

75 知識と技術を継承する 再任用職員研修

研修のねらい

- 再任用にあたり、組織の中での自身の新しい立場と役割を再確認します。
- 新たな心構えを醸成し、自らのワークモチベーションを高めます。
- 後進の職員の手本となるための働き方を考えます。

人口減少社会、団塊世代の大量退職期のピークを越え、地方自治体は本格的な職員減少時代に入りました。そのような中で、再任用職員は貴重な経営資源です。再任用職員の持つ経験、ものの見方や考え方は、インターネットや書籍では手に入らない現場体験知です。その現場体験知は、自治体にとって貴重な財産です。そして、長年の職務で培った住民との信頼関係を持つ再任用職員は、後進の職員にとって最良のロールモデルとなるべき存在です。しかしながら、実際は上司と部下という人間関係の中で、その現場体験知や人間性を生かしていないのも事実です。

この研修では、再任用職員から後進の職員に歩み寄り、職場での立場と役割を再認識することで、スムーズな現場体験知の継承と、再びの活躍の場に臨むためにモチベーションを上げることをめざします。

※ 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。

1日コース

午前	<p>1. 自治体環境と再任用制度について</p> <p>(1) 激動する自治体環境</p> <p>(2) 再任用制度の必要性</p>	
	<p>2. 再任用職員とワークモチベーション</p> <p>(1) 再任用のイメージは</p> <p>(2) ポジティブシンキング</p>	<p>◇ 個人ワーク・グループワーク ◇</p> <p>「再任用職員の立場と役割について」</p>
午後	<p>3. 職場での新たな立場と役割</p> <p>(1) 立場と役割の明確化</p> <p>(2) 後進に継承したい知識と技術</p>	<p>◇ グループワーク ◇</p> <p>「知識や技術を継承するために」</p>
	<p>4. 相手の立場に立ったコミュニケーション</p> <p>(1) ホスピタリティを高めるために</p> <p>(2) 職場のメンバーとの接し方</p> <p>～以前の同僚や部下が上司だった場合</p> <p>～後進の職員を育成する場合</p> <p>(3) フォロワーシップの発揮</p> <p>(4) クッション言葉の再確認</p>	<p>◇ グループワーク ◇</p> <p>「積極的にすべきことと絶対にしてはいけないこと」</p>
	5. まとめ	