



## 階層別/半日研修

New

# 定年年齢の引き上げに伴う キャリア研修 ～最後まで充実した公務員人生を～

### ▶ 本研修の概要とねらい

地方公務員の60歳からの働き方は、再任用から定年延長へと新たな段階に入り、定年延長等職員は、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、本格的な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、65歳までの5年間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 これまでの成功と失敗、自信と反省、誇りと後悔を踏まえながら、
- ② 公務員としての使命感、責任感、倫理観を改めて自覚した上で、
- ③ 成果を出すことや若手世代の育成等の役割を理解するとともに、
- ④ 年下世代との上手な関わり方等を習得し、
- ⑤ それらを実践するために、65歳までのキャリアをデザインします。

### ▶ 主なコンテンツ

- ① 地方公共団体の目的と地方公務員の現状
- ② 充実した公務員人生と不満・不本意・あきらめ・割り切りの人生
- ③ 自身の公務員人生の振り返り
- ④ 自身の強みとなるスキル
- ⑤ 定年延長や再任用職員に求められる役割
- ⑥ 最大限活躍するための基本
- ⑦ 65歳までのキャリアデザインで成果を生み出す情熱を  
+ 各コンテンツの理解を深めるための具体的な事例  
(詳細は裏面カリキュラム案をご参照ください)

### ▶ 演習/実習の内容

各シートやグラフ作成のための個人/グループによるワーク

### ▶ 受講対象 (推奨)

定年年齢の引き上げの対象となる職員

### ▶ 講師からの一言

節目では、キャリアデザインをするべきです。いくつになっても、意欲さえあれば、人は成長するものです。しかし、現状にあぐらをかいて、流されるだけでは、自身にとっても、組織にとっても不幸なことです。現行の再任用制度においては、「給料は下がったので。」「再任用がでしゃばっても。」という職員の言葉が残念でありました。このため、定年退職を節目とするキャリアデザインを推奨してきました。この取り組みを活かし、再任用から進んだ形態で、さらなる活躍が期待される、定年年齢が引き上げとなる職員のみなさんが、最後まで充実した公務員人生を送るためのキャリアをデザインしていただきます。



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。

明石市役所において、主に企画・人事部門に従事。人事課長、人事制度改革担当課長、秘書課長、職員室長、職員改革担当部長、総務部長、政策部長、理事兼政策部長、政策局長を歴任し、2019年 副市長に就任。2022年 副市長を退任。

「まずはやってみよう」をモットーに先進的な明石市の人事施策、こども核としたまちづくり施策を第一線で担当。

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、採用から配置、評価、研修、給与制度まで人事制度全般での人材育成に取り組む。

現在は、これまでの経験を活かし、人材育成や人事制度改革及び地方創生SDGsに取り組む全国の自治体で講師として活動中。

### 【専門】

人材育成型人事制度全般(評価制度、各階層別研修(新人～経営層)、給与、労務管理)、採用面接官・採用面接官養成、コンプライアンス、キャリアアップ、意識改革、地方自治法、地方公務員法、政策形成、地方創生SDGs、好循環を生み出すまちづくり、人にやさしい都市開発

～最後まで充実した公務員人生を～

# 定年年齢の引き上げに伴うキャリア研修

－半日研修カリキュラム案－

講義テーマ	主なコンテンツ
自己紹介(講師経歴)	➤やさしいまちの猛烈市長の下で
【1】住民のために ・明石大蔵海岸での二つのあってはならない事故 ・地方公共団体の目的 ・職員に求められる行動(公務員倫理行動) ・地方公務員の現状 ・成果のための3つの課題 ・組織力の強化のために 【ワーク(個人・グループ)】	➤信頼が損なわれた状況から、組織とまちの再生へ ➤仕事の成果と信頼確保 ➤“全力”で“公平公正”な職務遂行 ➤事例「どうして職員は働かないのか」 ➤組織マネジメントとスクラップとコンプライアンス ➤人事評価と定年延長等ベテラン職員の活躍 ➤定年延長や再任用を見据えて思うこと
【2】二つの公務員人生 ・充実の公務員人生と不満・不本意・あきらめの人生 ・公務員人生の充実が幸せな人生に ・成果とやりがいの好循環 【ワーク(個人・グループ)】	☞【事例】「笑顔の職員と不機嫌な職員」 ☞【事例】「あるべき自分になれた充実を」 ☞【事例】「成果➡やりがい➡情熱向上➡成果拡大➡」 ➤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 ・地方公務員の定年延長及び再任用制度 ・定年延長及び再任用制度の目的と課題 ・集大成の場に、心機一転の場に 【ワーク(個人・グループ)】	➤役職定年、給与の7割措置等 ☞【事例】「所属長から困っていると相談がありました」 ☞【事例】「泣いても笑っても最後の5年間を迎えます」 ➤定年延長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 ・定年延長及び再任用職員に求められる役割 ・将来を担う若手世代の育成 ・最大限活躍するための基本 ・年下世代との上手な関わり方 【ワーク(個人・グループ)】	➤仕事の成果を、後輩職員の模範に ☞【事例】「金は下、事業は中、人を残すが上」 ➤変わらぬ情熱を、これまでの役職は心の中に 他 ☞【事例】「あなたからコミュニケーションを」 ➤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 ・もうひと踏ん張りを ・キャリアデザインで成果を生み出す情熱を 【ワーク(個人・グループ)】	➤変化の漂流者でなく、変革への挑戦者に ➤できること、やりたいこと、すべきこと ➤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に貢献を	➤生産性は3割増、創造性は3倍
おわりに	➤ベテランも若手も思いは一つ「住民のために」

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>