
・何を学んでくるか？も大事だが、自社で抱える課題を解決するための中心人物を送り出してほしい。学んだ後、学んだことを生かして実際の課題を解決してもらえるように、解決したい課題と学ぶスキルがどうつながるか、結びつくかを説明できるようにしていく。(平山氏)

・題材として“課題”を持った企業が受講生を派遣することはあってもよいが、課題をもった企業が送り出した受講生とともに解決していくコンサルティング型の講座ではなく、リーダーとなる女性に必要なスキルをつけるための講座である。(大石氏)

・仕事の経験の中で身に付けたことを整理すると本プログラムになるのではないか？経験を積んだ人にとっては自分の経験や知見が確認できる場になり、意義がある。多様な受講者にとって、このプログラムを通して何が学べるのかをイメージを含めて伝えることが難しい。(山口氏)

・プログラムを受講した後、どんな自分になれるのか？これから経験を積んでいく女性たちが、申し込む段階で修了後の自分をイメージできるよう、わかりやすく広報していくことも必要かと思う。(櫻江氏)

・修了後に、企業内でどう活躍してもらいたいのかをイメージした上で企業では人選していくと思う。どういう活躍をしてほしいかをイメージして募集の段階で打ち出していけるとよい(園田氏)

・キャリア中断中の女性が、このプログラムを受講してどのような仕事に就こうとしているのかイメージができていく。ある程度のキャリアがあって中断している人など、なんらかの制限を設けてはどうか？(園田氏)

・パートナーの転勤で能力やキャリアがあっても未就労の人や、フリーランスで活動している人が存在する。就職だけがゴールではなく、次のステップに進みたいという女性にとっても有効なプログラムにしていきたい。(松田)

・キャリアを中断した人が社会活動を通じてNPOを立ち上げるケースが多い。NPOでの活動、ボランティア活動の場でもチームをまとめていくシーンは発生する。そういうケースでも活用できる能力を付けられる講座であることをアピールしていきたい。(野依)

・募集人数30名と少ないため、多様な人が集まることによさと難しさがあると思う。TOTOでも女性のためのプログラムを実施しているが、受講に際しては、上司からの動機付けが必要。なんのために送り込まれるのかをきちんと理解し納得したうえで参加していることが必要。(菊竹氏)

・対象年齢のイメージは？これからリーダーを目指す人ということは20代後半から30代か？(大石氏)

→年齢は不問としているが、ある程度の経験を積んで次を目指す人をイメージしている。

・再就職のための勉強をするというよりも、「社会の中で活躍する」ための学びだという幅広いメッセージを打ち出していくことが必要。福岡女子大の方針と併せて発信することで、感度の高い人が集まってくると思う。(山口氏)

・中小企業は自社内での研修や教育が実施できにくく、リーダー人材を育てようとしても手段や場がない。中小企業の経営者に発信できるようなわかりやすさを求めたい。(大石氏)

- ・受講料の目安は？ → 1モジュール5万円。
- ・対象は多様であったほうがよい。研修やセミナーは他でも受講できるため、「大学らしさ」があることが大事。大学ならではの価値の提供があるべき。企業や組織に属していない人にはなかなか研修や教育の機会がないが、能力とやる気があれば門戸を開くことができるのが大学。大学が提供するものとしての特徴が謳われていると、他の講座との違いが明確になる。(大倉野氏)
- ・実務家として一段高い水準の学びを得ることが重要で、大学らしさを求める必要性はあまり感じない。どのレベルを求めるのかをベンチマークしていくことのほうが重要。複数年で運営していくことを前提とした場合、このプログラムの品質をどう高めていくか、KPI値を設定するなどの必要がある。(田村氏)
- ・ひとつの専門知識や領域では解決できないことがある。総合化、統合化しての学びが本プログラムである。学内にはまだ存在していないので、いずれは大学独自のプログラム(科目)としてきたい。(森田)
- ・(プログラム上で行う調査や実践の場の提供を、福岡女子大学と連携しているURにお願いしている。)実際のフィールドがあることが重要。企業内でフィールドがある人は稀。実践することでスキルがあがる。フィールドが提供できることが大学らしさでもある。(平山氏)
- ・前回の会議で株式会社ふくや 川原社長が「管理職は企業内で育成できるが、他流試合で刺激を受けることによって違った形で育成できる。自発的に受講したい人に受講してもらいたい。」と話されていたが、経営者に受講の後押しをしてもらえるとよい。課題に対して取り組む姿勢、粘り強く解決に向かっていく姿勢、巻き込むときの思いなどは多様な人の中で沸き起こっていくのではないかと。こういった姿勢や思いを持った人を輩出することは企業内にとどまらず、NPOなどの団体などでも活動・活躍することにつながる。(松田)
- ・民間の教育ベンダーの主催との違いは何か？大学という「場」で学べることも大きいですが、生涯学習の一環であることを打ち出し、学び続ける志を持った人が集まってくるようにしたい。このプログラムを受けることで自分が変われるという期待が持てるような(受講後のイメージがもてる)PRをしていく必要がある。(櫻江氏)
- ・大学でやるからこそその付加価値は何か。多様な人が集まることでの相乗効果に期待したい。キャリアを中断している人にとってこの講座を受講した後の投資対効果は気にしたい。修了証の効果に関しては、本プログラムの修了生はこんなスキルやスタンスを身に付けた人、という実績がついていくとよい。(園田氏)
- ・ほかのプログラムとの明確な差別化。フィールドがあることなど説明を聞くと非常に興味を沸く。学びたい人にとって何が決め手・魅力に映るかはわからない部分もあるが、学びたい女性にとっては響く内容だと思う。企業の担当者にもどう伝えるかが課題。(大倉野氏)
- ・1期目のアプローチの仕方の難しさがある。TOTOでは1期生が他者(後輩から)目標となったり、評判を伝えてくれたりしている。(菊竹氏)
- ・大学院のプログラムであること、大学が行う講座であることは意識していきたい。説明すると興味を持ってくれるがなかなか文書では伝わらない。ゴールイメージを明確にしてわかりやすい

言葉で伝えていくことが一番の課題。(岸)

・実践教育は大学の専門ではない。今回のプログラムは、女子大にとって実務家教育のスタンダードを作っていくチャンス。そのことを自覚して行っていないとプログラム自体に意味がなくなってしまう。大学における実務家教育の評価尺度もない状態なので、評価尺度の設定は内容と併せて気を引き締めて行っていく必要がある。(田村氏)

・就職したい人と企業を結びつける施策も必要(大石氏)

→成果発表会がひとつの機会になる

2) 講座の広報について

広報ツールの配布(フリーピックや挟み込み)、リアルでの説明など広報活動には力を入れていく。パンフレットなどの配布物では受講対象者に伝わりにくいため、受講対象となる女性に直接お知らせできるような場、機会を作っていく。

3) 今後の活動について

・2月にファカルティデベロップメントを実施(デザイン思考、ワークショップデザイン、オンライン学習について学ぶ)

・大学らしさ、大学で実施する意味や提供価値を明確にすべきというご意見と、実務家教育を行う上で大学らしさが必要なのかというご意見については、大学で行う実務家教育のあり方(スタンダード)を作っていくという意識で臨んでいく

・ゴールイメージ、修了後にどのようなスキルを得られるのか、終了後にどんな活躍をするのか(できるのか)を明確にする。広報時に必ず必要な要素となるため、できるだけわかりやすい言葉で伝えられるようにする。

・受講生のイメージ キャリア中断中の女性も含め、多様であってよい。

・広報に関して。広報先は多く保持していきたい。一方で、受講対象となる女性にはできる限りダイレクトに伝えていく。

・講座修了後に就職希望の人と企業とのマッチングの場、仕組みの検討を確認し、閉会。

●平成27年3月10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>

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

株式会社ふくや網の目コミュニケーション室 守田 有理子氏

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
＜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7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 講師の紹介
- 2) 活動報告
- 3) 出願状況
- 4) 今後のスケジュール

- 1) 大学院学び直しプログラム 講師の紹介

学外講師には”非常勤講師”として着任いただく

※後述のように、講師紹介のプロフィールは工夫が必要。担当教員の専門領域や実際の講座での関与などを具体的にイメージできるような発信が重要。

- 2) 活動報告

キックオフシンポジウムに関して

・シンポジウムでの登壇者の話を聞いて、イノベーションの意味付けができ、プログラムへの理解が進んだ。（山口氏）

・女性リーダーの活用・登用というと『女性ならではの』の視点が求められ、男性中心の組織の中で付加されるもの、女性側も「参加させてもらっている」という意識があるが、男性・女性関係なくリーダーとして活躍できるよう理念が明確だとよいと思う（山口氏）

・なぜこのプログラムが女性対象なのかをオリエンテーション時に説明しておく必要がある。（野依）

ファカルティ・デベロップメント

・2/24実施のファカルティ・デベロップメントの際に担当教員と、ワークショップ運営に関する課題やモジュール3での関与に関しての議論ができたのは有効だった（野依）

- 3) 出願状況について

・小規模企業は、ネットワークやつながりを欲しているため、広報すれば関心を持ってもらえる。特に「環境科学」は領域が広くイメージがしにくい。担当講師の専門領域を知らせることで興味関心が広がる。

-
- ・所属企業とモジュール3での専攻は必ずしも合致しない。(食品会社でもお客様対応や、店舗での動線を課題に持つ人もいる。)
 - ・モジュール3での担当教員の専門領域やできることを伝えることで、具体的な学ぶイメージが持てる。
 - ・ある程度テーマを持って受講する人にとっては、担当教員の専門領域がわかることでサポート体制のイメージが持てる。
 - ・実際には、新商品や新サービスを開発する部門で働く機会がないため、モジュール3で疑似体験ができることも講座の特徴である。
 - ・キックオフの事例は「イノベーション」の事例として腑に落ちた。企業にとってメリットがイメージしやすい事例を紹介していくとよい。

まとめ

- ・講座の広報に関して → モジュール3でのテーマ設定に関して、具体的にイメージできるような情報を Facebook にて発信する。担当教員の専門領域と企業や組織での課題や関心が重なるような情報提供を行う。
- ・食・健康デザイン、環境科学デザインに該当しそうな企業に関して、キックオフや説明会への参加状況と照らし合わせ、個別にアプローチしていくことを確認して閉会。



※プログラム開発委員会の様子

●モジュール担当講師とのプログラム開発会議

◆第1回

日時：平成26年10月30日（木） 15：00～16：30

参加者：

株式会社リ・パブリック 共同代表 田村 大氏（モジュール1担当）

株式会社トライログ代表取締役 平山 猛氏（モジュール2担当）

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
＜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

議事内容：

- ・プログラムの内容確認

モジュール1、2はモジュール3（PBL）を遂行するために必要な基礎力をつける目的

モジュール1（デザイン思考）→ 問題を発見する力、思考・発想など「クリエイティブ」

モジュール2（ワークショップデザイン）→場やコミュニケーションをつかさどる力、プロセスデザインをする「リーダーシップ」

- ・オンライン学習の立ち居地とメンター

メイン機能：対面授業での課題を受講生⇄講師、受講生⇄受講生で振り返り、ナレッジ共有をしていくコミュニティ機能

サブ機能：対面授業の補講（動画配信など）

講座と実践をつなぐツール／メディアとしてオンライン学習を機能させる（特にモジュール2では受講者各自のフィールドでの実践が想定されるため、計画、振り返りなどを相互にアドバイスできるコミュニティ作りを目指す）

オンラインコーチは、モジュール1～3を通じたメンター的な役割がいとよい

（専門的なコーチは各モジュールごとの講師が担当し、メンターは全モジュールを通じて支援していく）

5～6人につきメンター1名、メンターは女性管理職ネットワークなどから人選 メンター教育も必要

※派遣元企業のコミットも重要 現場での課題を共有できていること

- ・受講生ならびに、育成人材のイメージ

女性の大活躍推進福岡県会議参画企業を中心に企業在籍者20名、復職希望者4名を想定

（NPO法人ママワークによる修了後のサポートも視野に入れる）

高度人材とは？ → ある程度の専門性は保持している上で、問いを見つけ解決していく力を身につけた人材。企画を立て、人・金を集め、実施していく「プロデューサー型人材」

◆第2回

日時：平成26年11月13日（木） 9：00～10：30

参加者：

株式会社リ・パブリック 共同代表 田村 大氏（モジュール1担当）

株式会社トライログ代表取締役 平山 猛氏（モジュール2担当）

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
 <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

議事内容：

プログラムの内容確認

- ・モジュール1、モジュール2の対面授業、オンライン学習に関する基本設計の確認。

モジュール1「創造性を磨く」デザイン思考

	day1	Day2	day3	day4
対面授業 6時間	デザインリサーチの基礎を学ぶ ・チームビルディング ・デザインとイノベーションに関するレクチャー ・リサーチの進め方 ・課題の設定 ・リサーチの準備	新たな課題の創出・設定のプロセスを学ぶ ・リサーチ成果の共有、分析・構造化 ・アイデア創出の手法	アイデアの持続的実現モデルの策定 ・アイデアの共有 ・アイデアの持続的実現環境の検討、可視化 ・アイデアの実現シナリオの検討	アイデアのプレゼンテーション ・アイデア&ストーリーボードの共有 ・アイデアの詳細化 ・プレゼン準備 ・プレゼン
オンライン学習 4時間	宿題)インタビューの実施とレポート作成 ↓ オンラインに掲載 相互フィードバック	宿題)アイデア創出 ↓ オンラインに掲載 アイデアの共有、融合、発展	宿題)アイデアの実現シナリオに基づくストーリーボード作成 ↓ オンラインに掲載 ストーリーボードのレビュー、再構成	全体・個別評価&フィードバック
メンターの関わり	先輩女性メンター 講座内容を周知したアドバイザーによる助言		専門的な知識を要するアドバイザー(産業界)による助言	

テーマ設定に関して。アイデアを持続的且つ、実現性のあるプランにしていくための適切なテーマ設定が必要。

テーマは広すぎても狭すぎても一長一短がある。普段、自身が属している領域とは異なるテーマ設定を与えられることは、事前学習などが必要になるが、学びの満足度は高まる。

フィールドワーク先、テーマ選定として、福岡女子大学が連携している UR 都市再生機構がある。UR が抱える課題に取り組むのも一案。

モジュール2「リーダーシップを発揮する」ファシリテーションとワークショップデザイン

	day1	Day2	day3	day4
対面授業 6時間	ファシリテーションの基礎を学ぶ ・ファシリテーションの技術(思いをまとめる力、考えを引き出す力、議論を描いて整理する力) ・グラフィックファシリテーションの基礎演習(対話を描く、議論を描く、議論をまとめる) ※議論をまとめられる	ワークショップデザインの基礎を学ぶ ・ステークホルダー分析 ・会議プログラムのデザイン ・場のデザイン ・ファシリテーターの関わり ※関係者をその気にさせる会議を行う	問題発見力と解決力を身につける ・問題解決のフレームワーク ・問題解決のプロセス ・ヴィジュアルミーティング演習 ・グラフィックテンプレートを利用した分析 ※論理的にとらえる	ワークショップ実践 ・実践事例の観察(実際の演習、ビデオなど) ・実践者の振り返り ・相互フィードバック
オンライン学習 4時間	実際のミーティングをグラフィックファシリテーションする ↓ オンラインに掲載 個別、相互フィードバック 改善点のまとめ	会議プログラムを作成する ↓ オンラインに掲載 個別、相互フィードバック 改善点のまとめ	現実の課題を解決するワークショップをデザインする ↓ オンラインに掲載 個別、相互フィードバック 改善点のまとめ	実践 実践した結果をオンラインに掲載 ↓ オンラインに掲載 個別、相互フィードバック 改善点のまとめ

ファシリテーションスキルを磨くことが学習目的ですが、対話を引き出し、調整していくタイプのファシリテーターではなく、アイデアを生み出し、創造的に牽引してファシリテーターを目指す。

モジュール3「イノベーションを実践する」

	day1	Day2	day3	成果発表会
対面授業 6時間	共通課程(合同授業) ・モジュール1, 2の振り返り、ゴールイメージ、スケジュールの共有 ・インプットと発散 各領域の担当教員よりトレンドのインプット	対面授業(コース別、一部合同) ・行政や産業界が抱える現実の課題解決のプランをデザインする ・テーマ設定、リサーチ計画の策定	対面授業(コース別、一部合同) ・進捗共有 ・事業プラン策定に関する基本知識	課題解決プランのプレゼンテーション (最終授業となります)
オンライン学習 4時間	課題(宿題) テーマシートの作成 ↓ オンラインに掲載 個別、相互フィードバック	<実践> 計18時間 オンラインディスカッション、対面でのグループワーク、リサーチなどを通じて、チームごとにプランを練り上げる 発表準備		

・メンター(オンラインアドバイザー)の関与に関して

メンター像は、3パターン

- ① 女性 一歩先を歩いてきた立場から先輩として助言
- ② 派遣元企業 課題、受講者のキャリアにコミットし、継続的にフォロー ※オンラインディスカッションには登場しない
- ② テーマに沿ったエキスパート

◆第3回

日時：平成26年12月25日（木） 10：00～11：30

参加者：

株式会社リ・パブリック 共同代表 田村 大氏（モジュール1担当）

株式会社トライログ 代表取締役 平山 猛氏（モジュール2担当）

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
<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

議事内容：

プログラムの内容確認

・UR都市再生機構との連携に関して

モジュール1

→ 講座初日にURが現在抱える課題や取り組みをインプットいただく（解決策は提示せず、広く浅くインプットいただけるとよい）

リサーチ先との調整（リサーチ対象の選定や調整、連絡など）

Day3以降でアイデアが具体的にになってきた段階でアドバイス、フィードバックをいただく

※全体を通じた担当者を立ててもらい、ワンストップで情報が集約できるようにしたい

モジュール2

→ ワークショップの参加者の募集（団地住民など）ワークショップのテーマは、モジュール1から継続させて、「場作り」「アクションを起こす」を実践していく

※ワークショップの参加者を受講者自らが集めるやり方もあり。多様な参加者がいる場をどう運営していくのかを実践する場として実習がある。

※実践するにあたって、実践のフィードバック・指導方法が課題（複数グループのプロセスをどう把握するか）

・オンラインアドバイザー

モジュール1,2を通じて関与してもらう

思考を広げる、大局観を掴んでアドバイスできる人であればモジュール1、2の専門家でなくても十分に対応できる 女子大教員も数名アサインしたい

※介入頻度（時間）と関わりのイメージをまとめて、アドバイザー候補の人選をする

・モジュール3について

全体の進行管理担当の教員と、各領域の担当教員とが支援していく。

ユーザー目線を忘れずにアイデアを作り上げていくことが大事 一方で事業として成り立つのかどうかも重要なポイント

・そのほか

プログラム評価について数値目標があるとよい（例 管理職の輩出、プロジェクトリーダー、新サービスの開発など、「どんな人材を育成するのか」の具体的な目安になる）

課題図書、参考図書の選定

◆第4回

日時：平成27年3月23日（月） 10：00～11：30

参加者：

九州産業大学 経営学部 産業経営学科 教授 聞間 理氏

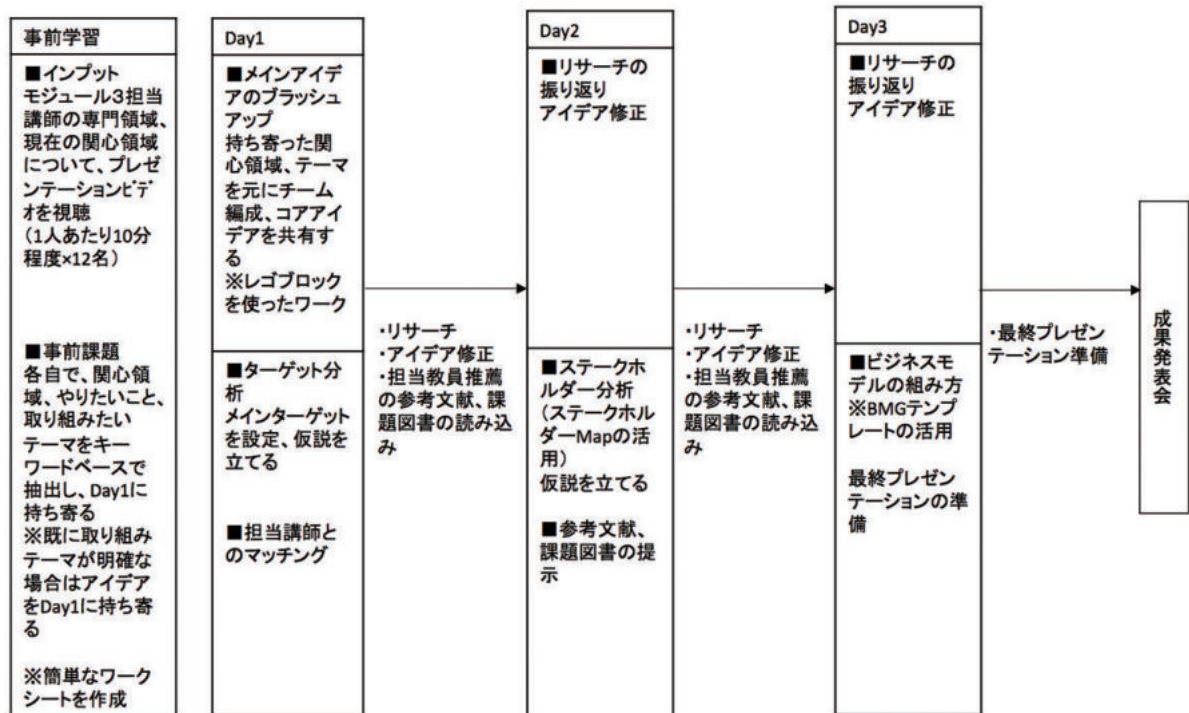
福岡女子大学副学長 人間環境学研究科長 森田 健

<事務局>

福岡女子大学 学び直し支援室スタッフ 岸 智子

議事内容：

プログラムの内容確認 主にモジュール3「イノベーションを实践する」に関して協議。



・4人ないし5人を1グループとする ※関心領域が近い人で編成 明確なプランを持っている人は単独の場合もありうる。

・モジュール3担当講師の役割

テーマの深掘りを行う際の専門領域の提示、情報提供者として介在。専門領域（テーマ）と受講生のアイデアが合致している場合にはプロジェクトの併走者として介在。※基本的にはプロジェクト推進の機能は持たない。専門領域の深掘り、裏づけとして、担当教員より参考文献、課題論文

を提示、最終プレゼンテーションに生かす。

・運営体制

対面授業時には間間氏のほかアシスタントを配置、オンラインコーチはメンターが対応 事務局が進捗・進行管理を行う 間間先生は、オンライン上のやりとり／議論には介在しない。

● UR 都市再生機構との連携、講座協力に関する協議

◆第1回

日時：平成26年11月24日（月） 14：00～15：30

参加者：

UR 都市機構 九州支社 住宅経営部 部長 中村 直寿氏

福岡女子大学副学長 人間環境学研究科長 森田 健

<事務局>

福岡女子大学 学び直し支援室スタッフ 岸 智子

議事内容：

専門的視点での講座支援と調査対象先の協力に関して協議を行った。

- ・以下を UR 都市再生機構にご支援いただくこととして依頼、体制構築をお願いした。

対面授業への参加

オンライン学習を通じたアドバイス

現状の UR 都市再生機構が抱える課題や団地で行っている取り組みのレクチャー

団地居住者、自治会他に関する聞き取り調査等に係る調整

アイデア、プランに対する専門的な視点での助言

ワークショップへのオブザーバー参加

◆第2回

日時：平成27年1月9日（金） 13：00～14：30

参加者：

UR 都市機構 九州支社 住宅経営部 部長 中村 直寿氏

福岡女子大学副学長 人間環境学研究科長 森田 健

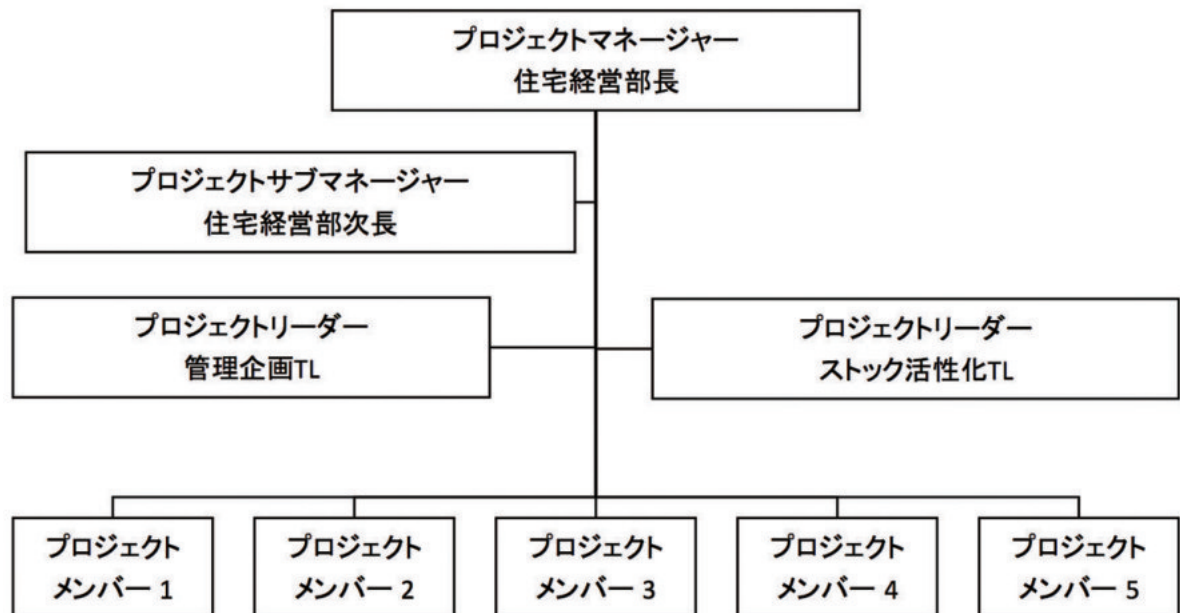
<事務局>

福岡女子大学 学び直し支援室スタッフ 岸 智子 田中 依子

議事内容：

支援体制に関する具体的な項目に関して協議を行った。

- ・UR 都市再生機構ご支援体制



メンバー：住宅経営部中堅、若手職員から選抜。

サポート：各グループテーマに応じて、住宅経営部関係チームがサポートを実施。受講生とUR職員とのやりとりは支援プロジェクトメンバー全員で共有し、定期的に進捗状況を把握するためのプロジェクト会議を実施する。

●モジュール3担当教員の選出、アサイン

プログラム開発と平行し、モジュール3「イノベーションを实践する」の担当教員の選出、アサインを行った。

<食・健康デザインコース>

福岡女子大学国際文理学部 教授 中村 強
九州大学大学院農学研究院 助教 佐藤 剛史氏
福岡女子大学国際文理学部 講師 小林 弘司
福岡女子大学国際文理学部 准教授 水元 芳

<環境科学デザインコース>

福岡女子大学副学長国際文理学部 教授 森田 健
福岡女子大学国際文理学部 准教授 岡山 俊直
福岡女子大学国際文理学部 講師 嶋田 大作
福岡女子大学国際文理学部 講師 岩崎 慎平

<地域組織デザインコース>

福岡女子大学国際文理学部 教授 野依 智子
福岡女子大学国際文理学部 教授 チョウドリ マハブブル アロム
福岡女子大学国際文理学部 准教授 パスマシリ ジャヤセーナ
福岡女子大学国際文理学部 AJP（学術日本語プログラム）担当講師 吹原 豊

3. ファカルティ・デベロップメントの実施

3-1 ファカルティ・デベロップメントの実施

●平成27年2月10日「デザイン思考」のワークショップ（ファカルティ・デベロップメント）を実施。

モジュール1で取り上げる「デザイン思考」のプロセスを体験するミニワークショップとレクチャーを実施。

モジュール1の講師を担当するイノベーションスタジオ福岡ディレクター、(株)リパブリック協同代表の田村大氏の進行により、人間中心のイノベーションとは？かつてのテクノロジーの変化のように誰もがイメージできるイノベーションから、よりパーソナルなものへと変わりつつあること、共感性が重要であることなどを、グループワークを中心に実際の講座をイメージしながら進行。



※ファカルティデベロップメントの様子

担当教員：

モジュール1担当 株式会社リ・パブリック共同代表 イノベーションスタジオ福岡ディレクター田村 大氏

参加者：

モジュール3担当教員、学内関係者

福岡女子大学国際文理学部教授 中村 強

福岡女子大学国際文理学部教授 野依 智子

福岡女子大学国際文理学部教授 森田 健

福岡女子大学国際文理学部准教授 岡山 俊直

福岡女子大学国際文理学部講師 岩崎 慎平

福岡女子大学国際文理学部講師 吹原 豊

福岡女子大学国際文理学部准教授 パシマスリ・ジャヤセーナ

九州大学大学院農学研究院助教 佐藤 剛史氏

福岡女子大学学長特別補佐 松田 美幸

株式会社トライログ代表取締役 平山 猛氏

福岡女子大学 学び直し支援室スタッフ 岸 智子 田中 依子

●平成27年2月24日「ワークショップデザイン」のワークショップ（ファカルティ・デベロップメント）を実施。

ある課題を「ワークショップ」という装置を用いると、どのように解決に結びつくのかを、ビジュアルミーティングの手法を取り入れ体験。

「10年後の幸せ」をテーマに、アイデア出し、グルーピング、ビジュアル化といったプロセスを体験。



担当教員：

モジュール2担当 株式会社トライログ代表取締役 平山 猛氏

参加者：

モジュール3担当教員、学内関係者

福岡女子大学国際文理学部教授 野依 智子

福岡女子大学国際文理学部教授 森田 健

福岡女子大学国際文理学部准教授 岡山 俊直

福岡女子大学国際文理学部講師 岩崎 慎平

福岡女子大学国際文理学部講師 小林 弘司

福岡女子大学国際文理学部講師 吹原 豊

福岡女子大学国際文理学部准教授 パシマスリ・ジャヤセーナ

九州大学大学院農学研究院助教 佐藤 剛史氏

福岡女子大学学長特別補佐 松田 美幸

株式会社リ・パブリック協同代表 田村 大氏

福岡女子大学 学び直し支援室スタッフ 岸 智子 田中依子

●オンライン学習システムの検証

各ワークショップ（ファカルティ・デベロップメント）終了後2週間の間、実際の講座で利用する e-learning システムを用いて、オンライン上でのディスカッションの実習を行った。

講師より課される課題を、各自がレポート（テキストベースで400字～2,000字程度）にまとめ、e-learningシステム上に投稿。他の受講者や担当講師からのコメント、質問を繰り返すことで、課題を練り上げていく課程を実習。実際のオンライン学習における介入についても実習を行った。

3-2. 先行事例の調査

●平成 26 年 11 月 30 日（日）青山学院大学ワークショップデザイナー育成講座最終講義見学、事務局へのヒアリング、意見交換

調査者：

プログラムコーディネーター 副学長 森田健

女性学び直し支援室スタッフ 岸智子

内容：

- ・最終講義の見学、荏宿教授講義聴講、事務局菊地氏ヒアリング
- ・e-learning を反転授業形式にしている理由 → ディスカッションは対面で行いたい、受講生が多様なので、対面講座前に知識レベルを合わせる必要がある。ワークショップという言葉の定義を揃えておくため。
- ・受講生の顔ぶれ → ここ最近では企業系の人が多くなってきた 企業派遣も 1 割程度 広告代理店など従来の手法では顧客ニーズの聞き出しができないケースもあるようで会社挙げて受講している
- ・受講中のフォロー体制 → クラス担任+修了生スタッフでフォロー レポート提出時にコメント返信（レポートそのものの採点を行わないが、コメントをつけて受領連絡とともに返信している） 修了生スタッフは、2 期程度以前に受講を終えた人の中から選抜 受講中にある程度スカウトしておく
- ・プログラム開発 → 講座は社会情報学部傘下にあるため、主任会で運営についての協議が行われる。主に運営面（受講者や収支など）のチェックが行われ、プログラム内容の修正、改変については、事務局、修了生スタッフの振り返りをもとに、荏宿教授と事務局で実施する。常にプログラム内容は変更している。
- ・評価方法 → 受講生アンケートをもとに改変、修正を行っている。事務局、修了生スタッフは講座、実習が行われた都度記録し、振り返りを行う。
- ・補講 → 対面授業 6 時間のうち、欠席 3 時間以内の場合にはレポート提出、3 時間超欠席の場合には、補講を受講。どの講義を欠席しても同じ補講を受講する。補講は平日夜に開催。対面授業の動画は録画していない。以前は録画していたが、活用されなかった。実践、実習がメインの講座なので、補講形式を選んでいる。
- ・選考 → グループワークとグループ面接を平日夜、土日祝で行う。グループ面接では出願時の小論文をもとに、今後どういった活動をしていきたいのかを中心に行う。“落とす”選考ではないため、コミュニケーションが取れる人、場作りをしていける人かどうかを見極めている。募集時に次期も同時に募集。クラス編成は、面接時にクラス分けの希望票を提出してもらい設定する。（クラスによって対面授業の日程が異なる）
- ・修了後のネットワーク → 受講中は青学内の e-learning システムと SNS で行う。SNS が連絡手段（講座の内容、持ち物、集合時間や欠席連絡なども SNS で行う。）修了後は、修了生が中

心となって作った Facebook グループで情報交換を行っている。

・その他

「受講生をお客さん扱いしない」 必要以上に準備せず、できることは受講生にやってもらう

●平成 27 年 3 月 11 日（水） 関西学院大学女性リーダー育成コース ヒアリング、意見交換
調査者：

プログラムコーディネーター 副学長 森田健

女性学び直し支援室スタッフ 岸智子

内容：

・大内准教授へのヒアリング 意見交換

・すでに 2007 年より再就職・起業を目指す女性対象のハッピーキャリアプログラムを開講（文科省委託事業）

・社会人対象のビジネススクールの教員が授業を担当。プログラムコーディネーターの大内准教授と再委託先とでプログラム開発を行い、学内担当教員と授業・講義内容を決定、調整。すべてオリジナルプログラム。ビジネススクールでのノウハウ、エッセンスは流用、ケーススタディなどを多用。ハッピーキャリアプログラム内の講座の履修も可能。（ハッピーキャリアプログラムもビジネススクールでの授業をベースにしている大学院相当レベルであるため）

・夜間（18：30～21：30）土曜開講 週1～2回の通学 10ヶ月間での修了を想定。

アクションラーニングあり。月1回程度の進捗確認、指導、最終授業として発表会の開催を予定。

・2月より開講済み。受講生の募集は説明会2回実施、平成26年末に掲載された日経新聞の記事の反響が大きかった。（ハッピーキャリアプログラム時は、新聞広告を展開。30名中15名が新聞広告を見ての出願だったそう。その後、駅貼りポスターを毎年掲示することでブランディングを図っている）リーダー育成プログラムでは受講生の層を部長級とイメージしていたが、20代女性も遜色なく参加しているとのこと。事務・企画職から、開発・設計職など多様。ほぼ全員が企業勤め。

・共学大学において、女性限定講座を開講するにあたっては、現在の女性活用の機運に後押しされ、徐々に認知が進んできているとのこと。

・事務局体制：事務職員（フルタイム）再委託先として、カリキュラム開発、改善、ハッピーサポートと呼ばれる各種単発の講演、セミナー、キャリア相談などを委託。

●平成 27 年 3 月 25 日（水） 慶應義塾大学大学院メディアデザイン研究科ヒアリング、意見交換

調査者：

プログラムコーディネーター 副学長 森田健

内容：

慶応大学大学院メディアデザイン研究科は、技術、経営、政策立案領域にデザインを交差させ、難しい問題を解決する方法をイノベーションする能力を身につけることを目的として設立された。その主たる手法は、アメリカ IDEO 提唱のデザイン思考の 4 つのプロセスを基にしている。デザイン思考の 4 つのプロセスとは、以下のとおりである。

① Ideation：フィールドワーク（現場・顧客の観察）とブレインストーミングにより自由なアイデア（仮説）に昇華。データ収集や分析は大事ではあるが、それは観察者が新しいアイデアを得るためであり、顧客から答えを聴くためではない。現場や顧客の声（Fact-finding）から、その背後にある問題を発見し（problem-finding）、自分なりの仮説を立てる（idea-finding）のためのフィールドワークでなければならない。

② Build to think：アイデアを可視化するプロトタイプづくり。これを実現するメカニズムは、分散思考（多くのアイデアを生み出す）と統合思考（一つのアイデアにまとめあげる）の協調にある。

③ Collaboration：プロトタイプをベースに、異分野の人間が、良いものをつくるという意味を持って協力。現代社会では複雑性に対処するために専門化が進み、分野（ディシプリン）が限定されてきた。複雑な技術ソリューションやビジネスソリューションを得るために専門化が進んだものを、もう一度統合して融合することが必要。

④ Story：物語をつくる。

また、奥出教授が進められている手法は、書籍と発表されている「デザイン思考の工具箱」にある手法を基本的に進めている。丁寧その方法を行うことにより誰もがデザイン思考を身に付けることが出来ると考えている。

デザイン思考の工具箱 奥出直人 早川書房 の概要

○ IDEO の代表者である ティム・ブラウンは、名詞ではなく、動詞をデザインすることが大切であると述べている。時間とともに展開する物語を語らなければいけない。即ち、行動をデザインする、行動の連続をデザインすることが大切。行動・行為に関するキーになる動詞や動詞の連続をみつけて理解し、それらのキー・シークエンス（連続）を満足させる一連の商品をデザインする。このような方法で新しい商品をつくる過程を IDEO ではイノベーション・デザイン という。

○ 「ビジネス・ウイーク」2005 年 8 月 1 日号 “Get Creative!” において、経済の根本が知識から創造性へと移行していることが指摘されている。これまで技術主導（効率性・生産性）で考えられてきたイノベーションの方向が、デザイン主導型（創造性）に変化（*ここでのデザインは、いわゆる“意匠”のデザインではないことに要注意）している。

○2006年1月のダボス会議のテーマは、「イノベーションと創造性」であり、知識や生産性に代わる大事な経営資源として創造性を活用する動きが登場した。その方法の核としてデザイン思考がある。

○知識のコモディティ化が進んでいる。

コモディティ：製品の機能や品質があるレベルに達して、どの製品でもほとんど変わらない。通常コモディティ化した製品では、ブランドは効力を失い、価格は下落する傾向にある。

○創造性とは、作りだしたプロダクトで人の心をつかまえる、人がそれを見て感動する、持っていて嬉しくなるといったことを意味する。

○創造性を用いた経営戦略は、デザイン戦略（「デザインプロセス」と「デザイン思考」）を経営の要とする。

○経験を拡大することは、デザイン思考の第一歩であり、観察対象に感情移入し、見慣れた日常生活を他者の目で見ること。

「経験を拡大する」価値については、1990年代終わりにマーケティングの理論として過去にも出ている。

「経験価値マーケティング」とは、

- ・企業は商品やサービスを売っているのではなく、商品やサービスが提供する経験を売っている。
- ・これまでの伝統的マーケティングは、製品・サービスの特性や利便性を追求して差別化を図ってきたが、それだけでは消費者の複雑な要求に応えることができなくなった。
- ・消費者は製品・サービスのもつ機能や便宜以外の「プラスアルファの魅力」を求めている。
- ・製品を使っているときの快適さや使い終わったあとの余韻、サービスを受けているときの楽しさなど、心地よい経験（価値）が消費者を惹きつける。

→ 経験を創造する製品やサービスを開発することが大切と主張されてはいるが、どのようにして経験を拡大すればいいかに対する方法論的な答えは用意されていなかった。またその経験をイノベーションへ結びつけるしくみも説明されていない。

→これに対しまとまった方法論として答えるのが“デザイン思考”

IDEOにおけるデザイン思考

- ・良いデザインとは良い経験を生み出すものであり、消費者に新しい経験を提供するためにサービスをデザインする
- ・従来のMBA養成プログラムのような教育方法で経営学を学んでも、創造的な経営を行うことができない。技術とデザインの問題をどのように取り組むのか、明確な方針を出しているビジネススクールはない。ビジネススクールの教え方はすでに終わったことを知識としてまとめ、それを分析する手法であるので、まだ存在しない事例、この世にないことを構想して説得することを教えることはできない

スタンフォード大学 D-School（デザイン思考を取り入れた大学院）におけるデザイン思考

・経験からデザインを行う創造の仕組みを制度化

・ビジネスを学んでいる学生、エンジニアリングを学んでいる学生、デザインを学んでいる学生がコラボレーションしながらプロジェクトを進め、その過程でデザイン思考、デザインプロセス、デザイン戦略を学ぶ

以上のことより、デザイン思考とは、特定の問題を解決するために、さまざまな背景を持った人たちがコラボレーションを行ってゆく方法であり、コラボレーションを基本に、観察をしてプロトタイプを創るという活動を繰り返す具体的なデザインプロセスである。

4. プログラムの周知・広報

4-1. プログラム説明会の実施

学外に対する本プログラムの開講周知と履修生募集を目的に、各種企業人事担当者を担当としたプログラム説明会を開催。

●平成27年1月28日（水）キックオフシンポジウムを開催

立大学法人
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

【キックオフシンポジウム】

平成27年春、公立大学法人福岡女子大学で、社会人女性を対象とした新しい大学院講座が開講します。これからのリーダーに欠かせない、「問題を発見し、解決に結びつける力」を磨く実践的なプログラムです。本講座では、「デザイン思考」(イノベーションを導く発想法)、「ワークショップデザインとファシリテーション」、「プロジェクト学習」を通じて、創造性と巻き込み力を磨きます。キックオフシンポジウムでは、講座の紹介とともに、イノベーションを起し実践し続けている先輩者の講演やパネルディスカッションを通して、身近なイノベーションの実践について考えます。

日時 2015年 **1/28** **水** 15:00～17:30
(14:30開場)

会場 電気ビル共創館3階
カンファレンスA会議室

参加費 無料

対象者 150名

- 企業や団体に女性人材の育成に関わっている方
- イノベーション人材の育成に関心のある方
- 経営企画や新規事業開発、マーケティング、R&Dのご担当者の方
- 女性リーダープログラムへの参加に関心のある方
- 仕事や地域活動への発展に向けて高度なスキル習得に関心のある方

Program プログラム

15:00～ 開会・福岡女子大学 福山学長挨拶 15:10～ 海老井副知事ご挨拶	15:50～17:00 パネルディスカッション 「組織の中でイノベーションは どう生まれるか」
15:15～15:50 基調講演 「イノベーションを積まないために」 株式会社エヌエス代表取締役 加藤 百合子さん	17:00～ 大学院プログラム紹介 17:30 閉会

プログラムの特色

- ワークショップやフィールドリサーチを通じた実践的な学び
- 多様な参加者とのチーム学習の体験
- 土曜開講で子育て世代も受講しやすい環境、託児・学童保育付き

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

【主催】公立大学法人 福岡女子大学
【後援】文部科学省、福岡県、北九州市、福岡市、福岡県、九州経済産業局、北九州市、福岡市、福岡県、福岡県労働局、福岡県労働局

場所：福岡福岡市中央渡辺通り 2-1-82 電気ビル共創館カンファレンス A

時間：15：00～17：30

参加者：137名 企業・団体の人事、人材育成担当者、女性活躍推進担当者、個人参加者含む

後援：女性の活躍推進福岡県会議・九州経済産業局・北九州市・福岡市・福岡県（順不同）

協力：イノベーションスタジオ福岡・福岡地域戦略推進協議会

内容：

- 開会挨拶 福岡女子大学 理事長・学長 梶山 千里
- ご挨拶 福岡県副知事 海老井 悦子氏
- 基調講演「イノベーションを潰さないために」
株式会社エムスクエア・ラボ 代表取締役 加藤 百合子氏
- パネルディスカッション「組織の中でイノベーションはどう生まれるか」
 - ◆モデレーター イノベーションスタジオ福岡ディレクター 田村 大氏
 - ◆パネリスト
TOTO 株式会社 ウォッシュレット開発第二部
商品開発企画第一グループ 河津 由加里氏
株式会社九電工 経営戦略企画室 副長 緒方 美和子氏
株式会社エムスクエア・ラボ 代表取締役 加藤 百合子氏

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」の講座説明を兼ねたキックオフシンポジウムを開催。



※梶山学長あいさつ