

山口一男氏講演会の報告／第4回・第5回リーダーシップ理論勉強会の報告

公開連続講演会 第10回「リーダーシップ論」 <第1部>山口一男氏の講演 (2016.7.9)

ダイバーシティはなぜ必要なのか、ダイバーシティには何が必要なのか

お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科博士前期課程ジェンダー社会科学専攻生活政策学コース2年 佐藤仁美

2016年7月9日にシカゴ大学ラルフ・ルイス記念特別社会学教授、経済産業研究所客員研究員である山口一男氏をお迎えして、お茶の水女子大学公開連続講演会「リーダーシップ論」第10回が開催されました。この講演は、「**ダイバーシティと『ダイバーシティ』—性別によらず多様な個人が生き生きと生きられる社会とは—**」と題され、山口氏は著書『ダイバーシティ—生きる力を学ぶ物語—』になぞらえて、ダイバーシティという概念について講演されました。

山口氏は**個人的なことと社会的なことは表裏一体であることを述べた後、これからの社会にダイバーシティがなぜ必要なのかを説明されました。**また、ダイバーシティを個人と社会の2つの側面において、私たちがダイバーシティという概念を受け入れるには何が必要かを示唆されました。

まず、アイデンティティは社会における自分であるから、ステレオタイプや外からのイメージに左右されてしまうため、個人が社会的な差別から生まれる否定的なアイデンティティを持ってしまふことを指摘されました。そこで、自分に誇りを持って生きていくという観点から**個人の持っているダイバーシティを確立するために、ポジティブアイデンティティの創造が必要であることを強調し、そのために多様性に価値を置いたバリューアイデンティティという思想が重要であること、ダイバーシティの認識だけではなく、自分のできることで社会的な貢献をする**

という経験も必要であることを述べられました。

また、山口氏は、社会の中においてダイバーシティを考える際に、**多文化環境における相互理解が重要**であることも指摘されました。多様な人たちがいかに互いを理解し合い、信頼し合い、協力し合ってインテグレート(統合)しているか、というのがダイバーシティにおいて重要なテーマであるということです。目に見えるカテゴリー(例えば、人種、性別、障がいの有無など)で人を括らずに、個々人が持つ多様な才能を認め、それらによって補完しあう社会を目指していくことがまさにダイバーシティの強みであると山口氏は主張されました。

終盤では、ダイバーシティの議論を現実社会に反映させた議論の例として、**女性活躍の問題**が取り上げられました。山口氏は、日本は他の先進国と比べてジェンダー格差が大きく、その原因として企業が指摘する**女性の「経験不足」**については、**チャレンジ精神を持って経験さえ積みめば克服できることを主張**されました。そして、日本が女性の活躍社会に向かっていくことを述べ、「希望を持ってほしい」と会場にいた150名以上の本学学生に向けて激励の言葉をくださいました。



当日の会場の様子

<第2部> 質問コンテスト【入賞者からの感想】

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 大持ほのか

ご講演後には質問コンテストがありました。事前に参加者から150を超える質問をお寄せいただきました。そのうち約10の質問について山口氏に直接答えていただく形でコンテストは進められました。そして、コンテストの最後には、入賞者として本学の生駒有紀さん(大学院比較文化学専攻M2)、瀬古智美さん(生活科学部1年)、久保美聡さん(生活科学部1年)の3名が壇上に呼ばれ、山口氏の直筆サイン入りの著書が贈呈されました。

生駒さんからは、自身が学部の頃アメリカへ交換留学した経験から、「学校教育を通じて子どもたちの多様性を理解する価値観の育成を推進するためにどのようなことができるか」という質問がありました。また、瀬古さんは、ダイバーシティの個人の才能を引き出すような社会を推進するための考え方や、社会で活躍するための活動としての女性解放運動が類似している点に着目し、「女性解放運動とダイバーシティ推進は何が違うのか」という質問を寄せてくれました。久保さんは、『六つボタンのミナ』の設定には社会科学的な狙いがあるのかと疑問に思い、「ミナの特徴(性格・気質など)をボタンで表したのはなぜか」と

いう質問をしてくれました。その他の質問も含め山口氏より丁寧なご回答をいただき、ダイバーシティをより深く理解する機会となりました。

講演会全体を通して、『ダイバーシティ推進』を**性・障がい等カテゴリー別の問題で終わらせず、目指すのは『一人一人が』尊厳を持って生きる社会**だということを忘れずにたいです(生駒さん)、「これからの自分の生き方で日本社会が**個人の潜在的才能を生かせるような社会**に一步でも近づければいいなと思います(瀬古さん)、「今まで自分の中で抽象的な概念でしかなかった『ダイバーシティ』というものを、**自分の将来の生き方などと結びつけて考えるきっかけとなりました**」(久保さん)などの感想をいただき、それぞれが自分・社会のあり方を考え直す有意義な時間となりました。

*入賞者の氏名、所属、学年については本人から許可を得て掲載しております。



山口氏から本を手渡される入賞者

お茶の水女子大学グローバル協力センター 特任講師 青木健太

「平成27年度リーダーシップ教育研究のための教職員海外派遣・調査研修者の公募」に採択され、2015年12月7日～11日、米国ワシントンD.C.に本部を置く米国平和研究所(United States Institute of Peace、以下USIP)で「紛争のメディエーション(調停)」と題する研修を受ける機会をいただきました。国連職員、各国外交官、実務家、研究者など様々なバックグラウンドを持つ10ヵ国13名の仲間と共に調停について学びました。

調停とは、紛争の当事者同士だけでは見つけられない解決策を見つけられるように、第三者が手助けする交渉の手法の一つのことを指します。調停は、調停人が、紛争当事者たちと関係を構築しそれを用いて、彼らが合意に至ることを助けるための三者(あるいはそれ以上)を含む政治的プロセスのこと(Zartman and Touval, 2004)であり、大学の教育現場への示唆も大きいと考えられます。

主な調査目的として、第一に、教育内容の充実に関して、調停に関する能力開発で世界的に有名なUSIPでの研修を通じて学んだことを、私が担当する「NPO入門」などの授業に活かすことが出来ると考えます。調停には、紛争当事者が相互に傷つけあう膠着状態(mutually hurting stalemate)に陥った際に、機会の窓が最大化するという考え方があります。こうした考え方は、国家間の紛争のみならず、集団、個人間の紛争にも適用することができます。また、複数の関係者がいる交渉の場面では、話をする順番や、交渉を行なう環境や雰囲気なども、交渉の成果に大きな影響を及ぼすことがあります。こうした

考え方は大学教育や生活のあらゆる場面で実践できるとともに、今回学んだ事例を授業でも紹介することができるのではないかと思います。

第二に、教育手法の改善に関して、今回の5日間の限られた日程の中で、シミュレーションが合計3回取り入れられており、教育手法として効果的に活用されていることが判りました。調停プロセスの過程では、機運の醸成、交渉、ファシリテーション等、複合的なコミュニケーション能力が必要とされます。これら能力の習得には経験が重要になります。例えば、USIPではベリパックス(Bellipax)というシミュレーション演習が行なわれました。

最後に、本学リーダーシップ育成プログラムに向けて提案をし、質疑応答の時間には活発な議論を行ないました。



第4回勉強会の様子
(附属図書館内
キャリアカフェ)

企業における人材開発の最新傾向 ～ATD 2015 Asia Pacific Conference参加報告～(第5回勉強会2016.6.27)

お茶の水女子大学学生・キャリア支援センター 特任講師 川端由美子

「平成27年度リーダーシップ教育研究のための教職員海外派遣・調査研修者」に採択され、2015年10月に台湾(台北)で開催された「ATD2015 Asia Pacific Conference」に参加いたしました。

ATD(Association for Talent Development)とは、約100ヵ国以上に、約4万人の会員を有する、訓練・人材開発・パフォーマンスに関する世界最大の会員組織です。世界最大の人的資源開発に関する会議が開催され、幅広い分野から多くの人々が参加し、相互交流を行なっています。2011年からはアジアでも開催され始め、今回私が参加したのは、このアジアにおける国際会議です。

私は、2015年度に本学の学生・キャリア支援センター教員として着任し、キャリア教育およびキャリア支援(就職支援)を担当しています。グローバルで活躍する女性リーダーの輩出をミッションとする本学において、私なりにリーダーシップを考えてみたいというのが参加の動機です。また、人材開発にはトレンドがあり、ATDでは企業人も多く参加するため、実社会の動向が把握できることは、キャリア支援においても有益だと考えました。

「ATD 2015 Asia Pacific Conference」は、エグゼクティブ・コーチングの第一人者Mr.Goldsmithを始めとした3人による基調講演と、6つのカテゴリー別セッションから構成されました。

発表された内容で、いずれも共通していると感じたのは、リーダーシップとはシンプルなことであり、発表者によって表現

が異なるだけで、人間力やコアバリュー(軸)といったものであったことです。個々人が自分なりに「リーダーシップとは何か」を考え、自分が納得する言葉で表現できることが、リーダーシップを発揮していく第一歩なのではないかと感じました。担当する講義において、実践しようと考えています。

また、もう1つ得られたことは、企業における教育担当者との交流機会です。教育担当者は、企業の経営方針や後継者育成等の様々な観点から、研修やトレーニングを実施しています。企業がどのような人材を求めているかを把握するだけでなく、実社会で活躍するために、企業がどのような教育を実施しているのかを知ることは、学生の就職支援においても重要なことだと感じました。

カテゴリー	数
Training Design and Delivery(学習デザインと提供)	6
Learning Technologies(ラーニングテクノロジー)	6
Talent Management & Leadership Development(タレントマネジメントとリーダーシップ開発)	8
Organizational Effectiveness & Innovation(組織のビジネスに対する影響とリーダーシップ)	5
Learning Measurement & Analytics(学習効果の測定と分析)	4
Global Human Resource Development(グローバル人材開発)	6