

【02. 研究会概要補足】（「01. 研究会概要」の補足資料）

3月14日（1回目）、5月21日（2回目）の研究会をとおり、本研究会の実施概要を議論した。

●「Ⅰ. 問題意識」「Ⅱ. 本研究会で目指すこと」

- ・リーダーシップ研究の対象を明確にする研究会名称とする。
- ・本研究会は、企業と大学のリーダーシップの教育実践事例を調査、研究をとおして、企業のみドルマネジメントと大学のリーダーシップのあり方を明らかにすることを目的とする。
- ・問題意識は4点、「大学のリーダーシップ教育と産業界に連携がない」「企業が求めるリーダーシップ像が不明確」「リーダーシップ教育の事例が少ない、基礎理論と結びついておらず明文化されていない」「体系的なリーダーシップ教育が必要」。
- ・連携がないという事は、お互いが分かってないということであり、それぞれがやっていることを紹介し、お互いのことを知っておくことが研究会として意味がある。
- ・企業側の実践事例収集を当研究会が担う（“学会”のイメージによる企業側にとっての事例の出しづらさの橋渡し役となる）。
- ・リーダーシップに関する実践事例を積み重ねてそれを紹介して世の中に積極的に発信していくことで、リーダーシップ教育の一助となることを目指す。
- ・また事例をある程度ケースメソッドにすることで、リーダーシップ教育にいかすことができる。

●「Ⅲ. 本研究会の研究対象、明らかにしたいこと」

- ・リーダーシップのあるべき姿は様々であり、対象を絞る必要がある。
- ・「大学のリーダーシップ教育と産業界の連携」を考えると、企業におけるリーダーシップを対象とすることが望ましい（多くの学生が企業に就職をする）。
- ・「指名されるリーダー」として、リーダーの振る舞いを研究することでリーダーシップが見えてくる。今後の調査等においても、「リーダーシップとは何か?」といっても答えづらく、「良き課長は?」と、リーダーに求められることを引き出していくことで求めるリーダーシップを明らかにすることができる。
- ・企業におけるリーダーとして、日本の企業ではミドル層が一番弱いとされていて、そこは教育によって変わるだろうという仮説により、企業のみドルマネジメントを対象とする。
- ・また、みドルマネジメント研修、例えば課長職に上がるタイミングで研修等を行っていることが多く、事例を収集しやすいことでもあったり、みドルマネジメントが中間層として上を見たり下を見たりする必要があるのでそれなりの考察も大事な要素であることからでもある。
- ・以上により、本研究会は企業のみドルマネジメントを育成するための企業や大学におけるリーダーシップ教育の事例を研究する。大学教育を考えると、企業の新入時代から5年目ぐらいまでを対象とする。
- ・大学のリーダーシップ教育と企業が求める人材と合わせて考えていくことで、産業界とのアンマッチもなくなしていきたい。

●「IV. 本研究会で行うこと」

- ・リーダーシップに関する実践事例を収集して検証する。その中から普遍性や共通点の抽出を試みる議論を行う。事例をカテゴライズして体系化、パターン化を試み、基礎理論との関係を明らかにする。
- ・収集する実践事例は大きく分けると3種類。①企業におけるミドルマネジメントを対象または意識したリーダーシップ研修事例、②企業のミドルマネジメント評価基準（課長職の評価基準等）、③大学のリーダーシップ教育事例。
- ・①の企業におけるミドルマネジメントを対象または意識したリーダーシップ研修の事例には、ミドルマネジメントとしての課長昇格の事例などがあたる。ミドルマネジメント以前のローママネジメントや新人教育の中でも将来のミドルマネジメントを意識したリーダーシップ教育の要素があるものがあれば対象とする。新人教育でも5～6年先を見据えて含めて行っている場合もあるので、必要に応じて新人教育の事例も収集対象とする。
- ・リーダーシップに関する議論において、企業によって求める人材は違うという事は前提であるが、その中で最大公約数のあるものがあるのではないかと、共通要素としてエッセンスを見つけてこれを議論すること自体が研究会として、学会として意味がある。また、普遍性、共通性ととも違いを明確にすることも大切である。
- ・普遍性、共通性が見出す過程の中で、事例をカテゴライズしていくことで実践事例の分類、整理を試みる。
- ・事例検証のなかで注意すべきことは、リーダーシップ研修の内容そのものの評価ではなくて、この研修の中で求めているリーダー像やリーダーシップを明らかにするという点である。リーダーシップ研修で重視している項目に着目する。
- ・また、研修の育成、開発領域も見定める必要がある。（例えば意識改革、スキル研修等）
- ・さらに、育成方法（OffJTやOJT等）自体の評価はいったん置いてはいるが、育成方法を検証するなかで、求めるリーダー像やリーダーシップの考え方を考察してみる。
- ・結果として明らかにしたいことは、企業が求めるミドルマネジメントのリーダーシップである。ただし、検証するなかで、リーダーシップはリーダーだけではなくて、誰しもが持たなければいけないということの意味付け確認もあわせて明確にしていくということと、それらをもとにしながら企業や大学のリーダーシップ教育のあり方とあわせて、リーダーシップに関する用語の定義を整理していく必要がある。リーダーとフォロワー、リーダーシップとフォロアーシップ等、様々な整理がされているので、研究会としてこうおきましたということを世の中へ発信していく。
- ・②は、企業のミドルマネジメントを主に対象にした評価システムや評価基準に着目することで、ミドルマネジメントに求められるリーダーシップとかが明らかにする。
- ・③は大学のリーダーシップの教育事例を検証。まずは企業側の実践事例の収集と検証を優先的に行ったあとに実施する。企業におけるリーダーシップやリーダーシップ教育を明らかにして、それに向けて大学教育として何をどこまでするのかについて明らかにする。
- ・大学のリーダーシップの教育事例は、チームワークを意識させたPBLや課外活動などにおける教育事例等を収集し、対象（1・2年、3・4年、大学院生対象等）、目的、目指すリーダーシップの要素等を検証する。