

文部科学省

「高度人材養成のための社会人学び直し大学院プログラム」委託事業

ハッピーキャリアプログラム 女性リーダー育成コース

平成 27 年度 成果報告書



関西学院大学経営戦略研究科

関西学院大学

「ハッピーキャリアプログラム 女性リーダー育成コース」 成果報告書

I. 事業概要

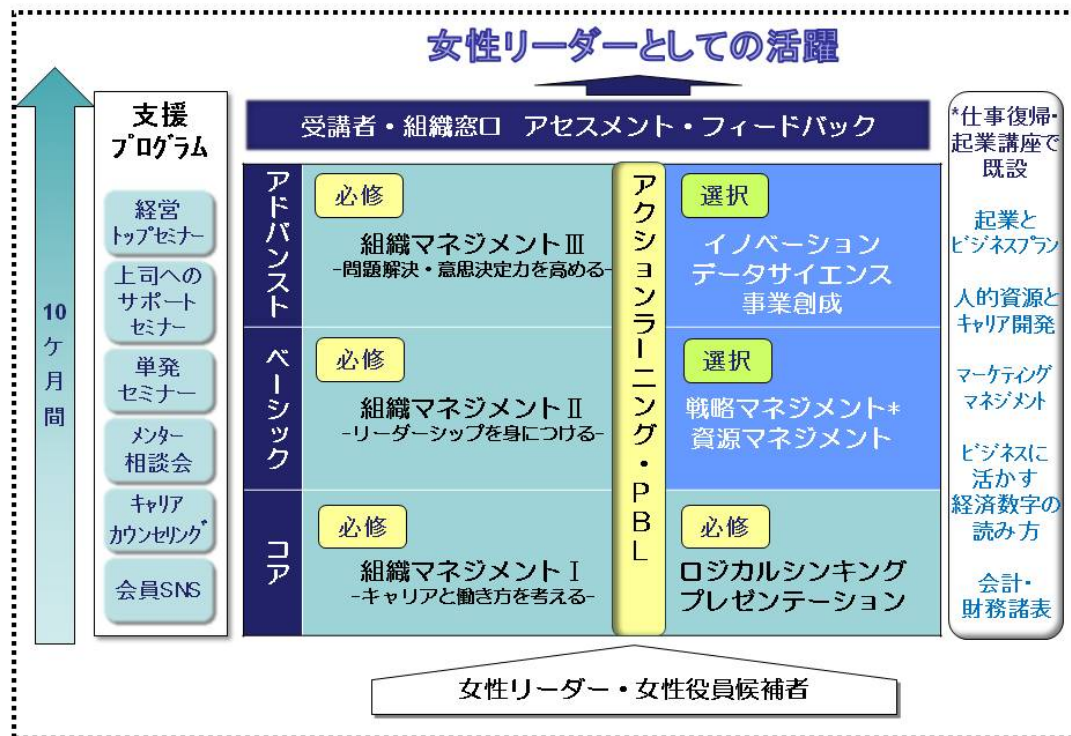
「女性の活躍は企業を変える、社会を変える」をコンセプトに、本研究科では、2008 年度（平成 20 年度）に「ハッピーキャリアプログラム 女性の仕事復帰・起業コース」を開講し、現在も事業を継続している。その 6 年後の 2014 年度（平成 26 年度）には、その姉妹コースとして「ハッピーキャリアプログラム 女性リーダー育成コース」を開講した。両者ともに文部科学省の委託事業としてスタートしているが、前者が育児休業者、再就職・起業希望者を対象とした「職場復帰・再就職の支援」であるのに対して、後者は女性管理職(候補者)や起業家を対象に「女性役員・管理職の増加」を目的にしたものである。

本報告書では、文部科学省「高度人材養成のための社会人学び直し大学院プログラム」の委託事業である「ハッピーキャリアプログラム 女性リーダー育成コース」について、委託事業 2 年度目となる平成 27 年度の成果報告を行いたい。

本事業は、リーダーを目指す女性を対象に、経営に関する知識・技能やリーダーシップ、組織マネジメント力、意思決定力、課題解決力など、リーダーとしての真の力を養成することを目的としている。具体的には、企業の経営・管理に必要な戦略・組織・資源マネジメント、イノベーション、データサイエンス、事業創成など実践的な方法で進めるカリキュラムと、経営トップセミナー、上司へのサポートセミナーなどの支援プログラム(実施名称：ハッピーサポート)からなる。カリキュラムでは社会人対象ビジネススクールでの教育経験豊富な本研究科教員と実務家教員が担当し、サポートは連携企業・団体と協力して実施する。全体概要は図表 1 に図示される。

委託事業 2 年度目となる 2015 年度（平成 27 年度）は、主に、前年度(2015 年 2 月)に入校した 1 期生(13 名)の授業実施と並行して、2015 年 6 月に 2 期生(22 名)を迎え入れ(入校式の様子は巻末資料①)、授業その他の事業運営を進め、2016 年 1 月に 1 期生、同年 3 月に 2 期生の修了式(巻末資料②)を執り行った。

図表 1 全体概要図



Ⅱ. スケジュール (実施状況)

2015年4～5月は、同年2月4日に開講してスタートさせた第1期の授業実施と並行して、第2期の募集活動(告知、広告、説明会等)、受け入れ決定を行った。6月4日に2期を開講した後は、第1期と第2期の授業が並行して実施された。必修科目以外の選択科目については1・2期合同授業としたため、2015年度に実施した授業は1期必修科目(3科目)、2期必修科目(6科目)、選択科目1・2期合同授業(10科目)の合計19科目である。支援プログラム(実施名称;ハッピーサポート)も、1・2期合同で行い、メンター相談会、上司へのサポートセミナー、経営トップセミナー、単発セミナー、キャリアカウンセリング、会員SNSの構築を実施した。そして、2016年1月29日に1期生、同年3月23日に2期生の修了式を執り行った。修了式では、12単位以上取得者(1期生9名、2期生7名)には履修証明書と履修内容証明書、それ以外の者(1期生4名、2期生15名)には履修内容証明書を授与した。

2016年1～3月は、次期3期(2016年6月開講)の企画・募集(告知・広告)の準備を始めた。

その他、本事業の評価を行うため、入校式にて受講前アンケート、各授業終了後に授業評価アンケート、修了式にて受講後アンケート、そして一般企業に向けて企業ニーズ調査を実施した。

以上のスケジュールは図表2にまとめている。

図表 2 実施スケジュール

日程	事業の内容
2015 年 4 月～12 月	[開講準備関係] ○プログラム全体内容・スケジュール、講義内容の企画・見直し ○第 2 期受講者募集(告知、広告、説明会等)、受け入れ決定 ○授業準備、支援プログラムの準備
2016 年 1 月～3 月	
2015 年 4 月 ～16 年 3 月	[開講] ○授業開講 1 期必修科目(3 科目)、2 期必修科目(6 科目)、 選択科目 1・2 期合同授業(10 科目)の開講 ○e-ラーニング：授業の撮影&教材作成 ○支援プログラムの実施 メンター相談会、上司へのサポートセミナー、経営トップセミナー、単発セミナー、キャリアカウンセリング、会員 SNS
2016 年 1 月・3 月	
2015 年 6 月	[事業評価関係] ○受講直前アンケートの実施(2 期入校式)
2015 年 4 月 ～16 年 3 月	
2015 年 11 月	○授業評価アンケートの実施 1 期必修科目(3 科目)、2 期必修科目(6 科目)、 選択科目 1・2 期合同授業(10 科目) ○協議の場・プログラム開発委員会・評価委員会開催 ○受講後アンケートの実施(1 期・2 期修了式) ○企業ニーズ調査 ○受講者へのアセスメント結果報告、企業訪問
2016 年 1 月・3 月	
2016 年 3 月	

Ⅲ. 開講期間・場所、受講資格・修了要件、定員、受講費用

第2期の開講期間・場所、受講資格・修了要件、定員、受講費用などは図表3のとおりである。

図表3 開講期間・場所、受講資格・修了要件、定員、受講費用

開講期間	2期 2015年6月～2016年3月
開講場所	関西学院大学 大阪梅田キャンパス
受講資格	原則として大学卒業以上で女性リーダーを目指す方
定員	15名
選考方法	書類選考、面接
受講費用	●必修6科目＋ハッピーサポート：162,000円
	●選択科目 1科目につき21,600円～
	＊年度を越えて受講の場合、一人につき手数料 21,600円
	※いずれの金額も消費税込み
修了要件 履修証明 プログラム	12単位以上取得者には、学校教育法に基づいて、履修証明書および履修内容証明書を発行する。12単位未満の履修者には、履修内容証明書を与える。

Ⅳ. 受講者募集活動(2期、3期)

受講者募集のために実施した活動は次のとおりである。

【2期】

- 受講説明会 2015年4月11日、15日 於：本学大阪梅田キャンパス
説明会には50名の参加があった(巻末資料③)。
- ホームページ(以下、HP)：<http://www.kwansei-ac.jp/iba/happycareer/leader>
巻末資料④(HP画面) 参照。
他に、関西学院大学および経営戦略研究科の各HPでも告知した。
<http://www.kwansei.ac.jp/>
<http://www.kwansei-ac.jp/iba/>
- フェイスブック(以下、FB)：<https://www.facebook.com/happycareerprogram>
巻末資料⑤(FB画面) 参照。
他に、関西学院大学および経営戦略研究科の各FBでも告知した。
<https://www.facebook.com/KwanseiGakuinUniversity>
<https://www.facebook.com/IBA.KwanseiGakuinUniversity>
- パンフレット配布配架
パンフレット(4ページ；巻末資料⑥)を作成し、各所にて配布・配架した。

■ 協力団体からの協力

協力団体の大阪市、大阪商工会議所、大阪市女性起業家情報交流協会、経済産業省近畿経済産業局、21 世紀職業財団には、パンフレット配布・配架、HP での告知などのご協力を得た。

■ 企業訪問

連携企業を訪問したり、本プログラム告知のため連携していない企業を訪問したり、ご来校いただいたりした。また、HP や新聞を見て話を聞きたいということでご来校くださった企業も複数ある。

【3 期】

2016 年 6 月開講の第 3 期生募集活動の一環として本年度に実施したことは下記である。

■ HP およびパンフレット配布配架

2 期と同様に、HP やパンフレットでの告知を行った。HP では 1~2 期の授業の様子がわかるように、「授業風景から」というコーナーで 3 科目の授業を紹介し、また、実際の授業や講師・受講生の生の声にてプログラムを紹介するムービーを新たに盛り込んだ(巻末資料⑦)。

■ 広告

- FB 広告：2016 年 2 月～3 月に、女性の 20 代後半～50 歳に限定して出したところ、本プログラムの FB にも多くの反響があった。(巻末資料⑧)
- 地下鉄つり革広告：2016 年 1 月より大阪市営地下鉄御堂筋線のつり革広告を出した。(巻末資料⑨)

【メディア掲載】

マスコミでは日本経済新聞、産経新聞、読売新聞の 3 紙で計 5 回取り上げられた。

- 日本経済新聞 2015.4.2 朝刊 29 面「女性リーダー 大学が成長の場―関学大・お茶の水女子大が講座―女性管理職登用へ 企業の動き加速」：授業風景の写真や受講生と大内准教授のコメントと共にプログラム内容が紹介された。
- 日本経済新聞 2015.6.29 電子版「働きかた Next『大学も参入。女性キャリア 育成最前線』前に出ななきゃ始まらない」：2 期生の入校式当日の写真とともに、これから受講に臨む受講者の気持ちや女性に成長の機会を提供する必要性についての大内准教授のコメントなどが紹介された。
<http://www.nikkei.com/article/DGXMZO88364860S5A620C1I0000>
- 日本経済新聞 2015.9.19「女性の活躍推進へ 関西も動く」：女性の活躍推進が目立たない関西で、企業や大学の取り組みが活発化しているというなかで、その先駆的役割を果たしているハッピーキャリアプログラムの活動が、受講者たちがイキイキとした表情で授業に臨む姿を写した授業風景写真、大内准教授および受講生 2 人のコメントとともに紹介された。
<http://style.nikkei.com/article/DGXMZO91797790W5A910C1TY5000?channel=DF260120166500&style=1>

- 産経新聞 2015.10.26 夕刊 5 面「スキル磨き 意識を変えよう」：2016 年 4 月に施行される女性活躍推進法の影響もあり、組織での女性管理職養成に注目が集まっている中、「女性リーダー育成コース」の受講者が熱心に取り組む姿が紹介された。受講者 2 人と大内准教授のコメント、授業「データサイエンス」の写真などが掲載された。
<http://www.sankei.com/west/news/151026/wst1510260058-n1.html>
- 読売新聞 2016.1.9 19 面「教育ルネサンス 社会人学び直し 3 リーダー目指す女性支援」：社会人学び直しの講座として、本プログラムの仕事復帰・起業コースとともに掲載された。大内准教授が「大学で自信をつけてもらい社会に送り出したい」とコメントした。

V. 受講者の特徴

第 2 期生 22 名の内訳は次の通りである。

- 所属・職位：企業勤務者 22 名
(うち課長相当職 6 名、係長・主任相当職 7 名、一般 9 名)
- 年齢：20 代 1 名、30 代 10 名、40 代 11 名
- 属性：独身 10 名・既婚 12 名(うち子どもあり 7 名)
- 将来のキャリアプラン・目標：社内での管理職昇進(より上位の管理職への昇進を含む)19 名、社内での職種転換 1 名、転職 4 名、起業 2 名、その他 1 名(複数回答)

なお、2015 年 2 月に入校した第 1 期生(13 名)の内訳は次の通りである。

- 所属・職位：企業勤務者 12 名
(うち部長相当職 3 名、課長相当職 1 名、係長・主任相当職 5 名、一般 3 名)
フリーランス 1 名
- 年齢：20 代 2 名、30 代 6 名、40 代 5 名
- 属性：独身 8 名・既婚 5 名(うち子どもあり 4 名)
- 将来のキャリアプラン・目標：社内での管理職昇進(より上位の管理職への昇進を含む)10 名、起業 2 名、その他 1 名

VI. カリキュラム

1. 提供科目・内容と授業担当者

マネジメント能力と経営に関する知識・技能の獲得を目的として、本プログラム独自の 11 科目はコア科目→ベーシック科目→アドバンスト科目へと積み上げていく。このうち、必修科目は組織マネジメントⅠ・Ⅱ・Ⅲ、ロジカルシンキング、プレゼンテーション、アクションラーニングの 6 科目で、その他の 5 科目は選択である(選択科目 A)。さらに、当初「ハッピーキャリアプログラムー女性の仕事復帰・起業コースー」の 5 科目を履修可能科目(選択科目

図表 4 科目概要

組織マネジメント			経営知識	
アド バ ン ス ト	組織マネジメントⅢ 佐藤善信 (ビジネススクール教授) 中野皇子 (日本航空株式会社 執行役員 西日本地区支配人)	グループワークでの実際の課題解決を実行し、経営トップへのプレゼンテーションを行う。 女性経営トップを招き、実際のケースをもとに、事業の運営や意思決定のあり方を学び、問題解決力、意思決定力を磨く。	イノベーション* 玉田俊平太 (ビジネススクール教授) 他 データサイエンス* 羽室行信・岡田克彦 (ビジネススクール教授) 事業創成* 西本 凌 (ビジネススクール教授 KDDI(株) Executive Advisor,Global Business)	イノベーションの知識と考え方、進め方を学ぶ。 ビッグデータの見方や活用法、統計分析の知識を学ぶ。 独立系起業や社内ベンチャービジネス/多角化における事業の立ち上げ、運営を学ぶ。
	組織マネジメントⅡ 大内章子 (ビジネススクール准教授) 伊藤久美 (GEヘルスケア株式会社 マーケティング本部長)	女性経営トップや大手企業の女性役員を招き、実際のケースやグループワークをもとに、リーダーシップを身につける。 また、グループワークで実際のリーダーシップに関わる課題に取り組み、経営トップへのプレゼンテーションを行う。	戦略マネジメント** 佐藤善信 (ビジネススクール教授) 資源マネジメント* 谷村真理 (ボラリス経営研究所所長) 他 オムニバス形式	経営戦略立案までの考え方やフレームワークを学び、実際のビジネス現場でどう活かせばよいかを習得する。 経営資源と言われる「ヒト・モノ・カネ・情報」について、MBAで学ぶ基礎理論を習得する。
	組織マネジメントⅠ 船越伴子 (㈱ヒューマンラボ取締役) 伊藤みどり (積水ハウス株式会社 経営企画部 ダイバーシティ推進室 室長)	女性経営トップや女性役員を招き、女性のキャリアや働き方を考え、自分のキャリアと会社組織との関わりや、キャリアアップの姿を描く。	ロジカルシンキング 佐藤善信 (ビジネススクール教授) プレゼンテーション 船越伴子 (㈱ヒューマンラボ取締役) 株式会社OTC (外国人講師)	管理者に必須の能力として、論理思考を高め、わかりやすく説得力のあるアウトプットを出せるようにする。 管理者にとって必須となるプレゼンテーションスキルを学び、人をひきつける話し方や、英語で簡単なプレゼンテーションができるようにする。
アクションラーニング 船越伴子 (㈱ヒューマンラボ取締役)		学んだ知識を現場に活かすために、受講者たちが異業種チームをつくり、自身の抱える問題解決を図る。		

注) *選択 A その他は必修。※仕事復帰・起業コース提供講座

選択B	概要
人的資源とキャリア開発※ 大内章子 (ビジネススクール准教授)	重要な経営資源である「人」をテーマに、従業員がどのように動機づけられ、高度な技能を身につけ発揮するのか、そしてキャリアを築いていくのかなど、人的資源の基本的な理論や概念を学習する。
マーケティングマネジメント 北村秀実 (静岡県企画広報部 知事公室 静岡県広報アドバイザー)	企業・組織が顧客と向き合って、その創造と維持とに関わっている唯一の経営機能であるマーケティングをテーマに、顧客に対する価値提案の重要性とそれを実現するための戦略・戦術を学習する。
会計・財務諸表 谷村真理 (ボラリス経営研究所所長)	キャリアアップに欠かせない基本的な会計知識を学び、財務諸表を読めるようにすることで経営センスを研ぐ。
ビジネスに活かす経済数字の読み方※ 岡田克彦 (ビジネススクール教授)	今後の経済見通し、インフレの可能性、会社が破綻する確率、ビジネスが成功する確率など、ビジネスのあらゆる局面で役立つ経済数字の読み方を、経済の仕組みにからめて学習する。
起業とビジネスプラン※ 定藤繁樹 (ビジネススクール教授)	アイデアや技術を活用してビジネスモデルを構築し、その実現に向けたビジネスプランをどのように作成するかを指導する。

※仕事復帰・起業コース提供講座

B)とし、合計 16 科目を開講する。科目概要は授業担当者氏名・所属とともに図表 4 に記す。

授業提供時間は必修科目と選択科目 A は各 3 時間×4 回(1 単位)、選択科目 B は各 2.5 時間×4 回(1 単位)(ただし会計・財務諸表のみ 3 時間×7 回(2 単位))である。

なお、夜間・週末開講の科目を増やしてほしいという 1 期生の強い要望に応え、選択科目 B のうち 2 科目を本コース独自の夜間開講とすることにした。こうして、夜間・週末開講 12 科目、昼間開講 4 科目としたことにより、選択科目の履修者が増え、その結果、履修プログラムの修了に必要な 12 単位を履修する者が増えた。

これら授業科目の詳細はシラバスとして入校時に受講者に配布された。シラバスはここでは 2 科目を巻末資料⑩に例示しておく。受講者は、シラバスを見てどの選択科目を選択履修するかを決めるが、必修 6 科目のみ履修する人から多い人では 15 科目を履修していた。

2015 年度については、1 期と 2 期の並行開講のため、開講した科目は 1 期必修科目(3 科目)、2 期必修科目(6 科目)、選択科目 1・2 期合同授業(10 科目)の合計 19 科目である。2015 年度(4 月～3 月)に実施された授業のスケジュールは図表 5 のとおりである。授業の様子は巻末資料⑪を参照。

図表 5 授業スケジュール

種類	科目名	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	第7回
入校式(2期)		6月4日						
必修(1期)	組織マネジメントⅡ	4月15日	4月22日	5月13日	5月20日			
	組織マネジメントⅢ	6月3日	6月10日	6月17日	6月24日			
	アクションラーニング	7月27日	9月1日	11月4日	12月9日			
必修(2期)	ロジカルシンキング	6月4日	6月11日	6月18日	6月25日			
	プレゼンテーション	6月29日	7月6日	7月16日	7月23日			
	組織マネジメントⅠ	7月29日	8月5日	8月12日	8月26日			
	組織マネジメントⅡ	10月17日	10月31日	11月7日	11月18日			
	組織マネジメントⅢ	1月6日	1月14日	1月27日	2月3日			
	アクションラーニング	9月8日	11月11日	1月26日	2月9日			
選択A	資源マネジメント	7月1日	7月11日	7月15日	7月22日			
	データサイエンス	9月23日	9月30日	10月7日	10月14日			
	イノベーション	8月24日	8月31日	9月7日	9月14日			
	事業創成	11月14日	11月21日	11月28日	12月5日			
	戦略マネジメント(2期)	2月2日	2月9日	2月16日	2月23日			
選択B	人的資源とキャリア開発	10月20日	10月27日	11月10日	11月17日			
	マーケティング・マネジメント	11月25日	12月4日	12月11日	12月18日			
	ビジネスに活かす経済数字の読み方	10月2日	10月6日	10月16日	10月23日			
	起業とビジネスプラン	11月30日	12月7日	12月14日	12月21日			
	会計・財務諸表	7月31日	8月7日	8月28日	9月4日	9月10日	9月18日	9月25日

2. eラーニング

社会人が受講しやすい環境整備の一つとして、授業の VTR をダウンロードして学習する e-learning を導入している。仕事の都合などでどうしても欠席しなければならない時のフォローに利用できるもので条件を満たせば活用できる。欠席時のフォロー以外に、出席していてもより深く理解するため、自分のプレゼンテーション姿を振り返るためによく利用された。

このように実際によく利用はされたが、中には、VTR を視聴できないという人がいて、e-learning 担当者が視聴方法を細かく説明するなど何度かのやり取りをするなどの対応をしたものの、その時には視聴できずに終わったというケースがあった。担当者によれば、各企業や家庭でのネット環境のセキュリティーの厳格化による e-learning のシステム(特に動画)排除が大いに考えられるとのことである。視聴できない原因がそこにあるのであれば、今後ともこのようケースは起きうる。このことから、改善できる点は改善していきたい。

VTR 視聴機能の他に、授業で配布する資料を講師が掲示して受講者がダウンロードする機能、講師が課題を提示して受講生がレポート提出する機能の二つを設けたところ、約半数の科目でよく利用された。

以上より、システムの的には、必ずしも e-learning システムが欠席した授業を補完するには完全ではない。しかし、授業出席はやはり原則であり、e-learning はあくまでも欠席時の補完として位置づければ、e-learning は一定程度の役割を果たしていると言える。

なお当初、スカイプと同様にリアルタイムで別の場所から授業に参加することができるシステムの開発を予定していた。実際には、欠席は出張等でその時間に参加することができない場合に生じるもので、リアルタイムでの授業参加のニーズがなかったので、VTR 視聴方式のみで運用した。

VII. ハッピーサポート

支援プログラム(実施名称:ハッピーサポート)では、経営トップセミナー、単発セミナーを実施するとともに、上司へのサポートセミナー、メンター相談会、キャリアカウンセリング、会員 SNS 構築も行う。これらにより、女性リーダー育成に必要な男性管理職への意識付け、女性リーダーとしてロールモデルの提示、自身のキャリア形成に関わる内省の時間を提供する。

2015 年度に実施したものは図表 6 の通りである(実施の様子は巻末資料⑫)。

図表 6 ハッピーサポート概要

ハッピーサポート	概要	実施日				
経営トップセミナー	経営トップをお招きし、リーダーとしての在り方や女性リーダーへの期待を伝える。	12月15日				
上司へのサポートセミナー	受講者の上司を対象に、女性の働き方や女性活躍推進の必要性を理解し、女性部下との関わり方を学ぶ。	9月16日				
単発セミナー	そのときの経営環境や状況に応じ、単発的・補助的に必要な知識を習得する。	1月22日				
メンター相談会	すでに社会で活躍中の女性役員や管理者をお招きし、ロールモデルとして受講者の相談に応える。	8月29日				
会員SNS	関西でがんばる女性リーダーたちの語らいの場。	随時				
キャリアカウンセリング	プロのキャリアコンサルタントにキャリアや生活に対して個別で相談する機会を得る。	1期生	9月4日	9月5日	9月11日	
			9月18日	9月23日		
		2期生	1月6日	1月18日	1月30日	2月1日
			2月4日	2月6日	2月24日	

【経営トップセミナー】

講師：神谷有二氏

サントリーホールディングス（株）顧問、元サントリー（株）取締役、元サントリー興産（株）代表取締役社長

タイトル：「今の自分を生きる」

「神谷流仕事術」を課長編、部長編と、神谷様のキャリアとあわせ、その時期時期にどう考え、意思決定し、組織変革を進めてこられたかを、わかりやすく楽しくお話しいただいた。

受講生(24名参加)へのアンケート：

「このセミナーは、あなたの今後の仕事やキャリアに役立ちましたか？」という質問に対して、「とても役立った」83.3%、「まあまあ役立った」12.5%、無回答 4.2%とほぼ全員が役立ったと答えている。多くの書き込みがなされた自由記述からも役立ったことがわかる。

- ✓ “「すべてが揃ってから勝負」するのは止めて、「今ある自分で勝負」すること” は心に響きました。
「まだまだもっと準備を」とチャンスを逃してきたことが多かった気がします。「今の自分を生きる」ことを実践していきます。
- ✓ 「自分のやり方で答えを創り出し成長する」という言葉が心に刺さりました。誰かに言われたからやる、お手本通りにやる、このままでいいのかな、変えたいなと思っていることが最近多くあり悩んでいたのも、答えが導かれたような気がします。
- ✓ 他部署の巻き込み方については、「思いやる、認め合う」ということを言葉として聞いて、ハッとさせられた。与えられた仕事以外のところについて、どれだけできるかということを考え、明日から

取り組んでいく。

【上司へのサポートセミナー】

参加者：受講者の上司・企業人事部 11 名(7 社)

内容：「女性リーダー育成のために上司としてどう関わればよいか」「現状の部下指導における課題」などについてディスカッションを行った。出席いただいた皆様の、女性リーダー育成に対する熱い思いがじんじん伝わる、有意義な場となった。

参加者の声(自由記述アンケート)：

- ✓ 自社では気づかなかった課題や問題点に触れ、あらためて、自社の女性の活用について考える機会を持つことができました。
- ✓ 他社の方の話を聞き、参考となる点も多く、勉強になりました。

【単発セミナー】

講師：吉田真知子氏（ソーシャルスキル・プログラム代表）

タイトル：「コーチング」

「自ら考え行動する部下育成」に欠かせないコーチングはリーダーの必需スキル。その考え方具体的スキルを、実習を交えてわかりやすくお話しをいただいた。

受講生の声(自由記述アンケート)：

- ✓ 質問をされて応えていると、導かれているという感じ、やる気につながりそうだと思います。部下とのやりとりで意識して取り入れたい。
- ✓ Iメッセージの大切さは目からウロコでした。
- ✓ 自分と同じブレインをつくるのはあまり意味がないことを心にとめておきたいと思います。など、明日から実践したいというたくさんの声があった。

【メンター相談会】

メンター：GE ヘルスケア・ジャパン(株) 伊藤久美氏

積水ハウス(株) 伊藤みどり氏

大阪商工会議所 松井伊代子氏

積水化学工業(株) 黒田亜希子氏

パナソニック(株) 呉本紀子氏

内容：受講者は午前と午後に分かれての参加で、どちらも「話し足りない」という声があちこちで聞かれるほど、各グループで活発に意見が交わされた。

受講者の声(自由記述アンケート)：

- ✓ 他の受講者の考え、悩みを聞けたり一緒に考えられて有意義でした。
- ✓ 話をすることで自分の悩みがより整理できたと思います。
- ✓ 視点を変えると色んなことがシンプルになりました。

✓ このパワーを会社で発揮して行こう！と思います。
など前向きな感想がたくさんあった。

【会員 SNS】

1 期生、2 期生それぞれで Facebook や LINE のグループを作り、また 1・2 期生合同で Facebook のグループを作り、情報交換をしている。

【キャリアカウンセリング】

カウンセラー：石井里奈氏

2 級キャリアコンサルティング技能士、CDA/産業カウンセラー/メンタルケア心理士
内容：1 人 50 分でカウンセリングを行う。カウンセラーには守秘義務があり、事務局では詳細を把握することはできないが、全般的に仕事の悩み（人間関係、職場における立場について）、キャリアの方向性（どうキャリアアップするか。管理職になるために等）が多かったと報告を受けている。

VIII. プログラムの開発と評価

1. プログラム開発・リーダー育成プロジェクト(協議の場)の開催

企画運営に携わる事務局スタッフだけでなく、授業を担当する講師・担当者を含めて一丸となってプログラムを開発していくために、学外の評価委員をお招きして、プログラム開発委員会およびリーダー育成プロジェクト(協議の場)を 2015 年 11 月 18 日に大阪梅田キャンパスにて開催した(巻末資料③)。評価委員としては、伊藤久美氏(GE ヘルスケア・ジャパン株式会社 チーフ・マーケティング・オフィサー)と藤田浩之氏(大阪市民局ダイバーシティ推進室男女共同参画課課長)をお招きし、授業を担当する講師・担当者 7 名と事務局スタッフ 3 名が出席した。議事は下記のとおりである。なお、いずれも議事録を作成し、欠席した講師を含めて全員に配布して情報共有した。

(1)プログラム開発委員会 14:30～15:30

i 挨拶：玉田俊平太（経営戦略研究科副研究科長）

ii プログラム概要説明：船越伴子（事務局兼講師）

受講生の属性や受講態度、課題を説明。

iii 授業後のアンケート集計結果：大内章子（プログラムコーディネータ）

10 月時点で終了の授業について、受講生による授業評価アンケートの集計結果を講師に配布し、全体の特徴と課題を説明。

iv 実施授業の報告：各講師

各講師より実施した授業の様子と課題を報告。

(2)リーダー育成プロジェクト 15:45～16:30

i 評価委員より全体の感想：藤田浩之氏、伊藤久美氏

プログラム開発委員会での報告に基づいて、評価委員の二人より感想および質疑応答。

ii 問題点・改善点についての話し合い：出席者全員

主なものは次の3点であった。

- 入校式当日にすぐに授業が開始されたが、入校式の後にオリエンテーションを入れて意識付けをした方がいいのではないか。
- 欠席や遅刻への対応について、授業で発表することが重要であり、e-learning はやはり補完でしかないことを確認。
- どの授業も時間が厳しい。科目数を減らして、1科目あたりの授業内容を充実することができるか要検討。

iii まとめ：大内章子

2. 評価体制

本プログラムの評価は、授業の評価、事業の効果、事業の仕組みの3つの観点から行われ、受講者(各授業終了時に行われる授業評価アンケートと修了式で実施した受講後アンケート)、講師(講師による自己評価)、学外評価委員(第三者評価)、企業派遣者の人事部によって行われた。

2-1. 受講者による評価－授業評価アンケート－

授業の評価は、全科目について授業終了後の授業評価アンケートによって受講者が行った。授業評価アンケートは科目ごとに集計され講師に返却され、今後の授業の改善に活かされることになっている。以下では、アンケートの結果をまとめて記載する。

【主な質問項目】

アンケートの質問項目は大きく2つに分かれる。前半は、「(1)講師の授業内容と方法について」10問、「(2)あなた自身の取り組みについて」3問、「(3)科目の全般評価について」2問、「(4)科目のグレードについて」3問の合計18問について「そう思う」「だいたいそう思う」「どちらともいえない」「あまりそう思わない」「そう思わない」の5段階で答える質問である。後半は「(5)記述評価項目」として、「①この科目で良かったところを具体的に書いてください」「②この科目で変えてほしいところがあれば、具体的に書いてください」「③この科目に関して他に気づいたことがあれば書いてください」を自由に記述する質問である。受講者は匿名で記載し、成績に影響することはない。

【アンケート結果】

アンケートには述べ受講者 356 名のうち 354 名が回答に協力した。まず、前半の 18 間の質問についての結果を述べよう。以下では、「そう思う」「だいたいそう思う」「どちらともいえない」「あまりそう思わない」「そう思わない」をそれぞれ 5～1 点として平均の得点を算出する。

(1)講師の授業内容と方法について

10 問中 9 問で 80%以上の人が「そう思う」「だいたいそう思う」と肯定的な回答をしていることは高く評価できよう。最も高かったのは、「Q3.講師は、担当科目の授業を行うのに十分な専門知識を持っていましたか」(4.77)である。10 問中 8 問は、本研究科ビジネススクールの授業評価アンケートと同じ質問であるため、それらの結果と比べると、ほとんどすべての項目でビジネススクールの授業評価結果に近い結果が出ている。これらの結果は、ビジネススクールの教員が講師の中心となってビジネススクールのノウハウを活かして授業を実施していることを示していると考えられる。最も低い結果となっているのは、「Q8.科目の内容と時間配分は適正なものでしたか」(4.10)で、ビジネススクールの授業評価結果に比べても低い。

(2)あなた自身の取り組みについて

3 問とも 4.00 より低い。うち 2 問はビジネススクールの授業評価でも同じ質問をしているが、それに比べても低い。このことは、上記の「Q8.科目の内容と時間配分は適正なものでしたか」(4.10)とも関係していると思われる。授業は平日 18:30～21:30、もしくは土曜日の 3 時間に行われるが、受講者の中には仕事との両立が困難で遅刻や欠席が多い人が見受けられた。授業では、単に講義に出席するだけでなく、その宿題やグループワークなど予復習が求められる。仕事が繁忙で真面目に取り組むあまりに時間の使い方がうまく行かない人にとっては、授業の予復習が負担になっている可能性がある。時間の効率的な使い方を身に付ける機会でもあるので、受講者にはその点を指導・フォローしていきたい。

(3)科目の全般的評価について

「Q14.この科目は全般的に満足いくものでしたか」(4.36)の結果では 80%以上の人が全般的に満足いくと考えており、ビジネススクールの授業評価が 2015 年度 4.45、過去 7 年間の平均 4.36 であるという結果と比較しても遜色ない。

(4)科目のグレードについて

80%以上の人が「Q17.理論と実践のバランスの取れたもの」(4.30)、「Q18.自らの将来のキャリアに役立つもの」(4.50)と考えており、単に Q14 で満足したと回答しているだけでなく、実務に役立つものと考えている。ただし、「Q16.科目の内容は初めて学ぶ方に対しても配慮されたものでしたか」については 4.22 と若干低く、中には高度な内容でついていくのが大変だった人もいるようである。

以上(1)～(4)の結果は図表 7 でまとめられる。

図表 7 授業評価アンケート結果

(1) 講師の授業内容と方法について						
Q1. 科目内容は、シラバスで示された主題や目的に十分沿っていましたか？						
そう思う	だいたいそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	無回答	平均
224	116	6	6	2	2	4.56
62.9%	32.6%	1.7%	1.7%	0.6%	0.6%	
Q2. 講師の話はわかりやすかったですか？						
そう思う	だいたいそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	無回答	平均
210	113	25	5	1	2	4.49
59.0%	31.7%	7.0%	1.4%	0.3%	0.6%	
Q3. 講師は、担当科目の授業を行うのに十分な専門知識を持っていましたか？						
そう思う	だいたいそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	無回答	平均
287	59	3	2	3	2	4.77
80.6%	16.6%	0.8%	0.6%	0.8%	0.6%	
Q4. 講師で指定された教科書や配布された資料は、学習の助けとなりましたか？						
そう思う	だいたいそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	無回答	平均
184	134	24	10	2	2	4.38
51.7%	37.6%	6.7%	2.8%	0.6%	0.6%	
Q5. 講師は受講者が発言した議論をすることに十分な配慮を払いましたか？						
そう思う	だいたいそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	無回答	平均
235	99	16	5	2	2	4.57
66.0%	27.8%	4.5%	1.4%	0.6%	0.6%	
Q6. 講師は、個々の受講者の内容理解の水準を考慮していましたか？						
そう思う	だいたいそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	無回答	平均
177	116	43	18	2	2	4.26
49.7%	32.6%	12.1%	5.1%	0.6%	0.6%	
Q7. この科目で与えられる課題の量は適性なものでしたか？						
そう思う	だいたいそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	無回答	平均
165	121	45	19	2	3	4.22
46.3%	34.0%	12.6%	5.3%	0.6%	0.8%	
Q8. 科目の内容と時間配分は適正なものでしたか？						
そう思う	だいたいそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	無回答	平均
159	109	52	28	5	3	4.10
44.7%	30.6%	14.6%	7.9%	1.4%	0.8%	
Q9. 講師は受講者の質問に丁寧に答えていましたか？						
そう思う	だいたいそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	無回答	平均
260	74	13	5	2	2	4.65
73.0%	20.8%	3.7%	1.4%	0.6%	0.6%	
Q10. この科目は将来の学習にとって有意義なものでしたか？						
そう思う	だいたいそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	無回答	平均
242	80	28	3	1	2	4.58
68.0%	22.5%	7.9%	0.8%	0.3%	0.6%	

(2)あなた自身の取り組みについて						
Q11. この科目を受けるにあたって十分な予習や復習を行いましたか？						
そう思う	だいたいそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	無回答	平均
93	153	72	30	6	2	3.84
26.1%	43.0%	20.2%	8.4%	1.7%	0.6%	
Q12. この科目を受けるにあたって自分から文献を探すなどの努力をしましたか？						
そう思う	だいたいそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	無回答	平均
77	112	95	53	16	2	3.51
21.6%	31.5%	26.7%	14.9%	4.5%	0.6%	
Q13. この科目のなかで積極的に発言するなど、より高く理解する努力をしましたか？						
そう思う	だいたいそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	無回答	平均
131	122	74	22	5	2	3.99
36.8%	34.3%	20.8%	6.2%	1.4%	0.6%	
(3)科目の全般評価について						
Q14. この科目は全般的に満足のいくものでしたか？						
そう思う	だいたいそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	無回答	平均
193	109	39	11	2	2	4.36
54.2%	30.6%	11.0%	3.1%	0.6%	0.6%	
Q15. この科目を他の方に勧めたいと思いますか？						
そう思う	だいたいそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	無回答	平均
198	83	54	14	5	2	4.29
55.6%	23.3%	15.2%	3.9%	1.4%	0.6%	
(4)科目のグレードについて						
Q16. 科目の内容は初めて学ぶ方に対しても配慮されたものでしたか？						
そう思う	だいたいそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	無回答	平均
185	93	52	16	8	2	4.22
52.0%	26.1%	14.6%	4.5%	2.2%	0.6%	
Q17. 科目の内容は、理論と実践のバランスのとれたものでしたか？						
そう思う	だいたいそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	無回答	平均
188	101	52	10	3	2	4.30
52.8%	28.4%	14.6%	2.8%	0.8%	0.6%	
Q18. 科目の内容は自らの将来のキャリアに役立つものでしたか？						
そう思う	だいたいそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	無回答	平均
221	96	31	5	1	2	4.50
62.1%	27.0%	8.7%	1.4%	0.3%	0.6%	

(5)記述評価項目

授業評価アンケート後半の自由記述では、「この科目で良かったところ」、「この科目で変えてほしいところ」、「この科目に関して他に気づいたこと」を聞いており、実にたくさんの記述

がなされた。各講師が今後の授業で活かせる点が多々あると考えられるが、ここでは代表的な記述をまとめて述べてみたい。なお、以下()内は下記に記載された記述および類似の記述がなされた科目名を記している。

➤ 工夫された授業資料と授業方法

講師の準備した授業資料、ケーススタディや事例データ、グループワークなど様々な授業方法が組み合わされていることが評価されていた。

- ✓ スライド、資料がとても見やすい。(イノベーション)(組織マネジメントⅡ)
- ✓ 資料が詳しく、後の復習や課題に役立ちました。(事業創成)
- ✓ 今後、わたしの会社でもこの資料を活用していきたいと思っています。(人的資源とキャリア開発)
- ✓ データの取り方のインプット、グループワークによるアウトプットができ、非常にやりがいのある授業だった。(データサイエンス)
- ✓ 講義でご紹介頂く具体例がとてもインパクトがあり、あらゆる視点からこのイノベーションについて考察することができた点。(イノベーション)
- ✓ 使用されたケースが興味深く、取り組みやすかった。また、事前に課題に取り組む為、授業の理解度が深まったと思います。(組織マネジメントⅢ)

このように複数の方法を使っているため、受講者がその趣旨を理解できるよう講師が丁寧に説明する必要がある。

- ✓ ケーススタディとはどういうものかをきちんと説明して下さったこと、課題の設定の仕方、よく書けているレポートの紹介等を通じて、どのようなことが求められているのか、どう取り組めばよいのかがよく理解できました。(組織マネジメントⅠ)(組織マネジメントⅡ)
- ✓ グループで取り組む意図のようなものが最初にもう少し詳しく深く伝えてもらった方がよいかと思いました。(アクションラーニング)
- ✓ 事前課題が多くありましたが、取り組む際に、趣旨がわからず少し困ったことがありました。(ロジカルシンキング)

➤ 熱心な指導・フィードバック

受講者の質問に対する講師の回答やレポートなどの提出物に対するフィードバックが高く評価されていた。

- ✓ 先生が熱心で、いろいろな質問にも誠意をもって答えてくださっていた。(会計・財務諸表)
- ✓ 受講生の意見1つ1つをしっかりと最後までお聞きになりコメントされていて、さすがだなあと改めて感じました。(組織マネジメントⅠ)
- ✓ 提出レポートに関して、翌週に講師の方から良いレポート案に関しては、授業の冒頭に全員に共有し、フィードバックをして頂いた点(組織マネジメントⅡ)(ロジカルシンキング)
- ✓ ケースとディスカッションだけでは理解が難しい部分も、併せて理論に照らし合わせた解説があることでより理解が深まったと思います。(組織マネジメントⅡ)(ロジカルシンキング)

- ✓ 事前課題を提出すると基本的にすぐに返信をしていただい、遅くても次の日の午前早くに返信がもらえるので、こういう観点でもう一度かんがえなおしてくださいと指導が入り、再考したあとレポートを再提出できとても勉強になりました。(組織マネジメントⅢ)

➤ 経験したことのない学び・気づき

どの授業でも、これまでに経験したことのない学びや気づきを得たというコメントが見られた。

- ✓ この科目では、基本的には分析や検証がメインで、その結果を整理するとフレームが出来上がる・・・というような、過去のものとは真逆の進め方だったので、とても腹に落ちる感じがしました。(ロジカルシンキング)
- ✓ 自分の知りたい話を毎回授業後に質問で聞くことができ、有意義でした。本当に鍛えられたと実感しています。(事業創成)
- ✓ 「ヒト、モノ、カネ、情報」が重要だということが分かった。それぞれがダイジェストだったので元々の関心があってもなくても、興味深く聞くことができた。(資源マネジメント)

➤ 理論と実践の融合

多くの授業で、理論と実践のバランスが取れている、そのため実践への応用ができることが評価されていた。どう結び付ければいいのかわからないという戸惑いも見られたが、それは受講者のバックグラウンドにもよると考えられる。

- ✓ これまでに学習した理論を活用し、実践に活かそうと自ら動くことができた。(アクションラーニング)
- ✓ 雑誌の現物を使ったグループワーク、実際に存在する商品のマーケティングプランを考えるグループワークなど、大変興味深く、面白く今後に活かせる授業だった。(マーケティング・マネジメント)
- ✓ ケーススタディの課題が非常に勉強になり、現場に落とし込んだ時どうなるのか？をより考える機会が得られた。(組織マネジメントⅡ)
- ✓ 事例にもとづいた演習は、自分の業務では体験できないことを学ぶことができ、問題解決能力も身につけることができる。(組織マネジメントⅢ)
- ✓ 実務とどのように結びつければいいのか、難しかった。(イノベーション)

➤ 他者との関わりの中での気づき

受講者は受講者同士のグループワークやディスカッションから気づきを得ていた。一方で、そうしたグループワークは負荷があると考えている受講者もいた。

- ✓ 中長期にわたってのグループワークであったので、メンバー個々人の活動・取り組みに対して、立場の違うチームメンバーから違う視点のアドバイスが得られ、各自いろんな気づきを持てたと思う。(アクションラーニング)
- ✓ 例えば、今日は●●に挑戦しました！と報告すると、それに対し、様々な意見をメンバーからもらうことができ、もっと頑張ろうと思わせてくれました。(アクションラーニング)

- ✓ 授業でクラスメイトとシェアすることも、自分の想いの確認にもなりますし、クラスメイトがどのようなところで今苦労しているのか聞くのは、客観的に自分に置き換えて考えるのにも有効です。(組織マネジメントⅠ)
- ✓ 実際に皆の前でプレゼンテーションを行い、他の受講生からの様子も見ることができたこと、自分と他の受講生への講師の適切なフィードバックを聞くことができたこと。(プレゼンテーション)
- ✓ 課題がグループワークであったが、それぞれが別々の仕事をしている中での受講であったため、実行するのに負荷があった。(アクションラーニング)(データサイエンス)

➤ ゲスト・スピーカー

ゲスト・スピーカーの話は実例として参考になり、また勇気づけられたと高く評価する声が多くあった。

- ✓ ゲスト・スピーカーの伊藤先生のお話のおかげで、これから自分自身がどのようなスタンスで仕事をすればいいのかまた、生きていけばよいのかについて明確な指針をいただいたように感じています。(組織マネジメントⅠ)
- ✓ 伊藤様のゲスト授業も共感したり質問したりと、とてもおもしろく拝聴できました。授業で頂いた知識とパワーは今も苦しいときに時々思い出しています。(組織マネジメントⅡ)
- ✓ 中野様から貴重な現場のお話やご本人の思いを聞くことができ、ロールモデルとして勉強になり、勇気をいただきました。(組織マネジメントⅢ)

➤ 他科目とのつながり

他科目とのつながりがイメージできると理解が深まるようである。

- ✓ 組織マネジメントⅡの授業とリンクしていて、より理解が深まったと思っている。(人的資源とキャリア開発)
- ✓ 他科目の組織マネジメントⅡ・Ⅲ、コーチング研修会を、当授業の前半段階ぐらいまでに終えていたら、学習の助けになったかなと感じました。(アクションラーニング)

➤ 他のコースとの合同

他コースとの合同で行われた科目については、その多様な受講者からの気づきを得られたことが評価されていた。

- ✓ いろんなバックグラウンドの方の意見をお聞きすることができ刺激になった(イノベーション)(人的資源とキャリア開発)

➤ 多様な受講者のバックグラウンド

受講者はそれぞれに持っている知識・経験、得意・不得意が異なるので、同じ授業でも得られる効果が異なる。多様性の良さを活かしつつ、どこに焦点を当てるかは講師としては悩ましいところである。

- ✓ 簿記の知識がある人となない人の差が激しく、前半の授業は、ある人にとっては簡単すぎて面白くないし、ない人にとっては難しくてまったく理解ができなかったようだった。(会計・財務諸表)(マーケティング・マネジメント)
- ✓ 自身の力不足ではあるが、ロジカルに考えるという「訓練」のレベルにまで至らず、習得内容の手応えを感じる事が難しかった。(ロジカルシンキング)
- ✓ もっと基本的な部分を教えてほしい。(事業創成)
- ✓ ケーススタディの議論を進めることが難しかった(当授業のみならず、全体として自身が苦手である)(組織マネジメントⅢ)

➤ 求められる発展版

内容の濃い授業であると受講者は時間が足りないと感じ、その発展版が要望されている。ただ、発展版としてはビジネススクールでの学びを勧めるところである。

- ✓ 4コマの授業では少ないように思いました。6コマくらい、ほしかったです。(アクションラーニング)(ロジカルシンキング)(起業とビジネスプラン)(組織マネジメントⅡ)(イノベーション)(事業創成)
- ✓ 初歩的な内容だったので、もう少し深く踏み込む続編的な講義があると良いと思う。(マーケティング・マネジメント)
- ✓ 同様の授業で内容がさらにレベルアップする講義が、プログラム内にあれば嬉しい。(ロジカルシンキング)

➤ 改善要望

授業内容自体ではないものとして e-learning と授業スケジュールの改善を挙げた者がおり、改善の余地があると考えられる。

- ✓ Eーランニングが使いにくい上、わかりにくいです。先生がアップした課題がどこにあるかがわからない。
- ✓ e-ラーニングがうまく機能していなかったようです。システムの改善を望みます。
- ✓ 選択科目のスケジュールを見直してほしい、課題が重なることが多い、それなのに、全く授業がない月もあり全体のバランスよく配分できれば、もっと出席率や課題の質も上がるではないでしょうか。
- ✓ 夜の時間帯の授業であれば出席したかったと言う人がいたので、次回からは夜の時間帯にしてもらいたいです。

2-2. 受講者による評価ー受講後アンケートよりー

プログラム終了時の修了式にて受講後アンケートにより受講者による総合的な評価を行った。まず、授業(16科目)の評価を「本プログラムの各科目について、あなたはどの程度、満足していますか?」という質問で聞いている。「とても満足 4」「まあ満足 3」「やや不満 2」「とても不満 1」の4件法で回答してもらっている。その結果は図表 8 に示す通りである。1・2 期生の全平均では 3.46 と高い。実に 94.0%の人が「とても満足」「まあ満足」と答えており、

中でも「とても満足」と答えている人は52.8%と半数を超えている。もともと科目による差はあり、2.93～3.74(1・2期生別でみると2.80～3.80)となっている。データサイエンスやマーケティング・マネジメント、ビジネスに活かす経済数字の読み方で低くなっているのは、いずれも数字を扱う科目で、数字を苦手とする受講者にとっては習得のハードルが高いのかもしれない。1・2期生別でみると、同じ科目でも1期生と2期生とは異なる。両者に0.3以上の差があるものとして、ロジカルシンキングとビジネスに活かす経済数字の読み方は1期生で満足度が高く2期生で低いが、イノベーションと人的資源とキャリア開発、アクションラーニングでは2期生で満足度が高く1期生で低い。これら5科目のうち3科目は合同科目で1・2期生は同じクラスで受講している。したがって、1期生と2期生との間に差が出るのは個人のニーズやもともと有している知識・経験の違いなどに由来するものと思われる。

図表 8 科目の満足度

	全平均	必修科目					
		ロジカルシンキング	プレゼンテーション	組織マネジメントⅠ	組織マネジメントⅡ	組織マネジメントⅢ	アクションラーニング
1期生	3.49	3.62	3.31	3.62	3.69	3.69	3.25
2期生	3.42	3.36	3.45	3.73	3.77	3.59	3.55
平均	3.46	3.46	3.40	3.69	3.74	3.63	3.44

選択科目									
戦略マネジメント	資源マネジメント	データサイエンス	イノベーション	事業創成	人的資源とキャリア開発	マーケティング・マネジメント	ビジネスに活かす経済数字の読み方	起業とビジネスプラン	会計・財務諸表
3.75	3.20	2.80	3.00	3.60	3.40	3.10	4.00	—	3.44
3.56	3.33	3.00	3.67	3.67	3.80	3.15	3.17	N/A	3.33
3.65	3.28	2.93	3.29	3.64	3.60	3.13	3.29	—	3.38

注)「N/A」は受講者がいなかったことを示す。また、「—」は受講者が一人だったため公表を控えるものである。

次に、ハッピーサポートを見てみると(図表 9)、1・2期生の違いあるものの、全体平均では3.17～3.71と全般的に満足度は高い。中でも一番高かったのはメンター相談会で、メンターに直接相談したり、ネットワークを築けたことが高い満足度につながったと考えられる。一番低かった上司へのサポートセミナーは、参加者が上司・人事部で、受講者自身は実際には参加していないことから実施されたセミナーを体験した上での評価ではないことが低い評価につながったと考えられる。

e-learning は2.48と満足度が低い。他に比べて格段に低い満足度の原因は、先述の通りVTRを視聴できないというケースがあり、使い方がわかりにくいなどによると考えられる。視聴できないのが各企業や家庭でのネット環境のセキュリティの厳格化によるe-learningのシステム(特に動画)排除が原因だとすれば、それを取り除くことは困難であるが、改善できる点を検討していきたい。

図表 9 ハッピーサポートとプログラム全体の満足度

	ハッピーサポート							E-learning	事務局	プログラム全体
	経営トップセミナー	上司へのサポートセミナー	単発セミナー①	単発セミナー②	メンター相談会	キャリアカウンセリング	働く女性ネットワーク作り			
1期生	3.60	3.20	3.36	3.70	3.83	3.08	3.25	2.50	3.31	3.62
2期生	3.53	3.00	N/A	3.29	3.63	3.48	3.64	2.47	3.28	3.77
平均	3.56	3.17	3.36	3.46	3.71	3.33	3.50	2.48	3.29	3.71

注)「N/A」を記している単発セミナー①は2期生の入校前の2015年3月に実施されたものである。

最後に、プログラム全体の満足度を聞いている。上表の通り、全体平均 3.71(1 期生 3.62、2 期生 3.77)である。97.1%(1 人を除いて全員)が「とても満足」「まあ満足」と答えており、中でも「とても満足」と答えている人は 74.3%で 4 人に 3 人が「とても満足」している。このように、本プログラムは受講者の満足度が非常に高いものとなった。

2-3. 講師による自己評価

本プログラムでは、各講師による授業の自己評価も行っている。質問項目は次のとおりである。

1. この科目を担当するにあたって最も力を入れたことは何ですか。
2. この科目において、実施してよかった点と改善・工夫をした方がよい点は何ですか。
クラスで実施した小テストやレポートの内容、発問に対する学生の答え、学生の教員への質問などから総合してお答えください。
(1)実施してよかった点
(2)改善・工夫をした方がよい点
3. この科目を担当するにあたって当初予定していた目標や、授業で最も力を入れたことを踏まえて、ご自身の思っていた目標は達成されたと思いますか。
以下では、それぞれについて記述を引用しながらまとめていきたい。

【最も力を入れたこと】

多くの科目で見られたのは、実践的・応用・活用・事例・実データなどのキーワードに見られるように、実務で活かせることが意識されていた。

- ✓ 実践的な事業計画立案能力を身に付けてもらうこと
- ✓ 実習中心に、「やってみる」時間を中心に授業を進めました。
- ✓ 理論的フレームワークを実際にケース分析で応用できるようになること
- ✓ 身近に感じて理解し、活用いただけるものにしたいと思い、内容を工夫しました。
- ✓ 事例を交えて、受講後も頭に残る講義をすること
- ✓ 実データの解析とその発表会

【実施してよかった点】

レポート、ミニ演習、グループワーク、ディスカッション、ケース、振り返り、ゲスト・スピーカーなどのキーワードに見られるように、さまざまな方法で受講者に授業内容を習得してもらう工夫がなされていた。これらは、先の授業評価アンケートでみたように、受講者に高く評価されている点である。

- ✓ 毎回のレポート提出…(中略)…これをする事で、受講者に意識づけができたことと、小職も個別状況がつかめました。
- ✓ 毎回レポートの講評をし、よく書けていた人のレポートをスクリーンに映し出しながら説明した。
- ✓ 知識説明のあとミニ演習で学び、実際のプレゼンテーションでコメントを入れながら修正していくという方法で、実習の積み重ねと、全体・個別指導の学習の組み合わせでスキルアップを図っていったことはよかったと思います。
- ✓ 小グループに分かれて意見交換していただいたこと。毎回、ケースの課題についての小レポートを提出していただいた点。
- ✓ ワークを取り入れながら講義を進めたことで、全体的な世界観をざっくりつかんでいただけたと思う。
- ✓ 事例として〇〇のケースを提示したこと。
- ✓ 最新動向を中心とした講義。
- ✓ 毎回のセッション振り返りシート提出と最終レポート提出により、リフレクションの機会を増やし、学習力を高めようとしたこと。
- ✓ ケース・メソッドの授業とゲスト・スピーカーを2名登場していただいた点。

【改善・工夫をした方がよい点】

まず挙げられていたのは、授業時間(3時間×4回)の短さを原因とする時間配分や受講者の理解度のフォローで、3期には各講師が改善の工夫をするだろうと期待する。

- ✓ 4日間(含：ゲストスピーカー招聘)と短期間のため、十分なメンタリングができなかったこと。
- ✓ 時間配分です。遅刻者が多い中で、アクションラーニングセッションを円滑に行ったり、プレゼン発表を進めなければならず、揃うまでに時間を他のことに費やすと足りなくなったりすることがありました。
- ✓ 負荷が少し高すぎたかもしれません。
- ✓ 3時間という短い時間ではあるが、それぞれの見識を持ち寄って昇華させられるよう、ディスカッションの時間をもう少し長く取ってもよかったように思う。

もう一つは、受講者のバックグラウンドを事前に知りたいという要望があった。

- ✓ 事前に受講生の属性、希望を理解しておくことが可能であれば、それに即した講義内容を準備できたかと思料する。
- ✓ 早いうちに受講者のバックグラウンドを把握し、それを活かした発言を引き出すなどした方が、クラスのディスカッションがさらに活発になり、講義の双方向性が一層高まると思われる。

この点は、3期にて、受講者の属性や希望を講師間で共有できるよう情報を事務局から提供することで改善に結び付けられると考えられる。

また、受講者の遅刻・欠席を挙げた講師もいた。

- ✓ ふだんから多忙な受講生が年末の繁忙期に突入してしまい、毎回遅刻者、欠席者、2回以上の欠席者も複数発生した。
- ✓ 授業のうち1回は3分の1が欠席しているという、ビジネススクールでは考えられない事態が生じた。

この点について、女性ならではの仕事への取り組みの真面目さゆえのこととも考えられるが、e-learningで補完できるというシステムが逆に受講者に甘えをもたらしている可能性もある。3期では受講者に極力遅刻・欠席しないよう促すことにしたい。

【目標達成度】

おおむね達成された講師が半数程度であったものの、上記の「改善・工夫をした方がよい点」に由来して、60～90%を挙げる講師が多かった。1・2期の経験を基に講師が3期に改善を重ねることを期待したい。

2-4. 第三者評価 - 学外評価委員によるもの

第三者評価としては、主に学外評価委員によるものがあり、その他に企業の人事部によるものがある。

学外評価委員は、先述の通り、伊藤久美氏(GEヘルスケア・ジャパン株式会社 チーフ・マーケティング・オフィサー)と藤田浩之氏(大阪市民局ダイバーシティ推進室男女共同参画課課長)の二人に依頼した。お二人には、受講者(1期生・2期生各1人)から本プログラムについてのヒアリングをしていただき、先のプログラム開発委員会と女性リーダー育成プロジェクトでの講師とのディスカッションを基に、評価レポートを作成していただいた。評価の主な観点は、プログラムの妥当性、女性リーダー育成プログラムとしての効果、運営方法の妥当性、受講者募集の適切性、費用支出に関しての妥当性、連携組織との関係の妥当性、総合評価の7点である。お二人からはともに2～3ページにわたる評価レポートを頂戴した。その主な結果を下記に一部引用する。これらに見られるように、いずれも本プログラムに対して高い評価をしている。改善点も提示されているので、3期の運営に活かしていきたい。

【伊藤久美氏による評価】

本プログラムは「企業における女性のリーダーを育成するために必要な教育を提供する」という目的が明確で、この目的を達成するために必要と思われる講義とサポートがバランスよく配置されており、ヒアリングした受講生からも高い満足度を示すコメントが多数あった。プログラムの設計と実践が合致しており、妥当性は高いと判断できる。

(中略)上記のように、本プログラムは適切に運営され、期待どおりの成果をだしていると評価できる。さらにこのプログラムを向上させるために、下記のような点について考慮されてもいいかもしれない。

- 講義の一部見直し。プレゼンテーションについては講義内容が魅力的なので、たとえばコマ数を増やして日本語だけで4コマ、英語で4コマと倍の時間をかけることでさらに理解度、実践度が深まるので

はないか。また、会計・財務諸表については簿記の事前参考書を渡すことによって、よりスムーズに講義内容に入れるのではないと思われる。

- 選択科目の e-learning 提供。受講生に幅広い講義の受講チャンスを与えることは、一方で多忙なスケジュールがさらに過密になり、結果的に中途半端になってしまうリスクもある。一部の講義を e-learning で提供することで、多大な追加コストをかけずに適切なチャンスの提供をすることができるのではないか。
- 講師の期待レベルと受講者の期待レベルが（当然ではあるが）入学当初はギャップがある。これを埋めるために、入校式のあとにすぐに講義に入る前に、期待するレベル設定や心構えなどについての導入セッションを設けたらどうか。それによって受講者も覚悟ができて、講師にもそのコースの受講者のレベルがある程度想定できるようになると思われる。

【藤田浩之氏による評価】

女性リーダー育成を支援する本講座は、関西学院大学専門職大学院経営戦略研究科のビジネススクールが持てるノウハウを、受講生たちに余すところなく提供しており、大変有意義であると考えます。また、受講生たちの評価も高く、内容としては大きく変更を行う必要はないと考えます。

受講生や講師陣の意見から感じたことは、受講生たちが本講座で勉強することへの意義をどう持ち、自律しながらいかに学び、リーダーとしていかに役割を果たしていけるかということ、本講座によってどのようにフォローすることができるかである。本講座を受講しようと決心し、その一步を踏み出した受講生たちの勇気を評価する一方で、自身の女性リーダーとなりうるための主体的な取組みを促すような働きかけが不可欠であると考えます。そのためには、本講座で既に実施されているゲストスピーカーによる授業やメンター相談会による、自身の職場では経験できない成功談や職場における男性上司にはできない相談などが有効であろう。本講座の受講生が将来どのような立場の女性リーダーになったかについて修了後の追跡調査を行ってみたいと思う。来年度以降の本講座のさらなる進化を期待している。

2-5. 企業へのアセスメントフィードバック

受講者について、講師には成績評価以外に一人一人のアセスメント(コメント)をしてもらった。その取りまとめをし、1 期生には一人一人返却したところ、下記のフィードバックがあった。

- ✓ このようなフィードバックがあると、自分自身が周囲からどう見られているかを客観的に知ることになり、自己認知とのズレもありましたので、大変ありがたいです。

また、企業派遣者のみ企業を訪問しアセスメント結果の報告をしたところ、どちらの企業でもとても喜んでくださり、よく見てくださっている、さすがは講師の方々だと評価していただいた。

このように、講師には一人一人コメントを書くという大変な手間ひまをかけたわけだが、高い評価を得られたことになる。

2-6. 企業ニーズ調査

これまで見てきたように、受講者や学外者の評価より本プログラムが高い評価を得ていると判断できる。ただし、これはあくまでも実際に受講した者、また本プログラムをよく知る者からの評価である。では、一般の企業に本プログラムの受講ニーズはあるのか。今後も事業を継続するに値するプログラムなのか。それを明らかにするために、2016年3月に企業ニーズ調査を行った。

調査は、どのような企業で本プログラムのような講座の受講ニーズがあるのかを知ることがを目的として、関西圏の企業の人事担当者を対象に行われた。

【主な質問項目】

従業員数、正社員数、業種、正社員や管理職などに占める女性比率、コース別雇用管理制度の導入有無など企業の属性を問う質問の他、下記の質問を中心に30の設問から成る。

- 男女正社員の配置転換の状況(Q9)や男女の昇進の状況(Q10)
- 女性正社員の就業継続状況(Q12)や離職理由(Q14)
- 両立支援制度の導入や利用状況(Q15～18)
- 女性の活躍推進施策の導入や実施状況(Q19～28)
- 本プログラムの認知状況(Q29)と関心度(Q30)

【調査概要と分析の視点】

調査の実施はマクロミル社に委託した。調査対象者は、大阪府・兵庫県・京都府・奈良県の企業の人事・労務担当で、勤務先企業は30人未満の小企業から5,000人以上の大企業までの、男女103サンプルを回収した。有効回答数は88である。ここでは、まず本プログラムに関心を持った企業と関心を持たなかった企業の2グループに分ける。そして、その2グループで、両立支援制度や女性活躍推進施策の導入や実施状況にどのような差があるのか比較した。

【調査・分析の結果】

(1)本プログラムの認知度と関心度

まず、本プログラムの認知度(Q29)について、「知らなかった(今初めて知った)」が64.8%と多いのは当然としても、逆に、「内容を含めてよく知っている」6.8%、「少し知っている」10.2%、「名前だけ聞いたことがある」18.2%まで含めると実に3人に1人は本プログラムを知っているという結果になった。本プログラムの認知度は一定程度高いと言える。

調査ではQ29の後に、次の質問(Q30)をしている。

Q29の関西学院大学「ハッピーキャリアプログラム 女性リーダー育成コース」は役員・管理職などリーダーを目指す女性を対象に、経営に関する知識やリーダーシップ、組織マネジメント力、意思決定力など、リーダーとしての真の力を養成していくことを目的としており、徹底したケーススタディや職場

実践の場を意図的につくり、問題解決のセオリーを着実に習得していくことで、職場で、組織で、社会で活躍する女性リーダーを育てています。貴社の従業員の派遣を検討する魅力はありますか。お気持ちに最も近いものをお選びください。

その結果、「ぜひ検討したい」10.2%、「関心を持ったので内容を知りたい」34.1%と、回答者の44.3%(39名)が本プログラムに関心を示した。そこでこれらの関心を持った企業群(39名)とそれ以外の関心を持たない企業群(49名)（「関心はない」20.5%、「関心はあるが、社内で関心ある女性はいないと思う」18.2%、「派遣はしないが、社内で関心ある女性はやると思う」11.4%など）の2グループに分けて分析を行った。

(2) 平均値の差の検定

関心あり企業群と関心なし企業群とではどのような差があるのか。ここでは、両立支援制度の導入状況(Q17)と女性の活躍推進施策の導入状況(Q19)にフォーカスを当てて、その差があるかを調べた。

① 両立支援制度の導入状況(Q17)

Q17では、「貴社において、両立支援策やワーク・ライフ・バランスを進めるために導入している制度は何ですか。」と聞いている。回答選択肢は、「1 現在導入している」、「2 導入を予定または検討中である」、「3 導入していない」、「4 わからない」で、それぞれ1点、2点、3点、4点として点数化した¹。関心あり企業群と関心なし企業群について制度導入状況を見てみたものが図表10である。いずれの制度についても、関心あり企業群の方が関心なし企業群より導入割合が高く、その中でも7項目について統計的に有意な差がある。

図表10 両立支援制度導入の比較

	関心		
	高	低	
フレックスタイム制度	2.31	2.52	
始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	1.72	2.41	***
所定外労働(残業)を免除する制度	1.79	2.46	***
事業所内託児施設の運営	2.64	2.96	**
子育てサービス費用の援助措置など(ベビーシッター費用など)	2.59	2.98	**
在宅勤務制度	2.56	3.04	***
子の看護休暇制度	1.90	2.48	**
職場復帰支援策(復帰をスムーズにするためのセミナーの開催など)	2.23	2.83	***
配偶者が出産のときの男性の休暇制度	1.90	2.22	
転勤免除(地域限定社員制度など)	2.28	2.89	***
介護休業制度	1.59	2.26	***
介護のための短時間勤務制度	1.87	2.22	

注) 点数が低い方が導入している比率が高い。

***1%水準、**5%水準で、関心あり企業群と関心なし企業群で有意な差がある。

¹ 「わからない」を4点としたのは、人事部に勤務する者でさえ導入状況がわからないのは社内での制度導入についての意識が低いと判断したからである。

②女性の活躍推進施策の導入状況(Q 19)

次に、「Q19 貴社において、女性の役職者への登用を促進するために、以下のような方策を行っていますか？」について、関心あり企業群と関心なし企業群の実施状況を見てみる。「1 行っている」、「2 実施を予定または検討中である」、「3 行っていない」、「4 わからない」をそれぞれ 1 点、2 点、3 点、4 点として点数化した²。図表 11 にあるように、いずれの制度についても、関心あり企業群の方が関心なし企業群より実施割合が高く、全項目について統計的に有意な差がある。

図表 11 女性活躍推進施策の導入比較

	関心		
	高	低	
目標人数や目標比率の設定	1.97	2.98	***
候補者の把握と計画的な育成	2.05	2.91	***
役職への登用試験についての女性への受験奨励	2.26	2.91	***
高度な訓練について女性への受講奨励	2.26	2.98	***
女性に対する役職者昇進につながる追加的な教育訓練の実施	2.44	3.00	***
転勤を役職登用条件とすることについての見直し	2.51	3.11	***
役職登用に必要な職務経験の計画的付与	2.46	3.11	***
ロールモデル(お手本)となる女性役職者の育成や周知	2.31	2.91	***
出産・育児による休業などがハンディとならないような評価方法の導入	2.13	2.96	***
管理職に対する女性部下育成に関する意識啓発(研修など)	2.31	2.83	***

注)点数が低い方が実施している比率が高い。

***1%水準、**5%水準で、関心あり企業群と関心なし企業群で有意な差がある。

上記①と②の結果より、両立支援策やワーク・ライフ・バランス施策、および女性活躍推進施策を導入している企業ほど、特に、女性の管理職登用を促進する女性活躍推進施策を進める企業で本プログラムのニーズがあると言える。今後、政策的に女性活躍が推進される流れで、企業の女性活躍により関心が高くなることが予想されることを考えると、本プログラムのニーズは当面あると考えられる。

IX. まとめと次年度の課題

これまで述べてきたように、本事業の 2 年度目は、受講者から高い満足度が得られ、また学外評価者からも高い評価を得られた。一般の企業にも本プログラムのニーズは当面あると考えられる。こうした結果を得られたのは、協力団体・企業の協力を得ながら、授業やハッピーサポートを担当する講師・ゲスト講師と事務局スタッフが力を合わせてプログラムを企画・運営してきたからだと考えられる。当然ながら、次年度に向けての改善課題もある。

² 「わからない」を 4 点としたのは、脚注 1 と同様に判断したからである。

授業やハッピーサポート、e-learning に関しては改善を図れるところは改善できるよう、引き続き講師や連携団体と事務局が協力していきたい。また、事務局としては、受講者が受講しやすいように授業全体のスケジュールを検討したい。入校式後のオリエンテーションについても、受講者には極力欠席・遅刻なく出席するなど授業に臨む心構えを持ってもらうような工夫を考えたい。最後に、本プログラムはきめ細やかなプログラムゆえに事務局スタッフに大きな業務負担がある。最終年度となる第 3 期ではプログラムの質を落とさないことを前提に業務改善を行いたい。

以上

巻末資料

資料① 2期入校式(2015.6.4)



資料② 修了式(1期生；2016.1.29)

1期生手作りのアメリカ式アカデミックレガリアの
黒いキャップをかぶって記念撮影



修了式(2期生；2016.3.23)

2期生デザインの"wavelength of miracle"(奇跡の
波長)の文字をあしらったオリジナルTシャツを着て



資料③ 受講説明会(2015.4.11、4.15)



資料④ ハッピーキャリアプログラム ホームページ画面(2期)



資料⑤ ハッピーキャリアプログラム フェイスブック画面



資料⑥ パンフレット



資料⑦ ハッピーキャリアプログラム ホームページ画面にて紹介ムービー掲載



資料⑧ Facebook 広告



資料⑨ 大阪市営地下鉄御堂筋線にてつり革広告



資料⑩ シラバス例(戦略マネジメント)

2015 年「ハッピーキャリアプログラム 女性リーダー育成コース」授業計画

授業科目名	戦略マネジメント	担当者	佐藤善信	実施月	2016 年 2 月
-------	----------	-----	------	-----	------------

■講義目的

『もしドラ（もし高校野球の女子マネジャーがドラッカーの『マネジメント』を読んだら）』はベストセラーになりましたが、それは、マネジメントをストーリー仕立てで等身大で説明したからです。本講義でも、できる限り経営戦略を身近に感じることができるよう授業を行い、講義目的である経営戦略の基本的な考え方や分析ツールを日常のレベルで自由に使いこなせるようにしたいと思っております。

■教科書＜著者『タイトル』出版社、出版年＞

教科書は使用しません。講師が講義資料を作成し、事前配布したり、当日に配布したりします。

■各回ごとの授業内容

1・2：経営戦略とは何かについての全体像を考えます。その後に、事業の定義について多面的に考えてみたいと思います。経営戦略を正しく立案・実行するために、事業はどのようにして定義すればよいのでしょうか？ この質問に回答することがすべての経営戦略の出発点となります。

3・4：競争戦略について考えます。具体的には、競争者の種類や競争者との関係について考えます。経営戦略の理想を言えば、競争者が存在しないことです。そのような理想的な状況をどのようにして作り出すのか、つまり製品やサービスの差別化と新しい市場の創造の2つについて考えます。また、「模倣する側」と「模倣される側」の対応方法についても考えます。

5・6：経営資源について考えます。よく経営の構成要素として、「ヒト、モノ、カネ、ジョウホウ」と言われます。経営戦略を考える際に、経営資源をどのように獲得し、蓄積し、そして展開してゆけば良いのかを考えます。企業の創業時からの時間的な経過（ライフサイクル）の視点も経営資源を考える際に重要となります。

7・8：これまでの議論をベースにして、事例（ケース）を使って、経営戦略について総合的に考えます。そうしたなかで、これまで学習してきたさまざまな理論的概念や分析ツールを応用しながら使いこなせるようにしていきます。ケースは身近な中堅企業を取り上げる予定です。意見交換に気軽に参加していただけるように持っていきたいと思います。

■授業方法

事前の簡単な学習課題に基づいて、白板やプロジェクターを使用した講義（レクチャー）、意見交換、実習（フレームワークや分析ツールの実習と確認）、グループ発表など、さまざまな方法を使って授業を進行させていきます。

■参考文献＜著者『タイトル』出版社、出版年＞

授業中に適宜、紹介いたします。

■成績評価方法・基準

以下の3つの要素から評価します。毎回の事前の簡単な学習課題についての提出物（レポート用紙1枚程度）：40%、授業中のクラス貢献度（発言内容やグループディスカッションでの役割）：30%、授業終了後の課題レポート（2枚程度）：30%。

■準備学習等についての具体的な指示および他の科目との関連

毎回、事前課題について考えてきて頂いてから授業は進行します。それは大きな負担にはなりませんが、大きな成果が期待できます。必ず事前課題をして授業に臨んでください。これまで学習してきたことの総まとめのつもりで受講してください。

資料⑩ シラバス例（データサイエンス）

2015 年「ハッピーキャリアプログラム 女性リーダー育成コース」授業計画

授業科目名	データサイエンス	担当者	羽室・岡田	実施月	9～10 月
-------	----------	-----	-------	-----	--------

■講義目的

本講義では、近年注目を集めているデータサイエンスについての初歩的な知識と技術を学習してもらうことを目的としています。データサイエンスは、ビジネス分野においても、企業におけるデータの蓄積が進む中で非常に重要な分野に成長しつつあります。その中でも、特にファイナンスのケースを中心に上げ、より実践的な知識と技術を身につけることができる構成になっています。

■教科書＜著者『タイトル』出版社、出版年＞

資料を配布します。

■各回ごとの授業内容

1-2 データサイエンス入門

近年のコンピュータ技術の進展に伴い、企業内部には多様なデータが蓄積されるようになりました。またインターネットを通じて外部データの取得も容易になってきています。そしてこれらのデータを企業経営に積極的に活かしていこうという動きが活発化してきています。本講義ではデータサイエンス登場の背景、およびそこで必要となる統計や機械学習、データマイニングといった諸技術の概要について講義します。

3-4 データを集める・分析する

Excel を用いてマーケティング関連データの解析を行うことを通じて、より実践的な技術の習得を目指します。インターネット上に公開されたデータをいかに集めるか、集めたデータをいかに分析するか、その方法について講義します。さらに、次回以降でも利用する実データを解析してもらい、企業がいかにデータを活用しようとしているかを現実の問題とリンクさせながら学習を進めていきます。

5-6 金融市場の分析

3-4 で取得した方法を金融市場にも応用してみましょう。まずは、基本的なデータをお渡しします。自らの資金（貯金や給料）を選択した企業群に投じると考えてください。皆さんならどんなデータを集めますか？ 与えられたデータと自分で集めたデータをもとに投資を考えてみましょう。企業は、投資家の皆さんからの資金を元手にビジネスを行なっていますから、個人投資家や外国人投資家が増えてきている昨今、投資家からどう見られるかが、企業にとってもますます重要になってきます。

7-8 集めたデータを解析して、企業に提言する。

5-6 で行なったデータ解析を元に、企業に対する提言を行なってください。例えば、『配当を増やすよりも、株主優待をつけるべき』といった提言でも良いでしょう。あるいは、『利益が上がっているのに、新規投資に消極的過ぎる』というような批判でも良いです。大事なのは、根拠がある提言や批判をおこなうことです。集めたデータを基に、根拠のある説得的な提言を行なってみましょう。

■授業方法

1-2 においては講義を中心に進めていき、3-4 ではコンピュータの演習とグループディスカッションを中心に進めていきます。5-6 ではデータ応用の実践編です。適宜講義形式のレクチャーも行いますが、基本的には自らの手を動かしてもらいます。7-8 ではグループ発表を行なってもらいます。

■参考文献＜著者『タイトル』出版社、出版年＞

西内啓『統計学が最強の学問である』ダイヤモンド社、2013.

■成績評価方法・基準

最終講義でのグループ発表内容（60%）と講義への参加状況（40%）を総合的に考慮して成績評価を行います。

■準備学習等についての具体的な指示および他の科目との関連

「ビジネスに活かす経済数字の読み方」を履修していることが望ましいです。
Excel を利用するので、基本的な操作方法に不安がある人は事前に相談してください。

資料⑪ 授業の様子

組織マネジメントⅠ：

講義風景



ゲスト講師の伊藤みどり氏を迎えて



組織マネジメントⅡ：

グループワーク



ゲスト講師の伊藤久美氏を囲んで



組織マネジメントⅢ：

ゲスト講師 中野星子氏をお招きして



戦略マネジメント

ケースメソッド授業



アクションラーニング
グループワーク



グループ発表



プレゼンテーション：
外国人講師による授業



受講生のプレゼンテーション



ロジカルシンキング
ケースメソッド授業



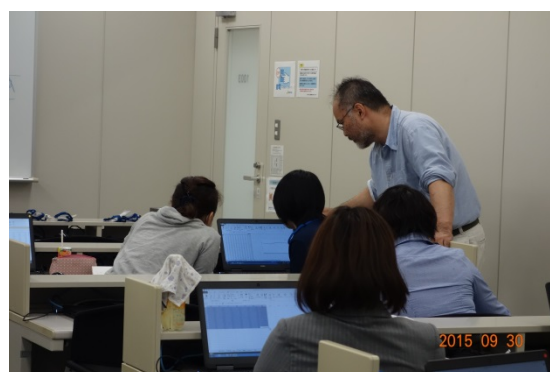
会計・財務諸表



データサイエンス
グループ発表



実際のデータを使ったワーク



データサイエンス
産経新聞取材撮影



マーケティング・マネジメント
雑誌の現物を使ったグループワーク



イノベーション



事業創成



資料⑫ ハッピーサポート

経営トップセミナー：

「今の自分を生きる」



神谷有二氏を囲んで



上司サポートセミナー



単発セミナー：「コーチング」



メンター相談会



メンターを囲んで



資料⑬ プログラム開発委員会と協議の場(2015.11.18)

評価委員の伊藤氏と藤田氏



女性リーダー育成プロジェクト



プログラムを支えたメンバー

(肩書きは 2016.3.31 現在)

事業責任者	定藤繁樹	関西学院大学経営戦略研究科	研究科長・教授
コーディネーター	大内章子	関西学院大学経営戦略研究科	准教授
事務担当者	澤村 裕	関西学院大学経営戦略研究科	事務長
事務局スタッフ	内藤順子	関西学院大学経営戦略研究科	(～2015.9)
	鬼木真紀	関西学院大学経営戦略研究科	(2015.10～)
	山本倫子	関西学院大学経営戦略研究科	(2015.10～)
再委託先	(株)ヒューマンラボ；取締役 船越伴子、黒澤ちづる コンピュータコンサルティング会社「TOPICS」；社長 高田茂樹		

連携企業・団体

株式会社大丸松坂屋百貨店、GE ヘルスケア・ジャパン株式会社
株式会社内田洋行、株式会社シュゼット、積水ハウス株式会社、株式会社大広
阪急電鉄株式会社、WDB 株式会社、ワンゲイン株式会社
大阪市民局、大阪商工会議所、大阪市女性起業家情報交流協会
経済産業省近畿経済産業局、21 世紀職業財団

※本報告書の執筆は大内章子が担当した。資料整理は鬼木真紀・山本倫子が行った。また、企業ニーズ調査のデータ整理・分析は、関西学院大学女性研究者研究活動支援者制度を利用して筆者の依頼で横田幸恵氏が行った。

様式第 15（無断複製等禁止の標記）

無断複製等禁止の標記について

委託業務に係る成果報告書の無断複製等の禁止の標記については、次によるものとする。

本報告書は、文部科学省の「高度人材養成のための
社会人学び直し大学院プログラム」委託費による

委託業務として、学校法人 関西学院 関西学院大学
が実施した平成 27 年度「ハッピーキャリアプログラム
女性リーダー育成コース」の成果を取りまとめたもので
す。

従って、本報告書の複製、転載、引用等には文部
科学省の承認手続きが必要です。