

# 女性職員が自ら、 自身のキャリアの可能性を発見する 女性職員スキルアップ研修

主任 主査 係長 課長  
補佐

## 研修のねらい

- 女性職員の活躍にスポットが当たっている現状や、それを取り巻く状況を理解します。
- 組織の中心となって仕事を進めていく上での不安(心理面、スキル面)を軽減します。
- 事例研究などを通して、ワークライフバランス実現へ向けた新しい働き方を探ります。

地方創生戦略、女性活躍推進法の整備など、自治体を取り巻く外部環境の変化に伴い、多様な人材の活用(ダイバーシティ)に向けての動きが加速しています。

組織においては、女性の持っている資質、特性、強みを生かし、新たな場面での活躍を期待する声が高まっています。

この研修では、ダイバーシティの時代に女性がリーダーとして求められている期待を理解した上で、女性職員が自身のキャリアの延長線上に管理職像をイメージでき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日目	2日目
午前	1. 首長講話 ◇ 意見交換 ◇ 「首長講話からの気づき」 ■ 女性の働き方を考える 2. 女性活躍推進の動き 3. キャリアビジョンを描くために (1) キャリアとは、キャリアの捉え方 (2) 女性のライフサイクルと選択 (3) 働く環境の“これまでとこれから”	8. 女性管理職の体験談 ◇ 意見交換 ◇ 「先輩の体験談からの気づき」 9. 組織としての多様性 (1) 伝統的組織から環境対応型組織へ (2) 雇用形態の変化 (3) 働き方の変化 (4) LGBTの動き ◇ 事例研究 ◇ 「今までの組織・これからの組織」
午後	4. 女性の視点、強み (1) 4方向からの期待 (2) 女性の視点、強み ◇ 事例研究 ◇ 「仕事に生かす女性の強み・視点」 5. キャリアアップに必要なもの (1) 阻むもの、促進するもの (2) 自分をマネジメントする ◇ グループ討議 ◇ 「キャリアアップに必要なもの」 6. キャリアビジョンを描いてみよう (1) キャリアの棚卸し (2) これからの自分と仕事 ◇ 実習 ◇ 「キャリアデザインシートの作成」 7. まとめ	■ キャリアアップのための知識・技術 10. マネジメントとリーダーシップ (1) マネジメントの対象(仕事、職員、組織) (2) マネジメントとリーダーシップ (3) リーダーシップの発揮ポイント ◇ 事例研究 ◇ 「リーダーシップスタイル分析」 ◇ 意見交換 ◇ 「新しい時代のリーダー像」 11. 新しい働き方をイメージする (1) ワークライフバランスを考える (2) 組織を動かす、自分を動かす ◇ 実習 ◇ 「ワークライフバランス分析」 ◇ グループ討議 ◇ 「新しい働き方」 12. まとめ