

# 女性としての強みを生かし、 豊かな人生と職務について考える 女性職員キャリアアップ研修

主事

主任

主査

## ＜一般職員向け＞

### 研修のねらい

- 女性特有の転機の乗り越え方や不安の解消をめざします。
- 長期的視野での“キャリア形成意識”の醸成を促します。

女性職員が生涯を通して果たす様々な役割の変化を捉え、かつ何を期待されているのかを多面的に学びます。また自分らしい生き方、働き方を実現するために必要な時間管理や優先順位の方法を学び、ありがたい姿に近づくために取り組むべきことを明らかにします。

この研修では、様々な個人ワークやグループ討議を通して、明確なキャリアを描くことをめざします。

## ＜育児中職員向け＞

※育児中の男性職員も参加可能

### 研修のねらい

- 子どもをもつ職員同士のつながりから、悩みを共有し、解決方法を探ります。
- 育児・家事と仕事の両立の図り方を考え、自分に何ができるかを考えます。

子育て中の職員は、短時間勤務制度の利用や突発的事情(子どもの急な発熱など)による周囲への業務分担などによって、不要かつ過剰な気遣いを感じ、結果、ストレスを抱える傾向があります。

この研修では、同様の境遇にある職員で情報や悩みを共有し、生活・業務において自らが「できること」を確認します。また、子育て期の職員にとって働きやすい職場環境づくりをめざします。

※ 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。

### 半日コース

1. キャリアデザインの意味と意義
  - (1) キャリアの意味とキャリア発達プロセス
  - (2) 内的キャリア(自分の内側)と  
外的キャリア(他人からも見えるもの)
2. キャリアの振り返り(内的キャリア)  
～自己分析・自己理解・自己受容～
  - (1) ライフラインシートの振り返り
  - (2) 自分らしさ“アイデンティティ”を知るモチベーションパターン
    - ◇ 個人ワーク・ペアワーク ◇
    - ◇ グループ共有・全体共有 ◇
  - (3) 自分資源マップ作成
    - ◇ 個人ワーク ◇
    - ◇ グループ共有・全体共有 ◇
3. 組織ニーズと個人ニーズの融合
  - (1) 女性職員に求められる役割と期待
  - (2) 個人ニーズの把握と将来の変化の予測
4. キャリアデザインとアクションプランの作成
  - (1) キャリアデザインシート作成
  - (2) アクションプランシート作成
  - (3) 効率的な時間管理方法と優先順位の整理法
5. まとめ

### 1日コース

午前

1. ダイバーシティの基礎
  - (1) 多様性の受容が求められる理由
  - (2) ダイバーシティの成功事例
  - (3) 阻害要因を知る
  - (4) 多様性を組織の力に
    - ◇ グループ演習 ◇
2. つながり、共有する
  - (1) 現在の悩みの共有
  - (2) 今後の不安の共有
  - (3) テーマごとの対話

午後

3. 提言の集約
  - (1) 問題の洗い出し
  - (2) 次世代へのメッセージ
  - (3) 職場・組織への提言
    - ◇ グループ演習 ◇
4. 貢献を考える
  - (1) 組織の期待
  - (2) キャリアを考える
  - (3) 貢献を考える
    - ◇ グループ演習 ◇
5. 成果物の作成
  - (1) 提言書
  - (2) 行動計画
6. まとめ