

グローバル女性リーダー育成研究機構 第3期中期目標期間最終評価実施報告書

1. はじめに

お茶の水女子大学は、「学ぶ意欲のある全ての女性にとって、真摯な夢の実現の場として存在する」とのミッションを掲げ、すべての女性がその年齢・国籍等にかかわらず、個々人の尊厳と権利が保障され、自身の学びを深化させ、自己の資質能力を自由に開発させるよう支援することを目指している。また、第3期中期目標期間（2016年度～2021年度）においては、国境を越えた研究と教育文化の創造と、夢の実現を支援するための学びの場を提供し、時代と社会の要請に応じてグローバルに活躍する女性リーダーを育成するとともに、女性の生涯にわたる生き方のモデルを提供すること、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて豊かで自由かつ公正な社会の実現に寄与すること等が基本的な目標に掲げられている。この目標を達成するため、お茶の水女子大学は、『高度な専門知識』『適切に判断できる見識』『多様なあり方に対して寛容』であるグローバル女性リーダーを育成するとともに、人が一生を通じて健康で心豊かに過ごすための研究・開発による活力ある社会環境の創出をビジョンに掲げ、これを戦略的に担う研究組織の一つとして2015年に設立されたグローバル女性リーダー育成研究機構（以下、「研究機構」という。）を位置づけた。

2021年度に第3期中期目標期間が終了するに当たり、お茶の水女子大学は、「グローバル女性リーダー育成研究機構評価委員会」（以下、「評価委員会」という。）において、研究機構の6年間に渡る取組の総括として2022年2月～3月に最終評価を実施することとなった。本報告書は、評価委員会委員によって提出された評価コメントをまとめたものである。今回の最終評価結果によって指摘いただいた優れた点はさらに強みとして伸ばさせ、改善が必要な部分は見直しを検討するなど、次期中期目標計画期間においても、研究機構がグローバル女性リーダー育成を推進する国際的教育研究拠点としてさらに発展するための一助にしていきたい。

2. 研究機構について

研究機構は、お茶の水女子大学の教育研究理念に基づき、国際的に活躍する女性リーダーの育成と男女共同参画社会を実現する教育研究拠点となることを目的として2015年度（平成27年度）に設立された。同研究機構は、附属の機関として「グローバルリーダーシップ研究所」と「ジェンダー研究所」の2つの研究所を擁している（注：2022年度より、同研究機構に「ジェンダード・イノベーション研究所」が附属の研究所に加わる）。組織に関しては、規程により、お茶の水女子大学の男女共同参画を担当する副学長が研究機構長を務め、研究機構の運営及び業務に関する事項を審議するため、研究機構会議が設置（研究機構長、グローバルリーダーシップ研究所長、ジェンダー研究所長、その他研究機構長が必要と認めた者で委員を構成）される。また重要な研究領域として、教員や予算等の学内資源が重点的に研究機構に配分された。第3期中期目標期間は、国際的に活躍する女性リーダー育成のための国際的教育研究形成に向け、国際的ネットワークの拡大、新しいグローバル女性リーダー像の発信等を行った。

研究機構に附属する研究所の一つである「グローバルリーダーシップ研究所」は、2008年度（平成20年度）に設立された「リーダーシップ養成教育研究センター」を前身とし、リーダーシップ育成や、比較日本学に関する総合的、国際的な研究及び調査を行うとともに、当該分野に関わる研究者養成に資することを目的としている。第3期中期目標期間中、特別招聘教授の招聘、グローバルリーダーシップに関する学際的、国際的な研究プロジェクト等を実施したほか、女性リーダーのキャリアデザインプログラムの開発、関連の授業やセミナー等の提供、産学連携講座の開催、若手研究者育成・研究者支援、国際シンポジウム・講演会等の開催、海外教育機関・自治体・企業・国際機関等との連携等を幅広く行った。

もう一つの附属研究所である「ジェンダー研究所」は、1975年（昭和50年）に「女性文化資料館」が創設され、1986年（昭和61年）に「女性文化研究センター」、1996年に「ジェンダー研究センター」と変遷していき、2015年（平成27年）から現在の「ジェンダー研究所」となった。ジェンダー研究所の目的は、ジェンダーに関する総合的、国際的な研究及び調査を行うとともに、ジェンダー分野の研究者の育成に資することである。第3期中期目標期間中は、国際的な研究、特別招聘教授の招聘、国際教育交流プログラム等のプロジェクトの実施、各種国際シンポジウム・セミナー・イベント等の開催、学術雑誌の刊行、研究教育成果のグローバル発信・社会還元等の取組を行った。

3. 評価の方法等

最終評価の実施に当たっては、研究機構の評価と研究の方向性に係る事項の審議を行うことを目的として設置されている評価委員会が行った。評価委員会は、2名の外部委員を含む6名の委員で構成される。

2022年3月17日、最終評価に向けた評価委員会が開催された。開催に先立ち、各委員には、研究機構が第3期目標期間に実施した6年間に及ぶ膨大な活動実績に関する評価資料が送付された。評価委員会当日は、前半に研究機構長、各研究所長が各組織の6年間の活動実績についての発表を行い、後半、各委員と研究機構・研究所関係者間で活発な質疑応答及び意見交換が行われた。そして評価委員会終了後、各委員より、4つの各評価項目（（1）全体構想に基づく研究プロジェクト、事業に関する進捗状況についての評価、（2）国際的教育研究拠点形成に関する海外連携先についての意見、提言、（3）今後の課題についての提言、（4）その他）についての最終評価コメントを3月末の締切りで提出いただいた。

なお、本最終評価報告書は、学長及び学長戦略機構会議への報告後、研究機構のホームページへの掲載を行う。

<参考：最終評価スケジュール>

2022年2月17日	評価資料を委員に送付
3月17日	評価委員会開催
3月31日	委員コメント票提出締切
4月	委員のコメントのとりまとめ
5月	評価報告書の作成
6月	学長及び学長戦略機構会議への報告・研究機構ホームページに公表

4. 評価委員からのコメント概要

各委員からは、研究機構が実施した、第3期中期目標期間における6年間に渡る活動実績に対して、概ね順調に進捗している、積極的に行っているとの肯定的な評価であった。またこれら肯定的な多くの評価と併せて、課題や今後の活動に関する助言も複数いただいた。

各項目における委員からのコメントは以下のとおりである。なお、事務局により表現の統一等一部加筆を行っている。

(1) 全体構想に基づく研究プロジェクト、事業に関する進捗状況についての評価

各委員からは、両研究所が産学連携含む多数のプロジェクト・事業を展開しているとの肯定的な意見が多く見られた。特にジェンダー研究所は、ユニークな研究内容、外部資金の獲得状況、機関誌の高い水準等が高く評価された。

その他各委員からの意見は、以下のとおりである。

- ・グローバルリーダーシップ研究所、ジェンダー研究所共に、多数のプロジェクト・事業を実施しており評価できる。
- ・研究機構がみずから評価の指標を定め、評価委員会で承認された当該指標をクリアするように

努力し、計画通り（あるいは計画を超えて）達成していると評価。

- ・お茶の水女子大学において積極的な国際展開が、特にジェンダー関連研究の実施と絡めて積極的に進めている点を高く評価。

- ・本研究機構の活動が最終的にどのような目的・目標に向かって進められているのかを評価する上にも、学生の側からの評価に関する情報が求められる。

- ・グローバルリーダーシップ研究所とジェンダー研究所がそれぞれ異なる設立経緯の下、特徴ある活動を展開し、国際ネットワークの拡大と学際的国際共同研究を5件以上進めたこと、また国内外から高い実績をもつ女性研究者を招聘してロールモデルを提示することとどまらず、海外から特別招聘教授を1年以上にわたる長期滞在のもと、実際に現役学生たちへの研究指導に関わることを可能にし、実質的な成果を残すことができたことは高く評価できる。

- ・「グローバル女性リーダー」、「グローバルリーダーシップ」の意味、目標とする人材像、リーダーの対象（民間企業管理職か研究分野の管理職か）、各研究テーマのつながり、各事業の取組がどのようにグローバル女性リーダーの育成に貢献したか等、全体設計を明確にした方がよい。

- ・産学連携が昨今推奨されているところであるが、お茶の水女子大学が幼稚園から大学院までを併せ持つ特徴を活かして、高校生・大学生・大学院生が交流できるブリヂストンとの連携講座はユニークな活動である。未来を議論する上に、異なるライフステージにある女子生徒・学生たちが交わり議論することは新たな視点を生む上にも極めて有益である。

- ・産学連携事業への期待が高まる中、福井県との連携は貴重な実績の一つである。

- ・グローバルリーダーシップ研究所においては、グローバルリーダーシップ教育という目標に沿った様々な興味深いプロジェクトが実施されているが、新しい研究所ということもあり講義やゼミが中心。研究的な活動がもう少し広がるとよい。

- ・ジェンダー研究所では、政治・思想や生殖・身体、さらにアートの観点からもユニークな研究が進められており、複数の科学研究費事業が展開されていることも高く評価できる。加えて、2018年以来編集委員会を充実させて一新した研究誌『ジェンダー研究』を刊行しており、多くの投稿論文があり高い水準で研究発信が試みられている。

- ・ジェンダー研究所の活動は全国的に見てもユニークで、日本を代表する研究機関としての評価が得られているものと判断する。

- ・ジェンダー研究所においては、前身であるジェンダー研究センターから引き続き、多くの優れた研究を実施し、また外部資金の獲得状況も申し分ない。シンポジウムやセミナーの実施数も十分であり、事業としての進捗状況は順調であると評価。

(2) 国際的教育研究拠点形成に関する海外連携先についての意見、提言

各委員からは、当研究機構の戦略として、グローバル女性リーダー育成のための国際的教育研究拠点を形成するために、(新型コロナ禍の最中を含め) 海外の大学や研究機関等と連携を積極的に拡大してきたことに一定の評価が示されたが、今後の活動に関する助言も同時に示された。

なお、各委員からの意見は以下のとおりである。

- ・積極的に国際的なネットワークを拡大してきており高く評価できる。

- ・当初予定では「重点研究領域で実績のある」外国人女性研究者を招聘となっていた。これも新型コロナ禍の影響で如何ともしがたい面はあったはずであるが、予定から後退したという印象がある。

- ・欧米の研究者にとって、日本文化を研究対象にしているのではない限り、日本に来て一定期間を過ごす（たとえば半期の授業を担当し、学生と研究する）ことは、あまりメリットの感じられないことであろう。次期の目標設定においては、今少し現実的なレベルで考えてもよいのではないか。

- ・梨花女子大学とのトップレベルを含めた密接な関係、アジア工科大学院（AIT）との長期にわたる国際教育プログラムの展開、ノルウェー科学技術大学（NTNU）ジェンダー研究センターとの国際共同プロジェクト、ドイツ・デュースブルグ・エッセン大学東アジア研究所との研究交流等、積極的に国際展開が進んでいる。

- ・新型コロナ禍で多数の招聘実績をあげており高く評価する。

- ・新型コロナ禍で国際的な教育や研究の実施は非常に困難であったと考えられるが、この点に鑑

みるとプロジェクトの進捗状況は十分な水準で推移していると評価。

- ・研究機構は「国際的ネットワークの拡大」を目指し、「令和3年度までに海外機関との連携を10機関以上行う」という目標値を示し、実際には14機関との連携を達成したとのこと、大変な尽力であり、深い敬意を覚える。
- ・国際的教育研究拠点が本研究機構の理念と関連してどう位置づけ、展開を試みようとしているのか。お茶の水女子大学としての強みを活かした国際的教育研究拠点形成の意味を強調することができればより望ましい。
- ・ヨーロッパとアジアとの関係を、お茶の水女子大学の国際展開の中でどう位置付けるのかも重要。地政学的な特徴と、大学としての国際的教育研究拠点の展開がリンクづけられると、さらに大きな一歩が踏み出せるのではないか。
- ・欧米は多いが、アジアやオセアニア、ラテンアメリカ等との連携機関を増やすことも検討してはどうか。
- ・グローバルリーダーシップ研究所比較日本学教育研究部門は、海外の学生や研究者（教員）を集めてイベントを継続的に行い、特色ある活動がなされている。
- ・グローバルリーダーシップ研究所においても、特別招聘教授プロジェクトや梨花女子大学との共同研究等、様々な工夫をこらしたイベントが実施されており、十分な活動内容であると評価。ただリーダーシップ教育に関連するイベント（授業や連携講座）に関しては、国際的という視点が若干薄いように見受けられ、この点は見直しが必要であるように感じる。
- ・ジェンダー研究所では国際シンポジウム、特別招聘教授プロジェクト、国際的な共同研究、国際教育プロジェクト等、国際的教育研究拠点形成に関わるさまざまな活動を行っており、数、質ともに高いレベルを保っていると考える。

(3) 今後の課題についての提言

各委員からは、今後の課題について様々な提言が挙げられた。本学の歴史を踏まえつつも女子大学としての機構の戦略をどのように展開していくのか、他機関、大学間、研究所間の連携をどう有機的に図っていくのか、また機構の戦略や理念（リーダーシップの概念含む）の明示化等の重要性について指摘が多く見られた。

各委員からの具体的なコメントは、以下のとおりである。

- ・国内におけるジェンダーギャップの現状は著しく、世界ランキングはきわめて低迷している状況下で、女性の「(グローバル) リーダーシップ」をどのように捉えるのかという視座をさらに明示的に発信していく必要があるように思われる。たとえば、そのような状況を変革するためには国内におけるネットワークも必要になるが、本事業の様々な活動が横との関係でどのように繋がっているのか等を明示していく必要がある。
- ・現状認識を明確にした上でどのように「グローバルリーダーシップ」を女性たちに期待し、育成するのかという点を明らかにする必要がある。
- ・女性だけの環境で育成されたコンピテンシーはどうなるのか、アウトカムに関心がある。
- ・これまでのお茶の水女子大学の歴史を踏襲することと、新たな展開との関係をどう説得的に見せるかが重要である。
- ・お茶の水女子大学の蓄積ある日本学研究を国外に積極的に発信する意味は極めて大きく、ポテンシャルの高い事業だと感じたが、独自の戦略をどう立てるかは課題として残っている。
- ・強み、特徴を出すことは、総体的な観点からみると偏りに繋がる。しかし、総合的に展開するというのでは、結局、実質的な成果として一般的なものになるのではないかと危惧する。
- ・積極的な国際展開は高く評価できるが、お茶の水女子大学が実施するジェンダー研究の特徴を国内のみならず国外に向けて戦略的に表出することも求められる。
- ・海外の大学と連携するとしたら、具体的にどういう研究のために協定を結ぶのかを明確化すべき。また、先方の研究に対して、お茶大と組めばこれだけの予算が出せる、というメリットが提示できる必要があると思われる。そのようにして初めて、海外から研究を誘致できるのではないだろうか。それが難しければ、海外の著名な研究者に、講演会をお願いする程度のことで現実的には満足すべきである。
- ・「国際的教育研究拠点」の形成ということであれば、むしろアジアからの留学生の獲得こそがそ

れに当たるのではないか。博士後期課程レベルで留学生が研究できることが大事である。例えば、大学院入試要項の中国語版を作って公開する等のことが考えられてもよいかもしれない。比較社会文化学専攻日本語教育コース等では、留学生を含む共著論文が何本も発表されている。こうしたことの方が実質のある活動ではないかと感じる。あるいは、留学生にどれだけ博士号を授与できたか、など。

- ・「グローバルリーダーシップ教育」について、(教育という点からは講義やセミナーが中心となるのは仕方ないものの)もう少し研究にも重きを置いた方が良い。

- ・「リーダーシップ」と言うと、ビジネスや企業でのリーダーという概念に偏りがちであるが、「研究者としてのリーダーシップ」という考え方を積極的に取り入れた事業やプロジェクトも実施いただきたい。

- ・新型コロナウイルス感染症の蔓延状況はまだまだ改善したとは言い難いが、両研究所においては、引き続き海外との交流を深め、学生が海外で学べる、もしくは海外の学生がお茶大で学べる機会を拡大していき、これまで以上に「グローバル」の名称に即した成果を上げることが期待する。

(4)その他

各委員からのその他の意見として、本学が女子大学としてリーダーシップやジェンダー研究・事業を推進することにより、男女共同参画社会実現に貢献すること等への期待が寄せられた。

その他の各委員からの意見は、以下のとおりである。

- ・21世紀における女子大学の存在意義を明確にし、女子大学だからこそできることをさらに可視化し実行していくことを期待する。

- ・日本の女性学長の研究から、とりわけ国立大学において女性学長の輩出が遅れている状況が明らかである。このような実在するジェンダーの課題についても積極的に取り上げ、日本のジェンダー平等を実現する推進力になるような女子大学であり続けることを期待する。

- ・国内の他大学との連携も積極的に取り入れて展開してみてはどうか。ジェンダー問題という共通トピックを上げて、国内外の大学との横連携をもってそのリーダーシップを発揮することは、今後のお茶の水女子大学にとっても意味あることであると考えます。

- ・ジェンダー研究所は確かに「研究所」としての内実を備えているが、グローバルリーダーシップ研究所は現状では「研究所」というよりキャリア教育センターなのではないだろうか。むしろ、そのような性格を明確化し、海外の協定校にどれだけ本学の学生を送り込んだか、それによって学生がどれだけ海外研究者との共著論文・学会発表を生産できたかというような評価指標に代えていくこともできるかもしれない。

- ・研究所主催のイベントの数を増やすことで「研究」面の実績に充てることは、非難されるべきことではないが、イベントによって誰がどのような利益を得るのかという点あまり明確でないような印象を受ける。

- ・学生の貧困化が進む現在、留学や大学院(特に後期課程)進学のための経済的援助を図ることも研究機構の重要な仕事と位置づけるべきではないか。

5. 最後に

最終評価において各委員からのコメントは、概ね研究機構の活動について順調に進捗している、積極的に展開している、多様な活動を多く実施している等の肯定的なものであった。具体的に何点か例を挙げると、研究機構やグローバルリーダーシップ研究所における国際連携に関しては、新型コロナ禍においても国際的教育研究拠点の形成に向け、特別招聘教員の招聘や海外機関との連携等、幅広い活動が積極的に行われているとの意見が多く見られた。また、国際展開のみならず、企業や自治体、附属学校園等、幅広いステークホルダーが関与していることも評価された。ジェンダー研究所に関しては、研究内容が全国的にみてもユニークであること、過去からの実績をさらに発展させ、国際連携含め多様な取組を行っていること、科研費、外部資金を多く獲得していること等について評価する意見が多く見られた。また、ジェンダー平等や女性のグローバルリーダーシップ育成実現といった理念に対し、お茶の水女子大学が女子大という特性を活かし、

フロントランナーとして、国内外の大学や留学生等をも巻き込みながら社会を牽引していくことへの期待について意見が寄せられた。

今回の最終評価では、肯定的な評価のみならず、研究機構の課題や今後の活動に関する助言も多々頂戴した。例えば、グローバルリーダーシップ研究所においては、リーダーシップ人材の育成に資する授業・講座・セミナー開催等の教育的な取組は充実しているが、研究活動の更なる拡大を期待するコメントがみられた。また、研究機構の活動の文脈における「グローバルリーダーシップ」の意味や、研究機構の全体戦略、さらにはこの戦略に照らした各研究テーマや事業の関連性の明示化等が必要であると指摘された。

研究機構は、この度の評価結果を真摯に受け止め、研究機構長のもと各委員からのコメントを検証し、第4期中期目標期間においても、新たに研究機構に加わるジェンダード・イノベーション研究所の機能や視点も加えつつ、与えられた役割に邁進していく所存である。

最後に、今回の最終評価に際して、大変多忙なスケジュールの合間を縫って、最終評価にご協力いただいた全ての委員に対し、深く感謝の意を申し上げます。

(参考1)

2021 年度国立大学法人お茶の水女子大学
グローバル女性リーダー育成研究機構評価委員会委員名簿

森田 育男	研究を担当する副学長
太田 裕治	産学連携を担当する副学長
浅田 徹	基幹研究院長
飯田 薫子	総合評価室長
白波瀬 佐和子	外部有識者（東京大学教授）
高橋 裕子	外部有識者（津田塾大学学長）

第3期中期計画（関連項目抜粋）

○ グローバル女性リーダー育成研究機構（グローバルリーダーシップ研究所、ジェンダー研究所）を拠点として、平成33年度までに海外機関との連携を10機関以上行い、女性のリーダーシップ育成と男女共同参画社会の実現に向けた研究と開発を進め、これまでの欧米型のリーダーシップとは異なるジェンダー視点に基づいたアジア型の新たなリーダーシップ像の提案、新しいグローバル女性リーダーシップ論の構築を行う。【K16】

（関連する中期目標）

本学は女性のライフスタイルに即した支援体制を持つ特色を活かし、グローバル女性リーダーの育成、ジェンダー研究、生命科学、生活工学、人間発達科学、日本学等、大学として重点化を図る特定分野について、海外機関とも連携した世界水準の国際拠点を構築する。それとともに、多様な基盤的研究を推進する。【M9】

○ グローバル女性リーダー育成研究機構において、国内外から毎年10名以上の女性研究者を招へいし、重点研究領域であるリーダーシップ、ジェンダー、国際協力、比較日本学、政治・経済学等の学際的国際共同研究を5件以上実施する。さらに、国際シンポジウムを通じて研究成果の発信を行うとともに、研究成果に対するピアレビューを実施する。【K19】

（関連する中期目標）

グローバル女性リーダーの育成及び研究の活性化のため、国内外の女子大学、官公庁・自治体、企業と連携して、国際協同プロジェクトを通じた実践的養成を進め、世界に向けた情報発信のための体制を確立する。【M10】

○ 第2期に引き続き、育児・介護等と研究との両立が可能となるように、子育て中の女性研究者、研究者本人又は配偶者の妊娠中及び産後休暇・育児休業後、親族の介護・看護に携わる学内研究者へ研究補助者を配置する等、継続的に研究者のライフスタイルの多様性を尊重した研究支援を行い、研究を活性化させる。【K20】

（関連する中期目標）

子育て中の女性研究者支援、ライフスタイルに応じた研究者支援を継続し、研究環境を向上させる。【M11】

○ 第2期に引き続き、本学の人的・物的資源、実績、ノウハウ、知的財産等の活用や、歴史資料館における催し等を通じて、地域、企業、行政機関等と交流し、教育・研究・社会貢献に関する連携事業に継続的・発展的に取り組む。また、協定を締結した自治体や機関との相互協力を通じて、地域における女性リーダーを育成する。【K24】

(関連する中期目標)

大学と企業の連携によるイノベーションの創出、社会や地域が持つ課題解決等に向けて、企業、地域住民、自治体、行政機関等との連携を推進・強化する。【M13】

○ 第2期から実施している卒業生を含む社会人向け講座（女性ビジネスリーダー育成塾：徽音塾）等のカリキュラムを、社会からの要請や受講生の要望に対応して改良し、質を高める。さらに、企業、行政、教育・研究機関との連携により活動を拡大・充実させ、大学と受講生及び受講生同士のネットワークを拡充して、女性のキャリアアップへの教育・技能・意識啓発の支援体制を強化し、様々な立場における女性の上位職者を増やすことに貢献する。【K25】

(関連する中期目標)

社会人教育の推進、特に社会人女性の勉学再開の支援とその成果の社会還元を行う。【M14】