

熊本市人材育成センター職員研修企画提案仕様書

研修名	令和8年度（2026年度）ライフ&キャリアデザイン研修 ① ライフ&キャリアデザイン研修（30代向け） ② ライフ&キャリアデザイン研修（40代向け） ③ ライフ&キャリアデザイン研修（50代向け）
対象職員	① 令和8年度（2026年度）に31歳になる職員 ② 令和8年度（2026年度）に41歳になる職員 ③ 令和8年度（2026年度）に51歳になる職員
受講者数	① 90名程度（45名／回） ② 110名程度（55名／回） ③ 110名程度（55名／回）
開催場所	熊本市が指示する場所
実施予定時期	①②③について、以下の期間で連続する日程で実施する。 令和9年（2027年）1月14日（木）～29日（金）のうち、連続する6日間 ※土日祝を除く ※旅費積算は6泊7日とし、講師の移動回数を2回としている。
実施日程	①～③ともに1日間コース×2回 9：30～17：00（休憩12：00～13：00）のうち6時間以上
特約	・天災地変等の自然的な事象、新興感染症、その他不可抗力による事由により、仕様の変更が生じる場合は、別途協議を行う。 ・講師が研修に使用するパソコンは、受託者が用意し、持参する。

研修内容	研修の目的 ねらい	各昇任試験や定年延長を控える30代、40代、50代の職員へ向け、自分のありたい姿を考え、導くための行動の実践へ向けて、これまでの振り返りにより自己を客観的に捉え、年代やライフイベントに応じたキャリアの見直し、自己成長へとつなげる機会を提供する。 【30代向け】 一定のジョブローテーションを終えるタイミングと、結婚・出産等のライフイベントが重なる時期に、これまでの振り返りとこれからのキャリアについて戦略的に考える。 【40代向け】 組織の中心的役割を果たす年代を対象に、身につけてきたスキルの棚卸しを行い、自身の強みを今後のライフとキャリアにどのように活かしていくか考える。 【50代向け】 組織で培った自身の技術・技能を改めて棚卸しを行い、定年までの期間を使って組織に還元する役割を認識し、モチベーションの向上や新たなチャレンジに対する積極的な姿勢を育む。
------	--------------	--

	研修に導入を希望するテーマ等	・それぞれの年代に求められる自身の役割を認識する。 ・5年後、10年後の自らのありたい姿を設定し、その達成に必要な課題を見つける。 ・自身の課題を認識し、その解決のために行動することで自己成長する。 【30代向け】 ・これまでの自分の経験・能力の棚卸し等を通じて自分を客観的に捉える。 ・ワークライフバランスを考慮した今後のキャリア設定 ・今後の自分の課題設定と解決のための具体的行動 【40代向け】 ・働くうえで重視する価値観を知る ・ワークライフバランスと身体の変化を踏まえた働き方 ・組織の中での自分の役割 【50代向け】 ・リタイア後の生き方を視野に入れた働き方を確認する。 ・後世代への育成を意識した今後の働き方 ・モチベーションの維持・向上 なお、本市では昇任試験を実施しているため、ステップアップへのモチベーションを向上させることも意識されたい。 30代：30代向けの受講生は、本研修受講の翌年度に主査級（係長級）昇任試験の受験資格を得る。 40代・50代：主幹級（課長補佐級）2年経過後に課長級昇任試験の受験資格を得る（40代向けの受講生のうち、早い人で本研修受講の翌年度に主幹級に昇任する。） ※その他は、自由提案とする。
--	-----------------------	---

希望講師数	1人 ※同一年代の希望講師数が1人。下記いずれも可。 ・各年代通して、同一の講師 ・30代は講師A、40代は講師B、50代は講師Cなど、複数講師で担当
提案上限額	1,157千円