

溝上慎一の教育論(動画チャンネル) No303

(新著の紹介)

社会に関わってこそリーダーシップ！  
女性ならではのリーダーシップなどというものはない  
和栗百恵先生（公立大学法人福岡女子大学 国際文理学部 准教授）

溝上 慎一 Shinichi Mizokami, Ph.D.

学校法人桐蔭学園 理事長  
桐蔭横浜大学 教授

学校法人河合塾 教育研究開発本部 研究顧問  
東京大学大学院教育学研究科 客員教授

<http://smizok.net/>  
E-mail [mizokami@toin.ac.jp](mailto:mizokami@toin.ac.jp)

【プロフィール】1970年生まれ。大阪府立茨木高校卒業。神戸大学教育学部卒業、1996年京都大学助手、講師、准教授、2014年教授を経て2018年に桐蔭学園へ。桐蔭横浜大学学長（2020-2021年）。京都大学博士（教育学）。

\*詳しくはスライド最後をご覧ください

※本動画チャンネルは溝上が個人的に作成・提供するものです。

※公益財団法人電通育英会の助成を受けて行われています。

※本動画では字幕を付けていませんので、必要な方は「設定」で「字幕オン」にしてご利用ください。

## (ご紹介)



和栗 百恵  
わぐり ももえ

公立大学法人福岡女子大学 国際文理学部 准教授

スタンフォード大学院修了（教育学修士）。キャリアスタートはスリランカ現地NGO、その後大学教育へ。中央大学総合政策学部、早稲田大学平山郁夫記念ボランティアセンター、大阪大学グローバルコラボレーションセンターで、学生や社会人を対象とした国内外の体験的学習の実践を経て、抜本的改革と学部新設準備が進む福岡女子大学に2009年10月着任。

分担執筆に、「WAVOCの『組織文化』を掘りあてる」早稲田大学平山郁夫記念ボランティアセンター編『学生の心に火を灯す：早稲田大学平山郁夫記念ボランティアセンター20年の挑戦』成文堂（2022年）、「Who are you? あなたの『学ぶ』と『生きる』」神本秀爾・河野世莉奈・宮本聡編『ヒューマン・スタディーズ：世界で語る／世界に語る』集広舎（2022年）ほか。福岡県、福岡市、大阪市、文科省などの各種委員を歴任。



オーウェン, J. E. (著) 和栗百恵・泉谷道子・河井亨 (訳) (2024). リーダーシップはみんなのものーフェミニズムから考える女性とリーダーシップー ナカニシヤ出版



- 第1章 待ち望んでいたリーダーはわたしたち
- 第2章 いまこそ、女性「と」リーダーシップ
- 第3章 リーダーとしての「わたし」とは、いったい誰？
  - ーアイデンティティ、インターセクショナルリティ、効力感がリーダーシップの発達に果たす役割
- 第4章 どうしてこうなった？
  - ージェンダーの社会化が形づくる女性リーダーの姿
- 第5章 フェミニン、それともフェミニスト？
  - ーキャンパスやコミュニティで展開されるリーダーシップへのアプローチ
- 第6章 「違うこと」はどんな違いを生み出すのか？
  - ージェンダーの代表性（男女比率）とリーダーシップにステレオタイプ、偏見、差別が与える影響
- 第7章 組織・システムを歩む
  - ー女性とリーダーシップにまつわる多様な比喻
- 第8章 あやうい「お立ち台」に気をつけて
  - ーリーダーシップを脱ジェンダー化する
- 第9章 女性とリーダーシップを再想像するために
  - ーその戦略、仲間たち、そしてクリティカルな希望について

それではご覧ください



公立大学法人  
福岡女子大学  
FUKUOKA WOMEN'S UNIVERSITY

## 新著紹介

# 「リーダーシップはみんなのもの： フェミニズムから考える女性とリーダーシップ」

和栗百恵 (waguri@fwu.ac.jp)

公立大学法人 福岡女子大学 国際文理学部 環境科学科/  
女性リーダーシップセンター リーダーシップ開発研究部門

WE ARE  
THE LEADERS  
WE'VE BEEN  
WAITING FOR

*Women and Leadership Development in College*



*Julie E. Owen*

FOREWORD BY  
Heather D. Shea and Kristen A. Renn

Owen, J. E. (2020). *We are the leaders we've been waiting for: Women and leadership development in college*. Routledge.

WE ARE THE LEADERS  
WE'VE BEEN WAITING FOR  
*Women and Leadership Development  
in College*

ジュリー・E・オーウェン  
Julie E. Owen

和栗百恵 | 訳  
泉谷道子 |  
河井 亨 |



リーダーシップは  
みんなのもの  
フェミニズムから考える  
女性とリーダーシップ

「女性ならではのリーダーシップ」  
……って、なんですか？

ジェンダーとリーダーシップをとりまく困難や偏見の数々……それらをもたらす抑圧的な社会構造とは？ インターセクショナルな視点のもと批判的に検討し、あらゆる人にとって、より公正で公平なリーダーシップのあり方を考える。あなたを「解放への旅」に誘う、リーダーシップのあたらしい教科書！ ナカニシヤ出版

ジュリー・E・オーウェン(著) 和栗百恵・泉谷道子・河井亨(訳) (2024) 「リーダーシップはみんなのもの:フェミニズムから考える女性とリーダーシップ」ナカニシヤ出版



公立大学法人  
福岡女子大学  
FUKUOKA WOMEN'S UNIVERSITY

## 著者について

- ヴァージニア州ジョージメイソン大学 College of Humanities & Social Sciences内、School of Integrative Studies准教授
- 学生支援職→教員・研究職へ
- Susan Komivesのもとで、リーダーシップの社会変革モデル、リーダーシップアイデンティティ発達モデルの開発・研究
- サービスラーニングの実践歴
- 解放的リーダーシップ(liberatory leadership)教育・研究の実践
- Student Affairs Nowポッドキャストエピソード(2020/12/16)「We are the leaders we've been waiting for」  
(<https://studentaffairsnow.com/we-are-the-leaders/>)



公立大学法人  
福岡女子大学  
FUKUOKA WOMEN'S UNIVERSITY

# 翻訳チーム

ナカニシヤ出版編集担当  
井上さん・山本さん



和栗百恵  
(福岡女子大学国際文理学部)



泉谷道子  
(創価大学経営学部)



河井亨  
(立命館大学スポーツ健康科学科)

JSPS科研費「社会変革を志向する女性リーダーシップ教育研究:大学生向けのプログラム開発」(23K02557)



「女性がリーダーなんてとんでもない」  
「女性ならではのリーダーシップの発揮を期待」  
…そんな決めつけはまっぴらごめん(怒)



でも…

汎用的能力、就活対策、女性活躍推進などの文脈で扱われてる「リーダーシップ」って何だ??

もやもやもやもや…

とは言え…

勤務校福女大の基本理念は「次代の女性リーダーを育成」、  
創立100周年を記念して設立される「女性リーダーシップセンター」、  
新カリキュラム内「リーダーシップ開発科目群」…

もっと情報収集し、地方女子大学から全国に発信できる  
教育実践につなげたい。

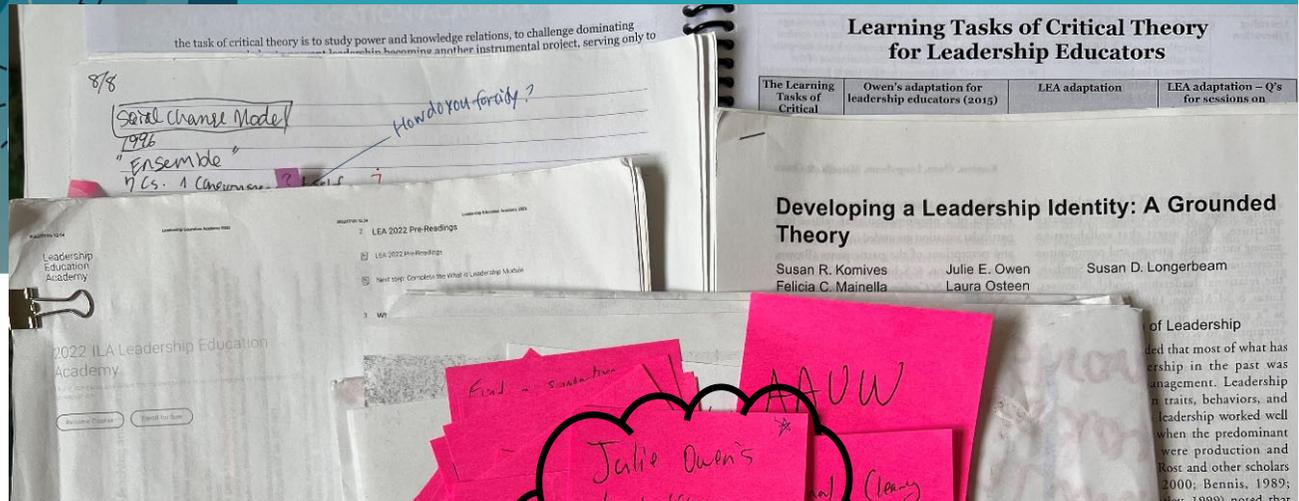


# LEADERSHIP EDUCATION ACADEMY

8-11 August 2022  
Washington, D.C. Metro Area,

Do you want to improve as a leadership educator?

Register now for ILA's 5th Leadership Education Academy and take your practice to the next level.



## 原著との出逢い



**Daniel M. Jenkins, PhD**

Professor, Leadership & Organizational Studies

Leadership Studies

College of Arts, Humanities, and Social Sciences

Dan's research interests include (a) leadership education; (b) instructional and assessment strategy use in leadership education, training, and development; (c) leadership program design and evaluation; (d) leadership learning in online and blended/hybrid environments (e) the professional development and identity of leadership educators; (f) critical thinking; and (f) political leadership.



Julie Owen's book  
"We are the leaders  
we've been waiting for"

# ILA主催のLEADERSHIP EDUCATION ACADEMY



公立大学法人  
福岡女子大学  
FUKUOKA WOMEN'S UNIVERSITY

- HOW、WHATの前にWHY:
  - 自分はいったい何者で、何のためにリーダーシップ開発教育に従事しているのか？
- リーダーシップ教育研究における「クリティカリティ」
  - リーダーシップは社会的構築物(ジェンダーと同じ！)
  - 自分や所属組織の「リーダーシップ」枠組の意識化、検討、捉え返しの必要性
- 様々な学習・教授法、参加者のピア・ラーニング、研修講師メンバーによるメンタリング
  - お互いへのアドバイスを書いた紙片に、「We are the leaders…」

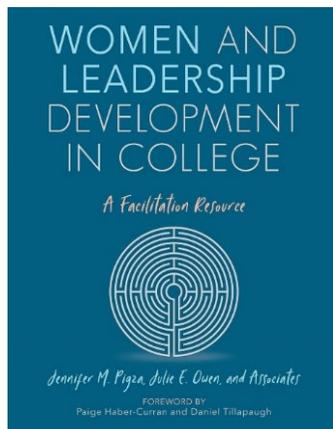


# Lを規定する社会を捉え返し、 囚われから解放され、自分らしく生きる実践に 共に向かっていくこと

- 原著サブタイトル“Women and leadership development in college”
  - 交差するアイデンティティ(ジェンダー、民族、社会階層、障害の有無、宗教…)、批判的意識、大学生の成長理論
- 「女性らしさ」「女性ならでは」規範からの解放
  - ジェンダーもリーダーシップも社会的に構築されている
  - 抑圧を生み出すシステム(社会全体的)な作用を自覚する
  - 「無意識の囚われ」からの解放によって、自分らしいあり方を探求する
- 学生による「生きられた経験」をそのものとして提示することによる多声性の担保
  - “Becoming the best of ourselves”のジャーニー
  - “We are the leaders”

# 日本の大学では縦割りになりがち？ 「L研究」「G研究」「キャリア支援」

- 分野横断・統合的
  - 多くの大学では別々の科目で教えられていることを集約
  - 放っておくと多くの学生はなかなか架橋・相互援用し得ない
  - 「学生の成長支援(リーダーシップ取組支援)」と「専門知識の深化」の分断も佳境
- 米国の事例を鏡とし、「日本では？」を検討する材料にも
- 高校生、社会人、保護者も活用できる概念、モデル、理論、事例



# 目次

日本の読者のみなさんへ	7
はじめに：2人のリーダーシップ教育研究者が語る「リーダーシップはみんなのもの」	11
感謝のことば	17
<b>第1章 待ち望んでいたリーダーはわたしたち</b>	<b>21</b>
フレーミング：本書が拠って立つ考え方	25
ここから先のこと	31
<b>第2章 いまこそ、女性「と」リーダーシップ</b>	<b>35</b>
女性とリーダーシップの現在	35
「F」ワード：フェミニズム	36
女性をとりまく社会的・歴史的な文脈	38
リーダーシップ研究の社会的・歴史的な文脈	42
ジェンダーの社会的構築	47
リーダーシップの社会的構築	52
批判的に考察すること	53
ナラティブの力	58
<b>第3章 リーダーとしての「わたし」とは、いったい誰？</b>	
アイデンティティ、インターセクショナルリティ、効力感が リーダーシップの発達に果たす役割	63
リーダーシップと自己認識	66
セルフ・アウェアネスを深める方法	72
アイデンティティとインターセクショナルリティ	79
リーダーシップ・アイデンティティ	83
リーダーシップへの効力感、キャパシティ、意欲、実行	87
自己を超えて考える：先駆者、焚きつけ役、継承者	90

## 第4章 どうしてこうなった？

ジェンダーの社会化が形づくる女性リーダーの姿	97
女子たちとリーダーシップ	98
ジェンダーの社会化	102
社会化のサイクル	112
ジェンダー社会化の負の影響	114
健全なジェンダー社会化をどのように支援できるか？	118
女子たちと若い女性のリーダーシップの取組を支える	121

## 第5章 フェミニン、それともフェミニスト？

キャンパスやコミュニティで展開される リーダーシップへのアプローチ	127
女性と高等教育：その歴史	128
大学キャンパスにおける女性とリーダーシップ：問題点	131
キャンパスにおける女性とリーダーシップ：さまざまな組織や団体	144
女子学生をサポートする全米組織	151
大学でのリーダーシップへのアプローチ：フェミニンからフェミニストへ	151

## 第6章 「違うこと」はどんな違いを生み出すのか？

ジェンダーの代表性（男女比率）とリーダーシップに ステレオタイプ、偏見、差別が与える影響	157
わたしたちは今どこに？ 女性比率について	158
「不在」の結果、何が起るのか？	167
ステレオタイプ、偏見、差別に対して何ができるのか？	180

## 第7章 組織・システムを歩む

女性とリーダーシップにまつわる多様な比喩	185
女性とリーダーシップにまつわるメタファー	185
女性の非線形のキャリアパス：退場と再入場と……	194
昇進を阻むもの：個人的な問題（なのかな？）	198
昇進を阻むもの：組織的な障壁	202
ジェンダー平等のための戦略：個人として	204
ジェンダー平等のための戦略：組織的な取組	207



<b>第8章 あやうい「お立ち台」に気をつけて</b>	
リーダーシップを脱ジェンダー化する……………	213
伝統的なリーダーの典型	215
リーダーシップにジェンダーによる違いはあるのか？	217
女性とパワー	220
リーダーシップの「偉大なる女性」論：ポジティブなステレオタイプとあやういお立ち台の問題	222
リーダーシップと交差するアイデンティティ	225
リーダーシップの脱ジェンダー化	232
<b>第9章 女性とリーダーシップを再想像するために</b>	
その戦略、仲間たち、そしてクリティカルな希望について……………	239
社会変革運動におけるフェミニストなリーダーシップ	240
社会変革のためのリーダーシップ手段：アクションの分類	242
解放のサイクル	242
アライ形成：仲間たちを待とう	248
ノン・フェミニストの他者にどう対応するか	253
アクティビストとしての燃え尽きを守る	255
クリティカルな希望を続ける	256
用語集	261
訳者あとがき	273
文献	279
索引	294



# 日本の大学における「リーダーシップ開発教育」： 課題感と本書の意義

- その名では呼ばれてこなかったが、「目的に向かって他者と協働する志向性や行動」の育成は、主に学生支援・準正課を舞台として行われていた(cf. 廣中レポート、2000)
- 日本で初めて単位付与され、「リーダーシップ教育」を冠した実践は、立教大学経営学部で2006年に開始(日向野、2018)
- 日本の大学教育改革下での「アクティブ・ラーニング」の興隆によるPBLやサービス・ラーニング等の体験的学習形態として拡大、学士力や3つのポリシー策定圧の中、リーダーシップが「身につけるべき能力」化？
- 特にキャリア教育におけるビジネスによる大学教育への侵蝕(児美川、2020)により、「リーダーシップ」の商品化が加速？就活生の「ガクチカでリーダーシップ力」言説(北海道新聞、2023)
- 女子大の生存戦略として「女性リーダーの育成」が謳われ、「女性ならではのリーダーシップ」というリーダーシップのジェンダー化が一部で加速？(cf. 武庫川女子大・安東教授インタビュー KeiNet, 2024)
- 「リーダー」「リーダーシップ」「リーダーシップ開発」「リーダーシップ教育・学習」について、日本の大学教職員間では広く共有された定義はなく、超絶同床異夢状態(米国では一定の整理が進んでいる)
- リーダーシップ教育において「purpose」は看過されがち？(経済・経営学部での実践では、企業から与えられるミッションのもとでのリーダーシップ力養成、質問会議®やアクションラーニングといった手法が「所与のもの」として実践されており、purposeは問われない？ただし、そこで、対人関係力向上の実感を得られると自己効力感を生み、その自己効力感はpurpose探求を駆動するかも？
- 今一度、批判の座である大学で、「リーダーシップ」を問い、捉え返す試みに有用
- 女性のみならず、全てのジェンダーアイデンティティ所有者にとって有用