

5. モデルプログラム実施から見えてきた課題

本年度の実施状況を踏まえて、さらに本事業を発展させるための課題については、次のように考えられる。

<p>(1)プログラム構成</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・受講対象者については、企業・士業など職種や役職の構成は幅広かったが、普段交流の少ない受講生同士での意見交換が積極的に行われており、プラス面が指摘されている。今後、さらに対象範囲を広げていくには、一部選択制プログラムの導入や、社内取締役・社外取締役・士業向けのように、次の段階では対象別プログラムを実施することも考えられる。 ・研修内容については座学が充実しているという点では評価が高かったが、知っていることと、やってみることで異なるであろう。そのため、研修の最終回に近いところで、取締役会の模擬体験やケーススタディをするといった実践を入れていくことも効果的であると考えられる。
<p>(2)交流会の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・交流の時間がもっと欲しかったという声も多くあり、限られた研修時間の中で、いかに時間を確保するかが検討課題である。交流会の時間を確保しネットワーク構築につなげるため、実施時間帯などに工夫することが必要である。具体的には、初回の交流会の時間を長くとれるようにする、平日の午後や土曜日の時間帯を活用する、といった設定を組み入れてもよいと思われる。 ・また、ある程度互いの仕事の内容や人となりがわかってきた頃に交流会を設定すると、より効果的でもある。さらには、共催団体主導での交流会の実施など、早期の段階で検討をするとよいであろう。
<p>(3)企業・士業の異なる課題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・今回は企業と士業と異なる職種の受講生であるが、同じ内容のプログラムを同時に受講する形で実施してきた。異業種の女性リーダー層の考え方や発想などを共有することで、新鮮で刺激を受けるというメリットがあったが、直面している課題は異なっていることも浮き彫りになった。については、下記のような課題を補う内容が必要となるであろう。 <p><企業の受講生></p> <p>役員という仕事イメージがまだ十分に持てないという声がある。企業の役員は、実際には役員になるまでに、どのような経験や知識の習得をし、どういう研修を受けてきたのか、また、どのような能力が求められているのかを見えるようにするとよいであろう。企業の人材育成プランにおいて、役員の仕事・役割や考え方を学ぶ機会があってもいいのではないか。さらには、役員候補となる人材が自主的に学べる環境も大切であろう。</p>

	<p><士業の受講生></p> <p>仕事でクライアント企業の経営に関わる立場にあることから、この研修内容についてはある程度わかっているともいえるが、経営者と社外取締役では、経営への関わり方が異なり、こうした点を具体的な事例で学んでいく必要がある。</p>
(4) 受講対象者	<ul style="list-style-type: none"> ・役員になることについて、「なってみたい」との回答を属性で見ると、企業では部長相当職、士業等では経営者が多かった。今後は、役員志向の意識が高かった層に焦点を当てて実施することも考えられる。その際には、事前アンケートなどで、経営者の経験があるかを事前に聞いておくことも有効であろう。
(5) 事前アンケートなどの有効活用	<ul style="list-style-type: none"> ・事前アンケートを実施し、講師との共有により研修の充実を図ることに活用し効果的であったが、一部を受講生間のネットワーク構築にも役立てるよう活用してもよいだろう。 ・応募の時に職務経歴書のようなデータだけでなく、アピールポイントなどがあると、自分の強み弱みを認識でき、さらに深く自己認識をする機会にもなる。また、グループワークでの自己紹介にも活用すると相互理解を深められるであろう。