

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



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

平成 27 年度 成果報告書



お茶の水女子大学
Ochanomizu University

目次

01 はじめに	1
02 「グローバル女性リーダー育成カリキュラムに基づく教育実践と新たな女性リーダーシップ論の発信」事業	3
02-1 グローバルリーダーシップ研究所の使命と本事業の概要.....	4
02-1-1 グローバルリーダーシップ研究所の使命.....	4
02-1-2 本事業の概要.....	5
02-2 女性リーダー育成のための授業及び講演会の実施.....	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.....	8
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）.....	10
02-2-4 アカデミック女性リーダーへの道（基礎編／実践編）.....	14
02-2-5 グローバル女性リーダー特論（基礎編／ロールモデル編）.....	17
02-2-6 働く女性の権利と地位.....	20
02-2-7 出る杭を育てる：マーケティング講座.....	21
02-2-8 リーダーシップ勉強会.....	22
02-2-9 学外からの依頼講演.....	24
02-3 世界で活躍できる若手研究者の育成.....	24
02-3-1 学生海外調査研究.....	24
02-3-2 日韓3女子大学交流合同シンポジウムへの参加.....	26
02-3-3 国際学会派遣プログラム.....	28
02-3-4 女性研究者のための研究継続奨励型「特別研究員制度」（呼称：みがかずば研究員）.....	30
02-4 海外調査研究と教育研究プロジェクト.....	31
02-4-1 リーダーシップ教育研究のための教職員海外派遣・調査研修者の公募.....	31
02-4-2 グローバル女性リーダー育成に係る教育研究プロジェクトの学内公募.....	33
02-4-3 リーダーシップ教育に係る海外調査.....	34
02-5 学生自主企画プロジェクト.....	38
02-6 シンポジウム・講演会等.....	46
02-6-1 キックオフシンポジウム.....	47
02-6-2 多和田葉子氏講演会.....	49
02-6-3 ジェンダー研究所シンポジウム（共催）.....	51
02-6-4 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）...	54
02-7 卒業生ネットワークの構築.....	57
02-7-1 OG と在校生との交流会.....	57
02-7-2 OchaMail 卒業生版.....	57
03 女性研究者支援（COSMOS）事業	59
04 お茶大女性ビジネスリーダー育成塾：徽音塾	85
05 行政・研究機関への協力・連携	91
05-1 福井県との協力・連携.....	92
05-1-1 福井県女性製造業リーダー研修にむけての企業訪問報告.....	94
05-2 各種機関への協力・連携.....	97
05-3 各種機関への往訪.....	98
06 本事業に関する報道	99

01

はじめに

01 はじめに

副学長 猪崎 弥生
(基幹研究院 人文科学系 教授)

本報告書は、文部科学省特別経費(国立大学機能強化分)「グローバル女性リーダー育成カリキュラムに基づく教育実践と新たな女性リーダーシップ論の発信」(採択期間:2015-2018 年度)の2015 年度(平成 27 年度)の事業成果をまとめたものです。

お茶の水女子大学は、2015 年に創立 140 周年を迎えました。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、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。2006-2009 年度においては、「女性リーダー育成プログラム」(文部科学省特別教育研究経費事業)を実施し、本学が長年にわたって蓄積してきた女性リーダー育成に関する豊富な知見を基に、新たにグローバルに活躍する女性リーダーの育成と女性の活躍が期待される分野でのイノベーション創出に資するべく事業を展開致しました。引き続き「女性リーダーを創出する国際拠点の形成」(2010-2014 年度文部科学省特別経費事業)を実施し、これまでの事業を発展させてきています。

本事業では、国際的教育拠点の形成による国際社会で活躍できるグローバル女性リーダーの育成を大きな目標に掲げています。本年 4 月に設立された「グローバルリーダーシップ研究所」と「ジェンダー研究所」で構成される「グローバル女性リーダー育成研究機構」は、そうした目標を達成するために、国際機関等と連携して、グローバルな視点をもって活躍する女性リーダー育成に必要な教育方法の開発とカリキュラムの策定、および実践を行い、学術的かつ学際的なジェンダー研究を推進するとともに、日本およびアジアにおけるネットワークを拡大強化させます。両研究所の研究成果により、リーダーシップ研究、女性リーダーの育成、男女共同参画社会の実現のための国際的な教育研究拠点の構築を目指しています。本年はそのような取組の 1 年目にあたり、リーダーシップ研究や国際日本学、およびジェンダー研究を通して、シンポジウム等で事業を展開して参りました。特に、両研究所とも本年開催した国際シンポジウムでは、研究はもとよりプロジェクトとしても大きな一歩を踏み出せたように思っております。

そして、2014 年度に開始し本年で 2 年目の取組となる、ビジネスの現場における女性リーダー創出のための社会人女性を対象とする生涯教育講座「お茶大女性ビジネスリーダー育成塾:徽音塾」の開講があります。本講座は、メディアにも何回か取り上げられ、日本における女性の活躍促進に資するものとして、卒業生のみならず、企業の研修先としての活用も検討されるなど、企業や社会から注目される存在となっております。

また、女性研究者の育成及び雇用環境の整備には、継続的に力を入れて参りました。研究者育成・支援としては、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、研究中断からの復帰を含む女性研究者の研究継続を支援する「みがかずば研究員」制度などがあります。

以上の取組を通して、国際的な視野に立つグローバル女性リーダーの育成と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。ご支援、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お願い申し上げます。

02

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

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

グローバルリーダーシップ研究所 所長 塚田 和美

(基幹研究院 自然科学系 教授)

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 大木 直子

同 特任講師 小松 翠

同 特任リサーチフェロー 小濱 聖子

02-1 グローバルリーダーシップ研究所の使命と本事業の概要

02-1-1 グローバルリーダーシップ研究所の使命

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

本学は、およそ140年にわたる女子高等師範学校以来の伝統を現代に生かし、グローバルな視野をもって多方面に活躍する女性リーダーの育成を使命としております。このようなリーダーを育てるために、本研究所では、カリキュラム開発を進め、リーダーシップ育成を目的とする科目群を設置するとともに、学生海外派遣プログラムの実施、リーダーシップに関するシンポジウム、講演会の開催をはじめとするさまざまな事業を行っています。また、キャリアアップを目指す社会人女性を対象とした生涯教育講座も実施しています。これらの実践とあわせ、今日の社会経済的な状況、国際的な動向に対応する女性リーダーシップ論並びにその育成にかかる理論研究を国内外の教育研究機関等との連携を強めながら、展開してまいります。

また、本研究所は、本学が全国に先駆けて設置した、男女共同参画を推進する全学的組織である男女共同参画推進本部の実働組織になります。本学では、女性研究者支援の取組を進めるとともに、ダイバーシティが尊重される社会の実現のために、男女問わず多様な働き方が可能となる職場の環境づくりに取り組んでおります。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ます。また、2012年度からは、本学独自の特別研究員(呼称:みがかずば研究員)制度を導入し、優れた女性研究者の継続的な研究活動や研究中断後の円滑な復帰を支援しております。これらの事業の中核を担うのが本研究所です。

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

02-1-2 本事業の概要

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

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

事業計画期間: 平成 27 年度～平成 30 年度 (4 年間)

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

(1) リーダーシップ教育の実践

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

(2) 国際水準の女性研究者の育成

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

(3) 国際的ネットワークの拡大・強化

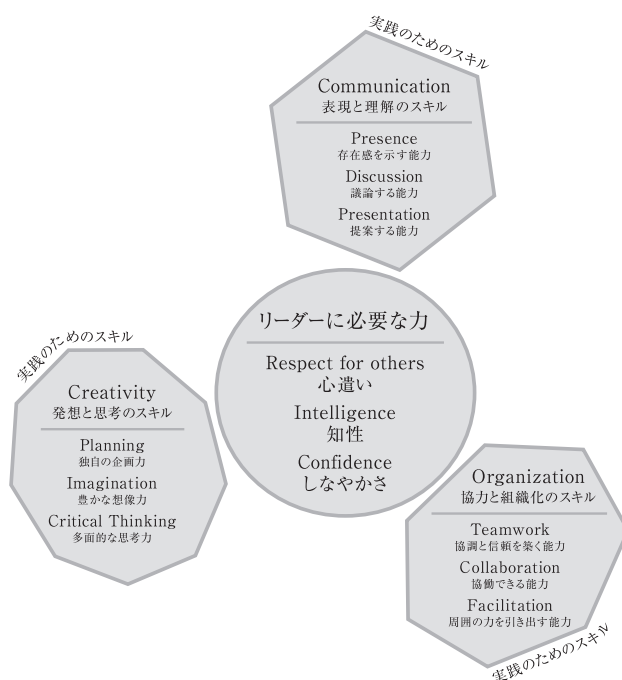
- ・リーダーシップ教育、研究に関する海外の教育研究機関との連携
- ・本事業の成果を国際シンポジウム等で世界に発信

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

02-2 女性リーダー育成のための授業及び講演会の実施

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(02-2-1 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。



(02-2-1 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・大学院生向け)」

⇒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、パーソナル・ブランディング、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。

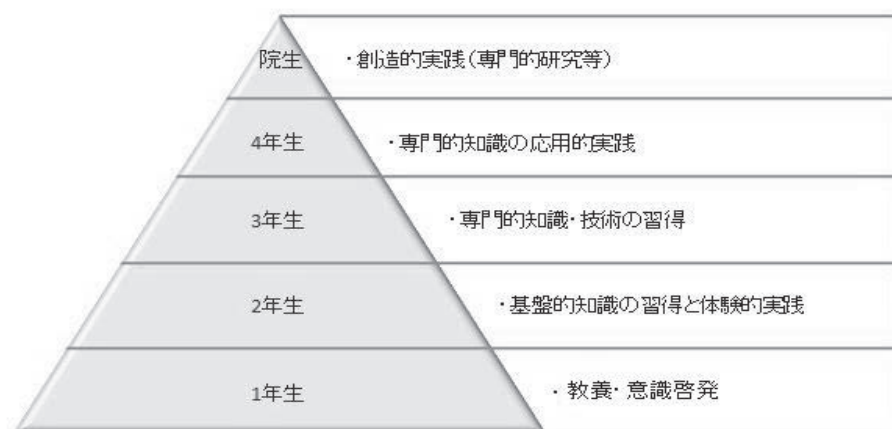
⇒大学院生向け

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。

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、このカリキュラムをさらに発展させ、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。



(02-2-1 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

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 大木 直子

お茶の水女子大学論は、主に 1 年生を対象としており、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 213 名)

【主たる構成要素】

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

本授業では、学生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り、またロールモデル講演会を通じて、学生が自身の将来のキャリアパスについて考え、自分自身のキャリアビジョンを思い描く。このことによって、学生自身の将来への可能性がさらに広がり、専門分野の学習に対するモチベーションが上がることを期待される。

この授業を通して、学生は本学の教育カリキュラムを自律的に選択し、授業を有効に活用して、社会のさまざまな場面でリーダーシップを発揮する人間として成長することを目指す。2015 年度に実施した本授業の内容を(02-2-2 表 1)に示す。受講者数は 213 名で、授業の感想には「全 15 回の授業を通して、お茶大について深く知ることができ、ロールモデル講師の方々からたくさんのことを学べたのは本当に良かったです。授業を通じて学んだことを今後の大学生活で活かしていきたいです」、「今までのお茶大論を振り返ってみると、『社会で輝くためにはどうすべきか』ということについて理論だけでなく、実体験を話してもらうことでより深く考えることができました」、「誰かに言われてではなく、自主的に様々な活動に取り組み、いろいろなことを勉強することが本当に必要だと思いました」、「いろいろな媒体から情報を集めることは自分の将来の選択肢を広げる点でも、社会の構造を理解するという点でも大事なことだと思いました」等があり、様々な OG のロールモデルを通じ、将来の事を考える機会を与えてくれ、在学中に身に付けるべき知識・教養がより明確になったという意見が多くみられた。

(02-2-2 表 1) 「お茶の水女子大学論」授業内容

	日付	授業内容
第 1 回	2015/4/8	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、グローバルリーダーシップ研究所の取組紹介 等

第2回	2015/4/15	講義「女性とキャリア」(鹿住)
第3回	2015/4/22	学内のインターンシッププログラム等 (LiSA、LALA、MuSA、Co-Panda)
第4回	2015/4/29	室伏きみ子学長講義
第5回	2015/5/13	お茶大の歴史を学ぶ 卒業生のオーラルヒストリーから(芹澤、大江)
第6回	2015/5/20	講義「リーダーシップ／企業経営」(鹿住)
第7回	2015/5/27	卒業生ロールモデル講演 1 山口綾香氏(有限責任監査法人トーマツ、 2003 年文教育学部人間社会科学科卒、 2008 年大学院博士前期課程ライフサイエンス専攻修了)
第8回	2015/6/3	卒業生ロールモデル講演 2 清水真美氏(株式会社 NTT データ、2000 年理学部情報科学科卒)
第9回	2015/6/10	卒業生ロールモデル講演 3 小林紀子氏(公益財団法人 横浜市ふるさと歴史財団 横浜市歴史博物館、1999 年文教育学部史学科卒)
第10回	2015/6/17	ロールモデル講演(鹿住)
第11回	2015/6/24	卒業生ロールモデル講演 4 中村洋子氏(埼玉県教育局、1998 年理学部数学科卒)
第12回	2015/7/1	卒業生ロールモデル講演 5 吉武道子氏(国立研究開発法人 物質・材料研究機構、 1985 年理学部化学科卒)
第13回	2015/7/8	卒業生ロールモデル講演 6 上野恵子氏(中野区役所、1987 年家政学部家庭経営学科卒)
第14回	2015/7/15	講義「キャリアディベロップメント、社会で活躍するお茶大卒業生」 (鹿住)
第15回	2015/7/22	講義 振り返り、まとめ(鹿住)



(02-2-2 図 1) 第4回の様子

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 コンピタンス体系「リーダーに必要な力」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。2015年度はこれら3科目を開講した。

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

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 内藤 章江

「女性リーダーへの道(入門編)」は、学部1年生を主たる対象としたリーダーシップ養成プログラム科目であると同時に、キャリアデザインプログラムの基幹科目となっている。副題を「コミュニケーション力を磨く」としており、人の記憶に残る自己発信を可能にする「パーソナル・ブランディング」の手法について理論と実践を交えながら体得できる構成としている。

本講座は、着装・表情(視覚情報)、自分の声・話し方・話す内容(聴覚／言語情報)など、多面的にコミュニケーションを捉え、自分らしいコミュニケーションスタイルの確立を目指すことを目的としている。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を実施した(02-2-3-1 表1)。

本講座の受講者数は28名であり、受講した学生からは「この授業では具体的な出来事を書き出したり、他者から印象や発表に対する評価をもらったり、FFS 診断で分析したりと、体系的かつ客観的に自分を見直す場になりました」、「自分をブランド化するなんて発想も無かったので新鮮で、毎回刺激的でした」、「習った内容をすぐ実践する機会があった事が成長に繋がりました」、「コミュニケーション力を向上させるためのノウハウやパーソナル・ブランディングの手法などを講義という形でインプットするだけでなく、プレゼンテーションやグループディスカッションを通してアウトプットすることが出来た点でとても満足しています」、「自分を他者に伝える、PR することに関して、内面、外見など様々なアプローチから深く学ぶことができました」、などの感想を得た。なお、本講座は前学長特命補佐の坪田秀子氏の協力を得て実施した。

(02-2-3-1 表1) 「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	2015/4/7	オリエンテーション
第2回	2015/4/14	自分を知る(1)
第3回	2015/4/21	自分を知る(2)
第4回	2015/4/28	伝えるということ

第5回	2015/5/12	自己紹介
第6回	2015/5/19	人の記憶に残る自己発信
第7回	2015/5/26	パーソナル・ブランディング(1)
第8回	2015/6/2	パーソナル・ブランディング(2) ※外部ゲストによるレクチャー「仕事が生産を上げる」
第9回	2015/6/9	パーソナル・ブランディング(3)
第10回	2015/6/16	パーソナル・ブランディング(4)
第11回	2015/6/23	パーソナル・ブランディング(5) ※外部ゲストによるレクチャー「声・表情・態度をプロから学ぶ」
第12回	2015/6/30	パーソナル・ブランディング(6)
第13回	2015/7/7	パーソナル・ブランディング(7)
第14回	2015/7/14	自己PRプレゼンテーション
第15回	2015/7/21	まとめと全体の振り返り

02-2-3-2 女性リーダーへの道（実践入門編）

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 内藤 章江

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

学生らには、グループの特徴と最大の力を引き出す方法や組織構造、組織文化、組織内での協働、ファシリテーションの基本的考え方と手法などについて教授し、企業から出された課題を3～4名で構成されたグループで取り組み、コンペ形式による発表会を行った(02-2-3-2 表1)。

本講座の受講者数は11名であり、受講した学生からは、「『理論』と『実践』の両輪で学びました」、「授業外でも実践してみようと思えるような内容ばかりで、成長できました」、「グループメンバーから様々な考え方を聞き共有できたことに加え、企業の方や先生方からアドバイスをいただけたことも本当に勉強になりました」、「グループの力をどうやったら引き出すことができるかということや、グループワークをするにあたって気をつけなければならないことなどを理論から知ることができました」、「一人一人がファシリテーターの役割をやることで実践からも学ぶことができたので、ただ理論だけを知るより、自分が将来どのようにスキルを使っていくのかというイメージがわかりました」、などの感想を得た。なお、本講座は前学長特命補佐の坪田秀子氏の協力を得て実施した。

(02-2-3-2 表 1) 「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	2015/10/6	オリエンテーション
第 2 回	2015/10/13	グループワークを考える
第 3 回	2015/10/20	ダイバーシティと組織
第 4 回	2015/10/27	アサーティブ・コミュニケーション
第 5 回	2015/11/3	組織を考える
第 6 回	2015/11/10	組織を知る－パネルトークー ※外部ゲストによるレクチャー
第 7 回	2015/11/17	ファシリテーション 理論編
第 8 回	2015/11/24	ファシリテーション モデル編 ※外部ゲストによるレクチャー
第 9 回	2015/12/1	企業からの課題出し
第 10 回	2015/12/8	ファシリテーション実践(1) 発散創発的思考－ブレストー
第 11 回	2015/12/15	ファシリテーション実践(2) 収束／合意形成
第 12 回	2015/12/22	ファシリテーション実践(3) プレゼンの仕方
第 13 回	2016/1/5	課題発表に向けてリハーサル
第 14 回	2016/1/12	発表(コンペ)
第 15 回	2016/1/19	まとめと全体の振り返り

02-2-3-3 女性リーダーへの道(ロールモデル入門編)

お茶の水女子大学 非常勤講師 木下 智博
(政策研究大学院大学 教授)

本講座は、外部から招いたゲスト講師による講演会、および、講師・学生間の双方向の質疑応答を中心に運営され、担当教員が講演内容に関連する情報を補足することで、キャリア形成に必要な知識の理解を具体的かつ包括的に深められるようにデザインされている。

講演会には、経済・経営・金融・国際機関などの第一線で活躍中の講師を招き、それぞれの分野の仕事の内容や社会的な役割を学んだ。学生は、各講師のキャリアにおける経験談やそこで培われた知見を「生の声」として聞くことで、将来のロールモデルや職業人としての人生設計、リーダーに期待される役割などを具体的に展望するための有益な助言を得た。なお、ゲスト講師 7 名はすべて、それぞれの組織でリーダーとしての重責を担っている女性に依頼した。

ゲスト講師による講演のない回は、担当教員がオリエンテーション、講義、総括を行った。担当教員の講義では、ゲスト講師の業務内容や、講演の背景にある社会・経済環境の変化や制度改革の動向、成長戦略などの注目トピックスを、補足情報として解説した(02-2-3-3 図 1)。

女性リーダーへの道(ロールモデル入門編) 多彩な講師陣		
水曜9・10限／共通講義棟2号館101室／参加自由(事前申込不要) 担当教員・木下智博		
日程・講師	所属・役職	ご経歴など
10月14日 青木 勢津子 氏	参議院 憲法審査会事務局 次長	国の最高意思決定機関である立法府・国会。実は、その「良識の府」での審議、判断、決定を裏方としてしっかりと支えている事務局組織があります。そのリーダーの方です。社会保障の問題にも造詣が深い。
10月21日 大田 弘子 氏	政策研究大学院大学 教授	2006年～2008年に安倍・福田両内閣で経済財政政策担当大臣を務められ、公共経済学の理論的裏付けを伴う経済政策を推進。現在も、日本経済に活力を与え成長力を高める規制改革のリーダーです。
11月4日 柳沢 香枝 氏	独立行政法人 国際協力機構(JICA) 理事	JICAのアフリカ部審議役、東・中央アジア部長、国連開発計画のディレクターなどを歴任され、文字どおり世界を股にかけて活躍してこられた開発援助の第一人者。国際緊急援助隊、初の女性事務局長でいらつしました。
11月18日 大石 佳能子 氏	株式会社 メディヴァ 代表取締役	マッキンゼー&カンパニー(日本、米国)のパートナーを経て、2000年に医療機関経営の変革、ネットワーク構築を目指す㈱メディヴァを設立。企業経営や起業につき幅広くかつ深いご見識をお持ちで、江崎グリコなど数社の社外取締役もされています。
12月16日 工藤 禎子 氏	三井住友銀行 執行役員 成長産業クラスターユニット長	わが国メガバンクで、初の女性役員。四半世紀余りにわたり、日本の金融界でプロジェクトファイナンス、ストラクチャードファイナンスを育てて来られた生みの親で、この分野では世界屈指のバンカー。事業とそれを支える金融の双方をいかに成長させるか同いします。
1月6日 武川 恵子 氏	内閣府 男女共同参画局長	女性がますます元気に活躍できる「男女共同参画」の社会を実現するための制度設計、環境づくりを、政府の中で強力に推し進めておられるリーダーでいらつします。
1月20日 光畑 由佳 氏	有限会社 モーハウス代表 NPO法人 子連れスタイル推進 協会 代表理事	お茶の水女子大学被服学科のご卒業。(株)パルコでの美術企画、建築関係の編集者をされた後、「産後の新しいライフスタイル」を可能とする事業を立上げ。ご著書「働くママが日本を救う!」も出され、多様な生き方、育て方、働き方を提唱しておられます。
グローバルリーダーシップ研究所		

(02-2-3-3 図 1) 講演会ポスター

(02-2-3-3 表 1) 「女性リーダーへの道(ロールモデル入門編)」授業内容

	日付	講演会講師・講義内容
第1回	2015/10/7	オリエンテーション
第2回	2015/10/14	青木勢津子氏 参議院 憲法審査会事務局 次長 (柔軟なキャリア展望とチャレンジを助言、「ポストが人をつくる」)
第3回	2015/10/21	大田弘子氏 政策研究大学院大学教授 (2006年～2008年に安倍・福田両内閣で経済財政政策担当大臣)
第4回	2015/10/28	担当教員の講義(経済成長と成長戦略)
第5回	2015/11/4	柳沢香枝氏 (独)国際協力機構(JICA) 理事 (国連開発計画ディレクターなども歴任、開発援助の第一人者)
第6回	2015/11/11	担当教員の講義(コーポレート・ガバナンス)
第7回	2015/11/18	大石佳能子氏 (株)メディヴァ代表取締役 (元マッキンゼーのパートナー、「無人島に街をつくるマインドセット」)
第8回	2015/11/25	担当教員の講義(TPPと雇用改革)
第9回	2015/12/2	担当教員の講義(技術革新と国立大学改革)
第10回	2015/12/9	担当教員の講義(企業財務入門)

第 11 回	2015/12/16	工藤禎子氏 三井住友銀行 執行役員 成長産業クラスターユニット長 (メガバンク初の女性役員、プロジェクトファイナンスの第一人者)
第 12 回	2016/1/6	武川恵子氏 内閣府 男女共同参画局長 (ウィメンミクス政策や女性活躍のための施策を積極的に推進)
第 13 回	2016/1/13	担当教員の講義(金融政策入門)
第 14 回	2016/1/20	光畑由佳氏 (有)モーハウス代表取締役 (お茶大ご出身で、子連れ出勤など多様なライフスタイルを提唱)
第 15 回	2016/1/27	総括

02-2-4 アカデミック女性リーダーへの道(基礎編／実践編)

「アカデミック女性リーダーへの道」は、大学院博士前期・後期課程の学生を対象とした授業である。2015 年度は、基礎編、実践編が開講された。

02-2-4-1 アカデミック女性リーダーへの道(基礎編)

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

「アカデミック女性リーダーへの道(基礎編)」は、研究者(女性リーダー)育成の一環として、今年度(2015 年度)から新規に開講した大学院生(博士前期・後期課程)を対象とする授業である。本授業は、受講生が研究者(科学者)という職業に求められる倫理観について学び、かつ現代社会における科学・技術に関する問題をいくつか取り上げてそれを議論することを通じて、自らの研究を振り返ることによって、社会という人間関係のなかで自らの専門性を発揮する意義について考えることを目的としている。

具体的には、3 日間の集中講義形式で開講した。初日は、まず受講生の個人研究発表を行い、次に JST の発行している研究倫理教材 DVD を視聴して、一般的な研究不正行為やそれが起きた時の対応について議論した。その後、お茶の水女子大学における研究倫理規定を教示した。2 日目は、科学・技術に関するケーススタディを通してクリティカル・シンキング(以下 CT)を行い、自分自身の研究に対する客観的視点や批判精神を持つことの必要性を論じた。このような CT の訓練は、優れた研究および研究者倫理の養成に有益であり、ひいては研究不正などの予防にも繋がる。3 日目は、これまでの授業を経て得た視点をもとに、受講生が自分の研究内容を振り返り、気づいたことなどを議論した。

このような一連の授業を受講することによって、受講生は自分自身のものごとの捉え方や関心などについて自覚的になり、倫理観を養うとともに、研究をより洗練された内容に発展させることができると期待される。

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

	日付	授業内容
第1回	2016/02/22	授業の説明、受講生の個人研究発表(自己紹介を兼ねる)、研究倫理映像教材「THE LAB」の視聴とディスカッション、お茶の水女子大学における研究(者)倫理に関する情報の教示 等
第2回	2016/02/23	ケーススタディを使用したクリティカル・シンキング(1:乳がん検診の推進、2:血液型性格診断、3:宇宙科学・探査への公的な投資)
第3回	2016/02/24	受講生の個人研究発表(授業を通して見つけた課題点などを反映させる)、全体のまとめと振り返り

大学院共通科目 集中講義

「アカデミック女性リーダーへの道(基礎編)」

本講座は、グローバルリーダーシップ研究所が主催する、リーダーシップ養成プログラム科目です。大学院において専門研究を深め、それを社会に還元するから身を付けるにあたって、研究者・科学者に必要な倫理観を学び、養うことを目指します。

第1日 2月22日(月) 人間文化研究科棟408号室
10:00~17:00
研究を進める上での倫理規範について
※受講者の自己紹介を兼ねて、研究発表を行います
(PPT 使用・原稿持参)

第2日 2月23日(火) 人間文化研究科棟408号室
10:00~17:00
研究テーマに関するケーススタディ

第3日 2月24日(水) 人間文化研究科棟408号室
10:00~17:00 全体のまとめと振り返り
※初日の個人研究発表について、受講内容をふまえて修正し、再発表を行います

③ 本講座の詳細については、シラバスを参照してください。
④ 通常の履修期間外に履修登録を希望する場合は、学務課窓口またはグローバルリーダーシップ研究所 (info-leader@ooha.ac.jp) へ申し出てください。
⑤ 履修に関するお問い合わせは、グローバルリーダーシップ研究所までご連絡ください。

研究者・科学者という職業に求められる倫理観とはどのようなものでしょうか
本講座では、研究を進めるにおいて重要な倫理規範について学び、自らの専門性を社会に還元する意義について考えます

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

02-2-4-2 アカデミック女性リーダーへの道(実践編)

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 大木 直子

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

本授業は、受講生による日本学術振興会特別研究員の申請書の作成実践を通じて次年度の特別研究員を目指すものであり、ひいては、アカデミア領域でのリーダー人材の育成を目的としている。

具体的には、3日間の集中講義形式で開講しており、初日に審査員経験のある学内教員、学振特別研究員である本学院生などから申請の際の重要点について講演をしてもらった。それに基づいて、2日目に受講生が自らの研究テーマに基づく申請書類作成実習を行った。そして最終日に、特別研究員の面接審査や学会発表に向け、プレゼンテーション講座を開催した(非常勤講師 池田ますみ 十文字学園女子大学教授、02-2-4-2 表 1)。受講者は聴講生やポスドク研究員を含め計15名であった。

このような一連の授業を受講することによって、受講生は、次年度の学振特別研究員の申請に向けた体系的な準備ができるようになることが期待される。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見込まれる。

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

	日付	授業内容
第1回	2016/02/16	講演会：本学教員や学振特別研究員の院生、ポスドクによる、申請の際の重要点についての講演
第2回	2015/02/18	申請書類作成実習：申請書類案の作成実習
第3回	2015/02/19	プレゼンテーション講座：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)

大学院共通科目 集中講義

「アカデミック女性リーダーへの道(実践編)」

～研究企画・資金調達・プレゼンのコツを学ぶ～

学振特別研究員の申請をはじめ 各種外部資金獲得のための書類の書き方を学びます

将来は 大学・研究機関の公募書類作成にも役立ちます

平成27年度 文部科学省特別選考(国立大学機能強化分)
「グローバル女性リーダー育成カリキュラムに基づく教育実践と新たな女性リーダーシップ論の発信」

大学院生を対象に、日本学術振興会特別研究員の申請に関する集中講義を開催します。
研究力向上を目指して、奮ってご参加ください。

第1日 2月16日(火) 共通選考棟2号館101号室
10:00～12:10 **【審査委員経験者等による講演】**
本学 太田裕治教授 安田次郎教授
13:20～16:30 (第3日の身振と並びます) **【日本学術振興会特別研究員による体験談および質疑】**

第2日 2月18日(木) 人間文化研究棟408号室
10:00～16:30 **【応募書類作成実習】**
●申請書類の作成実習
●教員、学振特別研究員からの個別アドバイス
※日本学術振興会のサイトより、特別研究員制度の概要をよく読み、各自で該当する「申請内容ファイル」をダウンロードし、下書き等の事前準備をしたものを持参してください。専門分野によって授業の一週間前に提出していただく場合がありますので、履修登録時にお問合せください。
資料の取得先 <http://www.jssn.go.jp/2nd/2ndes.html>

第3日 2月19日(金) 人間文化研究棟408号室
10:00～16:30 **【プレゼンテーション講座】**
十文字学園女子大学教授 池田 ますみ
※事前準備については、履修登録時にお知らせします。

◎通常の履修期間外に履修登録を希望する者は、学務課窓口またはグローバルリーダーシップ研究所 (info-leader@ocha.sio.jp) へ申し出てください。
◎履修に関するお問い合わせは、グローバルリーダーシップ研究所までご連絡ください。

(02-2-4-2 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(基礎編/ロールモデル編)

2012 年度から、本「グローバル女性リーダー特論」の科目を開設し、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。本講義では、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」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(基礎編)

お茶大アカデミック・プロダクション 特任講師 星 かおり

本科目基礎編は、“Explore Your Leadership!” と題し、リーダーシップを正しく理解することを目的としている。本講義では、一人ひとりがリーダーシップを発揮することで組織や社会が成り立っていること、リーダーは特別な人だけができるものではないこと、リーダーシップの在り方は多様であることを理解するとともに、グローバル社会についての理解を深めた。講義の中ではステレオタイプなリーダーシップ像を取り除き、「グローバル社会」を「多様性に富んだ社会」としてとらえたときに、自分の行動はどうあるべきか、ゲームを通して学んでいった。実施した授業の概要は以下(02-2-5-1 表 1)の通り。

(02-2-5-1 表 1) 「グローバル女性リーダー特論(基礎編)」授業内容

	日付	授業内容
第 1 回	2015/5/9 (土)	テーマ「リーダーは必要ですか？ チームの中のあなたの役割」 組織で活動をする場合に求められるチームワーク、その構造について学び、求められる役割を理解します。 【ゲスト講師：小川祐一氏(文化学園大学准教授)】
第 2 回	2015/5/16 (土)	テーマ「女性リーダーシップの定義を変えた？ 多様なリーダーシップのあり方」 女性リーダーと男性リーダーの行動特性の違い、成功するリーダーの特徴、日本と海外の女性リーダーの違いなどを調査・分析した結果についてお話しいただき、リーダーシップの定義について議論します。 【ゲスト講師：野澤睦美氏(キャリパージャパン株式会社取締役執行役員)】
第 3 回	2015/5/23 (土)	テーマ「リーダーにはなりたくない！？ の理由について考えてみよう」 日本では女性が指導的地位に就くことが求められています。指導的地位を目指す人と目指したくない人、リーダーになりたい人とならない人の違いについて考えていきます。 【ゲスト講師：小川祐一氏(文化学園大学准教授)】

第4回	2015/5/30 (土)	テーマ「リーダーを楽しもう！」 リーダーになることは思っているほど難しいことではないことです。日常生活の中でご自身がリーダーシップを発揮していることに気づき、ワークを通じて気軽にリーダーシップを捉えていきます。
-----	------------------	---

参加人数:32名(学外13名、本学院生19名)

受講生からの感想(一部):

- ・ リーダーとは素質で決まるものと思っていたので、今日のお話を聞いてびっくりしました。「役割意識」という考え方をすれば、自分でもそれほど臆することなく発言できるようになる気がするので、積極的に意識してみようと思います。
- ・ ディベートや思考ゲームなどができて楽しく学べました。社会に出た際の行動様式についてよく考えて、実際に動くということももちろん、それをしながら自己分析をすることができて、とても有意義な時間でした。
- ・ チームワークが重要だということは知っておりますが、今日のゲームで具体的な数字を通じてチームワークの力を感じました。と同時に、自分の長所と短所を把握できるようになり、チームにおける進め方も分かりました。また、経験の豊富な社会人と交流するチャンスもあり、いい勉強になりました。
- ・ 研修を受けるまでは、「自分はリーダーから最もかけ離れているのでは？」と思っていた。それは、「リーダーは、皆をひっぱっていく人！ 決断する人！」という偏ったイメージを持っていたからだ。今日、ファシリテーション型リーダーのあり方を知り、個々の多様性を活かすとはどのようなことか、実感することができた。とても分りやすく、おもしろい研修だった。「リーダーは特別な人だけになるものではない」ということの意味を理解できたように思う。
- ・ 年齢や立場が異なる女性の方と密に関わる機会は少ないので、様々な見地を得ることができたのも収穫でした。「リーダーシップ」「グローバル」と聞くと、自分とは関係ない話、と一歩引いてしまう人も(お茶大には?)多いかと思いますが、そのような人こそ参加すべき研修だと感じました。特に、理系の学科だと中々このような講義にアクセスする機会が少ないのですが、社会に出る上でとても重要な考えを学ぶことができました。
- ・ もっと発想を自由に持ち、もっと発信していくことが大切だと感じました。また、それに伴う「選択」に責任を持てる人になる、育成することが必要になると感じました。

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 星 かおり

本講義ではグローバルに活躍するための第一歩を踏み出すための心構えを学ぶ。グローバルに活躍する女性リーダーをお招きし、体験談を聞くことで、グローバル社会についての本質的な理解を深めるとともに、グローバル社会への第一歩の障害となる一人ひとりの不安を取り除く機会とな

った。また、ゲームを通して、グローバル社会で楽しく活躍するための未来へのアクションプランを立てた。授業内容は以下(02-2-5-2 表 1)の通り。

(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

	日付	授業内容
第 1 回	2015/10/10	・基礎編のレビュー ・石倉先生のこれまでのキャリアパスについて、日常生活で大切にしていること、グローバルに活躍するためのコツについて伺います。 ・ディスカッション 「グローバルに活躍するために求められることは？」 「リーダーシップが必要な理由について考えてみよう」 【ゲスト講師: 石倉洋子氏(一橋大学名誉教授)】
第 2 回	2015/10/24	・前回のレビュー ・ゲームを通して、リーダーシップを体感する ・自己分析 【ゲスト講師: 小川祐一氏(文化学園大学准教授)】

参加人数: 15 名(学外 10 名、本学院生 5 名)

受講生からの感想(一部):

- ・石倉先生のお話は大変役に立つ内容でした。世界的に活躍され、色々な経験をされていらっしゃるお話をお伺いでき、これからの将来設計に役立てられたらと思っています。現在、社会人入学でいつも仕事と勉強の両立に悩んでおりました。仕事と休暇のオン・オフをはっきりすること、そして、できないことははっきり断ることが大切だと実感いたしました。
- ・先生のパッション溢れる講義に大変深く感銘を受けました。示唆に富む具体的内容に多くのヒントを得ることができ、心よりお礼申し上げます。中でもとりわけライフワークバランスについて語られたことや日本人の弱みにあがりちな自分の意見やポジションを持つこと(女性は特にそういう訓練を受けていないため)自立した「個人」となる…などなど、幾つもの素晴らしい観点を拝聴できたことは本日の収穫でした。「グローバル」とカテゴライズするよりも、人生全般にわたる役に立つ研修でした。
- ・具体例が多く、まさに“小さな心がけ”を実践されている方で、輪になっての質疑応答でも丁寧に回答頂き、実生活の場で参考にしていきたいと思いました。
- ・今まででもやもやしていたことがすっきりとしました。自分の人生は自己責任だと思いました。
- ・今日も数多くの気づきを頂きました。特に学びになったことは「今までの常識・感覚が障害になることがある」という点でした。「思い込み」があるためにそれが逆に障壁となってしまうことを学びました。
- ・ゲームでは誤情報を自分達自らが作り出したり、誤認したりと謙虚に冷静に全体を整理して捉える必要性を強く再認識しました。良い気づきの場を頂きありがとうございました。

- ・先々週の石倉先生の授業とはまた違い、体験型で具体的にこれからどのような行動を心掛けていくべきかイメージが掴めた。このゲームから学んだことは新しい発見も含まれているが日ごろの生活に当てはめて納得することも多かった。
- ・ワークを通じて仕事でどういう点を意識すべきか、チームで仕事をする時にあらゆる状況の現場で絶対やってはいけないこと等を勉強することができました。情報共有の時間を作ることの重要性を理解できました。先入観がとても危ないとも思いました。
- ・リーダーシップはリーダーだけがとるのではないということを知るだけではなく、今後は誰かに伝えていかなければならないと思っています。

02-2-6 働く女性の権利と地位

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 大木 直子

「働く女性の権利と地位」は、キャリアデザインプログラムの基幹科目の一つで、①ジェンダーの視点から「働くこと」を捉え、②現代の女性と男性のライフコース選択に関わる諸問題について考えるとともに、③自分の将来の職業生活を展望することを目的とする。受講者は1年生から4年生までの9名であった。

本授業では、学生ははじめに、ジェンダー概念や、ジェンダー視点から働くことを学ぶ。その後、ジェンダー平等に関する国際統計や日本のジェンダー平等政策の歴史、女性の職業生活にかかわる日本の法律・制度について知識を深め、「働くこと」や学生自身のライフコースについて分析・考察する。本授業では、これらの内容を座学だけでなく、グループディスカッションやプレゼンテーション、小レポート課題などを通じて実施する。これにより学生は他の受講生と知識や情報を共有し、様々な考え方や意見を踏まえながら自分の意見を述べるという練習を繰り返し行うことができ、卒業後の自分のキャリアについてより具体的に展望できることが期待される。

(02-2-6 表 1) 「働く女性の権利と地位」授業内容

	日付	授業内容
第1回	2015/4/10	・オリエンテーション ・働く女性の権利、働く女性の地位 ・ジェンダーの視点から「働くこと」を考える ・アンケート実施
第2回	2015/4/17	・アンケートの結果について ・ジェンダーとは ・「働く」とは ・ジェンダー平等に関する日本の現状

第3回	2015/4/24	・日本のジェンダー平等に向けた政策(1)
第4回	2015/5/1	・日本のジェンダー平等に向けた政策(2)
第5回	2015/5/8	・日本のジェンダー平等に向けた政策(3)
第6回	2015/5/15	・日本のジェンダー平等に向けた政策(4)
第7回	2015/5/22	・ライフコースと「働く」こと—女性の職業生活にかかわる法律(1)
第8回	2015/5/29	・中間レポートについてのプレゼンテーション
第9回	2015/6/12	・ライフコースと「働く」こと—女性の職業生活にかかわる法律(2)
第10回	2015/6/19	・ライフコースと「働く」こと—女性の職業生活にかかわる法律(3)
第11回	2015/6/26	・映像資料の視聴とディスカッション(1)
第12回	2015/7/3	・ライフコースと「働く」こと—女性の職業生活にかかわる法律(4)
第13回	2015/7/10	・ライフコースと「働く」こと—女性の職業生活にかかわる法律(5)
第14回	2015/7/17	・映像資料の視聴とディスカッション(2)
第15回	2015/7/24	・期末レポートについてのプレゼンテーション

02-2-7 出る杭を育てる: マーケティング講座

基幹研究院 人文科学系 教授 三浦 徹

この講座は、通算5回目を数え、学生支援GP「出る杭を育てる」およびその後継事業(学内科研)としておこなわれてきたが、27年度はグローバルリーダーシップ研究所の事業として実施した(事業担当教員、三浦徹、永瀬伸子)。学生サークル「お茶大ビジネスフォーラム」(略称お茶ビズ、2015年度代表生活科学部3年村尾あかり)と株式会社コラボラボ(横田響子代表取締役)が連携して企画・運営にあたり、坪田秀子前学長特命補佐(元日本ロレアル株式会社副社長)と学生キャリア支援課の協力もえた。

事業では、お茶大生による「よくわかるマーケティング(ビジネス・プラン)講座」(5回、7月および10月、参加学生11名)を実施し、11月28日には、3グループによるビジネス・プラン発表会を開催した。ビニールハウスでの野菜市による地域のふれ合いをめざす「朝市楽座」、在日外国人向けの日本語読み上げサービス「YOMIAGEくん」、道の駅を利用する「料理ステーション」が発表された。審査員(事業担当教員、株式会社コラボラボ横田響子代表取締役)および参加者の評点により、「YOMIAGEくん」に優秀賞が授与された。

つづいて、OGゲストとして、鶴園美穂さん(理学部生物学科卒業、理化学研究所勤務)、松本香菜子さん(三井住友銀行国際与信管理部)を招き、仕事とプライベートを両立させるワークライフバランスの「極意」を楽しく学んだ。

各グループは、発表会でのコメントをもとに、案をさらに練り上げ、第4回「ちばぎん学生版ビジネスアイデアコンテスト」に応募し、下記のプランが奨励賞を受賞した。

プラン名：野菜しい料理ステーション

概要：道の駅でアレルギー対応料理教室を農家講師が行う。農業振興と家族の団欒を目指す。

チーム名：Ochagry (オチャグリー) 生活科学部人間生活学科生活社会科学講座 3 年吾郷里穂
(代表)、同3年志田沙央理、文教育学部人間社会科学科グローバル文化学環2年小林咲葵、同学部言語文化学科1年藤井理緒

ちばぎんのコンテストでは、昨年度につぐ連続受賞であり、「YOMIAGE くん」も横浜ビジネスグランプリ 2016 の書面審査を通過していたが、プレゼン審査日が卒論発表会と重なったため、やむなく棄権となった。お茶大生のビジネス企画力やプレゼン力は「おそろべし」といえるだろう。

本事業は、学生自身の企画・運営によるキャリアアップであることが大きな特徴であり、前年度ビジネスコンテストの受賞者である宮崎真帆(文教育学部言語文化学科グローバル文化学環 2 年)がマーケティング講座講師を、村尾あかり(生活科学部人間生活学科3年)が運営者代表をつとめた。本事業のセミナー参加者のなかから、次年度の企画運営者を募り、バトンリレー方式で事業を継続している。今回の講座では、お茶ビズ初代会長の寺田知賀子(富山県庁)も飛び入りで講師をつとめるなど、現役と OG の交流の場となっている。起業家であるコラボラ横田響子代表の実践的なアドバイスが得られることは、お茶ビズにとっても、セミナー参加者にとっても大きな刺激・魅力となっている。



(02-2-7 図 1) 授賞式(後列志田さん、吾郷さん)



(02-2-7 図 2) 受賞した Ochagry メンバー

02-2-8 リーダーシップ勉強会

お茶の水女子大学のリーダー育成・リーダーシップ教育の実践や理論研究の交流を進めることを目的として、リーダーシップ理論研究会・勉強会を開催した。2015 年度に実施した計 3 回の勉強会の概要は以下の通りである(02-2-8 表 1)。

(02-2-8 表 1) リーダーシップ理論研究会・勉強会一覧

	日付	概要
第 1 回	2015/7/30	「migakazuba バイブル」策定過程の確認、学内の各センターなどで行われているリーダーシップ養成に関わる教育プログラムや取組についての紹介および全体討論を実施。 登壇者は宮尾正樹教授、戸谷陽子教授、望月由起客員准教授、石田安実特任准教授、半田智久教授、砂田薫特任准教授。
第 2 回	2015/10/15	「博士人材のキャリアの多様化課題から考える大学でのリーダーシップ教育とアントレプレナーシップ教育のあり方」をテーマに本学アカデミック・プロダクション砂田薫特任准教授による講義および全体討論を実施。
第 3 回	2016/1/27	渡辺紀子特任講師・戸谷陽子教授による海外調査の報告（「米国トップ女子大学におけるリーダーシップ育成プログラム調査報告」）、星かおり特任講師による海外研修の報告（「情熱を持った教員によるリーダーシップ教育の実践—Harvard Kennedy School および Simmons College を訪問して」）と全体討論を実施。



(02-2-8 図 1) 勉強会第 1 回の様子



(02-2-8 図 2) 勉強会第 2 回の様子



(02-2-8 図 3) 勉強会第 3 回の様子

02-2-9 学外からの依頼講演

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。(02-2-9 表 1)。

(02-2-9 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)
2016/3/4	岡山大学 創立 50 周年 記念館	岡山大学 ダイバー シティ推進本部	キックオフシンポジウム「次世代・コア世代女性研究者が花開く支援を目指して」(塚田和美 教授、グローバルリーダーシップ研究所長)

02-3 世界で活躍できる若手研究者の育成

「グローバル女性リーダー育成カリキュラムに基づく教育実践と新たな女性リーダーシップ論の発信」事業では、国際的に活躍する女性リーダーの育成を目的として、大学院生の海外研究活動等に対する支援を行っている。2015 年度には、(02-3 表 1)に掲げる、「学生海外調査研究」「日韓 3 女子大学交流合同シンポジウム」「国際学会派遣プログラム」への参加を支援した。また、女性研究者のための研究継続奨励型「特別研究員制度」を 2012 年度より導入している。

(02-3 表 1) 若手研究者の育成を目的とした推進事業一覧

支援(推進)事業名	期間	採択人数
学生海外調査研究	2015 年 7 月～2016 年 1 月の内、 任意の期間	10 名
日韓 3 女子大学交流 合同シンポジウム	2015 年 12 月 8 日～10 日	17 名
国際学会派遣プログラム	2015 年 8 月 6 日～10 月 17 日の 内、任意の期間	4 名
女性研究者のための研究継続 奨励型「特別研究員制度」 (呼称: みがかずば研究員)	通年	12 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 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。)

【2015 年度における学生海外調査研究一覧】

2015 年度は 10 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、グローバルリーダーシップ研究所のホームページ内(<http://www-w.cf.ocha.ac.jp/leader/>)で公開している。

(02-3-1 表 1) 学生海外調査研究派遣者一覧

派遣者名 渡航期間	所属 派遣先	研究課題
秦松梅 2015/8/7-2015/8/16	比較社会文化学専攻 大連(中国)	中国の大学における日本語会話教育 に対する捉え方についての考察—日 本語教師への半構造化インタビュー を通して—
渡辺(青木)基子 2015/11/2-2015/11/7	ライフサイエンス専攻 フランクフルト、ハイデルベルク (ドイツ)	出生前検査で胎児の先天異常症を指 摘された妊婦とパートナーのための支 援施設に関する調査
バズラチャルヤ ディヌ 2015/7/31-2015/9/20	人間発達科学専攻 カトマンズ等(ネパール)	ネパールの小学校学齢期児童の中退 の主な原因:児童と教員間コミュニケー ーションの欠如
烏日吉木斯 2015/8/18-2015/9/10	人間発達科学専攻 赤峰市(内モンゴル自治区)	中国における少数民族の幼稚園選択 と親の教育期待—モンゴル民族を事 例に—
田 姫 2015/8/8-2015/8/22	ジェンダー学際研究専攻 北京、済南、濰坊(中国)	中国人女性の性別役割分業意識を 形成する要因:インタビュー調査によ る検討
山田小夜歌 2015/11/2-2015/11/13	比較社会文化学専攻 ロンドン(イギリス)	G.V.ローシーのヴァラエティ・シアター (ロンドン)における活動に関する史資 料収集
野口舞子 2015/11/14-2015/11/28	比較社会文化学専攻 ラバト市等(モロッコ)	モロッコにおける前近代のイスラーム 法学者とそのネットワーク解明に向け た史料調査
前村絵理 2015/8/23-2015/10/1	人間発達科学専攻 ミュンヘン(ドイツ)	フレイレ教育思想における「愛」概念 に関する研究
佐藤香寿実 2015/10/28-2015/11/7	ジェンダー学際研究専攻 イスタンブール、イズミル(トルコ)	トルコの都市空間にみる世俗主義とイ スラーム主義の関係性:フランスとの 比較を通じて
李亜コウ 2015/8/3-2015/8/21	ジェンダー学際研究専攻 河北省(中国)	現代中国土地開発抗争中の農村女 性

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
(基幹研究院 自然科学系 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校(韓国)、日本女子大学、及び本学の日韓3女子大学が協力して、理系学生の研究交流合同シンポジウムを梨花女子大学校において開催し、学生の国際的な舞台での研究発表力の向上をめざした。本学からは、2015年度も6名の学部学生、11名の大学院生および3名の教員を派遣した。派遣学生の申請資格など、学生派遣の概要を(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
2015/12/8 ～2015/12/10	第6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6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】

本シンポジウムは今回で6回目をむかえ、参加3女子大の恒例行事として定着し、例年通り学生と教員の活発な意見交換が行われた。梨花女子大側の準備に対するご努力には敬服する。昨年度に引き続き、梨花女子大学校薬学部からの参加があったとともに、日本女子大から数学専攻の

学生が数多く参加し、口頭発表セッションを3から4に増やすこととなった。シンポジウムの規模が少しずつ大きくなっていることをうかがわせる。今回は、初日の学生主催の学生交流セッションを例年とは違う形式で行った。晩餐会の会場で研究専門分野が近いグループに学生をわけ、各グループで意見交換をする形式となった。この形式の方が学生間のコミュニケーションが活発に行われるようであった。交流会後の夕食では、学生間の事前のコミュニケーションが功を奏して、どのテーブルでも日韓の学生の交流を見ることができた。2日目の口頭発表においては、46件の学生口頭発表が行われた。例年日韓の学生の発表レベルの差が問題になるが、今年は互角であったと感じる。いずれの大学の学生も、各自の研究内容を英語で立派に発表できていた。さらに、口頭発表後に聴衆の学生が質問をする光景も頻繁に見ることができた。例年、学生からの質問が少ないことが課題となっていたが、今回は、この課題を克服することができたように感じた。3日目は69件のポスター発表がなされた。これは今までで一番多い数である。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が期待できよう。教員の交流を深めることの一環として、各大学の教員による長めの口頭発表も実施した。今回のシンポジウムをとりまとめてくださったグンサング・ジェオン先生は、昨年度の形式を引き継ぎながらさらに発展させ、昨年よりもいっそう活発な雰囲気を生みだしてくれたと感じる。

今回のシンポジウムでは、例年通り、学生間の交流と各自の研究を英語で他分野の研究者に紹介することを目指してきた。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ことと、学生が質疑応答に参加するようになったことは、大きな収穫だと感じる。今回の経験が、各自のキャリアパスを考える糧になれば幸いである。

【参加学生の感想(抜粋)】

- 日韓3女子大学合同シンポジウムに参加して、自分の研究を英語で伝える力を身につけられたこと、他国の同年代の学生たちと科学を通じて交流できたことはとても貴重な経験になりました。また、実際に韓国へ行ったことで韓国という国を直接肌で感じることもできたのも、とても良かったです。これらの経験は、これから自分の研究を進めていく上でもよい刺激になり、ますます研究を頑張っていきたいと思いました。
- 応募からシンポジウムまでを通し、当初魅力を感じていた「英語で発表する」ということ以上に、とても広い学びを得ることができました。今後の研究発表に向けて、「伝える」ことについての課題も多く見つけることができました。今回得たことを今後の研究や社会人生活に活かし、さらにこのシンポジウムに参加した意義を広げていきたいと考えています。

02-3-3 国際学会派遣プログラム

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 大木 直子

【概要】

国際的に活躍する女性研究者の育成、グローバル女性リーダー育成研究機構の重点研究領域である、リーダーシップ、男女共同参画、ジェンダー、日本学、国際協力等の研究を国際発信することを目的として、本学のポスドク研究者、大学院博士後期課程学生の国際学会での発表に対して渡航費、宿泊費、学会参加費(上限あり)を支援する。

【申請資格】

本学大学院博士後期課程在籍者(休学者は除く)、グローバルリーダーシップ研究所特別研究員(みがかずば研究員)、本学基幹研究院研究員、大学院博士後期課程修了者(見込み含む)、大学院博士後期課程単位修得退学者で、申請時に本学に所属しており(非常勤講師、AAなど)、かつ平成24年4月1日以降に本学で学位を取得している、もしくは単位修得退学している者が応募することができる。

ただし、常勤の職にある者、日本学術振興会特別研究員、科研費等の競争的資金の代表者、応募する学会発表について、本派遣プログラム以外から渡航費等の支援を受けている者は除く。

【2015年度における国際学会派遣者一覧】

2015年度は4名の学生およびポスドク研究員を派遣した。派遣先、渡航期間、発表タイトル等は(02-3-3 表1)を参照されたい。

(02-3-3 表1) 国際学会派遣者一覧

派遣者名 渡航期間	所属・学年 学会名・分科会名・場所	発表タイトル・発表形式
福留奈美	グローバルリーダーシップ研究所 特別研究員	“Challenges of Comparative Food Culture Studies in Asia
2015/10/16～ 10/17	2015 NEW YORK CONFERENCE ON ASIAN STUDIES (NYCAS) Vassar University, Poughkeepsie, New York, USA	-Examining a Comparative Study on Alcohol Use in Japanese, Korean and Chinese Cuisine-” 「アジアの食文化比較研究の課題 ー日本・韓国・中国料理における酒利用 法の比較研究を通してー」(口頭発表)
福留奈美	グローバルリーダーシップ研究所 特別研究員	Workshops for Teachers “Globalization and Asian Food Culture”
2015/10/16～ 10/17	2015 NEW YORK CONFERENCE ON ASIAN STUDIES (NYCAS)	Japanese Taste and Flavor: Unification of Tradition and Innovation

	Vassar University, Poughkeepsie, New York, USA	「日本の味と香り: 伝統と革新の統合」 (ワークショップ実施)
バズラチャルヤ ディヌ	博士後期課程 人間発達科学専攻 2 年	“Impact of Teacher-student Communication on High-risk Dropout Students” (口頭発表)
2015/10/13～ 10/17	2015 International Conference on Social Science and Psychology (ICSSP 2015) Seoul National University, Seoul City, South Korea	
張瑋容	博士後期課程 ジェンダー学際研究専攻 3 年	“Fujoshi’s ‘BL Fantasy’ in Taiwan: From the Contextual Perspective of Japanophilia” (口頭発表)
2015/8/6～8/9	International Conference 2015 of the Inter-Asia Cultural Studies Society Parallel Session 8: Exploring the Potentials and Paradoxes of Chinese Queer Fan Cultures: A Fannish Palimpsest of Gender, Sexuality, Desire, and Fantasy Airlangga University, Surabaya, Indonesia	
原みなみ	博士後期課程 比較社会文化学専攻 3 年	“Dance Training as an Artistic Process: Through the Scope of Traditional Japanese Performing Arts” (口頭発表)
2015/10/6～ 10/11	National Dance Education Organization Conference 2015 Pointe Hilton Tapatio Cliffs Resort Phoenix, USA	



(02-3-3 図 1) 福留奈美氏実施のワークショップの様子

02-3-4 女性研究者のための研究継続奨励型「特別研究員制度」

(呼称:みがかずば研究員)

【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。対象分野は人文・社会科学及び自然科学の全分野としている。

【申請資格】(平成 27 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 27 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下承を得た者。

〔備考〕(ア)上記要件を満たしていれば、年齢は問わない。

(イ)採用内定後に採用資格確認書類として、博士の学位取得証明書の提出を求めます。

指定期日までに提出できない場合は、採用されません。

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

【身分・就業等】

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

【採用実績】

平成 27 年 4 月 1 日継続採用 5 名、新規採用 4 名。平成 27 年 10 月 1 日新規採用 3 名。



(02-3-4 図1) 平成28年2月19日みがかずば研究員交流会

【支援による効果・成果】

平成27年度に採用されたみがかずば研究員12名のうち、2名が常勤教員(国立大学特任助教、私立大学特任助教)に、1名が本学リサーチフェローに採用された。

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

- ・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。
- ・研究に対するモチベーションが向上した。
- ・様々なネットワークが構築できた。

02-4 海外調査研究と教育研究プロジェクト

お茶の水女子大学は、全学的なグローバル女性リーダー育成の理念共有をはかつて、教職員によるリーダーシップ教育の幅広い調査や研究、実践を推進・支援している。

02-4-1 リーダーシップ教育研究のための教職員海外派遣・調査研修者の公募

グローバルリーダーシップ研究所 特任リサーチフェロー 小濱 聖子

グローバル女性リーダー育成のミッション遂行のためには、教育の改善・教育方法の開発が必須である。そこでグローバルリーダーシップ研究所では、海外の大学等で教職員が行う、リーダーシップ教育に関する調査や研修を支援し、その成果を本学の教育や各種事業に生かすこととした。

調査・研修の目的は、「海外の大学等におけるリーダーシップ教育について、実地に調査・経験することによって、本学の教育改革に資すること」とし、狭義のリーダーシップ教育の調査・研修だけでなく、アクティブ・ラーニング、PBL (Project Based Learning)、Transformative Learning など、イノベティブな教育実践の研修やその調査、施設・IT・図書などのインフラ調査なども含め選考対象とした。

合計 9 名の応募があり、うち 6 名を採択した (02-4-1 表 1)。

なお、本公募は今年度のみの事業である。

(02-4-1 表 1) リーダーシップ教育研究のための教職員海外派遣・調査研修者採択一覧

氏名 (所属・職位)	期間	都市名(国名)
		主たる派遣先、実施概要
川端由美子 (学生・キャリア支援 センター 特任講師)	2015/9/30-10/4	台北(台湾)
		ATD (Association for Talent Development) ASIA PACIFIC CONFERENCE への参加、訓練・人材開発・パフォーマンスに関する調査等。
星かおり (お茶大アカデミック・プロダクション 特任講師)	2015/11/13-11/25	マサチューセッツ・ケンブリッジ(アメリカ合衆国)
		Harvard Kennedy School のリーダーシッププログラムへの参加、プログラムディレクターへのインタビュー。Simmons College 見学、スタッフインタビュー。
青木健太 (グローバル協力セ ンター 特任講師)	2015/12/7-12/11	ワシントン DC(アメリカ合衆国)
		United States Institute of Peace にて、紛争における第三者によるメディエーション(調停)を主とした研修に参加。
難波知子 (基幹研究院人文科 学系 助教)	2015/9/14-9/20	ホノルル(アメリカ合衆国)
		ハワイ大学マノア校 Fashion Design and Merchandising Degree Program への参加、コスチューム・コレクションの調査等。
加納なおみ (基幹研究院人文科 学系 助教)	2015/11/23-11/28	オークランド(ニュージーランド)
		オークランド大学 Language, Education and Diversity Conference への参加、多言語化する教室環境を想定した「トランス・ランゲージング教授法」の視察、教育政策の調査等。
砂田薫 (お茶大アカデミック・プロダクション 特任准教授)	2015/9/1-9/11	ロンドン、ヨーク、マンチェスター他(イギリス)
		Vitae Researcher Development International Conference2015、及び社会起業家と研究者の集う 7th International Social Innovation Research Conference への参加、博士人材・ポストドクのキャリア支援・人材育成の調査。

02-4-2 グローバル女性リーダー育成に係る教育研究プロジェクトの学内公募

グローバルリーダーシップ研究所 特任リサーチフェロー 小濱 聖子

お茶の水女子大学は、グローバル女性リーダー育成機能の強化を大学改革の重点的方針とし、その取組を進めている。そこでこの度本学におけるグローバル女性リーダー育成の取組をさらに発展させるため、教育プロジェクト、研究プロジェクトを公募し、優れたプロジェクトを支援することにした。

教育部門の公募は、教職員を対象とし、グローバル女性リーダー育成に係る教育、研修などの取組の他、現行のカリキュラム内に組み込まれたものや、ワークショップや公開講座などを行っても良いこととした。例えば、リーダー育成やリーダーシップ養成を目的とする教育・研修の実践や試行のほか、グローバルな視野を獲得するための「異文化理解、国際理解、日本の歴史や文化の理解」などを促進する取組、イノベーション教育、社会的課題に協働して取組む授業やワークショップ及び PBL (Project Based Learning) 教育、イノベーション教育などのマネージメント力を身につけるための教職員を対象にした FD、SD 活動も含まれる。

研究部門の公募は、教員を対象とし、グローバル女性リーダー育成に資する研究で、本学が目指すグローバル女性リーダー育成の「お茶大モデル」の構築と発信に寄与することが期待されるものを募った。リーダー(シップ)研究、リーダー(シップ)養成研究の他、イノベーションをもたらす教育の研究、男女共同参画に関する研究、ジェンダー視点からの諸問題の研究なども可とした。

いずれの選考においても、今後の本学の教育や研修に波及効果が期待できることを特に重視した。合計 19 件の応募があり、10 件を採択した(02-4-2 表 1)。

なお、本教育研究プロジェクト公募は今年度のみの事業である。

(02-4-2 表 1) グローバル女性リーダー育成に係る教育研究プロジェクトの学内公募採択一覧

部門	取組名称	代表者・分担者・協力者
教育	異文化交流、企業インタビューを組み込んだ海外中国語研修	[代]伊藤美重子(基幹研究院人文科学系)、 [分]宮尾正樹(同)、馮日珍(外国語教育センター)、曹泰和(同)
教育	グローバルリーダー育成に資する IT 技術を駆使した教育事例	[代]浅本紀子(基幹研究院自然科学系)、 [分]桑名杏奈(情報基盤センター)、廣田知子(同)、山口健二(同)
教育	データサイエンティストの素養を備えたグローバル女性リーダー育成にむけた取組	[代]吉田裕亮(基幹研究院自然科学系)、 [分]小林一郎(同)
教育	舞踊上演を核とした異文化交流によるグローバルリーダー育成への取組	[代]福本まあや(基幹研究院人文科学系)、 [分]猪崎弥生(同)

教育	ライフイノベーションのワークショップ型教育プログラム LIDEE における国際理解を促進する課題の研究	[代]元岡展久(基幹研究院自然科学系)、 [分]太田裕治(同)、長澤夏子(同)、 加賀美常美代(基幹研究院人文科学系)
教育	お茶大生のためのキャリア支援セミナー	[代]高崎みどり(基幹研究院人文科学系)、 [分]川端由美子(学生・キャリア支援センター)、 富山弘(学生・キャリア支援課)、片桐篤(同)
教育	アジア・アフリカの女性起業家フォーラム(本学内でのイベント)	[代]河村哲也(基幹研究院自然科学系)、 [分]砂田薫(お茶大アカデミック・プロダクション)
教育	国際生体分子設計コンテスト(BIOMOD)への挑戦を通じたグローバル女性リーダー育成に係る PBL 教育プログラムの試行	[代]古川はづき(基幹研究院自然科学系)、 [分]Nathanael Aubert-Kato(リーディング大学院推進センター)
教育	4 学期制アクティブラーニング成果としての旅行ガイドブックの出版を通じたアウトリーチの実践研究	[代]長谷川直子(基幹研究院人間科学系)、 [協]横山俊一(サイエンス&エデュケーションセンター)
研究	欧米トップ大学におけるグローバル女性リーダー教育プログラムの実地研修	[代]戸谷陽子(基幹研究院人文科学系)、 [分]渡辺紀子(グローバル人材育成推進センター)

02-4-3 リーダーシップ教育に係る海外調査

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 小松 翠

【調査概要と調査目的】

本研究所はアジア型の新しい女性リーダー像の提案とグローバル女性リーダーシップ論の構築のため、先進的なリーダーシップ教育及び研究を行う海外の大学間との連携を築くことを目指している。本年度はそのための第 1 回調査研究として、韓国ソウル市梨花女子大学校を訪問し、キャリア開発センター、アジア女性学センター、リーダーシップ開発機構の 3 機関の担当者にリーダーシップ教育及び研究の取組に関するインタビュー調査と授業参観を行った。以下では、調査の詳細を報告する。

【調査の経緯と調査方法】

2015 年 11 月から 2016 年 3 月にかけて、調査の事前準備として梨花女子大学校のリーダーシップ教育に関連する機関やプログラム・講義等について、シラバスや大学ホームページより情報収集を行った。また、上記期間にキャリア開発センターを通じ、各機関への調査スケジュールを調整し、同年 3 月、梨花女子大学校におけるインタビュー調査協力者に事前に主な質問項目を送付した。

調査実施日は 2016 年 3 月 23 日であり、梨花女子大学校を訪問し、各担当者に対し、リーダー

シップ教育の取組について半構造化インタビュー調査及び担当講義の参観を行った。詳細を(02-4-3 表 1)に示す。

(02-4-3 表 1) 梨花女子大学校(韓国)調査の詳細

	調査内容	調査方法	担当機関	インタビュー協力者
1	キャリア開発センターにおけるリーダーシップ認証プログラム等のリーダーシップ教育に関する取組について	インタビュー	キャリア開発センター	姜敏娥センター長 ナ・ヨンイ研究員
2	リーダーシップ認証プログラム講義「シェア・リーダーシップ」について	インタビュー 及び 授業参観	キャリア開発センター	李恩兒教授 (ホクマ教養大学)注1
3	リーダーシップ認証プログラム講義「グローバルリーダーシップとキャリア開発」について	インタビュー	キャリア開発センター	崔康信教授(スクラントン学部)注2
4	アジア女性学センターの EGEP 等のグローバル女性リーダー育成のための取組について	インタビュー	アジア女性学センター	李ミョンソン教授 金ナヨン研究員
5	リーダーシップ開発機構におけるリーダーシップ教育と評価指標の開発等の取組について	インタビュー	リーダーシップ開発機構	趙成南院長 ホ・ジミン研究員 ソン・イェラン研究員

注1：2015年に新設された。リーダー育成のための多様なプログラムやコースが提供され、教養教育が専門的に行われている。

注2：スクラントン学部はグローバルリーダー育成を目指すスクラントン大学の学部である。個別指導を重視し、幅広い知識と専門性獲得のための教育が行われている。

【調査結果】

以下では、各調査の主な結果について示す。

1. キャリア開発センターにおけるリーダーシップ認証プログラム等のリーダーシップ教育に関する取組について

(02-4-3 表 2)の通り、リーダーシップ認証プログラムは、以下の5科目の受講を通して、リーダーシップ認証書を付与するプログラムである。

2. リーダーシップ認証プログラム、共通講義「シェア・リーダーシップ」について

主な内容は(02-4-3 表 2)の通りである。参観した講義では、受講生約60名が、韓国社会における市民同士の葛藤に関する具体的事例をニュース番組の視聴を通して確認し、その上で問題についてグループワークでディスカッションを行った。シェア・リーダーシップは、隣人との共生についてグループメンバーとともに考え、問題解決のために協力することを意味する。

(02-4-3 表 2) シェア・リーダーシップ認証プログラム

科目名	主な内容
シェア・リーダーシップ	リーダーシップ認証プログラムの基礎科目。1 年次に全学の学生が受講する必修科目。理論研究と実践教育の統合的授業。共生社会における自己の存在を知り、グループワークによる協働の経験を積み、シェア・リーダーシップを学ぶ。
キャリア開発と力量開発	自己分析を通しキャリアやリーダーシップに関する自己理解を深める。グループ討論とグループ発表によって構成される。
グローバルリーダーシップとキャリア開発	梨花女子大学校のスクラントン学部のセミナーと連携。梨花女子大学校出身の卒業生等のゲスト・スピーカーからグローバル環境におけるキャリアなど自身の経験を聞き、質疑応答を行う。
コア人材リーダーシップ	グローバル・インターンシップとその報告。
社会奉仕	国内外における企業、教育機関、医療機関等におけるボランティア活動とその報告を行う。

3. リーダーシップ認証プログラム、講義「グローバルリーダーシップとキャリア開発」について

本講義はスクラントン学部との連携科目である。スクラントン学部は1年次に専攻を選択せずに入学する学部であり、学生の進路選択やキャリアサポートの場にもなっている。講義は、講演(40分)、質疑応答(35分)で構成され、ゲスト・スピーカーと学生の双方向的な対話が目標とされている。

4. アジア女性学センターの EGEP 等のグローバル女性リーダー育成のための取組について

Ewha Global Empowerment Program (EGEP) はアジア・アフリカ地域の非政府公益部門の女性人材の能力強化及び次世代のグローバル女性リーダーの養成を目的とする教育プログラムである。EGEP は1年に2回(1月、7月)各期約25人の参加者を対象として開設される2週間の短期プログラムである。他に、アジア女性学センターのプログラムとして学位課程である EGPP (Ewha Global Partnership Program)、開発途上国の女性公務員を対象とする Ewha-KOICA プログラムがあり、グローバル人材の養成が目指されている。

5. リーダーシップ開発機構におけるリーダーシップ評価指標の開発や他国との連携、リーダーシップ教育等の取組について

リーダーシップ開発機構は、梨花女子大学校の教育・研究を基盤に、韓国社会におけるリーダーシップ・モデルと教育方法の研究・開発を行っている。企業等で指導的な立場に就く女性のための専門的なリーダーシップ教育を提供しており、教育内容としては、自己理解のためのリーダーシップ・スタイル診断、ビジネス・マインドやコミュニケーション・スキル向上のためのトレーニング、ケー

ス・スタディを通した問題解決のワーク、多文化的環境におけるグローバル・リーダーシップの獲得を目指すトレーニング、ビジョンの具体化のための専門家によるコーチングなどが含まれる。また、受講生同士のネットワーキング構築のため、宿泊形式のワークショップを行っている。さらに、リーダーシップ能力に関する独自の評価指標を開発しており、評価指標は自己管理能力、タスクの遂行、対人関係などで構成されている。現在、既存の指標を改善し、新たな指標を開発中である。

【結果のまとめと今後の展望】

本調査を行った結果、梨花女子大学校では、韓国社会やグローバル環境において必要とされるリーダーシップ教育が様々な講義やプログラムにおいて実施されていることが示された。また、今回の調査により、例えば、リーダーシップ開発機構では、本学の女性ビジネスリーダー育成塾、德音塾と同様に、企業において指導的な地位に就く女性のためのリーダーシップ教育がなされており、今後の梨花女子大学校との具体的な連携の可能性や方向性を探ることができた。今後はさらに海外調査協力校を増やし、アジアのリーダー育成プログラムやその効果を検証する指標について共同研究、共同開発などによる連携を目指したい。



(02-4-3 図 1) シェア・リーダーシップ講義の様子

02-5 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」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取組である。

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 4 つのチームが採択され、中身の濃い活動が実施された(02-5 表 1 参照)。

2015 年 12 月 8 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。

(02-5 表 1) 実施プロジェクト一覧

チーム名	実施日	形式・内容・場所
国際的に日本を PR する方法 を考える～伝統芸能の視点から～ 代表:越智由紀子	2015/10/19(月) 16:30~17:30	第 1 部:2 部、3 部に向けた勉強会
	18:00~19:30	第 2 部:ワークショップ (於 文教育学部 1 号館 第 1 会議室)
	2015/10/26 (月)	第 3 部:勉強会
	13:20~15:00	(於 文教育学部 1 号館 510 室)
学生会館の建て替えに伴う サイン計画のデザインの提案 代表:青木麻里子	2015/6 月～11 月	学内調査・調整・設計・製作 (新学生会館“Student Commons”にて設置)
浮世絵 Project 代表:石井友里香 副代表:杉山佳奈子	2015/7/27(月) 15:00~18:00	ワークショップ 総合研究棟 704 室
はんだラボ～電子工作でマス コットをつくろう～ 代表:安齊クレア	2015/11/25(水) 15:00~17:00	ワークショップ 理学部 1 号館 601 室

活動名	国際的に日本を PR する方法を考える～伝統芸能の視点から～
代表者氏名・所属	越智由紀子:人間文化創成科学研究科比較文化学専攻 M1
構成員氏名・所属	能村悠里:人間文化創成科学研究科比較文化学専攻 M1 村崎薫:人間文化創成科学研究科比較文化学専攻 M1 永島愛:人間文化創成科学研究科比較文化学専攻 M2 山口ゆみ:文教育学部人間社会学科 4 年

1. 概要

本プロジェクトは、伝統芸能である能を通して、お茶大生が国際的に活躍するために必要なことを学ぶために企画された。本プロジェクトで得られた効能は二つある。一つは、能楽師によって知られざる能の世界を、わかりやすく、時に実演を交えながら教えていただいたことである。そして、もう一つは、‘インターネットで一分で検索できる情報に価値はない’と言われる時代において、種々のワークや能楽師の講演、本学学生の経験談などから、‘経験を伴った’知識を持ち、物事を魅力的に伝えるということがいかに大切なことなのかを、身をもって参加者に学んでもらったことである。

2. プロジェクト詳細

本企画は、三部構成で行った。第一部では、地元や日本のことを実は‘知らない’ということを知ることがを目的に、ファンリテーション技術を使用した活動に加え、人間社会学科 4 年の山口さんに依頼し、『教育としての演劇鑑賞』というテーマで講義を行ってもらった。第二部では、能楽師の金子敬一郎師と佐藤陽師の講演・実演から能の楽しみ方・魅力を学んだ。現代社会のサブカルチャーの話を交えて、至極わかりやすく楽しい講演をしていただいた。第三部では、地域おこしに参画する比較文化学専攻 2 年の永島さんの話を核に、地域・地元・日本を共同体の外に発信するとはどのようなことかを改めて討論した。

参加者は、いずれの部でも十数名であり、文教育学部、理学部、人間文化創成科学研究科所属の学生の他、教職員の姿も見られた。宣伝の時間が不足したため、あまり大勢に参加してもらったことが叶わなかったことは、反省点である。しかし、参加者からは、非常に好評をいただいた。

3. 参加者の評価

第一部では、自分たちの地元の名産や名物、観光地を一つ紹介しようというワークを行ったところ、「この場所、すごく楽しいところなんです！」と実体験を伴った紹介をした参加者は二名のみで、他の参加者は徹頭徹尾説明であった。その点をフィードバックしたところ、「‘楽しい’や、‘面白い’といった感情を伴って伝えるということは今までに意識したことがなかった」と、参加者からは驚かれた。特に、講義を行った山口さんは、教育の中で演劇を取り入れる時、自分たちが演じるということに主眼が置かれることが多く、鑑賞者としてどうやって楽しむかという教育はあまりなされていないと指摘しており、本企画の目玉である能という視点から見ると、観劇を通して、演劇の魅力を伝えられ

ようになることへの難しさを改めて感じるようになったのである。

第二部では、金子師は、能は「背景も変わらないし、舞台装置も簡素な上に、面を被っているで、表情も変わらない」が、それが、「キャストミスやイメージ違い」を防いでおり、観客の想像力をかきたてていると仰り、更に、そのことをわかり易く現代的に言い換えて説明して下さった。特にこのことに対しては、「能へのハードルが下がった」や「能の観方や楽しみ方がわかった」などの感想を頂戴した。実際に披露された舞は、抽象的な動きの少ないものと、荒々しい戦いを現しているような動きの大きいものがあり、比較して観ることで、「そのような違いがあることを初めて知った」、「とても面白かった」と参加者はしきりに感心していた。他にも、能の歴史や能面についても能楽師ならではの説明をしていただくことができ、参加した教授からも、「すごく有意義だった」と好評をいただいた。

第三部では、議論をしていく中で、「経験を伴った知識を発信することの必要性がわかった」と本企画の趣旨への賛同をいただくことができた。しかし、同時に「今後、どうやってそういった教育の場を増やすのかということが課題である」というご指摘と「実際に発信する機会を作ったり、場を作ったりすることが難しい」などのご指摘を賜った。

4. 今後の課題

本プロジェクトの課題は二つある。一つは、既に述べたが、広報の充実である。せっかくの企画に対して思うように人員を集めることができなかったことは大きな反省点である。二つ目は、実際に何かを‘発信する’という活動をするということである。予算の都合や運営人数を多く集められなかったこと、また、活動範囲などの制約があったこと、そして十分な準備期間がなかったことなどから、実際に‘発信する’というところまで至っていない。本プロジェクトの趣旨として、最終的に目指すべきは実践を伴ったプロジェクトの履行であると考えており、今後も同趣旨の企画を立て、継続的な活動を行っていききたい。



第一部の様子



第二部の様子



広報ポスター

活動名	学生会館の建て替えに伴うサイン計画のデザインの提案 Proposal of the sign plan design of "Students Commons"
代表者氏名・所属	青木麻里子:生活科学部 人間・環境科学科 4 年
構成員氏名・所属	大畑洋子:生活科学部 人間・環境科学科 4 年 石井友里香:ライフサイエンス専攻 人間・環境科学コース M1 百瀬淳美:東京工業大学大学院 物理情報システム専攻 M1

0. 概要

2016 年 2 月に開館する新学生会館"Students Commons"内のサイン計画を本大学施設課・学生課に対し提案した。提案内容は ①一部居室への愛称提案、②部屋名表示板の設計 である。実際に愛称を記載した部屋名表示板を製作し、新学生会館にて使用されることとなった。

1. 背景

これまでの学生会館(以下、旧学生会館)は 2015 年 6 月に閉館し、2016 年 2 月に"Students Commons"(以下、新学生会館)が開館する。旧学生会館はこれまで課外活動の場として広く学生・教職員に親しまれてきたが、利用時の問題の一つとして、部屋の位置がわかりにくいと指摘されていた。部屋名が通し番号(例:No.1)であることや部屋名表示の小ささ等が原因と考えられる。

本グループは、人間・環境科学科の学生および卒業生で構成される。人間・環境科学科では、建築環境計画論、建築設計製図演習などの授業で建築について学ぶ。これらを通じ、部屋の配置や外観などハード面の設計だけでなく、利用者に適切な行動を促す仕掛けが必要となることを学んできた。仕掛けの一例にサイン計画があり、適切なサイン計画は、設計者側の意図と利用者の行動の溝を埋める非常に有効な手段となる。

利用者の利便性を高め、親しみをさらに感じてもらえるよう、新学生会館にお茶大らしい新たなサイン計画を提供することが本プロジェクトの目的である。

2. プロジェクト実施内容

サインとは、建物内外の目印・表示・標識のことである。文字だけでなくピクトグラムなどを組み合わせた分かりやすい視記号であり、利用者の行動に必要な様々な情報を視覚的に伝える。(例:トイレマーク、非常口マークなど)

本プロジェクト実施の流れは以下の通りである。

基本計画:お茶大生 100 名にアンケートを行い、利用状況を調査。

実施設計:表示内容・配置を検討。複数のデザイン案を基に試作品を製作し実際の見え方を調査。

提案:施設課、学生・キャリア支援課に提案。何回か協議し最終案を決定。

製作:実際に使用されるサインを製作。

2-1. 利用状況調査結果

幅広い学科・学年の 100 名のお茶大生にアンケートを行った。「旧学生会館に対する不満点」と「親しみやすい施設の条件」に関して自由記述による回答を得た。結果、不満点としては「暗い・汚い・部屋の場所がわかりづらい」が、親しみやすい施設の条件としては「明るい・きれい・開放的・誰にでも使いやすい」が挙げられた。(それぞれ回答者数 10 名以上のものを抽出)

旧学生会館利用頻度と比較すると、高頻度利用者(毎週利用)は旧学生会館に対し「汚い」ことを挙げる割合が高く、「綺麗で清潔な」施設を期待していた。低頻度利用者(月1回以下)は「暗く、入りにくい」印象が強く、「明るく開放的な」施設が望ましいとする傾向が高かった。

「部屋のわかりにくさ」については、館内の構造について熟知した超高頻度利用者(週3回以上利用)以外の利用者からの不満が多く、「わかりやすく、使いやすい」施設が幅広い利用者から望まれていることがわかった。

2-2. サイン計画提案内容

本プロジェクトでは、①誰にとってもわかりやすいこと、②統一感があり女子大らしく明るいデザインとすること、の2つを軸として設計を行った。施設課、学生・キャリア支援課への提案内容は、一部居室への愛称提案、部屋名表示板の設計の2点である。

2-2-1. 一部居室への愛称提案

マルチパーパス2室・スタジオ2室・アトリエ3室・和室に対し、以下のような愛称を提案した。

マルチパーパス1・2 → Oolong, Jasmine

スタジオ1・2 → Rosemary, Chamomile

アトリエ1～3 → Gyokuro, Hojicha, Maccha

和室 → Nagomi

マルチパーパス、スタジオ、アトリエの愛称は世界のお茶名から考案し、和室にも周囲に合わせた可愛い愛称を提案した。愛称をつけることで部屋に親しみを持たせると同時に、“お茶”の水女子大学にちなむことで、利用者のお茶大への帰属意識を高める効果が期待される。

2-2-2. 部屋名表示板の設計

設計・製作した部屋名表示板は、マルチパーパス2室・スタジオ2室・アトリエ3室・和室・德音祭実行委員会室・事務室・作業室の計11室分である。20 cm 四方の透明アクリル板に部屋名と愛称に合わせた柄の彫刻を施した。レーザーカッターを用いて大学内で加工した。

部屋名部分は、施設課や学生・キャリア支援課と協議し最終的なデザインを決定した(図1)。愛称と部屋名だけでなく、英語表記の部屋名も加え、留学生や海外から来た利用者にもわかりやすいものとした。背面には、暖色系で彩度の高いカットティングシートを使用することで、壁面の白色とのコントラストを上げ、遠くからでも目立つようなものとした(図2・3)。加えて、明るく温かい色合いであるため、利用者の親しみやすさも増すと考えられる。

事務室・作業室の表示板にはお茶大の学生専用大学ロゴを使用した。

3. プロジェクト実施結果

提案した愛称と部屋名表示板が実際に新学生会館に使用されることとなった。製作した部屋名表示板(図4)は、2月に新学生会館内に取り付けられ、竣工を迎えた。



(左から) 図1：デザイン変遷(左上→右上→左下→右下)、図2：背景色選定の様子、図3：廊下に掲示して見え方を確認している様子、図4：完成品。

活動名	浮世絵 Project Ukiyoe-Western Art and Japanese Traditional Art-
代表者氏名・所属	石井友里香:人間文化創成科学研究科 ライフサイエンス専攻 M1
構成員氏名・所属	岩附愛子:生活科学部 人間生活学科 生活社会科学講座 4年 宮城鈴香:文教育学部 人間社会科学科 心理学コース 4年 杉山佳奈子:文教育学部 人文科学科 哲学・倫理学・美術史コース 2年 清野友里:文教育学部 人文科学科 グローバル文化学環 2年 瀬尾早紀子:文教育学部 人文科学科 グローバル文化学環 2年 吉川綾乃:文教育学部 人文科学科 地理学コース 2年 小西菜々子:生活科学部 人間・環境科学科 1年 新倉梨加:生活科学部 人間・環境科学科 1年

私たちが今回この企画を行った目的は大きく3つありました。1つ目は留学生との交流の場を設けることです。お茶の水女子大学には世界中からたくさんの留学生が来ていますが、お茶大生と留学生がゆっくりお話をしたりする機会は少ないため、この企画への参加を通じて双方が楽しくお話をしたり母国のことや留学のことについて情報を交換し合えることを目指しました。2つ目は、留学を考えているお茶大生の日本の伝統文化への興味および理解を深めること、留学生に日本の文化を知ってもらうことです。そして3つ目は浮世絵を実際に“体験”することです。

対象は、留学予定・志望の学生、国際交流に関心のある学生、日本文化や美術に関心のある学生、海外からの留学生とし、形式は、浮世絵の職人をお招きし、浮世絵についての説明をしていただいたうえで木版の彫りの実演をしていただき、参加者に刷りの体験をしてもらうというワークショップの形をとりました。

この企画から期待される効果は、まず、留学予定・志望者は日本の文化について理解することで留学を充実させることができるとともに、留学関連の情報交換ができるようになります。国際交流に関心のある学生も、自分の興味をさらに高め、今後の交流を進めていくきっかけとなります。日本文化・美術に関心のある学生は、浮世絵制作を実際に体験することでそれまでの知識をより豊かにし、さらに今後、新たな芸術・文化の分野に興味を持っていくきっかけになります。

本イベントはグローバルリーダーシップ研究所のご後援により開催することができました。開催の告知は、広告の掲示、イベント「国際交流のタベ」において口頭で宣伝・広告配布、グローバル教育センターのメーリングリストによるメール配信、各運営メンバーの Facebook や Twitter などの SNS にて行いました。

ワークショップの開催当日は、匠木版画工房ふれあい館 朝香伝統木版画教室の朝香元晴氏、志波歩氏、石川陽子氏を講師としてお招きし、7名の日本人学生および12名の留学生とともに体験を行いました。

まず朝香氏から浮世絵について、実際に絵を見せていただきながら20分ほどの講義をしていた

だし、その後は参加者を3班に分け、1つの班は歌川国芳の『猫飼好五十三疋』の一部を、1つの班は同じく国芳の『金魚づくし』の一部を志波氏と石川氏のご指導のもと刷り、残りの1班は朝香氏から木版の彫りについての説明と彫りの実演を見せていただきました。

ワークショップ終了後は、参加者の皆様に持参していただいた、それぞれの母国のお土産の交換を行い、日本人学生と留学生の間で互いの国について興味を持つようなきっかけづくりを試みました。その後別室に移動し懇親会を開催しました。こちらでは主に日本人学生と留学生との交流を深めることを目的として、かるたをして遊んだり雑談をしたりしました。

後日、会の最後に撮った集合写真を参加者の皆さまへメールにてお送りし、加えて本ワークショップへのアンケートにご協力いただきました。アンケートには、「書面上ではなく実際に浮世絵の刷りを体験できたことで、改めて浮世絵の素晴らしさを知った」「講師の方々の専門的なレクチャーとアドバイスがいただけて貴重な機会となった」「日本の伝統文化の知識を深められて良かった」といった感想をいただきました。同時に、反省点および今後への要望として、「刷りを待っている時間が長かったので、もう少し講師の方との打ち合わせを入念に行っておいた方がよいのではないか」「空手・茶道・生花・マンガといった他の日本文化に関するプロジェクトも開催してみてもどうか」といったご意見をいただきましたので、今後また国際交流の企画をする際に気を付けたいと思いました。

本活動を通じ、私たち自身浮世絵について学ぶところが多く、今後海外の方にお話しできる日本の伝統文化の知識がつけられ、また、海外の方へのお伝えの方法として、実際に体験していただくことはとても効果的だと思いました。さらに学生間の交流の面では、留学生とお茶大生が懸命に日本語でコミュニケーションをとうろうとしていた姿が、国・言語・文化の違いを超えて新たなつながりを生んでいるように見えてとても印象的でした。このような企画の運営はたやすいことではありませんが、以上のように得られるものがたくさんあり、携われた喜びとやりがいを感じました。



講師の方々と完成した作品とともに

活動名	はんだラボ ～電子工作でマスコットをつくろう～
代表者氏名・所属	安齊クレア:理学専攻 情報科学コース M2
構成員氏名・所属	甲藤仁美:理学専攻 情報科学コース M2 椎尾研究室 有志メンバー Rijowarts

近年、理系分野への関心の高まりから科学館でのワークショップや講習会が多数開催されています。しかし、これらの取り組みは前提知識のある人や低年齢層を対象にしているものが多く、女性にはなかなか参加しづらいという現状がありました。また、内容も技術を学ぶことがメインとなっており、成果物の見た目や使用用途にこだわりのないため、女性が行動を起こす動機になるような要素がなく、魅力的ではありませんでした。

そこで、女子大という条件を活かし、普段理工系技術に触れる機会のない女子学生に、私たち理系大学院生が講師となりワークショップを開催することで、興味があっても敬遠しがちであった工学技術を気軽に体験するきっかけになるのではないかと考えました。

以上の背景から、2015.11.25 に女性向け電子工作ワークショップ「はじめてのはんだ付け体験～光るバッグチャームを作ろう～」を開催しました。女子学生にとって魅力のある教材にするため話し合いと試作を重ねた結果、円形のアクリル板に各自持ち寄ったイラストを転写し、自分好みの LED とチェーンを付けて完成させる光るバッグチャームを製作することにしました。簡単なのはんだ付け作業でオリジナルのアクセサリを製作することで、理系、特に工学分野の内容に親しみをもってもらうことを目的としました。当日は学部生を中心に 7 名が参加しました。

参加者からは、

- 大学ではなかなか味わえない図画工作感がとても楽しかったです。滅多に理系の、しかも先輩方と関わることはないので、交流できるのも良かったです。
- LED の色やチェーンの色を選ぶことができたのがとても楽しかったです。
- 親切に分かり易く説明していただいたので思っていたより簡単にできました。また、似たような企画があれば参加したいと思います。

といった感想をいただきました。参加者には文系の学生も多く、本企画の目的が達成されたと考えます。また、講師も学生が務めたことで思いがけない交流の機会となり、文理や学年の枠を超えた、講師役の学生にとっても面白い経験となりました。今後も、女性と理系分野を繋ぎ、広めていく活動が続けていきたいと思います。



02-6 シンポジウム・講演会等

「グローバル女性リーダー育成カリキュラムに基づく教育実践と新たな女性リーダーシップ論の発信」事業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、講演会を開催した(02-6 表 1)。

(02-6 表 1) シンポジウム・講演会等一覧

日付	イベント名	開催場所	備考
2015/7/4-5	第 17 回 国際日本学シンポジウム 「日本化する法華経」	理学部 3 号館 701 室	主催:比較日本学 教育研究センター (当研究所共催)
2015/8/4	お茶の水女子大学創立 140 周年記念 多和田葉子氏公開講演会「犬婿から 白熊へー一本という不思議な動物ー」	大学本館 306 室	主催:グローバル リーダーシップ 研究所
2015/10/12	お茶の水女子大学創立 140 周年記念 シンポジウム「女性のリーダーシップと 政治参画～グローバルな視点から～」	共通講義棟 2 号館 102 室	主催:ジェンダー 研究所 (当研究所共催)
2015/11/14	お茶の水女子大学創立 140 周年記念 シンポジウム「はたして日本研究にとっ てジェンダー概念は有効なのか?:人 類学の視座から改めて問う」	共通講義棟 2 号館 102 室	主催:ジェンダー 研究所 (当研究所共催)
2015/12/1	お茶の水女子大学創立 140 周年記念 シンポジウム「ジェンダーで見る新自由 主義・政策・労働 社会的再生産はい かに行われるのか?」	共通講義棟 2 号館 201 室	主催:ジェンダー 研究所 (当研究所共催)
2015/12/14-15	第 10 回 国際日本学コンソーシアム 「異文化研究と日本学」	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 (当研究所共催)
2015/12/19	お茶の水女子大学創立 140 周年記念 グローバルリーダーシップ研究所キック オフシンポジウム 「リーダーシップの現状とこれから ー育て! グローバル女性リーダーー」	共通講義棟 2 号館 102 室	主催:グローバル リーダーシップ 研究所

2016/1/18	国際シンポジウム 「科学と工学を目指す女性へ」	大学本館 306 室	主催:ジェンダー 研究所 (当研究所共催)
-----------	----------------------------	------------	-----------------------------

02-6-1 キックオフシンポジウム

【趣旨・内容】

グローバルリーダーシップ研究所開所を記念し、キックオフシンポジウムを開催した。

室伏きみ子本学学長の開会挨拶にはじまり、韓国 梨花女子大学 崔京姫総長の基調講演では梨花女子大学におけるリーダーシップ教育の歴史と取組をご紹介いただいた。続いて、立教大学 高橋俊之氏、愛媛大学 丸山智子氏、早稲田大学 中林美恵子氏、梨花女子大学 姜敏娥氏、本学 宮尾正樹氏による、各大学のリーダー人材育成の取組についての報告があり、その後神戸大学 金井壽宏氏によるビデオメッセージが紹介された。続いて、フロアからの質問に答える形でパネリストによる討論が行われた。

参加者のアンケートでは、「各大学の取組と現状について共有でき、刺激を受け、参考になりました」「今後『女性的リーダーシップ』がどのように認知され、社会に影響するか興味深い」などのご感想が寄せられた。大学教育関係者、企業にお勤めの方など約 80 名の参加があり、会場は満席となった。

なお、キックオフシンポジウムの詳細については別途報告書を参照されたい。

(02-6-1 表 1) キックオフシンポジウムの概要

日時	2015 年 12 月 19 日 (土) 13:00～16:00
会場	共通講義棟 2 号館 102 室
対象	本学学部生・大学院生、教職員、卒業生、他大学学生、企業・一般の方
主催	グローバルリーダーシップ研究所
プログラム	開会挨拶 室伏きみ子 学長 来賓挨拶 常盤豊氏 文部科学省 高等教育局長 基調講演 崔京姫氏 韓国 梨花女子大学 総長 パネルディスカッション 【ファシリテーター】 塚田和美 お茶の水女子大学 グローバルリーダーシップ研究所長 【パネリスト】 高橋俊之氏 立教大学 経営学部 国際経営学科 特任准教授 丸山智子氏 愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室 特任助教

閉会挨拶 猪崎弥生 副学長

[illegible]

48

02-6-2 多和田葉子氏講演会

グローバルリーダーシップ研究所 准教授 谷口 幸代

【概要】

日独バイリンガル作家の多和田葉子氏を迎えて公開講演会「犬婿から白熊へー本という不思議な動物ー」を開催した。〈グローバルリーダーシップ〉とは、グローバル企業など組織のトップに求められる資質と受け取られるのが通常だが、今回の講演会は、そうした狭義の〈グローバルリーダーシップ〉にとらわれず、国際的な視野に立って活躍するということを、世界文学の先端を切り開く作家のキャリア形成を通して考える場として企画した。ありがたいことに、当初設定した定員よりも席を増やす必要があるほど学内外から多くのお申し込みをいただいた。

ご講演では、作家多和田葉子の誕生と歩みについて、子ども時代に読んだ絵本、原稿用紙やガリ版印刷機で作った手製の本、ドイツで初めて出版された二カ国語詩集など、〈本という不思議な動物〉との関わりからお話しいただいた。自作の朗読も二回交えていただき、特にご自身で描いた魚の絵を用いたパフォーマンス付きの「魚説経」の朗読では満場の拍手が鳴り響いた。続くフロアとの対話でも、多和田氏の文学観や言語観から、女性の活躍や戦争責任をめぐる日独比較まで話題が広がり、非常に刺激的な会となった。

(02-6-2 表 1) 多和田葉子氏公開講演会の概要

日付	イベント名等	備考
2015/8/4	多和田葉子氏公開講演会「犬婿から白熊へー本という不思議な動物ー」 (於:お茶の水女子大学)	主催:グローバルリーダーシップ研究所 共催:比較日本学教育研究センター 協力:附属図書館 創立 140 周年記念関連イベント



(02-6-2 図 1) 本学正門前にて



(02-6-2 図 2) 多和田葉子氏講演会の様子

【企画者による報告】

多和田文学には多彩な観点からの読み解きを可能にする豊かさがある。今回の講演会では話題は多岐にわたったが、そうした観点の一つであるジェンダーに加えて、多和田研究で注目されてこなかったリーダーシップという新たな観点からお話いただくことができ、その意味でも大変貴重な機会となった。多和田氏には、ご多用にもかかわらず講師をご快諾くださったことは勿論のこと、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が主催する講演会の趣旨にかなった素晴らしいご講演をお聴かせいただいたことに厚く感謝申し上げます。

紙幅の関係で、ジェンダーやリーダーシップに関わる発言にしばって振り返ってみると、多和田氏は大学まで日本で教育を受けたが、いざ卒業を迎えようとする時に、昨日まで楽しく文学の話をしていた男子学生と同じ会社に入ったとしても女性である自分は「お茶くみ」などをさせられるのではないかという不安が芽生えて1982年にドイツに渡ったという。その後、ドイツで勤務した書籍取次会社では男性が優遇される雰囲気はなかったが、1985年に日本人商社マンの家庭の母親から「リーダーはやっぱり男性」と言われて驚いたというエピソードも明かされた。またドイツの女性をめぐる状況を問う質問に対して、ドイツはヨーロッパの中では女性の就業率は低い方だが、利益追求が第一とされた時代から変化が生じた今、異なる課題に取り組むには女性のリーダーの方がよいという考えも生まれ、公の場で議論が活発に交わされている点は評価すべき点だと思うと述べられた。また白熊の三代記の枠組みで書かれた小説『雪の練習生』について、ベルリン動物園の白熊「クヌート」が育児放棄されたのは母親が東ドイツ生まれのために「母性本能」を失ったからだという新聞記事に疑問を感じたことが執筆のきっかけだったという創作秘話が披露された。特に近年「献灯使」や「動物たちのバベル」がそうであるように、東日本大震災後に求められるリーダー像が多和田文学で描き始められたことから、リーダーシップに関する発言は注目される。

本講演会の連携企画として、附属図書館にて本学が所蔵する多和田氏の著書を展示し、リベラルアーツ科目「ことばと世界」では多和田氏のエッセイ集『エクソフォニー』をテキストとした。講演会終了後にも、「お茶大女性ビジネスリーダー育成塾：徽音塾」のネットワーキングランチにおけるミニレクチャー「文学・女性・リーダーシップ―日独バイリンガル作家・多和田葉子の場合―」、並びにスーパーグローバルハイスクールに指定されている本学附属高等学校の選択基礎「国語Ⅰ」で本講演会の模様を紹介しながら、多和田作品の解説へと展開させた。

なお、本講演については、共催の比較日本学教育研究センターより発行される『比較日本学教育研究年報』12巻(2016年3月発行)でも比較文化学という観点から報告する。

【来場者の感想(抜粋)】

- | |
|---|
| ●「グローバルリーダー」とは既成の価値観にとらわれることなく、広い世界への好奇心に正直に、自分の感覚をとぎすますことという多和田さんのモデルケースもおもしろいと感じました。 |
| ●お茶大からどんなに有能なリーダーシップがとれる卒業生を輩出しても、それを生かせる社会に変革していかなければと強く感じた。女性蔑視・社会通念を変えていくことが出来るかもしれない言葉の強さ・重さを感じた。 |

02-6-3 ジェンダー研究所シンポジウム(共催)

ジェンダー研究所 所長 石井 クンツ 昌子
(基幹研究院 人間科学系 教授)

【概要】

2015 年度 4 月に「グローバル女性リーダー育成研究機構」が新設され、この機構内に「グローバルリーダーシップ研究所」と「ジェンダー研究所」が設置された。2015 年度はジェンダー研究所が主催し、グローバルリーダーシップ研究所が共催したシンポジウムを 4 回開催した。これらのシンポジウムの概要を(02-6-3 表1)に示す。

(02-6-3 表1) ジェンダー研究所主催、グローバルリーダーシップ研究所共催のシンポジウム

日付	イベント名	概要
2015/10/12	お茶の水女子大学創立 140 周年記念 シンポジウム「女性のリーダーシップと政治 参画～グローバルな視点から～」	グローバルな視点に立って女性のリーダーシップと政治的エンパワメントについて考察した。
2015/11/14	お茶の水女子大学創立 140 周年記念 シンポジウム「はたして日本研究にとって ジェンダー概念は有効なのか? : 人類学 の視座から改めて問う」	ジェンダー概念の有効性・賞味期限・無効性について日本研究の視点から問いかけ、考えなおす作業を試みた。
2015/12/1	お茶の水女子大学創立 140 周年記念 シンポジウム「ジェンダーで見る新自由主義・政策・労働 社会的再生産はいかに 行われるのか?」	人々が生き暮らし、共に繋がる生活を再生産していく過程について、ジェンダーの視点を通して考察・議論した。
2016/1/18	国際シンポジウム 「科学と工学を目指す女性へ」	科学や工学の分野における男性中心の文化が女性の社会化プロセスへ及ぼす影響について考察した。

【各シンポジウムの内容】

「女性のリーダーシップと政治参画～グローバルな視点から～」(参加者 146 名)

➤ 21 世紀のグローバル社会では、社会のあらゆる分野における女性の積極的な参画が求められている。しかし、日本では意思決定における女性の参画は未だに極めて低い水準に留まっている。ジェンダー公平な社会を目指して世界は今、どのような取り組みを行い、どのような成果を得ているのか? とりわけ政治分野における女性のリーダーシップは従来の意思決定過程や社会にどのような変化をもたらしているのだろうか? 本国際シンポジウムでは、お茶の水女子大学の創立 140 年とグローバル女性リーダー育成研究機構の発足を記念し、グローバルな視点に立って女性

のリーダーシップと政治的エンパワメントについて考察した。

➤ 報告者と演題

モナ・リナ・クルック（ラトガース大学）「政治分野におけるジェンダー・クオータの現実と神話」

スティール・若希（東京大学）「世界における女性の政治的エンパワメントの支援措置と戦略」

黄長玲（国立台湾大学）「クオータ制で当選した台湾の女性議員の実績」

スーザン・フランセスカ（カルガリー大学）「女性が代表するものは何か：ジェンダーと閣僚任命」

クレア・アネスリー（サセックス大学）「女性閣僚を増やす方法とその重要性」

李珍玉（西江大学）「韓国初的女性大統領の象徴的代表性：『強い指導者の娘』と『鉄の女』の間」

➤ ディスカッション・司会

ディスカッション：三浦まり（上智大学）、大山礼子（駒澤大学）

司会：申琪榮、小林誠、足立眞理子（お茶の水女子大学）

➤ 参加者の感想（抜粋）

- | |
|---|
| • 日本において、国会や内閣、地方レベルの議会で女性がいかに少ないか、国際的に見て遅れを取っているか気付かされました。 |
| • 各国の研究者の方々のお話を伺えて、最新の情報を色々と学ばせていただきました。 |

「はたして日本研究にとってジェンダー概念は有効なのか？：人類学の視座から改めて問う」

（参加者 63 名）

➤ 人類学にもその出自の重要な一端があるジェンダー概念。ジェンダー概念に依拠した（と主張する）研究がさまざまなテーマにおいて増殖してきたが、ジェンダー概念とは何なのかが問いかけられることなく使われ続け、無定義概念化の様相すら呈しているのではないだろうか。一方、現在の日本はジェンダー／セクシュアル・マイノリティをめぐる、教育、法、社会制度などの見直し作業の只中にもある。こうした現状をふまえて、本シンポジウムでは、マリー・ピコーネ博士（お茶の水女子大学特別招聘教授・フランス社会科学高等研究院）を基調報告者に迎え、ジェンダー概念の有効性／賞味期限／無効性について足元の日本研究の視座から問いかけ、あえて立ち止まって考えなおす作業を試みたものである。

➤ 報告者と演題

マリー・ピコーネ（お茶の水女子大学・フランス社会科学高等研究院）基調講演

「胎児の死と中絶をめぐるジェンダー化の諸相：ヨーロッパの実践的変容と日本の水子供養の対比的考察から」

松岡悦子（奈良女子大学）「ジェンダーなのか文化なのか：文化人類学にとっての難問」

加藤恵津子（国際基督教大学）「〈男〉〈女〉〈その他：____〉：ポストコロニアルな日本をジェンダー・カテゴリー化する」

➤ ディスカッション・司会・コーディネーター

ディスカッション：新ヶ江章友（大阪市立大学）、熊田陽子（日本学術振興会）

司会・コーディネーター：棚橋訓（お茶の水女子大学）

➤ 参加者の感想(抜粋)

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ジェンダー概念が西欧生まれのものであり、日本や非西洋世界で考えることの問題点がよくわかりました。 |
| <ul style="list-style-type: none"> お茶大でのチャレンジングな試みに感謝します。 |

「ジェンダーで見る新自由主義・政策・労働 社会的再生産はいかに行われるのか？」

(参加者 134 名)

➤ 人間・商品・貨幣の国境をまたぐ諸活動としてのグローバル化の進展が、労働力の女性化や国際移動の女性化など、ジェンダーと深い関係があることは、今日では広く認知されるようになった。さらに、均衡・緊縮財政、労働市場を含む市場の規制緩和、貿易・投資の自由化、多国籍企業の台頭、そして国際金融市場の膨張と投機化など、グローバル化を促進した新自由主義的諸政策は、規律、効率、競争という市場原理に適合するよう自己の管理を促す、統治のテクノロジーであることも指摘されている。

2008 年のグローバル金融危機は、瞬く間に実体経済と人々の暮らしを直撃し、格差の拡大や、雇用の不安定化、若年層の失業、こどもの貧困などの懸念される事態を顕在化させた。危機への対応としての金融緩和と成長戦略重視のなかで、家庭責任とケア負担への根本的な対処が見いだせたとはいえないのが現状である。私たちはどこに向かおうとしているのか。責任ある応答を行ない、人々が生き暮らし、共に繋がる生活を再生産していくために、ジェンダーの視点を通して、知と実践のためのシンポジウムを開催した。

➤ 報告者と演題

スーザン・ヒメルヴァイト(Emeritus Professor, Open University)「新自由主義下における危機と社会的再生産の基準の変化」

上野千鶴子(立命館大学)「ネオリベラリズムとジェンダー再編成」

定松文(恵泉女学園大学)「仕事創出と女性間格差」

➤ コメンテーター・司会

コメンテーター: 足立真理子(お茶の水女子大学)、伊田久美子(大阪府立大学)

司会: 足立真理子(お茶の水女子大学)、斎藤悦子(お茶の水女子大学)

➤ 参加者の感想(抜粋)

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 現在のアベノミクスの課題が分かってよかったです。 |
| <ul style="list-style-type: none"> 男性社会の中での女性の生きにくさは感じていますので、先生方が主張される内容も共感することも多かったです。 |

「科学と工学を目指す女性へ」(参加者 19 名)

➤ 本シンポジウムでは、キャロル・セロン博士(カリフォルニア大学アーバイン校教授・学部長)を基調報告者としてお招きし、科学や工学の分野における男性中心文化がいかに女性が専門家になる社会化プロセスに影響し、その結果、これらの領域の女性たちがどのように不利な立場に陥る

かについてお話しいただいた。このように専門分野における価値観や文化に焦点を当て、女性の専門家としての社会化プロセスを検討したセロン教授の研究は女性の活躍に関する独創的な視点を提供してきた。本学の加藤美砂子教授(生物)からは日本の理系各分野における女性の進出について、鷹野景子教授(化学)からは女性の進路選択への家族(特に母親)からの影響についてご報告いただいた。

➤ 報告者・パネリストと演題

キャロル・セロン(カリフォルニア大学アーバイン校)基調講演

「Persistence is Cultural: Professional Socialization and the Reproduction of Sex Segregation」

鷹野景子(お茶の水女子大学)「進路選択における母親の意識の影響に関する調査研究の紹介」

加藤美砂子(お茶の水女子大学)「理系学会における女性比率」

➤ 司会・コーディネーター

司会: アン・ウォルソール(お茶の水女子大学・カリフォルニア大学アーバイン校)

コーディネーター: アン・ウォルソール、石井クンツ昌子(お茶の水女子大学)

02-6-4 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)

基幹研究院 人文科学系 教授 古瀬 奈津子

2015年7月4日(土)・5日(日)の2日間にわたり、比較日本学教育研究センターでは、国文学研究資料館古典籍共同研究事業センター・日本学術振興会学術システム研究センター・本学グローバルリーダーシップ研究所との共催により、国際日本学シンポジウム「日本化する法華経」を開催した。

初日の4日(土)には、「日本に融け込む『法華経』」をテーマとして、海外の日本学研究者からも法華経の日本化について学際的なご報告をいただいた。

まず、室伏きみ子本学学長と今西祐一郎国文学研究資料館館長が挨拶の言葉を述べ、続いて、浅田徹本学基幹研究院教授(日本中世文学)が趣旨説明を行った。初めに、印度哲学・仏教学の専門家である石井公成駒澤大学教授が『法華経』と芸能の結びつき―聖徳太子伝・琵琶法師・延年―と題した研究発表を行った。

その後、ジャン＝ノエル・ロベールコレージュ・ド・フランス教授(日本仏教学)「和漢両語間の媒介者としての法華経和歌」、グエン・ティ・オワインベトナム社会科学院漢喃研究所准教授(比較漢文学)「日本とベトナムにおける法華経信仰に付いて―古典から探す」、馬駿対外経済貿易大学教授(日中比較文学)『本朝法華験記』の比較文学的研究―表現の和化を中心に―の研究発表があった。最後に浅田徹本学基幹研究院教授を司会として、パネルディスカッションが行われ、法華経が日本に根付く過程について、様々な側面から議論が交わされた。



(02-6-4 図 1) 国際日本学シンポジウムの様子

2日目の5日(日)には、まず古瀬奈津子本学比較日本学教育研究センター長から挨拶があり、その後午前に、日本美術史がご専門の原口志津子富山県立大学教授が「富山市八尾町本法寺蔵『法華経曼荼羅図』について」のパワーポイントを用いた講演を行った。

午後は、「日本の典籍としての『法華経』」をテーマとして2日目のシンポジウムが行われた。浅田徹本学基幹研究院教授(日本中世文学)「書写と読誦—法華経の文字と声—」、橋本貴朗國學院大學准教授(日本書道史)「能書が經典を書写するとき」、肥爪周二東京大学准教授(日本語学)「日本漢字音史から見た法華経」、柴佳世乃千葉大学教授(日本中世文学)「法華経と読経道—芸道としての法華経読誦」のように、日本における法華経のあり方をさまざまな方面からうかがった研究発表があった。その後、浅田徹本学基幹研究院教授(日本中世文学)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、仏教經典として日本において受容され、日本語の歴史的典籍となった法華経について、教義ではなくその文化的意味を国際的・学際的に探った興味深い試みとなった。

2015年度国際日本学コンソーシアムは、「異文化研究と日本学」のテーマのもと、新たな日本学の確立をめざし、12月14日(月)・15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)、北京外国語大学北京日本学研究センター(中国)、パリ・デイドロ大学(パリ第7大学、フランス)、淑明女子大学校(韓国)、本学(日本)のほか、南カリフォルニア大学(アメリカ)、初参加の高麗大学校(韓国)、ワルシャワ大学(ポーランド)だった。

開会式における室伏きみ子本学学長の挨拶の後、初日の「日本文化部会Ⅰ」においては、荒木夏乃さん(お茶の水女子大学院生)「和辻哲郎の『情死』理解について」、葉晶晶さん(北京外国語大学院生)「岡倉天心の『茶の本』に関する一考察」、潘蕾北京外国語大学北京日本学研究センター講師「奈良時代における孟子受容に関する一考察—『日本書紀』を中心に—」、ベアタ・コヴァルチックさん(ワルシャワ大学院生)「クラシック音楽教育—ポーランドと日本の比較—」、猿ヶ澤かなえパリ・デイドロ大学教員「日本における個—現代日本の非婚の母の場合—」の日本思想・民俗・文

化に関する講演と研究発表が行われた。

2日目午前の「日本文化部会Ⅱ」では、高橋喜子さん(お茶の水女子大学院生)「紅葉山文庫における外交関係文書の保管」、ジェシー・ドライアンさん(南カリフォルニア大学院生)「寺社縁起と霊地ネットワーク—厳島神のイメージ構造をめぐって—」、マルタン・ノゲラ・ラモスさん(パリ・ディドロ大学PD)「潜伏キリシタン・カトリックのみる自宗教と異国(江戸後期・明治初期)」、金善民淑明女子大学校教授「古代日本と済州」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、朴英美さん(お茶の水女子大学院生)「扇に書く和歌—『源氏物語』におけるその会話的機能をめぐって—」、謝倩儀さん(国立台湾大学院生)「『女誠扇綺譚』における台湾女性像」、アンナ・ヤルホフスカさん(カレル大学院生)「松本清張の『点と線』におけるナラティブとテーマ」、田中アトキンス緑さん(ロンドン大学SOAS)「戦後文学の中の他者としての異文化と女性像—小島信夫作品を通じて—」、范淑文国立台湾大学教授「異文化研究の視座による川端文学の一端—「夕映少女」を例として—」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、河野礼実さん(お茶の水女子大学院生)「“おネエ”のキャラクタの人称—バラエティ番組とフィクション作品を材料に—」、張良光さん(高麗大学校院生)「初対面雑談における連鎖構造分析の一考察—共有からはじまる連鎖組織を中心に—」、外間郁江さん(国立台湾大学院生)「台湾における年少者日本語学習者の第二言語習得—台湾の二つの日本語教育施設における幼児の日本語による対話・応答に関する考察—」、白以然高麗大学校研究教授「L1 とL2の意味の違いと学習者の認識」、金杉ペトラカレル大学講師「日本語とチェコ語における連体修飾の対照研究」、佐野香織早稲田大学日本語教育研究センター常勤インストラクター(本学修了生)「「越境」の概念から考える活動と学び再考—「異端」の学びの展開はあるのか—」の講演と研究発表が行われた。

それぞれの部会において講演と研究発表に対しての質疑応答は行われたが、最後に全体会で総合討論を行った。まず、岡崎恒夫ワルシャワ大学上級講師「ワルシャワ大学の日本語教育史」の興味深い講演があり、岡崎上級講師の講演を手がかりとして、現代のグローバル社会における日本語教育をはじめとする日本学のあり方について活発な討論がつづいた。



(02-6-4 図2) 国際日本学コンソーシアムの様子

02-7 卒業生ネットワークの構築

グローバルリーダーシップ研究所 所長 塚田 和美
(基幹研究院 自然科学系 教授)

02-7-1 OG と在校生との交流会

平成 24 年度から、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」を開催している(02-7-1 表 1)。

平成 27 年度は、学生の多様なニーズに応えるため、OG からは民間企業にお勤めの方や公務員あるいは教員の方を招き、就職試験(筆記試験や面接対策など)やキャリア形成に関することについて、1 回につき OG1 名・学生 10 名程度で懇談会形式で実施した。開催回数は 29 回×OG1 名で、参加学生数延べ 312 名となった。

(02-7-1 表 1) 「OG と在校生との交流会」参加人数

年度	H24	H25	H26	H27
OG 参加人数	28 名	42 名	24 名	29 名
在校生参加人数	43 名	47 名	39 名	312 名



(02-7-1 図 1) OG と在校生との交流会

02-7-2 OchaMail 卒業生版

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

(02-7-2 表 1) OchaMail 卒業生版 主な記事一覧

配信日	号数	主な内容・見出し
2015/4/1	第 5 号	・新学長挨拶 ・本学の活動紹介 ・施設紹介 ・3 月退職教員からのメッセージ ・報告とお知らせ ・編集後記
2015/7/1	第 6 号	・新桜蔭会会長挨拶 ・「140 周年」特集 ・施設紹介 ・報告とお知らせ ・編集後記
2015/10/1	第 7 号	・「140 周年」特集 ・名誉博士称号授与 ・施設紹介 ・徽音祭 ・報告とお知らせ ・編集後記
2015/11/9	臨時号	・創立 140 周年記念事業・式典開催のご案内
2015/11/24	臨時号	・創立 140 周年記念事業・式典開催のご案内
2016/1/5	第 8 号	・「140 周年」特集 ・本学の活動紹介 ・学部・学科の「今」 ・施設紹介 ・報告とお知らせ ・編集後記

03

女性研究者支援（COSMOS）事業

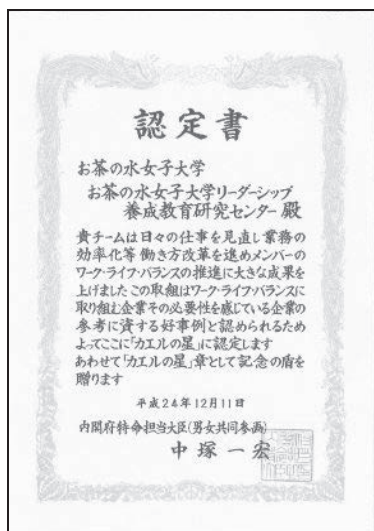
03 女性研究者支援(COSMOS)事業

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 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、センターから研究所に事業が継続された現在も本事業を引き続き「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。2015年度の主な取組を(03表1)に示す。

(03表1) 2015年度 COSMOSの主な取組

事業名		事業内容	2014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%(2015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)。2015年度は8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・意見交換する機会を設定。2015年度は4回開催し、うち2回はゲスト講演を開催。	継続事業
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。ホームページの更新を実施。	継続事業
	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。2015年度は新システム構築。	事業拡大
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98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「子どもの世界をのぞいてみよう part4」を開催。	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(<http://www.ocha.ac.jp/danjo/info/declaration.html>)」を策定し、本学の男女共同参画推進本部のホームページに掲載している。

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/policy/positive_act/index.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

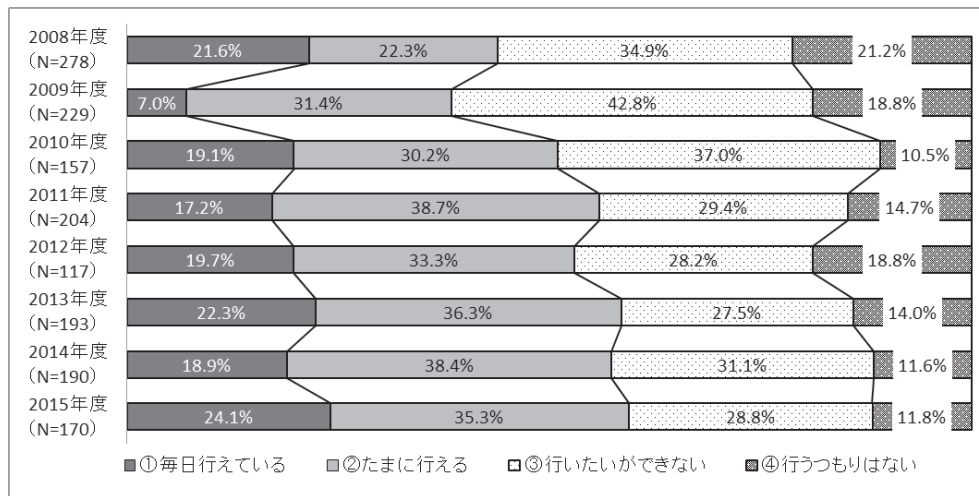
職員が仕事と子育てを両立させながら働きやすい環境をつくと共に、すべての職員がその能力を十分に発揮できる計画を策定している。平成27年4月1日に次世代育成支援対策行動計画を更新し、本学ホームページ(<http://www.ocha.ac.jp/introduction/publication/n-gene.html>)に掲載している。

④「9時-5時体制」の推進

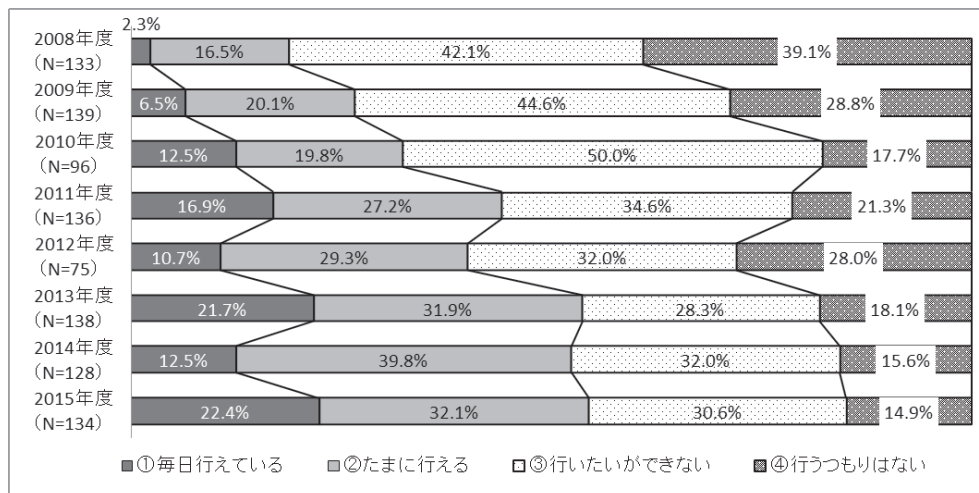
(1)教職員における「勤務時間9時-5時」の実施状況の経年変化

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2015年度の実施状況を過去7年(2008年度～2014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」の回答は昨年度から2.1%増加し、60%弱となった(03図3-1)。教員のみの結果においても、「毎日行えている」、「たまに行える」の割合は昨年度から2.2%増加し54.5%となった。また、「行うつもりはない」の割合がこれまでに最も低く14.9%となった(03図3-2)。職員のみの結果では、「毎日行えている」、「たまに行える」の割合は昨年度に引き続き高い値を示し、77.8%となった(03

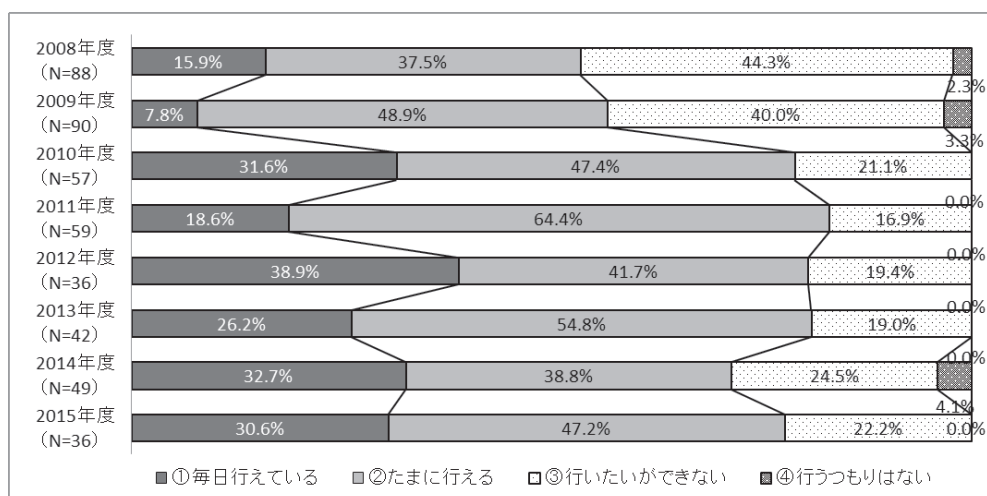
図 3-3)。



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



(03 図 3-2) 教員の「勤務時間 9 時-5 時」実施状況の経年変化

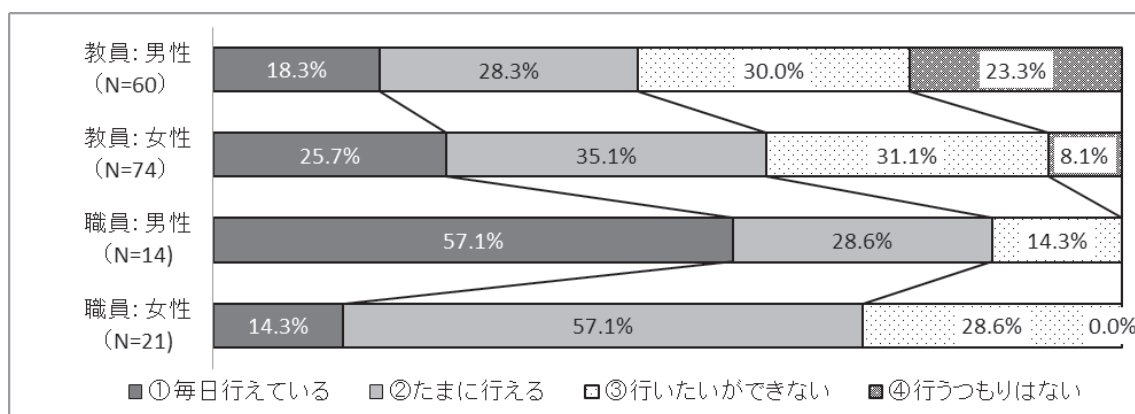


(03 図 3-3) 職員の「勤務時間 9 時-5 時」実施状況の経年変化

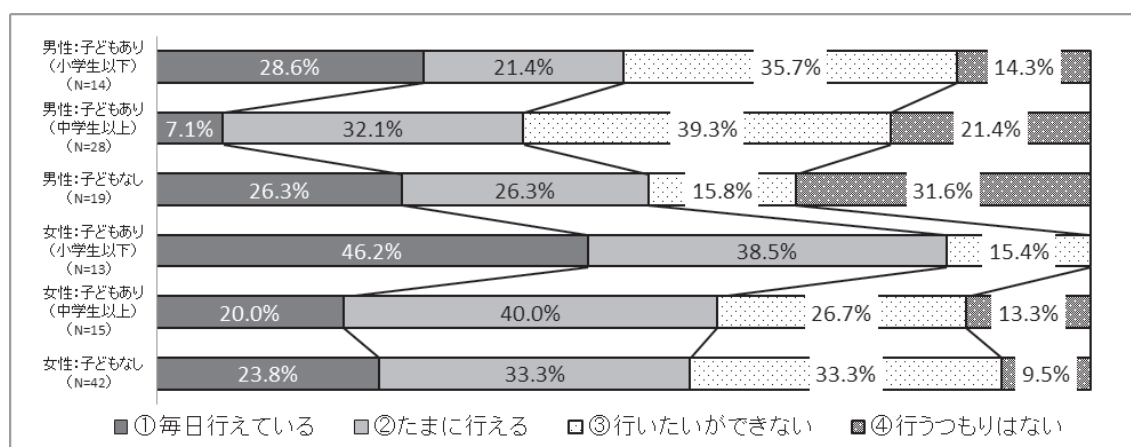
(2)「勤務時間 9 時-5 時」の実施状況における性別および子どもの有無による相違

「勤務時間 9 時-5 時」実施状況を見ると、教員よりも職員の方が「毎日行えている」の回答割合は高く、教員においては男性よりも女性の方が実施率は高い。また、「行うつもりはない」においても同様の傾向を示した(03 図 4-1)。

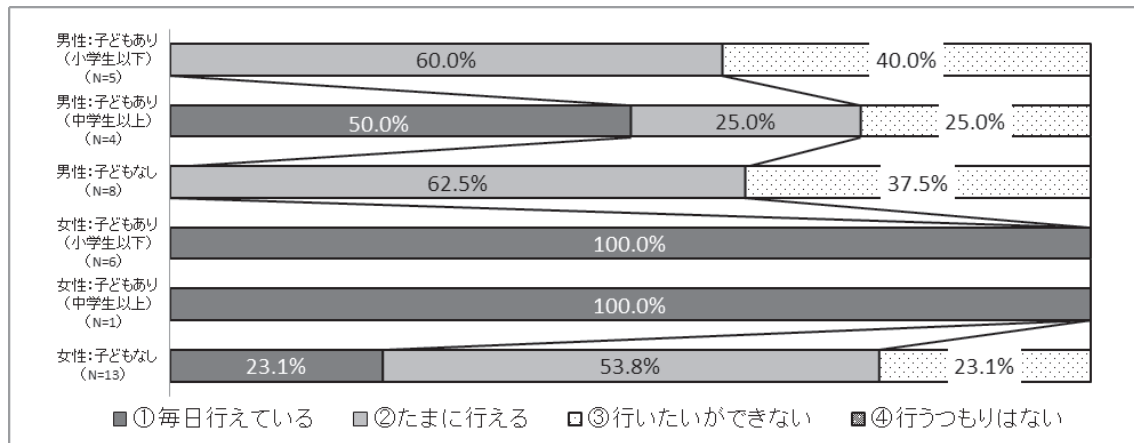
子どもの有無による相違について、教員の結果を見ると、男女ともに、子どもが小さいほど「毎日行えている」の回答割合は高く、「行うつもりはない」の回答については小学生以下の「子どもあり」の女性で最も低くなった(03 図 4-2)。職員においては女性の「子どもあり」において「毎日行えている」の回答割合が 100%となった(03 図 4-3)。昨年度と同様に、女性の方が「毎日行えている」の回答が高くなるのは、子どものお迎えや世話、家事などを主として女性が行っているためと考えられ、子どもが小さいほど、その傾向は顕著になることがこの結果から推察される。



(03 図 4-1) 教職員の「勤務時間 9 時-5 時」実施状況の男女差



(03 図 4-2) 「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(教員)



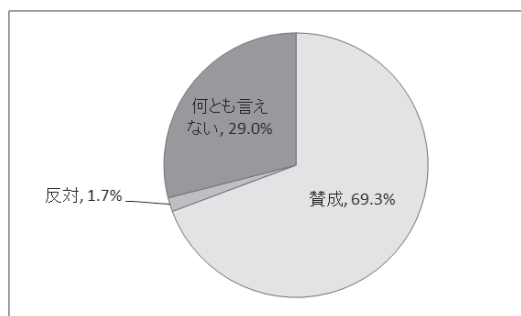
(03 図 4-3) 「勤務時間 9 時-5 時」の子どもの有無による実施状況の相違(職員)

(3)「勤務時間 9 時-5 時」の実施に対する賛否

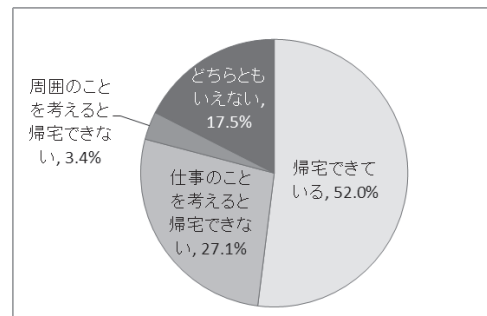
「勤務時間 9 時-5 時(職務によっては 8 時間程度の勤務)」を他の人が実行することについては、「賛成」が 69.3%と昨年度よりも 3.0%減少(昨年度 72.3%)し、「何とも言えない」が 29.0%と昨年度よりも 2.8%増加した(03 図 5-1)。

5 時以降「心おきなく帰宅できているか」の質問(03 図 5-2)に対しては、「帰宅できている」が 52.0%(昨年度より 2.0%減)、「仕事のことを考えると帰宅できない」が 27.1%(1.2%減)、「周囲のことを考えると帰宅できない」が 3.4%(0.7%増)となり、昨年度に比べ定時(5 時 15 分)帰宅率はやや減少した。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 5-3)については、職員の方が賛成意見は多く、教員は「何とも言えない」の回答が依然として多いことがわかる。

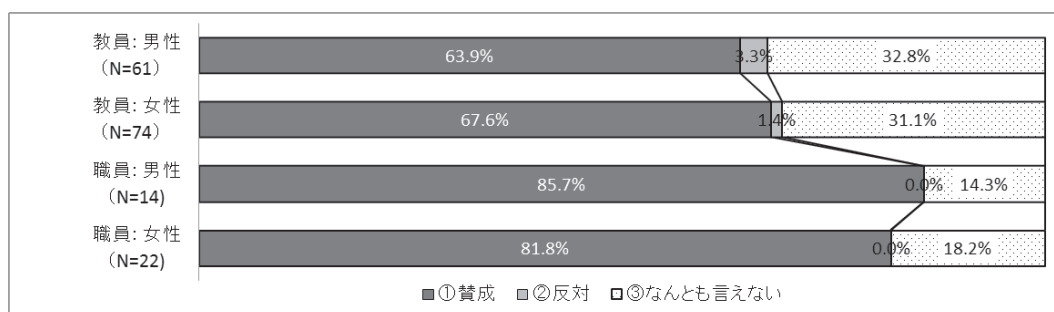
5 時以降「心おきなく帰宅できているか」について(03 図 5-4)は、教員・職員ともに性別を問わず半数以上が「帰宅できている」と回答していた。なお、教員・職員ともに女性の方が「心おきなく帰宅できている」の回答が男性よりも低くなった。



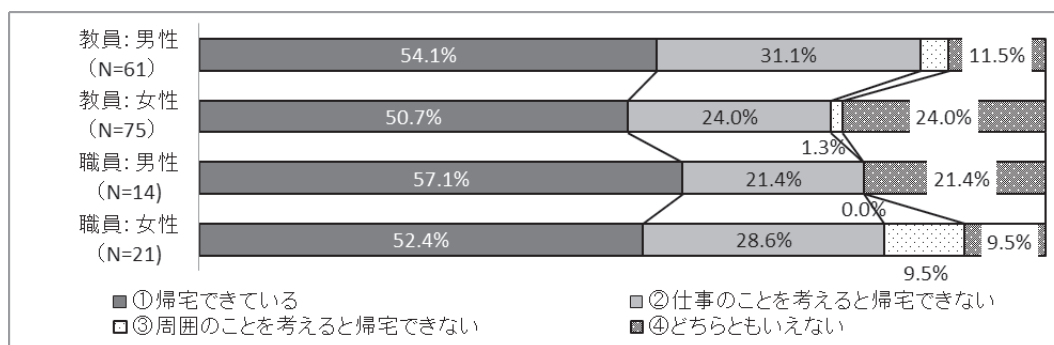
(03 図 5-1) 「勤務時間 9 時-5 時」の実行に対する賛否(N=176)



(03 図 5-2) 5 時以降「心おきなく帰宅」の実施状況(N=177)



(03 図 5-3) 「勤務時間 9 時-5 時」の実行に対する賛否の男女差 (N=171)



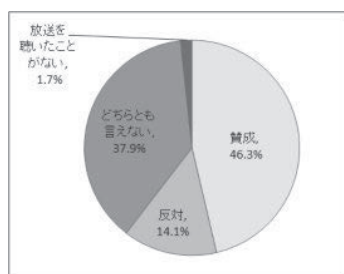
(03 図 5-4) 5 時以降「心おきなく帰宅」の実施状況の男女差 (N=171)

(4) 定時帰宅アナウンスと会議終了時刻に対する意識

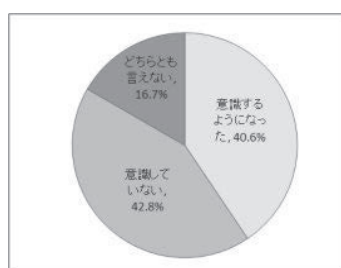
定時帰宅を促すために 2010 年度より毎週木曜 13 時に放送している「定時帰宅アナウンス」については、46.3%が「賛成」(昨年度より 2.9%減)であり、「反対」は 14.1% (0.6%減)であった(03 図 6-1)。

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 40.6% (昨年度より 4.6%増)であり、アナウンスにより定時帰宅に対する意識が高まったと考えられる(03 図 6-2)。

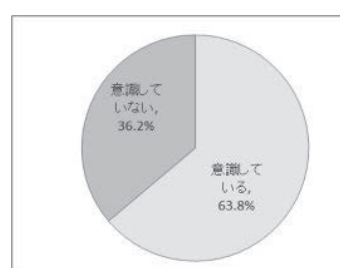
会議終了時刻については、5 時までには会議が終わるよう「意識している」が 63.8% (4.1%増)と回答しており、会議終了時刻に対する意識は昨年度と比較して向上した(03 図 6-3)。



(03 図 6-1) 定時帰宅
アナウンスへの賛否 (N=177)



(03 図 6-2) 定時帰宅アナウンス
の効果 (N=138)



(03 図 6-3) 会議終了時の
時刻を意識 (N=177)

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、2015 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 32%、准教授 48%、講師 84%、助教 62%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。2015 年度の実施内容、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、学生(ただし、学内外向けイベントの場合は一般も利用可)
預かり対象	0 歳児(産後休暇明け)～小学生以下(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(委託業者がフロー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
2015 年 4 月 29 日(水・祝)	通常授業開講	3 名
2015 年 10 月 12 日(月・祝)	通常授業開講	2 名
2015 年 11 月 3 日(火・祝)	通常授業開講	4 名
2015 年 11 月 28 日(土)	創立 140 周年記念事業	6 名
2015 年 12 月 19 日(土)	グローバルリーダーシップ研究所 キックオフ・シンポジウム	4 名
2016 年 1 月 9 日(土)	女性研究者研究活動支援事業(連携型) 合同シンポジウム	3 名
2016 年 3 月 12 日(土)	本学入学試験(後期日程)	2 名
2016 年 3 月 19 日(土)	本学学部教授会	1 名

臨時託児室利用者の多くは、普段利用している保育園が休園であり、家で代わりに見てもらえる人がいないなどを利用した理由として挙げていた。また、利用した感想については、「大変親切で、手厚くお世話をしてくださったようで、安心して預けることができました」、「明るい保育士の先生方で、とても安心して預けることができました。子どもは楽しくて楽しくて、家に帰りたくないと申し出ていました」、「迎えに行った時に、当日の様子をご説明してくださり、記録の用紙も詳細に書いていただ

いたので、とても丁寧だと思いました」などの声をいただいた。臨時託児の開設は、本学における勉学、勤務、イベント参加を円滑に促し、利用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7)を取得した(2013年2月14日付)。

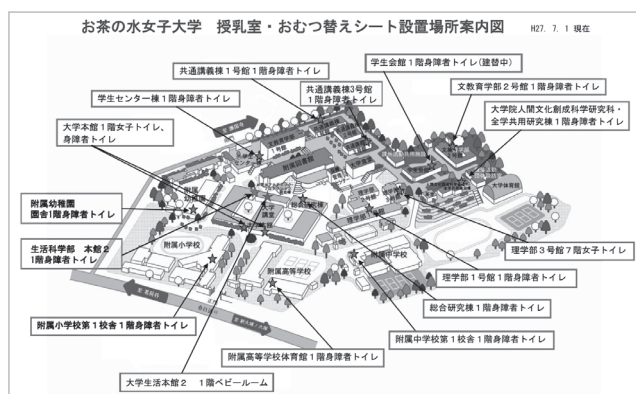


(03図7) 次世代認定マーク「くるみん」

○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舎との連携利用を推奨し、学内の教職員、学生を対象にメールマガジン等を通じて研究・育児時間の確保を促した。また、「学内のおむつ替え場所とベビールームの場所マップ」(03図8)を引き続き大学ホームページやCOSMOSのホームページに掲載している。



(03図8) 学内のおむつ替え場所とベビールームの場所マップ

⑨学内研究者に補助者を配置

本学では、学内研究者に補助者を配置する研究者支援として以下の取組を実施している。

a 子育て中の女性研究者支援

2006年度から2008年度までの科学技術振興調整費採択プログラム「女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築」による雇用環境・情報環境の整備、次世代の女性研究者育成のための啓発活動の一環として開始した取組を、当該プログラム期間終了後も発展的に継続している。2009年度より本学独自の事業として、子育てをしながら優れた研究を行う本学所属の常勤女性教員(研究者)を対象に、研究補助者を配置する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。支援実績、支援による効果は以下のとおりである。

※子育て中の女性研究者支援 紹介ページ

http://www-w.cf.ocha.ac.jp/leader/cosmos/contents/researcher_01/researcher_f/

【支援実績】

・2015 年度 6 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 年度の支援による効果】(学内アンケートより)

1) 子育てと仕事の両立状況

6 名のうち 4 名が「ほぼ両立できている」と回答しており、1 名は「あまり両立できていない」と回答した。(残り 1 名の回答は「どちらでもない」)

2) 問題点の改善度合い

子育て中の女性研究者が抱える問題点として挙げたものは、前年度までと同様に「論文作成のための時間確保ができないこと」、そしてそのことによる「研究費の獲得機会の減少」、さらに「自身の健康・体力」、「両親のケア(看護・介護)」、「学内におけるコミュニケーションの問題」、「子育て時間の確保」、「子どもの学童問題(長期休暇中の対応)」などであった。改善度合いについては、「やや改善できた」と「改善できなかった」の回答が約半数ずつとなった。

3) 目標の達成度合い

支援前に研究者各自が設定した目標は、主に「学会発表、論文、業績に関すること」、「共同研究に関すること」、「研究費に関すること」、「業務の効率化に関すること」、「研究室の管理に関すること」、「子育てに関すること」であった。ほとんどの研究者が「半分ほど達成できた」、「達成できた」と回答した。主な成果として、投稿論文数の増加、外部資金数の増加などがみられた。研究者の回答から、目標の達成度合いが低くなった理由として、時間確保が困難、業務量の増加、審査員や学会等の幹事・委員を複数担当、などを挙げていた。

4) 支援により得た効果

補助者を配置することにより研究活動の幅が広がり、研究デザインの立案・変更を効率よく行うことができ、論文執筆・投稿が迅速にできたなどの意見を多数得た。一例を挙げると、「目標には掲げなかったが特許を 4 件出願することもできた」、「研究者のみで研究を行っていた時よりも幅広く多量のサンプルの処理が出来るようになり、研究のスピードが上昇した」、「補助者に依頼できることが多くあり、その時間を研究者自身の他の業務に当てることができた」、「研究室の環境づくり、雰囲気作りに効果があった」、「予備実験を行ってもらうことで貢献してもらい、実験が成功しやすくなった」などの支援効果が認められた。

昨年度と同様に、6 名の女性研究者のほとんどが各自で掲げた高い目標を半分以上達成しており、論文投稿数の向上や研究スピードの上昇などについては研究補助者による継続的な支援が非常に有効であったと言える。一方で、研究者自身の体調管理や家庭生活との両立、学内外の責任ある立場に着任することも多々あり、研究補助者の配置以外の支援方法を検討する必要性が示唆された。

b 学内研究者の一時支援

本学では、男女共同参画の観点に立ち、研究者本人または配偶者の妊娠中や出産後、親族の介護や病気看護に携わる学内研究者の一時的支援を2010年度より開始した。

2015年度は延べ12名の研究者の支援を行った。支援は前期(4月～9月)、後期(10月～3月)に分け、半期に一度学内公募を実施している。支援要件、支援期間、支援内容とその範囲については当研究所のホームページを参照されたい。

※学内研究者の一時支援 紹介ページ

http://www-w.cf.ocha.ac.jp/leader/cosmos/contents/researcher_01/support_01/

2015年度までの支援実績は(03表4)のとおりである。

(03表4) 学内研究者の一時支援実績

支援対象要件	平成22年度 (後期)		平成23年度		平成24年度		平成25年度		平成26年度		平成27年度		合計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
妊娠中				3		1							4
産後休暇明け				2		1		6		2		3	14
育児休業明け	3		1		1			4		4		5	18
介護中		2	1	5		3		2		2	4		19
病気看護中					2	2	2		2				8
小計	3	2	2	10	3	7	2	12	2	8	4	8	63
合計	5		12		10		14		10		12		

※前期・後期合わせた延べ人数、随時受付型による被支援者も含む

【主な支援内容】

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

【支援による効果】(2015年度前期の被支援者によるコメント) ※個人が特定される情報は省いている。

・本支援に採択して頂かなければ、研究(科研費による研究及び共同研究)と業務、家庭生活(家事・子育て)を並行して進めることはできなかったと思います。特に、今年度は本支援により得た成果をまとめた論文が掲載可となり、研究成果に関わる講演会やセミナー講師の依頼が増加し、研究活動の幅が広がりました。本支援が私のワーク・ライフ・バランスを実現してくださっています。心より感謝申し上げます。(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。2015年度は9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。2015 年度は 4 回(第 19 回 4 月 17 日:7 名、第 20 回 6 月 26 日:7 名、第 21 回 10 月 28 日:9 名、第 22 回 2 月 29 日:10 名)開催した。



(03 図 9) 第 22 回子育てサロンの様子

第 22 回子育てサロンには、伊集院理子先生(本学附属幼稚園 副園長)をゲストにお招きし、「附属幼稚園の環境と保育」についてお話しいただいた。附属幼稚園 140 年歴史と教育環境の素晴らしさ、子どもたちと先生方、保護者の方々とつながりがしっかりと構築されている様子について、多数の写真や資料を用いて説明いただき、安心できる環境でのびのびと子どもたちが生活している様子を感じ取ることができた。子育てサロン参加者からは、「普段見ることのできない幼稚園の様子や、歴史を知ることができ、とても興味深く伺いました」、「子どもたちの写真とともに紹介して下さった教育理念は、深く共感でき、また、小さな我が子と日々接する上でとても勉強になりました」、「自然&四季を大切にする、ということが実践されており、本当に魅力的で楽しそうな環境だと、うらやましく感じました」などの声をいただいた(03 図 9)。

○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(現在は研究所)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。2015 年 6 月からは「介護・看護情報」を加え、有益と思われる学内外の情報を積極的に収集して紹介している。

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」、「各種変更届出事項に関すること」、「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。2016年3月における登録者数は60名であり、学内研究者の研究補助者として活躍している。2015年度は登録フォームや登録者情報閲覧システムなどの新システムを構築し、登録者情報の管理のしやすさと活用度の向上をはかった。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、そのうちの一つである「お茶大インデックス」を用いた雇用環境評価を、女性研究者支援活動を行う98機関に依頼した。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 :2016年1月5日(火)～2月19日(金)

・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

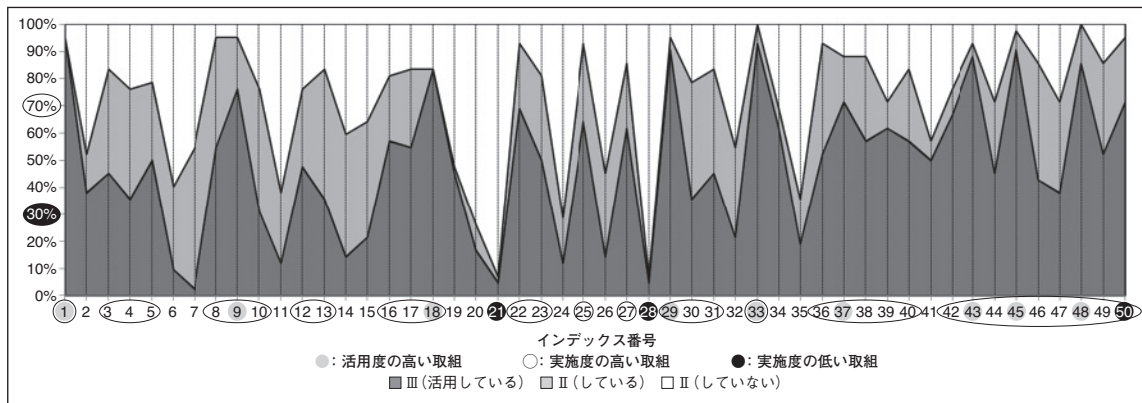
・送付機関 :科学技術振興調整費・女性研究者支援モデル育成事業(H18～H22)採択55機関、及び女性研究者研究活動支援事業選定(H23～H26)43機関の計98機関

・回収数 :42機関(回収率42.9%)

【調査結果】

a お茶大インデックス評価結果 42機関の回答割合と全体的経年変化

42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10-1)を作成した。



(03 図 10-1) お茶大インデックス評価結果(全 42 機関、回答割合)

42 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
- (37) 女性研究者を支援するための他キャンパス・他機関・地域との連携
- (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る意識啓発
- (50) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた意識啓発

＜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)

- (1) 女性研究者を支援する組織の設置
- (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
- (4) 客観的に業績を評価するシステムの導入
- (5) 女性を積極的に採用するシステムの導入
- (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
- (9) 子育てを支援するための予算の配分
- (10) 業務を効率化するための取組
- (12) 定時帰宅日の設定
- (13) 男性が育児休業制度を積極的に取得することを周知

- (16) 女性休養室の設置
- (17) 授乳室・多目的トイレの設置
- (18) 保育施設の設置
- (22) 育児期における柔軟な勤務体制の導入
- (23) 育児期における職務軽減制度の導入*
- (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
- (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
- (30) 女性研究者を支援するためのメンター制度の導入*
- (31) 子育て中の女性研究者のキャリアアップ支援
- (33) ホームページによる情報発信
- (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
- (37) 女性研究者を支援するための他キャンパス・他機関・地域との連携
- (38) 女性研究者間のネットワーク構築
- (39) 女子中高校生向け体験授業(学内・学外)の開催
- (40) 女子中高校生向けロールモデル情報の発信
- (42) 女子中高校生向けイベント・シンポジウムの開催
- (43) 全職員向け女性研究者を支援するための情報発信(メール・新聞・掲示)
- (44) 子育て支援に関する勉強会・交流会の開催*
- (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) 管理職向け両立支援に関する意識啓発
- (48) 男女共同参画に対する意識啓発
- (49) ダイバーシティ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(他機関との連携も可)
- (21) 子育てを支援するための学内宿泊施設の整備
- (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)
- (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

「Ⅲ.活用している」(『Ⅲ.活用している』の回答割合が70%以上)の回答が多くみられたのは、インデックス番号(1)、(9)、(18)、(29)、(33)、(37)、(43)、(45)、(48)、(50)であり、昨年度と同様に「支援組織の設置」、「子育て支援のための予算配分」、「研究補助者の配置」、「他キャンパス・他機関・地域との連携」、「ホームページなどを用いた情報発信」、「男女共同参画やハラスメントにかかわる意識啓発」は実施度が高く、かつ、活用されていることがわかる。

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)は、昨年度(2014)も挙げられた 31 項目に加え、3 項目(*のついたもの)増加した。特にインデックス番号(1)、(8)、(9)、(22)、(25)、(29)、(33)、(36)、(43)、(45)、(48)、(50)では『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 90%以上を示しており、昨年度 6 項目であったのに対して 2015 年度は 2 倍の 12 項目となり、多くの機関で各取組の実施率・普及率が向上していることがわかる。

一方、実施度の低い取組項目は昨年度と比較して減少したものの、やはり「学童保育」、「宿泊施設の設置」、「在宅勤務を可能にする環境整備」、「奨学金制度の導入」の実施度は低く、経済的支援や設置場所の確保、多額の資金が必要な取組は未だ実施困難であることがわかる。

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では、①支援組織や保育施設を設置し、②研究補助者を配置するとともに、③ホームページを用いて積極的に機関内外に発信し、④ハラスメント防止や男女共同参画意識を高める取組を実施することにより、雇用環境の整備や女性研究者の支援を実施していると言える。特に組織整備や勤務体制、子育てや研究教育の支援と比較して「意識啓発」に関わる取組は実施度が高く、他の取組に比べ導入・実施が容易であると推察できる。一方で女性研究者支援事業が開始されて 10 年経過したにも関わらず、管理職に女性を登用するシステムや規則・評価制度の導入・設定、経済的支援、設置場所の確保や多くの資金が必要な取組は未だ実施が困難である状況も明るみとなり、これらの推進方法を改めて検討する必要があると言える。

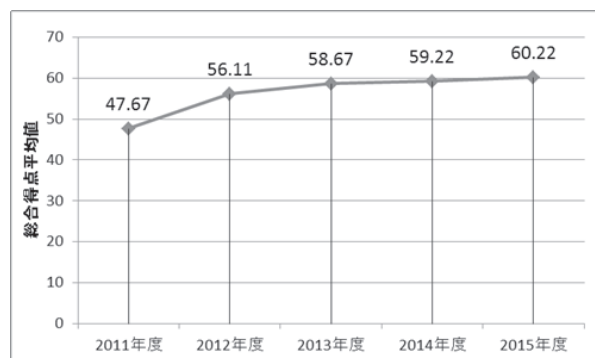
b お茶大インデックス各機関の評価の経年変化

お茶大インデックス評価の経年変化を見るために、42 機関のうち 5 年間(2011～2015)回答いただいた 9 機関についてのみ、4年間の総合得点平均値の推移および 2014 年度と 2015 年度の評価得点の差を算出し、得点の増減を示す図を作成した。

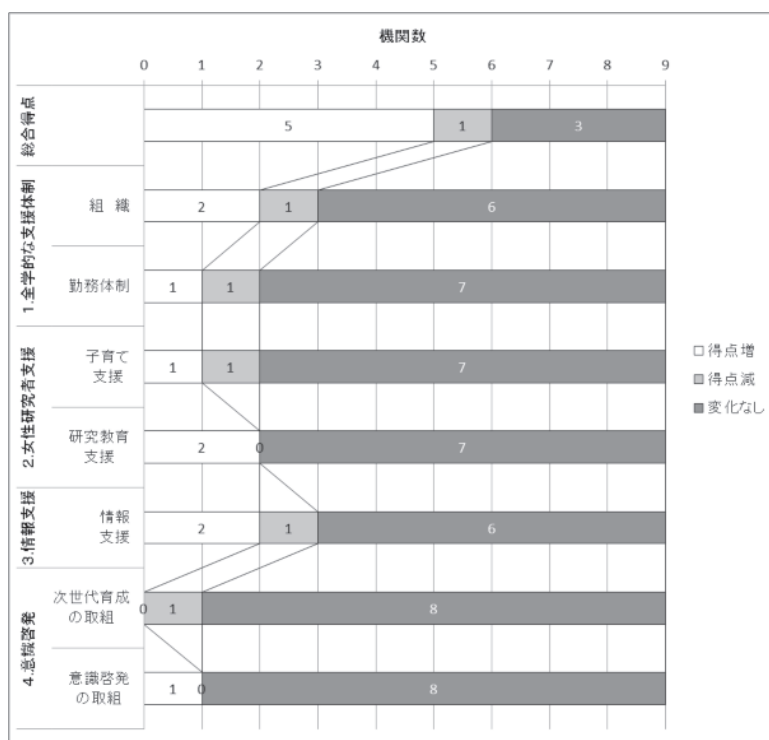
2011 年度から 2015 年度の総合得点平均値の推移(03 図 10-2)を見ると、5 年間回答いただいた 9 機関の 2015 年度における総合得点平均値は 60.22 点と年々上昇していることがわかる。この総合得点平均値は、42 機関全体の総合得点平均値 60.1 点と比較して高い値を示していることから、自己点検の結果を自機関の支援活動に反映し、活発な活動を実施していると推察できる。

次に、2014 年度と 2015 年度の評価得点の

増減(03 図 10-3)を見ると、「次世代育成」を除いたすべての項目において得点が増加していることがわかる。総合得点では 9 機関中 5 機関が得点増を示し、組織、研究教育支援、情報支援ではそれぞれ 2 機関が得点増を示したことから、着実に支援活動が維持・推進されていると言える。



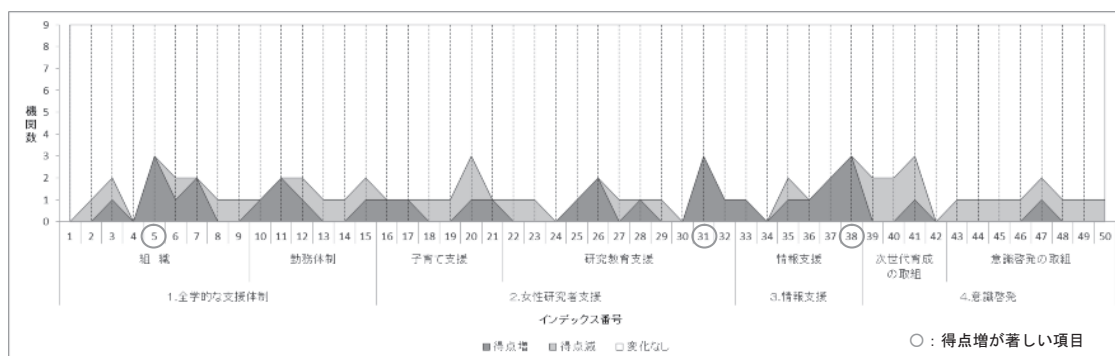
(03 図 10-2) 9 機関におけるお茶大インデックス
総合得点平均値の推移



(03 図 10-3) 9 機関におけるお茶大インデックス評価得点の増減(2014 年度→2015 年度)

さらに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2014 年度評価と2015 年度評価の得点差を算出し、得点の増減を示す(03 図 10-4)を作成した。

得点の増加が多い項目は、インデックス番号(5)女性を積極的に採用するシステムの導入、(31)子育て中の女性研究者のキャリアアップ支援、(38)女性研究者間のネットワークの構築であった。女性研究者数を増加させる取組や女性研究者のキャリアアップ・ネットワークの拡大を目的とした取組が積極的に実施されている様子が見て取れる。

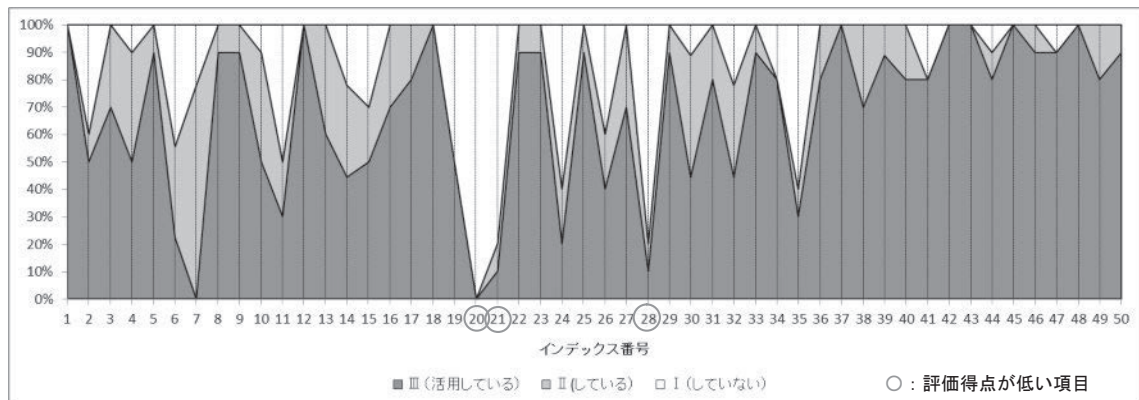


(03 図 10-4) 9 機関におけるお茶大インデックス 50 項目の評価得点の増減
(2014 年度→2015 年度)

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

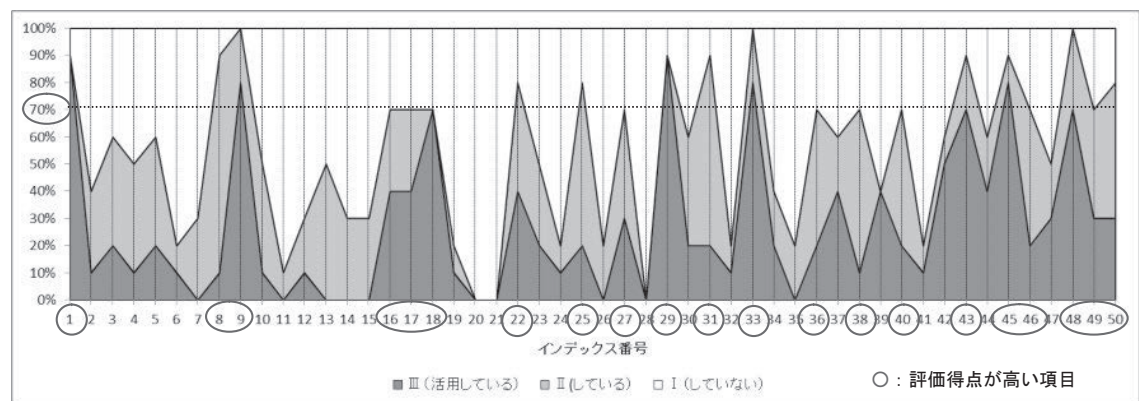
42 機関のうち、インデックスの評価得点上位 10 機関（平均 75.8 点/100 点中）の回答割合を用いて(03 図 10-5)を作成し、評価得点下位 10 機関（平均 40.6 点/100 点中）の回答割合を用いて(03 図 10-6)を作成した。

(03 図 10-5)から、得点上位 10 機関においてもインデックス番号(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、の 3 項目は「Ⅰ.していない」の回答が多い。この結果は 2011 年度から変化しておらず、育児に対する奨学金制度や施設・設備の整備は支援活動が充実している機関においても実施困難であることがわかる。



(03 図 10-5) お茶大インデックス評価結果（得点上位 10 機関）

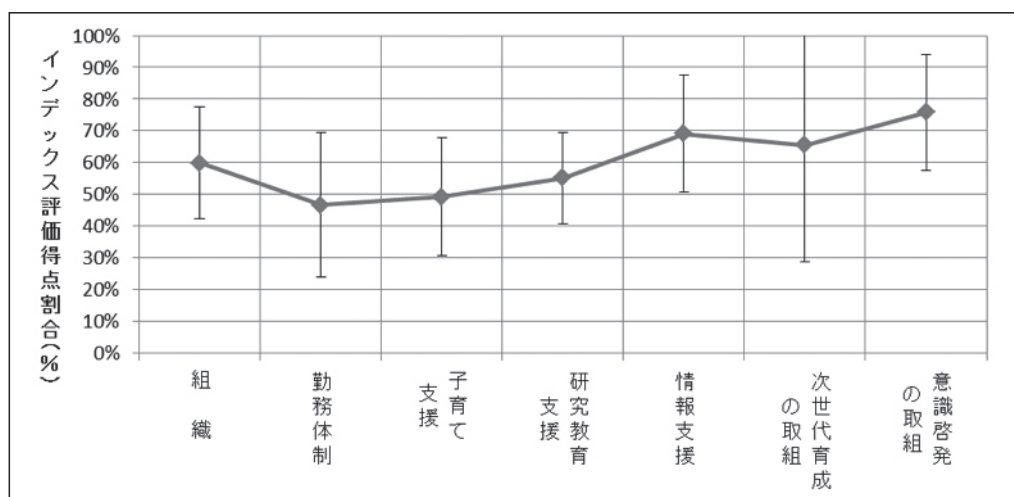
一方、(03 図 10-6)に示す得点下位 10 機関は、「Ⅰ. していない」の回答が多いものの、インデックス番号(1)、(8)、(9)、(16)、(17)、(18)、(22)、(25)、(27)、(29)、(31)、(33)、(36)、(38)、(40)、(43)、(45)、(46)、(48)、(49)、(50)に見られる「女性研究者支援」と「意識啓発」の多くの項目において、「Ⅲ. 活用している」もしくは「Ⅱ. している」の回答割合が 70% 以上を示した。中でもインデックス番号(9)子育てを支援するための予算の配分、(33)ホームページによる情報発信、(48)男女共同参画に対する意識啓発については、「Ⅲ. 活用している」もしくは「Ⅱ. している」の回答割合が 100% であることから、支援活動を十分に実施できない状況においても、これらの取組は導入・実施がしやすいと考えられる。



(03 図 10-6) お茶大インデックス評価結果（得点下位 10 機関）

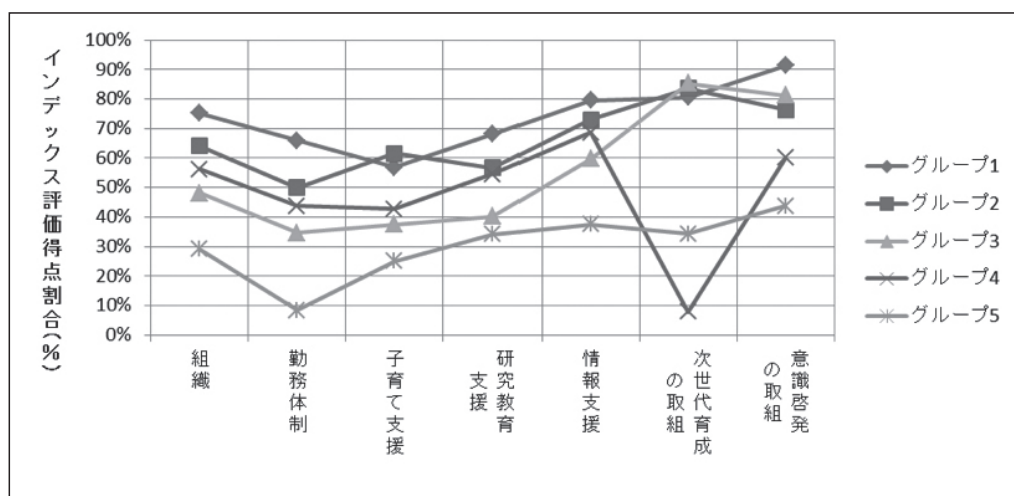
d お茶大インデックス評価結果 42 機関における支援バランスの特徴

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なもの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 10-7)に示す。



(03 図 10-7) お茶大インデックス 支援バランス (42 機関における評価得点割合の平均値)

(03 図 10-7) 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」、「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」は昨年度と同様にバラツキが大きく、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、42 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42 機関を(03 図 10-8)に示す通り5 グループに分類することができた。



(03 図 10-8) お茶大インデックス評価 42 機関における支援バランスの特徴

各グループの特徴は以下に示すとおりである。

【グループ1】 全体的に支援が行き届いている機関(子育て支援以外の支援充実) (11 機関)

「子育て支援」以外の項目すべてにおいて得点割合が特に高い特徴を有するグループである。中でも「次世代育成」と「意識啓発」の取組については半数以上の機関において実施率100%と非常に高い。総合得点が 75.2 点と非常に高く、2013 年度以前に女性研究者支援事業に採択された機関で構成されている。上位 10 機関を含んでおり、11 機関中 10 機関が国公立の大学である。

【グループ2】 全体的に支援が行き届いており、子育て支援が最も充実している機関(13 機関)

5 グループの中で最も「子育て支援」の得点が特に高い特徴を有するグループである。総合得点は平均点よりやや高く(65.1 点)2014 年度以前に採択された国立大学・独立行政法人、大規模私立大学で構成されている。なお、お茶の水女子大学はこのグループに属している。

【グループ3】「次世代育成」、「意識啓発」に力を入れている機関(5 機関)

7 項目の支援バランスの中でも「次世代育成」、「意識啓発」の得点が特に高い特徴を有するグループである。総合得点は平均点よりもやや低い 53.2 点であった。主として工学系大学や地方大学で構成されている。

【グループ4】「次世代育成」以外に力を入れている機関(8 機関)

支援バランス 7 項目のうち、「次世代育成」の得点が 5 グループの中で最も低い特徴を有するグループである。総合得点は平均点よりも低い 51.0 点であった。地方の国公立大学が 2/3 を占め、その他は独立行政法人、私立大学で構成されている。

【グループ5】 支援活動が停滞している機関 (4 機関)

5 つのグループの中でも総合得点は 31.0 点と最も低く、2006 年度～2010 年度に採択された機関で構成されている。「勤務体制」の取組が特に低いものの、「研究教育支援」、「情報支援」、「次世代育成の取組」、「意識啓発」は実施されているグループである。採択されてから長期間経過しているものの、総合得点が低いことから支援活動が停滞している機関と言える。

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

お茶の水女子大学は、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。また、2014 年度には、本学と芝浦工業大学、物質・材料研究機構の 3 機関が女性研究者研究活動支援事業(連携型)に共同申請し、採択されている。本学における 2011 年度の総合評価得点は 62 点、2012 年度は 68 点、2013 年度は 70 点、2014 年度は 72 点であり、2015 年度は前年度からの得点増減は見られず、前年度と同様の評価・得点(72 点)であった。

女性研究者支援事業が開始されて 10 年が経過し、お茶大インデックスを用いた全国の教育研究機関の雇用環境評価も 6 回目となった。継続的な経年変化の分析では、支援活動が継続的に実施され、かつ、総合得点も上昇傾向にあることが明らかになった。さらに、7 項目の支援バランスをもとに、42 機関を 5 グループに分類し、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)を抽出することができた。なお、支援活動が停滞している機関も確認されたことから、雇用環境整備および女性研究者支援方法の改善をより一層検討する必要があると言える。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いく予定である。

f お茶大インデックス評価結果 総合得点一覧

2015 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 60.1 点(昨年度より 5.0 点増)、最高点は 80 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	80	16	10	6	16	10	6	16
055	80	17	7	8	13	12	7	16
006	77	15	7	5	17	9	8	16
047	77	12	7	8	16	10	8	16
035	75	13	10	7	16	9	4	16
070	75	11	8	7	17	9	8	15
002	74	12	9	6	15	9	8	15
030	74	9	10	8	17	8	8	14
052	74	16	5	6	15	11	6	15
お茶の水女子大学	72	14	8	7	13	10	8	12
015	71	15	8	6	12	9	8	13
019	71	15	6	5	13	10	7	15
016	70	13	7	6	14	10	6	14
065	68	11	6	8	12	12	5	14
042	66	10	6	9	14	11	3	13
058	65	13	5	7	14	9	6	11
036	64	11	8	4	13	8	8	12
046	64	8	7	6	9	10	8	16
071	64	12	5	8	11	8	8	12
025	63	10	5	8	13	8	8	11
033	63	8	6	8	14	8	8	11
057	63	15	5	6	12	9	6	10
073	63	11	2	10	11	8	6	15
004	62	9	6	6	13	7	8	13
067	62	11	8	9	10	7	5	12
039	61	11	11	9	12	8	1	9
020	54	8	5	4	15	9	3	10
034	54	9	6	6	12	12	0	9
050	54	7	3	6	11	10	6	11
068	54	10	5	7	14	8	0	10
003	52	12	8	0	14	8	0	10
051	52	10	4	3	8	9	8	10
061	51	7	4	4	7	5	8	16
063	49	9	3	4	9	4	6	14
066	49	11	4	4	9	5	5	11
043	46	14	2	6	8	5	0	11
069	45	10	4	3	9	9	1	9
022	42	7	1	6	12	7	0	9
064	39	5	2	5	10	4	6	7
014	37	7	1	2	12	6	3	6
072	27	5	1	0	4	5	2	10
007	21	4	0	5	4	3	0	5

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 282 名を対象としたアンケート調査を 2015 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 要旨】

- ・教職員の 59.5%は 9 時-5 時勤務(職務によっては 8 時間程度の勤務)を「行えている」と回答した。
- ・5 時以降心おきなく帰宅できていると回答する人が前年度と比較して 2.1%増加した。
- ・5 時までに会議が終わるよう意識する人が前年度と比較して 4.1%増加した。
- ・子育て中、介護中、看護中の研究者に対する支援に対する賛成意見は前年度と比較して 3.3%増加し、反対意見はほとんど見られない。
- ・教職員の 86.2%が「多様な働き方を尊重する雰囲気が醸成されている」と回答した。
- ・教職員の 53.4%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 88.7%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 68.4%が「子育て・介護と業務が両立できている」と回答した。

【実施期間】

- ・調査実施日 2015 年 12 月 4 日(金)～12 月 11 日(金) ※12 月 11 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 | ・研究補助者の配置に対する意見 |
| ・9 時-5 時勤務の実施に対する意識 | ・学内研究者の一時支援制度に対する意見 |
| ・5 時以降「心おきなく帰宅」の実施状況 | ・現在における仕事と生活のバランス |
| ・定時帰宅アナウンスに対する意見 | ・部局における働き方の多様性を尊重する雰囲気 |
| ・会議終了時間に関する意識 | ・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 | ・COSMOS の認知度 |
| ・男女共同参画の推進状況 | ・COSMOS の取組についての認知度 |

子育てと介護について(該当者のみ回答)

- | | |
|-----------------|---------------|
| ・子育てや介護と仕事の両立状況 | ・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	182	136	74.7%
職員	100	37	37.0%
職位未回答		3	
合計	282	178	63.1%

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、ちいさな子どもに接する機会が少ないことから、「子ども」という存在について考える機会も減少し、子どもの成長を社会全体で支え、喜び合う意識が育ちにくなっている。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。参加者からの反応は大きく、おおむね目的は達成された。この成果をもとに、2013年11月には「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、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した。職員の参加は7名（うち男性2名）であり、研修として参加した職員からは「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」との感想もみられ、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となった。さらに2014年11月には「子どもの世界をのぞいてみよう part3 ～ふしぎ！ たのしい！小麦粉粘土」を開催し、本学職員7名を含む計18名（男性2名、女性16名）が参加した。参加者からは、「私にとってナーサリーは『開かずの扉』のイメージがあった。しかし、施設内を見せていただき、ぬくもり（職員の方のお人柄、木製のおもちゃが多いことなど）を感じ、『お茶大にもこんな素敵な場所があったんだ！』と新鮮だった」などの感想を得ており、職員研修としての有効性も示すことができた。

過去3年間の成果をさらに発展・拡大させ、本学の「子育て」における男女共同参画意識の向上、「子ども」や「子育て中の人々」を含めた「多様な状況（ダイバーシティ）」の理解を深めるためにも、子どもと接する機会・取組は継続的に開催する必要があると言える。そこで今年度も引き続き、子どもと接することの楽しさを実感し、子どもという存在について考える機会を作ることを目的に、いずみナーサリーに通う1歳後半～2歳児が実際に行っている「感触あそび」の一つであり、かつ、昨年度好評であった「小麦粉粘土」を用いた体験・体感型研修「子どもの世界をのぞいてみよう part4 ～手が動く・心も動く 小麦粉粘土 第2弾」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 2015年11月19日（木）9:30～12:00
- ・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1名、本企画関係者4名 計12名
（男性1名、女性11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(粘土あそび)」、「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」の見学も併せて実施した。

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、いずみナーサリー主任保育士の菊地知子先生からは、いずみナーサリーの概要と子どもたちとふれあう際の心構え、感触あそびの効果、プレイルームの概要についてお話しいただいた。また、参加者全員でいずみナーサリーの子どもたちが実際に遊びとして行っている手遊びを行った。これにより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 16-1)。



(03 図 16-1) 事前レクチャーの様子

2) 子どもたちとのふれあい(粘土あそび)

参加者は学内保育所いずみナーサリーに赴き、内部見学の後、参加者(大人)のみで小麦粉粘土作りを行った(03 図 16-2)。

参加者が小麦粉粘土をこねてまるめる、伸ばす、ちぎる、形作る(03 図 16-3)などして楽しみながら遊ぶ様子を見た子どもたちは、自然な形で粘土あそびに加わるなど、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 16-2) 粘土あそびの様子

3) 事後評価(フォローアップ)

最後に本企画の感想や参加者全員が心に残ったことを一言ずつコメントした。いずみナーサリーの菊地知子先生より、大人がうれしいことは子どももうれしい、大人が楽しむことにより子どもも楽しむ、それが大人に



(03 図 16-3) 子どもたちとの粘土あそびの様子

とっても子どもたちにとっても大切なことであるとまとめていただいた。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。

事後アンケートでは、「主任保育士の先生による事前レクチャーと事後フォローがとてもよかったです。具体的には、ナーサリーに通っている子どもたちの側に立って子どもの世界を教えてくださいだったので、スムーズにナーサリーの世界に溶け込めましたし、自分と子どもたちがどのようなひと時を過ごせたのかポジティブな面にもネガティブな面にも目を向けて振り返ることができました。そして何より、童心に返って粘土を触ったりナーサリー内の雰囲気を楽しむことができ、リフレッシュできました」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。

いずみナーサリーの子どもたちと一緒にものづくりを行い、また、感動を共にすることにより、「子ども」や「子育て」に対する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「将来子どもを持ったら、どういう風に接するのが良いのか、先生や保育士さん方を見ていて、勉強になった」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意義ある企画と言える。

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、ECCELL）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。

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。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、男女共同参画の推進に寄与できる活動を実施していく所存である。

また、第3期科学技術基本計画にも謳われているように、女性研究者の比率を高めることが、我が国の科学技術研究にとって喫緊の課題である。本学の女性研究者比率は49.4%（2015年5月）であり、全国の平均14.69%をはるかに上回っており今後もこの割合を維持する努力を続ける。

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、優秀な女性研究者育成に努め、その育成システムを全国の機関に波及させるとともに、男女共同参画社会の実現に向けた提言も行っていきたい。

04

お茶大女性ビジネスリーダー
育成塾：微音塾

04 お茶大女性ビジネスリーダー育成塾:微音塾

グローバルリーダーシップ研究所 所長 塚田 和美
(基幹研究院 自然科学系 教授)

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

2年目となる2015年度は(04表1)に示す6講座を開講した。昨年度と同様に、各講座とも毎週土曜日(4日間)に開催し、1日に180分(90分×2コマ)の講義を実施した(1講座 90分×8コマ)。なお、各講座1回、ランチを兼ねて塾生同士のネットワークを構築するための交流会(ネットワーキングランチ)を開催した。講師は、理論的かつアカデミックな側面からの講義が可能な大学教員(名誉教授含む)、企業等で十分な実績を有する役職経験者や実務経験者、グローバルに活躍している方々、計13名に依頼した。

(04表1) 微音塾 講座一覧

学期	講座名	日程	講座内容	講師
春学期	女性のエンパワーメントとリーダーシップ	5月	9日 「女性をもっと活躍できる」 1人の働く女性としての私自身の経験や、労働省での行政経験、さらには、資生堂等の企業で経営者として取り組んできたことを踏まえて、企業における女性の活躍推進をテーマにお話をします。女性のさらなる活躍が必要である理由や活躍推進のための企業の課題を一緒に考えるとともに、先輩として参加者の皆様に、仕事と家庭責任との両立、キャリアアップ、リーダーシップのとりかた等についてアドバイスをしたいと思います。	岩田喜美枝氏 (公益財団法人 21世紀職業財団 会長)
			16日 「女性活躍支援の実践-世界は仕事で変わる、仕事で世界は変わる」 変化の激しい現代社会において、ダイバーシティ推進は企業にとって重要な経営戦略の1つです。厳しいグローバル環境を生き抜くためには、女性活躍推進をはじめ、障がい者雇用などにも積極的に取り組む必要があります。講義では、日本IBMの実践ケースに注目し、日本の女性にはこれからどんな働き方が期待されているかなどについて、受講生の皆さんと議論を展開します。	梅田恵氏 (日本アイ・ビー・エム株式会社 人事ダイバーシティ&人事広報担当部長)
			「ダイバーシティ社会におけるワーキングマザーの働き方実践」 女性活躍推進が謳われダイバーシティが進む中で、自らのキャリアと出産・子育てなどのライフイベントとのバランスはどうすればよいのか。ワークライフバランスと言われる中、実際にはどうやって両立しているのか。IT業界で子育てしながらグローバル顧客を担当する講師の事例を参考に、日々悩みながらも自らの将来をステップアップさせるアクションの取り方を知り、ディスカッションを交えながら働き方を考えてみましょう。	角田仁美氏 (株式会社 NTT データ 法人コンサルティング & マーケティング本部 コンサルティング部 課長代理)
		☆23日	「これからの、女性のリーダーシップ～自分らしいリーダーシップを確立する～」 女性リーダーを取り巻く環境、リーダーシップの男女差、女性リーダーに特化した課題など、最新のリサーチや事例を紹介しながら、女性のリーダーシップのあり方について考えていきます。グローバルの女性リーダー育成の潮流と日本の現状の深い理解に基づき、女性がリーダーとなるうえでの実践的な課題克服法を提示します。双方向レクチャーやグループディスカッションを通して、受講者の主体的な学びおよび受講者間の学び合いを奨励します。	近藤美樹氏 (Value & Vision LLC 執行役員 人材・組織開発 コンサルタント)

			30 日	「死ぬまで縁が切れない経済と政治」 女性は経済と政治が苦手だといわれます。だからといって、相続税や各種行政手続きなど死ぬまで逃れられません。同じ教育なのに、男性に比べ女性が不利なのは差別だけではなく、法制度も関連していることがあります。そこで小さい問題でも男性がやらない問題を女性の視点にたって改革することで家族、地域、企業、法制度など社会は大きく変貌するのです。新たな視点をもった女性リーダーシップが求められる理由がここにあります。	篠塚英子氏 (お茶の水女子大学名誉教授、人事院顧問)	
	異文化コミュニケーション／リーダーシップ	6 月	6 日 ★13 日	「多様性対応コミュニケーション」 異なる価値観や行動様式を持つ人々とコミュニケーションを図るにはどのような点に気を付ける必要があるのか、異文化疑似体験学習を通して実践的に学びます。多様性に対応するコミュニケーション・スキル、傾聴、パラフレーズ、開かれた質問、リフレーミング、DESOなどを学ぶためにペア・ワーク、グループ・ワーク、ケース・スタディを行います。受講生の積極的かつ主体的な参加が求められます。	八代京子氏 (麗澤大学国際経済学部名誉教授、株式会社海外放送センター顧問)	
			20 日 27 日	「貴女のリーダーシップのあり方を考える、作る」 リーダーシップのあり方は千差万別です。この授業ではディスカッションを通じて貴女なりのリーダーシップについて様々な角度から考えます。授業はケースメソッドで行われます。ケースを自ら考え、グループで考え、そして皆で考えることで、自分なりのリーダーシップを見つめ直します。受講生は事前課題のケースをよく読み込んで自分だったらどう意思決定し行動するのか、様々な立場に身を置き考えることが求められます。	高田朝子氏 (法政大学経営大学院イノベーション・マネジメント研究科教授)	
秋学期	財務会計	9 月	5 日 ★12 日 19 日 26 日	「企業会計(財務会計及び管理会計)」 本講座は、ビジネスリーダーを目指す上で身に付けておきたい企業会計の重要な事項を学びます。財務会計においては、簿記や会計の基本的諸原則、制度を解説した上で、実際の開示資料である有価証券報告書や会計上のトピックスに触れることで財務諸表への理解を深めることを、管理会計においては、原価計算の基礎及び損益分岐点分析、プロジェクト評価の方法、資本コスト等、管理会計の基本的な要素を知ることを目的としています。	中溝恵津子氏 (中溝公認会計士事務所 公認会計士、本学卒業生)	
	経営戦略・マーケティング		11 月	7 日 ★14 日	「経営戦略の基礎」 戦略とは何か？ 戦略はなぜ必要か？ 戦略を立てるにはどうすればよいか？ どんなに優れた人が集まっても、どんな優れた組織でも、戦略(目標や目的に向かってとるべき方策)が不明確であれば、よい結果を生み出すことはできません。本講座では、企業のみならず「経営」には欠かせない戦略について、グループワークや講師との双方向のディスカッションを通して基本から優しく学びます。	露木恵美子氏 (中央大学大学院戦略経営研究科(ビジネススクール)教授)
				21 日 28 日	「マーケティング入門」 マーケティングとは、顧客(マーケット)に商品やサービスを売るための「仕組み(商品開発、価格設定、プロモーション、流通ルート)」づくりをいいます。顧客という「(見知らぬ)他者への思い」を巡らせながら、彼らが喜んで買ってくれる商品やサービスのあり方について、ワークショップ形式で議論していきたいと思っています。準備するものは「他者への好奇心」と「遊びゴコロ」だけです。	神原理氏 (専修大学商学部教授)
冬学期	コーポレート・ガバナンス／CSRと情報開示	1 月	9 日 16 日	「コーポレート・ガバナンスと組織・企業のマネジメント」 企業、大学、行政、いずれも組織が機能するためにはマネジメントは不可欠です。組織内のチームは個人を基盤として形成されます。チームが機能するためには①理念を持ち、②目標を明確にし、③コミュニケーションをとり、④価値観と情報を共有することが必要です。本講義では、異なる文化、宗教、言語、価値観を持つチームメンバーを1つの目標に向かってまとめるためのマネジメントの基本を学ぶことを目指します。	松田一敬氏 (合同会社 SARR 代表社員・業務執行社員)	
			★23 日 30 日	「CSRと情報開示(ステークホルダーの視点から)」 今や企業にとって欠かせない活動となった CSR について、その歴史や CSV などの最新トレンドを説明し、企業と社会の関係のあり方を考えます。また CSR レポートや統合報告などの情報開示に関する潮流を、多数の事例とともに紹介し、企業を取り巻くステークホルダーの視点から情報開示を考えます。講座は演習やディスカッションを取り入れた双方向のものとします。	達脇恵子氏 (有限責任監査法人トーマツアドバイザリー事業本部第一事業部 ERS-ERM パートナー)	

	企業と法律	2月	6日 13日 ☆20日 27日	「女性リーダーが使えるビジネス関連の法律」 日常のビジネスに関する法律や制度の知識を習得することを目的とします。消費者契約法、特定商取引法、PL法、景表法、独禁法、下請代金遅延等防止法、会社法、金商法、コンプライアンス制度、内部通報制度、企業倫理、個人情報保護法、労働基準法、育児介護休業法、男女雇用機会均等法、パートタイム労働法、労働者派遣法、高年齢者・障害者雇用、労働審判手続が対象です。可能な限り将来の法改正の方向にも触れたいと思います。	汐崎浩正氏 (西村あさひ法律事務所 弁護士(パートナー))
--	-------	----	--------------------------	--	----------------------------------

※ ☆のつく日は、ネットワーキングランチ開催日です。

※ 講座内容の太字部分は講座タイトルを示しています。

2015年度は43名が入塾し、うち9名は本学卒業生であった。なお、受講者延べ数は106名であり、6講座すべて受講したのは7名であった。塾生の多くは企業等に勤務し、業種も多様であった。そのほか大学、自治体職員等の受講や遠方からの受講も見受けられた。塾生の年齢層は、当塾の主たる受講対象者である課長相当職に就く以前の年齢層(概ね20代後半～30代)が1/3を占め、40歳代が2/3を占めた。既に役職(係長相当以上)に就いている人は55%であった。各講座におけるリアクションペーパー(毎授業の感想)、および講座アンケート(各講座最終日に実施)より、塾生の満足度は以下に示す通り非常に高いことがわかった。

【講座を受講して】(各講座におけるリアクションペーパーより抜粋)

- ・すばらしい講師の方々のレクチャーとグループディスカッションがバランスよく入っている授業のスタイルがとても良いと思いました。
- ・意思決定のプロセスを体験し、他の方々の意見を聞くことで実感する事ができました。
- ・自分自身部下を持ち、悩むことも多く、手探り状態ですが、いくつかのヒントもいただいたので、ぶれずにがんばりたいと思います。
- ・微音塾のような、話すことができる場、ゆるくつながることができる社外のネットワークも、心の支えとして大切だと思います。
- ・プレゼンテーションは日頃から苦手意識がありましたが、訓練が必要との話を聞いたことや、少しコツを踏まえるだけで実際に話がしやすくなったことで、これからはもう少し前向きに取り組めるような気がしました。

【講座の特徴・特色について】(講座アンケートより抜粋)

- ・講義の内容がよかった
- ・全体として講師のアカデミックな専門性がよかった
- ・少人数制なのがよかった
- ・グループディスカッションなど実践的な内容がよかった

【講座を受けて】

- ・自己啓発の必要性を感じた
- ・仕事への良い影響を受けた

- ・ 学んだことは上位職に就く上で役に立つと思った(役に立った)

【身についたと思うこと】

- ・ 問題発見・解決力
- ・ 情報活用力
- ・ コミュニケーション力
- ・ 時間管理力
- ・ 自らのモチベーションを維持する力



(04 図 1) 徽音塾 春学期開講式の様子

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

グローバルリーダーシップ研究所 所長 塚田 和美
(基幹研究院 自然科学系 教授)

05-1 福井県との協力・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。2015年度は32名の受講生があった。

本学グローバルリーダーシップ研究所は同プログラムに対し、女性リーダー育成の各種取組に協力している。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、ワーク・ライフ・バランスに関する講座、一年間の受講振り返りと修了式へ本学教員を講師として派遣、プレゼンテーション力向上のための講座への講師の紹介、また本学におけるリーダーシップ養成に関する講義やシンポジウム等への、プログラム関係者の聴講・参加受入などである。

2014年度末に迎える協定期間終了前に、2015年3月2日に、新たな相互協力協定を締結した。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、学生に対する福井県の女性活躍施策の周知に関する協力、本学が芝浦工業大学、物質・材料研究機構と連携して行っている「工学系女性研究者を増やす事業」に対する福井県からの協力等が追加された。

(05-1 表 1) 福井県との協力・連携一覧

日付	協力・連携内容	備考
2015/5/7	福井県「未来きらりプログラム」への講師派遣	挨拶:猪崎弥生(副学長) 講義内容:「キャリアデザイン」 講師:望月由起(客員准教授) 受講者数:29名
2015/5/27	お茶の水女子大学「ロールモデル講演会」への聴講受入	講演会の詳細は「02-2-2 お茶の水女子大学論」参照。 福井県参加者数:4名
2015/6/10	お茶の水女子大学「ロールモデル講演会」への聴講受入	講演会の詳細は「02-2-2 お茶の水女子大学論」参照。 福井県参加者数:1名
2015/7/22	福井県「未来きらりプログラム」への講師派遣	講義内容:「ワーク・ライフ・バランス」 講師:石井クンツ昌子(教授) 受講者数:25名
2015/11/18	お茶の水女子大学学生との交流会	福井県参加者数:4名 学生:8名

2015/11/18	お茶の水女子大学「女性リーダーへの道(ロールモデル入門編)」への聴講受入	講義の詳細は「02-2-3-3 女性リーダーへの道(ロールモデル入門編)」参照。 福井県参加者数:4名
2016/1/6	お茶の水女子大学「女性リーダーへの道(ロールモデル入門編)」への聴講受入	講義の詳細は「02-2-3-3 女性リーダーへの道(ロールモデル入門編)」参照。 福井県参加者数:3名
2016/3/18	福井県「未来きらりプログラム」への講師派遣、NEXTメンバーとの交流会及び修了式	内容:一年間の振り返り 講師:塚田和美(教授、グローバルリーダーシップ研究所長)



(05-1 図1) 福井県「未来きらりプログラム」修了式(2016/3/18 福井県生活学習館にて)

05-1-1 福井県女性製造業リーダー研修にむけての企業訪問報告

学長補佐 永瀬 伸子

(基幹研究院 人間科学系 教授)

福井県は女性リーダーの育成のための「未来きらりプログラム」を実施しており、福井県と本学との協定に基づき、本学教員がかかわってきた。2016 年度から新たに「製造業リーダーコース」を作ることを目指して福井県庁から製造業の女性リーダーへのインタビュー調査を依頼された。福井県女性活躍推進課長藤丸伸和氏および小西富美子氏との調査に協力し、本学教授永瀬伸子、本学博士前期課程山川慶子が、2015 年 7 月 14 日から 16 日にかけて県庁が選定した製造業 6 社を県庁職員の方々とともに訪問した。

今回のようなご縁がなければ、福井の風土を膚で感じながら企業現場を見る経験はできなかっただろう。緑の美しい田んぼを縫って、福井県の地場優良企業を訪問し、職場で働く女性たちはどのように考えているのか、また全国規模企業の福井工場ではどのような人事制度が敷かれているのか、生の声を聴く機会を得たことは、まことに貴重な経験であった。

これまで筆者は文部科学省委託、近未来の課題解決を目指した実証的社会科学事業「ジェンダー格差センシティブな働き方と生活の調和プロジェクト」(2008-2012)の研究を通じて、都内の企業訪問調査、人事部への聞き取り、女性リーダーへの聞き取りをしてきた。首都圏での聞き取り総数は 120 名を超えている。量的調査としても、独自調査や『労働力調査』、『21 世紀成年者縦断調査』等の政府統計の個票利用をしてきた。しかし地方現場で聞き取りをする機会はほとんどなかった。

以下では、首都圏の研究との比較を含めて、印象に残った点をまとめる。

<「未来きらりプログラム製造業リーダーコース」の開設>

①福井県庁の努力により、4 月から 8 月は従来授業との合同として、また 9 月から 2 月は「ものづくりスキルアップコース」としてコースは 2016 年から開設される。

②福井県庁は女性活躍推進法の制定を受けて「ふくい女性活躍推進企業」の登録をつのった。2016 年 2 月 16 日の知事による登録証交付式には 59 社が社長名で女性活躍「取り組み宣言」を出し、当日は知事によるふくいグッドジョブ女性表彰も行われた。46 社が県庁に女性職員をおくり、筆者も「未来きらりプログラム製造業リーダーコース開設記念講演会」として講演を頼まれ「企業における女性活躍に向けて」と題した講演を行った。

③首都圏では女性活躍について多くの催しがある。講演会のほかにも、人事部職員が企業を超えてチームで課題を議論し発表するというワークショップ型の催しや、企業を超えた女性ネットワークづくりを主眼とした催しなどであり、筆者はこれらに参与観察してきた。しかし地方では催しは限られているのだろう。県庁の旗振り、その上で地場の女性が自ら参画企画する場をつくるのが地方では重要と受講者との懇談からも改めて知った。

④筆者の講演は、筆者が理事をつとめる公益財団法人 21 世紀職業財団から委託されて、筆者の研究室が設計・分析した同財団の『育児をしながら働く女性正社員の仕事やキャリアへの意識に関する調査』の結果紹介である。女性がやりがいをもって働くためには、「もともと女性は昇進が遅い」と女性が思ってしまうような雇用慣行を排すること(しかし特に製造業中心にそうした企業が多いこと)、「自分は昇進できそうだ」と思えることが重要である。また出産復帰時には女性従業員の多くは不安や困難を抱える。他方上司は出産後の女性への期待度を下げがちとなる。しかし出産復帰時にスムーズに戻れるよう人事や上司との面談を制度化するなど、復帰女性に対してコミュニケーションを密にし、復帰をスムーズにすることが、出産直後だけでなくその後長く女性のモチベーションを有意に高めるという調査結果を紹介した。しかし制度は何もなかったと回答する正社員就業継続女性が最近の出産でも半数を占める。竹内直人総合政策部ふるさと県民局局長からこの話は男性職員にも聞かせたいといわれたのが印象に残る。この報告書は公益財団法人 21 世紀職業財団の HP からダウンロードできるので、多くの男性管理職に調査結果を共有してもらいたいと考える。

＜福井製造業の訪問から＞

①福井県の人事部や技能職リーダー、技術職リーダーと面談し、女性活躍の課題について尋ねた。

②全国企業の製造業 A 社の人事は女性管理職がいない理由として、総合職については、女性が高級職にはなかなかいかないのは育児介護問題というより転勤をしていないためであると述べられた。また会社側も、今は変化しているがこれまで女性に色々な職種を経験させてリーダーに育成しようという考え方がなかったともいわれた。「女性は昇進が遅い」と女性が思うとしても仕方ない実情の一端といえる。

③女性登用が少ない理由として他社で挙がった理由に次のようなものがあった。「仕事ができる人」と「残業ができる人」がリーダー登用の基準となってしまう傾向にあり、女性のリーダーが出にくい社内風土がある。／「女性にできる仕事はここまで」と決めつける男性管理職が多く、その意識が社内で浸透している。／女性の場合、結婚・出産と会社の中で主力となる時期が重なることがあり、上司からは「使い勝手が悪い」と受け取られてしまう。以上の発言は東京で聞いた内容とほぼ重なる。ただし首都圏より遅れている印象は強い。首都圏では、2008 年ころからの取り組みにより社長などトップの意識改革と抜擢人事がもう少しすすんだ段階にある。他方で女性自身がリーダーになることを嫌う、尻込みするという発言も多く聞いた。これも東京と類似である。長時間労働抜きのリーダーという新しい雇用慣行をつくるのが女性活躍は本質的に必要だ。

④女性技術職リーダー先駆者の事例では、男女差があり悶々とした 20 代をおくったがチャレンジし続けることをやめずチャンスを貪欲につかみ、当時のくやしい思いをバネにしたとの発言があった。地道にでもコツコツ仕事をし、やり方を工夫し、その結果がどう受け入れられるかに面白味を見出

すことが重要としている。子育てをしながらリーダー職に就いた技術者の事例では、男性より遅れていたため素直に昇進がうれしかったものの、子どもと過ごす時間が短いことへの悩みが語られた。父親の分担も重要だろう。

⑤女性技能職リーダーの事例では、作業と段取りは当然として、温かさと高いコミュニケーション力を備えた姿に接した。人には個性があり力量がある。日頃の声かけ、どういうことを考えているか知ったうえで目標を与え、うんとほめて頑張ろうと思ってもらうことについて語った。

博士前期課程 1 年 山川慶子 聞き取りに参加して

福井県内の女性は、共働き率・就業率ともに全国的に高い水準であるものの、管理職に占める女性の割合は全国の中で中位以下にとどまる現状は新聞等で見聞きしていた。今回、話をいただいた時、女性リーダー育成に向けた企業内の取組、実際に現場で活躍されている女性リーダーの生の声を聞いてみたいと思い、聞き取り調査に参加した。

女性リーダー達の話はとても説得力があり、特に「失敗してもそれを糧にもっと努力する」「チャンスが来たら断らずに挑戦してみる」といった言葉は学生である私自身の心に強く響いた。インタビューを通して彼女たちから刺激を受け、私ももっと頑張ろうという前向きな気持ちになることができた。今回の調査を通して、自身にとってのロールモデルができたことも大きな収穫だった。ただし、個人的には、今回話を伺った女性のリーダーのうち、独身かあるいは晩婚・高齢出産の女性が多い点が気になった。やはり企業が男性並みに働ける人材をリーダーとして求めている現状があり、今後は、職位に関わらず仕事と家庭の両立ができるような施策も求められるのではないかと感じた。



(05-1-1 図 1) 福井県製造業工場見学



(05-1-1 図 2) 福井県未来きりプログラム
製造業リーダーコース開設記念講演会

05-2 各種機関への協力・連携

グローバルリーダーシップ研究所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(05-2 表 1)を以下に示す。

(05-2 表 1) 各種機関の来訪・取材一覧

日付	機関名	概要
2015/5/14	アジア工科大学	タイのアジア工科大学(AIT)*の修士課程および博士課程の大学院生男女4名が本研究所を来訪。本学からの参加者は、所長をはじめ計8名。 本研究所(旧リーダーシップ養成教育研究センター)の事業の説明と大木特任講師の個人研究報告を実施。AITの院生から、たくさんの質問があり、活発な議論となった。
2015/14、 21、28	読売新聞	微音塾取材
2015/12/4	宮城県仙台第三高等学校	2年生女子4名が来訪。 所長をはじめ計4名で対応。 自己紹介、研究所の事業に関する質疑応答を実施。



(05-2 図 1) AIT 院生来訪の様子

*前列右から4名が AIT の院生。本学の院生も台湾やポーランド出身など、実に国際色豊かな集まりとなった。

05-3 各種機関への往訪

グローバルリーダーシップ研究所が実施するリーダーシップ養成事業、女性研究者支援事業の一環として所員等が往訪した各種学会、シンポジウム等の一覧(05-3 表 1)を以下に示す。

(05-3 表 1) 各種学会、シンポジウム等への往訪一覧

期間	往訪先	往訪者	概要
2015/8/26 -8/29	ジェンダー サミット (韓国・ソウル)	横山美和 (本学基幹研究 院研究員)	韓国ソウルで開催された「ジェンダーサミット 6ーアジア・パシフィックのポスター・セッション」に参加。ジェンダーサミットは、欧州委員会の genSET プロジェクトの一環として始められ、今回のテーマは「創造的経済のためのより良い科学・技術:研究・開発・ビジネスにおけるジェンダード・イノベーションを通じた社会的影響を増大する」であった。
2016/2/4	山形大学 (山形県・米沢市)	大木直子 (グローバルリー ダーシップ研究 所特任講師)	山形県で開催された「未来の生活創造への女性の参画」(山形大学、大日本印刷株式会社 研究開発センター、山形県立米沢栄養大学の 3 機関合同シンポジウム)に参加。



(05-3 図 1) ジェンダーサミットの様子(左：横山美和氏、右：夕食会)

06

本事業に関する報道

06 本事業に関する報道

グローバルリーダーシップ研究所 所長 塚田 和美
(基幹研究院 自然科学系 教授)

(06 表 1) グローバルリーダーシップ研究所関係の主なマスコミ報道一覧

日付	報道機関名	内容・見出し
2015/4/2	日本経済新聞	女性リーダー 大学が成長の場 関学大・お茶の水女子大が講座 (德音塾紹介)
2015/5/8	福井新聞	女性リーダー養成へ 県、お茶の水女子大が講座
2015/5/8	日刊県民福井	女性リーダー育成開始 未来きりりプログラム スキルアップへ 32 人
2015/7/24	中日新聞	仕事と家庭の調和 県内の女性が学ぶ 県、茶女大共同講義
2015/9/15	読売新聞	キャリアナビ課題解決力 大学時代に 「女性リーダーへの道(入門編)」紹介
2016/1/9	読売新聞	教育ルネサンス 社会人の学び直し リーダー目指す女性支援 (德音塾紹介)
2016/2/27	福井新聞	女性リーダーの卵 ビジネス案を発表 県、お茶の水大講座
2016/2/27	日刊県民福井	「恐竜ビジネス」を発表 福井働く女性向け研修会

書名	文部科学省特別経費（国立大学機能強化分） （平成 27 年度—平成 30 年度） 「グローバル女性リーダー育成カリキュラムに基づく 教育実践と新たな女性リーダーシップ論の発信」 平成 27 年度 成果報告書
発行日	平成 28 年 8 月 1 日
編集・発行	国立大学法人 お茶の水女子大学 グローバルリーダーシップ研究所 〒 112-8610 東京都文京区大塚 2-1-1 TEL 03-5978-5520 E-mail info-leader@cc.ocha.ac.jp URL 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 グローバルリーダーシップ研究所 アカデミック・アシスタント 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

国立大学法人 お茶の水女子大学
グローバルリーダーシップ研究所

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