

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 28 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	5
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.....	6
02-1-1 グローバルリーダーシップ研究所の使命.....	6
02-1-2 本事業の概要.....	7
02-2 女性リーダー育成のための授業及び講演会等の実施.....	7
02-2-1 カリキュラムコンセプト.....	7
02-2-2 女性リーダー育成カリキュラムとキャリアデザインプログラムの統合.....	8
——「MiLe キャリアデザインプログラム」へ——	
02-2-3 効果検証指標作成——コンピテンシー評価プログラムの刷新と利用促進——.....	10
02-2-4 お茶の水女子大学論.....	11
02-2-5 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）.....	13
02-2-6 アカデミック女性リーダーへの道（基礎編／実践編）.....	18
02-2-7 グローバル女性リーダー特論（基礎編／応用編）.....	21
02-2-8 働く女性の権利と地位.....	23
02-2-9 共生社会で働く.....	25
02-2-10 出る杭を育てる：マーケティング講座.....	26
02-2-11 リーダーシップ勉強会.....	28
02-3 世界で活躍できる若手研究者の育成.....	29
02-3-1 学生海外調査研究.....	30
02-3-2 梨花女子大学校—ルース国際セミナー（ELIS）への院生派遣.....	31
02-3-3 日韓3女子大学交流合同シンポジウムへの参加.....	33
02-3-4 国際学会派遣プログラム.....	35
02-3-5 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）.....	36
02-4 リーダーシップ教育に関わる海外調査・研究交流.....	37
02-4-1 海外調査.....	37
02-4-2 研究交流.....	40
02-5 学生自主企画プロジェクト.....	42
02-6 シンポジウム・講演会等.....	45
02-6-1 国際シンポジウム.....	45
02-6-2 スペシャルタナーレクチャー.....	47
02-6-3 遠山敦子氏講演会（公開連続講演会「リーダーシップ論」第9回）.....	50
02-6-4 山口一男氏講演会（公開連続講演会「リーダーシップ論」第10回）.....	51
02-6-5 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）.....	53
02-7 卒業生ネットワークの構築.....	56
02-7-1 OchaMail 卒業生版.....	56
03 海外特別招聘教授による事業	59
03-1 研究交流会.....	60
03-2 ジェンダー論特別講義.....	62
03-3 研究業績.....	63

04	ダイバーシティ推進事業（女性研究者支援事業；COSMOS）	67
05	お茶大女性ビジネスリーダー育成塾：微音塾	87
06	行政・研究・国際機関等との協力・連携	93
06-1	福井県との協力・連携	94
06-2	UN Women との協力・連携	95
06-3	株式会社ブリヂストンとの協力・連携	98
06-4	The Leadership and Action for Determined Youth (LADY) 報告	99
06-5	各種機関への協力・連携	99
06-6	各種機関への往訪	101
07	本事業に関する報道	103

奥 付

表記に関する備考：執筆者の所属と職位については2017年3月のものを示した。

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2016 年度(平成 28 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、1875 年(明治 8 年)に東京女子師範学校として設立されて以来、140 余年にわたり、先駆的女性研究者を始め、社会をリードする多数の女性人材を輩出してきました。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、引き続いての「女性リーダーを創出する国際拠点の形成」(2010-2014 年度文部科学省特別経費事業)では、本学が長年にわたって蓄積してきた女性リーダー育成に関する豊富な知見を基に、グローバルに活躍する女性リーダーの育成と女性の活躍が期待される分野でのイノベーション創出に資するべく事業を発展させてきました。

本事業では、2015 年 4 月に設立された「グローバルリーダーシップ研究所」と「ジェンダー研究所」で構成される「グローバル女性リーダー育成研究機構」において、国際機関等と連携して、グローバルな視点をもって活躍する女性リーダー育成に必要な教育方法の開発とカリキュラムの策定、および実践を行い、学術的かつ学際的なジェンダー研究を推進するとともに、日本およびアジアにおけるネットワークを拡大強化しています。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を構築しようとしています。本年はそのような取組の 2 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拡大・展開して参りました。特に、両研究所とも開催した国際シンポジウムは、時宜にかなった興味深い内容を社会に発信できたと思っております。

その中でも、2016 年 5 月 18 日(水)に開催されたスペシャルタナーレクチャーが今年度の大きな実績と考えることができます。タナーレクチャーとは、ハーバード大学やスタンフォード大学などの米国の大学、さらに英国のオックスフォード大学およびケンブリッジ大学といった、世界を代表する大学でのみ開催されてきた「ノーベルレクチャー」に匹敵するともいわれる著名な啓発活動です。日本での初開催になる本学での荣誉ある講演は、そうした活動を行っているタナー財団より本学のグローバル女性リーダー育成の取組を評価されたことによるものです。本研究所が、スペシャルタナーレクチャーにおける実務を担い、盛会に導くことができました。

また、2016 年 10 月より 2 年間の予定でリーダーシップ研究を推進していくために重要なメンバーとなる外国人招聘教授をお招きし、その研究プロジェクトの一環として 2017 年 2 月 20 日(月)に国際シンポジウムを開催致しました。さらに、2017 年 1 月には株式会社ブリヂストンとの包括的協定を締結し、企業との連携による女性リーダー育成に関する様々な取組を行おうとしています。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である生涯教育講座「お茶大女性ビジネスリーダー育成塾:徽音塾」も 2014 年度の開講以来、継続的に行っております。

今年度も女性研究者の育成及び雇用環境の整備には、継続して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 リーダーシップ教育研究部門長 宮尾 正樹

(基幹研究院 人文科学系 教授)

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 大木 直子

同 特任講師 小松 翠

同 特任アソシエイトフェロー 金 富美

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

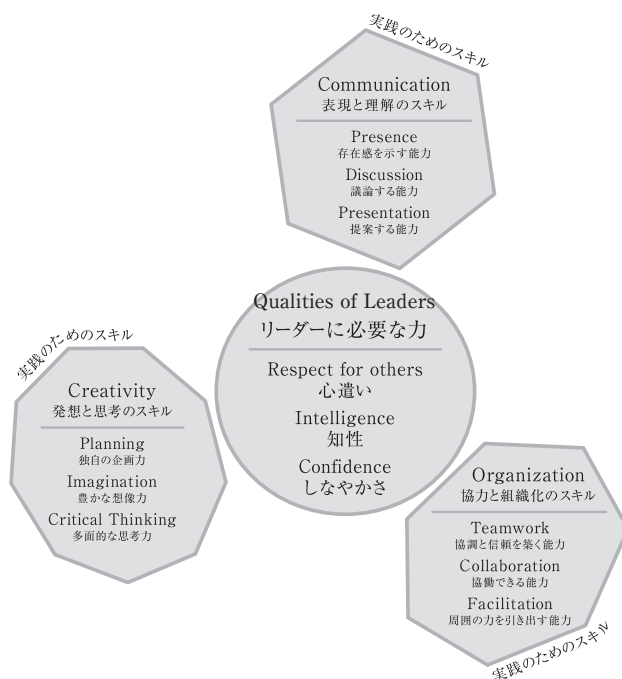
- ・リーダーシップ教育、研究に関する海外の教育研究機関との連携
- ・本事業の成果を国際シンポジウム等で世界に発信

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等の実施

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

02-2-2 女性リーダー育成カリキュラムとキャリアデザインプログラムの統合

——「MiLe キャリアデザインプログラム」へ——

本事業開始時、女性リーダー育成のカリキュラムは学部生向け、大学院生向けにそれぞれ 4 科目から構成されていた。

○「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。

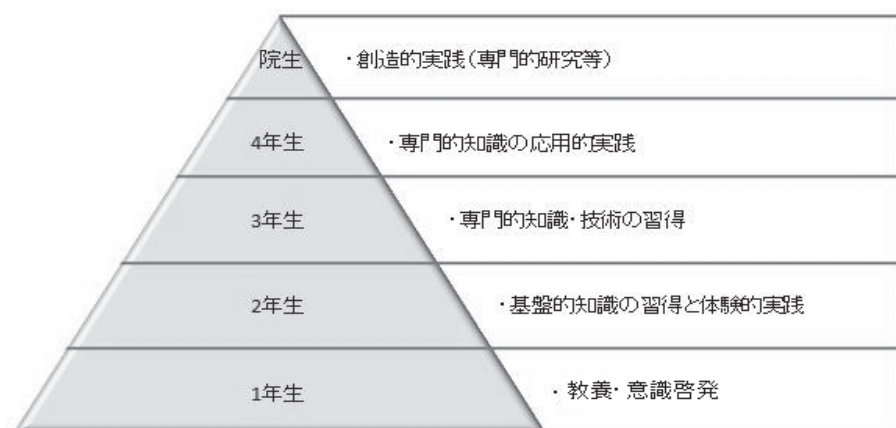
⇒大学院生向け

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当初主に研究者育成を目標としていたが、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。

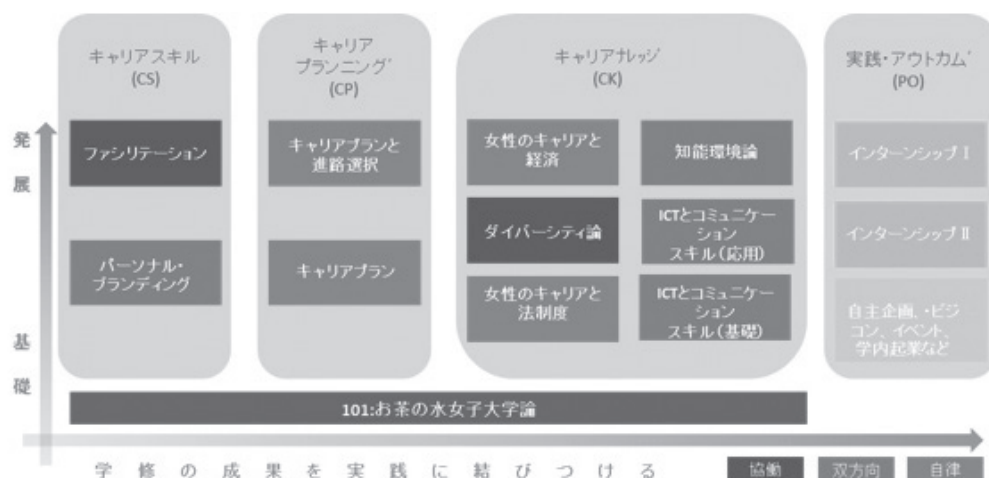


(02-2-2 図1) 女性リーダー育成カリキュラム(キャリアステップイメージ)

2015年度後半より、本学の資源を有効に活用したリーダーシップ教育カリキュラム充実の検討を行うワーキンググループを立ち上げた。

本学では、上に挙げた「女性リーダーへの道」諸科目の他に、平成24年度～26年度文部科学省「産業界のニーズに対応した教育改善・充実整備事業」で構築したキャリアデザインプログラムの科目群が開講されており、「女性リーダーへの道」諸科目はキャリアデザインプログラムの基幹科目の一部にもなっていた。

カリキュラムの体系化、授業内容の可視化を中心に検討した結果、キャリアデザインプログラムを刷新したMiLeキャリアデザインプログラムを構築し、2017年度より、それに基づいたキャリア・リーダーシップ教育を開始する。MiLeはMigakazuba Leadershipの略である。下図が新たなキャリアデザインプログラムの体系を示したものである。



(02-2-2 図2) MiLe キャリアデザインプログラム体系図

主として1年生が履修する「お茶の水女子大学論」は入学前のマインドセットを自省し、自らのキャリアをデザインし、社会においてリーダーシップを発揮するための基礎と位置づけられる。その上に、キャリアスキル、キャリアプランニング、キャリアナレッジに区分された科目（緩やかに基礎から発展へと段階づけられる）が配置され、「協働」、「双方向」、「自律」の3コンピテンシーが身につく構成となっている。最終的に、正規の科目や課外の活動を通じて学んだことを形にしたり、実践したりすることを体験する。科目群の中から6単位以上を取得し、「実践・アウトカム」の科目・実践を行えばプログラム修了となる。

なお、従来の「女性リーダー育成プログラム」諸科目とMiLeプログラムの科目との対応は次の通り：

旧科目名	新科目名
女性リーダーへの道(入門編)	パーソナル・ブランディング
女性リーダーへの道(実践入門編)	ファシリテーション
女性リーダーへの道(ロールモデル入門編)	女性のキャリアと経済

2017年度には、大学院生向けのキャリア科目を刷新する予定である。

02-2-3 効果検証指標作成——コンピテンシー評価プログラムの刷新と利用促進——

本事業では、リーダーシップ教育の効果を検証する指標作りを目標に掲げている。本学では、既にキャリアデザインプログラムにおいて、OECDのコンピテンシー評価に基づき、本学の特色を考慮してカスタマイズしたコンピテンシー評価プログラムを作り、学生が自らのコンピテンシーを自己評価できるようにしている。この評価プログラムは「産業界のニーズに対応した教育改善・充実整備事業」期間中に、学内で2年間かけて策定したもので、02-2-1に示すmigakazubaのリーダー理

念を体現したものであり、新たな指標作りの基礎とすべきものである。

本評価プログラムは学生が学修成果を確認するほか、キャリア相談でも用いられているが、二つの課題があった。まず、ルーブリック評価で回答に時間がかかり、設問数が多いこともあって、学生に敬遠される一つの要因となっており、回答方法の改善が必要である。次に、プログラム利用者が期待通りに増えないことである。初年次学生こそ、「お茶の水女子大学論」をはじめとするキャリアデザイン科目で用いることで過半数の学生が利用して自己評価に役立てているが、学年が上がるにしたがって利用者数が大きく減少する。在学中に複数回利用して、自分自身の成長を確かめるとともに新たな課題を見つけるのが本プログラムの趣旨であり、多くの学生がそのような利用をするように対策を講ずる必要がある。これらの課題を解決すべく、回答を1～5の段階評価とするなどの改訂を行い、MiLe キャリアデザインプログラムとコンピテンシー評価プログラムの案内リーフレットを作成し、2017年4月入学生全員に配付した。今後は、さらに評価プログラムの改善を進めるとともに、利用者を増やす方策を講ずる予定である。

本評価プログラムは、韓国梨花女子大学校、台湾大学、ベトナム女性学院とのリーダーシップ教育に関する交流において紹介し、2017年度には、梨花女子大学校、ベトナム女性学院等、海外大学においても現地の学生に利用してもらい、各国の学生のリーダーシップに対する意識やキャリアに関する考え方等の比較を行う予定である。外国での利用に備えて、英語版、韓国語版、中国語版を作成している。

02-2-4 お茶の水女子大学論

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 大木 直子

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

【主たる構成要素】

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

本授業では、学生ははじめに、キャリアデザインプログラムの概要と本学の教育理念について学ぶ。その後、本学の歴史、現在の活動および学生支援などを知り、またロールモデル講演会(民間

企業、公的機関等で働く卒業生)を通じて、学生が自身の将来のキャリアパスについて考え、自分自身のキャリアビジョンを思い描く。また、企業の仕組みや会社経営についても学ぶことによって、就職活動について俯瞰的に捉えることができる。これらのことを通じて、学生自身の将来への可能性がさらに広がり、専門分野の学習に対するモチベーションが上がることが期待される。

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。2016 年度に実施した本授業の内容を(02-2-4 表 1)に示す。授業の感想には「大学生は今までと比べて世界が広がるので学ぶことも多いと思いますが、なんとなく生活してはいけないと思って危機感を覚えました」、「授業で企業についてより多く知ることができ、自分の将来の働き方について考えました」、「ロールモデルの方々の講演を聞いて、自分がやりたいことを見つけられるまでさまざまな職種を経験することが素敵に見えて、自分もそうなりたいと思っていましたが、企業側のことも知り、自分の利益だけでなく(進路について)慎重に考えようと思いました」等があり、講義や様々なOGのロールモデルを通じ、将来の事を考える機会を得ることができ、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。

(02-2-4 表 1) 「お茶の水女子大学論」授業内容

	日付	授業内容
第 1 回	2016/4/13	オリエンテーション 授業概要、キャリアデザインプログラムの説明、新入生調査結果、グローバルリーダーシップ研究所の取組紹介 等
第 2 回	2016/4/20	講義「女性のキャリアについて」(鹿住)
第 3 回	2016/4/27	室伏きみ子学長講義
第 4 回	2016/5/11	お茶大の歴史を学ぶ 卒業生のオーラルヒストリーから (芹澤良子氏、和田華子氏)
第 5 回	2016/5/18	・スペシャルタナーレクチャー(キャロル・ブラック氏) ・公開連続講演会「リーダーシップ論」第 9 回 「未来を担う若き友人たちへ」(遠山敦子氏)
第 6 回	2016/5/25	学内のインターンシッププログラム等(LiSA、LALA、歴史資料館等)
第 7 回	2016/6/1	卒業生ロールモデル講演 1 久米直氏(事業構想大学院大学出版部、2008 年理学部生物学科卒)
第 8 回	2016/6/8	卒業生ロールモデル講演 2 森井美登里氏(古典芸能事務所(万作の会)、2000 年文教育学部言語文化学科卒)
第 9 回	2016/6/15	卒業生ロールモデル講演 3

		高梨木綿子氏(公益財団法人新国立劇場運営財団、 1997 年文教育学部舞踊教育学科音楽教育学卒)
第 10 回	2016/6/22	卒業生ロールモデル講演 4 原田敬子氏(株式会社世界文化社、1995 年家政学部食物学科卒)
第 11 回	2016/6/29	卒業生ロールモデル講演 5 金沢美穂氏(日産自動車株式会社、2000 年理学部物理学科卒)
第 12 回	2016/7/6	卒業生ロールモデル講演 6 松田明子氏(トヨタ自動車株式会社、1998 年生活科学部 人間生活学科発達臨床心理学講座卒)
第 13 回	2016/7/9	公開連続講演会「リーダーシップ論」第 10 回 「ダイバーシティと『ダイバーシティ』(山ロー男 著) (山ロー男氏)
第 14 回	2016/7/13	講義 「企業経営」(鹿住)
第 15 回	2016/7/20	講義 「リーダーシップ」、振り返り、まとめ(鹿住)



(02-2-4 図 1) 第 3 回の様子

02-2-5 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「リーダーに必要なスキル」より)を具体的に学び、実践することを目的とする、学部生を対象とした科目群である。入門編、実践入門編、ロールモデル入門編の 3 科目から構成される。2016 年度はこれら 3 科目を開講した。

02-2-5-1 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(02-2-5-1 表1)。

本講座の受講者数は29名であり、受講した学生からは「話を聴いたその日から実践できる。自分にとってプラスの変化が起こる。そんな素敵なためになる授業でした」、「自分を客観的に見つめられ、自分の何処が強みになるのか、また弱いところを具体的に把握することもでき、どちらの面から、真正面から自分を考えられたと思います」、「自分の持っている意見をわかりやすく発信する、そして相手の意見を正確に受け止める、というのも、回を重ねるごとに慣れてきて、まさに、コミュニケーションの練習になりました。毎回の授業が、実り多きものだったと思います」、「『女性リーダーへの道』という授業名を見た時、正直私には向いていない講義なのではないかと思いましたが、実際に授業を受けてみて本当に勉強になりました」などの感想を得た。なお、本講座は公益財団法人日本女性学習財団評議員の坪田秀子氏の協力を得て実施した。

(02-2-5-1 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	2016/4/12	オリエンテーション
第2回	2016/4/19	自分を知る(1)
第3回	2016/4/26	自分を知る(2)
第4回	2016/5/10	自己紹介
第5回	2016/5/17	伝えるということ
第6回	2016/5/24	パーソナル・ブランディング(1)
第7回	2016/5/31	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「仕事で人生を広げる」
第8回	2016/6/7	パーソナル・ブランディング(3)
第9回	2016/6/14	パーソナル・ブランディング(4)
第10回	2016/6/21	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 11 回	2016/6/28	パーソナル・ブランディング (6)
第 12 回	2016/7/5	パーソナル・ブランディング (7)
第 13 回	2016/7/12	自己 PR プレゼンテーション
第 14 回	2016/7/19	自己 PR プレゼンの振り返り
第 15 回	2016/7/26	まとめと展望

02-2-5-2 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、グループの特徴を知り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、発表会を行った(02-2-5-2 表 1)。

本講座の受講者数は 9 名であり、受講した学生からは、「ファシリテーションやグループマネジメントというこれからの人生で大いに役に立つスキルを学ぶことができました」、「『実践入門編』という名前の通り、毎授業中にあるグループワークや授業外での自主的な集まり、たくさんのプレゼンテーションの機会を通して、実践的に『協働』のスキルを学ぶことができました」、「少人数の授業で、ただ講義を聴くだけではなく参加型授業だったので、習ったことをアウトプットできる場があり、学びの成果を実感することができるため、毎回の授業がとても楽しかったです」などの感想を得た。なお、本講座は公益財団法人日本女性学習財団評議員の坪田秀子氏が本学非常勤講師として共に担当し、実施した。

(02-2-5-2 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	2016/10/5	オリエンテーション
第 2 回	2016/10/12	グループワークを考える
第 3 回	2016/10/19	ダイバーシティ&インクルージョン
第 4 回	2016/10/26	組織を考える
第 5 回	2016/11/2	組織を知るーパネルトークー ※外部ゲストによるレクチャー
第 6 回	2016/11/9	ファシリテーション 理論編

第 7 回	2016/11/16	ファシリテーション 実践モデルケース編 ※外部ゲストによるレクチャー
第 8 回	2016/11/23	協力企業からのブリーフィング
第 9 回	2016/11/30	ファシリテーション実践(1)
第 10 回	2016/12/7	ファシリテーション実践(2)
第 11 回	2016/12/14	ファシリテーション実践(3)
第 12 回	2016/12/21	ファシリテーション実践(4)
第 13 回	2017/1/4	課題発表に向けてリハーサル
第 14 回	2017/1/11	発表
第 15 回	2017/1/18	まとめと全体の振り返り

02-2-5-3 女性リーダーへの道(ロールモデル入門編)

グローバルリーダーシップ研究所 客員教授 木下 智博

本講座は、外部から招いた講師による講演と、学生との質疑応答とを中心に運営された。講演の合間に、担当教員が経済環境や制度変革など関連情報の解説を加えることで、受講生がキャリア形成に必要な知識の理解を具体的かつ包括的に深められるようにデザインされている。履修者及び聴講者が 22 名、福井県未来さきりプログラム受講生が 12 名、ゲスト講師に応じて登録外の学生若干名が講義に参加した。

ゲスト講師には、企業経営・金融機関・公的機関・国際機関などの第一線において組織のリーダーの重責を担う女性を招き、各分野の業務内容や社会的な役割、職業経験を学んだ。学生は、講師の体験談やそこで培われた知見、教訓を直接に聴いたことで、職業人としての将来設計、リーダーやロールモデルに期待される役割を具体的に展望できる有益な助言を得た(02-2-5-3 図 1)。

講師・学生間の意見交換では、女性活躍推進を標榜する政策・社会風潮の長短や、女性としての意識や価値観を持ち続けることの意義をめぐる議論が発展した。また、仕事と家事・育児の両立のあり方や、専門知識を深め組織管理能力、部下指導力を高めるための自己目標の管理についても、実践経験が豊富なゲスト講師ならではの貴重なアドバイスが示された(02-2-5-3 表 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

火曜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11日 今井 純子 氏	NHK (日本放送協会) 解説委員室 解説委員	「時事公論」「くらし☆解説」などでおなじみのNHK解説委員で、経済・消費者政策を担当されています。消費生活アドバイザーやファイナンシャルプランナーの資格をお持ちです。2児の母でいらっしゃる、生活者の視点から経済を噛みくさい解説が好評です。
10月18日 鈴木 麻子 氏	本田技研工業(株) 執行役員 日本本部 営業企画部長	アジアやアフリカの経済発展への貢献を希望し入社したホンダで、タイやマレーシア、ベトナムに赴任しアジア事業拡大をリード。2014年～2016年に中国合弁会社トップを務め、2月に同社初の女性役員に就任され国内販売を指揮していらっしゃる。
11月15日 最勝寺 奈苗 氏	KDDI (株) 理事 コーポレート総括本部 経営管理本部 副本部長	総合職転換、育児休業取得などKDDIで「女性初」の道を切り開きながら、財務・経理、経営管理の職務でご活躍。2014年に女性初の役員に就任されました。AUブランドで知られる同社はダイバーシティ推進に注力する有力「なでしこ銘柄」です。
11月29日 内山 雪絵 氏	MS&ADインシュアランス グループホールディングス(株) 監査部 部長	三井住友海上、あいおい損保、ニッセイ同和損保の大手損害保険3社が経営統合された持株会社の内部監査のチームを率いておられます。「アクチュアリー」や公認内部監査人の資格を取得され、保険数理やリスク管理のプロフェッショナルでいらっしゃいます。
12月6日 岡村 和美 氏	消費者庁長官	日米両国で弁護士資格を有し、外資系金融モルガン・スタンレー日本法人の法務部勤務を経て、2000年に任官されてからは検察庁や法務省、金融庁など、官民双方でご活躍。2014年7月から法務省人権擁護局長の重責を担い、2016年8月に消費者庁長官に就任されました。
12月20日 西原 里江 氏	JPモルガン証券 エグゼクティブ ディレクター 市場調査本部 株式調査部 シニアアナリスト	日本銀行の金融機構局や国際局、ロンドン事務所などの勤務を経て、2012年～2016年にみずほ証券エグイティ調査部の金融チームヘッドとしてご活躍。アナリスト・ランキング上位者の常連で、2016年5月に現職に就任されました。
12月27日 本田 桂子 氏	多数国間投資保証機関 (MIGA) 長官	本学卒業生。マッキンゼー&カンパニーのアジア部門で初の女性シニア・パートナーとしてご活躍の後、2013年にMIGAの長官に就任されました。MIGAは、米・国ワシントンの世界銀行グループで、海外直接投資を保証する国際機関です。
グ ロ ー バ ル リ ー ダ ー シ ッ プ 研 究 所		

(02-2-5-3 図 1) 講演会ポスター

(02-2-5-3 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	2016/10/7	オリエンテーション
第 2 回	2016/10/11	今井純子氏 NHK 解説委員室 解説委員 (自分で壁を造らず、「面白そう」「やりたい」と思える仕事を探そう)
第 3 回	2016/10/18	鈴木麻子氏 本田技研工業(株) 執行役員 日本本部営業企画部長 (「万事如意」「行雲流水」、企業は付加価値を創り出す器である)
第 4 回	2016/10/25	担当教員の講義(企業財務の見方)
第 5 回	2016/11/1	担当教員の講義(経済成長論)
第 6 回	2016/11/8	担当教員の講義(コーポレート・ガバナンス)
第 7 回	2016/11/15	最勝寺奈苗氏 KDDI(株) 理事 経営管理本部 副本部長 (「職場は神聖」と心得よ。部下の成長はリーダー次第)
第 8 回	2016/11/22	担当教員の講義(ニッポンの職場と働き方改革)
第 9 回	2016/11/29	内山雪絵氏 MS&AD ホールディングス 監査部 部長 (短期・中期・長期の適度な目標設定により確実なステップアップを)
第 10 回	2016/12/6	岡村和美氏 消費者庁長官 (リーダーの使命は、人より多く努力し、次の人にバトンをわたすこと)

第 11 回	2016/12/13	担当教員の講義(企業の人事評価制度)
第 12 回	2016/12/20	西原里江氏 JP モルガン証券 エグゼクティブディレクター (どの途を選んでも、前進し続ければ、結局は同じ目的地に辿り着く)
第 13 回	2016/12/27	本田桂子氏 多数国間投資保証機関(MIGA)長官 (多様な組織を 1 つにまとめる際に、正解は 1 つとは限らない)
第 14 回	2017/1/10	担当教員の講義(お金と経済)
第 15 回	2017/1/24	総括

02-2-6 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。2016 年度は、基礎編、実践編が開講された。

02-2-6-1 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
同 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、昨年度(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。

今年度は前期木曜 3～4 限 15 コマで開講した。初日に授業の説明と、研究者倫理や科学技術の倫理について講義を行い、第 2 回には受講生に個人研究発表を行ってもらい、第 3 回は 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。第 4 回・5 回は新しく導入した内容で、女性の研究者が特に関わり得るジェンダーの問題について、具体例を挙げながら議論した。第 6 回以降は科学・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。後半は、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。

(02-2-6-1 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	2016/04/14	授業の説明、研究者倫理や科学技術の倫理についての講義、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	2016/04/21	受講生の個人研究発表(自己紹介を兼ねる)
第 3 回	2016/04/28	研究倫理映像教材「THE LAB」の視聴とディスカッション
第 4 回	2016/05/12	研究者とジェンダー(その 1)
第 5 回	2016/05/19	研究者とジェンダー(その 2)※ ※5/18 の「スペシャルタナーレクチャー:21 世紀の女性の生き方」への参加
第 6 回	2016/05/26	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 その 1)
第 7 回	2016/06/02	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 その 2)
第 8 回	2016/06/09	ケーススタディを使用したクリティカル・シンキング (2:宇宙科学・探査への公的な投資 その 1)
第 9 回	2016/06/16	ケーススタディを使用したクリティカル・シンキング (2:宇宙科学・探査への公的な投資 その 2)
第 10 回	2016/06/23	ケーススタディを使用したクリティカル・シンキング (3:血液型性格診断 その 1)
第 11 回	2016/06/30	ケーススタディを使用したクリティカル・シンキング (3:血液型性格診断 その 2)
第 12 回	2016/07/07	研究倫理審査書類の書き方、調査研究における具体例とその問題・注意点など(その 1)
第 13 回	2016/07/14	研究倫理審査書類の書き方、調査研究における具体例とその問題・注意点など(その 2)
第 14 回	2016/07/21	個人研究発表の資料修正作業(その 1)
第 15 回	2016/07/28	個人研究発表の資料修正作業(その 2)、提出

02-2-6-2 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の作成実習と教員、特別研究員による個別指導を行った。そして最終日に、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、02-2-6-2 表 1)。受講者は聴講生やポスドク研究員を含め計 40 名であった。受講生からは「内容はどの分野の人にとっても大変ためになるものだと感じた」「こういう授業が継続的にあると周りの人から多くの刺激を受けてうれしい」といった感想が寄せられた。

申請書作成、プレゼンテーションのスキルアップに関する一連の授業を受講することによって、受講生は、次年度の学振特別研究員の申請や学会発表に向けた体系的な準備ができるようになることが期待される。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。

(02-2-6-2 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	2017/02/7	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	2017/02/14	申請書類作成実習：申請書類案の作成実習、個別指導
第 3 回	2017/02/21	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(パワーポイント等使用)

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)」
研究計画・資金調達・プレゼンのコツを学ぶ

第1日 2017年2月7日(火)
10:00~12:10 『審査委員経験者等による講演』
池田美穂先生(基幹研究人文科学系 教授)
加藤美穂先生(基幹研究自然科学系 教授)
13:20~16:30
『日本学術振興会特別研究員による体験談および討議』
※ 学振特別研究員の申請は採用の一年前です。
(02-2-6-2)の「申請書提出」
02-2-6-2の「申請書提出」
博士前期課程(修士課程)の方ぜひ受講してください!

第2日 2017年2月14日(火)
10:00~16:30 『応募書類作成実践』
※ 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の「特別研究員制度の概要」をよく読み、各自で該当する申請書ダウンロードをダウンロードし、下書きした申請書を持参してください。
※ 申請分野(文理両方)を事前にお知らせください。

第3日 2017年2月21日(火)
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

教室は
人間文化創成科学研究科棟
大会議室(604室)
などです。

◎ 履修登録を希望する方は、学振
課まで来ていただきください。
(申請書提出)
◎ 内容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
(info-leader@ocha.ac.jp)まで。
◎ URL: <http://www-wc.ocha.ac.jp/leader/>



(02-2-6-2 図 1) 「アカデミック女性リーダーへの道(実践編)」チラシ

(02-2-6-2 図 2) 「アカデミック女性リーダーへの道(実践編)」授業の様子

02-2-7 グローバル女性リーダー特論(基礎編／応用編)

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。

02-2-7-1 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、受講生それぞれが自分らしいリーダーシップを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(02-2-7-1 表 1)の通り。

(02-2-7-1 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	2016/5/21 (土)	テーマ「リーダーは必要ですか？ リーダーとはいったい何者？？」 リーダーの概念のマインドセットを行い、これから求められるリーダー像や多様性に富んだ社会を活かしていくためのコツについて議論した。
第 2 回	2016/5/28 (土)	テーマ「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、リーダーシップの理論について講義し、リーダーシップの定義について議論した。
第 3 回	2016/6/4 (土)	テーマ「自分なりにリーダーシップを見つけよう！」 ゲームやディスカッションを通して、受講生の中に眠るリーダーシップマインドを引き出し、それぞれのリーダーシップのスタイルを見つけていった。 また、多様性を活かすためのチームの活かし方についても学んだ。 【ゲスト講師：小川祐一氏(文化学園大学准教授)】
第 4 回	2016/6/11 (土)	テーマ「リーダーを楽しんでみよう！」 2つのワークを通して、多様性を活かし相乗効果を生む出すための自身の

		役割やチームの効果を最大化するためのコミュニケーションスキルについて学んでいった。 【ゲスト講師:小川祐一氏(文化学園大学准教授)】
--	--	---

参加人数:31名(学外4名、本学院生27名)

受講生からの感想(一部):

- ・ 私は自分の考えを他人に言うことが苦手でしたが、自分の意見を言うことができるようになってきました。このことによって、他人との交流もうまくいくし、自分もよくなると思います。
- ・ 昨年受講した友人から勧められたときは、「グローバル」「女性リーダー」という響きが自分に合わないように感じて、正直なところためらう部分があった。しかし、参加してみると、「リーダー」の在り方というよりは、「集団」とは何か、一人ではできないことをみんなとやる時、どうやって自分を出していけばよいのかという考え方を学ぶことができた。
- ・ 受講前、私はリーダーシップとは「みんなの前に立つもの」「みんなを動かしていくもの」というようにいわゆるボスというイメージで捉えていた。しかし、クラスの皆と話しあい、活動していくうちにリーダーとはそのような一面的なものではないと思えてきた。
- ・ 院生になってから、同じコース外の人と一緒に授業を受けることがほとんど無かったので、様々なコース・学年の人達と交流できたのもよい経験となった。様々なロールプレイングもとても面白く、あっという間に時間が過ぎたように感じた。
- ・ リーダーという形は一つではなく、様々な要素から成り立っており誰もがリーダーとなりうるのだと感じた。
- ・ この講義を通して、控えめでおとなしく自己主張が強い女性でも、各自の強みを活かすことが出来れば、誰でもリーダーシップを発揮することが出来ると分かりました。

02-2-7-2 グローバル女性リーダー特論(応用編)

お茶大アカデミック・プロダクション 特任講師 星 かおり

本講義ではコンサルティング会社アクセンチュア株式会社の協力のもと、グローバル社会で活躍するための第一歩を踏み出すための心構えを学んだ。グローバルに活躍する女性や育児中の男性社員から様々な体験談を聞くことで、社会で活躍することに対する不安を取り除く機会となった。また、様々なワークを通して、女性が働きやすい社会を作り出すためには何が必要か考え、未来へのアクションプランを立てた。授業内容は以下(02-2-7-2 表1)の通り。

(02-2-7-2 表1)「グローバル女性リーダー特論(応用編)」授業内容

	日付	授業内容
第1回	2016/12/3	テーマ「今なぜ『グローバルで働く』ことを考える必要があるのか？」

	(土)	グローバルで働き、リーダーシップを発揮するには？ 「グローバルコミュニケーションとは？ ダイバーシティとリーダーシップ」 「グローバルの仕事とは？」
第2回	2016/12/10 (土)	テーマ「リアルに働く女性の実態」 「取り巻く環境の変化」「男女の違いを踏まえた活躍の仕方」 「ライフイベントとの付き合い方」 育児中男性社員と多様なライフコースを描く女性社員との座談会
第3回	2017/1/14 (土)	テーマ「顧客体験設計で、働く女性を体験してみよう！」 「働く人になりきってみよう」 「仕事と育児の両立を目指す女性の感情を理解してみよう」 「女性の夢を叶える新しいサービスを具現化」

参加人数:21名(学外10名、本学院生11名)

受講生からの感想(一部):

- ・ 女性が働き続けるには、企業の福利厚生ばかりでなく、日常生活に多くの工夫が必要です。まだ社会で働いた経験がなくても、何に困るのか、どう解決したらいいのかなど考えることができる内容でした。
- ・ 単純にアイデアを出すことだけでなく、このチームによる議論の活性化をもたらす能力も、今後身に付けていきたいと思った。
- ・ グローバルで働くとはどういうことなのか、何が必要なのか、女性として働いていく上で何を考えていかなければならないのか、女性が働きやすい社会にするために私達は何ができるのかなど予想以上に多くのことを学ぶことができました。
- ・ 一般的に言われる「リーダーシップ」だけでなく、チームの生産性向上のためには「フォロワーシップ」も重要であることも印象的でした。メンバーによって自分がどんな役割を果たすべきなのか、常に意識していこうと思うきっかけとなりました。

02-2-8 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戦後の女性政策および女性の労働に関する法律や制度の概略を踏まえながら、③現代の女性と男性のライフコース選択に関わる諸問題について分析・考察を行い、④自分の将来の職業生活を展望することを目的とする。受講者は2年生から4年生までの4名であった。

本授業では、学生ははじめに、ジェンダー概念や、ジェンダー視点から働くことを学ぶ。その後、ジェンダー平等に関する国際統計や日本のジェンダー平等政策の歴史、女性の職業生活にかか

わる日本の法律・制度、「女性活躍」や「働き方改革」といった最近のトピックについて知識を深め、「働くこと」や学生自身のライフコースについて分析・考察する。

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期末レポートなどで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。

(02-2-8 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	2016/4/8	・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	2016/4/15	・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	2016/4/22	・日本のジェンダー平等に向けた政策(1)
第 4 回	2016/5/6	・日本のジェンダー平等に向けた政策(2)
第 5 回	2016/5/13	・日本のジェンダー平等に向けた政策(3)
第 6 回	2016/5/20	・日本のジェンダー平等に向けた政策(4)
第 7 回	2016/5/27	・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	2016/6/3	・中間レポートについてのプレゼンテーション
第 9 回	2016/6/17	・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	2016/6/24	・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	2016/7/1	・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 12 回	2016/7/8	・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 13 回	2016/7/15	・働く女性の労働環境(1)
第 14 回	2016/7/22	・働く女性の労働環境(2)
第 15 回	2016/7/29	・期末レポートについてのプレゼンテーション

02-2-9 共生社会で働く

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 小松 翠

「共生社会で働く」は、キャリアデザインプログラムの基幹科目の一つであり、企業や官庁、グローバル環境において女性として活躍する際の現状や課題について具体的に学ぶことを目的としている。本講義では、受講生6名(生活科学部1年生4名、文教育学部3年生・4年生各1名)を対象に、現場で活躍する女性で、ロールモデルとなるような身近に感じられるゲストを招き、共生社会における問題や課題についてグループでディスカッションを行った。また、本講義は「協働的活動」のうち、「他人と良い関係をつくる」ことを主題とする科目である。多様な文化的背景をもつ人々が協力できるような共生社会をつくり、そこで活躍するための知識やコミュニケーションスタイルを身につけることを目的とし、グループ活動や個人発表を行った。授業内容は(02-2-9 表 1)の通りである。

(02-2-9 表 1) 「共生社会で働く」授業内容

	日付	授業内容
第1回	2016/10/6	オリエンテーション(講義概要の説明)
第2回	2016/10/13	ダイバーシティ(多様性)、グローバルリーダーとは
第3回	2016/10/20	ビデオメッセージ「日米のグローバル・キャリアの形成とダイバーシティの現状～こうして私は海を渡り、プログラマーになった～」 (講師: Skylight Games プロデューサー 塩谷雅子氏)
第4回	2016/10/27	レポート提出、討論
第5回	2016/11/3	レポート課題(海外調査のため休講)
第6回	2016/11/10	ゲストスピーカー講義「外国人と働くということ～日本企業のダイバーシティの現状と課題～」(お茶の水女子大学博士後期課程/キャリア・コンサルタント 高丸理香氏)
第7回	2016/11/17	レポート提出、討論
第8回	2016/11/24	ゲストスピーカー講義「育児と仕事の両立！～この春、私は保活をどのように乗り越え職場復帰したのか」(東京新聞社会部記者 奥野斐氏)
第9回	2016/12/1	レポート提出、討論
第10回	2016/12/8	ゲストスピーカー講義「省庁で働くことー専業主夫の夫に支えられてー」 (厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 母子保健課 山崎珠美氏)
第11回	2016/12/15	レポート提出、討論
第12回	2016/12/22	個人レポートの作成と報告(1)(授業を通した学んだダイバーシティに

		関わる問題について、自身が最も深めたいと思うテーマについて調べ、考察する)
第 13 回	2017/1/5	個人レポートの作成と報告(2)
第 14 回	2017/1/19	個人課題のプレゼンテーションとディスカッション
第 15 回	2017/1/26	論述試験

<受講生の声(一部)と授業成果>

- ・授業では、様々な場所・境遇で働く女性の声を聞くことができた。ゲストスピーカーの方から伺ったことや講義で取り扱ったテーマは、人生の中でいつかは関わることだと思う。それらについて知り、考えられたことはきっと将来役立つだろうと感じた。そして、様々な問題がありつつ(社会が)改善の方向に少しずつ向かっていることを個人発表の場を通して学んだ。
- ・現代は共生社会であり、自分がいつ、どこで、どのような人と働くことになるか分からないということにこの授業で気づいた。自分がどの立場になっても、周囲と尊重し合い、協力して働くことができるように、今起きている問題は何か、改善策はあるのか、個人としてどのように対応すればよいか、常に考えなくてはならないと分かった。
- ・授業や他の受講生の発表を聞く中で、ダイバーシティの問題は一見多様でありながら、どこかで関連性があるものが多いと気づいた。授業を通して新たな知識を得るとともに、物事の見方の多様性が重要であることを学べた。
- ・就職するに当たり直面するであろう問題や現状について、ゲストスピーカーからリアルな話を聞き、学ぶことができた。また、就職についてだけではなく現在活躍されている方々の大学生時代の過ごし方を聞くことができたので、これからの大学生活を有意義に使うにはどのようにすればよいのか、就職後、様々なライフステージに差し掛かったときにどうするか事前に考えておくことまででき、その設計のために必要な知識を学ぶことができたと思う。この授業を通して、自分が考えているよりも可能性は限りないのだと気づけたので、様々なことに挑戦していきたいと思った。

以上より、授業成果として、受講生は女性の就労や多文化社会における現状や課題について具体的に学ぶことができた。また、今後の社会とのかかわり方を考え、多様な他者との協働を具体的にイメージすることができたと考ええる。

02-2-10 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 6 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、2016 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、2016年度代表生活科学部4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(前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」(6回、7月および10月、参加学生12名)を実施し、11月23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。学童保育で地域のボランティアとともに様々な“プレ習い事”ができる「ふれ愛ひろば」、チェーン店の空席状況がリアルタイムでわかるアプリ「i-tell」、東京五輪に向けて、多言語で外国人観光客にローカルな観光情報を届ける「Immediate Concierge of Tokyo」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)および講座OGら参加者の評点により、「i-tell」に優秀賞が授与された。

つづいて、講座OGからゲストとして、早川友世さん(理学部卒業、東京大学大学院理学系研究科生物科学専攻修了、高島屋日本橋店勤務)、坂根扶美さん(大学院ライフサイエンス専攻修了、ネットプロテクションズ株式会社企画室勤務)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」や現在の仕事でのやりがいなどを楽しく学んだ。

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5回「ちばぎん学生版ビジネスアイデアコンテスト」、「横浜ビジネスグランプリ2017」に応募した。「ふれ愛ひろば」のプランは「横浜ビジネスグランプリ2017」にて書類審査を通過しセミファイナルに進出したものの、惜しくも受賞は逃した。

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、平成26-27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3年)、藤井理緒(同2年)がマーケティング講座講師を、村尾あかり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た。



(02-2-10 図1) 発表会：優秀賞チーム「i-tell」の3名



発表会：受講生とOGゲスト



発表会：受講生

02-2-11 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、リーダーシップ勉強会を開催した。2016 年度は、主に海外での調査、研修などを実施した学内の教員からの発表と、フロアも含めた活発な議論が行なわれた。第4回(通算第7回)、第6回(通算第9回)を除き、各勉強会の概要は本研究所発行のニューズレター、本研究所 Website などにて掲載している。計6回の勉強会の発表者およびタイトルは以下の通りである(02-2-11 表1)。

(02-2-11 表1) リーダーシップ勉強会一覧

	日付	タイトル、発表者
第1回 (通算 第4回)	2016/6/7	米国平和研究所(USIP)におけるメディエーション(調停)研修の調査報告—経験に基づく技能を身に着ける方法に関する考察を中心に— 青木健太(グローバル協力センター 特任講師)
第2回 (通算 第5回)	2016/6/27	企業における人材開発の最新傾向—ATD 2015 Asia Pacific Conference 参加報告— 川端由美子(学生・キャリア支援センター 特任講師)
第3回 (通算 第6回)	2016/10/13	ハワイ大学のファッションデザインプログラムの視察・調査 難波知子(基幹研究院人文科学系 助教)
第4回 (通算 第7回)	2016/10/20	リーダーシップ教育に関わる海外調査報告—韓国 梨花女子大学校における取組のご紹介— 小松翠(グローバルリーダーシップ研究所 特任講師)
第5回 (通算 第8回)	2016/11/24	「言語・教育と多様性」を考える: “Language, Education and Diversity Conference” 調査報告 加納なおみ(基幹研究院人文科学系 助教)
第6回 (通算 第9回)	2017/1/27	リーダーシップ教育に関する海外調査報告—国立台湾大学 SEED への訪問— 小松翠(グローバルリーダーシップ研究所 特任講師)

**お茶大リーダーシップ論研究会
第6回勉強会**
(平成28年度第3回勉強会)

本勉強会は、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に関する交流を目的としたものです。
今回は海外調査・研修の報告を行います。

日時 平成28年10月13日(木) 12:20-13:10
会場 附属図書館 1F キャリアカフェ

発表
ハワイ大学のファッションデザインプログラムの視察・調査
ハワイ大学におけるファッションデザインの授業や大学の設備、コスチューム・コレクションなどの視察を通じて、そのファッション教育の特徴を紹介しつつ、グローバルな視点から、今までに実施した授業の改善やカリキュラム見直しの方向性などを検討します。

発表者 難波知子(基幹研究院人文科学系 助教)

※事前申込み不要。
※本学の教職員、学生の方などなくてもご参加いただけます。

お茶の水女子大学
Chuo University
【問い合わせ先】グローバルリーダーシップ研究所
E-mail: migakazu@ococha.ac.jp
TEL: 03-5278-5520(内線200, 1000-1700)



(02-2-11 図1) 勉強会第3回(通算第6回)の様子

(02-2-11 図2) 勉強会第3回
(通算第6回)のポスター

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。2016年度には、(02-3表1)に掲げる、「学生海外調査研究」「梨花女子大学校ールース国際セミナー(ELIS)」「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支援(推進)事業一覧

支援(推進)事業名	期間	採択人数
学生海外調査研究	2016年7月～2017年1月の内、任意の期間	9名
梨花女子大学校ールース国際セミナー(ELIS)	2016年6月21日～7月8日	1名
日韓3女子大学交流合同シンポジウム	2016年12月6日～8日	16名
国際学会派遣プログラム	2016年6月～2017年2月下旬までの期間に開催されるもの	1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	14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。)

【2016 年度における学生海外調査研究一覧】

2016 年度は 9 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.cf.ocha.ac.jp/igl/>)に公開している。

(02-3-1 表 1) 学生海外調査研究派遣者一覧

派遣者名 渡航期間	所属 派遣先	研究課題
原田佳織 2016/12/11-2016/12/19	大学院比較社会文化学専攻 パリ(フランス)	19 世紀後半パリの区庁舎装飾画における「人生の諸段階」主題
倉脇雅子 2016/11/9-2016/12/1	大学院比較社会文化学専攻 フランクフルト、ヴァイマル等(ドイツ)、ラーヘン等(スイス)	ヨアヒム・ラフの 1850 年代から 70 年代の活動状況を中心とする現地資料調査
滝澤佳奈枝 2016/10/30-2016/11/10	大学院人間発達科学専攻 台北等(台湾)	日本統治期台湾に設けられた高等女学校に関する資料調査－台湾東部を中心に－
山田小夜歌 2016/10/31-2016/11/13	大学院比較社会文化学専攻 ミラノ(イタリア)、ロンドン(英国)	G.V.ローシーの在日以前の活動とその背景に関わる史資料収集
前村絵理 2016/8/1-2016/10/1	大学院人間発達科学専攻 ジュネーブ(スイス)	20 世紀後半のエキュメニカル運動におけるパラダイム転換に関する資料調査
栢居宏枝 2016/12/12-2016/12/29	大学院比較社会文化学専攻 ベルリン、ハンブルク、キール(ドイツ)	明治期における日独通商・外交の研究
川口裕加子 2016/7/18-2016/8/6	大学院比較社会文化学専攻 パリ(フランス)、マドリッド(スペイン)	19 世紀末フランスにおける女性画家にとってのヌード作品の位置づけ : ベルト・モリゾ《横たわる裸の羊飼いの少女》を通じて

田 姫	大学院ジェンダー学際研究専攻	中国人若年層の性別役割分業意識
2016/12/9-2016/12/21	北京、済南、濰坊(中国)	及びワークライフバランスの実態について
佐藤真知子	大学院比較社会文化学専攻	ニジンスキーとその振付作品に関する
2016/9/7-2016/9/19	ボストン、ニューヨーク(アメリカ)	一次資料の収集

02-3-2 梨花女子大学校—ルース国際セミナー(ELIS)への院生派遣

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)

【概要】

本学の協定校である韓国梨花女子大学校とは、様々な交流、共同の取組が行われている。梨花女子大学校リーダーシップ開発院は、理系女性リーダー育成を目的に、米国ヘンリー・ルース財団から3年間の運営資金を得て2015年度から、Ewha-Luce International Seminar (ELIS)を実施している。2015年12月初旬に日韓3女子大学交流シンポジウムで梨花女子大学校を訪問中の訪問団本学責任者由良敬教授を通じて、Cho Sung-Nam リーダーシップ開発院長より、ELIS2016に参加する本学の理系院生1名を推薦して欲しいとの提案があった。グローバルリーダーシップ研究所では、理学専攻長、ライフサイエンス専攻長等学内関係者と協議の上でこのお申し出を受け入れることにし、院生派遣に関わる実務を当研究所が担うこととした。この院生派遣はリーダーシップ教育における梨花女子大学との連携を強める意味でも、また理系分野での女性リーダー育成が国際的な課題になっておりその課題に向けた優れた国際的な取組への参加という意味でも、有意義なものである。2016年度は下記の申請資格の下、学内公募を行い1名を選考し派遣した(02-3-2表1)。

ELISでは、米国と韓国及びアジア諸国から24名の理系女性大学院生を集め、これからのグローバル理系女性リーダーシップとはどういうものなのかを、さまざまな活動を通して考えていく。現在アカデミアや企業のトップとして活躍されている方々の講演、リーダー的存在の方々とのディスカッションとネットワーキング、韓国をはじめとする東アジアの歴史と文化の共有、米国および東アジアの同世代とのきずな構築、さらに、自らのビジョンの発表とディスカッションを通して、これからのキャリアを考える機会を提供する。

【申請資格】

本学大学院人間文化創成科学研究科ライフサイエンス専攻、または理学専攻に在籍する学生で博士後期課程に進学する意志がある博士前期課程1年生または2年生、あるいは博士後期課程に在籍する1年生。

(02-3-2 表 1) 梨花女子大学校－ルース国際セミナー(ELIS)の学生派遣の概要

期間	イベント名等	派遣者名(所属・学年)
2016/6/21 ～2016/7/8	第2回梨花女子大学校－ルース国際セミナー (ELIS)(於:ソウル 梨花女子大学校)	榎吉奏子(理学専攻・数学領域・ 博士後期課程1年)

【梨花女子大学校－ルース国際セミナーに参加した学生による参加報告】

Ewha-Luce 国際セミナー2016 は、生涯を通じて活躍し続ける女性科学者を育成するためのプログラムである。STEM 分野を専攻している大学院生が 18 日間寝食を共にし、リーダーシップ、エンパワーメント、ネットワーキングに関する講義、セミナー、ワークショップを受講した。今回は米国から 10 人、韓国から 8 人、日本から 2 人、台湾から 1 人、インドネシアから 1 人の学生が参加した。目白押しのプログラム内容を通じて、セミナーの副題である“Expanding Horizons”を自分自身の中ではっきりと感じることができた。特に、参加者一人一人に発表の機会が与えられたオープンフォーラムと、韓国について学ぶ様々な活動によって私は大きく成長したように思う。

まずは、オープンフォーラムについて振り返る。私たちはセミナーに参加する 2 ヶ月ほど前から、「科学史における目指すべき女性」、「科学と社会的責任」、「科学の現在と未来」という 3 つのテーマからそれぞれが 1 つを選び、小論文を執筆し、発表準備を行った。さらに現地で効果的なプレゼンテーションの仕方について学び、グループに分かれて練習を積み重ねた。それまで私は、英語で人前で話すことに大きな壁を感じていたのだが、「あなたの英語は完璧だし、内容もよくまとまっているわ。あとは自信を持って堂々と話すだけよ！」と同年代の米国の学生たちにお墨付きをもらってからは、その壁は低くなった。そしてオープンフォーラム当日は、身振り手振りを交えつつ、聴衆一人一人の目を見て落ち着いて発表することができた。その後の休憩時間に、文字通り全員から、「Kanao、やったね！ 最高の発表だったよ！」と褒められたので、もはや壁を感じることはなくなった。最終日にもグループの代表として発表をし、さらなる経験を積めて良かった。

このセミナーの特色は、大学内での座学だけではなく、韓国内の様々な場所に出かけて、韓国の文化、風習、歴史について学ぶ機会が数多く設けられていた点にある。具体的には、ハングル文字の学習と書道体験、伝統芸能鑑賞、テコンドー体験、北朝鮮との国境沿いの非武装地帯訪問、ソウル市内ツアー、2泊3日の慶州・釜山探訪、アモーレパシフィックの工場見学などの活動をした。韓国の人々の北朝鮮に対する考えを実際に聞いたり、慶州の寺で半日の僧侶体験をしたりすることで、韓国についてより深く知ることができた。参加者間の親睦も日に日に深まり、出身国の違いから生じる物事の考え方や見方の違いも分かっていた。それにより、当たり前だと思ってしまう日本人の考え方や行動様式も新しい視点から捉えられたように思う。

今回のセミナーで、積極的でエネルギー溢れる米国や韓国の学生の姿を目の当たりにして大きな刺激を受けた。彼女たちとの再会を楽しみにしつつ、今後もあらゆる面において自らを高めたい。

以下の HP に写真が多数掲載されています。ご覧ください。

<http://womeninstem.ewha.ac.kr/xe/photos>

02-3-3 日韓 3 女子大学交流合同シンポジウムへの参加

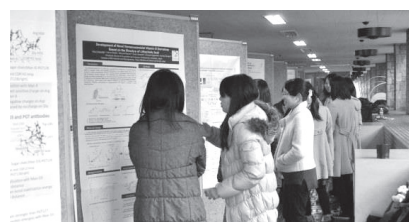
生命情報学教育研究センター 教授 由良 敬
(基幹研究院 自然科学系 教授)

【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多くの活動が、日本国内だけで進めることが難しくなってきた。特に我が国の場合は、アジア諸国との協力は日常的になってきている。そこで、国際的なリーダーとなるべき人材の育成の一環として、かねてから交流の深かった梨花女子大学校(韓国)、日本女子大学、および本学の日韓 3 女子大学が協力して、理系学生の研究交流合同シンポジウムを梨花女子大学校において開催し、学生の国際的な舞台での研究発表力の向上をめざした。本学からは、2016 年度も 3 名の学部学生、13 名の大学院生および 4 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(02-3-3 表 1)に示す。本事業では、選考された学生に発表の機会を提供するだけでなく、プレゼンテーションの講義への出席を義務付け、英語による科学研究発表法の演習を通して、英語力が向上する機会を提供した。

(02-3-3 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
2016/12/6 ～2016/12/8	第 7 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。

(02-3-3 図 1) 第 7 回日韓 3 女子大学交流
合同シンポジウムの様子(02-3-3 図 2) ポスター会場での研究
発表の様子**【日韓 3 女子大学交流合同シンポジウムへの本学引率教員による参加報告】**

本シンポジウムは今回で 7 回目をむかえ、参加 3 女子大学の恒例行事として定着し、例年通り学生と教員の活発な意見交換が行われた。梨花女子大学校側の準備に対するご努力には敬服する。今回は、梨花女子大学校からは理学部と薬学部の学生が、日本女子大学からは物理学と数学専攻の学生が、本学からは化学と生物学系の学生が数多く参加し、広く理学系分野をカバーする

シンポジウムとなった。今回のシンポジウムでは、発表者の士気を高めることを目的に、梨花女子大学校側の提案で、ベスト発表賞を導入した。このおかげもあって、口頭発表の質があがったようである。参加教員による厳選な審査と審議にもとづき、梨花女子大学校から4名、日本女子大学から3名、本学からは3名の受賞者が出た。今後もシンポジウムの活性化をいろいろと試みていきたい次第である。初日に学生交流会を行い、学生間の会話を促進した。2日目の口頭発表においては、47件の学生口頭発表が4セッションに分かれて行われた。韓国側の学生は、流ちょうな英語で研究内容を次々と発表し、日本側はやや圧倒されるところがあった。日本側の教員としては、学生の指導にがんばらねばと思った次第である。しかし今回は、日本側の学生が口頭発表に対して積極的に質問をし、各自の口頭発表に対する梨花女子大教員からの質問に対しても、何とか回答しようと努力していた様子を見ることができ、これは大きな収穫であった。口頭発表に対する学生からの質問がほとんどないことが、例年問題点としてあげられていただけに、今回のシンポジウムでは、明るい未来が見えたと思っている。3日目は61件のポスター発表がなされ、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ヒュン・ドングフン先生は、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標としてきた。日本女子大学および本学の学生諸君は、10月から行っていた発表練習の甲斐もあり、英語による口頭発表ができるようになったことと、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ってくれれば幸いである。

【参加学生の感想(抜粋)】

- 私は本シンポジウムに参加したことで、理系としての英語力の向上のみならず、プレゼンテーション力の向上に繋がったことを実感した。また、外国の地での国際交流は普段の生活ではなかなか経験できないことであったので、大変貴重な経験であった。これらの経験は今後の大学院生活、そして社会にでても役にも立つものであると確信するとともに、今回学んだことを積極的に生かし、研究・勉学に励んでいく所存である。
- 今回の研修を通して、新たな経験をたくさんすることができた。これまで英語で発表をした経験がほとんどなかったため、準備には苦勞をし、本番でも反省点が多かった。しかし、わかりやすい発表をするために試行錯誤したことや、実際に海外に出て発表する経験をしたからこそ学ぶことができたこともたくさんあったと思う。また、多くの学生の発表を聴いたことで刺激を受け、今後参考にしたい点を見つけたことで、自分の研究へのモチベーションの向上につながった。

02-3-4 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25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。

【2016年度における国際学会派遣者一覧】

2016年度は1名の学生を派遣した。派遣先、渡航期間、発表タイトル等は(02-3-4表1)を参照されたい。

(02-3-4表1) 国際学会派遣者一覧

派遣者名	所属・学年	発表タイトル・発表形式
渡航期間	学会名・分科会名・場所	
尾曲美香	博士後期課程 ジェンダー学際研究専攻3年	A Study of Household Work Arising From Using Nursery Schools
2016/ 8/ 1 ～8/ 4	International Federation of Home Economics World Congress 2016 Daejeon Convention Center, Daejeon, South Korea	: Focusing on The Application Procedure to Nursery Schools in Japan(ポスター発表)

02-3-5 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、2012 年度に、我が国の学術研究の将来を担う創造性に富んだ女性研究者の養成・確保に資するため、本学独自の特別研究員(呼称:みがかずば研究員)制度を導入した。

この制度により、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 28 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 28 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】

2016 年度は 14 名採用。

- ・ 4 月 1 日採用 12 名 (前年度からの継続採用 7 名、新規採用 5 名)
- ・ 10 月 1 日採用 2 名 (新規 2 名)



(02-3-5 図 1) 平成 29 年 3 月 1 日みがかずば研究員交流会

【支援による効果・成果】

平成 28 年度に採用されたみがかずば研究員 14 名のうち、1 名が常勤教員(私立大学講師)、1 名が専門研究員(私立大学)、7 名が次年度も継続してみがかずば研究員として採用された。

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

- ・外部団体と研究交流・連携をはかることができ、研究分野が広がった。
- ・研究の成果をリーフレットとして発行することができた。
- ・科研費などの外部資金に応募できた。
- ・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。

02-4 リーダーシップ教育に関わる海外調査・研究交流

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 小松 翠

02-4-1 海外調査

【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 2 回、第 3 回調査研究として、国立台湾大学 管理学院 SEED (Service for Executive Education Development) およびベトナム女性学院(Vietnam Women's Academy)の 2 校の海外大学への訪問・調査を行った。

02-4-1-1 国立台湾大学 管理学院 高階管理教育発展センターSEED への調査について

【訪問概要】

2016年11月3日、グローバルリーダーシップ研究所 宮尾正樹教授と小松翠特任講師の2名が国立台湾大学 管理学院 高階管理教育発展センターSEEDを訪問した。管理学院副学部長の謝明慧教授、陸洛専任教授、Miriam Garvi 助教授、SEED ディレクターの譚漢儒氏と面会し、両校のリーダーシップ教育の取組について情報・意見交換を行った。また、教室・キャンパスなどの視察を行った。

【台湾国立大学管理学院および SEED について】

国立台湾大学管理学院は1987年に設立されており、学生数は3,600名(2016年当時)ほどである。SEEDに加え、Executive MBA(EMBA)、Global MBA(GMBA)、情報管理学部・大学院、国際企業学部・大学院、財務金融学部・大学院、財務管理学部・大学院、工商管理学部・商学大学院の合計8つの学部・大学院、センターで構成されており、それぞれの部署で先駆的な人材教育が行われている。そのうち、EMBA(Executive MBA)は、台湾で最初に開設されたエグゼクティブ向けのMBAで、実務経験を持つ専門家を対象に、大学院レベルのビジネス学位が取得できるプログラムが提供されている。

今回訪問したSEEDでは、上級管理職者を対象としたプログラムが提供されており、各プログラムにおいて、リーダーシップとマネジメントに関する教育が行われている。現在、SEEDにおいて、特に重点が置かれているプログラムの一つにGlobal Executive Program(GEP)がある。これは、台湾大学のパートナー校である中国の北京大学光華管理学院、アメリカのペンシルバニア大学ウォートン校、イギリスのオックスフォード大学サイード・ビジネス・スクール、台湾大学SEEDの4か国で講義を行うプログラムである。受講生数は20名～30名ほどで、パートナー企業の協力のもと、各大学で約1週間ずつ世界トップレベルの専門家による講義が行なわれている。4か国すべてで受講すると、コースの証明書「グローバル企業家(全球企業家)」を取得できる。

このプログラムの特色として、第一に、教室に交流ラウンジが併設され、国内外のエリート管理職者同士のネットワーク構築の場を設けられていること、第二に、英語で行われる講義には全て同時通訳が入るため、コース全体を中国語で学べること、第三に、講義では経営学の知識のみではなく、各国の経済・市場の状況や経済発展の歴史など幅広い内容が取り扱われていることが挙げられる。

【まとめと今後の展望】

次年度の海外調査に向けて、実際にSEEDの講義を参観させていただくことや、受講生から話を聞くことなどを検討したい。加えて、台湾大学の他の学院や、台湾の他大学におけるリーダーシップ教育の現状についても調査を進めたいと考える。



(02-4-1-1 図 1) 面会の様子

02-4-1-2 ベトナム女性学院(Vietnam Women's Academy)の訪問

【訪問概要】

2017 年 3 月 21 日、猪崎弥生副学長、小松翠特任講師、グエン・タイン・ガン氏(お茶の水女子大学博士前期課程在籍、通訳として同行)の 3 名でベトナムハノイ市のベトナム女性学院(Vietnam Women's Academy)を訪問し、ベトナム女性連合の Nguyen Thi Hoai Linh 国際関係部部長、ベトナム女性学院の Tran Quang Tien 学長、Pham Hoang Hai 経営学部副学部長、Trinh Thu Hien トレーニングセンター副所長、Nguyen Hoang Anh 女性研究所所長、各学部の講師の先生方に面会した。ベトナム女性学院と本学およびグローバルリーダーシップ研究所の教育内容について紹介し合い、その上で、今後の連携の可能性、具体案について意見交換を行った。面会後は、同市ベトナム女性博物館にて学芸員に案内・解説をしていただき参観した。

【ベトナム女性学院(Vietnam Women's Academy)およびベトナム女性連合(Vietnam Women's Union)について】

ベトナム女性学院は女性政治リーダー育成のための政府機関のベトナム女性連合に所属する、1960 年に設立された国立大学である。ベトナム女性学院はベトナムにおいて中央・地方の政権および各行政省庁の女性リーダーを育成する役割と研究・教育面の役割を担っている。前者の役割としては具体的に、各行政省庁の女性リーダーに対して、そして男性に対しても男女平等意識の向上のための取組などを行っている。後者の役割としては、現在、ジェンダー・開発学部、法学部、ソーシャルワーク学部、マーケティング・経営学部の 4 学部が設置されており、今後、情報学部と観光学部が新たに設置される予定である。他に女性研究所・センターがあり、政治分野で活躍している女性リーダーに関する研究と教育も行われている。学生数は現在、1,500 名ほどであるが、2017 年度には 2,000 名に達する見込みである。また、2018 年度より博士前期課程が設置される予定である。研究分野に関しては、女性研究所とトレーニングセンターがあり、男女平等、女性リーダーなど様々なテーマで研究が行われている。近年では、ベトナム女性連合で働く女性の活躍のための提案やアドバイスをを行うための研究も進められている。また、教育プログラムの開発及び教育の質(効果)向上に関する研究が行われている。

【ベトナム女性博物館について】

ベトナム女性博物館（ハノイ市）は、1987 年にベトナム女性連合により設立され、1995 年に一般公開された、女性をテーマにした博物館である。館内は女性のファッション、家庭における女性、歴史のなかの女性というテーマから構成される。女性の文化・風習、歴史に関する展示を通し、少数民族の文化やベトナム女性の家族の中の役割、ベトナム戦争等への参戦や日常生活について知る事ができた。

【まとめと今後の展望】

今後は、ベトナム女性連合とベトナム女性学院の研究者を招聘しリーダーシップ教育に関する共同研究会を実施する予定である。また、リーダーシップ教育の効果指標などに関する共同調査・研究を行いたい。



(02-4-1-2 図 1) 面会の様子

02-4-2 研究交流

【研究交流の概要と目的】

2016 年12 月 6 日・7 日、梨花女子大学から研究員 2 名を招聘し、日韓共同のリーダーシップ教育と効果指標に関する意見交換会を行った。意見交換会では梨花女子大学とお茶の水女子大学におけるリーダーシップ教育のカリキュラムや教育効果指標や今後の連携の可能性について話し合われた。また、7 日は、愛媛大学丸山智子特任助教より、日本の理工系学生を対象としたリーダーシップ教育プログラムの先進的取組例として、芝浦工業大学大学院でのリーダーシップ教育の実践についてご紹介いただいた。

【開催日時・参加者】

開催日時 2016 年 12 月 6 日・7 日

参加者: 日本

・お茶の水女子大学 グローバルリーダーシップ研究所: 塚田和美教授(研究所所長)、宮尾正樹教授、カレン・シャイア海外特別招聘教授、大木直子特任講師、小松翠特任講師(司会)、金富美

特任 AF(通訳)、キャリア支援センター:中川まり准教授(7 日のみ)、大学院生:金秀恵(通訳、7 日のみ)

・愛媛大学学生支援機構教育企画室:丸山智子特任助教(7 日のみ)

韓国

・梨花女子大学校:キャリア開発センター Hyunjung MIN 研究員、リーダーシップ開発院 Yerang SEONG 研究員

【リーダーシップ教育と効果指標に関する意見交換会の内容】

1 日目は、梨花女子大学校キャリア開発センターの Hyunjung MIN 研究員より、梨花女子大学校のリーダーシップ教育のミッション、キャリア開発センター・リーダーシップ開発センターの教育対象者と教育目的、リーダーシップ認証課程や学生の大学におけるキャリア形成の支援のためのキャリアアロードマップ e-Quest についてご紹介いただいた。次に、1 日目から 2 日目にかけて、リーダーシップ開発院 Yerang SEONG 研究員より、リーダーシップ開発院のミッションやビジョン、リーダー像、リーダー育成方法とプログラムや理工系を専攻する女子学生を対象とした Ewha-Luce 国際セミナー、360 度評価(多面評価)についてご紹介いただいた。

これらの報告から、梨花女子大学校においては、学部生から社会人まで様々な女性を対象に、リーダー育成とキャリア開発のための多面的な教育実践・研究が蓄積されていることが分かった。また、それらの教育研究を統合する理念として、「THE 人材」という共通理念があることを学んだ。これは、T:Telos(ギリシャ語で「目的」)主導する人材、H:Hokma(ヘブライ語で「知恵」)賢明な人材、E:Experience 実践する人材を指し、この理念のもとに梨花女子大学校における様々な機関・部署や教職員が連携し、リーダー教育を進めていることが分かった。

また、丸山特任助教より、ご自身が実践に関わってきた芝浦工業大学大学院における行動変容を促す体系的なリーダーシップ教育の実施についてご紹介いただいた。リーダーシップ教育実施の背景、リーダーシップ教育学習方法、リーダーシップ教育評価、リーダーシップ教育のアクティブ・ラーニングの体系化、履修者のグローバル化への対応についてご紹介いただいた。学習方法として、行動変容のためのシミュレーターが用いられており、疑似体験を実行動へすりあわせるサイクルを回すことでリーダー行動の定着が図られていることが報告された。

先述のように、梨花女子大学校リーダーシップ開発院においても、理系女性リーダーの育成のために Ewha-Luce 国際セミナーなどを開催している。また、本研究所は本学における女性リーダー育成のための教育研究をより拡充していくことを目指している。そのため、両校にとって、丸山特任助教の理工系大学院生を対象としたリーダーシップ教育の実践報告は参考になる点が非常に多かった。

お茶の水女子大学側からは、宮尾教授が「お茶の水女子大学論」などのリーダーシップ教育、みがかずばバイブルなどについて説明した。これに対して、梨花女子大学校より「お茶の水女子大学論」の講義内容やフェミニズム、ジェンダー教育などについて質問があった。

最後に、質疑応答や総合的な討論を行い、塚田教授より両校が今後も研究交流を継続し、リーダーシップに関する研究・教育のための連携を強化していくことへの期待が語られ、閉会した。

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、平成 18～22 年度)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キャンパスの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」の公募を始めた。

「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 2 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)。

2016 年 12 月 9 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) 実施イベント一覧

チーム名	実施日	形式・内容・場所
海外で伝えたい日本の魅力を考える ～外国人が知りたい日本とは～ 代表:越智由紀子	2016/6/29(水) 10:00～12:00	第一回:講演、対談 (文教育学部 1 号館第 1 会議室)
	2016/6/30(木) 15:00～16:00	第二回:講演 (共通講義棟 1 号館)
はんだラボ ～光るアクセサリを作ろう～ 代表:飯沢奈緒	2016/11/30(水) 12:15～ 16:00～	ワークショップ (理学部 3 号館 408 室)

活動名	海外で伝えたい日本の魅力を考える ～外国人が知りたい日本とは～
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社会文化学専攻
構成員氏名・所属	能村悠里: 人間文化創成科学研究科比較社会文化学専攻 生駒有紀: 人間文化創成科学研究科比較社会文化学専攻 諏訪園真子: 人間文化創成科学研究科比較社会文化学専攻 山王綾乃: 人間文化創成科学研究科比較社会文化学専攻

『海外で伝えたい日本の魅力を考える～外国人が知りたい日本とは～』という題で、2回のワークショップを開催しました。これから海外にいく日本人学生、日本に滞在している外国人留学生、海外や留学に関心のある学生を主にターゲットとした試みです。

第一回は、6月29日(水)10:00～12:00(受付9:30～)で、能楽師の金子敬一郎師をお招きし、能楽の知られざる魅力について講演していただきました。10数名の学生及び教職員が参加し、アイスブレイクの後、講演が行われました。その後、金子師と本学教授で伝統芸能に詳しい神田由築先生との対談を行いました。参加者の疑問に応えながら自由な議論が交わされました。

第二回は、6月30日(木)15:00～16:00(受付14:30～)に、石川県の酒造で杜氏をされている後藤由梨さんをお招きし、日本酒についてのお話をお聞きました。10数名の学生及び教職員が参加し、酒造の現状をはじめ、日本酒にまつわる様々なお話を伺いました。

各回、学年や学科などの違う学生の交流を実現することができました。また、留学生の参加は、時間の都合もあり、第二回のみでしたが、少なからず関心を持っている留学生がいることは把握できました。しかし、当初の目標であった参加者同士で『海外に伝えていきたい日本の魅力を考える』という議論の場を設けるという点に関しては、我々主催の力不足もあり、達成できていないと言えます。しかし、今回のワークショップで参加者の日本への理解を深め、魅力を再発見するためのきっかけにはなったと感じています。そして、活動の構成員の5人中4人は現在留学中であり、実際に日本をPRする場にいます。今回の活動をバネに、より深い見識に基づいた日本のPRを行いたいと考えております。



神田教授と金子師



後藤さんと新井教授



宣伝用ポスター

活動名	はんだラボ～光るアクセサリーを作ろう～
代表者氏名・所属	飯沢奈緒:理学専攻 情報科学コース M2
構成員氏名・所属	椎尾研究室 有志メンバー Rijowarts

理系教育への関心が高まる今日では、電子工作やプログラミングなどのワークショップや講習会が様々なところで開催されています。しかし、それらは前提知識が必要なものや子ども向けのもの、技術向上が目的となっているものが多く、女子が興味を持つような題材はあまり取り扱われていませんでした。そのため、女性、特に理工系の専攻でない女子学生が気軽に参加できるものはあまり多くないという現状がありました。

そこで女子大という特色を活かして、「可愛いもの」を工作するワークショップを開催することで、普段あまり理工系分野に関わりのない女子学生も「ものづくり」に興味を持つきっかけになるのではないかと考えました。

以上の背景より、昨年度より学内にて女性向けの電子工作ワークショップを開催しています。今年度は2016年11月30日にはんだ付けワークショップ「UVレジンを使って光るアクセサリーを作ろう」を開催しました。アクセサリー作りで近年話題になっているUVレジンとはんだ付けを組み合わせることで女子学生にも楽しく参加してもらい、少しでもものづくり、工学分野に親しみを持ってもらうことを目的としました。当日は学部生8名と教職員4名の計12名が参加しました。

参加者からは、

- はんだ付けで可愛いものが作れるなんて最高だった。
- はんだ付けもUVレジンも好きなので、両方やれてよかった。
- はんだ付けは初めてだったので難しかったが楽しかった。
- レジンは初めてだったが綺麗にできてよかった。
- 文系でも楽しくできた。
- またこのような企画があれば積極的に参加したい。

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。今後も女性が理系分野に触れる機会を増やし、繋いでいく活動を続けていきたいと思えます。



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
2016/5/18	スペシャルタナーレクチャー「21 世紀の女性の生き方」(キャロル・ブラック氏)	徽音堂	主催: タナー財団、お茶の水女子大学 (当研究所運営)
	スペシャルゲスト講演会「未来を担う若き友人たちへ」(遠山敦子氏)		
2016/7/2-3	第 18 回 国際日本学シンポジウム 「イメージと伝達の国際日本学」	大学本館 306 室	主催: 比較日本学 教育研究センター (当研究所共催)
2016/7/9	公開連続講演会「リーダーシップ論」第 10 回「ダイバーシティと『ダイバーシティ』(山ロー男著)ー性別によらず多様な個人が生き生きと生きられる社会とはー」(山ロー男氏)	共通講義棟 2 号館 201 室	協力: 独立行政法人経済産業研究所、本学附属図書館
2016/12/12-13	第 11 回 国際日本学コンソーシアム 「はたらく／あそぶ」	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／大学食堂マルシェ	主催: 比較日本学 教育研究センター (当研究所共催)
2017/2/20	国際シンポジウム「科学における女性のリーダーシップとはーアジアと欧州の経験から」 ”Improving Gender Balance of Participation in Science : European and Asian Experiences”	共通講義棟 2 号館 101 室	主催: グローバル リーダーシップ 研究所

02-6-1 国際シンポジウム**【趣旨・内容】**

カレン・シャイア海外特別招聘教授企画の国際シンポジウム「科学における女性のリーダーシッ

プとは一アジアと欧州の経験から」“Improving Gender Balance of Participation in Science : European and Asian Experiences”を開催した。

榊原洋一本学理事・副学長の開会挨拶にはじまり、ベルギー ブリュッセル自由大学教授 アリソン・E・ウッドワード氏、韓国 梨花女子大学校教授 チョ・ソンナム氏、独立行政法人日本学術振興会理事長 安西祐一郎氏より、各国での科学分野における女性人材育成とリーダーシップ向上に関する取組や問題等についてご紹介いただいた。続いて、質疑応答も兼ねたディスカッションが行われ、今後の課題に関する活発な議論が交わされた。「異なるバックグラウンドからの様々な話を聴くことが出来て、面白かったです」「『リーダーシップ』というポイントでの焦点がはっきりしていなかった感じはしましたが、ここからどの様にこの先の『リーダーシップ研究』を展開していくのかに期待しています」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 130 名の参加があり、会場は満席となった。

なお、国際シンポジウムの詳細については別途報告書を参照されたい。

(02-6-1 表 1) 国際シンポジウムの概要

日時	2017 年 2 月 20 日(月)16:00～18:10
会場	共通講義棟 2 号館 101 室
対象	本学学部生・大学院生、教職員、卒業生、他大学学生、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 榊原洋一 理事・副学長 【司会】 カレン・シャイア(海外特別招聘教授、デューズブルク・エッセン大学教授) プレゼンテーション 【登壇者】 アリソン・E・ウッドワード氏(ベルギー ブリュッセル自由大学教授、社会学者) “Strong measures, slow changes: Working for gender balance in European scientific research” チョ・ソンナム氏(韓国 梨花女子大学校 社会学教授、 梨花リーダーシップ開発院院長) “Fostering Young Women Leaders in STEM: Ewha’s Experience” 安西祐一郎氏(独立行政法人日本学術振興会理事長、前慶應義塾長) “Japan’s current status and issues of women’s participation in STEM” ディスカッション 【モデレーター】 カレン・シャイア 閉会挨拶 塚田和美 グローバルリーダーシップ研究所長



(02-6-1 図 1) 国際シンポジウム チラシ(表裏)



(02-6-1 図 2) シンポジウム会場の様子

02-6-2 スペシャルタナーレクチャー

【趣旨・内容】

「タナーレクチャー」とは米国タナー財団が主催する講演会で、ハーバード大学やスタンフォード大学などの米国の大学、英国のオックスフォード大学およびケンブリッジ大学といった、世界を代表する大学でのみ開催されてきた「ノーベルレクチャー」に匹敵するとも言われる著名な啓発活動である。タナーレクチャーの講演者は、「Human Value」の分野における際立った功績と傑出した能力が認められる方々であり、哲学、宗教学、人文科学、科学、創造的芸術、学問的職業（神学・法学・医学）もしくは公的または私的取組におけるリーダーシップを発揮した方々の中から選出される。タナーレクチャーの目的は、「Human Value」に関連した学術的かつ科学的取組を推進し、かつ回想することにある。この目的には、人間の認識、興味、行動、そして目的意識に関連したすべての価値が含まれている。タナーレクチャーとして開催された講義は、年報として出版されている。

この「タナーレクチャー」の日本初開催校として本学が選ばれたことは、大変名誉なことと言える。本学では「スペシャルタナーレクチャー」として開催し、併せてスペシャルゲストによる講演会、本学学生とタナーレクチャー講演者との対話集会も行った。当日は1,200名以上の参加者で会場(徹音堂)は満席となり、盛会であった。

なお、スペシャルタナーレクチャーの詳細や当日の様子(動画)については、スペシャルタナーレクチャーホームページ(<http://www.ocha.ac.jp/igl/tanner/>)を参照されたい。

(02-6-2 表 1) スペシャルタナーレクチャーの概要

日時	2016年5月18日(水)13:00~15:00
会場	お茶の水女子大学 徹音堂
対象	本学学部生・大学院生、教職員、卒業生、他大学学生、一般の方
主催	タナー財団・お茶の水女子大学
運営	グローバルリーダーシップ研究所
言語	日本語・英語(同時通訳あり)
プログラム	【司会】塚田和美 グローバルリーダーシップ研究所長 ・開会挨拶 室伏きみ子 学長 ・タナーレクチャー「女性:教育、生物学、能力及びリーダーシップ」 講演者 キャロル・ブラック氏 (英国・ケンブリッジ大学 ニューナム・カレッジ 学長) ・スペシャルゲスト講演会「未来を担う若き友人たちへ」 講演者:遠山敦子氏 (本学名誉博士、トヨタ財団理事長、元文部科学大臣)

**スペシャル
タナーレクチャー**
- 21世紀の女性の生き方 -

英米の階級社会をもとめず
自らの信念と勢力で道を切り開いた
型やぶりの女性リーダーの闘いかけ

2016年5月18日 13:00-15:00
会場: お茶の水女子大学 徹音堂
言語: 日本語・英語(同時通訳あり)

受賞講演
"Women: Education, Biology, Power and Leadership"
キャロル・ブラック氏
英国ケンブリッジ大学 ニューナム・カレッジ学長
王立科学アカデミー理事 大英帝国勲章(1988年)受勲

スペシャルゲスト
「未来を担う
若き友人たちへ」
行政に、外交に、政治に、
女性リーダーとしての
道をつき進んだ
遠山 敦子氏
元文部科学大臣
本学名誉博士・トヨタ財団理事長

**スペシャル
タナーレクチャー**
- 21世紀の女性の生き方 -

英米の階級社会をもとめず
自らの信念と勢力で道を切り開いた
型やぶりの女性リーダーの闘いかけ

2016年5月18日 13:00-15:00
会場: お茶の水女子大学 徹音堂
言語: 日本語・英語(同時通訳あり)

受賞講演
"Women: Education, Biology, Power and Leadership"
キャロル・ブラック氏
英国ケンブリッジ大学 ニューナム・カレッジ学長
王立科学アカデミー理事 大英帝国勲章(1988年)受勲

スペシャルゲスト
「未来を担う
若き友人たちへ」
行政に、外交に、政治に、
女性リーダーとしての
道をつき進んだ
遠山 敦子氏
元文部科学大臣
本学名誉博士・トヨタ財団理事長

(02-6-2 図 1) スペシャルタナーレクチャー チラシ(表裏)

キャロル・ブラック氏は、英国および世界で社会における女性の活躍がいまだに男性と同等とは言い難い現状を踏まえ、幼少のころからの「女の子だから、男の子だから」という先入観の強い教育を変えていくことの重要性や、若い女性たちが自信をもって、失敗を怖れず物事に挑戦していくことの大切さ、また、男性や社会が女性の活躍を支えていくことの必要性について説明された。キャロル・ブラック氏は、ケンブリッジ大学において、女性のリーダーシップ教育を数多く運営・実践しておられ、若い女性を育てることへの情熱あふれる、含蓄のあるご講演となった。

キャロル・ブラック氏のご講演ののち、本学名誉博士遠山敦子氏によるスペシャルゲスト講演が開催された。遠山敦子氏は、女性の上位職での活躍が乏しかった時代にキャリアを積まれたご経験を通して若い女性たちに励ましのお言葉を下さったほか、21世紀の困難をどのように乗り越えていったらよいのかについて、若者たちへメッセージを送った。なお、遠山敦子氏のスペシャルゲスト講演は、「リーダーシップ論」第9回として開催している。詳しくは「02-6-3 遠山敦子氏講演会」の項を参照されたい。



(02-6-2 図2) スペシャルタナーレクチャーの様子

キャロル・ブラック氏との対話集会

スペシャルタナーレクチャー前日には、本学大学院リーディングプログラム履修生の主催による「学生との対話集会」が開催された。キャロル・ブラック氏は、ご自身の半生を振り返りながら、ケンブリッジ大学で取り組まれているリーダーシップ教育にも触れ、女子学生たちに、「とにかくやってみる」ことの大切さ、また、女性特有の「完璧主義」を捨て、小さなことを気にしないで失敗にもめげないこと、を強調された。学生によるパネルディスカッションでは、キャリアやジェンダーの問題についてたくさんの質問があり、ブラック氏の夢や若さの秘訣についても語られ、和やかな中に深い知恵を与えていただいた。



(02-6-2 図3) キャロル・ブラック氏との対話集会の様子

02-6-3 遠山敦子氏講演会(公開連続講演会「リーダーシップ論」第9回)

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 内藤 章江

【概要】

「リーダーシップ論」第9回は、本学名誉博士であり、元文部科学大臣の遠山敦子氏(トヨタ財団理事長)を講師に迎えて開催した。演題は「未来を担う若き友人たちへ」であり、平成28年5月18日「スペシャルタナーレクチャー」のスペシャルゲスト講演として開催した。参加者は1,200名以上となり、会場(お茶の水女子大学 徽音堂)は満席となった。遠山氏は、本講演に向けて次のように述べている。

「21世紀は20世紀とは異なる世界規模の新たな困難が出現している。インターネットの加速度的な発達、人類の生命への脅威をもたらすIS、地球規模の気候異常などである。日本国内も少子高齢化、社会保障、格差、地方衰退、大自然災害など課題山積である。しかし、こうした課題の多さと困難さは、若い人たちに今後の活躍の場を開いているのだと私は捉えている。日本は、これまで世界各国と比べて女性の社会参画が極めて遅れている国である。Economy, Education, Health, Politicsの諸データを総合して毎年作成されるジェンダー・ギャップ指数によれば、何と日本は現在145か国中101位である。日本の女性たちの高い潜在能力を考えると誠に残念である。他方、現安倍政権は、女性の輝く社会の実現を願って種々政策を展開している。今後は女性たちの社会的な活躍のチャンスは広がるであろうし、社会が女性の活躍を求めている。半世紀前、私が就職に苦心した頃に比べれば格段の前進である。人は仕事を通じて成長する。人は自ら学び、考え、実行することで生きることの手応えを得る。人間として、社会のために役立ち、かつ、自らの人生を豊かにするためには、志の高さ、深い英知、熱い情熱と実行力がある。私自身の経験を交えながら、人としての生き方を皆さんと一緒に考えてみたい。」

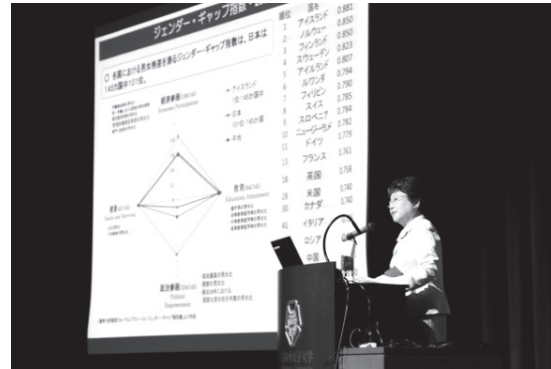
遠山氏は講演の中で、今、世界や日本が直面する問題はなんであるか、日本での女性の活躍への期待、人はどのように生き、どう仕事すべきか、について女性の上位職での活躍が乏しかった時代にキャリアを積まれたご経験を通してお話くださった。また、未来のリーダーとなる若者たちには「学び続け、自己を高め、他者を思いやり、誠実な仕事や奉仕を通じて、社会の役に立ち、日本文化と日本人に誇りを持ち、多文化を尊重してほしい」とのメッセージを贈った。

(02-6-3 表1) 遠山敦子氏講演会の概要

日付	イベント名等	備考
2016/5/18	「未来を担う若き友人たちへ」 (於:お茶の水女子大学 徽音堂)	主催:グローバルリーダーシップ研究所 「リーダーシップ論」第9回 ※「スペシャルタナーレクチャー」 スペシャルゲスト講演として開催



(02-6-3 図 1) 講演会の様子



(02-6-3 図 2) 講演中の遠山氏

なお、講演会の様子(動画)は、タナーレクチャーホームページ講演会開催報告に掲載されている(<http://www.ocha.ac.jp/igl/tanner/ja/report.html>)。

また、講演内容を取りまとめた冊子については当研究所ホームページ「刊行物」リーダーシップ論関連に掲載している(<http://www.cf.ocha.ac.jp/igl/j/menu/publication/index.html>)。

02-6-4 山口一男氏講演会(公開連続講演会「リーダーシップ論」第 10 回)

グローバルリーダーシップ研究所 准教授 谷口 幸代

【概要】

「リーダーシップ論」第 10 回は、Valuing Diversity(多様性の尊重)を推進する社会学者の山口一男氏(シカゴ大学ラルフ・ルイス記念特別社会学教授)を講師に迎えて開催された。演題は「ダイバーシティと『ダイバーシティ』(山口一男著)―性別によらず多様な個人が生き生きと生きられる社会とは―」であり、二重鍵括弧に括られた『ダイバーシティ』は「社会学者だからこそ書ける文学」として上梓された山口氏の著書の題名である。同書は、主人公のミナが冒険の旅に出る「六つボタンのミナとカズの魔法使い」と、アメリカの大学生が日米文化の差異を議論する「ライオンと鼠」を収録する。

講演会ではまず、『ダイバーシティ』執筆の理由が三つの動機に分けて説明された。すなわち、多様な人間がよりよく生きられるための答えを提示するという社会学者としての動機、創作を通してダイバーシティの重要性を伝えたかったという個人的動機、日本におけるダイバーシティの受容の偏重を正す必要があると考えたという社会的動機である。

次に作品内容に入り、社会学や哲学等の知見を背景に、いかに登場人物達が造型され、具体的な挿話が作中に組みこまれ、二編の作品が出来上がったのかが、著者自らの言葉で語られた。「六つボタンのミナとカズの魔法使い」では、洋服に縫い付けられたボタンの数が他者よりも少ないことに劣等感をもつミナが、旅の中で、ボタンが人を評価する基準になっていること、自分には別の

ボタンが備わっていたことに気づく様子が描かれているが、それは社会的差別の問題を自ら発見し、ダイバーシティに価値を置く考えに目覚める姿を示している。「ライオンと鼠」では、多様な文化的背景をもつ学生達が活発に意見を交わす授業風景を通して、ダイバーシティの実現には多文化への理解が不可欠であることが示されているという。『オズの魔法使い』やイソップ童話といったおなじみの作品を下敷きにしながら、現実の状況に即した作品となっていることが明らかにされた。

さらに話題は日本における女性の活躍推進の課題へ展開した。ミナは生物学や農学を学ぶ理系女子として設定され、「リケジョ」らしい理性と合理的な判断に基づき道を切り拓いていくが、現実の日本社会は女性の才能を十分に生かせる構造にはなっていない。この問題に対して、山口氏は統計的分析をもとに、長時間労働を管理職の条件に課し、女性の就業機会や経験にダイバーシティを与えない社会の仕組みや企業の思い込みが原因だと主張された。最後に会場の女子学生達へ、女性が活躍しやすい構造へ変わりつつある日本社会の中で希望を失うことなく、従来女性が活躍してこなかった分野であっても積極的に挑戦してほしい、希望には社会学でいう《予言の自己成就》を肯定的な意味で実現する力がある、とあたたかく力強いメッセージが贈られた。

以上の講演に続く質問コンテストでは、事前に寄せられた 178 点の質問の中から、ダイバーシティと女性解放運動との違い、ダイバーシティをめぐる日本と海外の状況の比較、ダイバーシティ推進のリスク、ポジティブ・アクションの是非、ダイバーシティ教育の可能性など、多種多様な質問が取り上げられた。紙幅の関係でご回答の中身はここでは割愛せざるを得ないが、各質問に対して丁寧に回答いただき、来場者がダイバーシティの本質についてさらに考える場となった。

(02-6-4 表 1) 山口一男氏講演会の概要

日付	イベント名等	備考
2016/7/9	「ダイバーシティと『ダイバーシティ』(山口一男著)―性別によらず多様な個人が生き生きと生きられる社会とは― (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 協力:独立行政法人経済産業研究所・ 本学附属図書館 「リーダーシップ論」第 10 回



(02-6-4 図 1) 講演会場



(02-6-4 図 2) 講演中の山口氏

【企画者による報告】

本講演会は、全学科対象の総合科目「お茶の水女子大学論」の一環としても位置付けられ、受講生約 100 名が参加した。その他に一般枠 200 名で来聴者を募集したところ、学内外から定員を超える申し込みがあり、会場の Ocha-Hall は満席となった。『朝日新聞』(2016 年 6 月 25 日夕刊社会面)にもカラー写真入りの案内記事が掲載され、この企画に対する社会的関心の高さを実感した。また本学附属図書館の連携企画展示「ダイバーシティって何？」(6 月 22 日～7 月 19 日)では『ダイバーシティ』や山口氏の推薦図書が展示され、こちらも好評であった。

講演会終了後、山口氏は「ダイバーシティ推進—お茶の水女子大学講演での質疑応答を顧みて」(『ハフポスト』日本版、2016 年 7 月 14 日投稿)を発表された。当研究所でも、当日の様子を活字化したものに新しい質問に対する回答を追加していただいた冊子を刊行した。

【来場者の感想(抜粋)】

- 物語の引用とそこ(物語のエピソード)に込められた視点やメッセージを交互に組み合わせ、最後に統計に基づく日本の女性の活躍度の紹介があり、多様性という概念や日本の課題について理解を深めることができました。初級管理職としてチームをまとめる上でも大変参考になり、貴重な機会を得たことを光栄に思います。また、質問コンテストも exciting な議論が展開され、勉強になりました。

02-6-5 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

2016 年 7 月 2 日(土)・3 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、本学グローバルリーダーシップ研究所および国立歴史民俗博物館(セッションⅡのみ)との共催により、国際日本学シンポジウム「イメージと伝達の国際日本学」を開催した。参加者数は 95 名であった(2 日間の延べ人数)。

初日の 2 日(土)には、セッションⅠ「異界との交流」をテーマとして、海外の日本学研究者からも異界との交流譚について学際的なご報告をいただいた。

本学副学長猪崎弥生先生からご挨拶をいただいた後、初めに、セッションⅠの担当者である本学の田中琢三基幹研究院助教(フランス文学)が趣旨説明を行った。その後、わが国の比較神話学の第一人者である篠田知和基氏(甲南大学人間科学研究所客員研究員)が「メリュージヌ伝承から異類婚説話へ—罪とあやまち—」の基調講演を行った。つづいて、日本上代文学の専門家である兼岡理恵氏(千葉大学准教授)が「異類との交通—海幸山幸神話を中心に—」と題した研究発表を行った。

その後、高永爛氏(高麗大学校民族文化研究院 HK 研究教授、韓国)「韓国文学における異界

との交流譚—ドゥドゥリを中心に—、日本近世文学が専門の加藤敦子氏(都留文科大学教授)「狐女房に見る異界—二人の葛の葉が会うこと—」、北欧文学が専門の中丸禎子氏(東京理科大学准教授)「バレエを踊る人魚姫—『爪先立ち』があらわす異界—」の研究発表があった。最後に田中琢三本学基幹研究院助教を司会として、パネルディスカッションが行われ、人間が生きる日常世界の外側にある世界、すなわち異界との交流譚の世界各地における例およびそれらの意味や意義について、様々な側面から興味深い議論が交わされた。



(02-6-5 図 1) 国際日本学シンポジウムの様子

2日目の3日(日)には、セッションⅡ「落語家が収集した一枚摺の世界」が開催された。まず共催先の国立歴史民俗博物館長の久留島浩氏と本学副学長の猪崎弥生氏から挨拶があり、その後、担当の神田由築本学教授(日本近世史)が趣旨説明を行った。本セッションは、国立歴史民俗博物館の共同研究に基づいている。午前に、落語家・桂藤兵衛氏(落語協会)の落語「色事根問」が実演された。これは、本セッションの元となった共同研究が国立歴史民俗博物館所蔵の『懷溜諸屑』という近世の一枚摺のコレクションについてのものであることによっている。このコレクションは落語家が収集したものなのである。落語の実演の後、藤兵衛氏、日本芸能史研究者である今岡謙太郎氏(武蔵野美術大学教授)、中川桂氏(二松学舎大学准教授)が座談会を行い、落語にみる上方と江戸との関係などについて話し合った。

午後は、中川桂氏(前掲)「噺家番付類に見る近世の桂文治代々」、日本近世史の高橋修氏(東京女子大学准教授)「引札の文体—文書伝達と口頭伝達の間に—」、同じく日本近世史の高山慶子氏(宇都宮大学准教授)「お竹大日如来と江戸の庶民信仰—『懷溜諸屑』を手がかりに—」、日本美術史の大久保純一氏(国立歴史民俗博物館教授)「『懷溜諸屑』から見る江戸の絵双紙屋」などのさまざまな分野から『懷溜諸屑』を分析した研究発表が行われた。その後、神田由築本学基幹研究院教授(日本近世史)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、「イメージと伝達の国際日本学」のテーマに沿って、異界や一枚摺について、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。

2016 年度国際日本学コンソーシアムは、「はたらく／あそぶ」のテーマのもと、新たな日本学の確立をめざし、12 月 12 日(月)・13 日(火)に本学において開催された。参加校は、コンソーシアム参加校の国立台湾大学(台湾)、カレル大学(チェコ)、北京外国語大学北京日本学研究センター(中国)、パリ・ディドロ大学(パリ第 7 大学、フランス)、本学(日本)のほか、初参加の仁徳大学校(韓国)だった。参加者数は 37 名であった(2 日間の延べ人数)。

開会式における古瀬奈津子比較日本学教育研究センター長の挨拶の後、初日の「日本文学部会」においては、まず、室伏きみ子本学学長から参加者に対してご挨拶をいただき、谷口幸代氏(本学グローバルリーダーシップ研究所准教授)の司会により、研究発表が行われた。黄毓倫さん(お茶の水女子大学大学院生)「詩『小岩井農場』の『自由射手』とウェーバーの歌劇『魔弾の射手』—宮沢賢治の『魔界』イメージをめぐって—」、黄馨誼さん(国立台湾大学大学院生)「漱石と村上春樹の作品における女主人公の生き方—『三四郎』の美禰子と『ノルウェイの森』の直子から見て—」、ヴェーベル・ミハエル氏(カレル大学准教授)「仕事でも遊べる—安岡章太郎とハシュク・ヤロスラフの短編小説におけるユーモアと皮肉—」、范淑文氏(国立台湾大学教授)「主人公が演じた『働く』という行為—夏目漱石『門』・村上春樹『スプートニクの恋人』をめぐって—」、阿南順子氏(比較日本学教育研究センター客員研究員、ロンドン大学バークベック・カレッジ専任講師)「ネオリベラリズム社会における女性の共同体—やなぎみわのビジュアル・アーツ作品を例に—」などの日本文学に関する講演と研究発表が行われた。

2 日目午前の「日本文化部会」では、高橋喜子さん(お茶の水女子大学大学院生)の司会のもと、潘蕾氏(北京外国語大学北京日本学研究センター准教授)「遊戯から芸道への道のり—院政時代の蹴鞠文化に関する一考察—」、大藪海氏(お茶の水女子大学基幹研究院助教)「『洛中洛外図屏風』に描かれた中世京都の商人と職人」、サイジ・モンテローさん(パリ・ディドロ大学大学院生)「唐土と南蛮の交錯—近世日本の宇宙観を巡って—」、柳澤京子さん(お茶の水女子大学大学院生)「戦時下の労働者—長州戦争と地域社会—」、ルチエ・モルンシュタイノヴァーさん(カレル大学大学院生)「近代における被差別民の社会的な地位—日本とヨーロッパの簡略比較—」、馬場幸栄氏(比較日本学教育研究センター協力研究員、国立民族学博物館共同研究員)「緯度観測所初代所長・木村栄と水沢宝生会」、マーティン・ジュリアン氏(パリ・ディドロ大学准教授)「日本における高齢者雇用と人事管理」などの日本史・日本社会・日本文化に関する講演と研究発表が行われた。

午後からは、「日本語学・日本語教育学部会」が開かれ、河野礼実さん(お茶の水女子大学大学院生)を司会として、小野舞子さん(お茶の水女子大学大学院生)「『サントスの御作業』におけるモノナリ文のモダリティ性—近世語資料との比較対照を中心に—」、曾寶儀さん(国立台湾大学大学院生)「『～さ』派生名詞と『～み』派生名詞に関する一考察—共起表現をめぐって—」、宋恵仙氏(仁徳大学校准教授)「第三者のやりもらい構文とヴォイス性」、陶思含さん(北京外国語大学北京日本学研究センター院生)「中国における高校日本語新人教師の不安についての事例研究」、朱桂栄氏(北京外国語大学北京日本学研究センター准教授)「中国の日本語教育と協働学習」などの日本学・日本語教育学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。今回の国際日本学コンソーシアムでは、本学の卒業生の方で本国で大学教員になった方が教え子を連れて来てくださった例が多かったことが特徴としてあげられる。大変喜ばしいことである。今後も国際日本学コンソーシアムが海外における日本学研究および教育の一助になることができれば幸いである。



(02-6-5 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 研究所長 塚田 和美
(基幹研究院 自然科学系 教授)

02-7-1 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。

(02-7-1 表 1) OchaMail 卒業生版 主な記事一覧

配信日	号数	主な内容・見出し
2016/4/1	第 9 号	・巻頭エッセイ ・本学の活動紹介 ・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

2016/5/23	臨時号	・ホームカミングデイ 2016(5 月 28 日)のお知らせ
2016/7/1	第 10 号	・巻頭エッセイ ・本学の活動紹介 ・学部・学科の「今」 ・施設紹介 ・スペシャルタナリークチャー開催報告 ・報告とお知らせ ・編集後記
2016/10/3	第 11 号	・巻頭エッセイ ・本学の活動紹介 ・学部・学科の「今」 ・德音祭 ・茗荷谷今昔 ・報告とお知らせ ・編集後記
2017/1/5	第 12 号	・巻頭エッセイ ・本学の活動紹介 ・学部・学科の「今」 ・施設紹介 ・護国寺今昔 ・報告とお知らせ ・編集後記

03

海外特別招聘教授による事業

03 海外特別招聘教授による事業

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)

グローバル女性リーダー育成に係る教育研究活動の強化の重要な柱として、国際的に著名な研究者をグローバルリーダーシップ研究所に特別招聘教授として招聘し、グローバルな視野から当研究所の教育研究活動の一層の推進及び活性化を図る。特別招聘教授は、次のような業務を担当する：

- (1) グローバルリーダーシップ研究所の重点研究領域における研究プロジェクトの推進
- (2) 大学院を中心に専門に係る授業を担当
- (3) 国際シンポジウムの企画およびシンポジウム内での報告
- (4) グローバルリーダーシップ研究所を中心とした国際的研究ネットワーク構築支援

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

2016 年度は、シャイア教授に研究交流会(“The Knowledge Economy and Feminism after the Crisis”)、大学院生向け講義(ジェンダー論特別講義 “Promoting Women in Global Leadership—A Comparative Perspective”)、国際シンポジウム(「科学における女性のリーダーシップとは ——アジアと欧州の経験から」)などを担当いただいた。以下その活動実績について報告する(国際シンポジウムについては 02-6-1 の項参照のこと)。いずれも参加者に大きな刺激を与え、当研究所の教育研究活動の一層の活性化という点で大きな成果をもたらした。

03-1 研究交流会

“The Knowledge Economy and Feminism after the Crisis

—A Discussion with Gender Scholars Sylvia Walby and Heidi Gottfried”

「シルヴィア・ウォルビー教授とハイディ・ゴットフリート教授との研究交流会

— 「知識経済」と『Crisis』後のフェミニズム」

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 大木 直子

『知識経済をジェンダー化する—労働組織・規制・福祉国家』（原著名 *Gendering The Knowledge Economy: Comparative Perspectives*）の日本語訳本の出版に合わせて、シルヴィア・ウォルビー教授（ランカスター大学）とハイディ・ゴットフリート教授（ウェイン州立大学）が来日し、カリン・ゴットシャル教授（ブレーメン大学）を含めた3名の教授との研究交流会を2016年11月14日、本学大学本館135室にて行なった。この研究交流会はグローバル女性リーダー育成研究機構ジェンダー研究所との共催イベントである。

カレン・シャイア氏（グローバルリーダーシップ研究所特別招聘教授、デュースブルク・エッセン大学教授）と大木直子氏（同研究所特任講師）が司会を務め、学内外からジェンダー、労働、福祉国家などのテーマの研究に従事する大学院生、ポスドク研究者、教員など24名が参加した。はじめに、参加者全員による自己紹介の後、ウォルビー教授、ゴットフリート教授、ゴットシャル教授から、それぞれ自身の近年の研究に関するショート・スピーチがあり、その後、参加者全員によるディスカッションが行なわれた。ディスカッションのテーマは主に、『*Crisis*』（ウォルビー教授の2015年の著作）や『知識経済をジェンダー化する—労働組織・規制・福祉国家』に関するものであった。例えば、いわゆる *developed countries* だけではないよりグローバルな文脈における *crisis* の意味や、*New Economy* と *Knowledge Economy* の違い、*Crisis* 後のフェミニズムなど多岐にわたり、活発な意見交換が行なわれた。また、欧州に見られる極右勢力の台頭や米国大統領選挙などの時事問題についても様々な観点から分析、考察が行なわれ、大盛況のうちに終了した。

Research Organization for the Promotion of Global Women's Leadership Co-sponsors: Institute for Global Leadership and Institute for Gender Studies, Ochanomizu University, Tokyo, Japan The Knowledge Economy and Feminism after the Crisis A Discussion with Gender Scholars Sylvia Walby and Heidi Gottfried Monday November 14, 2016, 15:00-17:00 Venue: Room 135, Main Building Moderators: Karen Shire (Specially Appointed Professor, Institute for Global Leadership) Naoko Oki (Project Lecturer, Institute for Global Leadership) Following the launch of the Japanese translation of "<i>Gendering the Knowledge Economy</i>" on Nov. 13 at the University of Tokyo, Sylvia Walby and Heidi Gottfried will visit Ochanomizu University to continue the discussion about developments in the gendering of the knowledge economy since the original publication date, especially the effects of the crisis on gender equality projects and the future of feminism. Following short statements summarizing some of their recent work (Walby 2015 <i>Crisis</i> Polity Press; Gottfried 2013 <i>Gender, Work and Economy</i> Polity Press) the format will turn to an open discussion with participants. Students and the faculty at Ochanomizu University can attend this meeting. Please send your name, affiliation, grade (if you are a student), email address, question to Sylvia Walby and Heidi Gottfried (if you have any) by email (info-leader@cc.ocha.ac.jp). Please write "Apply for Nov. 14" in the title. Deadline: November 12, Saturday, 23:59 Capacity: 30 Institute for Global Leadership Naoko Oki info-leader@cc.ocha.ac.jp * Only faculty and Students   Prof. S. Walby Prof. H. Gottfried 【問合せ】グローバルリーダーシップ研究所 info-leader@cc.ocha.ac.jp (人間文化創成科学研究科棟506室)	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、ジェンダー研究所共催 The Knowledge Economy and Feminism after the Crisis A Discussion with Gender Scholars Sylvia Walby and Heidi Gottfried 2016年11月14日(月) 15:00-17:00 会場: 本館135室 司会: カレン・シャイア(グローバルリーダーシップ研究所特別招聘教授、デュースブルク・エッセン大学教授) 大木直子(グローバルリーダーシップ研究所 特任講師) 『知識経済をジェンダー化する—労働組織・規制・福祉国家』（原著名 <i>Gendering The Knowledge Economy: Comparative Perspectives</i>）の日本語訳本の出版に合わせて、シルヴィア・ウォルビー教授（ランカスター大学）とハイディ・ゴットフリート教授（ウェイン州立大学）が来日し、お茶の水女子大学にて研究交流会を行います。ウォルビー教授、ゴットフリート教授の近年の研究(Walby 2015 <i>Crisis</i> Polity Press; Gottfried 2013 <i>Gender, Work and Economy</i> Polity Press)や、ジェンダー、労働、福祉国家などのテーマに関心のある方はぜひご参加ください。 参加方法: 氏名・所属・学年(学生の方)、メールアドレス、ウォルビー教授、ゴットフリート教授への質問内容(質問のある方)をお書きの上、以下のアドレスにお送りください。タイトルに「11/14イベント申込」と明記して下さい。 締切: 2016年11月12日(土) 23:59 定員: 30名 グローバルリーダーシップ研究所 大木直子 info-leader@cc.ocha.ac.jp * 学内の教職員、学生のみ参加可 * 英語に自信がない方も、ぜひご参加ください！   Prof. S. Walby Prof. H. Gottfried 【問合せ】グローバルリーダーシップ研究所 info-leader@cc.ocha.ac.jp (人間文化創成科学研究科棟506室)
---	--

(03-1 図 1) 研究交流会ポスター(日英)



(03-1 図 2) 研究交流会の様子

03-2 ジェンダー論特別講義

Promoting Women in Global Leadership – A Comparative Perspective

グローバルリーダーシップ研究所 海外特別招聘教授 Karen Shire

This course is about the performance of different countries in promoting women in global leadership and asks the basic question of why some countries have more women in leadership roles than in others. The focus will be especially on quotas and similar policies that attempt to correct the very low representation of women in top leadership positions. The course will be organized as a workshop, which means rather than lectures, we will study very recent data and policy reports together and discuss the comparisons and how to improve the representation of women throughout top positions in science, the economy, politics and the justice system. Students will be asked to choose an area for their own research about women leaders, to read policy and data reports assigned for class, and to engage in discussions during class. Every day the course will begin with a short lecture to introduce and define key concepts, and then we will discuss specific reports and data together, in order to analyze cross-national differences and the policies that work best to promote women in global leadership. Students will be asked to compile their own notes and summaries from class materials and self-study into an individual portfolio, which will be the basis for the final evaluation and grade for the course. Graduate students from any department or subject are invited to join the course. There is no expectation of prior knowledge about women's leadership, quotas or data analysis. While the materials are in English, we will have plenty of time for answering language questions, and students are encouraged to join to improve their English language reading and speaking skills.

(03-2 表 1) 「ジェンダー論特別講義 – Promoting Women in Global Leadership–」授業内容

	日付	講義内容
第 1 回	2017/2/13	1-2 限 Introduction: International Gender Equality Indicators and Differences in Women's Global Leadership 3-4 限 Quotas in the European Union and Women's Leadership 5-6 限 Quotas and Women Leaders in Germany, Norway, Ireland and other European countries
第 2 回	2017/2/14	1-2 限 Quotas and Women's Leadership in Japan – Government Efforts since the Koizumi Cabinet 3-4 限 What do the Basic Plans Propose for Improving Women's Leadership in Japan 5-6 限 Europe and Japan in Comparison. What is similar? What is different? What should be improved in both places?
第 3 回	2017/2/15	1-2 限 Comparing Women's Representation in Politics, Justice, Science and Universities 3-4 限 European Union and Japanese efforts to increase the numbers of women in natural science and engineering Professorships 5-6 限 Europe and Japan in comparison
第 4 回	2017/2/16	1-2 限 Women in the Private Sector – Corporate Boards of Directors and Executive Management 3-4 限 What explains the low representation of women and what is being done in Europe and Japan to improve the situation? 5-6 限 Comparing possible causal factors in Europe and Japan: social norms, discrimination at work, familial welfare systems, elite formation
第 5 回	2017/2/17	1-2 限 Case Studies of Leading Women in Science, Politics and Industry around the world 3-4 限 Continuation of Case Studies 5-6 限 Final Discussion

03-3 研究業績

グローバルリーダーシップ研究所 海外特別招聘教授 Karen Shire

2016 年 10 月着任後から 2017 年 3 月までの研究業績を、以下に挙げる。

1. Publications

Sylvia Walby, Jude Towers, Brian Francis, Karen Shire, Liz Kelly, Birgit Apitzsch, Jo Armstrong, Susie Balderston, Adam Fish, Claire Hardaker, Stuart Kirby, Corinne May-Chahal and Emma

Palmer (2016). Study on comprehensive policy review of anti-tracking projects funded by the European Commission. Luxembourg: Publication Office of the European Union, 106 pages, ISBN 978-92-79-61960-1

カレン・シャイア (2016). ジェンダーと知識経済の概念化を比較する. ウォルビー, S., H・ゴットフリート, K・ゴットシャル, 大沢真理共編, 大沢真理編訳書『知識経済をジェンダー化する—労働組織・規制・福祉国家』ミネルヴァ書房.

Tünte, Markus, Apitzsch, Birgit and Shire, Karen (2017). Prostitution und Sexarbeit: Alte und neue Kontroversen aus dem Blick der Frauen- und Geschlechterforschung. In: Kortendiek, Beate, Sabisch, Katja and Riegraf, Birgit (Eds.) Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer Verlag.

Shire, Karen, Schnell, Rainer, Noack, Marcel (2017). Determinants of outsourcing domestic labour in conservative welfare states. Resources and market dynamics in Germany. Duisburger Beiträge zur Soziologische Forschung, No. 2017-04, <http://dx.doi.org/10.6104/DBsF-2017-04>

2. Research Presentations

2016 年 11 月 10 日

“Between Migration and Mobility – The Transformation of the European Labor Market”, invited lecture, Workshop, The Great European Turn: Crisis, Strategies and Future Perspectives, Center for German and European Studies (ZeDES), Chung-Ang-University, Seoul, Korea

2016 年 11 月 25 日

“Integrating Reproduction into the Production Focus of Comparative Studies of Welfare Capitalism. ” France-Japan Workshop on Capitalism, Welfare State and Intimate Life: Toward a Theory of Human Reproduction in Mature Societies, Kyoto University and EHESS, Kyoto

2016 年 12 月 14 日

“Market Making in Inter-regional comparison. Cross-border Temporary Agency Employment in Europe and East Asia. ” Waseda University

2017 年 3 月 9 日

“The Declining Middle Class in Japan” Werner Reimers Foundation, Japan Studies Working Group

2017 年 3 月 15 日

“From Families to markets and back to families? Determinants of the outsourcing of domestic labour in conservative welfare states. Women’s resources and market dynamics in Germany” Hanse Centre for Advanced Studies, Welfare Labour Markets Working Group

3. Research Event Organisation

2016 年 11 月 14 日

Organizer, The Knowledge Economy and Feminism after the Crisis. A Discussion with Gender Scholars Sylvia Walby and Heidi Gottfried, Seminar of the Institute for Global Leadership, Ochanomizu University

2017 年 2 月 20 日

Co-organizer, Improving Gender Balance of Participation in Science: European and Asian Experiences, International Symposium of the Institute for Global Leadership, Ochanomizu University

4. Courses Taught

2017 年 2 月 13-17 日

Promoting Women in Global Leadership, Graduate Program, Ochanomizu University (Block seminar)

2017 年 2 月 6-10 日

Social Science Literacy, Integrated Human Science Program for Cultural Diversity, The University of Tokyo (Block seminar)

5. Overseas Research

2016 年 11 月 – Study visit to Ewha Womans University Institute for Leadership Development, Meeting with Dean Sung-Nam Cho to discuss cooperation with the IGL

2016 年 12 月 – 2017 年 1 月 – Dissertation Examination Committee, University of Duisburg-Essen; Lancaster University, UK Publication Preparation with Prof. Sylvia Walby

2017 年 3 月 – Interview with Marie-Jose Scotto, ipag Business School and Anne-Francoise Bender, le cnam Department of Management, Paris, France about Quotas for Women on French Corporation Boards of Directors; Lancaster University, UK Publication Preparations with Prof. Sylvia Walby; Duisburg-Essen University, Germany, acquiring research materials.

04

ダイバーシティ推進事業
(女性研究者支援事業；COSMOS)

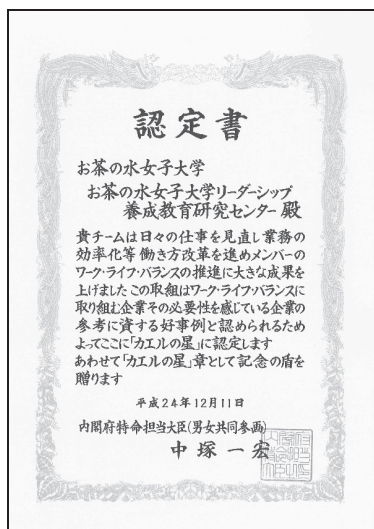
04 ダイバーシティ推進事業(女性研究者支援事業;COSMOS)

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

【実施目的】

本学は、2006～2008 年度科学技術振興調整費による女性研究者支援モデル育成事業「女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築」(以下、COSMOS; Career Opportunity Support Model from Ochanomizu Scientists)に採択され、学長の強力なリーダーシップのもと、女性研究者が研究と出産・育児を両立させて、その能力を十分に発揮できる仕組みを構築してきた。事業終了後(2009 年度以降)は、本学独自の事業として発展させ、リーダーシップ養成教育研究センター(2008 年度新設)と女性支援室が中心となり、学内部局との連携をさらに強め、事業を発展的に推進した。2011 年 4 月には全学体制を強化するために、学長を本部長、教育研究評議会評議員全員を本部員とする「男女共同参画推進本部」を設置し、その後今日まで、教育研究機関として男女共同参画社会の実現を促進することを目指した取組を全学体制で推進している。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、2012 年 12 月に大臣名による認定書(04 図 1)と記念の盾(04 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



(04 図 1) 「カエルの星」認定書



(04 図 2) 「カエルの星」の記念の盾

2013年1月には、全国の国立大学に先駆けてポジティブ・アクションを設定し、内閣府男女共同参画局のホームページで公開した。2014年度には文部科学省女性研究者研究活動支援事業（連携型）に採択され、女性教員比率が高く、国立の女子大学として優秀な女性研究者を多数養成・輩出し、女性研究者支援ノウハウの蓄積があるお茶の水女子大学（以下、お茶大）と、私立大学として工学系人材の養成・輩出に力を注いでおり、工学系の中でも特に女性比率の低い機械・材料・電子などの分野における男女共同参画の取組を全学体制で実施している芝浦工業大学（芝浦工大）、材料科学分野において世界トップレベルの研究機関であり、工学系女性研究者の増加と研究継続のために様々な支援基盤を整備している物質・材料研究機構（NIMS）の3機関が緊密に連携して「工学系の女性研究者比率の引き上げ」という困難な課題に挑み、最終年度（2016年3月）には、本学をはじめ共同実施機関においても目標を達成することができた。

本学における女性研究者支援事業はCOSMOS（Career Opportunity Support Model from Ochanomizu Scientists）」の愛称で親しまれてきたが、2016年4月よりグローバルリーダーシップ研究所のダイバーシティ推進部門が担当することとなり、今後はより幅広い支援活動を行うために「ダイバーシティ推進」として活動を展開することとなった。

【実施内容】

本学では、男女共同参画推進、ダイバーシティ推進のために、以下の取組を実施している。

○男女共同参画宣言

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

○ポジティブ・アクションに関する計画を策定

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

○次世代育成支援対策行動計画を策定

職員が仕事と子育てを両立させながら働きやすい環境をつくと共に、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た。内容は本学ホームページ（<http://www.ocha.ac.jp/introduction/publication/n-gene.html>）に掲載している。

○女性活躍推進対策行動計画を策定

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、すべての職員が仕事で能力を十分に発揮するとともに、仕事と家庭を両立できる働きやすい職場環境を作るために女性活躍推進対策行動計画を策定した。内容は本学ホームページ（<http://www.ocha.ac.jp/introduction/publication/n-gene-plan.html>）に掲載している。

○女性役員、管理職登用目標割合の公表

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

○女性の活躍に関する情報の掲載

本学における労働者に占める女性労働者の割合について、本学ホームページ(<http://www.ocha.ac.jp/introduction/publication/n-gene-late2802.html>)に雇用管理区分による内訳を掲載している。

○次世代認定マーク「くるみん」を取得

2013年2月14日付けで東京労働局より次世代育成支援対策推進法(第13条)に基づく基準適合一般事業主に認定され、次世代認定マーク「くるみん」(04図3)を取得した。



○お茶の水女子大学賞の設立

(04図3) 次世代認定マーク「くるみん」

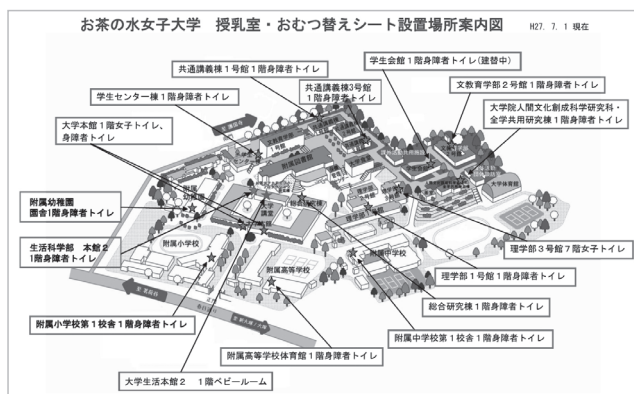
2013年度より自然科学、人文社会科学、生命科学とその関連領域科学、家政学・生活科学の発展と、若手女性研究者の活躍を願ってお茶の水女子大学賞を設立した。お茶の水女子大学賞は2017年3月現在、「湯浅年子賞」、「黒田チカ賞」、「小泉郁子賞」、「保井コノ賞」、「辻村みちよ賞」の5つが設立されている。賞の名称は各研究分野において多大なる貢献と功績を挙げた本学卒業生の氏名である。お茶の水女子大学賞の詳細は本学ホームページ(<http://www.ocha.ac.jp/danjo/op/index.html>)に掲載している。

○育児支援奨学金制度

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

○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」(04図4)を引き続き大学ホームページに掲載している。



(04図4) 学内のおむつ替え場所とベビールームの場所マップ

○お茶の水女子大学の「ワーク・ライフ・バランス」の支援活動の配信

本学のリーダーシップ養成教育研究センターが内閣府の「カエルの星」として認定されたことに伴い、2013年3月7日より政府インターネットテレビにおいて本学の「ワーク・ライフ・バランス」の支援活動の内容(<http://nettv.gov-online.go.jp/prg/prg7665.html>)が配信されている。ダイバーシティ推進部門では、「雇用環境の整備」、「研究者支援」、「情報支援」、「意識啓発」

の4つを柱として展開している。2016年度の主な取組を(04表1)に示す。

(04表1) 2016年度 ダイバーシティ推進事業(女性研究者支援事業;COSMOS)の主な取組

事業名		事業内容	2015年度 からの事業展開
雇用環境の整備	①雇用環境整備と研究者支援に関するアンケートの実施	年に1回、常勤の教職員を対象としたアンケート調査を実施。	継続事業
	②教育研究機関における雇用環境評価（お茶大インデックス評価）	女性研究者支援事業を実施している教育研究機関を対象に、雇用環境評価指標「お茶大インデックス」を用いて自己評価を実施。評価結果を本学にて収集・管理。	継続事業
	③一時保育サポート（臨時託児室）	土・日・祝の全学的行事や入試業務日に臨時託児室を開設し、本学教職員の子どもの一時預かりを実施。	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49.6%（2016年5月）。	継続事業
研究者支援	⑥子育て中の女性研究者支援	子育てをしながら優れた研究を行う本学所属の常勤女性教員（研究者）を対象に、研究補助者を配置する支援を実施。	継続事業
	⑦学内研究者の一時支援	研究者本人または配偶者の妊娠中や出産後、親族の介護や病气看護に携わる学内研究者に教育・研究活動を一時的に支援するための補助者への謝金支出を支援。	継続事業
	⑧みがかずば研究員制度	優れた女性研究者の継続的な研究活動を支援するとともに、女性研究者が研究中断後に円滑に研究現場に復帰する機会を提供。	継続事業
	⑨子育てサロンの開催	教職員、学生、研究生がランチをとりながら情報共有・意見交換する機会を設定。年4回開催し、うち2回はゲスト講演を開催。	事業定着
情報支援	⑩COSMOS人材バンクの運営	学内研究者の補助的業務（研究／実験／事務補助／イベント補助など）を本学の卒業生・修了生に紹介。	継続事業
	⑪COSMOSメールマガジンの配信	子育て、介護・看護、研究者支援情報を月に一回配信。	継続事業
意識啓発	⑫男女共同参画意識啓発イベントの開催	いずみナーサリー、こども園、他部署と共催で学内教職員を対象に男女共同参画意識啓発イベントを開催。	事業拡大
	⑬成果の発信	制作物の積極的配布、学内外での成果発表、学内外から評価・意見を回収。人材バンクの活用促進のための広報を実施。	継続事業

○雇用環境の整備

① 雇用環境整備と研究者支援に関するアンケートの実施

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

378名を対象としたアンケート調査を2016年12月に実施した。回収率は48%（教員137名、職員37名、未回答11名、計182名）であった。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55%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。
- ・昨年と同様に教職員の半数（51%）が「5時以降心おきなく帰宅できている」と回答した。
- ・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1.8%増加（63.8%→65.6%）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同様に反対意見はほとんど見られない。
- ・教職員の86%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。（昨年と同様）
- ・教職員の58.2%が「仕事と生活のバランスがとれている」と回答した。（5.2%増）
- ・教職員の89.6%が「本学における男女共同参画は進んでいる」と回答した。（0.9%増）
- ・子育て中・介護中の教職員のうち59%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 2016年12月2日（金）～12月14日（水）

【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

② 教育研究機関における雇用環境評価（お茶大インデックス評価）

2010年から、全国の女性研究者支援事業実施機関 計98機関にお茶大インデックスの自己評

価結果を提供いただき、統計的分析と経年変化を調べ、その結果をホームページで公開している。お茶大インデックスは、(04 図 5)に示す 50 問(最高得点:100 点)からなり、質問に対して「活用している(2 点)」、「している(1 点)」、「していない(0 点)」のいずれか一つに○をつけて自機関の雇用環境を自己評価するものである。

お茶の水女子大学
Ochanomizu University

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

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

フィフティ

お茶大インデックス

お茶の水女子大学の女性研究者支援活動から生まれた「お茶大インデックス」は、研究教育機関において、女性が仕事と生活の両和（ワーク・ライフ・バランス）を実現し、子育て中でも充実した研究生活をおくる雇用環境を構築するための取組状況を指標にしたものです。
1～50のチェック項目それぞれに、あなたの所属する機関の状況について、Ⅰ～Ⅲの当てはまるものひとつに○を付けてください。各機関での女性研究者支援の取り組みがわかります。評価はあくまでも目安です。今後の活動の参考になれば幸いです。

チェック項目		Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ		
1. 金銭的な支援体制	組織	1 女性研究者を支援する組織の設置	していない	している	活動している	
		2 外部評価委員会の設置	していない	している	反映されている	
		3 公正で透明性の高い公募を行うためのシステムの導入	していない	している	活用されている	
		4 客観的に業績を評価するシステムの導入	していない	している	活用されている	
		5 女性を積極的に採用するシステムの導入	していない	している	活用されている	
		6 女性を管理職に登用するシステムの導入	していない	している	活用されている	
		7 女性研究者を採用する目標値を研究分野別に設定	していない	している	目標が達成されている	
		8 女性研究者における研究分野別・職階別の女性比率の把握	していない	している	比率が公表されている	
		9 子育てを支援するための予算の配分	していない	している	活用されている	
	勤務体制 (心おきなく帰宅できる体制)	10 業務を効率化するための取組	していない	している	取り組まれている	
		11 会議に関する規則の設定（5時以降に会議時間を予定しない・延長しない）	していない	している	実施されている	
		12 定時帰宅日の設定	していない	している	実施されている	
		13 男性が育児休業制度を積極的に取得することを周知	していない	している	推進されている	
		14 実労働時間に関する調査	していない	している	結果が反映されている	
		15 全教職員を対象としたワーク・ライフ・バランスに関する調査	していない	している	結果が反映されている	
2. 女性研究者支援	子育て支援	16 女性休業室の設置	していない	している	活用されている	
		17 授乳室・多目的トイレの設置	していない	している	活用されている	
		18 保育施設の設置	していない	している	活用されている	
		19 病児・病後児保育施設の設置（他機関との連携も可）	していない	している	活用されている	
		20 学童保育施設の設置（他機関との連携も可）	していない	している	活用されている	
		21 子育てを支援するための学内宿泊施設の整備（他機関との連携も可）	していない	している	活用されている	
	研究教育支援	22 育児期における柔軟な勤務体制の導入（時短勤務、在宅勤務など）	していない	している	活用されている	
		23 育児期における職務経歴制度の導入	していない	している	活用されている	
		24 在宅勤務を可能にするユビキタス環境整備（ネット対応、TV会議等）	していない	している	活用されている	
		25 『次世代育成支援対策行動計画』の周知	していない	している	計画を実行している	
		26 出産・育児に配慮した業績評価制度の導入	していない	している	活用されている	
		27 子育てと研究のための相談窓口の設置	していない	している	活用されている	
		28 学生・院生に対する子育て支援のための育児奨学金制度の導入	していない	している	活用されている	
		29 子育て中の女性研究者を支援するための研究補助者の配置	していない	している	活用されている	
		30 女性研究者を支援するためのメンター制度の導入	していない	している	活用されている	
		31 子育て中の女性研究者のキャリアアップ支援（セミナー・国際活動など）	していない	している	活用されている	
		32 研究補助者のキャリアアップ支援	していない	している	活用されている	
		3. 情報支援 (情報バンクの構築)	33 ホームページによる情報発信	していない	している	活用されている
			34 子育て支援のための冊子作成	していない	している	活用されている
			35 子育て中の女性研究者を支援するための人材バンク構築	していない	している	活用されている
			36 女性研究者を支援するためのロールモデル情報の発信	していない	している	活用されている
37 女性研究者を支援するための他キャンパス・他機関・地域との連携	していない		している	連携されている		
38 女性研究者間のネットワークの構築	していない		している	活用されている		
4. 意識啓発	次世代育成の取組	39 女子中高生向け体験授業（学内・学外）の開催	していない	している	継続している	
		40 女子中高生向けロールモデル情報の発信（DVD・HP・冊子）	していない	している	継続している	
		41 女子中高生向けロールモデルとの交流会の開催	していない	している	継続している	
		42 女子中高生向けイベント・シンポジウムの開催	していない	している	継続している	
	意識啓発の取組	43 全職員向け女性研究者を支援するための情報発信（メール・新聞・掲示）	していない	している	継続している	
		44 子育て支援に関する勉強会・交流会の開催	していない	している	継続している	
		45 ハラスメントを防止するための取組	していない	している	継続している	
		46 男性向け子育て支援に関する意識啓発	していない	している	継続している	
		47 管理職向け両立支援に関する意識啓発	していない	している	継続している	
		48 男女共同参画に対する意識啓発	していない	している	継続している	
		49 ダイバーシティを理解するための意識啓発	していない	している	継続している	
		50 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた意識啓発	していない	している	継続している	

○の数

配点

小計

合計

100

「女性が働きやすい雇用環境の度合い」を算出する際の計算式

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

評価	合計点数
A	80～100
B	60～79
C	40～59
D	20～39
E	0～19

(04 図 5) お茶大インデックス

2016年度の調査方法、調査結果の概要は以下のとおりである。

【調査方法】

- ・調査実施日：2016年11月22日(火)～2017年1月18日(水)
- ・調査方法：Excelで回答可能な「お茶大インデックス」をメールにて送付し、Ploneを用いて評価結果と活用方法についてのアンケート調査を実施。
- ・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

【調査結果の概要】

- ・回収数：41機関(回収率41.8%)
- ・得点の高い項目(1.9点/2.0点) ※数字はインデックス番号を示す
 - 1. 女性研究者を支援する組織の設置
 - 33. ホームページによる情報発信
 - 45. ハラスメントを防止する取組
- ・得点の低い項目(0.2点/2.0点) ※数字はインデックス番号を示す
 - 21. 子育てを支援するための学内宿泊施設の整備(他機関との連携も可)
 - 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

自機関においてお茶大インデックスをどのように活用しているかを調査したところ、41機関から(04表2)に示す回答が得られ、主として自己点検として活用されていることがわかる。

(04表2) お茶大インデックスの活用方法

活用方法	回答機関数
1)雇用環境の経年変化を把握できる	7
2)支援活動計画時に有効な資料となる	3
3)自己点検として評価結果を他機関と共有・比較できる	22
4)各機関の上層部に働きかける材料となる	3
5)その他(自由記述)	6

2016年度のお茶大インデックスの評価結果(04表3)を総合得点の降順に示す。総合得点の平均点は61.8点(昨年度より1.7点増)、最高点は80点、最低点は17点であった。

(04 表 3) お茶大インデックスの活用方法

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	12	6	16	10	4	16
055	80	16	7	8	13	12	8	16
052	78	16	6	8	15	11	6	16
060	78	13	7	8	19	9	8	14
070	78	12	8	8	17	9	8	16
002	76	12	11	6	15	9	8	15
006	76	10	10	7	18	9	8	14
お茶の水女子大学	75	14	9	7	14	11	8	12
025	75	11	8	8	15	11	8	14
030	74	9	10	8	17	8	8	14
035	74	12	10	7	16	8	5	16
074	74	14	5	8	14	9	8	16
016	73	13	7	5	16	10	6	16
045	73	10	5	7	15	12	8	16
012	72	9	8	10	12	9	8	16
019	72	15	6	6	13	10	7	15
040	72	14	8	7	12	9	8	14
042	69	8	6	7	17	12	3	16
033	67	11	7	9	13	8	8	11
062	66	15	4	3	15	10	6	13
067	64	11	9	9	10	7	5	13
068	64	12	7	7	14	10	3	11
069	64	13	7	5	14	11	1	13
036	63	11	8	4	13	8	8	11
004	62	9	6	6	13	7	8	13
043	62	16	4	12	14	5	0	11
061	60	10	5	6	9	6	8	16
066	58	13	5	4	9	9	7	11
051	57	15	4	3	8	9	8	10
003	53	11	8	0	15	8	0	11
005	53	11	8	10	9	7	0	8
039	51	6	6	6	14	6	0	13
057	51	12	4	6	11	4	6	8
063	46	5	4	4	7	6	6	14
022	45	7	1	8	12	6	0	11
037	41	7	3	4	10	7	0	10
064	41	5	3	6	10	4	6	7
014	39	7	1	2	12	6	5	6
075	39	5	6	2	10	5	2	9
007	22	4	0	5	5	2	0	6
059	17	4	1	0	3	1	4	4

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。

2016 年度のお茶大インデックスの評価結果の詳細については、当研究所ホームページ (<http://www.cf.ocha.ac.jp/igl/j/menu/propulsion/groupingmenu/evaluation/d003843.html>) を参照されたい。

③一時保育サポート(臨時託児室)

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。2016 年度の実施内容、実施状況は(04 表 4)、(04 表 5)のとおりである。

(04 表 4) 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

(04 表 5) 一時保育サポート実施状況

日 程	行事・入試名	利用者
2016年4月16日(土)	大学院オープンキャンパス	1名
2016年5月28日(土)	ホームカミングデイ	5名
2016年7月9日(土)	「リーダーシップ論」第10回(山口一男氏講演会)	7名
2016年10月10日(月・祝)	通常授業	1名
2016年11月26日(土)	推薦入試	1名
2016年11月27日(日)	推薦入試	1名
2016年12月10日(土)	三機関合同シンポジウム	4名
2017年1月14日(土)	大学入試センター試験	1名
2017年2月20日(月)	国際シンポジウム「科学における女性のリーダーシップとは—アジアと欧州の経験から」	1名

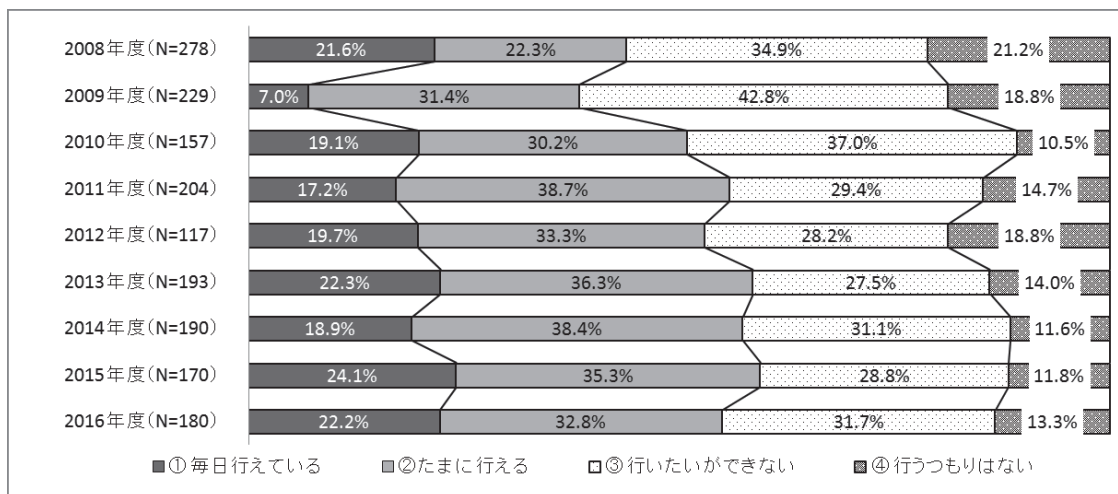
臨時託児室利用者の多くは、同居家族に託すことが不可能などを利用した理由として挙げている。また、利用した感想については、「人見知りの激しい子供なので利用者が息子のみだったためのんびり過ごせたようです」、「委託先が大手のポピンズで保育士さんも手慣れており助かりました」、「すでに何度かこの臨時託児室は利用しており、保育士の方とは顔見知りである。安心してお願いできて良かった」などの声をいただいた。臨時託児の開設は、昨年度と同様に本学における勉学、勤務、イベント参加を円滑に促し、利用者の満足度も高いことがわかる。

④「9時-5時体制」の推進

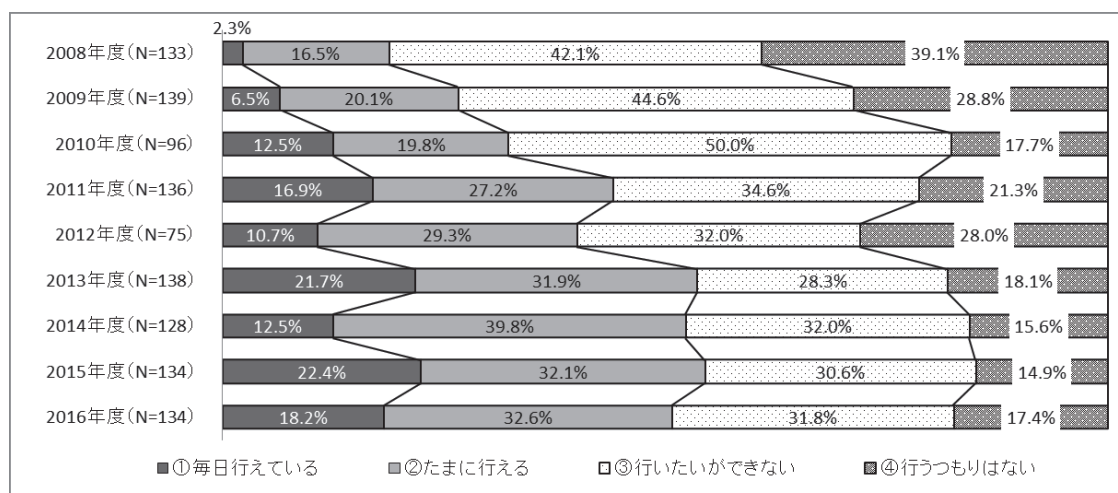
(1) 教職員における「勤務時間 9時-5時」の実施状況の経年変化

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2016年度の実施状況を過去7年(2008年度～2015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」の回答はやや減少し、55%程度となった(04図6-1)。教員のみの結果をみると、「毎日行えている」、「たまに行える」の割合が昨年度から3.7%減少し50.8%となった(04図6-2)。職員のみの結果では、「毎日行えている」の割合が前年度と比較して7.2%増加した。しかし、「たまに行える」の回

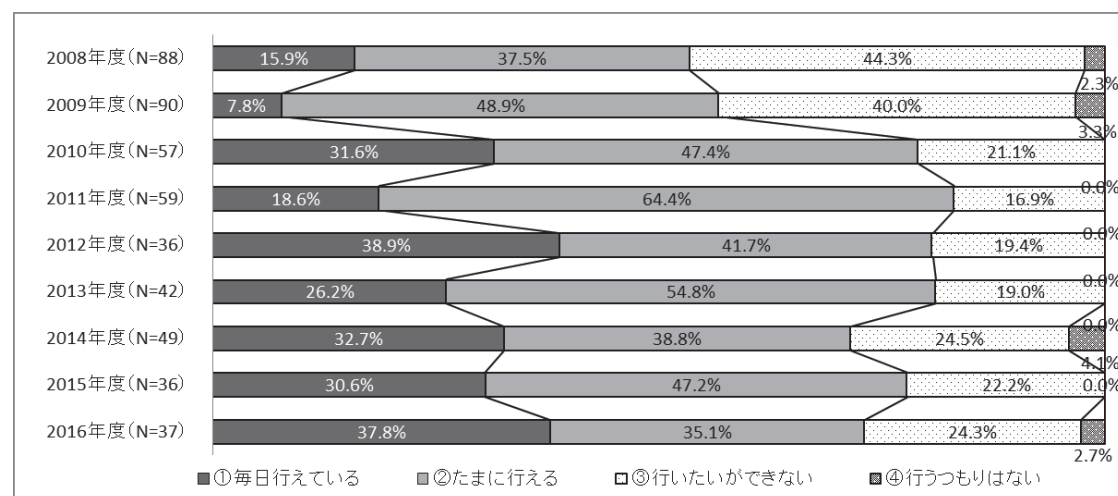
答割合が減少し、「行いたいができない」、「行うつもりのない」の割合がやや増加した(04 図 6-3)。



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



(04 図 6-2) 教員の「勤務時間 9 時-5 時」実施状況の経年変化

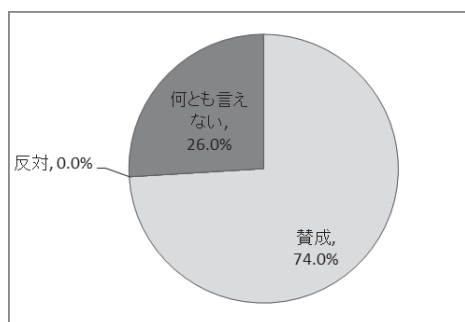


(04 図 6-3) 職員の「勤務時間 9 時-5 時」実施状況の経年変化

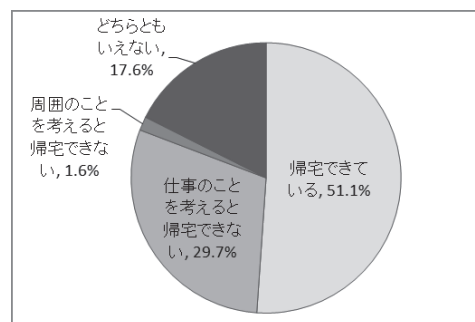
(2)「勤務時間 9 時-5 時」の実施に対する賛否

「勤務時間 9 時-5 時（職務によっては 8 時間程度の勤務）」を他の人が実行することについては、「賛成」が 74%と昨年度よりも 4.7%増加（昨年度 69.3%）し、「何とも言えない」が 26.0%と昨年度から 3%減少した（04 図 7-1）。

5 時以降「心おきなく帰宅できているか」の質問（04 図 7-2）に対しては、「帰宅できている」が 51.1%（昨年度より 0.9%減）、「仕事のことを考えると帰宅できない」が 29.7%（2.6%増）、「周囲のことを考えると帰宅できない」が 1.6%（1.8%減）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。



（04 図 7-1）「勤務時間 9 時-5 時」の実行に対する賛否 (N=181)



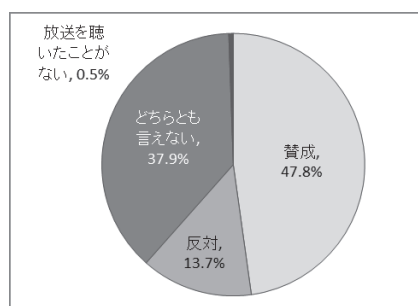
（04 図 7-2）5 時以降「心おきなく帰宅」の実施状況 (N=182)

(3) 定時帰宅アナウンスと会議終了時刻に対する意識

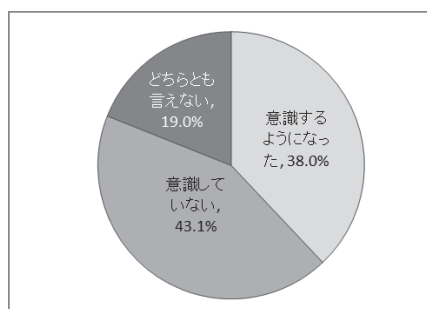
定時帰宅を促すために 2010 年度より毎週木曜 13 時に放送している「定時帰宅アナウンス」については、47.8%が「賛成」（昨年度より 1.5%増）であり、「反対」は 13.7%（0.4%減）であった（04 図 8-1）。

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 38%（昨年度より 2.6%減）であり、アナウンスにより定時帰宅に対する意識はやや弱くなったと考えられる（04 図 8-2）。

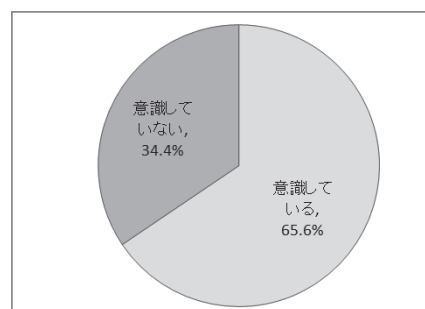
会議終了時刻については、5 時までには会議が終わるよう「意識している」が 65.6%（1.8%増）と回答しており、会議終了時刻に対する意識は昨年度に引き続き向上した（04 図 8-3）。



（04 図 8-1）定時帰宅アナウンスへの賛否 (N=182)



(04 図 8-2) 定時帰宅アナウンスの効果 (N=137)



(04 図 8-3) 会議終了時の時刻を意識 (N=180)

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、2016 年 5 月現在、女性教員比率は 49.6%である。また、職位による女性比率については、教授 33%、准教授 50%、講師 80%、助教 62%であり、非常に高い比率を保っている。

○研究者支援

⑥子育て中の女性研究者支援

2006～2008 年度までの科学技術振興調整費採択プログラム「女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築」による雇用環境・情報環境の整備、次世代の女性研究者育成のための啓発活動の一環として開始した取組を、当該プログラム期間終了後も発展的に継続している。2009 年度より本学独自の事業として、子育てをしながら優れた研究を行う本学所属の常勤女性教員（研究者）を対象に、アカデミック・アシスタントを週 29 時間（上限）研究補助者として配置できる支援を実施している。さらに、2014～2016 年度まで文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」に採択され、子育て中においても研究を維持するだけでなく、研究成果の向上と上位職への積極的なチャレンジを促している。支援対象者、支援期間、支援内容についてはホームページを参照されたい。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.cf.ocha.ac.jp/igl/j/menu/propulsion/groupingmenu/support/d003845.html>

【支援実績】

・2016 年度 4 名

これまでの実績 ・2009 年度 6 名 ・2010 年度 7 名 ・2011 年度 7 名 ・2012 年度 6 名
・2013 年度 5 名 ・2014 年度 5 名 ・2015 年度 6 名

【2016 年度の支援による効果】(学内アンケートより)

1) 子育てと仕事の両立状況

4 名のうち 2 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、4 名全員が「教育・研究時間の十分な確保」を挙げており、さらに「自身の体力」、「学内におけるコミュニケーションの問題」、「家事負担の増大、子育て時間の減少」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」の回答が半数ずつを占めた。

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、昨年度に引き続き「学会発表、論文、業績に関すること」、「共同研究に関すること」、「研究費獲得に関すること」、「学生指導に関すること」、「業務の効率化に関すること」、「子育てに関すること」であった。半数の研究者が「達成できなかった」と回答しており、昨年度と比較して設定した目標が達成できていない状況が明らかとなった。「達成できた」と回答した研究者においては、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は、「研究以外の業務量の増加」が最も多くなった。

4) 支援により得た効果

支援による成果の一例を挙げると、「研究費の会計手続き、研究室の維持(安全管理)などに目配りをしてもらった」、「補助者の方に事務処理を行ってもらうことで、これまで事務処理にあてていた時間を実験や学生指導に割くことができるようになり、研究の進展に効果があった」、「昨年度末以降に採択が決定した2件の外部資金も含めて、6件の異なる研究調査を行うことになった」などの効果が認められた。しかし、今年度は自身が設定した目標について「達成できなかった」との回答が増加した。

この原因について被支援者の回答から考察すると、支援を利用した女性研究者が上位職に昇任（准教授から教授へ）、または役職への就任（大型プログラムコーディネーター就任、センター長就任など）したことによる研究以外の業務量増加の影響が大きいと考えられる。今後は、子育てだけでなく上位職着任時における研究活動維持を目的とした支援の充実が必要と言える。

⑦ 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（産休・育休明け）、親族の介護や病気看護に携わる学内研究者の一時的支援を2010年度より開始した。2016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.cf.ocha.ac.jp/igl/j/menu/propulsion/groupingmenu/support/d003846.html>

2016年度までの支援実績は(04表6)のとおりである。

(04 表 6) 学内研究者の一時支援実績

支援対象要件	2010年度 (後期)		2011年度		2012年度		2013年度		2014年度		2015年度		2016年度		合計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
妊娠中				3		1									4
産休・育休明け	3		1	2	1	1		10		6		8	1	7	40
介護中		2	1	5		3		2		2	4		2	2	23
病気看護中					2	2	2		2						8
小計	3	2	2	10	3	7	2	12	2	8	4	8	3	9	75
合計	5		12		10		14		10		12		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】(2016 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。

・業務が多忙で自分の研究に時間を割くことができませんでしたが、それでも、昨年度は電子ブックをやっと完成させることができましたし、国際学会での発表も行うことができました。また、分担執筆ではありますが、日本の教育者を取りまとめる事典(英語)の制作に携わることもできました。これは、デスクリサーチのみならず、定量調査のノウハウを持っている支援者に助けていただいたおかげで、様々な作業が非常に迅速に進んだことが大きく影響しています。本当に感謝をしております。(産休明けの支援、女性)

⑧みがかずば研究員制度

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

この制度により、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。2016 年度は 14 名採用し、うち 1 名が常勤教員(私立大学講師)、1 名が専門研究員(私立大学)、7 名が次年度も継続してみがかずば研究員として採用された。詳細は 02-3-5 女性研究者のための研究継続奨励型「特別研究員制度」を参照されたい。

⑨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。2016 年度は 4 回(第 23 回 4 月 26 日:4 名、第 24 回 6 月 28 日:10 名、第 25 回 9 月 28 日:10 名、

第26回2月28日(10名)開催した。

第25回子育てサロン(04図9)は、本学が代表機関を務める「女性研究者研究活動支援事業(連携型)」の連携機関である芝浦工業大学と物質・材料研究機構(NIMS)の方々にもご参加いただいた。様々な話題が上がる中、「子どもの預け先」については居住地による差があること、子どもを預けられない場合に近所の方々や民生委員に依頼して乗り切る方法、さらには外国人が日本で子育てを行う場合の問題などについて意見交換がなされた。また、「子育て」に関わる悩みは、子どもが小さいときだけではなく、大学生になっても様々な問題があることも話題となった。

参加者からは、「芝浦工大でも始めてみようと思いました。ケアミーティング、セクマイミーティングも。インフォーマルネットワークの大事さを思い知りました」、「大変有意義な取組だと思いました。機構においても同様の試み(子育てサロン)を立ち上げてみたいと思います」、「子育ての課題は、時代を越えて、続いていると感じました」などの感想をいただいた。



(04図9) 第25回子育てサロンの様子

○情報支援

⑩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年度は2015年度に構築した登録フォームや登録者情報閲覧システムを広く活用いただくよう、広報に努めた。登録者は2016年4月の48名から2017年3月には73名まで増加し、学内研究者の研究補助者として活躍している。詳細については、研究所ホームページに掲載している。

※COSMOS 人材バンク

<http://www.cf.ocha.ac.jp/igl/j/menu/propulsion/groupingmenu/humanresources/index.html>

⑪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。2016年度は第62号~第72号の計11回配信した。

⑫男女共同参画意識啓発イベントの開催

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くなっている。子どもと接する楽しさを実感し、「子ども」という存在について考える機会を作るため、2012年よりいずみナーサリーの見学および子どもたちとのふれあい企画を年1回実施している。過去4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。本企画によって、参加者自身における育児参加意欲の向上、育児休業取得率の向上、ひいては本学全体における男女共同参画意識の向上が期待でき、学内施設（いずみナーサリー、こども園）やプロジェクト（COSMOS、人間発達教育科学研究所 教育・保育実践研究部門）の認知度・関心度を高め、各活動を活発化させる効果も期待できる。そこで今年度も引き続き、子どもと接することの楽しさを実感し、子どもという存在について考える機会を作ることを目的に、いずみナーサリーの見学会及び子どもたちとのふれあいに加え、2016年4月に開園した「文京区立お茶の水女子大学こども園」の見学会および子どもたちとのふれあいも実施した。実施内容は以下のとおりである。

【第5回 子どもの世界をのぞいてみよう part5 ～身近な自然“おやま”であそぶ～】

日 時 2016年11月17日(木)9:30～11:30

場 所 大学本館プレイルーム、いずみナーサリー

参加者 4名(教員、職員、学生)

内 容 ・事前レクチャー

(本企画の目的と内容の説明、いずみナーサリーの紹介、手遊び)

・施設見学と子どもたちとのふれあい

(おやま遊び、ナーサリー内部見学、子どもたちと大学中庭でお外遊び)

・振り返り(感想の発表・共有)

お茶の水女子大学
Ochanomizu University

第5回 学内で子どもと一緒に遊ぼう企画

子どもの世界をのぞいてみよう part5 ～身近な自然“おやま”であそぶ～

現在は少子化等により子どもと接する機会が著しく減少しています。
この際、子どもと接することの楽しさを実感し、子どもの成長を社会全体で育てることを
考えていただく機会の提供を目的として、本学学生・教職員を対象に、学内保育施設
(いずみナーサリー)の見学会及び子どもたちとのふれあいを開催します。
過去も大好評をいただき、5回目となる企画です。皆様ぜひご参加ください。

- 男性教職員の参加も大歓迎です！
- 過去参加された方もお申込みいただけます。
- 職員研修の対価になります。
- こども園見学(11/22(火))と両方参加も可能です。(申込み数に限り、いずれか一方に参加していただくよう調整する場合がございます。ご了承ください。)

2016年11月17日(木) 9:30-11:30

集合場所 大学本館152室(第1スライルーム)

申込 参加対象：本学教職員、学生
<https://rtdg.cf.ocha.ac.jp/ocha2/leadership/kodomo05/>
 グローバルリーダーシップ研究所のHPからも申込できます
 (定員20名程度、11月15日(火)17時締切)
 ※ いずみナーサリーにお子さんを預けられている教職員
 学費の対価として、この企画への参加をご希望いただけます。
 ご確認ください。

内容
 事前レクチャー 20分
 施設見学・子どもたちとのふれあい 60分
 フォローアップ 20分

集合先
 グローバルリーダーシップ研究所 COSMOS
frsp-info@cc.ocha.ac.jp

企画・運営
 ・グローバルリーダーシップ研究所 COSMOS
 ・人間発達教育科学研究所(保育・教育実践部門)
 ・いずみナーサリー

(04 図 10-1) 第5回子どもの世界をのぞいてみよう ポスター



(04 図 10-2) おやま遊び



(04 図 10-3) 子どもたちと大学中庭でお外遊び

【第 6 回 子どもの世界をのぞいてみよう part6～ものと関わり人と関わる～】

日 時 2016 年 11 月 22 日 (火) 15:00～17:00

場 所 大学本館プレイルーム、文京区立お茶の水女子大学こども園

参加者 10 名 (教員、職員、学生)

内 容 ・事前レクチャー

(本企画の目的と内容の説明、こども園の紹介)

・こども園内の見学と子どもたちとのふれあい

(こども園内部見学、子どもたちと園内遊び)

・振り返り (感想の発表・共有)



お茶の水女子大学
Ochanomizu University

第 6 回 学内で子どもと一緒に遊ぼう企画

子どもの世界をのぞいてみよう

part6 ～ものと関わり人と関わる～

現在は少子化等により子どもと接する機会が著しく減少しています。
この度、子どもと接することの楽しさを実感し、子どもの成長を社会全体で育てることを
考えていただく機会の提供を目的として、本学学生・教職員を対象に、学内施設
文京区立お茶の水女子大学こども園の見学会を開催します。こども園の見学会は
はじめての企画となります。皆様ぜひご参加ください。

○ 男性教職員の参加も大歓迎です！

○ 過去参加された方もお申し込みいただけます。

○ 職員研修の対象になります。

○ いずみナーサリー見学 (11/17 (木)) と両方参加も可能です。
(申込多数の場合、いずれか一方に参加していただくよう調整する場合がございます。ご了承ください。)

2016 年 11 月 22 日 (火) 15:00-17:00

集合場所 大学本館 152 室 (第 1 スレイルーム)

申込 参加対象：本学教職員、学生
<https://trdeg.cf.ocha.ac.jp/ocha2/leadership/kodonomeworld>
 グローバルリーダーシップ研究所の IP から申し込みできます。
 (定員 10 名程度、11 月 18 日 (金) 17 時締切)

内容
 事前レクチャー 20 分
 施設見学・子どもたちとのふれあい 60 分
 フォローアップ 20 分

問合せ先
 グローバルリーダーシップ研究所 COSMOS
frsp-info@cc.ocha.ac.jp



企画・運営

- ・グローバルリーダーシップ研究所 COSMOS
- ・人間発達教育科学研究所 (保育・教育実践部門)
- ・文京区立お茶の水女子大学こども園

(04 図 11-1) 第 6 回子どもの世界をのぞいてみよう ポスター



(04 図 11-2) 事前レクチャー



(04 図 11-3) 子どもたちと園内遊び

【企画・運営】

- ・グローバルリーダーシップ研究所 COSMOS
- ・人間発達教育科学研究所教育・保育実践研究部門
 - ※「乳幼児教育を基軸とした生涯学習モデルの構築(ECCCELL)」プロジェクト後継事業
- ・文京区立お茶の水女子大学こども園
- ・いずみナーサリー

「第5回 子どもの世界をのぞいてみよう part5 ～身近な自然“おやま”であそぶ～」の参加者からは、以下の感想を得た。（事後アンケートから一部抜粋して掲載）

- ・ 子どもたちと直接遊べるチャンスがなかなかなくて、ナーサリーの先生と交流もできて、よかったです。
- ・ スタッフの方がとても温かく、まさに童心に帰って子どもたちと一緒に遊ぶことができました。トイレや水道の位置的な問題がありつつも、子どもにとって安心して育つことのできる環境があるように思えたのは、やはりスタッフの皆さんの努力と工夫の賜物なのだろうなと感じました。
- ・ 子どもの遊びをじっくり見ることができた。また、ナーサリーのこだわりを学ぶことができた。

「第6回 子どもの世界をのぞいてみよう part6～ものと関わり人と関わる～」の参加者からは、以下の感想を得た。（事後アンケートから一部抜粋して掲載）

- ・ こども園はオープン前の状態しか知らなくて、そこに子供が入ったらどのような姿になっているのか見てみたかったので、それが見られてうれしいです。
- ・ こども園の中の、こどものための工夫を随所に感じられて面白かった。自分がこどもを持ち、保育園、幼稚園を選択する際、こどもと接する際に、参考になると感じた。大学の環境、スタッフが活用されて、とても良い仕組みだと思った。
- ・ こども園に入ることができて、施設を見学することで子どもたちが普段どのような環境で生活しているのか知ることができました。また実際に子どもたちと触れ合って遊ぶことができたのも、とても楽しい経験でした。普段は道路からしか見えない子どもたちの姿を見ることができたのも良かったです。

- ・ 毎日こども園の前を通っていますが、中の施設の様子が分からず、前から興味を持っていました。おもちゃや食べ物への工夫・こだわり等予想以上に詳細な説明をして下さったので大変満足しております。また、普段子供たちと接する機会がないので、とても楽しい一時を過ごすことができ、貴重な経験になりました。

いずれの企画においても、参加者全員が「とてもよかった」と回答しており、今後このような企画に参加した以下についても、全員が「参加したい」と回答していた。本企画の目的は、おおむね達成できたと言える。

⑬成果の発信

これまでに得た成果(ワークブック、DVD など)は、広く社会に発信している。中でも「お茶大インデックス」を用いた教育研究機関における雇用環境評価の結果については、国内の研究者支援事業に採択された 98 機関の雇用環境整備状況を把握するうえで重要な役割を果たしており、本学のみが情報を収集・管理していることから、今後多くの場面において結果を発表できるよう、さらなる整備を図る。なお、ダイバーシティ推進事業に関わる成果については、研究所ホームページにおいて紹介している。

05

お茶大女性ビジネスリーダー

育成塾：徽音塾

05 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。

3年目となる2016年度は(05表1)に示す6講座を開講した(1講座 90分×8コマ)。昨年度と同様に、各講座とも1日に180分(90分×2コマ)の講義を土曜日(4日間)に実施した。また、2016年度から、9月講座「財務会計」受講者のうち、希望者を対象に、基礎的な簿記の知識を身につけることができるプレ講座を新たに開設した。

講師は、9月プレ講座を含め、理論的かつアカデミックな側面からの講義が可能な大学教員(名誉教授含む)、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。なお、初年度から引き続き、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(ミニレクチャーを伴うネットワーキングランチ)を開催した。

(05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	女性のエンパワメントとリーダーシップ	5月	7日	「女性はずっと活躍できる」 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)
			☆14日	「グローバル社会では女性のリーダーシップが必要だ」 日本での女性のリーダーシップについて、グローバルな視点から考えます。グローバル人材の基礎的な要件を振り返るとともに、世界の動向と日本のギャップに目を配り、なぜ女性のリーダーシップが必要なのか、政治や政策を含めて考察します。女性の活躍は政治参加によって高まり、それが徐々にマクロ経済にも影響を及ぼすといわれます。考えを深めるにあたり、双方向レクチャーやグループディスカッションを含めます。	中林美恵子氏 (早稲田大学 グ ローバル・リーダ ーシップ・プログ ラム アソシエイ トディレクター、 留学センター 准教授)
			21日	「ダイバーシティ社会におけるワーキングマザーの働き方実践」 女性活躍推進が謳われダイバーシティが進む中で、自らのキャリアと出産・子育てなどのライフイベントとのバランスはどうすればよいのか。ワークライフバランスと言われる中、実際にはどうやって両立しているのか。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)
			28日	「女性のエンパワメント発揮のために政治経済に目を向ける」 ①女性が社会の中でリーダーシップをとれるようになるためには、自分から何かに挑戦することが必要。②個人的体験からいえば現在の政治・経済の仕組みを知り、それが何故いま起きているのかを過去の歴	篠塚英子氏 (お茶の水女子 大学名誉教授、 人事院顧問)

				史も含めて学ぶことは欠かせない。③現在、非常勤だが企業経営の幹部の立場にいることから、女性管理職者との対談から得た感想を伝え、受講者の反応を知りたい。	
	異文化コミュニケーション／リーダーシップ	6月	4日 11日	「多様性対応コミュニケーション」 異なる文化背景の人々とのコミュニケーションの際、言葉が通じても文化の差による勘違いや摩擦が起きることが多々ある。逆にその勘違いや摩擦から得るものも大きい。ビジネスリーダーは多様性を積極的に活用し効果を上げなければならない。この授業ではディスカッションや疑似体験等を通して、異文化接触を体験的に学んでもらい、感受性を高める。受講生の積極的かつ主体的な参加が求められる。	吉田友子氏 (慶應義塾大学 商学部 教授)
			☆18日 25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	3日 10日 ☆17日 24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)
			3日 10日	プレ講座(90分×2日) 「財務会計」 講座を受講するにあたり、専門用語や財務諸表の読み方など、基礎的な簿記の知識を身につけることができるようにする。	梶田龍三氏 (専修大学 商学部 教授)
	経営戦略・マーケティング	11月	5日 12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)
			☆19日 26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のか? 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)
冬学期	イノベーションとアントレプレナーシップ／CSRと情報開示	1月	7日 ☆15日	「イノベーションとアントレプレナーシップ」 経済、社会環境の変化が激しい現代の企業や組織において、新たな価値を生み出すイノベーションは必要不可欠です。また、新たな事業の実現に挑戦するアントレプレナーシップも、リーダーが知っておくべき知識であると同時に、セカンドキャリアとして自ら起業する際にも役立つ知識です。本講座では、イノベーションを創出する組織のあり方とアントレプレナーシップについて、講義とケース分析、グループワークを通じて学びます。	鹿住倫世氏 (専修大学 商学部 教授)
			21日 28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	4日 ☆11日 18日	「女性リーダーが使えるビジネス関連の法律」 日常のビジネスに係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	汐崎浩正氏 (西村あさひ法 律事務所 弁護 士(パートナ ー))

		25 日	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。	
--	--	------	--	--

※ ☆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。

2016年度は32名が新たに入塾し、うち9名は本学卒業・修了生であった。なお、受講者の実人数は33人、延べ人数は63名であり、1年間をととして6講座すべてを受講したのは3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。自治体職員や研究者等の受講も見受けられた。塾生の年齢層は、当塾の主たる受講対象者である課長相当職に就く以前の年齢層(概ね20代後半～30代)が21名と6割を超え、40歳代が約3割を占めた。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】(各講座のリアクションペーパーより抜粋)

- ・ 経営の観点から見た女性活躍の大切さが良く理解できました。(5月講座)
- ・ 女性活躍を理論的に学べたことがよかったです。数値を見ると日本はこんなに遅れていることに気づきました。(5月講座)
- ・ 様々な年齢、職種、立場の方のキャリア・リーダーシップ論をお聞きでき、それもまた勉強になりました。(5月講座)
- ・ 日々の会社生活の中では、目に触れることのないデータや世界的な課題を知る機会が少ないため、刺激的な講座でした。(5月講座)
- ・ 個人の生活(ミクロ)は社会経済の流れ(マクロ)と密接にリンクしているものだ、という最初のお話は、自分に照らしてもうなずける。(5月講座)
- ・ 企業内の文化(組織・風土)についてもっと考えてみたいと思いました。それには、今回のように異なる企業の方と交流するのも大切だと感じています。(6月講座)
- ・ グループでのディスカッションの「振り返り」を通じて、普段は意識していない(できていない)意思決定の過程や、他者・自分の発言の影響力を実感しました。不確実、不完全な情報での意思決定の難しさと、責任の重さを考えさせられました。(6月講座)
- ・ 全4回を通して、財務の観点から考えると、これまでの企業イメージと異なる像が浮かび上がってくるところに驚きました。(9月講座)
- ・ 弱みからでも戦略をたて、強みにかえることの大切さを知りました。(11月講座)
- ・ 具体的な商品やアイデアを元に講義頂き、グループワークから自分なりの発想をする時間も設定され楽しく取り組むことができました。(11月講座)
- ・ グループワーク終了後に、普段の仕事以外の事を考えることが大切であり、必要であると思いました。(1月講座)
- ・ 今までCSRレポートのリーガルチェックをしたことはありましたが、G4の開示項目やSGDsを知ると全く違った視点で読めるようになりました。本当におもしろかったです。(1月講座)

- ・ 業務の遂行にあたって正確に理解しておくべき法律はたくさんあるのですが、弁護士の先生から直接ここまで網羅的に教えていただける機会はなかなかありませんので大変貴重でありがたいです。(2月講座)
- ・ 勤め先の会社で女性活躍推進法に対する考え方、対応している事に興味が出ました。(2月講座)

【講座の特徴・特色について】(講座アンケートより抜粋)

- ・ 少人数制であることがよかった
- ・ 講義の内容がよかった
- ・ お茶の水女子大学で学んだことがよかった
- ・ 大学というアカデミックな環境で開催されることがよかった
- ・ 異業種の塾生との学びあいよかった
- ・ アクセスがよかった

【講座を受けて】(同上)

- ・ 自己啓発の必要性を感じた
- ・ 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)
- ・ 時間の過ごし方が充実してきた

【身についたと思うこと】(同上)

- ・ (各講座のテーマに関する)知識
- ・ 情報活用力
- ・ コミュニケーション力
- ・ 問題発見・解決力



(05 図 1) 徽音塾 春学期開講式の様子

06

行政・研究・国際機関等との協力・連携

06 行政・研究・国際機関等との協力・連携

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

06-1 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。2014年度末に迎える協定期間終了前2015年3月2日に、新たな相互協力協定を締結し、これまでの協力事項を継続する他、「未来きらりプログラム」に新たに製造業現場リーダーを育成するコースを作成するにあたっての本学の協力等が追加された。この新たな協定の下、2015年度には本学教員が「製造業リーダーコース」カリキュラム策定に協力し、2016年度にはこの新たなコースも開設され、福井県「未来きらりプログラム」は拡充発展している。

2016年度は「企業リーダーコース」を32名が、新たに設置された「製造業リーダーコース」を10名が受講した。本学は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講師として教員派遣、本学におけるリーダーシップ養成に関する講義やシンポジウム等への、プログラム関係者の聴講・参加受入などで協力した。

(06-1 表1) 福井県との連携・協力一覧

日付	協力・連携内容	備考
2016/4/27	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:中川まり(学生・キャリア支援センター准教授) 受講者数:38名
2016/6/1	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「02-2-4 お茶の水女子大学論」参照。 福井県参加者数:3名
2016/7/6	お茶の水女子大学「ロールモデル講演会」への聴講受入 福井県受講者と本学学生の交流会	講演会の詳細は「02-2-4 お茶の水女子大学論」参照。 福井県参加者数:10名
2016/7/22	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:35名
2016/11/15	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「02-2-5-3 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:7名
2016/12/6	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「02-2-5-3 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:1名

2017/3/15	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)
-----------	---	---



(06-1 図1) 福井県「未来きらりプログラム」修了式(2017/3/15 福井県県庁にて)

06-2 UN Women との協力・連携

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

UN Women は 2010 年の国連総会決議に基づいて作られた比較的新しい国際機関である。女性や女兒への差別をなくし、女性へのエンパワーメントを進め、開発・人権・人道的行動・平和と安全保障における男女平等の達成をめざしている。グローバルリーダーシップ研究所が多様で幅広いネットワークを築きながらその職務を行うためには、絶好の提携先である。UN Women 日本事務所がたまたま文京区シビックセンター内に置かれたことは、近接という点でお茶大には幸運だった。

2017 年 1 月 16 日、グローバルリーダーシップ研究所の主催で、福嶋香代子 UN Women 日本事務所長をスピーカーに招いた講演会が行われた。タイトルは「女性に対する暴力の撤廃～世界の状況と UN Women の取り組み～」である。女性に対する暴力が世界的に広がっている現状と、UN Women の取り組みが取り上げられた。

女性に対する暴力は、家庭内暴力や親密なパートナーによる暴力、職場のセクハラ、戦時性暴力、女性器切除、人身売買などさまざまな形態で生じる。女性への暴力撤廃のためには、未然の防止、再発予防、法律や政策、被害者へのサポートの整備、そしてジェンダー平等の教育や意識改革といった取り組みを、さまざまなセクターと協力して進める必要があるという。

世界の女性 3 人に 1 人は身体的および性的暴力の被害者であること、児童婚をした 7000 万人以上の女児のうち 3 人に 1 人は 15 歳未満で結婚し、低年齢での妊娠や HIV などの性感染症のリスクにさらされていること、推計約 2 億人の女性や女児が女性器切除を受けているといった驚くべきデータも明らかにされた。

UN Women の具体的なプロジェクトとしてカメルーンの事例が取り上げられ、難民受け入れ、コールセンター設立、カウンセリング、医療ケア、司法措置と法的支援の拡大などの試みが紹介された。UN Women はこのほか、暴力撤廃国連信託基金、フラッグシップ・イニシアティブ・プログラム「安全なまちと安全な公共スペース:セーフシティ・セーフパブリックスペース」にも取り組んでいるという。

女性への暴力というテーマである以上、実はかなり重い話題も含む講演だったのだが、福嶋所長の軽やかな語り口もあって、参加学生は問題をうまく理解できたように思う。講演の後、参加学生との活発な質疑応答もなされた。彼女たちはまだいわゆる社会人としての経験がないためか、女性への暴力への関心は高いが、概して身近な問題としてこれを捉える感覚は弱いようだ。それでも女性への暴力が世界各地のそれぞれの状況下で多様な形で現れており、それぞれの状況に応じて優先して取り組むべき深刻な課題であることを多くの参加者が理解できただろう。日本社会ではカメルーンと同じような女性への暴力があるわけではないが、また別の様態で女性への暴力が起きている。自分たちの身の回りでの女性への暴力をなくしていく方策を考えることは、日本社会の独自性を理解することにもなるし、参加学生が女性リーダーシップを発揮できる環境を作るためにも重要な作業であることは言うまでもない。

参加者に書いてもらったコメント・カードには以下のような文面が見られた。講演でそれぞれが新たな知見を得たことが窺えて興味深かった。

▲「自分が受けている暴力は、個人的なものだと思いがちであるだろうが、そうではなく、それは社会・構造・世界の問題なのだと認識することが重要だと考える。」

▲「『差別の意識が暴力を生み出す』という言葉が印象的でした。政策や金銭的な支援といった上からの変革だけでなく、教育をはじめとする中からの改革により、一般の人たちのジェンダーに対する感覚を変えていくことも併せて大切だと思いました。」

▲「女子大なのでなかなか男子学生の意見を聞く機会もないですし、友達に話すと引かれるのではと思ってしまいます。また、女性の中にも、男性優位でつくられたジェンダー意識が刷り込まれている面もあります。若い世代の啓発が重要というのは本当にその通りだと思うので、男子学生が意見交換できる機会がもっとあると良いかもしれません。ジェンダーは“男対女”ではなく、全ての人が自分らしく生きるために考えるべきテーマだという認識が広まると良いなと思います。」

▲「『ジェンダー平等』の最終形態をイメージするのが難しいなと思いました。あまりにも普段からジェンダーにさらされているからかもしれないです。結局現在の男性のような立場に女性がなりかわるだけなら意味が無くて、『男』とか『女』で括られて個人が評価されることのない世界や、自らの社会的な人格を自由に選んで受け容れてもらえる社会を目指していかなければならないと思いました。」

なお、お茶の水女子大学附属図書館ではグローバルリーダーシップ研究所と提携して、ボランティア団体の LiSA (Library Student Assistant) メンバーによって、「お茶大図書館から世界をオレンジ色に」と題する特別企画展示が 2017 年 11 月から行われた。これは、「女性に対する暴力撤廃の国際デー」である 11 月 25 日から 12 月 10 日の人権デーまでの 16 日間、Orange the World(「世界をオレンジ色に」)というスローガンで国連が啓発活動を行うキャンペーンに参加したものである。図書館 2 階のゲートのすぐ奥に、女性への暴力撤廃に関する書物が図書館スタッフと LiSA メンバーによる手作りのポップをつけて展示され、LiSA のイメージキャラクター「しほりちゃん」と Orange the World のロゴの入ったブックカバーが配布された。福嶋所長を講演会終了後に展示現場に連れられたのができたのは、講演会の日まで展示を延ばしてくれた図書館の配慮のたまものだった。



(06-2 図 1) 講演会ポスター



(06-2 図 2) 講演会の様子



(06-2 図 3) 附属図書館での展示

06-3 株式会社ブリヂストンとの協力・連携

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 内藤 章江

本学と株式会社ブリヂストンは、指導的地位に就きリーダーシップを発揮し得る女性の育成を図ることを目的とした包括的協定を 2017 年 1 月 9 日(月)に締結した(協定締結の日より発効、有効期間は 2021 年 3 月 31 日まで)。協定調印式は本学の大学会議室で行なわれ、室伏学長と株式会社ブリヂストンの津谷正明 CEO より本協定の意義と期待について記者発表並びに説明がなされた。この協定により、本学と株式会社ブリヂストンは、未来のグローバルリーダーとして活躍する女性の育成を図り、多様性を尊重しつつ女性の更なる活躍をサポートする取組を連携・協力し、実施する。

調印式後は会場を共通講義棟に移し、協定締結記念パネルディスカッション「女性リーダーが未来をつくる 多様性のある社会に向けて」を開催した。パネリストとして室伏学長、津谷 CEO に加え、青山美奈氏(株式会社ブリヂストン 材料・製品評価品質保証部長、本学卒業生)、小西雅子氏(東京ガス株式会社 リビング本部営業第二事業部長、本学卒業生)、ファシリテーターとして野村浩子氏(淑徳大学教授、本学卒業生)が登壇し、主に管理職の入り口に立つ女性や、これからリーダーを目指す女性、さらにはそのような女性を育成する立場にある方々に向けて、「男女の区別をしないで、男性にも女性にも全て同じようなチャンスを与えてほしい」、「男女の違いを上手に活かして、男性にも女性にも働きやすい環境を作って力を発揮してほしい」など、各人の経験をふまえたリーダー論が展開された。

本学関係者・ブリヂストン関係者・一般の方々 150 人余が集まり、大変熱気あるパネルディスカッションとなった。なお、パネルディスカッション「女性リーダーが未来をつくる 多様性のある社会に向けて」の概要は、本学ホームページ(http://www.ocha.ac.jp/news/20170221_1.html)に掲載している。



(06-3 図 1) 協定調印式(室伏学長と津谷 CEO)



(06-2 図 2) パネルディスカッションの様子

06-4 The Leadership and Action for Determined Youth(LADY)報告

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 大木 直子

同 アカデミック・アシスタント 大持 ほのか

2016年7月26日～31日に日本でLeadership and Action for Determined Youth (LADY)プログラムが開催され、メインプログラム最終日である7月30日は本学大学本館にてプログラムが行なわれた。本学グローバルリーダーシップ研究所及び本学附属高等学校は、LADYプログラムの共催団体である。7月30日には渡辺紀子国際教育センター講師および小松翠グローバルリーダーシップ研究所特任講師が一部のプログラムを見学した。本プログラムには、高校生27名(東京都、埼玉県、千葉県、山梨県、栃木県、茨城県など関東近郊の高校の生徒)、メンター(留学経験のある日本人大学生など)10名、ゲストスピーカー及びワークショップ実施者11名、そしてディレクター(留学生や留学経験のある日本人学生で、企画・準備・運営を担当)5名の計53名が参加した。

参加者は、ゲストスピーカーによるレクチャーやワークショップ、また、メンターとの交流を通じて、女性リーダーやリーダーシップ等についてより深く学び、新たな気付きを得ることができた、といった感想が寄せられ、日本の若い女性がリーダーシップを発揮していく上でのサポートという本プログラムの趣旨も、十分に達成できたと言える。その後の追跡調査においても、多くの参加者から、有意義な時間を過ごせたといった高い評価を得ており、本プログラムは大盛況のうちに無事終了した。



(06-4 図1) 7月30日の様子

06-5 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(06-5表1)を以下に示す。

(06-5 表 1) 各種機関の来訪・取材一覧

日付	機関名	概要
2016/8/29	アジア 工科大学	タイのアジア工科大学(AIT)の大学院生 2 名が本研究所を来訪。本研究所からの参加者は大木特任講師。本研究所の取組について視察と意見交換を行った。
2016/10/5	国立女性 教育会館	国立女性教育会館(NWEC)の国際研修「平成 28 年度アジア地域における男女共同参画推進官・リーダーセミナー」において、アジア 5 カ国(韓国、カンボジア、スリランカ、フィリピン、ミャンマー)の男女共同参画に携わる行政担当者や NGO のリーダー10 名が本学を来訪。徽音塾、本研究所のキャリア形成やリーダーシップ教育に関する取組について紹介し、情報交換・意見交換を行った。本学からは所長をはじめ 5 名が参加。
2016/10/26	台湾大学	台湾大学(SEED)の Executive Director 譚漢儒氏が本研究所を来訪。本研究所からの参加者は宮尾正樹教授。台湾大学 SEED と本研究所の取組について情報交換を行った。
2016/12/6-7	梨花女子 大学校	韓国の梨花女子大学校の研究員 2 名と愛媛大学の丸山智子特任助教を招いてアジアの女性リーダー育成のためのカリキュラムと教育効果指標の開発・運用に向けた日韓共同の情報・意見交換を行った。本学からは所長をはじめ 7 名が参加。
2016/12/12	ベトナム 女性連合	ベトナム女性連合総裁を団長とした視察団 6 名が本学を来訪。本学の女性リーダーシップ教育と女性研究者支援、ジェンダー研究等における先進的な取組について紹介した。本学からは副学長をはじめ 8 名が参加。
2017/2/10	福岡女子 大学	教授 2 名が来訪。①当研究所の事業内容②大学内での組織的位置づけ③当研究所の構成員④設置にいたる背景⑤現在の課題と成果について質疑応答を実施。塚田本研究所長、大木特任講師が対応。
2017/2/14	東京女子 医科大学	東京女子医科大学 ダイバーシティ研究環境推進室室長ら 2 名が来訪。「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」における上位職への積極的登用を目的とした取組の参考として徽音塾と本学における女性研究者研究活動支援事業(連携型)について説明した。塚田本研究所長、内藤特任講師、脇男女共同参画推進室副課長が対応。

06-6 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(06-6 表 1)を以下に示す。

(06-6 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
2016/8/26	男女共同参画推進フォーラム (埼玉県・比企郡)	大木直子 (グローバルリーダーシップ研究所特任講師)	「男女共同参画推進フォーラム」に参加。
2016/10/8	男女共同参画学協会連絡会 第 14 回 シンポジウム (本学)	内藤章江 (グローバルリーダーシップ研究所特任講師)	男女共同参画学協会連絡会 第 14 回シンポジウム『国際的にみて日本の研究者における女性割合はなぜ伸びないのか?』にポスター出展。
2016/11/29-30	放送大学東京文京学習センター (東京都・文京区)	大木直子 (グローバルリーダーシップ研究所特任講師)	平成 28 年度「大学等における男女共同参画推進セミナー」に参加。
2017/2/3	如水会館 スターホール(東京都・千代田区)	小松翠 (グローバルリーダーシップ研究所特任講師)	JDN シンポジウム「ダイバーシティは何を変えたか」に参加。
2017/2/27	中央合同庁舎 8 号館 1 階講堂(東京都・千代田区)	大木直子 (グローバルリーダーシップ研究所特任講師)	第 61 回国連女性の地位委員会(CSW)に参加。
2017/3/7	東京工業大学 リベラルアーツ研究教育院(東京都・目黒区)	小濱聖子(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)	東京工業大学で 2016 年度より設置された左記の研究院において実施されている、リベラルアーツやリーダーシップ養成の教育カリキュラムについて、具体的な授業内容やその運営方法、また新機関設置にいたるまでのプロセス等の聞き取りを行った。授業では、学部生には批判的思考・議論・自身の志の獲得が重視され、院生はそれを指導するためのファシリテーション

			ンやピアレビューの技術を習得できるよう考案されていた。何より、その前段階として、授業を実施する教員自身にFDでファシリテーションの実践が行われているのが重要と感じた。新しい試みにもかかわらず、全体としてシステムティックあるいはスマートな運営方式が確立されつつある印象を受けた。
--	--	--	--

07

本事業に関する報道

07 本事業に関する報道

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

(07 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
2016/4/10	毎日新聞	改めて見直されている「女子大学」特集 「個性」を磨いて自立した女性を育成 (スペシャルタナーレクチャー紹介)
2016/4/28	日刊県民福井	女性管理職 目指して 県講座 製造業コース新設 未来きらりプログラム スキルアップへ 42 人
2016/5/8	福井新聞	女性管理職へ資質磨く 県講座 新設製造業コース 10 人、お茶の水女子大の共同講座「未来きらりプログラム」
2016/6/22	日経新聞	グローバル時代をひらく シンポ・実地調査で刺激 日韓 3 女子大学交流合同シンポジウム、海外調査研究
2016/6/25	朝日新聞	ダイバーシティ講演 (「山口一男氏講演会」紹介)
2016/11/27	サンデー毎日	理想の学園を探る 2017 年度大学入学ガイド (徽音塾冬学期塾生募集)

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 28 年度 成果報告書
発行日	平成 29 年 11 月 1 日
編集・発行	国立大学法人 お茶の水女子大学 グローバルリーダーシップ研究所 〒 112-8610 東京都文京区大塚 2-1-1 TEL 03-5978-5520 E-mail info-leader@cc.ocha.ac.jp URL http://www.cf.ocha.ac.jp/igl/
編集事務	国立大学法人 お茶の水女子大学 グローバルリーダーシップ研究所 アカデミック・アシスタント 西澤 千典 アカデミック・アシスタント 小林 敦子
印刷・製本	株式会社 三京エンタープライズ



お茶の水女子大学
Ochanomizu University

国立大学法人 お茶の水女子大学
グローバルリーダーシップ研究所

TEL / FAX : 03-5978-5520

E-mail : info-leader@cc.ocha.ac.jp

U R L : <http://www.cf.ocha.ac.jp/igl/>