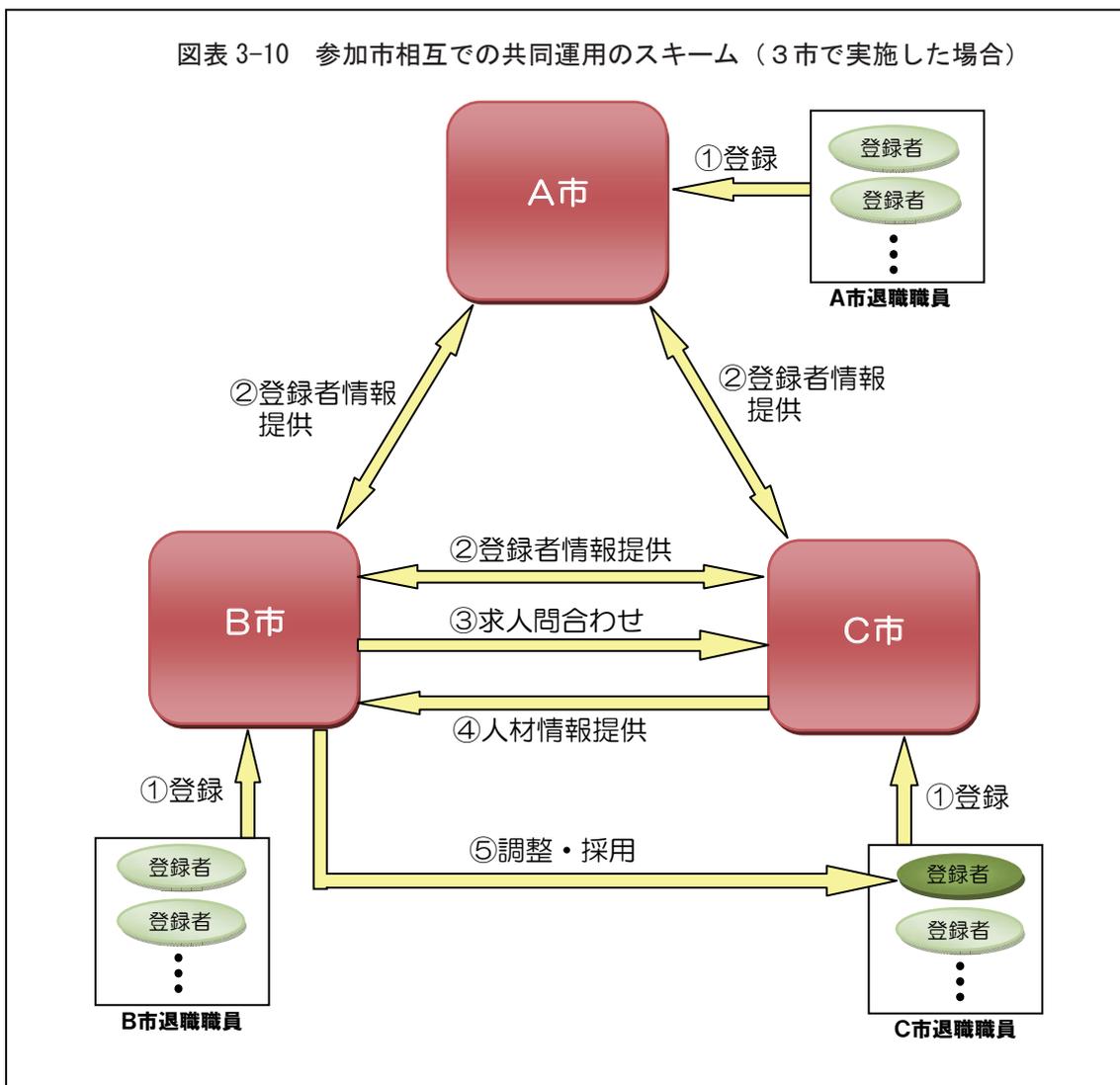
退職職員人材データバンクを設置した市同士で、各市が保有する退職職員人材情報をE X C E L（マイクロソフト社の表計算ソフト）データなどで共有し、運用する。（図表3-10）

これにより、人材を求めている市は、他市の登録者も含めて条件に合う人材を探ることができるようになる。他市登録者を活用したい場合は、該当する登録者の元所属市より詳細な情報提供を受け、登録者本人と採用に向けた調整を行い、任期付職員等として採用する。

このスキームは、26市全市の準備が整わなくても、合意した市同士ですぐに開始することができる。システムの開発や管理といったコストも不要である。

ただし、多数の市が参加して運営するには、情報の精度や更新頻度、各市データの整合性の確保など、情報管理の煩雑さが課題となる。

図表 3-10 参加市相互での共同運用のスキーム（3市で実施した場合）



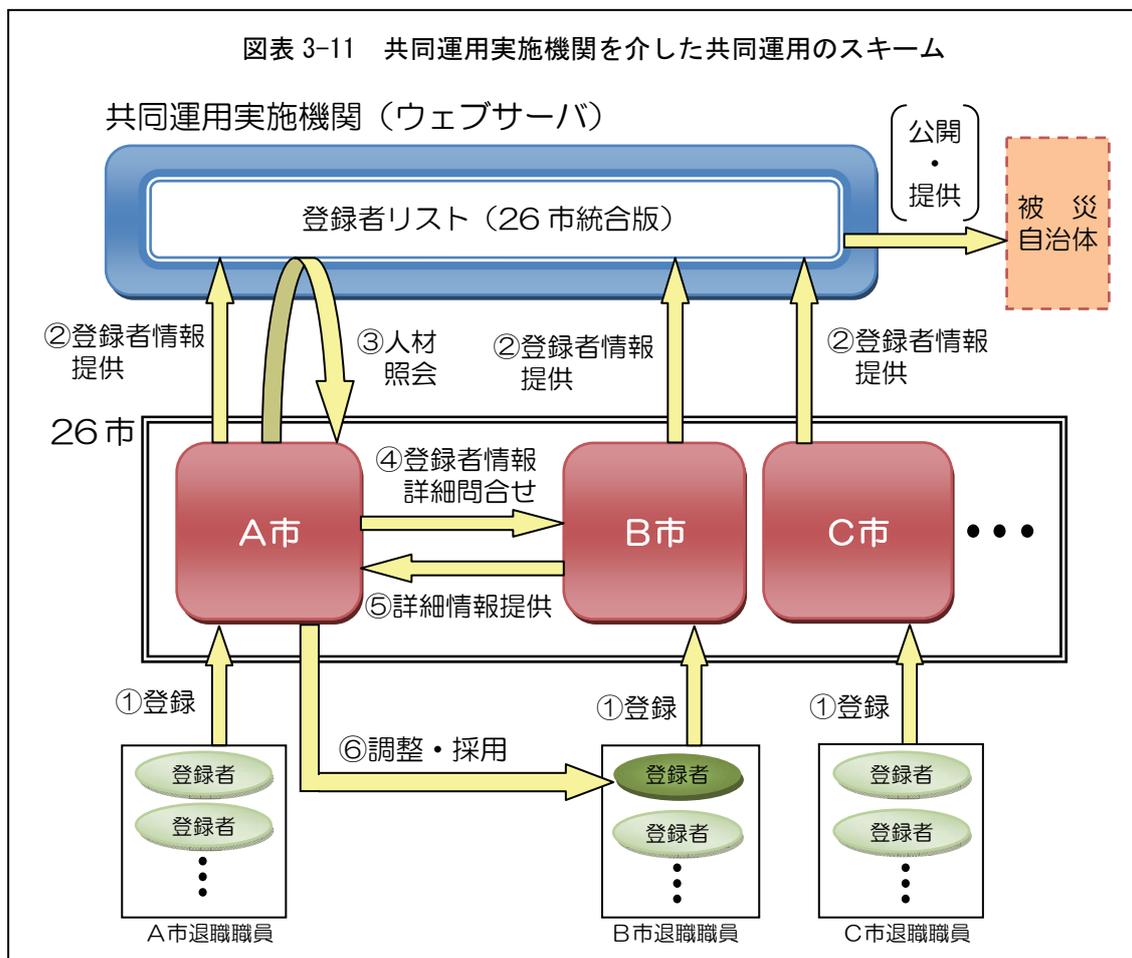
○ 共同運用実施機関を介した共同運用

共同運用の際、情報管理の煩雑さに対応するために考えられるのが、情報の統合、更新などを一元的に担う共同運用実施機関を設け、そこが中心となって運用するスキームである。多数の市による共同運用にも比較的容易に対応することができる。(図表3-11)

共同運用実施機関は、各市より登録者情報の提供を受け、統合する。統合された登録者リストは、人材を求めている市がウェブ上で参照できるようにする。条件に合う人材が他市登録者の中にいた場合、その登録者の元所属市より詳細な情報の提供を受け、本人と調整し、任期付職員等として採用する。

このスキームでは、登録情報の管理はすべて共同運用実施機関を介するため、連絡の手間等が課題になると考えられる。ゆくゆくは、共同運用実施機関を介さずに、ウェブ上の登録情報を26市が直接管理するなど、よりシンプルで即応性の高いスキームに展開していくことが望ましい。

また、このように情報を統合し管理しておくことにより、災害時の被災地支援の際に、被災自治体にもリストを提供又は公開することが可能となり、迅速な支援に結び付けることができる。





## 4 おわりに

---

#### 4 おわりに

本提言を取りまとめている最中、全国市長会から都道府県市長会長宛てに「被災市町村で働く意欲のある市区の元職員等の情報提供に係る元職員等の情報のとりまとめについて（依頼）」（発行第101号。平成24年11月30日）が出された。

被災市町村では、未だに職員が不足する状況が続いていることから、これまでの職員派遣のスキームに加え、全国市長会、全国町村会、総務省及び被災県が協力し、被災市町村で働く意欲のある全国市町村の元職員の情報被災市町村に提供するための体制を構築しようというものである。

東日本大震災の発生以降、全国の多くの自治体では、被災市町村への正規職員の派遣が中長期化するに伴い、被災市町村から求められる人員の確保及び人選などで苦慮している状況となっている。

特に、土木職や建築職、保健師をはじめとする技術専門職の派遣要請については、各市とも多くの技術専門職員を抱えていないことから、1人が不在となるだけでも日常業務への影響は大きい。また、技術専門職が少ない故に、同じ職員が、複数回にわたって派遣されるケースも見られている。

東京都市長会では、政策提言「広域連携による災害時人的支援について」（平成24年2月）の中で、退職職員人材データベースの必要性について訴えてきたが、ここに来て被災地支援における自治体退職職員の人材活用に向けた動きが起きてきたといえる。

我々多摩26市が被災した場合も、東日本大震災の被災市町村と同じように復旧や復興に係る人材が不足する可能性があることを想定しておくべきである。

多摩26市の人事担当部署へのアンケート結果によると、災害復興時に想定する不足職員の補充方法に関する質問への回答として、8割近い20市が、「応援協定都市等からの応援」と回答している。

発災直後の応急措置においては、東日本大震災でも、応援協定都市や友好都市等基礎自治体同士の水平的支援が、最も迅速で、有効であった。

しかしながら、これら応援協定都市等からの人的支援が中長期的にも期待できるかといえ、必ずしもそうとはいえない。我々が、東北の被災市町村からの職員派遣要請を十分に満たすだけの支援をしきれていないのと同様に、応援協定都市等にとっても中長期的な人的支援は負担となることは十分に想定できることである。

その時になって慌てないように、人材を確保する手段について、複数の方法を考えておくべきであり、退職職員の人材活用も、その中の一つと位置付けて

おくべきではないだろうか。

任期付職員制度の活用も、その対策の一つである。本文中でも触れたとおり、任期付職員制度は、元々は、行政の高度化、専門化への対応や期間が限定される繁忙業務への対策として設けられたもので、災害対応等を想定したものではない。

しかしながら、東日本大震災においては、被災地支援や復興事業等への対応手段として不可欠なものとなっている。

まだ任期付職員制度の活用を検討していない市も、危機管理対策の一つとして、ぜひ検討をしてもらいたい。

この提言では、退職職員人材データバンクは、各市において、管理・運営を行うことをベースとして考えている。

しかしながら、広域的・一体的な管理運営を行った方が、より効率的であり、今後も全国市長会などから元職員に係る情報提供依頼のようなことがあっても、迅速な対応が可能である。

また、平時において、自市でこれまで経験のない事業でも、多摩 26 市の他市で既に経験している場合や、自市で不足している専門職員を他市の退職職員の中から探したい場合にも活用が期待できる。

共同運用については、データの収集・保管をはじめとする個人情報の取扱いや運用主体をどうすべきかなど、現時点では、まだまだ課題が多い。

しかし、日常から退職職員人材データバンクを活用していないと、いざ災害が起きた時に、直ぐに運用ができるものではない。できるところから、運用を始め、修正を加えながら、より良いものとしていく必要がある。

まずは、退職職員人材データバンクを活用したい市同士や隣接市間、ブロック単位などで運用を始めていくことが必要でないだろうか。

東日本大震災や東京都地域防災計画の改定を受けて、多摩 26 市の中にも、市地域防災計画やBCPの見直しに向けた作業に取り組んでいる市も見受けられる。平成 24 年 11 月に改正された「東京都地域防災計画」においては、発生すれば我々多摩地域に最も影響が大きいと思われる立川断層帯地震への対策が十分に反映されておらず、東京都では、今後 3 カ年をかけて、文部科学省と共同し、調査を行っていくとしている。この結果によっては、多摩 26 市各市において、更なる市地域防災計画やBCPの改正を行う必要もあるであろう。

本提言の一部でも、多摩 26 市各市の施策の参考になればと願っている。

## 参考資料

## ■参考文献

- 1 「自治体危機管理マニュアル」上村章文著（学陽書房）2008年4月10日
- 2 「大災害と法」津久井進著（岩波新書）2012年7月20日
- 3 「巨大地震―首都直下地震の被害防災シミュレーション」坂篤朗、地震減災プロジェクトチーム監修（角川ONEテーマ21）2005年
- 4 「災害救助法徹底活用」兵庫県震災復興支援センター編（クリエイツかもがわ）2012年1月17日
- 5 「3.11 複合被災」外岡秀俊著（岩波新書）2012年3月6日

## ■その他参考資料・ホームページ等

- 1 「平成24年度における東日本大震災に係る被災市町村に対する中長期的な職員の派遣について（依頼）」 全国市長会会長 森民夫 2012年8月10日
- 2 「地方公共団体における任期付採用制度の運用状況に関する調査結果について」 総務省自治行政局公務員部公務員課 西巻俊介（地方公務員月報 平成23年9月号）2011年9月
- 3 「任期付短時間勤務職員の活用について～対象業務の広がりを切り口に～」前総務省自治行政局公務員部公務員課課長補佐 宮崎千晶（地方公務員月報 平成24年5月号）2012年5月
- 4 「民間人材の任期付採用」 人事院人材局企画課任期付職員制度担当（人事院HPより）2012年4月
- 5 「東日本大震災に係る被災地方公共団体に対する支援について」 総務省自治行政局公務員部 2012年2月24日
- 6 「平成24年度南三陸町任期付職員採用試験受験案内」 南三陸町総務課人事係 平成24年7月
- 7 「被災地支援に係る東京都一般任期付職員採用選考のご案内（被災地への派遣による復興支援業務）」 東京都 平成24年5月
- 8 「被災市町村支援のための宮城県任期付職員（税務事務・用地補償事務・保健師）募集案内」 宮城県 2012年7月24日
- 9 「職員紹介事業パンフレット―許可・更新等マニュアル―」 厚生労働省・都道府県労働局 2011年12月
- 10 「広域人材マッチングが地方公共団体の組織力を強化する～地方公務員の再任用義務付けが職員年齢構成にあたる影響と職員マネジメント再考の必要性」 株式会社日本政策投資銀行地域企画部レポート 2012年10月
- 11 「弁護士の採用の経緯」 町田市長 石阪丈一（自由と正義 2011年10月号）

- 12 「業務継続計画の必要性とその策定について」 立川市長 清水庄平（「市政 Vol.61 OCTOBER」全国市長会）2012年10月1日
- 13 「東日本大震災に対する武蔵野市の取り組みと今後の防災対応指針」 武蔵野市 平成24年2月
- 14 「東日本大震災からの復旧・復興に関する第一次提言～地域主体・自治体主導による本格復興に向けて～」 財団法人神戸都市問題研究所 東日本大震災からの復旧・復興に関するプロジェクトチーム 2011年6月23日
- 15 「平成24年度ボランティア活動保険パンフレット」 社会福祉法人 全国社会福祉協議会 2011年12月
- 16 「大規模災害時のボランティア活動保険加入について（大規模災害マニュアル）」 社会福祉法人 全国社会福祉協議会 2011年8月1日
- 17 「被災市町村で働く意欲のある市区の元職員等の情報提供に係る元職員等の情報のとりまとめについて（依頼）」 全国市長会会長 森民夫 2012年11月30日
- 18 「公務員の氏名の公開～情報公開法の現状と課題（2）～」 行政監視委員会調査室 畠基晶（「立法と調査 2009.12 No.299」）2009年12月



# 資料編

---

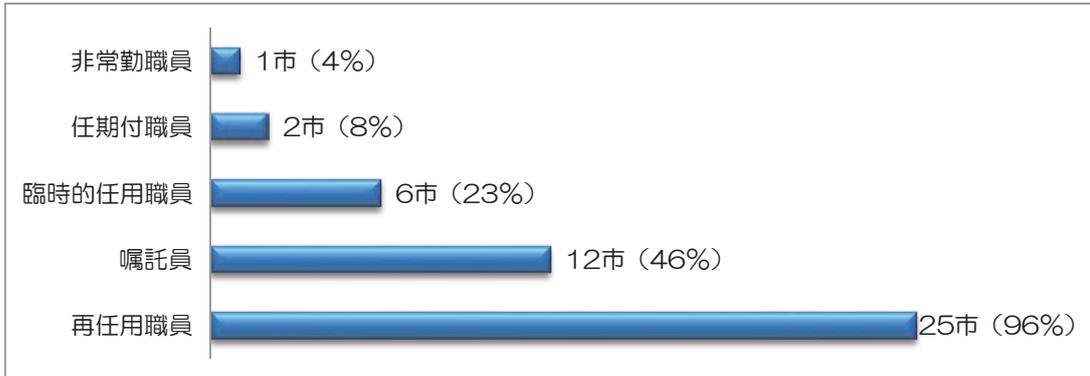
## 目次

- 1 退職職員の人材活用状況等に係る多摩 26 市の  
アンケート集計結果 ..... 52
- 2 東日本大震災に係る被災市町村に対する  
再任用職員等の派遣を含めた人的支援について（依頼） ..... 58
- 3 被災市町村で働く意欲のある市区の元職員等の  
情報提供について（依頼） ..... 61

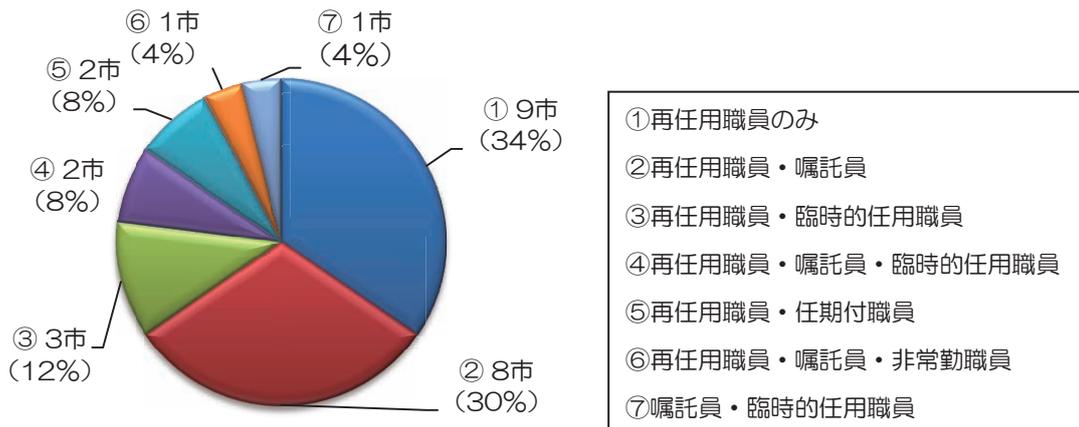
1 退職職員の人材活用状況等に係る多摩 26 市のアンケート集計結果  
(平成 24 年 10 月 31 日現在)

■退職職員の雇用形態について

○退職職員の雇用形態

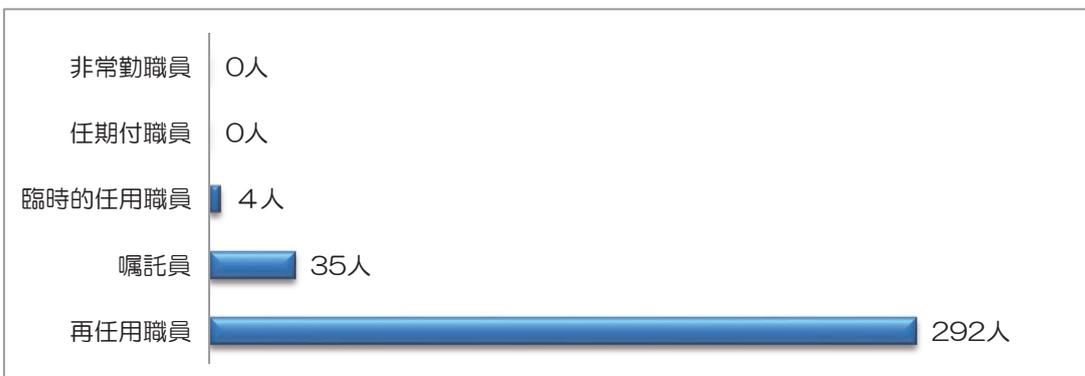


○退職職員の雇用形態の組み合わせ

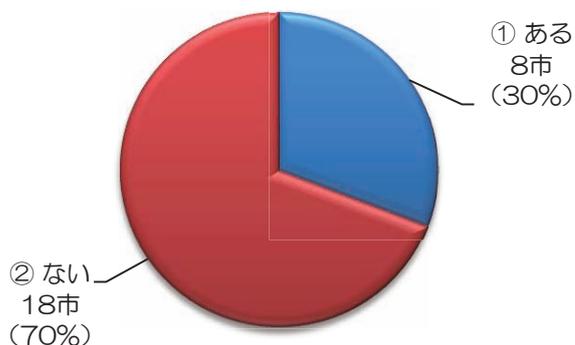


■平成 23 年度末に退職した職員の任用について

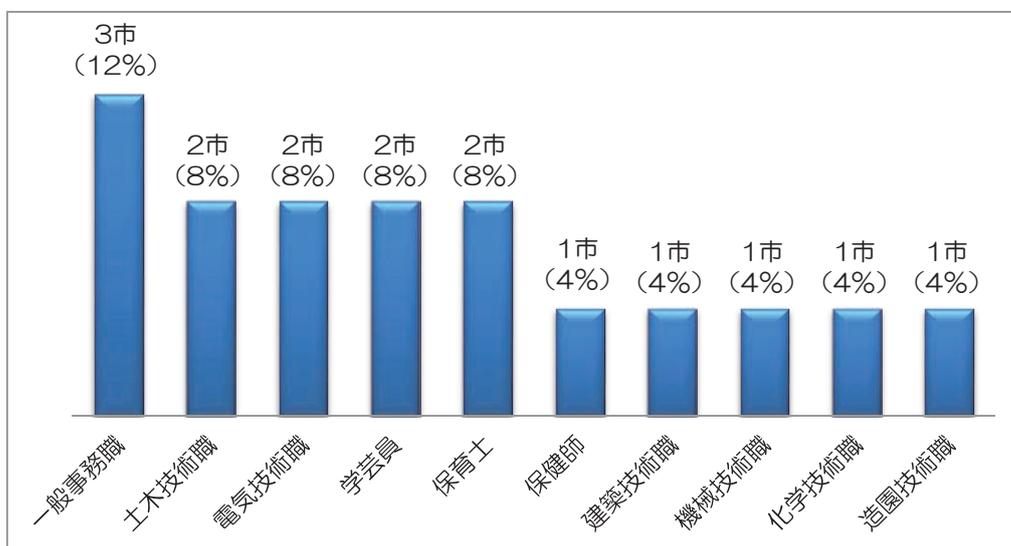
○平成 24 年度の雇用形態別採用人数



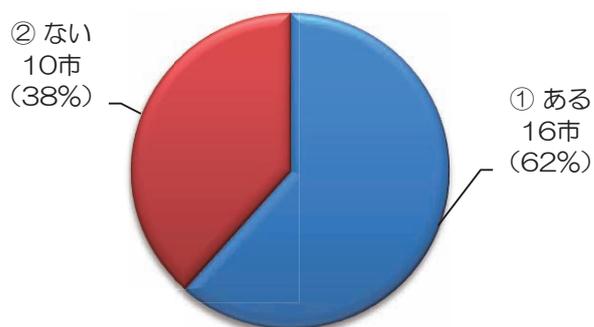
## ○採用しても不足する職種はあるか



## ○不足する職種のある8市の不足する職種



## ○関係団体等での採用はあるか

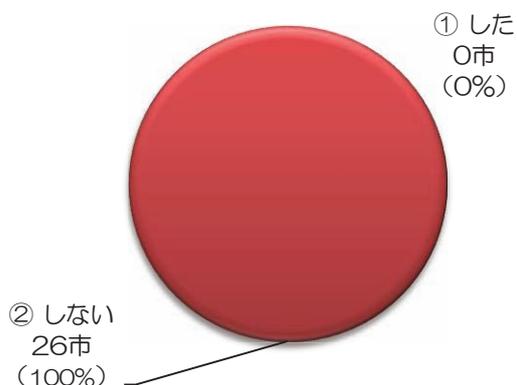


### 【採用実績】

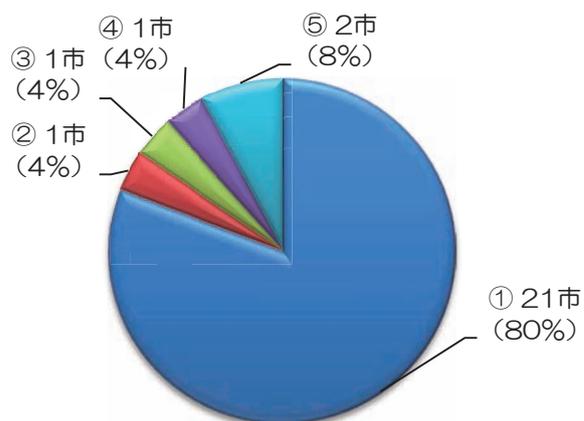
採用団体数 33 団体

採用人数 38 人

○退職延長制度を活用したか

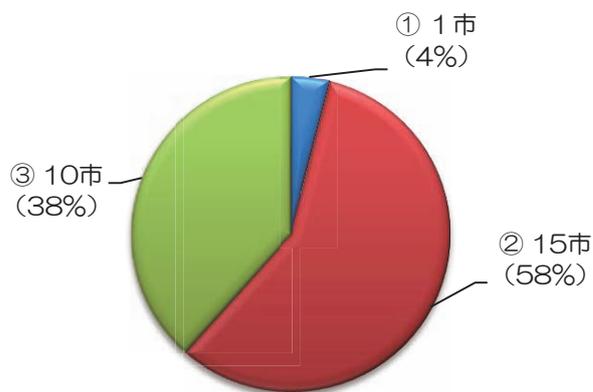


■首都直下地震等で被災した場合について  
○復興事業で不足する専門職員の補充方法



- ① 応援協定都市等からの応援
- ② 退職職員の人材活用
- ③ 東京都等で募ったボランティアの派遣
- ④ 不足する部署へ他部署から応援
- ⑤ 地域防災計画の見直しに合わせて検討

○不足を想定する具体的な職種と人員

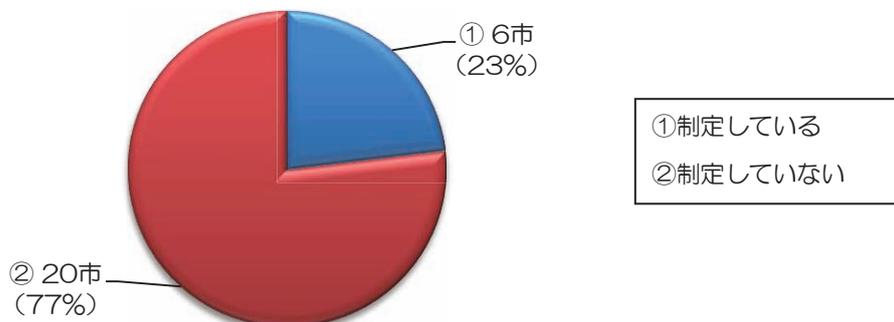


- ① 建築技術職・土木技術職
- ② 具体的な想定はない
- ③ 未回答

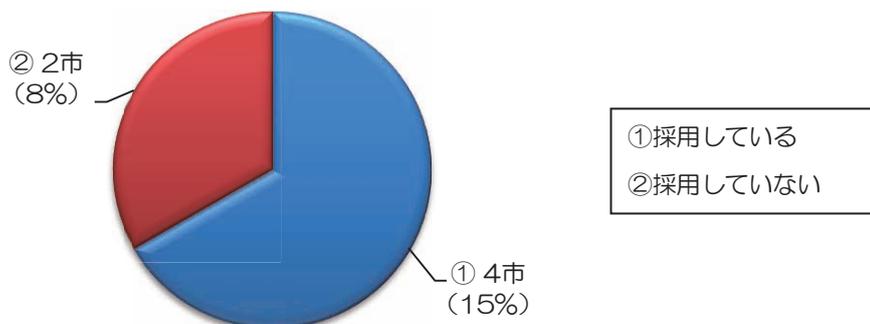
※人員の想定は0市 (0%)

■一般職の任期付職員採用条例について

○一般職の任期付職員採用条例を制定しているか



○条例を制定している6市の任期付職員の採用状況



○任期付職員を採用した4市の前職別採用人数



【主な採用理由】

自市退職職員

- ・採用選考の結果による。
- ・新焼却施設建設等に係る専門職員の配置が必要であったため。

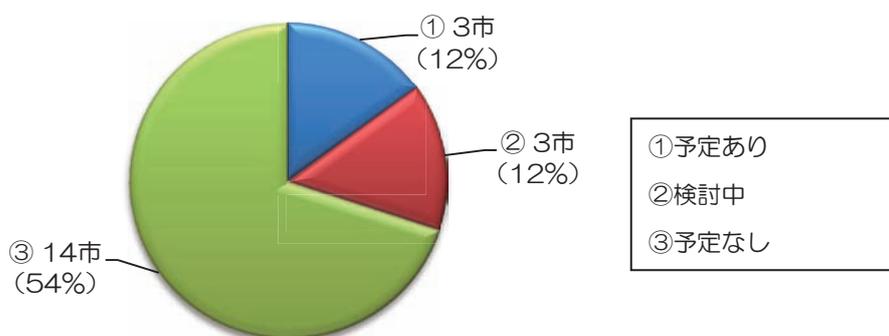
**他自治体退職職員**

- ・ 専門職員の配置が必要であったため。
- ・ 任期付職員として募集をしたところ、他の自治体の退職者で、資格を有する2人を採用した。

**民間退職者**

- ・ 保育園民営化に伴い、保育園を経営する能力のある保育園長を民間企業の退職者から採用するため、任期付職員として募集をし、資格を有する1人を採用した。
- ・ 学芸員については、有資格者であることが条件であった。一般事務や医事事務については、その業務経験や資格、求める経験を鑑みて面接を経て採用した。

**○条例を制定していない20市の条例の制定予定**



**【主な理由】**

**① 予定あり**

- ・ 災害時の復興活動や被災地支援のために必要な職員の任用、平時における高度な専門的知識を活用する職の設置等を検討しているため。
- ・ 行政運営に有用な専門的知識経験や資格を有する者を、任期を定めて採用して活用することが、公務の能率的な運営上必要不可欠だと判断したため。(観光分野での民間経験者採用を予定)

**② 検討中**

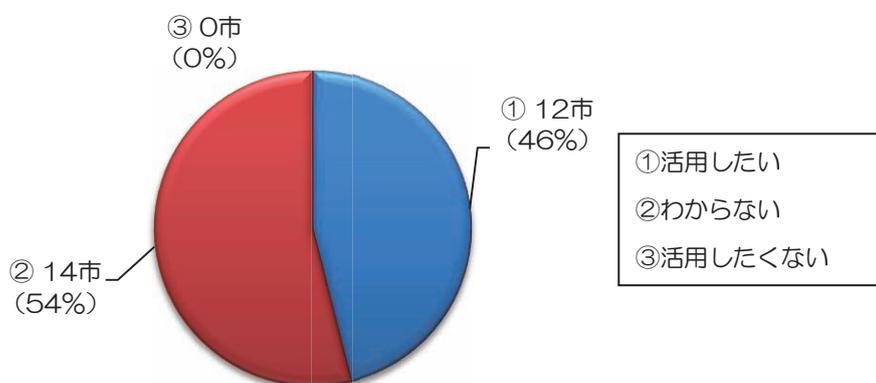
- ・ 本来災害時のみを想定とした条例ではないことから、平常時における条例の必要性も含めて検討している。
- ・ 今後の任用形態のあり方の一つとして、任期付職員の採用を研究・検討している。想定される活用方法として、職員の被災地派遣事業について、技術系職員の中長期派遣の対応が難しい状況にあることから、任期付職員の採用により対応を図る。この他にも、各種事業において豊富な知識や経験

をもった人材の登用を可能にするとして、制度導入に向けた検討を行っている。

③予定なし

- ・現状では必要としていない。
- ・平時については再任用職員を活用し、大災害時では近隣市町村を含め甚大な被害が想定されるため、都外の被害の少ない災害時相互応援協定都市からの協力が第一と考える。災害時を想定しての条例制定は現段階では考えていない。

■災害時及び平時に不足する職員補充のための退職職員人材データベースを構築した際の活用について



【主な理由】

①活用したい

- ・市地域防災計画の見直しを実施しており、見直しの中で退職職員の人材活用について検討する予定である。
- ・当市の退職職員で補うことのできない職種について、近隣市の退職職員を活用することは、公務への理解は言うまでも無く、他市の仕事のやり方や今までの経験を当市の職員に指導していただく機会にもなり、人柄についても事前に現役当時の市の人事担当者を確認することができ、安心して採用することができる。

②わからない

- ・災害時については、BCPで専門職が携わる業務は縮小業務に分類しており、専門職員が不足するとされるような需要を見込んでいないため。
- ・任期付職員採用条例を制定しておらず、導入が未定のため。

## 2 東日本大震災に係る被災市町村に対する再任用職員等の派遣を含めた人的支援について（依頼）

全国市長会

平成 23 年東北地方太平洋沖地震災害対策本部 情報 88-1

発行第 66 号

平成 24 年 7 月 19 日

各市区長 殿

全国市長会会長

災害対策本部本部長

森 民 夫

東日本大震災に係る被災市町村に対する再任用職員等の派遣  
を含めた人的支援について（依頼）

平素、本会の会務運営につきまして、特段のご高配を賜り感謝申し上げます。

さて、4月13日付・発行第24号の文書等にてお願い申し上げます、平成24年度における被災市町村への中長期的な職員派遣の決定人数につきましては、各職種ともに被災市町村からの要望を下回る状況となっております。

現在、各被災県においては、被災市町村における職員の不足状況を改めて調査しているところであり、今後の派遣要望人数の更なる増加が見込まれております。

また、去る7月11日、私は本会副会長とともに平野復興大臣と面談いたしました。その際に大臣より、再任用職員等の派遣を含め、更なる人的支援の協力をお願いしたい旨の要請があったところであります。

再任用職員及び任期付職員の派遣等につきましては、既に別添の2月24日付・総務省自治行政局公務員部長通知により周知がなされているところであり、一部の市区及び市長会におかれましては、再任用職員等の派遣の実施又は検討がなされていることと存じますが、全国の各市区におかれましても、再任用職員等の派遣を含めた職員の派遣につきまして、改めてご検討いただきたく存じます。

つきましては、平成24年度における貴市区の職員の派遣につきまして、再任用職員等の派遣を含め、改めて依頼させていただきますので、下記の事項及び別添通知を参考にしていただき、特段のご支援、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

各市区におかれましては、本会等スキーム以外においても職員を御派遣いただいていることと存じますが、被災地の実情を御賢察いただき、再任用職員等の派遣を含め

た職員派遣のお申出をいただきますよう、重ねてお願い申し上げます。

なお、現役の職員に係る派遣のお申出につきましても、引き続き受け付けておりますので、こちらにつきましても積極的にお申出をいただきますよう、併せてお願い申し上げます。

#### 記

#### 1. 再任用職員及び任期付職員による人的支援について

- (1) 現在再任用されていない元職員を採用の上、被災市町村へ派遣するほか、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（以下「任期付職員法」という。）第4条第1項（別添「参考」を御参照ください。）に基づき採用した任期付職員を、被災市町村へ派遣することが考えられます。なお、同法第3条（別添「参考」を御参照ください。）に基づき採用した任期付職員を被災市町村へ派遣することも可能です。
- (2) 現役の職員を被災市町村へ派遣の上、派遣された職員が元来行っていた業務に従事する職員として、定年で退職する職員を引き続いて再任用することや、現在再任用されていない元職員を採用するほか、任期付職員法第4条第2項（別添「参考」を御参照ください。）に基づき、任期付職員の採用を行うことも考えられます。
- (3) 任期付職員については、年齢に関わらず本人の能力に応じた採用が可能であり、専門的な知識と経験を有する元職員を任期付職員として採用することも考えられます。

また、任期付職員法に基づく条例を制定していない市区におかれましては、別添通知の中で総務省より示されている条例（例）をご活用ください。

- (4) 地方自治法に基づく被災市町村への中長期的な職員派遣に係る経費（給料、各種手当、赴任・帰任等の旅費、共済等負担金、宿舍借上費等の派遣職員の受入れに要する経費）については、受入れ団体の負担となります。なお、受入れ団体には、別途、その全額が特別交付税により措置されることとなっております。
- (5) 職員の給料等については、派遣元団体と受入れ団体の協定で定めるものでありますが、本会が総務省自治行政局公務員部との調整の上で告示した協定書（案）では、派遣元団体の関係規定に基づき支給することとしております。

#### 2. 職員派遣のお申出について

##### (1) 派遣申出に係る回答方法及び回答先

派遣のお申出をいただける場合は、発行第24号の文書を御参照の上、『平成24年度 中長期的な派遣可能職員回答票』に御記入いただき、貴市区が所属する都

道府県市長会宛て、電子メールにて御回答いただきますよう、お願い申し上げます。

なお、回答先メールアドレス、ご担当者等は、都道府県市長会にお問い合わせください。

(2) お問い合わせ先

①派遣申出に係る回答方法等に関する事

貴市区が所属する都道府県市長会

②派遣スキーム等に関する事

全国市長会 災害対策本部

担当 行政部 清水・細田・木村・宮本

電 話 03-3262-2310

ファクシ 03-3263-5483

電子メール haken@mayors.or.jp

## 3 被災市町村で働く意欲のある市区の元職員等の情報提供について（依頼）

全国市長会

平成23年東北地方太平洋沖地震災害対策本部 情報95-1

発行第100号

平成24年11月30日

各市区長 殿

全国市長会会長

災害対策本部本部長

森 民 夫

被災市町村で働く意欲のある市区の元職員等の情報提供について（依頼）

平素、本会の会務運営につきまして、特段のご高配を賜り感謝申し上げます。

東日本大震災に係る被災市町村への職員派遣につきましては、各市区の多大なるご支援、ご協力をいただいているところであり、重ねて感謝申し上げます。

現在、被災市町村においては、復興事業の本格実施に伴い、即戦力となる人材を確保するため、任期付職員等の採用を行っておりますが、いまだ職員が不足している状況にあることから、更なる人材確保策として、行政実務の経験がある市区町村の元職員等の活用が求められています。

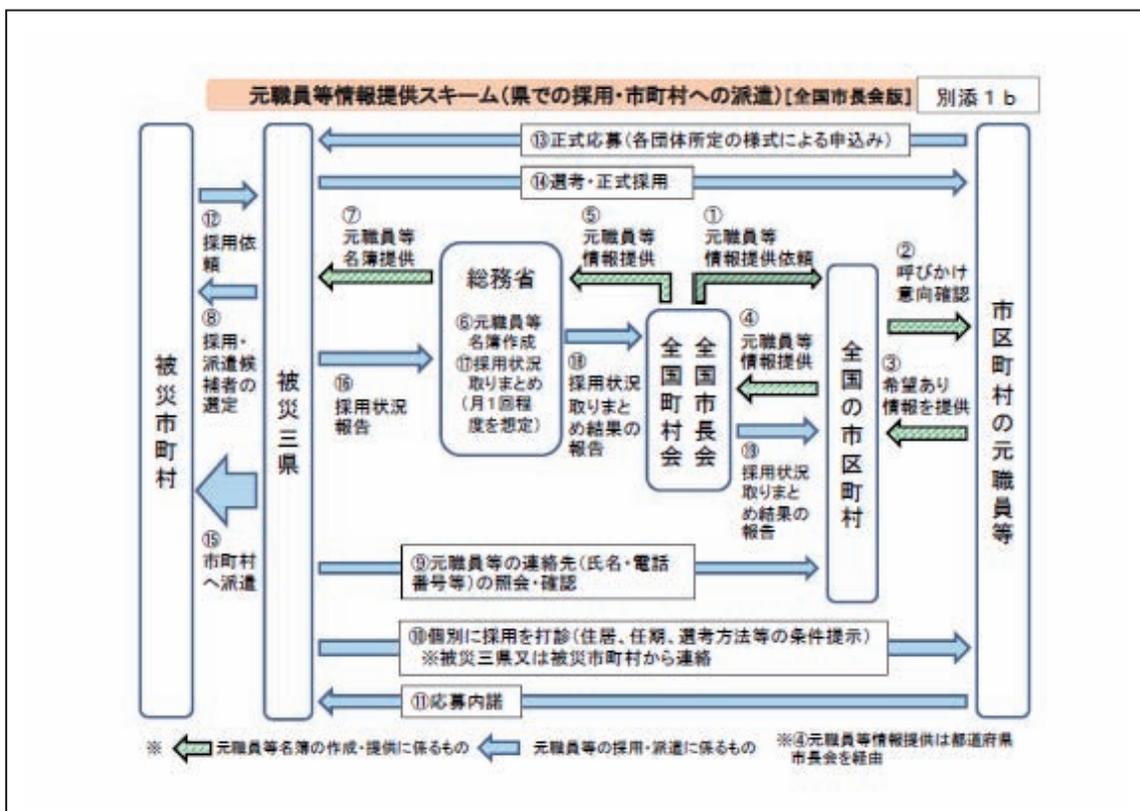
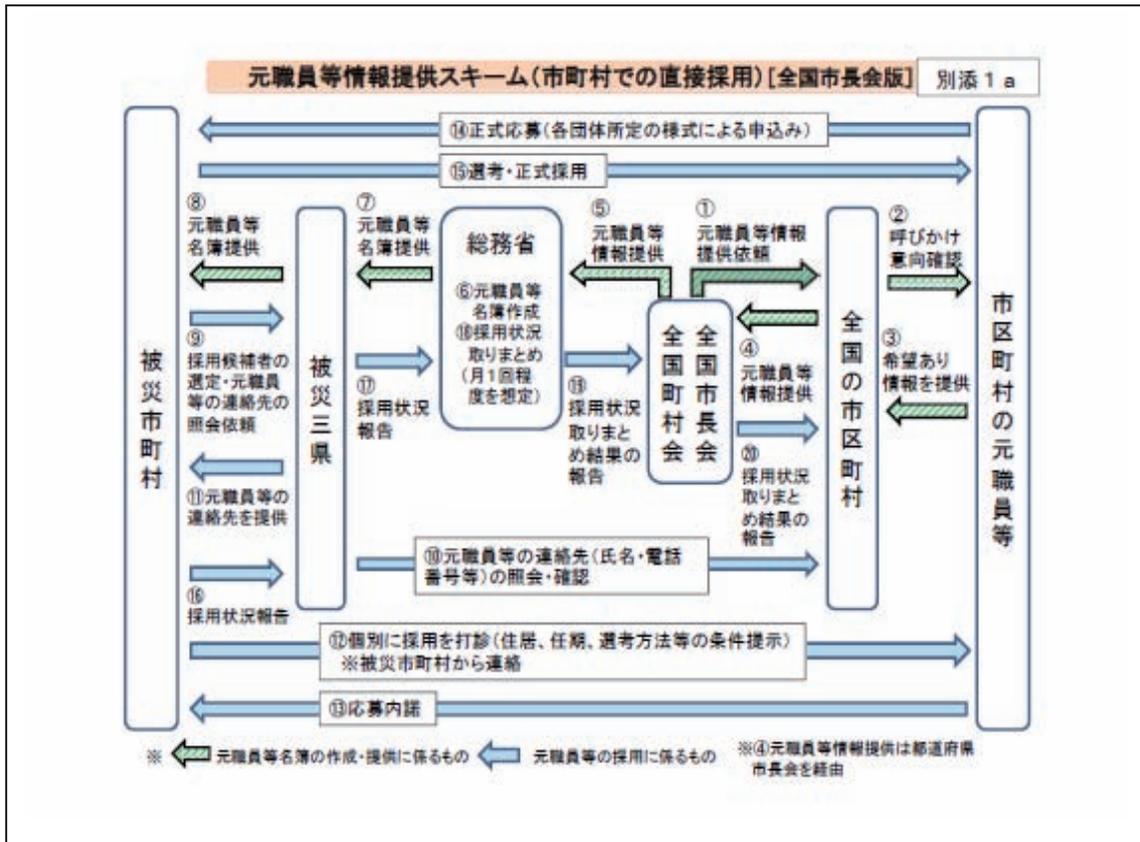
このことから、本会では、これまでの職員派遣スキームに加え、被災市町村における人材確保のための新たな方策として、全国町村会、総務省及び被災県との協力により、被災市町村で働く意欲のある市区町村の元職員等の情報を被災市町村等へ提供するための体制を構築することといたしました。

つきましては、貴市区におかれまして、被災市町村等における任期付職員等の採用について貴市区の元職員等へご周知いただくとともに、被災市町村での勤務を希望する元職員等の情報をご提供いただきますよう、ご協力をお願い申し上げます。

元職員等の情報をご提供いただける場合は、別紙「元職員等情報提供票」にご記入いただき、貴市区が所属する都道府県市長会宛て、電子メールにてご提供いただきますよう、併せてお願い申し上げます。

記

1. 提供期限 平成 25 年 1 月 22 日 (火)
2. 提供先 貴市区が所属する都道府県市長会  
(提供先メールアドレス、ご担当者等は、都道府県市長会にお問い合わせください。)
3. お問い合わせ先
  - (1) 提供方法等に関する事  
貴市区が所属する都道府県市長会
  - (2) 元職員等の情報提供スキーム等に関する事  
全国市長会 災害対策本部  
担当 行政部 清水・吉田・宮本  
電話 03-3262-2310  
ファクシミリ 03-3263-5483  
電子メール haken@mayors.or.jp



---

平成 25 年 2 月

地方自治体における退職職員の人材活用について

—任期付職員制度の活用と退職職員人材データベースの構築に向けて—

発行 東京都市長会事務局 企画政策室

〒183-0052

東京都府中市新町 2-77-1 東京自治会館内

TEL : 042-384-6396

FAX : 042-384-6978

東京都市長会政策提言 No.14

---



## 東京都市長会

〒183-0052 東京都府中市新町2-77-1  
東京自治会館内

TEL 042-384-6396  
FAX 042-384-6978