

文部科学省特別経費（平成 22 年度－平成 27 年度）

「女性リーダーを創出する国際拠点の形成」 H25 年度 成果報告書

国立大学法人 お茶の水女子大学
リーダーシップ養成教育研究センター

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

目次

01 はじめに	1
02 「女性リーダーを創出する国際拠点の形成」事業について	3
02-1 事業のコンセプト.....	4
02-1-1 本事業実施に係る背景（本事業に関係したこれまでの取組など）.....	4
02-1-2 事業コンセプト.....	4
02-2 女性リーダー育成のための授業及び講演会の実践.....	6
02-2-1 カリキュラムコンセプト.....	6
02-2-2 お茶の水女子大学論.....	7
02-2-3 女性リーダーへの道（入門編／実践入門編／ロールモデル入門編）.....	9
02-2-4 アカデミック女性リーダーへの道（実践編）.....	13
02-2-5 グローバル女性リーダー特論（実践編／ロールモデル編／応用編）.....	14
02-2-6 リーダー育成に係る講演会.....	19
02-2-7 リーダーシップ養成教育理論勉強会.....	22
02-2-8 その他依頼講演.....	24
02-3 世界で活躍できる若手研究者の育成.....	26
02-3-1 学生海外調査研究.....	26
02-3-2 日韓3女子大学交流合同シンポジウムへの参加.....	27
02-3-3 女性研究者のための研究継続奨励型「特別研究員制度」（呼称：みがかずば研究員）.....	29
02-4 学生自主企画プロジェクト.....	32
02-5 開催したシンポジウム.....	36
02-5-1 A-WiL シンポジウム.....	36
02-5-2 比較日本学教育研究センターの国際日本学シンポジウム・ 国際日本学コンソーシアム（共催）.....	38
02-6 卒業生ネットワークの構築 平成25年度OGと在校生との交流会.....	42
03 女性研究者支援（COSMOS）事業	45
04 科学立国を担う次世代リーダー育成啓蒙（2013年度「サイエンスフェスティバル」開催結果報告）	77
05 行政・研究機関への協力・連携	81
05-1 福井県への協力・連携.....	82
05-2 内閣府との共催事業.....	84
05-3 各種機関への協力・連携.....	93
06 本事業に関する報道	95

01
はじめに

01 はじめに

副学長 学術・情報機構長 鷹野 景子
(大学院人間文化創成科学研究科 自然・応用科学系 教授)

本報告書は、文部科学省の特別経費「女性リーダーを創出する国際拠点の形成」(採択期間：2010年度～2015年度)の2013年度(平成25年度)の事業成果を取り纏めたものです。

お茶の水女子大学は、1875年(明治8年)に東京女子師範学校として設立されて以来138年以上に渡って、女性に高度な高等教育の場を提供し続けることによって、先駆的女性研究者を始め、社会をリードする多数の女性人材を輩出してきました。そして、2006年度からは、「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4年間に渡って展開し、本学がこれまでに蓄積してきた女性リーダー育成に関する豊富な知見を基に、政府が掲げる第3期科学技術基本計画に呼応して、女性リーダーの育成と女性の活躍が期待される分野でのイノベーション創出に資すべく事業展開を行ってきました。

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

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

2013年度に開始した新企画としては、リーダーシップ養成教育理論に関する勉強会開催や、WEPIs(Women's Empowerment Principles)実現のための内閣府との共催事業(「企業×女性起業家×学生の出会いの場の創出」)の実施などがあります。研究者育成・支援の新展開としては、継続的に実施している子育て中の女性研究者への研究補助者配置支援や看護・介護・育児中の研究者(男女共)支援の整備、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」制度の拡充などがあります。また、ビジネスの現場における女性リーダー創出のため、社会人女性を対象とする生涯教育講座(呼称：微音塾)の開講に向けて、本格的な準備に取り掛かりました。

本事業を通じて、国際的な視野に立った日本の男女共同参画社会実現に向けての歩みを一層推し進めていく所存です。これまでご協力くださいました皆様に心から御礼申し上げますと共に、引き続き、ご指導ご鞭撻の程よろしくご厚意申し上げます。

02 「女性リーダーを創出する国際拠点の形成」 事業について

02 「女性リーダーを創出する国際拠点の形成」事業について

リーダーシップ養成教育研究センター センター長 塚田 和美
 (大学院人間文化創成科学研究科 自然・応用科学系 教授)
 リーダーシップ養成教育研究センター 特任講師 宝月 理恵
 リーダーシップ養成教育研究センター 特任アソシエイトフェロー 小濱 聖子

02-1 事業のコンセプト

02-1-1 本事業実施に係る背景(本事業に関係したこれまでの取組など)

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

02-1-2 事業コンセプト

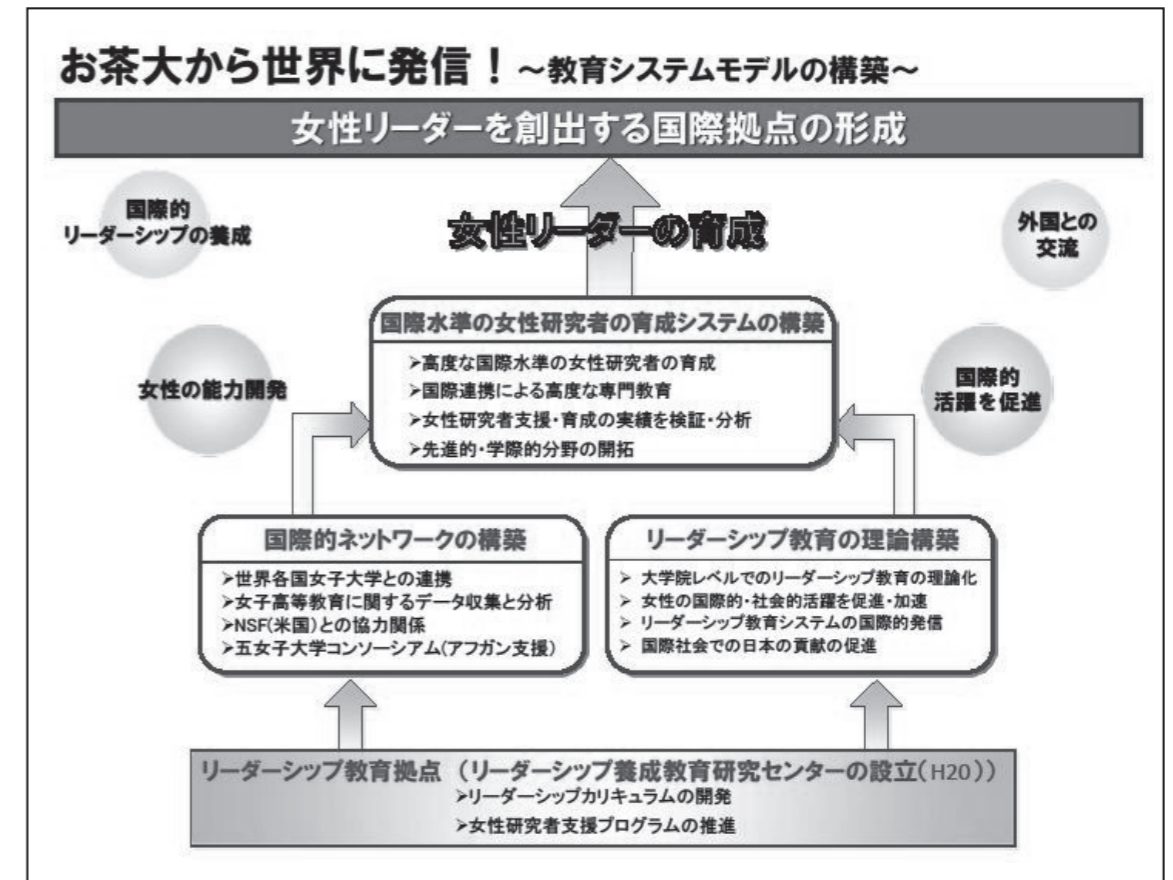
本事業は、女性リーダーを創出する国際拠点を形成することを目的としており、以下の3事業を柱とする(02-1図1)。

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

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

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

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

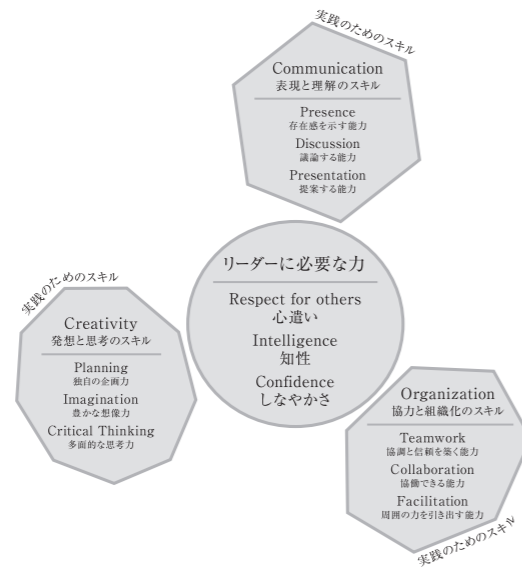


(02-1図1) 女性リーダーを創出する国際拠点の形成概念図

02-2 女性リーダー育成のための授業および講演会の実践

02-2-1 カリキュラムコンセプト

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



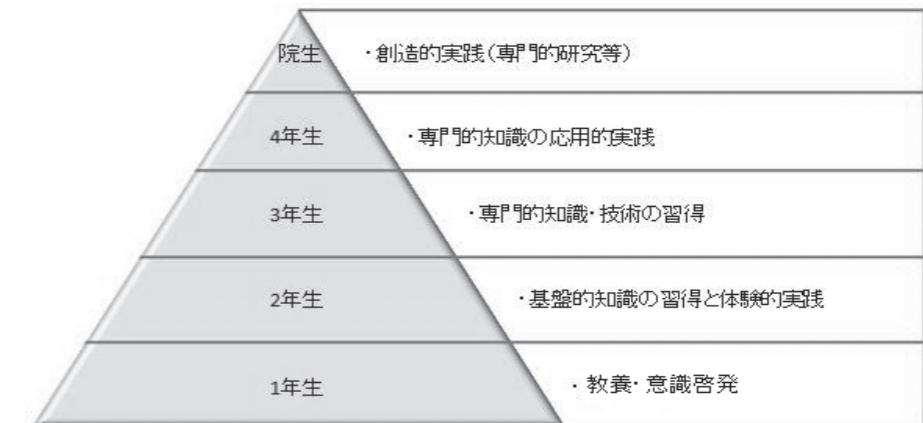
(02-2 図 1) migakazuba コンピタンス体系

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

- 「基礎編(学部生向け)」
 - ⇒ 本学の目指す人材育成像を理解するとともに、リーダーを志向する意識付けを行うことを目的とした基礎授業。
- 「入門編(学部生向け)」
 - ⇒ 自分らしいコミュニケーションスタイルの確立を目指し、セルフコーチング、ファシリテーション、人的ネットワークの重要性などを学ぶ講義。
- 「ロールモデル入門編(学部生向け)・ロールモデル編(大学院生向け)」
 - ⇒ 様々な分野において活躍している女性リーダーのロールモデルをケーススタディとして学ぶ講義。
- 「実践入門編(学部生向け)・実践編(大学院生向け)」
 - ⇒ 学部生向け・大学院生向け
座学と実践を交互に行いながら企業とのコラボレーションによる仮想プロジェクトをグループワーク等を通じて実施し、企画立案力、プレゼンテーション・スキル、リーダーシップなどを身に付けることを目指す講義。

- ⇒ 大学院生向け
研究計画書の作成実践などを通じて、日本学術振興会特別研究員の申請に向けた体系的な準備について支援する講義であり、さらには各種の外部資金獲得、大学・研究機関の公募書類におけるノウハウを講義。
- 「応用編(大学院生向け)」
 - ⇒ グローバル女性リーダーを取り巻く社会的課題についてグループディスカッションを中心に議論を深め、検討する講義。

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



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

02-2-2 お茶の水女子大学論

お茶の水女子大学論は、主に 1 年生を対象としており、本学の歴史、現在の活動、特色を学ぶことで、自らの将来をイメージしながら在学期間を有効に過ごすための導入的授業である。主に下記の 4 つの要素から成り立っている。(非常勤講師 鹿住倫世 専修大学教授、受講者数 235 名)

【主たる構成要素】

- 1 学長による講演「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、はじめに本学の教育理念について学ぶ。その後、本学の歴史、現在の活動および学生支援などを知ると同時に、ロールモデル講演会を通じ、学生が自身の将来のキャリアパスについて考え、自分なりのキャリアビジョンを思い描く。このことにより、学生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を期待される。

この授業を通して、学生が、本学の教育プログラムを主体的に選択し、授業を有効に活用し、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意識を持つようになることを目標とする。2013年度に実施した本授業の内容を(02-2-2表1)に示す。

(02-2-2表1) 2013年度「お茶の水女子大学論」授業内容

	日付	授業内容
第1回	2013/4/17	オリエンテーション 授業概要、キャリア関連講座紹介、新入生調査結果 等
第2回	2013/4/24	羽入佐和子学長講演会
第3回	2013/5/1	お茶大の歴史を学ぶ 卒業生のオーラルヒストリーから
第4回	2013/5/8	講義 「女性とキャリア」
第5回	2013/5/15	学内のインターンシッププログラム紹介(広報、LiSA、Co-Panda)
第6回	2013/5/22	学生・キャリア支援センターの紹介
第7回	2013/5/29	卒業生ロールモデル講演会 1 平田雅氏(1998年哲学卒、三菱一号館美術館)
第8回	2013/6/5	卒業生ロールモデル講演会 2 岡島由以子氏(2012年大学院比較社会文化学修了、 都立産業技術高等専門学校)
第9回	2013/6/12	卒業生ロールモデル講演会 3 林美奈子氏(1989年数学卒、ルネサスエレクトロニクス株式会社)
第10回	2013/6/19	連続講演会「第7回 リーダーシップ論」 北村節子氏(本学卒業生、元本学経営協議会委員)
第11回	2013/6/26	卒業生ロールモデル講演会 4 中村真由美氏(1998年生物卒、株式会社コカ・コーラ 東京研究 開発センター)
第12回	2013/7/3	卒業生ロールモデル講演会 5 宇都宮雅子氏(1997年生社卒、経済産業省)
第13回	2013/7/10	卒業生ロールモデル講演会 6 中村文子氏(1978年食物卒、株式会社東京エネルギーリサーチ)
第14回	2013/7/17	講義 「経営・リーダーシップ」
第15回	2013/7/24	まとめと復習

02-2-3 女性リーダーへの道(入門編/実践入門編/ロールモデル入門編)

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

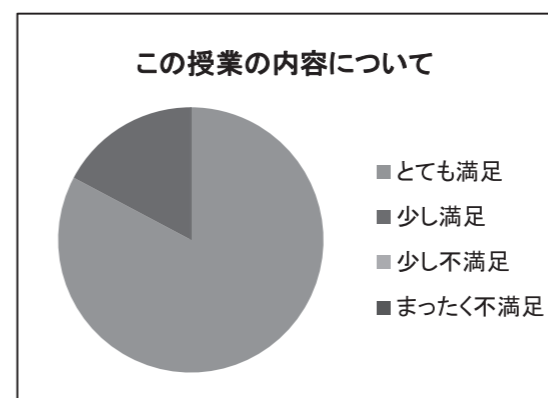
02-2-3-1 女性リーダーへの道(入門編)-コミュニケーション力を磨く

学生・キャリア支援センター 特任准教授 村山 真理

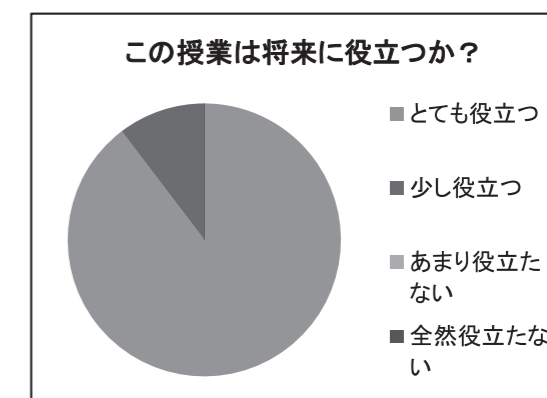
「女性リーダーへの道(入門編)」は、学部1年生を主たる対象とした、コミュニケーション力養成の講座である。

「コミュニケーション」にも様々な形態があり、「見た目・身だしなみ・しぐさ・表情」などの視覚情報は、話す言葉そのものの意味よりも聞き手に与える影響が大きいという説がある。本講座では、着装・色の効果、声のトーン、ジェスチャー等、「自分の見た目」が発信しているメッセージについて学ぶと共に、セルフ・コーチングの手法を取り入れた自己分析を行い、自分らしいコミュニケーションスタイルの確立を目指した。

着装理論を専門とする教員の指導により、学生は、自分自身の服装や髪型がどのような印象(イメージ)を形成しているかを理論的に学び、イメージは意識の持ち方と努力によって変えることが可能な領域であると実感することができた。また、自己分析による自分自身の内面の自覚を促したところ、学生は、内面を反映した「見た目」作りを意識する必要性を感じたようである。最後に、「パーソナル・ブランディング」の手法を実践し、「人の記憶に残る」自己紹介プレゼンテーションの実施をした。本年度は、「パーソナル・ブランディング」の前段階として、ブランディング手法にフォーカスした授業を行い、ブランディング演習「〇〇を売り込む」を実施した。学生はグループ毎にテーマを決め、それらを「売り込む」プレゼンテーションを策定した。そのプロセスで、座学で学んだブランディング手法への理解を深め、自分自身のブランディング、「パーソナル・ブランディング」に着手することができた。学生による授業評価アンケートの結果を以下に示す(02-2-03 図1~2)。



(02-2-03 図1) 学生アンケート結果①



(02-2-03 図2) 学生アンケート結果②

(02-2-3 表 1) 2013 年度女性リーダーへの道(入門編)授業内容

	日付	授業内容
第 1 回	2013/4/16	エンカウンター・エクササイズ-良好な関係(rapport)の構築 アクティブ・ラーニング-「ふり返り」の構造
第 2 回	2013/4/23	自己分析①-セルフ・コーチングの手法を使って
第 3 回	2013/4/30	グループ力を発揮する-ファンリテーション・スキル
第 4 回	2013/5/7	ブランディング-人に伝える手法-課題出し
第 5 回	2013/5/14	アサーティブコミュニケーション
第 6 回	2013/5/21	ブランディング演習-「〇〇を売り込む」プレゼンテーション
第 7 回	2013/5/28	幸運な偶然を呼び込む法-クランボルツ理論
第 8 回	2013/6/4	中間振り返り
第 9 回	2013/6/11	ネットワーク論-「ゆるい繋がり」を維持する
第 10 回	2013/6/18	パーソナル・ブランディング①-その重要性
第 11 回	2013/6/25	自分をどう見せるか- 着 装 の 効 果
第 12 回	2013/7/2	自分をどう見せるか- 声・表情・態度
第 13 回	2013/7/9	自己分析②-LEGO Serious Play
第 14 回	2013/7/16	パーソナル・ブランディング②-グループワーク
第 15 回	2013/7/25	パーソナル・ブランディング③-自己紹介プレゼンテーション

02-2-3-2 女性リーダーへの道(実践入門編)-起業と企業

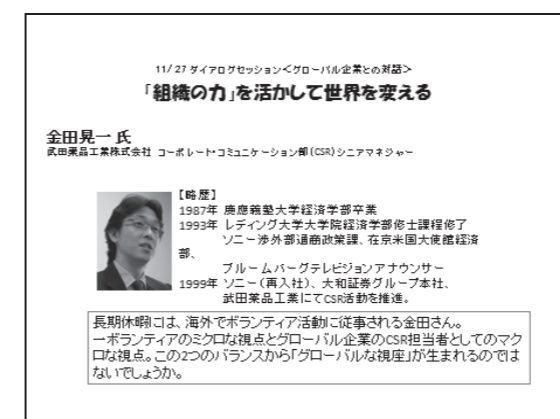
学生・キャリア支援センター 特任准教授 村山 真理

「女性リーダーへの道(実践入門編)」は、学部 2 年生を主たるターゲットとした企画立案・プレゼンテーション力向上を目的としている PBL(Project Based Learning) 講座であると共に、グローバルリーダー育成の一環として「大局的視野で活動する力」(OECD(経済協力開発機構)「The Definition and Selection of the Key Competencies」より)を身に付けることを目指す授業である。本年度はテーマを「グローバルな視座を身に付ける」とし、授業前半ではグローバル化する世界の中で企業活動が私たちの日常にどのようなインパクトを与えているかを学び、企業の社会的責任(CSR:Corporate Social Responsibility)について考え、CSR 活動を通してそれぞれの企業のビジョン・価値観を探った。具体的には、企業の CSR コンサルタントとして活躍するゲスト講師からグローバル企業の実態とその取組について学んだ。

また、本授業のもう 1 つの目的は、「協働のスキル」の習得である。プレゼンテーションはグループ毎に行い、しかも授業時間中にミーティング時間を設定しないため、企画立案段階からプレゼンテーション資料の作成に至るまで、授業時間外に相当数のミーティングを行い、グループ全員で課題に取り組む必要があったため、グループ活動の支援として、ネットワーク上に「協働版」を設置し

た。オンライン上のコミュニケーションツールの有効活用などが、IT リテラシー向上の一助としても位置づけられる。

本授業の最終課題は、「社会的問題を 1 つ選び、その解決策を提案する」であった。学生が自ら課題を設定する、難易度が高い課題のため、企業やグローバル NGO からゲスト講師を 3 名(02-2-3 図 3~4)招いたほか、一般社団法人グリーンピース・ジャパンと日本ロレアル株式会社への訪問を実施し、学生のアイデアが膨らむような事例を多く与えた。



(02-2-3 図 3) ゲスト講師①



(02-2-3 図 4) ゲスト講師②

(02-2-3 表 2) 2013 年度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	2013/10/2	アクティブ・ラーニング-ふり返りの構造 アイスブレイキング
第 2 回	2013/10/9	リーダーとリーダーシップ
第 3 回	2013/10/16	未来の世界を考える、未来の自分を考える
第 4 回	2013/10/23	グローバル社会における企業の役割を理解する(1)
第 5 回	2013/10/30	グローバル社会における企業の役割を理解する(2) 課題出し「自分の問題意識を掘り起こす」
第 6 回	2013/11/6	プレゼンテーション
第 7 回	2013/11/13	マルチステークホルダーによる社会的課題解決のプロセスを理解する オープン課題「社会的問題を 1 つ選び、その解決策を提案する」
第 8 回	2013/11/20	アイデア出しの手法を学ぶ-グループワーク
第 9 回	2013/11/27	グローバル企業の CSR 活動を知る(事例研究-武田薬品工業株式会社)
第 10 回	2013/12/4	グローバル NGO との対話 - 一般社団法人グリーンピース・ジャパン訪問

第 11 回	2013/12/11	若手女性リーダーとの対話
第 12 回	2013/12/18	グローバル企業の CSR 事例研究-日本ロレアル株式会社訪問
第 13 回	2014/1/8	リハーサル
第 14 回	2014/1/15	最終プレゼンテーション
第 15 回	2014/1/22	振り返り

02-2-3-3 女性リーダーへの道(ロールモデル入門編)-金融セミナー

お茶の水女子大学 客員教授 宮内 篤

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

講演会では、経済・経営・金融・外交・行政の第一線で活躍中のトップクラスの講師を招聘し、それぞれの分野での仕事内容や社会的な役割について学んだ。また、各講師のキャリア展開の経験を間近で聞くことで、具体的にロールモデルをイメージするきっかけとした。後者の観点から女性講師を多く配置した(9人中6人)。

講演を行わない回は、オリエンテーション、講義(3回)、総括とし、担当教員が講師の紹介、講師への質問の募集、講演の解説などを行った(02-2-3 図 5)。

お茶の水女子大学
Ochanomizu University

授業概要
銀行、メーカー、外交、企業、行政・・・
第一線で活躍中のリーダーに学ぶ！
(外部ゲスト講師の講演シリーズ)

【曜日/時間】火曜 16:40-18:10
【場 所】共通講義等1号館304室
【問い合わせ】学生・キャリア支援センター
TEL:03-5978-9655 E-mail:hp-p-careerdesign@cc.ocha.ac.jp

**女性リーダーへの道
(ロールモデル編)**

講師 みずほ銀行頭取 パナソニック役員(お茶大OG) 日本銀行幹部(女性)
国際協力銀行副総裁 東京大学理事(女性) 内閣府幹部官僚
外交官(女性) 起業家(女性) 新日本監査法人常務理事(女性)

授業計画

10月1日	オリエンテーション
10月8日	講演 宮井真千子氏 パナソニック R&D担当役員(松下電器産業以幸初の女性役員、お茶大OG)
10月22日	講演 江川雅子氏 東京大学理事(前・ハーバードビジネススクール日本リサーチセンター長)
10月29日	講義
11月12日	講演 渡辺博史氏 国際協力銀行代表取締役副総裁(元・財務官)
11月19日	講演 梅溪健児氏 内閣府・内閣府審議官
11月26日	講義
12月3日	講演 黒田由貴子氏 ビープルフォーカスコンサルティング取締役(前代表取締役、創業者)
12月10日	講演 高治美佐子氏 前・外務省中東アフリカ局審議官、現在は東京大学教授として出向中
12月17日	講演 鹿島かおる氏 新日本監査法人 常務理事
12月24日	講義
1月7日	講演 播本慶子氏 日本銀行 決済機構局決済システム課長
1月21日	お茶大主催A-WL国際シンポジウムに参加(女性リーダーを創出する国際拠点の形成プログラム)
1月28日	総括
2月7日	講演 佐藤康博氏 みずほフィナンシャルグループ 社長、みずほ銀行 頭取 (16:00-17:30 共通講義等2号館101室) ※講演日時・会場は変更の可能性があります。

キャリアデザインプログラム

(02-2-3 図 5) 授業ポスター

(02-2-3 表 3) 2013 年度女性リーダーへの道(ロールモデル入門編)授業内容

		講演会講師・講義内容
第 1 回	2013/10/1	オリエンテーション
第 2 回	2013/10/8	宮井真千子氏 パナソニック株式会社 R&D 担当役員
第 3 回	2013/10/22	江川雅子氏 東京大学理事 (前・ハーバードビジネススクール日本リサーチセンター長)
第 4 回	2013/10/29	講義
第 5 回	2013/11/12	渡辺博史氏 国際協力銀行代表取締役副総裁(元・財務官)
第 6 回	2013/11/19	梅溪健児氏 内閣府・内閣府審議官
第 7 回	2013/11/26	講義
第 8 回	2013/12/3	黒田由貴子氏 株式会社ビープルフォーカス・コンサルティング取締役 (創業者、前・代表取締役)
第 9 回	2013/12/10	高治美佐子氏 前・外務省中東アフリカ局審議官 (現在、東京大学に教授として出向中)
第 10 回	2013/12/17	鹿島かおる氏 新日本有限責任監査法人常務理事
第 11 回	2013/12/24	講義
第 12 回	2014/1/7	播本慶子氏 日本銀行決済機構局決済システム課長
第 13 回	2014/1/21	リーダーシップ養成教育研究センターのシンポジウム
第 14 回	2014/1/28	講義(総括)
第 15 回	2014/2/7	佐藤康博氏 株式会社みずほフィナンシャルグループ社長兼みずほ 銀行頭取

02-2-4 アカデミック女性リーダーへの道(実践編)

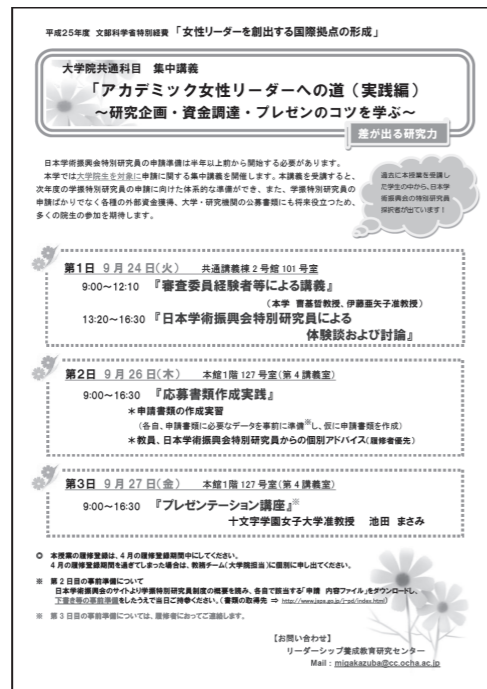
「アカデミック女性リーダーへの道(実践編)」は、研究者(女性リーダー)育成の一環として 2007 年度から開講している大学院生を対象とする授業である。受講生による日本学術振興会特別研究員の申請書の作成実践等を通して、リーダー育成の実践をしている。具体的には、3 日間の集中講義で開催しており、初日に学振審査経験のある教員、学振特別研究員になっている本学の院生などから審査・申請の際の重要点について講演をしてもらう。それに基づいて、2 日目に受講生が自らのテーマに基づく申請書類作成実習を行う。そして最終日に、各種申請時や学会発表時向けのプレゼンテーション講座を開く。

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

本授業の内容については(02-2-4 表 1)を、チラシについては(02-2-4 図 1)を参照されたい。

(02-2-4 表 1) 2013 年度「アカデミック女性リーダーへの道(実践編)」授業内容

	日付	授業内容
第 1 回	2013/09/24	「講演会」 ⇒ 本学教員(菅基哲教授、伊藤亜矢子准教授)や学振特別研究員による、審査・申請の際の重要点についての講演
第 2 回	2013/09/26	「申請書類作成実習」 ⇒ 仮の申請書類の作成実習
第 3 回	2013/09/27	「プレゼンテーション講座」(十文字学園女子大学 池田まさみ准教授) ⇒ 自分の研究テーマに関するプレゼンテーション(パワーポイント使用)



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

02-2-5 グローバル女性リーダー特論(実践編/ロールモデル編/応用編)

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

2012 年度には、基礎編をパイロット授業として開講し、「異文化理解とダイバーシティ」をテーマ

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

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

02-2-5-1 グローバル女性リーダー特論(実践編)

本科目実践編は、ワークショップ型授業を取り入れている。担当講師の問題提起的な講義を聞き、小グループでテーマを決め調査、討論をし、その成果をグループごとにプレゼンテーションするかたちで授業を進め、特に実践性を重視する。

内容: 「キャリアを通じてのリーダーシップ養成」についての具体的な問題に即した学習。

対象: 一般社会人、キャリアアップをめざす本学卒業生、本学大学院在学学生、ポストドクター(学位取得者・満期退学者)など。特に留学生の受講を促す。

人数: 20 名限定(学外 10 名、本学関係者 10 名)

受講生からの感想(一部):

「役割、ライフロールに関するワークシートの作成を行うことで、今まであまり考えていなかった 10 年後、20 年後を想像するきっかけとなり有益だった。」

「ライフラインチャートの作成が大変有意義でした。自分で過去を振り返ることも無くは無いですが『転機』という観点で改めて見直してみることで、自分のモチベーションがどのように保たれるのか、どのようなとき失われるのかが分かりました。」

「グループワークを行う機会が沢山あったことが良かった。自分で情報を収集し、分析した結果を他人と共有したり、他人と意見交換できたことが有意義であった。」

本科目の授業については(02-2-5-1 表 1)を、チラシについては(02-2-5-1 図 1)を参照されたい。

(02-2-5-1 表 1) 2013 年度グローバル女性リーダー特論(実践編)授業内容

	授業内容
2013/05/11	第 1 回 キャリアを通じてのリーダーシップ養成(導入): キャリアに関する諸理論を学び、ワークシートの作成やグループワークなどによる実践を通して体感していく。その上で、自分が目指すキャリアとリーダー像を各受講生がプレゼンテーションし、受講生同士での建設的な意見交換も行う。 [ゲスト講師:本学 特任准教授 望月由起]
2013/05/18	第 2 回 ビジネスシミュレーションを通じてのリーダーシップ養成: ビジネスシミュレーション教材やビジネス記事読解などを通してグループワークやプレゼンテーションを行い、多様なメンバーで構成される集団の中でも、自分の立ち位置や役割を判断し、自分なりのリーダーシップの発揮を目指す。 [ゲスト講師:株式会社アントルビーンズ代表 彌島康朗氏]

博士課程学生・ポストドクター・社会人女性対象科目
グローバル女性リーダー特論(実践編)
キャリアを通じてのリーダーシップ養成

グローバル女性リーダー特論「実践編」について
この授業では、「キャリアを通じてのリーダーシップ養成」を目的とし、具体的には、「キャリアデザイン」の重要性を考慮し「自分が目指すキャリアとリーダー像を定義する」「多様なメンバーで構成される集団の中で、自分の立ち位置や役割を明確し、自分なりのリーダーシップを発揮する」ことなどを目標とする。理論に関する授業形式と、実践的なグループワークやプレゼンテーションを並行して進めていく。

担当 菅本晶夫 先生 (人間文化創成科学研究科 教授)
 岩田陽子 先生 (人間文化創成科学研究科 教授)

ゲスト講師 望月由起 先生(学生・キャリア支援センター 特任准教授)
 関島康嗣 氏(株式会社アムールピーンズ 代表)

日時 2013年5月11日(土)10:00~16:30 望月由起先生
 2013年5月18日(土)10:00~16:30 関島康嗣先生

講義室 2013年5月11日(土)共通講義棟1号館203室
 2013年5月18日(土)お茶の水女子大学本館127号室

対象 博士前・後期課程学生
 博士前・後期課程学生、長期退学生
 社会人女性(06期以降生を含む)

定員 20名(社会人10名・学生10名)程度 先着順(※無料)

申込方法 メールにて下記問い合わせ先までご所属(学生は学籍番号、社会人の方は企業名・職名)・ご連絡先を明記の上、お申し込みください。

申込期間 2013年4月11日(木)~5月1日(木)16時まで
 ※学生の履修登録期間は4月11日(木)~24日(木)までです。

【問い合わせ先】 お茶の水女子大学リーダーシップ養成教育研究センター(大学本館227室)
 E-mail: info-leader@cc.ocha.ac.jp (センター代表)

授業計画

第1回 5/11(土)
キャリアに関する理解を深め、ワークシートの作成やグループワークなどによる実践を通して理解していく。その上で、自分が目指すキャリアとリーダー像を定義するプレゼンテーション、受講者同士での建設的な意見交換を行う。
【担当】 学生・キャリア支援センター 特任准教授 望月 由起先生

第2回 5/18(土)
パソコンでのビジネスシミュレーション教材やビデオ映像観覧などを活用したグループワークやプレゼンテーションを行い、多様なメンバーで構成される集団の中で、自分の立ち位置や役割を明確し、自分なりのリーダーシップの発揮を目指す。
【担当】 株式会社アムールピーンズ代表 関島 康嗣氏

受講料その他 グループワークを中心に授業を展開していくので、原則として、前日ともに開始時刻から終了時刻まで参加できることを受講条件とする。やむを得ず、途中参加や途中退席をせざるを得ない場合には、事前に連絡いただくこと。
(info-leader@cc.ocha.ac.jp)

授業形態 講義、演習

教科書・参考文献 特になし

評価方法・評価割合 レポート(5/11分30%、5/18分30%)、グループワーク等への参加状況20%、出席状況20%

【問い合わせ先】 お茶の水女子大学リーダーシップ養成教育研究センター(大学本館227室)
 E-mail: info-leader@cc.ocha.ac.jp (センター代表)

(02-2-5-1 図 1) グローバル女性リーダー特論(実践編)チラシ

02-2-5-2 グローバル女性リーダー特論(ロールモデル編)

お茶大アカデミック・プロダクション 特任講師 岩田 陽子

ロールモデル編では、国際社会で活躍する女性リーダーを招聘し、受講生との対話形式で、キャリア観やリーダーシップ観についてご講演いただいた。それらを踏まえた上で、グループワークにより、最終的に各自の「女性リーダーとしての自己課題」を設定させた(02-2-5-2 表 1)。詳細は(02-2-5-2 図 1)を参照されたい。

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

	授業内容	担当教員
2013/7/20	第1回:ロールモデルに学ぶリーダーシップ 【ロールモデル】 西浦みどり氏 (グローバル・コミュニケーションズ エキスパート)	お茶大アカデミック・プロダクション 特任講師 岩田陽子
2013/7/27	第2回:グローバル女性リーダー像の構築 自己キャリアの分析と課題設定 【ゲスト講師】 椎橋絵美子氏(キャリア・コンサルタント)	

博士課程学生・ポストドクター・社会人女性対象科目
グローバル女性リーダー特論<ロールモデル編>
女性リーダーへの道

2013年7月20日(土) 10:00-17:00
2013年7月27日(土) 10:00-17:00

本講座のねらい
グローバルに活躍する女性リーダーは、どのようなキャリアを積み、どのようなマインド・スキルの上でリーダーシップを発揮されているのでしょうか。本講座では、現役でグローバルに活躍する女性リーダーをお招きし、その方のキャリアやリーダーシップ論に触れつつ、実践的なグループワークにより、最終的に個々人の「女性リーダーとしての自己課題」を発見します。

ゲスト: 西浦 みどり
(グローバル・コミュニケーションズ エキスパート)
東京生まれ、米国育ち。国際総合コンサルティング会社社長として活躍する傍ら、山崎大学客員教授(国際関係・コミュニケーション論)、および、11年間にわたって、バリ政治学助教授(世界の日本の市場)、など、産学協、産官協を軸にした多岐にわたる分野で様々なテーマを幅広く担当。世界におけるジャパン・プレゼンテーションの向上と両輪をライフワークとしている。また、国内でも、講演、執筆などを通じて、同僚・後進者や学生とつながっている。(ホームページ http://www.nishimuradori.com)

ゲスト: 椎橋 絵美子
(キャリア・コンサルタント)
企業研修講師として、主に、コーチング、キャリア、コミュニケーションなどをテーマとした研修・ワークショップを指導する。特に、受講者の「ポジティブマインドを引き出す」を目標に、満足度の高い研修づくりへの貢献を生きてきた。

直接指導の貴重な機会!!

(02-2-5-2 図 1) グローバル女性リーダー特論(ロールモデル編)ー女性リーダーへの道ーチラシ

02-2-5-3 グローバル女性リーダー特論(応用編)

お茶大アカデミック・プロダクション 特任講師 岩田 陽子

本講座ではグローバル女性リーダーを取り巻く社会的課題について検討した(02-2-5-3 表 1)。特に「グローバル女性リーダーはいかにして成立するか」というテーマについて、グループディスカッションを中心に議論を深め、その議論結果を、2014年2月2日に開催されたパネルディスカッションで提案した。詳細は(02-2-5-3 図 1)を参照されたい。

(02-2-5-3 表 1) グローバル女性リーダー特論(応用編)

ー女性リーダーはいかにして成立するかー授業内容

	授業内容	担当教員
2013/12/14	第1回:グローバル女性リーダーと社会構造 ・グローバル女性リーダーに期待される要素 ・グローバル女性リーダー活躍における社会的課題	お茶大アカデミック・プロダクション 特任講師 岩田陽子
2013/12/21	第2回: 試案構築に向けたグループワーク① ・産業界における女性リーダー活躍に向けた課題 ・博士人材活躍に向けた社会的課題	

	・大学教育における課題
2014/1/11	第3回:試案構築に向けたグループワーク② ・試案構築
2014/2/2	第4回:パネルディスカッション

女性リーダーはいかにして成立するか

2013年12月14日(土) 9:30-12:30
2013年12月21日(土) 9:30-12:30
2014年1月11日(土) 9:30-12:30
2014年2月2日(日) 9:30-12:30

本講座のねらい
本講座ではグローバル女性リーダーを取り巻く社会的課題について検討する。特に「グローバル女性リーダーはいかにして成立するか」という課題について、グループディスカッションを中心に議論を深める。その議論を踏まえ、受講生代表チームは、2014年2月2日(日)に開催されるパネルディスカッションにおいて、論点提示を行う。

2/2開催パネルディスカッションについて

■パネリスト
池上 彰 (ジャーナリスト・東京工業大学教授)
小林 うん (インターナショナルスクール・オブ・アジア藤沢代表理事)
佐々木 かずみ (株式会社イー・ウーマン 代表取締役社長)
向井 千秋 (JAXA 宇宙開発研究センター長/宇宙飛行士)

■開催場所 お茶の水女子大学 大学講堂(敬音堂)
※2/2(日)のパネルディスカッションは一般公開(500名程度を予定)となります。

開催概要

12/14(土)	・グローバル女性リーダーとして期待される職業とは(レクチャー及びディスカッション) ・グローバル女性リーダーが活躍する社会を構築する上での課題(レクチャー) →社会システム基盤の構築(ディスカッション) →具体的な課題テーマの決定と議論
12/21(土)	・パネルディスカッションに向けたグループワーク① →テーマの選別、発表者や資料作成等の役割分担 →議案内容の最終決定に向けた議論(ディスカッション)
1/11(土)	・パネルディスカッションに向けたグループワーク② →パネルディスカッションリハーサル
2/2(日)	①パネルディスカッション(15分×4名) ②パネルディスカッションにおける論点提示(10分)(議案提示によるプレゼン) ③パネルディスカッション開始(60分+質疑応答10分)

・担当 : 岩田 陽子 (お茶大アカデミック・プロダクション 特任講師)

・日時 : 2013年12月14日(土) 9:30-12:30
2013年12月21日(土) 9:30-12:30
2014年1月11日(土) 9:30-12:30
2014年2月2日(日) 9:30-12:30

・講義室 : お茶の水女子大学 本館1階 第3講義室(126室)
※2/2(日)のみ大学講堂(一般公開)

・対象 : 博士課程生(前期・後期)
ポストドクター(博士取得者・満期退学者)
社会人女性(30歳以下)

・定員 : 15名(社会人7名・学生8名)程度(※無料)
※応募者多数の場合は抽選とさせていただきます

・申込方法 : dooca-info@ocha.ac.jp 宛に下記を明記の上お申し込みください。
①ご氏名
②ご所属(企業名・職名)
③ご連絡先(〒+市+区+番+号)
※学生はWebでの登録登録をお願いします。
(履修登録に関する問い合わせ先: 教務チーム kyosaku@ocha.ac.jp)

・申込期間 : 2013年10月1日~2013年11月29日(金)16時まで
※学生は2013/11/25(月)16時まで履修登録をしてください

【問い合わせ先】 お茶の水女子大学 お茶大アカデミック・プロダクション
(お茶大アカデミック・プロダクション棟 203室)
E-mail: dooca-info@ocha.ac.jp

共催 : お茶の水女子大学 リーダーシップ養成教育研究センター

(02-2-5-3 図1) グローバル女性リーダー特論(応用編)

ー女性リーダーはいかにして成立するかーチラシ

また、本講義の成果発表の場として開催されたパネルディスカッションが、ジャーナリストの池上彰氏や宇宙飛行士の向井千秋氏らをパネリストとして招聘し、開催された。

本パネルディスカッションは、グローバル女性リーダー特論(応用編)で討議した「グローバル女性リーダーはいかにして成立するか」というテーマに対する院生、ポストドクター、社会人女性らによる試案を提示するところから始まった(02-2-5-3 図2)。その試案に対するパネリストからの講評等を交えながらディスカッションが展開された。また、本パネルディスカッションのアンケート結果(参加者386名中250名より回収。回収率65%)は(02-2-5-3 表2)の通りである。

(02-2-5-3 表2) 2014年2月2日開催パネルディスカッションアンケート結果

質問: 本日のパネルディスカッションは有意義でしたか。	回答数	%
(1) 非常に有意義であった	212	84.8%
(2) どちらかといえば有意義であった	35	14.0%
(3) 有意義ではなかった	3	1.2%
計	250	100.0%

【代表的な感想・意見】

・非常に興味深く聞かせて頂きました。今働いて4年になるのですが、社内では男性は本流、女性は副流という雰囲気を感じます。今まで男女平等の教育を受けてきたのに「なぜ?」という気持ちになることもしばしばです。このような日本の会社の現状があるのであれば、男女平等という教育自体が時代や社会の実体合っていないのでは、という思いをもっています。

・個性豊かなパネラーを集めた、まさにダイバーシティを感じさせる良いパネルディスカッションでした。「女性会議」から「女性」を取ることが大切なのではなく、「男女平等」を力説することではなく「女性ならではの個性を(も)生かす」で良いのでは? それこそがダイバーシティだと思います。

・男性か、女性かという視点でなく、ダイバーシティという視点で話をしていただき、とても本質的でよかったです。視野を広げていただきました。また、リーダーとして自分がどうふるまうか、という点に参考になる点が多かったです。

・グローバル女性リーダーというと、自分とはかけ離れているように感じてしまいましたが、社会の中で女性が例えば仕事を続け、その会社のリーダーになることにより、女性が活躍する場が広がっていくのではないかと思います。頑張る女性が増えたいし、私も頑張ります。

・平等教育が浸透し、優秀な女性が増えていると思う。しかし、男性及び政府が、女性と男性との“質の違い”に対する理解がまだまだ不十分な気がする。子供を産むとか家事とか……今日は向井さんの個性は性を越えるというのが印象にありグローバルな女性リーダーになる個性があれば、男性も政府も受け入れてくれるのであろう。一日も早く、環境が整い、一人でも多く優秀な女性が世界で活躍してほしいと願いました。

お茶の水女子大学の挑戦
「社会に貢献する精神」を育むリーディング女子大学へ

グローバル女性リーダー特論(応用編) 受講生一同

Ochanomizu University

お茶の水女子大学「グローバル女性リーダー特論(応用編)」2014年2月2日(日)

お茶の水女子大学-2つの挑戦-

挑戦1: 教育
世界に影響を与えるリーダーの育成

挑戦2: 研究
生活者視点の研究で世界をリード

「社会に貢献する精神」を育むリーディング女子大学へ

(02-2-5-3 図2) グローバル女性リーダー特論(応用編)

ー女性リーダーはいかにして成立するかー受講生試案(抜粋)

02-2-6 リーダー育成に係る講演会

本学では、リーダーの資質を育成する事業の一環として、各界で活躍する著名なリーダーによる「リーダーシップ論」、本学学生のロールモデルとしてより身近な30歳代の女性リーダーによる「若手リーダーに学ぶ」、グローバルに活躍するリーダーによる「グローバルリーダーへの道」という3種

の連続講演会を実施してきた(02-2-6表 1～3)。本年度は、「リーダーシップ論」を1回開催した。以降に、その詳細を報告する。

(02-2-6表 1) 前年度までに開催した連続講演会「リーダーシップ論」一覧

	日付	場所	講演タイトル	講演者
第1回	2009/1/10(土) 13:30～15:30	本学徴音堂	「私の考えるリーダーシップ」	小林陽太郎氏 (富士ゼロックス株式会社最高顧問)
第2回	2009/2/28(土) 13:30～15:30	本学徴音堂	「社会におけるサーバントリーダーシップ」	池田守男氏 (株式会社資生堂相談役)
第3回	2009/11/21(土) 13:30～15:30	本学文教育学部1号館 会議室	「スポーツ界におけるリーダーシップ」	野田朱美氏 (日本サッカー協会特任理事)
第4回	2010/6/2(水) 15:00～16:30	本学共通講義棟2号館 201室	「国際性と日本らしさ」	小倉和夫氏 (国際交流基金理事長)
第5回	2012/1/18(水) 15:00～16:30	本学文教育学部1号館 会議室	「東北初の女性知事として」	吉村美栄子氏 (山形県知事)
第6回	2012/6/20(水) 15:00～16:30	本学徴音堂	「社員と共に創り上げたビジョン」	足立直樹氏 (凸版印刷株式会社代表取締役会長)
特別回	2013/1/22(火) 16:55～17:45	本学本館 306室	「グローバル人材育成ーグローバル社会で活躍するためにー」	檜田松瑩氏 (三井物産株式会社取締役会長)

(02-2-6表 2) 前年度までに開催した連続講演会「若手リーダーに学ぶ」一覧

	日付	場所	講演タイトル	講演者
第1回	2009/6/18(木) 18:30～20:00	本学共通講義棟2号館 102室	「あなたの一歩から社会は変わるー社会起業家というキャリア」	岡本佳美氏 (NPO法人フローレンス理事)
第2回	2009/7/15(水) 18:30～20:00	本学共通講義棟2号館 101室	「発想が全てを変えるーあなたの“創造力”を活かそう」	木村元子氏 (DHE株式会社代表取締役副社長)
第3回	2009/10/15(木) 18:30～20:00	本学共通講義棟2号館 101室	「ハッピーキャリアを手に入れる！ー本学卒業生が語る、仕事とプライベート」	横田響子氏 (株式会社コラボボ代表取締役社長)

第4回	2010/7/14(水) 17:30～19:30	本学共通講義棟2号館 101室	「自分のステージは自分で創る！」	小室淑恵氏 (株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役社長)
-----	-----------------------------	--------------------	------------------	-----------------------------------

(02-2-6表 3) 前年度までに開催した連続講演会「グローバルリーダーへの道」一覧

	日付	場所	講演タイトル	講演者
第1回	2010/7/7(水) 15:00～16:30	本学共通講義棟2号館 201室	「異文化コミュニケーション術入門編」	デビッド・ワグナー氏 (ビジネス・コミュニケーション専門家)
第2回	2010/12/16(水) 15:00～16:30	本学共通講義棟2号館 101室	「国連を職場として」	高瀬千賀子氏 (国連 Senior Economic Affairs Officer)
第3回	2011/5/25(水) 15:00～16:30	本学共通講義棟2号館 201室	「創造力を鍛える」	宮島清一氏 (宮島醤油株式会社代表取締役)
第4回	2011/6/29(水) 15:00～16:30	本学共通講義棟2号館 201室	「キャリアの活路は世界にある！ー地球温暖化の国際交渉はエキサイティングな仕事場ー」	小西雅子氏 (世界自然保護基金(WWF)ジャパン気候変動プロジェクトリーダー)

02-2-6-1 連続講演会「リーダーシップ論」

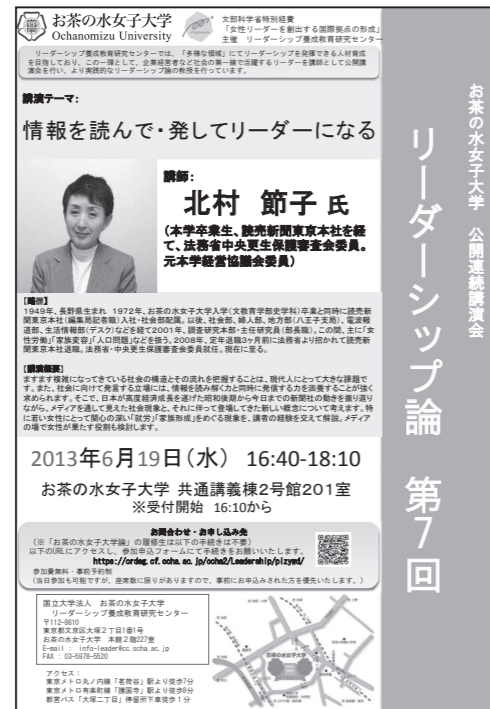
本年度は、元読売新聞記者であり、法務省中央更生保護審査会委員の北村節子氏を講師として招聘した。

北村氏の講演では、ご自身が新聞記者となるまでのことや、新聞社という当時の「男社会」のなかでの働き方の模索などの経験とあわせて、情報源としての新聞活用法についてのお話がされ、また生き方の基盤になる「フィロソフィ」を育てるべき重要性などが指摘された。そして会場の参加者や、特に本学の学生に向けて、女性のリーダーシップ発揮のための励ましのメッセージが送られた。

本講演会の概要等については、下記を参照いただきたい(02-2-6表 4、02-2-6図 1)。

(02-2-6表 4) 2013年度連続講演会「リーダーシップ論」第7回開催概要

	日付	場所	講演タイトル	講演者
第7回	2013/6/19(水) 16:40～18:10	本学共通講義棟2号館 201室	「情報を読んで・発してリーダーになる」	北村節子氏 (元読売新聞記者、法務省中央更生保護審査会委員)



(02-2-6 図 1) 連続講演会「リーダーシップ論」第 7 回チラシ

02-2-7 リーダーシップ養成教育理論勉強会

本学では、リーダーの資質を育成する事業の一環として、2013 年度より、リーダーシップ育成研究に通じた外部講師をお招きし、学内限定公開のリーダーシップ養成教育理論勉強会を開催している。勉強会は小規模、かつインタラクティブなワークショップ形式で行われ、講師と参加者(学生を含む)が自由に意見交換する場である。本年度は、「リーダーシップ養成教育理論勉強会」を 2 回開催した(02-2-7 表 1 参照)。

[第 1 回(2013.7.1)の報告]

講師として、人事院顧問であり本学名誉教授でもある篠塚英子氏をお招きした。篠塚氏は労働経済学を専門とし、労働経済学の観点から日本女性の労働について、これまで数多くの提言をされている。今回の勉強会では、篠塚氏より、日本女性のおかれている状況(家庭環境、労働環境、経済状況)を踏まえ、女性のリーダーシップはどうか発揮されるべきか、女性はどのようにリーダーになり得るのか、グローバルにリーダーシップを発揮しうる女性を育成するために本学が取り組むべき教育課題とは何か、といったテーマでレクチャーが行われた。その後、参加者との質疑応答が活発に行われた。

篠塚氏による提言の中でも、特に本学の目指すべきターゲットが「政治、公務員(国・地方)・民間企業における管理職、教員・研究者、国際機関の4領域」ではないかといった指摘を得られたのは、参加者にも有益であった。

[第 2 回(2014.3.10)の報告]

講師を務められたのは、Value & Vision LLC 執行役員の近藤美樹氏である。近藤氏はポストン・コンサルティング・グループや、日本ロレアルの人事マネージャーとして採用、人材・組織開発に従事されたご経歴を持つ。今回は、氏が参加した IMD(スイスの著名ビジネススクール)主催の女性エグゼクティブのためのリーダーシッププログラム(“Strategies for Leadership”)での経験と学びについてのレクチャーをもとに、「リーダーシップに男女差はあるのだろうか? 女性に特化したリーダー教育は必要なのだろうか?」という問題をめぐって、参加者 16 名と活発な意見交換が行われた。

上記 IMD はビジネススクールであり、そのプログラムは、大学という高等教育研究機関におけるプログラムと単純に比較したり、適用したりすることは難しい。しかし、主題にあるリーダーシップとは人間のある程度普遍的な資質であり、近藤氏のレクチャーは、参加者が本学のリーダーシップ養成教育について考えていくうえで、大変有意義な機会を与えてくれるものとなった(02-2-7 図 1 参照)。

(02-2-7 表 1) 2013 年度「リーダーシップ養成教育理論勉強会」一覧

	日付	場所	勉強会タイトル	講師
第 1 回	2013/7/1(月) 16:30~18:00	本学本館 135 室(生活科学部カ ンファレンス ルーム)	「女性労働の状況から、 お茶の水女子大学における リーダーシップ養成教育の あり方を考える」	篠塚英子氏 (人事院顧問 本学名誉教授)
第 2 回	2014/3/10(月) 13:30~15:30	本学本館 120 室	「リーダーシップに男女差は あるのか? ~世界の女性リーダー育成 プログラムから考える~」	近藤美樹氏 (人材・組織開発コンサルタン ト、Value & Vision LLC 執行 役員)



(02-2-7 図 1) リーダーシップ養成教育理論勉強会(第 2 回)の様子

02-2-8 その他依頼講演

リーダーの資質を育成する本事業の成果を広く社会に還元するため、また女性研究者支援と雇用環境整備に関する本学の取組とその成果を紹介するために、学外からの依頼に応じて、講演によって成果を発信している。2013年度は、中高生向けの男女共同参画に関する講演や理系啓蒙のための講演等も行った(02-2-8表1)。

(02-2-8表1) 学外からの依頼講演一覧

日付	場所	主催団体・イベント名	講演題目(講師)
2013/4/20	兵庫県神戸市	桜蔭会兵庫支部	「お茶の水女子大学の近況」 (鷹野景子 本学副学長)
2013/10/7	東洋大学 白山キャンパス	第11回男女共同参画学 協会連絡会シンポジウム (*)	講演「研究者支援の新しい試み ーお茶の水女子大学の事例ー」 および、パネル討論「多様性尊 重社会を目指して」 (鷹野景子 本学副学長)
2013/11/11	TKP 市ヶ谷カンファ レンスセンター	主催:文部科学省 協力:独立行政法人 科学技術振興機構 女性研究者研究活動支 援事業シンポジウム 2013 ー世界で活躍でき る理系女性研究者の育 成ー	報告題目「世界で活躍できる理 系女性研究者の育成」分科会 発表(Cグループ 女子大) 報告者 鷹野景子(本学副学 長)
2013/11/13	福井大学 文京キャンパス	福井大学 男女共同参画 推進センター	「生活時間調査からみる福井県 のワーク・ライフ・バランス」(斎藤 悦子 本学准教授)
2013/11/22	唐津市 Studio 傘	からつ大学交流連携セン ター企画 中高生向けセミナー (02-2-8 図1)	「理系分野にピピッときたらー リ ケジョ・リケダンのすすめ 先輩リ ケジョに聞いてみよう!ー」 (鷹野景子 本学副学長)

2013/11/23	唐津市 旧唐津銀行	からつ大学交流連携セン ター企画 産学官セミナー(02-2-8 図2)	「みがかずばー学ぶ意欲のある 全ての人が輝き続けるお茶の水 女子大学の取組みー」 (鷹野景子 本学副学長)
2013/11/28	国立女性教育会館	独立行政法人国立女性 教育会館 大学等におけ る男女共同参画推進セミ ナー	「大学における男女共同参画の 意義」 (羽入佐和子 本学学長)
2014/2/17	静岡県立浜松北高 等学校	静岡県立浜松北高等学 校家庭科企画講演会(男 女共同参画と理系女性 研究者のキャリア紹介) (高校生対象)	「学ぶ意欲のあるすべての人が 輝き続けるために」 (鷹野景子 本学副学長)

(*)このシンポジウムの報告書の31-33ページに講演の要約があります。

http://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2013/11th_sympo_report.pdf



(02-2-8 図1) 中高生セミナー@唐津市



(02-2-8 図2) 産学官セミナー@唐津市

02-3 世界で活躍できる若手研究者の育成

「女性リーダーを創出する国際拠点の形成」事業では、国際的に活躍する女性リーダーの育成を目的として、大学院生の海外研究活動等に対する支援を行っている。2013年度には、(02-3表1)に掲げる、「学生海外調査研究」及び「日韓3女子大学交流合同シンポジウム」への参加を支援した。

(02-3表1) 2013年度「女性リーダーを創出する国際拠点の形成」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	2013年7月～11月の期間の内、 任意の期間	11名 (12名採択、1名辞退)
日韓3女子大学交流 合同シンポジウム	2013年12月10日～12日	21名

02-3-1 学生海外調査研究

【概要】

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

【申請資格】

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

【2013年度における学生海外調査研究一覧】

2013年度は11名の学生を派遣した。派遣先、渡航期間、研究課題等の詳細は(02-3-1表1)を参照されたい。研究成果は、リーダーシップ養成教育研究センターのホームページ内(<http://www-w.cf.ocha.ac.jp/leader/>)に公開している。

(02-3-1表1) 学生海外調査研究派遣者一覧

派遣者名	所属	研究課題
渡航期間	派遣先	
松崎 真実 2013/7/19-2013/9/23	大学院人間発達科学専攻 ギーセン大学(ドイツ)	歌記憶に音楽要素が与える影響について、脳波パワースペクトラム法による分析、解析とさらなる実験法の学習

加藤 由里子 2013/8/7-2013/8/21	大学院人間発達科学専攻 メキシコ・シティ、プエブラ (メキシコ)	メキシコ人高校生の中退に影響を与える家庭要因—家庭環境・親子関係の検討から—
馬 芳芳 2013/7/23-2013/8/5	大学院人間発達科学専攻 浙江省(中国)	公立中学校の凋落と民営中学校の発展—中国浙江省慈溪市を事例に—
高 丹丹 2013/9/7-2013/9/21	大学院比較社会文化学専攻 西安市、洛陽市、北京市 (中国)	中国と日本の律令国家における「外国人」についての現地調査に基づく比較研究
谷田 淑子 2013/9/7-2013/9/21	大学院比較社会文化学専攻 北京市、黒竜江省(中国)	日本と唐・渤海などの周辺諸国家との文物交流についての研究
鈴木 佑梨 2013/10/11-2013/11/12	大学院比較社会文化学専攻 モスクワ、サンクトペテル ブルク(ロシア)	18世紀ロシア宮廷クーデターにおける貴族—ドルゴルーキー家の裁判文書を手がかりに
白澤 舞 2013/7/12-2013/7/30	大学院比較社会文化学専攻 ニューヨーク(アメリカ)	舞踊家 Trisha Brown(1936-)の身体観を探る—カンパニーメンバーおよび後進への教育実践に着目して—
秦 松梅 2013/10/22-2013/11/1	大学院比較社会文化学専攻 ハルビン(中国)	中国大学における日本語を専攻している学習者の会話教育の実態—日本語中上級学習者を対象に—
伊香賀 玲奈 2013/8/6-2013/8/29	大学院理学専攻 ロンドン(イギリス)	アクアポリン8ノックダウン脂肪細胞における電子伝達複合体IVの機能測定
鹿内 彩子 2013/8/5-2013/8/25	大学院ライフサイエンス専攻 プノンペン他(カンボジア)	カンボジアにおける児童・生徒が摂取する糖質量調査
子浦 恵 2013/7/8-2013/7/30	大学院人間発達科学専攻 リフトバレー(ケニア)	家庭背景が学業成績に関する原因帰属と自己効力感に与える影響—ケニアを事例に—

02-3-2 日韓3女子大学交流合同シンポジウムへの参加

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

【概要】

研究開発活動のグローバル化が進む中で、科学技術開発に携わるいかなる活動も日本国内だけで進めることが難しくなってきた。特に我が国の場合は、東アジア諸国との協力は日常的になってきている。そこで、国際的なリーダーとなるべき人材の育成の一環として、かねてから交流の深かった梨花女子大学(韓国)、日本女子大学、及び本学の日韓3女子大が協力して、理系学生の研究交流合同シンポジウムを梨花女子大学において開催し、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、2013年度も学部学生及び大学院生21名と教員4名を派遣

した。派遣学生の申請資格など、学生派遣の概要を(02-3-2 表 1)に示す。本事業では、選考された学生に発表の機会を提供するだけでなく、英語の講義への出席を義務付け、英語プレゼンテーションを中心とする演習を通して英語力が向上する機会を提供した。

(02-3-2 表 1) 梨花女子大学校(韓国)、日本女子大学、及び本学

交流合同シンポジウムの学生派遣の概要

期間	イベント名等	備考
2013/12/10 ～2013/12/12	第 4 回日韓 3 女子大学交流合同シンポジウム(於:ソウル・梨花女子大学校)	本学理学部または本学大学院人間文化創成科学研究科理学専攻および同研究科ライフサイエンス専攻に在籍する学生で、自ら研究を行い口頭発表ができる者が発表を申請し、参加者を選考した。



(02-3-2 図 1) 第 4 回日韓 3 女子大学交流合同シンポジウムの様子



(02-3-2 図 2) ポスター発表会場の準備状況

【日韓 3 女子大学交流合同シンポジウムへの本学引率教員による参加報告】

昨年度に引き続き 4 回目の開催であったことから、シンポジウムは問題なく開催され、梨花女子大側の準備に対するご努力には敬服した。今回は新しい試みとして、教員による口頭発表を導入した。このことにより、3 女子大学の教員交流を促進することと、参加学生の学問視野を広げてもらうことを目指した。初日の学生主催の学生交流セッションが例年通りよいきっかけとなり、シンポジウム期間を通して日韓の学生の交流を随所で見ることができた。2 日目の口頭発表においては、韓国側の学生は、流ちょうな英語で研究内容を発表し、質疑応答も堂々とこなしており、日本側はやや圧倒されるところがあった。一昨年度は学生の発表レベルは互角と感じたが、今年度は引き離された感があった。日本側の教員としては、がんばらねばと思った次第である。3 日目のポスター発

表では、日韓の学生および教員が各自のポスターの前で、討論している様子があちらこちらで見受けられた。このような議論を通して、学生間や教員間の交流が深まっていくことを期待する。このシンポジウムから、ぜひとも日韓の研究交流と共同研究が生まれてほしいと感じる。今回のシンポジウムをとりまとめくださった李先生が数学の先生であったことから、数学系の発表が多かったのは、例年とは異なる新しいことであった。

今回のシンポジウムでは、昨年度に引き続き、学生間の交流と各自の研究を英語で他分野の研究者に紹介することを目標としてきた。日本女子大学および本学の学生諸君は、10 月から行っていた発表練習の甲斐もあり、英語による口頭発表ができるようになったのは大きな収穫であった。しかし、質疑応答に対応できるだけの実力がつかなかったのは残念である。それでも、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)】

●当日までの練習を通し、自信を持って英語でのプレゼンテーションを行えたのではないかと感じています。しかしながら今回の発表の反省点として、発表に抑揚が少なく、何を一番に伝えたいのかということが明確でなかったのではないかと感じているため、今後の発表においては『人に伝える』ということへの意識を今以上に高めていきたいと思います。

●3 日間という短期間でしたが濃密な時間を過ごすことが出来た今回のシンポジウムで、勉強になったこと・刺激を受けたことが多々ありました。とりわけ印象に残っていることは、韓国の学生たちの勉学に対する意識の高さです。梨花女子大学内にある自習室では、いつでも多くの学生が勉学に励んでいました。研究室に所属して以来、研究を第一優先として努力してきたつもりでしたが、世界レベルと比較すると自分の努力の度合いはまだまだ足りないことを痛感しました。将来どのような仕事に就くにせよ、世界で今この瞬間も努力し続けている優秀な人たちと競っていかなければならないことは明確です。自分を基準にしてこの程度でいいか、とつい楽な方向に流れてしまいがちですが、韓国で感じた世界の意識の高さをいつも胸に、常に高みを目指して努力していきたいと決意しました。

02-3-3 女性研究者のための研究継続奨励型「特別研究員制度」

(呼称:みがかずば研究員)

【趣旨】

本学では、平成 24 年度に、我が国の学術研究の将来を担う創造性に富んだ女性研究者の養成・確保に資するため、本学独自の特別研究員(呼称:みがかずば研究員)制度を導入した。

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

【申請資格】(平成25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25年9月30日までに博士の学位を取得する見込みの者。
- (2)常勤職に就いていない研究者。(着任時)
- (3)日本国籍を持つ者、又は我が国に居住している外国人。
- (4)応募前に受入教員の了承を得た者。

〔備考〕

- (ア)上記要件を満たしていれば、年齢は問わない。
- (イ)採用内定後に採用資格確認書類として、博士の学位取得証明書の提出を求める。指定期日までに提出できない場合は、採用されない。
- (ウ)外国人は、「在留カードの写し(表裏)」もしくは「住民票(氏名、生年月日、性別、国籍等、在留資格、在留期間及び在留期間の満了の日が記載されているもの)」、または「外国人登録証明書の写し(表裏)」及び「資格外活動許可に関する書類」を申請時に提出すること。
就労可能な在留資格があること。

【身分・就業等】

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

【採用実績】

平成25年4月1日継続採用7名、新規採用4名。平成25年10月1日新規採用2名。



(02-3-4 図1) 平成25年4月1日辞令交付式

【支援による効果・成果】

平成25年度に採用されたみがかずば研究員13名のうち、2名が常勤教員(私立大学教授、国立大学講師)に、1名が本学リサーチフェロー、1名が日本学術振興会特別研究員に採用された。

また、特別研究員の身分を得ることにより、

- ・科研費や助成金などの外部資金を獲得することができた。
- ・国際学会への参加・発表がしやすくなった。
- ・調査研究(インタビュー)がスムーズに実施できるようになった。

等々の良い効果が生まれ、研究活動が進展するという成果が得られている。

02-4 学生自主企画プロジェクト

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

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

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

本年度は 6 月から 11 月までを実施期間とし、4 月より募集を行い、厳正な審査により 3 つのチームが採択され、8 つのイベントとチーム内ディスカッションが実施された(02-4 表 1 参照)。

2013 年 12 月 10 日に成果報告会を実施し、その成果を発表した。各プロジェクトの様子については、下記に続く各々のグループの報告書を参照されたい。

(02-4 表 1) 2013 年度に実施されたイベント及びディスカッション一覧

チーム名	実施日	形式・内容・場所
子どもに関する映画の上映会と子どもワークショッププロジェクト 代表:南陽慶子	2013/7/25 (木) 17:00～19:00	映画上映会①「こどもの時間」(監督:野中真理子) +参加者とフリートーク (於、本館 209 室)
	2013/10/18(金) 15:00～18:00	映画上映会②「さあ のはらへいこう」(監督:桐野直子) +参加者とフリートーク(於、本館 125 室)
	2013/11/23 (土) 10:00～12:00	就学前の幼児とその保護者を対象にしたワークショップの実践 (於、本館 127 室)
	2013/8～12 月 (全 9 回)	(チーム内ディスカッション)子どもの姿から考える 保育、表現活動についてのディスカッション、子ども ワークショップの計画と振り返り(於、本館 129 室)
賢く食べてキレイに健康! ～未来のための食 マネジメント～ 代表:杉原規恵	2013/11 月中 個別受付	第 1 段階:自分を知るための自分測定(食生活診 断、骨密度測定、体組成測定) (於、本館 2 階)
	2013/11/24 (日) 10:00～	第 2 段階:知識を得るための外部講師による講演 会 (於、理学部 3 号館 701 室)
	2013/11/24 (日) 13:00～	第 3 段階:実践的な知識を体得するための個別相 談会 (於、本館 209 室)
半文半理ワークショップ ～体験⇄共感⇄共有～ 代表:柳川由布子	2013/11/27 (水) 16:50～18:20	「朝スッキリ起きられる 漢方でセルフマネジメント のススメ」講演と問診体験(於、本館 211 調理室)
	2013/11/30 (土) 終日	「自腹 de 江の島遠足のススメ」実地見学 (於、江の島)

活動名	子どもに関する映画の上映会と子どもワークショッププロジェクト The Film Screening on Childcare and the Children's Art Workshop
代表者氏名・所属	南陽 慶子:人間発達科学専攻 保育・児童学領域 D2
構成員氏名・所属	鈴木 瑛貴:比較社会文化学専攻 舞踊・表現行動学コース M1 児玉 理紗:人間発達科学専攻 保育・児童学領域 D3 林 志妍:人間発達科学専攻 保育・児童学領域 D4

私たちは「子どもに関する映画の上映会と子どもワークショッププロジェクト」を実施しました。学内において様々な領域の学生が集い、子どもや保育、教育、表現について、共に考え、語り合い、刺激を受け合える場を創ることを目指し、またその交流と学び合いを通して新しい視点による子ども向けワークショップを開発・実践することを目的として、連関する複数回の企画を行いました。

まず、2013 年 7 月 25 日に映画「こどもの時間」(監督:野中真理子)、10 月 18 日に映画「さあ のはらへいこう」(監督:桐野直子)の上映会を開催しました。生活科学部や文教育学部の学部生や院生、教職員や小学校・幼稚園の先生がそれぞれ約 30 名近く集まり、上映会後にはフリートークも実施しました。学年や世代を超えた人たちと、観た映画をもとに気軽に語り合い、思いを分かち合うことで、それぞれの考えを深めることになりました。

11 月 23 日には、幼児を対象にしたワークショップを行いました。上映会後に行われた 8 回にわたるディスカッションやワークショップのプランニングの過程では、上映会参加者の中から有志の学生(食品栄養科学コースなど)が加わり、子どもが全身で動けるような大きな布と絵の具を使った活動と、保護者のおやつ作りを同時開催することを計画しました。ワークショップには定員を超える応募があり、子ども 16 名とその保護者 13 名、上映会に参加した学生を含むスタッフ 12 名で活動を行いました。活動後の保護者へのアンケートでは、子どもの活動では 100%、保護者の活動では 80%以上の方に「とても良かった」との回答をいただきました。また参加した学部生にとっては保育・教育現場で実践をする貴重な機会になったと言えます。上映会においては学部生、院生、現場の先生との話し合いから新たな気づきを得ることができ、またワークショップの準備から実践、振り返りに至るまでのプロセスの共有により、他スタッフからも刺激を得ることができました。



普段接する機会がない人たちと、「子ども」を通して交流することにより、各々が改めて自身の経験や専門を捉え直すことができたのではないかと思います。さらに本プロジェクトでは、食物、舞踊、保育という異なる領域の学生間の交流によって、それぞれの専門性を活かした活動へと結実させることができました。学生間の学び合いに止まらず、本学における環境、設備、人材を活かした異領域のコラボレーションによる、新しい子どもの育ちの場の創出につながるはじめての一歩でもあったように思います。

活動名	賢く食べてキレイに健康！～未来のための食マネジメント～ Healthy eating for our brilliant future
代表者氏名・所属	杉原規恵:ライフサイエンス専攻 食品栄養科学領域 D1
構成員氏名・所属	齋藤あき:ライフサイエンス専攻 食品栄養科学領域 D2 伊坂亜友美:ライフサイエンス専攻食品栄養科学領域 D1

『食べる』こととは、自分自身のカラダを作ることであり、どんな人生を歩むにも必要です。私たちは、今後の未来を担うお茶大生にその意識が十分にあるといえる状況にはないのではないかと考えました。

そこで、お茶大生が自分自身のカラダと食の関係を理解すること、すなわち、現在の食生活が未来の自分の人生に深くかかわっていることを理解し、ライフステージに合わせた食マネジメントの知識を深めることを目的として今回の企画を実施しました。

対象者は全学部生、大学院生とし、実施内容は①自分を知る②知識を得る③実践的な知識を体得する という3段階の構成で行いました。まず、第一段階として「自分測定」（食生活診断、骨密度測定、体組成測定）を行いました。続いて、2011～2013 ミス・ユニバーズ・ジャパン オフィシャルトレーナーの細川モモ氏による講演会「未来の自分のための食マネジメント」を行い、最後に実践的な知識を得るために、講師や OG 管理栄養士による日頃のカラダの悩み相談や食生活の個別相談会を行いました。

参加者は総勢 54 名で当初の目標の 40 名を超えることができました。参加者の大半が口コミによってイベントの情報を得ていましたが、企画者が食物関係者のみであったため、他学部の集客が難しく今後の課題となりました。

講演会当日までに自分測定を行った事で、一人一人が自分自身のカラダと向き合い、講演内容をより一層自分の事としてとらえることができ、講演後の質疑応答や個別相談会も活発に行われました。

また、栄養学を専攻する学生にとっては正しい知識を体得することに加え、情報を発信する立場としての学びも多くあり、今後の専門家としてのキャリア形成にも影響を及ぼしたと考えています。

企画当日のアンケートの結果から、今回の企画では、自分を知り、知識を得るというステップはおおむね好評で達成できたと考えています。また、続編の要望が多数であり、今回の企画をきっかけとして、実践的な内容でより深い学びの継続の場をつくり、微音祭等での講演会を実施するなど、より多くの人にアプローチする機会を得て「なりたたい自分を実現する」ステップに発展させていきたいと考えています。



活動名	半文半理ワークショップ -体感⇄共感⇄共有- Reunification of natural and social sciences
代表者氏名・所属	柳川由布子 (生活科学部食物栄養学科 2 年)
構成員氏名・所属	市木祥子 (理学部生物学科 4 年) 細田絵奈子 (理学部生物学科 4 年) 平石綾香 (文教育学部言語文化学科 4 年) 米村真季 (生活科学部食物栄養学科 2 年) 小林萌美 (文教育学部人文科学科 1 年) 塩越美春 (生活科学部食物栄養学科 1 年)

文理分け隔てなく関わりを持ちたいと思う学生が集まって作られた半文半理は、2 年連続でワークショップを開催しました。今年度は、参加者の体験と意見交流を図る「気づきの共有ができる場」の構築を目的に、2 つのテーマを設定しました。「講義でライフスタイルを見直すことで交流を促す企画」と「学外活動での一体感から交流を促す企画」です。学生が自由な発想を具体化させた何十もの企画案から選別したものを実施しました。

講義は題材を漢方とした「朝スッキリ起きられる 漢方でセルフマネジメントのススメ」に講師・増田美加様、渡邊賀子様をお招きし、講義に体験を交えることで意見交換ができる工夫を凝らしました。11 月 27 日実施、参加した学生は 30 名でした。事後の懇親会では講師と学生が活発に交流している様子が見られました。

学外活動として江の島で「自腹 de 江の島遠足のススメ」と題したワークショップを実施しました。江の島で半文半理の学生自らが関心を持ったことを調査、道程を決めて案内をしました。11 月 30 日に開催、学生 10 名、そのうち留学生 6 名が参加し、多様な側面から江の島を見ることができました。

「気づきの共有」を図る工夫の結果、漢方に触れた感想を言い合う空間、江の島では参加した学生同士が、自分の知識から教え合う姿も見られました。SNS を活用したことで、新たな交流が生み出され、メンバーも増えました。参加者に振り返りができるよう、両企画で冊子を作成・配布し、その場限りの体験では終わらない学習や交流を促しました。



今年度のワークショップ開催では、賑やかな雰囲気をつくり、個々人の関心を高めることができました。これによって「気づきの共有」という目標は達成したと判断しました。また企画・実施でも、メンバーが増えたことでお互いの多様な関心・体験を言い合い、耳を傾けて、幅広い知識が身につきました。大学では普段専門分野を究めている分視野が狭くなる傾向があることも発見できました。だからこそ、他者を尊重して信頼し、協力する必要性があるのだとも学びました。

02-5 開催したシンポジウム

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

(02-5 表 1) 開催したシンポジウム、コンソーシアム一覧

年月日	イベント名	開催場所	備考
2013/7/6-7	第 15 回 国際日本学シンポジウム「フランスへの憧れー生活・芸術・思想の日仏比較ー」	共通講義棟 2 号館 101 室	主催:比較日本学教育研究センター
2013/12/16-17	第 8 回 国際日本学コンソーシアム「食・もてなし・家族 II」	文教育学部 1 号館 1 階第 1 会議室 / 人間文化創成科学研究科棟 6 階大会議室	主催:比較日本学教育研究センター
2014/1/21	平成 25 年度 A-WiL シンポジウム	大学本館 306 室	主催:お茶の水女子大学
2014/2/2	パネルディスカッション「グローバル女性リーダーはいかにして成立するか」	徽音堂	主催:お茶大アカデミック・プロダクション

02-5-1 A-WiL シンポジウム

【趣旨・内容】

女性リーダー育成事業の一環として 2011 年度から始まった A-WiL シンポジウム[※1]では、教育を通じた女性のリーダーシップ養成の可能性を、さまざまな側面から討論している。第 3 回となる今年度のテーマは「女性、仕事、リーダーシップーMake a Difference 的生き方の実践ー」とした。これは、過去 2 回のテーマ(「未来を創造する大学ー20 歳のミッション:未来から創造する“今”」、 「グローバル女性リーダーが未来を創る」)で論じてきたことを振り返りながら、あらためて女性にとっての人生や仕事、それらを通じてのリーダーシップの発揮について議論し考えることを意図したものである。

本学には「みがかずば」と呼ばれる校歌があり、学問の道を究めるため常に努力を怠らない姿勢を、宝石や鏡を磨くという行為になぞらえている。副題にある **Make a Difference** とは、この「みがかずば」の精神を、本学のリーダー育成理念に具現化したものである。この精神の醸成はお茶の水女子大学の教育理念の根幹を成しており、本シンポジウムの「ひとりひとりが一歩を踏み出すことで、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。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となることを目指す。」このようなり

ーダーシップについての考え方を表している。

シンポジウムでは、5 名の本学卒業生・修了生をパネリストおよびモデレーターとして招き、「みがかずば」の精神に基づくリーダーシップの実践を考えるため、特に女性の意識や内面性、そしてそれらを形成する社会的通念や文化的刷り込み(社会化)に焦点を当て、女性が責任ある地位に就く際に感じる「壁」や困難について議論した。およそ 100 名の参加者の熱気あふれる会場の中、進行中には近年注目されている米フェイスブック最高執行責任者のシェリル・サンドバーグ氏[※2]からその場の全員へあてた応援メッセージも披露され、登壇者のことばとともに女性リーダー育成のための励ましとなった。

なお、平成 25 年度 A-WiL シンポジウムの詳細については別途報告書を作成する予定である。

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

※2 シェリル・サンドバーグ(Sheryl Sandberg)。米フェイスブックの最高執行責任者(COO)。2013 年 3 月に米国で発売された著書『Lean In: Women, Work, and the Will to Lead』(邦題『LEAN IN(リーン・イン) 女性、仕事、リーダーへの意欲』)は、ベストセラーとなった。2012 年には「タイム」誌の「世界でもっとも影響力をもつ女性 100 人」のひとり選ばれている。

(02-5-1 表 1) A-WiL シンポジウムの概要

日時	2014 年 1 月 21 日(火) 16:45～19:00(2 時間 15 分)
会場	大学本館 3 階 306 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	お茶の水女子大学
プログラム	16:45～17:05 資料映像上映 (TED: Sheryl Sandberg, Why we have too few women leader) 17:05～17:10 開会挨拶 羽入佐和子 本学学長 17:10～17:15 来賓挨拶 板東久美子氏(文部科学省文部科学審議官) 17:15～18:55 パネルディスカッション パネリスト:(五十音順) 大内まどか氏(鷗友学園女子中学高等学校 教諭・広報部長) 砂屋敷真衣氏(富士フイルム株式会社ライフサイエンス事業部マーケティンググループ マネージャー) 武石恵美子氏(法政大学キャリアデザイン学部 教授) 中正由紀氏(八王子市役所都市戦略部自治推進課 課長補佐) モデレーター: 野村浩子氏(日経 BP 社 日経マネー副編集長) 18:55～19:00 閉会挨拶 鷹野景子 本学副学長

平成25年度 A-WiL シンポジウム
女性、仕事、リーダーシップ
— Make a Difference 的生き方の実践 —

【目的】
お茶の水女子大学では、女性リーダーの育成事業の一環として、多くの女子の能力を頂き、平成23年度からA-WiLシンポジウムを開催しています。
日本においては大学卒業生の約45%を女性が占めているにもかかわらず、経済、政治の場での女性の活用は促進されておらず、なぜ女性リーダーが生まれにくいのか、どうすればリーダーシップを発揮する女性を一人でも多く育てていくことができるのか、本学卒業生、あるいは社会とどう関わりが歩み寄り出す(Making a Difference)ことで、社会や文化のありかたを変えていく可能性を創出し、お茶の水女子大学から社会に向けて発信していきたいと考えています。
より具体的に、問題提起・問題共有を行うために、質疑や資料交換を促す予定です。さらに、(中間)管理職にある卒業生によるパネルディスカッションを通して、女性が責任ある場に長く居る中で困難について、それらを可視化、共有化しつつ、自ら一歩踏み出すことの重要性について、広く考えたいと思っています。
本シンポジウムを通じ、参加者ひとりひとりが、真の男女共同参画社会実現の担い手となる勇気と意欲を持って、未来創造への第一歩を踏み出すことを期待しています。

【プログラム】
16:45-17:05 資料交換 上級
(TED: Sheryl Sandberg, Why we have too few women leaders)
17:05-17:15 開会挨拶 野村浩子 お茶の水女子大学長
17:15-17:15 来賓挨拶
17:15-18:55 卒業生(4名)によるパネルディスカッション
モデレーター 野村浩子氏 (お茶の水女子大学 学長)
18:55-19:00 閉会挨拶 野村浩子 お茶の水女子大学副学長

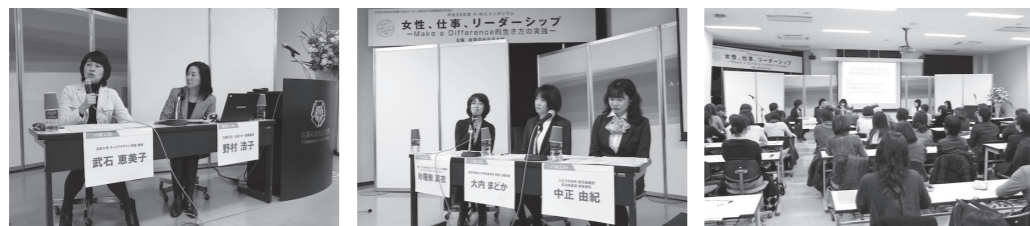
【参加費】
無料
会場 100名(申込優先)

【申し込み】
0歳~小学生無料
お茶の水女子大学 大学本館3階306室

【お問い合わせ】
お茶の水女子大学 国際学術情報センター
TEL: 03-5278-5500
E-mail: info-leader@ococha.ac.jp
FAX: 03-5278-5500
URL: http://www.ococha.ac.jp/leader/awil25.html

【講演者】
野村浩子氏
お茶の水女子大学 学長
野村浩子氏
お茶の水女子大学 学長
野村浩子氏
お茶の水女子大学 学長

(02-5-1 図1) A-WiL シンポジウム チラシ(表裏)



(02-5-1 図2) パネルディスカッションと会場の様子

文学)が趣旨説明を行った。そして、フランス料理に精通し、フランス政府から農事功労賞シュヴァリエ章を受章された宇田川悟氏(作家)が「フランス料理の日仏交流 150年」と題した講演を行った。

その後、西岡亜紀東京経済大学特任講師「宣教師が運んだフランスー長崎・築地・横浜の近代ー」、田中琢三本学大学院助教(フランス文学)「中原淳一と1950年代初頭のパリ」、安城寿子氏(本学大学院生)「クリスチャン・ディオール受容小史ーある抵抗にいたるまでー」、北村卓大阪大学大学院教授「宝塚歌劇におけるフランスのイメージ『ベルサイユのばら』の成立をめぐるー」の研究発表があった。最後に本間邦雄駿河大学教授を司会として、パネルディスカッションが行われ、江戸時代から明治・大正・昭和にいたるフランス文化のわが国への影響について、様々な側面から議論が交わされた。



(02-5-2 図1) 国際日本学シンポジウムの様子

2日目の7日(日)には、「芸術・思想」をテーマとして、20世紀を中心としたフランスの芸術や思想の受容について検討した。

午前中に、比較文学者として著名な芳賀徹静岡県立美術館館長による「ポール・クローデルと大正日本ー詩人として、大使としてー」の特別講演が行われ、多くの聴衆を集めた。

午後は、まず、野村喜和夫氏(詩人)の講演「日本現代詩とポストモダンの思想」が現代詩の朗読を交えて行われた。続いて、ローラン・テシュネ東京芸術大学准教授による研究発表「アンサンブル室町:21世紀の新しい教育」が和楽器と古楽器のアンサンブルであるアンサンブル室町のDVD上演を交えて行われた。その後、有田英也成城大学教授「加藤周一(雑種文化論)に見るフランスと日本」、アレクサンドル・マンジャン本学外国語教育センター外国語教員「フランス語圏の生存主義者たちと宮本常一:比較研究」の研究発表の後、岩切正一郎国際基督教大学教授を司会として、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、従来本シンポジウムで取り上げてきた欧米

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

(共催)

大学院人間文化創成科学研究科 文化科学系 教授 古瀬 奈津子

比較日本学教育研究センターでは、「女性リーダーを創出する国際拠点の形成」プログラムとの共催により、2013年度は7月6日(土)・7日(日)の2日間にわたって国際日本学シンポジウム「フランスへの憧れー生活・芸術・思想の日仏比較ー」を開催した。

初日の6日(土)には、「生活文化」をテーマとして、衣食住や生活文化におけるフランスの影響について考えた。

まず、羽入佐和子本学学長が挨拶の言葉を述べ、続いて、中村俊直本学大学院教授(フランス

における日本文化の受容とは逆に、フランス文化の日本への影響をフランス文学専攻の研究者の方々が考察したもので、比較という視点から日本文化に迫った興味深い試みとなった。

2013年度国際日本学コンソーシアムは、「食・もてなし・家族Ⅱ」のテーマのもと、新たな日本学の確立をめざし、12月16日(月)・17日(火)に本学において開催された。参加校は、コンソーシアム参加校のロンドン大学SOAS(アジア・アフリカ研究学院、英国)、国立台湾大学(台湾)、カレル大学(チェコ)、淑明女子大学(韓国)、北京外国語大学北京日本学研究中心(中国)、パリ・デイドロ大学(パリ第7大学、フランス)、パデュー大学(アメリカ)、本学(日本)のほか、INALCO(フランス国立東洋言語文化研究学院、フランス)、パリ・ソルボンヌ大学(パリ第4大学、フランス)、ミネソタ大学(アメリカ)、カリフォルニア州立大学ロサンゼルス校(アメリカ)、南カリフォルニア大学(アメリカ)の13校に及んだ。

開会式における羽入佐和子本学学長の挨拶の後、初日の「日本文化部会Ⅰ」では、趙沼振さん(淑明女子大学大学院生)「団塊世代の抵抗精神に関する一考察－1960年代後半の全共闘運動を中心に－」、ヤン・シーコラカレル大学教授「『もてなし』としての社会的排除－日本におけるホームレスの問題を中心に－」、李垂さん(北京日本学研究中心大学院生)「幕末の陽明学と梁啓超」、黄于菁さん(国立台湾大学大学院生)「荻生徂徠の礼儀思想の検討」、小林加代子さん(本学大学院生)「近世日本における武士道と食事作法」、李知宣淑明女子大学校助教授「日本宮中公演芸術と文化コンテンツ」、クリスティン・スラークSOAS上級講師「Making Tea, Making Japan: Cultural Nationalism in Practice (お茶をたてる、日本をたてる: 文化ナショナリズムの実践)」の日本思想・日本文化に関する講演および研究発表が行われた。

2日目午前の「日本文化部会Ⅱ」では、潘蕾北京日本学研究中心講師「名前から見る古代日本貴族の家族観」、河合佐知子さん(南カリフォルニア大学大学院生)「院政期女院の土地における『権利』とそこから産み出される『力』の考察」、ダミアン・パラダンさん(INALCO・パリ第四大学大学院生)「東アジアにおける海賊・権力・社会－1350年～1419年の日・中・韓を中心に－」、フロラン・ドゥヴリエさん(パリ第7大学大学院生)「平戸藩における山鹿流兵学の受容過程－問題提起と研究方法－」、ヤナ・ラスティヴコヴァさん(カレル大学大学院生)「西鶴の作品における当時の慣習とヨーロッパ中世の類似」、寺内由佳さん(本学大学院生)「19世紀宇都宮の商家経営と相続－古着商人の家史・家法から－」の日本史に関する講演と研究発表が行われた。

「日本文化部会Ⅱ」と並行して行われた「日本文学部会」においては、王瑋婷さん(国立台湾大学大学院生)「若山牧水『別離』における旅中詠への一考察－〈生命〉への凝視の視点から－」、蔡志勇さん(国立台湾大学大学院生)「日本近代文学における『遊民』像の諸相－漱石『それから』及び乱歩『屋根裏の散歩者』を例として－」、曾婧芳さん(国立台湾大学大学院生)「『菊花の約』における義兄弟の関係－原話『范巨卿鶏黍死生交』との比較－」、羅小如さん(本学大学院生)「泉鏡花『夜叉ヶ池』を読む－いへの表象を視座として－」、范淑文国立台湾大学教授「近現代文学における『食・もてなし・家族』－夏目漱石・村上春樹の場合－」の日本文学に関する講演と研究発表が行われた。

午後からは、「日本語学・日本語教育学部会」が開かれ、中島晶子パリ第7大学准教授「味を表す言葉」、畑佐一味パデュー大学教授「日本の食と食文化をテーマにした内容重視型中上級教材の開発」、下浦伸治さん(パデュー大学大学院生)「デジタルゲームと日本語教育－GPSゲーム/位置ゲームエディター『ARIS』の可能性－」、伊東克洋さん(パデュー大学大学院生)「初級日本語作文における自己訂正－コンコーダンスプログラム使用の試み－」、ポリー・ザトラウスキーミネソタ大学教授「試食会における食べ物と家族との関係」、小池千里カリフォルニア州立大学准教授「インターアクションにおける日本の共食文化と言語」、Bunnag Phattraphanさん(本学大学院生)「日本語・タイ語における外来語の受容について」の講演と研究発表が行われた。

それぞれの部会において各講演と各研究発表に対しての質疑応答は行われたが、最後に全体会で総合討論を行った。「食・もてなし・家族」がテーマとなったのは2008年度に続き2回目であるが、前回は食を国際日本学コンソーシアムのテーマとすることに抵抗があったのに対し、今回は問題なく決まった。和食がユネスコの無形文化遺産に登録されたこともあるだろうし、衣食住のような生活に対する関心の高まりを感じたコンソーシアムとなった。



(02-5-2 図 2) 国際日本学コンソーシアムの様子

02-6 卒業生ネットワークの構築 平成 25 年度OGと在校生との交流会

昨年度に開催された「OG との交流会」に引き続き、大学主催によって、今年度も OG・在校生・教職員のネットワーキング構築イベント「OG と在校生との交流会」が開催された。

この企画は、もとは 2012 年 9 月に実施した卒業生座談会式調査(平成 24 年度の成果報告書を参照)において出された、「卒業生と在校生との交流の機会を設けてはどうか」という提言に基づき実施されたものである。初回となった前回の参加者約 70 名(2013 年 1 月)を上回り、今回の参加者数は、40 名以上の OG の方々と在校生・教職員を併せて 100 名を超える規模の開催となった。そのうち卒業・修了生は 42 名、在校生は 47 名である。

今回声掛けをおこなったのは、1975 から 2007 年度に卒業もしくは修了し、かつ本学 OG データベースの「本学への訪問可」欄にて「個別相談」にチェックされている主に関東圏在住の有職者を対象とした。これは、会の目的が在校生の卒業後の就職等進路相談に関わるためである。在校生の参加者は、学部 1 年生から大学院生まで幅広い学年が出席した。

交流会会場では、卒業・修了生の職業を「教育機関」「行政」「企業等」の3分野にわけ、その分野毎に集まっていたが、在校生が自由に話を聞きに行く形態をとった。

交流会後のアンケートでは、学生からは「幅広い分野でご活躍なさる先輩方にお話を伺えて、有意義でした」「普段なかなか社会人の方と話すことがないため新鮮でした。人生の先輩としてアドバイスをいただき、ためになりました」という回答が多数寄せられ、就職活動を含め先輩からのアドバイスを求める学生の多いことが感じられた。また、OG からも「在校生の就職活動の一助になれば」「来年以降も続けていただきたい」といったコメントが寄せられた他、当日行っていた無料の託児サービスを利用した方からは「非常にありがたい」との感想もいただいた。参加した理由については、在校生や OG の方ともに「昨年も参加して大変よい会だったので」といった回答もあり、参加者のネットワーク構築の進んでいることを示すものとして、主催側も当交流会の開催意義を改めて認識することができた。

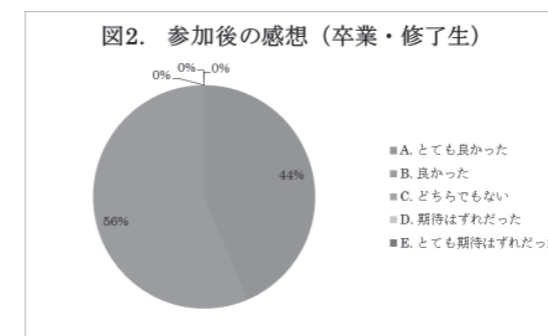
アンケートの最後では、全体的に「次回も参加したい」と回答された方が殆どとなる、極めて満足度の高い催しとなり、今後も継続事業として推進していく必要があると考えられる。

(02-6-1 表 1) 「OG と在校生との交流会」の概要

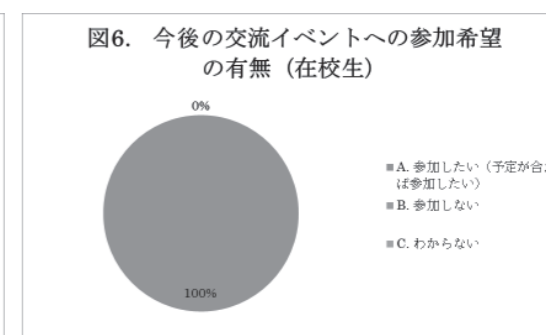
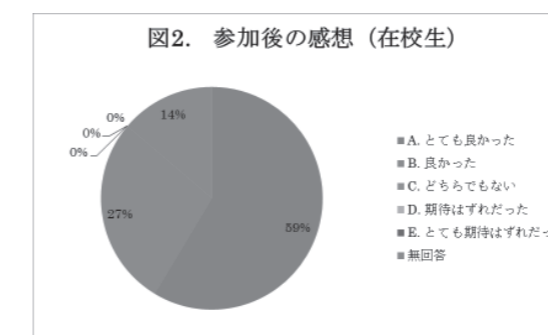
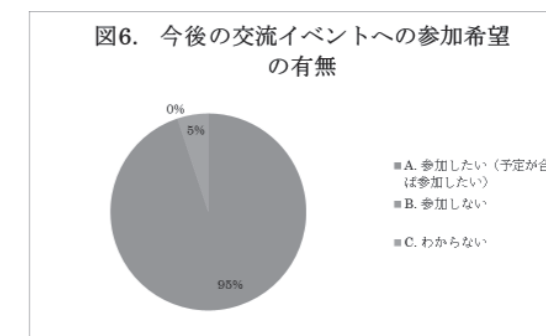
年月(日)	イベント名等	備考
2013/11/27(水) 18:30~20:30	平成 25 年度「OG と在校生との交流会—face-to-face で語ろう—」	主催: お茶の水女子大学 会場: 本学本館 103 室



(02-6-1 図 1) 「OG と在校生との交流会」の様子



(02-6-1 図 2) アンケート結果(卒業・修了生分) 一部抜粋



(02-6-1 図 3) アンケート結果(在校生分) 一部抜粋

03

女性研究者支援 (COSMOS) 事業

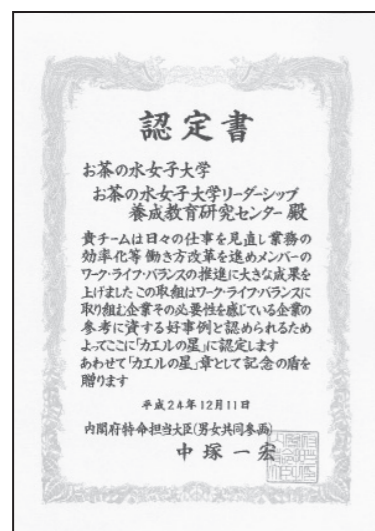
03 女性研究者支援(COSMOS)事業

リーダーシップ養成教育研究センター 特任助教 内藤 章江

【実施目的】

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

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



(03 図 1) 「カエルの星」認定書



(03 図 2) 「カエルの星」の記念の盾

【実施内容】

本事業は、「雇用環境の整備」、「研究者支援」、「情報支援」、「意識啓発」の4つを柱として展開している。2013年度の主な取組を(03表1)に示す。

(03表1) 2013年度 COSMOSの主な取組

事業名	事業内容	2012年度からの事業展開	
雇用環境の整備	①男女共同参画宣言の策定	男女共同参画を推進し、男女共同参画社会実現のため積極的に寄与することを宣言する「男女共同参画宣言」を策定した。	継続事業
	②ポジティブ・アクションの策定	男女共同参画推進のためのポジティブ・アクションを策定し、内閣府男女共同参画局ホームページに掲載。	継続事業
	③次世代育成支援対策行動計画の策定	職員が仕事と子育てを両立させながら働きやすい環境をつくと共に、すべての職員がその能力を十分に発揮できる計画を策定。	継続事業
	④「9時-5時体制」の推進	定時帰宅日(毎週木曜)の昼休み(13時)にアナウンスを放送。	事業定着
	⑤女性研究者採用の促進	優秀な女性研究者を積極的に採用。現在の女性教員比率は49.4%(2013年5月)。	継続事業
	⑥一時保育サポート	土・日・祝の全学的行事や入試業務日に一時保育サポートを実施(臨時託児室を開設)。2013年度は2回実施。	継続事業
	⑦「くるみん」マークの取得	次世代認定マーク「くるみん」を取得。	継続事業
研究者支援	⑧子育て関連施設・体制の充実	子どもと宿泊できる宿舍との連携利用で、研究・育児時間を確保。	継続事業
	⑨学内研究者に補助者を配置	子育て中、介護中、看護中、妊娠中、産休・育休明けなど、支援が必要な研究者に補助者を配置。	継続事業
	⑩育児支援奨学金	学内保育施設を利用する学部生、大学院生を対象に、保育料の半額を授与。	継続事業
	⑪子育てサロンの実施	教職員、学生、研究生がランチをとりながら情報共有・意見交換ができる機会を設定。2013年度は4回開催し、うち2回はゲストを招来。	事業拡大
情報支援	⑫ホームページの管理・運営	本学の研究者支援活動の内容や有益な情報を発信。ホームページの改定を実施。	事業拡大
	⑬メールマガジンの発行	子育て支援や研究者支援に関する情報を月に1回メールで配信。	継続事業
	⑭E-コンシェルジュサービス	ワーク・ライフ・バランス実現のための情報を学生用、教職員用に集約。Webで確認が可能。	継続事業

	⑮人材バンクの運営	学内研究者の補助的業務(研究/実験/事務補助/イベント補助など)を本学の卒業生・修了生に紹介。	継続事業
意識啓発	⑯成果の発信	これまでに得た成果をまとめたツール(ワークブック、DVD など)を広く社会に発信。女性研究者支援活動を行う 89 機関にお茶大インデックスによる雇用環境評価を実施。	継続事業
	⑰雇用環境整備と研究者支援に関する全学調査	年に 1 回、常勤の教職員を対象に、雇用環境整備と研究者支援に関する全学調査を実施。事業改善の資料として使用。	継続事業
	⑱子育て関連イベントの開催	乳幼児教育プロジェクト「ECCELL」、学内保育所「いずみナーサリー」との共催企画「子供の世界をのぞいてみよう part2」を開催。	継続事業
	⑲次世代育成(サイエンスフェスティバル)	中高生の理工農系の進路選択と、大学生が科学技術研究の道に進む事を促す取組を実施。	継続事業

○雇用環境の整備

①男女共同参画宣言の策定

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

②ポジティブ・アクションの策定

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

③次世代育成支援対策行動計画の策定

職員が仕事と子育てを両立させながら働きやすい環境をつくと共に、すべての職員がその能力を十分に発揮できる計画を策定している。

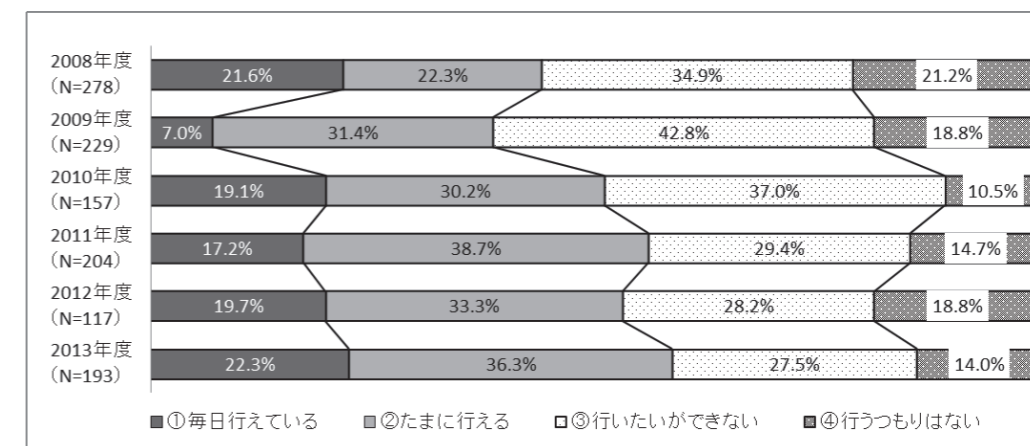
平成 24 年 12 月 1 日から平成 27 年 3 月 31 日までの次世代育成支援対策行動計画は本学ホームページ(<http://www.ocha.ac.jp/introduction/publication/n-gene.html>)に掲載している。

④「9 時-5 時体制」の推進

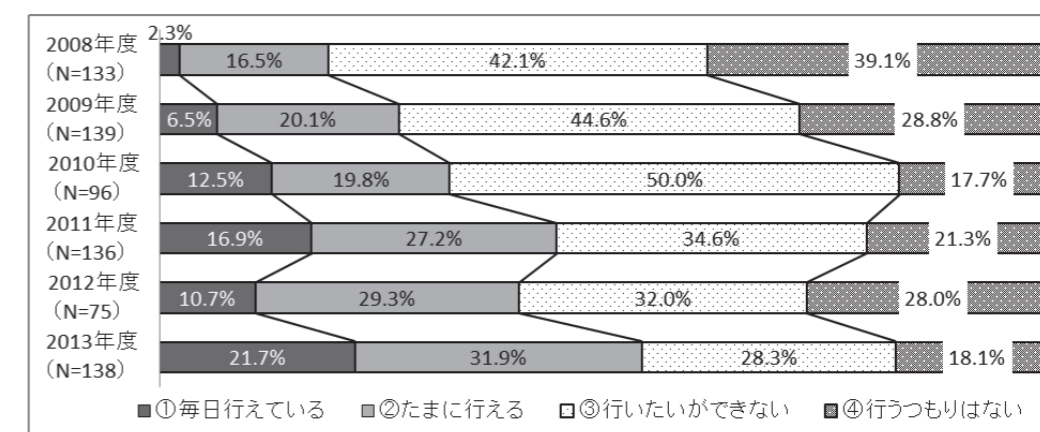
(1)教職員における「勤務時間 9 時-5 時」の実施状況の経年変化

教職員における「勤務時間 9 時-5 時(職務によっては 8 時間程度の勤務)」の実施状況を過去 5 年(2008 年度～2012 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」の回答はこれまでの調査の中で最も多い 58.6%となった(03 図 1-1)。

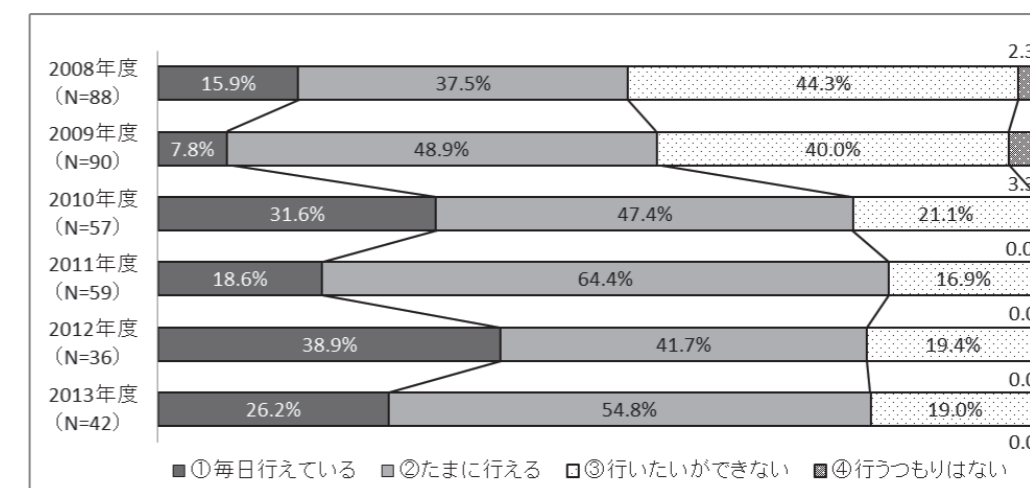
教員のみ結果を見ると、「毎日行えている」、「たまに行える」の割合がこれまでの調査の中で最も多く、53.6%となった(03 図 1-2)。職員のみ結果を見ると、「毎日行えている」、「たまに行える」の割合は 81.0%と昨年度に引き続き高い状態を保っていた(03 図 1-3)。



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



(03 図 1-2) 教員の「勤務時間 9 時-5 時」実施状況の経年変化

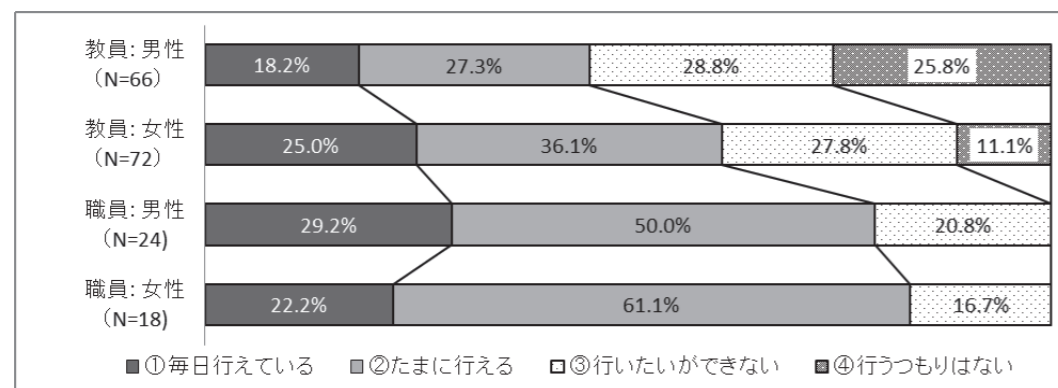


(03 図 1-3) 職員の「勤務時間 9 時-5 時」実施状況の経年変化

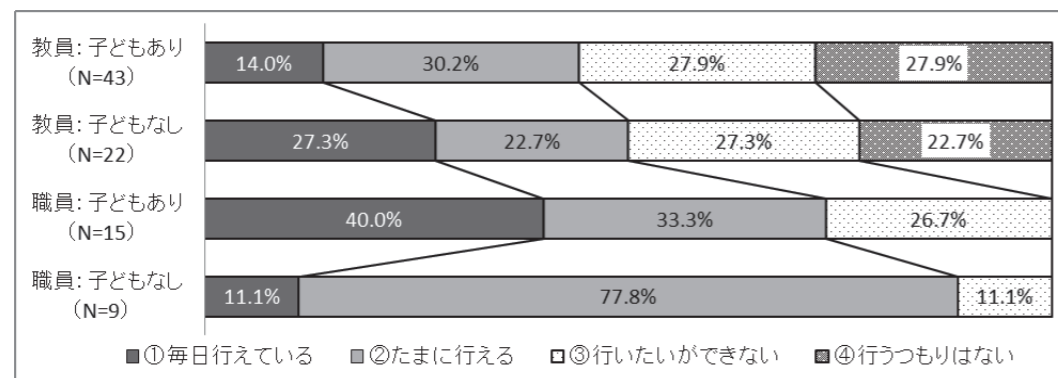
(2)「勤務時間 9 時-5 時」の実施状況における性別および子どもの有無による相違

2013 年度の「勤務時間 9 時-5 時」実施状況を男女別に見ると、教員・職員ともに男性よりも女性のほうが実施率は高くなった (03 図 2-1)。「行うつもりはない」の回答に着目すると、教員では男女ともに 10~25%程度の回答が認められたが、職員は 0%であった。

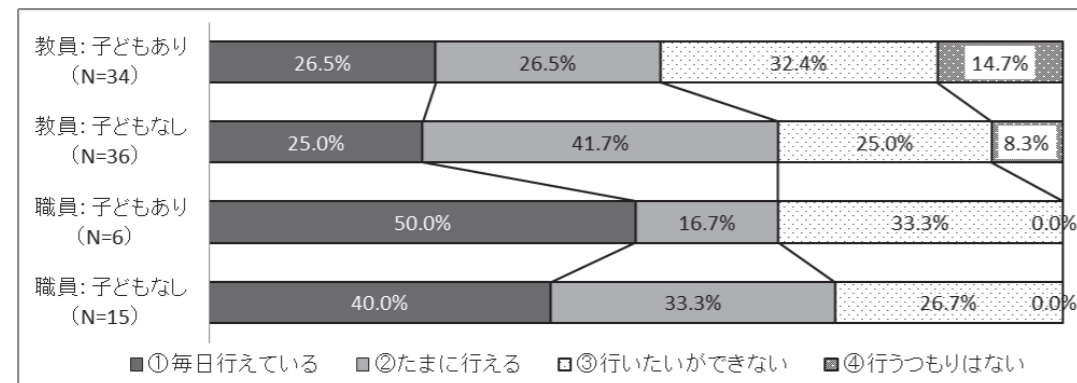
子どもの有無による相違について、男性教職員の結果を見ると、「子どもなし」のほうが実施率は高くなった (03 図 2-2)。一方、女性教職員は「子どもあり」の場合に「毎日行えている」の回答割合が高くなったが (03 図 2-3)、これは、子どものお迎えや世話、家事などを行う必要があるためと考えられる。昨年度と比較して勤務時間 9 時-5 時の実施率は向上したものの、いまだに「行いたいができない」の割合が教職員ともに 20~30%程度を占めていることが明らかとなった。



(03 図 2-1) 教職員の「勤務時間 9 時-5 時」実施状況の男女差



(03 図 2-2) 男性教職員における「勤務時間 9 時-5 時」の子どもの有無による実施状況の相違



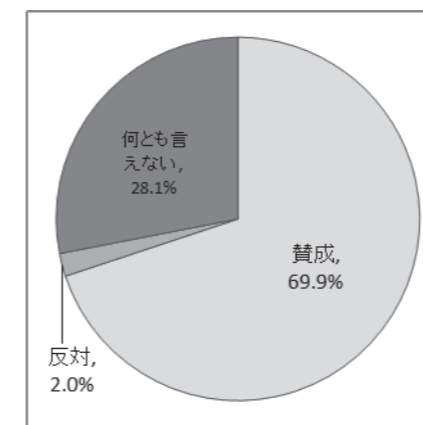
(03 図 2-3) 女性教職員における「勤務時間 9 時-5 時」の子どもの有無による実施状況の相違

(3)「勤務時間 9 時-5 時」の実施に対する賛否

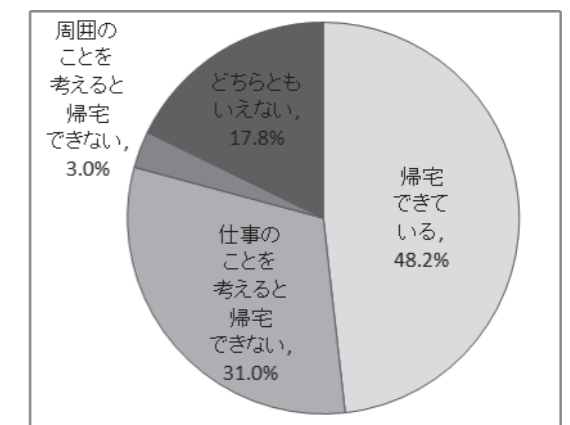
「勤務時間 9 時-5 時 (職務によっては 8 時間程度の勤務)」を他の人が実行することについては、「賛成」が 69.9%と昨年度とほぼ同様 (昨年度 69.2%) となり、「反対」は昨年度より 0.6%減の 2.0%となった (03 図 3-1)。

5 時以降「心おきなく帰宅できているか」の質問に対しては、「帰宅できている」が 48.2% (昨年度より 8.4%増)、「仕事のことを考えると帰宅できない」が 31.0% (15%減)、「周囲のことを考えると帰宅できない」が 3.0% (1.4%減) となり、昨年度に比べ定時 (5 時 15 分) で帰宅することへの抵抗感が減少し、定時帰宅率は上昇していることがわかる (03 図 3-2)。この結果について、教員と職員の相違、および男女差を見ると、「勤務時間 9 時-5 時」の実行に対する賛否 (03 図 3-3) は、職員のほうが賛成意見は多く、教員は「何とも言えない」の回答がいまだに多いことがわかる。「5 時以降心おきなく帰宅できているか」について (03 図 3-4) は、女性教員以外では半数以上が「帰宅できている」と回答していた。なお、女性職員は「仕事のことを考えると帰宅できない」の回答が 40%以上を占めた。

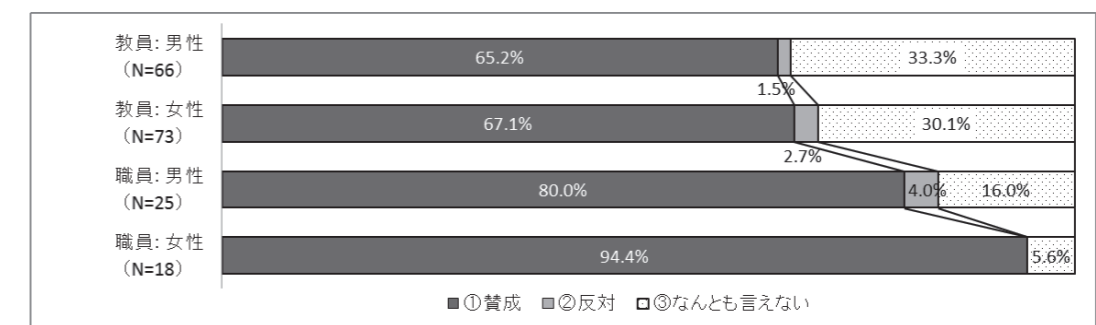
昨年度と比較して、5 時以降心おきなく帰宅する人が増加傾向を示したものの、女性においては「仕事のことを考えると 5 時以降心おきなく帰宅できない」の意見が多いことがわかった。



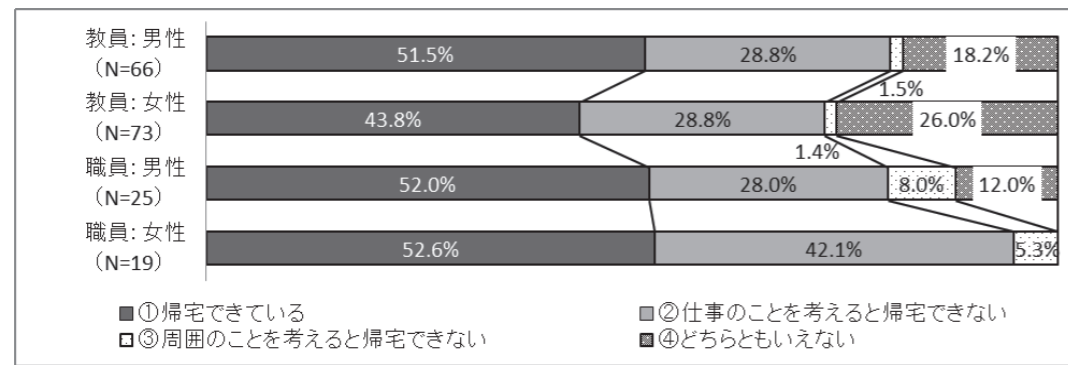
(03 図 3-1) 「勤務時間 9 時-5 時」の実行に対する賛否 (N=196)



(03 図 3-2) 5 時以降「心おきなく帰宅」の実施状況 (N=194)



(03 図 3-3) 「勤務時間 9 時-5 時」の実行に対する賛否の男女差 (N=182)



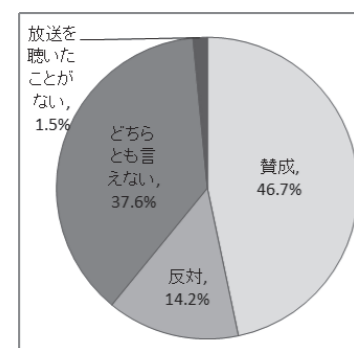
(03 図 3-4) 5時以降「心おきなく帰宅」の実施状況の男女差 (N=182)

(4) 定時帰宅アナウンスと会議終了時刻に対する意識

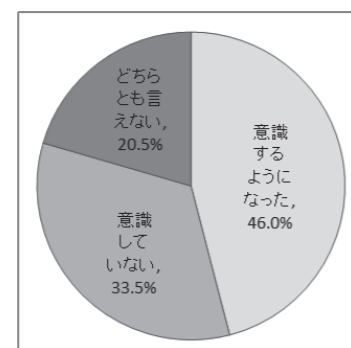
定時帰宅を促すために、2010 年度より毎週木曜 13 時に放送している「定時帰宅アナウンス」については、46.7%が「賛成」(昨年度より 1.1%増)であり、「反対」は 14.2%(3.0%減)であった(03 図 4-1)。

定時帰宅アナウンスの効果については、「意識するようになった」の回答が 46.0%(昨年度より 4.8%増)で最も多く、次いで「意識していない」が 33.5%(6.5%減)となった(03 図 4-2)。定時帰宅アナウンスの放送に反対する理由として、17 時以降の授業を担当しているなどが挙げられた。定時帰宅アナウンスによる意識の経年変化は確実に見られている。このように、定時帰宅アナウンスは少なからず意識啓発の効果があるものの、さらなる促進に向けて、別の方法やアナウンス内容の検討の時期を迎えている。

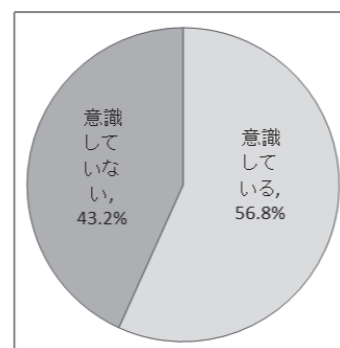
会議終了時刻については、56.8%の人が 5 時までには会議が終わるよう「意識している」と回答していた(03 図 4-3)が、昨年度(2012 年度)の回答率は 63.8%であり、会議終了時刻に対する意識はやや減少傾向にあることがわかる。この理由として、「5 時過ぎに開催される会議、打ち合わせが多い」、「座長が 5 時以降に会議を開催しないよう、終わらせるようにすべきである」などが挙げられた。



(03 図 4-1) 定時帰宅アナウンスへの賛否 (N=197)



(03 図 4-2) 定時帰宅アナウンスの効果 (N=161)



(03 図 4-3) 会議終了時刻を意識 (N=192)

⑤女性研究者採用の促進

本学では、優秀な女性研究者を積極的に採用しており、2013 年 5 月現在、女性教員比率は 49.4%である。また、職位による女性比率については、教授 33.9%、准教授 47.8%、講師 87.5%、助教 64.7%であり、非常に高い比率を保っている。

⑥一時保育サポート

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

(03 表 2) 一時保育サポート実施内容

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

(03 表 3) 一時保育サポート実施状況

日程	行事・入試名	利用者 ()は子ども人数
2013 年 11 月 27 日(水)	OG と在校生との交流会	4 名(7 名)
2014 年 1 月 21 日(火)	A-WiL シンポジウム	5 名(5 名)

OG と在校生との交流会においては、臨時託児を利用した OG から「託児があるので参加した」、「無料の託児があるのは大変ありがたい」などの声をいただいた。臨時託児の開設は、本学で開催するイベントへの参加動機につながり、参加者の満足度も高いことがわかる。

⑦「くるみん」マークの取得

本学では、教職員の職業生活と家庭生活との両立を支援し、すべての教職員が能力を最大限発揮できる多様な労働環境を提供するために、「お茶の水女子大学一般事業主行動計画」(2009 年 12 月 1 日から 2012 年 11 月 30 日)を策定し、次世代認定マーク「くるみん」(03 図 4)を取得した(2013 年 2 月 14 日付)。



(03 図 4) 次世代認定マーク「くるみん」

(03表4) 学内研究者の一時支援実績

支援対象要件	2010年度		2011年度		2012年度		2013年度		合計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
妊娠中				3		1			4
産後休暇明け				2		1		6	9
育児休業明け	3		1		1			4	9
介護中		2	1	5		3		2	13
病気看護中					2	2	2		6
小計	3	2	2	10	3	7	2	12	41
合計	5		12		10		14		41

※前期・後期合わせた延べ人数

【主な支援内容】

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

【支援による効果】(2013年度前期の被支援者によるコメント)

- ・介護状態が長期化している中で、支援を受けていることで、勤務が成り立っているところがあり、感謝しております。特にデータの入力等は、相当な時間を要する単純作業なので、介護をしながらでは不可能です。これを担っていただいていることは、とりわけありがたいです。事務的な仕事も煩雑で集中時間を奪われることなので、それを受け持っていていただいていることで、授業と研究に集中でき、助かっております。(介護中の支援、男性)
- ・育児で時間がとれず、延び延びになっていた仕事を、この機会に完結することができて、とても助かった。テープ起こしも論文英訳も、出版に直結する仕事であったため、自分の業績に関してもプラスになった。作業者はどちらもリーダーシップ養成教育研究センターの人材バンクから紹介いただいたが、お二方とも誠意ある仕事ぶりで、期待以上の仕事をしてくださり、非常に満足した。この支援制度は、現代のニーズ(出産後もすぐにキャリアを継続する女性が増えている)にもマッチし、またお茶の水女子大学ならではの企画とも言えて、良いと思う。また、今回していただいた仕事の結果としての出版は、いずれもお茶大の外部の方と一緒にやっているもので、お茶大のこの支援制度のおかげで仕事ができ、ということを外にも宣伝するような形になり、お茶大の広報にもなったのではないかなと思う。(産休明けの支援、女性)

⑩育児支援奨学金

本学の正規学生で、本学が設置する保育所(いずみナーサリー)を利用する者が申請できる本学独自の奨学金であり、保育料の半額を育児支援奨学金として授与している。2013年度は8名に授与している。

⑪子育てサロンの実施

2010年度より、昼食をとりながら子育てをテーマに談笑する「子育てサロン」を開催している。2013年度は4回(第11回4月24日:8名、第12回6月24日:9名、第13回10月21日:9名、第14回2月20日:15名)開催した。

第14回子育てサロンには、管理栄養士の伊坂亜友美氏(本学大学院生)をゲストに招き、子どもと楽しく食事ができるアイデアについてお話いただいた。伊坂氏からは、「おいしい」「おいしくない」の判断や、好き嫌いのメカニズム、プラスの情報(楽しい体験)とマイナスの情報(嫌な体験)が食べることにどのように影響するのか、マイナスの情報をどのように書き換えるのか、などの多彩な話題を提供いただいた(03図6)。

15名の参加者からは「子供の普段の行動の裏付が分かることが、たくさんあって、子育ての楽しさが増えました」、「日頃の悩みを、科学的根拠で解決して下さり、有意義な時間でした」などの声をいただき、好評のうちに終了した。



(03図6) 第14回子育てサロンの様子

○情報支援

⑫ホームページの管理・運営

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

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

⑬メールマガジンの発行

本学に所属する教員(非常勤、研究員、PD含む)、事務職員、学生を対象に、本学で実施する「子育て支援」や「研究者支援」に関する情報を毎月1回(月初め)希望者へ配信している。また、有益と思われる学外情報を積極的に収集して紹介している。

⑭E-コンシェルジュサービス

本学の教職員、学生を対象に、「勤務時間に関すること」、「ロールモデルに関すること」、「健康相談に関すること」、「変更事項に関すること」、「妊娠・出産に関すること」、「育児に関すること」、「介護に関すること」、「学籍移動に関すること」、「授業料に関すること」、「奨学金に関すること」、「相談窓口」、「就職に関すること」の情報一覧をWEB上で閲覧・確認できる「E-コンシェルジュ」の

サービスを2010年度より開始している。E-コンシェルジュは「学生版」と「教職員版」があり、利用対象者や書類の有無、問い合わせ窓口などが一覧となっている。

※E-コンシェルジュサービス(COSMOS ホームページ)

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

⑮人材バンクの運営

人材バンクは、本学の研究者の補助的業務(研究/実験/事務補助など)を、本学の卒業生・修了生に紹介するシステムである。現在(2014年3月)の登録者数は68名であり、学内研究者の研究補助者として活躍している。詳細については、COSMOS ホームページに掲載している。

※人材バンク(COSMOS ホームページ)

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

⑯成果の発信

これまでに得た成果をまとめたツール(ワークブック、DVD など)を広く社会に発信しており、そのうちのひとつである「お茶大インデックス」を用いて女性研究者支援活動を行う89機関に雇用環境評価を依頼した。調査概要と調査結果は以下のとおりである。

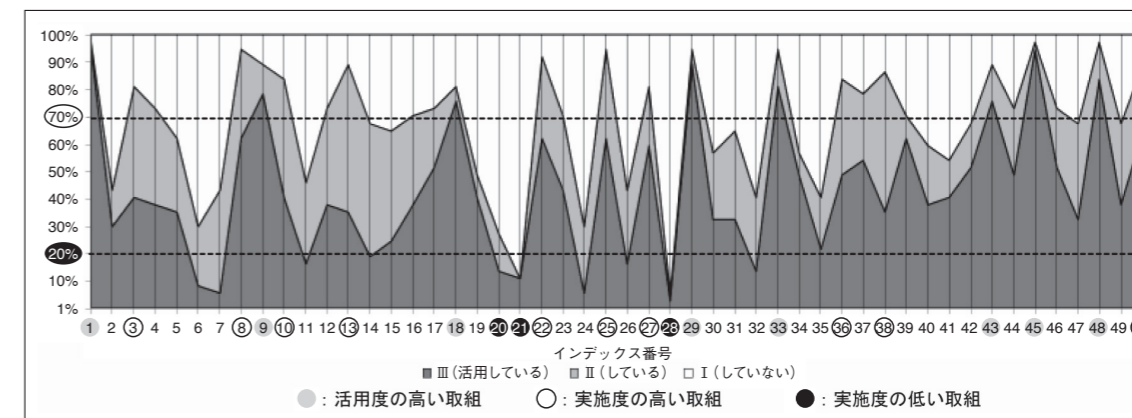
【調査概要】

- ・調査実施日 :2013年12月13日(金)~2014年3月3日(月)
- ・調査方法 :Excel で回答可能な「お茶大インデックス」をメールにて送付・回収
- ・配布機関 :科学技術振興調整費・女性研究者支援モデル育成事業(H18~H22)採択55機関、及び女性研究者研究活動支援事業選定(H23~H25)34機関の計89機関
- ・回収数 :37機関(回収率41.6%)

【調査結果】

a お茶大インデックス評価結果 37機関の回答割合と全体的経年変化

37機関のお茶大インデックス評価結果について、50項目それぞれに平均値と3つの選択肢の回答割合を算出した。各項目の回答割合を用いて(03図7-1)を作成した。



(03 図 7-1) お茶大インデックス評価結果(全 37 機関、回答割合)

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

<活用度の高い取組> (『Ⅲ.活用している』のみで回答割合が70%以上)

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

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

- (3) 公正で透明性の高い公募を行うためのシステムの導入
- (8) 女性研究者における研究分野別・職階別の女性比率の把握
- (10) 業務を効率化するための取組
- (13) 男性が育児休業制度を積極的に取得することを周知
- (22) 育児期における柔軟な勤務体制の導入
- (25) 『次世代育成支援対策行動計画』の周知
- (27) 子育てと研究のための相談窓口の設置
- (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
- (38) 女性研究者間のネットワーク構築
- (50) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた意識啓発

<実施度の低い取組> (『I.していない』の回答割合が70%以上)

- (20) 学童保育施設の設置
- (21) 子育てを支援するための学内宿泊施設の整備
- (28) 学生・院生に対する子育て支援のための育児奨学金制度の導入

実施度の高い取組は、昨年度(2012年)と同様に「支援組織の設置」、「女性比率の把握」、「予算配分」、「研究補助者の配置」、「情報発信」、「意識啓発」であった。一方、実施度の低い取組は、昨年度と同様の「学童保育」、「宿泊施設」、「奨学金制度」であり、教育研究以外の業務への人員配置や経済的支援、設置場所の確保等が必要な取組は整備が未だ困難であることがわかる。

「Ⅲ.活用している」の回答が多くみられたのは、昨年度と同様に「支援組織の設置」、「予算配分」、「研究補助者の配置」、「情報発信」、「意識啓発」であった。特に、インデックス番号(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、(50)ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた意識啓発については活用度が2011年度調査から年々高くなっており、女性研究者を支援する取組として高い効力を発揮していることがうかがえる。なお、活用度はそれほど高くないものの、その度合いが年々向上しているのは、インデックス番号(27)子育てと研究のための相談窓口の設置、(41)女子中高生向けロールモデルとの交流会の開催であり、相談窓口の設置やネットワークの構築が活用されつつある状況が明らかとなった。

一方、インデックス番号(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会議等の整備)は、実施度、活用度共に2011年度から年々低下している。これは、個人が各自でユビキタス環境を整備できるようになり、大学として整備する必要性が低くなってきたためと考えられる。

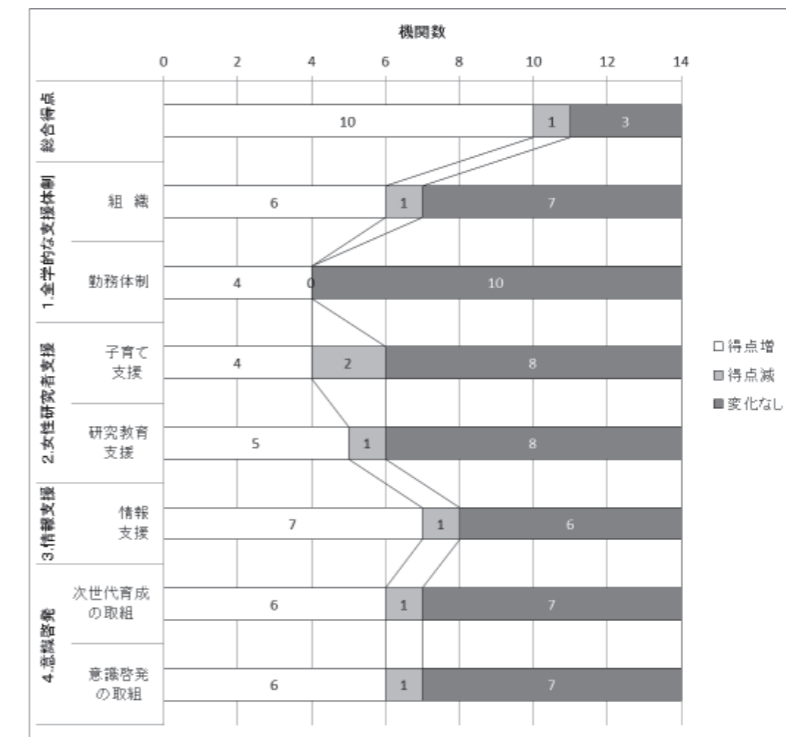
上記の結果から、女性研究者支援事業に採択された教育研究機関は、①支援組織を設置し、②予算配分や研究補助者を配置するとともに、③機関内で所有する情報(女性比率等)を整理して積極的に機関内外に発信し、④意識啓発を実施することにより、雇用環境を整備し、女性研究者を支援している状況が明らかとなった。

特に研究補助者の配置とワーク・ライフ・バランス実現に向けた意識啓発は活用度が高く、多くの機関で取り組まれていることから、支援活動として優先度の高い取組に位置付けられている。なお、教育研究以外の業務への人員配置や経済的支援、設置場所等による支援は困難であると回答する機関が多いことから、それらを必要としない支援方法も今後検討する必要があると言える。

b お茶大インデックス各機関の評価の経年変化

お茶大インデックス評価の経年変化を見るために、37機関のうち3年間(2011~2013)回答いただいた14機関についてのみ2012年度と2013年度の評価得点の差を算出し、得点の増減を示す(03図7-2)を作成した。総合得点では、14機関中10機関で得点増が認められた。得点の増加が認められた項目は、「情報支援」(7機関で得点増)をはじめ、「組織」、「次世代育成」、「意識

啓発の取組」(いずれも6機関で得点増)であった。

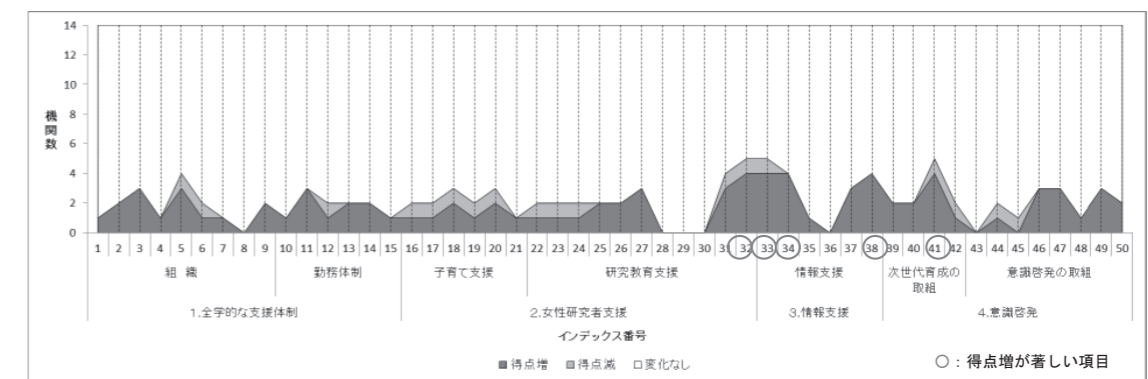


(03 図 7-2) 14 機関におけるお茶大インデックス評価得点の増減(2012 年度→2013 年度)

変化の詳細を確認するために、50項目のインデックス評価得点それぞれにおいて2012年度評価と2013年度評価の得点差を算出し、得点の増減を示す(03図7-3)を作成した。

得点の増加が多い項目は、インデックス番号(32)研究補助者のキャリアアップ支援、(33)ホームページによる情報発信、(34)子育て支援のための冊子作成、(38)女性研究者間のネットワークの構築、(41)女子中高生向けロールモデルとの交流会の開催であった。情報発信やネットワークの構築、支援者のキャリアアップにつながる取組に力を入れている様子が見えがえる。

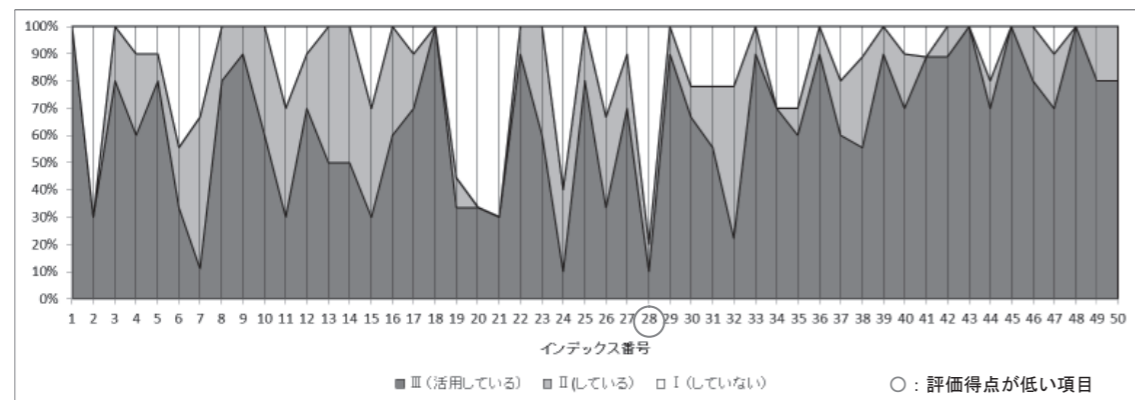
(03 図 7-3)からもわかるように、得点減の項目は非常に少なく、2012 年度における 14 機関の総合得点平均値は 60.2 点であったのに対して 2013 年度は 64.3 点と上昇していることから、各機関の支援活動及び働きやすい雇用環境は向上傾向にあると言える。



(03 図 7-3) 14 機関におけるお茶大インデックス 50 項目の評価得点の増減(2012 年度→2013 年度)

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

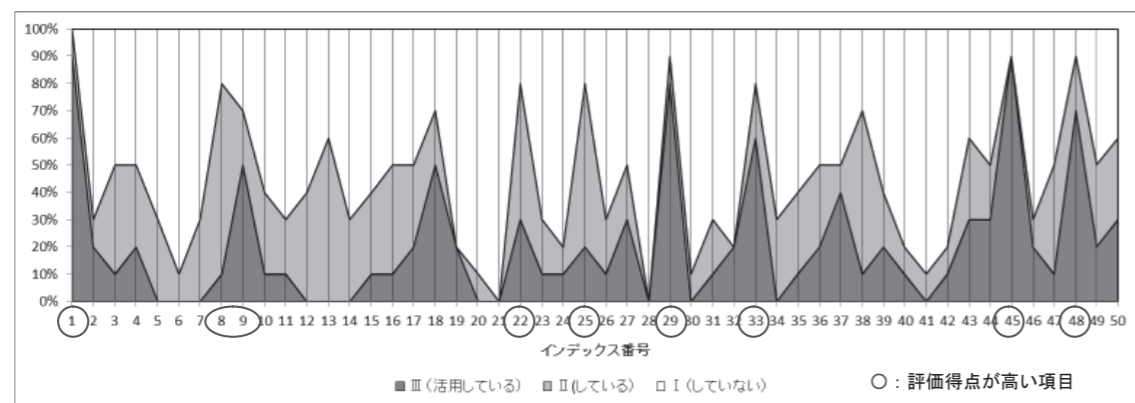
37 機関のうち、インデックスの評価得点上位 10 機関(平均 73.6 点/100 点中)の回答割合を用いて(03 図 7-4)を作成し、評価得点下位 10 機関(平均 32.5 点/100 点中)の回答割合を用いて 03 図 7-5 を作成した。得点上位 10 機関においても(28)学生・院生に対する子育て支援のための育児奨学金制度の導入は「I.していない」の回答が多く、この結果は 2011 年度から変化していない。この項目について、37 機関中「III.活用している」、「II.している」と回答したのは 2 機関(うち 1 機関は本学)であり、多くの機関で実施していないとの回答であった。今後、この支援方法が浸透しない要因を検討するとともに、支援による効果や有効性を明示する必要があると言える。



(03 図 7-4) お茶大インデックス評価結果 (得点上位 10 機関)

(03 図 7-5) に示す得点下位 10 機関は、「I.していない」の回答が多いものの、インデックス番号(1)、(8)、(9)、(22)、(25)、(29)、(33)、(45)、(48)など、「女性研究者を支援する組織」や「女性比率の把握」、「柔軟な勤務体制の導入」、「『次世代育成支援対策行動計画』の周知」、「研究補助者の配置」、「ホームページによる情報発信」、「ハラスメント防止」、「男女共同参画に対する意識啓発」の得点は高く、中でもインデックス番号(1)、(29)、(45)については活用度も高い。

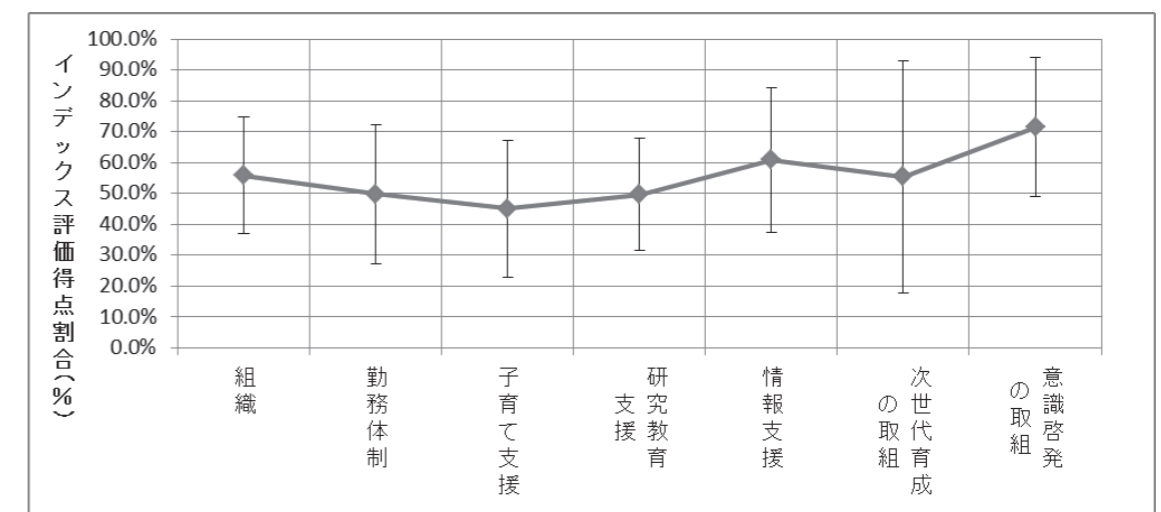
これより、支援活動を十分に実施できない状況においても、女性研究者を支援する組織の設置やホームページによる情報発信、ハラスメントを防止するための取組は実施しやすいと言える。



(03 図 7-5) お茶大インデックス評価結果 (得点下位 10 機関)

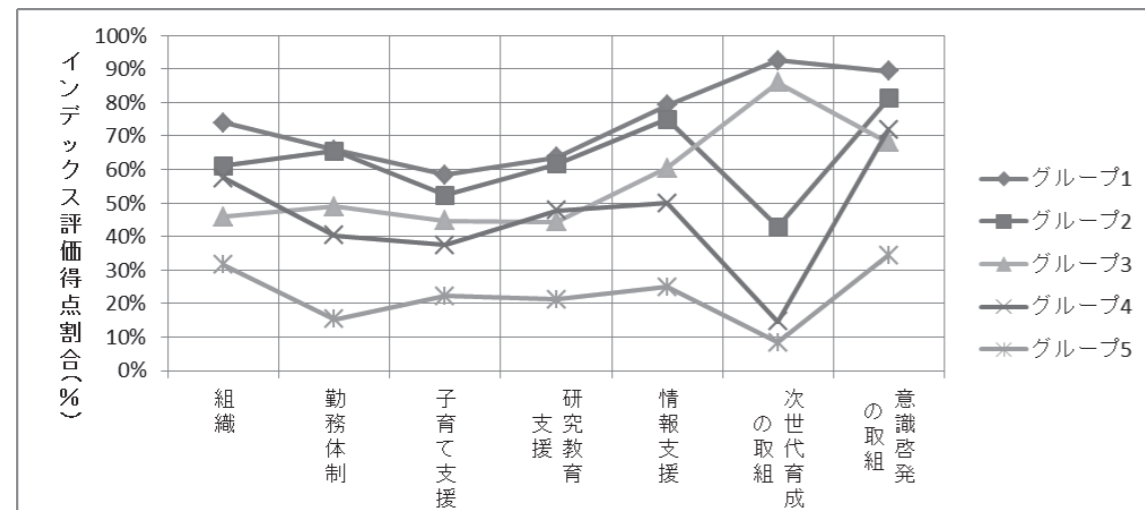
d お茶大インデックス評価結果 37 機関における支援バランスの特徴

お茶大インデックスは、教育研究機関における雇用環境の整備状況を「組織」、「勤務体制」、「子育て支援」、「研究教育支援」、「情報支援」、「次世代育成の取組」、「意識啓発の取組」の 7 項目に大分類し、それぞれの細目を作成して 50 項目で構成されている。ここでは、7 項目の活用バランス、すなわち支援のバランスがどのようであるかを明らかにするために、大分類された 7 項目それぞれに得点割合(100%は満点)の平均値を算出した。結果を(03 図 7-6)に示す。



(03 図 7-6) お茶大インデックス 支援バランス(37 機関における評価得点割合の平均値)

(03 図 7-6) が示す通り、7 項目のうち、「意識啓発の取組」の得点割合が最も高く、「情報支援」、「組織」、「次世代育成の取組」と続いている。しかし、「次世代育成の取組」についてはバラツキが大きく、実施できている機関とできていない機関に差がみられた。そこで、37 機関それぞれに算出した 7 項目の支援バランス(得点割合)を用いてクラスター分析(類似性の高いものをグルーピングする方法)による解析を行った。その結果、支援バランスの特徴により 37 機関を(03 図 7-7) に示す 5 グループに分類することができた。各グループの特徴は以下に示すとおりである。



(03 図 7-7) お茶大インデックス評価 37 機関における支援バランスの特徴

【グループ 1】 全体的に支援が行き届いている機関 (10 機関)

「次世代育成の取組」と「意識啓発の取組」の得点割合が特に高い特徴を有するグループである。総合得点が 65 点以上と高く、2010 年度以前に採択された機関で構成されている。

【グループ 2】 全体的に支援が行き届いているが、「次世代育成の取組」がやや弱い機関 (7 機関)

「情報支援」と「意識啓発の取組」の得点割合は高いが、「次世代育成の取組」の得点割合が他の項目と比較して低いという特徴を有するグループである。総合得点が 60 点台と高く、7 機関ともに国立大学である。

【グループ 3】 特に「次世代育成の取組」や「意識啓発の取組」に力を入れている機関 (8 機関)

「次世代育成の取組」については、グループ 1 と同程度の得点割合を示すが、グループ 1 やグループ 2 と比較して得点割合はやや低いという特徴を有するグループである。総合得点は平均点付近であり、地方大学や独立行政法人で構成されている。

【グループ 4】 「次世代育成の取組」は弱い、「意識啓発の取組」に力を入れている機関 (6 機関)

「意識啓発の取組」はグループ 1～3 と同程度の得点割合を示し、他の項目と比較して特に高い得点割合を示すグループである。また、他の項目と比較して「次世代育成の取組」が弱い特徴も有する。総合得点は平均点以下が多く、地方大学や独立行政法人で構成されている。

【グループ 5】 支援活動初期段階の機関 (6 機関)

他のグループと比較して全体的に得点割合は低く、総合得点は 30 点以下の支援活動初期段階の機関で構成されている。「組織」と「意識啓発の取組」において他の項目と比較して相対的に高いという特徴を有するグループである。

e お茶の水女子大学における お茶大インデックス評価結果

本学では、女性研究者支援モデル育成事業(2006年度～2008年度)を経て、2009年度より本学独自の事業として雇用環境の整備と研究者支援を継続・発展させてきた。2011年度の総合評価得点は62点、2012年度は68点、今年度は70点となった。得点の増加がみられたのは(41)女子中高生向けロールモデルとの交流会の開催(サイエンスフェスティバルでのOGパネリストおよび在校生との交流会を継続して開催している)、(46)男性向け子育て支援に関する意識啓発(学内保育所の子どもたちと触れ合う企画を開催し、2013年度は男性教職員の参加が増加した)の2項目である。なお、得点減の項目は見られず、これまでの支援活動が維持・拡大される結果となった。

女性研究者支援事業が開始されて8年が経過した。また、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4回目となった。継続的な経年変化の分析では、増加傾向と減少傾向の取組が明らかになった。さらに、今回初めて、クラスター分析を適用した。事業実施のステージ(期間)や機関の特徴(支援活動の期間、国立と私立、地方大学、独立行政法人等)に応じた支援バランスの特徴を抽出することができた。

雇用環境整備および女性研究者支援方法の改善に資するため、本調査を今後も継続的に実施し、統計データと分析結果を発信して行く予定である。

f お茶大インデックス評価結果 総合得点一覧

2013年度のお茶大インデックスの評価結果(03表5)を総合得点の降順に示す。総合得点の平均点は55.5点(昨年度より0.9点増)、最高点は83点、最低点は21点であった。

(03表5) お茶大インデックス 評価結果 (総合得点降順)

ID	「お茶大インデックス」得点								
	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	
最高点	100	18	12	12	22	12	8	16	
017	83	16	12	8	14	11	6	16	
054	83	12	6	12	17	12	8	16	
030	76	9	10	10	17	8	8	14	
021	74	15	9	6	13	11	6	14	
008	73	10	9	6	16	9	8	15	
026	73	15	7	5	14	8	8	16	
お茶の水女子大学	70	14	8	7	13	8	8	12	
019	70	15	6	4	13	10	7	15	
033	67	13	5	9	12	9	7	12	
035	67	11	10	6	14	7	4	15	
038	66	11	10	4	13	10	2	16	
049	66	13	7	4	16	10	4	12	
015	65	14	7	3	11	9	8	13	
018	63	11	5	9	16	6	4	12	
034	63	11	8	6	14	10	3	11	
056	63	12	7	6	11	12	4	11	
004	62	9	6	6	13	7	8	13	
043	62	15	7	8	13	5	0	14	
046	61	8	8	9	11	8	3	14	
016	60	10	6	5	10	10	6	13	
031	56	9	7	9	4	7	7	13	
036	56	8	7	4	12	6	8	11	
040	52	9	7	5	11	5	6	9	
020	50	7	5	3	13	7	6	9	
052	50	15	5	6	8	6	4	6	
001	49	6	6	4	7	9	8	9	
041	49	9	4	6	12	4	0	14	
047	49	8	3	7	8	7	6	10	
032	47	7	4	4	8	8	0	16	
003	43	10	6	1	12	6	1	7	
042	42	6	3	2	10	7	2	12	
014	31	5	1	2	9	6	2	6	
053	25	7	3	2	2	5	1	5	
051	24	9	3	2	3	0	1	6	
055	22	4	2	5	4	3	0	4	
007	21	4	0	5	4	3	0	5	
050	21	5	2	0	6	1	0	7	

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

⑰雇用環境整備と研究者支援に関する全学調査

本学の雇用環境を整備し、研究者を支援するための資料を得ることを目的とし、常勤の教職員403名を対象としたアンケート調査を2013年12月に実施した。調査結果の要旨、実施期間、主な質問項目、調査票の配布・回収状況は以下のとおりである。

【調査結果 まとめ】

- ・教職員の58.6%は9時・5時勤務(職務によって8時間程度の勤務)を「行えている」と回答した。
- ・5時以降心おきなく帰宅できていると回答する人が増加した。
- ・定時帰宅アナウンスにより定時帰宅を意識する人が増加した。
- ・子育て中、介護中、看護中の研究者に対する支援は賛成意見が多く、増加傾向がみられた。
- ・各部署ともに多様な働き方を尊重する雰囲気が醸成されていた。
- ・教職員の60%弱が「仕事と生活のバランスがとれている」と回答した。
- ・教職員の85%が本学における男女共同参画は進んでいると回答した。
- ・子育て中・介護中の教職員のうち60%程度が子育て・介護と業務は両立できていると回答した。

【実施期間】

・調査実施日 2013年12月6日(金)～12月11日(水) ※12月13日(金)に回収

【主な質問項目】

雇用環境整備と研究支援について

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

男女共同参画推進本部とCOSMOSについて

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

介護と子育てについて(該当者のみ回答)

- ・現在における仕事と生活のバランス
- ・あればよいと思われる支援

フェイスシート

- ・年齢、性別、職位、子どもの有無、子どもの年齢

【調査票配布・回収状況】

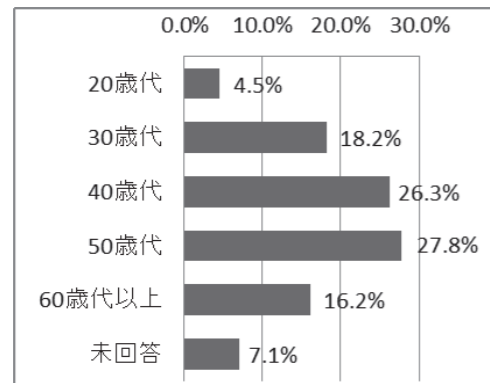
	配布数	回収数	回収率
教員	303	140	46.2%
職員	100	44	44.0%
職種について未回答		14	
合計	403	198	49.13%

【調査結果】

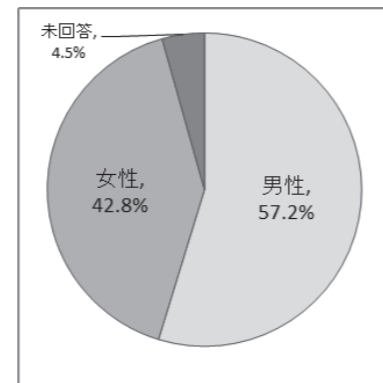
(1)フェイスシート

回答者の年齢(03図8-1)は、40歳代、50歳代が多く、合わせて54.1%と過半数を占める。性別(03図8-2)は男性が57%を占める。職位をみると、教員(03図8-3-1)については約半数が教授、准教授であり、職員(03図8-3-2)については役職者(チームリーダー、副チームリーダー、専門職員、係長、主任)が2/3を占める。子どもの有無(03図8-4)については、「いる」の回答割合が半数を占めた。子どもの年齢(03図8-5)を見ると、大学生以上が最も多く、次いで小学生未満、中学生・高校生、小学生であった。

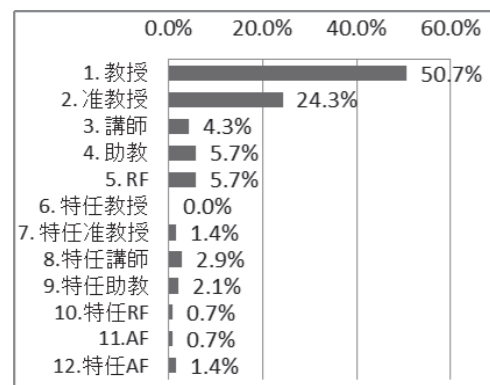
本調査の回答者は、40歳代以上が70%を占めており、職位としても指導的地位に就いている人が多い。



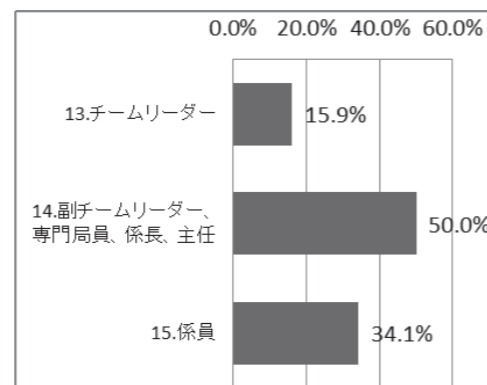
(03 図 8-1) 年齢 (N=198)



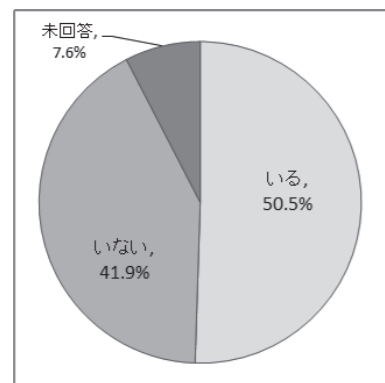
(03 図 8-2) 性別 (N=198)



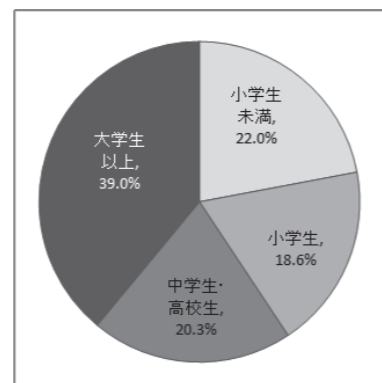
(03 図 8-3-1) 職位(教員) (N=140)



(03 図 8-3-2) 職位(職員) (N=44)



(03 図 8-4) 子どもの有無 (N=198)

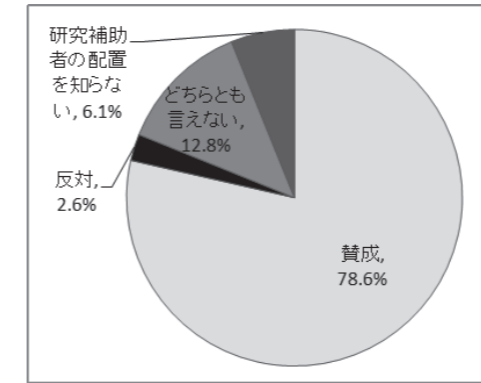


(03 図 8-5) 子どもの年齢分布 (N=118)

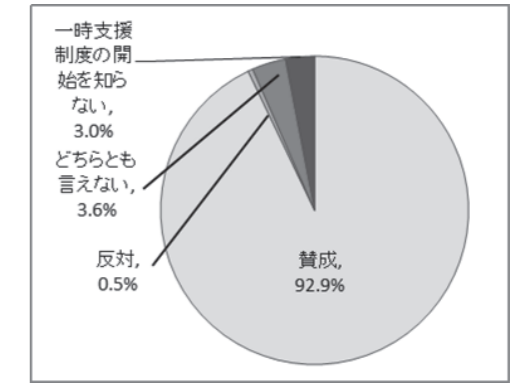
(2) 雇用環境整備と研究者支援

雇用環境整備と研究者支援のうち、「勤務時間 9 時-5 時」の調査結果については、①「9 時-5 時体制」の推進を参照されたい。

子育て中の女性研究者に対する研究補助者の配置 (03 図 9-1) については、78.6% (昨年度より 5.1% 増) の人が「賛成」と回答し、学内研究者の一時支援 (03 図 9-2) については、賛成が 92.9% (6.6% 増) を占めた。いずれも、昨年度と比較して「賛成」の回答率は向上しており、子育て中、介護中、看護中の研究者に対する支援は賛成意見が多いと言える。



(03 図 9-1) 子育て中の女性研究者に対する研究補助者の配置制度への賛否 (N=196)

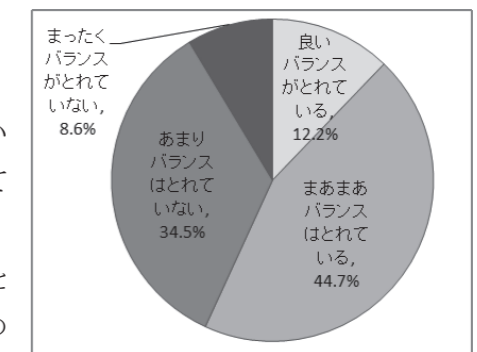


(03 図 9-2) 一時支援制度への賛否 (N=197)

(3) 仕事と生活のバランス状況

現在の仕事と生活のバランス状況 (03 図 10-1) については、約 60% の人が「バランスがとれている」と回答しており、昨年度と同じ傾向を示した。

バランス状況の男女差を教員、職員それぞれにみると (03 図 10-2)、教員よりも職員のほうが、女性よりも男性のほうが「バランスがとれている」の回答が多いことがわかる。一方、「まったくバランスがとれていない」の回答割合をみると、女性よりも男性の方が多い。

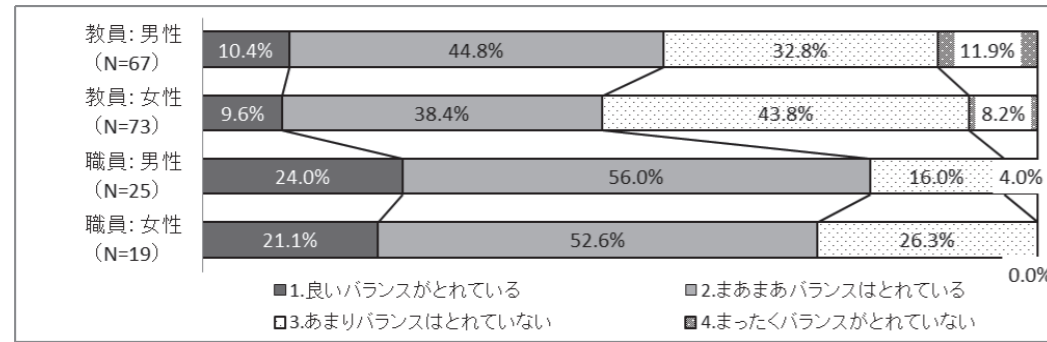


(03 図 10-1) 現在の仕事と生活のバランス (N=197)

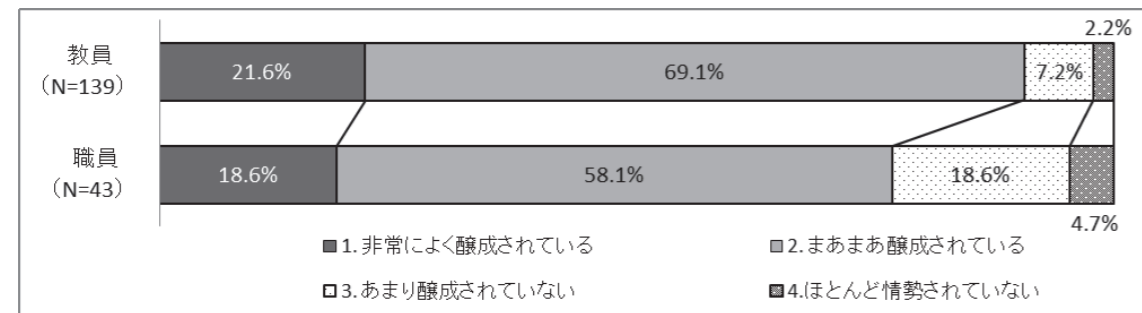
所属部局における働き方の多様性を尊重する雰囲気の醸成 (03 図 10-3) については、教員・職員それぞれに見ると、「醸成されている」の回答が教員では 9 割、職員では 8 割弱となった。醸成されている理由については、「協力体制がある (お互いにカバーする、face-to-face で話し合うようにしている、など)」、「互いを干渉しない (各自のペースで仕事を行っている、自主性が尊重されている、など)」、「理解・配慮がある (部局内のメンバーの状況をお互いに理解しサポートできている、など)」、「多様性がある (構成員に多様性がある、など)」、「各種制度を利用」などを挙げていた。

一方、醸成されていない理由については「仕事が多すぎる」が最も多く、そのほかに「特定の教員個人あるいは学科・専攻に役職が集中する傾向がある」、「オフィスにいる時間の枠 (38.45 時間) が強すぎる」、「妊娠中の女性職員に対する男性教員の無理解が存在する」などの意見があった。

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



(03 図 10-2) 現在の仕事と生活のバランス状況の男女差 (N=184)



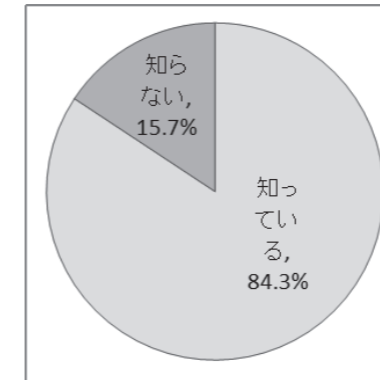
(03 図 10-3) 所属部局における働き方の多様性を尊重する雰囲気の醸成 (N=182)

(3) 男女共同参画推進本部と COSMOS について

2011年4月に設置された「男女共同参画推進本部」の認知度(03図11-1)については、84.3%(昨年度より11.7%増)の人が「知っている」と回答し、大幅に認知度が上昇した。本学の男女共同参画の推進状況(03図11-2)については、85.9%が「進んでいると思う」と回答していた。進んでいると思う理由として、「役員・部局長等に女性が多い」、「男女比がほぼ1:1なので」、「以前よりも女性(子育て、産休など)への支援が増えたから」、「男女の区別なく活躍できる環境が整備されている」などが挙げられた。

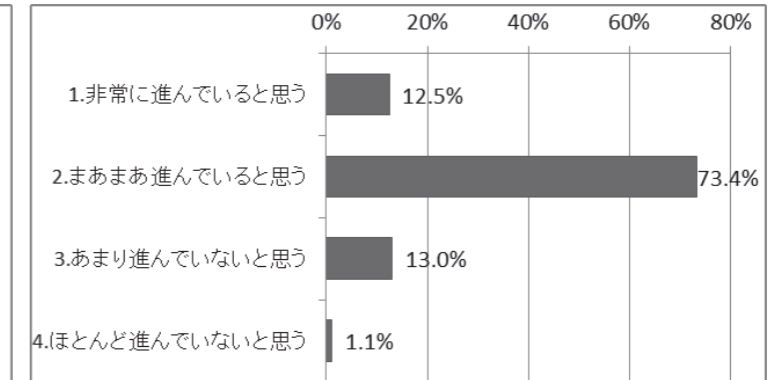
COSMOSの認知度(03図11-3)については70.2%の人が「知っている」と回答していたものの、昨年度と比較して8.4%認知度は減少した。本学が実施整備した支援や施設・設備、COSMOSの取組の認知度(03図11-4)については、認知度が高い順に、いずみナースリー(81.8%)、勤務時間9時-5時の推進(57.6%)、みがかずば研究員(57.6%)、子育て中の女性研究者支援(55.1%)、大塚宿舎(45.5%)などが挙げられる。

主として大学が設置・設備した施設や制度は認知度が高いが、子育て関連イベントやE-コンシェルジュ、お茶大インデックスなどのCOSMOSが独自に行っている活動は未だ認知度が低いことがわかる。また、「ポジティブ・アクション」が最も認知度が低く、大学が積極的に女性の活躍を促進する目標を設定していることはあまり知られていないことがわかった。

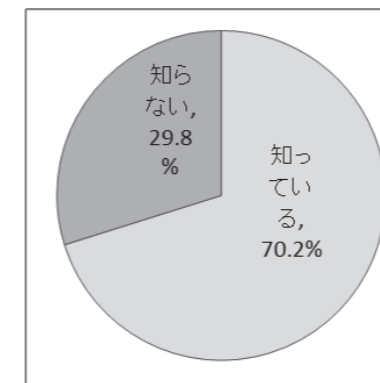


(03 図 11-1)

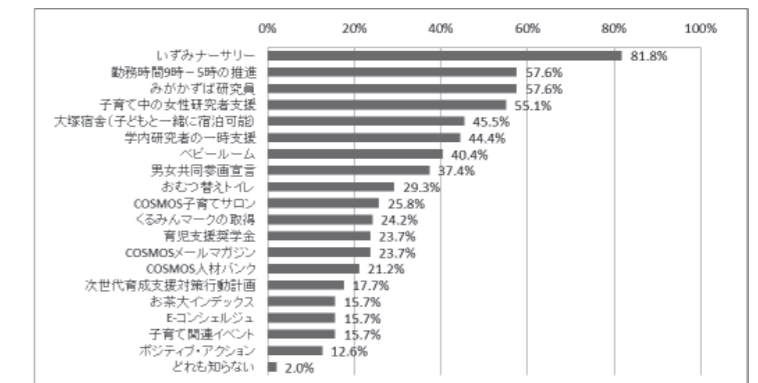
男女共同参画推進本部の認知度 (N=191)



(03 図 11-2) 男女共同参画の推進状況について (N=184)



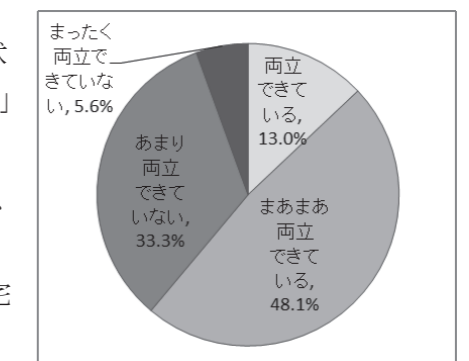
(03 図 11-3) COSMOS の認知度



(03 図 11-4) 本学が実施・整備した支援や施設・設備、COSMOSの取組の認知度 (N=176)

(4) 介護と子育てについて

子育て(妊娠中、出産後)や介護と業務(研究)の両立状況(03図12-1)については、半数以上が「両立できている」もしくは「まあまあ両立できている」と回答していた。両立できている人は、「比較的仕事量の少ない部に長く居るので、休暇を取りやすい」、「短時間勤務制度、看護休暇を利用している。周りの理解が得られている」、「平日も早めに帰宅でき、休暇も取りやすい」、「ほぼ定時に帰っており、子どもを風呂に入れたりしている」など、勤務時間内で仕事を終了させるよう個人や部署内で努力し、学内の制度を有効利用していることがわかった。一方、「バランスがとれていない」と回答した人の多くは、業務(研究)が忙しい・時間がない、通勤時間が長い(離れて暮らしている)などを理由に挙げていた。

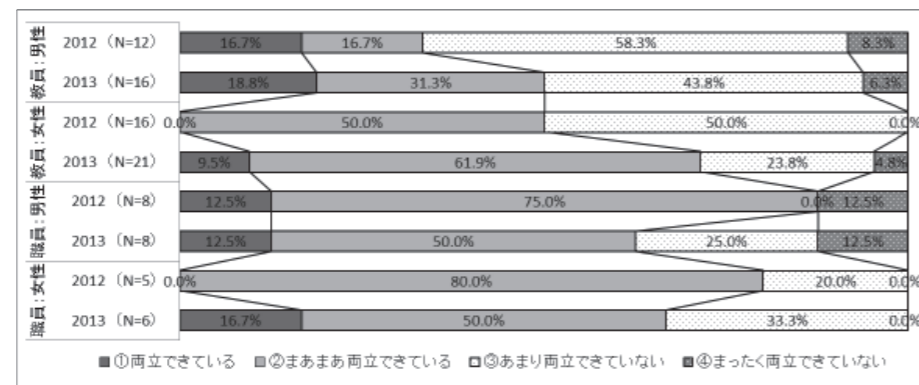


(03 図 12-1)

子育て(妊娠中、出産後)や介護と業務(研究)との両立状況 (N=54)

この結果について、教員と職員の相違、および男女差についてみると(03 図 12-2)、職員は男女ともに「両立できている」の回答が多く、その回答割合は 60%以上を示した。一方、教員では「両立できている」及び「まあまあ両立できている」の割合が昨年度と比較して増加した。

男女差についてみると、女性は教員・職員ともに昨年度は「両立できている」の回答がみられなかったが、2013年度ではみられるようになった。男性のうち「両立できている」理由として「妻が専業主婦なので、自分は両立できている」を挙げていることから、男性は育児や介護を専業主婦の配偶者に委ねることにより両立できていると実感し、女性は育児や介護にも携わりつつ、業務(研究)を遂行するために、両立できているとの実感が低くなったと推察できる。また、女性教員の両立できない理由として「超過勤務が多く、帰宅が20～21時になってしまう。子供の夕食は朝作って出勤するため忙しい。二人の子供の勉強をみたり、じっくり相手をするのは、平日は困難である」を挙げており、教員が教育・研究だけでなく学内業務や事務作業など多岐にわたる業務に携わり、子育てや介護等に関わる時間を確保することができず、両立が困難になっていることがわかった。



(03 図 12-2) 子育て(妊娠中、出産後)や介護と業務(研究)との両立状況の男女差

⑩子育て関連イベントの開催

現在、少子化や核家族化により、小さな子どもに接する機会が昔に比べて少なくなっている。そのため、「子ども」という存在について考える機会はおのずと減少し、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。また、子どもを持つことを「人生のリスク」と考える人がいることも問題となっている。

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11月に本学所属の学生や教職員を対象とした「子どもの世界をのぞいてみよう ～いずみナーサリーの子どもたちと触れ合ってみよう！」を開催した。参加者からは「楽しかった」という言葉とともに「もっと関わりたい」、「子どもに個性があるということがよくわかった」、「人とは本来こういうものかなと考えさせられた」といった声が寄せられ、目的はおおむね達成できた。こ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・取組を継続的に開催する必要があると言える。

そこで昨年度と同様に、本学の学内保育所「いずみナーサリー」、乳幼児教育プロジェクト

「ECCELL」、男女共同参画関連事業を推進している「リーダーシップ養成教育研究センターCOSMOS」が連携し、本学に所属する学生や教職員を対象に、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とし、いずみナーサリーに通う1歳後半～2歳児が実際に行っている「感触あそび」を体験・体感する「子どもの世界をのぞいてみよう part2 ～子どもたちの『あそび』に触れてみよう！」を開催した。実施内容は以下のとおりである。

【開催日時・場所・参加者数】

- ・日時 2013年11月21日(木)9:30～11:30
- ・場所 本館132室(第一プレイルーム)、学内保育所いずみナーサリー
- ・参加者 本学職員7名、本学学生4名、本企画関係者8名 計19名
(男性3名、女性16名)

※職員については、男女共同参画に関わる研修の一環として実施。

【実施内容】

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

1) 事前レクチャー(講義)

本企画の目的と内容の説明をした後、乳幼児教育プロジェクト ECCELL のプロジェクトリーダー 浜口順子先生より、本企画への思いをお話いただいた。また、いずみナーサリーの私市和子先生からは、いずみナーサリーの概要をご説明いただき、子どもたちとふれあう際の心構えとして「子どもたちの隣で大人が楽しそうに遊ぶ姿を見せること」がとても大切であることをお話いただいた。乳幼児教育プロジェクト ECCELL の菊地知子先生から、会場となった「第一プレイルーム」についてご説明いただいた後、参加者全員が手と手を取り合い、歌を歌いながらレクリエーションを行った。これによって参加者たちの緊張感は和らぎ、子どもたちとふれあうための気持ちを整えることができた(03 図 13-1)。



(03 図 13-1) 事前レクチャーの様子(レクリエーション)

2) 子どもたちとのふれあい(感触あそび)

参加者は2グループに分かれ、交代で学内保育所いずみナーサリーに赴き、内部見学の後、子どもたちと粘土を用いた感触あそびを行った。感触あそびには小麦粉粘土(1～2歳児用)と油粘土(2歳児用)を使用し、参加者らは久しぶりに触れる粘土の感触に驚きや喜びを感じている様子であった。



(03 図 13-2) 子どもたちとの粘土あそびの様子

事前レクチャーで私市先生よりご説明いただいた通りに、参加者は子どもたちの隣で

粘土をこねてまるめる、伸ばす、ちぎる、形作るなどして、粘土の感触を楽しみながら遊び、その様子を見た子どもたちが自然な形で参加者とともに粘土あそびを楽しむ様子が見られ、非常に和やかな雰囲気の中で充実したふれあいの時間を過ごした(03 図 13-2)。

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

3) 事後評価(フォローアップ)

最後に本企画の感想を参加者全員がオノマトペ(擬声語・擬態語)や印象に残ったキーワードで発表し、思いの共有を行った。オノマトペで発表された感想では「ほわほわ」、「ぴかぴか」、「ぼかぼか」、「にこにこ」、「きらきら」、「ぬくぬく」などの言葉が発せられ、子どもたちと接することで暖かく安らいだ気持ちを抱き、小さな子どもの視線を体感できた様子がうかがえた。参加者の表情は、子どもたちとふれあう前と比べて一段と和らぎ、皆が笑顔で本企画を終了することができた(03 図 13-3)。

事後アンケートでは、「いずみナーサリーの中をみることができ、しかも思ったより広がったのが印

象的でした。また、子供たちがどんなことをしているのか、これまで知らなかったですし、目をじっと見てくる。そしてはなしかけてくる子どもの社交性にも驚きました。」「とても人間らしい、やわらかいふれあいは、職場にも応用できそうです」などの感想が寄せられた。

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



(03 図 13-3) 事後評価(フォローアップ)

普段、いずみナーサリーで子どもたちが行っている「感触あそび」を大人(参加者)が体験することにより、「子ども」や「子育て中の人々」の状況理解の一助となったのではないだろうか。また、参加者からは「今後自分自身が子どもを持った時の為にまた参加したい」との感想もあり、子育て予備軍にとって「子育て」と「働くこと」のバランス、すなわち将来のワーク・ライフ・バランスを考えるきっかけづくりにもなり、職員研修として十分な意味を成したと言える。

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

⑭次世代育成(サイエンスフェスティバル)

2013年8月31日(土)に四女子大学共催イベント「第7回 女子中高生のためのサイエンスフェスティバル」が本学で開催され、参加者は240名超であった(03 図 14-4)。

特別講演では「南極で越冬しました!」というテーマで、磯野靖子氏(名古屋大学)から、南極は一体どんなところなのか、昭和基地でどんな生活をして一年間を過ごしたのか、どんな仕事をしてきたのか、現在の南極の様子や観測隊の姿などについての話があり、会場の参加者には大変好評であった。

四女子大学の卒業生によるロールモデル講演会では、さまざまな分野で活躍する卒業生から、理系に進んだきっかけ、学生時代のエピソード、現在の仕事の内容など興味深い話がなされた。

四女子大学の学部生・大学院生との交流コーナーでは、数学、情報、物理、化学、生物の分野

に渡り、研究内容の紹介がなされた。

また、ソニー株式会社による「ソニー・サイエンスプログラム for ガールズ」が同時に開催され、15名の女子中高生が「光通信」をテーマに、はんだを使用した本格的な工作を体験した。

サイエンスフェスティバルの詳細については、本報告書 04 科学立国を担う次世代リーダー育成啓蒙(2013年度「サイエンスフェスティバル」開催結果報告)に詳細を記載している。

男女共同参画推進本部を設置して4年が経過し、本学における雇用環境整備と研究者支援活動はさらに発展・拡大し、多くの成果を得た。これらの成果は「働き方を変えて、世界を変える(第1回)『カエルの星』」に好事例として認定され、学外からの訪問者や取材、招待講演などの増加につながった。

本学は国立女子大学として、引き続き、ワーク・ライフ・バランスの実現が可能な職場環境を構築すると同時に、それを「お茶大モデル」として他機関や社会に向けて発信し、我が国の科学技術研究体制全体の改革に寄与する活動を実施していく所存である。

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

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



(03 図 14) サイエンスフェスティバルポスター

04

科学立国を担う次世代リーダー育成啓蒙 (2013年度「サイエンスフェスティバル」開催結果報告)

04 科学立国を担う次世代リーダー育成啓蒙

(2013年度「サイエンスフェスティバル」開催結果報告)

大学院人間文化創成科学研究科 自然・応用科学系 教授 最上 善広

2013年度は、四女子大学(本学、津田塾大学、東京女子大学、日本女子大学)の共催により、2013年8月31日(土)に本学にて開催された。女子中高生を中心とする約240名の参加があり、有意義な開催となった。7回目を迎えた本フェスティバルは、「理系女子でいこう！」を副題とし、従来からの、特別講演、卒業生によるパネルディスカッション、学生による実験体験コーナーという構成に加えて、ソニー株式会社の協力のもと、ソニーのエンジニアやスタッフが講師となって、科学の原理や技術を楽しく学べる工作や実験を行う「ソニー・サイエンスプログラム for ガールズ」(インクルージョン・ワークショップ)も同時開催した。



(04-2図1) 特別講演 磯野靖子氏(名古屋大学)



(04-2図2) ロールモデル講演会

特別講演(04-2図1)は、「南極で越冬しました！」というテーマで、名古屋大学理学研究科博士後期課程在学中、2010年11月から2012年3月まで第52次日本南極地域観測隊として南極昭和基地で越冬を経験した、磯野靖子氏からお話をいただいた。磯野氏の専門である、地球大気化学のわかりやすい説明を交えながら、南極は一体どんなところなのか、昭和基地でどんな生活をして一年間を過ごしたのか、どんな仕事をしてきたのか、現在の南極の様子や観測隊の姿などについてかなり具体的なお話があり、参加者には大変好評だった。講演終了後も、参加者と講演者との交流の場を設けた。南極体験のある本学職員も交え、参加者の質問に答えながら、科学への夢を抱かせる場となった。

四女子大学の卒業生によるロールモデル講演会(04-2図2)では、「活躍する理系女子」をタイトルに、企業で活躍する四女子大学卒業生の中から、稲村直穂子(津田塾大学数学科卒業、株式会社ディー・エヌ・エー ヒューマンリソース本部)、周藤瞳美(本学理学部化学科卒業、株式会社技術評論社)、鄧舒心(東京女子大学数学科卒業、株式会社日立製作所)、安田知永(日本女子大学理学部物質生物科学科卒業、株式会社ファンケル)の4氏を招き、自身の体験を中心に「理系女子」体験の話をしていただいた。理系分野を選

んだ動機や学生時代のこと、現在の仕事の内容、現在の活躍に至るまでの様々な経験、理系分野の魅力など興味深い話がなされ、参加した女子中高生には大変参考になる内容であった。参加者からは、自分の将来を見据えて、理系に進んだきっかけ、学生時代のエピソード、などが聞けて大変参考になったとの感想が寄せられた。講演終了後も、個人的な質問・相談に応じるために、会場内に講演者ごとのブースを設けたところ、多くの参加があった。

四女子大学の学部生・大学院生との交流コーナー(04-2図3)では、「聞いてみよう！話してみよう！触ってみよう！」のタイトルのもと、数学、情報、物理、化学、生物の分野に渡り、卒業研究や、コンテスト応募研究などの紹介があった(津田塾大学3件、東京女子大学1件、本学6件)。大学で実際に行っている研究について、ポスターを用い丁寧に解説をすることで、女子中高生が大学での生の研究に直接触れる良い機会となった。参加者からは、身近な問題として、進路選択や、受験に関する相談もあり、有意義な企画となった。

学部生・大学院生との交流コーナーに並行して、ソニー株式会社による「ソニー・サイエンスプログラム for ガールズ」が同時に開催され、事前に申し込んだ15名の女子中高生が、オプトロニクスをテーマに、物作りの体験型ワークショップに参加した(04-2図4)。不慣れたハンダ付けなども、ソニーのエンジニアやスタッフが講師となって丁寧に指導し、科学の原理や技術を楽しく学ぶ機会が提供され、参加者の満足度が高いプログラムとなった。

(04-2図3) 学部生・大学院生との
交流コーナーの様子

(04-2図4) ソニーワークショップの様子

サイエンスフェスティバルでは今後の活動の参考のため、毎回参加者にアンケートを実施している。女子中高生に加え、保護者をはじめとする一般の方々も多く参加されており、全体として女性の比率が高い(参加者の8割)。各企画についてのアンケート結果では、特別講演に関して、「南極では、多くの研究者の方が観測に訪れ、お互いに協力をして、新しい研究を作り出していることに、感動しました。」「いろいろな映像と体験談を通して、南極という日常とかけはなれた世界を知ることが出来た。」などの、満足度が高かったことを

示す多くのコメントをいただいた。卒業生によるパネルディスカッションについては、「様々な仕事は理系にはあるのがわかりました。興味のあることを勉強していくのが一番ですね。」「理系に進んだきっかけから、大学生活、研究の中で良かったことだけでなく、苦労したことや大変だったことを直接聞くことができ、将来を想像しやすかった。」などの感想があり、参加した女子中高校生に有益であったことがうかがえる。学生による実験体験コーナーについては、「説明がわかりやすくて良かったです。一年、二年なのにかかなり深い研究にびっくりしました。」「研究をしている内容だけでなく、学部・学科についてもお話を聞くことができ、自分が研究したい内容を詳しく質問して、具体的に考えることができました。」などの感想があった。「ソニー・サイエンスプログラム for ガールズ」についても概ね好評な感想が寄せられた。

女性が理系に進出し、理系分野の職業に就いて活躍することや理系研究者への道に進むことに対し、社会的な認知度が向上し、理解も促進する傾向にある。「今の進路に迷いがでていたので、理系にしよう！ 女子大にしよう！ と背中を押してもらえました。ありがとうございました。」というコメントにあるように、本イベントが、さらに多くの女性人材が理系分野に貢献できる重要な契機となることを期待している。

05

行政・研究機関への協力・連携

05 行政・研究機関への協力・連携

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

05-1 福井県への協力・連携

福井県と2012年1月21日に締結した相互協力協定に基づいて、2012年度、本学は福井県「未来きらりプログラム」の策定に協力した。これは福井県による県内社会人女性のキャリアアップを目的とした研修プログラムである。2013年度は33名の受講生があった。

本学リーダーシップ養成教育研究センターは同プログラムに対し、特に女性リーダー育成のノウハウを提供している。具体的な内容としては、福井県が上記プログラムで実施している、キャリアデザイン論やプレゼンテーション力向上のための講座への講師紹介・派遣、また本学における男女共同参画推進事業に関する講義やシンポジウム等への、プログラム関係者の聴講・参加受入などである。

(05-1表1) 福井県との連携・協力一覧

年月日	協力・連携内容	備考
2013/5/27	福井県「未来きらりプログラム」開講式挨拶および講師派遣	開講式挨拶：鷹野景子(本学 副学長) 講義内容：「キャリアデザイン」 講師：望月由起(本学 特任准教授) 受講者数：26名
2013/6/19	本学連続講演会「リーダーシップ論」への参加受入	講演会の詳細は「02-2-6 公開連続講演『リーダーシップ論』」参照。 福井県参加者数：4名
2013/7/10	本学「ロールモデル講演会」への聴講受入	講演会の詳細は「02-2-2 お茶の水女子大学論」参照。 福井県参加者数：1名
2013/7/23	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：永瀬伸子(本学 教授) 受講者数：24名
2014/1/21	本学「A-WiL シンポジウム」への参加受入	シンポジウムの詳細は「02-5-1 A-WiL シンポジウム」参照。 福井県参加者数：2名
2014/2/7	本学「金融セミナー」への聴講受入	セミナーの詳細は「02-2-3 女性リーダーへの道(ロールモデル入門編)」参照。 受講者数：3名
2014/3/18	福井県「未来きらりプログラム」への講師派遣、及びふくい女性ネットNEXTメンバーとの交流会	内容：一年間の振り返り 講師：塚田和美(本学 教授)



(05-1図1) 福井県「未来きらりプログラム」修了式(2014.3.18 福井県庁にて)

05-2 内閣府との共催事業

大学院人間文化創成科学研究科 人間科学系 准教授 齋藤悦子
 大学院人間文化創成科学研究科 人間科学系 准教授 デアウカンタラ マルセロ

05-2-1 本事業実施に係る背景

本学は、内閣府・男女共同参画推進連携会議による「国・地方連携会議ネットワークを活用した男女共同参画推進事業」の公募に「WEPs (Women's Empowerment Principles ; 女性のエンパワーメント原則) の実現 企業×女性起業家×学生の出会いの場づくり」という事業企画で2013年6月に応募し、同年7月に採択された。本事業は内閣府、J300 実行委員会（女性社長.net 編集部内）、一般社団法人神奈川ニュービジネス協議会との共催で実施された。後援団体は、一般社団法人国立大学協会、NPO 法人国連ウィメン日本協会、公益社団法人日本ニュービジネス協議会連合会、一般社団法人日本展示会協会である。

本事業は、WEPs の実現を軸に展開した。「WEPs」とは2010年に国連グローバル・コンパクトとUNIFEM（現在のUN Women）が共同で作成したガイドラインで、「平等がビジネスになる」といったスローガンのもと、企業をめぐる男女平等と女性のエンパワーメントの実現を目標としている。本学は2013年4月にWEPs 原則に署名を行い、同年7月に国内の学術研究機関として最初のWEPs 認証を獲得した。認証の獲得は、WEPs 原則を通じて、将来の日本社会を担う女子学生たちに「女性が経済分野でリーダーシップを発揮し活躍することの意義と、自らの能力が生かされ努力が正当に評価される企業組織のあり方」を教示し、男女共同参画社会の一翼を担う人材育成を目指すことを表明するものである。

数多くの応募の中から、2013年度は9事業が採択された。具体的な事業内容は次節以降で詳述する。

05-2-2 事業のコンセプト

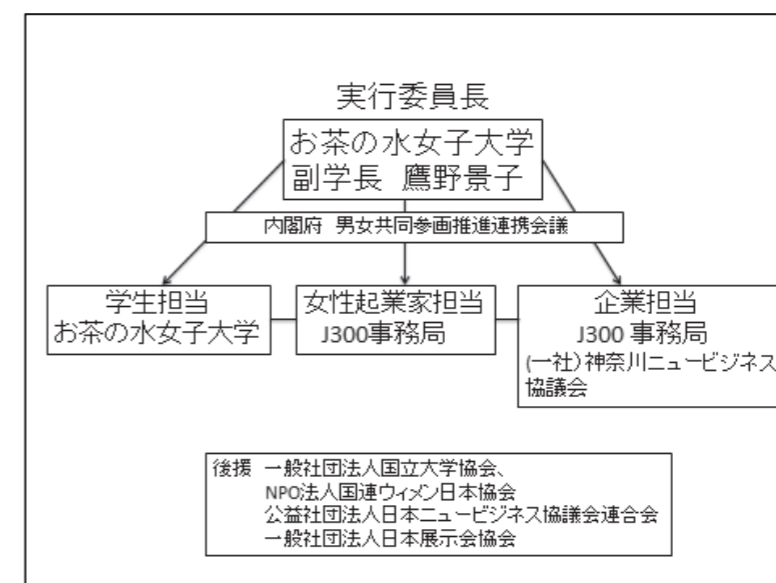
WEPs は7原則で構成されている。日本では203社（2014年2月現在：WEPs ウェブサイト「Companies searchable data」<http://weprinciples.org/Site/Companies/#search>に2/14アクセス）がWEPs に賛同し、署名しているが、社内で実施される男女平等への取組は、WEPs 原則の第1～第4原則に相当するものである。

本事業は、WEPs 原則の中でその取組の在り方が模索されている第5原則「事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動」と第6原則「地域におけるリーダーシップと参画」に焦点をあわせることにした。第5原則、第6原則は職場組織を越えて、市場、地域を対象とした男女共同参画社会の創造と深く関係しており、日本におけるWEPs の展開を考える際、本学が内閣府やその他の諸組織と連携し、その取組方法を社会に提示することが極めて重要であると考えたからである。本事業の組織体制を（05-2-2 図1）に示す。

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

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

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



（05-2-2 図1）本事業の組織体制

05-2-3 キャリア・プランニング実習

キャリア・プランニング実習は2013年10月から開講した。本学と他大学の学生向けに実習内容を告知し、受講生を募集した。結果、本学学生16名、他大学学生6名（跡見学園女子大学：2名、一橋大学：3名、横浜市立大学：1名）の計22名が受講した。講義実施日と内容は（05-2-3 表1）の通りである。

（05-2-3 表1）キャリア・プランニング実習 実施日・内容

年月日	内容
2013/10/8	第1回：実習説明会
2013/11/15	第2回：WEPs について
2013/12/6	第3回：女性起業家をお招きして

	インターンシップ先企業 社長 10 名による企業説明
2013/12/16	第 4 回：国連ウィメン日本協会、内閣府、経済同友会主催シンポジウム「女性はもっと活躍できる！ WEPs が変える仕事の未来」聴講 (於：女性就業支援センター 港区)
2014/1/10	第 5 回：イベント準備、リハーサル
2014/1/22	第 6 回：イベント「企業×女性起業家×学生の出会いで社会を活性化！」(於：渋谷ヒカリエ 渋谷区)
2014/2/10	レポート提出 (インターンシップとイベントを通じて学んだこと)

この他、女性起業家のもとでのインターンシップが実施された。インターンシップ受け入れ先は 10 社であり、各社に 2～3 人の学生のインターンシップを依頼した(05-2-3 表 2)。インターンシップは、2013 年 12 月 6 日～2014 年 1 月 22 日の間に実施された。

(05-2-3 表 2) インターンシップ学生受け入れ先と受け入れ人数

企業名	学生数	企業名	学生数
スマイルリンク株式会社	2 名	株式会社 KITAMURA	2 名
株式会社つ・い・つ・い	2 名	R Jewels Japan 株式会社	3 名
サーモメーター株式会社	2 名	株式会社ハチモ	2 名
有限会社 PLEASURE	2 名	株式会社クリエイティブ PR	2 名
株式会社シルキースタイル	3 名	インクグロウ株式会社	2 名

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

05-2-4 共催イベント(企業×女性起業家×学生の出会いで社会を活性化！

「ビジネスにも運命の赤い糸ってあるんです。」

2014 年 1 月 22 日、ヒカリエ(渋谷区)において、内閣府、J300 実行委員会(女性社長.net 編集部内)、一般社団法人神奈川ニュービジネス協議会と共催のイベント「企業×女性起業家×学生の出会いで社会を活性化！『ビジネスにも運命の赤い糸ってあるんです。』」が開催された(05-2-4 図 1)。

本イベントのプログラムは(05-2-4 表 1)に示す通りである。



(05-2-4 図 1) 共催イベント チラシ

(05-2-4 表 1) 共催イベント プログラム

時間	特設ステージ	ブース	PR ボード
13:00-13:40	挨拶(主催者、本学学長) 特別ゲストスピーチ (内閣総理大臣夫人 安倍昭恵氏) トークセッション 大手企業と女性起業家の取引事例	女性起業家 とインター ン学生によ る来場企 業、一般客 へのプレゼ ンテーショ ン	女性起業家 100 社の PR ボード による展示
13:50-14:50	プレゼンテーション 企業への女性起業家のプレゼンテーション		
15:00-15:40	ワークショップ 企業と女性起業家のディスカッション		
15:40-16:00	クロージングセッション 企業からのオファー発表		

イベントに参加した学生は本学学生 15 名、他大学学生 3 名の計 18 名であった(05-2-4 図 2)。本イベントへの参加者(来場者)は全体で 300 名を超えた。大手企業関係者約 50 名、女性起業家約 100 名の参加であった(05-2-4 図 3)。イベントは特設ステージとブース

において進行し、学生は開始から終了までの間、ブーススペースにおいて、インターンシップ先の女性起業家と共に、商品やサービスを展示し、来場した企業関係者や一般客に対してプレゼンテーションを行った（05-2-4 図4）。



(05-2-4 図2) 参加学生集合写真



(05-2-4 図3) 女性起業家、学生集合写真



(05-2-4 図4) ブーススペースでのプレゼンテーション

05-2-5 事業成果

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

① WEPs の理解

WEPs の成立とその経緯、日本における WEPs 署名企業と非署名企業の状況、WEPs 署名を認識することの意義について、キャリア・プランニング実習の第 2 回の講義の中で説明した。第 4 回の講義、国連ウィメン日本協会、内閣府、経済同友会主催シンポジウム「女性はもっと活躍できる！ WEPs が変える仕事の未来」の聴講においては、オーストラリア連邦政府 性差別担当コミッショナーのエリザベス・ブロデリック氏の講演や日本企業の現状に関するパネルディスカッションからグローバルな視点で WEPs を捉え、理解を深めることができた。

② 女性起業家のもとでのインターンシップ

インターンシップ実施直前の第 3 回の講義の中で、日本における女性起業家の現状を学び、受け入れ企業 10 社の事業内容を学生全員で把握した。それにより、起業するまでの経

緯は多様であり、業種も様々であるが、起業のアイデアは起業家自身の人生経験から生まれ、社会との接点を積極的に持ち、何らかの貢献を果たしたいという点が共通しているという知識を得た。インターンシップは、1月22日のイベントでのブース展示とプレゼンテーションを目標に、各企業の商品・サービスの理解、学生視点での企業アピール、大企業とのコラボレーション提案を行うことが課題として与えられた。(05-2-5表1)は、学生が提出したレポートをもとに、インターンシップ経験から学生たちが学んだことをまとめたものである。

(05-2-5表1) インターンシップ経験から学んだこと

内容	詳細
キャリアの捉え方について	<ul style="list-style-type: none"> 将来どのような働き方をしたいか、どういった業界で働きたいかといったことを考えることができた。 キャリアの一つの選択肢として起業があることを知った。 企業勤務を経ての起業という経緯を知り、あらゆる経験を生かした経営が行われていることを知った。 将来、自分が何をしたいのか常に考えて行動したい。 起業家を女性のロールモデルの1つとして認識した。 生活の中で不満があったら、自らビジネスを起こして解決することもできるという選択肢に触れ、とても視野が広がった。
女性起業家の仕事について	<ul style="list-style-type: none"> 「モノを作る人のこだわり」と「作ったモノを守ること」を学んだ。 商品やサービスに女性視点が活かされていることを知った。 自分の仕事に責任と誇りを持って取り組んでおり、大企業よりもその点が圧倒的に強いと感じた。 人間関係の構築力を学んだ。 自分にも何かできるのではないかと考えるきっかけになった。
女性起業家の仕事に対する姿勢について	<ul style="list-style-type: none"> 色々な意見に耳を傾け、様々な選択肢を視野に入れ、しなやかに働くことが成功に結びつくを知った。 課題を見つけ、社会に新たな見方を加えることで仕事を創造することの意義を学んだ。 何事もあきらめずに、挑戦していく力を感じた。自分もそうしたい。 自分のビジョンと意志をもって行動する姿はカッコ良い。 明るさと積極性、目的意識を持つことが重要であることがわかった。

	<ul style="list-style-type: none"> 場数を踏み、経験を積んでいくこと。失敗を恐れないこと。自分もそうありたい。
--	---

インターンシップを通じ、学生は生涯を通じてのキャリアという長期的な視点を持ち、自らのキャリアをいかに創造するかを考えるようになった。さらに、リーダーとして活躍するために必要なことを女性起業家の方々の仕事に対する姿勢から学び、将来は社会と積極的に関わりたいと感想を述べている。

③ イベントにおける女性起業家と企業の取引支援のためのプレゼンテーション

イベントへの来場者数は300名を超えた。学生たちによるブースの華やかな飾り付けは魅力的で、ブーススペースは常に混雑していた。商品やサービスを説明するプレゼンテーションも、インターンシップで得た知識を十分に利用し、来場者のニーズに合わせた効果的なものであったことが女性起業家の方々から報告された。

(05-2-5表2)は、学生が提出したレポートをもとに、イベントにおけるプレゼンテーションから学生が学んだことをまとめたものである。

(05-2-5表2) イベントにおけるプレゼンテーションから学んだこと

内容	詳細
プレゼンテーション技術	<ul style="list-style-type: none"> ブース展示はスペースの使い方、商品選択、角度や光のあたり方等の見栄えを考えることが重要である。 商品やサービスについて十分に理解することで自信を持って話すことができる。 話し方の工夫。一方的な話では聞いてもらえないことに気がついた。 常に笑顔を心がけることが必要。 様々な状況を想定し、事前に準備することが重要。
来場者とのコミュニケーションの取り方	<ul style="list-style-type: none"> どのような方が来場するかを調べ、相手の目的や意図を的確に把握しておくことが重要である。 その場で相手のニーズを聞いて対応し、提案することの面白さを実感した。そうした力を身につけたい。 受け身ではなく能動的に動き、考える、ということを経験することが必要である。 どんな機会も無駄にしない、ビジネスチャンスにつなげようとする意欲が必要になったことがわかった。

経済分野で女性が活躍すること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 女性は既存の枠組みを超えて社会を見つめる視点や、何かと何かを結びつけ新たなものを生み出す発想を持っている。女性も男性と共に活躍することで豊かな社会となる。 ・ 社長が女性である会社が増え、社長が女性であることが当然と認識される社会にしたい。 ・ 日本社会には女性が十分に活躍できない問題がまだ存在するが、その解決を他人に任せるのではなく、自分たちの力で変えていきたい。
ビジネスについて	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自分ができる事、相手に頼みたいことを明確にすること、責任の範疇を正確に共有することの重要性を痛感した。 ・ 自分が主導者であるという意識で取り組むことの重要性を知った。 ・ 提案はたとえ通らなくとも「発議をする」ということ自体に意味がある。 ・ 決められた時間のなかで期待に応えることの厳しさを知った。 ・ 自分の価値観だけで物事を判断してはいけない。

学生たちはイベントへの参加を通じて、プレゼンテーション技術、来場者とのコミュニケーションのとり方、経済分野で女性が活躍することの意義、ビジネスについてを学ぶと共に、女性起業家の業務内容を発信し、取引機会を創出することに貢献した。

イベント全体を通じての女性起業家と企業の取引成立結果として、9社の大企業に女性起業家41名が提案を行い、12事例において取引の検討が開始されている。

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

05-3 各種機関への協力・連携

リーダーシップ養成教育研究センターで行っているリーダーシップ養成事業、女性研究者支援事業に関するインタビュー、ヒアリング、協力・連携要請のために来訪した方々の所属機関の一覧を以下に示す。

(05-3表1) 各種来訪・取材機関の一覧(重複は除く)

年月日	所属機関
2013/4/25	福井県総務部男女参画・県民活動課、健康福祉子ども家庭課
2013/5/27	文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課、 独立行政法人 国立女性教育会館
2013/7/18	日本経済新聞社産業地域研究所
2014/2/14	大阪市立大学女性研究者支援室

06

本事業に関する報道

06 本事業に関する報道

(06表1) リーダーシップ養成教育研究センター関係の主なマスコミ報道一覧

年月日	報道機関名	内容・見出し
2013/5/28	日刊県民福井	働く理由考えて女性 26 人が学ぶ 福井で育成講座
2013/6/1	福井新聞	女性リーダーへ「将来の姿」描く 県、お茶の水大講座
2013/6/12	東京新聞	TOKYO インフォメーション 公開連続講演会「第 7 回リーダーシップ論」 講演会案内
2013/9/11	文教速報	お茶大などが 4 女子大学共催イベント 女子中高生サイエンスフェスティバル
2014/1/11	東京新聞	Campus インフォメーション 平成 25 年度 A-WiL シンポジウム「女性、仕事、 リーダーシップ -Make a Difference 的生き方の 実践-」
2014/1/27	毎日新聞	MEMO「働く女性が後輩にエール」 平成 25 年度 A-WiL シンポジウム
2014/2/10	日経産業新聞	大学解剖 お茶の水女子大 「学ぶ情熱、年齢不問」みがかずば研究員
2014/3/19	日刊県民福井	「女性リーダー」プログラム 福井県「未来きらりプログラム」修了式
2014/3/25	fu 4 月号	「未来きらりプログラム」 ふくい的女性リーダーを目指します!!
2014/3/31	読売新聞	女性向けビジネス教育 社会人対象に 2 女子大

書 名 文部科学省特別経費（平成 22 年度—平成 27 年度）
「女性リーダーを創出する国際拠点の形成」
H25 年度 成果報告書

発 行 日 平成 26 年 8 月 1 日

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

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

印刷・製本 株式会社三京エンタープライズ



お茶の水女子大学
Ochanomizu University