

Annual Report 2025

Institute for Global Leadership, Ochanomizu University

国立大学法人 お茶の水女子大学
グローバルリーダーシップ研究所

令和7年度 活動報告書

令和7年度
グローバルリーダーシップ研究所活動報告書

目次

1 はじめに	1
2 グローバルリーダーシップ研究所 概要	3
2-1 研究所の使命	4
2-2 事業の詳細	5
2-3 部門と構成メンバー	6
3 研究プロジェクト・部門における活動	7
3-1 研究プロジェクト： 女性研究者支援、雇用環境整備取組のモデル開発とその効果検証	8
3-2 部門における活動	16
3-2-1 リーダーシップ教育研究部門	16
3-2-2 ダイバーシティ推進部門	17
4 シンポジウム	19
4-1 国際シンポジウム	20
Ochanomizu University 150th Anniversary International Symposium	
Message to Young Talents:	
Academic Exchange with the University of Strasbourg, an Intellectual Hub of Europe	
お茶の水女子大学創立150周年記念国際シンポジウム	
若き才能へのメッセージ	
——ヨーロッパの知の拠点ストラスブール大学との学術交流	

5 セミナー・国際交流イベント・学生交流イベント

23

5-1 セミナー	24
5-1-1 IGL セミナー	24
誰もが生き生きと共にある社会を目指して	
5-1-2 IGL セミナー	25
延長線上にない、私たちらしいキャリアの紡ぎ方	
——迷いと選択のリアル	
5-1-3 お茶大女性リーダー育成塾：微音塾 特別講演・IGL セミナー	27
今、翼を広げるとき	
——三淵嘉子と女性のリーダーシップ	
5-1-4 IGL セミナー	28
出会いが導くキャリアのかたち	
——研究者としての私を育てたもの	
5-1-5 IGL セミナー	30
映画『チョコレートドーナツ』で考える	
——多様性・家族・法制度のゆくえ	
5-2 国際交流イベント	32
5-2-1 サマープログラム2025	32
5-3 学生交流イベント	34
5-3-1 リーダーシップを見つめ直す	
——東京の女子大学生たちの対話	34

6 お茶の水女子大学創立150周年記念 大学経営ビジョナリー育成プロジェクト

37

6-1 事前研修会の実施	38
6-2 海外研修プログラム（ワシントンD.C.・ニューヨーク）の実施	38
6-3 研修報告会の開催	39
6-4 未来に向けた新たな一歩	40

7 女性リーダー育成教育 41

7-1 研究所担当授業（学部生・大学院生向け）	42
7-1-1 お茶の水女子大学論	42
7-1-2 女性のキャリアと経済	44
7-1-3 グローバル・リーダーシップ実習Ⅰ・Ⅱ	45
7-1-4 ダイバーシティ論	46
7-1-5 キャリア開発特論（基礎編）	46
7-1-6 アカデミック女性リーダーへの道（応用編）	47
7-1-7 産学連携トライアル講座（J-Win）	48
7-2 研究所担当授業（社会人女性向け）	50
7-2-1 お茶大女性リーダー育成塾：微音塾	50

8 女性リーダー育成事業 55

8-1 世界で活躍できる若手研究者の育成	56
8-1-1 若手研究者支援（海外調査研究・国際学会発表）	56
8-1-2 女性研究者のための研究継続奨励型「特別研究員制度」（呼称：みがかずば研究員）	58
8-2 本学の雇用環境整備	60
8-2-1 一時保育サポート（臨時託児室）	60
8-2-2 お茶大人材バンク	61
8-3 研究者支援	62
8-3-1 子育て中の学内女性研究者支援	62
8-3-2 学内研究者の一時支援	63

9 行政との協力・連携 67

9-1 福井県との協力・連携	68
----------------	----

10 学術成果の発信 71

10-1 刊行物	72
10-2 論文・学会発表・著書等研究成果の発信	74
10-2-1 論文等の研究成果の発信	74
10-2-2 学会等の研究成果の発信	74
10-2-3 著書等の研究成果の発信	74
10-3 講演・セミナー・ワークショップ等への登壇	74
10-4 雑誌掲載	75
10-5 報道	75
10-6 各種機関への往訪・来訪	75
10-7 情報発信	76
10-7-1 ウェブサイト	76
10-7-2 ニュースレター	76
10-7-3 リーフレット	79

11 資料公開 81

11-1 研究所所有図書	82
--------------------	----

表記に関する備考：執筆者の所属と職位についてはイベント開催時、授業開講当時のものを示した。

1

はじめに

1 はじめに

グローバルリーダーシップ研究所長 棚谷 綾
(基幹研究院 自然科学系 教授)

本報告書は、グローバル女性リーダー育成研究機構の「ダイバーシティインクルージョン社会実現とジェンダード・イノベーションズのための産官学共同教育・研究推進と社会への貢献」(2022年度～2027年度)に関し、研究機構の下にある3つの研究所のうちの一つであるグローバルリーダーシップ研究所の2025年度の事業活動について報告するものである。

お茶の水女子大学は、以下の一連の事業を継続的に推進してきた。

- *「女性リーダー育成プログラム」(2006年度～2009年度)
- *「女性リーダーを創出する国際拠点の形成」(2010年度～2014年度)
- *「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形成」(2015年度～2021年度)

これらは、本学が1875年の東京女子師範学校として創設されて以来、継続・追求してきた「グローバルに活躍する女性リーダーの育成と、女性の活躍が期待される分野におけるイノベーション創出」という目標を、現代的な段階においてさらに推進するものであった。2015年度からは、同年度に発足したグローバル女性リーダー育成研究機構がその実施母体となり、そのもとに設置されたグローバルリーダーシップ研究所(Institute for Global Leadership〈以下IGL〉)およびジェンダー研究所(Institute for Gender Studies〈以下IGS〉)が活動主体となった。

さらに2022年度からの6年間は、これらに続く新たな後継事業として予算措置がなされ、その目標をさらに高度に追求することとなった。2022年度には、研究機構の下に3つ目の研究所としてジェンダード・イノベーション研究所(Institute for Gendered Innovations〈以下IGI〉)が設置され、以降、3研究所体制で事業を展開している。

2025年度、本学は創立150周年の節目を迎えた。本研究所がこれまで力を入れて推進してきた国際拠点形成の実績を基盤として、お茶の水女子大学創立150周年記念国際シンポジウム「若き才能へのメッセージ——ヨーロッパの知の拠点ストラスブール大学との学術交流」を、IGIと協働し、企画・準備のうえ共催により実施した。20年以上にわたり交流を重ねてきた協定校であるストラスブール大学よりフレデリック・ベロー学長をお迎えし、これまでの国際交流の歩みを振り返るとともに、若い世代へのメッセージを広く共有する機会となった。

また、今年度から、次世代の女性大学経営人材の育成を目的とする大学経営ビジョナリー育成プロジェクトを開始した。女性アントレプレナーでありフィランソロピストである久能祐子氏のご支援のもと、東京大学、京都大学および本学から計9名の女性教員をワシントンD.C.およびニューヨークに派遣し、研修を実施した。久能祐子氏から、産官学の枠を超えた女性リーダーの在り方について学ぶとともに、参加教員間において専門分野を超えたネットワークを構築することができた。これらの取り組みについては本報告書にて詳述するとともに、後者については別途報告書を作成しているため、あわせて参照されたい。

最後に、世界経済フォーラム(WEF)が発表した「Global Gender Gap Report」2025年版によると、日本のジェンダーギャップ指数(GGI)は146カ国中118位と、前年度と同順位にとどまっている。G7(主要7カ国)の中でも日本は最下位であり、政治・経済分野における女性リーダーの割合も依然として十分とはいえない状況にある。このような状況において、女性リーダーの育成という本学のミッションは、ますます重要性を増している。本研究所としても、グローバルな視野をもった女性リーダーの育成に資するべく、研究・教育の両面においてさらなる活動を展開していく所存である。今後とも皆様のご支援とご協力を賜ることをお願い申し上げる。

2

グローバル
リーダーシップ研究所
概要

2 グローバルリーダーシップ研究所 概要

グローバルリーダーシップ研究所長 棚谷 綾
(基幹研究院 自然科学系 教授)

2-1 研究所の使命

グローバルリーダーシップ研究所は、お茶の水女子大学の150年にわたる東京女子高等師範学校以来の伝統を現代に生かし、グローバルな視野をもって多方面に活躍する女性リーダーの育成を使命としている。本研究所では、グローバル女性リーダーシップに関する国際的な研究を基盤とし、リーダーシップ育成を目的とするカリキュラムの開発、グローバル女性リーダー育成に関する科目群の設置・運営、学生海外派遣プログラムの実施、リーダーシップに関するシンポジウムや講演会の開催など、多様な事業を展開している。また、ビジネス分野等におけるリーダーを目指す社会人女性を対象としたリカレント教育も実施している。さらに、次世代の女性大学経営人材の育成を目的とするビジョナリー育成プロジェクトを開始し、将来の大学運営を担う女性リーダーの育成にも取り組んでいる。

本研究所は、リーダーシップ教育研究部門とともにダイバーシティ推進部門を設置している。これは、本学が全国に先駆けて設置した男女共同参画を推進する全学的組織である男女共同参画推進本部の実働組織にあたるものである。アカデミアにおける女性リーダーの育成にも重点を置き、女性研究者支援の取組を進めるとともに、ダイバーシティが尊重される社会の実現に向けて、男女を問わず多様な働き方が可能となる職場環境の整備に取り組んでいる。このような女性研究者支援や雇用環境整備の実績を踏まえ、教育研究機関の雇用環境整備評価指標を開発し、「お茶大インデックス」として発信している。また、優れた女性研究者の継続的な研究活動や研究中断後の円滑な復帰を支援するため、本学独自の特別研究員（呼称：みがかずば研究員）制度を導入し、これらの事業の中核を本研究所が担っている。

本研究所は、国内外の教育研究機関や産業界と連携しながら女性リーダーを育成し、女性の国際的・社会的活躍を促進・加速させるとともに、国立の女子大学としての本学の使命である男女共同参画社会の実現に寄与していくことを目指している。

2-2 事業の詳細

事業名：ダイバーシティインクルージョン社会実現とジェンダード・イノベーションのための産官学共同教育・研究推進と社会への貢献

事業の実施主体：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、ジェンダード・イノベーション研究所）

事業計画期間：令和4年度～令和9年度（6年間）

事業の目的と主な取組：本学のこれまでの女性リーダーシップ研究・教育の成果を踏まえ、国際性を備えた高度な女性研究者、グローバルな視点を持って多様な場面で活躍する女性リーダーを育成するために、(1) リーダーシップ研究の推進、(2) リーダーシップ教育の実践、(3) 国際水準の女性研究者の育成、(4) 国際的ネットワークの拡大・強化の4つを柱として事業を展開する。

上記の事業の主な取組は、以下のものである。

(1) リーダーシップ研究の推進

- ・官公庁・企業・NPOなど多様なステークホルダーとの連携の強化
- ・研究や教育の現場に関わる研究及びその成果のフィードバック

(2) リーダーシップ教育の実践

- ・学部、大学院、社会人女性を対象にしたリーダーシップ教育の実践

(3) 国際水準の女性研究者の育成

- ・研究の継続とキャリア形成を支えるライフステージ対応型の支援
- ・「みがかずば研究員」や海外渡航支援などによる、国際水準の女性研究者の成長促進

(4) 国際的ネットワークの拡大・強化

- ・国内外の大学・研究機関と連携したセミナー・ワークショップ・国際シンポジウムの開催
- ・学生交流イベントや研究者講演会を通じた、対話と学びの場の拡大
- ・大学経営人材育成プロジェクトなど、次世代リーダーの国際的ネットワークの構築

本報告書では、グローバルリーダーシップ研究所が主に担当した上記事業の取組について報告する。

2-3 部門と構成メンバー

研究所長（基幹研究院自然科学系）

棚谷 綾（有機化学、医薬化学）

教授

副研究所長（基幹研究院人間科学系）

倉光 ミナ子（人文地理学）

准教授

リーダーシップ教育研究部門

倉光 ミナ子（人文地理学）

部門長／准教授

松下 顕（国際金融論、国際関係論）

客員教授

土谷 真紀（美術史、日本・東洋美術史）

准教授

張 潔（社会学）

部門リーダー／特任講師

金 智恩（教育学、教育史）

特任講師

倉脇 雅子（文化政策学、万博学）

特任アソシエイトフェロー（～2025.7）

市川 章子（文化心理学、社会言語学）

特任アソシエイトフェロー（2026.1～）

石渡 久和

アカデミック・アシスタント

稲垣 明子

アカデミック・アシスタント

井上 典子

アカデミック・アシスタント

奥村 真理子

アカデミック・アシスタント

芹田 志津佳

アカデミック・アシスタント（～2025.8）

平林 ゆかり

アカデミック・アシスタント

保阪 いすず

アカデミック・アシスタント

山本 亜紀子

アカデミック・アシスタント（2025.10～）

キャロル・マイルズ（政治経済学）

研究員（基幹研究院人間科学系 准教授）

高橋 桂子（生活経営学、生活経済学）

客員研究員（実践女子大学 教授）

大木 直子（ジェンダーと政治）

客員研究員（椙山女学園大学 准教授）

内藤 章江（被服意匠・色彩学、被服心理学）

客員研究員（椙山女学園大学 准教授）（2025.6～）

郭 麗娟（社会学）

客員研究員

ダイバーシティ推進部門

棚谷 綾（有機化学、医薬化学）

部門長／教授

倉脇 雅子（文化政策学、万博学）

部門リーダー／特任講師（2025.8～）

相川 京子（細胞生化学）

研究員（基幹研究院自然科学系 教授）

佐藤 敦子（進化生物学）

研究員（基幹研究院自然科学系 准教授）

3

研究プロジェクト・
部門における活動

3 研究プロジェクト・部門における活動

3-1 研究プロジェクト：女性研究者支援、雇用環境整備取組のモデル開発とその効果検証

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 張 潔

プロジェクト内容

教育研究機関において、女性がワーク・ライフ・バランスを保ちつつ高度な研究成果を得てキャリアアップを実現できる「雇用環境」とその「支援方法」について検討する。また、それらを広く社会に波及可能なモデルとして整理・発信する。本学において当該モデルを実施・適用し、教職員アンケート調査やヒアリング、研究成果の状況確認など、量的・質的評価を通じてその有効性を検証する。

プロジェクト進捗状況

本学では、2006～2008年度までの科学技術振興調整費採択プログラム「女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築」による雇用環境・情報環境の整備、次世代の女性研究者育成のための啓発活動の一環として開始した取組を、当該プログラム期間終了後も発展的に継続している。さらに、2014～2016年度まで文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」に採択され、その取組を通じて女性研究者が子育て中においても研究を継続するだけでなく、研究成果をあげ、上位職へ積極的にチャレンジすることを支援した。

このように本学では、ワーク・ライフ・バランスを保ちつつ研究成果をあげてキャリアアップを実現するための雇用環境を整備しており、その効果と活用状況を把握するために、2008年度より「雇用環境整備と研究者支援に関するアンケート」を年1回実施している。2020年度以降はコロナ禍を契機にして、在宅勤務等、個々人の働き方に大きな変化が見られたため、従来の調査票の質問項目を大幅に見直し「学内雇用環境調査」としてオンライン調査を毎年度継続的に実施している。

また本学では「女性研究者支援モデル育成」事業（2006～2008年度）の成果の一部として、教育研究機関における雇用環境の自己評価指標「お茶大インデックス」（働きやすい雇用環境を構築するためのチェックシート）を開発し、2010年度より科学技術振興調整費による「女性研究者支援モデル育成事業」、「女性研究者養成システム改革加速事業」、科学技術戦略推進費による「女性研究者研究活動支援事業」に採択された機関に協力いただき、継続的に全国の教育研究機関における雇用環境評価（自己評価）を実施している。インデックス開発から10年が経過し、新たな取組や支援活動の発展が確認され、これまでの調査において評価方法や評価項目に対するご意見も多数頂戴したことから、各機関で実施した取組を本指標でもれなく評価できるよう、これまでに公表されている女性研究者支援事業にかか

わる事後評価結果、中間評価結果、事例紹介、事業報告書等を確認し、インデックス(評価項目)の文言修正・追記を検討し、2020年度より「改訂版お茶大インデックス(以下「お茶大インデックス」)」を用いた調査を実施している。

研究者支援については、子育てをしながら優れた研究を行う本学所属の常勤女性教員(研究者)を対象とした「子育て中の学内女性研究者支援」、男女共同参画の観点に立ち研究者本人または配偶者の妊娠中や出産後(産休・育休明け)、親族の介護や病気看護に携わる学内研究者(性別不問)を支援する「学内研究者の一時支援」、学位を取得した女性研究者の継続的な研究活動をサポートする「特別研究員(呼称：みがかずば研究員)制度」を2025年度も引き続き実施している。

2025年度に本学で実施した研究者支援活動の調査概要及び結果、「お茶大インデックス」を用いた教育研究機関における雇用環境評価、お茶の水女子大学「学内雇用環境調査」は以下の通りである。

1. 本学で実施した研究者支援活動の調査概要及び結果

本学における研究者支援には、①子育てをしながら優れた研究を行う本学所属の常勤女性教員(研究者)を対象とした「子育て中の学内女性研究者支援」、②男女共同参画の観点に立ち研究者本人または配偶者の妊娠中や出産後(産休・育休明け)、親族の介護や病気看護に携わる学内研究者(性別不問)を支援する「学内研究者の一時支援」、③学位を取得した女性研究者の継続的な研究活動をサポートする「特別研究員(呼称：みがかずば研究員)制度」がある。

①「子育て中の学内女性研究者支援」は、2006～2008年度科学技術振興調整費採択プログラム「女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築」で開始し、当該プログラム期間終了後も発展的に継続している支援である。2009年度より本学独自の事業として、子育てをしながら優れた研究を行う本学所属の常勤女性教員(研究者)を対象に、アカデミック・アシスタントを週29時間(上限)研究補助者として1年間配置できる支援を実施している。2025年度は3名の女性研究者を支援した。

②「学内研究者の一時支援」は2010年度より開始しており、前期(4月～9月)、後期(10月～3月)に分け、半期に一度学内公募を実施して支援している。2025年度は延べ20名の研究者の支援を行った。

③「特別研究員(呼称：みがかずば研究員)制度」は、我が国の学術研究の将来を担う創造性に富んだ女性研究者の養成・確保に資するため、2012年度に本学独自の制度として導入した。この制度により、優れた女性研究者の継続的な研究活動をサポートするとともに、女性研究者が研究中断後に円滑に研究現場に復帰する機会を提供している。対象分野は人文・社会科学及び自然科学の全分野としており、2025年度は8名(4月採用7名、10月採用1名)採用した。

①「子育て中の学内女性研究者支援」と②「学内研究者の一時支援」の支援対象者、支援要件、支援期間、支援内容については以下の紹介ページ(研究所ウェブサイト)を参照されたい。また、支援による効果については「8-3 研究者支援」に記載している。③「特別研究員(呼称：みがかずば研究員)制度」の概要と効果については、「8-1-2 女性研究者のための研究継続奨励型「特別研究員制度」(呼称：みがかずば研究員)」を参照されたい。

※子育て中の学内女性研究者支援紹介ページ

<https://www.cf.ocha.ac.jp/igl/j/menu/propulsion/groupingmenu/support/d003845.html>

※学内研究者の一時支援紹介ページ

<https://www.cf.ocha.ac.jp/igl/j/menu/propulsion/groupingmenu/support/d003846.html>

2. 「お茶大インデックス」を用いた教育研究機関における雇用環境評価

2010年度より「お茶大インデックス」を用いて、科学技術振興調整費による「女性研究者支援モデル育成事業」、「女性研究者養成システム改革加速事業」、科学技術戦略推進費による「女性研究者研究活動支援事業」に採択された機関に協力いただき、雇用環境評価（自己評価）を実施している。

インデックス開発から10年が経過した時点で女性研究者支援に関する新たな取組や支援活動の発展が確認されたため、これまでに公表されている女性研究者支援事業にかかわる事後評価結果、中間評価結果、事例紹介、事業報告書等を確認し、インデックス（評価項目）の文言修正・追記を検討して2020年度からは「改訂版お茶大インデックス」（図1）を用いた調査を実施している。改訂のポイントとしては、1) 女性研究者増を目指した雇用環境の構築指標であるが、男性に対する支援等も多く実施されているため、女性に特化した表現にならないよう配慮、2) 50項目で評価することができないような効果的な取組を書き込む自由記述欄を設け、評価結果報告書においてその取組を紹介、が挙げられる。

以下では、2025年3月17日（月）～4月30日（水）に実施した2024年度「お茶大インデックス」（調査対象期間：2024年4月1日～2025年3月31日）のデータを利用して報告する。今回の配布機関は、女性研究者支援モデル育成事業・女性研究者養成システム改革加速事業・女性研究者研究活動支援事業採択機関、およびダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ女性研究者研究活動支援事業採択機関のうち連絡が可能であった106機関であった。調査は、Excel形式で回答可能な改訂版「お茶大インデックス」を各機関にメールで送付し、あわせてGoogle フォームを用いて評価結果および活用方法に関するアンケートを実施した。その結果、本学を除く35機関から回答を得ており、回収率は33.0%であった。

改訂版「お茶大インデックス」の評価結果について、50項目それぞれに3つの選択肢の回答割合を算出した。各項目の回答割合を用いて図2を作成した。また、本学を含めた36機関における活用度の高い取組（『Ⅲ.活用している』と回答した機関が70%以上の項目）、低い取組（『Ⅰ.していない』と回答した機関が70%以上の項目）は図3の通りである（カッコはインデックス番号を示す）。

活用度の高い取組（『Ⅲ.活用している』の回答割合が70%以上）を示した項目は、「1. 全学的な支援体制（組織・勤務体制（心おきなく帰宅できる体制））」におけるインデックス番号（1）、（3）、（5）、（9）、（10）、（13）の6項目、「2. 女性研究者支援（子育て支援・研究教育支援）」におけるインデックス番号（18）、（22）、（23）、（25）、（29）の5項目、「3. 情報支援（情報支援とネットワーク構築）」におけるインデックス番号（33）、（34）、（37）の3項目および「4. 意識啓発（次世代育成の取組・意識啓発の取組）」におけるインデックス番号（43）、（45）、（46）、（49）、（50）の5項目があり、計19項目となった。

実施度の低い取組（『Ⅰ.していない』の回答割合が70%以上）を示した項目は、「2. 女性研究者支援（子育て支援・研究教育支援）」におけるインデックス番号（20）、（21）、（28）の3項目となった。

・活用度の高い取組の傾向

2024年度に「Ⅲ.活用している」と回答した機関が70%以上に達した項目は19項目であり、前年と同数であった。しかし、構成項目には若干の変化が見られた。前年（2023年度）では「在宅勤務環境の整備（24）」「女子中高生向けイベント（39・42）」「管理職向け意識啓発（47）」が含まれていたが、2024年度ではこれらが除かれ、代わりに「公正な公募制度の導入（3）」「業務効率化の取組（10）」「情報発信（33）」「ダイバーシティ＆インクルージョンの啓発（49）」等が上位に位置した。

お茶大インデックス

お茶の水女子大学の女性研究者支援活動から生まれた「お茶大インデックス」は、研究教育機関において、女性が仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を実現し、子育て中でも充実した研究生生活をおくる雇用環境を構築するための取組状況を指標にしたものです。

1～50のチェック項目それぞれに、あなたの所属する機関の状況について、Ⅰ～Ⅲの回答のうち、当てはまるものひとつを選び、「☒記入欄」をクリックしてチェックを付けてください。各機関での女性研究者支援の取り組みがわかります。評価はあくまでも目安です。

あなたが所属する機関名をお教えてください。(枠内にご記入ください)

機関名:

		チェック項目	Ⅰ	☒ 記入欄	Ⅱ	☒ 記入欄	Ⅲ	☒ 記入欄
1・全学的な支援体制	組織	1 女性研究者を支援する組織(本部、室、センター、部門など)の設置	していない	☐	している	☐	活動をしている	☐
		2 外部評価委員会の設置や外部評価の実施	していない	☐	している	☐	反映されている	☐
		3 公正で透明性の高い公募を行うための制度や仕組みの導入	していない	☐	している	☐	活用されている	☐
		4 客観的に業績を評価する制度や仕組みの導入	していない	☐	している	☐	活用されている	☐
		5 女性を積極的に採用する制度や仕組みの導入	していない	☐	している	☐	活用されている	☐
		6 女性を管理職に登用する制度や仕組みの導入	していない	☐	している	☐	活用されている	☐
		7 女性研究者を採用する目標値を設定	していない	☐	している	☐	目標が達成されている	☐
		8 女性研究者における研究分野別・職階別の女性比率の把握	していない	☐	している	☐	比率が公表されている	☐
		9 女性研究者を支援するための予算の配分	していない	☐	している	☐	活用されている	☐
	勤務体制 (心おきなく 帰宅できる体制)	10 業務を効率化するための取組	していない	☐	している	☐	取り組まれている	☐
		11 会議に関する規則の設定 (5時以降に会議時間を予定しない・延長しない)	していない	☐	している	☐	実施されている	☐
		12 定時帰宅日の設定	していない	☐	している	☐	実施されている	☐
		13 男性が育児休業制度を積極的に取得することを周知・促進	していない	☐	している	☐	推進されている	☐
		14 実労働時間に関する調査	していない	☐	している	☐	結果が反映されている	☐
		15 教職員を対象としたワーク・ライフ・バランスに関する調査	していない	☐	している	☐	結果が反映されている	☐
2・女性研究者支援	子育て支援	16 女性休養室(女性が安心して休憩できるスペース)の設置	していない	☐	している	☐	活用されている	☐
		17 授乳室(授乳スペース)・多目的トイレ(おむつ替えスペース、子ども用便座、ベビーチェアの設置含む)の設置	していない	☐	している	☐	活用されている	☐
		18 保育施設(一時保育含む)やベビーシッター手配のための支援(経費支援・利用補助券配布含む)	していない	☐	している	☐	活用されている	☐
		19 病児・病後児保育施設の設置 (利用補助券配布、他機関との連携も可)	していない	☐	している	☐	活用されている	☐
		20 学童保育施設の設置 (期間限定開設、他機関との連携も可)	していない	☐	している	☐	活用されている	☐
		21 子育てを支援するための機関内宿泊施設の整備 (他機関との連携も可)	していない	☐	している	☐	活用されている	☐
	研究教育支援	22 育児期における柔軟な勤務体制の導入(時短勤務、在宅勤務など)	していない	☐	している	☐	活用されている	☐
		23 育児期における職務軽減制度(非常勤講師配置制度、代替要員配置制度含む)の導入	していない	☐	している	☐	活用されている	☐
		24 在宅勤務を可能にするコビキタ環境整備 (ネット対応、TV・WEB会議等)	していない	☐	している	☐	活用されている	☐
		25 次世代育成支援対策行動計画や女性活躍推進対策行動計画、一般事業主行動計画の機関内外への周知	していない	☐	している	☐	計画を実行している	☐
		26 出産・育児・介護に配慮した業績評価制度の導入	していない	☐	している	☐	活用されている	☐
		27 研究や子育て・介護のための相談窓口の設置	していない	☐	している	☐	活用されている	☐
		28 学生・院生に対する子育て支援のための育児奨学金制度の導入	していない	☐	している	☐	活用されている	☐
		29 研究者を支援するための研究補助者(支援員)の配置	していない	☐	している	☐	活用されている	☐
		30 女性研究者を支援するためのメンター制度の導入	していない	☐	している	☐	活用されている	☐
3・情報支援	情報支援と ネットワーク構築	31 女性研究者のキャリアアップ支援(英語関連セミナー、国際学会発表支援、リーダー・PI育成など)	していない	☐	している	☐	活用されている	☐
		32 研究補助者(支援員)のキャリアアップ支援(セミナー開催、キャリア相談など)	していない	☐	している	☐	活用されている	☐
		33 研究者支援の取組状況や成果を発信するためのホームページの設置	していない	☐	している	☐	活用されている	☐
		34 子育てや介護に関わる手続きや利用可能な支援を紹介するための冊子(WEBでの紹介含む)作成	していない	☐	している	☐	活用されている	☐
		35 女性研究者を支援(研究補助、事務補助、子育て補助など)するための人材(人財)バンク構築	していない	☐	している	☐	活用されている	☐
		36 女性研究者を養成・支援するためのロールモデル情報(事例集)の発信	していない	☐	している	☐	活用されている	☐
	女性研究者間のネットワークの構築(メーリングリスト作成、WEB、SNSなど)	37 女性研究者を支援するための他キャンパス・他機関・地域とのネットワーク連携、コンソーシアム設置	していない	☐	している	☐	連携されている	☐
		38 女性研究者間のネットワークの構築(メーリングリスト作成、WEB、SNSなど)	していない	☐	している	☐	活用されている	☐
		39 女性研究者増に関わる女子中高生、女子大学生向け授業・セミナー(ラボ見学、インターンシップ含む)の開催	していない	☐	している	☐	継続している	☐
4・意識啓発	次世代育成の取組 (女性研究者の 裾野拡大の取組)	40 女子中高生向け女性研究者ロールモデル情報の発信(DVD・HP・冊子)	していない	☐	している	☐	継続している	☐
		41 女子中高生向け女性研究者ロールモデルとの交流会の開催	していない	☐	している	☐	継続している	☐
		42 女子中高生向け女性研究者増に関わるイベント・シンポジウムの開催	していない	☐	している	☐	継続している	☐
		43 機関内向け研究者支援に関わる情報発信(メール・広報誌・掲示・WEB)	していない	☐	している	☐	継続している	☐
	意識啓発の取組	44 子育てや介護に関する勉強会・交流会の開催	していない	☐	している	☐	継続している	☐
		45 ハラスメントを防止するための取組	していない	☐	している	☐	継続している	☐
		46 男性向け子育て・介護支援に関する意識啓発	していない	☐	している	☐	継続している	☐
		47 管理職向け働き方や両立支援に関する意識啓発	していない	☐	している	☐	継続している	☐
		48 男女共同参画推進に向けた意識啓発や女性研究者支援に関わる表彰制度や顕彰制度の実施	していない	☐	している	☐	継続している	☐
		49 ダイバーシティ&インクルージョンを理解するための意識啓発	していない	☐	している	☐	継続している	☐
		50 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた意識啓発	していない	☐	している	☐	継続している	☐

〇の数

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

取扱いについて

お茶大インデックスの著作権は、お茶の水女子大学に帰属しており、無断複製等の行為は法律で認められた場合を除き、著作権の侵害に当たります。この利用行為を行うときは、お茶の水女子大学の承認手続きが必要です。

女性が働きやすい雇用環境の度合い	
総合評価	合計点数
A	80～100
B	60～79
C	40～59
D	20～39
E	0～19

配点

〇の数×0点

〇の数×1点

〇の数×2点

小計

0点

0点

0点

合計

0/100

※得点は自動的に計算されます

「女性が働きやすい雇用環境の度合い」表を見て現在の状況を確認してみましょう。

図1 「改訂版お茶大インデックス」

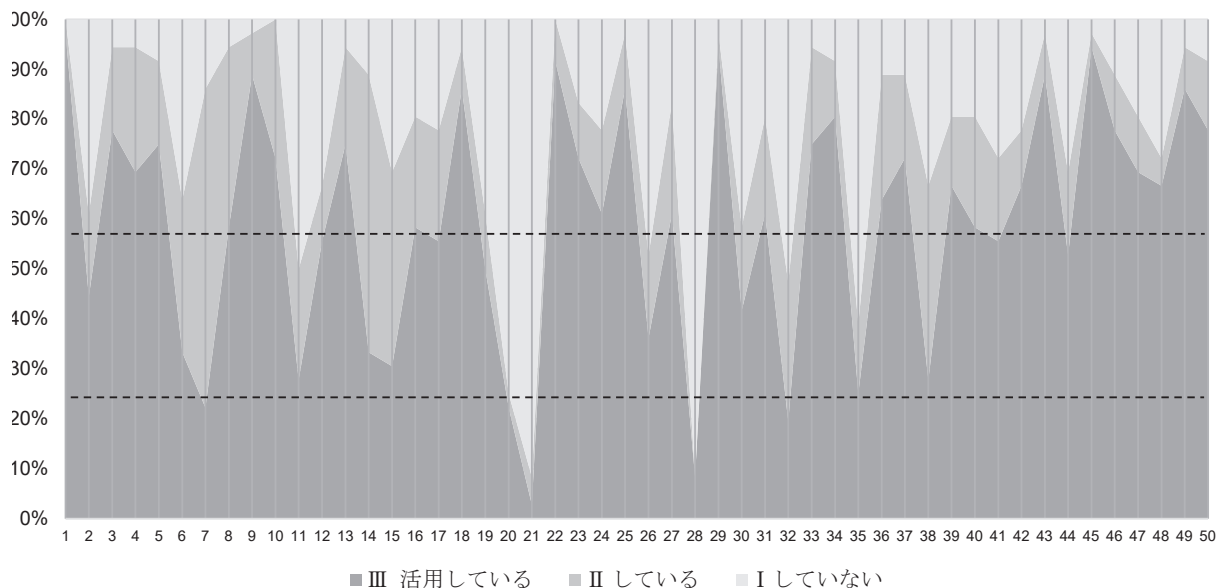


図2 お茶大インデックス評価結果

活用度の高い取組（『Ⅲ.活用している』の回答割合が70%以上）

- (1) 女性研究者を支援する組織（本部、室、センター、部門など）の設置
- (3) 公正で透明性の高い公募を行うための制度や仕組みの導入
- (5) 女性を積極的に採用する制度や仕組みの導入
- (9) 女性研究者を支援するための予算の配分
- (10) 業務を効率化するための取組
- (13) 男性が育児休業制度を積極的に取得することを周知・促進
- (18) 保育施設（一時保育含む）やベビーシッター手配のための支援（経費支援・利用補助券配布含む）
- (22) 育児期における柔軟な勤務体制の導入（時短勤務、在宅勤務など）
- (23) 育児期における職務軽減制度の導入
- (25) 次世代育成支援対策行動計画や女性活躍推進対策行動計画、一般事業主行動計画の機関内外への周知
- (29) 研究者を支援するための研究補助者（支援員）の配置
- (33) ホームページによる情報発信
- (34) 子育てや介護に関わる手続きや利用可能な支援を紹介するための冊子（WEBでの紹介含む）作成
- (37) 女性研究者を支援するための他キャンパス・他機関・地域とのネットワーク連携、コンソーシアム設置
- (43) 機関内向け研究者支援に関わる情報発信（メール・広報誌・掲示・WEB）
- (45) ハラスメントを防止するための取組
- (46) 男性向け子育て支援に関する意識啓発
- (49) ダイバーシティ&インクルージョンを理解するための意識啓発
- (50) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた意識啓発

実施度の低い取組（『Ⅰ.していない』の回答割合が70%以上）

- (20) 学童保育施設の設置（期間限定開設、他機関との連携も可）
- (21) 子育てを支援するための機関内宿泊施設の整備（他機関との連携も可）
- (28) 学生・院生に対する子育て支援のための育児奨学金制の導入

図3 活用度の高い取組および実施度の低い取組

特に、以下の傾向が顕著である：a) 制度的支援の定着化：「女性研究者支援組織の設置 (1)」 「女性研究者支援予算の配分 (9)」 など、組織的・財政的基盤の整備が引き続き多くの機関で実施されている；b) 働き方改革の進展：「業務効率化 (10)」や「柔軟な勤務体制 (22)」など、効率的かつ柔軟な勤務環境を整える取組が拡充。これは2023年度に比べて明確に上昇傾向を示している；c) 意識啓発の深化：「ハラスメント防止 (45)」 「男性向け子育て支援の啓発 (46)」 「ダイバーシティ理解促進 (49)」 「ワーク・ライフ・バランス啓発 (50)」 といった啓発活動が高い活用率を維持しており、意識啓発分野が制度整備と並ぶ重要テーマに定着している。

・実施度の低い取組の傾向

2024年度に「I.していない」と回答した機関が70%以上に達した項目は3項目であり、前年の4項目から1項目減少した。前年同様、「学童保育施設 (20)」 「機関内宿泊施設 (21)」 「育児奨学金制度 (28)」 が引き続き低実施項目として挙げられた。特に、「人材バンク構築 (35)」 が前年から除外された点は注目に値する。これは、2023年度以降に複数機関で支援人材登録制度や外部委託活用が進展した結果と考えられる。一方で、学童保育施設や宿泊施設の整備は物理的制約・財政的負担が依然として課題であり、進展が見られなかった。

総じて、評価参加機関数・回答率ともに上昇し、取組の定着度も向上傾向がみられる。特に2024年度は、「公正な公募制度」「業務効率化」「情報発信」のように、制度運用や情報共有を通じた全学的文化形成に重点が移りつつある点が特徴である。一方で、施設面の支援（学童・宿泊）や学生支援（育児奨学金）など、空間的・財政的リソースを要する取組は依然として課題である。

以上を踏まえ、2024年度の「お茶大インデックス」調査では、前年に引き続き多くの教育研究機関が女性研究者支援およびワーク・ライフ・バランス推進に向けた体制を整備していることが明らかになった。特に、働き方改革・意識啓発・公正な制度運用の3領域が重点的に進展しており、雇用環境の改善が「制度の整備」から「文化の醸成」へと深化していると評価できる。今後は、学童保育施設などの物理的支援体制の拡充や、育児中学生・院生への支援強化が課題として残る。引き続き、これらの項目についての支援策や外部連携の仕組みを検討していくことが望まれる。

また、改訂版「お茶大インデックス」2024年度の評価結果（表1）を総合得点の降順に示す。総合得点の平均点は68.3点（前回調査時より1.4点減）、最高点は91点（2点増）、最低点は28点（9点減）であった。

自己評価結果は「機関名を表示しない」ことを条件に本学に提出いただいているため、機関名の表示は本学のみとし、その他の機関は全てID表示としている。本調査を実施するにあたり、35機関の教育研究機関の皆様にご協力を賜った。心より感謝の意を表する。

表1 改訂版「お茶大インデックス」評価結果（総合得点降順）

ID	「お茶大インデックス」 カテゴリー別得点							
	総合得点	1.全学的な支援体制		2.女性研究者支援		3.情報支援	4.意識啓発	
		組 織	勤務体制	子育て支援	研究教育支援	情報支援とネットワーク構築	次世代育成の取組	意識啓発の取組
007	91	17	10	12	21	8	8	15
035	88	17	11	7	21	9	7	16
010	85	15	10	8	18	11	8	15
028	82	16	6	8	16	12	8	16
017	81	18	11	6	17	11	3	15
025	81	14	6	8	18	11	8	16
047	79	18	10	6	14	9	8	14
033	78	14	8	10	15	8	8	15
031	77	15	12	4	16	9	5	16
051	77	15	8	5	15	10	8	16
080	76	15	8	5	20	9	7	12
074	75	13	8	9	17	7	7	14
091	75	14	11	11	13	5	8	13
018	73	12	3	8	18	8	8	16
026	73	15	7	5	14	8	8	16
062	73	12	8	4	15	12	8	14
お茶の水女子大学	73	15	8	5	15	10	8	12
056	70	11	11	7	10	9	6	16
082	70	13	6	10	13	7	8	13
087	70	13	7	4	18	6	8	14
032	69	13	8	5	16	11	4	12
083	69	17	7	5	9	8	8	15
061	66	9	10	7	14	6	4	16
067	66	14	9	8	13	4	5	13
069	66	14	5	5	15	11	1	15
003	63	14	7	3	14	8	3	14
041	63	11	7	8	14	8	0	15
090	63	14	9	7	12	5	8	8
022	61	7	7	10	14	9	0	14
063	57	14	5	3	10	8	5	12
059	55	14	3	4	8	8	8	10
088	54	11	7	2	9	5	8	12
034	53	14	6	6	10	10	0	7
002	42	10	8	4	12	3	0	5
053	38	10	4	4	11	4	0	5
081	28	8	4	1	6	6	0	3

3. お茶の水女子大学「学内雇用環境調査」

本学では、教職員の働き方や職場環境の実態を把握し、より良い雇用環境の整備に資することを目的として、学内雇用環境調査を継続的に実施している。2024年度の調査においては、前年度に引き続き、教職員の勤務時間、在宅勤務、育児支援制度、介護支援制度に関する現状と課題を明らかにすることを目的とした。特に今年度は、前年度調査との比較を通じて、教職員の仕事満足度や職場環境がこの1年間でどのように変化したのかを把握することに重点を置いた。

本調査は、2025年3月14日から3月28日にかけて実施した。対象は、本学の常勤教職員（附属学校園を除く）および週20時間以上勤務する非常勤職員であり、自記式質問紙によるオンライン調査として実施した。有効回収数は177名であり、内訳は教員96名、職員68名、その他8名、未回答5名であった。

調査では、働き方（仕事量の変化、週の勤務時間、在宅勤務の頻度等）、仕事満足度（全般的満足度、私生活とのバランス、賃金、労働時間、勤務評価等）、職場環境（業務効率、協力体制、職場文化、柔軟な働き方等）、育児・子育て支援（制度の認知度、利用状況、両立支援）、介護支援（制度の認知度、利用状況、両立支援）など、多角的な観点から設問を設定した。

回答者の属性を見ると、性別構成は女性64.6%、男性28.7%、未回答6.7%であった。教職員別では、教員は女性56.3%、男性40.6%、職員は女性76.8%、男性17.4%と、職員において女性比率が高い傾向が見られた。また、子どもを有する割合は、女性教員57.4%、男性教員61.5%、女性職員54.7%、男性職員50.0%であり、一定数の教職員が育児と仕事の両立に直面していることが確認された。さらに、介護に関わっている割合は、女性教員24.1%、男性教員18.0%、女性職員22.6%、男性職員8.3%であり、育児に加えて介護との両立も重要な課題となっていることが示された。

調査結果からは、いくつかのポジティブな傾向が確認された。まず、「仕事内容に満足している」と回答した割合は約70%に達しており、多くの教職員が業務内容自体には一定の満足感を持っていることが明らかとなった。また、「相談しやすい職場風土がある」と回答した割合も約60%に上り、職場におけるコミュニケーション環境や協力体制については一定の評価が得られている。

一方で、課題も明確に示された。「賃金に満足していない」とする回答は約56%に達し、待遇面への不満が依然として大きいことが示された。また、「残業や長時間勤務が必要である」との回答が約52%、「業務量が多く、育児のための休業・休暇を取得しにくい」との回答が約57%に上っており、業務量の多さや長時間労働が、ワーク・ライフ・バランスの実現を阻害する要因となっていることが明らかとなった。特に育児との両立に関しては、制度の存在だけでなく、実際に利用しやすい環境整備が求められている。

以上の結果から、本学においては、仕事内容や職場風土といった面では一定の評価が得られている一方で、労働時間や業務量、待遇面に関する課題が引き続き存在していることが確認された。今後は、制度の整備に加え、制度を実効的に機能させるための運用改善や業務負担の適正化に向けた取組が重要となる。

3-2 部門における活動

3-2-1 リーダーシップ教育研究部門

グローバルリーダーシップ研究所 副研究所長 リーダーシップ教育研究部門長 倉光 ミナ子

(基幹研究院 人間科学系 准教授)

リーダーシップ教育研究部門では、グローバルな視野をもって多方面に活躍する女性リーダー育成のため、リーダーシップ育成を目的とする科目群を設置するとともに、リーダーシップ育成に関する以下のプログラムを実施している。各授業、プログラム、セミナーの概要については本研究所の該当箇所を参考にされたい。

4-1 国際シンポジウム

Ochanomizu University 150th Anniversary International Symposium

Message to Young Talents:

Academic Exchange with the University of Strasbourg, an Intellectual Hub of Europe

お茶の水女子大学創立150周年記念国際シンポジウム

若き才能へのメッセージ

——ヨーロッパの知の拠点ストラスブール大学との学術交流

5-1 セミナー

5-1-1 IGL セミナー

誰もが生き生きと共にある社会を目指して

5-1-2 IGL セミナー

延長線上にない、私たちらしいキャリアの紡ぎ方——迷いと選択のリアル

5-1-3 お茶大女性リーダー育成塾：微音塾 特別講演・IGL セミナー

今、翼を広げるとき——三淵嘉子と女性のリーダーシップ

5-1-4 IGL セミナー

出会いが導くキャリアのかたち——研究者としての私を育てたもの

5-1-5 IGL セミナー

映画『チョコレートドーナツ』で考える——多様性・家族・法制度のゆくえ

5-2 国際交流イベント

5-2-1 サマープログラム 2025

5-3 学生交流イベント

5-3-1 リーダーシップを見つめ直す——東京の女子大学生たちの対話

6 お茶の水女子大学創立150周年記念大学経営ビジョナリー育成プロジェクト

6-1 事前研修会の実施

6-2 海外研修プログラム（ワシントンD.C.・ニューヨーク）の実施

6-3 研修報告会の開催

6-4 未来に向けた新たな一歩

7 女性リーダー育成教育

7-1 研究所担当授業（学部生・大学院生向け）

7-1-1 お茶の水女子大学論

7-1-2 女性のキャリアと経済

7-1-3 グローバル・リーダーシップ実習Ⅰ・Ⅱ

7-1-4 ダイバーシティ論

7-1-5 キャリア開発特論（基礎編）

7-1-6 アカデミック女性リーダーへの道（応用編）

7-1-7 産学連携トライアル講座（J-Win）

7-2 研究所担当授業（社会人女性向け）

7-2-1 お茶大女性リーダー育成塾：微音塾

8 女性リーダー育成事業

8-1 世界で活躍できる若手研究者の育成

8-1-1 若手研究者支援（海外調査研究・国際学会発表）

3-2-2 ダイバーシティ推進部門

グローバルリーダーシップ研究所長 ダイバーシティ推進部門長 棚谷 綾

（基幹研究院 自然科学系 教授）

ダイバーシティ推進部門では、グローバルな視野をもって多方面に活躍できる女性リーダーを育成するための環境や制度を整備し、研究者を支援するための取組を実施している。各取組の概要については本報告書の該当箇所を参照されたい。

3-1 研究プロジェクト：女性研究者支援、雇用環境整備取組のモデル開発とその効果検証

8-1 世界で活躍できる若手研究者の育成

8-1-2 女性研究者のための研究継続奨励型「特別研究員制度」（呼称：みがかずば研究員）

8-2 本学の雇用環境整備

8-2-1 一時保育サポート（臨時託児室）

8-2-2 お茶大人材バンク

8-3 研究者支援

8-3-1 子育て中の学内女性研究者支援

8-3-2 学内研究者の一時支援

4

シンポジウム

4 シンポジウム



4-1 国際シンポジウム

Ochanomizu University 150th Anniversary International Symposium
 Message to Young Talents:
 Academic Exchange with the University of Strasbourg,
 an Intellectual Hub of Europe

お茶の水女子大学創立150周年記念国際シンポジウム
 若き才能へのメッセージ

——ヨーロッパの知の拠点ストラスブール大学との学術交流

お茶の水女子大学創立150周年記念国際シンポジウム  お茶の水女子大学

若き才能へのメッセージ

ヨーロッパの知の拠点ストラスブール大学との学術交流

お茶の水女子大学とフランスのストラスブール大学は2002年7月に協定を締結して以来、20年以上に渡り、研究者の派遣と交換留学等により互いの交流を継続しています。
 ストラスブール大学のフレデリック・ベロー・オムリ教授をお招きする本シンポジウムでは、お茶の水女子大学の150年の歴史とストラスブール大学との交流の経緯を振り返り、大学レベルの国際交流の意義と展望について議論します。
 この際の議論が、グローバルな活躍を目指す若き才能へのメッセージとなることを期待しています。

【プログラム】

- 15:00 開会の辞
- 15:15 基調講演 フレデリック・ベロー・オムリ ストラスブール大学 学長
- 15:45 ストラスブール大学への派遣・留学経験者による講演
- 16:00 討論 若き才能へのメッセージ (2025年度参加者)
- 16:15 大講 若き才能へのメッセージ (2025年度参加者)
- 16:30 小講 若き才能へのメッセージ (2025年度参加者)
- 16:45 ベロー・オムリによる各講演への応答
- 16:50 閉会の辞

2025年11/28(金) 15:00～17:00

お茶の水女子大学国際交流学生プラザ2階 多目的ホール

【対 象】 一般公開(主に本学の学生、教職員、卒業生、若者)

【語 言】 英語(同時通訳あり)

【問合せ先】 グローバルリーダーシップ研究センター icg@ocha.ac.jp



主催: お茶の水女子大学創立150周年記念国際シンポジウム実行委員会
 後援: グローバルリーダーシップ研究センター、グローバル・イノベーション・センター
 協賛: 国立国際交流センター、国際交流基金、国際協力機構、国際労働機関、国際連合教育科学文化機関

Ochanomizu University 150th Anniversary International Symposium  お茶の水女子大学

Message to Young Talents

Academic Exchange with the University of Strasbourg, an Intellectual Hub of Europe

Since signing an agreement in July 2002, Ochanomizu University and the University of Strasbourg in France have maintained academic exchanges for over 20 years through researcher mobility and student exchange programs. This symposium invites President Frédéric Berod from the University of Strasbourg and discusses the significance and prospects of university-level international exchange, reflecting on Ochanomizu University's history and its track record of exchange with the University of Strasbourg. We expect these discussions will be an inspiring message to young talents aspiring to global success.

【Program】

- 15:00 Opening Remarks
- 15:15 Keynote Address: Frédéric Berod, President, University of Strasbourg
- 15:45 Presentations by academic exchange participants: Rumi Kondo, Associate Professor (2022 participant); Mika Otori, Professor (2022 participant); Shoko Jida (Exchange student 2018); Rin Otsu (Exchange student 2018)
- 16:45 Commentary on presentations by President Berod
- 16:50 Closing Remarks

28 November 2025 Fri. 15:00-17:00

2F Hisao & Hiroko TAKI PLAZA, Ochanomizu University

Open to the public
 primary targets are Ochanomizu students, faculty, staff, and alumni
 Language: English (with simultaneous interpretation into Japanese)
 Contact: The Institute for Global Leadership (IGL-seminar@ocha.ac.jp)



Organizer: Ochanomizu University 150th Anniversary International Communication Committee
 Co-organizer: Institute for Global Leadership
 Institute for Gendered Innovations
 Administration Message to Young Talents Symposium Committee

グローバルリーダーシップ研究所長 棚谷 綾
 (基幹研究院 自然科学系 教授)
 同 特任講師 倉脇 雅子
 同 特任講師 張 潔

日 時 2025年11月28日(金) 15:00～17:00
開催形式 対面
会 場 国際交流留学生プラザ2階多目的ホール
開会挨拶 石井クンツ昌子(お茶の水女子大学理事・副学長、グローバル女性リーダー育成研究機構長)
基調講演 フレデリック・ベロー(ストラスブール大学学長)
登壇者 近藤るみ(お茶の水女子大学准教授、2022年度派遣)
大森美香(お茶の水女子大学教授、2023年度派遣)
飯田りかこ(ストラスブール大学交換留学経験者)
小幡鈴(ストラスブール大学交換留学経験者)
閉会挨拶 棚谷綾(お茶の水女子大学教授、IGL研究所長)
司 会 山腰京子(お茶の水女子大学教授、外国語教育センター長)
使用言語 英語(日英同時通訳あり)
対 象 学生、教職員、一般
参加者数 71名
主 催 お茶の水女子大学創立150周年記念国際コミュニケーション分科会
共 催 グローバルリーダーシップ研究所、ジェンダード・イノベーション研究所

趣旨

本シンポジウムは、お茶の水女子大学創立150周年記念事業の一環として、長年にわたり学術交流を重ねてきたストラスブール大学との連携のもとに企画されたものである。「若き才能へのメッセージ」と題し、ストラスブール大学学長による講演や、これまで派遣・留学を経験した研究者からの報告を通じて、大学間連携がこれまで個々の研究者・学生のキャリア形成に果たしてきた役割を振り返るとともに、次世代を担う若手人材に向けて国際的な学術交流の意義を伝えることを目的とした。学生や若手研究者が自らの将来を考えるうえで、グローバルな視野を広げる機会となることが期待された。

開催報告

2025年11月28日、お茶の水女子大学創立150周年を記念し、国際シンポジウム「若き才能へのメッセージ——ヨーロッパの知の拠点ストラスブール大学との学術交流」を本学にて開催した。本シンポジウムは、2002年の大学間協定締結以来、20年以上にわたり継続してきたストラスブール大学との学



術交流の成果を踏まえ、その意義と今後の展望を広く共有することを目的として実施された。

当日は、ストラスブール大学学長フレデリック・ペロー氏を基調講演者として迎え、「大学間連携を基盤とした国際的学術交流の可能性」をテーマに講演が行われた。講演では、欧州における高等教育・研究の国際化の動向を踏まえつつ、持続的な学術ネットワーク構築における大学組織の役割や、次世代人材育成の観点からの国際連携の重要性が示された。

続いて、本学からストラスブール大学への派遣研究者および交換留学経験者による報告が行われ、進化遺伝学や健康心理学といった専門分野における研究交流の成果に加え、異文化環境における学修・研究経験やキャリア形成への影響について具体的な事例が共有された。これにより、大学間交流が個々の研究活動のみならず、学生・若手研究者の視野拡大や主体的なキャリア形成に資するものであることが示された。さらに、ペロー学長による総括的な応答を通じて、各発表内容に対する国際的視点からのコメントがなされ、活発な学術的対話が展開された。

本シンポジウムには、本学の学生・教職員を中心に多くの参加があり、大学間連携に基づく継続的な国際交流の意義を再確認するとともに、グローバルな研究・教育環境の中で自らの学びや研究のあり方を問い直す契機となった。本シンポジウムは、今後の更なる国際交流の発展と若手人材の育成に向けた、本学の新たな一歩として位置付けられるものとなった。

5

セミナー・
国際交流イベント・
学生交流イベント

5 セミナー・国際交流イベント・ 学生交流イベント

5-1 セミナー

5-1-1 IGL セミナー

誰もが生き生きと共にある社会を目指して

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 倉脇 雅子



日 時 2025年10月9日(木) 16:40～18:10
開催形式 対面
会 場 国際交流留学生プラザ2階多目的ホール
登 壇 者 永田真一(総務省 政策統括官付国際統計管理官)
開会挨拶 棚谷綾(お茶の水女子大学教授、IGL 研究所長)
閉会挨拶 棚谷綾(お茶の水女子大学教授、IGL 研究所長)
司 会 倉脇雅子(IGL 特任講師)
使用言語 日本語
対 象 学生、教職員、一般
参加者数 26名
主 催 グローバルリーダーシップ研究所

趣旨

本セミナーは、グローバルに活躍するための基礎として、日本社会および文化の現状を国際的視点から捉え直すことを目的として企画した。高度経済成長を経て経済的成熟を遂げた日本は、少子高齢化の進行やジェンダー平等の実現に向けた課題など、構造的課題にも直面している。こうした状況の中で、これまで十分に顧みられてこなかった社会の仕組みや価値観を相対化し、変革の可能性について考えることが求められている。

永田真一氏は、官僚としてニューヨーク、パリ、バンコク、ジュネーブなどの国際会議に参加し、各国の外交官との交流を通じて、日本社会の強みと課題を外部の視点から捉える経験を積み重ねてきた。本セミナーでは、同氏の男女共同参画政策や国際広報に関する実務経験を踏まえ、これからの時代を担う参加者とともに、日本社会の在り方を多角的に考える機会とした。

開催報告

2025年10月9日、グローバルリーダーシップ研究所は、永田真一氏(総務省政策統括官付国際統計管理官)をお招きし、IGLセミナー「誰もが生き生きと共にある社会を目指して」を開催した。当日は



学内外から26名が参加し、国際会議や政府広報の現場で培われた永田氏の経験を踏まえ、日本社会の強みと課題をグローバルな視点から捉え直す機会となった。

講演では、少子高齢化やジェンダー平等の実現に向けた課題など、日本社会が直面する構造的課題が示される一方、国際社会で評価される日本の協調性や公共性への信頼についても紹介された。また、政策現場における具体的事例として、男性の育児休業取得促進やテレワーク普及の取組が紹介され、制度改革が社会の意識や行動の変化につながる過程について語られた。質疑応答では参加者から多様な問いが寄せられ、「当たり前」とされてきた価値観を見直しながら、より良い社会の実現に向けて何ができるかについて活発な議論が交わされた。参加者にとっては、国際的な視点から日本社会を捉え直し、グローバル社会において求められる視座について理解を深める有意義な機会となった。

5-1-2 IGL セミナー

延長線上にない、私たちらしいキャリアの紡ぎ方 ——迷いと選択のリアル

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 張 潔



日 時 2025年10月31日(金) 13:20～14:50
開催形式 対面
会 場 国際交流留学生プラザ2階多目的ホール
登 壇 者 高橋理美 (コミュニティカフェ&バーaidaオーナー、事業支援等
パラレルワーカー)
司 会 張潔 (IGL 特任講師)
使用言語 日本語
対 象 学生、教職員、一般
参加者数 34名
主 催 グローバルリーダーシップ研究所

趣旨

2025年10月31日、IGLセミナー「延長線上にない、私たちらしいキャリアの紡ぎ方——迷いと選択



のリアル」が開催された。本セミナーは、多様な選択肢が広がる現代社会において、既存のキャリアの枠組みにとらわれない「自分らしいキャリア」の形成について考える機会を提供することを目的としたものである。特に、他者との比較や社会的な「あるべき姿」に縛られず、自身の価値観に基づいて意思決定を行う重要性に焦点を当て、参加者が自身のキャリアを主体的に捉え直す契機となることを目指した。

開催報告

本セミナーでは、コミュニティカフェ&バー「aida」のオーナーであり、複数の事業に携わるパラレルワーカーとして活躍する高橋理美氏を講師に迎え、ご自身のキャリア形成の過程についてご講演いただいた。

講演ではまず、高橋氏のこれまでの経歴として、大学卒業後に民間企業へ就職し、事業戦略や貿易業務、チームマネジメントなどに携わった経験が紹介された。その後、配偶者の海外赴任を契機としてシンガポールの会計事務所へ転職し、異なる文化・環境の中でキャリアを再構築した経験についても語られた。帰国後は、東京・浅草において多様な人々が集うコミュニティスペース「aida」を立ち上げるとともに、個人事業主として中小企業支援など複数の仕事を並行して行う現在の働き方に至るまでの過程が共有された。

本セミナーにおいて特徴的であったのは、「突出した強みがないこと」に悩んできた自身の経験を率直に語りながら、その都度の選択や行動の積み重ねが現在のキャリアを形作ってきたという点である。キャリアはあらかじめ用意された直線的な道ではなく、迷いや試行錯誤を含みながら紡がれていくものであるというメッセージは、多くの参加者にとって共感を呼ぶ内容となった。

また、講演の後半では、参加者との対話を交えながら、自分自身の価値観や興味関心に向き合うことの重要性について議論が行われた。「こうあるべき」という固定観念を問い直し、柔軟に選択を重ねていく姿勢や、多様な働き方の可能性について具体的な示唆が提示された。質疑応答では、キャリア選択に対する不安や、複数の仕事を両立する上での課題などについて多くの質問が寄せられ、活発な意見交換が行われた。

本セミナーを通じて、参加者は従来のキャリア観にとらわれない多様な生き方・働き方に触れるとともに、自身のキャリアを主体的に考えるための新たな視点を得ることができた。今後の進路選択やキャリア形成において、自分らしい選択を積み重ねていく重要性を再認識する機会となり、有意義な学びの場となった。

5-1-3 お茶大女性リーダー育成塾：徽音塾 特別講演・IGL セミナー 今、翼を広げるとき ——三淵嘉子と女性のリーダーシップ

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 倉脇 雅子



日 時 2026年1月10日(土) 13:30～15:00
 開催形式 対面
 会 場 徽音堂
 登壇者 吉田恵里香(脚本家、小説家)
 開会挨拶 倉光ミナ子(お茶の水女子大学准教授、IGL 副研究所長、徽音塾実施委員)
 閉会挨拶 棚谷綾(お茶の水女子大学教授、IGL 研究所長、徽音塾副塾長)
 司 会 倉脇雅子(IGL 特任講師、徽音塾実施委員)
 ファシリテーター 張潔(IGL 特任講師、徽音塾実施委員)
 使用言語 日本語
 対 象 徽音塾塾生、学生、教職員、一般
 参加者数 197名
 主 催 お茶大女性リーダー育成塾：徽音塾
 グローバルリーダーシップ研究所

趣旨

本企画は、お茶の水女子大学創立150周年記念事業の一環として、本学附属高等学校の前身である東京女子高等師範学校附属高等女学校の卒業生であり、日本初期の女性弁護士の一人である三淵嘉子氏(1914-1984)の歴史的意義を再確認するとともに、女性が社会の中で自らの立場や課題について「声をあげること」の重要性を考える機会とすることを目的として企画した。

女性の専門職への進出が極めて困難であった時代に法曹界への道を切り拓いた三淵氏の歩みは、本学が150年にわたり培ってきた女子教育の理念と重なるものである。本企画では、三淵氏をモデルとしたNHK連続テレビ小説「虎に翼」を通じて歴史的人物を現代に伝えた脚本家、吉田恵里香氏を講師に迎え、史実と創作の交点から三淵嘉子という人物像を捉え直すことで、本学卒業生の社会的貢献を現代的視座から継承する契機とすることを意図した。



開催報告

本講演は、「女性リーダー育成塾：微音塾」特別講演として、脚本家の吉田恵里香氏を講師に迎えて開催した。当日は事前申込者270名、当日参加者197名を迎え、会場となった微音堂には開始前から多数の来場者が集うなど、高い関心が寄せられた。

講演では、三淵氏の生涯や法曹界における活動、当時の社会背景について、関連資料を交えながら解説が行われた。あわせて、三淵氏をモデルとしたドラマ脚本の制作過程が紹介され、史実をもとに人物像を構築し、現代の視聴者に伝えるための視点や工夫について具体的な説明がなされた。さらに、吉田氏は「はて？」という問いを持ち続ける姿勢の重要性に触れ、参加者が自身の生き方やリーダーシップを見つめ直すための示唆を示した。

参加者からは、三淵氏の功績について、法曹界における先駆的役割にとどまらず、その本質として、女性が社会の中で自らの立場や不条理に対して声をあげることの重要性を理解できたとの感想が多く寄せられた。とりわけ、その第一歩が日常の違和感や疑問を「はて？」と問い直す姿勢にあったことが印象深く受け止められ、三淵氏の生き方が現代を生きる自身の思考や行動にも通じるものであるとの理解が共有され、創立150周年記念事業にふさわしい講演会となった。

5-1-4 IGL セミナー
出会いが導くキャリアのかたち
——研究者としての私を育てたもの

グローバルリーダーシップ研究所長 棚谷 綾
(基幹研究院 自然科学系 教授)
同 特任講師 倉脇 雅子



お茶の水女子大学
Ochanomizu University

出会いが導くキャリアのかたち
～研究者としての私を育てたもの～
小田 玲子 先生

東北大学材料科学高等研究所 (WPI-AIMR) 主任研究者
フランス国立科学研究センター (CNRS) 第1級研究部長



2026
1/15 (木)
15:00～16:30

人間文化創成科学研究科棟604室

○ 司 会

グローバルリーダーシップ
研究所長
お茶の水女子大学基幹研究院
自然科学系高等化学化学科教授
棚谷 綾

○ 概 要

研究者としての人生は、さまざまな出会いと挑戦の連続です。異なる分野との交流から生まれる革新的な発見、変化を恐れずに進む研究者としてのマインドの育て方、そして国際共同研究を通して実証した多様性の価値や、失敗を糧に成長へとつなげる柔軟な思考法について、自身の肉体的な体験を交えてお話しします。

また、研究活動にとどまらず、教育や国際交流といった幅広い経験が研究者としての成長にどうつながるのか、チームビルディングやダイバーシティ推進の実践例を交えながらご紹介します。研究に携わる皆様とともに、多様な出会いが切り拓く研究者人生の新たな可能性について、考える時間を共有できればと思います。

お申込はこちら



・ 入場無料 事前申込み
・ どなたでもご参加いただけます

グローバルリーダーシップ研究所
IGL-seminar@cc.ocha.ac.jp

日 時 2026年1月15日 (木) 15:00～16:30
開催形式 対面
会 場 人間文化創成科学研究科棟604室
登 壇 者 小田玲子 (東北大学材料科学高等研究所 (WPI-AIMR) 主任研究者、フランス国立科学研究センター (CNRS) 第1級研究部長)
司 会 棚谷綾 (お茶の水女子大学教授、IGL研究所長)
使用言語 日本語
対 象 学生、教職員、一般
参加者数 27名
主 催 グローバルリーダーシップ研究所

趣旨

研究者としての人生は、分野や国境を越えた多様な出会いや挑戦を重ねながら、段階的に形づくられていくものである。研究環境の学際化・国際化が進む今日、研究者には専門性に加え、変化に柔軟に向き合い、他者と協働しながら新たな知を切り拓く姿勢が求められている。

本セミナーは、異分野交流や国際共同研究の実践を通じた研究の発展と、研究者マインドの形成について考察することを目的としている。国際的に活躍する小田玲子氏のご講演をとおして、参加者が自身のキャリア形成について主体的に考える機会とした。



開催報告

2026年1月15日、グローバルリーダーシップ研究所では、IGLセミナー「出会いが導くキャリアのかたち——研究者としての私を育てたもの」を開催し、司会はIGL研究所長の棚谷綾が務めた。

当日は学内外より27名が参加し、研究者のキャリア形成に関心をもつ学生・研究者を中心に活発な交流が行われた。

講師には、東北大学材料科学高等研究所（WPI-AIMR）主任研究者であり、フランス国立科学研究センター（CNRS）第1級研究部長として国際的に活躍する小田玲子氏をお迎えした。講演では、学生時代の経験から国際共同研究に携わる現在に至るまでの研究者としての歩みについて、多様なエピソードを交えて紹介された。特に、研究の転機となった人との出会いや、挑戦を重ねることで新たな研究機会を切り拓いてきた過程についての具体的な説明は、参加者に深い示唆を与えた。

また、小田氏が国際共同研究を通して得た知見や多面的な視点を研究の発展へとつなげる姿勢は、多くの参加者に強い感銘を与えた。講演後の質疑応答では、キャリア形成の考え方、研究への向き合い方、グローバルな研究環境で働くための姿勢などをテーマに活発な意見交換が行われ、参加者一人ひとりが自身の将来像を再考する契機となった。

参加者からは、本セミナーが研究活動の展開や人的ネットワーク形成に資する有意義な機会となったとの報告が寄せられた。IGLとしても研究者育成の観点から実り多い取組となった。



5-1-5 IGL セミナー

映画『チョコレートドーナツ』で考える

——多様性・家族・法制度のゆくえ

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 張 潔



日 時 2026年1月16日 (金) 11:30～12:30
開催形式 対面
会 場 国際交流留学生プラザ2階多目的ホール
司 会 張潔 (IGL 特任講師)
使用言語 日本語
対 象 本学学生、留学生、教職員
参加者数 10名
主 催 グローバルリーダーシップ研究所

趣旨

2026年1月16日、IGLセミナー「映画『チョコレートドーナツ』で考える——多様性・家族・法制度のゆくえ」が開催された。本セミナーは、映画作品を通じて現代社会における多様性や包摂の課題について理解を深めることを目的としたものである。特に、性的マイノリティ、障がい、貧困、多様な家族形態といった複数の要素が重なり合うことで生じる不平等、すなわちインターセクショナル리티の視点に着目し、個人の生きづらさがどのように社会構造と結びついているのかを考察する機会を提供することを目指した。

開催報告

本セミナーでは、映画『チョコレートドーナツ』(Any Day Now, 2012)の一部を鑑賞した後、参加者同士によるディスカッションを通じて、作品に描かれる社会的課題について多角的な検討が行われた。

映画では、性的マイノリティであるカップルと、障がいを持つ子どもとの関係性を軸に、当時の社会制度や偏見の中で生きる人々の姿が描かれている。本セミナーでは、登場人物の言動や置かれた状



況を手がかりに、差別や排除がどのように構造的に生じているのかについて考察が行われた。特に、性的指向、障がい、経済状況といった複数の属性が重なることで、単一の視点では捉えきれない困難が生じる点について理解を深める機会となった。

上映後のディスカッションでは、参加者から多様な意見が寄せられ、作品の舞台となる時代背景や法制度の問題点に加え、現代の日本社会における制度的課題との共通点についても議論が広がった。家族のあり方や養育権の問題、社会的マイノリティに対する偏見などについて、それぞれの立場や経験を踏まえた発言が見られ、活発な意見交換が行われた。

また、本セミナーを通じて、参加者は多様性や包摂といった概念を抽象的に捉えるのではなく、具体的な事例に基づいて理解する重要性を再認識することとなった。映画というメディアを通じて提示された物語は、制度や社会構造のあり方を問い直す契機となり、現代社会における課題を自分事として捉える視点を提供した。本セミナーは、多様な背景を持つ人々が共に生きる社会のあり方について考えるうえで、有意義な学びの場となった。

5-2 国際交流イベント

5-2-1 サマープログラム2025

リエゾン・URAセンター リサーチ・アドミニストレーター 長塚 尚子

日 時 2025年7月7日(月)～8月5日(火)

使用言語 英語・日本語

対 象 本学学部生、大学院生、本学(国内・海外)協定校生

参加者数 海外協定校生82名(23校19の国と地域)、本学履修生67名、本学参加者76名、附属高校生17名

2025年度は、2024年度同様、2020～2022年度に実施してきたオンラインによるサマープログラムの経験を生かし、海外協定校生と本学学生が協働して取り組む英語によるProject Work Courseでは、渡日前(7月7日～16日)に、オンラインでセミナーを実施し、グループワークを開始した。渡日後には、対面での授業とグループワークを実施した。

また、日本語学習者のためのJapanese Language Courseでも、7月1日から渡日までの間に、オンラインで日本語会話パートナーとのバディ活動を実施した。

7月23日からは、Japanese Language Courseの授業及び英語によるSubject Based Courseの授業が始まった。Japanese Language Courseでは、授業に加え、都内一日観光を各自で行い、8月5日の最終日に成果発表会を行った。Subject Based Courseでは、“Current Issues in Japanese Culture and



Society under Globalization”、“Diverse Fields and Key Ideas of Natural Science”、“Exploring and Creating Fulfilling and Healthy Human Life in Modern Society”の3つのサブコース別に集中講義が行われた。また、Project Work Courseでは、多国籍の学生がチームを組んで、日本社会、国際問題、そしてそれらに取り組むために必要なリーダーシップのあり方について学びあう機会となった。

Project Work Courseの一環として、JICAサステナビリティ推進特命審議役兼企画部サステナビリティ推進室長の見宮美早氏による“What is sustainability and How can you engage?”の特別講演会が実施され、グローバルリーダーシップについて参加者各々が見識を深めた。また、大学創立150周年記念事業コラボレーション企画として、鏡味味千代氏による実演付き特別講演“Daikagura and lucky customs in Japan”を実施した。日本の「おめでたい文化」と太神楽の歴史や意味を学び、実演を通して日本文化に息づく幸福のアイコンに触れた。

その他、課外活動としての文化イベント「狂言ワークショップ」、「和菓子教室」、「香道教室」、校歌をテーマにした附属中学校との共同イベント「みがかずばアート」（附属中学生52名参加）を開催し、日本の文化について学んだ。

本学学生のボランティア組織サマープログラム運営委員の企画・運営による開講式、キャンパスツアー、歓迎会、本学のサークル体験（書道）、にほんごであそぼう（日本語に親しむイベント）、川越一日ツアー、鎌倉・江の島一日ツアー、閉講式と送別会が実施された。その他、空港での出迎え、プログラムブックレット及び日常生活サポートブックを作成したり、渡日前からオンラインでバディ活動をしたり、これまで運営委員を経験した学生を中心にイベントは企画運営され、留学生と活発な国際交流活動を行うことができ、好評のうちに幕を閉じた。

5-3 学生交流イベント

5-3-1 リーダーシップを見つめ直す ——東京の女子大学生たちの対話

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 張 潔



日 時 2025年7月1日 (火) 12:00～14:00
開催形式 対面
会 場 国際交流留学生プラザ2階多目的ホール
司 会 張潔 (IGL 特任講師)
使用言語 日本語 (日英同時通訳あり)
対 象 学生、教職員、一般
参加者数 43名
共 催 ノースウェスタン大学 グローバル・アフェアーズ・パフェット研究所
お茶の水女子大学 グローバルリーダーシップ研究所
東京大学 東京カレッジ ジェンダー・セクシュアリティ・アイデンティティ共同研究会

趣旨

2025年7月1日、グローバルリーダーシップ研究所は、ノースウェスタン大学および東京大学との連携のもと、学生交流イベント「リーダーシップを見つめ直す——東京の女子大学生たちの対話」を開催した。本イベントは、多様な背景を持つ女子学生が集い、それぞれの経験や価値観に基づいてリーダーシップのあり方を再考することを目的としたものである。文化的・社会的背景が個人の成長や意思決定に与える影響を踏まえながら、「リーダーとは何か」「どのような価値観に基づいてリーダーシップを発揮していくのか」といった問いに向き合い、多様な視点の共有と対話を通じて新たな理解を得る機会の創出を目指した。

開催報告

本イベントでは、東京の大学に通う女子学生が登壇し、自身の経験をもとにリーダーシップに関する考えや実践について発表を行った。前半のパネルディスカッションでは、学生たちがこれまでの学業や課外活動、異文化経験などを通じて培ってきた価値観を共有し、「導く力」や「支える力」としてのリーダーシップの多様な側面について議論が展開された。従来のように特定の役職や権限に基づくリーダー像にとどまらず、他者との関係性の中で発揮されるリーダーシップの重要性が強調された点が特徴的であった。

また、異なる文化的背景や教育環境に身を置く学生同士の対話を通じて、リーダーシップの捉え方が一様ではなく、社会的・文化的文脈に応じて多様に形成されるものであることが共有された。これにより、参加者は自らの経験を相対化し、多様な価値観を尊重する視点を養う機会を得た。

後半のワークショップでは、参加者が少人数のグループに分かれ、「リーダーシップとは何か」という問いについてさらに深く議論を行った。各グループでは、日常生活や将来の進路において自分自身

がどのような役割を担い得るのかについて意見交換が行われ、個々人の視点からリーダーシップの実践可能性を探る場となった。対話を重ねる中で、リーダーシップは特定の能力や立場に限定されるものではなく、日々の行動や他者との関係性の中で育まれるものであるという認識が共有された。

本イベントを通じて、参加者は多様な価値観に触れながら、自身のリーダーシップ観を見つめ直すとともに、他者との対話を通じて新たな視点を獲得することができた。グローバルな視点とローカルな経験が交差する場において、次世代を担う若者が主体的に考え、相互に学び合う機会となり、多様性と対話の重要性を再認識する有意義な場となった。





お茶の水女子大学創立150周年記念

大学経営ビジョナリー
育成プロジェクト

6 お茶の水女子大学創立150周年記念 大学経営ビジョナリー育成プロジェクト

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 張 潔

お茶の水女子大学は、創立150周年を記念し、次世代の女性大学経営人材の育成を目的とする大学経営ビジョナリー育成プロジェクトを実施した。本プロジェクトは、女性アントレプレナーでありフィランソロピストの久能祐子氏のご支援のもと、京都大学および東京大学と連携して行われた。3大学から選抜された若手・中堅の女性教員9名がフェローとして参加し、相互の経験と知見を共有しながら学び合う貴重な機会となった。

現在、日本の国立大学では意思決定層に女性人材が少ない状況である。女子学生、女性教員の増加、ひいては日本社会のダイバーシティを目指す国立大学においては、彼女たちのロールモデルやメンターともなる女性経営人材の育成は喫緊の課題である。本学は、こうした現状を踏まえ、女性が大学経営に携わるための知見と実践力を養うことを目的として、本プロジェクトを企画・運営した。

6-1 事前研修会の実施

海外研修に先立ち、オンラインによる事前研修会を2回実施した。第1回事前研修会（7月8日開催）では、早稲田大学の本田桂子教授を講師にお迎えし、「大学経営ビジョナリー育成プロジェクト」をテーマにご講演をいただいた。あわせて、プロジェクト全体の目的や海外研修の意義について共有を行い、寄附者である久能祐子氏にもご出席いただき、女性リーダー育成に寄せる思いや、グローバルな視点から見た大学経営の在り方についてご講話をいただいた。第2回事前研修会（7月22日開催）では、フェローによるグループワークを中心に行い、それぞれの大学の課題や自身のリーダーシップに関するテーマを共有した。ディスカッションを通じて、3大学の教員の意見交換が活発に行われ、海外研修に向けた学びの方向性を具体的に描く機会となった。

6-2 海外研修プログラム（ワシントンD.C.・ニューヨーク）の実施

2025年8月31日から9月6日にかけて、ワシントンD.C.およびニューヨークで研修を実施した。フェローは、佐々木泰子学長（お茶の水女子大学）、藤井輝夫総長（東京大学）、稲垣恭子理事・副学長（京都大学）らの帯同のもと参加した。

ワシントンD.C.では、S&R Evermay財団を訪問し、寄附者である久能祐子氏との懇談をはじめ、在



S&R Evermay財団の前で



久能氏とフェローの懇談会



東京大学NYオフィスにて



ヴァッサー大学学長室にて

米日本国大使館、NEDO ワシントン事務所の関係者と意見交換を実施した。ジョージ・ワシントン大学の Yoshie Nakamura 准教授による講演の後、フェローによる「大学経営——私のビジョン」、「これからの大学と私」をテーマとしたショートピッチも行われた。

続くニューヨークでは、東京大学ニューヨークオフィスを訪問し、コロンビア大学の Merit Janow 教授、JETRO の三浦聡所長、JBIC の中島裕行米州地域統括による講演を通じて、国際的な大学経営や産官学連携の実際を学んだ。また、ヴァッサー大学を訪問し、Elizabeth Bradley 学長をはじめとする教職員・学生との交流を通じて、大学のミッションとリーダーシップの在り方について意見を交わした。

6-3 研修報告会の開催

アメリカ研修終了後、9月24日にはお茶の水女子大学国際交流留学生プラザにて本研修の報告会を開催した。報告会では、佐々木泰子学長の開会挨拶に始まり、各フェローが海外研修を通じて得た知見や今後の大学経営への提言を共有した。フェローからは、多くの新たな気づきが得られたこと、参加者同士が大学の枠を超えて貴重なつながりを築けたことなど、研修を通じた成果とともに、本プロジェクトを企画したお茶の水女子大学への感謝の言葉が述べられた。



続いて、吉江尚子副学長（東京大学）、村井暁子特命教授（京都大学）、谷明人理事（お茶の水女子大学）、高橋喜博執行役（東京大学）による講評が行われ、フェローへの今後の活躍への励まし、そして次年度のビジョナリー育成プロジェクトへの期待が寄せられた。全体を通じて、大変ポジティブな感想が多く寄せられ、本プロジェクトの成果と今後への展望が強く感じられる場となった。

6-4 未来に向けた新たな一歩

本プロジェクトは、単なる研修に留まらず、大学の垣根を越えた女性研究者間の強固なネットワーク構築の礎となった。フェロー一人ひとりが得たグローバルな視点と実践的な学びは、各大学の将来の経営戦略、そして日本の大学全体のダイバーシティ推進に大きく貢献するものと確信している。本学は、今回の成果を更なる発展につなげるべく、今後も国内外の大学・機関との連携を深め、次世代を担う女性リーダーがその能力を最大限に発揮できる環境の構築を力強く推進していく。



女性リーダー育成教育

7 女性リーダー育成教育

7-1 研究所担当授業（学部生・大学院生向け）

7-1-1 お茶の水女子大学論

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 倉脇 雅子

2025年度の「お茶の水女子大学論」は、全15回の対面授業として実施され、約150名の学生が履修した（実施した授業内容を表1に示す）。本科目は、主に学部1年生を対象とするキャリアデザインプログラムの中核を担う導入科目の一つであり、大学での学びと将来の進路について考える起点となる内容で構成されている。授業では、学長による講話をはじめ、本学の沿革や学生の特色、学内インターンシップ制度の紹介、企業活動や起業に関する基礎的理解を深める講義、卒業生を招いたロールモデル講演、さらに特別講演など、多角的な視点からキャリア形成について考える機会を提供した。

今年度からは新たに、第1回授業において、総合知開発研究機構コンピテンシー育成開発研究所の山岸由紀特任准教授による講義が行われ、コンピテンシーの考え方やCACICAの具体的な活用方法について解説がなされた。これにより、履修者が早い段階から自己理解を深め、主体的に学びやキャリアを設計するための基盤づくりが図られた。

佐々木泰子学長の講話では、本学の礎を築いた先人や草創期に活躍した女性科学者を取り上げながら、女子教育をとおして社会に貢献する人材を育ててきた本学の歴史と伝統について紹介された。あわせて、女性が国内外で活躍する社会の実現に向けた本学の将来を見据えた取組についても紹介され、履修者にとって女子大学の役割や意義を改めて考える契機となった。また、国立大学法人化に際して掲げられた「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」という本学のミッションにもふれて、履修者が本学の一員としての自覚と誇りを深める機会となった。

また、専修大学商学部の鹿住倫世教授による講義では、将来のキャリアを考える上で不可欠となる企業活動や起業に関する基礎知識が取り上げられた。企業戦略の考え方や雇用の特徴、女性と起業の関係性に加え、起業家に占める女性の割合や本学卒業生の起業事例などが紹介され、履修者の関心を大いに喚起した。

卒業生によるロールモデル講演では、世代や職業分野の異なる6名の卒業生を講師として迎え、多様なキャリアの歩みについて講話いただいた。講演では、キャリアデザインの考え方、リーダーシップ、ロールモデルの意義、ワークライフバランスをはじめ、女性の社会参画や活躍の在り方について、実体験に基づく多面的な視点が示された。これらの内容は、履修者が自らの将来像を具体的に描くうえで有益な示唆を与えるものであった。講演内容の詳細については、「10-1 刊行物」および研究所ウェブサイト掲載の『ロールモデル講演集』を参照されたい。

表1 令和7年度「お茶の水女子大学論」授業内容

日程		授業内容	登壇者
第1回	2025/4/9	オリエンテーション コンピテンシーについて	倉脇雅子特任講師（グローバルリーダーシップ研究所） 山岸由紀特任准教授（コンピテンシー育成開発研究所）
第2回	2025/4/16	図書館インターンシップ紹介	柳原智美氏（お茶の水女子大学附属図書館） 長嶋健太郎氏（お茶の水女子大学歴史資料館）
第3回	2025/4/23	講義「お茶大の歴史」	芹澤良子氏・加藤厚子氏
第4回	2025/4/30	講義「企業経営」	鹿住倫世教授（専修大学商学部）
第5回	2025/5/7	講義「女性と起業」	鹿住倫世教授（専修大学商学部）
第6回	2025/5/14	ロールモデル講演①	長井超慧氏（理学部卒、東京大学大学院工学系研究科 人工物工学研究センター准教授）
第7回	2025/5/21	ロールモデル講演②	坂本香織氏（文教育学部卒、第一生命ホールディングス）
第8回	2025/5/28	ロールモデル講演③	三浦友里恵氏（理学部卒、専修大学商学部専任講師）
第9回	2025/6/4	学長講演	佐々木泰子学長（お茶の水女子大学）
第10回	2025/6/11	ロールモデル講演④	高山美和氏（家政学部卒、パナソニック）
第11回	2025/6/18	特別講演①	
第12回	2025/6/25	ロールモデル講演⑤	今成智美氏（文教育学部卒、お茶大附属高等学校国語科 教員）
第13回	2025/7/2	特別講演②	岡田恵子局長（内閣府男女共同参画局）
第14回	2025/7/9	ロールモデル講演⑥	中村悠氏（文教育学部卒、東京都教育相談センター）
第15回	2025/7/16	お茶大生の進路とキャリア支援について 学生生活とキャリアにかんする調査	山下瑞穂氏（学生・キャリア支援センター） 南玉瓊氏（学生・キャリア支援センター）

さらに、講義を通じて多様なプレゼンテーションにふれたことにより、学生は内容の理解は勿論のこと、伝え方や表現技法についても学ぶ機会を得た。質疑応答の場面では、学生から活発な質問や意見が寄せられ、主体的に考え、発言する姿勢が顕著に見られた。こうした経験を通して、学生は自分の考えを整理し、他者に分かりやすく伝える力を高めることができたと評価できる。

7-1-2 女性のキャリアと経済

グローバルリーダーシップ研究所 客員教授 松下 顕

今年度の本講座は担当教員による講義を基本としつつ、受講生による解答発表なども積極的に取り入れたinteractiveなスタイルで行った(概要は表1を参照)。生成AIの普及などを含め、我々を取り巻く社会・情報環境が大きく変化する中、本学の学生が社会人としてどのような分野に進んでも活用し得るcritical thinkingのリテラシー習得に主眼を置き、経済や労働市場の分析手法、情報・データの様々な評価方法、因果関係の考察とベイズ推論の初歩、デジタル空間の社会心理学などについて、学生にも馴染みやすいトピックを多く取り上げ、掘り下げた議論を行うよう努めた。受講生に若干の数理的センスを期待したことが影響したためか、履修者数は昨年を下回ったが、受講した学生はいずれも高い学習意欲と理解力に溢れており、全体を通じて期待を上回る活発な議論が展開された(学生からは「これまで表面的に理解してきた社会・経済の問題について、論理的に深く考えるための具体的な方法論を学んだ」、「情報過多のネット社会で、データや言説の真正性を見極めることの重要性を再認識した」、「因果関係の正しい把握も民主主義を支える大切な要素であると痛感した」といった感想が多く寄せられた)。なお、前年度に続き、今年度も本学と提携関係(ハッピーキャリア“縁”カレッジ)にある福井県から5名の女性社会人が特別聴講の形で参加した(12月)。

表1 「女性のキャリアと経済」講義内容

日程		講師・講義内容
第1回	2025/9/30	担当教員によるガイダンス
第2回	2025/10/7	担当教員の講義(様々な「量」の概念、ディリクレ原理とその社会的応用)
第3回	2025/10/14	担当教員の講義(需要の価格弾力性、米価高騰の分析)
第4回	2025/10/21	担当教員の講義(基準値と代表値を巡る認知バイアス)
第5回	2025/10/28	担当教員の講義(シンプソンの逆転、経済現象に現れる様々な曲線)
第6回	2025/11/11	担当教員の講義(二項分類とその社会的応用)
第7回	2025/11/18	担当教員の講義(雇用指標の読み方、労働市場の流動性、失業と経済政策)
第8回	2025/11/25	担当教員の講義(デジタル時代の労働市場の構造変化)
第9回	2025/12/2	担当教員の講義(相関関係と因果関係、因果グラフ) ※福井県から5名の特別聴講者あり
第10回	2025/12/9	担当教員の講義(法律からみた因果関係)
第11回	2025/12/16	担当教員の講義(ベイズ推論の初歩①)
第12回	2025/12/23	担当教員の講義(ベイズ推論の初歩②)
第13回	2026/1/6	担当教員の講義(デジタル空間の情報衛生①)
第14回	2026/1/13	担当教員の講義(デジタル空間の情報衛生②)
第15回	2026/1/20	担当教員による総括、課題と理解度テスト

7-1-3 グローバル・リーダーシップ実習Ⅰ・Ⅱ

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 張 潔

本授業は、実践的な学びを通じて、グローバルな視点からのリーダーシップスキルを育成することを目的としている。「グローバル・リーダーシップ実習Ⅰ」では、日本国内において、日本語および英語による講義と演習を実施し、自己理解の深化や多様性への向き合い方、対話力の基礎的なスキルの習得を目指した。講義では、異なる価値観を持つ他者との協働や、自己の強み・課題の認識をテーマに、グローバル社会におけるリーダーシップのあり方について多角的に考察する機会を提供した。また、演習形式の活動を通じて、学生が主体的に意見交換を行い、実践的なコミュニケーション能力を養う構成とした。

「グローバル・リーダーシップ実習Ⅱ」では、イタリア・パヴィアに所在する女子大学コッレージョ・ヌォーヴォとの連携のもと、海外実習プログラムを実施した。今年度は11名の学生が参加し、2026年2月17日から2月28日までの期間に現地での研修に取り組んだ。研修では、英語によるソフトスキルに関する授業を受講し、対人関係力、問題解決力、プレゼンテーション能力などの向上を図った。加えて、現地で活躍する女性リーダーへの訪問を通じて、それぞれのキャリア形成の過程や意思決定の背景、リーダーとして直面する課題について直接話を聞く機会を得た。これにより、学生は理論的な学びに加え、実社会におけるリーダーシップの実践について具体的な理解を深めることができた。

また、現地研修の最後では、学生がグループごとに分かれ、研修を通じて得た知見や学びを整理し、英語によるプレゼンテーションを行った。各グループは、現地での経験を踏まえたテーマ設定を行い、自身の学びを他者に伝える過程を通じて、発信力および論理的思考力の向上を図った。

本授業を通じて、学生は自己理解を深めるとともに、多様な文化的・社会的背景を持つ他者と協働する中で、柔軟に思考し行動する力を養うことができた。国内外における学びを有機的に結びつけることにより、グローバルな環境において求められるリーダーシップの本質を実践的に理解する機会となり、今後の学修およびキャリア形成に資する有意義な経験となった。



7-1-4 ダイバーシティ論

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 張 潔

本授業では、組織におけるダイバーシティ推進や女性のリーダーシップに焦点を当て、現代社会における多様性の在り方について体系的に学ぶことを目的とした。講義では、ダイバーシティの基本概念や社会的背景に加え、国際比較、メディアにおける表象、働き方の多様性など、多角的なテーマを取り上げ、理論と実社会の動向を結びつけながら理解を深める構成とした。

特に、企業における女性活躍推進やリーダーシップ育成に関する事例や統計データを用いた分析を通して、制度設計や職場環境が個人のキャリア形成に与える影響について実践的に考察した。これにより、ダイバーシティが単なる理念にとどまらず、具体的な制度や組織文化と密接に関連するものであることを理解する機会となった。

また、本授業ではアクティブ・ラーニングを重視し、グループワークやディスカッションを通じて、学生が主体的に課題に取り組む機会を多く設けた。学生同士が異なる意見や価値観を持ち寄りながら議論を深めることで、多様性に対する理解を相対化し、他者の立場を踏まえて思考する力を養うことを目指した。特筆すべき点は、学生が自らの経験や関心と授業内容を結びつけながら議論を展開し、抽象的な概念を具体的な社会課題として捉え直していた点である。

さらに、最終発表では、各学生が関心のあるテーマを設定し、ダイバーシティに関する課題やその解決に向けた提案について発表を行った。発表後には活発な質疑応答が行われ、学生同士の相互学習が促進された。これらのプロセスを通じて、論理的思考力、対話力、そして課題解決に向けた提案力の向上が見られた。

本授業を通じて、学生は多様性をめぐる社会的課題を多角的に理解するとともに、自らの立場や価値観を問い直しながら他者と協働する姿勢を身につけることができた。ダイバーシティを実践的に捉え、将来のキャリア形成や社会参画につなげていくための基盤を築く機会となり、有意義な学びの場となった。

7-1-5 キャリア開発特論（基礎編）

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 張 潔

本授業は、アクセンチュア株式会社の協力のもと、本学卒業生を含む同社社員による講義およびグループワークを通じて、学生が「働くこと」の意味や社会人としての在り方を理解し、中長期的なキャリア形成について主体的に考えることを目的として実施している。2022年度より学部生にも単位認定を行っており、2025年度も引き続き、大学院生・学部生双方を対象とした科目として開講した。

本年度の授業は、土曜日隔週で全5回にわたり実施し、初回および最終回は対面形式（学内）、その他の回はオンライン（Teams）にて実施した。対面とオンラインを組み合わせたハイブリッド形式により、講義とディスカッションを効果的に組み合わせた学習機会を提供した。

授業内容としては、「働く」という概念の再考を起点に、自身のこれまでの経験を振り返りながら自己理解を深めるとともに、社会や仕事の構造、業界動向についての理解を促す構成とした。さらに、学習内容を踏まえたキャリアプランおよびアクションプランの策定を通じて、将来に向けた具体的な行動指針を描く力の育成を図った。

各回の講義では、アクセンチュア社員がそれぞれの専門領域やキャリア経験を踏まえ、実務の最前線に関する知見を提供した。多様なバックグラウンドを持つ講師陣による講義は、学生にとって現実の職業世界を具体的に理解する貴重な機会となった。また、授業内ではグループディスカッションや質疑応答の時間を積極的に設け、学生が主体的に参加し、自らの考えを言語化する機会を重視した。

本授業において特徴的であったのは、学部生と大学院生が同一の場で学ぶことにより、学年や専門分野を越えた多様な視点が交差し、相互に刺激を与え合う学習環境が形成された点である。学生同士の対話を通じて、キャリアに対する考え方や価値観の多様性を実感し、自らの将来像をより具体的に描く契機となった。

本授業を通じて、学生は自己理解と社会理解を往還しながら、自らのキャリアについて主体的に考える力を養うことができた。インターンシップや就職活動を控えた時期において、自身の志向や行動計画を明確化する有意義な機会となり、今後のキャリア形成に資する重要な学びの場となった。

7-1-6 アカデミック女性リーダーへの道（応用編）

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 倉脇 雅子

本授業は、博士前期課程集中講義（後期）として、日本学術振興会（JSPS）特別研究員への申請書作成および研究発表のスキル向上を目的として実施した。第1日目は、本学基幹研究院自然科学系理学部数学科の竹村剛一教授による講演ならびにJSPS特別研究員による申請書作成の経験談、第2日目は学振申請書作成実習、第3日目は各自の研究紹介プレゼンテーション実習を行った。

文系・理系を問わず大学院生21名（うち聴講生2名）が参加し、研究計画の立案から申請書作成、研究発表まで、研究遂行に必要なアカデミックスキルを体系的に学ぶ機会となった。本授業は、JSPS特別研究員への申請にとどまらず、各種競争的資金や研究員制度等への応募にも応用可能な研究遂行能

表1 「アカデミック女性リーダーへの道（応用編）」授業内容

日程		授業内容
第1回	2026/2/6	・お茶の水女子大学基幹研究院自然科学系理学部数学科、竹村剛一教授による講演 ・日本学術振興会特別研究員による体験談および討論 三浦雄城氏、佐藤寛華氏、高橋弥生氏
第2回	2026/2/9	・実習1 学振応募書類作成（審査員経験のある教員・特別研究員から申請書への個別アドバイス）
第3回	2026/2/10	・実習2 スライドを用いた各自の研究紹介 ・講義 魅せるプレゼンテーションスキルアップ講座 横窪安奈助教（東京大学大学院情報学環・学際情報学府）



力の向上に資する内容となった。

履修者アンケートでは、「実践的かつ具体的な内容で大いに参考になった」「講義担当教員および特別研究員からの助言が申請書の改善に直結した」など、授業内容を高く評価する意見が多数寄せられた。また、アンケートでは申請書作成に関する継続的なフォローアップを求める声が多く寄せられたことから、今後、みがかずば特別研究員およびIGL研究協力員をメンターとする、各種申請書作成およびプレゼンテーション能力向上のためのワークショップを開催する予定であり、第1回を2026年4月20日（月）に実施する。

7-1-7 産学連携トリアル講座（J-Win）

グローバルリーダーシップ研究所 副研究所長 倉光 ミナ子

（基幹研究院 人間科学系 准教授）

グローバル女性リーダーシップ育成講座
-ビジネス解説・業界研究プログラム-

現役女性経営者が解説するビジネスの実践
～企業のリアル、変革を仕掛けるイノベーションとは～

日程	テーマ	講師
7月30日(水) 9・10限 16:40～18:10	①(なぜ必要か) イノベーションの価値とは	研究・IT NTTテクノクロス(株) 代表取締役社長 岡 敦子
7月31日(木) 9・10限 16:40～18:10	②(どう起こすか) イノベーションを起こすには	広告 (株)ディールスペース 社内広報社 常務取締役 佐藤 美由紀
8月1日(金) 9・10限 16:40～18:10	③(どう実現するか) イノベーションを起こす組織とは	金融 アフラック生命保険(株) 執行役員 田中 満実

※各講座は独立したプログラムであり、個別に申込み可能ですが、より多面的に深く企業のイノベーションを理解するためには3日間連続の受講をお勧めします。

対象	教室	要申込
全学部生・院生・教職員 (先着順)	本館 306室	申込みはQRコードから (締切 7月28日(月))

◆ NPO法人J-Winとは ◆
多様性から生まれる新たな価値を、人、企業、社会の成長へとつなげることが目的に2007年設立。本講座は、異業種の女性役員約80名が参加する「J-Win Executive(JEN)」のメンバー3名が担当します。

【主催】 NPO法人J-Win・お茶の水女子大学グローバルリーダーシップ研究所
【問合せ先】 グローバルリーダーシップ研究所 info-leader@cc.ocha.ac.jp

本講座は、NPO法人J-Win (Japan Women's Innovative Network) との連携に基づき、2025年7月30日、31日、8月1日の3日間にわたり、「グローバル女性リーダーシップ育成講座——ビジネス解説・業界研究プログラム」が学部生・大学院生を対象に開催された。本講座ではJ-Winの組織の1つであり、異業種の女性役員約80名が参加している「J-Win Executive ネットワーク」から現役の女性経営者3名を講師として迎え、「現役女性経営者が解説するビジネスの実践——企業のリアル、変革を仕掛けるイノベーションとは」というテーマで、企業の視点からみたイノベーションについて幅広く、実践的に学ぶことを目的とした。

具体的な内容は以下である。

- ・1日目 イノベーションはなぜ必要か——イノベーションの価値とは
講師：岡敦子氏（NTTテクノクロス株式会社代表取締役社長）
- ・2日目 イノベーションをどう起こすか——イノベーションを起こすには
講師：佐藤美由紀氏（株式会社デイリースポーツ案内広告社常務取締役）
- ・3日目 イノベーションをどう実現するか——イノベーションを起こす組織とは
講師：田中満実氏（アフラック生命保険株式会社執行役員）

この講座は将来、企業での活躍を目指している学生たちがその一線で活躍している女性経営者から直接経験を踏まえたイノベーションの必要性について学ぶことで、日本ではとくに不足しているといわれている経済領域における女性リーダーの育成を目指したトライアルなものであった。講座の日程が本学前期の試験期間と重なったこともあり、3日間にわたる出席者は学部生・大学院生含めて25名と想定より少なかった。しかし、講座に参加した学生たちからは「テクノロジーだけがイノベーションではないことが理解できた」、「『誰でもイノベーションを起こせる』という言葉がとても心強く、勇気づけられた。イノベーターになりたくても知識が足りないからな…とウジウジしているよりも、とりあえずやってみたいことにどんどんチャレンジしていこうと思った」、「イノベーションを起こすことが価値観改革につながるということがとても興味深く、魅力的だと感じた。思えば、今の快適な生活は数え切れないほどのイノベーションによって作られたものであり、先人たちの努力の結晶でもある。自分もイノベーターになり、誰かの助けとなるようなイノベーションを起こしたい」などの感想が語られた。また、毎回、女性経営者の方々を含めた企業の一線で活躍しているJ-Winの皆さんと個別に交流する機会も得られた。総じて、学生たちおよびJ-Winの皆さんからの非常に好評な結果となったために、次年度にむけて単位化を試みることになった。



7-2 研究所担当授業（社会人女性向け）

7-2-1 お茶大女性リーダー育成塾：微音塾

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 倉脇 雅子



1. 運営の概要

微音塾は2025年度に11年目を迎えた。継続的な運営の結果、2025年度までの通算塾生数は500名を超えている。

今年度は、各種講座および特別講演、交流会の実施に加え、広報活動の充実を図った。講座については、「女性のエンパワーメントとリーダーシップ講座（E講座）」「プロフェッショナルレクチャー（P講座）」「ビジネス講座（B講座）」の3講座、全14科目を開講した（表1）。

お茶の水女子大学創立150周年記念事業として開催した微音塾特別講演（吉田恵里香氏）については、本報告書「5-1-3 お茶大女性リーダー育成塾：微音塾 特別講演・IGLセミナー」において詳述している。

また、塾生相互の交流促進を目的として、ネットワーキングランチを2回開催し、管理職世代に求められるリーダーシップやライフ・キャリア形成をテーマに意見交換を行った。

広報活動としては、東京都北区が主催するリカレント教育紹介フェアへの参加、教育雑誌『Dream Navi』への記事掲載、新たな企業・団体への情報発信等を通じて、微音塾の認知拡大を図るとともに、新たな受講ニーズの把握に努めた。

2. 受講状況

2025年度は全14科目、計21回の授業を実施し、1科目以上を受講した塾生は57名、延べ受講者数は178名であった。1人当たりの平均受講科目数は3.12科目であり、最大受講回数は17回、最小受講回数は1回であった。修了要件である複数講座および一定数以上の科目の受講を満たした全体修了生は2名であった。

塾生の職業は、公務員、議員、企業の役員・管理職、教職員、起業家など多岐にわたり、多様な分野で活躍する社会人女性が受講した。

3. 受講生アンケートから見る成果と課題

2025年度に実施した受講生アンケートでは、回答者の居住地域は全国に広がり、年齢層も20代から60代以上まで幅広かった。役職についても、非役職層から管理職・役員層まで多様であり、微音塾がキャリア形成のさまざまな段階にある女性に開かれた学びの場となっていることが確認された。

受講効果としては、「知識や視野の拡大」「自身のキャリアを主体的に捉え直す契機」「専門外の分野に関する基礎的理解を得たことによる自信の向上」「異なる分野・職種の受講者との交流による刺激」

表1 徽音塾 開講科目一覧

女性のエンパワーメントとリーダーシップ講座

- 2025/5/10 国境を越えた社会起業家としてのあゆみ——ルッキズムについて考えよう（対面・オンライン）
講師：前川裕奈 [株式会社 kelluna. 代表／著者／コラムニスト]
- 2025/5/24 人的資本経営のトレンドと主要トピックス——要点解説と考える視点（対面・オンライン）
講師：大和田順子 [株式会社日立製作所 人財統括本部 デジタルシステム&サービス人事総務本部／ヒューマンキャピタルマネジメント事業 推進センタ エバンジェリスト／東京一番フーズ 経営顧問／イオンモール、エイチ・アイ・エス、大東建託 社外取締役]

プロフェッショナルレクチャー

- 2025/6/7, 14 CN/GXの最前線——脱炭素社会の実現を目指して（オンライン）
講師：松田有希 [株式会社テクノバ エネルギー研究部 主幹]
- 2025/6/21 教育の課題をジェンダーの視点から考える（オンライン）
講師：小玉亮子 [お茶の水女子大学 基幹研究院 教授]

女性のエンパワーメントとリーダーシップ講座

- 2025/7/5 日本の女性の働き方はどう特徴づけられるのか（対面・オンライン）
講師：永瀬伸子 [大妻女子大学 データサイエンス学部 教授]
- 2025/7/12 しなやかに組織で道を切り開く（オンライン）
講師：矢島美代 [三井住友信託銀行 専門理事／三井住友トラスト・ビジネスサービス株式会社 常勤監査役]

ビジネス講座

- 2025/7/19, 26 ビジネスリーダーのための会計入門（オンライン）
講師：成岡浩一 [専修大学商学部 教授]
- 2025/8/2, 23 新規事業開発と起業の基本——事業化のカナメ（対面・オンライン）
講師：鹿住倫世 [専修大学 商学部教授・大学院商学研究科長]、
駿河かおり [株式会社八十八研究所 代表取締役社長]

プロフェッショナルレクチャー

- 2025/8/8 組織における女性リーダー育成——日本企業の課題（対面・オンライン）
講師：寺村絵里子 [明海大学 経済学部 教授]

ビジネス講座

- 2025/9/6, 20 リーダーのためのコーチング講座（対面・オンライン）
講師：重次泰子 [株式会社 Curio.labo 代表取締役]

プロフェッショナルレクチャー

- 2025/10/4 イノベーションの創出——建築デザインを通して考える（対面・オンライン）
講師：後藤武 [建築家]

ビジネス講座

- 2025/10/18, 25 マーケティング入門（対面・オンライン）
講師：神原理 [専修大学 商学部 教授]

女性のエンパワーメントとリーダーシップ講座

- 2025/12/6, 13 経営戦略としてのコーポレートガバナンス（対面・オンライン）
講師：田中亨子 [アフラック生命保険株式会社 執行役員]

プロフェッショナルレクチャー

- 2026/1/17, 24 働くあなたを守る、知っておきたい労働法（対面・オンライン）
講師：内藤忍 [独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）副主任研究員]

などが多く挙げられた。

学習環境については、少人数制を基本とし、対面形式とオンライン形式を併用して授業を実施した点が高く評価された。全国各地から多様な塾生が参加し、アンケートでは、「オンラインで参加しやすい」「1科目から柔軟に受講できる」「育児休業期間を有意義に活用できた」などの意見が寄せられた。これらの回答から、科目単位で受講できる講座構成や、対面・オンラインを組み合わせた柔軟な受講形態が、塾生の多様な生活状況や学習ニーズに対応していることがうかがえた。

アンケート回収率は25.4%であり、回答率向上に向けた工夫は今後の課題である。一方、受講により何らかの効果があつたと回答した割合は78.5%、満足度は100%であった。德音塾が、実務やキャリア形成に結びつく学習機会として、受講者から高い評価を得ていることが確認された。

4. 交流活動と情報発信

2025年7月5日および10月18日の2回、オンライン形式による塾生交流会「ネットワーキングランチ」を開催した。「キャリアの節目とターニングポイント」「リーダーシップとチームマネジメント」等をテーマに活発な意見交換が行われ、その様子は、お茶の水学術事業会会報『エリプス』第69号に特集記事として掲載された。

また、株式会社四谷大塚が刊行する教育雑誌『Dream Navi』2026年4月号の特集「中高一貫校や大学で進むリーダーシップ教育の今」において、グローバルリーダーシップ研究所および德音塾の活動が紹介された。

2025年12月3日には、前年度に引き続き、東京都北区主催の第2回「まなびステップアップフェア」に参加した。区民を中心に德音塾の広報を行うとともに、参加団体や大学等との交流を通じて、今後の連携につながるネットワークを形成する機会となった。

さらに、受講者の増加を図る観点から、法人申込の拡大に向け、新たな団体・企業への周知活動を実施した。



5. 德音塾 Web サイトリニューアル

德音塾では、開講11年目を迎えた節目として、公式Webサイトを全面的にリニューアルした。

従来は、申込や受講管理を主にメールで行っており、事務負担の増大や情報管理の煩雑さが課題となっていた。このため、パソコンおよびスマートフォン双方から利用しやすい操作環境を整備するとともに、会員番号制による一元管理システムを導入した。

これにより、講座への申込から受講、修了管理までをWeb上で一元的に管理できる環境が整い、塾生の利便性向上、事務局業務の効率化および事務過誤の防止につながることが期待される。以上により、2025年度には新たな運営基盤の整備を完了した。一般公開は2026年4月上旬を予定しており、2026年度以降は、システムの安定的な運用と継続的な改善を進めていく。

德音塾では、次年度以降も、本学の人材育成機能の一翼を担う事業として、女性の多様なキャリア形成と社会参画を支える学びの場を継続的に提供するとともに、その一層の充実・発展を図っていく。



女性リーダー育成事業

8 女性リーダー育成事業

8-1 世界で活躍できる若手研究者の育成

8-1-1 若手研究者支援（海外調査研究・国際学会発表）

グローバルリーダーシップ研究所 特任講師 倉脇 雅子

若手研究者支援では、国際的に活躍する女性アカデミック・リーダーの育成を目的として、本学博士後期課程の学生、みがかずば研究員、ポスドク研究者等を対象に、(A) 海外調査研究（海外における文献・資料調査およびフィールドワーク）ならびに (B) 国際学会等での研究発表に対する海外渡航費の支援を行っている。

2025年度は、選考委員会による審査の結果、第1次・第2次募集を通じて延べ15名を採択し、海外調査研究および国際学会等へ派遣した。派遣先、渡航期間、発表題目等は表1に示す。研究成果報告書は、研究所ウェブサイト (<https://www.cf.ocha.ac.jp/igl/j/menu/leadership/groupingmenu/training/wakate2025.html>) に掲載している。

表1 2025年度「若手研究者支援」採択者一覧

海外調査研究

光橋翠（お茶の水女子大学基幹研究院 研究員）

渡航期間：2025/6/8-6/15

主な調査先：エジンバラ（イギリス）

研究内容：スコットランドの持続可能性に向けた野外保育ガイドラインに関する調査

余楽（ジェンダー学際専攻 博士後期課程）

渡航期間：2025/9/25-11/4

主な調査先：湖北省（中国）

研究内容：現代中国農村社会の社会的再生産の危機——農民工家族の農村・都市移動・定住を中心に

志水圭歩（比較社会文化学専攻 博士後期課程）

渡航期間：2026/1/12-2/14

主な調査先：パリ（フランス）

研究内容：画家エレオノール・エスカリエによる新たな装飾表現の探求

木村美由紀（比較社会文化学専攻 博士後期課程）

渡航期間：2026/2/15-2/27

主な調査先：ニューヨーク、ワシントンDC、バッファロー（アメリカ）

研究内容：エドゥアール・マネ《オランピア》以後の黒人女性表象に関する作品調査

国際学会発表

ZHENG RUIXUE (比較社会文化学専攻 博士後期課程)

渡航期間：2025/6/27-6/30

学会名・場所：日韓次世代学術フォーラム第22回国際学術大会(韓国)

発表タイトル・発表形式：The Transmission of *jintishi* in Japan: Focusing on *Ouyang Shixue* (日本における禁体詩の伝来——「欧陽詩雪」を中心に) (口頭発表)

HAO WENJIA (郝 文佳) (ジェンダー学際研究専攻 博士後期課程)

渡航期間：2025/7/1-7/6

学会名・場所：33rd International Association for Feminist Economics Annual Conference (アメリカ)

発表タイトル・発表形式：Socialization of Domestic Work and Its Impact on Women's Time Allocation: Evidence from Japan (Paper Presentation)

西田依小里 (ライフサイエンス専攻 博士後期課程)

渡航期間：2025/7/7-7/13

学会名・場所：Society for Nutrition Education and Behavior (アメリカ)

発表タイトル・発表形式：How Restaurant Managers' Beliefs on Portion Size Influence Customer Leftovers (ポスター発表)

山田美樹 (比較社会文化学専攻 博士後期課程)

渡航期間：2025/6/28-7/17

学会名・場所：国際フランス語教授連合 (FIPF) 第16回世界大会(フランス)

発表タイトル・発表形式：Quel est l'apport de la perspective actionnelle dans l'enrichissement de l'enseignement du FLE, en vue de la collaboration et de la coopération ? (口頭発表)

三田優里 (理学専攻 博士後期課程)

渡航期間：2025/7/29-8/2

学会名・場所：Asia Oceania Geosciences Society Meeting 2025 (シンガポール)

発表タイトル・発表形式：Evaluating Directional Preference of Tornado Movement in Japan (ポスター発表)

WANG YAN (王 岩) (ライフサイエンス専攻 博士後期課程)

渡航期間：2025/9/24-9/29

学会名・場所：The 18th Annual Meeting of Chinese Neuroscience Society (CNS2025) (中国)

発表タイトル・発表形式：Glial adrenergic receptor involvement in aquaporin-4 polarization in mouse brain (ポスター発表)

余楽 (ジェンダー学際専攻 博士後期課程)

渡航期間：2025/9/25-11/4

学会名・場所：「新しい時代における日中社会学の新使命」国際学術シンポジウム(中国)

発表タイトル・発表形式：辺縁労働群体の生計困窮と対応戦略——以湖北省茶県職業技能受訓者為例(周縁化された労働者の生計困難と対応戦略——湖北省茶県における職業技能訓練受講者の事例分析) (口頭発表)

XU ZIHAN (ライフサイエンス専攻 博士後期課程)

渡航期間：2025/10/16-10/20

学会名・場所：Chinese Neuroscience Society (CNS) Glial Branch 2025 Annual Academic Conference & Frontier Symposium on Glial Cells and Myelin Diseases (中国)

発表タイトル・発表形式：Gamma Frequency Non-invasive Stimulation Induces Rapid Cortex-wide Neuroglial Ca^{2+} Elevations (ポスター発表)

武田史 (理学専攻 博士後期課程)

渡航期間：2025/12/15-12/21

学会名・場所：The International Chemical Congress of Pacific Basin Societies 2025 (アメリカ)

発表タイトル・発表形式：Development of Asymmetric Organocatalysts with Aromatic (*cis*, *cis*)-*N,N'*-Dialkylurea as A Flexible Chiral Backbone (ポスター発表)

山口愛織 (理学専攻 博士後期課程)

渡航期間：2025/12/14-12/22

学会名・場所：Pacifichem 2025 (アメリカ)

発表タイトル・発表形式：アミンへの可視光ペルフルオロアルキル化反応の開発 Metal-free visible light-induced perfluoroalkylation of amines for the preparation of amides (ポスター発表)

8-1-2 女性研究者のための研究継続奨励型「特別研究員制度」 (呼称：みがかずば研究員)

広報・ダイバーシティ推進課 ダイバーシティ推進担当 係員 山本 うらら

趣旨

本学では、2012年度に、我が国の学術研究の将来を担う創造性に富んだ女性研究者の養成・確保に資するため、本学独自の特別研究員（呼称：みがかずば研究員）制度を導入した。

この制度は、優れた女性研究者の継続的な研究活動をサポートするとともに、女性研究者が研究中断後に円滑に研究現場に復帰する機会を提供する。これらを通じて、学位を取得した女性研究者が様々なライフイベントに臨みながら研究者として自立することを支援する。対象分野は人文・社会科学及び自然科学の全分野としている。

申請資格（2025年度後期採用分募集要項より）

次の（1）～（4）全てを満たす者。

- （1）博士の学位を有している者。又は着任時までに博士の学位を取得する見込みの者。
- （2）常勤職に就いていない研究者。（着任時）
- （3）日本国籍を持つ者、又は我が国に居住している外国人。
- （4）応募前に受入教員の了承を得た者。

〔備考〕

- （ア）採用内定後に採用資格確認書類として、博士の学位取得証明書の提出を求める。指定期日までに提出できない場合は、採用されない。
- （イ）外国人は、「在留カードの写し（表裏）」もしくは「住民票（氏名、生年月日、性別、国籍等、在留資格、在留期間及び在留期間の満了の日が記載されているもの）」又は「外国人登録証明書の写し（表裏）」及び「資格外活動許可に関する書類」を申請時に提出すること。就労可能な在留資格があること。

身分・就業等

所属はお茶の水女子大学 グローバルリーダーシップ研究所であり、国立大学法人お茶の水女子大学非常勤職員就業規則に規定する「特別研究員」の身分となる。週2時間就業。

採用実績

2025年度は8名採用。

- ・4月1日採用 7名（前年度からの継続採用3名、新規採用4名）
- ・10月1日採用 1名（新規採用1名）

支援による効果・成果

2025年度は、みがかずば研究員交流会を開催し、研究等を発表する機会を、前期、後期の計2回設けた。交流会では、他分野の研究員やグローバルリーダーシップ研究所の教員から客観的なコメントをもらうことで、自身の研究を見つめなおす機会となった。なお、交流会を開催したことにより、グローバルリーダーシップ研究所の教員やみがかずば研究員同士のつながりも強化され、情報交換や相互サポートなど、ポジティブな取組がみられた。みがかずば研究員からは「研究所長の発表からほかの方と協力して研究することの大切さを知り、グループでの研究に挑戦した」といった声もあった。2025年度に採用されたみがかずば研究員8名のうち1名は講師、1名は特任講師、1名は特任助教に内定した。

8-2 本学の雇用環境整備

8-2-1 一時保育サポート（臨時託児室）

広報・ダイバーシティ推進課 ダイバーシティ推進担当 係員 山本 うらら

本学では、2011年度より、土・日・祝の全学的行事や入試業務日に臨時託児室を開設し、子どもの一時預かりを実施している。2025年度の実施内容、実施状況は表1、表2の通りである。

オープンキャンパスや入試、教授会など休日の学内業務の際に、家庭内での保育が困難な育児中の教職員に向けて託児室を開室している。

託児室は学内で開室されることにより、教職員が安心して業務を担当できる環境につながる。臨時託児室の開室を通して、引き続きサポートを続けていく。

表1 一時保育サポート実施内容

日付	内容
利用対象者	当日出勤する本学教員、非常勤講師、職員、授業・ゼミに出席する学生（通常授業時のみ）で現在子育て中の方
預かり対象	満1歳以上～6歳（未就学児）
委託業者	いずみナーサリー（学内保育施設） 株式会社ポピンズファミリーケア（学内会議室等にて委託業者がフロアーマットなどの保育環境を整備）
利用料金	無料（大学負担）
その他	子どもの傷害保険等は各自利用者が加入

表2 一時保育サポート実施状況（2026年3月9日現在）

日付	行事・入試名	利用者
2025/4/19（土）	大学院オープンキャンパス※	5名
2025/7/19（土）	学部オープンキャンパス※	4名
2025/7/20（日）	学部オープンキャンパス※	2名
2025/7/21（月・祝）	学部オープンキャンパス※	2名
2025/9/27（土）	新フンボルト入試プレゼミナール	1名
2025/10/4（土）	文・生3年次編入学試験	1名
2025/11/29（土）	創立150周年記念式典※	3名
2025/12/6（土）	学校推薦型選抜等、新フンボルト入試（理系）	1名
2025/12/7（日）	学校推薦型選抜等、新フンボルト入試（理系）	2名
2026/1/18（日）	大学入学共通テスト※	1名
2026/3/8（日）	学部教授会	6名

※は学内保育施設いずみナーサリーにおいて臨時託児を実施

8-2-2 お茶大人材バンク

グローバルリーダーシップ研究所長 棚谷 綾

(基幹研究院 自然科学系 教授)

同 アカデミック・アシスタント 奥村 真理子



「お茶大人材バンク」は、本学の教職員から依頼された業務を、本学卒業生、修了生、大学院在学学生に紹介するシステムである。本事業は2006年に始まった理系研究者支援「COSMOS人材バンク」を発展的に引継いだものであり、2018年度から「お茶大人材バンク」に名称を変更して業務を行っている。

お茶大人材バンク活用の推移は図1の通りである。2025年度は、新規登録者数が38名増加し、総登録者数は199名となった。

内訳は卒業・修了生は90名であり、在籍者は109名となった。在籍者のうち、留学生は27名となった。昨年度より卒業・修了生が17名、在籍者は21名と増加した。学内にお茶大人材バンクが浸透していると考えられる。

業務依頼については、2025年度は11件あり、採用件数が5件、採用人数は10名であった。依頼先は、センター(1件)、担当課(1件)、附属(6件)、学科(2件)、研究所(1件)であり、職種は、非常勤講師(3件)、事務補佐員(1件)、臨時用務員(1件)、アカデミック・アシスタント(3件)、水泳補助員(1件)、謝金アルバイト(2件)であった。前年度、マッチングが少なかったため、折を見て登録者全員のアドレスに現在の求人情報を一斉配信してみたところ、直後に応募者が多数となり、結果、1件の依頼に5名採用となる効果が見られた。

今後は登録者への働きかけを検討しながら、お茶大人材バンクをより浸透させていけるよう、進めていきたい。

※お茶大人材バンクの紹介ページ

(<https://www.cf.ocha.ac.jp/igl/j/menu/propulsion/groupingmenu/humanresources/index.html>)



2026年3月末日

お茶大人材バンク登録者数 199件

2025年度(3月末日)

お茶大人材バンク依頼件数 11件

(その内、採用件数5件)

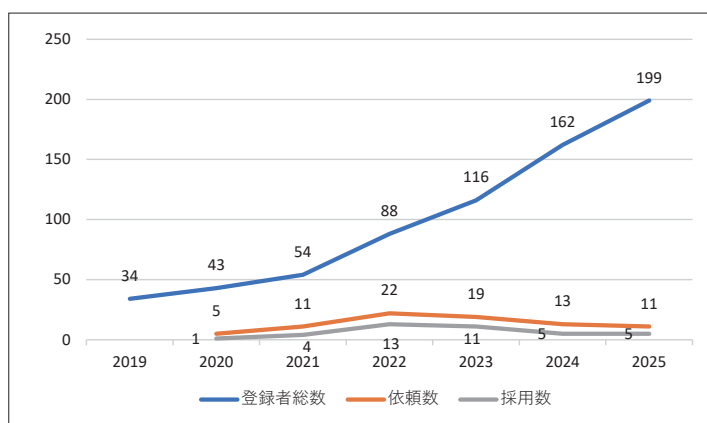


図1 お茶大人材バンク活用の推移

8-3 研究者支援

8-3-1 子育て中の学内女性研究者支援

広報・ダイバーシティ推進課 ダイバーシティ推進担当 係員 山本 うらら

2009年度より、子育てをしながら優れた研究を行う本学所属の常勤女性教員（研究者）を対象に、アカデミック・アシスタントおよび謝金アルバイトを研究補助者として週29時間（最大）配置可能な支援を実施している。支援対象者、支援期間、支援内容については研究所ウェブサイトを参照されたい。

※子育て中の学内女性研究者支援 紹介ページ

(<https://www.cf.ocha.ac.jp/igl/j/menu/propulsion/groupingmenu/support/d003845.html>)



2025年度の支援実績、支援による効果は以下の通りである。

支援実績

・2025年度 3名

*これまでの実績

・2009年度 6名	・2010年度 7名	・2011年度 7名	・2012年度 6名
・2013年度 5名	・2014年度 5名	・2015年度 6名	・2016年度 4名
・2017年度 4名	・2018年度 3名	・2019年度 3名	・2020年度 5名
・2021年度 3名	・2022年度 2名	・2023年度 4名	・2024年度 5名

支援による効果

1) 問題点の改善度合い

仕事（研究、教育、その他）や子育てにおける困難な事や問題となっていることを5つ程度挙げて、改善の度合いについて「改善できた」、「やや改善できた」、「改善できなかった」の3件法で回答を得た。

利用者の困難や問題のうち、「改善できた」項目として、補助者に研究資料の整理を依頼したことで、論文がテーマごとに整理され参照しやすくなったこと、会計処理などの事務的な作業を依頼したことで、出校時は研究や学生指導、授業準備等に時間を充てることができたことが挙げられた。なお、「やや改善できた」項目は、大学にいる補助者に電話やメールで業務依頼を行うことで、子どもの体調不良によって急遽出校できなくなった場合も業務を進めることができた、WEBページ更新を頼み、事務手続きが簡略化された、との回答があった。

2) 目標の達成度合い

2025年度の目標を5つまで挙げて、達成の度合いについて「達成できた」、「やや達成できた」、「達成できなかった」の3件法で回答を得た。

「達成できた」項目のうち成果として挙げられたのは、論文掲載、外部資金申請、学生指導の十分な

時間の確保、海外研究者の招致、国際研究会の申請などがあった。シンポジウムで発表を行ったこと、学会で賞を受賞、学生を学会参加させるなど研究室の研究活動の充実など、学内および学外業務共の負担が増えたが、研究者支援の補助を受けることができ、精神的な支えにも繋がったとのことであった。管理業務の負担が大きい業務も、研究支援補助により試薬管理や関連業務のサポートを受けることができ、研究活動を円滑に進める上で大きな助けとなった、とのこと。「やや達成できた」項目として、学生指導の十分な時間の確保、前年度のデータ整理・論文投稿準備などが挙げられた。引き続き支援を強化していくことが求められる。

3) 支援により得た効果

2025年度における本制度による支援によって、どのような効果が得られたか、自由記述で回答を得た。

3名の被支援者は、支援補助者の方の業務は滞りなく遂行されたと述べ、論文投稿の投稿規定のチェックや内容確認はじめ、論文執筆に必要な情報収集、実験のサポートなど、補助者のサポートが論文投稿のスピードアップだけでなくのモチベーション向上にもつながっているとの声があった。また、子育てに多くの時間を要するため、研究や教育に充てられる時間は大きく減少している状況であるが、本制度により研究や教育に関わる業務の支援体制があったことは、肉体的にも精神的にも大きな支えとなったとも述べている。子育てと仕事の両立における負担は大きいですが、人的支援を行うことで負担を減らし、教育研究活動の質を高めることができるため、継続した支援が必要である。

8-3-2 学内研究者の一時支援

広報・ダイバーシティ推進課 ダイバーシティ推進担当 係員 山本 うらら

本学では、男女共同参画の観点に立ち、2010年度から妊娠中や未就学児養育中、親族の介護や病气看護に携わる学内研究者に、その補助者への謝金を支給する一時支援事業を行っている。2025年度は延べ20名の研究者の支援を行った。支援は前期(4月～9月)、後期(10月～3月)に分け、半期に一度学内公募を実施している。支援要件、支援期間、支援内容とその範囲については研究所ウェブサイト参照されたい。

※学内研究者の一時支援 紹介ページ

(<https://www.cf.ocha.ac.jp/igl/j/menu/propulsion/groupingmenu/support/d003846.html>)



2025年度までの支援実績は表1の通りである。

主な支援内容

実験・調査の補助、データの入力や整理、データ分析・解析補助、図表などの校正・整形、論文作成補助、情報の検索・収集、研究費申請書類作成補助、学会発表準備補助、翻訳、事務手続き・会計処理、資料整理など。

表1 学内研究者の一時支援実績

学内研究者一時支援利用状況（随時受付型を含む）

支援対象者要件		親族を 介護中	親族を 病気看護中	妊娠中 (本人)	未就学児 養育中	小計	合計
2025年度 (令和7)	男性				9	9	20
	女性	4			7	11	
2024年度 (令和6)	男性				8	8	16
	女性	3			5	8	
2023年度 (令和5)	男性				8	8	17
	女性	2			7	9	
2022年度 (令和4)	男性				8	8	14
	女性	1		1	4	6	
2021年度 (令和3)	男性				8	8	13
	女性	1			4	5	
2020年度 (令和2)	男性				6	6	9
	女性				3	3	
2019年度 (令和元)	男性				5	5	7
	女性				2	2	
2018年度 (平成30)	男性				6	6	11
	女性	2			3	5	
2017年度 (平成29)	男性			2	2	4	10
	女性			2	4	6	
2016年度 (平成28)	男性	2			1	3	12
	女性	2			7	9	
2015年度 (平成27)	男性	4				4	12
	女性				8	8	
2014年度 (平成26)	男性		2			2	10
	女性	2			6	8	
2013年度 (平成25)	男性		2			2	14
	女性	2			10	12	
2012年度 (平成24)	男性		2		1	3	10
	女性	3	2	1	1	7	
2011年度 (平成23)	男性	1			1	2	12
	女性	5		3	2	10	
2010年度 (平成22)	男性				3	3	5
	女性	2				2	

支援による効果

2025年度における本制度による支援によって、どのような効果が得られたか、自由記述で回答を得た。以下、個人が特定される情報を省いた2025年度被支援者によるコメントの一部を紹介する。

補助者によってアンケートデータ分析などの業務が十分になされ、作業負担が軽減された。また、先行研究の収集、整理なども協議しながら行うことができ、自身のプロットの整理に大いに役立ったと感じている。定期的に支援者へ業務の指示をすることで、研究の進捗を高頻度で見直

すことにつながり、全体のスケジュールを立てやすくなったことも好影響であった。学会スケジュール等の関係で今年度はアウトプットの機会がなかったが、次年度の論文投稿の土台を作れたことが大きなメリットであった。

(前期支援、未就学児養育中、女性)

会計システムへの入力や必要書類のスキャンをお願いすることで、事務作業時間が削減され、研究活動に専念することができた。また、論文作成の際には、引用文献の検索や必要な追加実験を担当してもらうことで時間が生まれ、早く帰宅して育児に参加する時間を増やすことができ、大変助かった。

(後期支援、未就学児養育中、男性)

本支援により、研究調査の補助、事務手続きや会計処理、資料整理、授業準備等の業務を補助者にサポートしていただくことがき、日常的に発生する細かな実務負担が軽減された。その結果、授業や学生指導、研究活動といった中核となる業務に時間とエネルギーを充てることが可能となった。子育てと両立しながら限られた時間の中で業務を遂行している状況において、本来注力すべき教育・研究活動に集中できる時間が確保できたことは、非常に大きな意義があったと感じている。また、事務的負担が一定程度軽減されることで教育、研究、そして家族との時間に余裕が生まれた。

さらに、本支援の意義は物理的な業務軽減にとどまらず、精神的な側面にも良い影響を与えた。業務の一部を依頼できるという体制があることで、すべてを一人で抱え込まなくてもよいという安心感が生まれ、心理的負担も軽減された。その結果、焦りや時間的制約への不安がやや和らぎ、より前向きな気持ちで教育・研究活動に取り組むことができたと考えている。

このような支援体制が整っていること自体が物理的にも心理的にもサポートの基盤となり、業務全体の質の向上にもつながったと思い、大変感謝している。

(前期支援、未就学児養育中、女性)

本支援の被支援者のうち、前・後期に支援を受けた女性は、学会発表6件、論文掲載4本、科学研究費の助成を4件獲得している。前・後期に支援を受けた男性は、学会発表7件、論文掲載3本を獲得している。また、本支援があることで、物理的な時間の有効活用だけでなく、精神的な安定にもつながったという声が支援者から届いており、今後も効率的な支援を継続していく予定である。



行政との協力・連携

9 行政との協力・連携

9-1 福井県との協力・連携

グローバルリーダーシップ研究所長 棚谷 綾

(基幹研究院 自然科学系 教授)

福井県と2012年1月21日に締結した相互協力協定に基づいて、2012年度、本学は福井県「未来きらりプログラム」の策定に協力した。これは福井県による県内社会人女性のキャリアアップを目的とした研修プログラムである。2014年度末に迎える協定期間終了前の2015年3月2日には新たな相互協力協定を締結し、これまでの協力事項を継続する他、「未来きらりプログラム」に新たに製造業現場リーダーを育成するコースを作成するにあたっての本学の協力等が追加された。この新たな協定の下、2015年度には本学教員が「製造業リーダーコース」カリキュラム策定に協力し、2016年度に開設された。2022年度には、これまでのプログラムを充実発展させた「ハッピーキャリア“縁”カレッジ」を創設し、「管理職養成コース」「リーダー育成コース」「女性活躍スタートコース」を実施した。2025年度は、本学の教員がキャリアデザイン、女性リーダー、ワーク・ライフ・バランス、ジェンダード・イノベーションに関する講座を担当し、本プログラム受講者を本学で開講しているキャリアに関する講義に聴講受入れするなどの協力を行った。また、3月に開催された修了式では、1年間の受講振り返りを行った。

2019年度には福井県の女性の生活の質の向上に向けた共同研究を開始し、2020年2月5日に共同研究に関する事項も盛り込んだ相互協力協定を締結、共同研究「福井県女性の人生選択と自己実現に関する調査」をもとに分析した結果から、福井県の女性の幸福度などが向上することを目的とする15の政策を提言し、2021年10月7日にオンラインによる手交式を開催した。

2022年12月には、女性リーダーの育成に向けて、本学と福井県とが今後も共同していくことを期待し、協定の更新を行い、現在も当協定が継続している。

表1 福井県との連携・協力量覧

2025/7/11 福井県「ハッピーキャリア“縁”カレッジ」開講式 挨拶及び講義 挨拶：石井クンツ昌子（理事・副学長、グローバル女性リーダー育成研究機構長） 講義内容：「キャリアデザイン」 講師：福林直（学生・キャリア支援センター講師） 受講者数：66名
2025/9/3 福井県「ハッピーキャリア“縁”カレッジ」への講師派遣 講義内容：「ジェンダード・イノベーション」 講師：高丸理香（ジェンダード・イノベーション研究所特任准教授） 受講者数：33名
2025/9/26 福井県「ハッピーキャリア“縁”カレッジ」への講師派遣 講義内容：「ワーク・ライフ・バランス」 講師：斎藤悦子（ジェンダード・イノベーション研究所教授） 受講者数：28名
2025/12/2 お茶の水女子大学「女性のキャリアと経済」への聴講受入 講師：松下顕（グローバルリーダーシップ研究所客員教授） 受講者数：5名
2026/3/16 福井県「ハッピーキャリア“縁”カレッジ」修了式 挨拶及び講評 内容：一年間の振り返り 講評：棚谷綾（グローバルリーダーシップ研究所長）

10

学術成果の発信

10 学術成果の発信

グローバルリーダーシップ研究所長 棚谷 綾
(基幹研究院 自然科学系 教授)

10-1 刊行物

2025年度に研究所が発行した刊行物は4点である。

1. 令和6年度 グローバルリーダーシップ研究所 活動報告書



概要

- ・グローバルリーダーシップ研究所 概要
- ・研究プロジェクト・部門における活動
- ・シンポジウム
- ・セミナー・国際交流イベント
- ・女性リーダー育成教育
- ・女性リーダー育成事業
- ・行政との協力・連携
- ・学術成果の発信
- ・資料公開

2. 令和7年度 お茶の水女子大学論 ロールモデル講演集

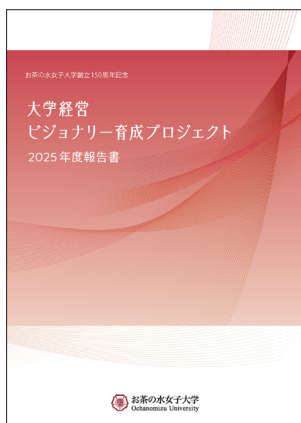


概要

ロールモデル講演記録

- ・長井超慧氏 (東京大学 大学院工学系研究科 人工物工学研究センター／原子力国際専攻 工学部システム 創成学科 准教授)
- ・坂本香織氏 (第一生命ホールディングス 執行役員 Group Chief Brand and Culture Officer)
- ・三浦友里恵氏 (専修大学 商学部 講師)
- ・高山美和氏 (パナソニック株式会社 コンシューマーマーケティングジャパン本部PX ドリブンセンター 常勤、相模女子大学・中央学院大学 非常勤講師)
- ・今成智美氏 (お茶の水女子大学附属高等学校 国語科教諭)

3. お茶の水女子大学創立150周年記念 大学経営ビジョナリー育成プロジェクト 2025年度報告書



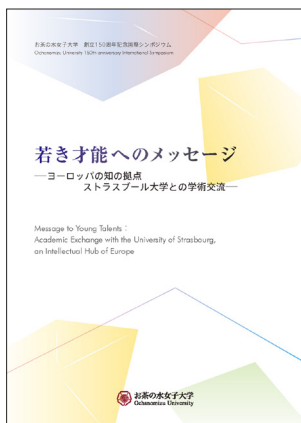
概要

- ・佐々木 泰子 学長 挨拶
- ・プロジェクトの経緯
- ・プロジェクトの概要
- ・懇談・講演内容（ワシントンD.C.）
- ・ウェルカムレセプション～フェローによる3分間ピッチ～
- ・ワシントンD.C. 視察
- ・懇談・講演内容（ニューヨーク）
- ・フェローによる研修報告

4. お茶の水女子大学創立150周年記念 国際シンポジウム報告書

若き才能へのメッセージ

——ヨーロッパの知の拠点ストラスブール大学との学術交流——



概要

講演記録

- ・フレデリック・ベロー（ストラスブール大学 学長）基調講演
- ・ストラスブール大学への派遣・留学経験者による講演
- ・ベロー学長による各講演への応答

これらは研究所ウェブサイトに掲載しているので、そちらを参照されたい。
 (<https://www.cf.ocha.ac.jp/igl/j/menu/publication/index.html>)



10-2 論文・学会発表・著書等研究成果の発信

10-2-1 論文等の研究成果の発信

Zhang, Jie, 2025, "Book Review: We Are the Leaders We've Been Waiting For: Women and Leadership Development in College," *Tokyo Academic Review of Books*, 77. <https://doi.org/10.52509/tarb0077>

10-2-2 学会等の研究成果の発信

Zhang, Jie, 2025, "Rewriting Uncertainty: Narratives of Risk and Belonging among Chinese Highly Skilled Migrants in Japan during COVID-19," 98th Annual Meeting of the Japan Sociological Society.

土元哲平・小松藍生・大野美子・市川章子・佐藤剛裕・吉野粧子・本岡美保子・横山直子・梁梨花・山下美樹, 2026, 「オートエスノグラフィーと詩的運動——研究と“詩的なもの”の境界」オートエスノグラフィーとナラティブ国際シンポジウム2026.

大木直子, 2025, 「なぜ市議会で女性地方議員が増えたのか——日進市の事例分析から」日本政治学会2025年度総会・研究大会(分科会A5【自由論題企画】「ジェンダーと家族」).

森岡千晴・高橋桂子, 2026, 「金融リテラシーのDK回答プロセス——個人特性と授業内態度に着目した小中高生の分析」日本経済教育学会春季研究集会.

10-2-3 著書等の研究成果の発信

キャロル・マイルズ, 2026, 「第10章 社会的再生産の枯渇」大橋史恵・堀芳枝編『フェミニスト政治経済学』大月書店, 216-237.

金智恩, 2025, お茶の水女子大学創立150周年記念事業委員会150年史分科会編『お茶の水女子大学創立150周年記念写真集』お茶の水女子大学.

倉脇雅子, 2025, 書評「井上さつき著『万博からみた音楽史』」『MSJ Web Plus 日本音楽学会オンライン・ジャーナル』日本音楽学会. <https://www.musicology.jp/webplus/post/archives/484>

10-3 講演・セミナー・ワークショップ等への登壇

Tanatani, Aya, 2025, "My Experiences and How They've Shaped Me: Reflections on research abroad, challenges, and interdisciplinary collaboration," WPI-SKCM2, Winter School 2025 Diversity Symposium, Hiroshima University, 12月5日.

大木直子, 2026, 「女性の政治参画の“いま”と“これから”」, 令和7年度千代田区男女共同参画センター講座, 東京都千代田区(オンライン開催), 2月27日.

倉脇雅子, 2025, 「『東寺音舞台2023』にみる文化遺産活用型芸術イベントの国際的展開と文化政策的意義」, 日本文化政策学会第19回年次研究大会, 奈良県立大学, 12月21日.

10-4 雑誌掲載

大木直子, 2025, 「『女性参政資料集 2023年版 全地方議会女性議員の現状』から見えること」『女性展望』市川房枝記念会女性と政治センター, 735: 21-21.

大木直子, 2026, 「土井たか子のあゆみ第3回 シンポジウム『政治に新しい風が吹いた日』・前編」『女性展望』市川房枝記念会女性と政治センター, 739: 14-15.

大木直子, 2026, 「愛知県内の自治体における女性の政治参画の現状(2)——無党派議員の活動から」『人間学・ジェンダー研究 2025』椋山女学園大学人間学・ジェンダー研究センター, 21: 59-74.

倉光ミナ子, 2025, 「サモアの日常生活とジェンダーのあれこれ——ジェンダーから問い直す地理学第27話」『地理』古今書院, 70(11): 8-9.

棚谷綾・倉脇雅子, 2026, 「中高一貫校や大学で進むリーダーシップ教育の今——お茶の水女子大学グローバルリーダーシップ研究所」『Dream Navi』ナガセ, 4: 30.

10-5 報道

大木直子

朝日新聞 2025年9月27日 「セクハラ辞職後再び町政に 対応苦慮」

読売新聞 2025年12月24日 「議会ハラスメント対策遅れ」

10-6 各種機関への往訪・来訪

往訪

棚谷綾

日 付: 2026/3/16

往訪先: 福井県福井市(オンライン)

概 要: 女性リーダー育成研修「ハッピーキャリア“縁”カレッジ」修了式にて挨拶および講評

来訪

廣瀬競(J-Win 女性リーダー育成支援部 部長)

笠松朋子(J-Win 女性リーダー育成支援部 Executiveグループ長)

日 付: 2025/10/7

対応者: 石井クンツ昌子、棚谷綾、倉脇雅子

概 要: J-Winによるトライアル講座の実施報告および次年度授業に関する打合せを行った。次年度は単位化を図り、企業と学生のつながり形成に資する内容とする方針を共有した。

Jennifer L. Tackett (Northwestern University)
Haoqi Zhang (Northwestern University)
Elisa Ruiz-Tada (東京大学)
Sam Bamkin (東京大学)
Shannon Welch (東京大学)

日 付：2025/4/11

対応者：張潔

概 要：女性リーダー育成に関する学生交流イベントの企画のため来学し、交流を実施。

10-7 情報発信

10-7-1 ウェブサイト

グローバルリーダーシップ研究所では、ウェブサイト（日本語、英語）を作成し、随時イベント・公募情報等を積極的に発信している。また、当研究所で開催したシンポジウム、講演会、研究プロジェクトの成果を発信するために、刊行物の内容をPDF形式で掲載・公開している。詳細は研究所ウェブサイト（日本語 <https://www.cf.ocha.ac.jp/igl/> 英語 <https://www.cf.ocha.ac.jp/igl-en/>）や「10-1 刊行物」を参照されたい。



日本語版
<https://www.cf.ocha.ac.jp/igl/>



英語版
<https://www.cf.ocha.ac.jp/igl-en/>



10-7-2 ニュースレター

グローバルリーダーシップ研究所では、ニュースレターを作成し、研究所主催のイベントや授業の開催報告・公募情報等を積極的に発信している。

2025年度に発行したニュースレターは以下の3点になる。

1. ニュースレター 第33号 (2025年5月)



概要

開催報告

- ・2025年度「若手研究者支援」(海外調査研究・国際学会発表) 応募説明会
- ・「グローバル・リーダーシップ実習Ⅰ・Ⅱ」履修説明会

微音塾

- ・お茶大女性リーダー育成塾：微音塾2025年度の活動と開催概要

お知らせ

- ・学生交流イベント「リーダーシップを見つめ直す：東京の女子大学生たちの対話」
- ・Ocha Summer Program For Global Leaders 2025開催いたします
- ・2025年度グローバルリーダーシップ研究所関連授業 (前期)
- ・お茶大人材バンクをご活用ください
- ・グローバルリーダーシップ研究所 新研究所長 挨拶

2. ニュースレター 第34号 (2025年9月)



概要

開催報告

- ・グローバル・リーダーシップ実習Ⅰ・Ⅱ 履修説明会 (再開催)
- ・2025年度サマープログラム Ocha Summer Program for Global Leaders 2025
- ・学生交流イベント「リーダーシップを見つめ直す：東京の女子大学生たちの対話」
- ・J-Win トライアル講座「現役女性経営者が解説するビジネスの実践」
～企業の実践、変革を仕掛けるイノベーションとは～

微音塾

- ・2025年度前期活動報告
- ・後期活動予定
- ・微音塾 特別講演のご案内
「今、翼を広げるとき——三淵嘉子と女性のリーダーシップ」

IGLよりお知らせ

- ・新特任講師挨拶
- ・IGLセミナーを開催いたします「誰もが生き生きと共にある社会を目指して」
- ・R6年度活動報告書が出来上がりました

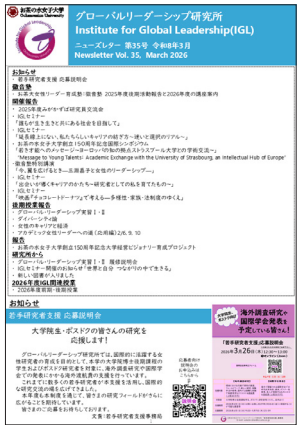
前期授業報告

- ・お茶の水女子大学論
- ・キャリア開発特論 (基礎編)

2025年度後期IGL関連授業

- ・後期集中講座2025年度「アカデミック女性リーダーへの道 (応用編)」
- ・後期授業

3. ニュースレター 第35号 (2026年3月)



概要

お知らせ

- ・ 若手研究者支援 応募説明会

微音塾

- ・ お茶大女性リーダー育成塾：微音塾 2025年度後期活動報告と2026年度の講座案内開催報告

- ・ 2025年度みがかずば研究員交流会

- ・ IGL セミナー

「誰もが生き生きと共にある社会を目指して」

- ・ IGL セミナー

「延長線上にない、私たちらしいキャリアの紡ぎ方～迷いと選択のリアル～」

- ・ お茶の水女子大学創立150周年記念国際シンポジウム

「若き才能へのメッセージ～ヨーロッパの知の拠点ストラスブール大学との学術交流～」

“Message to Young Talents: Academic Exchange with the University of Strasbourg, an Intellectual Hub of Europe”

- ・ 微音塾特別講演

「今、翼を広げるときー三淵嘉子と女性のリーダーシップー」

- ・ IGL セミナー

「出会いが導くキャリアのかたち～研究者としての私を育てたもの～」

- ・ IGL セミナー

「映画『チョコレートドーナツ』で考える一多様性・家族・法制度のゆくえ」

後期授業報告

- ・ グローバル・リーダーシップ実習Ⅰ・Ⅱ
- ・ ダイバーシティ論
- ・ 女性のキャリアと経済
- ・ アカデミック女性リーダーへの道（応用編）2/6, 9, 10

報告

- ・ お茶の水女子大学創立150周年記念大学経営ビジョナリー育成プロジェクト

研究所から

- ・ グローバル・リーダーシップ実習Ⅰ・Ⅱ 履修説明会
- ・ IGL セミナー開催のお知らせ「世界と自分 つながりの中で生きる」
- ・ 新しい図書が入りました

2026年度IGL関連授業

- ・ 2026年度前期・後期授業

これらは研究所ウェブサイトに掲載しているので、そちらを参照されたい。
(<https://www.cf.ocha.ac.jp/igl/j/menu/publication/index.html>)



10-7-3 リーフレット

日本語版、英語版ともに大学の配布場所、IGLでのイベントなどで配布している。



令和6年度活動報告書の記載内容について

令和6年度IGL活動報告書「9-5 各種機関への往訪・来訪」（71ページ）に記載漏れがありましたので、以下のとおり訂正いたします。

来訪

Jennifer L. Tackett（ノースウェスタン大学 教授）

Haoqi Zhang（ノースウェスタン大学 准教授）

日 付：2024/12/13

対応者：西村純子、張潔、麻生奈央子

概 要：学生交流イベントの共同開催に向けて企画を話し合い、リーダーシップに関する今後の国際連携のあり方についても意見交換を行った。

オンライン

Paola Bernardi（コッレージョ・ヌオーヴォ 学長）

Caterina Farao（コッレージョ・ヌオーヴォ 招聘教員）

Chiara Ronchetti（コッレージョ・ヌオーヴォ アシスタント）

日 付：2024/12/19

対応者：麻生奈央子

概 要：日伊共同研究へ向けての話し合いと意見交換を行った。

資料公開

11 資料公開

グローバルリーダーシップ研究所長 棚谷 綾
(基幹研究院 自然科学系 教授)
同 アカデミック・アシスタント 奥村 真理子

11-1 研究所所有図書

リーダーシップ教育研究部門では、リーダーシップの理論や実践に関する資料（書籍・DVDなど）を収集・保管、2022年度から大学附属図書館の「リーダーシップ関連」の書棚に配架し図書館所蔵の資料として学内外に貸し出しを行っている。また、研究所が行っている授業に関する図書も購入し、教員・学生に役立てている。2025年度購入した資料は表1の通りである。学生が学習・研究のために利用するだけでなく、教員が授業、研修等で利用したケースもあることから、リーダーシップ関連の資料の周知、活用のため、今後も資料収集を継続する予定である。

表1 2025年度新規研究所所有図書

不安が消えてうまくいくはじめてリーダーになる女性のための教科書

著者：深谷百合子 発行年：2024 出版社：日本実業出版社

ドラッカーのマネジメントがマンガで3時間でマスターできる

著者：津田太愚 発行年：2022 出版社：明日香出版社

マネジメント【エッセンシャル版】—— 基本と原則

著者：ピーター・F・ドラッカー 発行年：2001 出版社：ダイヤモンド社

イノベーションのジレンマ 増補改訂版

著者：クレイトン・クリステンセン 発行年：2001 出版社：翔泳社

SCRUM BOOT CAMP THE BOOK 増補改訂版 スクラムチームではじめるアジャイル開発

著者：西村直人 発行年：2020 出版社：翔泳社

SCRUMMASTER THE BOOK 優れたスクラムマスターになるための極意
——メタスキル、学習、心理、リーダーシップ

著者：Zuzana Sochova 発行年：2020 出版社：翔泳社

スクラム 仕事が4倍速くなる“世界標準”のチーム戦術

著者：ジェフ・サザーランド 発行年：2015 出版社：早川書房

女子の働き方 男性社会を自由に歩く「自分中心」の仕事術

著者：永田潤子 発行年：2017 出版社：文響社

ゼロからわかる チームのつくり方大全

著者：伊庭正康 発行年：2025 出版社：ナツメ社

失敗しないためのジェンダー表現ガイドブック

著者：新聞労連ジェンダー表現ガイドブック編集チーム 発行年：2022 出版社：小学館

教育における女性リーダーシップ：学校・行政バイアスからの脱却

著者：ジェニー・ワイナー、モニカ・C・ヒギンズ 発行年：2025 出版社：風間書房

SNS時代のメディアリテラシー ——ウソとホントは見分けられる？

著者：山脇岳志 発行年：2024 出版社：筑摩書房

Soft Skills & Leadership: H.R. Insight for Managers 英語版

著者：Mike Boissonneault 発行年：2018 出版社：Bookbaby

The Soft Skills of Leadership: Navigating With Confidence and Humility 英語版

著者：Wanda S. Maulding Green、Edward E. Leonard

発行年：2019 出版社：Rowman & Littlefield Pub Inc

リーダーシップ・シフト 全員活躍チームをつくるシェアド・リーダーシップ

著者：堀尾志保、中原淳 発行年：2024 出版社：日本能率協会マネジメントセンター

チームが「まとまるリーダー」と「バラバラのリーダー」の習慣

著者：林健太郎 発行年：2025 出版社：明日香出版社

チームレジリエンス 困難と不確実性に強いチームのつくり方

著者：池田めぐみ、安斎勇樹 発行年：2024 出版社：日本能率協会マネジメントセンター

チームワーキング ケースとデータで学ぶ「最強チーム」のつくり方

著者：中原淳、田中聡 発行年：2021 出版社：日本能率協会マネジメントセンター

セキュアベース・リーダーシップ——〈思いやり〉と〈挑戦〉で限界を超えさせる

著者：ジョージ・コーリーザー、スーザン・ゴールズワージー、ダンカン・クーム
発行年：2018 出版社：プレジデント社

プロジェクトマネジメントの本物の実力がつく本 組織力・コミュニケーション能力・リーダーシップ・キャリア構築力を全部鍛える

著者：橋本将功 発行年：2023 出版社：翔泳社

THE CULTURE CODE —カルチャーコード— 最強チームをつくる方法

著者：ダニエル・コイル 発行年：2018 出版社：かんき出版

THE CULTURE PLAYBOOK 最強チームをつくる方法 実践編

著者：ダニエル・コイル 発行年：2024 出版社：かんき出版

できるリーダーになれる人は、どっち？：話し方・考え方・聞き方……「ここ」で差がつく！

著者：林健太郎 発行年：2023 出版社：三笠書房

話し方の戦略「結果を出せる人」が身につけている一生ものの思考と技術

著者：千葉佳織 発行年：2024 出版社：プレジデント社

人を「惹きつける」話し方

著者：佐藤政樹 発行年：2023 出版社：プレジデント社

スタッフエンジニア マネジメントを超えるリーダーシップ

著者：ウィル・ラーソン 発行年：2023 出版社：日経BP

企業ではたらく20人の女性リーダー

著者：wiwiw 発行年：2024 出版社：経団連出版

大学生のための「キャリア開発の教科書」

著者：宗方比佐子、鶴田美保子 発行年：2022 出版社：ミネルヴァ書房

女性リーダーたちのMY LIFE Story

編者：リスナーズ株式会社 発行年：2024 出版社：リスナーズ株式会社

ワーク・ライフ・バランスと生涯学習——すべての働く人々のために

著者：小川誠子 発行年：2024 出版社：人言洞

しなやかな心とキャリアの育み方

著者：中条薫 発行年：2023 出版社：クロスメディア・パブリッシング

女性管理職「自分らしいリーダーシップ」の育て方

著者：小川由佳 発行年：2023 出版社：同文舘出版

女性の視点で見直す人材育成——だれもが働きやすい「最高の職場」をつくる

著者：中原淳、トーマツイノベーション 発行年：2018 出版社：ダイヤモンド社

「自分」というブランドを売る

著者：土井美和 発行年：2025 出版社：大和出版（文京区）

最高のリーダーは気づかせる

著者：金田博之 発行年：2024 出版社：日本実業出版社

女性活躍から始める人的資本経営 多様性を活かす組織マネジメント

著者：堀江敦子 発行年：2024 出版社：日本能率協会マネジメントセンター

令和7年度
活動報告書

令和8年9月1日 発行

編集・発行 国立大学法人 お茶の水女子大学 グローバルリーダーシップ研究所
〒112-8610 東京都文京区大塚2-1-1
T E L 03-5978-5520
E-mail info-leader@cc.ocha.ac.jp
Web Site <https://www.cf.ocha.ac.jp/igl/>
編集担当 アカデミック・アシスタント
稲垣明子 井上典子 奥村真理子
印刷・製本 株式会社 白峰社



お茶の水女子大学
Ochanomizu University



国立大学法人 お茶の水女子大学
グローバルリーダーシップ研究所

T E L 03-5978-5520
E-mail info-leader@cc.ocha.ac.jp
Web Site <https://www.cf.ocha.ac.jp/igl/>