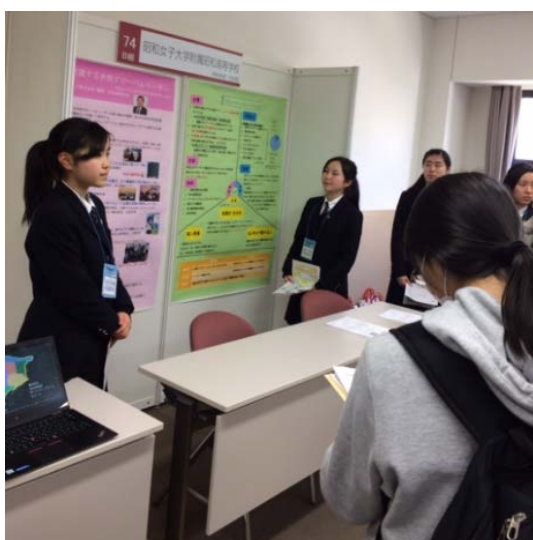


「SGH 甲子園 2018」参加報告

3月24日（土）に「SGH甲子園2018」（正式名称：全国スーパーグローバルハイスクール課題研究発表会）が、関西学院大学で開催され、LABO1の高1生4名が「ポスタープレゼンテーション」の部（日本語）に参加してきました。



ポスタープレゼンテーションには全国のSGH校から計97チームが参加し、1回5分の持ち時間で各校計4回、チーム毎に時間をずらしながら各ブースで発表を行いました。

LABO1チームは、継続テーマである「企業や個人で活躍する女性グローバルリーダー」について、①研究目的と探求方法、②過去4年間の活動履歴、③そこから学んだこと、の順に分析し、それらを踏まえて、④企業が考える女性グローバルリーダー像と生徒が考えるそれとのギャップについての結論（仮説）を導き出しました。

発表後には審査員や見学者から「米国チャールストン研修で学んだことは？」、「そもそもグローバルリーダーと一般的なリーダーとは何が違うのか？」、「男女でグローバルリーダーの資質に共通点・相違点はあるのか？」など、鋭い質問が飛び交いました。ある程度、想定問答として準備していた質問もあれば、想定外の質問もあり、生徒たちはその場で必死に考えをまとめながら自分なりの言葉で答えようと奮闘していました。

生徒たちの振り返りレポートからも、そうした姿が垣間見えます。

- 質問に答える際、頭の中で答えが出せていても、それをうまく言葉にすることができなかった。
- グローバルリーダーの定義について質問され、あいまいな答え方になってしまった。
- 来年度は、グローバルリーダーとは何なのかということや、今回いただいた意見をもとにして、LABO1の方向性についてもう一度しっかり考えていきたい。
- 女性グローバルリーダーの定義をきちんと決め、それを明確にしたうえで、男性グローバルリーダーとの違いや共通点を見出して、そもそもグローバルリーダーは本当に必要なのかという疑問について、来年度取り組んでいきたい。

今回の経験を踏まえ、4月からの新年度におけるLABO活動を生徒それぞれがより深めていってくれるであろうことを期待したいと思います。

【次ページ以降は生徒が作成したポスターです】

企業や個人で活躍する女性グローバルリーダー

昭和女子大学附属昭和高等学校 LAB01

アドバイザー：富士ゼロックス株式会社 顧問 日比谷武先生



《目的》

私たちは、企業や個人で活躍する女性グローバルリーダーの持つ能力や資質、及びその存在の社会的意義などを学ぶために企業訪問や講演会などを通して研究する。

女性のキャリア形成上の国際的課題解決能力、コミュニケーション能力などのリーダーに必要となる国際的素養を実践的に身に付ける。

《方法》

グローバルに展開している企業で働く女性社会人や個人で活躍する女性をモデルに、仕事への取り組み、企業の取り組み、抱える課題を知り、どのようにすれば、よりグローバルにキャリアをデザインできるかについて提言する。

《過去4年間の活動》

2014年度 「企業訪問や女性社会人を招いての講演会で、働くことを身近に感じた一年」

- ・ 訪問：富士ゼロックス株式会社本社・みなとみらい事業所・竹松事業所
- ・ SGH 公開授業、講演会、パネルディスカッション参加



FUJI XEROX



2015年度 「一年目で培った知識をもとに、個人研究テーマを掲げ、より積極的に学び始めた一年」

- ・ 訪問：富士ゼロックス株式会社みなとみらい事業所・鈴鹿事務所、JAL 訓練センター
- ・ 海外研修：アメリカ チャールストン研修
- ・ 研究発表：富士ゼロックス株式会社本社にて SGH 発表報告会



2016年度 「より具体的なテーマを設定して研究を深め、リーダーにとって必要な資質を熟考した一年」

- ・ 訪問：富士ゼロックス株式会社みなとみらい事業所、住友林業株式会社、三菱ケミカルホールディングス、川崎バイオマス発電株式会社、ジャパンバイオマスエナジー株式会社、上智大学
- ・ 海外研修：アメリカ チャールストン研修
- ・ SGH 研究発表会、講演会、パネルディスカッション参加



2017年度 「より主体的に研究を行い、興味を持ったことを積極的に調べ、様々なことに挑戦した一年」

- ・ 訪問：富士ゼロックス株式会社みなとみらい事業所・本社、鈴廣かまぼこ株式会社、上智大学
- ・ 海外研修：アメリカ チャールストン研修
- ・ 昭和ミニアスペン「もし高校野球の女子マネージャーがドラッカーの『マネジメント』を読んだら」、昭和祭光葉博物館ポスターセッション



《学んだこと》

- ・ 不易流行（経営の原点）
…経営の舵取りは、**長期的・多面的・本質的な視点で「思考力」を高め、変化に対応し続ける企業**として、経営の革新を断固進める必要がある。
→結果として「**社内外の信頼関係**」が強固なものになる。
- ・ リーダーの資質
 - ①素直な心で**向学心・向上心・好奇心**を大切に謙虚に他社から学び続ける。
 - ②**ご縁**を大切に育て、**ハウレンソウ**を丁寧に実践することで、良質な情報や沢山の支援者を獲得する。
 - ③「**思考力**」と「**実践力**」を身に付け、知行合一で言語一致を大切にする。
→**人間的魅力あふれる先導者**
…高い**EQ（心の知能指数）**や**リーダーシップ能力**が求められる。IQ や専門知識も仕事には必要だが、**自己管理能力**や**人間関係力**がきわめて重要。

女性グローバルリーダーとは

企業

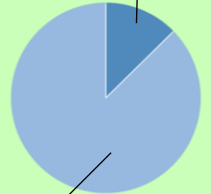
- 企業内の風土づくりに始まり**マネージメントの意識改革**を行っている。
→例) **日本航空 階層別研修・人事評価者研修**
組織のダイバーシティの重要性を伝えている。
- 政府の掲げる**女性活躍推進法**に合わせて、女性の**役員・管理職**を増やしている。
- 在宅勤務、育休や時短の制度・託児所**を導入することで、仕事と家庭の両立ができる。(cf:グラフ2)
→例) **富士ゼロックス 配偶者転勤帯同制度**
配偶者が異動になった際に一緒に場所に異動できるという制度がある。

社会人

<管理職に対する女性の意見>

- 家庭やプライベートを優先したい
 - 業務負担が重い
 - プレッシャーなく働きたい
 - 自信がない
 - ロールモデルがない
 - 出世に興味がない
 - サポートが好き
 - 役割と報酬のバランスが悪い
- (cf:グラフ2)

なりたい
12.7%
(57人)



なりたくない
87.3%
(393人)

管理職ではない女性 450 人にアンケート
2017.6.22 転職マガジンより

生徒

生徒

学校生活でリーダーの機会が与えられていない生徒は経験が少ないためリーダーになるイメージがわからない。
→**リーダーへの関心がない**

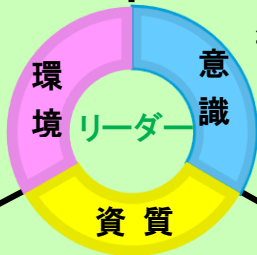
校内アンケートから学級委員とSGHのLABO活動に参加している生徒はリーダーにつきたいと回答した生徒が多かった。(cf:グラフ1)

→《理由》

学級委員はリーダーとしての機会が与えられているため、将来に生かそうと考えている。SGHのLABO活動に参加している生徒は積極的にリーダーについての研究をしているため、意欲がある。

政府

- 一億総活躍社会の提唱
- 女性活躍推進法
- ワークライフバランス(プレミアムフライデー)
- 認定こども園制度
- 男女雇用機会均等法
- 育児休業法



(cf:グラフ3)

客観性・自主性

→組織が大きくなればなるほど一人のスーパーリーダーがいても変わらない。一人ひとりの力を集結することができるリーダーの存在が必要不可欠である。(リアルチェンジリーダー)

高い素養

→教養は生きる力になる。
与えられた、また、発見した情報や異文化から学ぶ。古典を通じて歴史観や人生観を学ぶ。

自ら考え行動する人

→課題を形成する力、問題を解決する力。
→深く考え最善を尽くす。

企業と学校での女性グローバルリーダー像のギャップ

	企業	学校
環境	仕事とプライベートのバランスのとりにやすさ	学生時代にリーダーの経験をしたことがあるか
意識	リーダーに興味がない	学生時代にリーダーの経験をしたことがあるか
資質	教養・語学力・質問力・コミュニケーション能力・問題解決能力・行動力	