

6. モデルプログラム実施から見えてきた課題

本年度の実施状況を踏まえて、さらに本事業を発展させるための課題については、次のように考えられる。

<p>(1) プログラム構成</p>	<ul style="list-style-type: none">・ 受講対象者については、企業・士業など職種や役職の構成は幅広かったが、役員に求められる知識の習得を軸に、講演・講義の内容を組み立てた。・ 講演では、取締役会・経営会議、役員の役割等について語って頂き、実際の経営者の仕事についてイメージを持てるようにしたことは、受講生の意識の変化や不安の解消につながったと考えられる。また、講義では、ディスカッションの時間を組み入れ、普段交流の少ない企業・士業の経験を有する受講生による意見交換が積極的に行われており、プラス面が指摘されている。・ 企業と士業では専門知識・経験が異なるため、本年度新規に、選択制を取り入れたことは、受講生の理解を得られた。今後も、合同での実施メリットを活かしつつ、企業と士業で必要とされる専門性を考慮し、選択制プログラムを導入することが好ましいと考えられる。・ 企業の受講生の中には、士業の受講生が社外取締役を目指すためのプログラムという性質が強いと感じた受講生もいたことから、研修の趣旨・狙い、受講生の構成が多様（ダイバーシティ）であることの意義について、初回に確認を行い、研修に向け目的意識の共有化を行うことが重要であろう。・ 社内取締役・社外取締役のそれぞれの役割や立場の違いについて、理解を促すことも必要であろう。例えば、ガバナンスの観点からみれば、守りのガバナンスと攻めのガバナンスがあり、企業においては両方の観点が必要である。模擬的なロールプレイやケーススタディを入れて、受講生間のディスカッションを行うことで、互いへの理解が深まっていくのではないと思われる。・ 講義内容については、短時間でありながら高度で充実していることや、特に、企業事例を活用した演習や、議論から新しいものを生み出すディスカッションが有効である。今後も、役員としての対応力を高めていくために、想定外の事案に関する課題解決型の事例やケーススタディ等を入れていくことが効果的であると考えられる。・ 講師との名刺交換について、休憩時間（10分）を利用しての実施では時間に十分な余裕がないため、研修時間内で、効率的にいかに関係を確保できるようなにするか、検討する必要がある。研修時間を3時間15分と伸ばすことで、休憩時間を15分確保し、全体的に余裕を持たせることも一案と思われる。
--------------------	---

<p>(2) 交流会の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 交流の時間がもっと欲しかったという声も多くあり、限られた研修時間の中で、いかに時間を確保するかが検討課題である。交流会の時間を確保しネットワーク構築につなげるため、実施時間帯や仕組みをさらに工夫することが必要である。 ・ 具体的には、初回の交流会の時間を長くとれるようにする、開始時間帯を早める、途中のある程度互いの仕事内容や人となりがわかってきた頃に交流会（自主的なものを含め）を設定する、など検討をするとよいであろう。 ・ 自主的な交流会の開催には、リーダー的な役割を担う人材が求められることから、初回の開催時に、自主交流会の幹事協力者を数名募り、早期の開催をサポートすることも効果的であろう。そのほか、共催団体と連携を取りながら交流会を実施することも、地域の女性ネットワーク構築につながっていくものと思われる。
<p>(3) 選択制の導入／企業・士業の異なる課題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 受講生の職種は企業・士業で構成されていたため、基本的には全員が同じ内容のプログラムを受けつつ、各職種に対応した選択制の講義を1回導入して実施した。 <p>異業種の女性リーダー層の考え方や発想などを共有することで、新鮮な刺激を受け、それぞれの持つ専門性から学びあうというメリットがあったが、目指す目標や直面している課題が異なることや、講義内容によっては事前知識が違うことも、浮き彫りになった。合同で開催する場合、選択制の導入は、受講生自らの意思で参加することになり、有効であろう。</p> <p>併せて、それぞれの職種においては、下記のような課題を補う内容が必要となるであろう。</p> <p><企業の受講生></p> <p>昨年度の課題であった、「企業の役員は、実際には役員になるまでに、どのような経験や知識の習得をし、どういう研修を受けてきたのか、また、どのような能力が求められているのか」を見えるようにすることや、役員の仕事・役割や考え方を、企業経営層の講演から学ぶことができている。今回、理解度が低かった「コーポレート・ガバナンス」や「法的役割と責任、リスクマネジメント」について、講義時間を長くする、または、後半の研修回に入れて、参考書籍で事前学習ができるような設定にするなど検討してもよいだろう。</p> <p><士業の受講生></p> <p>仕事でクライアント企業の経営に関わる立場にあることから、この研修内容についてはある程度わかっているともいえるが、クライアント企業以外の、企業経営者からの経験に基づく話やテーマに応じた具体的な企業事例から、継続的に学ぶ機会を得ていくことは必要であろう。また、専門知識があるものについても、経営の立場から、幅広い視点での意見を求められることも理解しておくともよいだろう。</p>

(4) 受講対象者	<ul style="list-style-type: none"> ・ 受講対象者については、企業・士業など職種や役職の構成は幅広かったが、異なる職種の交流を意識して、企業と士業が半々となるようにした。 ・ 今回、企業の中に、弁護士・公認会計士等の有資格者が含まれていたこともあり、企業の受講生には、より士業の方が多いた方が多かった。この点について、募集段階での情報収集も必要かと思われる。地域のニーズを踏まえて、その割合を考慮することも検討すべきであろう。 ・ 企業同士・士業同士の交流を希望する声もあり、各専用プログラム、もしくはディスカッションの実施を検討するとよいと思われる。
(5) 参考書籍の有効活用	<ul style="list-style-type: none"> ・ 参考書籍の紹介は、事前・事後での理解を深めるために効果的であったが、事前に読むことができなかった受講生も多く見られた。 ・ 難易度の違う書籍を紹介する、事前に学んでおいてほしいポイント（一部）を示す、事前課題を設けるなど、事前学習を促すことで、理解度向上が期待できるだろう。 ・ 今回は、初回にすべての書籍を案内したが、次回案内において再度紹介することも、効果的であろう。