

## 6. 今後に向けて（まとめ）

昨年度開発された、女性リーダー育成モデルプログラムをもとに、今年度、神奈川・京都の2地域において、「女性役員育成研修」を試行実施した。

本研修は、役員に求められる知識の習得や意識付け、各地域における女性リーダー候補となる人材の発掘、女性リーダー候補者間のネットワーク構築を目指したものである。受講生のアンケート結果・企画委員会での指摘事項等をもとに、女性リーダー育成に向けた効果と課題について調査を行った。

次年度以降の研修実施において、次の点を考慮し、より効果的なプログラム実施を期待したい。

### （1）受講対象者の職種・役職

今回受講生が企業と士業と異なる職種で同時に受講する形式で実施し、女性リーダー層の新たなネットワークづくり・異業種交流の面で効果があったが、地域の実情に依じて、受講対象となる職種・役職の選定や、一部プログラムを選択性とするすることで、研修効果を高めることにもつながるであろう。

### （2）役員への意識

役員候補者として、知識の習得に積極的に取り組み、役員になることへの意識向上につながる割合を高めていくことが研修の目標の一つとなる。そのためには、今回効果が高く表れた層を中心に実施していくことが有効であろう。ただし、地域の実情・層の厚さを考慮する必要があるが、中核となる層の設定は考えるべきである。

### （3）プログラム構成・模擬体験

経営経験もなく役員としてのイメージがわからない中では、どのように発言するか、特に言いにくいことでも発言していくことが必要となることから、ロールプレイなど模擬体験をするのも効果的であろう。

### （4）企業・士業での異なる課題

企業と士業では、専門性・経験が異なるため、抱えている課題も違うのは当然である。ただ、異業種の女性リーダーが共に学ぶ場は、その後の人脈づくりやキャリア形成の上で、貴重なものとなることから、一部は選択制のプログラムを入れるなど工夫が必要であろう。

### （5）交流会の実施

受講生が役員となるためには、外部とのネットワークづくりが極めて重要である。そのため、研修の中でそのきっかけとなる交流会の実施や、ネットワーキングの時間を十分に取れるようにするとよい。また、交流会の実施にとどまらず、共催者に協力を求めつつ、企業とのマッチングの機会を作っていく工夫をすることも、重要な課題である。

### （6）事前アンケートなどの有効活用

受講メンバー間のネットワーク構築に有効活用するとともに、効果的なマッチングにつなげる情報としても活用できるようになることが望ましい。