

# 平成27年度特別研修

## 女性キャリアサポート研修（県）

### 女性職員のためのキャリアデザイン研修（市町村）

#### 1 はじめに

平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立しました。今後は同法に基づき、地方公共団体は特定事業主として女性の採用比率や管理職比率、継続勤務年数の男女差等について把握・分析を行い、数値目標や取組を盛り込んだ特定事業主行動計画を策定し、取組を進める必要があります。

彩の国さいたま人づくり広域連合では、これまでも女性職員の活躍推進に向けた様々な取組を実施してきましたが、これらの動きを踏まえ、これまで以上にその取組を加速していく必要があると考えております。

そこで昨年度に引き続き、女性活躍推進関係の研修について、平成27年度から拡充した内容と平成28年度に実施する新たな取組を中心に御紹介します。

#### 2 女性キャリアサポート研修（県）について

本研修は、一般職員向けに平成24年度から、役付職員向けに平成26年度から開催し、平成27年度は一般職員、役付職員ともに3日間へ拡充の上、1回ずつ実施しました。

今年度の新たなカリキュラムとして、第1日目の午前中に、一般職員と役付職員の合同プログラムを実施しました。研修冒頭には、『日経WOMAN』編集長・安原ゆかり氏による『女性が知っておきたいビジネスの掟』と題した基調講演を実施しました。女性が課題を乗り越え、組織で活躍する人材となる

ための心構え等を含む内容で、受講生からも積極的な質疑が寄せられました。

同じく新たな取組として昼食時にはランチミーティングを開催しました。「ネットワークづくりは、まずお互いを知ることから」と、参加者が職場での立場を離れてテーブルを囲みました。「階層の異なる職員の様々な視点や考え方に触れ、新たな気付きが得られた」という感想が多数寄せられました。

午後からは階層別に分かれ、それぞれ先輩女性職員の講話からスタートしました。一般職員向けには主幹級、役付職員向けには副課長級の女性職員から、キャリアアップに関する体験を中心とした講演を実施しました。ロールモデルとなる先輩職員からの話は、積極的なキャリア形成を考える良い契機となりました。

一般職員向けの研修では、演習を通じて、自身の価値観や強み、行動特性等、多方面からの自己理解を進めることによって、自分の「可能性」に期待と自信が持てるような取組を行いました。後半は、「リーダーシップ」を「周囲への影響力」と捉えて、組織で期待されている役割を理解し、自己の能力を発揮する方法の習得に取り組みました。

研修生からは、「モヤモヤと感じていた自分の課題が明確になって良かった」、「組織の中で、今後活躍していける人材になれるようになりたいと思った」等の感想が寄せられました。

役付職員向けの研修では、ビジネスゲームを用いてリーダーとして複数の課題を解決する過程を体験し、マネジメント力を養成しました。その後はリーダーシップ行動等を学び、一般的に女性が得意とさ

れるコミュニケーション力の更なる強化と、伸長が必要とされる論理的思考のスキルアップを目指しました。

研修生からは、「女性リーダーという言葉は私に似合わないと思っていたが、研修を受けて、自分らしく頑張っていこうと思えた」、「降格しようかと悩むほど役付であることに消極的だったが、受講後は前向きに頑張ろうという意欲が湧いてきた」等の感想が寄せられました。

### ○ カリキュラム

階層	日程	内容
一般職員	1日目	<ul style="list-style-type: none"> <li>【合同】基調講演 (安原ゆかり 日経WOMAN編集長)</li> <li>【合同】合同ディスカッション</li> <li>先輩女性職員講話</li> <li>女性キャリアの動向を理解する</li> <li>自分の価値観を知る</li> </ul>
	2日目	<ul style="list-style-type: none"> <li>求められる役割を考える</li> <li>強み、持ち味を生かしたキャリア形成を考える</li> <li>セルフブランディング</li> </ul>
	3日目	<ul style="list-style-type: none"> <li>リーダーシップとコミュニケーション</li> <li>わたしが活躍するイメージ</li> </ul>
役付職員	1日目	<ul style="list-style-type: none"> <li>【合同】基調講演 (安原ゆかり 日経WOMAN編集長)</li> <li>【合同】合同ディスカッション</li> <li>先輩女性職員講話</li> <li>女性リーダーの役割</li> </ul>
	2日目	<ul style="list-style-type: none"> <li>課題解決力</li> <li>リーダーシップ行動</li> </ul>
	3日目	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性リーダーとして活躍するためのスキルアップトレーニング (コミュニケーション・論理的思考)</li> <li>計画的なキャリア形成に向けて</li> </ul>

### 3 女性職員のためのキャリアデザイン研修（市町村）について

本研修は、一般職員向けを平成23年度から、役付職員向けを平成24年度から行っています。今年度は県職員とほぼ同様の見直しを行った上で、それぞれ2日間の日程で2回ずつ実施しました。

県職員研修同様、平成27年度から新たに実施した、一般職員と役付職員との合同プログラムでは、県内市町村で活躍する管理職の女性職員によるキャリアや仕事と家庭の両立の経験などについての講話を実施しました。身近に女性管理職がいない職員にとっては、大変得難い内容の講義となりました。

また、ワールドカフェ方式による合同ディスカッションを実施しました。広域研修の特性を生かし、様々な地域や立場の女性職員間での交流が図られ、非常に高い効果が得られました。この交流を契機として、今後もネットワークが拡大していくことが期待されます。

午後からは階層別に分かれて行いました。一般職員向けでは、過去のキャリアの振り返りを通じて、自らの強みや特性を見つめ直しました。あわせて、今後活躍するための未来像についてグループ演習を通じて具体化していくことにより、主体的な行動への意欲を高めていきました。

研修生からは、「自分に向き合う貴重な機会となった。今後は軸をしっかり持って仕事に向かいたい」、「同じような悩みを抱え、仕事と家庭の両立に苦労しているのだと知り、自分も頑張らなければいけないと心機一転した」等の感想が寄せられました。

役付職員向けでは、女性職員活躍への期待、女性リーダーとしての役割を学ぶことにより研修の動機付けを行うとともに、リーダーシップを発揮するための自身の特性把握、様々なリーダーシップの形、リーダーシップを発揮するための考え方とその方法、生産性を上げるための時間管理術などを学びました。

また、自身のあるべき姿とその実現に向けた目標

を設定し、未来像を思い描くことで、キャリアアップ意欲に働きかける内容となりました。

研修生からは、「自分を見つめ直すことができた。今後の業務に自らの強みを十分に生かし、リーダーシップを発揮したい」、「ポジティブな方向に自分を向かわせるきっかけになった」等の感想が寄せられました。

## ○ カリキュラム

階層	日程	内容
一般職員	1日目	<ul style="list-style-type: none"> <li>【合同】先輩職員に学ぶ（課長級、主幹級女性職員）</li> <li>【合同】合同ディスカッション</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアの棚卸し</li> <li>キャリアデザイン</li> </ul>
	2日目	<ul style="list-style-type: none"> <li>価値観の探求</li> <li>寄せられる期待</li> <li>理想のイメージ化</li> </ul>
役付職員	1日目	<ul style="list-style-type: none"> <li>【合同】先輩職員に学ぶ（課長級、主幹級女性職員）</li> <li>【合同】合同ディスカッション</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>女性職員への期待</li> <li>求められる女性リーダー像</li> </ul>
	2日目	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアの棚卸し、ワークライフバランス</li> <li>特性を踏まえたリーダー像</li> <li>行動計画策定</li> </ul>

## 4 平成28年度の女性職員活躍推進関係研修

毎年度見直しを続け、年々改良されてきた研修ですが、前述した国全体の取組や構成団体の御要望等を踏まえ、平成28年度は、さらに充実させていきたいと考えています。

県職員研修では、女性管理職の育成に向け、主幹・主査級職員を対象とした選抜型研修を実施します。本研修では、対象職員の上司に対する研修も併

せて実施する予定です。

また、上記以外にも女性職員の活躍推進に向けた機運づくりのためのセミナーも開催します。内容としては、民間企業における女性リーダーによる基調講演や参加女性職員間の交流会等の企画を検討しています。

市町村職員研修においても、本年度行った研修を一部改編の上、継続して実施するとともに、参加機会の拡充の観点から、一部外部会場でも実施する予定です。また県職員研修同様に、多くの女性職員が幅広く参加できるセミナーの実施も検討しています。

## 5 女性職員の一層の活躍推進に向けて

女性職員の活躍推進には、管理職等の理解や支援も必要です。そこで、女性職員を対象とした研修だけでなく、平成27年度からは管理職等に対する階層別基本研修において女性職員の活躍促進を盛り込んだ内容も実施しています。

また、女性に限定した事業ではありませんが、育児休業中の職員に対する通信教育補助制度や育児休業復帰支援研修（県）における託児も平成27年度から実施しています。

地方公共団体が積極的に女性職員を登用することは、国全体の女性活躍推進の気運をけん引するばかりでなく、組織の活性化や多様化する行政課題に対応する上でも必要不可欠な取組です。

本研修や制度の活用はもとより、他の様々な研修や事業についても積極的に女性職員が御参加いただき、能力向上に御活用いただきますようお願い申し上げます。