

7. 今後に向けて（まとめ）

平成 28 年度に開発された、女性リーダー育成モデルプログラムをもとに、昨年度の神奈川・京都の 2 地域での試行実施に続き、本年度は、神奈川・愛知・関西広域において、「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／実施形式

今回異なる職種（企業・士業）の受講生が同時に受講する形式（1回は選択制）で実施し、異業種の女性リーダー層の交流により、新たな視点・発想、相互に刺激を与える面で効果があり、この後の人脈づくりやキャリア形成の上でも、貴重な機会となった。一方で、企業と士業では、専門性・経験が異なるため、抱えている課題が違うのは当然である。したがって、合同での実施意義を初回に伝えることが重要であり、加えて、目的と対象を明確にした選択プログラムの導入や、同職種間での議論による研修効果の向上も必要であろう。また、地域の実情に応じて、受講対象として企業と士業の割合や、研修後の交流を意識した開催時間帯など、検討が必要であろう。

（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げていくことが研修の目標の一つとなる。そのためには、受講生選定においては、知識習得のみならず、役員になることへの意欲・関心がある方を受講対象者とするがよいであろう。地域の実情に考慮する必要があるが、組織の推薦と自らの意欲があることで、受講後の所属組織でのフォローにも有効であろう。

（3）プログラム構成

役員になるために必要な知識を学ぶ講義での受講生間のディスカッションは、学んだ知識を整理し、理解度を深めるために欠かせない。企業価値向上や課題解決のための議論の時間をより多く取り入れる工夫があるとよいであろう。

また、取締役会をイメージして、どのように判断し、発言するかが必要となることから、そのトレーニングも効果的であろう。

（4）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。特に、研修の中だけでなく、自主的な交流会により親睦を深め、相互メンターのような関係を築くことができるとよいであろう。それが結果的に役員になることへの意識を高めることにつながると思われる。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。