

## 平成 30 年度 ウィメンズ エグゼクティブ・リーダーシップ プログラム (女性リーダー育成プログラム) 実施報告書

第 1 回：平成 30 年 9 月 7 日 (金) 16:00-18:00

長崎大学文教キャンパス 文教スカイホール

(講師) 富田欣和氏 (関西学院大学)

第 2 回：平成 30 年 9 月 8 日 (土) 9:00-11:00

長崎大学文教キャンパス 総合教育研究棟 2 階

21 番教室

(講師) 池照佳代氏 ((株) アイズプラス)

参加者：2 日間で女性研究者延べ 23 名参加

**【第 1 回】9 月 7 日 (金) 12 名参加 (女性教員に限らず、  
教職員、学生、大学院生も参加。全 32 名。)**

**富田欣和講師「プロジェクトマネジメントのカー日本の  
未来を切り拓くー」**

プロジェクトマネジメントの経験・スキル・知識を持っている関西学院大学の富田講師を迎えて、研究プロジェクトマネジメントの構想と実際のマネジメントについて講義して頂いた。

まず、奥尻 Smart Island の事例が取り上げられた。若者・女性を「島に呼び込む、呼び戻す」という総合戦略に向けて、奥尻島で地域デザインファームを設立した。東京等の大都市に対しての「地方創生」ではなく、「地域創生」を掲げ、日本の中のある「地域」という視点から島の過去現在未来(時間)と島全体(空間)と島民(関心事)のすべてをスコープにした地域デザインを行った。また、島の子どもたちが将来奥尻に戻ってきたくするための Internal-Marketing を重視することが大切との説明があった。

次にプロジェクトマネジメントについて説明された。プロジェクトマネジメントとは、プロジェクトの実施に際して、期限や予算といった制約の中でプロジェクトを予定通りに完了するための、計画立案や実行管理の手法のことである。また、有期性と独自性という性質をもつ。有期性とは、開始と終了の期限があること。独自性とは、独自状況から独自なサービスや成果物を生み出すこと、また、

人的資源、物的資源、コスト等の制約という限られた資源のことを指す。

しかし、近年、プロジェクトをとりまくコンテキストが変化している。今、予想外や不確実性を楽しんでプロジェクトを推進できる人材や組織(仕組み)が求められている。VUCA



は、変動(Volatility)、不確実性(Uncertainty)、複雑性(Complexity)、曖昧さ(Ambiguity)の頭文字で作られた言葉である。

いま求められているプロジェクトマネジメント人材は、価値の創出に向かって大学内活動を中心としつつ、大学外の産、官、金融など組織をまたいで活動する者、シーズやニーズについての自由度の高い議論から、具体的な社会実装（事業化など）までの道筋を描き実行する者との説明があった。

また、New VALUE Creation（価値創出）がプロジェクトの中心であり、「アイデア≠価値」、アイデアは誰かの役に立って始めて価値となる。価値の認識は立場によって異なるため、顧客、社会、自社、自組織等、誰にどんな価値を提供するのかを明確にする。複数の立場でバリュープロポジションが異なる場合はその立場ごとに分けて記述することが有効であると述べられた。

さらに、多様性はイノベーションの価値を高めることの重要性を訴えた。組織の多様性を活用して集合知を高めるが、多様な人材をひとつの目的に向かって交流させるには、共通言語が必要である。マネジメントは、矛盾のぶつかり合いから逃げずに、関係するステークホルダー共有のビジョンを定め、それを実現するために行うすべての行為。しかし、均質性は心地よく効率的であるが、マイノリティの存在があるゆえ、ダイバーシティ（多様性）は本質的に面倒くさくコストがかかる。改革は、常に保守本流ではなく、辺境部において起きる。組織の中と己の心の中に意図的に辺境を作り出すことが必要であろうと呼びかけた。

最後に、チームの創造性を高めハイパフォーマンスを発揮するために Creative Confidence を醸成することが最も重要であり、特に上位者は十分に言動に留意してクリエイティブ・コンフィデンスの醸成を図ることが大切と述べた。



参加者アンケートでは「初めて聞く話で難しかったが新鮮だった。雑談を大切なものとして行動するようにしたい」、「プロジェクト成果物の価値という観点から考えたことがなかった。時代に求められている『不確実性への対応』についても触れられていて良かった」等、前向きな意見や感想が数多くあった。他方、「ハイレベルな人たちの集団だと効果があると感じた。世界のトップレベルの大学では今回の話に近い状態だと思う。現実的にはフラットな組織の状態など困難だと思う」という意見もあった。

今後学びたい事やテーマについて、「チーム育成・組織向上について」、「リーダーシップ育成」、「NPOやNGO等の取組みについて（立ち上げから）取組みにおける重要展などの意見が寄せられた。

## 【第2回】9月8日（土）女性教員 11名参加

### 池照佳代講師「女性リーダーのための『周囲を巻き込む』コミュニケーションスキル ～研究者に効く RQ 開発～」

池照講師の講義では最初に、「EQ」について簡易検査を各自で行ったうえ、グループごとに共有した。また、その後、EQを発揮しながらリーダーシップとマネジメント力の重要性を説明した。



- EQを発揮すると、以下の4項目において維持および向上が図れる。1) 対人関係を構築、維持、修復できる。2) やる気を維持できる。3) 前向きで健康的（活力充実）な日常を自ら作れる。4) 衝動で動かないという自己統制もできる。
- リーダーとマネジャーについては、どちらもリーダーシップが必要である。リーダーシップとは、仕事、責任、信頼である。組織の方向性を示す指導力、優先順位を決める判断力、基準を定める決断力等を「仕事として」やれること。
- リーダーシップのスタイルとしては、直接的リーダーシップ、協働的リーダーシップに分かれる。後者は、インタラクション（交流、会話）が多く求められる場合である。
- 行動面接手法とは、候補者の過去の成功体験や事象、あるいは事象に対してどのように取り組んだかを聞くことによって、入社後の行動特性・思考特性などについて行動を予測する。具体的には、S（どのような状況のなかで）、T（どのような仕事や役割について）、A（どのような言動をとり）、R（どのような結果、反応が得られるか）、E（気持ち、感情を指標にしているか）を整理して収集する方法。



最後には、各自、EQを伸ばすためにまずできることを、1つ心がけてみる「アクション」を決め、具体的な行動への期待とともに、研修が終了した。

参加者アンケートでは、「ワークとレクチャーの割合と配分が絶妙でわかりにくい内容も

わかりやすい」、「顔を合わせないメンバーとのチームワーク形成の方法は同じことをしていたのでとても共感を覚えた」、「EQを学生教育に少しでも取り入れて行きたいと思った」等、前向きな意見や感想が数多くあった。

また、今後、女性がリーダーとして活躍するために学ぶべき内容、学びたい内容としては次のようなものが挙げられた。

- ・大学の中では男性が変わることも必要だと思うリーダーEQについて（女性に対してだけでなく男性に対しても講義して欲しいと思った）
- ・時間のマネジメント、男性の中で自信を失わずに進んでいける方法
- ・これまでスキルを身につけてきた中間層の人間が管理する立場に移行する時に知っておくことややるべき事
- ・「ジェンダー・バイアス」や小冊子「Mindset」にあった先入観（無意識に男女で評価が分かれるという）のお話は興味深かったので面白いテーマかも
- ・リーダーシップ・マネジメント（女性としての特性についてがわかるもの）
- ・女性差別とどう向き合うか
- ・教育者として今の学生を理解するためのスキルなどをテーマにしたもの
- ・自己管理能力、タイムマネジメント

今回のプログラムでは、平成 29 年 7 月から 9 月に開催された学術研究支援室主催の科研費セミナーと英語論文セミナー（2 単位）、9 月 10 日イクボス養成セミナー、11 月 20 日 LGBT 教職員研修会、12 月 7 日の市民公開講座、2 月 5 日の長崎大学働き方見直しプログラム最終報告会、2 月〇日（未定）の第 3 回長崎大学未来に羽ばたく女性研究者賞研究発表会、各スキル向上のための DVD 講座「ビジネスコーチング入門」「マネジメント能力開発のすべて」を、取得単位に含めることができる。

当プログラムは、平成 27 年度から開始され、平成 27 年度・28 年度・29 年度の取得単位も含めて、6 単位以上を取られた方には、学長よりシルバー認定証が授与される。この単位は来年度以降も累積され、12 単位以上ではゴールド認定証を、18 単位以上ではダイヤモンド認定証を授与する。