

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A】

1. 大学名	早稲田大学
機関番号	32689

[基本情報]

2. 構想名	Waseda Ocean構想 ～開放性、多様性、流動性を持つ教育研究ネットワークの構築～
3. 構想のキーワード	開放性・多様性・流動性、クォーター制、ジョイントディグリー、 国際的インターフェース教育システム、国際ネットワーク教育研究システム

4. 申請者 (大学の設置者)	ふりがな 氏名	かまた かおる 鎌田 薫	所属・職名	早稲田大学・理事長		
5. 構想責任者	ふりがな 氏名	はしもと しゅうじ 橋本 周司	所属・職名	早稲田大学・副総長		
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	8,940 人	44,350 人	1,690 人	1,124 人	2,814 人
	大学院	4,738 人	9,989 人			
	合計	13,678 人	54,339 人			
7. 学部・ 研究科等名	学部数	13		研究科等数	21	
	(学部名) 政治経済学部、法学部、教育学部、商学部、社会科学部、国際教養学部、文化構想学部、文学部、基幹理工学部、創造理工学部、先進理工学部、人間科学部、スポーツ科学部 (研究科等名) 政治学研究科、経済学研究科、法学研究科、文学研究科、商学研究科、基幹理工学研究科、創造理工学研究科、先進理工学研究科、教育学研究科、人間科学研究科、社会科学研究科、スポーツ科学研究科、国際コミュニケーション研究科、アジア太平洋研究科、日本語教育研究科、情報生産システム研究科、法務研究科、ファイナンス研究科、会計研究科、環境・エネルギー研究科、教職研究科					

(大学名：早稲田大学) (申請区分：タイプA)

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	1,000,818	1,000,618	1,000,618	1,000,618	1,000,618
	補助金申請額	500,000	500,000	500,000	500,000	500,000
	大学負担額	500,818	500,618	500,618	500,618	500,618
年度(平成)	32年度	33年度	34年度	35年度	合計	
内訳	事業規模	1,000,618	1,000,618	1,000,618	1,000,618	10,006,380
	補助金申請額	500,000	500,000	500,000	500,000	5,000,000
	大学負担額	500,618	500,618	500,618	500,618	5,006,380

- ※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。

(大学名: 早稲田大学) (申請区分: タイプA)

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。

世界を牽引し世界に貢献する大学

世界に貢献する高い志と人間力・洞察力を持った
多様なグローバルリーダーの育成

世界の平和と人類の幸福の実現に貢献する
独創的研究の推進

●10年で10万人のグローバルリーダー輩出 ●10年で18分野を世界ランキング100位以内

【成果指標】

学生の多様性、教職員の多様性、教育の
国際性、研究の国際性、入試の国際性、
ガバナンスの適切性、国際開放性、

教育・研究による国際流動性、持続可能
な発展を支える体制(人材・インフラ・財
政)の頑健性 等

Waseda Ocean構想

世界に向けて大学を開放し、ダイナミックな頭脳の国際的流動の中で、
教育研究の質と量の飛躍的向上を目指す

◆ 地球規模の課題の解決と未来を 創造する研究・教育システムの構築

(1)世界トップレベルの研究者・教育者が
集うモデル拠点の構築

●6モデル拠点が全学を牽引

- ・地球規模の課題の解決
- ・世界的な研究拠点の確立
- ・国際ネットワークによる研究者の循環 等

(2)世界の大学とのネットワークを活用する
教育・研究者育成のシステム構築

●頭脳の国際循環

- ・国際共同指導
- ・ネットワークディグリー 等
(コロンビア大、オックスフォード大、北京大等)

◆ 教育・研究における徹底的な 国際化の推進

(3)国際的インターフェースを持つ
教育システムの構築

●教育・研究指導が自由に交換可能

- ・クォーター制
- ・トップエリート教育プログラム
- ・ワシントン大学とのFD 等

(4)世界トップレベルの学生の獲得

●世界中から多様で優れた学生を獲得

- ・留学生1万人 / 海外派遣学生1万人
- ・国際バカロレア
- ・国際学生寮 等

◆ 教員採用システムと大学運営のガバナンスを抜本的に改革

(5)世界トップレベルの教員の獲得

●世界トップクラスの教員を惹きつける

- ・教員の国際流動性 / 教員の国際公募
- ・テニュアトラック制度 / ジョイントアポイント制度
- ・年俸制 等

(6)大学改革の徹底的な実行

●組織における権限と責任の一致

- ・学部・研究科の業績評価とインセンティブ
- ・効果的な意思決定
- ・財政基盤強化のためのファンドレイジング 等

総長が陣頭指揮を執って実行

Waseda Vision 150推進本部が本構想の推進を担当

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。

事業フェーズ	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成31年	平成32年	平成33年	平成34年	平成35年	平成36年以降
海外トップレベルの研究者が集うモデル拠点の構築	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ
海外トップ大学の研究者とのネットワークを活用した研究力強化	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ
世界最高水準の研究者との共同指導・共同研究	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ
世界最高水準の研究者と連携した国際基準の学位審査	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ
学部・大学院一貫教育	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ
国際インターフェースを持つ教育システムの構築	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ
クォーター制の活用	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ
○科目クォーター化	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ
○受入・派遣留学プログラム	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ
○国際共同研究推進のための教員派遣制度	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ
全学的基盤教育	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ
グローバル・リサーチ・センター	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ
FD・IR機能	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ
ジョイントディグリー制	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ
コースナンバリング(全学部・全研究科)	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ
Waseda Ocean 構想に向けた大学組織・制度改革	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ
年俸制・教員評価制	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ
教員・研究者インセンティブ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ
ダブルアポイントメント制	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ
世界最高水準の教員のリクルート	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ
国際ネットワーク型ディプロマ制	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ
多様な入試制度	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ
ガバナンス体制構築と持続可能な財務基盤の確立	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ
国際水準のガバナンス体制	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ
○各学術院で自律的改革が可能な制度	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ
ファンドレイジング体制	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ
本事業への大学の自己投資	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ	制度設計・試行フェーズ

※1 CTLT: Center for Teaching, Learning, and Technology ※2 「学術院」は学部と研究科を含む教育・研究組織の総称

中核推進者 総長 鎌田重 / 常任理事 (副総長) 橋本周司 (大学総合研究センター所長兼務)・清水敏・内田勝一 / 常任理事 大塚宗春

理事 田中愛治・深澤良彰 (情報企画部長兼務)・紙屋敦之・廣谷友紀・島田陽一・齋藤美穂・宮内孝知・恩直直人・谷口邦生・守田芳秋・福田秋秀・柳田幸男

教務部長 大野高裕 / 国際部長 広田真一 / 研究推進部長 石山敦士 / クローバーエデュケーションセンター所長 滝澤武信 / 研究戦略センター所長 横近雅彦

モデル拠点リーダー 十重田裕一・宮島英昭・後末一之・菅野重樹・西出宏之・小園英雄

③ 共通観点 1（構想の創造性、展開性等）概念図【1 ページ】

地球規模の課題の解決と未来を創造する 研究・人材を生み出す

世界を牽引し、世界に貢献する大学であり続ける

Waseda Ocean構想

世界に向けて大学を開放し、ダイナミックな頭脳の国際的流動の中で、
教育研究の質と量の飛躍的向上を目指す

世界の七つの海が一つにつながっているように、世界の先導的な大学と本学が一つにつながり、世界中の優れた研究・教育者と優れた学生たちが自由に往来する場を構築。教育と研究指導が大学間で自由に交換できるインターフェースを持つ質の高い国際教育研究システムを通して、学生と若手研究者が成長し、世界に羽ばたいていく。

地球規模の課題の解決と未来を 創造する研究・教育システムの構築

- (1) 六つの世界水準のモデル拠点から全学改革への展開
- (2) 世界の大学とのネットワークを活用する教育・研究者育成のシステム構築

六つのモデル拠点で
得られた知見や制度を
全学に普及

世界中から優れた研究者・
教育者を招聘し、そこに優
れた若手研究者が集まる

多様性

開放性

流動性

教育・研究における 徹底的な国際化の推進

- (3) 国際的インターフェースを持つ
教育システムの構築
- (4) 世界トップレベルの学生の獲得

世界の優れた大学との
ネットワークを、教育・研究
システムに組み込む

自立的に推進し続けるための
財務基盤確立

教員の採用システムと 大学運営のガバナンスを抜本的に改革

- (5) 世界トップレベルの教員の獲得
- (6) 大学改革の徹底的な実行

Wasedaが目指す姿

建学の理念

創業者 大隈重信の構想(1913)
一身一家、一国のためのみならず、
進んで世界に貢献すべし

建学の理念から
Waseda Vision 150へ

Waseda Vision 150

- ★世界に貢献する高い志と人間力・洞察
力を持ったグローバルリーダーの育成
- ★世界の平和と人類の幸福の実現に
貢献する独創的研究の推進

地球と人類社会に貢献する人材を育成する。それを学問研究を通して実現する。

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】

教育システムの改革

学生の多様性

	《H25年度実績》	《H35年度目標》
外国人留学生	4,415人 (8.1%)	9,165人 (18.7%)
留学経験者	2,475人 (5.0%)	7,607人 (19.3%)
語学力(外国語力基準を 満たす学生)	16,693人 (30.5%)	30,476人 (62.1%)

※外国人留学生・語学力＝各年度5月1日時点、留学経験者＝通年の数値

- ・海外大学との連携による英語学位プログラム拡充
- ・留学生向け日本語の学位プログラムの拡充
- ・クォーター制を活用した留学生受入れ、海外派遣
- ・海外派遣を促進する派遣プログラムの拡充
- ・チュートリアルイングリッシュの高度化
- ・アカデミック・ライティングの徹底的指導
- ・幅広い視野を持った人材を育成する、全学副専攻・副学位制度
- ・学部生1割減、大学院生2割増

入試の国際性

	《H25年度実績》	《H35年度目標》
TOEFL等外部試験の活用	395人 (4.4%)	3,580人 (40.0%)
奨学金許可の入学時伝達	1,552人 (39.9%)	3,250人 (75.7%)

- ・英語能力主要4技能の正確な測定のため、TOEFL等を全学部導入
- ・学内奨学金制度の入学許可時伝達型へのシフト
- ・途上国対象の渡日前「奨学金給付型AO入試」実施
- ・国際バカロレア資格取得者の出願・受入増、アドミッション・オフィサーの育成
- ・世界各地域から志願者をバランスよく確保
- ・日本語他の予備教育プログラムの開発
- ・入試開発オフィスにおける抜本的な入試改革の推進

教育の国際性

	《H25年度実績》	《H35年度目標》
外国語の授業	1,560科目 (8.4%)	4,129科目 (25.0%)
外国語のみで卒業	50コース(32.9%) 12,661人(4.9%)	64コース(38.6%) 14,480人(9.1%)
コースナンバリング	907科目 (3.6%)	21,590科目 (100%)

- ・グローバルエデュケーションセンターを中心とした科目の外国語化推進
- ・コースナンバリングの100%早期導入
- ・クォーター制を活用した留学促進
- ・英語学位取得コースの定員数・実施学部の増加
- ・学修ポートフォリオシステムによる個々の学修効果の把握
- ・国際社会で活躍する人材育成プロジェクト(QTEM)の充実
- ・早期卒業・入学、5年一貫制課程・留学プログラムを織込んだ「グローバル・オーナーズプログラム」の提供

国際開放性

	《H25年度実績》	《H35年度目標》
シラバスの英語化	2,656科目 (10.4%)	5,398科目 (25.0%)

- ・Waseda Vision 150の数値目標・達成度のWeb公開
- ・MOOCsなどを利用してすべての授業を公開
- ・教育情報の公表100%実施
- ・ネイティブスタッフによる多言語情報発信
- ・教育プログラムの開発での海外校友会活用

学生支援

	《H25年度実績》	《H35年度目標》
混在型学生宿舎 (外国人留学生)	549人 (49.5%)	3,000人 (83.6%)
混在型学生宿舎 (日本人学生)	989人 (2.0%)	1,422人 (3.7%)

- ・提携寮等を活用した学生寮の計画的展開
- ・ラーニングコモンズ拡充
- ・質の高い教育補助(TAo)の拡充
- ・スチューデントジョブ創出による15,000人雇用
- ・奨学金拡充、奨学金付入試・教育プログラム
- ・海外拠点における派遣学生への支援機能の強化
- ・インターンシップ・企業体験プログラム開発・提供によるキャリア支援

ガバナンスの改革

教職員の多様性

	《H25年度実績》	《H35年度目標》
外国人・外国で学位(教員)	760人 (45.3%)	1,380人 (75.0%)
外国人・外国で学位(職員)	93人 (8.3%)	173人 (15.4%)
女性(教員)	245人 (14.6%)	402人 (21.8%)
女性(職員)	381人 (33.9%)	401人 (35.6%)
年俸制(教員)	99人 (5.9%)	791人 (43.0%)
事務職員高度化	175人 (15.6%)	325人 (28.9%)

- ・研究者ネットワークとの連携による優秀な教員・研究員の獲得
- ・ワシントン大学と連携したFDの開発・実施
- ・Waseda Vision150男女共同参画基本計画を着実に遂行
- ・平成29年度を目途に専任教員の年俸制導入を検討
- ・スタッフディベロップメント(SD)の充実

ガバナンスの適切性

- ・Waseda Vision150のガバナンス改革のさらなる加速
- ・組織における責任と権限の一致
- ・教職員評価制度と給与体系の改革
- ・副総長の規程化、理事会・評議員会・教学関連会議の関係整理と仕組みづくり
- ・理事会への学外・女性・外国人有識者の参画
- ・意思決定を支援するためのIR機能の強化・充実
- ・国際ファンドレイジング機能強化

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】

国際的プレゼンス・レピュテーションの大幅な向上

大学ランキング向上
QS分野別ランキング100位以内

5分野 → **18分野** (25分野中)

世界の大学とのネットワークを活用する研究システム

- ダブル／ジョイントアポイント制度の整備
- 国際水準教員リクルートのためのハウジング・ホスピタリティ
- 外国人研究者向けの資金・制度の改定
- 国際発信システムの強化
 - ・ 海外トップジャーナルへの投稿支援拡大
 - ・ アウトリーチ専門人材の配置
 - ・ 海外拠点を活用したジャーナリストとの会合等実施
- 協定・海外拠点・海外OBネットワークを活用した海外企業資金導入
- 海外からのニーズ分析とリポジトリの一層の充実

● 研究活動の活性化

◆ 外部研究資金受け入れ額

97億 → **150億**

◆ 科学研究費採択件数

883件 → **1,400件**

- 外国人研究者にとって魅力的な研究・教育環境の実現
- 重点支援領域を中心とした研究力の大幅な増大
- 指導的若手研究者の海外研究機関への輩出
- 国際社会への情報発信

国際的インターフェースを持つ教育システム

- 複数指導・ジョイント・ディグリー(JD)の常態化と発展
- 先駆的な教育手法の研究開発
 - ・ 海外大学との共同開発
 - ・ 大学総合研究センター内にCTLT設置
 - ・ 少人数英語教育チュートリアルイングリッシュ高度化
 - ・ 大学院生版専門英語教育システム設置・拡張
- 外国人研究者・留学生に対する生活、日本語、日本文化理解支援
- 博士・修士学生の海外研究機関等への就職促進

● 国際ネットワークによる研究・教育者循環の促進

◆ 中長期受け入れ研究者数

810人 → **1,600人**

◆ 中長期派遣研究者数

179人 → **350人**

- JD含む海外大学との学位審査体制構築
- ラボ単位等の博士学生交換制度整備
- 学術英語教育システムの整備
- 留学生にとって魅力的な奨学金・支援体制・メンター制を整備

持続可能な発展を支える体制構築(人材・インフラ・資金)

- 研究倫理教育の更なる促進
 - ・ 英語による研究倫理教育のシステム化
 - ・ 論文作成提出時のオーナーコードの徹底
- 研究・教育マネジメント人材の最適活用のための体制整備
 - ・ 大学院修了レベル技術職員の高度専門職人材化
- ファンドレイジングの強化
 - ・ 国内外校友の活用
 - ・ ファンドレイジング人材の育成と配置
- 研究・教育データ管理のシステム開発、PDCAへの利用

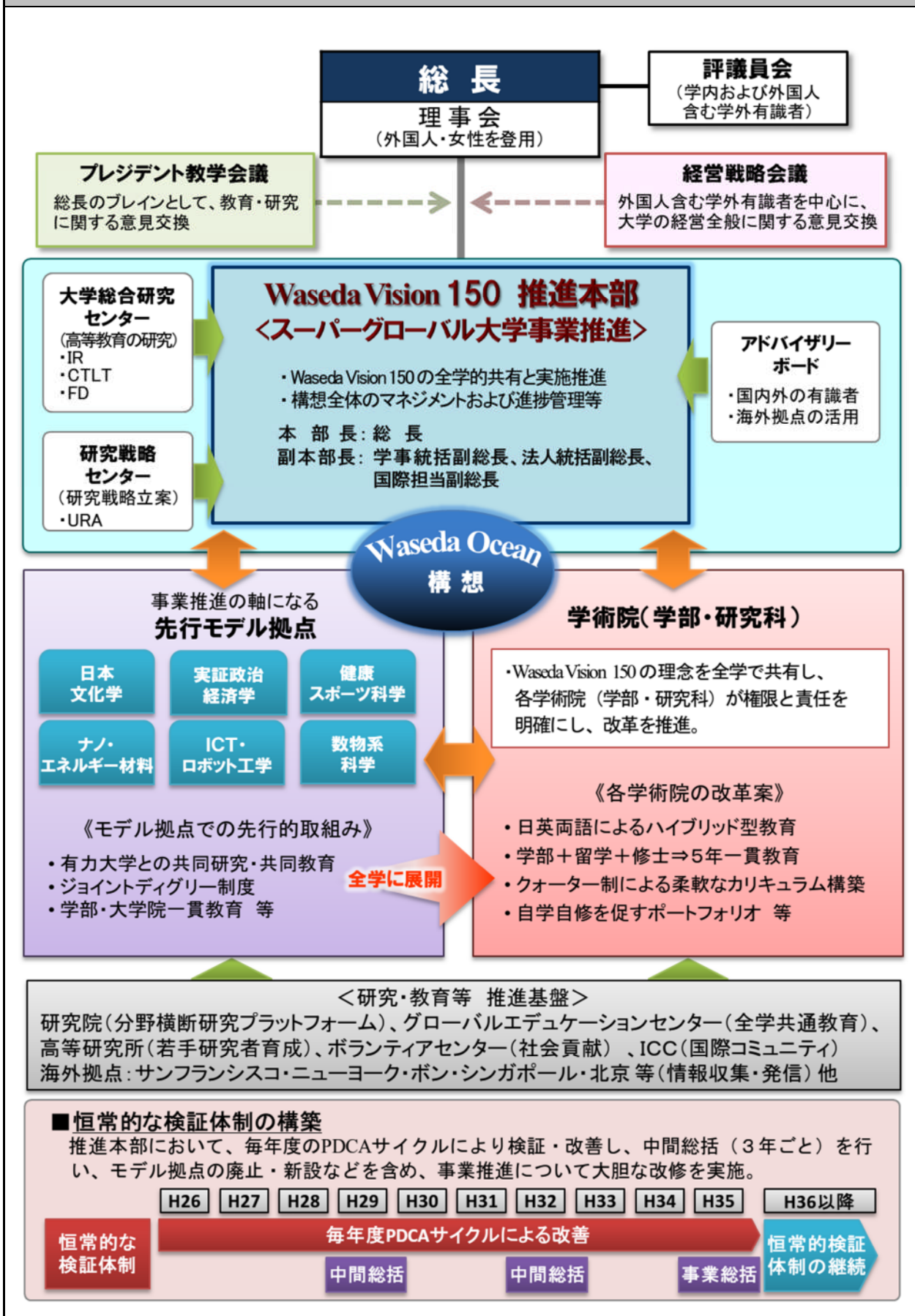
● 学費への依存度を減らす財務基盤の構築

◆ 寄付金受入額

35億 → **70億**

- 厳密な研究倫理教育システムの構築
- 研究・教育マネジメント人材の最適配置
- 教職員へのファンドレイジング教育の徹底
- 留学生向け奨学金の拡充
- 大学総合研究センターの機能拡充による研究・教育データの集積をシステム化

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】



⑦A 個別観点A-1（国際的評価の向上）及びA-2（国際的評価に関する教育・研究力）
概念図【1ページ】

国際的なプレゼンスの向上

海外トップ大学と連携した教育・研究システムの構築

国際ネットワークの活用



協定校: 422 (79 外国・地域)
海外拠点: 10

- ・国際的チーム型研究の全学展開推進
- ・有力大学とのネットワーク共同指導
- ・ジョイントディグリー制度
- ・国際ネットワークによる研究者の循環
- ・連携大学とのコモンズルーム
- ・学部・大学院一貫教育 等

知見・制度を全学に普及

《国際的に評価の高い6拠点に先行的集中投資》

日本文化学

- ・ **コロンビア大** EALC (Department of East Asian Languages and Cultures) との協定締結、共同研究・共同指導体制の整備
- ・ 世界的な日本文化学研究拠点の確立

実証政治経済学

- ・ **オックスフォード大・ジョンズホプキンス大・UCサンディエゴ校・プリティッシュコロンビア大・ティルバーグ大・コンスタンス大** 等との実証的ビジネス分野での実践教育・研究

健康スポーツ科学

- ・ GCOE連携大学 (**ラフバラ大・ケルン体育大・カルガリー大**) との共同研究・共同指導の推進
- ・ スポーツサイエンス分野で国際的な政策提言ができる人材の育成

ICT・ロボット工学

- ・ 実体情報学分野における大学間コンソーシアム InterACT (**早稲田大学・カールスルーエ工大・カーネギメロン大** 等)・**聖アンナ高等大学院大** との連携

ナノ・エネルギー材料

- ・ **モナッシュ大学** NHE (New Horizon Engineering)、GCF (Green Chemical Futures) と密な共同研究・指導体制の構築
- ・ 博士課程教育リーディングプログラムとの連携
- ・ 海外大学 (**モナッシュ大・ボン大・ワシントン大** 等) からの研究者の招聘

数物系科学

- ・ 日独共同大学院プログラム (**早稲田-ダルムシュタット工大**) の実施、流体数学分野で開始
- ・ **ピサ大・ローマ大** 等とも連携

《国際的評価の主な指標》

グローバルCOEプログラムの中間・事後評価、卓越した大学院拠点形成支援補助金の採択、博士課程教育リーディングプログラムの採択、国際水準での被引用数データ、レピュテーション含むランキングデータ 等

【国際的評価の向上に向けた本構想での取組】

●研究資源の再配分

上記6モデル拠点を組織単位で重点的に支援

●海外拠点の活用

国際共同研究の推進、若手研究者・大学院生の受け入れ・派遣強化
(10拠点: シンガポール、サンフランシスコ、ボン等)

●教育の組織的国際化

アライアンスの強化と協定の見直し
(21の欧州研究大学: オックスフォード大、ケンブリッジ大、パリ第11大、ハイデルベルク大、アムステルダム大、バルセロナ大等)

●国際ネットワークの拡大

国際的に活躍するOBネットワークの活用、外国人若手研究者が本学に来校する仕組みを整備

《これまでの取組(例)》

- ・ 国際水準の研究拠点の形成
- ・ 海外研究者の受け入れと派遣
- ・ 3共同大学院の設立
- ・ 大学院教育の国際化
(北京大、ナンヤン工科大、ハーバード大、イエール大、MIT、NUS、高麗大等)
- ・ 海外インターンシップと国際ボランティア活動 等

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】

今から 100 年前の 1913 年（大正 2 年）、早稲田大学の創立者大隈重信は「一身一家、一国のためのみならず、進んで世界に貢献すべし」と述べたとおり、本学の建学の理念はグローバルリーダーとして世界に貢献する人材の育成である。同時に大隈ら建学の祖は、そのためには「学問の独立」と「学問の活用」が必須であると謳った。すなわち、地球と人類社会に貢献する人材を育成すること、それを学問研究を通して実現することを宣言した。

平成 24 年 11 月、この建学の理念を現代に実現すべく、創立 150 周年となる 2032 年（平成 44 年）の早稲田大学のあるべき姿を示す『Waseda Vision 150』を公表した。Waseda Vision 150 は「世界に貢献する高い志と人間力・洞察力を持ったグローバルリーダーの育成」と、「世界の平和と人類の幸福の実現に貢献する独創的研究の推進」を二つの軸として、教育・研究の再組織化とそのための大学ガバナンスを抜本的に改革する中長期計画である。

この意味で、Waseda Vision 150 はスーパーグローバル大学等事業の理念と合致しており、ここに提案するスーパーグローバル大学構想は、すでに発進している Waseda Vision 150 の推進をさらに加速するものである。よって、Waseda Vision 150 推進本部において、本部長の総長が陣頭指揮を執って本構想の全学改革を推進する。

【本構想の目的】

本構想の目的は、早稲田大学が世界を牽引し、世界に貢献する大学であり続けることである。本構想は、世界に向けて大学を開放し、ダイナミックな頭脳の国際的流動の中で、教育研究の質と量の飛躍的向上を目指すことから、『Waseda Ocean 構想』と名付けた。

米国のリーディング大学であるハーバード大学やイエール大学も、1930 年代には、欧州のオックスフォード大学、ケンブリッジ大学やパリ大学には及ばない地位にあったが、米国の大学はこの状況を変えて欧州の大学を追い越す決意を固め、教育の質の向上、研究力のある教員の採用と、それらを実現するための徹底的なガバナンス改革を実施した。そして、40 年後の 1970 年代には米国のリーディング大学が欧州を抜いて世界のトップになり、その後は米国の高等教育システムが世界の高等教育のモデルとなってきた。

今日の世界の高等教育界の状況を見ると、世界大学ランキングが注目を浴び、ハーバード大学とケンブリッジ大学の連携等に代表されるような知の寡占状態が構築されつつある。しかし、今日のグローバルヒストリー研究の視点に強調されるように、西洋の視点からのみ知的世界を構築することだけでは、地球規模の課題を解決するには不十分である。早稲田大学をはじめとする日本のリーディング大学は、西洋の視点のみに依拠しない真にグローバルな視点から、世界のモデルとなる存在になる決意を今こそ持つべきである。そのためには、国際標準を意識した教育プログラム、人材登用システムなどの抜本的改革、それらを実行するための徹底的なガバナンスの改革に加えて、新たな方法論が必要である。それが本学の提案する Waseda Ocean 構想である。

Waseda Ocean 構想は、世界の七つの海が一つにつながっているように、世界の先導的な大学と本学が一つにつながり、世界中の優れた研究・教育者と優れた学生たちが自由に往来する場を構築することである。教育と研究指導が大学間で自由に交換できるインターフェースを持つ質の高い国際教育研究システムを通して、学生と若手研究者が成長し、世界に羽ばたいていく。

Waseda Ocean 構想を通して、本学が実現すべき三つの具体的な目標を掲げる。

第 1 に、地球規模の課題の解決と未来を創造する研究・教育システムの構築である。今日の世界には解決しなければならない課題が山積している。その多くは国境を超えた地球規模の課題であり、問題の構造は複雑で、一国や一大学内の叡智を結集しても、解は容易には得られない。特定分

（大学名：早稲田大学）（申請区分：タイプ A）

野における専門性を極めるだけでなく、異なる学問分野の研究者と専門的な議論を深めうる分野横断的な知力が必要である。そのためには、多様性を確保し、伝統の殻を破る全く新しい視点を導入した開放系の研究・教育が必須である。

第2に、教育・研究における徹底的な国際化の推進である。上述の第1の目標を実現するために必要な多様性の確保には、国際化が不可欠となる。国際化が進展すれば、異なる学問的伝統、背景、視点を持つ多様な研究者と交流し、特定の国や地域の枠にとらわれずに多様な価値観、異なる視点に触れて、広い視座から理論構築し、新しい視点で仮説形成し、実験・調査・分析の手法を開発し、それらを国際的に切磋琢磨することになる。そのためには、世界の優れた大学とのネットワークを本学の教育研究システムに組み込む必要がある。

国際化教育は、単に英語による学習と発信だけでは十分には達成できない。異なる言語、文化、価値観、宗教、思想を持つ多様な人々と共に学び生活を共有することで、真の国際化が始まる。既に早稲田大学は、日本においては国際化の最先端を走っているが、現在の国際化の水準を更に一段引き上げ、世界の中でも国際化のトップレベルの大学になることを目指す。

第3に、教員採用システムと大学運営のガバナンスを抜本的に改革する。上述の第1の目標「未来を創造する研究・教育システムの構築」と第2の目標「徹底的な国際化の推進」のために、(1)国内外からの優秀な教職員の獲得、(2)効果的な意思決定の推進、(3)本構想の持続性の確保、の3点を実現する。ガバナンス改革では、何よりも大学本部、各学部・研究科が権限と責任を一致させることが必要である。よって、各組織体に分権化された事項について、その組織体が行うと結果に対して責任を持つ体制を構築する。そのために、明確な評価基準、透明性の高い評価プロセス、適切な処遇の仕組みを設計する。同時に、意思決定の透明性と情報公開も重要となる。

以上により、徹底した大学改革と国際化を断行し、高等教育マーケットを日本国内から全世界へ広げて私立大学としての持続性を確保する。**Waseda Vision 150**の実施過程において、本学のガバナンスの抜本改革の理念と環境整備の方向性は、総長・理事会のみならず**全教職員に共有**されており、各学部・研究科共に積極的にそれぞれの改革案を提示している。総長のリーダーシップの下で本学の改革は着実に進捗しており、本構想は必ず実現できるものと確信している。

【本構想における取組概要】

本構想の大きな目的を実現するための具体的な取組概要を、上記三つの目標に沿って述べる。

第1の目標である「地球規模の課題の解決と未来を創造する研究・教育システムの構築」を達成するため次の(1)と(2)に取組む。

(1)六つの世界水準のモデル拠点から全学改革への展開：六つの競争力あるモデル拠点をトップダウンで選定し、後に記載するさまざまな刷新施策（共通観点2参照）を10年間の計画年度の前半で先行実施する。そこで得られた教育研究システムおよびガバナンス改革の知見と制度を計画年度の後半で全学の学部・研究科に浸透させる。

本学で既に、21世紀COEプログラム、戦略的研究拠点育成（スーパーCOE）、グローバルCOEプログラム、博士課程教育リーディングプログラムなどに採択された実績を有し、人文科学・社会科学・自然科学あるいはそれらの融合した研究課題に取り組むなかで、国際的競争力をもつ優れた若手の研究者を多数輩出してきた6拠点を先行するモデル対象として総長が選定した。これらの六つのモデル拠点（日本文化学／実証政治経済学／健康スポーツ科学／ICT・ロボット工学／ナノ・エネルギー材料／数物系科学）は、現在の本学の制度の中で、世界トップレベルの大学と共同研究や共同教育を実施している（個別観点A-2参照）。これらの活動を大きく開花させるために、新たな人事制度や、年俸制、ジョイントアポイントメント／ジョイントディグリー制、新教育プログラムを実施し教育研究環境を整備する。

(2)世界の大学とのネットワークを活用する教育・研究者育成のシステム構築：第1の目標を達成するための本学独自の的方法論は、Waseda Ocean構想の一環として、**本学とパートナー大学が持つ教育・研究者ネットワークを、本学の教育・研究者育成システムに組み込むことである**（共通観点2、同3、個別観点A-1・A-2参照）。

これまでの実績として具体例を挙げれば、本学大学院文学研究科とコロンビア大学東アジア言語

文化研究科は、日本文学・文化研究の博士課程におけるダブルディグリー制度を平成 20 年度に開始し、充実した交流を続けてきている。コロンビア大学とのダブルディグリー制度の下で博士後期課程を修了し博士学位を取得した若手研究者は、オックスフォード大学、ブランダイス大学等の一流大学で教鞭をとっており、単なる研究ユニットの合併を超えた両大学の協働ネットワークが世界中に展開し、本学とコロンビア大学の教育と研究の双方を強くしている。また本学は、アジアのトップレベルで世界ランキングでも 50 位以内に入る北京大学、復旦大学、シンガポール国立大学とのダブルディグリープログラムを、学部課程だけでなく博士課程でも確立しており、強力なネットワークを築いている。今後もこのような本学と世界のリーディング大学との教育研究のネットワークを活用して、世界を牽引する人材を育成する。このネットワーク育成方式が、本構想のユニークな方法論である。また、4 学期制や、サマーセッションを活用して、教員や大学院生が、ネットワークを循環する環境が整いつつある。6 モデル拠点ではこの方法論を先行して実行する。

本構想の第 2 の目標である「教育・研究における徹底的な国際化の推進」を実現するため以下の(3)と(4)を具体的な取組みとして実施する。

(3) **国際的インターフェースを持つ教育システムの構築**：世界の先導的な大学と共に教育と研究指導が自由に交換可能なインターフェースを持つ、以下の新たな教育システムを構築することによって、5 万人の学部・大学院生を対象にスーパーグローバル大学にふさわしいトップレベルのエリートプログラムと全体を底上げする基盤教育の双方を整備し、また修了年限に関しても柔軟に様々なオプションを提供する（共通観点 2-1(1)(2)(5)、同 2-3(1)(3)参照）。(a) 本学は、4 学期制(クォーター制)を平成 25 年度から導入したことにより、留学生の受け入れと本学学生の送り出しを世界中のどの地域ともスムーズにできるようになった。同時に、学生がどのクォーターでも学外に出られるので、学生が主体的にギャップ・タームを取れる仕組みができた。これにより平成 26 年度には**サマーセッション**を本学が開設し、海外の学生に本学の教育を周知し、本学の日本人学生が海外の学生と共に学ぶシステムを整えた。クォーター制により今後は教員と学生の国際流動性が大幅に増加する見通しである。(b) **大学院の教育課程**に必修科目を含む体系的なコースワークを提供し、全大学院生が国際流動の中で質の高い教育を体系的に受けるシステムを構築する。博士後期課程においては**領域修了試験**を課し、それに合格した者が博士論文提出資格を持つ **Qualifying Examinations**を実施し、博士課程レベルの院生の力をさらに底上げする方式を浸透させる。同時に、本学では現在全ての研究科における**博士学位論文の質を確実に保証**するため、国際基準に合致する研究指導体制と学位審査手続きの体制を再構築しており、平成 26 年度前半には完了する予定である。(c) **学士学位と修士学位を 5 年間で取得できる学部・大学院一環教育システム、学士学位、修士学位、博士学位を 6 年間で取得できるエリート型学部・大学院一貫教育システム**を構築する。また、学部のトップエリートのための「**オナーズプログラム**」を世界のリーディング大学と連携し展開する。(d) 平成 25 年度初頭に立ち上げた**グローバルエデュケーションセンター（GEC）**では、学部生の大学院進学の場合に直ちに研究を始められる実力と英語による教育にも対応できる語学力を、学士課程において養成する。(e) 平成 25 年度に設置した**大学総合研究センター**の CTLT(Center for Teaching, Learning and Technology)部門では、効果的な教育方法を開発するとともに、この分野で**全米トップレベルのワシントン大学（シアトル）と FD プログラム**を共同推進することが決まっている。これによって今後本学は世界トップレベルの教育の質を提供する。また、(f) 学生の体系的な科目履修を可能にするために、平成 27 年度までに全学の**全科目にコースナンバー**を振る作業を行っている。複数の学部・研究科間での共同設置科目は、複数のコースナンバーを当てるコードシェア科目とすることによって、学部・研究科間の流動性を高める。

(4) **世界トップレベルの学生の獲得**：世界中から多様で優れた学生を獲得することが、Waseda Ocean 構想実現の鍵であるが、以下の施策によりこれを実現する(共通観点 2-1(3)(4)(6)、同 2-3(2)、同 2-4 参照)。(a) 本学は**グローバル 30 プログラム**の 5 学部 6 研究科を含めて、現在では**6 学部 11 研究科が英語学位プログラムを既に確立**しており、日本で最大規模である。これを順次増やし、海外からの優秀な学生を獲得する。(b) **入試開発オフィス**を設置し、創造性が高く広い視野をもった多様な学生を獲得するべく、抜本的な入試改革を推進する。(c) 平成 21 年度に **International**

Admissions Office (IAO)を設置し、海外での学生募集に積極的な施策を打ってきた。IAO をさらに活用し従来入学者がいなかった地域からの学生を獲得するために、**渡日前入試と入学許可時奨学金給付の決定を推進**する。(d) 全ての科目の可視化を図るため、既にオンディマンド型のインターネットで視聴できる科目を複数提供しているが、これらを全学に浸透させ、また本学の教育内容を全世界に公開・周知し、優秀な学生を世界中から獲得する。(e) **国際バカロレア**や **AO 入試**を効果的に活用し、SGH（スーパーグローバルハイスクール）に指定された高校と連携し、世界で活躍する大志をもった高校生を積極的に獲得する。(f) 国内外の学生混在型の**国際学生寮を中野区**に平成 26 年度に開設し、約 900 人を収容する。ここでは海外からの留学生と日本人学生が共に生活し、勉強し合える環境を構築する。今後は国際学生寮において、コミュニケーション能力を涵養し、異なる言語、宗教、価値観、生活習慣を持つ海外と日本の若者が机を並べて共に学び、生活し、互いに切磋琢磨しあう環境を提供し、真の国際化を図る。

これら(3)と(4)の施策により、本学は日本の他大学に例を見ない規模の数の学生が国際化していくことになる。本学は本構想の終了までには**1 万人超の留学生の受入れ**を実現し、本学の学生の**海外留学への送り出しも 1 万人**を達成する計画である。すなわち、将来は本学からは**毎年 1 万人の国際化された若者を世界に輩出**する。本学は、建学の草創期であった 20 世紀初頭に 3 千人を超す留学生を教育していたが、現在も日本で最大である 4,697 人（平成 25 年 11 月時点）の海外留学生を受け入れ、同じく最大の 2,475 人の早稲田生を海外留学へ送り出しており、上記の目標の実現は十分に可能である。この規模での実質の伴った国際化を実現できるのは、早稲田大学だけであり、これが日本の高等教育の世界でのプレゼンスを変えていくと自負している。

第 3 の目標である「**教員採用システムと大学運営ガバナンスの抜本的改革**」の実現については、次の(5)と(6)の取組みが中心となる。

(5) **世界トップレベルの教員の獲得**：優秀な教員の採用は、優れた学生獲得と並ぶ Waseda Ocean 構想実現のもう一つの鍵である。世界のトップクラスの質の高い教員を惹きつけ、流動させるために以下の方策を実施する（共通観点 2-1(1)）。(a) 既に複数の学部・研究科が行っている**国際公募**による教員採用方式を全学に浸透させる。(b) 優れた若手研究者を獲得するための**テニユアトラック制度**は複数の学部と研究科が実施しているが、これを全学へ普及させる。(c) 海外の大学のトップクラス教員に本学でも教育・研究に従事してもらうために、**ジョイントアポイントメント制度**を整える。(d) **年俸制**を導入し、柔軟な給与体系とすることで世界中から優れた教員・研究者を獲得する。(e) 教員の研究・教育活動を奨励・鼓舞するため教員・研究者への**インセンティブ**となる褒賞制度を整える。具体的には、ティーチングアワード、リサーチアワードなどを整備する。(f) 多様な優れた教職員を世界中から獲得するために、教職員の採用に関しては**人種、国籍、性別、宗教、身体障害の有無に基づくいかなる差別も撤廃**することを、改めて確認し世界に周知する。

(6) **大学改革の徹底的な実行**：本学が質の高いガバナンスを保って運営していくため、**大学本部及び各学部・研究科が権限と責任を一致**させる（共通観点 2-2(2)、共通観点 4 参照）。(a) 各学部・研究科の責任を明確にし、その業績を評価する基準を定め、応分のインセンティブを与える。(b) 意思決定機関に積極的に外国人・女性を登用し、中枢の意思決定にも多様性を確保し、効果的な意思決定を図る。(c) 財政規律を確保し、財政基盤を強化するために**新たな国際ファンドレイジング**を展開する。これらによって、全学部・研究科が高いモチベーションを持って改革を推進する仕組みを構築する。

Waseda Ocean 構想を実現することによって、本学は**世界ランキングにおいて本学がカバーする 25 の研究分野のうち 18 分野で 100 位以内、6 分野で世界 50 位以内**を見込んでいる。同時に、10 年間で **10 万人のグローバルリーダーを世界に輩出**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)	760 人	850 人	1,103 人	1,380 人
うち外国籍教員	142 人	159 人	206 人	222 人
うち外国の大学で学位を取得した日本人教員	255 人	285 人	370 人	478 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	298 人	333 人	433 人	558 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	65 人	73 人	94 人	122 人
全専任教員数 (B)	1,679 人	1,699 人	1,780 人	1,840 人
割 合 (A/B)	45.3 %	50.0 %	62.0 %	75.0 %

【これまでの取組】

本学は、教員の多様性を確保すべく、優秀な教員を広く世界から公募する方針を決定している。

具体的な取組みとしては、平成 10 年度に大学院アジア太平洋研究科及び平成 16 年度には国際教養学部をそれぞれ開設し、いずれも開設当初より原則として国際公募により専任教員を採用してきた。

さらに、平成 18 年度に設立した高等研究所においては、国際公募を必須として多くの若手外国籍教員の採用（合計 17 人：採用数の 15.1%）を実現したことや、平成 21 年度には、文部科学省事業「国際化拠点整備事業（大学の国際化のためのネットワーク形成推進事業）」（グローバル 30 プログラム）に政治経済学術院、理工学術院、社会科学総合学術院が採択され、平成 22 年度から各学部・研究科において、英語による授業のみで学位が取得できるコースを開設し、国際公募による教員人事採用の導入を加速させてきた。これらの学部・研究科では、外国での教育研究歴のある人材を積極的に採用してきた。

また、新たな研究知見・教育手法の習得を促進させるため、特別研究期間制度（サバティカル）を活用し毎年約 70 人の教員を海外の大学等へ派遣してきた。

さらに、外国籍教員の家族も含めた日本での生活面への不安等に対応するため、International Scholar Services (ISS)を設置し、各種手続きや医療等の相談に応じる体制を学内に整備し、年間 300 人近い外国籍研究者の円滑な受入れ、生活基盤の安定に寄与している。

【本構想における取組】

Waseda Vision 150 では、全専任教員の 20%を外国籍教員にする数値目標を掲げ、積極的に外国籍教員を採用することとしており、平成 35 年度には外国籍教員数 222 人を目指している。

本構想では、世界トップレベルの大学の優れた教員を中核とする研究者ネットワークと連携し、モデル拠点を構成する。その中で、ジョイントディグリーを導入し、共同研究指導を推進するため、優秀な外国籍教員の世界的リクルートを行う。さらに教員の国際流動性を高める人事を推進していく。

外国籍教員 20%の達成に向けた具体的施策としては、平成 35 年度までに増員する専任教員約 160 人の内、大学の原資及び外部資金をもとに外国籍教員約 80 人を増員させる。さらに、特に優秀な外国籍教員の特別枠を用意し、国際化の改革を進める学部・研究科の改革を促進する。

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 2 5 年度	平成 2 8 年度	平成 3 1 年度	平成 3 5 年度
外国人職員等 (A)	93 人	117 人	141 人	173 人
うち外国籍職員	19 人	28 人	37 人	49 人
うち外国の大学で学位を取得した日本人職員	41 人	50 人	59 人	71 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	33 人	39 人	45 人	53 人
全専任職員数 (B)	1, 125 人	1, 125 人	1, 125 人	1, 125 人
割 合 (A/B)	8.3 %	10.4 %	12.5 %	15.4 %

【これまでの取組】

○外国籍職員・学位取得者

外国籍職員については、平成 18 年度からグローバル化対応の一環として学内外の留学生向けの採用説明会に参加する等を行い、8 年間で 14 人を採用した（中国 7, 韓国 3, 台湾 2, 米国 1, シンガポール 1）。また、外国の大学の学位取得者についても、海外留学経験者、外国大学学位取得者を積極的に採用するとともに、毎年、海外派遣研修（大学院入学型）を実施し、海外大学の学位取得者の増員を図っている。

○職務・研修経験

本学海外事務所（北京、上海、台北、シンガポール、バンコク、ボン、ニューヨーク、サンフランシスコ）や海外の大学や企業等（イェール大学・JETRO・日米研究インスティテュート（USJI）ワシントンオフィス等）に職員を派遣してきた。また、毎年、海外派遣研修（業務経験型）の参加者を募集し、海外の大学・企業等で業務を経験する職員の増員を図っている。なお、海外協定大学で約 3 か月間の語学研修とインターンシップを経験する派遣研修を平成 21 年度から実施しており、平成 25 年度までの 5 年間で 35 人を派遣した。

【本構想における取組】

○外国籍職員・外国大学学位取得者の増員

外国籍及び学位取得者について、10 年間で 20 人を増員する。優秀で多様な人材を採用するために、以下の取組を行う。

- ・外国の大学に在学する学生や海外で勤務する人が応募しやすい採用選考を実施する。
- ・海外の大学に在学する学生向けの採用スケジュール（あるいは通年採用）による選考を実施する。本学海外事務所での採用説明会・選考を実施する。
- ・採用実績のない国や今後本学が展開する地域へのリクルート活動とスカウト型採用を実施する。
- ・外国籍の本学職員をリクルーターに任命し外国籍職員の採用プロセスに参画させる。
- ・外国人に早稲田大学職員が就職先の候補として認知されるよう、本学職員の仕事の魅力や外国籍職員の活躍の様子を国内外に向けて情報発信する（Web の活用）。
- ・外国籍や外国大学学位取得者を常勤嘱託として積極的に採用し、有為な人材については、専任職員に登用する。
- ・毎年、必ず 1 人以上の職員を派遣研修（大学院入学型）に参加させる。また、研修修了者（学位取得者）に対してインセンティブを付与する（ex 昇格や管理職登用の審査に加味する等）。

○1 年以上の職務・研修経験者の増員

10 年間で 20 人増員し、常時 10 人以上の職員を外国の大学や企業、本学海外事務所等に派遣している状態を確立する。

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)	245 人	285 人	333 人	402 人
全専任教員数 (B)	1,679 人	1,699 人	1,780 人	1,840 人
割合 (A/B)	14.6 %	16.8 %	18.7 %	21.8 %
女性職員 (C)	381 人	387 人	393 人	401 人
全専任職員数 (D)	1,125 人	1,125 人	1,125 人	1,125 人
割合 (C/D)	33.9 %	34.4 %	34.9 %	35.6 %

【これまでの取組】

教育・研究・就労の場における男女共同参画の実現のため、本学では創立 125 周年の平成 19 年に男女共同参画推進室を設置し「男女共同参画宣言」を発表、中長期計画である「男女共同参画基本計画」を策定し、大学を挙げた取組みを開始した。

具体的には、女性職員が就業しやすい職場環境・勤務制度を整備するため、平成 23 年度には保存休暇制度の導入（年次有給休暇の切捨部分を積立し、長期欠勤が必要な場合に利用できる）、育児休業期間の延長（保育園に入園できない場合等において、1.5 年から最大 2 年間に）や学生・教職員用託児室の開設、平成 24 年度には育児時間（時短）の延長（満 3 歳以上小学校入学初年度夏休み開始日の前日に達するまでの育児時間 30 分について、小学校 4 年生終了日まで延長する）といった改善を進めてきた。

さらに創立 150 周年の平成 44 年を目指し、教育・研究の質を飛躍的に向上させ、世界へ貢献する大学であり続けるために Waseda Vision150 を平成 24 年に策定し公表したが、それを実現するための 13 の核心戦略の内「進化する大学の仕組みの創設及び早稲田を核とする新たなコミュニティの形成」において、女性教職員数の数値目標を掲げ、女性教員に関する数値目標を、600 人（全教員 2,000 人の 30%）とした。

【本構想における取組】

Waseda Vision 150 では、女性教員を全専任教員の 30%とし、女性職員を全専任職員の 50%とする目標を掲げている。これを達成するために、以下の取組みを行う。

具体的には、女性教職員が安心して就業できる環境を以下の通り整備する。

(1) 女性向けの研修制度（キャリア形成支援研修等）を構築する。(2) 男女共同参画、ダイバーシティ推進、ワークライフバランス支援に対する理解を深め、多様な人材を活かしながら職場マネジメントを実践していくための能力・スキルを習得する管理職向けダイバーシティマネジメント研修を実施する。(3) 学内託児室利用のための費用負担を軽減する。(4) 現在早稲田キャンパス、西早稲田キャンパスに設置している授乳室・搾乳室を他キャンパスに展開する。(5) 従来の育児時間（時短）とは異なる、短時間勤務制度を構築する。(6) ワークライフバランス支援を強化のための再雇用制度（育児等を理由として退職した専任職員を再雇用する制度）を活用する。

女性の教職員を増やすためには、まず本学の女子学生数を各学部で偏りなく育成していく必要がある。例えば、理工 3 学部での女子学生の比率をまず上昇させる必要がある。その視点で、現在は男女平等参画推進室と教務部で「女性にやさしいキャンパス」を目指すキャンペーンをはり、男女共同参画・ダイバーシティの推進 PJ の施策を実施する。その一環として、例えば理工ガールズアカデミックキャンパスワーキング・グループにて理工系女子学生数及び理工系女性教員・研究者数の増加を目指し、教育研究環境の質の向上を図る。

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)	4,415 人	6,500 人	7,843 人	9,165 人
うち、在留資格が「留学」 の者	3,743 人	4,300 人	4,859 人	5,592 人
うち、在留資格が「留学」 以外の者	672 人	2,200 人	2,984 人	3,573 人
全学生数 (B)	54,808 人	51,477 人	50,053 人	49,043 人
割 合 (A/B)	8.1 %	12.6 %	15.7 %	18.7 %
	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)	5,834 人	8,304 人	9,943 人	11,599 人
うち、在留資格が「留学」 の者	5,080 人	5,836 人	6,594 人	7,589 人
うち、在留資格が「留学」 以外の者	754 人	2,468 人	3,349 人	4,010 人
全学生数 (D)	54,808 人	51,477 人	50,053 人	49,043 人
割 合 (C/D)	10.6 %	16.1 %	19.9 %	23.7 %

【これまでの取組】

本学は、全学で合計 10,000 人の留学生を受入れる「多文化が融合するグローバルキャンパス構想」の達成を目指してきた。現段階では、6 学部 11 研究科で英語での学位プログラムを設置している。さらに他の学部においても、多言語プログラムの強化と英語による授業のオープン化を行い、全学的な教育のグローバル化を推進している。入試時においては、国際アドミッションズ・オフィスを設置、AO 入試や海外指定高校からの推薦入学などの渡日前入試の強化、国費留学生の積極的受入れ、海外オフィスと連携した海外における学生募集活動の強化、クレジットカードによる入学検定料支払いと Web 出願の導入、入学検定料の引き下げを行い、在学中の学生に対しては、学生寮と奨学金等の充実、留学生の日本企業への就職等、キャリア形成支援の強化等を行った。また、米国やアジア・太平洋地域の六つの大学とのダブルディグリー制度を充実させ、協定校からの交換留学生受入れの促進を図ることにより、外国人留学生数は平成 20 年度の 2,951 人から (89 ヶ国)、平成 25 年度は 5,834 人 (100 ヶ国) まで増加した。

【本構想における取組】

本学では、外国人留学生比率の最終目標を全学生の 20% (10,000 人) とし、そのために正規生・非正規生それぞれの人数目標をデータに基づき設定し、学生分類ごとの留学生募集戦略を立案して実行する。そして、本構想終了時の平成 35 年度には、外国人留学生を 9,165 人 (全学生数の 18.7%)、通年で約 4 分の 1 の 11,599 人まで増加させ目標を達成する。

正規生の留学生受入れに関しては、英語学位プログラムを平成 25 年度の 50 コースから、平成 35 年度には 64 コースにまで拡充するのみならず、既存の英語による学位プログラムの定員を拡大する。この英語学位プログラムによって平成 35 年度には 4,480 人の留学生を受入れる (現在 2,661 人)。また、ローリングアドミッションの導入、渡日前入試制度の改革により、受験者層の裾野を拡大する。同時にプログラムの質保証のための予備教育プログラム (約 250 人受入れ) と条件付き合格 (Conditional Offer) の導入を行う。それによって、平成 35 年度には日本語の学位プログラムにおいて正規生を約 3,000 人受入れる (現在 1,116 人)。非正規生に関しては、既存・新規の英語学位プログラムへの海外協定校等からの長期・中期 (半年)・短期 (クォーター制) の受入れを拡充する。そして平成 35 年には 847 人の交換留学生を受入れる予定である (1. 国際化関連 (2) 流動性 ②大学間協定に基づく交流数)。さらに、日本語の語学教育プログラムで約 500 人を受入れる (現在 243 人)。その結果、正規生と非正規生の合計で、平成 35 年度の外国人留学生は 9,165 人となる。

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 2 5 年度	平成 2 8 年度	平成 3 1 年度	平成 3 5 年度
単位取得を伴う海外留学経験者数 (A)	2,475 人	3,882 人	5,478 人	7,607 人
うち学部 (B)	2,296 人	3,087 人	3,929 人	5,052 人
うち大学院 (C)	179 人	795 人	1,549 人	2,555 人
全学生数 (D)	49,954 人	44,535 人	41,768 人	39,436 人
うち学部 (E)	42,224 人	37,845 人	35,199 人	32,456 人
うち大学院 (F)	7,730 人	6,690 人	6,569 人	6,980 人
割 合 (A/D)	5.0 %	8.7 %	13.1 %	19.3 %
割 合 (B/E)	5.4 %	8.2 %	11.2 %	15.6 %
割 合 (C/F)	2.3 %	11.9 %	23.6 %	36.6 %
3 ヶ月以上研究派遣された大学院生数 (G)	57 人	474 人	700 人	1,000 人
割 合 (G/F)	0.7 %	7.1 %	10.7 %	14.3 %

【これまでの取組】

全学生が在学中に一度は海外留学することを目指し、本学学生の海外派遣プログラムの新規開発を進めてきた。その際、「グローバル人材育成推進事業」「大学の世界展開力強化事業」等の補助事業を活用した。その結果、派遣留学生数は平成 21 年の 1,667 人(外国人留学生と在日外国人を含む)から平成 25 年度には 2,475 人(外国人留学生と在日外国人を含む)まで増加した。

海外派遣留学プログラムに関しては、有力な海外大学との教育連携を図り、交換留学を中心にプログラム開発を行った。平成 16 年度に 1 年間の留学プログラムを必須とした国際教養学部の設置を機に、伝統的な交換留学プログラムに加えて、アジア太平洋地域のトップスクールとのダブルディグリー・プログラムや、長期・中期(半年間の語学学習が中心)・短期(長期留学のための導入プログラム、クォーター制度を活用した語学学習・文化体験)の多様な派遣留学プログラムを開発・運営することにより、平成 21 年に 1,667 人であった派遣留学者数は、平成 25 年度には 2,475 人(長期派遣(半年以上):1,086 人、中短期派遣(半年以下):769 人、ゼミ等と通じた派遣 620 人を合わせて 2,475 人)と増加し、質的、量的共に進化を遂げている。

【本構想における取組】

平成 35 年度には、全学生が卒業までに少なくとも 1 回は海外留学を経験するという「全員留学」を実現する。この「全員留学」は、1 学年に相当する学生数 (1 万人)を毎年海外に派遣することで実現する。この 1 万人に向けて、この 3 年間で従来の海外派遣留学プログラムを量・質ともに大幅に拡充する。

まず、短期プログラムに関しては 18 カ国、8 言語、51 大学による春・夏合計で 77 プログラムを設置する。これによって、平成 35 年度には 2,607 人の学生を短期で海外に派遣する。また、演習・ゼミを通じての海外協定校との共同教育プログラムを促進する。これは現在約 100 のゼミが実施しているが、これを平成 35 年度に 200 ゼミに増やし、全学で約 1,300 人の学生を海外に派遣する。また、大学院生の研究室単位での国際交流(3 か月以上)を促進し、50 研究室の学生を海外に派遣する(1,000 人)。さらには、平成 25 年度から開始したクォーター制度が今後 10 年間で全学部・大学院に導入され、学生にとって第 2 クォーター(6 月～7 月)は海外での短期プログラムやサマープログラムに参加するための絶好の時期となる。これには全学生の約 3%(1,300 人)が参加すると考えられる。これらをトータルすると、平成 35 年度には 6,207 人が海外で短期で学ぶことになる。

一方、中長期の留学に関しては、長期プログラムは現在の 434 プログラムを 460 プログラムにまで増やし、また中期(1 セメスター)プログラムに関しては、7 カ国、3 言語、8 大学による合計 11 プログラムを設置する。さらには、各学部の既存カリキュラムにビルトインした国際教育プログラム(Structured Studies Abroad)を開発する(2 プログラム×13 学部=26 プログラム)。これによって、中長期の留学者数を、現在の 1,154 人を 1,400 人に増加する。その結果、平成 35 年度の短期と中長期の合計留学者数は 7,607 人となる。

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)	2,343 人	3,102 人	4,809 人	8,261 人
うち単位取得を伴う学部生数	2,156 人	2,875 人	4,422 人	7,553 人
うち単位取得を伴わない学部生数	25 人	33 人	51 人	88 人
うち単位取得を伴う大学院生数	160 人	192 人	332 人	612 人
うち単位取得を伴わない大学院生数	2 人	2 人	4 人	8 人
全学生数 (B)	54,808 人	51,477 人	50,053 人	49,043 人
割 合 (A/B)	4.3 %	6.0 %	9.6 %	16.8 %
大学間協定に基づく受入外国人留学生数 (C)	426 人	606 人	726 人	847 人
うち単位取得を伴う学部生数	358 人	509 人	610 人	712 人
うち単位取得を伴わない学部生数	0 人	0 人	0 人	0 人
うち単位取得を伴う大学院生数	68 人	97 人	116 人	135 人
うち単位取得を伴わない大学院生数	0 人	0 人	0 人	0 人
全学生数 (D)	54,808 人	51,477 人	50,053 人	49,043 人
割 合 (C/D)	0.8 %	1.2 %	1.5 %	1.7 %

【これまでの取組】

本学は 79 カ国・地域の 422 大学と大学間協定を取り交わしており、交換留学、ダブルディグリー・プログラム (DDP) 等を提供している。DDP に関しては、コロンビア大学、北京大学、復旦大学、国立台湾大学、シンガポール国立大学、南洋理工大学の 7 大学と合計 80 人規模の学生交流を行っている。

特徴的な取組みとして、ハーバード大学、イエール大学、マサチューセッツ工科大学、コロンビア大学、シンガポール国立大学、北京大学、ワシントン大学(シアトル)、高麗大学校と共同で平成 21 年から 3 年間実施したグローバル・オナーズ・カレッジや、平成 25 年度から実施している Yale Visiting International Student Program (イエール大学への正規生扱いの 1 年間の留学プログラム)、コロンビア大学、ジョージタウン大学、ペンシルヴェニア大学、ジョンズ・ホプキンス大学、ダートマスカレッジ、UC バークレー、ワシントン大学(シアトル)との共同プログラムである Global Leadership Program (平成 23 年度大学の世界展開力事業)がある。なお、「大学の世界展開力事業」には他に四つの拠点が採択されており、米国、中国、韓国、ASEAN 諸国等をはじめとする国・地域の大学との提携による国際的に活躍できるグローバル人材の育成と大学教育のグローバル展開力の強化を図っている。

【本構想における取組】

DDP の交流校をさらに拡大し、米国の五大湖・中西部私立大学連盟 (GLCA/ACM)、清華大学、浙江大學、香港科技大学、高麗大学と DDP を新たに開始する。同時に、ジョイントディグリープログラム (JDP) 制度の法制化を見込み、海外有力大学等との JDP の開発準備を行う。とりわけ本学の国際的評価の高い六つの教育・研究分野 (モデル拠点) で、本構想にて連携する海外トップ大学との JDP の開発を先行して行い、本学の研究科における優秀な人材獲得を促進し、国際共同研究等においてイニシアティブを発揮する人材の育成を目指す。また、本学のトップ 1% の優秀な学生を対象とした質の高い教育を行う為、「オナーズプログラム」は、リーダーシップや専門性の両面で高いポテンシャルと志を持つ学生に対して、海外有力協定大学への 1 年間の留学プログラムを織込んだ学部 4 年プラス研究科 1 年の合計 5 年一貫プログラム (修士) を提供するもので、4 年間の学部教育では達成困難な高い次元での教育を行う。この留学経験を活かして、社会をリードする人材の輩出を目指す。

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】

本学では、学生への留学の動機づけを含む留学前対応から留学期間中、帰国後のサポートを留学センターに一元化し、学生の海外派遣プログラムを組織的に運営する体制を構築している。本学の以下の取組みにより、海外に留学する学生数は毎年増加している。独立行政法人日本学生支援機構(JASSO)の協定等に基づく日本人学生派遣数の調査では平成 23 年度・24 年度と 2 年連続で日本の大学では最も多く学生を海外に送り出している。

○留学フェアの実施・ Waseda Global Gate の開設

毎年 5 月と 10 月に協定校の留学アドバイザーを招き、留学フェア(説明会)を行っている。本年 5 月の春の留学フェアには 3,080 人(平成 22 年の 1,300 人から 1,780 人増)の留学希望者が来場した。また、留学前の学生向けに国際教育の魅力・情報をわかりやすく伝えるとともに本学のグローバルネットワークが体感できる広報的機能も兼ね備えたワンストップサービス機能を備える Waseda Global Gate を本年 4 月に開設した。

○履修アドバイザー、サポートスタッフ等の配置

各学部留学担当教務主任及び留学担当職員がおり、留学先で取得した単位の認定や留学前学修相談、留学中・帰国後の学籍・学費等の学内手続きに関する相談に対応している。

○「留学ポートフォリオ」による留学中から帰国後にわたるサポート

本学独自の LMS(Learning Management System)の CourseN@vi 上に、語学テストのスコア記録、履修科目記録、留学中のアンケート・報告書等の提出機能を有する「留学ポートフォリオ」を全学生に公開している。このシステムを活用して、留学センター専属スタッフが学生の留学先での学修状況や帰国後の帰国報告書を管理し、必要に応じて留学センター教員が面談を行い、学業、生活両面において、問題を未然に防ぐ体制をとっている。

○緊急時のサポートやリスク管理

包括契約による海外旅行保険契約を義務付けており、24 時間対応のサポートデスク(日・英対応可)で盗難、急病、けが、事故などの緊急事態へ対応するとともに、全派遣学生に携帯電話を配付している。緊急時には、海外 10 拠点の職員が現地に赴き、学生のケアに当たる。また、電話面談やテレビ会議により、メンタルサポートを実施している。

【本構想における取組】

○学部別アドバイザー・サポートスタッフの増員と海外派遣学生サポート体制の強化

派遣先大学における科目履修アドバイザーとして留学センターに教員を 2 人配置する。さらに職員も 4 人増員し、プログラム開発に加えて、担当の学部を持ち、単位認定、危機管理等、様々なアドバイスを行う。また、海外派遣プログラム運営委託先に 10 人の社員を増員する。これらの教職員及び外部委託先社員は、留学中の科目履修状況、健康状態を把握し、メンタル面でもスカイプ、携帯電話でカウンセリングできる体制を整える。

○インターンシップ、企業体験を取り入れたプログラム開発・提供

海外 10 拠点及び海外校友会 53 拠点のネットワークを活かし、インターンシップを取り入れた留学プログラムを開発する。また、キャリアセンターと連携し、留学経験を持つ学生対象の就職支援イベントを開催し、留学した学生が単に語学力のみならず、高度なコミュニケーション能力や異文化経験を活かした就職ができるように支援を行う。

○ストレス耐性チェックとリスク管理体制強化

海外派遣留学生の増加に伴い、留学中のメンタル面での不適応学生のリスクを最小化するため、派遣候補者全員に、留学前にメンタルチェックを行う。ストレス耐性が潜在的に弱い学生を事前にピックアップし、派遣先の再検討やカウンセリングを行い、十分なストレス耐性を身に付けてから派遣できるよう、リスク管理体制の強化を行う。

○学外研修の活用によるスタッフ・ディベロップメント

今後、職員の留学支援の役割が大きくなることに伴って、学内の研修制度の充実に加えて、学外研修への参加も推奨する。新たに国際関係の業務に着任する職員に対しては、国内協定大学との共同研修プログラム開発や、非営利活動法人国際交流協議会(JAFSA)が行う新任職員研修会、海外留学安全対策協議会(JCSOS)が行う危機対策研修への参加を義務付けるなど、業務水準の標準化を図る。

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】

本学の国際化への取組みは、創立以来「東西文明の調和」を目指した「地球市民の育成」を担うという建学の精神の下、清国留学生受入れを皮切りに百数十年にわたって拡充的に継続されている。独立行政法人日本学生支援機構(JASSO)の留学生受入れ数の多い大学調査では、平成 21 年度から 5 年連続で本学が外国人留学生を最も多く受入れる大学となっている。外国人留学生数を政策的に拡大し、また外国人学生が安定した学生生活を過ごせるよう、本学では全学的な取組みを行ってきた。

○留学センターにおけるワンストップサービスと保健センターによる健康サポート

本学全ての外国人学生への学生生活に関する情報は留学センターが統括している。各学部・研究科と連携した全学の外国人学生の在留管理のほか、在留資格変更・期間更新等のサポートを提供している。入学時には外国人学生対象オリエンテーションを開催し、本学での学修、生活全般、在留資格の情報提供を行っている。保健センターに常駐しているカウンセラーは、心身の問題などの専門的な相談に英語で対応可能である。

○国際学生寮と留学生が交流する学習施設の整備と Will: Waseda International Learning Lounge の開設

平成 26 年 3 月に首都圏最大規模の国際学生寮 WISH: Waseda International Student House を開設した(定員約 900 人)。寮内では日本人学生と留学生が生活を共にしながら、コミュニケーションスキルなどの社会ニーズに応える基礎スキルを習得する Social Intelligence プログラムを受講している。また、本学の留学生を含む全ての人が、相互交流、グループ学習、自律学習、研究交流が行える空間として、Will: Waseda International Learning Lounge を平成 26 年 4 月に早稲田キャンパス内に開設した。

○ライティング・センターによる日英ライティング個別指導、国際コミュニティセンターによる課外活動提供

ライティング・センターでは、留学生を対象とした日英両言語の個別指導を行い、アカデミックライティングスキル向上を図っている。国際コミュニティセンターでは外国人学生・教員の出身国・地域の文化を紹介する「カントリー・フェスタ」や、その国・地域の言語で交流する「ランゲージ・アワー」などの日本人学生と留学生の交流プログラムを平成 25 年度実績で 350 件(14,000 人参加)提供している。

○ISS (International Scholar Services)

教育研究環境のグローバル化への対応として、本学の外国人教員・研究員支援のため、ISS: International Scholar Services を平成 21 年に開設し、住居や在留資格相談、家族の教育等各種生活サポートの他、学内各種施設の利用案内や日本語教育研究センターにおける日本語学習を含む学内諸手続きをサポートしている。

【本構想における取組】

○外国人学生・研究者の日本語学習支援「わせだ日本語サポート」

外国人学生・研究者の多くが本学で日本語学習に触れることから、日本語学習の機会を捉えて外国人学生・研究者の日常をヒアリングし、メンタルケアを含むサポートを提供するシステムを整備することは有効である。外国人学生・研究者が日本語を学ぶ個々の理由・目的に応じて、個人ごとの日本語学習計画の立案・実施・検証を支援する「わせだ日本語サポート」を強化し、日本語学習支援+メンタルケアを担うスタッフ研修プログラムを開発し、日本語学習支援を通じて日本での生活安定に寄与するサポートの継続的な提供を可能とする。

○ジョイントアポイントメント制度等による研究者受入支援体制の強化とリサーチcommonsの整備

本構想によりジョイントアポイントメント制度やジョイント PhD 制度等を新たに整備し、海外提携大学に在籍する研究者あるいは博士候補生などの若手研究者を本学で受入れる。これら新制度により受入れる研究者のサポートを担う ISS スタッフを 1 人増員する。本構想により受入れる研究者及び本学研究者(大学院生を含む)を主な対象としたリサーチ・commonsを平成 26 年秋に学内に整備する。同施設周辺には、異なる専門分野の研究者オフィス及び共同研究室を配置し、専門が異なる研究者間の日常的な交流の場として活用する。

○翻訳センターによる各種案内文書等の英文翻訳体制の強化と英文用語集・用例集 DB の整備

外国人学生・研究者数拡大に対応する学内文書の英文翻訳の遅滞を最小化するため、本学国際課内に開設されている翻訳センタースタッフを 1 人増員する。英文化された文書は英文用語用例集としてデータベース化して学内で共有し、学内英語文書作成で求められる専門スキル低減と文書作成の効率化・迅速化を図る。

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25年度	平成28年度	平成31年度	平成35年度
外国語による授業科目数(A)	1,560 科目	2,544 科目	2,895 科目	4,129 科目
うち学部(B)	1,003 科目	1,071 科目	1,306 科目	2,373 科目
うち大学院(C)	557 科目	1,473 科目	1,589 科目	1,756 科目
英語による授業科目数(D)	1,513 科目	2,500 科目	2,800 科目	3,900 科目
うち学部	958 科目	1,040 科目	1,250 科目	2,200 科目
うち大学院	555 科目	1,460 科目	1,550 科目	1,700 科目
全授業科目数(E)	18,529 科目	17,567 科目	17,028 科目	16,516 科目
うち学部(F)	11,510 科目	10,200 科目	9,805 科目	9,491 科目
うち大学院(G)	7,019 科目	7,367 科目	7,223 科目	7,025 科目
割合(A/E)	8.4 %	14.5 %	17.0 %	25.0 %
割合(B/F)	8.7 %	10.5 %	13.3 %	25.0 %
割合(C/G)	7.9 %	20.0 %	22.0 %	25.0 %
割合(D/E)	8.2 %	14.2 %	16.4 %	23.6 %

【これまでの取組】

Waseda Vision 150 では、平成44年度までに外国語による授業科目割合50%を目指している。なお、カリキュラムの体系化を促進し、全授業科目数25%削減する。

平成10年開設のアジア太平洋研究科において日本語学位プログラムと共に英語学位プログラムを開始し、平成16年開設の国際教養学部では、ほぼ全ての授業を英語で行い、日本語を母語とする学生に対しては1年間の留学を必修とした。国際教養学部は、現在国内の大学で行われている教養教育を重視した教育や学部レベルでの英語学位プログラムの先鞭を付けた。学内ではグローバル30プログラムにも採択されたことも併せ、現在、6学部11研究科（政治経済学部、社会科学部、基幹理工学部、創造理工学部、先進理工学部、国際教養学部、政治学研究科、経済学研究科、社会科学部研究科、基幹理工学研究科、創造理工学研究科、先進理工学研究科、アジア太平洋研究科、商学研究科、国際情報通信研究科、情報生産システム研究科、国際コミュニケーション研究科）で英語学位プログラムを設置し英語による授業を多数設置している。

特定の学部・研究科ではなく全学生を対象とした全学オープン科目を約3,000科目設置しており、その中で、特定の学問領域において体系立てた科目をまとめ、それらの科目を修了することで認定される「全学共通副専攻」制度を実施している。海外の大学で一般的に行われている、主専攻となる専門分野とは別に、もう一つの分野を学ぶ学際的な履修プログラムで、学生が自分の所属する学部・研究科の専門分野「主専攻(major)」以外に「副専攻(minor)」を履修できる仕組みを取り入れたものである。この制度の中で、英語力を駆使して様々なテーマについて学び、ディスカッション中心の科目で構成される53科目の副専攻「グローバル・リーダーシップ学」を設置している。この副専攻では履修学生が、東洋と西洋に関する歴史・文化・社会・政治・経済について知識と問題意識を深めながら、今後の国際社会で必要とされるリーダーシップの素養を身に付けることを目指している。

また、「グローバル・リーダーシップ学」の導入的位置付けとして、副専攻「グローバル・スタディーズ」を新設。全ての学部学生に対して語学力、異文化理解能力、コミュニケーション能力を身に付けるための幅広い科目を提供し、専門が異なる他の学生との英語及び他の言語による学習環境を提供している。

(大学名：早稲田大学) (申請区分：タイプA)

【本構想における取組】

○グローバルエデュケーションセンターの取組み

Waseda Vision 150 において、「グローバルリーダー育成のための教育体系の再構築」を核心戦略の一つに掲げているが、この構想のグローバル教育の拠点が「グローバルエデュケーションセンター」である。ここでは、全学生が学部や研究科の壁をこえて「外国語教育」「留学準備教育」「英語・外国語による教養・専門教育」を学修する場を提供している。

前述の通り授業を減らしつつ、多くの学部・研究科で設置が検討されている英語学位プログラムの実施や、学生からの要求が増している外国語による授業を増やしていく上で、グローバルエデュケーションセンターが大きな役割を果たす。

グローバルエデュケーションセンターでは、独自で外国語による科目を増やすことに加え、各学部等に設置されている外国語による科目を体系化した上でコードシェアにより設置し、全学生が受講できる環境を整える。外国語による科目の担当者については、平成 35 年までに全専任教員の 10% 以上を占めることを目標としている外国籍教員が担うことはもちろん、現在語学教育を主たる担当としている教員が、教員自身の専門領域を、専門とする言語で担当する科目も増加させていく。

英語で行われる専門科目を受講するための語学の習得も重要であり、一般的な英語語学プログラムに加え、EAP(English for Academic Purposes)及び ESP(English for Specific Purposes)プログラムも充実させ、Academic Writing、Critical Reading、Public Speech/Presentation Skill などのアカデミックスキル科目や、専門領域を学ぶための外国語科目を提供する。

また、英語以外の外国語教育については、現在グローバルエデュケーションセンターには英語以外に 21 言語という外国語大学に匹敵するだけの言語数を習得するための科目を提供しているが、引き続き英語圏以外の地域に興味を持つ学生の学習意欲に応えていく。

○学部独自の取組み

政治経済学部においては、**グローバル 30 プログラムで開始した英語学位プログラム**を発展させ、日本語を主たる教育言語とする学生と英語とする学生の比率を 2:1 とし、全ての専門科目において日本語及び英語それぞれで行うクラスを設置することで、国籍を問わず気概と知的能力においてグローバルリーダーを目指す学生を育成する。また、海外留学を促進するために 1 年生向けに留学準備のためのアカデミックリテラシー演習を英語で実施し、グローバルな教育の体験と留学準備を行っていく。政治経済学部では英語学位プログラムの充実のため、現在 166 の英語による授業科目を設置しているが、これをさらに増やしていく。

法学部においては、平成 26 年度より英語母語教員による国際ビジネス法や知的財産権法の科目を設置した。すでに設置されている、英語で日本法を学ぶ科目や今後設置予定の英語による専門科目などと共に体系化し、英語による授業のコース化も検討している。

文学部・文化構想学部・文学研究科においては、平成 27 年度より英語学位プログラムを開始する。このプログラムでは、授業は全て英語で行い、学部・研究科が設置する科目、海外大学とのネットワークを利用した海外大学から招く教員が担当する科目などで構成することを計画している。

社会科学部においては、学部カリキュラムに組み込んだ「中国中期留学プログラム」を実施しているが、このプログラムから帰国した学生を対象とした中国語で実施される科目を平成 26 年度より開設する。

法学研究科においては、平成 28 年度より LL.M. プログラム（法務修士コース（仮称））の開始を計画している。経済界、政経、ジャーナリズム、国際公務員等の非法曹実務家の養成を目的とした 1 年間のプログラムであるが、このプログラムの科目は全て英語で実施する予定である。

○その他の取組み

さらに国際的な学びの機会を増加させるための方策の一つとして、ボランティアセンターが行っている海外でのボランティア活動、国際コミュニケーションセンター(ICC)が実施している学内での国際交流プログラム、**留学センターやキャリアセンターが科目として実施している海外インターンシップ**など、授業や授業以外の様々な活動の機会も含めて総合的に提供することにより、学生が外国語で国際感覚を養う多様な環境を構築する。

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 2 5 年度	平成 2 8 年度	平成 3 1 年度	平成 3 5 年度
外国語のみで卒業できるコースの設置数 (A)	50 コース	51 コース	56 コース	64 コース
うち学部 (B)	19 コース	19 コース	22 コース	25 コース
うち大学院 (C)	31 コース	32 コース	34 コース	39 コース
全学位コースの数 (D)	152 コース	153 コース	158 コース	166 コース
うち学部 (E)	71 コース	71 コース	74 コース	77 コース
うち大学院 (F)	81 コース	82 コース	84 コース	89 コース
割 合 (A/D)	32.9 %	33.3 %	35.4 %	38.6 %
割 合 (B/E)	26.8 %	26.8 %	29.7 %	32.5 %
割 合 (C/F)	38.3 %	39.0 %	40.5 %	43.8 %
外国語のみで卒業できるコースの在籍者数 (G)	2,661 人	2,884 人	3,174 人	4,480 人
うち学部 (H)	1,250 人	1,350 人	1,508 人	2,580 人
うち大学院 (I)	1,411 人	1,534 人	1,666 人	1,900 人
全学生数 (J)	54,808 人	51,477 人	50,053 人	49,043 人
うち学部 (K)	44,720 人	41,524 人	39,590 人	37,548 人
うち大学院 (L)	10,088 人	9,953 人	10,463 人	11,495 人
割 合 (G/J)	4.9 %	5.6 %	6.3 %	9.1 %
割 合 (H/K)	2.8 %	3.3 %	3.8 %	6.9 %
割 合 (I/L)	14.0 %	15.4 %	15.9 %	16.5 %

*全コース数は、学科・専攻数（修士・博士後期課程は1コースとして算出）＋英語コース数の合計で算出している。

【これまでの取組】

平成 26 年度現在、本学では英語による学位プログラムを 6 学部・11 研究科で提供している。本学における英語学位プログラムは、アジア太平洋研究科（学生定員：修士課程 240 人・博士後期課程 90 人）及び早稲田大学ビジネススクール（アジア太平洋研究科 ※商学研究科ビジネス専攻に改組）（学生定員：390 人）が平成 10 年度に開始した。その後、平成 11 年度に国際情報通信研究科（学生定員：修士課程 240 人、博士後期課程 51 人）、平成 15 年度に情報生産システム研究科（学生定員：修士 400 人、博士後期課程 60 人）、平成 16 年度に国際教養学部（学生定員：2,400 人）へと拡大・展開してきた。これら英語学位プログラムの展開により、本学における外国人留学生数は英語学位プログラム開始以前の平成 9 年度時点 1,073 人から平成 20 年度に 2,951 人へと急伸した。この 10 年以上に及ぶ英語学位プログラムの運営ノウハウと人的資源を活用し、平成 21 年度から開始されたグローバル 30 を契機に、英語学位プログラムをさらに 5 学部（政治経済学部、基幹理工学部、創造理工学部、先進理工学部、社会科学部）・6 研究科（政治学研究科、経済学研究科、基幹理工学研究科、創造理工学研究科、先進理工学研究科、社会科学研究科）に一気に拡大し、平成 21 年度から 5 年連続で本学が日本の大学で外国人留学生を最も多く受入れる大学となっている。

【本構想における取組】

○モデル拠点における海外トップ大学とのコラボレーションによる英語学位コース構築

本構想において構築する六つのモデル拠点の主体となる以下の学術院において、パートナーとなる海外トップ大学との修士・博士課程学生の共同育成が構想されており、その基盤として平成 29

年度を目途に、英語学位コースが未開設となっている文学学術院及びスポーツ科学学術院において英語学位コースを開設する。

- ・文化構想学部・文学部：日本文化学プログラム「TSUNODA-SENSEI Program」（仮称）
- ・文学研究科：国際日本学コース
- ・スポーツ科学学術院：（仮称）Global Health and Sports Sciences（GHSS）

OLL.M コース（法務修士コース（仮称））の設置

法学研究科では、平成 28 年度に LL.M コース（法務修士コース（仮称））の設置を検討しており、英語のみによる学位取得及び 1 年間での学位取得を可能とし、海外の優秀な学生を新たに呼び込むと同時に既に来日している留学生が副専攻として学ぶニーズも喚起する。さらに社会人リカレント需要に応える制度設計も念頭に置いている。また、法学部では国際法、日本法、知財法の分野を中心に英語科目を増やし、国際公務員や国際ビジネスマン等の育成するコースを開設する。

○商学部における英語コースの拡充

商学部では平成 23 年度より香港中文大学・復旦大学との共同教育プログラムである GC-ABS:Global College-Asian Business Studies を開始しており、それに対応して順次英語による授業科目を増やしてきた。そして、平成 25 年度時点では 20 の専門科目が英語で行われている。これを今後 3 年間で 40 科目まで増やす。それにグローバルエデュケーションセンター設置の英語科目（商学関係の関連科目約 15～20 科目及び総合教育科目約 60 科目）を加えると、平成 29 年度の入学生からは、英語による授業のみで学位が取得できる。

○グローバルエデュケーションセンターによる英語学位コース科目の共有化と共通科目の設置

グローバルエデュケーションセンターでは、すでに 69 科目の英語による授業が開設されている。今後、各学術院との協議に基づき、各学部設置の英語科目約 100 科目を、コース・ナンバリングの活用により学部間で共通科目化するとともに、各学部の教養科目に相当する科目群を中心に、独自の英語科目（約 80 科目）の設置を進め、平成 29 年度までに 250 科目の学部共通英語科目を提供する。各学部においては、それぞれの学部の特化した専門科目を用意することにより、英語学位コースの開設が可能となり、これにより平成 35 年度までにその他の全ての学術院において、英語学位コースの設置を目指す。

○外国籍教員の獲得と英語科目を担当できる日本人教員の採用

本学では 10 年後の平成 35 年度において、全教員 1,840 人の内、約 200 人を外国籍教員とする計画である（平成 25 年度：全教員数 1,679 人、外国籍教員数 142 人）。そのために、増員予定の専任教員約 160 人の内、5 割の 80 人を外国籍教員とする予定である。さらに、平成 33 年度までに退職予定の専任教員 470 人の後任の人事において、原則として英語で授業を担当することのできる人材を登用する。これらの施策により、英語による授業科目数を増やす。

○UW-Waseda Joint CTLT による国際通用性の高い教授法及び研修プログラムの開発

これまで FD プログラムに関して協力関係にあったワシントン大学との間で、新しい教授法の開発と実証を行うジョイントプロジェクトを今年度中に開始する。本プロジェクトでは、ワシントン大学と本学がそれぞれ保有する教育研究リソースを融合し、Teaching、Learning、Assessment を柱とした非英語圏における国際通用性のある高品質の英語による教授法及び教授法習得のための研修プログラムを開発し、FD プログラムに活用することで英語による授業の質を向上する。

○英語学位コースの定員増加とそれを学生募集・入試体制の強化

既存の英語学位コースでは、順次、当該コースを設置する学部（学科）・研究科（専攻）定員の 25%程度を上限として英語学位コースの定員を拡大する。拡大する英語学位コースの学生数確保のため、学生募集・入試体制を強化する。英語学位コースで採用する A0 入試方式で志願者の資質を正確に判定するためには、判定のプロフェッショナルであるアドミッション・オフィサーの育成が重要となる。本構想では 5 年以内（平成 32 年まで）にアドミッション・オフィサーの育成、及びアドミッション・オフィサーを活用した選考方法の確立を行う。また、現状では日本と海外のアカデミックイヤーが異なるため、広く世界から学生を募集するなど、最適な出願時期の設定が困難である。そのため出願期間を広くとることが可能なローリングアドミッション方式も導入する。

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】

○日本語教育研究センターでの実践的日本語教育の提供

昭和 63 年に設立された日本語教育研究センターでは、早稲田大学に学ぶ外国人学生に対する日本語教育を提供している。平成 25 年 11 月時点で早稲田大学に学ぶ 4,697 人の外国人学生の 45%にあたる 2,138 人が日本語を学んでおり、初級から超上級までの様々な日本語レベルに対応した週 850 クラスの日本語科目を提供する日本語教育研究センターは、単一言語教育では世界最大の教育機関である。平成 24 年度には海外で日本語を学ぶ学生を対象に、3 週間または 6 週間という短期間で集中的に日本語を学ぶ「短期日本語集中プログラム」を開講し、また平成 25 年度からは日本語学習に加えて学部が提供する学術基礎科目をカリキュラムに組み込んだ「日本語教育プログラム(JLP)」を開設し、半年間または 1 年間で学生の受入れを行っている。これらプログラムで開講される科目は、本学の学部・大学院研究科に在籍する外国人学生にも開放されている。教室内では様々なバックグラウンドを持った学生が交流することで活発な教室活動が展開されている。また、日本語教育研究センターでは、日本の文化・社会・生活・伝統について体験する課外活動の企画や、本学国際コミュニティセンター(ICC)が実施する様々な国際交流プログラムを提供しており、外国人学生・外国人研究者は教場での日本語学習だけでなく、日本語が実際に使われる場面・場所での体験を通して実践的な日本語を学ぶことが出来る。

○大学院日本語教育研究科・日本語教育研究センターの連携による日本語教育専門家養成

大学院日本語教育研究科は平成 13 年に設立された修士課程・博士後期課程を有する独立大学院であり、日本語教師をはじめとする日本語教育専門家の養成及び日本語教育学の理論構築を担う。また、日本語教育研究センターは明治 38 年の清国留学生部設置以来、本学に在籍する全ての留学生に対する日本語教育を担うとともに、大学院日本語教育研究科の修士・博士後期課程の学生が学んだ日本語教育学理論を実践する場を提供している。多様な学生で構成される日本語教育研究センターでの教育実践を通じて日本語教育専門家の育成に寄与することで、良質な日本語教師を確保し、質の高い日本語教育の提供・受講者の満足度向上につながる循環を生み出している。

○日本語授業ボランティア制度を通じた日本人学生との交流機会とチューターによる補習

本学グローバルエデュケーションセンターに設置されている全学共通副専攻「日本語教育学研究/マルチテラシース」では毎学期 500 人超の受講生が日本語教育学の入門を学んでいる。副専攻受講者は、日本語教育研究センターが提供する日本語クラスに「日本語授業ボランティア」として参加し、日本語を学ぶ留学生の日本語教育・学習支援を通じた異文化交流が日常的に行われている。また、日本語クラスで補習が必要な学生に対しては大学院日本語教育研究科で日本語教育を専攻する大学院生をチューターとして配置している。

【本構想における取組】

○研究者及び研究者家族への日本語学習機会の提供

本学で受入れる外国人研究者に対する日本語学習については、日本語教育研究センターが提供し、ISS(International Scholar Services)が学内手続きの支援を行っている。外国人研究者本人に加えて、帯同する家族についても日本語学習の機会を与え、研究者本人と同様に ISS が学習情報の提供及び学内手続きの支援を提供する。

○日本語を中心とした予備教育プログラムの開発

本構想で掲げた外国人留学生受入目標(平成 35 年度に通年 11,599 人)を達成するためには、英語学位プログラムの新設・拡充に加えて、日本語で教育する課程における留学生の拡大が必要である。そのため、本構想では、基礎学力もしくは日本語能力が一定水準に達していない学部志願者を対象に、日本語学習を中心とした半年～2 年間程度の予備教育プログラムを開発する。同プログラムでは、日本語教育に加えて、数学、物理、化学、生物などの基礎的学問分野に関する教科も扱う。大学院研究科博士後期課程で日本語教育学を専攻する学生のほか、理工系大学院博士後期課程に在籍する学生をチューターとして活用することを検討し、博士後期課程学生のキャリア形成にも資するプログラムとする。

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 (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)
外国語力基準	TOEFL-ITP、TOEIC-IP、WeTEC：本学が開発した英語能力試験			
外国語力基準を満たす学生数 (A)	16,693 人	19,992 人	24,804 人	30,476 人
うち学部 (B)	13,380 人	15,725 人	19,205 人	22,893 人
うち大学院 (C)	3,313 人	4,267 人	5,599 人	7,583 人
全学生数 (D)	54,808 人	51,477 人	50,053 人	49,043 人
うち学部 (E)	44,720 人	41,524 人	39,590 人	37,548 人
うち大学院 (F)	10,088 人	9,953 人	10,463 人	11,495 人
割合 (A/D)	30.5 %	38.8 %	49.6 %	62.1 %
割合 (B/E)	29.9 %	37.9 %	48.5 %	61.0 %
割合 (C/F)	32.8 %	42.9 %	53.5 %	66.0 %

【これまでの取組】

本学では全13学部中11学部においてプレイメントテスト(TOEFL-ITP、TOEIC-IP、WeTEC：本学が開発した英語能力試験)を実施し、そのスコアを習熟度別の語学のクラス編成に利用している。教員1人に対して学生4人を上限とした超少人数のグループレッスンである「チュートリアル・イングリッシュ」では、履修前後に学生の英語力を測定しており、教育効果の分析、教育内容の改善を行ってきた。年間受講者は約9,000人(1学年の全学生数)であり、ほぼ全学的に浸透したといえる。さらに、海外協定校の学生とWeb会議システムを活用して、事前に決められたテーマについて議論を実施する「Cross-Cultural Distance Learning(CCDL)」を通して、英語の実践的な運用力も養っている。また、英語力と論理的思考力の両方の向上を目標とした「Critical Reading and Writing」の設置や、全学生向けに設置したライティング・センターにおける英語によるアカデミック・ライティングの個別指導を実施することにより、外国語による論文作成能力養成も行っている。また、留学センターでは、ディスカッション、ライティング、リスニング&リーディングといった、留学先で求められるカルチュラル・スキル能力を確実に身に付けるための留学前準備教育を実施している。

【本構想における取組】

全学部において、卒業時の英語力スタンダード(TOEFL iBT)の目標値と、それを満たす学生の割合の目標値を学部ごとに設定している。学生の語学力向上を推進させるため以下の施策を行う。

○グローバルエデュケーションセンター(GEC)による語学教育科目の拡充

GECにおいて、これまで留学センターで行ってきた留学前準備教育の規模を拡大し、長期派遣留学、留学フォローアップ講座を組み合わせ、履修プログラムとした「グローバル・スタディーズ 副専攻」を設置し、全学的な語学力強化を推進する。バリエーションのある準備教育を提供し、留学後に海外の大学院に進学する学生も見込み、GMAT(Graduate Management Admission Test)やGRE(Graduate Record Examination)に対応した科目を提供し、モチベーションを維持し継続的な学修が可能な環境を整備する。

○語学力測定機会の充実化

既にあるTOEFL iBTオフィシャルテストセンター(平成24年度)に加え、IELTSの団体試験の実施や、Pearson Test of English Academic(PTE Academic)のテストセンター(平成26年度秋に開設予定)の設置を行う。PTE Academicのテストセンターでは、全員海外派遣留学に向けて、多くの語学能力公的試験を学内で受験できるとともに、在学中に複数回受験させることで、語学力学習効果の定点測定を行う。

○入試への外部試験の導入

平成35年度まで全学部の入試に語学力の外部試験を導入し、学修開始時の語学力の基礎レベルの底上げを行う。

(大学名：早稲田大学) (申請区分：タイプA)

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)	907 科目	23,017 科目	22,270 科目	21,590 科目
うち学部 (B)	907 科目	15,467 科目	14,870 科目	14,390 科目
うち大学院 (C)	0 科目	7,550 科目	7,400 科目	7,200 科目
全授業科目数 (D)	25,417 科目	23,017 科目	22,270 科目	21,590 科目
うち学部 (E)	17,618 科目	15,467 科目	14,870 科目	14,390 科目
うち大学院 (F)	7,799 科目	7,550 科目	7,400 科目	7,200 科目
割合 (A/D)	3.6 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
割合 (B/E)	5.1 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
割合 (C/F)	0.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %

【これまでの取組】

国際教養学部において、全ての設置科目を七つのクラスター（科目群）に分類し、コース・コードの付番を行った。それに伴い、カリキュラムが可視化され、学生は履修する科目が特定の分野に偏ることなく体系的に学ぶことが可能となり、七つの分野にわたって学際的な学修を可能にしてきた。また、学部要項にもコース・コードを記載し、学生の科目登録や卒業要件の確認にも利用されている。

平成25年度からコース・ナンバリング制度の全学展開の検討を開始したが、上記のコードは、国際教養学部の設置科目を前提として作成したクラスター（科目群）で分類を行っているため、全学展開をするには分類方法の見直しが必要であった。そこで、分類方法について“学問分野による区分”“クラスターによる区分”“オリジナルの区分”“科研費による区分”などを検討し、直感的な理解及び共通性の高さに鑑み、“学問分野による区分”を採用することとした。

【本構想における取組】

平成27年度より、全学部・全研究科においてコース・ナンバリング制度を導入し、Web シラバスにおいて公開する。

コース・コードにおいては、前述の通り「学問分野」による分類を行うこととし、「日本十進分類法」(NDC)、「デューイ十進分類法」(DCC) の第1次区分・第2次区分・第3次区分の分類を基に、本学のコース・コードの大枠を作成する。国内他大学との共通性を確保し、国際的にも明確で通用性の高いコース・ナンバリングが達成されることを目指している。また、本コース・コードは、学生にとっては、学問分野とレベルを示す「ラベル」として認識することができ、科目間のレベル比較や履修順序の理解を促進する指標として利用できることから、科目の体系化にも資することになる。

導入にあたっては、平成26年度中に各学部・研究科等において設置科目への付番作業を行った後、レベルや分類の調整まで行い、平成27年度の科目登録開始に合わせて活用するスケジュールとしている。

付番後は、全学に設置されている科目をコース・コードによって可視化し、領域を分析することで、科目の共有化やカリキュラムの体系化を図る。また、学内だけに留まらず、国内外における大学間の科目履修の目安及び単位認定の基準として用いることを想定している。

また、対外的に学生の学びを示す方法においてもコース・ナンバリング制度の有効活用を検討し、単に科目名と成績評価を記載するだけに留まらず、学生が大学時代に学んだ領域及びレベルを証明することが可能となる成績証明書の発行を予定している。

1. 国際化関連 (5) 教務システムの国際通用性

② GPA 導入状況【1 ページ以内】

【これまでの取組】

国際化推進の側面から、GPA 制度の導入が不可欠との認識に基づき、全学で統一した GPA の算出方法を定めて、平成 22 年度入学者から適用を開始している。興味関心を持つ科目でありながら GPA の値低下を意識して履修を躊躇することを防ぐために、卒業要件として算入する単位のみを GPA 算出の対象としている。

また、学習院大学・学習院女子大学・日本女子大学・立教大学・早稲田大学の 5 大学は、幅広い学修機会提供のために学部レベルでの本格的な単位互換制度 f-Campus を展開しており、このような単位互換制度で取得した卒業要件として算入する単位については GPA 算出の対象としている。

GPA の活用方法は各学部・研究科により異なるが、進級制度を用いている学部における進級判定、ゼミの受講者選考、早期卒業の判定、奨学金選考、海外留学の選考、大学院への内部進学者選考、表彰学生や卒業生代表者の選考、問題を抱えた学生への個別指導の材料として使用している。

GPA 制度導入の検討と併行して、FD 推進委員会において、各学部・研究科の成績評価基準及び成績分布状況を検証しながら成績評価のあり方について検討を行ってきた。国際通用性並びに学内の成績評価の公平性と客観性の確保を念頭において、学部教育における成績評価基準の申し合わせを行い、平成 26 年度から適用を開始している。

【本構想における取組】

○成績評価の検証と GPA の活用

Waseda Vision 150 により設置した大学総合研究センターの高等教育研究部門において、IR (Institutional Research) 機能の整備を行う。IR 機能の強化に伴い、カリキュラムにおける科目の位置付けの体系化や、教育方法のさらなる工夫につながるように、単位の重みを反映した実質的な学修の指標となる GPA のさらなる活用について検討を進める。また、公正で適切な成績評価を行うために、GPA や成績評価基準の運用状況について検証を継続して行う。

○科目選択のミスマッチ解消

GPA の算出には不合格科目を含めるが、その Grade Point (GP) は 0 であるため、これまで以上に不合格科目の重要性が増すことになる。一方、シラバス記載の文字情報のみで科目選択をすることには限界があり、初回の授業を受講した後に科目の取消・追加を行う学生も少なくない。学生の科目選択のミスマッチを最小化するため、シラバスと連携した「講義動画」を科目選択の情報として提供する。

○コース・ナンバリングと GP の連携

全ての学部・研究科に平成 27 年度から導入予定であるコース・ナンバリング制度によって付番されるコース・コードと、科目ごとの GP の平均値などを成績証明書に掲載することで、成績評価を客観的に俯瞰できるようにするとともに、より高い目標に向かう学習意欲に結び付けていく。

○学生指導及び学生の自己評価への活用

学生を指導する立場の者が、学期ごとの GPA の推移をモニターすることで、学生の変化を早期に発見し、きめ細かな指導をできるようにする。また、学生が自己評価し、改善の見通しや達成動機を生み出す指標として活用していく。

○文武両道を目指す早稲田アスリートプログラム (WAP) 始動

早稲田スポーツが目指すところは、文武両道を実践し、社会の様々な分野でリーダーとして活躍できる人材を世に送り出すことにある。WAP は、体育各部部員 (44 部・約 2,400 人) を対象に、組織的かつ統合的な教育プログラムを提供し、社会性と豊かな人間性を備えた人格の形成を図る。また、GPA などの指標を活用して、各学期末の学業成績が基準に達しない学生に対し指導を行い、成績不良に陥ることを未然に防ぐ。同時に、「アカデミックアドバイザー」が個別に学修をサポートする。

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)	2,656 科目	2,920 科目	3,638 科目	5,398 科目
うち学部 (B)	2,141 科目	2,165 科目	2,528 科目	3,598 科目
うち大学院 (C)	515 科目	755 科目	1,110 科目	1,800 科目
全授業科目数 (D)	25,417 科目	23,017 科目	22,270 科目	21,590 科目
うち学部 (E)	17,618 科目	15,467 科目	14,870 科目	14,390 科目
うち大学院 (F)	7,799 科目	7,550 科目	7,400 科目	7,200 科目
割合 (A/D)	10.4 %	12.7 %	16.3 %	25.0 %
割合 (B/E)	12.2 %	14.0 %	17.0 %	25.0 %
割合 (C/F)	6.6 %	10.0 %	15.0 %	25.0 %

※上記の数字は、シラバスの内容全てを英語化している科目を示しており、科目名称など科目の基本情報に限れば、全ての科目が英語化されている。

【これまでの取組】

平成17年度には Web シラバスの書式を全学で統一し、全学統一書式においては説明書きや入力項目名が全て英語となっている画面を提供するなど、早くから英語化を意識した対応を行ってきた。

統一書式では、以下の項目を必須項目として全科目で明示している。

- ・授業の到達目標：到達目標と学修内容
- ・授業計画：8回/15回/30回など各授業回の授業内容・計画
- ・成績評価方法：成績評価する基準は、どの項目に何%の割合で考慮するか等の配分
- ・備考・関連 URL：必要に応じて授業紹介を動画等で用意、あるいは準備学修内容補足等

なお、平成23年度に本学独自の LMS (Learning Management System) である「Course N@vi」での Web シラバス提供では、日本語だけでなく英語・中国語・ドイツ語など複数の言語に完全に対応した。

日本語・中国語など英語以外で実施している授業であっても、全ての科目において「科目名称・使用言語・科目の領域」などは既に英語表記を行っており、本学の英語のホームページから行うシラバス検索においては、設置している科目全てを英語で検索する機能を有している。

シラバスの内容については、「授業内で使用している言語でシラバスを作成する」とこととしており、この考え方に照らせば、「英語で実施している全ての科目は、シラバスを英語化している科目」であるべきであるが、まだ完全には統一されてはいない。

【本構想における取組】

本学のシラバスの考え方である「授業内で使用している言語でシラバスを作成する」という方針を徹底し、シラバスの多言語化を実現する。

一方で、全ての科目の授業内容を公開するという本学の方針の通り、平成29年度にはオンラインにより授業内容の公開を実現する。公開時には、音声認識システムを利用し授業動画の中に英語字幕を表示する機能の準備も進めており、このシステムを利用して英語による授業内容の公開を可能とする。また、シラバスの全文検索により、興味を持った授業コンテンツが英語でも容易に検索することが可能となる。

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】

国際通用性のある質の高い授業を実現するため、教員に海外の協定大学と連携した FD プログラムの受講機会を提供している。

○海外協定大学との連携によるファカルティ・デベロップメント(FD)の継続的实施

平成 20 年度から各学術院から選抜された教員を、米国の協定大学(ワシントン大学(シアトル)、五大湖・中西部私立大学連盟加盟校[GLCA/ACM])に約 3 週間派遣し、学修効果が高く国際的に通用する授業運営方法を習得する実践的な FD プログラムを継続的に実施している。また、平成 24 年度からは、ワシントン大学から講師を 2 人招聘して、本学においても夏期集中 1 Day FD セミナー(4 回/2 日間)を新任教員向けに実施している。これまでワシントン大学での 3 週間の派遣プログラムには約 70 人、本学での 1 Day FD セミナーには 90 人以上の教員が参加した。これらの教員は、各学術院で対応しつつある英語による学位取得プログラムの推進力となっている。

平成 14 年から日本の大学として唯一加盟しているヴェニス国際大学(VIU)に、平成 15 年度から法学部、文学部、教育学部、商学部、社会科学部、国際教養学部、政治経済学部から選出された教員を 1 人/半年間ずつ派遣しており、様々な国籍の学部生に対して多様性に富んだ授業を提供する実践的な経験を通じて、授業運営方法の向上を図っている。

また、平成 21 年度からエジプトにあるエジプト-日本科学技術大学(E-JUST)へ理工学術院のメカトロ分野と ICT 分野の教員を派遣し、現地大学院生に実験・実習を中心とした授業を提供するプログラムを実施し、国際水準で授業の質を高めている。

○第三者機関による認証と自己点検による質保障の取組み

理工系分野の教育に関しては、これまで創造理工学部建築学科、経営システム工学科、創造理工学研究科建築学専攻では JABEE による認証を受けており、第三者評価と自己点検を通じて教育の質を定期的に保証できる体制が整っている。

【本構想における取組】

○UW-Waseda Joint CTLT (Center for Teaching, Learning and Technology) による国際通用性の高い教授法及び研修プログラムの開発

前述した FD プログラムに加えて、これまで協力関係にあったワシントン大学との間で、新しい教授法を開発する。本プロジェクトでは、ワシントン大学と本学がそれぞれ保有する教育・研究リソースを融合し、ICT を活用したブレンド型授業やアクティブラーニングの手法を共同で研究・開発し、Teaching, Learning, Assessment を柱とした新しい教育メソッドを確立する。具体的には、今年度に設立した大学総合研究センターの CTLT 部門に本学とワシントン大学の両方の身分を持つ専任の教員を雇用し(ジョイントアポイントメント)、本学に存在する多様な国籍の学生をフィールドとして、国際通用性のある高品質の教授法と教授法習得のための研修プログラムを開発する。また、開発した教授法及び研修プログラムは本学のみならず、本学の協定校を含む世界中の大学への展開を行う。

○国際的認証及びクォーター制度による人材流動性向上を通じた教育の質向上

国際的な第三者機関による教育の質保証に関する取組みとして、平成 25 年度より本学はヨーロッパを中心に発足した Quantative Techniques and Economic Management(QTEM)コンソーシアムに日本から唯一選抜されており、経済学研究科と商学研究科に所属する学生の派遣を平成 26 年度から開始する。本コンソーシアムは修士課程在籍中に 2 か国で単位取得しなければならない、また参加資格も GMAT (Graduate Management Admission Test)が 600 点以上と高く、国際通用性と質保証の両面が担保されたプログラムとなっている。また、早稲田大学ビジネススクールにおいてもより国際通用性を担保するため、米国の AACSB(The Association to Advance Collegiate Schools of Business)の申請資格を取得し、現在は審査の段階に入っている。平成 26 年度から開始するクォーター制度を利用したサマープログラムをより一層充実させ、優秀な海外教員や学生の受入れや、本学の教員や学生の派遣を積極的に行う。このように教員・学生の流動性を高め、世界中のネットワーク間の相互チェックを通じて国際的に通用する教育の高品質化を実現する。

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】

柔軟な学事暦の設定を実現するため、平成 25 年度よりクォーター制を導入している。

それまでも、本学では、海外からの留学生受入れには秋入学が必須の制度と捉え、平成 10 年よりアジア太平洋研究科において開設と同時に 9 月入学を実施するなど、柔軟な学事暦の設定に着手した。平成 15 年度より、全ての学部においてセメスター制を取り入れている。

さらに、海外教育機関等との間でさらなる教育・研究上の国際交流を促進するため、海外のアカデミックカレンダーを参考としながら、1 学期を 8 週間とし年間 4 学期を設ける「クォーター制」を採用した。

平成 25 年度の導入当初、クォーター科目は、7 学部・11 研究科等で 465 科目クラスであったが、翌平成 26 年度には 837 科目クラスに倍増している。

【本構想における取組】

○クォーター制の拡充

文化構想学部及び文学部では、平成 29 年度より全科目のクォーター化を検討しており、第 2 クォーター(6 月上旬～8 月上旬)には学生の流動性を高めるため必修科目を設置しないこと、第 3・第 4・翌年度の第 1 クォーターを連続したクォーターとして位置付け、2 月・3 月に空白期間を設けないようなカリキュラムも検討している。また、人間科学部においては、平成 25 年度に始めたカリキュラム改革の学年進行に従い段階的にクォーター科目を増やしている。

○クォーター制を活用したサマープログラム

クォーター化をさらに促進するため、平成 26 年度より新たな短期留学プログラムとして「海外サマープログラム」を開始する。本プログラムは、第 2 クォーターに行われる海外協定校のサマースクールに参加し、本学で単位認定するものである。平成 26 年度は延世大学校及び高麗大学校(共に韓国)の 2 校を対象に参加者を募集するが、今後対象校を増やす計画である。また、「国際教育導入プログラム」も開始する。本プログラムでは、学部 1 年生を対象に、アジアのダイナミズムを体感し異文化に触れ実践力を養うことを目的とする。4 月に事前授業を本学で行い、4 月下旬～5 月上旬の約 1 週間、海外大学で学修するものである。入学早々の新入生を対象とすることで、長期留学プログラムへの動機づけとする。このように、クォーター単位での留学プログラムやボランティアプログラムを充実させ、クォーター制の積極的な活用を図っていく。一方、本学学生の派遣のみでなく、海外大学から学生を迎え、本学学生と共に授業を行う「Summer Session プログラム」を平成 26 年度より開始する。本プログラムは、6 月中旬から 7 月中旬の 4 週間に、日本の政治、ビジネス、歴史・文化等に関する科目を開講する。講義を担当する教員は、本学の教員だけでなく海外の大学からも招聘する。これにより、本学学生にとっては自校のキャンパスにしながら海外大学の教員による英語での講義を海外の学生と共に受講することができるため、その後の本格的な海外留学プログラムに参加する学生を増やすきっかけとなる。海外大学学生にとっては本学の魅力ある教員による特色ある入門レベルの講義を英語で受講することができ、本学への留学を希望する学生を増やす効果も期待され、クォーター化促進のみならず、教育のグローバル化推進にも繋げる。

○その他クォーター制の導入の効果

9 月入学者が 4 年生の第 1 クォーター終了(6 月)後に卒業することが可能になれば、欧米等への大学院進学が容易になり、国際流動性がさらに高まる。

また、教員に対しては、授業を担当しないクォーターを利用し、短期(2 週間～3 か月程度)で海外大学等での研究を進めるための派遣費補助制度を平成 26 年度に新設するなど、クォーター制度のメリットを活かした研究支援制度を整えていく。

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】

本学では、昭和 23 年文部省告示第 47 号（学校教育法施行規則第 150 条第 4 号に規定する大学入学に関し高等学校を卒業した者と同等以上の学力があると認められる者）に記載のある通り、国際バカロレア資格（以下 IB と記す）を有する者を大学入学有資格者と認め、全ての学部入学試験への出願を認めている。特に学部英語プログラム（英語による授業で学位取得可能）を有する 6 学部（国際教養学部、政治経済学部、基幹理工学部、創造理工学部、先進理工学部、社会科学部）においては、書類選考を主とした A0 入学試験を実施しており、IB のスコアを主な判定材料とし、学科試験を課すことなく合否判定を行う入試形態をとっている。平成 25 年度については前述 6 学部の A0 入学試験全志願者 1,464 人中 191 人が、総合合格者 640 人（合格率 43.7%）中 122 人（合格率 63.9%）が IB 取得者であり、IB 取得者の優秀性が確認できている。

また英語プログラム以外（日本語による通常の課程：以下日本語プログラムと記す）においても、政治経済学部が学科試験を課さない総合選抜入学試験（A0 方式）において、IB を有する学生の受入れを進めているが、現行の IB プログラムは英語を主要言語として教育がなされること、及び本学学部日本語プログラムの入学時期が 4 月なのに対して、IB 発行時期が 6～7 月頃である場合が多く入学までのギャップタームが生じること等から志願者は多くない。

【本構想における取組】

IB 取得者の優秀性は入学後の学修状況で、また IB のスコアが志願者の優秀性、基礎学力計測のベンチマークとなり得ることがこれまでの入学試験の実績で確認が取れている。本構想では以下の取組みにより、IB 取得者の出願・受入増に取組み、一条校の増加と呼応する形で IB による志願者総数（現在 191 人）を本構想期間中に 500 人に拡大する。

○英語プログラム実施学部の増加及び定員枠の拡大

現状 6 学部でのみ実施されている学部英語プログラムを他学部でも設置し、主な学習言語が英語である IB プログラム就学者にとっても学問分野選択に幅のある魅力あるカリキュラムを提供する。なお、IB 取得者に対しては、現行 6 学部同様、学科試験を課さない選考方式を採用し、IB 取得者の優位性を考慮した入学試験形態とする。

○学部日本語プログラムでの受入制度の充実

IB プログラムは主として英語で実施されるが、就学者の中には日本語能力の高い者（海外駐在員の子息で海外インターナショナル校へ通う者や国内インターナショナル校に進学した日本人学生など）が多数存在する。そうした有用な学生を学部日本語プログラムで積極的に受入れられるよう、5 年以内（平成 32 年まで）に学科試験を課さない A0 入学試験を設置し、優秀な IB 取得者を入学させていく。なお当該入学試験制度では、将来的に就学者増が見込まれる IB 日本語デュアルランゲージディプロマ資格取得者の受入れも視野に入れた入試制度の設計を行う。また、国内の IB 認定校からより一層本学へ志願する者が増加するよう、既存の A0 入試や自己推薦入試等の学科試験を課さない入試についても全実施学部で IB の積極的活用を拡大する。これらのことによって、他大学を牽引し、国内のグローバル教育推進をリードしていく。

○アドミッション・オフィサーの育成とローリング入試

IB 取得者の優位性を考慮した入学試験は、学科試験によらない A0 方式が最適であると考え、A0 方式で志願者の資質を正確に判定するためには、判定のプロフェッショナルであるアドミッション・オフィサーの育成が重要となる。本構想では IB 取得者を広く受入れるための一環としても、5 年以内（平成 32 年まで）にアドミッション・オフィサーの育成、及びアドミッション・オフィサーを活用した選考方法の確立も行う。また、現状では、日本と海外のアカデミックイヤーの差異から、広く世界から学生を募集するほど、最適な出願時期の設定が困難になる。そのため出願期間を広くとることが可能なローリングアドミッション方式も導入する。

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】

本学の英語プログラム以外（日本語による通常の課程：以下日本語プログラムと記す）の渡日前入試は、平成 19 年度入試より「日本留学試験利用外国学生のための渡日前入学許可制度による学部入学試験」と名称変更し実施している。渡日前入学許可制度という性質から、出願条件として「日本留学試験を海外で受験している事」を課している。

制度発足当時は 11 学部中 7 学部で募集を行っていたが、日本留学試験を海外で受験可能な国・地域が 16 개국・地域、受験者総数も年間 6,000 人程度の規模である事が起因し、本学への出願者が伸びなかったため、現在では政治経済学部、人間科学部、スポーツ科学部の 3 学部のみが募集を行っており、約 40 人の出願があった。

学部英語プログラムについては 6 学部(国際教養学部、政治経済学部、基幹理工学部、創造理工学部、先進理工学部、社会科学部)が渡日を要さない A0 入学試験を実施しており、平成 25 年度入試においては募集定員 395 人に対し 1,464 人の出願があった。

大学院の入学試験については、10 研究科で主に英語プログラム(政治学研究科、経済学研究科、商学研究科ビジネス専攻、社会科学部研究科、基幹理工学研究科、創造理工学研究科、先進理工学研究科、アジア太平洋研究科、情報生産システム研究科、国際コミュニケーション研究科)において、渡日を要さない選考を実施している。

【本構想における取組】

本学ではさらなる国際化のために、本構想で外国人学生数 1 万人を目指す。この目標を実現するため、海外各国の教育制度や日本留学ニーズの調査・分析、客観的データに基づく海外リクルーティング強化策の立案・実施を行うと共に、以下に掲げる渡日前入試制度の拡充を行い、渡日前入試の志願者数を本構想期間中に 3,000 人に倍増する。

○学部日本語プログラムでの施策

現行の渡日前入試で課している条件である「日本留学試験の海外での受験」の緩和を行う。具体的には従来の条件に加えて、日本国内で受験した日本留学試験での出願も可能とする。また SAT、国際バカロレア、その他各国の大学入学統一試験成績＋日本語能力試験という組み合わせでも出願できるよう 5 年以内（平成 32 年まで）に制度改革を行う。渡日前入試の趣旨は「高い思考能力を持ち、かつ日本語を十分操れる人材の獲得」にあるため、この趣旨に合致する人材を幅広い条件で受入れていく制度に改定し、現状では出願困難な多くの国・地域に対しても積極的に PR を行い、世界各地から優秀な人材の受入れを行う。

○学部英語プログラムの定員数及び実施学部の増加

現状 6 学部でのみ実施の英語プログラムを他学部でも設置し、また既存学部についても受入定員増を実施する。英語プログラムの拡充により、日本留学の最大の障壁の一つであるランゲージバリアを下げ、世界中の学生がより日本での就学に目を向けることに貢献する。選考に関しては現行の制度同様、学科試験を課さない A0 方式とし、渡日を要さない入学試験制度の拡充を行う。

○経済的に私費留学が難しい国・地域を対象とした「奨学金給付型 A0 入試」の実施

本学では、経済的に私費留学が困難な国・地域の優秀層を受入れ、将来的にその国の牽引役となり得る人材の輩出を目的として、ミャンマー共和国の学生を対象に渡日を要さない入試制度を設置した。この制度ではまず書類審査を行い、その後は現地に本学教職員が出向いて実施する。本入試は今年度から実施を行っていくが、ミャンマーだけに限らず、他の発展途上国や日本への留学人口が少ない国に対しても同様の入試を行い、経済的困難さから自国に留まっている優秀な学生を受入れることにより、政治・経済・研究・ビジネス等において自国で、さらに世界中で活躍するとともに日本の良さを認識し、日本に対して理解ある人材を永続的に輩出していく。ミャンマー共和国での入試実施のノウハウを活かし、対象国をさらに拡充する。

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 25 年度	平成 28 年度	平成 31 年度	平成 35 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)	1,552 人	2,062 人	2,572 人	3,250 人
奨学金を取得した外国人留学生数 (B)	3,894 人	4,014 人	4,134 人	4,294 人
割合 (A/B)	39.9 %	51.4 %	62.2 %	75.7 %

【これまでの取組】

奨学金を受給している外国人留学生の内、入学許可時に奨学金支給の伝達を受けた人数は平成 25 年度実績で 1,552 人(受給者の内 39.9%)となっている。これには、学内奨学金制度による奨学生(828 人)のほか、文部科学省国費外国人留学生(国内推薦を除く 192 人)のほか、外国政府等が自国の学生を海外に派遣する奨学金制度、海外企業等との提携による奨学金制度などが含まれる。

○外国人留学生受入拡大のための充実した奨学金制度

本学では、外国人留学生の受入を積極的に推進するため、充実した奨学金制度を整備している。平成 25 年度実績で外国人留学生に対して返金義務のない給付型奨学金 132 種類を整備し、合計 15.7 億円を支給した。この他、海外協定大学から受入れる交換留学生に受給する授業料相当分の奨学金や国費外国人留学生奨学金等を含めると、外国人留学生全体 68.5%に相当する 3,894 人の留学生が奨学金を受給しており、充実した奨学金制度が整備されているといえる。

○文部科学省国費外国人留学生の積極的な受入れ

本学では、平成 25 年 11 月時点で 276 人の国費外国人留学生が在籍している。国内推薦を除く文部科学省国費外国人留学生については、教育費を本学で負担し、積極的に文部科学省国費外国人留学生を受入れている。

○外国政府・海外企業等との提携による奨学金付入試制度の整備

本学は、外国政府や海外企業等との提携により、本学入学後の学費・生活費をカバーする奨学金が交付される入試制度を開発し、実施している。こうした奨学金付入試制度に合格し、平成 25 年 9 月及び平成 26 年 4 月に合計で 99 人の外国人学生が本学に入学している。

【本構想における取組】

○学内奨学金制度の入学許可時伝達型へのシフト

学内奨学資金・基金により提供される奨学金制度(41 種・1,298 人分)については、全ての制度を入学許可時伝達型に制度改定を行う。本構想による外国人学生受入計画(平成 35 年度に通年で 11,599 人)を達成するにあたり、入学する学生の質を高く維持しするため、外国人学生の奨学金制度の位置付けを「経済的支援」から「有能な人材獲得のためのツール」へと改める。これにより、入学許可時に奨学金支給伝達を行うことで、優秀な外国人留学生をめぐる国際競争において本学の優位性を確保する。

○外国政府等派遣奨学生受入プログラム新規開発及び学外資金による奨学金制度新設

学内奨学金制度の入学許可時伝達型へのシフトのほかに、本学海外拠点を活用し、外国政府及び関連機関が実施する自国奨学生海外派遣プログラムに関する情報を収集し、本学の学部・大学院研究科で受入れるための教育プログラムを開発する。同教育プログラムで受入れる学生は、生活費に相当する奨学金が外国政府から交付され、学費等は本学が負担する形式とし、合格発表時に学費免除について伝達する運用を行う。各国政府の奨学生海外派遣プログラムに関する情報を平成 26 年度から収集し、平成 27 年度以降に外国政府奨学生の受入を順次開始する。

また、海外財団や企業等と提携した新たな留学生受入れのための教育プログラムを平成 27 年度に開発する。海外財団や企業等からは、プログラム開発のための経費とは別に、同教育プログラムで受入れる外国人学生対象の学費全額及び生活費等に相当する奨学金が交付されるものとし、合格発表時に奨学金交付について伝達する運用を行う。

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)	549 人	1,000 人	2,000 人	3,000 人
留学生宿舎に入居している外国人留学生数(B)	1,109 人	1,590 人	2,590 人	3,590 人
割合(A/B)	49.5 %	62.9 %	77.2 %	83.6 %
混住型宿舎に入居している日本人学生数(C)	989 人	1,315 人	1,372 人	1,422 人
全日本人学生数(D)	49,222 人	43,983 人	41,216 人	38,884 人
割合(C/D)	2.0 %	3.0 %	3.3 %	3.7 %

【これまでの取組】

本学には、大学が直接運営する直営寮のほか、寮運営に豊富な実績を有する提携会社や本学の関連会社が運営する提携寮が存在し、そのほとんどが日本人学生と外国人留学生の混住型学生宿舎となっている。また、そのうちの多くが本学の学生専用寮であり、一部の寮を除き、厳正に選考された上で、研修を受けた先輩寮生であるRA(レジデント・アシスタント)がアドバイザーとして寮生の生活をサポートしている。

平成26年3月にはグローバルリーダー育成の新たな拠点である「早稲田大学中野国際コミュニティプラザ」に、首都圏最大規模で定員(約900人)の半分は留学生という国際学生寮「Waseda International Student House」(WISH)を開設した。本学生寮では、日本全国はもとより、世界各地から集まった多様な価値観を持つ国際色豊かな学生たちが、共に学び生活することにより、相互理解を進め、グローバル社会で活躍するために必要となるコミュニケーション能力等を涵養するとともに、幅広い人間関係を形成できる環境を整備した。

【本構想における取組】

○時代に即した住環境整備

本学の留学生受入れは順次増加していく計画で、それに伴って、入寮する留学生数も増加する。今後増加する留学生の対応のため、現在、大学が直接運営する直営寮のほか、寮運営に豊富な実績を有する提携会社や本学関連会社が運営する提携寮を計画的に展開していく。数の確保だけでなく、時代や国籍、文化背景等に合った学生ニーズを把握しながら、必要な時期に必要な規模の住環境整備を推進する。

○実績ある寮プログラム(Social Intelligence プログラム)の展開

平成20年に運営が開始された田無学生寮では、寮生を対象とした寮プログラム(Social Intelligence プログラム)を運営開始当初から実施しており、半期ごとに内容等の見直し・改良を行ってきた。これらの実績をベースに、新たな国際学生寮であるWISHにおいても、寮プログラムを通して自らの潜在能力を高め、国際コミュニケーションスキルやモチベーションコントロールなど、社会のニーズに応えられる基礎スキルの涵養を目的として、新たな寮プログラムを実施し、全ての寮生に参加を義務付ける。プログラムに参加しながら寮生同士が積極的に交流することで深いコミュニケーションが醸成され、これらの基礎スキルを身に付け巣立った寮生が、自らのネットワークを活かしてグローバルな舞台で活躍してもらうことを狙いとする。

○従来の制度を活かしたコミュニティ構想への着手

これまでの寮運営で培ってきた住み込みのハウスマスター(管理人)制度やRA制度、寮プログラムは継続し、より発展させながら運営する一方で、企業や自治体等と協力しながら、周辺地域に対する教育・研究活動を介した地域交流・社会貢献や早稲田の知を還元する生涯学習事業の提供など、寮に留まらない「コミュニティ構想」にも着手する。

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】

○海外拠点の整備

本学は、海外協定校の中でも特に共同教育・研究で結びつきの強い戦略的パートナー大学内もしくは隣接施設に拠点を整備してきた。現在、アジア 5 か所(北京、上海、台北、シンガポール、バンコク)、米国 3 か所(ニューヨーク、ワシントン D.C.、サンフランシスコ)、欧州 2 か所(ボン、パリ)合計 10 か所の拠点が設置・運営されている。

平成 3 年にはドイツ・ボン大学との共同研究や派遣留学プログラムをサポートする目的でボンにヨーロッパセンターを設置し、平成 11 年にはポートランド州立大学への派遣留学プログラム支援のためにオレゴンオフィスを設置した。2000 年代にはアジア地域の大学との一層の関係強化及び同地域からの学生獲得を図るため、アジアに重点的に海外拠点を開設した。ニューヨークオフィスでは、米国東海岸の大学とのネットワーク構築・維持のほか、海外募金活動を展開し、またシンガポールの WABIOS (WASEDA Bioscience Research Institute in Singapore) は海外における研究拠点として、本学と海外大学・研究機関との共同研究を展開している。

○日米研究インスティテュート(USJI)

本学が幹事校として、国立私立の主要 8 大学共同で米国 NPO 法人をワシントン D.C. に設立した。USJI では、グローバルな課題に対して定期的に日米で協力し研究発信し日本のプレゼンスを高めている。

○海外拠点の業務体制

全 10 拠点到スタッフを配置している。うち 6 拠点には合計 8 人の本学専任職員を派遣・駐在させ、海外拠点運営と海外ネットワーク構築の経験を積むことでスタッフ・ディベロップメントも図っている。

【本構想における取組】

○海外拠点の多目的化と国・地域ごとの特色に応じた機能強化

本学の海外拠点は小規模ながら 1 拠点が広いエリアをカバーし、とりわけ学生募集活動支援や国際教育プログラム企画・運営支援などにおいては、外国人学生 4,697 人並びに海外派遣留学 2,475 人という現在の水準を実現する上で、基盤としての役割を果たしている。海外大学とのネットワークを強化し、大学の国際化を推進するためには小規模海外拠点が学生募集、国際教育プログラム支援に加えて、共同研究支援、校友ネットワーク強化といった多機能化を進める一方で、設置国・地域の特色に対応した以下の機能強化を図る。

○海外拠点における学生募集・選考支援

学生募集活動を海外拠点の主要業務の一つと位置付け、拠点設置国・地域において、より主体的に学生募集活動に関わるとともに、「新しい入試制度の開発」の推進に向け、拠点独自の知見に基づく情報提供・提案を行っていく。具体的には、海外での学生募集を全学プロジェクト「グローバル・リクルーティング・プロジェクト」として国際アドミッションズ・オフィス(IAO)に設置し、海外拠点と IAO との日常的な連携体制を構築する。

○国際教育プログラム企画・運営支援

学生の海外派遣や海外からの短期留学生受入れなどの新規国際教育プログラムの企画・開発にあたっては、プログラム開発案件の立上げの時点から、国際教育企画課・留学センター担当者と当該地域の海外拠点担当者がチームを組み、戦略・方針・進捗を共有するとともに、現地における派遣留学生の修学・生活支援並びに危機対応を行う。

○研究推進・産学連携支援

海外における研究情報(海外ファント情報を含む)や産学連携ニーズを収集・分析し、本学の研究やシーズ情報とのマッチングを行うとともに、海外での本学研究情報を発信するためのシンポジウムを開催する。本学サンフランシスコオフィスでは、UC パークレー校等の米国西海岸の研究大学との共同研究マッチングや米国における研究ファントに関する情報収集及び米国大学と本学との共同申請・獲得支援の活動を展開する。

○ファントレイジング支援

海外におけるファントレイジングについて海外在住篤志家等の潜在的寄付者情報収集や現地の視点等に基づく提言を行う。また、インディアナ大学との提携により、ファントレイザーを養成する教育プログラムに本学海外拠点スタッフを派遣し、グローバルスタンダードに則った新しいタイプのファントレイジング手法・ノウハウの獲得を図る。

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】

外国人 OB・OG ネットワークが組織化されており、海外インターンシップや海外派遣プログラムに活用している。

○海外校友組織ネットワーク

本学では、正規課程卒業生全員が加入する「早稲田大学校友会」を明治 18 年に設立し、現在約 60 万人の会員で組織する校友組織(稲門会)が日本全国世界各地に開設されている。平成 26 年 4 月 1 日現在、海外の 53 都市に校友会組織「稲門会」が設置され、校友間交流を行っている。また、本学を卒業した外国人学生 OB で構成される校友会も台湾及び韓国に設置されており、当該国からの留学生に対する支援を得ている。

○Waseda University International Network(WiN)

短期留学プログラムや交換留学等で受入れた外国人学生や外国人研究者等の校友会会員としての資格を有さない外国人と本学をつなぐグローバルネットワークとして、Waseda University International Network (WiN)を平成 21 年に立ち上げ、登録者に対してニュースレターの送付や Facebook・Twitter 等の SNS ツールを活用して 4,397 人(平成 26 年 4 月時点)のコミュニティ形成し、本学を離れた後も本学との関係維持・メンバー間交流に活用している。

○頂新国際集団康師傅稲門会設置

本学と頂新国際集団康師傅控股有限公司の提携により、中国人学生を対象とした奨学金制度を整備した。奨学金受給者で本学を卒業した OB・OG を対象にした校友組織「頂新国際集団康師傅稲門会」を平成 23 年度に開設した。同校友会組織を通じて、メンバー間交流及び本学・支援者との関係維持を図っている。

【本構想における取組】

○全中国校友会

海外校友会は、当該都市に在住している本学卒業生がメンバーとして加入している。海外校友会では、現地に在留・在住する日本人校友が主体的に活動している稲門会が多く、本学を卒業した外国人留学生の存在感を高め、外国人 OB・OG ネットワーク機能の強化が必要である。台湾及び韓国には、それぞれの国・地域出身の本学卒業生で組織する台湾校友会・韓国校友会が設置され、活発に活動しており、両校友会をモデルケースとして、特に多くの留学生を受入れているアジア地域での留学生 OB・OG による校友会を組織していく。もっとも多くの留学生を受入れている中国(香港、マカオ、台湾除く)での組織化を優先的にを行い、平成 26 年度中に全中国校友会を立ち上げる。

○海外インターンシップ・企業体験

海外校友組織の日本人・外国人 OB・OG ネットワークを活かし、現地企業におけるインターンシップや企業体験を取り入れた海外派遣留学プログラムの開発を新たに行う。

○海外校友会の学生募集・奨学金付教育プログラム開発における活用

留学生 OB・OG を中心とした海外校友会組織を立ち上げ、本学との関係維持と本学への帰属意識の醸成を図るとともに、後輩学生となり得る現地高校生・大学生等の推薦、当該留学生 OB・OG が持つネットワークを活用した学生募集や奨学金付教育プログラム開発を図る。また、入試の初期段階における書類スクリーニング等に海外校友会の OB・OG 等を活用することについても、入試選考における公平性・公正性に配慮しつつ、平成 27 年度に計画する入試制度改革と併せて検討する。

○WiN 賢人ネットワークの構築

本学において博士学位を取得した元留学生の所在・現職情報等の収集を進め、データベース化するとともに、外国人研究者として毎年約 300 人(平成 25 年度は 266 人)受入れている協定校等の教員・研究者の情報と併せて、それらの本学とのつながりの強い海外の研究者に特化した「WiN 賢人ネットワーク」を平成 27 年度に構築して、ネットワーク内での研究者間コミュニケーション・学術情報の共有を図り、さらなる国際共同研究推進、研究発信に活用する。

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】

大学全体で英語によるグローバル化対応の情報発信の基盤整備をこれまで順次行ってきた。

大学 Web サイトのトップページは英語・韓国語・中国語（簡体字・繁体字）の 4 か国語で開設されている。現在では、全ての学部・研究科・研究所が英文サイトを持ち、大学の理念、組織、教育、研究、入試情報の概要は全て英語で情報入手可能となっている。英文サイトは、年間 50 か国以上から 40 万件を超えるアクセス数がある。

また、平成 20 年 4 月より読売新聞との提携による「Waseda Online」にて本学教員の研究成果（解説、研究成果、文化批評など）や大学広報誌の英語での情報発信をしており、閲覧数は月平均 7～8 万人となっている。平成 21 年度からは海外関係者約 2,000 人に対して学内ニュース等を中心とした英文ニュースレターをメールで年 4 回程度配信している。

より多くの層へのアプローチを意識し、大学公式 Twitter や Facebook に加え、平成 25 年度に LinkedIN に公式カレッジページを開設し、海外校友会組織 WiN (Waseda International Network) の情報を中心に、英文のみで情報発信をしている。LinkedIN の関係者は 2 万人を超え、国内大学で最大数となっている。

【本構想における取組】

Waseda Vision 150 で展開される本学の研究・教育情報を一層強力に国内外に発信することで、教育・研究等のグローバル戦略の実現に資するとともに、国内外における本学のみならず日本の高等教育に対するアカデミック・レピュテーションの向上を図る。特に海外広報に対しては、多様なアプローチを試行しながら、適切なタイミングで的確な広報が行われるよう体制を整備する。

これまで実施してきた情報公開や情報発信はさらに内容充実させると同時に、本構想においては、次の具体的施策を実現させる。

○国際情報発信基盤としての Web サイトの再構築

グローバル展開を推進するトップ大学に相応しいデザインと機能を持つ Web サイトを構築中であり、視覚への訴求力が高いデザインのみならず、完全な日英 2 言語ミラーサイト、全学で統一されたグローバルメニュー、多様なデバイスからのアクセス可能な機能などを持たせる。

平成 26 年度中に公開を開始し、その後、順次コンテンツのリリースを行う。当該リニューアルにより、国内はもちろん海外からの閲覧者が求める情報が得やすくなり、また日常の学生生活や教育・研究の取組みをよりインパクトをもって発信することが可能となる。

○英語情報の量的向上と充実をはかる体制の整備

英語による情報発信の充実を目的に、平成 25 年に広報室に英語のネイティブスタッフを雇用した。これまで日常的なニュースなどは発信までに大きな時差が生じていたが、今後は情報をタイムリーに国内外に発信していく。また、中国・韓国他の言語による情報発信については、現地の海外オフィス及び本学の留学生等を活用し、多言語対応を行う。

○大学コンソーシアム「World 100 Reputation Network」への加盟

加盟大学である海外トップ大学との情報交換や先進事例の収集を図り、学内の広報媒体や広報体制を世界水準に押し上げ、全学にその成果を還元することで学内の広報活動におけるグローバルマインドの醸成を一層推進する。

○海外メディアとのネットワーク構築

海外からのメディアに正しく日本社会事情や文化を解説しながら、グローバルイシューにおける日本の研究成果やスタンスを伝える役割を持つべく、海外メディアからの問合せを積極的に受入れ、記者等とのネットワークを構築する。

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)	99 人	199 人	567 人	791 人
全専任教員数(B)	1,679 人	1,699 人	1,780 人	1,840 人
割合(A/B)	5.9 %	11.7 %	31.9 %	43.0 %
年俸制適用者(職員)数(C)	193 人	300 人	300 人	300 人
全専任職員数(D)	1,125 人	1,125 人	1,125 人	1,125 人
割合(C/D)	17.2 %	26.7 %	26.7 %	26.7 %

【これまでの取組】

本学では専任教員の内、有期雇用の専任研究員については、平成21年度から複数の給与線を設定し、職務内容及び研究業績・能力等を評価して採用あるいは再雇用するという実質的な年俸制を運用し、平成25年度では99人がこれに該当している。それ以外の専任教員については、理事会において、①活動状況の評価する人事制度の導入、②柔軟な給与システムの導入、③ジョイントアポイントメント制度等、柔軟な人事制度の導入、④国籍、性別等に関わらない多様な人材の確保、という趣旨の教員人事諸制度改革の方針を確認している。

一方、専任職員については、優秀な人材の採用、採用後の公平性、本人のモチベーション向上につなげるため、平成23年4月以降採用の嘱託職員から年齢に応じた給与体系を見直し、職務内容、役割・責任、必要とする能力や技能に応じた6段階の給与額に基づく実質的な年俸制を導入した。平成25年度では、193人がこれに該当している。

【本構想における取組】

○専任教員の年俸制導入について

教員種別ごとに以下の通りに計画し、平成35年度での年俸制適用者割合43.0%の達成を目指す。

- ① 有期雇用である専任教員(任期付教員・常勤研究員・研究助手)の現行給与制度に、評価による給与決定のメカニズムを組み込んだ年俸制度を平成27年4月から導入し、その対象者は制度導入以降の新規採用者とする。
- ② 無期雇用の専任教員については平成29年4月導入を目標に、年俸制導入に向けた検討に行い、対象者は制度導入以降の新規採用者及び既雇用者の内の希望者とする。
- ③ ジョイントアポイントメント制度を平成27年4月に導入する。

なお、本構想において海外トップ大学と連携し、全学で研究力のベースアップを牽引する教育・研究モデル拠点である六つの拠点の研究者受入れに当たっては上記③の制度も利用しながら、全て平成27年度から年俸制での雇用とし、これを契機に全学における制度定着を図っていく。専任教員については、検討をした上で、制度導入以降の新規採用者から順次適用していく。

○専任職員の年俸制導入について

現在約300人いる嘱託職員の内、年齢給を適用している99人の嘱託職員を平成28年度までに順次、年俸制へ変えていく。

また、職級・職位・担当業務ごとに必要な能力・技能・知識等を体系的に明示した「職員業務スキル基準表」を活用し、一般職については「行動考課」「成果考課」による評価を、管理職については「業績考課」「能力・役割評価」による人事評価を客観的に行い、その結果を昇格・昇給等の処遇に反映させてきている。今後は、年功序列的要素を排し、役割・職責・成果等を適切に評価し、高い業績を上げた職員に報いるための新たなインセンティブ制度の導入を目指して、実行していく。

2. ガバナンス改革関連 (1) 人事システム

②テニュ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 25 年度	平成 28 年度	平成 31 年度	平成 35 年度
テニュアトラック対象者数 (A)	0 人	5 人	10 人	20 人
年間専任教員採用者数 (B)	218 人	221 人	231 人	239 人
割 合 (A/B)	0 %	2.3 %	4.3 %	8.4 %

【これまでの取組】

本学では、かつては学部・研究科等の教員人事採用は、学部・研究科等の裁量に委ねられており、各学部・研究科において優秀な若手教員の獲得に工夫を凝らしてきた。テニュアトラック制度もその一つの制度として、国際教養学部、大学院アジア太平洋研究科、基幹理工・創造理工・先進理工学研究科及び大学院情報生産システム研究科においてそれぞれ独自の制度を導入していた。

これと並行し、平成 19 年度から科学技術振興調整費「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」事業の採択を本学の高等研究所が受け、前述の 3 理工学部・研究科を受け皿としてテニュアトラック制度を展開した。この事業の発展の中で学部・研究科の枠を超えた全学における人事・評価・育成方法について検討を行い、平成 23 年度には大学本部と学部・研究科等と懇談し、テニュアトラック制度の検証と全学的導入の可能性について検討を進めてきた。

従来は科学技術振興調整費事業については、テニュアトラック制度の設計と事務的な運用(公募、応募書類の整理等)を高等研究所が一括して担当し、テニュアトラック教員を採用する学部・研究科等は選考過程において主体性を発揮する形で進めてきたが、平成 25 年度には制度設計と運用の主体をテニュアトラック教員を採用する学部・研究科が担うようにし、全学への浸透を図った。

文部科学省科学技術人材育成費補助金「テニュアトラック普及・定着事業」への本学理工学術院と高等研究所の共同申請が採択され運用した事例では、テニュアトラック教員採用後の業績評価の審査基準の確定など、審査の公平性・透明性を担保するために、全学的なテニュアトラック人事の審査手続きを検証する機関として、「テニュアトラック制度・審査検証委員会」を設置した。

上記の取組みにより、本学では累計 32 人のテニュアトラック教員を採用してきた。

【本構想における取組】

Waseda Vision150 実現の一つとして「新たな教育研究分野への挑戦」を掲げているが、その実現には「若手研究者の養成」が不可欠だと考えている。そのための具体的かつ効果的な施策の一つとしてテニュアトラック制度を位置付けている。本学の教員年齢構成において、35～45 歳の若手・中堅層の薄さが課題となっており、この年齢層の教員をテニュアトラック制度の活用で解消する。具体的には、無期雇用の教員のうち約 3 割をテニュアトラックとして採用することを目指す。

本学のテニュアトラック制度は、単なるテニュア獲得のための競争的な制度ではなく、採用者が自己との競争で研究が進む環境を作り出すべく、人材育成に重点を置いた制度の構築を目指す。

今後は、学部・研究科等独自で運用しているテニュアトラック制度を包摂するかたちで全学共通の業績審査の基準等を確立・導入し、学内の全ての学部・研究科等における教員採用において、これまで以上に透明性の高い審査過程を確立し、優秀な若手教員を採用していく。

また、テニュアトラック教員に対しては、独立した研究環境を提供するとともに、リサーチ・コモンズを整備することにより、幅広い専門領域の優秀な若手研究者との交流の機会を与え、採用学部・研究科等の枠を超えた教員からの指導・評価を行うことが出来るようにする。

なお、テニュアトラック制度を各学部・研究科等のイニシアティブで運用して行く場合、本来の理念通りの制度運用が図られるかどうかを大学として検証し、全学的な存在としての「テニュアトラック制度・審査検証委員会」において審査プロセスが適正であったか検証を行い、より良い制度へと適宜修正を行っていく。

(大学名：早稲田大学) (申請区分：タイプ A)

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】

○教員人事

本学が世界トップレベルの教育・研究機関となるためには、全世界から多様性に富んだ真に国際的競争力のある教員の雇用が絶対不可欠である。ゆえに年功序列による賃金体系に象徴される日本的雇用慣習に依拠しては、国際的競争の激しい世界の舞台では全く通用しない。また、教員が教育・研究活動において最大限のパフォーマンスを発揮できるよう、教員の日頃の献身的な努力、情熱、頑張りに対してそれ相応に報われる仕組みを作るためには、一定の競争原理を導入することは不可欠である。このような考え方にに基づき、Waseda Vision 150 の「教員と職員の役割の明確化と教員の評価基準の明確化、諸制度改革プロジェクト」で、前項で述べた年俸制などの具体的方策を検討している。

平成 26 年度から、優れた教育を実践した教員を褒賞するために「早稲田大学ティーチングアワード」を新設した。同時に、大規模な研究を主導的に推進している教員・研究員や優れた研究成果を国際的に積極的に発信している教員・研究員を褒賞するために「早稲田大学リサーチアワード」を新設した。

○職員人事

職員の人事評価制度については、民間企業で一般的に実施されている目標管理制度による人事考課を実施しており、処遇への反映だけでなく、モチベーションやチャレンジ精神の向上、能力開発・人材育成、キャリアプランの構築にも活用している。具体的には、大学のビジョンと有機的に連動した職員個々人の目標を明確にし、その成果・業績や取組みを評価する目標マネジメントを徹底している。

また、一般職については、「行動考課」（勤務態度、知識・技能、能力）と「成果考課」（個人目標に対する成果）による評価を行い、管理職については、部下や同僚管理職からの多面評価の結果も参考にしつつ、「業績考課」（所管する職場の目標の達成度）と「能力・役割考課」（能力・役割の発揮状況）により評価を行っている。これら人事考課の結果は昇格・昇給等の処遇に反映され、また評価者が適正・公正な評価をするための研修として考課者訓練も実施している。

【本構想における取組】

○教員人事

教員の役割は、「教育」「研究」「社会貢献」「大学運営」の四つに大別されるが、それぞれに対して、定量的な評価と定性的な評価を行う必要がある。それぞれの役割の評価項目には、例えば、学生の授業評価、教員間のピアレビュー、FD の取組み、学術論文の本数、著書の本数、博士学位輩出数、公的な委員会の委員、社会への発信、大学内役職などの項目があげられるが、研究分野によっては評価基準が異なるため、慎重に検討を重ねる必要がある。「教員の四つの役割」の内容を平成 26 年度中に明文化する。既に有期雇用教員については、採用時と更新時に、年俸制と同等の評価制度を導入して実施しているが、今後は評価項目や評価方法についてさらなる検討が必要になるだろう。さらに、優れた活動を行う教員にはインセンティブを与え、単に給与面の反映だけではなく、教育・研究環境等の優遇措置も実現する。

○職員人事

職員の人事評価制度を国際通用性のあるものとするために、諸制度改革を断行し、客観性・透明性が高く、かつ成果・業績がより処遇へ反映される制度へと変更していく。

具体的には、本学が独自に開発した「職員業務スキル基準表」を活用し、職員の職級・職位・担当業務ごとに必要な能力・技能・知識等を体系的に明示し、客観的な評価基準による人事評価を実現する。また、年功序列的要素を排し、組織や個人の目標を明確にし、役割・職責・成果等を評価し、高い業績を挙げた職員に報いるために、人事考課結果の処遇への反映度を高めた新たなインセンティブ制度を導入する。さらに、より公正な人事考課の実施を担保するために、一般職にも多面評価（360 度評価）を導入する。

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】

○教員人事・教員研修

国際通用性を見据えた教員採用として、平成 10 年度に英語による授業のみで学位を取得できる研究科としてアジア太平洋研究科を端緒に、6 学部 11 研究科において国際公募により教員を採用してきた。平成 18 年度から高等研究所においては国際公募を必須とし、外国人教員の採用を促進し、平成 21 年度のグローバル 30 プログラム採択後は、国際公募による外国籍教員採用も加速させ、これまでに約 40 人を採用した。

教員への研修としては、平成 20 年度より米国内協定校（ワシントン大学（シアトル）、ポートランド州立大学、GLCA/ACM）に希望する教員を約 3 週間派遣し、教授法、英語によるプレゼンテーション講座、授業見学、模擬授業実施などからなる FD プログラムにて研修を実施してきた。また、時間的制約により渡米できない教員に対しては、ワシントン大学から派遣された教員による研修を本学内で開催するなど、積極的に教育方法等の向上に努めてきた。

○職員採用・職員研修

多様性と異文化を理解し、大学にイノベーションを起こせる人材の確保に向けて、新卒者及び既卒者を対象とした定期採用を実施している。この数年は、海外の大学卒業者・大学院修了者、海外での企業勤務経験者、外国人、博士学位取得者等の多様な背景を有する専任職員を積極的に採用している。（平成 18 年から平成 25 年実績：海外大学卒業者 15 人、海外就業経験者 7 人、TOEIC800 点以上 54 人、外国人 14 人、博士学位取得者 8 人など）

スタッフ・ディベロップメント・プログラム（SD プログラム）の一環として、大学の国際化を推進する職員を育成することを目的に、海外協定大学に約 3 か月派遣し、語学力の向上とインターンシップを経験する海外協定大学派遣研修にこれまで 35 人を派遣してきた。また、英語、中国語、朝鮮語能力向上のための語学研修として、研修効果の高い、講師 1 人に対して 1～4 人が受講する対面式レッスンやオンラインレッスン等を実施している。

【本構想における取組】

○教員人事・教員研修

これまでの施策を継続しつつ、本構想で連携する教員や育成された人材をはじめ、世界トップレベルの大学の優れた教員を中核とする研究者ネットワークの中からヘッドハンティングを実施し、国外における本学の認知度を高め、これまで応募や採用がなかった地域・研究分野からの優秀な教員・研究員の獲得を目指す。特に世界的に高名な教育・研究者を採用するため、本人の個別事情を十分に配慮した雇用条件（期間、年俸、便宜供与）を提示できる柔軟かつ即応性のある大学（理事会）の戦略的人事枠を創設する。また、多様性確保の観点から、性別、国籍、人種、宗教等による差別を排除した公正公平な人事審査を推進し、積極的に女性や外国人教員の採用を促す。

教員研修としては、ワシントン大学との協定に基づき、新しい教授法の開発と実証を行うジョイントセンターを新たに設立する。本センターでは、双方が保有する教育・研究リソースを融合し、ICT を活用したブレンド型授業やアクティブラーニングの手法を研究開発するとともに、ワークショップの共同開催や研究成果の公開などを通じ、広く情報発信していく。

○職員採用・職員研修

本学が 150 周年を迎える平成 44 年までに全専任職員が TOEIC800 点以上相当の外国語能力を有し、海外就業・留学経験を有している状態を目指す。

具体的には、海外事務所を活用した現地大学生や日本人留学生のリクルート活動、海外留学生に本学職員の業務を体験し理解してもらうためのインターンシップの実施、通年採用の実施、採用実績のない地域へのリクルート活動とスカウト型採用の実施などを実施する。

目指すべき状態を実現するための研修として、海外協定大学における語学研修プログラム実施、海外事務所及び海外大学における業務研修、海外協定大学等派遣研修、海外協定大学等とのジョイント SD プログラムの実施を実現する。また、修士・博士学位取得を促進し、学位取得支援制度（授業料補助）等の充実を図るとともに、国際的に活躍できる人材におけるメンタルタフネス強化と広い視野の涵養を目的とした海外単身調査等を入職後 3 年以内の新任専任職員に義務化する。

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	英語・中国語・朝鮮語を対象言語とし、以下の基準のいずれかを満たす者 1. TOEIC800 点以上、HSK (中国語検定試験) 7 級以上等、該当する外国語で業務を遂行できるとされる語学力証明テストに合格している。2. 実際に外国語で業務に従事している、もしくは過去に従事していた。3. 海外で学位課程を修了している。			
外国語力基準を満たす専任職員数 (A)	175 人	220 人	265 人	325 人
全専任職員数 (B)	1,125 人	1,125 人	1,125 人	1,125 人
割合 (A/B)	15.6 %	19.6 %	23.6 %	28.9 %

【これまでの取組】

教育・研究の高度化や国際化の推進に主眼を置き、今後、強化すべき役割として、教育の効果向上のための支援体制強化 (UEA、FD 推進、インストラクショナルデザイン)、学生支援の向上 (全人教育、キャリア形成支援、学修支援、留学生支援、留学プログラムの開発)、研究成果最大化のための支援強化 (URA、研究コーディネート)、世界の優秀な学生獲得、経営基盤・財政基盤強化 (理事会の意思決定支援、事業評価制度構築、リスク管理、IR、ファンドレイジング) 等を掲げ、その実現に向けた、職員採用・人材育成に取り組んでいる。

具体的には、新卒・既卒者を定期的・計画的に採用し、上記役割を担える、修士・博士学位取得者、外国人、海外勤務経験者、語学堪能者、専門性の高い業務経験者等の多様で優秀な人材の獲得に努めている。

また、理事会の意思決定への参画、大学改革を实践するプロフェッショナルの育成に向けた段階的な階層別研修として、多面的なマネジメント力の開発、リーダーシップの向上、大学運営に必要な知識の修得等を実施するとともに、授業運営の支援活動を行うことを通して教職協働体験を積み、今後職員が教育支援・学修支援においてどのような役割を担い、業務創造していくべきかを考察し、提案する教職協働研修を実施している。

【本構想における取組】

これまでの取組みをさらに発展させ、職員のさらに高度化を図るために、以下の施策を進めていく。

- ・全職員が目指すべき姿 (①修士・博士あるいは高度な専門資格を取得、②TOEIC800 点以上相当の外国語能力を習得、③海外就業経験・留学経験を有する 等) を実現するための、「SD プログラム開発方針」や「職員に求められる能力・専門性」等に沿って平成 26 年度から人材育成を実施していく。
- ・職員が担うべき業務機能の全体を可視化し、それぞれの業務に必要なスキルや知識を網羅的・体系的に把握できるようにするために、本学で開発した「職員業務スキル基準表」を活用し、業務分析・業務改善、人材の適性配置等による組織力強化、職員の人材育成 (専門性・マネジメント力等の向上) 及びキャリア開発を推進する。
- ・職員の新たな役割を实践する場として実施している多様なプロジェクト (学生 PBL の実施、社会・地域連携教育、校友連携、ボランティア教育、図書館による学修支援、社会貢献活動、グローバル・リクルーティングの実施 等) を拡大・発展させ、職員の高度化を推進する。
- ・職員各人のキャリアプランに応じた、コース別人事制度を導入し、マネジメント力を発揮しながら大学の意思決定・経営を担っていく「マネジメント人材 (管理職)」と、高い専門性を活用しつつ業務の高度化を推進していく「高度専門人材」を体系的に育成するシステムを構築・実施する。

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】

平成 22 年 11 月、新理事会のスタートと同時に、それまでの中期計画「Waseda Next 125」を引き継ぐ新たな中長期計画の策定を開始した。その目的は、20 年後の本学のあるべき姿(Vision)を描き、その実現のために今から手をつけるべき改革を断行することである。

担当副総長を中心に素案を作成し、理事会と学部・研究科との懇談や在学生、卒業生、地域住民・近隣商店街、他大学教職員などからの意見も幅広く集めることで、より総合的な点検を行った。最終的に、2 年間で 50 回以上の会議を経て計画を策定し、平成 24 年 11 月に本学の将来像「Waseda Vision 150」を公表した。Waseda Vision 150 は、「世界に貢献する高い志を持った学生」「世界の平和と人類の幸福の実現に貢献する研究」「グローバルリーダーとして社会を支える卒業生」「アジアの大学のモデルとなる進化する大学」の四つのビジョンを掲げ、その戦略として、入試の抜本改革を行うための入試戦略、グローバルリーダー育成のための教学戦略、独創的研究推進や国際展開のための展開戦略、進化する大学の仕組みのための経営戦略など、13 の核心戦略を立てた。また、その実現のために 70 の部門横断型プロジェクトを設置し、プロジェクトの年度計画、実行結果及び予算を明確にし、PDCA サイクルを前提とした改革を推進している。

平成 25 年度からの本格的な実行にあたっては、総長を本部長とし、統括常任理事 2 人をメンバーとする「Waseda Vision 150 推進本部」を設置し、各プロジェクトの年度計画及び予算を承認し、実行結果に対する評価を行っている。さらに、この評価に基づいて、翌年度の予算を決定することとし、PDCA サイクルの確立を図っている。

また、理事会及び各核心戦略実行責任者等をメンバーとする「Waseda Vision 150 推進会議」(月 2 回開催)を設置し、プロジェクト実行計画案の策定や進捗状況の確認の他、高等教育と大学改革に関する情報集約などを行っている。具体的事例としては、平成 25 年 5 月に教育再生実行会議第三次提言「これからの大学教育等の在り方について」が出された際には、Waseda Vision 150 をはじめとする本学の施策との関連性をチェックし、進むべき方向の再確認を行った。平成 25 年度のプロジェクト実行内容及び評価結果は、Web サイトにおいても公開している。

なお、学部・研究科等も Waseda Vision 150 に沿って「将来構想」を策定しているが、学術院長会、基本問題懇談会など、理事会と学部・研究科等で進捗状況等に関する意見交換の場を設け、学部・研究科間も含めお互いが刺激を受けながら改革を進めている。

【本構想における取組】

本提案の Waseda Ocean 構想は、20 年後の実現を目標としている Waseda Vision 150 を加速し、主要な改革を 10 年間で完結させるものとして、総長の指示によりまとめたものである。構想実現のためには国際水準の大学ガバナンスの構築が必須である。例えば、1) 責任と権限の明確化、2) 理事会や担当部門の枠組みを超える重点施策に対するトップダウンによる基本方針の策定、3) 学部・研究科が自ら改革を推進できる体制の構築、などを実現することが重要である。

まず、世界トップレベル大学との連携による先行する教育・研究モデル拠点の一層の活性化を実現するために、大学院教育の充実化、トップクラスの研究者の養成を新しいガバナンス体制を整備する。これにより、これら拠点に所属する教員、大学院学生などの研究力を向上させるため、役割に即した柔軟な処遇体系などの実現、海外からの優秀な研究者の招へいと実践的な活用なども可能となる。さらに、そこで確立した制度を全学に展開することによって大学全体を改革する。本構想の実行に当たっては、既に実行し PDCA サイクルを回している Waseda Vision 150 の各プロジェクトに照らし合わせ、数値目標を掲げ整合性を取り、実施していく。各プロジェクトは Waseda Vision 150 推進会議で、その進捗やプロジェクト間の整合性などを常にチェックする。必要に応じて、軌道修正を行い、最適化された実行計画を遂行していく。このように、総長をトップとした戦略的な意思決定に基づいた国際水準の大学ガバナンスを実現することで、徹底した大学改革と国際化を断行する。

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】

迅速な意思決定を行うためには、大学の構成員がビジョンや目的、目標を共有し同じ方向性を持って改革にあたることが重要である。平成 24 年度に策定した Waseda Vision 150 については、全教職員にビジョンが共有され、各部門や学部・研究科における改革も共有されたビジョンや目的・目標に沿って進められている。

○学術院体制の発足

平成 16 年 9 月より、学部・研究科・研究所を系統ごとに「学術院」として一体化するガバナンス改革を行った。学術院は、系統の学部・研究科・研究所等全体をまとめた機関であり、学術院長が迅速に業務執行するための仕組みである。これに伴って、学術院長会を置き、①研究及び教育に関する基本方針、②教則、大学学則、学部規則及び大学院規則等の制定、改廃及び運用に関する事項、③大学の諮問事項、④その他教務に関し必要と認められた事項について議決することになった。なお、学術院固有の審議事項については、学術院教授会や学部運営委員会に委ねられた。

また、従来は全学に関わる審議事項について、学部長会、研究科長会、研究所長会を個別に開催してきたが、学術院長会の設置によって、同じ案件を重複して付議する必要がなくなり、意思決定が迅速化された。

○経営執行会議の設置

平成 18 年度より、学校法人に理事会とは別に「経営執行会議」を設置した。重要度や緊急度に応じて会議案件を理事会と経営執行会議に振り分けることによってより迅速な意思決定ができる仕組みを構築している。

【本構想における取組】

○大学ガバナンスの検討

Waseda Vision 150 の核心戦略「進化する大学の仕組みの創設プロジェクト」の元にガバナンス検討委員が設置され、時代を先導し続ける高等教育機関としてのダイナミズムを保障するガバナンスとコンプライアンスの仕組みを検討してきた。その結果に基づいて、権限と責任を明確にして思い切った権限委譲を行うなど、海外大学の事例も参考にガバナンス体制を構築する。

○副総長の規定

本学の総長は、理事長、学長、校友会会長としての業務や、学外の役員や委員を務めるなど多忙を極めている。その上で、総長の職務を補佐し、大学経営の円滑化や、意思決定の迅速性、有効性などの強化を図るために、「副総長」を置くことができるよう、校規の一部改正を行う。副総長が副理事長、副学長としての機能を果たし、より一層の意思決定の迅速さが期待できる。

○縦割りの意思決定から横断的意思決定

Waseda Vision 150 の実現のための核心戦略や実行プロジェクトは、部門の壁を越えたメンバー構成となっており、実行に当たっては風通しがよく、プロジェクトベースで実行することができ、迅速な推進を図ることができる。特にグローバル化に関する事項の課題解決にあたっては、複数部門が協働したプロジェクトが多く、組織の壁を取り払って取り組む仕掛けとなっている。

○基本問題懇談会等新たな仕組みづくり

これまでも「基本問題懇談会」として、法人と教学の一体的な運営を目指し、理事会と学術院長が目的意識や問題意識を共有する機会を設けてきたが、引き続き、最適で迅速な意思決定を実現すべく、理事会、評議員会、教学関連会議の関係の整理、仕組みづくりを検討し実行する。

○大学支援システムの構築

稟議決裁の電子化、各種申請のオンライン化など、紙ベースで行っていた意思決定を学内 LAN や Web を活用して、タイムリーに実施することを可能にするとともに、電子会議システムを活用した迅速な意思決定を促進させる。

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】

○商議員

商議員は、寄附行為によって規定されている本学独自の制度で、商議員会を組織し、学事や会計の報告を受け、諮問事項について審議し、その議決をもって総長に建議するとともに、大学の維持・発展・財政基盤の確立に貢献する任務を担っている。総数887人の内、外国籍の商議員は現在11人であり、国際的な見地から本学に対する意見を得て法人運営に反映させている。

○客員評議員

大学の重要施策について国際的立場からの助言・協力を得るため、外国に居住している日本人以外の校友を客員評議員として委嘱している。現在3人を委嘱しており、適宜、法人運営に関する助言・協力を受けている。

○特命教授

特命教授には、その識見、経験等に照らしその協力を求めることが特に大学の発展に寄与すると認められる者を任命しており、現在2人の外国人を採用している。本学の国際化推進のため、米国諸大学（特に東海岸アイビーリーグ）との連携強化に関するコーディネート、本学ニューヨークオフィス、サンフランシスコオフィス、USJIワシントンD.C. オフィスの設置についての指導助言をはじめ米国高等教育機関との連携強化に大いに貢献している。なお、今まで5人の外国人を採用してきた。

○名誉博士

本学では、学問・芸術・社会または人類のため顕著な貢献をした者で、特に顕彰することが適当であると認めた者に対して名誉博士の学位を贈呈している。既に大統領や皇太子、国を代表する大学学長や企業トップなど約100人の方々に贈呈しているが、個別に大学経営や教学へのアドバイスをいただいている。

○学部・研究科

既に各学部・研究科においては、合計142人の外国人教員が在職しており、学部・研究科運営、教員人事、カリキュラム編成、入試改革、学生生活環境整備など、様々な考え方や文化など取り入れ改革につなげ実行している。なお、現在、教育・研究機関の学部長・研究科長・教務主任等役職の外国人教員は、10人いる。

○第三者評価委員会

グローバル人材育成推進事業では、第三者評価委員会を設置し、本事業の評価を行い各々の取組みにについて改善を進めている。評価委員には、米国、シンガポール、ヨーロッパ等有力大学の研究者3人を入れて、透明性の高い評価システムを構築している。

【本構想における取組】

これまでの取組みをさらに充実させるとともに、ガバナンス改革にも関連して、評議員会等への外国人の参加や学外、外国人有識者が参画するアドバイザリーボードの設置を検討する。具体的には、「経営戦略会議」や「プレジデント教学会議」の構成メンバーやオブザーバーに外国人を加え、本構想の運営の中心となる「Waseda Vision 150 推進本部」にも海外の有識者や研究者などをアドバイザリーボードとして迎える。理事会にも積極的に外国人や女性を登用し、多様な考え方を取り入れ複雑な社会システムに対応可能な意思決定を目指していく。

各国地域に海外拠点（北京、上海、台北、シンガポール、バンコク、ボン、パリ、ニューヨーク、サンフランシスコ、ワシントンD.C.）を設け、現地の大学、研究機関と連携を深め、各国地域の関係者より日常的にアドバイスを受けている。

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】

本学では、昭和 50 年代から順次情報化を推進し、現在までに教学システム、財務システム、人事システム、教育支援システム、研究費や発注を管理するシステムなどが稼働している。そこに蓄積された膨大なデータを活用し、あるいはテーマに沿って新たに情報収集を行うなどして、その分析結果を教育、研究、学生支援、経営等に活用し、その質とサービスの向上や戦略立案に役立てることを本部、学部、研究科ごとに行ってきた。

平成 20 年 12 月には、大学経営の意思決定に役立てることを意図して、中長期計画策定と IR (Institutional Research) の役割を担う組織として総長室経営企画課を設置し、例えば中央教育審議会や大学ランキングなどの情報を収集・分析し、有効な方策についての検討を行っている。

平成 21 年 4 月には、国際的な研究大学へ飛躍するために、研究者の学術研究活動と、それを取り巻く学内外の様々な状況を調査・分析・評価し、学術研究を通して担うべき責務を果たすための研究戦略を提言する機関として研究戦略センターを設置した。

平成 26 年 2 月には、高等教育研究と IR を展開する高等教育研究部門と、教育方法開発、FD 推進を展開する教育方法研究開発部門の 2 部門からなる大学総合研究センターを設置した。

また、大学運営と情報システムの一体的な改革を進めるため、平成 26 年 4 月には、総長を本部長とする情報化推進本部と、その支援及び情報システムに関する企画立案等を担当する情報企画部を設置した。

【本構想における取組】

○IR 機能の強化

平成 26 年 2 月に設置した大学総合研究センターの高等教育研究部門は、大学の進むべき方向と結びつけながら、中長期の様々な施策に 1 本の芯を通す思想的な裏付けや基本的な哲学を恒常的に考え、例えば、大学ガバナンス・マネジメント・財政、教員人事諸制度、入学者選抜、カリキュラム開発、教学マネジメント、学生・教職員のメンタリティなどを対象に、高等教育機関の比較研究やあるべき姿の考察を行い本学の状況を分析し、論点整理や課題抽出を行う機関として整備を行っていく。将来的には調査対象を拡大し、IR を一つの部門として独立させることも視野に入れており、社会からの要請に応えるのみならず、根幹の思想を踏まえた上で、大学から社会に情報と提案を発信することを目指している。一方、教育方法研究開発部門 (CTLTL - Center for Teaching, Learning and Technology) では、授業方法の企画・開発・普及促進、教員に対する授業方法の研修などを一体的に行うことを目指しており、この二つの部門を大学総合研究センターに併設することで相互に深く連携を図っていく。

本部・学部・研究科等にも、意思決定を支援する調査・分析の機能を置き、その中核を大学総合研究センターが担い強化を図っていく。同時に、各種データに精通し、課題解決に適したデータの可視化ができる要員を育成し、主観や経験に基づく現状評価を、客観的なデータに基づく評価に変えるような全学的な組織風土の基盤を構築していく。

○膨大なデータの整理

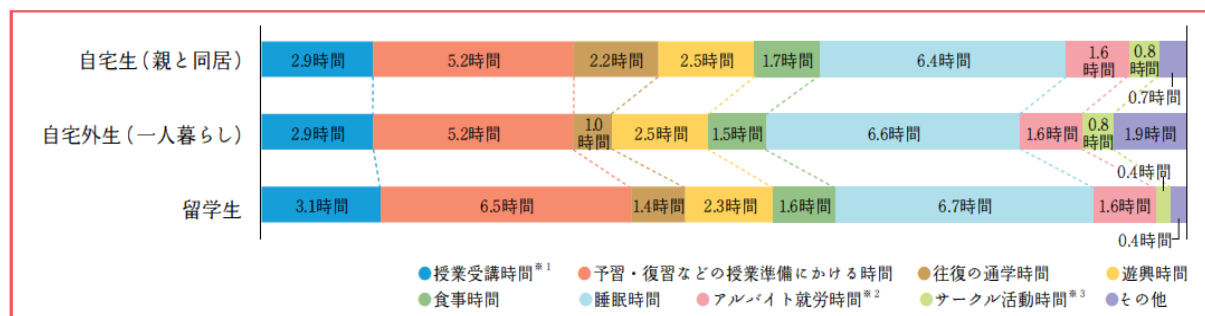
教学システムなどの各種業務システムは、それぞれ個別に稼働しており、システム横断的に情報を集約して分析することが困難な状況にある。各種業務システムで分散して管理されていたデータの内、統計分析に必要なデータを定期的に転送・集約して一元管理する統合データウェアハウスを構築する。この統合データウェアハウスは、個人情報等を伴わずに教職員がアクセス・分析することを可能とし、エビデンスに基づく迅速な意思決定を可能とする。また、現在、各種業務システムに格納されず本部・学部・研究科ごとにローカル管理されている情報や、大学ランキングなどの情報についても、IR に有効なものは統合データウェアハウスに取り入れて、多角的な分析を実施できる環境を整備する。

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】

平成 25 年 3 月に本学で実施した「学生支援のためのアンケート」(有効回答数 4,435 人)によると、予習・復習などの授業準備にかかる平均時間数は 1 日あたり 5 時間を超えており、米国の大学と比較して遜色のない学修時間を確保している。



※1 授業受講時間は週あたりの受講コマ数×90分÷6日で算出 ※2 アルバイト就労時間は週あたりの就労時間÷7日で算出 ※3 サークル活動時間は週あたりの活動時間÷7日で算出

予習用コンテンツをオンデマンドで視聴してから授業に臨むことで、教室における発表や討論などの実質的な学びの時間を増やす取組みを一部で実施している。これら学生の能力をいかに伸ばすかといった視点に立った様々な工夫をFDシンポジウム等で紹介し、全学への共有を図っている。

また、各学部・研究科の執行部を主な対象として、学修成果を重視した学生の主体的な学びに関する講演会や、教育目標と、それを達成するための到達目標を定めて各科目を設計するカリキュラム編成方法について、学内外の事例紹介を交えながら意見交換を行うFDラウンドテーブルなどを開催してきた。

【本構想における取組】

実質的な学びの時間の確保は、学生が主体的に学ぶ機会を増大することによって実現する。グループワークやフィールドワーク等の実践型授業の拡充や、ICTや授業時間外で利用可能なスペース等の環境整備を行う。

○対話型、問題発見解決型教育への移行

平成 35 年度には、学部 74%、大学院 77%を対話型、問題発見・解決型の授業で行うことを目指す。学修の質をさらに向上するため、学生が主体的に授業に参加し、ディスカッションやグループワークなどを活用しながら理解を深める授業や、フィールドワークなどを活用したプロジェクトベースドラニングに重点を移す。そのため、グループワークが自在に行えるように壁面にホワイトボードやスクリーンを設置できるレイアウトフリーの教室や、新たな IT 機器を配置した教室を設け実験的な授業を行い、移行を促進する。

○ICTによる主体的学修の支援

移動時間などの隙間時間を有効活用した学修環境を実現する。具体的には、Course N@vi のオンデマンドコンテンツをスマートフォンからも視聴でき、いつでもどこでも学修可能な環境を整備する。また、学修ポートフォリオを提供することで、学生自身のキャリアプランやニーズに沿った履修を実現する。これにより学修効果をさらに高める。

○実践型授業の拡充

実質的な学修を提供するため、フィールドワークなどを活用した実践的な科目を全学共通科目として集約し拡充する。また、多様な体験を学生が振り返ることで、その意味や社会との関連性を言語化していく方法論を、さらに高度に標準化したモデルとして確立する。

○ラーニングコモンズの増設

平成 28 年度を目標に、授業時間外に学修時間を確保するため、ラーニングコモンズ(グループ学習室)を倍増する。

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

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 25 年度	平成 28 年度	平成 31 年度	平成 35 年度
学生による授業評価実施授業科目数 (A)	16,337 科目	19,205 科目	22,270 科目	21,590 科目
うち学部 (B)	13,606 科目	13,920 科目	14,870 科目	14,390 科目
うち大学院 (C)	2,731 科目	5,285 科目	7,400 科目	7,200 科目
全授業科目数 (D)	23,376 科目	23,017 科目	22,270 科目	21,590 科目
うち学部 (E)	16,510 科目	15,467 科目	14,870 科目	14,390 科目
うち大学院 (F)	6,866 科目	7,550 科目	7,400 科目	7,200 科目
割合 (A/D)	69.9 %	83.4 %	100.0 %	100.0 %
割合 (B/E)	82.4 %	90.0 %	100.0 %	100.0 %
割合 (C/F)	39.8 %	70.0 %	100.0 %	100.0 %

【これまでの取組】

○授業評価の実施

学生による授業評価は、平成 13 年度に実施を開始した。それ以降、実施方法を多様化し、教員へのフィードバック方法などの改善を行ってきた。評価結果レポートは、担当教員が個々の授業改善の資料として活用するとともに、各学部・研究科の自己点検委員会において、組織的な教育向上の資料として活用している。

○学生による大学運営への参画

本学では、学生による大学運営への積極的な参画を重視しており、総長選挙の際も候補者について学生による信認投票を行う。Waseda Vision 150 では、より積極的な参加を促進し、本学の 20 年後にあるべき姿を学生が思い描き、その実現に向け、今なすべき具体的な施策を学生が提案するスチューデント・コンペティションを実施している。

キャンパス内の学生国際交流は、国際コミュニティーセンターが職員と学生スタッフの連携により展開しており、学生が主体となって異文化交流のコミュニティーを創り育てている。また、現役学生が教職員に代わって新入生や受験生に向けて役立つ情報を発信するプロジェクト「こうはいナビ」は平成 20 年度に発足した。大学の広報資料だけでは伝えきれない実体験に基づいた学生視点の情報の発信などを行っている。

【本構想における取組】

○授業評価のより一層の活用

学生による授業評価は、平成 31 年度までに実施率を 100%とする。これまで、個々の授業の改善を目的としてきたが、今後は、各学部・研究科等で評価の経年変化を分析するなど、さらに高度に活用する。また、学生による授業評価の結果を含む審査基準に照らして、優れた授業を実践した教員を表彰する制度を平成 26 年度から開始する。

実施率 100%を実現するために、これまで対象外であった少人数授業にも対応するように、実施形態や設問などの見直しを行う。

○学生による大学運営へのさらなる参画

大学運営において、調査・分析・提言などを学生の視点から行う仕組みと機能の一層の充実を図り、学生の力を大学運営に役立てる。例えば、Waseda Vision 150 のスチューデント・コンペティションで提案された企画の実現プロセスに学生が参画することがあげられる。

また、学内の就労体験を学生に提供しながら、同時に経済的な支援としても役立てるスチューデント・ジョブ創出に参画させ学生の経験を活用する。

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

③TA活用の実践【1ページ以内】

【これまでの取組】

本学では、TAを一層活用するため、カテゴリーを次の2種類に区分した。

- (1) Teaching Associate (TAo)：教育補助—担当教員の指示のもと教育指導上の補助を行う。
- (2) Teaching Assistant (TAi)：教務補助—担当教員の指示のもと教務上の事務補助を行う。

教育補助 (TAo) は、学部等のカリキュラムにおいて活用が定められた特定の科目において、指定した研修または訓練をあらかじめ受講した大学院生が、担当教員の授業運営方針に従って学生への指導を行えるように、従来のTAの役割を広げたものである。本学では、この教育補助 (TAo) の制度を活用することで、1万人の学生を対象としたフルオンデマンドの全学基盤教育を展開してきた。このオンデマンド授業の内容を補完するため、教育補助 (TAo) が対面を含むきめ細かな学生指導を行うことで効果の高い教育を実現してきた。

また、本学ではライティング・センターを設置しているが、ここでのアカデミック・ライティングの指導も、研修を受け審査に合格した教育補助 (TAo) が担当している。

教務補助 (TAi) は、授業の事務的補助を行うことで教員の負担を軽減している。

人員規模としては、教育補助 (TAo) が約230人、教務補助 (TAi) が約2,800人になる。

【本構想における取組】

本学では教育・研究支援業務などに学生の積極的で、かつ責任ある参画を推進するため、Teaching Associate (TAo) をより積極的に活用する。

○優れた教育補助 (TAo) 活用方法の普及

教育効果を高めるために教育補助 (TAo) を活用することは、全学基盤教育等において一定の成果を上げてきた。今後、主体的学修を確保し、教育の質的転換をはかる授業を広めていくため、教育補助 (TAo) を活用した高い効果が望める取組みについては重点的に予算措置を講じるなどの支援を強化していく。同時に、支援した取組みには報告を求めて検証を行うとともに、優れた取組みの教育方法や創意工夫などを広く共有して普及を促進していく。

平成26年度からは、政治経済学部において専門分野における入門科目にディスカッション・セッションを導入し、学生の実質的な学びを促進する。通常の講義に加えて、履修者を20人単位のグループに分けて行うディスカッション・セッションにおいては、複数の教育補助 (TAo) が各グループのファシリテータを担い、学生の理解を深める。結果として、大人数の授業であってもきめ細やかな授業を実現する。

○教育補助 (TAo) の育成

教育補助 (TAo) を務める上で必要となるファシリテータスキル等の向上に関する研修コンテンツを作成し、研修を行う。また、各学部・研究科等で行われているグッドプラクティスを研修の中で紹介し、情報共有を図ることで全学に普及・定着させる。

教育補助 (TAo) の業務においては、「教える」という作業を通じて、学術的基礎を再確認し、新しい見方や考え方を発展させるとともに、指導力を身に付けることができる。

○教務補助 (TAi) の活用

従来の授業の事務的補助だけでなく、留学生数の増加に伴い新たに必要とされる留学生対象の専門用語解説、日本語ネイティブチェック、論文作成のための助言と学修相談等に活用する。

その他にも授業時間外での利用が可能なラーニングコモンズ (グループ学習室) の運営を支援する。

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)	395 人	875 人	1,940 人	3,580 人
全入学定員数 (B)	8,940 人	8,940 人	8,940 人	8,940 人
割 合 (A/B)	4.4 %	9.8 %	21.7 %	40.0 %

【これまでの取組】

○学部入学試験での取組み

主に外国学生を対象とした「外国学生のための学部入学試験」において、政治経済学部、商学部、社会科学部、スポーツ科学部が学科試験に替えて TOEFL スコアにて英語能力の判定を行っている。また政治経済学部においては、主に日本人学生を対象とした「A0 方式による総合選抜入学試験」にて、学科試験に替えて TOEFL スコアにて英語能力の判定を行っている。

○学部英語学位プログラムでの取組み

学部の英語学位プログラムにおいては実施 6 学部(政治経済学部、社会科学部、国際教養学部、基幹理工学部、創造理工学部、先進理工学部)にて、学科試験を課さない A0 入学試験を実施しており、英語能力の判定に TOEFL、TOEIC、IELTS などを利用している。また基礎学力の判定においても、SAT、ACT、国際バカロレア資格 (IB) などの外部試験を利用している。

○入試開発オフィスの開設

数年後に大学入試センター試験が大きく変更となることや IB 一条校が 5 年で 200 校まで増えることを視野に入れ、本学では従来型の学科試験によらない入学者選抜方法の開発・検討を全学的に行うために「入試開発オフィス」を開設した。

【本構想における取組】

○外部試験活用の拡充

本構想では、英語力を測定する入試制度・入学前テストにおいて、TOEFL 等の外部試験の活用を全学部で推進する。

従来の学科試験による選考では英語能力主要 4 技能(Reading、Writing、Listening、Speaking)の内、主に 2 技能(Reading、Writing)しか判定しておらず、特に Speaking 技能については現状の学内独自の選考方式においては判定が非常に困難である。グローバル人材としての素養は 4 技能とも高い能力が求められるため、今後は入学試験時の判定において、この 4 技能を測ることは非常に重要なことであると認識している。

本学では、一般入試・センター利用入試受験者に対して段階的に TOEFL、TEAP 等 4 技能計測可能な外部試験を導入し、平成 35 年までに全入学定員数の 40%を目指す。また、一般・センター利用入試以外入試受験者(指定校推薦入試、自己推薦入試、A0 入学試験、帰国生入試など)に対しては早期導入を進め、平成 31 年までには導入を実現する。さらに、現状の TOEFL 等外部試験を利用した入学試験では 1 回分のスコアのみを提出させ能力の判定を行っているが、年間複数回受験可能である特性を活かし、複数回のスコアで潜在能力をより精緻に判定する入学試験方式も導入する。

○新たな入学試験方式の開発

入試開発オフィスは次代の入学試験方式を開発する。具体的には、国内型教育を受けた受験生に対しては達成度テスト・TOEFL 等のスコアをベースに、海外型教育を受けた受験生に対しては IB 等のスコアをベースに、これに本学の独自試験(論文・面接・ディスカッション・フィールドワーク等々)の判定を加えた選抜方式を全学部で導入する。

こうした外部試験の有効活用により、より多様なグローバル人材受入れが可能な制度整備を推進する。

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】

本学の入学者選抜においては、“多様性の確保”という観点を重視しており、入試要項や入学案内にも具体的に記載している。

総合大学たる強みを活かして多種多様な入試を実施しており、各学部のアドミッションポリシーに合う学生を獲得すべく一般入試・センター利用入試以外にも昭和 40 年代から特色ある入試制度の導入してきた。

具体的には、①学力だけでなく多面的・総合的な志願者の能力を測る「A0 入試」、②課外での活動を広く評価対象とし、勉学と教科外活動を両立させた志願者が自己申告で出願できる「自己推薦入試」、③数学オリンピックや高校生科学技術チャレンジ等のコンテストをもとに面接やプレゼンテーションで選考を行う「特別選抜入試」、④日本国籍以外の学生を対象とした日本語学位プログラム・英語学位プログラムへの「外国学生入試」、⑤来日せずに他国から受験可能な「渡日前入試」などがある。その他にも帰国生入試・社会人入試・スポーツ推薦入試・指定校推薦入試などにより、多様な能力を持った学生が数多く入学してきている。

また、入試要項や入学案内に、「生徒会・地域活動・ボランティア活動等において活躍をした者」、「学芸・弁論・スポーツ等の大会・コンクール・展覧会等において実績を有する者」、「国際バカロレアやアビトュア資格を有する者」等、具体的に記載している。その結果として、平成 25 年度実績では、一般入試・センター利用入試以外の志願者数は約 6,500 人、入学者数は約 4,000 人にまで上る。このように、一般入試・センター利用入試とそれ以外の入試による入学者割合は 6 : 4 となっており、多様な人材獲得を実現してきた。

【本構想における取組】

本構想では、さらに広く国内外の各地域から質の高い多くの志願者を確保し、多様で優秀な学生をバランスよく獲得していく。それを実現するため、抜本的な入試改革を推進する。

○海外における多面的入試制度の拡大

具体的には、本学の「入試開発オフィス」において、海外の有力大学でのアドミッション・オフィサー経験者を雇用し、そのノウハウを活用した入試制度を複数新設する。これにより、例えばこれまで獲得が困難であった地域においても、多面的な能力を有する人材を獲得することができる。

アドミッション・オフィサーを育成する人材養成プログラムを開発する。平成 27 年度にプログラムを開発し、平成 28 年度以降にプログラムを実施、平成 32 年度までに、育成されたアドミッション・オフィサーが多面的入学者選抜に参画する。これにより、世界の様々な国や地域に対象を拡大した入試制度（ローリングアドミッション方式）が実現され、日本国内はもとより世界中から、グローバルリーダーとしての資質を持つ多様で優秀な学生の獲得を加速することができる。

○国内における多面的入試制度の拡大

同時に、国内各地からもグローバルリーダーとなり得る多様な人材を確保する必要がある。全国のスーパーグローバルハイスクール（SGH）に採択された高校との高大連携活動やそれを踏まえた入試制度新設も平成 32 年までに実現する。

また、中野区に新設した収容定員約 900 人の日本人学生・留学生混在型学生寮における国際化の取組みや、地方学生向けの経済支援・生活支援の整備について、地方の高校教員・生徒・保護者等に向けて、ダイレクトメールやメールマガジン等の媒体、各地でのオープンキャンパスでの対面広報、各地の高校や予備校での進学説明会等による広報活動を行い、入試要項や入学案内に加えた周知をより積極的に実施していく。

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】

本学では、転学部制度を設けており、実際に興味・関心が動いた学生に対応できる制度を整備している。申請時に成績証明書を提出させることにより、必修となっている語学科目などは単位振替を実施しており、希望者が所定の年限で卒業・修了できる配慮がなされている。

一方で、転学部や転学科をせずに、自らの興味・関心を追及できる制度も整備している。教育学部では平成 12 年度 4 月に、従来の学科・専修単位の教育体制を維持しながら、今日的諸課題に対応して学際的で総合的な科目選択ができる柔軟なコース（学際コース）を設置した。基幹理工学部では入学時に専攻を絞らない「学系別入学試験」を開設時から実施しており、1 年間共通のカリキュラムを経て自らの志望する学科を選択する制度となっている。同様に文化構想学部及び文学部においても、1 年時の基礎教育を経て、2 年次にコースや論系を選択する制度としている。さらに、大学入学後、早期に自らの興味・関心を広げ、本当に取り組みたいテーマを見つけるべくグローバルエデュケーションセンターに全学共通科目として「テーマカレッジ」を設置し、26 のテーマに基づき、全学の学生が履修できる体制を構築してきた。

全学的に開かれた組織であるグローバルエデュケーションセンターでは、学生の所属学部・研究科の専攻に関わらず、それぞれの「学修動機」や「キャリアプラン」に基づき、特定のテーマを追求できる制度として平成 19 年度より「全学共通副専攻制度」を設けている。学修過程で異分野を専門とする学生が新たに出会う刺激や学び合いにより、学生たちの視野や人脈が自然に広がっていくことに大きな特長がある。平成 19 年度に 17 人であった修了者も平成 25 年度は 208 人と増加している。

【本構想における取組】

これまでの制度は保持しつつ、「テーマカレッジ」を発展的に「全学共通副専攻」に収斂していく。グローバルエデュケーションセンターで展開する「全学共通副専攻」では「平和」、「地域」、「環境資源」などの学際的で総合的な科目のみならず、「医学」、「薬学」、「農学」など本学に設置されていない領域の科目を「学際的副専攻」として体系的に設置する。卒業時には「ダブルメジャー」として修了証が発行され、その後のキャリアプランにつなげる仕組みづくりも合わせて実施する。

また、科目ナンバリングを用いて体系化した学部の専門科目を「全学オープン科目」として、学生自身が所属している学部・研究科以外の科目を履修することで、一定の要件により副専攻と認める制度を導入し、またそれらを「副学位」として認定することも検討する。

多様なアカデミック・パスとして、社会人の学び直しについて、「オープンカレッジ」として学修者のキャリアアップとライフステージに沿った体系化されたプログラムサイクルとして再構築し、50,000 人の受講生を目指す。平成 26 年度には「早稲田大学中野国際コミュニティプラザ」を設置し、エクステンションセンター中野校を新たに展開していく。

また、ビジネス教育の分野において、企業の役員・役員候補を対象に、トップマネジメントとして求められる高度な経営管理能力の開発を目的とした短期集中の「エグゼクティブプログラム」、経営を担うマネジメントクラスの人材を対象に、激変するグローバル競争や国内の構造変化に対応できる企業幹部の養成を目的とした短期集中の「トップマネジメント研修」などを実施し、こうしたノウハウが学位を授与する MBA プログラムに反映される仕組みを構築してきたが、今後もこの循環型教育システムの強化を図る。

また、地域の企業経営者や地域リーダーを対象とした人材育成セミナーを自治体と連携して行い、これまで大学が培ってきた教育のノウハウやコンテンツを企業の人材育成、女性のキャリア開発、シニア世代のスキルアップに適用し、大学のキャンパスのみならず企業や地域を「教室」として、社会人と学生が共に学ぶ学習空間の創出を目指す。

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】

早期卒業制度については、学則に「所定の単位を優れた成績で修得したと各教授会が認めた場合に限り、3年以上在学すれば足りるものとする」と規定しており、質を保証しながらも、早期卒業を妨げていない。また、大学院においても同様の規程を設けている。

国際教養学部では、全ての授業を英語で行い、1年間の留学を必修にしていることから海外大学への大学院進学者が多い。欧米の大学は9月に新年度が始まるため、4月入学の成績優秀者は3.5年卒業制度を利用し、空白期間なしに欧米大学に進学している。

先進理工学研究科では、博士課程教育リーディングプログラム採択を契機に、5年一貫制博士課程である「先進理工学専攻」を平成26年度に設置した。

創造理工学研究科及び基幹理工学研究科においても、新たな博士課程教育リーディングプログラム採択を契機に、5年一貫制博士プログラムを設置した。プログラムはコースカリキュラムを設定し、どの専攻に所属していても参加できる仕組みとなっており、研究科横断型でのプログラムを特色としている。

5年一貫制博士課程プログラムを設けることにより、複数の課題が複雑に絡むグローバルイシューの解決に資する力を身に付け、科学技術に関する卓越した専門能力、国際的な舞台でリーダーとして活躍できる広い視野と実行力を持った博士人材を育成している。

政治学研究科と経済学研究科においても、平成25年度よりコースワークを主とする5年一貫制博士プログラムを開始した。両研究科の一体的組織運営のもと、体系的な研究者養成及び高度専門職業人育成を目指している。

【本構想における取組】

全学横断型の教育プログラムとして、特定の優秀な学生を対象とした「オナーズプログラム」の設置を検討している。リーダーシップや専門性の両面で高いポテンシャルと志を持つ学生に対して、海外有力協定大学への留学プログラムを織込んだ学部4年・修士1年の5年一貫教育プログラムを提供し、4年間の学部教育では達成困難な高い次元での教育を行い、社会をリードする人材を輩出することを目指す。

5年一貫制博士プログラムについては、新たに、文学研究科、及び社会科学研究科において数年内での導入を計画している。

政治経済学部・政治学研究科・経済学研究科においては、学部3年・修士1年・博士2年間の学部入学後6年で博士学位取得を目指す6年一貫教育をオナーズプログラムとして平成26年度より開始する。また、修士課程から入学してくる優秀な他大学の学部出身者に対して大学院早期修了モデルとしての修士・博士3年一貫教育プログラムも開始する。

商学部・商学研究科（商学専攻）においては、成績優秀者を対象とした学部・修士5年一貫修了制度を平成27年度より開始する。この制度で特筆すべきは、学部段階で1年間の海外留学を経験した学生に対しても成績が優秀であれば適用されることである。学部段階で留学をすることで卒業が1年遅くなり就職に不利になるといったマイナスのイメージに対して、5年での修士学位取得という付加価値を付けることで、優秀な学生の留学と大学院進学のための二つの効果を見込んでいる。

学部を含めた一貫修了制度は、優秀な学部卒業生の大学院への進学支援を行うことで、学生個人に有益であるばかりでなく、大学院の研究・教育のレベルアップをも図ることができる。

また、積み上げ式カリキュラムの構成上、学部での留学が困難な理工系学部においては、修士課程の中で留学を組み込んだ上での学部・修士一貫教育プログラムを実施する。

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】

公的な教育機関として社会に対する説明責任を果たすとともに、教育の質を一層向上させるため、これまでも保有する各種情報の積極的な公開に努めてきた。早稲田大学 Web サイト「情報公開ページ」では、学校教育法施行規則等の一部を改正する省令（平成 22 年文部科学省令第 15 号）に基づき、教育や研究に係る主要なデータをまとめて公開している。

○アドミッションポリシー、カリキュラムポリシー、ディプロマポリシー

全ての学部・研究科において、それぞれが独自に定めるアドミッションポリシー、カリキュラムポリシー、ディプロマポリシーを定め、特色ある教育・研究を行い、広く社会に貢献することができる人材育成に努めている。これら三つのポリシーは大学のトップページのみならず、各学部・研究科のホームページでも公開している。

○学生・教職員に関する情報

学生に関する情報として、学生数や入学者数をはじめ、外国人留学生数、卒業者数など基礎情報の他に、退学率や卒業生の進路状況、国家公務員Ⅰ種・司法試験等の合格者数等について、また教職員に関する情報として、教職員数、教職員一人あたりの学生数、年齢別・性別教職員数等について、積極的に公開している。

○その他の情報

その他にも多数の情報を公開しているが、より健全で透明性の高い大学の情報公開を目指し、大学財政における予算書、事業計画書、事業報告書、決算関連情報などについても積極的に公開している。

【本構想における取組】

Waseda Vision 150 の核心戦略の一つに「教育と学修内容の公開」を掲げ、ICT を利用して授業のみならず学生のレポートや論文などの学修成果物等も含めて国内外に対して公開し「教育の早稲田」の可視化を図る。公開方法は、既存のインターネットによるオンデマンドシステム、オープンコースウェアなどの活用や、学修方法ポートフォリオを構築し、レポート等だけでなく、自己PRなども発信することが可能となり、就職活動のツールとしても役立てることも目指す。

○Waseda Vision 150 の情報公開

Waseda Vision 150 では、13 の核心戦略及び 70 のプロジェクトがすでに実行されており、その進捗状況について、具体的な数値目標も含めた公開を、特設 Web サイト上で定期的に実施する。

○英語での情報公開

これまでの情報公開状況を継続しつつ、より海外に向けて情報発信をするべく英語での情報発信に注力していくため、大学 Web サイトのリニューアルを図る。既に財務関連資料等一部の情報については、既に英語での公開も実施しているが、最終的には日本語情報と同等の頻度とコンテンツのある英語サイトを、平成 28 年から制作を開始し、順次公開していく。

○ICT を利用した授業公開による「教育の早稲田」の可視化

具体的には、ICT を利用した全授業を学内外に公開することを目標に掲げており、現在は 5% 程度に過ぎない授業公開率を、平成 29 年には 100% とすることを目指していく。

そのための基盤としての「Waseda Course Channel」(<http://course-channel.waseda.jp/>) を設置し、先行する学部・大学院を決め、開講科目の講義内容を紹介する動画やオンデマンド授業動画、講義資料等の公開を開始しており、全ての学部・大学院について、平成 27 年度から準備が整い次第、順次、このプラットフォームを使用して積極的に公開していく。

しかしながら、解決しなければならない課題も多いことから、平成 26 年度には授業収録・公開・中継・参観に関するガイドラインの策定や、授業収録体制やコンテンツ制作環境の整備のほか、著作権法緩和への働きかけ等も並行して行っていく。

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 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)
QS 分野別ランキング 100 位以内(30 分野中) ¹	5 (件)	8 (件)	13 (件)	18 (件)
中長期受入研究者数 ²	810 (人)	980 (人)	1,200 (人)	1,600 (人)
中長期派遣研究者数 ²	179 (人)	220 (人)	300 (人)	500 (人)
科学研究費採択件数 ³	883 (件)	1,050 (件)	1,250 (件)	1,400 (件)
外部研究資金受入額 ⁴	102 (億円)	115 (億円)	130 (億円)	150 (億円)
寄付金 ⁴	35 (億円)	45 (億円)	55 (億円)	70 (億円)

1:QS World University Rankings by Subject 2014. 100 位以内分野数 5 件は国内 8 位

2:文部科学省 国際研究交流の概況(平成 24 年度)。平成 24 年度の公表数値で、受け入れ国内 2 位、派遣 5 位

3:日本学術振興会 科研費の配分結果 研究者が所属する研究機関別 採択件数(平成 25 年度)

4:早稲田大学統計資料(平成 25 年度)

＜定性的＞

《海外有力大学との共同研究・教育環境の整備》

- ダブル／ジョイントアポイント制度を 2 年度目までに設計し、少なくとも、半数（5 学術院）の学術院において実施する。
- JD（ジョイントディグリー）含む海外大学との学位審査体制を構築する。重点的支援に関与する専攻・研究科においては、JD を制度化する。これに付随してラボ単位等の博士学生交換制度を整備する。
- 大学院生には専門に応じた英語を身につけさせる。
- 外国人研究者にとって、ハウジングや生活支援等含めた魅力的な研究・教育環境を提供する。
- 指導的若手研究者を海外研究機関へ輩出する。
- 研究成果情報のデータベース整備やリポジトリ等含め国際発信力を強化する。

《研究・教育システムの発展を支える基盤体制の整備》

- 留学生にとって魅力的な奨学金・支援体制・メンター制を整備する。
- 厳密な研究倫理教育を教員・学生を問わず実施するシステムを構築する。
- 研究・教育マネジメント人材の最適配置を進めこれまで以上に活躍できる体制を整備する。
- 学費によらない大学の自立運営を促進するため教職員へのファンドレイジング教育を徹底する。
- IR 機能高度化のため、大学総合研究センターの機能を拡充し、教育・研究データの集積をシステム化する。

【これまでの取組】

本学の近年の論文数と論文の質の著しい増加については、本事業個別観点 A-2 の指標調査に用いられる NISTEP「研究論文に着目した日本の大学のベンチマーキング 2012」の客観的な分析において、注目すべき結果として取り上げられている。本学は、＜研究論文の量変化（1997-2001 年から 2007-2011 年にかけての論文数の伸び率）＞において 10 年前に比べ 70%増の高い伸び率となっており、また＜研究論文の質の変化（2007-2011 年で注目度の高い Top10%補正論文数が年間 100 件を越える大学で、10 年間の高い伸び率を示す大学）＞においても 119%増と非常に高い伸び率となっている。本学の数字に表れる理工系の研究成果は、客観指標によって主要大学では、質と量ともに日本一の高い伸び率を示している。本学は、グローバル COE プログラムなどの拠点化支援事業や、現在進行している国際化拠点整備事業費やリーディング大学院プログラム等を活用し、グローバルに活躍できる高度人材の輩出に普請しており、同時に定量的指標に示した海外からの受け

（大学名：早稲田大学）（申請区分：タイプ A）

入れ研究者数や派遣研究者数を増大させ、国際研究大学に発展するための素地を固めてきた。

また、国際研究大学を目指すにふさわしい研究・教育の高度な支援体制を確立するため、RD(Research Development)・プレアワードを担当する研究戦略センター(平成 21～)、IR 機能や FD 機能を担当する大学総合研究センター (平成 25～)、グローバル教育を担当する GEC(改組、平成 25～)を設置し、教育・研究の本部組織の機能を整理・拡充してきた。

平成 25 年 9 月の日本学術振興会発表「平成 25 年度科研費(補助金分・基金分)の配分」において、本学は新規採択数 344 件、新規・継続採択数 883 件でいずれも 12 位であり、これは医学部を持たない大学の中ではトップの数字を誇る。またこの数字は、10 年前の平成 15 年の採択件数 373 件と比較すると 2.4 倍の高い伸びとなっている。さらに、NISTEP ブックレット「日本の大学における研究力の現状と課題」(平成 25 年 4 月)に示されている WoS-KAKEN 論文(科研費を活用した論文)の伸び率においては、63.3%と主要 40 大学で最も高く、本学が科研費をいかに有効に活用して論文という成果物を生産してきたかがわかる。また、産学官連携にも産学官研究推進センターを中心に組織的に取り組み、民間からの共同・受託研究費の総額はリセッションのあった平成 20 年を底に増加傾向にあり平成 24 年度は 10 億円を超え(文部科学省大学等における産学連携等実施状況について)、海外の企業・機関からは 1.4 億円を受け入れている。

グローバル 30 等を活用した英語での履修コースの整備や高等研究所、国際学術院での国際公募制度、外国人受け入れ等は共通観点 2 の通りである。加えて、外国人を含む博士学生の共同指導やディフェンス含む学位審査も先進理工学研究科等が先導して進めてきている。また、三つの共同大学院「共同先端生命医科学専攻」(東京女子医科大学)、「共同先進健康科学専攻」(東京農工大学)、「国内初の国私連携」、「共同原子力専攻」(東京都市大学)をいずれも平成 22 年度より開設しており、国内大学との JD の経験を有している。

研究・教育成果の発信の一環として、機関リポジトリにもいち早く(平成 16 年度)取り組み、古典籍の公開など本学の特長に即した収集品や研究成果の発信に心がけてきた。

また、研究倫理・利益相反・ハラスメント等に関する、教員・職員・学生教育を平成 17 年から整備、義務化し、現在は各人がオンデマンドで受講し達成試験に必ず合格させるところまで整備している。

留学生に対する支援として、種々の奨学金(「私費外国人留学生奨学金」「私費外国人留学生学費減免」等 22 種、1653 人(平成 25 年度))を自主努力で整備してきた。海外への人材輩出という点では、平成 24 年度現地企業に直接就職した人数は 90 人、日系企業含む海外で就職した人数は 110 人(ただし留学生)であり、約 1%の卒業・修了者を海外に送り出している。なおこの中には海外研究機関等でのポストドクや助教としての採用、また留学は含まれていないので海外への輩出人材の実数はこれ以上に多い。なお、ファンドレイジングの一環としての寄付集めは、主目的である学生への奨学金への配分率を規程化しており、節目となる年度や行事ごとに執行部を中心に集中的に取り組んできた。

【本構想における取組】

以下定量的指標、定性的指標に従って、取組みを列記する。

《国際的プレゼンス向上を目指した海外有力大学との共同研究・教育環境の整備》

定量的指標で記したように大学ランキングを向上させる。ただし、本学の戦略としては、総合ランキングよりも分野別のランキングに重きを置き、特に各種のレピュテーションを重視する。そのため個別観点で詳しく記す先行研究・教育モデル拠点に集中的に本事業の資本を投入し、目的を持った優秀な研究者や大学院生が本学に集う研究・教育環境を整備する。それによって、定量的目標で示したように本学に集う研究者数を倍増させ、同時に派遣する研究者数も倍増させたい。結果として、10 年度目には、各モデル拠点が密接に関連する 6 分野で世界 50 位以内、また、モデル拠点の活動過程を多数の研究科に水平波及させることによって、本学の学部・研究科の構成によってカバーできる 25 分野のうち 18 の分野で 100 位以内、そして総合ランキングでも 100 以内を目指す。

国際水準の研究・教育環境の整備を進めるためには、当然資本が必要であり、学費によらない研究推進体制を整備したい。従って、研究費も、研究の基盤となる科学研究費はじめ種々の競争的研究資金を獲得し定量的指標で示したように 10 年で 1.5 倍の 150 億円、20 年で倍増させる。特に本事業を通じて日本のどこの大学もうまくいっていない海外からの資金導入を進める。具体的にはこれまで以上に海外との共同研究を進めることになるが、そのためのダブルアポイントメントなど制

(大学名：早稲田大学)(申請区分：タイプ A)

度面の整備を早急に進める。現在進行しているリーディング大学院の実績であるルノーとの協定や、10ある海外拠点、海外OBネットワーク等を活用し、海外企業からの資金導入も進める。そのための一つの布石として、リカレントExecutive教育を充実させる。具体的にはEUのビジネスマンを対象とした高度MBA講座を開設し実施する。

海外大学との学生の複数指導やJDを常態化させる。先行している米コロンビア大学との日本文化学ユニット、豪モナッシュ大学とのナノ・エネルギー材料ユニットでの連携を皮切りに過半の研究科に発展させる。教員の質と学生への教育の質を保証するため、ワシントン大と共同で、先駆的な教育手法を研究開発し普及促進する。これはFD推進の一環であり、大学総合研究センターに、共通観点2で記したようにCTLTを設置する。また、国際水準の教員をリクルートするための取り組みとして、大学本部として教員リクルートのための経費、並びにハウジング、ホスピタリティの経費を大学予算化する。

本学独自の少人数英語教育チュートリアルイングリッシュを高度化し、大学院生版の専門英語教育システムを設置する。研究分野や専門雑誌によって英語の作法が異なることは言うまでもない。まずは、次年度より大学院科目として先進理工学研究科に設置する。事業期間内に、専門英語の需要が高い法務研究科や商学研究科にも拡張したい。

外国人研究者にとって、魅力的な研究・教育環境を提供する。まずは、資金や制度を改め、研究者にとって直接的な研究・教育環境の整備を進める。また、研究・教育に関連するファンドなどの情報提供や事務手続きはこれまで以上に英語でも実施できるよう人材を配置し整備する。加えて、日本での生活支援、日本語の支援、また日本を理解してもらうために日本の歴史、ポップカルチャー、特に本学の特長でもあるスポーツにも触れる機会を提供し、日本への定着を促す。これは留学生も同様である。また、リーディング大学院等のプログラムを活用しつつ、積極的に博士・修士の海外研究機関等への就職を支援する。

研究の国際発信の一例として、本学図書館は日本文化関連資料の収集に関しては国内大学で有数と自負しており、これら所蔵資料の発信基盤として整備してきた「古典籍総合データベース」は月平均120万件を超える閲覧数（ダウンロード数）を誇り、国内のみならず海外の日本文化研究者からも高い評価を受けている。また、「早稲田大学リポジトリ（DSpace@WasedaUniversity）」における学術研究成果の発信についても、平成25年秋からの統計で海外から月平均約34万件の閲覧があった。これは国内からの月平均の閲覧数31万件を上回る盛況ぶりである。海外からのニーズを分析し本学リポジトリをこれまで以上に充実させ、海外利用数を増加させる。もちろん図書館からの閲覧数は、海外への研究・教育成果発信のひとつの指標であるので、国際発信のシステム自体を強化する。また、海外ジャーナルへの投稿を支援する助成金の提供拡大、アウトリーチ専門人材の配置、海外拠点を活用したジャーナリストとの会合等を実施する。

《研究・教育システムの持続的発展を支える基盤体制の整備》

財務基盤を強化し留学生に対してこれまで以上に（入学時伝達1,552人(平成25年度)）魅力的な奨学金を用意する。このためにはファンドレイジング、後述する海外からの資金導入をトップダウンで推進する。

研究倫理教育等においては、教員・職員のへ啓発をこれまで以上に促進すると共に、学生に対してのオナーコードを徹底する。具体的には、学部・大学院入学時での誓約書に加え、卒論・修論・博論等の提出時にも誓約書の提出を義務化する。また、留学生・外国人研究者を対象とした英語による研究倫理教育をシステム化する。

研究・教育マネジメント人材の最適配置を進めこれまで以上に活用できる体制を整備する。その一貫として、世界水準の研究支援と研究環境を共通的に整備するため大学院修了レベルの技術職員の高度専門職人材としての教育を実施する。具体的には理工学術院の共通施設である物性計測センターを対象とする。

財務基盤強化のためのファンドレイジングは、私立大学には必須である。日本のみならず海外からの資金導入を目指す必要性を痛感している。それができる人材の配置と、教員・職員の意識改革、交友を活用した営業、トップダウンの営業を実施する。東アジア地域からはそれなりの実績があるので、それ以外の地域を開拓する。

大学総合研究センターが中心となり教育・研究データを効率的に管理できるシステムを開発する。これによって本学のIR機能を格段に促進させ、また本事業のPDCAにも利用する。

（大学名：早稲田大学）（申請区分：タイプA）

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】

本構想はまさに Waseda Vision 150 の構想そのものであり、本構想を進めるにあたって、「Waseda Vision 150 推進本部」を本構想推進本部として位置づけ、総長を本部長として推進し、総長のリーダーシップの下で、戦略的に大学をマネジメントできるガバナンス体制を構築する。

Waseda Vision 150 による本学のガバナンス改革において、既に推進している大学のガバナンス検討、業務構造改革、予算編成のあり方、事業別予算制度の構築、事業評価検討等のこれまでの検討を踏まえ、本学が考えるスパーグローバル大学構想（Waseda Ocean 構想）に即したガバナンス体制の充実をより一層促進する。

○Waseda Vision 150 推進本部（スパーグローバル大学事業推進）

構想全体のマネジメントおよび進捗管理等を行うことを目的に、総長を本部長とする「Waseda Vision 150 推進本部」が本構想推進の役割を担う。推進本部には、アドバイザーリーボードとして学外の有識者も招聘する。推進本部の下にモデル拠点リーダー等も加えた構想推進会議を設置する。推進本部は、本事業の資金を重点的に投入するモデル拠点ならびに他の教育・研究チームやグループの活動に対して責任を負い、各モデル拠点で得られた知見を全学へ普及させる方針や方策を示す。本事業と関連させ、本構想推進教員には以下の事項を提供する。

1. 本構想推進教員への特別措置：①教育負担の軽減(持ちコマ数の削減／担当コマの非常勤講師手当など)、②助手、RA、TAo(教育補助)、TAi(教務補助) の手当、③学内業務等の軽減(各種委員会、入試作題等の免除など)
2. 招聘客員教授・客員准教授の教育の負担軽減：大学院生がレフリードジャーナルに論文掲載できるような研究指導と、共同研究に比重をおく
3. 招聘する教員の研究教育環境の整備：スペースなどの物理環境、生活環境の他、自身の共同研究者や大学院生への費用を負担

○経営戦略会議

平成 26 年 3 月に終了した「財務戦略懇談会」を発展的に改め、財務だけではなく大学経営全般に関する会議を設置する。構成メンバーは、総長、副総長および外国人を含む学外有識者を中心とする。

○プレジデント教学会議

総長のブレインとなり、総長からのメッセージをもとに教育・研究に関する経営戦略について部門を越えて分析し、今後なすべき具体的な施策の提案もする。海外の本学名誉博士など海外有識者からも意見を聞く。また、大学総合研究センターとも連携し、意思決定のエビデンス等も提供する。

○理事会の構成

多様性および更なるグローバル化推進のために外国人および女性理事を積極的に登用し、理事会自身から変革を先導し、多様な考え方を取り入れていく。

○検証

推進本部および本構想推進会議を通じて、外国人を含む学外有識者も加え毎年実施状況を検証し PDCA サイクルを回すと共に、3 年ごとに中間総括を行い、各々の取組みについて改善を進める。検証結果は Web 等を通じて日本国内と全世界へ発信する。

○推進本部が主導的に取り組む事項

理事会直下の推進本部は、1. 研究・教育システムの構築、2. 徹底的な国際化の推進、3. ガバナンスの抜本的改革、に関して特に重点的に改革するためにその方針と方策を示す。

1. 地球規模の課題の解決と未来を創造する研究・教育システムの構築
 - ① Waseda Ocean 構想の一環として、本学とパートナー大学が持つ教育・研究者ネットワークを、本学の教育・研究者育成システムに組み込む。
 - ② 早稲田で育った学生が国際的なリーディング大学とのネットワークを活かして、研究面・教育面で世界に羽ばたくよう育成していく。
2. 教育・研究における徹底的な国際化の推進
 - ① 国際公募による教員採用方式を全学に浸透させる。
 - ② 退職教員の退職後の人事枠の再配分と国際人事枠を創設する。
 - ③ ジョイントアポイントメント制度の導入：平成 27 年度からの実施を目指す。
 - ④ テニユアトラック制度の全学導入：特に本構想の核となる学部・研究科の人事は、本部テ

ニュアトラック実施委員会が検証し、国際競争力強化の示唆を示す。

3. 教員採用システムと大学運営のガバナンスを抜本的に変革

- ① 優秀な教員確保のために年俸制や人事評価制度を導入する。
- ② エビデンスによる迅速な意思決定と多様性を確保する。
- ③ 国際的學生リクルート機能、国際教育プログラム開発機能などを強化するための事務職員を高度化する。
- ④ 財政規律を確保し財政基盤を強化するためのファンドレイジングを展開する。出身国別にファンドレイザーを雇用すると共に、米国で最先端である米インディアナ大学等へスタッフを研修に派遣し、新たなファンドレイジング方法の開発を試みる。

○自己変革できる大学本部体制

既に Waseda Vision 150 の 70 のプロジェクトについて、半年ごとに進捗をチェック・改善し翌年度の実行計画や予算申請に反映している。新規事業については、目的・目標を明確にし、5 年間の収支予想を立てて、厳しいチェックのもと事業展開を開始している。

また、今後は大学本部の全ての事業について、人件費も含めチェック、改善するための全事業評価制度（PDCA）を確立する。

○推進本部と学部・研究科との連携・ガバナンスの強化

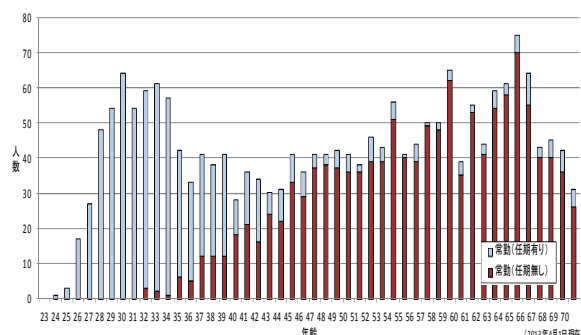
学部・研究科が自律的に改革を進められることを目的に制度設計する。自立的に学部・研究科が進化していくためには、インセンティブを示しつつ、責任と権限を明確にし、学部・研究科の教育・研究事業の評価を行う必要がある。理事会が管理する考え方を転換し、理事会と学部・研究科が本学を発展させるため目的を共有し、互いの緊張感を保ちつつも、同じ方向に共に進むよう変革する。

1. 学部・研究科の教育・研究の目的、目標を定め、それぞれの達成度の評価を行う。
2. 新たな改革構想や教育システム改革を提案させ、改革の内容によって、理事会もしくは予算主管部門が学部・研究科へ特別予算(人件費含む)を配分する(早稲田版教育 GP など)。
3. 学部・研究科の責任と権限が一致した予算編成を実施する。

○継続的な体制の維持の方針

図 4-1 のように教員年齢構成において、本学は 35～45 歳の若手・中堅層が薄い（40 歳を逆三角形頂点として前後 5 年）ことがわかる。この形を変えることが優先課題である。加えて、50 歳以上の任期なし常勤教員（以下常勤教員）が 7 割と高齢化が進んでいる。特に理工系に関しては、他主要国立大学に比較しポストドクが少ないなど、若手研究者の人数、割合に対して大きな弱みを持つたがって、従来の採用年齢構成のままでは、高齢化が促進されることが明らかであり、教員人事構成上の弱みは解消されない（図 4-2 黄色）。

ただし、平成 33 年度末までに、累計で約 470 人の常勤教員が退職することともわかっており、これは約 10 年で 1/3 以上の常勤教員が入れ替わることを意味している。この機会に思い切った若返りを図る必要があり、45 歳未満の教員の採用を全採用数の 2/3 以上にする必要がある（図 4-2 緑色、赤色）。そのために大学本部がイニシアティブをとって、前述の通りテニュアトラック制、年俸制、ジョイントアポイント制など含めた優秀な若手・中堅教員の採用方針を全学的に普及させ、その層を厚くするとともに国際化推進体制を継続する。



常勤(任期無し): 教授、特任教授、准教授、講師(専任)

常勤(任期有り): 助教、助手、准教授(任期付)、主任研究員(研究准教授)、次常研究員(研究准講師、助教等)

図 4-1 研究者の年齢構成。年齢構成が二極化しており、35-45 歳が薄いことがわかる。

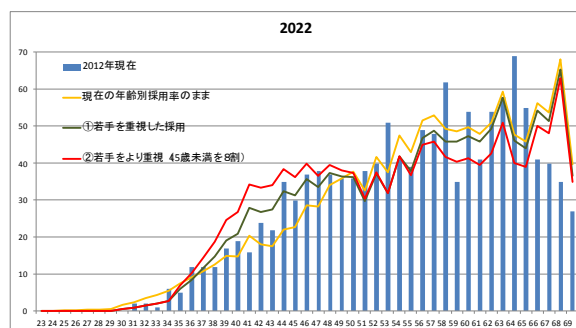


図 4-2 若手採用（45 歳未満）を重視した 10 年後の年齢構成シミュレーション

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】

○ 理事会での承認と財政的試算

本構想は Waseda Vision 150 の一環と位置づけられ、種々の制度改革を大学あげて実施することが理事会で承認されており、その財政的試算までがなされている。

○ 人事制度、研究者へのインセンティブ

教務部・人事部が主体となって計画案が作成され、理事会の懇談事項で複数回取り上げられている。若手を対象とした褒賞に関しては、既に分化学会の設置とメンバーが決定しており、年度後半より褒賞を開始する。

○ 6モデル拠点

日本文化学とナノ・エネルギー材料モデル拠点は、箇所間協定の他、研究・教育内容や規模感、派遣教員の氏名、使用経費、工程まで仕上がっており、直ぐにでも着手できる。実証政治経済学は年度内の事業着手が可能である。数物系科学、健康スポーツ科学、ICT・ロボット工学は規模感や工程の関係で次年度からの着手とする。これらのモデル拠点を支援する準備状況では、例えば、学内の研究力強化施設の面積等の洗い出しが済んでいる。本学が独自経費で進めてきた重点領域研究などと整合を取りつつ、大幅なスペース利用制度の改革を行う。

○ 大学総合研究センター

ワシントン大学との教育法開発や CTLT に関しては、本事業の採択にかかわらず本年夏に試行的なプログラムを走らせることで双方同意しており、協定も締結済みである。同大学と連携した FD に関しては、年度内の着手が可能である。IR システムに関しては、学内の研究関連情報のデータベースを再整備している最中で、受注先までが決定している。年度内にプロトタイプが完成予定である。

【平成 26 年度】

《事業運営体制》

構想推進会議設置、プレジデント教学会議設置(総長ブレイン機能強化)

《国際共同教育・研究システムの構築》

- 総長のトップダウン指名による 6 教育・研究モデル拠点の設置
- 日本文化学モデル拠点とナノ・エネルギー材料モデル拠点による国際共同教育・研究開始(事業開始直後)
- 健康スポーツ科学モデル拠点による国際共同教育・研究開始(年度内)

《グローバル化に対応した教育システムの整備》

- クォーター制
 - ・クォーター化科目の全学的拡充(10 年)
 - ・クォーター制を活用したサマーセッションプログラム等の受入・派遣留学プログラム開始
 - ・クォーター制を活用した教員の国際共同研究推進のための派遣費補助制度開始
- 全学的基盤教育カリキュラムの構築(アカデミックテラシー・リベラルアーツ・語学等)(5 年)
- CTLT の設置、ワシントン大学との教育方法の共同開発開始(FD 機能強化)
- IR システムの構築(2 年)
- 6 教育・研究モデル拠点による先行的なジョイントディグリー(JD)制の設計(3 年)
- 全学部・全研究科のコースナンバリング完了

《国際競争力強化に向けた大学組織・制度改革》

- 年俸制・教員評価制の設計
- 早稲田大学ティーチングアワード・リサーチアワードの創設(教員・研究者インセンティブ)
- 6 教育・研究モデル拠点による先行的なダブルアポイントメント制の設計
- 世界最高水準の教員のヘッドハンティングに関わる制度設計(1.5 年)

-国際ネットワーク型テニュアトラック制の設計(1.5年) -多様な入試の導入に向けた調査および制度設計(2年) 《ガバナンス体制構築と持続可能な財務基盤確立》 -各学術院で自律的改革が可能な制度の設計(5年) -ファントレイズング体制構築に向けた海外調査および体制検討(2年)
【平成27年度】 《国際共同教育・研究システムの構築》 -数物系科学、実証政治経済学、ICT・ロボット工学の各モデル拠点による国際共同教育・研究順次開始 《グローバル化に対応した教育システムの整備》 -受入・派遣留学プログラムの拡充・評価・修正 -ワシントン大学と共同開発した教育方法に関するマーケティングおよび国内外大学への普及(3年) 《国際競争力強化に向けた大学組織・制度改革》 -任期付教員を対象とした年俸制・教員評価制の導入 -日本文化学、ナノ・エネルギー材料、健康スポーツ科学の各モデル拠点におけるダブルアポイントメント制の先行導入 -日本文化学、ナノ・エネルギー材料、健康スポーツ科学の各モデル拠点における世界最高水準の教員のヘッドハンティングおよび国際ネットワーク型テニュアトラック制の先行導入 -アワード対象教員・分野等の拡充・評価・修正
【平成28年度】 《グローバル化に対応した教育システムの整備》 -構築したIRシステムの導入・活用 《国際競争力強化に向けた大学組織・制度改革》 -数物系科学、実証政治経済学、ICT・ロボット工学の各モデル拠点におけるダブルアポイントメント制の先行導入 -数物系科学、実証政治経済学、ICT・ロボット工学の各モデル拠点における世界最高水準の教員のヘッドハンティングおよび国際ネットワーク型テニュアトラック制の先行導入 -国際バカロレアを活用した新入試の導入 《ガバナンス体制構築と持続可能な財務基盤確立》 -職員の海外専門大学への派遣留学開始、新たなファントレイズング方法の開発
【平成29年度】 《中間総括》 -事業計画の進捗状況の確認、進捗状況に応じた事業計画の見直し 《国際共同教育・研究システム構築》 -6教育・研究モデル拠点間の知見の共有、各教育・研究モデル拠点へのフィードバック 《グローバル化に対応した教育システムの整備》 -日本文化学、ナノ・エネルギー材料、健康スポーツ科学の各モデル拠点におけるJD制の先行導入 《国際競争力強化に向けた大学組織・制度改革》 -全専任教員を対象とした年俸制・教員評価制の導入 -一般・センター試験利用以外の入試における外部英語試験の導入
【平成30年度】 《グローバル化に対応した教育システムの整備》 -数物系科学、実証政治経済学、ICT・ロボット工学の各モデル拠点におけるJD制の先行導入 《国際競争力強化に向けた大学組織・制度改革》 -スーパーグローバルハイスクール採択校との高大連携入試の導入 《ガバナンス体制構築と持続可能な財務基盤確立》 -新たなファントレイズング方法の実践

【平成31年度】 《国際共同教育・研究システムの構築》 -6 教育・研究モデル拠点の国際共同教育・研究システムの関連研究科における定着 《グローバル化に対応した教育システムの整備》 -全学的基盤教育カリキュラムの評価・修正（アカデミックテラシー・リベラルアーツ・語学等） -ワシントン大学と共同開発してきた教育方法の評価、次期計画作成 《国際競争力強化に向けた大学組織・制度改革》 -6 教育・研究モデル拠点で先行導入したダブルアポイントメント制の全学的普及・定着 《ガバナンス体制構築と持続可能な財務基盤確立》 -各学術院の教育・研究事業に関わる評価の導入
【平成32年度】 《中間総括》 -事業計画の進捗状況の確認、進捗状況に応じた事業計画の見直し 《グローバル化に対応した教育システムの整備》 -受入・派遣留学プログラムの定着 《国際競争力強化に向けた大学組織・制度改革》 -新規導入した世界最高水準の教員のヘッドハンティングおよび国際ネットワーク型テニュアトラック制の評価・修正 《ガバナンス体制構築と持続可能な財務基盤確立》 -各学術院による改革構想の理事会への提案、理事会の評価に基づく学術院への特別予算配分
【平成33年度】 《グローバル化に対応した教育システムの整備》 -全学的基盤教育カリキュラムの定着（アカデミックテラシー・リベラルアーツ・語学等） 《国際競争力強化に向けた大学組織・制度改革》 -教員・研究者インセンティブの全学的定着 -一般・センター利用入試における外部英語試験の導入 《ガバナンス体制構築と持続可能な財務基盤確立》 -ガバナンス体制・ファントレーシング体制の評価・修正
【平成34年度】 《国際共同教育・研究システムの構築》 -6 教育・研究モデル拠点に関係する各研究科の知見の体系化 《グローバル化に対応した教育システムの整備》 -世界最高水準の教員のヘッドハンティングおよび国際ネットワーク型テニュアトラック制の全学的普及・定着 《国際競争力強化に向けた大学組織・制度改革》 -多様な入試制度の全学的定着
【平成35年度】 《最終総括》 -10年間の本事業のまとめと本事業終了後の自己展開に向けた計画作成 《国際共同教育・研究システムの構築》 -6 教育・研究モデル拠点の国際共同教育・研究システムの全学的普及・定着 《グローバル化に対応した教育システムの整備》 -JD制の全学的普及・定着、本事業で整備した教育システムの全学的定着 《国際競争力強化に向けた大学組織・制度改革》 -本事業で導入・検証した諸制度の全学的普及・定着 《ガバナンス体制構築と持続可能な財務基盤確立》 -ガバナンス体制・ファントレーシング体制の定着

② 財政支援期間終了後の事業展開【1 ページ以内】

本事業終了後も本学は本構想を推進していく。本構想の推進母体である Waseda Vision 150 推進本部やプレジデント教学会議は当然継続する。また、本事業を通じて得られた教学システムの改革、優秀な教員確保の種々の方策、入試改革、カリキュラム改革、IR 機能拡充等も継続する。平成 35 年度末に 9 年の期間を残している Waseda Vision 150 の達成には、本構想の実施による様々な改革の継続が必須だからである。大学がトップダウンで指名した各モデル拠点を支えた学部・研究科は、先行して、年俸制、国際公募とテニユアトラック制の導入により国際的に活躍している教員の採用を進め、教育の質を高め、研究発信を飛躍的に向上させると確約できる。大学本部は、他の学部・研究科も先行するモデル拠点の学部・研究科の後を追うように、モチベーションを高める仕組みを構築していく。

本事業を進めるに当たり、本補助金以外の予算は約 5 億円と見積もっている。このうち真水の大学財政からの予算は約 4 億円と見積もっている。本事業終了後にも、本学は本事業期間中と同額の約 10 億円を国際化推進予算として投入し続けたい。本事業にかかる国際化推進プロジェクトは、本学にとって最重要課題の一つと位置づけられており、今後も財政規模を維持することは理事会内で共有されており、平成 25 年度の理事会懇談事項として既に議論されている。本学は自己予算を通して、本事業の構想で謳っている国際化を推進し続ける。そのための財政方策等を以下に記す。

国際化を推進するため、学費を見直す。授業料を丁寧に見直し、教育研究経費に必要な部分は、学費に上乗せする。また、10 万円程度の留学生フィーを導入する計画である。これらは平成 29 年度の学費検討の理事会懇談事項として取り上げる計画である。一方で、学費以外の新規の予算を捻出しなければならない。経費削減や収益向上を目指し、20 億円の新規投資できる資金を捻出する計画である。そのため、まず、体制構築の項で前記したように財政規律を徹底する。その上で財務基盤を強化するためファンドレイジング体制を強化する。前記したインディアナ大学は全米で唯一ファンドレイジングの大学院プログラムを持つ。同時に、全米でも有数の経営大学院・行政大学院を有す。同大学院と連携し、日本にはない全く新しい考え方に基づくファンドレイジングの方法を平成 35 年度前に開発し、その後は本学が独自に推進できるようにする。本学は平成 24 年度末時点第 3 号基金として約 273 億の残額を有している。このうち約半分を奨学金に、残りを教育研究資金に充てている。本事業期間内にこれまで注力してきた周年募金の考え方を改めたい。なぜなら周年募金は、一過性のものであり、建物の竣工後や政権交代後には継続的な教育研究基金として残らないからである。このためケンブリッジ大（募金・交友関係で 80 人のスタッフを有する）、米 UC バークレー校（カリキュラム開発、学部教育、大学院教育、施設更新に必要な基金額を試算）などの Endowment の考え方とその活動手法を参考に、必要に応じて人材を派遣あるいは雇用して、基金に携わる教職員の基盤知識及び体制を整備し、定常的な研究教育基金の構築を図る。

研究費に関しては、Waseda Vision 150 並びに研究大学強化促進事業の目標値 150 億円の達成がなされれば、そこからの間接経費・一般管理費によって約 10 億円の増収が見込まれる。これを本学の研究・教育環境の整備に当て、研究の事業化のサイクルを確立する。国内経済の増進は望めないため海外との産学連携を通じた資金調達も必須と考えており、本事業以外の補助金や大学予算を活用して研究環境を継続して整備してゆく。

本学の中長期計画である Waseda Vision 150 は、早稲田大学を世界のリーディング大学にすることを目標としており、スーパーグローバル大学等事業とその理念は一致している。その意味で、本事業は本学が実施しようとしている改革を大きく加速できるものと考えており、大変ありがたい。同時に、本事業の終了後は、本学が本来実施しようと考えてきた方針に沿って、本学の努力と財政的裏づけで、本事業の構想を推進し続ける所存であり、そのためのいかなる障害も取り除いていく覚悟である。

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 A-1 国際的評価の向上【2 ページ以内】

○ 国際的評価の向上につながる取組となっているか。

【これまでの取組】

○国際水準の研究拠点の形成

本学の研究の国際化を示す指標として、蘭ライデンランキング2014 (CWTS Leiden Ranking 2014) の数値を例示しておく。これはWOS(2009-2012)のデータを元にしており、本学の国際共著論文の割合は、36.3%と日本一の実績を誇る。また、SciVal (エルゼビア社) のデータによると、2009-2013の5年間で1,352機関から共著論文が出ており、ほぼ同数の教員を持つ主要国立大学と比しても全く遜色なく、国際共同研究が進捗している実体ははっきりと示されている。このような1,300を超える研究機関との共著論文や日本一の国際共著論文率の高さの主要因は二つある。ひとつは、21世紀COEプログラムやグローバルCOEプログラム (8件と私立大学トップでかつ全国6位の実績)、スーパーCOEプログラムなどの支援によって、元来強い複数の研究分野が、目に見える拠点化によってさらに強化されたためである。具体的には、各拠点における取組みによって、若手研究者の雇用と博士人材の育成がこれまで以上に可能となり、海外との共同研究が一気に進み、その成果が数字となって現れたためと分析している。もう一つは、本学は、学部・研究科をまたいで研究者を束ねる研究組織として「研究機構」を今世紀に入ってから順次整備してきた。特に、日本社会を世界に発信する研究拠点を形成するため、アジア、日米、イスラーム地域、日欧といった地域研究に密接に関わる研究機構を設置してきた。このような、世界の地域を意識した研究機構とグローバルCOEプログラム等を利用した拠点化の活動が、シナジー効果として多数の研究機関との共同研究に発展したものと分析している。なお、本学は、共同利用・共同研究拠点に「坪内博士記念演劇博物館」と「イスラーム地域研究機構」の2研究施設が認定されており、日本の学術研究の基盤強化、研究者が共同研究を行う体制の整備に寄与している。特に、演劇博物館の収蔵品や資料は海外の研究者からも高く評価されている。

○海外拠点の整備

在外研究所「早稲田バイオサイエンスシンガポール研究所 (WABIOS)」は現地にPIを配置、バイオサイエンス分野でNUS, NTU, A*STARに所属する世界各国から集まった優秀な研究者との共同研究を展開している。また、様式1⑦A概念図に示したように、平成3年開設のヨーロッパセンター(ボン)を始め、10の海外拠点を自主整備してきた。

○海外研究者の受け入れと派遣

79 カ国・地域の 422(うちアジア121)の大学と学術交流協定を締結し、それら協定校を中心に年間 800人以上の外国人研究者を受入れ、約180人の教員を中長期に派遣 (短期は延べ2,500人以上) している。教員受入れに関しては、ワンストップサービスを提供するInternational Scholar Services(ISS、平成21年～)を設置し、増加する外国人研究員の需要に応える体制を整備してきた。また、様々なフェローシップの創設や拠点形成補助金の獲得により、米国トップ校からの研究者受入実績も定着しつつある。

一方で、欧米の平成20～24年の機関に締結した協定は、非協定校と比して共著数の増加という点で明らかな研究成果への寄与が見られるが、アジア、豪州、中東・アフリカにおいては、協定校と非協定校との共著数の差異はわずかか、むしろ協定校の方が非協定校より少ないという分析ができている。また、平成19年以前に締結した協定と平成20年以降に結んだ協定では、明らかに後者の方が、共著数が多いことも分析できている。つまり、古い協定は研究面においては見直す必要があることが明らかとなっている。

○国際公募による教員の採用

国際教養学部では、平成 16 年度の学部設立当時より外国人教員及び海外での教育経験を有する教員の積極的な採用を進めてきた。助教を含めた外国人教員の比率は、約3分の1の32%である (平成25年4月1日)。国際教養学部以外の学部でも、グローバル 30の採択拠点となった学部では、採択を契機として、英語学位プログラムを開設するとともに、外国人教員の国際公募を実施している。

国内外のトップレベルの若手研究者集団の育成を目指し、「高等研究所」(平成18年度)を発足させ、学部・研究科を横断した独立研究所として、若手研究者に自立的な研究環境を提供している。毎年度国際公募により若手研究者約10人を研究員として採用、研究員は全て任期付で研究活動に専念させている。公用語は英語としており、応募者は年平均500人を超え、大変な難関となっている。9割が自主経費雇用で、1割程度は文部科学省事業を活用したテニュアトラック研究員 (5年間) として採用している。外国人研究者の割合は約2割である。

○大学院教育の国際化

海外の大学、研究機関、企業との連携を図り、ナンヤン工科大学との大学院共同プログラム、北京大学との環境・持続可能発展学に関する共同大学院の設立、コロンビア大学との日本文学におけるダブルディグリープログラム等、外国大学との大学院レベルでの連携を深めた。共通観点

(大学名：早稲田大学) (申請区分：タイプA)

2-1.(2)にも示したようにグローバルリーダー育成を目的としたオンライン遠隔学習と夏期集中プログラムを組み合わせた「グローバルオナーズカレッジ」を開講してきた。これは世界の有力大学8校(ハーバード大、イエール大、MIT、NUS、高麗大等)との共同開発プログラムであり、海外有力大学の学生とともにグループワークやディスカッションを通じて世界規模の課題、例えば持続性などに対する解決策を模索することを目的としている。

○海外インターンシップと国際ボランティア活動□

留学センターでは、全学生を対象としたOECD(経済協力開発機構)にて行うインターンシッププログラムを所管しており、多くの研修生を同機構のパリのヘッドクォーターに派遣している。また、中国(北京大学)とドイツ(ボン大学)の留学プログラムにおいて、本学の海外オフィスや現地の卒業生ネットワークを通して、留学中の学生に現地日系企業におけるインターンシッププログラムを提供している。この他、博士キャリアセンターが主体となって、博士学生のキャリア支援の一環として、欧米企業・研究機関を中心に、博士学生を海外インターンシップに送り出している。

平成14年に社会に貢献する人材を育成することを目的に、早稲田大学平山郁夫記念ボランティアセンターを設立して以来、年間を通して国内外で行われるプロジェクトや、ボランティア論やリーダーシップ論、開発援助を講義形式で展開する科目をオープン教育センター(現GEC)に設置し、全学の学生に提供している。これまで10年間で、延べ10万人以上の学生が科目を履修、もしくはプロジェクトに参加した。

【本構想における取組】

○研究資源の再配分

本学の国際的評判を上げる王道としては、いわゆるアカデミックレピュテーションの上昇が何より必要であり、まずは特定の研究領域や分野において国際的に通用する研究・教育の評価を得ることと、大学の成果物である輩出人材の各分野での活躍が必須と考えている。私立大学の資源は学費依存度が高くかつ有限であるから、研究に関しては、個人支援による散発よりも強い組織単位の研究成果、並びにその発信が必須である。従って、本プログラムにおいては、次の個別観点A-2に記す組織単位(モデル拠点と呼称する)を重点的に支援する。これらのモデル拠点において、新たに実施される教育・研究制度、同プログラム、様々な仕掛けを通して得られた成否の知見を関連する専攻・研究科に順次波及させ、10年度目には世界の有力大学と十分に互する全学的な教育・研究体制にまで発展させたい。

また、若手教員の教育・研究活動を奨励・鼓舞するため教員・研究者へのインセンティブの導入を加速する。具体的には、褒賞制度を整備し、Teaching Award、Research Awardを拡充する。

○海外拠点の活用

海外拠点の活動はこれまで、学部留学生の受入れ、海外への派遣学生への対応が主であったが、国際共同研究、若手研究者・大学院生の受入・派遣の窓口へと舵を切る。例えば、シンガポールはA*STAR、ボンはEU-ERC、DFG、サンフランシスコはUC群やシリコンバレーとの関係強化の窓口へと移行し、適任者を現地に配置するなど施策を取る。このような方策によってダブルアポイントメント等の新たな制度を活用した海外共同研究、結果としての海外ファンドの受入れ増大を目論む。一方で、共同研究機関は、欧州、米国、アジアでは多いものの、中東、南米、アフリカ、豪州など、少ない地域があることも事実であり、これらの地域の開拓を図る。

○教育の組織的国際化:アライアンスの強化と協定の見直し

国際標準の質高い教育を提供するためには、組織的なアライアンスと個別アライアンスの密接度を戦略的に考え直し活用する必要がある。例えば、欧州のリーディング大学のコンソーシアムLERU(League of European Research Universities、オックスフォード大、ケンブリッジ大、パリ第11大、ハイデルベルク大、アムステルダム大、バルセロナ大始め21の欧州研究大学)とは関係強化を図る計画である。一方で、個別に密度高く連携するために、ワシントン大学とは共通観点2及び3で記したように教育方法開発とFDを、ミシガン大学とは高度英語教育を、スタンフォード大学とはイノベーション教育を、などと役割と機能を整理し、活用方法とどこまで踏み込んで連携できるか、またその効果までを含めて連携を図りたい。

国際協定においても、これまでの取組に記した分析結果や共著論文の定量的伸び率を基にして、古い協定は見直し活性化する。特に、アジア、中東、アフリカ、豪州は、留学生受け入れ数やその伸びなどの教育の定量指標と研究指標という観点を秤にかけ戦術をもって見直す。

○国際ネットワークの拡大

本学で研究・教育に参画した研究者が、自国あるいは他大学に移籍後も本学との繋がりを保つような仕組みを強化する。共通観点2-1.(6)にも記したように国際的に活躍するOBネットワークを活用し、新たな外国人若手研究者が本学に来校する仕組みを整備する(WiN 賢人ネットワーク、WBS ビジネスネットワーク)。国際部と海外拠点中心となってOBネットワーク情報を収集・分析する。また、海外稲門会の活動をこれまで以上に組織化する。これらのネットワーク強化を海外インターンシップやボランティア活動にもフィードバックする。

個別観点 A-2 国際的評価に関する教育・研究力

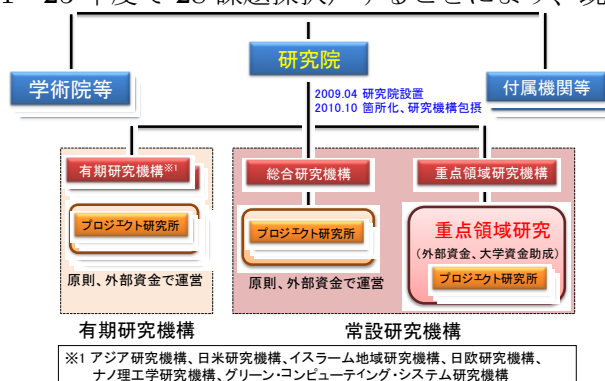
○ 国際的評価において上位に入るだけの教育・研究力を有しているか。

(1) 国際的評価

①国際的評価にて強みのある分野の有無【2 ページ以内】

【これまでの取組】

平成 21 年に総長を議長とした「全学研究会議」を設置、学術院・附置研究所代表らを構成員とし本学の全学的な研究推進の方向性や在り方を議論・検討している。並行して、全学をまたぐ研究を展開するプラットフォームとして「研究院」を設置（平成 21 年度）し（図）、「研究院」体制のもと、研究重点化施策として、社会ニーズや研究分析によってテーマを定めた学内競争的研究助成「重点領域研究」（平成 21 年度）を実施（平成 21～25 年度で 28 課題採択）することにより、既存の学術院・研究機構等の垣根を超えた研究活動を活性化し、新たな外部研究資金の獲得等を通じた自立性・持続性のある研究体制の確立を図っている。図下に示した六つの有期研究機構（IT 研究機構は期限が来たため閉鎖）は、21 世紀 COE、スーパーCOE などを契機として設立された組織であり、やはり学術院をまたぐ研究の推進、研究員の流動化、プロジェクト型研究の創出を可能としている。



レピュテーション含む評価指標を用いた QS 2014 の分野別ランキングでは、人文科学、社会科学の評価が高く、現代語に特に強みを持ち（36 位）、言語学、経済・計量経済学、法学、また機械工学等の評価が高い（いずれも 51-100 位）。Waseda Vision 150 での強化領域、トップダウンで整備してきた研究機構の研究領域、客観的なグローバル COE の中間・事後評価、同卓越した大学院拠点形成支援補助金の採択、博士課程教育リーディングプログラムの採択、トップダウンで整備してきた重点領域研究の研究評価、国際水準での被引用数データ、レピュテーション含むランキングデータ、に基づき分析し、下表に本学が世界的に競争力を持つ分野をまとめた。表に示すように、本学は、純粋なサイエンスより、応用に近い分野に強みがあることがわかり、また社会科学では、経済学でも政治学を交えた応用経済が強い。グローバル COE プログラムの採択 8 拠点、リーディングプログラム 2 拠点においても、ナノ・化学、ロボット、ICT、スポーツ科学などの基礎よりは応用に近い分野における評価が高く、また、企業法制、制度構築の政治経済など、実学色が濃いテーマでの採択が多い。本学は、純粋な基礎分野にも強みはあるが、応用に啓発された基盤研究分野に強みがあることが明らかである。

強い分野	Vision150 強化領域	拠点形成 ⁽¹⁾				研究力評価		
		研究 機構	GCOE	卓越 大学院	リーディング プログラム	重点領域 評価 ⁽²⁾	論文被引用 ⁽³⁾	レピュテーション ⁽⁴⁾
現代語・言語	○		○	○				◎
経済・政治		○	○	○		○		◎
健康・スポーツ	○	○	○					○
ICT・ロボット		○	○○	○	○		○	○
ナノ・エネルギー材料	○	○	○	○	○	○○	○	○
数物(素粒子・数学)				○		○	○	○

(1)「拠点形成」の○の数は、拠点数を表す。

(2)「重点領域評価」は、重点領域研究を実施し、その評価の高いもの。

(3)「論文被引用」は、NISTEP の客観指標に基づき、世界シェアの高いもの。

(4)「レピュテーション」は、QS ランキングの分野別ランキングで複数年トップ 200 位以内のもの。◎は複数年 100 位以内のもの。

【本構想における取組】

本構想においては、評価が高い前表に示した 6 研究分野と組織構成をモデル拠点として選定、先行的に集中投資を行い、それぞれの研究分野における国際的なプレゼンスを高めたい。6 モデル拠点を改めて以下のように名づけ、①日本文化学、②実証政治経済学、③健康スポーツ科学、④ICT・ロボット工学、⑤ナノ・エネルギー材料、⑥数物系科学とする。①⑥は国際性は明確だが基礎研究を指向

(大学名：早稲田大学) (申請区分：タイプ A)

するモデル拠点であり、他は本学が研究大学強化促進事業において全学をあげて取り組むと標榜した社会的課題の解決を目論む国際性を持つモデル拠点として位置づけている。社会課題の解決に向けた基盤研究においては、構成員は様であってはならず、常に異なる視点をもったしかも一流の人材が集わなければならない。多様性と学際性が必要であり、流動性も要求されるが、学生・職員含む多様な人材を有する本学であるからこそ、その下支えができるものと確信している。

まずは、具体的に参加するメンバーが固まっている①と⑤の2モデル拠点を先行させ、採択と同時に事業実施に移る計画である。③も本年度末までには始動させる予定である。

①**日本文化学**は、本学文学学術院と世界最強の誉れ高い日本文学研究拠点である米コロンビア大学東アジア言語文化研究科・学科と協定を結び、本拠点コアメンバーと非常に密な共同研究・共同指導体制を取ること、コロンビア大学の教授を中心にオックスフォード大学や UCLA 等の有力大学を含む国際的ネットワークと本学の連携が最大の特長である。事業期間を3期に分け、日本文学・文化歴史研究において第1期は世界標準策定、2期は世界展開、3期目は国際日本学研究網(WAA)の確立に先導的な役割を担う計画である。これまでのダブルディグリープログラムを発展させ、人文学の大学院教育の世界標準を確立・普及させ、学部教育のグローバル化も図る。

⑤**ナノ・エネルギー材料**の拠点では、豪モナッシュ大学 NHE(New Horizon Engineering)、GCF(Green Chemical Futures)と密な共同研究・指導体制を組む。理工学術院・先進理工学研究科との間で学位授与、科目分担、単位等の詳細をつめている。本モデル拠点は博士課程教育リーディングプログラムと密接に関係しており、これまでの同大学はじめスタンフォード大などの海外大学との博士の共同指導の成果やノウハウを、本事業を用いて先進理工学研究科に普及させる。モナッシュ大とは研究者(シニア3人若手1名)の受け入れ、本学から派遣する者もほぼ決定しており、ジョイントアポイントメントの候補も具体的に検討している。ボン大学、ワシントン大学とも同様の連携を協議中である。

②**実証政治経済学**の拠点は、本学の政治経済学術院・商学学術院・国際学術院に所属するコアメンバーは決定しており、オックスフォード大、ジョンズホプキンス大学、UC サンディエゴ校、加ブリティッシュコロンビア大、蘭ティルバーク大学、独コンスタンス大学と、本学の強みである計量経済学・実験政治経済学・企業経済学などの実証研究分野における大学院生・若手研究者の教育プログラムを連携して発展させるべく協議してきており、既にスタートしている連携もある。

以下の3モデル拠点は本構想が採択された場合、平成27年度から始動させる予定である。

⑥**数物系科学**の拠点では、日本学術振興会とドイツ研究振興協会(DFG)の共同事業である日独共同大学院プログラム(早稲田-ダルムシュタット工科大)における流体数学分野での平成21年度から国際的な研究教育のネットワークを形成してきた実績があり、また平成26年度新たに同プログラムが学術振興会に採択された。また、伊ピサ大学、ローマ大等とも連携して、新たな共同研究・指導体制などの教育研究のネットワークを形成していく予定である。

③**健康スポーツ科学**の拠点では GCOE との連携先である英ラフバラ大学、独ケルン体育大学、加カルガリー大学と、共同指導の体制を組む計画である。健康長寿社会の構築を大目標とし、特にスポーツサイエンス分野での国際的な政策提言ができる人材の育成を目指す。この拠点は年度内のプログラム着手を目指す。

④**ICT・ロボット工学**は、博士課程教育リーディングプログラムの実績を元に、情報・ロボット工学の大学コンソーシアムである InterACT (カールスルーエ工科大学・カーネギメロン大学等)、伊聖アンナ高等大学院(SSSA)との連携準備を進め、実体情報学分野において双方のメンバー構成や既プログラムとの切り分けなどの準備を行っている。

本事業計画では各モデル拠点の共通事項として、有力大学との共同研究・教育、国際基準の学位審査、学生の個別ポートフォリオ、学部・大学院一貫教育の試行、得られた知見と制度を該当研究科・学部へ普及させること、を要求している。そのための手段として、ジョイントディグリー、およびダブル/ジョイントアポイントメントの制度等は本部と共同で設計する。また、物理環境として連携大学とのコモンズルームを設置する。最終的には推進本部主導で、本構想のプログラムを通して得られた様々な知見や制度を全学に普及させる。

各モデル拠点において、若手研究者は本学から海外に出て他流試合を経験する。一方、海外から若手研究者が本学に来て他流試合をする。この循環が継続されれば、広い視野を持った人材が育成され拠点の研究水準が上がる。各拠点において多様な人材が混じることが重要であって、確立された拠点を海外から招聘することだけではいずれ他流試合や循環が沈静化し、地球的課題の解決に向けた研究を重視する本学においては有効ではないと考えている。本学のこのような指向に基づくメソッドが成功すれば、それが外への刺激となって国内外の大学へも波及するものと確信している。

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。

本学は、平成 24 年度に『グローバル人材育成推進事業(全学推進型)』に採択され、早稲田大学の全学部(13 学部)の全ての学生に、広く世界に貢献する「グローバル人材」となる機会を提供すること目指し事業を行っている。海外留学の促進、外国語教育の改革、全学共通基盤教育の整備等を通じて、本学学生の海外での国際的な学びと国内での国際的な学びの機会を、「学部生全員の海外留学」と「知識と実践の学びのスパイラル」によって量・質ともに飛躍的に拡充する。本事業は申請事業の一部に含まれ、今回申請する事業の実施範囲については申請書本文中に緑色で示し、区別している。

また、平成 23 年度から平成 25 年度には『大学の世界展開力強化事業』に以下五つの事業が採択されている。

- 『大学の世界展開力強化事業 A(アジア地域統合のための東アジア大学院(EAUI)拠点形成構想)』(平成 23 年度採択 アジア太平洋研究科)
- 『大学の世界展開力強化事業 B(グローバル・リーダーシップ・プログラム)』(平成 23 年度採択 留学センター)
- 『大学の世界展開力強化事業 II(「日本語教育学」総合学習プログラムを通じた重層的・循環的人材育成事業)』(平成 24 年度採択 日本語教育研究科、日本語教育研究センター)
- 『大学の世界展開力強化事業 II(地球資源工学グローバル人材養成のための学部・大学院ビルトアップ協働教育プログラム)』(平成 24 年度採択 創造理工学部・研究科、九州大学と共同で実施)
- 『大学の世界展開力強化事業(AIMS7 多言語・多文化共生プログラム)』(平成 25 年度採択 国際教養学部)

これらの申請はすべて人物交流や地域を予め特定したプログラムとなっており、今回申請する事業の目的及び取組みと一部重なるが、支援対象を明確に区別することができ、資金は重複しない。

独立行政法人日本学術振興会が実施する「国際交流事業」及び「研究者育成事業」のうち、「海外特別研究員」「外国人招へい研究者」「外国人特別研究員」「二国間交流事業」「研究拠点形成事業」「国際研究集会」「JSPS サマー・プログラム」「頭脳循環を加速する若手研究者戦略的海外派遣プログラム」「日独共同大学院プログラム」「論文博士号取得希望者に対する支援事業」のプログラムについて補助金を受けている。これらは本学に所属する教員や大学院生あるいはそれらの所属する研究室における個別の研究・教育について直接支援されるもので、予め支援対象が定められている。そのため今回申請する事業との区別が可能であり、資金は重複しない。

平成 24 年度から『博士課程教育リーディングプログラム(複合領域型「エネルギー・ネクスト」リーダー育成)』を先進理工学研究科が中心となり実施している。社会から要請されるエネルギー関連の科学技術・課題を把握し、目的とその達成までの道筋を設定してイノベーションの創出に先導的に挑戦できる理工学博士「エネルギー・ネクスト」人材の養成を目指す。平成 25 年度からは『博士課程教育リーディングプログラム(複合領域型(情報)「実体情報学博士プログラム」)』を基幹及び創造理工学研究科が中心となり実施している。「実体」と「情報」の融合学としての「実体情報学(Embodiment Informatics)」を構成し、この新学術領域におけるイノベーションを先導する人材を輩出することを目指す。これらの事業を契機に 5 年一貫制博士課程や教育プログラムの運用を開始するなど、モデル拠点を選抜し、ガバナンスを全学に拡充する際のモデルとなっている。申請する事業と一部相互に連動するが、資金は限定的であり支援対象が特定されている。従って今回申請の資金との重複はしない。

本学は、平成 25 年度から「研究大学強化促進事業」の支援を受け、国際的な研究大学を目指すため URA 機能等の拡充を図っている。本構想においては、IR 機能拡充のためのデータベース整備、研究成果の国際発信とアウトリーチ活動、若手研究者への海外ジャーナル投稿支援、研究者への褒賞などのインセンティブ導入、海外拠点を中心とした国際共同研究の推進など、研究基盤の整備に「研究大学強化促進事業」経費を活用する。従って今回申請の資金との重複はしない。

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 〇〇〇千円 〇〇部×@〇〇〇円 ：謝金 〇〇〇千円 〇〇人×@〇〇〇円		
<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】	126,950	71,070	198,020	
	①設備備品費	120,200	40,000	160,200	
	設備備品(モデル拠点)一式21,600千円×6拠点	99,600	30,000	129,600	様式7, A-2(1) ①
	設備備品(テストセンター)一式	20,600	10,000	30,600	様式3, 1. (4) ④
	②消耗品費	6,750	31,070	37,820	
	事務用品(モデル拠点)一式	2,750		2,750	様式7, A-2(1) ①
	事務用品(テストセンター)一式	4,000	1,070	5,070	様式3, 1. (4) ④
	消耗品(教員研究用)一式		30,000	30,000	様式7, A-2(1) ①
	【人件費・謝金】	95,435	29,000	124,435	
	①人件費	93,000	29,000	122,000	
	任期付教員5,000千円×6人	30,000		30,000	様式7, A-2(1) ①
	助教・研究員・嘱託職員3,000千円×24人	63,000	9,000	72,000	様式7, A-2(1) ①
	専任職員5,000千円×4人		20,000		様式3, 2. (2) ⑤
	②謝金	2,435	0	2,435	
	招聘研究教授学生指導60千円×5回	300		300	様式7, A-2(1) ①
	T A15千円×3ヶ月×3人	135		135	様式7, A-2(1) ①
	アドバイザリボード100千円×5人×4回	2,000		2,000	様式3, 2. (2) ④
	【旅費】	57,857	239,148	297,005	
	外国旅費(ワシントン大学)808千円×20名	16,160		16,160	様式3, 1. (5) ④
	外国旅費(米東海岸協定校)1,569千円×12名		18,828	18,828	様式3, 1. (2) ②
	外国旅費(インディアナ大学)1,721千円×3名	5,163		5,163	様式3, 1. (6) ⑥
	外国旅費(海外協定校調査、欧米豪亜)544千円×21名	11,424		11,424	様式3, 1. (2) ②
	外国旅費(シンポジウム、NY)410千円×5名	3,280		3,280	様式7, A-2(1) ①
	外国旅費(職員募集、欧米豪亜)544千円×11名×2回	11,968		11,968	様式3, 2. (1) ④
	外国旅費(JA教員招聘、豪)287千円×3名×2回	1,722		1,722	様式7, A-2(1) ①
	外国旅費(アドバイザリボード)808千円×5名×2回	8,080		8,080	様式3, 2. (2) ④
	外国旅費(学生派遣)544千円×280人		152,320	152,320	様式3, 1. (2) ①
	外国旅費(学会・共同研究)2,000千円×10名		20,000	20,000	様式7, A-2(1) ①
	外国旅費(モデル拠点)8,000千円×6拠点		48,000	48,000	様式7, A-2(1) ①
	国内旅費(招聘講師)30千円×2人	60		60	様式7, A-2(1) ①
	【その他】	171,200	161,600	332,800	
	①外注費	112,000	108,000	220,000	
	プログラム運営外注費	90,000	57,000	147,000	様式5
	FD/SDプログラム研修委託費	10,000	16,000	26,000	様式3, 1. (1) ②
	ホームページ制作・リニューアル費	12,000	12,000	24,000	様式7, A-2(1) ①
	システム開発費		20,000	20,000	様式3, 2. (2) ⑤
	モデル拠点会議運営外注費500千円×6拠点		3,000	3,000	様式7, A-2(1) ①
	②印刷製本費	25,000	3,500	28,500	
	印刷製本費(事業全体)	13,000	500	13,500	様式5
	印刷製本費(モデル拠点)2,500千円×6拠点	12,000	3,000	15,000	様式7, A-2(1) ①
	③会議費	5,600	2,400	8,000	
	会議費(事業全体)	5,000	2,400	7,400	様式5
	会議費(モデル拠点)100千円×6拠点	600		600	様式7, A-2(1) ①
	④通信運搬費	600	2,000	2,600	
	通信運搬費	600	2,000	2,600	様式5
	⑤光熱水料	0	1,200	1,200	
	光熱水料(モデル拠点)		1,200	1,200	様式7, A-2(1) ①
	⑥その他(諸経費)	28,000	44,500	72,500	
	推進本部事務局運営委託費	20,000		20,000	様式5
	学生派遣オーナーズプログラム2,000千円×10名		20,000	20,000	様式3, 1. (2) ①
	学生派遣事務委託費	8,000	500	8,500	様式3, 1. (2) ①
	モデル拠点運営委託費4,000千円×6拠点		24,000	24,000	様式7, A-2(1) ①
	【間接経費】	48,558		48,558	
平成26年度	合計	500,000	500,818	1,000,818	

(大学名：早稲田大学) (申請区分：タイプA)

(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】		6,750	31,070	37,820	
①設備備品費		0	0	0	
②消耗品費		6,750	31,070	37,820	
事務用品(モデル拠点)一式		2,750		2,750	様式7, A-2(1)①
事務用品(テストセンター)一式		4,000	1,070	5,070	様式3, 1. (4)④
消耗品(教員研究用)一式			30,000	30,000	様式7, A-2(1)①
【人件費・謝金】		187,870	58,000	245,870	
①人件費		186,000	58,000	244,000	
任期付教員10,000千円×6人		60,000		60,000	様式7, A-2(1)①
助教・研究員・嘱託職員6,000千円×24人		126,000	18,000	144,000	様式7, A-2(1)①
専任職員10,000千円×4人			40,000		様式3, 2. (2)⑤
②謝金		1,870	0	1,870	
招聘研究教授学生指導60千円×5回		600		600	様式7, A-2(1)①
T A15千円×3ヶ月×3人		270		270	様式7, A-2(1)①
アドバイザリボード100千円×5人×4回		1,000		1,000	様式3, 2. (2)④
【旅費】		57,857	239,148	297,005	
外国旅費(ワシントン大学)808千円×20名		16,160		16,160	様式3, 1. (5)④
外国旅費(米東海岸協定校)1,569千円×12名			18,828	18,828	様式3, 1. (2)②
外国旅費(インディアナ大学)1,721千円×3名		5,163		5,163	様式3, 1. (6)⑥
外国旅費(海外協定校調査、欧米豪亜)544千円×21名		11,424		11,424	様式3, 1. (2)②
外国旅費(シンポジウム、NY)410千円×5名		3,280		3,280	様式7, A-2(1)①
外国旅費(職員募集、欧米豪亜)544千円×11名×2回		11,968		11,968	様式3, 2. (1)④
外国旅費(JA教員招聘、豪)287千円×3名×2回		1,722		1,722	様式7, A-2(1)①
外国旅費(アドバイザリボード)808千円×5名×2回		8,080		8,080	様式3, 2. (2)④
外国旅費(学生派遣)544千円×280人			152,320	152,320	様式3, 1. (2)①
外国旅費(学会・共同研究)2,000千円×10名			20,000	20,000	様式7, A-2(1)①
外国旅費(モデル拠点)8,000千円×6拠点			48,000	48,000	様式7, A-2(1)①
国内旅費(招聘講師)30千円×2人		60		60	様式7, A-2(1)①
【その他】		200,800	172,400	373,200	
①外注費		127,000	93,100	220,100	
プログラム運営外注費		117,000	74,100	191,100	様式5
FD/SDプログラム研修委託費		10,000	16,000	26,000	様式3, 1. (1)②
ホームページ制作・リニューアル費				0	様式7, A-2(1)①
システム開発費				0	様式3, 2. (2)⑤
モデル拠点会議運営外注費500千円×6拠点			3,000	3,000	様式7, A-2(1)①
②印刷製本費		25,000	3,500	28,500	
印刷製本費(事業全体)		13,000	500	13,500	様式5
印刷製本費(モデル拠点)2,500千円×6拠点		12,000	3,000	15,000	様式7, A-2(1)①
③会議費		5,600	2,400	8,000	
会議費(事業全体)		5,000	2,400	7,400	様式5
会議費(モデル拠点)100千円×6拠点		600		600	様式7, A-2(1)①
④通信運搬費		1,200	2,000	3,200	
通信運搬費		1,200	2,000	3,200	様式5
⑤光熱水料		0	2,400	2,400	
光熱水料(モデル拠点)			2,400	2,400	様式7, A-2(1)①
⑥その他(諸経費)		42,000	69,000	111,000	
推進本部事務局運営委託費		26,000		26,000	様式5
学生派遣オーナーズプログラム2,000千円×10名			20,000	20,000	様式3, 1. (2)①
学生派遣事務委託費		16,000	1,000	17,000	様式3, 1. (2)①
モデル拠点運営委託費8,000千円×6拠点			48,000	48,000	様式7, A-2(1)①
【間接経費】		46,723		46,723	
平成 27 年度	合計	500,000	500,618	1,000,618	

(大学名：早稲田大学) (申請区分：タイプA)

(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〕	6,750	31,070	37,820	
	①設備備品費	0	0	0	
	②消耗品費	6,750	31,070	37,820	
	事務用品(モデル拠点)一式	2,750		2,750	様式7, A-2(1)①
	事務用品(テストセンター)一式	4,000	1,070	5,070	様式3, 1. (4)④
	消耗品(教員研究用)一式		30,000	30,000	様式7, A-2(1)①
	〔人件費・謝金〕	187,870	58,000	245,870	
	①人件費	186,000	58,000	244,000	
	任期付教員10,000千円×6人	60,000		60,000	様式7, A-2(1)①
	助教・研究員・嘱託職員6,000千円×24人	126,000	18,000	144,000	様式7, A-2(1)①
	専任職員10,000千円×4人		40,000		様式3, 2. (2)⑤
	②謝金	1,870	0	1,870	
	招聘研究教授学生指導60千円×5回	600		600	様式7, A-2(1)①
	T A15千円×3ヶ月×3人	270		270	様式7, A-2(1)①
	アドバイザリボード100千円×5人×4回	1,000		1,000	様式3, 2. (2)④
	〔旅費〕	57,857	239,148	297,005	
	外国旅費(ワシントン大学)808千円×20名	16,160		16,160	様式3, 1. (5)④
	外国旅費(米東海岸協定校)1,569千円×12名		18,828	18,828	様式3, 1. (2)②
	外国旅費(インディアナ大学)1,721千円×3名	5,163		5,163	様式3, 1. (6)⑥
	外国旅費(海外協定校調査、欧米豪亜)544千円×21名	11,424		11,424	様式3, 1. (2)②
	外国旅費(シンポジウム、NY)410千円×5名	3,280		3,280	様式7, A-2(1)①
	外国旅費(職員募集、欧米豪亜)544千円×11名×2回	11,968		11,968	様式3, 2. (1)④
	外国旅費(JA教員招聘、豪)287千円×3名×2回	1,722		1,722	様式7, A-2(1)①
	外国旅費(アドバイザリボード)808千円×5名×2回	8,080		8,080	様式3, 2. (2)④
	外国旅費(学生派遣)544千円×280人		152,320	152,320	様式3, 1. (2)①
	外国旅費(学会・共同研究)2,000千円×10名		20,000	20,000	様式7, A-2(1)①
	外国旅費(モデル拠点)8,000千円×6拠点		48,000	48,000	様式7, A-2(1)①
	国内旅費(招聘講師)30千円×2人	60		60	様式7, A-2(1)①
	〔その他〕	200,800	172,400	373,200	
	①外注費	127,000	93,100	220,100	
	プログラム運営外注費	117,000	74,100	191,100	様式5
	FD/SDプログラム研修委託費	10,000	16,000	26,000	様式3, 1. (1)②
	ホームページ制作・リニューアル費			0	様式7, A-2(1)①
	システム開発費			0	様式3, 2. (2)⑤
	モデル拠点会議運営外注費500千円×6拠点		3,000	3,000	様式7, A-2(1)①
	②印刷製本費	25,000	3,500	28,500	
	印刷製本費(事業全体)	13,000	500	13,500	様式5
	印刷製本費(モデル拠点)2,500千円×6拠点	12,000	3,000	15,000	様式7, A-2(1)①
	③会議費	5,600	2,400	8,000	
	会議費(事業全体)	5,000	2,400	7,400	様式5
	会議費(モデル拠点)100千円×6拠点	600		600	様式7, A-2(1)①
	④通信運搬費	1,200	2,000	3,200	
	通信運搬費	1,200	2,000	3,200	様式5
	⑤光熱水料	0	2,400	2,400	
	光熱水料(モデル拠点)		2,400	2,400	様式7, A-2(1)①
	⑥その他(諸経費)	42,000	69,000	111,000	
	推進本部事務局運営委託費	26,000		26,000	様式5
	学生派遣オーナーズプログラム2,000千円×10名		20,000	20,000	様式3, 1. (2)①
	学生派遣事務委託費	16,000	1,000	17,000	様式3, 1. (2)①
	モデル拠点運営委託費8,000千円×6拠点		48,000	48,000	様式7, A-2(1)①
	〔間接経費〕	46,723		46,723	
平成 28 年度	合計	500,000	500,618	1,000,618	

(大学名：早稲田大学) (申請区分：タイプA)

(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〕	6,750	31,070	37,820	
	①設備備品費	0	0	0	
	②消耗品費	6,750	31,070	37,820	
	事務用品(モデル拠点)一式	2,750		2,750	様式7, A-2(1)①
	事務用品(テストセンター)一式	4,000	1,070	5,070	様式3, 1. (4)④
	消耗品(教員研究用)一式		30,000	30,000	様式7, A-2(1)①
	〔人件費・謝金〕	187,870	58,000	245,870	
	①人件費	186,000	58,000	244,000	
	任期付教員10,000千円×6人	60,000		60,000	様式7, A-2(1)①
	助教・研究員・嘱託職員6,000千円×24人	126,000	18,000	144,000	様式7, A-2(1)①
	専任職員10,000千円×4人		40,000		様式3, 2. (2)⑤
	②謝金	1,870	0	1,870	
	招聘研究教授学生指導60千円×5回	600		600	様式7, A-2(1)①
	T A15千円×3ヶ月×3人	270		270	様式7, A-2(1)①
	アドバイザリボード100千円×5人×4回	1,000		1,000	様式3, 2. (2)④
	〔旅費〕	57,857	239,148	297,005	
	外国旅費(ワシントン大学)808千円×20名	16,160		16,160	様式3, 1. (5)④
	外国旅費(米東海岸協定校)1,569千円×12名		18,828	18,828	様式3, 1. (2)②
	外国旅費(インディアナ大学)1,721千円×3名	5,163		5,163	様式3, 1. (6)⑥
	外国旅費(海外協定校調査、欧米豪亜)544千円×21名	11,424		11,424	様式3, 1. (2)②
	外国旅費(シンポジウム、NY)410千円×5名	3,280		3,280	様式7, A-2(1)①
	外国旅費(職員募集、欧米豪亜)544千円×11名×2回	11,968		11,968	様式3, 2. (1)④
	外国旅費(JA教員招聘、豪)287千円×3名×2回	1,722		1,722	様式7, A-2(1)①
	外国旅費(アドバイザリボード)808千円×5名×2回	8,080		8,080	様式3, 2. (2)④
	外国旅費(学生派遣)544千円×280人		152,320	152,320	様式3, 1. (2)①
	外国旅費(学会・共同研究)2,000千円×10名		20,000	20,000	様式7, A-2(1)①
	外国旅費(モデル拠点)8,000千円×6拠点		48,000	48,000	様式7, A-2(1)①
	国内旅費(招聘講師)30千円×2人	60		60	様式7, A-2(1)①
	〔その他〕	200,800	172,400	373,200	
	①外注費	127,000	93,100	220,100	
	プログラム運営外注費	117,000	74,100	191,100	様式5
	FD/SDプログラム研修委託費	10,000	16,000	26,000	様式3, 1. (1)②
	ホームページ制作・リニューアル費			0	様式7, A-2(1)①
	システム開発費			0	様式3, 2. (2)⑤
	モデル拠点会議運営外注費500千円×6拠点		3,000	3,000	様式7, A-2(1)①
	②印刷製本費	25,000	3,500	28,500	
	印刷製本費(事業全体)	13,000	500	13,500	様式5
	印刷製本費(モデル拠点)2,500千円×6拠点	12,000	3,000	15,000	様式7, A-2(1)①
	③会議費	5,600	2,400	8,000	
	会議費(事業全体)	5,000	2,400	7,400	様式5
	会議費(モデル拠点)100千円×6拠点	600		600	様式7, A-2(1)①
	④通信運搬費	1,200	2,000	3,200	
	通信運搬費	1,200	2,000	3,200	様式5
	⑤光熱水料	0	2,400	2,400	
	光熱水料(モデル拠点)		2,400	2,400	様式7, A-2(1)①
	⑥その他(諸経費)	42,000	69,000	111,000	
	推進本部事務局運営委託費	26,000		26,000	様式5
	学生派遣オーナーズプログラム2,000千円×10名		20,000	20,000	様式3, 1. (2)①
	学生派遣事務委託費	16,000	1,000	17,000	様式3, 1. (2)①
	モデル拠点運営委託費8,000千円×6拠点		48,000	48,000	様式7, A-2(1)①
	〔間接経費〕	46,723		46,723	
平成 29 年度	合計	500,000	500,618	1,000,618	

(大学名：早稲田大学) (申請区分：タイプA)

(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〕	6,750	31,070	37,820	
	①設備備品費	0	0	0	
	②消耗品費	6,750	31,070	37,820	
	事務用品(モデル拠点)一式	2,750		2,750	様式7, A-2(1)①
	事務用品(テストセンター)一式	4,000	1,070	5,070	様式3, 1. (4)④
	消耗品(教員研究用)一式		30,000	30,000	様式7, A-2(1)①
	〔人件費・謝金〕	187,870	58,000	245,870	
	①人件費	186,000	58,000	244,000	
	任期付教員10,000千円×6人	60,000		60,000	様式7, A-2(1)①
	助教・研究員・嘱託職員6,000千円×24人	126,000	18,000	144,000	様式7, A-2(1)①
	専任職員10,000千円×4人		40,000		様式3, 2. (2)⑤
	②謝金	1,870	0	1,870	
	招聘研究教授学生指導60千円×5回	600		600	様式7, A-2(1)①
	T A15千円×3ヶ月×3人	270		270	様式7, A-2(1)①
	アドバイザリボード100千円×5人×4回	1,000		1,000	様式3, 2. (2)④
	〔旅費〕	57,857	239,148	297,005	
	外国旅費(ワシントン大学)808千円×20名	16,160		16,160	様式3, 1. (5)④
	外国旅費(米東海岸協定校)1,569千円×12名		18,828	18,828	様式3, 1. (2)②
	外国旅費(インディアナ大学)1,721千円×3名	5,163		5,163	様式3, 1. (6)⑥
	外国旅費(海外協定校調査、欧米豪亜)544千円×21名	11,424		11,424	様式3, 1. (2)②
	外国旅費(シンポジウム、NY)410千円×5名	3,280		3,280	様式7, A-2(1)①
	外国旅費(職員募集、欧米豪亜)544千円×11名×2回	11,968		11,968	様式3, 2. (1)④
	外国旅費(JA教員招聘、豪)287千円×3名×2回	1,722		1,722	様式7, A-2(1)①
	外国旅費(アドバイザリボード)808千円×5名×2回	8,080		8,080	様式3, 2. (2)④
	外国旅費(学生派遣)544千円×280人		152,320	152,320	様式3, 1. (2)①
	外国旅費(学会・共同研究)2,000千円×10名		20,000	20,000	様式7, A-2(1)①
	外国旅費(モデル拠点)8,000千円×6拠点		48,000	48,000	様式7, A-2(1)①
	国内旅費(招聘講師)30千円×2人	60		60	様式7, A-2(1)①
	〔その他〕	200,800	172,400	373,200	
	①外注費	127,000	93,100	220,100	
	プログラム運営外注費	117,000	74,100	191,100	様式5
	FD/SDプログラム研修委託費	10,000	16,000	26,000	様式3, 1. (1)②
	ホームページ制作・リニューアル費			0	様式7, A-2(1)①
	システム開発費			0	様式3, 2. (2)⑤
	モデル拠点会議運営外注費500千円×6拠点		3,000	3,000	様式7, A-2(1)①
	②印刷製本費	25,000	3,500	28,500	
	印刷製本費(事業全体)	13,000	500	13,500	様式5
	印刷製本費(モデル拠点)2,500千円×6拠点	12,000	3,000	15,000	様式7, A-2(1)①
	③会議費	5,600	2,400	8,000	
	会議費(事業全体)	5,000	2,400	7,400	様式5
	会議費(モデル拠点)100千円×6拠点	600		600	様式7, A-2(1)①
	④通信運搬費	1,200	2,000	3,200	
	通信運搬費	1,200	2,000	3,200	様式5
	⑤光熱水料	0	2,400	2,400	
	光熱水料(モデル拠点)		2,400	2,400	様式7, A-2(1)①
	⑥その他(諸経費)	42,000	69,000	111,000	
	推進本部事務局運営委託費	26,000		26,000	様式5
	学生派遣オーナーズプログラム2,000千円×10名		20,000	20,000	様式3, 1. (2)①
	学生派遣事務委託費	16,000	1,000	17,000	様式3, 1. (2)①
	モデル拠点運営委託費8,000千円×6拠点		48,000	48,000	様式7, A-2(1)①
	〔間接経費〕	46,723		46,723	
平成30年度	合計	500,000	500,618	1,000,618	

(大学名: 早稲田大学) (申請区分: タイプA)

(前ページの続き)

(単位：千円)

＜平成 3 1 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】		6,750	31,070	37,820	
①設備備品費		0	0	0	
②消耗品費		6,750	31,070	37,820	
事務用品(モデル拠点)一式		2,750		2,750	様式7, A-2(1)①
事務用品(テストセンター)一式		4,000	1,070	5,070	様式3, 1. (4)④
消耗品(教員研究用)一式			30,000	30,000	様式7, A-2(1)①
【人件費・謝金】		187,870	58,000	245,870	
①人件費		186,000	58,000	244,000	
任期付教員10,000千円×6人		60,000		60,000	様式7, A-2(1)①
助教・研究員・嘱託職員6,000千円×24人		126,000	18,000	144,000	様式7, A-2(1)①
専任職員10,000千円×4人			40,000		様式3, 2. (2)⑤
②謝金		1,870	0	1,870	
招聘研究教授学生指導60千円×5回		600		600	様式7, A-2(1)①
T A15千円×3ヶ月×3人		270		270	様式7, A-2(1)①
アドバイザリボード100千円×5人×4回		1,000		1,000	様式3, 2. (2)④
【旅費】		57,857	239,148	297,005	
外国旅費(ワシントン大学)808千円×20名		16,160		16,160	様式3, 1. (5)④
外国旅費(米東海岸協定校)1,569千円×12名			18,828	18,828	様式3, 1. (2)②
外国旅費(インディアナ大学)1,721千円×3名		5,163		5,163	様式3, 1. (6)⑥
外国旅費(海外協定校調査、欧米豪亜)544千円×21名		11,424		11,424	様式3, 1. (2)②
外国旅費(シンポジウム、NY)410千円×5名		3,280		3,280	様式7, A-2(1)①
外国旅費(職員募集、欧米豪亜)544千円×11名×2回		11,968		11,968	様式3, 2. (1)④
外国旅費(JA教員招聘、豪)287千円×3名×2回		1,722		1,722	様式7, A-2(1)①
外国旅費(アドバイザリボード)808千円×5名×2回		8,080		8,080	様式3, 2. (2)④
外国旅費(学生派遣)544千円×280人			152,320	152,320	様式3, 1. (2)①
外国旅費(学会・共同研究)2,000千円×10名			20,000	20,000	様式7, A-2(1)①
外国旅費(モデル拠点)8,000千円×6拠点			48,000	48,000	様式7, A-2(1)①
国内旅費(招聘講師)30千円×2人		60		60	様式7, A-2(1)①
【その他】		200,800	172,400	373,200	
①外注費		127,000	93,100	220,100	
プログラム運営外注費		117,000	74,100	191,100	様式5
FD/SDプログラム研修委託費		10,000	16,000	26,000	様式3, 1. (1)②
ホームページ制作・リニューアル費				0	様式7, A-2(1)①
システム開発費				0	様式3, 2. (2)⑤
モデル拠点会議運営外注費500千円×6拠点			3,000	3,000	様式7, A-2(1)①
②印刷製本費		25,000	3,500	28,500	
印刷製本費(事業全体)		13,000	500	13,500	様式5
印刷製本費(モデル拠点)2,500千円×6拠点		12,000	3,000	15,000	様式7, A-2(1)①
③会議費		5,600	2,400	8,000	
会議費(事業全体)		5,000	2,400	7,400	様式5
会議費(モデル拠点)100千円×6拠点		600		600	様式7, A-2(1)①
④通信運搬費		1,200	2,000	3,200	
通信運搬費		1,200	2,000	3,200	様式5
⑤光熱水料		0	2,400	2,400	
光熱水料(モデル拠点)			2,400	2,400	様式7, A-2(1)①
⑥その他(諸経費)		42,000	69,000	111,000	
推進本部事務局運営委託費		26,000		26,000	様式5
学生派遣オーナーズプログラム2,000千円×10名			20,000	20,000	様式3, 1. (2)①
学生派遣事務委託費		16,000	1,000	17,000	様式3, 1. (2)①
モデル拠点運営委託費8,000千円×6拠点			48,000	48,000	様式7, A-2(1)①
【間接経費】		46,723		46,723	
平成 3 1 年度	合計	500,000	500,618	1,000,618	

(大学名：早稲田大学) (申請区分：タイプA)

(前ページの続き)

(単位：千円)

＜平成 3 2 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〕	6,750	31,070	37,820	
	①設備備品費	0	0	0	
	②消耗品費	6,750	31,070	37,820	
	事務用品(モデル拠点)一式	2,750		2,750	様式7, A-2(1) ①
	事務用品(テストセンター)一式	4,000	1,070	5,070	様式3, 1. (4) ④
	消耗品(教員研究用)一式		30,000	30,000	様式7, A-2(1) ①
	〔人件費・謝金〕	187,870	58,000	245,870	
	①人件費	186,000	58,000	244,000	
	任期付教員10,000千円×6人	60,000		60,000	様式7, A-2(1) ①
	助教・研究員・嘱託職員6,000千円×24人	126,000	18,000	144,000	様式7, A-2(1) ①
	専任職員10,000千円×4人		40,000		様式3, 2. (2) ⑤
	②謝金	1,870	0	1,870	
	招聘研究教授学生指導60千円×5回	600		600	様式7, A-2(1) ①
	T A15千円×3ヶ月×3人	270		270	様式7, A-2(1) ①
	アドバイザリボード100千円×5人×4回	1,000		1,000	様式3, 2. (2) ④
	〔旅費〕	57,857	239,148	297,005	
	外国旅費(ワシントン大学)808千円×20名	16,160		16,160	様式3, 1. (5) ④
	外国旅費(米東海岸協定校)1,569千円×12名		18,828	18,828	様式3, 1. (2) ②
	外国旅費(インディアナ大学)1,721千円×3名	5,163		5,163	様式3, 1. (6) ⑥
	外国旅費(海外協定校調査、欧米豪亜)544千円×21名	11,424		11,424	様式3, 1. (2) ②
	外国旅費(シンポジウム、NY)410千円×5名	3,280		3,280	様式7, A-2(1) ①
	外国旅費(職員募集、欧米豪亜)544千円×11名×2回	11,968		11,968	様式3, 2. (1) ④
	外国旅費(JA教員招聘、豪)287千円×3名×2回	1,722		1,722	様式7, A-2(1) ①
	外国旅費(アドバイザリボード)808千円×5名×2回	8,080		8,080	様式3, 2. (2) ④
	外国旅費(学生派遣)544千円×280人		152,320	152,320	様式3, 1. (2) ①
	外国旅費(学会・共同研究)2,000千円×10名		20,000	20,000	様式7, A-2(1) ①
	外国旅費(モデル拠点)8,000千円×6拠点		48,000	48,000	様式7, A-2(1) ①
	国内旅費(招聘講師)30千円×2人	60		60	様式7, A-2(1) ①
	〔その他〕	200,800	172,400	373,200	
	①外注費	127,000	93,100	220,100	
	プログラム運営外注費	117,000	74,100	191,100	様式5
	FD/SDプログラム研修委託費	10,000	16,000	26,000	様式3, 1. (1) ②
	ホームページ制作・リニューアル費			0	様式7, A-2(1) ①
	システム開発費			0	様式3, 2. (2) ⑤
	モデル拠点会議運営外注費500千円×6拠点		3,000	3,000	様式7, A-2(1) ①
	②印刷製本費	25,000	3,500	28,500	
	印刷製本費(事業全体)	13,000	500	13,500	様式5
	印刷製本費(モデル拠点)2,500千円×6拠点	12,000	3,000	15,000	様式7, A-2(1) ①
	③会議費	5,600	2,400	8,000	
	会議費(事業全体)	5,000	2,400	7,400	様式5
	会議費(モデル拠点)100千円×6拠点	600		600	様式7, A-2(1) ①
	④通信運搬費	1,200	2,000	3,200	
	通信運搬費	1,200	2,000	3,200	様式5
	⑤光熱水料	0	2,400	2,400	
	光熱水料(モデル拠点)		2,400	2,400	様式7, A-2(1) ①
	⑥その他(諸経費)	42,000	69,000	111,000	
	推進本部事務局運営委託費	26,000		26,000	様式5
	学生派遣オーナーズプログラム2,000千円×10名		20,000	20,000	様式3, 1. (2) ①
	学生派遣事務委託費	16,000	1,000	17,000	様式3, 1. (2) ①
	モデル拠点運営委託費8,000千円×6拠点		48,000	48,000	様式7, A-2(1) ①
	〔間接経費〕	46,723		46,723	
平成 3 2 年度	合計	500,000	500,618	1,000,618	

(大学名：早稲田大学) (申請区分：タイプA)

(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〕	6,750	31,070	37,820	
	①設備備品費	0	0	0	
	②消耗品費	6,750	31,070	37,820	
	事務用品(モデル拠点)一式	2,750		2,750	様式7, A-2(1)①
	事務用品(テストセンター)一式	4,000	1,070	5,070	様式3, 1. (4)④
	消耗品(教員研究用)一式		30,000	30,000	様式7, A-2(1)①
	〔人件費・謝金〕	187,870	58,000	245,870	
	①人件費	186,000	58,000	244,000	
	任期付教員10,000千円×6人	60,000		60,000	様式7, A-2(1)①
	助教・研究員・嘱託職員6,000千円×24人	126,000	18,000	144,000	様式7, A-2(1)①
	専任職員10,000千円×4人		40,000		様式3, 2. (2)⑤
	②謝金	1,870	0	1,870	
	招聘研究教授学生指導60千円×5回	600		600	様式7, A-2(1)①
	T A15千円×3ヶ月×3人	270		270	様式7, A-2(1)①
	アドバイザリボード100千円×5人×4回	1,000		1,000	様式3, 2. (2)④
	〔旅費〕	57,857	239,148	297,005	
	外国旅費(ワシントン大学)808千円×20名	16,160		16,160	様式3, 1. (5)④
	外国旅費(米東海岸協定校)1,569千円×12名		18,828	18,828	様式3, 1. (2)②
	外国旅費(インディアナ大学)1,721千円×3名	5,163		5,163	様式3, 1. (6)⑥
	外国旅費(海外協定校調査、欧米豪亜)544千円×21名	11,424		11,424	様式3, 1. (2)②
	外国旅費(シンポジウム、NY)410千円×5名	3,280		3,280	様式7, A-2(1)①
	外国旅費(職員募集、欧米豪亜)544千円×11名×2回	11,968		11,968	様式3, 2. (1)④
	外国旅費(JA教員招聘、豪)287千円×3名×2回	1,722		1,722	様式7, A-2(1)①
	外国旅費(アドバイザリボード)808千円×5名×2回	8,080		8,080	様式3, 2. (2)④
	外国旅費(学生派遣)544千円×280人		152,320	152,320	様式3, 1. (2)①
	外国旅費(学会・共同研究)2,000千円×10名		20,000	20,000	様式7, A-2(1)①
	外国旅費(モデル拠点)8,000千円×6拠点		48,000	48,000	様式7, A-2(1)①
	国内旅費(招聘講師)30千円×2人	60		60	様式7, A-2(1)①
	〔その他〕	200,800	172,400	373,200	
	①外注費	127,000	93,100	220,100	
	プログラム運営外注費	117,000	74,100	191,100	様式5
	FD/SDプログラム研修委託費	10,000	16,000	26,000	様式3, 1. (1)②
	ホームページ制作・リニューアル費			0	様式7, A-2(1)①
	システム開発費			0	様式3, 2. (2)⑤
	モデル拠点会議運営外注費500千円×6拠点		3,000	3,000	様式7, A-2(1)①
	②印刷製本費	25,000	3,500	28,500	
	印刷製本費(事業全体)	13,000	500	13,500	様式5
	印刷製本費(モデル拠点)2,500千円×6拠点	12,000	3,000	15,000	様式7, A-2(1)①
	③会議費	5,600	2,400	8,000	
	会議費(事業全体)	5,000	2,400	7,400	様式5
	会議費(モデル拠点)100千円×6拠点	600		600	様式7, A-2(1)①
	④通信運搬費	1,200	2,000	3,200	
	通信運搬費	1,200	2,000	3,200	様式5
	⑤光熱水料	0	2,400	2,400	
	光熱水料(モデル拠点)		2,400	2,400	様式7, A-2(1)①
	⑥その他(諸経費)	42,000	69,000	111,000	
	推進本部事務局運営委託費	26,000		26,000	様式5
	学生派遣オーナーズプログラム2,000千円×10名		20,000	20,000	様式3, 1. (2)①
	学生派遣事務委託費	16,000	1,000	17,000	様式3, 1. (2)①
	モデル拠点運営委託費8,000千円×6拠点		48,000	48,000	様式7, A-2(1)①
	〔間接経費〕	46,723		46,723	
平成 33 年度	合計	500,000	500,618	1,000,618	

(大学名：早稲田大学) (申請区分：タイプA)

(前ページの続き)

(単位：千円)

＜平成 3 4 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〕	6,750	31,070	37,820	
	①設備備品費	0	0	0	
	②消耗品費	6,750	31,070	37,820	
	事務用品(モデル拠点)一式	2,750		2,750	様式7, A-2(1) ①
	事務用品(テストセンター)一式	4,000	1,070	5,070	様式3, 1. (4) ④
	消耗品(教員研究用)一式		30,000	30,000	様式7, A-2(1) ①
	〔人件費・謝金〕	187,870	58,000	245,870	
	①人件費	186,000	58,000	244,000	
	任期付教員10,000千円×6人	60,000		60,000	様式7, A-2(1) ①
	助教・研究員・嘱託職員6,000千円×24人	126,000	18,000	144,000	様式7, A-2(1) ①
	専任職員10,000千円×4人		40,000		様式3, 2. (2) ⑤
	②謝金	1,870	0	1,870	
	招聘研究教授学生指導60千円×5回	600		600	様式7, A-2(1) ①
	T A15千円×3ヶ月×3人	270		270	様式7, A-2(1) ①
	アドバイザリボード100千円×5人×4回	1,000		1,000	様式3, 2. (2) ④
	〔旅費〕	57,857	239,148	297,005	
	外国旅費(ワシントン大学)808千円×20名	16,160		16,160	様式3, 1. (5) ④
	外国旅費(米東海岸協定校)1,569千円×12名		18,828	18,828	様式3, 1. (2) ②
	外国旅費(インディアナ大学)1,721千円×3名	5,163		5,163	様式3, 1. (6) ⑥
	外国旅費(海外協定校調査、欧米豪亜)544千円×21名	11,424		11,424	様式3, 1. (2) ②
	外国旅費(シンポジウム、NY)410千円×5名	3,280		3,280	様式7, A-2(1) ①
	外国旅費(職員募集、欧米豪亜)544千円×11名×2回	11,968		11,968	様式3, 2. (1) ④
	外国旅費(JA教員招聘、豪)287千円×3名×2回	1,722		1,722	様式7, A-2(1) ①
	外国旅費(アドバイザリボード)808千円×5名×2回	8,080		8,080	様式3, 2. (2) ④
	外国旅費(学生派遣)544千円×280人		152,320	152,320	様式3, 1. (2) ①
	外国旅費(学会・共同研究)2,000千円×10名		20,000	20,000	様式7, A-2(1) ①
	外国旅費(モデル拠点)8,000千円×6拠点		48,000	48,000	様式7, A-2(1) ①
	国内旅費(招聘講師)30千円×2人	60		60	様式7, A-2(1) ①
	〔その他〕	200,800	172,400	373,200	
	①外注費	127,000	93,100	220,100	
	プログラム運営外注費	117,000	74,100	191,100	様式5
	FD/SDプログラム研修委託費	10,000	16,000	26,000	様式3, 1. (1) ②
	ホームページ制作・リニューアル費			0	様式7, A-2(1) ①
	システム開発費			0	様式3, 2. (2) ⑤
	モデル拠点会議運営外注費500千円×6拠点		3,000	3,000	様式7, A-2(1) ①
	②印刷製本費	25,000	3,500	28,500	
	印刷製本費(事業全体)	13,000	500	13,500	様式5
	印刷製本費(モデル拠点)2,500千円×6拠点	12,000	3,000	15,000	様式7, A-2(1) ①
	③会議費	5,600	2,400	8,000	
	会議費(事業全体)	5,000	2,400	7,400	様式5
	会議費(モデル拠点)100千円×6拠点	600		600	様式7, A-2(1) ①
	④通信運搬費	1,200	2,000	3,200	
	通信運搬費	1,200	2,000	3,200	様式5
	⑤光熱水料	0	2,400	2,400	
	光熱水料(モデル拠点)		2,400	2,400	様式7, A-2(1) ①
	⑥その他(諸経費)	42,000	69,000	111,000	
	推進本部事務局運営委託費	26,000		26,000	様式5
	学生派遣オーナーズプログラム2,000千円×10名		20,000	20,000	様式3, 1. (2) ①
	学生派遣事務委託費	16,000	1,000	17,000	様式3, 1. (2) ①
	モデル拠点運営委託費8,000千円×6拠点		48,000	48,000	様式7, A-2(1) ①
	〔間接経費〕	46,723		46,723	
平成 3 4 年度	合計	500,000	500,618	1,000,618	

(大学名：早稲田大学) (申請区分：タイプ A)

(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〕	6,750	31,070	37,820	
	①設備備品費	0	0	0	
	②消耗品費	6,750	31,070	37,820	
	事務用品(モデル拠点)一式	2,750		2,750	様式7, A-2(1)①
	事務用品(テストセンター)一式	4,000	1,070	5,070	様式3, 1. (4)④
	消耗品(教員研究用)一式		30,000	30,000	様式7, A-2(1)①
	〔人件費・謝金〕	187,870	58,000	245,870	
	①人件費	186,000	58,000	244,000	
	任期付教員10,000千円×6人	60,000		60,000	様式7, A-2(1)①
	助教・研究員・嘱託職員6,000千円×24人	126,000	18,000	144,000	様式7, A-2(1)①
	専任職員10,000千円×4人		40,000		様式3, 2. (2)⑤
	②謝金	1,870	0	1,870	
	招聘研究教授学生指導60千円×5回	600		600	様式7, A-2(1)①
	T A15千円×3ヶ月×3人	270		270	様式7, A-2(1)①
	アドバイザリボード100千円×5人×4回	1,000		1,000	様式3, 2. (2)④
	〔旅費〕	57,857	239,148	297,005	
	外国旅費(ワシントン大学)808千円×20名	16,160		16,160	様式3, 1. (5)④
	外国旅費(米東海岸協定校)1,569千円×12名		18,828	18,828	様式3, 1. (2)②
	外国旅費(インディアナ大学)1,721千円×3名	5,163		5,163	様式3, 1. (6)⑥
	外国旅費(海外協定校調査、欧米豪亜)544千円×21名	11,424		11,424	様式3, 1. (2)②
	外国旅費(シンポジウム、NY)410千円×5名	3,280		3,280	様式7, A-2(1)①
	外国旅費(職員募集、欧米豪亜)544千円×11名×2回	11,968		11,968	様式3, 2. (1)④
	外国旅費(JA教員招聘、豪)287千円×3名×2回	1,722		1,722	様式7, A-2(1)①
	外国旅費(アドバイザリボード)808千円×5名×2回	8,080		8,080	様式3, 2. (2)④
	外国旅費(学生派遣)544千円×280人		152,320	152,320	様式3, 1. (2)①
	外国旅費(学会・共同研究)2,000千円×10名		20,000	20,000	様式7, A-2(1)①
	外国旅費(モデル拠点)8,000千円×6拠点		48,000	48,000	様式7, A-2(1)①
	国内旅費(招聘講師)30千円×2人	60		60	様式7, A-2(1)①
	〔その他〕	200,800	172,400	373,200	
	①外注費	127,000	93,100	220,100	
	プログラム運営外注費	117,000	74,100	191,100	様式5
	FD/SDプログラム研修委託費	10,000	16,000	26,000	様式3, 1. (1)②
	ホームページ制作・リニューアル費			0	様式7, A-2(1)①
	システム開発費			0	様式3, 2. (2)⑤
	モデル拠点会議運営外注費500千円×6拠点		3,000	3,000	様式7, A-2(1)①
	②印刷製本費	25,000	3,500	28,500	
	事業全体印刷製本費	13,000	500	13,500	様式5
	モデル拠点印刷製本費2,500千円×6拠点	12,000	3,000	15,000	様式7, A-2(1)①
	③会議費	5,600	2,400	8,000	
	事業全体会議費	5,000	2,400	7,400	様式5
	モデル拠点会議費100千円×6拠点	600		600	様式7, A-2(1)①
	④通信運搬費	1,200	2,000	3,200	
	通信運搬費	1,200	2,000	3,200	様式5
	⑤光熱水料	0	2,400	2,400	
	光熱水料(モデル拠点)		2,400	2,400	様式7, A-2(1)①
	⑥その他(諸経費)	42,000	69,000	111,000	
	推進本部事務局運営委託費	26,000		26,000	様式5
	学生派遣オーナーズプログラム2,000千円×10名		20,000	20,000	様式3, 1. (2)①
	学生派遣事務委託費	16,000	1,000	17,000	様式3, 1. (2)①
	モデル拠点運営委託費8,000千円×6拠点		48,000	48,000	様式7, A-2(1)①
	〔間接経費〕	46,723		46,723	
平成35年度	合計	500,000	500,618	1,000,618	

(大学名：早稲田大学) (申請区分：タイプA)