

2. 平成 28 年度策定のモデルプログラムの概要

女性役員の数を増やしていくには、自然増を待つのではなく、官民を挙げて、具体的な加速策を実施していく必要がある。

社内からの登用については、On the Job Training や Off the Job Training を組み合わせ、計画的に人材を育成していくこと、また、社外取締役への女性の登用については、企業価値の増大に貢献できる人材の発掘や自ら希望する候補者の層を確保するといった機能を併せ持つ形で、人材の育成のための研修機会が提供されることが有効である。このため、平成 28(2016)年度の調査研究において、女性役員の効果的な育成のための研修モデルプログラムを作成した(図表 1-2-1、図表 1-2-2)。

平成 28(2016)年度に開発されたモデルプログラムでは、下記のとおり、全9回の研修とフォローアップ研修の計 10 回の構成となっている。

<平成 28(2016)年度モデルプログラム>

平成 28(2016)年度 女性リーダー育成に向けた諸外国の取組に関する調査研究
(女性役員登用の閣議決定目標「2020年10%」達成に向けて)

http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/gaikoku02_research.html

図表 1-2-1 平成 28(2016)年度 女性役員候補育成のためのモデルプログラム骨子：

①プログラム編成の考え方



図表 1-2-2 平成 28(2016)年度 女性役員候補育成のためのモデルプログラム骨子：
②プログラム構成

