

3. 今後に向けて（提案）

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さらに広げていくため、教育研究機関である大学（昭和女子大学）において試行実施した。

本研修は、役員に求められる知識の習得や動機付け、内部昇進により役員候補となる人材の発掘、ならびに上級女性管理職間のネットワークの構築、強化を目標に行った。受講者アンケートの分析・考察及び企画評価委員会での協議、指摘事項等をもとに役員候補者育成に向けた効果と今後の課題について検証を行った。

次年度以降の研修実施に向けて、以下の事項について考慮、改善を図り、さらに効果的な研修プログラム実施を期待したい。

（1）大学ならではのカリキュラム

大学が研修を行うことのメリットとして、ゼミ形式の講義を取り入れた。研修前のゼミに対する「期待」、研修後のゼミへの「満足度」「実用性」とともに、「経営層講座」「必修講座」よりも高い値であった。ゼミ形式の研修には効果があることが示唆された。

今後は、勉強会ゼミをさらに効果的なものにするため、理論と実践の融合を軸に内容をブラッシュアップし、回数を増やすことも有効と考えられ、理論と現実のギャップに焦点を当てたグループディスカッションなども有効と考える。

また、ゼミ活動を効果的に行う方法として、「1泊2日」程度の合宿型や、通学型の集中講義、あるいは休日の活用なども、業務を離れてしっかり取り組める点において有効と考えられる。これらは受講者のレベルを講師が把握し、途中で調整が行いやすいなど、プログラム提供側にもメリットがあると思われる。

（2）対象者層の調整

今回募集対象者を「近いうちに内部昇進により役員になることを期待される上級管理職」としたが、アンケート結果等のとおり、受講者層に差がみられた（約7割が部長級、約3割が課長級）。

今後は内部昇進の実を上げるため、また受講者の当事者意識を高めるため、人事部等からの推薦書を求めることも有効と考えられる（人事部等会社からの推薦の方が21名、自ら応募してきた方が10名）。また、役職は応募者からエッセイを提出させることも有効と考えるとともに、選考基準を明確化し多くの応募者の中から選考する体制を構築することが望ましい。

今回募集期間（11/5～22）が短期間だったため、周知徹底等が難しく、募集開始当初は申込者数が低迷していた。募集専用HPを作成し、内閣府及び昭和女子大学のHPにもリンクを貼ったが、より訴求力を上げるため、企業へ個別にアプローチできるルートの開拓が重要となる。

今後は、募集期間を長くすることに加え、早期から事業の存在について広報し、また募集時には研修でどのような対象者を求めているか、具体的に明示することが重要である。さらに経済団体との協力も十分検討する必要があると考える。

(3) ICTの活用について

クラス別講座（勉強会ゼミ）において、コミュニケーションツールとして「Google Classroom」を使用した。これにより各ゼミの事前課題・自己課題の提出や情報共有を図ったが、参加企業における情報セキュリティの問題から「Google Classroom」に参加できない受講者が多かったため、改善が必要である。今後はICTの活用によって、研修時間外においても情報共有や、双方向の学びの場が提供されることが望ましい。

(4) 研修開催日程

今回は研修初回（12月1日）～最終回（2月15日）までの期間が、3か月足らずとスケジュールがタイトであった。勉強会ゼミ（クラス別講座）での事前課題や事後課題のやり取りに余裕を持たせる必要性からも期間は6か月程度が妥当と考える。また、曜日や時間帯について受講しやすい日程とする。