

目次

1 本事業の概要

- 1-1 本事業の目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 1-2 本事業の計画・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 1-3 本事業の実施体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- 1-4 本事業の成果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
 - 1-4-1 3機関における成果
 - 1-4-2 お茶の水女子大学における成果
 - 1-4-3 芝浦工業大学における成果
 - 1-4-4 物質・材料研究機構における成果

2 工学系女性研究者数の増加を目指した取組

- 2-1 女子大学生向け工学系研究の紹介・・・・・・・・・・ 35
- 2-2 工学系女性研究者のネットワークの構築・・・・・・・・ 40
- 2-3 女子中高生、女子大学生（大学院生を含む）のための連携企業への訪問・41
- 2-4 研究職への進路選択を促すインターンシップの実施・・・・・・・・ 50
- 2-5 女子中高生向け科学への誘いセミナーの実施・・・・・・・・ 56
- 2-6 生活工学系共同専攻の設置・・・・・・・・・・・・・・・・ 57
- 2-7 ロールモデル集の作成・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 58

3 女性研究者の上位職への登用を目指した取組

- 3-1 連携大学院方式の導入・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 60
- 3-2 上位職女性への支援員配置・・・・・・・・・・・・・・・・ 64
- 3-3 女性上位職（准教授相当以上）のみによる交流会・・・・・・・・ 66
- 3-4 男性上位職者を交えた交流会・・・・・・・・・・・・・・ 66
- 3-5 上位職女性のためのスキルアップ講習・・・・・・・・ 68
 - 3-5-1 組織マネジメント講習
 - 3-5-2 エグゼクティブ・ファシリテーション講習
 - 3-5-3 エグゼクティブ・コーチング講習

4 研究力及び研究者の質向上を目指した取組

- 4-1 教員力強化プログラムにおける研究力・運営力の養成・強化・・・・・・・・ 72
 - 4-1-1 科学英語ライティング講習、科学英語プレゼンテーション講習
 - 4-1-2 国際シンポジウム・研究集会を企画する若手女性の支援
 - 4-1-3 競争的資金獲得セミナー、コンプライアンス研修

4-1-4	研究交流会	
4-2	教員力強化プログラムにおける教育力の養成・強化	86
4-2-1	指導力・カウンセリング理論講義	
4-2-2	コーチング研修	
4-3	教員力強化プログラムを推進する取組	91
4-3-1	メンター制度の仕組みや方法の共有	

5 雇用環境整備や支援活動の普及を目指した取組

5-1	女性研究者支援関連コーディネーター向け研修会	93
5-2	お茶大インデックスによる雇用環境の調査分析	93
5-3	妊娠、育児、介護、看護中における人的支援	96
5-4	シンポジウム	103
5-5	ワークショップ	109
5-6	本事業実施組織の交流会	111

6 本事業の評価と展望

6-1	事業実施機関による評価	114
6-2	事業実施機関外部者による評価	125
6-3	平成 29 年度以降の展望	140

※表記に関する備考：研究者等の所属、役職等は、イベント開催時点での情報になります。

お茶大：お茶の水女子大学、芝浦工大：芝浦工業大学、NIMS：物質・材料研究機構

3 女性研究者の上位職への登用を目指した取組

3-1 連携大学院方式の導入

【趣旨】

物質・材料研究機構の研究者をお茶の水女子大学、芝浦工業大学の客員教授・准教授として迎え、講義を担当し、学生の研究指導および大学の研究者との共同研究等を行う。これにより、お茶の水女子大学及び芝浦工業大学の大学院生の研究力は向上し、指導を行った物質・材料研究機構の研究者は教育力・指導力が向上し、上位職へ登用できる人材を育成できる。

【内容】

連携機関間の連携大学院方式の導入により、教育研究にあたる人材交流を進める。芝浦工業大学と物質・材料研究機構は、本事業開始前から連携大学院に関わる協定を締結しており、物質・材料研究機構の研究者が芝浦工業大学の客員教授として委嘱されている。

お茶の水女子大学と芝浦工業大学との包括協定、お茶の水女子大学と物質・材料研究機構との大学院学生の教育研究に関する協定については、2015年2月15日にそれぞれ締結し、調印式を行った。



(3-1 図 1) 協定締結に関する調印式

(左)潮田資勝氏(物質・材料研究機構理事長)、(中央)羽佐佐和子氏(お茶の水女子大学長)、(右)村上雅人氏(芝浦工業大学学長)

お茶の水女子大学と物質・材料研究機構との大学院学生の教育研究に関する協定書においては、大学の教員として十分な見識・専門知識を有する物質・材料研究機構の研究者に客員教授を委嘱する、大学院学生の研究指導等を担当する、などを内容としている。この協定に基づき、物質・材料研究機構の主席研究員がお茶の水女子大学博士課程教育リーディングプログラムのプログラム担当者として博士課程の学生を指導する等の人材交流が進んだ。人材交流の成果として、お茶の水女子大学の大学院生が物質・材料研究機構の長期 RA(Research Assistant)として在籍し、NIMS 長期 RA 賞を受賞したのち、研究者として就職するという事例も出てきている。

お茶の水女子大学と芝浦工業大学との間で 2015 年 2 月 15 日に取り交わした協定書に基づき、芝浦工業大学システム理工学部・大学院理工学研究科主催の国際産学地域連携 PBL

業科目の履修及び単位の取得を希望するときは、その聴講を許可するものとする。

- 3 両大学院が受け入れた学生の身分は、「特別聴講学生」と呼称するものとする。
- 4 両大学院が授業科目の聴講を許可し認定することのできる単位数は、当該学生の所属する大学の規則の定めるところによるものとする。
- 5 両大学院が聴講を許可する授業科目は、両大学大学院の協議によって定めるものとする。
- 6 両大学院は、特別聴講学生候補者を所定の様式により相手方あてに推薦するものとする。
- 7 両大学院は、前項により推薦のあった候補者のうちから特別聴講学生を決定し、相手方あてに通知するものとする。
- 8 両大学院は、受け入れた特別聴講学生が聴講した授業科目の成績の評価及び単位の認定については、自大学大学院研究科の学生と同様の方法によって行うものとする。
- 9 両大学院は、前項に定める成績及び単位を前学期末及び後学期末に相手方あてに通知するものとする。
- 10 両大学院は、特別聴講学生が聴講する上で必要な設備の利用については、便宜を供与するものとする。
- 11 両大学院は、受け入れた特別聴講学生の授業料は原則として徴収しないものとする。
- 12 この覚書の有効期間は、平成 31 年 3 月 31 日までとする。ただし、この覚書の有効期間満了の 6ヶ月前までに、両大学のいずれからも特段の申出がなされない時は、さらに 1 年間延長されたものとみなし、以後この例によるものとする。
- 13 この覚書に定めるもののほか、協定の運営に関し必要な事項が生じた場合は、両大学院の協議により対処するものとする。

【お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科と

芝浦工業大学大学院理工学研究科との間における特別研究学生に関する覚書(抜粋)】

お茶の水女子大学と芝浦工業大学との間で平成 27 年 2 月 15 日に取り交わした協定書に基づき、お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科と芝浦工業大学大学院理工学研究科(以下「両大学院」という。)との間における特別研究学生に関しては、この覚書により実施するものとする。

- 1 お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科ライフサイエンス専攻、理学専攻及び生活工学共同専攻に在学する学生が、芝浦工業大学大学院理工学研究科において、必要な研究指導を希望するときは、それを許可するものとする。
- 2 芝浦工業大学大学院理工学研究科に在学する学生が、お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科ライフサイエンス専攻、理学専攻及び生活工学共同専攻において、必要な研究指導を希望するときは、それを許可するものとする。
- 3 両大学院が受け入れた学生の身分は、「特別研究学生」と呼称するものとする。
- 4 両大学院は、特別研究学生候補者を所定の様式により相手大学大学院研究科あてに推薦するものとする。
- 5 両大学院は、前項により推薦のあった候補者のうちから特別研究学生を決定し、相手大学大学院研究科あてに通知するものとする。
- 6 両大学院は、特別研究学生が研究指導を受ける上で必要な設備の利用については、便宜を供与するものとする。
- 7 両大学院は、特別研究学生が相手大学大学院において研究指導等を受ける場合の災害、事故に係わる対応として、特別研究学生が学生教育研究災害傷害の保険及び学研災付帯賠償責任保険若しくはこれと同等の保険に加入することを義務付けるものとする。
- 8 特別研究学生が相手大学大学院において研究指導を受けて得た研究成果は、原則として公表できるものとする。ただし、両大学院又は特別研究学生本人はあらかじめ公表しようとする場合には相手大学大学院及び本人の了承を得るものとする。
- 9 研究指導により特別研究学生が為した知的財産にかかる権利(著作権法第 27 条及び第 28 条に定める権利を含む。以下、「知的財産権」という。)は、創出者である当該学生に帰属することを確認する。ただし、両大学院が別途覚書を締結する場合はこの限りではない。
- 10 両大学院は、受け入れた特別研究学生の授業料は原則として徴収しないものとする。
- 11 この覚書の有効期間は、平成 31 年 3 月 31 日までとする。ただし、この覚書の有効期間満了の 6 ヶ月前までに、両大学のいずれからも特段の申出がなされない時は、さらに 1 年間延長されたものとみなし、以後この例によるものとする。
- 12 この覚書に定めるもののほか、協定の運営に関し必要な事項が生じた場合は、両大学院の協議により対処するものとする。

3-2 上位職女性への支援員配置

【趣旨】

女性研究者を上位職へ登用する際、ライフイベントやそのほかの状況に応じて期間限定(状況により支援期間を判断)で支援員を配置する。これにより、上位職への登用に消極的な女性を減少させること、および円滑に業務を遂行できることが期待できる。

【内容】

<芝浦工業大学における上位職女性への支援員配置の取組>

1) 支援員の配置状況

(3-2 表 1) 芝浦工業大学における支援員の配置状況(2014～2016 年度)

年度	被支援者数	支援員人数	被支援者の職位
2014 年度	0 人	0 人	
2015 年度	1 人	2 人	准教授
2016 年度	1 人	1 人	准教授

2) 支援員による主な支援内容

① 研究支援員の配置と支援の内容

教育・研究上責任ある立場を担っていく自覚をもち、育児中でもある女性准教授に対し、以下の通り、本事業による研究支援員を配置した。

A 准教授

研究支援員の配置事由:育児中の研究時間確保、上位職登用促進

研究支援員の配置期間:2015 年 9 月～2017 年 2 月 週 2 回

研究支援員:2015 年 11 月～12 月 大学院修士課程女子学生 1 名、男子学生 1 名

2015 年 9・10 月、2016 年 1～2017 年 2 月 大学院修士課程女子学生 1 名

支援内容:実験補助、データ解析補助

② 研究支援員に対する研修

支援業務と併せて、2015 年度に 6 回の研究支援員研修を実施した。2016 年度は、それまでの会合形式の研修を、妊娠・出産・育児・介護中の女性研究者の研究支援員および他の学内 2 団体と、学部生対象イベント「～将来を見通して今を考える～10 年後わたしは」を企画・共催するアクティブ・ラーニング型研修へと発展させた。

3) 支援員配置による上位職女性の状況変化・効果

① 被支援研究者における成果

被支援研究者は、2015 年度に、優れた研究成果により、第 8 回「資生堂サイエンスグラント」、お

よび、学内顕彰「宮地杭一記念賞」を受賞した。

② 研究支援員における成果

2015 年度の最終回の研究支援員研修で研究支援業務の振り返りを行い、年度末には活動の事後報告書の提出を受けた。それらにおいて、2 名の研究支援員より次のような感想が述べられた。

- ・学部時代、所属学科には女性教員がおられず、支援業務は女性研究者と身近に交流する初めての貴重な機会だった。
- ・就職活動の際、会社のワーク・ライフ・バランス面を意識するようになった。
- ・支援員配置が女性研究者に限られていることに疑問をもっている。

2016 年度のアクティブ・ラーニング型研修「～将来を見通して今を考える～10 年後わたしは」の企画・共催で、研究支援員は当日の記録を担い、貢献した。

③ 大学独自の支援員配置制度の創設

これらの効果が認められて、大学として、性別を問わずライフイベント中の教員に支援員を配置する制度を創設して継続することとなり、「芝浦工業大学教育研究支援員配置規程」が制定され、2016 年度より施行された。

<物質・材料研究機構における上位職女性への支援員配置の取組>

1) 支援員の配置状況

(3-2 表 2) 物質・材料研究機構における支援員の配置状況 (2014～2016 年度)

年度	被支援者数	支援員人数	被支援者の職位
2014 年度	0 人	0 人	
2015 年度	1 人	1 人	グループリーダー
2016 年度	1 人	1 人	グループリーダー

2) 支援員による主な支援内容

- ・グループ予算の管理(出納チェックおよび中間決済書類作成、NIMS 契約との折衝)。
- ・グループ員の予算申請時の(該当研究者が外勤時、出張時などの)代理承認。
- ・勤務時間管理および(該当研究者が外勤時、出張時などの)代理承認。
- ・招聘研究員との連絡および、書類作成・宿泊手配(英語および日本語)の補助。
- ・外部連携学生との連絡および、書類作成・宿泊手配の補助。
- ・英文書類、英文メールの校閲。代理連絡。
- ・該当研究者の執筆業務の下読み、校閲。
- ・該当研究者の学会活動業務の補助。

3) 支援員配置による上位職女性の状況変化・効果

【被支援研究者における成果】

グループの予算管理や部下の起票書類の代理承認など、支援員に業務を行ってもらうことにより、本来の研究業務、教育業務に費やせる時間が増えた。また、海外連携や共同研究を行っている外部研究員の出張、訪問手配や、そのための宿泊手配など、NIMSの事務局に問い合わせながら行わなければならない事務業務、電話連絡など、外勤や講義、実験室に詰めている研究者には時間の調整がしにくいものへの対応が、非常に助かった。日本語および英語で対応してもらうことにより、海外連携がスムーズに進んだ。

研究者としてより上位職に昇格するためには、所属機関内部の活動だけではなく、学会活動や学振の委員会など、外部に発信していく活動が重要になる。支援員の配置により時間の余裕ができたことで、3つの学会の理事を引き受け、滞りなく遂行することができた。また、所属機関のプロジェクトとは無関係な学会の仕事を受け持ってくれる支援員が存在したためである。同じ理由で、(育児のために辞めていた)大学の客員教員も復活した。

特に、女性研究者は学術学会の理事や委員、所属機関の委員を兼務することが多いため(政府の女性割合30%の指針の影響)、学会と本務業務とのバランスに苦勞する。支援員配置により、活動の自由度があがり、書籍の執筆や競争的資金の応募に費やす時間が増え(そのうちいくつかは採択)、外部のネットワークの構築が進むなど、ステップアップに効果があったと考える。上位職のロールモデルに接するという面でも、本務に大勢の先人がいる男性研究者、男性教員とは異なり、女性のロールモデルは少ないため、外部に出て行かないと知り合いになって助言をもらい協力を得ることが(相対的に)難しい。彼女らとのネットワークを構築できたことも、学会活動が行えるようになった(業務員配置の)効果のひとつである。

3-3 女性上位職者(准教授相当以上)のみによる交流会

3-4 男性上位職者を交えた交流会

【趣旨】

女性研究者同士の交流会はこれまでに様々な機関で実施されてきたが、多くの場合、上位職女性による若手研究者へのアドバイスに終始することが多い。そこで、連携3機関をはじめ、連携企業(エーザイ)における女性上位職者(課長職、准教授、主任研究員相当以上)による「女性エグゼクティブカンファレンス」を開催し、女性上位職者特有の悩みや考えを共有できる場を提供する。これにより、女性上位職者のネットワークが構築され、上位職としてのやりがいや誇り、自信を確認・維持することが可能となる。

(3-3、3-4 表 1) 「女性上位職者のみによる交流会、男性上位職者を交えた交流会」開催内容

	実施日 開催場所	内容	参加者
1.	2016/1/9 16:10-16:50 お茶の水女子大学 生活科学部会議室	女性上位職者のみによる交流会	お茶大 13 名 芝浦工大 8 名
2.	2016/1/9 16:50-17:20 お茶の水女子大学 生活科学部会議室	男性上位職者を交えた交流会	NIMS 6 名 エーザイ 2 名

【内容】

1. 女性上位職者のみによる交流会

2016年1月9日 16:10-16:50、お茶の水女子大学生生活科学部会議室(大学本館 103 室)にて、女性上位職者のみによる交流会を開催した。参加者は、お茶の水女子大学 13 名、芝浦工業大学 8 名、物質・材料研究機構 6 名、エーザイ 2 名の計 29 名。

参加者 29 名を女性メイン、男性メインの 5 つの班に分け、「大学・研究所で女性上位職者が増えにくいのは、なぜか？」について話し合い、その内容について班ごとに発表をし、次のような意見が出された。

①女性個人が抱える問題として、自信のなさ、昇進の機会があってもチャレンジしないこと、リーダーになろうとしないことなどがある。しかし、一方で男性の方も労務管理の煩わしさなどから上位職を目指さない傾向にある。

②そもそも理工系分野では女性研究者が少ない。その原因の大きなものとして両親が子どもに理系の仕事よりも文系の仕事をしてほしいと期待しているため。特に機械系業種への偏見がある。



(3-3 図 1) 「女性上位職者のみによる交流会」の様子

2. 男性上位職者を交えた交流会

2016年1月9日16:50-17:20にお茶の水女子大学生生活科学部会議室(大学本館103室)にて、男性上位職者を交えた交流会を開催した。この交流会では男女混合班で「大学・研究所で女性上位職者を増やすには、何が必要か?」について話し合い、その内容について班ごとに発表をし、次のような意見が出された。

①理工系分野に女性研究者を増やすことが何より必要である。そのため、実際に働いている姿をイメージしにくい機械系や数学・物理の分野などのロールモデルが必要なのではないか。上記の分野の女性の就労現場を視察することや、高校生向けのオープンキャンパスなどで理系分野の学びの楽しさを体験させることなどが重要である。

②子育て中の女性研究者への支援として、ベビーシッター費の補助など、よりフレキシビリティが利くものを入れ込み、支援を拡充していくことが必要である。

最後に 国井秀子 芝浦工業大学男女共同参画室長・学長補佐の閉会挨拶で交流会を締めくくり、女性研究者増、上位職者増について、本音を交えた有意義な意見交換・交流の場となった。



(3-4 図1) 「男性上位職者を交えた交流会」の様子

3-5 上位職女性のためのスキルアップ講習

3-5-1 組織マネジメント講習

【趣旨】

お茶の水女子大学では、2014年5月より、課長職を目指す社会人女性を対象とした「お茶大女性ビジネスリーダー育成塾: 徽音塾」を開講している。このうち「女性のエンパワーメント講座」や「組織マネジメント講座」等を活用し、上位職を目指す工学系の女性教員・研究者の研修を実施する。

(3-5-1 表1) 「組織マネジメント講習」授業内容

実施日 開催場所	講師・講義内容	参加者
2016/5/7 お茶の水女子大学	岩田喜美枝氏(公益財団法人21世紀職業財団会長)「女性はもっと活躍できる!」	9名(うち本事業関係の参加者は1名)

【内容】

キャリアアップを目指す女性のためにお茶の水女子大学にて開講されている「お茶大女性ビジネスリーダー育成塾: 徽音塾」5月講座に組織マネジメント研修の一環としてお茶の水女子大学の女性教員(副学長)1名が参加した。

今回の講師は、岩田喜美枝氏(公益財団法人21世紀職業財団 会長)でテーマは「女性のエンパワーメントとリーダーシップ」。

まず、働く女性が補助的役割にとどまっていはいけないこと、ごく一部の女性だけでなく女性全体の職場における地位向上が不可欠とお話しされ、次に、女性活躍推進の取組が企業の経営にプラスに働いているというデータを示された。さらに、残業をなくし、勤務時間をフレキシブルにすること、男性の育児・仕事の両立も支援する必要があること、上位職者は親の介護をする世代でもあることなど、具体的な課題・対策が多数提示され、前半の講義が終了した。

後半は、「どのように自分のキャリアアップを図るか」「リーダーシップをどのように発揮するか」「部下をどのように育成するか」「育児・介護と仕事をどのように両立させるか」という4つのテーマについて、参加者全員でディスカッションを行った。

「既にある程度の役職に就いている女性が、これ以上ステップアップするためには何をすればよいか?」という悩みを抱えている参加者が多く、参加した上位職女性研究者(大学副学長)からは、「今の社会状況において、『女性が活躍できる』ということを行政、企業、女性自身の意識改革の面からわかりやすく解説頂けて、明日への希望が湧いてきたように思います」との感想があった。



(3-5-1 図 1) 岩田喜美枝講師を囲んでディスカッションを行う参加者たち

3-5-2 エグゼクティブ・ファシリテーション講習

【趣旨】

上位職として会議、ミーティング等の場で、発言や参加を促したり、話の流れを整理したり、参加者の認識の一致を確認したりすることができるように、上位職向けファシリテーション講習会を実施する。これにより、組織や参加者の活性化、協働を促進させることができる。

(3-5-2 表 1) 「エグゼクティブ・ファシリテーション講習」授業内容

実施日 開催場所	講師・講義内容	参加者
2016/10/5 15:00-17:00 お茶の水女子大学	逸見ジャンタル氏(上智大学言語教育研究センター准教授) 「国際シンポジウム・学会・研究会で使える英語での司会進行を学ぶ」	お茶大 14名 芝浦工大 6名 その他(企業) 1名

【内容】

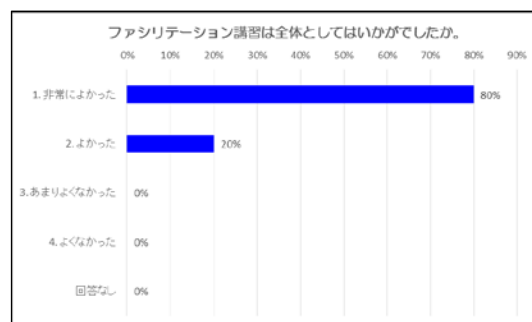
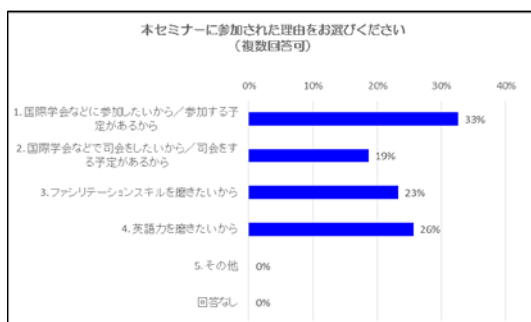
逸見ジャンタル氏・上智大学言語教育研究センター准教授をお招きして「国際シンポジウム・学会・研究会で使える英語での司会進行を学ぶ」ファシリテーション講習会を開催した。

まず、ファシリテーターの役割とは、参加者がリラックスした気持ちで参加し、考えを引き出し、発言できる雰囲気を作ることだと説明された。次に男女問わず使える便利な表現や決まり文句、話し方のコツをお話いただいた。話し方のコツとして、強調したい(大切な)言葉を伸ばして発音する、直角に空気を切るイメージでメリハリをつけて発音する、声を最後部の観客の頭に当てるイメージで、と手本を見せながら紹介され参加者たちは実際に発音しコツをつかんでいた。

参加者たちからは、「英語だけでなく、facilitateの姿勢について学べたのが良かったです」「細かいニュアンスや困ったときのシチュエーション別言い方なども教えていただけて、大変役に立ちそうです」「実践的で役に立った。声に出すことで、自分の弱点もわかった」という感想が聞かれた。



(3-5-2 図 1) 「エグゼクティブ・ファシリテーション講習」の様子



(3-5-2 図 2) 「エグゼクティブ・ファシリテーション講習」アンケート結果

3-5-3 エグゼクティブ・コーチング講習

【趣旨】

上位職としてより良い判断をし、活動にポジティブな変化を起こすためのエグゼクティブ・コーチングを実施する。

(3-5-3 表 1) 「エグゼクティブ・コーチング講習」授業内容

	実施日 開催場所	講師・講義内容	参加者
1.	2017/1/7 お茶の水女子大学	鹿住倫世氏(専修大学商学部 教授) 「イノベーションとアントレプレナーシップ」	13 名(うち本事業関係 の参加者は 1 名)
2.	2017/1/15 お茶の水女子大学		

【内容】

微音塾 1 月講座「イノベーションとアントレプレナーシップ」に芝浦工業大学の女性教員(教授)1 名が参加した。講習内容及び参加者の感想は以下の通りである。

イノベーションを可能にする構成員のダイバーシティ増大という業務上の使命と、自身の研鑽、両面の動機を以て本講習会に参加した。

第 1 回講座(1 月 7 日)では、イノベーションの概念、必要性、持続的イノベーションと破壊的イノベーション、イノベーションのジレンマ、イノベーションの阻害要因等について体系的な知識が得られた。とくに、イノベーションを通じた科学技術への貢献を標榜する大学に所属する者として、イノベーションの可否は組織体制とその運営のしかた如何であることを銘記した。講義の後、小グループに分かれて各自の所属企業・機関にとって、どのようなことが持続的イノベーション、破壊的イノベーションたり得るかを話し合ったが、いずれのアイデアも持続的イノベーションの域を越え難く、“No problem can be solved from the same level of consciousness that created it”(Albert Einstein)と思い知った。

第 2 回講座(1 月 15 日)は、講義に先立って、ネットワーキングランチに参加した。塾を主催するグローバルリーダーシップ研究所の講師によるミニレクチャーに新鮮な興味を喚起され、ランチ交流会では、着々と力をつける志気高い中堅の女性ビジネスパーソンたちとの自由な語らいに、私も本音を聞いてもらった。講義では、第 1 回の組織から、イノベーションを可能にする人、アントレプレナー(企業家/起業家)とアントレプレナーシップ(企業家/起業家行動)に視点を移し、持続的イノベーション、破壊的イノベーションそれぞれにおいてアントレプレナーがどのように思考し、どのような戦略で行動するかを学んだ。女性リーダーの育成、また、大学の 1 つの使命・プロジェクトの担当者である自らのあり方に多くの示唆を得た。新たな価値の創造につながる思考や戦略や行動は、経験知の延長には生まれない。それらを開発し磨き伸ばす条件と機会が要る。