



階層別／半日研修

定年引き上げ等に伴う キャリア研修 ～最後まで充実した公務員人生～

＞本研修の概要とねらい

地方公務員の60歳代の働き方は、再任用から定年引き上げへと新たな段階に入り、定年引き上げ等職員は、長年培われた豊かな知識、経験、スキルを持つベテランとして、一層の活躍が求められています。

受講者のみなさんには、自身のため、組織のため、そして住民のため、定年引き上げ等を集大成の場として最大限活躍し、最後まで充実した公務員人生を送ることができるよう、

- ① これまでの実績と反省を踏まえながら、
- ② 自身の強みを改めて自覚し、
- ③ 求められる役割を理解するとともに、
- ④ 頼れる存在となるために、年下世代との上手な関わり方等を習得し、
- ⑤ 65歳までのキャリアをデザインしていただきます。

＞主なコンテンツ

- ① 自身の公務員人生の振り返り
- ② 充実した公務員人生と幸福な人生
- ③ 仕事の成果を生み出すために頼りになる存在
- ④ 自身の強みとなる知識、経験、スキル
- ⑤ ベテラン職員に求められる役割
- ⑥ 最大限の活躍のための10のポイント
- ⑦ 65歳までのキャリアデザイン
- ⑧ 39年間の行政経験に基づく具体的な関連事例
(詳細は別添のプログラム案をご参照ください)

＞演習/実習の内容

各コンテンツに沿って、個人、ペア又はグループワークを行います。

＞講師からの一言

定年引き上げや再任用等職員は、いわゆる“あがり”ではなく、ましてや“ご隠居”ではありません。ベテラン職員として、高い能力と公務員としての使命感、責任感、倫理観を持つ貴重な存在です。

定年引き上げ等は、年金受給までの安定した雇用を保障し、職員が安心して、住民のために、全力で働くことを目的としています。

節目では、キャリアデザインをするべきです。自分が「できること」、「したいこと」、「すべきこと」を考え、「65歳までにどのような存在になりたいか」を自身で明らかにすることで、全力で仕事をし、成果を生み出す情熱が生まれます。

具体的な事例として、「充実した公務員人生を送った職員、そうでなかった職員」などをお示ししながら、受講者のみなさんが、「さあ、もうひと踏ん張りしてみるか。」とさせていただける講義に努めます。



一般社団法人 日本経営協会
講師 宮脇 俊夫
(みやわき としお)

神戸大学経営学部経営学科卒業
明石市役所に39年間勤務し、主に人事及び政策部門に従事。

主な職歴として、人事課長、職員室長、職員改革担当部長、総務部長、政策部長、理事(総合戦略担当)、政策局長を経験し、

2019年 副市長に就任、
2022年 副市長を退任。

人事担当18年間において、「まずはやってみよう、変えてみよう」をモットーに、当時では先駆的な民間経験者採用や人物重視の採用をはじめ、人事評価制度を根幹とした人材育成型人事制度の構築に取り組む。

理事、政策局長として、「こどもを核としたまちづくり」を最重点施策とする「総合戦略」と「長期総合計画」の策定と推進を担当。

現在は、これまでの経験を活かし、人材育成や組織改革及び地方創生SDGs等の変革に取り組む全国の自治体において講師として活動中。

【専門】

コンプライアンス、公務員倫理、リスクマネジメント、人事評価制度、人事労務管理、組織マネジメント、キャリアデザイン、各階層別研修(新人～管理職～幹部職員～定年引き上げ等職員)、採用面接、地方自治制度、地方公務員制度、SDGsのまちづくり、政策立案執行、事業のスクラップ

最後まで充実した公務員人生！ 定年引き上げ等に伴うキャリア研修

－研修カリキュラム案－

講義テーマ	主なコンテンツ
はじめに	☞事例「明石大蔵海岸事故から組織とまちの再生へ」
【1】住民のために ・地方公共団体の目的 ・公務員倫理行動 ・地方公務員の現状 ・仕事の成果を生み出すために ・【ワーク(個人・グループ)】	☞仕事の成果と信頼確保 ☞全力で公正な職務遂行 ☞事例「どうして職員は働かないのですか」 ☞人材育成活用とスクラップとコンプライアンス ☞定年引き上げ等にあたり、不安なこと、心配なこと
【2】二つの公務員人生 ・充実した人生と不満・不本意・割り切りの人生 ・仕事の充実が幸せな人生に ・【ワーク(個人・グループ)】	☞事例「再任用希望職員との面談にて」 ☞事例「安定した収入と活躍の場の確保」 ☞これまでの公務員人生の充実度グラフ
【3】最後まで充実した公務員人生 ・これまでの再任用制度の現状と課題 ・地方公務員の定年引き上げ等制度 ・自身のため、組織のため、住民のために活躍 ・【ワーク(個人・グループ)】	☞事例「課長から困っていると相談がありました」 ☞給与の7割措置は均衡の原則に基づくもの ☞事例「集大成の場に、心機一転の場に」 ☞定年引き上げ等職員で助かったこと、困ったこと
【4】ベテランとして最大限の活躍 ・ベテラン職員に求められる役割 ・将来を担う若手世代の育成 ・最大限の活躍のための10のポイント ・あなたから年下世代にアプローチを ・年下上司との上手な関わり方 ・【ワーク(個人・グループ)】	☞期待に応える、期待以上に応える ☞臆せず、でしゃばらず、寄り添う助言者 ☞変わらぬ情熱、これまでの役職は心の中に 他 ☞事例「副市長決裁は、育成の場、情熱をもらう場」 ☞頼りになるフォロワーに ☞あなたの強みとなるスキル
【5】節目ではキャリアデザインを ・キャリアデザインで成果を生み出す情熱を ・最後のひと踏ん張りを ・【ワーク(個人・グループ)】	☞できること、やりたいこと、すべきこと ☞変化の漂流者でなく、変革への挑戦者に ☞65歳までのキャリアデザイン
【6】働きがいのある職場 ・心理的安全性の高い職場	☞生産性は3割増、創造性は3倍
おわりに	☞「気づきがあれば、人生が変わる」

本研修に関するお問い合わせ

一般社団法人 日本経営協会 関西本部
〒550-0004 大阪市西区靱本町1-8-4(大阪科学技術センタービル)
電話 06-6443-6925 FAX 06-6441-4319
URL <http://www.noma.or.jp>