

平成26年度 スーパーグローバル大学等事業

「スーパーグローバル大学創成支援」

構想調書 【タイプB】

1. 大学名	立命館アジア太平洋大学
機関番号	37503

[基本情報]

2. 構想名	Global Learning : 大学教育の新しい地平を目指す
3. 構想のキーワード	多文化教育環境のもとでの世界No.1 Global Learning 多文化FD/SDセンター構想 世界のステークホルダーとの協働 国際標準のガバナンス “APU Governing Advisory Board”構想

4. 申請者 (大学の設置者)	ふりがな 氏名	ながた とよおみ 長田 豊臣	所属・職名	学校法人立命館 理事長			
5. 構想責任者	ふりがな 氏名	これなが しゅん 是永 駿	所属・職名	立命館アジア太平洋大学長			
6. 学生・ 教職員数		学生数		教職員数(H26.5.1)			
		入学定員 (平成26年度)	全学生数 (H26.5.1)	教員数	職員数	合計	
		学部	1,200 人	5,480 人	174 人	206 人	380 人
		大学院	110 人	157 人			
		合計	1,310 人	5,637 人			
7. 学部・ 研究科等名	学部数	2		研究科等数	2		
	(学部名) アジア太平洋学部 国際経営学部 (研究科等名) アジア太平洋研究科 経営管理研究科						

(大学名：立命館アジア太平洋大学) (申請区分：タイプB)

8. 本事業経費(単位:千円) ※千円未満は切り捨て						
年度(平成)	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度
内訳	事業規模	155,480	298,710	299,710	327,150	327,150
	補助金申請額	155,480	298,710	299,710	297,410	297,410
	大学負担額	0	0	0	29,740	29,740
年度(平成)	32年度	33年度	34年度	35年度	合計	
内訳	事業規模	327,150	327,150	327,150	327,150	3,043,950
	補助金申請額	297,410	297,410	297,410	297,410	2,835,770
	大学負担額	29,740	29,740	29,740	29,740	208,180

- ※1. 文部科学省や他省庁が実施する他の補助金(公募要領P. 11参照)は「大学負担額」に計上しないこと。
- ※2. 国立大学における運営費交付金、公立大学における運営費交付金等、私立大学の私立大学経常費補助金等は「大学負担額」に計上しないこと。
- ※3. 構想調書中、他の補助金事業の取組は「構想調書等の作成・提出方法」において示しているとおり、別の色で記載すること。ただし、事業経費欄には含めないこと。

9. 本事業事務担当課の連絡先 ※採択結果の通知、ヒアリング等の事務連絡先となります。				
部課名			所在地	
責任者	ふりがな 氏名		所属・職名	
担当者	ふりがな 氏名		所属・職名	
	電話番号		緊急連絡先	
	E-mail(主)		E-mail(副)	

※「9. 本事業事務担当課の連絡先」は、当該機関事務局の担当課とし、責任者は課長相当職、担当者は係長相当職とします。
E-mail(主)は、できる限り係や課などで共有できるグループメールとし、(副)にも必ず別のメールアドレスを記入してください。

① 構想全体の概念図【1 ページ】 ※構想の全体像が分かる概念図を作成してください。

Global Learning : 大学教育の新しい地平を目指す

未来に通じる
開学の「3つの理念」

「自由・平和・ヒューマニティ」「国際相互理解」「アジア太平洋の未来創造」

2000年
開学日本No.1の
International
University2014年
現在世界No.1の
Global Learning University2024年
10年後～日本で突出した国際多様性の追求～
マルチカルチュラル・キャンパスという環境

APUが到達した多様性とは？

- ▷ 留学生79カ国、留学生比率44%
- ▷ 正規留学生(2,432名)、比率(97%)
- ▷ 留学生出身国・地域数(累積131カ国)
- ▷ 外国籍教員27カ国、50%
- ▷ 人口比留学生数5年連続全国1位(大分)

多様性を支えてきたAPUシステム

- ▷ 科目の日・英二言語開講 90%
- ▷ 英語で卒業可能な学部・大学院100%
- ▷ 春・秋入学、クォーター制度の実施
- ▷ 渡日前入試・入学許可、奨学金制度
- ▷ 入学時日本語ゼロ→半々が日本就職

～世界No.1の Global Learning コミュニティの創造～

APUの Global Learning とは？

- ▷ 圧倒的な多国籍・多文化環境
(80→100カ国・地域)
- ▷ 全ての学生生活の過程に無数の成長の機会
(授業・学生自主活動・寮など)
- ▷ 世界の多様なステークホルダーの参画
(卒業生・企業など)



教員等が引き出す

「学生の学び合い(協働学習)」(Peer Learning)
「学習の動機付け」(Motivation – Based Learning)
重視の教育の展開

未来へ向けて
進化する指標

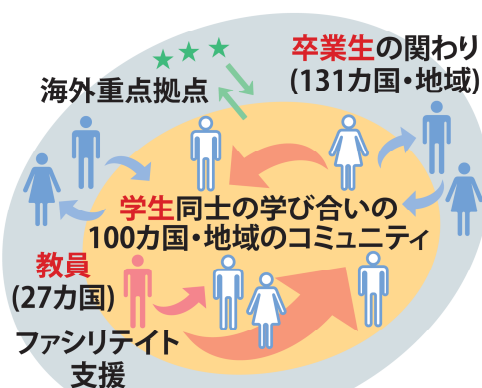
3つの「50」

留学生	50%
外国籍教員	50%
留学生出身	50カ国・地域

4つの「100」

初年次学生教育寮	100%
多文化協働学習実施授業率	100%
在学中海外経験	100%
留学生出身	100カ国・地域

APU Global Learningイメージ



学生自主活動、教育寮でも実施可能
職員、国内外企業関係者なども参画

【教 育】世界NO.1の Global Learning 手法開発

- ▷ 多文化環境の協働学習100%実施(学部)
- ▷ 学びの可視化(AOL、ポートフォリオ)
- ▷ 初年次学生教育寮の実施(初年次学生100%参加)
- ▷ 日本人学生海外経験100%
- ▷ オナーズ・プログラムの構築
- ▷ 日英+3・4言語目の学習プログラム(AP言語)
- ▷ 世界中の卒業生が参画した教育展開

国際的な教育研究の質保証・向上

<「多文化FD/SDセンター」、「国際認証取得」など>

小さな世界の縮図であるAPUのキャンパスで、
多様な文化、グローバル社会の仕組みや論点などを学び、
相手を尊重し、違いを認め、時には生じる対立を乗り越えて、
多文化社会において必要とされる知識・能力・態度を
身に付ける教育

② 工程表【1 ページ】 ※全体計画を把握するため、10年間の工程表を作成してください。

2014(H26)	2015(H27)	2016(H28)	2017(H29)	2018(H30)	2019(H31)	2020(H32)	2021(H33)	2022(H34)	2023(H35)
APU Global Learning の基盤整備			取組成果の検証と教学改革への反映						
【教育】 ① 多文化FD/SD センター設置 (H28) ② オナーズ・プログラム開始 (H28) ③ 卒業生参画 3 プログラム開始 (H27～28) ④ H29 年度教学改革に向けた調査分析、準備			【教育】 ① 本構想を反映した第一次教学改革 (H29) ② 多文化協働学習 100%実施 (H29) ③ 全言語種 CEFR 準拠授業開始 (H29) ④ ジョイント・ディグリー2 コース開始 (H29) ⑤ AOL・ルーブリック全学実施 (H30～31) ⑥ 初年次教育寮活用 100% (H31)						
【入学】 ① 新海外拠点1カ国開設 (H28) ② 卒業生海外入試協力アソシエツ運用開始 (H28) ③ アドミッション・オフィサー任用拡充開始 (H27) ④ 国際高大連携 ACE プログラム 15 カ国 (H28)			【入学】 ① アフリカ受入日本 1 位へ (H31) ② 新海外拠点 2 カ国開設 (H31) ③ アソシエツ 20 カ国 40 名へ拡大 (H31) ④ ACE プログラム 17 カ国へ拡大 (H31)						
【連携】 ① 卒業生向け 2 プログラム開始 (H26～27) ② 海外重点拠点 5 校協定 (H28) ③ 海外協定校 120 大学 (H28) ④ 海外卒業生組織 20 拠点 (H28)			【連携】 ① ビジネス、NGO 卒業生ネットワーク組織 (H29) ② 海外重点拠点計 8 校協定 (H31) ③ 海外協定校計 140 大学 (H31) ④ 海外卒業生組織計 26 拠点 (H31)						
【質保証】 ① 日本初の英語コースによる AACSB 認証 (H26)			【質保証】 ① EQUIS 認証申請開始 (H29)						
【運営】 ① Governing Advisory Board 準備組織設置 (H28) ② 包括的 IR 分析レポート作成 (H27) ③ 母語以外で業務可能な雇用期限のない職員 95%(H28)			【運営】 ① Governing Advisory Board 設置 (H29) ② IR システム完成 (H29) ③ 国際公募行政職の公募開始 (H31)						
			【質保証】 ① 日本初の英語コースによる AACSB 認証 (H26) ② 海外重点拠点 5 校協定 (H28) ③ 海外協定校 120 大学 (H28) ④ 海外卒業生組織 20 拠点 (H28)						
			【質保証】 ① 日本初の英語コースによる EQUIS 認証 (H33) ② QS Asia Business School Ranking Top30 (H35)						
			【運営】 ① 国際公募行政職年俸制運用開始 (H32) ② 母語以外で業務可能な雇用期限のない職員 100% (H35) ③ 雇用期限のない国際高度専門職 20 名規模 (H35)						

③ 共通観点 1（構想の創造性、展開性等）概念図【1 ページ】

APUの理念を実現するための人材像と取り組み

理念

「自由・平和・ヒューマニティ」「国際相互理解」「アジア太平洋の未来創造」

人材
育成像

- ① 相互理解の立場で様々な国・地域の人々と協力できる国際感覚と国際的視野を身につけた日本人学生の養成
- ② 日本の高等教育機関で学び、日本を正しく理解し、国際社会で活躍する留学生の養成
- ③ 日本と諸外国の間の相互理解・信頼関係の構築と各国・地域の将来の社会・経済の発展に寄与する人材の養成

多文化社会は多様な価値観が共存し時として対立を生む社会
 どのような対立が、どのように生じ、どのように解決すべきかを
 経験を通じて身につけた人材を育成

本構想の取り組み

【教育】世界No.1のGlobal Learning 手法開発

+

【入学】さらなるGlobal Learningコミュニティを目指して

- ▷ 100ヵ国・地域の留学生獲得目標設定
- ▷ アフリカ・欧米・南アジア・ロシア等の
アドミッション戦略強化
- ▷ 国際バカロレアに加え、世界の試験等(SAT、
ケニアKCSEなど)を活用した評価システムの構築
- ▷ 世界中の高校との高大接続教育(ACEプログラム)
- ▷ アドミッション・オフィサーの拡充・高度化

【質保証】Global Learningの質保証、国際評価獲得

- ▷ 日本初の英語コースAACSB・EQUIS国際認証の取得
- ▷ QS Asia Business School Ranking Top30

【運営】Global Learningに相応しいガバナンス改革

- ▷ 国際標準のガバナンス改革(国際公募、年俸制)
- ▷ “APU Governing Advisory Board”の設置

本構想の特色

—APUステークホルダーとの新しい関係—

【世界で活躍する卒業生との新たな関係】

- ▷ 卒業生と連携した教育展開
卒業生が授業に参画
卒業生の活躍を記録し、教材活用
卒業生のもとでインターンシップ
- ▷ 卒業生ビジネスネットワーキング
- ▷ 卒業生NGO参加者ネットワーク

【海外連携校や企業・機関との新たな関係】

- ▷ 海外重点拠点の構築
海外重点校とのジョイントディグリー
海外オフィスの教育活用
- ▷ グローバル人材研修の受入
- ▷ 学外者のガバナンスへの参画

APUで学んだ学生たちが、世界を変えていく中核に

APUの真価は世界中の卒業生の活躍

2014年 現在

受入学生の出身国・地域数131カ国・地域
 卒業者数10,327名、世界17拠点の卒業生組織

1期生(2000年入学生)の今…

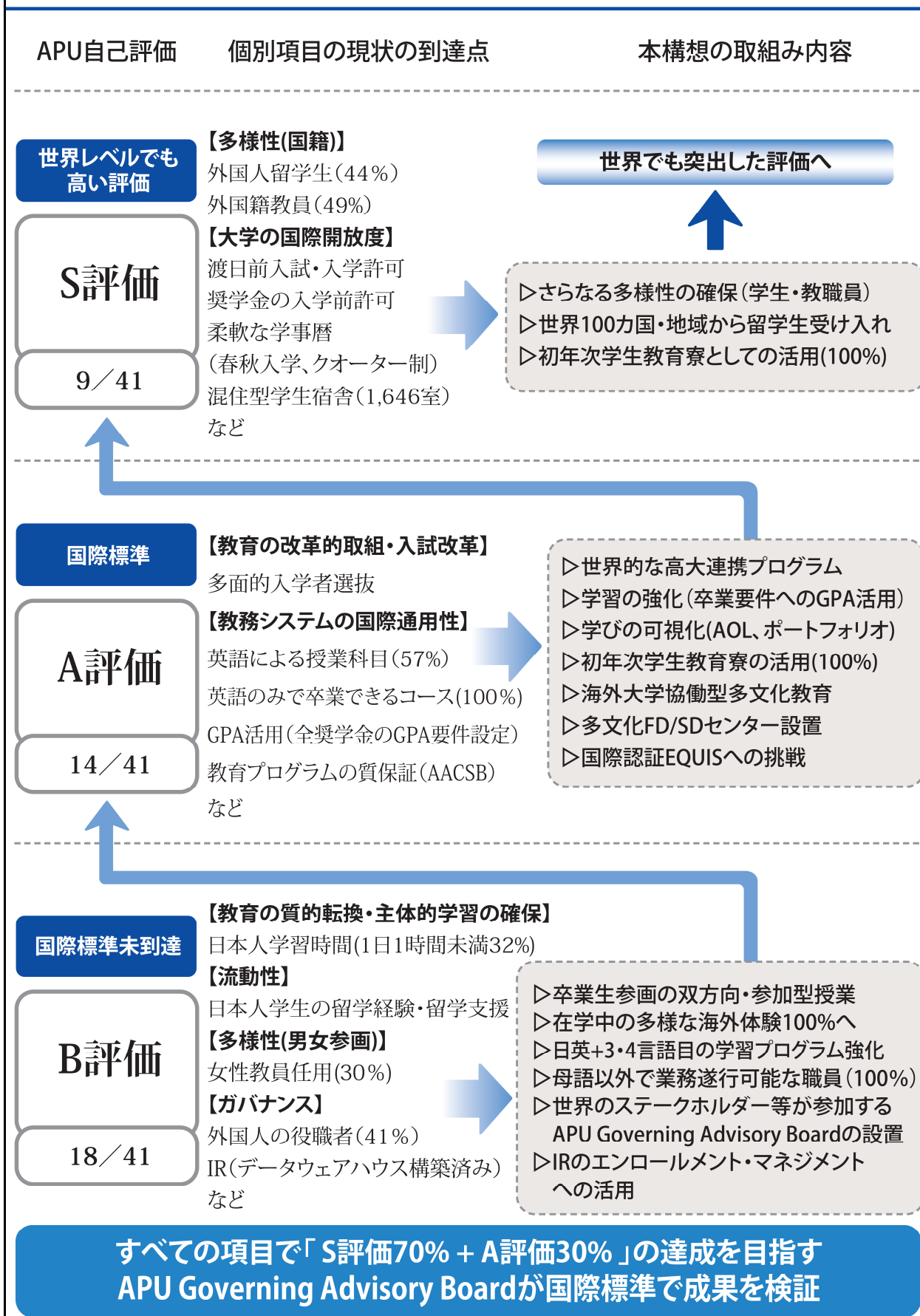
母国以外での就業等
 日本人学生の16%、留学生の28%

2024年 10年後

全世界150カ国・地域の卒業生
 世界30拠点の卒業生組織
 全世界を包むGlobal Alumni Network
 母国以外での就業等(卒後10年時点)
 日本人学生の30%、留学生の40%

④ 共通観点 2 (共通の成果指標と達成目標) 概念図【1 ページ】

国際標準で全41項目を自己点検し、重点施策を決定



(大学名：立命館アジア太平洋大学) (申請区分：タイプB)

⑤ 共通観点3 (大学独自の成果指標と達成目標) 概念図【1 ページ】

10年後に実現する独自指標・目標

人材育成に関わる独自の指標・目標

<多言語を駆使し、世界で活躍するAPU卒業生>

【言語能力】	現在		10年後
・日本人学生3言語(日・英+アジア太平洋言語)運用能力	25%	→	35%
・留学生4言語(日・英、母語+アジア太平洋言語)運用能力	15%	→	35%
【多文化対人関係力】			
・10カ国以上の外国籍の友人がいる学生	12%	→	100%
【世界で活躍している卒業生 ～卒業後10年の姿～】			
・母国以外で就業等している留学生の卒業生	28%	→	40%
・海外で就業等している日本人卒業生	16%	→	30%

教育の質保証・向上に関わる独自の指標・目標

<圧倒的な多文化環境の活用、教育力の徹底した強化>

【教員の教育力の向上】	現在		10年後
・海外大学協働型多文化教育FDプログラム受講(累計)	6名	→	50名
・海外重点拠点校への教員派遣(拠点校・派遣教員数)	0校・0名	→	10校・20名
・学生参加型の多文化協働学習等の実施科目	67%	→	100%
・日本人学生の海外経験率	29%	→	100%
【海外連携・多文化教育環境】			
・ジョイント・ディグリー・プログラム	0	→	4
・Global Alumni Lecture 数	0	→	50
・高大接続教育プログラム対象国・地域	0	→	20
・留学生出身国・地域数	79	→	100

<国際標準の質保証の追求>

【教育の国際通用性の向上】	現在		10年後
・AOL、ルーブリックによる学習成果評価	1学部・1研究科	→	全学で実施
・国際認証評価(AACSB・EQUIS)の取得	未取得	→	取得済み
・CEFR準拠の対象言語(日・英・アジア太平洋言語)	0%	→	100%
・QS Asia Business School Ranking	ランク外	→	Top30入り

<職員の国際標準化>

【職員の高度化・国際化】	現在		10年後
・国際高度専門職としての特定職員	10名	→	20名
・母語以外で業務遂行可能な職員	92%	→	100%

学生の成長と卒業後のパフォーマンスの重視
調査分析と大学運営への反映

⑥ 共通観点 4（構想実現のための体制構築）概念図【1 ページ】

スーパーグローバル大学 事業推進体制

大学評議会・APU Governing Advisory Boardを両輪とした本構想推進体制

大学評議会

(既設の機関)

- ・全学の最高決定機関
- ・学長がトップ。教学、入学、学生、就職、国際協力・研究等の機関長がメンバー
- ・APUにとって、「本構想推進」≒「大学運営」



- ・大学評議会が、本構想の方針作成、進捗等のチェック、必要な指示を出す。

APU Governing Advisory Board

(新設の機関)

- ・国内外のAPUステークホルダーによる、大学運営の監督。運営成果のチェック、方針策定を担う。
- ・世界から教育関係者、企業・地域関係者、卒業生をメンバーとして招へい。学生等も加えて、国際的な視点、多角的な視点でAPUを評価。

APU執行体制の改革

これまでの到達点

【大学執行部】

学長・学部長任命制
全学教員人事方式(大学評議会)
大学評議会の日英二言語運営

【事務組織】

国際経験豊かな職員採用

本構想を通じた改革

【大学執行部改革】

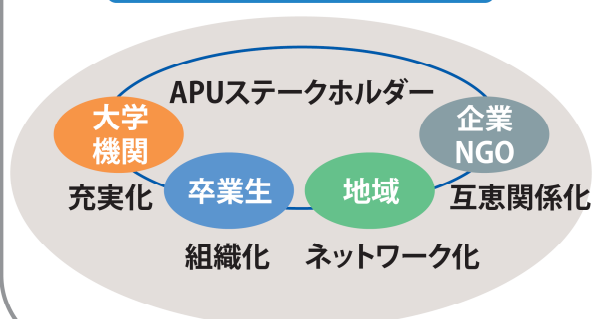
行政職の国際流動性向上
国際公募の導入、年俸制の導入
APU Governing Advisory Boardによる
国際公募行政職の選考

【事務組織改革】

国際高度専門職の拡充
全職員が、英語、その他言語で業務可能

2024年以降の継続性

APU10年間の構想



事業終了後の自律的展開

- ▷本構想でAPUステークホルダーをAPU教育へ還元できる仕組みを構築
- ▷大学もステークホルダーへ教育力等を還元する仕組みを構築
- ▷組織化・ネットワーク化による互恵関係の構築により、以降の自律的事業継続が可能に

多様な価値観を取り入れつつ(=APU Governing Advisory Board)、
かつ、スピード感を持って(=大学評議会)本構想を推進

⑦B 個別観点B（大学の特性を踏まえた特徴）概念図【1ページ】

世界の多様なAPUステークホルダーを大学の力に 大学の力をステークホルダーのために

本学の特徴 ～開学時からのDNA～

「国際的ネットワーク」

教育連携

5大学とのダブルディグリー(2013年14名)、
世界展開力(日米)など各種GP

学生募集(世界の高校・政府機関との連携)

受入1位:ミャンマー・タイ・インドネシア・ベトナム

「経済・産業界、地域との積極的な連携」

政財界等によるアドバイザリーコミッティ構築
留学生の日本企業就職(開学以来2,511名)
企業からの人材研修受入(11社38名)

「世界の卒業生」

開学以来、131カ国・地域の留学生受入

10年後の大学のあり方「グローバルに展開する大学」のモデルを提示

「重層的・戦略的な国際連携」

- 教育研究連携—海外重点拠点との連携—
入学前教育、短期交流、ジョイントディグリー、
FD/SD連携など
- 国際的ビジネス・スクール・アライアンス構築
インド、ミャンマー、タイ、フィリピン、台湾など
- 多文化FD/SDセンターの活動
国内+アジア太平洋の高等教育への貢献
欧米の大学諸機関との連携
- 学生受け入れ戦略の世界展開
アフリカ、南アジア、欧米、ロシアなど100カ国
からの学生受入
- アフリカ全土からの私費留学生
日本の受入大学ランキング2位⇒1位へ

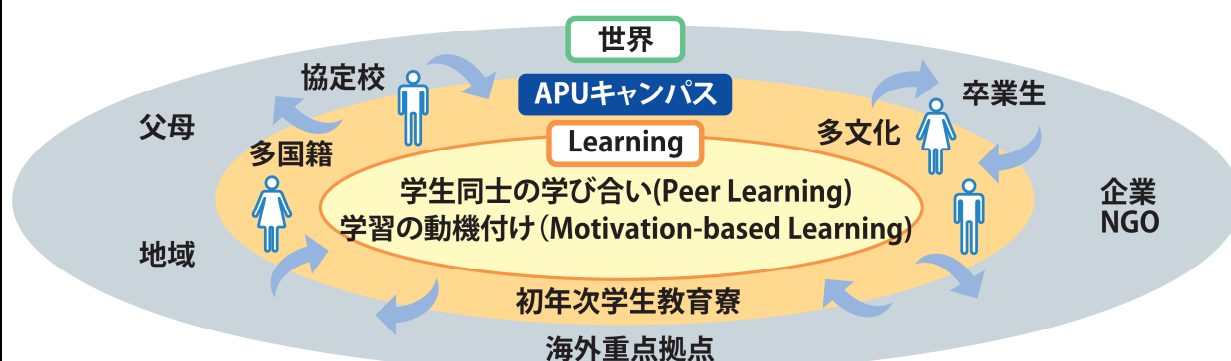
「グローバル人材育成における企業・地域との連携」

- グローバル人材育成研修の強化
企業研修受入、経営学講座@東京
- 地域(九州・大分・別府)への国際化貢献
人口当たり留学生数 全国1位を堅持
小中高での国際理解講座への留学生派遣
福岡市との特区連携

「世界の卒業生と大学の連携」

- Global Human Library with APU Alumni
世界の卒業生の活躍を収集・記録
⇔ 在学生が卒業生を「教材」として学習
- Global Alumni Lecture (GOAL科目)
世界の卒業生が授業に参画
- Global Internship with Alumni
世界の卒業生を訪ねてインターンシップ等
→ 在学中の海外経験100%へ

世界を巻き込んだ APU Global Learning



(大学名：立命館アジア太平洋大学) (申請区分：タイプB)

共通観点 1 創造性、展開性等【4 ページ以内】

- 構想・ビジョンが、各大学の理念等と整合し、かつ戦略性、創造性、展開性及び実現可能性を有したものであるか。タイプに合った革新性、先見性及び先導性ある構想となっているか。また、取組が概ね全学的なものであり、大学全体の底上げが認められる内容となっているか。

【大学の理念】

立命館アジア太平洋大学（Ritsumeikan Asia Pacific University：略称 APU）の教育理念は極めて明快であり、「基本理念」として「自由・平和・ヒューマニティ」、「国際相互理解」、「アジア太平洋の未来創造」の 3 点を掲げている。こうした理念は、全ての APU 教職員の共通基盤として理解されており、中期計画「APU2020 ビジョン」の議論の中でも、これらの開学時の理念・考え方は今なお色あせないものとして APU 教職員一同で再確認されている。

- ▷ キャンパスづくり：世界各国・地域から未来を担う若者が集い、ともに学び、生活し、相互の文化や習慣を理解し合い、人類共通の目標を目指す知的創造の場
- ▷ 大学の目的：アジア太平洋の未来創造に貢献する有為の人材の養成と新たな学問の創造

これらを達成するため、開学時から「3 つの 50」と呼ぶ目標を掲げている。その結果、日本でも突出した「多文化教育環境の大学＝マルチカルチュラル・キャンパス」を実現したと考えている。

- | | | |
|-----------|------------------|----------------------------|
| 第 1 の「50」 | ： 留学生の割合 50% | → (2014 (H26) 年 5 月現在) 44% |
| 第 2 の「50」 | ： 50 以上の国・地域の留学生 | → (同上) 79 ヲ国・地域 |
| 第 3 の「50」 | ： 外国籍教員の割合 50% | → (同上) 50% |

さらに、こうした教育システムデザインで作り上げた環境の到達点として、以下が挙げられる。

- ① 正規課程の留学生の割合 → 留学生の 97.3%が正規課程(学部であれば 4 年間に在学)
- ② 留学生の日本企業就職 → 英語基準入学生も、卒業時に日本企業就職 (2,511 名/11 年間)
- ③ 人口当たり留学生数(大分県) → 5 年連続全国 1 位

【APU が目指す人材像】

グローバル化の進展、世界的な経済競争などにより、社会から求められる人材ニーズは、国境を超えた厳しい競争環境に打ち勝つ人材という文脈で語られがちであるが、APU が目指している人材像とは異なる。

多文化社会には多様な価値観が共存し、時として否応なく対立や摩擦が生じる。APU はそうした社会を前提に、他大学には無い多言語・多文化の教育環境に身を置き、ストレス耐性を身に付け、時には衝突や対立を乗り越え、異なる文化や歴史を前提としながら、互いに理解し、違いを認め、対話を軸に、共に平和的な世界を築いていくという、「世界市民」としての人材像を追い求めたいと考えている。これが、APU が目指す、「自由・平和・ヒューマニティ」「国際相互理解」「アジア太平洋の未来創造」という理念である。

実際に、APU のマルチカルチュラル・キャンパスで学ぶということは、インド人もパキスタン人も、イスラエル人もアラブ人も、日本人・中国人・韓国人も、キリスト教徒もイスラム教徒も、摩擦を克服し、違いを認め、共に学び、協働していくということである。毎日の実際の経験の積み重ねと実践を通じて、さまざまな衝突・対立が生じる過程、それらを解決するプロセスを学び、他者のため、社会のためという行動様式を身に付けることができる。

この多文化教育環境で学んだ APU の卒業生の一人一人が、自由と平和を追求する人間として、世界で、日本で、それぞれの立場で、他者のため、社会のために行動することにより、世界が変わり、それがグローバル社会時代の新しいあり方につながっていくと確信している。

【本構想の目的】**(1) Global Learning：大学教育の新しい地平を目指す**

APU の理念に確信を持ち、これまでの到達点を踏まえ、「日本 No.1 の International University」から、「世界 No.1 の Global Learning University」へと進化することが、APU が「スーパースターグローバル大学創成支援」へ申請する目的である。

APU が提唱する Global Learning とは、前項の APU が掲げる人材像を育成するための教育システムであり、以下の考え方から成り立っている。

- ① 圧倒的な多国籍・多文化環境を有し、(学生受入常時世界 100 カ国・地域)
- ② 全ての学生生活の過程に無数の成長の機会があり、(授業、学生自主活動、寮など)
- ③ 世界中の多種多様なステークホルダーが教育に参画する (世界中の卒業生、企業・団体など)

こうした教育の場(コミュニティ)を、『学生の学び合い(協働学習)』を中心として展開することで、学生の『学習の動機付け』を最大化する。教員等はその「学び合い」をファシリテートし、「動機」を引き出す役割を担う。

この APU Global Learning を全てのカリキュラムで実践し、さらに学生自主活動や教育寮など全ての学生生活まで幅広く展開することで、特色的かつ質の高い教育として、世界に発信する。

(2) 「3つの 50」に加えて、新たな指標「4つの 100」を設定

以上の野心的な目標に到達するにあたり、象徴的なマイルストーンとして、今後 10 年間で、前述の「3つの 50」に加えて、新たに「4つの 100」を掲げる (いずれも大学全体の指標として設定)。

- | | | | |
|------------|---|--------------|--------------|
| 第 1 の「100」 | : | 初年次学生教育寮 | 100% |
| 第 2 の「100」 | : | 多文化協働学習等実施科目 | 100% |
| 第 3 の「100」 | : | 在学中の多様な海外経験 | 100% |
| 第 4 の「100」 | : | 留学生出身国・地域 | 常時 100 カ国・地域 |

(3) 未来の大学のあり方のひとつとして

未来の大学のひとつのモデルとして、グローバル化を進める日本の高等教育や、グローバル社会に直面している日本社会や日本の各地域に対して、さらには混迷を深めるグローバル社会そのものに対して、本構想を提示したいと考えている。

【本構想における取組概要】

本構想に必要な取組は、大きく以下の 3 つに分かれる。

① APU Global Learning の仕組作り

カリキュラムや全ての学生生活において Global Learning を発生させる具体的な仕組

② APU Global Learning に必要不可欠なコミュニティ作り

多国籍・多文化に満ちた学生、教員、多様なステークホルダーを APU Global Learning に参画させ、Global Learning コミュニティとしての機能を発揮するための具体的な取組

③ 大学の基盤づくり

こうした大学へと進化していくために必要な大学のガバナンス改革、および組織作り

こうした様々な取組を横断している本構想の特色として、「APU ステークホルダー」との連携が挙げられる。卒業生、海外協定校、国内外企業など、多くのステークホルダーの参画が本構想の重要な位置を占めている。特に、出身国・地域が 131 カ国・地域に達し、1 万人以上が世界で活躍している APU 卒業生の参画は、大きな特色となっている。以上の取組を、次に述べる。

【教 育】《世界 No.1 の Global Learning 手法開発》

(1) 多文化環境を活かした授業における協働学習の実践(100%)

前述した APU Global Learning をカリキュラムで実践する中核的取組である。学部の全ての授業で多文化環境を活かした協働学習を実施する。

現在、APU では全新生を対象として「新入生ワークショップ」を開講し、日本人学生と留学生が混在する少人数での多文化協働学習を実践している。この経験も踏まえ、全授業に多文化協働学習を展開していく。なお、授業における卒業生等の参画については後述する。

(2) 「多文化 FD/SD センター (仮称)」の設置

Global Learning の理論と実践を推進するため、「多文化 FD/SD センター」を設置する。APU は現在、ミネソタ大学 (米) やセント・エドワーズ大学 (米) などと連携して、教職員の研修を実

施している。こうした海外連携校とも協力して設置するセンターは、研究だけでなく、教職員の研修機能にも力点を置く。APU の多文化教育環境を活用することで、同センターは、日本も含むアジア太平洋地域の多文化 FD/SD の拠点を目指し、その成果を広く還元していく。

〔3〕「初年次学生教育寮 100%」の展開

現在、APU は 1,646 室から成る国際教育寮「AP ハウス」を有しており、留学生は原則、全員が入学後の 1 年間を過ごす。この AP ハウスは単なる生活の場であるだけでなく、多文化・異文化経験など教育効果が高い。この AP ハウスの教育効果をさらに高めるべく、AP ハウスの中で学生同士の学び合いの仕組みを取り入れる。そして、この AP ハウスでの Global Learning の展開を、留学生だけでなく、日本人学生も含めた全初年次学生が活用できる「初年次学生教育寮」として展開していく。この取組により、入学後、全ての学生が、授業外でも Global Learning を経験することとなる。なお、AP ハウスにおける企業研修生と学生との学び合い展開については後述する。

〔4〕日本人学生全員の海外経験

留学生は、全て海外経験を有しているが(日本への留学)、日本人学生は必ずしもそうではない。APU の多文化環境は高いレベルにあるが、どうしても日本人学生は最も人数が多い集団となってしまう。そこで、日本人のアウェイでの異文化経験のため、全学生の海外経験の実現を目指す。

APU の日本人学生の場合、海外大学への留学(狭義の意味での学習)だけが各学生に必要な海外経験ではない。海外(特に途上国など)での NGO 活動への従事、海外企業でのインターンシップ(もしくは起業)など、これまでも APU の日本人学生は多様な興味関心とキャリア・プランに応じて、在学中に多様な海外経験に取り組んできた。こうした経験の促進も含め、制度化・強化していく。なお、卒業生の協力も得た海外経験の取組については後述する。

〔5〕オナーズ・プログラム

APU のこれまでの経験から、Global Learning の中核をなす「学生の学び合い」のコミュニティでは、それぞれの学生に応じた役割が自然と割り振られている。そして、成果を挙げるコミュニティは、学生の学び合いを進化させるリーダーが存在する。これまでは、APU 内の各種コミュニティで自然と育成されるリーダーを活用して教育等の展開を進めてきたが、本構想では「オナーズ・プログラム」を立ち上げ、Global Learning を牽引する各種リーダー育成強化の取組を進める。具体的にはオナーズ・プログラム対象の海外派遣プログラムやプログラム単位での学び合いなどを構想しており、同プログラムの初年次学生教育寮での展開も視野に入れる。

【入 学】《さらなる Global Learning コミュニティを目指して》

〔1〕100 カ国・地域の留学生獲得(世界のトップ高校との協定との高大接続教育)

現在、APU ではアジアを中心としたトップ高校と協定等を締結し、「海外高校から APU」という直接の進学ルートを築き上げてきた。100 カ国・地域の留学生確保実現のため、この展開をアジア以外のアフリカ、欧米、ロシア等の世界各国に広げていく。同時に、単に「海外高校から APU」の入学時点の接続だけでなく、高校 1～2 年などの入学前の段階から、多文化教育環境下での特色ある教育プログラムなどを通じて APU への適性の高い志願者を見極め、入学後はその適性を活かした初年次教育へとつなげる「世界的な高大接続教育プログラム」を実施する。

〔2〕アドミッション・オフィサーの高度化

「世界的な高大接続教育プログラム」展開にあたり、雇用期限のない高度専門職の制度「特定職員」を活用し、国際高度専門職としての「アドミッション・オフィサー」を拡充していく。これらの専門職は、国際標準の面接審査・評価者トレーニング手法の研修を課し、専門性を高める。

【質保証】《Global Learning の質保証、国際評価獲得》

現在、APU の国際経営学部・経営管理研究科ではビジネス教育の国際的な認証評価機関、AACSB(本部：米国)の認証評価を受審中であり、6 年をかけたプロセスの最終段階(Initial Accreditation Process)に入っている。本プロセスでは、国際的な教育研究の質保証・向上を追求している。

▷ ミッション重視： ミッションの策定と明示、各取組がミッションに沿っていること

▷ 教員資格： 学位と過去 5 年間の論文実績等による教員の資格(カテゴリー)を決定

(大学名：立命館アジア太平洋大学) (申請区分：タイプ B)

○ Academically Qualified Faculty (AQ) : 博士学位および査読付論文等の詳細な検証

○ Professionally Qualifies Faculty (PQ) : 修士学位以上、企業でのマネジメント経験等

⇒国際経営学部と経営管理研究科全体で①AQ50%以上、②かつAQ+PQ90%以上が認証基準

▷ 学びの質保証 (Assurance of Learning = AOL) : 体系的な学びの促進と到達目標の設定・測定
本構想では AACSB 国際認証を取得(本年 10 月予定)した後も、5 年ごとの再認証プロセスを通じて、教育のみならず教員の研究活動・実績もさらに高い水準を維持、向上させる。

さらに、もう一つの国際的な認証評価機関 EQUIS(本部：ベルギー) の国際認証を目指す。
AACSB/EQUIS いずれの国際認証も、英語による課程では日本の大学としては初めての取得となり、
双方の国際認証を有する大学は全世界でわずか 103 校である。この経験を APU の全学に広げていく
とともに、広く日本の高等教育へ還元できると考えている。

【連 携】《APU ステークホルダーとの新たな関係》

(1) 卒業生と大学をつなぎ、教育へ還元

APU は、世界 131 カ国・地域から 1 万人の入学者を受け入れるまでになった。卒業生は、開学後の大学を自らが支えたという自負から来る強い愛校心もあり、APU との関係は深い。この関係性を APU 教育に活かすシステムを作る。これは一部のプログラムではなく、APU の恒常的なカリキュラムとして展開するものである。この取組も活用し、日本人学生の海外経験 100%を実現する。また、こうした仕組を構築するため、卒業生の組織化・ネットワーキング化を進める。

▷ Global Human Library with APU Alumni (卒業生の活躍を記録・蓄積して教材として活用)

▷ Global Alumni Lecture (卒業生がカリキュラムに参画する授業)

▷ Global Internship with Alumni (国内外にいる卒業生のもとでインターンシップ等経験)

▷ 卒業生ネットワーキング・フォーラム、経営学講座@東京 (起業やビジネス・マッチング支援)

▷ 卒業生 NGO Linkage (世界中の卒業生の NGO 参加者ネットワーク)

(2) 海外大学、海外オフィス、企業等との連携

▷ 海外重点拠点の構築

海外協定校の中でも重層的な教育研究連携を積み重ねてきたセント・エドワーズ大学(米)、アジア・インスティテュート・オブ・マネジメント(AIM、比)等とのジョイント・ディグリー等の展開や、インド、ミャンマー、タイ、台湾等の大学とのビジネス・スクール・アライアンスを進める。また、海外オフィスを留学生募集だけでなく海外での教育拠点としての活用も進める。

▷ 国内外企業との連携

APU の多文化教育環境を活用したグローバル人材の研修ニーズが高まっている。他方、APU は地方にあり実際のビジネスで活躍する人材との接点が少ない。すでに開発済みの、クォーター制度による 2 ヶ月修了の教育システムと AP ハウス居住による多文化経験を組み合わせた企業人材研修 (2013 (H25) 年度 11 社 38 名受入) を拡充し、互いのニーズを補完する形の連携を進める。

【運 営】《Global Learning に相応しいガバナンス・組織改革》

以上の取組を進める上で、大学運営の改革は必須である。APU は日英二言語対応や外国籍教職員に対応する組織づくりを進めてきたが、本構想を通じて国際通用性の高い運営体制を構築する。

(1) 「APU Governing Advisory Board (仮称)」の設置

国際標準のガバナンスを目指し、国内外の教育関係者、卒業生、企業関係者などが参画する組織を構築する。学生等も加えて、国際的な視点、多角的な視点で、大学執行部による運営の監督、成果のチェック、方針策定を担う。

(2) 大学執行部の高度化

APU Governing Advisory Board の監督のもと、役職者の国際通用性を高める取組を行う。具体的には、役職者の国際公募、および年俸制の導入を進める。

(3) 国際高度専門職の拡充・高度化

雇用期限のない高度専門職の制度「特定職員」を活用し、国際高度専門職を拡充する。こうした取組で、全ての雇用期限のない職員が母語以外で業務遂行できる体制とする。

共通観点 2 共通の成果指標と達成目標

- 前提条件となる事項（大学改革、国際化等）に関し、「スーパーグローバル大学」に相応しい実績を有し、かつ目標設定がなされているか。 ※各指標の定義は記入要領によること。

1. 国際化関連 (1) 多様性

①教員に占める外国人及び外国の大学で学位を取得した専任教員等の割合【1 ページ以内】

【実績及び目標設定】

各年度5月1日の数値を記入

	平成 2 5 年度	平成 2 8 年度	平成 3 1 年度	平成 3 5 年度
外国人教員等 (A)	139 人	146 人	149 人	153 人
うち外国籍教員	79 人	83 人	83 人	85 人
うち外国の大学で学位を取得した日本人教員	43 人	45 人	46 人	47 人
うち外国で通算 1 年以上 3 年未満の教育研究歴のある日本人教員	12 人	13 人	14 人	15 人
うち外国で通算 3 年以上の教育研究歴のある日本人教員	5 人	5 人	6 人	6 人
全専任教員数 (B)	163 人	168 人	168 人	168 人
割 合 (A/B)	85.3 %	86.9 %	88.7 %	91.1 %

【これまでの取組】 自己評価… S A B

《APU の多様性＝世界から集まる教員組織》

2000 (H12) 年の開学以来、「外国籍教員の割合 50%」を基準とし、現在もそれを維持している。2013 (H25) 年 5 月 1 日時点では外国籍教員比率は 49% (2014 (H26) 年 5 月 1 日現在では 50%) である。

《英語で授業が可能な教員の任用と模擬授業の厳格運用》

APU が実践している「日英二言語教育」を支える教員は、言語担当教員を除いて原則、日本人・外国籍を問わず、国際公募により、英語で授業が可能な教員を採用（模擬授業も義務化）している。こうした取組の結果、APU の教員構成として、日本人教員のうち外国大学で学位を取得者および外国での教育研究歴を有する者は計 71% に上っている。

《世界の戦略的連携大学からの教員招聘》

APU が日本語、英語に加えて開設するアジア太平洋言語（中・韓・タイ・ベトナム・マレー/インドネシア、スペイン）などの多様な言語におけるレベルの高い教員の安定確保のため、海外協定校と協定を結び、専任教員を招聘している。

【本構想における取組】

《専任教員に占めるネットワーク型招聘教員比率 10%》

本構想において、国際標準での教育の質保証を推進するため、招聘教員を言語科目以外にも拡大し、これらのネットワーク型招聘教員が専任教員の 10% を占めることを目指す。招聘教員と APU 教員との協働により、教育研究の国際通用性の強化に取り組む。

《学外機関・団体と連携した多様な教員組織の構築》

APU では、外務省や商社等を会員とする ABIC (日本貿易会グループの NPO 国際社会貢献センター) 等、多様な機関・団体と連携し、経験豊富な実務経験者を専任・兼任教員として採用している。これら実務家教員は海外の教育研究経験としては上記表に反映されないが、豊富な海外勤務経験を有しており、教員の多様性において貢献している。

1. 国際化関連 (1) 多様性

②職員に占める外国人及び外国の大学で学位を取得した専任職員等の割合【1 ページ以内】

【実績及び目標設定】

各年度5月1日の数値を記入

	平成25年度	平成28年度	平成31年度	平成35年度
外国人職員等 (A)	72 人	78 人	84 人	90 人
うち外国籍職員	30 人	30 人	30 人	30 人
うち外国の大学で学位を取得した日本人職員	20 人	22 人	24 人	26 人
うち外国で通算1年以上の職務・研修経験のある日本人職員	22 人	26 人	30 人	34 人
全専任職員数 (B)	212 人	212 人	212 人	212 人
割合 (A/B)	34.0 %	36.8 %	39.6 %	42.5 %

【これまでの取組】 自己評価… S A B

《日英二言語が公用語の環境で大学を支える職員組織》

APU では日・英が公用語である。窓口対応（カウンセリング含む）、教員対応、機関会議文書等、ガイドブック、学内放送、式典（入学式・卒業式での学長の英語祝辞）等、全て日英二言語で対応しており、①各オフィスに英語対応可能な職員（外国籍含む）の採用・配置、②海外大学での修士号取得・海外機関での英語研修の受講推奨、③有期雇用の契約職員やアルバイト職員向けの実践的な英会話研修、④通訳・翻訳を担当する契約職員を対象とした通訳研修、⑤機関会議文書の翻訳に対応するための翻訳処理、⑥機関会議や教授会での同時／逐次通訳対応等をすすめてきた。

《APU の多様性＝異なるバック・グラウンドを有する職員》

APU 外国籍職員は14%で、スリランカ、ケニア、トンガ、ブルガリアなど13カ国地域にのぼる。本年4月に実施した職員調査（197名）では、3カ国語以上の言語運用能力を有する者は14%となっている。うち日本人職員における外国大学での学位取得者は11%、外国で通算1年以上の職務・就労経験者は19%、1カ月以上の海外滞在経験者は53%など、世界各地出身の教員・学生を支えることができる、多種多様なキャリアを有する職員構成となっている。

また雇用期限のない職員において、出張等で海外11カ国以上を訪問したことがある者は39%、英語等の2カ国語以上の運用能力を有する者は75%を超えている。

【本構想における取組】

《外国籍等の多様な職員組織のさらなる強化と海外派遣・研修制度の充実》

本構想により、日本人職員のうち海外で学位を取得した者13%、海外での就労経験のある者を22%、1ヶ月以上の海外滞在経験のある者を58%まで高めることを目標とし、次の取組を行う。

①高度専門業務を行う特定職員の拡充

海外での学位取得者、豊富な海外経験や高度な言語運用能力を有する人材を、雇用期限のない職種として、国際交流や様々な分野で採用・配置する。

②海外大学での修士号取得

大学院進学補助制度を活用し、2年に1名程度を送り出す。

③海外機関での研修の強化

毎年2～3名を海外大学でのシャドウイング研修などに送り出す。10年で延べ30名程度を研修に参加させる。また、本構想において設置する多文化FD/SDセンターが中心となり、重点拠点大学と連携し、国際標準の事務職員育成を目的とした多様な取組を実施する。

④外国籍職員の雇用

100カ国・地域からの留学生の常時受入を可能とするため、世界各国・地域の職員（卒業生含む）の雇用を進める。

1. 国際化関連 (1) 多様性

③教職員に占める女性の比率【1 ページ以内】

【実績及び目標設定】

各年度5月1日の数値を記入

	平成25年度	平成28年度	平成31年度	平成35年度
女性教員 (A)	49 人	54 人	59 人	68 人
全専任教員数 (B)	163 人	168 人	168 人	168 人
割合 (A/B)	30.1 %	32.1 %	35.1 %	40.5 %
女性職員 (C)	141 人	141 人	141 人	141 人
全専任職員数 (D)	212 人	212 人	212 人	212 人
割合 (C/D)	66.5 %	66.5 %	66.5 %	66.5 %

【これまでの取組】 自己評価・・・ S A **B**

≪APU の多様性＝外国籍教員 50%を目指した採用≫

開学以来、学生の多様性への対応という観点から、女性を積極的に採用しており、教員女性比は 30%である。また職員の女性比率は 67%と高い水準にある。

≪ワークライフバランスを実現する各種制度≫

APU では、結婚、出産を経験する教職員が離職せず働き続けられるよう各種制度・環境を整備している。

(1) 各種制度

- ① 8 週間の産前休暇（法令を上回る条件）
- ② 子が 1 歳 6 ヶ月または 1 歳を迎える年度の次年度 4 月末までのどちらか長いほうを取得できる育児休業（法令を上回る条件）
- ③ 育児休業・介護休業における給与補填 …… 2013（H25）年度延べ 10 名活用
- ④ 育児・介護のための短時間勤務（職員のみ） …… 2013（H25）年度 4 名が利用
- ⑤ その他、配偶者出産休暇、看護休暇、授業参観休暇、ベビーシッター料金補助など

(2) 臨時託児施設

祝日に授業を開講する場合、地域の託児施設が対応できない場合が多いため、キャンパスに臨時託児施設を開設している。2013（H25）年度の試行時には延べ 13 名が利用した。2014（H26）年度 5 月までに、既に延べ 9 名が利用している。

【本構想における取組】

≪女性教員比率の向上≫

本構想において、教員任用を通じた女性教員比率を 41%まで高めることを目標とする。

≪産休・育休中の研究の支援・配慮≫

国籍に関係なく女性教員特有の課題は、出産・育児の期間の教育研究条件の改善である。

本構想では、これまでの経験を踏まえ、以下の取組を行う。

(1) 産休・育児休業期間中の研究費支援制度

産休・育休中は「休暇」または「休業」となり各種研究費の執行（研究出張等）が難しい。そこで、産休・育休期間中に、研究促進のための特別手当を支給する制度を設ける。

(2) テニユア審査・大学院資格審査時の産休・育休期間緩和

任期制教員からテニユア教員に地位変更となる場合、一定の期間内の教育研究実績を審査されるが、産休・育休期間分を延長する制度を設ける。

1. 国際化関連 (1) 多様性

④全学生に占める外国人留学生の割合【1ページ以内】

【実績及び目標設定】

各年度5月1日及び通年の数値を記入

	平成25年度 (H25.5.1)	平成28年度 (H28.5.1)	平成31年度 (H31.5.1)	平成35年度 (H35.5.1)
外国人留学生数(A)	2,489 人	2,654 人	2,809 人	2,809 人
うち、在留資格が「留学」 の者	2,420 人	2,570 人	2,710 人	2,700 人
うち、在留資格が「留学」 以外の者	69 人	84 人	99 人	109 人
全学生数(B)	5,655 人	5,580 人	5,488 人	5,488 人
割 合(A/B)	44.0 %	47.6 %	51.2 %	51.2 %
	平成25年度 (通年)	平成28年度 (通年)	平成31年度 (通年)	平成35年度 (通年)
外国人留学生数(C)	3,045 人	3,363 人	3,666 人	3,921 人
うち、在留資格が「留学」 の者	2,967 人	3,244 人	3,481 人	3,624 人
うち、在留資格が「留学」 以外の者	78 人	119 人	185 人	297 人
全学生数(D)	5,655 人	5,580 人	5,488 人	5,488 人
割 合(C/D)	53.8 %	60.3 %	66.8 %	71.4 %

【これまでの取組】 自己評価… ☒ S ☐ A ☐ B

≪APUの多様性＝留学生 50%≫

APUの特徴は、学位取得を伴う正規課程（学部では4年在籍）を軸とした世界からの留学生受入政策であり、入学時には日本語ができない留学生を受け入れ、徹底的な日本語教育や日本理解プログラム、および日本人学生との濃密な日常生活や教育プログラム等を通じて、卒業後に日本企業で働けるレベルまで育成することにある。また、この成果により、多くの留学生を世界から集めることができています。

- ▶ 留学生割合 44%、世界 79 カ国・地域の受入
- ▶ 留学生の正規課程の在籍割合（学部 97.3%、研究科 100.0%）

【本構想における取組】

≪国際標準の留学生受入システム＝グローバル化牽引大学としての先導的な取組≫

本構想により、100 カ国・地域から入学する新たな留学生受入戦略を策定・実施し、世界に誇る APU 国際アドミッション評価を確立する。

- ▶ 世界をターゲットとした受入方針と留学生 100 カ国・地域受入
 - *戦略視点：在学生・卒業者数や入学手続・辞退率・奨学金減免率、海外留学・日本への留学志向性、各国 18 歳人口動態や高等教育進学状況、政治的・経済的な安定要因、現行の募集活動からの拡充余地の有無等、各国シミュレーションとリクルート戦略、など
- ▶ アフリカ、南アジア、欧州、ロシア等の少数出身国・地域の拡充
- ▶ 戦略重点国トップ高校（African Leaders Academy 等）とのネットワーク戦略と「世界的な高大接続教育プログラム」の強化
- ▶ 国際標準のアドミッション・オフィサー任用
- ▶ 世界で 10,000 名を超える卒業生による「APU アドミッション・アソシエイツ（入試メンター）」制度（入試説明会等での APU・日本社会・卒業後のキャリア等の情報提供、入試サポート、入学手続後の各国の渡日前教育プログラムの協力等）の導入
- ▶ 多文化教育環境を活かした APU 教育を経験する、世界の高校生向けサマープログラム「ACE(Academic & Cultural Experience)プログラム」の強化(世界 20 カ国から受入)

1. 国際化関連 (2) 流動性

①日本人学生に占める留学経験者の割合【1 ページ以内】

【実績及び目標設定】

各年度通年の数値を記入

	平成 25 年度	平成 28 年度	平成 31 年度	平成 35 年度
単位取得を伴う海外留学経験者数 (A)	305 人	423 人	610 人	682 人
うち学部 (B)	303 人	420 人	605 人	675 人
うち大学院 (C)	2 人	3 人	5 人	7 人
全学生数 (D)	3,166 人	2,926 人	2,679 人	2,679 人
うち学部 (E)	3,160 人	2,918 人	2,667 人	2,664 人
うち大学院 (F)	6 人	8 人	12 人	15 人
割合 (A/D)	9.6 %	14.5 %	22.8 %	25.5 %
割合 (B/E)	9.6 %	14.4 %	22.7 %	25.3 %
割合 (C/F)	33.3 %	37.5 %	41.7 %	46.7 %
3ヶ月以上研究派遣された大学院生数 (G)	2 人	3 人	5 人	7 人
割合 (G/F)	33.3 %	37.5 %	41.7 %	46.7 %

【これまでの取組】 自己評価… S A **B**

《学生の学習段階・ニーズに対応したプログラムの実施》

APU では、グローバルに活躍できる学生を育成する重要な柱として、多様な留学プログラムの実施に取り組んでいる。単なる海外体験としての留学ではなく、能動的学習への動機付けを行なうもの、言語能力の集中トレーニングと異文化理解を組み合わせたもの、専門的なテーマのもと学びの統合を目指したものなど、それぞれ複合的な目的をもったプログラムデザインを行っている。また、時期・期間・場所・目的等が異なるプログラムを提供することで、学生の学習段階・ニーズに応じたプログラム体系となるよう実施している。プログラムの種類や数の豊富化と連動し、参加学生数も増加傾向となっており、年間派遣者数は 300 名を超えている。

【本構想における取組】

《日本人学生の多様な海外経験 100%》

本構想においては、在学期間中における日本人学生全員を海外へ派遣する。4 年間の在学期間のうち、一度は単位取得を伴う海外経験を行うことを想定し、年間の派遣者数が全体の 25% を上回るように設定する。この目標を達成するために、本構想において、以下の取組を実施する。

- ① 海外協定校を現在の 111 校から 180 校程度へ戦略的に拡大
- ② 留学生と日本人学生の混在グループでの複数国・地域調査訪問プログラム(「比較アプローチ」によるアクティブラーニング) の拡充
- ③ 学部の各コースによるフィールドスタディ、企業調査研究プログラム
- ④ TOEFL500 前後～550 未満の中間層を対象とした新規留学プログラム(10 大学)
- ⑤ Student Exchange Nippon Discovery (SEND) や卒業生等を活用した海外インターンシップ
- ⑥ 初年次異文化オリエンテーリングプログラムの強化 など

また、APU の多様な海外プログラムをモデル化・モジュール化し、学生が 4 年間の学びについて計画的に組み立てることができる仕組みとして、Active Learning Program Stream (ALPS) プログラムの構築に取り組む。

APU では多くの学生が長期休暇や休学制度を活用し、それぞれの興味関心やキャリア・プランに応じて海外での NGO や企業でのインターンシップといった多様な海外経験に取り組んでおり、これらの具体化により、日本人学生全員の海外派遣は十分に可能である。

1. 国際化関連 (2) 流動性

②大学間協定に基づく交流数【1 ページ以内】

【実績及び目標設定】

各年度通年の数値を記入

	平成 2 5 年度	平成 2 8 年度	平成 3 1 年度	平成 3 5 年度
大学間協定に基づく派遣日本人学生数 (A)	305 人	468 人	640 人	732 人
うち単位取得を伴う学部生数	303 人	450 人	605 人	675 人
うち単位取得を伴わない学部生数	0 人	10 人	20 人	30 人
うち単位取得を伴う大学院生数	2 人	3 人	5 人	7 人
うち単位取得を伴わない大学院生数	0 人	5 人	10 人	20 人
全学生数 (B)	5,655 人	5,580 人	5,488 人	5,488 人
割 合 (A/B)	5.4 %	8.4 %	11.7 %	13.3 %
大学間協定に基づく受入外国人留学生数 (C)	92 人	125 人	190 人	290 人
うち単位取得を伴う学部生数	79 人	90 人	120 人	160 人
うち単位取得を伴わない学部生数	13 人	20 人	40 人	80 人
うち単位取得を伴う大学院生数	0 人	10 人	20 人	30 人
うち単位取得を伴わない大学院生数	0 人	5 人	10 人	20 人
全学生数 (D)	5,655 人	5,580 人	5,488 人	5,488 人
割 合 (C/D)	1.6 %	2.2 %	3.5 %	5.3 %

【これまでの取組】 自己評価… S A B

《日本人学生の海外経験＝「世界の縮図 APU」＋「アウェイでの異文化経験」》

APU は世界の縮図（スモールワールド）となっているが、キャンパスにおいて最も多い日本人学生が、アウェイでの異文化経験を積むことは、学びや成長を促す重要な機会と捉えており、積極的に海外へ派遣している。

《留学生の在学中の海外経験＝母国や日本での経験に加えたさらなる成長の機会》

APU の大学間協定は約 2,400 名の正規学部生の留学生も対象となり、日本人学生のみならず、留学生もさらに世界で学べるプログラムを学生の成長段階にあわせて開設している。

【本構想における取組】

《海外協定校 111⇒180 校へ》

本構想で、交換留学派遣学生は 160 名と設定し、現在 111 校の協定校を 180 校まで拡充し、APU 派遣人数と同様、交換留学生 160 名（現在は 91 名）を受け入れる。また本構想において、正規学部生の受入に加え、大学間協定に基づく非正規留学生の受入を学部・大学院において強化し、その割合を全学生の 5.3%（290 名）まで高める。

本構想では、**交換留学や、学部主導のフィールドスタディ、インターンシップ、プロジェクト研究等、多様な学生向けのプログラムもさらに拡充し、日本人学生の海外経験 100%を目標とする。**

《海外重点拠点との多分野における連携》

世界の各地域において 10 校程度の「海外重点拠点」と戦略的に連携し、ジョイント・ディグリープログラムやモジュール・プログラム等の開発、相互の教員・職員力の強化に資する FD/SD 活動や海外オフィスとしての相互設置など、様々な分野で多層的に連携を深める。これら「海外重点拠点」の候補としては、セント・エドワーズ大学（米）やアジア・インスティテュート・オブ・マネジメント(AIM、比)等を検討している。

1. 国際化関連 (3) 留学支援体制

①日本人学生の留学についての支援体制の構築【1 ページ以内】

【これまでの取組】 自己評価・・・ S A **B**

《学びの PDCA に基づく海外留学》

APU においては、入学前から海外留学に対する動機付けを行った上で、明確な目的意識や計画のもと海外へ留学し、帰国後に学習内容だけでなく海外での経験について振り返りを行うという「海外留学における学びの PDCA サイクル」が極めて重要であると考えており、これまでに以下のような取組を実施している。

- ▷ 入学前「留学セッション」の実施：入学前登校日に、保護者と入学予定者が共に入学後の留学について考え、相談するセッションを実施（特別入試で入学する全学生を対象実施）。
- ▷ 入学前・直後の動機付け短期海外プログラムの実施（正課・正課外）：入学直前・直後の段階で、短期（4 日～2 週間程度）の異文化導入型／意欲向上型のプログラムを複数設置。
- ▷ 教職員留学アドバイザーの配置：100 を超える交換留学先や年間約 30 ある各種プログラムのそれぞれの特徴や学生の学修分野を踏まえてアドバイスを行う教職員を複数名配置。
- ▷ 学生留学アドバイザーの配置：留学を終えた学生がその経験を踏まえ、留学希望者と留学経験者の交流を促進するための企画、留学希望者への学習アドバイスや留学準備相談を実施。
- ▷ 留学プログラムにおける事前・事後授業の実施：派遣期間中の体験を内省し、将来の自己実現へつなげることを目的としたワークショップやグループワークを取り入れた事前・事後授業を全ての留学プログラムで実施。
- ▷ 交換留学開始前・留学中に相手大学での履修科目を事前審査し、APU での単位認定可否をあらかじめ伝える「ラーニング・アグリーメント」の全学生への適用。
- ▷ 協定校データベースの構築による留学中の学修結果等の蓄積と帰国後の継続活用。
- ▷ 留学予定者・完了者に対してのキャリア準備講座の提供：留学プログラム参加学生を対象としたキャリア講座を提供。キャリア・オフィスと学外の専門家による講座を提供し、留学を体験した学生が、その体験を将来のキャリアにつなげることを支援。

【本構想における取組】

《国際高度専門職員「特定職員」の配置によるプログラム開発・実施》

本構想における様々な新規プログラムの開発に関わり、海外協定校との交渉・調整・設計・実施等に携わる国際高度専門職員である「特定職員」を配置する。これら国際高度専門職員は外国籍職員や、海外で教育学や国際教育等で学位を取得した職員等、多様なバック・グラウンドを有する職員を任用する。

《他大学の先例となる海外派遣中の危機管理体制》

APU では、期間・渡航先を問わず留学プログラムに参加するすべての学生に対して、危機管理講座を必修化している。また、有事を想定したシミュレーション研修や危機管理マニュアルの改訂だけでなく、学外機関とも連携し、緊急時にも迅速に対応できる体制を構築している。

本構想では、日本人学生全員の海外経験を目指すことから、定期的な研修会の実施等を通して学内の危機管理体制の強化に取り組み、各種危機管理の仕組み、非単位型の海外プログラムなどへも拡充する。また、これまでの経験の蓄積を活かして、他大学を対象とした危機管理研修会や協働ワークショップ等の実施などにも積極的に取り組んでいく。

1. 国際化関連 (3) 留学支援体制

②外国人留学生等の支援体制の構築【1 ページ以内】

【これまでの取組】 自己評価… **S** **A** **B**

≪入学前から卒業までの充実した支援体制≫

APU では、半数が留学生のため、基本的に入学前から卒業までの全ての学生支援は、全ての部局が日英二言語で、日本人学生だけでなく留学生にも実施している。主な留学生支援は、以下の通り。

- ▷ 入学：志願の手続き、相談などは全て日英二言語で対応。中国・インドネシア・韓国・タイ・ベトナム・台湾の6カ国・地域に現地オフィスを設置し、現地言語での説明・相談が可能。また、入学渡日時の空港から大学(寮)までの留学生ピックアップも行っている。適切な留学生管理の視点から4年ではなく2年3ヶ月でビザを申請し、途中の更新の機会を捉え、学生の学修・生活状況を踏まえた適切な指導をしている。
- ▷ 寮：混住型寮として留学生（新入生のほぼ100%）、日本人学生（新入生希望者の約7割）を受け入れている。日本で暮らすための住居ルール等（ゴミ出し、喫煙、騒音マナーなど）の教育、日本を良く知るための各種企画（長崎平和ツアーなど）を実施している。
- ▷ 相談：窓口、ヘルスクリニック、カウンセリングルームなど全て日英二言語対応可能である。
- ▷ 生活：留学生のための約20億円の予算規模の学費減免制度を設けている。100%・80%・65%・50%・30%の減免率があり、1,900名弱（留学生の8割弱）の学生が何らかの減免措置を受けている。その他、外部財団等の奨学金も積極的に活用し、2013（H25）年度は約130名の留学生が受給（JASSO 学習奨励費を含むと約920名）。
地域の市役所・銀行とも協力し、入学時の住民異動届、国民健康保険加入、銀行口座開設はキャンパスで一括受け付けしている。また、病院や保健所との協力により、入学直後の健康診断実施率は100%となっている。日本の大学では稀な、留学生の賃貸住居契約時の大学による連帯保証も行っている。
- ▷ 地域交流：留学生が日本に親しむよう、地域交流の支援を行っている。ホストファミリーでの受入は2013（H25）年度で延べ114名、APU が支援した小学校への国際理解活動などの地域交流活動参加は延べ652名となった。
- ▷ 自主活動：日本人学生との交流活性化のため、クラブ・サークルは日本人学生と留学生が一定の割合で混在するように指導している。また、各国の文化等を紹介するマルチカルチュラル・ウィークは2013（H25）年度に12カ国・地域をテーマに実施し、その構成メンバーは、自国出身者39%、他の留学生26%、日本人学生35%である。
- ▷ 就職活動：留学生の採用を希望する企業と留学生をAPU のキャンパスでマッチングするオンキャンパスリクルーティングを行っている。2013（H25）年度は355社が実施し、留学生で就職した305名中、181名が日本企業に就職した。

【本構想における取組】

≪窓口対応の向上、LGBTをはじめとした多様な学生への対応≫

APU においては、学生の受入、学習支援、学生生活支援、就職支援など、全ての支援において日本人学生と同様のメニューや対応を行っており、支援項目として、これ以上の取組拡充は特に予定していない。今後は支援の質を上げていくことで、以下の2点を軸に高度化に取り組む。

(1) 英語でのアドバイジング力のさらなる向上

日本人職員の英語対応は業務上問題ないレベルではあるが、感情の機微も含めた丁寧な対応力という視点からは課題もあり、アドバイジング力向上等により留学生の窓口満足度向上を目指す。

(2) 「国籍を超えた」多様性への対応力向上

APU には国内外から多様な学生が集まっており、LGBT（レズビアン・ゲイ・バイセクシャル・トランスジェンダー）など、それぞれの文化や価値観により考え方が大きく違う論点も生じている。こうした「国籍を超えた」多様性への対応力を高める体制を目指す。

1. 国際化関連 (4) 語学力関係

①外国語による授業科目数・割合【2 ページ以内】

【実績及び目標設定】

各年度通年の数値を記入

	平成 2 5 年度	平成 2 8 年度	平成 3 1 年度	平成 3 5 年度
外国語による授業科目数 (A)	901 科目	901 科目	908 科目	917 科目
うち学部 (B)	565 科目	565 科目	593 科目	612 科目
うち大学院 (C)	336 科目	336 科目	315 科目	305 科目
英語による授業科目数 (D)	901 科目	901 科目	908 科目	917 科目
うち学部	565 科目	565 科目	593 科目	612 科目
うち大学院	336 科目	336 科目	315 科目	305 科目
全授業科目数 (E)	1,587 科目	1,587 科目	1,545 科目	1,525 科目
うち学部 (F)	1,251 科目	1,251 科目	1,230 科目	1,220 科目
うち大学院 (G)	336 科目	336 科目	315 科目	305 科目
割 合 (A/E)	56.8 %	56.8 %	58.8 %	60.1 %
割 合 (B/F)	45.2 %	45.2 %	48.2 %	50.2 %
割 合 (C/G)	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
割 合 (D/E)	56.8 %	56.8 %	58.8 %	60.1 %

【これまでの取組】 自己評価・・・ S **A** B

《日本語未学習者が入学可能な日英二言語での科目提供システム》

APU は 2000 (H12) 年の開学以来、英語でも日本語でも同じ科目を開講する日英二言語教育を実現しており、日本語未学習の留学生の入学が可能かつ、学部・修士・博士のいずれも、英語開講科目の履修のみで卒業可能である (学部留学生のみ言語科目としての日本語を 16 単位必修化)。上記表の数値は日本語で開講するクラスも含むため、56.5%となっているが、**全学の開講科目のうち 87.5%は、英語で開講している。**

▷ 2013 (H25) 年度の言語別開講科目の割合

英語でも日本語でも開講 72.7%

日本語のみでの開講 12.5%

英語のみでの開講 14.8%

なお日本語基準学生 (主には日本人学生) は、言語としての英語科目 (最大 24 単位 : 週 6 回 × 4 セメスター平均) を集中的に履修した後、英語で開講される専門科目および教養教育科目を、最低 20 単位修得すること (反対言語での科目修得) が卒業要件となっており、日英二言語教育システムによって、入学直後から十分に英語運用能力を高めつつ、専門分野を学習するカリキュラムとなっている。

《ゼミナール科目や卒業論文も含めた完全日本語・英語対応を実施》

APU は入学時から卒業まで一貫して科目の日英二言語開講を実施している。APU では卒業論文までを見据えた学部ゼミナール科目を 3・4 回生に配置しており、学部教育の集大成となる卒業論文の言語は日本語でも英語でも可能となっている。

《大学院での英語論文・レポート執筆率 100%》

大学院は 100%英語開講であり、英語での論文・レポート等の執筆率は 100%である。

【本構想における取組】

上述の通り、全学の開講科目のうち 87.5%は、英語で開講している。世界で多様な学習経験を経た留学生が半数在籍し、日英二言語教育システムを採用し、両言語で科目を開講する APU は、英語開講率の大幅な向上に取り組むことは考えておらず、科目の開講言語を英語に一本化する政策はとらない。英語での科目提供システムや開講科目の内容・授業方法等のさらなる実質化・国際標準化こそが本構想の目指すところであり、以下の取組を重点的に進める。

《同じ科目を日本語でも英語でも開講するシステムの維持・強化》

同じ科目を日本語でも英語でも開講する教育システムは、APU の基盤であり、本構想で発展・強化することとし、日本語のみ開講の学部科目は、一部例外科目を除いて全て英語でも開講する。

日本にある大学として、日本語基準学生は、低回生段階では集中的に学生の英語運用能力を高めつつ、同時に履修する低回生向け教養教育・専門科目は、日本語でも英語でも確実に提供することで、学生は自分の言語運用力を踏まえて適切に大学生としての総合的なリテラシー、アカデミック・スキルを高め、上回生になって英語で開講する科目の履修に比重を移していくこととなる。こうした教育システムは入学後から日本語学習を集中的に行っていく留学生にも同様であり、このシステムの維持・強化に努める。

さらに APU の多文化教育環境を徹底的に活かして、学生参画型の留学生と日本人学生との学び合い・協働学習を組み込んだ科目を 100%まで拡大する等、APU の特長的な科目構成へ発展を遂げる。

《英語で授業を行う日本人教員への支援と研修プログラムの他大学への開放》

APU では同じ科目を英語でも日本語でも開講することを追求している (2013 (H25) 年度 72.7%)。また外国籍教員は 50%であり、同じ科目を、複数の教員 (例えば日本人教員と外国籍教員) が別のクラスで担当することがある。しかし教員が過ごした国・地域の教育システム・制度、またその国の主要な授業運営デザイン・方法等の経験で、ティーチング・スタイルや学生へのアプローチ方法が異なることがある。本構想では、**多文化 FD/SD センター**の活動の一つとして、特に英語が母語でない教員に多層的な FD 支援を行うとともに、世界の連携・協定大学と、**APU の多文化教育環境を活かした、国際標準での授業が可能となる授業高度化 FD を実施する** (取組例は以下の通り)。

- ▶ 多文化クラス・マネジメントや、学生参画型の授業運営や協働学習のファシリテート、成績評価手法や、学習結果のアセスメント手法等
- ▶ 英語非母語教員の英語での授業方法の高度化プログラム
- ▶ ミネソタ大学等との協働による授業改善ワークショップの定期開催
- ▶ 実施コンテンツのパッケージ化ならびに連携大学への提供
- ▶ 多文化 FD/SD センター研修プログラムへの他大学教職員の積極的な受入

《世界の短期留学生・APU 正規学生の共同参画による「授業改善プロジェクト」》

APU では**短期留学生を対象とした科目を原則設置しておらず、短期留学生は、正規学生とともに科目を受講している**。学位取得を目的としない短期留学生は、派遣元の大学と APU の授業における教育内容や授業手法を、容易に比較することが可能である。APU はこの点を積極的に活かして、**世界の短期留学生と APU 正規学生の共同参画による「授業改善プロジェクト」**を強化し、丁寧なアセスメント、インタビューを毎セメスター実施し、APU の授業内容・授業手法・満足度等を、短期留学生が所属する海外大学の同一レベルの科目と比較させるなど、受講生の視点も十分にとり入れながら国際標準の科目づくりへ見直しを進める。これにより英語のみで卒業できるコースを構成する個別英語科目の改善と、英語コース全体の底上げへとつなげる。

1. 国際化関連 (4) 語学力関係

②外国語のみで卒業できるコースの数等【2 ページ以内】

【実績及び目標設定】

各年度5月1日の数値を記入

	平成25年度	平成28年度	平成31年度	平成35年度
外国語のみで卒業できるコースの設置数 (A)	6 コース	6 コース	6 コース	6 コース
うち学部 (B)	2 コース	2 コース	2 コース	2 コース
うち大学院 (C)	4 コース	4 コース	4 コース	4 コース
全学位コースの設置数 (D)	6 コース	6 コース	6 コース	6 コース
うち学部 (E)	2 コース	2 コース	2 コース	2 コース
うち大学院 (F)	4 コース	4 コース	4 コース	4 コース
割合 (A/D)	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
割合 (B/E)	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
割合 (C/F)	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
外国語のみで卒業できるコースの在籍者数 (G)	5,655 人	5,580 人	5,488 人	5,488 人
うち学部 (H)	5,477 人	5,399 人	5,302 人	5,302 人
うち大学院 (I)	178 人	181 人	186 人	186 人
全学生数 (J)	5,655 人	5,580 人	5,488 人	5,488 人
うち学部 (K)	5,477 人	5,399 人	5,302 人	5,302 人
うち大学院 (L)	178 人	181 人	186 人	186 人
割合 (G/J)	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
割合 (H/K)	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
割合 (I/L)	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %

【これまでの取組】 自己評価… S **A** B

《世界の学生受入に必須の基盤教育システム＝英語のみで卒業可能なコース設置》

国を超えて留学生獲得競争が進む中、入学時に日本語を要求せず、教育内容によって世界の学生に選ばれるためには、英語で入学・卒業できるコースは必須といえる。APU は 2000 (H12) 年の開学以来、学部・大学院の全課程（学士、修士、博士）で、英語のみでの学位取得が可能である。

《英語でも日本語でも同じ科目を開講する日英二言語教育》

学部では開講科目を原則、英語でも日本語でも開講しており、学生はどちらか一方の言語を選択して履修できる。例えば同じ内容の会計学科目を、日本語でも英語でも履修できる。

【2013 (H25) 年度の言語別開講科目の割合】

英語でも日本語でも開講：72.7%、英語のみ開講：14.8%、日本語のみ開講：12.5%

《英語のみで卒業できるからこそ重要な日本語教育》

APU の留学生の 97% は、学位取得を目的とする正規課程在籍留学生（学部でいえば 4 年間に在籍する学生）である。英語のみで卒業できるとしても、様々な公的資金が投入されている留学生への日本語・日本理解教育は大学の使命である。したがって、全ての留学生に対し、日本語 16 単位を必修としている。

そのため、入学前からオンラインを活用した独自の日本語プログラムを開始し、また入学式直後には全学生の学力状況を試験と面談で確認している。さらに入学後 1 セメスター目は、履修科目全体の 80% を日本語に集中させ、日本の生活への円滑な適応を支援している。

【本構想における取組】

上述の通り、英語のみで卒業できるコースは 100%で、日本語未学習者が入学できる環境は整備済みである。本構想では留学生への日本語支援の強化、日本人学生の円滑な英語での科目履修を支援する多様なラーニング・トラック整備・拡充や、英語コース全体の質強化を進める。

《国際認証の取得大学との連携によるアセスメントと質の向上》

現在、国際経営学部・経営管理研究科では、AACSB 国際認証の取得に取り組んでいる。本年秋に国際認証を取得すれば、**英語のみで学位が取得可能なコースを設けている大学としては日本初**となる。取得後は、その維持はもとより、AACSB 認証取得大学ネットワークを活かし、英語コース・科目の担当教員の相互交換、協働 FD 活動を行う。APU の授業見学と受講学生へのインタビューも実施し、シラバス内容や成績評価方法(期末試験・レポート)、学生間のグループワークを促すような授業方法の改善等、英語コースの国際通用性と質の担保に努める。アジアのビジネス・スクールのパイオニアである、アジア・インスティテュート・オブ・マネジメント(AIM、比)等との協議が既に開始しており、国際経営学部・経営管理研究科における個別のコース改善を着実に進行させつつ、残り 1 学部 1 研究科でも同様の仕組を適用していく。

《多様な学生に応じたラーニング・トラックの整備》

本構想では、多様な資質や能力の丁寧な把握や、各国の統一試験や世界的な標準試験の結果等の分析・活用といった留学生入試の先行例を日本人学生にも拡大し、全学生の入学前(入学手続完了)時点からの活動内容や学習歴等を個別把握し、入学後も蓄積・活用しながら、多様な学生に応じたラーニング・トラックを整備する。

これまで APU では、入学段階で一定の言語力等の基準をクリアした学生層は、他の学生に先んじて、早期に教養教育科目や専門科目履修を英語で履修できるラーニング・トラックを整備してきた。この経験も踏まえて、英語が母語でない留学生や、入学段階で高度な英語運用力を有する日本人学生が、英語による科目履修を速やかに進められるような高度な英語科目(ビジネス・プレゼンテーション&ライティング、ディスカッション&ディベート等)の配置を拡大する。さらには上回生配当科目も含めて、入学直後からスムーズに上回生科目を履修できるアドバンスト・トラックを整備、拡充し、多様な学生の学習段階に応じたカリキュラムを高度化し、同じ科目を英語でも日本語でも開講する教育システム(日英二言語教育)の実質化を図る。

《「英語を学ぶ」から「英語で学ぶ」ための日本人学生支援の強化》

現在の帰国生徒等を除く主な日本人学生の卒業要件として、言語科目(「英語を学ぶ」科目)を最大 24 単位および英語で開講される科目 20 単位以上の修得を義務付けている。**入学後の集中的な言語学習とあわせて、徐々に科目を「英語で学ぶ」ための導入的な位置付けで、講義科目を担当する学部・センター所属教員と言語担当教員の相互連携・運営による「ブリッジ・プログラム」を開設している。**ここでは使用する語彙や教員の発話スピード等に工夫をしながら授業を運営している。

本構想では、このブリッジ・プログラムを強化する。さらに英語での科目履修に際して、英語力が不十分と判断される学生には、授業時間外や長期休暇中の補習を設定し、学生ごとの英語力強化に取り組みつつ、**講義科目を英語で履修するための教育支援プログラムを強化**する。既に、学生の入学手続後や 1 回生早期から開始される強化プログラムとして、大学内での入学前英語基礎力アップ講座や、指名制での第 1 セメスター・夏休み中の新たな英語プログラム等も実施している。

本構想では、国際標準の英語コースの観点から、海外事例も踏まえ、GPA 基準の卒業要件の適用、1 回生終了時の言語等特定科目の GPA 基準(ミニマム GPA)導入も視野に、制度面の見直しとあわせて、上述のような学生の英語力の強化を徹底して支援するラーニング・トラックを強化する。

1. 国際化関連 (4) 語学力関係

③日本語教育の充実【1 ページ以内】

【これまでの取組】 自己評価… **S** **A** **B**

《日本語未学習者を受け入れ、日本社会に送り出す日本語教育》

日本語未学習者を受け入れて、日本企業に就職するまでに育成する APU の日本語教育と環境は多数の企業、他大学関係者などから高い評価を受けている。APU では、以下の目標を掲げて日本語教育に取り組んできた。

- ▶ 日本語未学習で入学した留学生が、日本語での講義を理解し、アカデミックな活動を行うために必要な日本語能力の養成
- ▶ 将来、それぞれのキャリアの中で日本語を活用しながら企業等で高いリーダーシップを発揮できるレベルの日本語コミュニケーション能力の養成

日本語未学習者に対しては日本語 16 単位を卒業要件とし、入学直後から日本語を集中的に履修させている。また将来日本に残って活躍したい学生、海外の日系企業への就職を希望する学生には、継続的に日本語とキャリア教育を組み合わせたプログラムを実施している。また国内外の留学生受入主要大学で実施している J-CATS (日本語オンライン到達試験) も活用し、到達度を測定している。

《「日本で就職する留学生 50%」を活かした、卒業後のキャリアを重視した科目の設置》

留学生の日本語学習では、教員の手厚い指導に加え、予習・復習等を管理する学習支援 IT ツール (LMS) Blackboard の 100% 活用や、学生のキャリアに応じた科目配置など、様々な学習支援に取り組んでいる。特に卒業後、日本企業に就職を希望する学生を対象として開講する「キャリア日本語」科目では、日本の就職活動について知識を深め、就職面接やエントリーシート作成に必要な日本語能力を養うと同時に、自己分析や企業分析を通して自分の能力・適性に合う職業について考察することが出来る内容となっている。そのため、16 単位の必修を終えても、93% の留学生がさらに高度な日本語科目の履修に取り組んでいる (2011 (H23) 年度入学の留学生データ)。これらにより、就職する留学生の約半数が、日本社会で就職するという高い実績を築き上げている。

【本構想における取組】

《卒業生・先輩学生による早期日本語教育と連携した渡日前プログラムの世界展開》

留学生は、入学手続き完了後すぐに、APU 独自開発プログラムにより、早期の日本語学習を開始する。しかし国・地域の文化的・社会的な違いもあり、日本社会の仕組や、言語としての日本語の理解不足により、日本語学習につまずくケースもある。本構想では、各国で活躍する卒業生の協力も得て、当該国・地域の卒業生や先輩学生が参加する渡日前オリエンテーションを強化し、新入生に日本語や日本理解の必要性を理解させ、かつ当該国・地域の卒業生や先輩学生の卒業後のキャリアに確信を持たせることにより、円滑な入学へつなげるプログラムを世界規模で拡大する。なお 2013 (H25) 年度にはスリランカとタイで試行し、入学予定者・保護者も参加し盛況であった。スリランカでの出席率は 100% となった。

《ステークホルダーと連携した MBL 型 (Motivation-Based Learning) 教育の強化》

APU で学んだ日本語を実社会で活用するため、日本語教育とインターンシップを連携させる。APU が既に緊密なネットワークを有する関係企業と実施する共同型授業モデル (2013 (H25) 年度実績では NEC やヤマト運輸等) の拡充・連携により、留学生の実践的な日本語能力の向上機会と教育コンテンツを有機的につなげて学習の動機付けを促し、それらを APU の多文化・多言語の協働学習グループ構成で進める MBL 型 (Motivation-Based Learning) プログラムを開講する。

《ルーブリックや予復習 IT ツールを活用した日本語教育のさらなる高度化》

ルーブリックに基づく指導・評価方法の確立、学生の学びの進度記録、到達状況に応じてサポートするポートフォリオ開発・実施、予復習 IT ツールを活用した授業の録画や予復習課題・コンテンツの掲載等による反転型学習の強化も通じて、日本語教育のさらなる高度化を目指す。

1. 国際化関連 (4) 語学力関係

④学生の語学レベルの測定・把握、向上のための取組【1ページ以内】

【実績及び目標設定】

各年度大学が定める時点の数値を記入

	平成25年度 (H26.3.31)	平成28年度 (H29.3.31)	平成31年度 (H32.3.31)	平成35年度 (H36.3.31)
外国語力基準	TOEFL-ITP550点等 (TOEFL-iBT80相当、IELTS6.0相当、TOEIC740相当、国連英検A級相当、Cambridge 英検&CPT・B2、英検準1級相当)			
外国語力基準を満たす学生数 (A)	730 人	1,088 人	1,687 人	2,861 人
うち学部 (B)	568 人	923 人	1,517 人	2,685 人
うち大学院 (C)	162 人	165 人	170 人	176 人
全学生数 (D)	5,655 人	5,580 人	5,488 人	5,488 人
うち学部 (E)	5,477 人	5,399 人	5,302 人	5,302 人
うち大学院 (F)	178 人	181 人	186 人	186 人
割合 (A/D)	12.9 %	19.5 %	30.7 %	52.1 %
割合 (B/E)	10.4 %	17.1 %	28.6 %	50.6 %
割合 (C/F)	91.0 %	91.2 %	91.4 %	94.6 %

【これまでの取組】 自己評価… S A **B**

《毎セメスターTOEFL 受験義務化と必修英語科目における TOEFL スコア成績の活用》

日本人学生には2年間にわたる集中的な英語カリキュラムを配置している(週6コマ×2年間)。また TOEFL-ITP を毎セメスター義務受験とし、スコアを英語科目の成績に反映している。さらに、TOEFL や IELTS 等の英語対策講座を実施している(2013 (H25) 年度はのべ310名が受講)。

《言語自主学习センターの設置、学生ピアアドバイザーや英語カウンセラーの配置》

留学生と日本人学生が言語を教え合う拠点(言語自主学习センター)内に英語での会話交流を行う留学生ピアアドバイザーを配置するとともに、英語カウンセラー常駐により学生の授業外支援を行っている。またキャンパス内で TOEFL-ITP 6回、IELTS 4回、TOEIC 2回、試験を実施している。

【本構想における取組】

APU はグローバル人材育成推進事業において、2016 (H28) 年度に卒業する日本人学生の半数が TOEFL500 点相当の英語力を有するという目標を設定している。本構想では、この目標に加え、日本人学生の25%が卒業時に TOEFL550 点相当の英語力を有することを目標とし、以下の取組を実施する。

《多様な指標設定と語学の国際標準規格 CEFR 準拠による英語科目デザイン》

キャンパスで受験が可能な TOEFL-ITP に加えて、欧州における語学標準規格 CEFR 対応のケンブリッジ英検・プレイスメントテストや、英国で標準的な IELTS 等も用いて、英語力基準を設定する。また、正課英語科目のデザインについても CEFR に準拠して設計・運用する。

- ▶ 予復習の管理ツール Blackboard9.1 等を活用した大規模な反転授業
- ▶ 英語スコアで測定困難な英語運用能力の評価手法をルーブリックにより設計

《多様な学生を個別に徹底支援するラーニング・トラックの導入・強化》

入試段階から全学生の語学力スコアや基礎学力を把握するとともに、IR システムにより卒業まで継続してデータを蓄積・活用する。その取組を活用し、学生ごとの到達度に応じた学習支援のためのラーニング・トラックを構築する。

- ▶ 英語のレベルが十分でない学生の授業以外での自習や長期休暇中の補習講座の義務付け、英語での授業を履修するための導入科目などの強化
- ▶ 入試段階から交換留学、ジョイント・ディグリー等を希望する学生向け留学準備プログラム
- ▶ 英語のレベルが高い学生に対する英語科目の履修免除、高度な英語科目などの提供の強化

1. 国際化関連 (5) 教務システムの国際通用性

①ナンバリング実施状況・割合【1 ページ以内】

【実績及び目標設定】

各年度5月1日の数値を記入

	平成25年度	平成28年度	平成31年度	平成35年度
ナンバリングを行っている授業科目数(A)	2,144 科目	2,144 科目	2,111 科目	2,091 科目
うち学部(B)	1,803 科目	1,803 科目	1,791 科目	1,781 科目
うち大学院(C)	341 科目	341 科目	320 科目	310 科目
全授業科目数(D)	2,144 科目	2,144 科目	2,111 科目	2,091 科目
うち学部(E)	1,803 科目	1,803 科目	1,791 科目	1,781 科目
うち大学院(F)	341 科目	341 科目	320 科目	310 科目
割合(A/D)	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
割合(B/E)	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
割合(C/F)	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %

【これまでの取組】 自己評価… S A **B**

《学習進度に応じた早期の上回生科目履修とナンバリング》

学生の適切な科目選択の手助けとなるよう、全科目に6桁のコード番号を付けている。このコード番号により学生が科目の分野等を理解し、履修登録の際などに参照する。なお特定科目を履修するための前提条件科目を早期に履修すれば、その回生になる前に、その科目の履修が可能となるほか、当該科目の指定レベルに到達していると判断される場合の履修免除等、ナンバリングの実質化に向けた制度も構築済みである。

また2011(H23)年度に実施した学部教学改革では、系統履修の観点から各学部4コースの学修分野の枠組みを設定し、カリキュラムマップを学生へ明示することで、ナンバリングとあわせて段階を明示した履修指導(学修指導)を行っている。これらは交換留学等、海外大学との相互の科目読み替えの際にも活用されている。

【本構想における取組】

《海外連携大学とともに取り組む科目ナンバリングの高度化》

体系的性と科目の内容面等から、海外大学とのより円滑な単位認定等、国際標準の視点でAPUのナンバリングを機能させることが重要である。本構想において、APUのナンバリング体系と、それに基づく科目内容(講義シラバスや実際の授業運営方法・成績評価や試験問題等までを含む)について、戦略的連携を進める海外大学の専門家から、コース単位でピア・アセスメントを受けて内実化を進め、当該コースや科目単位の教育内容の着実な高度化を図る。

具体的には既に世界展開力事業のパートナー大学であるセント・エドワーズ大学(米)とAPU教養教育科目分野においてピア・アセスメントの連携を進めるほか、国際経営学部・経営管理研究科ではAACSBの認証校であるアジア・インスティテュート・オブ・マネジメント(AIM、比)等とともに、国際標準での教育課程の体系化をさらに進める。

《体系的な学びの促進を目的としたナンバリングの活用》

本構想では、2017(H29)年度教学改革で、現行のナンバリングを発展させ、学生がよりわかりやすいものとなるよう見直す。学生の海外留学や、将来の海外大学院進学等で、さらに円滑に使われるよう、学部から大学院までを一貫してより細かな学修分野でナンバリングを再定義し、上述のアセスメントも通じて、体系的学びの可視化を進める。

1. 国際化関連 (5) 教務システムの国際通用性

②GPA導入状況【1ページ以内】

【これまでの取組】 自己評価・・・ S **A** B

《学修の実質化・意欲向上を目的とした活用》

(1) 履修における優先登録

APU では、履修科目の抽選制度はなく、GPA の高い学生が優先的に履修登録できる制度を導入している。入学時点からの通算で算出する通算（累積）GPA と、前学期に修得した科目のみで算出する当該 GPA の 2 つがあり、いずれか高い方の GPA でグループ化し、順に履修登録を行っている。

(2) 学内奨学金の継続審査基準

全ての学内・学外奨学金の継続審査においてセメスターごとに、GPA 基準および修得単位数を設定し、**2セメスター連続で基準を下回った場合、奨学金受給資格は取り消しとなる**。その可能性がある学生には、セメスター開始時に面談を行うなど、学生が継続的かつ意欲的に学習に取り組む支援を行っている。

(3) 最優秀卒業学生／優秀学生表彰制度（卒業時）

学生の学習意欲の向上を目的として、卒業時通算 GPA に基づく優秀学生表彰制度を設けている。通算 GPA が 3.50 以上の卒業者は、卒業式で氏名を公開して顕彰し「優秀学生修了証」を授与している。

《GPA および修得単位ごとの分布データの公開》

学生の GPA および修得単位の分布データを、入学セメスター・回生ごとに学内ウェブで公開し、自身の学習の到達状況や全体の状況を客観的に理解し、自発的かつ意欲的な学習に活用できるようにしている。また、教員に対しても、各科目の成績評価分布一覧（合格率・A+の割合等）を教授会で配布しており、各教員が、自身の担当する科目成績を客観的に評価するとともに、同一科目・分野の科目間での比較等、教員集団間での教育改善活動のツールの一つとしても活用している。

《大学が発行する成績証明書の国際標準＝不合格の科目・成績（F）と GPA の記載》

世界の標準的な運用に従い、大学が発行する成績証明書には、不合格の科目名および成績評価（F）も記載し、自ら履修した科目に責任を持ち、意欲的かつ継続的に学習に取り組むよう促している。

【本構想における取組】

《卒業要件としての GPA 基準の導入》

現在は、学位の認定に関わり、GPA 最低基準は設けていない。本構想では、学生がより意欲的かつ自律的に学習に取り組むことを目的に、海外事例も踏まえ **GPA 基準の卒業要件への適用**や、1 回生終了時の言語等特定科目の GPA 基準（ミニマム GPA）導入に取り組む。

《アカデミック・アドバイジングと連動した GPA の活用》

成績不良者を対象にした現行のアカデミック・アドバイジングは、修得単位数のみを基準にしており、本構想では、設定されたミニマム GPA 値を下回る学生も対象として、学生の継続的な学習支援を強化する。

《同一科目を複数回開講する場合の GPA 成績基準等の実質化》

GPA を従来以上に実質化するためには、同一名称で複数回開講される科目の成績評価や成績基準等の設定・評価が適切に行われ、それらが可視化される必要がある。すでに言語科目では、同一レベル間で、シラバス、成績評価基準、試験問題等を統一している。本構想では、従来の教授会における各科目の成績評価分布一覧（合格率・A+の割合等）の公表に加え、学部長・センター長等による授業方法や成績評価等に関わる指導・支援の強化、同一科目分野内での授業参観や協働 FD 等、多文化 FD/SD センターの取組も通じて授業内容の適正化をさらに進め、GPA の実質化に取り組む。

1. 国際化関連 (5) 教務システムの国際通用性

③シラバスの英語化の状況・割合【1ページ以内】

【実績及び目標設定】

各年度5月1日の数値を記入

	平成25年度	平成28年度	平成31年度	平成35年度
シラバスを英語化している授業科目数(A)	1,242 科目	1,242 科目	1,234 科目	1,254 科目
うち学部(B)	901 科目	901 科目	914 科目	944 科目
うち大学院(C)	341 科目	341 科目	320 科目	310 科目
全授業科目数(D)	2,144 科目	2,144 科目	2,111 科目	2,091 科目
うち学部(E)	1,803 科目	1,803 科目	1,791 科目	1,781 科目
ち大学院(F)	341 科目	341 科目	320 科目	310 科目
割合(A/D)	57.9 %	57.9 %	58.5 %	60.0 %
割合(B/E)	50.0 %	50.0 %	51.0 %	53.0 %
割合(C/F)	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %

【これまでの取組】 自己評価… S **A** B

《日英二言語対応でのオンライン・シラバス作成》

学部では、日本語で開講している科目は日本語で、英語で開講している科目は英語でシラバスを作成している。大学院は、全科目を英語で開講しているため英語でシラバスを作成している。シラバスには講義分野、履修の目安・ねらい、到達目標、授業方法、毎回の授業概要、成績評価方法、学生への要望事項、テキスト・参考文献(ライブラリ蔵書検索とリンク、リザーブコーナー設置)、担当教員研究室および連絡先(e-mail)を記載している。開学以来、オンライン・シラバスシステムを活用し、学内外にシラバスを公開するとともに、英語での科目検索も可能である。

【本構想における取組】

英語で開講している科目のシラバス英語化はすでに実施済みであり、これ以上の英語化は目標としない。本構想では、シラバスの質の向上の観点から、以下の取組を行う。

《学生の選択のための各学部等コースと科目の関係性の明確化》

学部のミッションに基づく学修ゴール・学修目的と各科目(=シラバス)の関係性を表す「カリキュラム・アラインメント・マトリックス(CAM)」の実質化と、それを活かした学習成果の評価(ラーニング・アウトカム評価)を推進し、学生の学修促進、能動的な学びの質保証を進める。APUは国際認証のAACSB取得プロセスでの経験も踏まえ、シラバス英語化の外形整備の次の段階に入っている。現在は上記の国際認証プロセスで、国際経営学部・経営管理研究科が当該取組を先行しているが、本構想では、それらをさらに拡大して、全学的に以下の取組を行い、シラバス内容のさらなる質の充実と、国際標準化を図る。

- ▶ 各コースのミッション・目的と科目の関係性の整理
- ▶ 科目を履修することによって習得することができる知識・技能等の明示化
- ▶ 教員からのフィードバックの方法・時期等の明示や、教員と学生が相互に学習の到達点や過程における疑問や課題等について共有・解決するためのツールとしての活用
- ▶ 具体的な準備学修内容・時間等、予復習や課題等を担保するシラバスデザイン

《学生参加型の多文化協働学習100%を実現するためのツールの役割》

本構想では、多国籍の構成員(学生・教員等)による学生同士の学び合い(協働学習)を活かしたGlobal Learningを強化すべく、多文化協働学習授業を100%まで高めることとしている。この重要なツールがシラバスであり、多文化協働学習授業の実施・評価方法を記載する項目を新たに設けるなど、その実質化に向けた取組を進めていく。

1. 国際化関連 (5) 教務システムの国際通用性

④教育プログラムの国際通用性と質保証【1 ページ以内】

【これまでの取組】 自己評価… S **A** B

≪ビジネス教育の国際的な認証評価機関“The Association to Advance Collegiate Schools of Business (AACSB)”の国際認証取得に向けた取組≫

APU の国際経営学部・経営管理研究科では、留学生を数多く受け入れていることから、教育研究の国際通用性と質保証を担保すべく、国際的に評価が高い AACSB の国際認証取得を 2008 (H20) 年度から目指している。ビジネス・プログラムを提供する高等教育機関は全世界 15,673 大学あり、AACSB 国際認証を取得しているのは 4.5% (711 校) である (2014 (H26) 年 2 月時点 AACSB 推定値)。APU が取得すれば、英語による課程で認証を取得する日本で初めての大学となる。

【AACSB International 概要】

<本 部>米国 (タンパ) <取得校>47 カ国地域 711 校 (2014 年 5 月現在)

<アジア太平洋地域の取得状況 (一部掲載)>

日本:2 校、中国 (香港含む): 10 校、韓国: 10 校、台湾: 10 校、シンガポール: 3 校、豪州: 10 校、ニュー・ジーランド: 6 校

AACSB のスタンダードの特徴は次のとおりである。

- ▷ ミッション重視 : 学部・研究科のミッションの策定と明示
- ▷ 教員資格 : 学位と過去 5 年間の論文実績等により教員資格を決定
- ▷ 学びの質保証 (AOL: Assurance of Learning) : 体系的な学びの促進と到達目標の設定と測定カリキュラム、ラーニング・ゴール (卒業時のあるべき姿)、ラーニング・オブジェクティブ (ラーニング・ゴール実現のために必要な能力) の関係性明示

APU はスタンダードをほぼ満たしており、教育研究の国際通用性を維持できている。国際経営学部・経営管理研究科では、AACSB での経験や成果を先進的取組として学内で共有している。

【本構想における取組】

≪AACSB 国際認証の確実な取得および Continuous Improvement Review (再認証) への対応≫

(1) AACSB 国際認証の確実な取得

APU は本年 10 月に実地視察の最終審査を受ける予定であり、認証の取得を目指している。

(2) Continuous Improvement Review (再認証) への対応

AACSB では、認証付与の 5 年後、Continuous Improvement Review (再認証) を実施する。APU は AACSB の 2003 (H15) 年版スタンダードに沿って国際認証の取得を目指しているが、Continuous Improvement Review では 2013 (H25) 年版スタンダードに沿って評価を受けることになる。AACSB 国際認証の取得後、AACSB 2013 Standards に対応することで、世界最先端の質保証を目指す。

≪EQUIS (EFMD Quality Improvement System) 国際認証への挑戦≫

AACSB と並び国際的評価が高い国際認証は EFMD Quality Improvement System (EQUIS) である。AACSB と EQUIS の双方の国際認証を取得しているのは、全世界でわずか 103 校である。APU では AACSB 認証の取得後、EQUIS 取得に取り組む。

【EQUIS 概要】

<本 部>ベルギー <取得校>39 カ国地域 146 校

<アジア太平洋地域の取得状況 (一部掲載)>

日本:1 校、中国 (香港含む): 10 校、韓国: 10 校、台湾: 9 校、シンガポール: 3 校、豪州: 10 校、ニュー・ジーランド: 6 校

≪UNWTO (世界観光機関) の観光分野の国際認証「TedQual」への挑戦の検討≫

アジア太平洋学部 (観光学分野) とアジア太平洋研究科 (ツーリズム・ホスピタリティ分野) において、国際経営学部・経営管理研究科の先例を参考に TedQual 認証取得にむけた検討を開始する。

1. 国際化関連 (6) 大学の国際開放度

①柔軟な学事暦の設定の有無【1 ページ以内】

【これまでの取組】 自己評価… ☒ S ☐ A ☐ B

《開学時からの春秋入学・卒業制度の完全実施》

APUは開学以来、春・秋入学を導入し、留学生や帰国生徒の入学に対応しているほか、以下の通り、9月卒業制度も実質化している。さらに2003（H15）年度よりクォーター制度を導入している。

- ▷ 9月卒業・・・443名（日本人学生99名、留学生344名）
- ▷ 3月卒業・・・675名（日本人学生501名、留学生174名）＊いずれも2013（H25）年度

4月 5月 6月 7月 8月 9月 10月 11月 12月 1月 2月 3月

春セメスター						秋セメスター					
--------	--	--	--	--	--	--------	--	--	--	--	--

第1クォーター	第2クォーター	夏セッション	第1クォーター	第2クォーター	冬セッション
---------	---------	--------	---------	---------	--------

《クォーター制度による集中学習・学習時間増・海外留学の促進》

週2回8週×4学期のクォーター制度を全学的に採用している。

- ▷ 学生が同時期に学ぶ科目を減らすことにより、より集中的に学習を進められるほか、受講から最終評価までの学びのサイクルが一年間で4回繰り返されるため、学習習慣の確立にも効果的
- ▷ 海外の学事暦とあわせて春第2クォーターからの留学開始や、留学や兵役等の後の第2クォーターからの科目履修等、学生の時間を無駄にしない円滑な接続対応が可能
- ▷ クォーター間にブレイク（授業なし期間）を設け、この期間に国内外派遣プログラムを配置

《クォーター制度を担保するための制度上の工夫》

- ▷ 授業開始前に履修登録を全て完了し、初回授業時には受講者が確定（事前確定方式）
- ▷ 世界中どこからでも履修登録可能（オンライン・システム）

【本構想における取組】

《クォーターやセッションを組み合わせた海外教育プログラムの構築》

本構想では、この柔軟な学事暦を活用し、「1クォーター＋夏休み」などのプログラムを展開する。具体的には、セント・エドワーズ大学（米）等、教学プログラム連携実績がある海外重点拠点大学と、相互の正規科目として設置する「協働開設科目」を中心としたプログラムを開設する。また、**中間層の学生（TOEFL500前後～550未満）を対象とした言語科目とインターンシップを融合した科目**や、学部教育内容にあわせた海外での調査プログラムの拡充に取り組み、夏・冬セッションとクォーターを組み合わせるなど、学生が4年間の在学期間やAPUの多文化環境を十分に活用できるプログラム設計とする。

《社会人学生の受入強化》

APUは企業から研修生を科目等履修生等として受け入れており、本構想では現在実施している社会人学生を対象としたプログラムをさらに拡充する。既存のスキームでは、社会人学生の受入は、2ヶ月間のクォーターや、4ヶ月間のセメスター単位で行っているが、本構想においては長期休暇期間中の集中講義の受講が可能な環境を整備するほか、履修証明プログラムの開発等にも取り組む。

1. 国際化関連 (6) 大学の国際開放度

②入試における国際バカロレアの活用【1 ページ以内】

【これまでの取組】 自己評価… S **A** B

≪2000 (H12) 年開学時より国際バカロレアを国際標準で活用≫

下記のとおり、国際バカロレアを積極的に活用している。

- ▷ 留学生対象入試：国際バカロレアを受験資格として明記し、その成績に基づいて成績評価および合否判定を行っている。
- ▷ 日本人対象入試：帰国生徒入試のみならず、一般の日本人高校生が主対象の A0 入試でも、国際バカロレア資格およびその成績を積極的に活用し、合否判定を行っている。また、国際バカロレアの成績評価については、日本人入試と留学生入試とも共通の評価指標を採用している。

【本構想における取組】

上述の通り、APU では国際バカロレアが十分活用されている。本構想では、国際バカロレアを含む世界各国で使われている多様な成績評価や資格評価を使った国際標準のアドミッションとして、以下に取り組む。

≪日本の外国成績・資格評価システム(Foreign Credential Evaluation=FCE)を先導する APU≫

現在日本には、外国で教育を受けた留学生を受け入れる際の国際バカロレアを含む「外国成績・資格(FCE)」の判断・評価機関が無く、個別大学で、事例を積み上げつつ入学審査を行っている。APU は、開学以来、世界から多数の正規留学生を受け入れてきた(累計 5,000 名超)。この経験の積み重ねからみると、世界で 6 万人しか受験しない国際バカロレアは多様な外国成績・資格評価の一つでしかなく、世界のその他多数の成績・資格評価(指標)の意味・意義を正確に理解し、それらを独自に積み上げた外国成績・資格評価として換算・定量化し、判定することが世界の留学生を受け入れる大学としては不可欠と確信している。したがって本構想において、国際バカロレアを含む世界の事例を踏まえた APU 版 FCE を強化し、今後留学生受入を促進する日本の他大学と共有する。

≪国際標準=「国際バカロレア」にとどまらない世界の多様な外国成績・資格評価指標の活用≫

APU は、国際バカロレアだけでなく、アメリカを中心に 200 万人以上が受験する SAT、180 万人が受験する ACT、イギリス等で活用される GCE など独自の成績・資格評価指標として精緻に設定し、判定に用いている。また、世界中で実施している高校卒業時の独自統一試験(例：ケニア KCSE、パキスタン・ネパール 10+2 等)の成績や、高校の成績評価結果も踏まえ、入学審査を実施している。既に世界の主要大学では、大学独自の入学試験(筆記試験)は行わず、主には高校卒業までの成績・資格に基づいて合否を決める流れにあり、APU でも世界を見据えた入試展開を進めている。

APU は、本構想により、10 年後の留学生受入戦略策定とあわせて、今後ターゲットとなる南アジア、アフリカ、欧米、ロシア等での学生募集強化にとりかかる。国際バカロレアを含む多様な成績・資格評価指標と、世界中の国で行う統一試験の内容やレベル等を精緻に分析・蓄積し、これまで日本に留学実績がない、また、留学実績の乏しい国の外国成績・資格評価(FCE)手法を完成させる。将来、外国成績・資格評価(FCE)を担うような国レベルの機関設置議論が進めば、APU の経験の蓄積を踏まえ、他大学関係者に対するワークショップの他、APU 独自のプログラム提供などでの貢献も可能と考えている(但し国レベルの具体化は待たず、多文化 FD/SD センターで先行実施する)。

≪多様な外国成績・資格評価指標(FCE)を扱う、国際標準の留学生受入組織へ≫

上記の国際標準の取組を強化するため、志願者に対する面接審査担当者へのトレーニングや、学生の志願～入学初年次までを教育的な視点で支援できるアドミッション・オフィサーの任用と、入学審査の精度向上を目指した教職員研修を強化する。また本構想により、世界で活用される学力試験をさらに分析し、入試に活用できる評価指標を確立する。

1. 国際化関連 (6) 大学の国際開放度

③渡日前入試、入学許可の実施等【1 ページ以内】

【これまでの取組】 自己評価… **S** A B

≪100%の実施率の渡日前入試・入学許可≫

海外在住留学生入試は渡日前入試・入学許可を 100%実施し、帰国生徒入試でも 2014 (H26) 年度入試より 100%実施している。渡日前入試や入学許可で特長的なものは以下の通りである。

- ▷ 海外では、受験生を対象とした面接も多数実施。2013 (H25) 年度では、海外 6 カ国(中国、韓国、タイ、インドネシア、ベトナム、インド)で入試を実施し、のべ 216 人の教職員が参加。また、面接会場のない国からの志願者約 400 名に対して、Skype 等の IT を利用して面接を実施。
- ▷ 入学予定の学生・保護者と、APU 学生や卒業生、卒業生の保護者も交えた渡日前オリエンテーションを現地で実施し、入学予定の学生・保護者の心理的不安を軽減。
- ▷ 渡日前段階で、留学生の日本語レベルごとにオンライン日本語教育を実施。

【本構想における取組】

渡日前入試・入学許可は既に 100%実施しており、今後はこれを前提としたさらなる内容強化に取り組む。

≪世界で活躍する 10,000 名を超える卒業生と協力した渡日前入試活動・入学許可の実質化≫

世界各国の留学生が抱く心配は、食習慣を含む日本社会・文化や日本語等多岐に渡るが、海外で活躍する卒業生の協力により、受験生や入学予定者に適切な情報提供が可能な点を活かし、新たに世界の卒業生の「アドミッション・アソシエイツ (入試メンター)」を導入する。当該国・地域出身の卒業生が、現地の言葉で、APU や日本での学びや体験、成長を語り、受験生が卒業生の実際のキャリアをフェイス・トゥ・フェイスで話を聞くことで学生募集の効果はもとより、円滑な高大接続を促進する。アドミッション・アソシエイツの役割は次の通り。

- ▷ 世界各国での募集・広報活動への協力<下記の実績はいずれも 2013 (H25) 年度>
 - APU 単独フェア 54 回のうち約 9 割で卒業生が協力
 - 世界 22 カ国・地域の高校訪問および説明会 273 回のうち約 3 割で卒業生が協力
- ▷ 受験生や保護者への日本や APU 生活の説明、理念に共感する留学生の受入支援
- ▷ 日常的な質問対応・支援
- ▷ 日本での生活や卒業後のキャリア等の支援

≪渡日前入試で合格した志願者に対する情報発信のさらなる強化≫

本構想で、渡日前入試の合格者を対象としたオンライン窓口（個人ごとのマイページ）での情報発信を強化する。世界の留学生に APU 入学を決意させるには、留学生が抱く、文化等の違いからくる不安や、海外の併願先大学と比べた優位な情報の提供等、ありとあらゆる質問に迅速かつ個別マンツーマンで丁寧にフォローすることが不可欠である。このオンライン窓口はその一ツールではあるが、合格者との双方向コミュニケーションがより緊密となり、ひいては、入学のモチベーションが向上する。また 10 年後には、世界からのオンライン出願が大幅に増えることを見越して、オンライン窓口以外のウェブ機能を充実・強化させ、合格者の入学手続率の向上に努める。

1. 国際化関連 (6) 大学の国際開放度

④奨学金支給の入学許可時の伝達【1 ページ以内】

【実績及び目標設定】

各年度通年の数値を記入

	平成 2 5 年度	平成 2 8 年度	平成 3 1 年度	平成 3 5 年度
外国人留学生への奨学金支給の入学許可時の伝達数 (A)	670 人	650 人	630 人	610 人
奨学金を取得した外国人留学生数 (B)	670 人	650 人	630 人	610 人
割合 (A/B)	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %

【これまでの取組】 自己評価… ☒ S ☐ A ☐ B

≪APU 独自奨学金支給の入学許可時の伝達 100%実施≫

外国人留学生の奨学金支給（授業料減免）対象者には、入学許可時に必ず伝達している。

- ▷ 授業料減免通知方法：郵送および APU ウェブサイトを活用しての通知
- ▷ 授業料減免の種類：100%、80%、65%、50%、30%の授業料減免
- ▷ 授業料減免適用期間：原則として、在籍期間。

（但し、単位僅少、成績不良他により適用取消の可能性あり）

≪学外奨学金支給の入学許可時の伝達≫

学外機関・団体とも連携し、入学許可時に、生活・活動支援のための奨学金支給を伝達している。実績としては、①日本財団（生活／活動支援奨学金支給）、②ボツワナ大使館（生活支援および渡航支援奨学金）、③ベトナム・ハイフォン市（生活活動支援奨学金）である。

【本構想における取組】

≪学外機関・団体とのさらなる連携による奨学金原資の獲得≫

これまでの実績を踏まえ、各国の中央政府（在京大使館）、地方自治体、企業および団体へ積極的にアプローチし、各国の若者が APU で学位を取得するための奨学金（学費支援・生活／活動費支援、渡航費）を提供してもらえるよう、働きかける（従来の国費留学によらないモデル）。

≪奨学金受給者に対する教育の強化ならびに活用≫

APU では、学外機関・団体のみならず、経常予算からも奨学金支出を行っている。留学生に対する奨学金制度は、APU で学びたいと思いながら、学費を負担できない留学生にとっては極めて有意義ではあるが、こうした留学生が奨学金の意義や重みについて理解を深め、将来的に次世代の学生や大学を支援するような動機付けを行っていくことが極めて重要である。いわゆる「感謝と還元」の仕組みである。本構想では、入学前教育の一環として、奨学金を受給する留学生に対する動機付けに取り組み、入学後の APU での様々なプログラムへのボランティアとしての積極的な参加、日本人等との積極的な交流など、教育を高めていく活力として還元していく仕組みを強化する。また、地域社会に対してもこのような仕組みを活用し、地域社会への貢献にも取り組む。

1. 国際化関連 (6) 大学の国際開放度

⑤混住型学生宿舎の有無【1 ページ以内】

【実績及び目標設定】

各年度5月1日の数値を記入

	平成25年度	平成28年度	平成31年度	平成35年度
混住型学生宿舎に入居している外国人留学生数(A)	777 人	800 人	810 人	850 人
留学生宿舎に入居している外国人留学生数(B)	777 人	800 人	810 人	850 人
割合(A/B)	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
混住型宿舎に入居している日本人学生数(C)	444 人	450 人	500 人	550 人
全日本人学生数(D)	3,166 人	2,926 人	2,679 人	2,679 人
割合(C/D)	14.0 %	15.4 %	18.7 %	20.5 %

【これまでの取組】 自己評価… **S** **A** **B**

《合計 1,646 室の国際教育寮「AP ハウス」》

APU は国際教育寮「AP ハウス」(キャンパス隣接 1,310 室、学外 336 室)を有している。その役割は以下の通りである。

- ▷ 英語基準で入学する、日本語ができない外国人留学生が日本の生活に順応するための基盤。
- ▷ 外国人留学生の1年後の別府市等での生活に向け(学業では日本語を集中的に訓練)、AP ハウスは日本で暮らすための生活ルール等(ゴミの分類、喫煙、騒音マナーなど)を習得する場。
- ▷ 多国籍多文化での共同生活を通じ、異文化間の理解、許容、コミュニケーションを経験し、多文化共生人材を育成する教育寮としての役割。

【本構想における取組】

《初年次学生教育寮 100%》

本構想では、AP ハウスの中で Global Learning コミュニティ＝「学生同士の学び合い」の仕組みを取り入れ、留学生だけでなく、日本人学生も含めた全初年次学生が活用できる「初年次学生教育寮」として展開していく。寮生として入居する初年次学生については、入居者数を拡大し、APU における学習の基盤として必要となる知識や教養に関する教員による特別講義や寮生による研究発表会を定期的に寮内で実施し、日々の学習を通じた Global Learning コミュニティの形成に取り組む。また、寮生として入寮しない学生についても、学生が深めたい言語や専門分野についての集中講義を長期休暇中にキャンパスで実施し、集中講義受講中は AP ハウスの空室や複数人で利用するセミナールームに居住することにより、AP ハウスにおける Global Learning コミュニティを経験する。

《オナーズ・プログラムにおける活用》

本構想では Global Learning を牽引する各種リーダーを育成する取組として「オナーズ・プログラム」を実施する。当該プログラムは、学業・人格的にも優れ、本構想において実現する Global Learning を実践し、他の学生たちのロールモデルとなる人材を育成するプログラムである。当該プログラム生は低回生時より「オナーズ・ゼミ」に所属し、担当教員の指導のもと少人数で学びを深め、AP ハウスにおいても同一フロアに居住し、担当教員が寮における交流や学習を視野に入れた学習テーマや課題を設定することにより、正課・正課外における「学生同士の学び合い」を通して大きく成長する仕組みとする。

《国際教育寮としての機能の社会への還元》

APU では、グローバル人材育成を目指す国内外企業から研修生を受け入れてきた。これら研修生は AP ハウスで生活を送ることにより、言語力を向上させるだけでなく異文化に対する理解を深める機会となる。さらに、研修生と学生の交流は学生にとっても有益なことが明らかになっている。APU はクォーター制を実施しており、2 ヶ月単位で企業研修生を受入可能であることから、今後は、企業人材育成プログラムで、積極的に AP ハウスを活用していくこととする。

(大学名：立命館アジア太平洋大学) (申請区分：タイプB)

1. 国際化関連 (6) 大学の国際開放度

⑥海外拠点の数及び概要【1 ページ以内】

【これまでの取組】 自己評価… S **A** B

《世界の留学生受入のためのネットワーク拠点》

これまで海外拠点の最重点課題は、留学生や帰国生徒の募集機能であった。しかし世界に多数の卒業生を送り出す中で、昨今では単に募集活動にとどまらず、APU 学生や卒業生、また保護者等との連携機能を持つに至っているほか、例えばタイ（バンコク）においては、学生の教育支援的な側面として、現地インターンシップの支援を行うなど、「Education Hub（教育ハブ）」としての役割を担う拠点の設置も進めてきた（海外拠点の主な役割は以下のとおり）。

(1) 海外留学生／帰国生徒募集機能

- ▶ 拠点を活用した受験生対応や問い合わせ窓口対応
- ▶ APU 広報等の現地語対応

(2) APU 学生の海外教育インターンシップ支援機能

(3) APU 学生、学生の保護者、および卒業生組織の連携機能

《アジアからの戦略的留学生受入に重点を置いた海外拠点》

中国（上海）、韓国（ソウル）、ベトナム（ハノイ）、タイ（バンコク）、インドネシア（ジャカルタ）、台湾（台北）の 6 カ国・地域に拠点を設けている。

【本構想における取組】

《海外拠点の拡充と機能強化》

上述の通り、世界 6 カ国・地域に常設の拠点を設けている。APU タイ・オフィスでは留学生等学生募集拠点でありながら、一部「Education Hub」機能として、学生の海外教育プログラム拠点としての先行実績を積み上げている。本構想では、従来の学生募集活動を中心とした機能に、APU 学生への教育的な機能、また APU 卒業生のネットワークともつながる拠点としての役割を既存拠点で重層化する。また APU では今後 10 数年を見据えた留学生受入政策の策定に際して、戦略的な受入機能を果たす拠点の新設を予定しており、現時点では既存拠点に加えて、さらなる受入ターゲットとなる、南アジア（インド等）、アフリカ、欧州を軸に、3 カ所程度の拠点設置を進める予定である。

《海外拠点条件（週 3 営業日以上）を満たさない、海外ネットワーク展開》

APU は本構想を通じて、世界に広がる卒業生の生涯に渡る学びを支援するとともに、愛校心溢れる卒業生の力を APU 教育に活かすシステムを構築する。これらは単発のプログラムでなく、APU の恒常的なカリキュラムとして展開するため、本構想の中で、海外拠点の果たす役割は一定あると判断している。しかし物理的な場所を多数設置することの費用面等の課題もあるため、現時点では、上記のとおり 3 つ程度の拠点は増やすものの、それ以上の拠点設置は想定していない。逆に、APU としては、世界の卒業生の機動性や柔軟性を存分に活かして、流動性・継続性のあるネットワークの強化が重要と考えている。その点で、これまでの多方面からの APU 支援者等の現地協力者ネットワークを一層拡充することを目指していく（2013（H25）年度：インド・デリー、スリランカ・コロンボ、オーストラリア・ブリスベン、中国・青島等での協力者ネットワーク実績）。

1. 国際化関連 (6) 大学の国際開放度

⑦外国人留学生OBの積極的活用【1ページ以内】

【これまでの取組】 自己評価・・・ S A **B**

《世界に広がる海外校友会（海外同窓会）の組織化》

APU 卒業生数は、2013(H25)年9月時点で10,837名であり、日本人学生5,638名、留学生5,199名となっている。海外の卒業生組織は中国（上海）、台湾、韓国、フィリピン、インド、マレーシア、ミャンマー、ベトナム、タイ、インドネシア、シンガポール、モンゴル、スリランカ、欧州、アフリカ等15カ国・地域に17組織がある。

《大学と卒業生の幅広い協働》

APU 卒業生は愛校心が強く、母校に貢献したい思いから、留学生の国内外の就職支援、海外大学院進学支援、在校生や附属校生の海外教育プログラム・海外インターンシップ・留学への協力、在校生の自主活動へのサポート給付金など多様な取組が実施されている。また在學生も卒業生と連携する実行委員会を組織し、就職・進学・留学・学生生活など幅広いテーマで、在學生と卒業生をつなぐ企画を多数実施してきた。

【本構想における取組】

《卒業生の力を APU のエネルギーに～APU Governing Advisory Board の設置～》

大学運営を監督(ガバナンス)する機関として、広く APU の財産であるステークホルダーがメンバーの過半数を占める「APU Governing Advisory Board (仮称)」を設置する。ステークホルダーには日本人・外国人卒業生を含めることとしている。

- ① メンバー（学外のメンバーが過半数を占め、日本人以外のメンバーが約半数と想定）
 - ▷ 学外：国内外の卒業生、教育関係者、企業・各種団体関係者および地域関係者
 - ▷ 学内：役職教職員、在學生
- ② 目的
 - ▷ 国際標準の大学のあり方への変革
 - ▷ 従来の発想を超え、変化の激しい国際社会のニーズを敏感につかみ、APU の理念に沿って人材育成へ反映していく仕組の構築
- ③ 役割
 - ▷ 大学の主要な運営方針の策定
 - ▷ 大学評議会(大学執行部)の事業執行の監督・評価、国際公募行政職の選考 など

《卒業生が教材となり、卒業生がカリキュラムに参画し、卒業生のもとでの学びが展開》

これまで各種の単発企画での卒業生との連携を、APU の教育に「制度的」に大胆に取り入れる。

- ▷ Global Human Library with APU Alumni（卒業生の活躍を記録・蓄積して教材として活用）
- ▷ Global Alumni Lecture（卒業生がカリキュラムに参画する授業）
- ▷ Global Internship with Alumni（国内外にいる卒業生のもとでインターンシップ等経験）
⇒上記仕組を構築すべく以下の卒業生の組織化・ネットワーキングを推進。
- ▷ 卒業生ネットワーキング・フォーラム
経営学講座@東京（起業やビジネス・マッチング支援）
- ▷ 卒業生 NGO Linkage（世界中の卒業生 NGO 参加者ネットワーク）

《学生募集での卒業生との協働》

APU 卒業生は愛校心が強く、学生募集やキャリア支援など幅広い分野での協働が進んでいる。

- ▷ APU 単独フェア 54 回のうち約9割で卒業生が協力
- ▷ 世界 22 カ国地域の高校訪問および説明会 273 回の約3割で卒業生が協力

既存の海外 17 組織を中心に、入試説明会開催の協力、政府機関や現地高校とのネットワーキング、入学予定者への渡日前教育等、学生募集等の分野で卒業生との一層の協働を進めていく。

1. 国際化関連 (6) 大学の国際開放度

⑧外国語による情報発信等【1 ページ以内】

【これまでの取組】 自己評価… S **A** B

≪日英二言語公用語による大学運営＝すべての情報発信が日英対応≫

2000 (H12) 年の開学時より、学内におけるあらゆる情報発信（学生・教職員への連絡通達、学内掲示物、教職員および学生向けハンドブックなど）をキャンパス公用語の日英二言語で行っている。また、教職員への情報提供ページ（ポータルサイト）や公式ホームページも日英二言語で対応している。具体的には、大学概要、大学のイベントやニュース、入試、教育プログラム、履修登録、卒業要件、生活支援、キャリア支援は全て日英二言語で情報を発信しているほか、大学案内パンフレットなどの広報物もすべて日英二言語で制作している。

≪世界の受験生・保護者等の多様なステークホルダーへの日常的な多言語対応≫

受験生向けの広報冊子は、2014 (H26) 年 5 月時点、日英を含めて 8 言語で作成している。また、東日本大震災発生時には、震災の影響を懸念する世界の留学生や保護者、ステークホルダーに対して、学生の協力を得て 12 カ国語で最新情報をいち早く発信した。

また海外オフィス HP の多言語対応、インドネシア学生らの協力による現地語での広報紙作成のほか、ベトナム語のマンガでの広報等、留学生の協力による多言語広報を実施している。

【本構想における取組】

≪「伝え方の質」向上に向けた取組≫

これまで日英二言語による情報発信を実施しており、学内・学外いずれに対しても言語対応の点ではすでに一定の到達点にある。したがって本構想では、「正しく伝わるか」「価値が理解されるか」という「伝え方の質」を意識した情報発信につとめる。日本的なものの見方や考え方を前提とした情報提供では、その文化を共有しない国・地域の人たちには効果的に伝わらないこともある。そのような問題意識のもと、下記の情報発信の強化に取り組む。

▷ 日本的指標・データに偏らない国際標準での情報発信の強化

国際通用性のある指標、視覚的に伝わる図表や動画、客観的第三者評価など、多様な表現を用いながら、大学の実力や価値が多面的かつ具体的に「伝わる」コンテンツを模索する。ホームページをメイン・プラットフォームとして、教育・研究情報の国外に向けた発信力を強化する。通常日本で用いられる大学情報の指標・データは、海外関係者には理解しにくい内容も多いことから、世界 110 を超える協定大学等のネットワークを活用し、また情報発信の質等のアセスメントも受けながら、世界有数の Global Learning コミュニティという APU の特長をより効果的に発信できるよう、比較しやすい指標・データの蓄積と発信強化を進める。

▷ APU 留学生の視点に立った情報発信の強化

日本の大学で学ぶことや、APU で学ぶことへの期待を醸成すべく、APU 留学生の視点で、日本の魅力、大分・別府の魅力、APU の魅力を「現地の目線」で伝えるコンテンツを制作する。これまで在学生や卒業生がそれぞれの母国で APU に関する情報を発信しているが、これらをホームページ、各種のソーシャルメディア（SNS）で集合的に閲覧できる環境を設け、動画や写真、テキストなど、様々な表現を用いた魅力あるサイトの運営を目指す。

▷ ユネスコ等の世界的に通用性の高いソースを活用した APU 情報発信の強化

世界の留学生の進学決定を容易にし、質の低い教育やディグリー・ミル等から学生を保護することを目的に、各国政府が認定した高等教育機関を国際レベルでリスト化した「高等教育機関に関する情報ポータル」が構築されている（APU も認証大学として掲載）。このような世界的に通用性のある第三者情報も積極的に活用し、英語での APU の情報発信をさらに強化する。

2. ガバナンス改革関連 (1) 人事システム

①年俸制の導入【1 ページ以内】

【実績及び目標設定】

各年度5月1日の数値を記入

	平成25年度	平成28年度	平成31年度	平成35年度
年俸制適用者（教員）数（A）	9 人	9 人	9 人	15 人
全専任教員数（B）	163 人	168 人	168 人	168 人
割 合（A／B）	5.5 %	5.4 %	5.4 %	8.9 %
年俸制適用者（職員）数（C）	4 人	14 人	20 人	24 人
全専任職員数（D）	212 人	212 人	212 人	212 人
割 合（C／D）	1.9 %	6.6 %	9.4 %	11.3 %

【これまでの取組】 自己評価… S A **B**

《教員への導入状況》

教員はほぼ全て国際的に公募しており、世界中から多様な教育研究歴のある人材が応募してくる。特に助教についてはその教育研究実績は多様であり、テニュアトラック制度の対象でもあるため、それまでの助教任用者の教育研究歴を評価し、任用時に処遇を定める年俸制を導入している。

《教員アセスメント制度》

「国際通用性を見据えた人事評価制度の導入・活用」の項で詳述しているが、APU では全ての教員に対して、「教員アセスメント制度」を適用し、その教育研究活動等を定められた基準で評価し、処遇に反映している。

《職員への導入状況》

職員のトップマネジメント層である部次長（4名）については、業績評価の上、給与が決定される年俸制を導入している（2014（H26）年5月現在）。

【本構想における取組】

《大学マネジメント層における年俸制の導入》

APU では、既に外国籍の教員が半数を占めており、教育研究における国際通用性という観点からの多様性は、年俸制を大きく導入しなくても、確保できていると考えている。

他方、国際大学を運営するマネジメント層（学長・副学長・学部長等）については、既に17名中7名が外国籍であるが、国際的な流動性をさらに向上させるため、本構想の中で、国際公募および年俸制を導入する。

《国際高度専門職「特定職員」への年俸制の導入》

国際的に通用性のある高度専門職である「特定職員」（詳細は「事務職員高度化への取組」に詳述）について、その成果・能力に応じた年俸制を2016（H28）年度から導入する。

2. ガバナンス改革関連 (1) 人事システム

②テニユアトラック制の導入【1 ページ以内】

【実績及び目標設定】

各年度通年の数値を記入

	平成 2 5 年度	平成 2 8 年度	平成 3 1 年度	平成 3 5 年度
テニユアトラック対象者数 (A)	6 人	5 人	5 人	5 人
年間専任教員採用者数 (B)	26 人	20 人	20 人	20 人
割 合 (A/B)	23.1 %	25.0 %	25.0 %	25.0 %

【これまでの取組】 自己評価… S ☒ A ☐ B

《テニユアトラックの概要》

APU のテニユアトラック制度は 2008 (H20) 年度より運用している。5 年の有期雇用の任期 3 年目または 4 年目の審査に合格すれば、テニユアの教員任用に切り替わるものである。

審査基準は、1) 教育実績、2) 研究実績、3) 行政貢献の 3 つの柱から構成されている。こうした制度を運用することで、任用後の研究活動等の活性化を図っている。

《テニユアトラックの運用実績とデータ》

APU では、教員の一定割合を有期雇用の職種（任期制教員・助教・嘱託講師など）で占めており、2013 (H25) 年度では学部所属の新任教員の 86% がテニユアトラック対象の任期制教員である。また、2014 (H26) 年 4 月新規採用の全教員のうち（任期の定めがある言語科目担当の嘱託講師 13 名を除く）6 名中 4 名（66%）がテニユアトラック対象者で実質的に機能している。

【本構想における取組】

APU では既にテニユアトラック制度が導入済みで、厳格な審査が実施されている。また、テニユアトラック以外にも、任期制での教員採用が全学に浸透しており、教員の流動性が既に確立されている状況にある。2013 (H25) 年度では、4 月の専任教員採用者 14 名のうち、5 名がテニユアトラック、残り全員が任期付の教員である。

APU では海外大学等との戦略的な国際連携強化に基づき、世界の優秀な教員招聘を目指すこととしている。これまで運用実績があるテニユアトラックに加えて、APU の連携大学等のネットワークを活用し、教育水準をより高めるために、優れた教育研究実践を有する教員を短長期で招聘する。これらの方策をもって教員の流動化を促進する。

以上により、現在のテニユアトラック比率を大幅に上昇させることなく、総合的な人事政策によって、国際的な教育の質向上を推進する。

2. ガバナンス改革関連 (1) 人事システム

③国際通用性を見据えた人事評価制度の導入・活用【1 ページ以内】

【これまでの取組】 自己評価・・・ S A B

《学び成長する教職員＝アセスメント制度と FD/SD を両輪と位置づけた運営》

APU は、大学の構成メンバーの教職員も、学生と同様、常に学び成長を遂げる一員と位置づけており、各種アセスメントは大学執行部の一方的な評価制度としての運用ではなく、適切なアセスメントと FD/SD 研修・育成を両輪ととらえて、積極的に支援している点が大きな特長である。

《教員に関わるアセスメントと FD 支援》

教員が果たすべき責務である標準ラインの設定と、教育、研究、大学行政・社会貢献の各分野において特に優れた実績をあげた教員の表彰を組み合わせた「教員アセスメント制度」と「FD プロジェクト」を実施している（2013 (H25) 年度は 8 プロジェクト 30 名が採択）。また副学長と学部長が、各教員のアセスメント結果や FD 等支援方策について、また今後の期待コメント等もあわせて、毎年、助言・指導を行っている。

▷ アセスメント（教育分野、研究分野、社会貢献分野のアセスメント）

教育、研究、社会貢献の各分野に関するピアレビューアセスメント。特に優れた業績を挙げた教員は、特別表彰として選出し、評価報奨金を授与する。さらに、教育分野では「教育推進奨励計画」の申請権利を、研究分野では「出版助成」もしくは「学術研究助成」の権利、および、「学外研究員制度」への申請優先権を付与している。

▷ その他、大学行政貢献表彰、教育の質向上促進報奨金制度など

《職員評価制度と SD 支援》

部次長は、業績評価の上、給与が決定される年俸制を導入している。それ以外の雇用に期限がない職員（専任職員・特定職員）は、年度の期初に業務目標を設定し、期末にその達成レベル・成果を評価する業務評価および職員としての能力・態度等の評価を「職員評価制度」として実施している。同様に、両制度とあわせて毎年「APU 職員人材育成計画」を策定・提示し、多様な SD 研修を、自薦・他薦型等と組み合わせ、大規模かつ多層的に実施している。（2013 (H25) 年度 28 プログラム）。これらにより、APU 職員としての総合的力量的の向上に努めている。

【本構想における取組】

評価・アセスメント活動と FD/SD 活動の両輪としての運営は見直すことなく、むしろ本構想での多文化 FD/SD センターでの取組や、教職員の育成研修等で、両輪としての活動を強化する。

《教育実績に関するアセスメントの強化》

現在の教員アセスメント制度の考え方を理解して教育研究活動が進んでいると評価しており、また上述の「FD プロジェクト」の実質化もあわせ、制度自体を頻繁に変更する段階にはないと判断しているが、本構想に伴い「教育分野アセスメント」および「教育の質向上促進報奨金制度」において、本構想の趣旨に沿ったアセスメントの目標設定を検討する。特に留学生・日本人学生の学び合い・協働学習等、多国籍の学生・教員組織を活かしたコミュニティ活性化に向けて、授業等の実践事例を踏まえてアセスメントを行い、よい事例を顕彰し、広げる視点で基準を設定する。

《「新しい事務体制」に伴う人事評価制度》

本構想取組のための職員組織の詳細は「事務職員の高度化への取組」で詳述するが、人事評価制度としては、以下の取組を行う。

- ▷ 職員評価制度の評価結果を、その職員のキャリアへ反映する「キャリア面談制度」を 2014 (H26) 年度から導入する。
- ▷ 既述の通り、国際通用性ある業務・職務として、「特定職員」について年俸制を導入する。そのための、評価基準を定め、評価システムを構築する。
- ▷ APU 将来ビジョンと連動した「APU 職員人材育成計画」を毎年策定し、SD 研修を豊富化する。

2. ガバナンス改革関連 (1) 人事システム

④国際通用性を見据えた採用と研修【1 ページ以内】

【これまでの取組】 自己評価… S **A** B

《国際通用性を持った教員任用制度》

APU では日英二言語教育システムのもと、国際通用性を持った優秀な教員を国内外から採用するために以下のような任用を行っている。

(1) 国際公募

日英二言語教育のため、必ず英語で授業を行えることを条件とし、可能であれば日本語も使えることが望ましいとしている。したがって、公募にあたっては日本人、外国人を特に区別しておらず、一部の協定先等からの招聘教員等を除いて、**全て国際公募**を行っている。

(2) 任用面接

海外在住者であっても、最終選考は APU で面接を実施している。面接は教育・研究実績の質疑応答の他に、担当予定科目に関するシラバス (15 回講義分) を作成してもらい、その初回の模擬授業も行ってもらふ。日本人の場合、日英両言語による教育を前提としているため、**面接は日英両言語で行われ、原則として模擬授業と研究報告は英語のみで実施している。**

《海外大学と連携した FD の取組》

APU の多文化環境・日英二言語教育システムの下で、新任教員が円滑に授業を運営出来るよう、多文化環境および教員の教育力養成に実績のあるミネソタ大学 (米) と連携し、新任教員 FD プログラムを実施している (期間中は授業担当時間も減じている)。このプログラムは、①教育学上の原則や実践に則った学びの目標設定・シラバス作成の先進的な取組を学び、②日本人教員を対象とした英語の応用的訓練、双方向授業の活性化をはじめとする授業現場の工夫などで構成している。

【本構想における取組】

《国際標準の任用ガイドライン》

現在、国際経営学部・経営管理研究科では、AACSB 国際認証を受審中である。今後、国際経営学部・経営管理研究科では、AACSB の以下の教員基準に沿った**国際公募を一層、徹底する。**

○Academically Qualified Faculty (AQ) : 博士学位および査読付論文等の詳細な検証

○Professionally Qualifies Faculty (PQ) : 修士学位以上、企業でのマネジメント経験等

⇒国際経営学部と経営管理研究科全体で AQ50%以上かつ AQ+PQ90%以上が認証基準

《招聘教員制度の拡充》

教育のグローバル化および国際標準での教育の質保証を推進するため、教養および専門分野での招聘教員制度の整備に着手する。APU が国際競争力を有する教育を展開するために、AACSB や協定大学等のネットワークを活用の上、**国際色に富んだ招聘教員を短長期で招聘し、全専任教員数の 10%を招聘教員とすることを目指す。**

《多文化 FD/SD センター設置と海外招聘教員および APU 教員による共同 FD 研修》

招聘教員が派遣元大学で「教育の国際通用性」を実践・検証してきた知見を APU 教員に共有し、APU の教育力の向上に取り組む。具体的には、授業の相互見学や、授業改善課題の優先度に応じたテーマでの FD ワークショップの開催、APU 教員と招聘教員との授業の共同開講・共同フィールドスタディの実施などである。また、APU の特徴的な多文化教育環境の下、招聘教員と APU 教員の共同で生まれたユニークかつ優れた授業実践を、国際的な教育会議や APU ウェブサイトを通じて世界に発信し、国内他大学とも広く共有する。このように、**世界の教育実践のグッドプラクティスを APU に集積させ、国際教育における新たな教育手法の国際標準化を APU から創出する。**

《20 名の専任教員の海外派遣》

海外重点拠点等の戦略的協定校からの招聘教員の拡大に呼応して、協定校への APU 教員派遣にも着手し、**今後 10 年で APU 教員 20 名程度を一定期間派遣し、海外での教育経験を蓄積させる。**具体的には、協定校の教員として APU とは異なる教員組織に所属しながら、派遣先での授業担当や研修受入等を想定している。これにより各教員の個性・魅力が、異文化環境の下で更に洗練されるだけでなく、世界の高等教育の動向を理解しながら APU の教育展開を見据えて実践出来るような、複眼的な視点・力量の涵養を目指す。

(大学名：立命館アジア太平洋大学) (申請区分：タイプ B)

2. ガバナンス改革関連 (2) ガバナンス

①事務職員の高度化への取組【1 ページ以内】

【実績及び目標設定】

各年度5月1日の数値を記入

	平成25年度	平成28年度	平成31年度	平成35年度
外国語力基準	TOEIC800 点			
外国語力基準を満たす専任職員数 (A)	76 人	81 人	88 人	95 人
全専任職員数 (B)	212 人	212 人	212 人	212 人
割合 (A/B)	35.8 %	38.2 %	41.5 %	44.8 %

【これまでの取組】 自己評価… S **A** B

《日常業務を通じて異文化摩擦を体験し、世界中の出来事に共感できる職員》

APU 職員は、日々留学生や外国籍教員と接触することで、異文化調整力、多角的な視点、共感力等を培ってきた。この経験の積み上げが汎用性につながり、あらゆる場面や状況に対応できる現在の職員力へとつながっている。

《国際標準の大学を支える多様な職員支援策》

- ▶ 法人全体で大学アドミニストレーター研修を実施しており、「調査分析」「政策立案」能力の強化に取り組んでいる。APU ではこれまで 16 名が修了している。
- ▶ 海外大学での修士号取得、長期の海外大学研修制度を設け、これまで 4 名が利用している。

《国際専門職「特定職員」の導入》

日英二言語、多国籍の学生・教員、世界中でのアドミッションなど、APU における必須事項に対応できる高度専門職人材として、雇用期限のない「特定職員」制度を 2010 (H22) 年度から導入している。広く世界から人材を公募し、現在、海外協定校 (派遣・受入)、国際教育プログラム、国際アドミッションズなどに配置している。

【本構想における取組】

《Global Learning を支える職員》

教員とともに開学以降の APU を支えてきた職員の経験を踏まえ、本構想で、世界の多様な教員と協働して、各取組を調整しつつ、具体的に提案し、ともに創り上げていくことができる職員組織を構築するため、さらに国際高度専門職の割合を拡大する。

また職員力を伸ばす手段として、英語力強化および研修制度の拡充に取り組む。

《国際高度専門職としての「特定職員」20%》

上述の「特定職員」の職務内容に加え、世界の多様な留学生を支援する「多国籍学生生活支援」、「リサーチ・アドミニストレータ」等に取り組む国際高度専門職としての特定職員を、雇用期限の無い職員の 20%まで増やす。

《多文化 FD/SD センターとも連携した国際標準の職員育成》

(1) 英語力強化

APU 職員の英語力は既に高い水準にあると認識しているが、さらに学内での英語講座や海外大学とのオンラインビジネスライティング講座等を実施し、2023 (H35) 年度までに、有期・無期間問わず全てのフルタイム職員の 44.8%が TOEIC800 点以上を取得する。

(2) 職員業務の高度化

より専門性が高く、高度な業務が可能な職員を育成するために、大学院進学補助制度を活用し、2 年に 1 名程度を送り出すとともに、海外大学でのシャドウイング研修などに毎年 2～3 名程度派遣する。また、本構想において設置する多文化 FD/SD センターが中心となり、海外重点拠点等の協定大学との共同 SD 研修会等を実施し、国際標準の職員育成に取り組む。

2. ガバナンス改革関連 (2) ガバナンス

②具体的ビジョン、中期計画等の策定【1 ページ以内】

【これまでの取組】 自己評価… S A **B**

《APU2020 ビジョンと APU 第 3 期計画の策定》

APU では 2010 (H22) 年度に「APU2020 ビジョン」、「APU 第 3 期計画」を策定、関係者で共有している。

- ▷ APU2020 ビジョン：開学から 10 年の到達点を踏まえ、学生、教職員、保護者、卒業生といったすべての構成員の参加・参画のもとで、2020 年の世界と地域に APU が果たすべき役割と姿を明らかにし、目指す方向性を示したもの
- ▷ APU 第 3 期計画：2011 (H23)～2014 (H26) 年度までの 4 年間を対象とした中期計画。

《APU2030 ビジョンと APU2020 後半期計画の策定に向けた議論》

APU 第 3 期計画の中間地点を過ぎた 2013 (H25) 年度から、次期ビジョン、次期中期計画（対象期間は 2015 (H27) 年度～2020 (H32) 年度）の議論を開始している。

- ▷APU2030 ビジョン：「2030 年の APU のあるべき姿」、「2030 年の APU の望ましい姿」
- ▷APU2020 後半期計画：「APU2030 ビジョン」を実現するための 2015 年度～2020 年度までの戦略課題、行動計画・項目

策定にあたっては、「インターネットの普及の結果、英語が事実上の国際公用語となった。大学選びは世界でフリーマーケット化しており、世界中の学生は世界の大学の中から自由に大学を選ぶ」という厳しい現状認識の上にたって議論を行っている。

【本構想における取組】

APU2030 ビジョン、APU2020 後半期計画で掲げる目標や取組については、本構想と基本的に合致することから、本構想と緊密に連携しながら、進めていくことにしている。

《APU2030 ビジョンと APU2020 後半期計画の確定と着実な取組》

APU2030 ビジョン、APU2020 後半期計画については、教職員のみならず、学生、卒業生、国内外の有識者など、APU の構成員やステークホルダー等の幅広い意見やコメントを基に、2014 (H26) 年度中に確定させる。

《国際通用性のある表現、測定方法の導入》

ビジョン策定や後半期計画の策定にあたっては、国際通用性を担保する観点から、海外の大学で一般的に使われている用語・考え方（前述の「ビジョン」と「計画」の定義など）、達成状況を測定するための明確な到達目標、定量的評価指標、定性的評価基準を設定する予定である。定量的評価指標設定にあたっては、これまでの IR の取組や教育の質保証、AACSB 国際認証を通じて取り組んできたラーニング・アウトカム評価の指標とあわせて、国際通用性のある指標も取り入れる。

《APU Governing Advisory Board による成果の確認》

新たに設置する APU Governing Advisory Board において、IR 活動で明らかになった成果内容を確認し、測定や評価の客観性・妥当性を担保する（詳細は 38 ページに記載）

2. ガバナンス改革関連 (2) ガバナンス

③迅速な意思決定を実現する工夫【1 ページ以内】

【これまでの取組】 自己評価・・・ S **A** B

《学長をトップとした大学評議会による迅速な意思決定》

APU では、学長のリーダーシップの下、重要な意思決定を大学評議会へ集中させるというコンパクトなガバナンスを採用している。主として教学部、教授会、大学院研究科委員会において教学に関する事項を審議の上、大学評議会において審議・議決している。また、大学評議会のもとに委員会・部会議等を設置し、一部の権限を委譲することにより、日常的な執行を円滑に行っている。なお、教授会については、その機能を専門委員会が代替することで、教授会審議事項を可能な限り絞り込み、教員が本来の教育研究活動に集中できる体制を敷いている。

教員任用については、学長を委員長とする全学人事委員会を設置し、教員任用を進めている。学部教授会の中で閉じた教員任用ではなく、学部全体、大学全体の最適性を意識した人事制度の導入の結果、教員任用の際の教育業績、研究業績の水準を担保し、厳格かつ公平に運用ができています (APU の教員任用プロセスは次の流れとなっている)。

- ▷ 全学人事委員会（委員長：学長、人事案件の発議・面接・任用候補者決定）→教授会（任用候補者にかかる審議のみ）→大学評議会（任用を議決）

《多様な意見・コメントを集約する仕組》

APU では、大学評議会を最終議決機関として位置づけており、意思決定プロセスでは比較的シンプルかつ権限集中的な構造としながら、ビジョン等の形成にかかわっては、多くの教職員の参加・参画を重視することとしている。具体的には、年 2 回程度、APU の中長期的な課題や取組を議論する「APU レビュー」を開催している。APU レビューには、大学評議会の評議員、また、課題や取組に関連する教職員が参加するほか、一般の教職員は誰でもオブザーバーで参加できる形を採用している。

【本構想における取組】

大学評議会の迅速な意思決定を維持しつつ、新たに設置する APU Governing Advisory Board を大学評議会の監督機関として位置づけ、透明性の高い国際標準の大学ガバナンスを目指す。

《大学評議会を中心とした意思決定》

APU は迅速な意思決定という点ではすでに高い水準にあると認識している。しかしながら、国内外の高等教育情勢・動向を常に意識し、国際通用性を担保し、かつ、先進的な大学運営を目指す。

《APU Governing Advisory Board の設置》

大学運営を監督(ガバナンス)する機関として、広く、APU の財産であるステークホルダーがメンバーの過半数を占める APU Governing Advisory Board を設置する（詳細は 38 ページに記載）。

2. ガバナンス改革関連 (2) ガバナンス

④意思決定機関等への外国人の参画【1 ページ以内】

【これまでの取組】 自己評価・・・ S A **B**

《多様な経験を有する外国人の役職者への登用》

大学運営において中心的な役割を果たす役職者（学長、副学長、学部長等）に関して、グローバルかつ多様な視点を採り入れる観点から、外国人を積極的に登用している。2014（H26）年4月1日時点で役職者（大学評議会メンバー等）17人のうち、7人が外国籍である。また前学長は外国籍教員であった。

APU の最終議決機関であり、役職者を構成員とする大学評議会においては、日本人役職者と外国人役職者との円滑なコミュニケーションを保証するために、日英二言語で資料を配布するとともに、同時通訳を配置している。

《教授会・教員懇談会への外国人の参画》

専任教員（任期制教員を含む）を構成員とする教授会、また、専任教員、嘱託講師等を構成員とする教員懇談会（APU の取組を教員に広く共有し、意見交換を行う会議）においては、日本人・外国人を特に区別することなく、それぞれ資格のある教員はすべて参画している。教員懇談会、教授会は双方とも、大学評議会と同様、円滑なコミュニケーションを保証するために、日英二言語で資料を配布するとともに、同時通訳を配置している。

【本構想における取組】

《APU の経験を他大学と広く共有》

意思決定機関等への外国人の参画という点では、APU はきわめて高い水準にあると認識している。しかしながら、わが国の高等教育の法令・施行規則、最新の高等教育動向・政策等は英語で情報発信されていないケースもあり、適時適確に外国人の役職者・教員に対して周知するという点では、一部課題もある。意思決定機関等への外国人の参画を一層、推進するという点では、こうした英語の情報が不可欠である。

APU では、これまでもグローバル5大学（APU、国際教養大学、国際基督教大学、早稲田大学国際教養学部、上智大学）と協力しながら、こうした事項についての経験や課題を他の大学と幅広く共有してきたが、今後も、グローバル化を目指す国内の大学とより一層、意見交換・情報交換を行い、日本の大学全体のグローバル化に積極的に寄与していきたい。

《APU Governing Advisory Board における世界のステークホルダーの協力・関与》

APU では、外国人の多様な意見や視点を大学運営に取り入れる観点から、外国人メンバーを約半数とする APU Governing Advisory Board を設置し、大学運営の国際通用性を担保することを目指す。（詳細は 38 ページに記載）

2. ガバナンス改革関連 (2) ガバナンス

⑤ IR機能の強化・充実【1ページ以内】

【これまでの取組】 自己評価・・・ S A **B**

《IR プロジェクト・チームの設置・運営とデータウェアハウスの構築、分析の実施》

世界中から多様な学生を集め教育し世界に送り出す APU にとって、学生実態の把握は大学運営において極めて重要な意味を持つ。2012 (H24) 年度には職員を中心とする学内組織横断型の IR プロジェクト・チームを立ち上げ、取り組むべき IR 活動の指針 3 点を次の通りまとめた。

- (1) APU にとって重要なデータ・指標をシステムチックに収集・管理すること
- (2) 重要なデータ・指標をモニタリング、分析すること
- (3) データ・指標の分析結果を政策立案・判断や改善・改革に繋げること

この活動指針にのっとり、APU では学生に関するデータをシステムチックに蓄積し、分析するためにデータウェアハウス (以下、DWH) を導入した。DWH では各部署に拡散している学生に関するデータ (入学前、在学中、卒業時・後) を結合し、一元管理している。例えば、在学中のデータでは、正課の履修・成績のみならず、正課外のクラブ・サークル活動やボランティア、図書館の入館履歴等の各種データも蓄積している。IR の一環で実施する新入生向けと在学生向けアンケートは記名式にし、両アンケートの質問項目を関連付け、個人の変化を経年で分析できるものに変更した。これにより、多面的に学生実態を把握できる環境を整備した。2013 (H25) 年度は、アンケートから取得した新規データも含め分析を行い、その結果を大学の役職者等に報告し全学的な共有を行っている。また、これらの分析活動は、DWH での蓄積すべきデータの精緻化に利用し、より高度な分析に耐えうるものとなるよう改善を進めている。

【本構想における取組】

《DWH を活用した高度な分析の実施》

入学前～入学時～在籍中～卒業時～卒業後というフローで学生のデータを管理し、継続的に運用可能なシステムを構築することで、エンrollment・マネジメント実現に向けた高度な分析を行う。また、IR の先進国である米国等の取組も研究するなど、国際通用性のある分析項目、分析手法も積極的に取り入れる。現時点で想定している分析例は以下のとおり。

【分析例】

- ① 各入試方式や指定校推薦と学生の成績の相関関係を分析し、入試方式や指定校の取捨選択に活用する。
- ② 国・地域別学生と成績との相関関係を分析、奨学金政策等に活用する。
- ③ APU が注力している多文化交流を推進する学生自主活動への学生の参加状況の把握。これら活動状況と成績、キャリアとの相関関係を分析し、学生自主活動の効果を測定する。
- ④ 入学時アンケート、学生生活アンケート、卒業アンケートと学生の属性、入試結果、成績、学生自主活動、キャリア等との相関分析を行い、エンrollment・マネジメントの視点で政策立案を行う。

《IR 機能の高度化に向けた取組》

- (1) 教職員のデータ調査・分析力の向上

教職員を対象に高度な調査・分析スキルの研修会を実施する。

- (2) 役職者等と IR 担当者の定期的かつ継続的な意見交換・情報交換

データが持つ文脈について役職者等と IR 担当者との意見交換・情報交換の場を設定し、政策立案・判断にあたっての参考とする。

《国際通用性のある IR について他大学との連携、情報交換の推進》

APU はグローバル 5 大学連携において、IR 分野での幹事校を務めている。このプラットフォームを活用するなどして、国際通用性のある IR について国内他大学との情報交換の場を設定する。

3. 教育の改革的取組関連 (1) 教育の質的転換・主体的学習の確保

①学生の実質的学びの時間の確保に関する取組【1 ページ以内】

【これまでの取組】 自己評価・・・ S A **B**

《学生の主体的学習を促進する取組》

APU では「最終評価に占める期末試験の割合を 50%以下」を統一ルールとしているほか、同じ時期に履修する科目数を減らして実質的な学びを深めるクォータ制を通じて、日常的な予・復習を組み込んだ授業運営を行い、主体的な学習の促進に取り組んでいる。その結果、日本人学生の 1 日あたり学習時間で 1 時間未満は 32%、留学生は日本人学生よりも多い学習時間となっている。

学習時間	APU 日本人学生	APU 留学生	日本の大学
1 時間未満	32%	9%	64.1%(※)
1 時間以上	35%	33%	↑
2 時間以上	20%	26%	31.9%(※)
3 時間以上	6%	13%	(他、未回答 4.0%)
4 時間以上	3%	12%	↓
5 時間以上	2%	5%	

(※) 1 週間当たりの授業にかかる授業外学習 (出典: 東京大学 大学経営政策研究センター (CRUMP)「全国大学生調査」2007 年、1 週当たり 6 時間未満 64.1%)

また、APU では双方向性や学生参加を前提とする授業方法を積極的に取り入れている。グループディスカッション等による学生参加型の多文化協働授業は 60%以上の授業で導入されており、それらの科目の学生満足度も相対的に高くなっている。さらに自主学習を促すための言語自主学習センターでの支援や、留学を目的とした**学生の自主コミュニティ形成**等で積極的な支援を行っている。

【本構想における取組】

《Global Learning による学生の実質的学びの強化》

上述のとおり、APU の学生は授業の予復習の仕組みにより、授業外でも意欲的に学習に取り組んでいるが、本構想で掲げる Global Learning では、**多文化協働学習科目の割合を 100%まで高めるとともに、日本人学生の 1 日あたりの授業外学習時間が 1 時間未満の学生の比率を 10%以下まで縮小する**。また、授業外における学生の自発的な学びの促進を目的に、学ぶコミュニティの構築に取り組む。成績優秀学生を対象としたオナーズ・プログラムを設置し、所属する学生を対象とした特別ゼミや授業外における様々な活動を実施する。このようなコミュニティは各学部 4 つの学修分野の中でも広げる等、全学的な取組として実施するほか、学生寮においてもコミュニティを形成し、正課・正課外において学生が自律的に学修に取り組む環境を構築する。

また、これらの取組を推進するために多文化 FD/SD センターを設置する。当該センターは上述した多文化協働学習やその学習等に関わる調査・研究活動を行い、その内容について FD 研修会等を通じて APU 教員に還元する。

《IR・ルーブリック等を活用した国際標準の教育の質保証》

本構想では、IR (Institutional Research) システムを活用し、学生の GPA、卒業率、学生生活アンケート、各種プログラムへの参加状況などのデータを複合的に分析し、APU の学生実態をより正確に把握することによって学生の実質的な学習時間の確保に取り組む。IR による分析の結果、学生の自律的な学習を促す良質な取組については教授会等において共有し、大学全体としての教育力の向上につなげていく。

また、学生が自らの学びや経験などを評価・可視化するラーニング・アウトカム評価として、米国の AAC&U (Association of American Colleges and Universities) が定めた VALUE Rubric に準拠した APU 独自のルーブリックを開発し、本構想における取組で活用することにより、国際標準の教育の質保証に取り組んでいく。

(大学名: 立命館アジア太平洋大学) (申請区分: タイプ B)

3. 教育の改革的取組関連 (1) 教育の質的転換・主体的学習の確保

②学生の主体的参加と大学運営への反映の促進【1 ページ以内】

【実績及び目標設定】

各年度通年の数値を記入

	平成 2 5 年度	平成 2 8 年度	平成 3 1 年度	平成 3 5 年度
学生による授業評価実施授業科目数 (A)	1,704 科目	1,895 科目	2,108 科目	2,088 科目
うち学部 (B)	1,569 科目	1,725 科目	1,793 科目	1,783 科目
うち大学院 (C)	135 科目	170 科目	315 科目	305 科目
全授業科目数 (D)	2,144 科目	2,144 科目	2,108 科目	2,088 科目
うち学部 (E)	1,803 科目	1,803 科目	1,793 科目	1,783 科目
うち大学院 (F)	341 科目	341 科目	315 科目	305 科目
割 合 (A/D)	79.5 %	88.4 %	100.0 %	100.0 %
割 合 (B/E)	87.0 %	95.7 %	100.0 %	100.0 %
割 合 (C/F)	39.6 %	49.9 %	100.0 %	100.0 %

【これまでの取組】 自己評価・・・ S A B

APU では授業評価アンケートを以下のとおり活用している。

- ▶ 授業改善に反映出来るよう、翌セメスター授業前に、過年度との精緻な比較が可能な様式で教員ごとに結果を返却。
- ▶ 学部長やセンター長がアンケート結果を確認の上、授業の実施運営・実施方法やシラバス内容の記載方法の支援等もあわせた個別面談を実施。
- ▶ アンケート結果をとりまとめ、結果を学生に公表。
- ▶ 授業終了後に教員による科目講評シートを作成・公開し、学生に丁寧なフィードバックを実施。
- ▶ アンケート集計結果の全体分析を行うとともに、結果を教学部会議や、大学評議会（最終議決機関）で共有。

【本構想における取組】

《授業改善を目的としたより有効なアンケート活用》

本構想では、アンケートのオンライン化を 5 年を目処に実現し、実施率を向上するとともに、教員から受講生全体にコメント等を返す現行の科目講評制度の実質化に取り組む。またアンケート結果の各学部や部門長とのさらなる共有を進め、新任教員などの重点支援が必要な教員へのアプローチを強化するとともに、優れた授業実践例は、多文化 FD/SD センターの取組も通じて、学部・部門等の FD につなげていく。

《学生参画による教育改善「授業改善プロジェクト」》

授業評価実施や、授業後の教員からの科目講評シートの公表、最終評価結果（成績）に対する問い合わせ・審査制度等の既存の取組をさらに発展させ、学生の声を積極的に取り入れ、より国際的に通用性の高い教育展開を目指す。具体的には、学生による「授業改善プロジェクト」を立ち上げて、大学の教育改善に資する学生とのテーマ別フォーラム（対話・茶話会）の定期開催や、授業や教育システムにかかる学生評価レポート等を通して、学生参画による教育改善に取り組む。

《国際標準の教育を目指した APU Governing Advisory Board からの提言》

多角的な視点で本構想の取組へ提言を行う APU Governing Advisory Board には学生も参画させる。APU の教育プログラムや授業運営にかかる評価や提言を同 Board から得て、教学運営にも反映していく。

3. 教育の改革的取組関連 (1) 教育の質的転換・主体的学習の確保

③TA活用の実践【1ページ以内】

【これまでの取組】 自己評価… S A **B**

APU では、大学院生の TA が授業準備や試験監督補助として教育活動に携わっているほか、上回生の学部生 TA を、初年次教育を中心に活用している。

《初年次教育における上回生学部生 TA の活用》

1 回生が履修する科目を中心に学部生 TA を配置し、大学における学びを質的に転換し、学生がより主体的かつ積極的に学べる環境を整備している。具体的には、全新生が履修する初年次教育科目において上回生の学部生 TA が新生の少人数グループを担当し、教員による講義内容の補足や与えられた課題に対する支援を行うほか、グループで行うディスカッションのファシリテーターとしての役割を担っている。少人数で学習を進めることにより、双方向型の授業運営が可能となり、学生の能動的な学びに繋がっている。

また、英語科目においては留学生の学部生 TA を配置することにより、日本人学生がより多く英語を使う機会を提供することが可能となり、日本人学生が意欲的に英語学習に取り組む上で非常に重要な役割を果たしている。

APU では、充実した大学生活を送る上でその基盤となる初年次教育は極めて重要であると位置づけており、初年次教育において上回生の学部生 TA を活用することによって、より細かな学習支援や双方向型の授業が可能となるだけでなく、学部生 TA が 1 回生にとってのロールモデルとなり、大学生活における目標設定や意欲向上に貢献している。これらの取組は、本構想で重視している「学び合い」のロールモデルの一つである。

【本構想における取組】

《Global Learning における活用》

本構想において取り組む Global Learning は、APU 内外の様々な資源を積極的に活用し、学生同士が学び合う教育システムである。本構想ではこの Global Learning における中核的な取組として、授業における多文化協働学習の実施率を 100% と設定しており、多文化協働学習を実施する上で、教員と協働してグループディスカッション等を効果的にファシリテートすることができる学部生 TA の育成は極めて重要である。本構想においては、有用な学部生 TA の活用のために以下の取組を実施する。

(1) 学部生 TA 研修の充実化

現在も学部生 TA が業務を遂行する上で必要となる研修やガイダンスは実施しているが、本構想においてはタイムマネジメントやファシリテーションスキルをはじめ、学部生 TA として必要となるスキルや能力を体系的に身に付ける研修の拡充に取り組む。さらに正課において開講している学部生 TA を対象とした正課科目と連動し、正課・正課外においてより体系的な学部生 TA 育成研修制度の確立に取り組む。

(2) 学部生 TA 登録制度と活用科目の拡充、TA 評価制度の導入

学部生 TA の質の向上に取り組むだけでなく、授業内容や手法に応じて適切なスキルや能力を有した学部生 TA を効果的に配置することも極めて重要である。本構想においては上記学部生 TA 育成研修制度と連動し、学部生 TA が研修を通じて身に付けたスキルや能力に基づき、適切な科目に配置して学生支援をするための登録（バンク）制度を導入し、多くの科目で学部生 TA を活用できるようにする。

また、学部生 TA 任期中のパフォーマンス等を評価するアセスメント制度を導入し、大学全体をあげて組織的に育成する。

3. 教育の改革的取組関連 (2) 入試改革

①TOEFL 等外部試験の学部入試への活用【1 ページ以内】

【実績及び目標設定】

各年度通年の数値を記入

	平成 25 年度	平成 28 年度	平成 31 年度	平成 35 年度
対象入学定員数 (A)	880 人	1,050 人	1,200 人	1,200 人
全入学定員数 (B)	1,200 人	1,200 人	1,200 人	1,200 人
割 合 (A/B)	73.3 %	87.5 %	100 %	100 %

【これまでの取組】 自己評価… S ☒ A ☐ B

《TOEFL 等外部試験の高い活用実績》

- ▶ 留学生が主となる英語基準入試では、出願資格として TOEFL や IELTS 等の外部試験成績の基準を定めるとともに、入試判定にも活用している。
- ▶ 日本人が主となる入試方式では、成績判定に TOEFL 等の外部試験を活用している。志願者の能力・適性等を多面的・総合的に評価する観点から、TOEFL 等の外部試験成績の提出を奨励しており、可否の判断材料としている。

【本構想における取組】

上述の通り、既に TOEFL 等外部試験の入試活用は進んでいる。本構想を通じて、一定スコアを満たす学生の当該試験科目の点数の満点換算、試験結果取得有無による特定の点数への換算、あるいはスコア幅単位での加点等、外部試験ごとの精緻な活用方策を具体化し、TOEFL 等の外部試験結果を考慮しない入試方式を廃止する。

《国内一般入試における TOEFL 等外部試験の活用拡大》

- ▶ 一般入試(センター試験利用)で TOEFL 等外部試験活用を開始(2015(H27)年～)
- ▶ その他一般入試についても、学部一般入試制度を改革して外部試験を活用する。

《世界各国で通用している外部試験のさらなる対象拡大》

- ▶ 現在活用している英語の外部試験は、主に TOEFL、TOEIC、IELTS、英検だが、今後国内の利用者数拡大が見込まれる GTEC や TEAP といった外部試験の導入を行う。
- ▶ 韓国における TEPS (Test of English Proficiency developed by Seoul National University) やタイにおける CU-TEP (Chulalongkorn University Test of English Proficiency) など、特定の国でスタンダードとなっている英語能力試験を、その試験内容やスコア等の精緻な分析を行った上で、積極的に活用する。
- ▶ 語学にかかる外部試験の成績は CEFR 準拠でグレード化し、可否判定の精度向上を図る。

《「世界的潮流＝外部試験の出願資格化」を踏まえた APU アドミッション・ポリシー》

既に TOEFL 等の外部試験活用はできている。国内の入試動向等、今後 10 年を見据えれば、APU が開学以来、経験を重ねてきた留学生入試は、将来の日本人学生入試の手本となりうる。すなわち学生が修得すべき能力や資質等を具体的に確認し、個々人を丁寧に把握して選抜する制度である。

- ▶ 基礎的な学力や思考力、教養を中心とした能力審査（世界の外部資格審査や高校時の成績を含む書類審査、エッセイ等）
- ▶ 試験では測れない実際の言語運用能力やコミュニケーション能力、リーダーシップ力や問題解決能力を中心とした能力・資質審査

* 学部留学生志願者 100% に現地面接や Skype 等面接審査を実施し、面接審査項目や配点等は、これまでの蓄積や海外の審査項目等も踏まえ、精緻な設定が施されている。

本構想では、留学生入試システムの到達点を踏まえ、外部試験を出願資格として利用する方法を個別整理しながら、将来的には、面接審査の充実や、適切な評価を行うための手法を、日本人学生入試へも適用させていく。

3. 教育の改革的取組関連 (2) 入試改革

②多面的入学者選抜の実施【1 ページ以内】

【これまでの取組】 自己評価・・・ S A B

《多面的入学者選抜が占める定員率 60% (2013 (H25) 年度)》

留学生入試、帰国生徒入試、AO 入試の一部では、志願者の能力・意欲・適性等を多面的・総合的に評価している。志望理由書にはボランティア活動・海外留学の経験等の記載項目を設定している。

《面接件数 1485 人 (2013 (H25) 年度)》

国内・海外6カ国(中国、韓国、タイ、インドネシア、ベトナム、インド)で実施した面接にはのべ216人の教職員が参加した。面接会場のない国の志願者約400名には、インターネット上で面接を実施した。

【本構想における取組】

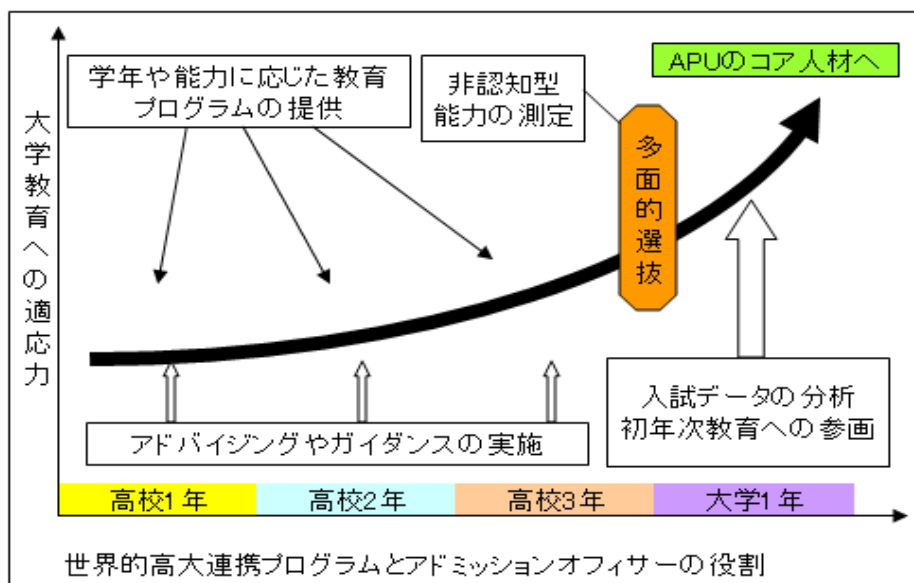
《世界的な高大接続教育プログラムと国際標準の新たな測定手法の導入》

APU への進学を考えるに際して、学生個人のキャリア目標、学力、スキル等を踏まえ、高校段階からどのように自分を成長させるかという視点で APU での多様な学びの準備支援を行う。また、高校生対象のプログラムから初年次教育支援までを連動させ APU コア学生を育成する「世界的な高大接続教育プログラム」を本構想で具体化する。また受験生評価手法として、非認知型能力を測る手法(Dr. Sedlacek の理論を活用)を導入し、学生の成長に強い関連がある自己肯定力や成長志向性、リーダー体験等の8指標を数値化した評価を開発し、各国の成績・評価資格指標とあわせて入学審査手法として導入する。既に複数の北米の先導的実施大学との連携議論を開始した。今後は、詳細の制度設計や、面接審査・評価者トレーニング手法を調査・分析し、段階的に導入する。

《世界の学生リクルート動向を見据えた国際標準のアドミッション・オフィサー制度導入》

欧米等のアドミッション・オフィサー実態や、これまでの APU の経験の蓄積から、10 年後を見据えた下記「APU 版アドミッション・オフィサー」像を定め、任用・育成を強化する。

- ① 単に募集広報や入学審査を担当するのではなく、APU で学ぶために必要なスキルや APU の理念を伝え、APU 受験者・進学希望者の具体的な成長を支援できること。
- ② 生徒個々を長期間にわたって観察・把握しつつその能力を育成支援し、入学後は APU コア人材になるために必要な支援をしながら、APU の教育プログラム全体へ橋渡ししていけること。
- ③ オフィサーとして世界の教育情勢や各国の教育制度等を専門的に理解し、職員や教員同僚への面接審査の専門トレーニング、評価手法の妥当性等の研修コーディネートや、海外からの有識者招聘等実務も可能なこと。
- ④ 今後拡大する卒業生アドミッション・アソシエツの日常支援が可能なこと。



(大学名：立命館アジア太平洋大学) (申請区分：タイプB)

3. 教育の改革的取組関連 (3) 柔軟かつ多様なアカデミック・パス

①柔軟な転学科・転学部、Late Specialization 等【1 ページ以内】

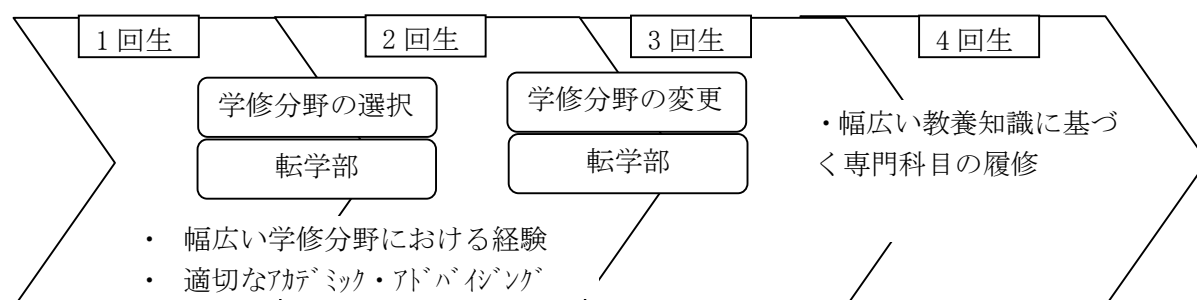
【これまでの取組】 自己評価・・・ S A **B**

《学修計画を重視した転学科・転学部》

APU においては2回生進級時と3回生進級時に転学科・転学部が可能となっており、学生は自らの学習進度や興味を持った学修分野に応じて柔軟に学習を進めることが可能となっている。転学科・転学部を希望する学生には、各学部の副学部長による面接を義務付けており、転学科等を行った場合においても、学生が適切な学修計画のもと、新たな学修分野において学びを進めることができる制度となっている。

《学生のニーズに応じた学修分野の選択》

各学部には4つの学修分野が定められており、2回生進級時に自らが専門性を深めたい学修分野を決定し、その学修分野で系統的な学びを進める。各学修分野において必要な条件を満たした場合には学位記にその学修分野が記載されるが、3回生から学修分野を変更し、新たな分野で学修を進め卒業することも可能であり、学生のニーズに応じた多様な学びが可能となっている。



【本構想における取組】

《学生の柔軟かつ多様な学びを支援する体制の構築》

学生が多様な分野において幅広い知識を身につけつつ、体系的に学びを深めていくためには、学生の学びに応じた柔軟な制度を整備するだけでなく、学生の学修内容や段階に応じた適切なアドバイスが必要不可欠である。本構想においては、**学修分野ごとのアカデミック・アドバイジングを実質化**し、学生がより体系的かつ柔軟に学びを深める支援に取り組む。具体的には、**学修分野ごとにアカデミック・アドバイザーを配置**し、学生の学習進度や興味のある学問分野に応じて適切なアドバイジングを行える体制を構築する。さらに、1回生全員が履修する初年次教育科目においては全学部の学修分野の授業を受講する機会を提供し、低回生時に幅広い知識と教養を身に付け、興味を持った学修分野に応じて上回生で学びを深めていく制度を確立する。

《学生の言語力に応じたラーニング・トラックの設計》

APU では基準言語以外の言語科目の修得が卒業要件として設定されており、例えば日本語基準学生であれば、英語科目 24 単位修得が卒業要件となっている。本構想においては学生の言語力に対応し、より上位レベルの英語科目の設置等によるラーニング・トラックの設計に取り組む。科目の到達目標に達しない学生に対する長期休暇中の補習コース受講の義務化や、入学前に一定の言語能力を有している学生については言語科目の履修を免除するなど、言語能力等に応じた複数のラーニング・トラックを具体化する。

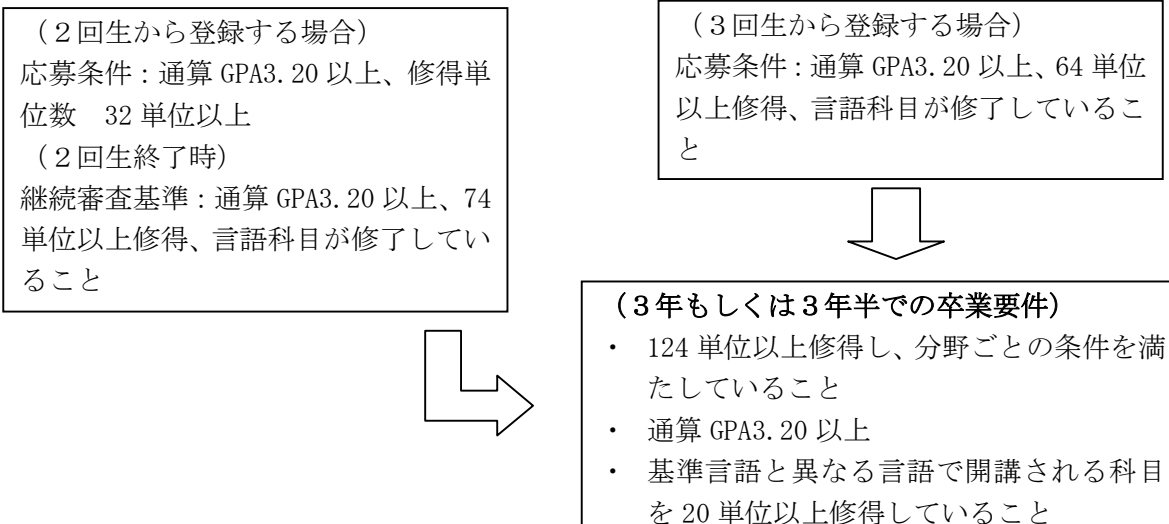
3. 教育の改革的取組関連 (3) 柔軟かつ多様なアカデミック・パス

②早期卒業・入学、5年一貫制課程等【1ページ以内】

【これまでの取組】 自己評価… S A **B**

《多様な学生へのラーニング・トラック＝早期卒業制度》

APUにおいては学生の多様な学習ニーズに応え、3年または3年半で早期に卒業を目指す優秀な学生を対象とした早期卒業プログラムを開学時から運用しており、以下のような厳格な基準のもと運用を行っている。



早期卒業プログラム修了者は、海外の大学院にも進学しており、多様なアカデミック・パスとしての役割も担っている (2013 (H25) 年度早期卒業生11名)。

《海外大学との接続を容易にする大学院早期修了制度》

2003 (H15) 年の大学院開設時より、2 研究科で早期修了制度を実施している (2013 (H25) 年度までの過去 5 年間67名)。これにより海外の行政職関係者等の社会人の受入や、海外大学とのダブルディグリー (例：インドネシア・ブラビジャヤ大学等) が可能となっている。

【本構想における取組】

《国内・海外大学院進学を目指す学部生向けの大学院科目履修支援の強化》

APU に学ぶ学生のキャリアとして国内・海外大学院進学は大きな選択肢の一つであり、2013 (H25) 年度については卒業生の 6.5% が、大学院へ進学している (海外大学院 27 名、国内大学院 37 名)。優秀な学生が、学部段階から早期に大学院科目を受講できるようなアカデミック・パスを支援することは、学生の将来のキャリアという観点でも意義がある。国内・海外の大学院進学を目指して、高度な教育研究力向上を望む学生への大学院科目の早期履修支援制度を具体化する。

《国内・海外大学院進学と連動した早期卒業プログラム支援の充実》

上述のとおり、3年または3年半で学部を卒業する早期卒業制度を運用しているが、制度利用者への国内・海外大学院進学の支援については未だ十分ではないと認識しており、本構想を通じて支援施策を具体化し、大学院進学 (キャリア) 連動型の早期卒業プログラムへの転換を目指す。

4. その他

(1) 教育情報の徹底した公表【1 ページ以内】

【これまでの取組】 自己評価… S A **B**

《法令・認証評価等への適切な対応》

APU の教育情報の公表に関する取組では、学校法人立命館情報公開規程第 4 条第 1 項が社会一般への情報公開内容を規定しており、学校教育法施行規則第 172 条の 2 第 1 項の定める教育研究活動等の状況についての情報を網羅している。これらの情報はウェブサイトにおいて、適切に公開されている。

さらに、APU 自己点検・評価委員会が作成した自己点検・評価報告書、外部評価である大学評価委員会の結果、大学基準協会の認証評価の結果、および大学基準協会が定める指定様式（「大学基礎データ」、「大学データ集」）も活用して、退学者数、就職者数、卒業生の進路状況などのデータをホームページに掲載している。

《日英二言語での財政公開、大学評価の取組の発信》

APU では 2000（H12）年の開学時から、学生および保護者をはじめとしたステークホルダーに対して、大学の情報を広く公開する取組「財政公開・大学公開」を行っている。ホームページ上で、「学生一人あたりの教育経費」、「学費改定方式」、「補助金受入の取組」などを日英二言語で紹介している。また、上記の自己点検・評価報告書および大学基準協会の各種データについても、全て日英二言語で発信している。

【本構想における取組】

《学校教育法施行規則第 172 条の 2 第 1 項の定める教育研究活動等の状況についての情報の日英二言語発信》

学校教育法施行規則第 172 条の 2 第 1 項の定める教育研究活動等の状況についての情報については、現時点で、日本語のみの発信となっていることから、APU ホームページ上のレイアウト変更等のタイミングにあわせて、英語での発信も行う。

《国際通用性を意識した情報発信のさらなる強化》

「公表すべき教育情報」については、海外の大学が一般的にウェブサイトで公開している情報との間で齟齬が生じている。したがって、教育情報の公表にあたっては、外国人から見てわかりやすいという視点も踏まえて、記述や説明を心がける。

《大学ポートレート（私立大学版）への参加》

私学事業団が 2014（H26）年度中の稼動を予定している大学ポートレートに関して、APU も参加を予定している。

共通観点 3 大学独自の成果指標と達成目標【3 ページ以内】

○ 意欲的かつ挑戦的な独自の定量・定性的成果指標と達成目標が、各大学の構想に応じて設定されているか。

【実績及び目標設定】

<定量的>

各年度大学が定める時点又は通年の数値を記入

	平成 2 5 年度 (通年)	平成 2 8 年度 (通年)	平成 3 1 年度 (通年)	平成 3 5 年度 (通年)
① 多言語を駆使し、世界で活躍する APU 卒業生				
卒業時の母語以外運用能力 (上段：日本人学生 3 言語、 下段：留学生 4 言語)	25.0 (%) 15.0 (%)	26.0 (%) 18.0 (%)	29.0 (%) 25.0 (%)	35.0 (%) 35.0 (%)
10 カ国以上の外国籍の友人がいる 学生(割合)	12.0 (%)	20.0 (%)	60.0 (%)	100.0 (%)
母国以外で就業等している留学生の卒業生 (卒後 10 年)	28.0 (%)	30.0 (%)	35.0 (%)	40.0 (%)
海外で就業等している日本人卒業生 (卒後 10 年)	16.0 (%)	20.0 (%)	25.0 (%)	30.0 (%)
② 圧倒的な多文化教育環境の活用、 教育力の徹底した強化				
海外大学協働型多文化教育 FD プログラム経験教員(累計)	6 (人)	25 (人)	33 (人)	50 (人)
戦略的な海外拠点協定大学への教員 派遣累計(上段：大学数、下段：人数)	0 (校) 0 (人)	3 (校) 6 (人)	6 (校) 12 (人)	10 (校) 20 (人)
学生参加型の多文化協働学習授業 (割合)※学部	67.0 (%)	75.0 (%)	83.0 (%)	100.0 (%)
ジョイント・ディグリープログラム 数(累計)	0 (数)	1 (数)	2 (数)	4 (数)
Global Alumni Lecture 数	0 (クラス)	10 (クラス)	30 (クラス)	50 (クラス)
日本人学生の海外経験率	29.4 (%)	50.0 (%)	80.0 (%)	100.0 (%)
世界的な高大接続教育対象国・地域数	0 (数)	3 (数)	10 (数)	20 (数)
留学生出身国・地域数(常時)	79 (数)	85 (数)	90 (数)	100 (数)
③ 国際標準の質保証の追求				
AOL、ルーブリックでの学習成果の測定	1 学部 1 研究科	1 学部 1 研究科	2 学部 2 研究科	2 学部 2 研究科
ビジネス・スクール(学部・院) 国際認証の取得	申請中 (数)	1 (数)	1 (数)	2 (数)
国際標準(CEFR)準拠での対象言語 種(割合)	0.0 (%)	10.0 (%)	100.0 (%)	100.0 (%)
QS Asia Business School Ranking	ランク外	ランク外	60 位	30 位
④ 職員の国際標準化				
入試や国際交流等の国際高度専門職と しての特定職員(人数)	9 (人)	14 (人)	14 (人)	20 (人)
母語以外で業務遂行可能な職員	91.8 (%)	95.0 (%)	98.0 (%)	100.0 (%)

<定性的>

《Global Learning の構築》

大学教育において、一つの教育システムを構築し得た、高い評価を得た、というのは、何か一つの指標や状況のみで測れるものではないが、一定の考え方を指し示す必要はある。そこで、本構想では以下のような考え方で、Global Learning の構築、および評価の達成度を、「環境」、「取組」、「成果」の各種項目を総合的・包括的に見て判断する。

▷ 環境：留学生の出身国・地域数、初年次学生教育寮、卒業生等が教育に参画する仕組など、「全

ての学生」が Global Learning に参画できる環境が整っているかを総合的に判断する。

- ▷ 取組：多文化協働学習の実施、初年次学生教育寮のプログラム、卒業生との教育プログラム、海外経験プログラム、オナーズ・プログラムなど、「全ての学生」が本構想の何らかの取組に参画しているかを見る。
- ▷ 成果：外国語運用能力の向上、多国籍の友人数、卒業後の母国以外での活躍など、学生の成長や卒業生の活躍などの何らかの成果が、「全ての学生」において向上しているかを見る。

なお、Global Learning の取組の進展に伴い、さらに必要な項目や考え方があれば柔軟に取り入れ、Global Learning の達成状況を判断する。

【これまでの取組】

（１）多言語を駆使し、世界で活躍する APU 卒業生

APU の卒業生は国内外で広く活躍しており、1 期生では、現在、母国以外で就業等している留学生の卒業生 28%、海外で就業等している日本人卒業生 16%となっている。

これまで、在学生調査を実施し、学習状況の他にも、外国語運用実態、友人の状況など、APU ならではの項目も含めて調査をしているが、卒業時点の学生の到達度については、成績や就職状況以外に包括的に調査できていない。また、卒業生については現在、調査を始めたばかりである。

卒業時の母語以外の運用能力については、APU では開学時からアジア太平洋言語（中国、韓国、マレー・インドネシア、スペイン、タイ、ベトナム）の開講に注力してきており、日本人学生 25%、留学生 15%がこれらの言語を運用できている。

「友人」の定義は主観的側面があるが、外国籍の友人の広がりという指標は、APU が開学以来、授業、自主活動、AP ハウスなどあらゆる場面で取り組んでいる学生間交流の成果を表す到達度として重要であると考え、在学生調査を行っており 10 カ国以上の外国籍の友人は 12%となっている。

（２）圧倒的な多文化教育環境の活用、教育力の徹底した強化

① 教育力向上

多文化協働学習授業の実施および質の向上には、国際標準の FD プログラムの地道な積み重ね、また教員の多様な教育経験によって促進される。

現在の取組は、教員の国際公募、任用時の模擬授業など任用時の質保証が主である。任用後の取組は、大学からの費用支援がある学内教職員からの立案型 FD/SD であり、毎年度、多くの企画に取り組んでいる。海外大学との国際標準の FD プログラムは緒についたところであり、海外協定大学への教員派遣は実現できていない。

授業では、成績評価に占める期末試験割合を 50%以下とするルールもあり、学生の授業中のパフォーマンスやグループワーク等を評価しており、全授業の 67%において学生の多様性を活かした協働学習（学び合い）に取り組んでいる。

② 海外連携・多文化教育環境

Global Learning を促進するカリキュラムとして、交換留学、ダブルディグリー・プログラム、各種海外教育プログラムなどを実施している。

多様性に関しては、現在、79 カ国・地域出身の留学生がキャンパスで学んでおり、それは海外オフィス、国際的に通用性ある専門職強化などによる国際アドミSSIONの成果である。

（３）国際標準の質保証の追求

学習成果の評価は、国際経営学部、経営管理研究科が AACSB の国際認証プロセスを通じて導入した。現在、AACSB プロセスは最終段階に入っており、本年秋の認証取得を目指している。

（４）職員の国際標準化

日英二言語のカリキュラム、教員・学生対応など、二言語対応の大学運営を支える職員組織のため、英語で業務が可能な職員を多く採用している。また、国際高度専門職として、雇用の期限のない「特定職員」という制度を導入し、現在、10 名を雇用している。なお外国籍職員や外国語運用力に長けた雇用期限のある「契約専門職員」は、海外オフィスも含め、41 名雇用している。

【本構想における取組】

（１）多言語を駆使し、世界で活躍する APU 卒業生

本構想において、多言語の外国語運用能力を指標として設定する。現在、例えばウズベキスタン人は通常、ウズベク語・ロシア語・英語が使用できると一般的には把握していても、個々の学生が入学時、どの言語が使用可能か個別に把握できていない。また、在学中、日本語・英語以外にアジア太平洋地域の 7 言語科目を学ぶ学生も多いが、卒業時点の使用可能言語の精緻な把握は十分でない。使用言語と将来のキャリアとの相関関係は極めて重要であるため、本構想により言語プログラム増とともに学生調査を進める。同様に、友人の多様性(国籍)調査も本構想で進める。

卒業生の卒業後のキャリアについては一定把握しているものの、未だ十分ではない。必ずしも卒業後の母国以外で就業・進学のみを Global Learning で目指しているわけではないが、Global Learning の成果を測る重要な指標の一つと考えており、本構想を通じて、継続的な調査を進めつつ、世界での活躍を示す指標の一つとして、その取組みを強化する。

以上は、全て IR プロジェクトで進めているデータウェアハウスを用いて、他のデータと合わせて処理するため、APU の学びの包括的な分析へつなげることが可能となる。

（２）圧倒的な多文化教育環境の活用、教育力の徹底した強化

① 教育力向上

現在、ミネソタ大学との FD プログラム連携を始めているが、このプログラムをさらに推進し、加えて「多文化 FD/SD センター」を開設して、プログラム受講後の継続研修などを実施する。こうした取組を発展させ、同センターでは、APU の多文化教育環境を活用して、国内外の教職員の研修を行う拠点として整備する。さらに、海外協定大学へ教員を派遣する制度を設け、海外大学で実際に教育をおこなう経験も強化する。

また、海外で活躍する卒業生のもとでインターンシップを行うなど、卒業生と協働した取組を進め、全ての日本人学生が在学中に海外経験を行う取組を進める。

② 海外連携・多文化教育環境

Global Learning を促進するカリキュラムとして、ジョイント・ディグリー・プログラムを開発する。学部ではキャロル・カレッジ（米、「America's Best Colleges 2012 (US News and World Report)」の Regional College in the West および Best Value School で 1 位）、大学院では、アジアのビジネス・スクールのパイオニアであるアジア・インスティテュート・オブ・マネジメント(AIM、比)とは、既に方向性を含めて合意済みである。

海外の優秀高校との推薦入学協定の締結を進め、アドミッション・オフィサーの高度化も含め、留学生の出身国・地域の数を 100 まで増やす。

また、正課の授業においても卒業生の協力を組み込み、海外等で活躍する卒業生が授業に参画する Global Alumni Lecture(GOAL 科目)を多様なレベルで開設し、Global Learning を強化する。

（３）国際標準の質保証の追求

本構想では AACSB 国際認証を取得(本年 10 月予定)し、5 年ごとの再認証プロセスを通じて、教育のみならず教員の研究活動・実績も高い水準を維持する。さらに、もう一つの国際的な認証評価機関 EQUIS(本部：ベルギー)の国際認証を目指す。いずれの国際認証も、英語による課程としては日本の大学では初めての取得となり、双方の国際認証を有する大学は全世界でわずか 103 校である。最終的には QS のアジアのビジネス・スクール・ランキング 30 位以内を目標とする。

言語教育においては、言語コミュニケーション能力別のレベルを示す国際標準規格として欧米等で広く導入されている CEFR (Common European Framework of Reference for Language) に準拠した科目デザインを全ての言語教育科目で導入することを目指す。

（４）職員の国際標準化

前述の国際高度専門職「特定職員」を、現在の約 2 倍の 20 名（雇用期限のない職員の 20%）を目指して増員する。そうした取組も踏まえ、雇用期限がない全ての職員は 2 カ国以上で業務ができるようにする。

共通観点 4 構想実現のための体制構築【2 ページ以内】

- 構想を推進し実現できるだけの学内体制の整備が計画されているか。環境の変化に応じ自己変革できる体制を構築できているか。また、事業終了後も継続して取り組むものとなっているか。

【本構想における取組】**《大学評議会・APU Governing Advisory Board を両輪とした本構想の推進体制》**

本構想の取組は、入学～教育～学位授与・進路まで、ほぼ全ての大学の営為にわたっており、また、その内容も APU の目指すところと極めて親和性が高い。したがって、本構想のための独立した推進・監督組織を立ち上げることはせず、APU の大学運営の学内最終議決機関である大学評議会が、スーパーグローバル大学創成支援事業の推進を担うこととする。

また、本構想により、国内外の様々なステークホルダーにより構成される APU Governing Advisory Board を設置するが、これも本事業の監督というレベルではなく、本事業を含む大学運営を監督（ガバナンス）する機関として展開する。

（１）大学評議会（大学運営・執行機関：既設）

大学評議会は、学長をトップとした大学の運営・各種執行に関する最終議決機関であり、学部長（研究科長）、教学部、入学部、学生部、国際協力・研究部等の機関長がそのメンバーとなっている。APU において、教授会の役割は教育研究に関わる審議機関として明確に位置付けられており、大学の運営に関する事項は審議事項となっていない。こうした大学評議会を中心とした**シンプルで迅速な意思決定が可能な体制**により、APU の運営が可能となっている。スーパーグローバル大学創成支援事業においては、この大学評議会が適宜、判断・決定を行い、構想を推進していく。

（２）APU Governing Advisory Board（大学運営の監督機関：新設・仮称）

大学運営を監督（ガバナンス）する機関として、狭く学内関係者のみでなく、広く、APU の財産であるステークホルダー（学外者）がメンバーの過半数を占める APU Governing Advisory Board を設置する。

① メンバー

- ▷ 学外：国内外の卒業生、国内外の教育関係者、国内外の企業・各種団体関係者、地域関係者
- ▷ 学内：役職教職員、現役学生

※ 学外のメンバーが過半数を占め、日本人以外のメンバーが約半数となる構成を目指す。

② 目的

- ▷ 国際標準の大学のあり方への変革
- ▷ 従来の発想を超え、変化の激しい国際社会のニーズを敏感につかみ、APU の理念に沿って人材育成へ反映していく仕組の構築

③ 役割

- ▷ 大学の主要な運営方針の策定
- ▷ 大学評議会（大学執行部）の事業執行の監督・評価
- ▷ 国際公募行政職の選考 など

④ 本構想における役割

- ▷ 本構想の推進にあたり、多角的な視点で本構想における取組や大学運営の評価を行い、大学評議会に対して APU の運営について必要な提言および判断を行う。
- ▷ 本構想における各種ステークホルダーが関わる取組（卒業生が関わる教育事業やカリキュラム、海外プログラムなど）への協力・関与、ステークホルダーの知見を活かした大学運営との連携（ガバナンス、財務、社会事業など）における相乗効果が期待できる。

⑤ APU Governing Advisory Board 設置に至るまでのプロセス

本構想期間中（10 年間）に、APU Governing Advisory Board を構築する。まずは、APU 運営の助言機関として、学外のステークホルダーから構成される委員会を立ち上げることから始め、将来的には APU Governing Board となる。

《APU 執行体制の改革》

(1) 大学執行部

① 既に取り組んでいること

- ▷ 学長、副学長、学部長(研究科長)など役職者の任命制度の導入
- ▷ 副学長や学長特別補佐など主要役職者における外国籍教員の積極的な任用(大学評議会の外国人 7/17 名、41%)
- ▷ 大学評議会を中心とした全学教員人事方式の導入
- ▷ 大学評議会の日英二言語運営
- ▷ 教授会機能を代替する専門委員会の設置

② 本構想における取組

グローバルな知見と経験から、国際社会のニーズを踏まえ、従来の発想を超えるガバナンスを行う APU Governing Advisory Board に対応し、大学執行部もさらなる進化を目指す。

- ▷ 大学執行部の複数のポジションにおける国際公募任用
- ▷ 大学執行部の複数のポジションにおける年俸制の導入

(2) 職員組織

① 既に取り組んでいること

- ▷ 外国籍職員、中途採用、他大学出身者、海外での多様なキャリアを積んだ職員の積極採用
- ▷ 国際高度専門職として、雇用期限を定めない「特定職員制度」の導入。国際学生募集、海外協定校とのコーディネート、海外プログラムマネジメントなど。

② 本構想における取組

よりグローバルな構成になり、多種多様な展開を打ち出すであろう APU Governing Advisory Board と大学執行部を支えるべく、職員組織も一層のグローバル化と高度化を目指す。

- ▷ 国際高度専門職「特定職員」の拡充。雇用期限を定めない職員比 20%を目指し「多国籍学生生活支援」「多国籍リサーチ・アドミニストレータ」などの役割の範囲をも広げていく。
- ▷ 全職員が英語、もしくは日本語以外の言語での業務を可能とする。
- ▷ 多文化 FD/SD センターの活用による高度化。海外大学院での学位取得支援など。

《2024 (H36) 年以降の自律的展開 (事業終了後の継続性)》

APU と APU ステークホルダーが互いの存在意義や価値を共有した上でともに成長しあえる Global Learning コミュニティを形成し、「自律的・循環的互惠関係」を構築することが、本構想の柱である。

▷ 大学機関 (充実化)

国内外の大学と互いの知識や経験を共有し、教育資源を活用しながら相互の教育活動の充実化に取り組む。

▷ 企業 (互惠関係化)

企業との連携講座の実施やインターンシップの受入など、APU の教育資源として活用する。企業からは短中期の研修生受け入れ等を積極的に行う。

▷ 卒業生 (組織化)

国内外で活躍する卒業生を組織化し、APU の教育資源として活用する。卒業生にはキャリアアップ講座の受講や企業などともネットワークを構築する機会を提供する。

▷ 地域 (ネットワーク化)

地域社会とのネットワークを拡充し、社会人学生の受入促進や、留学生による学校等への国際理解講座への派遣に積極的に取り組む。

本構想を通じて多様なステークホルダーとの Global Learning コミュニティを構築することにより、本構想終了後も、発展的展開を継続できる。

本事業の実施計画

① 現在の準備状況及び年度別実施計画【3 ページ以内】

【構想実施に向けた準備状況】

《本構想を反映した第一次（2017（H29）年）・第二次（2023（H35）年）教学改革の実施》

本構想は、入学～教育～学位授与・進路までほぼ全ての大学の営為にかかわるが、とりわけ「多文化協働学習科目 100%」や「全日本人学生の多様な海外経験 100%」、「初年次教育寮 100%」等にかかり、APU 教学システムやカリキュラム構造等の大幅な見直しを伴う。本構想を反映した教学改革を 2017（H29）年度および 2023（H35）年度に実施することを想定し、そのための教員・職員定数の策定や、シラバスシステム等を含む事務情報システム等の見直し等を既に進めている。なお第一次教学改革の基本的な考え方は、本構想に従って設計している。

《【教育】にかかる準備状況》

（１）多文化協働学習科目 100%

全授業科目の開講形態やグループワーク等の精緻分析により、多文化協働学習科目の先進例の把握や特長的な指導方法等の実態を共有した（2013（H25）年度）。

また 2014（H26）年度中にシラバス内容やシラバスシステム見直しとあわせて、多文化協働学習を先行的に実施する科目の選定を行い、2015（H27）年度より対象科目を拡大する。とりわけ全 1 回生必須のゼミ科目における留学生と日本人学生混在の多文化協働型の取組について、2015（H27）年度より見直しを行うこととしている。

（２）全日本人学生の多様な海外経験 100%

「2013 年度後半以降の海外協定校戦略」や、学生の海外留学等の実態データ分析をすでにとりまとめ、大学評議会（最終議決機関）で方向性は確定している。また多様なプログラムとして海外インターンやボランティア・プログラム拡充や、より期間の長い多様なプログラム開拓を進めている（2014（H26）年度募集に向けて相手大学と協議進行中）。

なお、ジョイント・ディグリー構想については、キャロル・カレッジ（米）、アジア・インスティテュート・オブ・マネジメント（AIM、比）の 2 大学とは、既に複数回の協議を経て、方向性を合意済みである。今後の法改正を踏まえて速やかに対応する。

（３）多文化 FD/SD センター設置

新たなセンター設置となることから、教員・職員協働での海外大学調査を 2013（H25）年度より先行開始した。2016（H28）年度の設置を目指して、2014（H26）年度より 10 大学の海外調査と、構想調書に記した FD/SD 企画のプレ実施を、海外重点拠点の大学等とも連携・協力しながら進めている。

《【入学】【連携】にかかる準備状況》

本構想にかかる 100 カ国・地域からの留学生受入戦略や、世界の高校とのサマープログラム（ACE（Academic & Cultural Experience）プログラム）の実施、また、世界の卒業生による入試メンター「APU アドミッション・アソシエイツ」制度の導入、海外拠点の設置等は、これまでの高い到達点を踏まえて設定したものであり、いずれもさらなる具体化を進めている。

また「2013 年度後半以降の海外協定校戦略」において、今後の海外協定大学との戦略的取組や、地域や大学によるターゲット化等は、大学評議会により方向性を確定済みであり、それに基づく取組が滞りなく進んでいる。

《【質保証】にかかる準備状況》

本年秋の AACSB 取得に向けて 6 月に自己評価報告書を提出する段階にある。本年 10 月のピア・レビュー・チーム・ビジットによる実地評価を経て AACSB 認証の運びとなる予定である。

《【運営・ガバナンス】にかかる準備状況》

英語をはじめとする母語以外の運用能力や海外経験の有無等の職員実態アンケートの実施・分析を実施し、職員の国際標準化を目指した「2014（H26）年度職員人材育成計画」を策定済みである。

2017（H29）年を目途としたIRシステムの完成に向けて、**学内組織横断型のIRプロジェクト・チームを立ち上げ、取り組むべきIR活動指針を策定するとともに、各種アンケート・新規データも含めた分析や、データの一元化等、蓄積すべきデータの精緻化を進めている。**

《その他、学内教職員等との対話》

本構想は、最終的には学長を含む大学評議会（最終議決機関）イニシアチブにより具体化した、その間には学内教職員や外部ステークホルダーの意見も丁寧に聞き、傾聴すべきアイディアは学長等のイニシアチブで積極的に取り入れた。学長等の出席により、教授会、副学長・副学部長懇談会、誰でも参加可能なオープンな意見交換会、個別茶話会等の場を多層的に設けて、本構想を共有・具体化した。APU Governing Advisory Board の概要も教授会においてその方向性についてほぼ合意を得ている。

【平成26年度】

- ▷ 「多文化FD/SDセンター」「オナーズ・プログラム」設置に向けた具体的制度設計、そのための研究会等（以下、【教育】）
- ▷ 卒業生が参画する3つの教育プログラム“Global Human Library with APU Alumni”、“Global Alumni Lecture”、“Global Internship with Alumni”のための、卒業生ネットワーク作り
- ▷ ジョイント・ディグリー・プログラム締結のための交渉
- ▷ 全授業改革(多文化協働学習実施)のためのシラバス制度設計
- ▷ 新たな海外拠点開設のための調査・交渉（以下、【入学】）
- ▷ 海外入試に協力してくれる卒業生「アソシエイツ」ネットワーク作り
- ▷ アドミッション・オフィサー公募
- ▷ 国際高大接続教育ACE（Academic & Cultural Experience）プログラムによる海外高校訪問・交渉
- ▷ 卒業生向けビジネスレクチャー企画開始（以下、【連携】）
- ▷ 海外協定校、海外卒業生組織強化のための交渉・調整
- ▷ AACSB 国際認証取得【質保証】
- ▷ APU Governing Advisory Board の準備組織設置（以下、【運営】）
- ▷ IRシステムの制度改良・拡張

【平成27年度】

- ▷ 卒業生参画プログラム“Global Alumni Lecture”科目の開設（【教育】）
- ▷ アドミッション・オフィサー任用（【入学】）
- ▷ 卒業生向け社会起業家セミナー企画開始（以下、【連携】）
- ▷ 重点拠点3大学締結
- ▷ IRシステムによる包括的分析レポート作成（【運営】）

【平成28年度】

- ▷ 多文化FD/SDセンターの開設（以下、【教育】）
- ▷ オナーズ・プログラムの開始
- ▷ ジョイント・ディグリー2コース届出
- ▷ 全授業改革(多文化協働学習実施)のための教員研修
- ▷ 海外重点校への教員派遣開始
- ▷ “Global Human Library with APU Alumni”運用開始
- ▷ AOL、ループリックの具体的制度設計開始
- ▷ 海外新拠点(1ヵ国)開設（以下、【入学】）
- ▷ 海外入試に協力してくれる卒業生「アソシエイツ」15ヵ国30名運用開始

▷ 重点拠点2 大学締結 (【連携】) ▷ 分析レポートを踏まえた IR システム改良 (【運営】)
【平成29年度】 ▷ 本構想を反映した第一次教学改革開始 (以下、【教育】) ▷ 全授業における多文化協働学習実施開始 ▷ 初年次学生教育寮のための具体的制度設計 ▷ 全言語 CEFR 準拠実施 ▷ ジョイント・ディグリー2 コース学生入学 ▷ 重点拠点1 大学締結 (【連携】) ▷ 卒業生(ビジネス・NGO)ネットワーク組織化 ▷ EQUIS 申請開始 (【質保証】) ▷ APU Governing Advisory Board 設置 (以下、【運営】) ▷ IR システム完成
【平成30年度】 ▷ 多文化 FD/SD センターによる研修プログラムの国内外への開放開始 (以下、【教育】) ▷ ポートフォリオ全学実施 ▷ 重点拠点2 大学締結 (【連携】) ▷ 国際公募行政職の公募・年俸制の具体的制度設計 (【運営】)
【平成31年度】 ▷ AOL 全学実施開始 (以下、【教育】) ▷ 初年次学生教育寮 100%実施開始 ▷ アフリカからの留学生受け入れ日本 No.1 へ (【入学】) ▷ 海外新拠点(2カ国)開設 (【連携】) ▷ 国際公募行政職の公募開始 (以下、【運営】)
【平成32年度】 ▷ 日本人学生海外経験 100%達成 (【教育】) ▷ 重点拠点1 大学締結 (【連携】) ▷ 国際公募行政職の任用・着任 (【運営】)
【平成33年度】 ▷ 第二次教学改革の具体的制度設計開始 (以下、【教育】) ▷ ジョイント・ディグリー2 コース届出 ▷ EQUIS 国際認証取得 (【質保証】) ▷ APU Governing Advisory Board の再制度設計開始 (【運営】)
【平成34年度】 ▷ ジョイント・ディグリー2 コース学生入学(計4コース完成) (【教育】) ▷ 重点拠点1 大学締結(計10大学実現) (【連携】)
【平成35年度】 ▷ 本構想を反映した第二次教学改革開始 (【教育】) ▷ QS Asia Business School Ranking Top30 入り (【質保証】) ▷ 100 カ国・地域からの留学生入学実現 (【入学】) ▷ 海外協定校 180 校達成 (以下、【連携】) ▷ 海外卒業生組織 30 組織実現 ▷ 雇用期限のない職員のうち母語以外で業務が可能な者 100%実現 (以下、【運営】) ▷ 雇用期限のない国際高度専門職(特定職員)20 名規模実現

② 財政支援期間終了後の事業展開【1 ページ以内】

スーパーグローバル大学創成支援事業の目標は、ほぼ APU の教育理念と一致しているので、本構想の財政支援で整備した各種基盤、構築したネットワーク、修得した経験やノウハウを活用して、本構想の財政支援期間終了後も、APU の教育研究の中核として位置付け、中期的な財政計画に反映していくことが、基本的な考え方となる。

基本的に、本構想の取組は、APU が Global Learning を構築するために必要な卒業生等のステークホルダーの組織化・ネットワーク化、多文化 FD/SD センター、APU Governing Advisory Board、「初年次学生教育寮」の立ち上げ、さらなる多様な国・地域から APU への接続ルートや手法の確立など、あらたな APU へ進化するための初期投資的な側面が強く、Global Learning を運営するための恒常経費的な支出は少ない。したがって、現時点では、財政支援期間終了後の事業展開も、一定の財政運営努力により、見通せるものと考えている。

ただし、当然、本構想の一部に関しては、財政支援期間終了後も大学の支出の中に組み込んでいく必要がある。そうした支出を中期的な財政計画の中に組み込むことは当然として、教職員体制(人件費)としては、時限的なプログラム開発やインフラ整備等の初期投資の部分を除き、継続的に必要な教育や学生支援のための教職員体制(人件費)を、教職員の整備計画の中に組み込む。APU では、財政計画および教職員の組織整備計画を中期的なスパンで策定しており、こうした計画化は十分可能であると考えている。

さらに、現在行っている教育研究等の取組が、真に Global Learning に資するものか、学生の成長に資するものか、という視点で常に検証する PDCA を意識し、効果のない取組は大胆に見直すプロセスも同時に進める。これには、多文化教育環境における学生の成長を調査・分析する「多文化 FD/SD センター」の活動が重要になると考えている。

③ 財政支援期間終了後の事業展開に向けた資金計画

※本項目については、採択された大学に対して中間評価時に記入していただく予定としております。申請段階で記入する必要はありません。

個別観点 B 大学の特性を踏まえた特徴【4 ページ以内】

○ 各大学の特性を踏まえた、特徴ある取組となっているか。

【これまでの取組】

≪APU 開学時からの DNA≫

3 つの 50（世界 50 カ国・地域から留学生 50%の受入、外国籍教員 50%）に代表される挑戦的な取組などにより、世界の留学生を受け入れ、多文化教育環境により教育し、国内外へ人材を輩出することで日本およびアジア太平洋に貢献するという APU の理念は、多方面の共感、支援、そして期待を生んできた。この APU ステークホルダーの存在なしに、現在の APU の到達点はいない。以下に、APU 開学時からの DNA と呼ぶべきステークホルダーとの主要な取組を整理する。

（１）「国際的ネットワーク」

開学以降、国際的な教育研究連携を積み重ねてきた。学生交換はもとより、海外大学の教員招聘、ダブルディグリーなどの特徴的な取組、そうした基盤の上に作り上げた世界展開力強化事業やグローバル人材育成推進事業など、教育研究における特色ある国際ネットワークを構築している。

また、APU の大きな特色として、各国・地域の教育システムを踏まえたうえでの各国現地の高校とのネットワーク構築が挙げられる。国ごとの戦略的リクルートを展開し、**正規の学部学生を軸とした留学生受入**を推進している。なかでも ASEAN 地域からの留学生受入実績は顕著であり、APU の留学生受入人数は、ミャンマー、タイ、インドネシア、ベトナムについてはいずれも日本で第 1 位、ブルネイが第 2 位、シンガポールが第 3 位となっている。

① 教育研究の国際連携

- ▷ 世界 37 カ国・地域の 111 大学との協定と学生交換 (2013 (H25) 年度 73 名受入、50 名派遣)
- ▷ 戦略的な連携大学からの教員の招聘 (2013 (H25) 年 6 名)
- ▷ ダブルディグリー (2013 (H25) 年度：独・トリア単科大学等、海外 5 大学 14 名)
- ▷ セント・エドワーズ大学(米)等との入学前から卒業後までつながる重層的なプログラム連携
- ▷ ミネソタ大学(米)との連携 FD/SD
- ▷ 国内外 10 大学との大学コンソーシアム連携 (INU=International Network of Universities)
- ▷ 南洋理工大学などとのシンガポールにおける研究連携
- ▷ 世界の研究者を招聘したアジア太平洋カンファレンス (英語開催・延べ 12 回)

② 各国政府・大使館等との留学生受入ネットワークと APU の独自戦略

- ▷ 海外現地高校・教育機関・大使館等の各国政府機関との独自協定締結 (26 カ国、118 校・館)

③ 国際協力事業を通じた世界への貢献

- ▷ JICA との間で連携協定締結。「一村一品運動」・「オンパク」モデル等の実践的アプローチによる地方開発手法を学ぶ世界の研修員受入 (2006 (H18) 年度以降の累計 69 カ国・655 名)

（２）「経済界、地域とのネットワーク」

▷ 経済界

APU 開学にあたって、国内外の政財界のリーダーによるアドバイザー・コミッティが結成され、財政面、組織運営についての助言、教育研究への提言、学生の就職支援等の協力を得て来た。その成果もあり、留学生の日本での就職者は累積で 2,511 名 (卒業生の半数程度) となった。また、APU が築いてきた多文化教育環境に魅力を感じる国内外グローバル企業からの要請を受け、近年はグローバル企業向けの人材育成研修 (11 社 38 名/2013 (H25) 年度) を展開している。

▷ 大分県・別府市

APU は、大分県・別府市との大規模な公私協力 (校地提供、校舎設備整備支援、道路等関連施設整備等) により開学した。また、学生は別府市の人口約 12 万人の約 5 % を占め、地域の活性化にも寄与しているほか、別府は卒業生にとっての「第 2 のふるさと」となっており、母国と大分・別府の橋渡し役になっている (人口あたり留学生数は 5 年連続全国 1 位)。

(大学名：立命館アジア太平洋大学) (申請区分：タイプ B)

なお大分県は、APU が大分県にもたらす経済効果を年間 211.7 億円と試算しており、APU 開学により、昭和 55 年以降、減少を続けてきた別府市の人口減少に歯止めがかかったと評価している。(出典：2010 (H22) 年「大学誘致に伴う波及効果の検証」)

(3) 「世界に広がる卒業生」のネットワーク

開学以来 14 年間で、131 カ国・地域の国際学生を受け入れた。その総数は 10,327 人に及び、海外の同窓会組織も 17 に広がっている。多文化間でのコミュニケーション能力に秀で、複数の言語を用いて国境を超えて交流し、「自由・平和・ヒューマニティ」「国際相互理解」「アジア太平洋の未来創造」を体現する卒業生の存在こそが APU の資産である。

【本構想における取組】

≪多文化教育環境を活かした Global Learning の世界的展開≫

APU は、開学以来 14 年間で、日本における国際大学の先駆的なモデルを構築し、その成果を国内外に発信してきた。本構想により、今後 10 年間でこれまで構築したネットワークを基礎に、世界に展開する APU の Global Learning を作り上げる。キャンパスの多文化教育環境と連動する、本構想において実現する教育、研究、文化活動、社会貢献の枠組みは、より一層「世界」をフィールドとしたものとなる。APU の教育はそうした世界的広がりを持ち、世界の多様な人々を巻き込んだものとなる。

これが、APU が内外に提示できる「グローバルに展開する大学の『次のモデル』」であると考えている。

(1) 「重層的・戦略的な国際連携」

① 海外における教育研究の重点拠点の形成

世界の各地域で 10 程度の「海外重点拠点」と戦略的に連携し、ジョイント・ディグリー・プログラムやモジュール・プログラム等の開発や、相互の教員・職員力の強化に資する FD/SD 活動や海外オフィスの相互設置、教育・研究連携など、様々な分野で多層的連携を深める。

さらに、留学生募集として機能してきた海外オフィスを留学生募集だけでなく海外での教育の拠点としての活用も進める。

- ▷ 協定校(セント・エドワーズ大学 (米)、キャロル・カレッジ (米)、ボツワナ大学、ザルツブルグ応用科学大学、南洋理工大学 (シンガポール) など)
- ▷ 海外オフィス(タイ「Education Hub」など)

② 国際的ビジネス・スクール・アライアンス構築

現在、日本初となる英語による課程のビジネス・スクール(学部・修士課程)の AACSB 国際認証の取得を目指している。こうした国際認証の取得プロセスは、教育研究の国際的な質保証という以外にも、国際的なビジネス・スクールの連携という意味で大きな意味を持つ。また、そうしたプロセスの中で、APU はアジア太平洋地域の主要ビジネス・スクールが参加する AAPBS (Association of Asia-Pacific Business Schools) の理事校となった。

こうした国際的な大学間ネットワークをベースに、本構想で「ビジネス・スクール(学部・修士課程)」に焦点を当てたアライアンスを構築する。具体的にはアライアンス内での学生交流の他、教員の教育研究交流、AACSB 国際認証取得後の教育の質保証向上に向けた事後プロセスの共有や、コース・科目単位での相互アセスメントを行うこととしている。

- ▷ International Management Institute (インド)、Chulalongkorn Business School (タイ)
Asian Institute of Management (フィリピン)、台湾科技大学
ヤンゴン経済大学(ミャンマー) など

③ 学生受入戦略の世界展開「新たなネットワーキングと学生募集手法の確立」

これまでの到達点を踏まえて、さらに各国・地域の大使館や、新たな高校ネットワークを強化し、ASEAN 地域で展開してきた「トップ校とのネットワーク戦略」を世界で展開する。

- ▷ 「100 カ国・地域の実現」欧米、ロシアなどからの受入拡充

現在、在学生在が比較的少数である欧米、ロシアなどからも国際学生を積極的に受入、APU の

多文化教育環境をより重層的なものとする。これらは短期留学生ではなく、日本の今後のグローバル化に貢献しうる、学部を軸とした正規留学生の受入により実現する。

▷ 「100 カ国・地域の実現」南アジア、アフリカ地域の受入戦略

21 世紀の世界の平和と持続的発展の実現に寄与するためにも、また APU の多文化教育環境を重層的なものとするためにも、多様性を有する南アジア、アフリカ地域からの留学生の受入戦略も策定する。本構想により、アフリカ全土からの私費留学生数の受入数 1 位を実現する（現在は日本の大学では 2 位）。

▷ 世界的な接続教育プログラムとアドミッション・オフィサー制度

多文化教育環境を活かした APU 教育の魅力を高校生 1、2 年生に伝える新たな手法として、米国等の大学で実施されている多様な接続教育も参考に、世界の高校生向けサマープログラム「ACE(Academic & Cultural Experience)プログラム」を拡充する。

また世界で活躍する卒業生の経験や人的ネットワークも活かして、卒業生の入試メンター制度「アドミッション・アソシエイツ」を世界中で導入するほか、入学前から入学後まで学生の成長を一貫して支援する次世代型アドミッション・オフィサー制度を推進・強化する。

(2) 世界の卒業生と大学の連携

① 「Global Human Library with APU Alumni」 = 卒業生の教材化

近年世界で注目されている「人」を「図書」と見立てて他者をつなげる「Human Library」構想を、世界に広がる卒業生の協力を得て、整備する。卒業生のプロフィールを収集、記録し、在学生在が卒業生を「教材」として活用できるようにする。プロフィールには、在学中の活動記録や卒業研究をはじめ、現在の活動記録や講演・レクチャーなどの動画・音声を含む等、在学生自身が「Human Library」となった卒業生と面談することや、授業科目でも活用する。

② 「Global Alumni Lecture (GOAL 科目)」 = 卒業生が参画する授業

世界で活躍する卒業生の専門分野、経験、ネットワーク等を、APU の正規カリキュラムに組み込んで構築する科目「Global Alumni Lecture (GOAL 科目)」を新規開設する。現在は物理的な距離や交通費等の関係で少数のゲストレクチャーとしてしか実現できていないが、IT の活用、前述の「Global Human Library with APU Alumni」展開などにより実現する。

③ 「Global Internship with Alumni」 = 卒業生の下でのインターンシップ

前述の「海外重点拠点」も活用し、卒業生の在籍する国内外の企業・諸機関、また社会起業家となっている卒業生の協力・指導の下でのインターンシップの展開を行う。

(3) 多様なグローバル人材育成の拠点としての企業・地域との連携

① グローバル人材育成研修の強化による企業連携強化

▷ 企業研修受入

グローバル企業の若手・中堅人材を主な対象として企業研修を受け入れる。特に海外派遣前の日本人社員に対して、多文化教育環境での生活、学びを強化するため、キャンパス内の教育寮(AP ハウス)を通じた交流プログラムを提供する。

▷ 経営学講座@東京の開催

▷ 海外現地採用外国人に対する日本語・日本社会理解プログラム

海外採用の外国人従業員に対する教育を実施し、日本企業文化への適応、戦力化を支援する。

▷ 卒業生 NGO Linkage

国内外の NGO で活躍する卒業生をネットワーク化し、ノウハウの交流、連携を進め、さらに APU の教育にも還元していく。

▷ 企業と連携した MBL (Motivation-Based Learning) のさらなる推進

これまで多数の実績があり、実施企業からの評価も高い(例: ヤマト運輸、NEC 等)。本構想では、留学生と日本人学生への学習の動機付けを行い、東京等の都市部や海外をもフィールドに、企業とともに特定のビジネス・テーマ等で問題解決に取り組むプログラムを強化する。

② 地域（九州・大分・別府）のグローバル化への貢献

APU が立地する大分県で学ぶ留学生の 80%が APU の学生であり、大分県は人口当たり留学生数で全国 1 位となっている。これを本構想期間中（2023（H35）年まで）、そしてそれ以降も維持する。またその内実をさらに強固に、豊かなものにする。これまでの地域と教職員・学生の交流や、別府観光振興にかかる共同研究等の実績も踏まえながら、以下の施策を実施する。

- ▷ 大分県・別府市のビジネス・観光振興にかかる共同研究の強化
- ▷ 留学生や世界で活躍する卒業生が海外の現地県人会と連携し、地域企業の海外進出などに協力
- ▷ 小中高の国際理解講座への留学生派遣拡大による、生徒のグローバル化への貢献
- ▷ スーパーグローバルハイスクール採択校・県立大分上野丘高（連携先:APU）への協力・支援
- ▷ 小中高生の教育活動等によるキャンパスへの訪問受入（2013（H25）年度 288 件、11,761 名）
- ▷ APU の多文化教育環境を活かした人材育成協力、APU 学生や卒業生への創業等のサポート、APU ネットワークを活用した世界からのイベント等の誘致協力など、九州のグローバル化を牽引する取組を実施するため、国家戦略特区に選定された福岡市との連携の実施。

（４）グローバル化を目指す大学の教職員育成への貢献～多文化 FD/SD センターの果たす役割～

APU の今後の方向性は、様々な連携・ネットワークを軸として、世界でも突出した多文化教育環境のもとで、あらゆる面で Global Learning を強化・推進することにある。

そのためには多文化教育環境を通じた学生の成長の過程を丁寧に調査・分析し、どのような取組が、どのような学生層に、どのような成長をもたらすのか、という成長のプロセスの解明を進める必要がある。そして、そのために必要な教員・職員の意識、能力、経験を向上させる取組が重要である。幸い、APU には学生生活のあらゆる面で、多様性に富んだ「多文化教育環境」が備わっている。この環境を活かし、多文化 FD/SD センターを設置する。

同センターは、主として、多文化教育環境における学生の成長の調査分析、および学生の成長に資する教員・職員の研修機能の 2 つの機能を担う。現在、FD/SD で協力している海外大学とも連携し、グローバルに活動を展開する。

開学以降、APU は G30 やグローバル人材育成推進事業の申請校も含む、毎年多数の大学関係者や企業関係者の視察を受けている。国内だけではなく、特にアジアを中心とした海外大学からの視察も多い。多文化 FD/SD センターはこうしたニーズに対して高いレベルで応えることができるよう、多文化教育環境に関する高等教育の FD/SD の重要な世界的拠点として貢献すべく、構想を進める。

以下は、想定している研究・研修課題の一例である。

- ▷ 多文化環境における学生の成長とその評価手法に関する研究
- ▷ 教職協働による大学の国際化プログラムセミナー
- ▷ 多文化教育環境下でのクラス・マネジメント
- ▷ 留学生と日本人学生の交流促進手法の検討・実践
- ▷ 国際標準の大学ガバナンス
- ▷ 学生寮の教育的活用
- ▷ 世界の高校生のモビリティや世界の FCE 動向分析

（５）世界を巻き込む Global Learning の展開

APU は、日英二言語による運営を開学以来、10 数年続けてきた。しかし、本構想はこれまでの運営ノウハウだけでは実現できないという実感がある。より多様な視点、しかもグローバルな視点が大学運営に必要である。幸いにも、今の APU には、世界で活躍する卒業生、各種連携している企業や団体・機関など、多様なステークホルダーが世界中に存在する。

本構想により、多様なステークホルダーの視点と能力を取り込めよう、あらゆる運営プロセスで改革を進める。特に中心となるのは、世界の教育関係者、企業・地域関係者、活躍する卒業生と、さらに学生らの参画による APU Governing Advisory Board である。ステークホルダーとともにグローバルに展開する大学としてのロールモデルを、今後 10 年間で確立する。

他の公的資金との重複状況【1 ページ以内】

○ 当該申請大学において、今回申請している構想に含まれる他の補助金に、文部科学省が行っている国際化拠点整備事業費補助金、大学改革進等補助金、研究拠点形成費等補助金等、又は独立行政法人日本学術振興会が行っている国際交流事業の補助金等による経費措置を受けている取組がある場合、また、現在申請を予定している事業（大学教育再生加速プログラム、大学の世界展開力強化事業等）がある場合は、それらの取組名称及び内容について、1 事業につき 3～4 行程度を目安に記入してください。その中で、今回の申請内容と類似しているものがある場合には、その相違点についても言及してください。

○ グローバル人材育成推進事業（以下 GGJ 事業）

事業期間：2012（H24）～2016（H28）年（5 カ年）

入学～卒業後のキャリア形成まで全ての段階における教育強化、および国際標準の教育手法を大胆に導入することとし、初年次教育の強化と国際標準の FD を通じた授業の充実を通じて学修習慣を確立させ、キャリアと連動した動機付けを強化することで、日本人学生に主眼を置いた能動的な英語学習、海外留学等の促進を図る事業である。GGJ 事業における英語学習強化や海外留学促進等は、本構想とその一部が関連するが、本構想は大学の「体制や組織文化そのものの国際通用性」を高めることや、さらなる国際競争力を高める総合的かつ中長期的な事業である点で、その位置づけには相違がある。

○ 大学の世界展開力強化事業

事業期間：2011（H23）～2015（H27）年（5 カ年）

取組名称：「APU-SEU グローバル協働教育プログラム—入学前教育から大学教養・専門教育まで」（タイプ B：米国大学等との協働教育の創成支援）

米国セント・エドワーズ大学をパートナーとして、入学前から教養・専門教育までの学位取得プロセスにおいて海外アクティブ・ラーニング等を組み込み、国際標準の質の高い協働教育を構築するものである。本事業は、米国の特定大学との、初年次教育をベースとした積み上げ型の派遣・受入プログラムと、ダブルディグリー・プログラムから構成されており、対象学生は限定される。一方、本構想では、中長期的な視野のもと、全学における教育活動全般を通じて、大学の国際通用性や国際競争力を高める取組であり、構想実施の過程において「大学の世界展開力強化事業」での経験を活かすこととしている。

支援期間における各経費の明細【年度ごとに1ページ】

(単位：千円)					
補助金申請ができる経費は、当該構想の遂行に必要な経費であり、本事業の目的であるスーパーグローバル大学創成支援のための用途に限定されます。(平成26年度スーパーグローバル大学創成支援公募要領参照。) 【年度ごとに1ページ】			記載例：教材印刷費 ○○○千円 ○○部×@○○○円 謝金 ○○○千円 ○○人×@○○○円		
＜平成26年度＞	経費区分	補助金申請額 (①)	大学負担額 (②)	事業規模 (①+②)	該当ページ
【物品費】		10,000		10,000	
①設備備品費					
・					
②消耗品費		10,000		10,000	
・図書購入費		5,000		5,000	構想全体
・文房具他、教育用品費		5,000		5,000	構想全体
【人件費・謝金】		46,480		46,480	
①人件費		36,780		36,780	
・准教授(1人×@6,000千円/6ヶ月)		6,000		6,000	様式3/18P/30行他
・嘱託講師(4人×@3,600千円/6ヶ月)		14,400		14,400	様式3/25P/17行他
・コーディネーター(1人×@3,600千円/6ヶ月)		3,600		3,600	様式3/54P/29行他
・専門契約職員(5人×@1,800千円/6ヶ月)		9,000		9,000	構想全体
・事務契約職員(3人×@1,260千円/6ヶ月)		3,780		3,780	構想全体
②謝金		9,700		9,700	
・講師謝金(10人×@150千円)		1,500		1,500	様式3/25P/31行他
・講演会講師謝金(10人×@30千円)		300		300	様式3/36P/26行他
・院生TA謝金(20人×@1千円×20h)		400		400	様式3/51P/5行他
・学部生TA謝金(100人×@750円×100h)		7,500		7,500	様式3/51P/37行他
【旅費】		57,250		57,250	
・国内旅費(西日本)(50人×@50千円)		2,500		2,500	様式3/35P/26行他
・国内旅費(東日本)(50人×@100千円)		5,000		5,000	様式3/35P/26行他
・外国旅費(アジア)(60人×@100千円)		6,000		6,000	様式3/43P/42行他
・外国旅費(アジア以外)(60人×@200千円)		12,000		12,000	様式3/43P/42行他
(50人×@300千円)		15,000		15,000	様式3/43P/42行他
(20人×@400千円)		8,000		8,000	様式3/43P/42行他
・招聘国内旅費(西日本)(25人×@50千円)		1,250		1,250	様式3/14P/37行他
・招聘国内旅費(東日本)(25人×@100千円)		2,500		2,500	様式3/14P/37行他
・招聘外国旅費(アジア)(10人×@200千円)		2,000		2,000	様式3/14P/37行他
・招聘外国旅費(アジア以外)(10人×@300千円)		3,000		3,000	様式3/14P/37行他
【その他】		41,750		41,750	
①外注費		12,000		12,000	
・Web作成費		2,000		2,000	様式3/39P/26行他
・翻訳、通訳(50件×@200千円)		10,000		10,000	様式3/56P/23行他
②印刷製本費		3,000		3,000	
・広報用冊子(10,000部×@300円×1種類)		3,000		3,000	様式3/39P/12行他
③会議費					
④通信運搬費		600		600	
・国内郵送料(1,000件×@100円)		100		100	構想全体
・海外郵送料(100件×@5千円)		500		500	構想全体
⑤光熱水料					
・					
⑥その他(諸経費)		26,150		26,150	
・言語試験受験料(1,500人×@3千円)		4,500		4,500	様式3/27P/33行他
・MBTI受験料(1,200人×@2千円)		2,400		2,400	様式3/18P/38行他
・MBTI資格取得等研修費(20人×200千円)		4,000		4,000	様式3/44P/36行他
・招聘教職員等交通費(50人×@5千円)		250		250	様式3/14P/37行他
・会場借料(2件×@500千円)		1,000		1,000	様式3/38P/36行他
委託費					
・ポートフォリオ運営費(1,000人×@5千円)		5,000		5,000	様式3/26P/42行他
・データベース整備(新規開発/運営/改修)		1,000		1,000	様式3/48P/23行他
・講座/講演会運営(3件×@500千円)		1,500		1,500	様式3/25P/31行他
・オンライン教材開発(5講座×@300千円)		1,500		1,500	様式3/24P/39行他
・インターシッパ等委託費(10件×@500千円)		5,000		5,000	様式3/19P/43行他
平成26年度		合計	155,480	155,480	

(前ページの続き)

(単位：千円)

＜平成27年度＞	経 費 区 分	補助金申請額 (①)	大学負担額 (②)	事業規模 (①+②)	該当ページ
	〔物品費〕	6,000		6,000	
	①設備品費				
	・				
	②消耗品費	6,000		6,000	
	・図書購入費	3,000		3,000	構想全体
	・文房具他、教育用品費	3,000		3,000	構想全体
	〔人件費・謝金〕	136,010		136,010	
	①人件費	119,160		119,160	
	・准教授 (3人×@12,000千円/1年間)	36,000		36,000	様式3/18P/30行他
	・嘱託講師 (4人×@7,200千円/1年間)	28,800		28,800	様式3/25P/17行他
	・コーディネーター (3人×@7,200千円/1年間)	21,600		21,600	様式3/53P/23行他
	・専門契約職員 (7人×@3,600千円/1年間)	25,200		25,200	構想全体
	・事務契約職員 (3人×@2,520千円/1年間)	7,560		7,560	構想全体
	②謝金	16,850		16,850	
	・講師謝金 (30人×@150千円)	4,500		4,500	様式3/25P/31行他
	・講演会講師謝金 (20人×@30千円)	600		600	様式3/36P/26行他
	・院生TA謝金 (10人×@1千円×50h)	500		500	様式3/51P/5行他
	・学部生TA謝金 (150人×@750円×100h)	11,250		11,250	様式3/51P/37行他
	〔旅費〕	65,250		65,250	
	・国内旅費 (西日本) (50人×@50千円)	2,500		2,500	様式3/35P/26行他
	・国内旅費 (東日本) (80人×@100千円)	8,000		8,000	様式3/35P/26行他
	・外国旅費 (アジア) (60人×@100千円)	6,000		6,000	様式3/43P/42行他
	・外国旅費 (アジア以外) (60人×@200千円)	12,000		12,000	様式3/43P/42行他
	(50人×@300千円)	15,000		15,000	様式3/43P/42行他
	(20人×@400千円)	8,000		8,000	様式3/43P/42行他
	・招聘国内旅費(西日本) (25人×@50千円)	1,250		1,250	様式3/14P/37行他
	・招聘国内旅費(東日本) (25人×@100千円)	2,500		2,500	様式3/14P/37行他
	・招聘外国旅費(アジア) (20人×@200千円)	4,000		4,000	様式3/14P/37行他
	・招聘外国旅費(アジア以外) (20人×@300千円)	6,000		6,000	様式3/14P/37行他
	〔その他〕	91,450		91,450	
	①外注費	16,000		16,000	
	・Web作成費	2,000		2,000	様式3/39P/26行他
	・翻訳、通訳 (70件×@200千円)	14,000		14,000	様式3/56P/23行他
	②印刷製本費	3,000		3,000	
	・広報用冊子 (10,000部×@300円×1種類)	3,000		3,000	様式3/39P/12行他
	③会議費				
	④通信運搬費	1,300		1,300	
	・国内郵送料 (3,000件×@100円)	300		300	構想全体
	・海外郵送料 (200件×@5千円)	1,000		1,000	構想全体
	⑤光熱水料				
	・				
	⑥その他 (諸経費)	71,150		71,150	
	・言語試験受験料 (4,000人×@3千円)	12,000		12,000	様式3/27P/33行他
	・MBTI受験料 (2,200人×@2千円)	4,400		4,400	様式3/18P/38行他
	・MBTI等資格取得等研修費 (50人×200千円)	10,000		10,000	様式3/44P/36行他
	・招聘教職員等交通費 (50人×@5千円)	250		250	様式3/14P/37行他
	・会場借料 (10件×@500千円)	5,000		5,000	様式3/38P/36行他
	委託費				
	・ポートフォリオ運営費 (2,000人×@5千円)	10,000		10,000	様式3/26P/42行他
	・データベース整備 (新規開発・運営・改修)	20,000		20,000	様式3/38P/31行他
	・講座/講演会運営 (6件×@500千円)	3,000		3,000	様式3/25P/31行他
	・オンライン教材開発 (5講座×@300千円)	1,500		1,500	様式3/24P/39行他
	・インターシップ等委託費 (10件×@500千円)	5,000		5,000	様式3/19P/43行他
平成27年度	合計	298,710		298,710	

(前ページの続き)

(単位：千円)

＜平成28年度＞	経費区分	補助金申請額 (①)	大学負担額 (②)	事業規模 (①+②)	該当ページ
〔物品費〕		5,000		5,000	
①設備品費					
・					
②消耗品費		5,000		5,000	
・図書購入費		2,500		2,500	構想全体
・文房具他、教育用品費		2,500		2,500	構想全体
〔人件費・謝金〕		136,010		136,010	
①人件費		119,160		119,160	
・准教授 (3人×@12,000千円/1年間)		36,000		36,000	様式3/18P/30行他
・嘱託講師 (4人×@7,200千円/1年間)		28,800		28,800	様式3/25P/17行他
・コーディネーター (3人×@7,200千円/1年間)		21,600		21,600	様式3/53P/23行他
・専門契約職員 (7人×@3,600千円/1年間)		25,200		25,200	構想全体
・事務契約職員 (3人×@2,520千円/1年間)		7,560		7,560	構想全体
②謝金		16,850		16,850	
・講師謝金 (30人×@150千円)		4,500		4,500	様式3/25P/31行他
・講演会講師謝金 (20人×@30千円)		600		600	様式3/36P/26行他
・院生TA謝金 (10人×@1千円×50h)		500		500	様式3/51P/5行他
・学部生TA謝金 (150人×@750円×100h)		11,250		11,250	様式3/51P/37行他
〔旅費〕		57,250		57,250	
・国内旅費 (西日本) (50人×@50千円)		2,500		2,500	様式3/35P/26行他
・国内旅費 (東日本) (50人×@100千円)		5,000		5,000	様式3/35P/26行他
・外国旅費 (アジア) (60人×@100千円)		6,000		6,000	様式3/43P/42行他
・外国旅費 (アジア以外) (60人×@200千円)		12,000		12,000	様式3/43P/42行他
(50人×@300千円)		15,000		15,000	様式3/43P/42行他
(20人×@400千円)		8,000		8,000	様式3/43P/42行他
・招聘国内旅費 (西日本) (25人×@50千円)		1,250		1,250	様式3/14P/37行他
・招聘国内旅費 (東日本) (25人×@100千円)		2,500		2,500	様式3/14P/37行他
・招聘外国旅費 (アジア) (10人×@200千円)		2,000		2,000	様式3/14P/37行他
・招聘外国旅費 (アジア以外) (10人×@300千円)		3,000		3,000	様式3/14P/37行他
〔その他〕		101,450		101,450	
①外注費		15,000		15,000	
・Web作成費		2,000		2,000	様式3/39P/26行他
・翻訳、通訳 (65件×@200千円)		13,000		13,000	様式3/56P/23行他
②印刷製本費		3,000		3,000	
・広報用冊子 (10,000部×@300円×1種類)		3,000		3,000	様式3/39P/12行他
③会議費					
④通信運搬費		1,300		1,300	
・国内郵送料 (3,000件×@100円)		300		300	構想全体
・海外郵送料 (200件×@5千円)		1,000		1,000	構想全体
⑤光熱水料					
・					
⑥その他 (諸経費)		82,150		82,150	
・言語試験受験料 (4,000人×@3千円)		12,000		12,000	様式3/27P/33行他
・MBTI受験料 (2,200人×@2千円)		4,400		4,400	様式3/18P/38行他
・MBTI等資格取得等研修費 (20人×200千円)		4,000		4,000	様式3/44P/36行他
・招聘教職員等交通費 (50人×@5千円)		250		250	様式3/14P/37行他
・会場借料 (10件×@500千円)		5,000		5,000	様式3/38P/36行他
委託費					
・ポートフォリオ運営費 (5,000人×@5千円)		25,000		25,000	様式3/26P/42行他
・データベース整備 (新規開発・運営・改修)		20,000		20,000	様式3/38P/31行他
・講座/講演会運営 (10件×@500千円)		5,000		5,000	様式3/25P/31行他
・オンライン教材開発 (5講座×@300千円)		1,500		1,500	様式3/24P/39行他
・インターシップ等委託経費 (10件×@500千円)		5,000		5,000	様式3/19P/43行他
平成28年度	合計	299,710		299,710	

(前ページの続き)

(単位：千円)

＜平成29年度＞	経 費 区 分	補助金申請額 (①)	大学負担額 (②)	事業規模 (①+②)	該当ページ
	〔物品費〕	4,000		4,000	
	①設備品費				
	・				
	②消耗品費	4,000		4,000	
	・図書購入費	2,000		2,000	構想全体
	・文房具他、教育用品費	2,000		2,000	構想全体
	〔人件費・謝金〕	158,510	12,240	170,750	
	①人件費	140,760	12,240	153,000	
	・准教授 (3人×@12,000千円/1年間)	36,000		36,000	様式3/18P/30行他
	・嘱託講師 (4人×@7,200千円/1年間)	28,800		28,800	様式3/25P/17行他
	・助教 (3人×@7,200千円/1年間)	21,600		21,600	様式3/53P/23行他
	・コーディネーター (3人×@7,200千円/1年間)	21,600		21,600	構想全体
	・専門契約職員 (9人×@3,600千円/1年間)	25,200	7,200	32,400	構想全体
	・事務契約職員 (5人×@2,520千円/1年間)	7,560	5,040	12,600	
	②謝金	17,750		17,750	
	・講師謝金 (30人×@150千円)	4,500		4,500	様式3/25P/31行他
	・講演会講師謝金 (50人×@30千円)	1,500		1,500	様式3/36P/26行他
	・院生TA謝金 (10人×@1千円×50h)	500		500	様式3/51P/5行他
	・学部生TA謝金 (150人×@750円×100h)	11,250		11,250	様式3/51P/37行他
	〔旅費〕	42,250	17,500	59,750	
	・国内旅費 (西日本) (60人×@50千円)	2,000	1,000	3,000	様式3/35P/26行他
	・国内旅費 (東日本) (60人×@100千円)	4,000	2,000	6,000	様式3/35P/26行他
	・外国旅費 (アジア) (60人×@100千円)	4,000	2,000	6,000	様式3/43P/42行他
	・外国旅費 (アジア以外) (60人×@200千円)	8,000	4,000	12,000	様式3/43P/42行他
	(40人×@300千円)	7,500	4,500	12,000	様式3/43P/42行他
	(30人×@400千円)	8,000	4,000	12,000	様式3/43P/42行他
	・招聘国内旅費 (西日本) (25人×@50千円)	1,250		1,250	様式3/14P/37行他
	・招聘国内旅費 (東日本) (25人×@100千円)	2,500		2,500	様式3/14P/37行他
	・招聘外国旅費 (アジア) (10人×@200千円)	2,000		2,000	様式3/14P/37行他
	・招聘外国旅費 (アジア以外) (10人×@300千円)	3,000		3,000	様式3/14P/37行他
	〔その他〕	92,650		92,650	
	①外注費	17,000		17,000	
	・Web作成費	3,000		3,000	様式3/39P/26行他
	・翻訳、通訳 (70件×@200千円)	14,000		14,000	様式3/56P/23行他
	②印刷製本費	3,000		3,000	
	・広報用冊子 (10,000部×@300円×1種類)	3,000		3,000	様式3/39P/12行他
	③会議費				
	④通信運搬費	1,500		1,500	
	・国内郵送料 (5,000件×@100円)	500		500	構想全体
	・海外郵送料 (200件×@5千円)	1,000		1,000	構想全体
	⑤光熱水料				
	・				
	⑥その他 (諸経費)	71,150		71,150	
	・言語試験受験料 (5,000人×@3千円)	15,000		15,000	様式3/27P/33行他
	・MBTI受験料 (2,200人×@2千円)	4,400		4,400	様式3/18P/38行他
	・MBTI等資格取得等研修費 (20人×200千円)	4,000		4,000	様式3/44P/36行他
	・招聘教職員等交通費 (50人×@5千円)	250		250	様式3/14P/37行他
	・会場借料 (10件×@500千円)	5,000		5,000	様式3/38P/36行他
	委託費				
	・ポートフォリオ運営費 (6,000人×@5千円)	30,000		30,000	様式3/26P/42行他
	・データベース整備 (新規開発・運営・改修)	1,000		1,000	様式3/38P/31行他
	・講座/講演会運営 (10件×@500千円)	5,000		5,000	様式3/25P/31行他
	・オンライン教材開発 (5講座×@300千円)	1,500		1,500	様式3/24P/39行他
	・インターシップ等委託費 (10件×@500千円)	5,000		5,000	様式3/19P/43行他
平成29年度	合計	297,410	29,740	327,150	

(大学名：立命館アジア太平洋大学) (申請区分：タイプB)

(前ページの続き)

(単位：千円)

＜平成30年度＞	経 費 区 分	補助金申請額 (①)	大学負担額 (②)	事業規模 (①+②)	該当ページ
〔物品費〕		4,000		4,000	
①設備品費					
・					
②消耗品費		4,000		4,000	
・図書購入費		2,000		2,000	構想全体
・文房具他、教育用品費		2,000		2,000	構想全体
〔人件費・謝金〕		158,510	12,240	170,750	
①人件費		140,760	12,240	153,000	
・准教授 (3人×@12,000千円/1年間)		36,000		36,000	様式3/18P/30行他
・嘱託講師 (4人×@7,200千円/1年間)		28,800		28,800	様式3/25P/17行他
・助教 (3人×@7,200千円/1年間)		21,600		21,600	様式3/53P/23行他
・コーディネーター (3人×@7,200千円/1年間)		21,600		21,600	構想全体
・専門契約職員 (9人×@3,600千円/1年間)		25,200	7,200	32,400	構想全体
・事務契約職員 (5人×@2,520千円/1年間)		7,560	5,040	12,600	
②謝金		17,750		17,750	
・講師謝金 (30人×@150千円)		4,500		4,500	様式3/25P/31行他
・講演会講師謝金 (50人×@30千円)		1,500		1,500	様式3/36P/26行他
・院生TA謝金 (10人×@1千円×50h)		500		500	様式3/51P/5行他
・学部生TA謝金 (150人×@750円×100h)		11,250		11,250	様式3/51P/37行他
〔旅費〕		42,250	17,500	59,750	
・国内旅費 (西日本) (60人×@50千円)		2,000	1,000	3,000	様式3/35P/26行他
・国内旅費 (東日本) (60人×@100千円)		4,000	2,000	6,000	様式3/35P/26行他
・外国旅費 (アジア) (60人×@100千円)		4,000	2,000	6,000	様式3/43P/42行他
・外国旅費 (アジア以外) (60人×@200千円)		8,000	4,000	12,000	様式3/43P/42行他
(40人×@300千円)		7,500	4,500	12,000	様式3/43P/42行他
(30人×@400千円)		8,000	4,000	12,000	様式3/43P/42行他
・招聘国内旅費(西日本) (25人×@50千円)		1,250		1,250	様式3/14P/37行他
・招聘国内旅費(東日本) (25人×@100千円)		2,500		2,500	様式3/14P/37行他
・招聘外国旅費(アジア) (10人×@200千円)		2,000		2,000	様式3/14P/37行他
・招聘外国旅費(アジア以外) (10人×@300千円)		3,000		3,000	様式3/14P/37行他
〔その他〕		92,650		92,650	
①外注費		17,000		17,000	
・Web作成費		3,000		3,000	様式3/39P/26行他
・翻訳、通訳 (70件×@200千円)		14,000		14,000	様式3/56P/23行他
②印刷製本費		3,000		3,000	
・広報用冊子 (10,000部×@300円×1種類)		3,000		3,000	様式3/39P/12行他
③会議費					
④通信運搬費		1,500		1,500	
・国内郵送料 (5,000件×@100円)		500		500	構想全体
・海外郵送料 (200件×@5千円)		1,000		1,000	構想全体
⑤光熱水料					
・					
⑥その他 (諸経費)		71,150		71,150	
・言語試験受験料 (5,000人×@3千円)		15,000		15,000	様式3/27P/33行他
・MBTI受験料 (2,200人×@2千円)		4,400		4,400	様式3/18P/38行他
・MBTI等資格取得等研修費 (20人×200千円)		4,000		4,000	様式3/44P/36行他
・招聘教職員等交通費 (50人×@5千円)		250		250	様式3/14P/37行他
・会場借料 (10件×@500千円)		5,000		5,000	様式3/38P/36行他
委託費					
・ポートフォリオ運営費 (6,000人×@5千円)		30,000		30,000	様式3/26P/42行他
・データベース整備 (新規開発・運営・改修)		1,000		1,000	様式3/38P/31行他
・講座/講演会運営 (10件×@500千円)		5,000		5,000	様式3/25P/31行他
・オンライン教材開発 (5講座×@300千円)		1,500		1,500	様式3/24P/39行他
・インターシップ等委託費 (10件×@500千円)		5,000		5,000	様式3/19P/43行他
平成30年度	合計	297,410	29,740	327,150	

(大学名：立命館アジア太平洋大学) (申請区分：タイプB)

(前ページの続き)

(単位：千円)

＜平成31年度＞	経 費 区 分	補助金申請額 (①)	大学負担額 (②)	事業規模 (①+②)	該当ページ
〔物品費〕		4,000		4,000	
①設備品費					
・					
②消耗品費		4,000		4,000	
・図書購入費		2,000		2,000	構想全体
・文房具他、教育用品費		2,000		2,000	構想全体
〔人件費・謝金〕		158,510	12,240	170,750	
①人件費		140,760	12,240	153,000	
・准教授 (3人×@12,000千円/1年間)		36,000		36,000	様式3/18P/30行他
・嘱託講師 (4人×@7,200千円/1年間)		28,800		28,800	様式3/25P/17行他
・助教 (3人×@7,200千円/1年間)		21,600		21,600	様式3/53P/23行他
・コーディネーター (3人×@7,200千円/1年間)		21,600		21,600	構想全体
・専門契約職員 (9人×@3,600千円/1年間)		25,200	7,200	32,400	構想全体
・事務契約職員 (5人×@2,520千円/1年間)		7,560	5,040	12,600	
②謝金		17,750		17,750	
・講師謝金 (30人×@150千円)		4,500		4,500	様式3/25P/31行他
・講演会講師謝金 (50人×@30千円)		1,500		1,500	様式3/36P/26行他
・院生TA謝金 (10人×@1千円×50h)		500		500	様式3/51P/5行他
・学部生TA謝金 (150人×@750円×100h)		11,250		11,250	様式3/51P/37行他
〔旅費〕		42,250	17,500	59,750	
・国内旅費 (西日本) (60人×@50千円)		2,000	1,000	3,000	様式3/35P/26行他
・国内旅費 (東日本) (60人×@100千円)		4,000	2,000	6,000	様式3/35P/26行他
・外国旅費 (アジア) (60人×@100千円)		4,000	2,000	6,000	様式3/43P/42行他
・外国旅費 (アジア以外) (60人×@200千円)		8,000	4,000	12,000	様式3/43P/42行他
(40人×@300千円)		7,500	4,500	12,000	様式3/43P/42行他
(30人×@400千円)		8,000	4,000	12,000	様式3/43P/42行他
・招聘国内旅費(西日本) (25人×@50千円)		1,250		1,250	様式3/14P/37行他
・招聘国内旅費(東日本) (25人×@100千円)		2,500		2,500	様式3/14P/37行他
・招聘外国旅費(アジア) (10人×@200千円)		2,000		2,000	様式3/14P/37行他
・招聘外国旅費(アジア以外) (10人×@300千円)		3,000		3,000	様式3/14P/37行他
〔その他〕		92,650		92,650	
①外注費		17,000		17,000	
・Web作成費		3,000		3,000	様式3/39P/26行他
・翻訳、通訳 (70件×@200千円)		14,000		14,000	様式3/56P/23行他
②印刷製本費		3,000		3,000	
・広報用冊子 (10,000部×@300円×1種類)		3,000		3,000	様式3/39P/12行他
③会議費					
④通信運搬費		1,500		1,500	
・国内郵送料 (5,000件×@100円)		500		500	構想全体
・海外郵送料 (200件×@5千円)		1,000		1,000	構想全体
⑤光熱水料					
・					
⑥その他 (諸経費)		71,150		71,150	
・言語試験受験料 (5,000人×@3千円)		15,000		15,000	様式3/27P/33行他
・MBTI受験料 (2,200人×@2千円)		4,400		4,400	様式3/18P/38行他
・MBTI等資格取得等研修費 (20人×200千円)		4,000		4,000	様式3/44P/36行他
・招聘教職員等交通費 (50人×@5千円)		250		250	様式3/14P/37行他
・会場借料 (10件×@500千円)		5,000		5,000	様式3/38P/36行他
委託費					
・ポートフォリオ運営費 (6,000人×@5千円)		30,000		30,000	様式3/26P/42行他
・データベース整備 (新規開発・運営・改修)		1,000		1,000	様式3/38P/31行他
・講座/講演会運営 (10件×@500千円)		5,000		5,000	様式3/25P/31行他
・オンライン教材開発 (5講座×@300千円)		1,500		1,500	様式3/24P/39行他
・インターシップ等委託費 (10件×@500千円)		5,000		5,000	様式3/19P/43行他
平成31年度	合計	297,410	29,740	327,150	

(大学名：立命館アジア太平洋大学) (申請区分：タイプB)

(前ページの続き)

(単位：千円)

＜平成32年度＞	経費区分	補助金申請額 (①)	大学負担額 (②)	事業規模 (①+②)	該当ページ
〔物品費〕		4,000		4,000	
①設備品費					
・					
②消耗品費		4,000		4,000	
・図書購入費		2,000		2,000	構想全体
・文房具他、教育用品費		2,000		2,000	構想全体
〔人件費・謝金〕		158,510	12,240	170,750	
①人件費		140,760	12,240	153,000	
・准教授 (3人×@12,000千円/1年間)		36,000		36,000	様式3/18P/30行他
・嘱託講師 (4人×@7,200千円/1年間)		28,800		28,800	様式3/25P/17行他
・助教 (3人×@7,200千円/1年間)		21,600		21,600	様式3/53P/23行他
・コーディネーター (3人×@7,200千円/1年間)		21,600		21,600	構想全体
・専門契約職員 (9人×@3,600千円/1年間)		25,200	7,200	32,400	構想全体
・事務契約職員 (5人×@2,520千円/1年間)		7,560	5,040	12,600	
②謝金		17,750		17,750	
・講師謝金 (30人×@150千円)		4,500		4,500	様式3/25P/31行他
・講演会講師謝金 (50人×@30千円)		1,500		1,500	様式3/36P/26行他
・院生TA謝金 (10人×@1千円×50h)		500		500	様式3/51P/5行他
・学部生TA謝金 (150人×@750円×100h)		11,250		11,250	様式3/51P/37行他
〔旅費〕		42,250	17,500	59,750	
・国内旅費 (西日本) (60人×@50千円)		2,000	1,000	3,000	様式3/35P/26行他
・国内旅費 (東日本) (60人×@100千円)		4,000	2,000	6,000	様式3/35P/26行他
・外国旅費 (アジア) (60人×@100千円)		4,000	2,000	6,000	様式3/43P/42行他
・外国旅費 (アジア以外) (60人×@200千円)		8,000	4,000	12,000	様式3/43P/42行他
(40人×@300千円)		7,500	4,500	12,000	様式3/43P/42行他
(30人×@400千円)		8,000	4,000	12,000	様式3/43P/42行他
・招聘国内旅費 (西日本) (25人×@50千円)		1,250		1,250	様式3/14P/37行他
・招聘国内旅費 (東日本) (25人×@100千円)		2,500		2,500	様式3/14P/37行他
・招聘外国旅費 (アジア) (10人×@200千円)		2,000		2,000	様式3/14P/37行他
・招聘外国旅費 (アジア以外) (10人×@300千円)		3,000		3,000	様式3/14P/37行他
〔その他〕		92,650		92,650	
①外注費		17,000		17,000	
・Web作成費		3,000		3,000	様式3/39P/26行他
・翻訳、通訳 (70件×@200千円)		14,000		14,000	様式3/56P/23行他
②印刷製本費		3,000		3,000	
・広報用冊子 (10,000部×@300円×1種類)		3,000		3,000	様式3/39P/12行他
③会議費					
④通信運搬費		1,500		1,500	
・国内郵送料 (5,000件×@100円)		500		500	構想全体
・海外郵送料 (200件×@5千円)		1,000		1,000	構想全体
⑤光熱水料					
・					
⑥その他 (諸経費)		71,150		71,150	
・言語試験受験料 (5,000人×@3千円)		15,000		15,000	様式3/27P/33行他
・MBTI受験料 (2,200人×@2千円)		4,400		4,400	様式3/18P/38行他
・MBTI等資格取得等研修費 (20人×200千円)		4,000		4,000	様式3/44P/36行他
・招聘教職員等交通費 (50人×@5千円)		250		250	様式3/14P/37行他
・会場借料 (10件×@500千円)		5,000		5,000	様式3/38P/36行他
委託費					
・ポートフォリオ運営費 (6,000人×@5千円)		30,000		30,000	様式3/26P/42行他
・データベース整備 (新規開発・運営・改修)		1,000		1,000	様式3/38P/31行他
・講座/講演会運営 (10件×@500千円)		5,000		5,000	様式3/25P/31行他
・オンライン教材開発 (5講座×@300千円)		1,500		1,500	様式3/24P/39行他
・インターシップ等委託費 (10件×@500千円)		5,000		5,000	様式3/19P/43行他
平成32年度	合計	297,410	29,740	327,150	

(大学名：立命館アジア太平洋大学) (申請区分：タイプB)

(前ページの続き)

(単位：千円)

＜平成33年度＞	経 費 区 分	補助金申請額 (①)	大学負担額 (②)	事業規模 (①+②)	該当ページ
〔物品費〕		4,000		4,000	
①設備品費					
・					
②消耗品費		4,000		4,000	
・ 図書購入費		2,000		2,000	構想全体
・ 文房具他、教育用品費		2,000		2,000	構想全体
〔人件費・謝金〕		158,510	12,240	170,750	
①人件費		140,760	12,240	153,000	
・ 准教授 (3人×@12,000千円/1年間)		36,000		36,000	様式3/18P/30行他
・ 嘱託講師 (4人×@7,200千円/1年間)		28,800		28,800	様式3/25P/17行他
・ 助教 (3人×@7,200千円/1年間)		21,600		21,600	様式3/53P/23行他
・ コーディネーター (3人×@7,200千円/1年間)		21,600		21,600	構想全体
・ 専門契約職員 (9人×@3,600千円/1年間)		25,200	7,200	32,400	構想全体
・ 事務契約職員 (5人×@2,520千円/1年間)		7,560	5,040	12,600	
②謝金		17,750		17,750	
・ 講師謝金 (30人×@150千円)		4,500		4,500	様式3/25P/31行他
・ 講演会講師謝金 (50人×@30千円)		1,500		1,500	様式3/36P/26行他
・ 院生TA謝金 (10人×@1千円×50h)		500		500	様式3/51P/5行他
・ 学部生TA謝金 (150人×@750円×100h)		11,250		11,250	様式3/51P/37行他
〔旅費〕		42,250	17,500	59,750	
・ 国内旅費 (西日本) (60人×@50千円)		2,000	1,000	3,000	様式3/35P/26行他
・ 国内旅費 (東日本) (60人×@100千円)		4,000	2,000	6,000	様式3/35P/26行他
・ 外国旅費 (アジア) (60人×@100千円)		4,000	2,000	6,000	様式3/43P/42行他
・ 外国旅費 (アジア以外) (60人×@200千円)		8,000	4,000	12,000	様式3/43P/42行他
(40人×@300千円)		7,500	4,500	12,000	様式3/43P/42行他
(30人×@400千円)		8,000	4,000	12,000	様式3/43P/42行他
・ 招聘国内旅費(西日本) (25人×@50千円)		1,250		1,250	様式3/14P/37行他
・ 招聘国内旅費(東日本) (25人×@100千円)		2,500		2,500	様式3/14P/37行他
・ 招聘外国旅費(アジア) (10人×@200千円)		2,000		2,000	様式3/14P/37行他
・ 招聘外国旅費(アジア以外) (10人×@300千円)		3,000		3,000	様式3/14P/37行他
〔その他〕		92,650		92,650	
①外注費		17,000		17,000	
・ Web作成費		3,000		3,000	様式3/39P/26行他
・ 翻訳、通訳 (70件×@200千円)		14,000		14,000	様式3/56P/23行他
②印刷製本費		3,000		3,000	
・ 広報用冊子 (10,000部×@300円×1種類)		3,000		3,000	様式3/39P/12行他
③会議費					
④通信運搬費		1,500		1,500	
・ 国内郵送料 (5,000件×@100円)		500		500	構想全体
・ 海外郵送料 (200件×@5千円)		1,000		1,000	構想全体
⑤光熱水料					
・					
⑥その他 (諸経費)		71,150		71,150	
・ 言語試験受験料 (5,000人×@3千円)		15,000		15,000	様式3/27P/33行他
・ MBTI受験料 (2,200人×@2千円)		4,400		4,400	様式3/18P/38行他
・ MBTI等資格取得等研修費 (20人×200千円)		4,000		4,000	様式3/44P/36行他
・ 招聘教職員等交通費 (50人×@5千円)		250		250	様式3/14P/37行他
・ 会場借料 (10件×@500千円)		5,000		5,000	様式3/38P/36行他
委託費					
・ ポートフォリオ運営費 (6,000人×@5千円)		30,000		30,000	様式3/26P/42行他
・ データベース整備 (新規開発・運営・改修)		1,000		1,000	様式3/38P/31行他
・ 講座/講演会運営 (10件×@500千円)		5,000		5,000	様式3/25P/31行他
・ オンライン教材開発 (5講座×@300千円)		1,500		1,500	様式3/24P/39行他
・ インターンシップ等委託費 (10件×@500千円)		5,000		5,000	様式3/19P/43行他
平成33年度	合計	297,410	29,740	327,150	

(大学名：立命館アジア太平洋大学) (申請区分：タイプB)

(前ページの続き)

(単位：千円)

＜平成34年度＞	経 費 区 分	補助金申請額 (①)	大学負担額 (②)	事業規模 (①+②)	該当ページ
〔物品費〕		4,000		4,000	
①設備品費					
・					
②消耗品費		4,000		4,000	
・図書購入費		2,000		2,000	構想全体
・文房具他、教育用品費		2,000		2,000	構想全体
〔人件費・謝金〕		158,510	12,240	170,750	
①人件費		140,760	12,240	153,000	
・准教授 (3人×@12,000千円/1年間)		36,000		36,000	様式3/18P/30行他
・嘱託講師 (4人×@7,200千円/1年間)		28,800		28,800	様式3/25P/17行他
・助教 (3人×@7,200千円/1年間)		21,600		21,600	様式3/53P/23行他
・コーディネーター (3人×@7,200千円/1年間)		21,600		21,600	構想全体
・専門契約職員 (9人×@3,600千円/1年間)		25,200	7,200	32,400	構想全体
・事務契約職員 (5人×@2,520千円/1年間)		7,560	5,040	12,600	
②謝金		17,750		17,750	
・講師謝金 (30人×@150千円)		4,500		4,500	様式3/25P/31行他
・講演会講師謝金 (50人×@30千円)		1,500		1,500	様式3/36P/26行他
・院生TA謝金 (10人×@1千円×50h)		500		500	様式3/51P/5行他
・学部生TA謝金 (150人×@750円×100h)		11,250		11,250	様式3/51P/37行他
〔旅費〕		42,250	17,500	59,750	
・国内旅費 (西日本) (60人×@50千円)		2,000	1,000	3,000	様式3/35P/26行他
・国内旅費 (東日本) (60人×@100千円)		4,000	2,000	6,000	様式3/35P/26行他
・外国旅費 (アジア) (60人×@100千円)		4,000	2,000	6,000	様式3/43P/42行他
・外国旅費 (アジア以外) (60人×@200千円)		8,000	4,000	12,000	様式3/43P/42行他
(40人×@300千円)		7,500	4,500	12,000	様式3/43P/42行他
(30人×@400千円)		8,000	4,000	12,000	様式3/43P/42行他
・招聘国内旅費(西日本) (25人×@50千円)		1,250		1,250	様式3/14P/37行他
・招聘国内旅費(東日本) (25人×@100千円)		2,500		2,500	様式3/14P/37行他
・招聘外国旅費(アジア) (10人×@200千円)		2,000		2,000	様式3/14P/37行他
・招聘外国旅費(アジア以外) (10人×@300千円)		3,000		3,000	様式3/14P/37行他
〔その他〕		92,650		92,650	
①外注費		17,000		17,000	
・Web作成費		3,000		3,000	様式3/39P/26行他
・翻訳、通訳 (70件×@200千円)		14,000		14,000	様式3/56P/23行他
②印刷製本費		3,000		3,000	
・広報用冊子 (10,000部×@300円×1種類)		3,000		3,000	様式3/39P/12行他
③会議費					
④通信運搬費		1,500		1,500	
・国内郵送料 (5,000件×@100円)		500		500	構想全体
・海外郵送料 (200件×@5千円)		1,000		1,000	構想全体
⑤光熱水料					
・					
⑥その他 (諸経費)		71,150		71,150	
・言語試験受験料 (5,000人×@3千円)		15,000		15,000	様式3/27P/33行他
・MBTI受験料 (2,200人×@2千円)		4,400		4,400	様式3/18P/38行他
・MBTI等資格取得等研修費 (20人×200千円)		4,000		4,000	様式3/44P/36行他
・招聘教職員等交通費 (50人×@5千円)		250		250	様式3/14P/37行他
・会場借料 (10件×@500千円)		5,000		5,000	様式3/38P/36行他
委託費					
・ポートフォリオ運営費 (6,000人×@5千円)		30,000		30,000	様式3/26P/42行他
・データベース整備 (新規開発・運営・改修)		1,000		1,000	様式3/38P/31行他
・講座/講演会運営 (10件×@500千円)		5,000		5,000	様式3/25P/31行他
・オンライン教材開発 (5講座×@300千円)		1,500		1,500	様式3/24P/39行他
・インターシップ等委託費 (10件×@500千円)		5,000		5,000	様式3/19P/43行他
平成34年度	合計	297,410	29,740	327,150	

(大学名：立命館アジア太平洋大学) (申請区分：タイプB)

(前ページの続き)

(単位：千円)

＜平成35年度＞	経費区分	補助金申請額 (①)	大学負担額 (②)	事業規模 (①+②)	該当ページ
〔物品費〕		4,000		4,000	
①設備品費					
・					
②消耗品費		4,000		4,000	
・図書購入費		2,000		2,000	構想全体
・文房具他、教育用品費		2,000		2,000	構想全体
〔人件費・謝金〕		158,510	12,240	170,750	
①人件費		140,760	12,240	153,000	
・准教授 (3人×@12,000千円/1年間)		36,000		36,000	様式3/18P/30行他
・嘱託講師 (4人×@7,200千円/1年間)		28,800		28,800	様式3/25P/17行他
・助教 (3人×@7,200千円/1年間)		21,600		21,600	様式3/53P/23行他
・コーディネーター (3人×@7,200千円/1年間)		21,600		21,600	構想全体
・専門契約職員 (9人×@3,600千円/1年間)		25,200	7,200	32,400	構想全体
・事務契約職員 (5人×@2,520千円/1年間)		7,560	5,040	12,600	
②謝金		17,750		17,750	
・講師謝金 (30人×@150千円)		4,500		4,500	様式3/25P/31行他
・講演会講師謝金 (50人×@30千円)		1,500		1,500	様式3/36P/26行他
・院生TA謝金 (10人×@1千円×50h)		500		500	様式3/51P/5行他
・学部生TA謝金 (150人×@750円×100h)		11,250		11,250	様式3/51P/37行他
〔旅費〕		42,250	17,500	59,750	
・国内旅費 (西日本) (60人×@50千円)		2,000	1,000	3,000	様式3/35P/26行他
・国内旅費 (東日本) (60人×@100千円)		4,000	2,000	6,000	様式3/35P/26行他
・外国旅費 (アジア) (60人×@100千円)		4,000	2,000	6,000	様式3/43P/42行他
・外国旅費 (アジア以外) (60人×@200千円)		8,000	4,000	12,000	様式3/43P/42行他
(40人×@300千円)		7,500	4,500	12,000	様式3/43P/42行他
(30人×@400千円)		8,000	4,000	12,000	様式3/43P/42行他
・招聘国内旅費 (西日本) (25人×@50千円)		1,250		1,250	様式3/14P/37行他
・招聘国内旅費 (東日本) (25人×@100千円)		2,500		2,500	様式3/14P/37行他
・招聘外国旅費 (アジア) (10人×@200千円)		2,000		2,000	様式3/14P/37行他
・招聘外国旅費 (アジア以外) (10人×@300千円)		3,000		3,000	様式3/14P/37行他
〔その他〕		92,650		92,650	
①外注費		17,000		17,000	
・Web作成費		3,000		3,000	様式3/39P/26行他
・翻訳、通訳 (70件×@200千円)		14,000		14,000	様式3/56P/23行他
②印刷製本費		3,000		3,000	
・広報用冊子 (10,000部×@300円×1種類)		3,000		3,000	様式3/39P/12行他
③会議費					
④通信運搬費		1,500		1,500	
・国内郵送料 (5,000件×@100円)		500		500	構想全体
・海外郵送料 (200件×@5千円)		1,000		1,000	構想全体
⑤光熱水料					
・					
⑥その他 (諸経費)		71,150		71,150	
・言語試験受験料 (5,000人×@3千円)		15,000		15,000	様式3/27P/33行他
・MBTI受験料 (2,200人×@2千円)		4,400		4,400	様式3/18P/38行他
・MBTI等資格取得等研修費 (20人×200千円)		4,000		4,000	様式3/44P/36行他
・招聘教職員等交通費 (50人×@5千円)		250		250	様式3/14P/37行他
・会場借料 (10件×@500千円)		5,000		5,000	様式3/38P/36行他
委託費					
・ポートフォリオ運営費 (6,000人×@5千円)		30,000		30,000	様式3/26P/42行他
・データベース整備 (新規開発・運営・改修)		1,000		1,000	様式3/38P/31行他
・講座/講演会運営 (10件×@500千円)		5,000		5,000	様式3/25P/31行他
・オンライン教材開発 (5講座×@300千円)		1,500		1,500	様式3/24P/39行他
・インターシップ等委託費 (10件×@500千円)		5,000		5,000	様式3/19P/43行他
平成35年度	合計	297,410	29,740	327,150	