



文部科学省特別経費 (平成 22 年度－平成 27 年度)

「女性リーダーを創出する国際拠点の形成」 H26 年度 成果報告書

国立大学法人 お茶の水女子大学
リーダーシップ養成教育研究センター

TEL / FAX : 03-5978-5520
E-mail : info-leader@cc.ocha.ac.jp
HP : <http://www-w.cf.ocha.ac.jp/leader/>

目次

01 はじめに	1
02 「女性リーダーを創出する国際拠点の形成」事業	5
02-1 事業のコンセプト.....	6
02-1-1 本事業実施に係る背景（本事業に関係したこれまでの取組など）.....	6
02-1-2 事業コンセプト.....	6
02-2 女性リーダー育成のための授業及び講演会の実践.....	8
02-2-1 カリキュラムコンセプト.....	8
02-2-2 お茶の水女子大学論.....	9
02-2-3 女性リーダーへの道（入門編／ロールモデル入門編）.....	11
02-2-4 アカデミック女性リーダーへの道（実践編／ロールモデル編）.....	13
02-2-5 グローバル女性リーダー特論（基礎編／実践編／ロールモデル編／応用編）.....	16
02-2-6 リーダーシップ育成に係る講演会.....	22
02-2-7 学外からの依頼講演.....	24
02-3 世界で活躍できる若手研究者の育成.....	26
02-3-1 学生海外調査研究.....	26
02-3-2 日韓3女子大学交流合同シンポジウムへの参加.....	28
02-3-3 女性研究者のための研究継続奨励型「特別研究員制度」（呼称：みがかずば研究員）.....	29
02-4 学生自主企画プロジェクト.....	31
02-5 開催したシンポジウム.....	38
02-5-1 A-WiL 国際シンポジウム.....	38
02-5-2 比較日本学教育研究センターの国際日本学シンポジウム・国際日本学コンソーシアム（共催）.....	41
02-6 卒業生ネットワークの構築.....	44
02-6-1 平成26年度OGと在校生との交流会.....	44
03 女性研究者支援（COSMOS）事業	47
04 科学立国を担う次世代リーダー育成啓蒙（2014年度「サイエンスフェスティバル」開催結果報告）	81
05 お茶大女性ビジネスリーダー育成塾：徽音塾	85
06 行政・研究機関への協力・連携	89
06-1 福井県への協力・連携.....	90
06-2 内閣府との共催事業.....	91
06-3 各種機関への協力・連携.....	100
07 本事業に関する報道	101

表記に関する備考：執筆者の所属と職位については平成27年3月のものを示した。

01
はじめに

01 はじめに

副学長 鷹野 景子

(大学院人間文化創成科学研究科 自然・応用科学系 教授)

本報告書は、文部科学省の特別経費「女性リーダーを創出する国際拠点の形成」(採択期間: 2010-2015 年度)の 2014 年度(平成 26 年度)の事業成果を取り纏めたものです。

お茶の水女子大学は、1875 年(明治 8 年)に東京女子師範学校として設立されて以来 140 年に渡って、女性に高度な高等教育の場を提供し続けることによって、先駆的女性研究者を始め、社会をリードする多数の女性人材を輩出してきました。2006-2009 年度においては、「女性リーダー育成プログラム」(文部科学省特別教育研究経費事業)を実施し、本学が長年に渡って蓄積してきた女性リーダー育成に関する豊富な知見を基に、政府が掲げる第 3 期科学技術基本計画に呼応して、女性リーダーの育成と女性の活躍が期待される分野でのイノベーション創出に資するべく事業を展開致しました。

本事業「女性リーダーを創出する国際拠点の形成」(2010-2015 年度)においては、こうした過去の事業を継承するにとどまらず、それらの成果の発展的かつ飛躍的な拡大を図って参りました。本事業では、急速にグローバル化しつつある今日の国際社会で活躍できる女性のリーダーシップ育成に一層の力を注ぎ、そのための国際拠点を形成することを大きな目標の一つに掲げています。そして、この目標の下に、核となる 3 種類の事業(「リーダーシップ教育の理論構築」、「女性の能力を開発する国際的ネットワークの構築」、「国際水準の女性研究者の育成システムの構築」)を展開してきました。

2014 年度に開始した新たな取組は、ビジネスの現場における女性リーダー創出のため、社会人女性を対象とする生涯教育講座「お茶大女性ビジネスリーダー育成塾(呼称: 徽音塾)」の開講です。本講座は、メディアにも何回か取り上げられ、日本における女性の活躍促進に資するものとして、大いに期待されています。卒業生のみならず、企業の研修先としての活用も検討されるなど、企業や社会から注目される存在となりつつあります。

2014 年度の A-WiL 国際シンポジウムでは、数名の駐日女性大使を招聘し、女性大使自らの体験に基づく各国の文化やダイバーシティについて語っていただきました。これを機に、国内外のグローバルネットワークも拡大しています。

また、国立の女子大学としての使命の一つである女性研究者の育成及び雇用環境の整備には、継続的に力を入れて参りました。研究者育成・支援としては、継続的に実施している子育て中の女性研究者への研究補助者配置支援や看護・介護・育児中の研究者(男女共)支援、研究中断からの復帰を含む女性研究者の研究継続を支援する「みがかずば研究員」制度などがあります。

本学では、2011 年 4 月に学長を本部長とし、教育研究評議会評議員全員を本部員とする全学体制組織である「男女共同参画推進本部」を設置しました。本部体制の下、リーダーシップ養成教育研究センター(2008 年 4 月設置)が実践的活動の中核を担い、同センター長が男女共同参画企画室長として女性リーダー育成の推進役を務めてきました。

この度、これまで本学が推進してきた女性リーダー育成の成果が、2014 年度(平成 26 年度)の国立大学改革機能強化として認められ、グローバルリーダーシップ研究所及びジェンダー研究所から成るグローバル女性リーダー育成研究機構の設置(2015 年 4 月)へとつながりました。このことにより、リーダーシップ養成教育研究センターの機能は、グローバルリーダーシップ研究所に発展的に引き継がれることになります。

このような体制の下、本学では、国際的な視野に立った日本の男女共同参画社会実現に向けての歩みを一層推し進めていく所存です。これまでご協力くださいました皆様に心から御礼申し上げますと共に、引き続き、ご指導ご鞭撻の程よろしくお願い申し上げます。

02

「女性リーダーを創出する国際拠点の形成」

事業

02 「女性リーダーを創出する国際拠点の形成」事業

リーダーシップ養成教育研究センター センター長 塚田 和美
 (大学院人間文化創成科学研究科 自然・応用科学系 教授)
 リーダーシップ養成教育研究センター 特任講師 宝月 理恵
 同 特任リサーチフェロー 小濱 聖子

02-1 事業のコンセプト

02-1-1 本事業実施に係る背景(本事業に関係したこれまでの取組など)

国立大学法人お茶の水女子大学(以下、「本学」という。)では、特別教育研究経費「女性リーダー育成プログラム」(2006-2009 年度)において、主に学部におけるリーダーシップ教育のカリキュラムを開発し、また、科学技術振興調整費「女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築」(2006-2008 年度)で女性研究者育成のための環境整備モデルの構築に取り組んで来た。加えて、わが国で最も早期に設立された女子高等教育機関として、研究者はもちろんのこと、国際社会で活躍する多数の女性人材を輩出していることでも高い評価を得ている。「女性リーダーを創出する国際拠点の形成」は、これらの流れを継承して実施される事業であり、具体的には、次節以降の内容を展開していく計画である。

02-1-2 事業コンセプト

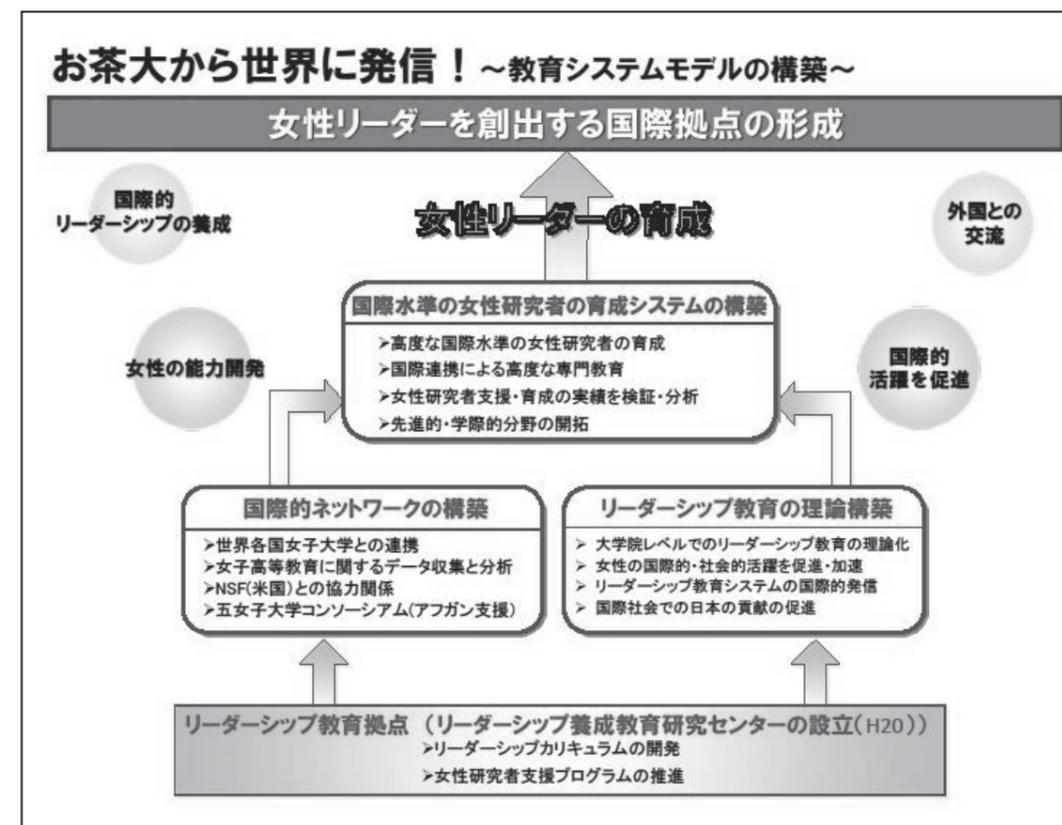
本事業は、女性リーダーを創出する国際拠点を形成することを目的としており、以下の 3 事業を柱とする(02-1-2 図 1)。

- 1) リーダーシップ教育の理論構築
- 2) 国際的ネットワークの構築
- 3) 国際水準の女性研究者の育成システムの構築

本学が実践してきた「女性リーダー育成プログラム」の成果を踏まえ、大学院レベルの高度なリーダーシップ教育の理論化と実践、さらにカリキュラムと FD(ファカルティ・ディベロップメント)の改善を行い、その成果を国内外に発信する。また、本事業を効果的に実施するために、アジアおよび世界の女子大学と連携し、女性リーダー育成に関する国際的ネットワークを構築する。これらを基に、本学の高水準にある諸研究分野を基盤にした国際的な教育実践によって、リーダーとなる女性研究者を育成するシステムを構築することを目指している。

本事業により期待される効果は、まず女性の国際的、社会的活躍を促進・加速し、女性研究者の割合を高めること。それとともに、2020 年までに管理職の女性を 30%とするという政府の目標達成に寄与することである。それによって、国際社会での女性の問題に係る日本の貢献の増大を導くことができる。

我が国では、「男女共同参画基本計画[第 2 次]」(2005 年 12 月閣議決定)及び「女性の参画加速プログラム」(2008 年 4 月男女共同参画推進本部決定)により、男女共同参画社会の実現を目指し、「社会のあらゆる分野において、2020 年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも 30%程度」の目標達成に向けた取組を加速させることが喫緊の課題となっている。本事業の必要性は、この男女共同参画社会の実現のために、女性リーダー、とりわけ高度な研究者として、女性の国内外での活躍を促進し、日本の国際的なステータスの向上を促すことである。

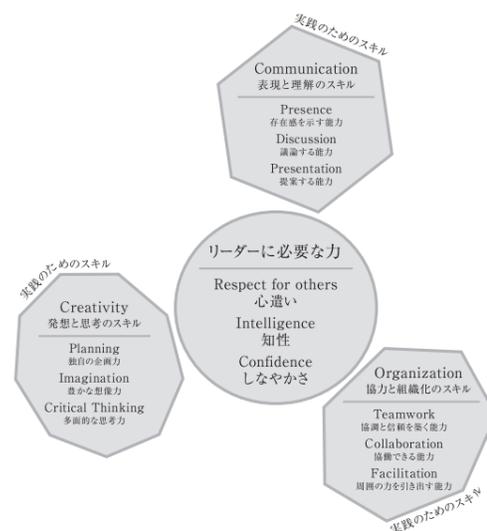


(02-1-2 図 1) 女性リーダーを創出する国際拠点の形成概念図

02-2 女性リーダー育成のための授業および講演会の実践

02-2-1 カリキュラムコンセプト

女性リーダー育成プログラムで開発したカリキュラムコンセプトは、本学の校歌、「みがかずば」をモチーフにした、「migakazuba」プロジェクトにおいて、女性リーダー育成に係る「Make a Difference」というコンセプト及びそれに基づくコンピタンス体系(02-2-1 図1)を構築し、このコンピタンス体系に属するスキルを養うことを目的としている。



(02-2-1 図1) migakazuba コンピタンス体系

なお、カリキュラムは学部生向け、大学院生向けにそれぞれ4つから構成されている。

○「基礎編(学部生向け)」

⇒ 本学の目指す人材育成像を理解するとともに、リーダーを志向する意識付けを行うことを目的とした基礎授業

○「入門編(学部生向け)」

⇒ 自分らしいコミュニケーションスタイルの確立を目指し、セルフコーチング、ファシリテーション、人的ネットワークの重要性などを学ぶ講義。

○「ロールモデル入門編(学部生向け)・ロールモデル編(大学院生向け)」

⇒ 様々な分野において活躍している女性リーダーのロールモデルをケーススタディとして学ぶ講義。

○「実践入門編(学部生向け)・実践編(大学院生向け)」

⇒ 学部生向け・大学院生向け
座学と実践を交互に行いながら企業とのコラボレーションによる仮想プロジェクトをグループワーク等を通じて実施し、企画立案力、プレゼンテーション・スキル、リーダーシップなどを身に付けることを目指す講義。

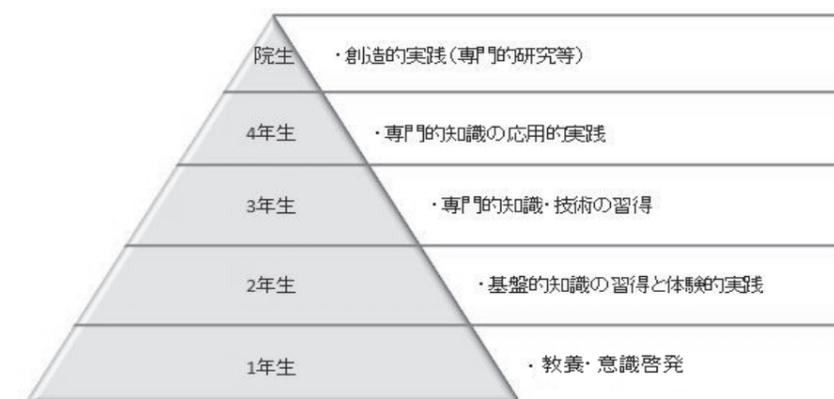
⇒ 大学院生向け

研究計画書の作成実践などを通じて、日本学術振興会特別研究員の申請に向けた体系的な準備について支援する講義であり、さらには各種の外部資金獲得、大学・研究機関の公募書類におけるノウハウを講義。

○「応用編(大学院生向け)」

⇒ グローバル女性リーダーを取り巻く社会的課題についてグループディスカッションを中心に議論を深め、検討する講義。

この基本カリキュラムは主に研究者育成を目標としていたが、このカリキュラムをさらに発展させ、企業にまで対象を広げた女性リーダー育成コンピタンス体系を開発し、係る育成カリキュラムを開発した。



(02-2-1 図2) 女性リーダー育成カリキュラム(キャリアステップイメージ)

02-2-2 お茶の水女子大学論

お茶の水女子大学論は、主に1年生を対象としており、本学の歴史、現在の活動、特色を学ぶことで、自らの将来をイメージしながら在学期間を有効に過ごすための導入的授業である。主に下記の4つの要素から成り立っている。(非常勤講師 鹿住倫世 専修大学教授、受講者数159名)

【主たる構成要素】

- 1 学長によるオリエンテーション「本学の教育と研究の理念」
- 2 本学の歴史、社会的役割(過去～現在)を知る
- 3 本学卒業生のロールモデルから学ぶ
- 4 リーダーシップ講演会から学ぶ

本授業では、学生ははじめに本学の教育理念について学ぶ。その後、本学の歴史、現在の活

動および学生支援などを知り、またロールモデル講演会を通じて、学生が自身の将来のキャリアパスについて考え、自分自身のキャリアビジョンを思い描く。このことによって、学生自身の将来への可能性がさらに広がり、専門分野の学習に対するモチベーションが上がる事が期待される。

この授業を通して、学生は本学の教育カリキュラムを自律的に選択し、授業を有効に活用して、社会のさまざまな場面でリーダーシップを発揮する人間として成長することを目指す。2014 年度に実施した本授業の内容を(02-2-2 表 1)に示す。受講者数は 150 名程で、授業の感想には“実際に社会で活躍する OG の方々を通じ、様々な分野の職業内容がわかった”、“自分からアンテナを張っていき、幅広く考えることが大切だと思った”等があり、様々な OG のロールモデルを通じ、将来の事を考える機会を与えてくれ、在学中に身に付ける知識・教養がより明確になったという意見が多くみられた。

(02-2-2 表 1) 2014 年度「お茶の水女子大学論」授業内容

	日付	授業内容
第 1 回	2014/4/9	オリエンテーション 授業概要、キャリア関連講座紹介、新入生調査結果、リーダーシップ養成教育研究センターの取組紹介 等
第 2 回	2014/4/16	講義 お茶大の歴史を学ぶ 卒業生のオーラルヒストリーから
第 3 回	2014/4/23	羽入佐和子学長講演
第 4 回	2014/4/30	講義 「女性とキャリア」(鹿住)
第 5 回	2014/5/14	学内のインターンシッププログラム紹介(広報、LiSA、Co-Panda)
第 6 回	2014/5/21	キャリア意識の啓発
第 7 回	2014/5/28	卒業生ロールモデル講演会 1 根岸宏子氏(吉村国際特許事務所 弁理士、1995 年被服学科卒、97 年博士前期課程修了)
第 8 回	2014/6/4	卒業生ロールモデル講演会 2 西出由香氏(外務省、1994 年英文学科卒)
第 9 回	2014/6/11	連続講演会「第 8 回 リーダーシップ論」 野村浩子氏(淑徳大学教授、元日経 BP 社「日経 WOMAN」編集長)
第 10 回	2014/6/18	卒業生ロールモデル講演会 3 宮本薫子氏(シティバンク銀行、1992 年家庭経営学科卒)
第 11 回	2014/6/25	卒業生ロールモデル講演会 4 原田香織氏(株式会社サイフューズ、1991 年生物学科卒、2006 年博士後期課程修了)

第 12 回	2014/7/2	「第 5 回 グローバルリーダーへの道」 マルタ・リディア・セラヤンディア・シスネロス氏講演 H.E. Ms. Martha Lidia ZELAYANDIA Cisneros (駐日エルサルバドル共和国特命全権大使)
第 13 回	2014/7/9	卒業生ロールモデル講演会 5 美澤綾子氏(静岡県立静岡高等学校 地学教諭、 日本地震学会 会員 1998 年地理学科卒)
第 14 回	2014/7/16	卒業生ロールモデル講演会 6 山田亜紀子氏(株式会社富士通研究所 1993 年物理学科卒、 95 年博士前期課程修了)
第 15 回	2014/7/23	講義 まとめと復習(鹿住)

02-2-3 女性リーダーへの道

「女性リーダーへの道」は、本学の女性リーダー育成の理念である「みがかずば」の精神にのっとり、Communication: 表現と理解のスキル、Creativity: 発想と思考のスキル、Organization: 協力と組織化のスキル(migakazuba コンピテンス体系「リーダーに必要なスキル」より)を具体的に学び、実践することを目的とする、学部生を対象とした科目群である。入門編、実践入門編、ロールモデル入門編の 3 科目から構成される。2014 年度は実践入門編を除く 2 科目を開講した。

02-2-3-1 女性リーダーへの道(入門編)-コミュニケーション力を磨く

「女性リーダーへの道(入門編)」は、学部 1 年生を主たる対象とした、コミュニケーション力養成の講座である。「コミュニケーション」にも様々な形態があり、「見た目・身だしなみ・しぐさ・表情」などの視覚情報は、言葉そのものよりも聞き手に与える影響が大きいという説がある。本講座では、着装・色の効果、ジェスチャー等、「自分の見た目」が発信しているメッセージを学ぶと共に、セルフ・コーチングの手法を取り入れた自己分析を行い、自分らしいコミュニケーションスタイルの確立を目指した。

自己分析による自分自身の内面の自覚を促したところ、学生は、内面を反映した「見た目」作りを意識する必要性を感じたようである。最後に、「パーソナル・ブランディング」の手法を実践し、「人の記憶に残る」自己紹介プレゼンテーションを実施した(02-2-3-1 表 1)。

(02-2-3-1 表 1) 2014 年度女性リーダーへの道(入門編)授業内容

	日付	授業内容
第 1 回	2014/4/15	エンカウンター・エクササイズ - 良好な関係(rapport)の構築 アクティブ・ラーニング - 「ふり返し」の構造
第 2 回	2014/4/22	グループ力を発揮する - ファシリテーション・スキル
第 3 回	2014/4/29	ブランディング - 人に伝える手法 - 課題出し
第 4 回	2014/5/9	グループワーク - ファシリテーション実践

第5回	2014/5/13	グループ発表
第6回	2014/5/20	自己分析 1-FFS 理論
第7回	2014/5/27	自己分析 1-FFS 理論と PB の橋渡し
第8回	2014/6/3	幸運な偶然を呼び込む法 - クランボルツ理論、ネットワーク論
第9回	2014/6/10	パーソナル・ブランディング 1 - PB の必要性
第10回	2014/6/17	自分をどう見せるか(1) - 着装の効果
第11回	2014/6/24	自分をどう見せるか(2) - 声・表情・態度
第12回	2014/6/31	パーソナル・ブランディング 2 - グループワーク(1)
第13回	2014/7/8	パーソナル・ブランディング 3 - グループワーク(2)
第14回	2014/7/15	自己紹介プレゼンテーション
第15回	2014/7/22	振り返り

(02-2-3-2 表 1) 2014 年度「女性リーダーへの道(ロールモデル入門編)」授業内容

	日付	講演会講師・講義内容
第1回	2014/10/7	オリエンテーション
第2回	2014/10/14	講義 (国際交渉の実際①)
第3回	2014/10/21	片田江舞子氏 株式会社東京大学エッジキャピタル・パートナー (お茶大 OG) (日経 WOMAN「ウーマン・オブ・ザ・イヤー2014」準大賞)
第4回	2014/10/28	リーダーシップ養成教育研究センターのシンポジウム
第5回	2014/11/4	平野未来氏 シナモン CEO(お茶大 OG) (2014 年 日経産業新聞「若き 40 人の異才」に選出)
第6回	2014/11/11	講義 (国際交渉の実際②)
第7回	2014/11/18	川村隆氏 株式会社日立製作所 相談役 (前・社長、会長、前・経団連副会長)
第8回	2014/11/25	中空麻奈氏 BNPパリバ証券株式会社 投資調査本部長
第9回	2014/12/2	講義 (最近の経済情勢①)
第10回	2014/12/9	星野朝子氏 日産自動車株式会社 常務執行役員
第11回	2014/12/16	講義 (最近の経済情勢②)
第12回	2015/1/6	講義 (経営学のホットトピックス)
第13回	2015/1/13	村上由美子氏 OECD(経済協力開発機構)東京センター所長
第14回	2015/1/20	講義 (キャリア・デベロップメント)
第15回	2015/1/27	総括

02-2-3-2 女性リーダーへの道(ロールモデル入門編)

お茶の水女子大学 客員教授 宮内 篤

本講座は、外部講師による講演会を中心に講義で補足することで、学びを深めるようにデザインされている。

講演会では、経済・経営・金融・外交・行政の第一線で活躍中のトップクラスの講師を招聘し、それぞれの分野での仕事内容や社会的な役割について学んだ。また、各講師のキャリア展開の経験を間近で聞くことで、具体的にロールモデルをイメージするきっかけとした。後者の観点から女性講師を多く配置した(6人中5人)。

講演を行わない回は、オリエンテーション、講義、総括とし、担当教員が講師の紹介、講師への質問の募集、講演の解説、国際交渉の実際や経済・経営のホットトピックスなどの説明を行った(02-2-3-2 図 1)。

女性リーダーへの道(ロールモデル入門編) 多彩な講師陣		
日程・講師	所属・役職	経歴等
10月21日 片田江 舞子	東大エッジキャピタル・パートナー	1998年お茶大理学部卒業。創業の世界に革命を起す技術者として特許総額1600件以内のバイオベンチャーを起業から上場まで導いたベンチャー・キャピタリスト。今年度の日経Woman of the year 準大賞。現在お茶大エッジキャピタルに在任。
11月4日 平野 未来	シナモン社CEO (最高経営責任者)	2008年お茶大理学部卒業。在学中に創業した会社を2011年に売却。「何も無いがなくても、行ったら道を切り開く!」をモットーに2012年にシンガポールに「会社を創業。2013年ベトナムに開発拠点を設立。現在はタイの企業集団を準備中。Selfie Messenger「コアラ」を運営。2014年、日経新聞「若き40人の異才」に選出。
11月18日 川村 隆	日立製作所相談役 (前・社長、会長)	リーマンショックで大層有の大福赤甲に転落した日立を再建するため、関連会社から復帰して社長に就任。短期間で驚異的な復活を成し遂げた。前・経団連副会長でもある。
11月25日 中空 麻奈	BNPパリバ証券 投資調査本部長	わが国金融界屈指のクレジット・アナリスト。国際金融情勢を踏まえた内外金融機関の信用評価口は定評がある。
12月9日 星野 朝子	日産自動車 常務執行役員	マーケティング・サイエンスを駆使して、需要予測を行う市場調査のプロ。研究会から日産に転身し、市場情報統括本部を率いている。コーン社長の右腕。
1月13日 村上 由美子	OECD(経済協力開発機構) 東京センター所長	国際機関OECDのアジア地域の活動を管轄。2013年に現職に就任する前は、国連、外資系金融機関など海外で多岐なキャリアを築いた。一男二女の母でもある。

(02-2-3-2 図 1) 講演会ポスター

02-2-4 アカデミック女性リーダーへの道

02-2-4-1 アカデミック女性リーダーへの道(実践編)

リーダーシップ養成教育研究センター 特任講師 宝月 理恵

「アカデミック女性リーダーへの道(実践編)」は、研究者(女性リーダー)育成の一環として、2007年度から開講している大学院生(博士前期・後期課程)を対象とする授業である。

本授業は、受講生による日本学術振興会特別研究員の申請書の作成実践を通じて次年度の特別研究員を目指すものであり、ひいては、アカデミア領域でのリーダー人材の育成を目的としている。

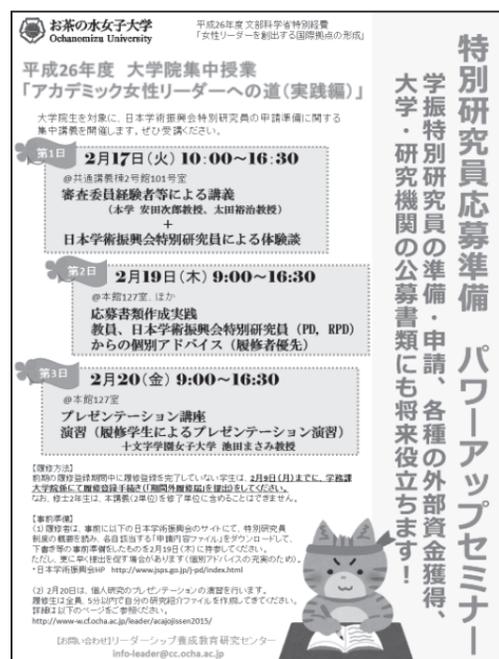
具体的には、3日間の集中講義形式で開講しており、初日に学振審査経験のある学内教員、学振特別研究員である本学院生などから申請の際の重要点について講演をしてもらった。それに基づいて、2日目に受講生が自らの研究テーマに基づく申請書類作成実習を行った。そして最終日に、特別研究員の面接審査や学会発表に向け、プレゼンテーション講座を開催した(02-2-4-1 表

1)。履修登録者は計30名であった。

このような一連の授業を受講することによって、受講生は、次年度の学振特別研究員の申請に向けた体系的な準備ができるようになることが期待される。さらには、各種の外部資金獲得、大学・研究機関の公募でも役立つスキルの習得が見込まれる。

(02-2-4-1 表1) 2014年度「アカデミック女性リーダーへの道(実践編)」授業内容

	日付	授業内容
第1回	2015/02/17	講演会：本学教員や学振特別研究員の院生、ポスドクによる、申請の際の重要点についての講演
第2回	2015/02/19	申請書類作成実習：申請書類案の作成実習
第3回	2015/02/20	プレゼンテーション講座：自分の研究テーマに関するプレゼンテーション(パワーポイント使用)



(02-2-4-1 図1) 「アカデミック女性リーダーへの道(実践編)」チラシ

02-2-4-2 アカデミック女性リーダーへの道(ロールモデル編)

リーダーシップ養成教育研究センター 特任アソシエイトフェロー 井上 奈美子

【概要】

本講義の目的は、専門家が組織の中で力を発揮するための方法と技術について、主としてリー

ダーシップおよびモチベーションの既存の理論から理解すると共に、受講生同士で議論することである。講義は、リーダーシップと組織行動学を解説する座学、企業の実例を用いたケースメソッド(慶應義塾大学作成)、学生同士の議論とグループワークで設計した。座学では、モチベーション理論、リーダーシップ理論、個人と集団の意思決定、組織行動論、キャリア開発について解説し、それぞれの理論をベースとしたケースを組み合わせることで、就業経験のない学生にも理解しやすいよう工夫をした。

(02-2-4-2 表1) 2014年度「アカデミック女性リーダーへの道(ロールモデル編)」授業内容

	日付	授業内容	担当教員
第1回	2014/10/22	オリエンテーション 授業概要、アクティブラーニング、ケースメソッドの説明 等	井上奈美子
第2回	2014/10/29 2コマ集中	マネジメントを学ぶ意味(概要)を考え、マイクロ組織論、モチベーション理論を学び、モチベーションのケースで議論を深める	
第3回	2014/11/5 2コマ集中	マイクロ組織論、リーダーシップ論を学び、リーダーシップのケースを使い、理解を深める	
第4回	2014/11/12 2コマ集中	個人と集団の意思決定、意思決定のケースを学ぶ	
第5回	2014/11/19 2コマ集中	組織行動論(1)組織社会化 個人が組織に適応していく組織社会化とよばれる現象について、シャイン&バンマーネンの論文をもとに学ぶ	横田絵理氏 (慶應義塾 大学教授)
第6回	2014/11/26 2コマ集中	組織行動論(2)学習する組織 組織変革のプロセス理論や、学習する組織の概念を学び、学習する組織に資する5つのディシプリンについて実際のケースを用いて考察する	
第7回	2014/12/3 2コマ集中	キャリア開発～私のキャリアは私が選択する～ 自律的キャリア開発をめざし、偶発の理論、キャリア自立の新展開、キャリアアンカーについて学び、自分の価値観と選択の関係性について考察する	井上奈美子
第8回	2014/12/10 2コマ集中	学生企画:チームビルディング実践:専門性を活かしたビジネスモデルの提案 講義の振り返り	

【履修学生の感想】

今年度の履修生は博士前期課程院生 11 名であった(留学生や社会人経験者を含む)。日本人の主な履修目的は、「チームで働くことを学びたい」で、留学生の目的の多くは「日本企業風土を学びたい」であった。履修生の講義感想からは、職業選択の視野が広がったことや、様々な専門分野を研究する者同士の議論に刺激を受けたことが確認された。

- ・自分の専門と異なる専門の院生同士のディスカッションが刺激的で楽しい。
- ・こんな双方向で頭を使う授業は受けたことがなかった。
- ・ケースメソッドは働いた経験がなくても社会人の様子が分かって深く理解できる。
- ・就職先は、単に楽しく働ける場所がいいという考えから、自分が責任を持つ場所になるという印象が変わった。
- ・日本の航空会社の経営マネジメントを学び、中国の航空会社では、日本のようなお客様の立場に立つことがなく、学ぶ必要があると思った。
- ・自分が好きなことを仕事にするのではなく、仕事のなかで好きなことを見つけて頑張るということもあった。
- ・困難は今後のチャンスの準備だと学び、不満から逃げるとはせず、克服できるかもしれないと思った。
- ・進路で悩んでいるのは自分だけではなく、また、単にキャリア発達の通過点だと聞いて安心した。

02-2-5 グローバル女性リーダー特論

本学は女子高等教育において長い伝統を有し、「グローバル女性リーダー」の育成はその使命ともいえる。現在、学部段階では、「お茶の水女子大学論」「女性リーダーへの道」をはじめとする科目群において、リーダーシップを育成する実践的教育が行われている。しかし、大学院の段階になると、2011 年度までは「アカデミック女性リーダーへの道」の 1 科目しか開講されておらず、内容的にも、各種外部資金獲得等に向けての申請やプレゼンテーションのトレーニングという限定されたものであった。そのため、2012 年度から、本「グローバル女性リーダー特論」の科目を開講し、修了後に研究職や専門職に就く大学院生に対する、グローバル女性リーダーの育成教育を行っている。

2012 年度には、基礎編をパイロット授業として開講し、「異文化理解とダイバーシティ」をテーマとしたワークショップ型授業を行った。その経験を踏まえ、2013 年度には、実践編・ロールモデル編・応用編の 3 編を順次開講した。本授業では、国際社会で活躍する上で求められるリーダーシップのあり方や、具体的なマインド、スキルについて、ロールプレイングやワークショップ、プロジェクト型学習を通じて実践力を獲得していくことを目標としている。

なお、本科目は、2011 年度から始まった「ポストドクター・キャリア支援事業」(ポストドクターを企業などへ長期インターンシップ派遣し、新たなキャリアパスを開拓する事業)とも協働体制をとっている。

02-2-5-1 グローバル女性リーダー特論(基礎編)

お茶大アカデミック・プロダクション 特任准教授 岩田 陽子

本科目基礎編は、「グローバルを超えてユニバーサルへ」と題し、「宇宙的視座」および「しなやかさ」をテーマに実施した。グローバル社会の中で活躍する際に、多様な価値観、俯瞰的に物事を見ることは極めて重要である。また、そうした思考に基づき、いかに「しなやかに」コミュニケーションがとれるかというも欠かせないスキルである。こうしたコンセプトに基づき、実施した授業の概要は(02-2-5-1 表 1)および(02-2-5-1 図 1)を参照されたい。

(02-2-5-1 表 1) 2014 年度「グローバル女性リーダー特論(基礎編)」授業内容

日付	授業内容	担当教員
2014/5/17-18	<ul style="list-style-type: none"> ・オリエンテーション ・グローバルとユニバーサルの違い ・宇宙的視座の重要性 ・宇宙的視座による課題抽出(グループワーク→ディベート) 【ゲスト講師:京都大学 特任准教授 磯部洋明氏】	お茶大アカデミック・プロダクション 特任准教授 岩田陽子
2014/6/7-8	<ul style="list-style-type: none"> ・宇宙的視座にみるダイバーシティ ・しなやかなコミュニケーション実践力トレーニング ・ユニバーサル人材への第一歩(キャリア・デザイン) 【ゲスト講師:プロコーチ 後藤亮子氏】	

(02-2-5-1 図 1) 「グローバル女性リーダー特論(基礎編)」チラシ

参加人数：18名(学外7名、本学院生11名)

受講生からの感想(一部)：

- ・宇宙的視座という、俯瞰的というような単語が連想され、最近さかんに「俯瞰」と言われている気がしますが、マクロな視点だけでなく、身近な人のことも考えるミクロの視点と両方持てるようにという指摘にははっとさせられました。授業を考えるのは、教科書のある理科の授業と違い、題材から考えなくてはいけなかったのが、難しかったのですが、社会人の方(教職の方)と話し合いながら作る経験ができて良かったです。
- ・常識を打ち破り、他の視点と行き来できる力が必要ということを知り、とても良かったです。しかし、実際のディスカッションでそれをすると、とても混乱し難しく感じました。それが本当に大事なことだということに気づくことができたことが大きな学びです。ありがとうございました。
- ・常識をくつがえすような面白い講座でした。ありがとうございました。

02-2-5-2 グローバル女性リーダー特論(実践編)

実践編では、NPO 法人 J-Win(ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク)との協同により、企業の最前線で活躍する女性リーダー8名をお招きして実施した。受講生との対話形式で、ご自身のキャリア観やリーダーシップ観についてご講演いただくとともに、「生の事例」を元に、どのようにリーダーシップを発揮していけばよいかを追究した(02-2-5-2表1)。詳細は(02-2-5-2図1)を参照されたい。

(02-2-5-2表1)「グローバル女性リーダー特論(実践編)」授業内容

日付	授業内容	担当教員
2014/8/8	・オリエンテーション ・グローバル女性リーダーとは ・生事例1:「エンパワーメント」について考える ・生事例2:「女性であること」について考える	お茶大アカデミック・プロダクション 特任准教授
2014/8/9	・生事例3:「リフレクション」について考える ・リフレクションスキルトレーニング ・まとめ	岩田陽子



(02-2-5-2図1)「グローバル女性リーダー特論(実践編)」チラシ

参加人数：21名(学外7名、本学院生14名)

受講生からの感想(一部)：

- ・「グローバル女性リーダー特論」というタイトルからも世界的に活躍する女性リーダーを目標設定にしていること、パネラーの方々のキャリアを拝見し、感じました。現政権の女性活用政策と同じく、ある一定の水準の学力を持ち、大手の企業や団体にいらっしゃる女性のみを限定としていることを少々残念に思います。今後は、より幅広い女性をエンパワーメントできるといいなと思います。
- ・実際に女性リーダーとして活躍されている方のお話を聞いて、思った以上に、皆さんに共通点があったことに驚きました。詳しく聞くことができて、今まで遠い存在だと思っていたような、リーダーの姿を身近に感じました。頑張ろうと思いました。
- ・組織で長く働いて、キャリアを積み上げていらした方々が、率直に自らの人生経験をシェアしてくださったこと大変感謝しています。それぞれのリーダーシップに個性があり、また共通項もあり、自分にとってのリーダーシップについて考える良い機会になりました。

02-2-5-3 グローバル女性リーダー特論(ロールモデル編)

本講座ではグローバル社会で活躍するロールモデルをお招きし、どのようなキャリアを築いてきたか、また、そのキャリアを築く上で信頼関係構築がいかに重要であったかを対話形式、ディスカッション形式により理解を深めた。また、アサーションをベースにした信頼関係構築スキルトレーニングを導入し、ロールプレイングやディスカッション等を通じて、実践的なスキル獲得をめざした

(02-2-5-3 表 1)。詳細は(02-2-5-3 図 1)を参照されたい。

(02-2-5-3 表 1) 「グローバル女性リーダー特論(ロールモデル編)」授業内容

日付	授業内容	担当教員
2014/12/13	・グローバル社会におけるキャリア 【JAXA法務課長 内富素子氏】 ・日本社会におけるキャリア ・ブランドハップンスタンスの重要性	お茶大アカデミック・ プロダクション 特任准教授
2014/12/14	・信頼関係構築スキルトレーニング 【ゲスト講師 プロコーチ 後藤亮子氏】	岩田陽子



(02-2-5-3 図 1) 「グローバル女性リーダー特論(ロールモデル編)」チラシ

参加人数：13 名(学外 3 名、本学院生 10 名)

受講生からの感想(一部)：

- ・人脈の大切さを改めて感じると共に、それを形成・維持していくことはとても大変だなと思いました。内富さんと岩田先生のお話から人脈形成する人はやはりそれだけ人を大事にしていると思いました。日頃から少しで良いので、心遣いしていきたいと思いました。また、人を大事にするだけでなく、自分の理念も大事にしていると思いました。確かな理念の想いに共感するからこそ人は協力してくれるのだと感じました。
- ・実際に活躍(リーダーシップを発揮しながら)されている内富さん・岩田さんのお話は生き生きとしていて、今後社会に出てキャリア形成していこうとする自分にとって大いに勇気付けられました。お二

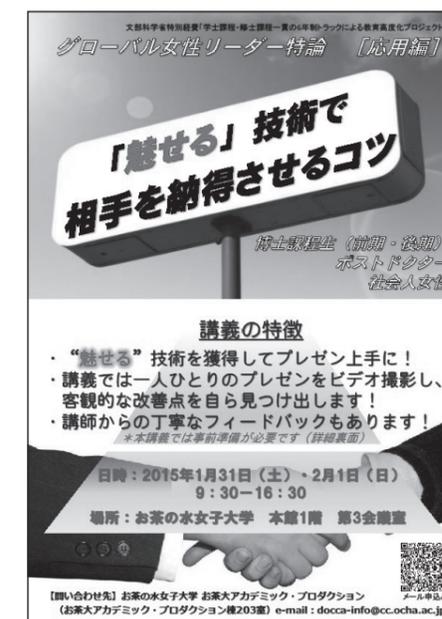
人とも大事にされている価値観など(当然といえばそうですが)異なりますが、その時々を自分なりに全力で歩んでいる姿勢は共通していて、そこには後藤先生のおっしゃった好奇心・持続性・楽観性・柔軟性・冒険心の 5 つのマインドがあることに気付かされました。自分もこれらのマインドを大事にし、他人に言われる人生ではなく、自分なりの人生・キャリアを着実に歩んでいきたいと思いました。

02-2-5-4 グローバル女性リーダー特論(応用編)

本講座では女性リーダーとして「魅力」あるプレゼンテーションを展開するための具体的なスキルをトレーニングした。少人数制で、受講生一人ひとりに対するきめ細やかなフィードバックを行い、本番ですぐに実践できるレベルへの引き上げをめざし、繰り返し、プレゼンテーショントレーニングを実施した(02-2-5-4 表 1)。詳細は(02-2-5-4 図 1)を参照されたい。

(02-2-5-4 表 1) 「グローバル女性リーダー特論(応用編)」授業内容

日付	授業内容	担当教員
2015/1/31	・プレゼンテーション①(ビデオ撮影) ・相手を納得させる 3 つの“魅せる”技術 ・フィードバック ※上記を 2 回実施。	お茶大アカデミック・ プロダクション 特任准教授
2015/2/1	・プレゼン大会(ビデオ撮影) ・フィードバック ・振り返り	岩田陽子



(02-2-5-4 図 1) 「グローバル女性リーダー特論(応用編)」チラシ

参加人数：7名(学外2名、本学院生5名)

受講生からの感想(一部)：

- ・ 2日間の集中講義では、大変得難い、貴重な体験をさせていただき、非常に有意義な時間を過ごすことができました。自分の力不足・経験不足を痛感した2日間でもございましたが、非常に新鮮で驚くことばかりの、先生の細やかなご指導、また、多様なバックグラウンドをお持ちの皆さまに触発されて、今後、いいプレゼンができるようさらに精進し、より一層研究に励んで参りたいと、心を新たにしました次第です。
- ・ 的確なご指導と、切磋琢磨の機会を与えて頂きありがとうございました。今後とも、ぜひこのような機会を活用させて頂きたく、よろしくお願い申し上げます。

02-2-6 リーダーシップ育成に係る講演会

リーダーの資質を育成する事業の一環として、各界で活躍する著名なリーダーによる連続講演会「リーダーシップ論」と、グローバルに活躍するリーダーによる「グローバルリーダーへの道」を開催した。

02-2-6-1 連続講演会「リーダーシップ論」

本年度は、淑徳大学教授であり、元 日経 BP 社「日経 WOMAN」編集長の野村浩子氏を講師として招聘した。「メディアにみる女性リーダーの変遷」という講演テーマで、「日経 WOMAN」編集長に至るまでの経歴をご自身の経験を交えながらお話しいただき、女性リーダーの変遷とリーダーシップについて、雑誌の編集長という視点からご講義いただいた。受講者数は150名程で、“普段は直接お目にかかることが難しい女性リーダーから、様々なお話を、特にご自身のご経験を踏まえて聞くことができ良かったです。”、“山あり谷ありのキャリアの中で、チャンスをつかむためにどのような布石を打つのか、「天職は見つかるものではなく、自分でつくるもの」という言葉に心を打たれました。”、“失敗を恐れず、自分から行動する事の大切さがわかりました。”という意見が多数の受講生から聞かれた。

(02-2-6-1 表1) 連続講演会「第8回リーダーシップ論」開催概要

	日付	場所	講演タイトル	講演者
第8回	2014/6/11(水) 16:40~18:10	共通講義棟 2号館 201室	「メディアにみる女性リーダーの変遷」	野村浩子氏 (淑徳大学教授、元日経BP社「日経WOMAN」編集長)



(02-2-6-1 図1) 連続講演会「第8回リーダーシップ論」チラシ

02-2-6-2 「第5回グローバルリーダーへの道」

本年度は、駐日エルサルバドル共和国特命全権大使のマルタ・リディア・セラヤンディア・シスネロス閣下を講師として招聘した。エルサルバドルの紹介から始まり、大使ご自身が初めて来日された時の日本の印象、文化の違い等を、流暢な日本語でご講義いただいた。民族ダンスの紹介などもあり活気にあふれた授業となった。受講者数は150名程で、“エルサルバドルという国について、知らないことが多かったのでも勉強になりました。これを機にエルサルバドルについて、また中米について見識を深めていきたいです。”、“自分の心の声をよく聞いて、勇気を持って決断する、というお言葉はこれからも覚えていて日々を過ごしていきたい、と思いました。”、“大使の優しいお人柄と芯の強さが伝わってくるような素敵なお話でした。”、“私は日本という一つの文化の中での一元的な視点からしか物事を見ていなかったのですが、(エルサルバドルという)異なる価値観から日本を見ることで、日本の文化の長所も短所も見えてくることを改めて実感しました。”という意見が多数の受講生から聞かれた。

(02-2-6-2 表1) 「第5回グローバルリーダーへの道」開催概要

	日付	場所	講演タイトル	講演者
第5回	2014/7/2(水) 16:40~18:10	共通講義棟 2号館 201室	「中南米の日本—エルサルバドル入門&女性大使が見た日本社会」	マルタ・リディア・セラヤンディア・シスネロス 駐日エルサルバドル共和国特命全権大使



(02-2-6-2 図1) 「第5回グローバルリーダーへの道」チラシ

02-2-7 学外からの依頼講演

リーダーの資質を育成する本事業の成果を広く社会に還元するため、また女性研究者支援と雇用環境整備に関する本学の取組とその成果を紹介するために、学外からの依頼に応じて、講演によって成果を発信している。(02-2-7 表1)。

(02-2-7 表1) 学外からの依頼講演一覧

日付	場所	主催団体・イベント名	講演題目(講師)
2014/10/16	山梨大学 情報メディア館	山梨大学女性研究者 支援室	講演「女性研究者のエンパワーメント —お茶の水女子大学の事例から—」 (室伏きみ子 名誉教授)
2014/11/21	霞が関ナレッジ スクエア	独立行政法人 国立女 性教育会館 研究国際 室 国際シンポジウム	パネルディスカッション「ダイバーシ ティ推進と女性のリーダーシップ」 (熊谷圭知 教授)
2014/12/3	東京外国語大学	第一回男女共同参画 推進トップセミナー	講演「お茶の水女子大学における女 性研究者支援と雇用環境整備」 (鷹野景子 副学長)

2014/12/13	芝浦工業大学 豊洲キャンパス	芝浦工業大学 男女共 同参画推進シンポジウム	来賓挨拶 (羽入佐和子 学長)
2015/1/16 -18	Atlanta, USA	Global Conference on Women, Leadership and Sustainability ※WEW(Women's Education Worldwide)と Women's College Coalitionとの共催会議	講演「Educating Women for Future Global Leaders: A Case of National Women's University in Japan」 (鷹野景子 副学長) ※(02-2-7 図1)に当日の写真を掲載。
2015/2/7	武庫川女子大学 中央キャンパス	武庫川女子大学 女性研究者支援セン ター 意識啓発セミナー	講演「お茶の水女子大学における女 性研究者支援と雇用環境整備 —COSMOS プロジェクト—」 (鷹野景子 副学長)
2015/3/7	順天堂大学 本郷・お茶の水 キャンパス 有山記念講堂	順天堂大学 男女共同参画推進室 女性研究者研究活動支 援シンポジウム	講演「お茶の水女子大学における女 性研究者支援」 パネルディスカッション「サステナブル ダイバーシティの実現～202030 を超 えて～」 (塚田和美 教授、リーダーシップ養成 教育研究センター長)



(02-2-7 図1) Global Conference on Women, Leadership and Sustainability の様子
(左) 本学の取組の発表の様子(鷹野副学長)
(右) オーガナイザー挨拶 President Elizabeth Kiss at Agnes Scott College(右)
President Beverly Daniel Tatum at Spelman College(左)

02-3 世界で活躍できる若手研究者の育成

「女性リーダーを創出する国際拠点の形成」事業では、国際的に活躍する女性リーダーの育成を目的として、大学院生の海外研究活動等に対する支援を行っている。2014 年度には、(02-3 表 1)に掲げる、「学生海外調査研究」及び「日韓 3 女子大学交流合同シンポジウム」への参加を支援した。

(02-3 表 1) 2014 年度 若手研究者の育成を目的とした推進事業一覧

支援(推進)事業名	期間	採択人数
学生海外調査研究	2014 年 7 月～2015 年 1 月の内、 任意の期間	13 名
日韓 3 女子大学交流 合同シンポジウム	2014 年 12 月 2 日～4 日	16 名

02-3-1 学生海外調査研究

【概要】

「学生海外調査研究」事業では、現地における文献や資料の調査、フィールド・ワーク、新しい研究手法の修得などを対象に支援する。派遣学生は、下記申請資格に基づき公募する。

【申請資格】

本学大学院人間文化創成科学研究科(又は、人間文化研究科) 博士後期課程に在籍する学生。(休学中に調査を実施する申請は認めない。ただし、現在休学中でも調査実施時に復学している場合は申請できる。)

【2014 年度における学生海外調査研究一覧】

2014 年度は 13 名の学生を派遣した。派遣先、渡航期間、研究課題等の詳細は(02-3-1 表 1)を参照されたい。研究成果は、リーダーシップ養成教育研究センターのホームページ内 (<http://www-w.cf.ocha.ac.jp/leader/>) に公開している。

(02-3-1 表 1) 学生海外調査研究派遣者一覧

派遣者名	所属	研究課題
渡航期間	派遣先	
野口舞子	大学院比較社会文化学専攻 ラバト市(モロッコ)	モロッコにおけるイスラーム知識人の著作と知的伝統に関する写本史料調査
2014/11/21-2014/12/2		
若林真理子	大学院比較社会文化学専攻 ワイト島、ロンドン(英国)	ジュリア・マーガレット・キャメロンの写真作品における身体表象についての基礎研究
2014/7/11-2014/7/18		
田辺沙保里	大学院比較社会文化学専攻 ケルン他(ドイツ)	ドイツ語圏における日本音楽研究
2014/9/1-2014/9/22		
秦松梅	大学院比較社会文化学専攻 北京市(中国)	中国の大学における内容重視の会話教育は学習者にどのような影響をもたらしたか
2014/8/8-2014/8/16		
鈴木佑梨	大学院比較社会文化学専攻 モスクワ、サンクトペテルブルク(ロシア)	18 世紀ロシアの帝位継承と貴族—ピョートル 2 世遺言状偽造事件を手がかりに—
2014/8/30-2014/9/26		
呉映璇	大学院比較社会文化学専攻 台北市、桃園県(台湾)	接触場面における討論談話に関する研究—台湾人日本語学習者を対象に—
2014/11/25-2014/12/9		
山田小夜歌	大学院比較社会文化学専攻 ロンドン(イギリス)	G.V.ローシーのロンドンにおける活動に関する史資料収集
2014/11/1-2014/11/9		
前村絵理	大学院人間発達科学専攻 ジュネーブ(スイス)	フレイレ教育思想と「解放の神学」のつながりを明らかにする—フレイレのWCC(世界教会協議会)滞在中の活動に着目して—
2014/9/1-2014/10/2		
小川杏子	大学院ジェンダー学際研究専攻 アンカラ広域市(トルコ)	トルコ共和国アンカラにおける都市開発と住民運動—「居住権」と公共性の視点から—
2014/8/24-2014/9/17		
久島桃代	大学院ジェンダー学際研究専攻 エクセター(イギリス)	英国の大学における学習障害大学生支援の理論と実践:エクセター大学を事例に
2014/7/1-2014/7/9		
李亜コウ	大学院ジェンダー学際研究専攻 河北省(中国)	(中国)国共内戦期土地改革の中の農村女性
2014/9/8-2014/9/24		
加藤はるか	大学院比較社会文化学専攻 ロンドン、湖水地方(イギリス)	中世後期イングランド北西部 ウィンダミアに関する現地調査
2014/7/13-2014/7/23		
原田佳織	大学院比較社会文化学専攻 パリ(フランス)	19 世紀末フランス象徴主義美術の制作・受容—E.ヴュイヤール及び E.カリエールを中心に—
2014/8/18-2014/9/18		

02-3-2 日韓 3 女子大学交流合同シンポジウムへの参加

生命情報学教育研究センター 教授 由良 敬
(大学院人間文化創成科学研究科 自然・応用科学系 教授)

【概要】

研究開発活動のグローバル化が進む中で、科学技術開発に携わるいかなる活動も日本国内だけで進めることが難しくなってきた。特に我が国の場合は、東アジア諸国との協力は日常的になってきている。そこで、国際的なリーダーとなるべき人材の育成の一環として、かねてから交流の深かった梨花女子大学(韓国)、日本女子大学、及び本学の日韓 3 女子大が協力して、理系学生の研究交流合同シンポジウムを梨花女子大学校において開催し、学生の国際的な舞台での研究発表力の向上をめざした。本学からは、2014 年度も大学院生 16 名と教員 5 名を派遣した。派遣学生の申請資格など、学生派遣の概要を(02-3-2 表 1)に示す。本事業では、選考された学生に発表の機会を提供するだけでなく、英語の講義への出席を義務付け、英語プレゼンテーションを中心とする演習を通して英語力が向上する機会を提供した。

(02-3-2 表 1) 梨花女子大学校(韓国)、日本女子大学、及び本学

交流合同シンポジウムの学生派遣の概要

期間	イベント名等	備考
2014/12/2 ～2014/12/4	第 5 回日韓 3 女子大学交流合同シンポジウム(於:ソウル・梨花女子大学校)	本学理学部または本学大学院人間文化創成科学研究科理学専攻および同研究科ライフサイエンス専攻に在籍する学生で、自ら研究を行い口頭発表ができる者が発表を申請し、参加者を選考した。



(02-3-2 図 1) 第 5 回日韓 3 女子大学交流合同シンポジウムの様子



(02-3-2 図 2) ポスター発表会場の準備状況

【日韓 3 女子大学交流合同シンポジウムへの本学引率教員による参加報告】

今回のシンポジウムは、5 回目の記念開催となり、例年にもまして参加人数が多く、また参加分野を拡大した開催となった。例年のことではあるが、梨花女子大側の準備に対するご努力には敬服する。今回の新しい試みとして、梨花女子大学校の薬学部からの参加、および口頭発表セッションを2から3に増やしたことが挙げられる。このことにより、さらに広い視野をもつチャンスを提供すること、学生間の交流がより密になることを目指した。初日の学生主催の学生交流セッションは、今までのノウハウの蓄積により、例年よりもうまく企画されていた様子であり、シンポジウム初日の夜から、日韓の学生の交流を随所で見ることができた。例年は3日目ですと学生が交流し始める傾向にあったが、今回は1日目から交流していた。2日目の口頭発表においては、学生の発表レベルは日韓互角であったと感じる。いずれの大学の学生も、各自の研究内容を英語で立派に発表できていた。今回の収穫は、発表後に学生が質問をする光景を何回か見ることができたことである。例年、学生からの質問が少ないことが課題となっていたが、今回のシンポジウムにおいては、この課題を克服する糸口が見えたように感じた。3日目のポスター発表では、日韓の学生および教員が各自のポスターの前で討論している様子が、あちらこちらで見受けられた。このような議論を通して、学生間や教員間の交流が深まっていくことが期待できよう。このシンポジウムから、ぜひとも日韓の研究交流と共同研究が生まれてほしいと感じる。今回のシンポジウムをとりまとめてくださったス・チョイ先生が薬学部の先生であったことから、例年とは異なる雰囲気でもシンポジウムを進めることができ、そのことがさまざまなよい面を生み出したのだろうと感じる。

今回のシンポジウムでは、昨年度に引き続き、学生間の交流と各自の研究を英語で他分野の研究者に紹介することを目標としてきた。日本女子大学および本学の学生諸君は、10 月から行っていた発表練習の甲斐もあり、英語による口頭発表ができるようになったのは大きな収穫であった。さらに今回は、学生が質疑応答に参加できるようになってきたことが、大きな収穫だと感じる。今回の経験が、各自のキャリアパスを考える糧になってくれれば幸いである。

今回のシンポジウムでは、昨年度に引き続き、学生間の交流と各自の研究を英語で他分野の研究者に紹介することを目標としてきた。日本女子大学および本学の学生諸君は、10 月から行っていた発表練習の甲斐もあり、英語による口頭発表ができるようになったのは大きな収穫であった。さらに今回は、学生が質疑応答に参加できるようになってきたことが、大きな収穫だと感じる。今回の経験が、各自のキャリアパスを考える糧になってくれれば幸いである。

【参加学生の感想(抜粋)】

- シンポジウム全体を通し、研究に対する刺激を受けることができましたし、研究に対するモチベーションも向上しました。今まであまり意識していなかったことを意識するようになるなど、韓国に行かなければ得られなかった変化が多くありました。今後の研究や就職先でも、今回のシンポジウムの経験を生かしてゆきたいと思います。
- 私は英語が得意ではなく、むしろ苦手意識をもっていたので、苦手なことにあえて挑戦することで成長できたという思いで、このシンポジウムに参加した。実際、英語での発表だけでなく、韓国の学生との交流や街中の散歩など、すべてのことが初めての経験であり、たくさんのことを考え、感じ、自分の視野がかなり広がったように思う。それと同時に、こうして自分の世界を広げていくことは、とても大切なことだと感じた。これを機に、得意なことにも苦手なことにも、積極的に挑戦する心を忘れないようにしたい。

02-3-3 女性研究者のための研究継続奨励型「特別研究員制度」

(呼称:みがかずば研究員)

【趣旨】

本学では、平成 24 年度に、我が国の学術研究の将来を担う創造性に富んだ女性研究者の養

成・確保に資するため、本学独自の特別研究員(呼称:みがかずば研究員)制度を導入した。

この制度により、優れた女性研究者の継続的な研究活動をサポートするとともに、女性研究者が研究中断後に円滑に研究現場に復帰する機会を提供する。これらを通じて、学位を取得した女性研究者が様々なライフイベントに臨みながら研究者として自立することを支援する。

【申請資格】(平成 26 年度後期募集要項より)

次の(1)～(4)全てを満たす者。

- (1)博士の学位を有している者。又は平成 26 年 9 月 30 日までに博士の学位を取得する見込みの者。
 - (2)常勤職に就いていない研究者。(着任時)
 - (3)日本国籍を持つ者、又は我が国に居住している外国人。
 - (4)応募前に受入教員の下承を得た者。
- 〔備考〕
- (ア)上記要件を満たしていれば、年齢は問わない。
 - (イ)採用内定後に採用資格確認書類として、博士の学位取得証明書の提出を求める。指定期日までに提出できない場合は、採用されない。
 - (ウ)外国人は、「在留カードの写し(表裏)」又は「住民票(氏名、生年月日、性別、国籍等、在留資格、在留期間及び在留期間の満了の日が記載されているもの)」、もしくは「外国人登録証明書の写し(表裏)」及び「資格外活動許可に関する書類」を申請時に提出すること。就労可能な在留資格があること。

【身分・就業等】

本学非常勤職員就業規則に規定する「講師(研究機関研究員)」。週 2 時間就業。また、外部資金への応募資格(科学研究費補助金等)を得ることができる。

【採用実績】

平成 26 年 4 月 1 日継続採用 8 名、新規採用 5 名。平成 26 年 10 月 1 日新規採用 3 名。



(02-3-3 図 1) 平成 27 年 1 月 30 日みがかずば研究員交流会

【支援による効果・成果】

平成 26 年度に採用されたみがかずば研究員 16 名のうち、2 名が常勤教員(私立大学准教授、私立大学助教)に、2 名が本学リサーチフェロー、1 名が日本学術振興会特別研究員に採用された。

- また、特別研究員の身分を得ることにより、
 - ・科研費や助成金などの外部資金を獲得することができた。
 - ・国際学会への参加・発表がしやすくなった。
 - ・調査研究(インタビュー)がスムーズに実施できるようになった。
- 等々の良い効果が生まれ、研究活動が進展するという成果が得られている。

02-4 学生自主企画プロジェクト

「女性リーダー育成プログラム」(文部科学省特別研究経費事業、H18～H22)の取組の一部として開設された、リーダーシップ養成を目的とした授業(「お茶の水女子大学論」、「女性リーダーへの道」)では、その後、科目数の増加に伴い受講者数が増加し、結果的に、実践的な「活動の場」を求める学生も増加してきている。

そのため、2012 年度より全学生に活動の機会を提供し、学生間のコミュニティの形成および活性化に寄与する活動を奨励する取組として「学生自主企画プロジェクト」の公募を実施した。

「学生自主企画プロジェクト」は、学生が主催する活動(講演会、ワークショップ、ボランティア活動など)の企画を募り、採択グループに 10 万円を上限とする支援を与える取組である。

本年度は 6 月から 11 月までを実施期間とし、4 月より募集を行い、厳正な審査により 2 つのチームが採択され、中身の濃い活動が実施された(02-4 表 1 参照)。

2014 年 12 月 9 日に成果報告会を実施し、その成果を発表した。各プロジェクトの様子については、下記に続く各々のグループの報告書を参照されたい。

(02-4 表 1) 2014 年度に実施されたイベント一覧

チーム名	実施日	形式・内容・場所
羽根ペン教室:本物の羽根で書くゴシック体のグリーティングカード 代表:馬場幸栄	2014/11/1(土) 13:00~15:30	羽根ペン講義・実習 (於、文教育学部 1 号館第 1 会議室)
ごみ箱表示改善プロジェクト!～きちんと分別・きれいな大学～ 代表:藤井真穂子	2014/6 月～11 月	学内調査・デザイン・ラベル作成・貼り付け作業等(於、全学内)

活動名	羽根ペン教室： 本物の羽根で書くゴシック体のグリーティングカード Medieval Quill Pen and Palaeography Workshop
代表者氏名・所属	馬場幸栄:比較社会文化学専攻 D3
構成員氏名・所属	近藤佳代:比較社会文化学専攻 D3 大林あゆみ:比較社会文化学専攻 D1 磯部末利花:比較社会文化学専攻 M2 橘内沙稀:比較社会文化学専攻 M1 齋藤愛:比較社会文化学専攻 M1 吉田絵理:比較社会文化学専攻 M1

学生・教員・職員が、理系も文系も、共に学ぶ

「羽根ペン教室:本物の羽根で書くゴシック体のグリーティングカード」は、学生・教員・職員が、職務の違いや専門分野を超えて一緒に楽しく学べる学習交流イベントとして、お茶の水女子大学の大学院生7名によって企画されました。2014年11月1日(土)に開催された羽根ペン教室の参加者は、総数39名のうち、26名が文系、13名が理系でした。参加者の大半を占めたのは学生で、37名でした。教員と職員の参加者は、1名ずつにとどまりました。

ハンズオン展示とクイズで学習

羽根ペン教室は、講義(55分)と実習(90分)の二部構成で実施しました。前半の講義は、実際に資料に触れてみる「ハンズオン展示」とクイズを通して、ヨーロッパにおける筆記具の歴史を学ぶ、という内容にしました。講義は、本企画の代表者が担当しました。参加者たちは、蜜蝋板・パピルス・羊皮紙・古文書・写本や印刷本の零葉・尖筆・葦ペン・羽根ペン・没食子・アラビアゴム・鉱物顔料などを、実際に触ったり匂いを嗅いだりしながら、クイズの答えは何だろうと議論して、おおいに盛り上がりました。

自分で羽根ペンを削り歴史的書体を書く

後半の実習では、参加者ひとりひとりがガチョウや七面鳥の羽根を削って、本物の羽根ペンを手作りしました。羽根を削る作業ではカッターを使用したため、参加者の怪我が心配でしたが、企画者である7名の大学院生がスタッフとして羽根の削り方を指導して回ったため、全員無事に羽根ペンを完成させることができました。

さらに参加者は、歴史的書体のひとつである「ゴシック体」のアルファベットの書き方を学びました。そして、出来たての羽根ペンを使って、ゴシック体で「Thank You」と書かれたグリーティングカードを作りました。実習で制作した羽根ペンとゴシック体のグリーティングカードは、参加者の方々に、記念に持ち帰ってもらいました。

教員や職員の参加しやすさが今後の課題

イベント当日に記入してもらったアンケートには、「実際に資料に触ることができて貴重な体験となった」「歴史的書体に興味を沸いた」「このようなイベントをもっと開催してほしい」と、好意的な感想が多数寄せられました。また、本イベントをきっかけとして参加者同士の交流が増えた、という報告もありました。しかし、いっぽう教員や職員からは、「次回は平日に開催してほしい」「週末は家族との用事があって、参加できなかった」「土曜は研究会があって、参加できなかった」という声も寄せられました。

これらの意見を受けて、次回は平日にイベントを開催しようという結論に達しました。ただし、平日の場合は、授業と重なって参加できなくなる学生が出るおそれがありますので、次回は、平日の異なる曜日に2回以上開催したいと考えています。



写真1 パピルス巻子本のハンズオン展示



写真2 クイズのヒントとして渡された羊皮紙



写真3 インクの材料に使われた没食子を観察



写真4 ペンにする羽根を選ぶ参加者たち



写真5 初めての羽根ペン削り体験



写真6 ゴシック体を筆写する参加者たち

活動名	ごみ箱表示改善プロジェクト！～きちんと分別・きれいな大学～ New Stickers for Proper Waste Sorting
代表者氏名・所属	藤井真穂子:文教育学部人文科学科 4年
構成員氏名・所属	安藤美月:芸術・表現行動学科 4年 藤井裕子:人間社会科学科 3年 小山香梨:生物学科 4年 赤岡茜:人間社会科学科 2年 秋山美由紀:人文科学科 4年

【概要】

本プロジェクトは、構内で正しくごみ分別が行われるようにすることを目的としたものである。プロジェクトでは、大学構内のごみ箱に貼る新しい表示の作成から、貼り付けまでを実施した。紙資源のリサイクル促進のために、リサイクルボックスの購入・設置も行った。

【詳細内容】

1. プロジェクトの背景

平成 25 年度後期開講「情報コミュニケーションテクノロジーと創発性」の授業内で、課題の発見から企画立案までのプロセスを学ぶ際に、テーマとして扱ったのが「ごみ箱表示改善」であった。

授業では、分別意識の調査として学生・教員 59 名にアンケートを取った。結果、約 9 割が「分別している」と回答した。しかし、ガイドラインを見たことがないと答えた人も約 9 割いた。また、紙資源のためのリサイクルボックスの認知度は 21%と低く、可燃として捨てられているのが現状であった。また、各自治体の分別ガイドラインについても調査したところ、分別基準が千差万別であるばかりか、文京区の分別基準と大学のそれが異なっていることも判明した。

つまり、本学では、各々が自己の判断(自分の暮らす地域の分別基準)に従って分別しているつもりになっているが、それは大学の分別基準とは違うため、間違いが起こっている、ということが明らかとなった。この状況では、いくら分別を呼び掛けても、間違った分別が行われるのは避けがたいことであると感じ、分別表示の改善が必要であるという結論に達した。

授業の目的は企画作成までだったため、授業終了後有志で実行に移そうと考えていた折に、担当教員だった石田千晃先生から学生自主企画プロジェクトについて伺い、機会を得て、本プロジェクトとして実行に移すこととなった。

2. 本学の分別状況について

平成 26 年 4 月時点で、キャンパス内のおよそ 86 か所に可燃・不燃・カンビン・ペットボトルのごみ箱が、文教育学部 1 号館、理学部 1・2・3 号館等に 43 台のリサイクルボックスが設置されていた。ごみは、学生および教員が捨てたものを清掃員が収集し、回収業者が決められた曜日に引き取っ

ている。本学の分別基準は、入学時に配布されるキャンパスガイドに記載されており、一部のごみ箱付近では分別基準が貼り出されているところもある。ガイドラインは詳細に分けられているが、実際のごみ箱表示は「燃える」「燃えない」のみの表記で不十分である。正しく分別されていないと業者に回収されないため、清掃員が収集後に手作業で仕分けしている。清掃員によると、仕分け作業に時間を取られてしまうと、講義室の掃除ができなくなってしまうとのことであった。

3. 新しい表示の作成

3.1. リサーチ

本学の分別状況を知るために、改めて清掃員および施設課環境安全担当に取材を行った。清掃員に、分別がどの程度正しく行われているのか、どのような問題があるのかを尋ねたところ、可燃ごみにプラスチック類が多く捨てられていること、陶器やガラスなどのワレモノが不燃ごみに入っていて危険であること、リサイクルボックスがあまり活用されていないことなどが明らかとなった。施設課の環境安全担当の方には、お茶大のごみの排出量の過去数年分のデータをもらい、最終的に分別できなかったごみが「産業廃棄物」として引き取られており、コストがかかるため問題となっていることが判明した。分別をきちんと行うことで、「産業廃棄物」の量を減らし、ひいては経費の削減につながると考え、プロジェクトの必要性を改めて感じた。

3.2. デザイン依頼・投票

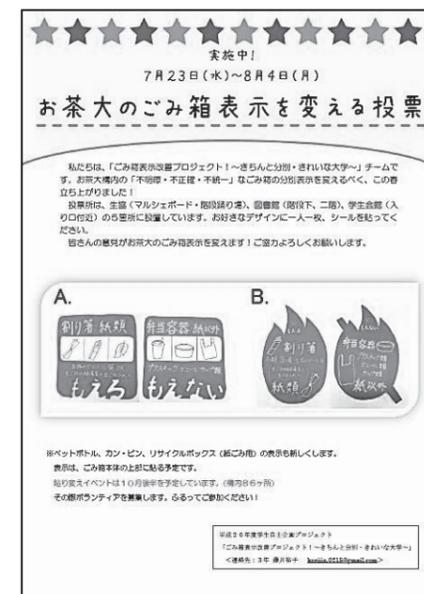
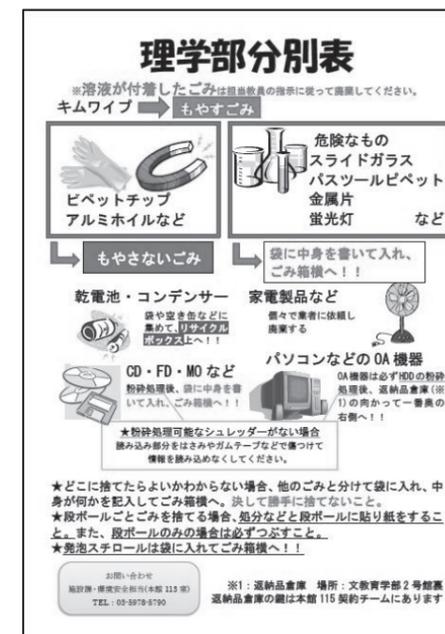
新しい分別表示のデザインはメンバーの友人に依頼した。その際、2 パターン作成してもらい、学生及び教員による投票で決定することとした。投票は 2014.7.23～8.4 の 13 日間行い、投票場所は、生協(マルシェボード・階段踊り場)、図書館(一階掲示板、二階掲示板)、学生会館(入口)の計 5 か所に設置した。投票方法は、用意した丸シールを、気に入った方に一人一枚貼ってもらうというものである。結果、A 案 73 票、B 案 16 票(計 89 票)で、A 案が採用された。

3.3. 印刷・ラミネート加工

夏季休業期間を利用して、印刷とラミネート加工を行った。

4. 理学部専用の分別表の作成

当初の計画には入っていなかったが、理学部に所属するメンバーの考案で、金属類やガラスな



どの特殊なごみが出る理学部には、専用の分別表を作ることにした。はじめにキャンパスガイドを元にして素案を作り、それだけでは不十分だと感じたため、理学部の学生 30 名にアンケートを取り、普段授業や研究室からよく出るごみで、捨て方が分からないものを挙げてもらった。必要な項目が決まったら分別表を作成し、清掃員および施設課環境安全担当のアドバイス・許可を得て、最終的な分別表を作成した。分別表は 30 部印刷し、理学部 1・2・3 号館および共通講義棟 3 号館のごみ箱付近の壁に、他の表示を貼り付けるのと同じ日に掲示した。

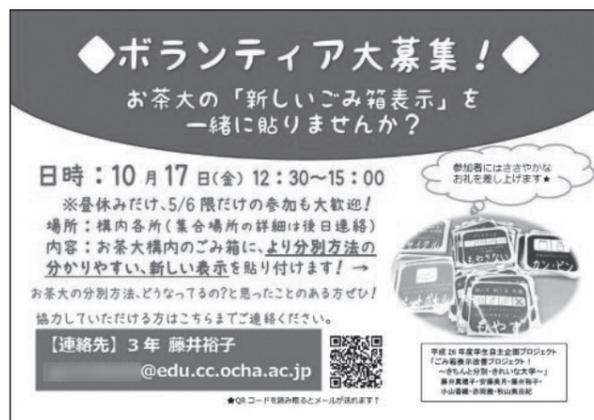
5. 貼り付け作業

5.1. ボランティア募集

表示の貼り付け作業のために、ボランティアを募ることとした。これには、貼り換えに人手が必要であることのほかに、学生の間で、表示改善に対する認知度を高めるという目的があった。募集方法は、ポスター、電子掲示板、大学公式ツイッター、リーダーシップ養成教育研究センターのイベント告知のページ、およびロコミである。

5.2. 貼り付けの実行

貼り付け作業は、2014.10.17 に、6 名のボランティアとともにいった。



6. リサイクルボックスの購入・移動

リサイクルボックスは、新たに 5 台購入した。それだけではなく、文教育学部 1 号館などから移動し、教室のあるすべての棟に 1 台以上設置した。特に、授業が多く行われる共通講義棟 1・2・3 号館にはもともと 1 台もなかったが、計 6 台にした。図書館のラーニングコモンズにも 1 台、学生会館にも 1 台新設した。



7. プロジェクトの評価

7.1. 事後アンケート

アンケートは 2014.11.21～29 の 9 日間行い、68 名から回答が得られた。新しい表示に気付いた人は 61.8% で、そのうち、以前より分別意識が「向上した」と答えた人は 76.2%、「以前より分別しやすくなった」と答えた人は 54.8% (それ以外は「変わらない」) であった。「リサイクルボックスを知っているか」と尋ねた所、企画実施前 (2013.12) は 21% であったのに対し、企画実施後は 39.7% となった。

7.2. 清掃員へのインタビュー

清掃員の実感としては、一部で改善が見られるものの、劇的な変化はないとのことであった。文教育学部 1 号館からリサイクルボックスを移動したために、古紙が燃えるごみに入ってしまうことが多くなった気がするという指摘があったが、新設した共通講義棟のリサイクルボックスはしっかり活用されているとのことであった。

8. 課題

もともと分別意識のある人にとっては表示は効果的だが、意識がなかった人に働きかけるのは難しかったのではないかと考えられる。ただし、改善前・後の比較に、意識調査しか行っていないので、感覚的な違いしか分からないのが実情である。ごみの量の変化、清掃員が再分別にかかる時間の増加など、数値で表す方法を考えるべきだったかもしれない。また、ボランティアやアンケート協力者を募る際に、拡散方法に工夫の余地があったと思われる。トイレ内のごみ箱、粗大ごみ置き場については、清掃員から指摘があったものの、表示改善には至らなかった。

そのほか、成果発表会では、留学生のために、英語での表記があればなお良かったのではないかと指摘が寄せられた。



02-5 開催したシンポジウム

「女性リーダーを創出する国際拠点の形成」事業の国際的な推進の一環として、次のようなシンポジウム、コンソーシアムを開催した(02-5 表 1)。

(02-5 表 1) 開催したシンポジウム、コンソーシアム一覧

日付	イベント名	開催場所	備考
2014/7/5-6	第 16 回 国際日本学シンポジウム「日本学からの対話—認識と言説のはざま—」	本館 1 階 103 室 (生活科学部会議室)	主催:比較日本学 教育研究センター
2014/10/28	平成 26 年度 A-WiL 国際シンポジウム	徽音堂	主催:お茶の水 女子大学
2014/12/15-16	第 9 回 国際日本学コンソーシアム「グローバル化と日本学」	文教育学部 1 号館 1 階 大会議室/理学部 3 号館 2 階会議室	主催:比較日本学 教育研究センター

02-5-1 A-WiL 国際シンポジウム

【趣旨・内容】

女性リーダー育成事業の一環として 2011 年度から始まった A-WiL シンポジウム[※1]では、教育を通じた女性のリーダーシップ養成の可能性を、さまざまな側面から討論している。第 4 回となる今年度のテーマは「ダイバーシティ・リーダーシップ—4 大陸の駐日女性大使を迎えて—」とした。これは、過去 3 回のテーマ(「未来を創造する大学—20 歳のミッション:未来から創造する“今”」、 「グローバル女性リーダーが未来を創る」、「女性、仕事、リーダーシップ」)で論じてきたことを振り返りながら、あらためて女性にとっての人生や仕事、それらを通じてのリーダーシップの発揮について議論し考えることを意図したものである。

本シンポジウムでは、アフリカ、アメリカ、太平洋地域、ヨーロッパの各大陸にある国から来日されて、現在日本で活躍中の 5 名の女性大使から、各国の女性の社会的地位やリーダーシップについての講演をしていただいた。その後駐日女性大使のスピーチ、パネルディスカッションと質疑応答が行われた。フロアからの質問「才能豊かな女性の中には、リーダーになるための知識が十分ないと考えている人もいる。このような問題に対する解決策は？」に対して、各大使からは「女子に対する教育が必要」、「女子に対してリーダーになるための自信を与えるには、学校教育に加えて家庭内における教育も重要。家庭内において差別が始まってしまうことがあるから」、「教育だけでは不十分、政策を変えていかなければならない。政府もジェンダー平等のアジェンダを推進していかなければならない」など様々な意見が出された。さらに、活発な質疑応答が続き、聴衆として参加した女子学生に対して、リーダーになるために在学中にしておくべき多くの提言がなされた。

本シンポジウムには、国際色も豊かな約 260 名の参加者があった。参加者からは「『努力するこ

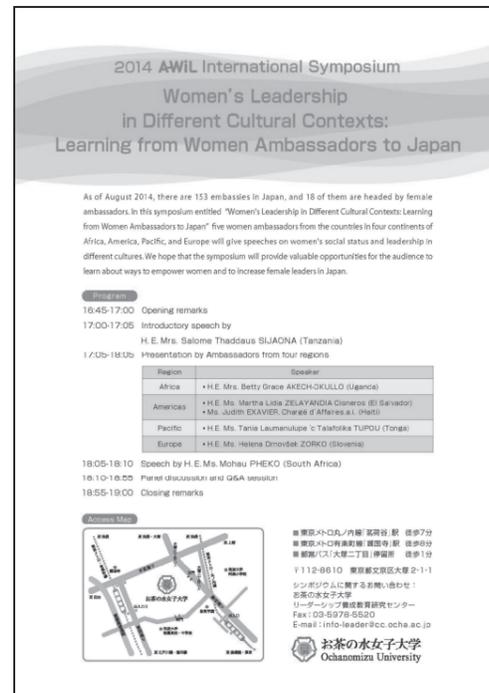
と』『チャンスを逃がすな』といった学生へのメッセージが力のこもったもので、心に響くものであった」、「ダイバーシティ・リーダーシップには、教育、目標、自信、熱意が大切だと改めて感じさせられた」などの感想が寄せられ、日本における女性のエンパワーメントや女性リーダー育成についても多くの示唆を与える貴重な学びの機会となった。

なお、平成 26 年度 A-WiL 国際シンポジウムの詳細については別途報告書を参照されたい。

※1 「A-WiL」とは、お茶の水女子大学の事業「女性リーダーを創出する国際拠点の形成」(文部科学省特別経費 平成 22 年度～平成 27 年度)の英語名「International Research Program for the Advancement of Women in Leadership」の略称。

(02-5-1 表 1) A-WiL 国際シンポジウムの概要

日時	2014 年 10 月 28 日(火) 16:45～19:00(2 時間 15 分)
会場	徽音堂
対象	本学学部生・大学院生、教職員、卒業生、他大学学生、企業・一般の方
主催	お茶の水女子大学
プログラム	開会挨拶 羽入佐和子 学長 来賓挨拶 吉田大輔氏 文部科学省 高等教育局長 スペシャルスピーチ 猪口邦子氏 参議院議員 元内閣府特命担当大臣(少子化、男女共同参画) 駐日女性大使代表スピーチ サロメ・タダウス・シジャオナ閣下 駐日タンザニア連合共和国特命全権大使 4 大陸からの駐日女性大使による講演 【モデレーター】 石井クンツ昌子 人間文化創成科学研究科人間科学系 教授 【スピーカー】 1. アフリカ:ベティ・グレース・アケチ=オクロ閣下 駐日ウガンダ共和国特命全権大使 2. アメリカ:マルタ・リディア・セラヤンディア・シスネロス閣下 駐日エルサルバドル共和国特命全権大使 アメリカ:ジュディット・エグザビエ公使参事官 駐日ハイチ共和国臨時代理大使 3. 太平洋地域:タニア・ラウマヌルペ・タラフォリカ・ツポウ閣下 駐日トンガ王国特命全権大使 4. ヨーロッパ:ヘレナ・ドルノウシェク・ゾルコ閣下 駐日スロベニア共和国特命全権大使 スピーチ モハウ・ペコ閣下 駐日南アフリカ共和国特命全権大使 パネルディスカッション及び質疑応答 閉会挨拶 鷹野景子 副学長



(02-5-1 図1) A-WiL 国際シンポジウム チラシ(表裏)

02-5-2 比較日本学教育研究センターの国際日本学シンポジウム・国際日本学コンソーシアム

(共催)

大学院人間文化創成科学研究科 文化科学系 教授 古瀬 奈津子

比較日本学教育研究センターでは、「女性リーダーを創出する国際拠点の形成」プログラムとの共催により、2014年度は7月5日(土)・6日(日)の2日間にわたって国際日本学シンポジウム「日本学からの対話—認識と言説のはざま—」を開催した。

初日の5日(土)には、「19世紀の東アジアと日本—何がどう変わったのか—」をテーマとして、グローバル世界が成立した19世紀中葉に東アジアがどう変わったのかについて考えた。

まず、羽入佐和子本学学長が挨拶の言葉を述べ、続いて、小風秀雅本学大学院教授(日本近代史)が趣旨説明を行った。まず、日本近世対外関係史の専門家である荒野泰典立教大学名誉教授が「近世的国際関係の再編と鎖国・開国言説」と題した研究発表を行った。

その後、小風秀雅本学大学院教授(日本近代史)「アヘン戦争とペリー来航—二つの国際秩序の成立—」、古結諒子本学大学院リサーチフェロー(日本近代史)「華夷秩序と帝国主義」、季武嘉也創価大学文学部教授(日本近代史)「20世紀における旧秩序と新秩序」の研究発表があった。最後に小風秀雅本学大学院教授を司会として、パネルディスカッションが行われ、伝統的東アジアの国際秩序と国際意識をめぐって、近世史と近代史の対話の必要性について、様々な側面から議論が交わされた。



(02-5-1 図2) シンポジウム会場の様子



(02-5-2 図1) 国際日本学シンポジウムの様子

2日目の6日(日)には、「越境する文学の諸相—ことばを越える・ジャンルを越える—」をテーマとして、現代文学の実作者と研究者の対話を通じて日本文学を世界文学の中で検討した。

午前中に、まず、日本語と中国語のバイリンガル詩人として著名な田原城西国際大学客員教授による「本当のバイリンガル」の講演が行われ、つづいて、高橋睦郎氏(詩人)の「沈黙に学ぶ」の特別講演が多くの聴衆を集めた。

午後は、まず、谷口幸代本学大学院准教授(日本近現代文学)「多和田葉子の文学における境界」、郭南燕国際日本文化研究センター准教授(日本近現代文学)「多言語作家の文学」、稲賀繁美国際日本文化研究センター・総合研究大学院大学教授(西洋美術史・比較文学)「翻訳と憑依 あるいは、翻訳の骨折と骨折の翻訳」の研究発表が行われた。その後、谷口幸代本学大学院准教授(日本近現代文学)を司会として、パネルディスカッションが活発に繰り広げられた。

以上のように、今回の国際日本学シンポジウムは、歴史学と文学の分野における近現代の意味について、越境という視点から国際的な文脈において日本文化に迫った興味深い試みとなった。

2014年度国際日本学コンソーシアムは、「グローバル化と日本学」のテーマのもと、新たな日本学の確立をめざし、12月15日(月)・16日(火)に本学において開催された。参加校は、コンソーシアム参加校のロンドン大学SOAS(アジア・アフリカ研究学院、英国)、国立台湾大学(台湾)、カレル大学(チェコ)、同徳女子大学校(韓国)、北京外国語大学北京日本学研究センター(中国)、パリ・デイドロ大学(パリ第7大学、フランス)、本学(日本)のほか、初参加のリュブリャナ大学(スロベニア)だった。

開会式における羽入佐和子本学学長の挨拶の後、初日の「日本文化部会Ⅰ」では、世川祐多さん(パリ・デイドロ大学院生)「近世武家社会の養子から考える女性史」、鄧宜欣さん(国立台湾大学院生)「元禄享保期の経済思想—徂徠と春台の思想を中心に—」、和田麻子さん(お茶の水女子大学院生)「18世紀中期における御用木伐出と地域社会—武蔵国秩父郡大滝を事例に—」、クレメン・セニツァ(リュブリャナ大学院生)“Some thoughts on Western academic representations of the Great Japanese Empire”の日本史に関する研究発表が行われた。つづいて、小風秀雅本学大学院教授の司会により、<パネル・ディスカッション 日露戦争はどう語られてきたか～明治末・満州・再生～>が新しい試みとして実施された。山田順子さん(お茶の水女子大学院生)「日露戦争と女性の国民化—小栗風葉『青春』の世界—」、加藤恭子さん(お茶の水女子大学院生)「女子教員の中国派遣に関する報道の構築性—河原操子を一例として」、菊地優美さん(お茶の水女子大学院生)「田村俊子『海坊主』論—「熱帯の殖民地」から帰還する〈母〉と〈帝国〉」、村山佳寿子さん(お茶の水女子大学院生)「近代社会における女性の音楽教育について—伝統音楽の中の稽古事を通して—」、芳賀祥子さん(お茶の水女子大学院生)「日露戦争イメージの再生産—女性雑誌を中心に—」、古結諒子本学大学院リサーチフェロー「日清・日露という問題設定について」の日本史・日本文学・音楽学の研究発表が行われ、当該テーマについて学際的に検討された。

2日目午前の「日本文化部会Ⅱ」では、石田恵理さん(お茶の水女子大学院生)「グローバリゼーションと日本独自の哲学研究の意義—大森荘蔵の事例から—」、ダーヴィド・ライヒさん(リュブリャナ大学院生)「文化的テラスのシンボリズム」、潘蕾北京外国語大学北京日本学研究センター助教授「中国狐文化の受容から見る日本人の女性観」、アレッシア・コスタさん(ロンドン大学SOAS院生)“Toko Ishoku and the Reform of the Act on Organ Transplants in a Medical Anthropological Perspective”、ファビオ・ギギロンドン大学SOAS講師「国境なしシンドローム? 医療人類学における『文化』による説明の限界を巡って」の哲学・日本文化に関する講演と研究発表が行われた。

「日本文化部会Ⅱ」と並行して行われた「日本文学部会」においては、ウルマン・ヴィートさん(カレル大学院生)「五山文学で見られるグローバル化の始まり」、浅井美峰さん(お茶の水女子大学院生)「肖柏と池田氏—連歌師と連歌興行主催者について—」、王凱洵さん(国立台湾大学院生)「『ねじまき鳥クロニクル』における自我形成をめぐる—メディアムの存在に視点を—」、マルティン・ティララカレル大学准教授「平安初期物語に見える恋愛のグローバル化」、范淑文国立台湾大学教授「日本近代文学作品に語られる作家の異国体験—藤村・漱石の場合—」、ダニエル・ストリュープバリ・デイドロ大学准教授「グローバル化と日本文学の研究—ミハイル・バフチンの小説論を中心に—」の日本文学に関する講演と研究発表が行われた。

午後からは、「日本語学・日本語教育学部会」が開かれ、譙燕北京外国語大学北京日本学研究センター教授「グローバル化時代における日中語彙交流—中国語に見られる日本語由来の新語を中心に」、施建軍北京外国語大学北京日本学研究センター教授「中日韓三ヶ国言語の漢字源語比較研究の課題について」、金榮敏同徳女子大学校副教授「韓国における日本語学・日本語教育の現状と展望」、江宛軒さん(国立台湾大学院生)「存在様態のシテイルについて—格体制の変更から—」、劉賢さん(北京外国語大学北京日本学研究センター院生)「中国の大学専攻日本語教科書における使役表現の扱いについて—学習者の産出例との関連をめぐって—」、鄭ミリョンさん(同徳女子大学校院生)「判断のモダリティ表現について—『と見える』を中心に—」、曹ナレさん(お茶の水女子大学院生)「日本語教育に役立つ多義記述のための—考察—テクルを例に—」、石井久美子さん(お茶の水女子大学院生)「大正時代の外来語—固有名詞を中心として—」の講演と研究発表が行われた。

それぞれの部会において各講演と各研究発表に対しての質疑応答は行われたが、最後に全体会で総合討論を行った。まず、アンドレイ・ベケシュリュブリャナ大学教授「グローバリズムと国際日本学：一小国の視点から」の興味深い講演があり、ベケシュ教授の講演を手がかりとして、現代のグローバル社会における日本学のあり方について活発な討論がつけられた。



(02-5-2 図2) 国際日本学コンソーシアムの様子

02-6 卒業生ネットワークの構築

リーダーシップ養成教育研究センター 特任講師 宝月 理恵

02-6-1 平成 26 年度 OG と在校生との交流会

卒業生・在校生・教職員のネットワーキング構築イベント「OG と在校生との交流会—face-to-face で語ろう—」が 2014 年 12 月 4 日に開催された。当交流会は、平成 24 年 9 月に実施された卒業生座談会式調査(平成 24 年度の成果報告書を参照)において出された、「卒業生と在校生との交流の機会を設けてはどうか」という提言に基づき、平成 24 年度より企画実施されたものであり、今年度で 3 回目の開催となる。当日は冷たい雨にもかかわらず、26 名の卒業生と 50 名を超える学生・教職員が参加する盛会となった。

今回お声をかけた卒業・修了生は、1976 年から 2008 年度に他大学を含む学部をご卒業され、かつ OG データベースの「本学への訪問可」欄にて「個別相談」にチェックされていた有職の方々である(企業にお勤めの方は、卒業年度の末尾が 7、8、9 の学年の方)。また、昨年度までの交流会にお越しいただいた卒業生もご案内した。一方、在校生は、学部 1 年生から大学院生まで幅広い学年が出席し、フレンチシェフによる季節のカナッペやデザートに舌鼓を打ちながら、会場は大いに盛り上がった。

交流会後に実施したアンケート調査の一部を以下に紹介する。学生からは「時間があつという間だった」「OG の方と話す大変貴重な機会だったので、来年もこのような機会があれば是非参加したい」という満足度の高い回答が多数寄せられ、就職活動を含め先輩からのアドバイスを求める学生の多いことが感じられた。また、卒業生からは、「まだ具体的な将来像の描けていない学生が多い中、どのような可能性や関心があるのかについてコーチング的に引き出した」「在校生の就職活動に関する悩みや迷いを聞いた」といったコメントが寄せられ、後輩の声に真摯に耳を傾け、積極的な支援を惜しまない姿が浮かび上がった。参加した理由については、在校生、卒業生ともに「前回も参加して大変よい会だったので」「毎年楽しみにしています」という回答も多く、主催者側も当交流会の開催意義を改めて認識することができた。

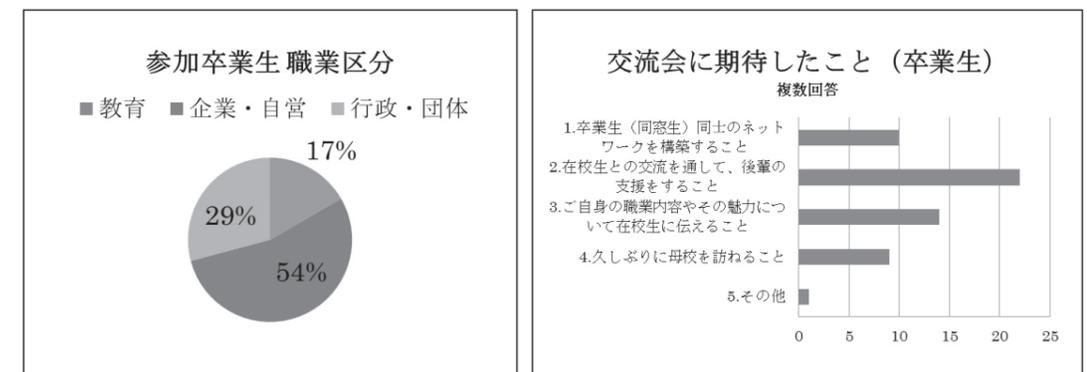
周知の方法や開催時期の再検討など課題も残ったが、次年度以降も交流会を継続していきたいと考えている。

(02-6-1 表 1) 「OG と在校生との交流会」の概要

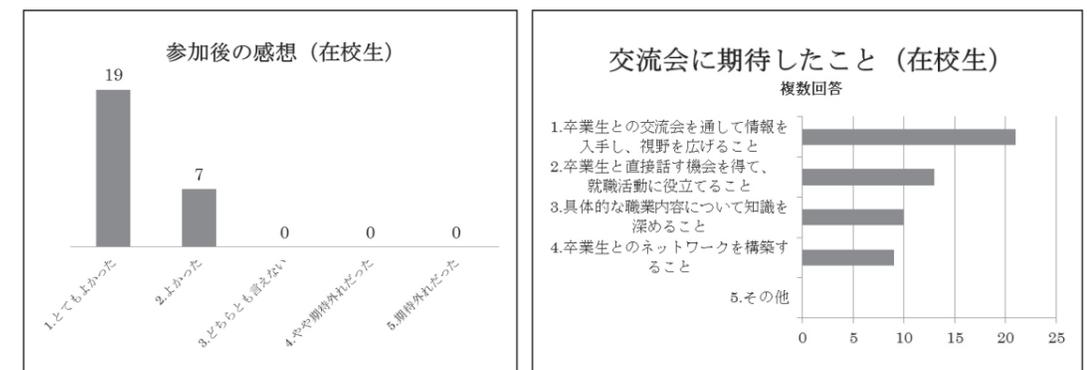
日付	イベント名等	備考
2014/12/4(木) 18:30~20:30	平成 26 年度「OG と在校生との交流会—face-to-face で語ろう—」	主催: お茶の水女子大学 会場: 本館 103 室



(02-6-1 図 1) 「OG と在校生との交流会」の様子



(02-6-1 図 2) アンケート結果(卒業・修了生分) 一部抜粋



(02-6-1 図 3) アンケート結果(在校生分) 一部抜粋

03

女性研究者支援 (COSMOS) 事業

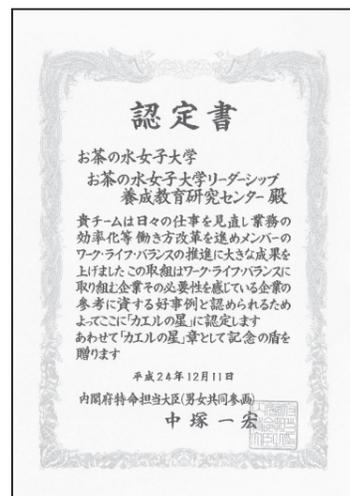
03 女性研究者支援(COSMOS)事業

リーダーシップ養成教育研究センター 特任講師 内藤 章江

【実施目的】

本事業は、2006 年度～2008 年度科学技術振興調整費による女性研究者支援モデル育成事業「女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築」を受け継ぎ、学長のリーダーシップのもと、確立したシステムを拡大・強化させ、教育研究機関における雇用環境の整備、及び研究者を支援するモデルの構築を目的としている。なお、本学における女性研究者支援事業が「COSMOS (Career Opportunity Support Model from Ochanomizu Scientists)」の愛称で親しまれ、学内に広く浸透したことから、本事業を引き続き「COSMOS」と呼称している。2011 年 4 月には、本取組を全学体制で実施するために教育研究評議員全員と関連事務のチームリーダー(課長)を本部員とする「男女共同参画推進本部」を設置し、取組の実効性を高める体制を整えた。また、これまでの取組が内閣府男女共同参画局「仕事と生活の調和推進室が募集する「働き方を変えて、世界を変える(第 1 回)『カエルの星』」に好事例として認定され、大臣名による認定書(03 図 1)と記念の盾(03 図 2)が授与された。特に、以下の取組が評価されたものである。

- ・研究者、とりわけ女性研究者を支援するチームの取組
- ・チームとしてワーク・ライフ・バランスを実現するためのシステム改革を提案し、チームだけでなく大学全体の実施につなげたこと
- ・子育て中の女性研究者に研究補助者を配置することにより、研究時間が確保され、研究費の獲得にも成果が表れたこと
- ・研究補助者にとっても、スキル・アップ、キャリア・アップを実現する機会となったこと
- ・教職員全員への意識調査を毎年実施することにより、意識向上を確認するとともに、改善提案を行っていること



(03 図 1) 「カエルの星」認定書



(03 図 2) 「カエルの星」の記念の盾

【実施内容】

本事業は、「雇用環境の整備」、「研究者支援」、「情報支援」、「意識啓発」の 4 つを柱として展開している。2014 年度の主な取組を(03 表 1)に示す。

(03 表 1) 2014 年度 COSMOS の主な取組

事業名	事業内容	2013 年度からの事業展開	
雇用環境の整備	①男女共同参画宣言の策定	男女共同参画を推進し、男女共同参画社会実現のため積極的に寄与することを宣言する「男女共同参画宣言」を策定した。	継続事業
	②ポジティブ・アクションの策定	男女共同参画推進のためのポジティブ・アクションを策定し、内閣府男女共同参画局ホームページに掲載。	継続事業
	③次世代育成支援対策行動計画の策定	職員が仕事と子育てを両立させながら働きやすい環境をつくると共に、すべての職員がその能力を十分に発揮できる計画を策定。	継続事業
	④「9 時-5 時体制」の推進	定時帰宅日(毎週木曜)の昼休み(13 時)にアナウンスを放送。	事業定着
	⑤女性研究者採用の促進	優秀な女性研究者を積極的に採用。現在の女性教員比率は 48.3%(2014 年 5 月)。	継続事業
	⑥一時保育サポート	土・日・祝の全学的行事や入試業務日に一時保育サポートを実施(臨時託児室を開設)。2014 年度は 6 回実施。	継続事業
	⑦「くるみん」マークの取得	次世代認定マーク「くるみん」を取得。	継続事業
研究者支援	⑧子育て関連施設・体制の充実	子どもと宿泊できる宿舎との連携利用で、研究・育児時間を確保。	継続事業
	⑨学内研究者に補助者を配置	子育て中、介護中、看護中、妊娠中、産休・育休明けなど、支援が必要な研究者に補助者を配置。2014 年度は支援範囲を拡大。	事業拡大
	⑩育児支援奨学金	学内保育施設を利用する学部生、大学院生を対象に、保育料の半額を授与。	継続事業
	⑪子育てサロンの実施	教職員、学生、研究生がランチをとりながら情報共有・意見交換ができる機会を設定。2014 年度は 4 回開催し、うち 2 回はゲストを招来。	事業拡大
情報支援	⑫ホームページの管理・運営	本学の研究者支援活動の内容や有益な情報を発信。ホームページの更新を実施。	事業拡大
	⑬メールマガジンの発行	子育て支援や研究者支援に関する情報を月に 1 回メールで配信。	継続事業
	⑭E-コンシェルジュサービス	ワーク・ライフ・バランス実現のための情報を学生用、教職員用に集約。Web で確認が可能。	継続事業

	⑮人材バンクの運営	学内研究者の補助的業務(研究/実験/事務補助/イベント補助など)を本学の卒業生・修了生に紹介。	継続事業
意識啓発	⑯成果の発信	これまでに得た成果をまとめたツール(ワークブック、DVD など)を広く社会に発信。女性研究者支援活動を行う98機関にお茶大インデックスによる雇用環境評価を実施。	継続事業
	⑰雇用環境整備と研究者支援に関する全学調査	年に1回、常勤の教職員を対象に、雇用環境整備と研究者支援に関する全学調査を実施。事業改善の資料として使用。	継続事業
	⑱子育て関連イベントの開催	乳幼児教育プロジェクト「ECCELL」、学内保育所「いずみナーサリー」との共催企画「子どもの世界をのぞいてみよう part3」を開催。	継続事業
	⑲次世代育成(サイエンスフェスティバル)	中高生の理工農系の進路選択と、大学生が科学技術研究の道に進む事を促す取組を実施。	継続事業

○雇用環境の整備

①男女共同参画宣言の策定

男女共同参画を推進し、男女共同参画社会実現のため積極的に寄与することを宣言する「男女共同参画宣言 (<http://www.ocha.ac.jp/danjo/declaration.html>)」を策定し、本学の男女共同参画推進本部のホームページに掲載している。

②ポジティブ・アクションの策定

政府全体の目標を踏まえ、本学における現状把握や分析に基づく「女性教職員の採用及び管理職への登用に係る目標の設定」及び「具体的な取組」を推進するとともに、勤務環境の整備等を図り、男女共同参画社会の実現に資することを目的とした男女共同参画推進のためのポジティブ・アクションを策定し、内閣府男女共同参画局ホームページ (http://www.gender.go.jp/policy/positive_act/index.html)に掲載している。

③次世代育成支援対策行動計画の策定

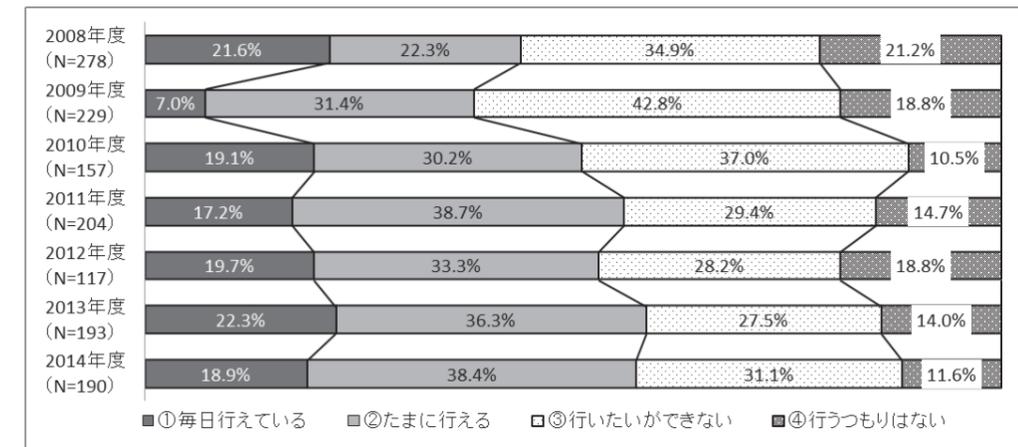
職員が仕事と子育てを両立させながら働きやすい環境をつくと共に、すべての職員がその能力を十分に発揮できる計画を策定している。平成27年4月1日に次世代育成支援対策行動計画を更新し、本学ホームページ (<http://www.ocha.ac.jp/introduction/publication/n-gene.html>)に掲載している。

④「9時-5時体制」の推進

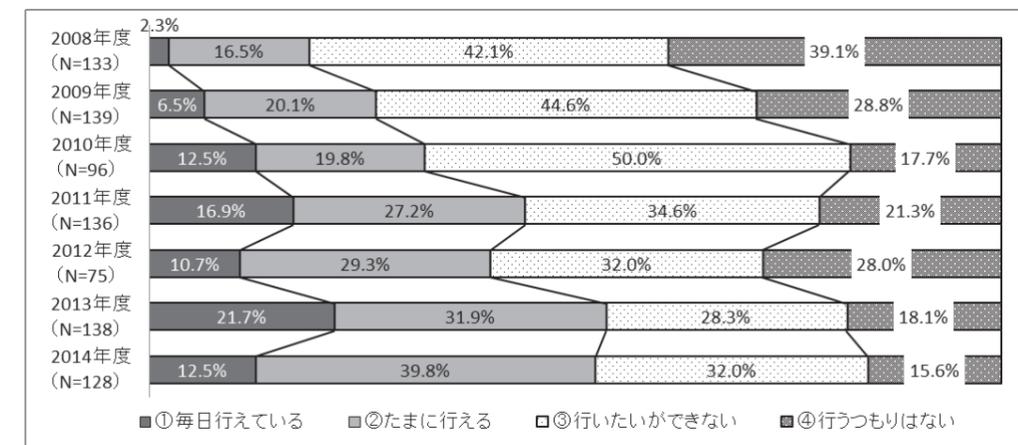
(1) 教職員における「勤務時間9時-5時」の実施状況の経年変化

教職員における「勤務時間9時-5時(職務によっては8時間程度の勤務)」の実施状況を過去6年(2008年度~2013年度)の結果と比較したところ、「毎日行えている」、「たまに行える」の回答は昨年度からやや減少したものの、57.3%と半数以上を維持している(03図3-1)。教員のみ結果においても、「毎日行えている」、「たまに行える」の割合は52.3%と昨年度から減少傾向を示したも

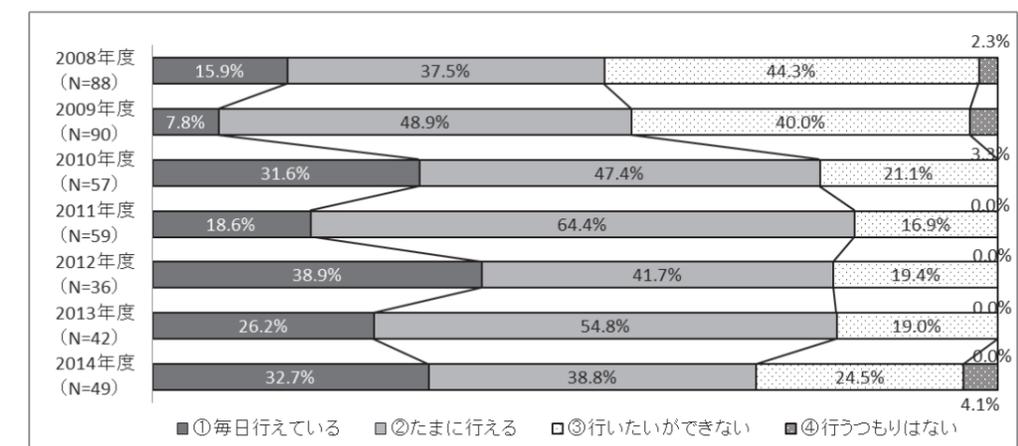
の、「行うつもりはない」の割合がこれまでの中で最も低く15.6%となった(03図3-2)。職員のみ結果では、「毎日行えている」、「たまに行える」の割合は昨年度に引き続き高いものの、やや減少傾向を示した(03図3-3)。



(03図3-1) 教職員の「勤務時間9時-5時」実施状況の経年変化



(03図3-2) 教員の「勤務時間9時-5時」実施状況の経年変化

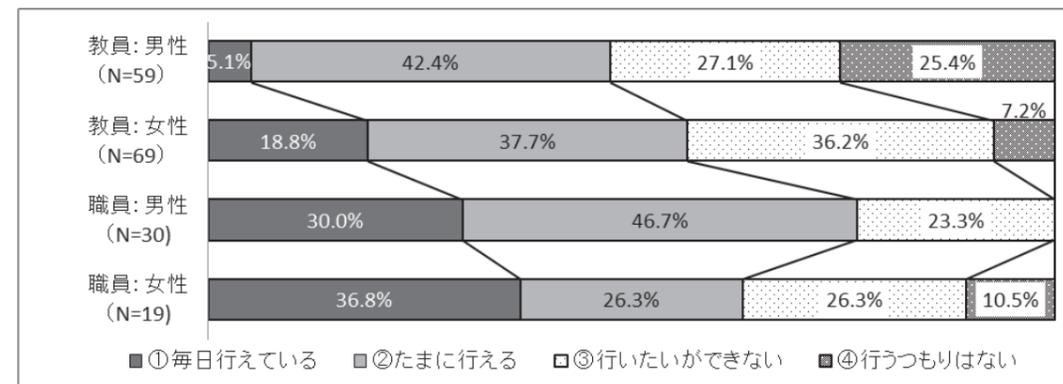


(03図3-3) 職員の「勤務時間9時-5時」実施状況の経年変化

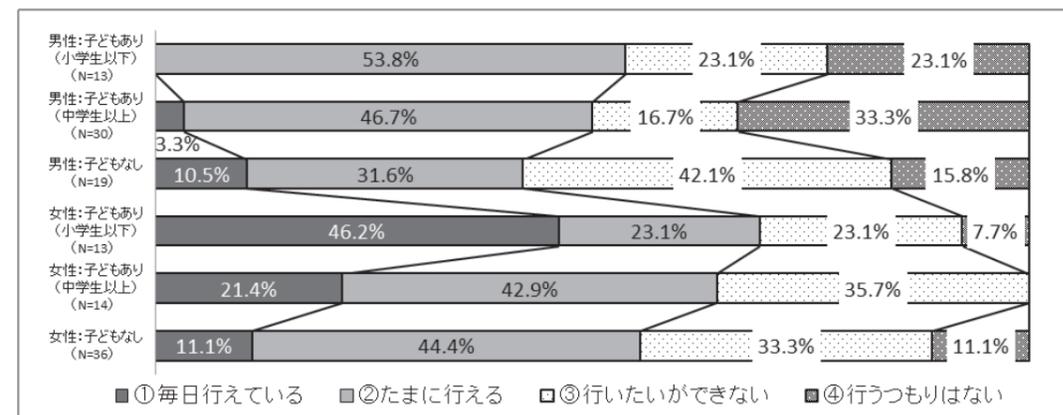
(2)「勤務時間 9 時-5 時」の実施状況における性別および子どもの有無による相違

2014 年度の「勤務時間 9 時-5 時」実施状況を男女別に見ると、男性よりも女性の方が、また、教員よりも職員の方が「毎日行えている」の回答割合は高い(03 図 4-1)。

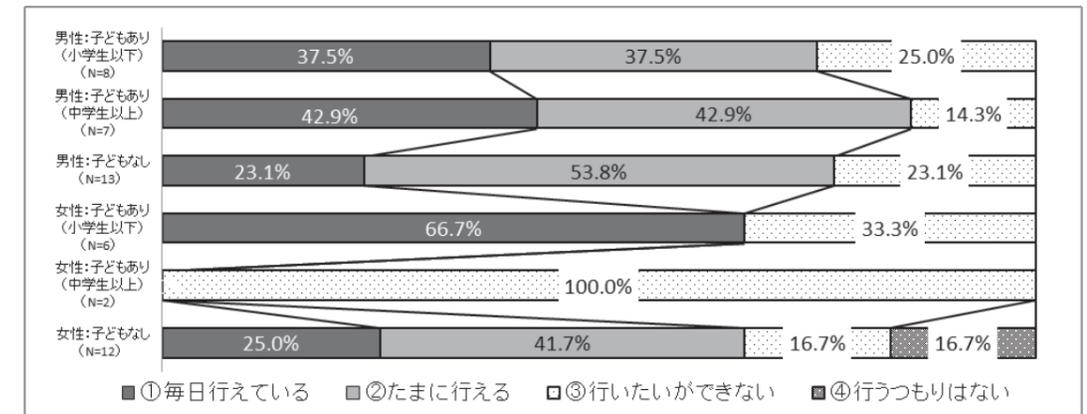
子どもの有無による相違について、教員の結果を見ると、男女ともに「子どもあり」の方が「行える」の回答割合が高くなった(03 図 4-2)。また、女性は子どもが小さいほど「毎日行えている」の回答は高いが、男性では逆の傾向がみられた。職員においても男女ともに「子どもあり」の方が「毎日行えている」の回答割合は高く、女性はさらに高い(03 図 4-3)。女性の方が「毎日行えている」の回答が高くなるのは、子どものお迎えや世話、家事などを主として女性が行っているためと考えられ、子どもが小さいほど、その傾向は顕著になることがこの結果から推察される。



(03 図 4-1) 教職員の「勤務時間 9 時-5 時」実施状況の男女差



(03 図 4-2) 「勤務時間 9 時-5 時」の子どもの有無による実施状況の相違(教員)



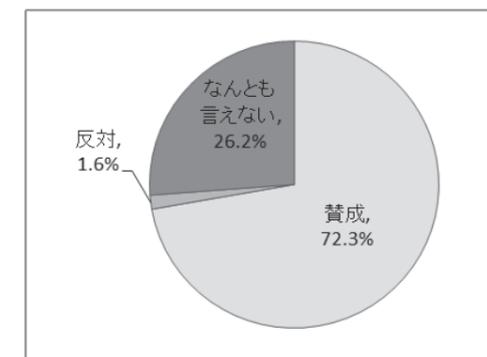
(03 図 4-3) 「勤務時間 9 時-5 時」の子どもの有無による実施状況の相違(職員)

(3)「勤務時間 9 時-5 時」の実施に対する賛否

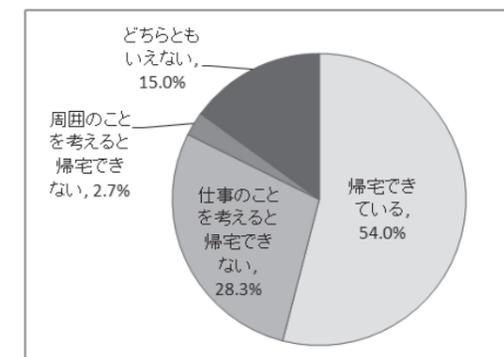
「勤務時間 9 時-5 時(職務によっては 8 時間程度の勤務)」を他の人が実行することについては、「賛成」が 72.3%と昨年度よりも 2.4% 上昇(昨年度 69.9%)し、「反対」は昨年度より 0.4% 減の 1.6% となった(03 図 5-1)。

5 時以降「心おきなく帰宅できているか」の質問(03 図 5-2)に対しては、「帰宅できている」が 54.0%(昨年度より 5.8% 増)、「仕事のことを考えると帰宅できない」が 28.3%(2.7% 減)、「周囲のことを考えると帰宅できない」が 2.7%(0.3% 減)となり、昨年度に比べ定時(5 時 15 分)で帰宅することへの抵抗感がさらに減少し、定時帰宅率は上昇した。この結果について、教員と職員の相違、および男女差を見ると、「勤務時間 9 時-5 時」の実行に対する賛否(03 図 5-3)については、職員の方が賛成意見は多く、教員は「なんとも言えない」の回答が依然として多いことがわかる。

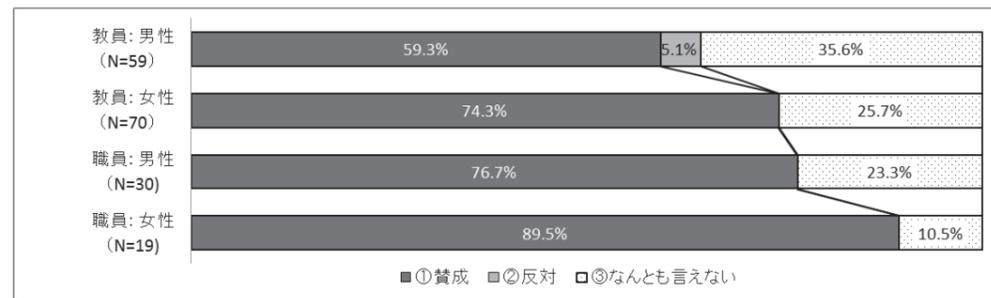
5 時以降「心おきなく帰宅できているか」について(03 図 5-4)は、女性教員以外は半数以上が「帰宅できている」と回答していた。なお、教員・職員ともに女性の方が「周囲のことを考えると帰宅できない」の回答が高く、周囲への気遣いにより帰宅できない状況がみられた。



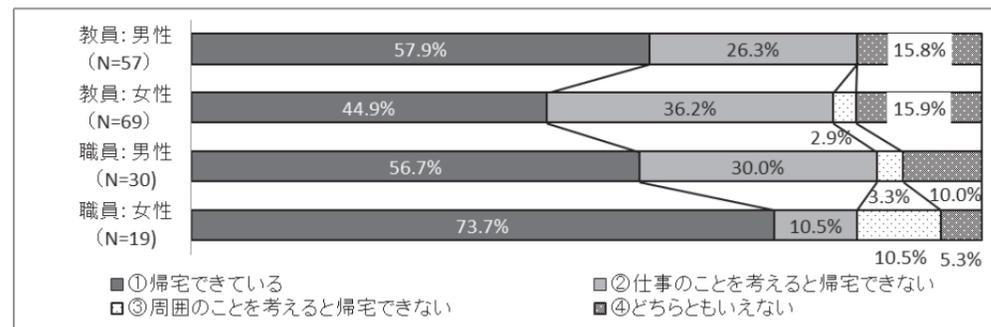
(03 図 5-1) 「勤務時間 9 時-5 時」の実行に対する賛否(N=191)



(03 図 5-2) 5 時以降「心おきなく帰宅」の実施状況(N=187)



(03 図 5-3) 「勤務時間 9 時-5 時」の実行に対する賛否の男女差 (N=178)



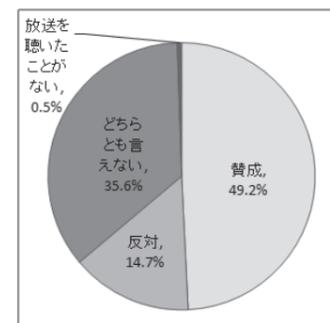
(03 図 5-4) 5 時以降「心おきなく帰宅」の実施状況の男女差 (N=175)

(4) 定時帰宅アナウンスと会議終了時刻に対する意識

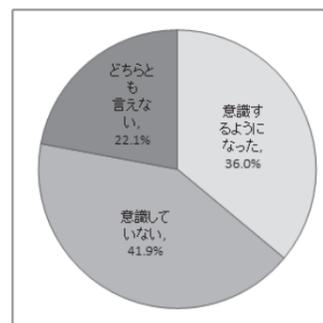
定時帰宅を促すために 2010 年度より毎週木曜 13 時に放送している「定時帰宅アナウンス」については、49.2%が「賛成」(昨年度より 2.5%増)であり、「反対」は 14.7%(0.5%減)であった(03 図 6-1)。

定時帰宅アナウンスの効果については、「意識するようになった」の回答が 36.0%(昨年度より 10%減)であり、「意識していない」は 41.9%(8.4%増)であった(03 図 6-2)。

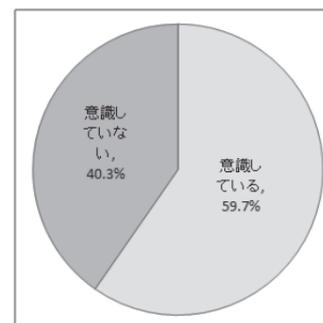
会議終了時刻については、5 時までには会議が終わるよう「意識している」が 59.7%(3.1%増)と回答しており、会議終了時刻に対する意識はやや向上した(03 図 6-3)。



(03 図 6-1) 定時帰宅アナウンスへの賛否 (N=191)



(03 図 6-2) 定時帰宅アナウンスの効果 (N=136)



(03 図 6-3) 会議終了時刻を意識 (N=186)

⑤女性研究者採用の促進

本学では、優秀な女性研究者を積極的に採用しており、2014 年 5 月現在、女性教員比率は 48.3%である。また、職位による女性比率については、教授 33%、准教授 50%、講師 79%、助教 63%であり、非常に高い比率を保っている。

⑥一時保育サポート

2011 年度より、土・日・祝の全学的行事や入試業務日に臨時託児室を開設し、子どもの一時預かりを実施している。実施内容、実施状況は(03 表 2)、(03 表 3)のとおりである。

(03 表 2) 一時保育サポート実施内容

項目	内容
利用対象者	本学の教職員、学生(ただし、学内外向けイベントの場合は一般も利用可)
預かり対象	0 歳児(産後休暇明け)～小学生以下(6 年生まで)
委託業者	株式会社ポピンズ
預かり場所	学内会議室等(委託業者がフローアーマットなどの保育環境を整備)
利用料金	無料(大学負担)
その他	子どもの傷害保険等は各自利用者が加入

(03 表 3) 一時保育サポート実施状況

日程	行事・入試名	利用者
2014 年 4 月 29 日(火・祝)	通常授業開講	2 名
2014 年 5 月 31 日(土)	ホームカミングデー	4 名
2014 年 10 月 13 日(月・祝)	通常授業開講	1 名
2014 年 10 月 28 日(火)	A-WiL シンポジウム	3 名
2014 年 11 月 24 日(月・振替)	通常授業開講	1 名
2015 年 2 月 15 日(日)	女性研究者研究活動支援事業(連携型)キックオフ・シンポジウム	4 名

臨時託児室利用者の多くは、普段利用している保育園が休園であり、家で代わりに見てもらえる人がいないなどを利用した理由として挙げている。また、利用した感想については、「保育士の対応が丁寧で、子どもも楽しい時間を過ごせたようで、とてもよかったです」、「保育後のコメントペーパーに一日どのように過ごしたか詳しく書いてあり、子どものことをよく見てくださっていたのが良かった」などの声をいただいた。臨時託児の開設は、本学における勉学、勤務、イベント参加を円滑に促し、利用者の満足度も高いことがわかる。

⑦「くるみん」マークの取得

本学では、教職員の職業生活と家庭生活との両立を支援し、すべての教職員が能力を最大限発揮できる多様な労働環境を提供するために、「お茶の水女子大学一般事業主行動計画」(2009年12月1日から2012年11月30日)を策定し、次世代認定マーク「くるみん」(03図7)を取得した(2013年2月14日付)。

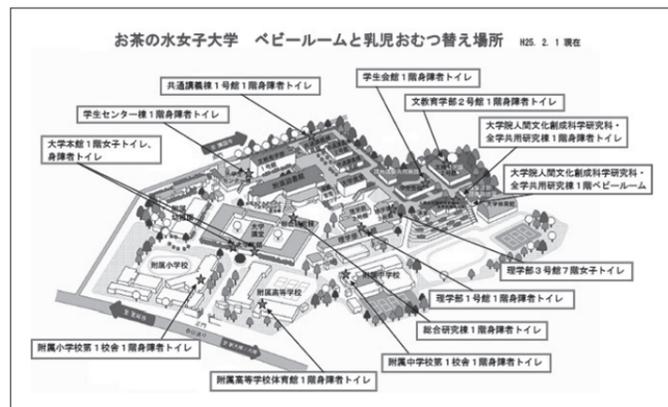


(03図7) 次世代認定マーク「くるみん」

○研究者支援

⑧子育て関連施設・体制の充実

子どもと宿泊できる宿舎との連携利用を推奨し、学内の教職員、学生を対象にメールマガジン等を通じて研究・育児時間の確保を促した。また、「学内のおむつ替え場所とベビールームの場所マップ」(03図8)を引き続き大学ホームページやCOSMOSのホームページに掲載している。



(03図8) 学内のおむつ替え場所とベビールームの場所マップ

⑨学内研究者に補助者を配置

本学では、学内研究者に補助者を配置する研究者支援として以下の取組を実施している。

a 子育て中の女性研究者支援

2006年度から2008年度までの科学技術振興調整費採択プログラム「女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築」による雇用環境・情報環境の整備、次世代の女性研究者育成のための啓発活動の一環として開始した取組を、当該プログラム期間終了後も発展的に継続している。2009年度より本学独自の事業として、子育てをしながら優れた研究を行う本学所属の常勤女性教員(研究者)を対象に、研究補助者を配置する支援を実施している。支援対象者、支援期間、支援内容についてはホームページを参照されたい。支援実績、支援による効果は以下のとおりである。

※子育て中の女性研究者支援 紹介ページ

http://www-w.cf.ocha.ac.jp/leader/cosmos/contents/researcher_01/researcher_f/

【支援実績】

- ・2014年度 5名
- これまでの実績 ・2009年度 6名 ・2010年度 7名 ・2011年度 7名 ・2012年度 6名
- ・2013年度 5名

【2014年度の支援による効果】(学内アンケートより)

1) 子育てと仕事の両立状況

5名のうち3名が「ほぼ両立できている」と回答しており、1名は「両立できていない」と回答した。(残り1名の回答は「どちらでもない」)

2) 問題点の改善度合い

子育て中の女性研究者が抱える問題点として挙げたものは、前年度までと同様に「論文作成のための時間確保ができないこと」、そしてそのことによる「研究費の獲得機会の減少」、さらに「自身の体調管理」、「学内におけるコミュニケーションの問題」、「子育て時間の減少」などであった。改善度合いについては、「改善できなかった」の回答が多数を占めた。

3) 目標の達成度合い

支援前に研究者各自が設定した目標は、主に「学会発表、論文、業績に関すること」、「共同研究に関すること」、「研究費に関すること」、「業務の効率化に関すること」、「子育てに関すること」であった。ほとんどの研究者が「半分ほど達成できた」、「達成できた」と回答した。主な成果として、投稿論文数の増加、外部資金数の増加などがみられた。研究者の回答から、目標の達成度合いが低くなった理由として、業務量の増加、審査員や学会等の幹事・委員を複数担当、などを挙げていた。

4) 支援により得た効果

補助者を配置することにより研究活動を円滑に進めることができ、効率よく論文執筆できたなどの意見を多数得た。一例を挙げると、「目標には掲げなかったが特許を2件出願することもできた」、「研究者のみで研究を行っていた時よりも幅広く多量のサンプルの処理が出来るようになり、研究のスピードが上昇した」、「研究費の申請先を補助者に探してもらうことにより、応募しやすくなった」、「補助者が冷静に研究の進捗状況を管理してくれたことで、大変落ち着いて実験を進めることができた」などの支援効果が認められた。

5名の女性研究者のほとんどが各自で掲げた高い目標を半分以上達成しており、論文投稿数の向上や研究スピードの上昇などについては研究補助者による継続的な支援が非常に有効であったと言える。一方で、研究者自身の体調管理や家庭生活との両立、学内外の責任ある立場に着任することも多々あり、研究補助者の配置以外の支援方法を検討する必要性が示唆された。

b 学内研究者の一時支援

本学では、男女共同参画の観点に立ち、研究者本人または配偶者の妊娠中や出産後、親族の介護や病気看護に携わる学内研究者の一時的支援を2010年度より開始した。

2014年度は延べ11名の研究者の支援を行った。支援は前期(4月～9月)、後期(10月～3月)に分け、半期に一度学内公募を実施している。支援要件、支援期間、支援内容とその範囲については当センターのホームページを参照されたい。

※学内研究者の一時支援 紹介ページ

http://www-w.cf.ocha.ac.jp/leader/cosmos/contents/researcher_01/

2014 年度の支援実績は (03 表 4) のとおりである。

(03 表 4) 学内研究者の一時支援実績

支援対象要件	2010 年度 (後期)		2011 年度		2012 年度		2013 年度		2014 年度		合計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
妊娠中				3		1					4
産後休暇明け				2		1		6		2	11
育児休業明け	3		1		1			4		4	13
介護中		2	1	5		3		2		2	15
病気看護中					2	2	2		2		8
小計	3	2	2	10	3	7	2	12	2	8	51
合計	5		12		10		14		10		

※前期・後期合わせた延べ人数

【主な支援内容】

実験・調査の補助、データの入力や整理、データ分析・解析補助、図表などの校正・整形、論文作成補助、情報の検索・収集、研究費申請書類作成補助、学会発表準備補助、翻訳、事務手続き・会計処理、資料整理など。

【支援による効果】(2014 年度前期の被支援者によるコメント) ※個人が特定される情報は省いている。

- ・本支援によって、研究室の運営、学生の研究指導、研究等、滞りなく遂行することができました。また、個人的にも、安心して出産、子育てを行うことができました。(産休明けの支援、女性)
- ・一時支援を受け、研究図書の整理とリスト化の作業をお願いし、自身の研究がスムーズになっただけでなく、専門分野の図書の拡充ができたおかげで、学生指導においても有益だったと思います。また、投稿中であった論文が査読コメントを修正すれば掲載可となり、その手直した部分のネイティブチェックをしていただきましたが、補助者の方は、専門用語の訳語など、丁寧に資料を探して候補を提示してくださいました。おかげで安心して最終稿を送付することができました。2015 年度中に発行の予定です。他に、編集中のテキストの校正という時間のかかる仕事もお願いし、丁寧に作業していただきました。このように、子育て中の限られた時間の中で、大きな成果をあげることができたことを感謝いたします。(産休明けの支援、女性)
- ・認知症の母親の介護のために、学内研究者に対する一時支援を受けることにより、日常の事務処理、研究上の基本的なデータ処理等が円滑に処理できるようになり、業務、研究・教育活動を効率的に行うことができるようになった。特に、物理的にも、心理的にも余裕ができたため、安心して有給休暇等を取り、母親の通院の付き添い、看護ができるようになりました。また時間を問わない母親からの電話にも余裕を持って対応できるようになったことを、非常に感謝しております。(介護中の支援、男性)

⑩育児支援奨学金

本学の正規学生で、本学が設置する保育所(いずみナーサリー)を利用する者が申請できる本学独自の奨学金であり、保育料の半額を育児支援奨学金として授与している。2014 年度は 5 名に授与している。

⑪子育てサロンの実施

2010 年度より、昼食をとりながら子育てをテーマに談笑する「子育てサロン」を開催している。2014 年度は 4 回(第 15 回 4 月 15 日:30 名、第 16 回 6 月 26 日:11 名、第 17 回 10 月 23 日:22 名、第 18 回 1 月 22 日:8 名)開催した。

第 15 回子育てサロンには、石井クンツ昌子先生(本学教授)をはじめ、石井研究室の皆様をゲストにお招きし、石井研究室と博報堂こそだて家族研究所パパチームの



(03 図 9) 第 17 回子育てサロンの様子

共同研究プロジェクトで行った研究成果について、「キャラクター活用による親子関わりへの影響」と題してお話いただいた。参加者からは「興味深い内容でした。今後父親の育児参加についてさらに伺いたいです」、「もう少し大きくなったら、家族で(子&父)キャラクターのイベントに参加してみようと思いました」などの声をいただいた。

第 17 回子育てサロンには、本学教授の榎原洋一先生をゲストにお招きし、「子育て 三題噺」として多彩なテーマの中から参加者が聞きたいと思うテーマを選ぶというこれまでにない方式で実施した。今回は、特に要望の多かった「生活リズム」と「おむつ外し」についてお話いただいた。「生活リズム」については、睡眠時間とリズムの確保が大切であること、「おむつ外し」では、トレーニングのタイミングなど大変興味深いお話を伺うことができた。(03 図 9)。

○情報支援

⑫ホームページの管理・運営

本学の研究者支援活動の内容や有益な情報を発信するために、ホームページに情報を掲載している。これまで、リーダーシップ養成教育研究センターのホームページから独立して運用をしていたが、2014 年 4 月以降はセンターのホームページの一部「環境づくり(COSMOS)」として運用することとなった。

※COSMOS ホームページアドレス <http://www-w.cf.ocha.ac.jp/leader/cosmos/>

⑬メールマガジンの発行

本学に所属する教員(非常勤、研究員、PD 含む)、事務職員、学生を対象に、本学で実施する「子育て支援」や「研究者支援」に関する情報を毎月 1 回(月初め)希望者へ配信している。また、

有益と思われる学外情報を積極的に収集して紹介している。

⑭E-コンシェルジュサービス

本学の教職員、学生を対象に、「勤務時間に関すること」、「ロールモデルに関すること」、「健康相談に関すること」、「各種変更届出事項に関すること」、「妊娠・出産に関すること」、「育児に関すること」、「介護に関すること」、「学籍移動に関すること」、「授業料に関すること」、「奨学金に関すること」、「相談窓口」、「就職に関すること」の情報一覧をWEB上で閲覧・確認できる「E-コンシェルジュ」のサービスを2010年度より開始している。E-コンシェルジュは「学生版」と「教職員版」があり、利用対象者や書類の有無、問い合わせ窓口などが一覧となっている。

※E-コンシェルジュサービス(COSMOS ホームページ)

<http://www-w.cf.ocha.ac.jp/leader/cosmos/support/worklife/>

⑮人材バンクの運営

人材バンクは、本学の研究者の補助的業務(研究/実験/事務補助など)を、本学の卒業生・修了生に紹介するシステムである。現在(2015年3月)の登録者数は47名であり、学内研究者の研究補助者として活躍している。詳細については、COSMOS ホームページに掲載している。

※人材バンク(COSMOS ホームページ)

<http://www-w.cf.ocha.ac.jp/leader/cosmos/resource/>

⑯成果の発信

これまでに得た成果をまとめたツール(ワークブック、DVDなど)を広く社会に発信しており、そのうちのひとつである「お茶大インデックス」を用いた雇用環境評価を、女性研究者支援活動を行う98機関に依頼した。調査概要と調査結果は以下のとおりである。

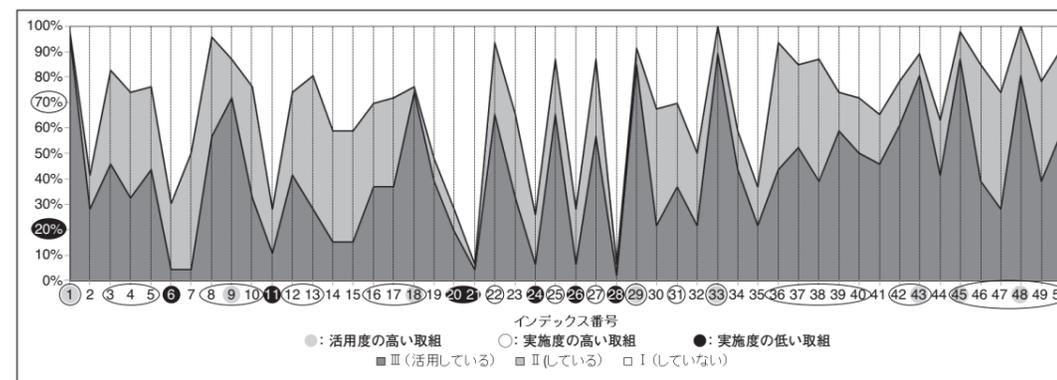
【調査概要】

- ・調査実施日 :2015年1月9日(金)~2月20日(金)
- ・調査方法 :Excelで回答可能な「お茶大インデックス」をメールにて送付・回収
- ・送付機関 :科学技術振興調整費・女性研究者支援モデル育成事業(H18~H22)採択55機関、及び女性研究者研究活動支援事業選定(H23~H26)43機関の計98機関
- ・回収数 :46機関(回収率46.9%)

【調査結果】

a お茶大インデックス評価結果 46機関の回答割合と全体的経年変化

46機関のお茶大インデックス評価結果について、50項目それぞれに3つの選択肢の回答割合を算出した。各項目の回答割合を用いて(03図10-1)を作成した。



(03図10-1) お茶大インデックス評価結果(全46機関、回答割合)

46機関における活用度の高い取組(『III.活用している』の回答が多い項目)、実施度の高い取組(III.活用している、II.している)、低い取組(I.していない)は以下の通り。(カッコはインデックス番号を示す)

<活用度の高い取組> (『III.活用している』のみで回答割合が70%以上)

- (1) 女性研究者を支援する組織の設置
- (9) 子育てを支援するための予算の配分
- (18) 保育施設の設置
- (29) 子育て中の女性研究者を支援するための研究補助者の配置
- (33) ホームページによる情報発信
- (43) 全職員向け女性研究者を支援するための情報発信
- (45) ハラスメントを防止するための取組
- (48) 男女共同参画に対する意識啓発

<実施度の高い取組> (『III.活用している』に『II.している』を加えた場合の回答割合が70%以上)

- (3) 公正で透明性の高い公募を行うためのシステムの導入
- (4) 客観的に業績を評価するシステムの導入
- (5) 女性を積極的に採用するシステムの導入
- (8) 女性研究者における研究分野別・職階別の女性比率の把握
- (10) 業務を効率化するための取組
- (12) 定時帰宅日の設定

- (13) 男性が育児休業制度を積極的に取得することを周知
- (16) 女性休養室の設置
- (17) 授乳室・多目的トイレの設置
- (22) 育児期における柔軟な勤務体制の導入
- (25) 『次世代育成支援対策行動計画』の周知
- (31) 子育て中の女性研究者のキャリアアップ支援
- (36) 女性研究者を支援するためのロールモデル情報の発信
- (37) 女性研究者を支援するための他キャンパス・他機関・地域との連携
- (38) 女性研究者間のネットワーク構築
- (39) 女子中高校生向け体験授業(学内・学外)の開催
- (40) 女子中高校生向けロールモデル情報の発信
- (42) 女子中高校生向けイベント・シンポジウムの開催
- (46) 男性向け子育て支援に関する意識啓発
- (47) 管理職向け両立支援に関する意識啓発
- (49) ダイバーシティを理解するための意識啓発
- (50) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた意識啓発

<実施度の低い取組> (『I.していない』の回答割合が70%以上)

- (6) 女性を管理職に登用するシステムの導入
- (11) 会議に関する規則の設定
- (20) 学童保育施設の設置
- (21) 子育てを支援するための学内宿泊施設の整備
- (24) 在宅勤務を可能にするユビキタス環境整備(ネット対応、TV 会議等)
- (26) 出産・育児に配慮した業績評価制度の導入
- (28) 学生・院生に対する子育て支援のための育児奨学金制度の導入

実施度の高い取組(『III.活用している』に『II.している』を加えた場合の回答割合が70%以上)は、昨年度(2013)の9項目に加え、青字で示す14項目の増加が認められた。特に、次世代育成の取組(インデックス番号39、40、42)と意識啓発の取組(インデックス番号46、47、48)における得点増加が著しく、これら2つの取組が積極的に実施されていることがわかる。

一方、実施度の低い取組は、昨年度と同様の「学童保育」、「宿泊施設」、「奨学金制度」に加え、(6)女性を管理職に登用するシステムの導入、(11)会議に関する規則の設定、(24)子育てを支援するための学内宿泊施設の整備、(26)出産・育児に配慮した業績評価制度の導入の4項目においても実施度が低い結果となり、管理職に女性を登用するシステムや規則・評価制度の導入・設定、経済的支援、設置場所の確保や多額の資金が必要な取組は未だ実施が困難であることがわかる。

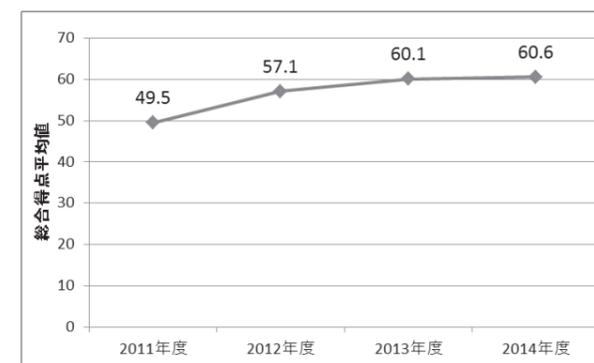
「III.活用している」の回答が多くみられたのは、昨年度と同様に「支援組織の設置」、「予算配分」、「研究補助者の配置」、「情報発信」、「意識啓発」であるが、実施度の高い取組は増加したものの、活用される段階にまでは発展していない様子が見える。

上記の結果から、女性研究者支援事業に採択された教育研究機関は、新規に採択された機関も含め、①支援組織を設置し、②予算配分や研究補助者を配置するとともに、③機関内で所有する情報(女性比率等)を整理して積極的に機関内外に発信し、④意識啓発を実施することにより、雇用環境を整備し、女性研究者を支援していると言える。特に意識啓発に関わる取組は実施度が高く、組織や勤務体制、子育てや研究教育支援と比較して導入・実施が増加していることから、多くの機関で意識啓発がなされている状況が明らかとなった。なお、女性研究者支援事業が開始されて10年近く経過するにもかかわらず、管理職に女性を登用するシステムや規則・評価制度の導入・設定、経済的支援、設置場所の確保や多くの資金が必要な取組は未だ実施が困難である状況も明るみとなり、これらの推進方法を改めて検討する必要があると言える。

b お茶大インデックス各機関の評価の経年変化

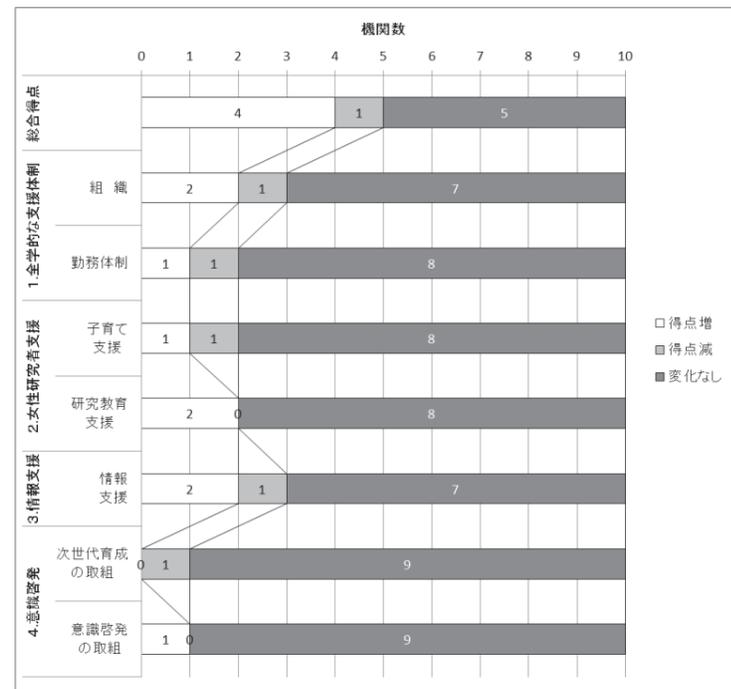
お茶大インデックス評価の経年変化を見るために、46機関のうち4年間(2011~2014)回答いただいた10機関についてのみ、4年間の総合得点平均値の推移(03図10-2)及び2013年度と2014年度の評価得点の差を算出し、得点の増減を示す(03図10-3)を作成した。

2014年度の総合得点平均値を示す(03図10-2)を見ると、10機関の得点は年々上昇していることがわかる。4年間回答いただいた10機関は、少なくとも4年以上にわたり女性研究者支援事業を推進している機関であり、かつ、積極的にお茶大インデックスを用いて自己評価を実施していることから、雇用環境の整備に対する意識は非常に高いと推察できる。



(03図10-2) 10機関におけるお茶大インデックス総合得点平均値の推移

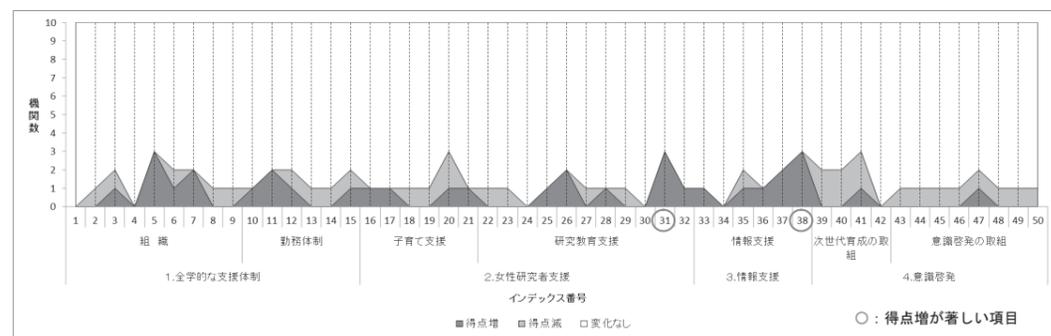
次に、2013年度と2014年度の評価得点の増減について(03図10-3)を見ると、「次世代育成」を除いたすべての項目において得点が増加していることがわかる。総合得点では10機関中4機関が得点増を示し、勤務体制、研究教育支援、情報支援ではそれぞれ2機関が得点増を示したことから、着実に支援活動が推進されている様子が見える。



(03 図 10-3) 14 機関におけるお茶大インデックス評価得点の増減 (2013 年度→2014 年度)

さらに変化の詳細を確認するために、50 項目のインデックス評価得点それぞれにおいて 2013 年度評価と 2014 年度評価の得点差を算出し、得点の増減を示す (03 図 10-4) を作成した。

得点の増加が多い項目は、インデックス番号 (5) 女性を積極的に採用するシステムの導入、(31) 子育て中の女性研究者のキャリアアップ支援、(38) 女性研究者間のネットワークの構築であった。女性比率を高めるための取組やキャリアアップ支援、ネットワーク構築につながる取組が実施されていることがわかる。なお、得点減の項目がいくつかみられるものの、2013 年度における 10 機関の総合得点平均値は 60.1 点であったのに対して 2013 年度は 60.6 点とやや上昇していることから、各機関の支援活動及び働きやすい雇用環境は整備されつつあると言える。

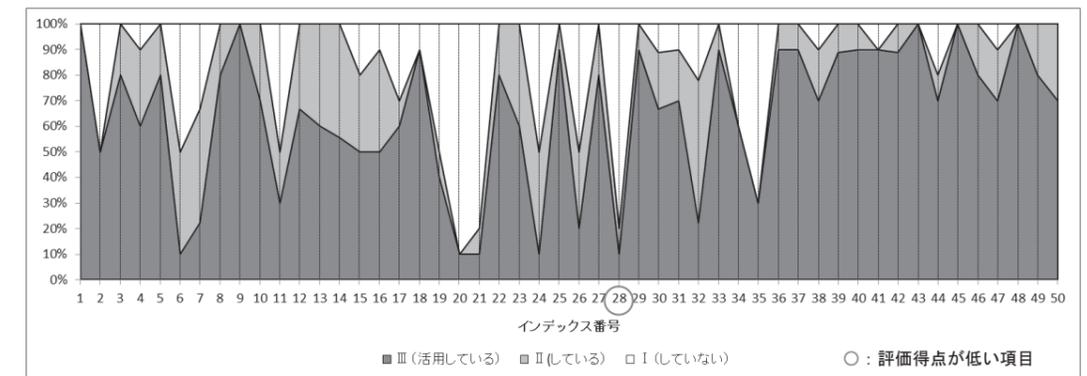


(03 図 10-4) 14 機関におけるお茶大インデックス 50 項目の評価得点の増減 (2013 年度→2014 年度)

c お茶大インデックス評価結果 評価得点上位 10 機関・下位 10 機関の特徴

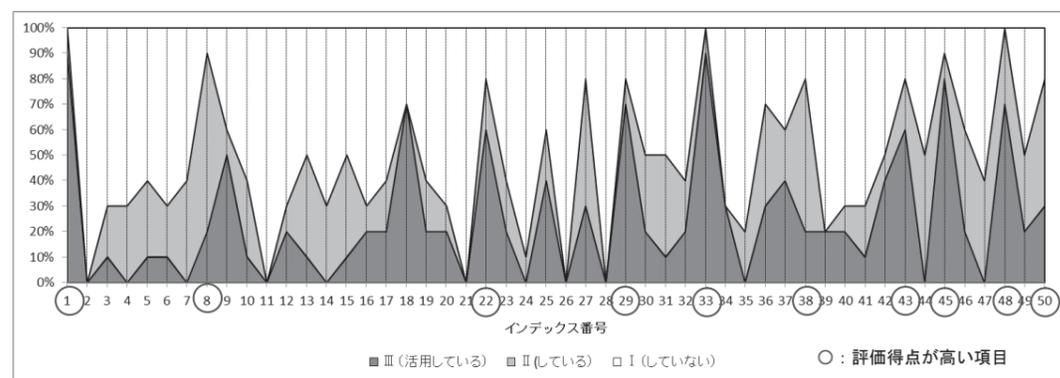
46 機関のうち、インデックスの評価得点上位 10 機関 (平均 73.3 点/100 点中) の回答割合を用いて (03 図 10-5) を作成し、評価得点下位 10 機関 (平均 36.0 点/100 点中) の回答割合を用いて (03 図 10-6) を作成した。

(03 図 10-5) から、得点上位 10 機関においても (20) 学童保育施設の設置、(21) 子育てを支援するための学内宿泊施設の整備、(28) 学生・院生に対する子育て支援のための育児奨学金制度の導入、の 3 項目は「I. していない」の回答が多く、この結果は 2011 年度から変化していない。育児に対する奨学金制度や施設・設備の整備については、支援活動が充実している機関においても実施は困難であることがわかる。



(03 図 10-5) お茶大インデックス評価結果 (得点上位 10 機関)

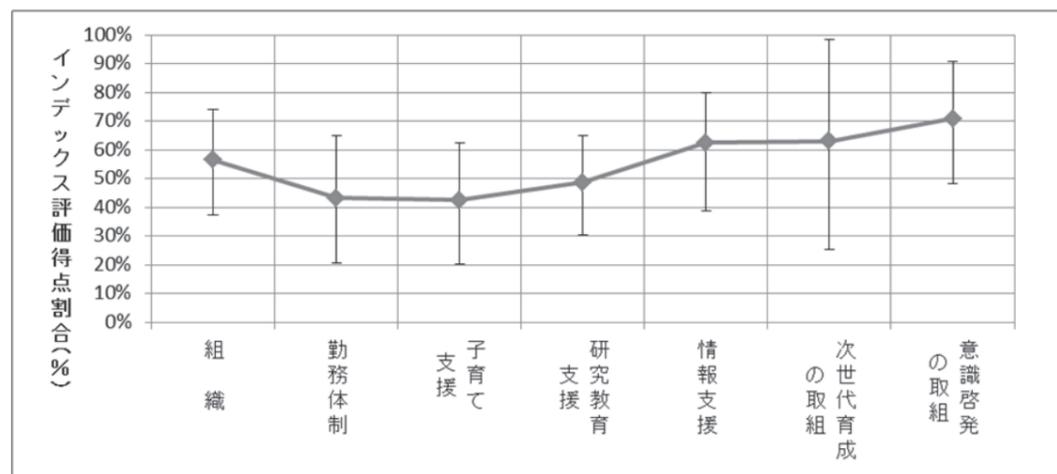
一方、(03 図 10-6) に示す得点下位 10 機関は、「I. していない」の回答が多いものの、インデックス番号 (1)、(8)、(22)、(29)、(33)、(38)、(43)、(45)、(48)、(50) に見られる「女性研究者を支援する組織」や「女性比率の把握」、「柔軟な勤務体制の導入」、「研究補助者の配置」、「ホームページやメール等による情報発信」、「ハラスメント防止」、「男女共同参画に対する意識啓発」の得点は高く、中でもインデックス番号 (1) 女性研究者を支援する組織の設置、(33) ホームページによる情報発信、(45) ハラスメントを防止するための取組については活用度も高い。支援活動を十分に実施できない状況においても、これらの取組は実施しやすいと言える。



(03 図 10-6) お茶大インデックス評価結果 (得点下位 10 機関)

d お茶大インデックス評価結果 46 機関における支援バランスの特徴

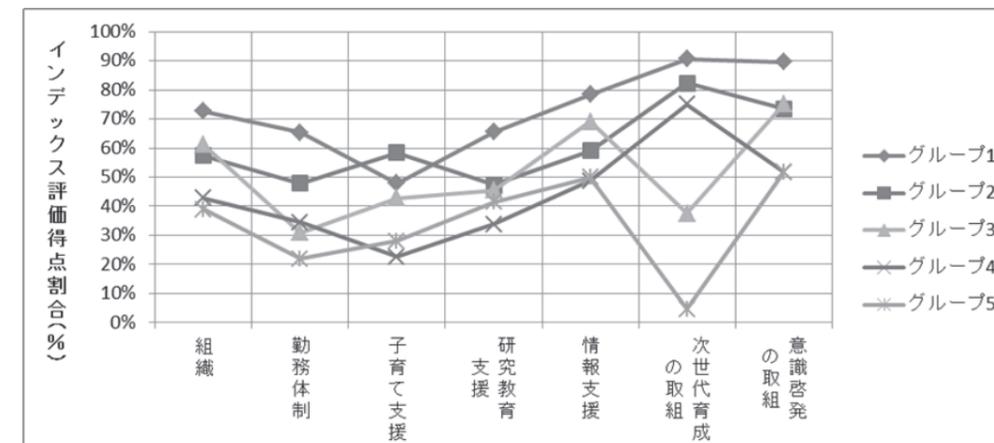
お茶大インデックスは、教育研究機関における雇用環境の整備状況を「組織」、「勤務体制」、「子育て支援」、「研究教育支援」、「情報支援」、「次世代育成の取組」、「意識啓発の取組」の 7 項目に大分類し、それぞれの細目を作成して 50 項目で構成されている。ここでは、7 項目の活用バランス、すなわち支援のバランスがどのようであるかを明らかにするために、大分類された 7 項目それぞれに得点割合 (100%は満点) の平均値を算出した。結果を(03 図 10-7)に示す。



(03 図 10-7) お茶大インデックス 支援バランス(37 機関における評価得点割合の平均値)

(03 図 10-7)が示す通り、7 項目のうち「意識啓発の取組」の得点割合が最も高く、「情報支援」、「次世代育成の取組」と続いている。しかし、「次世代育成の取組」は昨年度と同様にバラツキが大きく、実施できている機関とできていない機関に差がみられた。そこで、46 機関それぞれに算出した 7 項目の支援バランス(得点割合)を用いてクラスター分析(類似性の高いものをグルーピングする方法)による解析を行った。

その結果、支援バランスの特徴により 46 機関を(03 図 10-8)に示す 5 グループに分類することができた。各グループの特徴は以下に示すとおりである。



(03 図 10-8) お茶大インデックス評価 46 機関における支援バランスの特徴

【グループ 1】 全体的に支援が行き届いている機関(子育て支援以外の支援充実) (12 機関)

「次世代育成の取組」と「意識啓発の取組」の得点割合が特に高い特徴を有するグループである。総合得点が 72.1 点と非常に高く、2011 年度以前に女性研究者支援事業に採択された機関で構成されている。上位 10 機関を含んでおり、12 機関中 11 機関が国公立の大学である。

【グループ 2】 全体的に支援が行き届いており、子育て支援が最も充実している機関(12 機関)

グループ 1 と同様に、「次世代育成の取組」と「意識啓発の取組」の得点割合が高いが、5 グループの中で最も「子育て支援」の得点が高い特徴を有するグループである。総合得点は平均点よりやや高く(58.9 点)2011 年度以前に採択された国立大学・独立行政法人、大規模私立大学で構成されている。

【グループ 3】 「組織」、「情報支援」、「意識啓発」に力を入れている機関(7 機関)

7 項目の支援バランスの中でも「組織」、「情報支援」、「意識啓発」の得点が高い特徴を有するグループである。総合得点は平均点付近(53.1 点)であり、工学系大学や地方大学、独立行政法人で構成されている。

【グループ 4】 特に「次世代育成」に力を入れている機関 (7 機関)

支援バランス 7 項目のうち、「次世代育成」の得点が最も高い特徴を有するグループである。支援事業採択後 3 年以内の機関が多く、総合平均点は 42.1 点であった。国公立大学と私立大学が半数ずつで構成されている。

【グループ 5】 支援活動初期段階の機関 (8 機関)

他のグループと比較して全体的に得点割合は 36.8 点と最も低く、採択後 3 年以内の支援活動初期段階の機関で構成されている。「次世代育成」の取組がほとんどなされていないものの、「意識啓発」や「情報支援」などの取組は他のグループと同様に実施しているグループである。

e お茶の水女子大学における お茶大インデックス評価結果

お茶の水女子大学は、女性研究者支援モデル育成事業(2006年度～2008年度)を経て、2009年度より本学独自の事業として雇用環境の整備と研究者支援を継続・発展させてきた。また、2014年度には、本学と芝浦工業大学、物質・材料研究機構の3機関が女性研究者研究活動支援事業(連携型)に共同申請し、採択されている。本学における2011年度の総合評価得点は62点、2012年度は68点、2013年度は70点となった。2014年度は72点となり、微増傾向が続いている。得点の増加がみられたのは以下の1項目である。なお、得点減の項目は見られず、これまでの支援活動が維持・拡大される結果となった。

<得点の増加がみられた項目>(カッコはインデックス番号を示す)

(37)女性研究者を支援するための他キャンパス・他機関・地域との連携

【2013年度評価】「していない」

【2014年度評価】「連携されている」

増加理由:2014年度に女性研究者研究活動支援事業(連携型)に採択され、他機関(芝浦工業大学、物質・材料研究機構)との連携による女性研究者支援事業に取り組んでいるため。

女性研究者支援事業が開始されて9年が経過し、お茶大インデックスを用いた全国の教育研究機関の雇用環境評価も5回目となった。継続的な経年変化の分析では、支援活動が継続的に実施され、かつ、総合得点も増加傾向にあることが明らかになった。さらに、7項目の支援バランスをもとに、46機関を5グループに分類し、事業実施のステージ(期間)や機関の特徴(支援活動の期間、国立と私立、地方大学、独立行政法人等)を抽出することができた。雇用環境整備および女性研究者支援方法の改善に資するため、本調査を今後も継続的に実施し、統計データと分析結果を発信していく予定である。

f お茶大インデックス評価結果 総合得点一覧

2013年度のお茶大インデックスの評価結果(03表5)を総合得点の降順に示す。総合得点の平均点は55.1点(昨年度より0.4点減)、最高点は79点、最低点は21点であった。

(03表5) お茶大インデックス 評価結果 (総合得点降順)

ID	総合得点	「お茶大インデックス」得点						
		1.全学的な支援体制		2.女性研究者支援		3.情報支援	4.意識啓発	
		組織	勤務体制	子育て支援	研究教育支援	情報支援	次世代育成の取組	意識啓発の取組
最高点	100	18	12	12	22	12	8	16
017	79	15	10	6	16	10	6	16
049	78	14	10	4	16	10	8	16
030	76	9	10	10	17	8	8	14
026	73	15	7	5	14	8	8	16
060	73	12	7	8	17	8	8	13
お茶の水女子大学	72	14	8	7	13	10	8	12
002	72	12	9	5	15	9	8	14
035	72	12	10	7	15	9	4	15
019	70	15	6	4	13	10	7	15
015	68	16	8	3	11	9	8	13
033	68	13	6	9	12	9	7	12
045	68	10	5	6	13	12	7	15
046	65	11	6	8	9	9	8	14
010	64	13	4	4	13	10	7	13
036	63	10	8	4	13	8	8	12
056	63	11	4	9	10	9	7	13
004	62	9	6	6	13	7	8	13
055	62	14	6	6	10	10	3	13
070	60	11	7	7	14	6	5	10
052	59	15	5	6	11	8	4	10
067	58	10	6	9	8	7	4	14
031	57	10	8	7	4	8	7	13
043	56	14	5	8	11	5	0	13
058	55	11	4	6	11	7	6	10
025	53	9	6	8	12	6	5	7
061	53	7	4	5	8	5	8	16
020	52	7	5	4	14	9	3	10
042	50	9	3	5	10	8	2	13
057	50	12	4	6	11	4	6	7
048	48	9	5	1	9	9	6	9
009	47	9	2	4	10	7	4	11
051	46	9	4	3	8	6	6	10
063	46	9	0	3	4	11	5	14
066	46	10	4	4	8	5	5	10
003	45	12	6	0	14	6	0	7
062	44	9	6	2	10	6	6	5
071	44	6	3	6	10	6	0	13
065	42	5	6	4	5	6	5	11
068	42	7	3	6	12	8	0	6
050	41	4	2	3	11	9	1	11
064	40	6	2	5	10	4	6	7
037	35	7	2	4	7	5	0	10
014	33	7	1	2	9	6	2	6
069	33	9	4	1	6	5	0	8
059	29	6	2	0	2	5	8	6
007	21	4	0	5	4	3	0	5

謝辞:本調査を実施するにあたり、全国の多くの教育研究機関の皆様にご協力を賜りました。心より感謝の意を表します。

⑩雇用環境整備と研究者支援に関する全学調査

本学の雇用環境を整備し、研究者を支援するための資料を得ることを目的とし、常勤の教職員406名を対象としたアンケート調査を2014年12月に実施した。調査結果の要旨、実施期間、主な質問項目、調査票の配布・回収状況は以下のとおりである。

【調査結果 要旨】

- ・教職員の57.3%は9時-5時勤務(職務によっては8時間程度の勤務)を「行えている」と回答した。
- ・5時以降心おきなく帰宅できていると回答する人が増加した。

- ・5時までに会議が終わるよう意識する人が増加した。
- ・子育て中、介護中、看護中の研究者に対する支援は賛成意見が多く、反対意見はほとんど見られない。
- ・各部局ともに多様な働き方を尊重する雰囲気が醸成されていた。
- ・教職員の60%弱が「仕事と生活のバランスがとれている」と回答した。
- ・教職員の84.2%が「本学における男女共同参画は進んでいる」と回答した。
- ・子育て中・介護中の教職員のうち70%以上が「子育て・介護と業務が両立できている」と回答した。

【実施期間】

- ・調査実施日 2014年12月5日(金)～12月12日(金) ※12月12日(金)に回収

【主な質問項目】

雇用環境整備と研究支援について

- ・9時-5時勤務の実施状況
- ・9時-5時勤務の実施に対する意識
- ・5時以降「心おきなく帰宅」の実施状況
- ・定時帰宅アナウンスに対する意見
- ・会議終了時間に関する意識
- ・研究補助者の配置に対する意見
- ・学内研究者の一時支援制度に対する意見
- ・現在における仕事と生活のバランス
- ・部局における働き方の多様性を尊重する雰囲気
- ・教員力・職員力向上のために必要なこと

男女共同参画推進本部とCOSMOSについて

- ・男女共同参画推進本部の認知度
- ・男女共同参画の推進状況
- ・COSMOSの認知度
- ・COSMOSの取組についての認知度

子育てと介護について(該当者のみ回答)

- ・子育てや介護と仕事の両立状況
- ・あればよいと思われる支援

フェイスシート

- ・年齢、性別、職位、子どもの有無、子どもの年齢

【調査票配布・回収状況】

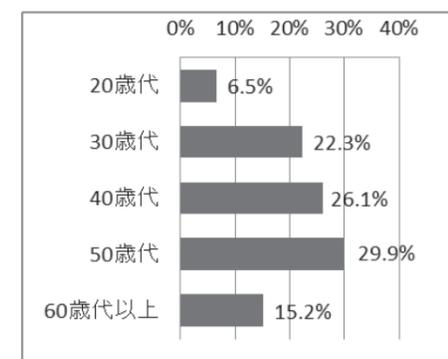
	配布数	回収数	回収率
教員	304	130	42.8%
職員	102	49	48.0%
職種について未回答		13	
合計	406	192	47.3%

【調査結果】

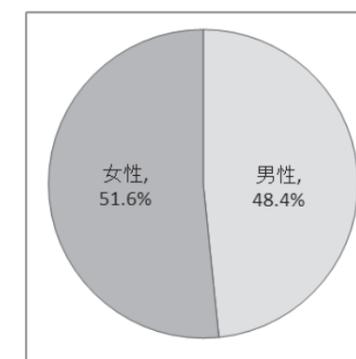
(1)フェイスシート

回答者の年齢(03図11-1)は、昨年度と同様に40歳代、50歳代が多く、合せて56.0%と過半数を占める。性別(03図11-2)は女性の方がやや多く51.6%を占める。職位をみると、教員(03図11-3-1)については半数以上が教授、准教授であり、職員(03図11-3-2)については役職者(課長、副課長、専門職員、係長、主任)が2/3を占める。子どもの有無(03図11-4)については、「いる」の回答割合が半数を占めた。子どもの年齢(03図11-5)を見ると、大学生以上が最も多く、次いで中学生・高校生、であった。

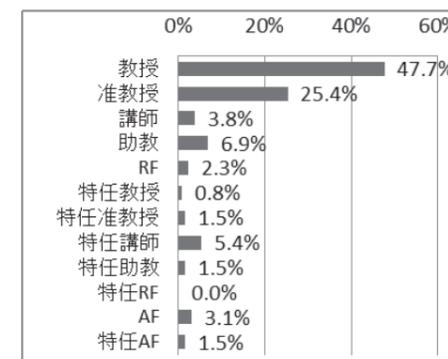
本調査の回答者は、40歳代以上が70%を占めており、職位としても指導的地位に就いている人が多い。



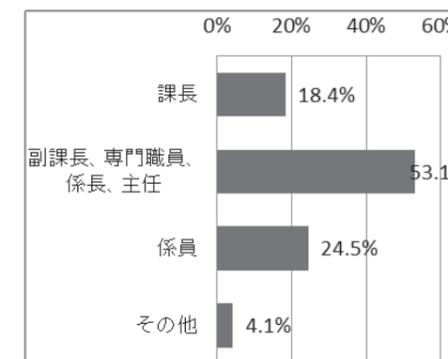
(03図11-1) 年齢 (N=192)



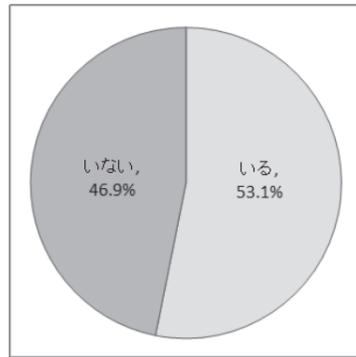
(03図11-2) 性別 (N=192)



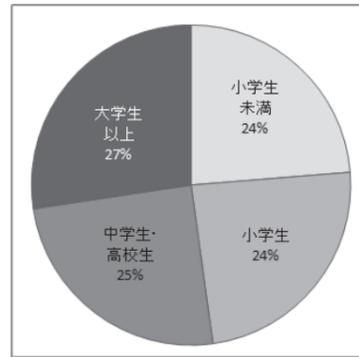
(03図11-3-1) 職位(教員) (N=130)



(03図11-3-2) 職位(職員) (N=49)



(03 図 11-4) 子どもの有無 (N=175)

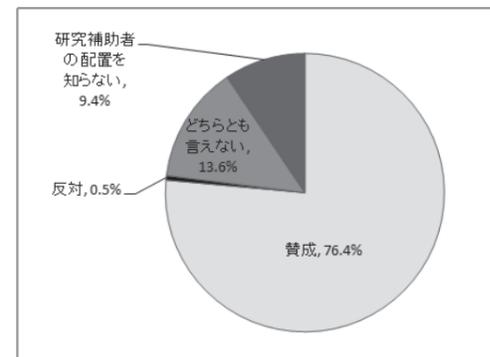


(03 図 11-5) 子どもの年齢分布 (N=93)

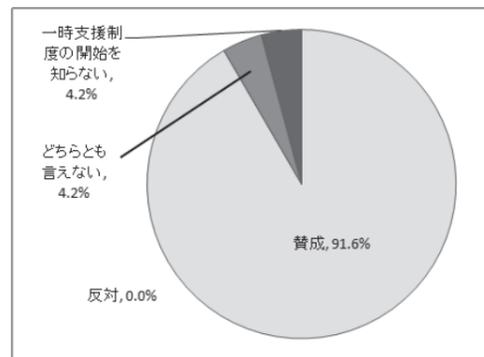
(2) 雇用環境整備と研究者支援

雇用環境整備と研究者支援のうち、「勤務時間 9 時-5 時」の調査結果については、④「9 時-5 時体制」の推進を参照されたい。

子育て中の女性研究者に対する研究補助者の配置 (03 図 12-1) については、76.4% (昨年度より 2.2%減) が「賛成」と回答し、学内研究者の一時支援 (03 図 12-2) については、賛成が 91.6% (1.3%減) を占めた。いずれも、昨年度と比較して「賛成」の回答率は減少しているものの、「反対」の回答率は減少 (子育て中の女性研究者支援では 2.1%減、一時支援制度では 0.5%減) していることから、子育て中、介護中、看護中の研究者に対する支援の実施に対する反対意見はほぼ見られないと言える。



(03 図 12-1) 子育て中の女性研究者に対する研究補助者の配置制度への賛否 (N=191)

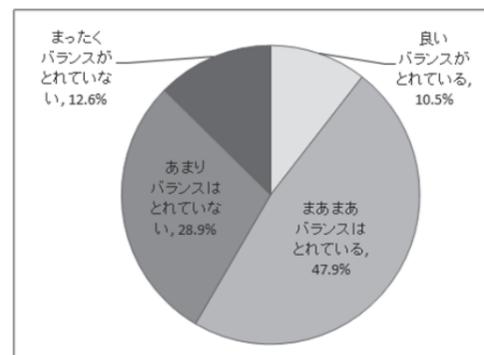


(03 図 12-2) 一時支援制度への賛否 (N=191)

(3) 仕事と生活のバランス状況

現在の仕事と生活のバランス状況 (03 図 13-1) については、約 60% が「バランスがとれている」と回答しており、昨年度とほぼ同じ傾向を示した。

バランス状況の男女差を教員、職員それぞれにみると (03 図 13-2)、教員よりも職員の方が「バランスがとれている」の回答は多い。一方、「まったくバ



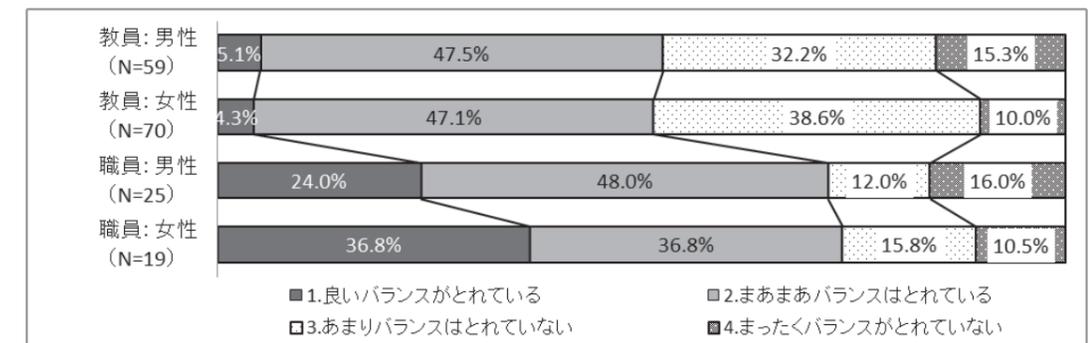
(03 図 13-1) 現在の仕事と生活のバランス (N=190)

ランスがとれていない」の回答割合をみると、昨年度と同様に女性よりも男性の方が多い。

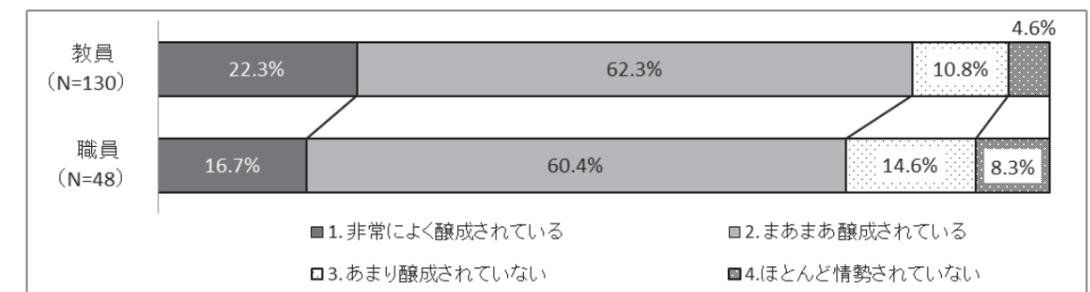
所属部局における働き方の多様性を尊重する雰囲気醸成 (03 図 13-3) について、教員・職員それぞれに見ると、「醸成されている」の回答が教員では 9 割、職員では 8 割程となった。醸成されている理由については、「協力体制がある (お互いに助け合う風土ができている、子育て中の人を支える意識がある、など)」、「互いを干渉しない (それぞれの仕事の仕方を尊重している、個々の働き方を強いられない、フレキシブルな勤務が可能、など)」、「理解・配慮がある (子育て中の女性研究者に対して委員や役割分担に対する配慮がある、など)」、「各種制度を利用しやすい雰囲気 (時短勤務、サバティカル、病気休暇等)」などを挙げていた。

一方、醸成されていない理由については「仕事 (業務) が多すぎる」が最も多く、そのほかに「遅くまで働くことがよいことのような考え方がある」、「支援制度を利用できる状況にない」などの意見があった。

これらの回答から、本学における多様な働き方を尊重する雰囲気作りはおおむね良いと言えるが、業務過多などにより仕事と生活のバランスをとることができない状況が存在することも明らかとなった。



(03 図 13-2) 現在の仕事と生活のバランス状況の男女差 (N=173)



(03 図 13-3) 所属部局における働き方の多様性を尊重する雰囲気醸成 (N=178)

(4) 男女共同参画推進本部と COSMOS について

2011 年 4 月に設置された「男女共同参画推進本部」の認知度 (03 図 14-1) については、84.2% が「知っている」と回答し、昨年度とほぼ同じ結果となった。本学の男女共同参画の推進状況につ

ナーサリーの子どもたちと触れ合ってみよう！」を開催した。参加者からの反応は大きく、おおむね目的は達成された。この成果をもとに、2013 年 11 月には「子どもの世界をのぞいてみよう part2 ～子どもたちの『あそび』に触れてみよう！」を開催し、職員については男女共同参画に関わる研修の一環として実施した。職員の参加は 7 名(うち男性 2 名)であり、研修として参加した職員からは「今後自分自身が子どもを持った時の為にまた参加したい」との感想もみられ、子育て予備軍にとって「子育て」と「働くこと」のバランス、すなわち将来のワーク・ライフ・バランスを考えるきっかけづくりとなった。

過去 2 年間の成果をさらに発展・拡大させ、本学の「子育て」における男女共同参画意識の向上、「子ども」や「子育て中の人々」を含めた「多様な状況(ダイバーシティ)」の理解を深めるためにも、子どもと接する機会・取組は継続的に開催する必要があると言える。そこで今年度も引き続き、子どもと接することの楽しさを実感し、子どもという存在について考える機会を作ることを目的に、いずみナーサリーに通う 1 歳後半～2 歳児が実際に行っている「感触あそび」の一つ「小麦粉粘土」を用いた体験・体感型研修「子どもの世界をのぞいてみよう part3 ～ふしぎ！たのしい！小麦粉粘土」を開催した。実施内容は以下のとおりである。

【開催日時・場所・参加者数】

- ・日 時 2014 年 11 月 20 日(木)9:30～12:00
- ・場 所 本館 132 室(第一プレイルーム)、学内保育所いずみナーサリー
- ・参加者 本学職員 7 名、本学学生 6 名、本企画関係者 5 名 計 18 名
(男性 2 名、女性 16 名)

※職員については、男女共同参画に関わる研修の一環として実施。

【実施内容】

本企画は「事前レクチャー」、「子どもたちとのふれあい(粘土あそび)」、「事後評価(フォローアップ)」から構成されており、「子どもたちとのふれあい」では学内保育所「いずみナーサリー」の見学も合わせて実施した。

1) 事前レクチャー(講義)

本企画の目的と内容の説明をした後、乳幼児教育プロジェクト ECCELL のプロジェクトリーダー浜口順子先生より、本企画への思いをお話いただいた。また、いずみナーサリー主任保育士の菊地知子先生からは、いずみナーサリーの概要と子どもたちとふれあう際の心構え、プレイルームの概要についてお話いただいた。また、参加者全員がいずみナーサリーの子どもたち



(03 図 16-1) 事前レクチャーの様子

が実際に遊びとして行っている手遊びを行った。これにより参加者たちの緊張感は和らぎ、子どもたちとふれあうための気持ちを整えることができた(03 図 16-1)。

2) 子どもたちとのふれあい(粘土あそび)

参加者は 2 グループに分かれ、交代で学内保育所いずみナーサリーに赴き、内部見学の後、子どもたちと小麦粉粘土を用いたあそびを行った。小麦粉粘土には水を加えると赤や青などに発色する仕掛けがなされており、参加者と子どもたちは水を加えるたびに大いに驚き、喜びを感じている様子であった(03 図 16-2)。



(03 図 16-2) 子どもたちとの粘土あそびの様子 1

参加者が様々な色の小麦粉粘土をこねてまるめる、伸ばす、ちぎる、形作る(03 図 16-3)などして楽しみながら遊ぶ様子を見た子どもたちは、自然な形で粘土あそびに加わるなど、非常に和やかな雰囲気の中で充実したふれあいの時間を過ごした。

保育所で感触あそびを行う一方で、残りのグループはプレイルームにとどまり、室内にあるボールプールや木のおもちゃを使い、子どもの気持ちになって遊ぶことを試みた。木のぬくもりが感じられるおもちゃは、手触りや形などを楽しむことができ、参加者たちが夢中になって遊ぶ姿を見ることができた。



(03 図 16-3) 子どもたちとの粘土あそびの様子 2

3) 事後評価(フォローアップ)

最後に本企画の感想や参加者全員が心に残ったことを一言ずつコメントした。いずみナーサリーの菊地知子先生より、大人がうれしいことは子どももうれしい、大人が楽しむことにより子どもも楽しむ、それが大人にとっても子どもたちにとっても大切なことであるとまとめていただいた。参加者の表情は、子どもたちとふれあう前と比べて一段と和らぎ、皆が笑顔で本企画を終了することができた(03 図 16-4)。

事後アンケートでは、「私にとってナーサリーは『開かずの扉』のイメージがあった。しかし、施設内を見せていただき、ぬくもり(職員の方のお人柄、木製のおもちゃが多いことなど)を感じ、『お茶大にもこんな素敵なお場所があったんだ！』と新鮮だった。」「普段触れ合うことのない小さな子どもたちと一緒に遊ぶことができ、ほっこりと温かい気持ちになりました。」「ナーサリーの子どもたちの、見知らぬ大人に対する様々な反応、小麦粉粘土を目にした時の驚きの表情、話しかけたり、一緒

に粘土に触れたりした時の嬉しそうな、またちよつと戸惑ったような様子等々、短い時間でもたくさんの、素直な子どもたちの姿に触れることができ、とても嬉しかったです。」などの感想が寄せられた。

昨年度に引き続き、参加者のほとんどが今回の企画を「とてもよかった」、「是非また参加したい」と評価しており、学内においてこのような企画を継続的に実施することの重要性・必要性が示唆された。



(03 図 16-4) 事後評価(フォローアップ)

いずみナーサリーの子どもたちと一緒にものづくりを行い、また、感動を共にすることにより、「子ども」や「子育て」に対する理解の一助となったのではないだろうか。また、参加者からは「将来子どもを持ったら、どういう風に接するのが良いのか、先生や保育士さん方を見ていて、勉強になった」との感想もあり、子育て予備軍にとって「子育て」と「働くこと」のバランス、すなわち将来のワーク・ライフ・バランスを考えるきっかけづくりにもなり、職員研修として十分意義ある企画と言える。

本企画が参加者自身における育児参加意欲の向上、育児休業取得率の向上、ひいては本学全体における男女共同参画意識の向上につながり、学内施設(いずみナーサリー)やプロジェクト(COSMOS、ECCCELL)の認知度・関心度を高め、各活動を活発化させる効果にもつながることを期待し、今後もさらなる展開と継続的な実施を検討したい。

⑩次世代育成(サイエンスフェスティバル)

2014 年 8 月 31 日(土)に四女子大学共催イベント「第 8 回 女子中高生のためのサイエンスフェスティバル」が東京女子大学で開催された(03 図 17)。

東京大学薬学系研究科教授池谷裕二氏による特別講演、理系女子として活躍している卒業生の方々によるパネル・ディスカッション、学生による体験コーナーを実施した。

また、ソニーのエンジニアやスタッフが講師となって、科学の原理や技術を楽しく学べる工作や実験を行う「ソニー・サイエンスプログラム for ガールズ」(インクルージョン・ワークショップ)も同時開催した。サイエンスフェスティバルの詳細については、本報告書 04 科学立国を担う次世代リーダー育成啓蒙(2014 年度「サイエンスフェスティバル」開催結果報告)に記載している。



(03 図 17) サイエンスフェスティバルポスター

男女共同参画推進本部を設置して 4 年が経過し、本学における雇用環境整備と研究者支援活動はさらに発展・拡大し、多くの成果を得た。本学は国立女子大学として、引き続き、ワーク・ライフ・バランスの実現が可能な職場環境を構築すると同時に、それを「お茶大モデル」として他機関や社会に向けて発信し、我が国の科学技術研究体制全体の改革に寄与する活動を実施していく所存である。

また、第 3 期科学技術基本計画にも謳われているように、女性研究者の比率を高めることが、我が国の科学技術研究にとって喫緊の課題である。本学は、自然科学系教員の内 35%が女性で、全国の平均 19%をはるかに上回っているが、現在もさらなる努力を続けている。

さらには、各機関において指導的な役割を果たす女性研究者の比率を高めるべく、これまでの人材育成の実績の上に立って、優秀な女性科学者育成に努め、その育成システムを全国の機関に波及させるとともに、科学技術研究におけるシステム改革に向けた提言も行っていきたい。

04

科学立国を担う次世代リーダー育成啓蒙

(2014 年度「サイエンスフェスティバル」開催結果報告)

04 科学立国を担う次世代リーダー育成啓蒙**(2014年度「サイエンスフェスティバル」開催結果報告)**

大学院人間文化創成科学研究科 自然・応用科学系 教授 最上 善広

2014年度は、四女子大学(本学、津田塾大学、東京女子大学、日本女子大学)の共催により、平成26年8月31日(日)に東京女子大学にて開催された。約100名(うち来訪者79名)の参加があり、共催大学からの参加者を交え、女子中高生やその保護者を対象として、理系女子教育の啓蒙に向けた有意義な開催となった。8回目を迎えた本フェスティバルは、「今こそ、探究心」を副題とし、従来からの、特別講演、卒業生によるパネルディスカッション、学生による実験体験コーナーという構成に加えて、引き続き、ソニー株式会社の協力の下、ソニーのエンジニアやスタッフが講師となって、科学の原理や技術を楽しく学べる工作や実験を行う「ソニー・サイエンスプログラム for ガールズ」(インクルージョン・ワークショップ)も同時開催した。

特別講演として、「私の脳は何を感じているのか」というテーマで、東京大学薬学系研究科、池谷裕二教授から、池谷教授の専門である、大脳生理学の分野にまつわる話をいただいた。講演では、海馬の研究を通じて、脳の健康や老化について探求している池谷教授の最近の研究成果も交え、「自分が今体験している世界は『本物』か」、「自分が見ている色は、だれの目にも同じ『色』に映っているか」、「そもそも、他人の感覚を知ることができるのか」、さらには、「ヒトが感じるができない紫外線や地磁気や超音波などを感じることができたら、世界はどのように映るのか」といった疑問点に迫った。錯覚などの、日常的で具体的な例を提示することで、脳科学への理解がはかられ、参加者には大変好評だった。講演終了後も、参加者から多くの質問が寄せられ、科学への夢を抱かせる場となった。今回は新しい試みとして、ウェブ経由でリアルタイムで質問事項を書き込むシステムを導入したが、ネット環境に親しんでいる、若い世代にアピールできたのではないだろうか。

四女子大学の卒業生によるロールモデル講演会では、「理系の先輩たち」をタイトルに、企業で活躍する四女子大学卒業生の中から、板倉美貴(株式会社ラック セキュリティプロフェッショナル本部 サービス企画開発部、津田塾大学学芸学部情報数理学科卒業)、徳永千恵子(株式会社 IHI CSR 推進部企画グループ、お茶の水女子大学大学院人間文化研究科物質科学専攻修了)、藤田圭子(大鵬薬品工業株式会社 メディカルアフェアーズ本部、日本女子大学大学院理学研究科物質・生物機能科学専攻修了)、横田真利子(富士ゼロックス株式会社 システム・ソリューション・サービス部、東京女子大学文理学部数理学科卒業)の4氏を招き、自身の体験を中心に「理系女子」体験の話をしていただいた。理系分野を選んだ動機や学生時代のこと、現在の仕事の内容、現在の活躍に至るまでの様々な経験、理系分野の魅力など興味深い話がなされ、参加した女子中高生には大変参考になる内容であった。ロールモデル講演会の司会を担当されたのが、コミュニケーションを専門とする東京女子大学現代教養学部人間科学科教授・国広陽子先生であり、理系にこだわらない視点からロールモデル講演を取り纏められたのが新鮮で印象深かった。

四女子大学の学部生・大学院生との交流コーナーでは、「聞いてみよう! 話してみよう! 触っ

てみよう!」のタイトルのもと、数学、情報、物理、化学、生物の分野に渡り、卒業研究や、コンテスト応募研究などの紹介があった(津田塾大学1件、東京女子大学3件)。本学からは、体験コーナーの中で、河口莉子さん、榎本葵さん(人間文化創成科学研究科博士前期課程ライフサイエンス専攻生命科学コース)により、「触ってみよう、考えてみよう—絶滅危惧1類マリモトアサクサノリ」というテーマで研究紹介がなされた。名前はよく聞くけれど、最も絶滅に瀕している生物種の1つであるマリモトアサクサノリを中心に、実物や実験装置を示しながら、それらの分布や、生息環境を含めて、生物種を良く知ることから始まる保全生態学について研究成果も交えた説明がなされた(04図1)。

加えて、大学で実際に行っている研究について、ポスター発表を用い(津田塾大学3件、お茶の水女子大学2件)、日頃の研究活動を丁寧に解説をすることで、女子中高生が大学での生の研究に直接触れる良い機会となった。本学からは、水戸晶子さん(人間文化創成科学研究科博士前期課程理学専攻化学・生物化学コース)による、「ZG16pの腸上皮細胞における機能」、菊池彩花さん(理学部生物学科)による、「ミドリイシサンゴ初期ポリプの骨格形成ステージ表」の発表があり、中高生にとっては、研究活動の実際を知る良い機会になった(04図2)。参加者からは、身近な問題として、進路選択や、受験に関する相談もあり、有意義な企画となった。

学部生・大学院生との交流コーナーに並行して、ソニー株式会社による「ソニー・サイエンスプログラム for ガールズ」が同時に開催され、事前申し込みを行った、18名の女子中高生が、オプトロニクスをテーマに、物作りの体験型ワークショップに参加した。不慣れな、ハンダ付けなども、ソニーのエンジニアやスタッフが講師となって易しく指導し、科学の原理や技術を楽しく学ぶ機会が提供され、参加者の満足度が高いプログラムとなった。

アンケートには、「女性にとって、結婚や子育ての話や、仕事を選んだキッカケなど、本当に参考になる。」「それなりに難しい内容であったが、何のために大学へ行くのか、どういう仕事をしていくのか、子供自身に考えさせることができるこの貴重な機会をこれからも続けてほしい。」「理系分野のことについて、分かりやすく詳しく教えていただけたので、参加して良かった。また参加したい。」というような意見が寄せられていた。



(04図1) 学部生・大学院生との交流
(体験コーナー)の様子



(04図2) 学部生・大学院生との交流(ポスター発表コーナー)の様子

05

お茶大女性ビジネスリーダー 育成塾：徽音塾

05 お茶大女性ビジネスリーダー育成塾：徽音塾

リーダーシップ養成教育研究センター センター長 塚田 和美
(大学院人間文化創成科学研究科 自然・応用科学系 教授)

企業等で管理職などの指導的な立場に就くことを目指す女性を主たる対象とした生涯学習講座「お茶大女性ビジネスリーダー育成塾：徽音塾(以後、徽音塾と呼称)」を2014年度に開講した。徽音塾は、家事や育児等と両立可能な学習環境、および、学ぶ意欲のある女性に本学の女性リーダー育成の実績を活かし、かつ、国立の女子大学ならではのきめ細やかで質の高い学びと交流の場の提供を目的としている。

2014年度は(05表1)に示す6講座を開講した。各講座ともに毎週土曜日(4日間)に開催し、1日に180分(90分×2コマ)の講義を実施した(1講座 90分×8コマ)。なお、各講座1回、ランチを兼ねて塾生同士のネットワークを構築するための交流会(ネットワーキングランチ)を開催した。講師は、理論的かつアカデミックな側面からの講義が可能な大学教員(名誉教授含む)、企業等で十分な実績を有する役職経験者や実務経験者、グローバルに活躍している方々、計15名に依頼した。

(05表1) 2014年度 徽音塾 講座一覧

学期	日程	講座名	講座内容	講師
春学期	5月 10日 17日 ★24日 31日	女性のエンパワーメント	女性の才能と可能性を開花させ、仕事に対する意識を高めるための特別カリキュラムです。豊富な知識と経験を有する講師陣より、組織の中で「個」を生かして働くこと、ライフキャリアデザインなどについて語っていただきます。受講者ひとりひとりの仕事への意欲や目的意識を高め、ひいては、男女共同参画社会の真の実現に寄与する人材を育成することを目的としています。	5/10-1 岩田喜美枝氏 (21世紀職業財団 会長) 5/10-2 横田響子氏 (株式会社コラボラボ 代表取締役) 5/17-1 笹かおる氏(本学名誉教授) 5/17-2 國井秀子氏 (芝浦工業大学 学長補佐) 5/24-1 唐澤理恵氏 (株式会社パーソナルデザイン 代表) 5/24-2 宇野公子氏 (東京外国語大学大学院 教授) 5/31-1 篠塚英子氏 (本学名誉教授) 5/31-2 金田晃一氏 (武田薬品工業株式会社 シニアマネジャー)
	6月 7日 14日 ★21日 28日	組織マネジメントとリーダーシップ	マクロ組織論とミクロ組織論、リーダーの役割と機能、中間管理職のリーダーシップ、モチベーション理論、企業文化、グローバル組織のマネジメント、異文化コミュニケーションなどについて学び、マネジャーとしての組織管理の理論と方法を習得することを目的としています。	6/7、6/14 八代京子氏 (麗澤大学 名誉教授) 6/21、6/28 高田朝子氏 (法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科 教授)

秋学期	10月 4日 11日 ★18日 25日	経営戦略・マーケティング	企業戦略(事業ドメイン設定)、戦略的提携、企業間連携、事業戦略(競争戦略)、競争戦略の理論、戦略策定の方法、マーケティングの基礎理論、市場調査、消費者行動、最近のマーケティング戦略(データマイニング、SNS活用、グローバルマーケティング)などのマーケティングの最新理論や企業の実例について学び、経営戦略およびマーケティングの基礎理論を理解し、企業における経営戦略策定の視点、方法を習得することを目的としています。	10/4、10/11 露木恵美子氏 (中央大学大学院 戦略経営研究科 教授) 10/18、10/25 竹内淑恵氏 (法政大学経営学部 教授)
	11月 1日 15日 ★22日 29日	コーポレート・ガバナンスとIR	株式会社の組織(株主総会、取締役会、監査役会、委員会)、企業財務と監査制度、機関投資家と個人株主、金融商品取引法に基づく情報開示制度とインサイダー取引規制、アカウントリビリティとIR活動について学び、株式会社とコーポレート・ガバナンスの仕組み並びに今後の動向等について理解することを目的としています。	吉村貞彦氏 (吉村貞彦公認会計士事務所 代表 公認会計士)
冬学期	1月 10日 17日 ★24日 31日	財務会計	企業会計の原理、損益計算書の見方、貸借対照表の見方、管理会計と経営管理、キャッシュフローの管理、投資収益、投資コスト、会計監査の視点について学び、簿記・会計の原理を理解し、マネジャーの立場から財務諸表の評価、企業の資金の流れおよび経営管理、財務管理について理解することを目的としています。	中溝恵津子氏 (中溝公認会計士事務所 公認会計士)
	2月 7日 14日 ★21日 28日	企業法務・労務管理	企業経営と関係が深い法律、規制に関する知識(消費者保護法、特定商取引法、景品表示法、独占禁止法、下請代金遅延等防止法、証券取引法、出資法、会社法等)、企業のコンプライアンス制度、内部通報、企業倫理・コーポレートシチズンシップ、労働関連法規(労働三法、育児介護休業法、障害者雇用等)企業に関連する法制度とその運用、コンプライアンス実現の仕組み、労働法規と各種制度について知識を習得することを目的としています。	汐崎浩正氏 (西村あさひ法律事務所 弁護士 (パートナー))

※ ☆のつく日は、ネットワーキングランチ開催日です。

2014年度は36名が入塾し、うち25名は本学卒業生であった。なお、受講者延べ数は69名であり、6講座すべて受講したのは2名であった。塾生の約7割は企業等に勤務し、業種も多様であった。そのほか政府、大学、自治体職員等の受講も見受けられた。塾生の年齢層は、当塾の主たる受講対象者である課長相当職に就く以前の年齢層(概ね20代後半～30代)が2/3を占めた。当塾を受講した塾生の満足度は、以下に示す「受講生の声」の通り、非常に高いものとなった。

【受講生の声① 社会の流れも変わっていることを改めて知りました】

職場でも女性活躍の取り組みが行われており、自分自身のキャリアアップについて考えていた時この徽音塾の開講を知り、受講することにしました。

5月の「女性のエンパワーメント」講座では8名の方の講義を聴くことができ、どの講義もご自身の

経験談を踏まえての内容でとても刺激を受けました。これまでも活躍する女性の講演を聴く機会は何度もありましたが、今回の講義は大学の先生方の講義が多く、先輩女性としての経験談だけではなく、社会の動きなど学問的な内容も含まれており、お茶大で開催された講義ならではの特徴だったのではないかと思います。私は、お茶大在学中もジェンダー論や働く女性に関わる問題の授業をとっていましたが、約10年ぶりに講義を聴き、社会の流れも変わっていることを改めて知りました。卒業後にまたこのような講義を受けることができ、受講してよかったと思っています。

(2005年3月 本学 生活科学部 人間生活学科 卒業)

【受講生の声② 知識を定着させ、活用するきっかけになりました】

日々の業務で“経営的な数字に関する知識が不足している”ことを痛感し、「秋学期(2講座)」「冬学期(2講座)」を通じて4か月間分、受講しました。私の勤務する会社は非上場の中小企業であるため、受講前は対象外ではないかと危惧していましたが、先生方が参加者に合わせてテーマを調整くださったお陰で、1つひとつの項目を自分の糧にすることができました。また、皆さんとの社会人経験を反映したディスカッションを通じて、働く場での共通点や差異から、自分なりの検討すべきポイントを見いだすことができました。特に「財務会計」の講義では、自分たちの普段の業務活動がどう会計に落とし込まれているのか、またそれを今後の方針を決めるためにどのように用いるのかをわかりやすく説明いただき、課題解決につながりました。德音塾事務局の先生方には、仕事のスケジュールでやむなく休んだ場合も、資料や教材についてご配慮いただき、安心して受講を進めることができます。

仕事を進める上で、ふと“疑問”や“勉強したいこと”が浮かんだとしても、なかなか実際に勉強につなげにくく、日常に埋もれていきがちです。德音塾で時間をとって効率的に学習することで、知識を定着させ、活用するきっかけになりました。

(1996年3月 本学 家政学部 児童学科 卒業)



(05 図 1) 2014年度 德音塾開講式の様子

06 行政・研究機関への協力・連携

06 行政・研究機関への協力・連携

リーダーシップ養成教育研究センター センター長 塚田 和美
(大学院人間文化創成科学研究科 自然・応用科学系 教授)

06-1 福井県への協力・連携

福井県と2012年1月21日に締結した相互協力協定に基づいて、2012年度、本学は福井県「未来きらりプログラム」の策定に協力した。これは福井県による県内社会人女性のキャリアアップを目的とした研修プログラムである。2014年度は30名の受講生があった。

本学リーダーシップ養成教育研究センターは同プログラムに対し、特に女性リーダー育成のノウハウを提供している。具体的な内容としては、福井県が上記プログラムで実施している、キャリアデザイン論、ワーク・ライフ・バランスに関する講座、一年間の受講振り返りと修了式へ本学教員を講師として派遣、プレゼンテーション力向上のための講座への講師の紹介、また本学におけるリーダーシップ養成に関する講義やシンポジウム等への、プログラム関係者の聴講・参加受入などである。

2014年度末に迎える協定期間終了前に、2015年3月2日に、新たな相互協力協定を締結した。これまでの協力事項を継続する他、未来きらりプログラムに新たに製造業現場リーダーを育成するコースを作成するにあたっての本学の協力、学生に対する福井県の女性活躍施策の周知に関する協力、本学が芝浦工業大学、物質材料研究機構と連携して行っている「工学系女性研究者を増やす事業」に対する福井県からの協力等が追加された。

(06-1 表1) 福井県との連携・協力一覧

日付	協力・連携内容	備考
2014/6/2	福井県未来きらりプログラムへの講師派遣	開講式挨拶:鷹野景子(副学長) 講義内容:「キャリアデザイン」 講師:望月由起(准教授) 受講者数:20名
2014/6/11	お茶の水女子大学学生との交流会	福井県参加者数:4名 学生:6名
2014/6/11	お茶の水女子大学連続講演会「リーダーシップ論」への聴講受入	講演会の詳細は「02-2-6 リーダーシップ育成に関わる講演会」参照。 福井県参加者数:4名
2014/7/16	お茶の水女子大学「ロールモデル講演会」への聴講受入	講演会の詳細は「02-2-2 お茶の水女子大学論」参照。 福井県参加者数:1名
2014/8/8	福井県未来きらりプログラムへの講師派遣	講義内容:「ワーク・ライフ・バランス」 講師:齋藤悦子(准教授) 受講者数:20名

2014/10/21	お茶の水女子大学「女性リーダーへの道(ロールモデル入門編)」への聴講受入	講義の詳細は「02-2-3 「女性リーダーへの道(入門編/ロールモデル入門編)」参照。 福井県参加者数:1名
2015/1/13	お茶の水女子大学「女性リーダーへの道(ロールモデル入門編)」への聴講受入	講義の詳細は「02-2-3 「女性リーダーへの道(入門編/ロールモデル入門編)」参照。 福井県参加者数:1名
2015/3/2	福井県未来きらりプログラムへの講師派遣、NEXTメンバーとの交流会及び修了式	内容:一年間の振り返り 講師:塚田和美(教授、リーダーシップ養成教育研究センター長) 参列:鷹野景子(副学長)



(図06-1) 福井県「未来きらりプログラム」修了式(2015/3/2 福井県庁にて)

06-2 内閣府との共催事業

大学院人間文化創成科学研究科 人間科学系 准教授 デ アウカンタラ マルセロ
リーダーシップ養成教育研究センター 特任アソシエイトフェロー 井上 奈美子

06-2-1 本事業実施に係る背景

本学は、内閣府・男女共同参画推進連携会議による「国・地方連携会議ネットワークを活用した男女共同参画推進事業」の公募に「企業×女性起業家×学生の出会いの場の創出 ビジネスにも運命の赤い糸ってあるんです—WEPs(女性のエンパワーメント原則)の実現に向けて—」という事業企画で2014年6月に応募し、同年7月に採択された。

本事業は内閣府、J300実行委員会(女性社長.net編集部内)、一般社団法人東京ニュービジネス

ス協議会との共催で実施された。協力・後援団体は、学校法人芝浦工業大学、一般社団法人神奈川ニュービジネス協議会、公益社団法人日本ニュービジネス協議会連合会、公益社団法人 21 世紀職業財団、一般社団法人国立大学協会、認定 NPO 法人国連ウィメン日本協会、株式会社日本政策投資銀行である。

06-2-2 事業のコンセプト

本事業は、WEPs の実現を軸に展開した。WEPs は 7 原則で構成されている。日本では 210 社 (2015 年 2 月現在:WEPs ウェブサイト「Companies searchable data」

<http://weprinciples.org/Site/Companies/#search> に 2/20 アクセス) が WEPs に賛同し、署名しているが、社内で実施される男女平等への取組は、WEPs 原則の第 1～第 4 原則に相当するものである。

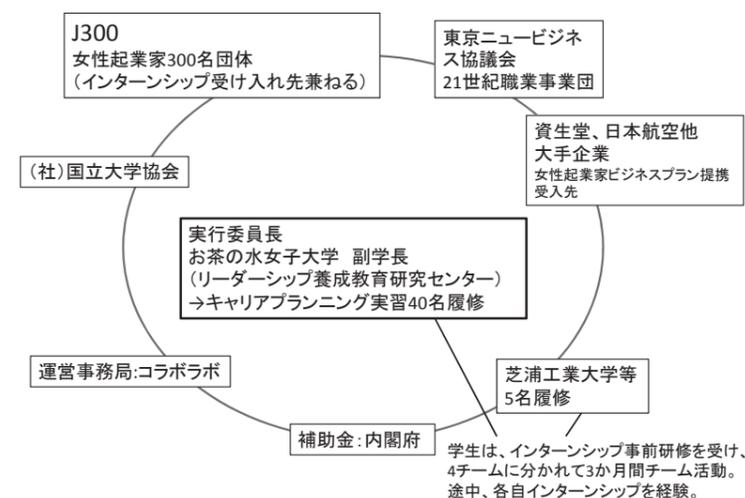
本事業は、WEPs 原則の中でその取組の在り方が模索されている第 5 原則「事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動」と第 6 原則「地域におけるリーダーシップと参画」に焦点をあわせることにした。第 5 原則、第 6 原則は職場組織を越えて、市場、地域を対象とした男女共同参画社会の創造と深く関係しており、日本における WEPs の展開を考える際、本学が内閣府やその他の諸組織と連携し、その取組方法を社会に提示することが極めて重要であると考えたからである。本事業の組織体制を(06-2-2 図 1)に示す。

本事業では、第 5 原則のうち「女性の経営者や起業家との取引の発展、取引先や同業者の関与」、第 6 原則のうち「ステークホルダーや当局、その他の機関との協働促進」を取り上げ、これらの原則の実現を以下の 3 点から図ることとした。

- 1) WEPs の理解の促進
- 2) 女性起業家のもとでの学生インターンシップ
- 3) イベントにおいて女性起業家と企業の取引促進を学生が支援する

上記 1)～3)は、キャリアデザインプログラム科目群の 1 分野であるキャリア・プランニング実習の講義の中で進められることとなった(講義担当者:デ アウカンタラ マルセロ、井上奈美子)。

行政、産業界、大学が連携して取り組むリーダー育成プログラム



(06-2-2 図 1) 本事業の組織体制

06-2-3 キャリア・プランニング実習

キャリア・プランニング実習は 2014 年 10 月から開講した。本学と他大学の学生向けに実習内容を告知し、受講生を募集した。結果、本学学生 40 名、他大学学生 5 名(芝浦工業大学 4 名、恵泉女学園大学 1 名)の計 45 名が受講した。講義実施日と内容は(06-2-3 表 1)の通りである。

(06-2-3 表 1) キャリア・プランニング実習 実施日・内容

日付	内容
2014/10/3	第 1 回:実習説明会
2014/10/24	第 2 回:ビジネスマナー・プレゼンテーションについて(講義)
2014/11/14	第 3 回:女性起業家をお招きして 社長 10 名による企業説明
2014/11/21	第 4 回:女性起業家をお招きして 社長 6 名による企業説明
2014/12/19	第 5 回:イベント準備、リハーサル(於:SYNQA 中央区京橋)
2015/1/13	第 6 回:イベント「企業×女性起業家×学生の出会いの場の創出 ビジネスにも運命の赤い糸ってあるんです」(於:SYNQA 中央区京橋)
2015/2/13	レポート提出(インターンシップとイベントを通じて学んだこと)

この他、女性起業家のもとでのインターンシップが実施された。インターンシップ受け入れ先は 10 社であり、各社に 2～3 人の学生のインターンシップを依頼した(06-2-3 表 2)。インターンシップは、2014 年 11 月～2015 年 1 月の間に実施された。

(06-2-3 表 2) インターンシップ学生受け入れ先と受け入れ人数

企業名	学生数	企業名	学生数
株式会社アネモイ	3 名	SAKU 株式会社	2 名
株式会社ヴィーブ	2 名	株式会社シンクジャム	2 名
株式会社エニタイムズ	3 名	株式会社ディレクターズパラダイス	2 名
株式会社クリエイティブ PR	2 名	株式会社テレワークマネジメント	2 名
株式会社コスモピア	2 名	株式会社ハッピーコム	3 名

本講義の到達目標は①WEPs を理解する、②経済分野での女性のリーダーシップのあり方を学ぶ、③自らのキャリアの幅を広げる、④プレゼンテーションスキルを獲得する の4点であった。①については、第1回の講義の中で進められた。②、③については、第3回、第4回と各学生が配属されたインターンシップ先において、④については第2回、第5回、第6回で実施された。

06-2-4 共催イベント(企業×女性起業家×学生の出会いで社会を活性化！

「ビジネスにも運命の赤い糸ってあるんです」

2015 年 1 月 13 日、イトーキ東京イノベーションセンターSYNQA(中央区)において、内閣府、J300 実行委員会(女性社長.net 編集部内)、一般社団法人東京ニュービジネス協議会と共催のイベント「企業×女性起業家×学生の出会いで社会を活性化！『ビジネスにも運命の赤い糸ってあるんです』」が開催された(06-2-4 図 1)。

本イベントのプログラムは(06-2-4 表 1)に示す通りである。



(06-2-4 図 1) 共催イベント チラシ

(06-2-4 表 1) 共催イベント プログラム

時間	特設ステージ	ツアー	商品展示
13:00-14:50	トークセッション 1 女性起業家と取引企業によるコラボレーション事例紹介 トークセッション 2 全国各地で活躍する女性起業家の取組紹介	学生によるプレゼンツアー、 女性起業家 100 社のアピールボード展示	女性起業家の商品展示(5 社)、 アワードノミネーターの投票
15:00-15:50	ワークショップ 新ビジネスのアイデア&コラボレーション創出		
16:00-17:15	プレゼンテーション 企業への女性起業家のプレゼンテーション		
17:15-17:30	クロージングセッション 企業からのオファー発表		

イベントに参加した学生は 37 名であった(06-2-4 図 2)。本イベントへの参加者(来場者)は全体で 260 名を超えた。一般企業関係者 121 名、女性起業家約 100 名の参加であった(06-2-4 図 3)。イベントは特設ステージにおいて進行し、学生は女性起業家の事業、全国のアワードノミネーター、商品展示、アピールボードなどについて来場した企業関係者や一般客に対してプレゼンテーションを行った(06-2-4 図 4)。



(06-2-4 図 2) 参加学生集合写真



(06-2-4 図 3) 女性起業家集合写真



(06-2-4 図 4) 学生による女性起業家の取組紹介

06-2-5 事業成果

本事業のコンセプトは WEPs 第 5 原則の「女性の経営者や起業家との取引の発展、取引先や同業者の関与」、第 6 原則の「ステークホルダーや当局、その他の機関との協働促進」の実現であった。実現に当たり、学生たちはキャリア・プランニング実習の受講によって①WEPs を理解し、②女性起業家のもとでのインターンシップを経験し、③イベントにおいて女性起業家と企業の取引を支援する効果的なプレゼンテーション技術を学んだ。以下に①から③について、その成果の詳細を述べる。

① WEPs の理解

キャリア・プランニング実習を通して、WEPs の成立とその経緯、日本における WEPs 署名企業と非署名企業の状況、WEPs 署名を認識することの意義について理解を深めることができた。

② 女性起業家のもとでのインターンシップ

インターンシップ実施直前の第 2 回、第 3 回、第 4 回の講義の中で、日本における女性起業家の現状を学び、受け入れ企業の事業内容を学生全員で把握した。それにより、起業するまでの経緯は多様であり、業種も様々であるが、起業のアイデアは起業家自身の人生経験から生まれ、社会との接点を積極的に持ち、何らかの貢献を果たしたいという点が共通しているという知識を得た。インターンシップは、1 月 13 日のイベントでのプレゼンツアーを目標に、各企業の商品・サービスの理解、学生視点での企業アピール、大企業とのコラボレーション提案を行うことが課題として与えられた。(06-2-5 表 1)は、学生が提出したレポートをもとに、インターンシップ経験から学生たちが学んだことをまとめたものである。

(06-2-5 表 1) インターンシップ経験から学んだこと

内容	詳細
キャリアの捉え方について	<ul style="list-style-type: none"> ・インターンを通し、私の職業観は前向きなものに変化したと感じている。 ・女性が社会に進出することについて考える機会が多く与えられた。 ・チャンスをつかむためには人脈も大切だとわかった。 ・自分のキャリアへの意識が変わるのをさまざまな方面で実感した。
女性起業家の仕事等について	<ul style="list-style-type: none"> ・企業について、いわゆる大企業のイメージしか持ち合わせておらず、場所や従業員人数、企業の雰囲気など想像とは異なったので、少々驚いた。 ・企業で働いている方々はコミュニケーションが取りやすいような雰囲気を大切にされていて、自分の「社会」へのイメージを大きく変えるきっかけとなった。 ・名前を知る企業のサービスには、中小企業の協力や技術が欠かせないという現状に気づいた。

<ul style="list-style-type: none"> ・若いうちから起業し、女性が働きやすく、家庭内でも満足いくライフスタイルを送るためにと仕事に取り組む女性企業家さんとインターンを通して間近に接し、ただ働きやすい環境を求めただけではなく、自分からそうしたものを獲得していこう、作り上げようとするアグレッシブな姿勢の大切さを感じ、これから就職するに向けてのモチベーションを上げる事が出来た。
--

インターンシップを通じ、学生は生涯を通じてのキャリアという長期的な視点を持ち、自らのキャリアをいかに創造するかを考えるようになった。

③ イベントにおける女性起業家と企業の取引支援のためのプレゼンテーション

イベントへの来場者数は 260 名を超えた。学生たちはインターンシップで得た知識を十分に活用し、来場者に女性起業家の事業や商品を説明したり、商品展示方法やツアー方法、PR 方法について考えたりすることでスキルアップにつながった。

(06-2-5 表2)は、学生が提出したレポートをもとに、ビジネスマッチングイベントを通じて学生が学んだことをまとめたものである。

(06-2-5 表2) 参加イベントから学んだこと

内容	詳細
コミュニケーションの取り方について	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーションをとって柔軟な人間関係を築き、真面目に、誠実に向き合うことが理想なのであって、固くなる必要は無いのだと気づくことができた。 ・人に対してきちんとわかりやすい説明を行うためには、相手の知りたいこと・必要としていることをとらえながら筋道を立てて話していくことが必要だと思った。 ・他学科・他学年の、普段あまり話すことの少ない人と意見を出し合いながらひとつのものを作り上げていくことに意義を感じた。
将来のキャリアについて	<ul style="list-style-type: none"> ・教科書には書いていない、今後の将来を考えていく上で大切なことを学べたと思う。 ・今後就業するうえで、得意分野を活かして働くためには、まず、自分を見つめ直すことが必要なのではないかと思った。そのために、日頃より分野にとらわれずにさまざまなことに興味を示し、チャレンジしていく姿勢を貫いていきたい。 ・自分自身の強みを見つめ直し、それを伸ばし活かしていく手段を考えることも必要であると感じた。 ・今回自分の能力として気づけた部分は、どの分野においても大切な能力だと思うので、これからも伸ばしていきたいと思う。 ・イベント後、就職活動で実際に中小企業の面接を受けたり、大手企業の新たな可能性を説明会で考えたりするなど、自分の中で企業を見る幅が広がっている。

	<ul style="list-style-type: none"> ・本講義の受講後に、JTB とマイナビが主催するビジネスコンテストに応募し、女性が本当に必要とする保育所のプランを考案するなど、起業に対する意識を持って行動ができています。 ・女性社長のように将来への不安ばかりを感じるのではなく、自分の興味、関心に向かっていくことも必要だし、人生はみんなとは違っていてもいいのだと思えるようになった。 ・女性だからできないと考えるのではなく、自分のことを一人の人間として見て、目標に向かっていけるよう、努力していきたい。
リーダーシップについて	<ul style="list-style-type: none"> ・リーダーシップのあり方はひとつではなく、組織が目指すものや個人の特性のある数だけ多様なリーダーシップがあるのだ、という学びを得ることができた。 ・私が学んだことは、リーダーとして人をまとめる際の目配りの大切さだった。 ・実際チームリーダーとして学生をまとめる立場に立ってみると、メンバー一人一人に目を配り、細かな配慮をすることがリーダーの取るべき態度の重要な一部分であると感じるようになった。
ビジネスについて	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の目線から不便さや不足しているものを解消するアイデアを用いることで、新たなビジネスを生み出すことができることを実感した。 ・商品開発において女性ならではの視点を持つことが重要ではないかと思う。 ・曖昧な知識で曖昧な対応を取ることは、不誠実だし、なにより信用を失うことなのだと思えた。

学生たちはイベントへの参加を通じて、来場者や仕事仲間とのコミュニケーションのとり方、ビジネスのやり方、リーダーシップの重要性、将来のキャリアプランの立て方について学ぶと共に、女性起業家の業務内容を発信し、取引機会を創出することに貢献した。

以上の成果から、今回の事業のコンセプトとなった WEPs 第 5 原則「女性の経営者や起業家との取引の発展、取引先や同業者の関与」は成功を収めることができたと考える。また、第 6 原則「ステークホルダーや当局、その他の機関との協働促進」は、本学が内閣府、女性起業家のネットワーク J300 実行委員会、一般社団法人東京ニュービジネス協議会と共に事業を実施し、国立の女子大学というステークホルダーの立場で、日本社会における男女共同参画推進のためのリーダーシップを発揮できたと考える。そうした場の提供は、将来を担う女子学生たちのキャリア教育とエンパワーメントに大いに貢献するものであろう。さらに、第 5、6 原則への取組方法が模索されている日本において、その実例を創造し、発信したことについても大きな意義があったと考える。

06-3 各種機関への協力・連携

リーダーシップ養成教育研究センターで行っているリーダーシップ養成事業、女性研究者支援事業に関するインタビュー、ヒアリング、協力・連携要請のために来訪した方々の所属機関の一覧(06-3表1)と、その他各種機関への協力一覧(06-3表2)を以下に示す。

(06-3表1) 各種機関の来訪・取材一覧

日付	所属
2014/04/04	株式会社クロスカンパニー
2014/07/18	名古屋大学 男女共同参画室
2014/09/18	日経新聞社
2014/10/03	大阪市立大学 女性研究者支援室
2015/01/19	JST ダイバーシティ推進室
2015/01/19	日経新聞社

(06-3表2) その他各種機関への協力一覧

依頼機関及び担当	協力内容
技術同友会ダイバーシティ推進委員会外部委員 鷹野景子 副学長	委員会委員の依頼
技術同友会ダイバーシティ推進委員会平成26年度活動報告書への寄稿 「お茶の水女子大学における女性研究者育成と雇用環境整備—COSMOSプロジェクトを中心に—」鷹野景子 副学長	原稿依頼

07 本事業に関する報道

07 本事業に関する報道

リーダーシップ養成教育研究センター センター長 塚田 和美
 (大学院人間文化創成科学研究科 自然・応用科学系 教授)

(07表1) リーダーシップ養成教育研究センター関係の主なマスコミ報道一覧

日付	報道機関名	内容・見出し
2014/6/4	日刊県民福井	女性リーダー養成へ講演会
2014/8/16	毎日新聞	「これからの日本をリードする女性の力」座談会 女子大生誕生の日
2014/9/15	文京ニュース	国立女性教育会館『男女共同参画推進フォーラム』 「ひとり一人の活躍が社会を作る」開催 ワークショップ『一步前へ！「お茶大女性ビジネスリー ダー育成塾: 微音塾」が目指すもの』
2014/9/27	日本経済新聞	キャリアづくり 女子大が起点に 微音塾紹介
2014/10/11	Japan Times	BULLETIN BOARD “Symposium on woman to feature female ambassadors”
2015/1/26	AERA	覚悟とスキル育てます 女子大のリーダー育成力 微音塾紹介

書 名 文部科学省特別経費 (平成 22 年度—平成 27 年度)
 「女性リーダーを創出する国際拠点の形成」
 H26 年度 成果報告書

発 行 日 平成 27 年 8 月 1 日

編 集 ・ 発 行 国立大学法人 お茶の水女子大学
 リーダーシップ養成教育研究センター
 〒 112-8610 東京都文京区大塚 2-1-1
 T E L 03-5978-5520
 E-mail info-leader@cc.ocha.ac.jp
 U R L http://www-w.cf.ocha.ac.jp/leader/

編 集 事 務 国立大学法人 お茶の水女子大学
 リーダーシップ養成教育研究センター
 アカデミック・アシスタント 金 富美
 アカデミック・アシスタント 西澤 千典

印 刷 ・ 製 本 株式会社三京エンタープライズ

お茶の水女子大学

Ochanomizu University