

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

イノベーション創出力を持った

女性リーダー

育成プログラム

平成 26 年度

報 告 書



公立大学法人
福岡女子大学

目次

第一部 事業概要（申請時）

1. 事業の目的
2. 事業の実施意義
 - 2-1 プログラムの背景
 - 2-2 福岡女子大で実施する意義
3. 事業の内容
 - 3-1 教育方法と内容
 - 3-2 授業期間
 - 3-3 総時間数・単位数
 - 3-4 女性を含む社会人向けの配慮
4. 実施体制
5. 事業の評価体制及び継続性
 - 5-1 評価体制の確保
 - 5-2 継続性
6. 受講料又は授業料の設定

第二部 活動報告

1. 女性キャリア支援センターの体制確立、環境整備
 - 1-1 女性キャリア支援センターの体制
 - 1-2 e-learning システムの導入
2. カリキュラム及び教育体制の確立
 - 2-1 産業界等との「協議の場」
 - 2-2 プログラム開発
3. ファカルティデベロップメントの実施
 - 3-1 関係者によるファカルティデベロップメントの実施
 - 3-2 先行事例の調査
4. プログラムの周知・広報
 - 4-1 プログラム説明会の実施
 - 4-2 募集に関する情報発信
5. 募集・出願

資料

活動報告

第一部 事業概要

1. 事業の目的

本事業は、福岡女子大学が地域の教育機関としてこれまで行ってきた女性生涯学習事業を発展させ、女性高度人材育成機関として更に重要な役割を果たすため、行政・企業内で管理職・意思決定に関わる女性の育成プログラム、及び育児等でキャリアを中断している女性が社会の成長分野で活躍する復職支援プログラムを用意し、女性リーダーとして必要とされる能力獲得の機会を提供するものである。

本事業により開発するプログラムは、3つの「大学独自の修了証授与プログラム」と、それら全ての履修に対する「履修証明プログラム」から構成されている。それらは、ダイバーシティならびに男女共同参画の視点を基礎として、課題の本質を捉える問題発見・問題分析からなる課題設定能力、コミュニケーションを通して多面的に考察するチーム運営・関係者協力体制構築・交渉力、検証を通して課題解決に向けたイノベーションを創出する力を養成するものである。

2. 事業の実施意義

2-1. プログラムの背景

社会のグローバル化が進む一方、少子高齢化が進む中で、企業、行政、NPO、教育機関などの組織において、性別・年齢・国籍・人種などを問わず、多様な人材の活躍を促すダイバーシティ環境を実現することは、創造力や革新力を増進し、組織の持続的な競争力を高めるため、とりわけ成長分野において必須である。このダイバーシティ実現において、先進国内のみならず世界的に見ても日本は女性の活躍がとりわけ遅れており、女性の活躍を推進することがダイバーシティ実現に向けた最重要課題である。さらに、内閣府「第3次男女共同参画基本計画」においても、「企業における女性の能力発揮のためのポジティブ・アクションの促進」や「育児・介護等により退職した者に対する支援」を提唱している。

現在の女性の就業率は、平成24年には全雇用者の42.8%、また大卒以上の雇用者（20～24歳において）の46.8%と女性が労働市場の約半数近くを占めている一方、管理職や役員に占める女性の割合は11.1%と非常に低い（平成24年度総務省統計局「労働力調査」並びに平成24年度賃金構造基本統計調査をもとに年齢区分別に割り出した大卒以上の雇用者数）。政府は「上場企業に1人は女性役員を」と提唱しているが、役員就任に必要な経験を備えた人材が少ないという理由から女性役員の登用が進んでいない現状がある。

これに対し、福岡県では全国に先駆け平成25年に九州地域産業活性センター、九州経済連合会等が中心となり「女性の活躍推進福岡県会議」を設立し、女性管理職比率等の目標設定、女性の能力・意欲・意思を高める活動、女性が活躍し易い育児支援等の社会的環境を整備する活動

が始まった。この「福岡県会議」は、支援団体として経済団体、福岡県男女共同参画センター、顧問として県知事、政令都市の市長、九州経済産業局長、福岡労働局長、九州地域活性化センター会長、および会員として企業、各種法人、大学、地方自治体、NPO、グループ、個人から構成されている。福岡女子大学もその設立時から会員（企画委員会委員）として参画し、産業界等をけん引する女性リーダー育成の立場から協働活動の企画を進めてきた。

この「福岡県会議」が立ち上げた「WE-Net 福岡（福岡県内の事業所の部長・課長で構成される女性管理職ネットワーク）」の調査によると、業務付与の質や量、および管理職登用に性差があると感じている会員が、それぞれ 22.6%、43.8% いると報告している。併せて、意思決定ボードのダイバーシティを高めるため、女性役員候補のパイプラインとしての管理職層の育成が必要であり、特に問題分析・課題設定等の概念操作能力を駆使した業務経験、チーム運営経験、社内のキーマンを巻き込んで力を借りる交渉力、成果を出すための視座等を獲得するリーダー育成教育を受ける機会の必要性を指摘している（平成 25 年度「地域における男女共同参画連携支援事業」成果報告書：一般財団法人九州地域産業活性化センター）。

2-2. 福岡女子大学で実施する意義

一方、福岡女子大学は、全国初の公立女子専門学校として大正 12 年（1923 年）に開校して以来一貫して、「次代の女性リーダーの育成」を建学の精神とし女子高等教育の牽引役を担ってきた。平成 23 年 4 月に 1 学部 3 学科編成の「国際文理学部」となり「国際化と多様化する社会で幅広く活躍できる次代の女性リーダーの育成」を進めている。また、昭和 60 年に女性生涯教育資料室を設立し、女性の生涯学習の拠点として地域に貢献してきた。平成 23 年度の改組に伴い、学長直轄の「地域連携センター」（女性生涯学習研究、産学官地域連携、地域交流部門の 3 部門から構成）が設立され事務局内に地域連携班が新設されたこと、及び平成 25 年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業」に採択され、女性研究者支援室を設置したことなど、教職員が一体となり、全学的、組織的に地域貢献、特に女性の生涯学習に取り組む体制が整備された。

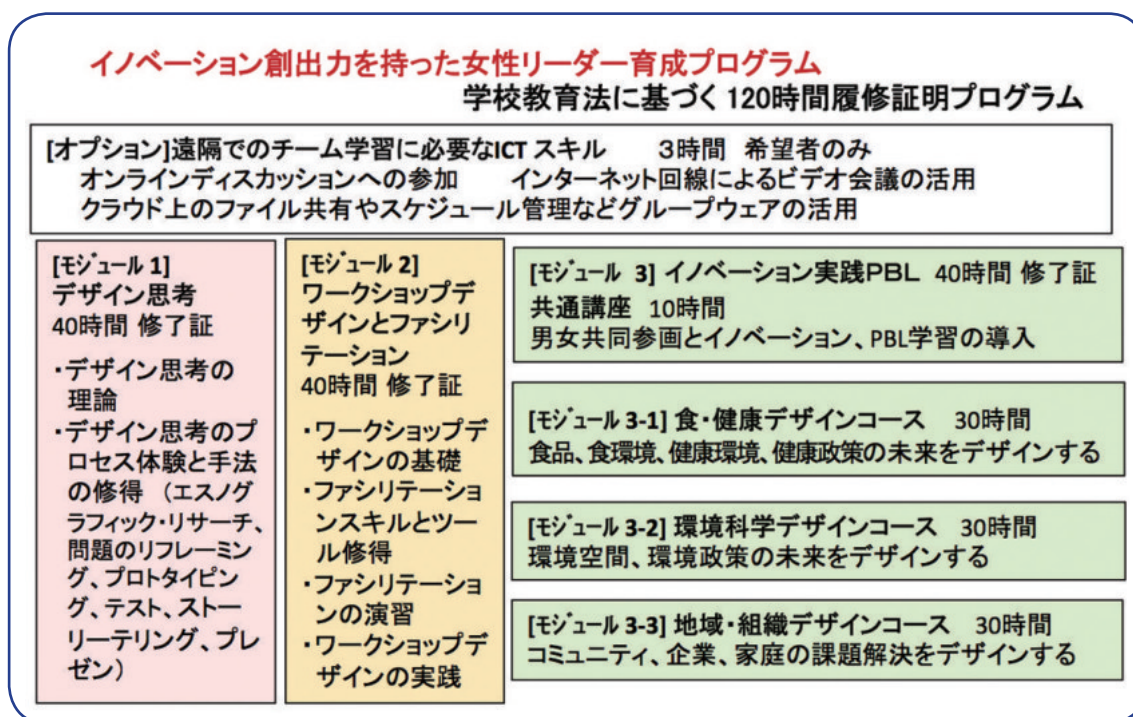
今回の事業提案は、福岡女子大学が地域の教育機関としてこれまで行ってきた女性生涯学習事業を発展させ、地域の女性高度人材育成機関として更に重要な役割を果たすため、地域連携センター女性生涯学習研究部門と女性研究者支援室の支援のもと「女性キャリア支援センター」を新たに設置し、行政・企業内で管理職・意思決定に関わる女性の育成プログラム、及び育児等でキャリアを中断している女性が社会の成長分野で活躍する復職支援プログラムを用意し、女性リーダー（高度人材）として必要とされる能力獲得の機会を提供するものである。本企画により開発する教育プログラムは、ダイバーシティならびに男女共同参画の視点を基礎として、課題の本質を捉える問題発見・問題分析からなる課題設定能力、コミュニケーションを通して多面的に考察するチーム運営・関係者協力体制構築・交渉力、検証を通して課題解決に向けたイノベーションを創出する力を養成するものである。

3. 事業の内容

3-1. 教育方法と内容

本プログラムは、3つのモジュールから構成されている。モジュール1と2、モジュール3の共通課程は、対面授業による講義・ワークショップと対面授業前のオンライン学習、対面授業後のオンラインコミュニティでのディスカッション並びに実践ワークを組み合わせる。モジュール3の各実践コースでは、少人数のチームに分かれ、課題設定、フィールドリサーチ、課題解決案の策定とプレゼンテーションを含むPBL（Project Based Learning）に取り組む。

また、オンライン学習やインターネット回線によるビデオ会議、クラウド上のファイル共有などのICT技術に慣れていない受講生のために、オプションで遠隔学習のためのICTスキル研修を提供する。



・モジュール1「デザイン思考」

概要：不明確な問題の本質を把握し解くべき問題を明確にし、解決のためのアイデアを迅速に試行する一連の「デザイン思考」のプロセスを学び、エスノグラフィック・リサーチやプロトタイプング、ストーリーテリングなどの手法を体験し、実際の仕事でも活用できるように修得する。

構成と内容：40時間（10週間） 定員 24～30名

[6時間の土曜日対面授業 + 4時間のオンライン学習] × 4回

(1) 導入：デザイン思考の理論と履修者のチームビルディング

(ユーザードリブンイノベーション、人間中心のデザイン)

*オンライン学習導入30分を含む

-
- (2) 演習：デザイン思考のプロセス体験-1
(エスノグラフィック・リサーチ、問題のリフレーミング)
 - (3) 演習：デザイン思考のプロセス体験-2
(ブレインストーミング、プロトタイピング、テスト)
 - (4) 演習：デザイン思考のプロセス体験3
(ストーリーテリングとプレゼン、振り返り)

・モジュール2：「ワークショップデザインとファシリテーション」

概要：問題解決に向けて多面的に考え、チームの合意形成を作り上げてゆくプロセスのデザインとツールを学び、ファシリテーションの実践スキルを体験習得する。最後の回には、自分で設計したミニワークショップを実践すると共に、職場や地域などで実践したワークショップの振り返りをオンライン上のコミュニティで共有する。

構成と内容：40時間（10週間） 定員 24～30名

[6時間の土曜日対面授業+4時間のオンライン学習] × 4回

- (1) 導入：ワークショップデザインの基礎
(学習理論、ワークショップのタイプと活用する場面、チーム設計、プログラム設計、空間設計、道具設計)
- (2) 演習：ファシリテーションスキルとツール-1
(場のデザインスキル、対人関係のスキル、場づくりのアクティビティ、ファシリテーターの介入/非介入)
- (3) 演習：ファシリテーションスキルとツール-2
(構造化のスキル、合意形成のスキル、拡散と収束のツールグラフィックファシリテーション、記録道具活用スキル)
- (4) 実践：ワークショップデザインの実践
(フィールドでの実践の振り返り、参加者のフィードバックの反映、ワークショップの記録・改善)

・モジュール3：「イノベーション実践PBL」

概要：モジュール1および2で得たスキルを、受講者の専門分野を踏まえた実践の場で活用し、課題解決に取り組む。共通課程としてイノベーション創出における男女共同参画の視点を学習した後、「食・健康」、「環境科学」、「地域・組織」の3つのコースから、1つのコースを選択して、少人数のチームを結成し、行政や産業界が抱える現実の課題解決に向け、新たな価値を創造する解決策を提案する。担当教員はPBLコーチとして専門的な視点から実践活動を支援すると共に、履修生以外の参加者として、大学院外国人留学生や実務家をチームに加え、グローバルな視点（多様な視点）や解決策の実現性を高める。

構成と内容：40時間（15週間） 定員 24～30名（各コース8～10名）

(1) 共通課程 [6時間の土曜日対面授業 + 4時間のオンライン学習]

(2)~(4)各コース [6時間の土曜日対面授業 × 2回 + 18時間の実践]

・モジュール 3-1：食・健康デザインコース

食品、食環境、健康環境、健康政策の未来をデザインする

・モジュール 3-2：環境科学デザインコース

環境空間、環境政策の未来をデザインする

・モジュール 3-3：地域・組織デザインコース

コミュニティ、企業、家庭の課題解決をデザインする

(1) 共通：男女共同参画とイノベーション

(多様な視点や発想とイノベーション、日本の男女共同参画の現状と課題、ユーザーを巻き込むイノベーション創出)

* PBL の活動の取組み方についての導入 30 分を含む

(2) 実践準備：課題のリフレームとプロジェクトチーム結成

未来予測スキニング、プロジェクト計画策定

(3) 実践：プロジェクトチーム単位で課題解決策の検討

リサーチ、創造、プロトタイピング、テスト

(4) 発表と共有：発表会には、履修生が実際に取り組んだフィールドの責任

者や解決策の提案先の責任者にも出席を依頼する。

それぞれのモジュールは 40 時間で構成されており、(c) 大学独自の修了証を授与する課程に対応している。これらのモジュール修了者には福岡女子大学より修了証を授与する。モジュール 1 および 2 は単独でも履修可とするが、モジュール 3 は、その基礎となるモジュール 1 および 2 の履修をその前提とする。モジュール 1、2、3 の全ての課程修了者 (120 時間履修者) には、(b) 履修証明プログラム修了として、学校教育法に基づく「福岡女子大学 イノベーション創出力を持った女性リーダー育成プログラム履修証明書」を授与する。

本教育内容、教育方法の立案に際し、「女性の活躍推進福岡県会議」の企画委員会主要構成員と協議を経て、大学の種々の専門課程を卒業して産業界等で活躍する女性が、更に上位のポジションにてその職を担うために必要なスキルとして構想した大学院レベルの教育プログラムであり、先に述べた「福岡県会議」WE-Net 福岡 (福岡県内の事業所の部長・課長で構成される女性管理職ネットワーク) などが示した女性リーダーとして必要とする能力獲得に込められているものとして強い支持を得ている。

3-2. 授業期間

各モジュール期間：10 週間 / モジュール 1 と 2, 15 週間 / モジュール 3

3つのモジュール全体を履修修了するプログラム期間：1年（すべてのモジュールを同じ年度に履修する場合）～3年（それぞれのモジュールを各年度に1つずつ履修する場合）

3-3. 総時間数・単位数

40 時間 / モジュール・・・(c) 大学独自の修了証を授与する課程相当

120 時間 / プログラム・・・(b) 履修証明プログラム修了相当

3-4. 女性を含む社会人向けの配慮

本プログラムは、行政・企業の管理職候補ならびにキャリア中断中の女性を対象にしているが、とりわけ子育て中の女性を対象にしている。いわば「子育てしながら大学院」で学べることが特徴である。前述の「女性の活躍推進福岡県会議」の企画委員である女性管理職へのヒアリングでは、「女性社員の研修機会が少ない中で、女性は研修を必要としている・受けたいと考えているが、子育てがネックになり研修に参加できない」「特に小学生の一時保育がなくて困る」という現状が明らかになった。従って、具体的に以下の配慮を行う。

①授業期間 / 開講時間帯：短期間で履修できるよう1モジュール3か月、土曜9:00～16:00(6時間)開講

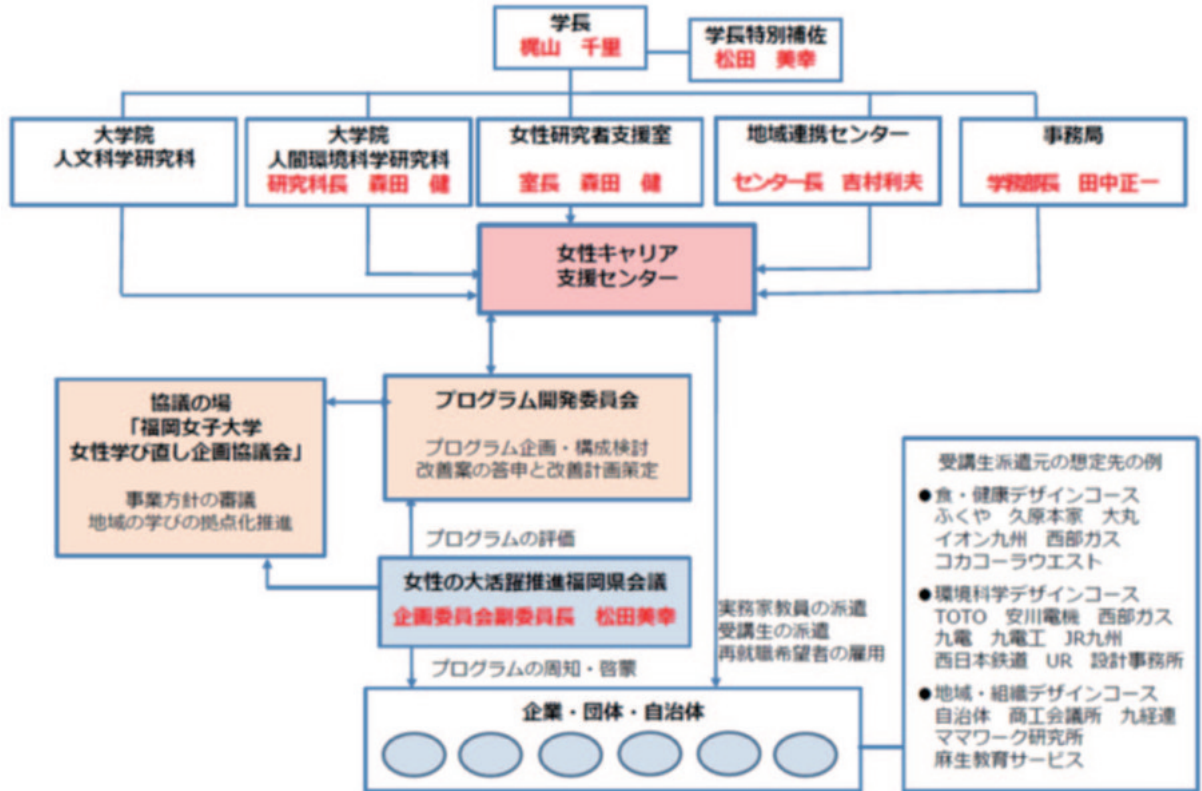
1モジュールずつの履修を可能とし、それぞれの時間に合わせた受講形態を可能とする。(数年単位の計画でも可能とする。)

②授業実施場所：基本は福岡女子大学だが、交通の利便性が高い場所でレンタルオフィスを設けて、サテライトオフィスによる講義も実施する。

③一時保育：乳幼児保育と小学生対象の学童保育を実施する。乳幼児保育は専門業者に依頼する。学童保育は、小学生の興味関心に沿って、学童に行くことが楽しみになるような子ども用の教育プログラムを別途準備する。また、保育には学生の体験学習とキャリア教育の一環として位置づけ、学生ボランティアを活用する。

4. 実施体制

福岡女子大学 女性学び直し支援室が、産業界等と連携し、知見やフィールドをご提供いただきながら、よりよいプログラムの実施・運営をしていく。



5. 事業の評価体制及び継続性等

5-1. 評価体制の確保

①モジュールに対する評価：各モジュール終了後、プログラム開発委員会を担当教員も含めて開催し受講生による受講後アンケートおよび担当教員による自己評価を基に、モジュール改善を図る。

②プログラムに対する評価：プログラム終了後、産業界等との「協議の場」：福岡女子大学女性学び直し企画協議会を開催し、プログラム開発委員会と担当教員による評価と改善案の報告を基に、当該年度プログラム実施における評価を行い、改善方向について協議を行う。プログラム開発委員会は、この協議会方針を基に、次年度プログラムの改善計画を策定する。

③事業全体に対する評価：産業界等との「協議の場」：福岡女子大学女性学び直し企画協議会において、当該年度の報告とそれを踏まえた事業評価が行われ、改善方針が審議される。

5-2. 継続性

・学内体制・産学連携体制

本事業の企画運営を実行するため、「女性キャリア支援センター」を創設する。本センターは、

既存組織の地域連携センターおよび女性研究者支援室からの産学連携と社会人受講者受け入れに対する支援を受ける事、および大学院研究科委員会から教員による教育面の支援を受けることが確保されており、本事業の継続性に全く問題はない。

・人件費を中心とした資金計画

「女性キャリア支援センター」には専任事務職員を2名置くが、その人件費は受講料による収入により一定程度補てんすることが可能であり、継続性には問題ないと判断している。プログラム科目を担当するため招聘する非常勤講師費用は、大学自主財源にて継続性を確保する。

6. 受講料又は授業料の設定

受講料 50,000円／モジュールと設定する。モジュール1, 2, 3の最大定員は30名なので、延べ受講者総数は90名となる。従って年間受講料を、 $50,000 \text{円} \times 90 \text{名} = 4,500,000 \text{円}$ と見込んでいる。

第二部 活動報告

1. 女性キャリア支援センターの体制確立、環境整備

1-1 女性キャリア支援センターの体制

・女性キャリア支援センターの設置

平成26年10月27日、女性キャリア支援センターを設置。専従組織である女性学び直し支援室を新たに立ち上げ、既存組織である女性研究者支援室とともに、女性キャリア支援センター内に設置。

公立大学法人福岡女子大学女性キャリア支援センター設置要綱

(設置)

第1条 公立大学法人福岡女子大学組織規則（平成18年法人規則第1号）第3条第2項の規定に基づき、本学に福岡女子大学女性キャリア支援センター（以下「センター」という。）を設置する。

(目的)

第2条 センターは、女性の能力の活用を図り、女性が活躍する社会を実現するために必要な事業を積極的に推進することを目的とする。

(構成)

第3条 センターは、女性研究者支援室、女性学び直し支援室で構成し、連携して業務を推進する。

(女性研究者支援室の目的)

第4条 女性研究者支援室は、女性研究者研究活動支援事業（文部科学省補助事業）の円滑な実施を目的とする。

(女性研究者支援室の業務)

第5条 女性研究者支援室は、理事長の命を受け、次の業務を行う。

- (1) 女性研究者支援に係る事業の企画・調整・実施に関すること。
- (2) 女性研究者キャリア開発に係る事業の企画・実施に関すること。
- (3) その他女性研究者支援室の運営に関すること

2 女性研究者支援室は、前項に規定する業務の遂行に当たって、国際文理学部、大学院、関係部局と連携を図るものとする。

(女性学び直し支援室の目的)

第7条 女性学び直し支援室は、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（文部科学省委託事業）（以下「学び直しプログラム」という。）の円滑な実施を目的とする。

(女性学び直し支援室の業務)

第8条 女性学び直し支援室は、理事長の命を受け、次の業務を行う。

(1) 学び直しプログラム事業「イノベーション創造力を持った女性リーダー育成プログラムの構築と普及」の企画・調整・実施に関すること

(2) 福岡女子大学学び直し企画協議会の運営に関すること

(3) その他、学び直しプログラムの円滑な実施に関すること

2 女性学び直し支援室は、前項に定める業務の遂行にあたって、国際文理学部、大学院、その他関係部局との連携を図るものとする。

(組織)

第9条 センターは、次の者をもって組織する。

(1) センター長

(2) 室長 2名

(3) 事務職員 相当数

(4) その他、理事長が必要と認める教員

2 センター長及び室長は本学の専任教員の中から、理事長が任命する。

(雑則)

第10条 この要綱に定めるもののほか、センターの運営に関し必要な事項は、センター長が別に定める。

附 則

(施行期日等)

1 この要綱は、平成26年10月27日から施行する。

2 公立法人大学福岡女子大学女性研究者支援室設置要綱（平成25年11月1日施行）は、廃止する。

(設置期限)

3 女性研究者支援室の設置期限は、平成28年3月31日までとする。

4 女性学び直し支援室の設置期限は、平成29年3月31日までとする。

・女性学び直し支援室内の体制

専従事務職員 2 名（コーディネーター 1 名、事務業務担当職 1 名）を新規採用。

事務業務では、既存組織である地域連携センター女性生涯学習研究部門、女性キャリア支援センターと連携、協力を仰ぎ、業務を開始。また、大学院新研究科と連携し、平成 27 年度学生／受講生募集のキックオフシンポジウム開催の企画に着手、実施。

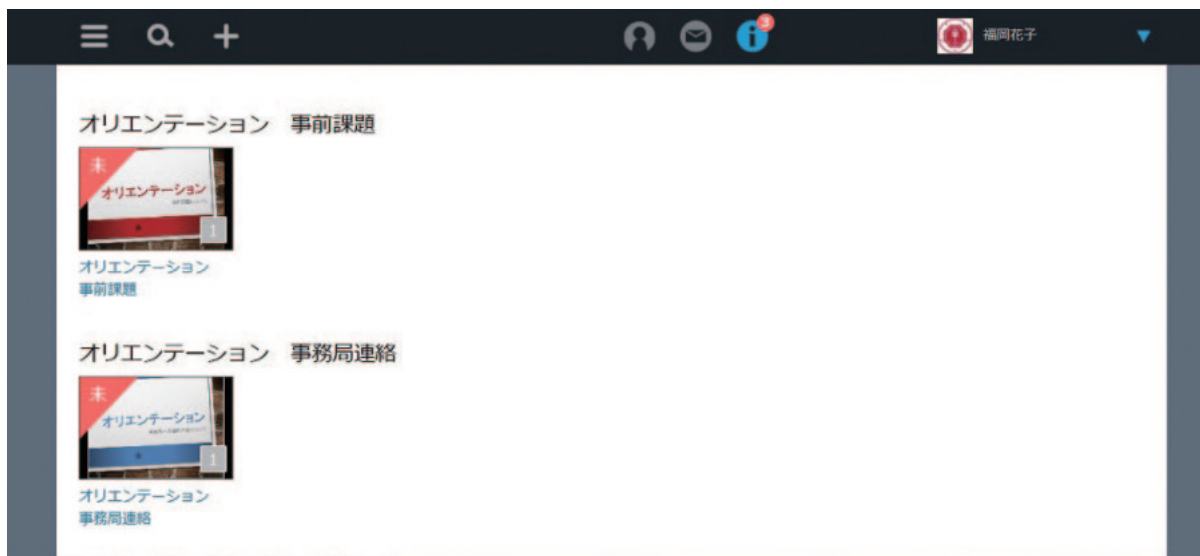
1-2 e-learning システムの導入

株式会社ナレッジネットワークの協力により、インターネット授業で実績のあるサイバー大学の e-learning システムの導入を決定。平成 27 年 1 月 30 日導入。

既存のシステムの転用により、開発期間が短縮でき、平成 27 年 2 月に実施した学内関係者対象のファカルティ・デベロップメントでは実際のシステムを用いて、操作・仕様の検証を行った。また、サイバー大学でのインターネット授業での運用実績とファカルティ・デベロップメントでの仕様検証、学内関係者に向けた操作に関するヒアリング調査をもとに、本プログラム向けに新たな機能（グループ別投稿画面、開講日単位の投稿画面の整備）を配置。



※ e-learning システムログイン画面



※ e-learning システム 閲覧画面



※ e-learning システム オンラインディスカッションサンプル

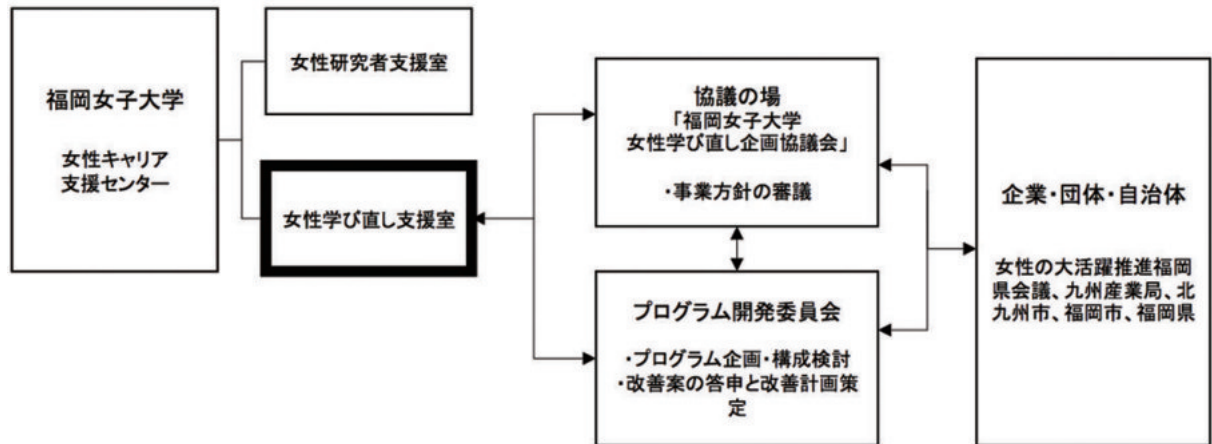
(画像はファカルティデベロップメント時のもの)

2. カリキュラムおよび教育体制の確立

2-1 産業界等との「協議の場」

平成26年10月27日付けにて企画協議会運営要綱、プログラム開発委員会運営要綱を制定。各委員を選出、平成26年3月31日までを任期とし、委嘱を行った。

●実施体制図



●企画協議委員

名前	所属・職名	役割等
吉村 利夫	福岡女子大学副学長 地域連携センター長	福岡女子大学女性学び直しプログラム 責任者 学び直しプログラムの方針審議・決定
森田 健	福岡女子大学副学長 人間環境学研究科長	福岡女子大学女性学び直しプログラム プログラムコーディネーター 学び直しプログラムの方針審議・決定
松田 美幸	福岡女子大学学長特別補佐 女性の活躍推進福岡県会議企画委員 会 副委員長	福岡女子大学女性学び直しプログラム プログラムコーディネーター 学び直しプログラムの方針審議・決定
川原 正孝	女性の活躍推進福岡県会議 企画委員会 委員長	学び直しプログラムの方針審議・決定
鉄川 洋	九州地域産業活性化センター (女性の活躍推進福岡県会議事務局) 専務理事	学び直しプログラムの方針審議・決定
生越 晴茂	九州経済産業局 地域経済部部長	学び直しプログラムの方針審議・決定
大曲 昭恵	福岡県 新社会推進部 部長	学び直しプログラムの方針審議・決定

●プログラム開発委員

名前	所属・職名	役割等
森田 健	福岡女子大学副学長 人間環境科学研究科長	福岡女子大学女性学び直しプログラム コーディネーター プログラム開発委員会 委員長 学び直しプログラムの企画・構成検討 及び実施
松田 美幸	福岡女子大学学長特別補佐 女性の大活躍推進福岡県会議企画 委員会 副委員長	福岡女子大学女性学び直しプログラム コーディネーター プログラム開発委員会 副委員長 学び直しプログラムの企画・構成決定
野依 智子	福岡女子大学 教授 女性研究者支援室 副室長 女性の大活躍推進福岡県会議企画 委員会 委員	学び直しプログラムの企画・構成決定
本田 和男	女性の大活躍推進福岡県会議・九州 地域産業活性化センター・企画部長	学び直しプログラムの企画・構成決定
園田 理恵	女性の大活躍推進福岡県会議企画委 員会 委員 九州電力人材活性化本部ダイバーシ ティ推進グループ長	学び直しプログラムの企画・構成決定
菊竹 倫子	TOTO 株式会社人財本部 人財部 ダイバーシティ推進グループ企画主査	学び直しプログラムの企画・構成決定
守田 有理子	株式会社ふくや網の目コミュニケー ション室	学び直しプログラムの企画・構成決定
大石 理	九州経済産業局 産業人材政策課長	学び直しプログラムの企画・構成決定
櫻江 裕美	北九州市男女共同参画推進課長	学び直しプログラムの企画・構成決定
大倉野 良子	福岡市男女共同参画課長	学び直しプログラムの企画・構成決定
山口 美矢	福岡県新社会推進部男女共同参画推 進課長	学び直しプログラムの企画・構成決定

2-2 プログラム開発

担当教員及びプログラム開発委員会メンバーからなる関係者全員が集まり、本プログラムにおける各モジュールの位置づけ（目的）と相互関係性を確認する会議を、十分な議論の時間を確保して実施。

プログラム開発委員会 3回

モジュール担当講師とのプログラム開発会議 4回

UR 都市再生機構との連携、講座協力に関する協議 2回

●平成 26 年 12 月 3 日に企画協議会・プログラム開発委員会合同会議を実施。

出席者：

<企画協議委員>

女性の大活躍推進福岡県会議 企画委員会委員長 川原 正孝氏

九州地域産業活性化センター（女性の大活躍推進福岡県会議事務局）専務理事 鉄川 洋氏

九州経済産業局 地域経済部長 生越 晴茂氏

福岡女子大学副学長 地域連携センター長 吉村 利夫氏

福岡女子大学副学長 人間環境学研究科長 森田 健

福岡女子大学学長特別補佐 女性の大活躍推進福岡県会議（企画委員会副委員長）松田 美幸

<プログラム開発委員>

九州地域産業活性化センター（女性の大活躍推進福岡県会議事務局）企画部長 本田 和男氏

九州経済産業局 地域経済部産業人材政策課長 大石 理氏

北九州市子ども家庭局男女共同参画推進部男女共同参画推進課長 櫻江 裕美氏

福岡市 市民局男女共同参画部課長（女性活躍推進担当）大倉野 良子氏

福岡県 新社会推進部男女共同参画推進課長 山口 美矢氏

九州電力(株)人材活性化本部ダイバーシティ推進グループ長 園田 理恵氏

福岡女子大学教授 女性の大活躍推進福岡県会議企画委員会委員 野依 智子

<担当講師>

株式会社リ・パブリック 共同代表 田村 大氏

株式会社トライログ 代表取締役 平山 猛氏

<事務局>

福岡女子大学 学び直し支援室スタッフ 岸 智子 田中 依子

※企画協議委員 7名中6名 プログラム開発委員 11名中9名 出席

議事内容は以下の通り

1) 「企画協議会」「プログラム開発委員会」設置に関して

2) 学び直しプログラムについての説明

プログラムの目的、背景について

プログラムの実施内容、方法について

1) 「企画協議会」「プログラム開発委員会」設置に関して

- ・学び直しプログラムの実施運営体制について森田副学長より説明。

プログラム推進のために「女性キャリア支援センター」を設立。産業、行政等々と連携をとりながら進めていくプログラムであるため、方針を決定する女性学び直し企画協議会と、プログラムの企画構成を検討していくプログラム開発委員会とで構成し、進行していく旨をご説明し、了承を得た。

- ・併せて、各委員に委嘱状の交付を行った。

2) 学び直しプログラムについての説明

- ・プログラム開講の背景・目的を踏まえ、講座内容について森田副学長より説明

イノベーション創出のための女性リーダーの育成とあるが、企業や団体においては新しい商品や制度や仕組みを作ることが求められているため、具体的に地域や組織の中で実践できるような学習スタイル、講座内容にしていくことを目指している。

授業は原則土曜日に開講、託児施設の活用、急な欠席の補講・補習対応、複数年に渡って履修ができるようにするなど働く女性、子育て中の女性が学びやすい環境を整備していく。

質疑／ご意見

- ・対象者の年齢層は？（生越氏）

→年齢制限は設けていない。大学院レベルの学習を提供するため、大卒程度の学力を有する人を対象としている。

- ・グループワークが中心になるのか？（生越氏）

→実際の授業での演習は5～6名の小グループで学習していく。

・対象者のイメージについて モジュール3のコース選択について受講前のキャリアや知識レベルを必要とするのか？それまでのキャリアを転換するものなのか、中断を補うものなのか？（大倉野氏）

→ 問題発見、解決、巻き込み力を養成する講座のため、コースに対する専門的能力は問わない。コース選択は取り組むテーマとしてとらえている。食・健康であれば誰もが身近なテーマになり得る。また、イノベーションは専門領域からのみ生まれるわけではないため、専門知識は大学教員や協力いただく企業・団体がサポートしていく。実務においては組織内で担う専門家が該当しない場合があるが、そういったケースで専門家や適任者を探し、推進していく実践として受講者にトライしていただきたい。

・ビジネスプランを策定するためには、マーケティングや財務などの基本的な経営知識が必要になるのでは？そうした知識は保持している前提で開講されるのか？（大石氏）

→モジュール3では事業プランまでを作成するのではなく、アイデアをプラン化していくことを

目指している 事業計画までは求めている。

・企業内では事業計画を策定できる人材を求められるのでは？プロデューサー型人材にとっても事業計画の策定は必要な力ではないか？（大石氏）

→ 収支計画などファイナンス、アカウンティングの知識の必要性や、事業計画策定までを成果物とするのかなどは、プログラム開発委員会で検討していく。

・ある程度の事業計画が策定できるレベルは求めたい（鉄川氏）

→経営管理の基礎的な知識はモジュール3の共通課程の中で提供していく予定。

・モジュール1の最初で経営分析、リサーチの基礎を学ぶ機会を設けたほうがよいのでは？（大石氏）

→既存の発想からでは対応できないケースが多いため、既存の分析手法、分析からの事業計画の立案ではなくアイデアを磨いて企画を立案することに軸足を置いたプログラムとしたい。企業・団体など産業界のニーズも踏まえ、経営管理、分析に関する知識やスキルを習得する機会、レベルを検討していく。

・学び直しの意味について、「今まで知らなかったことを学ぶ」「今までの知識を再度学習する」などいろいろな視点があるが、刺激を受けることが重要（鉄川氏）

・マーケットイン、ユーザー基点型の商品開発などまだまだ中小企業では行われていない（大石氏）

→目指しているものは同じであるが、アプローチが異なる。今ある知識の延長上ではないリサーチ手法や思考法を学んでいく。

・従来の経営管理やリーダー育成のための講座との違いをきちんと説明することで理解を得て広めていくことが大事ではないか（生越氏）

・本プログラムは魅力があるが、受講生を募集する段では、受講者が受講することで得られるメリット、派遣する企業のメリットをどう重ねていくかが難しい。新しいものを提供していくことは大切。講座内容をわかりやすく受講生に届けることが重要。福岡県でもいきいき塾を開講して3年になるが、刺激を受けること・研鑽を続けることが受講生にとっては重要。多様な受講生にとってのメリットをどう提供するかが課題であると思う。（山口氏）

・大学が提供できる学びとは何かを考えたい。グループでのワークを通じて個々の力を磨いていくことで個性を創出することは企業に戻ったときにも有効であると思う。送り出す企業側の期待する知識レベルがあることは承知している。「そのものずばり」を学ぶことも必要だが、テーマの中（学習の過程の中）で学んでいくスタイルもあるのではないか。経営管理に関する学習は大学でなくても行えるが、大学が提供する学びは背骨の部分と思っている。最低限抑えておくべき知識やスキルについてお聞きした上で、プログラムに取り込んでいく。（梶山学長）

・対象者について。リーダーを目指す女性と未就労の女性とでは差があるのではないか？意識、レベル感が違うので工夫が必要ではないか？（園田氏）

→育児休業中でも就労中でも差がないという前提で取り組みたい。

・育児休業後の女性の感性が休業前とは違い、育児休業によるキャリアができたと感じている。

管理職は企業内で育成できるが、他流試合によって刺激を受けることによって、違ったかたちで育成できるのではないか？（川原氏）

・休業中の女性などブランクのある人にとっては、受講時に不利になる部分もあるかもしれない。選考時にフォローする、メンターによるフォローなどの施策が必要（園田氏）

・選考試験は行うのか？（鉄川氏）

→このプログラムを受講することで実現したいことと合致している人に受講してもらいたい。どのようにして応募、推薦いただけるか、また選考方法については次の課題。

・短期間の研修は職場で行っているが、長期間じっくりと学べる機会は少ない。長期間、職場ではなく大学という場所で学べる機会があることは重要。育児休業中や子育てをしながら仕事をしている人でも、学びたいと思っている人はたくさんいると思う。（櫻江氏）

・（ご自身も社会人大学院で学ばれていた経験を踏まえ）企業派遣で受講者を募るは難しいのではないか？企業・組織で派遣して学ぶ従前のプログラムとは内容や志向が違うので、募集方法を工夫する必要がある

・企業研修は子育て中だと参加できないことが多いが、環境を整備して子育て中の人にも魅力を感じてもらえるプログラムにしたい。中断再就職の女性の学び直しの課題は 学んだあとの出口が見えないことであるが、 在職中の人とともに学ぶことでイメージがでやすい。（野依）

・従来と違うプログラムなのだという点を明確にする必要がある。「デザイン思考」などはまだまだ言葉が一般的でないのでわかりにくい。（本田氏）

まとめ

・従来の社会人向け講座、企業内教育とは異なるアプローチ、内容のプログラムであることを説明、ご理解いただいた。

・経営管理に関する知識習得の機会、レベルについては、ご意見を踏まえ、次回のプログラム開発委員会での検討事項とする。

・募集告知、広報に関して → 受講対象となる女性へのリーチ方法、従来とは異なる新しいアプローチの講座であることなど講座内容を理解いただくための工夫が必要。引き続き、検討していくことを確認し、閉会。



※企画協議会、プログラム開発委員会合同会議の様子

●平成26年12月16日にプログラム開発委員会を実施。

出席者：

<プログラム開発委員>

九州地域産業活性化センター（女性の大活躍推進福岡県会議事務局）企画部長 本田 和男氏

九州経済産業局 地域経済部産業人材政策課長 大石 理氏

北九州市子ども家庭局男女共同参画推進部男女共同参画推進課長 櫻江 裕美氏

福岡市 市民局男女共同参画部課長（女性活躍推進担当）大倉野 良子氏

福岡県 新社会推進部男女共同参画推進課長 山口 美矢氏

九州電力(株)人材活性化本部ダイバーシティ推進グループ長 園田 理恵氏

TOTO(株)人財本部人財部ダイバーシティ推進グループ 企画主査 菊竹 倫子氏

福岡女子大学教授 女性の大活躍推進福岡県会議企画委員会委員 野依 智子

福岡女子大学副学長 人間環境学研究科長 森田 健

福岡女子大学学長特別補佐 女性の大活躍推進福岡県会議（企画委員会副委員長）松田 美幸

<担当講師>

株式会社リ・パブリック 共同代表 田村 大氏

株式会社トライログ 代表取締役 平山 猛氏

<事務局>

福岡女子大学 学び直し支援室スタッフ 岸 智子 田中 依子

※プログラム開発委員 11名中10名 出席

議事内容は以下の通り

- 1) 大学院学び直しプログラム内容の確認・検討
- 2) 講座の広報について
- 3) 今後の活動について

- 1) 大学院学び直しプログラム内容の確認・検討

講座内容に関する説明

前回の合同会議時の課題であった「経営管理の基礎知識の提供の必要性」については、オリエンテーションを設けること、モジュール3の対面授業の中で「事業プラン策定に関する基本知識」の講座を実施することで対応する。

質疑／ご意見

・受講生の修了後の評価は企業側で行うことになるため、わかりやすい言葉、内容で講座の説明・広報をしていく必要がある。特に中小企業の経営者には横文字ではなく、わかりやすい言葉・内容でないと、自社の事業や経営とは遠いものと思われる。身近に感じてもらうことも必要。イメージよりも、合理的な理由があった方が評価しやすい。（大石氏）