



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、ベテラン職員は、貴重な戦力として、長年培われた豊かな知識、経験、スキルを一層発揮すること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 仕事の成果を生み出すために頼りになる存在
- ② これまでの公務員人生の振り返り
- ③ 充実した公務員人生と幸福な人生
- 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事例
(詳細は裏面のカリキュ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、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。」と思っただけの講義に努めます。



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)

1983年に神戸大学卒業後、明石市役所入庁。

その後、総務部人事課長、政策部秘書課長、職員室長、職員改革担当部長、総務部長、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年間に於いて、「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。

現在は、これまでの経験を活かし、職員の意識改革、人材育成や組織力の強化に取り組む全国の自治体における研修講師として活動中。

【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
<p>はじめに</p> <p>【1】住民のために</p> <p>(1) 地方公共団体の目的(仕事の成果と信頼確保)</p> <p>(2) 地方公務員として求められる行動(全力で公平公正な職務遂行)</p> <p>(3) 地方公務員の現状</p> <p>(4) 仕事の成果を出すために(人材活用と事業のスクラップとコンプライアンス)</p> <p>【2】二つの公務員人生</p> <p>(1) 充実した公務員人生と惰性の公務員人生</p> <p>(2) 仕事の充実と幸福な人生</p> <p>(3) 経年劣化でなく、好循環の公務員人生</p> <p>(4) いい人でなく、良い上司・先輩</p> <p>【3】ベテラン職員として最大限の活躍を</p> <p>(1) これまでの再任用制度の現状と課題</p> <p>(2) 地方公務員の定年の引き上げ</p> <p>(3) 最大限の活躍を</p> <p>【4】最後まで充実した公務員人生を</p> <p>(1) ベテラン職員に求められる役割</p> <ul style="list-style-type: none"> ・期待に応える(高い能力を発揮して、仕事の成果を) ・期待以上に応える(公務員倫理行動の模範に、自立行動型職員の手本に) ・将来を担う若手世代の育成(OJTの名トレーナーに) <p>(2) 最大限の活躍のための10のポイント(変わらぬ情熱を)</p> <p>(3) 年下世代との上手な関わり方(あなたからアプローチを)</p> <p>(4) 年下上司との良好な関係(良きフォローに)</p> <p>(5) 節目ではキャリアデザインを</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアデザインで、全力で仕事をし、成果を生み出す情熱を <p>【5】働きがいのある職場</p> <p>(1) コミュニケーションによる信頼で結ばれた心理的安全性の高い職場</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生産性は3割増、創造力は3倍、リスクマネジメントが機能 <p>(2) 上司も部下も、ベテランも若手も、思いは一つ「住民のために」</p> <p>おわりに「まず思う」、「気づきがあれば」</p>	<p>☞事例「どうして職員は働かないのか(身分と給与保障の趣旨をあえて勘違い)」</p> <p>【個人ワーク①】「ベテラン職員となって、戸惑っていること、苦勞していること」</p> <p>☞事例「再任用希望職員面談にて(笑顔の職員と不機嫌な職員)」</p> <p>【個人ワーク②】「これまでの公務員人生の充実度グラフ」</p> <p>☞事例「所属長から困っていると相談がありました」</p> <p>【個人ワーク③】「これまでに、再任用職員で助かったこと、困ったこと」</p> <p>☞事例「給料は下がっても、仕事は同じ。便利に使われているようで」</p> <p>☞事例「再任用希望職員面談にて(総仕上げの場に、心機一転の機会に)」</p> <p>【個人ワーク④】「あなたの強みとなる知識・経験・能力・スキル」</p> <p>☞事例「毎年異動する職員」</p> <p>【個人ワーク⑤】「職員として最も大切なもの」</p> <p>☞事例「副市長協議は、対話の場、理解の場、助言の場、情熱をもらう場」</p> <p>【個人ワーク⑥】「あなたの価値観(大切にしたいもの)」</p> <p>☞事例「幸福な人生が勝手に転がり込むほど世の中甘くない」</p> <p>【個人ワーク⑦】「60歳まで、そして65歳までのキャリアデザイン」</p> <p>☞事例「最後のひと踏ん張りを(変化の漂流者でなく、変革のデザイナーに)」</p>

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>