

Newsletter

CONTENTS

- 所長あいさつ Pg.1
- シンポジウム「女性リーダー育成への挑戦」開催報告 Pg.2
- 研究員・特別研究員研究報告会 Pg.3
- シンポジウム「人生と組織を変えるリーダーシップ」開催報告 Pg.4

No.77
Spring, 2022



所長あいさつ

武川 恵子

昨年10月末に行われた総選挙の結果、衆議院の女性議員数は2人減って45人となり、比率9.7%は列国議会同盟（IPU）の今年1月1日付のデータでは193か国中166位となっています。ここまで低いと、更に下位の国は常連であり、今回の比率の低下によって日本の順位に影響はなかったものの、これまでもアラブ諸国などでクオータの導入などがある度に日本の順位がずるずると低下してきたことを思えば、更に世界に遅れていく危惧を感じる今回の結果でした。また、このニューズレターが発行される頃には発表されているであろう、世界経済フォーラムのジェンダーギャップ指数の順位（昨年は156か国中120位）には影響が出るのではないかと考えられます。しかし、順位より何より、「政治分野における男女共同参画推進法」が全会一致で可決成立後、初の選挙結果がこの後退では、暗澹たる気分になります。

“To be, or not to be, that is the question” というセリフがあります。小田島雄志先生は、「このままでいいのか、いけないのか、それが問題だ。」と訳しておられます。遅れているのは、政治分野だけではありません。このままでいけない、と誰しも思うでしょう。では、どうすれば良

いのでしょうか？

日本の社会の文化、風土が原因で男女共同参画が進まない、と考えられがちですが、諸外国の取組の進展を見ると、最初から男女平等が進んでいた国などは皆無で、反対勢力を説得したり、女性と志ある男性とが連携し、苦勞しつつ政策、制度を導入することにより、前進してきたことがわかります。男女共同参画は、日本が遅れている分、高度成長時代の経済分野のように、参考とする国、目指すべきモデルが沢山あります。加えて、世界で評価されるものが自国で評価されるというのが、日本では多くある例です。近年、企業の間ではSDGsへの貢献や女性活躍の取組が進んでいますが、これも国連の取組に世界の投資家が賛同していること等の影響が大きいと言えるでしょう。世界の取組を紹介し、メディアにも取り上げやすい形にして発信することはとても有効であるはずで、そのための知的ハブとなること、これも教育研究分野の果たせる一つの貢献の形でしょう。

当研究所では、昨年9月に女性文化研究叢書第12集刊行記念シンポジウム「女性リーダー育成への挑戦～企業の女性への調査結果から～」、12月には公益財団法人中島記念国際交流財団助成事業「『女性世界を変える』第5回シンポジウム～アジア太平洋地域における女性リーダーの育成を考える～」、本年2月にはシンポジウム「『人生と組織を変えるリーダーシップ』～これからの働き方と生き方・組織経営～」をオンラインで実施しました。これからも社会に貢献できる研究の促進と発信に努めてまいります。
(ビジネスデザイン学科特命教授)

第14回昭和女子大学女性文化研究賞・女性文化研究奨励賞
2022年4月30日女性文化研究所ホームページにて発表予定

昭和女子大学創立100周年に伴う研究の一つとして行われた調査の結果をまとめた、女性文化研究叢書第12集『女性リーダー育成への挑戦』の刊行記念シンポジウムを開催した。学生、教職員の他、企業の人事やダイバーシティ担当者など約190名の参加があった。

今回のシンポジウムは「企業の女性への調査結果から」とし、本書の4・5章、2・3章を取り上げ、調査結果概要報告の後、女子大学の果たすべき役割についてのディスカッションが、北本佳子女性文化研究所副所長の総合同会のもと実施された。

最初に、武川恵子女性文化研究所所長から、「新しい日本文化の創造と人類福祉の増進に自ら進んで貢献する女性の育成」という本学建学の精神の伝統の上に、新たなステージを目指す必要があるが、日本の現状を考える時、第5次男女共同参画基本計画の指導的地位を「2030年までのできる限り早期に30%」の女性が占めることは容易ではない。女性リーダーの育成を大きな使命とする本学において、次の100年のビジョンを考える上で重要なリーダーシップ教育の課題を多面的に研究することは重要である、との挨拶があった。

『女性リーダー育成への挑戦』調査結果の概要報告

青木美保所員、伊藤純所員による第4章の報告は、2018年度、本学ダイバーシティ推進機構が内閣府男女共同参画局から「女性エグゼクティブ育成研修」を受諾したことを受け、勉強会ゼミ・経営層講演・必修講座の3種類のプログラムを実施、半年後、上級のポストに就いた9名へのインタビュー調査に基づき、女性役員の増加および育成促進の鍵を、経験、環境、意識から分析している。経験では、大きすぎる任務を通して自ら問題解決して成長する必要性、立場に応じたリーダーシップスタイルを確立することの重要性が、環境面では、スポンサー・ネットワークの活用、人事制度・施策について、役員候補となる人材に早期の成長体験を体験させ、女性の育成に必要な男女のスポンサー制度の確立、多様なライフスタイルや人材活用が出来る柔軟な人事制度の必要性が明示された。意識改革としては、女性自身がジェンダーバイアスから脱却すること、企業の育成意識の変革、教育現場での女性リーダーシップ育成の必要性が報告された。

第5章「日本における女性役員候補育成の課題」について小森亜紀子所員の報告も、2018年度の内閣府委託事業「助成エグゼクティブ育成研修」で、大学との連携によるプログラムに参加女性社員の半年後のアンケートとダイバーシティ推進機構企業女性社員・研修参加社員アンケートの調査報告である。管理職女性は非管理職女性よりも仕事満足度が高いこと、プライベート度に関しては、管理職と非管理職での有意差はないことが明らかに

なった。また、企業の女性社員は社外ネットワークよりも社内ネットワークを重視しているが、これは日本が他国と比較して雇用流動性が低いことが理由と考えられる。管理職志向の上位者には女性の役員及び管理職が少ないため、ロールモデル不在への不安があると考えられること、昇進意欲のある女性は社外ネットワークを重視しており、女性の昇進意欲醸成のためには社外ネットワーク構築機会の創造の必要があることが分析された。

第2・3章については清水直美所員から報告があった。2013-2016年に女性文化研究所の評価に基づく優良企業ランキング上位の先進企業の女性管理職・リーダーの活躍、女性リーダー育成のための研修・施策の実態を企業人事部へのインタビューにより明示した。女性キャリア研修は業種や女性正社員比率に規定されるものではないこと、女性の活躍は管理部門に偏る傾向があり、営業部門等、現場での活躍を広げることが企業の課題であること、ワークライフバランス施策は女性特有の課題への対策を講じる必要があること、企業には個々の努力ではなく制度としての仕組みを整えること、世界の変化を察知し、組織を迅速に変えることが必要であることが報告された。

坂東眞理子理事長・総長からはそれぞれの報告に対しコメントがあった。そして過渡期の企業の取り組みからグッドプラクティスを発見し、最も有効な働きかけは何か、伸びる女性を育成するには何が有効なのかを考えてほしい、女性の新しいリーダーシップを引き出すためにいかにプラスのインパクトを与えられるか、女性リーダー育成のみならず、日本の企業、経済を発展させるために何が出来るのかを考えてほしいとの総評があった。

女性リーダーと女子大学の役割

パネルディスカッションは、モデレーターに今井章子所員、パネリストは青木美保所員、小森亜紀子所員、瀬戸山聡子特別研究員、清水直美研究員で実施された。女性のリーダー育成のために大学、特に女子大学はどのような役割を果たすことができるのかについて討論した。大学が用意する様々なプロジェクトやメンター制度などに参加して体験したことを消化し、自分事として自分の言葉で語れるようにする必要がある、女性のもつアンコンシャス・バイアスに気づかせる必要があることが話し合われた。また、企業が取り組みリカレント教育に対しても様々な意見があったが、坂東理事長・総長から、企業は女性に社内研修のみならず、外の世界を見させる経験をさせてもらいたい、企業も女性にもっと期待していただきたいとのコメントがあり、盛況のうちに締めくくられた。

※このシンポジウムで使用した資料等を女性文化研究所のホームページで公開しています。
(文責：金子弥生)

研究会報告 Workshop Report

第174回 2021年度女性文化研究所研究員・特別研究員合同研究報告会

2022年2月3日 14:00～16:45 Zoom開催

〈出席者による発表〉

★阿部美香研究員

東寺御影堂の宗教空間と宣陽門院

★遠藤由紀子研究員

会津藩出身の女性の明治期以降の足跡～山川二葉と現在に続く
女子教育の創立者たち～

★柴田聡子研究員

ヴィクトリア朝時代に生きる女性たち～『はるか群衆を離れて』
における自然と女性観～

★清水みち研究員

モダニズム作家達の「縫い物」～Virginia Woolfの「刺繍」と
James Joyceの「縫い物」～

★高橋美織研究員

戦時下の茅野雅子

★清水直美研究員・大橋重子特別研究員・瀬戸山聡子特別研究員

キャリア中後期女性の新たな働き方～時間・場所を超えた柔軟
な仕事の可能性と課題～

★歌川光一特別研究員

戦後日本における友情のジェンダー表象②～学校教育との関
係に焦点を当てて～

★斎藤悦子特別研究員

ジェンダー視点から見るコロナ禍の生活資源マネジメントの
課題～福祉利用者の生活様式の実態から～

★松葉口玲子特別研究員

気候変動×COVID-19×ジェンダーによって見えてくるもの

★吉川佳英子特別研究員

研究活動報告（2021/4/1～2022/3/31）

〈代読による発表〉

★海原純子研究員

女性の継続就労を可能にする支援

★太田鈴子研究員

日本の男性作家の女性に対する視線

★杉田あけみ特別研究員

「企業経営と生活経営との共生戦略」に関する私論の展開

★宮坂順子特別研究員

離婚過程の女性が抱える課題と支援ニーズ～シングルマザー・
プレシングルマザーのインタビュー調査を基に～

★武藤麻香特別研究員

ジェフリー・チョーサーの作品における色彩語について

★西本万映子特別研究員

2021年度研究活動報告

★山本咲子特別研究員

ジェンダー視点から見るコロナ禍の生活資源マネジメントの
課題～家族介護者のケイパビリティに着目して～

★吉田仁美特別研究員

高等教育におけるソーシャル・インクルージョンの実践的展開
と、障害とジェンダーに関する国際比較研究

全国書店にて発売中

昭和女子大学女性文化研究叢書 第12集

『女性リーダー育成への挑戦 ―昭和女子大学創立100周年記念出版―』

昭和女子大学女性文化研究所編 御茶の水書房刊

目次

総論	リーダーシップと女性	坂東眞理子
第1章	21世紀の女性の高等教育と女性リーダーシップの醸成	志摩園子 / 掛川典子 / 島崎里子 / 粕谷美砂子
第2章	女性活躍推進企業にみる女性リーダーの育成とリーダー像	瀬戸山聡子 / 西本万映子 / 森ます美
第3章	女性リーダーを育成するキャリア研修とワークライフバランス施策	清水直美 / 大橋重子
第4章	役員を目指す女性の育成に必要な経験・意識・環境とは	伊藤純 / 青木美保 / 今井章子 / 武川恵子
第5章	役員・管理職を目指す女性育成の課題	高木俊雄 / 小森亜紀子
第6章	女性リーダーのキャリア形成から見たセルフ・リーダーシップの研究	北本佳子 / 今井章子
第7章	日中韓プログラムにおけるグローバル・リーダーシップ育成のあり方	川畑由美 / マイリーサ
第8章	東アジアの大学で女性リーダーは育つか	シム チュン・キャット

シンポジウム 人生と組織を変えるリーダーシップ～これからの働き方と生き方、組織経営～

2022年2月5日 10:00～12:00 Zoom ウェビナー開催

これからの21世紀に必要な働き方や生き方を実現するリーダーシップとはどのようなものか。ワークライフ・バランスということが言われて久しいが、私生活と仕事という二項対立から、仕事・家族・コミュニティ・自分自身の4つの領域を自分が生きがいとやりがいを発揮できるバランスで調和させ、リーダーシップを発揮していくことができるトータルリーダーシップの特徴を、「これからの働き方」の文脈の中で整理するとともに、その意義と実践について考えることを目的にオンラインシンポジウムを開催した。(参加申し込み者数：202名)



シンポジウムでは、今井晶子女性文化研究所所員の総合司会のもと、坂東眞理子理事長・総長による開会挨拶を受け、『トータルリーダーシップ：ウォートン校流「人生を変える授業」』の翻訳者であり、衆議院議員（弁護士）である塩崎彰久氏による基調講演が行われ、まさに塩崎氏の人生を変えたトータルリーダーシップについて、ご自身の実体験が紹介された。さらに、本シンポジウムは昭和女子大学100周年記念事業として実施した調査研究の成果がベースとなっていることから、その成果（北本佳子・今井章子「女性リーダーのキャリア形成から見たセルフ・リーダーシップの研究—新たな教育プログラムへの示唆—」、昭和女子大学女性文化研究叢書第12集『女性リーダー育成への挑戦』の第6章）の概要紹介と、それに引き続き今年度実施した調査研究の報告（協力企業2社の社員を対象にトータルリーダーシップをワークショップ形式の研修で実践した結果の紹介）を北本佳子女性文化研究所副所長が行った。

その後、ワークショップに参加した花王株式会社の川相哲也氏（研究開発部門ヘアケア研究所 第2研究室長）と株式会社松屋の百木さおり氏（外商事業部外商1部長）

から、研修を経て両者のトータルリーダーシップの枠組み（仕事・家族・コミュニティ・自分自身の4つの領域）がどう変化したのかと、そこからの学びと気づきについて報告がされた。

一方、こうしたトータルリーダーシップが重視している仕事・家族・コミュニティ・自分自身の4つの領域の調和には、個人の努力だけでなく、組織（仕事場）のあり方の影響も大きいことから、ワークショップの協力企業である花王株式会社の執行役員・人材開発部門統括の間宮秀樹氏と株式会社松屋の取締役上席執行役員・人事部構造改革推進委員会担当の川合晶子氏から、両社のESGやダイバーシティ&インクルージョンやリーダーシップ等に関する多様な取り組みの紹介や現状報告が行われた。

それに引き続き、塩崎彰久氏、坂東眞理子理事長・総長、上記の間宮秀樹氏、川合晶子氏が討論者となり、パネル討議が行われ、オンライン参加者からの質問を受ける形で、トータルリーダーシップの要の1つと言える「コミュニティ」のとらえ方やトータルリーダーシップの実現のための多様な意見交換が行われた。最後に、武川恵子女性文化研究所長による閉会の挨拶で、シンポジウムは盛会のうちに終了となった。

今回は、オンラインでの開催ということもあり、全国各地から多様な方々が参加され、シンポジウム中のチャットでの質問と事後のアンケートからも、トータルリーダーシップの考え方やその実践方法についての関心が高まったことが窺われた。本学の女子学生・女子大学としての強みを活かすリーダーシップとしてスタートしたトータルリーダーシップ研究であるが、昭和女子大学発の研究・実践として、さらなる展開が期待できよう。（文責：北本佳子）

Q2. シンポジウムの内容について

54件の回答

