グローバル女性リーダー育成のための

国際的教育研究拠点形成

令和3年度 活動報告書

お茶の水女子大学
Ochanomizu University

目 次

1　はじめに　2

2　グローバルリーダーシップ研究所 概要　3

2-1　研究所の使命 …… 4
2-2　女性リーダー育成理念 …… 5
2-3　IGLロゴ決定 …… 7
2-4　事業の詳細 …… 8
2-5　部門と構成メンバー …… 9

3　研究プロジェクト・部門における活動　11

3-1　研究プロジェクト …… 12
3-1-1　梨花女子大学校（韓国）との連携
リーダーに必要とされる資質や能力についての捉え方の男女差
―アジア5か国の大学生を対象とした調査から― …… 12
3-1-2　リーダーシップ育成プログラムの開発・実践と教育効果検証指標の開発・活用 …… 15
3-1-3　女性研究者支援、雇用環境整備取組のモデル開発とその効果検証 …… 18
3-2　部門における活動 …… 23
3-2-1　リーダーシップ教育研究部門 …… 23
3-2-2　ダイバーシティ推進部門 …… 26
3-2-3　比較日本学教育研究部門 …… 26

4　シンポジウム・講演会　29

4-1　シンポジウム …… 30
4-1-1　「リーダーシップのあり方における文化的多様性を考える」
“Cross-Cultural Diversity in Leadership Styles” …… 30
4-1-2　「リーダーシップの地平：ジェンダー平等推進のための理論と実践」
“Leadership for All: Theory and Action to Foster Gender Equality” …… 31
4-1-3　学長カンファレンス　お茶の水女子大学×梨花女子大学校
「明日へ ―グローバル女性リーダー育成のためのビジョン―」
Presidents’ Conference Ochanomizu × Ewha
“Tomorrow: Vision for Fostering Global Women Leaders” …… 33
4-1-4　「インドおよびインドネシアにおける女性リーダー：課題とエンパワメント戦略の観点から」
“Challenges and Key Empowerment Strategies for Women Leaders in India and Indonesia” … 35
4-1-5　「グローバル女性リーダーシップ―アジアからの提言―」
“Global Women’s Leadership: Proposals from Asia” …… 37
4-2　比較日本学教育研究部門　シンポジウム・コンソーシアム・講演会 …… 39
4-2-1　第23回国際日本学シンポジウム「近代日本と北欧・ドイツ ―文学・宗教・ナショナリズム」… 39
4-2-2　第3回国際日本学講演会「UCLAにおける日本演劇講義録
――パンデミック、人種、ジェンダー問題に向き合いながら」 …… 40
4-2-3　第16回国際日本学コンソーシアム「世界と日本：融合する文化」 …… 42
4-2-4　第4回国際日本学講演会「もう一つの天草くずれ―信仰と生業」 …… 43

5　セミナー・ワークショップ　45

5-1　セミナー …… 46
5-1-1　第6回IGLオンラインセミナー
「お茶大へのマイウェイ グローバル女性リーダーへのビジョン」
“My Way to Ochadai: Vision for Global Women Leaders” …… 46

5-1-2　第7回IGLオンラインセミナー
「リーダーシップ・ナラティブにおける言説／談話的アプローチ」
“Discursive Approaches to Narratives of Leadership” …… 47
5-1-3　第8回IGLオンラインセミナー
「なぜ女性リーダーが求められるのか〜企業の女性育成策の今、そしてこれから」 …… 48
5-1-4　第9回IGLオンラインセミナー　Special Lecture
“Women in Leadership Positions in Global Multinational Companies” …… 49
5-1-5　第10回IGLオンラインセミナー　Special Lecture
「東アジアの異なる文化とCOVID-19に対する異なる対応」
“Different Cultures in the East Asia and Different Responses for the COVID-19” …… 50
5-1-6　第11回IGLオンラインセミナー　サマプロ特別講演会
対談「大衆文化のヒーロー 歌舞伎とマンガII」…… 51
5-1-7　第12回IGLオンラインセミナー
「女性のキャリア、リーダーシップの進化系を考える」 …… 52
5-1-8　第13回IGLオンラインセミナー
「DX時代における女性リーダーの働き方」…… 53
5-1-9　第14回IGLオンラインセミナー
「パンデミックにおけるリーダーシップの重要性―新型コロナウイルスの場合」
“The Importance of Leadership in a Global Pandemic: The Case of Covid-19” …… 54
5-1-10　第15回IGLオンラインセミナー　Special Lecture
“Leadership Building Programs of Global Organizations: The Case of Peace Promoting International NGO” …… 55
5-1-11　第16回IGLオンラインセミナー　Special Lecture
「不可能を可能にする存在としての女性」
“Women as Enablers” …… 56
5-1-12　第17回IGLオンラインセミナー　Special Lecture
「気候変動と災害レジリエンスにおける女性リーダーシップ：フィリピンを事例に」
“Women’s Scientific Leadership in Climate and Disaster Resilience: The Case of the Philippines” …… 57
5-1-13　第18回IGLオンラインセミナー
「ジェンダーの枠を越え自分発のリーダーシップを切り拓く―アナウンサーが大学教授に、専業主婦からの再出発―」 …… 58
5-1-14　第19回IGLオンラインセミナー
「リーダーシップを育てる――私の“モザイク”の旅」…… 59
5-1-15　日韓リーダーシップセミナー …… 59
5-1-16　第20回IGLオンラインセミナー
「幸せなリーダーになるために―自分のポテンシャルを解き放とう！」…… 60
5-2　ワークショップ …… 61
5-2-1　ONLINE Ocha Summer Program for Global Leaders 2021 …… 61

6　特別招聘教授プロジェクト 63

6-1　特別招聘教授　趙成南　梨花女子大学校（韓国）名誉教授 …… 64
6-1-1　「リーダーシップ国際演習Ⅰ／Ⅱ」 …… 65
6-1-2　研究活動の発信と研究業績 …… 67
6-2　特別招聘教授　Corina D. RIANTOPUTRA インドネシア大学 准教授 …… 69
6-2-1　活動概要 …… 70
6-2-2　「男女共同参画国際演習 I」…… 70
6-2-3　研究活動の発信と研究業績 …… 72

7　女性リーダー育成教育 75
7-1　MiLeキャリアデザインプログラムと効果検証指標 …… 76
7-2　研究所担当授業（学部生向け）…… 78
7-2-1　お茶の水女子大学論 …… 78
7-2-2　パーソナル・ブランディング …… 80
7-2-3　ファシリテーション …… 81
7-2-4　女性のキャリアと法制度 …… 82
7-2-5　女性のキャリアと経済 …… 84
7-2-6　グローバル・リーダーシップ実習Ⅰ／Ⅱ …… 85
7-2-7　ダイバーシティ論 …… 86
7-2-8　未来起点ゼミ …… 87
7-3　研究所担当授業（大学院生向け）…… 87
7-3-1　アカデミック女性リーダーへの道（実践編）…… 87
7-3-2　キャリア開発特論（基礎編）…… 89
7-3-3　未来起点研究 …… 89
7-4　研究所担当授業（社会人女性向け）…… 90
7-4-1　お茶大女性リーダー育成塾：徽音塾 …… 90

8　女性リーダー育成事業 95
8-1　世界で活躍できる若手研究者の育成 …… 96
8-1-1　Ocha-IGL Award 2021 英語によるエッセイコンテスト …… 96
8-1-2　学生海外調査研究 …… 98
8-1-3　日韓3女子大学交流合同シンポジウムへの参加 …… 99
8-1-4　国際学会派遣プログラム …… 101
8-1-5　第7回梨花女子大学校―ルース国際セミナー（ELIS）…… 101
8-1-6　国連大学プログラム …… 102
8-1-7　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）…… 103
8-1-8　若手女性研究者支援 …… 105
8-2　本学の雇用環境整備 …… 106
8-2-1　一時保育サポート（臨時託児室）…… 106
8-2-2　お茶大人材バンク …… 107
8-3　研究者支援 …… 107
8-3-1　子育て中の女性研究者支援 …… 107
8-3-2　学内研究者の一時支援 …… 109

9　行政・企業等との協力・連携 111
9-1　福井県との協力・連携 …… 112
9-2　株式会社ブリヂストンとの協力・連携 …… 114

10　学術成果の発信 115
10-1　刊行物 …… 116
10-2　論文・学会発表等研究成果の発信 …… 118
10-2-1　論文等の研究成果の発信 …… 118
10-2-2　学会等の研究成果の発信 …… 119
10-3　講演・セミナー・ワークショップ等への登壇 …… 120
10-4　報道 …… 121
10-5　情報発信 …… 121
10-5-1　ホームページ …… 121
10-5-2　ニューズレター …… 122

10-6　各種機関への往訪・来訪 …… 124

11　資料公開 125

11-1　研究所所有図書 …… 126

表記に関する備考：

本報告書は2022年1月11日現在の執筆である。

執筆者の所属と職位については2022年1月のものを示した。

※ZoomはZoom Video Communications, Incの米国及びその他の国における登録商標または商標である。

1

はじめに

1　はじめに

グローバルリーダーシップ研究所　研究所長　小林　誠
（基幹研究院　人間科学系　教授）

本報告書は、グローバル女性リーダー育成研究機構の「グローバル女性リーダー育成のための国際的教育研究拠点形成」（2015 年度～ 2021 年度）に関し、研究機構の下にある 2 つの研究所のうちの一つであるグローバルリーダーシップ研究所の 2021 年度の事業活動に関するものです。

お茶の水女子大学では2006年度～2009年度において「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、2010 年度～ 2014 年度には「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事業）を実施してきました。これは本学が 1875 年の東京女子師範学校として創設されて以来、継続・追求してきた「グローバルに活躍する女性リーダーの育成と女性の活躍が期待される分野におけるイノベーション創出」という目標を現代的段階においてさらに進めるものでした。

その後継事業として 2015 年度から始まった本事業は、同年度に発足したグローバル女性リーダー育成研究機構を中心に推進され、その下に設立された 2 つの研究所、つまりグローバルリーダーシップ研究所とジェンダー研究所が活動主体となって展開してきました。2021 年度の今年度が最終年度の 7 年目に当たります。グローバルリーダーシップ研究所は、この間、国内外の教育研究機関とさまざまな形で提携を進めることで、グローバルな視点から女性リーダーシップについて教育と研究を推進してきました。2021 年度は昨年に引き続き、新型コロナウイルス感染症拡大のために実渡航を伴う調査や交流が中断された状態でしたが､逆に言えばオンラインでの取り組みを強化するバネを得たとも言え、例年にない規模で国際シンポジウム、国際セミナー、国内セミナーなどの活動を活発に展開することができました。特にグローバル女性リーダー育成研究機構におけるこれまでの 7 年の教育・研究成果の到達点を確認し、今後のいっそうの展開を図る目的で「シリーズ：アジアにおける女性リーダーシップを考える」という計 4 回に亘る国際シンポジウムを 2 研究所の共催で開催するに至ったことは大きな成果だったと言えます。

なお、本報告書を予算年限内に出版する必要から、報告の記述は 2022 年 1 月 11 日時点のものとなっていることを了承下さい。

グローバリゼーションの先には、世界経済における格差の拡大、地球環境破壊、人権侵害や民主主義の動揺、テクノロジーの非人間的な発達といった多様な地球的問題群が仄見えてきています。これらの解決には、それぞれの社会の中で十分な地歩を得てこなかった女性の新たな参画が不可欠であり、その参画を進めるためには女性リーダーシップを促進するという広範な基盤が有益でしょう。グローバルリーダーシップ研究所の取り組みがその一助となっていることを願うとともに、その取り組みの課題を謙虚に反省し、いっそうの教育・研究への貢献を展望したいと思います。皆様の叱咤激励を期待いたします。

2

グローバルリーダーシップ研究所 概要

2　グローバルリーダーシップ研究所　概要

2-1　研究所の使命

グローバルリーダーシップ研究所　研究所長　小林　誠

2015 年 4 月、本学のミッションであるグローバル女性リーダー育成機能を更に強化するため、「グローバル女性リーダー育成研究機構」を新設した。これまで本学のリーダーシップ養成に関する研究及び教育の拠点であり、男女共同参画推進の実施組織であったリーダーシップ養成教育研究センターを発展的に改組し、「グローバルリーダーシップ研究所」（Institute for Global Leadership　< 以下 IGL と表記 >）として、グローバル女性リーダー育成研究機構内に設置した。

本学は、およそ 145 余年にわたる女子高等師範学校以来の伝統を現代に生かし、グローバルな視野をもって多方面に活躍する女性リーダーの育成を使命としている。このようなリーダーを育てるために、本研究所では、カリキュラム開発を進め、リーダーシップ育成を目的とする科目群を設置するとともに、学生海外派遣プログラムの実施、リーダーシップに関するシンポジウム・講演会の開催等さまざまな事業を行っている。また、キャリアアップを目指す社会人女性を対象とした生涯教育講座も実施している。これらの実践とあわせ、今日の社会経済的な状況、国際的な動向に対応する女性リーダーシップ論並びにその育成にかかる理論の研究を国内外の教育研究機関等との連携を強めながら、展開している。

また、本研究所は、本学が全国に先駆けて設置した、男女共同参画を推進する全学的組織である男女共同参画推進本部の実働組織になる。本学では、女性研究者支援の取組を進めるとともに、ダイバーシティが尊重される社会の実現のために、男女問わず多様な働き方が可能となる職場の環境づくりに取組んでいる。このような女性研究者支援、雇用環境整備の実績を踏まえ、教育研究機関の雇用環境整備評価指標を本学が開発し、お茶大インデックスとして公表・発信している。また、2012 年度からは、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、優れた女性研究者の継続的な研究活動や研究中断後の円滑な復帰を支援している。これらの事業の中核を担うのが本研究所である。

本研究所は、女性リーダーを育成して、女性の国際的、社会的活躍を促進、加速させるとともに、国立の女子大学としての本学の使命である男女共同参画社会の実現に寄与していく。

2-2 女性リーダー育成理念

グローバルリーダーシップ研究所　研究所長　小林　誠

（IGL ホームページ（http://www.cf.ocha.ac.jp/igl/index.html）より転載）

migakazuba リーダー育成理念

【140 年のリーダー育成理念を体系化】

「みがかずば」とは、たゆまぬ自己研鑽の精神。

お茶の水女子大学の前身である東京女子師範学校設立時（1875 年）に、昭憲皇太后から和歌「みがかずば」が下賜されました。本学の校歌の歌詞となり、現在も歌い継がれています。

この歌では、学問の道を究めるため常に努力を怠らない姿勢を、宝石や鏡をみがくという行為になぞらえています。この精神の醸成は、現在でもお茶の水女子大学の教育理念の根幹を成しています。

ロゴデザイン意図　～可能性を秘めた原石～

全体のデザインおよびオリジナルロゴは、「みがかずば」の精神によって育まれる、知性としなやかさ、心遣いを兼ね備えたリーダー像をイメージし、直線と曲線を効果的に融合させたものになっています。

背景の多角形は、さまざまな可能性を秘めた原石、すなわち本学で学ぶ人を表します。その上に描かれた曲線は、「みがかずば」の「Mi」と、これからの時代のリーダーが実践すべき「Make a Difference」の「M」をモチーフとし、原石である自分自身をみがき、高め続ける姿勢を表現しています。

（2-2 図 1）　みがかずばロゴ体

「Make a Difference」という生き方。

玉もかがみも、みがくことで輝きます。それは人間も社会も同じ。みがくことで、変わらないと思っていることすら変わるかも知れません。一人では不可能でも、力を合わせれば変えられることもあります。「みがかずば」の先にあるのは、自分自身、そして身近なところから社会までも変えていく「Make a Difference」の実践。常に問題意識を持ち、自ら積極的に周囲に働きかけ、社会に変革をもたらす、新しい時代のリーダーへ。

それは決して難しいことではありません。問題意識を持ちながら自分本来の能力を見出しみがくことによって、誰もがなれるものなのです。

【migakazuba コンピタンス体系】

「Make a Difference」実践のために

「Make a Difference」の実践には、

- 心遣い（自分と異なる意見も尊重し他者に配慮できること）
- 知性（問題を的確に捉え解決すること）
- しなやかさ（難しい局面にも自信を持って柔軟に対応できること）

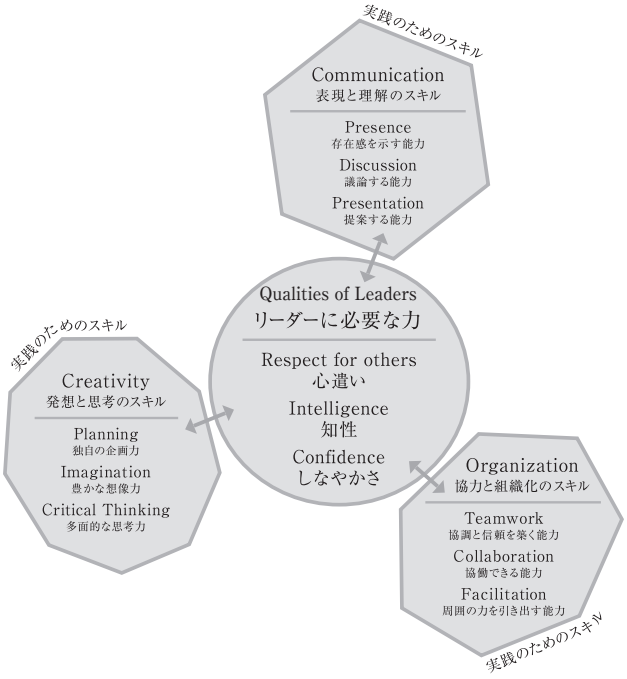
という 3 つの特性が重要です。

そこで必要なのは、創造性豊かな発想と多面的な思考力のスキル、存在感を示し議論や提案の場で的確に表現するスキル、そして仲間や周囲と協力しその力を引き出す組織化のスキル。在学中にそれらをぜひ身に付けてほしいのです。

「Make a Difference」を実践できるリーダーへ。

そのためのコンピタンス体系がお茶の水女子大学にはあります。

この「みがかずば」の精神を migakazuba（日本語・英語）としてまとめ、生涯にわたる行動指針となるよう、入学式で新入生に配布しています。



（2-2 図 2） migakazuba コンピタンス体系

2-3 IGL ロゴ決定

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　岡村　利恵

【募集期間】2021 年 8 月 1 日～ 9 月 30 日
【開催形式】学内公募
【応募資格】学生
【趣旨】

お茶の水女子大学はグローバルな視野をもって多方面に活躍する女性リーダーの育成を使命としており、グローバルリーダーシップ研究所はその一翼を担う組織である。コロナ禍を契機に研究所のセミナーや国際シンポジウムもオンライン化が進む中、国内外の様々な場面で使用できるような本研究所を象徴するロゴマークの必要性が増していることから、IGL の新規ロゴを学内公募にて新たに設けることとした。

【開催報告】

8 月 1 日から 9 月 30 日にかけて、学部生・大学院生を対象に研究所のロゴを募った。厳正なる審査の結果、学部生の作品が最優秀作品賞を受賞した。

作品にある円を基調としたデザインは「グローバル」の頭文字である G をデザイン化したもので、また世界へ羽ばたくというメッセージを鳥のイメージを取り入れることで表現している。IGL のミッションである「グローバル女性リーダーの育成」がデザインとして成立している点が高く評価されての受賞となった。

新たなロゴとともに IGL の活動もさらに躍進できるよう引き続き努力を重ねていきたい。

（2-3 図 1）　グローバルリーダーシップ研究所 ロゴマーク

2-4　事業の詳細

グローバルリーダーシップ研究所　研究所長　小林　誠

事業の詳細は以下の通りである。

事業名：グローバル女性リーダー育成のための国際的教育研究拠点形成

事業の実施主体：グローバル女性リーダー育成研究機構（グローバルリーダーシップ研究所、ジェンダー研究所）

事業計画期間：平成 27 年度～令和 3 年度　（7 年間）

事業の目的と主な取組：本学のこれまでのリーダーシップ教育の実践の成果と本学の強みであるジェンダー研究の成果を生かし、国際性を備えた高度な女性研究者、グローバルな視点を持って多様な場面で活躍する女性リーダーを育成するために、(1) リーダーシップ教育の実践、(2) 国際水準の女性研究者の育成、(3) 国際的ネットワークの拡大・強化、の 3 つを柱として事業を展開する。

この事業の主な取組は、次のものである。

(1) リーダーシップ教育の実践
- 学部、大学院、社会人女性を対象にしたリーダーシップ教育の実践
- 女性リーダーシップ論及びリーダーシップ教育に関わる研究及びその成果をカリキュラム開発、教育実践にフィードバック
- 「リーダーシップ教育の効果検証指標」の開発・運用

(2) 国際水準の女性研究者の育成
- 国際的に活躍する女性研究者育成プログラムの開発・運用
- 国内外のネットワークを活用した研究者および学生の交流

(3) 国際的ネットワークの拡大・強化
- リーダーシップ教育、研究に関する海外の教育研究機関との連携
- 本事業の成果を国際シンポジウム等で世界に発信

本報告書では、グローバルリーダーシップ研究所が主に担当した上記事業の取組について報告する。

2-5 部門と構成メンバー

グローバルリーダーシップ研究所　研究所長　小林　誠

部門と構成メンバーは以下の通りである。

研究所長／教授　小林　誠（国際政治学）
副研究所長／准教授　本林　響子（社会言語学）

部門	職位	氏名（専門分野）
リーダーシップ教育研究	部門長／准教授	中西 公子（理論言語学）
	特別招聘教授	趙 成南（社会学）
	特別招聘教授	コリーナ･リアントプトラ（心理学）
	准教授	本林 響子（社会言語学）
	客員教授	松下 顕（国際金融論、国際関係論）
	特任教授	小中 鉄雄（国際協力）
	客員准教授	角田 彩乃（民事法、組織開発人材育成）
	部門リーダー／特任講師	岡村 利恵（社会学）
	特任講師	郭 麗娟（社会学）
	特任講師	宝月 理恵（社会学）
	兼務／講師	松田 デレク（国際教育）
	特任アソシエイトフェロー	森 暁子（日本文学）
	アカデミック・アシスタント	石渡 久和
	アカデミック・アシスタント	稲垣 明子
	アカデミック・アシスタント	井上 典子
	アカデミック・アシスタント	大持 ほのか（倫理学）
	アカデミック・アシスタント	黒澤 真紀（教育社会学）
	アカデミック・アシスタント	小林 敦子
	アカデミック・アシスタント	造力 由美
	アカデミック・アシスタント	柳田 愛美（ジェンダー、家族社会学）
	研究員（基幹研究院人間科学系 助教）	キャロル･マイルズ（政治経済学）
	客員研究員（実践女子大学 教授）	髙橋 桂子（家族社会学）
	客員研究員（京都ノートルダム女子大学 准教授）	大風 薫（家族社会学）
	客員研究員（椙山女学園大学 講師）	大木 直子（ジェンダーと政治）
ダイバーシティ推進	部門長／教授	小林 誠（国際政治学）
	部門リーダー／特任講師	内藤 章江（被服心理学）

部門	職位	氏名（専門分野）
ダイバーシティ推進	特任アソシエイトフェロー	林 有維（美術鑑賞教育）
	アカデミック・アシスタント	石田 恵理（哲学）
	研究員（基幹研究院自然科学系 教授）	相川 京子（構造生物化学）
	研究員（基幹研究院自然科学系 教授）	元岡 展久（建築学）
	研究員（基幹研究院自然科学系 准教授）	佐藤 敦子（進化生物学）
比較日本学教育研究	部門長／教授	神田 由築（日本史）
	准教授	本林 響子（社会言語学）
	アカデミック・アシスタント	芹澤 良子（日本史）
	アカデミック・アシスタント	福重 恵子（日本史）
	研究員（基幹研究院人文科学系 教授）	浅田 徹（日本文学）
	研究員（基幹研究院人文科学系 教授）	宮内 貴久（文化人類学）
	研究員（基幹研究院人文科学系 准教授）	石井 久美子（日本語学）
	研究員（基幹研究院人文科学系 准教授）	埋忠 美沙（日本演劇）
	研究員（基幹研究院人文科学系 准教授）	大薮 海（日本史）
	研究員（基幹研究院人文科学系 准教授）	竹村 明日香（日本語学）
	研究員（基幹研究院人文科学系 准教授）	田中 琢三（フランス文学）
	研究員（基幹研究院人文科学系 准教授）	谷口 幸代（日本文学）
	研究員（基幹研究院人文科学系 准教授）	中野 裕考（西洋哲学）
	研究員（基幹研究院人文科学系 准教授）	難波 知子（日本服飾史）
	研究員（基幹研究院人文科学系 准教授）	藤川 玲満（日本文学）
	研究員（基幹研究院人文科学系 准教授）	松岡 智之（日本文学）
	研究員（基幹研究院人文科学系 准教授）	湯川 文彦（日本史）
	研究員（基幹研究院人文科学系 助教）	遠藤 みどり（日本史）
	研究員（基幹研究院人文科学系 助教）	加藤 夢三（日本文学）
	客員研究員（医療創生大学 教授）	内田 澪子（日本史）
	客員研究員（米・ミネソタ大学 教授）	ポリー・ザトラウスキー（日本語学）
	客員研究員（カリフォルニア大学ロサンゼルス校 准教授）	嶋崎 聡子（日本演劇）
	客員研究員（東京聖栄大学 准教授）	福留 奈美（食文化・食生活学）
	客員研究員（十文字学園女子大学 准教授）	星野 祐子（日本語学）
	客員研究員（イーストアングリア大学 講師）	松葉 涼子（近世出版文化史）
	客員研究員（東京都立大学 助教）	巽 昌子（日本史）
	客員研究員（一橋大学 助教）	馬場 幸栄（比較文化学）

3

研究プロジェクト・部門における活動

3　研究プロジェクト・部門における活動

3-1　研究プロジェクト

3-1-1　梨花女子大学校（韓国）との連携

リーダーに必要とされる資質や能力についての捉え方の男女差―アジア 5 か国の大学生を対象とした調査から―

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　岡村　利恵
同　特別招聘教授／梨花女子大学校（韓国）名誉教授　趙　成南

お茶の水女子大学と韓国の梨花女子大学校は、2018 年度からアジアにおける女性リーダーシップモデルとインデックス開発をテーマに、梨花女子大学校リーダーシップ開発研究院（Ewha Institute for Leadership Development）の院長を務める趙成南同大教授（当時）を研究代表として共同研究を行った。当初の計画では 2019 年度が共同研究の最終年度と位置付けていたが、2020 年 3 月に趙教授が IGL 特別招聘教授に着任したことから共同研究で使用した量的データの分析を継続して行った。

【調査概要】

共同研究の量的データの詳細は次の通りである。2019 年に行った量的調査では、リーダーシップの資質や能力を 1）個人、2）組織、3）国際社会、の 3 つのレベルで整理し、コンピテンシー、倫理道徳、相互関係とコミュニケーション、使命とビジョン、国際性と社会的責任、の 5 つの概念を設けた。それぞれの概念で重要と考えるリーダーの資質や能力を質問項目に落とし込み、調査対象者がそれらをどの程度重視しているかだけではなく、自らがどの程度持ち合わせているかということについてもたずねた。

最終的に、日本、韓国、中国、フィリピン、そしてタイの 5 か国で、男女合わせて 1,225 人の大学生から回答を得ることができた。ただし、サンプリングは機縁法を用いており無作為抽出ではない。そのため、本データの分析結果は代表制のあるデータによってもたらされた結果ではないことに留意されたい。分析結果の一般化にはデータの精緻化が今後必要であることを予め断っておく必要がある。

しかしながら、アジア 5 ヵ国の男女大学生を対象としサンプル数は 1,000 を超え、先行研究であまり明らかになっていない大学生のリーダーシップ観についてそれぞれの言語で共通の質問項目を用いて自記式の集合調査法のかたちをとったことから、一定の質を有するデータを収集することができた。各国の大学生のリーダーシップ観の大局を掴むには今後の研究に有益な知見をもたらすものであると判断したことから分析結果を本稿に提示する。

【研究方法】

5 か国の男女大学生を対象にしたデータという特性を生かし、どのような要素がリーダーの資質や能力として重要であるかという点について、国別、男女別で分析を行った。本調査ではどのような要素がリーダーの資質や能力として重要であるか、35 項目を挙げ、

それぞれについて「全く重要ではない（1)」から「非常に重要である（5)」の5件法で回答を得た。先行研究レビューに基づきリーダーの資質や能力として挙げた35項目は(3-1-1表1）の通りである。

（3-1-1 表1） リーダーの資質や能力として挙げた35項目の一覧

Adaptiveness	適応性	Listening	傾聴力
Agility	機敏性	Emotional intelligence	エモーショナル・インテリジェンス
New media/technology literacy	メディア/テクノロジーリテラシー	Negotiation skills	交渉スキル
Complex problem solving	複雑な問題解決	People management	管理能力
Risk management	リスク管理	Cooperation	協働性
Decisiveness	決断力	Empowering others	他者をエンパワーする力
Creativity	創造性	Networking	ネットワーキング
Self-development	自己啓発	Having a vision	ビジョンを持つ
Morality	道徳性	Passion	情熱
Integrity	威厳	Innovation	創造性
Authenticity	信憑性	Action oriented	革新性
Sincerity	誠実さ	Strategic thinking	戦略的思考
Reliability	信頼性	Accountability	説明責任
Fairness	公平性	Global awareness	国際的な感覚
Cross-cultural competency	異文化適応	Social responsibility	社会的責任
Flexibility	柔軟性	Value creation	価値創造
Communication skills	コミュニケーションスキル	Social impact	社会的影響
		Social intelligence	社会的知性

今回の探索的分析ではまずはデータを国別に分けた後でさらに男女別に分け、各項目の男女の回答の平均の差についてt検定を行った。これにより、それぞれの国でリーダーに必要とされる資質や能力について、男女で異なる捉え方がなされている可能性がある項目を明らかにする。

なお、国別のサンプル数は（3-1-1 表2）の通りであり、全体的に女性のサンプル数が多くなっている。

（3-1-1 表2） 国別のサンプル数

	日本	韓国	中国	タイ	フィリピン	合計
男	96	74	70	41	56	337
女	165	267	119	180	153	884
合計	261	341	189	221	209	1221

注：性別について回答のなかった4サンプルについては本分析では除外した。

【結果】

（3-1-1 表3）に、日本、韓国、中国、タイ、フィリピンの5か国でリーダーに必要とされる能力や資質について、男女の回答の平均値に有意な差が見られたもののうち、差が最も大きかった3項目を示す。これらの項目は全て女性の回答の平均値が男性の回答の平均値を上回っている。言い換えると、女性の方が男性よりもこれらの項目を重視していることを示す。

なお、タイについては使用した全ての項目で男女の回答の平均値に有意な差が見られなかったため、記載を省略している。タイの場合は男女のサンプル数の比がおよそ2:9となっており男性のサンプルが極端に少ないことが関係していると思われる。

回答の平均値に男女差が大きかった項目について確認をすると、日本は、1）ネットワーキング（Networking）、2）他者をエンパワーする力（Empowerment）、3）公平性（Fairness）、韓国は、1）異文化適応（Cross-cultural Competency）、2）社会的責任（Social Responsibility）、3）エモーショナル・インテリジェンス（Emotional Intelligence）、中国は、1）機敏性（Agility）、2）道徳性（Morality）、3）ネットワーキング（Networking）、そしてフィリピンは 1）傾聴力（Listening）、2）社会的責任（Social Responsibility）、3）公平性（Fairness）の順で男女の回答の平均値の差が大きかった。

リーダーに必要とされる資質や能力として挙げた 35 項目のうち、タイを除く 4 か国で重複する項目は、ネットワーキング（Networking）、社会的責任（Social Responsibility）、公平性（Fairness）の 3 項目であった。4 か国で共通して、特にリーダーの倫理的側面について女性の回答の平均値が男性の回答の平均値を上回る傾向が見られた。

（3-1-1 表 3） 男女の回答の平均値の差（国別・上位 3 項目）

	日本	平均の差（降順）	*p*値
1	ネットワーキング (Networking)	−0.512	***
2	他者をエンパワーする力 (Empowerment)	−0.431	***
3	公平性 (Fairness)	−0.309	**

	韓国	平均の差（降順）	*p*値
1	異文化適応 (Cross-cultural competency)	−0.453	***
2	社会的責任 (Social Responsibility)	−0.389	***
3	エモーショナル・インテリジェンス (Emotional Intelligence)	−0.255	**

	中国	平均の差（降順）	*p*値
1	機敏性 (Agility)	−0.300	**
2	道徳性 (Morality)	−0.294	*
3	ネットワーキング (Networking)	−0.284	*

	タイ	平均の差（降順）	*p*値
1	—	—	—
2	—	—	—
3	—	—	—

	フィリピン	平均の差（降順）	*p*値
1	傾聴力 (Listening)	−0.230	***
2	社会的責任 (Social Responsibility)	−0.229	***
3	公平性 (Fairness)	−0.228	***

注 1：タイは分析に使用した 35 項目全て男女の回答の平均値に有意な差が見られなかった。
注 2：平均の差は、男性の回答の平均値から女性の平均値の差を引いたものである。

【考察】

リーダーに必要とされる能力や資質 35 項目についてアジア 5 か国で大学生に回答してもらったところ、タイを除く 4 か国で回答の平均値に有意な男女差がある項目を複数確認することができた。本稿では平均値の差が大きい上位 3 項目について着目した。これらはリーダーの倫理的側面に近い概念が多くを占めており、ネットワーキング（Networking）、社会的責任（Social Responsibility）、公平性（Fairness）の 3 つの項目が 2 か国以上で共通していた。

日本で男女の平均値の差が一番大きかったのはネットワーキング（Networking）であり、これは中国でも 3 番目に平均値の差が大きい項目として挙がっている。この結果についてはいくつかの解釈の仕方があると思われるが、最も悲観的な解釈は、リーダーというものが個人の確かな能力や資質ではなく、いわゆる「コネ」や「ツテ」で決定している状況が

身近にあり、それを女性が特に内面化している可能性である。もちろん、周囲と協働して目標を達成するためにネットワークが重要であるとの認識からチームワークの延長線上でリーダーシップを捉える傾向が男性よりも女性が強いという解釈もでき、ネットワーキングとリーダーシップの関係については今後精緻な分析が必要であると考える。

全体的な傾向としてリーダーの倫理的側面を女性がより重視していることが本分析結果から読み取れる一方、韓国の異文化適応（Cross-cultural Competency）や中国の機敏性（Agility）、そしてフィリピンの傾聴力（Listening）といった項目はその国特有の結果であると推測することができる。従って、その国の社会情勢や文化をより深く知ることにより更なる説明が可能になると思われ、例えば、中国の場合は、現在目まぐるしい経済発展が世界的にも関心を集めており、それと関連して機敏性（Agility）という側面を女性が特に重視しているなどはあり得る説明であると思われる。

また、リーダーに必要とされる資質や能力について問われた際に、回答者がそれをどの程度自分と重ね合わせているのかという点も重要であり、それによって本結果の捉え方も大きく変わってくるだろう。従って、本データに現れるものが、自分と大きく切り離してのリーダーに必要とされる資質や能力なのか、それとも自らがリーダーとして持つべき資質や能力なのか、そしてここに男女差があるのかといった事柄について、今後の更なる分析で明らかにしたい。

3-1-2　リーダーシップ育成プログラムの開発・実践と教育効果検証指標の開発・活用

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　内藤　章江
同　特任講師　宝月　理恵

【研究目的・研究課題】

「リーダーシップ育成プログラムの開発・実践と教育効果検証指標の開発・活用」では、女性がリーダーシップを発揮し、グローバルに活躍するための力を育成する「リーダーシップ育成カリキュラム」を開発・設定し、その教育効果を検証する指標の開発・活用を実践している。

カリキュラム開発においては、リーダーシップを発揮するための基礎的科目、コミュニケーション能力を養成する科目だけでなく、グローバルに活躍する女性ロールモデルに触れる機会を多数設けた科目、「ダイバーシティ＆インクルージョン」、「ジェンダー」といった視点から異文化や社会動向を捉える力を強化する科目、さらにはこれまでに多数の女性リーダーを輩出した本学の歴史を学ぶ科目等を設定している。これらの詳細については7-1 MiLe キャリアデザインプログラムと効果検証指標、7-2 研究所担当授業（学部生向け）、7-3 研究所担当授業（大学院生向け）を参照されたい。

教育効果を検証する指標の開発・活用については、本学キャリアデザインプログラム（以後 CDP と表記）におけるリーダーシップ養成教育科目（当研究所所属教員が担当）の効

果を測定する指標と、CDP の受講有無にかかわらず全学生のリーダーシップ特性を把握する指標の開発を推進している。

CDP におけるリーダーシップ養成教育科目の効果測定は 2017 年度より継続的に実施している。授業効果を測定するために、学年、学部、出身校（共学・女子校）、リーダー経験の有無、ロールモデルの有無、リーダーシップの発揮に関わる能力（計 13 項目）について、質問紙を作成し、履修開始時と履修終了時の計 2 回調査を実施していた。2019 年度には質問紙から Plone（本学における授業・学習支援システム）を用いたオンライン調査に変更し、評価方法も一部変更した。調査の詳細や結果については、2019 ～ 2020 年度の成果報告書、本学紀要「高等教育と学生支援」8 ～ 11 巻を参照されたい。

全学生のリーダーシップ特性を把握する指標の開発については、IGL、学生・キャリア支援センター（マイ・ポートフォリオシステムを管理）、教学 IR・教育開発・学修支援センター（学修ポートフォリオ、学修状況を管理）の 3 部署が協働し、2020 年 4 月に本学オリジナルの「コンピテンシーチェックプログラム（CCP）」として学生のコンピテンシーやリーダーシップ特性を把握できる仕組みを設計・開発した。本研究所は、リーダーシップ特性を把握するための指標開発を担当し、国内外におけるリーダーシップ理論・モデル、リーダーシップ教育の成果を評価する指標、コンピテンシー評価指標を参考にして（3-1-2 表 1）に示すリーダーシップ特性を評価する指標を作成した。

（3-1-2 表 1） 本学におけるリーダーシップ特性評価指標

リーダーシップの養成に関わる能力評価指標
1. 発言力（説得力のある発言ができる力、影響力）
2. コミュニケーション力（共感力、傾聴力、協調力、周囲を巻き込む力、他者理解力）
3. プレゼンテーション力（表現力）
4. 論理的思考力（筋道を立てる力）
5. 批判的思考力（健全な批判ができる力）
6. 創造的思考力（起業家精神力、計画立案・企画力）
7. 倫理的思考力（真正性、一貫性、エシカルリーダーシップ）
8. 問題や課題の発見・解決力
9. 行動力（リスクを恐れない勇敢な心、積極性、チャレンジ精神）
10. 判断力（見分ける力）
11. 決断力（決定する力）
12. 俯瞰力（広い視野でみる力、構造化力）
13. 統率力（目標達成のためにグループやチームのメンバーをまとめて率いる力）
14. 貢献力（目標達成のためにグループやチームのメンバーの一員として貢献する力）
15. 情報収集・活用力（経済・社会・国際情勢を把握する力）
16. 自己理解力（自己認識、自己概念や個性の認識、独自性、自己受容力）
17. 自己効力（自分の可能性(を信じる力)、セルフ・エフィカシー、願望力）
18. ネットワークを形成する力（『つながり』をつくる力）
19. 柔軟に対応する力（適応力、変化に対応する力）
20. ジェンダーに対する理解力
21. ジェンダーの知識を応用する力
22. ダイバーシティ＆インクルージョンに対する理解力
23. ダイバーシティ＆インクルージョンの知識を応用する力
24. 女性を取り巻く雇用状況や労働環境に対する理解力と課題・改善点を提案する力
25. 女性のキャリア形成の特徴に対する理解力とキャリアデザイン力

CCP は、学部入学時（全入学者対象）、3 年次（就職活動期）、学部卒業時（全卒業生対象）の計 3 回実施し、学生各自が自身のコンピテンシーやリーダーシップ特性を確認できる仕組みとしている。学生の評価結果は、IGL、学生・キャリア支援センター、教学 IR・教育開発・学修支援センターの 3 部署がそれぞれに分析を行った。2020 年度の結果は 2021 年 3 月 15 日（月）に開催した全学 FD/SD 会で発表し、本学紀要「高等教育と学生支援」11 巻において公表・報告している。2021 年度の結果は 2022 年 3 月 14 日（月）に開催する全学 FD/SD 会で発表し、本学紀要「高等教育と学生支援」12 巻において公表・報告を予定している。

ここでは、IGL が提案したリーダーシップ特性（25 項目）の 2021 年度の評価結果についてのみ報告する。評価は 2021 年 4 月中旬から下旬に実施し、評価者の内訳は（3-1-2 表 2）の通りである。

（3-1-2 表 2） コンピテンシーチェックプログラム（CCP）評価者人数

	文教育学部	理学部	生活科学部	合計
1 年生	201	114	117	432
3 年生	138	101	91	330
合計	339	215	208	762

単位：人

リーダーシップ特性（25 項目）評価結果（平均値）を学年ごと、学部ごと、リーダーシップ特性ごとに確認した結果、以下のことが明らかとなった。なお、文中に表示されている 1 ～ 25 の番号は、（3-1-2 表 1）本学におけるリーダーシップ特性評価指標の各項目を示している。

- 2020 年度と同様に、本学の 1 年生、3 年生におけるリーダーシップ特性として、14. 貢献力（目標達成のためにグループやチームのメンバーの一員として貢献する力）の評価が全体的に高くなる傾向が認められた。
- 文教育学部の 3 年生は 1 年生と比較して全体的に評価得点が高くなる傾向にあり、特に 5. 批判的思考力（健全な批判ができる力）、10. 判断力（見分ける力）、11. 決断力（決定する力）、16. 自己理解力（自己認識、自己概念や個性の認識、独自性、自己受容力）において 3 年生のほうが 5 ポイント以上高くなる傾向が認められた。一方、18. ネットワークを形成する力（『つながり』をつくる力）については 1 年生の方が 5 ポイント以上高い評価となった。
- 理学部はいずれの項目においても他の学部と比較して評価が低くなる傾向が認められた。また、1 年生と比較して 3 年生のほうが 9. 行動力（リスクを恐れない勇敢な心、積極性、チャレンジ精神）、17. 自己効力（自分の可能性を信じる力、セルフ・エフィカシー、願望力）の評価が 5 ポイント以上高くなった。
- 生活科学部は全体的に他学部と比較して評価得点が高くなる傾向が認められた。また、

1 年生と比較して 3 年生のほうが 5. 批判的思考力（健全な批判ができる力）、9. 行動力（リスクを恐れない勇敢な心、積極性、チャレンジ精神）、16. 自己理解力（自己認識、自己概念や個性の認識、独自性、自己受容力）、17. 自己効力（自分の可能性を信じる力、セルフ・エフィカシー、願望力）、20. ジェンダーに対する理解力、22. ダイバーシティ＆インクルージョンに対する理解力の 5 項目において 5 ポイント以上評価が高くなる傾向が認められた。

2020 年度と同様に、これらの結果を学生に報告し、自分が伸ばしたい特性は何であるのか、伸ばすためには今後どのような授業を受講し、どのような活動を行えばよいのか、などの行動計画を立てる際の参考にするよう促す。併せて、自己のコンピテンシー（150 項目）とリーダーシップ特性（25 項目）は、肯定的な評価であれば「優れている」と評価されるものではなく、自分がどのような特徴・特性を持っているのかを「知る」こと、それをどう生かすかについて「考えること」が大切であることを説明する予定である。

3-1-3　女性研究者支援、雇用環境整備取組のモデル開発とその効果検証

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　内藤　章江
同　特任講師　岡村　利恵

【プロジェクト内容】

教育研究機関において、女性がワーク・ライフ・バランスを保ちつつ高度な研究成果を得てキャリアアップを実現できる「雇用環境」とその「支援方法」について検討する。またそれらを広く社会に波及できるモデルを開発する。開発したモデルは、本学において実施・適用し、教職員へのアンケート調査やヒアリング、研究成果の状況確認など量的・質的な評価を通じて雇用環境整備と研究者支援による効果を検証する。

【プロジェクト進捗状況】

本学では、2006 ～ 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。さらに、2014 ～ 2016 年度まで文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」に採択され、その取組を通じて女性研究者が子育て中においても研究を維持するだけでなく、研究成果の向上と上位職へ積極的にチャレンジすることを支援した。

このようにして本学では、ワーク・ライフ・バランスを保ちつつ高度な研究成果を得てキャリアアップを実現するための雇用環境を整備しており、その効果と活用状況を把握するために、2008 年度より「雇用環境整備と研究者支援に関するアンケート」を年 1 回実

施している。2020 年度は 2020 年 2 月以降の新型コロナウイルス感染症の世界的な感染拡大の状況を受けて「With コロナ時代の雇用環境調査」として、この状況における特有の課題を検討する調査を 2020 年 10 月から 11 月にかけて実施した。2021 年度は「学内雇用環境調査」としてオンライン調査を行った。

本学では「女性研究者支援モデル育成」事業（2006 ～ 2008 年度）の成果の一部として、教育研究機関における雇用環境の自己評価指標「お茶大インデックス」（働きやすい雇用環境を構築するためのチェックシート）を開発し、2010 年度より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」、「女性研究者養成システム改革加速事業」、科学技術戦略推進費による「女性研究者研究活動支援事業」に採択された機関に協力いただき、継続的に全国の教育研究機関における雇用環境評価（自己評価）を実施している。インデックス開発から 10 年が経過し、新たな取組や支援活動の発展が確認され、これまでの調査において評価方法や評価項目に対するご意見も多数頂戴したことから、各機関で実施した取組を本指標でもれなく評価できるよう、これまでに公表されている女性研究者支援事業にかかわる事後評価結果、中間評価結果、事例紹介、事業報告書等を確認し、インデックス（評価項目）の文言修正・追記を検討し 2020 年度より「改訂版お茶大インデックス」を用いた調査を実施している。

研究者支援については、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）を対象とした「子育て中の女性研究者支援」、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（産休・育休明け）、親族の介護や病気看護に携わる学内研究者（性別不問）を支援する「学内研究者の一時支援」、学位を取得した女性研究者の継続的な研究活動をサポートする「特別研究員（呼称：みがかずば研究員）制度」を 2021 年度も引き続き導入・実施している。

2021 年度に本学で実施した研究者支援活動の調査概要及び結果、「お茶大インデックス」を用いた教育研究機関における雇用環境評価、お茶の水女子大学「2021 年度学内雇用環境調査」は以下の通りである。

1．本学で実施した研究者支援活動の調査概要及び結果

本学における研究者支援には、①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）を対象とした「子育て中の女性研究者支援」、②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（産休・育休明け）、親族の介護や病気看護に携わる学内研究者（性別不問）を支援する「学内研究者の一時支援」、③学位を取得した女性研究者の継続的な研究活動をサポートする「特別研究員（呼称：みがかずば研究員）制度」がある。

①「子育て中の女性研究者支援」は、2006 ～ 2008 年度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」で開始し、当該プログラム期間終了後も発展的に継続している支援である。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、アカデミック・

アシスタントを週 29 時間（上限）研究補助者として 1 年間配置できる支援を実施している。2021 年度は 3 名の女性研究者を支援した。

②「学内研究者の一時支援」は 2010 年度より開始しており、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支援している。2021 年度は延べ 13 名の研究者の支援を行った。

③「特別研究員（呼称：みがかずば研究員）制度」は、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、2012 年度に本学独自の制度として導入した。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している。対象分野は人文・社会科学及び自然科学の全分野としており、2021 年度は 7 名（4 月採用 5 名、10 月採用 2 名）採用した。

①「子育て中の女性研究者支援」と②「学内研究者の一時支援」の支援対象者、支援要件、支援期間、支援内容については以下の紹介ページ（当研究所ホームページ）を参照されたい。また、支援による効果については「8-3　研究者支援」に記載している。③「特別研究員（呼称：みがかずば研究員）制度」の概要と効果については、「8-1-7 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）」を参照されたい。

※子育て中の女性研究者支援　紹介ページ

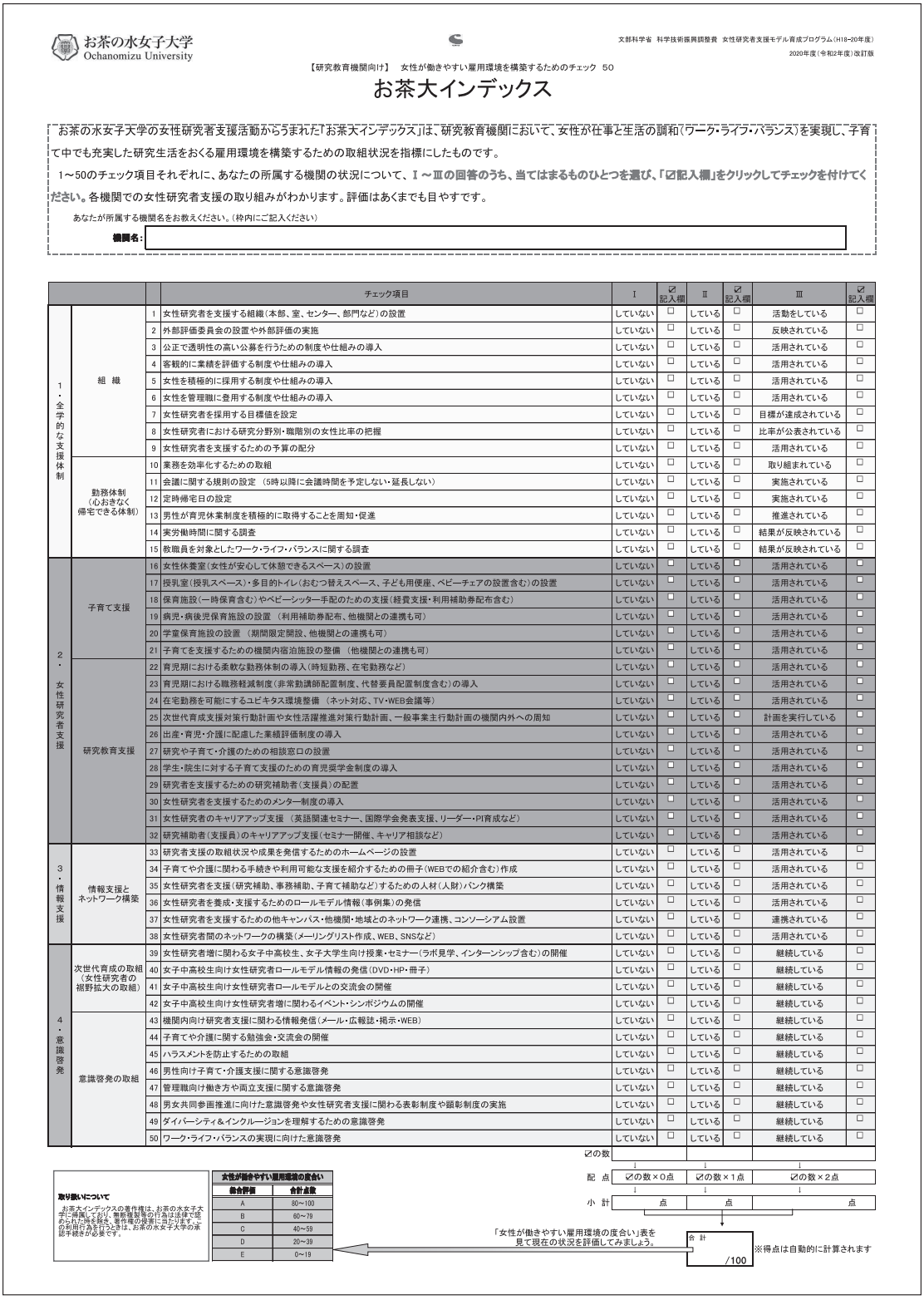
http://www.cf.ocha.ac.jp/igl/j/menu/propulsion/groupingmenu/support/d003845.html

※学内研究者の一時支援　紹介ページ

http://www.cf.ocha.ac.jp/igl/j/menu/propulsion/groupingmenu/support/d003846.html

2.「お茶大インデックス」を用いた教育研究機関における雇用環境評価

「お茶大インデックス」を用いて、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」、「女性研究者養成システム改革加速事業」、科学技術戦略推進費による「女性研究者研究活動支援事業」に採択された機関に協力いただき、2010 年度より雇用環境評価（自己評価）を実施している。2021 年度は 2020 年度に改訂した「改訂版お茶大インデックス」を用いて 2022 年 1 月末～ 2 月上旬に約 100 機関を対象に調査を実施する予定である。「改訂版お茶大インデックス（以下「お茶大インデックス」と表記）」を（3-1-3 図 1）に示す。



お茶の水女子大学
Ochanomizu University

文部科学省 科学技術振興調整費 女性研究者支援モデル育成プログラム（H18~20年度）
2020年度（令和2年度）改訂版

【研究教育機関向け】 女性が働きやすい雇用環境を構築するためのチェック 50

お茶大インデックス

お茶の水女子大学の女性研究者支援活動からうまれた「お茶大インデックス」は、研究教育機関において、女性が仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現し、子育て中でも充実した研究生活をおくる雇用環境を構築するための取組状況を指標にしたものです。

1～50のチェック項目それぞれに、あなたの所属する機関の状況について、Ⅰ～Ⅲの回答のうち、当てはまるものひとつを選び、「☑記入欄」をクリックしてチェックを付けてください。各機関での女性研究者支援の取り組みがわかります。評価はあくまでも目やすです。

あなたが所属する機関名をお教えください。（枠内にご記入ください）

機関名：

			チェック項目	Ⅰ	☑記入欄	Ⅱ	☑記入欄	Ⅲ	☑記入欄
1・全学的な支援体制	組織	1	女性研究者を支援する組織（本部、室、センター、部門など）の設置	していない	□	している	□	活動をしている	□
		2	外部評価委員会の設置や外部評価の実施	していない	□	している	□	反映されている	□
		3	公正で透明性の高い公募を行うための制度や仕組みの導入	していない	□	している	□	活用されている	□
		4	客観的に業績を評価する制度や仕組みの導入	していない	□	している	□	活用されている	□
		5	女性を積極的に採用する制度や仕組みの導入	していない	□	している	□	活用されている	□
		6	女性を管理職に登用する制度や仕組みの導入	していない	□	している	□	活用されている	□
		7	女性研究者を採用する目標値を設定	していない	□	している	□	目標が達成されている	□
		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	していない	□	している	□	比率が公表されている	□
		9	女性研究者を支援するための予算の配分	していない	□	している	□	活用されている	□
	勤務体制（心おきなく帰宅できる体制）	10	業務を効率化するための取組	していない	□	している	□	取り組まれている	□
		11	会議に関する規則の設定 （5時以降に会議時間を予定しない・延長しない）	していない	□	している	□	実施されている	□
		12	定時帰宅日の設定	していない	□	している	□	実施されている	□
		13	男性が育児休業制度を積極的に取得することを周知・促進	していない	□	している	□	推進されている	□
		14	実労働時間に関する調査	していない	□	している	□	結果が反映されている	□
		15	教職員を対象としたワーク・ライフ・バランスに関する調査	していない	□	している	□	結果が反映されている	□
2・女性研究者支援	子育て支援	16	女性休養室（女性が安心して休憩できるスペース）の設置	していない	□	している	□	活用されている	□
		17	授乳室（授乳スペース）・多目的トイレ（おむつ替えスペース、子ども用便座、ベビーチェアの設置含む）の設置	していない	□	している	□	活用されている	□
		18	保育施設（一時保育含む）やベビーシッター手配のための支援（経費支援・利用補助券配布含む）	していない	□	している	□	活用されている	□
		19	病児・病後児保育施設の設置 （利用補助券配布、他機関との連携も可）	していない	□	している	□	活用されている	□
		20	学童保育施設の設置 （期間限定開設、他機関との連携も可）	していない	□	している	□	活用されている	□
		21	子育てを支援するための機関内宿泊施設の整備 （他機関との連携も可）	していない	□	している	□	活用されている	□
	研究教育支援	22	育児期における柔軟な勤務体制の導入（時短勤務、在宅勤務など）	していない	□	している	□	活用されている	□
		23	育児期における職務軽減制度（非常勤講師配置制度、代替要員配置制度含む）の導入	していない	□	している	□	活用されている	□
		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・WEB会議等）	していない	□	している	□	活用されている	□
		25	次世代育成支援対策行動計画や女性活躍推進対策行動計画、一般事業主行動計画の機関内外への周知	していない	□	している	□	計画を実行している	□
		26	出産・育児・介護に配慮した業績評価制度の導入	していない	□	している	□	活用されている	□
		27	研究や子育て・介護のための相談窓口の設置	していない	□	している	□	活用されている	□
		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	していない	□	している	□	活用されている	□
		29	研究者を支援するための研究補助者（支援員）の配置	していない	□	している	□	活用されている	□
		30	女性研究者を支援するためのメンター制度の導入	していない	□	している	□	活用されている	□
		31	女性研究者のキャリアアップ支援 （英語関連セミナー、国際学会発表支援、リーダー・PI育成など）	していない	□	している	□	活用されている	□
		32	研究補助者（支援員）のキャリアアップ支援（セミナー開催、キャリア相談など）	していない	□	している	□	活用されている	□
3・情報支援	情報支援とネットワーク構築	33	研究者支援の取組状況や成果を発信するためのホームページの設置	していない	□	している	□	活用されている	□
		34	子育てや介護に関わる手続きや利用可能な支援を紹介するための冊子（WEBでの紹介含む）作成	していない	□	している	□	活用されている	□
		35	女性研究者を支援（研究補助、事務補助、子育て補助など）するための人材（人財）バンク構築	していない	□	している	□	活用されている	□
		36	女性研究者を養成・支援するためのロールモデル情報（事例集）の発信	していない	□	している	□	活用されている	□
		37	女性研究者を支援するための他キャンパス・他機関・地域とのネットワーク連携、コンソーシアム設置	していない	□	している	□	連携されている	□
		38	女性研究者間のネットワークの構築（メーリングリスト作成、WEB、SNSなど）	していない	□	している	□	活用されている	□
4・意識啓発	次世代育成の取組（女性研究者の裾野拡大の取組）	39	女性研究者増に関わる女子中高校生、女子大学生向け授業・セミナー（ラボ見学、インターンシップ含む）の開催	していない	□	している	□	継続している	□
		40	女子中高校生向け女性研究者ロールモデル情報の発信（DVD・HP・冊子）	していない	□	している	□	継続している	□
		41	女子中高校生向け女性研究者ロールモデルとの交流会の開催	していない	□	している	□	継続している	□
		42	女子中高校生向け女性研究者増に関わるイベント・シンポジウムの開催	していない	□	している	□	継続している	□
	意識啓発の取組	43	機関内向け研究者支援に関わる情報発信（メール・広報誌・掲示・WEB）	していない	□	している	□	継続している	□
		44	子育てや介護に関する勉強会・交流会の開催	していない	□	している	□	継続している	□
		45	ハラスメントを防止するための取組	していない	□	している	□	継続している	□
		46	男性向け子育て・介護支援に関する意識啓発	していない	□	している	□	継続している	□
		47	管理職向け働き方や両立支援に関する意識啓発	していない	□	している	□	継続している	□
		48	男女共同参画推進に向けた意識啓発や女性研究者支援に関わる表彰制度や顕彰制度の実施	していない	□	している	□	継続している	□
		49	ダイバーシティ＆インクルージョンを理解するための意識啓発	していない	□	している	□	継続している	□
		50	ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた意識啓発	していない	□	している	□	継続している	□

☑の数

配 点 ☑の数×0点 ☑の数×1点 ☑の数×2点

小 計 点 点 点

合 計 /100

※得点は自動的に計算されます

「女性が働きやすい雇用環境の度合い」表を見て現在の状況を評価してみましょう。

女性が働きやすい雇用環境の度合い	
総合評価	合計点数
A	80~100
B	60~79
C	40~59
D	20~39
E	0~19

取り扱いについて
お茶大インデックスの著作権は、お茶の水女子大学に帰属しており、無断複製等の行為は法律で認められた場合を除き、著作権の侵害に当たります。この利用行為を行うときは、お茶の水女子大学の承認手続きが必要です。

（3-1-3 図 1）「改訂版お茶大インデックス」

これまでにおける「お茶大インデックス」の評価結果の詳細については、当研究所ホームページ（http://www.cf.ocha.ac.jp/igl/j/menu/propulsion/groupingmenu/evaluation/d003843.html）を参照されたい。

3. お茶の水女子大学「2021 年度学内雇用環境調査」

昨年度「with コロナ時代における学内雇用環境調査」を実施し、政府の緊急事態宣言時の在宅勤務の実施状況や、本学教職員が職場や家庭でどのような困難に直面したのかなど、with コロナ時代の雇用環境の課題を明らかにする目的で調査を行い、教員 115 名、職員 85 名（※加えて教員か職員かの別については「その他・未回答」6 名を含む）の計 206 名から回答を得ることができた。その結果、20 歳以下の子どもを持つ教職員の割合はおよそ 7 割である一方、未就学の子どもを育てる教職員の割合は 1 割以下にとどまることが明らかとなった。また、家族に介護を必要とする人がいる割合は 15% であった。

このように一時点を対象とする調査においては、育児や介護等のケア役割を持つ教職員の数は限られており、今後のダイバーシティ推進のための十分なデータが得られなかった可能性がある。そこで今年度の同調査では、教職員の過去の育児や介護の経験についても設問を設けることにして、現時点でのケア役割だけではなく、過去のケア役割についてのデータも収集することにした。さらに、仕事と育児、あるいは介護との両立に関して自由記述を充実させ、育児や介護を経験した教職員の考えをより詳細に捉えることを試みた。

その他、在宅勤務時の課題等の設問については昨年度の調査で使用した項目を引き続き使用し（一部改訂あり）、昨年度と今年度のデータの推移が確認できるように調査設計を行った。今年度の雇用環境調査では、引き続き在宅勤務の状況について質問するとともに、教職員の介護や育児をはじめとするケア役割と、学内の両立支援策の認知度及び同施策の利用の有無についてもたずねた。

調査対象者は、お茶の水女子大学の常勤教職員（附属学校園を除く）及び週 20 時間以上勤務する非常勤職員で、調査票はオンラインで配布及び回収を行った。調査時期は 2022 年 1 月である。教職員への調査依頼は学内メールで行い、回答者のプライバシーに配慮し匿名で回答を得るようにした。調査結果をまとめた報告書を 2022 年 3 月に学内 Moodle で公開し回答者へのフィードバックを行う予定である。

3-2 部門における活動

3-2-1 リーダーシップ教育研究部門

グローバルリーダーシップ研究所　リーダーシップ教育研究部門長　中西　公子
（基幹研究院　人文科学系　准教授）

リーダーシップ教育研究部門では、グローバルな視野をもって多方面に活躍する女性リーダー育成のため、リーダーシップ育成を目的とする科目群を設置するとともに、リーダーシップ育成に関する以下のプログラムを実施している。2021 年度も 2020 年度に引き続き新型コロナウイルス感染症流行の影響により、ほとんどのプログラムはオンラインでの開催となった。各授業、プログラム、セミナーの概要については本研究所の該当箇所を参考にされたい。

3-1 研究プロジェクト

3-1-1　梨花女子大学校（韓国）との連携

3-1-2　リーダーシップ育成プログラムの開発・実践と教育効果検証指標の開発・活用

4-1 シンポジウム

4-1-1　「リーダーシップのあり方における文化的多様性を考える」
“Cross-Cultural Diversity in Leadership Styles”

4-1-2　「リーダーシップの地平：ジェンダー平等推進のための理論と実践」
“Leadership for All: Theory and Action to Foster Gender Equality”

4-1-3　学長カンファレンス　お茶の水女子大学×梨花女子大学校
「明日へ ―グローバル女性リーダー育成のためのビジョン―」
Presidents’ Conference Ochanomizu × Ewha
“Tomorrow: Vision for Fostering Global Women Leaders”

4-1-4　「インドおよびインドネシアにおける女性リーダー：課題とエンパワメント戦略の観点から」
“Challenges and Key Empowerment Strategies for Women Leaders in India and Indonesia”

4-1-5　「グローバル女性リーダーシップ―アジアからの提言―」
“Global Women’s Leadership: Proposals from Asia”

5-1 セミナー

5-1-1　第 6 回 IGL オンラインセミナー
「お茶大へのマイウェイ グローバル女性リーダーへのビジョン」
“My Way to Ochadai: Vision for Global Women Leaders”

5-1-2　第 7 回 IGL オンラインセミナー

「リーダーシップ・ナラティブにおける言説／談話的アプローチ」
“Discursive Approaches to Narratives of Leadership”

5-1-3　第 8 回 IGL オンラインセミナー
「なぜ女性リーダーが求められるのか～企業の女性育成策の今、そしてこれから」

5-1-4　第 9 回 IGL オンラインセミナー　Special Lecture
“Women in Leadership Positions in Global Mutinational Companies”

5-1-5　第 10 回 IGL オンラインセミナー　Special Lecture
「東アジアの異なる文化と COVID-19 に対する異なる対応」
“Different Cultures in the East Asia and Different Responses for the COVID-19”

5-1-6　第 11 回 IGL オンラインセミナー　サマプロ特別講演会
対談「大衆文化のヒーロー 歌舞伎とマンガ II」

5-1-7　第 12 回 IGL オンラインセミナー
「女性のキャリア、リーダーシップの進化系を考える」

5-1-8　第 13 回 IGL オンラインセミナー
「DX 時代における女性リーダーの働き方」

5-1-9　第 14 回 IGL オンラインセミナー
「パンデミックにおけるリーダーシップの重要性―新型コロナウイルスの場合」
“The Importance of Leadership in a Global Pandemic: The Case of Covid-19”

5-1-10　第 15 回 IGL オンラインセミナー Special Lecture
“Leadership Building Programs of Global Organizations: The Case of Peace Promoting International NGO”

5-1-11　第 16 回 IGL オンラインセミナー Special Lecture
「不可能を可能にする存在としての女性」
“Women as Enablers”

5-1-12　第 17 回 IGL オンラインセミナー Special Lecture
「気候変動と災害レジリエンスにおける女性リーダーシップ:フィリピンを事例に」
“Women’s Scientific Leadership in Climate and Disaster Resilience: The Case of the Philippines”

5-1-13　第 18 回 IGL オンラインセミナー
「ジェンダーの枠を越え自分発のリーダーシップを切り拓く―アナウンサーが大学教授に、専業主婦からの再出発―」

5-1-14　第 19 回 IGL オンラインセミナー
「リーダーシップを育てる――私の “モザイク” の旅」

5-1-15　日韓リーダーシップセミナー

5-1-16　第 20 回 IGL オンラインセミナー
「幸せなリーダーになるために―自分のポテンシャルを解き放とう！」

5-2 ワークショップ

5-2-1 ONLINE Ocha Summer Program for Global Leaders 2021

6 特別招聘教授プロジェクト

6-1 特別招聘教授 趙成南 梨花女子大学校（韓国）名誉教授

6-2 特別招聘教授 Corina D. RIANTOPUTRA インドネシア大学 准教授

7-2 研究所担当授業（学部生向け）

7-2-1 お茶の水女子大学論

7-2-2 パーソナル・ブランディング

7-2-3 ファシリテーション

7-2-4 女性のキャリアと法制度

7-2-5 女性のキャリアと経済

7-2-6 グローバル・リーダーシップ実習Ⅰ／Ⅱ

7-2-7 ダイバーシティ論

7-2-8 未来起点ゼミ

7-3 研究所担当授業（大学院生向け）

7-3-1 アカデミック女性リーダーへの道（実践編）

7-3-2 キャリア開発特論（基礎編）

7-3-3 未来起点研究

7-4 研究所担当授業（社会人女性向け）

7-4-1 お茶大女性リーダー育成塾：徽音塾

8-1 世界で活躍できる若手研究者の育成

8-1-1 Ocha-IGL Award 2021 英語によるエッセイコンテスト

8-1-2 学生海外調査研究

8-1-3 日韓 3 女子大学交流合同シンポジウムへの参加

8-1-4 国際学会派遣プログラム

8-1-5 第 7 回梨花女子大学校―ルース国際セミナー（ELIS）

8-1-6 国連大学プログラム

3-2-2　ダイバーシティ推進部門

グローバルリーダーシップ研究所　研究所長　ダイバーシティ推進部門長　小林　誠

ダイバーシティ推進部門では、グローバルな視野をもって多方面に活躍できる女性リーダーを育成するための環境や制度を整備し、研究者を支援するための取組を実施している。各取組の概要については本報告書の該当箇所をご参照されたい。

3-1　研究プロジェクト

3-1-3　女性研究者支援、雇用環境整備取組のモデル開発とその効果検証

8　女性リーダー育成事業

8-1-7　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）
8-1-8　若手女性研究者支援
8-2-1　一時保育サポート（臨時託児室）
8-2-2　お茶大人材バンク
8-3-1　子育て中の女性研究者支援
8-3-2　学内研究者の一時支援

3-2-3　比較日本学教育研究部門

グローバルリーダーシップ研究所　比較日本学教育研究部門長　神田　由築
（基幹研究院　人文科学系　教授）

【比較日本学教育研究部門概要】

本部門は、日本学研究の国際的な交流とネットワークの形成を目的として 2004 年 4 月に発足した比較日本学教育研究センターを発展的に改組し、2017 年 4 月に IGL 内に設置されたものである。世界各地で行われている日本学研究を結びつけて、交流を促進しつつ国際共同研究を推進する。国際日本学シンポジウムや国際日本学コンソーシアム、国際日本学講演会を開催するとともに、共同研究プロジェクトを作り、国際的・学際的情報ネットワークの構築を進める。

【比較日本学教育研究部門の主な活動】

比較日本学の趣旨は、世界各地の日本学研究の成果に学びながら、世界と日本との関係を明らかにし、今日の日本の立脚点を探ることである。日本は、歴史的・文化的に西洋と東洋との交点に位置する。この交点であるという視点から、世界の諸地域との交流を比較研究しつつ、それぞれの地域の特質を考えることができる。

また本部門の活動として重視したいことは、海外における日本学研究の視点と、国内に

おける研究視点の違いを擦り合わせることである。視点の違いが生じる背景には、研究環境の違い（アクセスできる情報の質・量の違い）、文化的・思想的背景の相違による研究関心のずれ、言語習得の段階性などが考えられる。日本学研究を実りあるものにするためには、こうした相違について、単純にずれの「解消」を目指すのではなく、本部門の研究成果を海外に向けて発信しつつ、同時に海外の研究成果を受信するとともに、海外の研究者が日本に対してどのような情報を求めているのか、どのような関心を抱いているのか、という受信機能の充実を考えなくてはならない。このような意味で、本部門は日本研究の発信・受信の拠点となることを目指すものである。

(1) 国際日本学シンポジウムを開催する。これは1999年に開始したもので、複数の国内外の研究者を迎えて活発な議論を交わすことで、研究成果の発信と社会還元を行うことを目的としている。
(2) 国際日本学コンソーシアムを開催する。これは2006年に開始したもので、日本学研究の拠点である世界の大学から教員および大学院生を迎えてジョイントゼミを行い、国際的・学際的情報ネットワークを構築することを目指している。
(3) 国際日本学講演会を開催する。これは2020年に開始したもので、研究の最前線にいる国内外の研究者から最新の知見を得て、日本学研究の現在地点を探ることを趣旨としている。
(4) 部門研究員の教員が主導して、さまざまな研究プロジェクトを実施する。
(5) アジアの女性研究者支援を行う。

国際日本学シンポジウム・国際日本学コンソーシアム・国際日本学講演会については本報告書の4-2を参照されたい。

4

シンポジウム・講演会

4　シンポジウム・講演会

4-1　シンポジウム

4-1-1 「リーダーシップのあり方における文化的多様性を考える」
“Cross-Cultural Diversity in Leadership Styles”

グローバルリーダーシップ研究所　副研究所長／准教授　本林　響子

【日時】2021 年 6 月 26 日（土）17:00~19:00（日本時間）
【開催形式】オンライン
【司会】本林響子（IGL 副研究所長／准教授）
【登壇者】ドリス・シェドリツキ（Doris Schedlitzki）氏（ロンドンメトロポリタン大学（英国）教授）
セシリア・N・ガスコン（Cecillia N. Gascon）氏（ブラカン州立大学（フィリピン）学長）
小林誠（IGL 研究所長／教授）
【コメンテーター】石井クンツ昌子（本学 理事・副学長／グローバル女性リーダー育成研究機構長）
趙成南（IGL 特別招聘教授／梨花女子大学校（韓国）名誉教授）
【使用言語】日本語・英語（日英同時通訳あり）
【参加者数】学生、教職員、一般　271 名
【趣旨】

文化的背景が異なる人々と働くことも多くなってきた現代においては、リーダーシップのあり方についての文化差が顕在化し、思わぬ誤解を産む可能性がある。一方で、リーダーシップを含む文化差について、ステレオタイプに陥ることなく、動態性にも配慮しながら考えることは、思いのほか難しい課題でもある。本シンポジウムでは、これらの点を踏まえ、グローバル化と多様性の時代において求められるリーダーシップについて検討した。

【開催報告】

本シンポジウムでは、登壇者 3 名、ディスカッサント 2 名の計 5 名で議論を行った。講演 1 として、リーダーシップ研究の専門家であり、リーダーシップと言語・文化的多様性についての研究も行っているロンドンメトロポリタン大学ドリス・シェドリツキ教授が「『ことば』からみるリーダーシップ研究：リーダーシップ文化研究の課題とは」と題し、講演を行った。講演 2 は、フィリピンのブラカン州立大学学長であり、過去 10 年以上にわたってフィリピンの大学での学長経験を持つセシリア・ガスコン学長による「変化の時代に何を優先するか：州立大学を率いた 10 年の経験から」というものであった。そして、講演 3 として、小林誠 IGL 研究所長が「アジアにおける女性リーダーを語るということは、どういう意味があるのか」と題して発表を行った。

3 名の講演の後、ディスカッサントとして、本学理事・副学長であり家族社会学の専門家である石井クンツ昌子名誉教授、および IGL 特別招聘教授かつ韓国梨花女子大学校名

誉教授の社会学者趙成南教授がコメントを行った。そして、それを受けて各登壇者からの回答がなされるとともに、さらなる議論が行われた。

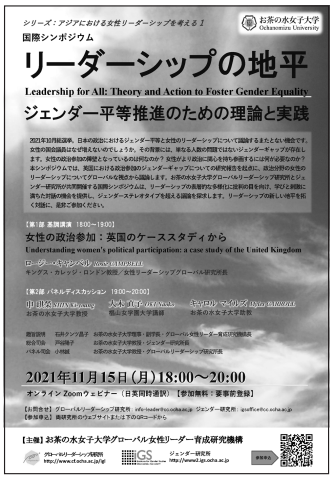
本シンポジウムは、IGL の中心的テーマの一つである「アジアにおける女性リーダーシップ」研究のための枠組みを探る試みの一環でもあった。アジア内外での女性リーダーシップに関する知見を踏まえ、研究面と実践面の双方に目配りしつつ、アジアにおける女性リーダーのエンパワメントというミッションに向けての学びと対話の場となればと開催された。総勢 5 名の研究者がそれぞれの立場から、発表及びコメントを行うことで、理論的及び実践的見地から充実した議論が行われた。

参加者は約 271 名で、10 代から 60 代まで幅広く、所属もさまざまであり、このテーマに関する関心の高さがうかがえた。

なお、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。

4-1-2 「リーダーシップの地平：ジェンダー平等推進のための理論と実践」 “Leadership for All: Theory and Action to Foster Gender Equality”

グローバルリーダーシップ研究所　研究所長　小林　誠



【日時】2021 年 11 月 15 日（月）18:00 ～ 20:00（日本時間）
【開催形式】オンライン
【総合司会】戸谷陽子（ジェンダー研究所 研究所長／教授）
【第 1 部基調講演】ロージー・キャンベル（Rosie Campbell）氏（キングス・カレッジ・ロンドン 教授／女性リーダーシップグローバル研究所長）
【第 2 部パネルディスカッション・モデレーター】小林誠（IGL 研究所長／教授）
【第 2 部パネリスト】
ロージー・キャンベル（Rosie Campbell）氏
申琪榮（ジェンダー研究所 教授）
大木直子氏（椙山女学園大学 講師／ IGL 客員研究員）
キャロル・マイルズ（Carrol Myles）（IGL 研究員／基幹研究院 人間科学系 助教）
【使用言語】日本語・英語（日英同時通訳あり）
【参加者数】学生、教職員、一般　167 名
【趣旨】

2021 年度はグローバル女性リーダー育成研究機構の発足 6 周年の機会を捉え、当機構の下にあるグローバルリーダーシップ研究所（IGL）とジェンダー研究所（IGS）のこれまでの研究と教育の成果を確認し、社会的に発信する「シリーズ：アジアにおける女性リーダーシップを考える」として一連の国際シンポジウムを当機構の主催で連続開催すること

にした。初回の企画としてこのシンポジウムは開催された。

日本で衆議院選挙が行われて間もない時期の開催となり、同選挙結果や、世界の趨勢を踏まえながら日本のジェンダーと女性リーダーシップについて議論する形となった。まず基調講演ではキングス・カレッジ・ロンドンのロージー・キャンベル教授が「女性の政治参加：英国のケーススタディから」と題した報告を行った。英国では女性議員の数は長い間低迷していたが、1990 年代後半に各政党がクオータ制を導入したことで女性議員数が急増した。近年の欧州議会選挙と総選挙では若い女性が左派寄りの投票行動を取ったことが目立ち、政党毎にジェンダー問題で差異のある政策を打ち出すことが女性の代表数を高める鍵と言えそうだという洞察が導かれた。

以上の基調講演を受け、英国の経験と比較しながらアジア、とりわけ日本の女性の代表やリーダーシップについて考察するのが第 2 部パネル・ディスカッションの目的である。まず本学のキャロル・マイルズ助教が、女性議員比率が 10％を割り込むなどの衆議院選挙結果のサーベイを行ったうえで、日本政治で男性議員が男性議員によって後継される仕組みを指摘した。続いて、椙山女学園大学の大木直子講師は、日本の地方政治の女性進出が国政レベルよりは進んでいることを説明した上で、国政ほど重要でないために進出が許されている余地があることを指摘した。3 人のパネリストの最後に申琪榮ジェンダー研究所教授が、日本の女性代表についてのこれまでの論点に言及した総括的な議論を行った。

これに続き、小林誠 IGL 研究所長の司会で、基調報告者のキャンベル教授も招いてパネル・ディスカッションが行われた。英国の女性首相の意義、日英それぞれの国政と地方政治の違い、日本の政治世襲の仕組み、日本の一党優位性と英国の競争的多党制の特色、日英の議員のキャリアパス、クオータ制の可能性など、多くの論点が議論され、最後にはフロアからの質疑と応答も行われた。オンライン開催であったが 167 名の参加があった。政治における女性進出という焦点の明確なシンポジウムであったが、容易な解決が見通せない事態も明らかになったと言えるだろう。

4-1-3 学長カンファレンス お茶の水女子大学×梨花女子大学校
「明日へ ―グローバル女性リーダー育成のためのビジョン―」
Presidents' Conference Ochanomizu × Ewha
"Tomorrow: Vision for Fostering Global Women Leaders"

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　岡村　利恵

【日時】2021 年 12 月 1 日（水）15:00 ～ 17:15
【開催形式】ハイブリッド（オンラインと徽音堂での現地開催（本学関係者のみ））
【司会】学内選考で選ばれた 2 名の学部生
【開会の辞】石井クンツ昌子（本学 理事・副学長／グローバル女性リーダー育成研究機構長）
【総長・学長及び大学の紹介】小林誠（IGL 研究所長／教授）
【登壇者】金恩美氏（梨花女子大学校（韓国）総長）、佐々木泰子（お茶の水女子大学長）
【ビデオメッセージ】キャシー松井氏（MPower Partners ゼネラル・パートナー）
【閉会の辞】趙成南（IGL 特別招聘教授／梨花女子大学校（韓国）名誉教授）
【使用言語】日本語・英語（日英同時通訳あり）
【参加者数】学生、教職員、一般　260 名

【趣旨】

韓国の梨花女子大学校と日本のお茶の水女子大学は、これまで長きに渡り社会のリーダーとなる女性を多数輩出し、韓国と日本のそれぞれで女子教育の中心的存在として重要な役割を担ってきた。

両大学が誇りある伝統とともにより強いつながりを持ってこれからの道を共に歩むことは、私たちの前に立ち塞がる現代のあらゆる困難に立ち向かうための大きな力となる。女子高等教育の更なる発展へと向かう歩みの一歩として、梨花女子大学校とお茶の水女子大学、それぞれの総長・学長が女子高等教育のビジョンと戦略、そして課題について共に考える。

【開催報告】

12 月 1 日に佐々木泰子お茶の水女子大学長と金恩美梨花女子大学校総長を登壇者に迎え、学長カンファレンス「明日へ―グローバル女性リーダー育成のためのビジョン―」を開催した。梨花女子大学校は韓国を代表する総合女子大学であり、お茶の水女子大学と同様に、長年にわたり女子教育を牽引し、社会のリーダーとなる女性を多数輩出してきた。本カンファレンスでは、女子高等教育の更なる発展へと向かう歩みの一歩として、梨花女子大学校とお茶の水女子大学、それぞれの総長・学長が女子高等教育のビジョンと戦略、

そして課題について共に考えた。

カンファレンスでは学内選考で選ばれた学部 1 年生 2 名が司会をすべて英語で立派に務め上げた。さらに、今年度新たに作成した海外向けの本学紹介映像も初公開された。日本を代表する女性リーダーであるキャシー松井氏からも学生に向けて大変温かく、そして力強いビデオメッセージが送られた。

新型コロナウイルス感染症パンデミック以降、学内では対面のイベントが長らく開催されていなかったが、入念な準備のもとにオンライン参加と徽音堂での対面参加のハイブリッド形式で開催する運びとなり、オンラインは 112 名、対面では 80 名が参加した。そのうち附属高校からは約 20 名が対面で参加した。

両学長の講演内容は、STEM（Science, Technology, Engineering, Mathematics）分野での女性の活躍、パンデミックやデジタル・トランスフォーメーションによってもたらされた教育のパラダイムシフト、そして AI とジェンダー・センシティビティ等にも話題が及んだ。これらは未来の教育を考える上で重要なトピックであり両大学にとって貴重な意見交換の場となった。また両学長には学生からの質問にも真摯に答えて頂き、文字通り「学生との対話」を実現することができた。

なお、学長カンファレンスの詳細については別途報告書を参照されたい。

4-1-4 「インドおよびインドネシアにおける女性リーダー：課題とエンパワメント戦略の観点から」

“Challenges and Key Empowerment Strategies for Women Leaders in India and Indonesia”

グローバルリーダーシップ研究所　副研究所長／准教授　本林　響子

【日時】2021 年 12 月 16 日（木）9:00 ～ 11:00（日本時間）
【開催形式】オンライン
【司会】本林響子（IGL 副研究所長／准教授）
【コーディネーター・コメンテーター】コリーナ・リアントプトラ（Corina D. Riantoputra）（IGL 特別招聘教授／インドネシア大学 准教授）
【開会挨拶】石井クンツ昌子（本学 理事・副学長／グローバル女性リーダー育成教育研究機構長）
ヌニン・アフマディ（Nuning Akhmadi）氏（駐日インドネシア大使夫人）
【登壇者】ラジャシ・ゴシュ（Rajashi Ghosh）氏（ドレクセル大学（米国）准教授）
リサティアンティ・コロパキング（Risatianti Kolopaking）氏（シャリフ・ヒダヤトゥラー国立イスラム大学（インドネシア） 講師）
ノルタミ・スーダルソノ（Nurtami Soedarsono）氏（インドネシア大学（インドネシア）講師）
【使用言語】日本語・英語（日英同時通訳あり）
【参加者数】学生、教職員、一般　124 名
【趣旨】

IGL では、コリーナ・リアントプトラ特別招聘教授の企画による国際シンポジウムを開催した。リアントプトラ教授によれば、女性は、リーダーとしてのアイデンティティを受け入れ、人々からリーダーとして認められるために多くの困難に直面しているという。そもそも 2021 年の世界経済フォーラムの報告によれば、世界ジェンダーギャップ指数において 156 か国中、インドネシアは 101 位、日本は 120 位、インドは 140 位である。このような結果を踏まえ、これらの国々における女性の社会への参画について未だ多くの課題があるとの認識のもと、本シンポジウムでは、女性リーダー育成のための課題及びその解決のために重要なエンパワーメント戦略をテーマとし、主にインドとインドネシアという国を対象とした研究成果が発表された。

【開催報告】

本シンポジウムでは、リアントプトラ教授の尽力のもと、様々な分野の専門家が集まって有意義な議論が行われた。登壇者は、人的資源開発研究が専門のラジャシ・ゴシュ氏、医療保険分野における研究及びコンサルティングに従事するリサティアンティ・コロパキ

ング氏、インドネシア大学の研究・イノベーション担当副学長を務めるノルタミ・スーダルソノ氏である。

一人目の登壇者であるゴシュ氏の発表では、女性がリーダーとしての役割を果たす上で直面する様々な二重性が提示された。そして、伝統と近代性、ジェンダー規範と労働者規範といった二重性に絡め取られている女性リーダーに対し、マルチタスキングの言説を押し付けることの問題についても議論がなされた。

二人目の登壇者であるコロパキング氏の発表では、インドネシアにおける「ポシャンデュ」の事例が取り上げられた。インドネシアにおいて、地域の母子保健の促進を支援するポシャンデュ要員は一定の専門性を持つ女性ならではの仕事と位置付けられるが、そういったポシャンデュ要員のエンパワメントを通してリーダーのスキルや自己効力感の向上、ひいては地域内での関係性の改善にもつながるという議論が展開された。

三人目の登壇者であるノルタミ・スーダルソノ氏の発表は、幼少期からの自身の経験を振り返り、幼少期の家庭での教育、日本の博士課程留学経験を含む高等教育、及び各種役職での経験からどのように自分の価値観等が形成され、リーダーとしての役割の遂行に役立っているかについて述べたものである。その語りからは、内省とビジョンの重要性が説得力のある形で提示された。

これらの発表を受け、最後にコメンテーターのリアントプトラ教授からは、批判的視点の重要性、及び複数のアイデンティティを補完的に保つことの必要性等が述べられた。リアントプトラ教授によれば、これまで多くの研究者が女性リーダーのアイデンティティという問題に取り組んできたが、アイデンティティの発達が人生の早い段階で始まり、その過程でリーダーとしてのアイデンティティやケア提供者として（妻や母親として）のアイデンティティが複雑に交錯しつつ発達するということは充分に理解されていないとのことであった。具体的な要因として、父親の存在をはじめとする家族や文化、教育の影響、そしてメンターの役割などにも触れ、議論が総括された。

本シンポジウムには国内外から 124 名が参加し、その中には海外からの参加者も多数含まれていた。質疑応答も活発に行われ、リアントプトラ教授の研究実績及びネットワークが存分に活かされたシンポジウムとなった。

4-1-5 「グローバル女性リーダーシップ―アジアからの提言―」
“Global Women’s Leadership: Proposals from Asia”

グローバルリーダーシップ研究所　研究所長　小林　誠

【日時】2022 年 2 月 18 日（金）13:30 ～ 19:00
【開催形式】オンライン
【使用言語】日本語・英語（日英同時通訳あり）
【対象】学生、教職員、一般

第 1 部「実践編：決断し、行動する」
【司会】宝月理恵（IGL 特任講師）
【開会挨拶・趣旨説明】佐々木泰子（お茶の水女子大学長）
【基調講演】本田桂子氏（米国 コロンビア大学 客員教授／お茶の水女子大学卒業生）
【ビデオメッセージ】山崎直子氏（元 JAXA 宇宙飛行士／お茶の水女子大学附属高等学校卒業生）

第 2 部「成果編：探求し、発信する」
【進行役】本林響子（IGL 副研究所長／准教授）
【概要と総括】石井クンツ昌子（本学 理事・副学長／グローバル女性リーダー育成研究機構長）
【IGL 成果報告】
小林誠（IGL 研究所長／教授）
岡村利恵（IGL 特任講師）
内藤章江（IGL 特任講師）
【IGS 成果報告】
戸谷陽子（IGS 研究所長／教授）
申琪榮（IGS 教授）
仙波由加里（IGS 特任講師）
平野恵子（IGS 特任講師）

第 3 部「研究編：見極め、捉え直す」
【司会】大橋史恵（IGS 准教授）
【基調講演】
趙成南（IGL 特別招聘教授／梨花女子大学校（韓国）名誉教授）
日下部京子氏（タイ アジア工科大学院大学 教授）
【ディスカッサント】

コリナ・リアントプトラ（Corina Riantoputra）（IGL 特別招聘教授／インドネシア大学准教授）
グロ・クリステンセン（Guro Kristensen）氏（ノルウェー科学技術大学 教授／ IGS 連携研究者）
カレン・シャイア（Karen Shire）氏（ドイツ デュースブルグ・エッセン大学 教授／ 2016 ～ 2018 年度 IGL 特別招聘教授）
ジャン・バーズレイ（Jan Bardsley）氏（ノースカロライナ大学チャペルヒル校（米国）名誉教授／ 2018 ～ 2019 年度 IGS 特別招聘教授）
【閉会挨拶】戸谷陽子（IGS 研究所長／教授）
【趣旨】

グローバル女性リーダー育成研究機構の発足 6 周年の総括に当たって一連のシンポジウム「シリーズ：アジアにおける女性リーダーシップを考える」を開始してきたが、本企画はこの 4 回目の最終回になる。第 1 部「実践編」では、本学卒業生の本田桂子氏、本学附属高等学校卒業生の山崎直子氏を迎え、いずれもグローバル・リーダーとして活躍から導かれる知見について基調報告をしてもらい、これを元にフロアを交えた質疑応答を行う。

国際シンポジウムの中核である第 2 部「成果編」では、グローバル女性リーダー育成研究機構を構成する 2 つの研究所、つまりグローバルリーダーシップ研究所（IGL）とジェンダー研究所（IGS）のそれぞれ発足以来の 6 年間の教育研究活動についての成果を報告する。IGL は「アジアにおける女性リーダー」についての学問的蓄積を提示し、雇用環境調査、お茶大 index、コンピテンシー効果測定などのこれまでの教育研究活動のまとめを行う。IGS は、ジェンダー研究の多様なプロジェクトそれぞれの到達点を示す。

第 3 部「研究編」では、これまでの教育研究成果と今後の展望をつなげるため、これまでの 2 研究所活動に関わる 2 人の基調報告を行った上で、パネル・ディスカッションを行う。基調報告者の一人目は、長らく IGL の事業に関わり、共同研究の重要なパートナーとなってきた趙成南 IGL 特別招聘教授である。ポストコロナの時代の特徴を指摘した上で、現代社会の中での女性リーダーの包括的なモデルを意欲的に提示する。もう一人の基調報告者は、IGS がタイのアジア工科大学院大学と行ってきた教育プログラムのパートナーである日下部京子教授（アジア工科大学院大学）である。院生派遣プロジェクトの経験を踏まえ、開発への取組という文脈の中でジェンダーを論じ直す視点を提示する。この 2 つの基調報告を受け、IGL・IGS とこれまで深い提携関係を持ってきた 4 人の研究者を招いてパネル・ディスカッションを行った。インドネシア、ドイツ、ノルウェー、米国とそれぞれのパネリストの出身国が異なるために、女性や女性リーダーの置かれる環境が異なることで論点がむしろ明快に示されると言えるだろう。

長時間のうえ、内容も濃密な国際シンポジウムになる。グローバル女性リーダー育成研究機構とその 2 つの研究所のこれからのいっそうの発展の足がかりを築くことができるものとなることを期待したい。

なお、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。

4-2 比較日本学教育研究部門 シンポジウム・コンソーシアム・講演会

4-2-1 第 23 回国際日本学シンポジウム

「近代日本と北欧・ドイツ―文学・宗教・ナショナリズム」

グローバルリーダーシップ研究所 比較日本学教育研究部門長 神田 由築

【日時】2021 年 7 月 3 日（土）13:00 ～ 18:00
【開催形式】オンライン
【司会・コーディネーター】田中琢三（IGL 比較日本学教育研究部門 研究員／基幹研究院 人文科学系 准教授）
【登壇者】ペーターセン・エスベン（Petersen Esben）氏（南山大学）、加藤敦子氏（都留文科大学）、田中琢三（お茶の水女子大学）、中丸禎子氏（東京理科大学）、兼岡理恵氏（千葉大学）
【使用言語】日本語
【参加者数】学生、教職員、一般 57 名
【趣旨】

本部門では例年 7 月に国際日本学シンポジウム、12 月に国際日本学コンソーシアムを開催してきたが、昨年度は新型コロナウイルス感染症の影響によって、国際日本学シンポジウムは中止した。しかし、各種イベントのオンライン開催も増えてきてオンラインでもスムーズな運営が行えると判断し、本年度はオンラインでのシンポジウム開催を行うこととした。形式は、基調講演に引き続き個別発表を行い、最後に全体統括として登壇者全員によるシンポジウムを行うという、これまでのやりかたを踏襲した。講演・発表とシンポジウムを通じて、近代日本と北欧・ドイツという地域が、キリスト教や神道の受容や、文学やナショナリズムといった、一見バラバラに見えるパーツが意外なところで結びつくことを明らかにしようと意図した。

【開催報告】

5 名の登壇者による密度の高い議論の結果、人間の内面的な問題と広く普遍的社会的な話とが深いところで交錯して、まさに「国際日本学」にふさわしい非常に興味深いシンポジウムとなった。

終了後のアンケートでは 30 名からの回答を得た。「満足度」については、「満足」が 13 名、「やや満足」が 15 名、両方を合わせると 93％という大変高い評価を得た。「内容についての感想・意見」でも多くの評価を寄せられ、中には「今まで宗教やデンマークについて大きな関心を寄せてこなかったので、今回の先生方のご講演を拝聴してたくさんの知らないことを知ることができました。どのお話も興味深いものだったので、時間がかなり限られてしまっていることが惜しく感じられましたが、非常に有意義な時間になりました。」という、本シンポジウムが知的関心のきっかけになったことを示すものもあり、こうしたシンポジウムの開催意義を確かめることができた。

今後の開催方法については、「オンラインがよい」が 15 名（50%）、どちらでもよい 13 名（43%）、対面がよい 2 名（7%）という結果になった。「今後対面で開催される際も、オンライン配信があれば嬉しい」という意見もあり、今後もオンライン形式の積極的な活用が望ましいと思われる。また課題として、「全体の開催時間が長い」という指摘があった。オンライン形式で 5 時間に及ぶ視聴はやはり負担が大きかったようで、もしもオンラインで開催する場合は、こういう点も考慮すべき課題かと思われる。

4-2-2　第 3 回国際日本学講演会「UCLA における日本演劇講義録 ――パンデミック、人種、ジェンダー問題に向き合いながら」

グローバルリーダーシップ研究所　比較日本学教育研究部門　研究員　埋忠　美沙
（基幹研究院　人文科学系　准教授）

【日時】2021 年 10 月 23 日（土）13:30 ～ 15:00
【開催形式】オンライン
【司会・コーディネーター】埋忠美沙（お茶の水女子大学 准教授）
【登壇者】嶋崎聡子氏（カリフォルニア大学ロサンゼルス校（UCLA）准教授）
【コメンテーター】神田由築（IGL 比較日本学教育研究部門長／教授）
【使用言語】日本語
【参加者数】学生、教職員、一般　約 90 名
【共催】「伝統芸能×未来」プロジェクト
【趣旨】

本部門では例年 7 月に国際日本学シンポジウム、12 月に国際日本学コンソーシアムを開催してきたが、昨年度に引き続き新型コロナウイルス感染症の影響によって、いずれも対面での開催を中止せざるを得なくなった（コンソーシアムはオンラインで開催）。こうした状況を踏まえて国際的な研究の連携を探るために「国際日本学講演会」を立ち上げたが、第 3 回として、国際的な視野から日本演劇を捉え直すことを企図し、昨今英語圏で日本演劇研究を牽引する嶋崎聡子氏をお迎えし、アメリカの大学において日本演劇の教育がいかにおこなわれているのか、その最先端についてご講演いただいた。

【開催報告】

嶋崎氏からは、パンデミックによって大学がロックアウトした 2020 年、UCLA でどのような授業が行われたのかご講演いただいた。お話いただいた話題は主に 5 つである。1、アメリカの大学の中で UCLA がどのような位置付けなのか、どのような学問を行っているのか、そしてどのような大学なのか。2、オンラインによる日本演劇講義「Performing

JAPAN」の内容と実践方法について。3、オンライン講義を通じて感じた「Digital Intimacy」（デジタルの環境での親密さ）について。4、Black Lives Matter を通じて考えた日本研究。構造的差別という問題がある中で日本研究をするとはどういうことなのか。5、パンデミックと教育、そしてジェンダーの問題。

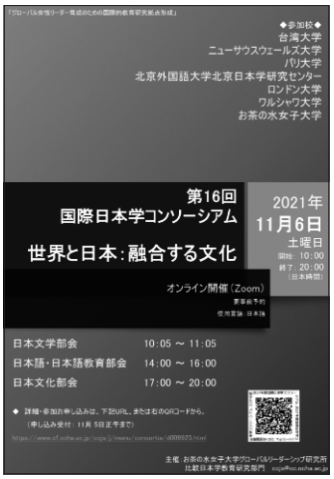
「Performing JAPAN」の内容は興味深く、その実践内容は様々な工夫が施されており、日本の中にいるだけではうかがい知れない、学生の関心と教育の取り組みを知る貴重な機会となった。それのみならず、アメリカの大学の構造や昨今の社会問題に深く関わる話題も多く、そのスケールに圧倒される講演となった。学生・教職員双方の関心が高いテーマだったこともあり、90 名近い参加者となった。

開催後のアンケートでは、回答者 42 名のうち「5（大変満足）」が 32 名、「4（満足）」が 10 名と非常に高い評価を得た（5 段階評価）。自由記述の意見・感想でも多くの書き込みが見られ、「UCLA という学校の特色や、オンライン形式ゆえの困難だけではなくそれが生んだメリットについてもお話を伺うことができ、日本とは違った世界の状況を垣間見ることができて興味深かった」「日本演劇についてはもちろんですが、コロナ禍、ジェンダー、人種問題など、広い文脈をからめた内容で、大変に興味深く、聴かせていただきました」「日本国内の大学ではほとんど感じることのできない国際的感覚を知ることができました」「予想よりも幅広い範囲のお話を聴けて大変面白かったです。特に、パンデミックにおいての講義の在り方についてのお話では、日本の大学では行われていないようなユニークな工夫が試されていて、とても印象に残ったと同時に、羨ましくも思いました」「無知のヴェールという観点も踏まえて、大学にさえ行けない人たちの状況も踏まえて分析いただけるとアメリカ社会全体の中での学生のポジションが浮かび上がってくるのではと感じました」「学際的な視点で専門分野を深めるとはこういうことを言うのだな、と感じました。日本よりもより人種意識や世界的な思想の流れ、学生の出身文化圏の違いなどを意識した授業展開をされているのだなと感じました」など、高い満足度がうかがえ、アメリカにおける日本演劇の教育、その最先端を共有するという本企画の趣旨が達成されたといえよう。本講演を企画した私自身も教育論としておおいに刺激を受けるとともに、教育をおこなう立場として身が引き締まる思いがした。

オンライン開催は、新型コロナウイルス感染症対策というのが目的の第一だが、海外の第一線で活躍する方々の話を手軽に、かつ臨場感を以て視聴できるのは大きな効果である（遠方から参加しやすいのも同様である）。もはやこれは副次的な効果に止まるものではなく、その利点を踏まえパンデミック収束後も、オンラインによる講演会を継続することを検討したい。

4-2-3　第 16 回国際日本学コンソーシアム「世界と日本：融合する文化」

グローバルリーダーシップ研究所　比較日本学教育研究部門長　神田　由築



【日時】2021 年 11 月 6 日（土）10:00 ～ 20:00
【開催形式】オンライン
【司会・コーディネーター】神田由築（お茶の水女子大学 教授）
【登壇者】台湾大学、ニューサウスウェールズ大学、パリ大学、北京外国語大学北京日本学研究センター、ロンドン大学、ワルシャワ大学、お茶の水女子大学から報告者 22 名（教員 10 名、学生 12 名）
【使用言語】日本語
【参加者数】学生、教職員、一般　162 名
【趣旨】

本年度は初めてのオンライン形式によって、国際日本学コンソーシアムを開催した。共通テーマである「世界と日本：融合する文化」は大学院講義「国際日本文化論」の受講者から応募し、決定した。世界各地（ヨーロッパ 3 校、東アジア 2 校、オセアニア 1 校）から協定校 6 校、及び本学の合わせて 7 校が集い、報告者 22 名（教員 10 名、学生 12 名）を迎えて、日本文化部会（10:00 ～ 12:00）、日本語・日本語教育部会（14:00 ～ 17:00）、日本文化部会（16:00 ～ 20:00 予定、実際には 21:00 終了）と三つの部会に分かれて、オンラインにて開催した。

【開催報告】

参加者は日本文学部会 54 名、日本語・日本語教育部会 53 名、日本文化部会 55 名、延べ 162 名。各部会ともほぼ同数で、参加者の関心が平均していることから、この三つの部会が三本柱として機能していることが確かめられたが、一方、報告者は日本文化部会 4 名（教員 2 名、学生 2 名）、日本語・日本語教育部会 7 名（教員 3 名・学生 4 名）、日本文化部会 11 名（教員 5 名・学生 6 名）とやや偏りが出た。もともと日本文化部会は二つの部会を統合したという経緯もあり、今後の推移に目配りして、必要なら再び部会を分割するなど対応を検討したい。

オンライン形式に変更したことでの成果としては、海外からも参加者があったことがあげられる。一昨年までは日本での対面開催であったため、協定校からは報告者のみが来日、参加していたが、今回は海外からも視聴が可能となり、約 26 名の参加者がいた（報告者を除く）。これまでの対面開催では懇親会にて海外の研究者と本学の教員・学生が交流する機会があったが、オンラインでもこのような場を設ける意図で、部会の前後に 1 時間ほどのフリートークタイムを設けたところ、一部の部会では活発な議論が行われ、有効な活用がみられた。今後オンラインで開催する際にも、こうした気軽に議論ができる場の確保に努めたい。

一方、反省点として第一に、報告時間が短かったことがあげられる。これは、時差と報

告者数の都合によるものだが、来年以降の検討課題にしたい。第二に、質問の方法についてである。今回は報告時間が短いことと部会担当者が議論を統括する必要性から、担当者宛のチャットのみで質問を受け付けたが、意外と質問者が少なく質問待ちの空白時間ができた。質問者が出ない時の対応についても課題が残った。

事後のアンケートでは 80 名から回答を得た。コンソーシアム全体について、大変満足 19 名（23.8%）、満足 52 名（65%）、どちらともいえない 7 名（8.8%）、やや不満 2 名（2.5%）という結果で、おおむね好評で、今後の開催形態については、「オンラインがよい」が 24 名（30%）、どちらでもよい 48 名（60%）、対面がよい 8 名（10%）という結果になった。以上、様々な反省点を踏まえ、今後の具体的な開催方法を検討したい。

4-2-4　第 4 回国際日本学講演会「もう一つの天草くずれ―信仰と生業」

グローバルリーダーシップ研究所　比較日本学教育研究部門長　神田　由築

【日時】2021 年 12 月 18 日（土）14:00 ～ 15:30
【開催形式】オンライン
【司会･コーディネーター】神田由築（お茶の水女子大学 教授）
【登壇者】鶴島博和氏（熊本大学 名誉教授）
【使用言語】日本語
【参加者数】学生、教職員　42 名
【趣旨】

昨年度から始めた国際日本学講演会の第 4 回として、講師に熊本大学名誉教授の鶴島博和氏をお迎えして、「もう一つの天草くずれ―信仰と生業」という演題にてオンラインにて講演いただいた。鶴島氏はイギリス中世史が御専門だが、20 年以上前から本格的に天草地方のキリシタン調査に乗り出され、今年 8 月にはそのひとつの成果として『肥後国天草郡一町田組・大江組大庄屋松浦家資料集（一）』が刊行された。今回はこれらの調査結果を踏まえた最新知見を披露いただき、まさにグローバルな視点から日本を見つめる好機となった。

【開催報告】

前半ではポルトガル人宣教師の書簡などから 16 世紀に天草にキリスト教が受容されていく過程が紹介され、後半では村方の史料から、受洗の儀式や結合の様子などキリシタンたちの克明な生態が解き明かされ、「弾圧に耐えて信仰を守り通した」という従来の定説とは異なる（ゆえに演題が「もう一つの」と銘打たれている）、海域を通して世界とつながり、海域ネットワークを基盤に結合していた天草キリシタンたちの実像が浮かび上がった。参加者は 42 名で、世界史と日本近世史をつなぐダイナミック報告に刺激を受けた学生からの質問もあり、教育効果も高かったと思われる。

開催後のアンケートでは、21 名から回答を得た。まず「満足度」については、21 名のうち「非常に満足」が 10 名、「満足」が 9 名と大変高い評価を得た。資料については、鶴島氏から事前に詳細な原稿とパワーポイント資料が配付されており、それについて参加者からの好評価もあり、専門性が高い論題については、事前のフォローによって理解が深まることがうかがえた。

今後の開催方法については、「どちらかといえばオンライン」が 11 名、「どちらかといえば対面」が 1 名、「どちらでも構わない」が 9 名で、オンライン希望者が多いものの、場合に応じて対面開催も考えてよいと思われる。

5

セミナー・ワークショップ

5　セミナー・ワークショップ

5-1　セミナー

5-1-1　第 6 回 IGL オンラインセミナー

「お茶大へのマイウェイ グローバル女性リーダーへのビジョン」

“My Way to Ochadai: Vision for Global Women Leaders”

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　岡村　利恵

【日時】2021 年 4 月 21 日（水）10:40 ～ 12:10
【開催形式】オンライン
【司会】小林誠（IGL 研究所長／教授）
【登壇者】趙成南（IGL 特別招聘教授／梨花女子大学校（韓国）名誉教授）
【コーディネーター】岡村利恵（IGL 特任講師）
【使用言語】英語
【参加者数】学生、教職員　17 名
【趣旨】

2021 年 3 月に IGL 特別招聘教授として着任した梨花女子大学校（韓国）の趙成南名誉教授の紹介も兼ねたセミナーを開催した。司会は IGL 研究所長の小林誠教授が務めた。

【開催報告】

世界的な新型コロナウイルス感染症感染拡大の影響でやむを得ず着任が延期となっていたが、2021 年 3 月に梨花女子大学校名誉教授の趙成南氏（Dr. Sung-Nam CHO）を本学特別招聘教授としてようやく迎えることが出来た。趙教授は着任早々に自らの紹介も兼ねた IGL セミナーを担当した。“My Way to Ochadai” というセミナータイトルは趙教授の提案によるもので、本学でのグローバル女性リーダー育成に対する想いや情熱を込めつつ、当日は豊富なスライド資料とともにこれまでのどのような研究及び教育活動に従事してきたかを紹介した。趙教授は梨花女子大学校リーダーシップ開発院の院長としての経験を本学の女性リーダーシップに係る研究及び教育に役立てていきたいと強い意気込みを有しており、それが IGL 以外の本学関係者にもよく伝わるセミナーとなった。

5-1-2　第 7 回 IGL オンラインセミナー
「リーダーシップ・ナラティブにおける言説／談話的アプローチ」
“Discursive Approaches to Narratives of Leadership”

グローバルリーダーシップ研究所　副研究所長／准教授　本林　響子

【日時】2021 年 5 月 10 日（月）15:00 ～ 16:30
【開催形式】オンライン
【司会】本林響子（お茶の水女子大学）
【登壇者】ジョナサン・クリフトン（Jonathan Clifton）氏（ポリテクニック・オー・ド・フランス大学 准教授）
【使用言語】英語
【参加者数】学生、教職員　40 名
【趣旨】

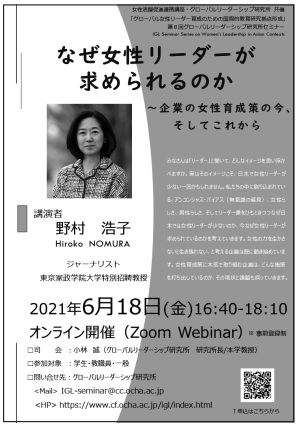
本セミナーは、「リーダーシップ・ナラティブにおける言説／談話的アプローチ」“Discursive Approaches to Narratives of Leadership” というテーマのもと、ポリテクニック・オー・ド・フランス大学准教授のジョナサン・クリフトン先生を講師に迎えて行われた。セミナーの趣旨は、組織論の「言語論的転回」を踏まえ、言語・言説・ナラティブという観点からリーダーシップの概念を問い直すというものである。

【開催報告】

本セミナーは学内限定のものだったが、当日は学部学生、大学院生、研究生、教員、職員など 40 名の参加があった。講演後、本学教員および学生から質問があり、さらに議論を深めることができた。本セミナーは英語で開催されたが、セミナー後のアンケートでは、「クリフトン先生の説明がわかりやすかった」、「ナラティブという新しい視点からのアプローチが興味深かった」、「事例が身近なもので参考になった」、等の感想も寄せられた。また、講演の内容だけではなく、なぜリーダーシップ研究を行うようになったのかといった質問もあり、それを受けた講師の回答、および司会も交えた研究者のテーマ選択に関する議論が印象に残ったという感想も寄せられた。

5-1-3　第 8 回 IGL オンラインセミナー
「なぜ女性リーダーが求められるのか～企業の女性育成策の今、そしてこれから」

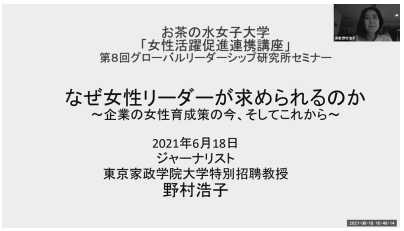
グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　内藤　章江



【日時】2021 年 6 月 18 日（金）16:40 ～ 18:10
【開催形式】オンライン
【司会】小林誠（IGL 研究所長／教授）
【登壇者】野村浩子氏（ジャーナリスト／東京家政学院大学 特別招聘教授）
【使用言語】日本語
【参加者数】学生、教職員、一般　122 名
【趣旨】

本セミナーは、女性活躍促進連携講座とグローバルリーダーシップ研究所の共催で開催した。講演者の野村浩子氏（ジャーナリスト・東京家政学院大学特別招聘教授）は、「日経ウーマン」編集長、日本初の女性リーダー向け月刊誌「日経 EW」編集長、日本経済新聞社編集委員、政府・自治体の各種委員を歴任し、様々な上位職女性を対象とした取材や研究を行っている。それらの成果をもとに、なぜ女性リーダーが求められるのか、企業の女性育成策の今、そしてこれからについてお話しいただいた。

【開催報告】



「PART Ⅰ 女性リーダー、世界の中で日本は今」では、政治・経済分野の女性リーダーの海外・日本を比較した結果に加えて、日本企業における新しい管理職像を示す女性課長や均等法世代の「生え抜き」女性執行役員などの具体的事例を紹介したうえで、企業が女性リーダーを求める理由、女性活躍を進める理由をお話しいただいた。「PART Ⅱ 日本企業の女性育成の現状と課題」では、女性リーダーそれぞれにおける初職からこれまでのライフストーリーとともに、一皮むけた経験（大きな成長につながった経験）について野村氏のインタビュー調査結果をもとにお話しいただいた。「PART　Ⅲ 女性活躍の壁となる『アンコンシャス･バイアス』」では､野村氏が実施した大手企業25社2500人アンケート分析結果(2018年実施）をもとに説明がなされた。「リーダー」とは肩書のある人、組織で地位を得ている人ではなく、誰もがリーダーシップを発揮し、集団や社会をリードすることができるという野村氏のメッセージは、参加者の心に深く印象付けられた。また、学生参加者に向けては、若いうちからチームのリーダーを引き受けよう、小さな成功や失敗を積み重ねることで少しずつ自信とリーダーシップが身につくので、まずは小さな一歩が大切である、とのメッセージをいただいた。

5-1-4　第９回 IGL オンラインセミナー　Special Lecture “Women in Leadership Positions in Global Multinational Companies”

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　岡村　利恵

【日時】2021 年 6 月 8 日（火）13:20 ～ 14:50
【開催形式】オンライン
【司会】趙成南（IGL 特別招聘教授／梨花女子大学校（韓国）名誉教授）
【コーディネーター】岡村利恵（IGL 特任講師）
【登壇者】ヘギョン キム（Hai Kyong Kim）氏（エグゼクティブ・コーチ）
【使用言語】英語
【参加者数】本学学生、教職員　14 名
【趣旨】

世界有数の企業で経営幹部に向けてコーチングを行うとともに、グローバル企業におけるリーダーシップ開発についての研究にも携わる、Hai Kyong Kim 氏を特別講師として迎え、エグゼクティブ・コーチングを通して見えてくる、グローバル企業の女性リーダーのあり方について講義が行われた。

本特別講義は趙成南 IGL 特別招聘教授の大学院授業「リーダーシップ国際演習 I」の一環として開催され、本授業を履修していない学生及び教職員も参加可能とした。

【開催報告】

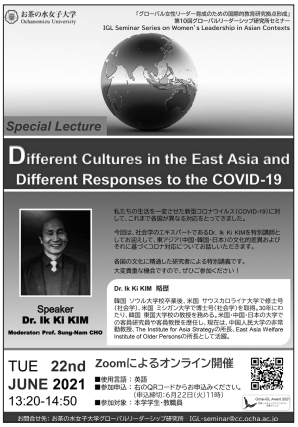
6 月 8 日に Hai Kyong Kim 氏が、“Women in Leadership Positions in Global Multinational Companies”（グローバル多国籍企業の女性管理職）をテーマに特別講義を行った。

Hai Kyong Kim 氏はエグゼクティブ・コーチ、人材開発コンサルタント、リーダーシップ講師であり、The Coaching, Mentoring and Organizational Consultancy（co-translated, 2018）の著者でもある。また、同氏は製造業など、様々な業界で 30 年以上にわたって人材開発の実務に携わっており、人材開発で修士号そして経営学で博士号を取得している。本特別講義では、GE ヘルスケア、マクドナルド、ボルボ、P & G など、世界有数の多国籍企業でのエグゼクティブメンバーとしての豊富な経験に基づき、ビジネスシーンにおける女性のリーダーシップについての説明があった。

Hai Kyong Kim 氏は冒頭で、「リーダーシップのポジションで成功した女性にはどのような能力（知識、スキル、資質）があると思いますか？」という質問を参加者に投げかけ、「それらの女性には皆、核となるリーダーシップ能力があるはずだ」と強調した。講義のあとには学生から沢山の質問があり、非常に活気のある特別講義となった。リーダーを目指す過程で生じる様々な課題や困難を乗り越えるためのコンピテンシーが重要である等、学生はこの特別講義から多くのことを学んだ。

5-1-5　第 10 回 IGL オンラインセミナー Special Lecture
「東アジアの異なる文化と COVID-19 に対する異なる対応」
“Different Cultures in the East Asia and Different Responses to the COVID-19”

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　岡村　利恵



【日時】2021 年 6 月 22 日（火）13:20 ～ 14:50
【開催形式】オンライン
【司会】趙成南（IGL 特別招聘教授／梨花女子大学校（韓国）名誉教授）
【コーディネーター】岡村利恵（IGL 特任講師）・大持ほのか（IGL アカデミック・アシスタント）
【登壇者】イッキ キム（Ik Ki Kim）氏（東アジア高齢者福祉研究所 所長）
【使用言語】英語
【参加者数】本学学生、教職員　15 名
【趣旨】

私たちの生活を一変させた新型コロナウイルス（COVID-19）に対して、これまで各国が異なる対応をとってきた。

今回、社会学が専門の Ik Ki Kim 氏を特別講師として迎え、東アジア（中国・韓国・日本）の文化的差異およびそれに基づくコロナ対応について話を聞き、各国のコロナ対応に、文化の違いがどのように影響しているのかを知る機会を設けた。

【開催報告】

6 月 22 日に、東アジア高齢者福祉研究所で所長を務める Ik Ki Kim 氏をゲストスピーカーとして招き、特別講義 “Different Cultures in the East Asia and Different Responses to the COVID-19”（東アジアの異なる文化と COVID-19 に対する異なる対応）を開催した。

Ik Ki Kim 氏は、中国、韓国、そして日本について比較データを示しながら、東アジアといっても、これらの国で COVID-19 に対する対応が大きく異なっていることを紹介した。

また、自身のさまざまな国の大学や研究機関（韓国の東國大、米国のミシガン大学ジェロントロジー研究所、日本の上智大学、中国の中国人民大学など）でのご経験をもとに、東アジアの COVID-19 への対応に文化の違いがどのように影響したかを類似点と相違点を交えて説明がなされた。

Ik Ki Kim 氏は、社会学者および老年学者としての視点から、東アジア特有の文化が COVID-19 への対応に与える影響についても指摘し、三つの国の具体的なデータ分析の統計やグラフを多く示すことで、東アジアの女性の地位の変化とその文化的背景についても考えるきっかけを与えてくれた。

5-1-6 第 11 回 IGL オンラインセミナー サマプロ特別講演会
対談「大衆文化のヒーロー 歌舞伎とマンガ II」

国際教育センター／グローバルリーダーシップ研究所　講師　松田　デレク
リエゾン・URA センター　URA　長塚　尚子

【日時】2021 年 7 月 12 日（月）18:00 ～ 19:30
【開催形式】オンライン
【登壇者】仲川広樹氏（株式会社集英社 コミック販売部部長）
【聞き手】埋忠美沙（IGL 比較日本学教育研究部門 研究員／准教授）
【使用言語】日本語・英語（日英同時通訳あり）
【対象】サマープログラム履修者、本学学生、教職員
【参加者数】120 名（内、サマープログラム履修者 81 名（14 か国））
【共催】「伝統芸能×未来」プロジェクト Japanese Performing Arts for the Future（JPAF）、IGL、Ocha Summer Program 2021 Special Lectures
【開催報告】

歌舞伎とマンガ、伝統芸能とサブカルチャーという、一見相反する二つの日本文化には様々な共通点があり、今回の対談を通して両ジャンルの親和性を、「ヒーロー」という視点から学ぶことができた。近年日本では、マンガ原作の演劇作品が数多く上演され、大きな話題を呼び、若い世代に歌舞伎を広める呼び水となっている。この上演を通じて浮かび上がった歌舞伎とマンガの親和性、両ジャンルのヒーローの造形の特色、メディアミックスの意義などを、歌舞伎とマンガ双方の視点から話し合った。学生からのアンケートでは、98% の満足度があり、「もともと漫画に関心を持っていたが、本講演をきっかけに歌舞伎にも関心が持てた」と回答した留学生もいた。質疑応答時には海外における漫画の普及方法に関してなど多くの質問があり、講演者と活発にやり取りが行われた。

5-1-7　第 12 回 IGL オンラインセミナー
「女性のキャリア、リーダーシップの進化系を考える」

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　岡村　利恵

【日時】2021 年 10 月 13 日（水）17:00 ～ 18:30
【開催形式】オンライン
【司会】岡村利恵（IGL 特任講師）
【登壇者】塚原月子氏（株式会社カレイディスト代表取締役／G20 EMPOWER 日本共同代表）
【使用言語】日本語
【参加者数】学生、教職員、一般　40 名
【趣旨】

幾重もの環境変化の中で女性のキャリアやリーダーシップのあり方も従来とは変わってきている。未来を見据えたとき、女性のキャリア、リーダーシップの進化系とは何かを考えなければならない。そこで、株式会社カレイディスト代表取締役として活躍中の塚原月子氏に講演を依頼し、国際的な潮流や議論も踏まえ、改めて女性のキャリアやリーダーシップについて考える機会を設けることとした。

【開催報告】

10 月 13 日に、株式会社カレイディスト代表取締役、塚原月子氏を講師に迎え「女性のキャリア、リーダーシップの進化系を考える」を開催し、学生を中心に 40 名が参加した。

近年女性のキャリアやリーダーシップのあり方が従来とは変わってきていることをふまえ、塚原氏には、「未来を見据えたとき、女性のキャリア、リーダーシップの進化系として何が浮かび上がるのか」を中心に説明を受けた。講演では、豊富なデータと併せて、成長や周囲からの評価を伴ういわゆる “Hot Job” へのアクセスが女性にはまだまだ十分ではないという指摘があった。それと同時に、女性も自分らしさを大切にしながらリーダーシップを発揮する仕事を掴みに行くといった姿勢や合理的リスクを負う状況を恐れないことが求められているという話があった。

他にも「デジタルによって女性が繋がる未来」をキーワードに、昨今は、あらゆる分野においてデジタルトランスフォーメーション（DX）が整ってきたことで、世界中の女性がリーダーシップを発揮しやすくなるだろうとの指摘もあった。

参加した学生のコメントの多くが、「女性がリーダーを担う上で、インクルーシブリーダーというものが大切であるというお話が印象に残った。特に、インクルーシブリーダーに必要な 5 つの資質である、『責任』、『勇気』、『寛容』、『謙虚』、『エンパワメント』のバランスの重要さと、各項目間の境界の曖昧さに端を発するバランスを保つことの難しさについて、とても考えさせられた」などとあり、学生にとっても刺激の多いセミナーとなったことがうかがえた。

5-1-8　第 13 回 IGL オンラインセミナー「DX 時代における女性リーダーの働き方」

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　内藤　章江

【日時】2021 年 10 月 29 日（金）16:40 ～ 18:10
【開催形式】オンライン
【司会】内藤章江（IGL 特任講師）
【開催挨拶】本林響子（IGL 研究副所長／准教授）
【登壇者】志済聡子氏（中外製薬株式会社　執行役員デジタル・IT 統轄部門長）
【使用言語】日本語
【参加者数】学生、教職員、高校生、一般　65 名
【趣旨】

本セミナーでは、志済聡子氏（中外製薬株式会社　執行役員デジタル・IT 統轄部門長）に講師を依頼し、「DX 時代における女性リーダーの働き方」についてお話しいただいた。志済氏は、北海道大学 法学部を卒業後、日本アイ・ビー・エム（株）に入社し、セールスとしてキャリアを積み、営業部長、事業部長を経て 2008 年 IBM コーポレーション（NY）に出向、帰国後には執行役員として官公庁担当営業部門、セキュリティ事業部門等の責任者を歴任し、2019 年 5 月に中外製薬（株）に転職されている。現在は、IT 担当部門に加え、全社の DX（デジタルトランスフォーメーション）を推進する専門組織を率いており、活発な社外活動も行うなど幅広く活躍している。これらの経験をもとに女性リーダーとしての働き方についてお話しいただいた。

【開催報告】

「1. 私のキャリア」では、大学時代の学びや経験がその後の人生に大きく影響したこと、ビジネスパーソンとして成功するためにはマネージャーの経験、専門力・人間力・社会力の 3 つのスキル、英語で的確に伝える力を身に着ける必要があるとお話しいただいた。「2. デジタルトランスフォーメーション（DX）とは」では、いくつかの事例を挙げながら夢や理想でしかなかったコトやモノが現代におけるデジタル技術により実現されており、30 年後には今とは全く新たな生活様式となる、との話が印象的であった。最後に「3. 中外製薬の DX 戦略」について話され、講演は終了した。

質疑応答では多様な質問･感想が途切れることなく寄せられ、講演会終了後のアンケートでは「女性リーダーとしてのありかた、外資系での働きかた、ご自身のご経験からの仕事と家事育児の両立のしかた、などお話が多岐にわたり、とても興味深く勉強になるご講演でした。」などの感想が寄せられた。

5-1-9　第 14 回 IGL オンラインセミナー
「パンデミックにおけるリーダーシップの重要性―新型コロナウイルスの場合―」
“The Importance of Leadership in a Global Pandemic: The Case of Covid-19”

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　宝月　理恵

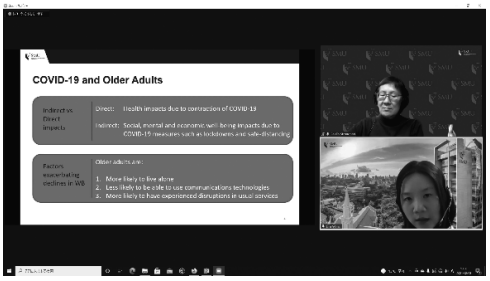
【日時】2021 年 12 月 8 日（金）13:20 ～ 14:50（日本時間）
【開催形式】オンライン
【司会】宝月理恵（IGL 特任講師）
【発表者】ポーリン・ストローン（Paulin Straughan）氏（シンガポール経営大学 教授／同大サクセスフル・エイジング研究センター センター長）、ウェンスー・リム（Wensi Lim）氏（同大サクセスフル・エイジング研究センター センターマネージャー）
【ディスカッサント】趙成南（IGL 特別招聘教授／梨花女子大学校（韓国）名誉教授）
【使用言語】日本語・英語（日英同時通訳あり）
【参加者数】学生、教職員、一般　約 60 名
【趣旨】

シンガポール経営大学サクセスフル・エイジング研究センターでは、シンガポールライフパネル（SLP: 56 ～ 75 歳の約 7600 人）により収集された縦断的データをもとに、シンガポールの高齢者のウェルビーイング（幸福感）に対する新型コロナウイルスの影響についての分析が行われている。本セミナーでは、同研究センターのポーリン・ストローンセンター長、ウェンスー・リム 同センターマネージャーを講師として、シンガポールのコロナ禍における高齢者のウェルビーイングの変容と、パンデミック禍におけるリーダーシップとウェルビーイングの関係性についての講演が行われた。

【開催報告】

2021 年 12 月には、新型コロナウイルス感染症の発生から 2 年が経過していたが、新たな変異株オミクロンの出現とともに、世界は再び混沌とした状況に陥っていた。日本においてもコロナウイルスへの警戒感・緊張感が再び高まったタイミングでのセミナー開催となった。

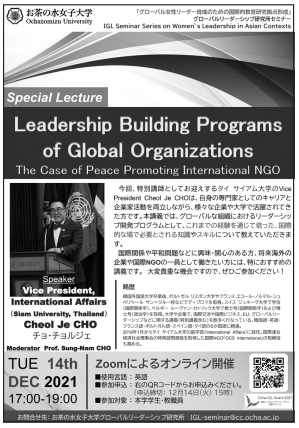
講演では、SLP に基づいた分析結果が紹介され、パンデミックの期間中に高齢者のウェルビーイングがどのように推移したかについて、居住形態、社会的孤立、社会活動への参加度、通信技術の活用度等の観点から説明がなされた。また、政府への信頼度が高まるほど、高齢者の生活満足度も高まることが指摘された。指定討論者・趙成南（Cho Sung-Nam）IGL 特別招聘教授とのディスカッションでは、SLP 調査に基づく研究の重要性が指摘され、韓国・日本との比較、新たな分析概念「ビューティフル・エイジング」の提起など、非常に示唆に富む議論が交わされた。



当日は、学生、研究者、一般参加者を含む 60 名近くの参加者を得ることができた。参加者アンケートからは、「シンガポールの事例を知ることができた」「政府への信頼が生活の満足度、幸福度と正の相関を持つという研究結果が非常に興味深かった」「国際比較をすることで見えてくることがたくさんあった」「とても勉強になるセミナーだった」といった好意的な感想が多く寄せられた。

5-1-10　第 15 回 IGL オンラインセミナー　Special Lecture “Leadership Building Programs of Global Organizations: The Case of Peace Promoting International NGO”

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　岡村　利恵
同　アカデミック・アシスタント　大持　ほのか



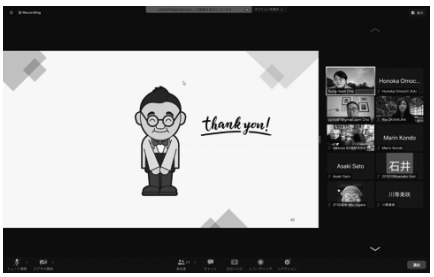
【日時】2021 年 12 月 14 日（火）17:00 ～ 19:00
【開催形式】オンライン
【司会】趙成南（IGL 特別招聘教授／梨花女子大学校（韓国）名誉教授）
【コメント】岡村利恵（IGL 特任講師）
【コーディネーター】大持ほのか（IGL アカデミック・アシスタント）
【登壇者】チョ・チョルジェ（Cho Cheol Je）氏（サイアム大学（タイ）副学長）
【使用言語】英語
【参加者数】学生、教職員　13 名
【趣旨】

社会のあらゆる場面において、私たちはリーダーシップを発揮することを求められる。では、平和な社会を実現するために活動する国際 NGO では、どのようなリーダーシップを発揮すればよいのだろうか。本講義では、国際 NGO「GCS（Global Common Society）International」での活動やリーダーシップ開発プログラムを事例として、グローバル組織で求められるリーダーやグローバルリーダーシップのあり方について議論した。

【開催報告】

サイアム大学（タイ）副学長であるチョ・チョルジェ氏による特別講義 “Leadership Building Programs of Global Organizations: The Case of Peace Promoting International NGO” をオンラインで開催した。一般的なリーダーやリーダーシップの定義について述べ

た後、グローバルリーダーシップの必要性、グローバル組織におけるリーダーシップ開発プログラムの意義について説明が行われた。新しい世代の NGO リーダーを育成するにあたり、これらのプログラムを通じて、自己認識を深め、個人の行動やリーダーシップが他者に与える影響についての洞察を得ることができるとして、プログラムの重要性が強調された。さらに、自身が理事を務める国際 NGO「GCS International」の理念や活動内容などを基に、グローバルリーダーに求められる資質やリーダーシップが示された。その後の質疑応答では、NGO の活動に関心のある学生からの質問や、司会の趙成南特別招聘教授から、アジアにおけるリーダーシップモデル構築の必要性に関するコメントもあり、大変充実したセミナーとなった。



5-1-11　第 16 回 IGL オンラインセミナー Special Lecture 「不可能を可能にする存在としての女性」 “Women as Enablers”

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　岡村　利恵
同　アカデミック・アシスタント　大持　ほのか

【日時】2021 年 12 月 21 日（火）17:00 ～ 19:00
【開催形式】オンライン
【司会】趙成南（IGL 特別招聘教授／梨花女子大学校（韓国）名誉教授）
【コメント】岡村利恵（IGL 特任講師）
【コーディネーター】大持ほのか（IGL アカデミック・アシスタント）
【登壇者】カン・ミナ（Kang Minah）氏（梨花女子大学校（韓国）教授、監査院　監査委員）
【使用言語】英語
【参加者数】本学学生、教職員　11 名
【趣旨】

昨今、世界中でジェンダー平等促進のための様々な取組が行われており、多くの女性が社会進出をしてそれぞれの場所で活躍している。しかし、その一方で、いまだに多くの女性がジェンダーを理由に差別され、苦しんでいることも事実である。いま私たちに必要なのは、女性自身、そして社会全体が女性に対する見方を変えることである。本講義では、女性・女子のエンパワーメントのためのプロジェクトを通じて、ジェンダー不平等への解決に向けて求められる女性のあり方を考える。

【開催報告】

梨花女子大学校の教授であるカン・ミナ氏（社会科学大学行政学）は、2018 年から韓国の監査院にて女性初の監査委員も務めており、女性リーダーとして活躍している。今回は、本学の学生と直接交流の機会を設けたいというカン教授のご厚意により、小規模でのセミナー開催となった。本講義では、世界中の女性・女子が被害者あるいは援助の受益者となっている現状についてデータが示され、その状況を改善するためには「gender sensitive（ジェンダーに配慮すること）」から「gender transformative（ジェンダーを変革すること）」に視点を変える必要があることが指摘された。ジェンダー変革を通じて、女性の立場・地位を向上させることにより、女性一人ひとりが「Enabler（不可能を可能にする存在、実現者）」となり得ることが強調され、カン教授らの女性・女子のエンパワーメントに関する取組についても紹介された。また、幼少期の時点でジェンダーに対する固定観念が生じていることを指摘したビデオを視聴したところ、参加者から同じような経験をしたことがあるとの意見がチャット機能などを通じて寄せられた。質疑応答では、カン教授らのプロジェクトに対する質問や、どのように女性自身が Enabler として成長できるのかといった質問があり、講義内容への理解を更に深める機会となった。

5-1-12　第 17 回 IGL オンラインセミナー Special Lecture 「気候変動と災害レジリエンスにおける女性リーダーシップ：フィリピンを事例に」 “Women’s Scientific Leadership in Climate and Disaster Resilience: The Case of the Philippines”

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　岡村　利恵
同　アカデミック・アシスタント　大持　ほのか

【日時】2022 年 1 月 18 日（火）17:00 ～ 19:00
【開催形式】オンライン
【司会】趙成南（IGL 特別招聘教授／梨花女子大学校（韓国）名誉教授）
【コメント】岡村利恵（IGL 特任講師）
【コーディネーター】大持ほのか（IGL アカデミック・アシスタント）
【登壇者・講師】エマ・ポリオ（Emma Porio）氏（アテネオ・デ・マニラ大学（フィリピン）教授）
【使用言語】英語
【対象】本学学生、教職員
【趣旨】

環境問題は私たちが早急に対処しなければならない問題の一つである。そのためには、

問題解決へと導くリーダーの存在が必要不可欠である。今回の講師であるエマ・ポリオ教授は、社会から疎外された人々の気候・災害リスクに対する脆弱性・適応・回復力や、コミュニティにおけるリスクガバナンスシステムに関する論文を発表するだけでなく、実際にフィリピンで様々な活動・プロジェクトを推進する女性リーダーである。本講義では、現地での経験を踏まえて、気候変動や災害レジリエンスにおける女性の役割やリーダーシップについて考える。

5-1-13　第 18 回 IGL オンラインセミナー

「ジェンダーの枠を越え自分発のリーダーシップを切り拓く―アナウンサーが大学教授に、専業主婦からの再出発―」

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　宝月　理恵

【日時】2022 年 1 月 21 日（金）16:40 ～ 18:10
【開催形式】オンライン
【司会】宝月理恵（IGL 特任講師）
【開催挨拶】本林響子（IGL 副研究所長／准教授）
【登壇者】牛尾奈緒美氏（明治大学情報コミュニケーション学部教授／同学部ジェンダーセンター センター長）
【使用言語】日本語
【対象】学生、教職員、一般
【趣旨】

民放キー局アナウンサーから専業主婦を経て大学教授という異色のキャリアを切り拓いてこられた牛尾奈緒美氏を講師として、アナウンサー、専業主婦を経て、現職に至るまでの自身のキャリアを振り返りながら、今日の日本社会や組織が抱えるジェンダー問題や、ダイバーシティ推進の意義について、経営学者の立場からご講演頂く。

5-1-14 第 19 回 IGL オンラインセミナー
「リーダーシップを育てる――私の“モザイク”の旅」

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　郭　麗娟

【日時】2022 年 1 月 22 日（土）16:00 ～ 17:30
【開催形式】オンライン
【開会挨拶】小林誠（IGL 研究所長／教授）
【司会】郭麗娟（IGL 特任講師）
【登壇者】戴廉（だいれん）氏（ジョンズ・ホプキンズ大学公衆衛生大学院 博士課程在学）
【使用言語】日本語・英語（日英同時通訳あり）
【対象】学生、教職員、一般
【趣旨】

2022 年 1 月 22 日（土）16:00 ～ 17:30、第 19 回 IGL オンラインセミナー「リーダーシップを育てる――私の“モザイク”の旅」をオンラインにて開催する予定である。

中国では、「女性は天の半分を支えることができる」という有名な言葉がある。改革開放以降、中国社会の環境は大きく変化し、ここ数十年の間に、多くの優秀な中国人女性が様々な領域でリーダーシップを発揮している。

本講演では、中国を代表する経済メディア「財新伝媒」の記者時代に医療や健康を担当したことをきっかけに医療・健康分野に進む一人の中国人女性戴廉氏にお話を伺う。領域を横断しながらの生き方、働き方、リーダーシップについての考えを自身の経験に即して具体的に紹介する。多くの参加を期待する。

5-1-15 日韓リーダーシップセミナー

グローバルリーダーシップ研究所　研究所長　小林　誠

【日時】2022 年 1 月 18 日（火）、25 日（火）、2 月 7 日（月）、8 日（火）
【開催形式】オンライン
【総合司会】森山新（本学国際教育センター センター長／教授）
【使用言語】英語
【対象】本学学部生、同徳女子大学校（韓国）学部生
【趣旨】

本学のグローバルリーダーシップ研究所、国際教育センター、文教育学部グローバル文化学環の共催で、韓国の同徳女子大学校とリーダーシップをテーマにする国際セミナーを開催する。双方で選抜したそれぞれ 10 名の学部生に対し、次の進行で行う予定である。

＊ 2022 年 1 月 18 日（火）12:20 ～ 13:10
顔合わせ・自己紹介
＊ 2022 年 1 月 25 日（火）12:20 ～ 13:10
「私にとってリーダーシップとは何か」についての討論
＊ 2022 年 2 月 7 日（月）13:00 ～ 17:00
石井クンツ昌子理事・副学長の講演 “Women and Leadership” とグループディスカッション
＊ 2022 年 2 月 8 日（火）13:00 ～ 17:00
同徳女子大学校のキム・サンソプ准教授の講演とグループディスカッション

この国際セミナーは、本学のアジア国際展開の一部として試行的に行われるが、成果を踏まえ来年度以降は拡大・制度化して進める予定である。

5-1-16　第 20 回 IGL オンラインセミナー
「幸せなリーダーになるために― 自分のポテンシャルを解き放とう！」

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　内藤　章江

【日時】2022 年 2 月 22 日（火）16:30 ～ 18:00
【開催形式】オンライン
【開催挨拶】小林誠（IGL 研究所長／教授）
【登壇者】増山美佳氏（増山& Company 合同会社代表社員社長／立命館大学大学院経営管理研究科客員教授／サントリー食品インターナショナル（株）社外取締役／コクヨ（株）社外取締役／鴻池運輸（株）社外取締役／メットライフ生命（株）社外取締役）
【司会】内藤章江（IGL 特任講師）
【使用言語】日本語
【対象】学生、教職員、高校生、一般
【趣旨】

本セミナーでは、増山美佳氏に講師を依頼し、「幸せなリーダーになるために―自分のポテンシャルを解き放とう！」のタイトルでお話しいただく。増山氏は、日本銀行に勤務後、Cap Gemini Sogeti（欧州最大の IT 企業）本社（在仏）にて International Marketing Director に就任（日本人初）し、帰国後、市場参入戦略、M&A 及び組織・業務改革等コンサルティングに従事した。その後、エゴンゼンダー（株）パートナーに就任し、トップエグゼクティブ招聘、ガバナンス・コンサルティング、経営陣の後継者選抜と育成、M&A 時の経営陣アセスメントと統合プログラム作成やリーダーシップ開発といった分野を牽引している。INSEAD（欧州経営大学院）MBA の資格を持ち、経済同友会会員であり、

これらの経験をもとに自分らしさを生かしたリーダーシップについてご講演いただく。
【講演概要】　※増山氏から参加者へのメッセージを掲載

「自分を見つめ直し、自身の中に秘めたる可能性を最大限に活用している方はどれぐらいいらっしゃるでしょうか？リーダーとはこうあるべき、といつの間にか型にはめてしまったり、周りの人に言われたからと人のせいにして成長の機会を自ら狭めていませんか？講演では、リーダーの資質・ポテンシャルの中身と、花開いたときの能力等について言及することにより､ご自身のリーダーシップ像についての気づきを深めて頂きたいです。私の国内外の経験にも触れさせて頂きます。

また、女性活躍と言われて 30 数年、既に「女活」なんて言葉はそもそも古いのでは？とも言われる昨今ですが、されど女性活躍が日本で今も問われているのは何故か？どうしたら変えられるのか？その実態を今一度ビジネス界の現状を踏まえながら検証します。この講演を通じて、1 人でも多くの方が人生の「幸せなリーダー」になることを願っています。」

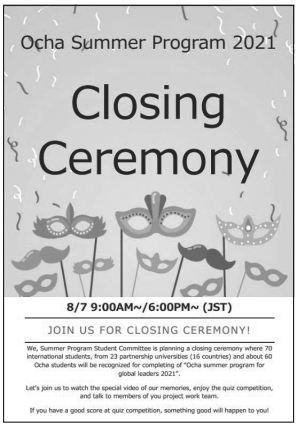
5-2　ワークショップ

5-2-1　ONLINE Ocha Summer Program for Global Leaders 2021

国際教育センター／グローバルリーダーシップ研究所　講師　松田　デレク
リエゾン・URA センター　URA　長塚　尚子

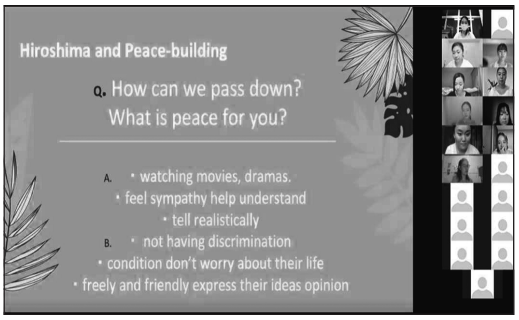
2021 年 7 月 12 日（月）～ 8 月 7 日（土）の 4 週間で、オンラインサマープログラム（Ocha Summer Program for Global Leaders 2021）が開催された。

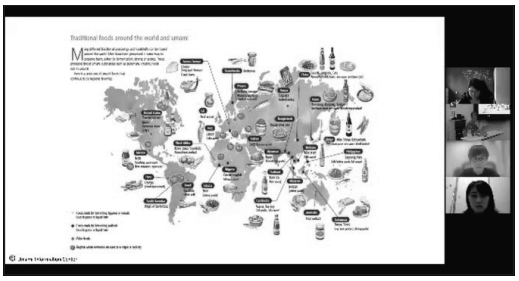
新型コロナウイルス感染症流行の収束の見込みが立たなかったため、2020 年度に引き続きオンラインでの開催となった。



開催 9 年目となる「Course 1: Japanese Language Course」には、海外協定校生 30 名（大学院生 4 名、学部生 26 名）が参加した。また、開催 11 年目となる「Course 2: Culture & Society Course (taught in English)」は、3 学部（文教育学部、理学部、生活科学部）の 3 サブコースが開講され、様々な観点から日本を知る機会を創出した。海外協定校生 37 名(大学院生 3 名､学部生 34 名)、本学学生 60 名（大学院生 2 名、学部生 55 名、聴講 3 名)、そして本学附属高校生 4 名が参加し、計 101 名の参加者数となった。多国籍の学生がチームを組んで日本の移民問題をテーマにした発表を行った「Project Work」には Culture & Society Course の履修者が参加し、サマー

プログラム全体で 16 か国 23 校から参加者が集まった。





また、プログラム期間中に、集英社の仲川広樹氏、そして本学の埋忠美沙准教授による対談「大衆文化のヒーロー 歌舞伎とマンガ II」と NPO 法人うま味インフォーメーションセンター理事の二宮くみ子氏による「うま味の科学：美食文化への適応」の 2 つの特別講演会が開催された（詳細は 5-1-6 を参照されたい）。

オンラインでの交流ということも踏まえ、プログラム開始前の 6 月末から本学学生と協定校生の学生同士の交流を開始した。また、本学ボランティア学生によるサマープログラム運営委員会主催のオンライン交流会や日本文化紹介も実施され、好評のうちに幕を閉じた。

6

特別招聘教授プロジェクト

6　特別招聘教授プロジェクト

グローバルリーダーシップ研究所　研究所長　小林　誠

グローバル女性リーダー育成に係る教育研究活動の強化の重要な柱として、国際的に著名な研究者をグローバルリーダーシップ研究所に特別招聘教授として招聘し、グローバルな視野から当研究所の教育研究活動の一層の推進及び活性化を図る。特別招聘教授は、次のような業務を担当する：

(1) グローバルリーダーシップ研究所の重点研究領域における研究プロジェクトの推進
(2) 大学院を中心に専門に係る授業を担当
(3) 国際シンポジウムの企画およびシンポジウム内での報告
(4) グローバルリーダーシップ研究所を中心とした国際的研究ネットワーク構築支援

6-1　特別招聘教授　趙成南　梨花女子大学校（韓国）名誉教授

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　岡村　利恵

2021 年 3 月に、リーダーシップ論研究、女性リーダー育成に関する教育研究の推進のため、韓国梨花女子大学校の趙成南教授を招聘した。趙成南教授は 2022 年 3 月まで 1 年間当研究所に滞在し、上記の業務を担当した。

趙成南教授はハワイ大学で社会学の博士号を取得し、家族、高齢化、医療保険制度について研究を行い、梨花女子大学校、延世大学、西江大学、弘益大学、ハワイ大学の講師を経て、梨花女子大学校リーダーシップ開発院長、その後、同大学校社会学部で助教授、准教授、教授を務めた。2020 年からは同大学校の名誉教授である。

2021 年度は、趙成南教授はお茶の水女子大学で「リーダーシップ国際演習Ⅰ／Ⅱ」を担当したほか、本学佐々木泰子学長と梨花女子大学校金恩美総長による「学長カンファレンス　明日へ―グローバル女性リーダー育成のためのビジョン―」の企画・運営に携わり、両大学の結びつきをより強固なものにするべく尽力した。また、幅広い国際ネットワークを活かし、海外の優れた講師を招き IGL オンラインセミナーを計 5 回開催した。なお、当研究所における 1 年間の活動実績について別途報告書を作成する予定である。

このように、趙成南教授は当研究所滞在中に、特別招聘教授として顕著な成績を挙げ、当研究所の教育研究活動の強化に貢献した。ここに改めて感謝致したい。

6-1-1 「リーダーシップ国際演習Ⅰ／Ⅱ」

グローバルリーダーシップ研究所　特別招聘教授　趙　成南

International Seminar for Leadership I（リーダーシップ国際演習 I）

"Issues in Leadership and Gender"

In the era of globalization, any single perspective cannot fully explain the background and the characteristic features of global agendas on leadership and gender. In order to enhance a general understanding of the dynamic nature of leadership and gender, this course enables students to understand both theoretical analysis and practical knowledge on leadership by analyzing a variety of different subjects. For the past decades, the process of economic, cultural and social changes had influenced a lot on global society and the leadership of women in many ways. However, the past leadership models could not adequately address the directions for the women leaders of the global society in the future anymore.

Thus, this course consisted of four sections, 1) Theories and Models on Leadership, 2) Gender and Leadership, 3) Women Leadership in Asia, 4) New Leadership Model in the future, to figure out the new leadership model for the new era. We also invited two guest speakers, Dr. Hai Kyong Kim and Professor Ik Ki Kim, to give us the Special Lectures on Leadership (See Chapter 5-1-4 and 5-1-5). During this course, students were required to actively participate in our class discussion and to prepare for the final presentation. Some of the students' feedback shows that this course helped them understand multilateral aspects of the current global issues on leadership and gender more clearly and they started to think what we could do to solve those issues as one of the Asian women leaders in the future.

（6-1-1 表 1）「リーダーシップ国際演習 I」授業内容

	日付	講義内容
第 1 回	2021/4/27	Course introduction and orientation (Ice-breaking / Self-Introduction)
第 2 回	2021/5/11	Theories and Models on Leadership 1
第 3 回	2021/5/18	Theories and Models on Leadership 2
第 4 回	2021/5/25	Theories and Models on Leadership 3
第 5 回	2021/6/1	Gender Issues on Leadership
第 6 回	2021/6/8	Special Lecture "Women in Leadership Positions in Global Multinational Companies" by Dr. Hai Kyong Kim
第 7 回	2021/6/15	Women Leadership in Asia (Japan/ Korea/ Country cases)

	日付	講義内容
第 8 回	2021/6/22	Special Lecture “Different Cultures in the East Asia and Different Responses to the COVID-19” by Professor. Ik Ki Kim
第 9 回	2021/6/29	Leadership capabilities in the New era 1 (Millennial Generation)
第 10 回	2021/7/6	Leadership capabilities in the New era 2 (Millennial Generation)
第 11 回	2021/7/13	Class presentation 1
第 12 回	2021/7/20	Class presentation 2
第 13 回	2021/7/27	Wrap-up

International Seminar for Leadership II（リーダーシップ国際演習 II）

“Advanced Topics in Women Leadership in Asia: A Comparative Perspective”

In our first semester course, we gave an overview on multilateral aspects of the current global issues on leadership and gender from reading literatures. This course mainly focuses on how we could design our own future and build a new leadership paradigm that adequately fits to the changing global environment in the new era of the fourth industrial revolution. Instead of the pre-existing leadership models which are primarily based on the Western and male-dominant perspective, we emphasize on Asian women leadership as our new leadership paradigm to overcome the global issues that we face today. We define our ideal leadership model as “Creative Motherly Leadership” which includes the concept of sharing and caring (happiness equation). These features of leadership especially originate from the historical and cultural characteristics of Asian women. Based on the lecture, students discuss and share their thoughts on women leadership in Asia. Also, this semester, we invite three guest speakers, Vice President Cheol Je Cho, Professor Minah Kang and Professor Emma Porio, to learn more about Asian women leadership through their projects and experiences (See Chapter 5-1-10, 5-1-11, 5-1-12).

(6-1-1 表 2)「リーダーシップ国際演習 II」授業内容

	日付	講義内容
第 1 回	2021/10/5	Course Overview and Orientation (Ice-breaking/ Introduction)
第 2 回	2021/10/12	Theories and Models on Leadership 1 (Literature review)
第 3 回	2021/10/19	Theories and Models on Leadership 2 (Literature review)

	日付	講義内容
第 4 回	2021/10/26	New Leadership capabilities in the future 1 （Current states of women leadership & related issues）
第 5 回	2021/11/2	New Leadership capabilities in the future 2 （Millennial generation/ 4th Industrial Revolution/ Post COVID-19）
第 6 回	2021/11/9	Women Leadership in Asia 1 （Historical and cultural characteristics of Asian women and leadership）
第 7 回	2021/11/16	Women Leadership in Asia 2 （Historical and cultural characteristics of Asian women and leadership）
第 8 回	2021/11/30	Design for your future 1 （Class activity/ Asian Women Leadership model exercise）
第 9 回	2021/12/7	Design for your future 2 （Class discussion/ Asian Women Leadership model exercise）
第 10 回	2021/12/14 17:00-19:00	Special Lecture “Leadership Building Programs of Global Organizations: The Case of Peace promoting International NGO” by Vice President Cheol Je Cho
第 11 回	2021/12/21 17:00-19:00	Special Lecture “Women as Enablers” by Professor Minah Kang
第 12 回	2022/1/11	Wrap-up（Conclusion）
第 13 回	2022/1/18 17:00-19:00	Special Lecture “Women’s Scientific Leadership in Climate and Disaster Resilience: The Case of the Philippines” by Professor Emma Porio

6-1-2 研究活動の発信と研究業績

グローバルリーダーシップ研究所　特別招聘教授　趙　成南

2021 年 4 月から 2022 年 3 月までの研究業績を、以下に挙げる。

Presentations

“My Way to Ochadai: Vision for Global Women Leaders”, IGL Special Seminar, April 21, 2021, organized by Institute for Global Leadership, Ochanomizu University, Online Meeting.（see Chapter 5-1-1）

“Cross Cultural Diversity in Leadership Style”, International Symposium IGL, Panelist, Commentator, June 26, 2021, organized by IGL, Online Conference.（see Chapter 4-1-1）

"Recovering Better for an Equitable and Sustainable World: un-peace to UBUNTU", keynote speech for International Peace Day, September 21, 2021, Siam University, Thailand, Online Conference.

"Designing for your later life, Vision for a New Paradigm of Intergenerational Integration", presented at the 4th Forum of East Asia Welfare Institute of Older Persons, October 2, 2021, Online Seminar.

"Bringing Back Asia in Sociology: New Challenges with & Post COVID-19"
Keynote Speech, <Social Transformation in Asia: Before and After COVID-19> The 2nd Congress of East Asian Sociological Association, October 29-30, 2021, Pukyong National University, Busan, Korea,Online Conference.

"Comparing Leadership Attributes from a Gender Perspective: A Survey of College Students in 5 Asian Countries", (with Eun Jeong Hwang) Presented in Family and Gender Research Network, The 2nd Congress of East Asian Sociological Association, October. 29, 2021

"Public Diplomacy of Science and Technology for 2050 Carbon Neutrality", Panelist and Closing Remarks, <Europe-Korea Conference on Science and Technology 2021>, October 31, 2021, Online Conference.

"Women Leadership in the Future", Keynote Speech, <Women Empowerment Program>, Sungjoo Foundation, November 18, 2021, Metaverse flatform.

"Expanding Horizons: Role of Women Professors for Fostering Future Global Leaders", Keynote Speech, Annual Conference of Korean Federation of Women Professors, December 3, 2021, Onlinem Conference.

Presidents' Conference Ochanomizu × Ewha "Tomorrow: Vision for Fostering Global Women Leaders", organized by IGL, Closing Remarks, December 1, 2021, Online Conference (see Chapter 4-1-3)

"The Importance of Leadership in a Global Pandemic-the Case of COVID-19" by Paulin Straughan & Lim Wensi, organized by IGL, Panelist, Commentator, December 8, 2021, Online Conference. (see Chapter 5-1-9)

“Asian Women Leadership Model as a New Paradigm in Post Pandemic Era”, <Global Women’s Leadership : Proposals from ASIA>, Keynote Speech, to be presented in the International Conference organized by IGL, February 18, 2022, Online Seminar

Publications

“Political Representation of Women: Focusing on the Limitations of Korea’s Women Representation in Parliament”, (with Jong Hee Lee), to be submitted to the Journal of Asian Women, Center for Asian Women Studies, Ewha Womans University.

“Asian Model of Leadership: Learning from ACD-UN” (with Cheol Je Cho), to be submitted to the Journal of Asian Development, Seoul National University.

6-2 特別招聘教授 Corina D. RIANTOPUTRA インドネシア大学 准教授

グローバルリーダーシップ研究所　副研究所長／准教授　本林　響子

グローバルリーダーシップ研究所では、2021 年 10 月、インドネシア大学心理学部准教授の Corina RIANTOPUTRA（コリーナ・リアントプトラ）氏を特別招聘教授として迎えた。リアントプトラ氏の招聘期間は 2022 年 2 月までである。

リアントプトラ氏はニューサウスウェールズ大学（オーストラリア）で博士号を取得し、リーダーシップ研究、心理学、組織行動論の分野において著書・論文を多数出版している。また、「グローバル・リーダーシップと組織行動の有効性」(2020-2021)、「再教育・スキル向上に関する心理・社会文化的要素に関する研究」(2019-2020) 等、様々な国際共同研究にて中核的役割を担う気鋭の研究者でもある。

本学においては 2021 年度後期にリーダーシップ研究・教育を担当しており、大学院授業「男女共同参画国際演習Ⅱ」も開講中である。2021 年 12 月 16 日にはリアントプトラ氏のコーディネートによる国際シンポジウム「インドおよびインドネシアにおける女性リーダー：課題とエンパワメント戦略の観点から」が開催され、盛況のうちに終了した。

6-2-1　活動概要

グローバルリーダーシップ研究所　特別招聘教授　コリーナ・リアントプトラ

As a Specially Appointed Professor in Ochanomizu University from October 18, 2021 until February 18, 2022, Corina D. Riantoputra conducts five activities: (1) Teaching a course titled “Leadership and Organizational Behavior” for graduate students; (2) Presenting at an academic conference and seminars for practitioners; (3) Coordinating an international symposium titled: Challenges and Key Empowerment Strategies for Women Leaders in India and Indonesia; (4) Participating in three of IGL’s symposium and seminars; and (5) Analyzing research data and writing up papers.

6-2-2 「男女共同参画国際演習 I」

グローバルリーダーシップ研究所　特別招聘教授　コリーナ・リアントプトラ

International Seminar for Gender Equality I（男女共同参画国際演習Ⅰ）

“Leadership and Organizational Behavior”（組織行動論から見たリーダーシップ）

This class discusses micro-organizational behavior, for graduate students, focusing on the leaders’ behaviors and skills. The course aims to assist students in, not only understanding leadership theories and analyzing leadership practices, but also developing important leadership qualities. This course covers topics such as the definition of leaders, major schools of thought of leadership theories, the development of identity as a leader, traits that are important in leadership (such as integrity, courage and humility), social bases of power and communication skills for leaders (listening skills, the ability to explain ‘why’, empathy). All these topics are designed to assist students in understanding that leadership is not about having a position but about vision and ability to influence others. To do this effectively, students need to understand their characters, have visions or sets of goals, shape the development of their identity as leaders, sharpen their social bases of power (especially expert power and referent power) and improve their communication skills.

Nine students (two registered students, five auditing students and two guests) participate in this class, and they come from Japan, Thailand, China, and Indonesia. The multicultural nature of this class helps students to learn from each other, as well as from the lecture-in-charge. To enable students to learn actively, this course utilizes interactive lecture, class discussion and short videos (three minutes videos) that facilitate microlearning (relatively small learning units that are used in e-learning class to ensure

students' focus). Using psychological measurements, the class also assists students to identify their Big Five personality traits. Finally, a self-reflection tool is provided for students to identify and understand their development as leaders. Some of the students' feedbacks show that they appreciate the interactive lecture which pushes them to think for themselves. They also value the multiple teaching methods which are employed in this class.

(6-2-2 表 1)「男女共同参画国際演習 I – LEADERSHIP & ORGANIZATIONAL BEHAVIOR」

	日付	講義内容
第 1 回	2021/10/29	Preparatory Discussion
第 2 回	2021/11/5	Preparatory Discussion
第 3 回	2021/11/12	Introduction: Introducing the course, the lecturer and the students.
第 4 回	2021/11/19	What is Leadership (discussing the life of Malala Yosoufzai)
第 5 回	2021/11/26	Leadership Perspectives: (1) Great Man theory; (2) Trait perspective
第 6 回	2021/12/3	Leadership Perspective: (1) Trait perspective (contd.); (2) Weaknesses of Great Man theory and Trait perspective.
第 7 回	2021/12/10	Leadership Perspectives: (1) Behavioral theory; (2) Contingency theory; (3) Transactional – transformational theory.
第 8 回	2021/12/17	Leadership Perspective: Relational perspective (including discussion on Claiming & Granting mechanism and social bases of power)
第 9 回	2022/1/7	Leadership Development: Identity as a Leader (1) Positive identity as a leader; (2) Identity conflict; (3) Complimentary identity
第 10 回	2022/1/14	Leadership Development: Communication Skills: (1) Ability to explain why; (2) Listening skills; (3) Empathy
第 11 回	2022/1/21	Leadership Development: Identity as a Leader (discussing the development of identity as a leader of Hellen Keller and RA Kartini)
第 12 回	2022/1/28	Final conclusion: Vision, Integrity & Responsible Leadership
第 13 回	2022/2/4	Review Discussion

6-2-3　研究活動の発信と研究業績

グローバルリーダーシップ研究所　特別招聘教授　コリーナ・リアントプトラ

1. Presenting at an academic conference and seminar for practitioners

In November 2021, Corina D. Riantoputra led two research teams to present at the joint conference of AHRD (Asian Human Resource Development) and ARACD (Asian Regional Association for Career Development) in Malaysia. The topics of the presentations are (1) Paternalistic leadership profiles in Indonesia: A person-centered approach. This research team consists of Fikri Arjuna, Intanydea Mofara and Corina D. Riantoputra; (2) Abusive Supervision, Psychological Entitlement, and Leader-Member Exchange: Mediation Moderation Models of Employee Accountability. This paper is written by Karina Putri, Samian and Corina D. Riantoputra.

In addition to an academic conference, Corina D. Riantoputra had two talks: (1) A webinar conducted by Deutsche Gesselschaft fur Internationalle Zusammenarbeit (GIZ) and the Ministry of Environment and Forestry Republic of Indonesia, on November 9, 2021. The title of Corina D. Riantoputra's presentation was "Understanding the Young Generation"; (2) A symposium on "Future Leaders of Indonesian Civil Servants" on December 4, 2021. The title of Corina D. Riantoputra's talk was: "The leadership characters for civil servants"

2. Coordinating an international symposium titled: Challenges and Key Empowerment Strategies for Women Leaders in India and Indonesia (See Chapter 4-1-4)

On December 16, 2021, Corina D. Riantoputra, and two IGL staff (Dr. Kyoko Motobayashi and Dr. Rie Okamura) organized an international symposium (see https://www.cf.ocha.ac.jp/igl-en/j/menu/event/index.html). The opening speeches for this symposium were given by Prof. Dr. Masako Ishii-Kuntz (Trustee and Vice President of Ochanomizu University) and Mrs. Nuning Akhmadi (Spouse of the Indonesian Ambassador to Japan).

The speakers of this international symposium were Dr. Rajashi Ghosh (Drexel University, USA), Dr. Risatianti Kolopaking (Islamic State University Syarif Hidayatullah, Indonesia) and Dr. Nurtami Soedarsono (Vice-Rector for Research, Innovation, and Community Engagement Universitas Indonesia). The three speakers presented two different perspectives on women leaders. Dr. Rajashi Ghosh discussed a critical perspective on women leaders which question symbols and practices, including terms that are used to describe ideal women, ideal mothers, and ideal workers. The other two speakers used an individual perspective which emphasized the development of women's identity as leaders, with a different focus (rural vs urban Indonesia). Dr.

Risatianti Kolopaking presented her observation of women leaders in a rural area of Indonesia (i.e., Lombok) while Dr. Nurtami Soedarsono, one of the youngest Vice-Rector in Indonesia, recounted her experience which is an experience of a woman in urban Indonesia.

As the discussant in this symposium, Corina D. Riantoputra discussed the key insights, which are (1) the importance of a holistic perspective, which incorporates a individual (lifetime) perspective on the development of women leaders and a critical perspective that questions symbols and practices; (2) the importance of purpose, in that women empowerment should serve the betterment in society, not for the sake of empowerment itself; (3) the necessity for joint responsibility between men and women for the betterment of the collective, whether that be the family or society.

Based on the number of participants, the symposium was a success. More than 150 people attended the symposium, consisting of leaders in some universities (such as Vice-Rector, Deans, and Heads of Research Institutes), lecturers, researchers, students, and practitioners.

3. Participating in IGL's symposiums and seminars

(1) an international conference, titled "Tomorrow: Vision for Fostering Global Women Leaders" (on December 1, 2021)

(2) a seminar by Prof. Paulin Straughan and Lim Wensi titled "The Importance of Leadership in a Global Pandemic: The Case of COVID-19" (on December 8, 2021)

(3) a seminar by Prof. Mina Kang (on December 21, 2021) titled: "Women as Enablers" as a discussant/commentator

(4) a seminar by Emma Porio titled "Women's Scientific Leadership in Climate and Disaster Resilience: The Case of the Philippines" (on January 18, 2022)

(5) a seminar by Dai Lian (on January 22, 2022)

(6) an international symposium (on February 18, 2022) as a discussant

4. Analyzing research data and writing up papers

In November and December 2021, Corina D. Riantoputra managed to continue in two research areas: (1) Women-Leader Identity Conflict. Analyzing the data that has been collected previously, Corina D. Riantoputra found support for the impact of identity conflict on emotional exhaustion and life satisfaction. That research found that leadership self-efficacy reduces the negative effect of stereotype threat on identity conflict, suggesting the importance of developing the competencies of women leaders. This research contributes to the understanding of women empowerment and a manuscript on this research is going to be written up; (2) Leadership and accountability. Following up

on the presentation on AHRD and ARACD on “Abusive Supervision, Psychological Entitlement, and Leader-Member Exchange: Mediation Moderation Models of Employee Accountability”, the manuscript has been revised and is now under review in the *International Research Journal of Business Studies* (http://irjbs.com/index.php/jurnalirjbs).

7

女性リーダー育成教育

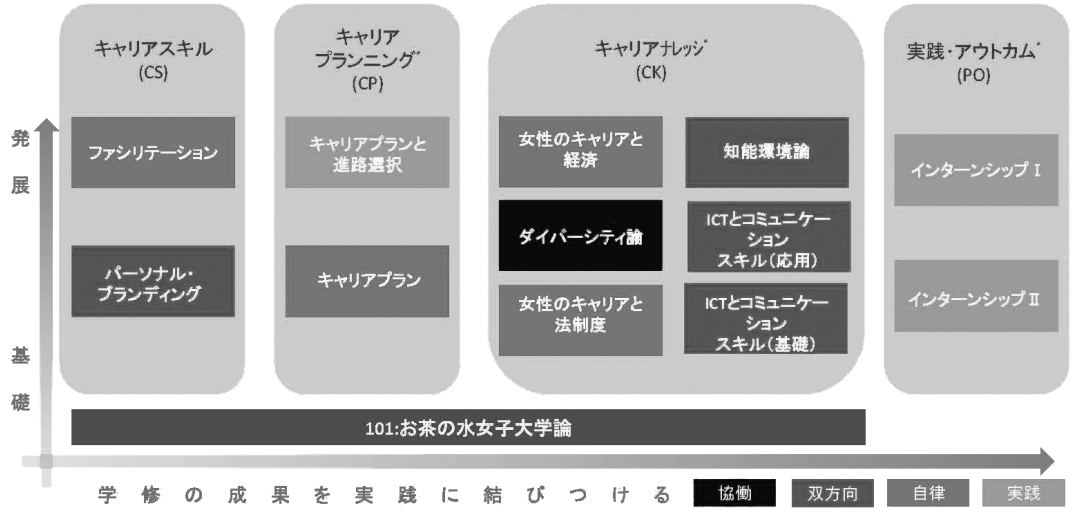
7　女性リーダー育成教育

7-1　MiLe キャリアデザインプログラムと効果検証指標

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　内藤　章江

【MiLe キャリアデザインプログラム】

本事業開始時、「女性リーダー育成プログラム」事業実施時に開設された「女性リーダーへの道」4 科目から構成される科目群が学部生、大学院生向けにそれぞれ提供されていた。また、学部生向けキャリア・リーダーシップ教育は「出る杭を育てる」等のキャリア関連事業で構築した「キャリアデザインプログラム」として、「女性リーダーへの道」諸科目を含んで提供されていた。2015 年度後半より、それらの資源を有効に活用したリーダーシップ教育カリキュラム充実の検討を行い、まず、学部生向けリーダーシップ教育、キャリアデザインプログラムを MiLe キャリアデザインプログラムに刷新した。MiLe は Migakazuba Leadership の略である。改定は、カリキュラムの体系化、授業内容の可視化を中心とするものである。2017 年度には、それに基づいたキャリア・リーダーシップ教育を開始した。下図（7-1 図 1）が新たなキャリアデザインプログラムの体系を示したものである。



（7-1 図 1）　MiLe キャリアデザインプログラム体系図

主として 1 年生が履修する「お茶の水女子大学論」は、入学前のマインドセットを自省し、自らのキャリアをデザインし、社会においてリーダーシップを発揮するための基礎と位置づけられる。その上に、キャリアスキル、キャリアプランニング、キャリアナレッジに区分された科目（緩やかに基礎から発展へと段階づけられる）が配置され、「協働」、「双方向」、「自律」の 3 コンピテンシーが身につく構成となっている。このプログラムでは、学習の成果を実践に結びつけることを重視し、実践・アウトカムの区分を設けている。科目群の中から 6 単位以上を取得し、「実践・アウトカム」の科目・実践を行えばプログラ

ム修了となる。

なお、大学院生向けキャリア・リーダーシップ教育は以下に記す科目群によって構成されている。

学部生向けリーダーシップ教育カリキュラムの改革に連動して、大学院生向けのキャリア・リーダーシップ科目を刷新する予定である。

＜大学院生向けキャリア・リーダーシップ教育　科目群＞
アカデミック女性リーダーへの道（基礎編）
アカデミック女性リーダーへの道（応用編）
アカデミック女性リーダーへの道（ロールモデル編）
アカデミック女性リーダーへの道（実践編）
キャリア開発特論（基礎編）
キャリア開発特論（応用編）
キャリア開発特論（ロールモデル編）
キャリア開発特論（実践編）
グローバル女性リーダー特論（基礎編）
グローバル女性リーダー特論（応用編）
グローバル女性リーダー特論（ロールモデル編）
グローバル女性リーダー特論（実践編）
未来起点研究Ⅰ／Ⅱ／Ⅲ／Ⅳ
リーダーシップ国際演習Ⅰ／Ⅱ

MiLe キャリアデザインプログラムの授業科目、大学院生向けキャリア・リーダーシップ教育科目群のうち、本研究所が担当する授業の概要及び実施状況については、7-2 の項を参照されたい。

【リーダーシップ教育の効果検証指標】

本事業では、リーダーシップ教育の効果を検証する指標を開発・運用し、教育実践にフィードバックすることを目標に掲げている。2016 年度には、キャリアデザインプログラムにおいて活用されていた「コンピテンシー評価プログラム」を刷新・改善し、海外の連携機関と共同でリーダーシップやその教育について国際比較研究を進めた。2017 年度は、リーダーシップ教育効果検証指標を開発し、本研究所が担当する授業の効果測定を行った。2018 年度には本学学生の特徴を明らかにするとともに韓国梨花女子大学校、ベトナム女性学院の協力を得て、2016 年度に刷新・改善した「コンピテンシー評価プログラム」を用いて調査を進め、国際比較の研究を開始した。2019 年度は、全学生がリーダーシップにかかわる能力の養成状況を確認できるように、グローバルリーダーシップ研究所、教

学 IR・教育開発・学修支援センター、学生・キャリア支援センターの 3 部署協働で本学オリジナルの「コンピテンシーチェックプログラム（CCP）」を設計し、2020 年 4 月に運用を開始した。2021 年度も 2020 年度と同様に、1 年生、3 年生を対象に完成した CCP を用いて学生各自が自己評価を行い、その結果を各部署で分析した。これらの取組の詳細については、3-1-2 リーダーシップ育成プログラムの開発・実践と教育効果検証指標の開発・活用の項を参照されたい。

7-2　研究所担当授業（学部生向け）

7-2-1　お茶の水女子大学論

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　宝月　理恵
同　特任アソシエイトフェロー　林　有維

「お茶の水女子大学論」は、主に 1 年生を対象とした授業であり、本学の特色を知り、自らの将来をイメージしながら、学生が在学期間を有意義に過ごすための導入的授業である。具体的には①学長講演、②お茶大の歴史、特徴、各種プログラムを知る、③ロールモデル講演、④企業や起業についての基礎知識、の 4 つの要素から成り立つ。本授業を通して、学生が本学の教育カリキュラムを自律的に選択する目を養い、今後選択する授業を有効に活用し、社会の様々な場面でリーダーシップを発揮する人物へと成長することを目指す。 令和 3 年度に実施した授業内容を（7-2-1 表 1）に示す。

今年度の「お茶の水女子大学論」は、令和 2 年度同様、オンライン形式で開講した。今年度も 1・2 年生を中心に受講人数は 200 名を超え、学部生向け科目群の中でも最も履修生の多い科目となった。

本授業は、毎回大学内外からオムニバス形式で講師をお招きすることで、それぞれの授業回が有機的に繋がりながらも、様々な視点から学ぶことができるように構成されている。学内インターンシップについての講義を皮切りに、開学以来の本学の歴史について史学研究者からの講義が続いた。新型コロナウイルスの影響により通学機会が制限された 1・2 年生にとって、図書館や歴史資料館のインターンシップ情報は、本授業を通してしか得られない貴重なものであり、また大学院生ボランティアによる学習支援サービスの存在を周知する機会にもなっている。佐々木学長による学長講演では、海外大学との交流提携締結の取り組みについての経験をお話しいただくことで、学生へのエールを頂いた。さらに、専修大学商学部の鹿住教授（本授業非常勤講師）による「企業と起業」の基礎講義は、本学卒業生によるロールモデル講演への導入的内容と位置づけられる。

ロールモデル講演では、民間企業や官公庁はじめ、フリーランス翻訳者、起業家、学校教員など、計 6 名の卒業生に講演頂いた。毎回質疑応答の時間を 20~30 分程度設け、さらに授業終了時に提出する感想コメントに対して、各講師からフィードバックをもらうことで、オンライン開催の限界を乗り越えるべく、可能な限り双方向的な授業を実施するこ

とができた。受講生の反響も大きく、具体的な仕事の内容を初めて知ることができたといった感想のほか、受講生各自が知識や学びを深めた様子が大いに読み取れた。さらに大学時代の過ごし方、仕事に取り組む姿勢、ワークライフバランス等、今後の就職活動、将来の職業生活を展望するうえで、大きな指針や示唆を得ることができる授業となった。

講義最終日には本学キャリア支援センターが実施した新入生調査、進路・学生キャリア調査の概要が詳しく紹介されるとともに、進路・就職相談や面接練習等の支援について周知された。また、前年度より全学的に ALH（アクティブ・ラーニング・アワー）が設定されたが、本授業ではグローバルリーダーシップ研究所主催の国際オンラインシンポジウム（「リーダーシップのあり方における文化的多様性を考える」2021 年 6 月 26 日）への参加とレポートを ALH 課題として設定した。

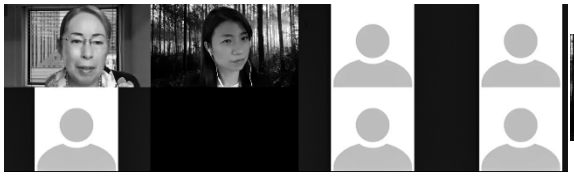
本授業は主に新入生が受講することを想定しているが、就職活動について具体的に考えはじめる、またはインターンシップや就職活動の最中にある 2 年生以上にも好評である。そのため、すべての学年を対象に本授業は有効性を持つことができたと考える。

なお、ロールモデル講演集（所属、肩書等は講演当時のもの）を研究所ウェブサイト（https://www.cf.ocha.ac.jp/igl/j/menu/publication/d009814.html）において公開しているので、講演内容はそちらを参照していただきたい。本授業にご貢献頂いた講師の皆様に、改めて御礼を申し上げる。

（7-2-1 表 1） 令和 3 年度「お茶の水女子大学論」授業内容

日程	授業内容	備考
第 1 回（4/21）	オリエンテーション	授業内容、講師の紹介
第 2 回（4/28）	学内インターンシップ説明	図書館、歴史資料館
第 3 回（5/12）	お茶大の歴史を学ぶ	芹澤良子氏、和田華子氏
第 4 回（5/19）	企業に関する講義	鹿住倫世専修大学教授
第 5 回（5/26）	起業に関する講義	同上
第 6 回（6/2）	学長講演	佐々木泰子学長
第 7 回（6/9）	ロールモデル講演 1 相川千尋氏	文教育学部人文科学科卒（2005）歴史文化学コース修了（2008）フリーランス翻訳・編集者
第 8 回（6/16）	ロールモデル講演 2 三角真理氏	（旧）家政学部家庭経営学科卒（1988） 毎日新聞社
第 9 回（6/23）	ロールモデル講演 3 井本綾子氏	理学部物理学科卒（2003） 三菱スペース・ソフトウェア
第 10 回（6/30）	ロールモデル講演 4 平野未来氏	理学部情報学科学卒（2006） 株式会社シナモン代表取締役社長
第 11 回（7/7）	ロールモデル講演 5 栗林聡子氏	生活科学部（旧）生活環境学科卒（1999） 横浜市立中学校家庭科教員

日程	授業内容	備考
第 12 回（7/14）	ロールモデル講演 6 山崎祐子氏	文教育学部（旧）外国文学科卒（1999） 国土交通省官公庁
第 13 回（7/21）	新入生調査の傾向・結果や学生支援、キャリア調査の結果や進路	キャリア支援センター 山本菜月アソシエイトフェロー、田嫄アソシエイトフェロー



7-2-2　パーソナル・ブランディング

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　内藤　章江

「パーソナル・ブランディング」は、学部 1 年生を主たる対象としたリーダーシップ養成プログラム科目であると同時に、キャリアデザインプログラムの基幹科目となっている。本講座では、自分自身を内観・外観し、多角的に「自分を知る」ことから始める。それをいかにコントロールし、人の記憶に残すことができるのか、以下①～③からなる「パーソナル・ブランディング」の理論を学びながら実践を通じてそのテクニックを習得する。

① 自分の強みや可能性など、自身の『内面』を知る
② 自身の見た目は何を伝えているのか、『外見』の持つ力を知る
③ 態度や表情、話し方など、『伝え方』で何が変わるのかを知る

これらにより、「自分ブランド」を構築することで、「自分らしいコミュニケーションスタイル」を確立でき、自己紹介や自己 PR、プレゼンテーションなど人前での発表や面接、また、ディスカッションなどリーダーシップを発揮する場面、他者に自分を理解・記憶してもらう場面などにおいて活用できるようになる。15 回の授業構成は（7-2-2 表 1）の通りである。

（7-2-2 表 1）「パーソナル・ブランディング」授業内容

	日付	授業内容
第 1 回	2021/4/20	オリエンテーション
第 2 回	2021/4/27	自分の「内面」を知る（1）
第 3 回	2021/5/11	自分の「内面」を知る（2）
第 4 回	2021/5/18	自分の「内面」を知る（3）
第 5 回	2021/5/25	自分の「外見」を知る（1）

	日付	授業内容
第 6 回	2021/6/1	自分の「外見」を知る（2）
第 7 回	2021/6/8	自分の「外見」を知る（3）
第 8 回	2021/6/15	自分の「伝え方」を知る（1）
第 9 回	2021/6/22	自分の「伝え方」を知る（2）
第 10 回	2021/6/29	パーソナル・ブランドの構築
第 11 回	2021/7/6	パーソナル・ブランドの発信（1）
第 12 回	2021/7/13	パーソナル・ブランドの発信（2）
第 13 回	2021/7/20	まとめと展望
第 14 回	ALH ①	事例から学ぶ
第 15 回	ALH ②	学びを活用する

本講座の受講者数は 62 名であり、全回オンラインにて実施した。受講した学生からは以下の感想を得た。

（学生の感想を一部抜粋して掲載）

- 今まで自分の特性はなんとなくわかっているつもりだったが今回のワークを通して自分は意外と良い特性を持っているかもしれないと感じて自信がついた。プレゼンのテクニックを学ぶことができただけでなく、自分が自信をつけるきっかけにもなり、受講してとても良かったと思っている。
- 私はこの 4 月にパーソナル・ブランディングの授業を受けるまでどれだけ考えても自分とは何か、自分には何ができるのかが分からず、自分が将来やりたいことについても自分と向き合うことが怖くて考えようとしてきませんでした。しかしこの授業を通して自分の弱い部分と向き合いながらも強みを見つけ、さらには自分が無価値だと思っていた過去の経験が今の自分を作り上げていることにも気づくことができました。大まかな目標も立てることができ、これから頑張っていく理由を 1 つ見つけることができました。私にとって非常に学びの多い充実した時間でした。

講義に対する満足度も高く（とても満足 87%、満足 13%）、本講義を役立つ（とても役立つ 89%、少しは役立つ 11%）と回答し、講義を通じて考え方や行動が変わった学生（大いに変わった 59%、少し変わった 39%）が多数みられた。

7-2-3 ファシリテーション

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　内藤　章江

「ファシリテーション」は、前期授業「パーソナル・ブランディング」において磨いた「個」を「チーム」で発揮するための授業である。本講座は、企業から提示された課題をグルー

プで解決するプロジェクトに取組み、その問題解決のプロセスを通して、企画立案力及びプレゼンテーション・スキルの向上を目的としている（7-2-3 表 1）。

（7-2-3 表 1）「ファシリテーション」授業内容

	日付	授業内容
第 1 回	2021/10/5	オリエンテーション、ファシリテーション概論
第 2 回	2021/10/12	ファシリテーション【理論①】
第 3 回	2021/10/19	ファシリテーション【理論②】
第 4 回	2021/10/26	ファシリテーション【理論③】
第 5 回	ALH ①	ファシリテーション【実践①】
第 6 回	2021/11/9	ファシリテーション【実践②】
第 7 回	2021/11/16	ファシリテーション【実践③】
第 8 回	2021/11/30	ファシリテーション【実践④】
第 9 回	2021/12/7	ファシリテーション【実践⑤】
第 10 回	2021/12/14	ファシリテーション【実践⑥】
第 11 回	2021/12/21	ファシリテーション【実践⑦】
第 12 回	2022/1/11	課題発表リハーサル
第 13 回	2022/1/18	課題発表／評価
第 14 回	2022/1/25	まとめと全体の振り返り
第 15 回	ALH ②	学びの活用

受講生は 14 名であり、全回オンラインを用いて授業を行った。この授業を通じて、学生達はグループやチームで作業することの「楽しさ」や「難しさ」などに気づき、問題解決のプロセスを通して、コンセプトの立て方やプレゼンテーション・スキルの向上が認められた。

なお、本講座は大橋一広氏（本学非常勤講師、株式会社イトーキ）とともに担当し、実施した。

7-2-4　女性のキャリアと法制度

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　宝月　理恵

「女性のキャリアと法制度」は、キャリアデザインプログラムの基幹科目の一つである。おもに家族社会学とジェンダーの視点から、「女性の労働・就労」や、現代のライフコース選択にかかわる様々な問題について分析・考察し、働く女性に関する実態や法制度について学ぶとともに、受講生自身の将来のキャリア形成について考えることを目的とする（7-2-4 表 1）。

（7-2-4 表 1）「女性のキャリアと法制度」授業内容

	日付	授業内容
第 1 回	2021/10/6	オリエンテーション
第 2 回	2021/10/13	基本概念の整理、日本の現状把握
第 3 回	2021/10/20	近代社会における女性、家族、就労
第 4 回	2021/10/27	ジェンダーと就労：「男女雇用機会均等法」
第 5 回	2021/11/3	妊娠、出産、子育てと就労：「育児（・介護）休業法」
第 6 回	2021/11/10	ケア役割と就労：「育児・介護休業法」「介護保険法」
第 7 回	2021/11/17	福祉国家の多様性（福祉レジーム論）
第 8 回	2021/11/24	個人プレゼンテーション①
第 9 回	2021/12/8	IGL オンラインセミナー　振替
第 10 回	2021/12/15	個人プレゼンテーション②
第 11 回	2021/12/22	個人プレゼンテーション③
第 12 回	2022/1/12	個人プレゼンテーション④
第 13 回	2022/1/19	個人プレゼンテーション⑤　授業の総括

受講生は 22 名であり、第 1 回から第 9 回まではオンライン授業で、第 10 回以降は対面授業を行う予定である（2022 年 1 月 11 日現在）。本授業の前半は講師による講義、後半は前半の講義を踏まえた学生による個人プレゼンテーションで構成されている。個人プレゼンテーションのテーマは授業で触れた論点に関連することであれば自由に選択でき、その準備を ALH（アクティブ・ラーニング・アワー）として設定した。学生は発表と質疑応答を踏まえ、プレゼンテーションを修正、発展させ、最終的には期末レポートとして提出することが求められている。

学生の個人プレゼンテーションのテーマは以下に例として挙げるとおり、きわめて多様性に富むものであった。発表 10 分、質疑応答 5 分という限られた時間の中で効果的に発表するためには十分な事前準備が必要であるが、プレゼンテーションは概してよく練られたものであった。また、質疑応答も様々な観点から話題が提起された。個人プレゼンテーションをさらに発展させた期末レポートの成果を期待したい。

【個人プレゼンテーションのテーマ例】

「シングルマザーとして働く」「女性の管理職志向について」「法制度から検討する男性助産師の是非について」「なぜ女性研究者は少ないのか」「女性の働き方を考える―ワークライフバランス実現に向けて―」「法制度と女性の働きやすさランキングの相関性について」「‘専業主婦回帰’という現象」

7-2-5　女性のキャリアと経済

グローバルリーダーシップ研究所　客員教授　松下　顕

本講座は、ゲスト講師による講演（およびそれに対する学生からの質疑応答）を中心に運営された（オンライン形式）。ゲスト講師が登壇しない授業では、女性のキャリア形成に関連する社会・経済面のトピックについて、担当教員が補足的な説明を加え、ゲスト講師の講演とのシナジーが期待できるように努めた（7-2-5 表 1）。今年度は履修者 54 名のほか、聴講者が 6 名、福井県未来きらりプログラムからの受講生が延べ 24 名参加した。また、講義のほか、女性の社会進出に関わる問題について記述式テストなどを行うアクティブ・ラーニング・アワーを 2 回（11 月、1 月）実施した。

ゲスト講師には公的機関、金融、商社、マスコミ、出版、監査法人など、幅広い分野の第一線で活躍している女性管理職を招聘し、業務の内容とその社会的な使命・役割、キャリア構築を重ねる過程で直面した個人的な課題や対処のあり方などについて、実体験に裏付けられた生彩溢れる講話を拝聴した（7-2-5 表 2）。受講者にとっては、ゲスト講師が職業体験を通じて体得してきた対人関係構築やリーダーシップに関する知見や教訓、さらには社会人女性としての心構えや生き方全般について、その肉声に触れる貴重な機会になったものと思料される。また、講話後に設定した質疑応答セッション（約 30 分）では、毎回時間内に収めきれないほどの活発な質問が提起され、職業選択やキャリア・デザインのポイント、専門性の磨き方、幅広い視野の涵養、ワークライフバランスの実現など、幅広い話題について忌憚のない意見交換が行われた。

講義全体を通じて、①女性の活躍を含む広い意味での DEI（ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン）が不可欠という認識の下、日本社会も女性の社会進出をサポートする方向へ確実に変化していること、②キャリアを考える際は、失敗を恐れて躊躇するのではなく、自らの好奇心や関心を尊重しながら最初の一歩を踏み出す姿勢（コンフォート・ゾーンの外へ）が重要であること、③意に沿わない環境やストレスフルな状況に遭遇した場合も、思い詰めるのではなく、その環境の中で楽しめる要素を探してみるといった心のゆとり（レジリエンス）を忘れないこと、④予期せず訪れるチャンスを無駄にしないためには、日頃から自身と社会との関わりについて意識的に考える習慣をもつこと、⑤オンとオフを峻別し、仕事以外の引き出し（趣味、交友など）も楽しむことがキャリアを息長く続けるうえでプラスになること、といった認識が参加者間で共有された。

（7-2-5 表 1）「女性のキャリアと経済」講義内容

	日付	講演会講師・講義内容
第 1 回	2021/10/5	担当教員による全体オリエンテーション
第 2 回	2021/10/12	担当教員の講義（日本社会のジェンダーバランスの現況と課題）
第 3 回	2021/10/19	前島優子氏（鉄道運輸機構・統括役）

	日付	講演会講師・講義内容
第 4 回	2021/10/26	古市峰子氏（日本銀行金融研究所・企画役）
第 5 回	2021/11/2	担当教員の講義（日本における格差問題の諸相）
第 6 回	2021/11/9	木原麗花氏（ロイタージャパン・マクロ経済政策部長）
第 7 回	2021/11/16	担当教員の講義（ライフマネープランを考える意味）
第 8 回	2021/11/30	北澤緑氏（アルファダインアセットマネジメント・ジャパンコントローラー）
第 9 回	2021/12/7	小室伊都子氏（住友商事・参事 兼 トモズ・営業推進副部長）
第 10 回	2021/12/14	藤原由紀氏（監査法人トーマツ・シニアマネージャー）
第 11 回	2021/12/21	五十嵐真奈氏（集英社・シュプール編集長）
第 12 回	2022/1/11	担当教員の講義（女性の社会活躍と金融リテラシー）
第 13 回	2022/1/18	担当教員の講義（ポストコロナのニューノーマル：不確実性の時代へ）

7-2-6 グローバル・リーダーシップ実習Ⅰ / Ⅱ

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　岡村　利恵

本授業は前期・後期の通年で開講される授業で、後期にはイタリアの Pavia 大学の女子カレッジ Collegio Nuovo でのリーダーシップ研修を行う予定だった。しかし、残念ながら昨年度に引き続き今年度も新型コロナウイルス感染症の影響で研修を実施することが出来なかった。

イタリアの学生と寮生活を共にし、リーダーシップやソフトスキルを学ぶという当初の計画には及ばないかもしれないが、今年度はそれを代替する内容として、グループに分かれてリーダーシップに関する英語での動画作成プロジェクトを行った。昨年度に引き続き PBL（Project Based Learning）を意識して、学部の枠を超えた異なる視点からリーダーシップについて深く考え、作業プロセスそのものからもリーダーシップをはじめとするソフトスキルを獲得することを目的としている。

今年度は 11 名の履修生が 3 名から 4 名のグループに分かれ、まずは国内外に公開されているリーダーシップに関する動画や先行研究のリサーチを行った。授業ではリサーチの経過報告を行い、動画の内容がロジカルであるか、アカデミックであるかなどの点について指導を行った。ここ数年、教育用のオンラインツールは目覚ましい発展をとげており、学生が無償で使用できる動画作成やアンケート作成のためのツールも増えたため、このようなプロジェクトは各段に行いやすくなった。

学生が作成した動画の発表会は 2022 年 2 月 9 日に実施し、そこに Collegio Nuovo の学生や本学の特別招聘教授の方々にも参加頂き、オンライン交流の場を設ける予定である。

7-2-7　ダイバーシティ論

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　岡村　利恵

この授業で学生は、特に組織におけるジェンダー・ダイバーシティに焦点を当てながら女性のリーダーシップについて学ぶ機会を得る。企業の取組について事例研究も行いながら、組織でダイバーシティを推し進めるにはどのような「仕組み」が有効なのかをアクティブ・ラーニングを通じて学生と一緒に考えることを重視する。この授業で学んだことをそれぞれの学生が今後所属する組織で活かしてくれることを期待し授業を運営している。

授業計画の一部を以下に示す。

（7-2-7 表 1）「ダイバーシティ論」講義内容

テーマ	内容
「ダイバーシティ」の社会的背景・データを読み解く	なぜ「ダイバーシティ」が必要とされるのか、その背景について社会統計を参照しながら考察する。
国際社会とダイバーシティ	国際社会ではダイバーシティ推進のためにセクターごとにどのような取組が進んでいるのか整理する。
ダイバーシティとその表象	我々が普段目にする様々な媒体（映画、広告、雑誌等）を取り上げ、そこでダイバーシティがどのように表現されているか考察する。
リーダーシップスキルとダイバーシティ	リーダーシップ理論を学び自らのリーダーシップスキルを高め、ダイバーシティ推進に必要なアクションを意識する。
アカデミック・プレゼンテーション	ダイバーシティについてそれぞれの着眼点で発表を行う。

今年度は 2 名の学生が本授業を履修した。今年度もインタラクティブな授業の在り方を追求し、学生の意見に耳を傾ける機会を授業内に多く取り入れた。少人数の授業であるためかラポール形成（信頼関係の構築）も円滑に進み、毎回の授業で学生の生き生きとした表情や積極的な発言を見ることができた。

今年度は授業内で「ダイバーシティ」に関する動画をリサーチさせ、その内容について分析を行うことを課した。1 人の学生は日本の金融機関の、もう 1 人の学生は米国の IT 企業のダイバーシティ推進に関する動画を取り上げ、後のディスカッションでは 2 つの動画の比較から、ダイバーシティの捉え方の文化差や底流にある概念の違いということについて批判的考察を行った。また、日本の企業組織が標榜する包摂（Inclusion）とは、実際には同化ではないのかということについても関連する理論を参考にしながら議論した。

他にはダイバーシティと選択の自由、あるいは規範といった事柄についても論点の整理を行い、個人の人権といった倫理的な判断に基づくことによってダイバーシティの本質が浮かび上がると講義を行った。

このような重厚な議論を通じて、履修生のダイバーシティへの理解はより深くなったは

ずである。「後期の授業で一番真剣に受講した授業であった」、「もっと多くの学生がこの授業を履修したらよい」との履修学生からのフィードバックは今後の励みとなった。彼女たちが今後社会や所属する組織でどのようにリーダーシップを発揮しダイバーシティを推進していくのか期待したい。

7-2-8 未来起点ゼミ

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 郭 麗娟

株式会社ブリヂストンと本学は未来の女性リーダーの創出を狙い、社会連携講座「未来起点ゼミ（大学院では未来起点研究）」を2019年度より開講し、今年で3年目を迎えた。

授業のテーマは10年後、20年後の未来を起点とし、日本と世界の課題を提示することであり、学生間、外部講師や教員との対話によるアクティブ・ラーニングによって、どのような未来を創るのかを学生自身が考えていくものである。前期は社会課題の認識を深めるとともに、システム思考・グラフィックレコーディングなどの専門家を招いての講義と対話を通じ、自分が実現したい社会を描くことを目標にした。後期の目標は、2030年になりたい自分と社会の実現に向けてのエコシステムを考案し、「未来起点フォーラム」でグループで提言することであった。毎回各グループに分かれて進捗状況を報告し、互いに意見を出し合った。授業時間以外にもアンケート調査、データ収集等を行い、活動が活発であった。また「未来起点フォーラム」の企画、運営も学生が行い、各々がリーダーシップを発揮する機会を得た。

1年間の学びの集大成として、2022年1月20日、2021年度「未来起点フォーラム」を、本学学生、教職員と学外の方を対象に、オンラインで開催する予定である。多くの参加を期待する。

7-3 研究所担当授業（大学院生向け）

7-3-1 アカデミック女性リーダーへの道（実践編）

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 宝月 理恵
同 特任アソシエイトフェロー 林 有維

「アカデミック女性リーダーへの道（実践編）」は、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、プレゼンテーション・スキル向上のための演習を通じて、特別研究員の採用や研究費獲得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。2021 年度は対面とオンライン配信を組み合わせたハイフレックス形式での実施を予定している。

（7-3-1 表 1）「アカデミック女性リーダーへの道（実践編）」授業内容（予定）

	日付	授業内容
第 1 回	2022/1/25	講演会：本学教員、学振特別研究員の院生、PD による申請の際の重要点についての講演
第 2 回	2022/2/7	申請書類作成実習：申請書類案の作成実習、個別指導
第 3 回	2022/2/10	魅せるスタディ・プレゼンテーション(1)：自己紹介のプレゼンテーションおよびプレゼンテーション・スキルに関する講義 魅せるスタディ・プレゼンテーション(2)：各自の研究テーマに関するプレゼンテーション

本授業は、集中講義科目として、3 日間の日程で開講予定である（7-3-1 表 1)。具体的には、前半の 2 日間は、日本学術振興会特別研究員の申請書の作成に向けた講義（レクチャー）と演習を実施する。第 1 回では科研費・学振の審査員経験のある学内教員および現学振特別研究員である本学所属院生・ポストドクターによる講演と質疑応答を行う。ここでは、申請書を作成する際の重要点や注意点について学ぶ。第 1 回の講義に基づいて、受講生が自身の研究テーマに基づく特別研究員申請書類の作成実習を行う。この実習に基づいて作成した仮申請書は、レクチャーを担当した教員、特別研究員から個別指導を受けることができる（第 2 回)。

第 3 回は、「魅せるスタディ・プレゼンテーション」として、池田まさみ十文字学園女子大学教授が担当する。授業では、受講生の自己紹介としてショート・プレゼンテーション（5 分程度）の課題が課され、池田まさみ教授による講評、および池田まさみ教授のプレゼンテーション・スキルに関する講義が予定されている。同日午後には、午前の内容と講評コメントを踏まえて、再び履修者によるプレゼンテーション（10 分程度）を行う。ゲストコメンテーターとして宮本康司東京家政大学准教授を招き、聴講者、担当講師を含めた全員による質疑応答や評価など、審査本番さながらの実践形式の授業を実施予定である。

申請書作成、プレゼンテーションのスキルアップに関する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や学会発表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。実際に、毎年のように本授業の過去の受講生に現特別研究員として登壇していただいていることからも、本授業の内容と編成は有効性を持つといえる。

7-3-2 キャリア開発特論（基礎編）

グローバルリーダーシップ研究所　リーダーシップ教育研究部門長　中西　公子

本科目はアクセンチュア株式会社の協力のもと、本学卒業生を含む同社社員による講義や、社員と学生とのグループワークを通して、仕事、キャリア、グローバル人材とは何かについて学び考え、自らのキャリアプランを考えることを目的とする。

2021 年度は新型コロナウイルス感染症流行状況下で、2020 年度に続きすべてオンライン形式の授業となった。アクセンチュアの講師陣の周到な企画と受講生たちの主体的授業参加により、対面授業に劣らぬ質を確保できた。オンライン授業の利点を生かし、毎回ブレイクアウトルームを用いた少人数のグループで、講師と受講生、そして受講生同士の議論を持つことができた。また、津田塾大学の学生 10 名も授業に参加し、他大学学生との交流も実現できたことは有意義であった。今年度の履修者は 13 名、聴講者 1 名、さらに学部生の聴講者 2 名と、昨年度より学生数は減少したが、昨年度より密度の濃い相互交流を図ることができた。授業は、10/16、10/30、11/13、11/27、12/11 の 5 回、それぞれ 13 時から 18 時までオンラインにて行われた。

授業内容は大略以下の通りである。授業初回に Life Journey の表を作成して、自らの生き方を振り返り、自分の強み・弱みを可視化した後、アクセンチュア社員による講義とグループワークからなるセッションを繰り返した。内容は社会や仕事の仕組みとコロナ禍による変化と、企業の編制や機能などで、その学びの上に、最終回、具体的なキャリアプランと実現のためのアクションプランを作成し、グループ内で共有した。

最後に、毎回提出を求めた参加学生のコメントペーパーから一部を紹介しておく。

「グループ活動を通して、他の人が思ったことを聞いていろいろ刺激を受けました」、「自分のキャリアプランを道筋立てて考えることができ、キャリアを見つめ直すきっかけになりました」、「中長期的な計画の立て方について、今後人生において本当に役立つと実感できるほど勉強になりました」、「アクティビティでは、具体的に意見を出し、また全体を俯瞰して見るという作業を通して、考えを深めるディスカッションが体験できたことが学びになりました。グループで議論するからこそ、一人ではたどり着けない考えに達することができることを楽しく体感できました」。

7-3-3 未来起点研究

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　郭　麗娟

株式会社ブリヂストンと本学は、未来の女性リーダーの創出を狙い、社会連携講座「未来起点研究（学部では「未来起点ゼミ」）」を 2019 年度より開講し、今年は 3 年目を迎えた。

本授業の詳細は 7-2-8 未来起点ゼミを参照されたい。

7-4　研究所担当授業（社会人女性向け）

7-4-1 お茶大女性リーダー育成塾：徽音塾

グローバルリーダーシップ研究所　所長　小林　誠
同　特任アソシエイトフェロー　森　暁子

1．運営の概要

「お茶大女性ビジネスリーダー育成塾：徽音塾（以下、徽音塾）」が 2014 年度に開講してから 8 年目を迎えた。この春には、企業等で指導的立場に就くことを目指す女性だけでなく、多様な分野・立場でリーダーシップを発揮することを志す女性を応援するために「お茶大女性リーダー育成塾：徽音塾」としてリニューアルを果たした。ワーク・ライフ・バランスやビジネスなどについて学び、交流を持つ場として機能し続けている。リーダーシップを発揮するための深い知識と高度な教養を本学教員から学ぶ「お茶大プロフェッショナルレクチャー」の講座も新たに設置した。新型コロナウイルス感染症の影響により完全オンラインでの実施が続いているが、今年度は国内の遠方の在住者に加え、海外の居住者も参加することができた。乳幼児の母親、休日も仕事の入る事業の従事者、自身や家族に持病のある人など、移動に差し障りのある人も引き続き多く参加でき、オンライン開講を歓迎する声も多く寄せられている。対面で開講できないもどかしさがある一方で、社会人女性を対象にしたオンライン講座のメリットと需要もより明確に見えてきた。Twitter を介して徽音塾に興味を持ったという参加者も出てきており、受講者層の多様化も感じられる。

2021 年度は、（7-4-1 表 1）に示す「女性のエンパワーメントとリーダーシップ講座」4 科目、「お茶大プロフェッショナルレクチャー」12 科目、「ビジネス講座」4 科目を開講した。

「女性のエンパワーメントとリーダーシップ講座」および「お茶大プロフェッショナルレクチャー」は 1 科目 1 日完結型（90 分× 2 コマ）で、「ビジネス講座」は 1 科目 2 日間セット（90 分× 4 コマ）で実施した。1 日 180 分（90 分× 2 コマ）を土曜日に行う形式である。いずれの科目も 1 科目から受講できる形式とし、昨年度までに明らかになった初学者向けの講義設計の需要に応え、従来の科目の一部は、より入門的な構成に変更となった。

以上の講師は、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や、企業等で十分な知見と実績を有する役職経験者や実務経験者である。「お茶大プロフェッショナルレクチャー」の設置により本学教員の担当の割合が大幅に増加した。計 21 名の講師のうち、本学教員が 14 名、本学客員教員が 1 名だった。

また、ランチを兼ねて塾生同士のネットワーク構築をはかる「ネットワーキングランチ」（ミニレクチャーを伴う交流会）を、今年度は 3 回開催した。昨年度に引き続き、塾生に限らず、就業経験のある女性なら誰でも参加可能の上、参加費無料とした。（7-4-1 表 2）に内容を掲載している。3 回とも科目の開講日と同日に開催し、参加者の一部はその後の科目の受講に繋がった。

いずれも塾生企画（塾生主導の企画）で、前々から要望のあった、塾生自身が講師を務

めて等身大の仕事や生き方等について紹介する内容だった。コロナ禍の状況下での転職や仕事での挫折と立ち直り、自身が人生で大切に思うことの見直しについてなどを率直に語ってもらい、同年代の受講者をはじめ非常に好評を博した。以前からの塾生と今年度初めての参加者の交流の場ともなり、交流が閉鎖的・限定的になりがちな現況で、刺激が得られて気分が晴れたという感想も寄せられた。

開講科目およびネットワーキングランチのレポート「授業風景」は、ホームページに掲載している。

（詳細は徽音塾ホームページを参照。http://www-w.cf.ocha.ac.jp/leader/kiin/）

（7-4-1 表 1） 徽音塾　開講科目一覧

講座区分	日程	科目タイトル・講師
女性のエンパワーメントとリーダーシップ講座	5/8	**「子どもとは何か〜子どもと過ごし関わる中で問い続ける〜」** 宮里暁美（お茶の水女子大学 人間発達教育科学研究所 教授）
	5/15	**「キャリアの選択肢を広げる、付加価値を生む女性たちの仕事」** 横田響子氏（株式会社コラボラボ 代表取締役、お茶の水女子大学客員准教授）
	5/22	**「貴女のリーダーシップを磨く よりよいキャリアを積むために」** 高田朝子氏（法政大学経営大学院 イノベーション・マネジメント研究科教授､同グローバル MBA プログラムディレクター）
	5/29	**「多様性対応コミュニケーション」** 吉田友子氏（慶應義塾大学 商学部 教授）
お茶大プロフェッショナルレクチャー	6/12	**「ゲノム医療時代の健康管理と遺伝カウンセリング」** 三宅秀彦（お茶の水女子大学 基幹研究院 自然科学系 教授） 神原容子（お茶の水女子大学 ヒューマンライフイノベーション研究所 特任助教）
	6/26	**「植物油と健康〜氾濫する食情報に流されないために〜」** 藤原葉子（お茶の水女子大学 基幹研究院 自然科学系 教授）
	7/3	**「すまいのデザインと社会」** 元岡展久（お茶の水女子大学 基幹研究院 自然科学系 教授）
	7/10	**「都市の記憶、都市の想像力」** 小林誠（お茶の水女子大学 基幹研究院 人間科学系 教授）
	9/4	**「近代精神の器としてのピアノ」** 小坂圭太（お茶の水女子大学 基幹研究院 人文科学系 教授）
	9/11	**「ダンスの魅力を科学する〜運動を楽しむと健康になる〜」** 水村（久埜）真由美（お茶の水女子大学 基幹研究院 人文科学系 教授）
	10/16	**「遺伝子からみえる疾患のメカニズム」** 由良敬（お茶の水女子大学 基幹研究院 自然科学系、文理融合AI・データサイエンスセンター 教授、副センター長）

講座区分	日程	科目タイトル・講師
	10/23	**「男女共同参画と途上国支援に関する科学・技術コミュニティの変容の事例」** 森義仁（お茶の水女子大学 基幹研究院 自然科学系 教授）
ビジネス講座	11/6、13	**「マーケティング入門」** 神原理氏（専修大学 商学部 教授）
	11/20、27	**「経営戦略の基礎」** 露木恵美子氏（中央大学大学院 戦略経営研究科（ビジネススクール）研究科長 教授）
	12/4、11	**「会計基礎力を身に付けるー取引記録の仕組みと企業活動の成績表ー」** 櫻井康弘氏（専修大学 商学部 教授）
お茶大プロフェッショナルレクチャー	1/15	**「サステナビリティを目指した遺伝リテラシー」** 佐々木元子（お茶の水女子大学 基幹研究院 自然科学系 助教）
	1/22	**「ヒトデとヒトでの生物学」** 千葉和義（お茶の水女子大学 基幹研究院 自然科学系 教授）
ビジネス講座	1/29、2/5	**「これからの女性リーダーが知っておきたい法律」** 汐崎浩正氏（汐崎法律事務所 所長弁護士）
お茶大プロフェッショナルレクチャー	2/19	**「身近な地域で災害に関する地図を作ってみよう」** 長谷川直子（お茶の水女子大学 基幹研究院 人間科学系 准教授）
	3/5	**「平時と災害時における水の確保（質と量の両面から）」** 大瀧雅寛（お茶の水女子大学 基幹研究院 自然科学系 教授）

（7-4-1 表 2） 徽音塾　ネットワーキングランチ ミニレクチャー一覧

日付	講座内容・講師
2021/5/29	**「人生サバイバル時代を生き抜く？ 突然社内失業したらどうしますか」** 田邉恵子氏（国内航空会社情報システム部門担当／徽音塾塾生 徽音塾 OG 会代表）
2021/7/3	**「女性活躍？いやいや、私くすぶってますから。繋がりの先に見えたもの」** 山木しおり氏（有限責任監査法人トーマツ／徽音塾塾生）
2021/10/23	**「やりたいことがないとだめですか？　好きなことにシンプルに向き合う」** 【塾生企画】企画者：吉岡かな子氏（徽音塾塾生） 森岡悠翔氏（Web エンタメメディアを中心としたフリーランスのライター・編集／徽音塾塾生）

※　上記の表の太字部分は科目タイトルを示しています。

2. 受講状況（2021 年 12 月現在）

2021 年度の受講者の実人数は、年明けの 5 科目を残した 2021 年 12 月の時点で 73 名であった。過去年度までの塾生が 257 名（うち本学卒業・修了生 104 名）、今年度の新規塾生が 55 名（うち本学卒業・修了生 13 名）で、徽音塾の塾生として登録されている方は総

勢312名となった。受講者の延べ人数は147名で、2020年度よりも現時点ですでに多くなっている。特に新規塾生は2020年度の25名の倍のペースで、これは新たな法人申込が増えたことも影響している。塾生の多くは企業等に勤務する人だが、オンライン化による業種の多様化は昨年を上回り、様々な業態・立場の方に受講してもらうことができた。自治体職員やNPO関係者、自営業者のほか、国家公務員、教育関係者、医療従事者の姿も目立った。本学教員が講師を務める「お茶大プロフェッショナルレクチャー」の設置により、卒業・修了生の受講も増加した。今年度の塾生の年齢層は、20代後半～30代が24名（20代4名、30代20名）で全体の32.9％、40～50代が49名（40代29名、50代20名）で67.1％であった。30代が微増、40～50代が大幅に増加している。これは法人申込に当該の年代の方が占める割合が高かったことのほか、コロナ禍での生活リズムに慣れ、オンライン講座に参加する意欲の強まった人たちが増加したことも影響していると考えられる。

いずれの科目も1つから受講できる形で、1回完結型の科目を多くし、ビジネスの科目も2回で1セットの形にリニューアルしたことで、参加の敷居が低くなった様子である。従来中心に据えていた「女性のエンパワーメントとリーダーシップ講座」および「ビジネス講座」の科目の拡充を望む声が多かったことから、来年度は科目数のバランスを考慮し、「お茶大プロフェッショナルレクチャー」もビジネスにより関連の深い内容で開講予定である。

対面講座より交流の機会が少ないことへの不満の声も僅かながら上がっているものの、移動の困難がないことや時間の節約などの観点から、オンライン講座への塾生の満足度は総じて高かった。以下にリアクションペーパーから抜粋して紹介する。

- リーダーシップを発揮する為には、先ず自分を知ることの重要さを学び、改めて自分を振り返り、同時に自分の考えを伝える大切さを実感する機会となりました。授業の内容も楽しく学び続ける必要性も改めて認識することができました。（女性のエンパワーメントとリーダーシップ講座）
- 人間は栄養を摂らなければ生きていけないにもかかわらず、様々な事情で、比較的栄養にフォーカスした研究、エビデンスがそう多くないということは盲点だった。エビデンスに基づき正しく理解することももちろん大事だが、栄養や食事は人間の生活の質や潤いにもかかわるので、食事内容のみならず、主観と客観のバランスにも大きく影響するのかもしれない。（お茶大プロフェッショナルレクチャー）
- 講義を聴いているとよく理解できていたつもりが、グループワークでフィールド調査やアンケート調査を考えると検証や聞き込みの順番の難しさを実感しました。本質を見据えた調査をし、仮説が合っているかどうかを判断して、そのことをいかに経営戦略に結びつけていくかの重要性を考えさせられました。（ビジネス講座）

8

女性リーダー育成事業

8　女性リーダー育成事業

8-1　世界で活躍できる若手研究者の育成

8-1-1　Ocha-IGL Award 2021 英語によるエッセイコンテスト

グローバルリーダーシップ研究所　特任アソシエイトフェロー　林　有維
リエゾン・URA センター　URA　長塚　尚子
企画戦略課 男女共同参画担当　副課長　本橋 直美

Ocha-IGL Award 2021 は、リーダーシップ／リーダーについての理解を深めるために 2020 年に創設された英語によるエッセイコンテストである。2020 年 11 月 18 日に本学で講演したミュンヘン工科大学副学長クラウディア・ポイス教授が本学の学生のリーダーシップ教育にと講師謝礼を辞退したため、この厚意を契機にしてエッセイコンテストが企画された。

コンテストは、2021 年 12 月までに開催した IGL のオンラインセミナー、シンポジウムに参加した本学学生（学部生、院生）を応募対象として実施（対象セミナーは 8-1-1 表 1 を参照）。「IGL セミナーにおいてリーダーシップ／リーダーについてどのような学びが得られたか、その学びを今後どのように活かしていきたいか」について英語によるエッセイを募った。応募期間は 2021 年 1 月 29 日（金）～ 2022 年 1 月 11 日（月）であった。

応募作品について 1 月に審査が行われ、授賞式では、研究所長から最優秀賞、優秀賞、特別賞受賞者に対して賞状、副賞が授与され、審査員からの講評が行われる。

IGL では今後もリーダーシップに関するオンラインセミナー、シンポジウムへの参加を学生に呼びかけ、そこでの学びについて英語で自分の意見を発信していく機会を設けていく予定である。

（8-1-1 表 1）　対象のセミナー及びシンポジウム一覧

開催日	タイトル	登壇者
2021/1/29	第 3 回 IGL オンラインセミナー 「政治と平和に関する意思決定過程におけるミャンマー女性の役割」	ルイン チョウ ラッ（ヤンゴン大学（ミャンマー）国際関係学部 准教授） 大木直子（IGL 特任講師＊当時）
2021/2/10	第 4 回 IGL オンラインセミナー （オンラインサマープログラム特別講演会 1） 「イスラム圏の女性、権力そしてリーダーシップ」	Azadeh Kian 氏（パリ大学 教授） 中西久枝氏（同志社大学 教授）
2021/2/15	第 5 回 IGL オンラインセミナー （オンラインサマープログラム特別講演会 2） 「現代日本における女性の雇用と男性の家事労働」	石井クンツ昌子 （本学名誉教授＊当時）

開催日	タイトル	登壇者
2021/3/9	オンラインワークショップ 「なぜ日本は 202030 から 203030 に変更しなければならなかったか」“Why did Japan have to change ‘202030’ to ‘203030’ ?	大木直子（IGL 特任講師＊当時） 金井郁氏（埼玉大学 教授） 金美珍氏（法政大学 客員研究員） 浜田江里子氏（千葉大学 特任研究員）
2021/4/21	第 6 回 IGL オンラインセミナー 「お茶大へのマイウェイ グローバル女性リーダーへのビジョン」	趙成南（IGL 特別招聘教授／梨花女子大学校（韓国）名誉教授）
2021/5/10	第 7 回 IGL オンラインセミナー 「リーダーシップ・ナラティブにおける言説／談話的アプローチ」	ジョナサン・クリフトン氏 （ポリテクニック・オー・ド・フランス大学 准教授）
2021/6/8	第 9 回 IGL オンラインセミナー “Women in Leadership Positions in Global Multinational Companies”	Dr. Hai Kiyong Kim 氏 エグゼクティブ・コーチ（韓国）
2021/6/22	第 10 回 IGL オンラインセミナー “Different Cultures in the East Asia and Different Responses to the COVID-19”	Dr. Ik Ki KIM 氏 （The Institute for Asia Strategy（韓国）所長）
2021/6/26	国際シンポジウム 「リーダーシップのあり方における文化的多様性を考える」	Doris Schedlitzki 氏（ロンドンメトロポリタン大学（英国）教授） Cecilia N. Gascon 氏（ブラカン州立大学（フィリピン）学長） 小林誠（IGL 研究所長／教授）
2021/7/12	第 11 回 IGL オンラインセミナー サマプロ特別講演会 対談「大衆文化のヒーロー 歌舞伎とマンガ II」	仲川広樹氏（株式会社集英社 コミック販売部部長） 埋忠美沙（IGL 比較日本学教育研究部門 研究員／准教授）
2021/11/15	国際シンポジウム「リーダーシップの地平: ジェンダー平等推進のための理論と実践」	ロージー・キャンベル氏（キングス・カレッジ・ロンドン教授／女性リーダーシップグローバル研究所長） 申琪榮（IGS 教授） 大木直子（椙山女学園大学講師／IGL 客員研究員） キャロル・マイルズ（IGL 研究員／助教）
2021/12/1	学長カンファレンス お茶の水女子大学　梨花女子大学校 「明日へ ―グローバル女性リーダー育成のためのビジョン―」	佐々木泰子（本学学長） 金恩美氏（梨花女子大学校（韓国）総長） キャシー松井氏（MPower Partners ゼネラル・パートナー）

開催日	タイトル	登壇者
2021/12/8	第 14 回 IGL オンラインセミナー 「パンデミックにおけるリーダーシップの重要性―新型コロナウイルスの場合」	Paulin Straughan 氏（シンガポール経営大学教授／同大サクセスフル・エイジング研究センター センター長） Lim Wensi 氏（シンガポール経営大学 サクセスフル・エイジング研究センター センターマネージャー） 趙成南（IGL 特別招聘教授／梨花女子大学校（韓国）名誉教授）
2021/12/14	第 15 回 IGL オンラインセミナー “Leadership Building Programs of Global Organizations: The Case of Peace Promoting International NGO”	Cho Cheol Je 氏（サイアム大学（タイ）Vice President）
2021/12/16	国際シンポジウム 「インドおよびインドネシアにおける女性リーダー：課題とエンパワメント戦略の観点から」	ラジャシ・ゴシュ氏（ドレクセル大学（米国）准教授） リサティアンティ・コロパキング氏（シャリフ・ヒダヤトゥラー国立イスラム大学（インドネシア）講師） ノルタミ・スーダルソノ氏（インドネシア大学（インドネシア）講師） コリーナ・リアントプトラ（IGL 特別招聘教授／インドネシア大学 准教授）
2021/12/21	第 16 回 IGL オンラインセミナー 「不可能を可能にする存在としての女性」 “Women as Enablers”	カン・ミナ氏（梨花女子大学校（韓国）教授）

8-1-2　学生海外調査研究

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　郭　麗娟
同　特任講師　岡村　利恵

【概要】

「学生海外調査研究」事業では、学生が実施する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）。

【2021 年度における学生海外調査研究】

2021 年度は新型コロナウイルス感染症の世界的流行により「学生海外調査研究」事業は全て中止なった。事態が収束すれば再び派遣ができるよう来年度は準備を進めていく予定である。

8-1-3 日韓 3 女子大学交流合同シンポジウムへの参加

基幹研究院 自然科学系 教授 由良 敬

【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多くの活動が、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、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校（韓国）、日本女子大学、及び本学の日韓 3 女子大学が協力して、理系学生の研究交流合同シンポジウムを毎年開催している。このシンポジウムは 2000 年に始まり、開催場所を交互に変えながら数年間続けられたが、その後数年間の中断があり、2010 年から新たな形で再開された。それ以降は毎年梨花女子大学校での開催が続いていたが、2019 年度には初めて本学にてシンポジウムを開催した。これらの経緯は、『お茶の水女子大學自然科學報告』第 71 巻特別号に、第 10 回シンポジウムのプロシーディングスとともに掲載されている。（https://www.lib.ocha.ac.jp/oab/12shizenkagaku/2020-09.html）

2020 年初頭からの新型コロナウイルス感染症の影響で、2020 年度の第 11 回シンポジウムはオンラインで開催することとなり、12 月 11 日に梨花女子大学校の主催で開催した。第 11 回シンポジウムにおいて、2021 年度のシンポジウムを日本で開催することが決まった。しかし、新型コロナウイルス感染症蔓延の状況は解消されることなく、他国との物理的交流は難しい状況が続いたため、第 12 回シンポジウムもオンラインで開催されることとなり、12 月 15 日にお茶の水女子大学の主催で開催した。

今回のシンポジウムも準備期間が短期になったため、昨年度同様に従来とは異なる形式で発表学生を募集することとした。発表学生の申請資格や、シンポジウム開催の概要などを（8-1-3 表 1）に示す。本事業では、発表者が日頃自ら鍛錬していたプレゼンテーション能力を試す機会を提供した。

（8-1-3 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概要

日付	開催形式	概要
2021/12/15	オンライン	本学理学部及び生活科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及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申請した。 梨花女子大学校、日本女子大学、及び本学から理系学部の大学院生を中心とした学生及び教員が参加・発表した。

【日韓 3 女子大学交流合同シンポジウム実行委員会による参加報告】

本シンポジウムは一昨年度第 10 回を記念し、昨年度より新たな章が始まったイベントである。昨年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、オンラインで開催することとなってしまったが、今年度はぜひともオンサイトで開催しようと検討を重ねていた。しかし、残念ながら今年度も小規模にオンラインで開催することとなった。

第 12 回となる今年度のシンポジウムは、お茶の水女子大学主催のもと、オンラインで 12 月 15 日に開催した。開催にあたって、様々な準備を実施していただいた梨花女子大学校と日本女子大学の先生方には大変感謝する次第である。また、開会式に挨拶いただけたお茶の水女子大学の小林誠 IGL 研究所長にも感謝する次第である。

シンポジウム開催の決定が 10 月に行われたため､参加者の募集が短期間になってしまったことは心苦しかったが、それにもかかわらず、本学からは 3 件の学生発表と 1 件の教員発表ができたことは大変よかった。全体では 13 件の学生口頭発表と 2 件の教員口頭発表があり、例年のシンポジウムと比較すると規模はかなり小さくなってしまったが、昨年度よりは規模を大きくすることができた。オンラインによるイベント開催に慣れてきたことも関係していると思われる。本学では国際交流留学生プラザ 3 階のセミナー室にスタジオを設け、発表者はスタジオで発表することも、他の場所から発表することもできるようにした。日本女子大学の発表者は、全員がこのスタジオで発表した。それぞれの学生は、各自が専門とする物理学、化学、数学、生物学、建築学などの研究成果を発表した。学生それぞれが、各自の研究内容を発表できたこと、および普段の研究活動では聞くことがない他分野の研究を考えることができたことの意義は大きいと思う。今年度も国内の学会はオンラインポスター発表が多く、また国際学会などがほとんどなかったために、口頭発表の機会が非常に限られていたことから、このようなシンポジウムの機会があってよかったとの感想をもらっている。

今回のシンポジウムでは、例年行っている英語プレゼンテーションの練習と学生間の交流ができなかったことが残念である。それでも、学生たちに研究成果を発表する場を提供できたのはよかったと感じている。研

究発表を行った学生諸君にとっては、今回の経験が各自の未来を考える糧になってくれれば幸いである。

8-1-4 国際学会派遣プログラム

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 郭 麗娟
同 特任講師 岡村 利恵

「国際学会派遣プログラム」は、国際的に活躍する女性研究者の育成及びグローバル女性リーダー育成研究機構の重点研究領域である、リーダーシップ、男女共同参画、ジェンダー、日本学、国際協力等の研究を国際発信することを目的としている。

新型コロナウイルス感染症の世界的流行により、海外渡航の見通しが立たなかったため、2021 年度、本プログラムは、国際学会でオンライン発表を行う本学の大学院博士後期課程の学生とポスドク研究者に対して、学会等参加費のみを支援することとした。

しかしながら 2021 年度は応募者がいなかった。新型コロナウイルス感染症が収束すれば再び派遣ができるよう来年度は準備を進めていく予定である。

8-1-5 第 7 回梨花女子大学校 - ルース国際セミナー（ELIS）

グローバルリーダーシップ研究所 研究所長 小林 誠

【概要】

梨花女子大学校（韓国）では、米国ヘンリー・ルース財団（http://www.hluce.org/）の支援のもと、グローバル理系女性リーダー育成セミナー（Ewha-Luce International Seminar:ELIS）を継続的に開催している。このセミナーでは、米国と韓国およびアジア諸国から選考された理系女性大学院生を集め、これからのグローバル理系女性リーダーシップとはどういうものなのかを、様々な活動を通して考えてもらう。具体的には、現在アカデミアや企業のトップとして活躍されている方々の講演、リーダー的存在の方々とのディスカッションとネットワーキング、韓国をはじめとする東アジアの歴史と文化の共有、米国及び東アジアの同世代との絆の構築、さらに、自らのビジョンの発表とディスカッションを通して、自らがキャリアを考えることを実践する。本学からは、過去 2 名の大学院生を派遣し、それぞれにキャリアを考える機会を提供してきた。

2021 年度の ELIS は、梨花女子大学校で 2021 年 6 月 28 日～ 7 月 16 日の 19 日間に開催することが予定され、本学でも参加者募集を行ったが、条件を満たす院生を集められず参加の実現はできなかった。

8-1-6　国連大学プログラム

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　岡村　利恵

2021 年 7 月から 9 月にかけて、本学の学生 2 名が、国連大学サステナビリティ高等研究所が主に日本の大学に所属する大学院生向けに開講する短期オンラインコース「アフリカの持続可能な開発のためのグローバルリーダーシッププログラム（GLTP）」へ参加した。

当該プログラムは、文部科学省の支援を受け、2013 年度から、日本の大学院生をアフリカに研究派遣する「アフリカにおけるグローバル人材育成事業」であり、日本の若手研究者の育成の観点から国連大学が日本の高等教育に貢献する事業となっている。「持続可能な開発目標（SDGs）」という国際社会共通の目標達成に向けて、アフリカが抱える多様な課題の解決にグローバルリーダーとして貢献できる人材の育成を目指すものである。今年から、大学院生向け（学部生 3、4 年生も参加可能）の 6 週間のオンラインコースとして開講し、ニューヨーク大学とヨハネスブルク大学と連携したカリキュラムにより、アフリカにおける持続可能な開発に関わる幅広いアジェンダに関して、国際開発協力の実践についてアフリカの実務者や学者と議論し、持続可能な開発への貢献に必要とされるスキルや戦略形成の手法を身に着けることを目的としている。

本学からは、文教育学部人間社会科学科の 4 年生と大学院人間文化創成科学研究科人間発達科学専攻の 1 年生の計 2 名が学内選考を経て参加した。

以下に参加学生からの報告の一部を掲載する。

アフリカの外の地域で暮らす人たちの中にはアフリカの国々を一括りに捉えがちな人もいますが、大陸のスケールのみでアフリカの社会問題を考えていては、解決できる課題も解決できません。本コースを受講する前の私もその一人でした。数字に表れないインフォーマルセクターの社会問題が存在するため、社会を少しずつ良い方向に変えるためには、現地の市民リーダーを中心とした草の根活動が必要です。Barefoot Law のプログラムディレクターであるティム・カクル氏の講義では、隣人の男性の襲撃によって大怪我をした女性の事例から、女性の社会的地位の低さやウガンダの法教育システムが整備されていない状況を知りました。この話から、長期的な文化的課題の変容を目指すよりも、社会システムの変革に注力すべきだと学びました。例えば、家父長制や犯罪の多い社会から男女平等でクリーンな社会に変わることは程遠い目標に聞こえますが、地元のリーダーと一緒に法律を学ぶコミュニティを作ることは実現可能です。非営利団体は、草の根的なアプローチで、少しずつ着実に社会を変えていくことができます。スモールスタートの取り組みでも、インターネットやメディア報道を通じて、国内の他地域や他国にも影響を与えて、将来の支援者を獲得したり、社会的認知度を高めたりして、スケールアップできます。

では外部の人間がアフリカのために何かできるでしょうか。SDGs という共通の目標を接点にして、自分事の地域課題を抱える者同士、議論と知見のシェアができるで

しょう。前身の目標である MDGs が発展途上国のためのものだったのに対し、SDGs は世界共通の目標として作られました。しかし、先進国が抱える問題のすべてを途上国に適用できないことは明らかです。SDGs ウォッシュの原因は、SDGs のスケール感を誤解していることにあります。ローカルな知識があれば、大きな目標をターゲットに沿ってローカライズできます。現状の課題を確認するためのアセスメントとしての SDGs は、世界の国々を繋げます。

プログラム終了後、私は引き続き、このプログラムで出会ったガーナ出身の学生らと協働して、ガーナのためのデジタルマーケット構築に関する社会的事業を構想する予定です。

このように参加した学生は国連大学のプログラムに参加することによって、アフリカの持続可能な開発について学びを深め、プログラムで知り合った他国の学生とのネットワークも構築することができた。グローバルリーダー育成という観点においても大変意義のあるプログラムであったと思われる。

UNITED NATIONS UNIVERSITY
CERTIFICATE OF COMPLETION
This is to certify that
Rurika MORISHITA
has successfully completed
Global Leadership Training Programme for Sustainable Development in Africa
at the United Nations University Institute for the Advanced Study of Sustainability
during the period of 23 July to 17 September 2021.
Shinobu Yamaguchi
Director
United Nations University
Institute of the Advanced Study of Sustainability
17 September 2021

8-1-7 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）

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　内藤 章江
同　特任アソシエイトフェロー　林　有維
企画戦略課　男女共同参画担当　副課長　本橋　直美

【趣旨】

本学では、2012 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。

この制度は、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ものである。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。対象分野は人文・社会科学及び自然科学の全分野としている。

【申請資格】（2021 年度後期採用分募集要項より）

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 2021 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了承を得た者。

〔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)」もしくは「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)」又は「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】
所属はお茶の水女子大学 グローバルリーダーシップ研究所であり、国立大学法人お茶の水女子大学非常勤職員就業規則に規定する「特別研究員」の身分となる。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】
2021 年度は 7 名採用。
- 4 月 1 日採用 5 名 （前年度からの継続採用 2 名、新規採用 3 名）
- 10 月 1 日採用 2 名 （新規採用 2 名）

【支援による効果・成果】
2021 年度に採用された「みがかずば研究員」7 名のうち、1 名が後期より本学の講師として採用された。特別研究員としての身分を得ることで、学会、研究会での発表の機会が増え、外国の雑誌への論文転載の決定など、研究活動が進展する成果が得られたことが報告されている。2021 年度はオンラインにて前期に交流会を開催した。交流会では、自己紹介を行い、研究活動や生活面における変化、今後の進路などについて情報交換を行った。専門内容は多岐に渡り、研究員同士が刺激を受ける場となった。意見交換や情報交換の時間を長めに設け、質問や意見が行き交う会となった。3 月に 2 度目の後期交流会を開催し、今後の進路について報告が行われる予定である。

8-1-8 若手女性研究者支援

グローバルリーダーシップ研究所　特任アソシエイトフェロー　林　有維

【趣旨】

本学では学界のリーダーとして活躍できる女性研究者を育成するため、みがかずば研究員を対象に、シンポジウムや研究集会等の開催のための経費を支援している。シンポジウムや研究集会等を積極的に主催・運営する機会を増やすことで、若手女性研究者の研究力向上を図っている。今年度は以下の概要で前期と後期2回に分けて募集を行い、審査を経て2件採択された。

【支援内容】

採択者には、シンポジウムや研究集会等を主催・運営するための経費を1件あたり15万円まで支援する。

【応募資格】

本学みがかずば研究員（年齢・研究分野による制限はない。）

【採用人数】

前期、後期各1件程度

【シンポジウムや研究集会等の実施期間】

2021年6月26（土）～2022年2月23日（水）

＊みがかずば研究員任期中に実施

前期採択者の門田園子氏は「くらしを研究する - 衣食住のデザイン学、その方法論」と題して、2021年12月11日（土）にオンラインシンポジウムを開催した。企画者が所属するデザイン史学研究会とグローバルリーダーシップ研究所が共催し、後援は本学生活科学部生活文化学講座と津田塾大学言語文化研究所「 都市･女性･モダニティ」研究会が行った。本学の生活文化学講座で行われている衣食住の多様な研究と方法論を紹介し、デザイン史研究の事例報告も行うことで、生活史研究とデザイン史研究の双方にとって、研究対象へのアプローチのあり方を探る機会を設ける場となった。

日常と関連の深い衣食住にまつわるくらしの研究は、歴史学、社会学、民俗学、家政学、経済学など多くの分野からの多面的なアプローチが試みられてきた。シンポジウムではデザイン史学、生活文化論の領域で行われているくらしにまつわる研究事例を紹介し、研究対象の設定、扱う資料、方法論について活発な討議が行われた。日本語と英語の2言語で報告書を出版し、成果を発進する。後期採択者の研究会については2月下旬に開催予定である。

8-2　本学の雇用環境整備

8-2-1　一時保育サポート（臨時託児室）

グローバルリーダーシップ研究所　特任アソシエイトフェロー　林　有維
企画戦略課　男女共同参画担当　副課長　本橋　直美

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。2021 年度の実施内容、実施状況は（8-2-1 表 1）、（8-2-1 表 2）の通りである。

（8-2-1 表 1）　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
委託業者	株式会社ポピンズ いずみナーサリー（祝日の通常授業開講日）※
預かり場所	学内会議室等（委託業者がフロ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

（8-2-1 表 2）　一時保育サポート実施状況　（2021 年度 1 月 11 日現在）

日付	行事・入試名	利用者
2021/4/4（日）	入学式	4 名
2021/4/17（土）	大学院オープンキャンパス	2 名
2021/7/10（土）	学部オープンキャンパス	4 名
2021/7/22（木・祝）	通常授業開講　※	4 名
2021/9/5（日）	博士前期課程入試	1 名
2021/11/3（水・祝）	通常授業開講　※	5 名
2021/11/27（土）	推薦入試等第二次選考　※	3 名
2021/11/28（日）	推薦入試等第二次選考　※	5 名

2 月に学部入試（前期）、3 月に学部入試（後期）、学部教授会で臨時託児室を開設予定。
※は学内保育施設いずみナーサリーにおける臨時託児を実施。

新型コロナウイルス感染症の影響により対面のイベントが減少し、昨年度に引き続き一時保育サポートも例年より利用が限定される状況となったが、本学の教職員が子育てを理由に学内業務（祝日の通常授業開講、入試など）を担当できないという状況を回避することに有効であった。一時保育の際には、衝立などを利用して部屋の構成を変更し、ソーシャルディスタンスの確保に気を配り、安心して利用できるように配慮がなされた。今後対面イベントが増加する可能性もあり、引き続き一時保育サポートは必要である。

8-2-2 お茶大人材バンク

グローバルリーダーシップ研究所 研究所長 小林 誠
同 アカデミック・アシスタント 稲垣 明子
同 アカデミック・アシスタント 造力 由美

「お茶大人材バンク」は本学の教職員が利用できる人材紹介システムである。登録者は本学の卒業生・修了生・大学院生に限られているため、仕事を安心して任せられると繰り返し活用する教職員も多い。

本事業は理系研究者支援「COSMOS 人材バンク」として 2006 年度から始まったが、理系研究者のみならず教職員全体に向けた支援に変わっているため 2018 年度より名称を「お茶大人材バンク」へと変更した。

昨年に引き続き今年度もコロナ禍により業務依頼数が減少したとみられるが、研究・教育補助のためのアカデミック・アシスタントや学芸員課程運営補助や資料校正などの業務の依頼があった。

人材バンクへの登録者数は現在 50 名となっている。支援者として人材バンクに登録をする本学卒業生・修了生にとっては、母校とのつながりができ、復職の足がかりの機会となり、大学院生にとっては、学内で経験を積みながら仕事として業績を得る機会となり、支援する側にも有益なシステムとして働いている。

利用・登録等、詳細は研究所ホームページ（http://www.cf.ocha.ac.jp/igl/j/menu/propulsion/groupingmenu/humanresources/index.html）に掲載している。

2022 年 1 月現在　　人材バンク登録者数　50 名
2021 年度（1 月現在）人材バンク依頼件数　6 件（その内、採用件数 3 件）

8-3 研究者支援

8-3-1 子育て中の女性研究者支援

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 内藤 章江
同 特任アソシエイトフェロー 林 有維
企画戦略課 男女共同参画担当 副課長 本橋 直美

2006 ～ 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、アカデミック・アシスタントを週 29 時間（上限）研究補助者として配置できる支援を実施している。さらに、2014 ～ 2016 年度まで文部科

学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」に採択され、子育て中においても研究を維持するだけでなく、研究成果の向上と上位職への積極的なチャレンジを促している。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。2021 年度　研究成果については 3 月のアンケート回収時に、学会発表数、論文発表数、特許、研究費・助成金の獲得数等を集計する予定である。

※子育て中の女性研究者支援　紹介ページ
（http://www.cf.ocha.ac.jp/igl/j/menu/propulsion/groupingmenu/support/d003845.html）
2021 年度の支援実績、支援による効果は以下の通りである。

【支援実績】

- 2021 年度　3 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 5 名・2015 年度 6 名・2016 年度 4 名
- 2017 年度 4 名・2018 年度 3 名・2019 年度 3 名・2020 年度 5 名

【実施予定のアンケート　2021 年度の支援による効果】

1）問題点の改善度合い

仕事（研究、教育、学内業務、学外業務等）や子育てにおける困難な事や問題となっていることを 5 つ程度挙げて､改善の度合いについて｢改善できた｣､｢やや改善できた｣､｢改善できなかった｣の 3 件法で回答を得る。

人的支援により研究活動の維持が保たれたが、コロナ禍において突然の休校や休園による育児負担が増えており、継続した支援が必要である。

2）目標の達成度合い

2021 年度の目標を 5 つまで挙げて、達成の度合いについて「達成できた」､「半分ほど達成できた」､「達成できなかった」の 3 件法で回答を得る。

3）支援により得た効果

支援対象者による支援事業による成果報告会（2022 年 3 月予定）にて研究者 3 名による発表が行われる予定である。成果報告では、研究成果や生活の変化などについて報告を受け、支援により業務負担が軽減しているか、研究活動が継続可能となったか、研究成果（学会発表、論文執筆、外部資金の獲得、特許出願など）が促進されているかを確認する。研究補助者も出席する予定である。コロナ禍における女性の育児、家事の負担はますます増加しており、教育研究活動に影響を及ぼしているため、継続して支援を検討したい。

8-3-2 学内研究者の一時支援

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　内藤　章江
同　特任アソシエイトフェロー　林　有維
企画戦略課　男女共同参画担当　副課長　本橋　直美

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（産休・育休明け）、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。2021 年度は延べ 13 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研究所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.cf.ocha.ac.jp/igl/j/menu/propulsion/groupingmenu/support/d003846.html）

2021 年度までの支援実績は（8-3-2 表 1）の通りである。支援による効果は 3 月にアンケートにて調査を行う。コロナ禍において男女共に家庭内での負担が増す中、本支援によって研究が継続し成果が上がっているという声が支援者から届いており、今後も効率的な支援を継続していく予定である。

【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、子育てについての相談など。

（8-3-2 表 1）　学内研究者の一時支援実績

学内研究者一時支援利用状況（随時受付型を含む）　　上段：男性　下段：女性

申請理由	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度		2018年度		2019年度		2020年度		2021年度	
	後期	前期・後期延	前期・後期延	前期・後期延	前期・後期延	前期・後期延	前期・後期延	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期
親族を介護中		1				4	2										1
	2	5	3	2	2		2			1	1						
親族を病気看護中			2	2	2												
			2														
妊娠中（本人又は配偶者）								1	1								
		3	1					1	1								
産休・育休明け（本人又は配偶者）未就学児養育中	3	1	1				1	1	1	3	3	2	3	3	3	4	4
		2	1	10	6	8	7	2	2	2	1	1	1	1	2	0	4
男性	3	2	3	2	2	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4
女性	2	10	7	12	8	8	9	3	3	3	2	1	1	1	2	0	5
男女合計	5	12	10	14	10	12	12	5	5	6	5	3	4	4	5	4	9

9

行政・企業等との協力・連携

9　行政・企業等との協力・連携

9-1　福井県との協力・連携

グローバルリーダーシップ研究所　研究所長　小林　誠

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 年度末に迎える協定期間終了前の 2015 年 3 月 2 日には新たな相互協力協定を締結し、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等が追加された。この新たな協定の下、2015 年度には本学教員が「製造業リーダーコース」カリキュラム策定に協力し、2016 年度に開設された。2017 年度には「上司力養成コース」が新設され、福井県「未来きらりプログラム」は拡充発展してきている。

昨年に引き続き 2021 年度は、オンラインを中心とした講義を実施し、「企業リーダーコース」を 32 名、「製造業リーダーコース」を 10 名が受講した（2021 年度は「上司力養成コース」の開講はなし）。　本学の教員がキャリアデザイン、女性リーダー、ワーク・ライフ・バランスに関する講座を担当し、本プログラム関係者を本学で開講しているリーダーシップ養成に関する講義に聴講受入をするなどの協力を行った。3 月に開催される修了式では、一年間の受講振り返りを行っている。

また、2019 年度には福井県の女性の生活の質の向上に向けた共同研究を開始し、2020 年 2 月 5 日に共同研究に関する事項も盛り込んだ相互協力協定を締結した。

共同研究「福井県女性の人生選択と自己実現に関する調査」をもとに分析した結果から、福井県の女性の幸福度などが向上することを目的とする 15 の政策を提言し、2021 年 10 月 7 日にオンラインによる手交式を開催し、石井クンツ昌子理事・副学長（グローバル女性リーダー育成研究機構長）から杉本達治福井県知事へ提言書を手交した。

（9-1 表 1）　福井県との連携・協力一覧

日付	協力・連携内容	備考
2021/4/28	福井県「未来きらりプログラム」開講式 挨拶及び講義	挨拶：石井クンツ昌子（理事・副学長／グローバル女性リーダー育成研究機構長） 講義内容：「キャリアデザイン」 講師：髙崎美佐（学生・キャリア支援センター講師） 受講者数：39 名

日付	協力・連携内容	備考
2021/6/9 2021/6/16 2021/6/23 2021/6/30	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「7-2-1 お茶の水女子大学論」参照。 福井県受講者数：延べ 34 名
2021/10/26 2021/11/9 2021/12/7 2021/12/14	お茶の水女子大学「女性のキャリアと経済」への聴講受入	講義の詳細は「7-2-5 女性のキャリアと経済」参照。 福井県受講者数：延べ 24 名
2022/2	福井県「未来きらりプログラム」への講師派遣（ビデオ講義）	講義内容：「ワーク・ライフ・バランス」 講師：斎藤悦子（基幹研究院 人間科学系 教授）
2022/3	福井県「未来きらりプログラム」修了式挨拶及び講評	内容：一年間の振り返り 挨拶：小林誠（IGL 研究所長／教授）

（9-1 図 1） オンライン開講式
石井理事・副学長（左）、髙崎講師（右）
（2021 年 4 月 28 日　於：お茶の水女子大学）

（9-1 図 2） 提言手交式
石井理事・副学長（左）、杉本知事（中央）、斎藤教授（右）
（2021 年 10 月 7 日　於：お茶の水女子大学）

9-2　株式会社ブリヂストンとの協力・連携

グローバルリーダーシップ研究所　客員准教授　角田　彩乃
同　特任講師　郭　麗娟

株式会社ブリヂストンと本学は未来の女性リーダーの創出を狙い、社会連携講座「未来起点ゼミ（大学院では未来起点研究）」を 2019 年度より開講し、2021 年度は 3 年目を迎えた。

今年度、株式会社ブリヂストンとお茶の水女子大学の連携をより密にするため、ブリヂストンの社員に前期の「未来起点ゼミ」に 4 回参加していただいた。講義では、社員たちにファシリテーターになってもらい、学生の対話を促してもらった。

4 回の講義を通して、未来起点ゼミ生はブリヂストンの社員と直接に対話できたこと、自分が取り組んでみたい社会問題について、企業の方から新たな視点を得られたのではないかと考える。一方、「未来起点ゼミ」の学生だけではなく、株式会社ブリヂストンの社員からも、「学生の皆さんの熱い想いに触れることができて、とても感激しました」、「現代社会が抱える課題について学生さんと意見を交わす機会を頂き、とても新鮮で興味深い時間を過ごす事ができました」、「コロナをめぐる報道に関する考察はとてもレベルが高く、非常に驚いた」、「学生方の日頃から考え行動されている姿勢にとても刺激を受けました」といった感想があった。ブリヂストン社員にも、「未来起点ゼミ」に参加し、学生目線での社会問題への意識により新たな気づきや学びがあった。この 4 回の講義は学生にもブリヂストン社員にも有意義な時間となった。

10

学術成果の発信

10　学術成果の発信

グローバルリーダーシップ研究所　研究所長　小林　誠

10-1　刊行物

2021 年度に研究所が発行した刊行物は以下の 6 点であった。

1. グローバル女性リーダー育成のための国際的教育研究拠点形成　令和 2 年度活動報告書

【概要】

- グローバルリーダーシップ研究所 概要
- 研究プロジェクト・部門における活動
- シンポジウム・講演会
- セミナー・ワークショップ
- 特別招聘教授プロジェクト
- 女性リーダー育成教育
- 女性リーダー育成事業
- 行政・企業等との協力・連携
- 学術成果の発信
- 資料公開

2. 2020 年度国際シンポジウム報告書「女性リーダーが SDGs に向けて果たす役割－アジアの市民社会と国際教育から」

【概要】

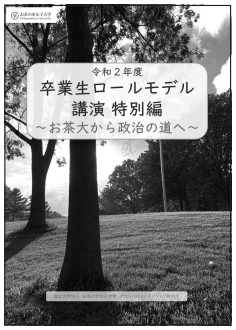
講演記録

- チャニタ・ラックポラムアン「持続的な開発における女性のリーダーシップと役割－タイの事例」
- ウィーナ・ヘラ「フィリピンのガバナンスにおける女性のリーダーシップ－持続可能な開発にとって重要な道筋、場所、および実践」
- 小林誠「日本の女性リーダーシップはどのように概念化され、どのように促進されているのか」

コメント

質疑応答

3. 令和２年度　卒業生ロールモデル講演　特別編　～お茶大から政治の道へ～

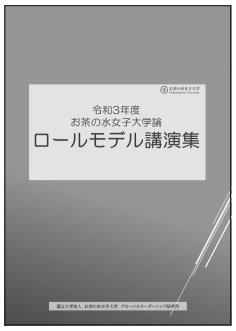


【概要】

卒業生ロールモデル講演

• 広中和歌子氏 （元参議院議員、環境庁長官）

4. 令和３年度　お茶の水女子大学論　ロールモデル講演集



【概要】ロールモデル講演記録

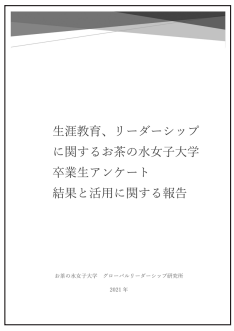
• 相川千尋氏（フリーランス翻訳、編集者）
• 三角真理氏（毎日新聞　新聞記者）
• 井本綾子氏（三菱スペース・ソフトウエア株式会社）
• 栗林聡子氏（横浜市立中学校　家庭科教員）
• 山﨑祐子氏（観光庁観光地域振興課　地域競争力強化推進官）

5. 全学未来起点ゼミ 2020 年度報告書

【概要】

• 「未来起点ゼミ」開講の経緯と目的
• 「未来起点ゼミ」の考え方
• シラバス
• 授業各回の振返り
• 最終発表のテーマと内容
• 「未来起点ゼミ」Ⅲ・Ⅳ
• 授業アンケート調査結果とインタビュー調査結果
• 成果と課題

6. 生涯教育、リーダーシップに関するお茶の水女子大学卒業生アンケート結果と活用に関する報告



【概要】

- 調査概要
- 結果
  1）生涯学習について（Q27 ～ Q28）
  2）リーダーシップ養成教育について（Q29 ～ Q34）
  3）クロス集計結果（年齢× Q27SQ1、Q28SQ1、Q29、Q29SQ3、Q30、Q34）
- 結果の活用
  1）社会人女性リーダー育成のための生涯学習塾
  「お茶大女性ビジネスリーダー育成塾：徽音塾」の設置
  2）本学におけるリーダーシップ教育と全学生を評価対象とした本学独自のリーダーシップ特性評価指標の開発
- 総括
- おわりに

※付録（調査票、データ）

これらは研究所ホームページ（http://www.cf.ocha.ac.jp/igl/j/menu/publication/index.html）に掲載しているので、そちらを参照されたい。

10-2　論文・学会発表等研究成果の発信

10-2-1　論文等の研究成果の発信

石井久美子「大正期『少女の友』における外国地名と外国人名」、『国文』、第 135 号、14-26 頁、お茶の水女子大学国語国文学会、2021 年 12 月 20 日

石井久美子「大正期の『少女の友』の食のことば」、ポリー・ザトラウスキー編『五感で楽しむ食の日本語』、245-265 頁、くろしお出版、2021 年 12 月 28 日

石田恵理「自分の過去を顧みることについて―アスペクトとの関連で―」、『The Basis：武蔵野大学教養教育リサーチセンター紀要』、第 12 号、193-202 頁、武蔵野大学教養教育リサーチセンター、2022 年 3 月 1 日

遠藤みどり「譲国儀の成立」、『歴史学研究』、第 1015 号、24-32 頁、歴史学研究会、2021 年 10 月 25 日

大木直子、大持ほのか、石田恵理、内藤章江「キャリアデザインプログラムによる「リーダーシップ開発チェックリスト」に関する調査報告」、『高等教育と学生支援』、第 11 号、58-63 頁、お茶の水女子大学、2021 年

大薮海「「応仁の乱」か「応仁・文明の乱」か―データベースを活用したトレンド調査―」、

『本郷』、第 154 号、14-16 頁、吉川弘文館、2021 年 7 月 1 日

大薮海「日本中世後期における威信財と石垣―伊勢北畠氏館跡発掘事例から考える―」、『比較日本学教育研究部門研究年報』、第 18 号、頁未定、お茶の水女子大学グローバルリーダーシップ研究所比較日本学教育研究部門、2022 年 3 月（予定）

郭麗娟、角田彩乃、佐々木泰子「2020 年度「未来起点ゼミ」の実践報告」、『高等教育と学生支援』、第 11 号、47-57 頁、お茶の水女子大学、2021 年

郭麗娟、2021 年、『ポスト青年期を生きる高学歴独身女性たち』、晃洋書房

田中琢三「内村鑑三『デンマルク国の話』における信仰・農業・愛国主義」、『比較日本学教育研究部門研究年報』、第 18 号、頁未定、お茶の水女子大学グローバルリーダーシップ研究所比較日本学教育研究部門、2022 年 3 月（予定）

谷口幸代「多和田葉子の戯曲 *Kafka Kaikoku* の演劇空間―自己犠牲の美化と強制をめぐって―」、『日本独文学会研究叢書』、第 145 号、37-44 頁、日本独文学会、2021 年 10 月 2 日

内藤章江、石田恵理、大木直子、佐々木泰子「お茶の水女子大学におけるリーダーシップ特性評価指標の開発と実践報告」、『高等教育と学生支援』、第 11 号、64-74 頁、お茶の水女子大学、2021 年

柳田愛美、柳下実、不破麻紀子「緊急事態宣言下の男女の家事労働：2019 年と 2020 年 4・5 月の比較」、『東京大学社会科学研究所　パネル調査プロジェクトディスカッションペーパーシリーズ』、NO.148、1-23 頁、東京大学社会科学研究所、2021 年 12 月

10-2-2　学会等の研究成果の発信

遠藤みどり「譲国儀の成立」、歴史学研究会大会古代史部会、東京大学、オンライン、2021 年 5 月 30 日

大薮海「日本中世後期における威信財と石垣―伊勢北畠氏館跡発掘事例から考える―」、第 16 回国際日本学コンソーシアム日本文化部会、お茶の水女子大学、オンライン、2021 年 11 月 6 日

Rie OKAMURA “Effect of Child Care Role to Woman's Work Motivation and Promotion: From the Data of Working Women in Leading Japanese Companies,” The 2nd congress of East Asian Sociological Association, online, October 25, 2021.

岡村利恵「育児役割の有無が女性の仕事のモチベーションや昇進意欲に与える影響―日本の大企業に勤める女性管理職を対象とした調査から―」日本家族社会学会、オンライン、2021 年 9 月 5 日

郭麗娟「中国のポスト青年期高学歴独身女性の職業キャリア選択――北京のインタビュー調査を通して」、第 41 回家族関係学セミナー自由報告、オンライン、2021 年 10 月 9 日

松田デレク、長塚尚子「国内オンラインサマープログラムにおける日本人学生の海外留学

生とのプロジェクトワークを通したリーダーシップ教育の可能性」、JALT 海外留学 SIG Online Conference、茨城大学、オンデマンド、2021 年 9 月 4 日

柳田愛美、柳下実、不破麻紀子「リモートワークは男女の世帯内の分業にどのような影響を与えたのか―2019 年と緊急事態宣言発令下（2020 年 4 月・5 月）との比較―」、第 31 回日本家族社会学会大会、九州大学、オンライン、2021 年 9 月 4 日

10-3　講演・セミナー・ワークショップ等への登壇

本報告書本文中に記載のない標題事項について、下記に挙げる。

岡村利恵「我が国における女性管理職に関する調査結果と見えてきた課題－ダイバーシティ組織運営の推進に向けて－」木原財団バイオベンチャーアライアンス（BVA）、オンライン、2021 年 11 月 25 日

佐藤敦子、大隅典子「父加齢の次世代の影響についてエピジェネティクスで理解する」、生物 & HLI・EHD 研究所共催セミナー、お茶の水女子大学、ハイブリッド、2021 年 12 月 17 日

田中琢三「内村鑑三『デンマルク国の話』における信仰・農業・愛国主義」、第 23 回国際日本学シンポジウム、お茶の水女子大学、オンライン、2021 年 7 月 3 日

谷口幸代「夜ヒカル鶴の仮面」、連続研究会「多和田葉子の演劇」、京都芸術大学「舞台芸術作品の創造・受容のための領域横断的・実践的研究拠点」、オンライン、2021 年 8 月 4 日、25 日、9 月 13 日

土屋勝彦、谷口幸代「多和田文学における「夜ヒカル鶴の仮面」の位置」、フォーラム「多和田葉子の演劇」、京都芸術大学、2021 年 10 月 31 日

内藤章江「『お茶大インデックス』を用いた教育・研究機関の雇用環境評価」、第 4 回全国ダイバーシティネットワークシンポジウム、オンライン、2021 年 12 月 8 日

林有維「岡本太郎美術館常設展「生誕 110 周年　ベラボーな岡本太郎」 ミュージアムツアー、子どもと美術館、川崎市岡本太郎美術館、2021 年 12 月 15 日

林有維、武井万里奈「夏の親子でアートものまね～からだとことばでアート鑑賞@オンライン第 3 弾！～」、子どもと美術館　オンラインワークショップ、2021 年 8 月 21 日

森暁子「寝茶の会」、小田原城町芸術祭、北海道大学 CoSTEP「差の湯の会 in 小田原 差の湯の会 転がる身体 Never Ending Expansion」、旧瀬戸米穀店、2022 年 3 月 6 日

柳田愛美、柳下実、不破麻紀子「緊急事態宣言下の家事」、慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センター主催 第 21 回パネル調査カンファレンス、慶應義塾大学、オンライン、2021 年 12 月 23 日

10-4 報道

（10-4 表 1） グローバルリーダーシップ研究所関係の主なマスコミ報道一覧

日付	報道機関名	タイトル	内容
2021/6/10	NHK 教育（E テレ）での放映およびNHK for School での配信	応仁の乱がもたらした影響は？	中学・高校向けの教材として放映・配信されている「アクティブ 10　レキデリ」の第 8 回放送「応仁の乱がもたらした影響は？」の歴史監修を大薮准教授が担当した。

10-5 情報発信

10-5-1 ホームページ

グローバルリーダーシップ研究所では、ホームページ（日本語、英語）を作成し、随時イベント・公募情報等を積極的に発信している。また、当研究所で開催したシンポジウム、講演会、研究プロジェクトの成果を発信するために、刊行物の内容を PDF 形式で掲載・公開している。詳細は研究所ホームページ（日本語　http://www.cf.ocha.ac.jp/igl/
英語　http://www.cf.ocha.ac.jp/igl-en/）や 10-1 刊行物を参照されたい。

10-5-2　ニューズレター

グローバルリーダーシップ研究所では、ニューズレターを作成し、研究所主催のイベントや授業の開催報告・公募情報等を積極的に発信している。

2021 年度に発行したニューズレターは以下の 3 点になる。

1. ニューズレター　第 21 号（2021 年 8 月）

グローバルリーダーシップ研究所
Institute for Global Leadership (IGL)
ニューズレター　第21号　令和3年8月
Newsletter Vol.21, August 2021

【概要】

- グローバルリーダーシップ研究所　研究所長、副研究所長　挨拶
- IGL オンラインセミナー
  第 6 回 “My Way to Ochadai -Vision for Global Women Leaders-”
  第 7 回 “Discursive Approaches to Narratives of Leadership”
  第 8 回「なぜ女性リーダーが求められるのか～企業の女性育成策の今、そしてこれから」
  第 9 回 “Women in Leadership Positions in Global Multinational Companies”
  第 10 回 “Different cultures in the East Asia and different responses to the COVID-19”
- お茶大人材バンク
- 国際シンポジウム　「リーダーシップのあり方における文化的多様性を考える」“Cross-Cultural Diversity in Leadership Styles”
- 第 23 回国際日本学シンポジウム「近代日本と北欧・ドイツ－文学・宗教・ナショナリズム」
- 2021 年度前期「若手女性研究者支援」プロジェクト
- 前期グローバルリーダーシップ研究所関連授業報告
- お茶の水女子大学論、グローバル・リーダーシップ実習Ⅰ・Ⅱ
- 未来起点ゼミ / 未来起点研究
- パーソナル・ブランディング、リーダーシップ国際演習Ⅰ
- お茶大女性リーダー育成塾：徽音塾　2021 年度 5 月～ 7 月 活動報告、2021 年度 9 月～ 3 月 活動案内
- グローバルリーダーシップ研究所のロゴマーク募集
- 後期グローバルリーダーシップ研究所関連授業のお知らせ

2. ニューズレター　第 22 号（2021 年 12 月）

お茶の水女子大学
Ochanomizu University

グローバルリーダーシップ研究所
Institute for Global Leadership(IGL)
ニューズレター　第22号　令和3年12月
Newsletter Vol.22, December 2021

紹介
・Corina Riantoputra グローバルリーダーシップ研究所 特別招聘教授着任
開催報告
・IGLオンラインセミナー
第11回 サマプロ特別講演会対談「大衆文化のヒーロー 歌舞伎とマンガII」(2021年7月12日)
第12回 「女性のキャリア、リーダーシップの進化系を考える」(2021年10月13日)
第13回 「DX時代における女性リーダーの働き方」(2021年10月29日)
第14回 「パンデミックにおけるリーダーシップの重要性—新型コロナウイルスの場合」(2021年12月8日)
・第16回国際日本学コンソーシアム(2021年11月6日)
・国際シンポジウム「リーダーシップの地平:ジェンダー平等推進のための理論と実践」(2021年11月15日)
・学長カンファレンス お茶の水女子大学×梨花女子大学校
「明日へ —グローバル女性リーダー育成のためのビジョン—」(2021年12月1日)
・授業報告・女性のキャリアと経済/公開講演会
活動報告
・2021年度徽音塾9月～12月 (2021年9月4日-12月11日)
お知らせ
・2021年度「未来起点フォーラム」開催
・2021年度「アカデミック女性リーダーへの道(実践編)」開講
・エッセイコンテスト「Ocha-IGL Award 2021」の募集について
・IGLオンラインセミナー・国際シンポジウム開催(2022年1-3月)
・グローバルリーダーシップ研究所ロゴマーク決定

紹介
Corina Riantoputra グローバルリーダーシップ研究所 特別招聘教授着任

2021年10月にインドネシア大学心理学部准教授のCorina RIANTOPUTRA(コリーナ・リアントプトラ)氏を本学特別招聘教授としてお迎えしました(招聘期間は2022年2月まで)。
先生の専門分野はリーダーシップ研究、心理学、組織行動論であり、同分野において著書・論文を多数出版されているほか、「グローバル・リーダーシップと組織行動の有効性」(2020-2021)、「再教育・スキル向上に関する心理・社会文化的要素に関する研究」(2019-2020)等、様々な国際共同研究にて中核的役割を担っておられます。2021年度後期本学においてリーダーシップ研究・教育を担当し、現在「男女共同参画国際演習 II」が開講中です。2021年12月16日には国際シンポジウム「インドおよびインドネシアにおける女性リーダー:課題とエンパワメント戦略の観点から」を開催し盛況のうちに終了しました。
特別招聘教授についての詳細はIGLウェブサイトをご覧ください。

文責:本林 響子
(グローバルリーダーシップ研究所 副研究所長)

1

【概要】

紹介

- Corina Riantoputra グローバルリーダーシップ研究所 特別招聘教授着任

開催報告

- IGL オンラインセミナー
  第 11 回　サマプロ特別講演会対談「大衆文化のヒーロー 歌舞伎とマンガ II」
  第 12 回 「女性のキャリア、リーダーシップの進化系を考える」
  第 13 回 「DX 時代における女性リーダーの働き方」
  第 14 回 「パンデミックにおけるリーダーシップの重要性―新型コロナウイルスの場合」
- 第 16 回国際日本学コンソーシアム
- 国際シンポジウム「リーダーシップの地平：ジェンダー平等推進のための理論と実践」
- 学長カンファレンス　お茶の水女子大学×梨花女子大学校
  「明日へ ―グローバル女性リーダー育成のためのビジョン―」
- 授業報告・女性のキャリアと経済 / 公開講演会

活動報告

- 2021 年度徽音塾 9 月～ 12 月

お知らせ

- 2021 年度「未来起点フォーラム」開催
- 2021 年度「アカデミック女性リーダーへの道（実践編）」開講
- エッセイコンテスト「Ocha-IGL Award 2021」 の募集について
- IGL オンラインセミナー・国際シンポジウム開催（2022 年 1-3 月）
- グローバルリーダーシップ研究所ロゴマーク決定

3. ニューズレター　第 23 号（2022 年 3 月発行予定）

これらは研究所ホームページ（http://www.cf.ocha.ac.jp/igl/j/menu/publication/index.html）に掲載しているので、そちらを参照されたい。

10-6　各種機関への往訪

グローバルリーダーシップ研究所が実施するリーダーシップ養成事業、女性研究者支援事業の一環として所員等が往訪した各種学会、シンポジウム等の概要一覧（10-6 表 1）を以下に示す。

（10-6 表 1）　各種学会、シンポジウム等への往訪一覧

日付	往訪先 往訪者	概要
2021/12/22. 23	大原美術館（岡山県倉敷市） 林 有維（IGL 特任 AF）	大原美術館社会連携課学芸員の方に「コロナ禍における社会連携プログラムの展望」についてインタビューを行った。

11

資料公開

11　資料公開

11-1　研究所所有図書

グローバルリーダーシップ研究所　研究所長　小林　誠

リーダーシップ教育研究部門ではリーダーシップの理論や実践に関する資料（書籍、DVD など）を収集・保管し、図書館所蔵の資料として学内外に貸し出しを行っている。2021 年度購入した資料は（11-1 表 1）の通りである。学生が学習、研究のために利用するだけでなく、教職員が授業、研修等で利用したケースもあることから、リーダーシップ関連の資料の周知、活用のため、今後も資料収集を継続する予定である。

（11-1 表 1）　研究所資料一覧

書名	著者	発行年	出版社
Marriage Dissolution in Singapore: Revisiting Family Values and Ideology in Marriage	Paulin Tay Straughan	2009	Brill Academic Pub; Illustrated edition
Ultra-Low Fertility in Pacific Asia: Trends, Causes and Policy Issue	Paulin Straughan, Angelique Chan, and Gavin Jones	2009	Routledge
人と組織を変える自己効力	林伸二	2014	同文舘出版
なぜ女は男のように自信をもてないのか	キャティー・ケイ＆クレア・シップマン（著） 田坂苑子（訳）	2015	ccc メディアハウス
なぜ女性は仕事を辞めるのか : 5155 人の軌跡から読み解く	岩田正美、大沢真知子	2015	青弓社
異文化理解力――相手と自分の真意がわかる ビジネスパーソン必須の教養	エリン・メイヤー（著） 田岡恵（監修） 樋口武志（訳）	2015	英知出版
女性はなぜ活躍できないのか	大沢真知子	2015	東洋経済新報社
働く女子の運命	濱口圭一郎	2015	文藝春秋
ORIGINALS 誰もが「人と違うこと」ができる時代	アダム グラント（著） 楠木建（訳）	2016	三笠書房
The Unlearning Leader	Michael Lubelfeld and Nick Polyak	2017	Rowman & Littlefield
U 理論［第二版］――過去や偏見にとらわれず、本当に必要な「変化」を生み出す技術	C・オットー・シャーマー（著）	2017	英知出版
世界のエリートはなぜ「美意識」を鍛えるのか？経営における「アート」と「サイエンス」	山口周	2017	光文社
21 世紀の女性と仕事	大沢真知子	2018	左右社

書名	著者	発行年	出版社
It's Not About Grit: Trauma, Inequity, and the Power of Transformative Teaching	Steven Goodman	2018	
恵泉×梨花＝日韓・女子大学の新たな挑戦	大日向雅美、金恵淑	2018	梨の木舎
なぜ共働きも専業もしんどいのか 主婦がいないと回らない構造	中野円佳	2019	PHP 新書
女性のいない民主主義	前田健太郎	2019	岩波新書
女性マネージャーの働き方改革 2.0 ―「成長」と「育成」のための処方箋	高田朝子	2019	生産性出版
相手は変えられない ならば自分が変わればいい : マインドフルネスと心理療法 ACT でひらく人間関係（単行本）	Russ Harris（原著）	2019	筑摩書房
Between Grit and Grace: The Art of Being Feminine and Formidable	Dr. Sasha K. Shillcutt, M.D.	2020	Health Communications Inc EB
The Grit Workbook for Kids: CBT Skills to Help Kids Cultivate a Growth Mindset and Build Resilience	Elisa Nebolsine	2020	Instant Help Books
ゴールドマン・サックス流 女性社員の育て方、教えます - 励まし方、評価方法、伝え方 10 ケ条（中公新書ラクレ 693）	キャシー 松井	2020	中央公論新社
セルフ・コンパッション［新訳版］	クリスティン・ネフ（著）	2021	金剛出版
社会を変えた 50 人の女性アーティストたち	レイチェル・イグノトフスキー（著） 野中モモ（訳）	2021	創元社
女たちのポリティクス 台頭する世界の女性政治家たち（幻冬舎新書）	ブレイディみかこ	2021	幻冬新書
専業主婦という選択：韓国の高学歴既婚女性と階層	柳采延	2021	勁草書房
多様性の科学 画一的で凋落する組織、複数の視点で問題を解決する組織	マシュー・サイド	2021	Discover
ポスト青年期を生きる高学歴独身女性たち	郭麗娟	2021	晃洋書房

書　　名	「グローバル女性リーダー育成のための国際的教育研究拠点形成」 令和３年度　活動報告書
発 行 日	令和４年３月28日
編集・発行	国立大学法人　お茶の水女子大学　グローバルリーダーシップ研究所 〒112-8610　東京都文京区大塚２-１-１ ＴＥＬ　03-5978-5520 E-mail　info-leader@cc.ocha.ac.jp ＵＲＬ　http://www.cf.ocha.ac.jp/igl/
編集担当	稲垣明子　小林敦子　造力由美
印刷・製本	株式会社　太陽技報堂

お茶の水女子大学
Ochanomizu University

国立大学法人　お茶の水女子大学
グローバルリーダーシップ研究所

TEL / FAX：03-5978-5520
E-mail：info-leader@cc.ocha.ac.jp
ＵＲＬ：http://www.cf.ocha.ac.jp/igl/