

グローバル女性リーダー育成研究機構

第4期中期目標期間中間評価実施報告書

1. はじめに

お茶の水女子大学は、「学ぶ意欲のあるすべての女性にとって、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、すべての女性とその年齢・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4期中期目標期間（2022年度～2027年度）においては、国内外で活躍する女性人材を輩出してきた伝統と実績に基づき、世界の人々と協働し、生涯にわたりより良い未来の創造に向けた変革を起こすグローバル女性リーダーを育成すること、長年にわたるジェンダー及びグローバルリーダーシップに関する研究・教育・実践の蓄積を背景に、日本におけるジェンダード・イノベーション研究の拠点構築し、その実績を基に、産学官が協働してダイバーシティ&インクルージョン実現のための社会貢献に努め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。

2025年度に第4期中期目標期間の半期が経過するに当たり、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3年間に渡る取組の総括として2025年12月～2026年2月に中間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。今回の中間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長させ、改善が必要な部分は見直しを検討するなど、残りの第4期中期目標期間においても、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つの研究所に加え、2022年度から性差の視点からの研究・教育・イノベーション・社会発信を目指すジェンダード・イノベーション研究所が新たに設置された。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、ジェンダード・イノベーション研究所長、その他研究機構長が必要と認められた者が委員を構成）される。

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、リーダーシップ養成に関する総合的、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4期中期目標期間中、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。

「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4期中期目標期間中は、国際的な研究、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。

「ジェンダード・イノベーション研究所」は、性差の視点に基づいた研究、イノベーション、社会発信を推進するハブ組織として、2022年（令和4年）4月に設立された。グローバル女性リーダー育成研究機構に附属する研究所として、男女共同参画社会に向けてジェンダー視点から研究開発成果等を見直し、その結果に基づいて製品やサービスを開発することにより、すべての人がより良い生活を実現させるイノベーションを創出することを目的とする。国際シンポジウム、セミナーの開催や、産学交流会、社会連携講座共同研究やSIPプロジェクトなど、研究成果から具現化したモノ（製品）やコト（サービス）の検討と創出を行い、社会への発信・還元等の取組を行った。

3. 評価の方法等

中間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5名の委員で構成される。

2026年1月23日、中間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4期中期目標期間の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3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）についての中間評価コメントを2月上旬の締切りで提出いただいた。

なお、本中間評価報告書は、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>

2025年12月25日 評価資料を委員に送付

2026年1月23日 評価委員会開催

2月6日 委員コメント票提出締切

2～3月 評価報告書の作成

3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4期中期目標期間における3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、各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。あわせて、2022年に開設されたジェンダード・イノベーション研究所のさらなる事業推進に向けた意見が寄せられた。

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、ジェンダード・イノベーション研究所がそれぞれに設定した目標と計画に沿って、プロジェクトや事業を着実に実施し、概ね良好な進捗状況にあることは評価できる。
- ・グローバルリーダーシップ研究所では、複数のプログラムや事業の実施した実績は評価できるが、その効果についての現状分析が十分になされていないように見受けられる。学部・大学院のキャリアデザインプログラム、社会人女性向けリカレント教育の取組は、社会的ニーズをとらえた戦略的な制度設計へ発展させていける可能性があり、教育プログラムの開発により注力してもよいのではないかと。
- ・ジェンダー研究所では、高水準でユニークな研究プロジェクト実施、研究・教育の国際的展開、外部資金獲得、情報発信など、学界での社会的インパクトの創出は成功している点を高く評価する。一方、校内教員や学生へのリーチについては改善の余地がある。さらに、附属学校園、同窓会や後援会、地域社会を含めたより広いステークホルダーに研究成果を還元する機会があるとよりよいのではないかと。
- ・ジェンダード・イノベーション研究所では、初年度（2022年）は3部門で極めて充実した成果を報告書から把握できる。2023年以降にも産学連携・社会連携や、学部などで授業化など活発な取組があることがプレゼン資料から把握されるが、エビデンスを示すためにも、継続的な報告書の作成は必要である。特に研究部門の実績が可視化されていないように見受けられるため、最終年度に向けて改善を図りたい。
- ・規則に定められている機構及び各研究所の目的や業務に即して活発な活動が進められており、多くの成果が出されている。業務を遂行する人員は限られており、それらの人員から多大な努力が払われているものと考えられる。特に国際的なものを含め、シンポジウムやセミナーの開催は夥しい数になっている。
- ・機構の規則では「女性リーダーの育成や男女共同参画社会を実現する教育研究拠点」であることが目標の一つとなっているが、ジェンダー研究所やジェンダード・イノベーション研究所は、マスメディアにおける発信の機会が多く、これは拠点としての印象を強めているものと考えられる。ジェンダー研究所が発行している学術雑誌「ジェンダー研究」は、学外の研究者から多くの投稿を集めており、これも拠点としての役割を果たしているものと言える。
- ・グローバルリーダーシップ研究所とジェンダー研究所の規則では、「研究者の養成に資する」ことが重要な目的になっており、グローバルリーダーシップ研究所では盛んな取組が行われており、その責任を果たしている。また、ジェンダー研究所では実際に多くの研究者を輩出してきた実績がある。グローバルリーダーシップ研究所やジェンダー研究所の取組が実際に研究者輩出に結実していることを分かりやすく示すことができれば、それぞれの研究所やその取組の評価や訴求力は高まると考えられる。
- ・グローバルリーダーシップ研究所とジェンダー研究所は、中期計画において「教育・研究の成果を産官学との連携を通じてさらに広く社会に発信する」こととしている。グローバルリーダーシップ研究所では、産官学との連携による講座などが活発に行われており、教育・研究の成果の発信もそこに載せていくことを計画している。ジェンダー研究所は、メディアを通じての発信が多くあるとともに、ジェンダー研究所も多くのセミナーを行っており、そこに取組の成果も反映されていることが伺えるが、両研究所とも「産官学との連携を通じた発信」について明確な説明がなかったため、より意識して取り組むことを期待する。
- ・ジェンダード・イノベーション研究所の規則には、「製品やサービスを開発する」ことが目的に

含まれており、また、中期計画でも「製品やサービスの検討・開発・提案・発信」を行うことになっている。交差性デザインカードなどの成果は上がっているが、さらに取組が進むことが期待される。

- 様々なシンポジウムやセミナー、プロジェクトを、時代を先取りする形で継続的に実施している点を高く評価する。
- ジェンダー平等、女性リーダー育成、ジェンダード・イノベーションという、社会的要請および注目度の高い分野に研究所を設置し、研究・教育・社会連携を横断的に推進する組織体制を構築している。
- お茶の水女子大学のミッションとの整合性も高く、大学全体のブランディングにおいて中核的役割を担う機構である。
- 学際的な研究成果を人材育成や政策提言、社会実装へと積極的に接続しようとする姿勢についても、高く評価できる。
- グローバルリーダーシップ研究所では教育実践から研究者養成に至るまで幅広く展開されており、特に社会実装の側面が強い点が特徴である。その強みを活かし、他大学や企業等へ移転可能な知識やノウハウを、プログラムや教材としてパッケージ化する取組が進めば、事業の持続性や意義向上につながるのではないかと。
- 昨年 8 月 31 日から 9 月 6 日に開催された「大学経営ビジョナリー育成プロジェクト研修」は、大学経営という特殊な分野と、女性経営人材とをつなぎ、女性リーダーのアライアンスを構築する重要な試みとして、今後ノウハウを他大学に伝えていただきたい試みである。
- みがかずば研究員制度も「マイクロジョブ」という概念が広がっている現在、もう一度見直して、特に地方在住の女性たちを巻き込んで他大学と協働できるとよい。
- お茶の水女子大学にジェンダー研究所（ジェンダー研究センター）が存在するという評価は、学内外において既に確立されているものと思われる。今回の報告からも、研究プロジェクトやイベントは非常に多様性に富み、多岐にわたるテーマをカバーされていることに感銘を受けた。なお、グローバルリーダーシップ研究所との協働の機会（例：政治分野におけるリーダーシップ研修等）が、さらに拡充されてもよい。
- ジェンダー研究所は、現代社会における複雑なジェンダー課題に対し一定の指針を示す存在として、良い意味での「権威性」を有していると感じられる。そのため、短期的な KPI 等による評価よりも、古典的なジェンダー研究の蓄積、国際的研究ネットワークの形成、次世代のジェンダー研究者育成のハブとして、一たとえ地味だと見られても一着実かつ継続的に学際的な活動をされることに期待を寄せている。
- ジェンダード・イノベーション研究所は、日本で初めて「ジェンダード・イノベーション (GI)」を冠する研究所を設立した先見性には深く、今後の発展に大いに期待している。
- ジェンダード・イノベーション研究所は、新設された共創工学部との連携状況が今後より可視化されると、研究・教育両面での相乗効果が一層明確になるのではないかと。
- 各研究所がそれぞれの歴史性と特色を持ちつつ、多様な学術的バックグラウンドの教員をよようする女子大学でしかできない教育、研究、社会事業で着実な成果を上げている。
- グローバル女性リーダー育成研究機構全体として最終的にどのような目標達成に向かって進んでいくのかという点について活発な議論がなされていないように見受けられるので、最終年度までの期間で検討していただきたい。
- ジェンダード・イノベーション研究所の取組についても、ジェンダーに関する 이슈を洗い出したり、あるいは目先の授産プログラムの提供を試みたりするのではなく、そこから創造を生み出そうとする意気込みとユニークさを感じた。
- グローバルリーダーシップ研究所の取組は学内向けのみならず、社会人への生涯学習機会の提供や、他の教育研究機関で利用できるツールの開発、提供に及んでおり、高等教育機関が社会に価値を提供するプロジェクトのモデルとして高く評価できる。

(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、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、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。

各委員からの意見は、以下のとおりである。

- ・女性リーダーシップ教育で成功している海外の機関（例として、インペリアルカレッジ・ロンドンなど）と連携し、本機構の制度設計に役立てられると良いのではないかと。本機構が中心となって、社会に開かれたプログラム開発や制度設計に取り組んでいくことを検討してもよいと思われる。
- ・すでに国外の機関や研究者などと多数の情報発信や交流などの取組が行われ、豊富な連携先が確認されることから、連携先について特段の意見はないが、対面での国際シンポジウム開催など、旅費を含め多額の費用がかかる取組については、大学の財務状況が逼迫している状況では、中期計画などに照らして可能な範囲で数を減らしたり、オンライン開催の比重を高めたりするなど費用の圧縮がさらに検討されてよいように思われる。
- ・国際的な活動については、グローバル・サウスの国々も含め、すでにかなり幅広く展開されているものと理解した。内容も、相手先も、非常に多岐に渡り、充実している。今後、国際連携において「拠点形成」に重点を置いていくのであれば、これまで関係が深いと考えられる協定校等連携先のターゲットをある程度絞り、より重点的かつ包括的、定期的な交流を進めることも一案ではないか。それらの取組を通じて、例えば若手研究者による共同執筆論文の刊行など、具体的な研究成果につなげていくことも可能になるのではないかと。
- ・全般として、今後ますます重要性が増すと考えられる、アフリカ、南アジア、中央アジア等との連携が弱いと感じた。特にジェンダー研究所は最も古いバックグラウンドを持っており、かつ研究業績として目に見えるかたちにしようとすると、問題意識の固定化を招きやすい。それにより、異なる社会常識を持つ層に対する説得力が低下する懸念がある。分野も人文社会学的な方向が強調されるならば、共感・関心を持ってくれる層の固定化を招く可能性もある。限られたリソースの中での活動で、負担が過度になることは避けなければならないが、社会経済・宗教文化背景の違う人たちの直面する困難や社会背景に目配りすることで、よりメタ的で説得力のある教育研究活動、社会貢献が望めるのではないかと期待する。課題の一部は、各研究所間での共同研究などを促進することによって解決できるかもしれない。

(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研究機構の戦略や理念の明確化への指摘や第4期中期目標期間の残る2年間の改善に向けた具体的助言が多く見られた。

各委員からの意見は、以下のとおりである。

- ・中間評価報告の時点で、KPIの達成度の数値化と要因分析を実施すべきである。当初目標について「どこまで達成できたか」、「誰に届いているのか」の自己分析・自己評価から改善点を抽出し、残りの2年間の活動に活かしてもらいたい。
- ・学内教員や学生、附属学校関係者などへの研究成果の還元を積極的にしていくべきであり、そのための仕組みや広報を工夫されたい。
- ・将来的に、学内（他研究所や、附属学校園）との連携で、ジェンダー教育・リーダー育成教育プログラムの開発やモデル化、STEAM教育の展開を目指していけるとよい。
- ・今後、機構全体として、社会的インパクトを創出し、好循環を生み出す仕組みを検討すべきである。（社会的インパクトの創出には、①女性リーダーシップ育成教育のハブ化、②研究の国際

的拠点化、③産官学連携や社会連携、④資金調達（ファンドレイズ）が相互に関連し、好循環を生み出す仕組みが必要である。）

- ・最終年度までに、機構として、3研究所間の連携や協働を生かした成果発表の発信の機会があるとよい。
- ・機構として、「どのようなグローバル女性リーダーを育成していきたいのか」を共有し、その実現のために必要となる社会課題解決に向けた取組を、各研究所の強みや特性を生かして実施し、その研究教育成果を持ち寄って、社会へ還元するという好循環を創出していくべきと思われる。
- ・将来的な課題として、女性リーダー育成の国内・世界的ハブ形成を目指すにはどうしたら良いかを考え、その基盤となる国際的ジェンダー研究、ジェンダード・イノベーション研究の推進、ならびに女性リーダー育成教育プログラムの開発や制度設計の研究が求められる。
- ・ジェンダード・イノベーション研究所は、もともと商品やサービスの開発や発信などが目的や業務の一部であり、社会実装や社会的インパクトを目指すものになっているが、昨今では、一般に、アウトプット、アウトカムを超えて、インパクトを生み出すことが大学に期待されている状況であり、グローバルリーダーシップ研究所やジェンダー研究所においても、それへの目配りが求められているように思われる。これまで各研究所でシンポジウムやセミナーなどが多数行われているが、力点をこうした取組からインパクトの創出を目指すものに移行させていくことがありうる方向性の一つと考えられる。人文社会系の分野においても、商品化や特許などの成果は難しいとしても、制度に影響を与えたり、開発した教材が現場で採用され活用されたりするなど、インパクトと呼びうる成果は可能であるように思われる。実際にジェンダー研究所の取組を通じて、女性議員を支援する団体が立ち上がり、女性議員に対するハラスメント問題の取扱いに影響を与えている事例がすでにあるということである。
- ・日本におけるジェンダー研究の分野において、お茶の水女子大学が確固たる地位を占めていることは疑いのない事実である。限られた予算および人員体制の中で優れた成果を上げ、着実に実績を積み重ねてこられている点は、高く評価されるべきであり、ぜひ自信をもって今後の活動を進めていただきたい。
- ・教員の業務負担が深刻化しているという指摘や、財政面での課題についても複数の意見が出たが、これらはいずれも、多くの大学に共通する構造的な問題である。既存の研究科や教育課程のカリキュラム、業務負担を大きく変更しないまま新たな研究所・機構を設立すれば、潤沢な予算措置が伴わない限り、教員の業務量が増加することはある程度避けがたいものと思われる。したがって、これらの課題は、当該研究所・機構のみの問題としてではなく、大学全体として検討されるべき事項である。
- ・グローバル女性リーダー育成研究機構は、お茶の水女子大学が長年にわたり培ってきたブランド力と専門性を最大限に活かすことのできる高いポテンシャルを有している。各研究所それぞれの役割分担を明確にしつつ、相互の協働を戦略的に進めることで、より大きな相乗効果を生み出すことが可能ではないか。特に業務整理や合理化と言う観点からも、3研究所と大学院研究科6専攻との連携については、もう一段階踏み込んだ制度化が検討されてもよい。
- ・アウトリーチや広報に関して、大学にとって最大の強みは、やはり学生教育にあると考える。毎年多くの学生を育成し社会へ送り出していくこと自体が、最も説得力があり、拡がりのある広報成果である。例えば「お茶の水女子大学論」のような科目を入学後の必修科目として位置づけることで、学生に対する研究所・機構のプレゼンスを高めることも可能ではないか。
- ・日本において、お茶の水女子大学は女子教育の始祖であり、その歴史そのものが日本の高等教育における重要な成果を体現してきた存在である。現在においても、日本では女性の大学進学率が男性を下回り、女性研究者の割合も OECD 諸国の中で最低水準にとどまっている状況にあり、このような背景を踏まえれば、女性のエンパワーメントの重要性は改めて言うまでもない。「女性と高等教育」というお茶の水女子大学のアイデンティティ形成を牽引する役割を、グローバル女性リーダー育成研究機構が担っていくことに期待する。
- ・人材育成の事業は、結果が見えてくるのに10年以上かかるものが多いと考えられる。何がアウトカムであるか、価値判断やプライバシーの問題があり指標化することは難しいが、関わった学生や社会人と楽しみながらつながりを持ち続けられる仕組みが作れると良い。

- ・多くのエフォートを割いて実施しているイベントも、学内へのリーチが弱いという課題を伺った。教育および社会連携事業はロジ面など時間を取られる仕事である一方、担当者の研究者としてのキャリアにはつながりにくい。担当教員が自らの研究関心を活かせる機会を確保して欲しい。
- ・全体としてすばらしい取組を行っているので、そのノウハウを他の女子大に転用するためのメソッド確立、コンサルテーションも今後の展開の一案となりうると考える。
- ・学内・留学生向けプログラムを動画資料として **JV-Campus** で公開していると思うが、省力化とスケールアップのために、このインフラをアウトリーチや広報のためにうまく活用してはどうか。

(4)その他

各委員からのその他の意見として、機構の活動についてご意見、ご提言が寄せられた。
各委員からの意見は、以下のとおりである。

- ・外部資金の獲得は、研究者の事業の推進のみならず、間接経費を通じての大学運営への寄与という意味がある。これは、大学の財務状況が逼迫する今日の状況では、ますます重要なものとなっており、各研究所には、外部資金獲得に対する取組が一層期待されているところと思われる。なお、社会的インパクトを生み出す取組は、外部団体に対する訴求力を持ち、外部資金の獲得につながりやすいと考えられることから、有意義なものと言える。
- ・「研究機構」「研究所」といった呼称は大学ごとに意味合いや位置づけが異なるため、機構が大学組織の中でどのような位置づけにあるのか、各研究所にどのような専門分野を持つ教員が所属しているのかについて、もう少し説明があると、評価者としてどの程度の成果を期待できるのか、また期待すべきかをより適切に判断し、コメントの水準を調整することが可能になるとともに、研究内容や強み、将来の方向性をより正確に把握できたように考える。
- ・外部評価の多様性という観点から、評価委員に外国人研究者や **LGBTQ** コミュニティの当事者を含めることも、一つの有効な選択肢ではないかと考える。ジェンダーや多様性を主題とする組織であるからこそ、評価の視点そのものに多様性を取り入れることが、機構の理念をより体現することにもつながるのではないかと考える。
- ・ジェンダード・イノベーションに関して、とても意欲的で有意義な取り組みだと考えるが、「イノベーション」は、社会環境が激しく変化することによって、問題意識が速やかにイノベティブではなくなる、という宿命とも表裏一体である。また、発信者と異なる意図で情報を切り取られることについても常に注意を向けておくことが求められる。これらの点を含めて、ぜひ従来のジェンダー観にとどまらない、交差的な 이슈 に通用するダイバーシティの取り組み、方法論を開発していった欲しい。

5. 最後に

中間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、

研究機構全体では、評価期間中に設定した目標と計画に沿って、プロジェクトや事業を着実に実施しており、概ね良好な進捗状況にあることが確認できる旨の意見が多く寄せられた。また、グローバルリーダーシップ研究所では教育実践から研究者養成に至るまで幅広く展開しており、特に社会実装の側面が強いこと、ジェンダー研究所ではマスメディアでの発信の機会が多いことに加え、学術雑誌「ジェンダー研究」が研究拠点としての役割を果たしている意見が寄せられた。

さらに、2022年に設立されたジェンダー・イノベーション研究所は、日本で初めて「ジェンダー・イノベーション」を冠する研究所を設立した先見性を評価されるとともに、時代を先取りする形で様々なシンポジウムやプロジェクトを実施するなど、活動の充実への評価と期待について意見が寄せられた。

今回の中間評価では、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、機構として、3研究所間の連携や協働を生かした成果発表の発信の機会があると、ジェンダー平等、女性リーダー育成、ジェンダー・イノベーションという社会的要請および注目度の高い分野での研究・教育・社会連携を横断的に推進につながるのではないかといった助言や、実施しているセミナーやプロジェクトが学内の学生や教職員、附属学校園や地域社会を含めたより広いステークホルダーへの研究成果を還元する機会があるとよい旨の助言が寄せられた。また、機構全体として、各研究所の役割や強みを活かしながら、相互の協働を戦略的に進めることにより研究活動の更なる拡大を期待するコメントがみられた。

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期中期目標期間の残りの期間においても、与えられた役割に邁進していく所存である。

最後に、今回の中間評価に際して、大変多忙なスケジュールの合間を縫って、中間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)

2025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

井上 登喜子	副学長（広報・学術情報担当）
安成 英樹	基幹研究院長
坂元 章	総合評価室長
林 香里	外部有識者（東京大学 理事・副学長）
坂口 菊恵	外部有識者（大学改革支援・学位授与機構 教授）

第4期中期計画（関連項目抜粋）

○「ジェンダー研究所」及び「グローバルリーダーシップ研究所」において、第3期中期目標期間より継続して実施するジェンダー及びリーダーシップに関する教育・研究の成果を産学官との連携を通じて更に広く社会に発信する。また、これまでの多くの分野の成果をジェンダー視点から見直し、解析を行い、全ての人の生活向上に寄与する新たなイノベーションの創出を目指す。そのため、「グローバル女性リーダー育成研究機構」に「ジェンダード・イノベーション研究所」を設置し、理工学及び生活科学的視点を含めた研究・教育を行い、未来の製品「モノ」やサービスサービス「コト」を検討・開発・提案して、その成果を社会に発信することで人的・財政的投資を呼び込み、PDCAサイクルを構築する。さらに、同機構を拠点として、国内外の機関との連携を図り、研究者を招聘するとともに、研究成果を、シンポジウム等の開催、ウェブサイトやメディア等の多様な媒体を通じて発信・共有し、外部意見を取り入れる好循環システムを構築する。【K1】

（関連する中期目標）

我が国の持続的な発展を志向し、目指すべき社会を見据えつつ、創出される膨大な知的資産が有する潜在的可能性を見極め、その価値を社会に対して積極的に発信することで社会からの人的・財政的投資を呼び込み、教育研究を高度化する好循環システムを構築する。【M1】

○「総合知開発研究機構」と「グローバル女性リーダー育成研究機構」の協働により、総合知をもつグローバル女性リーダーを育成することに向け、知を統合するコンピテンシーの育成を図るとともに、国際性やリーダーシップを涵養する教育を充実させる他、グローバルリーダーとして活動するうえで強みとなる日本文化（伝統芸能等）に関する教養を醸成する教育プログラムを併せて推進する。学生が自身のキャリアプランを自覚的に立て、こうした幅広い教育プログラム等から適切な学修活動を選択できるキャリア教育の体制を整え、それを実行する。【K8】

（関連する中期目標）

国や社会、それを取り巻く国際社会の変化に応じて、求められる人材を育成するため、柔軟かつ機動的に教育プログラムや教育研究組織の改編・整備を推進することにより、需要と供給のマッチングを図る。【M3】

○お茶大女性リーダー育成塾（徽音塾）、民間企業との連携や寄附による社会連携講座等の社会人女性のためのリカレント講座を開講し、SDGs、データサイエンス、企業戦略・経営、人文科学、保育・幼児教育等の、女性のキャリアアップのために必要となる基礎的な教養から高度な専門性にわたる幅広い知識を身に付けることができる機会を設け、女性人材の継続的な養成に貢献するとともに、その成果を社会に発信する。【K14】

（関連する中期目標）

データ駆動型社会への移行など産業界や地域社会等の変化に応じて、社会人向けの新たな教育プログラムを機動的に構築し、数理・データサイエンス・AIなど新たなリテラシーを身に付けた人材や、既存知識をリバイズした付加価値のある人材を養成することで、社会人のキャリアアップを支援する。【M7】

○将来の我が国の科学技術・イノベーション創出の担い手となる若手研究者に対する支援や研究者のライフスタイルに応じた研究の支援を継続するとともに、女性教員や外国人教員の積極的採用により教育研究活動の活性化につなげる。こうして研究者の多様性を高めること、及び他大学、他機関等との教員のクロスアポイントメントを推進することにより、研究レベルの継続的な向上を目指す。【K18】

（関連する中期目標）

若手、女性、外国人など研究者の多様性を高めることで、知の集積拠点として、持続的に新たな価値を創出し、発展し続けるための基盤を構築する。【M10】