

THE JAPANESE WOMEN'S LEADERSHIP INITIATIVE

EMPOWERING JAPANESE WOMEN TO
PLAY A VITAL LEADERSHIP ROLE IN JAPAN



日本女性指導者育成支援事業

2011 年度報告書

特定非営利活動法人

日本 BPW 連合会



特定非営利活動法人日本 BPW 連合会

BPW は、 Business and Professional Women の略で、日本 BPW 連合会は、働く女性たちの国際組織 BPW International 加盟の民間組織です。

- 働く女性の利益を促進し、女性の社会的地位と職業水準の向上をはかるとともに、国内および国外の働く女性の親交と理解を深め、世界平和に寄与することなど、下記の項目を主な目的としています。
- 職業人としての会員自身を高める研鑽をすると共に、それを会員だけのものにせず、広く社会に情報として提供する活動をします。
- 能力と意欲があるのに、それを発揮する機会に恵まれないと嘆く女性がいらない社会を作る活動をします。
- 賃金格差や昇進格差に悩む女性がいらない社会を作る活動をします。
- 働き続けたいのに結婚、育児、介護その他の理由で仕事を諦めなければならない女性がいらない社会を作る活動をします。
- 若い女性たちの頑張る意欲を、世界的視野を含めてサポートする活動をします。

2007 年、アメリカボストンにあるフィッシュ財団と、シモンズカレッジのマネージメントスクールの主催でスタートした事業、JWLI (Japanese Women's Leadership Initiative) について、日本 BPW 連合会は、2009 年から日本側のカウンターパートとして正式にその役割を果たすことになりました。研修生の応募と派遣、研修生のフォローアップ、JWLI フォーラムの開催など、日本での業務を行っています。

特定非営利活動法人日本 BPW 連合会

連絡先・所在地

〒151-0052 東京都渋谷区代々木 2-21-11 婦選会館ビル 303

TEL 03-5304-7874 FAX 03-5304-7876

<http://www.bpw-japan.jp> E-mail office@bpw-japan.jp

目次

日本 BPW 連合会について	表 2
目次	1
巻頭メッセージ	
厚子・東光・フィッシュ氏	2
パトリシア・デイトン氏	4
松原敏美 BPW 連合会理事長	7
プログラム&スケジュール	9
研修内容別報告	
ウェブ・オブ・ベネフィット	11
アジアン・タスク・フォース	13
シモンズカレッジ女性のための戦略的リーダーシップ研修	15
エリス・メモリアル&エルダリッジハウス	20
ハーバード大学 聴講	27
2011 フェロー報告書	
(日本語)	
甲賀 美智子	30
宮澤 由佳	33
阿部 由紀	35
八田 有理	37
(英語)	
甲賀 美智子	40
宮澤 由佳	43
阿部 由紀	45
八田 有理	49
JWLI プログラムに関する BPW 連絡先、関連コンタクトリスト	表 3

**Hearty congratulations on the completion of the JWLI fellowship program
In October 2011**

You all must be very proud of the accomplishment and excited about your future prospects for contributing social change in Japan.

I am particularly pleased with the participation of the fellows this year. You were all well prepared before coming to Boston, and had clear visions of what you wanted to learn.

As you know, Japan is facing the tremendous challenges of recovering from the Tohoku Earthquake and Tsunami of March 11th, 2011. It was an unprecedented disaster and the recovery will be a long process.

I have visited Tohoku twice this year and realize that there are so many opportunities for women to take the initiative in supporting the community and the people in Tohoku. In particular, community revitalization is essential because evacuees who have moved into temporary Government housing are isolated from their communities.

Local and municipal governments are far too busy to address infrastructure recovery, job creation and the rebuilding of business and industry. They lack the time and staff to work on community revitalization; therefore, there is great opportunity for the NGO and volunteers to help address this need.

One of the best findings during my recent trip to Tohoku was that all the local government officials I met acknowledged the critical role of NGOs and volunteers during the relief phase after the disaster. Local officials said they are ready to continue to work with NGOs and volunteers during the recovery and rebuilding phases in Tohoku. This is something new in Japan: new civil society leadership was born as a result of the catastrophic disaster in March.

There is so much you can do for the community and Japanese society with your great and useful experience in Boston. You are now one of new civil society leaders and I encourage you to become active supporters of change right away. Tohoku is waiting for your leadership and support. Again, congratulations and good luck for your leadership.

Atsuko Toko Fish
Co-founder of JWLI Fellow Program
Trustee of Fish Family Foundation

JWLI フェローへのメッセージ〜厚子・東光・Fish

JWLI フェローシップ・プログラムの 2011 年 10 月無事修了、心よりお祝いもうしあげます。きっと、今のご自分に誇りを持たれ、この先、日本の社会変革にどう関わるか思いをはせて胸躍らせていることでしょう。

今年度ご参加の皆さんがボストン到着前に十分準備され、何を習得したいかについて明確な展望を持たれていたことを知り、ことの外嬉しく思いました。

申すまでもなく、日本は 3 月 11 日の東北大震災と津波からの再興という途方もないチャレンジに直面しています。前例のないスケールの災害で、その修復は長期にわたることでしょう。今年、わたしは東北に二度足を運び、女性にとって被災地のコミュニティと人々を支援する多くの局面があると気づきました。特に、被災者が行政主導で建設された仮設住宅に避難するに当たって、かつてのコミュニティから切り離された状況下ではコミュニティの再活性は先決です。

地方行政はインフラ整備、就職口と企業再構築に追われて、コミュニティ活性に投入する時間もマンパワーにも事欠いている現在、NGO やボランティアが代わって、ニーズに応じていける大きなチャンスです。

今回、東北を再訪して得た収穫の一つは、お会いした地方行政が災害後の救援で NGO やボランティアの果たした役割の大きさを認識した点です。そして、東北の修復と再建には、彼等と協働していく用意があると一行政官は話してくれました。この点は以前の日本には見受けられないことでした。新たな市民社会のリーダーシップが 3 月の悲劇的大災害の結果もたらされたのです。

ボストンで習得された経験をいかして、日本の地域や社会にできることは多くあると思います。あなた方はもう新たな市民社会のリーダーの一人として、進むべき道筋へと社会を方向づける上で貢献されるよう期待します。東北はあなたのリーダーシップと支援を待っています。改めて、祝福とご幸運をお祈りします。

JWLI 日本女性指導者育成支援事業 共同創設者
フィッシュファミリー財団理事
厚子・東光・フィッシュ

Message to the JWLI Fellows (Patricia Deyton)

The Japanese Women's Leadership Initiative Fellows Program (JWLI) completed its fifth successful year when it welcomed four participants from Japan in September of 2011. Michiko Kohga, Yuki Abe, Yuka Miyazawa and Yuri Hatta were selected for the 2011 program, representing different skills and experiences that they brought to the program, along with their interest in learning about the nonprofit sector and their commitment to work for change upon their return to Japan. The JWLI Program is collaboration between the Simmons School of Management in Boston, MA, USA, and BPW-Japan. BPW-Japan has proven to be an effective and valuable partner in the program taking responsibility for the recruitment, orientation, and follow up with the Fellows. The Japanese Women's Leadership Initiative (JWLI) Fellows Program is a unique "hands-on" training with successful Boston based nonprofit organizations, tutorials in the areas of nonprofit management and training in Strategic Leadership for Women. The program teaches the best practices of successful nonprofit management in the US and prepares the JWLI Fellows to lead nonprofit organizations for social change upon their return to Japan.

During the four week program, JWLI Fellows spent a week in each of three nonprofit host organizations. The 2010 host organizations were: Web of Benefit, Ellis Memorial, and the Asian Task Force against Domestic Violence. Web of Benefit is a nonprofit organization for women affected by and escaping domestic violence, with the purpose of promoting liberation and personal independence of women in the greater Boston area. Ellis Memorial, Boston's first Settlement House, offers innovative educational and social programs that support the diverse and underserved needs of working parents and families. The Asian Task Force against Domestic Violence operates the only shelter and support services for Asian survivors of domestic violence and their children in New England. These host organizations provided intensive exposure to and discussion about management of nonprofit organizations in areas of working with boards of directors, community outreach, fund raising, grant writing, forming nonprofit organizations and developing programs. In addition, Fellows attended classes on nonprofit management offered by the CGO Director at the Harvard Extension School. JWLI Fellows also participate in the one week course *Strategic Leadership for Women* at Simmons School of Management, where the Fellows learned about their leadership styles and competencies, including understanding and using power, team building and communication. The course provided an emphasis on how gender affects

leadership roles and how to work strategically as a leader. The academic partner for the Fellows Program is the School of Management at Simmons College, an innovative undergraduate women's college with the nation's first and award winning MBA program designed for women. Within the School of Management, the Program is managed by the Center for Gender in Organizations, a center dedicated to innovative scholarship and practice on advancing gender equity in work organizations worldwide. At this important time in Japan, there are new opportunities for Japanese women to take initiative and become leaders in the nonprofit sector to help bring about social and community change in their country. Plans are now beginning under the auspices of BPW-Japan for the recruitment of the Fellows for the 2012 program in Boston which will take place in September. Simmons looks forward to another strong year of collaboration with JWLI.

Patricia Deyton
Director, Center for Gender in Organization
Simmons School of Management

JWLI フェローへのメッセージーパトリスシア・デイトン

2011年のJWLIプログラムは9月、4人のフェロー(甲賀美智子、阿部有紀、宮澤由佳、八田有理)を迎えてスタートしました。異なる分野での技能や経験を背景に参加した4人は、非営利分野の事業展開を学び、帰国後は社会の変革に関わることを目指すリーダー候補として選ばれました。

本プログラムは、ボストンのシモンズ・マネジメントスクールとBPW日本支部の協力で実施されています。BPWはプログラム参加者の人選、彼女達へのオリエンテーション及びフォローで手腕を発揮していただける心強いパートナーです。

また、本プログラムはボストンで実績のある非営利組織での実践的研修と運営面の指導、そして戦略的女性リーダーシップの研修を組み込んだユニークなもので、米国で成功を収めている非営利組織のマネジメント手法と日本のフェローが自国で社会変革を目指すための準備の仕方を指導します。

4週間を通して、フェローは3つの組織(①ウェブ・オブ・ベネフィット ②エリス・メモリアル ③ATASK)で1週間ずつ過ごしました。①はDV被害者の女性の気づきと自立を支援。②はボストン初の厚生施設として出発した歴史をもとに、教育及び社会事業を展開し、両親共働き家族へのニーズ対応と支援を革新的かつ多角的に行っています。③はニューイングランドでのアジア系移民DV被害者の女性と子どもを対象に、シェルターと各種支援サービスを提供。上記組織はフェローが各理事会や、コミュニティ福祉事業、ファンドレイジング、グラント請求、非営利のマネジメントと事業拡大など、非営利組織運営の実態を観察し、討議する機会を提供。更に、フェローはハーバード大学生涯学習スクールにて、シモンズ・マネジメントスクール、ジェンダー研究所(CGO)所長である私の授業にも参加しました。

4週間の内の1週間はシモンズ・マネジメントスクールでの *Strategic Leadership for Women* コースに参加。コースはパワー、チーム・ビルディング、コミュニケーションなど、リーダーシップ・スタイルと資質の習得を目指していますが、同時に、ジェンダーの違いがどうリーダーシップ発揮に影響するか、リーダーとしていかに戦略的に対処するかに焦点がおかれしました。

本プログラムを支える大学側パートナーは、女性対象で米国初の革新的なMBAプログラムを導入したシモンズ・マネジメントスクールです。中でも、前述のCGOは奨学金を提供するなど、世界規模でジェンダーの公平性推進に向け努力しています。

日本は今、大変な時期にあります。女性には非営利領域においてリーダーシップをとり、日本社会やコミュニティに変化をもたらすことができる機会でもあります。

既に、2012年のJWLIプログラム参加者募集がBPW Japanのもとに始まっています。シモンズ大学は、再び9月に向けてJWLIとの新たな力強い協調を期待しています。

シモンズ経営大学院ジェンダー研究所所長
パトリスシア・デイトン

第5期 JWL I フェロー報告書発刊に寄せて

平成23年12月
日本 BPW 連合会
理事長 松原 敏美

2011年は、日本人にとって忘れることの出来ない年になるでしょう。3月11日に起きた広範囲で大規模な地震と津波の被害は、我が目と我が耳を疑い、現実のものでないことを祈る程の悲惨さでした。それに続く原子力発電所の全電源喪失、メルトダウン、爆発等々。これら全ての出来事が、人間の知恵や力に対する過信を、ものの見事に打ち砕きました。あれから、9ヵ月が経ちましたが、私達はその悪夢から完全には立ち直れていません。

加えて、災害における国や地方公共団体のとれる責任の範囲がごく限られていることも、皆が見極めてしまいました。少子高齢化社会の進展と国の膨大な財政赤字、そのうえにこの大災害です。国民の胸の中には、不安が大きな影を落としています。

しかし、その一方で、私たちは災害時の人のつながり(ネットワーク)やNPOの底力も見ました。それが、どんどん進化して成長する姿も見ました。本当にうれしい発見でした。日本には、強い人のネットワークがあることと、まだ育ちざかりの NPO がある、そう思うだけで、私達は元気になれる気がします。

JWL I フェロー第5期の皆さんは、こんな記念すべき年に、NPO の立ち上げから運営の方法及びそれを支える精神を、現場主義の教育プログラムを通じて、ポストンで学んで来られました。

皆様は、勇気を出して、1歩階段を上られました。その成果がこの報告書に詰まっています。この事業の創設者であるフィッシン厚子さんに、心から感謝いたします。

さて、これからが皆様にとって大切です。階段を上ったことによって、見えた世界を基礎にして、もう1歩、もう一歩と階段を上り続けて下さればと思います。日本 BPW 連合会は、フィッシュファミリー財団やシモンズカレッジと共に、フェローの皆様の、今後日本における御活躍を、期待申し上げます。

For Publishing 5th Fellows' Report

BPW Japan
President
Toshimi Matsubara

A year of 2011 will be an unforgettable year for all Japanese people. All of us doubted what was happening caused by mega earthquake and tsunami on March 11th, and prayed it would not be a reality. In addition to the natural disasters, power down of electricity, meltdown, and explosion of nuclear plant shattered our overconfidence toward human power and knowledge.

It has been nine months since the disaster, but we are not recovered yet. We also had to realize that the responsibility of national and local government at the time of disaster is very limited. This tremendous disaster increased an anxiety of Japanese people, in addition to the existed issues of aging population with declining birth rate, a huge amount of national debt and so on.

On the other hand, we could see the power of non-profit and bonding of people at the time of disaster. It was a great discovery that Japan had a strong network among people and growing non-profit organizations; which give us a lot of strength.

JWLI 5th fellows learned a method of founding, operating, and a spirit of non-profit through the JWLI program in Boston, in such a memorable year for Japan. They empowered themselves by their courage. This report is filled with their achievement. I sincerely appreciate to Ms. Atsuko Fish, a founder of this program.

However, this is not the end. The fellows need to step up even more by what they have seen and learned in Boston. BPW Japan is wishing for the fellow's great success and future along with Fish Family Foundation and Simmons College.

JWLI Fellows Program Calendar September 2011

Version 12 - Last updated August 25, 2011

SUNDAY	MONDAY	TUESDAY	WEDNESDAY	THURSDAY	FRIDAY	SATURDAY
				1 Fellows Arrive 5:50 PM Yuri Hetta, DL1722	2 Fellows Arrive 5:50 PM Yuki Abe, DL1722 6:58 PM Michiko Kohga, DL858	3 Fellows Arrive 5:50 PM Yuka Miyazawa DL1722
4 Free	5- Labor Day Web of Benefit Tour Boston or Cambridge Dream Proposal Discussion	6 Web of Benefit <i>In Needham</i> YAMA Lunch Domestic Violence Discussion	7 Web of Benefit Boston Women's Commission Elizabeth Stone House 6:30 PM WELCOME DINNER FISH FAMILY FDN, HOST ORGS, CGO, CI Bascho Japanese Brasserie, 1338 Boylston Street, Boston T: Kenmore /Fenway	8 Web of Benefit 10 AM- 1 PM ORIENTATION FISH FAMILY FDN, HOST ORGS, CGO, CI at Simmons School of Mgmt. 2 PM Greater Boston Legal Services 5:30 - 7:30 PM: "Nonprofit Management" T: Harvard Square	9 Web of Benefit <i>In Needham</i> Grassroots Nonprofit Social Entrepreneurship Discussions 2 PM Weekly Meeting with Patricia The New Role of Japanese Women's Leadership in Civil Society after 3/11 Atsuko Fish, Fish Family Fdn, JDRE	10 Free
11 Free	12 ATASK 10 AM Intro to Organization: Program Overview, Organizational Structure, DV in Asian populations, Legal advocacy 5 PM Philanthropy Tref Borden, Fish Family Fdn 6:30 PM A Thousand Cranes Boston Ballet, 19 Clarendon St	13 ATASK 8:30 AM Breakfast meeting w/ CEO (Cambridge) ; ATASK sources of funding 10 AM - 11:30 PM Cambridge Community Foundation 1 PM THE BOSTON FOUNDATION 75 Arlington St, Boston 3:30 - 5 PM The Role of Social Innovation in Running a Successful Nonprofit Elly Brown, Root Cause @ Fish Family Fdn	14 ATASK 9:30 AM Review ATASK Programs, Meeting with community based advocates, Program Model, Empowerment project 12:30 PM - 2 PM Lunch/discussion: ATASK fundraising, branding/collateral 3 - 5:30 PM Panel discussion w/ community nonprofit EDs; tour of MFA 6 - 7 PM Silk Road steering committee meeting	15 ATASK 9:45 - 11 AM Meet at State House for tour 11:30 AM - 12:30 PM Life Skills/ESOL class 1 - 2:30 PM Lunch with shelter staff 2:30 - 4 PM ATASK shelter tour Transitional Housing Program Children's Program 7:10 PM Red Sox Game	16 ATASK 10 - 11 AM Youth Empowerment Program Teen Dating Violence Program 11 AM - 12 PM Meeting with CEO 12 - 1:30 PM Tufts Medical Center Grand Rounds 2 PM Weekly Meeting with Patricia	17 Free

MONDAY 19	TUESDAY 20	WEDNESDAY 21	THURSDAY 22	FRIDAY 23	SATURDAY 24
<p>Strategic Leadership for Women Simmons School of Mgmt</p> <p>9:30 AM - 7 PM Laying the Foundation Exploring Leadership Potential Peer Mentoring</p>	<p>Strategic Leadership for Women Simmons School of Mgmt</p> <p>8 AM - 8:30 PM Communication Strategies Leading Teams Faculty Coaching Leadership Team Conversations</p>	<p>Strategic Leadership for Women Simmons School of Mgmt</p> <p>8 AM - 6 PM Gender and Leadership Networking Leadership Support Teams To Be Determined Weekly Meeting with Patricia</p>	<p>Strategic Leadership for Women Simmons School of Mgmt</p> <p>8 AM - 8 PM Leading Teams Power and Persuasion Reception Dinner and Graduation Ceremony</p>	<p>Strategic Leadership for Women Simmons School of Mgmt</p> <p>8 AM - 1 PM Strategic Paths to Leadership Program Reflections and Closing Depart for Vermont</p>	<p>Vermont trip with Johanna</p>
<p>26 Ellis Memorial</p> <p>9 AM Meet with CEO Tour the programs Review the week's schedule. Afternoon: Spend time in different programs to understand their operation and management</p>	<p>27 Ellis Memorial</p> <p>Meeting with the Director of Early Education Daily meeting with Leo to review learning and discuss goals. Afternoon: Spend time in different programs to understand their operation and management 6 PM Willful Blindness Book talk with Margaret Heffernan Simmons SOM, 5th floor</p>	<p>28 Ellis Memorial</p> <p>Meeting with Director of Adult Day Health. Daily meeting with Leo to review learning and discuss goals. Afternoon: Spend time in different programs to understand their operation and management Project Place</p>	<p>29 Ellis Memorial</p> <p>8:00 - 9:30 AM Workshop- "NPOs & Media" Meeting with Director of Development. Daily meeting with Leo to review learning and discuss goals. 12 - 2:30 PM Family Justice Center Afternoon: Spend time in different programs to understand their operation and management 5:30 - 7:30 PM: "Nonprofit Management"</p>	<p>30 Ellis Memorial</p> <p>CLOSING RECEPTION SOM, 5th Floor End of Week Meeting with Leo 1 PM CLOSING LUNCHEON FISH FAMILY FDN, HOST ORGS: CGO Pelti Robert Bistro 468 Commonwealth Avenue, Boston 3 PM Discussion w/ Atsuko Fish Closing Meeting with Patricia</p>	<p>October Fellows depart Oct 1 12:30 PM Yuri Hatta DL 1923 Oct 2 11:25 AM Michiko Kohga Yuki Abe DL829 Oct 3 12:30 PM Yuka Miyazawa DL1923</p>

代表者	ジョアンナ・クロフォード 氏
概要	<p>Web of Benefit は家庭内暴力を受けた女性のための自立支援機関。 自立支援助成金を通して、教育、住居、子育て、交通手段、法律相談、就労訓練、転居、小ビジネス資金をサポートしている。</p> <p>この機関の目標は、女性の力を認識し助成すること、女性のもつ能力を最大限活用することによって、暴力のない社会を創造することである。</p> <p>利用者は「夢計画」を書き、具体的な自身の目標を定める必要がある。</p> <p>また利用者は、他の3人の家庭内暴力被害女性を援助することを求められており、この行動のことを当機関では「ペイ・フォワード」と呼んでいる。</p>
プログラム	家庭内暴力被害者（女性）への自立支援助成金給付
URL	www.webofbenefit.org/

<プログラム詳細>

- 自立支援助成金の対象条件
 - 6か月以上家庭内暴力加害者との関係を断っていること
 - 再発の恐れがない生活をしていること
 - 6か月以内に不法薬物を使用せず、アルコール依存をしていないこと
 - 「夢計画」を書く＝具体的な目標定義をすることをいとわないこと
 - 「ペイ・フォワード」活動＝3人の家庭内暴力被害を受けた女性への援助をいとわないこと

- 自立支援助成金の給付までの流れ
 - 申込書を提出する
 - 面接予約を取り、夢計画を書く
 - 面接にて、対象条件の確認をし、夢計画が十分大きな夢で、且つ能力を最大限に生かせるようなものが描かれているかについて判断し、本人と本人の家族の具体的な課題と個人の目標に沿ったサービスを選ぶ
 - 自立支援助成金の給付
 - 事後面接

夢計画 (Dream Proposal)

- あなたの一番大きな夢は？
- あなたの夢に近づくための段階と目標は？
- あなたの夢に近づく最初の数歩を踏み出すために必要な資金内容は？

<見学をした関連機関>

※4期 丹野追加 ★5期 阿部追加

機関名	プログラムとホームページ
Elizabeth Stone House	<ul style="list-style-type: none"> ・ ホームレス、家庭内暴力、他の危機的状況から逃れようとしている女性と子供のための、住居プログラム（3住宅あり） ・ 擁護支援プログラムあり ・ 玄関は開放されている状態で、地域力に重きを置く。 ・ 利用者は収入の30%を利用費として支払う ・ 怒り感情のコントロール、トラウマ対処、語学サポートなどの、サポートグループがある
	www.elizabethstone.org
Boston Foundation (※)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1915年に設立。以来、全ての人に公正と機会が行き渡るような地域づくりを目指して資金提供をし続けている。 ・ コミュニティの深刻な問題に対処するために、特別プログラムを策定したり、NPOに資金援助を行っている。また、資金提供をするだけでなく、プログラムを実施するNPOと連携し、共に会議をして、戦略や計画を立てることも行っている。
	www.tbf.org
Boston Women's Commission (※)	<ul style="list-style-type: none"> ・ ボストン市庁の1機関 ・ 3年ごとに市長の任命で、様々な分野から選出された14名の女性（うち1名はフルタイムスタッフ）で構成されている。 ・ 公共政策に関して、個人や団体とBostonをつなぐ役割を果たしている。 ・ ボストンにおける、女性に関する様々な問題（子供や家族のケア、健康や安全の問題、雇用、教育、その他多岐にわたる）に関して、メールや電話で相談が来た際は、専門の情報機関や団体、人を紹介する。
	www.cityofboston.gov/women/
Greater Boston Legal Services (★)	<ul style="list-style-type: none"> ・ ボストンならびに周辺31エリアの貧困層(州が定める所得基準を満たさない)に対して法的支援を無料で行う組織。 ・ 72名の弁護士、25名の補助弁護士が対応している。
	http://www.gbls.org/

Asian Task Force Against Domestic Violence '11

引用：3期 佐藤麻矢さん報告

CEO	リンダ・チン氏							
概要	<p>アジアン・タスク・フォースは在マサチューセッツ州におけるアジア系移民のサポートを行う非営利団体である。主としてアジア系移民間のDVの被害者女性やその子供を救う事を軸とし、一般的な米国内シェルターにおいて文化・言語の違いから疎外されがちであるアジア人に、専用の住居を提供している。シェルターサポートだけでなくカウンセリング、発生するトラブルへの法的な支援、新しいアジア系移民へ欧米生活習慣指導や英語クラス、またボストンの地域社会へアジア移民のコミュニティへの理解を求める行動も行っている。近年中国・ベトナム系以外ではラオス系移民が郊外に増加傾向にあり、ラオス移民に特化した言語サポート等も他21言語のサポート同様に強化しつつある。</p>							
プログラム	シェルタープログラム							
	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr><td>アジア系被害者専用のシェルター</td></tr> <tr><td>24時間対応のマルチリンガルホットライン</td></tr> <tr><td>サポートグループ</td></tr> <tr><td>ヘルスケア</td></tr> </table>	アジア系被害者専用のシェルター	24時間対応のマルチリンガルホットライン	サポートグループ	ヘルスケア			
	アジア系被害者専用のシェルター							
	24時間対応のマルチリンガルホットライン							
	サポートグループ							
	ヘルスケア							
	地域密着型プログラム							
	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr><td>マルチリンガルサービス</td></tr> <tr><td>危機への仲裁干渉</td></tr> <tr><td>医療提供支援</td></tr> <tr><td>リーガルサービス</td></tr> <tr><td>住居提供支援</td></tr> <tr><td>生活習慣講座/英語講座</td></tr> <tr><td>情報提供、紹介等</td></tr> </table>	マルチリンガルサービス	危機への仲裁干渉	医療提供支援	リーガルサービス	住居提供支援	生活習慣講座/英語講座	情報提供、紹介等
	マルチリンガルサービス							
	危機への仲裁干渉							
	医療提供支援							
	リーガルサービス							
	住居提供支援							
	生活習慣講座/英語講座							
	情報提供、紹介等							
	児童プログラム							
	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr><td>児童向け支援</td></tr> <tr><td>保護者向けグループプログラム</td></tr> </table>	児童向け支援	保護者向けグループプログラム					
	児童向け支援							
	保護者向けグループプログラム							
	教育・福祉活動プログラム							
<table border="1" style="width: 100%;"> <tr><td>DVトレーニング</td></tr> <tr><td>文化習慣トレーニング</td></tr> <tr><td>青少年向けデートDV防止ワークショップ</td></tr> <tr><td> </td></tr> </table>	DVトレーニング	文化習慣トレーニング	青少年向けデートDV防止ワークショップ					
DVトレーニング								
文化習慣トレーニング								
青少年向けデートDV防止ワークショップ								
URL	http://www.atask.org/site/							

アジアン・タスクフォース（以下 ATASK）はアジア移民間のドメスティック・バイオレンス被害者の救済と防止を行う非営利団体である。ボストン地域でのアジア人被害者女性とその子供にシェルターを提供し、彼ら被害者の生活全般をスタッフと地域密着のサービスを通して再建していくことが目標である。シェルター住民は食料や生活必需品の提供を ATASK から受け、希望に応じてインターネットの使用方法や英語の指導を受ける事ができる。

ポイントは被害者を感情的・身体的・社会的に安定させることである。地域住民と共に生活する事の重要性を気づかせるため、美術館、ボウリング、ボストン・コモンでのピクニック等を行っている。シェルター内では散髪、スパ、賞品付きのビンゴゲーム、誕生日パーティや祝日パーティを行い、安全が確保され異国内で孤独ではないということを確認してもらおう努力をしている。地域密着型のプログラムは様々なものが提供されている。アジア言語の翻訳・通訳サービス、法的支援、チャイナタウンにあるヘルスセンターの心理カウンセリングや医療ケア、住居支援、生活習慣や英語講座などを通して被害者自身の成長を促している。教育福祉プログラムでは ATASK は DV101 とツールボックスと呼ばれるカリキュラムを作成し、アジア人家族の DV に関する知識と防止を広めている。児童向け方策として、ホームレスの為にヘルスセンターから毎週看護婦を派遣して健康チェックを行っている。またアジア系青少年向けにボストン市の公立学校と連携してデート DV 対策と予防の講座をクラス内で行っている。放課後向けに 11-22 歳までの青少年を対象としたロールプレイを含む集中セッションも提供している。

ATASK は DV 被害者に多くの保護救済と精神・身体面での安定を与えている。地域密着型プログラムではアジア系移民に DV 被害の概要を広めたり、社会で被害者が自信を持ち行動的に前進するよう提案し、地域との関係を構築していく事を説いている。また成人被害者だけでなく児童にも連鎖反応や暴力事件、精神的ダメージから遠ざけるため日々努力している。

活動のためのファンドレイジング・イベントも積極的で、2011 年には、音楽を通じたコミュニティ活性を図るプログラム Longwood Symphony Orchestra Performance を 5 月に、また ATASK 創立 20 周年行事として 1000 Cranes and 2000 Butterflies for ATASK' s 20th Anniversary をプロジェクトとして展開している。更に 10 月には食事と数々の催しを中心とした Silk Road Gala 2011 を開催している。いずれも、献身的スタッフのもとに集まるボランティアの協力で計画され実施された (URL 参照)。(5 期 甲賀美智子)

Simmons Strategic Leadership for Woman

引用 3期 栗田政子さん報告

<p>組織概要 Simmons School of Management</p>	<p>シモンズ・カレッジは、近年共学制となるまで設立以来女子大学であった歴史のある大学。そのマネジメント・スクールは、女性のための MBA コースを持ち、組織のジェンダー研究や女性のリーダーシップ開発の教育で実績がある。</p> <p>2011 年より、Federal Reserve Bank of Boston の代表を務めた Cathy E. Minehan 氏を学部長に新たに迎えた。</p>
<p>SLW のコース概要 Simmons Strategic Leadership for Woman (以下、SLW)</p>	<p>このプログラムは、女性が組織の中でリーダーシップを発揮するために必要な戦略的な考え方を習得するもの。女性特有の強み、弱みを考慮した上でネットワーキングや交渉の方法などを学ぶ。</p> <p>ロールプレイングゲームやディスカッションなど、主体的に意見を交換し合う仕掛けが数多く組み込まれている。また、毎日異なる席に座るというルールがあり、なるべく多くの参加者と交流することが奨励されている。</p> <p>このことから分かるように、このプログラムの狙いは、戦略的な知識を学ぶだけではなく、管理職クラスの女性と知り合いになれるというネットワーキングも主な目的の一つとなっている。そのため、廊下にはラウンジのように食べ物が用意され、毎日長めの休憩をはさみ軽食を取りながら参加者同士が会話するようになっている。エグゼクティブ・エジュケーションならではのプログラムである。</p>
<p>講師陣</p>	<p>Cynthia Ingols, Ed.D. : 組織行動とチーム構築 Stacy Blake-Beard, Ph.D. : 効果的なメンターと戦略的ネットワーク Mary Shapiro, M.B.A. : チーム運営と職場戦略 Lynda Moore, Ed.D. : コーチング Spela Trefalt, D.B.A. : コーチング</p>
<p>事前準備</p>	<p><u>The Leadership Practice Inventory 360°評価</u> リーダーシップを考える上で重要となる自己像の分析を行うため、オンラインシステム上で自己評価を行い、さらに他者にも評価をしてもらうというもの。 同僚、部下、上司など様々な立場の人 10 名程度に依頼をし、匿名で忌憚なく本人について評価をしてもらうため、360° 評価と呼ばれる。</p>

	<p>ポイントは、自己評価と他人の評価とのギャップがどこにあるのかを可視化することで総合的に自己分析を行い、リーダーとしての資質、強みや弱みを認識する。</p> <p><u>Reflection -Personal Best in Leadership</u> 自分の社会経験の中でリーダーシップを発揮した好例をまとめる。</p>
<p>プログラム： 1日目</p>	<p><u>Laying the Foundation</u> 背景が異なる参加者と協調しながらプログラムを進めるためのルール作り。参加者自らが必要と思われるルールや指針を主体的に発案し合う。(例：他人の意見を否定しない など)</p> <p><u>Introductions</u> 自己紹介をする。自分が誇りに思う物品を持参し、それが自分にとって何を意味するのか等を発表し、自分についてクラスに知ってもらおう。</p> <p><u>Exploring Leadership Potential</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・グループワークで、各自の仕事上での成功体験を個々に述べ、どの要素が効果的だったのかなどを分析する。 ・今度は講義スタイルで、リーダーとして求められる要素（方向性を示す、高いビジョンを共有する、前向きに挑戦する、人の活動を円滑にする、精神を強める）について説明を受ける。 ・これらの要素と、先に各自で共有し合った自分自身の成功体験とを重ねて考えることでリーダーとしての可能性を認識する。 ・LPI360°評価アンケートの結果を自己分析する。 <p><u>Peer Mentoring</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・2～3人のグループに分かれてLPI360°のフィードバックについて話し合う。 ・自分の弱みとして指摘をされた面などをPeerに対して共有し、それぞれ異なる背景や立場のPeer同士で助言をし合う。

<p>2日目</p>	<p><u>Communication Strategies</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ Communication Styles Diagnostic の結果を通して自分のコミュニケーションスタイルを知る。4コミュニケーションスタイル（Connector, Seeker, Planner, Driver）の特徴とその対応の仕方を学ぶ。 ・ Nonverbal Communication Game: グループごとにカードゲームを行う。ルールは無言で行うこと。各グループに配布されるゲームの説明に基づいてプレイをするが、グループごとに説明が異なることは知らされていない。一定時間毎に敗者と勝者がグループを移動し、メンバーシャッフルを繰り返しながらゲームは進行する。自分のルールが通用しない状況や、他人を容易に変えられない状況などを体験する。このゲームを通して、実社会でも多様な背景の者同士が共存することの課題を再認識し、どのように対応すべきかを全員で議論する。 <p><u>Coaching</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 各自 LPI や Communication Styles Diagnostic アンケートの結果を基にコーチングを受ける。自分の強み、弱みを知る。
<p>3日目</p>	<p><u>Networking</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 一人で解くに難解な問題も他人の力、特に専門分野の知識のある人の協力で解くことができるということからネットワークの必要性を知る。 ・ 女性と男性とではネットワーキングに対する考え方ややり方が異なることを理解したうえで、戦略的にネットワークを構築する方法を学ぶ。 <p><u>Gender and Leadership</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場でありがちな局面をプロのアクターが「Paula の問題」というスキットにしてクラスで演じ、これを観察する。女性のよい面が逆に職場でリーダーシップを発揮することを妨げる場合があるということを理解し、なぜそうなのかといった課題やその対策としての振る舞い方や交渉の仕方を学ぶ。 <p><u>Leadership Support Teams</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 各グループで記録係、タイムキーパなどの役割を決め、一人ひ

	<p>とり職場や組織の問題を 20～25 分話し、その問題や、セミナーで学んだ成果をシェアし合う。</p>
<p>4 日目</p>	<p><u>Leading Teams : “Cascades Survival Situation”</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・各グループで、雪山で遭難した際のサバイバルに必要な道具の優先順位を話し合うというゲームを行う。一人で考えるよりもチームで協議した方が問題解決の成果が高いことを実証する。 ・各グループのリーダーに異なる役割を与え、リーダーが Task focused か People focused かによってチームワークの質が大きく異なることを知る。 <p><u>Power and Persuasion</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ Power/Influence Simulation-各自に異なった株数が与えられる。それと E メールを用いて自分の推薦する人に役員会で票が集まるようネゴシエイトする。 ・これは無言でプレイしなければならず、自分とメールのやり取りをする相手しか状況が分からない中で自分の利害を最大限に果たすための戦略的交渉術を学ぶゲームとなっている。 ・ゲームの終盤で全員が一堂に介し、推薦された人が発表される。発表された人は、全員の前で自分がいかに会社経営に適しているかをアピールし、最終的に投票によりゲームの勝者が決定される。 ・人を影響する能力や説得力などが総合的に試されるゲームで、筆者の私見ではスリリングかつ最もレベルの高いゲームである。 <p><u>Dinner and Graduation Celebration</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 終了証書授与。 ・各グループがセミナーでの成果を出し物としてクリエイティブに表現するイベント。

5日目	<p><u>Strategic Path to Leadership</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 3人がグループになり、一人ひとりの長所を他の二人がその述べ合う。他者のよい面を見出すこと、また他者からみた自分の長所が分かるという自分理解にも役立つ機会である。 ・ 各自が自身をアピールする内容を雑誌から掘り出し、画用紙上に思い思いのコラージュを表現する。 ・ 自身のスローガンを決めてTシャツに書き、クラスに披露。 <p><u>Program Reflections and Closing</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 受講生が一つの大きな輪を作り、一人一人このプログラムで得られたことを一つの言葉にして全員に伝える。
プログラムを終えて	<ul style="list-style-type: none"> ・ プログラムは座学で聴講するというより、1日の半分は参加者が発言していると言っても過言ではないほど、終始、主体的に発言し、意見をぶつけ合い、共感したり新しい視点を得るといったことの連続だった。 ・ これにより、よい点は、自分と同じように職場で悩みを抱えながらも向上心を持ちながら仕事をしようとする女性と出会えた実感できることである。 ・ また、組織の中でのダイナミズムは、アメリカと日本とで意外と共通点が多く、SLWで女性がリーダーシップを発揮するための戦略的な知識は非常に有益だった。 ・ JWLIからの参加者として感じた最大のカルチャーショックは、「主体的に発言する姿勢」の圧倒的な差である。
URL	http://www.simmonseducusom/cgo

Ellis Memorial & Eldredge House Inc.

引用 3期 藤浪さん報告

CEO	リオ・ディレイニー氏
概要	エリス・メモリアルは行政サービスが充分に行き渡らない低所得者地域の家族向けに教育支援を行なっている施設である。ボストン市で120年活動する団体で、子どもから大人、お年寄りまでの幅広い年齢層に向けて数々のプログラムやサービスを提供している。特に子ども向けのプログラムは子ども一人ひとりの年齢に合ったものが生まれ、社交性スキルの成長を促し、そして教育的かつ子ども達が楽しめる活動を提供している。そのほかボランティアでエリス・メモリアルを訪れる若い世代と、お年寄りの世代が一緒に楽しめるようなイベントも随時行なっている。
URL	www.ellismemorial.org/

<プログラム詳細>

乳児 / 幼児 / 就学前	
支援対象者	仕事を持つ親でチャイルド・ケアサービスを必要としている人々。
活動内容	子ども達と遊び、食事、昼寝の時間を提供する。 <ul style="list-style-type: none"> ・ Waiting list がいっぱい状態であるが、申し込みのあった人は必ずサービスが受けられる。 ・ 食事はアレルギー対応を行っており、乳児向けには冷凍保存した母乳を与えている。 ・ 行政からの認可を受けている。

放課後学校 / 青少年	
支援対象者	地域の6つ学校の児童とその親たち。 (彼らの親の多くは複数の仕事を持ち、住まいから遠い場所で働いているため、子どもの面倒をみる時間をとりにくい事情がある。)
活動内容	(1) 放課後の宿題サポート (2) クラブ活動：アカデミックで楽しめるプログラム、日常生活で実用的な知識が身につくもの (3) 学校行事への参加：親が忙しいときに代わって参加 (4) 外国籍の児童への言語サポート (5) 親と学校との意思疎通のギャップを埋める (6) 親向けトレーニング (PAC: Parents Active Community) (他の親との分かち合いや、子供に対する良い振る舞いについて考える)

成人デイケア(ADHP: Adult Day Health Program)※	
支援対象者	お年寄り及び障害者の方。基本的に、このプログラムのクライアントは、家や病院で暮らし、何らかの病気がある人(disabled だったり、emotional problem があったりする)が対象。彼らは家族とは別に一人で暮らしている。彼らは施設まで家族に送ってもらったり、エリス・メモリアル所有のバスや MBTA バスによって来る。
活動内容	<p>(1) クライアント同士の交流や毎日の活動プログラムを通してコミュニティの中での孤立を防ぐ。</p> <p>(2) スタッフは 2 人の看護師とソーシャル・ワーカー、アクティビティ・ワーカー。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 看護師: 血圧、体重、血糖値などの測定、医療措置、お風呂の介助及び医師と医療ケアについての調整。 ・ ソーシャル・ワーカー: クライアントの家族とカウンセリングを行ない彼らの希望に応じて適した機関を紹介したりクライアントを家でケアする際の助言を行なう。 <p>(3) プログラムの具体的内容は下記の通り。(毎平日)</p>
7:00-8:00am	クライアントの到着
8:00-11:15am	<p>朝食</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 1-hour catch up (グループになって、一時間で、様々なことについて話す) ・ Independent time (算数やクロスワードパズル、ペインティング、音楽、カードゲーム、おしゃべり、など、各自が好きなことをする時間)
11:15am	エクササイズ
11:30am	<p>コミュニティ・ミーティング</p> <p>皆で輪になって、その日のニュースやスポーツ、クライアントの好きなことや嫌いなことなどを話し、分かち合う。スタッフがファシリテーターを務める。(ちなみに JWL I 第四期フェローが同席した日の話題はレッドソックス)</p>
12:00pm	昼食
13:00-14:00pm	<p>レクリエーション・タイム、エクササイズ</p> <p>(Bingo, Jingo, Crossword, Out burst など、思考力のトレーニングになるゲーム)</p>
14:00pm	帰宅

※そのほか、美術館、映画館、ショッピングなどのフィールドトリップもある。多くのクライアントは、経済的な理由により、今まで美術館や博物館に行っていない、或いは遠出をしたことがない（特に African American の人たちは、周りが白人で外に出にくく、働き詰めで、美術館など行ったことがない人が多いとのこと）ため、Ellis に来て、このように移動の自由を得ることは大切である。

【Ellis Memorial の Volunteer について】

引用 4 期 丹野さん報告

ボランティアは、企業や大学から来る人、個人で来る人で構成されており、18 歳以上が対象です。単なる CV（履歴書）やキャリア目的ではなく、Ellis のミッションに同意し、Ellis のプログラムやクライアント（プログラムの対象者）に対してコミットしたいかどうかをきちんと面接で確認しています。例えば、子供と接する機会の多いプログラムだと、子供と働くことが平気か、子供に関心があるか、がとても重要になってきます。Volunteer のアプリケーションシートと面接で、そうしたことをチェックし、スクリーニングを通過した人が Volunteer になります。企業からは、企業の制度として 1 年に 4 から 5 日程度、自分が関心のあるボランティア活動に取り組める日があり、（ボランティアに取り組んだ日の給料は会社から支給される）、様々なボランティア活動の選択肢の中から Ellis を選んだ人が、Ellis のボランティアとしてやってきます。

ちなみに、交通費は実費ですが、ボランティアはすぐ近くの企業や学校、家から来ることが多いそうです。個人では、Elderly Volunteer もいます。Lay-off された求職中の人などが対象です。

Ellis にとって、企業のスタッフが Ellis にボランティアに来る利点の一つに、ファンドレイジングの効果があります。企業のスタッフが、ボランティアとして Ellis に来て、Ellis と関わり、また職場に戻り、そこで Ellis での経験やプログラムを伝えること、これが企業にとってのより深い理解につながり、結果として、Funding につながるそうです。

【Volunteer 体験について】

5 期 宮澤 報告

私達 5 期生もたくさんのボランティア体験をさせていただきました。チャイルドケア施設、放課後学校、成人デイケア施設などにおいて、直接利用者に関わりながら、各施設の運営やスタッフの役割、利用者の様子などを学びました。

見学者としてたくさん学んだ上で、実際に当事者となって関わると、より詳細な部分を知ることが出来、環境づくりや利用者への配慮についてなど、Ellis が大切にしていることを理解する機会になりました。成人デイケアでは、「ここがなければ困る。レオは素晴らしい。」という声を直接聞くことが出来ました。

Family Justice Center of Boston

引用 3期 藤浪さん報告

代表	アン・マリー・ディレイニー氏
概要	ファミリー・ジャスティス・センター(FJC)はボストン公衆衛生委員会のプログラムを担う NPO である。児童虐待、家庭内暴力、人身取引及び性暴力の被害者の支援を行なう。13 の団体が同じ建物内にオフィスを構え、様々な NPO そして警察を含む公的機関との協力体制のもとサービスを提供している。FJC が支援を行なう人は年間 6000 人おり、当センターでは暴力阻止のためのプログラム作成に力を入れている。(被害者の方が安全でリラックスできる環境に気を配っている印象がある。警察が同じ建物内にあるが、堅苦しい印象はなく、壁にはたくさんの絵があり、エントランスには座り心地のよさそうな、暖色系のソファが置いてあった。丹野)
URL	www.cityofboston.gov/fjc/

<プログラム詳細>

サフォーク郡子ども支援センター (Children's Advocacy Center)	
支援対象者	虐待を受けた子ども
活動内容	<p>(1) 社会福祉センター、病院、警察との協力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ファミリー・ジャスティス・センター建物内にオフィスあり。 ・ 虐待に遭った子ども達が各機関で自分の被害状況について何回も話さなくて済むよう記録や証拠を共有し、トラウマ化を防いでいる。 <p>(2) 医療、精神面でのケア</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ フルタイムのケアスタッフあり。 <p>(3) 子ども達へのインタビュー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ センター内にブラインド・ミラー付のインタビュー室 2 部屋あり。警察や各機関の専門家が鏡越しにインタビューを聞いており、終了後子ども達が希望すれば彼らと話すことができる。 ・ インタビューは録音され、その事実は子ども達にも知らされている。 <p>(4) スタッフのトレーニング</p>
URL	www.suffolkcac.org

キムズ・プロジェクト	
支援対象者	人身取引の被害者や性産業に身を投じざるを得なかった女性達
活動内容	<p>(1) 被害者の安全の保証</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 被害者一人ひとりの背景や文化的な障壁に対する理解が必要。 <p>(2) 女性への教育、エンパワーメント</p> <p>(3) 裁判所、警察や FBI との協力</p>

<その他支援機関>

引用※ 4 期丹野さん追加

ボストン・成功へのドレス (Dress for Success) ※	
支援対象者	求職中の女性(暴力被害を乗り越えた人々)
活動内容	(1) 職場面接に際して服や靴を提供 お金がないために服がなく、仕事がない女性に、仕事の面接用の衣装（アクセサリー、帽子、靴も含む）を無料で提供している。2つの大きな部屋の壁中にあらゆる衣装がぎっしりとハンガーにかけてあり、非常に豊富な衣装をとりそろえている。 (2) ビジネス・マナークラス (3) コンピューター講座 (4) キャリア指導や仕事のカウンセリング

ゲイ男性のためのドメスティック・バイオレンス・プロジェクト (GMDVP)	
支援対象者	男性同性愛者の DV 被害者
活動内容	(1) 安全な場所、食事、服の提供 ・ 被害者はアパートに 2 週間滞在可能。被害者が市民権を持っていないくとも食事や着る物を受けることができる。 (2) 24 時間ホットライン ・ DV や同性愛に関する情報、身の安全を確保するためのプランニング、他の機関への紹介 (3) 住居や法的支援 (4) 精神面でのサポート
URL	www.gmdvp.org

ボストン地域レイプ危機センター (BARCC)※	
支援対象者	レイプ及び性的暴力の被害者
活動内容	1973 年に設立された、ボストンで唯一のレイプ・クライシスセンター。24 時間の無料ホットライン相談、病院への同行、カウンセリング、法的サービス、ケースマネジメント、職業訓練等のサービスを行う。被害者に対するフォローアップ支援も実施（電話、カウンセリングや医療のサービスを含む）。新しい法律を作るように働きかけたり、啓発事業を行ったりするなどの、アドボカシー活動にも取り組む。22 名のフルタイムのスタッフとボランティア（専門の機関で長期にわたる訓練を受けた人に限られている）で構成されている。
URL	www.barcc.org/help

プロジェクト・プレイス (Project Place)	
支援対象者	<p>働く意欲のあるホームレスや低所得者層の人たち（仕事をしたことがない人、正規の教育を受けたことがない人、犯罪歴がある人、精神疾患のある人、薬物依存であった人、家庭内暴力の被害などでコミュニティから孤立し、家族と別居している状態にある人などを含む）</p> <p>（支援を受けるには最低 3 ヶ月麻薬の摂取を止めていることが条件）</p>
活動内容	<p>(1) 就業支援</p> <p>クライアントが抱える問題や置かれている状況、バックグラウンドは一人ひとり異なるため、「ケースマネジメント」を通し、一人ひとりの問題を明らかにしていき、必要に応じて医療機関や法的機関を紹介し、就労までに必要なサービスを提供し、適切なサポートを行う。例えば、薬物を使用していたことがある人に対しては、再び薬物を開始することを避けるためのプログラムに参加させながら、就業支援を行うなど。</p> <p>(2) 社会ビジネスプログラム</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ Project Pepsi、HomePlate プログラム <p>クライアントが新しい職につくまでの移行期に、一定期間（6 カ月）で実施される。例えば、「Home Plate」という、Project Place のキッチンで、健康的な料理を作って販売したり、「Project Pepsi」という、Pepsi 社の自動販売機の製品・管理を行うなどのプログラムがある。クライアントたちがこれらのプログラムに参加することで、自信がつき、朝起きて仕事に行く、という生活のリズムを作ることができるので、就業への移行がスムーズになり、就業してもすぐには辞めなくなるとのこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「Project 90」プログラム <p>全体で 3 カ月のプログラム。最初の 1 カ月は CV（履歴書）作成、コンピュータトレーニング、面接スキル、ライフスキル（怒りのコントロールやお金の管理、人間関係に関することなどを含む）等を学習。2 カ月目はカスタマーサービスやパブリックスピーキング等のビジネススキルの習得、3 ヶ月目ではインターンシップの経験をつむ。プログラムの参加者は、平日、無料で昼食も提供される。</p> <p>(3) 住宅支援サービス</p> <p>クライアントは、収入があり、薬物を使用しておらず、一人で節度のある生活が出来る人が対象。収入のうち 3 分の一を家賃として収め、それが Project Place の収入となる。</p>
URL	<p>www.projectplace.org</p>

【その他の体験について】

5期 宮澤 報告

<Ellis Memorial 理事会の見学>

15名の理事が集まり、Ellis Memorialの予算や行事、今後の予定などについて熱心な会議が進められました。理事たちはボランティアであり、多くの理事が財政支援をしている団体から来ているようでした。

私達のような日本の小さなNPO法人の理事会は、組織内の人で構成されている場合が多く、その数も少人数です。Ellis Memorialは20名ほどの理事で構成されており、他のNPO法人も多く理事が在籍していたことが印象的でした。理事の多くはドナー（寄付者）であり、財政支援をしている立場上、NPO法人の運営管理に責任を持つという姿勢がみられました。これは、NPO法人にとって、とても有益であると感じました。

<ワークショップ「NPO法人のためのメディア戦略」>

朝8時から9時半まで、Ellis Memorialのドナーである「ハイランド財団」主催のワークショップに参加しました。大きな財団では、NPO法人がより良い活動を行なえるようになるために、このような無料ワークショップをたびたび行うそうです。主に早朝に行うことが多いようです。その時の内容は下記の通りです。

「NPO法人のためのメディア戦略」

- ※「キーメッセージ」を創造する
- ※スポークスマンを見つける
- ※報道機関との関係を築く
- ※伝達方法に優先順位をつける
- ※流行や出版物の資源になる
- ※重大局面の場合を考えておく

昨年に引き続き、今年もハーバード大学において「Nonprofit Management(非営利組織マネジメント論)」を受講する機会を得ました。

講師は、JWLI 受け入れ先であるシモンズカレッジのパトリア・デイトン氏。彼女が、ハーバード大学で教鞭を取っているために、私達もハーバード大学での受講が可能となりました。

ハーバード大学に通う学生と同じ教室で肩を並べながら、歴史ある教室に座り、身が引き締まる思いで授業を受けさせていただきました。

研修期間の第1週目に、「非営利組織の基礎知識」について学び、第4週目に「非営利組織の発達段階」について学ぶことが出来ました。

「非営利組織の基礎知識」

- ・ アメリカの非営利組織による活動の背景として歴史理解。
- ・ 宗教、倫理背景だけでなく、世界恐慌、戦争、女性問題、HIV、貧困、等の大きな事象も、非営利組織の発達要因になっている。
- ・ Nonprofit、Public、Profit の比較。

「非営利組織の発達段階」

- ・ 非営利組織の発達段階には各ステージがある。
 - ① Founding
 - ② Super Management
 - ③ Managing
 - ④ Corporate
- ・ 各ステージにおける「理事会」「リーダー」等の在り方。
- ・ ケーススタディ NAACP (the National Association for the Advancement of Colored People) 非営利組織の運営方法と危機の乗り越え方。

私達が聴講した時刻は、夕方の5時から7時で、講義が終わるころにはあたりは真っ暗でしたが、まだまだ大学構内には学生があふれていました。私達がいた教室にも、次々と学生が入ってきて、次の講義が始まりました。受講生も良く見ると社会人思われる人が何人もいて、社会へ出てからも「学ぼう」という意欲の高さを感じました。

講義の内容はもちろんですが、ハーバード大学の構内、周辺、街全体などから、いろいろな刺激を受けることが出来た素晴らしい体験でした。



2011 年 JWLI フェロー研修報告

第 5 期(2011 年 9 月 6 日～9 月 30 日)

甲賀美智子

宮澤由佳

阿部由紀

八田有理



2011年 JWLI を回想して

甲賀美智子

Web of Benefit: 女性のDV犠牲者の自立援助をVisionにするグラスルーツのNPOを運営するのは明るく、気さくでパワーの塊りのようなJoanna Crawfordさん。基本的に運営は彼女一人だが、ビジネス戦略はDream Proposalというユニークな手法を用い、Survivorに対して300-1,000ドルの援助金を出し彼らの「夢実現」に向けての「きっかけ」を提供する。それもJohanna自身の経験と直観をもとに手早く小切手を振出す。援助金は返還不要だが、Survivor自身に対して、別の3人を助ける(Pay it forward)という誓約をとって支援の輪の拡大をはかっている。

運営はファンドレイジングが主体になるから、個人からの寄付見込み者のリスト化をはじめ、WEBで個人情報を獲得して収入の多寡、寄付の頻度を調べて営業先リストをデータベース化している。寄付のリピート率は70%程度と高く、見込みリストが機能しているのはJoannaのビジネス手腕でありリーガル・サービスや諸々のサポートをうけられるのも彼女の人柄と実績であるのは確かだ。小さなNPOが機能する実例であり、学ぶことは大きい。

ATASK:Linda Chin女史の明確な事業戦略と強いLeadershipのもと、中間規模のNPO、ATASKの予算は年\$180万で現在30人の若手スタッフで展開されている。スタッフは30-40歳代の女性が中心で国際的である。それぞれ高い教育を受けてATASKに関わっていて、創造的で自発的な発案を求められている。誰もが、社会貢献の取り組みに対する期待に応えられる能力とプロ意識を身に着けていて、相応の責任及び決裁権を与えられる環境がコミットメントを高くするというポジティブサイクルを認識した。

各スタッフが提案するプログラムは、各国からの移民でDV被害者にアウトリーチするアドボケート等やボランティアが関わって実施される仕組みになっている。CEOのLindaは精力的に対外的PRや交流そして資金集めに余念がない。彼女がリーダーシップを発揮する上で強調する女性の次の特質は、国や文化を超えて共通するし、戦略として参考になる。

- ①複雑な作業に応じられる
- ②コラボレーションで力を発揮する
- ③複雑多岐な状況に強い

Simmons Executive Education: 5日間の本コースにJWLIのフェローが参加する意義は、360度のツールを用いた他者分析による自分のコミュニケーション・スタイルを認識すること、異文化理解と対応は勿論、文化を超えて共通する組織で働く女性の諸課題について意見交換することにあった。久しぶりに魚雷のようなスピードで話すアメリカン・ビジネスウーマンと交流するのは大きな刺激になった。自己主張型社会の小気味よさと同時に、彼女等の疲れる生活を思いやった。

意見や思いを腹に溜め込まずディベートしてさっぱりする気風は大歓迎だが、その延長上にある権利主張が度を越して制御不能になった社会は手に負えない。アメリカ社会は多大な紆余曲折を経て、今日がある。未だ多くのひずみを抱えて苦悩する面もあるが、異なる文化背景の移民で支えられる社会だからこそ、共存共栄に向けて知恵を出し合い、努力している姿を再確認できて力づけられた。同時に、多くの人々が血を流し、争い、そして和解と共存の道程で築いてきたシステムやあり方を局面でとらえて、批判したり、絶賛したり、羨んだりすることはすべきでないと思う。

講義中やグループディスカッション、ゲームを通してコミュニケーション・スタイルを分析し、戦略的にリーダーシップをはかるスタイルはアメリカの真骨頂で、積極的参加と場が生み出すダイナミクスはアドレナリンを放出させる。スピード感と個々の主張に圧倒されず、フォローし、参加できるには語学力のほかに文化差への知識や組織経験が要る。シモンズ・マネジメントコースの目玉プログラムがハイライトされたはずで、本来、1年間かけて消化されるものと思われる。5日間打ち上げの修了書はその動機付けに他ならない。

Ellis Memorial:最終週は、大型 NPO の運営で成功を収めている Leo Delaney 氏に密着し、事業化された各施設と展開するプログラムを目にし、かつ意識も教育度も使命感も高いスタッフに出会った 5 日間だった。チャイルドケアに専念するスタッフ達はアメリカへの移民だけに、社会的地歩を築くには教育を大事にする。彼女達は Ellis Memorial に出会ったことをこの上ない幸運だと言い切っていたのが印象深い。プロフェッショナルへの道を拓き、他者やコミュニティの役にたてる機会だから当然かもしれないが、彼女たちの期待に応えられる強さや能力向上への気概を感じ、心動かされた。

求める人材育成には、資金も時間も惜しまない Mr. Delaney の姿勢が、質の高いサービスの提供につながり、組織の信用と資産になるという彼の哲学はその人柄に裏打ちされて、現在の成果を生んでいることは一目瞭然だった。

Mrs. Delaney が代表を務める NPO、ファミリージャスティスセンターも訪問した。センターはボストン公衆衛生委員会のプログラムを担っており、児童虐待、DV、レイプ被害者の支援などを行う 13 の団体が同じ建物内にオフィスを構え、警察を含む公的機関と協力しながら活動を行っている。その規模とシステムにボストン市の熱心な取り組み姿勢がうかがえると同時に、アメリカ社会の病巣の深さもみてとれる。日本の性犯罪や児童虐待において確実にその件数を深めている今日、その対応は警察や地域行政の範疇にある現状だが、今後、民間の関わりが求められていくに違いない。

まとめ：人と人がふれあい、つながって、生活と人生を豊かにできるコミュニティづくりをビジョンに描いたのは 20 数年前である。当時の日本は、経済成長真っ盛りで従来の価値観が崩れ、家庭も、人間関係も、社会全般が大きく変わっていった。NPO も日本ででき始めて、人々の意識に上ってきた頃だ。以来、仕事の一方で、コミュニティづくりを意図して私自身は真剣にグループ活動を展開し始めた。

当時は年間の自殺者は 3 万人を数えて、それをストップしようと個人相談、組織カウンセリングや研修のグループの事業化を目指した。Vision はあり、能力ある人材は揃ったが、戦略と資金集めが弱く、2 年でグループを解体した。JWLI の機会に出会ったのは、再度コミュニティ意識を高める大義名分のもと新たなグループ活動を始めて 1 年が過ぎた頃だ。グループをどう社会事業化できるか思案中だったから、課題への手がかりを得る絶好の機会ととらえて参加させていただいた。

ボストンからの帰国 2 ヶ月間、どういう形で社会変革につながるコミュニティ創出を社会事業にできるか日々模索を続けているが、JWLI の体験をいかしてはっきりした手がかりを掴み、Fish 財団やご協力いただいた方々の期待に応えたいと望んでいる。

研修を終えて

宮澤 由佳

◆ はじめに

私が地域支援活動を始めて20年目（NPO法人設立から9年目）という節目に、社会貢献活動先進地であるボストンで、たくさんのNPO法人において「ハンズオン研修」を受けられたことは、我がNPO法人にとって非常に幸運であり、かつ、私たち以外のNPO法人や子育て中の親たち、多くの女性たちにとって、大きな利益になり、今後もその効果が広がっていくことは間違いないと確信しています。

なぜなら、現在NPO法人が抱えている多くの課題の答えを、この研修によって得ることが出来、それを広めていくことで、さらなる効果が期待できるからです。

この素晴らしい機会を与えて下さったフィッシュ・東光・厚子さんをはじめ、このプログラムに関わって下さった全ての方々に感謝申し上げます。

◆ 課題

「日本におけるNPO活動の歴史は浅く、社会の認知度も低いため、その活動を理解して援助しようとする個人や団体は多くない。そのためNPO法人の活動は活性化されにくく、効果的な資金集め方法、社会に認められる事業計画作り、画期的な組織作りなど、NPO運営に必要なスキルが十分に獲得できないことが課題である。」

◆ 得たもの

1. 効果的な資金集め方法

- ・ 財団からの寄付の獲得…財団と良好な関係を形成する（理事を引き受ける、財団主催の行事[パネルディスカッション等]に参加する、財団の求める活動を行う、NPO法人の理事をお願いする等）
- ・ 個人からの寄付の獲得…寄付の可能性がある個人情報 の獲得、熱心な戸別訪問等
- ・ その他の寄付の獲得…様々なイベントを実施して寄付金を集める「ガラパーティ」「オークション」「チャリティバレー」「アンティークショー」等。
- ・ 行政からの委託事業の獲得
- ・ 効果的なPRを行い、寄付をしたくなるようなイメージの確立をする…メディアの活用、効果的なパンフレットの作成、ロゴマークの作成、受益者の声を伝える、寄付の効果を明確な数値で伝える。

2. 社会に認められる事業計画作り

- ・ 理念を明確にする…理念はわかりやすく、短い文字で伝えられる工夫が必要。また、スタッフがいつでも明確に説明できるように共通理解をしておく。
- ・ 「ニーズ」に基づいた活動…地域の課題「ニーズ」をよく検証し、社会に認めてもらえる事業計画づくりが重要。

- ・ 一歩先の視野を持つ…時代ごとの新しいニーズにも対応できるように、事業を見直す機会を持ち、検証、再構築していく。
- ・ クライアント（利用者）から期待される品質や価値を提供…時代ごとの新しいニーズにも対応できるように、事業を見直す機会を持ち、検証、再構築していく。
- ・ 詳細な事業、会計（実績/見通）の開示・・・収入、支出の詳細な内訳をわかりやすく開示し、人件費等の割合もわかりやすく円グラフを用いて表示する。

3. 画期的な組織作り

- ・ 組織体制を明確にし、関係者間で共有する…明確な組織図を用い、誰にでも組織体制が理解できるようにする。
- ・ 課題の改善を重視する
- ・ 資源の活用（人、物、情報）…アナウンサー、弁護士等、イベントボランティア等を最大限に活用する。また、自らボランティアとして様々な活動を行い、相互にネットワークを構築していく。
- ・ 他団体、企業、行政との協働…大きな NPO 法人や小さな NPO 法人と協働しながら課題を解決していく。また、企業、行政とも協力関係を作りながら、より大きな信頼と実績を作り上げていく。大学等との連携も視野に入る。
- ・ プロとしての自信、自覚、行動…スタッフのモチベーションが高まるように、その労働条件や研修計画などにも配慮する。スタッフ一人ひとりが組織の代表者という意識の醸成に努める。打ち合わせや意見交換の場を数多く持ち、スタッフ間のコミュニケーションを図る。

◆ リーダー語録

- ・ 資金作りがうまくいかないことが、また強くしてくれる。
- ・ 寄付を集めるときには、断られることを怖がらない。
- ・ 直感を大切に。
- ・ 人を助けることで、その人自身の自己肯定感も高まる。
- ・ ひとりひとりと顔を合わせて話をする。
- ・ 自分の希望は、もっともっと高いところにある。
- ・ リーダーの思いを伝えることを惜しまない。

◆ 今後のアクションプラン

本研修では、簡単には整理しきれないほどのたくさんの収穫があったので、一つ一つ整理しながら、多くの仲間にこの収穫を伝えたいです。

また、自分の関わっている NPO 法人の組織改革を行い、事業計画の見直し、資金集めなど、学んだことをしっかり実践していきたいと思います。私がボストンで体験した素晴らしい NPO 法人に、一歩でも近づくことが今後の目標です。

Make a difference～2011JWLI を通じて学んだこと

阿部由紀

【1】はじめに

キャリア形成上の折り返し地点にいる私が日々探していたものは、「突き抜けられない壁を壊すための機会」でした。JWLI はまさに求めていたものであり、自分の中に小さいながらも化学変化を起こすきっかけとなりました。このユニークなプログラムを開発・提供して下さった Fish 厚子さん、Fish 財団の皆さん、Patricia Deyton 教授、シモンズ教授陣、各ホスト組織、そして日本側運営担当の BPW・櫻井啓子さん、皆様に厚く御礼申し上げます。そして、なによりも、この貴重な機会との出会いを作り、応募・渡米準備・帰国までの間ずっと私をバックアップして下さったメンターである松信章子さんには言い尽くせない感謝をしています。皆様、ありがとうございました。

【2】参加目的と振り返り

①女性リーダーシップ、とりわけ、アメリカではどのようにリーダーシップ開発が行われているか。何が決定的に日本と異なるのか、リーダーの持つ特性は何かを学ぶ。

- ✓ 「リーダーシップ」とは単なる概念的なものではなく、経験、学びを通じて、「身につけることのできるスキル」であること。日本では、この概念自体を学ぶ機会が得られにくい環境にたあると考える。また、リーダーシップは自然に身に付くものではないという点。また、コミュニケーション力をとは何かを分解することができた。コミュニケーションスタイルを知ることで、人を動機付け、ビジョンに向かって仕事を進めていく「コツ」というものがある。
- ✓ 旧来型のマネジメントスタイルからのパラダイム転換が提唱されていたことが新鮮だった。SWL では、「チーム重視、コラボレーション」という新型マネジメントが語られ、これが女性のリーダーシップ発揮に役立つという点は、ちょっと意外だった。（日本と同じなので）また、これにジェンダー問題でのジレンマ解消スキルも科学されている点は、アメリカならではの。
- ✓ アメリカの中間管理職の女性達に混じっての受講。参加者そのものが多様性に富んでいて、討議やグループワークでは多様な考え方に触れることができたのが何よりの収穫。「あうん」が通用しない環境で額に汗して考えを伝えることはなによりのトレーニングとなった。

②起業する際に必要な戦略策定、マネジメント、人材開発など、アメリカで発達している非営利組織運営（スモールビジネス）から学ぶ。

- ✓ 今回参加した非営利組織は、日本でいえば営利組織となんら変わらない組織マネジメント、事業運営戦略が存在していた。

- ✓ 日本は非営利組発達段階でいえば創成期。発達速度・質を高める上で、非営利組織の歴史の長いアメリカのナレッジに学ぶのは、有効であると考えます。
- ✓ 一方で、日本の非営利先進事例も多数存在しているので、日本での事業展開を考えるならば、そちらも合わせて学ぶことは必須。
- ✓ 各非営利組織でインタビューしたところ、スタッフの採用要件、人材育成に対する代表者のポリシーは大変明確であり、また、人材教育に投資を惜しまない点が特徴的である。
- ✓ 非営利なのでミッション・ビジョンは明確なわけであり、それを実行推進していく上でスタッフの自律的な業務遂行力をいかに高めるか、がポイント。また、スタッフ自らも、自身のスキルを高めるための努力を怠らない点は、日本の他律型キャリア形成スタイルと大きく異なる。

③ ネットワーキング(人脈作り)

Web of Benefit、ATASK、Ellis Memorial の代表、スタッフ、SLW の教授陣、参加者、Simmons の教授陣、スタッフ等、まさに私自身のロールモデルと知り合うことが出来た。今後のビジネスパートナーとして、また、「グローバルな視点」でキャリア形成、リーダーシップを高める上で重要なネットワークとなった。

【3】 アクションプラン

- ・現在の勤務中のリクルートにおいて、上司および同僚に一ヶ月の研修内容の報告を行う。また、学んだスキルを用いて日々の業務のマネジメントに活用する。
- ・社外においては、専門学校、大学の女性学生向けに、女性のリーダーシップ開発について講演を行う。また、2006年からライフワークとして継続しているキャリアカフェ(女性のキャリア開発のためのワークショップ)において、プログラムを実施する。
- ・中期的なプランとしては、SLWの日本版の市場性について検証した上で、日本で実施可能なプログラム開発を検討したい。

【4】 総括

日本では見られないユニークなスタイルのプログラムに思い切って参加したことで、渡米前には想像できなかったレベルで自分の中では変化が生じています。時間がとれないとって先伸ばしていただいたら、自分を変革するチャンスを逃がすところでした。仕事を1か月休んで参加する価値は十二分にあると思います。

アメリカの女性たちもまた、同様に悩み、ただし一方で自己研鑽しやすい環境がある点は、大いに日本でも学ぶべき点であると感じています。この課題感、私自身のライフテーマである「女性のリーダーシップ開発支援」につながるわけで、まずは小さいサイズからのアクションプランにつなげていきたいと考えます。

2011JWLI への参加報告

八田 有理

○はじめに

このプログラムでは、米国における非営利部門と女性のリーダーシップについて学ぶというもので、日本との違いを直接見聞きすることができました。文化も法規制も社会構造も異なる米国で、意外な相違点や多くの示唆を得ることができました。

通常の留学や業界視察でもなかなかないプログラム構成になっていて、貴重な体験でした。この機会に恵まれたことに感謝すると同時に、持ち帰った知識を今後に生かしつつ、ボストンで出会った方々へ参考となるような日本の情報を提供するなど交流を続けていきたいと思います。

○アメリカにおける非営利団体

非営利団体は、営利を目的としない団体ではありますが、そのマネジメントに関しては民間企業と変わらないビジネススキルを要する厳しい世界だということがよく分かりました。その分、本格的なビジネスセクターのプレイヤーとして経済的にも社会的にも不可欠な存在として確立されています。

3つの非営利団体にそれぞれ一週間密着し、事業の中身を視察したり代表者の考えを直接聞くことができ、貴重な体験でした。

● Web of Benefit

第一週目は、Web of Benefit という草の根的な非営利団体で、女性に夢を与えることに情熱を注ぐ女性、Jo に出会いました。暴力を受けた女性に対する理解があり、逆境にいる人に夢を持つことを真摯に伝える Jo を見たときは、心を打たれました。一方で、定量的には成果を図ることが難しい活動であることから、寄付金が税金控除になる米国でも、資金提供者の理解を得るのに苦労するということがよく分かりました。

● ATASK

第2週目に訪れた ATASK では、暴力の被害を受けたマイノリティの女性を支援するという明確なミッションのもと、個別の部署を持ち組織化された団体でした。代表の Linda は人材育成を重視しており、職員のスキルアップを積極的に支援していました。女性救済という数字で表しにくいミッションに対し、非営利団体の義務として事業成果を定量的に図る手法を模索する職員の方にお話を伺うことができ、個人的に勉強になりました。彼女は ATASK で働く傍ら大学の特別プログラムで、ロジックモデルを用いた事業評価のモデリングを研究しているとの

ことでした。

事業成果を定量的に示せるとことは、営業の観点からも重要で、数多ある他の団体と比較してどう優位なのかを一目で示すことができます。資金提供者の理解を得やすことができます。このようなノウハウを自前で持つということは戦略的な経営姿勢だと思いました。

- Ellis Memorial

第4週目はチャイルドケアから、障がい者、高齢者の施設まで幅広い福祉事業を展開している歴史のある非営利団体でした。事業規模が大きい分、米経済の景気後退の中では資金調達のハードルが上がり、代表者であるLeoは資金繰りの問題が常に頭から離れないという様子でした。そのような中でも多くの支援者、協力者を持ち周囲から信頼されるLeoと一週間過ごすことができ、すばらしい経営者の姿に薫陶される思いでした。

○女性のリーダーシップ

シモンズカレッジでは、女性に特化したリーダーシップ養成プログラム、Strategic Leadership for Womenを通して、非常に多くを学ぶことができました。特に、職場でのリーダーシップに関して女性の場合、振る舞い、態度に一定の特徴があることが分かり、組織のダイナミクスに対する理解が深まりました。

また、講義中やグループディスカッション、ゲーム中などアメリカ人は常に発展的な発言をしてブレインストーミングをしながら習熟度を深めているように見えました。議論の内容やSLWの一週間に求められるもののレベルが高く、前半は議論についていくのに必死でした。3日目からようやく慣れて積極的に議論に参加できるようになりましたが、発言すればするほど会話が深まりハードルも上がりましたが、今思えばよい経験となりました。

○最後に

ボストンの4週間を通して感じたことや得た知識、出会いは、今後の私の糧になると思います。この機会を与えていただいたことに心から感謝いたします。また、お世話になった多くの皆様にお礼申し上げます。

Japanese Women's Leadership Initiative
2011
Report of the 5th Fellows



2011JWLI Reminiscence by Michiko Kohga

Web of Benefit: Ms Joanna Crawford, friendly and energetic, runs the grass-root NPO, Web of Benefit. Her business strategy is to provide ‘Opportunity’ to DV survivors to stand on their own feet., receiving some starting money of each action plan between \$300 to \$1,000. Receivers need not to pay back yet ought to promise to help three ladies each by some means. That is called as “Pay It Forward.” and Joanna endeavors to expand the hands of support by that means.

The project needs fund by all means and Joanna researches the donors-to-be on the web site, that is, their incomes, frequency of donation, and so on and makes the data base of who do sales to. The fact that about 70% of the fund donors become repeaters proves how capable she has been previously and currently in business. But on top of it, her positive personality and character make supports from donors, legal services and else all of which back up her successful achievement.

ATASK: Ms Linda Chin, CEO of the medium scale NPO with \$1.8 million annual budget, is a determined and pro-active leader in the outreach and education of the DV survivors of the Asian women immigrants. About 30 staff members highly educated work under her and are requested to be creative and autonomous with proposing projects and carrying them out. It is clear and impressive that accountability feed their professionalism and commitment to their tasks.

Different programs are executed with supports by advocates who are also immigrants from different cultural backgrounds such as China, Korea, Vietnam, Laos and etc. and volunteers. Linda is committed to fundraising by being committee member of various societies and making diplomatic PR activities to the communities. She strengthens three women traits below stated to be a leader. They are good referrals to who plan to run social businesses, I assume.

- 1) Women can face and handle complicated tasks.
- 2) Women are good at collaborating with others, which is useful tactics.
- 3) Women can generate strength under the complicated situations.

Simmons College Management Course: Perceived the real meaning of participating in the 5 days Simmons Management Course that covered 1)self-analyze and be aware of one’s own communication styles according to the 360 degree tool and 2) to exchange ideas and information with the American women in career as well as to respond in the cross cultural settings. It was stimulating to hear and discuss with them. Many of them

are assertive and speak with a torpedo speed that lifts up the group dynamics . I would respect their cultural assets but can't deny the aspects of their stressful society behind. To join the dynamics and follow through without being overwhelmed, English competency, cross cultural communication skills and occupational experiences as well would help a great deal.

It would be ideal to speak out own thoughts and debate issues which the Japanese had better strive for more . Yet it is not recommended merely to imitate their styles only in the Japanese cultural framework. Excessive demands for rights cause merely conflicts and stresses. The American society has gone through problems and fights among races, haves and have-nots, and so on throughout the history and there are more issues ahead to sort out. Yet, the multi-cultural society has changed strongly over differences and conflicts and people aspire for dreams and better living.

We must first be aware of the processes they have fought in conflicts through and the leadership styles in the American society have been consolidated. The values of leadership are vision, mission, justice, commitment, integrity, compassion, etc. They are the invaluable and ideal traits people respect. I believe that their way of life and values form the strength of the American culture and they are shared universally. That is what Patricia Deyton's lectures at Harvard inspired me about.

Ellis Memorial: The last five days of the program were spent at Ellis Memorial, the large scale of NPO. We observed programs at the different facilities of the Child Care, the Day Care for the adults, and for the after-school children. Those programs are well designed and supported by therapists, education pros and volunteers. We met and talked with the staff members who are well educated and quite enthusiastic with their missions. In particular, the three ladies in the Child Care have immigrated to the USA and had opportunity to work for Ellis Memorial. They are offered opportunities to step up their profession, challenging to the higher degrees and they are very fortunate. So they believe and are highly committed to their tasks. We see it the natural course of effect that investment for the resources and their education will make better quality services and after all win the trust. That is the philosophy of Ellis Memorial, i.e., its CEO, Mr. Delaney himself.

We visited the Family Justice Center, the NPO represented by Mrs. Delaney, to take care of programs for the Boston Public Health Committee such as child abuse, family DV, human trafficking, sexual violence and etc. Thirteen groups in the same building provide various services in cooperation with public institutes including police stations. The number of 6,000 cases they handle a year and the cooperation reveal enthusiasm of

Boston City for public health and also how serious their challenges are. Crimes and violence in Japan are increasing with no doubt and they are handled by police and public institutes mainly. Yet the NPOs or the private social businesses must be more actively involved to pursue the prevention measures and protect public health.

Comment: More than 20 years ago, I had a vision to build a community where people live in close contact and peace. The entire Japan and the life styles had been changing in the economic enhancement. Fathers and husbands were busy working and away from home. Family unit was unstable. People were profit oriented and less concerned with others and communal life. The traditional values of Japan went less respected. The number of suicides went up to 30,000 a year.

The NPO movement in Japan attracted my attention then. And besides working, I organized a group for HRD. Yet the way to stabilize it to a NPO was not easy in tactics. Changing the social value was our vision and its strategies were counseling, consulting and therapy. There were resources and skills to go for it but the management skills were poor and the group was closed.

Then, I organized a new group with a different design of lifting community consciousness. My ultimate wishes is to inspire different groups to incorporate as a social business. It was when the JWLI program attracted me as the perfect opportunity to learn how to run a business. Now in two months after Boston, I seek for any right strategies and timing and am determined to find out its clue and go closer to my aspiration and expectation by Fish Foundation and those who supported me.

After the training

Yuka Miyazawa

◆Beginning

It was a great and precious opportunity for our NPO to have a chance to take part in such a valuable program in Boston, an area with advanced social contribution activities. It was such a lucky time since this year is the 20th anniversary of our organization's establishment (and the 9th anniversary since we established our NPO). This experience will of great value for not only us but also for other NPOs, parents and many women, and its effect will surely spread widely from now.

Because I could learn solutions for many problems which NPOs in Japan have. If I share this knowledge with other NPOs, we can expect even more results.

I appreciate Atsuko Fish Toko and everyone who dealt with this program for giving me such a wonderful opportunity.

◆Problems

The history of NPOs is not long in Japan and also there is little recognition of NPOs. Because of this, there are not many companies or individuals that understand what NPOs are doing and that are willing to support them. Also, because of the current situation, it's difficult to revitalize NPO activities. The problem is we lack enough skill to manage NPOs for things such as efficiently collecting money, making socially accepted business plans and organizing ground-breaking systems.

◆What I gained

1. Efficient ways of collecting money

- Acquiring donations from foundations . . . Building good relationships with foundations. (become a member of the Board of Directors, participate in events organized by foundations such as panel discussions, etc., make actions which foundations are seeking, ask to be a member of the Board of NPO Directors and so on.)
- Acquiring donations from individuals. . . . Acquiring personal information of people who might donate, dedicated door to door visits and so on.
- Acquiring donations from others. . . . Organizing various kinds of events and collecting money. (gala party, auction, charity ballet, antique show . . . etc.)
- Acquiring consignment projects from administration.
- Finding efficient PR methods and building an image to get people to donate. . . . Practical use of media, making effective pamphlets and logos, passing the message from beneficiaries, making clear the effect from the donation . . . etc)

2. Making socially accepted business plans

- Clarifying philosophy Need to explain philosophy in short words. Need to have common understanding so that all staff can explain philosophy.
- Taking action based on “needs”. Importance to examine local needs and make a plan which will be recognized by society.
- Having a clear vision for the next step. Have a chance to go over and inspect business plans and rebuild them to correspond to new needs in a new era.
- Providing quality and value expected from clients (users). Having a chance to go over business plans and inspecting and rebuilding them to correspond to new needs in a new era.
- Releasing detailed business records and accounting (results and perspectives) Making public details of income and expenses and indicating the ratio of labor costs using pie graphs.

3. Organizing ground-breaking systems

- Clarifying systems and sharing between related groups. Making systems clear so that everyone can see and understand.
- Focusing on the improvement of problems.
- Making the best use of resources (personnel, materials, information) Making the best use of announcers, lawyers, event volunteers and so on. And also taking action as a volunteer by myself and constructing a mutual network.
- Cooperation with other organizations, companies and administration. Solving problems cooperating with other big and small NPOs (incorporated nonprofit organization). Also building up cooperative relationships to lead to bigger trust and results. Entering the idea of coordinating with colleges.
- Having confidence, self-awareness, and taking action professionally. Considering employees working conditions and training plans to get them motivated. Making an effort to create the awareness that everyone is a representative of this organization. Holding meetings and exchanging opinions as many times as possible, and attempting to communicate between staffs members.

◆ The sayings of leaders

- Times that you struggle with money make you stronger.
- Never be afraid of being refused when you try to collect donations.
- Go with your instinct.
- People can increase their self-affirmation by helping others.
- Converse face to face with each worker.
- Keep your hopes high.
- Never hesitate to express your thoughts as a leader.

2011 JWLI Report

Yuki Abe

Through this program I was given an opportunity to learn how to develop leadership of women in the global environment with many excellent partners in Boston. This was the chance that I could not obtain in my current circumstance in Japan. I would like to express my appreciation for all the people and organizations that have enhanced my knowledge and widen my perspective.

1st Week (5/Sep/2011~9/Sep/2011)

1. Power of word (Web of Benefit)

- Dream proposal gave me the self-efficiency to the survivors. The word I was deeply moved is “You deserve the best!”
- We went to the Elizabeth Stone House on 7th Sep. Johanna told to the survivors that words and I recognized their cheeks became rose and they were empowered by them.

2. Forprofit method to Nonprofit (Web of Benefit)

- Web of Benefit has the various frames and the methods for running their organization like the forprofit sector.
- They have the prospect lists which are well researched using the resources and the information on the websites, and well categorized by for example the income that they earn, the value of the house that they live, the amount and the times of donation that they give, etc.

3. The background and long history about Nonprofit in the US (“Nonprofit Management”)

- I am interested in the background of the religion and Christianity in US.
- In Japan we have many religious corporations that are tax-exempt. The numbers of them that are authorized are about 180 thousands in 2009. It would be better for them to contribute to the Japanese nonprofit organizations.

2nd Week (11/Sep/2011~16/Sep/2011)

1. “ATASK”----Remarkable teamwork and well-managed organization

- Compared with Web of Benefit, ATASK is a bigger organization. And the staffs are strongly required to take their responsibility to their own mission and roles. The responsibility of each role (broker, advocate, educator, facilitator) is very clear.

- They collaborate with Harvard University and Simmons College and developed the unique programs.

- They have huge network, for example, the academic sector, the connection with the media (ethnic media and local media), the community.

- Strategic leadership of Ms. Linda Chin and confidence in her staffs.

- “Problem should be solved, social issue should be solved” is Linda’s vision.

2. Role of social innovation in nonprofit management by Elly (root cause).

- Learned effective nonprofit management through business planning.

- Nonprofits deserve top-flight management and stature equal to business.

- Learned “Root Cause Social Impact Model™” through group work.

3. Philanthropy and Community foundation

- Long history of the community foundations in Boston (Cambridge Community foundation and Boston Foundation)

- Independent from control or influence by other organizations, government or donors. In Japan the idea of “independent from government” will be accepted sooner or later.

3rd Week (19/Sep/2011~23/Sep/2011)

Strategic Leadership for Women at Simmons School of Management

►Step to Career Success

- Know the strategy and business model of my organization.

- Align my goals with my organization’s strategy.

- Ask for and use feedback on my performance.

- Talk about my strengths.

- Make my work and myself visible.

- Know who I am and what I want.

- Assess the communication style of people around me. Know the strengths and weakness of my communication style.

- Network professionally and personally.

- Be politically savvy.

- Find coach and be a coach.

4th Week (26/Sep/2011~30/Sep/2011)

1. Ellis Memorial & Eldredge House

- Fundraising campaign

We observed the meeting for fundraising with the staff of Highland street foundation. I was interested in the negotiation between Leo and them and I noticed that was just like for-profit way.

- To share about the points of Budget Projections (from FY2009 to FY2018)
- The strategy to develop the leadership of staffs

I recognized Ellis Memorial has many self-motivated directors and staffs and ask Leo about the strategy of the development of human resources. He provides the opportunities to the staffs to cultivate their ability and to learn each other, supporting to go to college outside the job and to get the certification of childcare. Twice a year they have a wide meeting to share a big picture for the future and to ask any questions directly to Leo. They discuss about their organization and deeply engage to the vision and mission. Leo dedicates to fill his staffs needs and makes effort to keep higher level.

2. Nonprofit Management @ Harvard

- The stage of nonprofit organization (Funding / Super Management / Managing / Corporate)

I suppose most of Japanese nonprofit organizations belong to the stage of “Funding”, so it is very useful to utilize it and plan the strategy for the next stage.

- Quality of nonprofit organization
- “Ethically neutral ” (= leadership principles)

3. Atsuko’s presentation

- After the disaster of Tohoku area, Japanese have the chance of changing their mind and mentality, not to be able to rely on the government. She told us that this is the moment to change the Japanese society.

- She also told us that there are few nonprofit organization to provide services in the disaster areas, actually we have several nonprofit organizations in Japan that are very proactive and have the unique service models to fill their needs. I show one example.

<http://www.mirai-kikin.com/en/index.html>

4. Book talk with Margaret Heffeman “Willful Blindness”

- The phrase well touched was “Conflict well to make good decision ”

Personal Action Plan

- At Recruit (that is the company I have been working since 1988), I will report my experience and findings to my Supervisor and colleagues. I will promote the importance of training for leadership and effective management.
- At Recruit, I will utilize the knowledge and skills acquired through JWLI in developing effective products (information) on career development for female students.
- I will report my experience and findings at the workshop on 29th Oct. 2011 at a vocational college which name “Nihon Fukushi Kyoiku Senmongakkou” (vocational college for social welfare)
- I will report my experience and findings at the workshop “Career Café”¹¹.
<http://www.career-cafe.jp/>
- I will plan to develop the original program for Japanese women to develop their leadership with some specialists and like-minded person.(SLW Japanese version)
- In the near future, if and when I start my own business, I will utilize the skills and experience, and most importantly the people network I will acquire through JWLI. I will also try to help recruit future applicants for the program.

1

In addition to the responsibilities at work, my interest has been women’s leadership development. Outside of Recruit, I started with like-minded friends, a project named “Career Café” in 2006, a workshop which provided opportunities for young women to find their role models, as well as networking opportunities. Career Café was convened 25 times over 4 years.

The Japanese Women's Leadership Initiative

Hatta Yuri

I am truly grateful to have had the chance to participate in this program of JWLI 2011. What I have seen and heard first handedly did open my view so much wider than it used to be. These take-away will help me greatly throughout the course of my life.

This program had 2 main pillars of purpose; one,, to get to know how non-profit sector in the US work and how it fits in the society. Second is to learn leadership of women. Everything I experienced seems very unique unlike regular study-abroad programs. I hope to stay in touch with the people I have encountered and update each other in the years to come.

At Web of Benefit, Jo talked about what made her start WOB, along with her carrier back ground.. A number of organizations exist to help survivors of violence. In Jo's case, however, her unique role is to psychologically empower women from within, which I understand meant more than just helping them with immediate cash. Like she explained at one point, this uniqueness could well be too subtle to be understood of its importance when communicating to prospective funder.

I was very much moved to learn about her work and the intention. I also learned how exciting it could be to have intelligence to strategically raise fund and devote oneself to help the neediest; that's what social entrepreneurship is all about.

On the second week, we visited ATASK. It was heart-breaking to learn how seriously domestic violence existed, and that whatever the situation is, minorities would always have harder time especially in an emergency. ATASK seems to be quite and successful in terms of delivering their presence to the funding community because of their particular focus on Asian population.

Leo of Ellis Memorial that hosted us for the last week was also a very inspiring person. Ellis handles a wide range of welfare sector resulting them in the constant need of large fund. In this slow economy in the US, the fund-raising is naturally difficult. I could see the struggle in his face for fund-raise plan. But even under this tremendous pressure for financial management, Leo would put his people first. It was great honored to have known such a respected and trusted person.

At SLW at Simmons College, it was intriguing to work with other women from different places. Throughout my adult life, I have always found it hard to stand up for

myself at work. Women are not always heard at work place. But it turned out that women in the US also go through quite similar problems. Learning the dynamism at work place and how to strategically take leadership with all these women was a great experience for me.

I have taken away so much from these four weeks in Boston. I cannot thank enough for this priceless opportunity.

日本女性指導者育成支援事業 (JWLI) 2012 年度フェロー募集要項<<抜粋>>

Japanese Women's Leadership Initiative in Boston 2012

1ヶ月間のボストンでのNPOマネージメント、リーダーシップ研修

概要 社会に貢献する女性リーダーとして活躍する日本女性を支援するプロジェクトです。

この事業は、アメリカ・ボストン在住の日系フィランソピスト(慈善事業家)が、母国日本の女性達のために立ち上げました。これからは女性リーダーが社会を支え、変化をもたらす大きな力となるはずであることは、世界でも日本でも同じです。

このプロジェクトの目的に沿ってボストンでの研修を希望する女性を募集します。



JWLI の目的および研修内容：

以下の研修結果を生かして社会貢献活動に参加することを最終の目的とする。

- 1) 社会に貢献する為の自分自身のヴィジョンを持ち、その実現のために必要な内面的な強さを学ぶこと、そして研修終了までに、帰国後の「アクション・プラン」を立てること
- 2) アメリカ社会で非営利組織 (NPO) が果たす重要な役割や、NPO が政府や企業と協働し社会の変化をもたらしている事例を学ぶこと。NPO の運営、資金調達のスキルを学ぶこと
- 3) JWLI 研修生が、帰国後、新しい世代の女性リーダーとして、重要な役割を果たすことが出来るように支援すること
- 4) JWLI フェローの卒業生として、研修経験からの知識を通して、社会変化を起こそうとする日本の女性のリーダー達を支援すること

滞在期間及び滞在先： 2012 年 9 月 5 日(水)～10 月 4 日(木)〈予定〉

アメリカ合衆国ボストン市内(宿舎は主催者側で手配)



応募資格：

- 1) 年齢 28 才以上の日本女性
- 2) 5 年以上の実社会での社会経験(非営利分野、ビジネス分野、公的機関等を含む)を有する方
- 3) 帰国後、確固たるヴィジョンと夢をもって社会貢献活動や、自らの社会活動に意欲をもつ方
- 4) 現地での実習に必要な英語力(コミュニケーション、レポートなど)を有する方

応募人数：若干名(2010 年、2011 年は各 4 名)

応募締切：参加申込み 2012 年 3 月 31 日(土)

応募書類提出期限 4 月 10 日(火)

インタビュー：4 月 10 日頃、ボストンの主催者が来日し、英語で実施します。

詳細は下記アドレス jwli2012@bpw-japan.jp にお問合せください。

必要書類：

- 1) 履歴書(英文及び日本文)
- 2) 英文エッセイ (A4 で 2～3 ページ)
内容：ボストンで学びたいテーマとその理由及び帰国後の具体的な社会貢献プラン
- 3) 英文推薦状(A4 1 枚、推薦者 1 名・・・所属する組織、会社、NGO/NPO 等役員等の推薦)

その他 : J1 ビザの取得が必要です

滞在期間中の、研修に関わる学費・宿泊費・食費・交通費・などは、支給されますが、ボストンまでの旅費・ビザ取得のための費用は自己負担となります

選考結果は全員に 6 月初旬にメールする予定です。

応募 & 問合せ	E-mail	jwli2012@bpw-japan.jp (日本 BPW 連合会 JWLI 事業部 担当: 櫻井啓子) ※ subject には、必ず "JWLI 応募" または "JWLI 問合せ" と記載してください。
	応募方法	メール本文に下記項目を記載し、上記必要書類をメール添付にてお送りください <input type="checkbox"/> 氏名(ふりがな) <input type="checkbox"/> 住所 <input type="checkbox"/> 所属(組織、会社、NGO/NPO 等) <input type="checkbox"/> NPO/NGO や社会活動の履歴など <input type="checkbox"/> 連絡先電話番号(できるだけ常時連絡できる番号で、都合の悪い時間帯があれば、明記下さい。) 提出期限は上記参照

* 応募の際、履歴書・英文エッセイは word あるいは text ファイルでメールに添付願います。
(推薦文は PDF 可です。) ©ボストンでの研修に関する参考 URL などは、下記に掲載しています。

研修責任組織：米国マサチューセッツ州 ボストン シモンズ・カレッジ シモンズ経営大学院

参考 URL <http://www.simmons.edu/centers/jwli/fellows-program.php>

<http://www.simmons.edu/som/centers/cgo/>

INTERNATIONAL FEDERATION
OF BUSINESS AND PROFESSIONAL WOMEN



特定非営利活動法人日本 BPW 連合会

2012 年 1 月 20 日発行

〒151-0053 東京都渋谷区代々木 2-21-11 婦選会館 303

TEL03-5304-7874 FAX03-5304-7876

E-mail office@bpw-japan.jp

URL <http://www.bpw-japan.jp/>