

### 3. モデルプログラムの試行実施

女性役員候補育成のためのモデルプログラム（以下、「モデルプログラム」という）に基づいた研修を、平成 29(2017)年度から試行実施した。

平成 29(2017)年度は、神奈川・京都の2地域において試行実施した。実施にあたっては受講者が参加しやすい研修回数を検討するとともに、モデルプログラムで挙げられているテーマを可能な限り組み入れた。また、受講者である各地域の女性役員候補者間及び企業経営層とのネットワーク構築を意識したカリキュラムを組み立てた。実施後は、受講者アンケート結果等をもとに女性役員候補者に向けた効果と課題の検証を行い、モデルプログラムの全国展開に向けての検討を行った。

平成 30(2018)年度は、前年度事業により明らかになった課題を踏まえ、検証地域を拡大して実施した。神奈川・愛知・関西広域（大阪・神戸）の3地域においては、企業、土業の異なる学びのニーズに対応するため、一部選択制のプログラムを取り入れた。また、知識の深堀を求める声や、役員候補者層を増やすためには中長期的な取組が必要との声から、専門性の高い講師が多く在籍し、中長期で学びの機会が提供できる大学と連携したプログラムを実施することとした。大学では、対象者を内部昇進により役員になることを期待される管理職に絞り、勉強会ゼミを導入したプログラムを昭和女子大学にて実施した。

令和元(2019)年度は、平成 29(2017)年度及び平成 30(2018)年度の結果を踏まえ、モデルプログラムの効果・課題について、さらに詳細な検証を実施するため、宮城・広島の2地域と、名古屋商科大学大学院にて実施した。参加者は企業勤務の方の割合が多くなることが想定されたため、選択制を入れず、土業の方には、専門領域がテーマのグループディスカッションにおいて、メンバーへのアドバイス役を期待することとし、全て合同での実施とした。プログラムでは、企業経営層による「役員に求める資質」、及び「リーダーシップ」についての講演と、役員に必要な「経営に関する知識」の習得に重点をおいた。地域の実情を踏まえたプログラムとするため、講演者及び講師へは、地域特性を踏まえた内容や中小企業の事例も含めて講演・講義いただいた。

令和2(2020)年度は、過去3年間の結果を踏まえ、モデルプログラムの効果・課題について、さらに詳細な検証を実施することを目的とし、愛媛で実施。対象者として初めて事業承継者を明記した。研修は、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、集合型およびオンラインの組み合わせにより実施した。あわせて、モデルプログラム及びこれまでの研修で得られた知見等を取りまとめ、自治体・大学・経済団体等、各組織の研修担当者に企画・実施等の参考にしていただくことを目的に、「地域で伸ばす！女性リーダー育成ハンドブック 行政・経済団体・大学・企業が連携してつくる『学びとネットワークの場』」を作成した。

本報告書では、愛媛での試行実施の結果及びハンドブック作成について報告するとともに、全国へのモデルプログラムの普及を目指す。