

13

知識と技術を継承する
再任用職員研修

研修のねらい

- 「価値を生み続ける」人材として成長していく必要性を理解し、不安を減少させます。
- 期待役割を捉え、主体的にありたい姿を描くことで、モチベーションを高めます。
- 強みや得意技・自己資源を生かし、育成・伝承するコミュニケーション技法を体得します。
- 組織と個人が共に成長する組織風土作りに貢献していく意識を醸成します。

本研修では、最初に自治体を取り巻く環境の変化をご自身・グループで振り返っていただきます。自治体を取り巻く外的・内的変化から、変化を成長の機会につなげる視点として「キャリア発達」「リスクリング(学び直し)」の意味と方法を学び、その後、再任用者に求められる期待役割を検討します。

「価値を生み続ける」人材であり続ける事の重要性や、その手法として主体的に自身のモチベーションをマネジメントしていく方法を学んでいただきます。研修の中では環境の変化に応じて自分自身も変化、成長させていく柔軟なキャリア形成である「プロティアン・キャリア」と呼ばれる視点を学び、定年引上げに伴う変化を、地位や給与だけではなく、自己成長や仕事の充実感を指標にしたキャリアとして捉えていきます。

※ 下記の内容は一例です。ご要望にあわせてカリキュラムをご提案いたします。

半日コース

◎ オリエンテーション

～人生100年時代のキャリア形成～

■ 自治体を取り巻く環境の変化

1. 組織を取り巻く環境変化と変化を成長につなげる視点

- (1) 市役所を取り巻く外的変化と内的変化
- (2) 変化を成長の機会につなげる視点
 - ① キャリア発達
 - ② リスクリング(学び直し)の意味と方法

◇ 個人ワーク・事例検討 ◇
「リスクリングに取り組む」

■ 再任用職員として期待されること、立場、心構え

2. 再任用職員に求められる、組織からの期待と貢献

- (1) 組織からの期待理解

◇ 個人ワーク ◇
「組織からの期待(役割・意識・行動)」

- (2) 再任用職員のありたい姿

◇ グループワーク ◇
「ありたい姿の明確化による貢献意欲」

■ 培った知識と経験を世代間継承する方法

3. 経験で培ったスキル・知識の明確化と生かし方

- (1) テクニカルスキルとポータブルスキルの理解
- (2) キャリア資産の棚卸と深掘り

◇ 個人ワーク・ペアワーク ◇

4. 組織と個人が成長する組織づくり

- (1) 組織風土構築要因
- (2) 心理的安全性とアンコンシャスバイアス
- (3) ロールモデルとなる意識と行動

◇ 個人ワーク・グループワーク ◇

◎ まとめ

➤ アクションプランシート作成

◇ 個人ワーク・グループワーク ◇

講座料 半日研修 160,000～200,000円(税別)

時間 9:00～12:00 又は13:00～16:00 ※ ご相談に応じます。

資料 テキスト使用1,500～2,000円/冊(税別)

お問合せ・申込先 株式会社 行政マネジメント研究所 〒136-0082 東京都江東区新木場1丁目18番11号
TEL: 03-5534-6941 FAX: 03-5534-6942
E-mail: info@amri.co.jp HP: http://www.amri.co.jp