

【学園研 A】 パワーポイントの利用 : 有 ・ 無

1. 研究課題名

女性リーダー育成教育プログラムの開発と実践に関する研究
-DUELプログラムの展開方法の検討-

2. 研究代表者名

所属学部：現代マネジメント学部 職名 教授 氏名 東 珠実

3. 研究分担者

所 属 : 現代マネジメント学部 職名 教授 氏名 岡田 広司

所 属 : 現代マネジメント学部 職名 講師 氏名 スティーブソン・E・クアシー

所 属 : 現代マネジメント学部 職名 准教授 氏名 塚田 文子

所 属 : 現代マネジメント学部 職名 准教授 氏名 三木 邦弘

所 属 : 国際コミュニケーション学部 職名 准教授 氏名 水島 和則

所 属 : 現代マネジメント学部 職名 教授 氏名 森川 麗子

4. 研究成果の概要 (2, 000字程度で記入。ただし、図・グラフは使わないこと)

1) 女性リーダー育成教育プログラムの収集・分析

本研究の1つ目の課題は、国内外で展開されている女性リーダー育成に関するプログラムを収集・分析し、効果的な教育内容や教育方法を検討することにある。

我が国のプログラムについては、まずインターネット検索により、関連するプログラムを収集し、その全体像を把握した。株式会社キャリアアップセミナーによる「気配りプロになる 女性リーダー行動革新講座」、中小機構近畿支部人材支援部による「女性リーダー研修」、株式会社オリエンタルの女性総合研究所による「女性起業家・次世代女性リーダー育成アカデミー」など商業ベースのものを中心に8種類のプログラムを分析した結果、各プログラムでは「自己の現状を再認識する」ことが共通の課題となっており、「人生設計」や「キャリアアッププラン」の視点が重要であることが理解された。

続いて、ヒアリング調査により、女性リーダー育成プログラムを構成する具体的な内容や手法を明らかにした。調査対象は、企業開発型プログラムとして株式会社エ・ム・ズの「女性リーダー育成プログラム」、行政主導型プログラムとして(財)あいち男女共同参画財団の「女性のグループリーダー研修」、大学企画型プログラムとしてお茶の水女子大学の「女性リーダー育成プログラム」である。企業開発型では自己分析やキャリアデザイン、行政主導型ではアサーションスキル、大学企画型ではアカデミックリーダーに注目した多様な取組が展開されており、ワークショップや自主企画などが有効な手法であることが理解された。

これらに加え、海外の事例として、アメリカのラトガーズ大学(ニュージャージー州)、スミス・カレッジ(マサチューセッツ州)、ホリズ大学(ヴァージニア州)のリーダーシップに関するプログラムについても情報収集し、それぞれの内容と特徴点を明らかにした。ホリズ大学では、合同クラスやスキル構築のグループ学習、セミナー、学生の考案によるリーダーシップ・プロジェクトにより証明書が取得される仕組みなどが見られた。

2) 地域の男女共同参画支援団体との連携による女性リーダー育成教育プログラムの企画・実施

本研究の2つ目の課題は、地域団体との連携により女性リーダー育成教育プログラムを企画・実施し、その効果や課題を見出すことにある。これについては、(財)あいち男女共同参画財団、名古屋市女性会館、名古屋市地域女性団体連絡協議会、なごやボランティア・NPOセンターとの連携により、地域の環境リーダーの育成を目的に、学生と市民を一堂に会するシンポジウム(講演会とワークショップ)を企画し、2008年12月6日に実施した。「いま、求められる地域の環境リーダー～持続可能なくらし・ビジネス・まちづくりを考える～」と題する講演会には約160名の参加者があり、加藤正嗣名古屋市長と百瀬則子ユニバーサル株式会社社会貢献部長により、行政と企業の環境ビジョンをテーマとする講演が行われた。また、ワークショップには55名が参加し、「環境リーダーをめざして、私たちに何ができるのか」についてグループディスカッションを行い、成果を発表し合った。

参加者に対するアンケートでは、シンポジウム全体に対して、半数以上が「とてもよかった」と答え、「よかった」と合わせると95%以上が肯定的に評価し、特に基調講演の満足度が高かった。ワークショップでは、異なる世代や立場の人との交流経験が評価される一方で、時間の不足が満足度を下げる要因となるなど、今後のプログラムの企画に対する検討課題が明確となった。

3) 専門分野を活かした女性リーダー育成教育プログラムの考案

本研究の3つ目の課題は、特定の専門分野に女性リーダー育成の視点を導入し、効果的・実践的な教育プログラムを考案することにある。

マーケティング分野では、女性リーダー育成教育プログラムの構成を「人材資性の確認」と「行動(実務プログラム)」の2段階で捉えることができた。「人材資性の確認」では女性リーダーに必要な8つの資性と7つのポイントが明確にされた。また「行動(実務プログラム)」については、PDCサイクルやSWOT分析を用いた考察・提案がなされ、名古屋市桜山商店街活性化研究を事例にプログラムの有効性について検討し、一定の可能性を見出した。

女子教育及びトレーニング分野では、青年期における女性リーダーシップの形成過程と背景を、個人のライフ・ヒストリーから抽出し、家族や教育がどのように個人にとって意味あるリーダーの資性を形成するかについて、ヒラリー・ロダム・クリントンを事例に分析した。その結果、女性のリーダーシップ形成には、個人の自立を促しながらも、常に向上することを期待し支援する家庭環境が重要であるとともに、女子大における女子のリーダーシップ育成の教育と訓練、キャンパス・ライフにおける活動、学生相互・教員との交流・ディスカッション・地域活動への参加などが、効果的であることが指摘された。

4) 総括

上記の研究成果をDUEL(Discussion, Understanding, Empowerment and Leadership)の視点で整理すると、ワークショップによるDiscussion、講義・講演などによるUnderstanding、地域活動への参画によるEmpowerment、自主企画によるLeadershipの育成が、女性リーダー育成教育プログラムの4つの柱となることが明らかとなった。また、自己認識、キャリアデザインを基本としたリーダーシップ養成プログラムの展開が有効であることが推察された。