

大阪大学リーダーシップ教育研究会 第31回会合 議事録

文責 吉川晃平

リマインド

大阪大学リーダーズ・アカデミーの内容も研究会のメーリスのほうに流す。

議題

- 1 リーダーシップ養成支援合宿の報告  
(大阪大学 教育学習支援センター 家島明彦先生)
- 2 GLP 開講科目の振り返り
- 3 その他

資料

- ・ 阪大生が創る、阪大生のためのリーダーシップ養成支援プログラムの開発とその効果検証
- ・ 大阪大学におけるリーダーシップ養成プログラムの現状と課題 (テキスト版)
- ・ 大阪大学におけるリーダーシップ養成プログラムの現状と課題 (スライド版)
- ・ 大阪大学のリーダーシップ養成プログラムについて ー現状と課題ー
- ・ 「リーダーシップを考える」 2015年度シラパス
- ・ 「リーダーシップを考える」 2015年度授業日程表
- ・ 2015年度前期「実践グローバルリーダーシップ」自己評価シートまとめ
- ・ 2015年度後期「リーダーシップを考える」自己評価シートまとめ
- ・ 2015年度後期「経営者と語るリーダーシップ」自己評価シートまとめ
- ・ 「リーダーシップを考える」振り返りシート (改訂版)
- ・ 「リーダーシップを考える」自己評価シート (改訂版)
- ・ 「リーダーシップを考える」相互評価シート (改訂版)

参加者 (五十音順)

家島先生

木川田先生

瀬戸山先生

太刀掛先生

野村先生

和住先生

---

議事録内容 (先生方の敬称は省略しております)

野村

今日の議題は三つ。一つ目は家島先生のリーダーシップ養成支援の合宿のお話。次に GLP の開講している科目の振り返り。

家島

大阪大学ではキャリア教育、キャリア支援つまり就職支援、リーダーシップ教育の3つを主に担当している。

キャリア教育に関しては、昨年度「現代キャリアデザイン論」という全学部生を対象としたキャリア教育科目を開講し、今年度「現代キャリアデザイン特論」という全大学院生を対象としたキャリア教育科目を開講した。

就職支援に関しては、進路・就職相談をウェブから予約できるようにしたり開室時間を授業時間と合わせたりした。またキャリアサポーターという内定者の学生組織を立ち上げて在学中から様々な業界に人脈を作れるようにした。キャリアサポーター制度は、あらゆる業界に人脈をもつ阪大出身の社会人が活躍することで大阪大学の存在感を高めたり大阪大学の人材育成に対する産業界からの評価を高めたりすることも狙っており、大学のブランディング戦略を兼ねている。他にも色々と改革してきた。

リーダーシップ教育に関しては今年度「大阪大学リーダーズ・アカデミー」という授業を開講した。あと GP 合宿の顧問教員のようなことをしている。

資料【大阪大学におけるリーダーシップ養成プログラムの現状と課題】から説明する。立教大学やお茶の水女子大学のようにリーダーシップに関する研究所を設けている大学もあるが、大阪大学ではリーダーシップに関する部署がないので様々な取り組みが乱立している。

リーダーシップという言葉は古くから使われているが、言葉の定義があいまいなまま大学教育の中で取り入れられている。そのため大学によって非常に様々であり、特に阪大のように大きな組織だと取り組みも異なり、連携をとっておらず、内容も異なる。

コミュニケーション能力をとっていえば、挨拶をすること、プレゼン能力等、何を指しているのか人によって異なるというマジックワード化している。リーダーシップにもそれが当てはまる。

リーダーシップに関する教科書的なものは存在していない。体系的なものが存在しない。リーダーシップ教育、リーダーシップ開発、リーダーシップ訓練と使われる文脈で意味が異なってくる。リーダーシップ教育は理論的なものを学ぶ。リーダーシップ開発は長期的

に訓練していくこと。リーダーシップ訓練はスキルを学んでいくことをそれぞれ指している。また 開発 教育、訓練というリーダーシップに関して教育の方針が非常に異なる

大阪大学におけるリーダーシップ養成プログラムは主に 3 つある。

- 1 リーダーシップ養成支援合宿 (GP 合宿)
- 2 グローバルリーダーシッププログラム (GLP)
- 3 大学院の博士課程教育リーディングプログラム

1 に関しては多岐に亘るリーダーシップに関することが毎年開催されていた。2 に関しては産学官連携という様々な人間が運営に関わっている。なお自主的に運営面も学生が関わっている。3 は大学院のみ。優秀な学生がリーダーとして活躍するために専門の枠を超えて教育をする。

大阪大学として開発、訓練はあるが、教育はとても弱い。そのため、そこを補完する「大阪大学リーダーズ・アカデミー」(OLA) という授業を作った。5 つほどの他大学のリーダーズスクールと合同合宿もやった。なお人数を絞るために基礎セミナーとして実施。将来的には理論を学ぶ OLA と GLP で学生の交流が起きてほしい。各プログラムの連携ができるようにしたい。1 期生としては 16 人。リーダーシップ論、コミュニケーション論、モチベーション論、プレゼンテーション論、マネジメント論などを扱った。大学ならではの強みを考えると、リーダーシップの理論や知識を押ししていくのが良いのではないかと思われる。

続いて資料【阪大生が創る、阪大生のためのリーダーシップ養成支援プログラムの開発とその効果検証】について説明する。流れとしては背景・目的、計画・方法、結果・考察。

平成 26 年度の合宿は企業の寄付金で実施したが午後は企業の説明会になってしまった。学生、企業ともにマイナスに働いてしまっていた。そのため今年度は参加者から参加費 1 万 2 千円を徴収し、学内の補助金 20 万円を取りに行くことで、予算面で企業に頼らないようにした。

今年度の合宿運営メンバーが考えたリーダーシップは対自己的なリーダーシップと対組織的なリーダーシップ。今年度の合宿では対自己的なもの、セルフリーダーシップに焦点を当てた。ロールモデル、他者との交流と自己認識を深める内容を盛り込んだ。

運営メンバーはミーティングをしながら合宿を作り上げた。内容の検討、日時の検討、場所の検討等を決めていき、具体的な内容が確定したのは開催の 1 ヶ月前くらい。自分のありたい姿、やりたいこと、合宿の貢献度に関してアンケートを実施した。

合宿に関する詳細は報告書の 28 ページに記述。5 ページにはスケジュールが記載されている。

## ロールモデルとの交流

社会人講師による講演

メンターを含めた学生同士の語りの場

## 自己認識の深堀り

学生スタッフによる事前ワークショップ

学生メンターによるメンタリング

満足度としては 74%で「不満」の声はなかったが、スケジュール的には詰め込みすぎていて交流が少なかったという感想が見られた。ただ過酷な環境があったのが逆にプラスに働いたかもしれない。

自分の軸を判断することに対する合宿の貢献度は 5 点満点中 4.8 点であり、一定の効果を得られたと思う。ただし自分の軸を発見することはできたようだが、それをどう落とし込むのかまでは時間的に難しかった。

追跡アンケートしたところ、能力の上がった人、下がった人、変わらなかった人等、様々であった。調査分析のやり方としては聞けば答えるという状況で、ここもフォローしなければならない。

今後の課題としては、3 か月後の効果の持続については効果検証方法を含め課題が残った。なお 3 か月後の変化に関しては個別にヒアリングしていかなければ追跡できない。事後にヒアリングもしたようだが分析するためのデータ整理ができていない。

また各合宿のコンテンツごとに満足度を分析すると、学年ごとに結果が異なる。各学年の状況により、求めるもの（ニーズ）が異なることが示された可能性がある。

来年度の開催は不安が残る。GLP と GP を合体させる、1 日のフォーラム形式にしてもよいなど様々な形をとることは可能であると提案したのだが、反応を見る限り来年度の GP 合宿の継続は厳しそう。

## 瀬戸山

現在の大学生は、同世代の気心の知れた者同士で活動をしている場合が多いが、今後のリーダーに欠かせない素養は、異質な価値観を有し、行動規範の異なる他者と協同していく能力である。その意味で阪大に留学してきている外国籍の学生と一緒に活動するプログラム等を企画してはどうか。

## 家島

国際教育交流センターに協力を求めてもいいかもしれない。

#### 瀬戸山

合宿形式での企画であれば留学生の参加者が集まりにくいかもしれないが、日帰りであったり、半日のワークショップ形式で実施したりすると参加する留学生も少なくないかもしれない。どうしても日本語でやると留学生にとっては言語の壁があり難しい場合もあるが、日本人学生にとっては英語でのプログラムは困難な場合もあるが、英語でのディベートやディスカッションを行うことは、そこできっちりと思考整理ができるので利点もある。リーディング大学院博士超域プログラムの選抜も合宿でやってきたのだが、日本語でディスカッションする場合、留学生にとっては言語の壁があることが少なくないことを実感している。

#### 家島

今回の合宿は配膳を自分たちで行う給食のような食事形式だった。ドタキャンを防ぐために事前ワークショップを開いて事前に集金する形にしたので人数の大きな変化はなかった。しかしトラブルも何点かあった。ビジネスメールに関してしっかりとやっていなかったもので、謝金のことで外部講師とのやり取りでもめたことがあった。また、女子の部屋でカーテンがなかったので、何もなかったのが良かったが、少し問題があったかもしれない。また、キイロスズメバチに刺された学生がいて、幸いアナフィラキシーショックもなく大事にはならなかったが、予想外のトラブルが起きることはありうるので非常に危なかった。また、台湾人の留学生が途中で帰ってしまった。文化や言語の壁は厳しいところがあった。

#### 太刀掛

モチベーションが一気に上がることは必要だが持続する人もいれば、持続しない人もいる。

イベント直後の自己高揚感により自然消滅してしまう人はもちろんいるが、社会人になると自分のペースを保たなければやらない。

#### 家島

大学生は短期的なイベントであれば頑張るが、持続力が非常に弱いように思う。合宿の準備期間で半年とっていたのだが、そこで脱落した学生もいる。今年度の学生スタッフとしてはGP合宿そのものを残したいという人はいなくて、運営メンバーと何かをしたいというモチベーションで残っていた人が多かったようである。学生を長期的に引き留めるセッションを準備しなければならないかもしれない。ただ教員がどこまで関与するかは難しい。

#### 太刀掛

基本的にはスタッフに紛れて一部の学生を入れていた。家島先生にチャレンジングな部分があった。学生に足りない部分はもちろんあって、そこはフォローを準備したい。そのため今は経験値を積ませる時期なのでは。

家島

OLA を設立して学生をそこに配置することによって、その経験を次世代に渡していきかけた。

木川田

安全性や現地のスタッフと関係を気付くことを考えると場所はどこかに統一したほうがいい。以前ベネッセが東大生の研修をしたらしい。モンゴルで直談判をさせる。

お金の面では、夏休みならば合宿の前後に現地でボランティアをして自分たちでお金を稼ぐことでその分を補てんする等できるのでは。

なおベネッセは協力をしてくれるかもしれない。サントリーが以前から阪大に非常に協力してくださっている。日本アスペン研究所という会社で同期のいとうけんさんが専務理事をやっている。その会社は高校生を対象としている。

大原美術館の大原さんも理解のある方。美術館を休館にして場所を貸してくださったこともある。なんにせよきちっとしたところでやる必要がある。

GP についても学生のネットワーク化が必要。卒業していった人を含めてつなげる。個人的にはつながっているのかもしれないが、コミュニティ化が必要。

卒業生のほうは関西で15人、関東で15人、市民社会の授業の件でネットワークを作成している。現役の人と社会人の人がつながる仕組みが必要。

在学生中のネットワークを強化したほうがいいのではないのか。

プログラムが安定した時に引き継ぐ形が良かった。

家島

愛媛大学のリーダーズスクールは〇期生という形で初めからやっていたので、今でも〇期生というのが続いている。しかし大阪大学の GP 合宿は〇期生という形ではなかった。今回 20 万円分の活動費を獲得したが、お金の使い方は非常に難しい部分があった。

---

## 議題2 GLP 開講科目の振り返り

和住

家島先生の発表と重なる部分が三つあったのでそちらから共有します。

まず、企業のリーダーシップ研修は教育に関する部分は全くない。開発と訓練は一生続いていく。しかし知識をたくさん詰め込みすぎると、あまり理論に力を入れすぎると柔軟性に欠けるなど、リーダーシップを身に着ける際に支障が起きる。

必ずしも教育から開発に入るといった順番を踏む必要はないのではないのか。実体験に基づいて理論を入れたほうがいいのではないのか。

二つ目は新入社員研修の時にも中堅の社員の方の研修も兼ねている。そのためメンターも成長し続ける環境をつくることができるのではないのだろうか。

三つ目は、「リーダーシップを考える」の授業はずっと学生が中心となって進めていた。「リーダーシップを考える」の授業は七名、八名の少数精鋭であった。優秀な人をうまく伸ばすことにより、周りに影響を与えていく。

野村

合宿の費用は寄付金で賄い、お菓子、お酒は自費で持ち込み可にした。何かをやるのではなく、キャンプをやるところで実施した。

木川田

豊中市役所に就職した西玉地くんに豊中市の施設を紹介してもらってもよい。

野村

教員間でお互いにパンフレットを配りあうなど互いの活動をみている人は多くない。

家島

Amazon のように関連科目があれば非常にとりやすいのではないのか。

家島

リーダーシップ論を専門とする愛媛大学の村田先生いきていただいたときの授業をビデオ講座として共有できるのかもしれない。OLA の授業でリーダーシップ研究を専門とする松山大学の先生をゲストスピーカーで呼ぶ回があるのだが、それを公開講座という形にするかもしれない。受講生のリストを作ることで、GP、GLP、OLA 全てに参加した学生がいれば、その学生を育てていきたい。GP と GLP の運営メンバーで飲み会を一緒にしたが何かを一緒にした人はいなかったようだ。

野村

学生自体の OBOG の関係性を持たせるのが今後の課題。

今年と去年の授業の評価が非常に異なっていた。

皆が自分たちのために貢献してくれているという認識が広がったのではないのか。

家島

メンター間の交流も当日はじめての人がいた。運営メンバーの友達が来ているという状況であった。そのため途中で帰る人を引き留めなかった。

OLA、GP、GLP、3つとも経験した学生を育ててその人に任せていきたい。

野村

科目ごとにつないでいく必要がある。

GLP のほうは水曜日の六限

一学期（実践グローバルリーダーシップ）、

二学期（リーダーシップを考える）両方

リーダーシップデザイン 火曜三限

経営者と語るリーダーシップ 木曜四限

一学期木曜六限 リーダーシップアカデミー

リーダーシップアカデミーの内容も研究会のメーリスのほうに流す。