

※以下は、引率教員による校内向けのまとめです。研修内容等については、研修実施者等によるチェックを受けたものではありません。引用等はなさらないでください。

## ニューヨーク研修 2016.1.2.~7.

### REPORT

SGH ニューヨーク研修について報告いたします。

可能な限り安全な行程にするため、一部訪問先を変更して実施したこの研修ですが、結果としては、より内容の濃い、充実した研修になりました。参加者は、1年生4人と2年生6人、天候に恵まれ、事故・病気なく、無事に終了しました。



**1月2日(土)** 6時伊丹空港集合、8時発の日航機で成田へ、成田で手荷物検査と出国手続き。成田では30分ほどの待ち時間で11時発の日航ニューヨーク行きに搭乗。同日10時頃にJFK空港に到着（この間、食事2.5回。数学の宿題を何時間もやっている生徒1名。）入国審査の列に小一時間並んだのち、荷物の受け取り。到着口で現地日本人ガイドと合流、マイクロバスで空港を出発。

研修①「ニューヨークの地理と歴史」▶複数の宗教の墓が同居する共同墓地、ニューヨークの地価高騰のために新たに開発されたクィーンズ地区などの説明ののち、ブルックリンブリッジの手前の公園地区で小休止、ロウアーマンハッタンのビル群を見学。ハンバーガー店 Shake Shack で昼食。（ガイドさんから Stay or to go?などの表現を教えてもらったので余裕で注文できていました。）再度バスに乗りブルックリンという地名がオランダの入植者によりつけられたものである等の説明を聞きながら、橋を渡りマンハッタン島へ。チャイナタウン経由でウォール街へ。チャイナタウンが拡大を続け、イタリア人街を飲み込む勢いであるという説明がありました。休日で交通渋滞がなかったため浮いた時間を利用して、バスを降りてウォール街を見学。入植当時の壁（ウォール）の杭の跡についての説明を受けることもできました。再度バスに乗りグラウンド・ゼロへ。ここでもバスを降り、現場のすぐそばにある消防署の銅版画の前で、多くの消防署員が命を落としたことなどの説明を受けました。再度バスに乗り、ハドソン川、ニュージャージー州との法律の違い、零戦の攻撃を受けても沈まなかった空母イントレピッドを使った海上航空宇宙博物館、東京駅と姉妹関係を結んでいるグランドセントラル駅について学習しました。



その後、市立図書館近くの日本食も扱う食料品店で翌日の朝食を購入し、タイムズスクエアを通過してホテルに到着。チェックイン・部屋の設備の点検ののち、徒歩約5分の夕食会場へ。ボリュームのありすぎる夕食には、ガイドさんがもらってくれた持ち帰り用の容器で対応しました。

**1月3日(日)** 8時50分フロント集合、パスポートを確認してバスで約10分の New Leaf Venture Partners, L.L.C.という会社のオフィスへ。この日午前の研修を受ける Tanya Odom さんの知り合いで、ニューヨーク有数の進学校の理事長をしておられる方が場所を提供してくださいました。タイムズスクエアそばの一等地にあるオフィスビルの35階です。受付で入構証を受け取り、改札機を通過して中に入ります。

研修②「多様性への洞察と偏見の克服」▶ Global Diversity and Inclusion and Education Consultant and Executive Coach（地球規模での多様性と受容及び教育に関するコンサルタントで企業の管理職を指導するコーチ）である Tanya Odom さんから以下のような内容について研修を受けました。



1) Odom さんは、多様な背景の生徒が通う地区で育ち、学生時代にメキシコの貧困地区の子どもを助けるための団体や、ドミニカで医療サービスを提供する団体で働き、ハーバード大学で教育政策について勉強し、ADL(後述)で働いた後、JP Morgan や Goldman Sachs をはじめとする企業にコンサルティングをしている。アメリカにはまだなお解決すべき課題がたくさんある。diversity はパーティーに呼ぶこと、inclusion は一緒にダンスを踊ること。

2) 人の多様性には目に見えるものと見えないものがある。両方の存在を認識・洞察し、尊重することが、構成員が「受け容れられている」感覚を持つためには必要だ。

3) 多様性の例には以下のようなものがある。宗教（Goldman Sachs はお祈りのための部屋を用意している）・身体の障害・うつ病を含む精神の障害・トランスジェンダー(男女兼用トイレの復活が試みられ始めている)・収入・言葉の訛り

4) 受け容れることを拒絶する人もいるが、アメリカは VUCA な世界になっているのが現実だ。VUCA は、Volatility（急速な変化）、Uncertainty（将来の予測が容易でないこと）、Complexity（予想外の問題が混沌を引き起こすこと）and Ambiguity（不完全な情報が判断を難しくさせること）の頭文字である。

5) Mind full (頭がいっぱい)ではなく、Mindful(心を開き、洞察力を使う時間を取る。スピードを落とし、落ち着いて集中する)が必要である。脳の働きとして、ストレスや複数の仕事をこなそうとすることが、無意識の偏見に作用して、Micro-behavior(微細な行動や態度)を作り出す。1970 年代に多くの女性が職場を去ったが、その理由は大きなものではなく、止むことなくずっと続く micro-behavior だった。

6) 無意識の偏見は、メディア、煽動的言動、個人的経験、他者からの影響等によって作られる。カーテンオーディションの例（オーケストラのオーディションで、カーテンを引きカーペットを敷くことで演奏者の性別がわからないようにすると、女性の採用者が増えた）も示唆的である。

7) 日本に戻ってできることを考えてください。個人のレベル、グループのレベル、そして地域のレベルで。

昼食は、バスでチャイナタウンに移動し、中華レストラン Golden Unicorn へ。午後に訪れる博物館がこの地区にあるためです。レストランは2階にあるのですが、1階は順番待ちの人で大混雑。我々は予約があったのですぐにテーブルに案内されました。

研修③④「中国とヨーロッパからの移民の歴史」▶ 午後の研修は2つの博物館のガイド付き見学。1つ目は、Museum Of Chinese in America。中国からの移民がアメリカに来た原因（アヘン戦争による国内の荒廃+西海岸のゴールドラッシュ



ユ)、大陸横断鉄道建設での低賃金の危険な労働、中国人移民排斥法の成立と家族を呼び寄せるための知恵などについて、実物や写真を見ながら、白人女性から説明を受けました。日本人の学生が、敵対していると思われる中国人のことを理解しようとしている姿勢に感激されていたと後で聞きました。

2つ目は、バスで5分の所にある Tenement Museum。Tenement とは、都市貧民街の安アパートを指します。19世紀半ばからヨーロッパから新天地を求めて移住した人々が暮らしたアパートが、一部補強され、博物館として公開されているものです。10人程度のグループを一人のガイドがアパートを案内しながら実在の家族の暮らしを紹介してくれます。我々一行のガイドは、黒人女性の



大学生でした。ゴミや動物の死骸に覆われた通り、水道・電気・トイレのない1DKの室内、大恐慌による大黒柱の失業や失踪の中を互助組織の力を頼りに生き延びた家族の様子（国勢調査の記録と子孫からの聞き取りから構成されている）を学びました。

この後、リトルイタリーとチャイナタウンが接する地区の見学をしてからバスでホテルへ。夕食は、徒歩で最寄りの駅前にある商業ビル Time Warner

Center 地下にある食品スーパー Whole Foods Market で量り売りの惣菜を買って食べました。レジの並び方が独特でしたが、ガイドさんが事前に説明してくれたので助かりました。

**1月4日（月）** 8時20分フロント集合、パスポートを確認してバスで約20分の Anti-Defamation League (ADL) New York Office へ。国連近くにあるオフィスビルです。ここでも受付で入構証を受け取り、改札機を通過して中に入ります。

研修⑤「多様性の理解と偏見の根絶のためのワークショップ」▶ADL（反ユダヤ主義と全ての偏見と闘うアメリカ随一の市民権と人間関係に関する組織）のガイアナ出身の Nicolaさんと両親が韓国人の Erenさんの進行により以下のような内容のワークショップ型研修を受けました。

- 1) 自己紹介—名前と私の好きな匂い
- 2) ADL の紹介 1913年に設立。正義と全ての人への平等な扱いを実現するために、保護・調査・教育をしている。
- 3) グループの3つの約束事 Respect (active listening), One mic (one person speak at a time), Participation
- 4) Birthday timeline 言葉を使わないで誕生日順に並ぶ。
- 5) The Diversity Iceberg Model 見える違いは氷山の一角。見える違い、見えない違いには何があるか挙げてみよう。
- 6) 4本のカラーモールで自分のアイデンティティを表現する。→言葉で説明する。→一番大切な一つを外して隠す→どんな感じがする？→一番大切な自分を隠さなければいけないとするとどんな気持ちになるかを想像する。



7) 固定観念・偏見・差別：

Stereotype=oversimplified idea ex.) All ~ are ….

→Prejudice=attitude which comes from family, friends, media…

→Discrimination=Action

8) 固定観念と偏見について考えさせられる短編ビデオの視聴とコメントの共有

ビデオ：場所は、食料品店。登場人物は、アジア人中年男性の店主、アフリカ系少年、年配の白人女性の3人。店主は黒人の窃盗団をイメージし、疑いの目を少年に向ける。少年の頭にあるのは病床の母親。白人女性は少年に対して恐ろしいものを見るような表情を浮かべる。その後、現実には少年は会計を済ませ、白人女性はレジ横のチョコレートを万引きする。

9) 質問：グローバルな社会におけるリーダーにとって、固定観念に対する理解はなぜ重要だろうか？目の前で偏見に基づく行動があった時、どんな反応をすることができるだろうか？

10) ふりかえりのワークシート：学んだことを3つ、将来自分が使うと思うことを2つ、まだ解決していない疑問点を1つ書いてください。

記念撮影の後、バスでコロンビア大学そばのメキシコ料理ファーストフード店で昼食。コロンビア大学では、1年生が建物を紹介してくれました。ガイドさんからは原爆製造のマンハッタン計画が、この大学の一角で行われていたことが最近わかったと聞きました。大学の書店の見学をしたのちバスで国連本部へ。

国連本部への入場許可を取るための列が受付の建物の外へと長く伸びていました。最高気温が氷点下の気温の中、ガイドさんと代表一人が並んでくれて、後のメンバーはガイドさんの手配でバスの中で待つことに。許可の印のアームバンドをもらい、手荷物検査を済ませて、ガイドツアー出発。

研修⑥「国連各理事会・総会の会場見学と役割の理解」▶偶然日本人のガイドさんでしたが、他のお客さんもいたので説明は英語でした。安全保障理事会・経済社会理事会・信託統治理事会・総会の各会議場を見学し、説明を聞きました。総会会場に立ったことは大変印象深かったようです。その日のレポートに複数の生徒がそう書いていました。通常兵器の展示では、地雷が1個数百円で作られるが撤去にはその約100倍の費用がかかると説明がありました。大量殺戮兵器のコーナーでは、広島・長崎への原爆で溶けたものの展示がありました。また、世界の軍事費総額に対してどれほど国連への拠出金が少ないかのグラフも印象的でした。



国連見学の後は千里高校の先輩、5期生で長く国連で働いておられた沼田隆一さんのお宅を訪問しました。バスで約5分の所にあるタワーマンションの13階でした。人数分の椅子と飲み物、そして手作りの料理で迎えてくださいました。俳優やレポーターとしてNYで活躍中の合田沙おりさんも駆けつけてくださっていました。

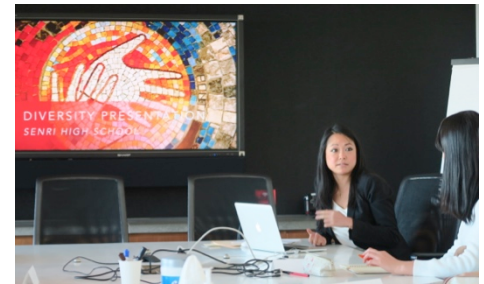
研修⑦「国連で働くということ、海外で働くということ、文化の違いを乗り越え楽しむこと」▶沼田さんは孫を見るような優しい目で、そして大阪弁で話をしてくださいました。高校時代から日本を出るつもりでいたこと、千里高校の制服をなくした運動のリーダーだったことから始まり、日本を出て外資系企業に勤めたのに日本勤務を命じられて、外資系会社側の窓口として日本側と対峙することになったこと、国連職員の仕事は世界のどこかで何かが起これば夜昼なく出勤するので国連から歩いて15分の場所に住むことにしたこと、海外では阿吽の呼吸は通じないので口に出して表現することが大切だということ、その人の国のことを調べてお



いて話題にすることでその人との距離がぐっと縮まること、その人の国の食べ物に興味があると言うと喜んで連れて行ってあげることが多いこと、そうやって壁を越えると知らなかった世界が目の前に開かれること、南スーダンでは調達担当として宿営地の選定から全車両用のガソリンの買い付け、各国の兵士に合わせた食料の手配までされたこと、国際的な舞台では「青

白き秀才」ではなく、「たくましき秀才」が求められていることなどを話されました。合田さんからも NY に来た最初の一年間、教科書には出てこない英語の表現や発音に苦労したことなど経験談をお話いただきました。

**1月5日(火)** 9時にホテルを出発し、約10分でOgilvy & Mather 社の本社ビル前に到着。この会社は世界126か国に500以上のオフィスを持つ世界最大のマーケティング会社の一つです。様々な人種の人々が次々に回転ドアをくぐっていきます。



研修⑧「企業における多様性尊重の取り組みの実際」▶Ogilvy & Mather 社 Diversity & Inclusion 部門の Transformation 担当取締役で共同経営者である Melissa Ng さんが研修を準備してくださいました。主な内容は以下の通りです。

1) <メリット>多様性と受け容れと聞くと怖がる経営者がいるが、実際は企業に大きな恩恵をもたらすものだ。改革を牽引する。創造性を増大させるので、より良い立案ができ、リスクを避けることができる。労働者が「しっくりくる」感覚を持てるので、離職者が減り、優秀な人材が集まる。離職防止には社内のネットワーキンググループの果たす役割が大きい。これは同じ問題意識を持つものがつながるもので、問題意識さえ共有できれば当事者でなくても良い。例えば女性のリーダーシップのグループにも男性を招待する。多様な社内横断的なグループが張り巡らされることで、より多くの市場を獲得し、組織としての適応能力が高まり(世界中からベストな人的資源を活用できる)、提供できるサービスの幅が広がり、多様なアイデアと経験を活かして多角的な検討ができ、誇りを持ちリラックスし仕事を認められる環境により効果的な業務の遂行がなされる。

2) <課題>2020年までにアメリカの労働者の40%がヒスパニック系になると予想されている。世界は変化している。コミュニケーションが不足すると、「声を聞いてもらえていない」人が生まれることになる。それではダメで、気づかず自動的にしてしまう「無意識の偏見」を明るみに出し、その特性もその人の一部なのだと認める労働環境を作らなくてはならない。無意識の偏見・データ・共に働くためのスキルをトレーニングで提供し、オープンな心構えを保てる(keep

mind-set open) 職場にすることが必要なのだ。

3) <解決のための方策>前述の社内のネットワーキンググループが当社での solution だ (同社には Administrative Professional Network, Black Diaspora, Doonya, LatinRed, Ogilvy Pride, RedLotus, Women's Leadership Professional Network, Working Parents Network, Young Professional Network の 9 つのグループがある)。各グループは、状況をどう変えるかを考え、調査し、レポートを公表する。誕生日を祝うなどの親睦を深めるための活動もある。活動は勤務時間外に行うが、予算は会社が出す。具体的なメリットをデータとともに CEO に訴えたら、納得し、予算も出すことを決断してくれた。

4) <当社が今やっていること>女性が女性を勇気付け、動機づける女性支援プログラムを行っている。多様性スコアカードでアフリカ系、アジア系、ヒスパニック系の労働者の処遇を評価している。Human Rights Campaign Foundation が実施している 2016 年 Corporate Equality Index で昨年に続いて満点を獲得している。また、各部署の長に対してトレーニングを実施している。

5) 変化を持続させるためには? <生徒からの質問に答えて> 3 つの段階がある。1 つ目は利害関係者が問題を理解する段階で、教育が必要になる。2 つ目はスキルと道具となるものを獲得する段階で、トレーニングをして自信をつけることが重要。3 つ目は定着(embed)を図る段階で、効果を調査し成果を喜び確かめ合うこと(celebration)が重要になる。

6) 最後に、企業としては利益を生むことを動機として進めることになるし、実際そうですが、自分自身としては道徳的な動機が基本にある。多様性を考慮に入れ、心を開き、互いを愛し尊重する社会がいいと思いませんか。私から皆さんに宿題です。今から 20 分、時間を取りますから日本に戻った翌日からのアクションプランを立ててください。個人レベル、学校レベル、家庭レベルで何をいつまでにどのようにやりますか?

この後、寒い日だったにも関わらず「景色がいいから」と屋上を案内してくださり、食堂の使い方を説明して、「この後は会議があるのでここまでしか一緒にできません。ごめんね。」と言って別られました。とても暖かいもてなしに感激しました。我々一行は、社員用のカフェテリアで昼食を取らせてもらい、バスでセントラルパークとその周辺の生活の様子の見学に向かいました。

午後 3 時 30 分からは国連グローバルコンパクト本部での研修でした。バスで約 20 分。国連本部の近くのオフィスビルにありました。偶然前日から日本人の方がインターンに来られていて、お世話をしてくださいました。何人かの生徒たちは研修後にどうしたらインターンができるのかを尋ねていました。

研修◎「国連グローバルコンパクト本部の役割と特に女性の就労に関して」▶ 3 人の方が説明をしてくださいました。人権と法律及び政策部門長の Shubha Chandra さんは、国連グローバルコンパクトが作られた経緯と、この枠組みと国連のミレニアム開発目標(Millennium Development Goals)及び昨年国連総会で採択された持続可能な開発目標 (Sustainable Development Goals) との関係について話されました。これらの目標は企業の責務を確認するリストであるとともに、ビジネスチャンスでもあると強調されていました。また、この本部の役割は、このような国連の決定内容を、国連の関連機関 (国際労働機関や国連ウィミンなど) と連絡を取りながら、各地域のグローバルコンパクト署名団体が共有する手助けをしたり、各地での取り組みを集約して必要とする団体に有効な

手段として提供したりすることであると話されました。地域によって課題や事情が異なるため、地域ごとのネットワークが地域の NGO と協力して動くことが重要であるということもわかりました。

女性のエンパワメント担当調整官の Tulsi Byrne さんは、2010 年に作成された Women's Empowerment Principles (WEPs 女性のエンパワーメント原則)を紹介されました。女性にとっての問題状況（意思決定の役割を正當に与えられていない、同一労働でも賃金が低い、暴力的／性的虐待を受けている、職業・教育・訓練・職能開発において同等の機会が与えられていない、経済的に不利にされていてビジネスの競争に参加する機会が平等に与えられていない等）を整理して示し、逆に女性への処遇を改善すればどれほどビジネスの進展につながるかを紹介してくださいました。

最後は、管理及び社会的持続可能性部門の長であり、この本部の顧問である Ursula Wynhoven さんが、日本の女性の労働環境について質問をしてくださり、日本では父親も育児休暇を取ることが法律上は可能になっているものの、男性の育休取得は難しいということを伝えると、アメリカでも男性の取得者は少ない、北欧は進んでいる等、興味を持ってこちらの話を聞いておられました。日本でも企業内保育所を設けるところが出てきていますから、どう始めたのか、障害をどう乗り越えたのか、企業のメリットはどんなことがあるかを整理して示すことはアメリカの女性（と男性）にとっても有益な情報になり得ると感じました。



連絡は歓迎すると言ってくださいましたので、今後も意見を求めさせて貰えばいいと思います。

**1月6日（水）** 8時前にホテルを出発し、空港に向かいました。土曜日だった初日とは違い、道は混んでいました。特にマンハッタンの中心部からブルックリンへと渡る橋まではかなり時間がかかりました。ガイドさんの提案で、道中、研修を振り返って一人ずつマイクで良かった点と良くなかったと思う点を話してもらうことにしました。それまで毎日の振り返りは Google Classroom のシステムを使って提出してもらっていましたが、お互いの話を聞き合ういい機会になりました。その後のレポートでも何人も参加者が、参加者それぞれの感じ方や、我々教員の思いを知ることが良かったと書いていました。この中身については、参加者から提出されるレポートに委ねたいと思います。

14時間の空の旅で日付変更線をまたぎ成田空港へ。入国手続きをし、荷物を預けなおして成田から伊丹に向かいました。離陸待ちの飛行機が多かったとのことで、離陸・到着が40ほど遅れ、出迎えに来てくださった皆さんをお待たせすることになりましたが、無事到着し、午後9時前に解散しました。

◎この研修に向けて事前学習を3回行いました。簡単に内容を書いて報告を終わりにします。

■第1回 11月14日(土) 9:00-11:00 担当:大西

1) 入国審査で使う英語

Phrases used at immigration and customs [# 102] <https://www.youtube.com/watch?v=DnLWUreqeSE>  
Customs & Border Protection - Entering the U.S. [https://youtu.be/2G-m60L\\_Ck0](https://youtu.be/2G-m60L_Ck0)

2) How are Global companies are thinking about Diversity and Inclusion?

Apple - Diversity - Inclusion inspires innovation <https://youtu.be/qxKFDnzluOs>  
Inclusion at Starbucks <http://www.starbucks.com/responsibility/community/diversity-and-inclusion>

Bank of America

<http://about.bankofamerica.com/en-us/global-impact/diversity-and-inclusion-video.html#fbid=BK5-FzWwpYw>

Ogilvy & Mather の CSR レポート

<http://www.ogilvy.com/About/Diversity-and-Inclusion/Diversity-and-Inclusion.aspx>

3) What do Ogilvy & Mather do?

Ogilvy & Mather - Our Work <https://youtu.be/BUycgWNltuY>

4) About the dilemmas responsible multi-national companies may face in their efforts to respect and support human rights when operating in emerging economies

Case studies <http://hrbdf.org/HumanRightsandBusinessDilemmasForum>

5) Words you may need in Human Rights Workshops

Glossary-of-education-terms by ADL

<http://www.adl.org/assets/pdf/education-outreach/glossary-of-education-terms.pdf>

■第2回 12月13日(日) 保護者説明会の後 11:45-14:00

担当: コーディネート:大西、 指導: Ms. Tomoka Wesely, Mr. Adam Wesely

1) Odom さん、ADL、Ogilvy and Mather の3つの人物、組織、会社についての英文資料を3つのグループで分担して読む。その後、わかったことを英文で箇条書きにし、英語で発表する。

2) 2つのグループに分かれて3者それぞれに対して尋ねたいことを英文で書き出し発表する。

※3者について指導をお願いした先生方に事前に下調べをしていただいたので、かなり噛み砕いて、一から英語で説明していただけた。これがないとこの学習会は成り立たなかった。大変感謝している。



■第3回 12月14日(月) 放課後 15:50-16:50

担当: 近澤

1) アメリカの移民の歴史的背景を知る。

2) アメリカに対して行われたテロの背景にあるものを理解する。