

経験を今後の組織づくりに生かす

(株) 話し方研究所 安生祐子

長い公務員生活がいったん終わり、勤務時間や責任、給料、すべてが約半分に。。。また、難しい議会对応や人事考課もしなくて済む。。。とても気が楽になりましたね。

一方、立場が変わり再挑戦する今、

①モチベーションや健康をどう維持するか

②長い間実務から離れていたのが伝票処理やパソコン能力についていけるか ③新人の方が扱いやすいと思われるのではないか など不安もあることと思います。

約40年間慣れ親しんだ職場とどう関わるか、貴重な経験をどう生かすか、とても難しいですね。

では、みなさんに期待されることとはどんなことでしょうか？

①課長へのフォロー

多くの自治体で職員数が減っている昨今、本来マネージャーであるべき課長がプレイヤーも兼務、さらにコロナ対応という新しい業務を抱え、本来の業務である職員を育てるなどの余裕がない状況にあります。課長が対応しきれない部分のフォローができるのも、みなさんの力だと考えます。

②コミュニケーターとしての役割

IT化が進み人から人へのバトンタッチも、情報交換もメールで行うようになりました。さらには職場旅行や呑み会も敬遠され、コミュニケーションを図る機会がだいぶ少なくなってきました。このことは、いろいろな弊害をもたらす原因ともなっています。

そんな中であって、「課長と職員との通訳」としての役割も皆様にしかできない技だと思います。“課長はああ言っているけれど課長の立場としては言わざるを得ない。本音はこうだよ。”と職員に伝える。課長には、“あの職員は日ごろこんなことを考えている”など、職場で働く者同士の心をつなげる通訳コミュニケーターとして、またある時は「職員の相談相手」となって話を聞くなど親しみと安心感を高めるのも長年の経験を持つみなさんならではの存在力です。

課長や後輩たちはこのように大いに期待をしています。が、「40年も経験しているのだから、行政の事は何でも知っているだろう。にもかかわらず積極的に関わらないのは手を抜いているのでは？」との見方もあるようです。

一方で再任用職員は「口は出さない」、「関わらない」などと遠慮しているように見えます!!

つまり、お互いに違うところで付度し合っているのではないのでしょうか。

課長職研修に行くと、課長の悩みとしてよく聞くことの中に「再任用職員とのかかわり方」があります。

“仕事の基本は人間関係にあり”は、これまでの公務の中で既に実感されていることと思います。

役職定年等職員や再任用職員という新たな立場に立って

後輩に頼られる職員（信頼される、親しみやすい、相談しやすい）になるためにはどうすればいいのか？ コミュニケーションの在り方は？ さらには、再任用として皆さん自身が立った第2のステージをどう過ごすか？

そんなことを改めてこの研修で一緒に考えてみませんか？



元三鷹市役所（東京都）職員。三鷹市初の女性部長職でもある。健康福祉部理事（部長）、議会事務局議事課長、三鷹市シルバー人材センター常務理事兼事務局長、全国シルバー人材センター事業協会 スーパーバイザーを経て、現在話し方研究所主任教授を務める。

行政における女性部長職としてのキャリアをもとに幅広い見識を有し、現場の豊富な事例を用いた講義と鋭いコメント力が公表である。専門領域は、「管理職研修」「接遇研修」「クレーム対応」「議会答弁表現力」「再任用職員研修」「女性活躍推進」などのコミュニケーション領域である。