Annual Report 2024

Institute for Global Leadership, Ochanomizu University

国立大学法人 お茶の水女子大学
グローバルリーダーシップ研究所

令和６年度 活動報告書

令和６年度
グローバルリーダーシップ研究所活動報告書

目　次

1 はじめに 1

2 グローバルリーダーシップ研究所 概要 3

2-1 研究所の使命 4
2-2 事業の詳細 5
2-3 部門と構成メンバー 6

3 研究プロジェクト・部門における活動 7

3-1 研究プロジェクト 8
3-1-1 リーダーシップ育成プログラムの開発・実践と教育効果検証指標の開発・活用 8
3-1-2 女性研究者支援、雇用環境整備取組のモデル開発とその効果検証 13
3-2 部門における活動 20
3-2-1 リーダーシップ教育研究部門 20
3-2-2 ダイバーシティ推進部門 21

4 シンポジウム 23

4-1 国際シンポジウム 24
グローバリゼーションのもとでの多文化共生とリーダーシップ
Multicultural Coexistence and Development of Leadership under Globalization

5 セミナー・国際交流イベント 27

5-1 セミナー 28

5-1-1 お茶大女性リーダー育成塾：徽音塾 特別講演 28
お母さんが幸せであれば、子どもも幸せ
――頑張りすぎない子育てを

5-1-2 IGL セミナー　サマープログラム特別講演会 29
日本と海外で女性ビジネス・リーダーであること
Female Business Leadership in Japan and Abroad

5-1-3 IGL セミナー 30
「自分らしさ」に囚われない
――踊る尼のメキシコ・サバイバル

5-1-4 IGL セミナー 31
グローバル企業における女性のキャリア形成とワーク・ライフ・バランス　DE & I

5-1-5 IGL セミナー 33
ダイバーシティに関する国際的視点
――英国とニューヨーク市における有権者の選好と多民族連合の構築
International Perspectives on Diversity:
Exploring Voter Preferences and Multiracial Coalition-Building
in Britain and New York City

5-1-6 IGL セミナー 35
グローバル企業における女性のキャリア形成とワーク・ライフ・バランス

5-1-7 IGL セミナー 36
女性のキャリア形成
――弁理士・知財業界の世界

5-1-8 IGL セミナー 37
ジェンダー平等社会の実現を目指して
――縮まらないジェンダー格差：要因と未来への道筋
ジェンダー法学の視座から

5-1-9 IGL セミナー 38
ジェンダー格差はなぜ維持されるのか
――社会心理学の視点から格差維持の心の仕組みを考えてみる

5-2 国際交流イベント 40

5-2-1 サマープログラム 2024 40

6 女性リーダー育成教育 41

6-1 研究所担当授業（学部生・大学院生向け） 42

6-1-1 お茶の水女子大学論 42
6-1-2 女性のキャリアと法制度 43
6-1-3 女性のキャリアと経済 44
6-1-4 グローバル・リーダーシップ実習Ⅰ・Ⅱ 45
6-1-5 ダイバーシティ論 46
6-1-6 キャリア開発特論（基礎編） 47
6-1-7 アカデミック女性リーダーへの道（応用編） 48

6-2 研究所担当授業（社会人女性向け） 49

6-2-1 お茶大女性リーダー育成塾：徽音塾 49

7 女性リーダー育成事業 53

7-1 世界で活躍できる若手研究者の育成 54

7-1-1 若手研究者支援（海外調査研究・国際学会発表） 54
7-1-2 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） 55

7-2 本学の雇用環境整備 57

7-2-1 一時保育サポート（臨時託児室） 57
7-2-2 お茶大人材バンク 58

7-3 研究者支援 59

7-3-1 子育て中の学内女性研究者支援 59
7-3-2 学内研究者の一時支援 60

8 行政との協力・連携 63

8-1 福井県との協力・連携 64

9 学術成果の発信 67

9-1 刊行物 68

9-2 論文・学会発表・著書等研究成果の発信 69

9-2-1 論文等の研究成果の発信 69

9-2-2 学会等の研究成果の発信 69

9-2-3 著書等の研究成果の発信 69

9-3 講演・セミナー・ワークショップ等への登壇 70

9-4 雑誌掲載 70

9-5 各種機関への往訪・来訪 70

9-6 情報発信 71

9-6-1 ウェブサイト 71

9-6-2 ニューズレター 71

9-6-3 リーフレット 74

10 資料公開 75

10-1 研究所所有図書 76

表記に関する備考：執筆者の所属と職位についてはイベント開催時、授業開講当時のものを示した。

1

はじめに

1 はじめに

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

本報告書は、グローバル女性リーダー育成研究機構の「ダイバーシティインクルージョン社会実現とジェンダード・イノベーションズのための産官学共同教育・研究推進と社会への貢献」（2022年度～2027年度）に関し、研究機構の下にある3つの研究所のうちの一つであるグローバルリーダーシップ研究所の2024年度の事業活動に関するものである。

お茶の水女子大学は以下の一連の事業を継続的に推進してきた。
＊「女性リーダー育成プログラム」（2006年度～2009年度）
＊「女性リーダーを創出する国際拠点の形成」（2010年度～2014年度）
＊「グローバル女性リーダー育成のための国際的教育研究拠点形成」（2015年度～2021年度）

これらは、本学が1875年の東京女子師範学校として創設されて以来、継続・追求してきた「グローバルに活躍する女性リーダーの育成と女性の活躍が期待される分野におけるイノベーション創出」という目標を現代的段階においてさらに進めるものであった。2015年度からは、同年度に発足したグローバル女性リーダー育成研究機構がその実施母体となり、そのもとにあるグローバルリーダーシップ研究所（Institute for Global Leadership〈以下IGL〉）とジェンダー研究所（Institute for Gender Studies〈以下IGS〉）が活動主体となった。

2022年度からの6年間は、これらに続く新たな後継事業予算を得て、その目標をさらに高度に追求することになる。2022年度には研究機構下に3つめの研究所としてジェンダード・イノベーション研究所（Institute for Gendered Innovations〈以下IGI〉）が設置され、以降、3研究所体制で事業を展開している。

2024年度は、本研究所が提供する授業のひとつである「グローバル・リーダーシップ実習」では、本学の協定校であるイタリアのコッレージョ・ヌォーヴォへ11名の学生を派遣し、充実した実習を実施することができた。また本研究所の企画による国際シンポジウム「グローバリゼーションのもとでの多文化共生とリーダーシップ」“Multicultural Coexistence and Development of Leadership under Globalization”（2024年11月15日）では、日本社会における外国人女性起業家や日本企業で就業する移民が直面している課題についての議論をふまえて、グローバル化する日本社会で新たなリーダーシップを育成するうえでの、政策的・実践的課題について議論を深めることができた。

世界経済フォーラム（WEF）が発表した「Global Gender Gap Report」2024年版によると、日本のジェンダーギャップ指数（GGI）は146カ国中118位にとどまっている。リーダー的ポジションにつく女性の割合は政治分野・経済分野ともに多いとはいえず、女性リーダーの育成という本学のミッションは、ますますその重要性を増している状況にある。本研究所としても、グローバルな視野をもった女性リーダーの育成に資するべく、研究・教育の両面においてさらなる活動を展開していく所存である。皆様の叱咤とともに、ご支援、ご協力をいただけることを期待したい。

2

グローバル
リーダーシップ研究所
概要

2 グローバルリーダーシップ研究所 概要

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

2-1 研究所の使命

グローバルリーダーシップ研究所は、お茶の水女子大学の約150年にわたる女子高等師範学校以来の伝統を現代に生かし、グローバルな視野をもって多方面に活躍する女性リーダーの育成を使命としている。本研究所では、グローバル女性リーダーシップについての国際的な研究を行うことを基盤とし、リーダーシップ育成を目的とするカリキュラムの開発、グローバル女性リーダー育成に関する科目群の設置・運営、学生海外派遣プログラムの実施、リーダーシップに関するシンポジウム、講演会の開催をはじめとする様々な事業を行っている。また、ビジネス分野などにおけるリーダーを目指す社会人女性を対象としたリカレント教育も実施している。

本研究所は、リーダーシップ教育研究部門とともにダイバーシティ推進部門を設置しており、これは本学が全国に先駆けて設置した、男女共同参画を推進する全学的組織である男女共同参画推進本部の実働組織になる。アカデミアにおける女性リーダーの育成ということにも重点を置き、女性研究者支援の取組を進めるとともに、ダイバーシティが尊重される社会の実現のために、男女問わず多様な働き方が可能となる職場の環境づくりに取組んでいる。このような女性研究者支援、雇用環境整備の実績を踏まえ、教育研究機関の雇用環境整備評価指標を開発し、お茶大インデックスとして発信している。また、優れた女性研究者の継続的な研究活動や研究中断後の円滑な復帰を支援するため、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、これらの事業の中核を本研究所が担っている。

本研究所は、国内外の教育研究機関や産業界と連携をしながら女性リーダーを育成し、女性の国際的、社会的活躍を促進、加速させるとともに、国立の女子大学としての本学の使命である男女共同参画社会の実現に寄与していく。

2-2 事業の詳細

事業名：ダイバーシティインクルージョン社会実現とジェンダード・イノベーションズのための産官学共同教育・研究推進と社会への貢献

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

事業計画期間：令和4年度～令和9年度（6年間）

事業の目的と主な取組：本学のこれまでの女性リーダーシップ研究・教育の成果を踏まえ、国際性を備えた高度な女性研究者、グローバルな視点を持って多様な場面で活躍する女性リーダーを育成するために、(1) リーダーシップ研究の推進、(2) リーダーシップ教育の実践、(3) 国際水準の女性研究者の育成、(4) 国際的ネットワークの拡大・強化の4つを柱として事業を展開する。

この事業の主な取組は、次のものである。

(1) リーダーシップ研究の推進
・国際的研究拠点として、研究交流、共同研究を行う

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

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

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

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

2-3 部門と構成メンバー

研究所長（基幹研究院人間科学系）

西村 純子（社会学）	教授

副研究所長（基幹研究院人間科学系）

倉光 ミナ子（人文地理学）	准教授

リーダーシップ教育研究部門

倉光 ミナ子（人文地理学）	部門長／准教授
松下 顕（国際金融論、国際関係論）	客員教授
土谷 真紀（美術史、日本・東洋美術史）	准教授
小田 亜紀子（国際協力）	特任准教授
張 潔（社会学）	部門リーダー／特任講師
金 智恩（教育学、教育史）	特任講師
倉脇 雅子（文化政策学、万博学）	特任アソシエイトフェロー
石渡 久和	アカデミック・アシスタント
稲垣 明子	アカデミック・アシスタント
井上 典子	アカデミック・アシスタント
奥村 真理子	アカデミック・アシスタント
黒澤 真紀	アカデミック・アシスタント（2024.5～2024.10）
芹田 志津佳	アカデミック・アシスタント
平林 ゆかり	アカデミック・アシスタント
保阪 いすず	アカデミック・アシスタント（2024.8～）
キャロル・マイルズ（政治経済学）	研究員（基幹研究院人間科学系 准教授）
髙橋 桂子（生活経営学、生活経済学）	客員研究員（実践女子大学 教授）
大木 直子（ジェンダーと政治）	客員研究員（椙山女学園大学 准教授）
郭 麗娟（社会学）	客員研究員

ダイバーシティ推進部門

西村 純子（社会学）	部門長／教授
麻生 奈央子（心理学）	部門リーダー／特任講師
相川 京子（細胞生化学）	研究員（基幹研究院自然科学系 教授）
元岡 展久（建築学）	研究員（基幹研究院自然科学系 教授）
佐藤 敦子（進化生物学）	研究員（基幹研究院自然科学系 准教授）

3

研究プロジェクト・部門における活動

3 研究プロジェクト・部門における活動

3-1 研究プロジェクト

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

グローバルリーダーシップ研究所長　西村　純子
（基幹研究院 人間科学系 教授）
同 副研究所長　倉光　ミナ子
（基幹研究院 人間科学系 准教授）

研究目的・研究課題

「リーダーシップ育成プログラムの開発・実践と教育効果検証指標の開発・活用」では、女性がリーダーシップを発揮し、グローバルに活躍するための力を育成する「リーダーシップ育成カリキュラム」を開発･設定し、その教育効果を検証する指標の開発･活用を実践している。カリキュラム開発においては、これまでに多数の女性リーダーを輩出してきた本学OGのロールモデル講演から学ぶ科目、「ダイバーシティ＆インクルージョン」、「ジェンダー」といった視点から異文化や社会動向を捉える力を強化する科目、社会人と学生とのグループワークを通して仕事やキャリアについて検討する科目、海外での実習を通してリーダーシップを探求する科目等を設定している。これらの詳細については、6-1研究所担当授業（学部生・大学院生向け）を参照されたい。

2017年度より、本学キャリアデザインプログラム（以後CDPと表記）による教育の実態と効果を検証するという目的の下、学生の皆さんのCDP受講状況を把握し、プログラム基幹科目のリーダーシップ教育効果を測定するために調査を実施している。その結果に基づき、本学のミッションであるグローバル女性リーダー育成のためのリーダーシップ教育の基幹をなすCDPの改善と充実を図る。

CDPの授業効果を測定するために、学年、学部、出身校（共学・女子校）、リーダー経験の有無、ロールモデルの有無、リーダーシップの発揮にかかわる能力について、質問紙を作成し、履修開始時（履修登録確定後）と授業終了時の計2回調査を実施していた。2019年度には質問紙からPlone（本学における授業・学習支援システム）を用いたオンライン調査に変更し、評価方法も一部変更した。

2020年度には、当時研究所に在籍していた特任講師を中心に、国内外におけるリーダーシップ理論・モデル、リーダーシップ教育の成果を評価する指標、コンピテンシー評価指標を参考にして、表1に示すリーダーシップ特性を評価する指標を新たに作成した。これまでの調査の詳細や結果については、2019～2020年度の成果報告書、本学紀要『高等教育と学生支援』8～11巻を参照されたい。

以下では、CDPの基幹的科目である「お茶の水女子大学論」における、2024年度の効果測定アンケート調査の概要を報告する。

調査概要

2024年度「お茶の水女子大学論」の履修登録者154名を対象に、授業開始時と授業終了時に各1回ずつ、合計2回アンケート調査を実施した。調査実施に先立ち、本学倫理審査委員会の倫理審査を受け承認された。調査はMoodleを用いたオンライン形式で行われ、任意回答とした結果、授業開始時の回答率は48.7%、授業終了時の回答率は24%であった。結果を表1に示す。

授業開始時調査

1) 受講理由

「お茶の水女子大学論」を履修した理由について聞いたところ、「授業内容に関心があったから」について、「とてもあてはまる」が54.7%、「ややあてはまる」が30.7%となった。その他、「自分の将来のキャリア設計に役立ちそうだから」についてはそれぞれ48%、34.7%、「先輩・友人に受講を勧められたから」がそれぞれ28%となっている。「就職活動に役立ちそうだから」に関して、それぞれ25.3%、40%となっており、授業内容に関心を持ち、かつ将来のキャリア設計や就職活動に役立てたいという動機で受講を決めた学生が多いことが分かる。

2) これまでのリーダーシップ発揮経験と学校種別

アンケートでは、リーダーを務めた経験があるか、リーダーシップを発揮した経験があるかを聞いた。本授業の履修生は1年生が78.7%を占めたため、主に高校時代までのリーダーシップ経験を尋ねたことになる。そのため、リーダーの種類は「部活動のリーダー」が最多となった。なお、部活動のリーダーを務めた経験があると回答した割合を出身校（共学校／女子校）別に比較すると、共学校出身者は88.4%、女子校出身者は11.5%となった。リーダーシップを発揮した経験についても部活動におけるリーダーシップ経験が最多となり、「行事（修学旅行等）での場面」が続いた。リーダーシップの具体的な内容（自由回答）については、全体のサンプル数が少ないため一般化はできないものの、女子校出身者、共学校出身者両方の場合、「皆の意見をまとめる」が最多として挙げられた。

3) 授業開始時のリーダーシップ指標25項目

表1のリーダーシップ指標25項目について、「とてもあてはまる」「ややあてはまる」「あまりあてはまらない」「全くあてはまらない」のいずれかにおける自己評価の結果（分析のために便宜的に「とてもあてはまる」=4、「ややあてはまる」=3、「あまりあてはまらない」=2、「全くあてはまらない」=1として平均値を算出）、「倫理的思考力」（真正性、一貫性、エシカルリーダーシップ）と「貢献力」（目標達成のためのグループやチームのメンバーの一員として貢献する力）の自己評価が高い傾向にあった。他方で、「プレゼンテーション力」、「ダイバーシティ＆インクルージョンに対する理解力」および「ダイバーシティ＆インクルージョンの知識を応用する力」については自己評価が低い傾向にあった。なお、今回の調査では回答数が少なかったため、学部ごとの傾向は分析していない。

授業終了時調査

つづいて授業終了時の調査結果の概要を述べる。

4) 授業への取組み姿勢

授業に対して意欲的に取組んだかを尋ねたところ、「十分に取組んだ」（45.9%）、「かなり取組んだ」

(40.5%) となり、86.4%の学生が意欲的に取組んだと回答した。

5) ロールモデル講演の効果

「お茶の水女子大学論」の主たる構成要素として、OGロールモデル講演があり、様々な領域で活躍している本学OGによる講演を通して、受講生にロールモデル的存在を見つけてもらうことをその狙いとしている。今回、「授業を通じてロールモデルが見つかったか」を尋ねたところ、「見つかった」と回答した学生は、43.2%であった。また、「どちらとも言えない」と回答した学生も43.2%で、「見つからなかった」と回答した学生が13.5%であった。「どちらとも言えない」理由(自由回答)として、「性格が似ている人が少なく、外交的な人が多かった」、「自分が興味のある職種の方のお話ではなかった」、「複数の講演者の良いと思ったところをそれぞれ取り入れて自分の人生の指針にしたい」、「誰かを手本とするのではなく自分の軸をもってキャリアを選択していくべきだと感じた」などの回答があった。また、「見つからなかった」理由(自由回答)としては、「視野が広まったものの、具体的な理想像ははっきりしなかった」、「自分自身が講演者のようにキャリアを紡いでいけるという実感は沸かなかった」などの回答があった。2024年度のロールモデルの講演者が活躍している分野は、幅広い分野であったが、一方で学生が将来目指す分野とある程度ギャップが見られるケースもあり、今後は、学生が目指す分野に関する質問項目も含め、アンケート調査の実施を見直す必要があると考えられる。学生が目指す分野を把握したうえで、より多様な分野で活躍しているロールモデルとなる方による講演を検討することも意義があるだろう。

また複数回答式で、「民間企業」「起業・フリーランス」「教育・研究」「公的機関」のうち、どの組織や働き方について知識を得られたかを尋ねたところ、「民間企業」(95%)、「起業・フリーランス」(89.2%)、「公的機関」(64.9%)、「教育・研究」(40.5%) の順に回答者の割合が高かった。これは、ロールモデル講演全体のなかで民間企業に勤めるOGによる講演の占める割合が大きかったことによる影響と考えられる。さらに「これらの知識が今後の就職活動や将来のキャリア形成に役立つと思うか」という質問に対しては、95%が「そう思う」と回答した。また今年度は「起業・フリーランス」に該当するロールモデル講演はなかったが、本授業を担当する鹿住倫世専修大学教授による企業と起業に関する講義を通して学生の知識が深まったことが推測される。今後は可能な限り多様な領域にわたるロールモデル講演を実施していくことが求められるだろう。

6) 授業の総合評価

授業の総合評価については「満足している」(37.8%)、「どちらかといえば満足している」(54.1%) との回答を得た。「お茶の水女子大学論」を友人や後輩に勧めたいと思うかという質問については、「そう思う」(48.6%)、「どちらといえばそう思う」(37.8%) となり、やはりアンケート調査に回答した、多くの学生が授業について肯定的に評価していることが分かった。

7) 授業終了時のリーダーシップ指標25項目

表1のリーダーシップ指標25項目について、「とてもあてはまる」「ややあてはまる」「あまりあてはまらない」「全くあてはまらない」のいずれかにおける自己評価の結果、授業開始時と終了時の両方のアンケートに回答した学生においては、全ての項目において評価が高くなっていることが確認できる(表2)。とくに、「貢献力」、「倫理的思考力」、「論理的思考力」、「批判的思考力」、「俯瞰力」、「問題や課題の発見・解決力」、「情報収集・活用力」、「自己効力」、「柔軟に対応する力」、「女性のキャリア形

成の特徴に対する理解力とキャリアデザイン力」の自己評価が高い傾向にあった。これは「お茶の水女子大学論」以外の授業による教育効果である可能性も考えられるが、本授業による効果、なかでもロールモデル講演の教育効果が影響したものと推測できる。なお、「ネットワークを形成する力」、「自己理解力」および「統率力」に関して、伸びが小さかった。これらの結果について今後検討する必要があると考えられる。

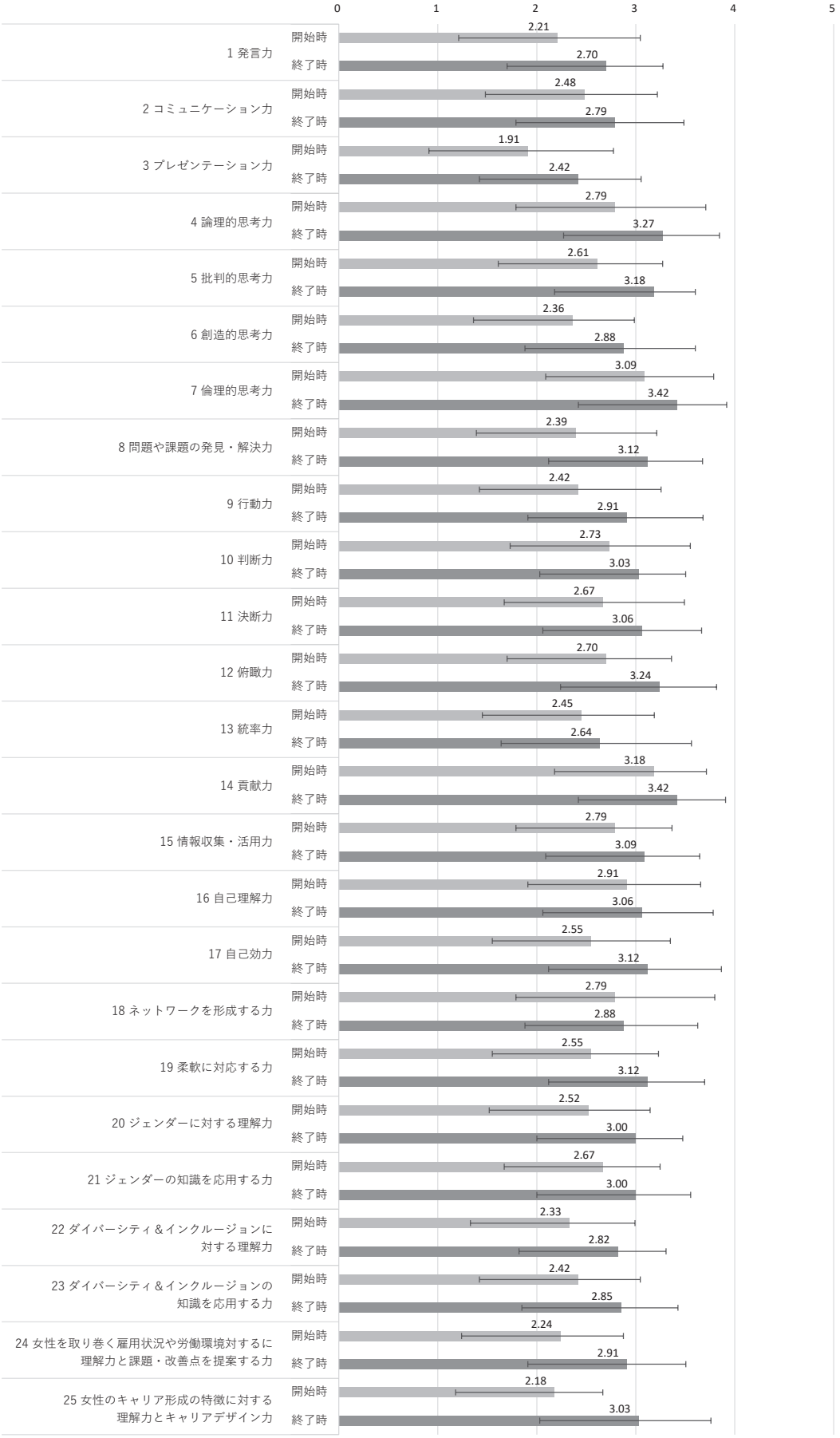
おわりに

以上、本稿では2024年度の「お茶の水女子大学論」の授業アンケートの概略を紹介してきた。総じて本授業に対する学生の満足度は高く、特に女性の雇用状況、労働環境の理解を促進し、女性のキャリア形成にあたっての特徴の理解とキャリアデザイン力を向上させている点が確認できた。今後は、現行のリーダーシップ特性指標の精査を行い、必要であればその見直しを図るとともに、任意のアンケートに対する回答率（回収率）を高める工夫を行い、学部ごとの特徴や傾向を詳細に分析してCDP科目の授業設計に生かすことを残された課題としたい。

表1　本学におけるリーダーシップ特性評価指標と自己評価結果

	リーダーシップの養成に関わる能力評価指標	授業開始前 (n = 75)	授業終了後 (n = 37)
1	発言力（説得力のある発言ができる力、影響力）	2.36	2.62
2	コミュニケーション力（共感力、傾聴力、協調力、周囲を巻き込む力、他者理解力）	2.57	2.76
3	プレゼンテーション力（表現力）	2.05	2.35
4	論理的思考力（筋道を立てる力）	2.77	3.22
5	批判的思考力（健全な批判ができる力）	2.72	3.19
6	創造的思考力（起業家精神力、計画立案・企画力）	2.36	2.84
7	倫理的思考力（真正性、一貫性、エシカルリーダーシップ）	2.99	3.41
8	問題や課題の発見・解決力	2.47	3.11
9	行動力（リスクを恐れない勇敢な心、積極性、チャレンジ精神）	2.49	2.89
10	判断力（見分ける力）	2.68	3.00
11	決断力（決定する力）	2.67	2.97
12	俯瞰力（広い視野でみる力、構造化力）	2.68	3.19
13	統率力（目標達成のためにグループやチームのメンバーをまとめて率いる力）	2.49	2.57
14	貢献力（目標達成のためにグループやチームのメンバーの一員として貢献する力）	3.17	3.43
15	情報収集・活用力（経済・社会・国際情勢を把握する力）	2.81	3.11
16	自己理解力（自己認識、自己概念や個性の認識、独自性、自己受容力）	2.91	3.03
17	自己効力（自己の可能性（を信じる力）、セルフ・エフィカシー、願望力）	2.65	3.08
18	ネットワークを形成する力（『つながり』をつくる力）	2.61	2.86
19	柔軟に対応する力（適応力、変化に対応する力）	2.55	3.05
20	ジェンダーに対する理解力	2.48	3.00
21	ジェンダーの知識を応用する力	2.56	3.03
22	ダイバーシティ＆インクルージョンに対する理解力	2.20	2.76
23	ダイバーシティ＆インクルージョンの知識を応用する力	2.29	2.81
24	女性を取り巻く雇用状況や労働環境に対する理解力と課題・改善点を提案する力	2.29	2.92
25	女性のキャリア形成の特徴に対する理解力とキャリアデザイン力	2.29	3.05

表2　授業開始時と終了時におけるリーダーシップ特性自己評価の変化



（注）授業開始時・終了時の両方への回答者（33名）を抽出し、平均値を算出した。

3-1-2　女性研究者支援、雇用環境整備取組のモデル開発とその効果検証

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師　張　潔

プロジェクト内容

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

プロジェクト進捗状況

本学では、2006～2008年度までの科学技術振興調整費採択プログラム「女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築」による雇用環境･情報環境の整備、次世代の女性研究者育成のための啓発活動の一環として開始した取組を、当該プログラム期間終了後も発展的に継続している。さらに、2014～2016年度まで文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」に採択され、その取組を通じて女性研究者が子育て中においても研究を継続するだけでなく、研究成果をあげ、上位職へ積極的にチャレンジすることを支援した。

このように本学では、ワーク・ライフ・バランスを保ちつつ研究成果をあげてキャリアアップを実現するための雇用環境を整備しており、その効果と活用状況を把握するために、2008年度より「雇用環境整備と研究者支援に関するアンケート」を年1回実施している。2020年度以降はコロナ禍を契機にして、在宅勤務等、個々人の働き方に大きな変化が見られたため、従来の調査票の質問項目を大幅に見直し「学内雇用環境調査」としてオンライン調査を毎年度継続的に実施している。

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

研究者支援については、子育てをしながら優れた研究を行う本学所属の常勤女性教員（研究者）を対象とした「子育て中の女性研究者支援」、男女共同参画の観点に立ち研究者本人または配偶者の妊娠中や出産後（産休･育休明け）、親族の介護や病気看護に携わる学内研究者（性別不問）を支援する「学内研究者の一時支援」、学位を取得した女性研究者の継続的な研究活動をサポートする「特別研究員（呼称：みがかずば研究員）制度」を2024年度も引き続き実施している。

2024年度に本学で実施した研究者支援活動の調査概要及び結果、「お茶大インデックス」を用いた教育研究機関における雇用環境評価、お茶の水女子大学「2024年度学内雇用環境調査」は以下の通りである。

1. 本学で実施した研究者支援活動の調査概要及び結果

本学における研究者支援には、①子育てをしながら優れた研究を行う本学所属の常勤女性教員（研究者）を対象とした「子育て中の学内女性研究者支援」、②男女共同参画の観点に立ち研究者本人または配偶者の妊娠中や出産後（産休・育休明け）、親族の介護や病気看護に携わる学内研究者（性別不問）を支援する「学内研究者の一時支援」、③学位を取得した女性研究者の継続的な研究活動をサポートする「特別研究員（呼称：みがかずば研究員）制度」がある。

①「子育て中の学内女性研究者支援」は、2006～2008年度科学技術振興調整費採択プログラム「女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築」で開始し、当該プログラム期間終了後も発展的に継続している支援である。2009年度より本学独自の事業として、子育てをしながら優れた研究を行う本学所属の常勤女性教員（研究者）を対象に、アカデミック・アシスタントを週29時間（上限）研究補助者として1年間配置できる支援を実施している。2024年度は5名の女性研究者を支援した。

②「学内研究者の一時支援」は2010年度より開始しており、前期（4月～9月）、後期（10月～3月）に分け、半期に一度学内公募を実施して支援している。2024年度は延べ16名の研究者の支援を行った。

③「特別研究員（呼称：みがかずば研究員）制度」は、我が国の学術研究の将来を担う創造性に富んだ女性研究者の養成・確保に資するため、2012年度に本学独自の制度として導入した。この制度により、優れた女性研究者の継続的な研究活動をサポートするとともに、女性研究者が研究中断後に円滑に研究現場に復帰する機会を提供している。対象分野は人文・社会科学及び自然科学の全分野としており、2024年度は11名（4月採用9名、10月採用2名）採用した。

①「子育て中の学内女性研究者支援」と②「学内研究者の一時支援」の支援対象者、支援要件、支援期間、支援内容については以下の紹介ページ（当研究所ウェブサイト）を参照されたい。また、支援による効果については「7-3 研究者支援」に記載している。③「特別研究員（呼称：みがかずば研究員）制度」の概要と効果については、「7-1-2 女性研究者のための研究継続奨励型「特別研究員制度」（呼称：みがかずば研究員）」を参照されたい。

※子育て中の女性研究者支援 紹介ページ
https://www.cf.ocha.ac.jp/igl/j/menu/propulsion/groupingmenu/support/d003845.html
※学内研究者の一時支援 紹介ページ
https://www.cf.ocha.ac.jp/igl/j/menu/propulsion/groupingmenu/support/d003846.html

2.「お茶大インデックス」を用いた教育研究機関における雇用環境評価

2010年度より「お茶大インデックス」を用いて、科学技術振興調整費による「女性研究者支援モデル育成事業」、「女性研究者養成システム改革加速事業」、科学技術戦略推進費による「女性研究者研究活動支援事業」に採択された機関に協力いただき、雇用環境評価（自己評価）を実施している。

インデックス開発から10年が経過した時点で女性研究者支援に関する新たな取組や支援活動の発展が確認されたため、これまでに公表されている女性研究者支援事業にかかわる事後評価結果、中間評価結果、事例紹介、事業報告書等を確認し、インデックス（評価項目）の文言修正・追記を検討して2020

年度からは「改訂版お茶大インデックス」(図1) を用いた調査を実施している。改訂のポイントとしては、1) 女性研究者増を目指した雇用環境の構築指標であるが、男性に対する支援等も多く実施されているため、女性に特化した表現にならないよう配慮、2) 50項目で評価することができないような効果的な取組を書き込む自由記述欄を設け、評価結果報告書においてその取組を紹介、が挙げられる。

以下では、2024年5月8日 (水) ～6月10日 (月) に実施した2023年度「お茶大インデックス」のデータを利用して報告する。今回の配布機関は、女性研究者支援モデル育成事業・女性研究者養成システム改革加速事業・女性研究者研究活動支援事業採択機関、およびダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ女性研究者研究活動支援事業採択機関のうち連絡が可能であった105機関であった。調査方法は、Excelで回答可能な改訂版「お茶大インデックス」をメールにて送付し、Googleフォームを用いて評価結果と活用方法についてのアンケート調査を実施した。回収数は32機関であり、回収率は30.5%であった。

32機関の改訂版「お茶大インデックス」の評価結果について、50項目それぞれに3つの選択肢の回答割合を算出した。各項目の回答割合を用いて図2を作成した。

また、32機関における活用度の高い取組 (『Ⅲ.活用している』と回答した機関が70%以上の項目)、低い取組 (『Ⅰ.していない』と回答した機関が70%以上の項目) は図3の通りである。(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』の回答割合が70%以上) を示した項目は、「1. 全学的な支援体制 (組織・勤務体制 (心おきなく帰宅できる体制))」におけるインデックス番号 (1)、(5)、(9)、(13) の4項目、「2. 女性研究者支援 (子育て支援・研究教育支援)」におけるインデックス番号 (18)、(22)、(24)、(25)、(29) の5項目、「3. 情報支援 (情報支援とネットワーク構築)」におけるインデックス番号 (34)、(37) の2項目および「4. 意識啓発 (次世代育成の取組・意識啓発の取組)」におけるインデックス番号 (39)、(42)、(43)、(45)、(46)、(47)、(49)、(50) の8項目があり、計19項目となった。

実施度の低い取組 (『Ⅰ.していない』の回答割合が70%以上) を示した項目は、「2. 女性研究者支援 (子育て支援・研究教育支援)」におけるインデックス番号 (20)、(21)、(28) の3項目および「3. 情報支援 (情報支援とネットワーク構築)」におけるインデックス番号 (35) の1項目があり、計4項目となった。

この調査結果における「活用度の高い取組」や「実施度の低い取組」の特徴は、各教育研究機関における雇用環境の整備状況を反映している。活用度の高い取組の項目では、特に女性研究者や子育て支援に関連する取組が多くの機関で積極的に活用されていることがわかった。これらの取組は、女性研究者が研究活動を円滑に行うための体制や支援制度が整備されている点が特徴である。女性研究者を支援する組織の設置や、積極的な採用制度の導入 (項目1、5) は、女性のキャリアを後押しする具体的な制度が多くの機関で広く採用されていることを示している。これにより、機関全体で女性のリーダーシップや研究活動参加を促進する意識が高まっている。

また、男性の育児休業取得の促進 (項目13) や、保育施設の支援、柔軟な勤務体制の導入 (項目18、22) は、家庭と仕事の両立を支える体制が整備されていることを示している。特に、育児期における柔軟な働き方の導入や、在宅勤務を可能にする環境整備 (項目24) は、育児支援と働き方改革が並行して進んでいることを示した。さらに、研究補助者の配置 (項目29) や、他機関とのネットワーク連携 (項目37) は、女性研究者がより充実した研究環境で活動できるように支援体制が整備されていることを示している。また、ハラスメント防止 (項目45) やワーク・ライフ・バランス実現のための意識啓発 (項目50)、ダイバーシティ＆インクルージョンに関する意識啓発 (項目49) など、職場環境の多様性や働き方に対する意識向上に向けた取り組みが進展していることが特徴である。特に、管理職

お茶の水女子大学
Ochanomizu University

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

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

お茶大インデックス

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

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

あなたが所属する機関名をお教えください。（枠内にご記入ください）

機関名：

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

☑の数	0	0	0
配点	☑の数×0点	☑の数×1点	☑の数×2点
小計	0点	0点	0点

合計　0 /100

※得点は自動的に計算されます

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

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

取り扱いについて

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

図1　「改訂版お茶大インデックス」

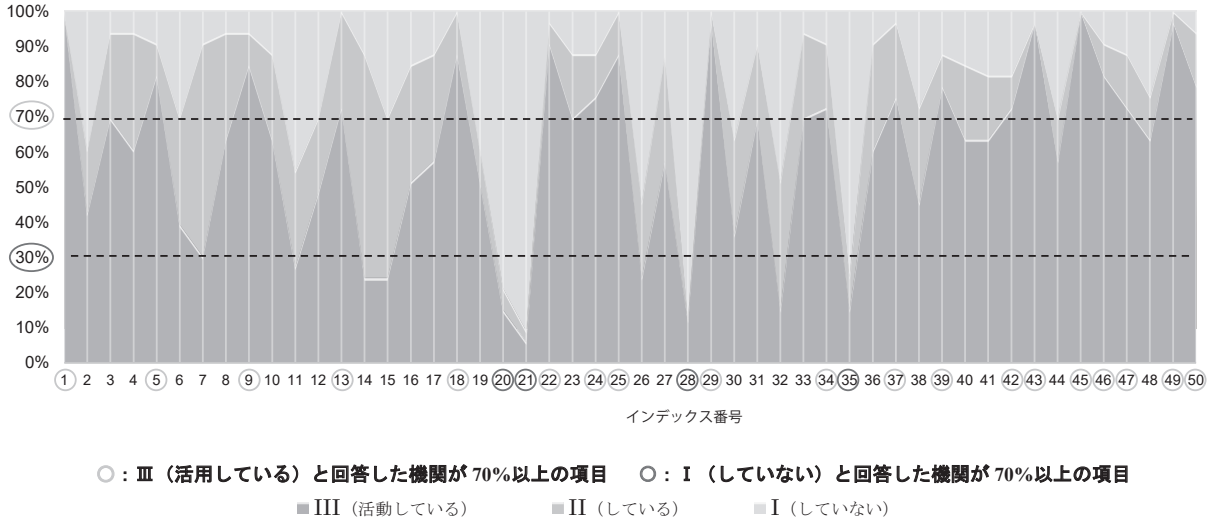


図2　お茶大インデックス評価結果

活用度の高い取組（『Ⅲ.活用している』の回答割合が70%以上）

(1) 女性研究者を支援する組織（本部、室、センター、部門など）の設置
(5) 女性を積極的に採用する制度や仕組みの導入
(9) 女性研究者を支援するための予算の配分
(13) 男性が育児休業制度を積極的に取得することを周知・促進
(18) 保育施設（一時保育含む）やベビーシッター手配のための支援（経費支援・利用補助券配布含む）
(22) 育児期における柔軟な勤務体制の導入（時短勤務、在宅勤務など）
(24) 在宅勤務を可能にするユビキタス環境整備（ネット対応、TV・WEB会議等）
(25) 次世代育成支援対策行動計画や女性活躍推進対策行動計画、一般事業主行動計画の機関内外への周知
(29) 研究者を支援するための研究補助者（支援員）の配置
(34) 子育てや介護に関わる手続きや利用可能な支援を紹介するための冊子（WEBでの紹介含む）作成
(37) 女性研究者を支援するための他キャンパス・他機関・地域とのネットワーク連携、コンソーシアム設置
(39) 女性研究者増に関わる女子中高校生、女子大学生向け授業・セミナー（ラボ見学、インターンシップ含む）の開催
(42) 女子中高校生向け女性研究者増に関わるイベント・シンポジウムの開催
(43) 機関内向け研究者支援に関わる情報発信（メール・広報誌・掲示・WEB）
(45) ハラスメントを防止するための取組
(46) 男性向け子育て支援に関する意識啓発
(47) 管理職向け働き方や両立支援に関する意識啓発
(49) ダイバーシティ＆インクルージョンを理解するための意識啓発
(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（期間限定開設、他機関との連携も可）
(21) 子育てを支援するための機関内宿泊施設の整備（他機関との連携も可）
(28) 学生・院生に対する子育て支援のための育児奨学金制の導入
(35) 女性研究者を支援（研究補助、事務補助、子育て補助など）するための人材（人財）バンク構築

図3　活用度の高い取組および実施度の低い取組

向けの意識啓発（項目47）は、上層部の理解と協力を得るための重要な要素となっている。

一方、実施度の低い取組の項目は、まだ多くの機関で整備が進んでいない、もしくは導入が困難とされるところである。その中、学童保育施設や宿泊施設の整備（項目20、21）は、多くの機関で実施が遅れている可能性がある。これらはスペースや資金が必要となるため、導入のハードルが高いことが特徴である。また、学生・院生向けの育児奨学金制度（項目28）は、多くの機関で実施されておらず、子育てを行う学生に対する支援体制の構築がまだ十分でないことがわかった。これは、研究者だけでなく、学生への支援が課題となっている。さらに、女性研究者を支援するための人材バンクの構築（項目35）は、人的資源の確保が難しく、多くの機関でまだ整備されていないことがわかった。支援体制を充実させるには、人材の確保と適切な運用が課題である。

以上を踏まえ、活用度の高い取組としては、女性研究者や育児支援関連の制度が多くの機関で整備・活用されていることが確認できた。一方で、物理的施設の整備、学生向け支援、人材リソースの確保といった面では、引き続き改善が求められている。雇用環境整備の進展は段階的であり、今後は重点

表1　改訂版「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」　カテゴリー別得点							
	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	情報支援とネットワーク構築	次世代育成の取組	意識啓発の取組
007	89	17	10	11	20	8	8	15
035	86	17	11	7	21	9	5	16
026	85	17	11	7	16	10	8	16
076	84	16	9	10	16	9	8	16
045	82	16	8	8	16	12	6	16
025	81	14	6	8	18	11	8	16
086	81	18	2	8	20	9	8	16
017	79	18	11	6	17	10	3	14
047	77	18	7	7	14	9	8	14
051	75	16	8	4	13	10	8	16
074	75	13	8	9	17	7	7	14
033	74	14	8	10	15	8	8	11
080	74	14	8	5	20	9	6	12
お茶の水女子大学	73	15	10	5	15	10	8	10
062	72	12	8	4	14	12	8	14
068	71	11	8	7	15	6	8	16
060	69	12	6	7	13	8	8	15
082	69	13	6	9	13	7	8	13
083	69	17	7	5	9	8	8	15
061	68	12	10	6	13	5	6	16
077	68	13	5	4	15	8	8	15
087	68	13	6	6	18	7	5	13
030	67	10	10	6	17	8	4	12
069	65	14	5	4	15	11	1	15
041	63	11	7	8	14	8	0	15
003	61	11	7	3	15	8	3	14
022	61	7	7	10	14	9	0	14
090	61	14	9	7	11	5	8	7
056	60	9	8	4	11	4	8	16
063	57	14	5	3	10	8	5	12
089	51	13	4	5	11	6	0	12
059	49	12	2	4	7	6	8	10
088	37	8	4	2	9	2	8	4

的な取組をさらに広げていく必要がある。

最後に、改訂版「お茶大インデックス」2023年度の評価結果（表1）は、総合得点の降順で示されており、平均点は69.7点（前回調査より1.2点増）、最高点は89点（4点増）、最低点は37点（3点減）であった。

以上の分析から、過去10年以上にわたり「お茶大インデックス」に参画してきた研究教育機関では、特に意識啓発の面において顕著な進展が見られた。上位職への女性登用や数値目標の設定といった組織の変革、女子中高生を対象とした次世代女性研究者の育成も進んでいる。「お茶大インデックス」のデータ蓄積にご協力いただいた全国の教育研究機関の皆様に、心より感謝申し上げるとともに、今後も本インデックスを全国的な女性研究者支援に活用し、データのさらなる収集・分析および成果の発信・波及を目指していきたい。

3. お茶の水女子大学「2024年度学内雇用環境調査」

1)「2024年度学内雇用環境調査」の概要

2008年度から、学内の教職員を対象に年に1回、「雇用環境整備と研究者支援に関するアンケート」を実施してきた。2020年度に「withコロナ時代における学内雇用環境調査」を実施したことを契機に、これまでの「雇用環境整備と研究者支援に関するアンケート」の内容を大幅に見直し、教職員の働きやすい職場環境整備へとつなげるデータを取得する目的で「学内雇用環境調査」を継続して実施している。

昨年度に実施した2023年度調査では教職員151名から回答を得ることができた。その調査結果からは、教職員の勤務時間、在宅勤務、育児支援制度、介護支援制度の現状と課題が明らかになった。勤務時間について、男性職員は「50～60時間」「60～70時間」の回答が多かった。一方、女性職員は「30～50時間」が半数を超えており、勤務時間に職種ごとの違いが見られた。また、在宅勤務の頻度については、教員と職員で大きな差があった。育児支援制度に関しては、「育児休業」や「年次有給休暇」の認知度は高いものの、教員では「育児時間」や「子の看護休暇」の認知度が相対的に低かった。また、「育児休業」や「年次有給休暇」は比較的よく利用されていたが、その他の制度はあまり利用されていない状況であった。さらに、介護支援制度については、「介護休業」や「介護休暇」の認知度が高い一方で、「超過勤務制限」「深夜業制限」「時差出勤制度」の認知度は低かった。利用経験者は少なく、特に「超過勤務制限」などの制度はほとんど利用されていなかった。

2024年度の調査においては、2023年度に引き続き、教職員の勤務時間、在宅勤務、育児支援制度、介護支援制度に関する現状と課題を明らかにすることを目的としている。特に、今年度は昨年度の調査結果との比較を行うことで、教職員の仕事満足度や職場環境がこの1年間でどのように変化したのかを詳細に把握することを試みる。また、本調査を通じて得られた知見をもとに、教職員がより良い働き方を実現できるよう、職場環境の整備や支援制度の改善に向けた提言を行うことを目指している。調査結果は、大学全体の労働環境の向上に貢献することを期待しており、教職員のワーク・ライフ・バランスの充実につなげていきたい。なお、本調査の実施にあたっては、本学の倫理審査委員会の承認を得た。

調査対象者は、お茶の水女子大学の常勤教職員（附属学校園を除く）及び週20時間以上勤務する非常勤職員で、Moodleをもちいてオンラインにて調査を実施した。教職員への調査依頼は学内メールで行い、回答は無記名で収集した。また、調査時期は2024年3月であった。教職員への調査依頼は学内メールで行い、回答者のプライバシーに配慮し匿名で回答を得るようにした。調査結果をまとめた報告書を2025年に学内Moodleで公開し回答者へのフィードバックを行う予定である。

3-2 部門における活動

3-2-1　リーダーシップ教育研究部門

グローバルリーダーシップ研究所 副研究所長 リーダーシップ教育研究部門長　倉光　ミナ子
（基幹研究院 人間科学系 准教授）

リーダーシップ教育研究部門では、グローバルな視野をもって多方面に活躍する女性リーダー育成のため、リーダーシップ育成を目的とする科目群を設置するとともに、リーダーシップ育成に関する以下のプログラムを実施している。各授業、プログラム、セミナーの概要については本研究所の該当箇所を参考にされたい。

3-1 研究プロジェクト

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

3-1-2　女性研究者支援、雇用環境整備取組のモデル開発とその効果検証

4-1 国際シンポジウム

「グローバリゼーションのもとでの多文化共生とリーダーシップ」

“Multicultural Coexistence and Development of Leadership under Globalization”

5-1 セミナー

5-1-1　お茶大女性リーダー育成塾：徽音塾 特別講演

「お母さんが幸せであれば、子どもも幸せ――頑張りすぎない子育てを」

5-1-2　IGLセミナー　サマープログラム特別講演

「日本と海外で女性ビジネス・リーダーであること」

“Female Business Leadership in Japan and Abroad”

5-1-3　IGLセミナー

「「自分らしさ」に囚われない――踊る尼のメキシコ・サバイバル」

5-1-4　IGLセミナー

「グローバル企業における女性のキャリア形成とワーク・ライフ・バランス DE＆I」

5-1-5　IGLセミナー

「ダイバーシティに関する国際的視点

――英国とニューヨーク市における有権者の選好と多民族連合の構築」

“International Perspectives on Diversity:

Exploring Voter Preferences and Multiracial Coalition-Building

in Britain and New York City”

5-1-6　IGLセミナー

「グローバル企業における女性のキャリア形成とワーク・ライフ・バランス」

5-1-7　IGLセミナー

「女性のキャリア形成 ――弁理士・知財業界の世界」

5-1-8　IGLセミナー

「ジェンダー平等社会の実現を目指して

――縮まらないジェンダー格差：要因と未来への道筋 ジェンダー法学の視座から」

5-1-9　IGLセミナー

「ジェンダー格差はなぜ維持されるのか

――社会心理学の視点から格差維持の心の仕組みを考えてみる」

5-2 国際交流イベント

5-2-1　サマープログラム2024

6 女性リーダー育成教育

6-1 研究所担当授業（学部生・大学院生向け）

6-1-1　お茶の水女子大学論

6-1-2　女性のキャリアと法制度

6-1-3　女性のキャリアと経済

6-1-4　グローバル・リーダーシップ実習Ⅰ・Ⅱ

6-1-5　ダイバーシティ論

6-1-6　キャリア開発特論（基礎編）

6-1-7　アカデミック女性リーダーへの道（応用編）

6-2 研究所担当授業（社会人女性向け）

6-2-1　お茶大女性リーダー育成塾：徽音塾

7 女性リーダー育成事業

7-1 世界で活躍できる若手研究者の育成

7-1-1　若手研究者支援（海外調査研究・国際学会発表）

3-2-2　ダイバーシティ推進部門

グローバルリーダーシップ研究所長 ダイバーシティ推進部門長　西村　純子
（基幹研究院 人間科学系 教授）

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

3-1 研究プロジェクト

3-1-2　女性研究者支援、雇用環境整備取組のモデル開発とその効果検証

7-1 世界で活躍できる若手研究者の育成

7-1-2　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）

7-2 本学の雇用環境整備

7-2-1　一時保育サポート（臨時託児室）

7-2-2　お茶大人材バンク

7-3 研究者支援

7-3-1　子育て中の学内女性研究者支援

7-3-2　学内研究者の一時支援

4

シンポジウム

4 シンポジウム

4-1 国際シンポジウム

グローバリゼーションのもとでの多文化共生とリーダーシップ
Multicultural Coexistence and Development of Leadership under Globalization

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師　張　潔

日　　時	2024年11月15日（金）13:00～16:00
開催形式	ハイブリッド
開催場所	国際交流留学生プラザ２階多目的ホール
登 壇 者	グラシア・ファーラー（早稲田大学 教授） ヘレナ・ホフ（チューリッヒ大学 上級研究者） ヒラリー・J・ホルブロー（インディアナ大学 助教）
開会挨拶	西村純子（お茶の水女子大学教授、IGL研究所長）
閉会挨拶	倉光ミナ子（お茶の水女子大学准教授、IGL副研究所長）
司　　会	張潔（IGL特任講師）
使用言語	英語（英日同時通訳あり）
対　　象	学生、教職員、一般

参加者数　対面40名、オンライン36名
主　　催　グローバルリーダーシップ研究所

趣旨

2024年11月15日、IGL国際シンポジウム「グローバリゼーションのもとでの多文化共生とリーダーシップ」が開催された。本シンポジウムでは、移民、ジェンダー、リーダーシップに関する課題に焦点を当て、多文化共生社会の発展とリーダーシップの在り方を探ることを目的として実施されたものである。

開催報告

本シンポジウムでは、登壇者3名による講演が行われた後、活発な意見交換が行われ、参加者間で有意義な対話と学びの場が形成された。最初の講演者であるヘレナ・ホフ氏（チューリッヒ大学上級研究・教育フェロー／マックス・プランク宗教・民族多様性研究所研究員）は、「ハイテクスタートアップにおけるジェンダーダイナミクス――越境起業における労働のインターセクショナルな視点」と題して講演を行った。ホフ氏は、東京で活動する36人の外国人起業家へのインタビュー調査に基づき、特に外国人女性起業家が直面する「三重の不利（女性・移民・外国人）」について分析を行った。彼女たちは、性別・国籍・移民経路などが複雑に交差する中で、日本の男性中心的なビジネス文化の中で数々の課題に直面していることが明らかにされた。

また、ホフ氏は女性起業家がジェンダー規範に対してどのように戦略的に対応しているかを紹介した。一部の女性は、社会的期待に適応する戦略を取り入れ、また他の女性は積極的に規範に対抗し再定義する方法をとっている。家庭内のジェンダー役割が起業戦略に影響する様子や、子育てを通じたネットワーク形成の実例、柔軟な働き方を可能にする家族支援の重要性なども共有された。さらに、ホフ氏は、日本のスタートアップ環境において、労働人口の減少や多様性の進展が女性起業家に新たな機会をもたらしていることを指摘した。国際ネットワークを活かした再スキル化や市場対応力が重要であるとし、実例として中国系カップルのIT事業や、中国系アメリカ人女性起業家のキャリア再構築の事例が紹介された。

次に、ヒラリー・J・ホルブロー氏（インディアナ大学助教）が、「エリート日本企業における（不可視の）不平等――ジェンダーと移民の背景」と題して講演を行った。ホルブロー氏は、日本のエリート企業における労働環境の実態に関する調査結果をもとに、ジェンダーと移民の交差によって生じる不平等の構造を明らかにした。ホルブロー氏は、日本の労働市場において、外国人であること以上にジェンダーが不平等の主因となっていることを指摘した。特に、外国人男性は多くの場合、日本人男性と同等あるいはそれ以上の機会を得ている一方で、日本人・外国人を問わず女性は組織階層の下位に位置づけられる傾向が強いと述べた。

また、ホルブロー氏は、アジア系女性が野心と初期配置により障壁を超えられると期待するものの、現実には制度的障壁やハラスメントに直面していること、また西洋出身の男性が無意識の特権を享受している事実を紹介した。言語・文化の壁や年功序列制度も、キャリア形成に影響を及ぼしているとしつつ、外国人労働者のレジリエンスと適応力にも言及した。さらに、ジェンダー格差の是正は企業にとって倫理的課題であると同時に戦略的な課題でもあるとし、ダイバーシティの推進が意思決定や創造性の向上につながると強調した。ホルブロー氏は、政策決定者と企業リーダーが制度的改革に取

り組むことの重要性を訴えた。

最後に、グラシア・ファーラー氏（早稲田大学大学院アジア太平洋研究科教授）が「移民、アイデンティティの二項対立、日本の未来」と題して講演を行った。ファーラー氏は、日本が事実上の移民社会へと変容しつつある現状を背景に、移民政策の歴史的展開と社会的受容の課題を分析した。ファーラー氏は、日本が「単一民族国家」というエスノナショナリズム的アイデンティティを保持してきた経緯を概観しつつ、少子高齢化と労働力不足の進行が移民政策の変化を促していることを指摘した。技能実習制度や特定技能制度などの「つぎはぎ的」な制度により、移民が日本経済の不可欠な存在となっている現状が示された。

農業分野や都市部のサービス業における外国人労働者の貢献にも注目しつつ、「日本人／外国人」という二項対立が、移民やその子どもたちの社会的包摂を妨げていることを強調した。また、国としての明確な移民受け入れ政策がない中、浜松市などの自治体が積極的な政策を展開している点も紹介された。ファーラー氏は、今後のリーダーシップと多文化共生のためには、構造的課題だけでなく、社会に根づく文化的ナラティブにも目を向ける必要があると述べ、参加者に大きな示唆を与えた。

本シンポジウムは、グローバル化の進展の中で顕在化するジェンダー、移民、リーダーシップの課題に焦点を当て、学術的かつ実践的な視座を提供する場となった。講演者による豊富な事例とデータに基づく分析は、参加者に多くの気づきと学びをもたらした。多様性を活かしたリーダーシップのあり方や、包括的な社会の実現に向けた実践的示唆を共有し、今後の教育・研究活動、政策形成に資する貴重な機会となった。

5

セミナー・
国際交流イベント

5 セミナー・国際交流イベント

5-1 セミナー

5-1-1　お茶大女性リーダー育成塾：徽音塾 特別講演
お母さんが幸せであれば、子どもも幸せ
――頑張りすぎない子育てを

グローバルリーダーシップ研究所 特任アソシエイトフェロー　倉脇　雅子

日　　時	2024年5月11日（土）13:30～15:00
開催形式	ハイブリッド
会　　場	共通講義棟２号館201室
登 壇 者	成田奈緒子（医学博士、小児科医、公認心理師、子育て科学アクシス代表、文教大学教育学部発達教育課程特別支援教育専修教授）
開会挨拶	西村純子（お茶の水女子大学教授、IGL研究所長）
司　　会	倉光ミナ子（お茶の水女子大学准教授、IGL副研究所長）
使用言語	日本語
対　　象	徽音塾塾生、学生、教職員、一般
参加者数	140名
共　　催	お茶大女性リーダー育成塾：徽音塾 グローバルリーダーシップ研究所

趣旨

　グローバルリーダーシップ研究所と徽音塾の共催で、医学博士、小児科医、公認心理師、子育て科学アクシス代表の成田奈緒子氏を講師に迎えて、徽音塾特別講演「お母さんが幸せであれば、子ども

も幸せ――頑張りすぎない子育てを」を対面・オンラインにて開催した。本講演では、子どもの幸せと成長には、十分な睡眠時間の確保が必要であり、これを実践するには、お母さんの役割を再考することや子どものそだちに対する意識の転換が不可欠であることをお話しいただいた。

開催報告

今般、日本の多くの母親は仕事と子育てのはざまで、ときに「頑張りすぎる」傾向がみられるが、親が楽しく生きている姿をみせることが、子どもの幸せにつながることをお話しいただいた。また、小児脳科学者としての見地から、子どもの脳の成長には正しい睡眠が大切であることをデータから実証的に示しつつ解説いただいた。

講演後の質疑応答では、共働き家庭において子どもの睡眠時間を十分に確保するための秘訣や、成田氏が仕事と家庭の両立をどのように実践されてこられたのかについて、フロアから質問があった。成田氏は解決法の手がかりとして、役割分担の見直しや働くお母さんの意識の転換が重要であるとし、成田氏の日々の生活のご様子を交えながら分かりやすくお話しいただいた。

アンケート調査では、本講演をとおして、「自分自身と家庭の幸せにつながるヒントを得た」、「子どもの睡眠の大切さがよく理解できた」など多くの感想が寄せられた。

5-1-2　IGLセミナー　サマープログラム特別講演会
日本と海外で女性ビジネス・リーダーであること
Female Business Leadership in Japan and Abroad

リエゾン・URAセンター リサーチ・アドミニストレーター　長塚　尚子

日　　時　2024年8月1日（木）13:20～14:50
開催形式　対面
会　　場　国際交流留学生プラザ2階多目的ホール
登 壇 者　真鍋美穂子（鳥居薬品株式会社・監査等委員）
ファシリテーター　西村純子（お茶の水女子大学教授、IGL研究所長）
使用言語　英語（通訳なし）
対　　象　サマープログラム履修者、本学学生、教職員
参加者数　約60名
共　　催　グローバルリーダーシップ研究所
　　Ocha Summer Program for Global Leaders 2024

開催報告

日本では、これまでにないほど女性に職場でのチャンスは開かれつつあり、女性リーダーの数を増やすための政策を打ち出している。管理職や取締役会での女性の割合を増やすという野心的な目標を日本政府は設定しているが、これらの目標は現状から大きくかけ離れており、世界の多くの国々に比べても遅れをとっている。今回、「日本の伝統的な企業」は社会の急速な「メガトレンド」に応じて進化しているが、男女平等の実現には依然として課題が残っている現実の中で、ニューヨークと東京で企業幹部および取締役としての真鍋氏の経験を踏まえて、日本の大手グローバル企業で働くことがど

のようなものか、働き方は他の国々どのように異なるのか、また、グローバルな組織で成功するために必要なスキルや、女子大学の意義についてなど、様々な観点からご講演いただいた。参加者の関心も高く、講演会終了後、活発な質疑応答が行われた。

5-1-3　IGL セミナー
「自分らしさ」に囚われない――踊る尼のメキシコ・サバイバル

グローバルリーダーシップ研究所 研究協力員　洲崎　圭子

日　　時　2024年10月16日（水）15:00～16:30
開催形式　対面
会　　場　国際交流留学生プラザ２階多目的ホール
登 壇 者　横尾咲子（お茶の水女子大学大学院修了。演出家、ダンサー、紙芝居家、NPO法人「手をつなぐメキシコと日本」理事長、社団法人「恵光日本文化館（メキシコ）」理事長）
開会挨拶　西村純子（お茶の水女子大学教授、IGL研究所長）
司　　会　張潔（IGL特任講師）
使用言語　日本語
対　　象　学生、教職員、一般
参加者数　41名
主　　催　グローバルリーダーシップ研究所

趣旨

本セミナーでは、演出家、ダンサー、紙芝居家、僧侶、翻訳家、NPO代表もつとめるなど、多方面で活躍中の横尾咲子氏をメキシコからお迎えした。横尾氏は、お茶の水女子大学大学院在籍中に渡墨後、いったん日本に戻り就職されるが、育児との両立が難しくなったためメキシコに移住されている。「『自分らしさ』に囚われない――踊る尼のメキシコ･サバイバルについて」と題し、肩書を増やしながらも肩ひじ張ることなく、自然の成り行きに身を委ねる、その極意を伺った。

開催報告

「やりたいことがわからない」、「結婚や育児を考えるとキャリアプランが立たない」と悩む女子大生

は多く、悩んでいる間にも時間はどんどん過ぎていく。そんなときは、からだの声に耳を傾け、自分の中の「野生」を目覚めさせましょうと横尾氏はいう。無理に自己肯定感を高めたりする必要などなく、どんな人でありたいかという「誓願」を立て、あとは雲の如く、水の如く、流れに乗れば自ずとチャンスが広がるとも説く。

セミナー開始直前の会場では、メキシコ国立自治大学との共同制作動画の上映があり、絵の具を頭からかぶるパフォーマンスの様子が披露された（https://www.youtube.com/watch?v=TQ1iOmMXJlY）。また、在墨邦人向け雑誌の連載記事から、ジェンダーに関連したご自身のエッセイの配布もあった。

講演では、お子さんと共に実演中のもの、身を乗り出して聞き入る南米の子供らに囲まれ紙芝居上演中のもの、袈裟をまとって結婚式を授ける様子のもの等々、満面に笑みを浮かべた人々の写真を数多く見せていただき、エピソードを力強く語っていただいた。

終了後は、時間の捻出方法等、多くの質問が寄せられ、横尾氏からは丁寧な回答が得られた。事後アンケートでも、パワフル、刺激を受けた、ものすごいエネルギーをいただいた、充実した時間だった等の感想が寄せられた。

5-1-4　IGLセミナー
グローバル企業における女性のキャリア形成と ワーク・ライフ・バランス　DE＆I

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師　麻生　奈央子

日　　時	2024年10月30日（水）13:20～14:50
開催形式	対面
会　　場	国際交流留学生プラザ２階多目的ホール
登 壇 者	園部晶子（野村ホールディングス株式会社ファイナンシャル・ウェルビーイング室長）
司　　会	麻生奈央子（IGL特任講師）
使用言語	日本語
対　　象	本学学生、教職員

参加者数　36名
主　　催　グローバルリーダーシップ研究所

趣旨

「女性のキャリアと法制度」の公開授業兼IGLセミナーに、野村ホールディングス（株）の園部晶子氏をお迎えした。園部氏は一般職で入社後、伝統的性役割観が根強い風潮がある中、様々な試行錯誤や試練を乗り越え、D&I推進室、サステナビリティ推進室の初代室長として女性活躍やLGBTQ+対応、育児介護支援、働き方改革を担当した。セミナーでは、多くの部下を抱える役職に就かれたご経験と、グローバル企業におけるキャリア形成とワークライフバランスについてご経験とご示唆を語っていただいた。

開催報告

園部氏は一般職で入社したあとに社内試験を受け、Ｄ＆Ｉ推進室創設に携わった。女性管理職のロールモデルが少ない中、女性管理職の数値目標を決める際、「女性が管理職になりたくないのではなく、今の男性と同じ働き方ができないということ」と社内を説得したエピソードなどＤ＆Ｉ創設の際の様々なご経験をお話しいただいた。女性の機会を広げることは「女性に下駄をはかせるのではなく、今まで男性がはいていた下駄を脱がせただけ」などと社内を説得したエピソードを語っていただいた。

園部氏が入社した当初は、家庭的なアットホームな雰囲気だった日本企業が、今は人種や性別を含めたダイバーシティの広がるグローバル企業に変貌したとのこと。そうした時代の変化の波を「判断するときは、変化する方を選んできた」と、力強く語った姿が印象的だった。ワークライフバランスについては、出産育児の経験で、部下のモチベーションを如何に育てるかという意識が芽生え、タイムマネジメントの能力を身に着けたということだ。

テンポよい語り口に参加者は大きな関心を寄せて聞き入り、様々な質問が飛び交って議論は大いに盛り上がり、「挑戦する姿勢に感銘を受けた」、「素晴らしいロールモデルになった」などの感想が寄せられた。

5-1-5　IGLセミナー
ダイバーシティに関する国際的視点
——英国とニューヨーク市における有権者の選好と多民族連合の構築

International Perspectives on Diversity: Exploring Voter Preferences and Multiracial Coalition-Building in Britain and New York City

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師　張　潔

日　　時	2024年10月31日（木）10:40～12:10
開催形式	対面
会　　場	国際交流留学生プラザ2階多目的ホール
登 壇 者	マシュー・ロバート・エドワード・ヘップルホワイト （日本学術振興会外国人特別研究員） シルバーマン賢（国際交流基金日本研究フェロー）
司　　会	張潔（IGL特任講師）
使用言語	英語
対　　象	本学学生、教職員
参加者数	21名
主　　催	グローバルリーダーシップ研究所

趣旨

2024年10月31日、グローバルリーダーシップ研究所は、マシュー・ロバート・エドワード・ヘップルホワイト氏（オックスフォード大学博士後期課程・東京大学日本学術振興会特別研究員）およびシルバーマン賢氏（ニューヨーク市立大学政治学博士後期課程・国際交流基金特別研究員）を迎え、「国際社会とダイバーシティ」に関するセミナーを開催した。

開催報告

本セミナーでは、イギリスの有権者の選好およびニューヨークにおける多民族連合の構築という二つのテーマに焦点を当て、国際比較の視点から政治的代表性と多様性の複雑さについて貴重な洞察を提供する場となった。

マシュー・ロバート・エドワード・ヘップルホワイト氏は、英国における政治家の社会人口統計学的特徴と有権者の選好との関連性に注目し、独自に実施した実験的研究および選挙データをもとに分析を行った。講演では、学歴、前職、階級といった要素において、政治家が有権者の期待するリーダー像としばしば一致していない実態が示された。このようなミスマッチが、近年の政治的不信感の高まりや歴史的な低投票率の一因となっている可能性があることが指摘された。

続いて、シルバーマン賢氏は、世界的に最も民族的・言語的に多様な都市の一つであるニューヨーク市クイーンズ区を事例に、現地の市議会議員選挙を分析した。韓国系アメリカ人であるジュリー・ウォン候補が、自らの民族的背景が多数派でない選挙区において勝利を収めた要因について報告があった。氏は、ウォンの勝利が「複数の個人アイデンティティの活用」「多元的なメッセージによる幅

広い有権者への訴求」「地域内の活発なコミュニティグループとの連携」という三つの要素によって支えられていたことを明らかにした。

本セミナーでは、英国における有権者の選好から、アメリカ・ニューヨーク市における選挙戦略に至るまで、多様な民主主義国家における代表性と包摂性の課題と可能性について活発な議論が行われた。このイベントは、政治社会学の視点から国際社会とダイバーシティを捉える貴重な学びの機会となった。参加者にとっても、多文化社会におけるリーダーシップや政治的代表の在り方について考える有意義な時間となった。

講演者より

マシュー・ロバート・エドワード・ヘップルホワイト（オックスフォード大学・東京大学）
シルバーマン賢（ニューヨーク市立大学大学院センター）

2024年10月31日、グローバルリーダーシップ研究所にて開催されたセミナーに私たちをご招待くださり、張潔先生をはじめ、倉脇雅子氏、平林ゆかり氏、芹田志津佳氏、保阪いすず氏を含む多くの関係者・来場者の皆さまに心より感謝申し上げる。また、国際交流基金からご出席くださった佐藤翼氏および大竹くるみ氏にも、深く感謝の意を表する。

本セミナーでは、まずヘップルホワイトが、イギリスの有権者が政治家の社会人口学的属性をどのように捉えているかを分析するために実施した共同候補者選択実験およびアンケート調査について発表を行った。候補者選択実験は、イギリス選挙研究の一環として2023年5月に実施されたものであり、アンケート調査は、2021年7月、2022年6月、2023年3月の3回に分けて行われた。

候補者選択実験では、回答者に対し、自らの選挙区の代表としてどのような人物を望むかを尋ねた。一方、アンケート調査では、イギリス全体を視野に入れて、議会にどのような人物がいるべきかについて意見を求めた。この2つのアプローチを組み合わせることは、これまでに例を見ない手法であり、以下の2つの重要な知見が得られた。一つは、有権者が自らの選挙区において、自分たちと共通点のある人物を国会議員として望んでいることである。もう一つは、議会全体が社会の構成を反映していることを有権者が望んでいるという点である。

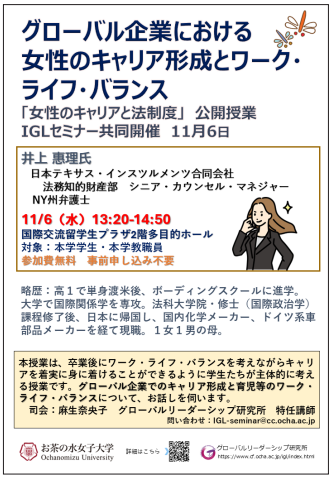
続いて、シルバーマンが、ミクロレベルにおける多民族連合の構築に関するケーススタディについて発表を行った。分析対象は、多様な人種・民族が共存するニューヨーク市クイーンズ区第26市議会地区の有権者データであり、2021年の民主党予備選挙で当選した韓国系1.5世のジュリー・ウォン候補（現職市議会員）の選挙戦略について報告があった。

この選挙区では、いずれの民族グループも多数派を占めておらず、勝利のためには多民族連合の構築が不可欠である。人口構成上はヒスパニック系が最多である一方、有権者構成では白人が多数を占めるというずれが存在するため、広く白人層にも訴求する戦略が必要とされる。

ウォン候補は、以下の3つの戦略により連合を築いた。第一に、彼女自身の複数のアイデンティティ（移民、女性、テナントなど）を活かして、多様な有権者層に訴求した。第二に、多元的なメッセージを用いてアジア系有権者の動員を図りつつ、白人有権者を排除することなく支持を広げた。第三に、白人およびアジア系住民の多い、特定のコミュニティグループ（例：自転車レーンの整備支持者、ギフテッド教育支持者）に焦点を当てることで、それらのグループを連合の“接着剤”として活用した。

本セミナーでは、こうした多様性・代表性・戦略的連携に関する実証的な研究成果が共有され、多文化社会におけるリーダーシップや市民の政治参加に関する理解を深める貴重な機会となった。

5-1-6　IGLセミナー
グローバル企業における女性のキャリア形成と
ワーク・ライフ・バランス



グローバルリーダーシップ研究所 特任講師　麻生　奈央子

日　　時	2024年11月6日（水）13:20～14:50
開催形式	対面
会　　場	国際交流留学生プラザ2階多目的ホール
登 壇 者	井上惠理（日本テキサス・インスツルメンツ合同会社 法務知的財産部 シニア・カウンセル・マネジャー、NY州弁護士）
司　　会	麻生奈央子（IGL特任講師）
使用言語	日本語
対　　象	本学学生、教職員
参加者数	30名
主　　催	グローバルリーダーシップ研究所

趣旨

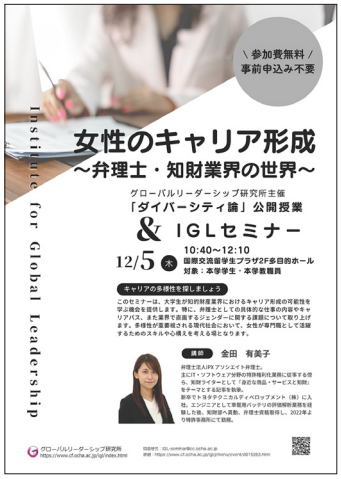
「女性のキャリアと法制度」の公開授業兼IGLセミナーとして、井上 惠理氏（NY州弁護士）をお迎えした。井上氏は、高校1年生の時に単身で渡米、ボーディングスクールに進学、アメリカで法科大学院・修士（国際政治学）課程を修了した。日本に帰国後は国内化学メーカー、ドイツ系車部品メーカーを経て、現在日本テキサス・インスツルメンツ合同会社のシニア・カウンセル・マネジャーとして勤務している。半導体メーカーの同社は世界各地に拠点を置いている。井上氏にはグローバル企業におけるキャリア形成とワークライフバランスについてご経験とご示唆を語っていただいた。

開催報告

井上氏は、アメリカの高校生活に始まり、大学、ロースクール、修士課程を通じて徹底的に読む力を養ったということだ。また、ロースクール時代の夏休みを使ってチリに2か月滞在したご経験をお話しいただいた。井上氏は、学生時代から国外の情報や世界を見ること、世界を知ることを大切にし

てきたそうだ。仕事においては、最初から100%の完全を目指さず、周りとの関係性を築き、自分のやりたいことを適切に主張しながらチャレンジを続ける姿勢を大切にし、常に世界の動向を見ながら、世界中にいる多様な国籍の同僚や上司とコンタクトを楽しんでいること、仲間からの感謝が動機づけにつながること、現場を知ることの大切さなどをお話しされた。年功序列の日本企業より、性別や国籍、年齢に関係なく「個人」をみるスタイルの米国系企業が自分に合っていること、中学生二人の母親としての育児経験は、部下を育てる管理職としての職責に似ていること、ライフワークバランスを保つためにパートナーとの役割分担をしていることなど多様な観点からキャリア形成とワークライフバランスについてお話しいただいた。参加した学生や教員から多くの質問が飛び交い、活発な議論に発展し、参加者からは「情熱にひきこまれた」、「活気あふれていてかっこいい」、「生き生きとした講演に魅了された」などの感想が寄せられ、実りある貴重な時間をすごした。

5-1-7　IGLセミナー
女性のキャリア形成――弁理士・知財業界の世界



グローバルリーダーシップ研究所 特任講師　張　潔

日　　時　2024年12月5日（木）10:40～12:10
開催形式　対面
会　　場　国際交流留学生プラザ２階多目的ホール
登 壇 者　金田有美子（弁理士法人IPX アソシエイト弁理士）
司　　会　張潔（IGL特任講師）
使用言語　日本語
対　　象　本学学生・教職員
参加者数　14名
主　　催　グローバルリーダーシップ研究所

趣旨

2024年12月5日、IGLセミナー「女性のキャリア形成――弁理士・知財業界の世界」が開催された。本セミナーは、大学生が知的財産業界におけるキャリア形成の可能性について学ぶ機会を提供することを目的としたものである。特に、弁理士としての具体的な業務内容やキャリアパス、さらには業界内で直面するジェンダーに関する課題を取り上げる内容となった。多様性が重視される現代社会において、女性が専門職として活躍するために必要なスキルや心構えを考える場として、意義のある機会となった。

開催報告

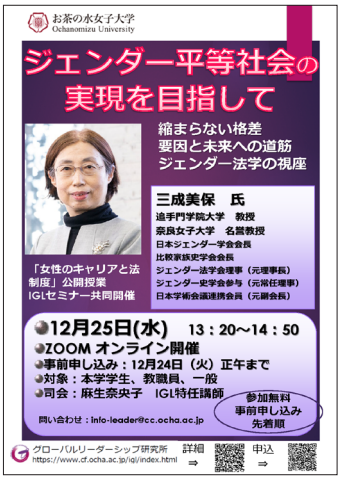
本セミナーでは、弁理士の金田有美子氏を講師に迎え、知的財産業界の実態、弁理士の具体的な業務内容、そして女性としてのキャリア構築に関する経験についてご講演いただいた。講演では、知的財産権の重要性や仕事の魅力について具体的な事例を交えて説明があり、育児との両立や多様なキャリアパスについても示唆に富んだ内容となった。冒頭では、金田氏の自己紹介として、理系出身から

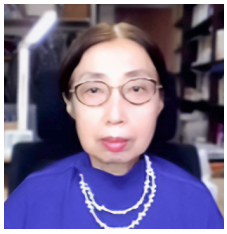
弁理士資格を取得するに至るまでのキャリア形成の経緯が紹介された。続いて、知財業界の構造や弁理士の役割について、スターバックスの商標権やPayPayの特許技術を例に挙げながら、知的財産権がブランドの保護や企業の競争力向上にどのように寄与するかが説明された。

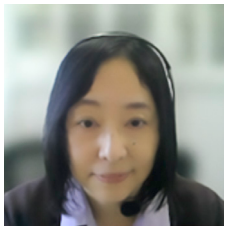
また、弁理士の具体的な業務として、クライアントとの打ち合わせや特許庁への手続き代行などが紹介された。さらに、女性のキャリア形成に焦点を当てたセッションでは、育児と仕事の両立をテーマに議論が行われ、金田氏自身の経験や業界内で活躍する女性たちの事例が共有された。これに対して、学生からも多くの積極的な質問が寄せられ、活発なやり取りが見られた。最後のフリーディスカッションでは、参加者がそれぞれの将来のキャリアや現状の悩みについて意見を交換し、多様なキャリアパスの可能性について考える機会となった。

本セミナーを通じて、知財業界に関する具体的な知見と、キャリア形成において重要となる視点が提供された。参加者にとって、自身の進路や働き方を考えるうえで、大変有意義な学びの場となった。

5-1-8　IGLセミナー
ジェンダー平等社会の実現を目指して
――縮まらないジェンダー格差：要因と未来への道筋
ジェンダー法学の視座から







グローバルリーダーシップ研究所 特任講師
麻生　奈央子

日　　時　2024年12月25日（水）13:20～14:50
開催形式　オンライン
登 壇 者　三成美保（追手門学院大学法学部教授、奈良女子大学名誉教授）
司　　会　麻生奈央子（IGL特任講師）
使用言語　日本語
対　　象　本学学生、教職員、一般
参加者数　171名
主　　催　グローバルリーダーシップ研究所

趣旨

三成氏をお招きし、「ジェンダー平等社会の実現を目指して」と題してご講演いただいた。三成氏によれば、ジェンダー平等とは法的平等と実質的平等の2つがあり、日本はいずれも不備の状態である。

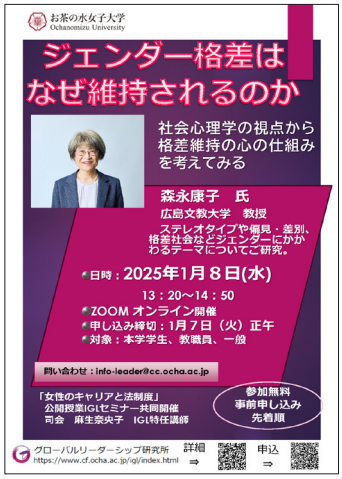
選挙でクオーター制を導入している国々が軒並み格差解消に向けて進展しているのに対し、導入していない日本は現状、格差解消の後進国となっている。そこで三成氏に「縮まらない格差、その要因と未来への道筋」について解説いただいた。

開催報告

三成氏によれば、日本はかつて法的平等の先進国であった。憲法第24条は近代的家父長制を否定し、個人の創出と公私にわたる男女平等を目指すものだった。しかし現在、日本のジェンダー平等は頓挫している。ジェンダーバックラッシュ、経済停滞と少子化が重なり家族主義や宗教右派の強まりで日本のジェンダー平等実現が阻まれ、停滞してきた過程を解説いただいた。三成氏によれば、2006年に教育基本改定に家族主義が盛り込まれてジェンダー平等が後退した後、民主党政権下でその家族主義が再否定されたものの、2012年に自民党の復権で再び憲法第24条に家族主義の復活が盛り込まれた憲法改定案（2012）が議論され、日本のジェンダー平等はふたたび停滞の一途をたどった。

三成氏は未来に向けて、3つのバイアス壁（社会・家族・自分の心の壁）を取り除く必要があると主張した。そのために、関連法案の改正や人権の法整備、クオーター制の導入など政治の場における男女均等法の強化が不可欠である。人間は本質的に「ケアされる弱い存在」であるという前提に立ち、ケアを女性に任せる「自助」ではなく、「公助」というシステムの確立を訴えた。そして、法制度の改革によって、人々が「あたりまえの呪縛」から解放され意識が変化し、その「意識」が社会変革を生み出す可能性を述べてジェンダー平等実現に向けての道筋を示した。参加者からは「ひきこまれた」、「包括的な客観的な指標で現状をよく理解できた」、「自分の中にある家族主義に気づきがあった」、「多角的な取り組みが必要とわかった」など新たな視点や学びがあったことや、三成氏の力強いメッセージに多くの感動の声が寄せられた。

5-1-9　IGLセミナー
ジェンダー格差はなぜ維持されるのか
――社会心理学の視点から格差維持の心の仕組みを考えてみる



グローバルリーダーシップ研究所 特任講師
麻生　奈央子

日　　時　2025年1月8日（水）13:20～14:50
開催形式　オンライン
登 壇 者　森永康子（広島文教大学教授）
司　　会　麻生奈央子（IGL特任講師）
使用言語　日本語
対　　象　本学学生、教職員、一般
参加者数　97名
主　　催　グローバルリーダーシップ研究所

趣旨

森永氏をお招きし「ジェンダー格差はなぜ維持されるのか」と題してご講演いただいた。日本は世界的にもジェンダー格差が大きいことが知られている。しかし日本の女性の主観的幸福感は男性と比べて同程度または男性よりも高いことが指摘されている。森永氏は、ジェンダー格差社会において日本の女性が現状の性役割を肯定することで幸せを感じている可能性を実証研究で報告している。セミナーでは、格差維持の心の仕組みについて、森永氏の研究を解説していただいた。

開催報告

森永氏は「私たちは（喜んで）格差を受け入れてしまう傾向がある」と本日の結論を最初に説き、ジェンダー格差是正の取り組みにおいて「なぜ私たちは50%ではなく30%で満足してしまうのか？」と問いかけた。参加者はその後に続く森永氏の丁寧な解説に惹きこまれていった様子だった。

社会心理学に「システム正当化理論」がある。人々は現状維持に動機づけられており、現状を肯定することで心理的安寧を得るという理論である。森永氏は、同理論に基づいて様々な社会心理学研究を展開している。日本では女性が格差社会における性役割を受け入れ、肯定化することで幸福感を感じていることが示された研究について、具体的な数値を示しながら丁寧に解説してくださった。

森永氏の「好意的性差別」についての研究も紹介された。同差別は、表面的にはポジティブで一見温情的ではあるゆえに差別とは認識されにくいものの、「女性は弱い」、「女性は仕事ができない（無能だ）」とのステレオタイプが根底にあることが特徴である。森永氏は、数学の成績で高得点をとった女子高校生に「女の子なのにすごいね」と褒めた群と、「すごいね」と褒めた群を比較した。その結果、前者の女子生徒の意欲が低下したという心理学実験の結果を紹介した。好意的性差別は女性の自信や意欲を失わせ、あからさまで敵対的な性差別よりも時に悪影響をもたらす可能性があるという。講演後に「一言増えるだけでこんなに違うんだと驚いた」、「学びが深まった」、「ハッとさせられた」、「衝撃を受けた」と感想が寄せられた。参加者は森永氏の丁寧で詳しい解説に聞き入り、多くの学びを得て、参加者は実りある時間を共有した。

5-2 国際交流イベント

5-2-1　サマープログラム2024

リエゾン・URAセンター リサーチ・アドミニストレーター
長塚　尚子

日　　時　2024年7月1日（月）～8月2日（金）
使用言語　英語・日本語
対　　象　本学学部生、大学院生、本学（国内・海外）協定校生
参加者数　海外協定校生65名（19校13か国）、本学履修生74名、本学参加者69名、附属高校生23名

本学のサマープログラムは、新型コロナ感染症ウィルス感染拡大を受け、2020～2022年度はオンラインで実施し、2023年度より対面実施を再開した。

2024年度は、2023年度同様、2020～2022年度に実施してきたオンラインによるサマープログラムの経験を生かし、海外協定校生と本学学生が協働して取り組む英語によるProject Work Courseでは、渡日前（7月1日～12日）に、オンラインでセミナーを実施し、グループワークを開始した。渡日後には、対面での授業とグループワークを実施した。

また、日本語学習者のためのJapanese Language Courseでも、7月1日から渡日までの間に、オンラインで日本語会話パートナーとのバディ活動を実施した。

7月22日からは、Japanese Language Courseの授業及び英語によるSubject Based Courseの授業が始まった。Japanese Language Courseでは、授業に加え、都内一日観光を各自で行い、8月2日の最終日に成果発表会を行った。Subject Based Courseでは、“Gender, Globalization and Diversity in Contemporary Japan”、“Natural Science: Basic Questions and Applications”及び“Exploring Human Life and Environmental Sciences: Integrating Perspectives on Health, Society, and Technology”の3つのサブコース別に集中講義が行われた。また、Project Work Courseでは、多国籍の学生がチームを組んで、日本社会、国際問題、そしてそれらに取り組むために必要なリーダーシップのあり方について学びあう機会となった。

Project Work Courseの一環として、学び舎mom株式会社CEO矢上清乃氏による“Women’s Empowerment in Contemporary Japan: Implications and Perspectives for Gender Equality”、鳥居薬品株式会社の取締役・監査等委員の真鍋美穂子氏による“Female Business Leadership in Japan and Abroad”のサマープログラム特別講演会が開催され、グローバルリーダーシップについて参加者各々が見識を深めた。その他、課外活動としての文化イベント「狂言ワークショップ」、「香道教室」、「食」をテーマにした附属中学校との共同イベント（附属中学生39名参加）を開催し、日本文化について学んだ。

本学学生のボランティア組織サマープログラム運営委員の企画・運営による開講式、オリジナル・キャンパスツアー、歓迎会、おにぎりづくり体験、本学のサークル体験（茶道、弓道、能）、浅草一日ツアー、鎌倉一日ツアー、閉講式と送別会が実施された。その他、プログラムブックレットや日常生活サポートブックを作成したり、渡日前からオンラインでバディ活動をしたり、活発な国際交流活動をすることができ、好評のうちに幕を閉じた。

6

女性リーダー育成教育

6 女性リーダー育成教育

6-1 研究所担当授業（学部生・大学院生向け）

6-1-1　お茶の水女子大学論

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師　麻生　奈央子

2024年度の「お茶の水女子大学論」は、対面形式で全15回を開催した（実施した授業内容を表1に示す）。受講生の人数は約150名だった。本授業は、主に1年生を対象にしたキャリアデザインプログラムの基幹科目の1つの科目であり、導入的講座として、1）学長講演、2）お茶の水女子大学の歴史、お茶の水女子大学生の特徴、学内のインターンシッププログラムの紹介、3）企業や起業の基礎に関する講義、4）お茶大卒業生によるロールモデル講演、5）特別講演という内容から構成されている。

佐々木学長による講演では、お茶の水女子大学の歴史を築いた方々のお話に始まり、女性が世界で活躍する社会の実現をめざした本学の未来志向の取り組みをお聞かせいただき、学生は女子教育の重要性と女子大学の存在意義をあらためて考えることができた。明治初期の創立時から「学ぶ意欲のあるすべての女性にとって真摯な夢の実現の場として存在する」という本学のミッションが現在までに脈々と受け継がれていることを実感するご講義で、お茶の水女子大学生であることを誇りに思う多くの声が聞かれた。

専修大学商学部の鹿住倫世教授による講演では、就職活動と将来のキャリアに欠かせない、企業と起業といった基本的な知識が扱われた。そこで、企業戦略、女性と起業、雇用の特徴をはじめ、起業者に占める女性の割合、お茶大卒業生の起業家などが紹介され、それらのテーマに対する学生の関心が非常に高まった。

ロールモデル講演では、5名の卒業生から講義をいただいた。キャリア設計、リーダーシップ、ロールモデル、ワークライフバランスをはじめ、女性の進出と活躍、女性の社会への関与と貢献などの様々なテーマが多様な角度から扱われ、学生の将来のキャリア選択に大いに参考にできる内容だったと思われる。また、学生が様々な方のプレゼンテーションを聴けたおかげで、プレゼンテーションの仕方、スキルなどについても大いに勉強になった。質疑応答の時間では学生たちから積極的な発言がなされた。

最終日はNTT東日本に勤務する本学卒業生のご協力をいただき、ワークショップを行った。学生同士の対話を通じ、これまでの自分とこれからの自分を自己分析し、ディスカッションは大いに盛り上がった。以上の活動を通じて、学生は主体的に積極的に授業に参加した。また、学生が自分の考えを整理し、多くの方の前で話す能力、他者に伝える能力も向上できたと考えられる。

表1　令和6年度「お茶の水女子大学論」授業内容

日程		授業内容	登壇者
第1回	2024/4/10	オリエンテーション （授業概要、キャリア関連講座、IGL、講師、各紹介）	麻生奈央子特任講師（グローバルリーダーシップ研究所） 鹿住倫世教授（専修大学商学部）
第2回	2024/4/17	図書館インターンシップ紹介	西村梨花氏（お茶の水女子大学附属図書館） 長嶋健太郎氏（お茶の水女子大学歴史資料館）
第3回	2024/4/24	特別講演①	
第4回	2024/5/8	講義「企業経営」	鹿住倫世教授（専修大学商学部）
第5回	2024/5/15	講義「お茶大の歴史」	芹沢良子氏・加藤厚子氏
第6回	2024/5/22	ロールモデル講演①	石田亜由氏（理学部卒、野村証券）
第7回	2024/5/29	学長講演	佐々木泰子学長（お茶の水女子大学）
第8回	2024/6/5	「女性と起業」	鹿住倫世教授（専修大学商学部）
第9回	2024/6/12	ロールモデル講演②	高森志文氏（家政学部卒、アサヒビール）
第10回	2024/6/19	ロールモデル講演③	三木明子氏（理学部卒、東京都健康長寿医療センター）
第11回	2024/6/26	ロールモデル講演④	横田響子氏（文教育学部卒、コラボラボ）
第12回	2024/7/3	特別講演②	岡田恵子局長（内閣府男女共同参画局）
第13回	2024/7/10	ロールモデル講演⑤	境麻千子氏（文教育学部卒、NTT東日本）
第14回	2024/7/17	お茶大生の進路とキャリア支援について 学生生活とキャリアにかんする調査	山本菜月氏（学生・キャリア支援センター） 南玉瓊氏（学生・キャリア支援センター）
第15回	2024/7/24	ワークショップ 「わたしの肯定的自己概念を知る」	境麻千子氏（文教育学部卒、NTT東日本） 内藤美和子氏（理学部卒、NTT東日本）他

6-1-2　女性のキャリアと法制度

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師　麻生　奈央子

本授業はジェンダーの視点から女性のキャリア形成に関わる諸問題について主体的に考えることを目的とするキャリアデザインプログラムの基幹科目である。

今期は6名のゲストをお迎えした。最初にグローバル企業で管理職を務める女性3名に、キャリア形成と育児、ワークライフバランスについてお話しいただいた。次に法律家をお招きし、ハラスメント、育児休業、男女の賃金格差等について学んだ。最後に森永康子氏（社会心理学）と三成美保氏（ジェンダー法学）のお二人の専門家をお招きして学びを深めた。

心理学的アプローチを使った自己分析やグループワークを行い、受講生は自己理解を深めて自身の強みを生かしたキャリア形成について考えた。受講生は1年生から4年生まで35名で、多様な観点から議論と対話を通じて新しい視点と価値観を見出す機会となった。受講生が本授業で得た学びを、将来のキャリア形成に活用してくれることを期待している。

6-1-3　女性のキャリアと経済

グローバルリーダーシップ研究所 客員教授　松下　顕

今年度の本講座は担当教員による講義と外部ゲストによる講演を織り交ぜる形で行った（履修登録者は22名）。このうち教員による講義では、社会･経済を取り巻く環境が大きく変化している中、学生が卒業後にどのような分野に進んでも活用し得る「広義の社会経済リテラシー」を学ぶことに主眼を置き、労働経済、法律、社会心理、情報・データ分析などの分野から、予備知識の少ない学生にも理解しやすい今日的なトピックを選んで議論した（概要は表1を参照）。全体に学生の学習意欲は高く、質問や課題への取り組みも的確なものが多かった。

また、ゲスト講演では大手企業、中央官庁、監査法人などから幹部クラスの女性（4名）を招聘、キャリア選択の考え方、仕事の社会的意義、キャリアの中で直面した試練への対処、ワーク・ライフ・バランスなどについて、実体験に裏付けられた臨場感あるプレゼンを披露して頂いた。各ゲストに共通するメッセージを例示すると、①失敗をプラスに転化できる「失敗力」を磨く、②逆境にあっても心の余裕を失わない心的耐性（negative capability）を養う、③自分のコンフォート・ゾーンから出る勇気をもつ、④ライフステージの節目で健康管理に格別の注意を払う、などが挙げられる。学生にとっては机上学習では得られにくい内容を具体的なイメージで感得する機会になったと思われ、提出レポートでも「自分のロールモデルを発見した」、「挑戦が視野を広げるとの気付きを得た」、「キャリア形成には柔軟性と直感も大事と理解した」、「管理職には責任の増大と裁量（自由度）の拡大の両面があると知って開眼した」、「健康管理の具体的なアドバイスがとても有益だった」などの反応が多数聞かれた）。講演後の質疑応答も活発で、大学時代の過ごし方、職業選択や人生設計の留意点、自己啓発のあり方、メンタル面の鍛錬など、学生側の関心の高い話題を中心に率直な意見交換が行われた。

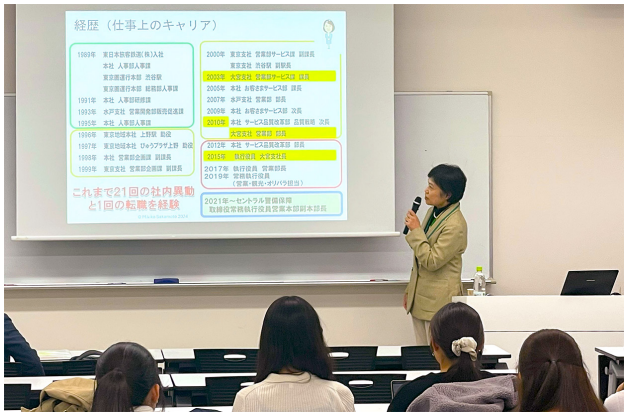


表1 「女性のキャリアと経済」講義内容

日程		講師・講義内容
第1回	2024/10/1	担当教員による全体オリエンテーション
第2回	2024/10/8	担当教員の講義（日本の雇用情勢、雇用関連統計の読み方）
第3回	2024/10/15	担当教員の講義（経済の構造変化と失業①）
第4回	2024/10/22	担当教員の講義（経済の構造変化と失業②）
第5回	2024/10/29	担当教員の講義（賃金・所得を巡る最近の動向）
第6回	2024/11/5	担当教員の講義（日本型雇用システムの特徴と変貌）
第7回	2024/11/12	阪本未希子氏（セントラル警備保障株式会社 取締役常務執行役員営業本部副本部長）
第8回	2024/11/19	担当教員の講義（社会保険とは何か）
第9回	2024/11/26	担当教員の講義（デジタル社会の情報的健康）
第10回	2024/12/3	藤原由紀氏（有限責任監査法人トーマツ 監査・保証事業本部 マネージングディレクター／公認会計士）
第11回	2024/12/10	担当教員の講義（相関関係と因果関係のデータ分析）
第12回	2024/12/17	担当教員の講義（法律から見た因果関係）
第13回	2024/12/24	前島優子氏（元内閣官房参事官）
第14回	2025/1/7	奥愛氏（財務省国際局・資金移転対策室長）
第15回	2025/1/21	担当教員の講義（為替レートと国際金融入門）

6-1-4 グローバル・リーダーシップ実習Ⅰ・Ⅱ

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 張 潔

本授業は、実践的な活動を通じてグローバルな視点からのリーダーシップスキルを育成することを目的としている。「グローバル・リーダーシップ実習Ⅰ」では、主に日本国内でのプログラムを中心に、講義とワークショップが行われた。講義は日本語および英語の両言語で実施され、グローバルな課題に対する理解を深めるとともに、異文化間コミュニケーションや協働の重要性について考える機会を提供する内容となっている。

ワークショップでは、学生が主体的に課題に取り組む形式が取られ、リーダーシップやチームビルディングに関する演習を通じて実践力を養う構成となっていた。これらの学びを踏まえ、1月上旬には本学の学生が協力し、お茶大生を対象とした交流イベントの企画・運営を行った。イベントでは、ゲームやグループディスカッションを通して、多様な価値観を持つ参加者同士が相互理解を深め、異文化の中で協働する力を高めることができた。

また、「グローバル・リーダーシップ実習Ⅱ」では、イタリア・パヴィアにある女子大学コッレージョ・ヌォーヴォとの連携により、現地での研修プログラムを実施した。今年度は11名の学生が参加し、2025年2月17日から2月28日までの期間に現地での集中研修に取り組んだ。

現地研修では、イタリア人講師による英語でのリーダーシップに関する授業を受講し、ソフトスキル（対人関係力、問題解決力、プレゼンテーション力など）の向上を図った。また、パヴィア市内で活

躍する3名の女性リーダーを訪問し、それぞれの分野におけるキャリア形成の経緯や、リーダーとしての課題・展望について直接話を聞く機会を得たことは、学生にとって実践的な学びにつながる重要な機会であった。

さらに、最終日には、学生たちが3つのグループに分かれ、コッレージョ・ヌォーヴォの学長および関係者の前で英語によるプレゼンテーションを行った。各グループは、研修中に得た知見や体験をもとにテーマを設定し、現地での学びを可視化するとともに、発信力と構成力を実践的に磨く機会とした。

このほか、プログラム期間中には、コッレージョ・ヌォーヴォの学生との文化交流会が複数回実施されたほか、週末を利用して近隣都市への訪問も学生自身が企画・実行した。こうした取り組みを通して、学生は多文化環境下におけるリーダーシップやチームワークの実践、主体性と柔軟性の重要性について、実体験をもって深く理解することができた。

本授業は、理論と実践を有機的に結びつけることにより、将来グローバルな場で活躍するリーダーとして必要な資質とスキルを高めることを目的としており、今年度も非常に充実した学びの場となった。

6-1-5　ダイバーシティ論

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師　張　潔

今年度の授業では、新たな試みとして、「ダイバーシティ（多様性）」を単に肯定的な概念として学ぶのではなく、その背景に存在する「差別」や「偏見」、「ステレオタイプ」といった社会的課題に焦点を当てながら学びを深める構成とした。これにより、表層的な理解にとどまるのではなく、複雑で歴史的背景を伴う多様性の問題を多角的に捉える力を養うことを目指した。

特に、日本社会におけるマイノリティの歴史的な位置づけや、世界各国における差別・排除の実態について取り上げ、比較の視点を取り入れながら学習を進めた。授業では、移民、ジェンダー、障害、

性的マイノリティなど、さまざまな立場に置かれた人々が直面する現実に着目し、各国の制度や文化的背景と結び付けながら、多様性をめぐる構造的な問題について理解を深める内容とした。

また、授業の一環として、イギリスおよびアメリカの選挙制度や労働環境における多様性の実践に関するセミナーを開催した。これらのセミナーでは、異なる政治・社会システムのもとでダイバーシティがどのように推進され、またどのような課題を抱えているのかについて、講師による事例紹介や解説が行われた。学生たちは、他国の制度と日本の現状を比較しながら、政治参加や雇用の現場における不平等の構造、そして制度的な変革の必要性について、自らの視点から深く考察する姿勢が見られた。

さらに、授業の締めくくりとして行われた最終発表では、学生一人ひとりが自らの関心に基づいて「ダイバーシティ」をテーマにしたプレゼンテーションを行った。プレゼンでは、個人の経験や社会で見聞きした事例をもとに、それぞれが選んだトピックを深く掘り下げ、他の学生たちと知見を共有した。発表後には、内容に対して積極的な質疑応答やディスカッションが交わされ、学生同士の間で活発な意見交換が行われた。

こうした授業の展開を通じて、学生たちは「多様性」という言葉の奥にある社会的な不均衡や不公正の構造に気づき、自らの考えを持って社会課題に向き合う姿勢を育んだ。単なる知識の習得にとどまらず、対話や協働を通して他者を理解しようとする姿勢が見られた点は、今年度の授業の中で重要な学びの一つとなった。

6-1-6　キャリア開発特論（基礎編）

グローバルリーダーシップ研究所 副研究所長　倉光　ミナ子
（基幹研究院 人間科学系 准教授）

本科目はアクセンチュア株式会社の協力のもと、本学卒業生を含む同社社員による講義や、社員と学生とのグループワークを通して、中・長期的に、会社で働くとはどのようなことなのか、社会人の生活や心得はどのようなものなのかという点について学び、中・長期的な自らのキャリアプランを考えることを目的とした。アクセンチュア株式会社には多岐に渡る業界・分野を担当する社員が様々なキャリアを経て集まっており、社会における最前線の仕事の紹介や自身の経験を踏まえたキャリア形成について、ワークショップ形式で学んだ。

5月18日初回と7月20日最終回は対面で開講し、そのほかの6月1日、6月29日、7月20日はオンラインで実施した。具体的な内容は以下である。

・「働く」ということ（社会人の一日）
・業界・ビジネスモデルについて
・機能から見た仕事（企業の存在意義、組織編制、役職など）
・効率的なディスカッションの仕方
・キャリアプランとアクションプラン

この科目は大学院科目としては「キャリア開発特論（基礎編）」としてジェンダー学際研究専攻の開

講科目としたが、同時に学部共通科目として「総合コース」名で開講した。履修者数は大学院生11名（博士前期課程8名、博士後期課程3名）、学部生36名であった。受講した学生たちは学年や専門を越えて経験を共有し、アクセンチュア社員の皆さんと楽しく交流しながら、自分のキャリア形成についての意識を高めた。

6-1-7　アカデミック女性リーダーへの道（応用編）

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師　麻生　奈央子

大学院後期集中講義として開講している「アカデミック女性リーダーへの道（応用編）」は日本学術振興会特別研究員を目指す院生のための準備講座である。本講座は3日間（1月29日、1月30日、1月31日）のプログラムで構成され（表1）、初日は日本学術振興会の審査委員経験のある学内教員および学振特別研究員による講義から審査・申請の際のポイントを学んだ。2日目には、講義を聞いて作成した仮申請書類に対する個別指導を受け、3日目のプレゼンテーション講座では自身の研究内容を効果的に伝える実践力を磨いた。

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こと、他領域・専門外の人にも自身の研究を説明するプレゼン力が磨かれることから、実践的な講座として受講生からも好評を得ている。また本講座を修了した院生のなかから、毎年学振特別研究員が誕生しており、授業の有効性も裏付けられている。

表1　「アカデミック女性リーダーへの道（応用編）」授業内容

日程		授業内容
第1回	2025/1/29	・審査員経験のある本学教員による講義（申請書の書き方、研究課題のつけ方） ・日本学術振興会特別研究員による体験談および討論
第2回	2025/1/30	・応募書類作成実践（教員・特別研究員から仮申請書への個別アドバイス）
第3回	2025/1/31	・横窪安奈先生（東京大学大学院学環 助教）によるレクチャー「魅せるプレゼンテーション」

6-2 研究所担当授業（社会人女性向け）

6-2-1　お茶大女性リーダー育成塾：徽音塾

グローバルリーダーシップ研究所 特任アソシエイトフェロー　倉脇　雅子

1. 運営の概要

2014年5月に開講した「お茶大女性ビジネスリーダー育成塾：徽音塾」は、2021年5月に、企業等で指導的立場に就くことをめざす女性だけでなく、多様な分野・立場でリーダーシップを発揮することをめざす社会人女性を応援することを旨として、「お茶大女性リーダー育成塾：徽音塾（以下、徽音塾）」にリニューアルし、2024年度に10周年を迎えた。

2024年度は、一人ひとりの中にある力を引き出し、リーダーシップの発揮を促す「女性のエンパワーメントとリーダーシップ講座（以下、E講座）」、深い知識と高度な教養を学ぶ「プロフェッショナルレクチャー（以下、P講座）」、女性のビジネススキル向上に主眼をおいた「ビジネス講座（以下、B講座）」の3講座17科目を開講した（表1）。

授業は、講師や塾生同士の距離が近い少人数制（約10～30人）を採用しており、今年度は、対面・オンラインでの講座を行い、全国各地から学ぶ意欲の高い塾生が集まった。塾生アンケートには、「オンラインで気軽に参加しやすい」、「1科目からでも受講可能で直前でも講座申し込みができることがよい」、「育休期間を有意義な学びの時間にすることができる」、「仕事や家庭とは別の自分の時間をもつことができる」という声が寄せられた。

徽音塾では、受講生同士のつながりも重要視していることから、塾生のコミュニケーションと情報交換の場として交流会（ネットワーキングランチ）を今年度4回開催した。海外の参加者には、どのようにして海外に活動拠点を築けるようになったのか、ご自身の体験談をお話しいただいた。また、キャリア・アップを目指す世代が、どのようにライフ・キャリアを組み立てることができるかについて話し合った回では、日頃感じている困難な点、克服した点などを女性同士で共有できることがとても貴重であるというコメントがあった。

開講科目のレポート「授業風景」は、徽音塾ウェブサイトに掲載している。（詳細は徽音塾ウェブサイトを参照。http://www-w.cf.ocha.ac.jp/leader/kiin/）

2. 受講状況

2024年度の開講は、全17科目、23日間である。塾生数は通算470名であった。受講生には、法人申込みやリピーターだけでなく、新規塾生には、育児休業中や介護をしながらの参加がみられた。ここに近年のリカレント教育への関心の高さをみることができることから、今後は、オンライン開催の長所を保ちつつ、塾生のライフスタイルに合った受講ができるように、開催方式（対面や平日晩の開催、講義時間の設定）について検討を行う。

表1　徽音塾 開講科目一覧

女性のエンパワーメントとリーダーシップ講座	
2024/5/11	お母さんが幸せであれば、子どもも幸せ――頑張りすぎない子育てを（対面・オンライン） 講師：成田奈緒子［文教大学教育学部発達教育課程特別支援教育専修教授］
2024/5/18	自分らしい働き方とリーダー像とは――仕事もプライベートも楽しむために 講師：木村恵子［朝日新聞出版 AERA編集長］
2024/5/25	変化する時代に、私らしいしなやかなキャリアを 講師：島津めぐみ［富士通株式会社 執行役員副社長 COO（サービスデリバリー担当）］
2024/6/1	しなやかなリーダーシップを考える――DXとWXをキーワードに 講師：境麻千子［東日本電信株式会社（NTT東日本）執行役員］
2024/6/29	人が育つ「場」 講師：高鳥まな［学習院女子大学大学院国際文化交流研究科 非常勤講師］
お茶大プロフェッショナルレクチャー	
2024/7/6	ようこそ植物二次代謝ワールドへ 講師：加藤美砂子［お茶の水女子大学 理事 副学長］
2024/7/13	生物の“多様性”から考える理想の未来像（対面・オンライン） 講師：嶌田智［お茶の水女子大学 基幹研究院 自然科学系 教授］
女性のエンパワーメントとリーダーシップ講座	
2024/7/20	幸せなキャリア形成に向けて意識したいこと 講師：中川晴美［東日本旅客鉄道株式会社（JR東日本）常務執行役員（駅業務・サービス品質・観光担当）］
お茶大プロフェッショナルレクチャー	
2024/7/27	J. S. バッハの『2声のためのインヴェンション』を分析する！ 講師：浅井佑太［お茶の水女子大学 基幹研究院 人文科学系 音楽表現コース 助教］
2024/8/3	結婚・子育ての「これまで」と「これから」 講師：西村純子［お茶の水女子大学 基幹研究院 人間科学系 教授］
ビジネス講座	
2024/9/21，28	起業・新規事業開発に効く！ イノベーション創出の知識と視点 講師：鹿住倫世［専修大学 商学部教授・大学院商学研究科長］
お茶大プロフェッショナルレクチャー	
2024/10/5	「空間」を媒介に、現代社会や都市のアップデートを考える 講師：藤山真美子［お茶の水女子大学 文理融合AI・データサイエンスセンター 准教授］
ビジネス講座	
2024/10/19，26	強みを活かしたキャリアデザインとリーダーシップ 講師：重次泰子［株式会社Curio.labo 代表取締役］
2024/11/9，16	いちばんやさしい脱炭素社会――カーボンニュートラルの最前線 講師：松田有希［株式会社テクノバ 研究部 主幹］
2024/11/30，12/7	マーケティング入門（対面・オンライン） 講師：神原理［専修大学 商学部 教授］
2024/12/14，21	働く女性のための会計学「会計基礎力を身に付ける――取引記録の仕組みと企業活動の成績表」 講師：櫻井康弘［中央大学 商学部 教授］
2025/2/15，22	働くあなたを守る、知っておきたい労働法 講師：内藤忍［独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）副主任研究員］

今年度、1科目でも受講した塾生は85名、全17講座の受講者数は延べ189名であった。1人あたりの平均受講科目数は2.22科目、塾生が受講した科目数の最大値は11科目、最小値は1科目である。全体修了生（3講座8科目以上を受講した塾生）は2名であった。

塾生は、南関東、北関東を中心に全国各地および海外（アメリカ）からの参加があった。職業は、公務員、議員、企業の役員、管理職、教職員、起業家など、さまざまな立場や職種で構成されている。塾生の年齢層は、30代が15.3%、40代が30.7%、50代が34.6%、60代が15.4%、70代が3.8%であった。受講者の中で最も多いのは40代から50代の層であり、昨年度に比べて50代の割合が高くなった。講座別の受講の割合は、E講座（51%）、P講座（22%）、B講座（27%）であり、E講座への関心の高さがうかがえる結果となった。

交流会（ネットワーキングランチ）は、5月25日、10月5日、10月19日、1月18日（土曜日11時から12時30分オンライン）の4回開催し、回ごとにスピーカーを立てて話題提供を行っていただいた。「キャリアの節目とターニングポイント」、「リーダーシップとチームマネジメント」、「ワークライフバランス」、「女性同士の助け合いを実践にするには」、「アメリカにおけるグラントの獲得方法」など、海外からの参加者を含めて活発な議論が行われた。

5月11日の開講式後に開催された、文教大学教授・小児科医の成田奈緒子氏による特別講演には140名の参加があった。アンケート調査からは、「とても素晴らしい会でした。質疑応答も多く、皆さんの思いを聞けて良かった」等をはじめ、男性を含む多くの一般参加者からコメントが寄せられ、次回の開催を望む声が多く聞かれた。2025年度も、多くの一般参加者に徽音塾を知っていただく機会として特別講演を開催する予定である。

7

女性リーダー育成事業

7 女性リーダー育成事業

7-1 世界で活躍できる若手研究者の育成

7-1-1　若手研究者支援（海外調査研究・国際学会発表）

グローバルリーダーシップ研究所 特任アソシエイトフェロー　倉脇　雅子

若手研究者支援では、国際的に活躍するアカデミック女性リーダーの育成を目的として、本学の大学院博士後期課程の学生、みがかずば研究員、ポスドク研究者等の（A）海外調査研究（海外における文献や資料の調査、フィールド・ワーク）や（B）国際学会等の発表に対し海外渡航費の支援を行っている。

2024年度は、選考委員会による審査の結果、8名の学生を海外調査および国際学会発表に派遣した。派遣先や渡航期間、発表タイトル等は表1に示す。研究成果をまとめた報告書はグローバルリーダーシップ研究所のWebサイト（https://www.cf.ocha.ac.jp/igl/j/menu/leadership/groupingmenu/training/d014459.html）上に公開している。

表1　2024年度「若手研究者支援」採択者一覧

海外調査研究

藤井愛子（比較社会文化学専攻 博士後期課程）
渡航期間：2024/6/16-6/23
主な調査先：バーゼル（スイス）
研究内容：作曲家アール・ブラウンの作曲手法に関する資料調査

志水圭歩（比較社会文化学専攻 博士後期課程）
渡航期間：2024/9/13-9/23
主な調査先：パリ（フランス）
研究内容：女性画家エレオノール・エスカリエの包括的研究

国際学会発表

HOU TINGYU（侯 婷玉）（ジェンダー学際研究専攻 博士後期課程）
渡航期間：2024/6/17-6/19
学会名・場所：2024 International Interdisciplinary Conference on Myanmar's Borderlands（バンコク）
発表タイトル・発表形式：Neighborhood Effect of China on the Production of Space in Thai-Myanmar Border SEZs from the Perspective of Border Migrants: A Case Study of TAK SEZ（Paper Presentation）

中下綾子（人間発達科学専攻 博士後期課程）
渡航期間：2024/6/25-6/29
学会名・場所：Society for Psychotherapy Research：55Th International Annual Meeting（オタワ）
発表タイトル・発表形式：Emotional Dysregulation as a Third Core Symptom in Adult ADHD: Adapting the WRAADDS for Japanese Use（口頭発表およびディスカッション）

牧美凪（人間発達科学専攻 博士後期課程）
渡航期間：2024/9/7-9/14
学会名・場所：European Conference on Mental Health（ポーランド）
発表タイトル・発表形式：Protective Factors for Mental Health Problems related to Perceived Anti-Asian Discrimination among Japanese Individuals: A Qualitative Research（ポスター発表）

出水友理亜（人間発達科学専攻 博士後期課程）
渡航期間：2024/9/25-9/30
学会名・場所：WPATH 28TH SCIENTIFIC SYMPOSIUM（ポルトガル）
発表タイトル・発表形式：Reliability and Validity of The Japanese Version of Gender Queer Identity Scale（ライブポスター発表）

此下千晶（人間発達科学専攻 博士後期課程）
渡航期間：2024/9/25-9/30
学会名・場所：WPATH 28TH SCIENTIFIC SYMPOSIUM（ポルトガル）
発表タイトル・発表形式：Gender differences in sexual orientation and autistic tendencies among psychiatric clinic patients with gender dysphoria（ポスター発表）

LIU MUXUAN（理学専攻 博士後期課程）
渡航期間：2024/10/6-10/11
学会名・場所：IEEE International Conference on Systems, Man, and Cybernetics (IEEE SMC 2024)（マレーシア）
発表タイトル・発表形式：Do Feature Representations from Different Language Models Affect Accuracy of Brain Encoding Models' Predictions?（口頭発表）

7-1-2　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）

企画戦略課 男女共同参画担当 係員　幸村　凪紗

趣旨

本学では、2012年度に、我が国の学術研究の将来を担う創造性に富んだ女性研究者の養成・確保に資するため、本学独自の特別研究員（呼称：みがかずば研究員）制度を導入した。

この制度は、優れた女性研究者の継続的な研究活動をサポートするとともに、女性研究者が研究中断後に円滑に研究現場に復帰する機会を提供する。これらを通じて、学位を取得した女性研究者が様々なライフイベントに臨みながら研究者として自立することを支援する。対象分野は人文・社会科学及び自然科学の全分野としている。

申請資格（2024年度後期採用分募集要項より）

次の（1）～（4）全てを満たす者。

(1) 博士の学位を有している者。又は着任時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) 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。
(イ) 外国人は、「在留カードの写し(表裏)」もしくは「住民票(氏名、生年月日、性別、国籍等、在留資格、在留期間及び在留期間の満了の日が記載されているもの)」又は「外国人登録証明書の写し(表裏)」及び「資格外活動許可に関する書類」を申請時に提出すること。就労可能な在留資格があること。

身分・就業等

所属はお茶の水女子大学グローバルリーダーシップ研究所であり、国立大学法人お茶の水女子大学非常勤職員就業規則に規定する「特別研究員」の身分となる。週2時間就業。また、外部資金への応募資格(科学研究費補助金等)を得ることができる。

採用実績

2024年度は11名採用。
・4月1日採用　9名(前年度からの継続採用5名、新規採用4名)
・10月1日採用　2名(新規採用2名)

支援による効果・成果

2024年度は、みがかずば研究員交流会を対面開催で実施し、研究等を発表する機会を、前期、後期の計2回設けた。交流会では、他分野の研究員やグローバルリーダーシップ研究所の教員から客観的なコメントをもらうことで、自身の研究を見つめなおす機会となった。なお、交流会を対面で開催したことにより、みがかずば研究員同士のつながりも強化され、情報交換や相互サポートなど、ポジティブな取組がみられた。2024年度に採用されたみがかずば研究員11名のうち1名は教授、1名は准教授、1名は講師、1名は研究員、1名はリサーチフェロー、2名は日本学術振興会特別研究員に内定した。

7-2 本学の雇用環境整備

7-2-1　一時保育サポート（臨時託児室）

企画戦略課 男女共同参画担当 係員　幸村 凪紗

本学では、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。2024年度の実施内容、実施状況は表1、表2の通りである。

対面参加型イベントの開催により、臨時託児室の需要も昨年度同様引き続き高い状態であった。我が家では臨時託児室に大変お世話になっているため、これからもどうか開室してほしい、などの声もあり、本学の教職員が子育てを理由に学内業務（祝日の通常授業開講、入試など）を担当できないという状況を回避することに有効であったとみなすことができ、引き続き一時サポートは必要であると言える。

表1　一時保育サポート実施内容

利用対象者：当日出勤する本学教員、非常勤講師、職員、授業・ゼミに出席する学生（通常授業時のみ）で現在子育て中の方
預かり対象：満1歳以上 ～ 6歳（未就学児）
委 託 業 者：株式会社ポピンズファミリーケア、いずみナーサリー（学内保育施設）
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

表2　一時保育サポート実施状況（2025年度3月12日現在）

日付	行事・入試名	利用者
2024/4/6（土）	新入生オリエンテーション	5名
2024/4/20（土）	大学院オープンキャンパス ※	2名
2024/5/6（月・振）	通常授業開講	4名
2024/5/25（土）	ホームカミングデイ ※	1名
2024/7/13（土）	学部オープンキャンパス ※	4名
2024/7/14（日）	学部オープンキャンパス ※	1名
2024/7/15（月・祝）	学部オープンキャンパス ※	2名
2024/9/8（日）	博士前期課程入試 ※	2名
2024/9/28（土）	新フンボルト入試プレゼミナール ※	1名
2024/10/14（月・祝）	通常授業開講	2名
2024/11/4（月・振）	通常授業開講 ※	3名
2024/11/16（土）	通常授業開講 ※	3名
2024/11/30（土）	学校推薦型選抜等、新フンボルト入試（理系）※	3名
2024/12/1（日）	学校推薦型選抜等、新フンボルト入試（理系）※	2名
2025/1/19（日）	大学入学共通テスト ※	2名
2025/3/8（土）	学部教授会 ※	5名

※は学内保育施設いずみナーサリーにおいて臨時託児を実施

7-2-2　お茶大人材バンク

グローバルリーダーシップ研究所長　西村　純子
（基幹研究院 人間科学系 教授）
同 アカデミック・アシスタント　平林　ゆかり

「お茶大人材バンク」は、本学の教職員から依頼された業務を、本学卒業生、修了生、大学院在学生に紹介するシステムである。本事業は2006年に始まった理系研究者支援「COSMOS 人材バンク」を発展的に引継いだものであり、2018年度から「お茶大人材バンク」に名称を変更して業務を行っている。

お茶大人材バンク活用の推移は図1の通りである。2024年度は、新規登録者数が45名と増加し、総登録者数は162名となった。

内訳は卒業・修了生は73名であり、在籍者は88名となった。在籍者のうち、留学生は22名となった。昨年度より卒業･修了生が14名、在籍者は31名と大幅に増加した。学内にお茶大人材バンクが浸透していると考えられる。

業務依頼については、2024年度は13件あり、採用人数は5名であった。依頼先は、センター（1件）、附属（6件）、学科（1件）、研究所（5件）であり、職種は、アカデミック・アシスタントAA（4件）、謝金アルバイト（1件）、ティーチングアシスタントTA（1件）、授業補佐員（1件）、水泳指導員（1件）、登校サポーター（1件）、部活動指導員（2件）、事務員（1件）、非常勤講師（1件）であった。本年度は附属校からの依頼が多かったが、あまりマッチングできなかったことが今度の課題である。

※お茶大人材バンクの紹介ページ
(https://www.cf.ocha.ac.jp/igl/j/menu/propulsion/groupingmenu/humanresources/index.html)

2025年3月末日
　お茶大人材バンク登録者数　162件
2024年度（3月末日）
　お茶大人材バンク依頼件数　13件
　（その内、採用件数5件）

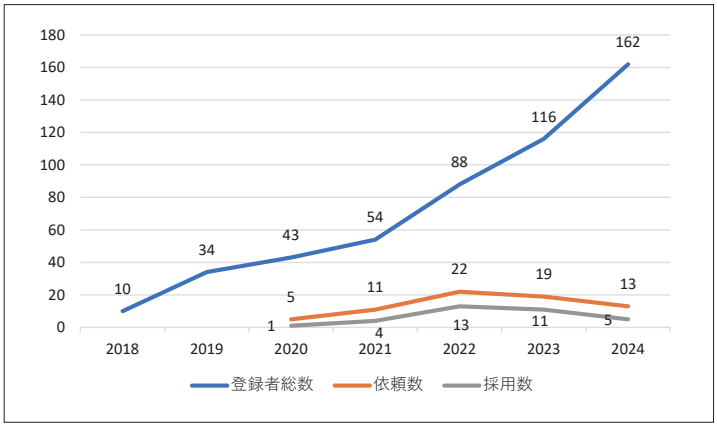


図1　お茶大人材バンク活用の推移

7-3 研究者支援

7-3-1　子育て中の学内女性研究者支援

企画戦略課 男女共同参画担当 係員　幸村　凪紗

2009年度より、本学独自の事業として、子育てをしながら優れた研究を行う本学所属の常勤女性教員（研究者）を対象に、アカデミック・アシスタントおよび謝金アルバイトを研究補助者として週29時間（最大）配置可能な支援を実施している。支援対象者、支援期間、支援内容についてはホームページを参照されたい。

※子育て中の学内女性研究者支援　紹介ページ
(https://www.cf.ocha.ac.jp/igl/j/menu/propulsion/groupingmenu/support/d003845.html)

2024年度の支援実績、支援による効果は以下の通りである。

支援実績
・2024年度　5名

*これまでの実績

・2009年度　6名	・2010年度　7名	・2011年度　7名	・2012年度　6名
・2013年度　5名	・2014年度　5名	・2015年度　6名	・2016年度　4名
・2017年度　4名	・2018年度　3名	・2019年度　3名	・2020年度　5名
・2021年度　3名	・2022年度　2名	・2023年度　4名	

支援による効果

1）問題点の改善度合い

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

利用者の困難や問題のうち、「改善できた」項目として、補助者に会計処理などの事務的な作業を依頼したことで、出校時は研究や学生指導、授業準備等に時間を充てることができたこと、研究の文献収集や資料の入力などの細かい作業を手伝ってもらうことで、精神的なプレッシャーが軽減され、子どもの勉強指導の時間を削らずに済んだこと、研究の分析や資料の収集や入力を手伝ってもらったことで、追加教材の作成や学生の指導に使う時間を確保することができたことが挙げられた。なお、「やや改善できた」項目は、論文整理やホームページ更新、業績整理などを頼み業務が削減された、との回答があった。

2）目標の達成度合い

2024年度の目標を5つまで挙げて、達成の度合いについて「達成できた」、「やや達成できた」、「達成できなかった」の3件法で回答を得た。

「達成できた」項目のうち成果として挙げられたのは、海外での研究会を主催すること、アウトリーチ活動を積極的に行ったこと、講義や学外実習の対応、作業効率の向上、子どもの体調不良等によって急遽出校できなくなった場合に、学生等への必要な連絡、在宅ではできない書類の印刷や提出等の対応をしてもらったことであった。「やや達成できた」項目として、子どもの体調不良以外にも学外の仕事が増え以前よりも時間確保が難しいと感じる、関連分野の適切な補助者を見つけることが難しく、資料の収集や整理、入力等の作業しか依頼できず、目標であった研究領域の拡大はあまり達成できなかったとの回答があった。引き続き支援を強化していくことが求められる。

3) 支援により得た効果

2024年度における本制度による支援によって、どのような効果が得られたか、自由記述で回答を得た。

5名の被支援者は、支援補助者の方の業務は滞りなく遂行されたと述べ、論文投稿の投稿規定のチェックや内容確認はじめ、論文執筆に必要な情報収集、実験のサポートなど、補助者のサポートが直接的・間接的に研究力の維持に多大なる影響を与えたとの声があった。補助者のおかげで事務作業に費やされる時間が減り、その時間を教育や研究、論文執筆に費やすことができ、肉体的にも精神的にも大変助けられたとも述べている。子育てにおいて女性の負担は大きいが、人的支援を行うことで負担を減らし、教育研究活動の質を高めることができるため、継続した支援が必要である。

7-3-2　学内研究者の一時支援

企画戦略課 男女共同参画担当 係員　幸村　凪紗

本学では、男女共同参画の観点に立ち、2010年度から妊娠中や未就学児養育中、親族の介護や病気看護に携わる学内研究者に、その補助者への謝金を支給する一時支援事業を行っている。2024年度は延べ16名の研究者の支援を行った。支援は前期（4月～9月）、後期（10月～3月）に分け、半期に一度学内公募を実施している。支援要件、支援期間、支援内容とその範囲については当研究所のホームページを参照されたい。

※学内研究者の一時支援 紹介ページ
(https://www.cf.ocha.ac.jp/igl/j/menu/propulsion/groupingmenu/support/d003846.html)

2024年度までの支援実績は表1の通りである。

主な支援内容

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

表1　学内研究者の一時支援実績

学内研究者一時支援利用状況（随時受付型を含む）

支援対象者要件		親族を介護中	親族を病気看護中	妊娠中（本人）	未就学児養育中	小計	合計
2024年度（令和6）	男性				8		16
	女性	3			5		
2023年度（令和5）	男性				8		17
	女性	2			7		
2022年度（令和4）	男性				8	8	14
	女性	1		1	4	6	
2021年度（令和3）	男性				8	8	13
	女性	1			4	5	
2020年度（令和2）	男性				6	6	9
	女性				3	3	
2019年度（令和元）	男性				5	5	7
	女性				2	2	
2018年度（平成30）	男性				6	6	11
	女性	2			3	5	
2017年度（平成29）	男性			2	2	4	10
	女性			2	4	6	
2016年度（平成28）	男性	2			1	3	12
	女性	2			7	9	
2015年度（平成27）	男性	4				4	12
	女性				8	8	
2014年度（平成26）	男性		2			2	10
	女性	2			6	8	
2013年度（平成25）	男性		2			2	14
	女性	2			10	12	
2012年度（平成24）	男性		2		1	3	10
	女性	3	2	1	1	7	
2011年度（平成23）	男性	1			1	2	12
	女性	5		3	2	10	
2010年度（平成22）	男性				3	3	5
	女性	2				2	

支援による効果

2024年度における本制度による支援によって、どのような効果が得られたか、自由記述で回答を得た。以下、個人が特定される情報を省いた2024年度被支援者によるコメントの一部を紹介する。

会計処理については、予算の振り分けや請求書の管理・収集など自身で行う必要がある部分もあるが、それ以後の会計システムへの入力作業や書類のアップロードなどは、ファイルのやり取り方法など含めて流れが出来上がり、スムーズに進めていただいている。実験補助の分析機器関連については、これまで同様に過去の取扱経験を活かして、メンテナンス等を行なっていただいている。共通機器など利用者からの不具合の報告があっても、自身では対応する時間が取れない

場合があるが、補助者にトラブルシューティングからメンテナンスまで任せられるため、共通機器の利用を長く止めずに済んでいる。上記業務の合間とはなるが、部分的に研究室の研究の補助もしていただき、補助者を共著に含む論文の投稿に至っている（査読中）。

（前後期支援、未就学児養育中、男性）

2024年度は2年分のアンケートデータを学会発表・投稿論文へまとめる予定があり、細かい作業が増えると予測されていた。補助者によって、アンケート用紙配布などの調査、回収したデータの整理、統計分析、作図といった作業の負担が軽減され、無事に発表および投稿を達成できた。補助者がいなければ今年度の研究目標達成は困難であったと思われる。育児によって研究に費やせる時間は限られているが、補助者への作業依頼によってスケジュールが立てやすくなるというメリットも感じられた。また、事務的な書類の作成や情報収集などの煩雑な作業を手伝ってくれる存在がいることは心理的な安心感も大きかった。（前期支援、未就学児養育中、女性）

本支援の被支援者のうち、前･後期に支援を受けた男性は、学会発表6件、論文掲載1本、科学研究費の助成を1件獲得している。前・後期に支援を受けた女性は、学会発表5件、論文掲載7本、科学研究費の助成1件、学内研究助成1件を獲得している。また、本支援があることで、物理的な時間の有効活用だけでなく、精神的な安定にもつながったという声が支援者から届いており、今後も効率的な支援を継続していく予定である。

8

行政との協力・連携

8 行政との協力・連携

8-1 福井県との協力・連携

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

福井県と2012年1月21日に締結した相互協力協定に基づいて、2012年度、本学は福井県「未来きらりプログラム」の策定に協力した。これは福井県による県内社会人女性のキャリアアップを目的とした研修プログラムである。2014年度末に迎える協定期間終了前の2015年3月2日には新たな相互協力協定を締結し、これまでの協力事項を継続する他、「未来きらりプログラム」に新たに製造業現場リーダーを育成するコースを作成するにあたっての本学の協力等が追加された。この新たな協定の下、2015年度には本学教員が「製造業リーダーコース」カリキュラム策定に協力し、2016年度に開設された。2022年度には、これまでのプログラムを充実発展させた「ハッピーキャリア“縁”カレッジ」を創設し、「管理職養成コース」「リーダー育成コース」「女性活躍スタートコース」を実施した。2024年度は、本学の教員がキャリアデザイン、女性リーダー、ワーク・ライフ・バランス、ジェンダード・イノベーションに関する講座を担当し、本プログラム受講者を本学で開講しているキャリアに関する講義に聴講受入れし、ゲストスピーカーとの懇談の場を設けるなどの協力を行った。また、3月に開催された修了式では、1年間の受講振り返りを行った。

2019年度には福井県の女性の生活の質の向上に向けた共同研究を開始し、2020年2月5日に共同研究に関する事項も盛り込んだ相互協力協定を締結、共同研究「福井県女性の人生選択と自己実現に関する調査」をもとに分析した結果から、福井県の女性の幸福度などが向上することを目的とする15の政策を提言し、2021年10月7日にオンラインによる手交式を開催した。

2022年12月には、女性リーダーの育成に向けて、本学と福井県とが今後も共同していくことを期待し、協定の更新を行い、現在も当協定が継続している。

表1　福井県との連携・協力一覧

2024/7/12　福井県「ハッピーキャリア“縁”カレッジ」　開講式　挨拶及び講義
挨拶：石井クンツ昌子（理事・副学長、グローバル女性リーダー育成研究機構長）
講義内容：「キャリアデザイン」
講師：髙崎美佐（学生・キャリア支援センター講師）
受講者数：50名

2024/8/27　福井県「ハッピーキャリア“縁”カレッジ」への講師派遣
講義内容：「ジェンダード・イノベーション」
講師：高丸理香（ジェンダード・イノベーション研究所特任准教授）
受講者数：32名

2024/9/17　福井県「ハッピーキャリア“縁”カレッジ」への講師派遣
講義内容：「ワーク・ライフ・バランス」
講師：斎藤悦子（ジェンダード・イノベーション研究所教授）
受講者数：39名

2024/12/3　お茶の水女子大学「女性のキャリアと経済」への聴講受入
受講者数：6名

2025/3/17　福井県「ハッピーキャリア“縁”カレッジ」修了式　挨拶及び講評
内容：一年間の振り返り
講評：西村純子（グローバルリーダーシップ研究所長）

図1　福井県「ハッピーキャリア“縁”カレッジ」修了式
（2025年3月17日　於：福井県内会場）

9

学術成果の発信

9 学術成果の発信

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

9-1 刊行物

2024年度に研究所が発行した刊行物は2点である。

1. 令和5年度　グローバルリーダーシップ研究所 活動報告書

概 要

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

2. 令和6年度　お茶の水女子大学論 ロールモデル講演集

概 要

ロールモデル講演記録

・石田亜由氏（野村證券株式会社金融市場マーケティング部 次長）
・高森志文氏（アサヒロジ株式会社 常務取締役）
・三木明子氏（東京都健康長寿医療センター研究所 高齢者健康推進事業支援室 主任）
・横田響子氏（株式会社コラボラボ 代表取締役、女性社長.net代表）

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

9-2 論文・学会発表・著書等研究成果の発信

9-2-1　論文等の研究成果の発信

Kurawaki, Masako, 2024, “Book Review, ‘Exhibitions, Music and the British Empire,’ Sarah Kirby, 2022, Boydell & Brewer,” *Tokyo Academic Review of Books*, 64.
https://tarb.yamanami.tokyo/2024/09/0064-sarah-kirby-exhibitions-music-and-the-british-empire.html

麻生奈央子・坂元章，2024，「青年期女子の実利主義的恋愛観の規定因――ファンタジー物語との接触の影響」『心理学研究』95(5):340-346.

郭麗娟，2024，「文献紹介『中国の一人娘は出産とどう向き合うのか―― 一人っ子政策／結婚／世代間交渉』(施利平著、2024、青弓社)」『家族社会学研究』36(2): 210.

9-2-2　学会等の研究成果の発信

Kurawaki, Masako, 2024, “Open Air Festival in the Todaiji Temple Area (1980-2024),” ICTMD 2024.

麻生奈央子・坂元章，2024，「上昇婚を正当化する態度と人生満足感の関連：ジェンダー格差社会の恋愛観とシステム正当化に関する予備的検討」日本社会心理学会第65回大会.

麻生奈央子・森永康子，2025，「上昇婚を正当化する態度と人生満足感の関連：ジェンダー格差社会の恋愛観とシステム正当化に関する予備的検討②」日本発達心理学会第36回大会.

渋谷明子・麻生奈央子・大坪寛子・祥雲暁代・大倉韻・坂元章，2024，「ドラマ・アニメのジェンダー描写の長期的影響」日本社会心理学会第65回大会.

金智恩，2024，「東京女子高等師範学校附属高等女学校における『特別科学教育』の意義――『教授要目及教授時数』からの考察」第68回教育史学会.

髙橋桂子，2025，「30代未婚女性の投資行動に金融リテラシーが与える影響」経済教育学会春季研究集会.

9-2-3　著書等の研究成果の発信

金智恩，2024，「一九四〇年代の英才教育――文部省の『特別科学教育』における試み」 米田俊彦・鳥居和代・齋藤慶子・大多和雅絵・松島のり子編『戦後教育史をひらく』六花出版，209-235.

倉光ミナ子，2024，「異なる場所の異なる声をきく――開発とジェンダー」 吉田容子・影山穂波編『ジェンダーの視点でよむ都市空間』古今書院，135-147.

倉光ミナ子，2024，「開発とジェンダー (サモア)」 オセアニア文化事典編集委員会編『オセアニア文化事典』丸善出版，416-417.

倉光ミナ子，2024，「伝統的衣装とファッション (サモア)」 オセアニア文化事典編集委員会編『オセアニア文化事典』丸善出版，510-511.

倉光ミナ子，2024，「日本で暮らすオセアニアの人々」 オセアニア文化事典編集委員会編『オセアニア文化事典』丸善出版，660-661.

西村純子，2025，「日本における高学歴母親の就業と子育て」 賽漢卓娜編『高学歴中国人移民女性のライフコース――仕事・家族・ジェンダー』明石書店，95-114.

9-3 講演・セミナー・ワークショップ等への登壇

Nishimura, Junko, 2024, “Comments for Presentations,” The Nakajima Foundation International Symposium, The Shapes of Coparenting in Finland, Portugal, and Japan: Cross-national Comparisons of the Couples Who Had Their First Child, Tokyo International Exchange Center, September 20.

Sato, Atsuko, 2024, “’Science as Vocation’ from a viewpoint of a superminority,” Oliver Smithies Lecture, Balliol College, University of Oxford, September 26.

大木直子，2025，「導入セッション　政治分野における多様性ある代表への課題」モデレーター [Moderator at “INTRODUCTORY SESSION　A more equal representation in politics to support a better working environment for women”]，2025年国際女性デー記念セミナー「男女共同参画に向けた新たな機運の醸成――女性にとって働きやすい職場環境を目指して」[Building on a new momentum for gender equality – Towards a better working environment for women]，衆議院第一議員会館国際会議室，3月6日.

大木直子，2025，「選挙の前に知っておきたいこと――私たちの声を届けるには」，千葉県市川市主催イベント，市川市男女共同参画センター（ウィズ），3月8日.

9-4 雑誌掲載

大木直子，2024，「女性議員が増えない、その課題とは？」『区民と創る港区の男女平等参画のための情報誌OASIS』東京都港区男女共同参画センター リーブラ，81: 4-5.

倉光ミナ子，2024，「ジェンダーからみた地域差？」『地理』古今書院，69(11): 8-9.

吉田容子・久木元美琴・熊谷圭知・倉光ミナ子・杉江あい・関村オリエ，2024，「特集：ジェンダーと地理 座談会：日本のジェンダー地理学のあゆみとこれから」『地理』古今書院，69(12): 14-43.

9-5 各種機関への往訪・来訪

往訪

西村純子

日　付：2025/3/17
往訪先：ローズガーデン（福井県福井市）
概要：女性リーダー育成研修「ハッピーキャリア”縁”カレッジ」修了式にて挨拶、受講者との交流会に出席。

IGL

日　付：2025/3/25
往訪先：“NPO法人J-Win（Japan Women’s Innovative Network）”（東京都千代田区）
概　要：学生主催イベント開催案内と実行委員の募集を行った。

来訪

Jennifer L. Tackett（ノースウェスタン大学 教授）
Haoqi Zhang（ノースウェスタン大学 准教授）

日　付：2024/12/13
対応者：西村純子、張潔
概　要：学生交流イベントの共同開催に向けて企画を話し合い、リーダーシップに関する今後の国際連携のあり方についても意見交換を行った。

9-6 情報発信

9-6-1　ウェブサイト

グローバルリーダーシップ研究所では、ウェブサイト（日本語、英語）を作成し、随時イベント・公募情報等を積極的に発信している。また、当研究所で開催したシンポジウム、講演会、研究プロジェクトの成果を発信するために、刊行物の内容をPDF形式で掲載・公開している。詳細は研究所ウェブサイト（日本語 https://www.cf.ocha.ac.jp/igl/　英語 https://www.cf.ocha.ac.jp/igl-en/）や9-1刊行物を参照されたい。

日本語版
https://www.cf.ocha.ac.jp/igl/

英語版
https://www.cf.ocha.ac.jp/igl-en/

9-6-2　ニューズレター

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

2024年度に発行したニューズレターは以下の3点になる。

1. ニューズレター　第30号（2024年5月）

概 要

開催報告

・2024年度「若手研究者支援」（海外調査研究・国際学会発表）応募説明会
・「グローバル・リーダーシップ実習Ⅰ・Ⅱ」履修説明会

徽音塾

・お茶大女性リーダー育成塾：徽音塾2024年度の活動と開催概要

お知らせ

・2024年度グローバルリーダーシップ研究所関連授業（前期）
・お茶大人材バンクをご活用ください
・図書館リーダーシップコーナーをご利用ください
・Ocha Summer Program For Global Leaders 2024開催のお知らせ
・特任講師挨拶

2. ニューズレター　第31号（2024年9月）

概 要

お知らせ

・IGLより

開催報告

・2024年度サマープログラム Ocha Summer Program for Global Leaders 2024
・IGLセミナー サマプロ特別講演会
　"Female Business Leadership in Japan and Abroad"
　「日本と海外で女性ビジネス・リーダーであること」
・お茶大女性リーダー育成塾：徽音塾 特別講演
　「お母さんが幸せであれば、子どもも幸せ ―頑張りすぎない子育てを―」

徽音塾

・2024年度前期活動報告
・後期活動予定

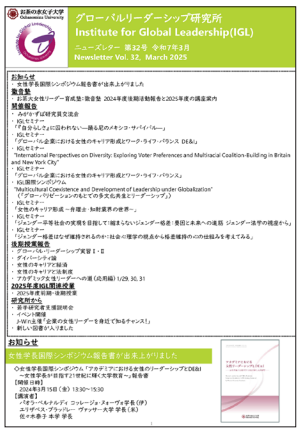
前期授業報告

・お茶の水女子大学論
・キャリア開発特論（基礎編）

2024年度後期IGL関連授業

・後期集中講座2024年度「アカデミック女性リーダーへの道（応用編）」
・後期授業

3. ニューズレター　第32号（2025年3月）


お茶の水女子大学
Ochanomizu University

グローバルリーダーシップ研究所
Institute for Global Leadership(IGL)
ニューズレター 第32号 令和7年3月
Newsletter Vol. 32, March 2025

お知らせ
・女性学長国際シンポジウム報告書が出来上がりました
徽音塾
・お茶大女性リーダー育成塾：徽音塾 2024年度後期活動報告と2025年度の講座案内
開催報告
・みがかずば研究員交流会
・IGLセミナー
「『自分らしさ』に囚われない―踊る尼のメキシコ・サバイバル―」
・IGLセミナー
「グローバル企業における女性のキャリア形成とワーク・ライフ・バランス DE&I」
・IGLセミナー
"International Perspectives on Diversity: Exploring Voter Preferences and Multiracial Coalitions-Building in Britain and New York City"
・IGLセミナー
「グローバル企業における女性のキャリア形成とワーク・ライフ・バランス」
・IGL国際シンポジウム
"Multicultural Coexistence and Development of Leadership under Globalization"
（「グローバリゼーションのもとでの多文化共生とリーダーシップ」）
・IGLセミナー
「女性のキャリア形成～弁理士・知財業界の世界～」
・IGLセミナー
「ジェンダー平等社会の実現を目指して：縮まらないジェンダー格差：要因と未来への道筋 ジェンダー法学の視座から」
・IGLセミナー
「ジェンダー格差はなぜ維持されるのか：社会心理学の視点から格差維持のこころの仕組みを考えてみる」
後期授業報告
・グローバル・リーダーシップ実習Ⅰ・Ⅱ
・ダイバーシティ論
・女性のキャリアと経済
・女性のキャリアと法制度
・アカデミック女性リーダーへの道（応用編）1/29, 30, 31
2025年度IGL関連授業
・2025年度前期・後期授業
研究所から
・若手研究者支援説明会
・イベント開催
J-Win主催「企業の女性リーダーを身近で知るチャンス！」
・新しい図書が入りました
お知らせ
女性学長国際シンポジウム報告書が出来上がりました
○お茶女子国際シンポジウム「アカデミアにおける女性のリーダーシップとDE&I ―女性学長が目指す21世紀に輝く大学教育～」報告書
【開設日時】
2024年3月15日（金）13:30～15:30
【講演者】
パモラ・ベルトルディ コレージュ・フェーヴル学長（伊）
ユリヴァス・ブッツルー ヴァッサー大学 学長（米）
佐々木泰子 本学 学長

概 要

お知らせ

・女性学長国際シンポジウム報告書が出来上がりました

徽音塾

・お茶大女性リーダー育成塾：徽音塾 2024年度後期活動報告と2025年度の講座案内

開催報告

・みがかずば研究員交流会
・IGLセミナー
「『自分らしさ』に囚われない―踊る尼のメキシコ・サバイバル―」
・IGLセミナー
「グローバル企業における女性のキャリア形成とワーク・ライフ・バランス DE & I」
・IGLセミナー
“International Perspectives on Diversity: Exploring Voter Preferences and Multiracial Coalition-Building in Britain and New York City”
・IGLセミナー
「グローバル企業における女性のキャリア形成とワーク・ライフ・バランス」
・IGL国際シンポジウム
“Multicultural Coexistence and Development of Leadership under Globalization”
（「グローバリゼーションのもとでの多文化共生とリーダーシップ」）
・IGLセミナー
「女性のキャリア形成～弁理士・知財業界の世界～」
・IGLセミナー
「ジェンダー平等社会の実現を目指して：
縮まらないジェンダー格差：要因と未来への道筋 ジェンダー法学の視座から」
・IGLセミナー
「ジェンダー格差はなぜ維持されるのか：
社会心理学の視点から格差維持の心の仕組みを考えてみる」

後期授業報告

・グローバル・リーダーシップ実習Ⅰ・Ⅱ
・ダイバーシティ論
・女性のキャリアと経済
・女性のキャリアと法制度
・アカデミック女性リーダーへの道（応用編）1/29, 30, 31

2025年度IGL関連授業

・2025年度前期・後期授業

研究所から

・若手研究者支援説明会
・イベント開催
J-Win主催「企業の女性リーダーを身近で知るチャンス！」
・新しい図書が入りました

これらは研究所ウェブサイトに掲載しているので、そちらを参照されたい。
（https://www.cf.ocha.ac.jp/igl/j/menu/publication/index.html）

9-6-3　リーフレット

日本語版、英語版ともに大学の配布場所、IGLでのイベントなどで配布している。

10

資料公開

10 資料公開

グローバルリーダーシップ研究所長　西村　純子
（基幹研究院 人間科学系 教授）
同 アカデミック・アシスタント　奥村　真理子

10-1 研究所所有図書

リーダーシップ教育研究部門では、リーダーシップの理論や実践に関する資料（書籍・DVDなど）を収集･保管、2022年度から大学附属図書館の「リーダーシップ関連」の書棚に配架し図書館所蔵の資料として学内外に貸し出しを行っている。また、研究所が行っている授業に関する図書も購入し、教員・学生に役立てている。2024年度購入した資料は表1の通りである。学生が学習・研究のために利用するだけでなく、教員が授業、研修等で利用したケースもあることから、リーダーシップ関連の資料の周知、活用のため、今後も資料収集を継続する予定である。

表1　2024年度新規研究所所有図書

社会学で考えるライフ＆キャリア

編著：西村純子、池田心豪　発行年：2023　出版社：中央経済グループパブリッシング

リーダーシップを鍛える「対話学」のすゝめ

著者：田村次朗・隅田浩二　発行年：2021　出版社：東京書籍

ナチュラル・リーダーシップの教科書

著者：小日向素子　発行年：2024　出版社：あさ出版

女性リーダーはなぜ少ないのか？――リーダーシップとジェンダー

著者：坂田桐子　発行年：2024　出版社：ちとせプレス

「あの人についていきたい」といわれる一生使える「女性リーダー」の教科書

著者：山本幸美　発行年：2017　出版社：大和出版

DEAR CHAIRWOMAN 未来の女性リーダーへ贈る手紙

著者：中澤里華　翻訳：坂口恵　発行年：2022　出版社：ダイヤモンド社

リーダーを目醒めさせるKILLER QUESTION ——女性トップビジネスコーチが斬り込む「39の質問」

著者：林友香　発行年：2020　出版社：かざひの文庫

まんがでわかる20代がリーダーになる前に知っておきたいこと

著者：中村基樹、西村聖司、河上祐毅　発行年：2023　出版社：クロスメディア・パブリッシング

シリーズ ダイバーシティ経営／働き方改革の基本

著者：佐藤博樹・松浦民恵・高見具広　発行年：2020　出版社：中央経済グループパブリッシング

シリーズ ダイバーシティ経営／管理職の役割

著者：坂爪洋美・高村静　発行年：2020　出版社：中央経済グループパブリッシング

シリーズ ダイバーシティ経営／女性のキャリア支援

著者：武石恵美子・高崎美佐　発行年：2020　出版社：中央経済グループパブリッシング

シリーズ ダイバーシティ経営／仕事と介護の両立

著者：池田心豪　発行年：2021　出版社：中央経済グループパブリッシング

シリーズ ダイバーシティ経営／仕事と子育ての両立

著者：矢島洋子・武石恵美子・佐藤博樹　発行年：2024　出版社：中央経済グループパブリッシング

Immigrant Japan: Mobility and Belonging in an Ethno-Nationalist Society

著者：Gracia Liu-Farrer　発行年：2020　出版社：Cornell University Press

リーダーシップはみんなのもの——フェミニズムから考える女性とリーダーシップ

著者：ジュリー・E・オーウェン　発行年：2024　出版社：ナカニシヤ出版

The Oxford Handbook of International Cultural Heritage Law

編集：Francesco Francioni、Ana Filipa Vrdoljak　発行年：2020　出版社：Oxford University Press

［新版］ジェンダーの心理学——「男女」の思いこみを科学する

著者：青野篤子、土肥伊都子、森永康子　発行年：2022　出版社：ミネルヴァ書房

ジェンダーと脳——性別を超える脳の多様性

著者：ダフナ・ジョエル、ルバ・ヴィハンスキ　発行年：2021　出版社：紀伊国屋書店

令和６年度

国立大学法人 お茶の水女子大学
グローバルリーダーシップ研究所

活動報告書

令和7年9月1日　発行

編集・発行　国立大学法人 お茶の水女子大学　グローバルリーダーシップ研究所
〒112-8610　東京都文京区大塚2-1-1
ＴＥＬ　03-5978-5520
E-mail　info-leader@cc.ocha.ac.jp
Web Site　https://www.cf.ocha.ac.jp/igl/
編集担当　アカデミック・アシスタント
稲垣明子　井上典子　奥村真理子　平林ゆかり
印刷・製本　株式会社 白峰社

お茶の水女子大学
Ochanomizu University

国立大学法人 お茶の水女子大学
グローバルリーダーシップ研究所

T E L 03-5978-5520
E-mail info-leader@cc.ocha.ac.jp
Web Site https://www.cf.ocha.ac.jp/igl/