

令和4年度文部科学省  
女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと  
社会参画支援事業  
成果報告書



編集・発行

京都女子大学 地域連携研究センター

〒605-8501 京都市東山区今熊野北日吉町35

TEL. 075(531)9057 FAX. 075(531)7323

E-mail: r-suishin@kyoto-wu.ac.jp

URL: <http://rccp.kyoto-wu.ac.jp>



リカレント教育課程

女性リーダー・管理職育成コース

京都女子大学

令和4年度文部科学省 女性の多様なチャレンジに  
寄り添う学びと社会参画支援事業

成果報告書もくじ

1. 事業の目的と概要	2
2. 実施スケジュール	2
3. 志願状況	3
4. 受講生の属性	3
5. 受講生フォロー	3
6. 講座の満足度	4
7. 実施委員会	5
8. 組織図	5
9. 委員会評価	6
10. 講座一覧	7
11. 時間割	7
12. シラバス	8
13. 成果報告会	20
14. 今後のネットワークづくりについて	21
15. 主な広報媒体	22

# 1. 事業の目的と概要

プログラムを構築するにあたり、日本の社会課題となっている女性管理職の割合の低さを規定する要因についての仮説を昨年度までの本学のリカレント教育課程の受講生のアンケート結果や、先行研究に基づき下記の通り導出した。

仮説「管理職を目指すにあたり必要な研修機会が女性に不足しているだけであり、管理職を目指す女性は少ない。」

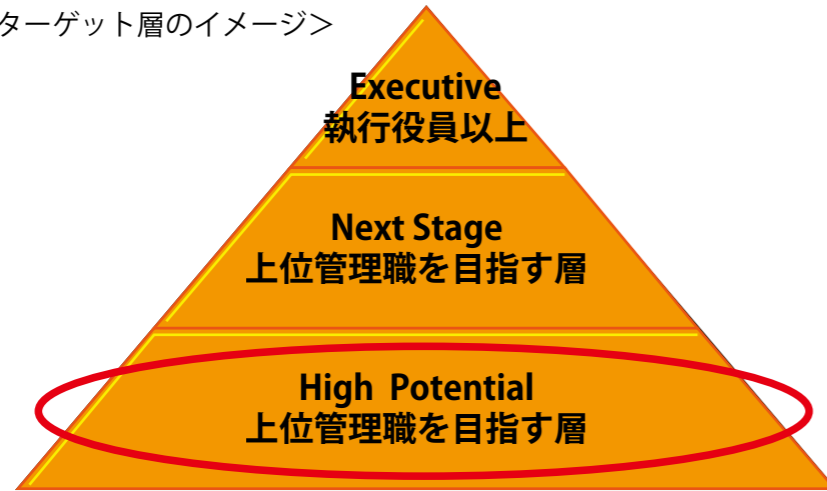
この仮説に基づき、プログラムのターゲットを女性管理職及び管理職候補（ポテンシャル層）と定めた。

本プログラムで、知識不足による心理的不安を払しょくし、組織的研修機会の逸失を補完し、管理職ポテンシャル層に向けたプログラムで、管理職あるいは上級管理職、プロジェクトリーダーを目指す意欲を向上させることを目的とする。

ポテンシャル層に必要とされるマネジメントスキルを身に付け、SDG sで求められる「サーバントリーダーシップ」を育成するために、企業の管理職や実務家講師による実践的なカリキュラムを構築した。

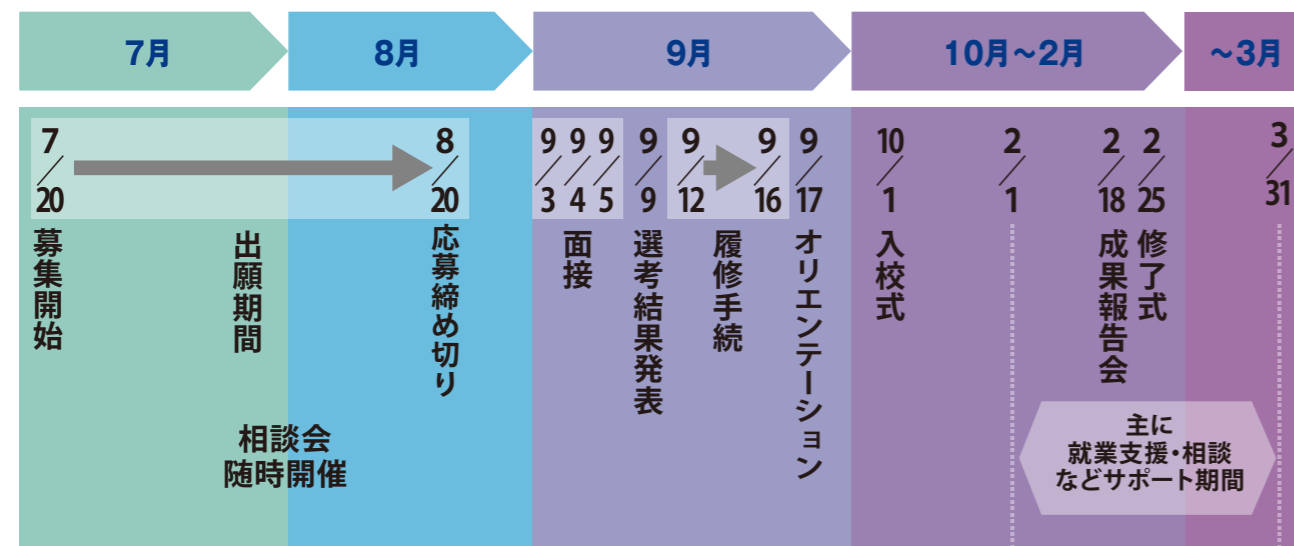
他者と協働して課題解決していく方策を学ぶために、双方向性の演習を取り入れ、女性管理職によるロールモデルセミナーを開催し、実践知を共有した。また、女性管理職のネットワーク化（京都女子大学女性管理職ネットワーク）を図り、組織化へのきっかけとした。

<ターゲット層のイメージ>



https://www.j-win0.jp/ J-Win ネットワーク HP より作図

# 2. 実施スケジュール



# 3. 志願状況

定員	志願者数	合格者数	定員充足率
20名	44名	28名	140%

※受講生のうち育児休暇中の1名のみ、育児中の体調不良により受講時間の確保が困難になり、修了生は27名となった。

# 4. 受講生の属性

## ①年齢 (平均年齢 41.7 歳)

20代	7.7%
30代	38.5%
40代	33.3%
50代	20.5%

## ③学歴

高校卒	3.6%
短大卒	10.7%
4年生大学卒	64.3%
大学院卒	21.4%

## ②居住地

京都市	25.0%
滋賀県	25.0%
大阪府	21.4%
兵庫県	10.7%
京都府 (京都市以外)	7.1%
奈良県	3.6%
その他 (東京都・広島県)	7.1%

## ④雇用形態

正規雇用	100%
------	------

# 5. 受講生フォロー

## コーディネーター・キャリアカウンセラーによる支援

期間中、管理職経験のあるコーディネーターが、one on one で、職務上の相談や今後のキャリアの相談を行った。転職相談や現在の職務上に悩みを抱える受講生2名については、キャリアカウンセラーに引き継いで、相談を継続した。

学習相談もコーディネーターが随時受け付け、仕事と学習の時間配分が上手くいかない受講生に対して、アドバイスをを行った。

## 6. 講座の満足度

\*2023年1月31日～2月17日 修了者に web アンケート実施。 n=27 (回答率 100%)

### ① 講座全体への満足度

96.3% と高い満足度を得た。

大変満足	63.0%
おおむね満足	33.3%
やや不満	3.7%

### ② 実際の学びが目的に合っていたか。

講座での学びは、9 割以上が合致していると回答。

合っていた	96.3%
どちらともいえない	3.7%

### ③ 自分のキャリアを考えるのに役立ったか。

キャリアへの有益性は、100%だった。

大変役立った	81.5%
まあまあ役立った	18.5%

### ④ 講座全体の難易度

レベル感は、ほぼ受講生に合致していた。

やや難しかった	37.0%
どちらとも言えない	51.9%
やや簡単だった	11.1%

### ⑤ リーダーシップ力についての受講前後比較

受講後は、自信がないと回答する受講生が0%となった。

講座の中の実践的な演習や、ロールモデルセミナーが、リーダーシップ力育成や意識改革に、有効に働いたと思われる。

あなたは、受講前にリーダーシップ力\*に自信がありましたか。

(\*ここでのリーダーシップ力とは、ある一定の目標達成のために個人やチームに対して行動を促す力のこと)

#### 受講前

自信がなかった	48.1%
どちらともいえない	29.6%
自信があった	22.3%
かなり自信があった	0.0%

#### 受講後

かなり自信がついた	18.5%
自信がついた	70.4%
どちらともいえない	11.1%
今も自信がない	0.0%

## 7. 実施委員会

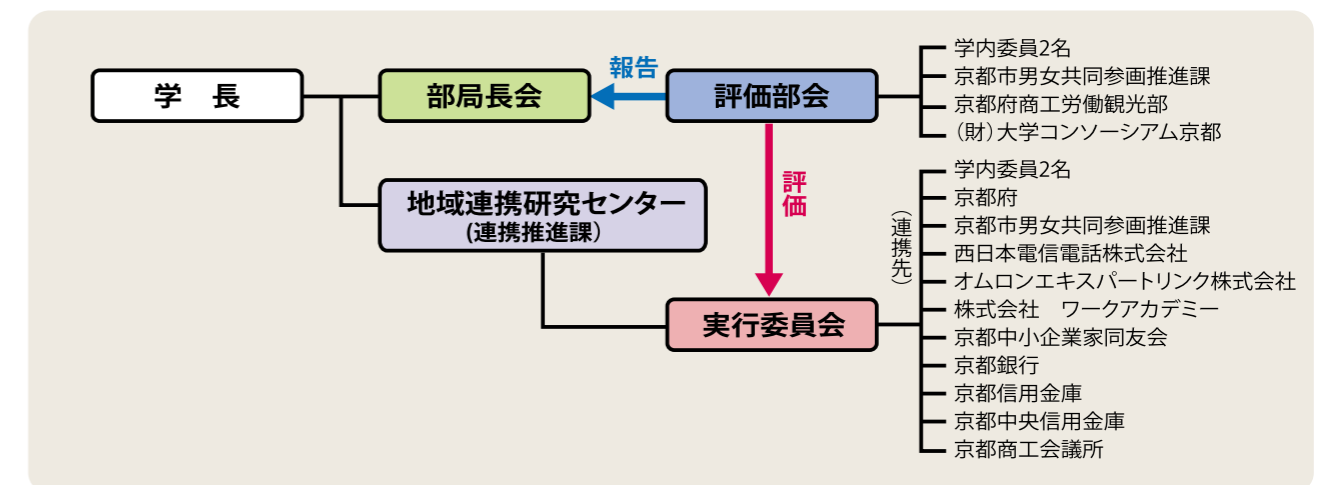
本事業は、学長の諮問機関である部局長会の下で、京都女子大学地域連携研究センターが中心となり、連携先を委員に加えた実行委員会が実施し、事務は連携推進課が支援する。

評価は外部委員を過半数とする評価部会で行い、その結果を部局長会に報告し、学内で厳正に評価する。

○評価部会の構成：外部委員過半数により以下の委員で評価部会を構成する。

本学副学長、本学研究企画課課長、京都府商工労働観光部、京都市男女共同参画課、大学コンソーシアム京都

## 8. 組織図



## 9. 委員会評価

本プログラムには、ほぼ最高点の評価が得られた。女子大だからこそできる役割に、今後も期待が寄せられている。

4尺度評価（最高点4・・・最低点1）

	カリキュラム全体の有益性	受講生同士のネットワーク形成への有益性	本プログラム目的の達成度	
学外評価委員 A	4	4	4	受講生のレベルの高さも相まって、効果的なプログラムとなっていると考える。引き続き、女性リーダーの育成に努めていただきたい。
学外評価委員 B	4	3	4	受講後のアフターフォローを継続して取り組めるような仕組みを「京都府リカレント教育推進機構」等とも連携して取り組んで行けるよう京都府生涯現役クリエイティブセンターとしても積極的な連携を図って行きたい。
学外評価委員 C	4	4	4	能力意欲をもつ女性が、自身のポテンシャルを最大限に発揮できるよう、ノウハウを持つ女子大学の率先した取組は非常に有意義。その中でも貴学のリーダーシップに感謝するとともに、引き続きの取組に期待する。
学内評価委員 D	4	4	4	各科目の有用性、目的と実際の学びの合致、全体の満足度、能力習得の満足度、キャリアを考える有用性、いずれも高評価であり、本コースの大きな可能性を示すアンケート結果ではないだろうか。本コースを京都女子大学リカレント教育課程の中核に据え、女性、企業、社会から求められる、質の高い、さらに課題でもある自走可能な課程の構築が期待される。
学内評価委員 E	4	4	4	受講希望者も多く、管理職を目指す女性が多いことが示唆されている。また、社会が求めるジェンダー平等の観点からも有益なプログラムである。受講生のレベルも高く、リーダーシップ力に自信が付き、管理職への積極的な挑戦意欲が見られたことから、非常に有益でかつ効果的なプログラムとなっている。女子大だからこそできる管理職育成コースとして、今後益々の発展に期待する。
平均	4	3.8	4	

## 10. 講座一覧

領域	科目名	回数	授業形態
キャリア科目（必修）	キャリア・マネジメント	3	対面
マネジメント科目（必修）	組織マネジメント	6	オンデマンド
	人的資源管理	6	オンデマンド
スキル科目（必修）	リーダーシップ実践	3	対面
	コーチング	2	対面
	アンガーマネジメント	1	対面
	業務効率化のためのデジタルスキル	3	対面
	経営戦略を数字で語れるための基礎スキル	3	対面・オンデマンド
演習（必修）	プロジェクト推進力育成演習	9	対面
	創造性を高めるためのブレイクスルー演習	6	対面
卒業演習（必修）	成果報告会	—	対面
オプション（選択）	AI リテラシー	—	オンデマンド
交流セミナー（選択）	ロールモデル・セミナー（ランチセッション）	6	対面

## 11. 時間割

月日（曜）	1限 8:50～10:20	2限 10:35～12:05	昼休	3限 13:00～14:30	4限 14:45～16:15
10月1日(土)		キャリアマネジメント①		コーチング①	実務効率化のためのデジタルスキル①
10月22日(土)		キャリアマネジメント②	ロールモデルセミナー（ランチセッション）①	コーチング②	アンガーマネジメント①
11月5日(土)	プロジェクト推進力育成演習①	経営戦略を数字で語れるためのデジタルスキル①（対面・オンデマンド）	ロールモデルセミナー（ランチセッション）②	キャリアマネジメント③	実務効率化のためのデジタルスキル②
11月19日(土)	経営戦略を数字で語れるためのデジタルスキル②（対面・オンデマンド）	経営戦略を数字で語れるためのデジタルスキル③（対面・オンデマンド）	ロールモデルセミナー（ランチセッション）③	創造性を高めるためのブレイクスルー演習①	創造性を高めるためのブレイクスルー演習②
12月3日(土)	プロジェクト推進力育成演習②	プロジェクト推進力育成演習③	ロールモデルセミナー（ランチセッション）④	プロジェクト推進力育成演習④	プロジェクト推進力育成演習⑤
12月4日(日)	プロジェクト推進力育成演習⑥	プロジェクト推進力育成演習⑦		プロジェクト推進力育成演習④	
12月17日(土)			ロールモデルセミナー（ランチセッション）⑤	創造性を高めるためのブレイクスルー演習③	創造性を高めるためのブレイクスルー演習④
1月7日(土)	リーダーシップ実践①②			実務効率化のためのデジタルスキル③	
1月21日(土)		リーダーシップ実践③	ロールモデルセミナー（ランチセッション）⑥	創造性を高めるためのブレイクスルー演習⑤	創造性を高めるためのブレイクスルー演習⑥
2月18日(土)	成果報告会				
オンデマンド型授業	マネジメント科目（必修）		組織マネジメント（6回）		
			人的資源管理（6回）		
	オプション（選択）		AI リテラシー		

## 12. シラバス

2022【女性リーダー・管理職育成コース】

科目名・授業形態	キャリアマネジメント 【対面】
開講日程(学期・曜日・講時)	10/1、10/22・土曜日・2講時、11/5・土曜日・3講時
担当者	竹安栄子 川畑由見子

副題	自分らしさの発揮のために		
授業の到達目標	自己理解を進め、さらなるキャリアアップに向けて何をすべきか、何がしたいかが明確になり、その方策を理解し実践している		
授業の概要	保有スキル・経験・特性を客観視するとともに、それを強みとしてどう活かすのかについて考え能動的なキャリア開発につなげます。経験やビジョンを仲間とシェアすることでさらに視野や知見が広がります。		
授業の計画	第1回【10/1(土)】	キャリアの考え方と自己分析:川畑	
	第2回【10/22(土)】	竹安学長講義	
	第3回【11/5(土)】	中長期的なキャリア構築のための戦略づくり:川畑	
評価方法	評価項目	配分(%)	評価の観点
	中間簡易テスト(レポート)		
	最終簡易テスト(レポート)		
	授業の達成度	100%	キャリアプランニングシートの提出とアクションプランの方策および目標との整合性
履修生へのメッセージ	<p>リーダー・管理職である前に、まず自分自身はどのような働き方がしたいのか、どのようなキャリア形成をしたいのかをしっかりと確認していただく時間です。過去・現在・未来に想いをめぐらせて、仲間とも大いに語り合い、自分らしく働くためのヒントを得てください。</p> <p>※転職希望者向けの職務経歴書確認などは、個別カウンセリングにて行います。個別カウンセリングの日時については別途調整して連絡いたします。</p> <p>※授業を対面で実施の場合、ワイヤレスマイクを共同で使用することがあります。感染予防のため各自除菌シートや消毒スプレーなどご用意をお願いします。</p>		
教科書	購入が必要な図書や教材はありません。		
参考書	■EQおよび性格特性・ビジネス特性を診断する「EQPI®」を11,000円(個別フィードバック込み・消費税込み)にて受検できます。こちらは希望者のみの受検で必須ではありません。診断受検の申し込み方法などは別途お伝えします。		

2022【女性リーダー・管理職育成コース】

科目名・授業形態	組織マネジメント
開講日程(学期・曜日・講時)	オンデマンド
担当者	藤原浩一

副題	皆が生き生きと働くために		
授業の到達目標	組織の上に立つ人は、組織に働く人々の心理をよく理解し、組織のあり方と構造を設計、競争市場での競争力を最大化するように組織をマネジメントする必要があります。本授業では現実の企業事例を通じて、組織マネジメントの基本的な考え方を体系的に学ぶことを通じて、よき組織マネジメントの実践者、リーダーとなることを目標とします。		
授業の概要	授業は前半は組織設計や構造などの基礎理論を実際の会社組織の事例と共に学習します。後半(4、5回)は人間心理に基づいた最新の考え方も含め、組織マネジメントのあり方について考えます。		
授業の計画	第1回	組織とは何か(なぜ組織は必要か、組織論に関する基礎知識の整理と現実の企業事例)	
	第2回	組織構造の設計基礎(財務と事業の連結、事業部制の功罪、コーポレートガバナンス、リスクマネジメントの必要性)	
	第3回	組織マネジメントの基礎理論の整理(組織の強みをいかに作り出すか、テイラーのストップウォッチサイエンスから現代まで)	
	第4回	組織に働く人の心のマネジメント(矛盾した心理のマネジメント、Googleの心理的安全性、リクルートの心理学組織マネジメント等)	
	第5回	組織行動の視点(組織文化、集団思考、自滅する組織等、失敗する組織の研究)	
	第6回	総括:現在進行形の組織マネジメント(オープンイノベーション、DX、ESG、SDGsなどを組織マネジメントの視点から整理する)	
		評価項目	配分(%)
評価方法	中間簡易テスト(レポート)	30%	何を学び考えるべきと思ったのか、自分なりの簡潔なレポート(A4、1枚以内)
	最終簡易テスト(レポート)	30%	中間簡易レポートの総括
	授業の達成度	40%	授業を受ける前と受けた後での自分の中での変化を自己評価する。特に知識を得ることで見えるようになったことを確認する。
	履修生へのメッセージ	一度組織に属して働くとその組織以外のことはよくわからないかも知れません。他の会社組織も同じなのではないでしょうか。IT企業の組織マネジメント、銀行や製造業の組織マネジメントは同じではありません。大企業の組織マネジメントから中小企業が学ぶべきことがあります。逆に規模の小さな組織から大企業が学ぶべきことがあります。より良い組織とはどのようなものか、授業を通じて追求して参りましょう。	
教科書	指定なし。		
参考書	S.クレイナー「マネジメントの世紀1901-2000」東洋経済新報社、2000年		

科目名・授業形態	人的資源管理【オンデマンド】
開講日程(学期・曜日・講時)	
担当者	小椋幹子

副題	組織と「人」の幸せな関係とは		
授業の到達目標	①人的資源の主要な概念や考え方を理解できるようになること②今後の日本企業の人的資源管理について自分なりの意見が述べられるようになること③①、②を習得することで、メタ視点を持ち、自分のエンプロイアビリティ(雇用され得る力)を高める一助とすること。		
授業の概要	「人的資源」は4つの経営資源(ヒト、モノ、カネ、情報)のうちの一つであり、「人的資源管理」とは、組織としてのパフォーマンスをあげ、個人の成長ももたらすための営みともいえます。本講義では、個人と組織の幸せな関係を考えるとともに、女性のキャリアにプラスになるような新しい働き方や学び、キャリア管理についても触れていきたいと思えます。		
授業の計画	第1回	イントロダクション～戦略的人的資源とは～	
	第2回	日本企業の人的資源管理の特徴と課題	
	第3回	組織的関与と従業員の学びの継続(経験学習、越境学習、学習転移等)	
	第4回	ハイパフォーマーの行動特性とチームワーク	
	第5回	人的資源管理とリーダーシップ～サーバントリーダーシップ～	
	第6回	まとめ:組織の中の女性リーダー	
評価方法	評価項目	配分(%)	評価の観点
	最終簡易テスト(レポート)	100%	・基本概念が理解できているか
履修生へのメッセージ	この講義を、「組織や企業(雇用する側)からの視点を獲得し、個人の<ワークライフ&スタディバランス>をはかり、組織のパフォーマンスをあげること」を考えるきっかけにしてください。		
教科書	特になし		
参考書	『人的資源管理』上林憲雄著、中央経済社、2016年		

科目名・授業形態	リーダーシップ実践【対面】
開講日程(学期・曜日・講時)	土曜日(1月7日8:50～10:20、10:35～12:05)、1月21日(10:35～12:05)
担当者	岩井真愛

副題			
授業の到達目標	自身の目指すリーダーシップスタイルに向けて、何を今後準備、行動をしたらよいか整理されている状態、またリーダーを目指す事に対して自信を持ち、前向きな状態。		
授業の概要	リーダーシップとは何か、リーダーシップの基礎を振り返りながら自身が目指したいリーダーシップスタイルを探求し、行動、実践に向けて何が出来るかを自ら考える機会となります。		
授業の計画	第1回【1/7(土)】	自分を知り、目指したいリーダーシップスタイルを探求する(リーダーになるためのマインドセットを養う)	
	第2回【1/7(土)】	リーダーシップの基礎を振り返りながら、必要なスキル、行動を理解する	
	第3回【1/21(土)】	目指すリーダーシップスタイルに向けて、具体的な行動を計画し、実践に向けて何が出来るかを考え、共有する	
評価方法	評価項目	配分(%)	評価の観点
	授業への参加	50%	発言頻度、量
	授業内容の理解	20%	発言内容
	授業の達成度	30%	三回目or後でのプレゼンテーション内容
履修生へのメッセージ	正解が無いVUCAの時代ですが、自身の軸を持つ事は大切だと思います。私は日々業務を通して、自身の目指すリーダーシップ像に近づけるよう、毎日奮闘中です。皆さんも自身が目指すリーダーシップ像がどんなものか、まずは模索してみてください。そして、そのリーダーシップ像に近づく為に、何が出来るかを自ら考え、また参加者同士でのディスカッションを通して多くの気づき、学びをお持ち帰りいただきたいと思えます。お会いできるのを楽しみにしています。よろしく願いいたします！		
教科書	特になし		
参考書	授業の中で、必要に応じて紹介していきます。		

科目名・授業形態	コーチング【対面】
開講日程(学期・曜日・講時)	土曜日3講時(13:00~14:30)
担当者	栗栖佳子

副題	コミュニケーション次第で人生が変わる！		
授業の到達目標	コーチングスキルを身に付けて(自分や組織の)夢や目標達成を実現する		
授業の概要	コーチングのコミュニケーションスキルが必要な背景と基本スキルのレクチャー。更にチームワーキングを中心にスキルアップの実践トレーニングをする。		
授業の計画	第 1回【10/1 (土)】	コーチングとティーチングの違い	
		・聴くスキル	
		・パラダイムシフト	
		・コーチングの実践トレーニング	
		(次回までの課題提供)	
	第 2回【10/22 (土)】	・伝えるスキル	
		・承認するスキル	
		・コーチングの実践トレーニング	
		・コミットメントの発表	
評価方法	評価項目	配分(%)	評価の観点
	授業への参加	40%	
	授業内容の理解	40%	
	授業の達成度	20%	個人の成長度を承認したいと思います！
履修生へのメッセージ	教えてもらうという受け身の姿勢ではなく、積極的に自分自身を持ち出して自分の考えや思いをスピークアウトしてください！参加者同士がお互いををコーチし合うことで、共に成長していきましょう！		
教科書	無し		
参考書	「才能を伸ばす人が使っているコミュニケーション術 増補改訂版」栗栖佳子著 ペンコム出版		

科目名・授業形態	アンガーマネジメント【対面】
開講日程(学期・曜日・講時)	10月22日(土)(14:45~16:15)
担当者	栗栖佳子

副題	アンガーマネジメントを身に付けて「怒りの耐性力」を高める		
授業の到達目標	怒りの感情のメカニズムを学ぶことで、怒りの被害者にも加害者にもならないためのセルフマネジメントスキルを身に付ける。		
授業の概要	アンガーマネジメントの基本的スキルとして、「怒りの対処療法」に取り組む		
授業の計画	第 1回【 10/22(土)】		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・怒りのメカニズムを学ぶ</li> <li>・問題となる4つの怒り</li> <li>・怒りの4つの特徴</li> <li>・問題となる叱り方</li> <li>・怒りの連鎖を断ち切ろう</li> <li>・ワークショップ</li> </ul>	
評価方法	評価項目	配分(%)	評価の観点
	授業への参加	30%	
	授業内容の理解	30%	
	授業の達成度	40%	
履修生へのメッセージ	アンガーマネジメントが目指すのは、怒らなくなることではありません。怒る必要があるときは 適切に怒ることができ、怒る必要がないことは怒らなくても済むようになることです。怒りのメカニズムを学ぶことで、その根本的な原因は何なのかを理解し、上手に怒りの感情を扱えるようになります。ストレス耐性を高めて、より良い人生を送れるようにしましょう！		
教科書	無し		
参考書	無し		



科目名・授業形態	業務効率化のためのデジタルスキル【対面】
開講日程(学期・曜日・講時)	10月1日(14:45~16:15)、11月5日(14:45~16:15)、11月7日(13:00~14:30)
担当者	北邑 直己

副題	PCスキルをアップグレードし、業務生産性を向上を目指す		
授業の到達目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>これまでのPCやExcel操作で知らなかった機能が使えるようになる。</li> <li>学習した機能で業務時間を短縮させることができる。</li> </ul>		
授業の概要	業務生産性を上げるため、今まで使っていたPCスキル、特にExcelのスキルを中心にアップグレードする重要な機能について学習します。		
授業の計画	第1回【10/1(土)】	PCの便利機能の紹介	
	第2回【11/5(土)】	Excelの便利機能について	
	第3回【1/7(土)】	関数Excelマクロ機能の紹介など ※受講生の到達度を考慮し、講師が内容を決定します。	
評価方法	評価項目	配分(%)	評価の観点
	授業への参加	40%	毎回の授業への主体的な参加の程度。
	授業内容の理解		
	授業の達成度	60%	授業で学習した機能を使った成果物。
履修生へのメッセージ	日々忙殺され、つい最低限の操作だけで満足してしまいがちですが、エクセルの操作術の中には、知っているか知らないかでかかる時間が大幅に変わることがよくあります。業務の内容によって個人差はあると思いますが、作業時間を圧縮してより価値のある思考する時間を増やす助けとなれば幸いです。		
教科書	なし		
参考書	特に指定なし		

科目名・授業形態	経営戦略を数字で語れるための基礎スキル
開講日程(学期・曜日・講時)	11月5日土(2限) 11月19日土(1限・2限)
担当者	鈴木 吉宣

副題		
授業の到達目標	一般的な戦略立案のフレームワークを学び、各人の「独自解」にそれが最も重要であることを理解する。「独自解」を探るための各人毎に適した戦略立案のフレームを決める。我々を取り巻く環境変化の中で受講者一人一人が新しい目的を見つけ、その到達に向けた計画を立案し、実践する習慣や癖を身に付ける準備ができることを目指す。	
授業の概要	当講義では事前に関連する資料を開示共有し、それに沿って講義形式で行う。必要に応じ対話やディスカッション、発表などを取り入れる。質問はその都度受け入れることとする。受講、または資料内容の習得理解をもって当講義の修了とする。	
授業の計画	第1回(11月5日)	初めに当講義の中で伝えたい事項、身に付けていただきたい習慣を示す。経営戦略の重要性の理解と一般的な戦略立案のフレームワークを学び、各人それぞれが最も適していると思われるフレームを独自で探る。経営戦略の基本は「独自解」にそれが重要であることの理解とその実践に向けた重要項目を「現状」「環境」「目標」に分類し、各項目の概要を身に付ける。
	第2回(11月19日)	数字は絶対的な事実であり活用すべきものとの理解を深める。「現状」理解の1つとして、財務諸表からサンプル企業の現在の状況分析を行う。この企業の持つべき将来の目標を各人で探る。「環境」「目標」においても数値の活用内容を学び数値活用の重要性を理解する。
	第3回(11月19日)	各人独自の目標を設定していただくことを目的として、「SDGs」「COVID-19」その他各理論などから我々の周りで現在起こっている事や将来の姿を推定する。各自が企業のTOPと仮定して実現すべき目標を1つ決定し、その1つについては実現に向けた3つの重要計画を決定する。
履修生へのメッセージ	最新のものや一般的に優れていると言われる経営戦略が最善の結果を導いてくれるものではありません。基本的な考え方や特徴を踏まえ、その状況や実現したい目標に応じて独自にアプローチしていくことが最善の結果へと導いてくれます。そのためには日頃から目標を探したり、そのための情報を集めたり、実現に向けたシナリオを考えたりする癖を身に付けることが大切です。その第一歩になるような講義を目指します。	
教科書	なし	
参考書	なし	

科目名・授業形態	プロジェクト推進力育成演習（対面）
開講日程（学期・曜日・講時）	11月5日（8：50～10：20）、12月3日・4日（終日4コマ8：50～
担当者	有限会社Ek 講師 大藪俊一

副題	プロジェクト推進力育成に必要な4つのスキル		
授業の到達目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 4つのスキルに興味を持ち、自分のレベルを知り、習得したい1つのスキルを選ぶ</li> <li>■ 選んだスキルを受講・演習することで自分の生涯のスキルにしたいと意欲を持つ</li> </ul>		
授業の概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 4つのスキル紹介 (A)問題解決ファシリテーション・(B)仮説検証技法・(C)変革実現の6条件・(D)異文化の人を動かす交渉術</li> <li>■ 4つの中から興味・重要度の一番高いスキルを演習し、フィードバックを得る</li> </ul>		
授業の計画	第 1回【11/5(土)】	4つのプロジェクト推進スキルを自己評価し、伸ばしたいスキル選択	
	第 2回【12/3(土)】	<input type="checkbox"/> (A) 問題解決ファシリテーション事例鑑賞	
	第 3回【12/3(土)】	<input type="checkbox"/> (A) 問題原因分析ファシリテーションの演習	
	第 4回【12/3(土)】	<input type="checkbox"/> (A) 解決策立案ファシリテーションの演習	
	第 5回【12/3(土)】	<input type="checkbox"/> (A) 活動計画策定ファシリテーションの演習	
	第 6回【12/4(日)】	<input type="checkbox"/> (B) AIやDXなどの最近の仮説検証事例紹介	
	第 7回【12/4(日)】	<input type="checkbox"/> (B) 仮説検証技法とは？ その有効性	
	第 8回【12/4(日)】	<input type="checkbox"/> (B) Vision策定演習	
	第 9回【12/4(日)】	<input type="checkbox"/> (B) 仮説検証インタビュー実践演習	
評価方法	評価項目	配分(%)	評価の観点
	授業・演習に参加	50%	<input type="checkbox"/> 実際に演習し体験することで不足かわかる
	PJ推進スキルの自己評価	20%	<input type="checkbox"/> 自分に必要とされるスキルが特定できる
	授業の達成度	30%	<input type="checkbox"/> 対象スキルに興味を持ち、帰ってから実践しようと思う
履修生へのメッセージ	講師の私が80を超える、お客様の改革プロジェクトへのコンサルティング経験から、必要だった4つのスキルを体系的にまとめた、演習型のセミナーです。 あなたの社会人生で「これこそ私のものにしたい！」と思うスキルを、ぜひ見つけて、興味を持ってください。		
教科書	各授業の事前にPDFで配布します		
参考書	各授業の事前にPDFで配布します		

科目名・授業形態	創造性を高めるためのブレークスルー演習（対面）
開講日程（学期・曜日・講時）	11月19日（13:00～14:30、14:45～16:15）、12月17日（13:00～14:30、14:45～16:15）、1月21日（13:00～14:30、14:45～16:15）
担当者	一般財団法人大阪労働協会 佐々木順一

副題	新たな価値を生み出すチカラを学ぶ		
授業の到達目標	創造性を高めるための経験値や知識などを増やし、遠心力を上げる。創造的思考の実践により、思考の振り幅と面積を広げ、思考の壁を超える。多くの選択肢をイメージし、ユニークなアイデアを見つけ出す力を身につける。		
授業の概要	「創造性思考」をテーマとしたプログラムを実施します。枠組みにとらわれず新たなアイデアを生み、実現するためのマインド・思考方法を学び、問題解決に適したアイデアや発想力を育み、社会的、文化的あるいは個人的に新しい価値あるものをつくり出す能力により創造性を学べるものとします。座学にPBLの要素も取り込んだ実践型の講座とします。		
授業の計画	第 1回【11/19(土)】	既成概念の壁を壊す① アンコンシャスバイアスの理解、発想力の源泉、イメージの共有などアイデア創出の基礎を学ぶ	
	第 2回【11/19(土)】	既成概念の壁を壊す② アンコンシャスバイアスの理解、発想力の源泉、イメージの共有などアイデア創出の基礎を学ぶ	
	第 3回【12/17(土)】	新たなアイデアの創出① アイデアの内省プロセス、発想をアイデアへと表出化する思考など創造的思考を学ぶ	
	第 4回【12/17(土)】	新たなアイデアの創出② アイデアの内省プロセス、発想をアイデアへと表出化する思考など創造的思考を学ぶ	
	第 5回【1/21(土)】	創造的思考の実践① 創造的思考を活用した実践機会として、コンテンツの企画・開発を体験する	
	第 6回【1/21(土)】	創造的思考の実践② 創造的思考を活用した実践機会として、コンテンツの企画・開発を体験する	
評価方法	評価項目	配分(%)	評価の観点
	授業への参加	40%	授業や実践への積極的な関わり
	創造的思考の実践	30%	創造的思考を活用したコンテンツを企画し、実施する。参加者の満足度を評価に反映
	授業の達成度	30%	授業や演習により創造性が高まり、自身の成長を実感できる状態
履修生へのメッセージ	普段の業務や経験から離れ、新しい領域をテーマに企画やアイデアの創出などを体験していただきます。その経験や発想が、普段の業務にも活かせる部分がきっと出てくると思います。柔軟でユニークな思考と一緒に学んでいきましょう。皆さんが考えた企画を実践する機会もご用意しますので難しく考えず頑張りましょう。		
教科書	各演習時に作成したテキストを配布		
参考書	なし		

科目名・授業形態	AIリテラシー
開講日程(学期・曜日・講時)	オンデマンド
担当者	NTT西日本(荻野・北山・吉富・大村・平田)

副題	AIがわかる！基礎から学ぶAI/ICT講座		
授業の到達目標	1.AI/ICTの概要や用語、AI/ICTでできること、できないこと、適用分野が理解できるようになる。 2.AI/ICTと関連技術が理解できるようになる。 3.AIを利用する上でのリテラシー、注意事項が理解できる。会計分野・人事総務分野で活用されているAI/ICTのソリューションが理解できるようになる。		
授業の概要	現在、第4次産業革命による社会変革の真っただ中にあると言われています。その中核に位置付けられているものが、AIが中心となるデジタルテクノロジーです。AI/ICTの基礎知識をしっかりと理解することで、AI/ICTを活用して業務を行うことが可能となります。今後、会計分野・人事総務分野で活躍するにあたって必要なAI/ICTシステムの知識、活用するヒント、ビジネスでの活用方法を学びます。		
授業の計画	第 1回	AIが変える社会とDX	
	第 2回	AI基礎知識(1)	
	第 3回	AI基礎知識(2)	
	第 4回	データ分析とBI	
	第 5回	AI/ICT関連 基礎知識(1) 情報セキュリティ①	
	第 6回	AI/ICT関連 基礎知識(2) 情報セキュリティ②	
	第 7回	AI/ICT関連 基礎知識(3) クラウド・テレワーク	
	第 8回	AI/ICTシステムの活用実践(1)コミュニケーションツール	
	第 9回	AI/ICTシステム活用の実践(2)他コミュニケーションツール、業務サポートシステム	
	第 10回	AI/ICTシステム活用の実践(3)総務、人事、経理系システム	
評価方法	評価項目	配分(%)	評価の観点
	中間簡易テスト(レポート)	20%	テストの実施率、正答率で判断します
	最終簡易テスト(レポート)	30%	内容を総合的に判断します
	授業の達成度	50%	動画の視聴率を考慮して判断します
履修生へのメッセージ	AIに関する基本的なスキルの習得を目標に実施いたします。受講後に、社会でAIの活用等が提案できるレベルのスキルを習得していただきたいと思っていますので、よろしくお願いいたします。		
教科書	NTT西日本制作(配信)		
参考書	特に指定なし		

科目名・授業形態	ロールモデルセミナー	【対面】
開講日程(学期・曜日・講時)	土曜日 ランチタイム	
担当者(ファシリテーター)	川畑由見子	

副題	ロールモデルとなる女性リーダーと出会う		
授業の到達目標	組織で活躍する女性の実際を知り、自身のキャリアに役立てる。		
授業の概要	ランチタイムを利用して、様々な業界、企業で活躍する女性管理職の話を聞く。ファシリテーターが進行し、組織でリーダーシップを発揮するポイント、これまで苦労したこと、努力したことなど、ゲストスピーカーの個性を引き出すセッションとする。		
授業の計画	第 1回【10/22(土)】	株式会社 ワコール	
	第 2回【11/ 5(土)】	日新電機株式会社	
	第 3回【11/19(土)】	有限会社 遠山(京都中小企業家同友会より)	
	第 4回【12/ 3(土)】	京セラ株式会社	
	第 5回【12/17(土)】	疋田公認会計士事務所	
	第 6回【1/21(土)】	株式会社 リクシル	
評価方法	評価項目	配分(%)	評価の観点
	中間簡易テスト(レポート)		
	最終簡易テスト(レポート)		
	授業の達成度	100%	積極的な参加
履修生へのメッセージ	ゲストスピーカーの略歴をエルステップ内で紹介し、事前に質問を受け付けます。ゲストの方を交えて、これからのヒントや女性同士だからこそその共感などを共有できる有意義な時間を持てればと考えます。		
教科書	購入が必要な図書や教材はありません。		
参考書	ゲストスピーカーから、ご紹介されることがあります。		



## 13. 成果報告会

### ●プログラム

女性リーダー・管理職育成コース  
成果報告会プログラム



#### ●第一部 成果報告（場所：E103）

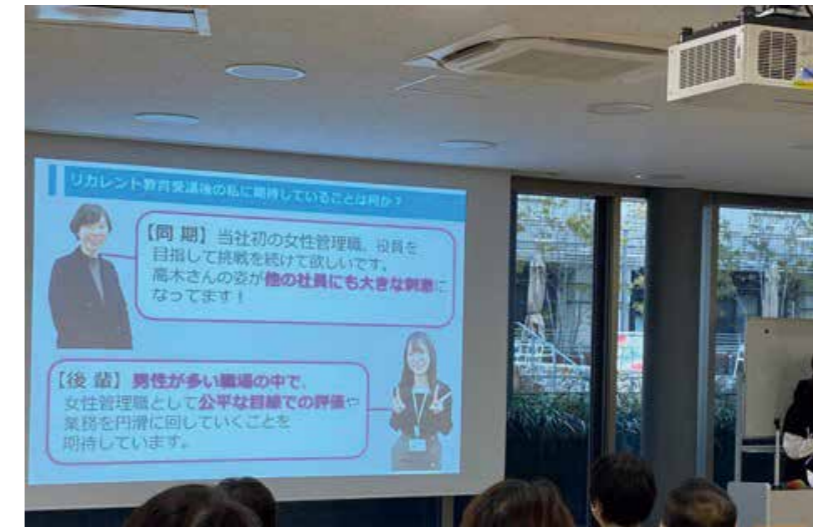
1. 開 会 **13時**
2. 開会挨拶 京都女子大学 学長 竹安 栄子
3. 来賓ご紹介
4. 趣旨説明 受講生代表
5. 開会宣言 受講生代表
6. 発 表 **13時15分～14時55分**
  - ① Legend of women（仲村・糸井・高木・水浦・井口・佃）
  - ② チームぼちぼち（今井・森岡・薬師寺・山本）
  - ③ AKAZAKI（赤崎）
  - ④ 美しくでしゃばり隊（長船・手島・横原・平岡・岸田・大釜・鍋田）
  - ⑤ Team リエゾン（原田・永山）
  - ⑥ Team PET（上須・河嶋・才・阪本・中山・蛇口・堀）
7. 来賓ご感想
8. 謝 辞 受講生代表
9. 閉会挨拶 京都女子大学 副学長  
地域連携研究センター長 中山 玲子
10. 閉 会 **15時10分**

#### ●第二部 質問・座談会（場所：E102）

1. 開 会 **15時20分**
2. 趣旨説明 受講生代表
3. 質問・座談会
4. 閉会の辞 **16時10分**

成果報告会は、第1部、第2部に分けて、実施した。

第1部は、講義での演習の成果を活かして、テーマごとに6グループに分かれての発表を行った。個々のキャリアの振り返りや今後のキャリアへの挑戦、本講座の学びから自身の意識がどう変わったかなどをチームごとにパワーポイントに纏めて発表した。優れたプレゼンテーション力、情報収集力、分析力、情報整理力、演出力に、企業、講師など来賓からは称賛をいただいた。



2部は、質問、座談会を行い、企業経営者、講師など来賓と近い距離で、コミュニケーションを持つ場とした。日本における男女の昇格、給与格差など、踏み込んだ内容の討論もなされ、有意義であった。



## 14. 今後のネットワークづくりについて

女性リーダー・管理職を担う女性のネットワークづくりについて、修了式後にミーティングを持った。今後のリカレント入学者へ、メンター的な存在として、情報交換を行うこと、働く女性のネットワークとして、女性がより活躍できる社会を共に作っていくために、勉強会や交流会を実施することなどが確認された。京都女子大学地域連携研究センターを核として、今後も多様な経歴を持つ、幅広い年代の受講生同士のネットワークを継続し、活動していくことが決定された。

## 15. 主な広報媒体

### ①ホームページ

リカレントの告知、募集、ニュースによる活動報告まで、広報媒体として有効に活用できた。

自信を持ってキャリアアップしたい方に

土曜日通学+オンライン授業  
60時間履修証明プログラム  
リカレント教育課程  
女性リーダー・管理職育成コース

ビジネス知識やスキルと共に、  
マネジメント能力をみがけるコース

令和4年度文部科学省 女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業

科目紹介/時間割 履修モジュール/カリキュラムの特徴 募集要項 よくある質問

自信をもって、仕事に前進。  
～ビジネスリーダー、管理職に求められる自信と能力を養う～

女性教育のパイオニアとして、100年以上女性人材の養成に取り組んだノウハウを生かし、本年度、「女性リーダー・管理職育成コース」を開講します。政府主導の女性活躍推進が開始されていますが、世界的な水準から見ると、まだまだ、日本の女性の管理職は、低い水準を保ったままです。(グラフ参照)女性活躍は、企業における競争に勝たず、多様な働き方も認識されるようになりつつある一方で、なぜ、わが国では、女性活躍が叫ばれている以降も、女性管理職比率や、女性役員比率が、簡単には上がらないのでしょうか。ひとつの要因として、女性管理職の数が限られており、ロールモデルとなり得る女性リーダーや管理職が、身近にいない、従って、リーダーとして活躍するメリットや楽しさを経験する機会がなく、自信が持てないといったケースが考えられます。京都女子大学では、現在、学長、副学長2名が女性。これは、全国で初めてともいえるのではないのでしょうか。女性リーダーとしてしなやかに活躍している女性たちと接し、ロールモデルとなる女性と出会うのが、このコースの大きな特徴です。ロールモデルとなる女性たちから、学び、更に活躍できる自信や能力が身につくプログラム構成にしています。

女性役員数の推移  
上場企業の女性役員比率、2021年10月31日現在

世界の女性役員比率  
世界の女性役員比率は、上昇しているものの、諸国間には格差あり

女性リーダー・管理職育成コースリーフレットはこちら

女性リーダー・管理職育成コースの特徴

特徴1	特徴2	特徴3
第一線で活躍する講師が、リーダーシップ、マネジメント能力向上が実感しやすい講義を行います。対面で、グループワークやPBL型の授業を中心に、実践で役立つスキルを学べます。ビジネスリーダー、管理職を志す女性が、成果を実感できるプログラムを提供します。	ヒト、情報のネットワークが広がります。交流セミナーなどを通じ、人や情報のネットワークが広がります。受講生同士の出会いやその後のネットワークを評価する意見が京女リカレントでは、多数聞かれます。	受講期間中、月平均2回土曜日通学+オンデマンド授業。仕事をもちながらも、学びやすいように、月2回の通学ながらも、演習を中心に、実践でのスキルが身につくように、プログラムを構成しています。

Home スケジュール 講師紹介 京女で学ぶ魅力 アクセス お問い合わせ NEWS

ページのトップへ

### ②リーフレット

主に受講生の募集媒体として、活用した。

～未来をひらく、働くための学びの場～

K.W.U. Recurrent Education 京都女子大学 リカレント教育課程

リーダーを志す女性に

自信を持って、仕事に前進。  
ビジネスリーダー、管理職に求められる自信と能力を養う。

土曜日通学+オンライン授業  
60時間履修証明プログラム

女性リーダー・管理職育成コース

ビジネス知識やスキルと共に、  
マネジメント能力をみがけるコース

ビジネスリーダー・管理職として身につけたいスキル及び  
マネジメント能力についての講義を中心に構成しています

キャリア科目	キャリア・マネジメント
マネジメント科目	組織マネジメント 人的資源管理
スキル科目	リーダーシップ実践 コーチング アンガーマネジメント 業務効率化のためのデジタルスキル 経営戦略を数字で語るための基礎スキル
演習・他	プロジェクト推進力育成演習 創造性を高めるためのブレークスルー演習
卒業演習	成果報告会
オプション	A   リテラシー

2022年度に限り無料

令和4年度文部科学省 女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業

## グループワークや対面型授業を中心に、ビジネスリーダー・管理職を志す女性にとって成果が実感できるプログラムを提供します。

自信を持って、マネジメント力、リーダーシップを発揮できるノウハウを学ぶ。



マネジメントやリーダーシップについてのスキルをグループワーク等で実践的に身につける。

交流セミナー等を通じてリーダーにとって重要な、人や情報のネットワークを広げる。



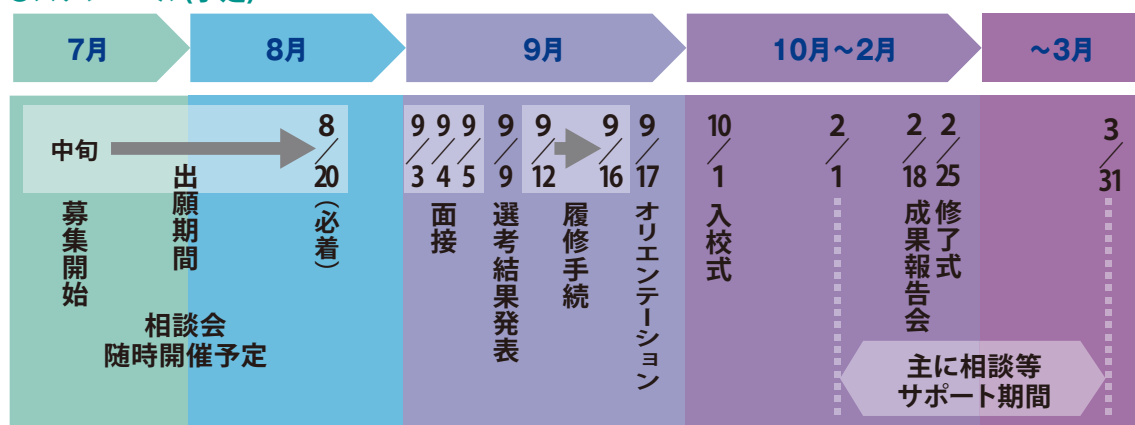
受講生同士、修了生、提携先企業との交流イベントや座談会でネットワークづくりができる。

ロールモデルとなる女性に多数出会える。



学内教員、講師など多数のリーダーシップを発揮して活躍する女性と出会える。

### ●スケジュール(予定) 講義は10月～2月の5ヶ月間です。



### 京都女子大学 リカレント教育課程 女性リーダー・管理職育成コースの特徴

#### 実績を誇る、京都女子大学リカレント教育課程

京都女子大学では、2018年、関西の女子大学としては初めてリカレント教育課程を開講しました。修了生の90%以上が就業し、その多くが現在様々な分野で学びを活かして活躍しています。また、学びを継続して資格取得にチャレンジする人が多数みられるのも特徴です。

#### 京都女子大学の使命「女性リーダー育成」

現在、京都女子大学では学長及び副学長(2名)を女性が務めています。女子大学として建学以来、長年にわたり女子教育に携わったノウハウを、学部教育の他にも現在の女性リカレント教育に活用しています。「女性リーダー育成」は本学の教育目標の一つとして積極的に取り組んでいます。

#### 受講中は、平均、月2回

#### 土曜日の通学+オンデマンド授業

ビジネスパーソン、主婦、母親など様々な顔を持ち、日々忙しい女性でも学びやすい講座にしました。通学を月に2日と少なくしながらも、成果の見えやすい対面授業を中心に、効率的に学ぶことのできるプログラム構成としています。

#### リーダーを志す女性ならではの 悩みに即した内容構成

「自分のリーダーシップに自信が持てない」「過大な責任やストレスを抱え込むことが不安」「ロールモデルがない」といった、リーダーを志す女性に特有の悩みや不安を解消し、積極的にリーダーになることを目指すことができるよう講義内容が構成されています。



■お問合せ先：  
京都女子大学地域連携研究センター  
〒605-8501 京都市東山区今熊野北日吉町 55  
<https://rccp.kyoto-wu.ac.jp/rccp/recurrent/>  
TEL : 075-531-7080 Mail: renkei@kyoto-wu.ac.jp

お問合せ、詳細情報及び募集要項、履修申込用紙のダウンロード等は、リカレント関連ホームページをご覧ください。

