



## 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

定年年齢の引き上げにより、60歳以降の働き方が大きく変わろうとする中、自身のため、組織のため、そして住民のため、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 公務員の使命感と倫理観の再認識
- ② これまでの公務員人生の振り返り
- ③ 定年年齢の引き上げ後の職員に求められる役割の認識
- ④ 年下世代との上手な関わり方の習得
- ⑤ 65歳までのキャリアデザイン

などにより、これまでの公務員人生を振り返りながら、自信と反省を持って、改めて、公務員としての自身を見つめ直し、最後まで、成長し続ける、挑戦し続ける、成果を上げ続けるための、これからのキャリアを切り拓きます。

### ▶ 主なコンテンツ

- ① 多様な具体的事例（例：「どうして職員は働かないのですか」）等
- ② これまでの公務員人生の充実度グラフ
- ③ 定年年齢の引き上げ後の職員に求められる役割の考察シート
- ④ キャリアデザインシート（Ⅰ現状の認知、Ⅱ65歳までのキャリア）  
（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
はじめに	☞事例「組織とまちの再生へ」
【1】公務員の現状とあるべき姿 ・バッシングから不要論へ ・住民のために	☞事例「理由なき研修の遅刻は許しません」 ☞事例「どうして職員は働かないのですか」 ☞事例「やさしさとかしこさと、ほんの少しの強さを」
【2】充実した公務員人生を ・職員と組織の視点、ワークライフバランス	☞事例「毎年異動する職員」
【3】自身の振り返り ・【ワーク(個人)】 ・流されるままに過ごしていませんか ・ステップアップのハードル	☞「これまでの公務員人生の充実度グラフ」の作成 ☞事例「もったいない職員」 ☞事例「失速する職員、加速する職員」
【4】節目ではキャリアデザインを	☞事例「最後まで市内の道路を守りたい」
【5】キャリアデザイン(ステップⅠ) ・【ワーク(個人)】	☞現状の認知(価値観、強み、スキル他)
【6】定年年齢の引き上げ	☞地方公務員法改正の趣旨、内容説明
【7】定年年齢の引き上げ後の職員に求められる役割 ・ワーク(個人)  ・豊富な知識、経験、スキル ・自ら考え、行動する「自律行動型職員」のお手本に ・若手世代の育成	☞職場の再任用職員について、助かっていること、困っていること ☞事例「再任用の年限ですが、もう1年だけ」 ☞事例「おかげで助かりました」 ☞事例「人を残すは上」
【8】年下世代との上手な関わり方 ・信頼関係はコミュニケーションから ・年下上司との関わり方	☞事例「副市長決裁」
【9】キャリアデザイン(ステップⅡ) ・ワーク(個人) ・仕事でどのような貢献を成し遂げますか ・仕事の何に喜びを感じるようになりますか	☞65歳までのキャリアデザイン ☞事例「ゆっくりするより、やりがいのある仕事を選びました」
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>