

2021.10.29
研究大学コンソーシアム シンポジウム



お茶の水女子大学における
研究・教育力強化のための経営戦略

国立大学法人お茶の水女子大学 名誉教授(前・学長)
室伏 きみ子

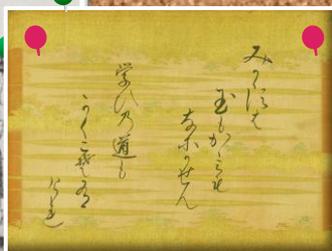
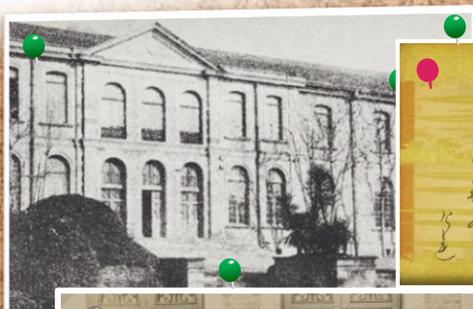
1. お茶の水女子大学の歴史

1875年 日本初の女性のための官立の高等教育機関
「女子師範学校」として設立

2015年 創立140周年記念式典を挙行

(2015)

(1875)



これまで 145年余に亘って、
日本の女子教育をリードしてきました

1. お茶の水女子大学の歴史

1908年 東京女子高等師範学校と名称変更

1923年 関東大震災で校舎壊滅
⇒1932年 文京区大塚へ



第二次世界大戦中に
軍により供出させられた正門の門扉は
同窓生の皆さまのご寄附などによって
2017年に復元されました

1949年 新制お茶の水女子大学設置

1963年 大学院修士課程設置

1976年 大学院博士課程設置

2004年 国立大学法人に



「新たな国立大学法人」としての様々な取り組みの例

- 教育と学術研究のための大学 ⇒ 新しい分野の開拓
(例) **遺伝カウンセリングコース**の設置
本学を中心とする「**国際協カイニシアティブ**」による
教育モデル作成

新たな教育プログラムの推進：
リベラルアーツ教育, リーダーシップ教育 など
- 社会のための大学 ⇒ 社会貢献, 多様な人材育成のための
新しいセンターの設置
(例) **開発途上国女子教育協力センター**
サイエンス&エデュケーションセンター (SEC)
ライフワールド・ウオッチセンター (LWWC)
- 学生や研究者の研究・教育環境改善のための**保育所**の設置
いずみナーサリー：病院のない国立大学初の保育施設

2. お茶の水女子大学の特色ある組織

- 小規模ながら3学部(14学科)1研究科(6専攻)から成る総合大学
⇒ 工学部新設により, 2023年度から4学部(15学科), 2025年度から16学科になる予定
- 少人数教育による教育の質の確保
- 保育園から大学院までが1キャンパスに

◆ 3学部 (約2,000名)



◆ 1研究科 (約900名)



◆ 附属学校 (約1,900名)



3. オールお茶の水体制の構築とその成果

附属学校卒業生として初めての学長 ⇒ 附属学校, 各同窓会との話し合いを重ねて「オールお茶の水体制」を構築
(20年度迄は, ほぼすべての附属の行事等に参加)

- ① 特色ある教育・研究を推進し, 優れた人材を送り出す上で, **大学各部署と附属学校の教職員との協働が重要**
- ② 本学のミッションを実現していくためには, **大学と附属学校, 各同窓会の総力を結集**することが必須

オールお茶の水体制



3. オールお茶の水体制の構築とその成果

① 大学と附属学校の連携

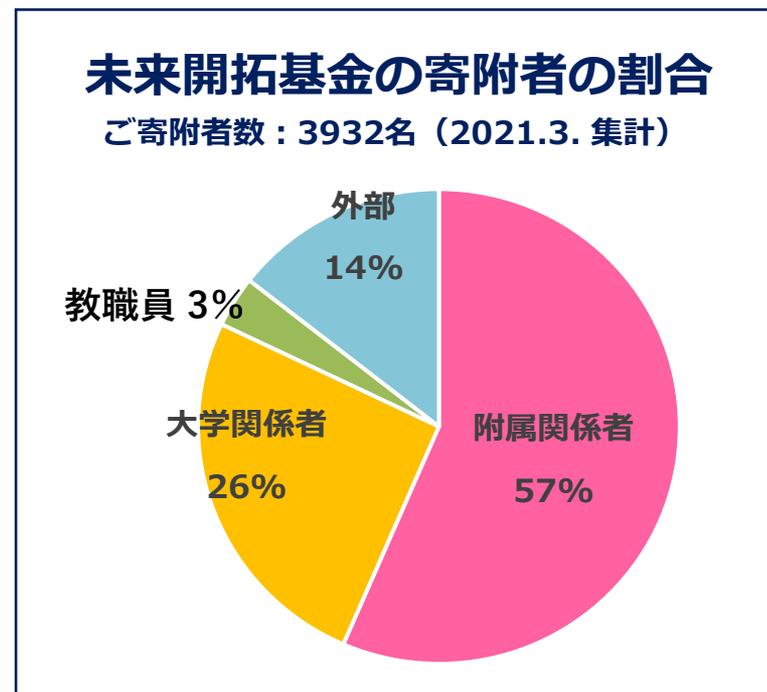
- 附属学校担当**副学長ポスト**の設置
- 毎月, 教育・研究の推進や業務の効率化, 働き方改革, 社会からの要請等について議論し, より良い環境創りを目指す (**附属学校本部会議**, 学長も出席)
- 大学と附属学校の教員が共同研究できる体制を整備 (**人間発達教育科学研究所に研究員**として所属可能)
- 附属学校の先進的な取り組みや貢献について**社会に発信**, また**第三者による附属学校評価委員会**を整備

② 同窓会との連携

- 創立140周年事業として, 2015年11月に「未来開拓基金」を創設
- ↓
- 各同窓会との会合を十数回開催, 同窓会主催の講演会等でも説明して理解を得る
- ↓
- 同窓会担当副学長の設置

精神的なつながりの強化

「みんなでお茶の水を盛り立てよう！」



4. 財政基盤の確立

6年間で顕著な成果が上がった取組み

10年先を見据えて、独自の安定的な収入を図るために、寄附金や法人資産を有効活用する仕組みの構築に努めて参りました

① 「オールお茶の水体制」の構築による同窓生に向けた募金活動 (H29~R2までの遺贈額：約8億5千万円)

- ・卒業生より、一般の寄附以外に、土地、建物、現金・有価証券の遺贈を受ける
- ・遺贈財産を受け入れる際のリスク検討・諸手続き等のノウハウを蓄積

(例)



土地・建物

売却

約4億8千万円

附属高校校舎、理学部1号館改修のための資金として活用

② 不要法人資産の売却・廃止 (郊外園の土地は女高師時代に同窓生関係者から寄附された)

- ・不要となっていた東村山の郊外園の一部を企画競争により **9億円で売却** (令和3年度に入金)
- ・志賀高原体育運動場の廃止により、長年に亘る **1,100万円/年の赤字解消**

郊外園 (東村山市)



売却 (令和3年度)

志賀高原体育運動場



廃止 (平成29年度)

③ 定期借地権の設定 (着任時に相談を開始した時には30年しか認められなかったが・・・)

- ・板橋区の学生宿舎跡地 (8,029㎡) に **75年間の定期借地権**を設定
- ・土地貸付に伴う収入は75年間で約**110億円** ⇒ **構内に学生宿舎を新設**

学生宿舎 (板橋区)



令和4年移転

BTO方式採用

新学生宿舎 (大学構内)



4. 財政基盤の確立

6年間で顕著な成果が上がった取組み

募金, 法人資産の売却・廃止, 定期借地権の設定 などの手法により
安定した自己収入を確保することで, 中小規模大学における「経営健全化モデル」を構築 ⇒ 内閣府, 文科省, 財務省等からも評価される

自己収入のための財源

同窓生からの遺贈・寄附

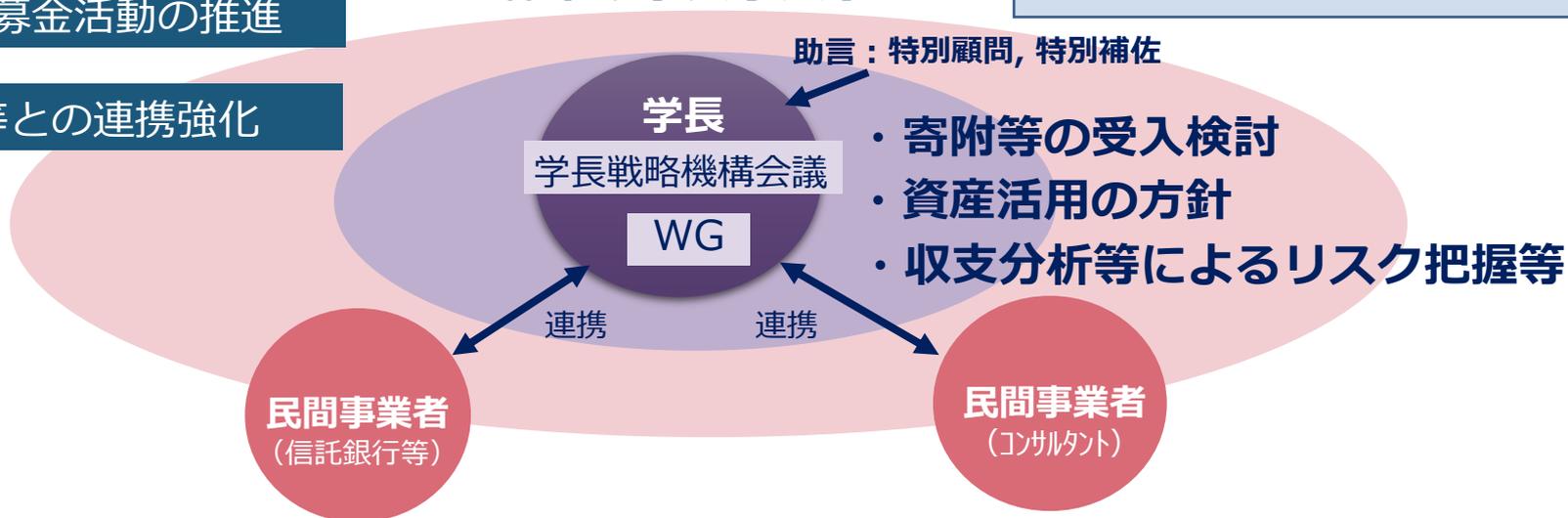
既存の法人資産の活用

広範な募金活動の推進

企業等との連携強化

大学経営健全化モデル

お茶の水女子大学



※第4期中期目標期間以降の事業への基盤づくり

- ・ 同窓会館跡地の有効活用：企業との連携で, 高齢者と幼児との交流施設, 研究施設を計画
- ・ 既設学生宿舎改修の検討
- ・ 同窓生等からの寄附活用

4. 財政基盤の確立

6年間で顕著な成果が上がった取組

広範な募金活動の推進, 本学の強みを活かした企業との連携強化など
⇒ 自律的な大学経営実現のため, 収入財源の多元化を推進

① 広範な募金活動の推進

【未来開拓基金】を
設立し,
「オールお茶の水」
体制での募金活動
を推進



国際交流留学生プラザ (Hisao & Hiroko TAKI PLAZA)

- ・未来開拓基金への 滝久雄様ご夫妻
からのご寄附により建設
- ・同窓会コモンズを併設
- ・国際・地域・同窓生等との交流の場,
伝統文化発信の場として活用

- 「未来開拓基金」
寄附実績 (H28~R2)
- ・寄附総額: **約25億円**
(含・遺贈)
 - ・寄附者数: **3,932名**

② 強みをテーマに企業等との連携



女性活躍推進連携講座

- ・ **約300万円/年**
19企業と連携し、
社会における女性
活躍推進のための
課題解決



未来起点ゼミ

- ・ **約160万円/年**
(株)ブリチストン
との次世代の女性
リーダー育成のため
の連携講座

③ ネーミングライツの設定



大学食堂 (左) と 情報科学科講義室 (右) の2か所で実施

- ・ 民間企業とネーミングライツ (施設命名権)
契約を締結
- ・ **250万円/年**で3年契約 (R1~R3) 締結

4. 財政基盤の構築

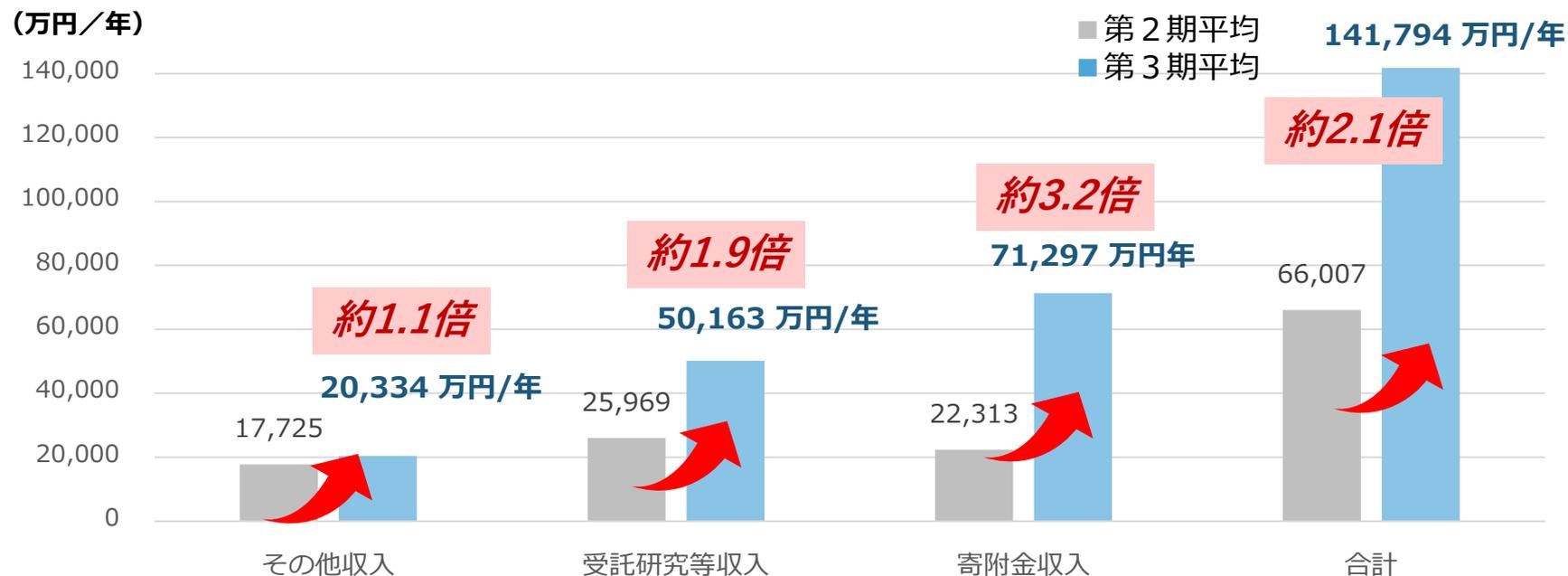
6年間で顕著な成果が上がった取組

財政基盤の構築に努めた結果、第3期（5年間）の自己収入額は第2期中期目標期間と比して **2.1倍に増加** ⇒ さらに、令和3年度以降75年間の「その他収入」約120億円（定期借地、資産の売却）の契約が締結されている

○大学の自己収入（その他収入+受託研究等収入+寄附金収入）の総額

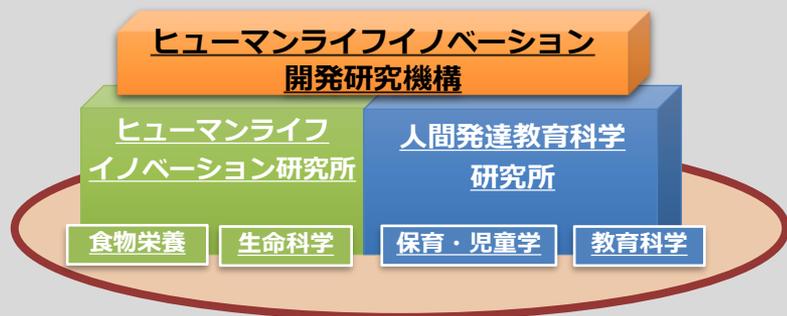
- ・第3期の5年間の年間平均：**141,794万円/年**
- ・第2期の6年間の年間平均：66,007万円/年

▶ **約2.1倍に増加**



5. 財政基盤の構築により、達成できたこと

- ① **専任（承継）教員数 180名体制の維持**（法人化以降10年間で60名の削減）
 - ・ 学長就任当初に**第三期中は180名体制を維持**することを表明し、現在は182名体制で推移（運営費交付金はH30年度まで毎年1%程度削減、その後横ばい）
- ② **戦略的研究組織の設置等の機能強化への取組**
 - ・ 本学の強み・特色ある研究分野を融合し、学内資源の重点配分を通じて国際拠点構築に向けた取組を推進



- ・ **共同研究・受託研究等数**（2.8倍に増加）
H28:11件 → **R2:31件**
- ・ **論文発表数**（2.7倍に増加）
H28:57件 → **R2:154件**
- ・ **ニュースリリース数**（41倍,31倍に増加）
H28:2件 → **R1:83件** ⇒ **R2:61件**



- ・ ノルウェー科学技術大学、国立台湾大学との共同研究がそれぞれ海外の助成金を獲得
- ・ **海外連携機関**
H28:1機関 → **R2:12機関**（12倍に増加）
- ・ **女性研究者の招聘**
H28~R2:延べ205名（海外123名、国内82名）

5. 財政基盤の構築により, 達成できたこと

③ キャンパスの整備

多様な財源を活用して, 幅広い女性の夢の実現を支援するための学びの場を提供すると共に, ダイバーシティ, サステナビリティにも配慮したキャンパス整備を推進

1. 大学正門門扉復元
(H29.9)



3. 屋外エレベータ棟
建設 (H30.3)



2. 附属図書館増改築
(H30.2)



4. 国際交流留学生プラザ
(Hisao & Hiroko TAKI
PLAZA) 建設 (H31.3)



5. 附属高校校舎改修
(R1.10)



6. 理学部1号館改修
(R4.3予定)



7. 新学生宿舎建設
(R4.3予定)



5. 財政基盤の構築により, 達成できたこと

③ キャンパスの整備

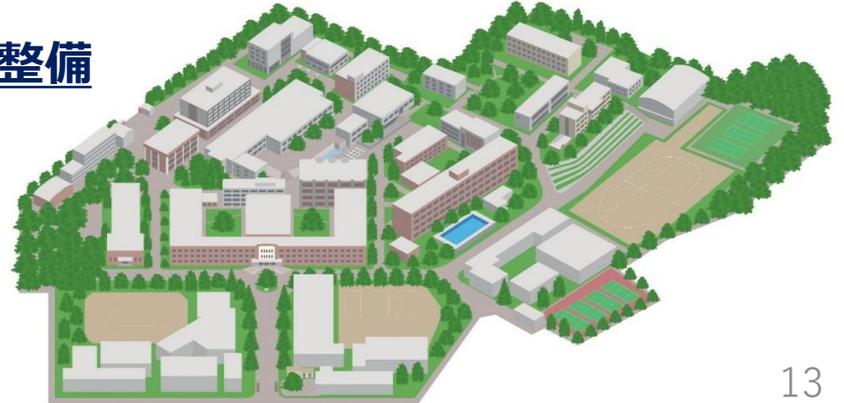
その他に, ダイバーシティ, サステナビリティに配慮した
キャンパス整備として, 以下の取組を推進

安全で安心できるキャンパスづくり

ユニバーサルデザインに配慮
した誰もが利用しやすい
キャンパス構築

持続可能なキャンパス環境を
実現するための地球環境対策

- ◆ 遊休敷地を活用したナーサリーとこども園の園児たちのための遊び場の整備
- ◆ 危険個所の洗い出しと改修, 建物の老朽化の改善, 防犯・防災対策の強化
- ◆ トランスジェンダー学生に対応した施設整備
- ◆ 温室効果ガス排出量の削減
(中期計画の目標値を2年前倒しで達成)

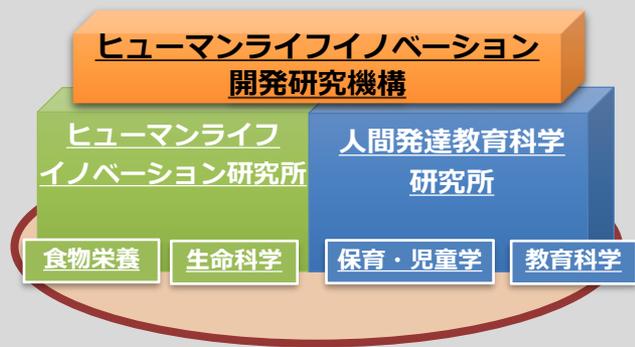


6. 教育・研究力向上のための組織改革：個から組織へ

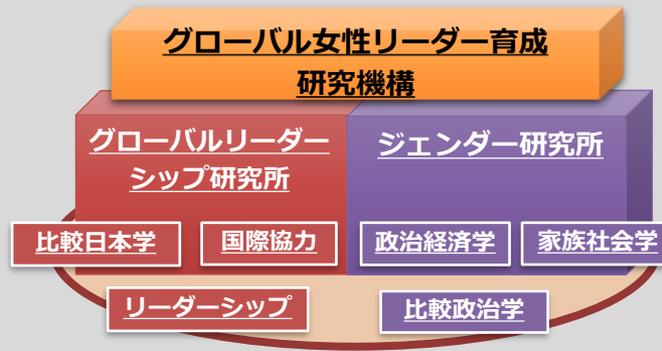
『基礎研究から社会における智の活用まで』を包含した先見的な教育・研究のモデルを構築することが必須

本学の全ての資源を活用し、国内外の産学官機関との交流を推進

① 機能強化への取組



平成28年度にスタート
2つの研究所で垣根を超えた 受託・共同研究を推進



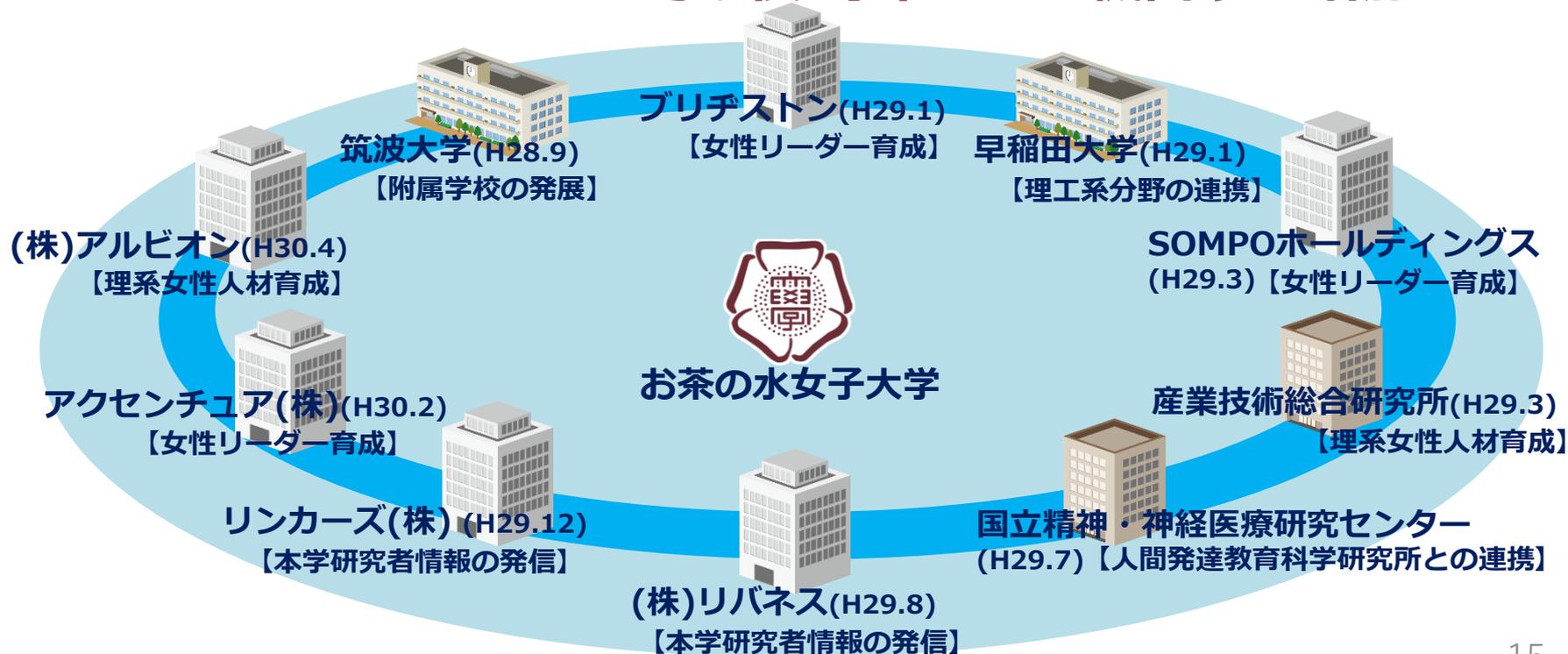
平成27年度にスタート
海外からの招聘教授を7名採用（短期・長期）海外の5機関と連携協定を結び、国際的な研究と教育の取組みを推進

6. 教育・研究力向上のための組織改革：個から組織へ

② 産学官連携の推進

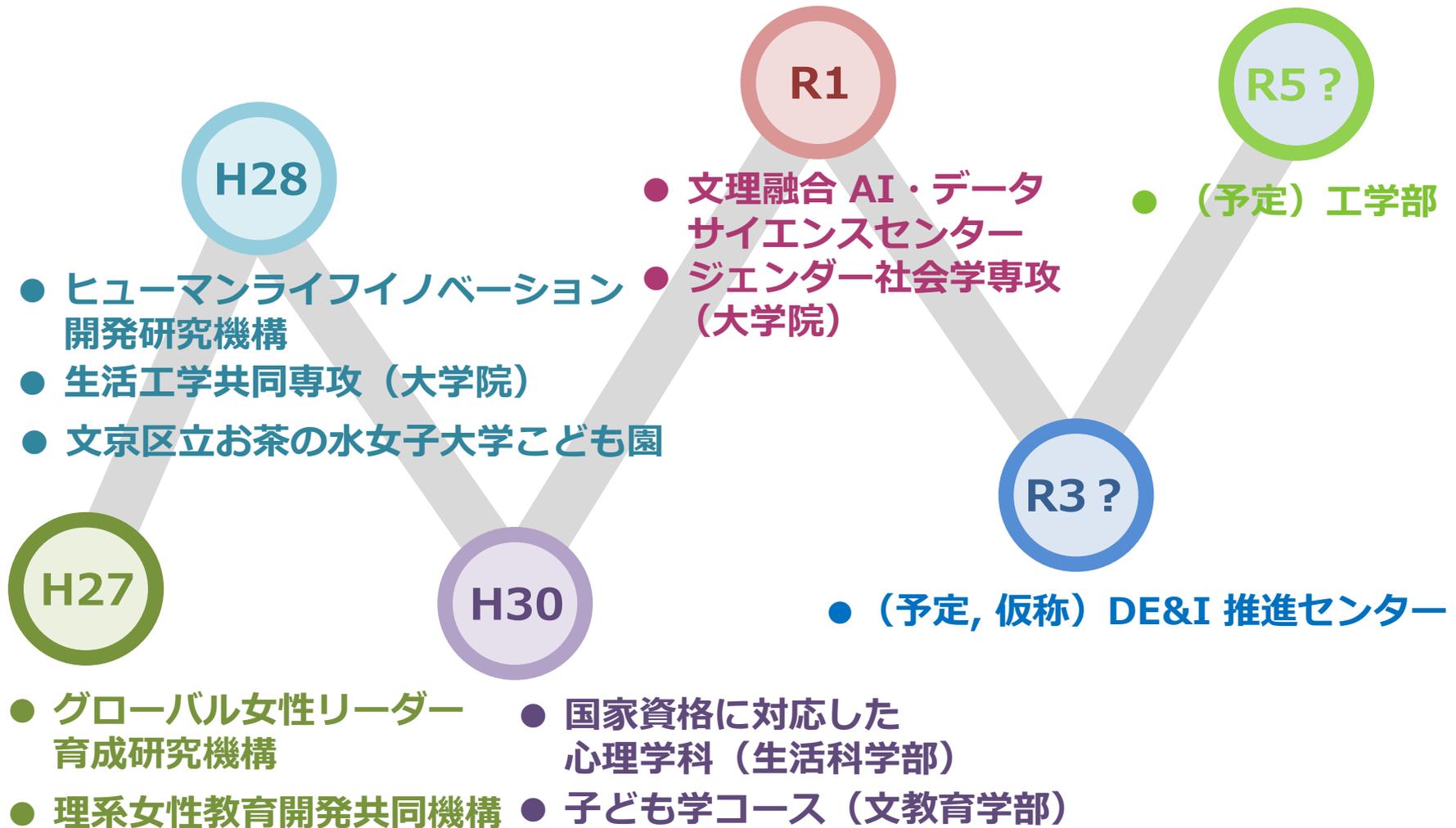
- 研究の質的向上に向けて、産学官との研究拠点の構築を推進
- 女性活躍のための連携講座の設立を推進

学長就任後2年間で国内の10機関と連携協定を締結
⇒ その後毎年1～2機関ずつ増加



6. 教育・研究力向上のための組織改革：個から組織へ

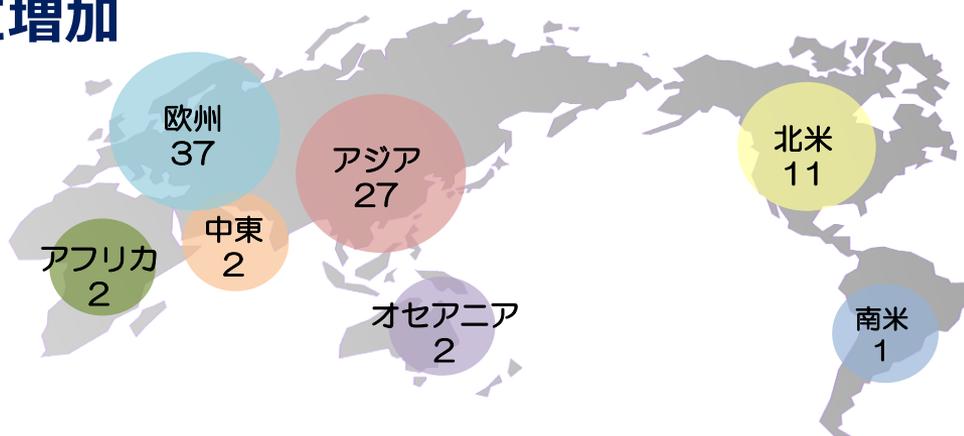
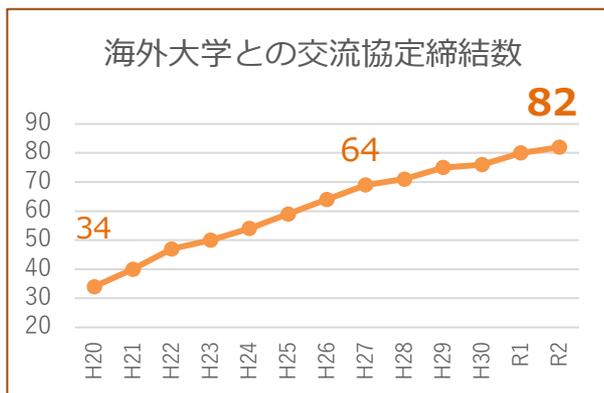
教育・研究の質の向上と社会貢献のための組織改革の推進



7. 国際化の推進と海外からの女性リーダー来訪

① 海外の大学との交流拡大

学長就任時（平成27年4月）の23か国 64大学から、令和3年1月までに 32か国 82大学に増加



② THE世界大学ランキング日本版

昨年3月に公表された「THE世界大学ランキング日本版2020」で、**総合ランキング25位**（前年25位）

2018年度のランキングでは、日本人学生の留学比率が18位（国立大学では東京外語大に次いで2位）にランクされ、留学生の派遣促進の成果が表れた結果となった

大学プロフィール

お茶の水女子大学



7. 国際化の推進と海外からの女性リーダー来訪

③ 海外からの女性リーダーの来訪

本学の「女性リーダー育成」の取組みが評価され、海外からVIPが来訪

H28.5開催

「スペシャル・タナーレクチャー」の日本初の開催

英国ケンブリッジ大学ニューナム・カレッジ学長を迎え、女性のリーダーシップに関する講演を開催



H30.2開催

「ノルウェー王国首相講演会」

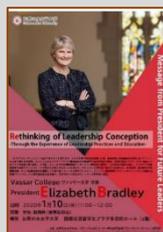
ノルウェー王国のソルバルグ首相が本学の学生・附属高校生に対して女性の政治参画・リーダーシップなどについて講演



R2.1開催

「ヴァッサー大学学長講演会」

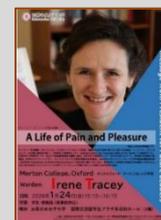
米国ヴァッサー大学学長を迎え、「リーダーシップの本当の意味を考える～実践・教育者として伝えたいこと～」というテーマで講演会を開催



R2.1開催

「オックスフォード大学マートンカレッジ学長講演会」

神経科学者であるマートンカレッジ学長による「痛みの科学」、リーダーシップに係るご自身の経験についての講演会を開催



8. 国際協力事業の継続・推進

① アフガニスタン女子教育支援 五女子大学コンソーシアムの協定更新と 15周年記念公開シンポジウム開催

平成14年（2002年）：五女子大学コンソーシアム締結

（津田塾大学・東京女子大学・奈良女子大学・日本女子大学・本学）

平成29年（2017年）：協定更新と15周年記念シンポジウム開催

駐日アフガニスタン・イスラム共和国特命全権大使から、15年間にわたる継続支援によってアフガニスタンの教育分野に大きな進展が見られたことに対する謝意と今後への期待が述べられました



シンポジウムで講演するバシール・モハバット大使（H29.11.29）

② 中西部アフリカ幼児教育支援活動（2005年開始）を全アフリカへと拡大（2017年）

9. 防災・減災への取組

① 防災対策への取組

就任当初より、今後予想される首都直下型地震等の災害への防災・減災対策を早急に進めることを表明し、これまで防災・減災体制の見直しを行って、消防署、警察署、文京区、近隣大学や住民との連携体制を構築して参りました



大学と附属学校の合同防災訓練の様子 (R1.11)

「オールお茶の水」による防災体制の構築

防災委員会



東京消防庁より、本学自衛消防隊の災害防止への寄与に対し表彰 (R2.11)

防災対策専門部会

- ◆ 災害時対応マニュアルの作成（新たに附属学校編を追加）と配布
- ◆ 合同防災訓練の実施
- ◆ 安否確認システムの導入

防災教育専門部会

- ◆ 幼児、児童、生徒、学生向けの防災教育テキストの制作と配布
- ◆ 附属学校園では、授業等で活用

防災センター専門部会

- ◆ 災害緊急情報センターの設置
- ◆ 文京区との連携（協定の更新）
- ◆ 近隣大学、住民との連携

防災対策だけでなく、事件・事故等の危機管理に対する体制及び規程等の整備も進めました

9. 防災・減災への取組

② 減災教育の推進

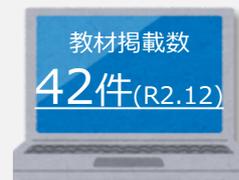
サイエンス&エデュケーションセンター(SEC)を中心として、
(1) 減災理科教育ネットワークの拡大, (2) 災害時にも途切れない教育システムの構築, (3) 理系人材育成の取組 を推進

1 減災理科教育ネットワークの拡大



2 災害時にも途切れない教育システム 理科教材データベースの構築

- 被災地域の通常授業におけるアクティブ・ラーニングの早期再開をめざして、これまでの復興支援で得られたデータ・ノウハウを集約したデータベースを構築



3 理系人材育成の取組

- 中期計画の目標値を毎年度超えて、理系人材育成の取組を推進



- スーパーサイエンスハイスクールの6女子校の生徒に、高大接続教育を実施



- ・水戸第二高等学校
- ・前橋女子高等学校
- ・浦和第一女子高等学校
- ・川越女子高等学校
- ・熊谷女子高等学校
- ・宇都宮女子高等学校

10. 業務運営改革に関する取組 ①人事給与・マネジメント改革

学長のリーダーシップにより策定した「第3期教員人事計画」に基づき、教育・研究力の向上に資するための「人事・給与マネジメント改革」を推進

第3期教員人事計画に定めた「教員180名体制」を維持（現員182名）



改革
基盤

- ・ 教員組織改革による教員組織（基幹研究院）の一本化（H27）
- ・ 学長を議長とする「教員人事会議」設置による教員選考の一元化（H27）
- ・ 本学独自の多様な研究者支援制度（第1期・第2期より継続）

多様な人材

- ・ 優秀な若手教員の雇用促進
- ・ 女性教員の雇用促進
- ・ URAの配置
- ・ 外国人教員の雇用、国際公募
- ・ 実務経験のある教員の雇用

評価制度

- ・ 教員業績評価
- ・ テニュアトラック制

給与制度

- ・ 年俸制教員の雇用促進
- ・ クロスアポイントメント制度
- ・ 教授への早期昇任制度

学長のリーダーシップによる教員配置を通じて
教育・研究機能を強化

人事給与・マネジメント改革の具体的な取組と成果の事例 (1)

多様な人材

■ 優秀な若手教員の雇用促進

■ 40歳未満若手教員比率：中期計画目標値「18.0%」

H29年度末に目標値を拡大「16.0%」⇒「18.0%」



■ 女性教員の雇用促進

■ 教員に占める女性の割合



国立大学平均：
17.1%

国立大学：1位

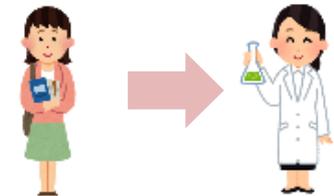
■ 役職者に占める女性の割合



中期計画目標値：
30%以上

4年連続達成
(H28～R1)

女子学生にとっての
「ロールモデル」



人事給与・マネジメント改革の具体的な取組と成果の事例 (2)

給与制度

■ 年俸制教員の雇用促進

■ 年俸制教員の人数：中期計画目標値「50名」

H29年度末に目標値を拡大「20名」⇒「50名」



■ クロスアポイントメント制度の導入・拡大

■ H29年度より、クロスアポイントメント制度を導入。

研究者交流を通じて本学の教育・研究・産学連携等の機能を強化



教育・研究機能を強化

AI, IoT

ダイバーシティ

ライフサイエンス



東北大学と包括連携協定を締結 (R1)

人事給与・マネジメント改革の具体的な取組と成果の事例 (3)

評価制度

教員の多様な業績を多面的に評価する教員評価システムの確立

- 教員自身の質の向上に資することを目的に、教員活動状況データベースを活用した「**定量的評価**」に加え、各年度の教員の個人目標に対する達成度とその取組に内容についてピアレビューを行う「**定性的評価**」を組み合わせた業績評価システムを新たに構築・運用

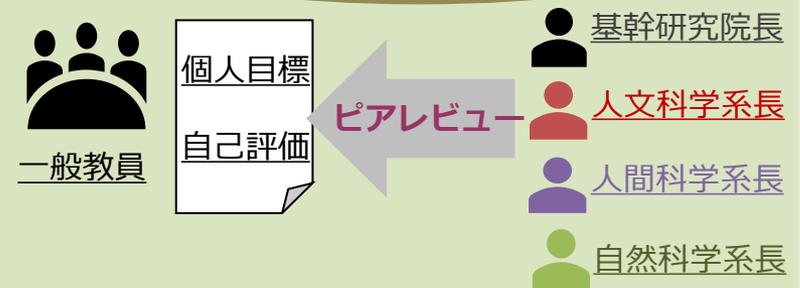
定量的評価

評価項目：全5領域・40項目



定性的評価

H30年度より新たに導入



給与へ反映

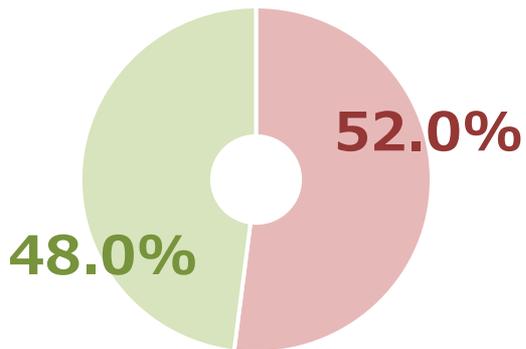
10. 業務運営改革に関する取組 ② 働き方改革

すべての職員が仕事で能力を十分に発揮すると共に、仕事と家庭生活を両立させることができる働きやすい職場環境をつくるための「働き方改革」を推進

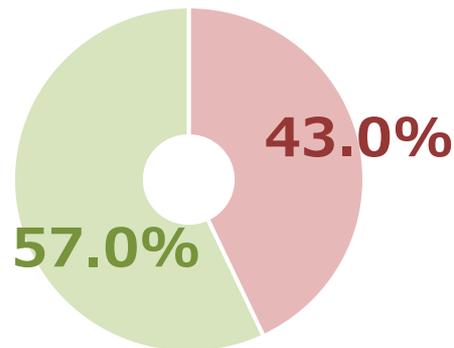
本学の雇用環境（令和2年5月1日現在）

- 事務職員：108名・・・女性56名（52.0%）、男性52名（48.0%）
- 大学教員：182名・・・女性78名（43.0%）、男性104名（57.0%）

事務職員の男女比率



大学教員の男女比率



10. 業務運営改革に関する取組 ② 働き方改革

次世代育成支援対策行動計画及び女性活躍推進対策行動計画 (H30～R4年度) を策定し、事務職員の働き方改革を推進

介護・育児等に関する制度の普及



■ 子育てや介護に係る特別休暇制度利用者（年間）

- ・ H27年度：23名 ⇒ R1年度：52名
- ・ H28～R1年度の利用者総数：延べ102名



■ 育児時間制度利用者（時短勤務）（年間）

- ・ H27年度：6名 ⇒ R1年度：6名
- ・ H28～R1年度の利用者総数：延べ18名



■ 早出遅出勤務制度利用者（年間）

- ・ H29年度：8名 ⇒ R1年度：26名
- ・ H29～R1年度の利用者総数：延べ46名



■ 年次休暇取得率（年間）

- ・ H27年度：48.7% ⇒ R1年度：60.3%

業務の生産性向上のためのIT活用等



■ 学内会議時間の削減（年間）

- ・ H27年度：16,714時間
⇒ R1年度：14,568時間（▲2,146時間）
- ・ ペーパーレス会議の割合
(学内共有クラウドシステムの活用)
H27年度：17.1% ⇒ R1年度：32.1%



■ ルーティーン業務のRPA化 (Robotic Process Automation)

- ・ 年間約120時間の業務効率化 (R1年度)



■ 勤怠管理システムの導入

- ・ 事務職員の勤務時間の適切な管理を推進 (R1.8～)



■ 事務職員一人あたりの残業時間数 (年間)

- ・ H27年度：228.0時間
⇒ R1年度：179.7時間（▲48.1時間）

10. 業務運営改革に関する取組 ② 働き方改革

事務職員の働き方改革の取組を大学教員, 附属学校教員へ展開 「オールお茶の水」体制での働き方改革を推進（R1年度～）

大学教員の働き方改革



■ 裁量労働制適用労働者に係る労働時間の管理徹底

- ・ 新たに, 勤務状況報告書の作成・提出を義務づけ, 教員の労働時間の把握と健康管理を推進（R1.12～）

附属学校教員の働き方改革



■ お茶の水女子大学附属学校評価委員会提言を踏まえた取組

- ・ 部活動による拘束時間の短縮, 原則21時に各校舎を施錠する方針の決定等, 附属学校教員の労働環境改善を推進
- ・ R1年度は約3705.5時間（対前年度比）の業務効率化を実現

11. 女性の力が未来を拓く

◆ 社会の持続的成長を実現するためには・・・



①

ボーダーレス化
する社会の
大きな変化



社会的ニーズ
の多様化

ボーダレス化



②

イノベーション

社会が活力を維持し、人々の生活を守っていくためには、ニーズに応えた、これまでにないイノベーションの創出が求められる



③

女性への社会
からの期待の
高まり

新たなイノベーション
創出には
多様な人材の異なる
視点が必須



女性の活躍が不可欠



11. 女性の力が未来を拓く

学生・大学院生・若手研究者への多様な表彰・奨励制度の充実

- 同窓生・教職員等からのご寄附を基に、各種奨学金、お茶の水女子大学賞、多様な分野で優秀な実績を挙げた学生表彰など



ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DE&I)教育の推進と環境整備

- 日本の社会には、依然として、男女、セクシュアルマイノリティへの差別、人種的・民族的マイノリティや障害者への差別などが複合的に存在
- **アンコンシャス・バイアス**を払拭し、全ての人々が互いに尊敬しあって個性と能力を十分に発揮できる社会づくり、公正で多様性に富んだ持続可能な社会の構築を目指した、**子どもの頃からの教育が必要**

⇒ 大学における**トランスジェンダー女性の受け入れ**を決定（2020年度入学生から）

附属学校園から大学院まで、全ての年齢層における**ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DE&I) 教育の実施**



11. 女性の力が未来を拓く

性差やジェンダーの視点を生かした新たなイノベーションの創出

多様な人材と知見の相互作用がイノベーションを生む

特に、人口の2分の一を占める**女性の活躍**はイノベーションに必須の要素



『ジェンダード・イノベーションズ』への期待

長い間、男性を対象として研究されてきた医療や工業製品などの技術開発、多様な学術領域の開拓などに、**性別による心身の違いやニーズ**を活かす

- 新しい医療、製品、プロセス、サービスにつながる
- 新しい市場の開拓とビジネスチャンスにつながる
- グローバルな競争力と持続可能性の強化につながる
- **女性活躍推進**や女性が興味を持つ新しい分野創出につながる

世界各国で、ジェンダード・イノベーションズを促進する政策が取り入れられている

性差・ジェンダーの統計と解析を取り入れることが**助成金の要件**

医学分野：カナダ保健研究機構（2010年）、米国NIH（2016年）

科学、工学の137分野：欧州委員会（2014年）

農業開発：ビル&メリンダ・ゲイツ財団（2007年）

日本においても、第5次男女共同参画基本計画の取組の一つに入る

- ・これまでの男性の視点で行われてきた研究・開発プロセスを見直し、男女の心身の違いやニーズを踏まえ、**性差を考慮した研究・技術開発**を求める
- ・研究遂行過程において女性を積極的に評価し、**女性の視点を取り入れたプロジェクト**を推進する

11. 女性の力が未来を拓く

性差やジェンダーの視点を生かした新たなイノベーション創出を目指して

「性差 (Sex, Gender)」の視点から、多様性と包括性を目指した研究と技術開発

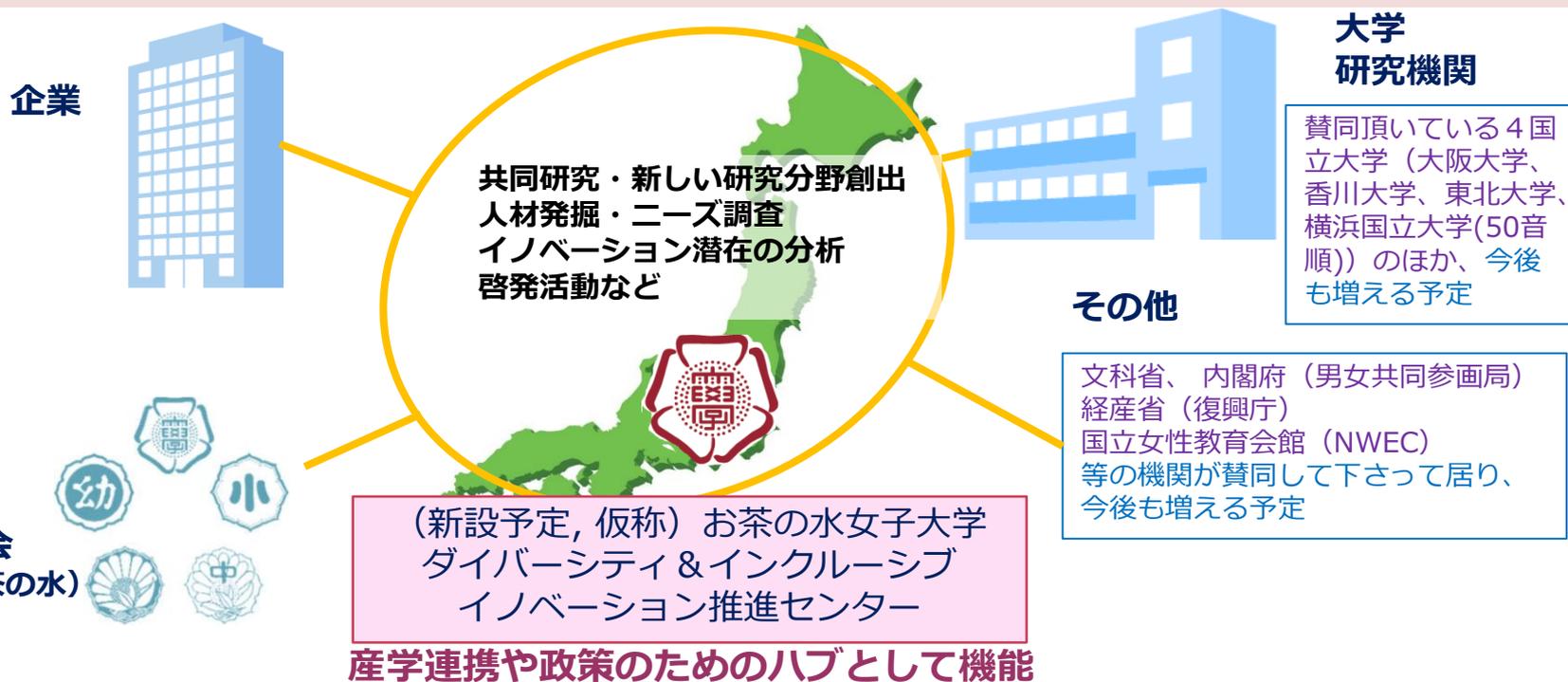
自然・応用科学

医学・生物学・工学・情報学・建築学・化学・農学など

↑ **文理横断的な学際研究が重要**

社会科学分野

ジェンダー学・経済学・社会学・教育学・心理学・防災学など



研究対象（例）

- ・性差医学 ・医療薬（副作用も含む） ・医療検査法 ・医療機器 ・生活習慣病 ・ゲノムワイド関連解析による性差による疾病メカニズムの解明
- ・AI ・機械学習 ・機械翻訳 ・住宅デザイン ・人工装具 ・インフラ（都市計画・交通網） ・高齢者への支援 ・ソーシャルロボット
- ・教育教材 ・減災/復興システム ・家族支援 ・子育て支援 ・マリンバイオ ・スマート農業 ・気候変動 ・エネルギー

6年間に亘って、様々な改革を推進して来ることが出来ましたのは、オールお茶の水の全ての構成員の方々のご協力と、様々なお立場から応援して下さいました多くの皆さまのお蔭です。お茶の水の改革にお力をお貸し下さった皆さまに、心から感謝申し上げます。

