

8. 今後に向けて（まとめ）

平成 28 年度に開発された、女性役員候補育成のためのモデルプログラムをもとに、一昨年度、昨年度の試行実施に続き、本年度は、宮城・広島において、「女性役員育成研修」を試行実施した。女性役員候補者の育成に向けた取組を全国へ展開するにあたり、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）の受講者が同時に集まって受講する形式で実施した。企業と士業という異なる職種による専門性の違いや企業の規模・役職の違いから、抱えている課題の捉え方が異なることもあるが、地域で活躍する女性リーダーが集う意義は大きい。職種や業種を超えたネットワークの構築、そして、異なる経験や知識を持つ受講者の議論は研修効果を向上させるものであり、これら狙いを初回に伝えることが重要である。

（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、受講者選定においては、知識習得のみが目的とならないよう、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とよい。そのためには、組織の推薦と自らの意欲があることが望ましく、組織の推薦があることは、受講後の所属組織でのフォローにも有効である。

（3）プログラム構成

講義内の受講者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とともに、アウトプットにも比重を置き、自身の所属組織の課題に落とし込んだワークを取り入れて、知識の実践につなげていくことも有効である。また、近年の役員会議では、人事制度改革や人材育成等が重要な議題となっていることから、人事に関するテーマを組み入れることを検討してもよいだろう。さらには、地域の中小企業の事業承継に対する研修もニーズが高まっており、今後検討すべきテーマとなっている。

（4）交流会の実施

受講者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。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ってくる。そのためには、共催者による、研修終了後の受講者のネットワーク継続のサポートや、学習のフォローアップなど、地域の女性役員候補人材の育成支援が有効である。

（5）地域への展開

本年度の試行実施から、中小企業が多い地域においても、事業承継の後継者プランも含めて女性役員候補者育成のニーズがあることが分かった。効果的な育成に向けては、地域の実情に応じたプログラムの検討が重要であり、地方自治体が地域の経済団体と連携して実施していくことが有効である。内閣府は、本事業の地域への展開に向け、好事例の横展開を行うとともに、地方自治体へ地域女性活躍交付金を活用した研修事業の実施を促進すべきであろう。また、地方自治体には、他の事例を参考としながら、女性役員の育成に係る事業については基準額の引上げがある交付金等を活用した、地域の女性リーダー創出への積極的な取組を期待したい。