

# 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 2010 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>

## 目次

### Contents . . . . .

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 日本 BPW 連合会理事長 . . . . .	6
------------------------------	---

スケジュール . . . . .	8
------------------	---

#### 研修内容別報告

ウェブ オブ ベネフィット . . . . .	10
-------------------------	----

エリスメモリアル & エルダリッジ ハウス . . . . .	12
---------------------------------	----

シモンズ カレッジ 管理職女性研修 . . . . .	18
-----------------------------	----

アジアン タスク フォース . . . . .	22
-------------------------	----

ハーバード大学 大学院聴講 . . . . .	26
-------------------------	----

2010 研修生 報告書 . . . . .	29
------------------------	----

丹野絵里子 . . . . .	30
-----------------	----

柴千里 . . . . .	34
---------------	----

小島和枝 . . . . .	36
----------------	----

櫻井啓子 . . . . .	38
----------------	----

2010 研修生からのメッセージ . . . . .	43
----------------------------	----

英文報告書 . . . . .	45
-----------------	----

スケジュール . . . . .	46
------------------	----

研修生報告書 . . . . .	48
------------------	----

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
---	-----

Message to JWLI fellow program alumnae in 2010

The JWLI fellow program resulted from an inspirational experience and learning I had at Management Sciences for Health (MSH) in Boston. MSH serves as leading provider to strengthen public health systems in developing countries. I came to recognize the importance of nonprofit long-term strategy, managerial skills and fundraising when I became involved with starting up a new public health nonprofit organization in Tokyo called HANDS, Health and Development Service in Developing Countries.

Japanese women are well aware of the needs of society but there are few opportunities for them to apply their ability for social change, as they don't have appropriate skill sets. (and) The nonprofit environment in Japan has not yet fully developed. To work for a nonprofit is still considered volunteer work and not a professional job. My experiences with MSH and HANDS have motivated me to create an opportunity for Japanese women to learn the established model of the American nonprofit sector and to understand how it works.

Business opportunities opened for women in Japan quite some time ago. Unfortunately, truly professional nonprofit opportunities are far less available not only for women but also men in Japan. Recently social needs in Japan have increased rapidly. However, neither the private sector nor the government has the vision or capacity to address these problems properly. Therefore, I see an alternative opportunity for Japanese women to lead and dedicate (the country's) nonprofit movement and activities for social change.

Japanese women have engaged successfully in many areas compared with after the war II but not in non-profit sector. Now, it is time for them to take initiative in developing effective nonprofit sector. I encourage them to take leadership for social change.

I am hoping that JWLI Fellow Program will provide you an opportunity to learn about American philanthropy and effective management methods through hands on practice with successful nonprofit organizations in Boston. Furthermore, the JWLI Fellow Program emphasizes the need for its alumnae to implement what they have learned when they return to Japan.

Atsuko Toko Fish

Co-founder of JWLI Fellow Program

Trustee of Fish Family Foundation.

## JWLI2010 ボストン研修フェローへのメッセージ

JWLI フェロープログラム（日本女性指導者育成支援事業）は、私がボストンにある国際的非営利組織 Management Sciences for Health( MSH)で学んだ時の感動的な体験の結果生まれました。MSH は、特に途上国に対する公共医療保険協力の主導的立場にたって、世界中で活動しています。そして、後に HANDS（途上国の保健医療、アドボカシー支援組織）の東京での設立に関わった時、非営利組織の長期的戦略、運営能力や資金調達のノウハウの重要性を理解したのです。

日本の女性達は、社会が今、何を求めているかを良く理解していると思います。しかし、彼女たちの能力を課題に生かす機会に恵まれていません。なぜなら、彼女達は適切な方法やスキルを持ち得ていないからです。日本社会では、非営利分野の環境は、まだ十分に発展していません。多くの場合、非営利で働く事は、今だボランティアであって、プロフェッショナルな仕事でないと、考えられているようです。私は自分自身の MSH や HANDS での経験から、ぜひ、日本の女性の為に、アメリカの成功している非営利分野を通して、その真の働きと役割を学ぶ機会を作りたいと思ったのです。

ビジネスで活躍する機会は、日本の女性達にも、随分と以前から始まっています。しかし、残念ながら、日本では、真にプロフェッショナルな非営利の仕事の機会は、女性だけでなく男性にも、もたらされていません。近年、時代の変化とともに、社会での問題解決の必要性が急速に問われて始めています。しかしながら、企業や政府でさえ、多くの問題に適切に対応する為のヴィジョンや、能力を十分に持っているとは言えません。したがって、私は、ぜひ、日本の女性達が、日本にとって必要な社会の問題解決の為の、非営利活動を通してその役割を果たしてほしいのです。

日本の女性達は、第二次大戦以降、経済や政治の世界に関わってきました。しかし、非営利の分野では、多くの関わりを持ちませんでした。今こそ、日本の将来の為に、実際的で有効な非営利分野の活動のイニシアティブをとる時だと思います。私は、彼女たちが、社会の問題の為に変化をもたらし、指導的な役割を始める為の応援をしたいのです。

この JWLI 研修プログラムで、ボストンでの成功している非営利組織で、実際の参加活動から真の社会貢献の在り方や、非営利分野の経営の方法を具体的に学ぶ機会を得ることを、フェロー達がしっかりと学ぶことを期待しています。そして、ボストン研修の卒業生達が、やがて、日本での社会変化の為に活躍する事も、おおいに期待しています。

厚子 東光 フィッシュ

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

## **Introduction to the JWLI Fellows Program**

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.

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 "soul" 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.

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

## 日本女性指導者育成支援事業(JWLI)の紹介

重要な局面を迎えている日本で、自国の社会や地域に変革を生み出す一助となるべく、非営利の分野でイニシアチブをとり、リーダーとなるための新しいチャンスが日本人女性には開かれています。

日本女性指導者育成支援事業(JWLI)では、フェロー達は、ユニークな「ハンズ・オン」トレーニングを受けます。アメリカのボストンで成果を上げている非営利団体を訪れ、そこで働くリーダーやスタッフ達から非営利団体のマネージメント方法やプログラムに関する話を聞く他、女性のための戦略的リーダーシッププログラムの授業に参加します。JWLIは、アメリカにおける非営利団体の経営の成功事例（ベスト・プラクティス）を紹介し、フェロー達が日本に戻った後、彼女たちが社会変革に向けて、非営利団体を牽引することができるように、様々なトレーニングを提供しています。

4週間のプログラムで、JWLIのフェローたちは、3つの受け入れ先である非営利団体で1週間ずつ過ごしました。2010年の受け入れ先機関はWeb of Benefit、Ellis Memorial、そしてAsian Task Force against Domestic Violenceでした。Web of Benefitは、ドメスティック・バイオレンス（家庭内暴力）の被害を受けている、あるいはそこから逃げてきた女性たちの自立支援を行っています。ボストンに住む、こうした女性たちの自立と自由を促すという「信条」のもと、活動しています。Ellis Memorialは、ボストンで最初のセツルメントです。革新的な教育・社会プログラムのもと、多様かつ行政サービスが十分でない、働いている親やその子供を対象に、支援を行っています。The Asian Task Force against Domestic Violenceは、ニューイングランド地方に住む、アジア人の家庭内暴力のサバイバーやその子供たちに対して、シェルターを提供するなど、様々な支援を行っています。これらの受け入れ先機関でフェロー達は、役員との連携、地域社会への奉仕活動、ファンレイジング、グラントライティング、非営利団体の運営や事業プログラムの開発などの分野において、ボストンの非営利団体のマネージメント方法を目の当たりにし、深く考える機会が数多くありました。また、フェロー達は、Harvard Extension Schoolで、非営利団体のマネージメントに関する授業に出席しました。この授業は、シモンズ・カレッジ（米国・ボストン）のジェンダー研究所の所長が行っています。

JWLIのフェローは、シモンズ・カレッジで行われる「女性のための戦略的リーダーシップ」という1週間のコースにも参加します。そこで、自身のリーダーシップのスタイルや適性について学びました。コースではどのようにジェンダーがリーダーシップの役割に作用し、そしてどのようにリーダーとして戦略的に働くか、ということが強調されました。

JWLIの学術面でのパートナーは、シモンズ・カレッジです。革新的な女子大学で、アメリカで最初に作られ、表彰を受けた、女性のためのMBAプログラムがあります。このMBAプログラムは、ジェンダー研究所によって運営されています。ジェンダー研究所は世界中の職場において男女平等を推進するための様々な取り組みに従事しています。

パトリシア・デイトン

シモンズ経営大学院ジェンダー研究所所長

## 第4期フェロー報告書発刊によせて

日本 BPW 連合会

理事長 松 原 敏 美

厚子・東光・フィッシュさんの日本女性に対する熱い思いに支えられて、そしてボストンで彼女らを受け入れ温かい励ましの中で充実したプログラムを提供して下さる方々のおかげで、第4期のフェローは、瞳を輝かせ、将来の夢を現実のものとして描けるまでに成長した自分を誇るかのように帰国しました。

このようなフェロー達を迎えた私達日本 BPW 連合会のメンバーは、その姿に感動し、その力強い報告に、自分達もあらゆる場面をとらえてさらにリーダーシップを発揮し、社会貢献をしていこうという勇気をもらいました。

日本は本格的な少子高齢社会に入ります。自分達市民が努力しないと、質が高く、平等で、民主的で、生きやすい社会を、維持することが難しい状況になるでしょう。地域で活躍する女性リーダーの育成が求められています。

私達は、今後もすばらしい人材を派遣してこのプロジェクトを発展させていこうと思います。どうか、皆様の更なる御協力をお願い致します。



## For Publishing 4<sup>th</sup> Fellows' Report

BPW Japan  
President  
Toshimi Matsubara

All of the 4<sup>th</sup> fellows of Japanese Women's Leadership Initiative (JWLI) came back to Japan with brilliant eyes, believing themselves that their dreams come true. It is sure that they were supported by the passion of Ms. Atsuko Toko Fish for Japanese women, as well as all the host sites providing them warm and meaningful programs in Boston.

All of BPW Japan members were very touched with their passionate and strong report, and gained brevity for ourselves that we will also promote our leaderships toward social wellness.

Japan is now going into aging society with fewer children. It will be difficult to sustain qualitative, equal, democratic and comfortable society without individual effort within civil society: women's leadership in each society is extremely demanded. We will continue our project to send off the JWLI fellows. Thank you for your cooperation.

# JWLI 研修プログラム スケジュール 2010 年 9 月～10 月

日	月	火	水	木	金	土
5	6-Labor Day	7	8	9	10	11
自由行動	ウェブ・オブ・ベネフィット 10 時 クロフォード氏と ボストン市内見学 各自のドリームプロポーザル についての話し合い	ウェブ・オブ・ベネフィット 10 時-13 時 30 分 オリエンテーション フィッシュ・厚子氏 シモンズ大学教授・スタッフ ホストサイトとのミーティング 14 時 30 分 エリザベスストーンハウス訪問	ウェブ・オブ・ベネフィット 9 時-10 時 30 分 ボストン財団訪問 11 時 30 分 ボストン女性委員会(ボストン支庁) 訪問	ウェブ・オブ・ベネフィット ウェブ・オブ・ベネフィット訪問 17 時 30 分-19 時 30 分: ハーバードクラス聴講 「非営利組織論」	ウェブ・オブ・ベネフィット ウェブ・オブ・ベネフィット訪問 15 時-16 時 30 分 バトリシア氏とのミーティング 18 時 30 分 歓迎ディナー	自由時間
12	13	14	15	16	17	18
自由行動	エリス・メモリアル エリス・メモリアル訪問 ブリーフィング アダルト・ディケアセンター(老人・障害者向け)、子ども向けプログラム見学	エリスメモリアル 資金調達について アダルト・ディケアセンター 訪問・ブリーフィング エリス・メモリアルにての女性管理者・責任者の管理体制について話を聞く	エリス・メモリアル 保育園児プログラム リンゴ狩りプログラムに参加 ボランティア／ 企業との連携について学ぶ	エリス・メモリアル 10 時-13 時 ファミリー・ジャスティス・センター訪問 15 時 30 分-16 時 プロジェクト・ブレイス(ホームレスの方のためのシェルター及び職業訓練所)訪問	エリス・メモリアル 9 時-10 時 30 分 JWLI の目的についての話し合い 11 時 在ボストン日本大使館訪問 15 時 デイトン教授とのミーティング 19 時 レッドソックス観戦	自由行動

日	月	火	水	木	金	土
19 自由行動	20	21	22	23	24	25
	シモンズ大学講義 Strategic Leadership for Women	シモンズ大学講義 Strategic Leadership for Women	シモンズ大学講義 Strategic Leadership for Women	シモンズ大学講義 Strategic Leadership for Women	シモンズ大学講義 Strategic Leadership for Women  13 時 30 分 ドイツ教授とのミーティング	クロフォード 氏 (Web of Benefit) と バーモントへ 10 時発
26 クロフォード 氏 (Web of Benefit) と バーモントへ ボストン午後 着	27 ATASK  ATASK 事務局長 リンダ・チン氏からの ブリーフィング  ATASK で法律支援を行っている 弁護士の方とのミーティング  会計の方からのブリーフィング	28 ATASK  9 時-10 時 30 分 ニュー・プロフィット訪問 ファンドレイジング部署 からのブリーフィング  17 時~18 時半 JWLL 閉会式	29 ATASK  地域・国ごとのアウトリーチプログラ ム 担当者からのブリーフィング  ボストン近郊の日本語フリーペーパ ー J-Magazine による取材	30 ATASK  ESL (英語) クラス見学 DV 被害者家族 専用シェルター 訪問  17 時 30 分-19 時 30 分: ハーバードクラス聴講 「非営利組織マネージメント論」	1-Oct ATASK  13 時 JWLL 送別昼食会  14 時 30 分 ドイツ教授とのミーティング	2 帰国

## Web of Benefit, Inc.

引用 3 期 瀬川 久恵さん報告

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。</p> <p>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	<a href="http://www.webofbenefit.org/">www.webofbenefit.org/</a>

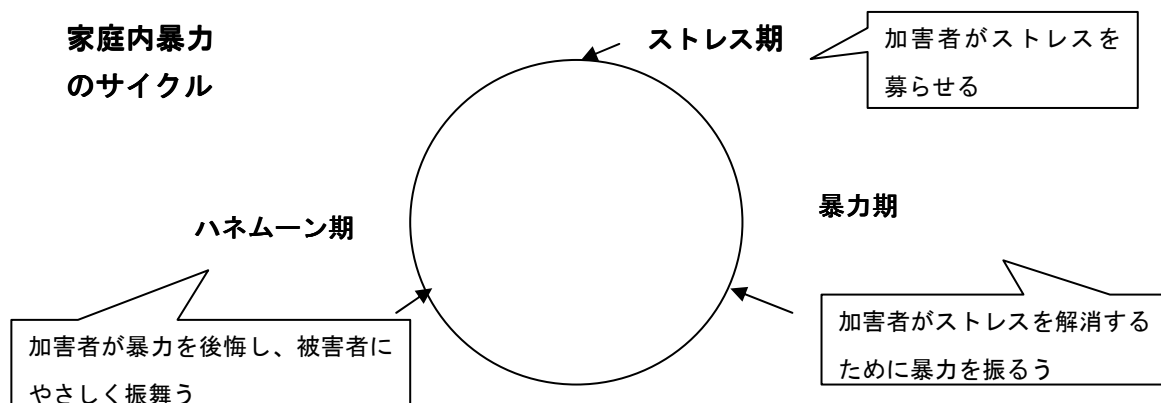
### <プログラム詳細>

- 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

- 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？

機関名	プログラムとホームページ
Elizabeth Stone House	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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）</li> <li>・ 擁護支援プログラムあり</li> <li>・ 玄関は開放されている状態で、地域力に重きを置く。</li> <li>・ 利用者は収入の 30% を利用費として支払う</li> <li>・ 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</li> </ul>
	<a href="http://www.elizabethstone.org">www.elizabethstone.org</a>
Boston Foundation (※)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>
	<a href="http://www.tbf.org">www.tbf.org</a>
Boston Women's Commission (※)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ボストン市庁の 1 機関</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>
	<a href="http://www.cityofboston.gov/women/">www.cityofboston.gov/women/</a>



*Ellis Memorial & Eldredge House Inc.*

引用 3 期 藤浪 京さん報告

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・メモリアルに訪れる若い世代と、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	<a href="http://www.ellismemorial.org/">www.ellismemorial.org/</a>

<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	<p>子ども達と遊び、食事、昼寝の時間を提供する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 行政からの認可を受けている。</li> </ul>

放課後学校 / 青少年	
支援対象者	<p>地域の6つ学校の児童とその親たち。</p> <p>(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とりにくい事情がある。)</p>
活動内容	<p>(1) 放課後の宿題サポート</p> <p>(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</p> <p>(3) 学校行事への参加：親が忙しいときに代わって参加</p> <p>(4) 外国籍の児童への言語サポート</p> <p>(5) 親と学校との意思疎通のギャップを埋める</p> <p>(6) 親向けトレーニング (PAC: Parents Active Community)</p> <p>(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)</p>

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"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul> <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"> <li>・ 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)</li> <li>・ 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)</li> </ul>
	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たことがない、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】

第 4 期 JWL I フェロー 丹野絵里子報告

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。

Ellis に訪れていた間、State Street の社員がボランティアとして、Ellis の子供たちとリンゴ狩りをしながら日中を過ごすというレクレーションイベントがありました。そこで私たちフェローも参加しました。ボランティア 1 名と Ellis の子供 1 名（主に就学前）がパートナーとなり、一緒にリンゴをとったり、本を読んだりするという内容でした。State Street のボランティアは概ね、子供の扱いに慣れていました。私は全く慣れていなかったで、自分のパートナーとなった子供に大いに手こずりましたが、その度に Ellis の先生が、その子を持ち上げて、その子の目をしっかり見て、じっと諭していました。Ellis の先生たちの、悪いことに対しては真摯に叱る、という姿勢に私はとても好感を持ちました。

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。



## Family Justice Center of Boston

引用 3 期 藤浪 京さん報告

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	<a href="http://www.cityofboston.gov/fjc/">www.cityofboston.gov/fjc/</a>

### <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"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul> <p>(2) 医療、精神面でのケア</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ フルタイムのケアスタッフあり。</li> </ul> <p>(3) 子ども達へのインタビュー</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul> <p>(4) スタッフのトレーニング</p>
URL	<a href="http://www.suffolkeac.org">www.suffolkeac.org</a>

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"> <li>・ 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。</li> </ul> <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>

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	<p>(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。</p> <p>(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</p>

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	<p>(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とも食事や着る物を受けることができる。</p> <p>(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</p> <p>(3) 住居や法的支援  (4) 精神面でのサポート</p>
URL	<a href="http://www.gmdvp.org">www.gmdvp.org</a>

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	<p>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。</p>
URL	<a href="http://www.barcc.org/help">www.barcc.org/help</a>

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"> <li>・ Project Pepsi、HomePlate プログラム</li> </ul> <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"> <li>・ 「Project 90」プログラム</li> </ul> <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1を家賃として収め、それが Project Place の収入となる。</p>
URL	<a href="http://www.projectplace.org">www.projectplace.org</a>

## *Simmons Strategic Leadership for Woman*

引用 3 期 栗田政子さん報告

Simmons School of Management	最近まで唯一だった女性のためのMBAコースを持っている。 女性にリーダーとしての力と論理をつけさせる。 学部長は Deborah Merrill Sands。
シモンズ 女性のための 戦略的 リーダーシップ	女性のための戦略的リーダーシップ養成講座は組織作り、コミュニケーション、メンターなどを含むリーダーとしての能力を獲得することを目指す。その目標はリーダーになろうという意欲を明確にし、その強みを確認し、行動の結果を常にフィードバックさせることである。 10年の歴史があり、多くの参加者が受講後キャリアをアップさせていると報告されている。
講師陣	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
事前準備	<u>The Leadership Practice Inventory 360°評価</u> 自己評価を行い、6～12人を職場や組織から選び、調査を依頼しておく。 <u>Reflection -Personal Best in Leadership</u> 今までの自分を振り返り、リーダーとして成功した経験を印す。 <u>Peer Mentor Preference</u> ピアメンターとして希望する人の傾向を記す。

9 月 20 日（月）	<p><u>Laying the Foundation</u> これから学ぶための環境を整える。</p> <p><u>Introductions</u> 自己紹介とお互いを知るためのアクティビティ。</p> <p><u>Exploring Leadership Potential</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・グループで役割を決め、各自の成功体験を述べ分析する。</li> <li>・話の中からリーダーとしての要素を探し出す。</li> <li>・リーダーとしての5要素（方向性を示す、高いヴィジョンを共有する、前向きに挑戦する、人の活動を円滑にする、精神を強める）。誰でもリーダーの可能性を持つ。</li> <li>・リーダーとしての可能性を認識する。</li> <li>・LPI360°評価アンケートの結果を自己分析する。</li> </ul> <p><u>Peer Mentoring</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・3人のグループでLPI360°の結果について話し合う。</li> <li>・お互いの職場や機関での問題を話しあう。</li> </ul>
9 月 21 日（火）	<p><u>Communication Strategies</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・Nonverbal Communication ワーク：各グループが無言でカードゲームを行う。勝者と敗者はグループを変える。それぞれのグループが異なったルールでゲームをしていることに気づく。自分の社会のルールが絶対ではないこと、マイノリティーの気持ちを理解する。</li> </ul> <p><u>Women and Vision</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・レゴを使って自分のヴィジョンを表現し、説明する。</li> </ul> <p><u>Coaching</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> <p><u>Lecture by Helen Drinan Simmons College President</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2010年は、シモンズカレッジ校長から、経営者として、教育に関わる重要なレクチャーがあった。（2010年）</li> </ul>

9 月 22 日（水）	<p><u>Networking</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ なぜネットワークが重要なのか、戦略的ネットワーク構築の方法を学ぶ。</li> </ul> <p><u>Gender and Leadership</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ スキット「Paula の問題」を観察、又実際に Paula を演じてみることによって職場における女性の働き方、効果的なネゴシエーションの方法などを知る。</li> </ul> <p><u>Leadership Support Teams</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> </ul>
9 月 23 日（木）	<p><u>Leading Teams : “Cascades Survival Situation”ワーク</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。リーダーのタイプ（task focus か people focus か）によってグループでの問題解決の方法が異なることを知ると同時に、チームワークの力で問題解決能力が高まることも学ぶ。</li> </ul> <p><u>Power and Persuasion</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。推薦された人も自分の能力をいかに会社経営に役立てられるかをアピールする。</li> </ul> <p><u>Dinner and Graduation Celebration</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 終了証書授与。各グループがセミナーでの成果をリーダーシップギフトとして披露する</li> </ul>

9 月 24 日（金）	<u>Strategic Path to Leadership</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 3 人のグループになって一人ひとりの長所を他の二人がその背中で述べ合い、それを言葉で書きだす。</li> <li>・ 各自が自身をアピールする内容を雑誌から切り取り、コラージュで表現する。</li> <li>・ 自身のスローガンを決めて T シャツに書いて 皆に披露。</li> </ul> <u>Program Reflections and Closing</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 受講生が輪になりセミナーの印象を一言で言いあう。</li> <li>・ 感想を書く</li> </ul>
URL	<a href="http://www.simmonseducsom/cgo">http://www.simmonseducsom/cgo</a>

### 2010 年参加者 26 名のプロフィールについて、2010 フェロー小島和枝さんの報告から

「参加者は、NASA から 4 名<sup>1</sup>、UMASS Medical School から 2 名<sup>2</sup>、Bose から 1 名<sup>3</sup>、Clinical Affairs から 1 名<sup>4</sup>、CSX Transportation から 1 名<sup>5</sup>、Dendron から 1 名<sup>6</sup>、Federal Reserve Bank of Boston から 1 名<sup>7</sup>、Howard Hughes Medical Institute から 1 名<sup>8</sup>、Lawrence History Center から 1 名<sup>9</sup>、Pfizer から 1 名<sup>10</sup>、Regulatory Affairs から 1 名<sup>11</sup>、State Street から 1 名<sup>12</sup>、United Nations FAO から 1 名<sup>13</sup>と JWLI から 4 名でした。参加者の方々は、かなりのキャリアを持たれた方々なので、あまり気後れしないようにと思いました。担当の方の話によると、今回の研修プログラムは、管理職の方用に特別に組まれたもので、多くのプログラムの中でもハイグレードであるそうです。」

<sup>1</sup>役職：Assistant Manager-Test Laboratory, Chief Engineer IT  
Specialist Leader, Deputy Director, and Mission Operation Integration.

<sup>2</sup>役職：Executive Director and Program Director

<sup>3</sup>役職：Product Manager

<sup>4</sup>役職：Director

<sup>5</sup>役職：Director, Labor Relations (Lawyer)

<sup>6</sup>役職：Quality Control Manager

<sup>7</sup>役職：Assistant Vice President

<sup>8</sup>役職：Program Officer

<sup>9</sup>役職：Executive Director

<sup>10</sup>役職：Director

<sup>11</sup>役職：Director (Lawyer)

<sup>12</sup>役職：Senior Vice President

<sup>13</sup>役職：Photo Editor

## Asian Task Force Against Domestic Violence

引用:3 期 佐藤麻矢さん報告

CEO	リンダ・チン氏		
概要	アジア・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。		
プログラム	シェルタープログラム		
		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		
		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		
		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		
		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	
		MICA V(多文化・移民による非暴力連合)	
URL	<a href="http://www.atask.org/site/">http://www.atask.org/site/</a>		



アジア・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認識してもらう努力をしている。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、ホームレスの為の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。

## 【2010 年度 ATASK】

上記のような ATASK 全体のブリーフィング等とは別に、2010 年度に訪問させて頂いた個所が下記になります。

### Jimmy Choo ブランドとのタイアップ・チャリティーイベント

ATASK が主に靴を扱う高級ブランドである Jimmy Choo とタイアップして行うチャリティーイベントにも参加させて頂きました。イベントを行った場所は、Chestnut Hill という高級住宅街の地域の中にある Bloomingdale というデパートの中で、まだ午前中のデパートがオープンになっていない時間帯に開催されました。



まずはレセプションで、このイベントの開催の意味やゲストスピーカーの話聞きつつ、ランチを食べました。集まった人数は 30 名ほど。主にボストン近郊に住んでいらっしゃるアジア系の方々が多かったように思います。この日のゲストには、レッドソックスの日本人選手である岡島秀樹選手のご夫人であり、フリーアナウンサーでもある栗原由佳さんもいらっしゃっていました。

ランチを食べた後、このデパートの中に入っている Jimmy Choo の売り場へみんなで移動をしました。その日買う売上の 10% は ATASK に寄付されることになっています。売り場に行くと、その売り場は靴を買い求める人たちでごったがえしていました。不思議なもので、その場に行くと、つい私などでも雰囲気になれ、「買ってしまおうか」という気持ちにさせられます。そして「チャリティーにもなるし」という良い言い訳も出来ます。



チャリティーとしてグッズを販売しようとする試みは、なかなかうまくいかないのも現実です。そのための雰囲気作りというのも、とても重要だと感じました。また、このように多くの人々が欲しがるとブランドとタイアップをすれば、どうせ買うつもりであった

のであれば、チャリティーであればなおさら良いと考える方々が多いと思います。企業側にとっても、社会貢献をする PR が出来ると同時に、10%は寄付として出てしまうものの、売上にも貢献するので、お互いに Win-Win の関係を作ることが出来ると思いました。

#### New Profit への訪問

New Profit (<http://www.newprofit.com/>) は新しい形の助成金を出資している組織であり、主に社会起業（営利・非営利問わず）をした人々や組織に対し助成金を出しています。一見、通常の財団と似ていますが、通常の財団と異なる部分は、プログラム自体に助成金を出しているのではなく、その組織自体の将来性や、革新的な部分を伸ばしたいと助成金を出しています。また、助成金だけではなく、その組織に必要なコンサルや、戦略に対しても手助けをしています。その他にも、こうした社会問題のために立てられた組織と、民間企業、投資家等をつなげるためのセミナーなども開催しています。

New Profit は、いわゆる革新的な社会起業をしている組織の能力と可能性を伸ばし、そうした組織が広がった社会が、今後の世の中の新たな可能性を広げると考え、活動を行っている新たなタイプの助成金組織です。

#### ESL クラスの見学

DV を受けたアジア系の女性たちのための英語のクラスを見学しました。英語のレベルは様々ですが、ここでの目的は、単に英語のクラスを受けるということには留まりません。同じような DV の経験をした女性たちが共に学んでいこうということが、彼女たちにとってのエンパワーメントに繋がっているようです。

また、ここでの授業の仕方の上手さにも感心させられました。例えば、先生が 1960 年代のアメリカ南部で撮影された写真を見せます。それは、当時南部では人種差別によって白人と黒人が隔離されていた頃に、アフリカン・アメリカンの人々が白人オンリーのレストランの席で座ったという写真だったのですが、その写真を見せ、どういう写真を想像した上で、文章に書いてくださいという課題でした。これは、想像性を広げると共に、アメリカで虐げられてきた人々の歴史をも同時に教えるという授業の流れで、とても感心しました。

## ハーバード大学 講義の聴講

今回受け入れをして下さったシモンズ大学のパトリシア・デイトン氏が、ハーバードにおいても「非営利組織マネジメント論」のクラスの教鞭を取っているため、私たちフェローもハーバード大学の講義を聴講する機会に恵まれた。滅多なことでは参加することが出来ないハーバード大学での講義に参加出来たことは、非常に勉強になり、かつ私たちを大きく刺激してくれた体験だった。

下記が、ハーバードでの講義の内容の一例になる。

### ハーバードでの講義（2 週目）

#### 1. 非営利組織での問題について

- ① 効果： 効果をどのように計るのか。それを計るための基準とは何か。
- ② 効率性： 効率的でないために、大きな余剰などが出ることもある。
- ③ 資金的部分： 理事会のメンバーは個人的な利益を獲得してはならない。  
→スタッフへの収入はどの程度が適切なのか？  
(少ないための高離職率、質の高いスタッフの不足などの問題がある)
- ④ リスク：
  - ー資金を借りすぎる
  - ーひとつの資金源に頼りすぎると危険（→複数個所からが好ましい）
  - ー少なすぎる／多すぎるスタッフ数

#### 2. 問題点に対する解決策に関して

- ① 開示性： ウェブなどを通して、情報を出来る限り開示する
  - スミソニアンで透明性がなかったことで問題になったことが例として挙げられる。そこでの伝統や歴史が壁になることもある。  
⇒“Culture eats innovation for lunch”
- ② 分析： 数値だけではない、効果の測り方もある。
  - Charity Navigator という NPO のランク付けを行っているサイトの紹介。
- ③ 情報収集： 待つだけではなく、自分から動く。
- ④ 道徳的な行為： 管理費なども含め、決して偽ってはいけない

#### 3. ミッションの重要性に関して

非営利組織においてのミッションは、その組織の要となるものであり、非常に

重要。 (“The Mission is the Reason for the Organization.”) ミッションは、スタッフがその働く動機づけにもなり、同時に働く意欲にもなる。また、その組織への評価をするための要素にもなる上、社会やドナーとの約束事にもなる。しかし、世の中の流れと同時に、その組織が持つべきミッションも日々変わってくるために、3年に一度程度に、ミッションの見直しをすることが好ましい。

複数の非営利得組織のミッションを読み比べ、こういったミッションが分かりやすく、かつ訴えるものがあるのか、その利点・欠点等を議論する。その議論の結果、ミッションは、出来る限りシンプルで、誰にでも分かりやすくすることが重要であることを皆で認識。しかしながら、そのミッションの中に、自分たちのコアであるパッションや思いを入れることを恐れてはいけない。



憧れのハーバード大学のキャンパス



# 2010 JWLI フェロー研修報告

丹野 絵里子

柴 千里

小島 和枝

櫻井 啓子

2010 年 9 月 6 日(日) ～ 10 月 1 日(金)



## 【キーワードは“夢”】

JWLI は、「日本の女性も夢を持ち、彼女たちが自分の夢を実現できるような社会になってほしい。そのような社会を作り出せるように、日本の女性がリーダーシップを身につけてほしい。」というフィッシュ厚子さんの強い思いから始まっています。私は、この度 JWLI に参加し、自分の夢と自分自身を見つめなおすという、今後の進路を考える上で、非常に大切な機会を得ることができました。また、研修中、ご自身の夢のもと、信念と情熱を持ち続け、前進し、今ではその夢を体現している数多くのリーダー達に会うことができました。彼らは、夢を持つことの大切さを沢山教えて下さいました。例えば、JWLI の第一週目のホストサイトである Web of Benefit のジョアンナ・クロフォードさんは「夢は大きく、行動は具体的に」「夢はあなたの最大の贈り物である」など、夢にまつわる数多くのメッセージを私たちに掛けてくれました。そして第二週目のホストサイトである Ellis Memorial のリオ・ディレイニーさんは「夢を持ち、情熱を持って行動したら実現する」と私たちに語って下さりました。彼らと接しながら、夢を持つことが、生きる上で、リーダーとなる上で、そして社会をより良くする上で、根幹になっていると実感しました。このように、JWLI は私にとって「夢を持つことの力と素晴らしさ」を教えてくれた、大変意義深い研修でした。

プログラム第一週目に訪れた、Web of Benefit は、まさに「夢」がキーワードの非営利団体です。Web of Benefit は、DV（家庭内暴力）のサバイバー（被害に遭った女性）で、過去と決別し、新たな人生を踏み出そうとしている女性に対し、およそ 500 ドルのグラントを出しています。グラントを出す際の判断材料となっているのが Dream Proposal（夢計画）です。サバイバーが、「子供のため」「家族のため」ではない「自分の」夢を見つけ出し、自分でその夢を実現するための第一歩を応援することと、彼女たちが DV から決別し、自立して生活することが Web of Benefit のミッションになっています。夢をもち、実現できると信じて前に進み、その過程で自信をつけ、過去と決別し、新しい人生を切り開いていく。このような女性たちの前向きなエネルギーは、本当に素晴らしいですし、それを応援する流れを作っている Web of Benefit と代表者のジョアンナ・クロフォードさんも素晴らしいと思いました。

## 【ダイナミックなボストンの NPO（非営利団体）】

JWLI のパートナー機関であるシモンズ大学ジェンダー研究所の所長、パトリシア・デイトンさんは、私たち JWLI フェローとのオリエンテーションで、以下のように仰いました。「Non-Profit（非営利）は、プログラム等の製品を提供するビジネスである。ビジネスといってもビジネスパーソンになる必要はない。社会にとって有用なものを作り出すことが Non-Profit である。それはとても素晴らしいことだ。」私は NPO に対する、



彼女のプロフェッショナルな考え方に全く同感しています。ただ、ボストンで様々な NPO を訪れるうちに、私の中で同感というより確信に変わっていきました。それほど、私たちが訪れた NPO はプロフェッショナルで、ビジネスマインドがありました。

プログラム第二週目に訪れた Ellis Memorial は 1885 年に設立した、歴史ある NPO です。乳幼児からお年寄り、病気や障害を持つ方々まで幅広い層を対象に、数多くのプログラムやサービスを提供しています。歴史は長いですが、CEO であるリオ・ディレイニーさんは現状に決して甘えず、プログラムとサービスの質の向上と人材確保・育成に、常に意欲的に取り組んでいます。クライアント（プログラムの参加者やサービスを利用する方々）にはより良いプログラムを、スタッフにはより良いリソースと労働条件を提供していきたいと私たちに情熱的に語る姿が印象的でした。また、Ellis のスタッフそれぞれが、自分の仕事に対する誇りと責任感を持ち、より良いサービスを提供しようとする姿勢が感じられ、歴史と伝統の NPO というよりも躍動感を感じました。

プログラム第四週目のホストサイトである ATASK (Asian Task Force Against Domestic Violence) の事務局長のリンダ・チンさんも「クライアントはサービスを求めに来るのだから、より良いサービスを提供し、より良い結果を出すのが私たちの責任だ。それゆえ、クライアントのニーズを満たすサービスと、それを提供できる良い人材の確保が肝要だ」と、仰いました。チンさんは経営手腕があり、進取の気概に富んだリーダーだと思いました。ATASK は、地域密着型で、きめの細かい支援を行う一方で、それまでの DV 問題に取り組む NPO のイメージを一新させるような、ダイナミックな活動を展開しています。例えば、世界的に有名な靴のブランドとの連携、ボストン・レッドソックスの有名選手を招いてのチャリティ・イベント、著名なイラストレーターによる、夢に溢れた DV 啓発ポスター、親しみやすいロゴ・ホームページ、パンフレット作りなどがあります。これらは「私は寄付を募る際に“かわいそう”という気持ちを伝えません」というチンさんの強い意志が表れていると思います。

このほか、NPO に対してグラントを出すだけでなく、事業に対する計画や戦略を練るために共に会議をするなど、NPO と一緒になって社会を変えて行くという、ダイナミックなプロジェクトを行っている「ボストン財団」、NPO と警察などの公的機関が密接に連携し、家庭内暴力、児童虐待、性暴力、人身取引の被害者に対してサービスを提供する「ファミリー・ジャスティス・センター」、革新的な事業に取り組む NPO に対し、その NPO の育成を目指して資金援助と経営指導をするという「ニュー・プロフィット」など、発展と革新を目指す沢山の NPO に訪問し、直接お話を伺うなど、とても貴重な機会を得ることができました。

#### 【ファンドレイジング（資金調達）戦略】

Ellis Memorial のディレイニーさんは、資金調達の仕方について丁寧に説明して下さいました。例えば、1) ドナー側は、お金の使途と有効性に関心があるため、申請書

ではお金に関する説明は詳細に、プログラム等その他の説明については簡潔かつ簡単に書く、2) 面談では、ドナーたちがプログラムに関し、彼らの頭に明らかなイメージが浮かぶように説明する、3) コミュニティの人たちと関わり、自分が何者かを知ってもらい、Ellis の良い評判を広げて行く、などです。Ellis は、政府からの支援金だけで、プログラムの大部分を賄うことが出来るのですが、ディレイニーさんは、「クライアントにはより良いプログラムを、スタッフにはより良いリソースと労働条件を提供したい。だから私はファンドレイジングをし続ける」という信念のもと、今後もクリエイティブに資金調達をし続けるそうです。民間企業よりも多い医療費援助や退職金の支払いを目指しています。彼の情熱や向上心、そしてスタッフやクライアントへの思いやりは、団体のリーダーとして非常に大切だと思います。

ATASK のチンさんの資金調達方法は、戦略的で柔軟性があります。以前は DV 問題に関し、政府の資金援助が多かったそうですが、最近は肥満、糖尿病、喫煙を含む健康問題に資金が流れているそうです。そこでチンさんは、現在は DV 問題に健康問題の視点を入れて、資金調達をしています。「家庭内暴力のある家庭の子供には肥満が多い」という統計もあり、チンさんはそのデータに基づき、「母親が栄養に関する知識を得るほど子供はより健康になる」「平和で健康的な家庭では、子供の栄養不良を防ぐことができる」と説いているようです。チンさんもディレイニーさんと同様、プログラムの質の向上と、「スタッフに常に元気よく、革新的に働いてほしい」という情熱のもと、政府の資金のみに頼らず、精力的に多岐にわたる資金調達活動を展開しています。煩雑で作成に時間と労力を要する申請書作り・報告書作りを伴う資金調達活動は、彼らのような情熱がなければ続かないと思います。

### 【それぞれの人に合うリーダーシップ】

ご自身の体験に基づき、Web of Benefit を設立したクロフォードさん、Ellis Memorial の資金調達マネジャーに着任後まもなく、当時の幹部達を一掃し、改革を行ったディレイニーさん、2 年前に新事務局長に就任以来、団体のブランド改革を次々と実行しているチンさん、その他 JWLI を通して、有能かつ人間としても魅力のある数々のリーダー達に会うことができ、影響を受け、大変充実した 4 週間を過ごすことができました。彼らに会い、物事を自分から始める勇気と、ただ突き進むのではなく、そのためには何が必要か、どんな段階があるか、などの戦略・計画を立てることの大切さを学ぶことができました。

第三週目の一週間に亘って研修を受けたシモンズ大学では、リーダーシップに向き・不向きの性格があるわけではなく、自分の持つ良さを最大限に活かしながら、リーダーシップをとることの大切さを学びました。リーダーシップは、人の上にたち、命令し、組織を引っ張っていくことだけを意味するのではなく、自分の強みと組織やチーム内での自分の役割を認識し、周りの人たちと共に良い流れを作っていくことも、リーダ

ーシップを取ると言えると思います。授業の中で、性格分析のようなものを行いました  
が、そこから大きく4つ（Connector, Seeker, Planner, Driver）のコミュニケーション  
タイプに分けられました。そして、それぞれのタイプに属する人が、リーダーシップ  
を発揮するための長所や改善点などが示されました。シモンズ大学のリーダーシップ研  
修に参加することで、リーダーシップは、ある特定の人のものではなく、全ての人に開  
かれている重要なスキルだと実感しました。また、アメリカ全土の管理級の職に就く、  
経験豊かな女性たちとじっくり話し合う（時には授業外の朝食から夕食まで）ことで、  
自分の視野が広がりました。

#### 【最後に】

JWLI への参加を通じ、自分の「夢」と将来に関し、じっくりと向き合う機会を頂  
きました。また、多くの素晴らしい方々と出会い、直接お話を伺うことができ、「感動」  
「知識」「戦略」「自信」など非常に多くの贈り物を頂きました。さらに JWLI を通じて、  
単に学ぶだけではなく「問題を解決するために、自分はどのように行動できるか」とい  
う、「自ら動き出す」ための勇気と方法も得られたと思います。発案者のフィッシュ・  
厚子さん、1 カ月に亘って、フェローを支えてくださったシモンズ大学のパトリシア・  
デイトンさん、フィッシュ財団、ホストサイトのジョアンナ・クロフォードさん、リオ・  
ディレイニーさん、リンダ・チンさん、その他私たちの訪問を温かく受け入れて下さっ  
たスタッフや団体の皆様、本当にありがとうございました。今回得られた経験は、自分  
の将来に、必ず活かされると確信しています。同時に、JWLI をより多くの人に知って  
もらうべく、広報活動に従事したいと思っております。

## JWLI(Japanese Women Leadership Initiative)プログラム 2010 報告書

柴千里

### 【はじめに】

今回この JWLI プログラムに参加し、米国での NPO の理念や運営、ファンドレイジングなど、また女性のリーダーについて学ぶ機会を頂きました。今回の研修によって得られたものは、知識はもちろんのこと、それ以上に、そこで働く人々のパッション、多様な考え方、働く上での姿勢などに、より多くのものを頂いたように思います。それらは決して本や参考書だけでは得られない、正に実際に自分が接し、体験することでしか得られない経験であったと思います。今回、このような貴重な経験を得られたことは、今後の私の人生において、大きな宝物になると同時に、スタート地点になると考えています。

### 【Web of Benefit】

最初に訪れた Web of Benefit では、まず「夢」を持つことの大切さを教わりました。今回のプログラムに参加するに当たり、私たちは事前に「Dream Proposal」を書くことを求められました。自分の夢について改めて考え、文字に落としていくという作業を行ったことがなかったため、最初は戸惑いの方が大きかったことを覚えています。「夢」の前に、「現実」を考えてしまっていたからです。しかし、Web of Benefit の Johanna Crawford 氏に、「大きすぎる夢というものはない」という言葉に励まされ、自分のやりたいこと、自分が目指したいことを自由に考えることが出来たと思います。その上で、自分の可能性が広がる気がしました。

### 【Ellis Memorial】

Ellis Memorial で印象的だったことのひとつは、他の NPO との連携を行い、例えばホームレスの人々の職業復帰のための訓練として作っているサンドイッチを、Ellis の施設のランチとしてオーダーするなどの有機的な連携の試みです。これは今後の非営利組織として非常に重要であると感じました。また、ファンドレイジングを行う際にも、企画書のテンプレートを上手く利用しているなど、ファンドレイジングを行う上で参考にさせて頂く要素を学びました。

しかし、それ以上に Ellis Memorial の Leo Delaney 氏が、組織のスタッフを含め、どのように人と接しているかということに学ばされました。彼は組織運営のために色々な策を行っているとは思いますが、それ以上に彼の周りの人々に対するケアや心配りが、ドナーやスタッフから信頼を得ているのではないかと思います。こうした人間としての信頼関係やカリスマ性は、どのような仕事についていようとも重要なものですが、NPO に対し出資(寄付)をする人というのは、単にお金を出し、金銭的な見返りを求めているのではなく、どれだけそのお金が「生かされたか」、またその NPO のスタッフや被益者との心の交流なども求めている人が多いように思います。戦略やビジネスライクな態度だけではなく、どれだけ効果を出し、心も通わせることが出来るかということも、NPO として必要となってくる要素なのではないかと考えさせられました。

#### 【シモンズ大学 Strategic Leadership for Women】

シモンズ大学での SLW の講義では、リーダーシップとはどういうことか、また女性がリーダーシップを取っていくことの難しさや意味、またどのようなリーダーシップを取っていくべきかということ、米国の各地から集まった営利・非営利の女性たちと共に学びました。その中で非常に大切だったことは、まず自分を知ることです。自分と言う存在は、一番身近なようでいて、見えていないことが多くあります。自分を知った上で、戦略を使ってリーダーシップを取っていくことの大切さを学びました。

#### 【ATASK (Asian Task Force Against Domestic Violence)】

ATASKを訪問した中で、最も印象に残っているのは、ATASKの事務局長であるリンダの経営に関する戦略的な手法です。彼女はドメスティック・バイオレンスの支援などに関する活動の部分に関してはスタッフに基本的に任せており、彼女自身はATASKという組織の経営をどのようにしていくかということを念頭に動いています。

非営利組織とは言え、基本的にお金があれば、そして組織を動かしていく経営方針や理念があれば、組織として成り立ちません。彼女はそのことを良く理解していて、おそらく経営の立て直しの方に専念をしているように見受けられました。非営利組織を運営していくにあたって、その活動に対するパッションはもちろんスタッフの働くモチベーションにもなる根幹的な部分ではありますが、今後はもっと多くの NPO の中にマクロ的なビジョンで経営をすることができる、例えば元々ビジネス界にいた人材などを取り入れる動きがあっても良いのではないかと思います。

#### 【最後に】

アメリカでは、10 人中 9 人が、自分の資金を何らかの社会貢献に寄付をしているそうです。日本より遥かに優れた寄付に対する免税の優遇措置の違いなどがありますが、人々の中にある「寄付」や「社会貢献」に対する根本的な考え方が、全く異なるものであることを、改めて認識せざるを得ませんでした。しかしだからと言って、私たちが日本で社会貢献を諦めるべきではなく、どういう方法であれば日本で受け入れられるのかということ、改めて考えなくてはならないと思われました。

また、正直これまでは全く意識したことはありませんでしたが、今後自分が「リーダーシップ」を取っていくことの意味を改めて考えさせられました。「リーダーシップ」にも様々な形があり、どれが良いということはありません。自分にとって一番心地の良いリーダーシップの在り方というものを、今後も継続して模索していければと思います。

最後に、このプログラムを最初に構想して下さったフィッシュ厚子さんを始めとし、フィッシュ財団、シモンズカレッジ、そして3つのホストサイト、そして数々の場所で私たちの訪問を受け入れてくださった組織の皆様に、このような貴重な学びの機会を頂けたことを深く感謝致します。

### The Japanese Women's Leadership Initiative

1週目に Joanna Crawford さんから学んだことは、「夢を持つ」ことの大切さを学んだことが私にとっては一番大きなことでした。私達にとって夢を持つということは難しくないように思いがちですが、虐待や暴行を受けてきた人達には「夢を持つ」ということが難しく、被害者達は自分に夢を持ち、夢を叶える努力を自分の為にすることすら描けなくなってしまうからだそうです。Joanna さんは被害者の人達に必ず「Dream Proposal」を書いてもらい、その夢を叶える為にどのようなことをしていったら良いかなどを話し合うそうです。夢は大きすぎたりしないと御自分の仕事（NGO）のことなどを例に挙げ何度もお話をしていました。私も JWLI のプログラム参加前に提出した Dream Proposal には大学院卒業のことしか書いていませんでしたが、このプログラム終了後に提出した Dream Proposal にはもっとたくさんの夢ができ、その夢を叶えるためにすべきことなどを考えられるようになっていました。

2週目には Leo Delaney さんに Ellis Memorial やたくさんの NGO を見せて頂ける機会を頂きました。Ellis Memorial で行っているアクティビティ、子ども達と一緒にリング取りに参加させて頂きました。この行事も子ども達に規則や規律などを教え、悪いことへの関与を防ぐ為に良い勉強だと感じました。その後他の NGO に連れて行って頂きました。

薬物や飲酒常用者の為の施設では、住む場所や食事の確保だけでなく、社会復帰への為の職業訓練などをしていました。自動販売機の補充、調理の仕方、履歴書の書き方など、さまざまなことを教えていました。刑務所から出所した人達にも職業訓練もしていました。経済的に仕事の面接に着て行く服がない女性の為に服を用意してあげるという NGO や同性愛者への暴行を救う NGO など短い一週間の間にたくさんの団体を見せて頂きました。Leo さんの人柄からか他の NGO の方々から本当に良くして頂きました。

3週目には Simmons 大学にて1週間、講義の毎日でした。参加者の方々は、かなりのキャリアを持たれた方々でした。Gender and Leadership ということで、女性だから Leadership を取っていくことの難点、利点を説明されました。昔ながらの軍事的な何でも上司が全てを決めるというやり方から、コラボレーションをさせながら、チームで動いていくという方向に変化してきて、女性も出世をしたり出来るようになってきたが、まだまだ男性と平等とまでは程遠い社会である。そのような社会で自分の功績が消えて無くなったり、人に取られてしまわないようにしていく努力も忘れてはいけないという説明が加えられました。明確なヴィジョンを持ち、そのヴィジョンを組織の中でお互い

に確認し合い、情報交換などをしながら、達成に向けて皆で頑張っていくということの大切さを教えられました。その他に色々な個性の人々で、組織は成り立っており、社交上手な人、目標や目的、仕事をこなすのが上手な人、物事を順序良くこなすのが上手な人、意見が豊富で、新しいものを取り入れるのが上手な人などがおり、皆の良点を出し、お互いを尊重し合い組織をより良いものにしていけるようにするということを教えられました。クラスの中でグループを決められて、グループごとに夕食を食べながら、ディスカッションをするという課外授業でした。私のグループは私を含め5名でした。レストランを選び、素晴らしいレストランの中で、楽しみながら自分たちの仕事上での問題点や悩みなどを出し、皆でアドバイスをし、その後、各地に戻っても連絡を取り合い励まし合いながら頑張っていくという誓いをしました。グループの皆がとても経験豊富な方ばかりなので、とても頼もしく感じられ、勇気付けられました。レストランでは最高の魚介類が食べられ、話合いも楽しく、とても良い友が出来たかのようで、嬉しかったです。

4週目では、ATASK (Asian Task Force Against Domestic Violence)の Linda Chin さんに ATASK について説明をして頂きました。ATASK で行われている弁護士相談は、とっても役に立っていると感じられました。被害者の女性が離婚をするのにも移民の女性を助けるにも法律をしっている弁護士がいるのといないのでは、格段の差があり、心強いということを知りました。又、ATASK で行われている英語の授業では、「アメリカでインディペンデントに生きる為」に英語の必要性を教えてもいました。ATASK のシェルターに見学にも行きました。シェルターというよりも大きな家といった感じがしました。スタッフの方々が努力するのは、被害者の女性がこのシェルターを家と呼べるような、安らかな気持ちにさせてあげるまでには時間が掛かるとのことを話されていました。シェルターにまで連れて行って下さって、本当に自分の目で見る事が出来、素晴らしい経験をさせて頂きました。

1 か月という JWL I の素晴らしい経験をさせて頂きました。応募必要項目に5年程度の社会経験というものがありましたが、私のようにそのような社会経験のない学生を選んで頂き、私にとっては最高の経験をさせて頂きました。自分が何をしていきたいかなどが明確になり、たくさんの社会経験を持った方々から良きアドバイスも頂きました。この経験を生かし、少しでも社会貢献をしていきたいと思っています。自分の5年後が楽しみです。最後にお世話になりました皆様にお礼をさせて頂きます。ありがとうございました。

## 2010 JWLI ボストン研修に参加しての報告

### 第4期 フェロー 櫻井啓子

美しい歴史の街、ボストンでの素晴らしい研修を終え、学ぶ喜びと、出会った人々、研修での会得した経験が、既に人生のハイライトとして、新たな私の歴史になりました。

昨年、永年のビジネスキャリアを卒業した私は、この様な素晴らしい経験を一年後にすることになるなど、想像が出来ませんでした。思いがけない人生の素敵さをもたらして下さった皆様に、改めて感謝したいと思います。

私は、幸運にも20代から60歳まで素晴らしい仕事の機会に恵まれ、広報担当からスタートし、最後はマネジメントとして、興味深いビジネス経験を得る事が出来ました。いずれは、この経験とエネルギーを若い世代の女性たちの為に活動していこうと新たな使命感を持っていた折、偶然にもBPWJに出会い、このボストンの研修を知る機会を得ました。

JWLIの研修の概要、其のスタートのFish Family Foundationの使命感と活動に、深く感動いたしました。そして、是非この研修に参加させていただきたいと強く望む気持ちを持ちました。私自身ビジネスリーダーのキャリアの道から、NPO活動の道への変換を是非この研修を通して、実践していきたいと切望するようになりました。

多いなる期待感を持ってスタートした研修は、私の想像をはるかに超えた素晴らしいプログラムでした。アメリカの「内側」に入り、現実のNPO活動から、その社会問題の深さと、取り組む人々の「心」に触れる事、これは、こうした研修プログラムであればこそ可能とするものです。また、NPO組織の新しい世代である「New Profit」のスタッフとの会議などを通して、いまやアメリカの非営利組織の在り方が新しい時代に突入している事も学ばせていただきました。

毎週、その週に体験した中から、自分の感じた事をウィークリージャーナルとして、デイトン教授に提出した報告書には、私が各週、心で感じた正直な感想が記されています。日本のBPWの皆様には、英文のそのままを提出させていただきたいと思いますが、此处で、私の毎週の感動の要約ともいえる毎週のジャーナルのタイトルだけを紹介させていただきます。



### 第1週：

全員がそろったオリエンテーションでは、身の引き締まる思いで、フィッシュ夫人の夢と思いを伺い、その週、すべての時間を私達4人の為に費やして下さったウェヴ オヴ ベネフィットの、クロフォードさんの情熱に圧倒され、素晴らしいコミュニティ財団ボストンファンデーションでのCEOであるグローガンさんの革新的な活動に感動した1週間でした。

初めてのハーヴァードでの講義には、全員緊張でのぞみました。

Typical Best American Charitable Mind Leaders 1

One Woman Can Make A Difference. 2

NPO = Good Source of New Ideas 3

Learning at Harvard! Who could imagine one year ago? 4

### 第2週：

ビジネスの経営のスキルを全てに取り入れ、ファンドレイジングに成功しているエリスメモリアルのCEOディレイニーさんとの1週間、人との関わりを、誠意をもって築き、その結果、彼の信頼性の高さが、経営力を高めている素晴らしいNPO。また彼の婦人、アンヌマリーを中心としたファミリー・ジャスティス・センターでの、女性マネージャーたちの協働の秘密を学びました。

Turning round from “Emotion focused “to “Business focused” 5

Fundraising, Mandatory for NPO! Be a Specialist! 6

Speaking “their language” and Using “their format” for Fundraising 7

Efficiency and Professionalism vs. Higher Payroll Cost?? 8

The Mutual Trust & Respect, High Value of Female Managers 9

Black ships and Commodore Perry links between New Port and Shimoda 10

### 第3週：

シモンズマネージメントスクールでの緊張と努力の1週間。全角度からの評価により、改めて自分自身を分析し、理解し、自分のコミュニケーションスタイルを深く知ることにより、周りの人たちとのコミュニケーションが極めてスムーズに行うことを可能となる事、

そして何よりもこの研修での素晴らしい出会いが新たなネットワークとして、今後の活動に繋がってくる事、などなど素晴らしいGIFT贈り物をいただいた1週間でした。

Gift, Gift, Gift ...to My Future 11

Rediscovery of Keiko SAKURAI 12

Reconfirmation of My Communication Style 13

The Greatest Gift, New Networks! 14

第4週：

アメリカの社会問題に潜む複雑な課題、移民アジア女性に対する多方面からの支援のアプローチは、このA T A S Kだけのユニークな活動。アフリカンアメリカンやヒスパニック、白人貧困層とは雰囲気異なるキメの細かいプログラムの展開は、優秀なスタッフ達の、誠意と工夫と行動力によって、成り立っている事を学びました。

また、N P Oの新たな展開の組織、ニュープロフィットは、社会起業家の経営を指導し、革新的なN P Oを育てるグローバルなアプローチの組織です。ダイナミックなN P Oの進化を感じる注目の組織を訪ね、担当者たちと直接に話しあう貴重な機会を持ってました。

Multi-Angled Sympathy 15

Asian “Task Force” 16

NEW PROFIT - New Way of Thinking of Profit 17

この4週間の研修は、大きくふたつ、社会貢献の在り方と、女性のリーダーシップについて学ぶものでした。J W L I ボストン研修のユニークさは、N o n P r o f i t の組織について、本来では決して経験する事の出来ない「手とり足とり」のキメの細かい学習を通して、自らの目指す社会活動の基本と、経営についてを学ぶ事が出来ます。

また人間として女性として、新たに社会の問題を解決する為の変化を起こす際の、重要なリーダーシップについて、ネットワークについて、コミュニケーションについて、チームワークについて・・・極めてプロフェッショナルなプログラムを体験する事が出来ます。

現在私たちフェローを受け入れてくださっているN P Oの支援対象が、ドメスティックヴァイオレンスであり、子供の早期教育、高齢者対策であり、アジア女性の救援であるゆえに、J W L I 研修がそれらのテーマのみに限られるという印象があります。しかし、実際には、アメリカにおける、より広い社会貢献の在り方を学ぶ素晴らしい機会であるととらえた方が良いかもしれません。

今後の研修の参加者の可能性を考慮すると、フェローは幅広い対象の方たちが考えられると思います。ビジネス界においても、企業として社会貢献活動を担当する責任者の女性達、現在N P OやN G Oに属していて、今後の発展の為にリーダーとしての可能性が高い女性達、新たに社会活動をスタートする計画をもつ女性達、などなど、将来社会貢献活動を通して、リーダーシップが期待されるすべての女性たちが、対象として考えられます。

私たちは、個人として、今後研修を生かして、どのような社会変化をもたらす事が出来るか実際に活動を開始しますが、同時に、この素晴らしい研修の実態を広く知らしめ、

より多くの応募の方々に繋がる広報活動をぜひ行っていきたいと思います。

2010年、10月23日

Notes

## 第1週目

### Typical Best American Charitable Mind Leaders 1

最初の週に出会った皆さん、フィッシュさん、デイトンさん、クロフォードさん、グローガンさん、ディレイニーさん、すべての人々の社会貢献活動に対するパッションが、どこからやってくるのかの問いに対して、フィッシュさんが答えたのは、「これらすべての人々は、典型的で、最高レベルのアメリカ人の社会貢献意識を持つ指導者である事」についての項目

### One Woman Can Make A Difference. 2

ドメスティックヴァイオレンスに対するユニークなアプローチをもつ NPO, Web of Benefit の哲学に、以下の言葉があります。” One woman can make a difference. Women working together can change the world. Every woman has the right to live free of violence” これは、創設者であるクロフォードさんの強い意志の力と、パイオニア精神から、自分自身でこの組織を率いる自らの気持ちを伝える言葉であり、DVの生存者（被害者とは言わない）への、応援の言葉でもあります。

### NPO = Good Source of New Ideas 3

地域最大のコミュニティ財団、ボストン財団のグローガンさんの言葉「我々は、単に資金を与える事ではなく、ともに活動して、新しい考え方を学ぶ事です。例えばシンクタンクの NPO への支援では、専門的なリサーチを通して、我々の対象とするコミュニティの現実や問題を探り、将来のよりよい活動の発想につなげる事です」に関連した項目

### Learning at Harvard! Who could imagine one year ago? 4

1 年前にビジネス界を卒業した時には、考えられなかったハーヴァードで講義を受けている自分に嬉しく驚いている事。

## 第2週目

### Turning round from “Emotion focused “to “Business focused” 5

Web of Benefit の活動の基本は、パッションであったが、この週の本サイトである Ellis Memorial は、ディレイニー氏の指導するビジネスマインドのリーダーシップと経営の在り方を基本としている事の項目

### Fundraising, Mandatory for NPO! Be a Specialist! 6

ディレイニー氏の強みは、ファイナンスのスペシャリストとしての自覚を持ち、資金集めに自信をもって臨み、活動資金の達成をする事、ファンレイジングは使命感を達成する為の選択の余地の無い義務である事の説明の項目

### Speaking “their language” and Using “their format” for Fundraising 7

ディレイニー氏の資金集めの最重要な哲学は？ビジネスの人たちと交渉する時には、ビジネスサイドの立場に立ち、彼らの理解する言語とスタイルで望む事、その為の努力とは？？の項目

### Efficiency and Professionalism vs. Higher Payroll Cost?? 8

ディレイニー氏の経営力のすごさの一つは、人件費や、プログラムに経費を惜しまない事が、結局効率に繋がる事、そして、最終的な経費節減に繋がることの説明の項目

#### The Mutual Trust & Respect, High Value of Female Managers 9

ファミリー・ジャスティス・センターでは、ほとんどが女性の責任者で運営されている。その素晴らしい協働作業を可能とさせるものは？の問いに対して全員が一斉に答えた事は？の項目

#### Black ships and Commodore Perry links between New Port and Shimoda 10

これは、私櫻井の実家が、伊豆の下田の了仙寺という寺院で、ペリー提督が1854年黒船で来航した際に、日米和親条約が締結された場所となった寺であり、下田市とペリーの生誕地、ニューポート市での黒船祭りとはともに有名の話。

### 第3週

#### Gift, Gift, Gift ... to My Future 11

シモンズマネージメントスクールでは、様々なギフトをいただいた。全角度からの率直な私の指導力に対する評価、多くの人たちからの自分に対する言葉、そして自分の発見などなど。

#### Rediscovery of Keiko SAKURAI 12

同じくマネージメントスクールでの管理職リーダーシップ研修でのおおいなる収穫は、360度、全角度からの自分の分析をこれほどまでに正確に得た事、自分再発見！の項目

#### Reconfirmation of My Communication Style 13

指導力にとって、また新しい行動力や指導力を発揮する際に重要な、コミュニケーションスタイルの分析の項目。

#### The Greatest Gift, New Networks! 14

シモンズの研修で1週間を共に学んだ学友たち、既に深い理解と友情で結び付き、今後の素晴らしいネットワークとなった事の項目。

### 第4週

#### Multi-Angled Sympathy 15

アジアタスクフォースにおいては、問題を抱えるアジア女性たちを支援する人たちも、同じアジアの出身が多く、

その苦悩を深く理解しながら積極的に支援のプログラムに参加している事の項目

#### Asian "Task Force" 16

アジアタスクフォースのプレジデントである、リンダチン氏の戦略的経営についての項目

#### NEW PROFIT - New Way of Thinking of Profit 17

アメリカのNPOの新世代ともいえる組織。革新的な社会企業の運営を資金援助だけでなく、成長の為にプロセスのサポートをしています。この言葉は、ミーティングで担当者が最後に言い、印象に残ったものです。私としては、最も注目しているNPOの在り方です。

以上 櫻井啓子記

～JWL 4期フェローから～

## 2011 ポストン研修を希望される皆様へのメッセージ

### \* 櫻井啓子 \*

ポストンでの最大の収穫は、「仕事」に対する新しい考え方を持てた事です。研修を通して、「仕事とは、社会貢献である事」を学びました。しかも、単なる貢献でなく、プロフェッショナルな、運営力を重要とする誇り高い仕事であり、結果として「貢献できる喜び」に繋がる事を学んだ事が、最大の発見であり、私の、今後の活動の心の支えとなる事と思います。

### \* 丹野絵里子 \*

“Your life is your choice” まさに人生は選択の積み重ねだと思います。JWLの研修に参加したことは、今後の人生を考える上で、本当に意義深いものとなりました。夢と信念、情熱を持ち、より良い社会を目指して活動する人間的にも素晴らしいリーダーたちとの出会いは、まさに私の財産となっています。彼らを通し、「自ら動き出す」ための勇気と方法を学ぶことができました。JWLへの参加を迷っているなら、ぜひ挑戦をお勧めします。想像しているよりはるかに多くのものを得られること請け合いです。

### \* 小島和枝 \*

私はこのプログラムを通じて、「夢を持つ」ことの大切さを学びました。また、様々なプログラムを通して社会経験が豊富な人から指導や相談に乗って頂けたということも、このプログラムならではの強みだと思います。皆さんも是非挑戦してみてください。

### \* 柴千里 \*

私はこの研修を通じて、大変貴重な経験を頂きました。それは、本や教科書を読むだけでは分からない、まさに実際に目で見て、聞き、知り、考え、感じる事が出来たということです。また、そこで出会った素晴らしい人々が何よりの財産です。是非、他の多くのみなさまにもこの経験をして頂けたらと思います。





# **Japanese Women's Leadership Initiative**

## **Report of the 4<sup>th</sup> Fellows**



## JWLI Fellows Program Calendar September-October 2010

SUNDAY	MONDAY	TUESDAY	WEDNESDAY	THURSDAY	FRIDAY	SATURDAY
5	6- Labor Day	7	1-Sep	2	3	4
Free	Host Site: Web of Benefit  Jo will pick up at hotel at 10 AM  <b>Tour Boston or Cambridge</b>  Dream Proposal Discussion	Host Site: Web of Benefit  <b>10 AM- 1:30 PM</b> <b>ORIENTATION M-337</b> Patricia Deyton, CGO Director Sabitha Salzmann, CGO Coordinator Cynthia Ingols, SOM Host Sites  <b>2:30 PM:</b> Visit Elizabeth Stone House	Host Site: Web of Benefit  <b>9-10:30 AM</b> <b>VISIT TO THE BOSTON FOUNDATION</b> 75 Arlington St, Boston  <b>11:30 AM:</b> Greater Boston Legal Services Boston Women's Commission Mayor's Office/City Hall	Host Site: Web of Benefit  Site Visit to Web of Benefit  <b>5:30 - 7:30 PM:</b> Harvard Class "Nonprofit Management"  <b>6:30 PM</b> <b>WELCOME DINNER</b> Basho Japanese Restaurant 1338 Boylston Street, Boston	Host Site: Web of Benefit  Site Visit to Web of Benefit  <b>3-4:30 PM</b> <b>Weekly Meeting</b> with Patricia M-332  <b>6:30 PM</b> <b>WELCOME DINNER</b> Basho Japanese Restaurant 1338 Boylston Street, Boston	Free
12	13	14	15	16	17	18
Free	Host Site: Ellis Memorial  Tour Ellis Memorial programs  Review: Organizational Structure Budgeting/ Contract Management Learning Goals  Adult Day Health (Elderly/Disabled) Youth Programs	Host Site: Ellis Memorial  Strategies, Planning & Research for the Capital Campaign/ Fund Raising  Foundation and Corporations proposals/grant writing  Interview and explore management styles among the various Woman Managers at Ellis Memorial	Host Site: Ellis Memorial  Visit Early Education Programs  Tour Agencies that support Housing and work force development for the homeless  Volunteer Management and Programming. Learn strategies in developing the structure and implementation of program.	Host Site: Ellis Memorial  <b>10:00 AM-1:00 PM</b> <b>Family Justice Center Tour</b> 989 Commonwealth Ave, Boston  <b>3:30 PM-4:00 PM</b> <b>Project Place</b>  <b>5:30 - 7:30 PM:</b> Harvard Class "Nonprofit Management"	Host Site: Ellis Memorial  <b>9-10:30 AM</b> Review of the week with CEO Follow up and JWLI Goals  <b>11 AM</b> <b>Consulate General of Japan</b> Federal Reserve Plaza, 14th Floor 600 Atlantic Avenue, Boston  <b>Weekly Meeting</b> with Patricia <b>3:00 PM</b> Simmons Visa Office Main Building C-211  <b>7:00 PM Red Sox Game</b>	Free



SUNDAY 19	MONDAY 20	TUESDAY 21	WEDNESDAY 22	THURSDAY 23	FRIDAY 24	SATURDAY 25
Free  9:30 AM-12:00 PM ATASK Jimmy Choo Benefit Bloomingdale's Chestnut Hill Mall	Strategic Leadership for Women (SOM)  9:30 AM-7:00 PM	Strategic Leadership for Women (SOM)  8:00 AM-8:30 PM	Strategic Leadership for Women (SOM)  8:00 AM-6:00 PM	Strategic Leadership for Women (SOM)  8:00 AM-8:00 PM	Strategic Leadership for Women (SOM)  8:00 AM-1:00 PM  1:30 PM Weekly Meeting with Patricia M-332	Free  Vermont trip with Johanna  Depart Boston 10 AM
26 Free  Vermont trip with Johanna  Return to Boston late afternoon	27 Host Site: ATASK  Meet with Linda Chin  Check-in on previous week's activities  Review agency mission, vision, scope of services and organizational structure  Tour of CBS Boston office  Observe on-site legal advocacy program	28 Host Site: ATASK  9-10:30 AM VISIT TO NEW PROFIT 2 Canal Park, Cambridge  Managers' meeting Museum of Fine Arts & ICA Teen Dating Violence Prevention/Youth Empowerment Program  5-6:30 PM CLOSING RECEPTION 5th Floor SOM	29 Host Site: ATASK  Visit ATASK domestic violence shelter and local district court  Observe children's program/family support group	30 Host Site: ATASK  Observe Life Skills/ESOL class  Meet with finance and development managers  5:30 - 7:30 PM: Harvard Class "Nonprofit Management"	1-Oct Host Site: ATASK  Tour of State House  1:00 PM CLOSING LUNCHEON Pettit Robert Bistrot 468 Commonwealth Avenue Kenmore Square, Boston  2:30 PM Weekly Meeting with Patricia M-332	2 Fellows depart  6:00 AM Kazuo Kojima Aer Lingus  8:30 AM Chisato Shiba AA 4384
3-Oct	4-Oct					

## 2010 JWLI Report

Chisato Shiba

Through Japanese Women's Leadership Initiative (JWLI) Program, I learned many things by visiting and learning from the three of the host sites (Web of Benefit, Ellis Memorial, and ATASK), Women's Strategic Leadership Course at Simmons College and other agencies, as well as the people I met in Boston. What I learned is not only the knowledge, but more I learned is the way of thinking and people's passion.

The first host site was Web of Benefit run by Ms. Johanna Crawford. What I learned the most was the importance of having a "Dream." Ms. Crawford made us write about our career and personal Dream Proposal, as she usually makes her clients, the victims of domestic violence, to write. It was an incredible experience for me writing down my dream which I really never thought or realize about. She emphasized that if we do not dream, it will never come true, and none of the dream is ever too big. Now I have clearer vision what I would like to do and pursue in the future.

In addition, "Pay it Forward" system at Web of Benefit is an effective mean of not only expanding the support systems to women, but it will give a power and self esteem to those "ex-victim" women believing themselves that they are now powerful enough to help others.

The second host site was Ellis Memorial, offering services to early education and child care program, and a day-care program to elderly and disabled people. Comparing to Web of Benefit, Ellis Memorial is a much bigger organization with variety field of support and staffs. Mr. Leo Delaney is good at doing a fundraising activity; it was impression for me that he has tactics, but more he has is his caring character and trust from supporters and donors.

It was not only us or donors whom he takes a good care, but also to the workers at Ellis Memorial. He said that he treats people as he wishes others to do for him, and he prepares a good welfare system to his staffs. There is no wonder that worker's turnover is less at Ellis Memorial; high turnover rate is often a serious issue to non-profit sector. He prepares a better welfare system for his workers, even though he cannot pay a lot. Because non-profit sector cannot train people so often, human resource should be treated as more significant.

The third week was the Strategic Leadership for Women course at Simmons College. It was physically and mentally hard, but I gained a lot of learning. I especially learned a lot from communication strategy. We wrote down a chart based on the self-survey for our behaviors. It made me realize what type of person I am. It was a good exercise for me to realize that that everybody has a different type of communication style and the way of thinking, and it is quite important to accept and respect our differences. It would be necessary to

complete the job with good human relationships.

This leadership course was especially made for women. There are definitely obstacles for women to take leadership especially in Japan, but I found out through this course that I have to even accept the reality of difficulty. However, accepting the reality does not mean that we will give up to become a leader, but we need to use our tactics and strategy to be a good leader as women.

The final host site of this JWLI program was ATASK(Asian Task Force Against Domestic Violence). What I learned the most at ATASK is Linda's strategic planning and operation of an organization. As far as I could see, Ms. Linda Chin depends on the actual support activities of clients (=Asian women got domestic violence) to other staffs and Linda, herself, is concentrating on to the fundraising and operation of the organization. I thought that is quite significant as a leader of the organization. I have seen many non-profit organizations that their financial stability is not strong enough even though many staffs working there have great passion and experiences toward the activities. This issue often brings up to many non-profit organizations. Therefore, having a person like Linda, or whoever has a skill with business mind to non-profit sector is significant in terms of its sustainability.

Through this JWLI program, I could learn and have experiences for the things which I could never gain by reading books or text books. In the end, I would like to express my appreciation for all the people and organizations letting me take this program, and learn the valuable knowledge and experiences for my future career.

Kazue Kojima

### **The Japanese Women's Leadership Initiative**

In the first week, we met Ms. Johanna Crawford, who told us how important it was to have a vision for our lives. It is not so difficult for us to pursue our dreams, but it's quite another matter for those who have been abused. Ms. Crawford explained that people who have been abused don't have much self worth and cannot pursue their dreams. They don't believe they are worthy of having anything, and it is very hard for them to realize a goal and achieve it. She strongly emphasized that it is very important for everyone to have a dream and to follow it, and everyone should believe that they deserve the best from life. It was a very interesting strategy to encourage women who have been abused.

Whenever she awarded a grant to one of these abused women (e.g. money, computers, etc.), she always made sure that it was to be used for the woman herself and not towards her children, in order for the women to focus and improve themselves. Whenever Ms. Crawford would tell women to draft a "dream proposal", she would stress to them to not write about their children. I learned a lot from her—she believes that first everybody has to love and believe in themselves, and then they will be able to step up and improve themselves, so they can take care of those they love. It is very important to love and take care of yourself. They can teach their children how to love and take care of themselves and how to develop healthy relationships. She told us how her own dream came true: she has her career, car, and houses.

In the second week, Mr. Leo Dalaney showed us Ellis Memorial and some other NGOs and NPOs. During that week I learned how to cope with and have a relationship with the local people, NGOs, NPOs, donors, lawyers and police. He showed us that we need to have teamwork to make a better community. He took us to the Project Place, which was helping former prisoners readjust to society. I was surprised that large companies such as Pepsi were giving people a chance to be trained by letting them refill drinks and collecting money. Another way of training them was teaching them to cook and sell food. They gave these people who left prison a place to live and valuable training to have a better chance to get a job. Many of these people were addicted drugs and alcohol. It is very different from Japan—many NGOs are competing for grants from donors. It has to be a unique.

During the third week, we were at Simmons College to learn Strategic Leadership for Women. This week was very interesting, and I learned a lot. I never thought I would meet such a variety

of people, like people from NASA, UMASS, BOSE, Clinical Affairs, CSX Transportation, Dendreon Federal Reserve Bank of Boston, Howard Hughes Medical Institute, Lawrence History Center, Pfizer, Regulatory Affairs, State Street, and the United Nations . I have also learned so much from them. The instructors were very knowledgeable people. They told us that it is very important that women have a strong presence in the workplace and to show great effort. It is also important to remember we have to have good networking, which can be beneficial for you. I could see myself in LPI, which could tell me about my strengths and weakness. It could allow observers to know my personality, because I am disorganized yet have a very strong vision and goals. I learned a lot not only through text books, but also through experiences. It was a wonderful week.

During the final week, Ms. Linda Chin taught us strategies to have strong networks. A lawyer visits ATASK once a week to help with legal issues. The lawyer sees clients and gives legal advice. I thought having a lawyer present was a great idea, because it is good to be familiar with the legal process. We observed an English class at ATASK. Everybody enjoys the class, but studies hard. I could feel that they strongly believe that it is important to learn English, because most people mentioned they want to find a job, and it is necessary to speak good English. The instructor was very calm and used a very soft tone of voice, in contrast to the louder voice that instructors tend to use in the U.S.A. I thought it is good idea that the instructor was very calm and soft, because everybody had experienced domestic abuse. Asian culture is usually calmer and quieter, so the environment at ATASK was quite suitable. We visited a shelter. Their desire is that people who live there feel secure, safe, and comfortable. It was interesting that although it could be very stressful to work at a shelter, the staff seems to enjoy working in the shelter. Their room seems comfortable. They have been getting donations from many companies. I did not know so many companies were so generous.

I feel I was very lucky to participate in this JWLI program to gain these kinds of experiences before embarking upon my career, because I know now what to expect and I will be able to use this knowledge in the future. This experience has strengthened my knowledge and expanded my dreams and goals. I greatly appreciate everybody who allowed me to pursue this opportunity.

Weekly Journal to Ms. Patricia DEYTON from Keiko SAKURAI

**Weekly Journal September 6 – 10<sup>th</sup>**

**Typical Best American Charitable Mind Leaders**

I have just received a mail from Mrs. Fish about the dinner last night, and she explained that people supporting JWLI program are “*typical* best American charitable mind leaders “.

For reviewing the first week, the strongest question I had was “where does this passion and enthusiasm among all of you come from?” or “why all of you have such PURE attitude toward this program for Japanese women?” Atsuko gave me the answer without knowing my questions. American charitable mind, this is the first important study I should deeply understand.

**One Woman Can Make A Difference.**

Mrs. Crawford shocked me already from the first day. The energy sending out from her about the dream vision, about Web of Benefit, about her experience, with sincere honesty, moved me deeply. Before leaving for Boston, I have read the philosophy and all of the detailed activities through the website in advance carefully, but I found that I did read the contents only by words, but did not understand the real meaning. Day by day, by spending together in her home office, in the market, in the town and in the park... I gradually understood the philosophy including 8 beliefs that led her start WOB.

Domestic violence was the issue which I have never experienced in seeing or hearing realistically in my life, though I know the data about 35% of Japanese women have the experience ... Her various real stories made me surprised and shocked.

As it is mentioned in GOALS, “to recognize and aid in the reclamation of the power of the feminine spirit, while assisting women in reaching their highest potential, free from the threat of violence” by not just offering money but also caring with the utmost patience should be only possible *with Charitable Mind and Intelligence*.

I found this deep charitable mind in Johanna, Elisa of Elizabeth Stone House, and Nancy of WEB strongly. And these women were full of confidence in their nonprofit jobs.

The experience through Web of Benefit gave me the opportunities and ideas of

- Where to start my dream and vision both in career and personal
- How to start my action plan
- Non profit management in smaller organization
- The important words to empower me such as ;
- “ You need to take your responsibility in your future”
- “Focus on what you want”
- “The more we are given , the more we return”

**NPO = Good Source of New Ideas**

Mr. Grogan gave us very clear and substantial lecture about Boston Foundation.

What I was impressed in his explanation about Boston foundation was his comment “NPO is a good source of new ideas”. “We reserve for new ideas, with more flexibility” For example, working with Think-tank by granting and co-working through research activities will identify realities of the community for the future actions.

The history of Community Foundation was also very interesting, and it gave me the good understanding of the country United States of America.

A lot of learning such as:

- Accountability of the results
- Difficulty in results in Non Profit Organization
- Importance in making clear the goal
- NGO/NPO have more vitality and independence
- Importance of Community Foundation

#### **Passionate Linkage between Mayer and Citizens**

What is the great difference between public officials in Japan and those who working in Boston Women’s Commission? He or She (in Japan) regardless of the position normally acts so self-important on the strength of her official position.

The genuine service mind was the great difference. The two women, Marie and Patricia, looked so happy in working in this Commission, for the women who require the service as well as the support or help. I think this style of SERVICE commission that is positioned between the decision side and the action side should become an excellent role model for Japan, and I would really like to study more about the details through website, so that we could someday start the similar group of work, somewhere in Japan.

#### **Learning at Harvard! Who could imagine one year ago?**

It was still like an illusion....I am sitting in a class at Harvard , and learning Non Profit Management with lot of brilliant American people....I could never had imagined such a new life when I decided to change my life one year ago. For me, it is like a miracle.

Your lecture was quite graceful and convincing. All the stories and history of starting the country and Non Profit spirit as well as the realities relating to the tax exemption system gave me the deep understanding of Non Profit society in US.

#### **Weekly Journal September 13-17th**

#### **Turning round from “Emotion focused “to “Business focused”**

What a week it was! How busily my brain worked! During this week, we met a lot of people from 3 months baby to 84 years old lady, visited many sites from an apple picking garden to Consulate General office, asked many questions to different people ... all guided by the super efficient and super kindhearted CEO of Ellis Memorial, Mr. Leo Delaney.

#### **Fundraising, Mandatory for NPO! Be a Specialist!**

Leo started working here as a manager for fundraising 25 years ago, and faced significant difficulties in managing this organization which was totally MESS at that time. Without having any knowledge or experience of social activities, he succeeded in renovating the organization and management, by taking months and months. How did he make effort? He listened carefully, asked many questions, talked each other, and spent time in community with field staff.

He learned the importance of Commune and Colleagues for maintaining the healthy management of NPO organization.

And finally he could learn the clear vision and dream for the early education and programs for children, and adult day program. Very luckily, he had a financial background and could understand the normal logic of Revenue and Expense for any organization. The complicated paper works for getting the Contract Revenues did not defeat him; rather, he challenged in rebuilding the efficient organization for making this work efficiently and successfully.

### **The Mutual Trust & Respect, High Value of Female Managers**

How beautiful and sharp Anne Marie is!

I thought the partnership among all managers of all divisions was the unique strength of Family Justice Center, and I asked a question “How can you keep the professional partnership each other?” during the meeting organized by Anne Marie.

In responding to my question, all the female managers from Family Justice Center explained the secret of strength of efficient partnership among each different division.

The first key word is “Macro View”, and “Mutual Trust & Respect” comes next, and finally “Breaking the Barriers”. I believe these are strengths that female managers have higher abilities and talents than male managers. They belong to the value of women.

### **Weekly Journal September 20-24th**

#### **Gift, Gift, Gift, ....to My Future**

Simmons Executive Education Program, Strategic Leadership for Women gave me tremendous GIFTS to the new sector of my life. It was far more than I expected.

The first “Gift” was Rediscovery of myself through the objective assessment of LPI, objective messages from observers, and words from peer mentors. The next “Gift” was Reconfirmation of my style in communication and my networks. I found the way to analyze the communication style in the class super persuasive to everybody with important career position.

The final “Gift” was New Ideas which came to my mind during/ after the program.

#### **Reconfirmation of My Communication Style**

One of the most interesting themes during the week was Communication Styles.

I was very pleased to confirm my shift from SEEKER oriented to CONNECTOR oriented, and also I was quite satisfied to know that I am more PEOPLE focused rather than TASK focused.



All these findings seemed to confirm the right direction of my new project, and appropriateness of the timing of my life. Just for my confirmation,

**The Greatest Gift, New Networks!**

I have never met such many foreign leaders in my life, besides the managers of the former company Chanel. Many different opinions and ideas from these fabulous people stimulated me every day. We all will connect for the future, soon or later.

**Weekly Journal September 27<sup>th</sup> – October 1<sup>st</sup>**

**Multi-Angled Sympathy**

When I firstly visited ATASK office, I felt a sense of SYMPATHY in the room where a few clients were sitting with an advocate. Then, it was found among all professional skilled staffs, including Linda. I could not clearly understand the roots of this atmosphere of “sympathy” which I did not feel in other NOP organizations.

We met a Japanese woman named Kumiko who is teaching in English Class as a volunteer. She was raised in Tokyo, and moved to Boston with his husband, wanted to participate in social activities to others as a volunteer. “Mutual Sympathy” is the driver for everybody here in ATASK, and it is strongly linked to the management style, the motivation among staffs.

I thought the words “Passion or Enthusiasm “are not proper in this organization.

**NEW PROFIT – New Way of Thinking of Profit**

I was impressed by their presentation and discussion with representative 4 people at beautiful office at Canal Park. “New generation of NPO, New Profit provides multi-year financial and strategic support to social entrepreneurs and their organizations working in education, workforce development, public health and other areas. In addition, we bring together social innovators from across sectors at the annual Gathering of Leaders, and also drive other initiatives to release the potential of social entrepreneurship.”(From annual report of New Profit)

“If we are to seize the opportunities before us to make a real, measurable difference in people’s lives, and solve the persistent social problems we face, we must reach out beyond our organizations, to forge new relationships and find new ways to work together to create the future we imagine.”

(Vanessa Kirsch, president and founder, from annual report of New Profit)

The ideas and activities that New Profit put the focus on, gave me realistic inspiration to what I am planning to do in Japan. Social entrepreneur of non-profit basis, targeting to the problems in education and workforce development, is not really far from my project idea. I was very pleased to find the good role models among the various projects recently supported by New Profit.

Keiko SAKURAI

October, 2010

## **Lessons learned through JWLI**

Eriko Tanno

### **[Web of Benefit]**

#### **The First Week**

It was so grateful that Ms. Johanna Crawford kindly took care of us in the first week. There are two reasons. First, I could get my dream vision in my life as well as my career from the first week of JWLI program. It was the very gift for me. I had never written down my dream before writing a dream proposal and only have a vague vision in my life and career. However, by writing my dream and taking her advice, I could visualize some concrete steps which conferred me some confidence in realizing my dream. I was so delighted to start JWLI program with my dream proposal. Second, I learned how much important the missions and spirits are to manage NPOs and receive supports from many people. Various words which Jo said to us; for example, “Your life is your choice”, “Dream big, focus small”, “Changing lives, one woman at a time” have enough power to move and motivate me to support her. I think this is because she believes in herself and her mission. Through Jo, I realized that even small NPOs can work effectively and create positive social change by having strong and passionate mission and belief.

In addition to the mission and management, I could learn the fundraising strategy of Web of Benefit from Nancy, fundraiser of Web of Benefit. It was a wonderful opportunity for me because I was interested in fundraising strategies of the NPOs in the US. It was interesting that NPOs in the US focus on emotional appealing and mission more than those in Japan in application process. In my opinion, Japanese NGOs try to write their prospective projects and programs more specifically than their missions because foundations seem to be interested in how their money will be used in projects rather than the missions. Nancy also explained some strategies for donors including sending thank-you letters regularly by making and checking a donor calendar, showing donor recognition by giving their names on the website or reports, and asking donors to give more money in renewing their support. I like very much Nancy and Jo’s comments, “If you don’t ask, they don’t know.” It was also helpful for us that Nancy introduced some useful websites in fundraising such as “Foundation Directory Online”.

### **[Leo’s fundraising skills]**

#### **The Second Week**

I have learned a lot about fundraising from Mr. Leo Delaney in the second week; passion and aspiration are vital for fundraising. Actually, Ellis Memorial can run its organization only by fundings from Government. However, in order to provide better programs for clients (infants, toddlers, children, and elderly people), to offer better resources to teachers, to secure better employment conditions including give staff 80% medical cost, 4-week

vacation, better salary, retirement allowance and to ensure two qualified nurses in Ellis, he never allows him to stop fundraising. I was so impressed with his motivation. For better resources and better programs, he is willing to do huge paperwork such as writing clear and concise financial documents, programs in detail in the way the donors can visualize the programs, outcomes and outputs. I am sure he is an ideal leader of the organization and such passion and aspiration are one of the keys of fundraising.

### **[The most impressive program in Ellis]**

I was so impressed with “Adult Day Health Program: ADHP” of Ellis. Two Assistant Directors, Jestine and Brenda explained fully about the program. They repeatedly said, “We should keep our clients busy”. Jestine and Brenda believe that keeping their clients busy promotes their better connection with society and community, the better friendship among clients and helps their life to be the best life. I agree with their idea. I believe that loneliness in human-relationship and community deteriorates people’s health physically and mentally. It must be tough for elderly people to spend their lives with facing up their illness or disabilities by themselves without any companies in hospitals or at home. Ellis offers those elderly fabulous opportunities through ADHP such as talking with friends, going on a trip, exercising together, and doing some plays including paintings, crafts, music, math, and card games. According to Jestine and Brenda, there are many clients who changed their lives into better ones or discovered their talents. Some clients got friends to talk over the telephone in the evening or on weekends. One client discovered his public speech skill which he had never knew before he came to Ellis. One client said, “My life was over before Ellis, but after Ellis, my life changed.” Another client found out that she was good at paintings and now she goes to the art school. Jestine and Brenda told us that they felt so happy to discover these talents of their clients and to see their clients have self-esteem with that talent.

The clients of ADHP live in hospital or at home and they need medication. The clients come to Ellis in the morning and stay there up to 2pm. This is not a long time, but this makes the lives of clients colorful. I am sure that clients can secure their safety and relaxation because staff and nurses who know their physical and mental condition very well stand by the clients and clients can share their emotion with other clients and staff. I hope the similar program of ADHP will prevail in Japan.

### **[Strategic Leadership for Women Program]**

The Third Week

Indeed, Strategic Leadership for Women program (SLW) targets women executives having a lot of working experience and being in a position of managing subordinates at workplace. However, I am sure that SLW becomes very great experience and learning for

those who are doing job-hunting and seeking for the next step of their career in the future. I myself had just left an organization last August in order to be independent financially and to be more professional through working experience at different organizations. It was the best timing for me to participate in SLW. I deeply appreciate that SLW provides me with wonderful opportunities to analyze myself including strength and weakness, personalities, communication styles and to consider the strategies of working more effectively and productively in the next workplace as well as of marketing myself both in job-hunting and the new workplace. I would like to write some of the lessons which I learned through SLW.

#### [Communication Strategies]

Communication Styles Diagnostic was a good chance for me to consider my role as a team member or at workplace. It was my first time to analyze my personality in relation to communication style at workplace. One of the crucial leanings through communication strategies for me was not only to realize that I was a “connector” of the organization but what connector’s meaningful contribution to the organization or other team members is. In the text book of SLW, strength of connectors, their communication styles, suitable jobs for connectors, and vital roles of connectors as a team or in the organization were explained in detail. The comments and opinions from the participants were also useful. I am sure that these were my wonderful resources not only for job-hunting but also for working at a new environment in the future.

#### [Networking Mapping]

As one of my assignments, I filled in the sheet of workbook, “Mapping Your Network”. I then easily understand the strength and weakness of my network. So far, I have never done my networking strategically and tried to establish it on purpose. However, through this lecture and my network mapping, I realized that I need to use more strategies in creating my new network such as trying to go and see new people for myself as well as being ready to start talking about my vision and dream in order to get some support. This will lead to expanding my network from now on and to making chances of my career development. In addition, I believe mutual trust and personalities are vital for creating as well as maintaining network. I would like to expand my network with developing myself and trying to consider others as if I were in their shoes.

#### [Marketing Yourself]

The resources of Marketing Yourself are full of wonderful tips for me. In the first step, analyzing “Who Are You?” is useful not only for job-hunting but also for developing

myself---be authentic, be unique, be relevant, and specialize. During exercise, teams kindly pointed out my strengths. This was also my wonderful gift because identifying my strong points from others was also crucial in getting a new job. In terms of brand marketing, I have never thought that what my brand is!!! This was also my great discovery. Like Starbucks or Toyota cars, I need to have my brand of promising my customers that they could receive quality products every day from me. In order to be consistent and gain more trust from others, I will continue to identify my brands after coming back to Japan.

In conclusion, SLW itself was a gift for me. I appreciate that I could receive wonderful strategies for being good leaders, communicating with others effectively, and marketing myself efficiently. LPI (Leadership Practices Inventory) offered me an excellent opportunity to look at myself objectively as well as to draw my strong/weak points. Gender and leadership gave me a new perspective such as “disappearing” among the new model of leadership. Team activities and Communication Styles Diagnostic helped me to think not only about my personalities but also about my effective roles as one of team members or staff among an organization. What I have learned at the Simmons College is my life-long asset. I try to make the most of it in every occasion throughout my life.

#### **[Asian Task Force Against Domestic Violence]**

The fourth Week

In the final week, we, JWLI fellows visited Asian Task Force Against Domestic Violence (ATASK). ATASK has various wonderful programs with excellent and efficient staff. Hear, I would like to mention Linda’s strategy.

[Linda’s strategy]

On the first day of the final week, Ms. Linda Chin briefly explained the overall programs and systems of ATASK. ATASK has mainly three pillars: program (Advocacy Program, Children and Families Program, Life Skills and English for Speakers of Other Languages program etc), finance, and development (organizing and managing various events for fundraising). In addition, ATASK provides 35- hour trainings for staff especially who will directly help clients (survivors of DV), runs two satellite offices; one is for Cambodian communities and the other one is an emergency shelter, and practices education and training about DV for community outreach to build awareness. In terms of its system, the annual budget of ATASK is under 2 million dollars and about 30 employees are working there. They are diverse in language, culture, and background; over 12 different dialects are spoken at ATASK. ATASK also employs one female lawyer to deal with various legal matters including divorce, lawsuits, perpetrators, family laws, custodies, immigration issues, which are all closely

connected with DV issues in Asian communities.

From Linda's briefings, I would like to raise two points of her fundraising strategy, abrupt change in DV programs, her passion for staff and programs, and the importance of good image for advocating DV issues.

According to Linda, nation state used to focus on issues of violence including DV. However, it prioritizes health issues including obesity, diabetes, and stop smoking these days. Linda then started to put health perspectives into DV programs. Actually, some studies show that there is a link between children's obesity and family violence. Linda uses this study and proposes the programs combining health and domestic violence. Indeed, the idea of Linda is true. The better knowledge of nutrition mother can get, the healthier their children become. Healthy and peaceful home can prevent children from malnutrition. However, the most surprising for me was that Linda's tactical switch to health focus in DV programs for funding.

The second point is similar to what Leo has in his fundraising: the passion for providing better programs and service for clients as well as better incentives for staff. Linda said that people come to ATASK to get services, so it is crucial for ATASK to have better staff and services which can satisfy those clients' needs. It is also important for Linda and ATASK to keep staff energizing and innovative. These things would be difficult to achieve if ATASK depends on government resources only. As one of NPO staff in Japan, I admire her passion and attitude for fundraising.

#### [The way of Linda's Management]

The programs and service of ATASK are implemented by different divisions systematically. Each division has excellent staff and has responsibility of producing better results. Indeed, Linda is president and manages everything in ATASK; however, I think she properly delegates various work to each division and lets them do as they like. In other words, she deeply trusts her staff and treats them as specialists in their divisions. Rather than managing a shelter and community outreach programs, she seems to prioritize fundraising, financing, and keeping motivations of her staff in her role. It was a great opportunity for me to hear about a wide variety of services run by ATASK from each staff. All staff of ATASK becomes my role model. After coming back to Japan, I will research whether similar organizations exist or not in Japan because Japan also has similar Asian communities where DV and trafficking are happening.

# 日本女性指導者育成支援事業 (JWLI) 2011 年度フェロー募集要項<抜粋>

## Japanese Women's Leadership Initiative 2011

**概要** 社会に変化をもたらすリーダーとして活躍を目指す女性達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ロピスト(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NPO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。**



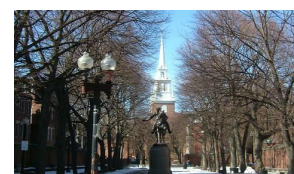
**JWLI の目的および研修内容:**

**以下の研修結果を生かして社会に変革をもたらすための社会貢献活動に参加することを最終の目的とする。**

- 1) 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団体(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
- 3) 成功する非営利団体を動かす管理技術と資金調達の方法を学ぶこと
- 4) JWLI フェロー達が、日本の非営利分野で、新しい世代のリーダーとして、重要な役割を果たすことが出来るように支援すること
- 5) JWLI フェローの卒業生として、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:** 2011 年 9 月 5 日(月)～9 月 30 日(金)

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(2009 年、2010 年は各 4 名)

**応募締切:** 2011 年 4 月 30 日(土)

**必要書類:**

- 1) 履歴書(英文及び日本語)
- 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	jwli2011@bpw-japan.jp (日本 BPW 連合会 JWLI 事業部) ※ 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 □氏名(ふりがな) □住所 □所属(組織、会社、NGO/NPO 等) □NPO/NGO 活動の履歴など □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。)
* 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 シモンズ・カレッジ

**参考 URL** [http://www.simmons.edu/som/news/archives/2007/09/innovative\\_progr.shtml](http://www.simmons.edu/som/news/archives/2007/09/innovative_progr.shtml)  
<http://www.simmons.edu/som/centers/cgo/about/partnerships.shtml>  
<http://www.simmons.edu/overview/about/news/press/626.php>  
<http://www.simmons.edu/about/news/releases/2007/626.php>

※募集の詳細は、日本BPW連合会の HP で御覧下さい。 <http://www.bpw-japan.jp/>  
 2011 年 4 月には名古屋(9 日)と横浜(11 日)で 2011 年 JWLI フォーラムを開催予定です。



**特定非営利活動法人日本 BPW 連合会**

2011 年 1 月 30 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](mailto:office@bpw-japan.jp)

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