文部科学省特別経費（国立大学機能強化分）
平成 27 年度－平成 30 年度

グローバル女性リーダー育成カリキュラムに基づく教育実践と新たな女性リーダーシップ論の発信

平成 30 年度　成果報告書

お茶の水女子大学
Ochanomizu University

目 次

1　はじめに …… 3
2　グローバルリーダーシップ研究所 概要 …… 5
2-1　研究所の使命 …… 5
2-2　女性リーダー育成理念 …… 5
2-3 「グローバル女性リーダー育成カリキュラムに基づく教育実践と新たな女性リーダーシップ論の発信」事業 …… 7
2-4　グローバル女性リーダー育成研究機構のプロジェクト評価 …… 8
2-5　部門と構成メンバー …… 9

3　研究プロジェクトと部門における研究活動 …… 11
3-1　研究プロジェクト …… 11
3-1-1　韓国梨花女子大学校との連携 …… 11
3-1-2　グローバル女性リーダーシップに関する学際的研究プロジェクト “Redefining Global Women’s Leadership Project” …… 12
3-1-3　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 …… 14
3-1-4　国内外におけるリーダーシップ教育に関する調査と研究 …… 24
3-1-5　社会人女性リーダー育成プログラム開発とその効果検証 …… 26
3-1-6　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 …… 29
3-2　部門における活動 …… 50
3-2-1　リーダーシップ教育研究部門 …… 51
3-2-2　ダイバーシティ推進部門 …… 52
3-2-3　比較日本学教育研究部門 …… 55

4　特別招聘教授プロジェクト …… 57
4-1 「男女共同参画国際演習Ⅰ」特別講義 …… 57
4-2　研究活動の発信と研究業績 …… 58

5　女性リーダー育成教育 …… 63
5-1　MiLe キャリアデザインプログラムと効果検証指標 …… 63
5-2　研究所担当授業（学部生向け） …… 65
5-2-1　お茶の水女子大学論 …… 65
5-2-2　パーソナル・ブランディング（旧 女性リーダーへの道（入門編）） …… 67
5-2-3　ファシリテーション（旧 女性リーダーへの道（実践入門編）） …… 70
5-2-4　女性のキャリアと法制度（旧 働く女性の権利と地位） …… 72
5-2-5　女性のキャリアと経済（旧 女性リーダーへの道（ロールモデル入門編）） …… 73
5-3　研究所担当授業（大学院生向け） …… 75
5-3-1　アカデミック女性リーダーへの道（基礎編） …… 75
5-3-2　アカデミック女性リーダーへの道（実践編） …… 77
5-3-3　キャリア開発特論（基礎編） …… 78
5-3-4　グローバル女性リーダー特論（基礎編） …… 80
5-3-5　グローバル女性リーダー特論（応用編） …… 81
5-4　研究所担当授業（社会人女性向け） …… 82
5-4-1　お茶大女性ビジネスリーダー育成塾：徽音塾 …… 82

6　女性リーダー育成事業 …… 87
6-1　世界で活躍できる若手研究者の育成 …… 87
6-1-1　学生海外調査研究 …… 87
6-1-2　日韓 3 女子大学交流合同シンポジウムへの参加 …… 88
6-1-3　国際学会派遣プログラム …… 90
6-1-4　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） …… 92
6-1-5　若手女性研究者支援 …… 94
6-1-6　研究職への進路選択を促すインターンシップの実施 …… 100

6-1-7　企業見学会…… 102
6-2　学生自主企画プロジェクト…… 111
6-3　本学の雇用環境整備…… 116
6-3-1　一時保育サポート（臨時託児室）…… 116
6-3-2　定時帰宅アナウンス …… 117
6-3-3　子育てサロン …… 120
6-3-4　男女共同参画意識啓発のための職員研修「子どもの世界をのぞいてみよう」…… 121
6-3-5　COSMOS 人材バンク…… 124
6-3-6　COSMOS メールマガジン…… 125
6-4　研究者支援…… 125
6-4-1　子育て中の女性研究者支援 …… 125
6-4-2　学内研究者の一時支援…… 127

7　国際シンポジウム・講演会 …… 129
7-1　国際シンポジウム …… 129
7-1-1　女性政治リーダーはいかにして「育つ」か？ …… 129
7-1-2　ジェンダー視点に基づいたグローバル女性リーダー像…… 131
7-2　公開連続講演会「リーダーシップ論」最終回…… 134
7-3　比較日本学教育研究部門の国際日本学シンポジウム・国際日本学コンソーシアム…… 135
7-4　外部研究者によるセミナー・交流会 …… 138

8　研究交流会・勉強会・研究会・ワークショップ・セミナー・海外訪問調査・共同研究…… 140
8-1　研究交流会…… 140
8-1-1　国際シンポジウム登壇者との交流会…… 140
8-2　勉強会・研究会 …… 140
8-2-1　リーダーシップ勉強会…… 140
8-2-2　「家族とキャリアを考える会」研究会…… 142
8-3　ワークショップ・セミナー…… 142
8-3-1　サマープログラムワークショップ…… 142
8-3-2　国際セミナー …… 143
8-3-3　IGL セミナー「平和のための女性リーダーシップ教育」…… 144
（“Women’s Leadership Education for Global Peace”）
8-4　海外訪問調査…… 145
8-4-1　海外連携大学訪問…… 145

9　行政・企業との協力・連携 …… 154
9-1　福井県との協力・連携 …… 154
9-2　株式会社ブリヂストンとの協力・連携…… 155

10　学術成果の発信…… 157
10-1　刊行物…… 157
10-2　論文・学会発表など研究成果の発信…… 159
10-2-1　論文等の研究成果の発信…… 159
10-2-2　学会等の研究成果の発信…… 160
10-3　講演・セミナー・ワークショップ等への登壇…… 160
10-4　報道…… 161
10-5　ホームページ、メールによる発信…… 161
10-5-1　OchaMail 卒業生版…… 162
10-6　各種機関への往訪・来訪 …… 163

11　資料公開…… 168
11-1　研究所所有図書…… 168

奥付

表記に関する備考：執筆者の所属と職位については原則として 2019 年 3 月のものを示した。

1 はじめに

グローバル女性リーダー育成研究機構長
理事・副学長　猪崎　弥生

本報告書は、文部科学省特別経費（国立大学機能強化分）「グローバル女性リーダー育成カリキュラムに基づく教育実践と新たな女性リーダーシップ論の発信」（事業期間：2015-2018 年度）の2018 年度（平成 30 年度）の事業成果をまとめたものである。

お茶の水女子大学は、1875 年（明治 8 年）に東京女子師範学校として設立されて以来、140 余年にわたり、先駆的女性研究者を始め、社会をリードする多数の女性人材を輩出してきた。2006-2009 年度においては、「女性リーダー育成プログラム」（文部科学省特別教育研究経費事業）を実施し、引き続いての「女性リーダーを創出する国際拠点の形成」（2010-2014 年度文部科学省特別経費事業）では、本学が長年にわたって蓄積してきた女性リーダー育成に関する豊富な知見を基に、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でのイノベーション創出に資するべく事業を発展させてきた。

本事業では、2015 年 4 月に設立された「グローバルリーダーシップ研究所」と「ジェンダー研究所」で構成される「グローバル女性リーダー育成研究機構」において、国際機関等と連携して、グローバルな視点をもって活躍する女性リーダー育成に必要な教育方法の開発とカリキュラムの策定、および実践を行い、学術的かつ学際的なジェンダー研究を推進するとともに、日本およびアジア、欧米におけるネットワークを拡大強化する。このような事業を通して、リーダーシップ研究、女性リーダーの育成、男女共同参画社会の実現のための国際的な教育研究拠点を構築することを目指す。本事業 4 年目となる本年は、次のような取組を実施した。

リーダーシップ教育では、これまでのキャリアデザインプログラムを刷新した「MiLe キャリアデザインプログラム」に基づいてキャリア・リーダーシップ教育を行った。この教育プログラムでは、コンピテンシー評価プログラムから「リーダーシップ教育効果検証指標」に改善したことにより、その指標の評価を教育実践にフィードバックしている。

2016 年 10 月より特別招聘教授としてお招きしたカレン・シャイア氏は、2018 年 9 月末に帰国された。シャイア氏は、当研究所教員との合同企画によるアジアやヨーロッパから女性研究者にも加わって頂いた国際シンポジウムを通して、リーダーシップ研究に多くの示唆を頂いた。今後もシャイア氏と当研究所は共同研究を企画し準備を進めていく。さらに、2017 年 1 月に締結した株式会社ブリヂストンとの包括的協定に基づき、2019 年 4 月に開講する、ブリヂストン社から出向している客員准教授と当研究所教員による「未来起点ゼミ」の準備を進めている。「未来起点ゼミ」は、本学附属高校生、学部生、大学院生で構成されるグループで、未来のある時点に目標を設定し、女性リーダーとはどのようなものかを振り返るバックキャスティング思考で議論をするもので、異年齢による多面的な視点で新しい女性リーダー像を創出するものになると考える。また、企業等で指導的立場に就くことを目指す社会人女性を対象とした生涯教育講座「お茶大女性ビジネスリーダー育成塾：徽音塾」も 2014 年度の開講以来、継続して実施され、複数の企業で研修先として活用されるなど拡がりを見せている。

海外連携に関しては、協定校として長きにわたり交流の深い韓国の梨花女子大学校への訪問・学生派遣や、ベトナム女性学院主催の国際会議にて本学理事・副学長が登壇するなど、海外の女性リーダー育成に積極的な機関との連携を深めた。アジアだけでなく、欧米の教育機関との連携を進めるべく、2018 年 5 月末に開催された NAFSA2018 年次大会（米国フィラデルフィア）に参加し、リーダーシップ教育に関する情報交換を行い、今後の調査や連携に関する協議をした。

8 月 1 日にオックスフォード大学で開催されたシンポジウム（オックスフォード大学サマーヴィルカレッジ Women's Leadership Symposium）において、本学国際担当副学長が日本の女子教育及びリーダーシップ教育の意義、現状について確認をした上で、本学の学生の調査結果について発表した。さらに、7 月にはミルズ・カレッジのリーダーシップ研究者であるダイアン・ケトル教授をお招きして、海外提携校の学生と本学の学生が一緒に学ぶサマープログラムにおけるリーダーシップ授業で講義をして頂いた。加えて、当研究所主催のセミナーにもご参加頂き、有意義な意見交換を行うことができたと考える。10 月には、セント・メアリー大学のアリス・ヨウ・シチン女性異文化間リーダーシップセンター副センター長によるセミナーを研究所主催で行い、リーダーシップ研究の連携の準備を進めた。

梨花女子大学校とは、共同研究 Asian Women Leadership Model & Index Development を正式に契約を結び開始した。アジアにおける女性リーダーとはどのようなものかを目指すインデックスを調査研究を基盤に提案したいと考えている。

2019 年 1 月 12 日に行われたグローバルリーダーシップ研究所とジェンダー研究所の共同開催となる国際シンポジウム「ジェンダー視点に基づいたグローバル女性リーダー像」では、第 1 部梨花女子大学校金惠淑総長、ノルウェー科学技術大学アンネ・ボルグ副学長、本学室伏きみ子学長による「ジェンダー平等と女性のリーダーシップ」についての学長講演、第 2 部「グローバル女性リーダー：多様性とネットワーク」をテーマとして、韓国、ベトナムからの女性研究者、本学グローバルリーダーシップ研究所長、ジェンダー研究所長の 4 名によるパネルディスカッションを踏まえた梨花女子大学校リーダーシップ開発院長の趙成南教授のコメントで締めくくられる大変示唆に富む豊かな内容を社会に発信できたと考える。

今年度も女性研究者の育成・支援及び雇用環境の整備には、継続して力を入れてきた。子育て中の女性研究者への研究補助者配置支援や看護・介護・育児中の研究者（男女共）支援、研究中断からの復帰を含む女性研究者の研究継続を支援する「みがかずば研究員」制度などについて常に改善を図りながら、実施している。

本学の重点研究領域である比較日本学研究についても、国際的教育研究拠点としての機能を強化した。国際シンポジウム・コンソーシアムの開催、共同研究プロジェクトの推進、国際的・学際的情報ネットワークの構築等の取組を実施している。

以上の取組を通して、国際的な視野に立つグローバル女性リーダーの育成と男女共同参画社会実現に向けての歩みを一層推し進めていく所存である。ご支援、ご協力くださった皆様に心から御礼申し上げると共に、引き続き、ご指導ご鞭撻の程よろしくお願い申し上げたい。

2 グローバルリーダーシップ研究所　概要

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

2-1 研究所の使命

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」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 140 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、講演会の開催をはじめとする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、展開していく。

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り組んでいる。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開発し、お茶大インデックスとして発信している。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

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～

みがかずばロゴ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。

「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）

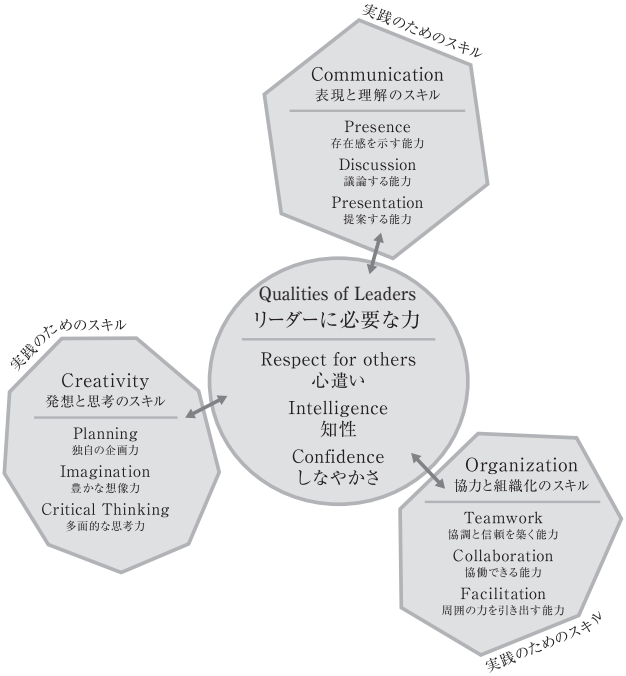
という 3 つの特性が重要です。

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る。



（2-2 図 1） migakazuba コンピタンス体系

2-3 「グローバル女性リーダー育成カリキュラムに基づく教育実践と新たな女性リーダーシップ論の発信」事業

事業名：グローバル女性リーダー育成カリキュラムに基づく教育実践と新たな女性リーダーシップ論の発信（文部科学省特別経費（国立大学機能強化分））

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～平成 30 年度 （4 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。

2-4 グローバル女性リーダー育成研究機構のプロジェクト評価

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

グローバルリーダーシップ研究所とジェンダー研究所を含むグローバル女性リーダー育成研究機構のプロジェクト評価、つまり中間レビューが 2019 年 1 月 14 日に行われた。評価委員と被評価者は以下である。

＊評価委員
森田育男理事(委員長)、猪崎弥生理事・副学長(グローバル女性リーダー育成研究機構長)、菅原ますみ基幹研究院長、藤原葉子研究推進・社会連携室長、小玉亮子総合評価室長、江原由美子教授(横浜国立大学)、Linda Grove 名誉教授(上智大学)
＊被評価者
グローバル女性リーダー育成研究機構
(小林誠グローバルリーダーシップ研究所長、石井クンツ昌子ジェンダー研究所長、塚田和美教授、古瀬奈津子教授、申琪榮准教授)

まず森田委員長よりプロジェクト評価委員会の趣旨説明が行われ、猪崎副学長よりグローバル女性リーダー育成研究機構の全体構想が説明された。次に小林グローバルリーダーシップ研究所長、塚田教授によるグローバルリーダーシップ研究所の取組の説明がなされた。次いで石井ジェン

ダー研究所長、申准教授によるジェンダー研究所の取組に関する成果報告が行われた。その後、各評価委員との質疑応答・評価が行われた。

評価委員からはおおよそ次の指摘がなされた。

・梨花女子大学校やノルウェー科学技術大学と共同研究を進める中で、両研究所が協働することが期待される。
・リーダーシップについて社会貢献という立場から見たとき、学際的な理論が必要なので理論の発信を進めてほしい。
・卒業生の再教育など、全体的な教育をやるとよいのではないか。
・機構と研究所の関係をもっとわかりやすい形にした方がよい。
・各大学のデータをお茶大が集中管理し、分析をして理論を発信することが望まれる。
・個々の海外交流・研究を総合して力を発揮するのは後半だと思うので、期待したい。
・ジェンダー、リーダーシップを考える時に哲学の要素があってもいいのではないか。
・グローバルリーダーシップ研究所は、研究者が少ない一方で教育に力を入れている。ジェンダー研究所は、昔からの実績があるが一方で教育に関与していただけたらよいだろう。

その後、評価委員から書面で評価が伝えられた。機構としてはその助言を真摯に受け止め、今後の研究・教育への具体的な課題としていくこととした。

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　所長／教授　小林 誠（国際政治学）

部門	職位	氏名（専門分野）
リーダーシップ教育研究部門	部門長／教授	宮尾 正樹（中国文学）
	特別招聘教授（独・デュースブルク・エッセン大学教授）（2016.10～2018.9）	Karen A. Shire（比較社会学、日本学）
	客員教授（日本銀行）	川添 敬（金融論）
	客員准教授（株式会社ブリヂストン）	増谷 真紀（新事業開発企画）
	特任准教授（グローバル協力センター）	原 智佐（開発学）
	特任准教授	細谷 葵（考古学）
	部門リーダー／特任講師	大木 直子（ジェンダーと政治）
	特任講師（2018.8～）	佐野 潤子（社会学）
	特任講師（2015.10～2018.8）	小松 翠（異文化間教育）
	特任アソシエイトフェロー	金 富美
	アカデミック・アシスタント（2018.11～）	石田 恵理
	アカデミック・アシスタント	江波戸 佐枝

	アカデミック・アシスタント	大持 ほのか
	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	西澤 千典
	研究員（基幹研究院人文科学系 講師）	加納 なおみ（日本語教育）
	客員研究員（専修大学 商学部 教授）	鹿住 倫世（経営学）
ダイバーシティ推進部門	部門長／教授	塚田 和美（数学）
	部門リーダー／特任講師	内藤 章江（被服心理学）
	特任リサーチフェロー	小濵 聖子（倫理学）
	アカデミック・アシスタント	林 有維
	アカデミック・アシスタント	森 暁子
	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 准教授）	元岡 展久（建築学）
	研究員（基幹研究院自然科学系 助教）	佐藤 敦子（進化生物学）
比較日本学教育研究部門	部門長／教授	古瀬 奈津子（比較社会文化学）
	准教授	谷口 幸代（日本文学）
	アカデミック・アシスタント	加藤 絵里子
	アカデミック・アシスタント	芹澤 良子
	アカデミック・アシスタント（2016.4～2018.8）	吉井 祥
	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）	新井 由紀夫（西洋史）
	研究員（基幹研究院自然科学系 教授）	香西 みどり（食生活学）
	研究員（基幹研究院人文科学系 教授）	神田 由築（日本近世史）
	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）	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）	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）	松岡 智之（日本文学）
	研究員（基幹研究院人文科学系 助教）	石井 久美子（日本語学）
	研究員（基幹研究院人文科学系 助教）	大藪 海（日本史）
	研究員（基幹研究院人文科学系 助教）	湯川 文彦（日本近代史）
	研究員（基幹研究院人文科学系 助教）	本林 響子（社会言語学）
	研究員（基幹研究院人文科学系 助教）	田中 琢三（近代フランス文学）
	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（文部科学省 教科書調査官）	森上 優子（日本思想史）
	客員研究員（台湾・国立政治大学 教授）	徐 翔生（日本倫理学）

3 研究プロジェクトと部門における研究活動

3-1 研究プロジェクト

当研究所は 6 つの研究プロジェクトを実施しており、以下その成果を報告する。

3-1-1 韓国梨花女子大学校との連携

グローバルリーダーシップ研究所　所長　小林　誠
（基幹研究院　人間科学系　教授）
同　特任講師　佐野　潤子
同　特任アソシエイトフェロー　金　富美

梨花女子大学校は本学の協定校の一つであり、互いに各々の国の女子教育を牽引していく女子大学として女性リーダー育成に力を入れる役割も担っている。当研究所（以下 IGL）では数年前から梨花リーダーシップ開発院（以下 EILD、代表 趙成南院長）と梨花キャリア開発院（代表 曺日鉉院長）と交流を深めている。

2018 年 9 月より、IGL と EILD が協力し、次世代の女性リーダー育成のための体系的教育とリーダーシッププログラムを実施、拡充していくことを目的とする“Asian Women Leadership Model & Index Development”「アジアにおける女性リーダーのモデル構築とインデックス開発」の共同研究が始まった。グローバルな視点に立つ女性リーダーの育成と教育を推進すること、そして多様化する社会において女性リーダーモデルの理論化とインデックスの開発をすすめ、アジアの多様な女性リーダーを輩出することを目指す。共同研究メンバーは、趙成南院長、成蕊娘特任教授、全美珍研究員、黄恩貞研究員（以上 EILD）、小林誠所長、佐野潤子特任講師、金富美特任アソシエイトフェロー（以上 IGL）の 7 名である。今年度は学部生を対象としたリーダーシップに関するパイロット調査と日韓ワークショップ“Asian Women Leadership Model & Index Development”「キックオフ！アジアにおける女性リーダーを考える」（2019 年 1 月 15 日、お茶の水女子大学）を実施した。

（3-1-1 表 1）梨花女子大学校との交流実績

日付	イベント名 開催場所	概要
2018/5/28	共同研究関連打合わせ 梨花女子大学校（ソウル）	猪崎弥生機構長、小林誠所長、金富美特任アソシエイトフェローの 3 名が訪問 面談者：金惠淑総長、趙成南 EILD 院長、曺日鉉キャリア開発院長、産学協力団団長
2018/7/2-7/4	第 4 回梨花女子大学校ールース国際セミナー（ELIS） 梨花女子大学校（ソウル）	カレン・シャイア特別招聘教授（登壇）（詳細は 4-2 の項 参照） 由良敬教授（基幹研究院自然科学系）（登壇）

2018/10/23	共同研究キックオフミーティング 梨花女子大学校(ソウル)	趙成南院長、成蕊娘特任教授、全美珍研究員、黄恩貞研究員(以上 EILD)、小林誠所長、佐野潤子特任講師、金富美特任アソシエイトフェロー(以上 IGL)
2018/11/20-11/22	第 9 回日韓 3 女子大学交流合同シンポジウム 梨花女子大学校(ソウル)	梨花女子大、日本女子大、お茶大の 3 校で合同開催されるシンポジウムに理系大学院生と学部生 19 名、教員 5 名を派遣 (詳細は 6-1-2 の項 参照)
2019/1/12	国際シンポジウム「ジェンダー視点に基づいたグローバル女性リーダー像」 お茶の水女子大学	金惠淑総長、趙成南 EILD 院長、成蕊娘 EILD 特任教授の 3 名を招聘 (詳細は 7-1 の項 参照)
2019/1/15	共同研究ワークショップ “Asian Women Leadership Model & Index Development”「キックオフ！ アジアにおける女性リーダーを考える」 お茶の水女子大学	報告者:趙成南院長、成蕊娘特任教授、全美珍研究員、黄恩貞研究員(以上 EILD)、佐野潤子 IGL 特任講師 コメンテーター:寺村絵里子准教授(明海大学)、司会:小林誠所長 オープン形式
2019/3/8	東アジア社会学会(EASA)創設大会セッション 18 中央大学	趙成南 EILD 院長、小林誠 IGL 所長(共同研究についての研究報告)
2019/3/20	国際シンポジウム “Future Perspectives for Asian Women Leadership” 梨花女子大学校(ソウル)	佐々木泰子副学長(登壇)、小林誠 IGL 所長(登壇)、松田デレク国際教育センター講師(参加)

3-1-2 グローバル女性リーダーシップに関する学際的研究プロジェクト“Redefining Global Women's Leadership Project”

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 大木 直子

本プロジェクトは、経営学や心理学などを中心として議論されている女性リーダーの育成やグローバルリーダーシップについて、国際・社会組織を事例に、社会学、政治学、ジェンダー研究などの分野から再検討することを目的としたものである。

プロジェクト設立のきっかけは、2017 年 12 月に実施したカレン・シャイア氏（お茶の水女子大学グローバルリーダーシップ研究所特別招聘教授、ドイツ デュースブルク・エッセン大学教授）と大木直子（お茶の水女子大学グローバルリーダーシップ研究所特任講師）が企画した国際シンポジウム「アジアにおける女性のリーダーシップ―国際・社会組織の経験から」である（報告書は http://www.cf.ocha.ac.jp/igl/j/menu/publication/d003483_d/fil/IGLsymposium-201712.pdf に掲載）。このシンポジウムの第二部パネルディスカッションでは、環境、防災・災害復興、ジェンダー平等、移民・難民政策、労働政策などに取り組む国内外の団体におけるリーダーシップをテーマに、中国、韓国、インドネシア、日本の登壇者がそれぞれの団体や国、地域における女性のリーダーとしての役割やリーダーシップのあり方、ジェンダー平等に向けた取組や課題、「グローバルな」女性のリーダーシップの意味や重要性に対する知見などを議論したが、“Redefining Global Women’s Leadership Project”はこの議論を引き継ぎ、参加メンバーが調査・研究している国際・社会組織について、リーダーシップを分析視点として再分析ならびに考察を行っていく。

メンバー、活動内容は以下の通りである。2019 年度は、国内外でパネル発表またはワークショップを実施することを目指し、その準備を進めていく予定である。

（3-1-2 表 1）“Redefining Global Women’s Leadership Project” メンバー一覧

名前	所属
大木直子（代表）	お茶の水女子大学 グローバルリーダーシップ研究所 特任講師
大野聖良	お茶の水女子大学 ジェンダー研究所 特任リサーチフェロー
金井郁	埼玉大学 大学院 人文社会科学研究科 准教授
金美珍	生活経済政策研究所 研究員
土野瑞穂	お茶の水女子大学 基幹研究院 研究員
浜田江里子	千葉大学 法政経学部 特任研究員
平野恵子	お茶の水女子大学 ジェンダー研究所 研究協力員
カレン・シャイア（アドバイザー）	お茶の水女子大学 グローバルリーダーシップ研究所 特別招聘教授 ドイツ デュースブルク・エッセン大学 東アジア研究所 教授

（3-1-2 表 2）“Redefining Global Women’s Leadership Project” 2018 年度活動内容

第 1 回会合（2018 年 11 月 11 日（日）、お茶の水女子大学附属図書館）	「女性のリーダーシップ（の発揮、養成など）」という観点を共有することで各自の研究をどのように再分析できるか、について話し合い、2018 年度内の研究会の予定を確認した。
第 2 回会合（2019 年 2 月 1 日（金）電話会議）	文献（Molyneux, Maxine., 1998, “Analysing Women’s Movements” Jackson, Cecile and Ruth Pearson eds., *Feminist Vision of Development*., London, New York:

	Routledge. pp.65-88.）紹介とディスカッションを行った。発表者は平野。政治学、経済学、社会学、開発学など様々な観点から interests & needs, typology of feminist organizations について議論した。
ドイツ等出張（2019年2月25日（月）～3月4日（月））	大木、金井、浜田の3名がアドバイザーであるカレン・シャイア氏を訪問し、本プロジェクトについて打合せを行った。また、デュースブルク・エッセン大学の各施設（東アジア研究所、ジェンダーリサーチ研究所など）、ハインリッヒ・ハイネ大学デュッセルドルフ現代日本研究科（アネッテ・シャート＝ザイフェルト前ジェンダー研究所特別招聘教授が在籍）、アムステルダムの Institute on gender equality and women's history などにも訪問し、資料収集、研究交流を行った。

3-1-3 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

3-1-3-1 コンピテンシー評価プログラムによる、学生のキャリア及びリーダーシップに関する意識の国際比較

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　小松　翠

研究目的・研究課題

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、既にキャリアデザインプログラムにおいて学生の自己評価プログラムとして活用されていた「コンピテンシー評価プログラム」を刷新し、より多くの学生が在学中節目ごとに利用するように改善し、2017 年度に運用を開始した。この指標を用いて2018 年度に行った研究について報告する。

本研究の目的は、第一に、お茶の水女子大学の学生を対象に、コンピテンシー評価プログラムへの回答内容を分析し、指標と教育の改善に役立てることである（研究 1）。第二に、これまで、グローバルリーダーシップ研究所との間でリーダーシップ教育研究上の交流を行ってきた梨花女子大学校およびベトナム女性学院の学生を対象に、コンピテンシー評価プログラムを運用し、各々の大学の学生のコンピテンシーの特徴について分析を行うことである（研究 2）。第三に、梨花女子大学校・ベトナム女性学院・お茶の水女子大学の 3 機関の学生のコンピテンシーを比較し、その特徴の共通性や差異について分析を行うことである（研究 3）。

【研究 1. お茶の水女子大学の日本人学生のコンピテンシー評価の特徴について】
＜対象者＞対象者の主な属性については表の通りである（表 1）。

（3-1-3-1 表 1）対象者の属性

学年	学部 1 年生 141 名（42.0%）／学部 2 年生 36 名（10.7%）／学部 3 年生 125 名（37.2%）／学部 4 年生 19 名（5.7%）／博士前期課程 11 名（3.3%）／不明 4 名（1.2%）
学部	文教育 142 名（42.3%）／生活科学 97 名（28.9%）／理学 84 名（25.0%）／大学院人間文化創成科学研究科 13 名（3.9%）

＜調査時期・調査手続き＞お茶の水女子大学の学生は、学内オンラインシステム My Portfolio を利用し、コンピテンシーの修得度合いを自己評価することができる。本調査では 2017 年度の回答（有効回答数 336 部）のうち、学部1年生～4 年生 321 名のデータをもとに統計的分析を行った。なお、大学院生のデータについては、回答数が著しく少ないため今回の分析からは除外した。

＜学内オンラインシステム My Portfolio 上の質問項目の構成＞My Portfolio は「コンピテンシー」27 項目と学年、所属を問う項目各 1 項目で構成される。なお、「コンピテンシー」は、各項目について、対象者自身の最近の行動を振り返ってもらい、最も自分に近い行動にあてはまる程度についてたずね、「とてもそうである（5）」～「まったくそうではない（1）」までの 5 段階評定を用いて回答を求めた。

＜結果と考察＞コンピテンシーの各項目の平均値を算出し、学年ごとに対象者群間で比較をするために、一元配置分散分析を行い、その後、Tukey 法による多重比較を行った（表 2）。

（3-1-3-1 表 2）お茶の水女子大学生のコンピテンシー項目の学年別の分散分析結果

	1 年生	2 年生	3 年生	4 年生	F 値	多重比較
	N=141	N=36	N=125	N=19		
相手理解／傾聴	4.06 (0.709)	3.86 (0.543)	3.94 (0.786)	3.63 (1.065)	2.335n.s	
自己表現／情報伝達	3.38 (0.990)	2.97 (1.082)	3.10 (1.190)	2.79 (1.316)	2.998*	
数量的解釈／表現	3.43 (1.044)	3.22 (1.072)	3.21 (1.050)	3.16 (1.119)	1.24n.s	
好奇心／探求心	3.70 (1.113)	3.25 (1.228)	3.29 (1.091)	3.68 (1.003)	3.837*	1 年生＞3 年生*
問題解決思考	3.70 (0.939)	3.39 (0.964)	3.47 (0.997)	3.47 (0.905)	1.8n.s	
アイデア創出	3.16 (1.144)	3.03 (1.183)	2.82 (1.122)	3.32 (1.336)	2.349n.s	
情報収集	3.44 (1.031)	3.39 (1.050)	3.70 (0.986)	3.79 (0.855)	2.106n.s	
情報処理	3.23 (1.111)	3.03 (1.253)	3.34 (1.170)	3.42 (1.170)	0.828n.s	
情報発信	2.94 (1.084)	2.94 (1.040)	3.13 (1.062)	3.05 (1.129)	0.774n.s	
自己理解／独自性理解	3.65 (1.153)	2.86 (1.222)	3.50 (1.021)	3.63 (1.065)	4.984**	1 年生＞2 年生* 3 年生＞2 年生*
自己効力感／チャレンジ精神	3.71 (1.018)	3.44 (1.132)	3.44 (1.125)	3.32 (1.108)	1.87n.s	
自己評価／学習行動	3.02 (1.092)	2.89 (0.887)	3.19 (1.083)	3.11 (0.937)	1.004n.s	
課題設定／目標指向行動	3.45 (1.085)	3.08 (1.052)	3.28 (1.195)	3.32 (1.204)	1.15n.s	
主体的行動	3.45 (1.099)	3.39 (1.153)	3.41 (1.086)	3.84 (1.259)	0.887n.s	
変化適応／完遂	3.68 (0.936)	3.17 (1.056)	3.38 (0.949)	3.42 (0.961)	3.789*	1 年生＞2 年生*
規律性／倫理観	3.72 (1.001)	3.64 (0.961)	3.72 (0.947)	3.58 (1.170)	0.183n.s	

義務／権利意識	3.85 (0.933)	3.92 (0.874)	3.70 (1.010)	3.74 (0.806)	0.833n.s	
使命感／貢献意識	3.48 (1.106)	3.78 (1.124)	3.31 (1.174)	3.32 (1.204)	1.717n.s	
受容的態度	3.78 (1.076)	3.64 (0.899)	3.86 (1.014)	3.47 (1.541)	0.942n.s	
多様性理解	3.98 (0.974)	3.78 (0.866)	3.74 (1.071)	3.89 (1.150)	1.356n.s	
心遣い／感謝	4.04 (0.890)	4.00 (0.828)	4.07 (0.952)	4.11 (0.875)	0.096n.s	
状況把握／役割行動	3.98 (0.841)	3.94 (0.860)	3.59 (1.033)	3.68 (0.946)	4.218**	1 年生＞3 年生*
情報共有／相互支援	3.36 (1.232)	3.25 (1.131)	3.11 (1.206)	3.21 (1.316)	0.936n.s	
動機付け／働きかけ	3.42 (1.015)	3.22 (1.017)	3.12 (1.082)	3.37 (1.012)	1.894n.s	
ストレス耐性／対処	3.38 (1.046)	3.31 (1.091)	3.26 (1.015)	3.00 (1.106)	0.848n.s	
建設的／創造的討議	3.08 (1.190)	3.11 (1.260)	2.75 (1.222)	2.53 (0.905)	2.633n.s	
調整／合意形成	3.57 (0.920)	3.72 (0.849)	3.04 (1.146)	3.42 (1.017)	7.806***	1 年生＞3 年生* 2 年生＞3 年生*

数値は平均値（標準偏差） ***p<.001 **p<.01 *p<.05

その結果、『好奇心／探究心』は学年による有意差が見られ（F(3,317)=3.837, p<.05）、1 年生が 3 年生よりも高い傾向があった。『自己理解／独自性理解』は、1 年生が 2 年生、3 年生が 2 年生よりも有意に高い傾向にあった（F(3,317)＝4.984, p<.05）。『変化適応／完遂』は、1 年生が 2 年生よりも有意に高い傾向にあった（F(3,317)＝ 3.789, p<.05）。『調整／合意形成』は 1 年生が 3 年生、2 年生が 3 年生よりも有意に高い傾向にあった（F(3,317)=7.806, p<.05）。その他の項目では有意差が見られなかった。

有意差の見られた結果について考察すると、『好奇心／探究心』は 1 年生の平均値が有意に高い傾向にあるが、これは入学したての 1 年生の新生活に対する興味・関心の高さが反映されていることや入学してからの経験が浅いため、楽観的に自己評価していることも考えられる。また、『変化適応／完遂』については、他の学年とは異なり、高校から大学という環境の変化を体験する学年であるため、その中で実際に柔軟性を発揮していると自己評価していることが考えられる。また、『状況把握／役割行動』、『調整／合意形成』については、3 年生よりも 1 年生や 2 年生が高い傾向が見られたが、これらの項目は、集団における自身の役割への理解や調整能力に関する項目で、大学生がリーダーシップとして認識している特性の一つである（小松, 2017）。3 年生は就職活動に際し、自己アピールの戦略を練るための自己分析のツールとしてコンピテンシー評価を活用していることが考えられる。そのため、できるだけ客観的に自己評価を行う必要があるが、低学年の場合には、就職活動への意識が低いため、楽観的に肯定的に自己評価を行う傾向があるのではないだろうか。また、低学年の学生がコンピテンシーの活用場面を大学での活動と想定しているのに対し、3 年生は会社など大学以外の場所でどのようにコンピテンシーを発揮できるかと考えながら回答していることも推測されるため、自己評価が下がるということが考えられる。つまり、低学年は学生生活の振り返りと改善、高学年は就職活動のための自己分析のためと、コンピテンシーを用いる目的によっても、自己評価への厳格性が異なることが推測される。その一方で、大学側として学年が上がるにつれて自己評価が下がる『好奇心／探究心』、『自己理解／独自性理解』、『変化適応／完

遂』、『調整／合意形成』の領域について考慮する必要があると考えられる。

【研究 2-1. 梨花女子大学校の韓国人学生のコンピテンシー評価の特徴について】
＜調査時期・調査手続き＞本調査は 2017 年 9 月に、梨花女子大学校の協力のもと、キャリア教育科目を受講する学生に対し、授業時間内にコンピテンシー評価の質問紙を配布し回答を求め、その場で回収してもらった。質問紙の有効回答数は 154 部である。
＜対象者＞対象者の主な属性については表の通りである（表 3）。

（3-1-3-1 表 3）対象者の属性

学年	学部 1 年生 34 名（22.1%）／学部 2 年生 55 名（35.7%）／学部 3 年生 33 名（21.4%）／学部 4 年生 24 名（15.6%）／不明 8 名（5.2%）
学部	社会科学 41 名（26.6%）／人文科学 19 名（12.3%）／自然科学 15 名（9.7%）／スクラントン 14 名（9.1 %）／師範 12 名（7.8%）／経営 12 名（7.8%）／音楽 11 名（7.1%）／新産業融合 8 名（5.2%）／健康科学 8 名（5.2%）／造形芸術 6 名（3.9%）／エルテック工科 3 名（1.9%）／不明 5 名（3.2%）

＜質問紙の構成＞質問紙の構成は研究 1 と同様で、質問紙の翻訳については、韓国語を母語とする研究者間で翻訳し、協議の上調整し作成した。
＜結果と考察＞コンピテンシーの各項目の平均値を算出し、学年ごとに対象者群間で比較をするために、一元配置分散分析を行い、その後 Tukey 法による多重比較を行った（表 4）。

（3-1-3-1 表 4）梨花女子大学校生のコンピテンシー項目の学年別の分散分析結果

	1 年生	2 年生	3 年生	4 年生	F 値	多重比較
	N=34	N=55	N=33	N=24		
相手理解／傾聴	4.059 (0.600)	4.109 (0.629)	4.000 (0.935)	3.667 (1.007)	1.924n.s	
自己表現／情報伝達	3.618 (0.888)	3.717 (1.007)	3.848 (0.906)	3.500 (0.885)	0.725n.s	
数量的解釈／表現	3.471 (0.861)	3.527 (0.997)	3.636 (0.895)	3.625 (0.875)	0.242n.s	
好奇心／探求心	3.000 (1.128)	2.800 (1.078)	2.818 (0.983)	3.208 (1.250)	0.923n.s	
問題解決思考	3.353 (0.812)	3.407 (0.790)	3.485 (0.906)	3.25 (0.794)	0.407n.s	
アイデア創出	3.364 (0.962)	3.418 (1.066)	3.182 (0.983)	3.083 (0.830)	0.849n.s	
情報収集	3.824 (0.834)	3.727 (0.990)	3.97 (0.637)	3.458 (0.932)	1.667n.s	
情報処理	3.794 (0.914)	3.764 (1.088)	3.788 (0.927)	3.458 (0.977)	0.699n.s	
情報発信	3.824 (0.797)	3.764 (1.088)	3.818 (0.769)	3.583 (0.830)	0.395n.s	
自己理解／独自性理解	3.559 (0.894)	3.764 (0.999)	3.879 (0.781)	3.792 (0.509)	0.823n.s	
自己効力感／チャレンジ精神	3.618 (0.817)	3.782 (0.832)	3.818 (0.769)	3.5 (0.885)	0.990n.s	
自己評価／学習行動	3.059 (1.013)	3.255 (1.022)	3.546 (0.938)	2.958 (0.908)	2.094n.s	
課題設定／目標指向行動	3.471 (0.896)	3.709 (0.786)	3.727 (0.801)	3.542 (0.833)	0.839n.s	

主体的行動	3.647 (1.070)	3.6 (0.955)	3.515 (0.906)	3.375 (0.875)	0.445n.s	
変化適応／完遂	3.824 (0.758)	3.796 (0.810)	3.546 (0.869)	3.609 (0.656)	1.050n.s	
規律性／倫理観	3.529 (0.861)	3.8 (0.911)	3.576 (0.867)	3.75 (0.897)	0.863n.s	
義務／権利意識	3.765 (0.987)	4 (0.673)	3.879 (0.820)	3.708 (0.751)	0.996n.s	
使命感／貢献意識	3.727 (0.719)	3.691 (0.940)	3.939 (0.966)	3.292 (0.859)	2.498*	3 年生＞4 年生*
受容的態度	4.324 (0.638)	4.182 (0.772)	4.364 (0.742)	3.625 (1.135)	4.673**	1 年生＞4 年生* 2 年生＞4 年生* 3 年生＞4 年生*
多様性理解	4.118 (0.591)	3.982 (0.805)	4 (0.791)	3.542 (0.977)	2.724*	1 年生＞4 年生*
心遣い／感謝	4.206 (0.592)	4.073 (0.813)	4.091 (0.805)	3.75 (0.676)	1.849n.s	
状況把握／役割行動	4.029 (0.717)	4.204 (0.810)	3.909 (0.723)	3.875 (0.680)	1.587n.s	
情報共有／相互支援	3.794 (0.914)	3.673 (0.818)	3.781 (0.941)	3.833 (0.816)	0.261n.s	
動機付け／働きかけ	3.5 (0.826)	3.436 (0.898)	3.667 (0.595)	3.542 (0.884)	0.556n.s	
ストレス耐性／対処	3.706 (0.836)	3.709 (0.762)	3.606 (0.496)	3.5 (0.780)	0.560n.s	
建設的／創造的討議	3.735 (0.898)	3.818 (0.696)	3.667 (0.736)	3.458 (0.833)	1.234n.s	
調整／合意形成	3.735 (0.790)	3.815 (0.675)	3.818 (0.635)	3.792 (0.721)	0.108n.s	

数値は平均値（標準偏差）　***p<.001　**p<.01　*p<.05

その結果、『使命感／貢献意識』は学年による有意差が見られ（$F(3,141)=2.498$, $p<.01$）、3 年生が 4 年生よりも高い傾向があった。『受容的態度』は 4 年生が 1 年生、2 年生 3 年生よりも有意に低い傾向にあった（$F(3,142)= 4.673$, $p<.01$）。『多様性』は 1 年生が 4 年生よりも有意に高い傾向にあった（$F(3,142)= 2.724$, $p<.01$）。その他の項目については有意差が見られなかった。

有意差の見られた結果について考察すると、『使命感／貢献意識』が4年生より3年生のほうが高い傾向にあった理由としては、韓国では4年生になると就職活動が始まり、韓国の昨今の深刻な就職難を実際に体験するため（日本経済新聞, 2017）、社会における自己有用感に揺らぎが出てくるのではないかと考えられる。また、『受容的態度』と『多様性理解』は、本学コンピテンシー評価指標によると関係構築性に関わる項目であるが、共に4年生が最も低かった。この理由としては、就職活動においては他者との間で競争的な関係にならざるをえないことが多く、こうした競争の中で協同的な関係構築への評価が低下するのだと推測される。また、研究1におけるお茶の水女子大学の学生と同様に、就職活動により自らの行動や態度を批判的に評価するようになっている様子がうかがえる。

【研究 2-2. ベトナム女性学院のベトナム人学生のコンピテンシー評価の特徴について】

＜調査時期・調査手続き＞本調査は 2017 年 11 月に、ベトナム女性学院の協力のもと、授業時間内にコンピテンシー評価の質問紙を配布し回答を求め、その場で回収してもらうようにした。質問紙の有効回答数は 155 部である。

＜対象者＞対象者の主な属性については表の通りである（表 5）。

（3-1-3-1 表 5）対象者の属性

学年	学部 1 年生 98 名（63.2%）／学部 2 年生 49 名（31.6%）／不明 8 名（5.2%）
学部	観光経営 49 名（31.6%）／社会 52 名（33.5%）／ジェンダー50 名（32.3%）／不明 4 名（2.6%）

＜質問紙の構成＞質問紙の構成は研究 2 と同様で、質問紙の翻訳については、ベトナム語を母語とする研究者が翻訳を行い、作成した。

＜結果と考察＞コンピテンシーの各項目の平均値を算出し、学年ごとに対象者群間で比較をするために t 検定を行った（表 6）。その結果、有意差が見出されたのは『相手理解／傾聴』（t=2.029, df=145, p<.05）、『自己表現／情報伝達』（t=2.025, df=145, p<.05）、『数量的解釈／表現』（t=2.257, df=145, p<.05）、『好奇心／探究心』（t=2.635, df=145, p<.05）、『調整／合意形成』（t=2.254, df=145, p<.05）であり、これらの項目については、2 年生のほうが 1 年生より有意に高いことが示された。その他の項目については有意差が見られなかった。

有意差が見られた結果について考察すると、『相手理解／傾聴』、『自己表現／情報伝達』、『数量的解釈／表現』はコミュニケーション能力に関わる項目である。また、『調整／合意形成』は「本来の目的や利点等互いの合意点を見出し、納得感を得て、合意形成に導くことができる」という項目であり、対話においてリーダーに求められる資質（小松, 2017）の一つである。2017 年度のグローバルリーダーシップ研究所による海外調査によると（小松, 2016）、ベトナム女性学院は政治女性リーダー育成や男性・女性の平等意識の向上・リーダーシップの養成に目的が特化された国立大学であり、政治リーダーを目指す学生も少なくないため政治家にとって重要なコミュニケーション能力が養成されていることが推測される。さらに、『好奇心／探究心』、『調整／合意形成』に関しては、お茶の水女子大学の調査では、1 年生が最も高かったが、ベトナム女性学院の場合には学年が高いほうが平均値が有意に高かった。これらのことから、今後ベトナム女性学院において、リーダーシップ能力を高めるためにどのようなカリキュラムの制定や教育実践がなされているのかどうかなど調査を行うことで本学の教育改善にもつなげられるのではないかと考えられる。

（3-1-3-1 表 6）ベトナム女性学院の学生のコンピテンシー項目の学年別の分散分析結果

	1 年生		2 年生	t値
	N=98		N=49	
相手理解／傾聴	3.602（0.928）	<	3.918（0.812）	**2.029***
自己表現／情報伝達	3.082（0.893）	<	3.408（0.977）	**2.025***
数量的解釈／表現	2.806（0.981）	<	3.204（1.060）	**2.257***
好奇心／探求心	3.071（1.048）	<	3.571（1.155）	**2.635****
問題解決思考	3.265（0.958）		3.408（0.998）	0.840
アイデア創出	3.133（0.927）		2.959（0.889）	1.084
情報収集	4.122（0.865）		4.061（0.899）	0.399
情報処理	2.990（0.780）		3.224（1.141）	1.296
情報発信	3.092（1.085）		3.367（0.972）	1.501

自己理解／独自性理解	3.592（1.156）		3.612（1.017）	0.105
自己効力感／チャレンジ精神	3.255（1.106）		3.571（1.021）	1.677
自己評価／学習行動	2.816（0.934）		2.592（1.135）	1.276
課題設定／目標指向行動	3.265（1.031）		3.163（1.048）	0.563
主体的行動	3.245（1.104）		3.102（1.104）	0.740
変化適応／完遂	3.449（0.975）		3.633（0.906）	1.102
規律性／倫理観	3.969（0.936）		3.959（1.241）	0.051
義務／権利意識	4.337（0.773）		4.163（0.874）	1.228
使命感／貢献意識	3.816（1.009）		4.143（0.866）	1.936
受容的態度	3.816（1.087）		3.714（1.190）	0.520
多様性理解	3.663（0.837）		3.755（0.804）	0.635
心遣い／感謝	4.204（0.861）		3.959（0.865）	1.623
状況把握／役割行動	3.622（0.868）		3.531（0.938）	0.589
情報共有／相互支援	3.020（1.260）		3.367（1.014）	1.674
動機付け／働きかけ	3.724（1.053）		3.837（0.921）	0.634
ストレス耐性／対処	3.408（1.024）		3.510（0.794）	0.611
建設的／創造的討議	3.469（1.017）		3.592（0.934）	0.707
調整／合意形成	3.663（0.930）	<	4.020（0.854）	**2.254***

値は平均値（標準偏差） ***p<.001 **p<.01 *p<.05

【研究 3. お茶の水女子大学・梨花女子大学校・ベトナム女性学院の学生のコンピテンシー評価を比較し、差異や共通性など機関ごとの特徴について】

研究3については、研究1・2で得られたデータを用いて、統計的な分析を行った。質問紙の構成についての記述は割愛する。

＜対象者＞研究1・2においてはお茶の水女子大学・梨花女子大学校・ベトナム女性学院の各学生について、学年ごとに異なる傾向が見られた。また、お茶の水女子大学・ベトナム女性学院については、1年生の対象者数が最も多く、統計的誤差が生じにくいと考えられるため、研究3では、対象者を1年生の学生（お茶の水女子大学141名・梨花女子大学校34名・ベトナム女性学院98名）に限った。

＜結果と考察＞

研究 3 では、表 7 の通り、本学のコンピテンシー評価指標に基づき、各コンピテンシー項目の属性を分類した領域ごとの比較を行った。以下では、コンピテンシーの各領域の平均値を算出し、学年ごとに対象者群間で比較をするために、一元配置分散分析を行い、その後 Tukey 法による多重比較を行った（表 7）。その結果、【コミュニケーション】は大学による有意差が見られ（$F(2,247)=19.100$, $p<.01$）、梨花女子大学校の 1 年生がお茶の水女子大学・ベトナム女性学院の 1 年生よりも高い傾向があった。【知性・思想】はお茶の水女子大学の 1 年生が梨花女子大学校の 1 年生よりも有意に高い傾向にあった（$F(2,247)=7.544$, $p<.01$）。【ICT】と【統率】についても有意差がみら

れ、梨花女子大学校の 1 年生がお茶の水女子大学の 1 年生よりも高い傾向にあった（F(2,247)=5.143, p<.01, F(2,247)=3.758, p<.01）。【社会性】はベトナム女性学院の 1 年生がお茶の水女子大学・梨花女子大学校の 1 年生よりも高い傾向にあった（F(2,247)=8.255, p<.01）。その他の領域については有意差は見られなかった。

有意差の見られた結果について、【ICT】と【統率】は、梨花女子大学校がお茶の水女子大学の 1 年生よりも高く、【コミュニケーション】についても梨花女子大学校がお茶の水女子大学・ベトナム女性学院の 1 年生よりも高い傾向にあった。まず、【ICT】については韓国では 1990 年以降、急速に公教育のなかに ICT が導入され浸透している（Woo, 2018）ため、梨花女子大学校の 1 年生もコンピテンシーが身についていると評価していることが推察される。また、梨花女子大学校ではキャリア教育の一環としてリーダーシップ教育に重点が置かれており、同校の人材開発院において、5 科目の受講を通して、リーダーシップ認証書を付与するプログラムが実施されるリーダーシップ認証プログラムが運用されている。この 5 科目のうちの 1 科目であるシェア・リーダーシップは 1 年生の必修科目となっており（小松, 2015）、リーダーシップに直接的に関わる【統率】のコンピテンシーがお茶の水女子大学はベトナム女性学院の 1 年生よりも意識化されていることが考えられる。また、【コミュニケーション】については、上記の 5 科目においても 1 年次よりグループディスカッションと発表を行う活動やゲストスピーカーとの対話など双方向的な活動が多く取り入れられ、その中でコミュニケーション能力に対する自己評価が高いことが理由として考えられる。また、【知性・思想】については、お茶の水女子大学が梨花女子大学校の 1 年生より高い傾向が見られたが、これは、好奇心／探求心・問題解決思考・アイデア創出に関する領域であり、知性や思想を創り出す創造性や革新性を示す領域である。加賀美（2008）では、お茶の水女子大学の学生の理想的自己観として重視する要素の一つに創造性が示されており、本調査と類似する結果である。お茶大憲章においてもリベラル・アーツ教育が重視され、人文科学・自然科学・社会科学の素養やセンスを広く備えた知性を育むことを目指していることが明記されており、お茶の水女子大学の 1 年生は大学教育において創発的な知性や思想が重視され、能力を伸ばすことができていると評価していることが考えられる。【社会性】については、ベトナム女性学院がお茶の水女子大学、梨花女子大学校の 1 年生よりも高い傾向にあったが、【社会性】は規律性／倫理観・義務・使命感／貢献意識に関連する領域である。これは、上述のように、ベトナム女性学院は女性政治リーダーの育成や男女平等の実現という明確な目標を掲げた国家大学であり、このことから社会的貢献や社会的使命を強く意識し、評価しているのではないかと考えられる。

（3-1-3-1 表 7）お茶の水女子大学・梨花女子大学校・ベトナム女性学院 1 年生のコンピテンシー項目の分散分析結果

コンピテンシー領域（項目）	お茶の水女子大学	梨花女子大学校	ベトナム女性学院	F 値	多重比較
	N=141	N=34	N=98		
コミュニケーション（相手理解／傾聴・自己表現／情報伝達・数量的解釈／表現）	3.639（0.641）	3.889（0.705）	3.144（0.696）	19.100***	梨花女子大学校＞お茶の水女子大学＊，梨花女子大学校＞ベトナム女性学院＊

知性・思想 （好奇心／探求心・ 問題解決思考・アイデア創出）	3.520 （0.827）	3.202 （0.601）	3.131 （0.624）	7.544**	お茶の水女子大学＞ベトナム女性学院＊
ICT （情報収集・情報処理・情報発信）	3.203 （0.896）	3.686 （0.906）	3.401 （0.698）	5.143**	梨花女子大学校＞お茶の水女子大学＊
自己管理 （自己理解／独自性理解・ 自己効力感／チャレンジ精神・ 自己評価／学習行動）	3.452 （0.849）	3.441 （0.695）	3.221 （0.724）	2.663n.s	
計画実行 （課題設定／目標指向行動・ 主体的行動・ 変化適応／完遂）	3.527 （0.799）	3.647 （0.656）	3.320 （0.726）	3.258*	
社会性 （規律性／倫理観・義務・ 使命感／貢献意識）	3.685 （0.761）	3.646 （0.773）	4.041 （0.604）	8.255***	ベトナム女性学院>お茶の水女子大学＊,ベトナム女性学院>梨花女子大学校＊
関係構築 （受容的態度・多様性理解・ 心遣い／感謝）	3.932 （0.786）	4.020 （0.777）	3.895 （0.601）	0.374n.s	
連携 （状況把握／役割行動・ 情報共有／相互支援・ 動機付け／働きかけ）	3.585 （0.774）	3.735 （0.549）	3.456 （0.727）	2.043n.s	
統率 （ストレス耐性／対処・ 建設的／創造的討議・ 調整／合意形成）	3.352 （0.861）	3.737 （0.519）	3.514 （0.702）	3.758*	梨花女子大学校＞お茶の水女子大学＊

値は平均値（標準偏差）　***p<.001　**p<.01　*p<.05

＜結果のまとめと今後の課題＞

以上のように、研究 1〜2 では、お茶の水女子大学・梨花女子大学校・ベトナム女性学院の学生のコンピテンシー評価について、学年ごとの傾向を示した。研究 3 では、上述の 3 校のコンピテンシー評価の比較を行ったその結果、3 校の特徴が示され、それぞれの大学に強みとなる要素があることが推察される。このことから、今後の大学間の交流において、具体的な教育実践についてより深く学び合い、教職員や学生が相互に学び合う機会を設けることが重要だと考えられる。ただし、今回は限定された対象者の分析を行っているため、結果の過度な一般化は避けたい。また、研究 3 において、お茶の水女子大学校が梨花女子大学校・ベトナム女性学院よりも高い傾向が見られたのは唯一【知性・思想】のみであるが、研究 1 によると、この領域の項目は学年が上がるごとに平均値が下がっているため、その要因について検討を行うことも今後の課題としたい。

＜参考文献＞

加賀美常美代（2008）「日韓の女子大学生の国際交流意識とキャリア形成の比較：お茶の水女子大学の国際意識調査から」『お茶の水女子大学人文科学研究』4, pp. 107-123。

小松翠（2015）「2-4-3 リーダーシップ教育に係る海外調査」『平成 27 年度成果報告書：グローバル女性リーダー育成カリキュラムに基づく教育実践と新たな女性リーダーシップ論の発信』, pp. 34-37。

小松翠（2016）「2-4 リーダーシップ教育に関わる海外調査・研究交流」『平成 28 年度成果報告書：グローバル女性リーダー育成カリキュラムに基づく教育実践と新たな女性リーダーシップ論の発信』, pp. 37-41。

小松翠（2017）「日本人大学生のリーダーシップに関する認識について―同文化集団・異文化集

団の場合―」『高等教育と学生支援』, pp. 54-63。
日本経済新聞（2017）「起業も政策も不発　出口なき韓国の就職難（2017 年 12 月 24 日）」https://www.nikkei.com/article/DGXMZO24970610S7A221C1TM3000/（2018 年 9 月 15 日最終閲覧）。

3-1-3-2 リーダーシップ教育効果の測定に関する調査

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　大木　直子

お茶の水女子大学のキャリアデザインプログラム（MiLe キャリアデザインプログラム、大学ホームページ http://www.cf.ocha.ac.jp/career/education/about.html を参照）は、本学におけるリーダーシップ教育カリキュラムの充実のため 2017 年度に改定され、その基幹科目 13 のうち、グローバルリーダーシップ研究所（以下、IGL）は 6 科目（「お茶の水女子大学論」、「パーソナル・ブランディング（旧 女性リーダーへの道（入門編））」、「ファシリテーション（旧 女性リーダーへの道（実践入門編））」、「女性のキャリアと経済（旧 女性リーダーへの道（ロールモデル入門編））」、「女性のキャリアと法制度（旧 働く女性の権利と地位）」、「ダイバーシティ論（旧 共生社会で働く）」）を主催している。

本事業の研究プロジェクト「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、本学におけるリーダーシップ教育の実態と効果を検証するため、IGL 主催のキャリアデザインプログラム基幹科目を対象としてアンケート調査を実施した。具体的には、第一に、IGL 主催のキャリアデザインプログラムの基幹科目を通じて、履修学生がリーダーシップに関する能力をどれくらい身につけたか、について授業開始時と授業終了時の計 2 回（履修登録を完了した 4 月下旬（後期は 10 月下旬から 11 月初旬）と授業最終回の 7 月下旬（後期は 1 月下旬から 2 月初旬）で質問紙調査を実施し、その比較検証を行なった。第二に、リーダーとしての経験についての実態を調べるとともに、IGL 主催のキャリアデザインプログラムの基幹科目を通じて、本学学生がリーダーシップを発揮することをどのように考えているのか、また考え方を変えたか、について授業終了時の質問紙を用いて調査・分析した。第三に、女性リーダーの育成に重要とされる「ロールモデル」について、お茶の水女子大学生が描くリーダー像にどのような傾向が見られるか、IGL 主催のキャリアデザインプログラムの基幹科目がロールモデルを提供することができたか、について検証した。

ここでは 2018 年度前期開講の「お茶の水女子大学論」、「女性のキャリアと法制度」、「パーソナル・ブランディング」の 3 科目を履修した学生 127 人（延べ人数）のうち、授業開始時と授業終了時の両方の質問紙を提出した有効回答数 102 人（回収率 80.3%）について分析結果の一部を示す。対象授業、回答者の属性（学部・学科・学年）は 3-1-3-2 表 1、2 にあるとおりである。

現時点での主な考察結果は以下の通りである。第一に、履修学生の約 7 割がリーダーとしての経験をすでに持っていたこと、第二に、対象となった 3 つの授業において、リーダーシップに関す

る能力の自己評価の平均値が授業開始時と授業終了時を比較すると、単に授業終了時で上昇しただけでなく、授業ごとの目標に合わせた項目（例えば、「女性のキャリアと法制度」で「女性の労働に関わる問題に対する理解」の数値の上昇の度合いが他の項目の数値の上昇の度合いよりも大きかったこと）で上昇の度合いが大きかったこと、第三に、「リーダーシップを発揮したい」という意欲のある学生は授業の評価が高かったことである。本調査結果の詳細については、お茶の水女子大学教育機構紀要『高等教育と学生支援』第 9 巻（pp.12-19）にて「調査・実践報告」として発表した。

（3-1-3-2 表 1） 対象科目一覧と有効回答数

授業名	科目区分	対象学年	授業形態	主題と目標（シラバスより作成）	回答数（人）
お茶の水女子大学論	基礎講義	1-4年	講義	主に1年生を対象として、お茶の水女子大学の特色を知り、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講座で、下記の4つの要素から成り立っています。この講座を通して、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します。 【主たる構成要素】 1 学長によるオリエンテーション「お茶の水女子大学の教育と研究の理念」 2 お茶の水女子大学の歴史、社会的役割（過去～現在）を知る 3 お茶の水女子大学卒業生のロールモデルから学ぶ 4 リーダーシップ講演会から学ぶ	70
パーソナル・ブランディング	全学共通科目	1-4年	講義、演習	「人の記憶に残る自己発信」を可能にする「パーソナル・ブランディング」について学びます。理論のみでなく実践する場を通じて「個」を磨き、コミュニケーション力の向上をはかります。女性がリーダーシップを発揮し、活躍するための素地の養成を目標としています。	21
女性のキャリアと法制度	全学共通科目	1-4年	講義	この授業は、ジェンダー視点から「女性の労働」や現代のライフコース選択に関わる様々な問題について分析・考察し、働く女性に関する法制度について学ぶとともに、自分自身のキャリア形成について考えることを目的とします。	11

（3-1-3-2 表 2） 回答者の学部・学科・学年の人数

文教育学部				生活科学部			
37				36			
人文科	言語文化	人間社会科	芸術・表現行動	人間生活	食物栄養	人間環境科	心理
6	13	18	0	11	13	5	7

理学部					合計
29					
情報科	物理	生物	化学	数学	
1	10	9	5	4	102

学年	1	2	3	4	合計
	81	10	10	1	102

3-1-4 国内外におけるリーダーシップ教育に関する調査と研究

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

2017 年度よりリーダーシップ研究・教育に関して交流をしているベトナム女性学院が主催する国際シンポジウム“Women Entrepreneurs in the Industorial Revolution 4.0”に、三浦徹（副学長）、小林誠（グローバルリーダーシップ研究所・所長）が参加し、報告等を行った。国際シンポジウムの概要は以下の通りである。

（3-1-4 表 1）国際シンポジウムの概要

タイトル	International Conference “Women Entrepreneurs in the Industorial Revolution 4.0”「産業革命 4.0 における女性のアントレプレナーシップ」
日時	2018 年 10 月 18 日（木）
会場	ベトナム女性学院（ベトナム ハノイ市）
本学からの参加者	三浦徹副学長、小林誠 IGL 所長
プログラム	開会挨拶 トピック 1「社会的アントレプレナーシップの発展」 トピック 2「女性のスタートアップとイノヴェーション」 討論 昼食 トピック 3「アントレプレナーのリーダーシップにおける女性」 トピック 4「産業革命 4.0 における労働と雇用」 討論 結論と閉会

それぞれのトピックで 2～3 名の報告があり、その後の討論も含め、英語で実施された。三浦徹副学長は横田響子客員准教授との連名論文 “Fostering Women’s Entrepreneurship in Japan: Ochanomizu University Attempt in EDGE-NEXT Program Consortium” を報告し、トピック 4 の共同司会も務めた。小林誠 IGL 所長は全体の討論に参加した。

ベトナム女性学院はこうした大規模な企画を連続的に実施しており、今回もベトナムの研究者だけでなく、インドネシア、タイ、南アフリカ、韓国、米国などからの参加があった。設営も華やかで、テレビ取材もあるなど、かなり力を入れていることがわかる。アントレプレナーシップという概念は、市場経済地域だけでなく、社会主義経済を残している地域でも注目されており、国連開発計画などの国際機関でも多用するようなバズワードになっている。ここでそれをデジタル革命の中での女性のリーダーシップとつなげて概念化しようとする観点がシンポジウム全体を貫いており、とても示唆的であった。

なおシンポジウム前日には、ベトナム女性学院の所長と副所長らと会議を持ち、今後の研究連携について多々協議した。

3-1-5 社会人女性リーダー育成プログラム開発とその効果検証

【プロジェクトメンバー】

○内藤 章江（特任講師）、大木 直子（特任講師）、小濵 聖子（特任リサーチフェロー）、塚田 和美（研究所員／教授）

【プロジェクト内容】

社会人女性がリーダーシップを発揮し指導的立場に就くための「教育プログラム」を検討する。また、社会人女性がワーク・ライフ・バランスを保ちながら意欲的に学べる「場」の創造を目指した「社会人女性リーダー育成プログラム」を開発する。後者のプログラムは、「お茶大女性ビジネスリーダー育成塾：徽音塾」（2014 年 5 月開講、以後『徽音塾』と表記する）にて実施・適用し、受講生の反応やキャリアアップへの影響度合いなどからその効果を検証する。

このプロジェクトを通じて、社会のあらゆる分野において、2020 年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも 30％程度にする我が国のポジティブ・アクション実現に寄与し、女性が活躍できる社会の実現を目指す。

【プロジェクト進捗状況】

企業で指導的立場（上位の管理職）に就くことを目指す社会人女性を支援するために設立された「徽音塾」は開講より 5 年が経過した。塾生数は 195 名となり、多様な年齢、業種・職種の女性たちが、講義を通じて互いに磨き、塾生間の交流を深めている。2018 年度は、塾生に対する「徽音塾受講後のビジネスキャリアに関するアンケート」調査の実施を通じて本プロジェクトにおいて設定した教育プログラムの効果を測定した。調査の目的・概要、特徴的な結果は次の通りである。

＜調査概要＞

1. 調 査 目 的：徽音塾を受講する前と後におけるビジネスキャリアについて統計的に明らかにすること。
2. 調査対象者：2014 年 5 月～2018 年 11 月に徽音塾を受講した塾生（女性） 計 187 名
3. 調 査 方 法：インターネット調査 （調査期間：2018 年 12 月 25 日～2019 年 1 月 15 日）
4. 回 答 者 数：25 名 （回収率 13.4％）
5. 主な調査内容：
   - ・徽音塾を受講する前と後におけるビジネスキャリアについて
   - ・徽音塾受講後から現在までにおけるビジネスキャリアの変化
   - ・徽音塾の受講が現在のビジネスキャリアやビジネスキャリアに対する考え方に与える影響

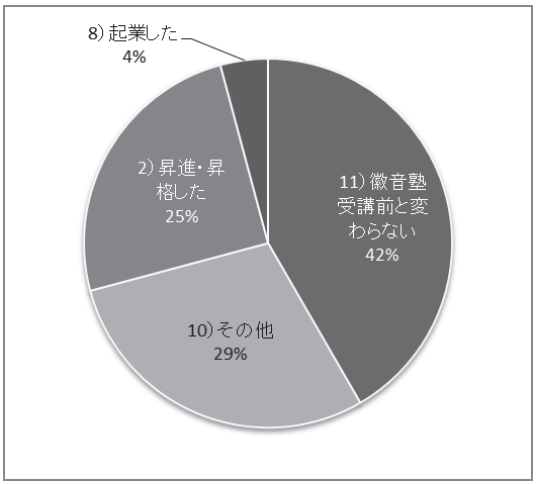
＜結果概要＞ ※特徴的な結果についてのみ抜粋・掲載

「徽音塾受講後から現在までに、あなたのビジネスキャリアにどのような変化がありましたか」の質問に対して「徽音塾受講前と変わらない」が 42％（10 名）と最も多いものの、「昇進・昇格した」は

25%（6 名）認められた。また、「その他」の回答は 29%（7 名）であり、その内容は以下の通りである。

・海外で仕事した。
・スキルアップのため保有資格の上級コースを受講中。
・昇進したい意欲が増したが、産休（現在）は長期間取る予定。
・これから転職するきっかけとなった。
・資格試験に合格した。
・ビジネスが軌道に乗ったが、直接関係はないと思います。
・部署異動した。
・事務職から志望していた企画職に異動となった。

昇進・昇格やその他の回答のように、徽音塾受講後はビジネスキャリアに何かしらの変化があったとの回答が約半数を占め、徽音塾がその変化のきっかけづくりに寄与できた可能性が示唆された。



（3-1-5 図 1） 徽音塾受講後から現在までにおける塾生のビジネスキャリアの変化（n=25）

徽音塾の受講が現在のビジネスキャリアやビジネスキャリアに対する考え方に影響を与えたかどうかについて調査した結果、「影響を与えた」の回答は 80%（20 名）を占めた。「影響を与えた」と回答した 20 名を対象に、特にどの講座がどのようなところに影響を与えたのかについてさらに調査（自由回答、記述式）したところ、以下の意見（回答の一部を抜粋）が得られた。

・女性のエンパワーメントを実際にされている方から聞けたこと。
・貴大学の職員や他企業の方々との交流を通して、新たな気付きを得たり、視野を広げることができた。
・企業会計講座を学び、会社についての評価方法を学べた。ビジネスの基礎知識を学べたことで自信がついた。

・新規事業企画に積極的にチャレンジするようになった。
・多方面で活躍されている講師陣や、業界を越えた塾生との交流が大変刺激になった。
・受講当初は直接業務には関係なく、教養として学ぼうという程度に財務会計を受講したが、その後まさにその知識が役立つ部署に異動となり、受講していてよかったと思った。
・転職を考えるきっかけとなった。
・決算書の見方についての会計学の講座が業務の役に立った。
・角田さんの講座（5月講座）。妊娠、出産、育児を自己都合による退職の理由にしなくてもいいと思えるようになった。
・希望していない職制に就いたが、考え方やマインドをコントロールしやすくなった。
・経営戦略の講座を受け、MBA を目指したくなった。
・調達部門で勤務していたので、2月「企業と法律」を受講し、取引に関する法律（独占禁止法等）について概観できたことは、非常に有用だった。
・春学期の部分受講でうけたリーダーシップ論が、マネジメント職に就くにあたり、気付きを与えてくれている。
・最近、会社の人事研修も徽音塾のような形式になってきた。自信をもって会社の人事研修に臨めるようになった。
・経営戦略、リーダーシップなど、管理職の目線がよくわかった。
・講座で得た知識が業務上、役立った。
・初年度の講座を受講しましたが岩田先生（5月講座）はじめ先生方の「自分史」「仕事への向き合い方」に影響を受けた。
・企業会計におけるマクロ経済の見方はとても面白く、世の中のお金の流れに興味をもちましたが、自分は大企業に属しているわけではないので、キャリアに影響はありませんでした。
・社会人 10 数年目の受講で、ジェンダー論を学び直した際、若い受講生の方とワークライフバランスの考え方が違ってきていることに気づき、世代という面で視野を広げるとともに、自分の在り方を見直すきっかけになりました。

開講から 5 年経過した徽音塾は、社会人女性がリーダーシップを発揮し指導的立場に就くための「教育プログラム」として、また、受講者が変化する「きっかけづくり」として機能していることが明らかとなった。これらの結果から、指導的地位に女性が占める割合を向上させるためには、女性自身が自分の今後におけるキャリアについて積極的に見つめる時間を持つことが大切であり、自己肯定感と向上心を高め、異分野・異業種の人々との交流をはかる教育プログラムを研修として受講させることが重要と考える。今後は、教育プログラムのさらなる改善とその効果の検証、ならびに既に複数講座受講した塾生や既に上位職に着任している女性向けの講座（アドバンスコース）、さらには現状を変えるべく、男性上位職者への研修も検討する必要があると考える。

3-1-6　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

【プロジェクトメンバー】

○内藤　章江（特任講師）、小濵　聖子（特任リサーチフェロー）、塚田　和美（部門長／教授）

【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。このプロジェクトを通じて、教育研究機関における「21 世紀型ワーク・ライフ・バランス」を提案し、雇用環境整備と支援による効果の「見える化」を目指す。

【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。2018 年度は常勤の教職員 168 名からアンケート調査結果を回収した。

また、本学の「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）を開発した。この「お茶大インデックス」を用いて、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。2018 年度は調査を実施せず、これまでの評価結果の分析を改めて行い、経年変化における特徴を抽出し、さらに協力機関からの意見等をもとにインデックスの改定に向けた準備を進めた。

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」を導入・実施している。

2018 年度に本学で実施した「雇用環境整備と研究者支援に関するアンケート」調査、研究者支援の効果についての調査概要及び結果は以下の通りである。また、「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については、これまでに調査した結果を分析してまとめることとした。

1. 本学における雇用環境整備状況と研究者支援

本学の雇用環境を整備し、研究者を支援するための資料を得ることを目的とし、常勤の教職員383 名を対象としたアンケート調査を 2018 年 11～12 月に実施した。実施期間、主な質問項目、調査票の配布・回収状況、調査結果の要旨は以下のとおりである。

1）実施期間と調査対象者

・調査期間　2018 年 11 月 30 日（金）～12 月 14 日（金）　※12 月 14 日（金）に回収
・調査対象者　本学の常勤教職員　383 名
【内訳】・教員（特任含む）283 名　・職員　100 名
・有効回答数　168 名（43.9%）
【内訳】・教員（特任含む）123 名（43.5%）　・職員　39 名（39.0%）
※職位未回答者 6 名

2）主な質問項目

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

◎本学の男女共同参画の推進のための取組について
・男女共同参画の推進状況と推進・維持のために必要なこと
・子育てや介護、看護と業務（研究）との両立のために、あればよい支援
・現在、子育て（妊娠中、出産後）や介護と業務（研究）の両立の可否（該当者のみ回答）

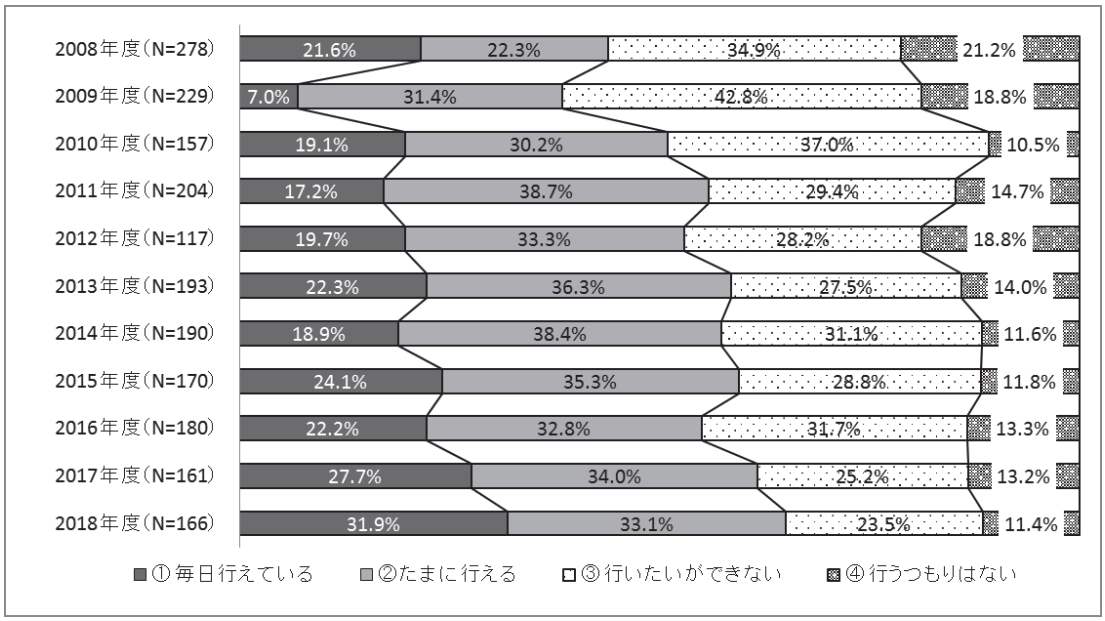
◎本学が実施・整備した制度や支援、施設・設備、取組の認知度と利用状況

◎フェイスシート
・年齢、性別、職位、子どもの有無、子どもの年齢

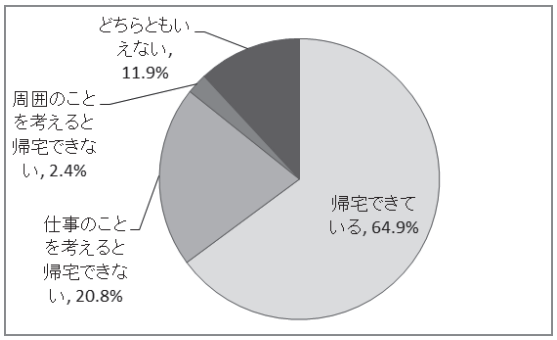
3）調査結果（概要）　※（3-1-6　図 1～図 8）

・教職員の 65%は 9 時-5 時勤務（職務によっては 8 時間程度の勤務）を「行えている」と回答した。
・5 時以降心おきなく帰宅できていると回答する人が前年度より 4.5%増加して 64.9%となった。
・定時帰宅アナウンスにより、定時帰宅を意識する人は前年度とほぼ同じ 40.4%であった。
・子育て中の女性研究者に対する支援への賛成意見は 83.1%であった。

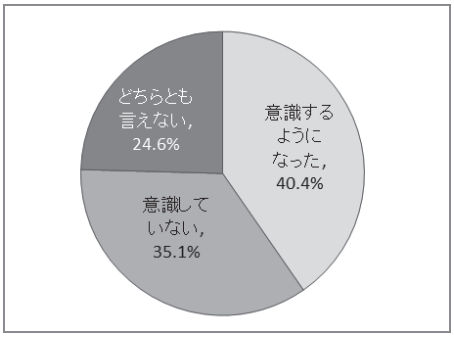
・一時支援（介護、看護、妊娠中、産休・育休明け）制度に対する反対意見は 0%であり、賛成が大多数（90.5%）となった。
・教職員の 66.7%が「仕事と生活のバランスがとれている」と回答した（前年度より 2.3%増）。
・教職員の 92.9%は「多様な働き方を尊重する雰囲気が醸成されている」と回答した（前年度より 4.8%増）。
・教職員の 93.5%が「本学における男女共同参画は進んでいる」と回答した（前年度とほぼ同じ）。
・本学が実施・整備した制度や支援、施設・設備、取組の認知度と利用状況は（3-1-6表1）に示す。



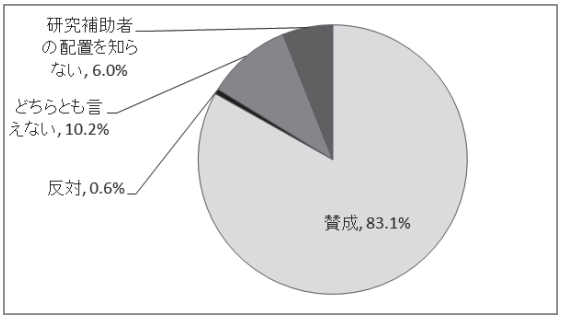
（3-1-6 図 1）教職員の「勤務時間 9 時-5 時」実施状況の経年変化



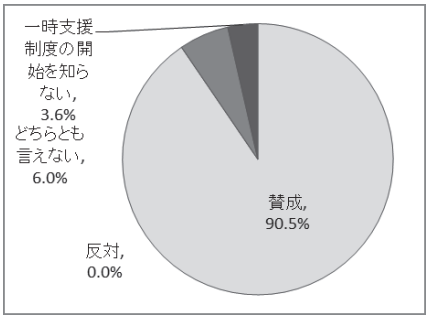
（3-1-6 図 2）5 時以降「心おきなく帰宅」の実施状況（N=168）



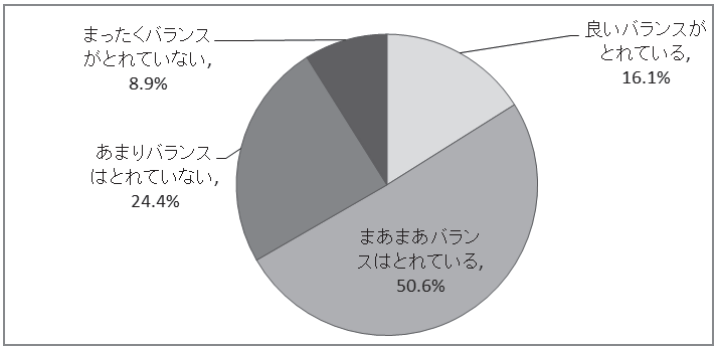
（3-1-6 図 3）定時帰宅アナウンスの効果（N=114）



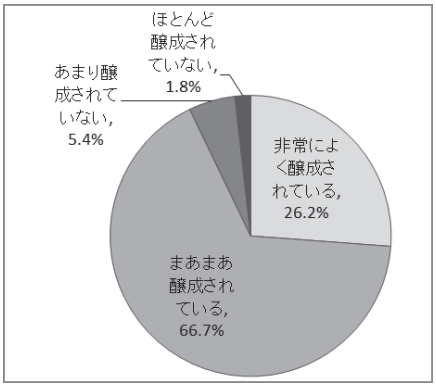
（3-1-6 図 4）研究補助者の配置制度への賛否（N=166）



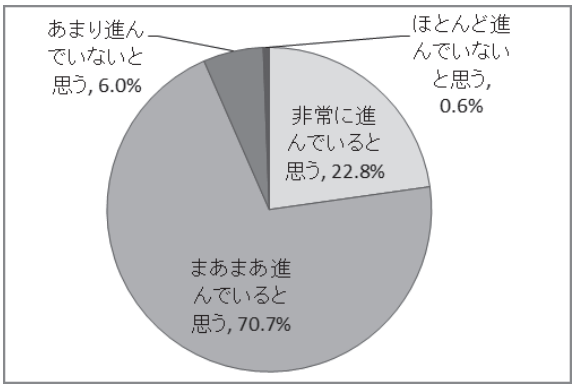
（3-1-6 図 5） 一時支援（介護、看護、妊娠中、産休・育休明け）制度への賛否（N=168）



（3-1-6 図 6）現在の仕事と生活のバランス状況（N=168）



（3-1-6 図 7） 働き方の多様性を尊重する雰囲気の醸成（N=168）



（3-1-6 図 8） 本学の男女共同参画の推進状況について（N=167）

（3-1-6 表 1）本学が実施・整備した制度や支援、施設・設備、取組の認知度と利用状況（n＝161）

本学が実施・整備した制度や支援、施設・設備、取組			制度や支援、施設・設備、取組の説明	知っている	利用・参加したことがある
本学で制定した制度と情報の公開状況	1	男女共同参画宣言	本学の歴史的使命と社会的要請を踏まえ、基本方針にもとづき、男女共同参画を推進し、男女共同参画社会実現のため積極的に寄与することを宣言しています。内容は本学ホームページに掲載しています。	105	
	2	ポジティブ・アクション	政府全体の目標を踏まえ、本学における現状把握や分析に基づく「女性教職員の採用及び管理職への登用に係る目標の設定」及び「具体的な取組」を推進するとともに、勤務環境の整備等を図り、男女共同参画社会の実現に資することを目的とした男女共同参画推進のためのポジティブ・アクションを策定しています。内容は本学ホームページに掲載しています。	54	
	3	女性活躍推進対策行動計画	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、すべての職員が仕事で能力を十分に発揮するとともに、仕事と家庭を両立できる働きやすい職場環境を作るために女性活躍推進対策行動計画を策定しています。内容は本学ホームページに掲載しています。	57	
	4	女性の活躍に関する情報	本学における労働者に占める女性労働者の割合について、本学ホームページに雇用管理区分による内訳を掲載しています。	65	
	5	女性役員、管理職登用目標割合の公表	国立大学法人としての公表事項として、本学が設定した女性役員、管理職登用目標の割合を本学ホームページに掲載しています。	60	
	6	次世代育成支援対策行動計画を策定	職員が仕事と子育てを両立させながら働きやすい環境をつくると共に、すべての職員がその能力を十分に発揮できる計画を策定しています。内容は本学ホームページに掲載しています。	53	
	7	次世代認定マーク「くるみん」を取得	平成25年2月14日付けで東京労働局より次世代育成支援対策推進法（第13条）に基づく基準適合一般事業主に認定され、次世代認定マーク「くるみん」を取得しています。	84	
	8	お茶の水女子大学の「ワーク・ライフ・バランス」の支援活動の配信	本学のリーダーシップ養成教育研究センターが内閣府の「カエルの星」として認定されたことに伴い、2013年3月7日より政府インターネットテレビにおいて本学の「ワーク・ライフ・バランス」の支援活動の内容が配信されています。	56	1
	9	お茶の水女子大学賞の設立	平成25年度より自然科学、人文社会科学、生命科学とその関連領域科学、家政学・生活科学の発展と、若手女性研究者の活躍を願ってお茶の水女子大学賞を設立しました。お茶の水女子大学賞は2017年4月現在、「湯浅年子賞」、「黒田チカ賞」、「小泉郁子賞」、「保井コノ賞」、「辻村みちよ賞」の5つが設立されています。	113	
	10	両立支援に関わる相談窓口と制度概要	両立支援に関わる相談窓口と制度概要について、Aipoに掲載されています。（「両立支援」で検索） 初任者研修時に配布されます。 【利用対象者：教員、職員】	55	1
	11	女性研究者のための研究継続奨励型「特別研究員（みがかずば研究員）制度」	本学では平成24年度より、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）制度を導入しました。すぐれた女性研究者の継続的な研究活動を支援するとともに、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ます。 【応募対象者：常勤職に就いていない女性研究者（本学卒業生以外も可）】	130	
子育て支援	12	子育て中の女性研究者支援	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っている本学所属の常勤女性教員（研究者）を対象に、研究補助者を配置する支援を実施しています。【利用対象者：常勤の女性教員】	132	3
	13	学内研究者の一時支援	本学では、男女共同参画の観点に立ち、研究者本人または配偶者の妊娠中や出産後、親族の介護や病気看護に携わる学内研究者の一時的支援を2010年度から開始しました。【利用対象者：常勤の教員（性別不問）】	117	4
	14	育児支援奨学金	本学の正規学生で、本学が設置する保育所（いずみナーサリー）を利用する者が申請できる本学独自の奨学金であり、保育料の半額を育児支援奨学金として授与しています。【利用対象者：学生】	103	
	15	一時保育サポート	2011年度より、土・日・祝の全学的行事や入試業務日に臨時託児室を開設し、本学教職員の子どもの一時預かりを実施しています。 【利用対象者：教員、職員、学生】	123	1
子育て支援施設・設備	16	いずみナーサリー	本学の教職員と学生のための乳児保育施設です。入所対象児は生後6か月から4月1日現在で満3歳未満となります。 【利用対象者：教員、職員、学生】	152	9
	17	文京区立お茶の水女子大学こども園	お茶の水女子大学と文京区は、子育て支援の推進と幼児教育の質の向上をめざし、認可保育所に幼稚園機能をそなえた、区立初の保育所型認定こども園を大学内に開設しました。こども園の運営は、文京区から委託を受け、大学が実施しています。0歳児からの教育・保育カリキュラムの開発と実践を目的としています。	145	2
	18	大塚宿舎（子どもと一緒に宿泊可能な部屋）	教職員用独身寮「大塚宿舎」のうち3部屋については子どもと一緒に宿泊可能な設備を整備しています。施設課に申し込むことで利用可能です。（最長1週間利用可能） 【利用対象者：教員、職員、学生、来学者】	125	1
	19	ベビールーム	生活科学部本館2の1階に設置されています。ベビールームにはベビーベッドや調乳専用の温水器が完備されています。授乳・搾乳スペースはカーテンで仕切られており、食事を温める電子レンジ、飲み物等を冷やす冷蔵庫、子ども用のおもちゃ、絵本もあります。 【利用対象者：教員、職員、学生、来学者】	90	4
	20	おむつ替えトイレ	学内には12か所（附属学校も含む）のおむつ替え場所があります。【利用対象者：教員、職員、学生、来学者】	93	4
グローバルリーダーシップ研究所による取組	21	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」は、研究教育機関における雇用環境の自己評価指標（働きやすい雇用環境を構築するためのチェックシート）であり、本学の「女性研究者支援モデル育成」事業（2006年度～2008年度）の成果の一部として開発したものです。	50	
	22	COSMOSメールマガジン	本学に所属する教員（非常勤、研究員、博士研究員含む）、事務職員、学生の皆様に、本学で実施する「子育て支援」、「介護・看護支援」、「研究者支援」をより深く知っていただき、活用していただくための「COSMOSメールマガジン」を毎月1回（月初め）配信しています。（登録制） 【利用対象者：教員、職員、学生】	69	1
	23	COSMOS人材バンク	本学の教職員の補助的業務（研究／実験／事務補助など）を、本学の卒業生・修了生・博士課程在学中の学生に紹介させていただくシステムです。本学の教職員が学内業務（アルバイト）を依頼することができます。 【利用対象者：教員、職員　登録対象者：本学卒業生、本学在籍中の大学院生】	86	5
	24	子育てサロン	昼食をとりながら子育てについて語る懇談会「子育てサロン」を開催しています。（昼食は持ち寄りです）また、子育ての専門家をゲストにお招きして、テーマを設けてお話をすることもあります。 【参加対象者：教員、職員、学生】	101	5
	25	学内で子どもと一緒に遊ぼう企画「子どもの世界をのぞいてみよう」	子どもと接することの楽しさを実感し、子どもの成長を社会全体で育てることを考えていただく機会の提供を目的として、本学学生・教職員を対象に、学内保育施設いずみナーサリーおよび文京区立お茶の水女子大学こども園の見学会・子どもたちとのふれあい遊びを開催しています。 【参加対象者：教員、職員、学生】	85	8
	26	工学系企業の見学会及び女性職員との懇談会	女子学生の工学系分野に対する関心を高め、企業におけるモノづくりへの理解をいっそう深めてもらうために、工学系企業の見学会を開催しています。ものづくりの現場見学のみならず、女性社員との懇談会も実施しています。2017年度は日本IBM、ブリヂストン社にて開催しました。 【参加対象者：学生】	59	
	27	ロールモデル集	卒業生インタビュー、工学系分野で活躍する女性達のロールモデル集をグローバルリーダーシップ研究所HPに掲載しています。 【利用対象者：どなたでも】	57	0
	28	女性研究者研究支援活動支援事業（連携型）の実施	2014年度～2016年度にかけて、お茶大、芝浦工大、NIMSの3機関が協働・連携し、国内における「工学系の女性研究者比率の向上」という困難な課題に挑みました。さらに、学部学生から上位職研究者までを対象に、新しい「工学系女性研究者比率向上の好循環モデル」を構築し、教育・研究機関や企業・自治体への波及と普及を目指した取組を実施しました。	56	
	29	グローバルリーダーシップ研究所	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る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」として、グローバル女性リーダー育成研究機構内に設置されました。リーダーシップ教育研究、ダイバーシティ推進、比較日本学教育研究の3部門で構成されており、ダイバーシティ推進部門が本調査を担当しています。	129	
	30	どれも知らない	上記の施設・設備、取組を**一切知らない方**は、**こちらに○**をつけてください。	1	

2. 女性研究者支援活動を実施する教育研究機関の雇用環境整備状況

「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。調査に使用したお茶大インデックスを（3-1-6 図 9）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）

【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（フィフティ）

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の当てはまるものひとつに○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。今後の活動の参考になれば幸いです。

			チェック項目	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ
1・全学的な支援体制	組織	1	女性研究者を支援する組織の設置	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	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システムの導入	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システムの導入	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システムの導入	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システムの導入	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研究分野別に設定	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	子育て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（心おきなく休宅できる体制）	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	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	全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	女性休養室の設置	していない	している	活用されている
		17	授乳室・多目的トイレの設置	していない	している	活用されている
		18	保育施設の設置	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（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（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学内宿泊施設の整備（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』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	子育てと研究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	子育て中の女性研究者を支援するための研究補助者の配置	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	子育て中の女性研究者のキャリアアップ支援（セミナー・国際活動など）	していない	している	活用されている
		32	研究補助者のキャリアアップ支援	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（情報バンクの構築）	33	ホームページによる情報発信	していない	している	活用されている
		34	子育て支援のための冊子作成	していない	している	活用されている
		35	子育て中の女性研究者を支援するための人材バンク構築	していない	している	活用されている
		36	女性研究者を支援するためのロールモデル情報の発信	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・地域との連携	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	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	39	女子中高校生向け体験授業（学内・学外）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	全職員向け女性研究者を支援するための情報発信（メール・新聞・掲示）	していない	している	継続している
		44	子育て支援に関する勉強会・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	男女共同参画に対する意識啓発	していない	している	継続している
		49	ダイバーシティ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	0 点	点	点
			合計	/100		

「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時を除き、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。

（3-1-6 図 9） お茶大インデックス

2010 年度から 2017 年度の調査概要と調査結果は以下のとおりである。

1）調査概要

2010 年度から 2017 年度における調査概要一覧を（3-1-6 表 2） に示す。

（3-1-6 表 2） 2010 年度から 2017 年度における調査概要一覧

実施年度	調査実施日	調査方法	送付機関	回収数
2010 年度	2010 年 10 月 5 日（火） ～6 日（水）	女性研究者支援システム改革プログラム事業合同シンポジウム会場にて参加機関に呼びかけて実施	送付せず、シンポジウム会場内にて 52 機関に配布	33 機関 （回収率 63.5%）
2011 年度	2011 年 12 月 9 日（金） ～2012 年 1 月 20 日（金）	Excel で回答可能な「お茶大インデックス」をメールにて送付・回収	科学技術振興調整費・女性研究者支援モデル育成事業（H18～H22）採択 55 機関、及び女性研究者研究活動支援事業選定（H23）10 機関の計 65 機関	32 機関 （回収率 49.2%）
2012 年度	2012 年 11 月 29 日（木） ～2013 年 1 月 21 日（月）	同上	科学技術振興調整費・女性研究者支援モデル育成事業（H18～H22）採択 55 機関、及び女性研究者研究活動支援事業選定（H23～H24）20 機関の計 75 機関	36 機関 （回収率 48.0%）
2013 年度	2013 年 12 月 13 日（金） ～2014 年 3 月 3 日（月）	同上	科学技術振興調整費・女性研究者支援モデル育成事業（H18～H22）採択 55 機関、及び女性研究者研究活動支援事業選定（H23～H25） 34 機関の計 89 機関	37 機関 （回収率 41.6%）
2014 年度	2015 年 1 月 9 日（金） ～2 月 20 日（金）	同上	科学技術振興調整費・女性研究者支援モデル育成事業（H18～H22）採択 55 機関、及び女性研究者研究活動支援事業選定（H23～H26） 43 機関の計 98 機関	46 機関 （回収率 46.9%）
2015 年度	2016 年 1 月 5 日（火） ～2 月 19 日（金）	同上	同上	42 機関 （回収率 42.9%）
2016 年度	2016 年 11 月 22 日（火） ～2017 年 1 月 18 日（水）	Excel で回答可能な「お茶大インデックス」をメールにて送付し、Plone を用いて評価結果と活用方法についてのアンケート調査を実施。	同上	41 機関 （回収率 41.8%）
2017 年度	2017 年 12 月 7 日（木） ～2018 年 1 月 19 日（金）	同上	科学技術振興調整費・女性研究者支援モデル育成事業（H18～H22）採択機関、及び女性研究者研究活動支援事業選定（H23～H29）機関の計 100 機関	38 機関 （回収率 38.0%）

2）調査結果の概要

お茶大インデックス 50 項目のうち、各年度における最高得点項目（3-1-6 表 3）と最低得点項目（3-1-6 表 4）を示す。最高得点項目は、調査開始時の 2010 年度から 2014 年度まで（1）女性研究者を支援する組織の設置、（33）ホームページによる情報発信、（45）ハラスメントを防止するための取組、など 1〜2 項目であったが、2015 年度以降は、（29）子育て中の女性研究者を支援するための研究補助者の配置、（33）ホームページによる情報発信、（45）ハラスメントを防止するための取組、（48）男女共同参画に対する意識啓発、など複数の項目で高得点となり、雇用環境整備の促進状況がわかる。

一方、最低得点項目をみると、（21）子育てを支援するための学内宿泊施設の設置（他機関との連携も可）、（28）学生・院生に対する子育て支援のための育児奨学金制度の導入、の 2 項目が調査開始時から出現しており、子育てを支援するための学内宿泊施設の設置や学生・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は雇用環境の整備が促進した今現在においても、設置場所や予算の確保が難しい取組と言える。

（3-1-6 表 3） 各年度におけるお茶大インデックス最高得点項目

調査実施年度	項目名	得点（2 点満点）
2010 年度	（1）女性研究者を支援する組織の設置	1.9
2011 年度	（1）女性研究者を支援する組織の設置	1.9
	（33）ホームページによる情報発信	
2012 年度	（45）ハラスメントを防止するための取組	2.0
2013 年度	（1）女性研究者を支援する組織の設置	1.9
	（45）ハラスメントを防止するための取組	
2014 年度	（1）女性研究者を支援する組織の設置	1.9
	（45）ハラスメントを防止するための取組	
2015 年度	（1）女性研究者を支援する組織の設置	1.9
	（29）子育て中の女性研究者を支援するための研究補助者の配置	
	（33）ホームページによる情報発信	
	（45）ハラスメントを防止するための取組	
	（48）男女共同参画に対する意識啓発	
2016 年度	（1）女性研究者を支援する組織の設置	1.9
	（33）ホームページによる情報発信	
	（45）ハラスメントを防止するための取組	
2017 年度	（29）子育て中の女性研究者を支援するための研究補助者の配置	2.0
	（33）ホームページによる情報発信	
	（45）ハラスメントを防止するための取組	

（3-1-6 表 4） 各年度におけるお茶大インデックス最低得点項目

調査実施年度	項目名	得点（2 点満点）
2010 年度	(21) 子育てを支援するための学内宿泊施設の設置（他機関との連携も可）	0.1
2011 年度	(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	0.1
2012 年度	(21) 子育てを支援するための学内宿泊施設の設置（他機関との連携も可）	0.1
	(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	
2013 年度	(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	0.1
2014 年度	(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	0.1
2015 年度	(21) 子育てを支援するための学内宿泊施設の設置（他機関との連携も可）	0.1
	(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	
2016 年度	(21) 子育てを支援するための学内宿泊施設の設置（他機関との連携も可）	0.1
	(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	
2017 年度	(21) 子育てを支援するための学内宿泊施設の設置（他機関との連携も可）	0.1
	(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	

3） 2010 年度から 2017 年度における評価得点平均値の推移

2010 年度から 2017 年度の各年度における評価得点平均値の推移をみるために、各年度における総合得点平均値とお茶大インデックスを「組織」、「勤務体制」、「子育て支援」、「研究教育支援」、「情報支援」、「次世代育成の取組」、「意識啓発の取組」の 7 項目に大分類し、それぞれに得点平均値を算出して（3-1-6 表 5）を作成した。

（3-1-6 表 5） 2010 年度から 2017 年度における評価得点平均値の推移

年度	総合得点	1.全学的な支援体制		2.女性研究者支援		3.情報支援	4.意識啓発	
		組　織	勤務体制	子育て支援	研究教育支援	情報支援	次世代育成の取組	意識啓発の取組
	100	18	12	12	22	12	8	16
2010年度	48.76	9.67	4.70	5.21	9.58	6.24	3.94	9.42
2011年度	52.66	9.78	5.31	4.75	10.78	7.13	4.41	10.50
2012年度	54.58	9.89	6.03	4.83	11.28	6.92	4.50	11.14
2013年度	55.51	10.05	5.97	5.41	10.92	7.30	4.43	11.43
2014年度	58.76	10.17	5.20	5.11	10.72	7.50	5.04	11.33
2015年度	60.10	10.79	5.60	5.90	12.14	8.29	5.24	12.14
2016年度	61.80	10.83	6.20	6.15	12.78	8.05	5.32	12.49
2017年度	62.39	11.08	6.50	5.71	12.82	8.21	5.55	12.53

* 各項目下の数値は満点の場合における評価得点を示している。

総合得点についてみると、2010 年度は 48.76 点であったが、2017 年度には 62.39 点となり、調査開始から年々得点が上昇し、8 年後には 13.63 点増となった。支援 7 項目について 2010 年度から 2017 年度までの得点推移をみると、「組織」は 1.41 点増、「勤務体制」は 1.80 点増、「子育て支援」は 0.5 点増、「研究教育支援」は 3.24 点増、「情報支援」は 1.97 点増、「次世代育成の取組」は 1.61 点増、「意識啓発の取組」は 3.11 点の大幅増となり、この 8 年間で啓発活動に力を入れている機関が増加していることがわかる。

4） 2010 年度から 2017 年度における各項目の評定平均値の推移

2010 年度から 2017 年度におけるお茶大インデックス 50 項目それぞれにおける評定平均値の推移について、(3-1-6 図 10)から(3-1-6 図 18)に示す。

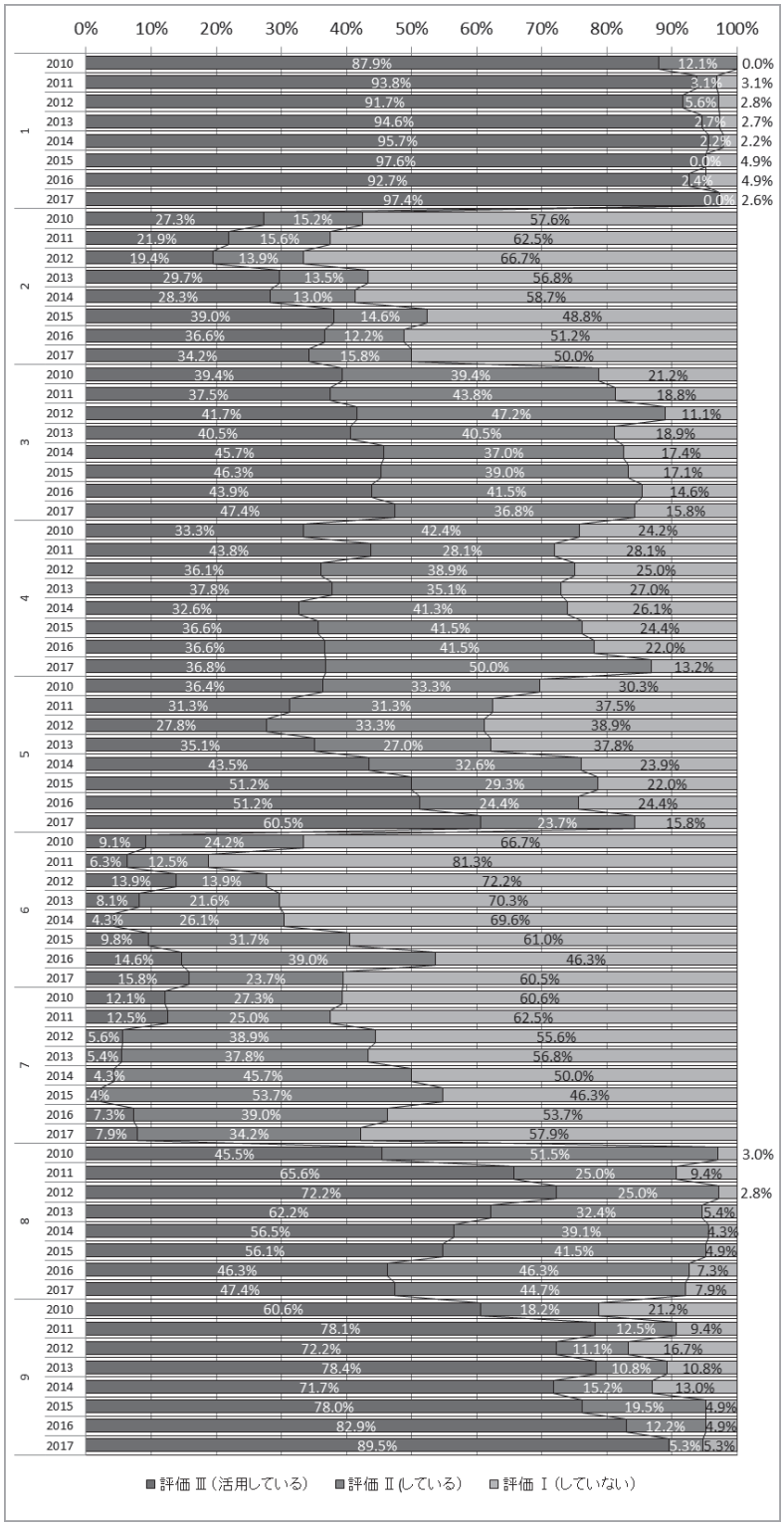
＜全学的な支援体制＞

(3-1-6 図 10)「組織」項目(1～9)の評定平均値についてみると、2010 年度～2017 年度の 8 年間において「評価Ⅲ:活用している」と「評価Ⅱ:している」の評価を合わせると 80%以上になる項目は、(1)女性研究者を支援する組織の設置、(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の 2 項目であり、中でも(1)女性研究者を支援する組織の設置は「評価Ⅲ:活用している」の評価は各年度 90%以上となっていることがわかる。また、(3)公正で透明性の高い公募を行うためのシステムの導入、については調査初年度の 2010 年度の翌年度(2011 年度)から「評価Ⅲ:活用している」と「評価Ⅱ:している」の回答割合が 80%を超えていることがわかる。

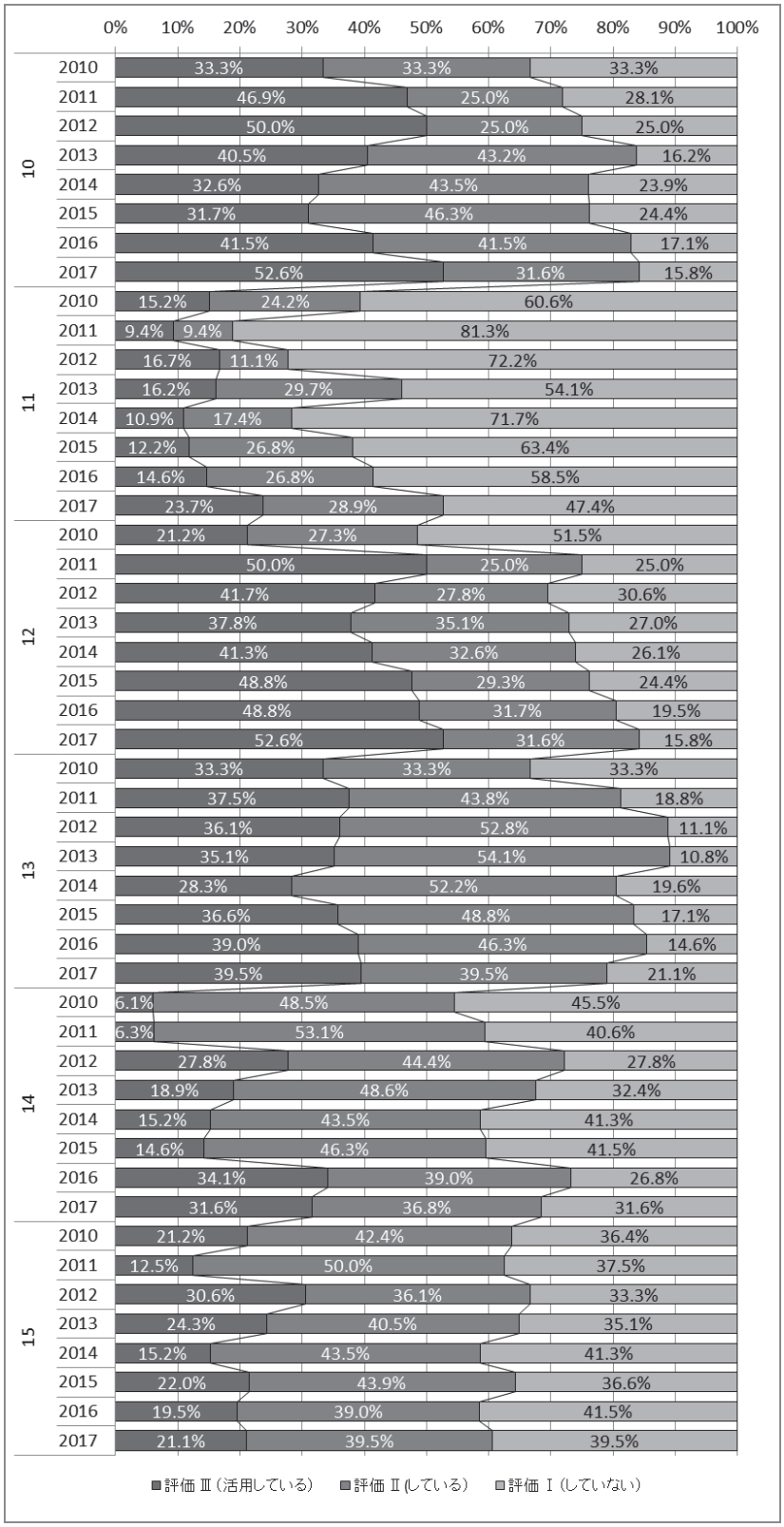
一方、「評価Ⅲ:活用している」と「評価Ⅱ:している」の評価の合計が 50%を下回ることが多い項目は、(2)外部評価委員会の設置、(6)女性を管理職に登用するシステムの導入、(7)女性研究者を採用する目標値を研究分野別に設定、であった。経年変化を確認したところ、(2)外部評価委員会の設置については、2015 年度以降に「評価Ⅲ:活用している」と「評価Ⅱ:している」の合計が 50%ほどとなった。これは、女性研究者支援事業に採択された機関が事業評価のためにも外部評価委員会を設置することが多いことも影響していると考える。(6)女性を管理職に登用するシステムの導入については、調査初年度(2010 年度)と比較すると「評価Ⅲ:活用している」と「評価Ⅱ:している」の回答割合は高くなる傾向がみられ、各機関が女性を管理職に登用するための努力を重ねている様子がうかがえる。

(3-1-6 図 11)「勤務体制」項目(10～15)の評定平均値についてみると、2010 年度～2017 年度の 8 年間において「評価Ⅲ:活用している」と「評価Ⅱ:している」の評価を合わせると 80%以上になる項目は、「組織」項目と比較して少ないことがわかる。(10)業務を効率化するための取組、(12)定時帰宅日の設定については、調査初年度(2010 年度)から概ね右肩上がりに「評価Ⅲ:活用している」と「評価Ⅱ:している」の回答割合が増加していることがわかる。(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)については、「勤務体制」項目の中でも「評価Ⅲ:活用している」と「評価Ⅱ:している」の回答割合が低いものの、その回答割合は年々微増しており、子どもの迎えを心おきなくできるよう、また、間に合うように時間途中退室や欠席ができるようにする、

公式な会議は 5 時よりも前の時間に行うなど働き方に対する考え方や仕組みが少しずつ変化・改善されている様子がうかがえる。



（3-1-6 図 10） 2010 年度から 2017 年度におけるお茶大インデックス
「組織」項目（1～9）の評定平均値（回答割合表示）



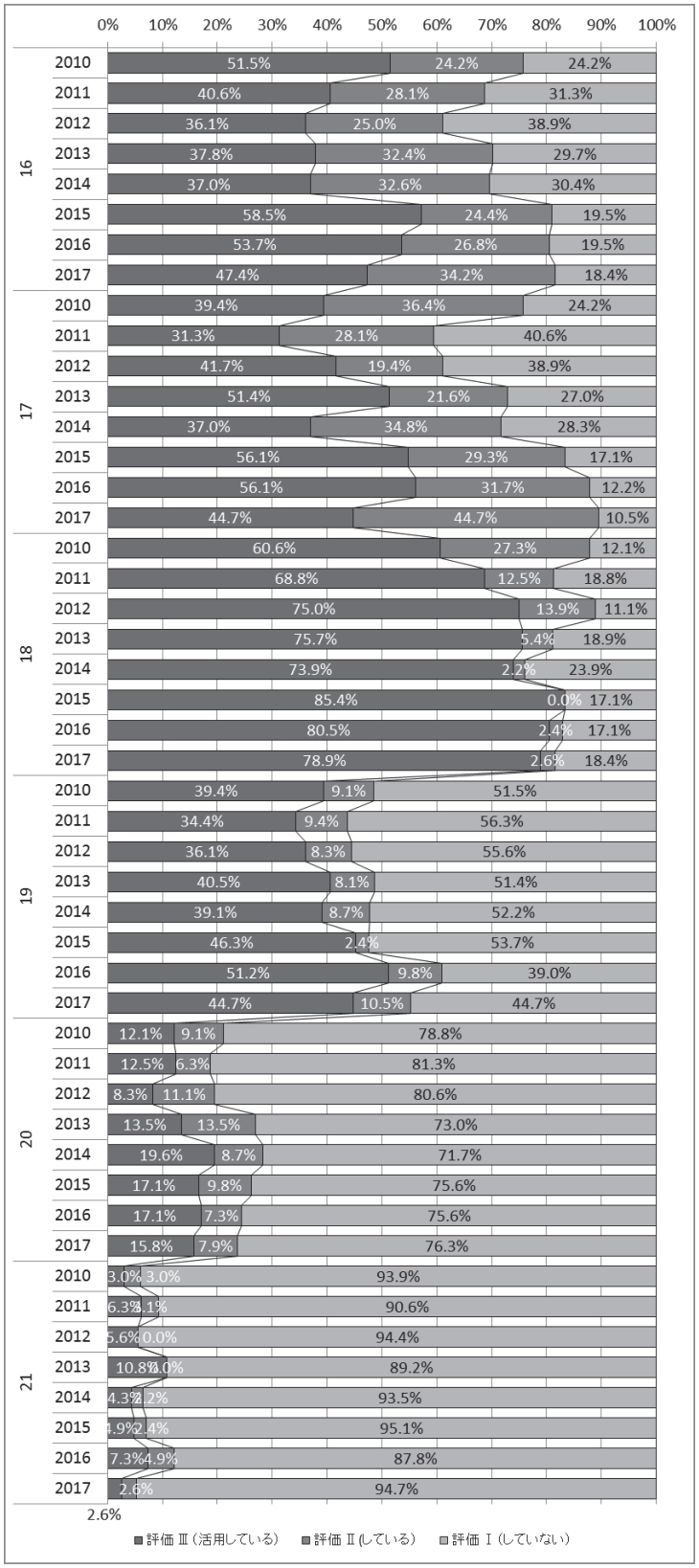
（3-1-6 図 11） 2010 年度から 2017 年度におけるお茶大インデックス
「勤務体制」項目（10～15）の評定平均値（回答割合表示）

＜女性研究者支援＞

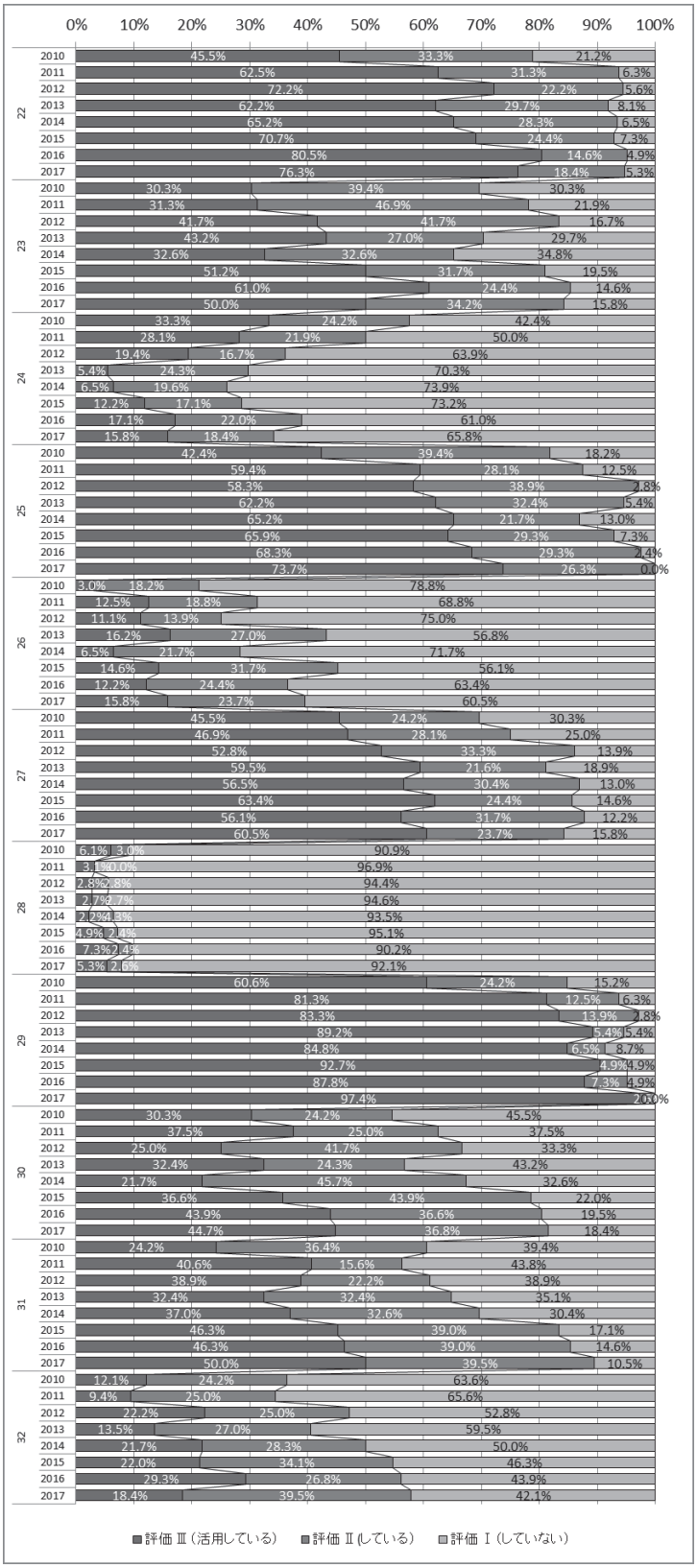
（3-1-6 図 12）「子育て支援」項目（16～21）の評定平均値についてみると、2010 年度～2017 年度の 8 年間において「評価Ⅲ：活用している」と「評価Ⅱ：している」の評価を合わせると概ね 80%以上になる項目は、（18）保育施設の設置であることがわかる。この結果から、研究者支援事業を実施している機関の多くは保育施設を設置している様子がうかがえる。（19）病児・病後児保育施設の設置 （他機関との連携も可）、（20）学童保育施設の設置 （他機関との連携も可）の設置も微増ではあるが、年々「評価Ⅲ：活用している」と「評価Ⅱ：している」の回答割合が増加しており、女性研究者を支援する取組として「子どもを預ける場所」の整備が重要視されていることがわかる。なお、（21）子育てを支援するための学内宿泊施設の整備 （他機関との連携も可）については、調査開始時（2010 年度）より「評価Ⅲ：活用している」と「評価Ⅱ：している」の回答割合は低く、8 年間その評価に変化が見られないことがわかる。

（3-1-6 図 13）「研究者支援」項目（22～32）の評定平均値についてみると、2010 年度～2017 年度の 8 年間において「評価Ⅲ：活用している」と「評価Ⅱ：している」の評価を合わせると 80%以上になる項目は、（25）『次世代育成支援対策行動計画』の周知、（29）子育て中の女性研究者を支援するための研究補助者の配置、であり、特に（29）子育て中の女性研究者を支援するための研究補助者の配置は「評価Ⅲ：活用している」の回答割合が高いことがわかる。また、（30）女性研究者を支援するためのメンター制度の導入、（31）子育て中の女性研究者のキャリアアップ支援 （セミナー・国際活動など）、（32）研究補助者のキャリアアップ支援については「評価Ⅲ：活用している」と「評価Ⅱ：している」の評価が年々増加している。メンター制度については、2016 年度以降「評価Ⅲ：活用している」と「評価Ⅱ：している」の評価を合わせた回答割合が 80%以上を示しており、多数の機関で制度が導入・活用している様子がわかる。また、（32）研究補助者のキャリアアップ支援についても、調査開始時（2010 年度）と比較して年々増加しており、女性研究者の支援だけではなく研究補助者のキャリア支援も積極的に行われている様子がうかがえた。

なお、（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については、（21）子育てを支援するための学内宿泊施設の整備 （他機関との連携も可）と同様に、調査開始時（2010 年度）より「評価Ⅲ：活用している」と「評価Ⅱ：している」の回答割合は低く、8 年間その評価に変化が見られないことがわかる。前述したとおり、この 2 項目は最低得点項目として調査開始時から出現しており、子育てを支援するための学内宿泊施設の設置や学生・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は雇用環境整備が促進した今現在においても、設置場所や予算の確保が難しい取組と言える。



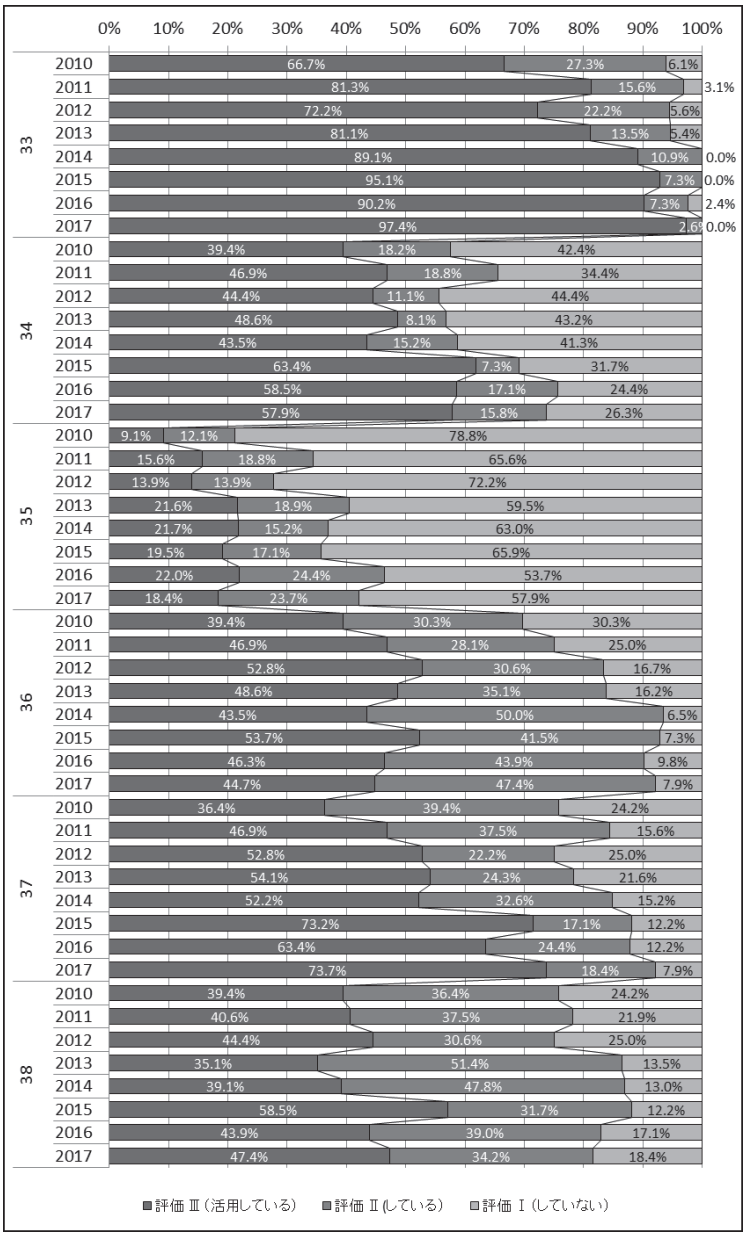
（3-1-6 図 12） 2010 年度から 2017 年度におけるお茶大インデックス
「子育て支援」項目（16～21）の評定平均値（回答割合表示）



（3-1-6 図 13） 2010 年度から 2017 年度におけるお茶大インデックス
「研究者支援」項目（22～32）の評定平均値（回答割合表示）

＜情報支援＞

（3-1-6図14）「情報支援」項目（33～38）の評定平均値についてみると、2010年度～2017年度の8年間において「評価Ⅲ：活用している」と「評価Ⅱ：している」の評価を合わせると80％以上になる項目は（33）ホームページによる情報発信であり、取組状況や成果の発信方法として多くの機関で用いられていることがわかる。（35）子育て中の女性研究者を支援するための人材バンク構築は他の項目と比較して回答割合が低いものの、「情報支援」項目（33～38）は「評価Ⅲ：活用している」と「評価Ⅱ：している」の評価を合わせると70％以上となる項目が多く、他の支援と比較して実施しやすいことがうかがえる。



（3-1-6 図 14） 2010 年度から 2017 年度におけるお茶大インデックス
「情報支援」項目（33～38）の評定平均値（回答割合表示）

＜意識啓発＞

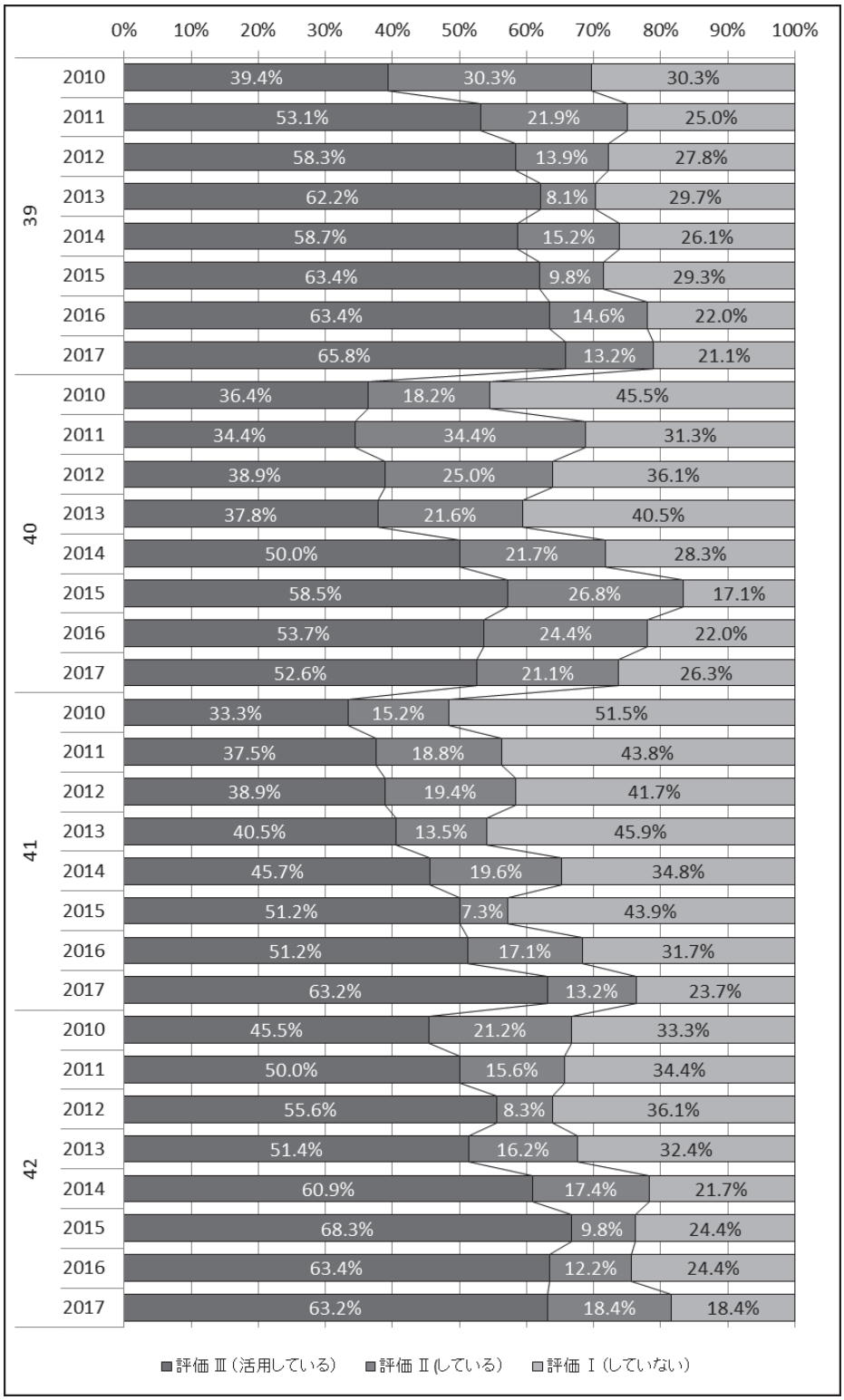
（3-1-6図15）「次世代育成の取組」項目（39～42）の評定平均値についてみると、2010年度～2017年度の8年間において「評価Ⅲ：活用している」と「評価Ⅱ：している」の評価を合わせると80％以上になる項目はほとんど見られないものの、いずれの項目においても調査開始時（2010年度）から年々、「評価Ⅲ：活用している」と「評価Ⅱ：している」の回答割合が増加していることがわかる。特に（42）女子中高校生向けイベント・シンポジウムの開催については、2017年度に「評価Ⅲ：活用している」と「評価Ⅱ：している」の評価を合わせると80％以上となり、多数の機関で女子中高生向けの啓発活動を実施している様子がうかがえる。

（3-1-6図16）「意識啓発の取組」項目（43～50）の評定平均値についてみると、2010年度～2017年度の 8 年間において「評価Ⅲ：活用している」と「評価Ⅱ：している」の評価を合わせると 80％以上になる項目は（43）全職員向け女性研究者を支援するための情報発信（メール・新聞・掲示）、（45）ハラスメントを防止するための取組、（48）男女共同参画に対する意識啓発、（50）ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた意識啓発であり、特に、（45）ハラスメントを防止するための取組、（48）男女共同参画に対する意識啓発については「評価Ⅲ：活用している」と「評価Ⅱ：している」の回答割合が 90％以上となっており、ほとんどの機関において実施され、活用されていることがわかる。

他の支援項目と比較して、「意識啓発の取組」項目（43～50）は「評価Ⅲ：活用している」と「評価Ⅱ：している」の評価が全体的に高く、お茶大インデックスの総合得点が低い機関（支援活動がまだ活発に行われていない機関）においても実施されやすい取組であると考えられる。

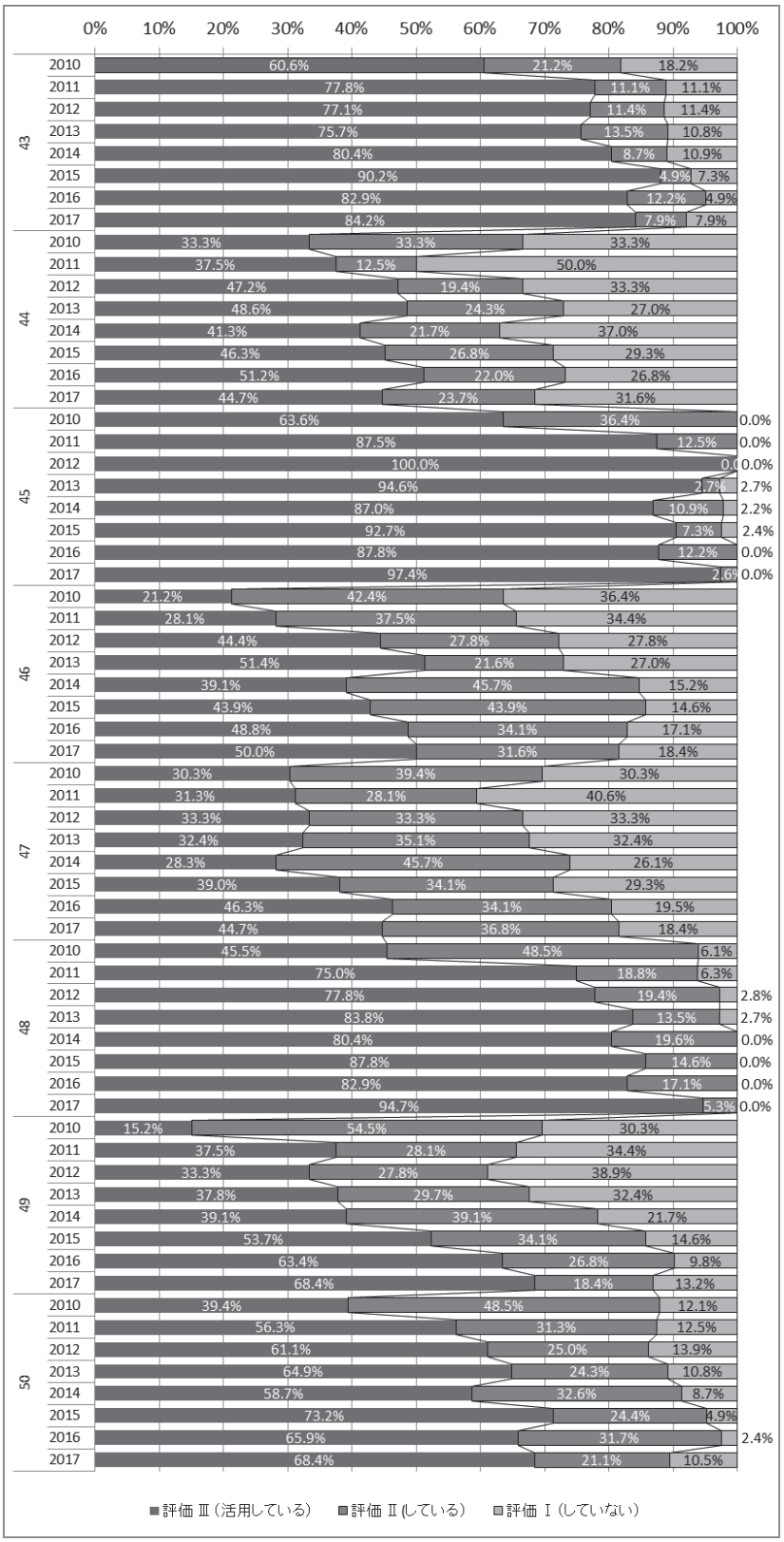
2010年度から2017年度における各項目の評定平均値の推移について確認を行った結果から、女性研究者支援事業に採択された教育研究機関では雇用環境の整備が概ね定着し、①支援組織や保育施設を設置し、②研究補助者を配置するとともに、③ホームページを用いて積極的に機関内外に発信し、④ハラスメント防止や男女共同参画意識を高める取組が継続的に実施されていることが確認できた。一方で、経済的支援、設置場所の確保や多くの資金が必要な取組についてはやはり実施が困難であるため、他の方法を提案する必要があると言える。

また、調査開始時（2010 年度）から年々「評価Ⅲ：活用している」と「評価Ⅱ：している」の評定平均値が増加する項目と、2015 年度を境に評定平均値が増加している項目が認められた。前者については、女性研究者支援事業に採択された機関数が増加し、好事例が波及されて活発な取組が展開されたことが影響していると考えられる。後者については、平成 24 年（2012 年度）から従来の女性研究者支援事業が一般型として、さらに拠点型や連携型、牽引型、特色型など、多数の機関をより巻き込む形で事業が展開・発展し、事業成果の積極的な波及を前提とした取組（拠点型、連携型、牽引型など）が増加し、その成果が現れ始めたことも起因すると考えられる。



（3-1-6 図 15） 2010 年度から 2017 年度におけるお茶大インデックス

「次世代育成の取組」項目（39～42）の評定平均値（回答割合表示）

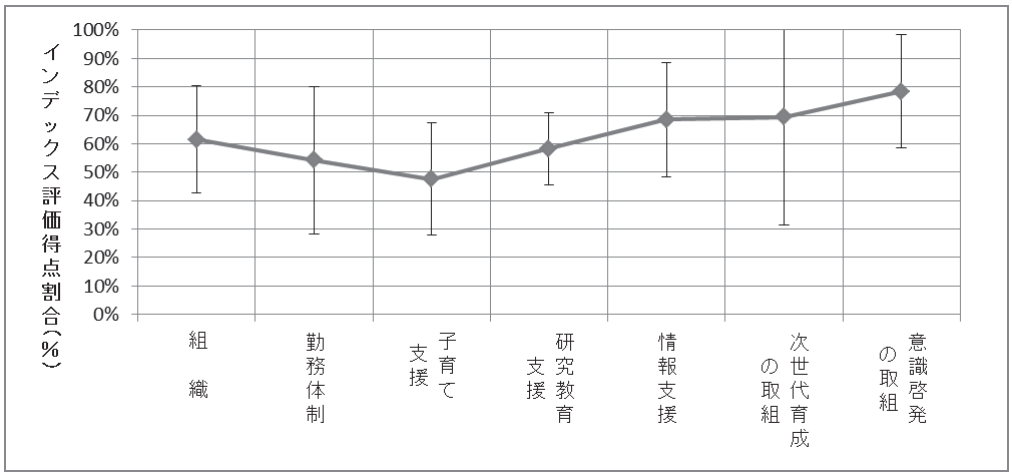


（3-1-6 図 16） 2010 年度から 2017 年度におけるお茶大インデックス
「意識啓発の取組」項目（43～50）の評定平均値（回答割合表示）

5）お茶大インデックス評価結果　近年における支援バランスの特徴

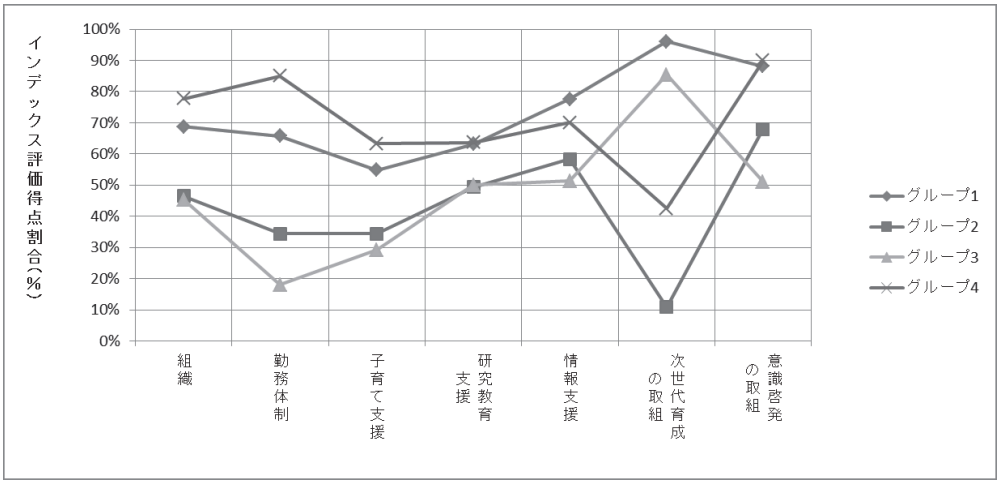
お茶大インデックスの「組織」、「勤務体制」、「子育て支援」、「研究教育支援」、「情報支援」、「次世代育成の取組」、「意識啓発の取組」の 7 項目の活用バランス、すなわち支援のバランスがどのようであるかを明らかにするために、大分類された 7 項目それぞれに得点割合（100%は満点）の平均値を算出した。直近の評価として 2017 年度の結果を（3-1-6 図 17）に示す。

7 項目のうち「意識啓発の取組」の得点割合が昨年と同様に最も高く、「次世代育成の取組」、「情報支援」と続いている。「次世代育成の取組」はここ数年大きなバラツキが認められ、実施できている機関とできていない機関に差がみられた。そこで、2017 年度調査に協力いただいた 38 機関それぞれに算出した 7 項目の支援バランス（得点割合）を用いてクラスター分析（類似性の高いものをグルーピングする方法）による解析を行った。



（3-1-6 図 17） お茶大インデックス　支援バランス（2017 年度 38 機関の評価得点割合平均値）

その結果、（3-1-6 図 18）に示す通り、支援バランスの特徴により 38 機関を 4 グループに分類することができた。



（3-1-6 図 18） お茶大インデックス評価　38 機関における支援バランスの特徴

各グループを構成する機関の特徴は次に示す通りである。

【グループ 1】情報支援、次世代育成の取組が充実している機関（19 機関）

4 グループの中でも全体的に評価得点が高く、特に「情報支援」、「次世代育成の取組」が他機関よりも充実しているグループである。中でも「次世代育成の取組」実施率が 90%以上と非常に高く、総合得点平均値も 71.8 点と非常に高い。上位 10 機関のうち 7 機関がこのグループに属しており、19 機関中 16 機関が国公立の大学である。なお、お茶の水女子大学もこのグループに属している。

【グループ 2】「次世代育成」以外に力を入れている機関（8 機関）

5 グループの中でも「次世代育成」の得点が特に低いグループである。総合得点平均値は 46.3 点であった。国公立大学が 3 機関、独立行政法人が 2 機関、私立大学が 3 機関で構成されている。

【グループ 3】「勤務体制」、「子育て支援」の取組が弱く、「次世代育成」に力を入れている機関（6 機関）

5 グループの中でも「勤務体制」と「子育て支援」の得点が最も低いグループである。総合得点平均値は 46 点と最も低いが、一方で「次世代育成の取組」は 80%以上が取り組んでいるという特徴を有する主として工学系大学や地方大学で構成されている。

【グループ 4】全学的な支援体制と女性研究者支援が充実している機関（5 機関）

「組織」、「勤務体制」、「子育て支援」、「意識啓発」の得点が特に高い特徴を有するグループである。一方、「次世代育成の取組」については、総合得点平均値が最も低いグループ 3 より低いことがわかる。総合得点は 4 グループの中で最も高い 72 点であった。長期間支援活動を行っている地方の国公立大学 3 機関と比較的最近支援を始めた独立行政法人で構成されている。

女性研究者支援事業が開始されて 10 年以上が経過し、お茶大インデックスを用いた全国の教育研究機関の雇用環境評価も 8 年分の結果を蓄積することができた。経年変化の分析では、初回調査時と比較して評価得点は年々増加傾向にあることが明らかになった。さらに、直近の評価である 2017 年度に調査協力を得た 38 機関の評価得点割合平均値を用いて 7 項目の支援バランスをもとに 4 グループに分類し、それぞれの特徴を見出すことができた。

調査開始の 2010 年度と比較して、お茶大インデックスの得点は飛躍的に向上し、平均点、最高得点、最低点の得点は年々増加し、女性が働きやすい雇用環境を整備する取組が全国的に進められていることを示すことができた。本調査を実施するにあたり、全国の多くの教育研究機関の皆様にご協力を賜った。心より感謝の意を表するとともに、今後はこのインデックスの改修とグローバルな調査への発展、データのさらなる収集と分析、結果のさらなる発信・波及を目指す。

3. 本学における研究者支援活動の効果

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。2017 年度は 4 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。2018 年度は延べ 11 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、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、2018 年度は 11 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「6-4 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、「6-1-4 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

3-2 部門における活動

当研究所の 3 つの部門の活動概要について報告する。

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　所長　小林 誠
（基幹研究院　人間科学系　教授）
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　宮尾 正樹
（基幹研究院　人文科学系　教授）
グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　大木 直子
同　特任講師　小松 翠
同 特任アソシエイトフェロー　金 富美

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の育成のため、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。各授業、プログラムの概要については前節または本報告書の該当箇所をご参照されたい。

【リーダーシップ育成プログラム】
3-1-3 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
3-1-4 国内外におけるリーダーシップ教育に関する調査と研究

【若手研究者育成プログラム】
6-1-1 学生海外調査研究
6-1-2 日韓 3 女子大学交流合同シンポジウムへの参加
6-1-3 国際学会派遣プログラム

【教育研究プログラム】
6-2 学生自主企画プロジェクト

【授業・講演会】
○学部生向け
5-2-1 お茶の水女子大学論
5-2-2 パーソナル・ブランティング（旧 女性リーダーへの道（入門編））
5-2-3 ファシリテーション（旧 女性リーダーへの道（実践入門編））
5-2-4 女性のキャリアと法制度（旧 働く女性の権利と地位）
5-2-5 女性のキャリアと経済（旧 女性リーダーへの道（ロールモデル入門編））
○大学院生向け
5-3-1 アカデミック女性リーダーへの道（基礎編）
5-3-2 アカデミック女性リーダーへの道（実践編）

5-3-3 キャリア開発特論（基礎編）
5-3-4 グローバル女性リーダー特論（基礎編）
5-3-5 グローバル女性リーダー特論（応用編）
など

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 部門長 塚田 和美
（基幹研究院 自然科学系 教授）
グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 内藤 章江
同 特任リサーチフェロー 小濵 聖子

【部門の目的】

お茶の水女子大学では、優秀な女性研究者を積極的に採用しており、2018 年 5 月現在、女性教員比率は 47.6%である（教授、准教授、講師、助教（特任、寄付研究部門を含む）231 名中 110 名）。また、職位による女性比率については、教授 34%、准教授 53%、講師 71%、助教 50%であり、非常に高い比率を保っている（2018 年度版「大学概要」参照）。

グローバルリーダーシップ研究所ダイバーシティ推進部門は、この高い女性教員比率を誇る本学において、女性研究者支援事業を中心的に担う部門として、2017 年 4 月に設置された。本学では 2006～2008 年度科学技術振興調整費による女性研究者支援モデル育成事業「女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築」（以下、COSMOS: Career Opportunity Support Model from Ochanomizu University）に採択されて以来、**「雇用環境の整備」「研究者支援」「情報支援」「意識啓発」**の 4 つの柱をたて、全学的な制度改革や研修、研究に取り組んでいる。これらの取組が認められ、2012 年度にはグローバルリーダーシップ研究所の前身であるリーダーシップ養成教育研究センターが内閣府の「カエルの星」として認定されて、2013 年 3 月 7 日より政府インターネットテレビにおいて本学の「ワーク・ライフ・バランス」の支援活動の内容（http://nettv.gov-online.go.jp/prg/prg7665.html）が配信されている。

2017 年度からは研究活動に更に注力すべく、本研究所の主たる 4 つの研究プロジェクトのうち、**「社会人女性リーダー育成プログラム開発とその効果検証」**と**「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」**の 2 つを進めている。

【部門の取組】

本部門の 2 つの研究については、上述の「研究プロジェクト」の項を参照されたい。ここでは、「雇用環境の整備」、「研究者支援」、「情報支援」、「意識啓発」の 4 つの取組に関して、2018 年度の主なものを（3-2-2 表 1）に示す。

また、下記の表には記載していないが、お茶大女性ビジネスリーダー育成塾：徽音塾も本部門

が主に運営担当をしている（本報告書 5　女性リーダー育成教育」＞「5-4　研究所担当授業（社会人女性向け）」＞「5-4-1 お茶大女性ビジネスリーダー育成塾：徽音塾」の項目ページを参照）。

（3-2-2 表 1）　2018 年度　ダイバーシティ推進部門の主な取組

事業名		事業内容	詳細の項目 参照先
雇用環境の整備	①雇用環境整備と研究者支援に関するアンケートの実施	年に 1 回、常勤の教職員を対象としたアンケート調査を実施。	3-1-6　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
	②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評価）	女性研究者支援事業を実施している教育研究機関を対象に、雇用環境評価指標「お茶大インデックス」を用いて自己評価を実施。評価結果を本学にて収集・管理。	
	③一時保育サポート（臨時託児室）	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、本学教職員の子どもの一時預かりを実施。	6-3-1　一時保育サポート（臨時託児室）
	④「9 時-5 時体制」の推進	定時帰宅日（毎週木曜）の昼休み（13 時）にアナウンスを放送。	6-3-2　定時帰宅アナウンス
研究者支援	⑤子育て中の女性研究者支援	子育てをしながら優れた研究を行う本学所属の常勤女性教員（研究者）を対象に、研究補助者を配置する支援を実施。	6-4-1　子育て中の女性研究者支援
	⑥学内研究者の一時支援	研究者本人または配偶者の妊娠中や出産後、親族の介護や病気看護に携わる学内研究者に教育・研究活動を一時的に支援するための補助者への謝金支出を支援。	6-4-2　学内研究者の一時支援
	⑦みがかずば研究員制度	優れた女性研究者の継続的な研究活動を支援するとともに、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。	6-1-4　女性研究者のための研究継続奨励型「特別研究員制度」
	⑧子育てサロンの開催	教職員、学生、研究生がランチをとりながら情報共有・意見交換する機会を設定。年 4 回程度開催し、うち2回はゲスト講演を開催。	6-3-3　子育てサロン
情報支援	⑨COSMOS 人材バンクの運営	学内研究者の補助的業務（研究／実験／事務補助／イベント補助など）を本学の卒業生・修了生に紹介。	6-3-5 COSMOS 人材バンク
	⑩COSMOS メールマガジンの配信	子育て、介護・看護、研究者支援情報を月に一回配信。2018 年春に廃止。	6-3-6 COSMOS メールマガジン
意識啓発	⑪男女共同参画意識啓発イベントの開催	いずみナーサリー、こども園、他部署と共催で学内教職員を対象に男女共同参画意識啓発イベントを開催。	6-3-4　男女共同参画意識啓発のための職員研修
	⑫成果の発信	制作物の積極的配布、学内外での成果発表、学内外から評価・意見を回収。人材バンクの活用促進のための広報を実施。	（本項下記）

⑫の成果の発信

これまでに得た成果（ワークブック、DVD など）を、広く社会に発信している。中でも「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の結果については、国内の研究者支援事業に採択された 100 機関の雇用環境整備状況を把握するうえで重要な役割を果たしており、本学のみが情報を収集・管理している。今後も社会状況と照らし合わせながら「お茶大インデックス」の内容を更新していきたい。ダイバーシティ推進事業に関わる成果については、グローバルリーダーシップ研究所ウェブページにおいて紹介している。

【大学全体との関わり】

上の他、過去に本部門が関わったものを含め、お茶の水女子大学全体のダイバーシティ推進と男女共同参画推進のための取組を次に参考として記す。

① 男女共同参画宣言

本学の歴史的使命と社会的要請を踏まえ、基本方針にもとづき、男女共同参画を推進し、男女共同参画社会実現のため積極的に寄与することを宣言している。内容は大学ウェブページ（http://www.ocha.ac.jp/danjo/info/declaration.html）に掲載している。

② ポジティブ・アクションに関する計画を策定

男女共同参画をさらに推進するため、2013 年 1 月 8 日に男女共同参画推進のためのポジティブ・アクションを策定し、内閣府男女共同参画局のウェブページに教育研究機関として、最初の例として掲載された。

③ 次世代育成支援対策行動計画及び女性活躍推進対策行動計画を策定

すべての職員が仕事で能力を十分に発揮するとともに、仕事と家庭生活を両立させることができる働きやすい職場環境をつくるために、行動計画を策定した。内容は本学ウェブページ（http://www.ocha.ac.jp/introduction/publication/20180326.html）に掲載している。計画期間は 2018 年 4 月 1 日からの 5 年間である。

④ 女性役員、管理職登用目標割合の公表

国立大学法人としての公表事項として、本学が設定した女性役員、管理職登用目標の割合を本学ウェブページ（http://www.ocha.ac.jp/introduction/publication/list.html）に掲載している。

⑤ 女性の活躍に関する情報の掲載

本学における労働者に占める女性労働者の割合について、雇用管理区分による内訳を本学ウェブページ（http://www.ocha.ac.jp/introduction/publication/20180326_02.html）に掲載している。

⑥ 次世代認定マーク「くるみん」を取得

2013 年 2 月 14 日付けで東京労働局より次世代育成支援対策推進法（第 13 条）に基づく基準適合一般事業主に認定され、次世代認定マーク「くるみん」（3-2-2 図 1）を取得した。

（3-2-2 図 1） 次世代認定マーク「くるみん」

⑦ お茶の水女子大学賞の設立

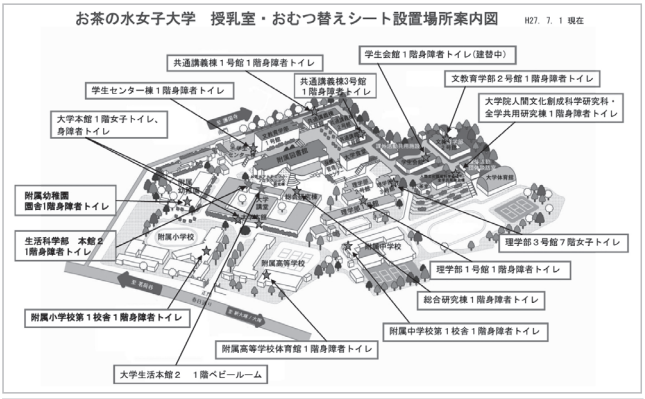
2013 年度より自然科学、人文社会科学、生命科学とその関連領域科学、家政学・生活科学の発展と、若手女性研究者の活躍を願ってお茶の水女子大学賞を設立した。お茶の水女子大学賞は2019年3月現在、「湯浅年子賞」、「黒田チカ賞」、「小泉郁子賞」、「保井コノ賞」、「辻村みちよ賞」の 5 つが設立されている。賞の名称は各研究分野において多大なる貢献と功績を挙げた本学卒業生の氏名である。お茶の水女子大学賞の詳細は本学ウェブページ（http://www.ocha.ac.jp/danjo/op/index.html）に掲載している。

⑧ 育児支援奨学金制度

学内保育施設（いずみナーサリー）を利用する学部生・大学院生を対象に、保育料の半額を授与している。詳細は大学ウェブページ（http://www.cf.ocha.ac.jp/student_support/j/menu/support_expenses/article/child_support.html）に掲載している。

⑨ 子育て関連施設・体制の充実

子どもと宿泊できる宿舎の利用を推奨している。また、「学内のおむつ替え場所とベビールームの場所マップ」（3-2-2 図 2）を引き続き大学ウェブページに掲載している。



（3-2-2 図 2）学内のおむつ替え場所とベビールームの場所マップ

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　古瀬　奈津子
（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 月にグローバルリーダーシップ研究所内に設置されたものである。世界各地でおこな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、日本研究を通して世界と日本との関係を明らかにすることである。今日の

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、昨今海外において盛んになっている日本研究と日本側の研究とのギャップを解消するということである。ギャップの原因は、研究情報の閉鎖性、イデオロギーによる研究関心のずれ、日本語習得の困難性などが考えられる。この状況を根本的に改善するためには、本部門の研究を海外に向けて発信するだけではなく、同時に海外の研究者がどのような情報を求め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・受信の拠点として位置づけることができる。

(1)国際日本学シンポジウムを開催する。このシンポジウムは、1999 年に始まり、多くの海外の研究者の参加をえて、毎回活発な議論が展開されている。

(2)国際的・学際的情報ネットワークの構築を目指し、2006 年から国際日本学コンソーシアムを実施し、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おこなっている。

(3)交点としての日本研究を推進するという意味で、さまざまな研究プロジェクトが実施される。また、研究対象として日本語を国際的視野から検討する。

(4)アジアの女性研究者支援をおこなう。

国際日本学シンポジウム・国際日本学コンソーシアムの概要については本報告書の 7-3 を参照されたい。

4 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　所長　小林　誠
（基幹研究院　人間科学系　教授）

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

2016 年 10 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、カレン・シャイア教授を招聘した。シャイア氏は、2018 年 9 月まで 2 年間当研究所に滞在し、上記のような業務を担当した。シャイア氏はドイツのデュースブルク・エッセン大学での比較社会学・日本学の教授であり、その専門領域は組織・労働社会学で、これまで職場の構造や文化に焦点を置き、それらがいかにジェンダー化されているのかを解明してきた。氏の一連の研究論文は世界トップレベルの学術誌に掲載されるなど、これまでの研究業績に対して高い評価を得ている。シャイア氏の研究は企業等における女性のリーダーシップに関する示唆も豊富で、欧米、中東、アジアにおける学会や大学などでリーダーシップに関する招待講演を頻繁に行なっている。

2018 年度は、大学院生向け講義を 1 科目開講したほか、国際シンポジウム「女性政治リーダーはいかにして『育つ』か？」の企画、運営に携わり、特にドイツ社会民主党若手幹部の招聘に尽力した。また、本学協定校であり当研究所とも女性リーダー育成の取組で共同研究をしている梨花女子大学校の理系院生リーダー育成プログラムである EWHA-LUCE International Seminar（ELIS）の登壇者として招かれ同プログラムに協力するなど当研究所の国際ネットワーク強化に貢献した（2 年間にわたる活動実績の報告書は別途提出済み）。

このように、氏は当研究所滞在中に、特別招聘教授として顕著な成果を挙げ、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。

4-1「男女共同参画国際演習Ⅰ」特別講義

グローバルリーダーシップ研究所　特別招聘教授　Karen Shire

International Seminar for Gender Equality I（男女共同参画国際演習 I）
Comparing Gender Equality in Asia and Europe

Over the past two decades, research has shown that institutions like welfare, work, education and the family affect the balance of participation of women and men in politics, the economy and society. In this class, we will aim to understand how institutions shape gender equality, and changes that are necessary to improve gender equality. We will go beyond the analysis of individual institutions, to understand welfare, work, education and the family are connected in regimes of gender relations at a societal level, and how countries can be compared in terms of how well they promote the participation of women, especially in leadership positions. Some of the factors in both Asian and European countries, which have a negative effect on promoting women's leadership are social policies, which assume that women will be responsible for care of family members, corporate employment practices, which divide career tracks for men and women, educational systems after high school, with vocational tracks for occupations, which are female dominated versus academic tracks for occupations, which are male dominated, and the failure to provide adequate infrastructures for child and eldercare, which ties women further to unpaid domestic and care work rather than paid work in the labor market.

In 2018 the course was updated to include new sources on gender equality in the domains of politics, economy and society, and student projects focused on indicators of gender equality.

（4-1 表 1）「男女共同参画国際演習 I－Comparing Gender Equality in Asia and Europe」授業内容

	日付	講義内容
第 1 回	2018/5/10	1-6 限　Introductions, Varieties of Public Gender Regimes and Economic Institutions
第 2 回	2018/5/11	1-6 限　Educational Institutions, Gender Differences in Human Capital Formation and Family Institutions and Care Work
第 3 回	2018/5/24	1-6 限　Special Event – Student Meet Author, Heidi Gottfried, author of The Reproductive Bargain / Lectured and Discussion with Heidi
第 4 回	2018/5/25	1-6 限　Special Event – Student Meet Author, Kumiko Nemoto, auther of Too Few Women at the Top / Lectured and Discussion with Nemoto
第 5 回	2018/6/29	1-6 限　Review of Course Meetings

4-2 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　Karen Shire

2018 年 4 月から 2018 年 9 月までの研究業績を、以下に挙げる。

1. ACADEMIC PUBLICATIONS

Walby, Sylvia, Towers, Jude and Shire, Karen (forthcoming). *Theorizing Human Trafficking to End Human Trafficking*. UK: Policy Press.

Shire, Karen (forthcoming). *The Social Order of Migrant Labour Markets*. Global Networks.

Quack, Sigrid, Schulz-Schäffer, Ingo, Shire, Karen and Weiß, Anja (eds.) 2018: *Transnationalisierung der Arbeit (The Transnationalisation of Work)*. Wiesbaden: Springer VS Verlag.

Shire, Karen, Steffen Heinrich, Jun Imai, Hannelore Mottweiler, Markus Tünte and Chih-Chieh Wang 2018: Private Labour Market Intermediaries in Cross-Border Labour Markets in Europe and Asia: International Norms, Regional Actors and Patterns of Cross-Border Labour Mobility. In: Quack, Sigrid, Ingo Schulz-Schaeffer, Karen Shire and Anja Weiss (Eds.) *Transnationale Arbeit*. Wiesbaden: Springer VS.

Quack, Sigrid, Schulz-Schaeffer, Ingo, Shire, Karen and Weiss, Anja 2018. Einleitung (Introduction). In: Quack, Sigrid, Ingo Schulz-Schaeffer, Karen Shire and Anja Weiss (Eds.) *Transnationale Arbeit*. Wiesbaden: Springer VS.

2. PUBLICATIONS, UNDER REVIEW, AND IN PREPARATION

Clemence Ledoux, Franca van Hooren and Karen Shire (eds) 2019 (under review) The dynamics of welfare markets in continental Europe: Pensions and Care. Palgrave Press.

Steffen Heinrich, Karen Shire and Hannelore Mottweiler 2018. Fighting (for) the margins: Trade Union responses to the emergence of cross-border temporary agency work in the EU (submission planned in August 2018 to the European Journal of Industrial Relations).

Karen Shire and Kayo Onishi 2018. Gender Balance in Leadership in Japan – Sectors, Institutions and Comparisons. (Submission planned in September 2018 to SSJJ).

Ursula Mense-Petermann, Sigrid Quack and Karen Shire. The Multi-layered Governance of Transnational Labour Markets: Institutions, Conventions, and Networks, submitted for review in July 2018 as a Special Issue, Socio-Economic Review.

Sylvia Walby and Karen Shire. Special Issue on New Direction in Comparing Gender Regimes. Submission planned in December 2018 to Social Politics call for special issue.

3. CONFERENCE PARTICIPATIONS AND INVITED LECTURES

“Migrant Skills in the Knowledge Economy,” Workshop The Question of Skills in Cross-Border Labour Markets, Waseda University, September 20-21, 2018.

“The Sociology of Labour Market Institutions and Employment Institutional Change — Theorizing Japanese Developments” at the Doctoral Summer School of the Graduate School of East Asian Studies, Free University Berlin, at the Institute for Socio-Economicss, University of Tokyo, September 12, 2018.

“Intermediaries in the Creation of a Market Order in Cross-Border Labour Exchanges” Panel Where Do Global Labour Markets Come from? Market Making and (Organized) Market Actors, July 17, 2018, XIX ISA World Congress of Sociology, Toronto, Canada, July 15-21.

Chair of the Panel In Search of Global Labor Regulations: Institutions, Networks and Conventions, July 17, 2018, XIX ISA World Congress of Sociology, Toronto, Canada, July 15-21.

“Gender Bias in professional and Scientific Working life” Panel on Ewha-Luce International Symposium 2018, Ewha Womans University, Seoul, South Korea, July 4, 2018

Chair, Panel on Governing Social Risks in China and Japan, Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE) Annual Meetings at Doshisha University, Kyoto, June 24, 2018.

Book Discussant in the Meet the Authors panel on Work and Welfare in the Digital Age: A Future Reform Agenda, Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE) Annual Meetings at Doshisha University, Kyoto, June 24, 2018.

Chair and Moderator of the Presidential Panel “Labor in Asia (Roundtable),” Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE) Annual Meetings at Doshisha University, Kyoto, June 24, 2018.

Co-organizer, Mini-Conference, “The Making of Transnational Labour Markets: Reordering of Actors, Institutions, and Policies?,” Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE) Annual

Meetings at Doshisha University, Kyoto, June 23, 2018.

“Reordering of Transnational Labour Markets on a Global Scale” (with Ines Wagner) Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE) Annual Meetings at Doshisha University, Kyoto, June 23, 2018.

“The Social Order of Transnational Migration Markets” Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE) Annual Meetings at Doshisha University, Kyoto, June 23, 2018.

“The Social Order of Transnational Migration Markets: Cross Border Labour Markets in East and Southeast Asia,” Risk and East Asia Conference, Institute of East Asian Studies, University Duisburg-Essen, June 20-21, 2018.

“An economic sociological perspective to (migrant) labour markets: the consolidation of the German domestic labour market,” Study Group on Welfare Markets, Hansa Institute for Advanced Studies (HWK), June 15-16, 2018.

“A market sociology of human trafficking,” Study Group on In Search of Global Labour, Center for Interdisciplinary Studies, Bielefeld University, Germany, April 19-20, 2018.

4. Other Achievements and Contributions to the Scientific Community

Karen Shire was invited to become Co-coordinator of the Research Network “Labour Markets, Education and Human Resources” of the Society for the Advancement of Socio-Economics, from January 2018.

Karen Shire was re-elected Vice-President of the Research Committee (RC02) Economy and Society of the International Sociological Association, 2018-2022.

Karen Shire was invited to join the Academic Advisory Board of the Center for German and European Studies (ZeDES), at the Chung-Ang University, Seoul, Korea, from October 2018.

Jury Participant for the Best Paper Award of the Association of Socio-Economics Japan Studies (VSJF), Germany in 2017; the Best Paper Award of the Journal of Contemporay Japan in 2018; the International Research Prize of the Max Weber Foundation, Germany in 2017; the Young Scholars Workshop at the Annual Meeting of the Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE) in

2018.

Reviews for the Journals, European Sociological Review, Contemporary Japan, Socio-Economics Japan Journal, Gender Kenkyuu, Asia Pacific Review, Current Sociology, Feminist Economics, Social Politics, GENDER.

Reviews for Hiring and Promotion Decision Committees at the Institute of Japanese Studies, Heinrich Heine University Duesseldorf, and at the University Duisburg-Essen, Institute of Sociology, for the Max Weber Kolleg Fellowship Program.

Nomination of Sylvia Walby to the Anne-Liese Meier International Research Award, approved for 250,000 Euros to support research collaboration between Karen Shire and Sylvia Walby from April 2018-March 2022.

German Science Foundation grant approved to encourage cooperation between German and Japanese Sociologists for 60,000 Euros, 2018-2019.

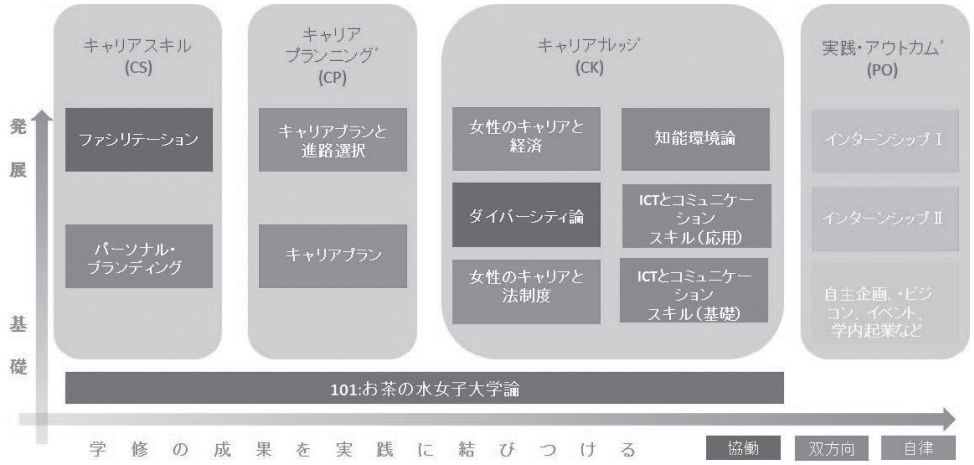
5 女性リーダー育成教育

5-1 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　教授　宮尾　正樹
（基幹研究院　人文科学系　教授）

【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（5-1 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。



（5-1 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。現在、正規の科目としてはインターンシップに関わる科目だけだが、学生の自主企画やビジネスコンテスト、学内イベント等への参加もこれに含まれる。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実施されている。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）

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、5-2、5-3 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、既にキャリアデザインプログラムにおいて学生の自己評価プログラムとして活用されていた「コンピテンシー評価プログラム」を刷新し、より多くの学生が在学中節目ごとに利用するように改善した。これをリーダーシップ教育の効果検証指標としても活用していく方針である。併せて、この指標を用いて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る計画である。2017 年度は、本学学生を対象に刷新された「コンピテンシー評価プログラム」の運用を開始し、リーダーシップ教育効果検証指標としての活用も開始した。この年度のデータを基準とし、リーダーシップ教育の効果を検証していく。また、「コンピテンシー評価」のデータとしても活用し、本学学生の特徴を明らかにすると同時に梨花女子大学校、ベトナム女性学院の協力を得て、同じ検証指標を運用し調査を進め国際比較の研究を開始した。2018 年度は引きつづきデータの分析を進めた。併せて、この指標を活用する海外の連携機関を増やし、国際比較の研究を発展させる予定である。なお、海外での利用に備えて、英語版、韓

国語版、中国語版を作成している。

リーダーシップ教育効果検証指標を用いた研究プロジェクトについては、3-1-3 の項を参照されたい。

5-2 研究所担当授業（学部生向け）

5-2-1 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　大木　直子

お茶の水女子大学論は、主に 1 年生を対象としており、キャリアデザインプログラムの基幹科目の一つである。本授業で、本学の歴史、現在の活動、特色を学ぶことで、自らの将来をイメージしながら在学期間を有意義に過ごすための導入的授業である。担当教員は、グローバルリーダーシップ研究所長 小林誠教授、大木直子特任講師、非常勤講師 鹿住倫世 専修大学教授で、受講者数は 122 名であった。内容は、主に下記の 4 つの要素から成り立っている。

【主たる構成要素】

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

本授業では、学生ははじめに、キャリアデザインプログラムの概要と本学の教育理念について学ぶ。その後、本学の歴史、現在の活動および学生支援などを知り、またロールモデル講演会（民間企業、公的機関等で働く卒業生）を通じて、学生が自身の将来のキャリアパスについて考え、自分自身のキャリアビジョンを思い描く。また、企業の仕組みや会社経営、起業についても学ぶことによって、就職活動について俯瞰的に捉えることができる。これらのことを通じて、学生自身の将来への可能性がさらに広がり、専門分野の学習に対するモチベーションが上がることが期待される。なお、2018 年度は女性政治リーダーのロールモデル講演として、グローバルリーダーシップ研究所（IGL）・ジェンダー研究所（IGS）主催国際シンポジウム「女性政治リーダーはいかにして『育つ』か？」（6 月 30 日、13:30-17:00、大学講堂）も授業に組み込んだ。

この授業を通して、学生は本学の教育カリキュラムを自律的に選択し、授業を有効に活用して、社会のさまざまな場面でリーダーシップを発揮する人間として成長することを目指す。2018 年度に実施した本授業の内容を（5-2-1 表 1）に示す。授業最終日のアンケートで「参考となるロールモデルやキャリアパスが見つかったか」という質問を行なったところ、約 8 割の学生が「見つかった」と回答し、そのうち、学長を含めた本学卒業生のロールモデル講演者、国際シンポジウムの基調講演者を具体的なロールモデル、キャリアパスの例として挙げた学生が 4 割を超えた。具体的な授業の

感想には「お茶大の強み、弱みを社会人の方から聞いて、とても参考になった」、「『自分の価値向上を常に考える』ということをロールモデルの方がおっしゃっていたのが印象に残った」、「3 年生でちょうど就職活動が間近に迫っていていろいろ悩んでいる中、とても参考になる話を聞くことができた」、「2 年生で受講しているが、今日の講義(ロールモデル講演)を聞いて今のうちにこれからの人生について考え始めるのは決して早いことではないと思い真剣に将来を考えるきっかけになった」、「卒業後の進路として公務員を考えていたが、企業についての講義(特に経営戦略についての話)を聞いて興味を持った」等があった。この授業は主に 1 年生が受講することを想定して授業を行っているが、就職活動について具体的に考えはじめる 2、3 年生にも好評であることが確認された。以上のことから、1 年生だけでなく他の学年においても、講義や様々な OG のロールモデルを通じ、将来の事を考える機会を得る、という本授業の目標を達成することができた。

(5-2-1 表 1)「お茶の水女子大学論」授業内容

	日付	授業内容
第 1 回	2018/4/11	オリエンテーション 授業概要、キャリアデザインプログラムの説明、新入生調査結果、グローバルリーダーシップ研究所の取組紹介 等
第 2 回	2018/4/18	学内のインターンシッププログラム等(LiSA、LALA、歴史資料館等)
第 3 回	2018/4/25	お茶大の歴史を学ぶ 卒業生のオーラルヒストリーから (芹澤良子氏、大江洋江氏)
第 4 回	2018/5/9	室伏きみ子学長講義
第 5 回	2018/5/16	卒業生ロールモデル講演 1 中澤陽子氏(東京海上日動火災保険株式会社、2001 年文教育学部言語文化学科卒)
第 6 回	2018/5/23	講義「企業に関する講義」(鹿住倫世 専修大学教授)
第 7 回	2018/5/30	講義「起業に関する講義」(鹿住倫世 専修大学教授)
第 8 回	2018/6/6	卒業生ロールモデル講演 2 倉持陽子氏(日本経済新聞社、1999 年理学部情報科学科大学院修了)
第 9 回	2018/6/13	卒業生ロールモデル講演 3 広石真珠子氏(株式会社リクルートホールディングス『ゼクシィ』編集、2011 年生活科学部人間生活学科生活社会科学講座卒)
第 10 回	2018/6/20	スペシャルレクチャー
第 11 回	2018/6/27	卒業生ロールモデル講演 4 立石佳子氏(カタリナマーケティングジャパン株式会社、1998 年生活科学部人間生活学科発達臨床学講座卒)

第 12 回	2018/6/30	IGL-IGS 国際シンポジウム「女性政治リーダーはいかにして『育つ』か？」 13:30-17:00、大学講堂
第 13 回	2018/7/4	卒業生ロールモデル講演 5 伊奈恵美子氏（日本アイ・ビー・エム株式会社　人事ダイバーシティ推進、2001 年文教育学部人間社会科学科卒）
第 14 回	2018/7/11	NHK 大学セミナー 安部みちこ氏（NHK アナウンサー、2000 年文教育学部卒）
第 15 回	2018/7/25	卒業生ロールモデル講演 6 青山美奈氏（株式会社ブリヂストン CSR・環境戦略企画推進部、1989 年理学部化学科卒、1991 年大学院理学研究科化学専攻修士課程修了）

（5-2-1 図 1）第 4 回の様子

5-2-2 パーソナル・ブランディング（旧 女性リーダーへの道（入門編））

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（旧:女性リーダーへの道（入門編））」は、学部 1 年生を主たる対象とした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

これにより、「自分ブランド」を構築し、「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（5-2-2 表 1）の通りである。

（5-2-2 表 1）「パーソナル・ブランディング（旧：女性リーダーへの道（入門編））」授業内容

	日付	授業内容
第 1 回	2018/4/10	オリエンテーション
第 2 回	2018/4/17	自分の「内面」を知る（1）
第 3 回	2018/4/24	自分の「内面」を知る（2）
第 4 回	2018/5/8	自分の「内面」を知る（3）
第 5 回	2018/5/15	自分の「外見」を知る（1）
第 6 回	2018/5/22	自分の「外見」を知る（2）
第 7 回	2018/5/29	自分の「外見」を知る（3）
第 8 回	2018/6/5	自分の「伝え方」を知る（1）
第 9 回	2018/6/12	自分の「伝え方」を知る（2）
第 10 回	2018/6/19	パーソナル・ブランドの構築
第 11 回	2018/6/30	事例から学ぶ（IGL シンポジウムに参加）
第 12 回	2018/7/3	パーソナル・ブランドの発信（1）
第 13 回	2018/7/10	パーソナル・ブランドの発信（2）
第 14 回	2018/7/17	パーソナル・ブランドの発信（3）
第 15 回	2018/7/24	まとめと展望

本講座の受講者数は 22 名であり、受講した学生からは以下の意見を得た。

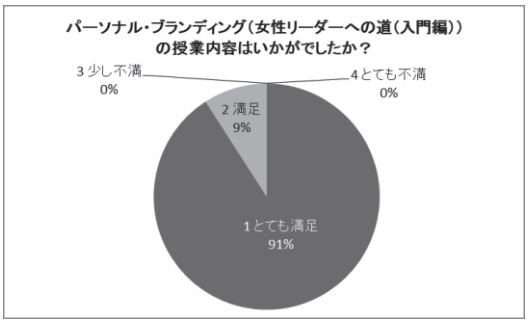
（学生の感想を一部抜粋して掲載）

・人数が少なく、グループで話し合う機会も多かったため、他の学生と仲を深めやすかった。2、3 年生の方ともお話しできて学べる部分が沢山あった。また、先生との距離も近く感じられて良かった。毎週提出する c-learning のアンケートに先生が丁寧に返信してくださるのが嬉しかった。発表する際の聴衆の人数が、最初の方は多くて 4 人程度、自己 PR のリハーサルの時は 10 人程度、最後は全員、と徐々に増えていったので、急に全員の前で発表するよりも緊張せずに済んだのも良かった。

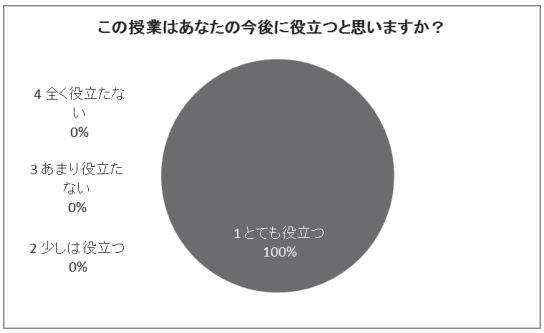
・春までは自分に自信がなくて辛かったけれど、『内面を知る』で客観的に自分を見つめ直し、振り返って、長所と短所を書き出すことで自分の PR ポイントが出来て、前向きな気持ちになれました。皆の前で話すことには慣れていませんでしたが、少しは改善できたのかと思います。この授業で、人生において絶対に必要になるスキルを養えました。ありがとうございました。

・授業を受け始める前は自分に強みはあるのか、あるとすれば一体どのようなものなのか、ということがわからずに自分に自信を持てずにいました。しかし、授業の中で自分について知ることで自分にしかない経験や個性、そして強みがあると知ることができました。また、そういった内面の話だけでなく外見についてのお話もあり、とても興味深かったです。他の人たちとの話し合いもとても良い経験になりました。皆で意見を発表し合い、最後の自己 PR に向けて練習を重ねることでクラスに一体感が生まれていくのが印象的でした。

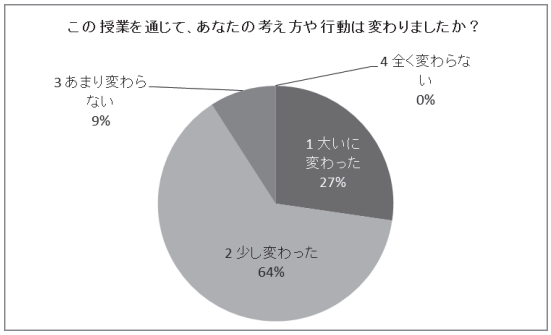
また、本講座独自に受講生に調査した授業アンケートの結果を 5-2-2 図 1～5-2-2 図 3 に示す。これらの結果から、本講座の満足度は非常に高く、受講者自身の考えや行動に変化を与え、学びを今後に役立てたいと考えていることがうかがえる。



（5-2-2 図 1） パーソナル・ブランディングの授業内容に対する感想 （n=22）



（5-2-2 図 2） パーソナル・ブランディングの学びが受講者の今後に与える影響 （n=22）



（5-2-2 図 3） パーソナル・ブランディングの受講による受講者の考え方や行動の変化 （n=22）

5-2-3 ファシリテーション（旧 女性リーダーへの道（実践入門編））

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（旧 女性リーダーへの道（実践入門編））」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り組み、その問題解決のプロセスを通して、企画立案力およびプレゼンテーション・スキルの向上を目的としている。本講座では、グループ力を最大化し、一人では決して到達できないレベルの成果を出すために、多様な人々と協働するスキルの習得を目指している。

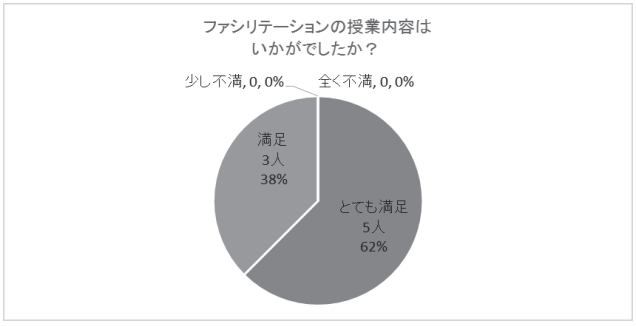
学生らには、グループの特徴と最大の力を引き出す方法や組織構造、組織文化、組織内での協働、ファシリテーションの基本的考え方と手法などについて教授し、企業から出された課題を 4 名で構成された 2 グループで取り組み、発表会を行った（5-2-3 表 1）。

（5-2-3 表 1）「ファシリテーション（旧 女性リーダーへの道（実践入門編））」授業内容

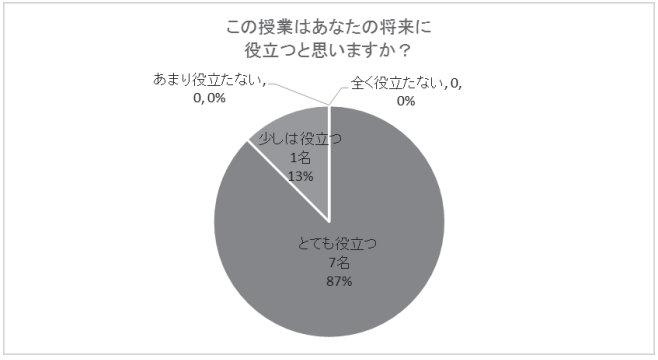
	日付	授業内容
第 1 回	2018/10/3	オリエンテーション
第 2 回	2018/10/10	ファシリテーション【理論①】
第 3 回	2018/10/17	ファシリテーション【理論②】
第 4 回	2018/10/24	ファシリテーション【理論③】
第 5 回	2018/10/31	ファシリテーション【理論④】
第 6 回	2018/11/7	課題説明
第 7 回	2018/11/14	ファシリテーション【実践①】
第 8 回	2018/11/21	ファシリテーション【実践②】
第 9 回	2018/11/28	ファシリテーション【実践③】
第 10 回	2018/12/5	ファシリテーション【実践④】
第 11 回	2018/12/12	ファシリテーション【実践⑤】
第 12 回	2018/12/19	課題発表のリハーサル
第 13 回	2019/1/9	リハーサル課題の修正
第 14 回	2019/1/16	発表／評価
第 15 回	2019/1/23	まとめと全体の振り返り

本講座の受講者数は 8 名であり、受講した学生からは、「グループワークをしていると、なかなか思うように意見が伝わらなかったり、意見がまとまらなかったりして大変な時もあるが、それ以上に、お互いの特性を生かして助けあったり、励ましあったり、時には鋭い意見を言ったりすることで、結果的に一人が持っていたアイディアのタネを大きく育むことができた。これがグループワークの醍醐味なのだと感じた」、「人をまとめ引っ張っていくのが上手い人だけがチームにおいてリーダー的な

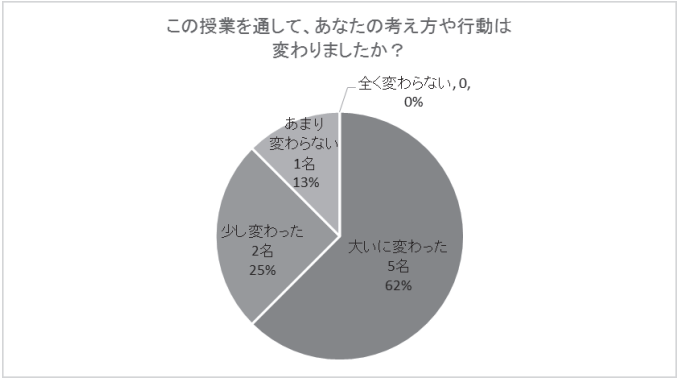
存在になれば良いと思っていて、自分はリーダーになるべき人間ではないと思っていたが、リーダーの姿は人それぞれ多様で、チームメンバーあってこそのチームワークだということや、リーダーは役割にすぎないということを学び、自分もリーダー的な立場になった時、そうでない時も、チームでいいものを生み出していこうという意識を得た」などの感想を得た。また、本講座独自に受講生に調査した授業アンケートの結果を 5-2-3 図 1～5-2-3 図 3 に示す。これらの結果から、本講座の満足度は非常に高く、受講者自身の考えや行動に変化を与え、学びを今後に役立てたいと考えていることがうかがえる。なお、本講座は大橋一広氏（本学非常勤講師、株式会社イトーキ）とともに担当し、実施した。



（5-2-3 図 1） ファシリテーションの授業内容に対する感想 （n=8）



（5-2-3 図 2） ファシリテーションの学びが受講者の今後に与える影響 （n=8）



（5-2-3 図 3） ファシリテーションの受講による受講者の考え方や行動の変化 （n=8）

5-2-4 女性のキャリアと法制度（旧 働く女性の権利と地位）

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 大木 直子

「女性のキャリアと法制度（旧 働く女性の権利と地位）」は、キャリアデザインプログラムの基幹科目の一つで、①ジェンダーの視点から「働くこと」を捉え、②戦後の女性政策および女性の労働に関する法律や制度の概略を踏まえながら、③現代の女性と男性のライフコース選択に関わる諸問題について分析・考察を行い、④自分の将来の職業生活を展望することを目的とする。受講者は1年生から4年生までの9名であった。

本授業では、学生ははじめに、ジェンダー概念や、ジェンダー視点から働くことを学ぶ。その後、ジェンダー平等に関する国際統計や日本のジェンダー平等政策の歴史、女性の職業生活にかかわる日本の法律・制度、「女性活躍」や「働き方改革」といった最近のトピックについて知識を深め、「働くこと」や学生自身のライフコースについて分析・考察する。なお、お茶の水女子大学論（本報告書 5-2-1 を参照）と同様に、女性政治リーダーのキャリア・パスや女性政策の現状を当事者から直接学ぶため、グローバルリーダーシップ研究所（IGL）・ジェンダー研究所（IGS）主催国際シンポジウム「女性政治リーダーはいかにして『育つ』か？」（6 月 30 日、13:30-17:00、大学講堂）も授業内容に組み込んだ。

本授業では、これらの内容を座学だけでなく、グループディスカッション（例：ジェンダーギャップ指数の各国のスコアの分析）やプレゼンテーション、レポート課題などを通じて実施する。中間レポートについては、コメント、評価を付した上で、履修者に返却し、場合によっては再提出を課した。プレゼンテーションについては、レポート課題について自分の考えを発表する場として2回（中間、期末）設定した。

講義だけでなく、双方向的な講師とのやりとりにより学生は他の受講生と知識や情報を共有し、異なる考え方や意見を踏まえながら自分の意見をまとめるという練習を繰り返し行うことができた。特に、授業最終日のアンケートにおいて、本授業の目標とする「ジェンダー」や「ダイバーシティ」、「女性の労働」に関する知識、「論理的思考力」が高まったと回答する学生（5 段階で自己評価する形式）が多く、統計的にも有意差が見られた。

（5-2-4 表 1）「女性のキャリアと法制度（旧 働く女性の権利と地位）」授業内容

	日付	授業内容
第 1 回	2018/4/11	・オリエンテーション ・働く女性の権利、働く女性の地位 ・ジェンダーの視点から「働くこと」を考える ・アンケート実施
第 2 回	2018/4/18	・アンケートの結果について ・ジェンダーとは

		・「働く」とは ・ジェンダー平等に関する日本の現状
第 3 回	2018/4/25	・ジェンダー平等に関する国際指標と日本の現状
第 4 回	2018/5/9	・日本のジェンダー平等に向けた政策（1）
第 5 回	2018/5/16	・日本のジェンダー平等に向けた政策（2）
第 6 回	2018/5/23	・日本のジェンダー平等に向けた政策（3）
第 7 回	2018/5/30	・日本のジェンダー平等に向けた政策（4）
第 8 回	2018/6/6	・中間レポートについてのプレゼンテーション
第 9 回	2018/6/13	・労働に関する基礎知識―学生アルバイトを事例に考える
第 10 回	2018/6/20	・ライフコースと「働く」こと―女性の職業生活にかかわる法律（1）
第 11 回	2018/6/30	IGL-IGS 国際シンポジウム 「女性政治リーダーはいかにして『育つ』か？」 13:30-17:00、大学講堂
第 12 回	2018/7/4	・ライフコースと「働く」こと―女性の職業生活にかかわる法律（2）
第 13 回	2018/7/11	・ライフコースと「働く」こと―女性の職業生活にかかわる法律（3）
第 14 回	2018/7/18	・ライフコースと「働く」こと―女性の職業生活にかかわる法律（4）
第 15 回	2018/7/25	・期末レポートについてのプレゼンテーション

5-2-5　女性のキャリアと経済（旧　女性リーダーへの道（ロールモデル入門編））

グローバルリーダーシップ研究所　客員教授　川添　敬

本講座は、外部から招いた講師による講演と、学生との質疑応答とを中心に運営された。講演以外の授業時間においては、キャリア形成に影響を及ぼすさまざまな経済問題について担当教員が解説を加えることで、受講生がキャリア形成に必要な知識の理解を具体的かつ包括的に深められるようにデザインされている（5-2-5 表 1）。履修者及び聴講者が 22 名、福井県未来きらりプログラム受講生が 6 名、ゲスト講師に応じて登録外の学生若干名が講義に参加した。

ゲスト講師には、企業経営・金融機関・公的機関・国際機関などの第一線において組織のリーダーの重責を担ってきた女性を招き、各分野の業務内容や社会的な役割、職業経験を学んだ。学生は、講師の体験談やそこで培われた知見、教訓を直接に聴き、質問する機会を得たことで、職業人としての将来設計、リーダーやロールモデルに期待される役割を具体的に展望できる有益な助言を得た（5-2-5 表 2）。

実践経験が豊富なゲスト講師と学生との間の意見交換を通じて、①女性活躍を含む幅広いダイ

バーシティの推進が企業経営の高度化や組織運営のレジリエンスにつながるという認識の下、女性のキャリア形成を促す方向でわが国の労働環境が変化してきていること、②キャリア形成においては、成長するチャンスが必ずあり、そのチャンスを逃さないことが重要であること、③わが国の枠を飛び出してグローバルな視点が不可欠であること、の 3 点についての認識が参加者の間で深まった。

（5-2-5 表 1）「女性のキャリアと経済」授業内容

	日付	講演会講師・講義内容
第 1 回	2018/10/2	オリエンテーション、日本型雇用と女性のキャリア
第 2 回	2018/10/9	担当教員の講義（情報化社会と雇用〈IT・AI と日本経済〉）
第 3 回	2018/10/16	金丸恭文氏（フューチャー〈株〉代表取締役会長兼社長グループ CEO）
第 4 回	2018/10/23	担当教員の講義（少子高齢化の経済問題）
第 5 回	2018/10/30	渡辺治子氏（ジェイアイ傷害火災保険〈株〉代表取締役副社長）
第 6 回	2018/11/6	小林いずみ氏（経済同友会 副代表幹事、日本放送協会 経営委員会委員、みずほフィナンシャルグループ取締役）
第 7 回	2018/11/13	担当教員の講義（イノベーションと経済成長）
第 8 回	2018/11/20	尾関春子氏（コカ・コーラ ボトラーズジャパン HD 執行役員法務統括部長）
第 9 回	2018/11/27	松浦有希子氏（〈株〉神奈川銀行 辻堂支店長）、井橋明日香氏（同川崎支店支店長代理）
第 10 回	2018/12/4	担当教員の講義（統計でみる世界の現況）
第 11 回	2018/12/11	担当教員の講義（ノーベル経済学賞が示す世界経済の課題）
第 12 回	2018/12/18	山口理栄氏（育休後コンサルタント）
第 13 回	2018/12/25	担当教員の講義（「プレゼンテーション」を考える）
第 14 回	2019/1/8	梅田珠実氏（環境省大臣官房 環境保健部長）
第 15 回	2019/1/15	総括

（5-2-5 表 2）「女性のキャリアと経済」外部講師紹介

講師	ご経歴など
金丸恭文氏（フューチャー〈株〉代表取締役会長兼社長グループ CEO）	わが国においてパーソナル・コンピュータが急速に普及し始めた 1980 年代の初頭から情報通信業界でご活躍。1989 年には IT ベンチャーの草分けであるフューチャーシステムコンサルティングを設立、同社を率いわが国の企業の情報化にさまざまな形でご貢献。この間、内閣府規制改革推進会議の議長代理、内閣官房働き方改革実現会議の議員など多くの公職も担われ、わが国のビジネス界におけるオピニオン・リーダーの 1 人。

渡辺治子氏 （ジェイアイ傷害火災保険〈株〉代表取締役副社長）	男女雇用機会均等法の下で初めて就職活動が行われた 1987 年入社組の一員として日本銀行でキャリアをスタート。2002 年にゴールドマン・サックス証券の日本法人に転職、人事の責任者として日本の大学生の新卒採用などを推進。2009 年からは、米国の保険会社 AIG における日本と韓国の人事の責任者を務められたほか、AIG のニューヨーク本社でも勤務され、2014 年に帰国後は AIG の日本法人 AIG 富士生命の COO、ジェイアイ傷害火災保険の副社長として、経営戦略全般を担っておられます。
小林いずみ氏 （経済同友会 副代表幹事、日本放送協会経営委員会委員、みずほフィナンシャルグループ取締役）	1981 年に三菱化成工業株式会社（現 三菱化学株式会社）に入社。補助的な職種で働き続けていくことの限界を感じ、1985 年に米国メリルリンチ証券の日本子会社に転職、米国本社での勤務などを経て 2001 年にメリルリンチ日本証券の社長に就任後、同社の経営合理化を推進するなど、7 年間にわたり活躍。2008 年からは世界銀行グループの多数国間投資保証機関（MIGA）長官を務め、2013 年に帰国してからは、経済同友会副代表幹事、日本放送協会経営委員会委員といった公職にご就任。
尾関春子氏 （コカ・コーラ ボトラーズジャパン HD 執行役員法務統括部長）	男女雇用機会均等法が施行される直前の 1985 年に日本光学工業（ニコン）に入社され、国際法務にご従事。女性のキャリア形成に対する企業社会の理解がまだ十分でない環境の下、米国ミシガン大学ロースクールへの留学を決意され渡米。同ロースクールを修了、米国 NY 州弁護士資格取得後は、米国コカ・コーラ社の日本法人の法務部にご転職。その後外資系 e コマース、製薬等事業会社の日本法人にて法務部門の責任者を歴任、2013 年から現職。
松浦有希子氏・井橋明日香氏 （〈株〉神奈川銀行辻堂支店長、同川崎支店支店長代理）	松浦様は、平成 8 年に神奈川銀行に入行され、営業とマネジメント両面で着実に実績を積まれました。部下からの信頼も篤く、平成 23 年には同行初の女性支店長として弥生台支店長にご就任。その後も着々とコミュニティー・バンカーとしてのキャリアを積まれ、富岡支店長を経て本年 4 月より辻堂支店長。また、井橋様は平成 15 年に入行され、現在は川崎支店支店長代理としてご活躍中。
山口理栄氏 （育休後コンサルタント）	1984 年総合電機メーカーに入社しソフトウェアの開発、設計、製品企画などに 24 年間従事。2 度育休を取り部長職まで務める。2010 年 6 月育休後コンサルタント®として独立し、法人向けに女性活躍推進コンサルティング、育休後職場復帰セミナー、育児中の部下を持つ管理職向けセミナーを年間 200 回以上提供。また、個人向けに育休後カフェ®を年 20 回程度開催。
梅田珠実氏 （環境省大臣官房環境保健部長）	医師免許を取得後 1985 年に当時の厚生省にご入省、地域住民を対象とした健康づくり、学童や生徒の健康管理・健康教育、エイズや新型インフルエンザ等の感染症対策、難病患者の医療や福祉などに従事。また、先端医療技術の開発支援や、地域の医療提供体制、病院管理、環境保健などで多彩な業績。国際的にも、WHO に出向して世界のエイズ対策に従事されたほか、食品の安全性に関する国際ルール策定にご活躍。

5-3　研究所担当授業（大学院生向け）

5-3-1　アカデミック女性リーダーへの道（基礎編）

グローバルリーダーシップ研究所　特任リサーチフェロー　小濵 聖子

「アカデミック女性リーダーへの道（基礎編）」は、研究者（女性リーダー）育成の一環として、2015 年度から新規に開講した大学院生（博士前期・後期課程）を対象とする授業である。

本授業は、受講生が研究者（科学者）という職業に求められる倫理観について学び、かつ現代社会における科学・技術に関する問題をいくつか取り上げてそれを議論することを通じて、自らの研究を振り返ることによって、社会という人間関係のなかで自らの専門性を発揮する意義について考えることを目的としている。

今年度は後期木曜 5・6 限に開講した。初日に授業の説明と、研究者の倫理や科学技術の倫理について講義を行い、第 2 回以降は、研究不正にかかわる内容と、科学技術にかかわる内容につ

いて、具体的事例を示しながら講義と議論を行った。

履修登録者 3 名（博士前期課程 2 名、博士後期課程 1 名）という少人数の授業であったが、受講生からは「今まで不正と思わなかった行動も（授業を受けて）研究不正だと初めて感じました。また、自分の研究を発表するチャンスを二回用意していただき、ほかのコース、分野の方々の意見を吸収して、新たな観点から自分の研究を振り返ることができました。自分の考え方、観点を大切にしてくださいという先生からの一言は今だけではなく、今後もこの言葉を心掛けて、研究を続けます」「授業の内容を通じて『アカデミック』ということについて、改めて認識しました」といった感想が寄せられ、学術研究と社会との関連について意識することを促すことができ、開講の意義はあったと思われる。

授業の概要は（5-3-1表1）の通りである。本授業は、研究不正の予防にも繋がるだけでなく、受講生が自分自身の研究に対する客観的視点や批判精神を持つことの必要性を理解し、社会のなかでおこなわれる研究という営為に自覚的になることを通して、優れた研究および研究者倫理の養成に役立つ。

（5-3-1 表 1）「アカデミック女性リーダーへの道（基礎編）」授業内容

	日付	授業内容
第 1 回	2018/10/11	研究不正（ミスコンダクト）とはなにか
第 2 回	2018/10/18	研究倫理映像教材「THE LAB」の視聴（1）
第 3 回	2018/10/25	受講者の個人研究発表（1：自己紹介を兼ねて）
第 4 回	2018/11/1	研究者をとりまく環境、日本の研究不正の事例
第 5 回	2018/11/8	科学技術を考える（1：サイエンスコミュニケーション） ―ケーススタディを使用したクリティカル・シンキング：宇宙科学・探査への公的な投資
第 6 回	2018/11/15	研究（者）とジェンダー
第 7 回	2018/11/22	「研究者」の成立史、デュアルユースの問題
第 8 回	2018/11/29	科学技術を考える（2：リスクコミュニケーション） ―ケーススタディを使用したクリティカル・シンキング：乳がん検診の推進の是非
第 9 回	2018/12/6	科学技術を考える（3：科学と疑似科学） ―ケーススタディを使用したクリティカル・シンキング：血液型性格判断
第 10 回	2018/12/20	受講者の個人研究発表の修正作業
第 11 回	2019/1/10	（1/12 のグローバルリーダーシップ研究所・ジェンダー研究所主催国際シンポジウム「ジェンダー視点に基づいたグローバル女性リーダー像」に振り替え）
第 12 回	2019/1/17	受講者の個人研究発表（2：振り返り）

第 13 回	2019/1/24	すぐれた（＝徳ある）研究者は可能か、なぜ研究規範があるのか／必要なのか
第 14 回	2019/1/31	まとめと振り返り

5-3-2 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　大木　直子

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

本授業は、受講生による日本学術振興会特別研究員の申請書の作成実践、プレゼンテーション・スキル向上のための演習を通じて次年度の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。なお、受講する学生が短期間でプレゼンテーション・スキルの内容を確実に理解し、自分の知識として定着してもらうために、2017 年度より 4 日間の集中講義形式で開講している。

具体的には、前半の 2 日間は、主に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と演習を実施した。1 日目は審査員経験のある学内教員、学振特別研究員である本学院生などから申請の際の重要点について講演をしてもらった。なお、学振特別研究員である本学院生には過去にこの授業を受け、その後採択に至った人も含まれている。1 日目の講義に基づいて、2 日目に受講生が自らの研究テーマに基づく申請書類の作成実習と教員、特別研究員による個別指導を行った。

そして後半のプレゼンテーション講座を2 日間に分け、「魅せるスタディ・プレゼンテーション（1）」「同（2）」として開講した。担当は、非常勤講師　池田まさみ　十文字学園女子大学教授である。3 日目は、グローバルリーダーシップ研究所（IGL）公開講座の申込者と履修者が自己紹介のショート・プレゼンテーション（5 分程度）があり、池田まさみ教授と大木直子 IGL 特任講師による講評、および池田まさみ教授のプレゼン・スキルに関する講義が行なわれた。4 日目は 3 日目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）が行なわれ、ゲストコメンテータとして東京家政学院大学の宮本康司准教授をお招きし、質疑応答や聴講者、担当講師を含めた全員による評価など審査本番さながらの実践形式の授業を実施した（5-3-2 表 1）。

受講者は学部生や聴講生などを含め計 30 名であった。受講生からは「今までぼんやりと『そういうものがあるらしい』くらいにしか考えていなかったが、さまざまな分野の方のお話を伺うことで、自分なりの研究への向き合い方を見つめ直すことになった」、「これほど丁寧に申請書、プレゼンテーションのフィードバックを受けられる授業は初めてでした。開催時期も学振応募締切約 3 ヶ月前と、余裕をもった準備につながり、ありがたいと思いました」、「違う分野で研究する方からのアドバイスをもらうことができて、勉強になりました。特に、どのようにわかりやすく説明し、アピールするかについて考えるようになりました」といった感想が寄せられた。

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。実際にここ数年は毎年のように本授業の過去の受講生に特別研究員として登壇していただいている。また、4日目、2回目のプレゼンテーションについては、履修者がそれぞれ前日のコメントを反映した投影資料を用意し、さらに質の高いプレゼンテーションを実施することができた。各種の外部資金獲得、大学・研究機関の公募でも役立つスキルの習得が見込まれる。

（5-3-2 表 1）「アカデミック女性リーダーへの道（実践編）」授業内容

	日付	授業内容
第 1 回	2019/1/29	講演会：本学教員や学振特別研究員の院生、ポスドクによる、申請の際の重要点についての講演
第 2 回	2019/2/6	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	2019/2/12	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（パワーポイント等使用）
第 4 回	2019/2/14	魅せるスタディ・プレゼンテーション（2）：自分の研究テーマに関するプレゼンテーション（パワーポイント等使用）

（5-3-2 図 1） 第 1 回（新井由紀夫先生の講演）の様子

5-3-3 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　ダイバーシティ推進部門長　塚田 和美
（基幹研究院　自然科学系　教授）

本科目はコンサルティング会社アクセンチュア株式会社の協力のもと、各業界の紹介や社会人との座談会を通し仕事・キャリア、グローバル人材とは何かについて学び考え、グループディスカッションやその結果の発表などのアクティビティを通じて企業等で仕事を進める上で必要なスキルを実践的に学ぶことを目的としている。本授業の企画には本学卒業生の同社社員が携わり、パネルディスカッションや座談会にも卒業生が多く参加した。本学学生の特徴を踏まえた授業内容となり、受講生にとっては身近なモデルとの交流により仕事やキャリアについてイメージをつかめる授業と

なった。授業内容は以下の通り（5-3-3 表 1）。

（5-3-3 表 1）「キャリア開発特論（基礎編）」授業内容

	日付	授業内容
第 1 回	2018/10/6（土）	テーマ:「『働く』ということ～これまでの歩みを振り返り、『働く』を見つめ直す」 自身の志向や強みを知るために、Life Journey を作成し、発表した。コミュニケーションのとり方やロジカルシンキングなどの思考術について、アクティビティを通して学んだ。社会人の生活・仕事術について、アクセンチュア社員によるパネルディスカッションが行われた。
第 2 回	2018/10/13（土）	テーマ:「社会・仕事について知る～社会・仕事の実態とは」 公共サービス・医療、素材・エネルギー、製造等の業界分類や世の中の動きと各業界における改革テーマについて学んだ。また、企業での職種や機能の視点で仕事について知り、企業に対してビジネスモデルを提案するというテーマのアクティビティを行った。最後にキャリアに関する座談会を行った。
第 3 回	2018/10/27（土）	テーマ:「キャリアプラン＆アクションプラン」 これまでに学んだことをいかし、具体化につながるアクションプラン作りを学んだ。将来のキャリアを想像し、ゴール設定や計画の立て方について学んだ上で、実際に各自の短期のアクションプランを策定し、そのプランについてディスカッションを行った。

参加人数:受講生 12 名（博士前期課程 10 名・博士後期課程 2 名）／聴講生 2 名（学部生 2 名）

受講生からの感想（一部）:

・最初のアクティビティで、人生単位で自分の考えや行動を振り返ることで、強味や欠点を明らかにすることができた。次のグループディスカッションでは、依頼内容（課題）からエビデンスが明瞭な解決策を論理的にまとめる方法を実践的に学ぶことができた。この 2 つのアクティビティにより、自己分析をより深く掘り下げることができ、自分なりの考えを他人とすり合わせてより高度な内容にまとめ上げる実践力を学ぶことができました。

・社会に出るとはどういうことか。アクセンチュアの社員の皆さんの意見を通して社会人になることや、働くことの意義などを学べました。また、働くことの良い面や悪い面両方を聞くことができ、より具体的に働くことへのイメージを摑めました。

・業界間の境界線は流動的で、現代はクロスインダストリー的な部分がある。就活においては“今”その企業が何をしているのかだけでなく、“これから”どうしようとしているのかにも注目することが、本当に自分がやりたいことが実現できそうな企業であるかの見極めにおいても大切なのだと

感じた。

・どのような業界があり、その中にどのような企業があるのかを幅広く学ぶことができた。また、その企業の収益はどこから得られるのか、収益を得るためにどのような価値を提供し、どのようなことを行っているのかなど、企業を詳しく知るために考えるべきポイントについて、グループワークを通して学ぶことができた。

・今日の授業では、“SMART”という目標を立てる際の心得を学び、これまでよりさらに明確化した目標を立てることができました。どう細分化し、何をしなければいけないのか設定の仕方を知ることができました。目標を立てる事、将来を思い描くことが自己分析になり、自分のスキルややりたいことを洗い出す良い機会になりました。

5-3-4 グローバル女性リーダー特論（基礎編）

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　小松　翠

本科目は社会、組織やチームにおいて個人がどのような役割や特性を持ち、どのようにリーダーシップを発揮できるのか学ぶことを目的とした。3 回の講義を通し、リーダーシップ理論について学び、自身のリーダーシップスタイルや特性について考え、チームや組織における役割についてゲームやディスカッションを通して考えた。特に、グローバル社会におけるリーダーシップ、女性ならではのリーダーシップに焦点を当て、リーダーシップの多様なあり方について検討した。実施した授業の概要は以下の通りである（5-3-4 表 1）。

（5-3-4 表 1）「グローバル女性リーダー特論（基礎編）」授業内容

	日付	授業内容
第 1 回	2018/7/14（土）	テーマ：「リーダーシップとは何か？ リーダーシップは必要か？ 自分なりのリーダーシップを見つけよう！」 リーダーシップ理論を概説し、チームにおいて必要とされるメンバーのリーダーシップと役割について、個人ワークやロールプレイ、ディスカッションなどを通して学んだ。その上で、異なる文化的背景を持つ人々で構成される集団において必要とされるリーダーシップについて検討した。 【講師：小松翠】
第 2 回	2018/7/21（土）	テーマ：「セオリー・オブ・チェンジ、他者との関わりのなかでリーダーシップを考えよう！」 社会変革リーダーが用いるセオリー・オブ・チェンジについて知り、個人の長期ビジョンとプロセス構想に使用できるよう演習を行った。その上で、自分ならではのリーダーシップやキャリア観を検討した。 【ゲスト講師：田辺大氏・川端元維氏（一般社団法人セオリー・オブ・チェン

		ジ・ジャパン)】
第 3 回	2018/8/4 (土)	テーマ:「自分らしさがリーダーシップを創る」 テクノロジーの進化やグローバル化が進む中で変化する社会動向を概観した。その上で、仕事内容やリーダーシップのあり方が進化する時代に合わせ、どのように自分らしさを発揮していけばよいのか考察した。 【ゲスト講師:野澤睦美氏(キャリパージャパン株式会社取締役執行役員)】

参加人数:24 名(博士前期課程 14 名(聴講生 3 名を含む)・博士後期課程 10 名(聴講生 2 名を含む))

受講生の学び・気づき・感想(一部):

・全 3 回の講義で共通していたことは、リーダーとは誰でもなれるものということだ。受講前は、「リーダーシップ」「リーダー」に当てはまるのは、統率力、専門知識、カリスマ性を持った組織の頂点に立つべくして立つ人というようなイメージを持っていたが、決してそうではないということがわかった。わたしたちは一人の持っている力には限りがあり、一人で何かを成し遂げることは不可能だと言える。リーダーシップとは、異なる人が集まって何かを行おうとするとき、その実現に向けて、グループのメンバー個々人の自分の長所やスキルを発揮することだ。

・今回の授業を受けて、チームの中での役割というものが思っていた以上に多く存在することを知り、またその役割を担うことで自分の強みを認識し、自信を持つことができると感じた。今後自身がグループ活動を指導する際に、それぞれが自分の強みが何かを感じられる構成を意識して考えていきたいと思います。

・「リーダーシップとは、強く人を導くことである」と思い続けてきたが、この授業を受講し、新たなグローバルな視点を持つ女性リーダーシップ像を描くことができた。リーダーシップとは、人を強く導くことではなく、対話を通し相手を理解すること、自己や他者が持つ価値や特性を見出し生かすこと、他者との協働作業を通して、互いに学び合うことであり、これらが作用し、成長やタスク達成、問題解決へと導いていくと感じた。

5-3-5 グローバル女性リーダー特論(応用編)

グローバルリーダーシップ研究所　ダイバーシティ推進部門長　塚田 和美
(基幹研究院　自然科学系　教授)

本科目はコンサルティング会社アクセンチュア株式会社の協力のもと、グローバル人材に期待されるもの、グローバル社会で働くために必要なことを学び、体感することを目的としている。全 2 回の講義において、ゲスト講師(アクセンチュア社員)とのディスカッションや受講生同士のグループワークを行い、職場環境のグローバル化・多種多様な働き方・グローバル人材に必要とされるスキルやコミュニケーションについて学んだ。授業内容は以下の通り(5-3-5 表 1)。

（5-3-5 表 1）「グローバル女性リーダー特論（応用編）」授業内容

	日付	授業内容
第 1 回	2018/12/8 （土）	テーマ:「様々な働き方と、グローバル人材への期待」 多様性理解に関わり、unconscious bias について具体例を通じて体感した。グローバル環境で働くためのマインドセットとスキルセットについて確認し、DIVERSITY&INCLUSION の重要性を企業事例を通して学んだ。また、ファシリテーションスキルについて、アクティビティを通して学んだ。
第 2 回	2018/12/15 （土）	テーマ:「最前線で働く人のリアルな体験談&座談会」 グローバルプロジェクトの多様な形態と働き方を具体例を通して学んだ。また、模擬プロジェクトにおいて課題や対応策を考えることを体験した。アクセンチュア社員との座談会で、グローバルプロジェクトの経験等を聞いた。

参加人数:受講生 5 名（博士前期課程 4 名・博士後期課程 1 名）／聴講生 4 名（博士前期課程 2 名・学部生 2 名）

受講生からの感想（一部）:

・グローバルに働くために必要なことをイケアジャパンや FAST RETAILING の事例を通して学ぶことができました。
・グローバルプロジェクトで働くということは、海外に飛び回っているようなイメージでしたが、国内だけ等の様々な働き方があることを知ることができて良かった。
・本日の授業では、チームで問題解決策を考えるという模擬プロジェクトのワークが行われました。実際にやってみて思ったことは、チームで出る問題解決策は、そのチームメンバーの経験や知見に大きく影響を受けるので「チームメンバーの多様性が重要だ」ということです。
・座談会で仕事やオフのとき、働き方など等身大で教えて下さってとても参考になりました。進路についても相談にのっていただいて不安も解消されました。

5-4 研究所担当授業（社会人女性向け）

5-4-1 お茶大女性ビジネスリーダー育成塾:徽音塾

グローバルリーダーシップ研究所 所長 小林 誠
（基幹研究院 人間科学系 教授）
グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 内藤 章江
同 特任リサーチフェロー 小濵 聖子

1. 運営の概要

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

5 年目となる 2018 年度は、(5-4-1 表 1)に示す 6 講座と特別講座 1 講座を開講した(1 講座 90 分×8 コマ、特別講座は 90 分×2 コマ)。特別講座以外の 6 講座は、いずれも 1 日 180 分(90 分×2 コマ)の講義を土曜日(4 日間)に実施した。9 月講座「企業会計」には、受講者のうち希望する者を対象に、基礎的な簿記の知識を身につけることができるプレ講座も開設している。

講師は、9 月のプレ講座を含め、理論的かつアカデミックな側面からの講義が可能な大学教員(名誉教授含む)や、企業等で十分な実績を有する役職経験者や実務経験者、グローバルに活躍している方々の計 13 名に依頼した。

また、初年度から継続している、各講座につき 1 回、ランチを兼ねて塾生同士のネットワークを構築するための交流会(ミニレクチャーを伴うネットワーキングランチ)を開催した。

なお、2018 年度は、塾生に対する「徽音塾受講後のビジネスキャリアに関するアンケート」調査の実施を通じて本プロジェクトにおいて設定した教育プログラムの効果を測定した。調査の目的・概要、特徴的な結果は 3-1-5「社会人女性リーダー育成プログラム開発とその効果検証」の項を参照頂きたい。これらの調査結果は、今後の徽音塾運営及び当塾のカリキュラム構築に役立てるための基礎資料として活用する予定である。

(5-4-1 表 1)　徽音塾　講座一覧

学期	講座名	日程	講座内容	講師
春学期	女性のエンパワーメントとリーダーシップ	5 月 12 日	**「女性はもっと活躍できる」** 1 人の働く女性としての私自身の経験や、労働省での行政経験、さらには、資生堂等の企業で経営者として取り組んできたことを踏まえて、企業における女性の活躍推進をテーマにお話をします。女性のさらなる活躍が必要である理由や活躍推進のための企業の課題を一緒に考えるとともに、先輩として参加者の皆様に、仕事と家庭責任との両立、キャリアアップ、リーダーシップのとりかた等についてアドバイスをしたいと思います。	岩田喜美枝氏 (公益財団法人 21 世紀職業財団　会長)
		☆5 月 19 日	**「これからの、女性のリーダーシップ～グローバルとローカルの視点から～」** 急速な社会情勢の変化の中で、女性リーダーの活躍のチャンスが拡がっています。当講座では、グローバルとローカルの視点から、女性リーダーの活躍のチャンスを紹介し、チャンスをつかむために求められるリーダーシップのあり方を考えていきます。また、最新のリサーチやさまざまな事例をもとに、女性がリーダーシップを発揮するうえで直面する代表的な課題と、実践的な課題克服のヒントを提示します。双方向レクチャーやディスカッションを採り入れ、受講者が問題意識をもち主体的に学ぶ場を提供します。	近藤美樹氏 (Value & Vision LLC　執行役員 人材育成・組織開発コンサルタント)
		5 月 26 日	**「ダイバーシティ社会におけるワーキングマザーの働き方実践」** 女性活躍推進が謳われダイバーシティが進む中で、自らのキャリアと出産・子育てなどのライフイベントとのバランスはどうすればよいのか。ワークライフバランスと言われる中、実際にはどうやって両立しているのか。管理職になると何が変わるのか。IT業界で子育てしながらグローバル案件も担当する講師の事例を参考に、日々悩みながらも自らの将来	角田仁美氏 (株式会社 NTT データ 法人コンサルティング＆マーケティング本部　コンサル

			をステップアップさせるアクションの取り方を知り、ディスカッションを交えながら働き方を考えてみましょう。	ティング部　課長）
		6月2日	**「女性が政治・経済から遅れる要因は何か、を考える」** これまで本塾の講師を第1回から担当してきたが、受講生からの最初に受けた新鮮なインパクトは年々薄れてきたように感じる。個人の問題なのか。社会変化に問題があるのか。私自身がさまざまな組織で働いてきた経験から、経済、政治、グローバル社会の変容と女性のエンパワーメントについて、皆さんと議論する材料を提供したい。	篠塚英子氏 （お茶の水女子大学　名誉教授、島根大学監事（非常勤）、小松製作所　社外監査役、日本証券金融　社外取締役、ライフネット生命　社外取締役など）
	リーダーシップ／異文化コミュニケーション	6月9日 ☆6月16日	**「貴女のリーダーシップのあり方を考える、作る」** リーダーシップのあり方は千差万別です。この授業ではディスカッションを通じて貴女なりのリーダーシップについて様々な角度から考えます。授業はケースメソッドで行われます。ケースを自ら考え、グループで考え、そして皆で考えることで、自分なりのリーダーシップを見つめ直します。受講生は事前課題のケースをよく読み込んで自分だったらどう意思決定し行動するのか、様々な立場に身を置き考えることが求められます。	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）
		6月23日 6月30日	**「多様性対応コミュニケーション」** 異なる文化背景の人々とのコミュニケーションの際、言葉が通じても文化の差による勘違いや摩擦が起きることが多々ある。逆にその勘違いや摩擦から得るものも大きい。ビジネスリーダーは多様性を積極的に活用し効果を上げなければならない。この授業ではディスカッションや疑似体験等を通して、異文化接触を体験的に学んでもらい、感受性を高める。受講生の積極的かつ主体的な参加が求められる。	吉田友子氏 （慶應義塾大学商学部 教授）
秋学期	企業会計	9月1日 9月8日 ☆9月22日 9月29日	**「企業会計（財務会計及び管理会計）」** 本講座は、ビジネスリーダーを目指す上で身に付けておきたい企業会計の重要な事項を学びます。財務会計においては、簿記や会計の基本的諸原則、制度を解説した上で、実際の開示資料である有価証券報告書や会計上のトピックスに触れることで財務諸表への理解を深めることを、管理会計においては、原価計算の基礎及び損益分岐点分析、プロジェクト評価の方法、資本コスト等、管理会計の基本的な要素を知ることを目的としています。	中溝恵津子氏 （中溝公認会計士事務所　公認会計士）
		9月1日 9月8日	プレ講座（90分×2日） 「企業会計」講座を受講するにあたり、専門用語や財務諸表の読み方など、基礎的な簿記の知識を身につけることができるようにする。	櫻井康弘氏 （専修大学商学部 准教授）
	経営戦略／マーケティング	11月3日 ☆11月10日	**「経営戦略の基礎」** なぜ企業や事業は成功するのでしょうか？どうすればその成功を持続できるのでしょうか？その答えの一つが戦略です。どんなに優れた人が集まっても、どんなに優れた商品やサービスがあっても、戦略（目標や目的に向かってとるべき方策）があいまいであれば、持続的によい結果を生み出すことはできません。本講座では、あらゆる「経営」には欠かせない戦略について、グループワークや講師との双方向のディスカッションを通して基本からやさしく学びます。	西原（廣瀬）文乃氏（立教大学経営学部国際経営学科　助教）
		11月17日 12月1日	**「マーケティング入門」** マーケティングとは、顧客（マーケット）に商品やサービスを売るための「仕組み（商品開発、価格設定、プロモーション、流通ルート）」づくりをいいます。顧客という「（見知らぬ）他者への思い」を巡らせながら、彼らが喜んで買ってくれる商品やサービスのあり方について、ワークショップ形式で議論していきたいと思っています。準備するものは「他者への好奇心」と「遊びゴコロ」だけです。	神原理氏 （専修大学商学部 教授）
冬学期	イノベーションとアントレプレナーシップ／CSRと情報開示	1月5日 ☆1月12日	**「新規事業開発に効く！　イノベーションと企業家活動」** 経済、社会環境の変化が激しい現代の企業や組織において、新たな価値を生み出すイノベーションは必要不可欠です。特に、これまでの事業分野と全く異なる新規事業の開発や、革新的なベンチャー企業との事業提携においては、イノベーションやそれを活用して新事業を創出する企業家活動への理解が必要です。企業家活動は、リーダーが知っておくべき知識であると同時に、セカンドキャリアとして自ら起業する際にも役立つ知識です。本講座では、イノベーションの本質や創	鹿住倫世氏 （専修大学商学部 教授）

			出、革新的な事業の開発について、講義とケース分析、グループワークを通じて学びます。	
		1 月 19 日 1 月 26 日	**「サステナビリティと情報開示（ステークホルダーの視点から）」** 今や企業にとって欠かせない活動となったサステナビリティについて、その歴史を紐解くとともに、ESG 投資、SDGs、CSV などグローバルのトレンドも踏まえて解説し、企業と社会の関係のあり方を考えます。またサステナビリティレポートや統合報告などの情報開示に関する潮流を、多数の事例とともに紹介し、企業を取り巻くステークホルダーの視点から情報開示を考えます。講座は演習やディスカッションを取り入れた双方向のものとします。	達脇恵子氏 （有限責任監査法人トーマツアドバイザリー事業本部　パートナー、ESG・統合報告アドバイザリー　事業ユニット長、デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社　代表取締役社長）
	企業と法律	2 月 2 日 ☆2 月 9 日 2 月 23 日 3 月 2 日	**「女性リーダーが使えるビジネス関連の法律」** 日常のビジネスに関係する法律や制度の知識を習得することを目的とします。消費者契約法、特定商取引法、PL 法、景表法、独禁法、下請代金遅延等防止法、会社法、金商法、コンプライアンス制度、内部通報制度、企業倫理、個人情報保護法、労働基準法、育児介護休業法、男女雇用機会均等法、パートタイム労働法、労働者派遣法、高年齢者・障害者雇用、労働審判手続、女性活用推進法が対象です。可能な限り将来の法改正の方向にも触れたいと思います。	汐崎浩正氏 （西村あさひ法律事務所　弁護士（パートナー））

※ ☆のつく日は、ネットワーキングランチ開催日です。

※ 講座内容の太字部分は講座タイトルを示しています。

2. 受講状況

2018 年度の受講者の実人数は 52 名で、過去年度までの塾生 153 名（うち本学卒業・修了生 74 名）に加えて、新規塾生 42 名（うち本学卒業・修了生 16 名）であった。受講者の延べ人数は 108 名であった。塾生の多くは企業等に勤務し、業種も多様であった。これまでのように自治体職員や研究者等の受講も見受けられた。塾生の年齢層は、当塾の主たる受講対象者である課長相当職に就く以前の年齢層（概ね 20 代後半～30 代）が 33 名で全体の 63%、そして 40 歳代が 14 名で 27%、その他と不明が合わせて 10%であった。各講座におけるリアクションペーパー（毎授業の感想）より、塾生の満足度は以下に示す通り非常に高いことがわかった。

【講座を受講して】（各講座のリアクションペーパーより抜粋）

- 子どもがいるのでその間ワークダウンしたら？　と上司（女性）から言われた事もありましたが、今日の講義でもっと人生欲張りにいこうと改めて思いました。（5 月講座）
- （ケースメソッドを通して）今の自分の問題に気づき、仕事やプライベートにおいて何をしたくて、どのようなプロセスが必要か、自問自答する機会が得られました。（6 月講座）
- 社内でプロジェクト管理に関わることがあり、本日の回収期間法や DCF 法の考え方はとても参考になります。（9 月講座）
- マーケティング・リサーチについてさらに個人的に勉強したいと思います。（11 月講座）
- （経営戦略は）とても人間的な、よりよく生きたい、よりよく社会とつながりたい、貢献したいという気持ちから考えていけるのだと思いました。（11 月講座）
- アントレプレナー／アントレプレナーシップについてある程度研究され、体系化した事象や一

般論はあるものの、その有用性はどの程度かについてもう少し調べてみたいと思った。(1 月講座)

- 各社の統合レポート、サスティナビリティレポートを初めて拝見しましたが、かなり工夫され、広い読者へ理解してもらうための創意工夫がされていてとても参考になりました。(1 月講座)
- 法律を理解することで、日々の業務の営みが法律によって支えられていることが感じられます。新聞記事や判例もつけていただいており、わかり易いです。(2 月講座)

6 女性リーダー育成事業

6-1 世界で活躍できる若手研究者の育成

「グローバル女性リーダー育成カリキュラムに基づく教育実践と新たな女性リーダーシップ論の発信」事業では、国際的に活躍する女性リーダーの育成を目的として、大学院生の海外研究活動等に対する支援を行っている。2018 年度には、(6-1 表 1)に掲げる、「学生海外調査研究」「日韓 3 女子大学交流合同シンポジウム」「国際学会派遣プログラム」への参加を支援した。また、女性研究者のための研究継続奨励型「特別研究員制度」を 2012 年度より導入している。

(6-1 表 1)　若手研究者の育成を目的とした支援(推進)事業一覧

支援(推進)事業名	期間	採択人数
学生海外調査研究	2018 年 7 月～2019 年 1 月の内、任意の期間	4 名
日韓 3 女子大学交流合同シンポジウム	2018 年 11 月 20 日～22 日	19 名
国際学会派遣プログラム	2018 年 4 月～2019 年 2 月末日までの期間に開催されるもの	4 名
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)	通年	11 名
若手女性研究者支援	2018 年 6 月 23 日～2019 年 2 月 28 日の内、任意の期間	2 名
NIMS インターンシップ	2018 年 8 月 20 日～ 9 月 28 日のうち連続する 7～21 日間	2 名
株式会社ブリヂストン見学会	2018 年 8 月 7 日、9 月 5 日	26 名
日本アイ・ビー・エム株式会社見学会	2018 年 8 月 21 日	18 名

6-1-1　学生海外調査研究

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

【概要】

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

【申請資格】

本学大学院人間文化創成科学研究科 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。)

【2018 年度における学生海外調査研究一覧】

2018 年度は 4 名の学生を派遣した。派遣先、渡航期間、研究課題等の詳細は(6-1-1 表 1)を参照されたい。研究成果は、グローバルリーダーシップ研究所のホームページ内(http://www.cf.ocha.ac.jp/igl/)に公開している。

(6-1-1 表 1) 学生海外調査研究派遣者一覧

派遣者名 渡航期間	所属 派遣先	研究課題
光橋翠 2018/9/9-2018/9/16	大学院人間発達科学専攻 ストックホルム、ヨーテボリ (スウェーデン)	スウェーデンの幼児教育プログラム「森のムッレ教室」の理念及び実践に関する現地調査
倉脇雅子 2018/9/2-2018/9/23	大学院比較社会文化学専攻 チューリッヒ、ラーヘン(スイス)、ヴィースバーデン、マインツ等 (ドイツ)	19 世紀後期における音楽流通について―ヨアヒム・ラフを通して―
木村優希 2018/8/23-2018/9/6	大学院比較社会文化学専攻 ブダペスト(ハンガリー)	バルトークによるスケッチ・草稿及び校訂楽譜の調査研究～1926 年のピアノ作品を中心に～
佐藤真知子 2018/8/7-2018/8/23	大学院比較社会文化学専攻 パリ(フランス)、 ニューヨーク(アメリカ)	ニジンスキーとその振付作品に関する一次資料の収集

6-1-2 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 准教授 工藤 和恵

【概要】

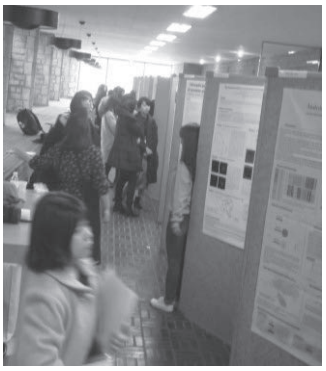
研究開発活動のグローバル化が進む中で、科学技術開発に携わる多くの活動が、日本国内だけで進めることが難しくなってきた。特に我が国の場合は、アジア諸国との協力は日常的になってきている。そこで、国際的なリーダーとなるべき人材の育成の一環として、かねてから交流の深かった梨花女子大学校(韓国)、日本女子大学、および本学の日韓 3 女子大学が協力して、理系学生の研究交流合同シンポジウムを梨花女子大学校において開催し、学生の国際的な舞台での研究発表力の向上をめざした。本学からは 2018 年度も、19 名の大学院生および学部生と 5 名の教員

を派遣した。派遣学生の申請資格など、学生派遣の概要を(6-1-2 表 1)に示す。本事業では、選考された学生に発表の機会を提供するだけでなく、プレゼンテーションの講義への出席を義務付け、英語による科学研究発表法の演習を通して、英語力が向上する機会を提供した。

(6-1-2 表 1)　梨花女子大学校(韓国)、日本女子大学、及び本学
交流合同シンポジウムの学生派遣の概要

期間	イベント名等	備考
2018/11/20 ～2018/11/22	第 9 回日韓 3 女子大学 交流合同シンポジウム (ソウル　梨花女子大学校)	本学理学部およ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および同研究科ライフサイエンス専攻に在籍する学生で、自ら研究を行い口頭発表ができる者が発表を申請し、参加者を選考した。

(6-1-2 図 1)　第 9 回日韓 3 女子大学交流合同シンポジウムの様子



(6-1-2 図 2)　ポスター会場での研究発表の様子

【日韓 3 女子大学交流合同シンポジウムへの本学引率教員による参加報告】

本シンポジウムは今回で 9 回目を迎え、参加 3 女子大学の恒例行事として定着し、例年通り学生と教員の活発な意見交換が行われた。梨花女子大学校側の準備に対するご努力には敬服する。今回のシンポジウムでは、教員発表が 4 件、口頭発表が 51 件、ポスター発表が 64 件あった。初日は教員による基調講演と、その後に歓迎会、2 日目は数学・統計学、物理学・応用科学、化学・ナノサイエンス、生命科学・薬学の 4 つのセッションにわかれた口頭発表および教員による基調講演、3 日目はポスターセッションがおこなわれた。梨花女子大学校の参加者は、学期中ということもあり、全日程通しの参加は難しかったようだが、できるだけ都合をつけて参加しているように見受けられた。そのため時間帯によっては聴衆が少ない分野が出てしまっていたが、時間が長引くほど活発な議論が交わされた分野もあった。第 3 日目のポスター発表では、日韓の学生および教員が各自のポスターの前で、議論している様子があちらこちらで見受けられた。

今回のシンポジウムでは、例年通り、学生間の交流と各自の研究を英語で他分野の研究者に紹

介することを目標としてきた。本学の学生たちは、10 月から英語プレゼンテーションの授業を受講し発表練習を行っており、口頭発表での質疑応答ができるようになっていた。学生たちにとっては、梨花女子大学校および日本女子大学の学生との交流、およびソウルでの見聞から得たものは大きかったと思う。今回の経験が、各自のキャリアパスを考える糧になってくれれば幸いである。

【参加学生の感想(抜粋)】

本シンポジウムに参加したことで、英語力、プレゼンテーション力、説明力を磨けたと感じている。自分が研究内容を理解しているかではなく、いかに相手に伝えるかが大事だということに改めて気付かされた。また、自分の研究テーマを一から見つめ直したことで、これから研究を進めていくためにクリアするべき課題を改めて考えさせられた。今回の体験は今後の学生生活や就職活動、社会人生活でもきっと役に立つと期待している。このような機会をいただけたことに感謝し、日々研究に励んでいきたい。
英語で口頭発表をするという最初の一歩目が今回のシンポジウムであったため、これから積極的に発表等の機会をつかんでいこうと思いました。他の生徒の口頭発表を聞いていると、発表慣れをしている生徒は素人目でも分かり、彼女たちのようなプレゼンスキルを身に付けたいという気持ちと、同年代でも、こんなに流暢なプレゼンテーションをできる学生もいるんだという焦りの両方を感じました。発表外では、梨花女子大学校や日本女子大学の生徒と交流できたことも、嬉しく思います。拙い英語ではありましたが、コミュニケーションをとることができた体験は自分の自信となりました。
このシンポジウムに参加したことで、研究を見つめなおせ、韓国で様々な体験ができた。この 2 つは、実験を休止してでも参加してよかったと感じられる十分な成果だと思う。社会に出ていない学生のうちにこのような経験が出来てよかったと思うので、今後もこのようなシンポジウムが続いてほしいと思った。

6-1-3 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　大木　直子

【概要】

国際的に活躍する女性研究者の育成、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、本学の大学院博士後期課程学生、ポスドク研究者の国際学会での発表に対して(1)学会参加費のみの支援、(2)渡航費、宿泊費、学会参加費の支援(いずれも上限あり)の 2 つのパターンで支援を行う。

【申請資格】

本学大学院博士後期課程在籍者（休学者は除く）、グローバルリーダーシップ研究所特別研究員（みがかずば研究員）、本学基幹研究院研究員、大学院博士後期課程修了者（見込み含む）、大学院博士後期課程単位修得退学者で、申請時に本学に所属しており（非常勤講師、アカデミック・アシスタントなど）、かつ 2015 年 4 月 1 日以降に本学で学位を取得している、もしくは単位修得退学している者が応募することができる。ただし、常勤の職にある者、日本学術振興会特別研究員、科研費等の競争的資金の代表者、応募する学会発表について、本派遣プログラム以外から渡航費等の支援を受けている者は除く。

【2018 年度における国際学会派遣者一覧】

支援（1）、（2）合わせて、2018 年度は 2 名のポスドク研究員と 2 名の学生を派遣した。派遣先、渡航期間、発表タイトル等は（6-1-3 表 1）を参照されたい。

（6-1-3 表 1）　国際学会派遣者一覧

派遣者名 渡航期間	所属 学会名・分科会名・場所	発表タイトル・発表形式
郭麗娟	基幹研究院	The Transition to Adulthood Among Japanese Youth: Longitudinal Qualitative Research in Tokyo and Rural Area in Japan（口頭発表）
2018/7/14 ～7/21	XIX ISA World Congress of Sociology RC34 Sociology of Youth Toronto, Canada	
久島桃代	グローバルリーダーシップ研究所	Embodied memories and places: Female migrant narratives about karamushi in Showamura, Fukushima prefecture（口頭発表）
2018/8/5～ 8/11	The 2018 International Geographical Union Regional Conference, Sustainability of Rural Systems /Rural Migration and Community Change Quebec, Canada	
大持ほのか	博士後期課程比較社会文化学専攻	An Ethical Approach to Hisamatsu Shin'ichi: The Way of Tea as an Example（口頭発表）
2018/8/12 ～8/21	The World Congress of Philosophy 2018（世界哲学大会）, The Depth of Human Becoming and Transformation: Views from Japanese Philosophy and Philosophy of Education Beijing, China	
相川頌子	博士後期課程ジェンダー学際研究専攻	The Impact of Working Mothers' Internet Use on Effectiveness of Parenting and Grandparents-Mothers' Relationship: A Japan-U.S.A. Comparison（ポスター発表）
2018/11/6 ～11/11	2018 National Council on Family Relations Annual Conference, Poster Session 3 San Diego, USA	

6-1-4 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　特任リサーチフェロー　小濵 聖子
企画戦略課　男女共同参画推進担当　脇 紀夫

【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。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】（平成 30 年度後期募集要項より）

次の（1）～（4）全てを満たす者。

（1）博士の学位を有している者。又は平成 30 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ます。指定期日までに提出できない場合は、採用されません。

（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】

2018 年度は 11 名採用。

・4 月 1 日採用　　7 名 （前年度からの継続採用 3 名、新規採用 4 名）

・10 月 1 日採用　 4 名 （新規 4 名）

（6-1-4 図 1） 2019 年 3 月 14 日みがかずば研究員交流会

【支援による効果・成果】

2018 年度に採用されたみがかずば研究員 11 名のうち、2 名が常勤教員（私立大学教員、私立短期大学特任教員）、1 名が本学特任リサーチフェロー、6 名が次年度も継続してみがかずば研究員として採用された。

また、特別研究員の身分を得ることにより、以下の良い効果が生まれ、研究活動が進展するという成果が得られている。

・研究者番号を使用することができるようになった。

・科学研究費補助金等の研究費を獲得することができた。

・学会発表や日本学術振興会の研究助成に申請できる身分を得ることができ、自分の研究をアピール、発信することができた。

・みがかずば研究員は年に 2 回公募（着任時期：4 月、10 月）されるため、9 月に学位取得し大学院を修了した場合も研究活動を継続できる機会を得ることができる（9 月修了者が応募できるポジションは少ない）。

・所属を得ることで次の教員公募に応募しやすくなった。

・研究員という身分を得ることで研究を仕事として認識してもらうことができ、子育て中の研究活動に対する周囲の理解を得やすくなった。

・みがかずば研究員着任後、1 年 6 か月で PD に採用されたので一旦みがかずば研究員を辞職した。PD の任期終了後、もう一度みがかずば研究員として 6 か月採用され、次のポジショ

ンを得るための活動と自身の研究活動を継続することができた（その後、本学の特任 RF に着任し、さらに RPD に採用され、研究活動やキャリアを途絶えることなく継続することができた）。

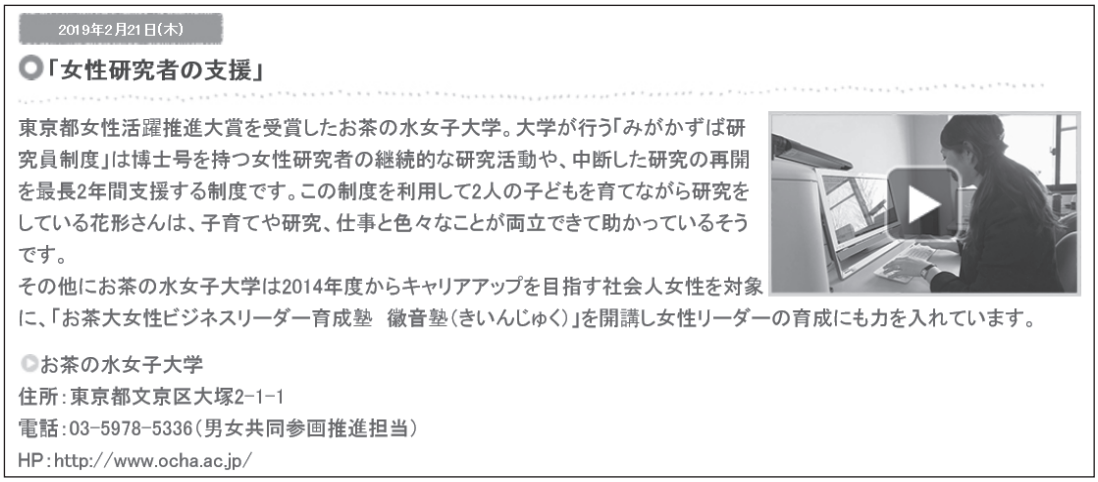
【社会的評価】

・みがかずば研究員の取組が社会の女性リーダー育成に大きく貢献していることが評価され平成30 年度東京都女性活躍推進大賞（教育部門）を受賞した。

http://www.ocha.ac.jp/news/20190118.html

・みがかずば研究員の活動が以下の通りテレビで紹介された。

東京サイト『女性が輝く社会「女性研究者の支援」』2019 年 2 月 21 日（木）13:55～13:59



（6-1-4 図 2） 2019 年 2 月 21 日（木）放送 東京サイトにおけるみがかずば研究員制度の紹介

（バックナンバー https://www.tv-asahi.co.jp/t-site/bk/20190218/index.html より抜粋）

※東京サイト 毎週月曜～金曜 午後 1 時 55 分からテレビ朝日にて放送。

https://www.tv-asahi.co.jp/t-site/

6-1-5 若手女性研究者支援

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 内藤 章江
同 特任リサーチフェロー 小濱 聖子

【趣旨】

若手女性研究者の研究力向上支援の一環として、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ために、グローバルリーダーシップ研究所特別研究員（呼称：みがかず

ば研究員）を対象に学内公募を実施し、候補者を選出したのち、費用面での支援を行った。

なお、本支援事業は、昨年度は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）」（平成 26-28 年度）において行い、内容は上記事業の成果報告書に記載している。

（6-1-5 表 1）「若手女性研究者支援」実施内容

No.	実施日 開催場所	企画者名（所属） タイトル
1	2018 年 12 月 22 日（土） お茶の水女子大学 大学本館 3 階 306 室	渡辺基子（認定遺伝カウンセラー、グローバルリーダーシップ研究所） 「子どもの親になること　ダウン症のある子どもの父親から～子育てに関するメッセージ～」
2	2019 年 2 月 16 日（土） お茶の水女子大学 文教育学部 1 号館 3 階 302 室	巽昌子（グローバルリーダーシップ研究所） 「『継承』の比較史 ―伝えられるモノと文化―」

【企画・主催した若手女性研究者からの報告】

1. 「子どもの親になること　ダウン症のある子どもの父親から～子育てに関するメッセージ～」
報告者：　渡辺基子氏

1-1. 目的・意義

遺伝性疾患を有する子どもの親に関するこれまでの研究やシンポジウムは、主に母親が対象であった。本シンポジウムは父親に着目することで、遺伝性疾患を有する子どもの親の状況について両親という視点で理解し、支援と研究につなげることを目的とした。

1-2. 実施内容

（1）実施日：　2018 年 12 月 22 日（土）13:00～17:20

（2）場所：　お茶の水女子大学　大学本館 306 室

（3）参加者：　128 名【学生 23 名、教職員 7 名、医療者 22 名、一般 33 名、当事者家族 34 名、子ども 9 名】

（4）講演者：　6 名【川島亜紀子准教授（山梨大学）、高島響子研究員（国立国際医療研究センター）、ダウン症候群のある子どもの父親 4 名（幼児期 2 名、学童期 1 名、成人期 1 名）】

（5）内容：　当日は上記のように幅広い背景をもつ参加者が集まり、大学本館　306　室が概ね満席となった。お茶の水女子大学三宅秀彦先生による開会の挨拶の後、はじめに報告者が生命科学からみた父親・母親について、シンポジウムの企画に至った自身の研究について、説明を行った。生命科学からみた父親・母親に関しては、遺伝情報である染色体、DNA、また出生前検査やダウン症候群のことを含む話とし、講演者の話を聞く上での基礎知識が得られるように心がけた。シンポジウムは、専門家による第一部と父親による第二部の二部構成とした。第一部前半は、高島響子先生より「生命倫理学からみた父親・母親」というタイトルで、代理出産

やミトコンドリア病などの近年の医療に関連した父親・母親についての情報提供が行われた。第一部後半は、川島亜紀子先生より、「夫婦葛藤の心理学」に関して、先生自身のこれまでの研究で得られた知見を含めて、夫婦という視点からの父親・母親についてのお話があった。これら 2 名の専門家の講演から、父親と母親についての理解を深め、第二部に移行した。

第二部は、ダウン症候群のある子どもの父親の講演と、パネルディスカッションを行った。父親は、出生前検査でダウン症候群と診断された幼児期の子どもの父親、特別養子縁組した幼児期の子どもの父親、兄弟のいる学童期の子どもの父親、「ダウン症のイケメンタレント」である成人期の子どもの父親の 4 名とした。診断された時の気持ちや、これまでの状況、自身の経験や考えなどが、子どもの写真の映像とともに語られた。診断された時の自分の差別的な感覚に気づいたこと、その後考えが変わっていった話や、特別養子縁組に至った状況、そして子どもの成長を感じた出来事などこれまでにあまり聞くことができなかった貴重な話を聞くことができた。その後、参加者からの質問を中心としたパネルディスカッションを行い、父親の職場での状況、思春期の父親の役割、医療者に求めることなどの各質問に対する回答を得るとともに、最後に父親全員がシンポジウムのタイトルとなる子育てについてのメッセージを提供した。

シンポジウム終了後、シンポジウムに関するアンケートに回答してもらい、回収を行った。

（6-1-5 図 1） 当日の様子、生命科学からみた父親・母親の中の DNA の説明、講演者の集合写真

1-3. 本支援により得られた成果・効果

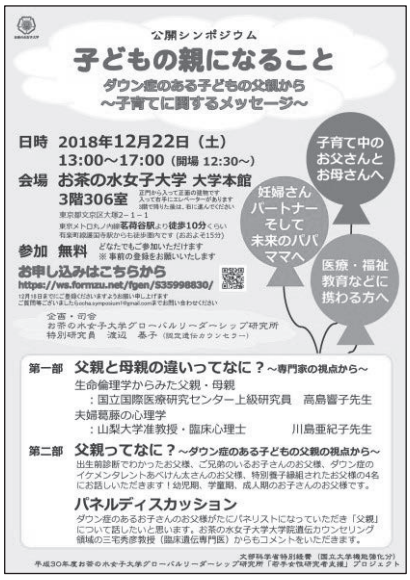
本支援によりシンポジウムを企画・運営できたことは、今後の研究活動を行う上で貴重な経験となった。女性リーダーにとって、シンポジウムを企画し運営する能力は欠かすことができないと考えられる。プログラム作り、講演者の選定と依頼、申込者の受け付け、会場の設営、当日の進行など、一連の流れ全てを遂行したことで、シンポジウムを企画・運営する際の重要な点や今後の課題等を明確にすることができた。

本シンポジウムの参加者は 128 名であり、幅広い背景をもっていた。専門家による第一部と父親による第二部の二部構成にしたことで、幅広い人に参加してもらえた可能性がある。終了後のアンケートの結果からは、「第一部と第二部の構成でよかった」「専門家と父親の両方の話

が聞けてよかった」等のコメントがみられた。また、多くの人に参加してもらえたことは、遺伝性疾患を有する子どもの父親についての情報は必要とされており、今後の研究においても、母親だけでなく父親に関する知見も提供していくことが重要であることが確認できたと考えている。今回、シンポジウムに参加した複数の当事者父親から、今後の研究協力の可能性についての承諾を得ることができたため、本シンポジウムは、今後の研究にもつながる貴重な機会となったと言える。

アンケートでは「父親の意見を聞く機会が少ないので、父親の意見が聞けたのが有意義だった」「父になる過程を語ってもらえた」「母親とは違った愛し方をしていることを知ることができた」等、父親についての理解が深まったことを示すコメントが複数みられており、本シンポジウムの目的でもあった父親についての理解を参加者に促したことが示唆される。さらに、今回一般や学生の人も複数参加しており、アンケートにおいて、ダウン症候群について「これまで目をそらしてきたけれども、とても可愛いと思った」「知識がないことは一番良くないように感じた」「ダウン症のかたと関わることが普段ないので、自分の知らなかったことを知ることができた」という遺伝性疾患に関する知識の向上やスティグマの軽減につながったことを示すコメントがみられており、本シンポジウムが、社会教育としての効果をもたらしたことも予測される。

上記は、アンケートの結果に基づいたシンポジウムの効果を挙げたが、アンケートには、課題についてのコメントもみられ、今後の開催にあたっての考慮点も得ることができた。「父親をテーマにしたシンポジウムを継続していってほしい」という意見が複数あったため、今回のシンポジウムから明らかになった課題を検討し、より焦点を絞ったテーマで、父親の理解を促進するためのシンポジウムを今後も開催していきたいと考えている。アンケートでは、多くの貴重な意見が得られたため、分析結果は遺伝カウンセリング学会等の発表により還元することを予定している。



（6-1-5 図 2）「若手女性研究者支援」チラシ 1

2. 「『継承』の比較史 ―伝えられるモノと文化―」

報告者： 巽昌子氏

2-1. 目的・意義

日本中世史、ロシア近世史、日本説話文学、日本服飾史と異なる領域の研究者とともに研究集会・シンポジウムを開催し、それぞれの専門分野の観点から「継承」の“あり得る姿”を提示する。それを基に「継承」の本質を探究し、来年度以降の共同研究の基盤形成を目指す。

2-2. 実施内容

背景

申請者はこれまで、日本中世の公家社会と寺院社会における相続の研究に取り組んできた。その研究を進める中で、社会ごとに「継承」の在り方が異なる点に注目した比較研究の必要性が高まったことから、日本中世史、ロシア近世史、日本説話文学、日本服飾史の研究者との研究集会およびシンポジウムの開催を企画した。

事前準備

2018 年 12 月と 2019 年 1 月に、シンポジウムに向けた研究集会を実施した。安田次郎本学名誉教授はじめ、登壇者以外の研究者を 3 名加え、それぞれの専門分野における研究手法の説明を行ったのち、シンポジウムの趣旨確認および報告内容の精査に取り組んだ。一連の研究集会を通じて、報告では専門用語を極力用いないこと、レジュメには基本事項を補足する資料を添付することなど、様々な領域の研究者や一般の方を対象に報告を行う上での注意点を洗い出した。このほか各々の報告内容がシンポジウム全体の趣旨に適うものになっているか否かの確認など、メール等で随時打ち合わせを行い、シンポジウム当日に備えた。

シンポジウム当日

2019 年 2 月 16 日（土）に文教育学部 1 号館 302 室にて公開シンポジウム「『継承』の比較史 ―伝えられるモノと文化―」を開催した。登壇者は鈴木佑梨氏（ロシア近世史）、巽昌子（申請者、日本中世史）、内田澪子氏（日本説話文学）、山岸裕美子氏（日本服飾史）（報告順、所属・職位は 6-1-5 図 4 のポスターに記載）であり、司会・進行は大藪海本学助教にお引き受けいただいた。

シンポジウムは、主催である申請者がはじめに趣旨説明を行い、その後登壇者 4 名が報告を行って、それぞれの学問領域における「継承」の“あり得る姿”を提示した。

具体的には、鈴木氏の報告では北方戦争におけるロシアの対デンマーク外交を通して、一般的に「継承」という概念では捉えられることのない国家外交の中に「継承」を見出そうとする試みが示された。巽の報告では寺院社会において財産や教義、法流といったものを「継承」する際に用いられる文書を題材に、①その文書に記された「継承」の内容と、②その文書自体の「継承」のされ方という、二重の「継承」に関する考察を行った。内田氏の報告では、長谷寺にまつわる縁起を収集し、内容から分類することによって、それらの言説がそれぞれ何を「継承」しようとしたものなのか、また、「継承」しようとした主体についても明らかにし得ることが提示された。山岸氏の報告では鎌倉時代を中心に、中世の武家が用いた服飾の変化に関して盤領（あげくび）仕立てと垂領（たりくび）仕立てとに区分しながら、各服飾における「装い」の意識の変化に検討を加え、武家が築いた服飾文化の「継承」を捉えた。報告ごとに質疑応答の時間を設けたところ、専門を異にする研究者や学生から、自身の研究分野と比較する形での質問が多くなされ、それらの指摘は後の討論の内容をより深めるものとなった。

各報告に続いてそれらの内容を基にした、「継承」の本質を探る討論を行った。登壇者のみならず来場者も交えての討議がなされ、予定時刻を 30 分以上超えての白熱したものとなった。ここでは総括として、「『継承』とは、社会的意義・目的がないとなされない極めて人為的なものであり、イエ・社会・身分などの何らかの枠組みが存在しないと成立し得ないことから、人間やイエといったものが、自らの存在意義・アイデンティティを固持するためになされるものと捉えられるのではないか」、

といった見解が示された。

（6-1-5 図 3）　当日の様子

（6-1-5 図 4）「若手女性研究者支援」チラシ 2

2-3. 本支援により得られた成果・効果

成果・効果

今回は公開シンポジウムのため、事前準備としてホームページへの掲載や学内メールの配信に加え、ポスターやチラシを本学学生のほかに学外研究機関にも広く配布して参加者を募った。その結果、春季休業中ということもあり全体の参加者数は 25 名前後と小規模であったが、参加者には本学教員・研究員・大学院生・学部生のみならず、東京大学史料編纂所など学外の研究機関の教員や一般の方も含まれ、幅広い層を対象とするとの目標は達成された。

また、当日はアンケートを配布し、本シンポジウムを知ったきっかけや満足度、報告・討議の時間配分やテーマ設定に関する意見、シンポジウム全体に関する意見・感想を調査した。その結果、本シンポジウムを知った契機としてはポスター・チラシが最も多く、次いで学内通知メール・知人の紹介となっており、助成金を基に印刷したチラシの配布が大きな効果を上げたことが判明した。また、満足度や時間配分、テーマ設定に関しては全体として高評価であり、その理由としては「専門外の内容について学ぶことができた」との点が多く挙げられ、特に「それぞれの報告が専門的な内容でありながらも、初心者でも分かり易く聞くことができた」という点が評価された。シンポジウム全体に対しては、学生・一般の方からは「分野を異にする研究者による報告・討議を通して、大学で学ぶことの意義を実感できた」という感想が、学内外の研究者からは「和やかな雰囲気の下、あらゆる時代や地域、学問分野といった枠組みを越えての深い意見交換を行うことができ、有意義な会であった」との意見が寄せられた。

自身の研究力向上

本プロジェクトによる研究集会やシンポジウムの企画・運営の経験は、今後所属する学会等の運営に携わるようになった際に大いに活きるものと推察される。

また「継承」というテーマが非常に幅広く展開するものであることを受けて、来年度以降も申請者を中心に研究会を継続することになった。その際にはシンポジウムに参加した博物館学の研究者も新たに招き、博物館学における「現状維持を第一義とする『継承』」と、服飾などにみられる「変化を遂げながらも『継承』されていくもの」との比較を試みたく考えている。

以上のことから、本企画を通じ、専門分野を異とする研究者との共同研究の基盤を築くという目的は充分に達成されたといえる。来年度以降の研究会を経て、科研費の獲得など、一層自身の研究の発展につながる成果にも結び付けていく所存である。

6-1-6 研究職への進路選択を促すインターンシップの実施

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　内藤　章江

本学の理系分野の学部生・大学院生を対象に、材料科学分野で世界トップレベルの物質・材料研究機構（以下、NIMSと表記）へ夏期休業中の2-3週間程度インターンシップ生として派遣し、研究開発の最先端を体感させる「NIMSインターンシップ」を実施した。NIMSでのインターンシップを希望する学生を学内公募し、学内審査を経て派遣する学生を選出した。インターンシップ生として採択された学生には、本学もしくはNIMSからインターンシップ期間中の経費（宿泊費・交通費）を支援した。

これまで、2015年度に11名、2016年度に9名、2017年度に5名の学部生、大学院生をNIMSインターンシップ生として派遣した。2018年度は6-1-6表1に示す2名をインターンシップ生として派遣した。なお、2名のうち1名はNIMSからの経費支援を受け、1名は本学からの経費支援を受けてインターンシップを実施した。

（6-1-6表1） 2018年度NIMSインターンシップ採択者

	氏名 （所属・学年）	期間	所属機関におけるスーパーバイザー
		受入研究者（所属部門・ユニット）	
		研修の課題	
1.	高張真美 （理学部化学科3年）	2018/8/20-8/30	棚谷綾
		御手洗容子（構造材料研究拠点 耐熱材料設計グループ）	
		形状記憶合金の特性を調べる。	
2.	福島真夏 （理学部生物学科3年）	2018/8/27-9/14	近藤るみ
		花方信孝（機能性材料研究拠点 バイオ機能分野 ナノメディシングループ）	
		RT-PCR、qPCR 実験、共焦点レーザー顕微鏡を用いた免疫染色法による形態的観察の見学。培養細胞を用いた材料の評価。	

NIMS では、海外からの大学院生がインターンシップ生として、また外国人研究者がポスドクとして研究活動を行っており、グローバルな環境での研究活動を体験することができると同時に、研究職のロールモデルにも触れることができる。このような研究現場を学部生が体験することで、就職志望から大学院進学（研究者志望）へと進路変更した例もある。インターンシップ体験は、研究生活をイメージさせ、研究者として研究成果発信に英語が必須であることなど、研究者への道を進むにあたって準備すべきことを学生が実感できるという点で効果的である。インターンシップ生に事後アンケートを実施した結果、参加者全員の満足度は非常に高く、理工学系の研究職に魅力を感じていることがわかった。また、理工系の研究職を仕事にしたいとの思いにもつながった。

2018 年度 NIMS インターンシップ採択者による報告を以下に示す。

【2018 年度 NIMS インターンシップ採択者による報告（一部抜粋）】

福島真夏 （理学部生物学科 3 年）

【研修課題に対する成果の概要、感想】

1、2 週目では、材料によって刺激した細胞の形質転換について、qPCR を用いた定量的な解析と、免疫染色法と共焦点レーザー顕微鏡を用いた形態的な解析の実験を見学した。

3 週目には、PBMC 細胞を用いた材料の評価を行なった。PBMC 細胞にいくつかの材料を添加し、ELISA アッセイを用いてタンパク質の発現量を定量的に調べることで、それぞれの材料の細胞への影響をはかった。得られたデータを解析したところ、適当な材料を添加した細胞ではサイトカインの活性が高くなっており、おおむね予想に沿った結果が得られた。

今回のインターンシップを通して、実験計画をきちんとたて、その計画に沿って丁寧に実験を進めていくことが、正確な結果を得るために不可欠であると学んだ。また、実験結果が予想に反する結果となった時、その原因を考えるための対照実験は必要不可欠であり、さらに実験で用いた試薬の種類などを記録することも大切であると知った。

このインターンシップで、大学とも企業とも異なる研究機構という場で、どのように研究が進められているのか、短い期間でも垣間見ることができ、良い経験となった。また、実験を見てくださった研究員の方とお話しするという、普段の生活にはなかなかない機会を得られた。

今回得た経験を、卒業研究はじめこれからの研究生活や、自分の将来を考える際に生かしたいと思う。

【受入研究者：花方信孝研究員の所見】

今回の研修は、学部の学生にとっては少し難しい内容であったが、非常に高い意識をもって実験に取り組み、実験の結果も良いものが得られた。基礎的な知識は十分にあり、疑問点があればすぐに質問し、自分で調べる等積極的に理解する態度が見られた。

日常においても、きちんと挨拶ができ、スタッフとコミュニケーションをはかり、しっかりと自分を持っている印象である。これからも幅広い分野の知識・技術を身に着け、さらなるご活躍に期待したい。

【本学におけるスーパーバイザー：近藤るみ准教授の評価】

生物学科では、意欲ある学生は 1 年次から研究室に出入りして、空き時間を利用した自主研究を行っているが、福島さんもその一人である。4 年次からは、本格的に卒業研究に入るので、その直前の 3 年生の夏休みは、インターンシップを体験する絶好のタイミングと思われる。新しい実験手法を実際に学んで理解が深まったことは、今後の学びに役立ち、研究所での生活は、これからの研究生活や進路選択に活かされるはずである。本インターンシップに際し、お世話になった方々に感謝申し上げたい。

上記の成果からも、NIMS インターンシップは世界トップレベルの研究とグローバルコミュニケーションを体験することができ、工学系研究に対する興味・関心を深め、知的好奇心を刺激して、工学系研究者への道を納得の上選択する学生の増加が期待できる取組と言える。

6-1-7 企業見学会

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　内藤　章江
同　特任リサーチフェロー　小濵　聖子

世界的な工学系企業の現場に触れることで、女子学生（大学院生含む）、女子中高生の工学系分野に対する関心を高め、企業におけるモノづくりへの理解をいっそう深めてもらうために、工学系企業の見学会を実施した。また、ものづくりの現場見学のみならず、女性社員との懇談会やインターンシップに関する説明など、今後のキャリアをどのように構築すればよいのか、どのような進路があるのかなど、キャリア形成について考える機会とするべく、文理問わず参加できる内容とした。

参加者呼びかけと運営については、本学の理系女性教育開発共同機構、平成 26 年度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）」の連携機関である芝浦工業大学と協力して実施した。

2018 年度の見学先は 6-1-7 表 1 の通りである。

（6-1-7 表 1） 2018 年度企業見学会一覧

	実施日	見学会名（見学場所）	参加者
1.	2018/8/7 13:00-16:00	女子中高生向け株式会社ブリヂストン技術センター見学会（ブリヂストン技術センター） 主催：お茶の水女子大学	お茶大附属中学生 5 名 お茶大附属高校生 3 名 芝浦工大附属高校生他 3 名 計 11 名
2.	2018/8/21 13:30-16:00	女子大学生向け株式会社 IBM 見学会 （日本 IBM 本社） 主催：芝浦工業大学	お茶大 16 名 芝浦工大 2 名 計 18 名

3.	2018/9/5 13:00-17:00	女子大学生向け株式会社ブリヂストン技術センター見学会（ブリヂストン技術センター） 主催：お茶の水女子大学	お茶大学部生　12 名 お茶大大学院生　3 名 計 15 名

本学が主催した見学会についてのみ、実施内容を以下に示す。

1. 女子中高生向け株式会社ブリヂストン技術センター見学会

国立大学法人お茶の水女子大学と株式会社ブリヂストンは、女性リーダー育成に向けた包括協定を 2017 年から結んでいる。その関係で今回 2018 年 8 月 7 日（火）にお茶の水女子大学附属中学校・高等学校と芝浦工業大学附属中学・高等学校の女子生徒、計 11 名で株式会社ブリヂストン技術センター（東京、小平）（以下ブリヂストン）を訪問した。この見学会は、未だに女性が少ないと言われる工学系分野に対する関心を高め、工学研究および工学関連産業への理解をいっそう深めたうえで今後の進路選択の幅を広げる機会とすることを目的としている。

はじめに、ブリヂストン社の歴史や理念、事業活動について説明いただいた。その後、ゴムとタイヤの博物館「ブリヂストン　TODAY」の見学では、説明員の方々よりタイヤの基礎知識や研究・開発、地震から建物を守る「免震ゴム」、パンクの心配がない新しいタイヤ技術などについて説明いただいた。また、デザイン室（Design Room）の見学ではタイヤの溝や切込みのパターンをデザインする工程について、CAD や 3D-CG 映像を用いて実演いただき、実際のタイヤデザイン作業やその技術に直接触れることができた。分析室（Laboratory）の見学では、タイヤを構成する成分の分析について説明いただき、実際に機器を使用している様子を見ることができた。女性技術者との座談会では、技術系女性社員 4 名に出席いただき、生徒から「なぜこの会社に入社したのですか？」、「中学の頃は、どのように過ごしましたか？」、「今の仕事は楽しいですか？」など、率直な質問が次々になされ、大いに盛り上がった。

参加者からは「普段話すことが出来ない職種の方々の仕事を見学したりお話できたりととても良い体験になりました」、「普段見ることの出来ない会社の内部に入り雰囲気を感じることが出来ました。理系・文系という分け方を意識していたけれど女性従業員の話を聞いて好きなことを基準にして学ぶことを決めていきたいと思いました」、「文理選択に迷っていたので貴重なお話を聞け、文理を決めるきっかけになりました」、「女性職員の方々とお話しして、ブリヂストン社が女性にとって非常に整備された会社であることを良く知ることが出来ました」などの感想が寄せられた。

（6-1-7 図 1） 女子中高生向け株式会社ブリヂストン技術センター見学会 ポスター

（6-1-7 図 2） 女子中高生向け株式会社ブリヂストン技術センター見学会の様子

参加者アンケートの結果（一部を抜粋）　※回答者数 11 名

1）　本見学会をどのようにしてお知りになりましたか（複数回答可）

項　目	人	%
1. ポスター・チラシを見て	6	54.5
2. 教員からの紹介	3	27.3
3. 友人からの紹介	0	0.0
4. 学内メールを見て	1	9.1
5. その他：無回答	1	9.1

2）　本見学会に参加された理由をお選びください（複数回答可）

項　目	人	%
1. ブリヂストン社を見学したかったから	2	18.2
2. ブリヂストン社の研究・技術開発に興味・関心があるから	1	9.1
3. 理工系研究職・技術職に興味・関心があるから	5	45.5
4. ブリヂストン社の女性従業員と話をしてみたかったから	3	27.3
5. 友達に誘われたから	0	0.0
6. 学校で先生から参加を勧められたから	1	9.1
7. その他（親に勧められたから）	4	36.4

3）　よかったものはどれですか（複数回答可）

項　目	人	%
1. ブリヂストン TODAY 館（タイヤとゴムの博物館）見学	6	54.5
2. タイヤデザイン室見学	5	45.5
3. 分析室見学	4	36.4
4. 技術系女性従業員の懇談会	11	100.0
5. その他	0	0.0

4）　今回の見学会は全体としてはいかがでしたか（1つだけに○）

項　目	人	%
1. 非常によかった	9	81.8
2. よかった	1	9.1
3. あまりよくなかった	0	0.0
4. よくなかった	0	0.0
5. 無回答	1	9.1

5） 本企画に参加する前と後で、理工学系の研究職・技術職に対する魅力とそれらを仕事にしたい気持ちに変化はありましたか（参加前と参加後にそれぞれに1つだけに○）

項 目	参加前		参加後	
	人	%	人	%
1. 理工系分野に魅力を感じ、理工系分野を学ぶことができる大学へ進学したい、理工系の研究職・技術職を仕事にしたいと思った	3	27.3	4	36.4
2. 理工系分野に魅力を感じたが、理工系分野を学ぶことができる大学への進学や理工系の研究職・技術職を仕事にしたいかどうかは、まだわからない	4	36.4	6	54.5
3. 理工系分野に魅力を感じたが、理工系分野を学ぶことができる大学への進学や理工系の研究職・技術職を仕事にしたいとは思わない	2	18.2	1	9.1
4. 理工系分野に特に魅力は感じなかった	1	9.1	0	0.0
5. その他	1	9.1	0	0.0

6） 今後、このような企画に参加したいと思いますか（1つだけに○）

項 目	人	%
1. 是非また参加したい	5	45.5
2. できれば参加したい	6	54.5
3. 今回限りでよい	0	0.0

※Bridgestone Blog にも見学会の様子が掲載されている。
「女子中高生がブリヂストン技術センターを見学、ブリヂストン女性技術者と交流しました」
https://www.bridgestone.co.jp/blog/2018082801.html

（文責： グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 内藤 章江）

2. 女子大学生向け株式会社ブリヂストン技術センター見学会

2018 年 8 月 7 日（火）の女子中高生向け見学会に続き、9 月 5 日（水）に女子大生向け見学会を開催し、お茶の水女子大学の学部生 12 名と大学院生 3 名の合計 15 名で、株式会社ブリヂストン技術センター（東京、小平）（以下ブリヂストン）を訪問した。

見学は、ゴムとタイヤの博物館「ブリヂストン TODAY」から始まり、ブリヂストン社の歴史や理念、世界中にある拠点、様々なゴム製品について説明を受けた。TODAY 館には、F1 などのレース用のタイヤや、開発中の「パンクしないタイヤ」、手のひらほどの小さなタイヤから 3、4 メートルある巨大タイヤ（の一部）が展示されており、他にはビル建物を支えている「免震ゴム」をガラス越しに見られるスペースもあり、見どころであった。次に社内へ招かれ、デザイン室（Design Room）ではタイヤデザインの工程を、CAD や 3D-CG 映像を用いて実演してもらった。瞬く間にタイヤの溝線が引か

れ、そこから立体映像が起されていく様子からは、数限りなく同じ作業をされてきたプロの技術を感じることができた。また、分析室（Laboratory）ではタイヤの構成成分分析の説明と実際の作業を見せてもらった。習熟するには最短でも 5 年はかかるという、目に見えないほど小さな切片のゴムを切り出す作業には、見学者も息をのんで見入っていた。最後はオリエンテーションルームで女性社員 5 名との座談会であった。学生からは「なぜこの会社に入社したのですか？」「女性社員はどのように活躍していますか？」「文系はどのような仕事をすることができますか？」「インターンシップには参加しましたか？」などの質問が出され、1 時間余りに亘って熱心に話が交された。

見学会を終え、参加者からは「働くということについて全く想像できていなかったため、実際に技術系の仕事をしている現場を見ることができ大変貴重な体験が出来ました」「とても充実したものだったので本当に満足です。ブリヂストンの方々はとても親切ですごく魅力的な会社に感じました」「理系の研究職・技術職の職務内容もとても分かりやすく興味を持てました」といった感想が寄せられた。

（6-1-7 図 3） 株式会社ブリヂストン技術センター見学会　ポスター

（6-1-7 図 4） 株式会社ブリヂストン技術センター見学会の様子

参加者アンケートの結果（一部を抜粋） ※回答者数 15 名

1） 本見学会をどのようにしてお知りになりましたか（複数回答可）

項 目	人	%
1. ポスター・チラシを見て	0	0.0
2. 教員からの紹介	0	0.0
3. 友人からの紹介	0	0.0
4. 学内メールを見て	15	100.0
5. その他（無回答）	0	0.0

2） 本見学会に参加された理由をお選びください（複数回答可）

項 目	人	%
1. ブリヂストン社を見学したかったから	10	66.7
2. ブリヂストン社の研究・技術開発に興味・関心があるから	3	20.0
3. 理工系の研究職・技術職に興味・関心があるから	8	53.3
4. ブリヂストン社の女性従業員と話をしてみたかったから	3	20.0
5. 友達に誘われたから	0	0.0
6. 学校で先生から参加を勧められたから	0	0.0

7. その他（家が近いから）	2	13.3

3） よかったものはどれですか（複数回答可）

項　目	人	%
1. ブリヂストン TODAY 館（タイヤとゴムの博物館）見学	6	40.0
2. タイヤデザイン室見学	8	53.3
3. 分析室見学	7	46.7
4. 女性従業員の懇談会	9	60.0
5. その他	0	0.0

4） 今回の見学会は全体としてはいかがでしたか （1つだけに○）

項　目	人	%
1. 非常によかった	11	73.3
2. よかった	4	26.7
3. あまりよくなかった	0	0.0
4. よくなかった	0	0.0

5） 本企画に参加する前と後で、キャリア構築や進路選択に対する考えに変化はありましたか
（参加前と参加後にそれぞれに「はい」「どちらでもない」「いいえ」のうち1つだけに○）

項目※	参加前								参加後							
	はい		どちらでもない		いいえ		無回答		はい		どちらでもない		いいえ		無回答	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
1.	13	86.7	1	6.7	1	6.7	0	0.0	11	73.3	1	6.7	1	6.7	2	13.3
2.	1	6.7	7	46.7	7	46.7	0	0.0	3	6.7	9	60.0	1	6.7	2	13.3
3.	4	26.7	8	53.3	3	20.0	0	0.0	6	40.0	5	33.3	2	13.3	2	13.3
4.	9	60.0	6	40.0	0	0.0	0	0.0	11	73.3	2	13.3	0	0.0	2	13.3

※項目：1. 働くことやキャリアを積むことに魅力を感じる
2. 卒業・修了後における自分の進路をイメージできる（できている）
3. 昇進して管理職（リーダー、指導的立場）になりたい
4. 結婚・出産後も働き続けたい

6） 今後、このような企画に参加したいと思いますか（1つだけに○）

項　目	人	%
1. 是非また参加したい	14	93.3
2. できれば参加したい	1	6.7
3. 今回限りでよい	0	0.0

7） 本見学会全体において、ご意見、ご感想がございましたら、ご自由にお書きください

・漠然としていた企業の内容を全てつかむことは難しいですが、なんとなく企業とはこういうものだ、ということを理解できそうになれたのでよかったです。理系についてのご相談が出来てとても嬉しかったです。

・ブリヂストンの社員の皆さんがとてもよく説明をしてくださったり、女性従業員の方も丁寧に話してくださり、とても良かったです。ありがとうございました。

・働くということについて全く想像できていなかったため、実際に技術系の仕事をしている現場を見ることができ大変貴重な体験が出来ました。ありがとうございました。

・予想以上にきちんと準備・計画されていて驚きましたし、とても充実したものだったので本当に満足です。ブリヂストンの方々はとても親切ですごく魅力的な会社に感じました。改めて本日はありがとうございました。会社を選ぶ際の決め手や育児との両立など聞きたい話が聞けてよかったです。

・最初はなんとなく応募しただけでしたが、参加してよかったです。ありがとうございました。

・事前に懇談会でお話が聞ける方の情報を知ることが出来たらさらに良かったです。

・普段文系である私が見られない現場の雰囲気を経験できて興味深かったです。社員さんからのより身近な話を聞けてとても参考になりました。

（文責： グローバルリーダーシップ研究所　特任リサーチフェロー　小濵聖子）

6-2 学生自主企画プロジェクト

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　金　富美

今年で 7 回目となる本プロジェクトは、リーダーシップを実践で発揮する場として学生が企画する活動に 10 万円を上限とした支援をする取組である。

分野・研究を超えた学生間のコミュニティーの形成やキャンパスの活性化に寄与する活動（講演会、ワークショップ、キャンパス改善など）を募り、2012 年の開始時から毎年 2~4 チームが採択されている。例年優れた企画が実施されることから、今年はパイロット的な試みとして、特に優れた企画への表彰制度を実施したところ、甲乙つけがたい中、2 チームに優秀賞が授与された。

例年 4 月に募集開始、5 月に書類・面接審査が行われ、採択後から 11 月までを実施期間とし、12 月に成果発表会が行われる。

今回採択チームの報告は次ページから掲載した。過去の採択プロジェクト等、本プロジェクトについては、当研究所 HP http://www.cf.ocha.ac.jp/igl/j/menu/leadership/groupingmenu/project/index.html に掲載している。

（6-2 表 1）　実施イベント一覧

チーム名	実施日	形式・内容・場所
【優秀賞受賞】台湾のかわいい香り袋「香包」を作ろう！ 代表：鈴木志保	2018/6/26 13：00～ 15：20～	ワークショップ （共通講義棟 1 号館 102 室）
自己尊重感を高めるワークショップ 代表：林美子	2018/10/3 、17 、31、11/7、21 18：30～	ワークショップ （附属図書館 1F　プレゼンテーションルーム）
はんだラボ～LED ジェルキャンドルライトをつくろう!!～ 代表：小島珠貴	2018/11/21 15:30~ 17:30~	ワークショップ （理学部 3 号館 408 室）
【優秀賞受賞】非常勤講師をする院生のためのエンパワーメントとネットワーキング 代表：本山央子	2018/8/2、 10/20、11/22	ワークショップ、イベント （人間文化創成科学研究科棟大会議室）

活動名	台湾のかわいい香り袋「香包」を作ろう！
代表者氏名・所属	鈴木志保：ライフサイエンス専攻 食品栄養科学領域 M2
構成員氏名・所属	岸部里穂：文教育学部言語文化学科中国語圏言語文化コース B4 陳莉瑩：交換留学生

私が本企画を開催した理由は 2つあります。1つは台湾が大好きで、普段は出来ないような台湾の魅力を伝えるイベントをしたかったため、もう 1つは現在香りに関する研究をしている自分自身の知識を深めたかったためです。ポスターを学内に貼るだけではなく、留学生のホームルームで紹介したり国際課より告知をしていただいた結果、当初の定員25名を上回る27名の参加者を集めることが出来ました。

2018年6月26日に2回に分けて行ったワークショップ当日は、座学を30分ほど行った後に工作をしました。座学の内容は①中華圏の祝日、②世界の香り文化、③香包の中身について、④香道の香料を用いた香り遊び、です。また、配布した冊子には座学内容の補足や、香り遊びをした時に感想を書けるページを用意しました。工作は、針や糸を使った本格的なものであったため、私の所属している日本台湾学生会議のメンバーにも補助をしてもらいました。

企画を開催して「台湾の文化を伝えること」、「香りの世界を体験してもらうこと」の他にも得られた収穫がありました。それは、参加者同士の仲が深まったことです。始めに行ったアイスブレイクや、工作という共通の操作を行うことで自然と話が弾んだのではないかと思います。また、留学生の参加者が多かったため、座学では留学生に母国の祝日について聞く機会も作りました。その結果、参加者から世界中の祝日を知ることができた、という感想をいただき、参加者同士の関わりによって新たな付加価値ができたと感じました。

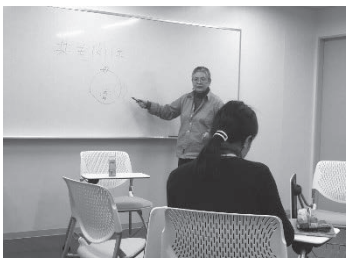
反省点としては、工作が難しかったことです。特に人数の多かった1回目は全員を丁寧に教えることが出来ず、1時間半で作り終わらない方もいました。人数配分をもう少し考えるべきでした。今回のように、文化を学びながら工作を行うワークショップは他にはあまりなく、参加者からもその点に関して高い評価をいただきました。私は今年度で卒業しますが、社会人になっても本企画の経験を活かして周りの方が喜ぶようなイベントを開催したいです。

活動名	自己尊重感を高めるワークショップ
代表者氏名・所属	林美子：人間文化創成科学研究科 ジェンダー社会科学専攻 M2
構成員氏名・所属	安藤真由美：人間文化創成科学研究科 ジェンダー社会科学専攻 M2 大類由貴：公益財団法人ユネスコ、アジア文化センター 濱田真里：人間文化創成科学研究科 ジェンダー社会科学専攻 M1 下川自子：人間文化創成科学研究科 ジェンダー社会科学専攻 M1

10 月、11 月に、「自己尊重感を高めるワークショップ」という題で、お茶の水女子大生を対象とした 5 回のワークショップを開催しました。世界各地でセクシャルハラスメントを告発する#MeToo の動きが拡大し日本でも 2017 年に性犯罪規定が 110 年ぶりに本格改正されるなどの動きの中、日本では#MeToo の動きが十分高まっているとは言い難く、その根底には女性の自己尊重感の低さが横たわっているとされています。そこで「自分を尊重するとはどういうことか」「自信を持って発言し活動して行くにはどうしたらいいか」を実践的に学ぶことで、お茶大生のグローバル女性リーダーとしての活躍を支えエンパワーメントにつなげていくことを目標として、学部生を対象に本講座を試みました。

全 5 回の講座を通して、元本学教員であり日本にフェミニストカウンセリングを紹介したフェミニストカウンセラーの草分け的存在である、河野貴代美さんをお招きして講義やトレーニングをしていただきました。どの回も実践を中心とし、女性の心理と自己肯定感についての講義やその前提となるアサーションという方法を、ロールプレイに乗せながら参加者の中に落とし込むワークショップが行われました。 各回、参加者自らの体験を持ち出し、それらを元にワークを進めることができました。また、授業や開催時間との関係で全回出席できた方は少なかったことが残念ですが、申し込みに定員以上の応募があるなど、「自己尊重を高める」というテーマに関心を持っている学生が少なからずいることが把握できました。

自己肯定感を高める決められた方法はありませんが、河野さんの生き様やこれまでのご経験をも伺いながら、「個を確立させ、周りを気にしすぎないこと」「自分の気持ちを大事にし、相手にそれを伝えること」がグローバル女性リーダーとしての資質のひとつとして重要であるのではないかと思いました。本講座を通じて、参加者だけでなく、学生主催メンバーにも大きな学びがありました。機会があれば、ぜひまたこういった講座を開催したいです。



活動名	はんだラボ ～LED ジェルキャンドルライトをつくろう!!～
代表者氏名・所属	小島珠貴:理学専攻 情報科学コース M2
構成員氏名・所属	勝泉夏生:理学専攻 情報科学コース M1 椎尾研究室 有志メンバー Rijowarts

私たちは、2018 年 11 月 21 日に女性向け電子工作ワークショップ「はんだラボ～LED ジェルキャンドルライトをつくろう!!～」を開催しました。

私たち Rijowarts は、理学部情報科学科椎尾研究室の学生が集まり活動しています。椎尾研究室では生活に密着したシステム開発をテーマにし、評価実験などで、普段の研究から自分が開発したものを一般の人に使ってもらうことがあります。その延長として、研究以外の場でも情報技術を楽しんでもらうための活動をしています。例えば、徽音祭では箒に乗るゲームや液体のようになる砂など毎年違ったアトラクションを作成し展示しています。

センサーや抵抗などの部品や回路図を使用する電子工作などに、興味を持っている人は少ないのではないでしょうか。そこで今回は、女性が電子工作に興味を持ってもらえるような楽しいワークショップを企画したいと考えました。

そこで近年、流行りのハーバリウムを使い LED ジェルキャンドルライトを制作することにしました。ビンの中に造花などを入れ透明なゼリーで固めたものを、下から LED で照らし、LED の ON と OFF を磁石を使って制御します。まずビンの中に造花や貝殻、ガラス細工を入れ、キャンドルゼリーで固めて、ジェルキャンドルを作り、ゼリーが固まる間に、電池、抵抗、LED、リードスイッチをはんだをした後で、ライトを置く台に設置します。最後に磁石を近づけ LED ライトをつけ完成です。制作時間は約 1 時間半ほどで、はんだを使った作業時間は 30 分ほどでした。

ワークショップ後のアンケートでは、「ワークショップへの満足度」、「説明が分かりやすいかどうか」の 2 つは全員から満点、「はんだごてを楽しめたかどうか」は平均で 4.9 の評価を頂きました。その他「気分転換になりました。LED が光ったときには感激でした」や「意外と簡単でびっくりしました。奇麗にできて嬉しいです」という意見も聞け、満足度の高いワークショップになったのではないかと考えています。

今回ワークショップを開催したことで、参加者の方に電子工作の楽しさを伝えることができたと考えています。また、運営をする中で人に楽しんでもらう喜びを感じることができ、専攻に対しての理解が深まりました。今後も、情報技術を楽しんでもらえるような活動を続けていきたいと思います。

活動名	非常勤講師をする院生のためのエンパワーメントとネットワーキング
代表者氏名・所属	本山央子：人間文化創成科学　ジェンダー学際研究専攻　D3
構成員氏名・所属	林亜美：人間文化創成科学　ジェンダー学際研究専攻　D3 バラニャク平田ズザンナ：人間文化創成科学　ジェンダー学際研究専攻 D3 カキン・オクサナ：人間文化創成科学　ジェンダー学際研究専攻　D1

大学非常勤講師の低賃金や身分の不安定さは大きな社会問題になっているが、経験のない大学院生の場合は、特に弱い立場におかれがちである。また、自身の研究を行う傍ら質の高い教育を行うための基礎的な知識や技能を得る機会もなく、個人の努力任せの状態である。そこで、これから大学非常勤講師として働く／働き始めた大学院生を主な対象とし、悩みや経験、知識を共有することで、互いに助け合いエンパワーすることを目的として、以下の活動を行った。

(1)ワークショップの開催

① 労働契約について学ぶ(8/2)

講師　中島由美子さん(全国一般労働組合東京南部書記長)、松元千枝さん(ジャーナリスト／大学非常勤講師)

内容　労働契約に関する講義のあと、参加者が勤務先大学と交わした労働契約書や雇用条件通知書、あるいはこれに準じるものを持ち寄り、具体的な項目について質問。

② 伝わる講義とは(10/20)

講師　師玉真理さん(神奈川工科大学)

内容　日本語のコミュニケーション能力を高める表現教育を専門とする講師から、表現する主体を育成する教育実践についてお話ししていただいたあと、質疑応答、意見交換。

③ 非常勤講師と研究のバランス(11/22)

講師　皆川満寿美さん(中央学院大学准教授　ジェンダー論)

内容　20 年以上にわたる非常勤講師の経験から、生計、制度、研究、私生活に関するアドバイスをいただいたうえで、質疑応答、意見交換。

(2) ネットワーキング

上記ワークショップを通じてメンバーを募り、本校および他大学の院生、非常勤講師を本職とする人など約 20 名がメーリングリストで情報・意見交換をしている。

本プロジェクトを通して、悩みや経験をわかちあえるネットワークの存在それ自体が、孤立しがちな非常勤講師にとってエンパワリングであることが確認できた。今後、労組や常勤教員、大学との協力を通して定期的に意見交換の場をもうけるとともに、情報発信にも力を入れていきたい。

6-3 本学の雇用環境整備

6-3-1 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 特任講師 内藤 章江
企画戦略課 男女共同参画推進担当 脇 紀夫

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。2018 年度の実施内容、実施状況は（6-3-1 表 1）、（6-3-1 表 2）のとおりである。

（6-3-1 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

（6-3-1 表 2） 一時保育サポート実施状況 （2018 年度）

日 程	行事・入試名	利用者
2018 年 4 月 14 日（土）	大学院オープンキャンパス	4 名
2018 年 5 月 26 日（土）	ホームカミングデイ	4 名
2018 年 6 月 30 日（土）	国際シンポジウム	8 名
2018 年 7 月 16 日（祝）	学部オープンキャンパス	3 名
2018 年 8 月 4 日（土）	公開講演会	8 名
2018 年 10 月 6 日（土）	3 年次編入学試験	2 名
2018 年 10 月 8 日（祝）	通常授業開講 ※	6 名
2018 年 11 月 23 日（祝）	通常授業開講 ※	4 名
2018 年 12 月 1 日（土） 2018 年 12 月 2 日（日）	推薦入試	1 名 2 名
2019 年 1 月 12 日（土）	国際シンポジウム	9 名
2019 年 1 月 20 日（日）	大学入試センター試験	1 名

※は学内保育所いずみナーサリーにおける臨時保育を実施

臨時託児室利用者の多くは、同居家族に託すことが難しい、授業へ出席するため（学生）、授業を行うため（教員）、入試業務のため、オープンキャンパス出勤のためを利用理由として挙げていた。利用者からは「これまでも何回か対応いただいた保育士さんに今回も対応いただき安心してお願いできた（複数から回答）」、「急な時間延長にも対応いただき大変助かりました」との感想があった。2016 年度より祝日の通常授業開講時にはいずみナーサリーにおける臨時保育を実施しており、「平日と同様の対応をいただき大変有り難かった」との意見をいただいた。臨時保育・託児の開設は、本学における勉学、勤務、イベント参加を促す効果が期待できる。

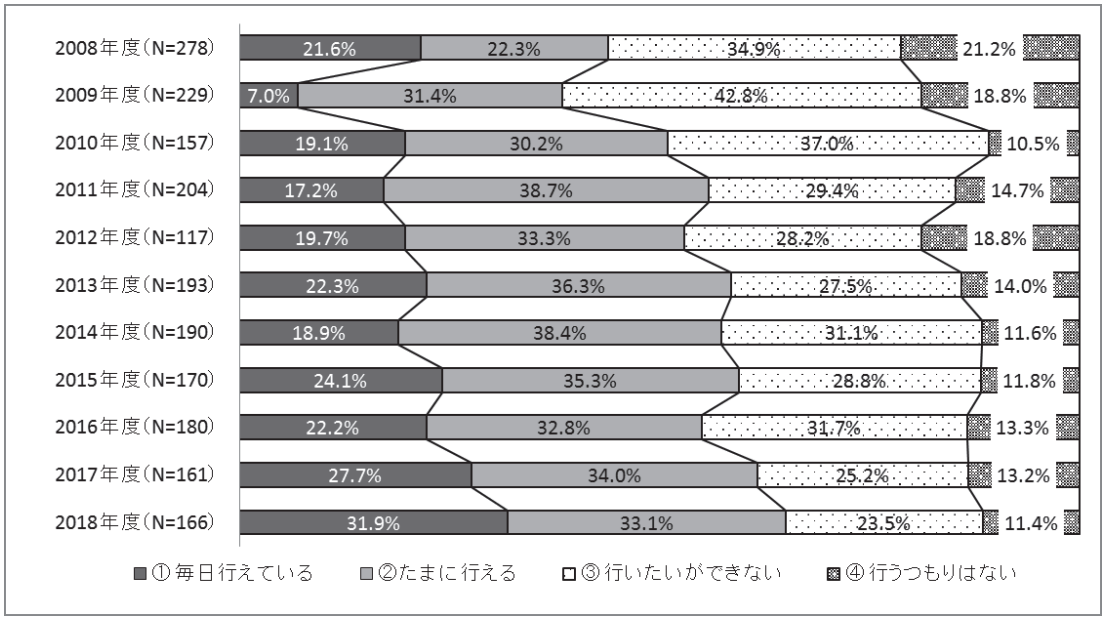
6-3-2 定時帰宅アナウンス

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　内藤　章江

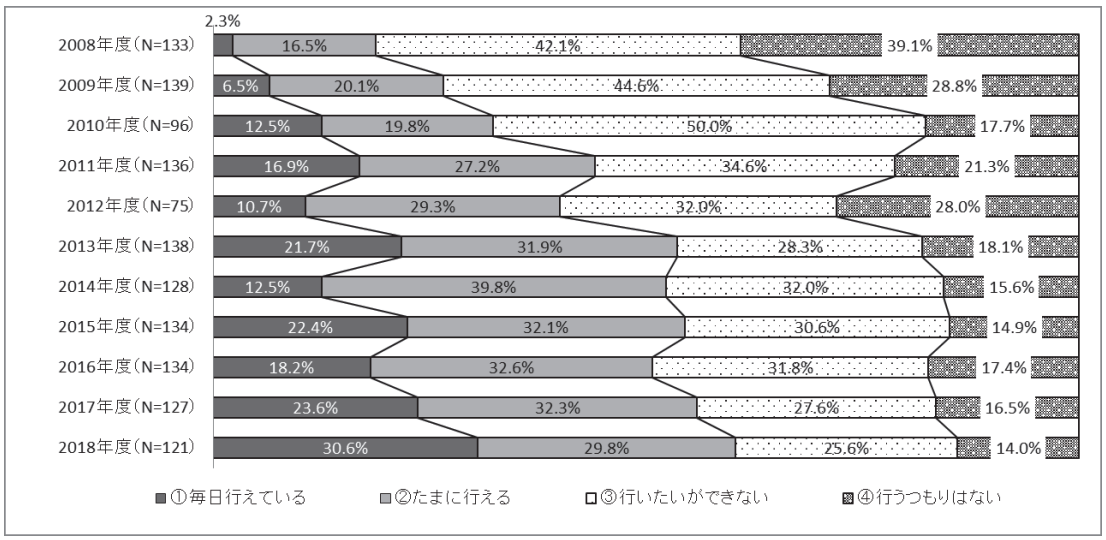
「9 時-5 時体制」の推進

（1）教職員における「勤務時間 9 時-5 時」の実施状況の経年変化

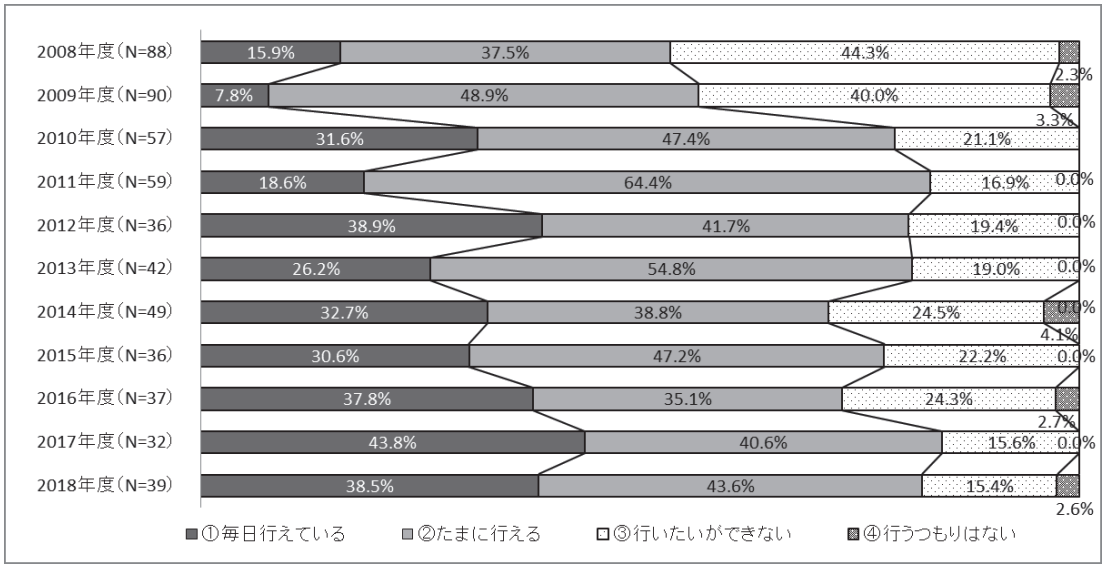
教職員における「勤務時間 9 時-5 時（職務によっては 8 時間程度の勤務）」の 2018 年度の実施状況を過去 10 年（2008 年度～2017 年度）の結果と比較したところ、「毎日行えている」、「たまに行える」の回答は過去最高の 65%（3.3%増）となった（6-3-2 図 1）。教員のみの結果をみると、「毎日行えている」、「たまに行える」の割合が昨年度から 4.5%上昇して 60.4%となった（6-3-2 図 2）。一方、職員のみの結果では、「毎日行えている」、「たまに行える」の割合が前年度と比較して 2.3%減少し 82.1%となった（6-3-2 図 3）。



（6-3-2 図 1）教職員の「勤務時間 9 時-5 時」実施状況の経年変化



(6-3-2 図 2) 教員の「勤務時間 9 時-5 時」実施状況の経年変化

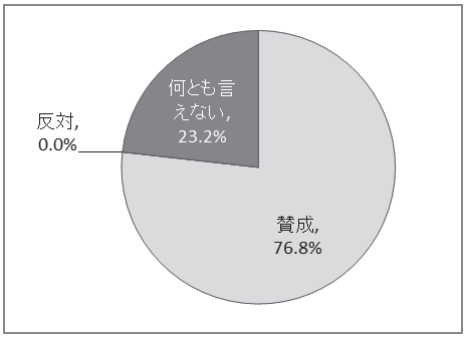


(6-3-2 図 3) 職員の「勤務時間 9 時-5 時」実施状況の経年変化

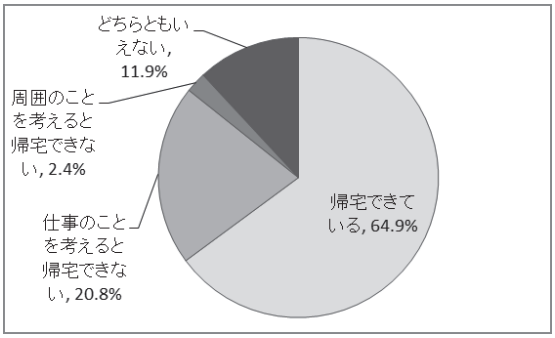
(2)「勤務時間 9 時-5 時」の実施に対する賛否

「勤務時間 9 時-5 時(職務によっては 8 時間程度の勤務)」を他の人が実行することについては、「反対」は 0%、「賛成」が 76.8%と昨年度とほぼ同じ結果となり、賛成多数となった(6-3-2 図 4)。

5 時以降「心おきなく帰宅できているか」の質問(6-3-2 図 5)に対しては、「帰宅できている」が 64.9%(昨年度より 3.0%増)、「仕事のことを考えると帰宅できない」が 20.8%(3.6%減)となり、年々定時(5 時 15 分)帰宅率は高くなる傾向を示した。



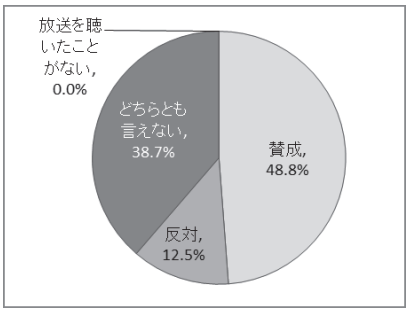
（6-3-2 図 4）「勤務時間 9 時-5 時」の実行に対する賛否（N=168）



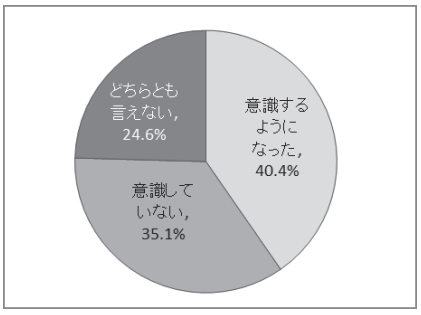
（6-3-2 図 5）5 時以降「心おきなく帰宅」の実施状況（N=168）

（3）定時帰宅アナウンスと会議終了時刻に対する意識

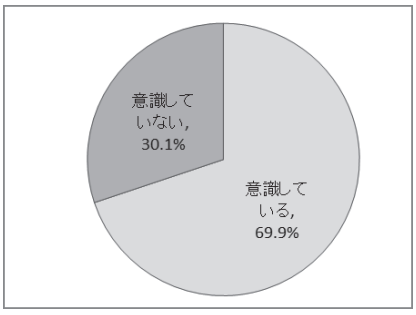
定時帰宅を促すために 2010 年度より毎週木曜 13 時に放送している「定時帰宅アナウンス」については、48.8％が「賛成」（4.1%増）であり、次いで「どちらとも言えない」の回答（38.7%）が多くなった（6-3-2 図 6）。定時帰宅アナウンスの効果については、「意識するようになった」の回答が 40.4％（昨年度より 0.4％減）であり、アナウンスにより定時帰宅に対する意識に大きな変化は見られなかった（6-3-2 図 7）。会議終了時刻については、5 時までに会議が終わるよう「意識している」が 69.9％（7.9％増）と回答しており、会議終了時刻に対する意識は昨年度に比べ向上した（6-3-2 図 8）。



（6-3-2 図 6）定時帰宅アナウンスへの賛否（N=159）



（6-3-2 図 7）定時帰宅アナウンスの効果（N=114）



（6-3-2 図 8）会議終了時の時刻を意識（N=166）

定時帰宅アナウンスは定時帰宅を意識させ、「9 時 5 時体制」に少なからず影響を与えているが、賛否については「どちらとも言えない」の割合がこれまで以上に増えており、アナウンスの放送時間や内容などをできるだけ早く再検討する必要性が示唆された。

6-3-3 子育てサロン

グローバルリーダーシップ研究所　特任リサーチフェロー　小濵　聖子

2010 年度より、昼食をとりながら子育てをテーマに談笑する「子育てサロン」を開催している。2018 年度は 3 回（第 31 回 2018 年 4 月 27 日：7 名、第 32 回 2018 年 10 月 24 日：10 名、第 33 回 2019 年 2 月 13 日：10 名）開催した。

第 32 回子育てサロンは、本学の須藤紀子准教授（生活科学部食物栄養学科、基幹研究院自然科学系）に「災害大国日本で被災生活を生き抜くための備え」というテーマで講話をしてもらった。

参加者からは、「子どもや高齢者を守るために、まず自分自身が災害に備える自衛を行なわねばならないと改めて気づきました」「子どもがいる状況に限定して災害時のお話をきく機会はなかったので勉強になりました。普段から使っていない物は、災害時には使わない（使えない）という事に共感しました。普段から取り組もうと思います」などの感想があった。

第 33 回をもって本子育てサロンの最終回とした。

（6-3-3 図 1） 第 32 回子育てサロンの様子

6-3-4 男女共同参画意識啓発のための職員研修「子どもの世界をのぞいてみよう」

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　内藤　章江
同　特任リサーチフェロー　小濵　聖子

現在、少子化や核家族化により、ちいさな子どもに接する機会が少ないことから、「子ども」という存在について考える機会も減少し、子どもの成長を社会全体で支え、喜び合う意識が育ちにくくなっている。子どもと接する楽しさを実感し、「子ども」という存在について考える機会を作るため、2012 年よりいずみナーサリーの見学および子どもたちとのふれあい企画を年 1 回実施している。過去 6 年間の成果をさらに発展・拡大させ、本学の「子育て」における男女共同参画意識の向上、「子ども」や「子育て中の人々」を含めた「多様な状況（ダイバーシティ）」の理解を深めるためにも、子どもと接する機会・取組は継続的に開催する必要がある。そこで今年度も引き続き、子どもと接することの楽しさを実感し、子どもという存在について考える機会を作ることを目的に、いずみナーサリーの見学会及び子どもたちとのふれあいに加え、2016 年 4 月に開園した「文京区立お茶の水女子大学こども園」の見学会および子どもたちとのふれあいも実施した。

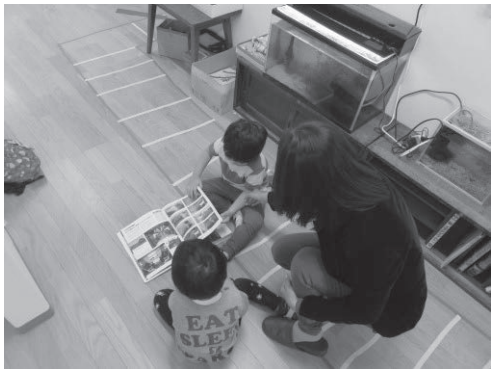
本企画によって、子どもたちが行っている「あそび」を大人（参加者）が体験することにより、小さな子どもの目線を体感でき、なおかつ「子ども」や「子育て中の人々」の状況理解につながり、「地域社会で子どもを育てる」意識の醸成が期待できる。子育て予備軍においては、「子育て」と「働くこと」のバランス、すなわち将来のワーク・ライフ・バランスを考えるきっかけづくりになると考えられる。参加者自身における育児参加意欲の向上、育児休業取得率の向上、ひいては本学全体における男女共同参画意識の向上が期待でき、学内施設（いずみナーサリー、こども園）やプロジェクトの認知度・関心度を高め、各活動を活発化させる効果も期待できる。

【第 9 回　子どもの世界をのぞいてみよう part9　～ゆっくりじっくり遊ぶ子どもたち～】

日　時　　2018 年 11 月 13 日（火）15:00-17:00
場　所　　大学本館 135 室、文京区立お茶の水女子大学こども園
参加者　　8 名（教員、職員、学生）
内　容 ・事前レクチャー
（本企画の目的と内容の説明、こども園の紹介）
・施設見学と子どもたちとのふれあい
（こども園内部見学、子どもたちと園内遊び）
・振り返り（感想の発表・共有）

（6-3-4 図 1）第 9 回 子どもの世界をのぞいてみよう ポスター

（6-3-4 図 2） 子どもたちと園内遊び(1)



（6-3-4 図 3） 子どもたちと園内遊び(2)

【第 10 回 子どもの世界をのぞいてみよう part10 ～キャンパスの自然にふれる～】

日　時　　2018 年 11 月 20 日(火) 9:30-11:30

場　所　　大学本館 113 室、いずみナーサリー

参加者　　8 名(教員、職員、学生)

内　容　　・事前レクチャー

（本企画の目的と内容の説明、いずみナーサリーの紹介、手遊び）

・施設見学と子どもたちとのふれあい

（子どもたちと大学中庭でお外遊び、ナーサリー内部見学）

・振り返り(感想の発表・共有)

（6-3-4 図 4）第 10 回 子どもの世界をのぞいてみよう ポスター

（6-3-4 図 5）事前レクチャー

（6-3-4 図 6）子どもたちと外遊び

【企画・運営】

・グローバルリーダーシップ研究所 ダイバーシティ推進部門

・人間発達教育科学研究所 保育・教育実践研究部門

※「乳幼児教育を基軸とした生涯学習モデルの構築（ECCELL）」プロジェクト後継事業

・文京区立お茶の水女子大学こども園

・いずみナーサリー

「第 9 回　子どもの世界をのぞいてみよう part9　～ゆっくりじっくり遊ぶ子どもたち～」の参加者からは、以下の感想を得た。（事後アンケートから一部抜粋して掲載）

・　年齢による雰囲気の違いが想像以上に大きくて驚きました。数多く工夫されていてお茶大ならではの素晴らしい環境だなと思いました。

- 幼稚園や保育所以上にこども園の知識が少ないため 3 つすべてがそろっているお茶大でそれぞれの様子を見られることは貴重だと思いました。
- 中国の「幼稚園」と比べると人数が少なく、1 人あたりのスペースが大きいし、先生たちもちゃんと子どもを見ることができると感じました。
- 木のおもちゃの手ざわり、においは大人でもほっとします。
- 参加した方の雰囲気が、はじめ緊張していたけれどどんどんやわらかくなっていくのが印象的でした。

「第 10 回 子どもの世界をのぞいてみよう part10 ～キャンパスの自然にふれる～」の参加者からは、以下の感想を得た。(事後アンケートから一部抜粋して掲載)

- 大学として、一つの組織として、皆が協力して楽しく生活を送っていることを感じる大切な機会だと思います。
- 毎年参加していても、新しい工夫がされていたり遊び場所も変化があったりと、より良いものに更新されていく様子を感じることができました。男性職員の参加があったことが良かったと思います。
- 園庭広場での子どもたちの活動がわかって良かったです。自然の大切さを改めて感じました。
- 子どもたちとふれあう企画と施設見学はつづけてほしい。
- 先生のお話を聞いたり自分が実際に動いてみたりして子どもとお母さんお父さんと先生(など子育てに関わる人)のパワフルさを感じました。

いずれの企画においても、参加者全員が「とてもよかった」「よかった」と回答していた。子どもを含め、人の関わる行事は当日の状況に不確定要素が多く、実施の大変さもあるが、本企画の目的は、おおむね達成できたと言える。

アンケートでは、お茶の水女子大学附属幼稚園の見学を希望する意見が複数見られたのが、今年度の特徴だった。

6-3-5 COSMOS 人材バンク

グローバルリーダーシップ研究所 特任リサーチフェロー 小濵 聖子

人材バンクは、本学の研究者の補助的業務(研究／実験／事務補助など)を、本学の卒業生・修了生に紹介するシステムである。2015 年度にはオンラインでの登録フォームや登録者情報閲覧システムを構築し、2016 年度から活用している。登録者は 125 名となり(2019 年 2 月 6 日現在)、学内研究者の研究補助者として活躍している。詳細については、研究所ホームページに掲載している。

※COSMOS 人材バンク
http://www.cf.ocha.ac.jp/igl/j/menu/propulsion/groupingmenu/humanresources/index.html

6-3-6 COSMOS メールマガジン

グローバルリーダーシップ研究所　特任リサーチフェロー　小濵　聖子

本学に所属する教員（非常勤、研究員、PD 含む）、事務職員、学生を対象に、本学で実施する「子育て支援」や「研究者支援」に関する情報を毎月 1 回希望者へ配信し、2015 年 6 月からは「介護・看護情報」を加え、有益と思われる学内外の情報を積極的に収集して紹介してきた。2018 年 5 月の第 85 号をもって配信終了とし、以後の情報発信はグローバルリーダーシップ研究所のニューズレターや大学の OchaMail に統合した。

6-4 研究者支援

6-4-1 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

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。

※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

2018 年度の支援実績、支援による効果は以下のとおりである。

【支援実績】

・2018 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　研究成果

研究者	学会発表数	論文発表数	著書	研究代表者として獲得した研究費・助成金（件）
A	1	1	0	0
B	1	3	0	2
C	14	5	1	4

【2018 年度の支援による効果】（学内アンケートより）

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 段階で評価させた。その結果、3 名中 3 名が自身で挙げた問題点が「改善できた」、「やや改善できた」と回答していた。問題解決につながった理由として、支援者に作業を託すことで時間的余裕を作ることができた、学生の実験的指導を支援者に任せることができた、急遽自分でできなくなった実験を支援者に担当してもらうことで滞ることなく進めることができた、など人的支援が有効に働いている様子がうかがえる。また、支援者への業務の分担で時間的な余裕ができたため、国際学会や大学イベントによる海外出張に参加し、成果発表することができたとの回答もあり、支援員の配置が研究成果の向上と発信に大いに効果があることも示された。

2）目標の達成度合い

2018 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」、「やや達成できた」、「達成できなかった」の 3 段階で評価させた。その結果、3 名それぞれが目標を 2〜5 件挙げ、そのほとんどが「達成できた」、「やや達成できた」と回答した。達成できたこととして、研究に関わることでは「研究成果を国際誌に公表する」、「国際的な共同研究や国際交流を推進する」、「充分な研究費を獲得する」、「論文、総説を書く」などであり、子育てに関わることでは「授業を休まずに行う（子どもが病気になると、休講にしなければならないが、元気でいてくれた）」、「今年度小学校にあがった長女の教育をする」などが挙げられた。一方、掲げた目標が達成できなかったことについては、企業との連携を図ることができなかったのみであり、支援によってたてた目標のほとんどが達成されたことが分かる。

支援者に依頼した業務の遂行度合いについては、3 名中 3 名の研究者がすべての依頼作業において「遂行できた」と回答しており、「困難なステップがいくつかあるが、根気強く実験を続けていただけた」、「複数の予算を管理しており、入力が複雑であるが、適切に会計処理を行っていただけた」、「論文を書くための資料集めや、総説の文章の査読を行っていただいた」、「新人に対する実験の指導や、各種測定機器の使用方法の指導等、充分に業務を果たしていた」など、支援者の能力を高く評価する傾向がみられた。

3）支援により得た効果

支援による成果の一例（一部抜粋）を挙げると、「研究室の運営や研究の推進において、本支援により、論文発表、学会参加、子育て（一般）など、目標の成果をあげることができた。研究費獲得、子育て（教育面）についても、ある程度の成果を上げることができた」、「2018 年度後期から新たに LA 科目を担当することになり、初めてだったこともあって、非常に多くの資料収集が必要になった。アカデミック・アシスタントさんは、私の資料収集の目的や活用方法などの意図を的確に理解してくださり、短期間で効率的に情報を集めてくださり、かつ、パワーポイントの製作も一部行なってくださった」、「こまめに土日に行われる研究集会に出て、人脈作りを行なってきた結果、来年度の国際学会でキーノートスピーチを依頼され、英国の出版社 Bloomsbury Academic 社 E-Dictionary の編集（50 数か国を含む大規模なプロジェクト）に参加することが決まりました」、「今年度は子どもが病気になってしまい、保育園を休むということはなかったが、自分自身が妊娠による自宅安静となってしまい、思うように大学に行くことができなくなってしまった。しかし、アカデミック・アシスタントの方が、ずっと実験を行ってくださり、また試薬の発注やその会計入力も滞りなく進めてくれ、研究室の業務を進めることができた。私が学内外での授業や会議で研究室に行けないときにも実験を補助していただき、実験を進めることができた」など、研究成果の向上だけでなく、精神的なサポートもなされたことがわかる。

本支援により、被支援者らの研究活動は滞りなく進められ、外部資金の獲得、論文掲載、学会発表などの件数が増加するなど、研究成果の向上が認められた。また、支援を受けることにより「子育て」に関わる時間や余裕を確保することができたとの意見が認められ、本支援が研究者の研究成果の維持のみならず、研究力の向上と子育てに関わる時間の確保にもつながっていることが明らかとなった。

6-4-2 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

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。2017 年度は延べ 10 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

2018 年度までの支援実績は（6-4-2 表 1）のとおりである。

（6-4-2 表 1） 学内研究者の一時支援実績

支援対象要件	2010年度（後期）		2011年度		2012年度		2013年度		2014年度		2015年度		2016年度		2017年度		2018年度		合計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
妊娠中				3		1										1			5
産休・育休明け	3		1	2	1	1		10		6		8	1	7	1	4	3	3	51
子育て中																	3		
介護中		2	1	5		3		2		2	4		2	2	2	2		2	29
病気看護中					2	2	2		2										8
小計	3	2	2	10	3	7	2	12	2	8	4	8	3	9	3	7	6	5	96
合計	5		12		10		14		10		12		12		10		11		

※前期・後期合わせた延べ人数、随時受付型による被支援者も含む

【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。

【支援による効果】（2018 年度被支援者によるコメント） ※個人が特定される情報は省いている。

・この度は一時支援事業にご採択頂きありがとうございました。私は本学の男性教員ですが、妻が仕事で忙しいため、育児や家事の大部分を担っております。昨年、赴任したばかりで、新しく研究室を立ち上げ、慣れない授業準備などを学外の研究機関との共同研究の合間を縫って行わねばならず、育児と仕事の両立は、非常に難儀でありました。それに加えて、度重なる国内・海外出張や物品の購入などの事務手続きを一人で行うことはほぼ不可能に近いものでありありました。支援を受けて以来、出張や共同研究で不在の間、研究室で事務業務や研究補助業務を手伝ってもらえたことで、仕事がスムーズに進み、書類も締め切りを超過することなく滞りなく業務を進めることができました。本学では、女性の自立支援に非常に力を入れており大変素晴らしいと思います。育児支援というと何かと女性職員の支援になりがちですが、私のような育児をする男性職員の支援を積極的に行うことが、ひいては女性の自立支援に繋がります。このような取組が、本学でなく日本全体で行われるようになればこそ、真の男女平等社会になると思っております。ぜひ、今後ともこのような支援を続けて頂き、全国のモデルケースとなるよう、積極的に取り組んでアピールしていかれるよう期待しており、そのための協力は惜しみません。どうもありがとうございました。（後期支援、配偶者の育休明けの支援、男性）

・授業は、資料の用意に時間をかけることができたので、前年度から更に大幅に改善できたと思います。支援者の方が、自分の専門や求める内容と近い大学院博士後期課程に引き続き頼めたので、作業内容もとても素晴らしく、驚くことばかりでした。支援者の方には、授業準備をもっぱらにしていただきましたが、そのおかげで論文のアイディアも出て、その情報収集も依頼し、執筆することができました。残念ながら投稿先の学会では論文の採択はされませんでしたが、アイディアは評価されたので、修正してまたどこかに投稿できたらと思っています。この支援制度には、本当に助けられ、励みになっています。大変ありがとうございました。（前期・後期支援、育休明けの支援、女性）

7 国際シンポジウム・講演会

7-1 国際シンポジウム

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　大木　直子

7-1-1 女性政治リーダーはいかにして「育つ」か？

【趣旨・内容】

6 月 30 日（土）大学講堂（徽音堂）にて、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・ジェンダー研究所主催による国際シンポジウム「女性政治リーダーはいかにして『育つ』か？」を開催した。本学学生・教職員、他大学の学生、教育機関関係者、企業にお勤めの方など約 500 名の参加があり、会場は満席となった。

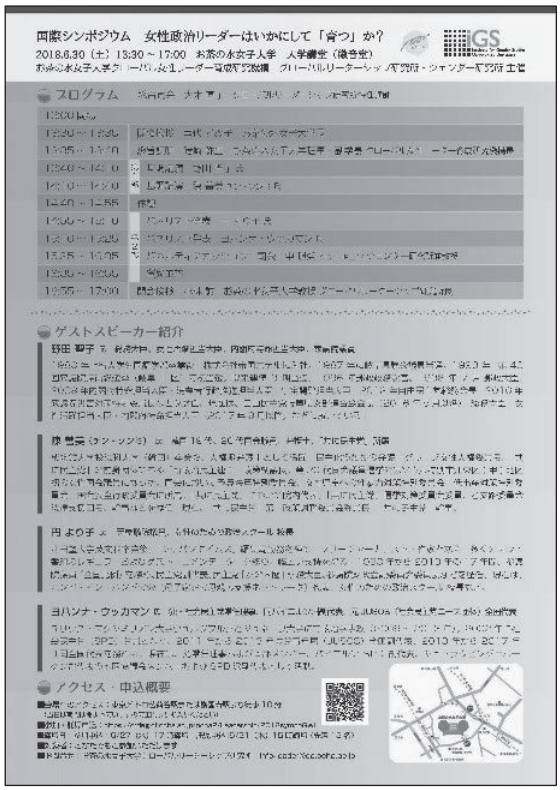
総合司会は大木直子グローバルリーダーシップ研究所特任講師が務め、野田聖子氏（総務大臣、女性活躍担当大臣、内閣府特命担当大臣、衆議院議員）、陳善美（チン ソンミ）氏（韓国国会議員、弁護士）による基調講演に続き、円より子氏（元参議院議員、女性のための政治スクール校長）、ヨハンナ・ウッカマン氏（ドイツ社会民主党常任理事、元党青年局全国代表）、陳善美氏、申琪榮（シン キヨン）ジェンダー研究所准教授によるパネルディスカッションが行われた。パネルディスカッションでは、政治活動に携わるようになった経緯や政治家としてのやりがい、女性の政治参加促進のための制度や取組、若い世代に政治に参加してもらうための実践例などについて活発な議論が展開された。

なお、国際シンポジウムの詳細については別途報告書（http://www.cf.ocha.ac.jp/igl/j/menu/publication/d003483_d/fil/IGLsymposium2019.pdf）を参照されたい。

（7-1-1 表 1） 国際シンポジウムの概要

日時	2018 年 6 月 30 日（土）13:30～17:00
会場	お茶の水女子大学 大学講堂（徽音堂）
対象	本学学部生・大学院生、教職員、卒業生、他大学学生、企業・一般の方
主催	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
プログラム	**開会挨拶**　室伏きみ子（お茶の水女子大学長） **趣旨説明**　猪崎弥生（お茶の水女子大学理事・副学長、グローバル女性リーダー育成研究機構長） **【第一部　基調講演】** ・野田聖子氏（総務大臣、女性活躍担当大臣、内閣府特命担当大臣、衆議院議員） ・陳善美（チン ソンミ）氏（韓国国会議員、弁護士）

	【第二部　パネリスト発表・パネルディスカッション】 ＜パネリスト＞ ・円より子氏（元参議院議員、女性のための政治スクール校長） ・ヨハンナ・ウッカマン氏（ドイツ社会民主党常任理事、元党青年局全国代表） ・陳善美（チン　ソンミ）氏（韓国国会議員、弁護士） ・ヴィクトリア・A・バドソン氏（ハーヴァード大学ケネディスクール「女性と公共政策プログラム」事務局長）＊ビデオメッセージ ＜パネルディスカッション司会＞ ・申琪榮　（シン　キヨン）（ジェンダー研究所准教授） **閉会挨拶**　小林誠（お茶の水女子大学教授、グローバルリーダーシップ研究所長） ＜総合司会＞ ・大木直子（グローバルリーダーシップ研究所特任講師）



（7-1-1 図 1）国際シンポジウム　チラシ（表裏）

（7-1-1 図 2） シンポジウム会場の様子

7-1-2 ジェンダー視点に基づいたグローバル女性リーダー像

【趣旨・内容】

2019 年 1 月 12 日（土）共通講義棟 2 号館 201 室にて、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・ジェンダー研究所主催による国際シンポジウム「ジェンダー視点に基づいたグローバル女性リーダー像」を開催した。本学学生・教職員、他大学の学生、教育機関関係者、企業にお勤めの方など 170 名の参加があり、フロアとの質疑応答も含め、登壇者同士、または登壇者と会場との間で活発な議論が交わされ、盛況のうちに終了した。

お茶の水女子大学は、先駆的な女性リーダー育成の実績を持つ梨花女子大学校およびノルウェー科学技術大学と連携して、それぞれの研究・教育実績を基盤に、ジェンダーと女性リーダーシップの共同研究を開始した。本シンポジウムは、それぞれの社会、大学における女性リーダー育成の課題を明らかにし、相互に解決の手法を学び、実践につなげる知見の基盤づくりを目指して、講演ならびにパネルディスカッションを行った。

第 1 部の基調講演では、各大学の学長、副学長から、それぞれの社会におけるジェンダー視点に基づいた女性リーダー育成の取組が紹介された。第 2 部では、冒頭にパネリストから、教育、研究、政治などの各分野のリーダーシップポジションに就く女性の現状や女性リーダーが直面する問題などについてプレゼンテーションがあった。その後、韓国、ベトナム、日本それぞれの社会において必要とされるジェンダー視点に基づいた女性リーダー像とはどのようなものか、リーダーシップの発揮の仕方、特徴について男女でどのような違いや共通点があるのか、女性リーダー育成に向けた大学の役割とは何か、女性リーダー育成のための国境を越えたネットワークをどのように作り上げることができるか、などについて多様な観点から議論が行われた。

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。

（7-1-2 表 1） 国際シンポジウムの概要

日時	2019 年 1 月 12 日（土）13:30～17:00
会場	お茶の水女子大学 共通講義棟 2 号館 201 室
対象	本学学部生・大学院生、教職員、卒業生、他大学学生、企業・一般の方
主催	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
プログラム	**開会挨拶・趣旨説明** 猪崎弥生（お茶の水女子大学理事・副学長、グローバル女性リーダー育成研究機構長） **【第一部 基調講演】** 「ジェンダー平等と女性のリーダーシップ（Gender Equality and Woman’s Leadership）」 ・金惠淑（キム ヘスク）氏（梨花女子大学校総長） ・Anne BORG（アンネ・ボルグ）氏（ノルウェー科学技術大学副学長） ・室伏きみ子（お茶の水女子大学長） **【第二部 パネリスト発表・パネルディスカッション】** 「グローバル女性リーダー：多様性とネットワーク （Women’s Global Leadership: Diversity and Network）」 ＜パネリスト＞ ・成蕊娘（ソン イェラン）氏（梨花女子大学校 梨花リーダーシップ開発院特任教授） ・Kim Anh DUONG（キム・アイン・ズオン）氏（ベトナム女性学院副学長） ・石井クンツ昌子（お茶の水女子大学教授、ジェンダー研究所長） ・小林誠（お茶の水女子大学教授、グローバルリーダーシップ研究所長） ＜コメンテーター＞ ・趙成南（チョ ソンナム）氏（梨花女子大学校教授、梨花リーダーシップ開発院長） ＜パネルディスカッション司会＞ ・大木直子（グローバルリーダーシップ研究所特任講師） **閉会挨拶** 猪崎弥生 ＜総合司会＞ ・小林誠

（7-1-2 図 1）国際シンポジウム　チラシ

（7-1-2 図 2） シンポジウム会場の様子

7-2 公開連続講演会「リーダーシップ論」最終回

グローバルリーダーシップ研究所　准教授　谷口　幸代

【概要】

連続講演会「リーダーシップ論」の開始から 10 年目を迎えた今年度は、この事業を総括することを目的として、「少子高齢社会における女性リーダーとリベラルアーツ」をテーマに、基調講演とパネルディスカッションという特別企画で最終回を開催した。

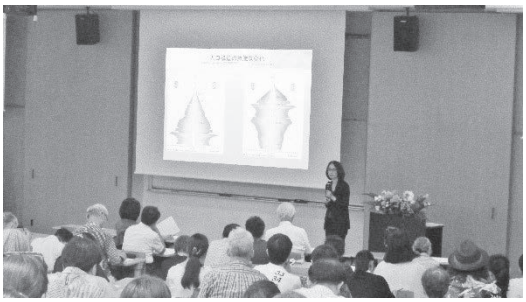
第 1 部の基調講演では、白波瀬佐和子氏（東京大学教授、同大学副学長）が、人口構造の変化、女性リーダーの不足、男女間の賃金格差など、国際比較から見た、日本の女性が置かれた現状を、豊富なデータに基づき、多角的、かつ包括的に明らかにされた。また、多様な価値を生み、その価値を承認する「人間力」を育むリベラルアーツとリーダーシップの関わりについてお話しくださった。

第 2 部では、これまでの「リーダーシップ論」の講師 3 名による報告とディスカッションを行った。シカゴ大学グラハムスクールの教育方針を紹介しながら、リベアルアーツ教育がグローバルなリーダーシップの育成に不可欠であることを説いた山口一男氏（シカゴ大学ラルフ・ルイス記念特別社会学教授、同大学グラハムスクール理事、経済産業研究所客員研究員）、1975 年エベレスト日本女子登山隊に参加した経験に基づいてリーダーシップ論とリベラルアーツ論を展開した北村節子氏（元読売新聞主席研究員、高エネルギー加速器研究機構監事）、働く女性たちのリアルな声からリーダーへの道を浮かび上がらせた野村浩子氏（元『日経 WOMAN』編集長、ジャーナリスト、淑徳大学教授）、と各パネリストならではのご報告があった。

ディスカッションでは、白波瀬氏にも加わっていただき、リーダーシップの特性とジェンダーの関係、アンコンシャス・バイアスとその克服、ダイバーシティ推進のために大学が果たす機能など、様々な話題が討議された。

（7-2 表 1）「リーダーシップ論」最終回の概要

日時	2018 年 8 月 4 日（土） 14:00～17:00
会場	お茶の水女子大学共通講義棟 2 号館 201 室
主催	グローバルリーダーシップ研究所
協力	独立行政法人経済産業研究所・本学附属図書館
プログラム	第 1 部 基調講演　白波瀬佐和子氏 第 2 部 報告（1） 山口一男氏 報告（2） 北村節子氏 報告（3） 野村浩子氏 全体討議　白波瀬氏、山口氏、北村氏、野村氏



（7-2 図 1） 基調講演

（7-2 図 2） パネルディスカッション

【実施報告】

本学の学生、教員、卒業生をはじめ、他大学、高校、研究機関、企業等、学外からも多くの参加申し込みがあり、約 200 名の来場者を得た。当日実施したアンケートに記入された来場者の感想は、その一部を後掲するが、全体的に非常に熱心に参加いただいたことがわかる結果であった。

附属図書館の協力を得て実施された連携企画では、シンポジウム開催の前後の約一ヵ月間（7 月 11 日～8 月 7 日）、登壇者の著書が、学生アシスタントの LiSA が作成したポップとともに展示された。こちらにも多くの見学者があった。

このシンポジウムの内容を再現するとともに、「リーダーシップ論」の第 1 回から 10 回までの概要を収めた書籍を、『女性リーダー育成のために――グローバル時代のリーダーシップ論』というタイトルで、勁草書房より 2019 年 2 月に刊行した。

【来場者の感想（抜粋）】

- ●女性の社会進出にリベラルアーツがいかに重要かよくわかりました。
- ●4 人の先生それぞれが大変示唆に富んだ説得力のある話で、言葉全てが身体の中に素直に入っていく感じを持ちました。
- ●情報量が多く、Rich Intellectual な時間を過ごせました。
- ●今、日本の社会を動かしていると思い込んでいるであろう自称『リーダー』と、今日語られたリーダー像とが、かなりかけ離れていると思いました。これを変えていくには、やはり女性のグローバルリーダーを増やしていくことが大事だと思います。

7-3 比較日本学教育研究部門の国際日本学シンポジウム・国際日本学コンソーシアム

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　古瀬　奈津子
（基幹研究院　人文科学系　教授）

2018 年 7 月 7 日（土）・8 日（日）の 2 日間にわたり、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では、第 20 回国際日本学シンポジウム「変革と継承の明治文化―地域／都市か

らみた文化形成―」を開催した。2018 年は「明治 150 年」に当たり、国においても関連施策が推進されたが、本シンポジウムもその一環として行われた。参加者数は約 100 名であった(2 日間の延べ人数)。

初日の 7 日(土)には、セッション I「地域からみた文化形成」をテーマとして、海外の目から見た明治文化についてもご報告をいただいた。

本学理事・副学長猪崎弥生先生から挨拶があった後、初めに、本シンポジウムの担当者である本学の難波知子基幹研究院准教授(日本服飾史)が趣旨説明を行った。その後、海外の日本史学研究者として著名なマーガレット・メール氏(デンマーク コペンハーゲン大学准教授)が「ローカル・ナショナル・グローバルの相互関係―四竈兄弟と仙台地域の音楽文化を中心に―」の基調講演を行った。メール氏は『歴史と国家 19 世紀日本のナショナル・アイデンティと学問』(東京大学出版会、2017 年)の翻訳本が刊行されたばかりで注目を集めている日本史研究者である。

つづいて、日本史・ジェンダー学の研究者で国際文化にも詳しい北原かな子氏(青森中央学院大学教授)が「洋楽受容と士族たち―津軽地方を中心に―」と題した研究発表を行った。その後、日本史・博物館学の寺尾美保氏(東京大学院生)が「大名華族としての島津家と鹿児島」の研究発表を行った。最後に難波知子(前述)を司会として、基調講演のマーガレット・メール氏を含めてパネルディスカッションが行われ、明治時代における西洋文化の受容について、地方においての実態やその意味・意義をめぐって様々な側面から興味深い議論が行われた。

(7-3 図 1) 国際日本学シンポジウムの様子

2日目の8日(日)には、まず、本学の湯川文彦基幹研究院助教(日本近代史)が趣旨説明を行い、セッションⅡ「都市からみた文化形成」が開催された。午前には、日本近代社会経済史がご専門の鈴木淳氏(東京大学教授)が「煙突と電柱の立ち並ぶ街―明治期東京の技術と生活―」の基調講演を行った。

午後には、湯川文彦氏(前述)が「官僚からみた「都市」問題―明治前期の行政文化と都市―」、平山昇氏(九州産業大学准教授)が「都市祭礼の近代史―博多松囃子を事例に―」、満薗勇氏(北海道大学准教授)が「商店街の成立史からみた明治時代―店舗併用住宅に注目して―」など

新進気鋭の日本史研究者の方々が、明治時代における西洋文化を受容した都市文化について研究発表を行った。その後、湯川文彦（前述）を司会として、パネルディスカッションが活発に繰り広げられた。

以上のように、今回の国際日本学シンポジウムは、「明治150年」に当たり、明治の文化を取り上げて、西洋文化が明治時代の日本の地方および都市においてどのように受容され日本独自の文化が形成されていくのかについて、音楽や工業技術、祭礼、商店街など新しい視点から明らかにした充実した内容の講演および発表であった。難波准教授と湯川助教の清新な趣旨説明や司会も目立った。

2018 年度の第 13 回国際日本学コンソーシアムは、「いのち・自然・社会」を統一テーマとして、新たな日本学の確立をめざし、12 月 10 日（月）・11 日（火）に本学において開催された。参加校は、コンソーシアム参加校の国立台湾大学（台湾）、カレル大学（チェコ）、北京外国語大学北京日本学研究センター（中国）、パリ・ディドロ大学（パリ第 7 大学）（フランス）、本学（日本）のほか、協定校である釜山大学校（韓国）、ニューサウスウェールズ大学（オーストラリア）が特別参加した。参加者数は約 100 名であった（2 日間の延べ人数）。

開会式における古瀬奈津子比較日本学教育研究部門長の挨拶の後、初日の「日本文学部会」においては、まず、三浦徹本学理事・副学長から参加者に対して挨拶があり、松岡智之氏（本学基幹研究院准教授）の司会により、研究発表が行われた。ギュモ・オリアンヌ氏（パリ・ディドロ大学院生）の「『伊勢物語』における笑い：人物と語り手との関係」、馬如慧氏（北京外国語大学院生）の「『源氏物語』における「中の品」女性論―「葎の門」を手掛かりに―」、トムシュー・アダム氏（カレル大学院生）の「中古と中世文学における竜宮訪問のモチーフの変遷」、胡睿慈氏（国立台湾大学院生）「『空華集』の絶句における「茶」の表現―空間の変化をめぐって―」、朱秋而氏（国立台湾大学教授）の「幕末詩人館柳湾詩における自然描写―中国詩との比較を通して―」、范淑文氏（国立台湾大学教授）「作家に語られた震災―多和田葉子を中心に―」などの日本文学に関する講演と研究発表が行われた。

2日目午前の「日本文化部会」では、董航氏（本学院生）の司会のもと、馬場貴和子氏（本学院生）の「近世箱館の都市社会」、鈴木聖子氏（パリ・ディドロ大学助教）の「言葉と歌と息のあいだにいのちを描く：小沢昭一『日本の放浪芸』における声の文化」、保田那々子氏（本学院生）の「童装束としての汗衫の成立」、ダヴィッド・ラブス氏（カレル大学助教）の「幕末時代における技術と公論：横井小楠を中心に〈命・自然・社会〉」、宋金文氏（北京外国語大学北京日本学研究センター教授）の「災害復興におけるソーシャルキャピタル（＝SC）の役割」などの日本史・日本思想・日本社会・日本文化に関する講演と研究発表が行われた。

午後からは、佐藤文氏（本学院生）を司会として日本語学部会が開かれ、池田來未氏（本学院生）の「複合動詞「～トオス」の史的変遷―文法化に着目して―」、朴美賢氏（高麗大学校研究員）の「釈日本紀における韓国系固有名詞の声点について」の日本語学に関する講演と研究発表が行われた。つづいて、サクンクルー・カンスィニー氏（本学院生）を司会として日本語教育学部会が開催され、奥西麻衣子氏（本学院生）の「普通体基調会話における日本語学習者の丁寧体使用に

関する一考察」、ジェシカ・レウン氏（ニューサウスウェールズ大学 Honours）の「日本語学習者のメール文に見られる「断り」」とトムソン木下千尋氏（ニューサウスウェールズ大学教授）の「I-JASデータの社会文化的考察」の日本語教育学に関する講演と研究発表が行われた。

それぞれの部会において講演と研究発表に対しての質疑応答が行われたが、最後に全体会で総合討論を行った。今回の国際日本学コンソーシアムでは、「いのち・自然・社会」という現代社会が直面する諸問題の一端を表わす統一テーマを扱い、各部会で興味深い発表が行われたことが特筆できる。また、今年度は参加人数が適正化したため、部会の重複も解決して、発表や質疑の時間を十分に取ることができたことは大変喜ばしいことであった。今後も国際日本学コンソーシアムによって海外の日本学研究および教育との交流が継続されることを願っている。

（7-3 図 2） 国際日本学コンソーシアムの様子

7-4 外部研究者によるセミナー・交流会

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 佐野 潤子

2019 年 3 月 15 日（金）15:30-17:30 共通講義棟 1 号館 304 室において、グローバルリーダーシップ研究所セミナーを開催した。「組織リーダーの望ましさとジェンダー・バイアスの関係～25 社 2500 人の調査から男女差、階層差を探る」というテーマで、野村浩子先生（ジャーナリスト・淑徳大学教授）、川崎昌先生（リサーチャー・目白大学客員研究員）の調査研究についてご報告いただいた。当日は研究者、学生、企業、報道の方など約 80 名の参加があり、リーダーシップとジェンダー・バイアスについて関心の高さがうかがわれた。

この研究は日本でなぜ女性幹部登用が進まないのか、というリサーチクエスチョンから、ジェンダー・バイアスに着目し、大手企業 25 社の約 2500 人に意識調査を行い、リーダーシップとジェンダー・バイアスの関係を明らかにしたものである。組織リーダーは、望ましさの程度が似ている男性向きで、女性はふさわしくないというジェンダー・バイアスが存在する可能性を指摘した。

一方、リーダー意欲に男女差はなく、むしろ昇進希望役職の高低によって差が開くことが明らかになり、より高い役職に就きたいと希望することがリーダー意欲につながることがわかった。さらに計画的に女性管理職育成を行う企業ほど、また管理職必須研修を行う企業ほど、社員の性役割分業意識が低いこと、管理職必須のダイバーシティ研修を行う企業ではより女性のリーダー意欲が高まるという結果だった。日本の企業の調査結果の分析から、女性のリーダーシップを高めることにおいて、会社内の教育、研修の重要性を示唆した貴重な研究報告であった。

報告の後、本学グローバルリーダーシップ研究所所属の佐野潤子特任講師、内藤章江特任講師がコメントをし、質疑応答では、会場からたくさんの手が挙がり、企業で働く管理職女性の現場の声や、今後の研究の課題など話題になり、時間が足りなくなるほどであった。

野村先生と川崎先生はさらに調査を続け、分析を深め、今後も結果と考察を発信されていくということである。

（7-4 図 1）セミナー会場の様子

8 研究交流会・勉強会・研究会・ワークショップ・セミナー・海外訪問調査・共同研究

8-1 研究交流会

8-1-1 国際シンポジウム登壇者との交流会

グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　大木　直子

2019 年 1 月 12 日（土）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（IGL）・ジェンダー研究所（IGS）が主催する国際シンポジウム「ジェンダー視点に基づいたグローバル女性リーダー像」に先立ち、登壇者および学内外の関係者をお呼びして、打合せ兼研究交流会を行なった。スタッフを含め 11 名が参加した。参加者は自己紹介の後、各国の社会情勢、所属機関での活動内容などを説明し、「大学におけるリーダーシップ教育とは何か」、「ジェンダー・ギャップを乗り越えてきたのか」などの論点について活発に意見交換を行った。

（8-1-1 図 1） 交流会の様子

8-2 勉強会・研究会

8-2-1 リーダーシップ勉強会

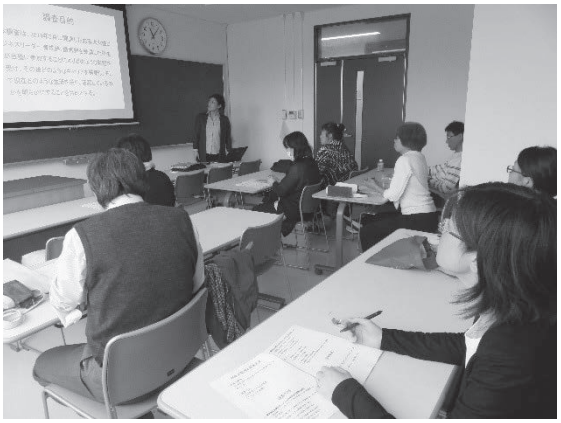
グローバルリーダーシップ研究所　特任講師　大木　直子

お茶の水女子大学のリーダー育成・リーダーシップ教育の実践や理論研究の交流を進めることを目的として、リーダーシップ勉強会を開催した。2018 年度は、主に、研究所が実施したリーダーシップ教育に関する調査の発表が行なわれた。計 3 回の勉強会の発表者およびタイトルは以下の通りである（8-2-1 表 1）。

（8-2-1 表 1）リーダーシップ勉強会一覧

	日付	タイトル、発表者	参加人数
第 1 回（通算第 15 回）	2018/4/23	「社会人女性リーダー育成プログラム開発とその効果検証」 内藤章江（特任講師）	8 名
第 2 回（通算第 16 回）	2018/5/14	「学生のコンピテンシーの特徴および尺度の信頼性に関する探索的な検討―お茶の水女子大学、梨花女子大学校、ベトナム女性学院の場合（途中報告）」 小松翠（特任講師）	8 名
第 3 回（通算第 17 回）	2018/11/6	「お茶の水女子大学コンピテンシー評価プログラムはどのように研究に活用できるのか」 小濵聖子（特任リサーチフェロー）	9 名

※ 会場は全てお茶の水女子大学 人間文化創成科学研究科棟 105 室



（8-2-1 図 1）勉強会第 1 回（通算第 15 回）の様子

（8-2-1 図 2）勉強会第 2 回（通算第 16 回）の様子

（8-2-1 図 3）勉強会第 3 回（通算第 17 回）の様子

8-2-2 「家族とキャリアを考える会」研究会

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 佐野 潤子

2018 年度より、グローバルリーダーシップ研究所において、女性の就労と家族、キャリア形成についての研究会を年に数回開催している。本研究会では、家族社会学、家庭科教育、家族関係学、経営学など学際的なメンバーが集まり、各々のテーマについて報告、意見交換をしている。

今年度は以下の内容で研究会を行い、男女共同参画社会における家庭科教育の役割や、小学校、中学校から始める消費者教育、金融教育と仕事と生活設計について活発な議論があった。

日時:2018 年 8 月 27 日(月)15 時～17 時
場所:お茶の水女子大学 大学本館 126 教室
報告者:福田豊子氏(常磐大学)「家庭科教育の役割ーホーム・エコノミクス理念の実践ー」
宇津野花陽氏(白鷗大学)「小学校教員養成課程における家庭科の指導方法・学習内容についての一考察」

日時:2019 年 3 月 27 日(水)10 時～12 時
場所:お茶の水女子大学 大学本館 125 教室
報告者:坂本有芳氏(鳴門教育大学)「行動変容を促す消費者教育の取組」
藤田智子氏(東京学芸大学)「お金に関する子どもたちの実態と金融教育」

8-3 ワークショップ・セミナー

8-3-1 サマープログラムワークショップ

グローバルリーダーシップ研究所 特任准教授 細谷 葵
(サマープログラム・コーディネーター)

お茶大「サマープログラム」は、海外協定校生を広く受け入れ、お茶大生とともに学んでもらう夏季集中プログラムである。例年 20 国籍以上の学生が参加、キャンパスが一気にグローバル化して、「サマプロの夏が来た！」という雰囲気になる。

今年度は、7 月 9 日(月)～22 日(日)の 14 日間、サマープログラムが開催された。全コース併せて海外協定校生 89 名(12 ヵ国 20 校)、お茶大生のべ 79 名と、今年も多数の参加があった。お茶大長期交換留学生(イギリス)も 1 名参加した。

参加学生は、日本語コースと文化・社会コース(英語)、また後者はジェンダー、食文化、自然科学のサブコースに分かれて、フィールドスタディを含むバラエティ豊かな授業を満喫した。多国籍メンバーでチームを組んでの「プロジェクト・ワーク」では、初めての多文化協働作業経験を通して、「○国人はこうだ」というステレオタイプのイメージを払拭し、同じ若者である「個人同士」として付き

合う大切さを痛感した参加者も多かったようである。

授業と並んで重要な国際交流の機会である課外イベントでも、和菓子作り体験では、東京製菓学校の先生方のマイスター技の披露に歓声を上げたり、浴衣着付け経験では、着物姿も美しい民族衣裳文化普及協会の先生方にご指導いただいたりと、素晴らしい時間を過ごすことができた。

今年度はまた、サマープログラムの一環としてグローバルリーダーシップ研究所主催で、アメリカの大学の先生方による「リーダーシップ・ワークショップ」および講演会 3 件を開催することができた。この 7 月に新しく協定校になった、ミルズ・カレッジ（アメリカ）のダイアン・ケトル先生による「リーダーシップ・ワークショップ」では、3 時間にわたって文化・社会コースの学生をご指導いただいた。従来の組織運営にありがちな、何でも規則だけで物事を進める“technical solution”ではなく、ケース・バイ・ケースで当事者の事情をよく聞いて事態を理解しながら解決していく“adaptive solution”を提唱されるその内容は、学ぶところが多いものであった。特に今後の女性リーダーのあるべき姿として、本研究所でも検討していくべきである。ケトル先生には講演会もご担当いただいた。

講演会はそのほか、カリフォルニア大学バークレー校の羽生淳子先生、ヴァッサー大学の土屋浩美先生にご担当いただき、それぞれ、バークレー校の大学院教育に見る学際性やジェンダー意識、日本の少女漫画にみるジェンダー、について、貴重なお話をしていただいた。加えて、アントレプレナー育成講座の講演会もサマープログラムとタイアップいただき、カルティエ・ウーマンズ・イニシアチブ・アワード（CWIA）を受賞した女性起業家お二人の話を伺った。

かくして今年も充実のうちに、サマープログラムを終えることができた。ご助力いただいた各部署の皆様に、深く感謝している。

（8-3-1 図 1）文化イベントで和菓子作りに挑戦！

（8-3-1 図 2）ケトル先生のリーダーシップ・ワークショップ

8-3-2 国際セミナー

グローバルリーダーシップ研究所　特任准教授　細谷　葵
（サマープログラム・コーディネーター）

サマープログラムの一環としてグローバルリーダーシップ研究所主催で、アメリカの大学の先生方によるリーダーシップセミナーを開催した。講演者および内容は以下の通りである（8-3-2 表 1）。

（8-3-2 表 1） リーダーシップセミナーの概要

日付	内容、講演者
2018/7/12	Quiet Awakening: Leading as Listening and Learning
	ダイアン・ケトル氏（ミルズ・カレッジ教育学部長、教授）
2018/7/16	バークレー校の大学院教育に見る学際性やジェンダー意識
	羽生淳子氏（カリフォルニア大学バークレー校人類学部教授）
2018/7/20	日本の少女漫画にみるジェンダー
	土屋浩美氏（ヴァッサー大学中国語日本語学科准教授）

（8-3-2 図 1） セミナーチラシ

8-3-3 IGL セミナー「平和のための女性リーダーシップ教育」("Women's Leadership Education for Global Peace")

グローバルリーダーシップ研究所 講師 加納 なおみ

2018 年 10 月 25 日に、セント・メアリーズカレッジの Alice Siqin Yang 先生をお招きし、IGL セミナー「平和のための女性リーダーシップ教育」（“Women's Leadership Education for Global Peace”）

を開催した。アメリカにおける女性のリーダーシップ教育について、セント・メアリーズカレッジで実施されてきたプログラムの内容をご紹介いただきながらお話を伺い、参加者と意見交換を行った。

セント・メアリーズカレッジは、1844 年に創立されたカトリック系リベラルアーツの私立の女子大学で、女子教育に 150 年以上の歴史を有する全米で最も伝統ある女子大学の 1 校である。インディアナ州ノートルダムに位置し、近隣に University of Notre Dome や Holy Cross College などもある。また、初めて女子学生を受け入れる神学の大学院プログラムを開講した大学でもあり、キリスト教の教えを基礎としたリベラルアーツ教育は全米で高い評価を得ている。

Yang 先生が副センター長を務める女性異文化間リーダーシップセンター（The Center for Women's Intercultural Leadership）では、「世界に変化をもたらす人材の育成」というカレッジの理念を実現するために、文化の違いに対する研ぎ澄まされた意識とリーダーシップの融合を重視している。グローバル化が進む現代社会に必要な、真の世界市民となるためには、異文化に対する鋭い感性が不可欠だからである。それには、グローバルな学びと、キャンパスを飛び出して異なる文化的背景を持つ人々との直接的な交流が欠かせない。そこでセンターでは多彩なプログラムを提供し、交換留学、インターンシップや短期留学などを通じて、学生達をアジア、アフリカ、オーストラリア、ヨーロッパ、そしてラテンアメリカなど世界中に派遣してきた。Yang 先生は、カレッジの全ての留学プログラムを支援し、派遣される学生たち全員に指導を行なっている。また、異文化トレーニングワークショップと、国際教育週間におけるイベント等の開催を通じてキャンパスの国際化に尽力されている。

セント・メアリーズカレッジでは、カトリックの教えがリーダーシップ教育にも生かされており、リーダーシップは、崇高で倫理的な精神から生まれると捉えられている。リーダーが備えるべき高い倫理感、そして異文化への繊細な感受性と柔軟な対応力など、カレッジが重要視するリーダーシップの資質は普遍的であり、今日のグローバル社会の中で「差異」が生み出す多くの対立や、複雑化する様々な問題を解決するために、リーダーシップ教育を通じて女子大学が果たすべき役割について、多くの示唆に富んでいる。中国ご出身で、ご自身も留学生としてアメリカで学位を取得され、留学生教育に献身しておられる Yang 先生のお姿に深い感銘を受けたセミナーであった。

8-4　海外訪問調査

8-4-1　海外連携大学訪問

8-4-1-1　NAFSA およびラトガース大学 CAWP でのリーダーシップ教育の動向に関する調査報告書

国際教育センター　講師　松田　デレク

日程：2018 年 5 月 28 日（月）～6 月 3 日（日）
行先：米国（フィラデルフィア・ニューブラウンズウィック）
出張者：佐々木　泰子　副学長（国際交流・海外同窓会担当）

生田目　裕美　国際課課長（5 月 28 日～6 月 1 日）
松田　デレク　講師（国際教育センター）

【NAFSA（National Association of Foreign Student Affairs）2018 （5 月 28 日～5 月 31 日）】

＜NAFSA 分科会への参加＞

1. Women & Leadership in International Education（NAFSA）（5 月 29 日（火）14:30~15:30）

高等教育機関の教職員として国際部門で働く女性リーダーの課題について話し合われた。参加者は米国の大学を中心に約 40 名、5 グループに分かれて議論がなされ、男性の参加者は主催者側の男性 1 名と本学の松田のみだった。

米国では性の多様性を尊重し、今回の NAFSA の登録時にも性別を問われることがなかった。このような状況が逆に女性リーダーとして働く人々を見えなくし、彼らが抱えている課題も同時に表に出てこない要因になってきているという報告があった。また、今年 2 月にワシントンで行われた学会において、黒人女性は主張や議論をする機会が白人女性よりも少ない、また同じ女性でも人種によって事情が異なるという調査結果の報告があった。報告事項の後、国際部門で働く女性のエンパワーメントの重要性についての説明があった。国際部門で管理職として働く女性をエンパワーすることにより、国際的なネットワーク拡大のためのコミュニケーション能力の向上が見込まれることが主催者によって強調された。

お茶大の参加者が所属したグループの中で話し合われた内容は以下の通りである。①それぞれの持っているアイデアなどを言葉にし、相手に伝える必要性。②女性同士のネットワークを強化し、それぞれの担当している仕事に自信を持つことの大切さ。③職場の中の地位向上は上司が男性だと非常に難しいこと。④特に米国の中小都市の大学にある国際部門の女性が非常に不利な状況にあること。⑤大学内外にかかわらず女性で形成されたコミュニティーの必要性、などについて活発に意見が交わされた。

グループディスカッションの後、それぞれのグループで話し合われた内容が以下のとおり報告され、参加者全員で共有された。①国際部門で働く女性のネットワークを構築することで経験や見解の共有をすることができ、自信につながる。②働く女性とその周辺で働く男性のトレーニングが必要である。③妊娠、出産、育児によって男性より不利な立場にある女性にとっては、博士号の取得が必要とされている（学歴主義）。④職場の多様性の重要性を訴えることが必要である。そのような意味でも LGBT の人々をサポートする立場をとる。

高等教育機関における国際部門でリーダーとして働く女性の「生の声」を聞くことのできる非常に貴重な機会であったと共に、本学が女性の抱える問題に積極的に取り組んでいることが確認された。大学の教職員は学生にとって女性リーダーとして働く最も身近な存在であることを考えると、女

性リーダー育成を目標として掲げる本学は、今後は、今回の企画のような女性教職員の本音の意見に耳を傾ける機会を設け、本学の取組を改善していくことが必要であろう。

2. Opening Plenary Address: Laura W. Bush（5 月 29 日（火）16:00~17:30）

今年で NAFSA が 70 周年を迎えるのに際して、歴代会長が招かれ、NAFSA のこれまでの歩みを振り返ると共に、今後の展望について話し合われた。会場は最も広い会場で 5,000 人以上の参加者があった（大会全体では 1 万人弱の参加登録があったと報告された）。70 周年を迎えるということでジョージ・W・ブッシュ元米国大統領夫人であるローラ・ブッシュ氏を招いての講演会が行われた。ブッシュ夫人は結婚前まではテキサスの小学校の教員だったとのことで教育分野の課題を常に身近に感じてきたと述べた。また、自身の子どもが留学した経験を持つことから国際教育にも非常に関心があると述べ、特に途上国（アフガニスタンなど）における女性に教育の機会を与えることに力を入れ活動をしている。中東における女性の社会的地位の向上を図る目的で現地の優秀な女性を米国の大学に招き、学位プログラムに参加する支援をするなど、積極的な活動について報告された。また、2018 年 4 月 17 日に亡くなった義母の故バーバラ・ブッシュ氏と共に取り組んでいた HIV 撲滅運動についても紹介された。

3. Global Leadership League: Make History with the League in PA!（5 月 29 日（火）18:00~20:00）

米国の大学国際部門管理職で働く女性や女性研究者などが多く参加するレセプションである。開催目的としては、各大学の国際部門で働く女性リーダーが意見交換をしたり、男性の多い職場における経験を語り合ったり、関連の書籍の紹介があったりと、貴重な情報交換の機会であった。

本学はセント・メアリーズカレッジ（インディアナ州）の Women's Intercultural Leadership 研究所で行われている女性リーダーシップの短期プログラムに本学学生の参加の可能性について話し合った。セント・メアリーズカレッジは女子大学の世界規模な調査を行っており、女子教育に積極的に取り組んでいる大学の一つである。本学も本調査に協力し、また佐々木副学長と渡辺前国際教育センター講師が当校を訪問した経緯もあり、今後は研究においても協力していく方向で話を進めているところである。具体的な目標としては、次年度の NAFSA において発表ができるように調査および研究を行っていく方向で、セント・メアリーズカレッジの女性の異文化間リーダーシップ研究所所長 Mana Derakhshani 及び副所長 Alice Yang から提案があった。この提案については、今後、グローバルリーダーシップ研究所で議論をした上で進めていく予定である。

4. Women's College & University（5 月 30 日（水）13:00~14:00）

セント・メアリーズカレッジが主催するセッションに参加した。世界の女子大学に関する調査の発表と共にセッション参加者の意見等を募り意見交換が行われた。セント・メアリーズカレッジが行った調査の目的の一つに世界平和の実現に向けた取組があり、女子教育の大切さを訴えるものだった。調査の設問の多くは女子大学におけるグローバルな視点および取組について聞くものだった。当調査の結果は後日メールで送られることになっているが、特に強調された調査報告を以下にまとめる。

世界中の 26 の女子大学からの回答があり、日本からは 3 大学の回答があった。国際部門を置く大学はそのうちの 85%で、89%の大学が国際会議に参加し、国際交流を深めている。いくつかの大学では女子高等学校との協定を持ち、高等教育以前の女子教育にも力を入れていることが確認された。女性のリーダーシップの必要性が問われている今の時代に逆行する形で米国では女子大学が減少傾向にあり、米国以外の国々でも同様の傾向がみられる。女性のリーダーシップ教育を促進し、その必要性を訴えるためには女子大学は大きな役割を担っていると考えられる。よって、多くの大学が回答したアンケートの自由記述には世界規模の女子大学の交流と団結が求められるという意見が複数あったとことが報告された。世界的な女子大学の共同体を作る際、互いの学生や教員の交流を活発化し、行き来をし易くするためには英語のカリキュラムを持つことが必須であるという意見があった。英語によるカリキュラムを持つことで、行き来が活発化するだけでなく、共同体に所属する大学の関係を公平に保つことにつながる。また、学生の行き来を促進するためのもう一つの要素として、各大学が学生の安全を保証する必要性も指摘された。

当セッションには、これから国際化をしていこうという日本の女子大学（実践女子大学）の参加もあり、大学間協定のメリットなどについても話し合われた。

5. Liberal Arts Institutions and Women's Colleges Luncheon（LALUN）（5 月 31 日（木）12:00~13:30）

セント・メアリーズカレッジをはじめとする米国のリベラルアーツ女子大学の意見交換のセッションであった。はじめにセント・メアリーズカレッジの Women's Intercultural Leadership 研究所国際教育担当副所長の挨拶があった。世界におけるリベラルアーツ女子大学の歴史について簡単な説明があり、その必要性について話された。女性が様々な場において発言できる力を養う場とリソースを提供する必要があることも述べられ、当セッションのようなリベラルアーツ女子大学の交流も情報交換のためには不可欠であることが強調された。次に NAFSA 年次大会委員長による挨拶があり、NAFSA の歴史について簡単な説明があった。委員長は元々大学の国際部門担当者で働く女性だったこともあり、集まった人々の悩みや困っていることについて理解が示された。次にメインスピーカーであるブリンマー大学学長の登壇があり、ブリンマー大学がリベラルアーツ女子大学を牽引してきた歴史について説明があった。歴史を語る中で「津田梅子」の名前も上がり、日本における

初めてのリベラルアーツ女子大学を設立したと説明された。また、ブリンマー大学の現在の留学生（International Students*）は総学生数の 25％以上にのぼると述べられ、非常に国際化が進んでいる大学の一つである。

ブリンマー大学のリーダーシップ教育は、机上で学ぶものでなく、様々な活動を通して、学ばれているとのことが報告された。全ての学生が何らかの“community”に所属し、その活動を通してリーダーシップを学んでいく方法をとっている。サークル活動だけでなく、社会奉仕活動等も積極的に推進され、地元のために働く若者を育てている。学生が身の回りで必要だと思う活動を見つけた際には community をゼロから創り上げ、活動を始めることもある。大学側としては、このような活動に取り組む学生をサポートすることが役割だと述べられた。事務的な手続きだけでなく、教員も一丸となり学生の精神的なケアー等にも携わっている。また、こうした献身的な学生を育成してきたことが、海外同窓会の発展に繋がっていると説明があった。海外同窓生だけでブリンマー大学の広報活動に取り組んだり、同窓会も定期的に開かれたり、様々な社会奉仕活動にも参加したりしていると述べられた。また、学長自らがこれまでの教訓として学んできたことについて話された。様々な活動を通したリーダーシップ教育を実施する際、全ての学生が何らかの活動に参加する必要があることに固執してしまい、活動の紹介や人数集めに力を費やしてきたが、活動を中心とするのではなく、学生を中心に考えてリーダーシップ教育を行っていく必要があると述べられた。具体的には個別相談を受けた際に「あなたはこのようなスキルがあるようだから、この活動であなたのスキルが活かせて、さらに発展させられると思う」など、学生個人の特技や関心に着目し、そのスキルをさらに発展させることのできる活動の紹介をすることに力を入れるようになったと報告された。

注）ブリンマー大学における International Student とは、米国市民でなく、米国の高等教育機関に在学するために何らかのビザを必要とする者を指す（グリーンカード保持者を除く）。

＜個別ブース訪問＞

パヴィア大学（イタリア）（5 月 30 日（水）10:00~10:30）

学長補佐（国際担当）Ilaria Poggiolini 氏 と意見交換を行った。本学は現在、パヴィア大学の傘下にある全寮制のコッレージョ・ヌォーヴォとの協定を持っており、今回はその協定を拡大し、パヴィア大学全体を含む包括協定の話を進めた。コッレージョ・ヌォーヴォでは来年度に女性リーダーシップ教育に関する短期研修が本学を対象として開催される予定であり、パヴィア大学の全学生が本学のサマープログラムに参加できるよう協定の調整をしていく予定である。本学の学生としては、コッレージョ・ヌォーヴォの交換留学プログラムに参加することでパヴィア大学の授業を履修することができ、パヴィア大学の施設を使うなどパヴィア大学の学生同様の権利が与えられる。このような要因から協定の拡大について、学内で協議し、決定していくこととする。

【ペンシルバニア大学女性センター訪問 （5 月 29 日（火）10:00~10:30）】

空き時間を利用してペンシルバニア大学女性センターを訪問した。学生生活担当副学長補佐 Sanjana Bijilani 氏と名刺交換をし、今後の本学との交流の可能性について話し合い、本学より交流の提案を行うこととなった。

【ラトガース大学 Eagleton Institute of Politics 訪問 （6 月 1 日（金）14:00~15:30）】

ラトガース大学内に設置されている女性リーダーシップ研究所（Institute for Women’s Leadership（IWL））は、大学の副専攻として様々なプログラムを企画し、実施している。IWL では多岐にわたるプログラムが実施されているが、その中でも積極的に活動し、外部資金等も獲得しているのが Center for American Women and Politics（CAWP）である。 今回の訪問では、IWL 代表 Lisa Hetfield 及び CAWP 代表 Deborah L. Walsh と面会し、米国における女性のリーダーシップ教育について話を伺った。

Eagleton には 5 つのセンターがあり、その中に CAWP も事務所をおいている。CAWP は女性の政治界への進出をサポートし、その研究を行なっているプログラムである。CAWP が所属する IWL は女性のリーダーシップ教育を様々な分野で適用できるようなプログラムを副専攻として学生に提供している。IWL の副専攻プログラムには、インターンシップや社会奉仕活動が含まれている。しかし、活動だけでなく現役の女性リーダーから話を聞き、どのような方法で今の立場に就いたのかを学生にインタビューをさせたり、実際に講演に招いたりする講座もある。学生はその「学び」からどのようなことを考え、今後それぞれの主専攻に活かしていくのかを教室で学ぶのである。この副専攻には、毎年 27 名前後の参加者がおり、サマーコースには州内外から学生が集まり、6 日間の集中講座を行うのだという。IWL が考案し、発展してきているプログラムの多くは米国の女性リーダーシップに特化している。国内に限定している理由としては、多様化する米国社会において女性の社会進出にはまだまだ課題が山積しており、まずは国内のこのような問題に取り組む必要があるためだという。また、リーダーシップ教育に関しては、リーダーシップ教育「を」教えているのではなく、リーダーシップを遂行する「ために」、またリーダーシップ「について」教えているのだという意識で教育をしているのだという（“We teach for and about leadership”）。そのために、これまでの女性の歴史について学ぶ必要もあるのだという。米国で偉業を成した多数の女性の歴史について机上で学び、今の社会で活躍する女性から学び、また様々な活動（インターンシップ、ボランティア）から学ぶことで、リーダーシップ教育について包括的に学ぶことができる。また、リーダーシップ教育を学ぶのに際して、今の社会に如何に女性が適応していくかを考えるのではなく、社会を改革（Social Change）していく目線で考える必要があるのだという。起業家や政治家のように現状を維持させていくだけでなく、新しい取組やより良い社会を目指し、リーダーシップ教育をとり行っていくべきだと

述べられた。その取組の一つとして、CAWP は小学校低学年の子ども（男女とも）に女性リーダーについて学ぶ講座、絵本を作成していると紹介された。子どもの頃から、政治家やビジネスは男性の仕事という固定観念を植えつけないことを大切にしており、子どもに将来の職業を選択する際に性別を一つの障壁として考えて欲しくないという思いで作成されたプログラムである。また、このような取組には米国の企業が出資し、積極的に外部資金を取り入れ、運営している。

1 時間半の中で様々な取組や IWL および CAWP の体制等について説明がなされた。日本では前例のない取組や組織の仕組みについて知ることができた。また夏には米国内から参加者を募り、短期のサマーセッションを実施しており、来年度のプログラムに本学が招待され、教員の視察も含めて参加を検討することとなった。

8-4-1-2 英国出張

国際教育センター　講師　松田　デレク

日程：2018 年 7 月 29 日（日）～8 月 5 日（日）
行先：英国（プリマス・オックスフォード・ロンドン・ノリッジ）
出張者：佐々木　泰子　副学長（国際交流・海外同窓会担当）
　　松田　デレク　講師　（国際教育センター）
訪問先：

1. プリマス大学（7 月 30 日（月）9:00~15:00）

プリマス大学人文科学部との協定締結のための最終打ち合わせ及び本学学生が交換留学の際に利用する施設等の見学を行った。協定締結のための打ち合わせには、プリマス大学側からは Alessandro Aurigi 教授（国際化及び研究学部長補佐）、Daniel Rowe 地域主任（国際課）、Andrew Rossiter 地域主任（学術協定部）、Sandra Barkhof 助教（歴史学科）、お茶大側からは佐々木泰子副学長、松田デレクが参加した。協定文の中に女性に限定すると記載されていない件について、承知はしているがお茶大のサマープログラム（男子学生も参加可）に学生を派遣する予定でもあるため、女性に限定することは記載しないということとなった。また、宿泊施設の「提供」ではなく、学生の宿泊先探しを「支援」するという文言について、宿泊先としては様々な選択肢があり、学生のニーズに合わせた宿泊先の紹介をするという意味で「支援」とすることの説明があった。実際の宿泊先を見学し、様々な選択肢があることが確認できた。また、その宿泊先も安全面に配慮しており、比較的新しい建物が多いことがわかった。以上の 2 点を確認した上で、佐々木泰子副学長により署名が行われた。プリマス大学の署名者は夏季長期休暇のため参加できなかったが、署名したものが郵便で送られることとなった。

関連施設の訪問として、シアタールーム、ダンスや舞台の練習ができるスタジオ（建物）、講義が行われる大教室、図書館、留学生相談室、英語補習クラス、研究室、建築作業室、テレビ会議用の教室を見学した。

今後の協定についての会議も行われた。今回の協定は人文科学部の School of Humanities & Performing Arts（人文及び舞台芸術学科）との協定であり、建築やデジタルグラフィックなどの学科も将来的に検討していることがプリマス大学側から話があった。そのためには、現行の協定の交流を盛んに行い、両校にとって有益な協定であるという認識を持つことが大切であることも確認できた。もっと先の話としては、他の学部との協定も視野に入れ、最終的には全学協定を目指すことが確認できた。

2. オックスフォード大学サマーヴィルカレッジ Women's Leadership Symposium（8 月 1 日（水）8:50~16:45）

初日の1番最初の発表が本学の発表だった。本学は教育に関する内容であり、日本の女子教育及びリーダーシップ教育の意義、現状について確認をした上で、本学の学生の意識について発表した。調査が途中段階であるため、シンポジウムの論文集に最終的な調査結果を掲載することとした。その他の発表については、発表者の出身国における女性の人権が危険に晒されている問題や女性というだけでなく、エスニシティによって更に人権が侵されている現実について発表が行われた。

3. オックスフォード大学サマーヴィルカレッジ Women's Leadership Symposium（8 月 2 日（木）8:50~14:30）

2 日目の午前中は、フェミニズムにおける男性の役割について話し合われた。発表の中には、オーストラリア、米国、カナダ、トルコ、英国の事例が話し合われ、特にトルコの場合は女性が活発な活動をすることに消極的であり、政府が厳しく取り締まっているということだった。午後の部では、女性学の思想について様々な時代を背景に歴史的な観点から話し合われた。

4. オックスフォード大学リネカーカレッジ学長訪問（8 月 2 日（木）15:00~16:00）

リネカーカレッジ学長 Dr. Nick Brown と面会し、3 月にオックスフォードの同窓会が日本で行われるため来日する予定があると連絡があったため、詳細なご予定を確認し、本学に招待することについて話し合われた。審議は継続中であり、今後も予定の調整をしていく。

5. ロンドン大学 SOAS（the School of Oriental and African Studies）訪問（8 月 3 日（金）15:00~16:30）

午前中はオックスフォードからロンドンに移動し、午後はロンドン大学 SOAS を訪問した。SOAS とは 1999 年に協定締結して以来、一度も協定の更新が行われていないが、頻繁に交流が行われている。よって、協定文の内容の確認や今後の手続きについて確認が必要だった。また、2010 年に大学院のダブルディグリーのための協定も結んでいるが、一度も派遣がないため受入体制について伺った。今回の訪問で Rachel Humphreys 主任（ELAS：English Language and Academic Studies）、Sarah Goodyear コーディネーター（交換留学・受入）、Matthew Murphy コーディネーター

（夏季短期研修・受入）との面会が実現し、本学の状況や今後の交流について話し合われた。協定文の更新については、更新をするには時間がかかるかもしれないが、両校は常に活発な交流が行われていることから、協定文の更新を待たずに交流を通常通り行っていくことで合意をした。ダブルディグリーについては、大学院の編成が行われたため、協定文の有効性についてその場の担当者では判断できなかったため、大学院の担当者と確認をするということで継続して、話し合いをすることとなった。

6. イースト・アングリア大学（8 月 4 日（土）10:00~12:00）

本学は数年前から当大学との協定について話し合いがなされてきたが、日本の協定校が多くて、協定は難しいとの話をこれまでにされてきた。しかし、イギリスが EU から脱退するに伴って、世界の協定校拡大や日本への留学希望者が日本語学科以外からもあるとのことで、今回は本学との協定を前向きに検討することとなった。今回の訪問では、言語プログラム長であり、日本語の助教である Mika Brown 先生と面談した。今後の交流としては、まずは本学の来年度開催のサマープログラムに 1〜2 名の学生を招き、本学の教育方針等を確認した上で協定について考えていきたいとのことで話し合いが持たれた。

9 行政・企業との協力・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 所長　小林 誠
（基幹研究院　人間科学系　教授）

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 2015 年 3 月 2 日に、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。また、2017 年度は「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」は拡充発展している。

2018 年度は「企業リーダーコース」を 30 名、「製造業リーダーコース」を 10 名、「上司力養成コース」を 19 名が受講した。本学はキャリアデザイン論、女性リーダー論、ワーク・ライフ・バランスに関する講座、一年間の受講振り返りと修了式へ講師として教員派遣、本学におけるリーダーシップ養成に関する講義やシンポジウム等への、プログラム関係者の聴講・参加受入などで協力した。

（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
2018/4/25	福井県「未来きらりプログラム」への講師派遣	挨拶：小林誠（教授、グローバルリーダーシップ研究所長） 講義内容：「キャリアデザイン」 講師：中川まり（前学生・キャリア支援センター准教授） 受講者数：54 名
2018/7/4	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「5-2-1 お茶の水女子大学論」参照。 福井県参加者数：5 名 本学参加者数：88 名
2018/7/18	福井県「未来きらりプログラム」への講師派遣	講義内容：「ワーク・ライフ・バランス」 講師：石井クンツ昌子（基幹研究院　人間科学系　教授） 受講者数：33 名
2018/7/25	「ふくい女性ネット」との交流会	福井県参加者数：10 名 本学参加者数：20 名

2018/7/25	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「5-2-1 お茶の水女子大学論」参照。 福井県参加者数:10 名 本学参加者数:84 名
2018/11/6	お茶の水女子大学「女性のキャリアと経済（旧女性リーダーへの道（ロールモデル入門編））」への聴講受入	講義の詳細は「5-2-5　女性のキャリアと経済（旧　女性リーダーへの道（ロールモデル入門編））」参照。 福井県参加者数:4 名 本学参加者数:30 名
2019/3/14	福井県「未来きらりプログラム」への講師派遣、NEXT メンバーとの交流会及び修了式	内容:一年間の振り返り 講師:小林誠（教授、グローバルリーダーシップ研究所長）

（9-1 図 1）　福井県「未来きらりプログラム」修了式（2019/3/14　福井県庁にて）

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　増谷　真紀
同　特任講師　佐野　潤子

本学と株式会社ブリヂストンは、指導的地位に就きリーダーシップを発揮し得る女性の育成支援を目的とした包括的協定を 2017 年 1 月 9 日に締結した。この協定により本学と株式会社ブリヂストンは多様性のある社会に向けて、未来を創る女性リーダーの育成を図っている。

2018 年に実施した内容は下表の通りである。

（9-2 表 1） 事業一覧

実施日	内容	参加者
2018/8/7	（株）ブリヂストン企業見学会 中高生対象（ブリヂストン技術センター） ゴムとタイヤの博物館「ブリヂストン　TODAY」の見学、デザイン室及び分析室への訪問と見学、技術系の女性社員（4 名）との座談会などを実施。	お茶大附属中学生 5 名 お茶大附属高校生 3 名 芝浦工大附属高校生他 3 名 計 11 名
2018/9/5	（株）ブリヂストン企業見学会 大学生対象（ブリヂストン技術センター） 実施内容は上記と同じ。女性技術者との座談会には技術系の女性社員 5 名が参加。	お茶大学部生 12 名 お茶大大学院生 3 名 計 15 名

また本協定における具体的な取組として、2019 年 4 月に（株）ブリヂストンとの連携講座「未来起点ゼミ」を開講する。講座では、未来を起点に自ら未来を創るプロセスにより、多様性のある社会の実現とリーダーシップ育成を図る。具体的には様々なステークホルダーとの対話やグループ討議を通して、自分が生きる未来を描き、その未来をどの様に創るか考え、提言し、実行する。

上記内容については、2019 年 1 月 16 日に本学、（株）ブリヂストン双方からプレスリリースを発信した。詳細は下記 HP を参照すること。

・本学プレスリリース
http://www.ocha.ac.jp/news/20190116.html
・（株）ブリヂストンプレスリリース
https://www.bridgestone.co.jp/corporate/news/2019011601.html

【未来起点ゼミ概要】（2019 年 3 月末時点）

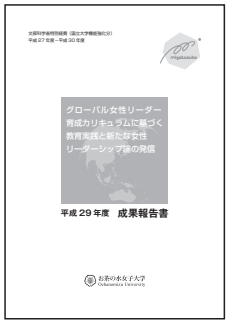
・科目名：学部⇒未来起点ゼミⅠ／Ⅱ　大学院⇒未来起点研究Ⅰ／Ⅱ
・対象：附属高校生、大学生（1～4 年）、大学院生
※附属高校生はお茶の水女子大学に進学した場合、希望により大学の単位として認定可
・日程：隔週木曜　9-10 限（16:40-18:10）最大 19 時まで延長の可能性有
・場所：大学本館 124 室
・単位：2 単位×2　（前期、後期通年の履修が望ましい）
・授業の形態：講義　ダイアログ（対話）　ワーク
・教科書／参考文献：授業時適宜紹介
・評価方法：出席（リアクションペーパー）50%　課題提出（提言策定）50%
・担当：・ 増谷真紀（（株）ブリヂストン　事業開発企画本部主任部員、グローバルリーダーシップ研究所客員准教授）
・ 佐野潤子（グローバルリーダーシップ研究所特任講師）

10 学術成果の発信

10-1 刊行物

2018 年度に研究所が発行した刊行物は以下の 7 点であった。

1. グローバル女性リーダー育成カリキュラムに基づく教育実践と新たな女性リーダーシップ論の発信　平成 29 年度成果報告書



【概要】

・グローバルリーダーシップ研究所　概要

・研究プロジェクトと部門における研究活動

・海外特別招聘教授プロジェクト

・国際シンポジウム・講演会

・研究交流会・勉強会・ワークショップ・海外訪問調査

・女性リーダー育成教育

・女性リーダー育成事業

・行政・国際機関・企業との協力・連携

・学術成果の発信

・資料公開

2. 2017 年度国際シンポジウム報告書「アジアにおける女性のリーダーシップ―国際・社会組織の経験から」

【概要】

講演記録

・広瀬晴子「私の歩んできた道」

パネルディスカッション

質疑応答

3. 2018 年度国際シンポジウム報告書「女性政治リーダーはいかにして『育つ』か？」

【概要】

講演記録

・野田聖子「政治分野への女性進出に関する日本の現状と課題」

・陳善美「女性の政治参画拡大のために必要な新しい改革」

パネルディスカッション

質疑応答

4. ニューズレター 第 10 号(2018 年 4 月)

【概要】

・グローバルリーダーシップ研究所新所長就任の挨拶

・2018 年度の IGL の公募情報

5. ニューズレター 第 11 号(2018 年 7 月)

【概要】

・国際シンポジウム「女性政治リーダーはいかにして『育つ』か？」開催(6 月 30 日)

・「お茶の水女子大学論」ロールモデル講演(1 回・2 回・3 回)

・梨花女子大学校を訪れて(韓国、5月29日)

・特別招聘教授カレン・シャイア先生の任期満了とお別れのご挨拶

・後期開講授業のお知らせ(グローバルリーダーシップ研究所関連)

・株式会社ブリヂストン見学会のお知らせ(9 月 5 日)

6. ニューズレター 第 12 号(2018 年 10 月)

【概要】

・お茶大から開く世界への窓～2018 年度サマープログラム開催記(2018 年 7 月 9 日～22 日)

・株式会社ブリヂストン見学会(8 月 7 日、9 月 5 日)

・NIMS インターンシップ実施(8 月 20 日～9 月 28 日)

・「お茶の水女子大学論」ロールモデル講演(4 回・5 回・6 回)

・前期授業を終えて(IGL 関連)

・国際日本学シンポジウム開催(7 月 7 日・8 日)

・【予告】国際日本学コンソーシアムの開催(12 月 10 日・11 日)

7.　ニューズレター　第 13 号（2019 年 2 月）

グローバルリーダーシップ研究所
Institute for Global Leadership
ニューズレター　第13号　平成31年2月
News Letter Vol. 13, 2019 February

【概要】

・国際シンポジウム「ジェンダー視点に基づいたグローバル女性リーダー像」の開催報告（2019 年 1 月 12 日）
・ブリヂストンと連携「未来起点プロジェクト」発足
・2018 年度「学生自主企画プロジェクト」成果報告会と表彰式の開催報告
・2018 年度「学生海外派遣」プログラム「学生海外調査研究」実施報告
・2018 年度「国際学会派遣プログラム」実施報告
・2018 年度「若手女性研究者支援」実施報告
・‘Women’s Leadership Education for Global Peace’（「平和のための女性リーダーシップ教育」）の報告（2018 年 10 月 25 日）
・2018 年度後期授業を終えて（IGL 関連）
・子育てサロンの報告（2018 年 10 月 24 日）
・第 13 回国際日本学コンソーシアムの開催報告（2018 年 12 月 10 日・11 日）
・トポスとしての研究所（所長あいさつ）

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・学会発表など研究成果の発信

10-2-1 論文等の研究成果の発信

佐野潤子 「An Expansionist Theory における有職母親の Multiple Role の要因の検討」、『生活経済研究』Vol. 49、pp.27-39、2019.3.1

石井久美子 「資料の説明」「先行研究」「大正期『婦人公論』における合成語―外来語を含むものに注目して」、『大正期『中央公論』『婦人公論』の外来語研究―論と広告にみるグローバリゼーション』、2019.1.17

大木直子 「地方議会で女性議議員を増やすには」、『Voters』（公益財団法人明るい選挙推進協会発行）Vol. 45、pp. 13-15、2018.8

大木直子 「候補者男女均等法は機能するか ―法制定後の動きと課題」、『女性展望』（市川房枝記念会女性と政治センター発行）Vol. 696、pp. 16-18、2019.1

大木直子・大持ほのか・内藤章江 「お茶の水女子大学におけるリーダーシップ教育の効果測定に 関する継続調査の報告―2017-2018 年度実施 IGL 主催 キャリアデザインプログラム基幹科目について」、『高等教育と学習支援』第 9 巻、pp. 12-19、2019 年 3 月

大藪海 「康暦の強訴終結後の混乱と南都伝奏の成立」、『お茶の水史学』第 62 号、2019.3.31

大藪海 「奥州再仕置に関わる新出の徳川家康書状」、『戦国史研究』第 77 号、2019.2.25

大藪海 「明応の政変における伊勢貞宗の動向―新出文書の紹介―」、『日本歴史』第 846 号、2018.11.1

湯川文彦 「明治維新期における統治機構の形成と定着 (「明治 150 年」を考える(3))」、『歴史学研究』第 975 号、2018.10

湯川文彦 「井上毅―明治維新を落ち着かせようとした官僚―」、筒井清忠編『明治史講義』人物篇(筑摩書房)、2018.4

10-2-2 学会等の研究成果の発信

大木直子 「日本における女性地方議員候補のリクルートメント」、日本選挙学会 2018 年度研究大会、分科会 H 政治過程部会「政党組織と候補者選定過程」、拓殖大学、2018.5.13

大持ほのか "An Ethical Approach to Hisamatsu Shin'ichi: The Way of Tea as an Example", the 24th World Congress of Philosophy,(中国・北京 : China National Convention Center), 2018.8.18

小濵聖子 「白隠の看話禅」、看話禅国際学術会議:東アジア看話禅の時代的展開(東国大学校、韓国)、2018.12.14

Mari Nakagawa, Junko Sano, Rie Okamura "The Effect of Mothers'IT Use on Maternal Fulfillment and Anxiety over Children's IT Use among Dual-Earner Families", National Council on Family Relations, San Diego, 2018.11.8

佐野潤子 「IT利用と子育てにおけるジェンダー」、第 38 回家族関係学部会セミナー、鎌倉女子大学、2018.10.13

佐野潤子 「母親と父親の育児行動頻度と子育てに関する IT 利用の関わり―日米比較」、日本家族社会学会第 28 回大会、中央大学、2018.9.8

石井久美子 「明治期小新聞に見る場と文脈に依存する表記」、第40回表記研究会研究発表会、清泉女子大学、2018.6.23

石井久美子 「明治期の新聞連載に見る語彙的特徴―『安愚楽鍋』から『仮名読新聞』へ―」、第353 回日本近代語研究会春季大会、明治大学駿河台キャンパス、2018.5.18

田中琢三 「モーリス・バレスとドイツ:モーゼル川流域の戦争モニュメントをめぐって」、日本比較文学会第 56 回東京大会(明治大学駿河台キャンパス)、2018.10.21

湯川文彦 「明治 10 年代教育事務における『民権』論」、教育史学会第 62 回大会、一橋大学、2018.9.30

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。

由良敬　ELIS Open Forum General Review Moderator、ELIS 梨花女子大学校（韓国・ソウル）、2018.7.4

湯川文彦（シンポジウム指定討論者としてコメント）　青山学院大学史学科・史学会 50 周年記念シンポジウム「国際環境下の明治―『明治 150 年』の研究成果から考える“明治史”―」、青山学院大学、2018.12.15

湯川文彦　官僚からみた「都市」問題―明治前期の行政文化と都市―、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主催　第 20 回国際日本学シンポジウム「変革と継承の明治文化―地域／都市からみた文化形成―」、お茶の水女子大学、2018.7.8

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	内容
2018.12.14	日本金融通信社	「女性リーダーへの道」（2018 年 11 月 27 日）で神奈川銀行女性支店長らが講演
2019.3.28	共同通信社ニュースサイト「47 ニュース」	2019 年 3 月 15 日開催「組織リーダーの望ましさとジェンダー・バイアスの関係　～25 社 2500 人の調査から男女差、階層差を探る」の模様

10-5 ホームページ、メールによる発信

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

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。ダイバーシティ推進部門では学内の教職員、学生を対象に子育て関連情報、研究支援情報、介護支援情報、イベント情報を取りまとめた「COSMOS メールマガジン」を作成し、希望者へ配信している。詳細は 6-3-6 を参照されたい。

（10-5 図 1） HP トップページ（日本語）

（10-5 図 2） HP トップページ（英語）

10-5-1 OchaMail 卒業生版

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

OchaMail 卒業生版は、本学と卒業生との関係をより深めるため、2014 年に創刊され、グローバルリーダーシップ研究所内 OchaMail 卒業生版 編集局が企画・編集を行っている。2014 年 1 月に創刊準備号、同年 4 月に創刊号を配信した。以降季刊誌として 3 か月に一度（1、4、7、10 月上旬）配信している。また、全学イベント等開催の際は臨時号を発行している。対象は、OG データベースに登録のある本学卒業生・修了生。現在の本学の様子や、OG にご案内したいお知らせを読み物形式で紹介しており、卒業生からの投稿も随時募集している。

（10-5-1 表 1） OchaMail 卒業生版 主な記事一覧

配信日	号数	主な内容・見出し
2018/4/2	第 17 号	・巻頭エッセイ ・3 月退職教員からのメッセージ ・学部・学科の「今」 ・報告とお知らせ ・読者からの投稿 ・編集後記
2018/7/2	第 18 号	・巻頭エッセイ ・本学の活動紹介 ・学部・学科の「今」 ・施設紹介 ・報告とお知らせ ・編集後記
2018/7/19	臨時号	・公開連続講演会「リーダーシップ論」最終回（2018 年 8 月 4 日） 「少子高齢社会における女性リーダーとリベラルアーツ」のご案内
2018/7/27	臨時号	・お茶大女性ビジネスリーダー育成塾：徽音塾 2018 年度秋学期講座案内
2018/10/1	第 19 号	・巻頭エッセイ ・学部・学科の「今」 ・徽音祭 ・報告とお知らせ ・編集後記
2018/12/5	臨時号	・お茶大女性ビジネスリーダー育成塾：徽音塾 2018 年度冬学期講

		座案内
2019/1/4	第 20 号	・巻頭エッセイ ・本学の活動紹介 ・学部・学科の「今」 ・報告とお知らせ ・編集後記

10-6　各種機関への往訪・来訪

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）と、インタビュー、ヒアリング、協力・連携要請のために来訪した方々の所属機関、概要一覧（10-6 表 2）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
2018/4/1	岐阜商工会議所（岐阜県岐阜市） 大木直子（特任講師）	2018 年 6 月 30 日国際シンポジウムに登壇する野田聖子総務大臣（当時）・衆議院議員が主催する「岐阜女性政治塾」第 1 回に出席。本人と秘書に直接挨拶し、塾を見学させてもらった。
2018/4/29	福井県庁（福井県福井市） 小林誠（所長）、中川まり（前学生・キャリア支援センター准教授）	福井県の未来きらりプログラム開講式にて挨拶（小林）及び第1回の講義（中川）を行った。 福井新聞の取材（小林）を受け、5 月 20 日「多様性理解し男女協働を高めたい」記事として掲載された。
2018/5/13	日本選挙学会（東京都文京区） 大木直子（特任講師）	拓殖大学文京キャンパスにて行われた 2018 年度日本選挙学会研究大会分科会 H 政治過程部会 「政党組織と候補者選定過程」において、個人研究の発表を行った。
2018/5/28	梨花女子大学校（韓国ソウル市） 猪崎弥生（理事・副学長・機構長）、小林誠（所長）、金富美（特任アソシエイトフェロー）	両大学の連携強化と共同研究に関する打合せを行った。小林新所長の紹介。梨花側の面接者は KIM Heisook 総長、CHO Sung-Nam EILD 院長、JO Il-Hyun キャリア開発センター院長、LEE Geun-Joo 産学協力団長、SEONG Ye-Rang EILD 研究員、JEON Mi-Jin 研究員、HWANG Eun-Jeong 研究員。
2018/6/3	日本女性学会（東京都練馬区） 大木直子（特任講師）	武蔵大学にて行われた 2018 年度日本女性学会大会に出席。大会後、幹事会に参加した。

2018/8/31	国立女性教育会館（埼玉県比企郡） 小林誠（所長）、大木直子（特任講師）、大持ほのか（アカデミック・アシスタント）	平成 30 年度「男女共同参画推進フォーラム」にて女性のリーダーシップを育成するための教育とワーク・ライフ・バランスを実現するための環境作りについて紹介、意見交換を行うワークショップを開催した。
2018/9/4	大手町ファーストスクエアカンファレンス（東京都千代田区） 小濵聖子（特任リサーチフェロー）	第 3 回 JST ワークショップ「公正な研究活動の推進－研究倫理教育の目標・内容・手法を考える―」に参加した。
2018/9/11	京都アカデミアフォーラム in 丸の内（東京都千代田区） 大木直子（特任講師）	女子大学連携ネットワーク第 2 回ミーティングに参加。他の女子大学の教職員と情報交換ならびに交流を行った。
2018/9/19	いわて県民情報交流センター（アイーナ）（岩手県盛岡市） 鷹野景子（基幹研究院自然科学系教授）	研究・交流フェアにおけるプログラムの一つとして、フェア会場内において女性研究者等の研究リーダー力やマネジメント力の向上を支援するための「研究力向上支援セミナー」を開催。「キャリアアップを目指す上で求められるリーダー力とは―女性研究者活動支援事業の経験から―」のタイトルで講演者のこれまでの経験と本学（研究所）における取組を紹介した。
2018/10/13	建築会館ホール（東京都港区） 内藤章江（特任講師）、小濵聖子（特任リサーチフェロー）	第 16 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム「今なお男女共同参画をはばむもの　新たな次のステップへ」にてポスター発表を行った。
2018/10/17-18	ベトナム女性学院（ベトナム ハノイ市） 三浦徹（理事・副学長）、小林誠（所長）	ベトナム女性学院が開催した国際セミナー「産業革命 4.0 における女性アントレプレナーシップ」に参加するため。「日本における女性アントレプレナーシップの育成－お茶の水女子大学の Edge Next プログラム・コンソーシアム」と題する報告をし、セッションの司会も務めた（三浦）。 また別途、本学にて 2019 年 1 月 12 日開催の国際シンポジウムの打合せを含め、今後の共同研究のあり方について協議した。
2018/11/13	国立女性教育会館（埼玉県比企郡） 大木直子（特任講師）	国立女性教育会館アニバーサリーウィーク　講演会、講話 1 に出席した。

2018/11/20	アルゼンチン大使館（東京都港区） 佐々木泰子（副学長）、小林誠（所長）、申琪榮（ジェンダー研究所准教授）	G20 に対し女性に関する政策提言を行う Women 20 （W20）が、G20 の来年の日本開催を見据えて W20 Japan を組織し、前回のアルゼンチンから引き継ぎセレモニーを行った。これに参加し、その後のカクテル・パーティーで共同代表らと挨拶を行った。
2019/2/26	Institute on Gender Equality and Women's History, Amsterdam（オランダ） 大木直子（特任講師）	"Redefining Global Women's Leadership Project" メンバーである浜田江里子氏（千葉大学）とともに訪問。同図書館スタッフに検索エンジンの使い方を教わったり、リーダーシップに関する文献などを調査したりした。
2019/2/27	デュースブルク・エッセン大学東アジア研究所（ドイツ） 大木直子（特任講師）	"Redefining Global Women's Leadership Project" メンバーである浜田氏とともに訪問。東アジア研究所ポスドク研究員、大学院生の説明を聞きながら AS（Asian Studies） Pedia（芸術家と研究者とのコラボレーション）の展示を見学、討論を行った。
2019/2/27	Women's and Gender Research Network NRW（ドイツ） 大木直子（特任講師）	"Redefining Global Women's Leadership Project" メンバーである浜田氏とともに訪問。Dr. Liza Mense 副所長、Dr. Heike Mauer （RA）と打合せ。Women's and Gender Research Network はノルトラインウェストファーレン州政府の組織で、州内の女性研究者、ジェンダー研究者（男女）のネットワーク構築、ジャーナル発行などを主に行っている。
2019/2/28	デュースブルク・エッセン大学 Equal Opportunity Office（ドイツ） 大木直子（特任講師）	"Redefining Global Women's Leadership Project" メンバーである浜田氏とともに訪問。Prof. Dr. Christine Heil、Ms. Stephanie Sera（調整役）、Ms. Elke Währisch-Große らと打合せ。Equal Opportunity Office は大学内のジェンダー平等推進のための運動の拠点である。
2019/3/1	Heinrich Heine University Düsseldorf （ドイツ） 大木直子（特任講師）	"Redefining Global Women's Leadership Project" メンバーである浜田氏、金井郁氏（埼玉大学）とともに、同大学現代日本研究科 Prof. Dr. Annette Schad Seifert（前ジェンダー研究所特別招聘教授）を訪問した。

2019/3/1	デュースブルク・エッセン大学 Essen College of Gender Research（EKfG）(ドイツ) 大木直子（特任講師）	“Redefining Global Women’s Leadership Project” メンバーである大木、浜田江里子氏（千葉大学）、金井郁氏（埼玉大学）で、訪問。EKfG Director であるカレン・シャイア氏（前グローバルリーダーシップ研究所招聘教授）、Dr. Maren A. Jochimsen、Managing Director と打合せを行った。
2019/3/2	デュースブルク・エッセン大学 (ドイツ) 大木直子（特任講師）	“Redefining Global Women’s Leadership Project” メンバーである浜田氏、金井氏とともに、第 25 回ドイツ語圏大学日本語教育研究会シンポジウムに参加した。
2019/3/6	東京大学本郷キャンパス福武ラーニングシアター（東京都文京区） 大木直子（特任講師）	特別招聘教授（2016 年 10 月～2018 年 9 月）カレン・シャイア氏と交流のある東京大学社会科学研究所教授大沢真理氏の最終講義に出席し、登壇者、参加者と交流を行った。
2019/3/7	京都光華女子大学（京都府京都市） 大木直子（特任講師）	女子大学連携ネットワーク「国際女性デー シンポジウム」に出席し、懇親会にて登壇者、参加者と交流した。
2019/3/8	京都府立図書館（京都府京都市） 大木直子（特任講師）	京都府議会議員選挙、京都市議会議員選挙などの選挙データを収集した。
2019/3/24	科学未来館（東京都江東区） 大木直子（特任講師）	「割り切れない『男』と『女』の問題 ～文化×科学×社会からみなおす、ひとの性差～」に参加した。
2019/3/27	京都女子大学（京都市） 大木直子（特任講師）	京都女子大学 地域連携研究センター 竹安栄子教授と研究打合せを行った。

（10-6 表 2）各種機関の来訪・取材一覧

日付	来訪者 対応者	概要
2018/7/17	Sophie Charlott Ebert（Deputy Equal Opportunities Officer, Research Associate, University of Wuppertal） 小林誠（所長）、塚田和美（教	ドイツのブッパタール大学の男女共同参画の取組について紹介いただき、本学の取組を紹介しつつ、意見交換を行った。

	授)、鷹野景子(教授)、内藤章江(特任講師)、小濵聖子(特任リサーチフェロー)	
2018/11/11	浜田江里子(千葉大学)、金美珍(生活経済政策研究所)他 大木直子(特任講師)	附属図書館プレゼンテーションルームや各地勤務先にて“Redefining Global Women's Leadership Project”第 1 回会合(スカイプ会議)を開催した。
2019/2/1	金井郁(埼玉大学)、金美珍(生活経済政策研究所)他 大木直子(特任講師)	各勤務先にて“Redefining Global Women's Leadership Project”第 2 回会合(スカイプ会議)を開催した。
2019/3/25	共同通信社(電話) 大木直子(特任講師)	3 月 29 日告示日(統一地方選挙)関連で電話取材を受けた。

11 資料公開

11-1 研究所所有図書

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。2018 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

タイトル	著者名	訳者名	出版年	出版社
Tread Lightly, Lead Boldly: The Importance of Self-Awareness, Listening and Learning in School Leadership Success	Kettle, Diane		2015	Xlibris
仕事と家庭は両立できない？「女性が輝く社会」のウソとホント	アン=マリー・スローター	関美和	2017	エヌティティ出版
OPTION B: 逆境、レジリエンス、そして喜び	シェリル・サンドバーグ、アダム・グラント	櫻井祐子	2017	日本経済新聞出版社
Women's Entrepreneurship in Europe: Multidimensional Research and Case Study Insights	Birkner,S., Ettl,K., Welter, F., Ebbers, I. (Eds.)		2018	Springer International
働く女性のストレスとメンタルヘルスケア	丸山総一郎		2017	創元社
金融危機と対峙する「最後の貸し手」中央銀行	木下智博		2018	勁草書房
脳医科学が明らかにする大人の学習	サンドラ・ジョンソン（編）、キャスリン・テイラー（編）	川口大輔 長曾崇志	2016	ヒューマンバリュー
組織における成人学習の基本	ウィリアム・ロスウェル	嶋村伸明	2017	ヒューマンバリュー
ラーニング・ファシリテーションの基本	ドナルド・マケイン、デボラ・デイビス・トビー	香取一昭	2015	ヒューマンバリュー

書　　名　**文部科学省特別経費（国立大学機能強化分）**
（平成 27 年度―平成 30 年度）
「グローバル女性リーダー育成カリキュラムに基づく教育実践と新たな女性リーダーシップ論の発信」
平成 30 年度　成果報告書
発 行 日　令和元年 11 月 1 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／ＦＡＸ　03-5978-5520
E-mail　info-leader@cc.ocha.ac.jp
ＵＲＬ　http://www.cf.ocha.ac.jp/igl/
編 集 事 務　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
アカデミック・アシスタント　西澤　千典
アカデミック・アシスタント　小林　敦子
印刷・製本　株式会社　三京エンタープライズ

お茶の水女子大学
Ochanomizu University

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/