

# 働く女性が抱える問題を理解し、 職場改善を実行する 女性が輝く職場づくり研修

係長

課長  
補佐

課長

## 研修のねらい

- 女性活躍が求められる背景を多面的に理解します。
- 働く女性のキャリア形成・ダイバーシティなどの観点から、働きやすい職場の在り方を考えます。
- 女性が働きやすい職場は、男性にも働きやすい職場であるという観点から、職場運営の方法を考えます。

女性活躍推進は民間企業のみならず、地方自治体も取り組むべき喫緊の政策課題です。経済政策として始まった女性活躍推進は、社会政策の側面である環境整備(待機児童解消・家事育児分担・ワークライフバランスの実現など)の遅れに伴って、働く女性自身や職場に大きな負担を強いています。そのような中、2030(2020年までに女性管理職層を全体の30%に引き上げる)の実現をめざし、女性職員を育成していく必要があります。しかし一方で、女性職員を育成する管理職層が、育成・指導に戸惑っているのも事実です。

この研修では、働く女性が輝ける職場づくりを、キャリア形成・ダイバーシティなどの観点から整理し、自職場を振り返り、何をいかに変革すべきかを考えます。

※ 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	1. 女性活躍推進の基礎知識 (1) 統計解説 (2) 法制度と運用事例の紹介 ◇ グループ討議 ◇ 「配慮」の現実」	
	2. 女性のキャリア形成に関する特色 (1) キャリア・トランジション(転機) (2) 最新の研究から(カレイドスコープ型キャリア形成論) (3) キャリア・レインボーで見る女性の特色	
午後	3. ダイバーシティ(多様性)の観点から (1) ダイバーシティとは	
	(2) ダイバーシティの効果 (3) 類型化の畏 ◇ グループ討議 ◇ 「自職場を振り返る」	5. 女性が輝ける職場 (1) 職場の機能変化 (2) フォロワー・タイプ別アプローチ (3) 「助け合う職場」文化の形成 ◇ グループ演習 ◇
	4. パワハラ・セクハラ観点から (1) パワハラ・セクハラに関する誤解 (2) 叱り方・褒め方の留意点 ◇ グループ討議 ◇ ◇ 演習 ◇ 「フォロワー・タイプ診断」	6. まとめ