

令和 2 年 6 月 12 日現在

機関番号：32644

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2016～2019

課題番号：16K04567

研究課題名(和文)女性リーダー育成をめぐる学習課題の解明とその教育方法の構築

研究課題名(英文)Clarifying Issues Regarding the Development of Women Leadership and Creating Educational Methods for Women in Japan

研究代表者

堀本 麻由子(Mayuko, Horimoto)

東海大学・現代教養センター・准教授

研究者番号：70512630

交付決定額(研究期間全体):(直接経費) 1,500,000円

研究成果の概要(和文)：本研究において、(1)女性リーダー育成(民間企業向けと行政等の能力開発講座)における学習機会および学習内容の分析、(2)アジアの女性リーダー育成に関する学習課題と学習機会の比較分析、(3)女性リーダー育成方法の構築に関する実践研究を実施した。研究成果としては、女性がリーダーとしての経験を日常意識とともに振り返る省察的学習過程が、リーダーとしての役割を担う動機付けを支えることを明らかにした。そしてアジア出身の女性研究者で構成された国際共同研究チームによって、アジアの女性リーダー育成に関する共通課題を設定し、日本の女性リーダー育成のための意識変容学習過程の概念の枠組みを構築することができた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究は女性リーダー育成に関する教育、学習方法を研究対象とする成人教育学研究であることから、以下の二点において教育学および成人教育学上の学術的意義を有すると考える。第一に、成人女性の日常意識(仕事と生活)における経験を省察的に振り返ることでリーダーとしての学習課題を再設定する意識変容学習過程に着目し、その学習過程を支える概念モデルを構築できたこと、第二にはアジア出身の女性研究者で構成された女性リーダー育成に関する国際共同研究チームに参画し、アジアの女性リーダー・リーダーシップ育成をめぐる共通課題を設定することができた点である。

研究成果の概要(英文)：The research includes the three following studies: (1) an identification of the learning opportunities and contents of leadership development courses for women in private companies and the public sector; (2) a comparative study of the learning issues and opportunities for female leadership development in Asia; and (3) action research regarding the development of educational methods for women leaders.

The findings of these studies indicate that a learning process based on reflective practice (i.e., where women reflect critically on their experiences as leaders, alongside their daily consciousness) can help support their motivation to assume leadership roles. Furthermore, based on the research findings regarding the common issues present in the nurturing of Asian female leaders, a concept framework was established to help the process of reflective learning for the development of female leadership in Japan.

研究分野：成人教育学、生涯学習論、職業能力開発

キーワード：成人教育方法 リーダーシップ育成 成人学習 女性リーダー育成 職業能力開発 国際比較研究

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

(1) 日本における社会的要請としての女性リーダー（管理職）育成と現状

1985年の男女雇用機会均等法施行以降、様々な女性就労支援策が講じられてきた。たとえば1992年育児休業制度、2005年次世代育成支援対策推進法、さらに2016年4月女性活躍推進法の施行予定など継続的な政府による施策があげられる。しかしながら女性管理職の比率は国際的にみても依然として水準が低く、年齢別女性労働比率におけるM字型カーブにみられる出産や育児世代(30代~40代)の女性労働比率の低下が特徴的といえる。日本社会特有の男女の役割分担における固定観念や、日本企業特有の就労スタイルが女性労働に影響している状況が読み取れる。男女雇用機会均等法が施行されて30年を経ても、女性管理職割合は10%に満たない。政府は2020年までに女性管理職30%の目標を掲げるものの、「現時点では、必要な知識や経験、判断能力など有する女性が少ない」と女性管理職者が少ない理由として回答する企業(300人以上)が45.6%にのぼる(JILPT、2013)など、女性管理職数の30%目標達成は困難であることが予想された。

(2) 女性リーダー育成をめぐる能力開発講座の現状と課題

女性リーダー(管理職)育成に関連する能力開発講座は、これまで企業などの組織内部の講座、民間研修会社、公益財団法人、独立行政法人による講座などが中心になって実施されてきた。たとえば「女性のためのキャリアアップ研修」「女性リーダー研修」「女性活躍推進に関する男性・女性社員向け意識啓蒙・啓発研修」などがあげられる。これらの講座を成人教育学における人的能力開発(HRD)の観点から検討すると、以下、3つの検討課題が挙げられる。

第一に、これまでの講座は女性活躍支援やワークライフバランス支援を目的とした女性就労支援施策に関する情報提供を中心とする短期的講座が多いこと。第二に、リーダーシップあるいは管理能力育成のための職場の仕事に基づいた学習課題の明確化がなされていないこと。第三に、働く女性の実情に適した方法でリーダー育成のための新たな教育システム・方法の構築が求められていることであった。そこで本研究の課題を「学習課題・内容の全体像が未整理であることから、依然として情報提供型の短期的啓蒙・啓発講座が中心になっていること、女性のリーダーとしての力量形成に必要な職場の仕事に基づいた学習課題が明らかにされていないこと、さらに女性の働く実情に配慮した能力開発方法が明らかになっていないこと」の3つに整理した。

2. 研究の目的

日本社会の現代的課題である「女性リーダー育成」をめぐり、政府は様々な女性就労支援策を提供し、政策目標として女性管理職の大幅な増加を目標に掲げているものの、日本企業における女性リーダー(管理職)育成のための能力開発に関する研究は少ない。そのため女性リーダー育成をめぐる学習課題や教育方法はこれまで明らかにされておらず、職場はその育成に関して混迷している。そこで本研究では、企業における女性リーダー育成のための能力開発講座をめぐる学習課題を成人教育学の観点から解明し、その教育方法を構築することを目的とした。

3. 研究の方法

本研究においては、3つの研究課題に対して、以下の研究方法を採用した。

(1) 研究課題「女性リーダー育成(民間企業向けと行政等の能力開発講座)における学習機会および学習内容の分析」について、日本の女性リーダー・リーダーシップ育成に関する日本語、英語双方の論文、著書を中心に文献検討を行い、学習課題を抽出した。また抽出された学習課題をもとに日本社会教育学会研究プロジェクト「ワークライフバランス時代における社会教育」の企画メンバー、代表として、研究大会(2019年9月、2020年9月)プロジェクト報告で企業における教育、学習についての検討機会を企画した。

(2) 研究課題「アジアにおける女性リーダー育成に関する学習課題と学習機会の比較分析」については、上記(1)の文献検討の成果を国際学会(Academy of Human Resource Development, 日本社会教育学会・韓国平生教育学会第8回日韓学術交流研究大会)で発表後、国際シンポジウムや国際共同研究会においてアジア11カ国出身の研究者と議論の場を持った。英語論文と英語図書の編集、出版(国際学会誌1本の投稿・採択、英語図書2冊の刊行)によって、日本の女性リーダー育成に関する特性と能力開発方法に関する概念モデルの構築を目指した。

(3) 研究課題「女性リーダー育成教育方法検討と実践研究」については、国立女性教育会館での女性リーダー育成講座(2016年10月、2017年10月、2018年10月)、「女性リーダーの日米比較に関する講演会」(東京都豊島区、2019年12月)を実施し、講座の運営方法に関する実践研

究を行うとともに、講座参加者を対象にインタビューを依頼した。そして日本の女性社会起業家を対象としたオンラインインタビューを2019年12月から開始した。

4. 研究成果

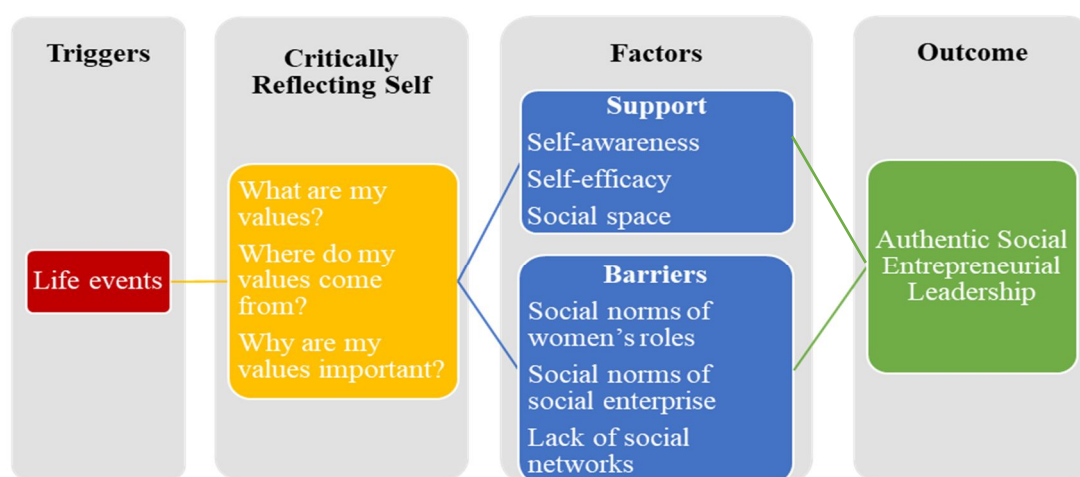
(1) 女性リーダーとしての動機付けを支える省察的な学習機会

女性管理職比率は、依然として2017年時点で14.3%（厚生労働省，2018）となり、上昇傾向にあるものの数値目標（30%）達成は2020年時点では極めて難しい。依然として社会文化的、組織的制約による要因が複雑に絡み合う中で女性リーダー（管理職）育成の困難さが読み取れる。本研究において、企業、公的機関等で実施されている能力開発講座は女性のライフイベントに配慮し、伝統的な性別役割分業意識や組織的制約への対策を検討する啓発的リーダー育成講座が中心であり、講座の学習課題や教育方法は、所属組織の要請にいかによりリーダーとして適応するかをねらいとしていることが2016年の女性活躍推進法施行以降も中心であることが明らかになった（Nakamura & Horimoto, 2017）。一方、成人教育学の視点から検討すると、真のリーダーシップ（Authentic Leadership）育成過程においては、日常意識（仕事と生活）におけるリーダーとしての価値観や信念、そして経験を省察的に振り返る（省察的実践）学習機会が必要となり、その学習過程がリーダーとしての役割を担う動機付けを支えることを明らかにした（Nakamura & Horimoto, 2020）。

(2) 女性リーダーシップ育成のための意識変容学習過程における概念の枠組みの構築

日本の女性リーダーの育成過程における学習課題について、海外共同研究者の Dr. Yoshie Tomozumi Nakamura（中村よし恵）と国内外の文献検討を中心に共同研究を実施し、研究成果として『Japanese Women in Leadership』（Palgrave Macmillan, 2020年12月発行決定）を執筆、編集した。英語図書『Japanese Women in Leadership』には日本人研究者13名、実務者3名、米国研究者5名が執筆に参加しており、類似の図書は国内外ではみられていない。さらに2018年11月からアジア各国の女性起業家のリーダーとしての信念、価値観のあり方に着目し、特に、日本の女性社会起業家の動機付け学習過程について文献検討を中心に検討し、女性社会起業家の真のリーダーシップ育成の概念枠組み（図1）について国際学術誌に投稿し、掲載された。さらに2019年12月から、図1の概念の枠組みをもとに日本の女性社会起業家を対象にしたオンラインインタビュー調査を開始した。本調査は、女性リーダーの動機付け学習過程に着目しており、その学習支援方法、育成方法構築のための基礎データとなることを期待している。

図1 A conceptual framework: Japanese women's authentic social entrepreneurial leadership development (Nakamura & Horimoto, 2020)



(3) アジア諸国の女性リーダー育成における研究グループ構築と共通課題の設定

国際経済フォーラムの報告（2018）によれば日本のジェンダー・ギャップ指数は144か国中、110位である。また他のアジア諸国、例えば、中国は103位、インドは108位、韓国は115位であり、アジア各国の女性の位置づけは低い。本研究では、2015年から米国人材育成学会（AHRD）

Academy of Human Resource Development) に所属するアジア諸国出身の研究者(中国、インド、インドネシア、日本、韓国、マレーシア、ミャンマー、スリランカ、台湾、タイ、ベトナム)とアジアの女性リーダー育成、リーダーシップに関する共同研究を実施してきた。そしてアジアにおける急激な経済成長がなぜ、女性のリーダー、リーダーシップ育成や地位向上につながらないのかという問題意識をもとに、米国人材育成学会(AHRD)大会の研究部会(San Antonio, 2017)、アジア人材育成学会大会の研究部会(Bangkok, 2018)の国際シンポジウムでの議論を重ねた。さらに日本社会教育学会・韓国平生教育学会第8回日韓学術交流研究大会においても日韓の公的機関による女性リーダー育成講座内容の比較検討報告を行った。以上の海外共同研究の成果として、社会文化的観点からアジアと欧米は多くの点で異なるが、既存の女性のリーダーシップ研究の多くが欧米の研究者によるものであり、アジアにおける研究が進んでいない、伝統文化、宗教的信念が強く影響する日常生活において女性の地位が相対的に低い、高位のリーダー的ポジションの仕事(職種)を得ることが依然として極めて困難である、の3つをアジア諸国における共通課題として設定(Cho et al., 2017)し、今後の海外共同研究における課題テーマとしても持続的な共同研究活動が可能となった。また本研究期間の海外共同研究の成果の一つとして、アジア女性リーダー育成、リーダーシップ育成に関する英語版図書(Y. Cho, R. Ghosh, J. Yi Sun, & G. L. McLean Eds., 2017)を米国において出版することができた。

【引用文献】

- ・ Nakamura, Y. T. (ed), Horimoto, M. (ed), & McLean, G. N. (ed). (2020). Japanese Women in Leadership, New York, NY: Palgrave Macmillan. (2020年12月発行決定).
- ・ Nakamura, Y & Horimoto, M. (2020). A Conceptual Framework for Developing Women Social Entrepreneurs in Japan, in Women Entrepreneurs in Asia: Eight Country Cases. Advances in Developing Human Resources.
- ・ Nakamura, Y. T., & Horimoto, M. (2017). Women's leadership development in Japan. In Y. Cho, R. Ghosh, J. Yi Sun, & G. L. McLean (Eds.), Current perspectives on Asian women in leadership (pp. 71-86). New York, NY: Palgrave MacMillan.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計2件（うち査読付論文 2件/うち国際共著 1件/うちオープンアクセス 2件）

1. 著者名 Nakamura, Y. & Horimoto, M.	4. 巻 22(2)
2. 論文標題 A Conceptual Framework for Developing Women Social Entrepreneur in Japan	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 Advances in Developing Human Resources, Academy of Human Resource Development	6. 最初と最後の頁 164-175
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 該当する

1. 著者名 Horimoto, M. & Ninomiya-Lim, S.	4. 巻 14
2. 論文標題 Nurturing Citizenship in Higher Education: Public Achievement-style Education at Tokai University	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 Educational Studies in Japan: International Yearbook, Japanese Educational Research	6. 最初と最後の頁 29-38
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計8件（うち招待講演 2件/うち国際学会 5件）

1. 発表者名 Yoshie Tomozumi Nakamura & Mayuko Horimoto
2. 発表標題 Women Entrepreneurs in Asia Seven Countries : Women Entrepreneurs in Japan
3. 学会等名 Academy of Human Resource Development（国際学会）
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 Mayuko Horimoto & Sachi Ninomiya-Lim
2. 発表標題 Public Achievement-style Education at Tokai University- Background and Practice
3. 学会等名 日本教育学会（招待講演）
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 堀本麻由子
2. 発表標題 成人教育学における人的能力開発 (HRD) の位置づけに関する一考察
3. 学会等名 日本学習社会学会
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 Mayuko Horimoto
2. 発表標題 Positioning of Human Resource Development in Adult Education in Japan
3. 学会等名 Academy of Human Resource Development (国際学会)
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 堀本麻由子
2. 発表標題 男女共同参画推進への鍵 アンコンシャス・バイアスって何？
3. 学会等名 公益社団法人 日本工学教育協会 (招待講演)
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 堀本麻由子
2. 発表標題 「女性リーダー育成をめぐる学習課題と教育方法に関する研究 日韓における女性リーダー育成プログラムに関する一考察」
3. 学会等名 日本社会教育学会・韓国平生教育学会第8回日韓学術交流研究大会 (国際学会)
4. 発表年 2016年

1. 発表者名 Yoshie Tomozumi-Nakamura and Mayuko Horimoto
2. 発表標題 Women's Leadership Development in Japan
3. 学会等名 2017 AHRD International Research Conference in the Americas (国際学会)
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 Yoshie Tomozumi-Nakamura, Mayuko Horimoto, and Mariko Gakiya
2. 発表標題 Japanese Women in Leadership
3. 学会等名 International Leadership Association, 21st Annual Global Conference (国際学会)
4. 発表年 2019年

〔図書〕 計4件

1. 著者名 Editors:Yonjoo Cho Rajashi Ghosh Judy Y. Sun Gary N. McLean (担当: Nakamura, Y. T. & Horimoto, M., Chapter 5「Women's Leadership in Japan」)	4. 発行年 2017年
2. 出版社 Palgrave Macmillan	5. 総ページ数 XIII, 224
3. 書名 Current Perspectives on Asian Women in Leadership	

1. 著者名 ドナルド・A・ショーン著、村田 晶子、柳沢 昌一監訳 (担当翻訳: 第8章 木全晃子・堀本麻由子)	4. 発行年 2017年
2. 出版社 鳳書房	5. 総ページ数 534 (担当頁: 239-292)
3. 書名 省察的実践者の教育	

1. 著者名 Nakamura, Y. T. (ed), Horimoto, M. (ed), & McLean, G. N.(ed).	4. 発行年 2020年
2. 出版社 Palgrave Macmillan	5. 総ページ数 X, 290
3. 書名 Japanese Women in Leadership	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究協力者	中村 よし恵 (Nakamura Yoshie)		