



大阪大学
OSAKA UNIVERSITY



文部科学省科学技術人材育成費補助事業
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）

「2021年度イノベーション女性活躍推進プログラム」報告書

2022年2月

本プログラム実施の背景と目的

- ▶ 2016年度、大阪大学がダイキン工業株式会社及び国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所を共同実施機関として、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」に採択された。
- ▶ その一環として、女性リーダーの育成、すそ野拡大を目指し、2019年度より、大阪大学及びダイキン工業株式会社による産学共創教育事業の試行を開始した。この事業は、様々なライフステージにある女性が、多様な個性と能力を最大限に発揮しながら、将来にわたるリーダーシップを築くことを実現することを目的としており、「女性リーダー育成プログラム」「育休中キャリアアップ支援プログラム」等から構成されたものである。
- ▶ 2020年度からは、大阪大学、ダイキン工業株式会社に加え、協力機関として更に複数の企業を迎え、産学共創教育事業の本格的な展開を行った。
- ▶ 本報告書は、上記の中でも中核的な位置づけを占める「女性リーダー育成プログラム」の後継プログラムである「イノベーション女性活躍推進プログラム」（2021年度）について、その概要をとりまとめ、結果を振り返り、今後の展開のための事項を抽出する。

本プログラムの特徴

学生と社会人による 協働

- 大阪大学女子学生と社会人女性とがプログラム全体を通して全く同じ教育プログラムを受講
- 立場や年代の違いを超えて協働し、相互に学び合うことを通じて、従来の大学での講義や社会人プログラムのいずれとも異なる新しい教育価値を生む

リーダーシップと イノベーションを 両睨みで習得

- 工学研究科をはじめとする大阪大学大学院の教授陣のほか、他大学、ビジネスセクターからも講師を迎え、リーダーシップ、イノベーション、経営、社会心理など多面的な学びを得ることのできるプログラム構成

技術系女性の リーダーシップ開発 に焦点

- 理系分野におけるジェンダー平等を牽引する立場から、技術系女性が将来にわたってリーダーシップ開発を実現できるよう受講生の選抜とプログラムの構成・形式に拘り
- 技術系女性ならではの潜在的な障壁や機会に着目しつつ、男女を超えて発揮できるリーダーシップを展望

新時代の リーダーシップの あり方に着目

- SDGs、グローバル化、デジタル化、個の多様性の尊重など時代のニーズを先取りしたD&I時代の組織力を最大化するリーダーシップ開発に注力
- 2020年度からは、ウィズコロナ時代に求められる働き方や組織運営もプログラム形式の中に織り込む

これまでのプログラム実施から得た留意点

プログラムの核として継続すべき点

- 学生と社会人が同時に受講することによる双方にとっての学びの促進
- リーダーシップ開発とエンジニアにとって付加価値となる新たな視点・知識が習得できる講義を織り交ぜたプログラム構成
- ウィズコロナ、アフターコロナを見据えたオンラインツールの活用も含めた講義、小グループディスカッション、プレゼンテーションなど様々な様態を組み合わせたプログラム構成

更なる発展に向けて

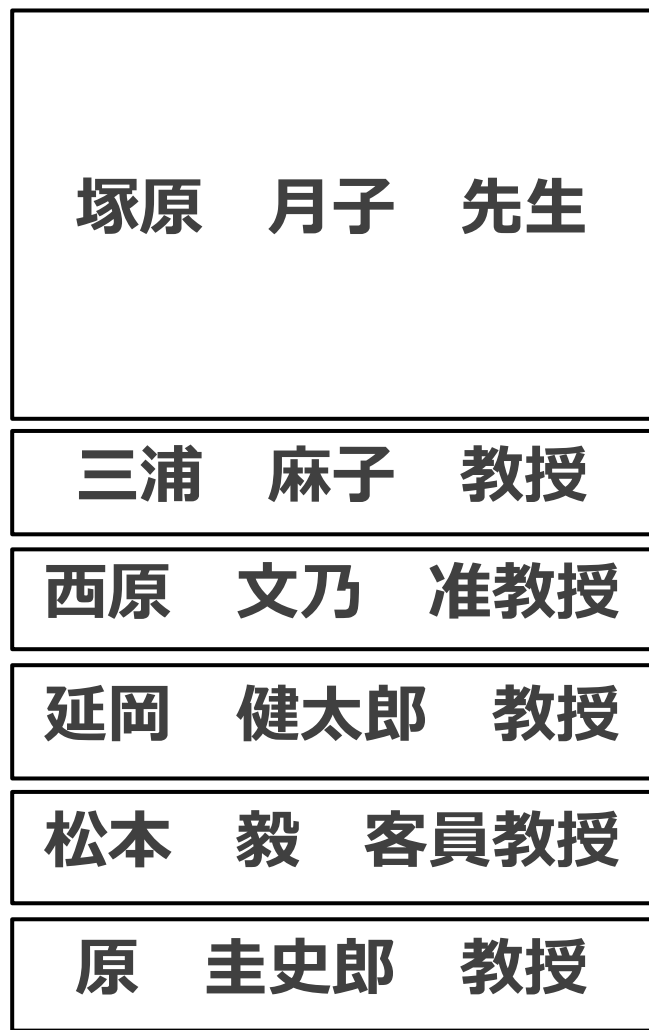
- 情勢を見極めつつ対面でのつながりも取り入れたハイブリッド方式の検討
- オンラインツールの活用を前提としつつも、受講生の相互交流を促進する仕掛けを取り入れる工夫
- プログラム全体を通しての各講義間の更なる連携、取り扱いテーマについての選択と集中

→ ハイブリッド形式での実施、プログラムの再構成と
グループワーク演習・まとめの導入、等

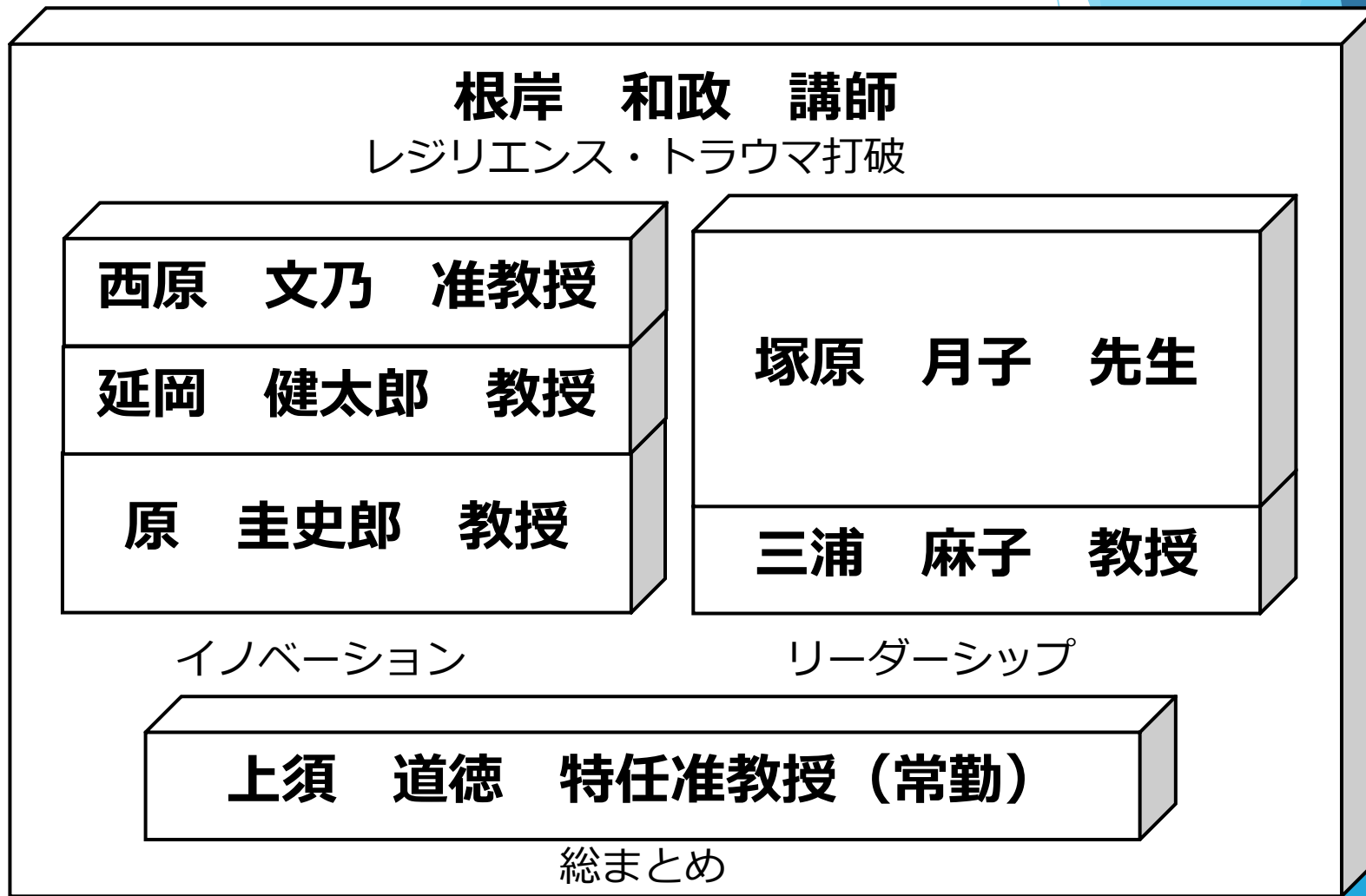
3年間のプログラム概観

	2019年度	2020年度	2021年度
開講日	2020年2月3日、4日、5日、6日	2020年10月29日、11月19日、20日、12月17日	2021年10月14日、21日、28日、11月4日
参加企業	ダイキン（株）	ダイキン（株）、シスメックス（株）、三洋化成工業（株）、ロート製薬（株）、サラヤ（株）	ダイキン（株）、シスメックス（株）、三洋化成工業（株）、ロート製薬（株）、サラヤ（株）
開催形式	大阪大学吹田キャンパス センテラス・サロンにて対面	<u>オンライン会議システム（Zoom会議）を活用</u>	大阪大学吹田キャンパス センテラス・サロンにて対面とオンライン会議システムを活用したハイブリッド
授業形式	講義、小グループディスカッション、小グループアクティビティ、グループプレゼンテーション、個人プレゼンテーションなど、様々な形態の活動の組み合わせ	講義、小グループディスカッション、リアルタイムサーベイ、グループプレゼンテーション、個人プレゼンテーションなど、様々な形態の活動の組み合わせ <u>反転授業も意識し、事前課題や宿題も組み合わせ</u>	講義、小グループディスカッション、リアルタイムサーベイ、グループプレゼンテーション、個人プレゼンテーションなど、様々な形態の活動の組み合わせ <u>グループプロジェクト、事前課題や宿題の組み合わせ</u>
受講者数	大阪大学大学院生 15名 社会人 16名	大阪大学大学院生 14名 社会人 25名	大阪大学大学院生 6名 学部学生 3名 社会人 22名
交流	グループワークでは、すべて大学院生と複数の企業の混成チームを形成		メンバーの組み合わせも変更した
備考	社会人受講生に対しては、全履修後に大阪大学総長名での修了証書を授与		参加者全員に対し全履修後に大阪大学総長名での修了証書を授与

過去のプログラムと2021年度プログラムの比較



2019年度・2020年度2回
(平面的・羅列的)



2021年度 (学習効果が向上するよう、立体的・システマティックに構成)

本プログラムの基本構成と講師陣

リーダーシップ

リーダーシップ講義／演習

株式会社カレイディスト代表取締役

塚原 月子

チームワークの社会心理学

大阪大学大学院人間科学研究科教授

三浦 麻子

基盤

プロジェクトとレジリエンスについて

大阪大学大学院工学研究科講師

根岸和政

イノベーション

イノベーション・知識創造経営

立教大学経営学部准教授

西原 文乃

イノベーションと技術経営

大阪大学大学院経済学研究科教授

延岡 健太郎

フューチャー・デザイン学

大阪大学大学院工学研究科教授

原 圭史郎

まとめ

阪大・女性リーダーシップ論

大阪大学
COデザインセンター特任准教授（常勤）

上須道徳

各講義の概要

リーダーシップ

リーダーシップ講義／演習

多様性を強みに転換できるインクルーシブ・リーダーシップを核に、リーダーシップ論とともに女性がリーダーシップを発揮する上での2つの壁（外なる壁と内なる壁）について学ぶ。演習では、組織行動における自分らしいリーダーシップを獲得し発揮するための方向性やアクションを体験学習する。

チームワークの社会心理学

チームワークの測定方法、発達、成果との関係に関する社会心理学研究概要を学んだ上で、優れたチームワークを育成する方法についてゲームを交えて体験的に考える。

基盤

プロジェクトとレジリエンスについて

プロジェクトを成功させるためには、具体的な目標とその共有化、チームの一人一人の強みのコラボレーションと具体的な計画が必要である。そして、その実行にあたっては、レジリエンス（しなやかで冷静で打たれ強い心）が大切である。レジリエンスを高める方法について演習を交えながら紹介する。

イノベーション

イノベーション・知識創造経営

AI時代の現代では、暗黙知を源泉とする非認知スキルとそれを発揮して新たな知を創造する場づくりと、実現したい未来から発想しその実現に向かう実践的なリーダーシップが必要である。イノベーションに深く関係する日本発の経営理論である「知識創造理論」について事例や対話を交えて学ぶ。

イノベーションと技術経営

イノベーションとは新しい価値を創出することであり、そのために必要なのが「ものづくり」と「価値づくり」である。近年特に問題になっている価値づくりに焦点を当て、模倣されない中核能力の構築と新たな顧客価値の創出について学ぶ。

フューチャー・デザイン学

持続可能な自然と社会を将来世代に引き継いでいくための社会の仕組みをデザインする新たな学問領域「フューチャー・デザイン」の考え方を学び、演習を通じて将来世代の視点やビジョン設計を体験する。

まとめ

阪大・女性リーダーシップ論

講義を通じて学ぶデザイン力、国際力、教養をベースに社会ビジョンを構想する演習を実施する。成熟した市民社会におけるリーダーの意義や市民の役割について考える。

2021年度プログラムスケジュール

	10月14日(木)	10月21日(木)	10月28日(木)	11月4日(木)
	開講式 (10:00~)			
2限 10:30 12:00	インクルーシブ・リーダーシップ (講義) 女性にとってのリーダーシップ課題、VUCAビジネス環境の中で求められるインクルーシブ・リーダーシップ 講師：カレイディスト 塚原 月子代表	インクルーシブ・リーダーシップ (グループ演習) ケーススタディを通じたインクルーシブ・リーダーシップ発揮演習 講師：カレイディスト 塚原 月子代表	イノベーションと知識創造 知識創造理論の基本を学び実践につなげる 講師：立教大学 西原 文乃准教授	フューチャー・デザイン演習Ⅲ 未来視点からのビジョン設計とイノベーションの創出 講師：大阪大学 原 圭史郎教授 上須 道徳特任准教授 (常勤)
3限 13:30 15:00	インクルーシブ・リーダーシップ (個人演習) インクルーシブ・リーダーシップ資質のセルフアセスメントとセルフブランディング 講師：カレイディスト 塚原 月子代表	インクルーシブ・リーダーシップ (振り返りとアクションプランニング) 個人演習・グループ演習を通じた振り返り、学びを日常業務に反映するためのアクションプランニング 講師：カレイディスト 塚原 月子代表	イノベーションと技術経営 企業が目指す新しい価値創造について 講師：大阪大学 延岡 健太郎教授	フューチャー・デザイン演習発表 未来視点からのビジョン設計とイノベーションの創出 講師：大阪大学 原 圭史郎教授 上須 道徳特任准教授 (常勤)
4限 15:10 16:40	チームワークの社会心理学 優れたチームワークを育てるには 講師：大阪大学 三浦 麻子教授	プロジェクトとレジリエンスについて ~かけがえのないあなたにできること~ 講師：大阪大学 根岸 和政講師	フューチャー・デザイン講義 未来視点からのビジョン設計とイノベーションの創出 講師：大阪大学 原 圭史郎教授	阪大・女性リーダーシップ論 (まとめ) 成熟した市民社会におけるリーダーとは 講師：大阪大学 上須 道徳特任准教授 (常勤)
5限 16:50 18:20	フューチャー・デザイン演習Ⅰ 未来視点からのビジョン設計とイノベーションの創出 講師：大阪大学 原 圭史郎教授 上須 道徳特任准教授 (常勤)	プロジェクトとレジリエンスについて ~かけがえのないあなたにできること~ 講師：大阪大学 根岸 和政講師	フューチャー・デザイン演習Ⅱ 未来視点からのビジョン設計とイノベーションの創出 講師：大阪大学 原 圭史郎教授 上須 道徳特任准教授 (常勤)	閉講式

今回のプログラムのまとめ

▶ 自己の継続的な成長

- ▶ 自分の強み（コアバリュー）・弱みを、知る・共有する・（メンターに）相談する
- ▶ 自分の置かれている環境や立場（e.g., 女性として）を理解する
- ▶ レジリエンス（強靭さ、しなやかさ、危機から成長）の獲得
- ▶ 考え方（e.g., 認知バイアス）の自己認識と修正
- ▶ 知識・教養の獲得・アップデート（e.g., 地球規模の課題やグローバル社会における価値についての理解）
- ▶ 良い競争ができる環境に身を置く（仲間で切磋琢磨・知の対立を通じた成長）
- ▶ 深い学び・継続的な学び

▶ 対話やコミュニケーション、ビジョン共有を通じた価値創造・イノベーション

- ▶ 心理的安全を感じられる環境づくり（e.g., 感情の対立が少ない職場）
- ▶ 他者の成長・他者へのインフルエンス、チームメンバーの強みを生かす
- ▶ デザイン思考・アート思考の獲得、知識創造
- ▶ 将来からの視点・俯瞰的視点の獲得
- ▶ 良い（チーム）パフォーマンスから第3者（社会）へ影響を与える

フューチャー・デザイン演習（グループワーク）

今回のプログラムでは講義全体をまとめる形で4コマを使って演習を実施した。

【グループワークの設定とお題】

▶ 2050年の将来人になって議論しましょう

- ▶ 皆さんは、そのままの年齢で今から約30年後の2050年の世界にタイムトリップし、その2050年の世界で、学生あるいは社会人として日々生活していると想像してください。

▶ ワーク① 2050年現在、日本の社会について考えてください

- ▶ 2050年カーボンニュートラルを実現しましたがどういった社会が実現しているでしょうか。2021年ごろの人たちに教えてあげてください。

▶ ワーク② 過去年表を書いて2050年を再定義してみましょう

- ▶ Covid-19や大阪万博、SDGsなどのイベントは、我々の社会にこれまでどういった影響を与えてきたのでしょうか。それらの積み重ねとして、2050年現在のカーボンニュートラル社会の形成にどうつながってきたのでしょうか。

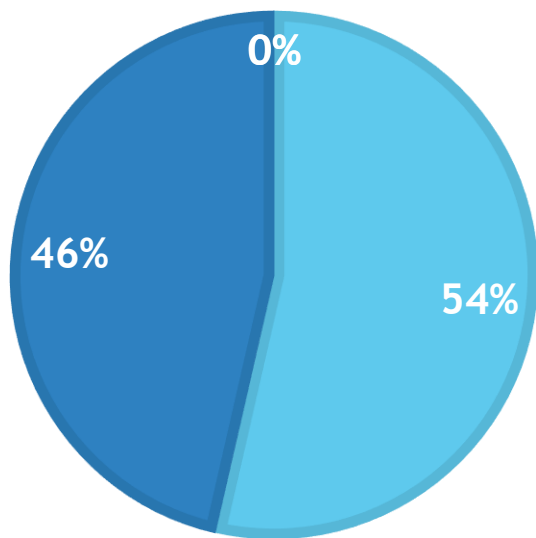
グループワークを振り返って

- ▶ **受講生の言葉から**：視点の起点を変えることで考え方に大きな変化があることに驚いた。環境や生活に対する考え方だけでなく、科学研究においても、近い将来と長期の目標を列挙して、段階的な計画作りができると思った。
- ▶ **講師の立場から**：将来世代の立場になって議論することで、条件や環境を所与としなくなり、発想（構想）がより豊かで自由になれた。俯瞰的視野を持ち、長所伸長的な議論を行う傾向も見られた。
- ▶ **課題・反省点**：講義で学んだこと（リーダーシップ論やイノベーション）が演習でどのように生かされているのかについてフィードバックがあると受講生の深い学びにつながる。



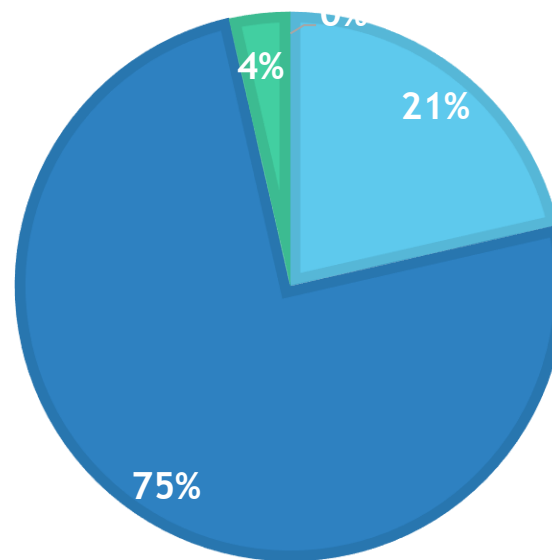
2021年度 プログラム実施結果（受講者フィードバック）

プログラム全体への満足度をお答えください（回答者28名）



- とても満足した
- 満足した
- あまり満足しなかった

プログラムを受講して、これから会社でリーダーシップを発揮できると思いますか？（回答者28名）



- そう思う
- ややそう思う
- どちらともいえない
- あまりそう思わない
- そう思わない

参加者のプログラムへの満足度は概して高い
プログラムで学んだことの有用性も感じられているようである

参加者からのフィードバック (記述回答より)

社会人と学生がともに学ぶことに対して

- ▶ 着眼点が違ったので、新たな視点を得ることができた。
- ▶ 社会人の方は人前で話す（発表する）ことに慣れているなど感じ、言葉の選び方も違った。こんなにも社会人の方に囲まれて議論することがなかったに良い刺激を受けた。
- ▶ 企業の組織やビジネス用語などは学生にとって初めて知ること多いため、わかりやすく説明をする意識を持つことができた。
- ▶ 社会人は比較的具体的・現実的なアイデアが多いが、学生の方が良い意味で理想に近いアイデアが出やすい。イノベーションを生み出す議論をする上で立場が異なる方と交えて議論することは良いと思った。

プログラムに対して

- ▶ どの講義においてもグループワークという学んだことや気づきを実践できる場があり、普段は感じていなかった自分の力不足なところや、逆に強みとして活かそうなところ、そして様々な状況下における自分の感情や行動について、複数の方と関わる中で客観的に感じる事ができた
- ▶ 学んだことを実践して自分を成長させたい、そして自分なりのリーダーシップを確立していきたいというポジティブな気持ちになった。
- ▶ 社会課題に関してももっと知りたいと関心を持つようになった。
- ▶ どの授業も素晴らしく、日本全国の女性の社会人に受講してほしいと思った。特にインクルーシブ・リーダーシップの授業は、男性にこそ受けてほしいと思った。

参加者からのフィードバック

(記述回答や事後ディスカッションより改善点・要望など)

プログラムに対して

- ▶ 90分講義となると少々長すぎると感じるものもあった。
- ▶ 授業毎にグループを変えていただいていたのですが、1度も接点を持てなかった方々も多くいました。せっかくの異業種・優秀な学生さんとの交流の場であったので、全員の方と接する機会があるとなおよかったと思う。
- ▶ 修了式後にお互いが名刺交換をしたり、雑談をしたりしてたので、講義内容に関係なく、社会人と学生同士が交流できる場がもっとあったらよいと感じた。

学習環境等に対して

- ▶ 休み時間中だけでも良いので、P C充電のための電源タップやwi-fiを用意いただければ助かります。
- ▶ トイレの時間などを考えて休憩時間を少し長くしてほしい。
- ▶ 教室の中央に1つしかスライドが無いのは、少し不便に感じた。教室の後ろのほうだと前の人がかぶってしまったり、そもそも文字や図が小さくて見えなかったりと少し苦労した。

プログラムの目指す方向性

大阪大学憲章やOUビジョンからみる人材育成

- ▶ 「教養」、「国際性」、「デザイン力」を備えた人材
- ▶ 大学と社会の持つ教育力を交差させ、「地域に生き世界に伸びる」しなやかで闊達な「知の探検者」の育成（**成熟した市民社会における地球市民**）
- ▶ 多様性を生かすことで社会を支え（**インクルーシブリーダーシップ**）、豊かで幸福な人生をすべての人が享受できる社会の創生（**イノベーション**）に貢献する人材の育成

阪大における女性リーダー育成

⇒ **インクルーシブ・リーダーシップ**

× **イノベーション力（創生力）**

× **教養・国際性・デザイン力**

「イノベーション女性活躍推進プログラム」の発展 ⇒成熟した市民社会における持続的成長への貢献

大阪大学は、「成熟した市民社会」の構成員として、社会や組織、コミュニティなど様々な場面において、時にはリーダーとして、時にはフォロワーとして活躍し、変革を起こすことのできる人材の育成に貢献する

- ・ イノベーション女性活躍推進プログラムは、企業等と共に、その中核的な役割を担っていききたい

国際社会で共有される価値観に基づく人財の育成

- ・ コロナ禍で人々の移動は制約されている一方、グローバル化はいろいろな形で継続的に進展していく
- ・ したがって、多様性や包摂性など国際社会で共有される価値観を理解することが求められる

イノベーションに貢献する人財の育成

- ・ 情報通信や生命医療、環境エネルギーなど社会を支える技術がすさまじい速度で変化していく時代において、これまで存在もしなかった問題が顕在化してくる
- ・ したがって、科学的・学術的知識や社会の価値観を更新すること、継続的に学ぶ姿勢を身に着けることが求められる

世界に広がる人的ネットワークの構築

- ・ 共有できる価値観を持つ個人間のネットワークの力や役割がますます大きくなっている
- ・ したがって、分野や国境、性別、年齢といった違いを超え、ともに学び行動していくことのできる仲間づくりの場を提供することが大切になる

地域に生き世界に伸びる