
職場への復帰を展望する (復職準備)

AKIKO KOKUBO

1. 森下あおいの職場復帰前面談
2. 資生堂インパクト 子育てを聖域にしない経営
3. 株式会社 クラシコム ー全員18時退社で160%成長を続けるベンチャー企業ー

教員プロフィール

・氏名 国保祥子 (Akiko Kokubo)

・プロフィール

博士(経営学・慶應義塾大学・2011年)。静岡県立大学経営情報学部准授、株式会社ワークシフト研究所所長、育休プチMBA代表。慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科非常勤講師、早稲田大学WBS研究センター招聘研究員。厚生労働省イクメンプロジェクト推進委員(2017,2018年)育休プチMBA勉強会を立ち上げ、2015年組織開発プログラム等を手掛ける㈱ワークシフト研究所(大学発ベンチャー4号認定)を共同設立。著書の『働く女子のキャリア格差』(ちくま新書,2018年)は日経新聞の書評で5つ星と評価される。他にも『人材開発研究大全 第22章女性管理職の育成』(東京大学出版会、2017年)、共著でA cultural perspective on gender inequity in STEM: The Japanese context.(Industrial and Organizational Psychology,2018)等、様々な角度で経営現場における女性を研究している。

大学卒業後は民間企業でのコンサルティング経験を経て、2003年に慶應ビジネススクールに入学。博士課程在籍中の2007年から、ケースメソッド教育を用いた企業の経営人材やリーダー育成を手掛けるようになり、Learning Communityを使った意識変革や行動変容を得意分野とする。2010年に静岡県立大学に赴任して社会人経験のない学生を対象とした経営教育に携わるようになり、教育現場と地域社会の断絶に対する問題意識から2011年に学生によるフューチャーセンターを立ち上げる。2014年に娘を出産し、復職後は仕事時間が7割になるという事実でキャリアを諦めかけるが、育休中に知り合ったママ友に、「第1子出産後に残業ができなくなったら営業成績がよくなり、成果が出たら仕事が楽しくなったので育休中に勉強したいと考えている」と相談されたことで、「労働時間と業績は比例する」という自分の無意識バイアスに気づく。またそれまでは「女性は昇進意欲や経営学習意欲が低い」という人事部の声を聞いていたため、女性が育休中に学習意欲を持つという現象に関心を抱き、社会実験として2014年7月にゼロ歳児を同伴できる勉強会「育休プチMBA®」をマンションの1室で立ち上げる。管理職育成経験に基づいた、育休者向けの経営教育コンテンツを開発すると同時に、育児をしながら働く女性が抱える職場の課題を研究し始める。この勉強会は、現在は株式会社ワークシフトがCSRとして監修しているが、

NHK や日経 DUAL などに取り上げられ、参加チケットは即日完売、参加者はのべ 6,000 人（育休プチ MBA、WSI プチ MBA 合算値）、参加者限定コミュニティは 1,000 人、fb ページフォロワーは 1 万人となっている。2017 年からは育休中の女性の意識変化を調査する共同研究プロジェクト「育休トランジション研究」を日中英の研究者とともに推進中。

【専門分野】

組織行動論、経営組織論、社会起業論、ベンチャービジネス論、人材育成

【研究分野】

人が育つ組織のマネジメント、育休トランジション、企業で働く女性の意識変化

【所属学会】

組織学会、経営行動科学学会

オンラインMBA入門《女性キャリア支援》モジュール1

職場への復帰を展望する（復職準備）

講義までの準備

各回に示された資料やケースを熟読し、ケースクエスチョンについて自分の意見をまとめた事前課題レポートをご準備ください。その際には、結論だけではなく、その結論に至った背景も説明できるようにまとめてください。なおケース以外にご自分で情報を収集していただいても構いませんが、出典はわかるようにしておいてください。発言時に出典を言い添える必要はありませんが、尋ねられたら答えられるようにしてください。事前課題レポートはあくまでご自身の学びのために実施していただくもので提出の義務はありませんが、前日までに提出いただいたものには目を通して授業の参考にさせていただきます。

企業で働く女性を軸にした課題は、これまで社会問題や個人の価値観の問題として捉えられてきました。しかし本講座は、これは経営課題という視点でこのテーマに取り組みます。受講生の皆さんには、その課題に直面する当事者としての視点に留まらず、経営層や管理職の目線でこの課題を考えていただきたいと思っています。講師は経営学の視点で企業の事象を研究する研究者でもあります。同時に4歳の娘と単身赴任の夫を持つ問題の当事者でもあります。私も皆さんと一緒に私も学びながら、娘がこれから生きる世の中を少しでもよいものにしていきたいと考えています。どうぞよろしく申し上げます。

レポートの提出方法

Google Classroom のレポート提出窓口にデータをアップロードしてください。

事前課題レポートはあくまでご自身の学びのために実施していただくもので提出の義務はありませんが、前日までに提出いただいたものには目を通して授業の参考にします。

各レポートの提出期限は授業前日午前11:59です。

オンラインMBA入門《女性キャリア支援》モジュール1

職場への復帰を展望する（復職準備）

課題 / Assignments

1 回目 2020年1月14日（火）

テーマ：企業で働く女性を取り巻く状況

資料：書籍「働く女子のキャリア格差、国保祥子著、ちくま新書」

（資料は参考のために入手することを推薦しますがマストではありません）

ケース：「森下あおいの職場復帰前面談」（ワークシフト研究所ケース）

ケースクエスチョン

1. はるかさんの課題は何でしょうか？また、その課題を抱える背景を分析してください。
2. 牧野課長が抱えている会社の事情を想像し、育休復職者はどのような働き方を求められているかを考えてください。
3. 1と2を踏まえ、育休復職者と企業（管理職）はどのような点に留意してコミュニケーションをするべきかを考えてください。
4. この事象から透けて見える企業の課題を分析してください。

2 回目 2020年1月21日（火）

テーマ：女性活躍推進の歴史と女性の人材育成

資料：書籍「資生堂インパクト 一子育てを聖域にしない経営、石塚由紀夫著、日本経済新聞出版社」（資料は参考のために入手することを推薦しますがマストではありません）

ケース：「石塚由紀夫『資生堂インパクト』序～1章」

1. 資生堂の「子育てを聖域にしない経営」を評価してください。
育児をしながら働く当事者としての目線だけでなく、経営者や管理職の目線でも考えてみてください。
 2. 「子育てを聖域にしない経営」が有効な企業・業界を理由とともに述べてください。
 3. 「子育てを聖域にしない経営」が有効でない企業・業界を理由とともに述べてください。
 4. あなたは2と3のどちらの企業・業界で働きたいと思いますか。理由も添えてください。
- ※2と3は、ご自分の所属企業やご業界を分析していただいても構いません。

オンラインMBA入門《女性キャリア支援》 モジュール1

職場への復帰を展望する（復職準備）

3回目 2020年1月28日（火）

テーマ：職場の多様性と戦略・制度・管理

ケース：「株式会社クラシコム – 全員18 時退社で160%成長を続けるベンチャー企業–」
（慶應ビジネススクールケース）

1. クラシコムが定時退社と企業成長を両立させている理由を分析してください
2. 定時退社と企業成長の両立を実現させるために、必要だと思う制度を挙げてください。
理由も添えてください。
3. 定時退社と企業成長の両立を実現させるために、必要だと思う管理職の行動や態度を挙げて
ください。理由も添えてください。
4. 定時退社と企業成長の両立を実現させるために、必要だと思う人材を挙げてください。
理由も添えてください。

□