

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 29 年度 成果報告書



お茶の水女子大学  
Ochanomizu University



# 目次

|                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------|----|
| <b>0 はじめに</b> .....                                           | 1  |
| <b>1 グローバルリーダーシップ研究所 概要</b> .....                             | 5  |
| 1-1 研究所の使命.....                                               | 6  |
| 1-2 女性リーダー育成理念.....                                           | 6  |
| 1-3 「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<br>女性リーダーシップ論の発信」事業..... | 8  |
| 1-4 部門と構成メンバー.....                                            | 9  |
| <b>2 研究プロジェクトと部門における研究活動</b> .....                            | 11 |
| 2-1 研究プロジェクト.....                                             | 12 |
| 2-1-1 リーダーシップ育成プログラムの開発・実践と教育効果検証指標の開発・活用.....                | 12 |
| 2-1-2 国内外におけるリーダーシップ教育に関する調査と研究.....                          | 17 |
| 2-1-3 社会人女性リーダー育成プログラム開発とその効果検証.....                          | 19 |
| 2-1-4 女性研究者支援、雇用環境整備取組のモデル開発とその効果検証.....                      | 21 |
| 2-2 部門における活動.....                                             | 28 |
| 2-2-1 リーダーシップ教育研究部門.....                                      | 28 |
| 2-2-2 ダイバーシティ推進部門.....                                        | 29 |
| 2-2-3 比較日本学教育研究部門.....                                        | 33 |
| <b>3 海外特別招聘教授プロジェクト</b> .....                                 | 35 |
| 3-1 「男女共同参画国際演習Ⅰ・Ⅱ」特別講義.....                                  | 36 |
| 3-2 研究活動の発信と研究業績.....                                         | 38 |
| <b>4 国際シンポジウム・講演会</b> .....                                   | 43 |
| 4-1 国際シンポジウム.....                                             | 44 |
| 4-2 「グローバルリーダーへの道」第6回.....                                    | 46 |
| 4-3 比較日本学教育研究部門の国際日本学シンポジウム・国際日本学コンソーシアム.....                 | 49 |
| <b>5 研究交流会・勉強会・ワークショップ・海外訪問調査</b> .....                       | 53 |
| 5-1 研究交流会.....                                                | 54 |
| 5-1-1 ベトナム女性連合・ベトナム女性学院との研究交流会.....                           | 54 |
| 5-1-2 国際シンポジウム登壇者との交流会.....                                   | 57 |
| 5-2 勉強会.....                                                  | 57 |
| 5-2-1 リーダーシップ勉強会.....                                         | 57 |
| 5-3 ワークショップ.....                                              | 59 |
| 5-3-1 サマープログラムワークショップ.....                                    | 59 |
| 5-4 海外訪問調査.....                                               | 63 |
| 5-4-1 韓国梨花女子大学校との連携.....                                      | 63 |
| 5-4-2 海外連携大学訪問.....                                           | 66 |
| <b>6 女性リーダー育成教育</b> .....                                     | 75 |
| 6-1 MiLe キャリアデザインプログラムと効果検証指標.....                            | 76 |
| 6-2 研究所担当授業（学部生向け）.....                                       | 78 |
| 6-2-1 お茶の水女子大学論.....                                          | 78 |
| 6-2-2 パーソナル・ブランディング（旧 女性リーダーへの道（入門編））.....                    | 80 |
| 6-2-3 ファシリテーション（旧 女性リーダーへの道（実践入門編））.....                      | 83 |
| 6-2-4 女性のキャリアと法制度（旧 働く女性の権利と地位）.....                          | 85 |
| 6-2-5 ダイバーシティ論（旧 共生社会で働く）.....                                | 86 |
| 6-2-6 女性のキャリアと経済（旧 女性リーダーへの道（ロールモデル入門編））.....                 | 88 |

|                                              |     |
|----------------------------------------------|-----|
| 6-3 研究所担当授業（大学院生向け）                          | 90  |
| 6-3-1 アカデミック女性リーダーへの道（基礎編）                   | 90  |
| 6-3-2 アカデミック女性リーダーへの道（実践編）                   | 91  |
| 6-3-3 キャリア開発特論（基礎編）                          | 93  |
| 6-3-4 キャリア開発特論（ロールモデル編）                      | 94  |
| 6-3-5 グローバル女性リーダー特論（基礎編）                     | 95  |
| 6-3-6 グローバル女性リーダー特論（応用編）                     | 97  |
| 6-4 研究所担当授業（社会人女性向け）                         | 98  |
| 6-4-1 お茶大女性ビジネスリーダー育成塾：徽音塾                   | 98  |
| <b>7 女性リーダー育成事業</b>                          | 103 |
| 7-1 世界で活躍できる若手研究者の育成                         | 104 |
| 7-1-1 学生海外調査研究                               | 104 |
| 7-1-2 梨花女子大学校―ルース国際セミナー（ELIS）への院生派遣          | 105 |
| 7-1-3 日韓3女子大学交流合同シンポジウムへの参加                  | 107 |
| 7-1-4 国際学会派遣プログラム                            | 109 |
| 7-1-5 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） | 111 |
| 7-1-6 若手女性研究者支援                              | 113 |
| 7-1-7 NIMS インターンシップ                          | 116 |
| 7-1-8 企業見学会                                  | 118 |
| 7-2 学生自主企画プロジェクト                             | 123 |
| 7-3 本学の雇用環境整備                                | 128 |
| 7-3-1 一時保育サポート（臨時託児室）                        | 128 |
| 7-3-2 定時帰宅アナウンス                              | 129 |
| 7-3-3 子育てサロン                                 | 132 |
| 7-3-4 男女共同参画意識啓発のための職員研修「子どもの世界をのぞいてみよう」     | 132 |
| 7-3-5 COSMOS 人材バンク                           | 136 |
| 7-3-6 COSMOS メールマガジン                         | 136 |
| 7-4 研究者支援                                    | 136 |
| 7-4-1 子育て中の女性研究者支援                           | 136 |
| 7-4-2 学内研究者の一時支援                             | 138 |
| <b>8 行政・国際機関・企業との協力・連携</b>                   | 141 |
| 8-1 福井県との協力・連携                               | 142 |
| 8-2 UN Women・資生堂との協力・連携（HeForShe）            | 143 |
| 8-3 株式会社ブリヂストンとの協力・連携                        | 145 |
| <b>9 学術成果の発信</b>                             | 147 |
| 9-1 刊行物                                      | 148 |
| 9-2 論文・学会発表など研究成果の発信                         | 149 |
| 9-2-1 論文等の研究成果の発信                            | 149 |
| 9-2-2 学会等の研究成果の発信                            | 151 |
| 9-3 講演・セミナー・ワークショップ等への登壇                     | 152 |
| 9-4 報道                                       | 152 |
| 9-5 ホームページ、メールによる発信                          | 152 |
| 9-5-1 OchaMail 卒業生版                          | 153 |
| 9-6 各種機関の往訪・来訪                               | 153 |
| <b>10 資料公開</b>                               | 157 |
| 10-1 研究所所有図書                                 | 158 |
| <b>奥付</b>                                    | 159 |

表記に関する備考：執筆者の所属と職位については2018年3月のものを示した。



# 0 はじめに

## 0 はじめに

グローバル女性リーダー育成研究機構長  
理事・副学長 猪崎 弥生

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」(事業期間:2015-2018 年度)の2017 年度(平成 29 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、欧米におけるネットワークを拡大強化します。このような事業を通して、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することを目指します。本事業 3 年目となる本年は、次のような取組を実施しました。

2015 年度後半から、キャリア教育・リーダーシップ教育カリキュラムの充実を目的とするワーキンググループで検討を進め、2016 年度にはこれまでの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」を構築致しました。2017 年度には、このプログラムに基づくキャリア・リーダーシップ教育を開始致しました。リーダーシップ教育の研究として、「リーダーシップ教育効果検証指標」の開発・運用、教育実践へのフィードバックの取組を行っています。2016 年度にこれまでのコンピテンシー評価プログラムを刷新し、「リーダーシップ教育効果検証指標」としても活用できるよう改善したことにより、2017 年度から本格運用をしています。また、この指標を梨花女子大学校、ベトナム女性学院等の学生にも活用してもらい、国際比較の研究も行っています。

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海外特別招聘教授として、カレン・シャイア氏をお招きし、2016 年 10 月より 2 年間滞在していただいています。シャイア氏の研究プロジェクトの一環として、当研究所教員との合同企画による国際シンポジウムを 2017 年 12 月 5 日(火)に開催致しました。日本およびアジア各国からゲストをお招きし、国際組織や社会運動における女性のリーダーシップについて議論を交わし、大変意義深い催しとなりました。さらに、2017 年 1 月に締結した株式会社ブリヂストンとの包括的協定に基づき、ブリヂストンアメリカス副社長と学生との対話イベントを開催するなど、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っています。企業等で指導的立場に就くことを目指す社会人女性を対象とした生涯教育講座「お

茶大女性ビジネスリーダー育成塾:微音塾」も 2014 年度の開講以来、継続して実施され、複数の企業で研修先として活用されるなど拡がりを見せています。

海外連携に関しては、協定校として長きにわたり交流の深い韓国 梨花女子大学校への訪問・学生派遣や、ベトナム女性連合国際協力局長 Nguyen Thi Hoai Linh 氏、ベトナム女性学院長 Tien Quang Tran 氏をご招待した、日越リーダーシップ教育勉強会等を実施し、海外の女性リーダー育成に積極的な機関との連携を深めました。アジアだけでなく、欧米の教育機関との連携を進めるべく、今年度はパヴィア大学コレッジョ・ヌオヴォ(イタリア)、オックスフォード大学リネカー・カレッジ(イギリス)、ケンブリッジ大学ニューナム・カレッジ(イギリス)、ブッパタル大学(ドイツ)、ミルズ・カレッジ(アメリカ)、カリフォルニア州立大学サクラメント校(アメリカ)、カリフォルニア大学バークレー校(アメリカ)とリーダーシップ教育に関する情報交換を行い、今後の調査や連携に関する協議を致しました。

今年度も女性研究者の育成・支援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。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」制度などについて常に改善を図りながら、実施しています。

本学の重点研究領域である比較日本学研究についても、2017 年 4 月にそれまでの比較日本学教育研究センターを発展的に改組し、本研究所比較日本学教育研究部門として設置し、国際的教育研究拠点としての機能を強化致しました。国際シンポジウム・コンソーシアムの開催、共同研究プロジェクトの推進、国際的・学際的情報ネットワークの構築等の取組を実施しています。

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。



# 1

## グローバルリーダーシップ研究所 概要

## 1 グローバルリーダーシップ研究所 概要

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

### 1-1 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。

### 1-2 女性リーダー育成理念

**migakazuba リーダー育成理念**

**【140年のリーダー育成理念を体系化】**

**「みがかずば」とは、たゆまぬ自己研鑽の精神。**

お茶の水女子大学の前身である東京女子師範学校設立時(1875年)に、昭憲皇太后から和歌「みがかずば」が下賜されました。本学の校歌となり、現在も歌い継がれています。

この歌では、学問の道を究めるため常に努力を怠らない姿勢を、宝石や鏡を磨くという行為になぞらえています。この精神の醸成は、現在でもお茶の水女子大学の教育理念の根幹を成しています。

### ロゴデザイン意図 ～可能性を秘めた原石～

全みがかずばロゴ体のデザインおよびオリジナルロゴは、「みがかずば」の精神によって育まれる、知性としなやかさ、心遣いを兼ね備えたリーダー像をイメージし、直線と曲線を効果的に融合させたものになっています。

背景の多角形は、さまざまな可能性を秘めた原石、すなわち本学で学ぶ人を表します。

その上に描かれた曲線は、「みがかずば」の「Mi」と、これからの時代のリーダーが実践すべき「Make a Difference」の「M」をモチーフとし、原石である自分自身を磨き、高め続ける姿勢を表現しています。

### 「Make a Difference」という生き方。

玉もかがみも、みがくことで輝きます。それは人間も社会も同じ。みがくことで、変わらないと思っていることすら変わるかも知れません。一人では不可能でも、力を合わせれば変えられることもあります。「みがかずば」の先にあるのは、自分自身、そして身近なところから社会までも変えていく「Make a Difference」の実践。常に問題意識を持ち、自ら積極的に周囲に働きかけ、社会に変革をもたらす、新しい時代のリーダーへ。

それは決して難しいことはありません。問題意識を持ちながら自分本来の能力を見出し磨くことによって、誰もがなれるものなのです。

### 【migakazuba コンピタンス体系】

#### 「Make a Difference」実践のために

「Make a Difference」の実践には、

- 心遣い(自分と異なる意見も尊重し他者に配慮できること)、
  - 知性(問題を的確に捉え解決すること)、
  - しなやかさ(難しい局面にも自信を持って柔軟に対応できること)
- という3つの特性が重要です。

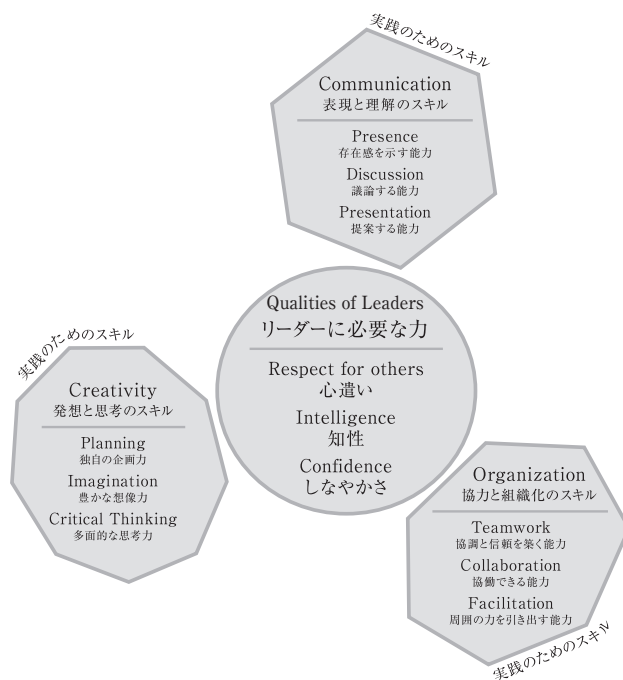
そこで必要なのは、創造性豊かな発想と多面的な思考力のスキル、存在感を示し議論や提案の場での確に表現するスキル、そして仲間や周囲と協力しその力を引き出す組織化のスキル。

在学中にそれらをぜひ身に付けてほしいのです。

「Make a Difference」を実践できるリーダーへ。

そのためのコンピタンス体系がお茶の水女子大学にはあります。

この「みがかずば」の精神をmigakazuba(日本語・英語)としてまとめ、生涯にわたる行動指針となるよう、入学式で新入生に配布しています。



### 1-3 「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

**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。

**1-4 部門と構成メンバー**

グローバルリーダーシップ研究所 所長／教授 塚田 和美

| 部門              | 職位                               | 氏名       |
|-----------------|----------------------------------|----------|
| リーダーシップ教育<br>研究 | 部門長／教授                           | 宮尾 正樹    |
|                 | 海外特別招聘教授<br>(独デュースブルク・エッセン大学 教授) | カレン・シャイア |
|                 | 客員教授                             | 木下 智博    |
|                 | 特任准教授                            | 原 智佐     |
|                 | 特任准教授                            | 細谷 葵     |
|                 | 部門リーダー／特任講師                      | 大木 直子    |
|                 | 特任講師                             | 小松 翠     |
|                 | 特任アソシエイトフェロー                     | 金 富美     |
|                 | アカデミック・アシスタント                    | 江波戸 佐枝   |
|                 | アカデミック・アシスタント                    | 大持 ほのか   |
|                 | アカデミック・アシスタント                    | 小林 敦子    |
|                 | アカデミック・アシスタント                    | 西澤 千典    |
|                 | 研究員(基幹研究院人間科学系 教授)               | 小林 誠     |
|                 | 客員研究員(専修大学 商学部 教授)               | 鹿住 倫世    |
| ダイバーシティ推進       | 所長／部門長／教授                        | 塚田 和美    |
|                 | 部門リーダー／特任講師                      | 内藤 章江    |
|                 | 特任リサーチフェロー                       | 小濱 聖子    |

|               |                     |             |
|---------------|---------------------|-------------|
|               | アカデミック・アシスタント       | 林 有維        |
|               | アカデミック・アシスタント       | 森 暁子        |
|               | 研究員(基幹研究院自然科学系 准教授) | 元岡 展久       |
|               | 研究員(基幹研究院自然科学系 助教)  | 佐藤 敦子       |
| 比較日本学教育<br>研究 | 部門長／教授              | 古瀬 奈津子      |
|               | 准教授                 | 谷口 幸代       |
|               | アカデミック・アシスタント       | 高橋 喜子       |
|               | アカデミック・アシスタント       | 吉井 祥        |
|               | 研究員(基幹研究院人文科学系 教授)  | 浅田 徹        |
|               | 研究員(基幹研究院人文科学系 教授)  | 新井 由紀夫      |
|               | 研究員(基幹研究院自然科学系 教授)  | 香西 みどり      |
|               | 研究員(基幹研究院人文科学系 教授)  | 神田 由築       |
|               | 研究員(基幹研究院人文科学系 教授)  | 宮内 貴久       |
|               | 研究員(基幹研究院人文科学系 准教授) | 中野 裕考       |
|               | 研究員(基幹研究院人文科学系 准教授) | 難波 知子       |
|               | 研究員(基幹研究院人文科学系 准教授) | 松岡 智之       |
|               | 研究員(基幹研究院人文科学系 助教)  | 石井 久美子      |
|               | 研究員(基幹研究院人文科学系 助教)  | 大藪 海        |
|               | 研究員(基幹研究院人文科学系 助教)  | 竹村 明日香      |
|               | 研究員(基幹研究院人文科学系 助教)  | 本林 響子       |
|               | 研究員(基幹研究院人文科学系 助教)  | 田中 琢三       |
|               | 客員研究員(米・ミネソタ大学 教授)  | ポリー・ザトラウスキー |
|               | 客員研究員(文部科学省 教科書調査官) | 森上 優子       |
|               | 客員研究員(台湾・国立政治大学 教授) | 徐 翔生        |

# 2

## 研究プロジェクトと部門における研究活動

## 2 研究プロジェクトと部門における研究活動

### 2-1 研究プロジェクト

当研究所は4つの研究プロジェクトを実施しており、以下その成果を報告する。

#### 2-1-1 リーダーシップ育成プログラムの開発・実践と教育効果検証指標の開発・活用

##### 2-1-1-1 コンピテンシー評価プログラムによる、学生のキャリア及びリーダーシップに関する意識の国際比較

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 小松 翠

#### 研究目的・研究課題

本事業では、リーダーシップ教育の効果を検証する指標を開発・運用し、教育実践にフィードバックすることを目標に掲げている。2016年度には、既にキャリアデザインプログラムにおいて学生の自己評価プログラムとして活用されていた「コンピテンシー評価プログラム」を刷新し、より多くの学生が在学中節目ごとに利用するように改善し、2017年度に運用を開始した。刷新された「コンピテンシー評価プログラム」をリーダーシップ教育の効果検証指標としても活用するとともに、この指標を用いて海外の連携機関と共同でリーダーシップやその教育について国際比較研究を進める計画である。この指標を用いて2017年度に行った研究について報告する。

本研究の目的は、第一に、お茶の水女子大学の女子学生を対象に、コンピテンシー評価プログラムへの回答内容を分析し、教育改善に役立てることである。第二に、これまで、グローバルリーダーシップ研究所との間でリーダーシップ教育研究上の交流を行ってきた梨花女子大学およびベトナム女性学院の学生を対象に、コンピテンシー評価プログラムを運用し、各々の大学の学生のコンピテンシーの特徴について分析を行うことである。第三に、梨花女子大学・ベトナム女性学院・お茶の水女子大学の3機関の学生のコンピテンシーを比較し、その特徴の共通性や差異について分析を行うことである。第四に、2017年度お茶の水女子大学サマープログラムに参加した日本人学生・留学生のコンピテンシーの特徴を明らかにし、出身地域(アジア圏・欧米圏など)による特徴の共通性と差異について分析を行うことである。第五に、リーダーシップ教育の効果測定指標としてのコンピテンシー評価プログラムの妥当性や信頼性について検討を行うことである。以上の研究目的より、以下の研究課題1~5を設定した。調査結果については、2018年度グローバル女性リーダー育成研究機構主催の国際シンポジウムにて報告を行う予定のため、本稿では、各調査実施概要と対象者の属性のみを記載する。

研究課題1 お茶の水女子大学の学生のコンピテンシー評価の特徴を明らかにする

研究課題2 海外協定大学外国人学生のコンピテンシー評価の特徴を明らかにする

2-1 梨花女子大学の韓国人学生のコンピテンシー評価の特徴を明らかにする

2-2 ベトナム女性学院のベトナム人学生のコンピテンシー評価の特徴を明らかにする

研究課題 3 お茶の水女子大学・梨花女子大学校・ベトナム女性学院の学生のコンピテンシー評価を比較し、差異や共通性など機関ごとの特徴を明らかにする

研究課題 4 2017 年度お茶の水女子大学サマープログラムに参加した留学生・日本人学生のコンピテンシー評価の特徴と、両者の差異や共通性を明らかにする

研究課題 5 コンピテンシー評価尺度の信頼性を検討する

#### 【研究 1. お茶の水女子大学の学生のコンピテンシー評価の特徴について】

##### ＜調査時期・調査手続き＞

お茶の水女子大学の学生は、学内オンラインシステム My Portfolio を利用し、コンピテンシーの修得度合いを自己評価することができる。本調査では 2017 年度の回答データについて(有効回答数 349 部)統計的分析を行った。

##### ＜質問紙の構成＞

質問紙は「コンピテンシー」27 項目と学年、所属を問う項目各 1 項目で構成される。なお、「コンピテンシー」は、各項目について、対象者自身の最近の行動を振り返ってもらい、最も自分に近い行動にあてはまる程度についてたずね、「とてもそうである(5)」～「まったくそうではない(1)」までの 5 段階評定を用いて回答を求めた。

##### ＜対象者＞

対象者の主な属性については表の通りである(表 1)。

(2-1-1-1 表 1) 対象者の属性

|    |                                                                                                                                 |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 学年 | 学部 1 年生 141 名 (42.0%) / 学部 2 年生 36 名 (10.7%) / 学部 3 年生 125 名 (37.2%) / 学部 4 年生 19 名 (5.7%) / 博士前期課程 11 名 (3.3%) / 不明 4 名 (1.2%) |
| 学部 | 文教育 142 名 (42.3%) / 生活科学 97 名 (28.9%) / 理学 84 名 (25.0%) / 大学院人間文化創成科学研究科 13 名 (3.9%)                                            |

#### 【研究 2-1. 梨花女子大学校の韓国人学生のコンピテンシー評価の特徴について】

##### ＜調査時期・調査手続き＞

本調査は 2017 年 9 月に、梨花女子大学校キャリア開発センター長に依頼し、協力の承諾を得た。授業担当の講師は同校のキャリア教育科目 Career Exploration & Competency Development を受講する学生に対し、授業時間内にコンピテンシー評価の質問紙を配布し回答を求め、その場で回収した。質問紙の有効回答数は 154 部である。同年 10 月から 12 月にかけて、得られたデータをもとに統計的分析を行った。

##### ＜対象者＞

対象者の主な属性については表の通りである(表 2)。

(2-1-1-1 表 2) 対象者の属性

|    |                                                                                                                                                                                                                          |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 学年 | 学部 1 年生 34 名 (22.1%) / 学部 2 年生 55 名 (35.7%) / 学部 3 年生 33 名 (21.4%)<br>／学部 4 年生 24 名 (15.6%) / 不明 8 名 (5.2%)                                                                                                              |
| 学部 | 社会科学 41 名 (26.6%) / 人文科学 19 名 (12.3%) / 自然科学 15 名 (9.7%) / ス克蘭<br>トン 14 名 (9.1 %) / 師範・経営各 12 名 (7.8%) / 音楽 11 名 (7.1%) / 新産業融合 8 名<br>(5.2%) / 健康科学 8 名 (5.2%) / 造形芸術 6 名 (3.9%) / エルテック工科 3 名 (1.9%)<br>／不明 5 名 (3.2%) |

＜質問紙の構成＞

質問紙の構成は研究 1 と同様で、質問紙の翻訳については、韓国語を母語とする研究者間で翻訳し、協議の上調整し作成した。

【研究 2-2. ベトナム女性学院のベトナム人学生のコンピテンシー評価の特徴について】

＜調査時期・調査手続き＞

本調査は 2017 年 11 月に、ベトナム女性学院学長に依頼し、協力の承諾を得た。ベトナム女性学院の学生に対し、授業時間内にコンピテンシー評価の質問紙を配布し回答を求め、その場で回収した。質問紙の有効回答数は 155 部である。同年 11 月から 1 月にかけて、得られたデータをもとに統計的分析を行った。

＜対象者＞

対象者の主な属性については表の通りである(表 3)。

(2-1-1-1 表 3) 対象者の属性

|    |                                                                             |
|----|-----------------------------------------------------------------------------|
| 学年 | 学部 1 年生 98 名 (63.2%) / 学部 2 年生 49 名 (31.6%) / 不明 8 名 (5.2%)                 |
| 学部 | 観光経営 49 名 (31.6%) / 社会 52 名 (33.5%) / ジェンダー 50 名 (32.3%) / 不明 4 名<br>(2.6%) |

＜質問紙の構成＞

質問紙の構成は研究 2 と同様で、質問紙の翻訳については、ベトナム語を母語とする研究者が翻訳を行い、作成した。

【研究 3. お茶の水女子大学・梨花女子大学・ベトナム女性学院の学生のコンピテンシー評価を比較し、差異や共通性など機関ごとの特徴について】

研究3については、研究1・研究2で得られたデータを用いて、統計的な分析を行った。対象者と質問紙の構成についての記述は割愛する。

【研究 4. 2017 年度お茶の水女子大学サマープログラムに参加した留学生・日本人学生を対象とした調査】

＜調査時期・調査手続き＞

本調査は 2017 年 7 月に、お茶の水女子大学サマープログラムに参加した学生に対し、サマープログラム内ワークショップ実施後にコンピテンシー評価の質問紙を配布し、回答を求め、その場で回収した。質問紙の有効回答数は 148 部である。同年 8 月から 10 月にかけて、得られたデータをもとに統計的分析を行った。

＜対象者＞

対象者の主な属性については表の通りである(表 4)。

(2-1-1-1 表 4) 対象者の属性

|    |                                                                                                                                                                                                                      |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 学年 | 学部 1 年生 68 名 (45.6%) / 学部 2 年生 31 名 (20.8%) / 学部 3 年生 19 名 (12.8%) / 学部 4 年生 11 名 (7.4%) / 博士前期課程 8 名 (5.4%) / 博士後期課程 1 名 (0.7%) / 不明 11 名 (7.5%)                                                                    |
| 国籍 | 日本(本学学生) 61 名 (40.9%) / 韓国 18 名 (12.2%) / イギリス 14 名 (9.4%) / ドイツ 11 名 (7.4%) / ベトナム 8 名 (5.4%) / 中国 7 名 (4.7%) / 台湾 5 名 (3.4%) / イタリア 4 名 (2.7%) / アメリカ・ネパール各 3 名 (2.0%) / オーストラリア・フィリピン各 2 名 (1.3%) / その他 10 名 (7%) |

＜質問紙の構成＞

質問紙の構成は研究 1~3 と同様で、質問紙の翻訳については、日英バイリンガルの研究者が翻訳を行い、調整し作成した。

【研究 5. コンピテンシー評価尺度の信頼性の検討】

研究 5 については、研究 1・研究 2 で得られたデータを用いて、統計的な分析を行った。対象者と質問紙の構成についての記述は割愛する。

## 分析状況と今後の予定

研究 1~研究 4 については、コンピテンシーの各項目の平均値を算出し、学年ごとに対象者群間で比較をするために、t 検定および一元配置分散分析とその後の Tukey 法による多重比較を行った。また、研究 5 については尺度の信頼性分析を行い、各尺度における内的整合性を検討した。これらの調査結果は、上述の通り、平成 30 年度グローバル女性リーダー育成研究機構主催の国際シンポジウムにて報告を行う予定である。



### 2-1-1-2 リーダーシップ教育効果の測定に関する調査

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 大木 直子

お茶の水女子大学のキャリアデザインプログラム(MiLe キャリアデザインプログラム、6-1 を参照)は、本学におけるリーダーシップ教育カリキュラムの充実のため2017年度に改定され、その基幹科目13のうち、グローバルリーダーシップ研究所(以下、IGL)は6科目(「お茶の水女子大学論」、「パーソナル・ブランディング(旧 女性リーダーへの道(入門編))」、「ファシリテーション(旧 女性リーダーへの道(実践入門編))」、「女性のキャリアと経済(旧 女性リーダーへの道(ロールモデル入門編))」、「女性のキャリアと法制度(旧 働く女性の権利と地位)」、「ダイバーシティ論(旧 共生社会で働く)」)を主催している。

本事業の研究プロジェクト「リーダーシップ育成プログラムの開発・実践と教育効果検証指標の開発・活用」では、本学におけるリーダーシップ教育の実態と効果を検証するため、IGL 主催のキャリアデザインプログラム基幹科目を対象としてアンケート調査を実施した。具体的には、第一に、IGL 主催のキャリアデザインプログラムの基幹科目を通じて、履修学生がリーダーシップに関する能力をどれくらい身につけたか、について授業開始時と授業終了時の計2回(履修登録を完了した4月下旬(後期は10月下旬から11月初旬)と授業最終回の7月下旬(後期は1月下旬から2月初旬)で質問紙調査を実施し、その比較検証を行なった。第二に、リーダーとしての経験についての実態を調べるとともに、IGL 主催のキャリアデザインプログラムの基幹科目を通じて、本学学生がリーダーシップを発揮することをどのように考えているのか、また考え方を変えたか、について授業終了時の質問紙を用いて調査・分析した。第三に、女性リーダーの育成に重要とされる「ロールモデル」について、お茶の水女子大学生が描くリーダー像にどのような傾向が見られるか、IGL 主催のキャリアデザインプログラムの基幹科目がロールモデルを提供することができたか、について検証した。

ここでは2017年度前期開講の「お茶の水女子大学論」、「女性のキャリアと法制度」、「パーソナル・ブランディング」の3科目を履修した学生150人(延べ人数)のうち、授業開始時と授業開始後の両方の質問紙を提出した有効回答数130人(回収率87%)について分析結果の一部を示す。学年別の人数は1年生97名(74.6%)、2年生14名(10.8%)、3年生16名(12.3%)、4年生3名(2.3%)で、1年生の回答数が7割を超えた。対象授業、回答者の属性(学部・学科)は2-1-1-2表1、表2にあるとおりである。

現時点での主な結果は以下の通りである。第一に、履修学生の7割がリーダーとしての経験をすでに持っていたこと、第二に、対象となった3つの授業において、リーダーシップに関する能力の自己評価の平均値が授業開始時と授業終了時を比較すると上昇したこと、第三に、「リーダーシップを発揮したい」という意欲のある学生は授業の評価が高かったことである。なお本調査結果の詳細については、お茶の水女子大学教育機構紀要『高等教育と学生支援』にて「調査・実践報告」として報告する予定である。また、2017年度後期開講科目の調査結果の分析を引き続き行い、2018年度開講科目の調査結果も踏まえて、2018年度実施のシンポジウム等で報告予定である。



(2-1-1-2 表 1) 対象科目一覧と有効回答数

| 授業名           | 科目区分   | 対象学年 | 授業形態  | 主題と目標(シラバスより作成)                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 回答数(人) |
|---------------|--------|------|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| お茶の水女子大学論     | 基礎講義   | 1-4年 | 講義    | 主に1年生を対象として、お茶の水女子大学の特色を知り、自らの将来をイメージしながら学生が在学期間を有意義に過ごすための導入的講座であり、下記の4つの要素から成り立つ。この講座を通して、学生が本学の教育カリキュラムを自律的に選択する目を養い、今後選択する授業を有効に活用し、社会の様々な場面でリーダーシップを発揮する人物へと成長することを目指す。<br>【主たる構成要素】<br>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」<br>2 本学の歴史、社会的役割(過去～現在)を知る<br>3 本学卒業生のロールモデルから学ぶ<br>4 リーダーシップ講演会から学ぶ | 94     |
| パーソナル・ブランディング | 全学共通科目 | 1-4年 | 講義、演習 | 「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」について学びます。理論のみでなく実践する場を通じて「個」を磨き、コミュニケーション力の向上をはかります。女性がリーダーシップを発揮し、活躍するための素地の養成を目標としています。                                                                                                                                                                     | 29     |
| 女性のキャリアと法制度   | 全学共通科目 | 1-4年 | 講義    | この授業は、ジェンダー視点から「女性の労働」や現代のライフコース選択に関わる様々な問題について分析・考察し、働く女性に関する法制度について学ぶとともに、自分自身のキャリア形成について考えることを目的とします。                                                                                                                                                                                        | 7      |

(2-1-1-2 表 2) 回答者の学部・学科の人数

N=130

| 文教育学部 |      |       |         | 生活科学部 |      |       |
|-------|------|-------|---------|-------|------|-------|
| 58    |      |       |         | 38    |      |       |
| 人文学部  | 言語文化 | 人間社会科 | 芸術・表現行動 | 人間生活  | 食物栄養 | 人間環境科 |
| 14    | 31   | 10    | 3       | 22    | 12   | 4     |
| 理学部   |      |       |         | 合計    |      |       |
| 34    |      |       |         | 130   |      |       |
| 情報科   | 物理   | 生物    | 化学      |       |      |       |
| 10    | 7    | 10    | 3       |       |      |       |

## 2-1-2 国内外におけるリーダーシップ教育に関する調査と研究

グローバルリーダーシップ研究所 特任准教授 細谷 葵

### 【調査目的】

本研究所がめざすアジア型の新しい女性リーダー像の提案、そして本研究所の活動のグローバル化を進めるために、海外大学とのリーダーシップ教育の比較研究や、共同研究・研究者交換などの研究交流を展開すべく、海外大学の訪問調査を行った。「アジア型」のリーダー像提案のためには、アジア以外の地域との比較によってアジアの特性を浮き彫りにすることが不可欠である。そこで、これまで本研究所との研究交流があまり進められていなかった欧米大学を調査対象にすることとした。対象は主に本学の海外協定校だが、協定調整中の大学や、将来的に協定を結びたい女子大学なども含む。

訪問先では、それぞれの大学で実施されるリーダーシップ教育の現状と、リーダーシップそのものに対する考え方(特に女性のリーダーシップについて)を中心に聞き取り調査を行った。また、本研究所との研究交流がどのような形で可能かという話し合いを実施した。

### 【訪問先】

2017 年度は、以下の海外大学を訪問し、リーダーシップ教育に関する聞き取り調査、また今後の研究交流の可能性についての話し合いを実施した。

#### [2017 年 11 月]

- ・ ブッパタル大学(ドイツ) ※本学海外協定校
- ・ パヴィア大学コレッジ・ヌオヴォ(イタリア) ※本学海外協定校

#### [2018 年 2 月]

- ・ オックスフォード大学リネカー・カレッジ(イギリス) ※本学海外協定校
- ・ ケンブリッジ大学ニューナム・カレッジ(イギリス) ※本学との大学間協定調整中
- ・ パヴィア大学コレッジ・ヌオヴォ(イタリア) ※本学海外協定校

#### [2018 年 3 月]

- ・ ミルズ・カレッジ(アメリカ)
- ・ カリフォルニア州立大学サクラメント校(アメリカ)

### 【調査成果】 ※調査の詳細については、5-4-2 項参照

調査の結果、一口に欧米と言っても、リーダーシップに関する考え方は千差万別であることがわかった。「リーダーシップ」という言葉を反・民主主義であるとしてあまり好まないドイツを筆頭に、ヨーロッパで「リーダーシップ」と明確に銘打つ教育プログラムは、今回訪問した中ではオックスフォード大学のもののみで、非常に限られている。一方で、実質的に近似の内容をもつ教育活動は、訪問したどの大学でも行われていた。該当する教育活動は大きく2カテゴリーに分けられる。1つ目はビジネス・マネジメント教育としてのそれ、2つ目は女性エンパワーメントの一環としての教育である。後者であってもキャリア教育として行われる場合が多いが、ケンブリッジ大学ニューナム・カレッジの The Springboard Consultancy プログラムのように、女子学生の自立心の養成など、人格形成教育に重きを置く内容のものもある。また、パヴィア大学コレッジ・ヌオヴォのソフト・スキル養成コースも、基本はキャリア教育であるものの、学部1年生向けのコースでは女子学生の人格形成教育に焦点を置いている。これらの教育プログラムは、お茶の水女子大学がめざす、キャリア教育だけではなく女子学生の人格形成にも寄与するリーダーシップ教育像と共通する部分が多く、今後大いに教育研究交流を発展させる意義があると思われる。

他方、アメリカは「リーダーシップ教育」発祥の地でもあり、教育においても研究においても、「リーダーシップ」という言葉が定着している印象を受けた。今回訪問した2大学の研究者とも、学生の能力開発という観点からリーダーシップ教育研究を行っている。リーダーシップ研究の言わば先駆者として学ぶという意味合い、またヨーロッパ・アメリカ・アジアの比較研究を展開するという意義もこめて、やはり今後、積極的に教育研究交流を進めていくべき相手と考えられる。

「リーダーシップ」にジェンダーは存在するのか、すなわち、男性リーダーと異なる「女性リーダー」の資質、といったものが強調されるべきか否かは、理論的には議論を要するものである。しかし、現

実問題として女性がリーダーになりにくい社会の現状は存在し、それを克服すべく、女性エンパワメントの一環としてリーダーシップ教育を行うことの必要性は、今回訪問した海外大学のすべてで共有されていた。すなわち、「女性のリーダーシップ教育」に焦点をあてて研究交流を行う方向が、国立の女子大学としての本学のミッションに合致するだけでなく、海外大学と問題意識を共有しやすいということが、今年度の国外調査で確認された。すでにパヴィア大学コレッジョ・ヌオヴォとは、今年度の2回の訪問調査を通して、研究交流、またリーダーシップ教育枠での学生交換の話が進み始めている。コレッジョ・ヌオヴォとすでに研究交流があるカリフォルニア州立大学とも、同様の話が進んでいる。また、特にアメリカの大学とは教員交換についても交渉が成立し、ミルズ・カレッジからは2018年度の教員招聘(サマープログラムのリーダーシップ・ワークショップ、および講演会実施)が内定し、またカリフォルニア州立大学からも、2019年度以降、教員招聘ができる見込みである。

これらの現行の計画を引き続き発展させるとともに、「女性のリーダーシップ教育」についてさらに複数の欧米大学との研究交流を立ち上げることが、今後の目標である。

### 2-1-3 社会人女性リーダー育成プログラム開発とその効果検証

#### 【プロジェクトメンバー】

○内藤 章江(特任講師)、大木 直子(特任講師)、小松 翠(特任講師)、小濱 聖子(特任リサーチフェロー)、塚田 和美(研究所長/教授)

#### 【プロジェクト内容】

社会人女性がリーダーシップを発揮し指導的立場に就くための「教育プログラム」を検討する。また、社会人女性がワーク・ライフ・バランスを保ちながら意欲的に学べる「場」の創造を目指した「社会人女性リーダー育成プログラム」を開発する。後者のプログラムは、「お茶大女性ビジネスリーダー育成塾:徽音塾」(2014年5月開講、以後『徽音塾』と表記する)にて実施・適用し、受講生の反応やキャリアアップへの影響度合いなどからその効果を検証する。

このプロジェクトを通じて、社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度にする我が国のポジティブ・アクション実現に寄与し、女性が活躍できる社会の実現を目指す。

#### 【プロジェクト進捗状況】

企業で指導的立場(上位の管理職)に就くことを目指す社会人女性を支援するために設立された「徽音塾」は開講より4年が経過した。塾生数は150名超となり、多様な年齢、業種・職種の女性たちが、講義を通じて互いに磨き、塾生間の交流を深めている。2017年度は、塾生に対する「徽音塾受講後のビジネスキャリアに関するアンケート」調査の実施を通じて本プロジェクトにおいて設定した教育プログラムの効果を測定した。調査の目的・概要、特徴的な結果は次の通りである。

### <調査概要>

1. 調査目的 : 德音塾における学びがその後の受講者のビジネスキャリアや仕事に対する意識・考え方にどのような影響を与え、どのような変化をもたらしたかを統計的に明らかにすること。
2. 調査対象者 : 2014年5月～2017年6月までに德音塾を受講した塾生(女性) 計125名
3. 調査方法 : インターネット調査 (調査期間:2017年11月10日～2018年3月11日)
4. 回答者数 : 45名 (回収率36.0%)
5. 主な調査内容:

#### I. 德音塾を受講することによる自分自身の意識の変化

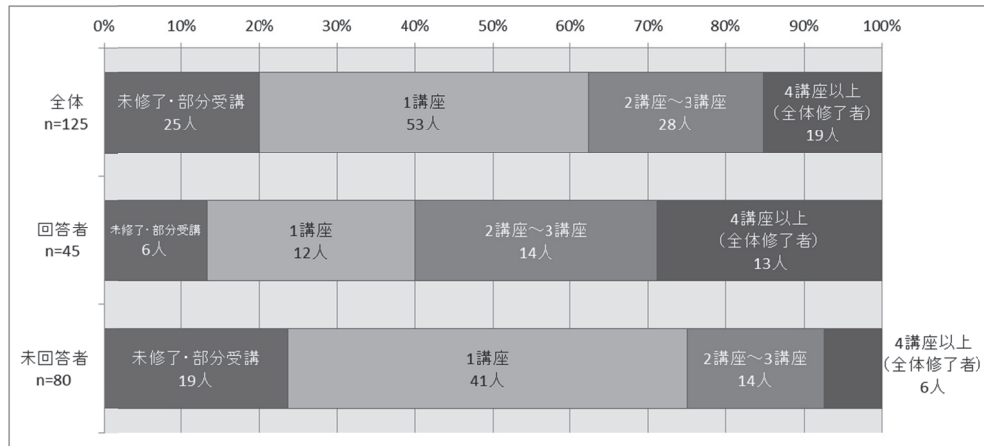
- ・現在働いている会社で、どこまで昇進したいか(受講前・後)、その理由
- ・現在の仕事に対する感想や考え(受講前・後)、その理由
- ・会社の同僚、部下、上司に対する意識や態度の変化
- ・管理職として活躍するために必要な力、それらが德音塾で身に付いたか

#### II. 德音塾を受講することによるビジネスキャリアの変化

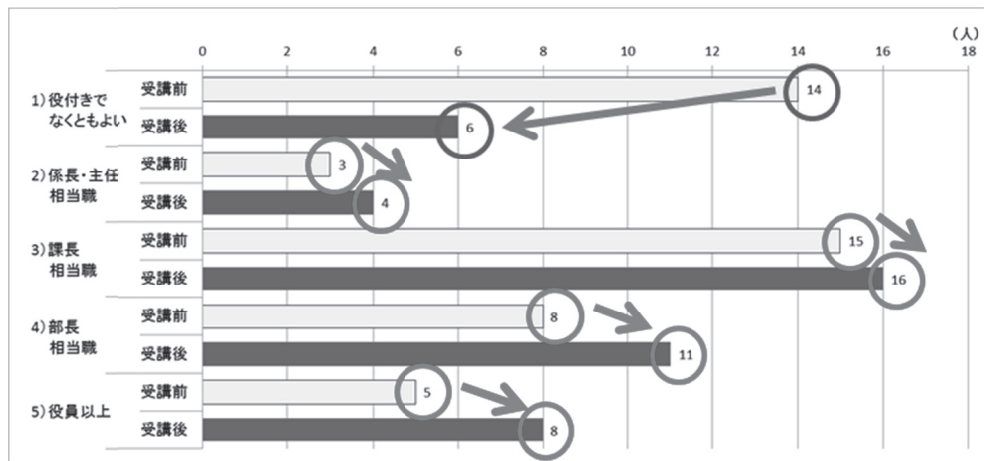
- ・受講後におけるビジネスキャリアの変化、今後希望するビジネスキャリアについて
- ・今後の希望を叶えるために必要なキャリアステップ・キャリアパスについて

### <結果概要> ※特徴的な結果についてのみ抜粋・掲載

- ・回答者は、2講座以上修了者が27名、うち半数は全体修了者(4講座以上修了)であった。  
(2016年度までの全体修了者は19名、回答者の多くが複数受講者。2-1-3 図1)
- ・受講後は管理職への昇進希望が増加した。(2-1-3 図2)
- ・受講後は「仕事に対する考え方」の肯定的評価が増加した。  
(やりがいを感じる、自分が成長していると感じる、など)
- ・德音塾の受講が「変化」のきっかけづくりとなった。  
(管理職に興味を持つことができた、異動判断のきっかけとなった、など)
- ・受講後は同僚、後輩よりも上司に対する意識や態度に変化が見られた。  
(上司の苦勞や気持ちが理解できる、上司に発言・意見しやすくなったなど)
- ・受講後に22%(10名)が昇進・昇格し、非正規雇用から正規雇用に変化した。



(2-1-3 図1) 微音塾 修了証発行状況



(2-1-3 図2) 現在働いている会社でどこまで昇進したいと思っているか (n=45)

調査の結果、社会人女性がリーダーシップを発揮し指導的立場に就くための「教育プログラム」として実施した微音塾は、社会人女性がワーク・ライフ・バランスを保ちながら意欲的に学べる「場」として機能していること、キャリアアップに影響を与えていることを明らかにすることができた。これらの結果から、多様な年齢、業種・職種の女性が当塾を受講することにより、社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合の向上に寄与できることが期待できる。今後本プロジェクトでは、教育プログラムの改善とその効果の検証、ならびに受講者を増加させる工夫をはかっていく。

#### 2-1-4 女性研究者支援、雇用環境整備取組のモデル開発とその効果検証

##### 【プロジェクトメンバー】

○内藤 章江(特任講師)、小濱 聖子(特任リサーチフェロー)、塚田 和美(研究所長／教授)



### 【プロジェクト内容】

教育研究機関において、女性がワーク・ライフ・バランスを保ちつつ高度な研究成果を得てキャリアアップを実現できる「雇用環境」とその「支援方法」について検討する。またそれらを広く社会に波及できるモデルを開発する。開発したモデルは、本学において実施・適用し、教職員へのアンケート調査やヒアリング、研究成果の状況確認など量的・質的な評価を通じて雇用環境整備と研究者支援による効果を検証する。このプロジェクトを通じて、教育研究機関における「21 世紀型ワーク・ライフ・バランス」を提案し、雇用環境整備と支援による効果の「見える化」を目指す。

### 【プロジェクト進捗状況】

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

このようにして本学では、ワーク・ライフ・バランスを保ちつつ高度な研究成果を得てキャリアアップを実現するための雇用環境を整備しており、その効果と活用状況を把握するために、2008 年度より「雇用環境整備と研究者支援に関するアンケート」を年 1 回実施している。2017 年度は常勤の教職員 378 名を対象にアンケート調査を実施した。

また、本学の「女性研究者支援モデル育成」事業(2006～2008 年度)の成果の一部として、教育研究機関における雇用環境の自己評価指標「お茶大インデックス」(働きやすい雇用環境を構築するためのチェックシート)を開発した。この「お茶大インデックス」を用いて、2010 年度より科学技術振興調整費による「女性研究者支援モデル育成事業」、「女性研究者養成システム改革加速事業」、科学技術戦略推進費による「女性研究者研究活動支援事業」に採択された機関に協力いただき、継続的に全国の教育研究機関における雇用環境評価(自己評価)を実施している。2017 年度は 100 機関に評価を依頼し、評価結果の分析を行った。

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

2017 年度に本学で実施した「雇用環境整備と研究者支援に関するアンケート」調査、「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、研究者支援の効果についての調査概要及び結果は以下の通りである。

## 1. 本学における雇用環境整備状況と研究者支援

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 2017 年 12 月に実施した。実施期間、主な質問項目、調査票の配布・回収状況、調査結果の要旨は以下のとおりである。

### 1) 実施期間と調査対象者

- ・調査期間 2017 年 12 月 1 日(金)～12 月 13 日(水) ※12 月 13 日(水)に回収
- ・調査対象者 本学の常勤教職員 378 名
  - 【内訳】・教員(特任含む) 278 名 ・職員 100 名
- ・有効回答数 161 名(42.6%)
  - 【内訳】・教員(特任含む) 129 名(46.2%) ・職員 32 名(32.0%)

### 2) 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

#### ◎本学の男女共同参画の推進のための取組について

- ・男女共同参画の推進状況
- ・子育てや介護、看護と業務(研究)との両立のために、あればよい支援
- ・現在、子育て(妊娠中、出産後)や介護と業務(研究)の両立の可否 \*該当者のみ回答

#### ◎本学が実施・整備した制度や支援、施設・設備、取組の認知度と利用状況

#### ◎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

### 3) 調査結果(要旨)

- ・教職員の 61.6%(前年度より 2.1%増)は 9 時-5 時勤務(職務によっては 8 時間程度の勤務)を「行えている」と回答した。
- ・5 時以降心おきなく帰宅できていると回答する人が前年度より 10.8%増加した。
- ・定時帰宅アナウンスにより、定時帰宅を意識する人が前年度より 2.8%増加した。
- ・子育て中の女性研究者に対する支援への賛成意見は前年度より 5.5%増加した。
- ・教職員の 88.1%が「多様な働き方を尊重する雰囲気が醸成されている」と回答した。
- ・教職員の 64.4%が「仕事と生活のバランスがとれている」と回答した。
- ・教職員の 94.4%が「本学における男女共同参画は進んでいる」と回答した。
- ・本学が実施・整備した制度や支援、施設・設備、取組の認知度と利用状況については、2-1-4 表 1 に示す通りである。

(2-1-4 表 1) 本学が実施・整備した制度や支援、施設・設備、取組の認知度と利用状況 (n=161)

| 本学が実施・整備した制度や支援、施設・設備、取組 |                                        | 制度や支援、施設・設備、取組の説明                                                                                                                                                                               | 知っている | 利用・参加したことがある |
|--------------------------|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------------|
| 本学で制定した制度と情報の公開状況        | 1 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ます。内容は本学ホームページに掲載しています。                                                                                                    | 65.8% |              |
|                          | 2 ポジティブ・アクション                          | 政府全体の目標を踏まえ、本学における現状把握や分析に基づく「女性教職員の採用及び管理職への登用に係る目標の設定」及び「具体的な取組」を推進するとともに、勤務環境の整備等を図り、男女共同参画社会の実現に資することを目的とした男女共同参画推進のためのポジティブ・アクションを策定しています。内容は本学ホームページに掲載しています。                             | 39.1% |              |
|                          | 3 女性活躍推進対策行動計画                         | 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ています。内容は本学ホームページに掲載しています。                                                                         | 33.5% |              |
|                          | 4 女性の活躍に関する情報                          | 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、本学ホームページに雇用管理区分による内訳を掲載しています。                                                                                                                                         | 36.6% |              |
|                          | 5 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に掲載しています。                                                                                                                                      | 39.1% |              |
|                          | 6 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ています。内容は本学ホームページに掲載しています。                                                                                                              | 34.8% |              |
|                          | 7 次世代認定マーク「くるみん」を取得                    | 平成25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」を取得しています。                                                                                                                | 52.8% |              |
|                          | 8 お茶の水女子大学の「ワーク・ライフ・バランス」の支援活動の記述      | 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」の支援活動の内容が配信されています。                                                                                    | 31.1% | 1.2%         |
|                          | 9 お茶の水女子大学賞の設立                         | 平成25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ました。お茶の水女子大学賞は2017年4月現在「満漢年子賞」、「黒田チカ賞」、「小泉都子賞」、「保井コノ賞」、「辻村みち子賞」の5つが設立されています。                                          | 77.0% |              |
|                          | 10 隔立支援に関わる相談窓口と制度概要                   | 隔立支援に関わる相談窓口と制度概要について、Apoに掲載されています。【「隔立支援」で検索】 初任者研修時に配布されます。<br>【利用対象者：教員、職員】                                                                                                                  | 26.7% | 2.5%         |
|                          | 11 女性研究者のための研究継続奨励型「特別研究員(みがかずば研究員)制度」 | 本学では平成24年度より、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)制度を導入しました。すぐ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します。<br>【応募対象者：常勤職に就いていない女性研究者(本学卒業生以外も可)】         | 82.6% |              |
| 子育て支援                    | 12 子育て中の女性研究者支援                        | 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っている本学所属の常勤女性教員(研究者)を対象に、研究補助者を配置する支援を実施しています。【利用対象者：常勤の女性教員】                                                                                                 | 79.5% | 2.5%         |
|                          | 13 学内研究者の一時支援                          | 本学では、男女共同参画の観点に立ち、研究者本人または配偶者の妊娠中や出産後、親族の介護や病気看護に携わる学内研究者の一時的支援を2010年度から開始しました。【利用対象者：常勤の教員(性別不問)】                                                                                              | 72.0% | 3.1%         |
|                          | 14 育児支援奨学金                             | 本学の正規学生で、本学が設置する保育所(いずみナーサリ)を利用する者が申請できる本学独自の奨学金であり、保育料の半額を育児支援奨学金として授与しています。【利用対象者：学生】                                                                                                         | 54.0% |              |
|                          | 15 一時保育サポート                            | 2011年度より、土・日・祝の全学的行事や入試業務日に臨時託児室を開設し、本学教職員の子どもの一時的預かりを実施しています。<br>【利用対象者：教員、職員、学生】                                                                                                              | 78.3% | 1.2%         |
| 子育て支援施設・設備               | 16 いずみナーサリ                             | 本学の教職員と学生のための乳児保育施設です。入所対象児は生後6か月から4月1日現在で満3歳未満となります。<br>【利用対象者：教員、職員、学生】                                                                                                                       | 91.3% | 4.3%         |
|                          | 17 文京区立お茶の水女子大学こども園                    | お茶の水女子大学と文京区は、子育て支援の推進と幼児教育の質の向上をめざし、認可保育所に幼稚園機能をそなえた、区立初の保育所型認定こども園を大学内に開設しました。こども園の運営は、文京区から委託を受け、大学が実施しています。0歳児からの教育・保育カリキュラムの開発と実践を目的としています。                                                | 91.9% | 0.6%         |
|                          | 18 大塚宿舎(子どもと一緒に宿泊可能な部屋)                | 教職員用独身寮「大塚宿舎」のうち3部屋については子どもと一緒に宿泊可能な設備を整備しています。施設費に申し込むことで利用可能です。(最長1週間利用可能) 【利用対象者：教員、職員、学生、来学者】                                                                                               | 73.9% | 3.1%         |
|                          | 19 ベビールーム                              | 生活科学部本館2の1階に設置されています。ベビールームにはベビールベッドや哺乳専用の温水器が完備されています。授乳・搾乳スペースはカーテンで仕切られており、食事を温める電子レンジ、飲み物等を冷やす冷蔵庫、子ども用のおもちゃ、絵本もあります。<br>【利用対象者：教員、職員、学生、来学者】                                                | 49.1% | 4.3%         |
|                          | 20 おむつ替えトイレ                            | 学内には12か所(附属学校も含む)のおむつ替え場所があります。【利用対象者：教員、職員、学生、来学者】                                                                                                                                             | 52.2% | 1.2%         |
| グローバルリーダーシップ研究所による取組     | 21 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」は、研究教育機関における雇用環境の自己評価指標(働きやすい雇用環境を構築するためのチェックシート)であり、本学の「女性研究者支援モデル育成」事業(2006年度～2008年度)の成果の一部として開発したものです。                                                                            | 24.8% |              |
|                          | 22 COSMOSメールマガジン                       | 本学に所属する教員(非常勤、研究員、博士研究員含む)、事務職員、学生の皆様に、本学で実施する「子育て支援」、「介護・看護支援」、「研究者支援」をより深く知っていただき、活用していただくための「COSMOSメールマガジン」を毎月1回(月初め)配信しています。(登録制)<br>【利用対象者：教員、職員、学生】                                       | 39.8% | 2.5%         |
|                          | 23 COSMOS人材バンク                         | 本学の教職員の補助的業務(研究/実験/事務補助など)を、本学の卒業生・修了生・博士課程在学中の学生に紹介させていただくシステムです。本学の教職員が学内業務(アルバイト)を依頼することが出来ます。<br>【利用対象者：教員、職員 登録対象者：本学卒業生、本学在籍中の大学院生】                                                       | 46.0% | 5.6%         |
|                          | 24 子育てサロン                              | 昼食をとりながら子育てについて語る懇談会「子育てサロン」を開催しています。(昼食は持ち寄りです)また、子育ての専門家ゲストをお招きして、テーマを設けてお話をすることもあります。 【参加対象者：教員、職員、学生】                                                                                       | 58.4% | 3.1%         |
|                          | 25 学内で子どもと一緒に遊ぶ企画「子どもの世界をのぞいてみよう」      | 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および文京区立お茶の水女子大学こども園の見学会・子どもたちとのふれあい遊びを開催しています。<br>【参加対象者：教員、職員、学生】                                             | 45.3% | 5.0%         |
|                          | 26 工学系企業の見学会及び女性職員との懇談会                | 女子学生の工学系分野に対する関心を高め、企業におけるモノづくりへの理解をいっそう深めてもらうために、工学系企業の見学会を開催しています。ものづくりの現場見学のみならず、女性社員との懇談会も実施しています。2017年度は日本IBM、フジストン社にて開催しました。<br>【参加対象者：学生】                                                | 34.2% |              |
|                          | 27 ロールモデル集                             | 卒業生インタビュー、工学系分野で活躍する女性達のロールモデル集をグローバルリーダーシップ研究所HPに掲載しています。<br>【利用対象者：どなたでも】                                                                                                                     | 26.7% | 0.6%         |
|                          | 28 女性研究者研究支援活動支援事業(連携型)の実施             | 2014年度～2016年度にかけて、お茶大、芝浦工大、NIMSの3機関が協働・連携し、国内における「工学系の女性研究者比率の向上」という困難な課題に挑みました。さらに、学部学生から上位職研究者までを対象に、新しい「工学系女性研究者比率向上の好循環モデル」を構築し、教育・研究機関や企業・自治体への波及と普及を目指した取組を実施しました。                        | 37.9% |              |
|                          | 29 グローバルリーダーシップ研究所                     | 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されました。リーダーシップ教育研究、ダイバーシティ推進、比較日本学教育研究の3部門で構成されており、ダイバーシティ推進部門が本調査を担当しています。 | 78.3% |              |
|                          | 30 どれも知らない                             | 上記の施設・設備、取組を <b>一切知らない方</b> は、 <b>こちらに○</b> をつけてください。                                                                                                                                           | 0.6%  |              |



## 2. 女性研究者支援活動を実施する教育研究機関の雇用環境整備状況

「お茶大インデックス」を用いて、科学技術振興調整費による「女性研究者支援モデル育成事業」、「女性研究者養成システム改革加速事業」、科学技術戦略推進費による「女性研究者研究活動支援事業」、に採択された機関に協力いただき、2010年度より雇用環境評価(自己評価)を実施している。2017年度の調査概要と調査結果は以下のとおりである。

### 1) 調査概要

- ・調査実施日:2017年12月7日(木)～2018年1月19日(金)
- ・調査方法:Excelで回答可能な「お茶大インデックス」をメールにて送付し、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(H18～22)採択機関、及び女性研究者研究活動支援事業選定(H23～29)機関の計100機関
- ・回収数:38機関(回収率38.0%)

### 2) 調査結果の概要

- ・得点の高い項目(2.0点/2.0点) ※数字はインデックス番号を示す
  - 29. 子育て中の女性研究者を支援するための研究補助者の配置
  - 33. ホームページによる情報発信
  - 45. ハラスメントを防止する取組
- ・得点の低い項目(0.1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、38機関から(2-1-4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。

(2-1-4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          | 8     |
| 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 | 23    |
| 4) 各機関の上層部に働きかける材料となる       | 2     |
| 5) その他(自由記述)                | 2     |

2017年度のお茶大インデックスの評価結果(2-1-4表3)を総合得点の降順に示す。総合得点平均点は62.4点(昨年度より0.6点増)、最高点82点(2点増)、最低点22点(5点増)であった。年々、平均点、最高得点、最低点の得点は増加し、女性が働きやすい雇用環境を整備する取組が全国的に進められていることが分かる。

(2-1-4表3) お茶大インデックス評価結果一覧

| 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      |
| 055      | 82            | 16         | 8    | 8         | 14     | 12     | 8        | 16      |
| 017      | 80            | 16         | 12   | 6         | 16     | 10     | 4        | 16      |
| 070      | 80            | 13         | 8    | 9         | 17     | 9      | 8        | 16      |
| 006      | 79            | 11         | 10   | 7         | 18     | 10     | 8        | 15      |
| 035      | 76            | 12         | 10   | 7         | 17     | 9      | 5        | 16      |
| お茶の水女子大学 | 75            | 14         | 9    | 7         | 14     | 11     | 8        | 12      |
| 045      | 75            | 12         | 5    | 7         | 15     | 12     | 8        | 16      |
| 030      | 74            | 9          | 10   | 8         | 17     | 8      | 8        | 14      |
| 016      | 73            | 13         | 7    | 5         | 16     | 10     | 6        | 16      |
| 019      | 73            | 15         | 7    | 6         | 13     | 10     | 7        | 15      |
| 025      | 73            | 11         | 8    | 8         | 12     | 11     | 8        | 15      |
| 076      | 73            | 15         | 9    | 7         | 12     | 10     | 7        | 13      |
| 057      | 71            | 13         | 9    | 6         | 11     | 10     | 8        | 14      |
| 066      | 71            | 15         | 6    | 4         | 11     | 12     | 8        | 15      |
| 077      | 71            | 11         | 9    | 7         | 15     | 7      | 8        | 14      |
| 002      | 70            | 11         | 8    | 6         | 14     | 8      | 8        | 15      |
| 067      | 70            | 13         | 10   | 9         | 12     | 7      | 5        | 14      |
| 033      | 69            | 11         | 7    | 9         | 13     | 9      | 8        | 12      |
| 043      | 68            | 15         | 10   | 10        | 13     | 6      | 0        | 14      |
| 068      | 67            | 12         | 7    | 7         | 14     | 10     | 6        | 11      |
| 080      | 66            | 14         | 9    | 6         | 12     | 10     | 3        | 12      |
| 036      | 63            | 11         | 8    | 4         | 13     | 8      | 8        | 11      |
| 061      | 63            | 10         | 7    | 6         | 10     | 6      | 8        | 16      |
| 071      | 63            | 12         | 8    | 4         | 15     | 4      | 8        | 12      |
| 051      | 60            | 15         | 3    | 3         | 12     | 9      | 8        | 10      |
| 069      | 57            | 13         | 4    | 3         | 13     | 11     | 1        | 12      |
| 003      | 56            | 11         | 7    | 1         | 15     | 8      | 2        | 12      |
| 011      | 53            | 10         | 5    | 3         | 11     | 7      | 4        | 13      |
| 039      | 52            | 6          | 6    | 7         | 14     | 6      | 0        | 13      |
| 058      | 48            | 7          | 2    | 6         | 13     | 6      | 7        | 7       |
| 063      | 47            | 4          | 4    | 4         | 8      | 7      | 6        | 14      |
| 022      | 46            | 7          | 2    | 8         | 12     | 6      | 0        | 11      |
| 078      | 43            | 9          | 6    | 2         | 8      | 7      | 0        | 11      |
| 037      | 41            | 7          | 3    | 4         | 10     | 7      | 0        | 10      |
| 064      | 41            | 4          | 0    | 6         | 10     | 5      | 8        | 8       |
| 014      | 40            | 7          | 0    | 2         | 12     | 8      | 5        | 6       |
| 079      | 40            | 12         | 4    | 0         | 11     | 2      | 7        | 4       |
| 007      | 22            | 4          | 0    | 5         | 4      | 4      | 0        | 5       |

謝辞：本調査を実施するにあたり、全国の多くの教育研究機関の皆様にご協力を賜りました。

心より感謝の意を表します。

2017 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. 本学における研究者支援活動の効果

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

①「子育て中の女性研究者支援」は、2006～2008 年度科学技術振興調整費採択プログラム「女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築」で開始し、当該プログラム期間終了後も発展的に継続している支援である。2009 年度より本学独自の事業として、子育てをしながら優れた研究を行う本学所属の常勤女性教員(研究者)を対象に、アカデミック・アシスタントを週 29 時間(上限)研究補助者として 1 年間配置できる支援を実施している。2017 年度は 4 名の女性研究者を支援した。

②「学内研究者の一時支援」は 2010 年度より開始しており、前期(4 月～9 月)、後期(10 月～3 月)に分け、半期に一度学内公募を実施して支援している。2017 年度は延べ 10 名の研究者の支援を行った。

③「特別研究員(呼称:みがかずば研究員)制度」は、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、本学独自の制度として導入した。この制度により、優れた女性研究者の継続的な研究活動をサポートするとともに、女性研究者が研究中断後に円滑に研究現場に復帰する機会を提供している。対象分野は人文・社会科学及び自然科学の全分野としており、2017 年度は 13 名採用した。

①「子育て中の女性研究者支援」と②「学内研究者の一時支援」の支援対象者、支援要件、支援期間、支援内容については以下の紹介ページ(当研究所ホームページ)を参照されたい。また、支援による効果については「7-4 研究者支援」に記載している。③「特別研究員(呼称:みがかずば研究員)制度」の概要と効果については、「7-1-5 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)」を参照されたい。

※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>

※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>

## 2-2 部門における活動

当研究所の3つの部門の活動概要について報告する。

### 2-2-1 リーダーシップ教育研究部門

グローバルリーダーシップ研究所 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

リーダーシップ教育研究部門では、グローバルな視野をもって多方面に活躍する女性リーダーの育成のため、リーダーシップ育成を目的とする科目群を設置するとともに、リーダーシップ育成に関する以下のプログラムを実施している。各授業、プログラムの概要については前節または本報告書の該当箇所をご参照されたい。

#### 【リーダーシップ育成プログラム】

2-1-1 リーダーシップ育成プログラムの開発・実践と教育効果検証指標の開発・活用

2-1-2 国内外におけるリーダーシップ教育に関する調査と研究

#### 【若手研究者育成プログラム】

7-1-1 学生海外調査研究

7-1-3 日韓3女子大学交流合同シンポジウムへの参加

7-1-4 国際学会派遣プログラム

#### 【教育研究プログラム】

7-2 学生自主企画プロジェクト

#### 【授業・講演会】

○学部生向け

6-2-1 お茶の水女子大学論

6-2-2 パーソナル・ブランディング(旧 女性リーダーへの道(入門編))

6-2-3 ファシリテーション(旧 女性リーダーへの道(実践入門編))

6-2-4 女性のキャリアと法制度(旧 働く女性の権利と地位)

## 6-2-6 女性のキャリアと経済(旧 女性リーダーへの道(ロールモデル入門編))

○大学院生向け

## 6-3-1 アカデミック女性リーダーへの道(基礎編)

## 6-3-2 アカデミック女性リーダーへの道(実践編)

## 6-3-5 グローバル女性リーダー特論(基礎編)

## 6-3-6 グローバル女性リーダー特論(応用編)

など

**2-2-2 ダイバーシティ推進部門**

グローバルリーダーシップ研究所 所長／部門長 塚田 和美

(基幹研究院 自然科学系 教授)

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 内藤 章江

同 特任リサーチフェロー 小濱 聖子

**【部門の目的】**

お茶の水女子大学では、優秀な女性研究者を積極的に採用しており、2017 年 5 月現在、女性教員比率は 50.9%である(234 名中 119 名(特任職員、寄付研究部門の職員含む))。また、職位による女性比率については、教授 36%、准教授 52%、講師 81%、助教 59%であり、非常に高い比率を保っている。(2017 年度版大学概要参照)

グローバルリーダーシップ研究所ダイバーシティ推進部門は、この高い女性教員比率を誇る本学において、女性研究者支援事業を中心的に担う部門として、2017 年 4 月に設置された。本学では 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 University)に採択されて以来、「雇用環境の整備」「研究者支援」「情報支援」「意識啓発」の 4 つの柱をたて、全学的な制度改革や研修、研究に取り組んでいる。これらの取組が認められ、2012 年度にはグローバルリーダーシップ研究所の前身である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」として認定されて、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。

2017 年度からは研究活動に更に注力すべく、本研究所の主たる 4 つの研究プロジェクトのうち、「社会人女性リーダー育成プログラム開発とその効果検証」と「女性研究者支援、雇用環境整備取組のモデル開発とその効果検証」の 2 つを進めている。

**【部門の取組】**

本部門の 2 つの研究については、上述の「研究プロジェクト」の項を参照されたい。ここでは、「雇

用環境の整備」、「研究者支援」、「情報支援」、「意識啓発」の4つの取組に関して、2017年度の主なものを(2-2-2 表 1)に示す。

また、下記の表には記載していないが、お茶大女性ビジネスリーダー育成塾:徽音塾も本部門が主に運営担当をしている(本報告書「6 女性リーダー育成教育」>「6-4 研究所担当授業(社会人女性向け)」>「6-4-1 お茶大女性ビジネスリーダー育成塾:徽音塾」の項目ページを参照)。

(2-2-2 表 1) 2017 年度 ダイバーシティ推進部門の主な取組

| 事業名     |                                | 事業内容                                                                      | 詳細の項目<br>参照先                        |
|---------|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| 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。                                              | 2-1-4 女性研究者支援、雇用環境整備取組のモデル開発とその効果検証 |
|         | 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。 |                                     |
|         | 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。                           | 7-3-1 一時保育サポート(臨時託児室)               |
|         | 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。                                            | 7-3-2 定時帰宅アナウンス                     |
| 研究者支援   | ⑤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。                     | 7-4-1 子育て中の女性研究者支援                  |
|         | ⑥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、親族の介護や病氣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。  | 7-4-2 学内研究者の一時支援                    |
|         | ⑦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。                 | 7-1-5 女性研究者のための研究継続奨励型「特別研究員制度」     |
|         | ⑧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。                | 7-3-3 子育てサロン                        |
| 情報支援    | ⑨COSMOS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。                           | 7-3-5 COSMOS人材バンク                   |
|         | ⑩COSMOS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。                                                 | 7-3-6 COSMOSメールマガジン                 |
| 意識      | ⑪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。                          | 7-3-4 男女共同参画意識啓発のための職員研修            |



|        |        |                                                        |        |
|--------|--------|--------------------------------------------------------|--------|
| 啓<br>発 | ⑫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。 | (本項下記) |
|--------|--------|--------------------------------------------------------|--------|

### ⑫の成果の発信

これまでに得た成果(ワークブック、DVD など)を、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 100 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。今後も社会状況と照らし合わせながら「お茶大インデックス」の内容を更新していきたい。ダイバーシティ推進事業に関わる成果については、研究所ウェブページにおいて紹介している。

### 【大学全体との関わり】

上の他、過去に本部門が関わったものを含め、お茶の水女子大学大学全体のダイバーシティ推進と男女共同参画推進のための取組を次に参考として記す。

#### ① 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。内容は大学ウェブページ(<http://www.ocha.ac.jp/danjo/info/declaration.html>)に掲載している。

#### ② 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ウェブ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。

#### ③ 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できる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。内容は本学ウェブページ(<http://www.ocha.ac.jp/introduction/publication/n-gene.html>)に掲載している。計画期間(2015 年 4 月 1 日から 2018 年 3 月 31 日まで)の終了後は、次の「次世代育成支援対策行動計画」と併せて、2018 年 4 月 1 日からの新たな行動計画を策定する予定である。

#### ④ 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。内容は本学ウェブページ(<http://www.ocha.ac.jp/introduction/publication/n-gene-plan.html>)に掲載している。計画期間(2015 年 4 月 1 日から 2018 年 3 月 31 日まで)の終了後は、先の「次世代育成支援対策行動計画」と併せて、2018 年 4 月 1 日からの新たな行動計画を策定する予定である。



## ⑤ 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ウェブページ(<http://www.ocha.ac.jp/introduction/publication/list.html>)に掲載している。

## ⑥ 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、雇用管理区分による内訳を本学ウェブページ(<http://www.ocha.ac.jp/introduction/publication/n-gene-late2802.html>)に掲載している。

## ⑦ 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」(2-2-2 図1)を取得した。



## ⑧ お茶の水女子大学賞の設立

(2-2-2 図1) 次世代認定マーク「くるみん」

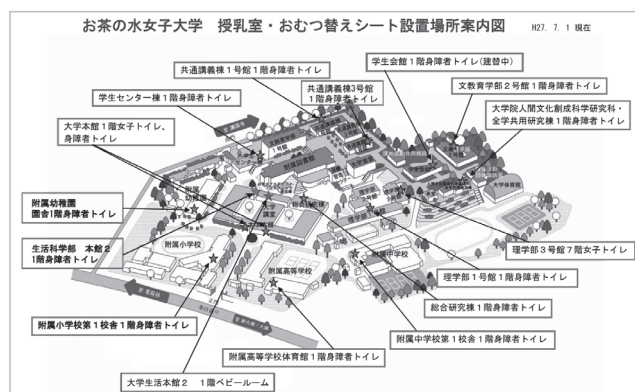
2013年度より自然科学、人文社会科学、生命科学とその関連領域科学、家政学・生活科学の発展と、若手女性研究者の活躍を願ってお茶の水女子大学賞を設立した。お茶の水女子大学賞は2017年3月現在、「湯浅年子賞」、「黒田チカ賞」、「小泉郁子賞」、「保井コノ賞」、「辻村みちよ賞」の5つが設立されている。賞の名称は各研究分野において多大なる貢献と功績を挙げた本学卒業生の氏名である。お茶の水女子大学賞の詳細は本学ウェブページ(<http://www.ocha.ac.jp/danjo/op/index.html>)に掲載している。

## ⑨ 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。詳細は大学ウェブページ([http://www.cf.ocha.ac.jp/student\\_support/j/menu/support\\_expenses/article/child\\_support.html](http://www.cf.ocha.ac.jp/student_support/j/menu/support_expenses/article/child_support.html))に掲載している。

## ⑩ 子育て関連施設・体制の充実

子どもと宿泊できる宿舎の利用を推奨している。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」(2-2-2 図2)を引き続き大学ウェブページに掲載している。



(2-2-2 図2) 学内のおむつ替え場所とベビールームの場所マップ

### 2-2-3 比較日本学教育研究部門

グローバルリーダーシップ研究所 比較日本学教育研究部門長 古瀬 奈津子  
(基幹研究院 人文科学系 教授)

#### 【比較日本学教育研究部門概要】

本部門は、日本学研究の国際的な交流とネットワークの形成を目的として 2004 年 4 月に発足した比較日本学教育研究センターを発展的に改組し、2017 年 4 月にグローバルリーダーシップ研究所内に設置されたものです。世界各地で行なわれている日本学研究を結びつけて、交流を促進しつつ国際共同研究を推進します。国際日本学シンポジウムを開催するとともに、共同研究プロジェクトを作り国際的・学際的情報ネットワークの構築を進めます。

#### 【比較日本学教育研究部門の主な活動】

比較日本学の趣旨は、日本研究を通して世界と日本との関係を明らかにすることにあります。今日の日本は、歴史的文化的に西洋と東洋との交点に位置します。この交点であるという視点から、世界の諸地域との交流を比較研究しつつ、それぞれの地域の特質を考えることができます。

また本部門の活動として重視したいことは、昨今海外において盛んになっている日本研究と日本側の研究とのギャップを解消することです。ギャップの原因は、研究情報の閉鎖性、イデオロギーによる研究関心のずれ、日本語習得の困難性などが考えられます。この状況を根本的に改善するためには、本部門の研究を海外に向けて発信するだけでなく、同時に海外の研究者がどのような情報を求めているのかという受信機能の充実を考えなくてはなりません。このような意味で、本部門は日本研究の発信・受信の拠点として位置づけることができます。

(1) 国際日本学シンポジウムを開催します。このシンポジウムは、1999 年に始まり、多くの海外の研究者の参加をえて、毎回活発な議論が展開されています。

(2) 国際的・学際的情報ネットワークの構築を目指し、2006 年から国際日本学コンソーシアムを実施し、日本学研究の拠点である世界の大学から教員および大学院生を迎えてジョイントゼミをおこなっています。

(3) 交点としての日本研究を推進するという意味で、さまざまな研究プロジェクトが実施されます。また、研究対象として日本語を国際的視野から検討します。

(4) アジアの女性研究者支援をおこないます。

国際日本学シンポジウム・国際日本学コンソーシアムの概要については本報告書の 4-3 をご参照ください。



# 3

## 海外特別招聘教授プロジェクト

### 3 海外特別招聘教授プロジェクト

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海外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。海外特別招聘教授は、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10月に、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・シャイア教授を招聘した。シャイア氏は、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する。シャイア氏はデューズブルク・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。

2017年度、シャイア氏は大学院生向け講義(男女共同参画国際演習Ⅰ “Comparing Gender Equality in Asia and Europe” 同Ⅱ “Promoting Women in Global Leadership- A Comparative Perspective”)を開講し、国際シンポジウム(「アジアにおける女性のリーダーシップ—国際・社会組織の経験から」)を企画開催した。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。また、本学協定校であり当研究所とも女性リーダー育成の取組で連携している梨花女子大学の理系院生リーダー育成プログラムであるEWAH-LUCE International Seminar (ELIS) に講師として招かれ同プログラムに協力するなど当研究所の国際ネットワーク強化に貢献した。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4-1の項、ELISについては5-4-1、7-1-2の項参照のこと)。

#### 3-1 「男女共同参画国際演習Ⅰ・Ⅱ」特別講義

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

International Seminar for Gender Equality I (男女共同参画国際演習Ⅰ)

### Comparing Gender Equality in Asia and Europe

Over the past two decades, research has shown that institutions like welfare, work, education and the family affect the balance of participation of women and men in politics, the economy and society. In this class, we will aim to understand how institutions shape gender equality, and changes that are necessary to improve gender equality. We will go beyond the analysis of individual institutions, to understand welfare, work, education and the family are connected in regimes of gender relations at a societal level, and how countries can be compared in terms of how well they promote the participation of women, especially in leadership positions. Some of the factors in both Asian and European countries, which have a negative effect on promoting women's leadership are social policies, which assume that women will be responsible for care of family members, corporate employment practices, which divide career tracks for men and women, educational systems after high school, with vocational tracks for occupations, which are female dominated versus academic tracks for occupations, which are male dominated, and the failure to provide adequate infrastructures for child and eldercare, which ties women further to unpaid domestic and care work rather than paid work in the labor market.

(3-1 表 1) 「男女共同参画国際演習 I – Comparing Gender Equality in Asia and Europe」授業内容

|       | 日付        | 講義内容                                                            |
|-------|-----------|-----------------------------------------------------------------|
| 第 1 回 | 2017/5/15 | 1-2 限 Introduction and comparing welfare states                 |
| 第 2 回 | 2017/5/22 | 1-6 限 Labor Market, Employment and Company Personnel Management |
| 第 3 回 | 2017/5/19 | 1-6 限 Education                                                 |
| 第 4 回 | 2017/6/5  | 1-6 限 Family                                                    |
| 第 5 回 | 2017/6/12 | 1-6 限 Student Presentation                                      |
| 第 6 回 | 2017/6/19 | 1-4 限 Conclusion                                                |

### International Seminar for Gender Equality II (男女共同参画国際演習 II)

#### Promoting Women in Global Leadership – A Comparative Perspective

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.

(3-1 表 2) 「男女共同参画国際演習 II – Promoting Women in Global Leadership  
– A Comparative Perspective」授業内容

|       | 日付        | 講義内容                                                                                          |
|-------|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 第 1 回 | 2018/1/29 | 1-6 限 International Gender Equality Indicators and National Differences in Women's Leadership |
| 第 2 回 | 2018/1/30 | 1-6 限 Quotas and Women's Leadership in Government                                             |
| 第 3 回 | 2018/1/31 | 1-6 限 Comparing Women's Advancement in Science and University Leadership                      |
| 第 4 回 | 2018/2/1  | 1-6 限 Women in the Private Economy: Corporate Boards of Directors and Executive Management    |
| 第 5 回 | 2018/2/2  | 1-6 限 Women Leaders in International Organizations and Civil Society                          |

### 3-2 研究活動の発信と研究業績

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

2017 年 4 月から 2018 年 3 月までの研究業績を、以下に挙げる。

#### 1. Publications

Quack, Sigrid, Schulz-Schaeffer, Ingo, Shire, Karen and Weiß, Anja (eds) 2018: *Transnational Work* (in German). Wiesbaden: Springer Verlag.



Quack, Sigrid, Schulz-Schaeffer, Ingo, Shire, Karen and Weiß, Anja 2018: Multiple Perspectives on the Transnationalization of Work (in German). Wiesbaden: Springer Verlag, pp. 1-26.

Shire, Karen, Steffen Heinrich, Jun Imai, Hannelore Mottweiler, Markus Tünte and Chih-Chieh Wang 2018: Private Labour Market Intermediaries in Cross-Border Labour Markets in Europe and Asia: International Norms, Regional Actors and Patterns of Cross-Border Labour Mobility. In: Quack, Sigrid, Schulz-Schaeffer, Ingo, Shire, Karen and Weiß, Anja (eds) 2018: *Transnational Work* (in German). Wiesbaden: Springer Verlag, pp. 155-183.

Shire, Karen (under submission) The Social Order of Migration Markets (31 pages).

## 2. Research Presentations

2017 年 6 月 8 日

Integrating Migration Studies and Labour Studies – Developing Institutional and Inter-Regional Cross-border Labour Mobility Studies at the UDE and in Germany, Presentation to the Joint Workshop of the Chinese University of Hong Kong, University Duisburg-Essen and Waseda University on *Advancing a global network for migration research*, Waseda University, GSAPS, Tokyo

2017 年 6 月 27 日

Science Research Leaders & Leading Science Research – Overcoming the Male Bias. Ewha Luce International Seminar 2017, Ewha Womans University, Seoul, Korea

2017 年 7 月 13 日

Transforming Conservative Gender Regimes. The Intersection of Class and Gender in Comparison. Annual Conferences of the Council of European Studies (CES) Glasgow, Scotland

2017 年 7 月 14 日

Determinants of the Outsourcing of Domestic Labour in Conservative Welfare States: Women's Resources and Market Dynamics in Germany. Annual Conference of the Council of European Studies (CES) Glasgow, Scotland

2017 年 8 月 31 日

The Social Consequences of Structural Reforms on the Welfare Mix in Japan: Agricultural Protections, Family Care and Corporate Welfare: Panel Introduction. European Association of Japanese Studies, Lisbon, Portugal

2017 年 10 月 17 日

Intermediaries in the Creation of a Market Order in Cross-Border Labour Exchanges. Opening Workshop of the Collaborative Research Group, *In Search of Global Labour*, Center for Interdisciplinary Studies, Bielefeld University, Germany

2017 年 10 月 26 日

The Theory of Social Market Orders and its Application to Intermediaries. Talk at the Jour Fixe of the Collaborative Research Group, *In Search of Global Labour*, Center for Interdisciplinary Studies, Bielefeld University, Germany

2017 年 11 月 14 日

Social Institutional Change and Social Inequalities: Panel Introduction. DFG Workshop on the Impact of the Social Sciences in Germany and Japan.

2017 年 11 月 16 日

Private Employment Services and Temporary Labour Migration: Japanese Staffing Firms in East and Southeast Asia. Invited Talk to the Institute of Social Science, Social Science Japan (SSJ) Forum, University of Tokyo

2017 年 12 月 7 日

What causes Gender Inequalities in Work and Employment? Germany and Japan in Comparison. Invited Talk to the *2017 NWEAC Global Seminar: Promotion for Advancement of Women – Lessons from Germany*, Tokyo

### 3. Research Event Organisation

2017 年 7 月

Panel Organisation, *Comparing Gender Regimes*, Council of European Studies

2017 年 8 月

Panel Organisation, *The Japanese Welfare Mix*, European Association of Japan Studies

2017 年 11 月

Workshop Co-Organisation, *Social Science Contributions to Contemporary Social and Political Changes in Germany and Japan*, German Research Foundation (DFG)

2017 年 12 月

Symposium Organisation, *Women Taking the Lead. Women's International and Social Leadership in East and Southeast Asia*, Institute for Global Leadership

### 4. Courses Taught

2017 年 5 月 15 日-6 月 19 日

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

2018 年 1 月 29 日-2 月 2 日

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

2018 年 2 月 5-9 日

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

## 5. Research Projects and Collaborations

### **Tradition and Change in East Asian Contexts**

Study Group of the Werner Reimers Foundation, Bad Homburg, Germany.

*In March 2018 I contributed to the study meeting about Diversity in Japan.*

### **In Search of Global Labour**

Center of Interdisciplinary Studies, Bielefeld University, Germany

*In October 2017 I contributed to the inaugural conference and organized the first jour fixe of the collaboration. While in Tokyo I participated in several jour fixe per skype, and contributed to a special issue journal publication, currently under review.*

### **The Social Order of Transnational Labour**

Profiled Research Area on the Transformation of Contemporary Societies, University of Duisburg-Essen, Germany

*In September 2017, October 2017, January 2018 and February 2018 I participated in meetings of the research collaboration, and directed the production of a project proposal for submission to the German Research Foundation currently under revision for submission in the fall of 2018.*

### **Gender Balance in Sectoral and International Comparison**

Institute for Global Leadership, Ochanomizu University

*From October 2017 – March 2018 I directed a research project comparing gender balance in women's leadership in Japan across the sectors of politics, the economy, media, science, social and international organisations together with research assistant Kayo Onishi. A research report is currently under preparation.*

### **Migration and Citizenship Research Group**

Associated Researcher, Graduate School of Asian Pacific Studies, Waseda University, since February 2018

## 6. Other

2017 年 8 月

Jury Member, Association of Social Science Japan Studies (VSJF) Publication Prize

2018 年 3 月

Jury Member, Early Career Workshop grants, Society for the Advancement of Socio-Economic (SASE)

Peer Reviews for the *European Sociological Review*, *Social Politics*, *Current Sociology*, *Asia Pacific Journal of Social Work and Development*, *Gender Kenkyuu*

2018 年 3 月

Hiring Review for the Full Professor of Modern Japanese Studies at the Heinrich Heine University of Duesseldorf

# 4

## 国際シンポジウム・講演会

## 4 国際シンポジウム・講演会

### 4-1 国際シンポジウム

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)

同 特任講師 大木 直子

#### 【趣旨・内容】

カレン・シャイア海外特別招聘教授、大木直子特任講師企画の国際シンポジウム「アジアにおける女性のリーダーシップ—国際・社会組織の経験から」“Women Taking the Lead: Women's International and Social Leadership in East and Southeast Asia”を開催した。

室伏きみ子本学学長の開会挨拶にはじまり、第一部の基調講演「私の歩んできた道」(広瀬晴子本学理事)が行なわれた。広瀬理事は日本の官公庁(人事院や経済産業省など)だけでなく、国際連合教育科学文化機関(UNESCO)、国際連合工業開発機関(UNIDO)といった国際機関でも活躍され、その経験を基に、本学学生を含む聴衆に対して「女性リーダーに必要なこと」について講演した。続いて、第二部では、環境、防災・災害復興、ジェンダー平等、移民・難民政策、労働政策などに取り組む国内外の団体の女性リーダーをお招きし、国際組織や社会運動における女性のリーダーシップについて、パネルディスカッションおよび質疑応答も兼ねたディスカッションが行われ、各国、各団体の取り組む課題や今後の国をまたいだ連携の在り方などに関する活発な議論が交わされた。「学術領域的にも、育った環境的にも様々なバックグラウンドと考えをお持ちの先生方のお話を聞いて、日本でもジェンダー多様性の考えが不可欠だと改めて考えさせられました」、「パネルの中で会場とのやりとりから非常に重要な指摘があった。『リーダーシップ』というコトバで思考停止しない、様々なセクターの間での活発なやりとりが重要だと思いました」、「欧米からの視点だけではなく、アジア各国の女性リーダー普及に向けての取り組みを聞くことができ貴重な時間を過ごすことができました」などのご感想が寄せられた。本学学生・教職員、他大学の学生、教育機関関係者、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。

(4-1 表 1) 国際シンポジウムの概要

|       |                                                                                    |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------|
| 日時    | 2017年12月5日(火)16:00～18:10                                                           |
| 会場    | 共通講義棟2号館201室                                                                       |
| 対象    | 本学学部生・大学院生、教職員、卒業生、他大学学生、企業・一般の方                                                   |
| 主催    | グローバルリーダーシップ研究所                                                                    |
| プログラム | 開会挨拶 室伏きみ子学長<br>【第一部 基調講演】<br>・広瀬晴子氏(お茶の水女子大学理事)<br>＜司会＞大木直子 (グローバルリーダーシップ研究所特任講師) |

## 閉会挨拶 塚田和美 グローバルリーダーシップ研究所長

[illegible]

(4-1 図 1) 国際シンポジウム チラシ(表裏)





## 4-2 「グローバルリーダーへの道」第6回

グローバルリーダーシップ研究所 特任准教授 細谷 葵

### 【実施の背景】

お茶の水女子大学は、2017年1月9日に株式会社ブリヂストンと女性リーダーの育成支援を目的とした包括的協定を締結し、以来、本研究所を主な窓口として、さまざまな連携イベントを行っている。その一環として、Bridgestone Americas, Inc. 副社長（ブリヂストン社常務執行役員、Bridgestone Americas, Inc. 取締役／CAO／CRO／エグゼクティブ・バイスプレジデント）である Christine Karbowiak 氏をお迎えし、「グローバル女性リーダーとの対話」と題して本学学生と交流の機会をもっていただくことになった。これを、本研究所「グローバルリーダーへの道」講演会シリーズの第6回と位置づけ、2017年10月13日に実施した。

### 【実施目的・概要】

Bridgestone Americas, Inc. 副社長という、世界でも屈指のグローバルビジネス女性リーダーである Karbowiak 氏を迎えるという貴重な機会を受けて、本学学生・附属高校生が Karbowiak 氏と近しく交流することを通し、キャリア形成、グローバル社会での生き方、リーダーシップ等を学ぶことを目的として実施した。

この目的を十分に果たすため、本学学生3名、附属高校生2名から成るファシリテーター・チームを作り、プログラムの進行そのものにもイニシアチブをもたせるようにした。Karbowiak 氏の講演後、学生との意見交換の時間を長めにとり、ファシリテーター・チームに議論の先導をとらせるだけではなく、プログラムの総司会や講演の日本語抄訳もチームの学生たちに任せた。

本イベントは学生たちが英語によるコミュニケーション力を鍛える機会提供という意味合いもあるが、主たる目的は「グローバル女性リーダーからの学び」であるので、講演は正味30分（抄訳時間を含めて45分）という短めの時間にするとともに、3パートに分けて日本語抄訳を入れ、英語が不得手な参加学生も含めて全員が意見交換に参加できるようにした。また、対象はファシリテーター・チームのみにせざるを得なかったが、Karbowiak 氏にお聞きしたい項目を、事前に学生から収集し、Karbowiak 氏にお渡ししておくことで、講演の時点からそれら項目を意識した内容にさせていただくなど、氏と学生との交流が短時間でもよりスムーズに進むような工夫をした。参加者は OchaMail、ポスター・チラシ（4-2 図1）などを利用して、学内で広く呼びかけて募り、事前に参加予約をとる形とした。



（4-2 図1）学生広報用ポスター／チラシ

三浦徹学務担当理事・副学長、猪崎弥生理事・副学長（グローバル女性リーダー育成研究機構長）、森田育男理事・副学長、本研究所長・塚田和美教授が企画に携わり、ファシリテーター・チームの指導などの実務は小林誠教授（文教育学部グローバル文化学環）および筆者が担当した。

### 【実施報告】

2017 年 10 月 13 日（金）13:00～14:30 に、本学大学本館 306 室にて実施した。当日プログラムは、4-2 図 2 の通り。本学学生、附属高生のほか、株式会社ブリヂストン社員の方々、本学教職員



（4-2 図 2） 当日プログラム

など約 80 名が参加した。本学学生と附属高校生の内訳は以下の通りである。

ファシリテーター：5 名（高校生 2 名、大学生 3 名）

附属高校 生徒：30 名（1 年生 4 名・2 年生 15 名・3 年生 11 名）

大学：15 名（学部生：8 名、大学院生：6 名、その他：1 名）

会場ではまず、ブリヂストン社の CSR 活動（社会貢献）の内容を紹介したビデオが上映されたのち、Karbowskiak 氏が、学生が黒板に書いたウェルカム・メッセージに迎えられ、大きな拍手のもとに入場した。

学生ファシリテーター・チームの司会者からの挨拶、猪崎弥生副学長による開会の辞に続き、講演が開始された。

講演では、第一部として Karbowskiak 氏の学

生時代、第二部は卒業後のキャリア前半、第三部はブリヂストン社に入社してからのことと社会奉仕

活動について語られた。Karbowskiak 氏は経済的な理由からイリノイ州立大学を選び、最初は政治科学を専攻したが、のちに自分の適性を判断して、ジャーナリズム専攻に転換した。その経験に基づいて、勉強をするにあたり、自身の明確なゴールはもちろん設定すべきだが、学ぶにしたがって新しい適性を発見するなど変化は必ずあるので、柔軟に対応していくことも大事だという学生へのアドバイスがあった。新しい発展の機会があったら、まず挑戦してみることの重要性も語られた。

氏は大学院入試に当たって、再び進路を変更し、法科大学院に入学した。これは、そうした方が履歴の強みになるという、大学のアドバイザーの助言による。ジャーナリストになるという短期的目標からは逸れたが、代わりにさらに自分のためになる長期的な目標を得ることになった。これもアドバイザーの助言のおかげであるということで、良き相談相手を得ることの大切さが強調された。法科大学院を卒業した Karbowskiak 氏は、多くの同級生のように法律事務所に入ることはせず、小さいが

成功している製薬会社に入社した。法律事務所で個々の依頼人のために働くより、広く世間のために働く方が自分に合っていると考えたからだ。その会社での勤務を含めた20年間の法律に携わった経験が、やがてブリヂストン社のアメリカにおける子会社であるファイアストン社への転職、次いでブリヂストン社でのキャリア構築につながることになる。変化を恐れず、予期せぬ成長の機会が来たらとりあえずやってみる、そしてそうした変化の行程を、むしろ楽しむくらいの気持ちが大事だと強調された。

ブリヂストン社では現在、グループ全体の管理部門長など重役に就き、従業員の能力開発に関わっている。企業はまだ男性社会だが、そこで管理職としてリーダーシップを発揮するには、人の話をよく聞くこと、物事を素早く理解できること、意見をきちんと発言していくことが大切だという。

講演が終わると、学生との交流時間となった。ファシリテーター・チームだけではなく、フロアの大學生、高校生からも活発に質問が飛び出した。リーダーシップを発揮するためのアドバイスをさらに伺いたいという質問については、ひと昔前のリーダーのようにトップダウンで部下に接するのではなく、相談相手のような位置づけになること。また、リーダーであっても、何か間違いをした時には潔くそれを認めること、などが挙げられた。

家族に関する質問については、お子さんが2人いる家庭だという説明があった後、ご自身のキャリアを一番支えてくれたのは家族であるというお話があった。ファイアストン社に引き抜かれた際、生まれ育ったイリノイ州からテネシー州ナッシュビルへの引っ越しを余儀なくされた。自分自身にとっても大きな決断であっただけでなく、弁護士としてのキャリアをもつ夫をはじめ、家族はどうするかという心配も大きかった。ところが家族揃ってナッシュビルへの引っ越しに賛成し、むしろ迷うKarbowski氏を後押ししてくれたという。また、ファイアストン社が大変な状況に陥った2000年頃には、夫が「育メン」になって家庭を支えてくれた。キャリアのためにも家族は非常に大事であるというお話は、学生たちが今後のワーク・ライフバランスを考えるためにも、とりわけ有用な指針である。

入る会社を選んだ基準についての質問には、まず賃金、そしてジェンダー差別がない会社かどうかのポイントだったとのお答えだった。ブリヂストン社もジェンダー平等化の努力を続けており、社員について話すときも、「どんな人か」ではなく「何の仕事をしている人か」で話せるような社内環境になってきているという。

今後の女性の地位向上については、たとえ昇進の話であっても、自分が望まないならはっきり“No”と言えるよう、女性は学んでいく必要があることが、ご自身が体験した事例を通して語られた。また、政治の世界ではとりわけ、女性の進出がまだ難しいが、日本では小池百合子東京都知事が今後そこにどう変革を起こしていくか、注目しているとのことだった。

最後は、学生ファシリテーターによる総括に続いて、塚田和美所長の閉会の辞で、充実した90分のイベントは完了した。

## 【まとめ】

タイヤ業界では世界でも一、二を争う大企業の副社長という地位にありながら、終始笑顔でフレ

ンドリーな Karbowski 氏の姿が、非常に心に残るイベントだった。女性リーダーはかく、しなやかなるべしというのを体現したような Karbowski 氏を前に、学生たちも積極的に交流に参加できていったようだ。また、家族によるサポートのお話や、良い相談相手との出会いのお話など、人間関係の重要性が強調されていたのが、今後の女性リーダーシップ像を考えていくうえでも、とても印象的だった。「グローバルリーダーへの道」というタイトルにふさわしい、教育効果の高いイベントとなった。



(4-2 図 3) 高校生、大学生との交流



(4-2 図 4) Christine Karbowski 氏

#### 4-3 比較日本学教育研究部門の国際日本学シンポジウム・国際日本学コンソーシアム

グローバルリーダーシップ研究所 比較日本学教育研究部門長 古瀬 奈津子  
(基幹研究院 人文科学系 教授)

2017 年 7 月 8 日(土)・9 日(日)の 2 日間にわたり、グローバルリーダーシップ研究所比較日本学教育研究部門では、第 19 回国際日本学シンポジウム「文化史上の源氏物語」を開催した。参加者数は 160 名以上であった(2 日間の延べ人数)。

初日の 8 日(土)には、セッション I「制度・規範の変遷と『源氏物語』—明文化された制度と慣習としての制度—」をテーマとして、海外の目から見た源氏物語についてもご報告をいただいた。

本学理事三浦徹先生から挨拶があった後、始めに、本シンポジウムの担当者である本学の松岡智之基幹研究院准教授(日本文学)が趣旨説明を行った。その後、本学出身の日本文学研究者として著名な胡潔氏(名古屋大学教授)が「『源氏物語』と平安時代の婿取婚」の基調講演を行った。つづいて、日本古代史の重田香澄氏(山口市歴史民俗資料館文化財専門員)が「『源氏物語』の時代の儀礼と知識—「例」と「儀」、「説」—」と題した研究発表を行った。

その後、日本思想史の藤村安芸子氏(駿河台大学教授)が「日本仏教思想史上の『源氏物語』」、日本文学が専門の高野奈未氏(静岡大学准教授)が「注釈史上の『源氏物語』」、日本古代史の丸山裕美子氏(愛知県立大学教授)が「『源氏物語』にみる女房・女官の制度」の研究発表を行った。最後に松岡智之本学基幹研究院准教授を司会として、基調講演の胡潔氏を含めてパネルディス



カッションが行われ、文学としての源氏物語だけではなく、歴史学や思想史から見た源氏物語の世界について、その意味や意義をめぐって様々な側面から興味深い議論が行われた。



(4-3 図 1) 国際日本学シンポジウムの様子

2日目の9日(日)には、セッションⅡ「表象文化史の中の『源氏物語』」が開催された。まず午前には、中国から招聘した張龍妹氏(北京外国語大学北京日本学研究センター教授)が「平安物語文学における「孝」の受容—『源氏物語』を中心に—」の基調講演を行った。

午後には、赤澤真理氏(岩手県立大学盛岡短期大学部講師)「建築史の中の『源氏物語』—同時代の住宅像と考証学のあいだ—」、植田恭代氏(跡見学園女子大学教授)が「『源氏物語』にみる舞楽・催馬楽」、石井倫子氏(日本女子大学教授)が「能の『源氏物語』—「源氏能」は何を描くのか—」、河添房江氏(東京学芸大学教授)の「源氏絵に描かれた衣装—院政期から近世まで—」などの日本文学研究者の方々が『源氏物語』を表象文化史上に位置づけた研究発表を行った。その後、松岡智之本学基幹研究院准教授(日本文学)を司会として、パネルディスカッションが活発に繰り広げられた。

以上のように、今回の国際日本学シンポジウムは、『源氏物語』を取り上げて、社会制度や儀式から芸術に至る日本古代文化において、古代に輸入した大陸文化が、平安時代の日本の貴族社会において咀嚼され、その時代に作られた長編物語『源氏物語』が古典となって後代の文化生成の拠り所となったことが明らかにされたと担当者である松岡准教授はまとめている。

2017年度の第12回国際日本学コンソーシアムは、「壁をこえる」を統一テーマとして、新たな日本学の確立をめざし、12月11日(月)・12日(火)に本学において開催された。参加校は、コンソーシアム参加校のロンドン大学東洋・アフリカ研究学院 SOAS(イギリス)、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)、高麗大学校(韓国)、同徳女子大学校(韓国)、本学(日本)のほか、国立東洋言語文化大学(フランス)、ハワイ大学(アメリカ)、名古屋大学(日本)、一橋大学(日本)が特別参加した。参加者数は約110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文学教育研究部門長の挨拶の後、初日の「日本文学部会」においては、まず、佐々木泰子本学副学長から参加者に対して挨拶し、羅小如氏(本学院生)の司会により、研究発表が行われた。包祐寧氏(国立台湾大学院生)『雨月物語』『夢窓の鯉魚』における鯉魚の放生について、胡穎芝氏(本学院生)『漱石文学における「縹緲」—『虞美人草』の「縹緲のあなた」について—』、林京華氏(国立台湾大学院生)『門』小論—宗助に見る他者性の揺れ—、ユルコヴィッチ・トマーシュ氏(カレル大学院生)『過去という壁を越えた村上春樹の小説の主人公』、杉江扶美子氏(パリ・ディドロ大学院生)『向こうからの声たちと小説をこえて —いとうせいこう『想像ラジオ』と木村友祐『イサの氾濫』において—』、金学淳氏(高麗大学校院生)『日韓の貸本文化—読者と広告を中心に—』、ティララ・マルティン氏(カレル大学准教授)『落窪の君が壁を越えた時』、朱秋而氏(国立台湾大学教授)『江戸後期の関東詩壇—市河寛斎を中心に—』、范淑文氏(国立台湾大学教授)『真杉静枝文学に語られる「壁」——「鳥秋」、「母の傑作」の主人公たち』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、馬場貴和子氏(本学院生)の司会のもと、清水真裕氏(本学院生)『貝原益軒における「楽」の領域』、董航氏(本学院生)『浅井了意の唱導に対する再考察』、平木しおり氏(ロンドン大学SOAS院生)『徳川将軍の御成と美術』、馬場幸栄氏(一橋大学助教)『知られざる科学史のヒロイン:国際緯度観測事業を支えた岩手の少女たち』、そして午後の部は古内絵里子氏(本学リサーチフェロー)の司会により、潘蕾氏(北京外国語大学北京日本学研究センター准教授)『古代日本の「大兄」に関する一考察』、劉玥揚氏(北京外国語大学北京日本学研究センター院生)『明治天皇のイメージに関する一考察:ドナルド・キーン『明治天皇』を中心に』、小沼イザベル氏(フランス国立東洋言語文化大学准教授)『優生思想の法と歴史—学際的アプローチからみえてくるもの』、周維宏氏(北京外国語大学北京日本学研究センター教授)『文化近代化の含意と測定指標について』などの日本史・日本美術史・日本社会・日本文化に関する講演と研究発表が行われた。

同じく午後からは別会場において、田嶋明日香氏(本学院生)を司会として日本語学部会が開かれ、宇野和氏(本学院生)『Twitterにみるオノマトペに後接する接尾辞ミの機能』、李恩兆氏(高麗大学校院生)『日韓外国語の定着形態に関する比較研究』、永澤済氏(名古屋大学准教授)『壁をこえた法律家たち—近代口語化の実践—』、金曙泳氏(同徳女子大学准教授)『日本と韓国の若者言葉—構造と造語法による分類を中心に—』などの日本語学に関する講演と研究発表が行われた。つづいて、洪春子氏(本学院生)を司会に日本語教育学部会が開催され、伊藤聖子氏(本学大学院修了生)『助詞「は」の習得—主題化の発達過程を探る—』、チェン・ユンチュアン氏(ハワイ大学院生)『中国語母語話者による日本語の関係節の習得について』と福田伸一郎氏(ハワイ大学准教授)『日本語話者の直感の数量化から何が学べるか:個々の直感の壁を超えて』の日本語教育学に関する講演と研究発表が行われた。このうち、チェン・ユンチュアン氏と福田伸一郎氏の研究発表と講演は英語で行われたもので、英語による日本学の国際発信として注目される試みであった。

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が行われたが、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、「壁をこえる」という現代社会が直面する国際的社会的な問題であり、個人の内面における問題でもある現代的なテーマを設定したことが特徴としてあげられる。また、今年度は特別参加校も多くあり、コンソーシアム全体が従来になく活況を呈したことは大変喜ばしいことであった。今後も国際日本学コンソーシアムによって海外の日本学研究および教育との交流を継続することが望まれる。



(4-3 図 2) 国際日本学コンソーシアムの様子



# 5

研究交流会・勉強会・ワークショップ・  
海外訪問調査

## 5 研究交流会・勉強会・ワークショップ・海外訪問調査

### 5-1 研究交流会

#### 5-1-1 ベトナム女性連合・ベトナム女性学院との研究交流会

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 小松 翠

#### 【研究交流の概要と目的】

本事業では、先進的なリーダーシップ教育・研究を行う海外の教育機関等との連携を目標としている。今年度は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）主催の日越リーダーシップ勉強会を開催し、本学とベトナム女性連合およびベトナム女性学院との研究交流を行った。本勉強会ではNguyen Thi Hoai Linh氏（ベトナム女性連合（Vietnam Women's Union (VWU)）国際協力局長）、Tien Quang Tran氏（ベトナム女性学院（Vietnam Women's Academy (VWA)）学長）を招待し、日越のリーダーシップ教育に関する研究交流として研究会や公開セミナーなどを行った。詳細を以下に記す。

#### 【主なプログラム】

1日目（2017年9月21日）午前中は本学とベトナム女性連合・ベトナム女性学院の親睦を深めるための本学理事・副学長主催のウェルカム・ランチ会議を開催した。本学からは猪崎弥生（理事・副学長）、広瀬晴子（理事）、森田育男（理事・副学長）、森山新（国際教育センター・センター長）、原智佐（グローバル協力センター・副センター長）、塚田和美（グローバルリーダーシップ研究所（以下IGL）・所長）、宮尾正樹（IGL・リーダーシップ教育研究部門長）、カレン・シャイア（IGL・海外特別招聘教授）、小林誠（IGL・リーダーシップ教育研究部門研究員）、小松翠（IGL・特任講師）が参加し、和やかな雰囲気の中で歓談が行われた。

1日目午後は、グローバルリーダーシップ研究所主催の「お茶の水女子大学およびベトナム女性学院におけるリーダーシップ教育・研究・両国の女性の社会進出の状況に関する情報・意見交換会」を行った（5-1-1 表1）。参加者は、お茶の水女子大学の塚田和美、宮尾正樹、小林誠、カレン・シャイア、大木直子（IGL・特任講師）、小松翠、小濱聖子（IGL・特任リサーチフェロー）、金富美（IGL・特任アソシエイトフェロー）である。情報・意見交換会では、本学とベトナム女性学院の学内の学部・組織や部署における教育研究の詳細などについて情報交換が行われた。また、日本とベトナムの政治制度や政府組織の構造についての比較、指導的地位に占める女性の割合の低さなど共通する問題についての議論がなされ、充実した内容となった。

2日目（2017年9月22日）午前中は、学内の教職員・学生を対象とした公開セミナー“Gender Equality and Economics in Vietnam”を開催し（5-1-1 表2）、本学教職員・大学院生21名（IGL・ジェンダー研究所所員を含む）が参加した。Linh氏からは“Domestic Violence Prevention and Control”をテーマにベトナムにおけるDVの現状、DV防止と管理においてのVWUの役割と活動などについて、Tien氏からは、“Gender Gap in the Workforce Market of Vietnam and the VWA Activity”をテーマにベトナムにおける労働と雇用の状況、VWAにおける男女共同参画に関する教育研究など

についてご講演いただいた。

質疑応答では、ベトナムにおける DV への対策、高学歴人材の失業率の高さの理由などの質問が上がり、講演者とフロアとの間で闊達な意見交換が行われた。セミナー後は、食堂マルシェにて主催者・セミナー参加者間の交流のための昼食会を行った。参加者からは「とても興味深いセミナーだった。たくさんの質問に丁寧にお答えいただき、感動した」「2 つのトピック(DV と労働力)の問題が相互に関連していた」などの感想が寄せられた。セミナーの実施により、ベトナムにおける DV やジェンダー経済格差について学ぶ貴重な機会を提供することができ、日本とベトナムに共通するジェンダー・イシューについて双方向的に検討することができ、実り多いセミナーとなった。

2 日目午後は全体総括の会議として、これまでの勉強会のまとめを行い、今後の連携や協定内容に関する具体的な検討が行われた。

(5-1-1 表1) お茶の水女子大学およびベトナム女性学院におけるリーダーシップ教育・研究・両国の女性の社会進出の状況に関する情報・意見交換会の概要

|      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 日時   | 2017 年 9 月 21 日(木) 14:00～17:00                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 会場   | 人間文化創成科学研究科棟 6 階大会議室                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 使用言語 | 英語・日本語・ベトナム語(同時通訳)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 主催   | グローバルリーダーシップ研究所                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 内容   | <p>【司会】<br/>宮尾正樹</p> <p>【報告テーマ(担当者)】</p> <p>&lt;ベトナム女性連合&gt;</p> <p>・Nguyen Thi Hoai Linh “The Roles Played by Vietnam Women’s Union in Election to the National Assembly and People’s Councils at Different Levels”</p> <p>&lt;ベトナム女性学院&gt;</p> <p>・Tien Quang Tran “Vietnam Women's Academy Leadership Education and Research Activities”</p> <p>&lt;お茶の水女子大学&gt;</p> <p>・小松翠“Introduction of the Institute for Global Leadership, Ochanomizu University”</p> <p>・宮尾正樹“Leadership Training and Education at Ochanomizu University”</p> <p>・大木直子“Comparing Vietnam and Japan in Gender Equality・Survey on Role Models”</p> |

(5-1-1 表2) セミナーGender Equality and Economics in Vietnamの概要

|      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 日時   | 2017 年 9 月 22 日(金) 10:00～12:30                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 会場   | 人間文化創成科学研究科棟 6 階大会議室(昼食交流会は食堂マルシェ)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 使用言語 | 英語                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 主催   | グローバルリーダーシップ研究所・ジェンダー研究所                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 内容   | <p>【司会】<br/>足立眞理子(ジェンダー研究所 教授)</p> <p>【コメンテーター】<br/>カレン・シャイア</p> <p>【プログラム】<br/>10:00 開会挨拶(宮尾正樹)<br/>10:10～11:10<br/>＜ベトナム女性連合＞<br/>Nguyen Thi Hoai Linh “Domestic Violence Prevention and Control”<br/>11:10～12:10<br/>＜ベトナム女性学院＞<br/>Tien Quang Tran “Gender Gap in the Workforce Market of Vietnam and the VWA Activity”<br/>12:10～12:20 休憩<br/>12:20～12:40 コメント(カレン・シャイア)<br/>12:40～13:20 質疑応答<br/>13:20～13:30 まとめと閉会挨拶(足立眞理子)<br/>13:30～14:30 昼食交流会</p> |

## 【本事業の成果と課題】

これまでの研究交流の成果により、2017 年 12 月 21 日、グローバル女性リーダー育成研究機構とベトナム女性学院との間で交流協定が締結され、共同の研究プロジェクトの実施、シンポジウムなどの学術会議の開催、研究者間の研究交流など、より一層の交流促進を図ることが合意された。当面の課題は、ベトナム女性学院において、本機構研究者がセミナーなどを行う、共同研究に向けた具体的な課題の設定など、より双方向型の研究交流を行うことである。

### 5-1-2 国際シンポジウム登壇者との交流会

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 大木 直子

2017 年 12 月 5 日 (火) 国際シンポジウム「アジアにおける女性のリーダーシップ—国際・社会組織の経験から」“Women Taking the Lead: Women's International and Social Leadership in East and Southeast Asia” に先立ち、登壇者および学内外の関係者をお呼びして、ワークショップ形式の研究交流会を行なった。スタッフを含め 10 名が参加した。参加者は自己紹介の後、各国の社会情勢、所属団体での活動内容などを説明し、「グローバルな女性のリーダーシップ」とは何か、「アジア」的なもの、“アジア”で共通して見られる価値観とはどういうものか、「女性」の価値観とは何を指すかなどの論点について活発に議論した。さらに、「世代間で“リーダーシップ”の捉え方が異なるのではないか」、「女性リーダー育成のためインターンシップを国際的に展開することは可能か」などについても参加者から意見が述べられ、シンポジウム第 2 部パネルディスカッションに向けてさらに論点が明確に整理された。



(5-1-2 図 1) ワークショップの様子

## 5-2 勉強会

### 5-2-1 リーダーシップ勉強会

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。2017 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、IGL が実施する調査の報告、他機関との合同イベントに参加した学生の報告などが行なわれた。計 5 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(5-2-1 表 1)。

(5-2-1 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<br>(通算<br>第 10 回) | 2017/6/19  | 2016 年 12 月実施の梨花女子大学校との研究交流会についての報告<br>小松翠(グローバルリーダーシップ研究所特任講師)                                                                                   |
| 第 2 回<br>(通算<br>第 11 回) | 2017/10/6  | 女子学生のリーダー像とリーダーシップ教育の効果—IGL 主催のキャリアデザインプログラム基幹科目を対象として<br>大木直子(グローバルリーダーシップ研究所特任講師)<br>日本人学生と留学生のリーダーシップ特性に関する認識について<br>小松翠(グローバルリーダーシップ研究所特任講師)  |
| 第 3 回<br>(通算<br>第 12 回) | 2017/11/22 | 12 月 5 日シンポジウム登壇者の研究・活動等の紹介<br>大木直子(グローバルリーダーシップ研究所特任講師)<br>リーダーシップ教育に関する欧州出張の報告<br>細谷葵(グローバルリーダーシップ研究所特任准教授)                                     |
| 第 4 回<br>(通算<br>第 13 回) | 2017/12/1  | ・「HeForShe すべての人が輝く社会を目指して～Generation Z からの提言～」ダイジェスト DVD の視聴<br>・イベント、学内ワークショップ参加者による報告<br>・質疑応答                                                 |
| 第 5 回<br>(通算<br>第 14 回) | 2018/2/19  | 韓国 梨花女子大学校のリーダーシップ教育の取組の紹介<br>小松翠(グローバルリーダーシップ研究所特任講師)<br>お茶の水女子大学リーダーシップ教育の効果についての報告—IGL 主催のキャリアデザインプログラム基幹科目を対象として<br>大木直子(グローバルリーダーシップ研究所特任講師) |



(5-2-1 図 1) 勉強会第 2 回(通算 11 回)の様子



(5-2-1 図 2) 勉強会第 3 回(通算 12 回)の様子



### 5-3 ワークショップ

#### 5-3-1 サマープログラムワークショップ

グローバルリーダーシップ研究所 特任准教授 細谷 葵

#### 【実施背景】

サマープログラムとは、お茶の水女子大学で毎年夏季に開催されている、集中講義型のプログラムである。英語で専門科目の集中講義を行う「英語によるサマープログラム」は 2011 年度に開始され、2015 年度までは 8 日間、2016 年度以降は 14 日間のコースとして実施されている。本学学生が履修できるだけではなく、国内・海外協定校学生を積極的に受け入れ、学生の英語スキルアップおよび多文化交流経験の実践を狙うとともに、学生の国際ネットワーク拡大を促進し、本学学生の海外留学を後押しする役割ももつ。また、海外協定校学生を中心に日本語教育を行う「日本語サマープログラム」は 2013 年に開始され、3 週間のコースとして実施されてきた。両プログラムが軌道に乗った 2013～2014 年度以降は、毎年コンスタントに 20～25 ヶ国籍の海外学生が参加し、限られた期間ではあるが「グローバル・キャンパス」の創造に成功している。

2016 年度には、「英語によるサマープログラム」の一環として、期間中の半日を使った「ジェンダー・ワークショップ」を開催した。本学の海外協定校であり、毎年学生をサマープログラムに送っていただいているドイツ・ブッパタール大学が、同学ジェンダー研究所の教員 3 名を、サマープログラム教員として派遣してくださる申し入れがあったことと、この年からプログラム期間を 14 日間に拡大したため、活動内容をさらに充実させる必要があったことによる。そして、これをきっかけに、授業の一環として「ワークショップ」を開催する形が定着した。

今年度は、2014～2016 年度の「英語によるサマープログラム」の実施部署であったグローバル人材育成推進センターの閉所などを受けて大きな改組が施され、旧「英語によるサマープログラム」と旧「日本語サマープログラム」をひとつのサマープログラムとして融合し、「文化・社会コース(英語)」「日本語コース」として開催することになった。それにともない、旧「英語によるサマープログラム」のコーディネーターであった細谷が、サマープログラム全体のコーディネーターとなることになった。同時に、細谷のグローバルリーダーシップ研究所への移籍があったため、前年度に始まった「ワークショップ」枠を、今年度は「リーダーシップ・ワークショップ」として開催し、「文化・社会コース(英語)」「日本語コース」両方の履修者が参加できるものとして位置づけた。

#### 【実施概要】

今年度のサマープログラムは、「日本語コース」が 7 月 8 日(土)～28 日(金)、「文化・社会コース(英語)」が 7 月 15 日(土)～28 日(金)の日程で開催された。リーダーシップ・ワークショップは、7 月 22 日(土)に実施した。2 つのコースの履修生全員が参加対象ということで、使用言語の異なる 2 つのワークショップを設定し、「日本語ワークショップ」を 9:30～12:30(文教育学部 1 号館第一会議室)、「英語ワークショップ」を 14:00～17:00(共通講義棟 2 号館 201 室)というスケジュールで行った。ただし、「日本語コース」を履修する海外学生でも、日本語レベルが初心者・初級の者は日本語で

のディスカッションなどは困難であるため、基本的に中級レベル以上の者が「日本語ワークショップ」、それ以下のレベルは「英語ワークショップ」に振り分けた(学生自身の希望も考慮に入れた)。「文化・社会コース(英語)」を履修する海外学生については、全員が「英語ワークショップ」に参加することとした。本学学生と国内協定校生については、どちらのワークショップを選んでもいいものとし、事前に希望をとった。

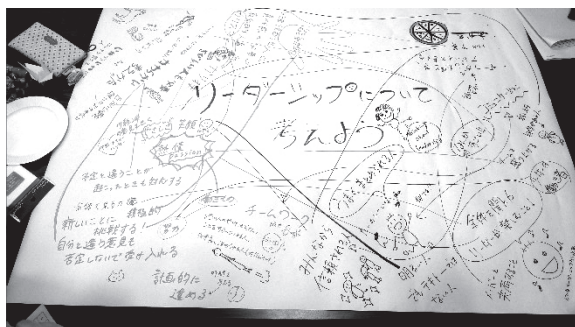
「日本語ワークショップ」については、本学の加賀美常美代教授(人間文化創成科学研究科)に実施を依頼し、「ワールドカフェ」スタイルでの 3 時間のワークショップがコーディネートされた。「英語ワークショップ」については、広瀬晴子理事に 1 時間の基調講演ののち、細谷が設定した 2 つのテーマについてグループ・ディスカッションおよびグループ間意見交換を行った。

### 【日本語ワークショップ】

日本語ワークショップには、本学学生 28 名、海外協定校生 31 名が参加した。事前に、本学学生と海外協定校生をできるだけ同人数ずつ含む、4 人一組のグループを当方で設定し、グループごとにテーブルについてもらった(端数はアシスタントが入るなどして調整した)。テーブルには、飲み物、菓子などを準備し、気楽なカフェスタイルでディスカッションをしてもらうという主旨である(5-3-1 図 1)。



まずは加賀美教授から、『知識や知恵は、機能的な会議室の中で生まれるのではなく、人々がオープンに会話をを行い、自由にネットワークを築くことができる『カフェ』のような空間でこそ創発される』という考え方に基づいた話し合いの手法」というワールドカフェの定義や、「対話を楽しむ」「否定しない」などのルール、また 3 時間の進行の仕方の説明がなされ、参加教員・アシスタントの紹介があったのち、ワールドカフェが開始された。



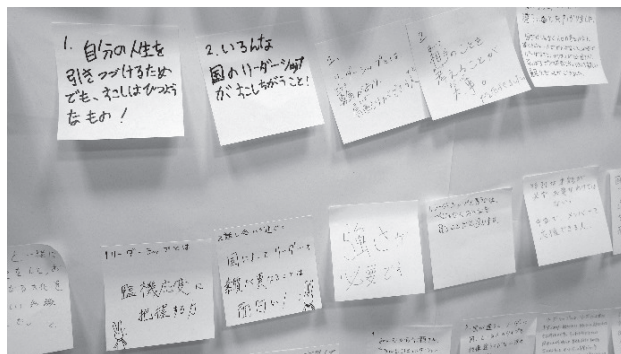
(5-3-1 図 2) ワールドカフェ終了後の模造紙

外は他のテーブルにランダムに移動する。移動後の新しいグループにおいて、ホスト役が前のグループで話し合ったことを簡潔に伝え、その後同じ「問 1」を対象に第 2 ラウンドのディスカッションと

各テーブルには模造紙と複数色のマーカーを準備し、話し合った内容を自由に書き込んでいく。最初に、当日の大きなテーマである「リーダーシップについて考えよう」を真ん中に書き、そこに書き足していく形である。全部で 2 つの「問い」と 3 ラウンドのディスカッションが設定されている。グループごとにまずホスト役を決め、第 1 ラウンドとして「問 1」についてグループで話し合い、模造紙に書き込んだあと、ホスト役以

なる。次の第3ラウンドでは、全員が再び元のテーブルに戻り、別のテーブルで得た情報や気づきを共有しながら、「問2」についてディスカッションする。模造紙には、3つのラウンドで話し合われたことが、重層的に書き込まれていくことになる(5-3-1 図2)。

どのテーブルでも、「自己紹介」(名前／好きなもの／日本で旅行に行きたい場所／最近うれしかったこと)、「問1:大学や地域社会でいろいろな活動をするとき、どのようなリーダーシップが必要だと思いますか?」についての第1・2ラウンド、「問2:リーダーシップとはどのようなものですか?」についての第3ラウンドと、活発かつにぎやかに、議論が進んだ。最後には、全体の振り返りとして、「1. リーダーシップとはどのようなものですか? 2. 話し合いを通してどのようなことに気づきましたか?」について、口頭で意見交換するとともに、各自2枚のポストイットに記入してホワイトボードに貼った(5-3-1 図3)。



(5-3-1 図3) ワールドカフェ全体の振り返り

ワークショップを終えて、参加者からのフィードバックとしては、「リーダーシップについて新たな考えを得た」、「色々な国の人との交流ができた」、「楽しく有意義だった」、「国によって異なるリーダーシップ像があると発見できた」などが多く挙げられた。

#### 【英語ワークショップ】

英語ワークショップには、本学学生63名、東京海洋大学(国内協定校)学生3名、海外協定校生82名が参加した。



(5-3-1 図4) 広瀬晴子理事の基調講演

まず基調講演として、広瀬晴子理事から、“My Work Experience in the World: Tokyo to California, Then to Sunny Morocco, via Europe”と題した講演がなされた(5-3-1 図4)。初めての海外経験としての米国スタンフォード大学院留学でのカルチャーショック、帰国してからの逆カルチャーショック、特に日本での女性の地位の低さに対する居心地の悪さ、の話から始まり、今度は社会人として再び世界に飛び出したお

話、と、広瀬理事の人生経験が語られる。パリのユネスコ本部でのご勤務では厳しい出世競争を経験し、同時に友人の大切さを学んだ。さらに責任あるポストに就いたウィーンのUNIDO(国際連合工業開発機関)本部では、現場での作業監督を含め、リーダーとしての経験を積んだ。そして、陽光燦々たるモロッコへ、大使として赴任する。まさに世界を駆け巡るようなキャリア経験の中で、数多のことを学んだという広瀬理事の話に、参加者全員が感銘しきりだった。英語力は世界に出てい



くためのパスポートだが、大事なはそのパスポートを使って何をするかということであり、大学ではぜひ、「学ぶことができる」能力の開発、積極的な性質の育成に努め、意見を論理的に述べられる力、コミュニケーション力やチームワーク力を磨くこと、という貴重なアドバイスがあり、真っ青な空をバックにした美しいモロッコの写真が何枚も投影され、講演は終わった。

感動冷めやらぬまま、後半のワークショップ・タイムに入る。参加者には、細谷の方で前もって設定しておいた15のグループ(なるべく多国籍の学生が入るようにしたもの)に分かれてもらい、

1. What do you think you need to learn during university/graduate school days to obtain quality for leadership?

Which kind of classes/courses would you like to attend for the purpose?

Or do you think extra-curriculum activities (eg. Internships, Clubs) are more important?

Which kind of activities?

2. What do you think the strength/advantage of female leaders?

What do you think the strength/advantage of male leaders?

Do you think such gender-oriented quality for leadership should be emphasized and developed?

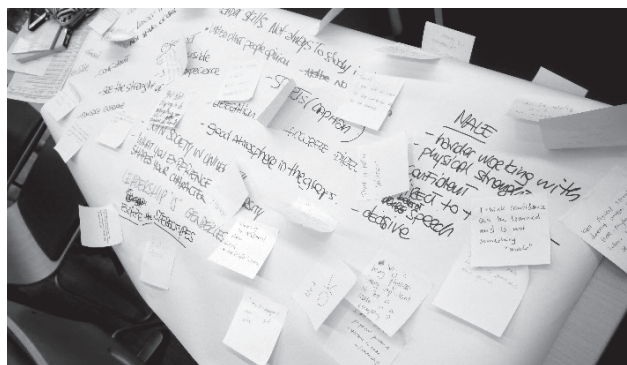
Or do you think leadership must be eventually gender-less?

という2つのテーマについて、まずは40分のグループ・ディスカッションをしてもらった(5-3-1図5)。ディスカッションで出た意見は、模造紙にまとめて書いてもらう。続く30分間はコメント・タイムとして、各グループの模造紙をデスク上にディスプレイしてもらい、互いに見て、他グループの議論結果について思ったことをポストイットに書き、そのグループの模造紙に貼っていく作業をした。口頭での意見発表だと臆し



(5-3-1 図5) グループ・ディスカッションの様子

てしまいがちな日本人学生も、ポストイットに書くスタイルだと、非常に積極的に参加している姿が印象的だった。最後に元のグループのデスクに戻り、模造紙に貼られたコメントを読んで、コメントを踏まえながら再度同じテーマについて議論し、考えが変化した場合はそれを模造紙に書き込ん



(5-3-1 図6) コメントが貼られた模造紙

でいくリフレクション・タイムを30分とった。締めに振り返りとして、口頭でフリーディスカッションをしてもらった。参加者からの各グループの議論結果に対するコメントは、口頭ではなくポストイットに書くスタイルにしたせいか、かなり辛辣な内容のものも多かったようで、厳しいコメントにショックを受け、「そんなつもりではなかったのに、誤解

されてコメントされた」というようなことを言うグループも多かった。多文化の場においてはとりわ

け、自らの言いたいことを正しく伝えるのは難しく、「誤解」は日常茶飯事である。そんな中で上手に自己主張できてこそ、リーダーシップをとることもできる。今回のワークショップでコメントをポストイットに書く形にしたのは、参加人数があまりに多すぎて口頭でのディスカッションが困難だったゆえの苦肉の策だったが、日本人学生の積極的な参加や、「誤解」についての経験を積ませるといった副産物があり、予想以上に有用なワークショップとなった。基調講演者の広瀬晴子理事ほか、飛び入り参加の三浦徹副学長、小林誠サマープログラム専門部会長、宮尾正樹教授が最後まで出席し、締めくくりに一人ずつ講評もし、感謝至極である。

### 【まとめと今後の展望】

後の参加者アンケートでは、まず講師について、日本語ワークショップでは「加賀美先生の話の進め方などが良かった」、英語ワークショップでは「広瀬先生がいくつもの困難を乗り越えてきたお話は、とても良かった。気持ちを盛り上げられたし、今後の他のセッションについても期待が盛り上がった」というような賞賛のコメントが多かった。

全体については、日本語ワークショップで「他国の人とリーダーシップについて考える機会はなかなかないから良かった」「グループ以外の人と交流できてよかった」、英語ワークショップで「情報が多く詳細まで行き届いたワークショップだった。私たちの未来のために多くのヒントをもらった」と、やはりポジティブなコメントが目立ち、内容的には参加者の満足がいく、有用なものであったと思われる。

一方で、今回のワークショップは「リーダーシップについて、多文化の参加者たちが議論する」ということを主方針としたが、ワークショップという名称から、リーダーシップ・トレーニングを期待していた参加者もいたようで、「実際にリーダーシップの練習ができるような時間も欲しかった」というようなコメントもあった。今後の課題とされる。

## 5-4 海外訪問調査

### 5-4-1 韓国梨花女子大学校との連携

グローバルリーダーシップ研究所 特任准教授 細谷 葵  
同 特任アソシエイトフェロー 金 富美

梨花女子大学校(以下 Ewha)は本学の協定校の一つであり、創立時期や創立目的においても本学と似た点が多く、互いに各々の国で女子教育を牽引する役割を持つ女子大学として女性リーダー育成に力を入れている。当研究所では数年前から梨花リーダーシップ開発院と梨花キャリア開発院と交流を深めている。女性リーダー育成をミッションとした両校は今後も研究者や学生の交流、共同研究等、さらに連携強化となる交流を続けていく。

(5-4-1 表 1) 今年度の当研究所と梨花女子大学校との交流実績

| 内容           | イベント名・開催場所・期間                                                       | 概要                                                                                |
|--------------|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 学生交流         | 第 3 回梨花女子大学校—ルース<br>国際セミナー (ELIS)<br>梨花女子大学校(ソウル)<br>2017/6/26～7/13 | 梨花リーダーシップ開発院が運営するプログラムに理学専攻博士後期課程 1 年の学生 1 名を派遣<br>(学生報告は 7-1-2 の項 参照)            |
| 学生・研究者<br>交流 | 第 8 回日韓 3 女子大学交流合同<br>シンポジウム<br>梨花女子大学校(ソウル)<br>2017/12/12～12/14    | 梨花女子大、日本女子大、お茶大の 3 校で合同開催されるシンポジウムに理系大学院生と学部生 20 名、教員 4 名を派遣<br>(詳細は 7-1-3 の項 参照) |
| 研究者交流        | ELIS<br>梨花女子大学校(ソウル)<br>2017/6/29～7/5                               | カレン・シャイア海外特別招聘教授(登壇)<br>細谷葵特任准教授(参加)<br>金富美特任アソシエイトフェロー(参加)                       |
|              | 国際シンポジウム及び勉強会<br>お茶の水女子大学<br>2017/12/5                              | 梨花リーダーシップ開発院長<br>CHO Sung-Nam 教授<br>(詳細は 4-1 の項 参照)                               |
| 調査研究         | コンピテンシー調査依頼・実施<br>梨花女子大学校(ソウル)<br>2017/10                           | 梨花キャリア開発センター<br>MIN Hyun-Jung 研究員へ協力依頼<br>IGL 小松翠特任講師が分析・考察<br>(詳細は 2-1-1 の項 参照)  |

## EWHA-LUCE International Seminar: Expanding Horizons 2017 参加報告

## 【はじめに】

梨花女子大学校(韓国ソウル市)にて、今年 3 回目を迎える EWHA-LUCE International Seminar: Expanding Horizons 2017(以下 ELIS)が 2017 年 6 月 28 日から 7 月 13 日まで開催された。

このプログラムは、梨花女子大学校とアメリカの Henry Luce 財団がパートナーシップを組み、24 名ほどの STEM 分野の優秀なアメリカとアジアの女子大学院生を対象に 18 日間の集中研修プログラムを開催するものである。主に梨花女子大学校キャンパス内で開催されるが、施設の整った寄宿舍もキャンパス内にあるため、学生たちは環境の良い中でプログラム期間を過ごすことができる。ELIS は梨花リーダーシップ開発院で運営・開催され、当初 3 年の予定が、好評のため 2020 年まで延長される可能性が高くなった。

## 【報告】

今年の参加学生は、アメリカ 11 名、韓国 8 名、日本 2 名(内 1 名は本学の学生)ベトナム、香港 各 1 名の計 23 名であった。タスクワークを行うチームは、どのチームもアメリカからの学生とアジアからの学生の割合が同じになるように工夫され、また寄宿舍でも、アメリカからの参加者とアジアか



らの参加者がペアとなるよう配慮されていた。

プログラムは4つの分野、グローバルリーダーシップ、女性のエンパワーメント、将来のヴィジョン、ネットワーキングと文化交流で構成される。活動内容も、ワークショップ、セミナー、パネルディスカッション、講義、フォーラム、文化・社会交流、チームプロジェクトと多岐にわたる。使用言語はすべて英語である。

プログラムのハイライトは、参加学生たちが一人ずつプレゼンテーションを行うフォーラムである。学生たちはフォーラムで発表する課題を事前に与えられ、十分な準備の上、プレゼンテーションに臨む。フォーラムに先立って、プレゼンテーション・スキルを磨くトレーニングの時間もあり、世界的に著名な企業の広報室長やデザイナー、政府のスポークスマンなどが講師を務める。フォーラムは本格的な学会のようにテーマごとのセッションを組んで行われ、各セッションの終わりには、そのセッションの発表者が全員登壇してフロアからの質問を受ける、総合ディスカッションの時間も設けられている。各セッションのリーダーは、発表者のとりまとめや総合ディスカッションの司会などでリーダーシップを発揮する必要があり、これもまた、効果的なリーダーシップ・トレーニングとなる。

期間中に数多く開催される講演会では、STEM分野で活躍している女性研究者・教授はもとより、哲学者や社会学者、大企業社長など多彩な講師が招かれるので、学生たちは集中力をとぎらせることなく、すべての講義を熱心に受講していた。講師へのQ&Aセッションでは、研究のモチベーションはどのように維持すればよいか、子供を育てながらどのように研究を続けることができたのか、等の、ワークライフバランスに関する質問が多かった。

本学でも昨年に続き博士後期課程の学生1名が参加し、「想像を上回る大変充実した18日間となり、今回参加する機会を得られたことは非常に幸運であると感じた」と報告している。また当研究所のカレン・シャイア海外特別招聘教授が、本プログラムのGlobal Leadershipウィークに、“Challenges to Overcoming the Gender Bias in Leading Scientific Research and in Scientific Leadership in East Asia and Europe”というタイトルで講演会を実施した。また細谷葵特任准教授と金富美特任アソシエイトフェローが、オブザーバーとして参加した。



(5-4-1 図1) オープンフォーラム終了後、参加者とスタッフで。於：LG Convention Hall in Ewha Campus

## 5-4-2 海外連携大学訪問

グローバルリーダーシップ研究所 特任准教授 細谷 葵

### 【調査概要と調査目的】

本研究所の海外大学とのリーダーシップ教育研究交流を強化すべく、2017年度に3回の、欧米連携大学訪問を行った。1回目の訪問では、お茶の水女子大学の海外協定校であり、本学のサマープログラム(5-3-1 項参照)に毎年学生を送ってくださるなど、本学との交流に積極的なヨーロッパの2大学、ブッパタール大学(ドイツ)とパヴィア大学コレッジ・ヌオヴォ(イタリア)での聞き取り調査等を行った。2回目の訪問では、パヴィア大学コレッジ・ヌオヴォを再訪するとともに、大学間協定を結んだばかりのオックスフォード大学リネカー・カレッジ(イギリス)と、協定進行中のケンブリッジ大学ニューナム・カレッジ(イギリス)での打ち合わせ等を実施した。3回目の訪問では、協定締結を目指すミルズ・カレッジ(アメリカ)と、コレッジ・ヌオヴォと本学とで3大学共同研究を立ち上げようと考えているカリフォルニア州立大学サクラメント校(アメリカ)での打ち合わせを行った。なお、2回目と3回目の訪問では、お茶の水女子大学の海外大学との大学間協定の内容にリーダーシップ教育研究交流を取り入れる可能性をさぐる目的で、本学国際担当副学長の佐々木泰子教授が同行した。また、3回目のアメリカ訪問には、本研究所の金富美アソシエイトフェローも同行した。

以下、大学別に、訪問の内容を報告する。

### 5-4-2-1 ブッパタール大学 University of Wuppertal(ドイツ)【2017年11月訪問】

#### 【大学概要】

ドイツ西部、デュッセルドルフ近くに位置する。33の学部、21,000～22,000名程度の学生をもつ、共学の総合大学である。ここでは、特に「リーダーシップ教育」と銘打った授業等は実施していない。学部のひとつである Schumpeter Business School で行われるビジネス・マネジメント教育が、最も近似したものである。また、ドイツでは法的に各大学に設置されなければならない Equal Opportunity 部門(男女がキャリア上で平等な機会が得られるよう、サポートや啓蒙活動、また監査を行う部門)でも、女性エンパワーメントの一環として、女性対象のリーダーシップ教育的なことを行っている。そのほか、キャリア支援部局でも近似の教育が行われている可能性があるが、今回は担当者に話をうかがうことができなかったため、詳細は不明である。

#### 【訪問内容】

11月の訪問は、本学サマープログラムのフィードバックを得ることも目的のひとつであったため、同プログラムに学生を送る際の窓口である Per Jensen 教授(理論物理学部)のコーディネートにて、11月2日～3日の2日間、訪問した。当方で事前に作成・送付しておいた質問票(ヨーロッパのリーダーシップについて聞きたい内容を、本研究所の教職員から募り、まとめたもの)に基づいて聞き取り調査を行った。1日目は、本学サマープログラムに2回参加された経験があり、現在は Equal Opportunity 部門の職員である Sophie Charlott Ebert 氏から、部門としての取り組みについてうかが

った。そこでは、“Dual Career”と銘打って、男女ともに生活と仕事(これを「2 つのキャリア」と呼ぶ)を両立できるよう、ナーサリー・サービスなどの活動に力を入れている。2 日目は、Schumpeter Business School 学部長の Nils Crasselt 教授と、国際担当の Nina Schlester 氏から、当学部の教育活動についてお話をうかがった。リーダーシップ教育と最も近似するマネジメント教育は、Marketing, Energy and Engineering 専攻で行われており、修士課程では英語で授業が行われる。たとえば、5~6 名のチームを組み、身体の不自由な方に役立つ企画を考えるプロジェクトワークなどを実施することで、リーダーシップも養う。リーダーシップは特に、多国籍企業で働く際に多様な文化の人々をまとめる力などとして、必要になると考えられている。

基本的に、「リーダーシップ」という言葉に対しては、反民主主義的な響きがあって抵抗感があるという。「リーダーシップ教育」なるものが存在しない理由はそこにある。「女性リーダー」に求められる資質、という考え方も特になく、男女が同等に協力しながら仕事を進められる環境が理想とされる。「人真似は好まない文化性」から、ロールモデルよりもメンター制度が重視されるのも特徴的だった。なお、筆者の訪問については、ブッパタール大学ホームページ(<https://www.presse.uni-wuppertal.de/de/medieninformationen/2017/11/03/25409-besuch-aus-japan/>)で紹介された。

#### 【今後の展望】

リーダーシップ教育に最も近い教育が行われているのが Schumpeter Business School であるため、本研究所と研究交流をする場合は、そちらとの研究者交流という形になる。しかし、お茶の水女子大学には経営学部がなく、対応できる研究者も限られるので、残念ながらリーダーシップ教育の側面ではあまり活発な研究交流は望めないと思われる。

### 5-4-2-2 パヴィア大学コレッジ・ヌオヴォ Collegio Nuovo, University of Pavia(イタリア)

#### 【2017 年 11 月・2018 年 2 月訪問】

#### 【大学概要】

パヴィア大学は、ミラノの南、パヴィアにある、学生 20,000 名の共学総合大学で、コレッジ・ヌオヴォはその 15 あるコレッジのひとつである。コレッジ・ヌオヴォは女子のみが所属し、110 名の学部生・大学院生がいる。リーダーシップ教育に該当するものとしては、近年コレッジ単位の課外授業として開始された「ソフト・スキル」養成コースがある。これは最近 EU で謳われている、キャリア教育においては、ハード・スキル(語学力、プログラミング能力などの、実能力的な能力)と同様に、ソフト・スキル(社会で人間関係を作っていく能力、コミュニケーション能力)の教育も必須である、という考え方にのっとって実施されている。

#### 【訪問内容】

上記のブッパタール大学と同様、11 月の訪問ではサマープログラムのフィードバックを得ることも目的に含め、Paola Bernardi 学長(Rector)にご手配いただき、2017 年 11 月 6 日～7 日に訪問した。

結果、本学とのリーダーシップ教育研究交流を発展させられそうな手ごたえを得たため、本学佐々木泰子副学長とともに、2018年2月5日～6日に再度訪問した。

ソフト・スキル養成コースについては、1回目の訪問では企画担当者の Maria Assunta Zanetti 准教授と Caterina Farao 氏(博士課程大学院生)、2回目は再度 Caterina Farao 氏と会見し、詳細をうかがうとともに、今後の教育研究交流について打ち合わせた。また2回目の訪問では、実際にソフト・スキル養成コースを受講した学生2名にもお会いでき、コース内容や感想を聞いた。ソフト・スキル養成コースは、先述したように、EUとしての新しい

キャリア教育方針に沿って行っている。ただし、イタリアは政府が定める大学必修授業カリキュラムが非常に多く、通常授業の中に新しい科目を取り入れる余裕がないため、カレッジで夕食後に行うオプション課外授業の一環として実施する。コース組み立ての基盤となる理論枠組みは、イギリスで開発された「DOTS モデル」(5-4-2-2 図 1;



(5-4-2-2 図 1) DOTS モデル

<http://www.graduate-careers.org/2016/03/21/dots-model/>

el)である。コース内容は、学生の年次によって変えている。たとえば、学部1年生には、大学生活を始めるにあたっての生活設計や、各種アクティビティへの参加の仕方など、大学における人間関係や自律生活の構築に焦点を当てる。一方2年生以降は、大学で受けた教育を社会でのキャリアにつなげるという視点にシフトし、社会でのさまざまなシチュエーションに対応できる能力の開発を目的としたグループワーク、ディスカッションなどを行う。その中で、リーダーシップ教育もなされる。大学院生向けには、プレゼンテーション、ライティングなど、よりアカデミックな技能養成に重点を置いた内容の教育がなされる。基本的にキャリア教育としての方向性を持つが、学生個々が、自らの長所短所、性格、能力適性などを見出し、短所はあっても長所がそれを補うように開発する、といった人格養成教育の側面も大きい。コースを開始してからまだ数年だが、受講した学生が希望通りの仕事に就けた、などの成果もすでに出ている。キャリア教育だけではなく人格養成教育でもあるリーダーシップ教育、という方向性は、本研究所の目指すものとも合致するので、今後、Farao氏を窓口として共同研究を進めていく方針を立て、話を進めている。

そのほか、1回目の訪問では、女性エンパワーメントのためのコンサルティングやセミナーを行う会社 Wise Growth 社長の Maria Cristina Bombelli 氏、パヴィア大学の学生のための国際活動コーディネーターである Maria A. Confalonieri 教授にもお会いし、主にジェンダーの視点からリーダーシップ教育についてのご意見をうかがった。現実問題として、女性は家庭での責任のために長時間労働ができないなど、男性と全く同じ働き方はできないので、男性とは異なる形でのリーダーシップを追求しなくてはならないといった、女性の特性を認めながら考える姿勢が目立った。

1回目の訪問ではまた、本学サマープログラムの過去の参加者たち、および、今後の参加を検討中の1年生を集めた集会を催していただき、過去の参加者たちのフィードバックを聞くと共に、筆者から本研究所の活動を含めた大学紹介をさせてもらえる機会を得た。



## 【今後の展望】

コレッジ・ヌオヴォで行われるソフト・スキル養成コースと、本学で行われるリーダーシップ教育(キャリアデザインプログラムなど)をベースにした教育研究交流については、Caterina Farao 氏を中心としたコレッジ・ヌオヴォとの共同研究に加え、Farao 氏がすでに共同研究を進めている、カリフォルニア州立大学サクラメント校の Laura Rolli 教授とも共同し、3 大学間の共同研究として進めるべく動き始めており、大いに今後の発展が望める。さらに、2 回目の訪問では、Bernardi 学長のほかコレッジ・ヌオヴォ学長(President)の Anna R. Malacrida 教授も同席の上、新しい学生交換の形として、リーダーシップ教育枠でコレッジ・ヌオヴォ生と本学学生が 1 週間ずつ互いの大学でリーダーシップ教育コースを受講する企画が立てられた(2019 年度夏の開始をめざす)。本学側の受皿としては、サマープログラムの英語コースにリーダーシップのサブコースを加える形で対応する。コレッジ・ヌオヴォ側ではコースを準備していただき、本学側は学生をそこに送るための資金を準備する(筆者から JASSO に申請予定)。

**5-4-2-3 オックスフォード大学リネカー・カレッジ Linecre College, University of Oxford****(イギリス) 【2018 年 2 月訪問】**

## 【大学概要】

リネカー・カレッジは、オックスフォード大学の 38 あるカレッジのひとつである。1962 年にリネカー・ハウスとして創設され、1965 年にリネカー・カレッジとなった。大学院生のみのカレッジで、所属フェローは約 50 名、学生は約 500 名を数える。学生は 50 以上の国から集まっている。お茶の水女子大学とは、2017 年 9 月に大学間協定を締結し、2018 年度には研究者交流が開始される予定である。リネカー・カレッジとしては特にリーダーシップ教育は実施していないため、今回はオックスフォード大学の経営大学院である Saïd Business School(1996 年創設)で開催されている Women Transforming Leadership プログラム(<https://www.sbs.ox.ac.uk/programmes/execed/wtl>)を中心にお話をうかがった。

## 【訪問内容】

リネカー・カレッジ学長の Nick Brown 教授のご手配で、2018 年 2 月 1 日に佐々木泰子副学長とともに、当カレッジを訪問した。先述の Saïd Business School で Director of Custom Executive Education を務める Elaine Heslop 氏を筆頭に、Sarah J. Whatmore 教授(Head of the Social Sciences Division)、Anne E. Trefethen 教授(Pro-Vice-Chancellor, Gardens Libraries and Museums / Chief Information Officer)、Jenni Ingram 氏(Vice Principal)、に同席いただいて、昼食会が催された。

Heslop 氏からのお話によれば、Women Transforming Leadership プログラムは年 2 回、5 日間のプログラムとして開催している。企業や政府関係、学界などで、少なくとも 5 年以上のリーダーとしての経験がある人が参加できる。参加者は毎回 40 名程度だが、人数にはあまりこだわらない。国際性も高く、これまで 44 ヶ国の人が参加した。広報も幅広く行っている。要請によっては海外で出張

プログラムも実施する。アジアでは、マレーシアの Public Works Department に出向いてプログラムを行ったことがあり、105 名が参加した。海外ではその国に合わせて内容を少し変えるなど、工夫している。日本でも開催する可能性を探るため、6 月に来日予定である。プログラムは PC 上でも提供しているが、やはり対面で行う方が効果が高い。これまで 6～7 年間、このプログラムを開催してきて、プログラムの一番の利点だと思うのは、参加者の間で良きコミュニティができ、互いに経験や考えを分かち合えることである。さまざまなキャリアレベルの参加者が集まるので、こうした人間関係を作れることは参加者にとってとても有意義であり、その媒介となれるのがプログラムの大きな意義である。

上記のプログラムは社会人向けだが、学生向けとしては、キャリアセンターで、学生の employability (就職可能性) を高めるための教育を行っている。優れた学生なのに、自信がなくて面接でうまくいかない、といったことが起こらないような指導を行う。

また、本研究所のスタッフから出た質問である、イギリスは女王を戴く国でもあり、女性首相も出しているが、そうしたことがイギリスの女性たちのキャリア志向に影響しているか、という問いを投げかけたところ、総じて、「あまり関係ない」というご意見だった。女王は血統によってなるものなので別物であるし、首相も位が高すぎてロールモデルにならない。学生のためのロールモデルとして設定するなら、もっと身近な方々にするということだった。学生たちには、“You cannot be what you see”と教えているという。

#### 【今後の展望】

今回ご紹介いただいた取組は、社会人対象のプログラム、あるいは学生の就職のための教育に特化したものであったので、本学がめざす、学生の啓蒙、とりわけ女子学生のエンパワーメントという意味も含むリーダーシップ教育とは、多少方向を異にする。しかし、Heslop 氏が 6 月に来日予定であり、またオックスフォード大学人文学系長で女性教育に関心がある Karen O'Brien 教授も 5 月に来日するという情報を得ているので、これらの方々と日本においてさらに意見交換を行うことで、オックスフォード大学で行われるリーダーシップ教育に関する情報収集の幅を広げ、本学と研究交流できそうなプログラム、部署を見出せる可能性がある。

#### 5-4-2-4 ケンブリッジ大学ニューナム・カレッジ Newnham College, University of Cambridge

##### （イギリス）【2018 年 2 月訪問】

#### 【大学概要】

ニューナム・カレッジは、ケンブリッジ大学の 31 あるカレッジのひとつで、当大学で 2 番目の女子カレッジとして、1871 年に創設された。370 名の学部生、285 名の大学院生、約 70 名の教職員が所属する。学長の Carol Black 教授は、2016 年度にスペシャル・タナー・レクチャー (Special Tanner Lecture) 「21 世紀の女性の生き方」の受賞講演者として、お茶の水女子大学で講演された。また、本学との間で大学間協定を締結すべく交流が進んでいる。

リーダーシップ教育に近似のものとしては、カレッジ生向けに 4 年前から開催している、女子学生の啓蒙のための The Springboard Consultancy プログラムがある。約 250 ページに及ぶオリジナル



のワークブックを使い、新年度の一学期目 (Michaelmas Term、10～12 月) の終わりの時期である 12 月の 2 日半を使って開催される。また、さまざまな切り口からの啓蒙セミナー、スキルアップセミナー、キャリアセミナーも多く行われている。

#### 【訪問内容】

2018 年 2 月 2 日に、佐々木泰子副学長とともに、Carol Black 学長を訪問した。訪問では、お茶の水女子大学との間で進行中の大学間協定の内容となる、本学学生のニューナム・カレッジへの受け入れについて諸点が確認された後、リーダーシップ教育に該当する教育プログラムについてご紹介いただいた。

まず The Springboard Consultancy プログラムについては、基本的に学部生向けとされているが、大学院生も参加する。女子学生のエンパワーメントを目的とするものなので、学部生も大学院生も抱えている問題は共通すると考えられることから、内容に区別はしていない。プログラムは、外部から女性トレーナーを招聘して実施している。有効な時間の使い方やネットワーキングの仕方などの実地的な指導から、いかに自身を知り、そして自信をもって自己アピールするかという人格形成的な指導までを含む。約 250 ページのワークブックは膨大だが、2 日半のプログラムですべて消化する。カレッジ生は積極的に参加している。

その他の類似プログラムとしては、シェル社・マイクロソフト社・L.E.K. コンサルティングがスポンサーとなって 12 月、1 月、2 月に数日ずつ開催する Sprint: Women's Development for Undergraduates ワークショップがある。これは、主催はニューナム・カレッジだが、参加は全ケンブリッジ大学学生にオープンであり、学部生も大学院生も混じって参加する。内容は主に女子学生のエンパワーメントで、スポンサー企業からのゲストスピーカーの講演も取り交ぜて行われる。また、3 月開催の Programme for Women on Life Skills と題するセミナーもある。1 日だけだが、プレゼンテーション・スキル、コンピュータ・スキルといった実践的なスキルアップから、挫折からの立ち直り方などのメンターの指導、また、社会で出会うさまざまな相手、特に性格的に非社会的で付き合いが難しい相手を想定し、どのようにうまくコミュニケーションをとっていくかといった指導や、お金の賢い使い方の指導など、多岐にわたる内容である。そのほか、プレゼンテーション／面接スキルのセミナーなど、個別に開催されている。

キャリアセミナーとしては、ケンブリッジ大学の卒業生を 2 人ずつロールモデルとして招き、自身のキャリアについて学生に語ってもらう、Seminars in Careers シリーズがある。“Career in Medicine” “Career in Art” など分野ごとに行われており、現在は数学分野でのセミナーを行うため準備をしているという。

ケンブリッジ大学はカレッジの独立性が高く、カレッジ主催のプログラムやセミナーをどのように、どのくらい行うかは、完全にカレッジ独自の裁量に任されている。ニューナム・カレッジは女子カレッジだからというだけではなく、使命感をもって女性のエンパワーメント教育に熱心に取り組んでいることが、よく理解できた。

### 【今後の展望】

現状では本学との大学間協定の形を整えることが先決なので、リーダーシップ教育としての研究交流や学生交換は、まだ先の課題になりそうである。ただ、近々には、本学学生2名まで(現在ニューナム・カレッジでは学生寮などの大規模な建て替え工事中であるため、あまり多くの学生は受け入れられない)を Michaelmus Term 期間で受け入れてもらう話の実現する見込みであり、するとその学生は12月開催の The Springboard Consultancy プログラムも受講できる(Black 教授に確認済)。受講した本学学生のフィードバックを得ることで、本研究所がリーダーシップ教育の視点からどのようにニューナム・カレッジとの研究交流を構築できうるか、検討していくことができよう。

### 5-4-2-5 ミルズ・カレッジ Mills College(アメリカ)【2018年3月訪問】

#### 【大学概要】

ミルズ・カレッジはカリフォルニア州オークランド所在の女子大学で、学部生と大学院生を合わせて約1,300名の学生が所属する。60以上の学部専攻と、25以上の大学院課程がある。1852年に設立された若い女性のための神学校を前身とし、1865年にミルズ・カレッジとなった。ロッキー山脈以西では最初の女子大学であるなど、アメリカの女子教育でパイオニア的な役割を担ってきた。7名の大学教員が役員を務める Leadership Team を有し、女性の地位向上と inclusive society (全ての人に参加できる社会)の実現を目指す活動を行っている。本学が大学間協定締結を希望している大学であり、佐々木副学長がすでに2回訪問している。

#### 【訪問内容】

2018年3月14日に、佐々木泰子副学長、金富美 AF とともに、Diane Ketelle 教授 (Dean, School of Education) および Chicora Martin 教授 (Vice President of Student Life) を訪問した。

Ketelle 教授はリーダーシップ教育、自己発現などに関する研究を積極的に進められている。今回の訪問では、大学間協定へ向けての研究者交流活動として、本学サマープログラムの一環として予定している、本研究所の事業として行う「リーダーシップ・ワークショップ」講師を依頼した。ご快諾いただき、また、サマープログラム履修生だけではなく本学全学生を対象とした講演会も実施くださることになった。帰国後、佐々木副学長と相談の上、7月11日～15日の招聘を想定し、現在調整中である。

Martin 教授は大学間協定の窓口であり、Leadership Team の役員でもある。今回の訪問で大学間協定を実現化すべく交渉を行い、本学の活動として本研究所の事業と、サマープログラムについても紹介した。結果、協定の実施に向けての書類作成など実際に動き出せることになった。

#### 【今後の展望】

Ketelle 教授のサマープログラム招聘も決まり、大学間協定締結も実現することになったので、「リーダーシップ教育」を焦点のひとつとしてのミルズ・カレッジとの研究交流は、今後大きな発展が望める状況となった。来年度は、Ketelle 教授の来日時に、本研究所スタッフとの十分な意見交流の機会も作るようにし、さらなる研究交流の計画を立てることをめざしたい。

**5-4-2-6 カリフォルニア州立大学サクラメント校 California State University, Sacramento****(アメリカ)【2018 年 3 月訪問】****【大学概要】**

カリフォルニア州立大学サクラメント校は、カリフォルニア州が設置する総合州立大学システムたるカリフォルニア州立大学の 23 あるキャンパスの一つである。共学で、58 の学部専攻と 41 の大学院課程がある。前年度には、学士 6,754 名、修士 839 名、博士 43 名を出した。

BS と MBA の学位を出せる経営学部があり、今回の訪問相手である Laura Riolli 教授は、そこで人材開発、国際経営などに関する授業を担当するとともに、リーダーシップ教育研究に携わっている。本研究所が研究交流・教育交流を進めつつあるコレッジ・ヌオヴォの Caterina Farao 氏と、共同でのリーダーシップ教育研究を実施されており、“University Talent Management: An experimental design to enhance students’ employability”と題する共著作もある。

**【訪問内容】**

2018 年 3 月 13 日に、金富美アソシエイトフェローとともに、Laura Riolli 教授と会見した。今回の訪問目的は、Riolli 教授がすでに行っている Caterina Farao 氏との共同研究を、今後本研究所を加えた 3 大学共同研究に発展させるべく、意見交換を行うことである。会見の結果、非常に積極的なご返答をいただき、下記 3 つの形での教育研究交流をご提案いただいた。

① 3 つの大学でリーダーシップ関連の授業を履修する学生を対象に共通のアンケートを実施し比較研究を行うことで、リーダーシップ教育における共通の課題や国ごとに異なる課題などを浮き彫りにする。本研究所では「リーダーシップ・コンピテンシー」調査をすでに行っているが、そのためのアンケートをさらにリーダーシップに特化した内容に改訂して使うという提案があった。Riolli 教授のご意見では、アンケートは、理想的には入学直後・2～3 年次・卒業前・卒業 5 年後と継続して実施するのが一番いいとのことだが、時間を要するので、まずはできる部分から始めていくことで合意した。また、本アンケートとは別に、授業を履修している学生に 2 週間ごとくらいに短いアンケートにも答えてもらおうと、学生の進歩がよく見えて、効果的だという。

② 3 大学間で休暇時期に学生を交換して行う、短いリーダーシップのプログラムを実施する。これはすでに、コレッジ・ヌオヴォとの間に進んでいる学生交換プログラムを拡大することで、実現できる可能性が高い。コレッジ・ヌオヴォとの話では、本学の受け皿としてはサマープログラムの枠を使うことを考えているが、アメリカでは学期は 5 月 20 日に終了し、6～7 月は休暇時期だということなので、問題なく実施できると思われる。

③ Riolli 教授が短期(2 週間程度)に本学を訪れ、英語によるリーダーシップ教育の授業を行うことも可能である旨、ご提案いただいた。まだ訪日されたことはないが、中国の大学にはよく出向し、人間行動学等を教えていらっしゃるという。学生交換プログラムとも絡めて、今後検討を進める。

そのほか、ビジネス関連のシンポジウム開催などのアイデアをいただくとともに、現在のリーダーシップ教育では inclusive leadership(一人ひとりのなかにあるリーダーとしての資質を引き出しながら、総体としてのリーダーシップを育成する)が主流であること、リーダーシップ・スキルは教えて身

につけられるものなので、社会経験のない学生対象のリーダーシップ教育も十分に有意義であることなど、有用なお話をうかがうことができた。

【今後の展望】

今回の訪問を機に、3 大学共同研究も一気に現実味を帯びてきて、すぐにでも実践を始められる見通しが立った。まずは上記①の学生対象のアンケートから、即時開始していきたい。②③についても、来年度内には具体的な計画にできるよう、検討する。

# 6

## 女性リーダー育成教育

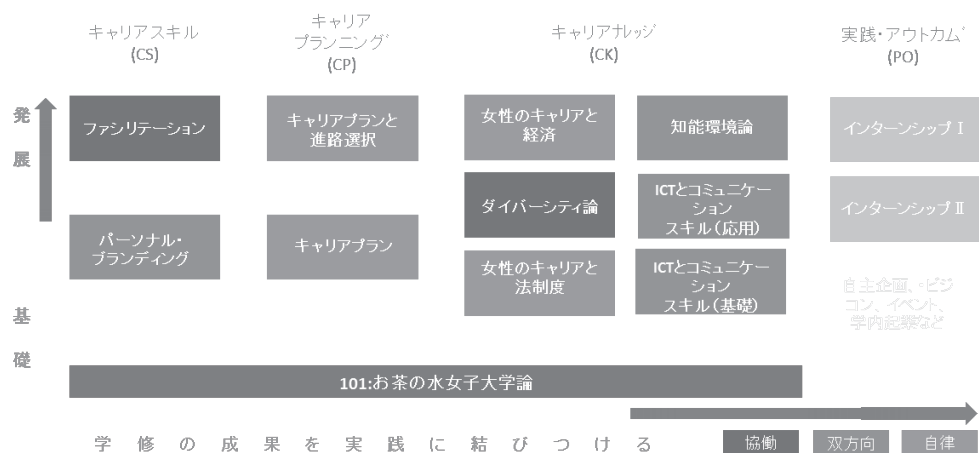
## 6 女性リーダー育成教育

### 6-1 MiLe キャリアデザインプログラムと効果検証指標

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)

#### 【MiLe キャリアデザインプログラム】

本事業開始時、学部生向け、大学院生向けリーダーシップ育成カリキュラムは、それぞれ「女性リーダーへの道」4科目から構成される科目群として、実施されていた。特に、学部生向けキャリア・リーダーシップ教育は「女性リーダーへの道」諸科目を含む「キャリアデザインプログラム」として構築され提供されていた。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。まず、学部生向けリーダーシップ教育について、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 2016 年度に構築した。2017 年度には、それに基づいたキャリア・リーダーシップ教育を開始した。MiLe は Migakazuba Leadership の略である。下図(6-1 図 1)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。



(6-1 図 1) 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。このプログラムでは、学習の成果を実践に結びつけることを重視し、実践・アウトカムの区分を設けている。現在、正規の科目としてはインターンシップに関わる科目だけだが、学生の自主企画やビジネスコンテスト、学内イベント等への参加もこれに含まれる。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、大学院生向けキャリア・リーダーシップ教育は以下に記す科目群によって実施されている。学部生向けリーダーシップ教育カリキュラムの改革に連動して、大学院生向けのキャリア・リーダーシップ科目を刷新する予定である。

大学院生向けキャリア・リーダーシップ教育 科目群

アカデミック女性リーダーへの道(基礎編)

アカデミック女性リーダーへの道(応用編)

アカデミック女性リーダーへの道(ロールモデル編)

アカデミック女性リーダーへの道(実践編)

キャリア開発特論(基礎編)

キャリア開発特論(応用編)

キャリア開発特論(ロールモデル編)

キャリア開発特論(実践編)

グローバル女性リーダー特論(基礎編)

グローバル女性リーダー特論(応用編)

グローバル女性リーダー特論(ロールモデル編)

グローバル女性リーダー特論(実践編)

MiLe キャリアデザインプログラムの授業科目、大学院生向けキャリア・リーダーシップ教育科目群のうち、本研究所が担当する授業の概要及び実施状況については、6-2、6-3 の項を参照されたい。

### 【リーダーシップ教育の効果検証指標】

本事業では、リーダーシップ教育の効果を検証する指標を開発・運用し、教育実践にフィードバックすることを目標に掲げている。2016 年度には、既にキャリアデザインプログラムにおいて学生の自己評価プログラムとして活用されていた「コンピテンシー評価プログラム」を刷新し、より多くの学生が在学中節目ごとに利用するように改善した。これをリーダーシップ教育の効果検証指標としても活用していく方針である。併せて、この指標を用いて海外の連携機関と共同でリーダーシップやその教育について国際比較研究を進める計画である。2017 年度は、本学学生を対象に刷新された「コンピテンシー評価プログラム」の運用を開始し、リーダーシップ教育効果検証指標としての活用も開始した。この年度のデータを基準とし、リーダーシップ教育の効果を検証していく。また、「コンピテンシー評価」のデータとしても活用し、本学学生の特徴を明らかにすると同時に梨花女子大学校、ベトナム女性学院の協力を得て、同じ検証指標を運用し調査を進め国際比較の研究を開始した。2018 年度は、データの分析を進め海外の連携機関と共同で研究を進展させる。併せて、この指標を活用する海外の連携機関を増やし、国際比較の研究を発展させる予定である。なお、海外での利用に備えて、英語版、韓国語版、中国語版を作成している。

リーダーシップ教育効果検証指標を用いた研究プロジェクトについては、2-1-1 の項を参照されたい。

## **6-2 研究所担当授業(学部生向け)**

### **6-2-1 お茶の水女子大学論**

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 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、2017 年度の受講者数は 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、起業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のが期待される。

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。2017 年度に実施した本授業の内容を(6-2-1 表 1)に示す。授業最終日のアンケートで「参考となるロールモデルやキャリアパスが見つかったか」という質問を行なったところ、約 7 割の学生が「見つかった」と回答し、学長を含めた本学卒業生のロールモデル講演、スペシャルレクチャーを具体的なロールモデル、キャリアパスの例として挙げた学生が 7 割を超えた。具体的な授業の感想には「自分も進路に悩んでいるので、自分が本当にやりたいことを考えたいと思いました。学生のうちに自由時間を有効に使い、多くの経験を積みたいと思います」、「大学 1 年生でキャリアを考えるこの授業を取っていて良かったなと思いました。これからの大学生活をどう過ごすかを考える良い機会となりました」、「授業を通して、自分が興味を持っていることについて学んだので、これからのことについても夏休

みに向き合ってみたく感じました」、「ロールモデル講師の方が進学、就職するときのリアルな悩みと解決までのプロセス、自分がやりたいことややるべきことを見つけるためのプロセスなどを話してくださって、貴重な機会となりました」、「ロールモデル講師の方が同じ学科なので、同じ分野の方として尊敬ができたし、ロールモデルの1人だと思いました」、「お茶大論で『とにかく何でもやってみること』、『人との出会いを大切にすること』、『自分の“好き”を大切にすること』を学びました」等があった。以上のことから、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、という本授業の目標を達成することができた。

(6-2-1 表1) 「お茶の水女子大学論」授業内容

|      | 日付        | 授業内容                                                                                            |
|------|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 第1回  | 2017/4/12 | オリエンテーション<br>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  | 2017/4/19 | 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3回  | 2017/4/26 | 室伏きみ子学長講義                                                                                       |
| 第4回  | 2017/5/10 | お茶大の歴史を学ぶ 卒業生のオーラルヒストリーから<br>(芹澤良子氏、大江洋江氏)                                                      |
| 第5回  | 2017/5/17 | 講義「企業に関する講義」(鹿住)                                                                                |
| 第6回  | 2017/5/24 | 講義「労働に関する基礎知識」(大木)                                                                              |
| 第7回  | 2017/5/31 | 講義「起業に関する講義」(鹿住)                                                                                |
| 第8回  | 2017/6/7  | 卒業生ロールモデル講演1<br>小林祥子氏(株式会社TBS テレビ、1999年文教育学部地理学科卒)                                              |
| 第9回  | 2017/6/14 | 卒業生ロールモデル講演2<br>岡垣さとみ氏(外務省、1992年文教育学部哲学科卒)<br>*グローバル協力センター主催 学内公開連続講座「持続可能な開発目標(SDGs)セミナー」と同時開催 |
| 第10回 | 2017/6/21 | 秋篠宮妃紀子殿下 スペシャルレクチャー                                                                             |
| 第11回 | 2017/6/28 | 卒業生ロールモデル講演3<br>武田幸子氏(株式会社日立製作所、1992年理学部数学科卒)                                                   |
| 第12回 | 2017/7/5  | 講義「お茶大生のキャリアパス」<br>宮尾正樹(グローバルリーダーシップ研究所教授)<br>中川まり(学生・キャリア支援センター准教授)                            |
| 第13回 | 2017/7/12 | 卒業生ロールモデル講演4                                                                                    |

|        |           |                                                      |
|--------|-----------|------------------------------------------------------|
|        |           | 小島みさお氏(花王株式会社、1991 年家政学部家庭経営学科卒)                     |
| 第 14 回 | 2017/7/19 | 卒業生ロールモデル講演 5<br>山田庸子氏(都立小児総合医療センター、1996 年家政学部児童学科卒) |
| 第 15 回 | 2017/7/26 | 卒業生ロールモデル講演 6<br>刑部南月子氏(田園調布雙葉学園教員、2008 年理学部生物学科卒)   |



(6-2-1 図 1) 第 3 回の様子

#### 6-2-2 パーソナル・ブランディング(旧 女性リーダーへの道(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

「パーソナル・ブランディング(旧 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。

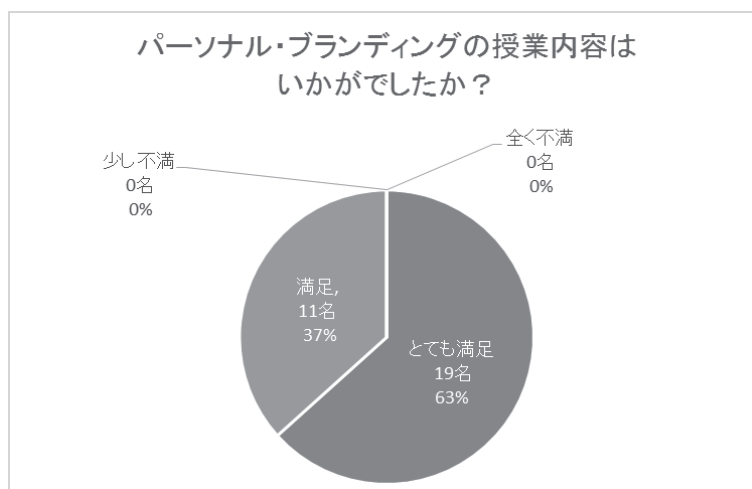
本講座は、着装・表情(視覚情報)、自分の声・話し方・話す内容(聴覚／言語情報)など、多面的にコミュニケーションを捉え、自分らしいコミュニケーションスタイルの確立を目指すことを目的としている。自己分析による自分自身の内面の自覚を促したところ、学生は、内面を反映した「見た目」作りを意識する必要性を感じたようである。最後に、「パーソナル・ブランディング」の手法を実践し、「人の記憶に残る」自己紹介プレゼンテーションを実施した(6-2-2 表 1)。

(6-2-2 表 1) 「パーソナル・ブランディング(旧 女性リーダーへの道(入門編))」授業内容

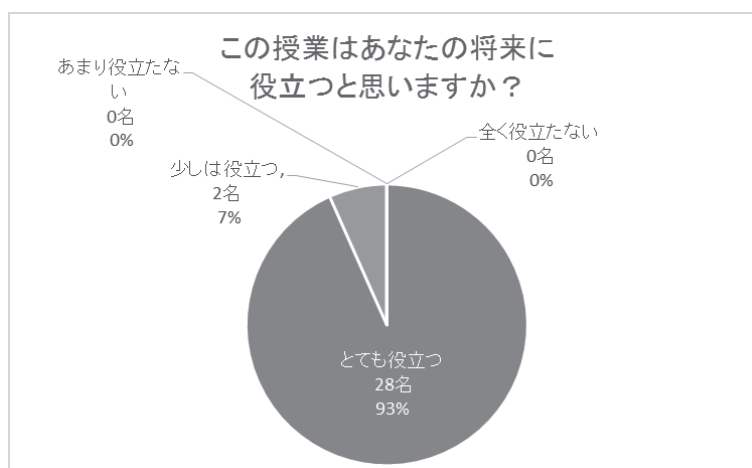
|        | 日付        | 授業内容             |
|--------|-----------|------------------|
| 第 1 回  | 2017/4/11 | オリエンテーション        |
| 第 2 回  | 2017/4/18 | パーソナル・ブランディングとは  |
| 第 3 回  | 2017/4/25 | 自分の「内面」を知る(1)    |
| 第 4 回  | 2017/5/9  | 自分の「内面」を知る(2)    |
| 第 5 回  | 2017/5/16 | 自分の「外見」を知る(1)    |
| 第 6 回  | 2017/5/23 | 自分の「外見」を知る(2)    |
| 第 7 回  | 2017/5/30 | 自分の「外見」を知る(3)    |
| 第 8 回  | 2017/6/6  | 自分の「伝え方」を知る(1)   |
| 第 9 回  | 2017/6/13 | 自分の「伝え方」を知る(2)   |
| 第 10 回 | 2017/6/20 | 自分の「伝え方」を知る(3)   |
| 第 11 回 | 2017/6/27 | パーソナル・ブランドの構築    |
| 第 12 回 | 2017/7/4  | パーソナル・ブランドの発信(1) |
| 第 13 回 | 2017/7/11 | パーソナル・ブランドの発信(2) |
| 第 14 回 | 2017/7/18 | パーソナル・ブランドの発信(3) |
| 第 15 回 | 2017/7/25 | まとめと展望           |

本講座の受講者数は 31 名であり、受講した学生からは「『内面』『外面』『伝え方』の三要素を順序立てて教えてくださり、理解がしやすかった。学習したこともすぐに実践できることが多かったため充実感を感じた」、「パーソナル・ブランディングとはどういうもので、必要となる背景から、印象形成のための具体的方法など理論から実践的内容まで深く学ぶことができました。また、グループディスカッションが多く取り入れられていて、他の授業にはない形の授業でとても刺激的でした」、「私は人前で話をするのが苦手で、なるべくそのような場面を避けてきた。しかし、この授業を機に自分を変えたいと思い受講した。実際に受けてみて、自分の強みを知ることができ、話し方や態度、内容に関する詳しいお話も聞くことができた。また、グループワークや実践をする場もあり、とても充実した時間を過ごすことができたと感じる。初めての発見も多く学ぶことがたくさんあった」、「理論だけでなく実践の場がきちんとあったことや、クラスメイトと切磋琢磨する場が豊富にあったこと、先生方が一人一人にフィードバックして下さった手厚さがよかったです」などの感想を得た。

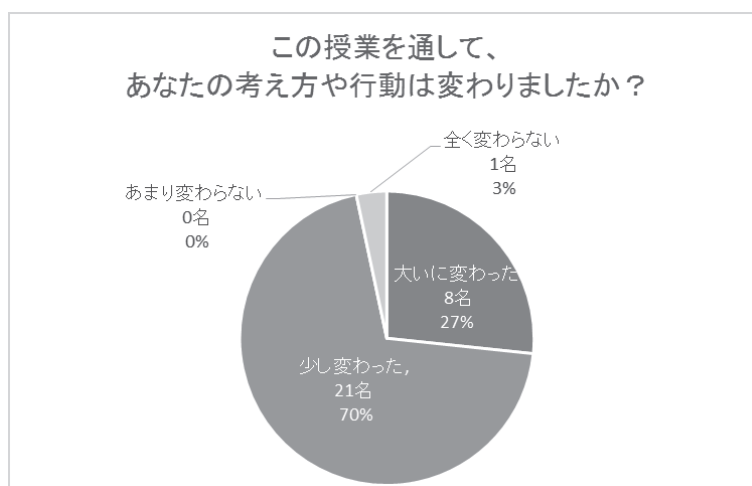
また、本講座独自に受講生に調査した授業アンケート(回答者数 30 名)の結果を 6-2-2 図 1～6-2-2 図 3 に示す。これらの結果から、本講座の満足度は非常に高く、受講者自身の考えや行動に変化を与え、学びを今後役に立てたいと考えていることがうかがえる。なお、本講座は坪田秀子氏(本学非常勤講師)とともに担当し、実施した。



(6-2-2 図 1) パーソナル・ブランディングの授業内容に対する感想 (n=30)



(6-2-2 図 2) パーソナル・ブランディングの学びが受講者の今後に与える影響 (n=30)



(6-2-2 図 3) パーソナル・ブランディングの受講による受講者の考え方や行動の変化 (n=30)



### 6-2-3 ファシリテーション(旧 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

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

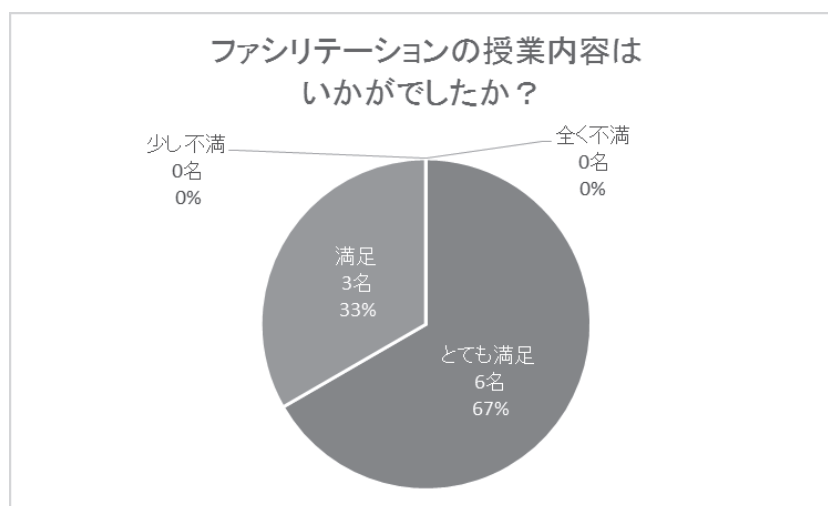
学生らには、グループの特徴と最大の力を引き出す方法や組織構造、組織文化、組織内での協働、ファシリテーションの基本的考え方と手法などについて教授し、企業から出された課題を4～5名で構成された2グループで取り組み、発表会を行った(6-2-3 表1)。

(6-2-3 表1) 「ファシリテーション(旧 女性リーダーへの道(実践入門編))」授業内容

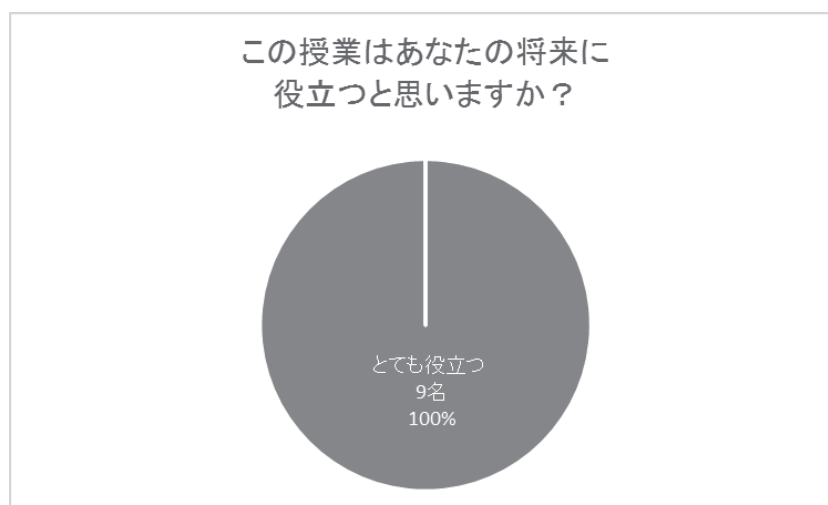
|      | 日付         | 授業内容                                  |
|------|------------|---------------------------------------|
| 第1回  | 2017/10/4  | オリエンテーション                             |
| 第2回  | 2017/10/11 | グループワークを考える                           |
| 第3回  | 2017/10/18 | ダイバーシティ&インクルージョン                      |
| 第4回  | 2017/10/25 | ファシリテーション【理論編(1)】                     |
| 第5回  | 2017/11/1  | ファシリテーション【理論編(2)】                     |
| 第6回  | 2017/11/8  | ファシリテーション 実践モデルケース編<br>※外部ゲストによるレクチャー |
| 第7回  | 2017/11/15 | 協力企業からのブリーフィング                        |
| 第8回  | 2017/11/22 | 課題解決に向けて                              |
| 第9回  | 2017/11/29 | ファシリテーション実践(1)                        |
| 第10回 | 2017/12/6  | ファシリテーション実践(2)                        |
| 第11回 | 2017/12/13 | ファシリテーション実践(3)                        |
| 第12回 | 2017/12/20 | ファシリテーション実践(4)                        |
| 第13回 | 2017/12/27 | 課題発表 リハーサル                            |
| 第14回 | 2018/1/10  | 発表                                    |
| 第15回 | 2018/1/17  | まとめと全体の振り返り                           |

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についての講義を受けただけでなく、実際にファシリテーターの方からのご指導や、企業の方に課題を頂いてからファシリテーションで話し合いをし、プレゼンを行うなど、実践的な授業であり、満足しました。ファシリテーションをしたことはあり、その時は先輩がファシリテーターとなってくださり、見て学ぶということ

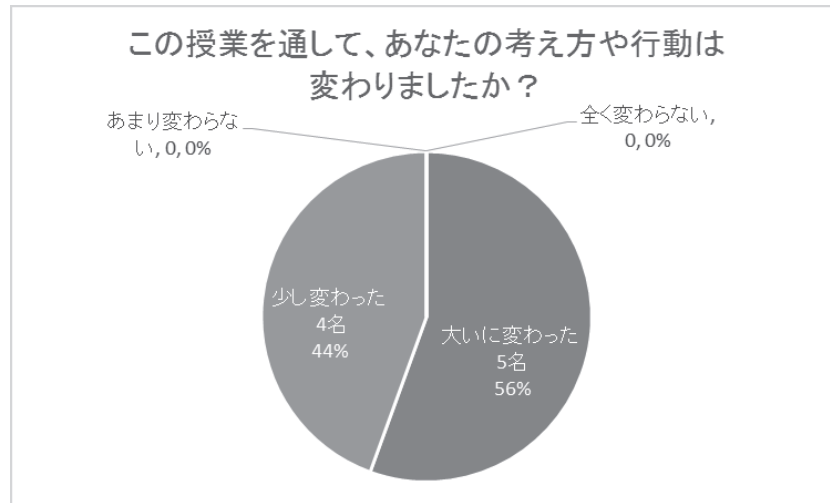
はありましたが、自分から主体的に学ぶことは初めてだったので、とてもためになりました」、「ファシリテーションを、理論と実践の両側面から学べたことがとても良かった。この授業のほかでは学べないことを、多く習得できる授業内容だったと思う。特に、グループワークでは、理論を学んだだけではよくわからないような様々なことを、実際に体験できたことで、他の授業よりも理解度を深めることができたと思う」、「与えられたテーマのために協力したり、評価されたことから、よりよいプレゼンテーションを行うために改善したりと他の授業にはないやりがいがありました。実際に社会でどのように働くかについてのイメージも持てるようになり、この授業を受けてよかったと思います」などの感想を得た。また、本講座独自に受講生に調査した授業アンケートの結果を 6-2-3 図 1～6-2-3 図 3 に示す。これらの結果から、本講座の満足度は非常に高く、受講者自身の考えや行動に変化を与え、学びを今後に役立てたいと考えていることがうかがえる。なお、本講座は坪田秀子氏(本学非常勤講師)とともに担当し、実施した。



(6-2-3 図 1) ファシリテーションの授業内容に対する感想 (n=9)



(6-2-3 図 2) ファシリテーションの学びが受講者の今後に与える影響 (n=9)



(6-2-3 図 3) ファシリテーションの受講による受講者の考え方や行動の変化 (n=9)

#### 6-2-4 女性のキャリアと法制度(旧 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

「女性のキャリアと法制度」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1年生から4年生までの9名であった。

本授業では、学生ははじめに、ジェンダー概念や、ジェンダー視点から働くことを学ぶ。その後、ジェンダー平等に関する国際統計や日本のジェンダー平等政策の歴史、女性の職業生活にかかわる日本の法律・制度、「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(例:ジェンダーギャップ指数の各国のスコアの分析)やプレゼンテーション、レポート課題などを通じて学ぶ。中間レポートについては、コメント、評価を付した上で、履修者に返却し、場合によっては再提出を求めた。プレゼンテーションについては、レポート課題について自分の考えを発表する場として2回レポート(中間、期末)を設定した。講義だけでなく、双方向的な講師とのやりとりにより学生は他の受講生と知識や情報を共有し、異なる考え方や意見を踏まえながら自分の意見をまとめるという練習を繰り返す行うことができた。特に、授業最終日のアンケートにおいて、本授業の目標とする「ジェンダー」や「女性の労働」に関する知識や理解が高まったと回答する学生が半数を超えた。

(6-2-4 表 1) 「女性のキャリアと法制度」授業内容

|        | 日付        | 授業内容                                   |
|--------|-----------|----------------------------------------|
| 第 1 回  | 2017/4/12 | ・オリエンテーション<br>・ジェンダーの視点から「働くこと」を考える など |
| 第 2 回  | 2017/4/19 | ・ジェンダーとは<br>・「働く」とは など                 |
| 第 3 回  | 2017/4/26 | ・ジェンダー平等に関する日本の現状                      |
| 第 4 回  | 2017/5/10 | ・ジェンダー平等に関する国際指標<br>・グループディスカッション      |
| 第 5 回  | 2017/5/17 | 日本のジェンダー平等に向けた政策(1)                    |
| 第 6 回  | 2017/5/24 | 日本のジェンダー平等に向けた政策(2)                    |
| 第 7 回  | 2017/5/31 | 日本のジェンダー平等に向けた政策(3)                    |
| 第 8 回  | 2017/6/7  | 中間レポート発表、ディスカッション                      |
| 第 9 回  | 2017/6/14 | レポート返却、日本のジェンダー平等に向けた政策(4)             |
| 第 10 回 | 2017/6/21 | 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 11 回 | 2017/6/28 | 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 12 回 | 2017/7/5  | 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 13 回 | 2017/7/12 | ライフコースと「働く」こと—女性の職業生活にかかわる法律(4)        |
| 第 14 回 | 2017/7/19 | ライフコースと「働く」こと—女性の職業生活にかかわる法律(5)        |
| 第 15 回 | 2017/7/26 | まとめと全体討論、期末レポート発表                      |

#### 6-2-5 ダイバーシティ論(旧 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

「ダイバーシティ論(旧 共生社会で働く)」は、「協働的活動」のうち、「他人と良い関係をつくる」ことを主題としたキャリアデザインプログラムの基幹科目で、多様な属性を持つ人々が協働し、共生社会を実現させるための条件について検討することを目的としている。今年度は 4 名のゲスト講師が女性、LGBT、障害、多文化を切り口に講演し、日本社会におけるダイバーシティの現状と課題について検討した。履修者は聴講生 1 名を含む 6 名(文教育学部 3 名、生活科学部 3 名)で、授業内容は(6-2-5 表 1)の通りである。

(6-2-5 表 1) 「ダイバーシティ論(旧 共生社会で働く)」授業内容

|        | 日付         | 授業内容                                                                                |
|--------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 第 1 回  | 2017/10/3  | オリエンテーション(講義概要の説明)                                                                  |
| 第 2 回  | 2017/10/10 | ダイバーシティ(多様性)とは何か?                                                                   |
| 第 3 回  | 2017/10/17 | ゲストスピーカー講演①「女性とダイバーシティ、海外での子育てと仕事の両立について」(首都大学東京 黄美蘭氏)                              |
| 第 4 回  | 2017/10/24 | レポート提出、討論                                                                           |
| 第 5 回  | 2017/10/31 | ゲストスピーカー講演②「LBGT とダイバーシティ、周りと違って大丈夫! ～LGBT・性の多様性～」(レインボーハートプロジェクト okinawa 代表 竹内清文氏) |
| 第 6 回  | 2017/11/7  | レポート提出、討論                                                                           |
| 第 7 回  | 2017/11/14 | ゲストスピーカー講演③「障害学とダイバーシティ、障がい者との協働」(ジョブサポートパワー 小川慶幸氏)                                 |
| 第 8 回  | 2017/11/28 | レポート提出、討論                                                                           |
| 第 9 回  | 2017/12/5  | 国際シンポジウム“アジアにおける女性のリーダーシップ—国際・社会組織の経験から”への参加とレポートの作成                                |
| 第 10 回 | 2017/12/12 | ゲストスピーカー講演「多文化とダイバーシティ、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～」(鹿児島大学 高丸理香氏)                |
| 第 11 回 | 2017/12/26 | レポート提出、討論／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 12 回 | 2018/1/9   | 個人レポートの作成と報告(2)(発表のためのレジюме作成／文献調査／構成の決定)                                           |
| 第 13 回 | 2018/1/16  | 個人レポートの作成と報告(3)(自主研究)                                                               |
| 第 14 回 | 2018/1/23  | プレゼンテーションとディスカッション                                                                  |
| 第 15 回 | 2018/1/31  | 論述試験                                                                                |

<受講生の声(一部)と授業成果>

・自分と異なるアイデンティティを持つ人やサポートをしているゲストスピーカーの方々のお話を直接聞くことで、ダイバーシティを実際に身の回りに起こっていることとして考えることができた。自分

が周囲の人をよく知り、互いに尊重し合うことは良い関係を築く上でとても大切だということを学んだ。

・授業を通して、今までマイノリティだと思っていた人々はマイノリティではないと気づき、マイノリティを個性の一つとして受け止められるようになった。

・授業を通して気づいたことは、この世界にはダイバーシティをめぐって膨大な問題があり、それらに関する研究も多く行われているにも関わらず、それを解決するにはさらに難しい問題が立ちまわっているということだ。国や企業による施設・制度の充実が必要なのはもちろんだが、私たち一人一人が能動的に多様性を理解し、受け入れることも重要だろう。

以上より、授業成果として、受講生は社会的マイノリティに関わる問題について当事者意識をもって検討し、多様な文化的背景を持つ人々との共生のための条件や課題について考察できたと考えられる。また、講義を通し、受講生は、ダイバーシティ推進のための国や企業における課題を知るとともに、今後、自分自身がどのような認識を持ち、行動していくことが重要なのか、それぞれに答えを見出しているといえよう。

#### 6-2-6 女性のキャリアと経済(旧 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33名、福井県未来きら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(6-2-6 図1)。

実践経験が豊富なゲスト講師と学生との間の意見交換を通じて、①女性活躍を含む幅広いダイバーシティの推進が企業経営の高度化や組織運営のレジリエンスにつながること、②家事・育児から復職した女性のキャリアのリスタートや再加速を促進・支援する人事運営など柔軟かつ複線的なキャリア形成を展望できる環境づくりが求められていること、③就職後は丁寧な準備と成功体験の積み重ねを通じプロフェッショナルとして重要な自信や自尊心を形成すること、の3点についての認識が参加者の間で深まった(6-2-6 表1)。



## 女性のキャリアと経済 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10日<br>嶋谷 あゆみ 氏            | 東京ガス 執行役員<br>CIS推進部長                       | 1988年東工大院修了後、東京ガス入社の「雇均法一期生」。お客様サービス部長を経て、2016年4月に生え抜き女性で初の執行役員に就任。同社のITプロジェクトを数多く手がけた後、組織間連携を強化する社内の業務改革を主導。2017年4月より現職。和装、お茶、日本舞踊など多彩なご趣味。                                                  |
| 10月24日<br>武田 洋子 氏             | 三菱総合研究所 政策・経済<br>研究センター副センター長<br>チーフエコノミスト | 1994年日銀入行、海外経済や金融市場などの分析担当を経て、米ジョージタウン大・公共政策大学院修士課程修了。2009年に三菱総合研究所へ転籍。2012年より同社チーフエコノミストとして経済分析を主導するかわら、国の財政制度審議会や働き方改革実現会議などの委員としても活躍。                                                      |
| 10月31日<br>櫻田 謙悟 氏             | SOMPOホールディングス<br>グループCEO<br>代表取締役社長        | 1978年に早大商学部を卒業され、SOMPOホールディングス社前身の安田火災海上保険入社に入社した後、アジア開銀出向を経て、2000年に同社統合企画部長、2002年に損害保険ジャパン経営企画部長など経営中核要職を歴任。2007年に同社取締役、2010年に代表取締役社長に就任後、合併を経て2016年より現職。経済同友会でも人材育成戦略やダイバーシティがもたらす生産性革新を提言。 |
| 11月7日<br>本 昌子 氏               | NTTドコモ 人事部<br>ダイバーシティ推進室長                  | 1990年入社の日本電信電話(株)から1992年にNTTドコモが分社。サービス開発部、モバイルコンピューティングビジネス部でアプリ開発などを幅広く経験した後、神奈川支店の法人SEとして現場を経験。本社のシステムサービス部、ソリューションビジネス部を経て、2014年より現職。Win-d活動を展開。                                          |
| 12月5日                         | グローバルリーダーシップ研究所<br>国際シンポジウム                | “Women Taking the Lead: Women's International and Social Leadership in East and Southeast Asia”                                                                                               |
| 12月19日<br>岡崎 久美子 氏            | キャンングローバル戦略<br>研究所 研究主幹                    | 1984年東京外大中国語学科卒業後、日銀に入行。中国経済・金融の専門家として活躍し日銀香港事務所次長、国際局企画役などを歴任。外務省出向、米国のランド研究所フェロー、中国人民銀行派遣など多彩な経験を積み、2016年より現職。                                                                              |
| 1月9日<br>定塚 由美子 氏              | 厚生労働省 社会・援護局長                              | 1984年に労働省(現在の厚生労働省の前身)に入省。2004年内閣府男女共同参画局推進課長、2012年厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課長、2014年内閣官房内閣審議官(女性活躍促進・ワークライフバランス等担当)を歴任され、日本の男女共同参画社会づくりのリーダー。2016年より現職。                                               |
| グ ロ ー バ ル リ ー ダ ー シ ッ プ 研 究 所 |                                            |                                                                                                                                                                                               |

(6-2-6 図 1) 講演会ポスター

(6-2-6 表 1) 「女性のキャリアと経済」授業内容

|       | 日付         | 講演会講師・講義内容                                                                                        |
|-------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 第 1 回 | 2017/10/3  | オリエンテーション                                                                                         |
| 第 2 回 | 2017/10/10 | 嶋谷あゆみ氏 東京ガス執行役員 CIS 推進部長<br>(「『楽』と『楽しい』どちらを選ぶか」「信念に基づき納得できる仕事」)                                   |
| 第 3 回 | 2017/10/17 | 担当教員の講義(企業財務の見方)                                                                                  |
| 第 4 回 | 2017/10/24 | 武田洋子氏 三菱総合研究所 政策・経済研究センター長<br>チーフエコノミスト<br>(「何事も真剣に全力投球」「失敗しても諦めずやり直せばよい」)                        |
| 第 5 回 | 2017/10/31 | 櫻田謙悟氏 SOMPO ホールディングス グループ CEO<br>代表取締役社長<br>(「考え続ける『地頭力』が大切」「女性の強みは効率的な時間利用」)                     |
| 第 6 回 | 2017/11/7  | 本昌子氏 NTTドコモ 人事部ダイバーシティ推進室長<br>(「チャンスの女神に後ろ髪はない」「仕事は段取りよりもその目的を理解せよ」「問題点を論う『敗者』ではなく課題を解決する『勝者』たれ」) |
| 第 7 回 | 2017/11/14 | 担当教員の講義(経済成長論)                                                                                    |
| 第 8 回 | 2017/11/28 | 担当教員の講義(コーポレート・ガバナンス)                                                                             |

|        |            |                                                                                          |
|--------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| 第 9 回  | 2017/12/5  | 国際シンポジウム: 広瀬晴子 本学理事の基調講演ほか<br>(「リーダーに必要なのは、目標の共有、ヤル気を引き出す力、ブレない姿勢」「国際交渉では、たまには負けるが勝ち」)   |
| 第 10 回 | 2017/12/12 | 担当教員の講義(企業の人事評価制度など)                                                                     |
| 第 11 回 | 2017/12/19 | 岡寄久実子氏 キヤノングローバル戦略研究所 研究主幹<br>(「制度は変わるものと柔軟に考える」「夢は意思表示しておく」)                            |
| 第 12 回 | 2017/12/26 | 担当教員の講義(ニッポンの職場と働き方改革)                                                                   |
| 第 13 回 | 2018/1/9   | 定塚由美子氏 厚生労働省 社会・援護局長<br>(「仕事と家事・育児の両立は相互に良い影響をもたらす」「完璧をめざさない」「女性は『インポスター症候群』に陥らないように注意」) |
| 第 14 回 | 2018/1/16  | 担当教員の講義(お金と経済政策)                                                                         |
| 第 15 回 | 2018/1/23  | 総括                                                                                       |

### 6-3 研究所担当授業(大学院生向け)

#### 6-3-1 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、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。

今年度は後期末曜 5・6 限に開講した。初日に授業の説明と、研究者の倫理や科学技術の倫理について講義を行い、第 2 回以降は、研究不正にかかわる内容と、科学技術にかかわる内容について、具体的事例を示しながら講義・議論した。

履修登録者 3 名、最後まで受講した者は 1 名という極めて少人数の授業となり、病欠などのために開講できなかった日もあったが、受講生からは「専門外の人たちとどのように科学者として関わっていくのかなどを考え、以前より理解、関心が深まった」といった感想が寄せられ、開講の意義はあると思われた。履修登録者の少なかった原因としては授業の認知度が低いためだと考えられるので、来年度開講する際には広報などの対策を検討する予定である。

授業の概要は(6-3-1 表 1)の通りである。本授業は、研究不正の予防にも繋がるだけでなく、受講生が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理解し、社会のなかでおこなわれる研究という営為に自覚的になることを通して、優れた研究および研究者倫理の養成に役立つ。

(6-3-1 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  | 2017/10/5  | 研究不正(ミスコンダクト)とはなにか                                                                                                                                                               |
| 第 2 回  | 2017/10/12 | 研究倫理映像教材「THE LAB」の視聴(1)                                                                                                                                                          |
| 第 3 回  | 2017/10/26 | 研究者をとりまく環境、日本の研究不正の事例                                                                                                                                                            |
| 第 4 回  | 2017/11/2  | 受講者の個人研究発表(1:自己紹介)                                                                                                                                                               |
| 第 5 回  | 2017/11/9  | 「研究者」の成立史、デュアルユースの問題                                                                                                                                                             |
| 第 6 回  | 2017/11/16 | 研究(者)とジェンダー                                                                                                                                                                      |
| 第 7 回  | 2017/12/7  | (12/5 のグローバルリーダーシップ研究所主催国際シンポジウム<br>"Women Taking the Lead: Women's International and Social Leadership<br>in East and Southeast Asia"(アジアにおける女性のリーダーシップ—国<br>際・社会組織の経験から)に振り替え) |
| 第 8 回  | 2017/12/14 | 科学技術を考える(1:サイエンスコミュニケーション)<br>—ケーススタディを使用したクリティカル・シンキング:宇宙科学・探査へ<br>の公的な投資                                                                                                       |
| 第 9 回  | 2017/12/21 | 科学技術を考える(2:リスクコミュニケーション)<br>—ケーススタディを使用したクリティカル・シンキング:乳がん検診の推<br>進の是非                                                                                                            |
| 第 10 回 | 2018/1/4   | 受講者の個人研究発表の修正作業                                                                                                                                                                  |
| 第 11 回 | 2018/1/18  | 受講者の個人研究発表(2:振り返り)、研究倫理映像教材「THE LAB」<br>の視聴(2)                                                                                                                                   |
| 第 12 回 | 2018/1/25  | 科学技術を考える(3:科学と疑似科学)<br>—ケーススタディを使用したクリティカル・シンキング:血液型性格判断                                                                                                                         |
| 第 13 回 | 2018/2/1   | すぐれた(=徳ある)研究者は可能か、なぜ研究規範があるのか/必<br>要なのか                                                                                                                                          |

### 6-3-2 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、プレゼンテーション・スキル向上のための演習を通じて次年度の特別研究員の採用や研究費獲得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を育成することを目的としている。なお、受講する

学生が短期間でプレゼンテーション・スキルの内容を確実に理解し、実践できるように、2017 年度は、昨年度の 3 日間の集中講義形式ではなく、4 日間の集中講義形式で開講した。

具体的には、前半の 2 日間は昨年度と同様、主に日本学術振興会特別研究員の申請書の作成に向けた講義と演習を実施した。1 日目は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。そして後半のプレゼンテーション講座を 2 日間に分け、「魅せるスタディ・プレゼンテーション(1)」「同(2)」として開講した。担当は、非常勤講師の池田まさみ十文字学園女子大学教授である(6-3-2 表 1)。3 日目は履修者が自己紹介のショート・プレゼンテーション(5 分程度)があり、池田まさみ教授と大木直子 IGL 特任講師による講評、および池田まさみ教授のプレゼン・スキルに関する講義が行なわれた。4 日目は 3 日目の内容と講評コメントを踏まえて、再び履修者によるプレゼンテーション(10 分程度)が行なわれ、ゲストコメンテータとして東京家政学院大学の宮本康司准教授をお招きし、質疑応答や聴講者、担当講師を含めた全員による評価など審査本番さながらの実践形式の授業を実施した。

受講者は学部生や聴講生などを含め計 20 名であった。受講生からは「申請書を書こうというモチベーションがさらに高まった」、「今まで自己流でやってきたので、見やすくなるコツなど一から学ぶことができて有意義だった」、「技術的なポイントなど実践的な学びが得られて勉強になった」、「自分の発表へのコメントを聞いたり、他の人の発表を聞いたりすることで具体的な修正点がわかった」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。特に 4 日目の 2 回目のプレゼンテーションについては、履修者がそれぞれ前日のコメントを反映した投影資料を用意し、さらに質の高いプレゼンテーションを実施することができた。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。

(6-3-2 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 | 2018/2/7  | 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 | 2018/2/14 | 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 | 2018/2/20 | 魅せるスタディ・プレゼンテーション(1)：自己紹介のプレゼンテーションおよびプレゼンテーション・スキルに関する講義(パワーポイント等使用)<br>* 公開講座「魅せるスタディ・プレゼンテーション」と同時開催 |
| 第 4 回 | 2018/2/21 | 魅せるスタディ・プレゼンテーション(2)：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)                                                  |

グローバルリーダーシップ研究所主催・公開講座  
**魅せるスタディ・プレゼンテーション**

日時: 2018年2月20日(火) 13:00~16:30  
 講義内容: 「魅せるスタディ・プレゼンテーション(1)」  
 ・ショートプレゼン (1人5分程度の手紙)  
 ・作成スキル・レクチャー

講師: 十文字学園女子大学教授 池田 幸さみ  
 対象: 本学大学院生(原則)  
 ※卒業生・研究生の方は、事前の問合せください。

事前申込制  
 締切: 2/16(金)15時  
 申込方法: メール(info-leader@cc.ocha.ac.jp)  
 ・件名: 「申込」スタディ・プレゼン(2/20)  
 ・内容: 学指番号・氏名・学年・専攻名・発表するor聴講の旨を記載

「アカデミック女性リーダーへの道(実践編)」  
 履修者には、翌日(2/21)に模擬プレゼン・フィードバックがあります。この授業の履修登録については、学務課もしくは研究所に直接お問い合わせください。

これまで自己演でプレゼンテーション用の資料を作ってきたが改めてプレゼンテーションの基礎を学びたい  
 自分のプレゼンテーションスキルをさらに向上させたい  
 就職試験や研究費獲得の審査にプレゼンテーションがあるので自分の研究内容について他分野の研究をしている人の前でも発表してみたい

是非ご参加ください!

【お問合せ】 グローバルリーダーシップ研究所 info-leader@cc.ocha.ac.jp



(6-3-2 図 1) 公開講座「魅せるスタディ・プレゼンテーション」チラシ

(6-3-2 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

### 6-3-3 キャリア開発特論(基礎編)

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

本科目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、各業界の紹介や社会人との座談会を通し仕事・キャリアについて学び・考えることを目的とし開講した。全 3 回の講義において、各業界のトレンドや働く上で必要な考え方、社会人と仕事・キャリアについてについて学んだ。授業内容は以下(6-3-3 表 1)の通り。

(6-3-3 表 1) 「キャリア開発特論(基礎編)」授業内容

|       | 日付                | 授業内容                                                                                                                                          |
|-------|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 第 1 回 | 2017/10/7<br>(土)  | テーマ: 「『働く』ということ～これまでの歩みを振り返り、『働く』を見つめ直す」<br>自身の志向や強みを知るために、Life Journey を作成し、ディスカッションを行った。また、社会人の生活・仕事術、コミュニケーションのとり方や思考法について、アクティビティを通して学んだ。 |
| 第 2 回 | 2017/10/21<br>(土) | テーマ: 「社会・仕事について知る～社会・仕事の実態とは」<br>小売・製造等の業界やビジネスモデルの現在の話題と改革テーマについて学んだ。また、職種や機能の視点で仕事について知り、企業をコンサルティングするアクティビティを行い、最後にキャリアに関する座談会を開催した。       |



|     |                   |                                                                                                                                                  |
|-----|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 第3回 | 2017/10/28<br>(土) | <p>テーマ:「キャリアプラン&amp;アクションプラン」</p> <p>これまでに学んだことをいかし、具体化につながるアクションプラン作りを学んだ。将来のキャリアを想像し、ゴール設定や計画の立て方について検討し、その上で策定したアクションプランについてディスカッションを行った。</p> |
|-----|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

参加人数:受講生23名(博士前期課程20名・博士後期課程2名・学外生1名)／聴講生4名(学部生2名・博士前期課程2名)

受講生からの感想(一部):

- ・ 講義を終えた今、キャリアに対しての見方が180度変わったような気がする。この授業で身につけたことを生かして就活やキャリアプランニングに活用したい。
- ・ この授業ではたくさん“自分について”考え、さらに就職活動における、どの企業を選びどんな風に働きたいか、を多面的な切り口で考えることが出来た。就職活動だけでなく自分の人生という長い目で見て、どうなりたいかを描き、達成していきたい。
- ・ 講義を通し、自分自身のキャリアについて今までよりも深く、真剣に考えることができた。3回の講義を通し、採用が始まっていない今だからこそ、できること・やるべきことがわかり、就職活動への意欲を高めることもできた。
- ・ この講義では、キャリア形成を過去・現在・未来という漏れなく重複のない観点より考察することを通じて、自分について、キャリア形成において重要な因子である企業について学ぶことができたと感じている。

#### 6-3-4 キャリア開発特論(ロールモデル編)

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)

本科目は、リーダーシップのあり方が多様であることを、企業、官庁、大学等でリーダー的役割を果たしている講師のキャリア形成経験に基づく講義を通じて知り、受講者自身のキャリアビジョンに生かすことを目的としている。

2017年度の受講者数は58名(学外1名、聴講9名を含む)であった。各界のロールモデルによる講義が受講者に強い印象を与えた。「グローバルに働くということに対する具体的な視点を聞くことができた」「女性としての働き方だけではなく、一人の人間としての上手な生き方も学べた」「(今までその業界について)具体的によく知らず、漠然としたイメージしかなかったが、幅広い分野と世界の企業を相手にして、大きく同時に安定したビジネスをしていることがわかった」「流されつつ、局面局面で決めていくという考えに共感した」など、毎回提出を求めたコメントペーパーの文面からもそれはうかがえる。

授業内容は下表の通りである。



(6-3-4 表 1) 「キャリア開発特論(ロールモデル編)」授業内容

|        | 日付        | 授業内容(講師敬称略)                                 |
|--------|-----------|---------------------------------------------|
| 第 1 回  | 2017/4/11 | オリエンテーション                                   |
| 第 2 回  | 2017/4/18 | 辻智(日本 IBM)「博士号を取ろう！」                        |
| 第 3 回  | 2017/4/25 | 江角智恵(日本電産)「物事の考え方を広げてみよう！」                  |
| 第 4 回  | 2017/5/9  | 本目さよ(台東区議)「政治の世界を覗いてみよう！」                   |
| 第 5 回  | 2017/5/16 | 藤田朋宏(ちとせグループ会長)「起業をした博士のキャリア」               |
| 第 6 回  | 2017/5/23 | 長田華子(茨城大学)「文系アカデミアへのキャリアパス」                 |
| 第 7 回  | 2017/5/30 | 柳沢香絵(相模女子大学)「理系アカデミアへのキャリアパス」               |
| 第 8 回  | 2017/6/6  | 中彩乃(ファンケル)「研究者として企業で働くポストドクから企業への就職」        |
| 第 9 回  | 2017/6/13 | 山田亜紀子氏(富士通研究所)「研究者として企業で働く」                 |
| 第 10 回 | 2017/6/20 | 章蓉(朝日新聞デジタル編集部)「日本企業で働く文系留学生博士」             |
| 第 11 回 | 2017/6/27 | 大塚美穂(文部科学省)「官公庁で働く博士」                       |
| 第 12 回 | 2017/7/4  | 坂下あい(東芝)、杉村佳織(お茶大 D3)「博士の就職活動の実態」           |
| 第 13 回 | 2017/7/11 | これまでの授業の振り返り                                |
| 第 14 回 | 2017/7/18 | アクセンチュアに勤めるお茶大 OG「グローバル企業で活躍する OG からのメッセージ」 |

### 6-3-5 グローバル女性リーダー特論(基礎編)

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 小松 翠

本科目は社会やコミュニティ、組織、チームにおいてどのようにリーダーシップを発揮できるのか学ぶことを目的とした。4 回の講義を通し、リーダーシップやリーダーの概念について学んだ上で、自身のリーダーシップスタイルや特性、組織における役割についてゲームやディスカッションを通して考えた。特に、グローバル社会におけるリーダーシップ、女性ならではのリーダーシップに焦点を当て、リーダーシップの多様なあり方について検討した。実施した授業の概要は以下の通りである(6-3-5 表 1)。

(6-3-5 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 | 2017/7/1<br>(土)  | <p>テーマ:「ダイバーシティを活かす行動様式—チームの構造・チーム力—<br/>①」</p> <p>リーダーシップ理論やキャリア等の関連する概念について確認した。その上で、自身の認識やこれまでの行動を振り返りながら、ダイバーシティを活かす行動様式やチーム力の高め方について議論した。</p> <p>【ゲスト講師:小川祐一氏(文化学園大学准教授)】</p>                              |
| 第 2 回 | 2017/7/8<br>(土)  | <p>テーマ:「自分らしさがリーダーシップを創る」</p> <p>テクノロジーの進化やグローバル化が進む中で変化する社会動向を概観した。その上で、仕事内容やリーダーシップのあり方が進化する時代に合わせ、どのように自分らしさを発揮していけばよいのか考察した。</p> <p>【ゲスト講師:野澤睦美氏(キャリパージャパン株式会社取締役執行役員)】</p>                                 |
| 第 3 回 | 2017/7/15<br>(土) | <p>テーマ:「ダイバーシティを活かす行動様式—チームの構造・チーム力—<br/>②」</p> <p>自身のマネジメントやコミュニケーションのスタイルについて確認した。その上で、ゲームを通して、多様性を活かし相乗効果を生み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。</p> <p>【ゲスト講師:小川祐一氏(文化学園大学准教授)】</p>            |
| 第 4 回 | 2017/7/29<br>(土) | <p>テーマ:「ダイバーシティを活かすリーダーシップ—リーダーシップを考える—」</p> <p>ゲームを通し、多様性を生かすためにチームの働き方として必要な要素や相乗効果を生み出すコミュニケーション、リーダーが留意すべき点、仕事環境などについて議論した。また、最終的に自身のリーダーシップにおいて最も重視する価値観はどのようなものか考察した。</p> <p>【ゲスト講師:小川祐一氏(文化学園大学准教授)】</p> |

参加人数:22 名(博士前期課程 19 名・博士後期課程 3 名)

受講生からの感想(一部):

- ・ 講義全体を通して、リーダーシップを発揮する上で重要なことはチームで情報共有を行い、課題に対して共通の理解を共有すること、自分とチームメンバーのモチベーションを維持することだった。
- ・ リーダーの役割を担う際のポイントについてグループワークを通して知ることができ、楽しかった。

- ・ リーダーには、多様性・個々の違いを生かすことが必要だと思った。これまでは同じような価値観・考え方の人ばかり評価してきたので、そういった点について見直していきたい。
- ・ リーダーには非日常時には柔軟に対応し、指示を出すことが不可欠なので「視野を広く持つこと」が重要であると感じた。来年よりプロジェクトリーダーになるので、授業で学んだことを活かしたい。

### 6-3-6 グローバル女性リーダー特論(応用編)

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 小松 翠

本科目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、グローバル環境で働くことを学び、体感することを目的とし開講した。全3回の講義において、ゲスト講師(アクセンチュア社員)とのディスカッションや受講生同士のグループワークを行い、職場環境のグローバル化・多種多様な働き方・グローバル人材に必要とされるスキルやコミュニケーションについて学んだ。授業内容は以下(6-3-6表1)の通り。

(6-3-6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 | 2017/11/18<br>(土) | テーマ:「様々な働き方と、グローバル人材への期待」<br>グローバル環境で働くためのマインドセットとスキルセットについて確認し、日本における DIVERSITY&INCLUSION の重要性を企業事例を通して学んだ。また、グローバル人材への期待やグローバルリーダーに必要なスキルについて検討した。 |
| 第2回 | 2017/12/2<br>(土)  | テーマ:「最前線で働く人のリアルな体験談」<br>グローバルプロジェクト経験者から様々なグローバルでの働き方の具体例を学んだ。また、模擬プロジェクトにおいて課題や対応策を考えることで、自分に合うタイプや興味のある働き方を検討した。                                  |
| 第3回 | 2017/12/16<br>(土) | テーマ:「日本と世界各国の違い(カルチャー・価値観)を知る」<br>欧米、アジア各国の合計8か国のアクセンチュアメンバーを招集し、パネルディスカッションを実施した。様々な質問をぶつけながら、日本と他国の価値観や文化の違いなどを知り、今後グローバルでのキャリア・生活に役立つTIPSなどを学んだ。  |

参加人数:受講生 12 名(博士前期課程 6 名・博士後期課程 3 名／聴講生 3 名(学部生 2 名・学外生 1 名))

受講生からの感想(一部)：

- ・ 卒業する前に今回の集中講義を取れてよかった。様々な社員と会えて、会社訪問より価値があった。今後の就職やキャリアプランを考える際に、参考になると思う。
- ・ 今回の講義では文化の違い・国民性の違いを強く認識させられる内容であった。小さい枠組みで働いていても限界は近いと思う。より広い世界で働き、視野を広げ、自分自身を成長させていきたい。
- ・ 今回の授業を通じて、ビジネスプランの立て方や日本の労働環境など、社会で働くうえで多くの知見が得られた。もっとも大切だと感じたことは、自分の意見をはっきりと主張し、コミュニケーションをとるという点である。

## 6-4 研究所担当授業(社会人女性向け)

### 6-4-1 お茶大女性ビジネスリーダー育成塾:徽音塾

グローバルリーダーシップ研究所 所長 塚田 和美

(基幹研究院 自然科学系 教授)

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 内藤 章江

同 特任リサーチフェロー 小濱 聖子

#### 1. 運営の概要

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:徽音塾(以下、徽音塾)」を2014年度から開講している。徽音塾は、学ぶ意欲のある女性に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、および家事や育児等と両立可能な学習環境の提供を目的としている。

4年目となる2017年度は、(6-4-1表1)に示す6講座と特別講座1講座を開講した(1講座90分×8コマ、特別講座は90分×2コマ)。特別講座以外の6講座は、いずれも1日180分(90分×2コマ)の講義を土曜日(4日間)に実施した。9月講座「企業会計」には、受講者のうち希望する者を対象に、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も開設している。

講師は、9月のプレ講座を含め、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)や、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の計14名に依頼した。

また、初年度から引き続き、各講座につき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。

さらに、2017年度は、塾生のうち2014年5月から2017年6月の受講者を対象に、受講後のビジネスキャリアに関するアンケート調査を行った。調査結果は、今後の徽音塾運営及び当塾のカリキュラム構築に役立てるための基礎資料として活用する予定である。

(6-4-1 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13日           | 「女性をもっと活躍できる」<br>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<br>(公益財団法人<br>21世紀職業財<br>団 会長)                                           |
|                  |                      | ☆5月20日          | 「父親目線の働き方改革と子育て支援の必要性」<br>男性(父親)が置かれている労働環境やそこに付随する社会的背景を探りながら、ワーク・ライフ・バランスなどの働き方改革の必要性について理解を深めます。また子育て支援制度についても学んでいきます。授業は、グループワークを取り入れながら、主体的に問題を解決できるように進めていきます。                                                                                                        | 吉田大樹氏<br>(労働・子育てジ<br>ャーナリスト/<br>NPO 法人グリー<br>ンパパプロジェ<br>クト 代表理事)                |
|                  |                      | 5月27日           | 「ドメから始めるグローバル—誰もが活かせるグローバル視点」<br>グローバル人材が必要だと言われますが、自分には無理、無関係だと思う方も多いはず。でも実際は日系、外資系にかかわらずほんの小さなことからグローバル視点を自分のキャリアに活かすことができます。講義に加え、自分ワーク+グループワークを通じてあなたなりの「今から始める」を持って帰りましょう。                                                                                             | 伊藤久美氏<br>(フォー・ユー・ラ<br>イフケア株式会<br>社 取締役)                                         |
|                  |                      | 6月3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」<br>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。                                                                    | 篠塚英子氏<br>(お茶の水女子<br>大学 名誉教<br>授、人事院 顧<br>問、小松製作所<br>社外監査役、日<br>本証券金融 社<br>外取締役) |
|                  | 異文化コミュニケーション／リーダーシップ | 6月10日<br>☆6月17日 | 「多様性対応コミュニケーション」<br>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<br>(慶應義塾大学<br>商学部 教授)                                                     |
|                  |                      | 6月24日<br>7月1日   | 「貴女のリーダーシップのあり方を考える、作る」<br>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<br>(法政大学経営<br>大学院イノベー<br>ション・マネジメ<br>ント研究科教授)                             |
| ワーク・ライフ・バランス特別講座 |                      | 7月8日            | 「6Kライフのマネジメント実践術～男性会社員の仕事、子育て、家事、介護、看護、子ども会～」<br>講師自身のキャリアデザインを踏まえて、それぞれの職場で取り組む「ワーク・ライフ・バランス」を見直す。男女問わず、職場における様々な選択肢の増加により生ずる悩みについて、課題解決の糸口を提供したい。具体的には、経営戦略としてのダイバーシティの重要性、業務マネジメントにおけるワーク・ライフ・バランスの重要性、男性の共同参画、女性力を生かすためのスキルや工夫、女性活躍支援とWLBの関係などについて、ディスカッションを交えながら講義を行う。 | 渥美由喜氏(ダ<br>イバーシティコン<br>サルタント(株式<br>会社東レ経営研<br>究所 主任研究<br>員))                    |



|     |                              |         |                                                                                                                                                                                                                                                |                                                        |
|-----|------------------------------|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| 秋学期 | 財務会計                         | 9月2日    | <b>「企業会計(財務会計及び管理会計)」</b><br>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<br>(中溝公認会計士事務所 公認会計士)                           |
|     |                              | 9月9日    |                                                                                                                                                                                                                                                |                                                        |
|     |                              | ☆9月23日  |                                                                                                                                                                                                                                                |                                                        |
|     |                              | 9月30日   |                                                                                                                                                                                                                                                |                                                        |
|     | 経営戦略・マーケティング                 | 9月2日    | ブレ講座(90分×2日)<br>「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。                                                                                                                                                                  | 櫻井康弘氏<br>(専修大学商学部 准教授)                                 |
|     |                              | 9月9日    |                                                                                                                                                                                                                                                |                                                        |
|     |                              | 11月11日  |                                                                                                                                                                                                                                                |                                                        |
|     |                              | ☆11月18日 |                                                                                                                                                                                                                                                |                                                        |
| 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 | 11月25日  | <b>「マーケティング入門」</b><br>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<br>(専修大学商学部 教授)                                   |
|     |                              | 12月2日   |                                                                                                                                                                                                                                                |                                                        |
|     |                              | 11月25日  |                                                                                                                                                                                                                                                |                                                        |
|     |                              | 12月2日   |                                                                                                                                                                                                                                                |                                                        |
|     | 企業と法律                        | 1月6日    | <b>「経営戦略の基礎」</b><br>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<br>(中央大学大学院戦略経営研究科(ビジネススクール) 教授)                |
|     |                              | ☆1月13日  |                                                                                                                                                                                                                                                |                                                        |
|     |                              | 1月20日   |                                                                                                                                                                                                                                                |                                                        |
|     |                              | 1月27日   |                                                                                                                                                                                                                                                |                                                        |
| 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6日    | <b>「イノベーションとアントレプレナーシップ」</b><br>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<br>(専修大学商学部 教授)                                  |
|     |                              | ☆1月13日  |                                                                                                                                                                                                                                                |                                                        |
|     |                              | 1月20日   |                                                                                                                                                                                                                                                |                                                        |
|     |                              | 1月27日   |                                                                                                                                                                                                                                                |                                                        |
|     | 企業と法律                        | 1月20日   | <b>「CSRと情報開示(ステークホルダーの視点から)」</b><br>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<br>(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) |
|     |                              | 1月27日   |                                                                                                                                                                                                                                                |                                                        |
|     |                              | 2月3日    |                                                                                                                                                                                                                                                |                                                        |
|     |                              | ☆2月10日  |                                                                                                                                                                                                                                                |                                                        |
| 冬学期 | 企業と法律                        | 2月24日   | <b>「女性リーダーが使えるビジネス関連の法律」</b><br>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、高齢者・障害者雇用、労働審判手続、女性活用推進法が対象です。可能な限り将来の法改正の方向にも触れたいと思います。 | 汐崎浩正氏<br>(西村あさひ法律事務所 弁護士(パートナー))                       |
|     |                              | 3月3日    |                                                                                                                                                                                                                                                |                                                        |
|     |                              | 2月3日    |                                                                                                                                                                                                                                                |                                                        |
|     |                              | ☆2月10日  |                                                                                                                                                                                                                                                |                                                        |
|     | 企業と法律                        | 2月24日   |                                                                                                                                                                                                                                                |                                                        |
|     |                              | 3月3日    |                                                                                                                                                                                                                                                |                                                        |

※ ☆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。

## 2. 受講状況

2017年度の受講者の実人数は49名で、過去年度までの塾生3名(うち本学卒業・修了生1名)に加えて、新規塾生46名(うち本学卒業・修了生15名)であった。受講者の延べ人数は73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。これまでのように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32名で全体の6割超、そして40歳代が12名で約2割、その他と不明が合わせて1割であった。各講座におけるリアクションペーパー(毎授業の感想)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)

- ・ 自分のキャリアアップについて考えよう、学ぼうと思うに至ることができたのは、やはり『成長』しているからだと思えたことは良かった(5月講座)。
- ・ パワフルな先生のお話を聞き、もう少し自分も踏み出して行動・実践していかなければとすごく後押しをしていただきました(5月講座)。
- ・ 先生の授業スタイルが斬新で、今後の仕事でもプレゼンや人に伝える方法を学びました(6月講座)。
- ・ グループディスカッションを通じて、自分の考え方の偏りや他の考え方があることに気づいた(6月講座)。
- ・ 企業の人事担当者として、働き方改革PJに役立つ情報が得られたら、という思いで参加しましたが、人生にとって大切なことをたくさん教えて頂いたと思います(特別講座)。
- ・ 管理会計について内部統制との視点が得られて、会社の取締役や監査などとの関係を自分の中でつなげることができました(9月講座)。
- ・ 会計の考え方について、経済実態を表現するコミュニケーションツールという考え方が自分の中でふに落ちていなかったところがあったが、本日の説明で少し理解が深まったように思う(9月プレ講座)。
- ・ 自分の日ごろの業務とは異なる分野で、かつ、女性のみでディスカッションすることができ、大変面白い時間となりました(11月講座)。
- ・ 戦略と組織のギャップについては日常的に感じていることなので、考えるよいきっかけになりました(11月講座)。
- ・ イノベーションを活用して事業存続か事業拡大に成功した例、失敗した例について具体的な話を数多く聞くことが出来て、有意義な時間を過ごすことができた(1月講座)。
- ・ 他者の報告書を実際に見て考えプレゼンしてみる事で自社はどうなんだろう？ と考えることができました(1月講座)。
- ・ 実際のニュースの事例なども入っていたので、あの事件は何が問題だったのかがよくわかりました(2月講座)。



(6-4-1 図 1) 徽音塾 開講式の様子

# 7

## 女性リーダー育成事業

## 7 女性リーダー育成事業

### 7-1 世界で活躍できる若手研究者の育成

「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。2017年度には、(7-1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。

(7-1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                               | 2017年7月～2018年1月の内、任意の期間        | 5名   |
| 梨花女子大学校ールース国際セミナー(ELIS)                | 2017年6月26日～7月13日               | 1名   |
| 日韓3女子大学交流合同シンポジウム                      | 2017年12月12日～14日                | 19名  |
| 国際学会派遣プログラム                            | 2017年4月～2017年2月末日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                             | 13名  |
| 若手女性研究者支援                              | 2017年11月11日～2018年2月28日の内、任意の期間 | 1名   |
| NIMS インターンシップ                          | 2017年8月21日～9月29日のうち連続する7～21日間  | 4名   |
| 日本アイ・ビー・エム株式会社見学会と映画試写会                | 2017年8月24日                     | 38名  |

#### 7-1-1 学生海外調査研究

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】

「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。)

## 【2017 年度における学生海外調査研究一覧】

2017 年度は 5 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(7-1-1 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。

(7-1-1 表 1) 学生海外調査研究派遣者一覧

| 派遣者名<br>渡航期間                       | 所属<br>派遣先                                    | 研究課題                                        |
|------------------------------------|----------------------------------------------|---------------------------------------------|
| 原田佳織<br>2017/9/10-2017/9/22        | 大学院比較社会文化学専攻<br>パリ、ナンシー、ディジョン<br>(フランス)      | 19 世紀末パリの区庁舎装飾画における「人生の諸段階」主題:共和主義と象徴主義     |
| 渡辺(青木) 基子<br>2017/10/10-2017/10/18 | 大学院ライフサイエンス専攻<br>フランクフルト、ハイデルベルク<br>(ドイツ)    | 出生前検査で胎児の先天性疾患を指摘された妊婦とパートナーへの情報提供用資料に関する調査 |
| 佐藤真知子<br>2017/10/7-2017/10/17      | 大学院比較社会文化学専攻<br>ロンドン(英国)                     | ニジンスキーとその振付作品に関する資料調査                       |
| 西田かおり<br>2017/7/20-2017/8/21       | 大学院生活工学共同専攻<br>ゴール(スリランカ)                    | 雨水利用促進に向けた雨水利用受容の影響因子の把握及び受容への情報提示の影響       |
| 吉田怜美<br>2017/9/4-2017/9/26         | 大学院比較社会文化学専攻<br>ストラスブール、コルマル、<br>シルメック(フランス) | オラドゥール村虐殺事件に関与したアルザス人元強制召集兵の記憶について          |

## 7-1-2 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)  
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】

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(以下EILD)は、理系女性リーダー育成を目的に、米国ヘンリ

ー・ルース財団との共同開催として2015年度から、Ewha-Luce International Seminar (ELIS)を実施している。このセミナーに昨年に続き、本学の理系院生 1 名を派遣した。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校との連携を強める意味でも、国際的課題となっている理系分野での女性リーダー育成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(梨花女子大学校との交流やELISについては 5-4-1 の項も参照)。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(7-1-2 表 1)。

ELIS では、米国と韓国及びアジア諸国から 20 余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クング、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。

(7-1-2 表 1) 梨花女子大学校ー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)                 |
|-------------------------|--------------------------------------------------|-----------------------------|
| 2017/6/26<br>～2017/7/13 | 第 3 回梨花女子大学校ールース国際セミナー<br>(ELIS) (於:ソウル 梨花女子大学校) | 北川めぐみ(理学専攻・数学領域・博士後期課程 1 年) |

#### 【梨花女子大学校ールース国際セミナーに参加した学生による参加報告】

参加者:アメリカ及び東アジア諸国で STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics: 科学・技術・工学・数学) 分野を専攻する女性大学院生(アメリカから 11 名、韓国から 8 名、日本から 2 名、中国・ベトナムからそれぞれ 1 名ずつ)

内容:Ewha-Luce 国際セミナーは、梨花女子大学校とルース財団の支援により開催され、2015 年から 2018 年にかけて毎年実施される。Expanding Horizons という副題のもと、STEM 分野と称される理工学専攻の女性大学院生 20 名あまりが共同で、プレゼンテーション力をはじめとするグローバルリーダーに不可欠な能力を磨く合宿型のセミナーである。期間中の宿泊場所は梨花女子大学校キャンパス内に所在する寮で、2 人部屋をアメリカ人とアジア人の組で使用した。また、研修内容の講義やパネルディスカッションのために大学教授や産業界のリーダー的存在である人物など合計 17 名の講演者が招かれたうえ、運営をサポートするスタッフ約 30 名もセミナーの進行を支えた。



本セミナーにおける参加者の主な課題は一般向けのフォーラムにおいて各自割り当てられた主題に沿ってプレゼンテーションをすることであり、それに向けた小論文やスライド・ポスター作成等の事前課題にはセミナーの2ヶ月程前から取り組んだ。そのほか、セミナー内で割り振られたグループごとに課題設定から方法を検討しその結果等をまとめて最終日に報告するという、チーム作業を重視した研修や課題も盛り込まれていた。さらに、開催地が韓国であることから現地の歴史的建造物や世界自然遺産の訪問並びに伝統芸能の鑑賞・体験といった、異文化交流の機会も豊富に設けられていた。最終日の修了式では各学生に修了証が手渡され、バレエダンサーの演舞による祝福の中セミナーは閉幕した。その日の夕食会では研修中の写真を一冊にまとめたアルバムも贈られ、全参加者が歓喜した。

成果:本セミナーを通して得られたことのうち自身に大きな影響を与えたものは、STEM分野における女性大学院生間の国際的ネットワークの獲得、英語プレゼンテーションの経験、異文化交流体験である。特に印象的な出来事は、プレゼンテーションの事前練習とオープンフォーラム当日である。指導者を含む小グループ練習会とフォーラム前日に有志が集まった自主的な練習に参加した。英語での発表のことをひどく心配していたが、どちらの機会でも必ず肯定的なフィードバックをもらえたことが自信を持つことに役立った。特に、「発表中のきびきびとしたジェスチャーが良いね、私も真似したい!」という言葉がかけられたことは少し意外で、意識していなかったことにも気づくことができたので、共同の自主練習に積極的に参加したことはとても効果的だった。フォーラム当日には皆が発表の成功という同じ目的を達成するために一体感が生まれ、お互いに励ましあったりハイタッチで無事終了の喜びを共有したりしたことを今でもよく覚えており、その時は自分もELIS参加者として少しは貢献できただろうという達成感を得られた。

全体的な感想としては、想像を上回る大変充実した18日間となり今回参加する機会を得られたことは非常に幸運であると感じた。研修中だけでなく休日の自由時間にも海外の人々とのコミュニケーションを通して人の親切心や友好的な振る舞いで助け合う場面から学ぶことが多くあり、今回の参加者らとの出会いはとても価値があるように思えた。韓国での経験を体験談にするだけでなくその成果を大いに発揮していくことが自身の次の課題となった。

ご支援いただいたグローバルリーダーシップ研究所の先生方に感謝申し上げます。

### 7-1-3 日韓3女子大学交流合同シンポジウムへの参加

基幹研究院 自然科学系 准教授 工藤 和恵

#### 【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 2017 年度も、20 名の大学院生および学部生と 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(7-1-3 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。

(7-1-3 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                                                                                                              |
|---------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2017/12/12<br>～2017/12/14 | 第 8 回日韓 3 女子大学<br>交流合同シンポジウム<br>(於:ソウル・梨花女子大学<br>校) | 本学理学部および生活科学部または本学大学院<br>人間文化創成科学研究科理学専攻および同研究<br>科ライフサイエンス専攻に在籍する学生で、自ら研<br>究を行い口頭発表ができる者が発表を申請し、参<br>加者を選考した。 |



(7-1-3 図 1) 第 8 回日韓 3 女子大学交流合同シンポジウムの様子



(7-1-3 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 8 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。梨花女子大学側の準備に対するご努力には敬服する。今回のシンポジウムでは、教員発表が 4 件、口頭発表が 57 件、ポスター発表が 82 件あった。初日は教員による基調講演と、その後に学生交流会、2 日目は数学・統計学、物理学・応用科学、化学・ナノサイエンス、生命科学・薬学の 4 つのセッションにわかれた口頭発表、3 日目は参加者全員によるポスターセッションがおこなわれた。2 日目の発表では、分野によって各大学の参加者の割合が大きく異なっていたが、全体としては 3 大学の発表数はほぼ同数であった。昨年度と同様に、参加教員の審査にもとづく発表賞が設けられ、各セッションおよび各大学から 1 名ずつの学生が表

彰された。3 日目のポスター発表では、日韓の学生および教員が各自のポスターの前で、討論している様子があちらこちらで見受けられた。ポスターボードは廊下に設置されており、例年になく寒さのため、立っているだけでも凍えそうな状態のなか、熱い議論が交わされたものと思う。

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。本学の学生たちは、9月または10月から発表練習を行っており、口頭発表での質疑応答ができるようになっていた。学生たちにとっては、梨花女子大生との交流、およびソウルでの見聞から得たものは大きかったと思う。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)】

今回の日韓3女子大学交流合同シンポジウムでは、たくさんの英語での発表練習やディスカッションで英語の能力が向上したことはもちろん、どうしたら自分の研究テーマを人に分かりやすく伝えられるのか、どうしたら分かりやすいスライドが作れるのかなど、発表の際に必要な多くのことを学ぶことができました。これらの点は言語を問わず、これからの自分の力になると思います。さらに、違う分野の人の研究テーマを聞くことでより広い視野が持てるようになったと思います。また、今までは人の発表を聞く際に自分から質問をすることはほとんどなかったのですが、今回の日韓3女子大学交流合同シンポジウムでは自分から積極的に質問をすることができました。今後は、今回韓国で学ばせていただいたことを活かして、言語を問わず積極的な議論と分かりやすい発表を心がけていきたいと思います。

今回、このシンポジウムに参加したことで、英語力やプレゼンテーション能力が向上したと実感したと同時に、今の自分に足りないものは何かもはっきりと実感できました。残り少ない学生生活をどう過ごすかを考える良いきっかけになったと思います。また、自ら積極的に行動する力も身についたように思います。3女子大生と積極的に交流できたことも良い経験になりました。学生最後にこのような貴重な経験をしたことは、今後の人生においても役にたつと思います。

#### 7-1-4 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(1)学会参加費のみの支援、(2)渡航費、宿泊費、学会参加費の支援(いずれも上限あり)の2つのパターンで支援を行なう。

## 【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、アカデミック・アシスタントなど）、かつ2014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。

## 【2017年度における国際学会派遣者一覧】

追加募集を含め、2017年度は4名の学生を派遣した。いずれも博士後期課程ジェンダー学際研究専攻の学生であった。派遣先、渡航期間、発表タイトル等は(7-1-4表1)を参照されたい。

(7-1-4表1) 国際学会派遣者一覧

| 派遣者名                         | 所属                                                                                                                                                                                                                         | 発表タイトル・発表形式                                                                                                      |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 渡航期間                         | 学会名・分科会名・場所                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                  |
| 本山央子<br>2017/6/8～<br>6/10    | 博士後期課程ジェンダー学際研究専攻<br>The 5th European Conference on Politics and Gender<br>Sexual Violence during and after Conflict<br>University of Lausanne, Switzerland                                                                | Normalization of Military<br>Sexual Violence by Allied<br>Forces through the Criminal<br>Justice System（口頭発表）    |
| 林亜美<br>2017/6/29<br>～7/1     | 博士後期課程ジェンダー学際研究専攻<br>International Association for Feminist Economics<br>26th IAFPE Annual Conference 2017<br>Concurrent Session 1: Japan and China's Support and<br>Policy for Women<br>Sungshin University, Seoul, Korea | Impact of Job Training to<br>Female Participants:<br>Focusing on Job Seeker Support<br>System in Japan<br>（口頭発表） |
| 李亜姣<br>2017/8/27<br>～8/30    | 博士後期課程ジェンダー学際研究専攻<br>第6回中国—北欧女性・ジェンダー学会議<br>プログラムⅠ「フェミニストアクティビズム——地域実<br>践、グローバル連携、世代間の変化と連続性」<br>パネル1: 中国の地域・グローバルのフェミニスト運動<br>オスロ大学(オスロ・ノルウェー)                                                                           | The Movement of Rural<br>Women in China's Land<br>Exploitation（口頭発表）                                             |
| 高橋加織<br>2017/10/27<br>～10/29 | 博士後期課程ジェンダー学際研究専攻<br>第二回東アジア日本研究者協議会国際学術大会<br>中国天津賽象ホテル(北京・中国)                                                                                                                                                             | アジアで働く現地採用日本人<br>女性の接客サービス労働過程<br>について(口頭発表)                                                                     |



**7-1-5 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)**

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

企画戦略課 男女共同参画推進担当 脇 紀夫

**【趣旨】**

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

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

**【申請資格】(平成 29 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 29 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】**

2017 年度は 13 名採用。

- ・ 4月1日採用 11名（前年度からの継続採用7名、新規採用4名）
- ・10月1日採用 2名（新規2名）



(7-1-5 図1) 2018年3月8日みがかずば研究員交流会

#### 【支援による効果・成果】

2017年度に採用されたみがかずば研究員13名のうち、1名が常勤教員（私立大学准教授）、1名が本学特任リサーチフェロー、1名が日本学術振興会特別研究員、3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。

- ・研究者同士のネットワークも広がり、科研をはじめとする共同研究のプロジェクトも立ち上がりそうである。
- ・（本制度とは別の、本研究員に対する支援プロジェクトにより）所属学会で学会初となる一般公開のパネル発表を企画・運営することができ、成功をおさめた。
- ・他機関で非常勤の教育研究嘱託の仕事を得ることができた。
- ・外部資金（中央教育研究所教科書研究奨励金、日本学術振興会出版助成）を獲得できた。
- ・保育料より多く収入を得ることができた。
- ・キャリアの中で職がとぎれなかったのが助かった。
- ・国内外で円滑な調査研究が行われ、その成果をまとめた論文（計7本）が掲載された。
- ・学会発表や日本学術振興会の研究助成に申請できる身分を得ることができ、自分の研究をアピール、発信することができた。
- ・研究者との交流による情報交換、共同執筆企画ができた。



## 7-1-6 若手女性研究者支援

グローバルリーダーシップ研究所 特任リサーチフェロー 小濱 聖子

## 【趣旨】

若手女性研究者の研究力向上支援の一環として、シンポジウムや研究集会等を積極的に主催・運営する機会を増やす為に、グローバルリーダーシップ研究所特別研究員(呼称:みがかずば研究員)を対象に学内公募を実施し、候補者を選出したのち、費用面での支援を行った。

なお、本支援事業は、昨年度は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)」(平成 26-28 年度)において行い、内容は左事業の成果報告書に記載している。

(7-1-6 表 1) 「若手女性研究者支援」実施内容

| 実施日<br>開催場所                                                                | 企画者名(所属)<br>タイトル                                                               |
|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 2017 年 10 月 29 日(日)<br>京都教育大学藤森キャンパス<br>(日本音楽学会第 68 回全国大会<br>パネル企画(パネル 3)) | 齊藤紀子(グローバルリーダーシップ研究所)<br>「日本の洋楽受容史におけるアメリカ<br>——ヴォーリズ建築の駒井家住宅(京都)をめぐる音楽空間から——」 |

## 【企画・主催した若手女性研究者からの報告】

## 1. 目的・意義

日本音楽学会でパネルを開催することにより、個人の発表では得ることのできない、パネリスト・聴衆の研究者と本テーマを共有して十分に議論する場を築くことを目指す。また、企画・運営を主体的に進める経験を通してその実行力を養い、科研費の継続課題の申請(来年度応募予定)、5 年に 1 度開催される国際音楽学会(次回は 2022 年の予定)にシンポジウムの企画を応募することに備える。

## 2. 実施内容

## 1) 企画の経緯

申請者は、科研費の助成を受けて進めている研究「日本の洋楽受容史におけるアメリカの影響——ヴォーリズ建築にみるピアノの普及——」の調査の過程で、京都にあるヴォーリズ建築の 1 つ駒井家住宅にまつわる 1 次史料『團欒』(駒井静江夫人の実家青野家を中心とする家族新聞)を発見した。そして、そのなかに掲載された静江によるアメリカ便りにみられる音楽紀行が、科研費の調査目的を達成するに適うものであることがわかった。そこで、この『團欒』に焦点をあてて日本の洋学受容史におけるアメリカを再考する個人の研究発表を日本音楽学会全国大会に申し込む予定でいた。そのようななか、本プロジェクトの話をいただき、本企画と深い関わりのある 3 名の研究者をパネリストとして迎え、パネル企画に発展させて応募した。

## 2) 開催までの過程

7月半ばに開催が決定し、8月上旬に3名のパネリストと個別の打合せを行った。コーディネーターからは企画の趣旨説明をし、パネリストからは予め依頼していた講演内容についての構想と参照する文献をうかがう。9月7日にコーディネーターとパネリストが一堂に会し、駒井家住宅の見学の後、模擬パネルを行った。各自がレジュメを作成し、持ち寄った資料をもとに情報を交換し、パネル全体の帰着点の検討を行うことにより、全体の構成のなかでの4人の位置づけを互いに理解し合い、パネル当日まで発表内容を練り直す時間を設けることができた。なお、本企画が学際的なテーマであることから、学会初の試みとして、本プログラムのみ、事前に申込をすれば非学会員も無料で参加できることとなった。そこで、チラシを作成し、駒井家住宅を管理する(公益財団法人)日本ナショナルトラストやパネリストの所属機関、コーディネーターがこれまでに調査でお世話になった方々に配布することとした。

## 3) パネル

台風22号が関西に最も接近する日となったが、学会員に加え、事前申込のあった関係者(駒井家代表、駒井家住宅のガイド、ヴォーリズ建築愛好者など)11名の参加を迎え、80名ほどが集った。また、本企画と並行して4つのプログラムが進行していたが、日本音楽学会会長も出席した。

申請者はコーディネーターを務めたが、本来、個人での研究発表を計画していたことから、冒頭で本企画の趣旨を述べて3つのキーワード(アメリカ、住宅、女子教育)を提示した後、自身も『團欒』を史料に研究発表を行った。この発表は、新資料の提示の点でも、本企画の趣旨である(ドイツの影響に偏向しがちである)日本の洋学受容史研究にアメリカ経由の流入を再考する契機をもたらして新知見を示す点でも、意義あるものとして計画した。

コーディネーターに続き、①駒井家が竣工する30年ほど前からの京都の音楽文化史(京都市立芸術大学日本伝統音楽研究センター上野正章研究員)、②日米の住宅文化史とヴォーリズの住宅設計観にとり入れられたピアノ(ゲストとして迎えた大阪芸術大学のヴォーリズ建築研究者山形政昭教授)、③駒井静江夫人の神戸女学院における音楽の学び(神戸女学院津上智実教授)についてパネリストが調査結果を発表した。コーディネーターは、昨年(2017年)の日本音楽学会全国大会で、ヴォーリズ住宅の実例とヴォーリズ自身の著述をもとにヴォーリズの住宅設計観にとり入れられたピアノについて研究発表をした。パネリスト②の講演は、コーディネーターの昨年の研究発表について建築文化史の研究者から実証される場ともなった。

## 3. 本支援により得られた成果・効果

音楽学は、研究調査も研究発表も単独で行うことが多い分野である。本プロジェクトの助成を得てパネルを企画できたことは、大変貴重な機会となった。とりわけ、パネリストへの講演依頼、(公益財団法人)日本ナショナルトラストの協賛、駒井家代表駒井俊雄氏の研究調査への協力は、独力で適うことなく、お茶の水女子大学のプロジェクトへの信頼から実現できたと考えている。日本ナショナルトラストからは、本企画への協賛として、本来、文化財であるため

[参加者の声] 学会員～コーディネーターとしての冒頭の問題提起が明確でよかった。とくに最初にキーワードとその背景を提示したことがよかった。洋風住宅にとり入れられたピアノについて考えることに対する建築関係者の見解を聴くことができた。非会員～音楽の視点からヴォーリズを研究する試みはこれまでになかったが、ヴォーリズの関わった様々な事業のどれをとっても音楽が欠かせないことに気がついた。パネルを通して人脈を広げ、閉会後もゆっくり語り合うほど話がはずんだ。「音楽＝クラシック音楽」の敷居が高いイメージがあったが、住宅とピアノという生活と深い関わりのある場面の話から、日本の文化史として考えられた。学会実行委員～開催地と関連性の深いプログラムを組むことができたことを感謝している。学会を非会員に対しても開かれたものにするを試みることもできた。とくに、ディスカッションの冒頭でコーディネーターが音楽学会員ではない聴衆にも参加を呼びかけ、実際に、建築関係者などがこのテーマをどのように捉えているのか学会員みなで聴けたことがよかった。

〔研究手法の習得〕 個別の打ち合わせの折に、パネリストに使用予定の文献資料を教示していただいた。そして、全体の打ち合わせまでにそれらの文献資料を通読した。この作業に取り組んだ 1 ヶ月の間、申請者自身の研究調査はあまり進められなかったが、学会で研究発表を聴くようにパネリストの発表を聴くのではなく、限られた発表時間のなかでどのような史料を用いてどのように論を展開していくのか、研究手法や研究成果をまとめる過程を学ぶ機会ともなった。

[illegible]

115

## 7-1-7 NIMS インターンシップ

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 内藤 章江

本学の理系分野の学部生・大学院生を対象に、材料科学分野で世界トップレベルの物質・材料研究機構(以下、NIMSと表記)へ夏期休業中の2-3週間程度インターンシップ生として派遣し、研究開発の最先端を体感させる「NIMS インターンシップ」を実施した。NIMSでのインターンシップを希望する学生を学内公募し、学内審査を経て派遣する学生を選出した。インターンシップ生として採択された学生には、本学もしくはNIMSからインターンシップ期間中の経費(宿泊費・交通費)を支援した。

これまで、2015年度に11名、2016年度に9名の学部生、大学院生をNIMS インターンシップ生として派遣した。2017年度は(7-1-7表1)に示す5名をインターンシップ生として派遣した。なお、5名のうち1名はNIMSからの経費支援を受け、4名は本学からの経費支援を受けてインターンシップを実施した。

(7-1-7 表 1) 2017 年度 NIMS インターンシップ派遣生

|    | 氏名<br>(所属・学年)           | 期間                                                                              | 本学におけるスーパーバイザー |
|----|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|----------------|
|    |                         | 受入研究者(所属部門・ユニット)                                                                |                |
|    |                         | 研修の課題                                                                           |                |
| 1. | 片桐沙紀<br>(理学部生物学科<br>3年) | 2017/9/7-9/15                                                                   | 宮本泰則           |
|    |                         | 花方信孝(技術開発・共用部門 ナノテクノロジー融合ステーションナノバイオグループ)                                       |                |
|    |                         | 1. 細胞の組織染色<br>2. 細胞への遺伝子導入<br>3. 動物実験の見学                                        |                |
|    |                         |                                                                                 |                |
| 2. | 小室裕香<br>(理学部化学科<br>3年)  | 2017/8/24-9/15                                                                  | 鷹野景子           |
|    |                         | 田口哲志(機能性材料研究拠点 バイオ機能分野 バイオポリマーグループ)                                             |                |
|    |                         | 生体親和性接着剤の合成と機能評価                                                                |                |
| 3. | 横山彩音<br>(理学部物理学科<br>3年) | 2017/8/28-9/15                                                                  | 北島佐知子          |
|    |                         | 竹屋浩幸(超伝導線材ユニット ナノフロンティア超伝導材料グループ)                                               |                |
|    |                         | YNi <sub>1-x</sub> Pd <sub>x</sub> B <sub>2</sub> C の試料を合成・分析しながら、実験の手法や解析方法を学ぶ |                |
| 4. | 沙魚川遥<br>(生活科学部)         | 2017/9/4-9/15                                                                   | 仲西正            |
|    |                         | 田口哲志(機能性材料研究拠点 バイオ機能分野 バイオポリマーグル                                                |                |

|    |                                                        |                                  |     |
|----|--------------------------------------------------------|----------------------------------|-----|
|    | 人間・環境科学科<br>4 年)                                       | ープ)                              |     |
|    |                                                        | 生体親和性接着剤の合成と機能評価                 |     |
| 5. | 中居寿々子<br>(人間文化創成科学<br>研究科 生活工<br>学共同専攻 博士<br>前期課程 1 年) | 2017/8/21-9/8                    | 仲西正 |
|    |                                                        | 砂金宏明(エネルギー・環境材料拠点 先進低次元ナノ材料グループ) |     |
|    |                                                        | 機能性有機色素に関する研究                    |     |

NIMS では、海外からの大学院生がインターンシップ生として、また外国人研究者がポスドクとして研究活動を行っており、グローバルな環境での研究活動を体験することができると同時に、研究職のロールモデルにも触れることができる。このような研究現場を学部生が体験することで、就職志望から大学院進学(研究者志望)へと進路変更した例もある。インターンシップ体験は、研究生活をイメージさせ、研究者として研究成果発信に英語が必須であることなど、研究者への道を進むにあたって準備すべきことを学生が実感できるという点で効果的である。インターンシップ生に事後アンケートを実施した結果、参加者全員が「満足」「どちらかと言えば満足」と回答しており、満足度は非常に高いことが分かる。また参加者 5 名のうち 4 名は「理工学系の研究職に魅力を感じた」と回答しているが、1 名については参加前に理工学系の研究職に「特に魅力は感じなかった」と回答していた。この参加者は、インターンシップ後に理工学系の研究職に「魅力を感じた」に回答が変化した。

上記の成果からも、NIMS インターンシップは世界トップレベルの研究とグローバルコミュニケーションを体験することができ、工学系研究に対する興味・関心を深め、知的好奇心を刺激して、工学系研究者への道を納得の上選択する学生の増加が期待できる取組と言える。

2017 年度 NIMS インターンシップ派遣生による報告を以下に示す。

#### 【2017 年度 NIMS インターンシップ派遣生による報告(一部抜粋)】

##### 中居寿々子(人間文化創成科学研究科 生活工学共同専攻 博士前期課程 1 年)

##### 【研修課題に対する成果の概要、感想】

フタロシアニン類(PCs)の金属錯体は青から緑色の人工有機色素として用いられる。銀フタロシアニン(AgPC)は1990年にA. B. P. Leverらが報告しているのみでその詳細な性質は明らかになっていない。彼らはAgPC中で銀はAg<sup>2+</sup>の状態をとると報告しており、Ag<sup>2+</sup>からAg<sup>+</sup>に還元される時に酸化触媒として働き、消臭・抗菌性を持つ機能性色素としての利用が期待できる。特にAg<sup>+</sup>と親和性の高いメルカプタン類(RSH, RS-)の消臭が期待される。研修では彼らのAgPCとは組成の異なる新規銀フタロシアニンのAgTPPCを合成し、その分光学的な特徴を調べた。

まず原料のフタロニトリル誘導体から無金属体のH2TPPCを合成した。次にH2TPPCと硝酸銀の混合物を脱水ピリジン中で加熱して錯体化し、カラムクロマトグラフィーと再結晶で精製した。H2TPPCと金属錯体の紫外可視吸収スペクトルの比較および質量分析の結果から目的の



AgTPPC が得られたことを確認した。質量分析の結果より、AgTPPC 中で銀は  $\text{Ag}^{2+}$  の状態をとることがわかった。得られた AgTPPC のベンゼン中での吸光度は、濃度約 11.5 M 以下で Lambert-Beer の法則に従う(極大吸収波長 678 nm においてモル吸光係数を  $9.7 \times 10^4 \text{ M}^{-1} \text{ cm}^{-1}$  と決定)ことから、この濃度範囲において分子会合の影響は無視できることを明らかにした。

実験の操作からデータの解釈まで丁寧に教えていただき学ぶことが多く充実した3週間だった。研究補佐員の方からは実験の操作に関するアドバイスを多くいただいたほか、作業の進め方なども勉強させていただき非常に刺激となった。大学院での研究テーマとも関連する内容であり、このインターンシップを経験することができてとても良かったと感じている。

#### 【受入研究者:砂金宏明研究員の所見】

本課題は、「消臭機能が期待できる金属錯体」という研修生自身の提案と受入研究者の知識・経験のコラボレーションと言って過言ではない。過去に一例しかない錯体を、その目的に沿うべく色素の組成を変えるという野心的な課題に挑み、実働 15 日間という極めて短い時間の中で、原料の合成・新化合物の合成とその組成の確認等一連の成果を得たことは高く評価してよい。指導者は一切の手助けをしていないため、これらの成果はすべて、研修生の積極性、勤勉さ、ならびに学習意欲の賜物である。幾度かの失敗を経験しながら常に前向きの姿勢で、自分なりの考察を加え、不明の部分は積極的に質問する姿勢には好感がもてた。一つだけ苦言を呈すれば、仕事全体を俯瞰し、効率的に作業を行うルートを見つける能力を実社会に出るまでに磨いて欲しい。

#### 【本学におけるスーパーバイザー:仲西正教授の評価】

中居さんは、消臭機能を持つ繊維の開発とその機能発現機構の解明を修士論文のテーマとして設定し、現在研究を行っている。におい物質の酸化による消臭を実現するために、本人は酸化触媒作用を持つ金属錯体に着目した。本研修では、まさにその金属錯体の合成を実際に行うことができた。本人にとって本格的な合成実験は初めての経験と思われ、この経験が本人の研究力を大きく向上させたと考えている。また、実際の研究の場に身を置くことにより、研究における時間や作業の効率化の大切さも理解したと考えられる。今回の研修経験が、必ずやよい成果を含む修士論文の完成に結びつくものと確信する。

### 7-1-8 企業見学会

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 内藤 章江

世界的な工学系企業の現場に触れることで、女子学生(大学院生含む)の工学系分野に対する関心を高め、企業におけるモノづくりへの理解をいっそう深めてもらうために、工学系企業の見学会を実施した。なお、ものづくりの現場見学のみならず、女性社員との懇談会やインターンシップに関する説明など、文理問わず参加できる内容とした。参加者呼びかけと運営については、平成 26 年度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)」の連



携機関である芝浦工業大学と協力して実施した。また、見学先によっては女子中高生の見学も可能であったため、本学ならびに芝浦工業大学の附属中学・高等学校の女子生徒に広く参加を呼びかけた。

2017 年度の見学先は(7-1-8 表 1)の通りである。

(7-1-8 表 1) 2017 年度企業見学会一覧

|    | 実施日                       | 見学会名<br>(見学場所)                            | 参加者                                                                  |
|----|---------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| 1. | 2017/8/24<br>13:30-16:00  | 日本アイ・ビー・エム株式会社見学会<br>(日本 IBM 本社)          | 中学生(お茶大附属) 7 名<br>高校生(芝浦工大附属) 2 名<br>お茶大 12 名<br>芝浦工大 13 名<br>計 34 名 |
| 2. | 2017/11/21<br>13:00-16:30 | 株式会社ブリヂストン技術センター<br>見学会<br>(ブリヂストン技術センター) | お茶大 17 名<br>芝浦工大 7 名<br>計 24 名                                       |

実施内容は以下の通りである。

### 1. 日本アイ・ビー・エム株式会社見学会

工学系分野に対する関心を高め、工学研究および工学関連産業への理解をいっそう深めるため、お茶の水女子大学と連携機関である芝浦工業大学では2017年8月24日、女子大学生・大学院生と附属の女子中高生を対象に、日本アイ・ビー・エム株式会社本社(東京都中央区日本橋)の見学会を開催した。

まず、研究開発戦略&オペレーションズ Technical Vitality & University Relations の辻智部長より、IBM(International Business Machines Corporation)および日本アイ・ビー・エム株式会社について説明がなされた。コンピュータ関連サービス企業としての歴史の長さ、経営理念、グローバル企業 IBM の一員であること、CEO、従業員数、事業、研究所が本社内にあることの意義などのほか、経営理念 Corporate policy 117にある Workforce Diversity(人材の多様性)および「教育に飽和点はない」という考え方が強調された。また、事業に関しては、データという資源の価値や、IBM の AI(Augmented Intelligence、拡張知能)である IBM Watson の挑戦と可能性を詳しくお話しいただいた。

次に、同部署の沼田祈史課長(お茶の水女子大学卒業生)と加藤直子課長(同左)の案内により、クライアント・エクスペリエンス・センター(IBM Client Experience Center)のツアーが行なわれた。参加者は100年余にわたるIBMの技術開発の歴史を辿る展示、観客の感情をリアルタイムに光で表わすコグニティブ・ドレス(Cognitive Dress)、IBM Watson を使ったバーチャル・リアリティなど

IBM の先端技術に触れ、Watson IoT プラットフォーム (Watson IoT Platform)、セキュリティ・オペレーション・センター (Security Operation Center)、さらに IBM テクノロジー・センター (IBM Technology Center) を見学した。データ・サイエンティストやアナリストがリアルタイムで監視作業を行っているようすを見せていただいた。Watson IoT プラットフォームでは、日本アイ・ビー・エム株式会社がさまざまな業界の顧客企業と組んで行っている「モノのインターネット」の開発に触れ、従来の人間の労力とカンと経験が AI に置き換えられていく場面を垣間見ることができた。IBM テクノロジー・センターでは、折り紙構造が印象的なメイン・フレーム・コンピュータ IBM z Systems、サーバーの IBM Power Systems、コンピュータのデータを格納する記憶装置 IBM System Storage を間近で見学し、説明を受けた。

最後に、女性技術者のキャリア紹介では、グローバルテクノロジーサービス事業本部より青山真巳シニア・アーキテクトと箱嶋未帆アドバイザリー・アーキテクトにお話しいただいた。青山氏は自己紹介とこれまでのキャリアと転機、現在の業務であるオートメーションと Watson を利用したシステム運用管理について話され、「学生時代からの興味関数」「会社に入ってからフィーリング関数」という自己分析の部分では、女子学生・生徒も興味津々であった。次いで、お子さんをもつ箱嶋氏が、ワーク・ライフ・バランスを含むキャリアの紹介をされた。

参加者アンケートには、「とても刺激を受けた」、「IBM に興味を持った。インターンなどでもっと IBM のことを知りたいと思った」、「(青山氏と箱嶋氏のお二人が社会科学系学部出身だったことについて、) 文系の人も働くことができることを知らなかった。たいへん魅力を感じた」などの感想が寄せられた。

(文責： 芝浦工業大学 男女共同参画推進室 教授 内藤 和美、お茶の水女子大学 グローバルリーダーシップ研究所 特任リサーチフェロー 小濱 聖子)

参加無料

# 日本IBM

## 見学会と映画試写会 参加者募集

2017年8月24日(木)

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p style="text-align: center;"><b>&lt;見学会 (13:30~16:00)&gt;</b></p> <p>△開会 13:15 (日本IBM本社1F総合受付前)<br/>東京都中央区日本橋區堀町19-21</p> <p>△見学内容<br/>Watson Internet of Things(モノのインターネット)のリアルタイムオペレーションセンター等の見学、女性研究者・技術者との懇談</p> <p>△対象 電産・材料研究開発法人大学、お茶の水女子大学・芝浦工業大学女子学部(学部生・大学院生)、お茶の水女子大学中学校/高等学校、芝浦工業大学附属/初等中学校の女子学生</p> <p>△定員 30名 (申込み多数の場合は抽選)</p> | <p style="text-align: center;"><b>&lt;映画試写会「Hidden Figures (邦題:ドリーム)」 (18:00~20:10)&gt;</b></p> <p>△開会 17:45 20世紀FOX/東宝<br/>東京都港区六本木3-16-23 有明六本木ビル劇場1F</p> <p>△内容<br/>NASAの有人宇宙飛行計画「マーキュリー計画」の成功を支えた様々な女性技術者たちの秘話を描いた映画</p> <p>△対象 見学会に参加した電産・材料研究開発法人大学、お茶の水女子大学・芝浦工業大学の女子学生(学部生・大学院生)</p> <p>△定員 15名 (申込み多数の場合は抽選)</p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

△申込 見学会、映画試写会共に以下のURLまたはQRコードからお申込み下さい。  
(申込締切: 8月17日(木) 17:00)  
<http://www.cf.socha.ac.jp/rigit/j/menu/event/ibm20170824.html>

△問い合わせ先 お茶の水女子大学 グローバルリーダーシップ研究所  
E-mail: [div@ipc.socha.ac.jp](mailto:div@ipc.socha.ac.jp) URL: <http://www.cf.socha.ac.jp/gsl/>

(7-1-8 図1) 日本アイ・ビー・エム株式会社見学会 ポスター



(7-1-8 図 2) 日本アイ・ビー・エム株式会社見学会の様子

(7-1-8 表 2) 日本アイ・ビー・エム株式会社見学会アンケート調査結果

・本企画に参加する前と後で、理工学系の研究職・技術職に対する魅力とそれらを仕事にしたい気持ちに変化はありましたか？

| 項 目                                       | 参加前 |       | 参加後 |       |
|-------------------------------------------|-----|-------|-----|-------|
|                                           | 人   | %     | 人   | %     |
| 1.魅力を感じ、理工系の研究職・技術職を仕事にしたいと思った            | 11  | 40.7% | 18  | 56.3% |
| 2.魅力を感じたが、理工系の研究職・技術職を仕事にしたいかどうかは、まだわからない | 10  | 37.0% | 10  | 31.3% |
| 3.魅力を感じたが、理工系の研究職・技術職を仕事にしたいとは思わない        | 3   | 11.1% | 0   | 0.0%  |
| 4.特に魅力は感じなかった                             | 3   | 11.1% | 3   | 9.4%  |
| 5.その他:                                    | 0   | 0.0%  | 1   | 3.1%  |
| 小計                                        | 27  | 100%  | 32  | 100%  |
| 無記入                                       | 5   |       | 2   |       |
| 計                                         | 32  |       | 32  |       |

## 2. 株式会社ブリヂストン技術センター見学会

2017 年 11 月 21 日 (火) にブリヂストン技術センター (以下ブリヂストン) 見学会を開催した。これにはお茶の水女子大学と芝浦工業大学の女子学生、計 24 名が参加した。

はじめに、ブリヂストンの歴史や理念、事業活動について説明いただき、グローバル企業として CSR 活動に取り組む様子などを紹介いただいた。ゴムとタイヤの博物館「ブリヂストン TODAY」の見学では、学芸員の方々よりタイヤの基礎知識や研究・開発、地震から建物を守る「免震ゴム」、パンクの心配がない新しいタイヤ技術などについて説明いただいた。また、デザイン室 (Design Room) の見学ではタイヤの溝や切込みのパターンをデザインする工程について、CAD や 3D-CG 映像を用いて実演いただき、実際のタイヤデザイン作業やその技術に直接触れることができた。分析室 (Laboratory) の見学では、多種多様な分析機器の使用目的について説明いただき、実際に機器を使用している様子を見せていただいた。事業所内保育所 (Nursery) 「ころころ保育園」の見学では、行き届いた保育の様子と広々とした園舎と園庭で元気よく遊ぶ子どもたちが印象的であった。女性技術者との座談会では、ブリヂストンの女性社員 5 名に出席いただいた。今回は文系の学生が参加していることもあり、理系出身の女性技術者だけでなく文系出身の職員の方にも出席いただいた。学生からは、「なぜこの会社に入社したのか」、「今までの仕事で面白かったことについて」、「具体的な仕事内容と 1 日の流れについて」、「ブリヂストン社における各種制度・研修とキャリアプランについて」、「ライフイベントやワーク・ライフ・バランスについて」、「女性が少ない工学系分野で

働くことについて」、「仕事に対するやりがいとは」など、多数の質問がなされ、大いに盛り上がりを見せて終了した。

参加者からは「会社が人を大事にしているという印象を受け、自らのキャリアを考えるうえで大変貴重な経験になりました」、「研究職がどのような職場でどのような仕事をしているのか明確になった」、「企業の経営理念やCSR、社会的活動などを知り、ますます興味がわきました」、「設計を実際に見るという機会はなかなかなく、興味がわきました」などの感想が寄せられた。

(文責：お茶の水女子大学グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 内藤 章江)



(7-1-8 図 3) 株式会社ブリヂストン技術センター見学会 ポスター



(7-1-8 図 4) 女性技術者との座談会



(7-1-8 図 5) オブジェ前で記念撮影

(7-1-8 表 3) 株式会社ブリヂストン見学会アンケート調査結果

・本企画に参加する前と後で、理工学系の研究職・技術職に対する魅力とそれらを仕事にしたい気持ちに変化はありましたか？

| 項 目                                       | 参加前 |       | 参加後 |       |
|-------------------------------------------|-----|-------|-----|-------|
|                                           | 人   | %     | 人   | %     |
| 1.魅力を感じ、理工系の研究職・技術職を仕事にしたいと思った            | 10  | 52.6% | 18  | 78.3% |
| 2.魅力を感じたが、理工系の研究職・技術職を仕事にしたいかどうかは、まだわからない | 7   | 36.8% | 4   | 17.4% |
| 3.魅力を感じたが、理工系の研究職・技術職を仕事にしたいとは思わない        | 1   | 5.3%  | 1   | 4.3%  |
| 4.特に魅力は感じなかった                             | 1   | 5.3%  | 0   | 0.0%  |
| 5.その他:                                    | 0   | 0.0%  | 0   | 0.0%  |
| 小計                                        | 19  | 100%  | 23  | 100%  |
| 無記入                                       | 5   |       | 1   |       |
| 計                                         | 24  |       | 24  |       |



## 7-2 学生自主企画プロジェクト

グローバルリーダーシップ研究所 特任アソシエイトフェELLOW 金 富美

今年で6回目となる本プロジェクトは、リーダーシップを  
実践で発揮する場として学生が企画する活動に10万円を  
上限とした支援をする取組である。

例年4月に募集開始し、5月に書類・面接審査を行い、  
採択後から11月までを実施期間としている。

対象はお茶大全学生(休学中の学生は除く)とし、分野・  
研究を超えた学生間のコミュニティの形成やキャンパス  
の活性化に寄与する活動(講演会、ワークショップ、キャン  
パス改善など)を募り、2012年の開始時から毎年2~4チー  
ムが採択されている。

今年度は4チームが採択され、2017年12月13日に行  
われた成果発表会では半年前と比べプレゼンテーション  
能力等、それぞれ成長した様子が伺えた。

過去の採択プロジェクト等、本プロジェクトについては、  
当研究所 HP <http://www.cf.ocha.ac.jp/igl/j/menu/leadership/groupingmenu/project/index.html>  
に掲載している。

キャンパスマップ改善企画チームが制作した車椅子やバギー利用者、視覚障害者などに配慮し  
たキャンパスマップは大学公式 HP に採用され、活用されている。 <http://www.ocha.ac.jp/access/>

| 平成29年度<br>「第6回学生自主企画プロジェクト」<br>参加者募集                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| グローバルリーダーシップ研究所では、本学学生がグループ活動(講演会、ワークショップ等)を主催、運営することを通して、リーダーシップを伸ばしていくことを目的とした「学生自主企画プロジェクト」を支援します。採択されたグループに10万円を上限とする経費支援を行います。学部・学科・学年を超えた学生間のコミュニティの形成やキャンパスの活性化を目的とした個性ある企画を広く募集します。ふるってご応募ください。 |                                                                                                                                                                                                      |
| 応募資格                                                                                                                                                                                                    | (1) 平成29年度に、お茶の水女子大学に在学している者(休学中の者は対象外)。<br>(2) グループ(3名以上)で実施すること。<br>(3) 学外者を含むグループの場合、上記(1)の要件を満たす学生の割合が過半数を超え、代表者が本学学生であること。<br>(4) 学外者とは、基本的に他大学の学生であり、社会人は含めないこと。<br>(5) 主たる活動場所がお茶の水女子大学であること。 |
| 実施期間                                                                                                                                                                                                    | 平成29年6月1日(木)～11月30日(木)                                                                                                                                                                               |
| 応募方法                                                                                                                                                                                                    | 申請書に必要事項を記入し jisyukikaku@cc.ocha.ac.jp 宛にメール添付で提出してください。個人情報が入るので、添付書類にはパスワードを付与してください。                                                                                                              |
| 応募締切                                                                                                                                                                                                    | 平成29年5月10日(水) 12時(正午) 必着                                                                                                                                                                             |
| 募集要項                                                                                                                                                                                                    | 詳細・申請書 <a href="http://www-w.cf.ocha.ac.jp/leader/jisyukikaku2017/">http://www-w.cf.ocha.ac.jp/leader/jisyukikaku2017/</a>                                                                           |
| 参考                                                                                                                                                                                                      | 過去の採択一覧 <a href="http://www-w.cf.ocha.ac.jp/leader/education/kikaku/">http://www-w.cf.ocha.ac.jp/leader/education/kikaku/</a>                                                                        |
| まずは説明会にご参加ください。                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                      |
| 日時                                                                                                                                                                                                      | 平成29年4月12日(水) 12時20分(12時50分終了)                                                                                                                                                                       |
| 場所                                                                                                                                                                                                      | 人間文化創成科学研究科棟408室                                                                                                                                                                                     |
| お問合せ                                                                                                                                                                                                    | お茶の水女子大学グローバルリーダーシップ研究所<br>人間文化創成科学研究科棟506室(月～金10時～17時)<br>Email: jisyukikaku@cc.ocha.ac.jp                                                                                                          |
|  お茶の水女子大学<br>グローバルリーダーシップ研究所<br>Institute for Global Leadership                                                      |                                                                                                                                                                                                      |

(7-2 図 1) 参加者募集ポスター

(7-2 表 1) 実施イベント一覧

| チーム名                                | 実施日                               | 形式・内容・場所                                                |
|-------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------------------------|
| はんだラボ<br>～電子工作で光る卵をつくろう～<br>代表:西村綾乃 | 2017/11/22(水)<br>15:30～<br>17:00～ | ワークショップ<br>(理学部3号館408室)                                 |
| 遺伝子組み換え技術について考える<br>代表:片桐沙弥         | 2017/10/10(火)<br>16:40～           | 講演会、ディスカッション<br>(共通講義棟1号館101室)                          |
| キャンパスマップ改善企画<br>代表:大友久代             | 2017/6～11                         | 学内調査・視覚障害者のためのことば<br>の地図作成・NPO 法人ことばの道案<br>内アプリに掲載(本学内) |
| 涼風! 恐怖 妖怪 NIGHT<br>代表:佐藤琴乃          | 2017/7/21(金)<br>17:00～19:00       | ワークショップ、イベント<br>(文教育学部1号館第1会議室)                         |

|          |                                               |
|----------|-----------------------------------------------|
| 活動名      | はんだラボ ～電子工作で光る卵をつくろう～                         |
| 代表者氏名・所属 | 西村綾乃:理学専攻 情報科学領域 D2                           |
| 構成員氏名・所属 | 小島珠貴:理学専攻 情報科学領域 M2<br>椎尾研究室 有志メンバー Rijowarts |

私たちは、2017.11.22 に女性向け電子工作ワークショップ「はんだラボ～電子工作で光る卵をつくろう～」を開催いたしました。お茶の水女子大学の大学生や高校生の方、11 人の方に参加していただき、磁石に反応して光る卵型のオブジェクトを作成していただきました。

電子工作と聞くとロボットや車などを思い浮かべる方が多いと思います。また、センサーや回路など普段触れない電子部品に対して苦手意識を持つ女性は多いのではないのでしょうか。一般的に女性にとって電子工作は難しいと捉えられがちで、興味関心が薄いものになっているのではないかと考え、女性が電子工作に興味を持ち、楽しいと思ってもらえるような企画をしたいと思い、今回ののはんだごてワークショップを開催いたしました。

本ワークショップでは、はんだごてを使い、電池、LED ライト、抵抗、リードスイッチをつなぎました。それを卵型のカプセルに入れ、磁石に反応して光るオブジェクトを作成しました。飾りつけに、造花やシール、マニキュアを使用したことで、写真にあるような参加者の女性が満足する制作物になったと考えています。参加者にははんだごてを初めて使用する方もいましたが、簡単に制作できることを意識し企画したこともあり、楽しそうに作業している姿が多く見られました。

企画終了後に参加者の方へアンケートを実施しました。5 段階評価で「ワークショップの満足度」「説明の分かりやすさ」「はんだごてを楽しめたかどうか」を聞いたところ、「ワークショップの満足度」と「説明の分かりやすさ」は満点、「はんだごてを楽しめたかどうか」は平均で 4.6 の評価をいただきました。感想としては「説明が分かりやすかった」「初めての作業で楽しかった」「できあがったものが可愛くて満足」などの意見をいただきました。アンケートの結果から参加者の満足度が高いワークショップを開催できたと感じています。

今回のワークショップを開催したことで、参加者の方に電子工作の楽しさをうまく伝えることができたと考えています。これきっかけに、より理系分野に興味をもってもらえたら幸いです。主催者側の私たちにとっても今回の経験はとてもいいものでした。伝える側に回り、参加者の人に喜んでもらう体験をすることで、専攻に対しての理解を深めることができ、電子工作の楽しさを再度確認することができました。今後も、女性の方が理系分野に興味を持ってもらえるような活動を続けていきたいと思っています。





|          |                                                                           |
|----------|---------------------------------------------------------------------------|
| 活動名      | 遺伝子組み換え技術について考える                                                          |
| 代表者氏名・所属 | 片桐沙弥:理学部生物学科 2 年                                                          |
| 構成員氏名・所属 | 栗原綾花:理学部生物学科 1 年<br>池田由利子・大土井実郁・高島風紗・山岸潮音:理学部生物学科 2 年<br>片桐沙紀:理学部生物学科 3 年 |

今回は、遺伝子組み換え作物の安全性にテーマを絞り、講演会とディスカッションを 2017 年 10 月 10 日の 16 時 40 分から 18 時 40 分、共通講義棟 1 号館 101 室で開催致しました。講演には国立研究開発法人 農業・食品産業技術総合研究機構から田部井豊先生をお招きし、生物学科の 1 年生と 2 年生を中心に 9 人の学部生と人間生活学科の教授が参加致しました。

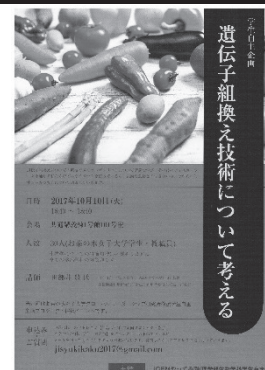
講演会では、作物の品種改良を知ること、遺伝子組み換えは安全か、新しい育種技術等のテーマで遺伝子組み換え作物について学び、続くディスカッションでは、学生を 3 つのグループに分け、遺伝子組み換え作物についてどう思うかについて話し合いました。

会終了後、参加者からは「参加する前には遺伝子組み換え作物についてどのように考えていたか」に関しては、「食糧問題の解決につながる技術」、「人体への影響はわからないが、摂取するのはどちらかというと良くないもの」等、肯定的な意見と否定的な意見が両方ありました。「参加した後で遺伝子組み換え作物についてどのように考えるようになったか」という質問に関しては、「(先日別の講演をきいていたので)変わらない。ただ、「不安情報」に関してはもっと自分で調べてみようと思った」、「個人的には食べたいと思う。専門知識がある人となない人との壁が厚いことが問題な気がした」とこちらも肯定的な意見と否定的な意見がありましたが、



遺伝子組み換え作物について知る必要があるという意見が印象的でした。また、会の感想として、「生物学系の授業の中ではディスカッションを行うことがないので、意見交換できて良かった。また、法学系の勉強をしている人もいたので、社会との関わりも考えられて良かった」、「講演だけで無く、ディスカッションがあり面白かった」という意見が

ある一方、「もう少し、生物の知識がない方の参加があったほうが良かったと思う」という意見もあり、ある程度は会の目的が達成出来たものの、生物学科以外の学生の参加者が少ないという参加者の学科構成に偏りがあり、学科間を越えたコミュニティーの形成という目標の達成には不十分だったと思います。企画の広報という点ではアンケート結果によると、本企画を友人、知人から聞いた、が最も多く、チラシと授業での宣伝、が続きました。これは会のタイトルや宣伝方法に原因があり、もっと気軽な会であることを宣伝で伝えきれなかったことに原因があったと考えています。ただ、1 年生から 3 年生までの学生がディスカッションできたことは良かったと思います。



|          |                                                                                                                                           |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 活動名      | キャンパスマップ改善企画                                                                                                                              |
| 代表者氏名・所属 | 大友久代:文教育学部人文科学科 4 年                                                                                                                       |
| 構成員氏名・所属 | 本田真裕子:文教育学部人文科学科 4 年<br>田中冴季:生活科学部人間生活学科 3 年<br>五十嵐由華:文教育学部人文科学科 4 年<br>寺垣沙織:文教育学部人文科学科 4 年<br>名取幸花:文教育学部人文科学科 4 年<br>新倉和泉:文教育学部人文科学科 4 年 |

私たちはキャンパスマップが分かりにくいこと、バリアフリーマップがないこと、防災・AED 情報が一覧できないことを改善する企画として、オリジナルのキャンパスマップホームページを作成しました。2016 年後期で問題意識を共有したメンバーで企画を行い、この自主企画でメンバーを追加して予算を確保し、2017 年 6 月から 12 月に実行しました。

完成までのフロー:[デザイン・盛り込む情報の設定→構内バリアフリー環境・学内設備情報の調査(目視と職員さんへの聞き取り)→マップ・HP ファイルの作成(ベースとなる地図と防災マップは既存地図を加工、すでに英語版がある建物名以外は英訳)→独自サーバーにアップ・広報課からのフィードバックをもとに修正し最終版完成]このうち、英訳や画像加工・HP ファイルのコーディング・白杖利用視覚障害者向けマップに関してはそれぞれに担当を置きました。担当の現状の技術が追い付かない場合は学内のエンジニアさんへの相談や有料ソフトの利用で対応しました。また、白杖利用視覚障害者用地図には盛り込むべき情報が類型化されていないので実際に職員さんのお知り合いの方をはじめ視覚障害当事者の方々に現地調査に協力いただいた他、作製蓄積のある NPO 法人のこたばの道案内の方々にも検証していただき、その際発見した点字ブロックの不備などは施設課の方に報告しました。

| 変更点など          |                                                                              |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------|
| HPファイル         | キャンパスマップを番号と建物の対照がしやすいよう番号クリックで建物の位置の色が変わるように作成、バリアフリーマップやAEDマップその他と同一ページに配置 |
| ベースになる地図       | 道や建物のわかりやすい地図を発見、駅の方角の追加や文字の大きさを調整                                           |
| バリアフリーマップ      | スロープや階段自動ドアお手洗い情報など車いす利用者へ必要な情報をアイコンで表示                                      |
| 白杖利用視覚障害者向けマップ | 方向・距離・点字ブロックなどの目印を記載しPCなどの読み上げソフトで音声として聞けるようテキスト形式で作成                        |
| 画像形式ファイル       | 文字を大きく表示、カラーバリアフリーに配慮した色遣い                                                   |

表:変更点など

図:作成したキャンパスマップ HP の  
トップページ



|          |                                                                                                                                                        |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 活動名      | 涼風！恐怖 妖怪 NIGHT                                                                                                                                         |
| 代表者氏名・所属 | 佐藤琴乃:文教育学部人間社会科学科社会学コース2年                                                                                                                              |
| 構成員氏名・所属 | 南有紗:文教育学部言語文化学科日本語・日本文学コース3年<br>エルギュゼルオール・エジェ:文教育学部日本語教育学科日研生<br>大竹遥:生活科学部人間生活学科生活文化学講座2年<br>薩摩悠理:生活科学部人間生活学科生活文化学講座2年<br>嶋田有莉:文教育学部言語文化学科仏語圏言語文化コース3年 |

2017年7月21日(金)夕方。お茶の水女子大学に悲鳴が響いた。

それは、学内に突如現れた「妖怪」たちの仕業だったという。その妖怪たちを招いたのは、学部生。大学に訪れている交換留学生たち及び本学学生に向けて、①日本文化を伝える②友人の輪を広げる③夏の暑さを打破する、という目的のもと、夏にぴったりな妖怪イベントを実施した。



内容は、①座学②お面作り③肝試しの三本柱で、妖怪について楽しみながら知ることを目指した。座学では、クイズ形式で妖怪について紹介し、全15問を全て正解した人はいない、難問揃いであった。また、鳥山石燕の妖怪画集『画図百鬼夜行』から著名な妖怪を厳選し、絵を

展示した。お面作りでは、鬼と狐の型紙を準備した。参加者は自由に色を付け、そのお面を着けることで妖怪になる体験をした。肝試しでは、教室に順路を作り、妖怪を配置した。妖怪は、一反木綿、口裂け女、塗り壁を人が演じ、座敷わらし、般若、狐、目目連は作製物を設置した。会場からは悲鳴が聞こえ、特に日本人学生が怖がっていた。留学生のなかには、笑いながら余裕でクリアした学生もいた。

1時間30分の開催であったが、参加者は約21名、大多数が留学生であった。今回のイベントが、日本文化である妖怪について、外国の方々が知る機会となったことを願う。チームは、2か月かけて、週1回の会議を重ねてイベントの実現にいたった。企画の構想から準備、運営まで全てを経験でき、今までにない挑戦の場であった。



| 質問      | 質問  | 回答  | 質問        | 回答  |
|---------|-----|-----|-----------|-----|
| 1. 一反木綿 | Yes | Yes | 16. 座敷わらし | Yes |
| 2. 口裂け女 | Yes | Yes | 17. 般若    | Yes |
| 3. 塗り壁  | No  | No  | 18. 狐     | Yes |
| 4. 目目連  | No  | No  | 19. 目目連   | No  |
| 5. 目目連  | No  | No  | 20. 目目連   | No  |
| 6. 目目連  | No  | No  | 21. 目目連   | No  |
| 7. 目目連  | No  | No  | 22. 目目連   | No  |
| 8. 目目連  | No  | No  | 23. 目目連   | No  |
| 9. 目目連  | No  | No  | 24. 目目連   | No  |
| 10. 目目連 | No  | No  | 25. 目目連   | No  |
| 11. 目目連 | No  | No  | 26. 目目連   | No  |
| 12. 目目連 | No  | No  | 27. 目目連   | No  |
| 13. 目目連 | No  | No  | 28. 目目連   | No  |
| 14. 目目連 | No  | No  | 29. 目目連   | No  |
| 15. 目目連 | No  | No  | 30. 目目連   | No  |



### 7-3 本学の雇用環境整備

#### 7-3-1 一時保育サポート（臨時託児室）

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 内藤 章江  
企画戦略課 男女共同参画推進担当 脇 紀夫

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。2017 年度の実施内容、実施状況は(7-3-1 表 1)、(7-3-1 表 2)のとおりである。

(7-3-1 表 1) 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                 |
| 委託業者  | 株式会社ポピンズ<br>いずみナーサリー(祝日の通常授業開講日)※  |
| 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                 |

(7-3-1 表 2) 一時保育サポート実施状況 (2017 年度)

| 日 程                 | 行事・入試名       | 利用者 |
|---------------------|--------------|-----|
| 2017 年 4 月 15 日(土)  | 大学院オープンキャンパス | 4 名 |
| 2017 年 7 月 15 日(土)  | 学部オープンキャンパス  | 2 名 |
| 7 月 16 日(日)         |              | 2 名 |
| 7 月 17 日(祝)         |              | 4 名 |
| 2017 年 10 月 1 日(日)  | 3 年次編入学試験    | 2 名 |
| 2017 年 10 月 9 日(祝)  | 通常授業開講 ※     | 5 名 |
| 2017 年 11 月 3 日(祝)  | 通常授業開講 ※     | 3 名 |
| 2017 年 11 月 23 日(祝) | 通常授業開講       | 6 名 |

※は学内保育所いずみナーサリーにおける臨時保育を実施

臨時託児室利用者の多くは、同居家族に託すことが難しい、授業へ出席するため(学生)、授業を行うため(教員)、入試業務のため、オープンキャンパス出勤のためを利用理由として挙げていた。利用者からは「これまでも何回か対応いただいた保育士さんに今回も対応いただき安心してお願いできた(複数から回答)」、「急な時間延長にも対応いただき大変助かりました」との感想があった。平成 28 年度より祝日の通常授業開講時にはいずみナーサリーにおける臨時保育を実施しており「平日と同様の対応をいただき大変有り難かった」との意見をいただいた。臨時保育・託児の開設



は、本学における勉学、勤務、イベント参加を促す効果が期待できる。

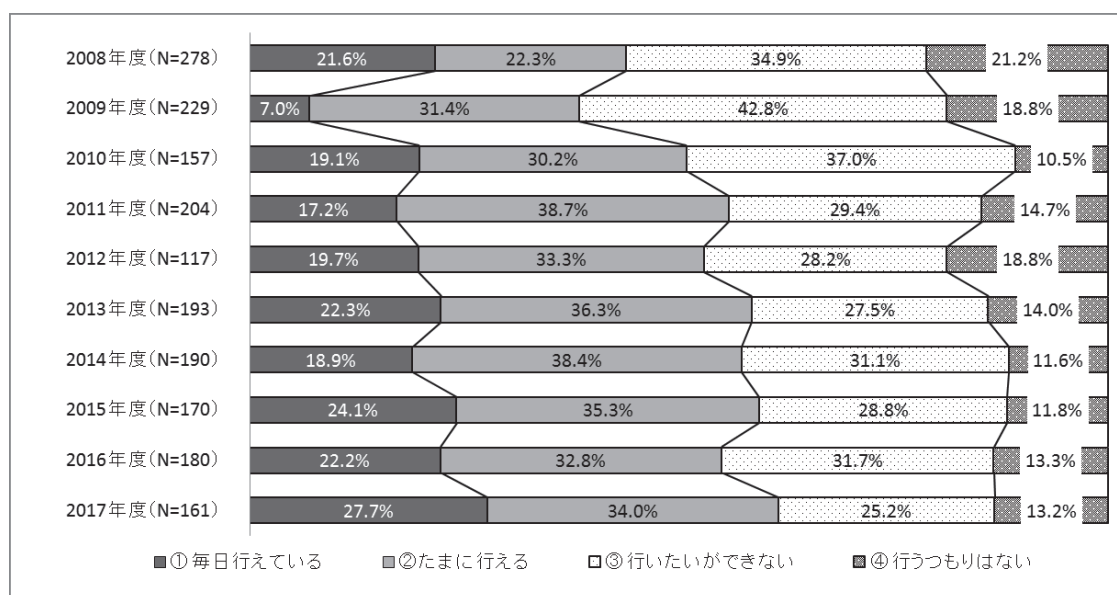
### 7-3-2 定時帰宅アナウンス

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 内藤 章江

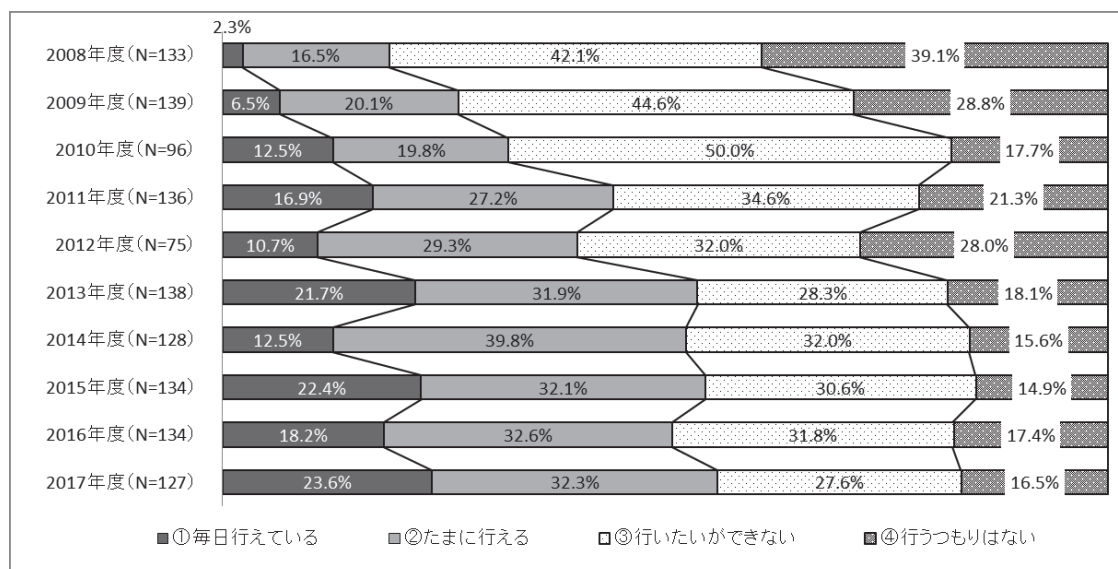
#### 「9時-5時体制」の推進

##### (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

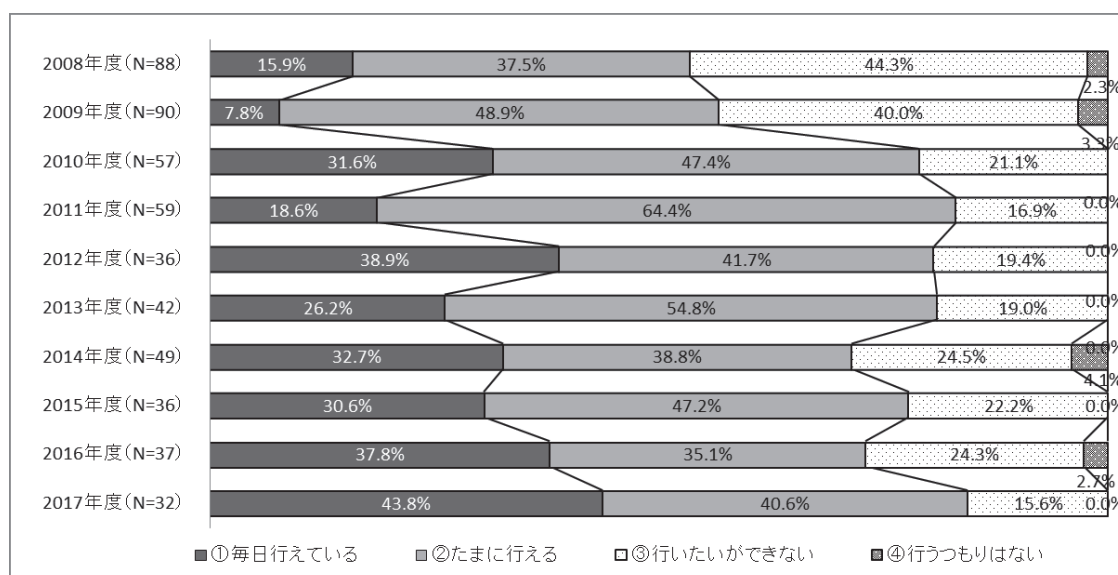
教職員における「勤務時間 9 時-5 時（職務によっては 8 時間程度の勤務）」の 2017 年度の実施状況を過去 8 年（2008 年度～2016 年度）の結果と比較したところ、「毎日行えている」、「たまに行える」の回答は過去最高の 61.7%となった（7-3-2 図 1）。教員のみの結果をみると、「毎日行えている」、「たまに行える」の割合が昨年度から 5.1%上昇して 55.9%となった（7-3-2 図 2）。職員のみ結果では、「毎日行えている」、「たまに行える」の割合が前年度と比較して 11.5%上昇し 84.4%となった。（7-3-2 図 3）。



(7-3-2 図 1) 教職員の「勤務時間 9 時-5 時」実施状況の経年変化



(7-3-2 図2) 教員の「勤務時間 9 時-5 時」実施状況の経年変化



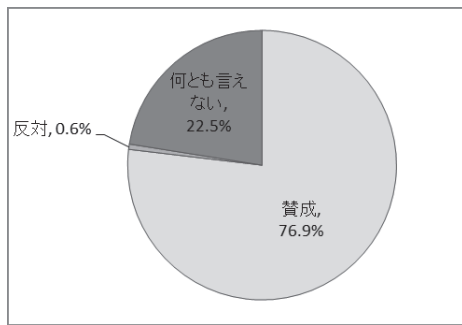
(7-3-2 図3) 職員の「勤務時間 9 時-5 時」実施状況の経年変化

## (2)「勤務時間 9 時-5 時」の実施に対する賛否

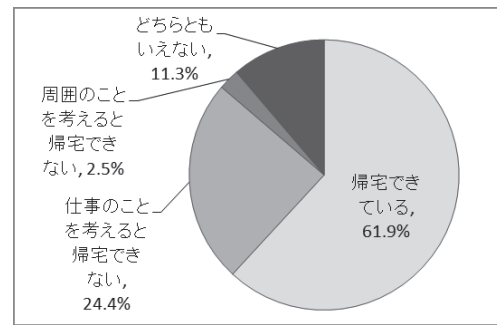
「勤務時間 9 時-5 時 (職務によっては 8 時間程度の勤務)」を他の人が実行することについては、「賛成」が 76.9%と昨年度よりも 2.9%増加し、「何とも言えない」が 22.5%と昨年度から 3.5%減少した(7-3-2 図4)。

5 時以降「心おきなく帰宅できているか」の質問(7-3-2 図5)に対しては、「帰宅できている」が 61.9%(昨年度より 10.8%増)、「仕事のことを考えると帰宅できない」が 24.4%(5.3%減)となり、昨年度に比べ定時(5 時 15 分)帰宅率はやや高くなった。





(7-3-2 図 4) 「勤務時間 9 時-5 時」の  
実行に対する賛否 (N=160)



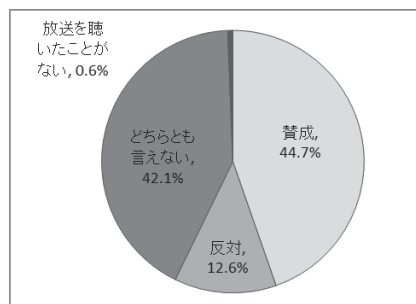
(7-3-2 図 5) 5 時以降「心おきなく帰宅」  
の実施状況 (N=160)

### (3) 定時帰宅アナウンスと会議終了時刻に対する意識

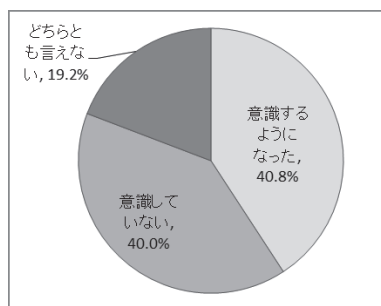
定時帰宅を促すために 2010 年度より毎週木曜 13 時に放送している「定時帰宅アナウンス」については、44.7%が「賛成」(3.1%減)であり、「反対」は 12.6%(1.1%減)であった(7-3-2 図 6)。

定時帰宅アナウンスの効果については、「意識するようになった」の回答が 40.8%(昨年度より 2.8%増)であり、アナウンスにより定時帰宅に対する意識はやや高まったと考えられる(7-3-2 図 7)。

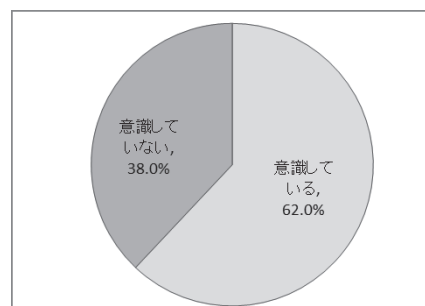
会議終了時刻については、5 時までには会議が終わるよう「意識している」が 62.0%(3.6%減)と回答しており、会議終了時刻に対する意識は昨年度に比べ低下した(7-3-2 図 8)。



(7-3-2 図 6) 定時帰宅アナウンスへの賛否 (N=159)



(7-3-2 図 7) 定時帰宅アナウンスの効果  
(N=125)



(7-3-2 図 8) 会議終了時の時刻を意識  
(N=158)

定時帰宅アナウンスは定時帰宅を意識させ、「9時5時体制」に少なからず影響を与えているが、賛否については「どちらともいえない」の割合が増えており、アナウンスの放送時間や内容などを再度検討する必要性が示唆された。

### 7-3-3 子育てサロン

グローバルリーダーシップ研究所 特任リサーチフェロー 小濱 聖子

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。2017年度は4回開催した(第27回4月26日:4名、第28回6月29日:8名、第29回10月25日:4名、第30回1月30日:11名)。

第28回子育てサロンは、本学の柴坂寿子教授(生活科学部発達臨床心理学講座、基幹研究院人間科学系)による「園における子どもたちの仲間文化」という講話もあり、上智大学からの見学者も参加された。また、第30回は、本学の赤松利恵教授(生活科学部食物栄養学科、基幹研究院自然科学系)による「子どもの食べ物の好き嫌いに関わるかー幼児期の子どもを対象とした調査研究からー」というテーマで講話をしてもらった。

参加者からは、「こどもを育てることへのヒント(セルフエフィカシー)をいただけたことがとても有意義でした」「先生のお話やみなさんの体験談をうかがい少し気が楽になりました」などの感想があった。



(7-3-3 図1) 第30回子育てサロンの様子

### 7-3-4 男女共同参画意識啓発のための職員研修「子どもの世界をのぞいてみよう」

グローバルリーダーシップ研究所 特任リサーチフェロー 小濱 聖子

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5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。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。

本企画によって、子どもたちが行っている「あそび」を大人(参加者)が体験することにより、小さな子どもの目線を体感でき、なおかつ「子ども」や「子育て中の人々」の状況理解につながり、「地域社会で子どもを育てる」意識の醸成が期待できる。子育て予備軍においては、「子育て」と「働くこと」のバランス、すなわち将来のワーク・ライフ・バランスを考えるきっかけづくりになると考えられる。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。

#### 【第7回 子どもの世界をのぞいてみよう part7 ～身近な自然“おやま”であそぶ～】

日 時 2017年11月6日(月)9:30～11:30

場 所 大学本館 113 室、いずみナーサリー

参加者 8 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7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

### part7 ～身近な自然“おやま”であそぶ～

現在は少子化率により子どもと接する機会が格段に減少しています。  
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を目的とし、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、6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し込みいただけます。
- 職員研修の対象になります。
- こども園見学(11/13(月))と両方参加も可能です。  
(※は事前の申込、いずれか一方に優先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。)

**2017年11月6日(月) 9:30-11:30**

**集合場所** 大学本館 1F 第二会議室(本館113室)

**申込** 参加対象: 本学教職員、学生  
<https://crdeg.cf.ocha.ac.jp/ocha2/Leadership/kodoworld>  
 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(先着順)、11月2日(木)10時締切)  
 ※いずみナーサリーにはおやまを遊ばせられている教職員が、学生の先生、このおやまの部屋をご用意いただいております。  
 ご来校ください。

**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

**問合せ先**  
 グローバルリーダーシップ研究所 ダイバーシティ推進部門  
 ds-info@cc.ocha.ac.jp

**企画・運営**  
 ・グローバルリーダーシップ研究所 ダイバーシティ推進部門  
 ・人間発達教育科学研究所(教育・保育実践研究部門)  
 ・いずみナーサリー

(7-3-4 図1) 第7回子どもの世界をのぞいてみよう ポスター



(7-3-4 図 2) 事前レクチャー



(7-3-4 図 3) 子どもたちとおやま遊び

### 【第 8 回 子どもの世界をのぞいてみよう part8 ～ものに関わり人と関わる～】

日 時 2017 年 11 月 13 日(月)15:00～17:00

場 所 大学本館 113 室、文京区立お茶の水女子大学こども園

参加者 8 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 8 回 学内で子どもと一緒に遊ぶ企画

## 子どもの世界をのぞいてみよう

### part8 ～ものに関わり人と関わる～

現在は少子化等により子どもと接する機会が昔より減少しています。  
この度、子どもと接することの楽しさを体験し、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昨年  
はじめて開催し、大好評の企画で、今回 2 回目となります。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 (11/6 (月)) と両方参加も可能です。  
(併ら多人数で参加、いずみナーサリーに申し込んでいただくよう調整する場合があります。一丁あぐささい！)

2017 年 11 月 13 日(月) 15:00-17:00

集合場所 大学本館 1F 第二会議室(本館 113 室)

申 込 参加対象：本学教職員、学生  
<https://rtrdeg.focha.ac.jp/ocha2/leadership/rodonoworld>  
 グローバルリーダーシップ研究科の HP からも申込できます。  
 (定員 10 名程度(5 名程度)、11 月 9 日(木) 10 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  
 ノオリノアツム 20 分

問合せ先  
 グローバルリーダーシップ研究所  
 ダイバーシティ推進部門 ds-info@cc.ocha.ac.jp

企画・運営

- ・グローバルリーダーシップ研究所 ダイバーシティ推進部門
- ・人間発達教育科学研究所(教育・保育実践研究部門)
- ・文京区立お茶の水女子大学こども園

(7-3-4 図 4) 第 8 回子どもの世界をのぞいてみよう ポスター





(7-3-4 図 5) 子どもたちと園内遊び



(7-3-4 図 6) 子どもたちと外遊び

### 【企画・運営】

- ・グローバルリーダーシップ研究所 ダイバーシティ推進部門
- ・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7回 子どもの世界をのぞいてみよう part7 ～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)

- ・子どもと触れ合う、という機会だけではなく、子どもの視点を体験するという機会になっているのがとても新鮮で楽しいと感じました。
- ・お茶大にはせっかく保育施設がたくさんあるのだから、その環境に学生や職員がふれる機会がもっとあればよいなと思いました。
- ・男性職員ももっと参加できる(参加させる?)よう工夫(強制か?)があれば参加者の幅が広がるような気がします。とても楽しかったです。

「第8回 子どもの世界をのぞいてみよう part8 ～ものに関わり人と関わる～」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)

- ・ナーサリーは少人数で落ち着いた雰囲気であるのに対し、こども園は子どもの人数も多くてすごく活発な雰囲気を感じて、隣接していてもこんなに違う保育・教育をしているんだなあと印象に残りました。
- ・人見知りなので最初は不安であったが、すぐに子どもたちの方から接してくれて、加速度的に大人数の子に遊び相手にしてもらった。そのことで楽しく過ごさせてもらった。
- ・継続して参加していますが、建物内もところどころ変わったり、日々子どもたちが過ごすことで雰囲気が変わったり、子どもが成長するとまた印象も違うので、何度も参加しても受ける感覚が違い、継続参加も意味があると思います。

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いかについても、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。

### 7-3-5 COSMOS 人材バンク

グローバルリーダーシップ研究所 特任リサーチフェロー 小濱 聖子

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。2015 年度にはオンラインでの登録フォームや登録者情報閲覧システムを構築し、2016 年度から活用している。登録者は2017 年度初めの76 名から89 名まで増え(2018 年2 月15 日現在)、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>

### 7-3-6 COSMOS メールマガジン

グローバルリーダーシップ研究所 特任リサーチフェロー 小濱 聖子

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。2017 年度は第73 号から第84 号の計12 回配信した。

## 7-4 研究者支援

### 7-4-1 子育て中の女性研究者支援

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 内藤 章江

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。

※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>

2017 年度の支援実績、支援による効果は以下のとおりである。

#### 【支援実績】

・2017 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 4 名

・研究成果

| 研究者 | 学会発表数 | 論文発表数 | 研究代表者として獲得した<br>研究費・助成金(件) |
|-----|-------|-------|----------------------------|
| A   | 18    | 3     | 3                          |
| B   | 0     | 8     | 3                          |
| C   | 0     | 1     | 0                          |
| D   | 2     | 0     | 0                          |

#### 【2017 年度の支援による効果】(学内アンケートより)

##### 1) 問題点の改善度合い

仕事(研究、教育、学内業務、学外業務等)や子育てにおける困難な事や問題となっていることを 5 つ程度挙げて、改善の度合いについて「改善できた」、「やや改善できた」、「改善できなかった」の 3 段階で評価させた。その結果、4 名中 3 名が自身で挙げた問題点が「改善できた」、「やや改善できた」と回答していた。問題解決につながった理由として、支援者に作業を託すことで時間的余裕を作ることができた、急遽自分でできなくなった実験を支援者に担当してもらうことで滞ることなく進めることができた、など人的支援が有効に働いている様子がうかがえる。昨年と同様に、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、「教育・研究時間の十分な確保」、「子育て時間の減少、病気への対応」などであった。

##### 2) 目標の達成度合い

2017 年度の目標を 5 つまで挙げて、達成の度合いについて「達成できた」、「やや達成できた」、「達成できなかった」の 3 段階で評価させた。その結果、4 名中 3 名が目標を 3～5 件挙げ、うち 2～4 件は「達成できた」、「やや達成できた」と回答した。達成できたこととして、「科研費以外の助成金の獲得」、「論文掲載」、「子どもの進学・健康維持」などであった。一方、掲げた目標が達成できなかった理由として、「十分な時間が確保できなかった」、「研究以外の業務に時間を割く必要があったため」などが挙げられた。なお、支援者に依頼した業務の遂行

度合いについては、4名中3名の研究者がすべての依頼作業において「遂行できた」と回答しており、「予想以上のスピードで実験をこなしていただいた」、「能力が優れており、仕事が丁寧であった」、「会計処理をはじめ、補佐的な事務処理を的確に行っていた」など、支援者の能力を高く評価する傾向がみられた。

### 3) 支援により得た効果

支援による成果の一例(一部抜粋)を挙げると、「研究室の運営や研究の推進において、本支援により、目標に近い成果(論文発表、学会参加、研究費獲得、子育て)をあげることができた」、「アカデミック・アシスタントさんに分担していただくことによって、大幅に私自身の作業量が減った。知識があるアカデミック・アシスタントさんに助けていただいたおかげで、私自身が調べたり、対応する時間が大幅に減った。」、「子どもが保育園で流行っている病気にかかって、保育園を早退、休むことがあったが、継続的に行わなければ意味がない実験を研究補助員の支援により滞りなく進めることができた。子どもが理由で仕事をいつ休まなければいけないのかという心理的不安から解放された」など、研究成果の向上だけでなく、精神的なサポートもなされたことがわかる。

本支援により、被支援者らの研究活動は滞りなく進められ、外部資金の獲得、論文掲載、学会発表などの件数が増加するなど、研究成果の向上が認められた。また、支援を受けることにより子どもの健康や進路など「子育て」に関わる心配事を解決するための時間や余裕を確保することができたとの意見があった。しかし一方で「研究の時間の確保以上に教育の時間の確保が必要」など、本支援だけでは解決することのできない問題も明らかとなり、子育てに関わらず、研究環境や研究体制を充実させるための支援の必要性が示唆された。

## 7-4-2 学内研究者の一時支援

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。2017 年度は延べ 10 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>

2017 年度までの支援実績は(7-4-2 表 1)のとおりである。

(7-4-2 表 1) 学内研究者の一時支援実績

| 支援対象要件  | 2010年度<br>(後期) |    | 2011年度 |    | 2012年度 |    | 2013年度 |    | 2014年度 |    | 2015年度 |    | 2016年度 |    | 2017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 | 男性     | 女性 |    |
| 妊娠中     |                |    |        | 3  |        | 1  |        |    |        |    |        |    |        |    |        | 1  | 5  |
| 産休・育休明け | 3              |    | 1      | 2  | 1      | 1  |        | 10 |        | 6  |        | 8  | 1      | 7  | 1      | 4  | 45 |
| 介護中     |                | 2  | 1      | 5  |        | 3  |        | 2  |        | 2  | 4      |    | 2      | 2  | 2      | 2  | 27 |
| 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  | 3      | 7  | 85 |
| 合計      | 5              |    | 12     |    | 10     |    | 14     |    | 10     |    | 12     |    | 12     |    | 10     |    |    |

※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】(2017 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。

・今回は2017年3月に育児休業が明けたばかりで間もない頃だった為、一時支援制度を利用させていただけて大変助かりました。授業は、資料の用意に時間をかけることができたので、前年度から大幅に改善できたと思います。支援者の方が、自分の専門や求める内容と近い大学院博士後期課程の方だったので、作業内容もとても素晴らしく、驚くことばかりでした。

支援者の方には、授業準備をもつぱらにいただきましたが、そのおかげで論文のアイデアも出て、その情報収集も依頼しました。まだ論文の執筆までには至っていませんが、アイデアが出ただけでも大きな収穫だと思っています。この支援制度には、本当に助けられ、励みになっています。大変ありがとうございました。(育休明けの支援、女性)



# 8

行政・国際機関・企業との協力・連携

## 8 行政・国際機関・企業との協力・連携

### 8-1 福井県との協力・連携

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

福井県と2012年1月21日に締結した相互協力協定に基づいて、2012年度、本学は福井県「未来きらりプログラム」の策定に協力した。これは福井県による県内社会人女性のキャリアアップを目的とした研修プログラムである。2014年度末に迎える協定期間終了前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年度に開設された。また、2017年度は「上司力養成コース」が新設され、福井県「未来きらりプログラム」は拡充発展している。

2017年度は「企業リーダーコース」を31名、「製造業リーダーコース」を9名が受講した。また、新設された「上司力養成コース」を14名が受講した。本学はキャリアデザイン論、女性リーダー論、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。

(8-1 表 1) 福井県との連携・協力一覧

| 日付        | 協力・連携内容                                      | 備考                                                                          |
|-----------|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 2017/4/27 | 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(理事・副学長)<br>講義内容:「キャリアデザイン」<br>講師:中川まり(学生・キャリア支援センター准教授)<br>受講者数:48名 |
| 2017/5/19 | 福井県「未来きらりプログラム」への講師派遣                        | 講義内容:「女性リーダー論」<br>講師:斎藤悦子(准教授)<br>受講者数:29名                                  |
| 2017/6/28 | お茶の水女子大学「ロールモデル講演会」への聴講受入<br>福井県受講者と本学学生の交流会 | 講演会の詳細は「6-2-1 お茶の水女子大学論」参照。<br>福井県参加者数:5名                                   |
| 2017/7/12 | 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「6-2-1 お茶の水女子大学論」参照。<br>福井県参加者数:7名                                   |
| 2017/7/19 | 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」<br>講師:石井クンツ昌子(教授)<br>受講者数:41名                           |



|            |                                                    |                                                                   |
|------------|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| 2017/10/10 | お茶の水女子大学「女性のキャリアと経済(旧 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「6-2-6 女性のキャリアと経済(旧 女性リーダーへの道(ロールモデル入門編))」参照。<br>福井県参加者数:3名 |
| 2017/11/7  | お茶の水女子大学「女性のキャリアと経済(旧 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「6-2-6 女性のキャリアと経済(旧 女性リーダーへの道(ロールモデル入門編))」参照。<br>福井県参加者数:7名 |
| 2018/3/22  | 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<br>講師:塚田和美(教授、グローバルリーダーシップ研究所長)                       |



(8-1 図1) 福井県「未来きらりプログラム」修了式(2018/3/22 福井県庁にて)

## 8-2 UN Women・資生堂との協力・連携(HeForShe)

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 大木 直子

2017年10月14日国連大学にて行われた「HeForShe すべての人が輝く社会を目指して～Generation Zからの提言～」(UN Women 日本事務所、株式会社資生堂共催)に本学から近藤歩さん(文教育学部人間社会科学科)、笠間菜緒さん(生活科学部人間生活学科生活社会科学講座)、石川文絵さん(同)の3名が登壇した(8-2 図1、図2)。

グローバルリーダーシップ研究所は同イベントに参加する本学学生の募集や登壇グループの選考等を実施した。選考までのスケジュールは(8-2 表1)にある通りで、応募グループは(8-2 表2)の通りである。選抜されたグループのテーマは「LGBT・セクシュアルマイノリティの方が働きやすい社会のために～ユースからの提言～」で、アンコンシャス・バイアスの指標作りに関する内容であった。

選考会終了後からイベント当日までの間に、担当教員である大木特任講師が登壇学生 3 名に対し大教室等でのプレゼンテーションのトレーニング、パワーポイント資料の修正指導等を行なった。10 月 14 日のイベント本番において同大学の学生グループは講評者である伊藤公雄氏(京都産業大学 現代社会学部 現代社会学科教授)や大崎麻子氏(NPO 法人 Gender Action Platform 理事)より高い評価を得ることができた。



(8-2 図 1) 会場の様子



(8-2 図 2) 国連大学の入り口にて登壇者 3 人と  
引率の大木特任講師

(8-2 表 1) 選考までのスケジュール

| 日付         | 内容                                                   | 場所                     |
|------------|------------------------------------------------------|------------------------|
| 2017/6/23  | HeForShe すべての人が輝く社会を目指して<br>～Generation Z からの提言～ 説明会 | 大学本館 306 室             |
| 2017/7/10  | プレワークショップ                                            | 大学本館 135 室             |
| 2017/9/1   | 公開ワーク Day (プレワークショップ)                                | 資生堂 汐留オフィス<br>(東京都中央区) |
| 2017/9/25  | 学内におけるプレゼンテーション審査                                    | 大学本館 135 室             |
| 2017/10/14 | HeForShe すべての人が輝く社会を目指して<br>～Generation Z からの提言～ 登壇  | 国連大学(東京都渋谷区)           |
| 2017/12/1  | イベントのダイジェスト DVD 視聴・参加学生の報告会                          | 人間文化創成科学研究科棟<br>604 室  |

(8-2 表 2) 応募グループ

|         | タイトル                                          | メンバー                                             |
|---------|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| Group 1 | LGBT・セクシュアルマイノリティの方が働きやすい社会のために<br>～ユースからの提言～ | 文教育学部人間社会学科(3 年)、生活科学部人間生活学科生活社会科学講座(4 年)、同(4 年) |

|         |                                          |                                                              |
|---------|------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| Group 2 | リーダーになることを諦める女子大生<br>～彼女達が抱える『不安』とその解消策～ | 文教育学部言語文化学科(1年)、文教育学部人文科学科グローバル文化学環(4年)、文教育学部人文科学科地理学コース(4年) |
| Group 3 | 育児と仕事の両立(チームひまわり)                        | 文教育学部言語文化学科(1年)、同(1年)文教育学部人文科学科グローバル文化学環(3年)                 |

### 8-3 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)。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。

2017年度に当研究所と株式会社ブリヂストンが協力して実施した事業は(8-3表1)の通りである。

(8-3表1) 実施事業一覧

|    | 実施日                       | 事業内容                                                                                                          | 参加者                                             |
|----|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| 1. | 2017/10/13<br>13:00-14:30 | 「グローバルリーダーへの道」第6回<br>ブリヂストンアメリカス Christine Karbowski 副社長を迎えて<br>(於:本学大学本館3階306室:生活科学部大講義室)<br>使用言語:英語、日本語抄訳付き | 本学附属高等学校生徒、本学学生(大学院生含む)、本学教職員、ブリヂストン社社員<br>約50名 |
| 2. | 2017/11/21<br>13:00-16:30 | 株式会社ブリヂストン技術センター<br>見学会<br>(於:ブリヂストン技術センター)                                                                   | お茶大 17名<br>芝浦工大 7名<br>計24名                      |

実施内容は以下の通りである。なお、「グローバルリーダーへの道」第6回の詳細は、4-2「グローバルリーダーへの道」第6回 の項に掲載している。株式会社ブリヂストン技術センター見学会の内容については、7-1-8 企業見学会の項を参照されたい。

## 1. 「グローバルリーダーへの道」第6回

「グローバルリーダーへの道」第6回として、ブリヂストンアメリカス Christine Karbowski 副社長を迎え、本学附属高等学校の生徒、本学学生(大学院生含む)との対話集会を開催した。本学附属高等学校の生徒2名と本学学部生3名がファシリテーターをつとめ、Karbowski 氏との間で学生時代に学んでおくべきことや、リーダーの資質などについて対話が展開された。フロアからの質疑応答もすべて英語でやり取りがなされ、大変刺激的で有意義な対話集会となった。

**第6回「グローバルリーダーへの道」**  
**グローバル女性リーダーとの対話**  
 ～ブリヂストンアメリカス Christine Karbowski 副社長を迎えて～

世界的に活躍するトップ企業の女性リーダーと語り合えるチャンス！

リーダーの資質とは？学生時代に何を学んでおくべき？  
 あんな疑問、こんな疑問をぜひうかがってみましょう！

英語トレーニングにも役立つ！  
 (日本語通訳もつくるので安心！)

日時： 10月13日(金)  
 13:00～14:30  
 場所： 大学本館306室

～イベント内容～

- ・開会挨拶・講師紹介
- ・講演(英語【日本語訳つき】、30分)
- ・講師とファシリテーター、フロアとの質疑応答、討論(30-40分程度)
- 【基本英語だけで日本語もOK！】

附属高校生、お茶大生がファシリテーターを務めます！

参加希望者(お茶大学部生、院生、附高生対象)は、  
**10月10日(火)までに**下記サイトからお申込みください！  
<https://cdeg.cf.ocha.ac.jp/ocha2/Leadership/BS20171013/>

～講師プロフィール～  
**Christine Karbowski**  
 クリスティーン・カーボウィアック

(株)ブリヂストン 常務執行役員  
 Bridgestone Americas, Inc. 取締役  
 兼 CAO 兼 CRO  
 兼 エグゼクティブ・バイスプレジデント

**BRIDGESTONE**

【学歴】  
 イリノイ大学  
 アーバナ・シャンペーン校卒業  
 学士(ジャーナリズム)  
 法務博士(J.D.)

地域活動やボランティア活動にもアクティブ！貢献する世界はスポーツ、芸術・美術、音楽、女性活躍支援など

主催：お茶の水女子大学グローバルリーダーシップ研究所／お茶の水女子大学附属高等学校 協力：(株)ブリヂストン  
 お問い合わせ先：グローバルリーダーシップ研究所 info-leader@ccochoa.ac.jp (担当：楠谷)

(8-3 図1) 「グローバルリーダーへの道」第6回 ポスター



(8-3 図2) 「グローバルリーダーへの道」第6回  
 ブリヂストンアメリカス Christine Karbowski 副社長を迎えて

# 9

## 学術成果の発信



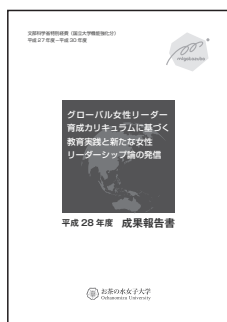
## 9 学術成果の発信

### 9-1 刊行物

2017 年度に研究所が発行した刊行物は以下の 6 点であった。

1. 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

#### 【概要】



- ・「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
- ・海外特別招聘教授による事業
- ・ダイバーシティ推進事業
- ・お茶大女性ビジネスリーダー育成塾:微音塾
- ・行政・研究・国際機関等との協力・連携
- ・本事業に関する報道

2. 2017 年度国際シンポジウム報告書「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」

#### 【概要】



#### 講演記録

- ・アリソン・ウッドワード「強力な対策、緩やかな変化:ヨーロッパの科学研究におけるジェンダーバランス改善のために」
- ・チョ・ソンナム「STEM 分野における若手女性リーダーの育成:梨花女子大学校の経験」
- ・安西祐一郎「STEM 分野における女性の参画:日本の現状と問題点」

#### パネルディスカッション

#### 質疑応答

3. ニュースレター 第 7 号(2017 年 8 月)



#### 【概要】

- ・お茶の水女子大学論ロールモデル講演
- ・お茶の水女子大学論スペシャルレクチャー
- ・海外調査報告(ベトナム、韓国)



## 4. ニュースレター 第8号(2017年12月)



## 【概要】

- ・IGL からのお知らせ
- ・お茶の水女子大学論ロールモデル講演
- ・日本 IBM 見学会の報告
- ・ベトナム女性学院来訪

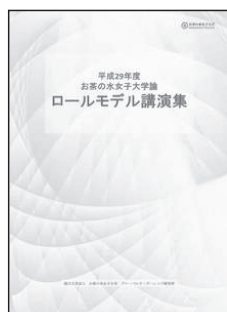
## 5. ニュースレター 第9号(2018年3月)



## 【概要】

- ・リーダーシップ教育に関する意見交換会の報告
- ・IGL の公募情報(2018 年度)
- ・第 6 回学生自主企画プロジェクト成果発表会の報告
- ・欧州 2 大学訪問の報告

## 6. 平成 29 年度お茶の水女子大学論 ロールモデル講演集



## 【概要】

- お茶の水女子大学 OG による講演録
- ・小林祥子氏(文教育学部地理学科卒)
- ・岡垣さとみ氏(文教育学部哲学科卒)
- ・武田幸子氏(理学部数学科卒)
- ・小島みさお氏(家政学部家庭経営学科卒)
- ・山田庸子氏(家政学部児童学科卒)
- ・刑部南月子氏(理学部生物学科卒)

なお、2015 年度は 4 点、2016 年度は 7 点発行している。これらは研究所ホームページ(<http://www.cf.ocha.ac.jp/igl/j/menu/publication/index.html>)に掲載しているので、そちらを参照されたい。

## 9-2 論文・学会発表など研究成果の発信

## 9-2-1 論文等の研究成果の発信

大木直子 『『政治塾』と女性の政治参加—リクルートメントの観点から』、『女性学』25号、日本女性学会、2018.3.31

- 大木直子・大持ほのか・内藤章江 「お茶の水女子大学リーダーシップ教育効果の測定に関する調査報告—IGL 主催のキャリアデザインプログラム基幹科目を対象として」、『高等教育と学生支援』第 8 巻、お茶の水女子大学、近日発行予定
- 加賀美常美代・小松翠・黄美蘭・岡村佳代 「多文化就労場面における日本人社員の葛藤解決方略と規定要因—労働価値観、外国人社員への就労意識に着目して—」、『お茶の水女子大学人文科学研究』14 巻、pp155-167、2018.3
- 小松翠 「日本人学生のリーダーシップに関する認識について—同文化集団・異文化集団の場合—」、『第 24 回多文化間精神医学会学術総会プログラム・抄録集』、p56、第 24 回多文化間精神医学会学術総会、明治学院大学白金キャンパス(東京都・港区)、2017.11.12
- 加賀美常美代・小松翠・黄美蘭・岡村佳代 「多文化就労場面における日本人社員の職務満足度と労働価値観、外国人社員への就労意識との関連」、『第 24 回多文化間精神医学会学術総会プログラム・抄録集』、p52、第 24 回多文化間精神医学会学術総会、明治学院大学白金キャンパス(東京都・港区)、2017.11.12
- 黄美蘭・小松翠・加賀美常美代 「中国人元留学生の日本の職場における存在意義と就労の意味」、『留学生教育学会第 22 回大会プログラム・要旨集』pp57-59、留学生教育学会第 22 回大会、日本電子専門学校・7 号館(東京都・新宿区)、2017.9.2
- 加賀美常美代・小松翠・黄美蘭・岡村佳代 「多文化就労場面における葛藤解決方略と労働価値観・外国人社員への就労意識の関連」、『異文化間教育学会第 38 回大会抄録集』、pp56-57、異文化間教育学会第 38 回大会、東北大学川内キャンパス(宮城県仙台市)、2017.6.17
- 石井久美子 『大正期の言論誌に見る外来語の研究』、三弥井書店、A5 判、400 ページ、2017.12.11
- 石井久美子 「ウェブ上のコミュニケーションの表現と表記：電子機器の進化と加速するやりとり(特集 電子機器が変えつつある日本語)」、『日本語学』第 36 巻 10 号(通巻 471 号)、pp.42-52、2017.9.1
- 石井久美子 「女性と結びついた外来語に見えるマイナス評価—大正期の『婦人公論』を材料に—」、お茶の水女子大学国語国文学会『国文』第 127 号、pp.56-70、2017.7.21
- 大藪海 「洛中洛外図屏風「歴博甲本」と「歴博乙本」の人物データベースによる比較」、『国立歴史民俗博物館研究報告』209(国立歴史民俗博物館)、2018.3.23
- 大藪海 「南北朝期の興福寺強訴と戒重西阿—いわゆる三輪勝房をめぐる—」、『大美和』134(大神神社)、2018.1.1
- 大藪海 「応仁の乱で室町幕府の地方支配はどう変わった?」、『新説 応仁の乱』(宝島社)、2017.5.14
- 田中琢三 「政治的事件としてのゾラのパンテオン葬」、『お茶の水女子大学 人文科学研究』第 14 巻、2018.3
- 谷口幸代 「日本語の書き手としてのホイヴェルス」、郭南燕編『キリシタンが拓いた日本語文学』、明石書店、2017.9.7

- 谷口幸代 「『浦島草』における浦島伝説の再生」、与那覇恵子編『大庭みな子 響き合う言葉』、めるくまーる、2017.5.24
- 古瀬奈津子 「藤原道長と公卿」、『むらさき』第 54 輯(印刷冊子)、2017.12.1
- 宮内貴久 「もうひとつの弥永団地—高度経済成長期における住宅団地の建設—」、『人文科学研究』第 14 巻、2018.3.28
- 宮内貴久 「添い寝中の死亡事故からみた育児と授乳—新聞記事と育児書を中心に—」、『国立歴史民俗博物館研究報告』第 207 集、2018.2.28
- 宮内貴久 「高度経済成長期における公営住宅の建設—福岡市営弥永団地を中心に—」、『国立歴史民俗博物館研究報告』第 207 集、2018.2.28
- 宮内貴久 「九州の遊郭拡大を支えたもの—軍隊・炭坑・港湾—」、『環 江戸—明治連続する歴史』藤原書店、2018.1.10
- 宮内貴久 「江戸名工に連なる奥会津の大工」、『環 江戸—明治連続する歴史』藤原書店、2018.1.10
- 宮内貴久 「奥会津地方の建築儀礼と番匠巻物」、『祈りのかたち 知られざる建築儀式の世界』竹中大工道具館、2017.4.15
- 吉井祥 「平安前期における哀傷歌の展開」、『和歌文学研究』第 115 号、2017.12.10

### 9-2-2 学会等の研究成果の発信

- Naoko Oki “How Womenomics Promotes Women’s Empowerment in Local Politics”, European Association for Japanese Studies. Universidade NOVA de Lisboa, Lisbon, 2017.8.31
- 大木直子 「政治塾に関する一考察—女性の政治参加の観点から」、日本女性学会 2017 年度大会、第 1 分科会、中京大学、2017.6.18
- 小瀨聖子 「女性リーダー育成または女性のリーダーシップ養成をめぐる思想的考察」、日本道德教育学会 第 89 回大会自由研究発表、於千葉大学、2017.7.2
- 古瀬奈津子 「敦煌における吉凶書儀の展開と日本の往来物について」、新疆出土文献與絲綢之路国際学術研討会(旅順博物館・中国)、2017.11.7
- 宮内貴久 「福岡市の現代の葬送の状況」、国立歴史民俗博物館共同研究会「村落社会の相互扶助の動揺と民俗の維持継承—葬儀変化にみる地域差の存在とその意味—」、國學院大學、2017.12.2
- 宮内貴久 「授乳中に子供が死亡する事故からみる授乳と添い寝」、日本民俗学会第 896 回談話会「出産・育児の近現代」、成城大学、2017.12.10
- 吉井祥 「哀傷の贈答一場と機能を視座に一」、中古文学会秋季大会(静岡大学)、2017.10.29

### 9-3 講演・セミナー・ワークショップ等への登壇

Leo Aoi HOSOYA “Introduction to Ochanomizu University and its activities”, Seminar Hall,  
Collegio Nuovo, University of Pavia, 2017.11.7

内藤章江 “Gender Assessment and Evaluation in Japan: Experiences from the Ochadai Index”,  
SPF Gender Summit Satellite Workshop, 2017.5.24

竹内修一・田中琢三・福田美雪 「パンテオンと作家たち」、日本フランス語フランス文学会 2017 年  
度秋季大会(名古屋大学東山キャンパス)、2017.10.29

佐藤弘夫・田中琢三・野口哲也 「異界との往来—幽霊・妖怪・精霊のすむところ」、うぐいすホー  
ル・都留文科大学、2017.8.9

古瀬奈津子 「権力者道長」、京都府立文化芸術会館(京都市・上京区)、2017.11.3

宮内貴久 「奥会津地方の建築儀礼と番匠巻物」、竹中大工道具館、神戸芸術センター(兵庫県・  
神戸市)、2017.4.22

### 9-4 報道

(9-4 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                                          |
|------------|----------------|---------------------------------------------|
| 2017/7/28  | 毎日新聞           | お茶大の母子支援、いずみナーサリーの特長について                    |
| 2017/11    | リポート笠間         | 「学会広場」の「面白かった、この三つ」に国際日本学シ<br>ンポジウムが取り上げられた |
| 2017/11/30 | 中古文学第百号記<br>念号 | 百号記念エッセイにて国際日本学シンポジウムが取り上<br>げられた           |

### 9-5 ホームページ、メールによる発信

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では、ホームページ(日本語、英語)を作成し、随時イベント・  
公募情報等を積極的に発信している。また、当研究所で開催したシンポジウム・講演会、研究プロ  
ジェクトの成果を発信するために、刊行物の内容を PDF 形式で掲載・公開している。詳細は研究  
所ホームページ(日本語 <http://www.cf.ocha.ac.jp/igl/> 英語 <http://www.cf.ocha.ac.jp/igl-en/>)や  
9-1 刊行物を参照されたい。ダイバーシティ推進部門では学内の教職員、学生を対象に子育て関  
連情報、研究支援情報、介護支援情報、イベント情報を取りまとめた「COSMOSメールマガジン」を  
作成し、希望者へ配信している。詳細は 7-3-6 を参照されたい。



(9-5 図 1) HP トップページ(日本語)



(9-5 図 1) HP トップページ(英語)

### 9-5-1 OchaMail 卒業生版

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)

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。

(9-5-1 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                                                      |
|-----------|--------|---------------------------------------------------------------|
| 2017/4/3  | 第 13 号 | ・巻頭エッセイ ・3 月退職教員からのメッセージ<br>・学部・学科の「今」 ・報告とお知らせ・編集後記          |
| 2017/7/3  | 第 14 号 | ・巻頭エッセイ ・本学の活動紹介 ・学部・学科の「今」<br>・施設紹介 ・報告とお知らせ ・編集後記           |
| 2017/10/2 | 第 15 号 | ・巻頭エッセイ ・本学の活動紹介 ・学部・学科の「今」<br>・施設紹介 ・微音祭 ・報告とお知らせ ・編集後記      |
| 2018/1/4  | 第 16 号 | ・巻頭エッセイ ・本学の活動紹介 ・学部・学科の「今」<br>・施設紹介 ・キャンパスの風景 ・報告とお知らせ ・編集後記 |

### 9-6 各種機関の往訪・来訪

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、シンポジウム等の概要一覧(9-6 表 1)と、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、概要一覧(9-6 表 2)を以下に示す。

(9-6 表 1) 各種学会、シンポジウム等への往訪一覧

| 日付         | 往訪先                                           | 概要                                                                       |
|------------|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
|            | 往訪者                                           |                                                                          |
| 2017/4/24  | 学士会館(東京都千代田区)                                 | 一般社団法人日本 MOT 振興協会主催「女性の活躍舞台づくり」シンポジウム参加のため                               |
|            | 大木直子特任講師                                      |                                                                          |
| 2017/5/24  | 笹川平和財団(東京都港区)                                 | ジェンダーサミットサテライトイベントにてお茶大インデックスを紹介するため                                     |
|            | 細谷葵特任准教授、内藤章江特任講師(登壇)、小濱聖子特任リサーチフェロー          |                                                                          |
| 2017/6/29  | 梨花女子大学校(韓国ソウル)                                | 第3回 EWHA-LUCE International Seminar: Expanding Horizons 2017(ELIS)に参加のため |
|            | カレン・シャイア海外特任招聘教授(登壇)、細谷葵特任准教授、金富美特任アソシエイトフェロー |                                                                          |
| 2017/7/24  | 笹川平和財団(東京都港区)                                 | 笹川平和財団主催「アメリカにおける女性政治リーダー養成の現状」調査報告会に参加のため                               |
|            | 大木直子特任講師                                      |                                                                          |
| 2017/10/5  | 笹川平和財団(東京都港区)                                 | 笹川平和財団、米日カウンシル共催「リーダーシップの多様化:アジア系アメリカ人州議会議員が歩んで来た道のり」ディスカッションに参加のため      |
|            | 大木直子特任講師                                      |                                                                          |
| 2017/10/14 | 国連大学(東京都渋谷区)                                  | 資生堂/UN Women 共催イベント「HeForShe すべての人が輝く社会を目指して～Generation Zからの提言～」に参加のため   |
|            | 大木直子特任講師(学生引率・指導)                             |                                                                          |
| 2017/10/14 | 東京大学本郷キャンパス(東京都文京区)                           | 第15回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム「ダイバーシティ推進における産学の取り組み」に参加のため                       |
|            | 小濱聖子特任リサーチフェロー                                |                                                                          |
| 2017/12/7  | 主婦会館プラザエフ(東京都千代田区)                            | NVEC グローバルセミナー「女性の活躍促進に向けた取り組みードイツの経験から考える」に参加のため                        |
|            | カレン・シャイア海外特任招聘教授(登壇)、金富美特任アソシエイトフェロー          |                                                                          |



(9-6 表 2) 各種機関の来訪・取材一覧

| 日付        | 来訪者                                          | 概要                                                                           |
|-----------|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
|           | 対応者                                          |                                                                              |
| 2017/4/17 | 資生堂／UN Women                                 | 資生堂／UN Women 連携事業の HeForShe 関連で、高校生、大学生を対象としジェンダー啓発プログラムを実施するにあたり、本学と情報交換を実施 |
|           | 小林誠教授、大木直子特任講師                               |                                                                              |
| 2017/6/21 | 東京藝術大学ダイバーシティ推進室のコーディネーターと担当者                | 女性研究者のキャリア形成プログラムの運営、意識啓発活動や子育て関連施設の運営についての情報交換と見学を実施                        |
|           | 塚田和美所長、内藤章江特任講師、小濱聖子特任リサーチフェロー               |                                                                              |
| 2017/6/29 | 上智大学人事局 藤原麻野主幹、理工学部 黒江晴彦准教授                  | 上智大学での業務の参考にしたいとの目的で子育てサロンを見学。終了後、サロンの定期継続の秘訣や参加者の感想、職場環境への効果について質疑応答も実施     |
|           | 小濱聖子特任リサーチフェロー                               |                                                                              |
| 2017/7/3  | 内閣府                                          | 内閣府が行う地方議会における男女共同参画状況に関する調査研究について意見交換と提言を実施(以降 2018 年 3 月まで同調査企画委員として参加)    |
|           | 大木直子特任講師                                     |                                                                              |
| 2017/7/3  | 西川恵 元毎日新聞記者、公益財団法人日本交通文化協会常任理事、事務局長          | 本学の子育て支援、一時支援について取材のため                                                       |
|           | 猪崎弥生理事・副学長、塚田和美所長、内藤章江特任講師、脇紀夫広報・男女共同参画推進副課長 |                                                                              |
| 2017/7/7  | 情報・システム研究機構男女共同参画推進室のコーディネーターと担当者            | お茶大インデックスの今後の活用方法や調査研究について意見交換と質疑応答を実施                                       |
|           | 塚田和美所長、内藤章江特任講師、小濱聖子特任リサーチフェロー               |                                                                              |
| 2017/7/10 | タイ アジア工科大学(AIT)の大学院生                         | 本研究所の事業の説明と大木直子特任講師の個人研究報告を実施。AIT の院生から、多くの                                  |

|            |                                           |                                         |
|------------|-------------------------------------------|-----------------------------------------|
|            | 大木直子特任講師                                  | 質問があり、活発な議論となった                         |
| 2017/9/8   | 淑徳大学人文学部表現学科<br>野村浩子教授                    | 「女性のリーダーシップスタイルと組織内育成についての実証研究」の協力依頼のため |
|            | 塚田和美所長、内藤章江特任講師、小濱聖子特任リサーチフェロー            |                                         |
| 2017/11/17 | 創価大学教務部副部長小林孝次教授、西山道子講師                   | JST 科学技術人材育成費補助事業の取組について意見交換と情報交換を実施    |
|            | 塚田和美所長、内藤章江特任講師                           |                                         |
| 2017/12/21 | 愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室 丸山智子特任助教               | 大学生のリーダーシップやキャリア教育などについて意見交換と情報交換を実施    |
|            | 塚田和美研究所長、大木直子特任講師、小松翠特任講師、小濱聖子特任リサーチフェロー  |                                         |
| 2018/2/19  | 三重大学人文学部法律経済学科 樹神成教授、大倉沙江助教               | 大学評価に関するインタビュー調査の手法について意見交換と情報交換を実施     |
|            | 内藤章江特任講師、大木直子特任講師、小松翠特任講師                 |                                         |
| 2018/2/22  | 大阪市立大学女性研究者支援室 岩田千栄美特任助教、和歌山大学学長補佐 竹鼻圭子教授 | JST 科学技術人材育成費補助事業の取組方について意見交換と情報交換を実施   |
|            | 塚田和美所長、内藤章江特任講師、脇紀夫広報・男女共同参画推進副課長         |                                         |

# 10

## 資料公開

## 10 資料公開

## 10-1 研究所所有図書

リーダーシップ教育研究部門ではリーダーシップの理論や実践に関する資料（書籍、DVD など）を収集・保管し、図書館所蔵の資料として学内外に貸し出しを行っている。2017 年度購入した資料は(10-1 表 1)の通りである。学生が学習、研究のために利用するだけでなく、教職員が授業、研修等で利用したケースもあることから、リーダーシップ関連の資料の周知、活用のため、今後も資料収集を継続する予定である。

(10-1 表 1) 研究所資料一覧

| タイトル                                                                         | 著者名                                                | 訳者名                            | 出版年  | 出版社                        |
|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------------|------|----------------------------|
| 『12のリーダーシップ・ストーリー』                                                           | 網あづさ                                               |                                | 2016 | 生産性出版                      |
| 『コンピテンシー・マネジメントの展開(完訳版)』                                                     | ライル・M・スペンサー、シグネ・M・スペンサー                            | 梅津祐良、成田攻、横山哲夫                  | 2011 | 生産性出版                      |
| 『LEADERSHIP2030』                                                             | ゲオルク・ヴィエルメッター、イヴォンヌ・セル                             | 大高美樹、滝波純一、山口周、田中大貴、柏倉大泰、ヘイグルーブ | 2015 | 生産性出版                      |
| 『入門から応用へ 行動科学の展開【新版】—人的資源の活用』                                                | P. ハーシー、D.E. ジョンソン、K.H. ブランチャード                    | 山本成二、山本あづさ                     | 2000 | 生産性出版                      |
| 『オレがやる!「負けないリーダー」の仕事術 —会社で自分らしく生き抜くミドルになれ! —』                                | 長野恭彦                                               |                                | 2016 | 生産性出版                      |
| 『リーダーシップの社会心理学』                                                              | 淵上克義                                               |                                | 2002 | ナカニシヤ出版                    |
| 『交換の社会学: G.C.ホーマンズの社会行動論』                                                    | 橋本茂                                                |                                | 2005 | 世界思想社                      |
| 『シンクロシティ[増補改訂版]——未来をつくるリーダーシップ』                                              | ジョセフ・ジャウオースキー                                      | 金井 壽宏(監修) 野津 智子(訳)             | 2013 | 英治出版                       |
| SOURCE: The Inner Path of Knowledge Creation                                 | Joseph Jaworski                                    |                                | 2012 | Berrett-Koehler Publishers |
| 『サーバント・リーダー』                                                                 | ジェームズ・ハンター                                         | 高山祥子                           | 2012 | 海と月社                       |
| Current Perspectives on Asian Women in Leadership: A Cross-Cultural Analysis | Cho, Y., Ghosh, R., Sun, J.Y., McLean, G.N. (Eds.) |                                | 2017 | Palgrave Macmillan         |
| 『リーダーシップの社会心理学』                                                              | 淵上克義                                               |                                | 2002 | ナカニシヤ出版                    |
| 現代女性のキャリアと活躍—変わる世界 変える女性—(HER STORY The Female Revolution)                   | BBC Archive                                        | 国広陽子(日本語字幕監修)                  | 2017 | 丸善出版                       |

---

|       |                                                                                                                                                                                                              |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 書名    | 文部科学省特別経費（国立大学機能強化分）<br>（平成 27 年度—平成 30 年度）<br>「グローバル女性リーダー育成カリキュラムに基づく<br>教育実践と新たな女性リーダーシップ論の発信」<br>平成 29 年度 成果報告書                                                                                          |
| 発行日   | 平成 30 年 6 月 1 日                                                                                                                                                                                              |
| 編集・発行 | 国立大学法人 お茶の水女子大学<br>グローバルリーダーシップ研究所<br>〒 112-8610 東京都文京区大塚 2-1-1<br>TEL／FAX 03-5978-5520<br>E-mail info-leader@cc.ocha.ac.jp<br>URL <a href="http://www.cf.ocha.ac.jp/igl/">http://www.cf.ocha.ac.jp/igl/</a> |
| 編集事務  | 国立大学法人 お茶の水女子大学<br>グローバルリーダーシップ研究所<br>アカデミック・アシスタント 西澤 千典<br>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                                                                                                                                                                                              |

---



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](mailto:info-leader@cc.ocha.ac.jp)  
U R L : <http://www.cf.ocha.ac.jp/igl/>