

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	名古屋大学
機関番号	13901

[基本情報]

2. 構想名	21世紀、Sustainableな世界を構築するアジアのハブ大学
3. 構想のキーワード	アジアキャンパス展開 ・ 国家中枢人材育成 ・ 1600件の英語による授業 活躍する若手・女性研究者 ・ 国際共同教育研究プログラム

4. 申請者 (大学の設置者)	ふりがな はまぐち みちなり 氏名 濱口 道成	所属・職名	学長			
5. 構想責任者	ふりがな くにえだ ひでよ 氏名 國枝 秀世	所属・職名	理事・副学長			
6. 学生・ 教職員数		学生数		教職員数(H26.5.1)		
		入学定員 (平成26年度)	全学生数 (H26.5.1)	教員数	職員数	合計
	学部	2,107 人	9,926 人	2,287 人	778 人	3,065 人
	大学院	2,325 人	6,046 人			
合計	4,432 人	15,972 人				
7. 学部・ 研究科等名	学部数	9	研究科等数	14		
	(学部名) 文学部、教育学部、法学部、経済学部、情報文化学部、理学部、医学部、工学部、農学部 (研究科等名) 文学研究科、教育発達科学研究科、法学研究科、経済学研究科、理学研究科、 医学系研究科、工学研究科、生命農学研究科、国際開発研究科、 多元数理科学研究科、国際言語文化研究科、環境学研究科、情報科学研究科、 創薬科学研究科					

(大学名：名古屋大学) (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	568,750	597,687	609,769	599,839	599,839	612,439
	補助金申請額	500,000	500,000	500,000	500,000	500,000	500,000
	大学負担額	68,750	97,687	109,769	99,839	99,839	112,439
年度(平成)	32年度	33年度	34年度	35年度	合計		
内 訳	事業規模	626,639	656,006	660,906	666,506	6,198,380	
	補助金申請額	500,000	470,067	475,567	471,167	4,916,801	
	大学負担額	126,639	185,939	185,339	195,339	1,281,579	

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

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

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

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

10-20 年後 名古屋大学は高い国際競争力をもって輝く Super Global University へ ;
「アジアと学び世界に挑む勇気ある知識人を育てる」



組織・体制・人事制度・財政基盤の改革

国際機構の設立

留学生受入・支援体制の強化
専門職員の積極的採用
迅速で風通しの良い学内意思決定の実現

国際アドバイザーボード、外国人有識者への諮問

職員の英語能力向上
2021 年までに名古屋大学基金を 100 億円に
教員一人当たり科研費採択件数・金額総合大学 Top3 を維持

③ 共通観点 1 (構想の創造性、展開性等) 概念図【1 ページ】

アジアと学び世界に挑む勇気ある知識人を育てる
多層的・多極的 (Multilayer-multipolar) 国際展開

21 世紀、
Sustainableな
世界を構築する
アジアのハブ大学



世界Top100を目指す先端的研究強化

- ・最先端研究拠点 (WPI) 形成促進
- ・若手、女性、外国人研究者支援 (YLCなど)
- ・ジョイント・ディグリープログラム実施コース数: 20
名古屋大学の強み ↔ 世界の先端グループ (含アジア主要大学)
共同教育: 教員招へい (集中講義)、相互学生派遣研修 (1年以上)
共同研究: 研究者相互滞在 (月単位)



魅力あるグローバルな
Nagoya Universityに

- ・国際機構設立
- ・留学生 2000 → 3000名: G30の拡大
- ・全学部生を海外派遣する制度設計 NU-OTI、留学積立金
- ・国際通用性のあるカリキュラムやQuarter制
- ・理工系大学院講義の50%を英語化
- ・外国人教員・専門職員の積極的採用
- ・受入体制 (宿舍、教員、講義) の強化
- ・大学院教養教育プログラムの拡充
- ・リーディング大学院プログラムの成果を全学に展開

これまでの取り組み、実績

- ・WPI1件 (ITbM) 進行中
学内WPI-next 募集中
- ・独自支援プログラム (YLC: 41名採用)
- ・医学系研究科派遣協定 (フライブルク大、アデレード大)

期待される成果

- ・最先端研究教育を共同実施
- ・教育研究のレベルの国際的認知度向上
- ・大学ランキングの向上

- ・国際教育交流本部設置 (2013)
- ・英語授業 500 コマ実施
- ・TOEFL による英語力把握実施
- ・G30 (~50名, 3学年) 受入
- ・基金による奨学金・派遣支援
- ・海外オフィス・ネットワーク

- ・派遣学生 600名 → 日本人全員
- ・留学生 2000 → 3000名



成長するアジアのハブ大学に



多様性の中で研究教育展開を共に「学ぶ」

- ・アジア・サテライトキャンパス設置
現地で博士後期課程コース設置
修士卒業生を中心に高度教育、博士号授与
- ・法学、医学、農学、国際開発、環境学、教育発達科学
- ・医療をはじめとする、アジア高度専門人材育成
- ・アジアで日本人学生を鍛える
- ・医療リスク管理のため、バンコク病院と提携

強力なアジアネットワーク

- ・日本法教育研究センター (CALE)
- ・海外同窓会 15支部
- ・YLP
- ・内視鏡トレーニングセンター
- ・卒業生が局長、副大臣に就任

国家中枢人材多数輩出

- ・アジアを対象とした研究・共同研究の促進



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】

(1) 研究力強化と国際化

- ・国内外の研究機関・大学との連携研究強化
- ・女性・外国人研究者育成強化
- ・大学ランキング (THE/QS/ARWU) 100 - 200位 → あらゆる指標で 100位以内

(2) 教育の国際化

英語による講義数増
海外指定校推薦制度

本学卒の留学生採用
海外研修の促進

国際公募
海外で教育研究経験者採用

留学積立金制度、研修前後の授業、医療支援
NU-OTIによる留学体験
病院ネットワークによるリスク管理

ジョイントディグリー
短期留学の拡充

海外事務所での学生の短期研修
初級・上級の2階層分け派遣

試行を経て平成28年度末までに対応

2013	97	19	2164	220	382	845	1223
2023	150名	35名	3200名	1200名	1200名	1240名	10037科目
2050	外国人教員	外国人職員等	留学生	留学・単位取得	協定・留学	外国語力	ナンバリング

アジアをフィールドに日本人学生を鍛える 国際的な共同教育の実践

(3) 教育改革と優秀な学生の確保

平成28年度までに日本語・英語フォーム準備
平成31年度までに全科目標準化

G30のコース拡充
アジア・サテライトキャンパス展開

理工系大学院講義50%英語化
英語講義FD

基金拡充で支援拡大

200床の混住型宿舎を建設

学生との直接対話

推薦入試と一般入試の高得点者に活用
G30の拡充

2013	820	36	4672	526	571	5440	70
2023	1680科目	47コース	10762科目	820名	871名	10433科目	170名
2050	英語授業	外国語コース	シラバスの英語化	奨学金等	宿舎	学生の授業評価	TOEFL等の活用

多文化が共生するキャンパス 国際通用性のあるカリキュラム

(4) 体制 / 人事制度改革

・テニュアトラック採用教員数
0名 → 100名
新規採用助教に原則適用

14% (2013)
30% (2023)
TOEIC 600点以上職員数

働きやすい環境
女性管理職登用

新規採用助教全員
64歳以上教員全員

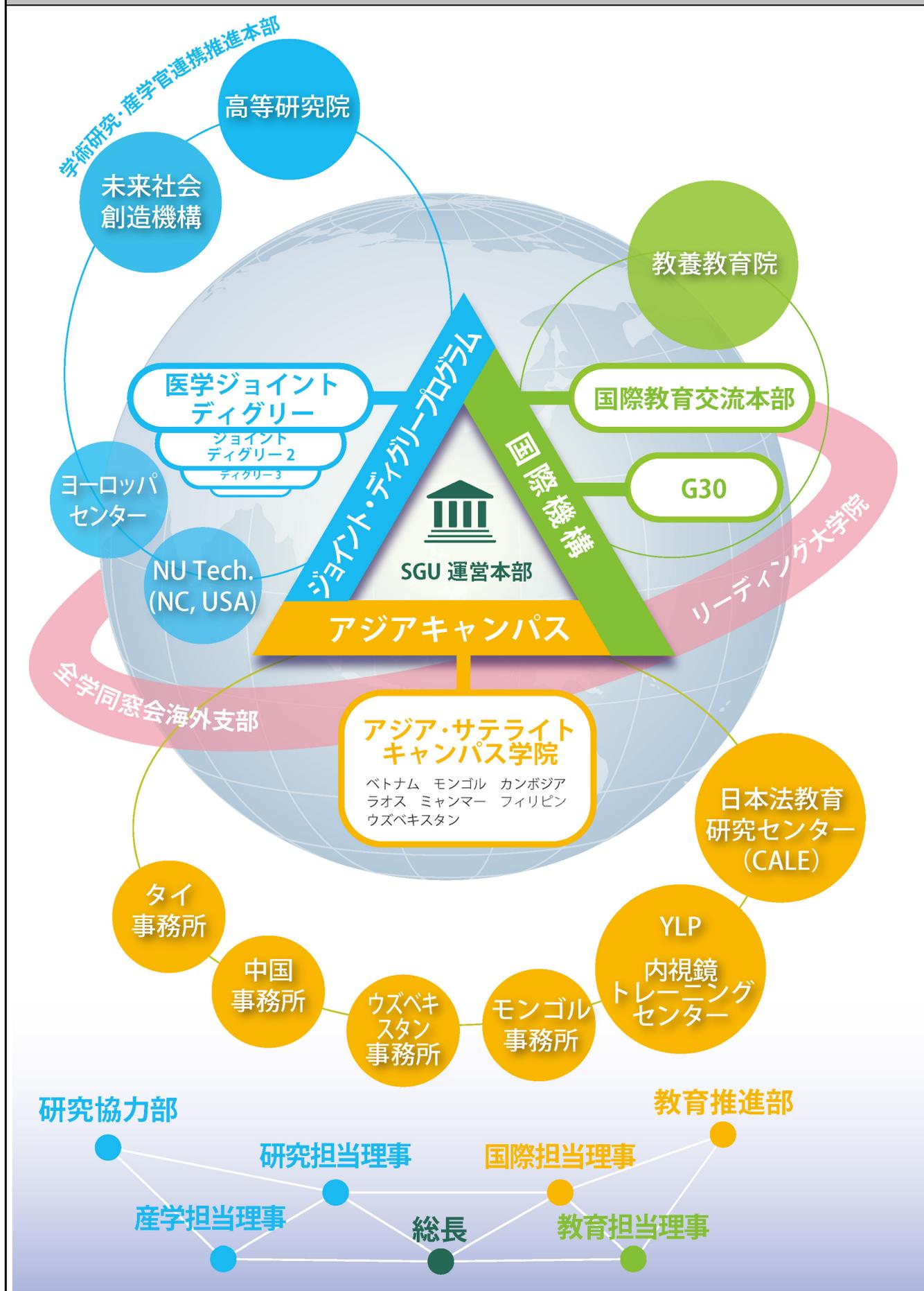
2013	472	326
2023	809名	430名
2050	年俸制教員	女性教員

若手・女性教職員が牽引するNagoya University

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】



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】



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となっているか。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】

名古屋大学では学術憲章を定め、「自由闊達な学風の下、人間と社会と自然に関する研究と教育を通じて、人々の幸福に貢献すること」を大学の基本理念とし、研究では「世界屈指の知的成果を産み出す」こと、教育では「勇気ある知識人を育てる」ことを基本目標に掲げている。現総長が策定した運営の基本方針「濱口プラン」は、「名古屋大学から Nagoya University へ」の標語のもと、「世界に通ずる人材育成」、「最先端研究推進」、「グローバル化の推進」、「地域連携・地域貢献」を目標として「組織改革」、「基金による財政基盤拡充」を進めていくことを宣言した。従って、本学の理念に基づく本提案のメインテーマも「21 世紀、Sustainable な世界を構築するアジアのハブ大学」とした。

【本構想の目的】

21 世紀の世界はそのサステナビリティに深刻な問題を抱えている。それは、資源枯渇、環境破壊にとどまらず、文化間、民族間の対立激化、続く内戦、貧困と格差、劣悪な衛生状態、民主主義の空洞化など枚挙にいとまがない。我が国にあっても、少子高齢化の急速な進行、地域社会の荒廃、経済のグローバル化にともなう国際競争の激化と国内産業空洞化などの大きな問題が生じている。こうした世紀にあって、人類の幸福への貢献を基本理念に掲げる本学は、研究面では世界屈指の知的成果の創出により、教育面では優れた卒業生、修了生の輩出により、法の支配の確立と民主主義の定着等、サステナブルで調和のある世界の実現に向けた全世界規模の努力の一翼を担っていかねばならない。

本学が育成しようとする「勇気ある知識人」とは、深い専門知識と広い教養を兼ね備え、それらを活用して、サステナブルな世界の構築に向けてそれぞれの現場で行動するコミットメントをもつ人間を意味する。言うまでもなく学術の知的成果は国境を越えた全世界的なものである。一方で、われわれの行動は常に或る特定の地域、時代、機会になされる。「勇気ある知識人」には、こうしたグローバルな視点とローカルな視点を自在に行き来する精神の柔軟性が求められる。そこで、本学は、学生の育成のフィールド、直接の地域貢献のフィールドとしてアジアを重視することにした。

以上により、本構想において、名古屋大学は、研究面では「世界のトップを目指す先端研究強化」、教育面では「魅力あるグローバルな Nagoya University」を目的とし、それらをアジアというフィールドで展開することにより「アジアのハブ大学」となることを目的とした本構想を策定した。これら 3 つの目的の実現により、サステナブルな世界を構築するアジアのハブ大学としての役割を果たし、21 世紀の人類社会に貢献する気概と能力を備えた名実ともに「世界のトップ大学」の名に恥じない大学となることを目指す。

3 つの目的をより具体的に述べるなら次のようになる。

(1) **世界のトップを目指す先端研究強化** 最先端研究拠点形成促進、若手、女性、外国人研究者への支援、ジョイントディグリー等の共同教育・研究を進める枠組みの拡大を通して、研究能力を高め、世界屈指の研究大学となる。

(2) **魅力あるグローバルな Nagoya University へ** 教育のグローバル化を推進する国際機構の設立、留学生数の拡大、日本人学生の海外派遣制度の構築、カリキュラム見直し、国際標準のリベラルアーツ教育の実施、外国人教員の積極的雇用などを通じて、教育の国際通用性を高める。

(3) **アジアのハブ大学へ** アジア 7 カ国にサテライトキャンパスを設置し、アジア諸国の国づくりに携わる国家中枢人材を育成する博士後期課程プログラムを開始するなど、アジアに貢献しながらアジアをフィールドとして、研究、教育の国際化を実現する。

【本構想における取組概要】

本構想の目的を達成するために、様々な取組を多層的、多極的に国際スケールで展開し、世界をリードする Top Global University として発展するために、本提案を行う。10-20 年後の名古屋大学が世界を牽引する Top 100 大学として輝き、最先端の研究レベルをさらに押し上げ、国際的に評価される競争力を持つ教育を実施し、魅力ある大学として質の高い学生を惹き付けるためには、それを支える制度、体制、財政基盤をもつことが必要である。

(1) 世界 Top 100 を目指す先端研究強化

最先端研究を推進するために、名古屋大学では **WPI プログラム拠点 (ITbM)** を設置 (平成 24 年) し、それに続く拠点をめざす学内 **WPI (WPI-next)** を公募し、研究費を支援する。10-20 年後の主役となる若手、女性、外国人研究者を支援するため、平成 21 年から **YLC+** (若手育成プログラム、41 名採用) を開始している。本構想では以下の施策を新たに進める。

■ **ジョイントディグリープログラム** 国際的に競争力のある本学の研究科や専攻が、世界の先端研究を進める海外大学と共同で教育、研究を実施するジョイントディグリープログラムを開発する。相互の教員の共同研究に学生を取り込み、集中講義を実施し、大学院生を協定書に定める期間派遣して研究指導を行い、海外大学との合同学位審査を経てジョイントディグリーを授与する。この方式のパイロットプログラムとして、**ジョイント・スーパービジョン**を実施するため、**フライブルク大、アデレード大、本学医学系研究科**で協定を調印 (平成 26 年 3 月) した。本構想期間に、欧米やアジアの主要大学と 20 コースを設置する。これにより、世界の舞台で活躍する研究者を育成するとともに、名古屋大学の研究教育の水準の高さを世界トップの研究者に認知させることや、ひいては大学ランキングの向上も期待される。すでに組織的な研究交流実績のある海外の主要大学 (ストラスブール大、カセサート大、 Lund 大、西オーストラリア大、エディンバラ大、ウォーリック大等 10 大学程度) へと拡大する。

■ **強力な研究推進体制** 本学の高いレベルの研究の中から先端的基礎研究を高等研究院へ、応用研究を未来社会創造機構へそれぞれ集約し、大学の先端研究のショーケースとする。これにより国内外の機関、企業との共同研究、共同開発の窓口を明確にする。この 2 つの組織を頂点として「基礎から応用まで幅広い研究支援」と「知的財産や成果有体物等の取得、活用支援」を行う学術研究・産学官連携推進本部 (平成 26 年 1 月発足) により世界先端研究を行う研究者を全面的に支援する。

(2) アジアのハブ大学へ

本学は、20 年以上にわたって法律、医療、国際開発等の分野でアジア出身の卒業生を多数輩出し、局長、副大臣クラスのアジア国家中枢人材を育てた実績 (160 名) を有している。現在でも、**日本法教育研究センター (CALE)** ではアジア 8 カ所 (7 カ国) において「日本語で日本法を教育」し、法曹人材を育成している。医学系研究科では、途上国の **医療行政教育の大学院 (Young Leaders Program, YLP)** コースを 10 年以上継続し、多くの保健行政官を育ててきた。また、平成 25 年にベトナムのフエ大学に **内視鏡トレーニングセンター** を設置し、内視鏡技術の普及に務めている。これら卒業生を中心に **海外に全学同窓会 13 支部** を設立し、強力なネットワークを構築している。こうした高い実績を元に、多様性の中で教育研究を展開し、アジアと共に「学ぶ」ハブ大学を目指す。

■ **現地で博士後期課程コース設置** 我が国初の試みとして、アジアの政府中枢で活躍する修士課程卒業生を中心に在職のまま高度教育を行い、**博士号の授与**を行う **アジア・サテライトキャンパス**を 6 つの分野 (法学、医学、農学、国際開発、環境学、教育発達科学) を対象に設置する。7 カ所のサテライトキャンパスにおける現地指導と、名古屋キャンパスの教員による遠隔教育や現地での集中



講義、本学における 1～3 ヶ月のスクーリングを行う。この「**アジア諸国の国家中枢人材養成プログラム**」は、平成 26 年 10 月にカンボジア、ベトナム、モンゴル、平成 27 年 10 月以降にフィリピン、ウズベキスタン、ミャンマー、ラオスで開設を予定している。10 年後には少なくとも 50 名程度の大臣、副大臣、局長級の幹部人材を輩出する。

こうした東南アジアに展開するサテライトキャンパスを統括するため、タイに名古屋大学アジアオフィスを設置した。この地域へ派遣する学生、教職員の健康リスクを回避するため、バンコク病院と協定を結びそのネットワークを利用する。本構想では、博士課程教育リーディングプログラム（リーディング大学院プログラムと略記）などの教育活動で、**アジアを本学学生の研鑽の場**と位置づけている。10-20 年後にはアジア地域で多くの大学が台頭することが予想され、名古屋大学がそれらの大学と人材育成、共同研究の**ハブ大学**になることを目指す。

本学がアジアに注目するのは、右の表に示す様に、今後日本の総人口が 10%減少（18 歳人口 20%減）する間に、例えばインドネシアは 20%人口が増加することが背景にある。10 年後の ASEAN の GDP は日本と同程度になり、日本企業のアジア展開

人口 (億人)	2015	2025	2035
日本	1.27	1.23	1.18
インドネシア	2.52	2.82	3.03
ASEAN	6.3	7.0	7.5

が益々拡大することが予想される。本学の卒業生の多くが、変貌を遂げるアジアで活動することは明らかである。従って、アジアの多様な環境において展開する研究教育活動を通じて**多くの事を「学ぶ」と共に**、世界 Top 100 の大学として名古屋大学が台頭するアジアの大学と連携して**共に「学ぶ（共生する）」**事を本構想の中核の一つとした。

(3) 魅力あるグローバルな Nagoya University に

■**国際機構設立** 本学では留学生の受入、教育、学生派遣などを一体的に進めるために**国際教育交流本部**を設立した（平成 25 年）。本構想では、以下に述べる様に派遣学生数、受入留学生数を大

きく伸ばす事を計画しており、これらを責任持って実施するために**国際教育交流本部**を拡充改組し、「国際機構」を設立する。その果たすべきミッションを以下にまとめた。

学生派遣促進 2013 年には 641 名の学生を海外に派遣しており、これを 2020 年までに 1,000 名、2023 年までには日本人学部学生全員を派遣できる体制を整える。そのためには英語教育の拡充、単位互換校の拡大、留学準備講座（含リスク管理）の開設数の拡大などを進める。留学経費負担の問題を解消するため、**留学積立金制度**（1 万円/月）を創設する。積立途中でも 2、3 年生が全額使用して留学し、残期間で継続返済させる。また派遣先での支援体制を、協定校や海外オフィスの協力を得て整備する。特に、バンコク病院の医療ネットワークを活用して**留学時の安全管理体制**を構築する。また長期留学への動機付けとして 1、2 年生の時に**学習内容が明確な短期研修**に参加する仕組み、「NU Overseas Take-off Initiative (NU-OTI)」を始動し、中長期留学につなげる。派遣中の学習を国際教養カリキュラムとして認定することや柔軟な学事暦を活用し、留年などを伴わない留学の枠組み作りを進める。

留学生受入促進 留学生の増加は、大学を多文化共生コミュニティとして成長させるという認識の下、2013 年に 2,000 名であった留学生を 2020 年には 3,000 名に増加させる。そのため、授業の英語化を進める（理工系大学院講義の 50%を英語化）。日本語サマープログラムなどのコースを開設拡充し、短期留学生の受入を増やす。**G30 プログラム**の受入枠拡大や、NUPACE を 2 倍にするなど受入数の拡大を図る。優秀な留学生を確保するために、海外の高校生に対するリクルートに力を入れ、海外の高校とのネットワークを強化する。

留学生のためには、学内情報の英文化や留学生支援システムなどを充実させる。日本で就職、定着を希望する留学生のための**日本語教育を充実し、就職支援を行う**。メンタルヘルス、障がい学生の支援を進めるほか、宗教の多様性に対する配慮も行う。混住型宿舎を拡充（新たに 200 名以上収容可能）し、奨学金拡大などの支援を厚くする。

■**国際通用性のある教育研究体制の確立** グローバルな大学として、「本学のカリキュラムが海外の大学から単位として認定される」ための整備は必須である。これまで培ってきた**G30**カリキュラムを参考に、その経験を全学に展開する。例えば GPA 導入、ナンバリング実施、クォーター制を含む柔軟な学事暦の導入を進める。英語による授業開講に向けて、日本人教員の海外研修や FD 支援

を広げる。外国人、女性など多様な教員を確保する。そのためには保育園、学童保育施設などの支援をさらに厚くする。外国人教員がストレス無く教育研究に取り組めるように、学内情報や各種募集案内等を全て日英併記で全学にメールで配信する。

大学院における学術活動に資する英語力の育成のため、アカデミックイングリッシュ (AE) が全学を対象に開講されているが、開講数を拡大する。リーディング大学院プログラムでは、博士後期課程教育の充実や、卒業後のキャリアパス教育などを進めている。本学が獲得した**6つのリーディング大学院プログラム**のカリキュラムを全学の大学院教育に広げる。こうした取組を「博士課程教育推進機構 (平成 30 年度設置)」が中心となって展開し、大学ランキングを上げて留学生を惹き付ける。

■大学全体の教育内容向上、優秀な学生の確保

教養教育改革 基礎学力を確実なものにするため、講義と演習の組み合わせ、基礎セミナーの内容見直し、TAの活用等を通じて、双方向教育を充実させる。これらの修学内容と認定単位の見直しを行い、学習時間を確保する。コモンベーシックスやリベラルアーツを充実させる。なお、定員管理の緩和が可能になると、柔軟な転学科・転学部制度を導入して専門選択の幅を広げることができる。

入試制度 (多面的入学者選抜の検討) 国際バカロレア資格取得者の出願資格について慎重に検討を進め、受入体制を整える。TOEFL 等、外部語学試験の学部入試への活用は求める能力と整合性を取る形で進める。

留学生/女子学生増加 今後、18 歳人口が 120 万人から 100 万人へ減少すると予測される中で、優秀な学生を確保するには、現在 2,000 名に達する本学の留学生を 3,000 名に増やすことは重要な施策である。加えて質の高い外国人教員を取り込む事で教育研究のレベルを維持しなければならない。また、女性の理系分野への進出を見通して、積極的に女子学生や女性教員も増やしていく。これは学内の実質的グローバル化、多様な人材の活用による活性化につながる。

就職支援 本学は世界のものづくり企業へ多くの人材を送り出している。日本人ばかりでなく、日本国内で活躍できる留学生を育て、国内企業への定着を支援する。

(4) 上記目標を実現するための人事制度・組織改革

■教員人事制度・組織 研究者の採用・昇格 (人事評価) は、国際通用性のある制度にする必要がある。今後、助教採用は国際公募を原則とし、テニュアトラックの年俸制とする。5 年を目処に昇格 (退職) の審査を全学共通で実施し、若手や外国人採用の促進をはかる。本学が独自予算で始めた YLC プログラム (5 年間任期の特任助教として雇用) に女性、外国人枠を設けて拡充する。なお、本学は平成 24 年度、**女性教員 37 名を採用**している (国立大学第 1 位)。今後、女性教職員の支援を強め、この流れを促進する。

迅速で風通しの良い学内体制を整え、学内の意思決定を迅速に行うなど総長のリーダーシップが発揮しやすくなるためのガバナンス機能を高める。具体的には、総長、執行部と部局長の懇談の機会を増やし、部局と情報や問題意識の共有を進める。インターネットを用いた意見交換 (JAM セッション) の実施経験を活かし、外部情報の収集、学内の強み分析、戦略策定体制 (部局の参加)、施策の進捗状況とその効果のモニター等が必要である。また、国際アドバイザーボードを構成し、外国人有識者による国際的観点からの意見も取り込む。

■事務体制 職員の採用にあたっては語学力も評価項目とし、グローバル化への対応を行っている。職員の高度化のための研修、特に**日本学術振興会や文部科学省の海外長期プログラム**や大学独自の派遣研修 (海外拠点) を実施している。今後、TOEIC の受験を課し、800 点以上を上級者レベル、800 点から 600 点以上を実務者レベルとして、事務部内での配置の指標とする。女性職員の幹部も増やしており、女性職員が働きやすい環境の整備を積極的に進める。

(5) 財政基盤強化

運営費交付金などの削減が進む中、競争的資金獲得促進を図ってきており、**教員一人当たりの科研費採択件数、金額は総合大学で Top 3** となっており、今後もこれを維持する。大学が組織的に提案する競争的プロジェクトなどは、総長のリーダーシップのもと全学一体となって計画立案を行う。独自の財政基盤として、平成 27 年度中に名古屋大学基金の総額 50 億円、創基 150 年 (2021 年) までに基金 100 億円を目指し、その運用益を国際交流、研究教育支援に投入する。

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)	532 人	600 人	650 人	700 人
うち外国籍教員	97 人	120 人	130 人	150 人
うち外国の大学で学位を取得した日本人教員	110 人	120 人	120 人	120 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	220 人	250 人	280 人	300 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	105 人	110 人	120 人	130 人
全専任教員数 (B)	2,163 人	2,180 人	2,200 人	2,220 人
割合 (A/B)	24.6 %	27.5 %	29.5 %	31.5 %

【これまでの取組】

本学の教員採用は国際公募を原則として行っており、採用に際し国籍は問題としていない。国際化拠点整備事業(後の「大学の国際化のためのネットワーク形成推進事業」、以下 G30 と略記)開始以降は、関連する全ての教員ポジションを国際公募し、17 名が外国籍、1 名が海外で教育に従事する日本人教員を採用した。G30 を支援する AO 担当者として 5 名の外国人教員を採用した。さらに、リーディング大学院プログラムや国際関係の専任ポジションも国際公募を実施し、直近 5 年間で 119 名の外国人教員を採用している。例えば、法学研究科のリーディング大学院プログラムでは、仏伊米加の 4 名、CALE(日本法教育研究センター)では韓国、カンボジアの 2 名の外国人教員を採用した。また、本学の招聘外国人教員制度を活用し、世界で活躍する研究者を招聘し、教育研究の国際化に努めている。日本語が出来ない教員に配慮して、競争的資金の公募や各種募集案内は全て日英併記で全学にメール配信している。こうした取組により、平成 22 年には 62 名だった外国人教員数は、平成 25 年度には 97 名に増加している。

【本構想における取組】

本学の国際化プラン(平成 21 年策定)では、外国人教員比について、平成 32 年度末に全教員に対する構成比 7.5%を目指しているが、本構想においては、10 年後の外国人教員等の比率を全専任教員の 32%とする。具体的な施策として、① 英語による授業数の増加、充実を目指し、広い領域で 7 名の教員を国際公募する。② 平成 24 年開始の WPI プログラムでは、海外 PI や博士研究員に外国人を積極的に採用する。③ 理工系の大学院講義が平成 32 年を目処に英語化 50%を目指しており、外国人や海外で教育研究経験のある教員採用を進める。④ 若手教員の海外派遣や海外との共同研究支援に加え、本学修了の留学生を積極的に採用する仕組みを作り、大学院教育から若手研究者育成プロセスに留学生も含めた国際的な人材育成を進める。YLC プログラム(名古屋大学若手育成プログラム)では、在外経験者もしくは外国人 3 名を国際公募枠で毎年採用する。⑤ 2014 年秋から展開するアジア・サテライトキャンパスでは、外国人教員を積極的に採用する。⑥ 年俸制の導入により、キャリアのある外国人教員が給与面で不利益とならない制度を開始する。さらに、任期付きで雇用されている外国人教員の中で、特に能力の高い教員を部局定員に移行するなど、魅力ある雇用条件を生み出す。⑦ 日本人教員の海外研修や研究支援を行い、教育研究の国際通用性を強化する。同時に、⑧ 日本語の出来ない教員に対する支援策が不可欠であり、学内情報の英語発信、日英 2 カ国語が堪能な秘書の採用、外国人受入のための学内規程や学内文書の英文化促進など外国人教員が活躍しやすい環境整備を行う。

1. 国際化関連 (1) 多様性

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

【実績及び目標設定】

各年度5月1日の数値を記入

	平成25年度	平成28年度	平成31年度	平成35年度
外国人職員等 (A)	19 人	27 人	31 人	35 人
うち外国籍職員	4 人	6 人	6 人	6 人
うち外国の大学で学位を取得した日本人職員	2 人	3 人	3 人	3 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	13 人	18 人	22 人	26 人
全専任職員数 (B)	761 人	795 人	800 人	805 人
割合 (A/B)	2.5 %	3.4 %	3.9 %	4.3 %

【これまでの取組】

英語による執務が必要な組織においては、海外の大学で学位を取得した職員や1年以上の海外執務、研修経験がある者等、外国語で執務が可能な職員を集中的に配置している。例えば、留学生の増加に伴う事故、病気、精神的な悩みを抱える留学生数の増加が想定されるため、平成21年4月にハラスメント相談センターに中華人民共和国籍の専門家を雇用した。G30 アドミッションオフィスや国際関係事務部門、海外拠点(12拠点)では、外国人職員を採用し、英語のみならず、中国語、ロシア語、ドイツ語、タイ語、インドネシア語などにも対応している。さらに、事務部門の国際化対応として、外国語によるコミュニケーション能力、留学生、外国人教員受入の際の専門的知識を備えた事務系職員を多数育成するため、語学研修(本学全学向け授業参加型、外部講師派遣による学内受講型、e-Learning、英会話リスニング教材等)、国際業務トレーニング研修(文部科学省国際教育交流担当職員長期研修プログラム(LEAP)、日本学術振興会国際学術交流研修)及び短期海外研修(本学の学術研究拠点への派遣及び企画立案)を実施している。

この他、本学事務局国際部では、管理職である部長をはじめ10名(25名定員)が、外国で通算1年以上の職務、研修経験を有している。現在、職員1名を2年間、JSPS ストラスブール研究連絡センターに業務派遣している他、職員1名を米国へ1年間の長期研修へ参加させており、外国勤務、研修経験者の増加に努めている。

【本構想における取組】

平成32年に留学生3,000名を目標に掲げており、留学生の増加に伴う様々な問題(病気、精神的困難、未履修、適応障害、生活費など)に対応する専任職員の増加は必須事項であり、新規採用職員の30%をTOEIC 600点以上とするなど、日英等2言語に堪能な専任職員の増員を図るほか、TOEIC 900点以上の留学生又は海外大学を卒業した日本人が受験可能な採用試験を実施する。

この他、職員高度化施策(44頁参照)により、英語力のみならず国際化で求められる能力の向上を図り、多様な機能を確保できる職員構成の多様化を進める。具体的には、本学を卒業、修了する留学生や海外の大学で学ぶ日本人の採用を積極的に進め、大学運営に海外大学の要素も取り込む。これらの取組に加え、平成26年度以降7ヶ国にアジア・サテライトキャンパス(H26年度:モンゴル、ベトナム、カンボジア、H27年度:フィリピン、ウズベキスタン、ラオス、H28年度:ミャンマー)の開設を予定しており、事務系職員(日本人)の複数月に及ぶ現地派遣、ならびに外国籍(現地国等)職員を雇用し、現地に駐在させる。

語学力の向上に加え、国際実務対応実践力の向上を目指し、国際系職員の研修カリキュラムマップを随時見直し、その養成を図るとともに、国際系以外の職員を海外のイベントに参加、体験させるなどのプログラムを拡充する。具体的には、職員をJSPS 海外研究連絡センター(ボン、北京、ロンドン、ストラスブール、サンフランシスコ)、在上海日本国総領事館に業務派遣する。

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)	326人	360人	390人	430人
全専任教員数(B)	2,163人	2,180人	2,200人	2,220人
割合(A/B)	15.1%	16.5%	17.7%	19.4%
女性職員(C)	275人	295人	310人	330人
全専任職員数(D)	761人	795人	800人	805人
割合(C/D)	36.1%	37.1%	38.8%	41.0%

【これまでの取組】

女性職員は高い比率で採用されているが、女性教員比率は未だに低いため、名古屋大学男女共同参画室を中心として、「**発展型女性研究者支援名大モデル**」など多彩な女性研究者支援事業を推進している。「**発展型ポジティブ・アクションプロジェクト**」の展開により、女性教員の採用を促進するのに加え、文部科学省科学技術人材育成費補助金「**女性研究者養成システム改革加速**」事業（平成22年度～平成26年度）により、名古屋大学方式女性研究者採用加速・育成プログラム等を実施した。これらの施策により、平成24年度は37名の女性教員を採用した（国立大学第1位）。

YLCへ女性枠を設置し、高等研究院において大学院修了見込学生/PDを国際公募で受け付け、平成26年3月に2名を年俸制で雇用した。

安心した仕事、育児、家庭の両立ができるための子育て支援事業として、「**こすもす保育園**（東山地区）」と「**あすなる保育園**（鶴舞地区）」を学内に設置している。平成24年度に実施した病児保育検討WGによる調査結果をもとに検討を重ね、「あすなる保育園」では平成25年度から**病児保育を開始**している。新築及び改築する建物には、ユニバーサルトイレ（チャイルドシート、おむつ替え台付き）を設置している。

なお、事務系職員の掛長、課長補佐級への登用状況は、平成22年度22.1%から平成25年度31.4%と9.3%増となっている。

【本構想における取組】

優秀な若手女性研究者を登用、育成するために、真に優秀な自立した女性研究者の国内外からの応募を促進し、加えて、総長管理定員を用いて研究業績に見合うポジションでPIとして採用する。そのための具体的な方針として、①国際公募により、広く応募を受け付ける。保育所等の不足分については、近隣託児所の斡旋等を行う。②総長管理定員の利用では、全学に設置された選考委員会により、透明性の高い選考を行う。

女性教職員が働きやすい環境の整備の一環として、①本学が運用している保育所、学童保育への子供の優先的受入を行い、研究、職務に専念できる環境を整備する。②教員については、スタートアップ研究費の措置、出産、育児、介護のため必要な場合には、研究支援員を配備する。③女性教員採用に当たっては、承継職定員から常時教授4名分のポストを配分する。5年後、採用者を各部署のポストに移すことで、女性教員の継続的採用を可能とする。

女性事務系職員の管理職登用を積極的に進め、係長、課長補佐級への登用を平成25年度31.4%から平成35年度までに40.0%とする。課長級以上への登用は、平成25年度3.1%から平成35年度までに10.0%とする。

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)	1,541 人	1,760 人	2,020 人	2,230 人
うち、在留資格が「留学」 の者	1,536 人	1,750 人	2,000 人	2,200 人
うち、在留資格が「留学」 以外の者	5 人	10 人	20 人	30 人
全学生数 (B)	16,403 人	16,403 人	16,403 人	16,403 人
割 合 (A/B)	9.4 %	10.7 %	12.3 %	13.6 %
	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)	2,164 人	2,550 人	3,000 人	3,200 人
うち、在留資格が「留学」 の者	2,038 人	2,300 人	2,500 人	2,700 人
うち、在留資格が「留学」 以外の者	126 人	250 人	500 人	500 人
全学生数 (D)	16,403 人	16,403 人	16,403 人	16,403 人
割 合 (C/D)	13.2 %	15.5 %	18.3 %	19.5 %

【これまでの取組】

本学の留学生数は平成12年に1,000名を超え、その後も大学院での積極的な受入や交換留学プログラムの充実により、平成25年には2,100名を超える留学生数（学生の約13%）に至った。特徴的な取組として、平成3年に設置した国際開発研究科が、講義やセミナーを英語で提供しており、在籍者の半数が留学生となっている（平成26年/180名、学生の60%）。また、NUPACE（名古屋大学交換留学生受入プログラム）、国際法政コース（法学研究科）、NUSIP（自動車工学サマープログラム）、YLP（医療行政学分野の修士課程）、NUGELP（国際環境人材育成プログラム）等の国際プログラムを提供し、留学生を積極的に受け入れている。CALE（日本法教育研究センター）は、日本語による日本法教育をアジアの5カ国で10年以上にわたって実施し、アジアの国々で活躍する日本法を理解できる優秀な法曹人材を育成し、本学で学位取得した研究者も輩出している。

G30プログラムは、学部、大学院ともに英語で学位が取得できる国際教育プログラムを平成23年10月から文系（4コース）と理系（23コース）で開始した。積極的な海外リクルート活動（高校訪問、留学フェアへの参加）を推進した結果、志願者数は毎年増加（4年間で倍増）している。

【本構想における取組】

G30開始時点で、平成32年に留学生を3,000名にする計画を定めている。現在、英語による授業数は飛躍的に増加（学部346件、大学院：472件）しており、さらに、英語による授業数の拡大（平成35年に合計1,680件）を予定している。G30以外にも多数の国際プログラムが展開されており、多様な英語カリキュラムの魅力在前面に押し出した包括的な海外リクルート活動は、本構想における戦略的留学生獲得の中核を担うこととなる。G30学部プログラムには入学者の10倍以上の応募があり、その半数以上はリクルートで訪問したアジアを中心とした高校からの応募となっている。今後、留学生受入数の拡大と学生の質を確保するため、海外リクルート組織をさらに強化し、海外オフィスにおける公開講義、国内外の高校生向けサマーキャンプ（本学附属高校との連携）を実施する。また、アジア各地にサテライトキャンパスを設置し（25頁参照）、アジアのハブ大学として国家中枢人材の受入を拡大する。アフリカからの人材受入プログラムであるABEイニシアチブ等、国レベルのプログラムによる学生の積極的受入や、協定校である各国トップレベル大学からの交換留学生を倍増（約100名から200名へ）させる。1割以上の受講者が本学の大学院に進学してくる仕組みを作る。留学生用の宿舎は、短期的には民間宿舎の借り上げ、中長期的には宿舎の新設により拡充する。

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25年度	平成28年度	平成31年度	平成35年度
単位取得を伴う海外留学経験者数 (A)	220 人	400 人	650 人	1,200 人
うち学部 (B)	141 人	300 人	500 人	1,000 人
うち大学院 (C)	79 人	100 人	150 人	200 人
全学生数 (D)	14,785 人	14,573 人	14,313 人	14,103 人
うち学部 (E)	9,700 人	9,618 人	9,447 人	9,308 人
うち大学院 (F)	5,085 人	4,955 人	4,866 人	4,795 人
割合 (A/D)	1.5 %	2.7 %	4.5 %	8.5 %
割合 (B/E)	1.5 %	3.1 %	5.3 %	10.7 %
割合 (C/F)	1.6 %	2.0 %	3.1 %	4.2 %
3ヶ月以上研究派遣された大学院生数 (G)	18 人	50 人	80 人	100 人
割合 (G/F)	0.4 %	1.0 %	1.6 %	2.1 %

【これまでの取組】

全学的取組 国際教育交流センターでは「海外留学入門セミナー（毎週）」、「留学種別説明会」、「教員との個別相談」等を実施している。協定校（フライブルク大、梨花女子大、同済大等）が主催するサマープログラムへも学生を多数派遣しており、平成25年度は123名の学生が参加した。これらプログラムを「長期留学への動機付け」と位置づけ、1ヶ月以上の海外経験を長期留学につながるよう指導している。また、**本学が主催する国際学術コンソーシアム AC21**（20大学が加盟）等の国際フォーラムや学生ワークショップに学生を積極的に参加させている。

各部局の取組 キャンパス・アジア、キャンパス・アセアン、リーディング大学院プログラム等、様々なプログラムを活用して学生を海外に派遣している。その他、特徴的な取組として、① **理学研究科**：ミュンスター大（独）と国際共同大学院事業（JSPS と GDF が財政支援）やマンチェスター大との学生交換、② **法学研究科**：ASEAN 地域発展のための次世代国際協力リーダー養成プログラム、CALE：海外インターンシップ、短期留学、長期留学の拠点、③ **国際開発研究科**：海外実地研修（OFW）、④ **医学部**：臨床インターンシップ（欧州、北米、豪州の連携校）、⑤ **環境学研究科**：国際学生ワークショップ、⑥ **生命農学研究科**：学部学生向け海外実地研修及び海外学生受入研修（タイ、カンボジア）等、学部、大学院レベルでの様々なプログラムを実施している。

【本構想における取組】

全学的取組として、学部学生の留学を促進させるため、年間12万円、4年間で48万円の「留学積立金」制度を設置し、学部学生の短期、長期留学費にあてる。同時に、全学部生が1～2学年次に参加できる短期研修の仕組み、「NU Overseas Take-off Initiative (NU-OTI)」を始動する。これは初めて海外に行く学生が参加しやすいよう、海外研修と研修前後の授業を一体化させて卒業単位として付与する。現在、主要協定校と積極的に日、英、中、独、仏語のサマープログラムの共同開発を進めており、その取組をさらに拡大する。同時に、NU-OTIでは海外事務所を拠点とし、「留学＋フィールドワーク」等の現地に特化したプログラムを構築する。本構想により、NU-OTIの事前授業や現地への引率等を主に担当する国際プログラム運営教員を複数名雇用する。これらの基盤整備によって、平成28年に400名、平成35年には1,200名の学生が留学できる仕組みを作る。「安全・危機管理オリエンテーション」を全学的に実施し、留学前の学生の出席を必須とする。同時に、医療環境が不十分な東南アジアへの留学者の健康管理のため、ASEAN地域に強力な病院ネットワークを持っているバンコク病院と本学留学者の支援について協定を締結するなど、リスク管理を徹底する。

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)	382 人	700 人	1,000 人	1,200 人
うち単位取得を伴う学部生数	139 人	200 人	450 人	600 人
うち単位取得を伴わない学部 生数	125 人	200 人	200 人	200 人
うち単位取得を伴う大学院生 数	63 人	100 人	150 人	200 人
うち単位取得を伴わない大学 院生数	55 人	200 人	200 人	200 人
全学生数 (B)	16,403 人	16,403 人	16,403 人	16,403 人
割 合 (A/B)	2.3 %	4.3 %	6.1 %	7.3 %
大学間協定に基づく受入外国人 留学生数 (C)	365 人	500 人	600 人	700 人
うち単位取得を伴う学部生数	197 人	250 人	350 人	400 人
うち単位取得を伴わない学部 生数	40 人	50 人	50 人	50 人
うち単位取得を伴う大学院生 数	100 人	150 人	150 人	200 人
うち単位取得を伴わない大学 院生数	28 人	50 人	50 人	50 人
全学生数 (D)	16,403 人	16,403 人	16,403 人	16,403 人
割 合 (C/D)	2.2 %	3.0 %	3.7 %	4.3 %

【これまでの取組】

現在、52 カ国、地域等で 114 の大学間協定、243 の部局間協定を締結し、学術、学生交流を行っている。国際交流担当の教職員が、NAFSA (Association of International Educators) 等の国際教育分野の大会で海外大学の担当者らとネットワークを構築し、積極的な部局レベルの研究者交流などと併せて大学間協定を拡大してきた。各部局で行っている取組を挙げると、① 医学系研究科では、アデレード大学 (豪)、フライブルク大学 (独) と平成 26 年にジョイント・スーパービジョンプログラム (23 頁参照) の協定を締結し、学生の交流を進めている。② 部局間協定交流としては、法学研究科の EBS 大学 (独) やウォーリック大学 (英) 等との学生交流、経済学研究科のシンガポール国立大学と企業研修短期交流プログラム、生命農学研究科のカセサート大学 (タイ) やカンボジア農業大学での海外実施研修等、特色のある受入や派遣プログラムを実施してきた。

平成 26 年には、フライブルク大学とこれまでの協定関係をさらに深める連携協定を締結し、研究、教育に加え、職員の研修や交換も含めた包括的で国際的な連携活動を行う。

【本構想における取組】

協定校からの学生受入については、全学で 800 を超える英語による授業の内容を協定校に充分周知し、日本語、日本文化のみならず専門分野の講義を受講する交換留学生を増加させ、受入数の倍増を行う (約 100 名から 200 名へ)。協定校への学生派遣は、短期と長期留学の 2 段階の仕組みを充実させる。海外未経験の学生には、NU-OTI を活用して本学の海外拠点を中心に、協定校との短期研修を 1、2 年次に活用させ、交換留学を目指すきっかけとする。

経済的に今後台頭してくることが予想されている東南アジア諸国の大学を中心に、協定校を開拓する。特に、本学の教育、研究拠点やバンコク事務所を活用し、ASEAN 地域で先進的な研究、教育を行っている大学との協定を拡大する。これに伴い、東南アジアとの協定交流をさらに充実させ、アジアのハブ大学としての機能を強化する。本学の WPI 拠点 (ITbM) は、米国 NSF-CCHF センター (スタンフォード大、MIT など全米有力 14 大学 23 研究室からなる大学間連携研究所) と連携し、教員、大学院生の相互派遣と共同研究が開始されたところであり、今後、積極的な交流を進める。

1. 国際化関連 (3) 留学支援体制

① 日本人学生の留学についての支援体制の構築【1ページ以内】

【これまでの取組】

留学に興味がある学生に対して、語学力強化及び留学準備環境確保のため、春、夏長期休暇中に「留学準備講座：2週間」(IELTS/TOEFL 対策)、学期中の「Weekend TOEFL 講座」を実施している。また、交換留学を躊躇する学生に対しては、短期間(2～4週間)の「動機付け留学」(11プログラム程度、平成24年度126名、平成25年度123名)への参加を推奨してきた。平成25年度から全学部生対象に海外事務所主催の語学研修(2件)を授業と一体化させ、単位付与を可能にした。留学内定者に対しては、短期留学、交換留学ともに、「願書作成」、「保険、航空券購入」、「留学経験との懇談会」、「進路活動」、「異文化適応や危機管理」等を複数回のオリエンテーションで指導している。また、留学出発までの語学対策として、個人指導や現地からの留学生を紹介する等の支援活動を行っている。渡航費等の支援としてJASSO奨学金への応募や、名大奨励金の支給等を実施している。留学時の支援体制として、本学の海外拠点による全面的な支援体制を構築している。特に、海外での怪我や病気に関して、事前の説明会や現地における支援を強化している。例えば、ヨーロッパセンター(独)は、本学とテレビ会議によって事前説明会を開催し、留学初心者へ安心を提供している。留学帰国者に対しては、単位認定手続きが円滑に進むよう、海外留学担当教員が留学前後に各部局の規定に沿ったアドバイスを行っている。平成26年度からは、国際キャリア支援担当教員と海外留学担当教員がオフィスを共有し、留学から就職活動への橋渡し体制を構築している。

【本構想における取組】

学部学生の留学を促進させるため、年間12万円、4年間で48万円の「留学積立金」制度を設置する。これにより、原則として全ての学部学生が本学の国際プログラムに参加し、留学経験を有することができる仕組みを構築する。また、本構想により国際プログラム運営教員を複数名雇用し、事前講義や現地への引率を主に担当することとする。さらに、全学部生が受講できる短期研修や交換留学に特化した科目を新規開講し、授業一体型の短期留学や留学とキャリアを連結させた授業を開講する。同講義に連動する形で、言語教育や現地でのフィールドワークを内包した1～2ヶ月間のプログラムNU-OTIを新設し、海外初心者向けに提供する。本構想では、クォーター制の導入に依りてNU-OTIを中心とした海外派遣プログラムを充実させ、本学の基礎教育の一環として海外派遣を行う。増加する国際プログラムの運営に関しては、国際プログラム運営教員と国際教育交流センター教員等が授業、引率を担当し、グローバル人材の育成を目指した内容を提供する。

交換留学希望者及び内定者を対象とした①「交換留学予備教育プログラム(単位付与)」を新設する。ここでは、留学中に必要なアカデミックスキル習得、英語で開講している専門科目の受講(G30科目や大学院科目)を指導し、現地教育環境への速やかな順応性を高める。また、②異文化適応や留学先での安全、危機管理に関する講義を設置し、リスク回避に関する知識を備えさせる。③留学参加への障害を最小限にするため、長期留学後の単位認定対象プログラムの拡大と手続の簡素化を進める。④各種国際プログラムを将来のキャリアと連動させることを念頭に、「留学とキャリア」に関する授業を開講し、学生のグローバルな将来ビジョンを育成する。

医療環境が不十分な東南アジアへの留学者の健康管理のため、ASEAN地域に強力な病院ネットワークを持っており、日本語対応の事務、医師を有するバンコク病院と本学留学者の支援について協定を締結する。加えて、留学経験のある卒業生と、在校生が、留学を踏まえた将来設計について議論する機会として「名大海外留学同窓会ネットワーク」を設立する。ここでは、定期的な交流イベントやインターネット等を通じたネットワークを構築し、留学に関する情報の提供に加え、留学の意義や課題について幅広い議論を行う場を提供する。

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】

国際教育交流センターに専任教員を14名、各部局に国際化推進教員を18名配置し、留学生や同居家族への支援、環境整備、制度改善を継続的に行ってきた。全学的なネットワークによる留学生支援システム（ワンストップ・サービスデスク等）を構築し、国際教育交流の課題を検討、解決する体制を整備した。様々な悩みに対する個別相談、交流イベント、多文化理解セミナーやバザー等の直接的な留学生支援に加え、専門家によるメンタルヘルス、障がい学生の支援、キャリア支援、宗教の多様性に対する配慮（礼拝や食事）、留学生の家族向け日本語コースや保育園等の支援も行っている。また、学生主体の国際交流組織の設立、活動を支援し、学生間での支え合い体制を支援している。異文化交流サークル ACE は 25 年以上、法学部公認サークル SOLV は 15 年の実績を持ち、学内のみならず全国の国際学生サークルを主導する役割を担っている。

教職員、日本人学生の留學生理解を促進し、大学の構成員全体で留學生を支援できるよう「教員のための留學生受け入れハンドブック」、「ムスリムの学生生活」等のマニュアルを作成し、関係者に配布している。また、国際教育交流に特化した職員研修を毎年実施し、教職員対象の勉強会を毎月開催している。WPI 拠点では、海外 PI の子女の教育に関して、県内の国際スクールと協議し、入学料免除や制服の無償貸与等、家族同伴の外国人研究者の受入環境向上に努めている。

【本構想における取組】

上記の取組を強化すると同時に、留學生家族向けに未就学児童の学内保育所への優先的受入、小学生児童のインターナショナル、スクールへの紹介、中高生の本学附属学校編入を進める。こうした支援と同時に、留學生の多様化、海外で教育を受けた日本人学生の入学など学生構成の変化に伴い、「留學生」という枠組みから脱却し、多文化共生コミュニティとしての大学形成に向けた取組を開始する。「支援される留學生」から「大学の国際化に貢献する留學生」への道筋を以下の段階を経ながら可視化し、実現する。

フェーズⅠ 体制強化：グローバル化、多様化の中で自他の繋がりに気づき、共修する

全学生を対象とした多文化理解セミナー、教職員に向けてのFD・SDを充実させ、留學生理解の促進を図る。今後ますます多様になる留學生のために、多言語による情報発信、専門的知識を備えたスタッフの補充（メンタル面サポートのための精神科医やICT技術職員等）、障がいを抱える学生のサポーター研修、国際化に貢献する学生組織のプロジェクト支援等を行う。元留學生と在學生をつなぐ、時間と空間を超えた交流ツールを構築する。

フェーズⅡ 実践：個人または組織として力をつけた学生、教職員が主体的に活動する

国際教育交流センターが提供する国際授業科目を新規開講し、多様な学生が共に学ぶ場をより多く提供する。授業以外に、留學生家族も含めて集いネットワークが作れるよう、ワークショップや交流活動のためのオープンスペースを設け、彼らに積極的に本学の国際化に貢献してもらえる環境を整える。特に、留學生リクルーティングへの参加、国際広報、国際イベント類の補助など、留學生にとっても学内雇用やインターンシップの機会などメリットとなるようにする。留學生家族や、彼らの生活支援において現在活動しているボランティアと協働できる仕組みを作り、日本語、外国語講座、育児、就学支援を通じた学び合い、交流の機会を拡充する。混住型宿舎では、入居者同士及び地域住民との積極的な交流のため、コーディネーションを行うチューター及び専門職員の配置を行う。

フェーズⅢ 羽ばたき：学生、教職員たちがその力を国際社会で発揮し、次世代へと繋ぐ

留學生が上記の活動によって蓄積した知識や経験を、英語によるセミナーの開講、交流活動開催や産業界への貢献などを通して社会へ還元できるよう協働する。新規産業、ベンチャーの創業などを目指す留學生へのセミナーを充実させ、本学を始め産業界とも連携できる人材育成を行う。大学と、海外事務所、同窓会、産業界が連携して、修了生たちが、後輩のキャリア支援や10年後、20年後の次世代学生リクルーティングのためのアンバサダー的役割を果たせるようにする。

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)	820 科目	982 科目	1,082 科目	1,682 科目
うち学部(B)	347 科目	431 科目	456 科目	481 科目
うち大学院(C)	473 科目	551 科目	626 科目	1,201 科目
英語による授業科目数(D)	818 科目	980 科目	1,080 科目	1,680 科目
うち学部	346 科目	430 科目	455 科目	480 科目
うち大学院	472 科目	550 科目	625 科目	1,200 科目
全授業科目数(E)	10,047 科目	10,047 科目	10,047 科目	10,047 科目
うち学部(F)	4,109 科目	4,109 科目	4,109 科目	4,109 科目
うち大学院(G)	5,938 科目	5,938 科目	5,938 科目	5,938 科目
割合(A/E)	8.2 %	9.8 %	10.8 %	16.7 %
割合(B/F)	8.4 %	10.5 %	11.1 %	11.7 %
割合(C/G)	8.0 %	9.3 %	10.5 %	20.2 %
割合(D/E)	8.1 %	9.8 %	10.7 %	16.7 %

【これまでの取組】

大学院講義 国際開発研究科では、2つの専攻が講義を英語で実施し、医学系研究科は、修士課程の講義を平成26年度全て英語化した。法学研究科は、国際法政コースを設置し、英語による授業のみで単位を取得させるプログラムを開設している。さらに、NUGELP、YLP、最先端環境土木技術研究プログラム、NUSIP など様々なカテゴリーで英語による講義を多数提供している(17頁参照)。リーディング大学院プログラム(6件が進行中)も同様な取組をしており、例えば法学研究科においては、同プログラムやJDSプログラム(支援対象国の法に携わる官僚等を受け入れ、2年間で修士を取得させるプログラム)で「外国人研究者、実務家の招聘による集中講義、演習」を行っている。

学部講義 名古屋大学交換留学受入プログラムであるNUPACEでは、日本文化や異文化理解などの講義を英語で開講している。

G30プログラム 従来、学部授業ではNUPACE提供講義を除くと、外国人客員教員による集中講義以外には英語による講義の提供は少なかったが、平成23年10月から英語で授業を行うG30国際プログラム群の学生受入を開始したことにより、開始1年目は、全学教育科目の英語化が促進され、さらに学年進行に伴って2年次以降の学部専門系科目の授業の英語化が急激に進んできている。こうした取組により、英語による学部授業数は346コマに拡大した。大学院の授業についても、G30国際プログラムの学生受入に伴い、上述の大学院英語講義と合わせて、472コマへと拡大している。

なお、単位認定はしていないが、英語による講義を学生が体験するプログラムとしてG30 for Everyoneという模擬講義を平成24-25年度の後期に、週3回(各90分)開講し、正規英語講義の受講にむけたトレーニング・プログラムとしている。

なお、CALEが各国に有する日本法教育研究センター等においては、上記とは逆のケースとして、外国人学生に対しては日本語による日本法の授業が提供されている。

高等教育研究センターでは、教員のためのFDとして「英語講義セミナー」を実施しているほか、「大学教員のための教室英語表現300」、「経済学英語ハンドブック：授業で使える例文集」等の書籍を発行し、学内教員に配布を行っている。また、「英語による授業実践DVD」を刊行し、希望者への貸出サービスを行っている。

【本構想における取組】

英語による授業数の増加 医学系研究科ではジョイント・スーパービジョンプログラム*を締結したアデレード大学、フライブルク大学との間で毎年大学院学生を中心に輪番で数名の学生を約2週間受け入れ、セミナー、実習、発表会を行う。また、同プログラムがジョイントディグリーとして認定された段階で、博士課程に入学した学生ならびに留学生に対しては講義、セミナー、実習はすべて英語で行う。医学系の経験を参考にして、ジョイントディグリープログラムを、理工系の博士課程で幅広く開講する予定である。それに対応して、大学院に関しては、平成32年までに理工系講義の半分を英語化することが学内で合意されており、理工系を中心に、来年度以降、順次英語化を開始する。

G30で開講している講義は、日本人学生の受講も可能となっており、学部講義については、10年（平成36年）以内に「同じ講義が2ヵ国語で並列して開講」され、日本人学生と留学生の区別無く、どちらの講義を取っても良い体制を確立する。このように学部講義については、日本語講義の数はそのままにして、G30で提供する英語講義の充実を図る。そのために、本学教員ではカバーしきれない分野の外国人教員をクォーター単位で招聘する。大学院に関しては、英語化した講義に対応する日本語講義は取りやめる。なお、新たに英語講義を開始する教員に対しては、準備が大変な開始当初、2回のセメスターに対してインセンティブとして英語化手当を支給する。

英語による講義を開始する教員への支援 日本人教員にとってG30 for Everyoneを英語で講義を行うためのトレーニング・プログラムとして位置づける。【これまでの取組】で紹介したように、G30の開始に伴い英語による学部授業数は346に達し、基礎数学、化学、物理学、生物学、自動車工学、経済学、法学、文学という幅広い分野をカバーしている。講義内容は、対応する日本語講義と基本的には同じとなっている。そこで、日本語科目を担当する日本人教員と、その科目に対応する英語講義を担当する英語ネイティブ教員をペアとし、英語ネイティブ教員がメンターとして日本人教員による英語講義の支援を行い、日本人教員がゲスト・レクチャーとしてG30講義を時折担当する等、講義手法や英語をブラッシュアップする機会の拡大を図る。

G30開始に合わせて新規に採用した英語圏出身の教員は、お互いの授業を相互に参考にしながら、授業改革に取り組んでいる。こうした経験を、日本人教員と共有し、日本語で行われている講義についても、講義のスタイルや学生とのコミュニケーション、あるいは演習課題の出し方など、授業改革を行い、国際的に通用する講義スタイルの共有を行う。同時に、G30開始時に英語講義の研修を実施した米国のオレゴン大学や交換留学実績のあるリーズ大学と協力して、英語講義に特化したFD研修を学内外で定期開催する。

英語を母国語としない留学生への支援 英語を母国語としない国からの留学生が英語で授業を受け、論文を執筆出来るよう、アカデミック・ライティングチームによる集団的指導体制の高度化を図る。さらに、アジア・サテライトキャンパス（25頁参照）では、英語による課程博士論文指導が行われる。

ジョイント・スーパービジョンプログラム*：現時点では医学系研究科がアデレード大・フライブルク大とジョイント・スーパービジョンによる証明書を発行し、学位記にも記載する。制度が整備され次第、ジョイントディグリープログラムに変更予定である。

1. 国際化関連 (4) 語学力関係

②外国語のみで卒業できるコースの数等【2ページ以内】

【実績及び目標設定】

各年度5月1日の数値を記入

	平成25年度	平成28年度	平成31年度	平成35年度
外国語のみで卒業できるコースの設置数(A)	36 コース	40 コース	44 コース	47 コース
うち学部(B)	10 コース	12 コース	14 コース	15 コース
うち大学院(C)	26 コース	28 コース	30 コース	32 コース
全学位コースの数(D)	203 コース	207 コース	211 コース	214 コース
うち学部(E)	34 コース	36 コース	38 コース	39 コース
うち大学院(F)	169 コース	171 コース	173 コース	175 コース
割合(A/D)	17.7 %	19.3 %	20.9 %	22.0 %
割合(B/E)	29.4 %	33.3 %	36.8 %	38.5 %
割合(C/F)	15.4 %	16.4 %	17.3 %	18.3 %
外国語のみで卒業できるコースの在籍者数(G)	454 人	580 人	625 人	670 人
うち学部(H)	86 人	180 人	200 人	220 人
うち大学院(I)	368 人	400 人	425 人	450 人
全学生数(J)	16,403 人	16,403 人	16,403 人	16,403 人
うち学部(K)	10,119 人	10,119 人	10,119 人	10,119 人
うち大学院(L)	6,284 人	6,284 人	6,284 人	6,284 人
割合(G/J)	2.8 %	3.5 %	3.8 %	4.1 %
割合(H/K)	0.8 %	1.8 %	2.0 %	2.2 %
割合(I/L)	5.9 %	6.4 %	6.8 %	7.2 %

【これまでの取組】

従来、日本への留学には、言語としての「日本語」が大きな壁であったが、G30プログラムでは全ての授業を英語で行うことにより、言語という障壁が取り払われることとなった。前項で紹介したように「英語による授業数」は学部346コマ、大学院472コマに達している。本学で開講されている英語授業のみで卒業できるコースは以下の通りである。

学部、大学院規模で提供するコース

国際開発研究科 国際開発専攻及び国際協力専攻は英語のみで卒業が可能(平成3年開設)。

工学研究科 最先端環境土木技術研究プログラムは、留学生に先端的な土木専門知識を習得させ、終了後に母国で指導的な研究者、技術者として活躍出来る人材を育成することを主眼におくプログラム。昭和62年に「土木特別プログラム」として開設され、現在までに博士課程学位取得者を110名輩出している。

法学研究科 国際法政コースは、平成11年度に開始された「英語による留学生特別コース」を基礎とし、平成17年に設置された「アジアの体制移行国や発展途上国における法整備事業の担い手を始め、今後世界的に活躍する人材を育成する」ことを目的としたプログラム(学位取得者 修士142名、博士26名)。

環境学研究科 NUGELPは、アジア、アフリカ地域出身の環境リーダーの育成を目指し、平成20年に開講したプログラム(学位取得者42名)。

医学系研究科 医学系研究科修士課程は講義を100%英語で実施している。平成15年度より開始したYLPは、アジア諸国の国家指導者として活躍が期待される行政官等の若者を我が国の大学に招き、1年間で修士学位を授与する文部科学省の留学プログラム。なお、講義が全て英語で行われる**医療行政コース**の開設は、国内では本プログラムのみである(学位取得者118名)。

生命農学国際コース 開発途上国の大学、研究機関、官庁の職員人材育成を目的にJICA課題別研修

として平成 21 年に開始。

G30 国際プログラム 平成 23 年より学生の受入を開始した本プログラムでは、下記の学科、専攻で様々なコースを提供している（学部 10 コース、大学院 16 コース。注：平成 26*年に学部 1 コース、大学院 1 コース、27**年度は大学院 2 コースを開設）。

理学部：物理学コース、化学コース、生物コース **理学研究科**：物理数理コース、化学コース、生物コース
(提供学位 修士・博士)

農学部：生物コース **生命農学研究科**：生物コース (修士・博士)

工学部：自動車工学 (電気) コース、自動車工学 (機械) コース、物理コース、化学コース

工学研究科：化学コース (修士・博士)、自動車工学 (電気) コース (修士) **、自動車工学 (機械) コース (修士) **

多元数理科学研究科：物理数理コース (修士・博士)

医学系研究科：生物系コース (修士・博士)、医学系コース (博士)

法学部：国際社会科学コース

経済学部：国際社会科学コース **経済学研究科**：経済・ビジネス国際コース (修士)

文学部：アジアの中の日本文化コース* **文学研究科**：アジアの中の日本文化コース(修士)*

国際言語文化研究科：比較言語文化コース (修士)

【本構想における取組】

G30 が提供する英語によるコースは、すでに文系理系を網羅するプログラムを開講しているが、文学部・文学研究科が平成 26 年 10 月に「アジアの中の日本文化」プログラムを開設する。また、平成 27 年 10 月には、自動車工学プログラムも学部コースの上に大学院コース (修士) を設置し、理系学部の大学院生の受入も充実させる。

引き続き海外での学生リクルートを積極的に展開し、優秀な留学生確保に努め、学部プログラムの目標定員の引き上げを行う。今後、独立研究科の英語によるコース等も **G30** と連携させ、効率的な出願システムの共同利用や受入体制の充実を図る。こうした取組により、英語で行われるコースの充実、開講数の拡大を進める。

これまで外国人留学生や帰国子女を念頭に置いていた **G30** プログラムの参加者を、日本の高校を卒業した学生へも門戸を開き、日本人と外国人がともに英語で学ぶ環境を整える。さらに、既存の入試で入学した日本語プログラムの学生にも、国際コースへの移行プロセスを設定し、日本人学生の国際プログラムへの参加を促進させる。

現在、理工系のみならず、経済学研究科では日本語が出来ない留学生を受け入れており、教員が受講生の状況によって講義を英語で実施している場合も多い。前項で紹介したように、理工系を中心に平成 32 年には半数の大学院講義を英語化するが、こうした全体的な取組を考慮して、英語のみによって学位が取れるコースの整理を行い、留学希望者にとって分かり易い情報提供を行う。

アジア・サテライトキャンパス展開 前項で紹介したように、CALE による**法整備**に係る人材育成や、医学系研究科による **YLP** 等を提供し、アジア諸国の副大臣、大臣秘書官、局長クラスなど各国の政府等機関の幹部等の育成に貢献してきた。途上国の行政官等を対象とした「これらの学位取得型プログラム」の多くは修士レベルのものであり、日本で博士レベルに進学する意志があっても、母国に戻り職場に復帰しなければならないケースが多く、博士学位を取得する機会が極めて少ない状況にある。これを踏まえ、在職したまま現地で指導教員による遠隔指導及び常駐教員によるアカデミック・ライティング等の指導を受けるとともに、指導教員の現地訪問による直接指導 (アジア・サテライトキャンパス)、本学キャンパスでのスクーリング参加等によるハイブリッド型プログラム「**アジア諸国の国家中枢人材養成プログラム**」を、カンボジア、ベトナム、モンゴル (平成 26 年 10 月開設)、フィリピン、ウズベキスタン、ミャンマー、ラオス (平成 27 年 10 月以降開設) を対象に、法学研究科、生命農学研究科、医学系研究科、国際開発研究科、環境学研究科、教育発達科学研究科が博士後期課程プログラムを英語で提供する。博士論文も英語での執筆となる。本プログラムの実施により、アジア諸国の政府等機関において、10 年後には少なくとも 50 名前後の大臣、副大臣、局長級の幹部人材の輩出を期待している。また、10 年後を目途に完全な海外キャンパス (独立型) 設置の必要性、可能性について検討する。

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】

日本語教育の取組 本学では、平成5年から日本語研修生、日本語・日本文化研修生、学部、研究科に所属する留学生を対象とした日本語教育を実施してきた。国立大学法人化後、国際化に対応するため、留学生センターを教育の国際交流拠点として位置づけ、平成17年には日本語コースの編成を大きく組み替えた。その主なコースは、国費留学生を対象とした週30時間の「日本語研修コース」及び「日本語、日本文化研修コース」、学部の正規科目として行われる全学教育「言語文化日本語」科目、全学の留学生を対象とした「SJ（標準）コース」、「IJ（集中）コース」、「入門講義」、「漢字コース」、「オンラインコース」である。これにより留学生は日本語レベル等に応じて日本語学習を行うことが可能となった。また、e-Learningを含む教材の開発も継続的に行い、留学生はオンラインでも日本語学習を進められる環境が整っている。

G30 学部生に対する日本語教育の取組 G30は英語によるプログラムであるが、学生からの日本語学習のニーズも高く、G30の学部1年生は初級日本語が必修となっている。さらに、日本での進学、就職を見据え、日本語能力を向上させたいと希望する学生のために、随意科目としてアカデミック日本語とビジネス日本語（計12クラス）が開設されている。また、日本語で行われる講義に関心を持つ学生のためにWeb版『留学生のための専門講義の日本語』（専門9分野の模擬講義のビデオとそれを文字化したテキストと英訳）を作成し、学内外で利用できるよう公開している。

法学研究科、CALEの日本語教育 法学研究科、CALEでは、各国に有する日本法教育研究センター等で、4～5年間の学部在学期間中、日本語と日本法の同時教育を実施している。従って、法学研究科に進学する同センターの卒業生は、日本語による修士・博士論文の執筆が可能である。

その他の日本語支援 日頃研究で多忙を極める理工系の大学院留学生は、日本語を学ぶ機会が極めて少ない。これを解消するために、日本語がほとんど出来ない学生を対象に、昨年からは**Weekend サバイバル日本語**を土曜日に開講している。なお、この取組は大学改革経費による支援を受けており、愛知教育大学、三重大学の学生に対してもプログラムを提供している。この他に、日本語支援や日本語論文執筆支援のためのチューター制度も設けている。

【本構想における取組】

留学生の多様化に対応した日本語コースの拡充 今後、海外留学支援制度を利用した短期受入留学生や長期間日本に滞在するが、高度な日本語能力を必要としない留学生も増えると予想される。一方、日本国内の研究機関や企業で活躍するために、高度な日本語を身につけることを求める留学生も増えるであろう。このような留学生の日本語学習の目的、内容の多様性に対応するため、基礎的な日本語能力を身につけるためのコースから、ビジネス、アカデミックに対応した日本語能力を身につけるコースまで、提供するコースの多角化、充実を図る。また、これらのプログラムに対応する形でe-Learning教育の整備も継続的に実施する。さらに、留学生が日本語による修士、博士論文の執筆をスムーズに行えるよう、日本語によるアカデミック・ライティングの強化を図る。

日本語科目の単位の実質化と質の保証 日本語科目の単位の实質化と質の保証に向けた連携協定校との協力関係の構築、共同研究を推進し、単位互換連携協定校の拡大を目指す。海外留学支援制度を利用した短期受入留学生、半年、1年の受入留学生にとって日本語科目の単位の認定は留学の動機を高める効果が期待できる。現在、欧米で標準的になりつつあるCEFRやNational Standards、日本語教育の標準化を目指したJF Standardとの整合性も取りつつ、高等教育機関の単位付与科目として質的に保証される能力記述と評価方法の確立、及び連携協定校への普及を目指す。

サマープログラム 日本語サマープログラムを、3年後を目処に開講する。上記の本学における日本語教育の拡充を達成するため、2名の日本語教育担当教員を採用する。

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 (入学後1年経過時)	平成28年度 (入学後1年経過時)	平成31年度 (入学後1年経過時)	平成35年度 (入学後1年経過時)
外国語力基準	TOEFL ITP550点相当。			
外国語力基準を満たす学生数 (A)	845 人	956 人	1,131 人	4,144 人
うち学部 (B)	477 人	556 人	685 人	2,040 人
うち大学院 (C)	368 人	400 人	446 人	2,104 人
全学生数 (D)	16,403 人	16,403 人	16,403 人	16,403 人
うち学部 (E)	10,119 人	10,119 人	10,119 人	10,119 人
うち大学院 (F)	6,284 人	6,284 人	6,284 人	6,284 人
割合 (A/D)	5.2 %	5.8 %	6.9 %	25.3 %
割合 (B/E)	4.7 %	5.5 %	6.8 %	20.2 %
割合 (C/F)	5.9 %	6.4 %	7.1 %	33.5 %

【これまでの取組】

初年次教育では英独仏露西中韓語(言語文化Ⅰ・Ⅱ)に加え、高学年、大学院生、教職員も受講できる言語文化Ⅱを開講(葡伊蘭語、インドネシア語、西洋古典語等)し、レベル別のコースを提供している。「学術的活動に資する英語力の育成」を目指して、アカデミック・イングリッシュ(AE)を開講している。新入生全員にTOEFL ITP及びCriterion試験を課し、1年前期は習熟度別クラスを編成している。1月には全員に再び同試験を実施して語学力の変化を把握している。教養教育院にAE支援室を設置し、自製e-Learning教材や、スマートフォンを用いて各専門分野の英語語彙を学習できるNuAcT等を開発している。語学力の優秀な学生を1ヵ月間、モナッシュ大学(豪)に派遣するプログラムや、意欲的な学生を海外協定大学の語学研修に参加させ単位が取得できるショート・ヴィジット・プログラム(SVP)を導入している。同支援室では、大学院生に対し外国語での論文執筆から出版までを支援する「Mei-writing」を実施している(授業、WS、サマーキャンプ、チュートリアル)。国際言語文化研究科では、学位取得の条件として外国語達成基準を設けている。語学力強化及び留学準備環境確保のため、春・夏長期休暇中に「留学準備講座:2週間」(IELTS/TOEFL対策)、学期中の「Weekend TOEFL講座」を開講している。英語以外の各言語における基本語彙リストを作成し、FDを通じて「ヨーロッパ言語共通参照枠(CEFR)」について認識の共有を図っている。

【本構想における取組】

海外留学が可能なTOEFL ITPやCriterion試験の基準点を常に見直し、学生の語学レベルの引き上げを進める。さらなる学習を促すために、①受講資格制限の引き下げにより、英語を母語とする教員による上級者向けクラスを中位層の学生へ開放する。②SVPの拡大により成績中位者を海外に派遣する。③NuAcTコンテンツを充実する(分野の多様化、語彙の高度化)。④言語文化科目及びMei Writing等を活用し、論文執筆における研究倫理科目「Ethical Writing: How to Avoid Plagiarism」を開講する。

NU-OTI(授業+海外短期研修)の拡充 本学の海外拠点でNU-OTIを実施し、単位として認定する。留学/海外事情科目を新設する場合は、国際機構の教員や国際化推進教員等が中心となって語学レベル向上を進める。NU-OTIを学生の語学力レベルに合わせて2階層(初級と中・上級)に設定し、海外事務所と協定校を中心に1~2ヶ月間実施する(例:初級レベル-豪モナッシュ大学でESLのみ、中・上級-米ノースカロライナ州立大学でESL+フィールドワーク+学部授業受講等)。特に、多くの海外事務所で短期研修を主催し、中・上級レベルとして設定する。上記CEFRに基づき各外国語の評価基準を明確にし、外国語カリキュラム全体の到達度がわかるようにする。

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)	1,225 科目	6,978 科目	10,037 科目	10,037 科目
うち学部 (B)	173 科目	173 科目	3,232 科目	3,232 科目
うち大学院 (C)	1,052 科目	6,805 科目	6,805 科目	6,805 科目
全授業科目数 (D)	10,037 科目	10,037 科目	10,037 科目	10,037 科目
うち学部 (E)	3,232 科目	3,232 科目	3,232 科目	3,232 科目
うち大学院 (F)	6,805 科目	6,805 科目	6,805 科目	6,805 科目
割合 (A/D)	12.2 %	69.5 %	100.0 %	100.0 %
割合 (B/E)	5.4 %	5.4 %	100.0 %	100.0 %
割合 (C/F)	15.5 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %

【これまでの取組】

本学では授業科目の属性や識別を表す授業科目のコード化をすでに実施している。学修段階の位置づけや順序等の体系的表示という意味での「ナンバリング」は、情報文化学部 of 全科目、環境学研究科及び情報科学研究科 of 全科目で実施している。工学部、農学部では、ナンバリングの基礎になるコースツリーを全学科、コースで作成済みである。

平成24年度から「教育課程編成・実施の方針」に基づき、各学部、研究科及び教養教育院ではナンバリングの基盤となる、教育目標と授業科目との紐付対応表（カリキュラム・マップ）を学士課程及び大学院課程で作成済みである。

G30 や博士課程教育リーディングプログラムの採択に伴い、教養教育院に教養教育推進室を設置し、大学院共通科目の整備を進めている。

学位プログラムの質保証に向けた学士課程及び大学院課程の体系的な教育課程編成の一環として、国際通用性のあるナンバリング整備に向け、高等教育研究センターでサーヴェイ調査を開始している。

【本構想における取組】

学位プログラムの質保証システムを構築し、各科目の国際通用性を保証するため、各学部、研究科で以下の方針に基づきカリキュラム改革を進める。①各学部、研究科の教育目標を担保し、②社会から期待されている学力や就業力に対応するほかに、③学位ごとに知識体系獲得を保証し、④各事業プログラムを実現する授業科目を体系的に整理する。さらに、全学共通の学修段階基準を定め、各授業科目内容を構成する知識体系内での位置づけにより、各授業科目の学修段階を明らかにする。

上記と並行して、本年度中に海外大学におけるナンバリングの国際ルールを精査、明確化し、FD資料として「ナンバリングの手引き」を作成する。その結果に基づき、平成28年度末までに海外でのナンバリングのルールに対応し、授業科目の目標、位置づけ、分野、段階、順序性の識別が容易な付番を決定する。すでに導入済みの部局でもミッション再定義に基づきカリキュラム改革を実行し、ナンバリングをやりなおす。その際、教員や学生の利便、履修業務の処理、教育課程の効果など、教学に係わる直接業務と間接業務の合理性、整合性、生産性を有した学務情報システムを構築し、ナンバリングシステムをそれに統合する。

上記システムの試行運用を行い、学生の視点から順序性や整合性を点検し、しかるべき修正を加えた上で本格実施に移行する。

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】

平成23年度より、全学部で5段階評価を導入すると同時にGPA制度を導入した。それとともに、成績評価の記載方法を「優良可不可」からアルファベットに変更し、F評価と欠席評価の区別を明確化するために「履修取り下げ制度」を導入した。

導入当初の換算方法 (S : 4 A : 3 B : 2 C : 1 F : 0)

F (不可) を含む全単位数で、上記の重みづけを行った評価点の総計を割った値をGPAとする。なお、「欠席」評価の単位数は分母に算入しない。各学期末に配布される成績表に当該学期と累積のGPAを記載し、学生にフィードバックしている。G30の各コースにも同様のGPA制度を導入している。

上記の換算方法と国際標準とのズレが、留学生、外国籍教員から指摘されたのを受け、WGで換算方式の変更について検討した結果、平成26年度から、換算方法（換算点）を東京大学等と統一の方式に変更し、本学学生が留学や海外大学院への進学の際に実際以上に不利にならないように是正した。

変更後の換算方法 S : 4.3 A : 4 B : 3 C : 2 F : 0

【本構想における取組】

GPA と、その基盤になる成績評価のあり方についての国際標準化を一層進めるために、全学教育企画委員会のもとにWGを設置し、以下の観点から実施方法の詳細について検討する。

- ① 「S」を「A+」という表記に改めた上で、新たに「D」を設け、6段階評価とする
- ② 換算点も海外有力大学のそれにそろえる
- ③ 成績表等の日英併記化を実現する
- ④ 海外からの成績証明書等発行申請手続き、発行手続きを簡略化し、Webサイト上で手続きができるようにする

同WGが上記の改善点を盛り込んだ仕様書を策定し、次期学務情報システム導入の際、上記を全学で一斉に実施する（平成32年度予定）。

さらに、GPAの活用方法を検討し、以下の点の実施方法の詳細を定める。

- ① GPAの値が一定値以下の学生を発見し、成績不振者に対する早期の個別指導、ケアを可能にする仕組みの構築
- ② 成績不振者に対する退学勧告制度の導入
- ③ GPAの値が一定値以上の学生にさまざまな機会を与え、さらなる学修を促す仕組みの構築例）総長顕彰など各種表彰制度、早期卒業、大学院への早期入学（飛び級）、大学院への進学の際に考慮、奨学金、授業料免除等への活用、留学機会の付与、研究室での研究体験（Undergraduate Research）と大学院授業の受講、特別研究指導、オナーズ・プログラム（優等生特別プログラム）等

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)	4,672 科目	6,874 科目	10,762 科目	10,762 科目
うち学部(B)	1,191 科目	1,505 科目	4,916 科目	4,916 科目
うち大学院(C)	3,481 科目	5,369 科目	5,846 科目	5,846 科目
全授業科目数(D)	10,983 科目	10,983 科目	10,983 科目	10,983 科目
うち学部(E)	5,017 科目	5,017 科目	5,017 科目	5,017 科目
うち大学院(F)	5,966 科目	5,966 科目	5,966 科目	5,966 科目
割合(A/D)	42.5 %	62.6 %	98.0 %	98.0 %
割合(B/E)	23.7 %	30.0 %	98.0 %	98.0 %
割合(C/F)	58.3 %	90.0 %	98.0 %	98.0 %

【これまでの取組】

現在、全学教育科目、学部専門科目、大学院科目のすべてに対してシラバスが作成され、活用されている。英語で開講されている科目は、シラバスの英語化が行われているが、日本語で開講されている授業については、日本語シラバスに加え英語シラバスも提供するという意味での「シラバスの英語化」は、医学系研究科(医学博士課程)、工学部、工学研究科、国際開発研究科(一部)、環境学研究科で実施している。英語で全ての講義が提供されている G30 では、すべてのシラバスが英語で提供されている。なお、こうした情報は、本学のホームページ上で検索、閲覧が可能になっている。

【本構想における取組】

平成28年度までの取組

教員の英語版シラバス作成を支援するため、海外有力大学のシラバスを精査した上で、それに基づきテンプレートを作成して提供する。テンプレートは、英語でのシラバス作成に不慣れな教員にも利用可能なように、到達目標、学修内容、評価の方法、基準などに関する定型的な表現を複数通りあらかじめ用意しておき、そこから自分の授業に合わせて選択することで英語版シラバスを的確かつ正しい英語で容易に作成することができるよう支援するものである。

こうしたテンプレート等を活用して、まずは留学生の多い大学院全研究科でシラバスの英語化を完了する。

それに合わせて、研究科ごとに異なっているシラバス記載項目を名古屋大学全体として統一する。また、科目の到達目標や学生の学修内容、バックグラウンドとなる科目の明記だけでなく、コースツリーとしての位置づけ、成績評価の方法、基準、配分なども明記する。平成28年度までに、以上の内容のシラバスを日本語、英語の双方で用意し、公開する。

平成32年度までの取組

シラバスの統一と英語化を全学部、全学教育科目に拡大する。学部間、学科間履修の制度を促進させるため、シラバスの標準化を推進する。

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】

カリキュラムの国際標準化は、JABEEのようなプログラム認定制度を受審することによって実現してきた(建築・土木)。このため、国際標準化されたカリキュラムに必要な工学倫理などの科目を新たに開講するなど改革に努めてきた。他のプログラムは、国際的ア krediteーション機関による認証を受けてはいないが、**大学の世界展開力強化事業**を通じて、中国、韓国、ASEAN、米国のトップ校との間で単位認証を含む学生交流を行う等、海外高等教育機関との交流や教育交流プログラムを通じて、国際通用性の確保、向上を図っている。また、ジョイントディグリープログラムの開始を見据えて、アデレード大学、フライブルク大学と医学分野の博士課程で、学位証明を出すジョイント・スーパービジョンプログラムを開始している。

ものづくり産業の集積地の特性を活かし、企業と連携した「最新の自動車工学の成果を学ぶ NUSIP」を実施している。ミシガン大学等の協定校の他、米国カリフォルニア工科大学等有力大学の学生が、参加費を支払ってでも受講を希望する国際通用性(競争力)の高いプログラムである。

国際的に通用する教養教育を構想し充実させてきた。①教養教育を全学出動体制で実施し、そのヘッドクォーターとして教養教育院を設置している。②初年次生全員を対象に定員最大12名の「基礎セミナー」を全学部の教員の参加で作りに上げてきた。③実技を含む芸術系科目を開講し、キャンパス内ギャラリー(CLAS)との連携のもとユニークな芸術教養教育を実施している。

教養教育院により、「リーダーシップ」、「チームビルディング」、「Relationships and Communication」、「大学教員論」、「研究のビジュアルデザイン」、「芸術リテラシー」等の大学院共通科目からなる大学院教養教育カリキュラムを開発し、実施してきている。

教養教育院アカデミック・ライティング支援部門では、大学院生に対し外国語での論文執筆から出版までを支援する「Mei-writing」を実施している。

【本構想における取組】

国づくりに資する留学生の育成 基盤工学を通じて国づくりに貢献できる国際通用性をもつエンジニアの育成プログラムなど先進的実践を他分野にも拡大していく。併せて、工学関連のカリキュラムを ABET 基準に照らしてチェックし再設計する等、カリキュラムの国際通用性を高める。重複した科目は整理するなど分野の細分化を改め、カリキュラム及び教育組織の改編を行う。

世界標準のリベラルアーツ教育 教養教育をさらに充実させるために、①Early Specialization の傾向を改め、入学後の2年間は海外体験も含め広く学ぶことのできるゆとりあるカリキュラムを実現する。②散文的な科目名は廃止し、英語に直したときに何を学んだのかが明確になるようなスタンダードな科目名に改める。③科目カテゴリーの整理を進め、全学教育のカリキュラムを改革する。④古今東西の古典を選定し学生必読の「リーディングリスト」を選定し、それを読む授業を開発する。

大学院教養教育の充実 **リーディング大学院プログラム**で実施している科目を全学の科目として取り入れ、誰でも履修可能にするなど、大学院教養教育を拡充する。Scientific Visualization、研究倫理、科学技術倫理等を開講。さらに、TA増員とチューター養成プログラムの充実によりMei-writingを拡充しWriting Centerを設置する。理系学部・研究科を中心に、6年間を一体的に捉える教育プログラムを再設計する。

単位のさらなる実質化 単位の概念とその数え方の見直しを進める。例えば、基礎科目は講義と演習のペア(週2回)で4単位とするなど、実態に合わせ、重複を省き、個々の科目がきちんと身につくようにした上で、学生の1学期当たりの受講科目数を全体として削減する。

国際連携プログラムの実施 海外大学と共同して、国際的に通用性の高いサマープログラム等を提供する。

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】

農学部資源生物科学科や医学部保健学科では、2学期制を基礎としながらも、その弾力的運用によって、一部科目で実質的に4学期制（クォーター制）を実施している。農学部資源生物科学科では、それにより1クォーターを海外研修に充てることを可能にするほか、週2回授業により効率的、効果的な学修を可能にしている。

こうした先進事例に学ぶために、平成25年度に、全学教育企画委員会のもとに「クォーター制検討WG」を設置し、クォーター制導入の可能性と諸条件について検討した。その答申を踏まえて、現行の制度と学務情報システム（平成32年度に更新予定）を下敷きにした弾力的運用による科目ごとのクォーター制実施に向け、各部局で検討を開始している。平成26年度中には一定の結論を得る。

多くの大学院研究科（修士、博士）では、4月のみならず10月入学を進めるなど、すでに柔軟な学事暦を設定している。また、G30プログラムでは、世界的な標準である秋入学（10月）をすでに実施しており、より多くの留学生が高等学校卒業から大学入学までのギャップ期間なく学習を継続することができるようにしている。

一方、私費外国人留学生学部入試は全ての学部が4月入学を実施しており、留学生自身の学習ニーズや語学力等に応じて本学の入学時期を選択できるシステムが実現されている。

【本構想における取組】

「春1期」「春2期」「秋1期」「秋2期」からなる4学期制の学事暦を全学的に導入する。これにより、柔軟な学事暦の設定に関する制度を整備する。情報学部・情報学研究科ではこの学事暦を活用し、大多数の科目をクォーター科目として開講する。また、クォーター制を実効あるものにするため、学生の「単位早取り傾向」をあらため、1つのセメスターで比較的少数の科目に集中することを可能にするための方策とカリキュラム改革を進める。また、クォーター制に対応可能な学務情報システムを平成32年度に導入する。

このようにして生み出した時間割上のゆとりを活用して、1クォーターを海外留学に使えるようにする。その時期としては、たとえばアジア諸国のサマーキャンプや英語圏大学のサマースクール等の実施時期に重なる第2クォーターなどを念頭に置いている。また、同じ第2クォーターに、逆に海外から短期留学生を受け入れられるように、魅力あるサマープログラム等の開発も併せて進めていく。

クォーター制の導入については、1クォーターで完結した方が効果的か、2クォーターを費やした方が効果的かなど、科目によって開講形態の適切さが異なる可能性がある。そこで、各部局に、教育目標に照らして最適な開講形態のあり方を精査して、教育、学習効果の増大につながる仕方で、科目ごとの導入の可否を決定していく。

これと併せて、大学院入試、推薦入試時期の見直しを進める。現行では、大学院等の「8月入試」により、4年生は夏休みを留学等に活用することができない。また教員も学生に随行することができない。入学試験を別の時期に移動させるなどの方策により、4年次の夏休みを海外留学やインターンシップ等に有効活用する方策を検討していく。

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】

現在、国際バカロレア (IB) プログラムは日本語では行われていないため、本学では G30 の学部入試において、国際的に通用する大学入学資格の一つとして IB ディプロマを認めている。国籍及び出身高等学校の所在国に関わらず、IBDP (国際バカロレアディプロマ) 取得見込者の出願資格を以下のように定めている。

出願要件については、IBDP 取得見込者が出願する場合は、IB 予想スコアの提出を必須とし、他の出願者同様に、高等学校の成績証明書、推薦書、小論文、課外活動、面接でのパフォーマンスを総合的に評価し、合否判定を行っている。

平成 26 年入試では、学生募集要項にも IB スコア 30 を推奨成績として記載している。英語資格としても、IB English A (SL or HL) Grade 4 以上であれば TOEFL/IELTS の受験を免除している。一般的な出願要件に加え、IB のように世界共通の評価を行っている統一試験 (AP, GCE A-level) 受験者に対しては、プログラムごとの受験推奨科目があり、特に理工系プログラムでは、理系科目の IB Higher Level でのスコアを高く評価している。IB 予想スコアと IB 最終スコアの比較、IB 予想スコアと入学後の学業成績の相関関係の分析も開始した。

学生リクルートでは、各国訪問の際、IB 校に重点を置いたリクルート活動を行っている。IBDP 生の志願者の割合も増加傾向にある (平成 23 年: 約 9% → 平成 26 年: 約 20%)。G30 プログラムの入学者の 25% 以上が IBDP 取得生であることから、私費外国人留学生入試と比べ IB 学生の割合が極めて高い。

一方、日本人を対象にした入試においては、学校教育法第 1 条に規定された日本国内の学校で IBDP プログラムの認定を受けている学校が少ないため、現状では活用が進んでいない。しかし、本学教育学部附属中・高等学校は、文部科学省の「国際バカロレアの趣旨を踏まえた教育の推進に関する調査研究指定校」に指定されており、今後は、IBDP プログラムの認定校の増加が見込まれるため、情報の収集に努めている。

【本構想における取組】

G30 プログラムに関しては、出願者数、入学者数において、IBDP 取得者の占める割合が多いことから、今後も引き続き IBDP 取得予定者を主な対象として、リクルート活動を行っていく。また、高校によって IB の予測点数 (Predicted Score) に差があることがわかってきているので、最終の点数を提出させることで入学許可が確定するような仕組みも検討に入っている。

一方、日本人を対象とした入試においても、日本語による IB 認定校の増加状況を注視しつつ、G30 のみならず、日本語のプログラムへの入試における日本語 IBDP 取得生の出願資格について検討を進め、受入体制を整える。

IBDP を活用した入試としては、以下のような方式を検討する。

- ① 募集人員は当面「若干名」とする。
- ② IBDP プログラムのカリキュラムの趣旨を踏まえて、認定校における学修成果についての書類審査を行う。
- ③ 十分な時間をかけた面接を実施する。
- ④ 各学部の特性に応じて学力検査の評価も加味して合否を判定する。
- ⑤ また、出願時期や入試の実施時期についても、可能な範囲で柔軟かつ効率的に対応する。

このように、一般入試とは異なる選抜方法を検討する。また、入学後の教育カリキュラムについては、G30 への接続を含め、IBDP プログラムの趣旨を生かせるカリキュラムを検討する。

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】

G30 入試では、出願書類のオンライン申請、検定料のカード払いにより、一連の出願手続きを済ませることができ（成績証明書など一部郵送指定）、入学試験の実施も日本に渡日することなくスカイプなどにより面接試験を実施している。合否結果についても志願者本人が本学のホームページ上で確認ができるようになっている。合格通知書は合格者あてに郵送しており、入学手続き完了者は渡日することなく日本への入国手続きをとることができるよう、在留資格認定証明書の交付申請を行っている。このように、筆記試験を課さないで出願書類審査と面接によって学力レベルとやる気の高い志願者を選抜するには、志願者の高等学校、合格者の大学における学業成績や SAT、ACT、IB、A-level、EJU、GRE などの国際的な共通学力試験を正しく評価できることが重要である。**G30** への志願者の選抜経験を通して、多くの国の高校や大学からの成績や共通学力試験の成績を評価することが可能となってきた。

その他、**YLP**、**JICA** の無償資金協力による留学生受入事業 **JDS**、中国国家建設高水平大学公派研究生項目、国費留学生優先配置プログラムなども本人への入学許可を渡日前に行っている。

【本構想における取組】

渡日前入試や入学許可を行うためには、**国際アドミッションオフィス (AO)** による入試を確実に実施する体制の強化が不可欠となる。本学では、以下の施策を通じて、体制や **AO** スタッフの能力向上を図る。

受験生の評価をする専門家の養成 大学入試センター試験のように、一斉に統一した基準で学生の学力を測れない留学生の渡日前入試では、世界各国の教育制度及びカリキュラム内容を理解することが、質の高い学生を受け入れるためには不可欠である。現在、本学では **AO** が中心となり、各国の教育についての情報収集や出願書類の真贋チェックを行っている。今後、留学生を増やしていくにあたり、**AO** のスタッフを「留学生入試の専門家」として養成していく必要がある。そのため、まず外国の教育制度を調査し、学業成績を評価する団体 (**UK NARIC**, **IERF**, **OACAC** 等) が主催する留学生受入スタッフ向けの研修会に積極的に参加し、知識を蓄積していく。研修会への参加を通して、留学生受入で長年経験を積んできた海外大学の入試専門家とのネットワークを作り、将来的には、本学で蓄積した外国教育制度の情報を日本の他大学とも共有し、日本全体の留学生受入体制の構築に貢献する。

留学生受入担当スタッフの人事体制について 現在、任期付きの専任教員、契約職員を採用しているが、高い英語能力と専門知識を必要とする **AO** スタッフのキャリアパスプランの策定を進め、スタッフが目標を持って長期的に働ける環境を作る。

今後、本学を志願する学生が提出する学業成績や共通学力試験等を評価するチームを組織し、世界中の高等学校や大学の卒業生を評価する情報の収集、充実を図り、**優秀な学生のみを入学**させる全学的な評価制度を確立する。この評価法は、入学試験時の成績と入学後の成績の関連を検討、改良を続けることによって、完成することになる。この学生選抜方法や収集された情報を、**G30** に参加する学部及び研究科のみならず、全学に拡大し、本学に入学する学生の質のさらなる向上を図る。この評価制度の実質化を通じて、入学する留学生の飛躍的な質の向上を図る。こうした体制の強化によって、渡日前入試、入学許可の実施範囲を拡大する。

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)	228 人	280 人	340 人	400 人
奨学金を取得した外国人留学生数(B)	526 人	620 人	720 人	820 人
割合(A/B)	43.3 %	45.2 %	47.2 %	48.8 %

上記平成25年度実績(B)は、授業料免除許可者を含む人数である

【これまでの取組】

本学では、外国人留学生に対して下記にまとめた奨学金支給を、入学許可時に通知している。なお、「中国国家建設高水平大学公派研究生項目」により受け入れた留学生は、中国政府からの奨学金支給に加え、検定料、入学料及び授業料の全額を免除している。

平成25年度入学時伝達奨学金：文部科学省奨学金（大学推薦特別枠）、中国国家建設高水平大学公派研究生項目、PhDプロフェッショナル登龍門等6件のリーディング大学院プログラム、愛知のものづくりを支える留学生、マブチ国際育英財団、文部科学省私費外国人留学生学習奨励費（予約）、交流協会、JASSO留学生交流支援制度、キャンパス・アジア

G30入試では、合格者のうち成績優秀で経済的困窮度の高い志願者で奨学金支給対象者に選出された者には、合格通知書と併せて奨学生採用決定通知書も郵送している。また、奨学生として採用されたことに併せ、授業料免除（全額）も受けられることについても通知している。なお、G30学部プログラムでは、奨学生数均等配分計算方式により、長期視点で見た場合、各プログラムの入学者数に対して奨学生数が均等な割合で配分できるよう配慮している。

【本構想における取組】

奨学金について、新たに様々なプログラムに応募する等、現行のものを数の面で拡大させ、学生に入学許可を出す際に奨学金の支給決定について伝達することにより、優秀な学生を本学へ確実に入学させることができ、さらに、留学生のリクルーティング時やHP上において紹介することにより、受験生の増加に繋がる。

これにより、留学生本人が経済的な見通しを持って入学できるようになり、スムーズな留学生活に移行できるようになると考える。

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)	116人	122人	733人	773人
留学生宿舎に入居している外国人留学生数(B)	382人	533人	733人	773人
割合(A/B)	30.4%	22.9%	100%	100%
混住型宿舎に入居している日本人学生数(C)	235人	223人	273人	283人
全日本人学生数(D)	14,539人	14,539人	14,539人	14,539人
割合(C/D)	1.6%	1.5%	1.9%	1.9%

【これまでの取組】

本学では、平成14年9月に旧来の学生寮「嚶鳴寮」を取り壊し、新たに9階建て1棟、3階建て2棟から成る新たな学生寮を建築した。この寮は、当初より日本人学生と外国人留学生の交流を図り、相互の文化等に関する理解を深めるため、「国際嚶鳴館」と銘打って一定数の留学生を混住させることを基本構想とし、292室のうち60室を外国人留学生の入居枠として運用している。各々の居室は、ユニットバス、トイレが各室に設置された個室であるが、キッチンが共同であり、また各階に入居者同士が交流するためのリビングが設けられ、日本人学生と外国人留学生が日常的に触れ合う場所が提供されている。平成23年に完成した「インターナショナルレジデンス妙見」は、G30プログラム学生が入居しており(单身室93室)、混住となっている。

その他の留学生宿舎の整備状況は、以下のとおりであり、総合計571室を設置している。インターナショナルレジデンス東山(单身室95室、夫婦室25室)、留学生会館(单身室49室、夫婦室5室、家族室2室)、猪高町宿舎(单身室26室)、インターナショナルレジデンス山手ノース(单身室104室)、インターナショナルレジデンス山手サウス(シェア型8人部屋×14ユニット)

【本構想における取組】

本学の留学生宿舎は上記で紹介した7棟が稼働中であるが、短期間の各種プログラムで来日する外国人留学生(在留資格「留学」以外の者)が主に入居する宿舎として、キッチン、シャワー、トイレ等を共有するシェア型宿舎「インターナショナルレジデンス山手サウス」を設置している。

同宿舎には、現在、外国人留学生のみが入居しているが、今後3ヵ月未満の各種短期プログラムで来日する外国人留学生の増加が見込まれ、プログラムによっては、日本人学生とのジョイント型のものがあるので、今後は同宿舎に日本人学生の入居も可能とし、日本人学生と外国人留学生の生活面での相互理解を深め、より一層の教育効果を上げることを目指す。

なお、今後想定される外国人留学生の増加に伴い、留学生宿舎整備計画では、現有の571室に加え250～300名分程度が必要であり、平成30年度までに200名以上収容可能な新たな混住型宿舎を建設する。

新たな宿舎の整備に伴い、全ての宿舎を混住型にする。名古屋大学の特徴として、自宅から通学する学生が多いことが挙げられるが(学部生6割、大学院生5割)、この事情を鑑み、日本人学生の入居数は2割程度にとどめる。また、家族を帯同する留学生のために、留学生家族の入居枠も一定数確保し、国籍、年齢、学年問わず様々な人々が集える多文化共生コミュニティの構築(21頁参照)を目指す。

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】

平成 14 年、本学初の海外事務所として、中国の上海に名古屋大学上海事務所を開設して以来、平成 22 年にウズベキスタン・タシケント及びドイツ・フライブルクにヨーロッパセンター、今春、アジア・サテライトキャンパスのヘッドオフィス機能を併せ持つ新たな事務所をタイのバンコクに設置した。これらの海外事務所では、当該国における① 留学希望者への情報提供、留学相談、② 応募者に対する面接試験の実施手配、③ 日本語カリキュラムを持つ進学校調査、④ 現地における本学教員によるリクルート活動、大学フェア開催の支援、⑤ 本学の教員が関与するシンポジウムへの協力、⑥ 本学の協定校との連絡、⑦ 現地同窓会の支援など、海外拠点におけるワンストップサービスを実現している。また、これらの事務所は、本学の職員の海外実務研修の実践サイトとしても機能している。上海事務所とフライブルク事務所は、本学の中国語、ドイツ語、フランス語教員と共同で中国語研修（同済大学）、ドイツ語研修（フライブルク大学）、フランス語研修（ストラスブール大学）を開発し、毎年 50 名以上の学生が現地での語学研修を受講している。

海外事務所の特徴的な活動として、ウズベキスタン事務所は、G30 共同利用事務所として設置、運営しており、留学フェアの主催、学長会議の取りまとめ等、日本留学の窓口として機能しており、ウズベキスタン政府より、準外交機関として認定されている。米国にはノースキャロライナ事務所（米国 NPO 法人）を設置し、特許技術情報提供や関連するセミナーを定期的に開催している。

本学では、平成 14 年以来、東南アジアを中心に 8 ヶ所、日本法教育研究センターを設置している。日本語による日本法教育を展開し、制度上可能な場合、学生への単位付与も行っている。平成 22 年にモンゴル科学技術大学に設置したフィールドリサーチセンターは、モンゴル国内の資源調査に加えて、環境変動の調査にも協力するなど、幅広い研究活動を地元の大学と共同で実施している。

【本構想における取組】

本学の海外事務所を、平成 26 年秋にモンゴル・ウランバートルに開設する予定である。現在、モンゴルには、日本法教育研究センター（モンゴル国立大学）及びフィールドリサーチセンター（モンゴル科学技術大学）を設置し、共同教育、共同研究を実施している。この他に、教育発達科学研究科では、モンゴル教育大学と「発達障害」に関する共同研究を行っており、本学附属高校は新モンゴル高校と生徒の交換交流やテレビ会議による討論会などを実施しており、こうした多面的な活動を支える事務所としての役割を担うことになる。

海外拠点における教育プログラムの拡充 現在実施している語学系研修 2 プログラムを、海外 7 拠点全てで実施する。さらに、海外拠点を活用した公開講義の開催、インターンシップの開発、実施支援を行うとともに、海外の大学、研究者との共同研究支援、教職員研修の実施、海外リクルート活動の支援、地元大学と連携した学生用短期プログラムやフィールドワークの企画、運営、現地大学へ留学している本学学生の支援等を拡充する。フライブルク大学との間で、社会科学系から理学、生命科学など全学術領域を包含する最先端科学におけるジョイントリサーチの体制を整備することですでに合意しており、ヨーロッパセンターは、研究者や学生、職員の相互派遣支援から、共同研究の実施支援を行う。タイに設置しているバンコク事務所は、バンコク病院（東南アジア随一の施設、設備、機能を有し、周辺国にも医療ネットワークを持つ）と連携し、東南アジアで活動する学生や研究者の医療、衛生サポート体制を敷くことで合意しており、安全面において、東南アジア地域をカバーする活動支援体制を構築する。

平成 26 年秋より順次、アジア・サテライトキャンパスを設置し、「アジア諸国の国家中枢人材養成プログラム」を開始する。既存の海外拠点の機能を拡充し、学務や庶務等の業務を行うことにより、バンコク事務所をヘッドオフィスとしてアジア拠点をネットワーク化する。このネットワーク化により、アジア全域、特に東南アジアにおける派遣留学生のリスク管理、安全確保の観点から、従事するスタッフの資質向上、業務のクオリティ・コントロールを組織的、体系的、継続的に行う。

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】

本学で学び、学位を取得した同窓生が引き続き、本学のサポーターとして協力してもらえらるための様々な取組を行っている。例えば、本学の海外オフィスを中心に、各地に同窓会を組織し、同窓会イベントの実施や学生支援を中心に様々な関係を構築している。具体的には、アジアを中心に、13カ所、全学同窓会の海外支部（インドネシア、ミャンマー、ラオス、台湾、ウズベキスタン、モンゴル、カンボジア、ベトナム、タイ、北京、上海、バングラディシュ、韓国）を開設し、卒業後も、本学の最新の情報を提供し情報交流するほか、総長等の幹部職員の出張に併せて、同窓会支部の総会を開催するなど、継続的に交流を進めている。

例えば上海支部では、協定校である同済大学が実施する中国語研修に併せて、上海地区在住の同窓会員宅へのホームステイや会社訪問受入など、本学の学生交流に協力を得ている。前述したバンコク病院との連携では、本学の日本人OBの医師が協力を仲介するなど、卒業、修了後においても、OBとの持続的協力関係の構築に成功している。

本学では、国際交流の推進に貢献した留学生OBを対象に、ホームカミング日の機会に招待、表彰する「国際交流貢献顕彰」を行っている。これまで、モンゴル保健省元次官やベトナム司法省副大臣、インドネシア日本語教育学会長等、各国の中核で活躍する卒業生や、日本との交流の促進に寄与した卒業生等を表彰している。

この他、本学の海外拠点の内、上海事務所、ウズベキスタン事務所に常駐する副所長は、当該国出身の留学生OBを採用しており、副所長以外のスタッフや日本法教育研究センターの現地職員の多くも、本学で学んだ留学生OBが重要な役割を果たしている。

このような取組を通じて、引き続き留学生OBとのネットワークを維持、拡大するとともに、積極的に講師として招聘し、専門的な立場から講演や助言をいただく機会を設けている。

最近の例では、世界展開力強化事業（ASEAN 諸国等との大学間交流形成支援）のシンポジウムにおいて、同窓会インドネシア支部長であり、インドネシア経済担当調整大臣府次官のリザル・アフアンディ・ルクマン氏を招聘し、講演会を開催した。

【本構想における取組】

本構想においては、欧米等、これまで空白となっていた地域の同窓会海外支部設立を支援するとともに、アジアにおける事例を踏まえ、相互協力的な関係を構築する。例えば、現在、サンフランシスコのいわゆるベイエリアには、本学出身者がICT関連企業社員として多数勤務しており、本学の情報系学生のインターンシップの窓口となることを了解している。その他の地域でも、本学の留学生会が組織されている国を中心に、企業インターンシップ先の紹介をしてもらおうなどの活動を強化する。

さらに、本構想における各国での高校生や大学生へのリクルート活動に関しては、本学OBに支援を依頼し、現地でのネットワークを活かしたリクルート活動を積極的に進める。例えば、国家中枢人材として活躍している本学のOBに卒業高校を紹介してもらい、集中的にリクルート活動を実施する。さらに、本学のリクルートチームがOBと一緒に現地高校を訪れることで、キャリアパスを含めたリアリティーのある将来像を提供することができ、優秀な学生のリクルートに有効であると考える。

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】

下記の情報発信を全て英語または現地の言語で行っている。

ホームページ 日本語以外に英語、中国語で提供。特に英語版は、ターゲットを本学留学希望者(高校生から大学院生)、博士研究員、大学研究者及び高等教育関係者を中心に手厚い情報提供を行っている。従って、本学の学術、教育活動等のニュースは頻繁に更新し、在学中の留学生の目を通じて様々なイベントの紹介するコーナーでは、ビデオ映像を使った情報提供を行っている。

G30 ウェブサイト ターゲットとする留学生に見易い構造設計、デザインを心掛け、**G30 国際プログラム**専用のウェブサイトを開設した。コンテンツは全て英語で、各プログラムの卒業要件やシラバス、入試情報、奨学金、生活情報、教員紹介、在学生の書き下ろした月刊ニュースレター、大学紹介ビデオを掲載し、志願者が知りたい情報提供を心掛けた。受験希望者は、ホームページ上で応募書類を完成することが出来る仕組みを導入しており、不明な箇所は本学の**AO スタッフ**がいつでも質問に答える体制と併せて、受験生の利便性に配慮している。

学校訪問、留学フェアへの参加 優秀な留学生リクルートを専門としたスタッフが、各国の有名校を訪問し、学生・進路指導教員を対象として英語で大学紹介プレゼンテーションを実施している。留学フェアでは、英語や現地の言語を話せるスタッフが参加し、ブース来訪者に対応している。

国際的会議への参加 進路指導教員や留学生入試の専門スタッフが集う海外での国際的なコンファレンス(CIS、OACAC)に参加し、認知度を上げるように努めている。

ソーシャルメディア Facebook、Twitter、YouTube で随時情報発信し、Facebook が利用不可の中国人学生向けに、Renren にも登録し中国語での情報発信を開始した。

メーリングリスト 訪問した高校関係者に向けて、定期的に情報(例: 出願受付開始のお知らせ)を発信している。

海外組織との連携 マレーシア、シンガポール元留日学生協会と共同奨学金を設立し、両国における本学の広報活動を進めている。

その他 ① Nature や Science に本学の研究を紹介する特集記事を掲載、The Harvard Crimson 誌、全米日本語教育学会、QS 社の高等教育情報冊子等へ随時広告記事を掲載、② フォーリン・プレスセンター(海外記者クラブ)に法人会員登録し、クラブを通じた研究情報の海外発信、③ Nagoya Univ. Research 英語版の Web 発信、④ mLine TV の JAPAN BRAND チャンネル(<http://jb.mline.tv>)を通じて、大学紹介情報のビデオ発信などを行っている。

【本構想における取組】

国外の海外オフィス、全学同窓会海外支部、元留日学生協会のネットワークを強化し、将来的には本学のリクルート専門スタッフだけに頼らず、海外で活躍している OB や現地オフィスが主体となっていくリクルート活動を実施する。

日本国内に短期留学中の学生を対象とした、英語プログラムの説明会を開催し、本学が開講している広範な分野をカバーする英語講義情報の広報を進める。同様の情報提供は、ホームページでも行い、ホームページの頻繁な更新により、志願者向けに本学の学術研究活動の定期的な情報発信を進める。本学附属高校と一体となり、外国人高校生や高校教師向けに短期プログラム(オープンキャンパス)を開催し、志願者が進学大学を決定する前に本学の魅力、強みをアピールできる機会を作る。

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)	472 人	742 人	809 人	809 人
全専任教員数(B)	2,163 人	2,180 人	2,200 人	2,220 人
割合(A/B)	21.8 %	34.0 %	36.8 %	36.4 %
年俸制適用者(職員)数(C)	6 人	10 人	15 人	20 人
全専任職員数(D)	761 人	795 人	800 人	805 人
割合(C/D)	0.8 %	1.3 %	1.9 %	2.5 %

【これまでの取組】

本学では、国立大学法人化後、寄附講座・寄附研究部門に所属する教員に年俸制を導入し、その後、教育研究を充実し発展させるため、研究員制度を見直し、外部資金による年俸制の特任教員を雇用した。また、医学部附属病院に勤務する医員の待遇改善のため、病院助手(当時)を新設し、年俸制とした。

総長の戦略ポスト拡充のため、これまでの全学的運用定員制度(全教員定員比率5%)から平成24年4月に総長管理定員制度(同7%)へ移行し、総長のリーダーシップのもとで戦略的配置を行っている。戦略的配置を行う過程において、承継教員と比較してミッションを限定すべきポストと全学的な見地から配置を行うべきポストに従事する教員と職員に年俸制を導入している。

専門性が求められる事務系職員ポストの検討を行い、広報渉外担当課長について公募を実施し、平成26年4月1日付けで民間から登用を行い年俸制適用とした。

【本構想における取組】

平成26年度中に、以下の教員を対象として年俸制による雇用、または年俸制への移行を実施する。

- ① 新規採用助教(テニュアトラック助教を含む)。
- ② テニュア獲得後の助教(又は講師以上)(任期なし)は、本人の希望に基づき年俸制で雇用。
- ③ 在職中の64歳以上教員全員を年俸制に移行。
- ④ 総長管理定員については、個々の職務内容などの判断により、年俸制を適用。
- ⑤ 新規採用教員については、部局長の判断により、年俸制を適用。

なお、事務系職員等の専門性が求められるポスト「専門職」について、民間等からの登用(年俸制)を継続して進める。

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	32人	32人	32人
年間専任教員採用者数(B)	108人	122人	142人	162人
割合(A/B)	0%	26.2%	22.5%	19.8%

【これまでの取組】

若手研究者の人材育成事業は、高等研究院が主体となり、研究現場である部局と密接に連携して実施してきた。部局、高等研究院の2段階選抜・評価等により、透明性の高い運用を行っている。

平成18年度から開始された文部科学省科学技術振興調整費「高等研究院研究者育成特別プログラム」により、テニュアトラック制度を導入した。平成18年度第1回国際公募(Nature、Science等)の実施により、386名の応募者から、16名(外国籍1名を含む)を高等研究院の特任助教授、特任講師として選考、採用した(平成19年度着任を含む)。平成20年度第2回公募(JREC-IN、本学HP等)では、2名(外国籍1名を含む)を特任准教授、特任講師として選考、採用した(平成21年度着任を含む)。テニュアトラック制度で採用した研究者は、外部資金を一人平均615万円獲得するなど、活発に研究を行った。

また、平成22年度から、独自の予算で設けたYLC(名古屋大学若手育成プログラム)を開始し、これまでに41名(平成22年度11名、平成23年度6名、平成24年度4名、平成25年度7名、平成26年度13名)を採用した。平成23年度に科学技術振興機構「テニュアトラック普及定着事業」に採択され、「若手研究者育成・テニュアトラックプログラム」(YLC-t)を実施し、3名(平成23年度2名、平成24年度1名)を採用した。

【本構想における取組】

平成26年度中に新規採用助教を、全ての分野で原則テニュアトラック教員とすることを決定している。助教採用は国際公募とし、当該専攻あるいは学科の人事委員会により審査する。スタートアップ研究資金として、大学の独自負担により初年度に100万円を付与し、研究環境の整備に配慮する。採用された助教は、原則任期5年以内の年俸制教員とし、雇用期間が満了する6ヵ月前までにテニュア審査を受ける。テニュア審査は全学の審査委員会で行い、合格した場合には任期の定めのない助教(又は講師以上)(年俸制の選択も可能)とする。

2. ガバナンス改革関連 (1) 人事システム

③国際通用性を見据えた人事評価制度の導入・活用【1ページ以内】

【これまでの取組】

教員の個人評価制度 教員については、大学の活動に対する透明性を高めるため、自己点検・評価の一環として、教育、研究、社会貢献、管理運営の4分野を基本評価項目とする個人評価を実施し、教員の所属する部局の教育、研究活動の改善に役立て、ひいては大学の活動改善に繋げている。**G30**

で採用の年俸制教員 平成21年度に開始した**G30プログラム**で採用された教員については、年俸制を採用しており、評価によって契約更改時に昇給幅が決まる制度となっている。

教員の採用／昇任における評価 教員の評価は、採用／昇任においては多くの部局で公募を行うなど、厳しく評価が行われている。特に教授職については採用／昇任の発令の前に、**本部役員会に報告を義務づけ、助言を受ける制度**を実施している。これにより人事を部局の外にも透明にし、国際的にも十分通用する研究者の採用／確保を進める。

事務、技術職員の評価 職員については、職員の勤務実績、職務遂行能力及び職務遂行過程等を適正に評価し、もって勤務意欲の向上、職場の活性化を図るとともに、人材の育成と活力ある大学づくりに資することを目的とする評価を実施している。

【本構想における取組】

教員のプロフィール公開 全教員が教員プロフィールを公開している。これにより、昇進等があった教員の教育研究活動歴が常に公開されており、本学の人事が外部から評価可能な体制となっている。今後、支援システムの導入により公開範囲を広げ、透明化を徹底する。

年俸制導入 年俸制においては、採用時の評価により弾力的な給与水準設定が可能であり、任用後は評価により業績給部分の給与を決める。

助教のテニュアトラック制度 平成26年度後期から実施する本制度では、原則として国際公募を行う。助教採用（年俸制）後原則5年以内にテニュア審査を行い、合格した場合には任期の定めのない教員とする。このテニュア審査については、全学審査委員会を設置し透明性のある審査を予定している。

URA URAを含む研究支援関連の支援職員は年俸制で雇用している。平成26年1月に学術研究、産官学連携推進本部に統合され、年度ごとに実績を評価し、次年度の給与や処遇に反映するシステムを導入する。

職員 評価を行う際のインタビューを充実し、職員の成長に繋げる仕組みに随時改善する。

専門職員の人事体制について 現在、任期付きで雇用されている契約職員等の中で、例えば、高い英語能力等の非常に優れた専門性を有している者については、任期の定めのない契約に変える等、職員が目標を持って長期的に働ける環境を作る。

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】

本学では、事務部門の国際化のために、「事務部門の国際化アクション・プラン 2010」を策定している。これは、①適応力の向上、②事務組織の整備、③人材育成、人材活用、④ソフト面の充実を柱としている。これを実現するため、年齢 35 歳以下の職員には TOEIC 受験を義務づけ、毎年、英語能力向上のための取組を推奨している。また年齢によらず、希望者には、初級から上級までの語学研修や教材による自己研鑽研修を実施している。

より実践的な事務職員の育成のために、事務職員の海外派遣研修の充実に努め、文部科学省もしくは日本学術振興会による海外長期プログラムに職員を派遣している。さらに、大学独自の派遣研修として、中国、ウズベキスタン、ドイツにある海外拠点を活用した短期派遣研修に、国際部所属以外の職員を中心に年間 10 名以上参加させている。こうした取組により、全学の国際理解力の向上や語学力向上の意識の涵養、学内国際業務との連携強化を図っている。

この他、上級実践研修として米国の協定校の協力により、インターンシップとして職員を派遣している。語学力の向上や協定校との重層的な連携、米国大学の行政実務体験など、参加者本人の資質向上のほか、報告会の開催等の方法により、経験の共有、成果を普及する取組を行っている。

以上の取組により、理解力の向上、個としての人材育成、研修スキーム・プログラムの開発、海外協定校との連携を進め、育成された職員を計画的に配置することにより、全学の国際業務対応の充実に努めている。

英語のみで学位取得が可能な国際教育プログラムで、教育を担当する G30 外国人教員の人事選考においては、国際公募によって選考し、採用している。具体的には、国内及び国外、例えば Chronicle of Higher Education の Vitae 人事公募欄等に広告を掲載して志願者を募っている。G30 人事選考委員会専門委員会における書類審査の後に、3 名程度の最終候補者に対してスカイプ面接を行い、2 名以内の最終候補者を本学に招き、講義担当が予定されている科目に関して 1 時間程度にわたる模擬授業並びに教育及び研究活動に関する面接の結果を踏まえて、最適最終候補者を選考している。

【本構想における取組】

TOEIC の点数により英語業務が可能な職員を 2 つのカテゴリーに分け、TOEIC 800 点以上を上級者レベル（役割：英語による執務のエフォートを明確にし、組織の英語対応でコアになる職員。共同教育プログラム開発、協定締結等の交渉も行う）、800 点未満から 600 点以上を実務者レベル（英語による執務のエフォートを明示、組織で実務的に英語を使用）とする。

事務職員の英語力向上のため、全職員を対象に TOEIC 受験ができるよう環境を整備する。これにより、英語能力の顕在化、英語により執務することが求められていることを広く職員に自覚を促す。TOEIC を毎年受験することで、点数の伸びが把握でき、伸びる喜びを感じられるように TOEIC に特化した研修を実施する。また、実践的で国際的な対応力の強化を図るため、本学の海外拠点等において、中期海外研修を実施する。

新規採用者選考では、一定水準の英語能力を要件とする。採用後、英語研修の受講機会を与え、自己研鑽も推奨する。自身の英語力が実感できるよう採用後早期に、国際関係の業務を体験できるよう配慮する。TOEIC 650 点以上 800 点未満の職員には、文部科学省 LEAP プログラムによる長期英語研修の機会を与える。

本部事務局や部局事務部において、複数名の上級者レベル、実務者レベル職員が配置されることにより、留学生への対応や外国人教員とのコミュニケーション、さらに各種文書等の英・和訳が行える環境を目指す。

なお、教員採用については、原則として国際公募であり、14 頁に詳細を記載している。

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	TOEIC600点以上			
外国語力基準を満たす専任職員数(A)	106人	159人	200人	242人
全専任職員数(B)	761人	795人	800人	805人
割合(A/B)	13.9%	20.0%	25.0%	30.1%

【これまでの取組】

本学では、事務部門の国際化のために、「事務部門の国際化アクション・プラン2010」を策定し、適応力の向上、事務組織の整備、人材育成・人材活用、ソフト面の充実を柱としている。これを実現するため、年齢35歳以下の職員にTOEIC受験を義務づけ、毎年、英語能力向上のための取組を推奨しているほか、年齢によらず、希望者に初級から上級までの語学研修や教材による自己研鑽研修を実施している。より実践的な事務職員の育成として、事務職員の海外派遣研修の充実に努め、文部科学省や日本学術振興会の海外長期プログラム、大学独自の海外拠点を活用した短期派遣研修を実施し、研修カリキュラムマップを明示した上で、職員の企画・経営力を高める体系的な取組として、事務処理上の問題点、改善点を端緒に企画力、プレゼンテーション能力を醸成する企画力向上研修、個人の自己啓発を促すキャリアアップ研修、業務の系列により求められる能力を明示した上で、会計基準、財務諸表の知識を身につけさせる会計業務研修、研究力強化、国際化に適切に対応できる必要な知識、識見の養成に繋げる高度専門研修（博士課程前期課程入学型）を実施している。図書系職員においては、大学経営の広い視野を持たせることを主目的として事務職員業務を経験できるよう配置換えを行っている。

また、自らが企画、実施、取り纏めを行う自主企画研修、複数部署による課題の検討、解決の場を課題ごとに立ち上げ、主任、掛員といった若手職員が大学経営に参画できる事務局長プロジェクトを実践している。

さらに、総長、理事、副総長、監事等が大学のあり方等を実質的に意思決定する場である役員懇談会、役員会等の場に事務局部長の常時参画により、教職協働を実現している。

【本構想における取組】

これまでの取組を継続しつつ、これまで以上に大学経営に携わることが出来るよう事務職員の副部局長登用や職員出身の役員等の増員に向け検討し、環境が整ったところから実現する。また、URAについては、教員、事務（技術）職員と並んだ第3の職種として制度設計を行った。更に、今後、人事給与システム改革の中で、「専門職」の制度を拡げていく。

職員人材育成プラン（仮称）（総務、財務、国際、研究協力、学務、図書等各系の研修カリキュラムマップ及びキャリアパスプラン）の策定を進め、職員に示し、自覚的能動的キャリアアップを支援する。さらに、職員としての理解力の向上、個としての人材育成、研修スキーム・プログラムの開発、海外協定校との連携を進め、育成された職員を計画的に配置することにより、全学の国際業務対応の充実を目指し、英語業務に携わる職員は、TOEIC点数を目安にその配置を考慮する。例えば、TOEIC 800点以上の者を共同教育プログラム開発、協定締結等の交渉など、高度な英語能力が必要とされる職務に就け、また、600点以上800点未満の者を外国人留学生や外国人教員等の対応などの職務に従事させることにより、実務的に英語を使用することが求められる人材の強化を図る。

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】

本学では、中期目標・中期計画を達成するため、総長のリーダーシップによる大学の運営方針をまとめた瀆口プラン「名古屋大学から Nagoya University へ」を作成している。その主題として、「世界に通じる人材育成」、「世界最先端研究推進」、「国際化」、「地域へのイノベーション創出」などを掲げている。その中の、「国際交流・協力の拠点の形成と事業活動」、「国際共同研究・協力の促進」、「留学生・外国人研究者の受入・派遣体制の整備・拡充」は、瀆口プランの中核的なビジョンであり、第二期中期目標期間で最も重点をおいている取組である。

具体的な施策として、G30 等の教育プログラムの開設により、留学生数を増加させる事業推進のほか、海外拠点網、海外キャンパスを整備し、法整備支援、医療行政教育支援を進めている。これらは国際化施策を重視する総長のリーダーシップのもとで、策定した中期目標・中期計画に基づいて実施されている。

【本構想における取組】

本構想は、瀆口プランにそって本学が進めてきた国際化施策をさらに押し進め、その完遂と展開を目指すものである。本事業では統括責任者を置き、これに事業構想、教育、国際の各担当理事、総長補佐、関係、関与する部局教員や部署職員からの主要メンバーを含めた WG を組織し、具体的な事業ビジョンを策定する。

第 2 期中期目標期間の最終年度である平成 27 年 4 月に松尾総長が就任してからは、瀆口プランに基づいた期中の取組みの仕上げを行うとともに、名古屋大学のこれまでの教育・研究などの成果を継承し、さらに発展させていくため、第 3 期中期目標期間に向けた計画を「NU MIRAI 2020」として進化させた形で公表し、名古屋大学を世界屈指の大学にすることを目標としている。

事業ビジョンの推進にあたっては、必要に応じて構成員からの意見聴取と、構成員への基本方針の浸透を図り、実行可能な事業施策としてまとめる。こうした合意形成プロセスを経て、名古屋大学として 10 年後、20 年後に求められる姿を目標に、学術のもつ多様性や価値観に配慮しながら、必要な施策を実施し、基幹的総合大学としての社会的責務を果たす。

これらの施策は、総長、理事、副総長等の執行部、総長補佐、経営企画に資する専門職等により、平成 28 年度に設置された IR 本部ほか学内データ分析を担う組織が提供するエビデンスに基づく議論を行い、全学の計画・評価委員会の議を経て、中期目標や中期計画に適切に反映させることで、事業ビジョンを切れ目なく引き継いでいく。また、平成 30 年 3 月に新たに指定を受けた指定国立大学法人の構想調書に掲げた目標、施策についても中期目標や中期計画に反映させ、その実現に向けて取り組む。

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】

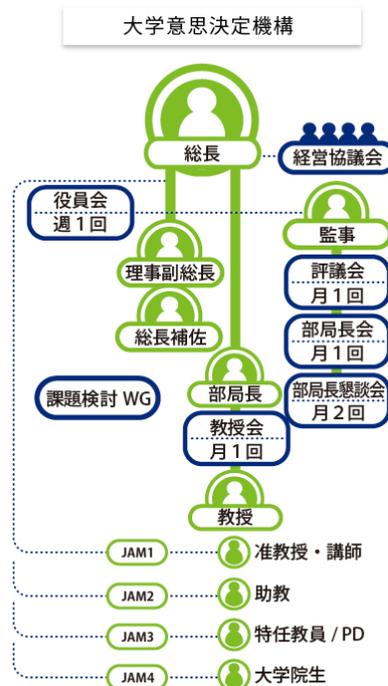
大学組織として迅速で透明性の高い意思決定をする基本は、大学を取り巻く環境や文教政策の方針などの情報を本部と部局と共有し、風通しの良い学内環境を整備することである。

情報共有と合意形成 部局長による懇談会を毎月2回開催し、総長や運営本部で把握している情報を的確かつ迅速に展開している。内容は各部局の教授会等で報告され、全学での議論の基礎が築かれている。

課題別検討 WG 大学にとって重要な課題は、課題ごとに検討WG（運営執行部と部局選出の委員等）を組織し、部局の状況も視野に入れて具体的な施策を立案している。

組織的課題の抽出と共有（通称、JAMセッション） 教授会からの上意下達型の意思疎通で実現しにくい側面に注目し、平成25年度からJAMセッションを開始した。5階層（若手准教授、講師、助教、特任助教・PD、博士後期課程学生、若手事務職員）、それぞれ10数名ずつ集め、総長と一緒に円卓会議の後、インターネット上の議論の場を作り、「研究力を上げるには」などの話題で自由な意見を引き出す、ネットワーク型の課題共有を実施している。

こうした運営基盤により、全学的に実施可能な施策の決定を行っている。なお、「本学の活動が適切に実施されているか、責任関係が明確で、適切な意思決定手続きが確立されているか」等は、監事による業務監査を通してアセスメントしている。



【本構想における取組】

大学における教育研究を持続的に発展させるには、個々の施策に個別対応するのではなく、大学の目的や目標及び有する学内資源に照らして確実かつ迅速な判断対応ができる運営体制を構築する必要がある。そのためには、総長、理事、副総長と各部局は、社会環境の変化を機敏に認識し、施策の立案過程を共有することで、大学組織としての連帯感を醸成していく。

これを目指し、正確で迅速な情報収集とその解析を行い、これを本部執行部だけでなく、部局等と共有することが必要である。そのために、総合企画室を中心に関係部署と連携して、学内の教育、研究の強みや特色を把握し、必要に応じて情報が共有される体制を整え、総長のリーダーシップのもとで最適な施策を立案する。施策の実施に当たっては、教職員が協力して組織的に実施状況や成果を常に確認し、最適な施策、体制への絶えざる改善を行う。

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】

外部有識者からのアドバイス 野依良治教授を座長とする International Advisory Board を設置（ノーベル賞受賞者3名を含む国内外の著名な学識経験者7名の国際諮問委員で構成）し、本学の研究教育活動、若手研究者育成などに対して、取り組むべき課題や方向性を提言としてまとめ、高等研究院の活動内容の充実など、その後の政策に反映させた。また、英国在住の参与による「英国における大学事情や世界ランキング等」の講演会や、元駐モンゴル日本大使等国際的な感覚に優れた方々を参与に登用し、定期的に意見交換することで、意志決定に関わる重要事項への参考としている。

総長と外国要人との意見交換 総長が各国大臣や在京大使（在日本カナダ大使、在日本メキシコ大使、在名古屋韓国総領事）等と直接に意見交換する機会を通じて、種々の情報やトレンド等を把握し、本学の政策決定の判断材料として活用している*。博士課程教育リーディングプログラム「PhD プロフェッショナル登龍門」では「UK Day in Nagoya」を開催し、駐日英国大使を招聘し意見交換を行うなど、外国人有識者の意見を意思決定に反映している。

全学委員会への外国人教員の参画 全学の教育研究に関わる委員会に外国人教員も参画しており、国際教育交流センター全体会議では、資料を日英併記のものを用意するなど、構成員全員が言語ストレスのない環境を設定している。

*平成 25 年度を例に取れば、ミャンマー大統領、教育大臣、保健大臣、憲法裁判所長官、国境大臣、韓国未来科学部長官、韓国前外交部長官、モンゴル教育科学大臣、ベトナム副首相、ラオス教育副大臣、教育スポーツ副大臣、タイ教育省次官、ケニア産業担当大臣、ASEAN 本部事務次長、ASEAN 前事務総長、アブダビ首長国教育委員会事務総長など。

【本構想における取組】

活気あるキャンパスを維持するためには、外国人等の意思決定機関への参画等、ダイバーシティ・マネジメントの観点にたった包括的かつ持続可能な取組が必要である。大学全体の教育研究運営評価に関して、研究のみならず大学運営や高等教育の専門家による「国際アドバイザリーボード」を組織することにより、国際的な視点で大学の活動評価を行い、アドバイスを大学の運営に反映させる。

その他、総長及び執行部は、名古屋大学の海外拠点を活用し、協定大学の学長等と定期的に意見交換や会談を行い、グローバル戦略についての意思決定に反映させる。大学国際コンソーシアム AC21 の加盟校の学長会議などで意見交換を進め、大学の方針策定に反映させる。

学外者のみならず、本学の外国人教職員や留学生の意見を幅広く集めることも重要である。そのために、以下の施策を進める。

外国人教員の教授会等への参加促進 構想では外国人教員数が現在の2倍近くになるため、従来の日本語だけを公用語とする教授会では対応が難しくなり、資料の英語化等の事務業務の国際化対応を進める。WPI 拠点 (ITbM) では現在、事務業務も含め公用語を英語とし、拠点内における公式の会議は英語で実施されている。良好事例の成功要因を分析し、必要度の高い部門や部署への展開を進める。

総長・理事と関係者との懇談 外国人教員、留学生及び関係者が、忌憚なく意見交換できる集会を定期的で開催し、要望や期待等を意思決定部署へ直接、伝える場を設定している。学内各階層を対象とした意見交換の対象を留学生に広げ、直接意見、意識の聴取を行う。

大学教育研究運営評価 大学全体の外部評価を実施する時には、評価委員に外国人を加えた、「国際アドバイザリーボード」を組織する。これにより国際的な観点による示唆、助言、提案等が意思決定に反映しやすい環境を整備する。

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】

平成13年2月にIR機能を担う「評価情報分析室」を設置し、平成16年10月には、意思決定を支援するための評価分析と企画立案を行う「評価企画室」へ拡充・改組した。経営の質を専門とする専任教授(副室長)を置き、国立大学法人評価や大学機関別評価における業務基盤の整備を進めてきた。同室は、中期目標・中期計画、年度計画に係わる支援のほか、評価に必要な基礎データの蓄積、入学生の意識調査、卒業時の教育成果調査、卒業後の卒業生本人及び上長への学修成果調査、教員データベースシステムの整備、URA室との協働による研究支援データベースの拡充、科研費による研究者コミュニティ分析、環境活動報告書の自己評価支援を行っている。また、教養教育推進室では大学の目的・目標や基本方針の周知を含む、新任教員、新任職員、非常勤職員への研修による組織経営支援、全学教育における授業評価や成績評価結果の分析、学習時間の調査、教育の質保証のためのアセスメント研修等を実施している。評価企画室と教養教育推進室は協働することで、大学の社会的責任(USR: University Social Responsibility)としてのIR機能を実質化している。

財務部は、財務状況を客観的かつ簡潔に表示することで、学内外の関係者及び構成員の理解と財務改善の指針とすべく財務レポートを毎年度公表している。

平成26年度より、運営支援組織であった総合企画室の、教学の企画機能を強化するため、企画・学務部企画課として再編した。事務局内各部や学内各部局との協働を通じて、教育・研究に関する運営状況の把握、分析機能の充実を図っている。

【本構想における取組】

大学全体の羅針盤となるデータの収集、分析、および提言を行い、大学運営に係る執行部の意思決定を支援する組織としてIR本部を設置した。これにより、戦略的な方針立案やガバナンスの充実・強化を図るための経営企画機能等を有する体制を整え、以下のようなIR機能を強化するとともに、大学組織の諸活動に関するデータや情報を集積し、説明責任を果たしていく。

①基礎的データの収集 大学運営の礎である教育、研究、社会サービス、財務等について、意思決定に資するデータや情報を効率的に収集する手法開発を進める。

②データ分析とモニタリングや進捗測定指標の策定 集積したデータや情報から、組織活動の課題の洗い出しを行う。また、質向上のための適切な判断、対処に資する効果的な手法や指標等を開発し、実施状況や活動状況の見える化と円滑な業務推進を図る。

③課題解決へ向けた企画構想や方針策定 策定した複数の指標を手掛かりにした運営方策を検討する。大学全体のビジョンやシナリオ・プランニング、リスクマネジメントに基づいた実現可能性に留意しつつ、教職員の協働による弾力的な対応を図る。担当理事を中心としたワンストップで情報提供が可能な基盤を作る。

④関連部門の連携と人材育成 評価企画室等、企画業務の統合協働によるガバナンス確保やIR機能の強化、URAなどの企画や運営を支援する人材の集結と育成を進める。また、監事、監査室との連携を強化する方策として、大学運営の全体を見渡せる監査、総務、評価の教職員が参画した業務監査チームによる内部質保証体制の充実を図る。

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】

学生による履修活動、自発的、主体的学習活動、研究活動、社会サービス活動のアセスメントを通して、実質的な学習時間を意識する手法を考案し、平成 25 年度に学部・研究科別、学年別の学習時間の実態を試行調査した。準備学習促進のために、シラバス等に参考書や文献、課題を記載すること、主体的学習の成果を加味した多面的な成績評価を行うことなどを、FD やシラバス記載の手引等で、教員に促している。

教養教育院では、初年次に定員 12 名の「基礎セミナー」を必修科目として開講し、主体的学習の習慣づけを図っている。いくつかのセミナーは、高等教育研究センター主催の「論文コンテスト」と連携し、セミナー内で論文執筆指導を行い、その成果をコンテストに応募することを促している。課外での英語学習を促進する e-Learning の教材提供、英語学習の相談を受け入れる e ラウンジ、物理・化学実験予習用ビデオの制作、専門的学術英語語彙をスマートフォンで自習できる NuAcT、就職支援教材等を提供している。また、オープンコースウェア (OCW) 「名大の授業」は約 330 科目を提供している。さらに、主体的な学びを導くための資質、能力を醸成する体験型講義「リーダーシップ」、「マネジメント」、「チームビルディング」等を大学院共通科目として実施している。

附属図書館は自律的な学習を支援する空間として、サポートスタッフを備えた「ラーニングコモンズ」の拡充を進めてきた。平成 26 年のリニューアルにあわせて、新たにゼミ発表、プレゼンテーション、ミーティングなどができる「ラーニングポッド」を整備した。

大学間及び部局間の学術交流協定に基づく海外インターンシップや国内の民間組織でのインターンシップ、研究インターンシップを実施している。ビジネス人材育成プログラムにおいても、博士後期課程学生と PD に対して、民間組織でのインターンシップの機会を提供している。

【本構想における取組】

【学士課程における取組】

単位のさらなる実質化 主体的な学習時間を確保し、より学習効果を上げるため、学生の一学期当たりの履修科目を精選し、一つの科目をじっくり学べるようにカリキュラムと単位の数え方を改善する。そうして生み出された時間（特に第 2 クォーター）に、インターンシップ、自主的な海外渡航、短期海外留学、読書会・輪読会、社会サービス活動等を行えるような条件整備を進めるとともに、その成果を評価する方法を検討し、単位化を目指す。

基礎セミナーの改革 ①古今東西の古典から精選した全学共通のリーディングリストを選定する、②読み・考え・書くという「コモンベーシック」本来の目標を確認し、書かせる訓練に力点を置いた内容に切り替えていく。③それにあわせて、Writing Center を設置し、そこで指導する TA の養成を進める。④論文コンテストを充実させ、これまで参加率の低かった理科系学生の応募を増やす方策をとる。

主体的な学習を促す教育・学習環境の整備 附属図書館の開館時間延長を進める。主体的な学習の基礎材料である教育学習資料を整備充実する。また、OCW、NuAcT、各種 e-Learning 教材を拡充し、自律的学習の機会を拡大し支援を充実させる。また、これらの教材開発に学生を巻き込み、「先輩が後輩の学習を支援することで自らも自律的に学習を進める」という好循環を実現する。

【大学院課程における取組】

大学院教養科目の充実 体験型講義を増やし、研究倫理・科学技術倫理等を開講するなど大学院共通科目を充実させる。大学院共通教養科目のための時限を確保し、そこには部局の他の必修科目を配置しないことにより、より多くの大学院生の受講を促す。また、研究インターンシップの機会を量的に拡大する。

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)	5,440 科目	8,785 科目	9,884 科目	10,433 科目
うち学部(B)	3,361 科目	4,013 科目	4,515 科目	4,766 科目
うち大学院(C)	2,079 科目	4,772 科目	5,369 科目	5,667 科目
全授業科目数(D)	10,983 科目	10,983 科目	10,983 科目	10,983 科目
うち学部(E)	5,017 科目	5,017 科目	5,017 科目	5,017 科目
うち大学院(F)	5,966 科目	5,966 科目	5,966 科目	5,966 科目
割合(A/D)	49.5 %	80.0 %	90.0 %	95.0 %
割合(B/E)	67.0 %	80.0 %	90.0 %	95.0 %
割合(C/F)	34.8 %	80.0 %	90.0 %	95.0 %

【これまでの取組】

全学部・研究科で、少人数のセミナー等を除く全講義科目で学生による授業評価を実施し、結果を教員にフィードバックして教育の質の向上に役立てている。工学部では、教員が授業評価結果をふまえて自己点検報告書を教務委員に提出し、カリキュラム単位ごとに報告集を作成している。G30を含むすべての学部で担任制やオフィスアワー等を導入し、学生の生の声を聴取し、学生指導に活かしている。また、各学部には留学生担当教員を配置し留学生の相談、指導等に当たっている。

2年に一度、学生生活状況調査を実施し、学生生活全般にわたって学生の声を聴取している。また、本部学生生活委員会において、毎月学生諸団体の代表と面談を行い、学生の要望を聴取している。また、総長が大学構成員の各層ごとに、ICTを活用して大学運営や大学の将来像等について忌憚なく議論する「JAMセッション(46頁参照)」を、大学院生を対象に実施した。学生相談部門、メンタルヘルス部門、就職相談部門からなる「学生相談総合センター」を置き、それぞれ専門家が学生の個別の要望や相談に対応しているが、さらに、同センターが提供しているサポートに学生の主体的参加を促し、学生が学生を支援する活動(ピアサポート)として、学生相談サポーター、障がい学生支援室によるノートテキング等のサービスを提供している。

OCW教材の作成、Mei-writingのチュートリアルやサマーキャンプの企画運営、図書館のラーニングコモンズにおける各種学習支援活動、留学生を支援するチューター、教養教育院サブラボ・センターラボ(端末室)の運営支援、CLAS(学内ギャラリー)の運営など、大学のさまざまな活動に学生の主体的参加を促している。本学ホームページでも、日本人学生と留学生の視点で教育・研究活動を捉え、そのレポートを受験生向けに日・英版に掲載している。部局単位の学生参画の例では、情報文化学部が学生便覧の改訂の際、学生のWGを設置し、学生の視点から便覧に対して改善策を提案してもらい、検索性と利便性の高い学生便覧を実現した。

【本構想における取組】

「アンケート疲れ」を起こさずに授業改善に役立つ、能率的かつ効果的な授業評価アンケートを設計し実施する。それとともに、工学部の実践例なども参照しつつ、教員が授業評価結果を授業改善に活かすことを促す仕組みを全部局で構築する。すべての部局、すべての学年にわたる学生から、本学の教育と学生生活全般について、総長、理事、副総長が直接意見を聞くため、「学生と理事等との懇談会」を通じて学生の声を吸い上げる仕組みを作る。

学生相談総合センター、附属図書館、Mei-writing等々ですでに実施している、学生によるサポート活動をさらに充実させる。また、TAの任務を見直し、より深く教育活動に関わらせると同時に、待遇を改善する。

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

③ TA 活用の実践【1 ページ以内】

【これまでの取組】

全学で1年間におよそ2,600名の大学院生をTAとして雇用し、教育活動の補助として活用するとともに、大学院生の生活の援助としている。すべての基礎セミナーにTAを配置し、前期基礎セミナーを担当するTAに対して、図書館での情報検索法の講習会への参加を促し、能力開発を実施している(出席者には時間給を支給)。アカデミック・イングリッシュのサバイバル・クラス(プレイスメントテストで基準点に達しなかった学生のためのクラス)には、英語に堪能な留学生をTAとして配置している。

全学教育科目ではTA全員に対するアンケートを実施し、その結果を「授業アンケート調査報告書」に纏めて各部会にフィードバックし、TA活用の仕方、授業改善等に役立てている。自由記載に関しては、教養教育院統括会議で報告の上、各部会にフィードバックし、TA活用の仕方の改善等に役立てている。全学FDに教員のみならずTAの参加も求め、分科会では教員とともに授業改善について議論できるようにしている。Mei-writingでは、チューター役を務める学生にチューター養成のための特別な訓練を行っている。G30の学部学生に対しても、平成25年度は、全学教育科目についてはおよそ30名の大学院生をTAとして雇用し、専門科目についてはおよそ100名の大学院生をTAとして雇用した。なお、G30は平成23年10月に受入を開始しており、現在は最高学年が3年次のため、平成26年後期から新たに開講する科目もあり、平成26年度は専門科目においてTAとして採用する大学院生の数が増加する見込みとなっている。なお、G30の授業は全て英語で行われるため、TAとして採用された大学院生にとっては、教育の場における実践的な英語力の向上にもつながっている。また、専門科目においては、教員及びTAにアンケートを実施し、次年度のTA配分計画や職務内容の改善の参考としている。

【本構想における取組】

週1回の授業から週複数回の授業への転換、及び講義等の英語化にあわせて、1回を教員による講義、もう1回をTAが担当する演習、実験、ディスカッション(TAセッション)とする形態の授業を開発する。それに併せて、TAの職務内容を明確にし、より深く教育活動に関わることを可能にすると同時に、採用のための条件も次のように2段階に分ける。①従来の任務のTAは条件もそのままに保つ。②研修を受けTAセッションを担当するTAは、待遇を向上させ、教育歴にもなるようにする。

研修を受けたTAは、演習担当教員(新規雇用)の指示の下、TAセッションの演習を担当する。研修の内容は、高等教育研究センターが「現行の大学院共通科目『大学教員論』をもとに開発する、主体的学習を支援する指導法、『アクティブラーニングの技法』(1単位)」を充てる。その科目は、大学院共通科目としても開講する。ライティング支援を担当するTA及び英語での授業を担当するTAに対しては、その任務に応じた特別の研修を行う。それらもプロジェクト期間中に大学院共通科目(1単位)として開講し、単位化する。さらに、学生を海外に派遣する際、当該国出身の留学生をTAとして活用し、事前の十分なオリエンテーションなどを実施する。

今後、全学部生の派遣を目指したNU-OTI等、海外派遣プログラムの拡大に際して、事前講義や引率教員の支援を行う外国人留学生のTA活用を積極的に進める。特に、当該国出身の留学生をTAとして雇用することにより、リアルな現地情報の提供や派遣時の迅速な支援を実現する。また、海外の学生を受け入れる短期プログラムや海外の高校生も含むサマーキャンプ等にも、積極的に留学生を雇用し、プログラムの充実と多言語による対応を進める。

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 2 5 年度	平成 2 8 年度	平成 3 1 年度	平成 3 5 年度
対象入学定員数 (A)	70 人	100 人	130 人	170 人
全入学定員数 (B)	2,107 人	2,107 人	2,107 人	2,107 人
割合 (A/B)	3.3 %	4.7 %	6.2 %	8.1 %

【これまでの取組】

私費留学生の入試では、受験資格として TOEFL の得点 (学部により異なる) を定めている (平成 25 年度 20 名)。同様に、G30 学部プログラムでは、統一受験資格として TOEFL PBT 550 点、TOEFL iBT 80 点を定めている (平成 25 年度 49 名)。一方、大学院の入試では、工学研究科などいくつかの研究科で外国語の試験を課す代わりに TOEFL 等の外部英語試験のスコアを判定に使用している。

【本構想における取組】

本学の英語入試問題は、本学が入学生にどのような英語能力を要求するかを示すものである。例えば、「将来アカデミック・イングリッシュ教育を受け、最終的に英語で学会プレゼンテーションや論文を執筆するために必要な英語の基礎学力」を判断する出題となっている。そのような理由から、直ちに英語の試験を全面的に外部試験のスコアで代替することは予定していない。

入学直後に、すべての学部生に対し TOEFL ITP 及び Criterion 試験を課し、その成績によって、英語の習熟度別クラス編成を行っている。さらに、1 年次の 1 月に再度 TOEFL ITP 及び Criterion 試験を課し、一定の合格基準点に達することを求めている。現在のところ、習熟度別クラスにおける下位層の学生のほとんどはアカデミック・イングリッシュ教育を受けることによって、合格基準に達している。従って、TOEFL ITP 及び Criterion 試験で測ることのできる英語力に関しては、1 年終了時に担保されている。

平成 32 年度に実施する入学者選抜より、一般入試の全受験生に TOEFL 等の英語 4 技能の認定試験を課す。本学で活用する外部試験の種別や活用方法などに関して、各学部のアドミッション・ポリシーや英語力強化の全学的方針との整合性をとりながら実施案の制度設計を行い、平成 30 年度中に概要を公表し、平成 32 年度から実施に移すこととする。

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】

本学の学部一般入試では、原則として全ての学部が前期日程に一本化されたことにより、多様な入学者選抜を実施する観点から、平成20年度入試から全ての学部で推薦入試を実施している。

たとえば法学部では、推薦入試の選抜要項に「当学部に対する明確な志向と勉学の熱意を持ち、学習成績、人物ともに優れ、学校長等から責任ある推薦を受け、合格した場合には必ず入学することを確約できる者」と記載し、選抜の評価観点を明示している。

経済学部では、推薦入試の選抜要項に「人物、学力ともに優れ、学校長等から責任ある推薦を受け、合格した場合には必ず入学することを確約できる者」という条件に加え、①個性的、意欲的、指導力のある者、②勉学に特に秀でている者、③課外活動等で特に成果を挙げている者、のうち少なくとも一つの特徴を持つことを要求している。

大学院入試においては、すべての研究科で面接ないし口頭試問を実施しており、受験者を学力以外の多面的な観点から評価している。

G30 プログラムでは、「世界中から集まった学生と多様性のある環境で学ぶことで、国際的に活躍できる人材を育成するため、学力や学力以外の様々な項目に基づき、総合的に選抜を行います」としている。その選考基準は、①高等学校における学業成績、②各種試験の成績：国家試験等の統一試験を受験している場合は、その成績、③学術分野での優秀な成績、④学術分野における特別なプロジェクトにおける優秀な研究成果、⑤日本語、日本文化コースを履修した場合、その科目数と学業成績、⑥特異な才能、実績、褒賞等、⑦小論文の内容、⑧面接での評価、となっている。このように、従来の選抜とは異なる多面的な選考を実施している。

【本構想における取組】

現行の推薦入試の選抜では、多様な人材を受け入れるという観点から、各学部の特性に合わせ、例えば、①数学オリンピックや国際科学オリンピックでの入賞、②国際バカロレア資格、③TOEFLでの極めて高い得点など、より明確な要件を設けた上で、面接に長い時間をかけて選抜する方式を導入する。

G30 プログラムにおいては、募集要項上の要件の見直しと明示化（GPA、英語資格、国際的な統一試験）を進める。

また、出願者の参考とするために、各プログラムの合格者の国際統一試験のスコアをHPに提示する。審査においては、書類をAOが点検・査読・評価した後、受入部局において書類審査（1次審査）を行った上で、面接（2次審査）を実施する仕組みを構築する。その際、SAT, ACT, EJUなどの得点やIBのプレディクテッドスコア、出身校での学業成績等を活用する。AOによる予備判定と最終結果の比較により、出願者の評価基準（国別・高校別）を改善する。面接時において理系分野の基礎学力をチェックする方法を工夫する。

いずれも、多様化させた入試方法のそれぞれにおいて成績と入学後の成績の相関関係の分析データを累積し、入試方法のさらなる改善に用いる。

3. 教育の改革的取組関連 (3) 柔軟かつ多様なアカデミック・パス

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】

本学の学部及び大学院通則では、「転学部（あるいは研究科）を志望する者は、所属学部（研究科）及び志望学部（研究科）の教授会の議を経て、転学部（研究科）を許可することができる」と定められている。また、学生がすでに修得した授業科目の単位の認定及び在学期間に関しては、「当該学部（研究科）教授会において行うものとする」と定めている。以上のように、学生の進路変更希望に対応できる体制はすでに構築されている。実際、これまでに転学部（研究科）した学生は相当数にのぼる。

これとは別に、情報文化学部では、卒業研究の所属研究室を決定する際、自然情報学科の学生が社会システム情報学科の研究室に所属する、あるいはその逆も可能にする柔軟な学科制を導入し、所属学科を変えることなく実質的に他学科の教員の研究指導を受けることが可能になっている。

G30 プログラムについては、実施当初の平成 23 年度には転学部・転学科の制度整備はしていなかったが、在学生からの要望を受けて、平成 25 年度に、G30 学部プログラムを実施している全学部が転学部・転学科について検討を開始し、それぞれの部局で転学部・転学科の制度を整えた。さらに、すべての学部で各学生に担任を割り当て、担任が転学部・転学科を含めた進路相談、学習相談に応じている。

【本構想における取組】

学部における取組

転学科・転学部の人枠に柔軟性を持たせる。例えば、定員の 5% までなら、条件を満たせば受け入れるなどの方策が考えられる。しかしながら、問題の本質的な解決のためには、学部・学科の定員そのものに一定の範囲内で柔軟な配分を可能にする制度変更が必要である。こうした制度変更の可能性を追求する。その他、現行の制度のもとでも、次のような工夫により、転学科・転学部をしやすいするための前提条件を確保する。

教養教育と学部初期のカリキュラムを Late Specialization 型に変更する。例えば、低学年次では教養教育（リベラルアーツ）を充実させ、専門教育科目も精選して共通的な科目にまとめ上げていく。転学部・転学部した際の科目の読み替えの枠を増やし、それまでに取得した単位を転入先でもなるべく多く認定できるようにする。

大学院における取組

比較的研究内容の近い他研究科の教員を指導教員に加え、共同指導体制をとることで、転専攻・転研究科なしでも、幅広い視点からの教育を受けられるような制度を導入する。そのための前提条件として、大学から研究補助を支出するなど、研究科を越えた共同研究を推進する。

さらに一歩進めて、理学研究科から工学研究科、工学研究科から生命農学研究科など、他研究科の博士後期課程へ進学することをキャリアパスの中に明示する。リーディング大学院プログラムをさらに展開させることにより、複数研究科にまたがる学位プログラム制度を導入する。

これにより、幅広い視野と能力を備えた研究者を養成する。

3. 教育の改革的取組関連 (3) 柔軟かつ多様なアカデミック・パス

②早期卒業・入学、5年一貫制課程等【1ページ以内】

【これまでの取組】

名古屋大学大学院通則の第 11 条において、博士前期課程に入学することのできる者の中に「大学に3年以上在学し、所定の単位を優れた成績をもって修得したものと認められた者」等と定められている。これにより、学部3年次からのいわゆる「飛び級」が可能となり、多くの部局で実施されている。これに博士課程在学期間の特例（短縮修了）を組み合わせることで、大学入学から博士号取得までの期間を、最短で6年間に短縮することが、すでに制度上は可能になっている。これにより、柔軟なアカデミック・パスがある程度実現している。

一方、リーディング大学院プログラムでは、研究機関のみならず産学官にわたりグローバルに活躍するリーダーの育成を目的としている。そこでは、教育プログラムが、前期・後期5年一貫の課程として構築されている。

【本構想における取組】

飛び級制度の改善 現行の飛び級制度には問題点があるため、制度上は可能でも、それを利用する学生は実際には少ない。というのも現状では、学部段階で飛び級制度を利用して大学院博士前期課程に進学した場合、もし修士論文が書けずに前期課程を修了することができなかつたなら、学士課程3年で退学した扱いになってしまうからである。こうしたリスクを軽減する措置をとらない限り、実質的には柔軟で多様なアカデミック・パスが用意されたとは言い難い。

そこで、学部3年段階で飛び級した学生にも、博士前期課程での一定の評価をもとに学士号を授与できる制度を検討する。これにより、飛び級制度を選択した際に生じうる学生側のリスクを軽減する。

その上で、質の保証を確保した上で、飛び級枠を増やすことにより、柔軟で多様なアカデミック・パスを実質あるものにする。

単位認定の改善 本学では、附属高等学校の生徒のうち数名に対して、大学初年次生向けの全学教育科目（基礎セミナー等）を履修できる制度を構築し運営している。これは、高等学校生徒のモチベーションを高めるだけでなく、周囲の大学生にも刺激となり、受入経験のある教員からも高く評価されている。この制度を改善し、これらの生徒が本学を受験し入学した場合、高等学校在籍時に履修した大学初年次科目を、入学後の卒業単位として認定できるようにする。これも、一種の部分的な飛び級制度として機能し、アカデミック・パスの柔軟性と多様性をもたらす一助になると期待される。

博士課程前期と後期の5年一貫制を拡充 リーディング大学院プログラムですでに導入済みの5年一貫制のコースカリキュラムを他の多くの大学院プログラムにも拡大していく。具体的には、現状の2年+3年の課程に加えて、それと並行する形で、5年一貫のコースを設置する。設置されたコースにおいては、修士論文を書かずに博士号の取得を可能にすることも検討する。これにより、大学院在籍時に1年程度の長期留学や長期インターンシップを経験することが可能になる。**早期の学位取得推進と学位論文の提出要件の多様化** 形式的に論文数などの基準を当てはめるのではなく、すでに実質的に十分な研究成果が得られているなど、博士論文提出要件が満たされていると責任を持って判断できる場合には、早期に学位を与えるような制度を構築する。さらに、インターンシップ先で実施した研究が特許化された場合などには、それを学位授与要件に加える等、学位論文提出要件の多様化を図る。

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】

本学では、学内の教育に関する情報を集約したホームページを作成し、大学の教育研究上の①目的、②基本組織、③教員組織、④教員の数ならびに各教員が有する学位及び業績、⑤教育の基本方針(入学者受入の方針、教育課程編成・実施の方針、学位授与の方針)、⑥入学者の数、収容定員及び在学する学生の数、卒業又は修了した者の数並びに進学者数及び就職者数その他進学及び就職等の状況、⑦授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画、⑧学修の成果に係る評価及び卒業又は修了の認定に当たっての基準、⑨校地、校舎等の施設及び設備その他の学生の教育研究環境、⑩授業料、入学料その他の大学が徴収する費用、⑪大学が行う学生の修学、進路選択及び心身の健康等に係る支援、⑫各学部、研究科の教育に関する情報提供を行っている。利用者の目線による「数字で見る名古屋大学」、「一目でわかる名古屋大学(ダイジェスト版)」を公表しているほか、教育活動を支える財務諸表、財務レポート、環境報告書等を毎年、公表している。

<http://www.nagoya-u.ac.jp/about-nu/objectives/teaching/>

<http://www.nagoya-u.ac.jp/about-nu/history-data/figure/>

国立大学法人法に基づいた中期目標・中期計画及び年度計画とそれらの業務実績に関する報告書、経営協議会の学外委員からの意見を法人運営の改善に活用した、主な取組事例、業務の実績に関する評価結果をホームページで公表している。

<http://www.nagoya-u.ac.jp/about-nu/objectives/>

学校教育法に基づく機関別認証評価と専門職大学院認証評価のそれぞれの自己評価書、さらに認証評価結果報告書(URLは同上)をホームページで公表している。

【本構想における取組】

これまでに整備した情報公開のための手続きやシステムを引き続き活用し、国立大学への運営費交付金に係る説明責任としての狭義の教育情報の公表だけでなく、教育研究活動を推進する公共機関としての社会的責任に基づいた取組や進捗の集積と情報提供する項目をさらに拡大する。

部局や部署ごとにデータを蓄積、管理するサイロ型データベースから、教育活動に係わる情報を共通基盤上で集積する自律分散型データベースへの統合化を促進する。大学ポートレート等への縫い目のないデータ変換、教学業務の促進や生産性を高めるためのデータの高次処理が容易な、業務支援型情報システムへの転換を図る。教育活動の透明性を高めるために、他の機関と比較可能な基準点や評価点(ベンチマーク)の適切な公表を通して、優れた方法あるいは業務プロセスを実現している組織とのベンチマーキングができる情報基盤機能を整備する。

共通観点 3 大学独自の成果指標と達成目標【3 ページ以内】

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

【実績及び目標設定】

<定量的>

各年度大学が定める時点又は通年の数値を記入

	平成 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)
JDP 実施コース数	2 件	6 件	12 件	20 件
国家中枢人材 (累積数)	177 人	230 人	265 人	280 人
	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)
国際会議の基調講演数	289 回	350 回	420 回	500 回
NU-OTI による海外派遣数	123 人	500 人	1,000 人	1,200 人

<定性的>

名古屋大学は、これまで先進的に国際的な研究教育の実績を積み上げて来た。中でもアジア力は他大学の追随を許さないものだと自負している。研究においてもノーベル賞受賞や WPI 拠点の採択など、世界の先端をリードしている。その上で、10-20 年後を見据えて、「高い国際競争力を持ち、魅力あるグローバルな Nagoya University」を目指すため、以下の様な達成目標を立てる。

【これまでの取組】

(1) 研究力強化

WPI プログラムにより ITbM を設置 (平成 25 年) するとともに、若手、女性、外国人研究者支援拡大を目指して、独自支援プログラムである YLC (41 名採用) を平成 21 年から開始した。ジョイントディグリーを目指すパイロットプログラムとして本学医学系研究科がジョイント・スーパービジョンをフライブルク大・アデレード大と協定を調印 (平成 26 年 3 月) した。その他、研究力強化に向けて、産学官連携推進本部、研究推進室、URA 室を統合し、学術研究・産学官連携推進本部が発足 (平成 26 年 1 月) した。研究大学強化促進事業を開始し (平成 25 年)、研究支援の強化を図っている。平成 26 年 4 月に COI STREAM「名古屋大学未来社会創造機構」を設立し、産業界と強く連携し、未来社会に向けた開発研究を開始した。国際研究拠点をを目指す頭脳循環プログラムに 11 件が採択され、これまでに 38 名の若手を海外に長期派遣を行った。

(2) 教育の国際化

本学が主導する国際学術コンソーシアムである AC21 を中心に、加盟大学と連携して世界学生フォーラムや大学院サマースクーリングなどを定期的に開催している。アジア各国の中枢で活躍する人材の育成を目指し、①日本法教育研究センター (CALE) が、アジア 7 カ国において日本語で日本法を教育する活動、②文部科学省の YLP による人材受入、③国際開発研究科による多数の留学生受入 (学生の半数) などにより、直近 20 年間の実績で法律、医療、開発関係の局長、副大臣級の人材約 160 名を輩出している。こうしたアジア各地の本学卒業生による海外同窓会 13 支部を設立し、強力なアジアネットワークを構築している。昨年からは、アジア高度医療専門人材育成のため内視鏡トレーニングセンターを設立 (ベトナム) し、その活動を拡大中である。

さらに、G30 プログラムの開始と同期させる形で国際関係の組織整備を行い、学生派遣の促進 (4 年間で 4 倍、150 名から 600 名 (平成 25 年)) を達成した。その中には、英語教育強化の一環として TOEFL による英語力把握やモナッシュ大学への語学留学支援や、多言語化への取組としてフライブルク大学、ストラスブール大学、同済大学への語学研修派遣も含まれている。一方、留学生受入促進では、8 部局による G30 学生の受入や、NUPACE により 100 名の交換留学生受入、海外オフィスを活用した留学生のリクルート、学部・大学院授業の英語化 (平成 25 年度、818 科目) などにより、2,000 名を超す留学生を受け入れるに至った。

多様な教員確保の観点から、女性教員の確保に向けて、保育園、学童保育施設設置などの支援を強化し、平成 24 年度は 37 名の女性教員を採用した (国立大学第 1 位)。外国人教員が働きやすい

環境整備の一環として、様々な情報の日英併記を進めている。英語による講義数の拡大に向けて、日本人教員の海外研修やFDを継続的に開催している。博士課程教育の充実と世界を舞台に活躍する人材育成を目指し、リーディング大学院プログラムを6件獲得し、有機的な連携を進めるために、「リーディング大学院推進機構」を設置して全体を統括している。学術的活動に資する英語力育成のためアカデミック・イングリッシュ（AE）を開講している。

(3) 大学全体の教育内容向上、優秀な学生の確保

本学の入学試験では、推薦入試を全学部で実施し、多面的な入学者選抜により、多様な人材を確保している。教養教育を統括する教養教育院を設置し、全部局が協力して教養教育に責任を持つ体制を作り、教養から専門まで一貫した教育を行っている。学生の授業評価は、教員にフィードバックされ、講義内容の改善を全科目で実施している。出口としては、世界ブランドの企業を中心に、大規模大学でトップの就職率（平成25年）となっている。高大連携については、本学附属高校やSSH採択高等学校を中心に連携を進めている。

(4) 人事・制度改革

教員採用・昇進に関して、教授昇任に際し、役員会に審査結果の報告と助言を受ける制度を平成26年に開始し、助教はテニュアトラックとして採用し、5年後の評価によりテニュアを獲得する制度を決定した（平成26年度後期より実施）。

キャンパスの国際化を支援するために、JSPS海外長期プログラムや本学の海外拠点への派遣研修などの海外研修を含む職員の英語研修を強化し、35歳以下はTOEIC受験を義務化している。

(5) 財政基盤強化

本学教員一人当たりの科研費採択件数・金額を総合大学でトップクラスにすべく、教員の意識改革やインセンティブ等の支援制度を設け、平成25年度は採択件数が1位、金額は2位となった。現在、名古屋大学基金は25億円に達し、運用益（4,000万円）を国際交流支援に活用している。

【本構想における取組】

(1) 研究力強化

世界最先端の研究拠点形成を促進するために、現在1拠点となっているWPI拠点を2拠点にする。そのため、将来の拠点形成を担う若手研究者による

WPI-nextプロジェクトを開始し、平成26年に1件を採択し、3年で3件に拡大する。

30代の若手助教・PDによる分野横断の独立プロジェクトを支援する。YLCプログラム（11頁参照）の女性枠・外国人枠を毎年計6名に拡大する（YLC+）。研究の国際競争力・認知度を上げるために、研究論文の英語化を奨励し、和文論文については、英文要旨の本学図書館のリポジトリへの登録を推進する。海外主要大学とジョイントディグリープログラムを実施し、そのコース数を20にする。先端的基礎研究を進める集団を高等研究院へ、COI拠点などの応用研究は未来社会創造機構へ集約し（平成27年度）、世界から研究活動が見える体制を整備する。最先端研究を進めるための設備を充実させる。研究の成果は国際会議で発表されるが、各分野で注目される成果を上げた研究者は基調講演などの発表機会が与えられる。そこで、国際的評価の指標として国際学会における基調講演数を倍増させることを目標とする。知的財産、成果有体物等の取得や活用を支援し、知財収入を1,000万円から1億円へと押し上げる。

(2) 教育の国際化

アジア・サテライトキャンパスを設置し、法学、医学、農学、国際開発、環境学、教育発達科学などの分野で、アジア各国の政府中枢にいる本学の卒業生を中心に、在職のまま高度教育を提供し、博士号を授与する「アジア諸国の国家中枢人材養成プログラム」を実施する（3拠点：平成26年10月開設、4拠点：平成27年10月以降開設予定）。10年後には、少なくとも50名前後の大臣、副大臣、局長級の幹部人材を輩出する。CALEをはじめとして、リーディング大学院プログラムなどで本学の教職員、学生が東南アジアを舞台に教育研究活動に携わっている。そのため、バンコク病院と協定を結び、ASEAN地域へ派遣する本学関係者の病気等へのリスク管理を行い、タイに設置のバンコクオフィスが東南アジアのサテライトキャンパスを支援する。

3,000名の留学生受入と年間1,200名規模の学生送り出しを担う組織を整備する必要があり、国際教育交流本部を国際機構へと整備・拡充する。機構は、外国人留学生への修学・住居支援、学生相談、カウンセリングなどとともに、海外への留学と組み合わせた国際教養カリキュラムの開発、

単位認定、事故防止のためのオリエンテーション、留学中のセキュリティ等管理を行う。こうした取組によって、**学生派遣を促進**し、現在 600 名となっている海外留学者数を 1,200 名（平成 35 年）へと拡大し、全学生が卒業までには留学できる体制を整備する。こうした取組の中で、国際教養カリキュラムとして「1～2 学年次に短期留学させる仕組みである NU-OTI（20 頁参照）」の早期始動、協定による単位互換可能な海外大学の拡大、**留学積立金制度**の新設、海外オフィスによる派遣先での支援体制強化、**医療ネットワーク活用**等は、重点施策である。

一方、**留学生受入促進**では、現在の 2,000 名を平成 32 年までに 3,000 名にすることを目指しており、英語による講義数の拡充（理工系大学院講義の 50%を英語化、日本語サマープログラムの開設、**G30 プログラム**、NUPACE による留学生受入枠の倍増、海外指定校推薦枠の設置など）を行う。さらに、混住型宿舎を新設し（200 名以上収容可能）、奨学金等の枠拡大を進める。出願書類のオンライン申請や検定料のカード払いなど、海外在住者の利便性向上を進める。留学生向けのキャリア教育を増やし、国内企業への就職支援や日本国内で活躍できる留学生を育成する。

一方、国際通用性のある教育研究体制を確立するために、**GPA** やナンバリングの導入、クォーター制への移行、柔軟な転学科・転学部制度、海外大学と互換性のあるカリキュラム整備を早急に進める。現在**リーディング大学院プログラム**が進めている「大学院生に対する教養・国際性の涵養を育むカリキュラム」を全学に広げる。

(3) 大学全体の教育内容の向上、優秀な学生の確保

入試制度では、今後始まる予定の日本語による国際バカロレア認定高校の設置に伴い、**IB** 資格取得学生の出願資格について慎重に検討を進める。推薦入試などでは、**TOEFL** 等外部語学試験を活用する。国際通用性をもつ教育プログラムに改善するため、以下の施策を実行する。①単位制度の見直しやクォーター制の導入などの制度改革により、ゆとりある時間割編成を可能にし、主体的学習と単位の実質化を促進する。例えば、講義と演習のペア科目、週 2 コマ授業により学生が集中的に学習できるようにする。② 海外渡航や自主的学習活動を評価する仕組みを作り単位を与える。③ 世界標準のリベラルアーツ教育を実現するために、基礎セミナーの内容を見直し**コモンベーシック**を徹底して身につけさせるなど、世界の舞台で活躍する知識人として恥ずかしくない教養を身につけさせる。また、必要となる設備整備を進める。④ 大学院教養教育の内容を充実させ、受講を促進する。⑤ 研究倫理・科学技術倫理等の科目を新規開講する。⑥ **Mei-writing** を充実させ論文投稿を支援する。⑦ **リーダーシップ**、**チームビルディング**等キャリアパス拡大に資する科目を拡充する。⑧ 定員管理の緩和等により柔軟な転学科・転学部制度を構築し、**Late Specialization** を可能にする。

(4) 人事・制度改革

優秀な外国人教員を積極的に採用する。採用された外国人教員が違和感なく教育研究に携われるように、学内の教育研究情報、競争的資金や各種募集案内は、全て日英併記で全学にメール配信する。国際通用性のある人事評価、採用（原則として国際公募）と研修を実施する。

迅速で風通しの良い学内意思決定のために、課題ごとに **WG** を設置するなど学内情報や執行部の問題意識を教職員と共有する。国際アドバイザリーボードを構成し、世界で活躍する外国人の意見を聞くなど、世界の高等教育の動向を学内運営に反映する仕組みを作る。国際化されたキャンパスを支える事務体制の確立という観点から、**TOEIC 800 点以上**を上級者レベル、**800 点未満から 600 点以上**を実務者レベルとして一定数を確保するために、新規採用職員の 30%を **TOEIC 600 点以上**とし、**TOEIC 900 点以上**の留学生又は海外大学を卒業した日本人が受験可能な採用試験を実施する。

(5) 財政基盤強化

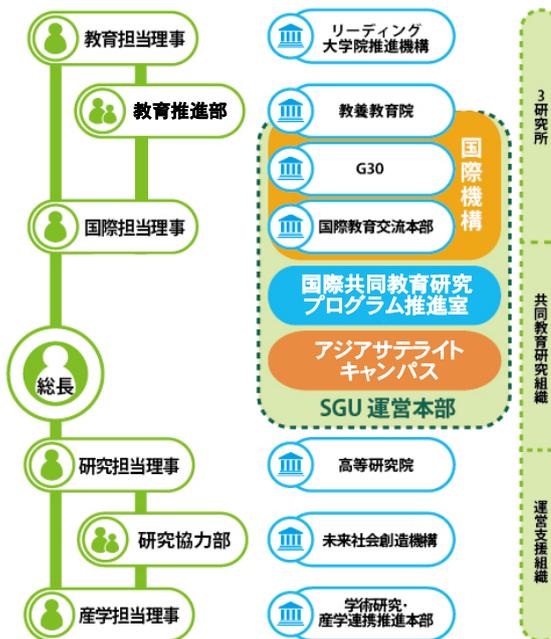
競争的資金獲得では、教員一人当たりの科研費採択件数・金額に関して総合大学で **Top 3** を維持する。様々な競争的プロジェクトの獲得（**WPI**、**COI**、**ERATO**、**頭脳循環**等）に積極的に取り組む。本学の創基 150 年（平成 33 年）までに基金 100 億円（運用益 1.5 億円）を達成し、国際交流や学生に対する研究教育支援経費とする。

共通観点 4 構想実現のための体制構築【2 ページ以内】

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

【本構想における取組】

「構想の創造性、展開性」に示した3つの目標、①世界 Top 100 を目指す先端研究強化、② アジアのハブ大学、③ 魅力あるグローバルな Nagoya University を実現するために、様々なプログラムを実施する構想を本申請で提案している。その実現に向けて、既設の「国際教育交流本部」や G30 の実施組織を中心に、教養教育を担当する「教養教育院」の一部機能を統合する国際機構を設置する。国際機構は、アジア・サテライトキャンパスを統括するアジア・サテライトキャンパス学院、及びジョイントディグリープログラムなどを統括する国際共同教育研究プログラム推進室と連携して、スーパーグローバル大学構想の実現に向けて活動を行う。本構想全体の進捗状況を把握し、目標達成に向けて構想責任者、教育及び国際担当理事、本事業で取り組む各プログラムの責任者で構成される SGU 運営本部を設置し、本事業を統括する。



(1) これまでの取組

語学教育を含む1、2年次の基礎教育を進めるために、教養教育院を設置している。大学院教育強化のために本学が進めている6件のリーディング大学院プログラムを取りまとめる「リーディング大学院推進機構」が教育担当理事の下に設置され、企画・学務部が支援事務部署となっている。教育に関する全学的な議論は、「全学教育委員会」が責任を持ち、部局との連携を図っている。平成25年、全ての国際関連支援組織を統合し、「国際教育交流本部」を国際担当理事の下に設置した。総合的な学生の海外派遣や留学生支援のみならず、専門のスタッフを置いて G30 プログラムの学生募集、審査、受入、G30 教員統括、授業編成などを取りまとめている。事務部では国際部が国際連携、留学生の修学支援を行っている。

(2) 教育活動の国際化に関する取組

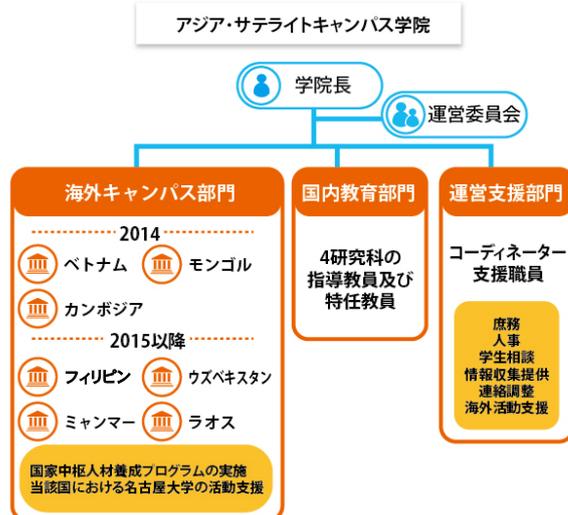
① 国際教育に対応する国際機構

今回の構想では、様々なプログラムの実施により、受入留学生と海外に派遣する学生の数が10年後には大幅に増加するため、現状の国際教育交流本部のみで対応することは不可能であり、教養教育院や各部局の機能の一部を組み込んだ組織にすることが必要になる。その機能は以下の通りである。**国際化された教育の充実**：英語教育、英語による授業、充実した教養教育、日本語サマースクール開講。**責任ある派遣体制**：NU-OTI などの国際教養科目の新設、留学前教育、派遣先の事前調査、留学中のリスク管理。**充実した留学生受入**：修学支援、宿舍の拡充・整備、カウンセリング、ソーシャルサービス体制の拡充。**事務の国際化**：英語に対応する職員の増員、事務文書の英語化、海外事務所網の整備・拡充、SD の強化。

② アジア・サテライトキャンパス

本学の CALE (日本法教育研究センター) や YLP (医療行政教育大学院) は、アジアの法曹界及び医療行政を担う人材育成を行っている。国際開発研究科や生命農学研究科も、卒業生がアジア諸国の行政の中核を担う人材として育てている。こうした人材の多くは修士課程修了者である。そこで、こうしたアジア諸国の国家中枢人材となる人材に対して、現地で働きながら学ぶことができる**法学・農学・医学・国際開発・環境学・教育発達科学の6分野における博士後期課程コース**を、「カンボジア、ベトナム、モンゴル (平成26年10月開設予定)、フィリピン、ウズベキスタン、ミヤ

ンマー、ラオス（平成 27 年 10 月以降開設予定）」の 7 カ所にサテライトキャンパスとして開設する。これらのキャンパスには、専任の教員を複数配置し研究指導を行うと同時に、名古屋キャンパスの教員による遠隔授業、現地での集中講義を行う。また在学中に、1～3 ヶ月程度、名古屋大学でスクーリングを行う。最終的に、英語による博士論文に対して博士学位を認定する。本プログラムに参与する教職員は、アジア・サテライトキャンパス学院（新設）に所属し、学院が全プログラムを統括する。



③ ジョイントディグリープログラム

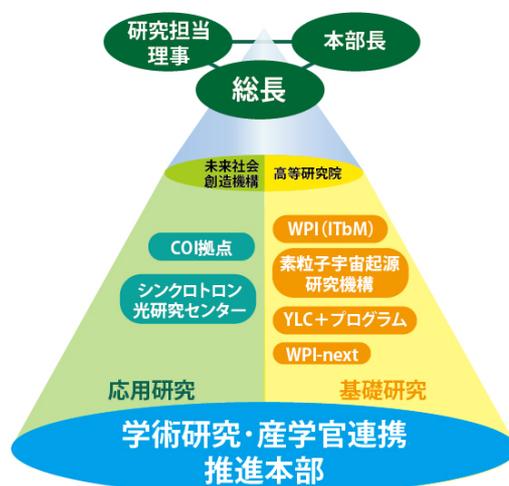
ジョイント・スーパービジョンを学位記に明記するプログラムを、医学系研究科がフライブルク大、アデレード大と開始した。ジョイントディグリープログラムの設置基準が決まった段階で、このプログラムはジョイントディグリープログラムに移行する。ジョイントディグリープログラムは、本学の専攻や研究科が相手大学と協定を締結する必要があり、医学系研究科の経験を参考にして、国際機構が教育推進部、研究協力部などと連携して協定締結、運営支援を行う。10 年間で 20 コースの設置を目標としており、共通する学務、派遣、受入業務を取りまとめる国際共同教育研究プログラム推進室を設置する。

④ 既存組織による支援

本学は海外事務所、研究拠点を、アジア 9 カ国、北米、ヨーロッパに各 1 カ国に設置している。全学同窓会はアジアを中心に海外 13 支部を組織している。これらの組織は、本学の関係機関と連携して、留学生獲得のためのリクルート、現地に留学する本学学生の支援、現地におけるインターンシップの開拓などを積極的に展開する。

(3) 研究の国際展開に関する取組（詳細は 66-67 頁参照）

最先端研究の実施支援体制の強化に向けて、【共通観点 1「創造性、展開性等」(1)】に図示した様に、最先端の基礎研究を「高等研究院」にまとめ、本学の高い研究力のショーケースにする。そこには WPI (ITbM)、素粒子宇宙起源研究機構、若手、女性、外国人研究者を支援する YLC+プログラム、WPI-next、若手分野横断などの研究ユニットを集積する。一方、応用研究に近い学内の最先端研究関連部門を「未来社会創造機構」に集める。また、COI 拠点をはじめとして、シンクロトロン光研究センターなど本学の先端的な実験手法を有する部門を集中させる。こうした取組により、本学の応用研究のビジビリティを高め、国際的な共同研究やイノベーション創出につなげる。



これら 2 つの異なるタイプの研究組織を支えるのが、平成 26 年 1 月に統合した「学術研究・産学官連携推進本部」である。40 名近い URA が所属しており、基礎研究から応用研究までをシームレスに支援することで世界最先端の研究展開を実現する。総長、研究担当理事に加えて産学連携を担当する役員が本部長を務め、全学の研究力強化を進める。

本事業の実施計画

① 現在の準備状況及び年度別実施計画【3 ページ以内】

【構想実施に向けた準備状況】

世界 Top100 を目指す先端的研究強化 本学では先端研究の拠点として WPI (ITbM) を 1 拠点設置している。また次代を担う若手育成のために、自己財源を用い YLC プログラムを進めている。女性教員も積極的に採用し、現在 326 名となっている。これらは本構想で提案している研究強化策の重要なベースになっている。教育研究力の強化に向けて、各部局の世界的な位置づけを把握する必要がある。そのために Thomson Reuters 社の研究力分析ツール InCites を利用し、研究力を解析している。なお、工学研究科と医学系研究科については、専攻ごとの評価も行っている。

魅力あるグローバルな Nagoya University へ 医学系研究科がフライブルク大、アデレード大とジョイント・スーパービジョンによる学位プログラム実施のための協定を締結し、国際的な共同教育研究へ道を開いた。G30 プログラムでは、この 3 年間で学部学生約 120 名 (1-3 年生) を受け入れている。これに伴い、英語による授業科目数を 818 に増やしてきた。現在、留学生数は 2,164 名である。一方、派遣については単位を認められる留学をする学生数が 220 名となっている。これらの学生には海外留学入門セミナーなどを実施し、十分な準備をさせてから派遣している。

成長するアジアのハブ大学に アジアには日本法教育研究センターが 8 ヶ所に設置されているほか、アジアを中心とする諸国の医療行政の専門家を育てる修士コース YLP が、医学系研究科で実施されている。卒業した留学生はアジアの広い地域で活躍し、約 160 名の局長・大臣級の国家中枢人材となっている。彼らを中心とした 13 の全学同窓会海外支部が組織され、本学のアジア展開の重要なネットワークを形成している。

【平成 26 年度】

世界 Top100 を目指す先端的研究強化 ジョイントディグリー制度の導入・拡充に向け、国際共同教育研究ユニットを設置する。加えて、世界的研究拠点形成に向けた複数の施策を実施する。例えば、学内で WPI-next プログラムを開始し、次の WPI 拠点の候補として育てる。このプログラムのユニットは、学内ならびに海外の一線の若手研究者から構成される。また、30 代の若手研究者を次世代の牽引役として育てる若手新分野創成研究ユニットも発足させる。さらに YLC プログラムに女性枠、外国人枠を設け、多様な人材の確保に努める。前年度までに行った部局単位の分析を、さらに実効性を上げるため、専攻・学科単位として分析する。その結果をもとに教育・研究の質の向上を図る。

魅力あるグローバルな Nagoya University へ G30 の拡充など留学生の増加に備えて G30 教員や国際プログラム教員を採用し、教育支援体制を整える。国際教育を統括的に推進するため国際機構の準備室を設置する。国際標準の教育をするために必要な教室設備の高度化を進める。共同学習支援のためのシステム整備、附属図書館の開館時間延長、研究倫理に関するワークショップ (日英) などを実施する。

成長するアジアのハブ大学に アジア・サテライトキャンパス学院を設置し、4 分野、3 拠点で博士後期課程教育を現地で開始する。バンコク病院と連携し、アジアのサテライトキャンパス等に展開する本学の教職員、学生の健康リスクに対応できる体制をとる。

【平成 27 年度】

世界 Top100 を目指す先端的研究強化 WPI-next は第三のユニットを募集し、全体で 3 ユニットが進行する。若手新分野創成研究ユニットを新規 1 件スタートさせる。

魅力あるグローバルな Nagoya University へ 学生派遣を促進するため、長期留学の動機付けとなる学習内容の明確な短期研修である NU Overseas Take-off Initiative (NU-OTI) を開始する。

海外の受験生が Web 上で応募書類を完成できるシステムを更新し、入学後の留学生に対する相談員 (メンタルヘルス部門) を学生相談総合センターに採用する。国際機構を正式に発足させる。その下に、留学生、日本人学生の国際教育に関する活動を集約する。順次クォーター制を導入す

ることで、本学の学生が留学する時期の自由度を上げる。アカデミックライティング教育部門（Mei-writing）を強化することで、学生の研究教育に必要な英語力を高める。
成長するアジアのハブ大学に アジア・サテライトキャンパスを計6カ所に拡充する。

【平成28年度】

世界 Top100 を目指す先端的研究強化 WPI 拠点となり得る研究グループを継続的に支援する。ジョイントディグリープログラムにストラスブル大やジョンホプキンス大等を加えて5ユニットに拡充する。

魅力あるグローバルな Nagoya University へ 日本語サマープログラムを開講するとともに、本学学生の留学準備として留学積立金制度を開始する。これらの施策により、G30 学部学生 170 名、総留学生 2,550 名、日本人学生海外派遣 400 名を達成する。女性教員の数は 360 名を目指し、支援策やインセンティブを検討する。大学院共通科目に「研究倫理」を加え、体験型講義を増加させる。基礎セミナーの改革を実施する。大学院全科目のナンバリングとシラバスの英語化を完成する。現行 GPA 制度の見直しのために WG を設置する。新学務情報システムの仕様を検討する。

成長するアジアのハブ大学に タイオフィスの機能強化を進め、アジアキャンパス展開のための拠点とする。アジア・サテライトキャンパスを計7カ所に拡充する。こうした新しい仕組みも活用し、卒業生の中で局長、大臣級人材の累計 170 名を達成する。

【平成29年度】

世界 Top100 を目指す先端的研究強化 ジョイントディグリーを実施する国際共同教育研究ユニットについては、実施中のユニットのノウハウを活かし、新規に2ユニットを立ち上げ、全体で7ユニットとする。若手新分野創成研究ユニット採用研究者の中で、平成26年度に採択したプログラムは研究期間を終了するため、最終評価を行い、一方で、新たなユニットを発足させる。この年は、InCites により全学の専攻を対象に研究力分析を実施する。

魅力あるグローバルな Nagoya University へ 留学生の混住宿舎を建設し 250 名分を新たに確保する。留学生に対応可能な相談員（学生相談部門）を学生相談総合センターに増員するなど、増加する留学生に対応する。

成長するアジアのハブ大学に アジア・サテライトキャンパス学院では、最初の卒業生を送り出すことになる。

【平成30年度】

世界 Top100 を目指す先端的研究強化 ジョイントディグリープログラムを 10 コースで実施する。

魅力あるグローバルな Nagoya University へ 講義を演習型科目と組み合わせる授業の開講数を増やす。

成長するアジアのハブ大学に アジア・サテライトキャンパス学院では、優秀な学生を受け入れ、卒業生を送り出す。

【平成31年度】

外国人教員・女性教員等の学内定員への移行を開始する。

世界 Top100 を目指す先端的研究強化 WPI-next プログラム3ユニットは、その研究成果を基に第2のWPI研究拠点・ERATOなどを旨とする。新たなWPI拠点等を持つことにより、国際的な先端的研究を強化する。ジョイントディグリープログラムを12コースで実施する。

魅力あるグローバルな Nagoya University へ 国際関係では、G30の学部在学学生は280人になり、受け入れ留学生数として3,000名を達成する。一方、派遣学生数は650名まで増やす。女子学生の増加に伴い、大学院進学、研究者への道が拓かれ、ひいては、女性教員が390名まで増加すると期待される。教養の基礎科目に講義+演習型科目を導入する等、双方向的授業を促進する。

成長するアジアのハブ大学に アジアのサテライトキャンパスを統括するタイのヘッドオフィスのネットワークを東南アジアに広げる。こうした新しい仕組みも活用し、卒業生の中で国家中枢人材の累計が265名となる。

【平成32年度】

世界 Top100 を目指す先端的研究強化 ジョイントディグリープログラムを 14 コースで実施する。InCites により全学の専攻を対象に研究力分析を実施する。新たな WPI 研究拠点等はその準備を整え、本格的な活動に入る。

魅力あるグローバルな Nagoya University へ 留学生総数、派遣学生総数はさらに総数を増やし、国際化をサポートする外国人教員もその数を増やしていく。新学務情報システムを立ち上げ、新 GPA、クォーター制、講義＋演習型科目の組み合わせを本システムに統合する。

成長するアジアのハブ大学に アジアのサテライトキャンパスを統括するタイのヘッドオフィスのネットワークを東南アジアに広げ、卒業生の中で国家中枢人材の累計はさらに増加する。

【平成33年度】

世界 Top100 を目指す先端的研究強化 ジョイントディグリープログラムを 16 コースで実施する。新たな WPI 研究拠点等はその準備を整え、本格的な活動に入る。

魅力あるグローバルな Nagoya University へ 留学生総数、派遣学生総数はさらに総数を増やし、国際化をサポートする外国人教員もその数を増やしていく。

成長するアジアのハブ大学に アジアのサテライトキャンパスを統括するタイのヘッドオフィスのネットワークを広げ、卒業生の中で国家中枢人材の累計はさらに増加する。

【平成34年度】

世界 Top100 を目指す先端的研究強化 ジョイントディグリープログラムを 18 コースで実施する。

魅力あるグローバルな Nagoya University へ 留学生総数、派遣学生総数はさらに総数を増やし、国際化をサポートする外国人教員等もその数を増やしていく。

成長するアジアのハブ大学に アジアのサテライトキャンパスを統括するタイのヘッドオフィスのネットワークを広げ、卒業生の中で国家中枢人材の累計はさらに増加する。

【平成35年度】

世界 Top100 を目指す先端的研究強化 ジョイントディグリープログラムを 20 コースで実施する。新たな WPI 研究拠点等はその準備を整え、着実な成果を上げる。

魅力あるグローバルな Nagoya University へ 国際関係では、G30 の学部在学学生は 400 名になり、受け入れ留学生数は 3,200 名を達成する。一方、派遣学生数は 1,200 名となる。外国人教員等は 700 人に達する。女性教員が 430 名まで増加する。InCites により全学の専攻を対象に研究力分析を実施する。

成長するアジアのハブ大学に 卒業生の中で国家中枢人材の累計は 280 名に達する。

経費支援終了後も、大学が独自の取組として本事業を展開する。

② 財政支援期間終了後の事業展開【1ページ以内】

名古屋大学は、本構想を実施することにより、研究面では「世界のトップを目指す先端研究強化」、教育面では「魅力あるグローバルな Nagoya University」を目標とし、それらをアジアというフィールドで展開することにより「アジアのハブ大学」となることを目指すとしている。これら3つの目標が実現されれば、持続可能な世界を構築するアジアのハブ大学としての役割を果たし、21世紀の人類社会に貢献する気概と能力を備えた人材を育てることができると思われる。

研究面ではWPIなど世界のトップを目指す最先端研究拠点が複数形成される。また海外の先端的研究ユニットとジョイントディグリーを含む、共同教育・研究を進める国際共同教育研究ユニットが多数構築され、高い研究能力を持った、世界屈指の研究大学となる。その証として本学で多数の国際学会が開かれ、多くの先端研究者が本学を訪れることが期待される。これは本学の大学院生、若手研究者に強い刺激を与える。同時に本学の研究教育レベルが認知されると、外国人研究者を惹き付け、外国人教員の採用につながる良い循環が生まれる。結果として国際的な評価においても、現在、世界で分野別で50-100位に入っている本学の強い分野が50位以内に入ることが期待される。事業終了後も構築した共同教育研究ユニットは個人ではなく専攻単位であるため、その後も運用が可能である。研究費についてはユニット毎に研究の進展に伴い確保できる。

教育面では国際通用性のあるカリキュラムにより、国内外の学生にとって魅力ある教育を目指していく。優秀な日本人学生を確保するとともに、優秀な留学生を積極的に受け入れる。その中から一部は故国に戻り、各国の中核人材になり、多くは日本国内でアカデミア、企業に職を得て定着させる。本学で育てた優秀な大学院留学生の中からも本学の研究を担う研究者へ育つことが見込まれる。これにより外国人研究者を欧米に限る事なく自然に採用の可能性が広がる。日本人学生は卒業までに一度は海外留学を体験し、卒業後に世界を相手に活躍する素地が身につくものと思われる。一方、理工系学部で女子学生を増やして行けば自然に優秀な大学院生が増え、支援体制を整える事で女性教員の増加につながる。これにより、大学の執行部、評議会などにおける女性の割合も増加する。こうした多様な人材が共生していくのが真のグローバルな大学であると考えられる。外国人研究者等が教員として部局で確保できると英語授業の担当もある程度担当可能になり、本事業の支援部分を肩代わりして行くことが可能になる。

国際面では、成長するアジア諸国と手を携えてその発展を世界の牽引力にすることが本構想の一つの重要な柱である。法学、医学、農学、国際開発の4分野で始めるアジアでの展開は、環境学、(基盤的)工学分野でも展開が期待される。今回立ち上げる[アジア・サテライトキャンパス](#)による博士後期課程プログラムでは10年後には50名を超す中核人材を育てることにしており、それぞれの国が平和で調和の取れた持続可能な国家を築くことに貢献できる。その実績は次の世代の留学生に引き継がれ、将来にわたり日本との強い絆が作られる。経済的に成長するアジアの国々では教育研究において世界レベルの大学がいくつか成長して来ると思われる。これらの大学と早くから連携を組むことで世界的な研究の新しいネットワークができ、名古屋大学がそのハブになる事を目指す。

制度面では、人事制度の弾力的な運用と、透明性のある採用、評価により、能力の高い教員、職員が意欲を持って研究、運営に当たる。組織的にはこれまでの事務職員、教員だけでなく、専門性の高い職種の創設などで大学の多様な課題の把握、施策立案、実施をスムーズに実現する。総長がリーダーシップを発揮するには教職員と状況認識、進むべき方向性の意識の共有を進めることで迅速な決断が可能になる。

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】

1. 研究における国際競争力強化に関するこれまでの取組

(1) 高等研究院 学内の文系・理系の分野を問わず、高い水準の研究者で構成する本学の研究ショーケースである。ノーベル賞受賞者を中心とするアカデミー会員と領域を越えた議論をする場も提供している。また、YLC 制度を運用し、優秀な若手研究者に研究の場を提供している。

(2) **トランスフォーマティブ生命分子研究所 (ITbM)** 生命科学・技術を根底から変える革新的な機能分子を生み出す研究開発を行い、化学及び生物学の新規融合分野を先導する若手教授 7 名＋海外有力研究者 4 名（採用時平均年齢 42 歳）による世界トップレベルの **WPI 拠点** である。

(3) **組織改革による研究支援の強化** 研究推進室、URA 室と産学官連携推進本部を統合し、学術研究・産学官連携推進本部を設置するなど、基礎研究から応用研究まで一貫した研究支援体制を構築した（平成 26 年 1 月発足）。米国における国際産学官連携拠点として、ノースカロライナ州に **Nu-Tech** を設置し、技術移転や共同研究を推進している。

(4) **国際情報発信** 本学の優れた研究活動を、Nature や Science 等、世界的な科学誌で紹介した。国際会議を本学教員が主催することを支援するなど、本学や名古屋のアピールを促進した。海外への情報発信として、本学の研究成果を紹介する英語広報サイト **NU Research** を展開している。

2. 教育における国際競争力強化に関するこれまでの取組

(1) **英語だけで修了できるプログラムの実施** **G30** では 5 学部 10 コース、7 研究科博士前期課程 9 コース、5 研究科後期課程 7 コースで実施し、毎年約 80～90 名が入学している。**G30** の学年進行に伴い、英語による授業は大学院も合わせ 800 科目以上に達した。大学院における学術活動に資する英語力の育成のため、アカデミックイングリッシュ (AE) が全学を対象に開講されている。

(2) **海外ネットワーク展開** **日本法教育研究センター (CALE)** ではアジアの 8 ヶ所 (7 ヶ国) で、日本語で日本法を教育し、法曹人材を育成している。医学系研究科では**医療行政教育大学院プログラム (YLP)** で修士課程教育を行い、各国の医療行政人材を育成してきた。国際開発研究科も含め本学の卒業生は**広くアジア諸国で局長、副大臣級の国家中枢人材 (約 160 名) に育っている**。彼らを中心に全学同窓会海外支部 13 ヶ所が設立され、強力なアジアネットワークが出来た。大学としては、欧州 (ヨーロッパオフィス、フライブルク)、米国 (NU Tech.、ノースカロライナ) など海外オフィスを 6 ヶ所設置し、国際交流を活発に進めている。平成 25 年には**ベトナムに内視鏡トレーニングセンター**を発足させ、本学での研修も合わせ高度医療専門職人材を育成している。

(3) **留学生受入体制の整備** 優秀な **G30 学生** をリクルートするためアジア各国の上記オフィスを活用し、選抜を行っている。特に優秀な学生には、合格時点で奨学金支援を決めるなど経済支援を行なっている。宿舎については自己資金も投じて留学生用に 200 名分を建設した。

(4) **国際教育交流本部の設置 (平成 25 年)** **G30** を含む英語授業、入試対応、留学生支援、日本人学生の海外派遣など、国際関係支援業務を実施するため、国際教育交流本部を発足させた。

【本構想における取組】

1. 研究力

(1) **世界最先端拠点形成** 世界の大学の中で高い評価を受ける第一の要素は研究である。世界最先端の**研究拠点プログラム WPI** では 1 拠点 (ITbM) を設置しているが、これに続く拠点形成を目指す。そのために、学内で **WPI-next プログラム** を 1～3 拠点設置し、次の WPI の候補を育てる。

(2) **若手、女性、外国人の能力を引き出す各種プログラム** 本学では、**将来の最先端研究を担う若手研究者、高い潜在能力を持ちながらもそれを発揮する場が必ずしも十分ではなかった女性、外国人研究者を積極的に登用するプログラム** を既に展開している。たとえばプロジェクト雇用の研究者を自らのアイデアで研究に当たれるようにする若手新分野創成ユニットを設置するほか、YLC プログラムに女性、外国人枠を設け、海外からも広く若手研究者を受け入れる。こうした研究者育成の一連の流れはすべて国際公募によるため、国際的に開かれた大学として評価される。

(3) **ジョイントディグリープログラム** 本提案の重要な施策の一つとして実施する。本学の高い研

究力を有する研究科・専攻が海外のトップ大学と共同で教育・研究を実施するコースを開設する。相互の教員の共同研究に学生を取り込み、集中講義を行う。また、大学院生を協定書に定める期間派遣して研究指導を実施し、海外大学との合同学位審査を経て**ジョイントディグリー**を授与する。本構想期間に欧米、アジア主要大学と20コースを設置することを目指す。このプログラムを通じて、本学の研究と教育水準の高さを世界トップの研究者に認知させることができる。THE大学ランキングなどでは、外部研究者による対象大学の研究と教育の評点が合わせて全体の34.5%を占める。このプログラムにより、実質的な先端の共同研究と共同教育が進むと同時に、高い国際的な評価の獲得が期待される。

(4) 高等研究院、未来社会創造機構 大学の先端的基礎研究のショーケースである高等研究院は、積極的に世界高等研連合の活動に加わり、**Inter-continental Academy**を平成27年度に主催する。応用研究のショーケースである未来社会創造機構では、企業と協力して、大学の持つ研究力を実社会へのイノベーションとして展開する。

2. 国際化

本学はアジアのハブ大学を目指しており、アジアをフィールドとする研究の進展とともに、台頭するアジアの主要大学と連携することで先端的な共同研究を進める。アジアを中心に留学生を積極的に受け入れ、質の高い人材を育成することは、国内外のサステイナブルな調和の取れた発展に資するものである。特に、**アジア・サテライトキャンパス**は法学、農学、医学、国際開発、環境学、教育発達科学の分野で各国の中枢人材、高度専門職人材を輩出する計画であり、本学の教育を通じて広くアジアの国づくりに貢献する。**YLP**と**内視鏡トレーニングセンター**による**高度医療専門人材の養成**も、上記の一環である。

3. 大学教育力の向上

(1) 国際標準の教育 教養教育において基礎学力を確実なものにするため、講義と演習の組み合わせ、基礎セミナーやTAの活用等を通じて双方向教育を充実させることで、世界水準のリベラルアーツ教育を実現する。柔軟な転学科・転学部制度を導入して、専門選択の幅を広げる。

リーディング大学院では博士後期課程教育を充実させ、留学生も含め、卒業後の研究、企業での開発などキャリアパスを広げる。本学で獲得した**6つのリーディング大学院プログラム**のカリキュラムを全学に広げる。

(2) 国際通用性のある教育研究体制の確立 グローバルな大学として海外で単位が認定されるカリキュラムの整備を進める。具体的にはナンバリングの実施、クォーター制を含む柔軟な学事暦とする。外国人、女性など多様な教員を確保するためには、保育園、学童保育施設などの女性支援、外国人教員のためには学内外の情報や各種案内を日英併記で配信する。

(3) 留学生受入体制 平成32年に留学生3,000名を受け入れるためにも、国際教育関係を統括する国際機構を設置する。その下で、①授業の英語化を進める（理工系大学院講義の50%英語化）。②日本語サマープログラムなどのコースを開設・拡充することにより、短期留学生の受入を増加させる。③**G30プログラム**を拡充する。④**NUPACE**を2倍に拡張する。⑤海外のネットワークを活用して優秀な学生を確保する。

留学生のためには、①学内情報の英語化、②留学生支援システムの充実、③日本に就職・定着する留学生のための**日本語教育の充実**、④就職支援、⑤メンタルヘルス、障がい留学生の支援、⑥混住型宿舎の拡充（200名以上収容可能）、⑦奨学金拡大などの支援を厚くする。

4. 人事・制度改革

(1) 外国人教員の積極的採用 研究力の高い外国人教員の採用のためには、原則として国際公募を行う。また、YLCでは外国人枠を設定している。外国人教員の定着を図るために、**G30**教員など外国人教員に対して5年間の雇用とその後のテニユア化の制度を準備する。受け入れた外国人教員のために公文書の英文化、職員の英語力の向上（30%が**TOEIC 600**点以上）を進めている。

(2) 外国人の助言 総長は多くの機会を活用して、海外の民間有識者、政府高官、大学関係者と情報交換を行い、助言を得る。外国人委員を含む国際アドバイザーボードを構成し、大学全体に対する検討事項を諮問する。

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】

これまでに本学の関係者 4 名がノーベル化学賞及び物理学賞を受賞し、平成 12 年以降、日本のノーベル賞受賞者 10 名のうちの 4 名が本学関係者となっている。これに代表されるように、本学では上下の垣根のない自由闊達な研究風土が根づいており、そこで世界レベルの独創的研究が育まれている。

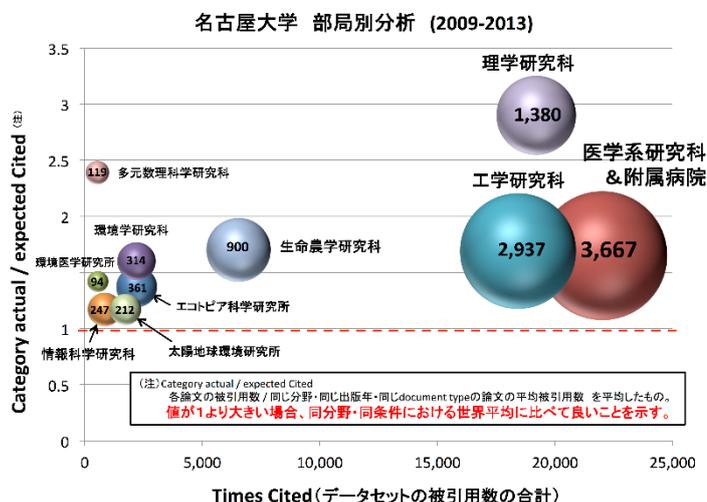
QS 大学ランキング 2013 では、大学全体のランキングは 99 位となっており、分野別の世界大学ランキング上位 50 位には、農学・森林学 (41 位)、地球・海洋科学 (48 位)、化学 (49 位) の 3 分野が入っているほか、51~100 位の範囲に生命科学、化学工学、物質工学及び物理学が、101~150 位に土木・構造工学、電気・電子工学、機械工学、環境学、地理学、数学、医学及び薬学が、151~200 位にコミュニケーション・メディア学、経済・計量経済学及び言語学がランクインしている。

科学技術政策研究所の「研究論文に着目した日本の大学ベンチマーキング 2011」によると、研究ポートフォリオ 8 分野分析において、化学と物理学の 2 分野が Top10% 補正論文数の世界シェア及び被引用数の世界シェアが高い。また、22 の分野において本学が世界の被引用数上位 200 位に入っている分野は、次表のとおりである (いずれも平成 19~23 年の順位)。

分野	世界における被引用数の順位	国内における被引用数の順位	分野	世界における被引用数の順位	国内における被引用数の順位
植物・動物学	59	7	物理学	61	8
化学	64	9	宇宙科学	75	4
神経科学・行動学	129	6	生物学・生化学	134	11
材料科学	149	11	工学	175	9
地球科学	186	10	分子生物学・遺伝学	195	9

日本学術振興会による頭脳循環プログラムには、平成 22 年度からの 4 年間で、法学、経済学、理学、工学、医学の各研究科から合計 11 件が採択されている。この採択件数は国内最多で、派遣された教員・研究者は 36 名 (博士後期課程学生 6 名を含む) に上る。これを資産として、海外研究教育機関とのネットワーク形成、名古屋大学への拠点形成の準備を進めている。

教育研究力の強化に向けては、学内各部署の世界的な位置づけを把握する必要がある。そのために Thomson Reuters 社の研究力分析ツール InCites を利用し、研究力を解析している。右図はその一例であり、論文数 (円の大きさ及び円内の数字)、論文引用回数 (横軸)、分野毎の引用数の平均値で規格化した引用率 (縦軸) を示したグラフとなっている。この図から、理系のすべての部署が高い研究力を有しているが分かる。なお、工学研究科と医学系研究科については、専攻ごとの評価も行っている。

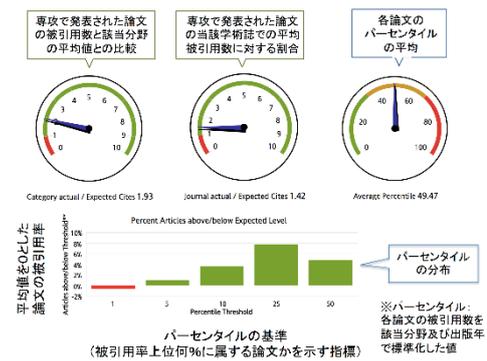


【本構想における取組】

世界最先端の研究を通じた教育が、研究大学としての本学の方針である。上述のように、本学は文系理系を問わず、さまざまな分野で高い教育研究力を有している。これを基盤として、以下のような取組を実施し、国際的な評価の向上を図る。

1. 教育研究力のより詳細な分析

実際の専門教育は、専攻・学科単位で行われる。従って、専門分野における国際通用性を保証するには、各専攻・学科の研究力等の国際的位置づけを客観的に把握する必要がある。右図はすでに先行して実施した工学研究科のある専攻の分析例である。このような詳細な分析をすべての学科・専攻単位で実施し、その結果をもとに教育、研究の質の向上を図る。



2. 重点的強化による国際評価の向上

研究力強化促進事業において、外国の研究機関に在籍する一線の研究者数名と本学研究者数名による最先端国際研究ユニットを組織する準備を開始した。ユニットの日本人教員の平均年齢は 50 歳以下と制限し、学内で WPI-next と位置づけ、最先端研究を本学に根付かせる。本プログラムに参加する海外の一線研究者による大学院講義を実施するほか、共同研究を通じて、本学の若手研究者の育成にも協力する。WPI-next チームの研究発展を支援するために、学内アドバイザーとの定期的なブレインストーミングを実施する。頭脳循環プログラム等によって、国際的ネットワークの構築／世界的研究拠点の形成を手掛けている研究グループに対しても同様な支援をする。こうした研究チームやグループが所属する専攻や研究科に対して、ジョイントディグリープログラムへの積極的な参加を求める。

3. 国際会議開催支援

教育・研究で世界をリードする大学として、当該分野の学術の深化を促す観点から、国際会議開催を積極的に支援する。国際会議開催支援窓口を設置するほか、Web コンテンツの提供などソフト面でのきめ細かなサービスを提供する。また、平成 26 年 3 月には、名古屋市の国際会議誘致等を実質的に担当する名古屋観光コンベンションビューローと連携協定を結んでおり、地方自治体とも一体となって国際会議を誘致する体制を強化する。また、研究力強化促進事業において、最先端国際研究ユニットの海外メンバーの候補である研究者に対し、本学における国際会議への参加旅費を支援する制度を始めており、これを引き続き継続する。

4. 若手による新分野の発掘

10 年後以降の学術の深化・発展、イノベーションの創出、あるいは日本の産業力を支えるのは、現在 30 代の若手教員・研究者である。そこには、現在の学術領域の枠にとらわれない柔軟な発想が必要であり、国籍や文化の壁を越え多様な考え方、価値観がぶつかる場が必要となる。本学ではこの点を重視し、異分野若手研究者の融合（研究大学強化促進事業・若手新分野創成ユニット）や外国人若手研究者の雇用（研究大学強化促進事業・YLC+の外国人枠）を進める。なお、これらのプログラムではこれまでも文系教員が採用されているが、今後もその流れを強め、文系研究の展開も支援する。

他の公的資金との重複状況【1 ページ以内】

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

本申請では、全学を挙げて研究力の強化、教育内容やカリキュラムの改革、キャンパスの国際化、ガバナンス改革等を総合的に進める具体策を提案している。その際、主として以下の補助事業と一体的に進める。

1. 国際化拠点整備事業費補助金（大学の世界展開力強化事業）

国際的に活躍できる人材育成と大学教育の世界展開力の強化を目指し、質の保証を図りながら、日本人学生の海外留学と外国人学生の戦略的受入、中国・韓国、ASEAN 諸国、米国との大学間交流を推進している。

【名称】・東アジア「ユス・コムネ」(共通法) 形成にむけた法的・政治的認識共同体の人材育成

- ・持続的社会に貢献する化学・材料分野のアジア先端協働教育拠点の形成
- ・修士課程国際共同大学院の創成を目指す先駆的日米協働教育プログラム
- ・ASEAN 地域発展のための次世代国際協カリーダー養成プログラム

2. 国立大学改革強化推進事業

アジアを中心とする世界を舞台に、困難な課題に立ち向かう指導者層の育成を目指し、近隣大学と協働して、海外教育研究拠点を活用し、体験教育を核とした教育プログラムを開発、実施する。

【名称】・アジアを中心とする国際人材育成と大学連携による国際化の加速度的推進

3. 研究拠点形成費等補助金（博士課程教育リーディングプログラム）

優秀な学生を俯瞰力と独創力を備え広く産学官にわたりグローバルに活躍するリーダーへと導くため、世界に通用する質の保証された学位プログラムを構築・展開する大学院教育の抜本的改革を支援し、最高学府に相応しい大学院の形成を推進する。

【名称】・グリーン自然科学国際教育研究プログラム

- ・法制度設計・国際的制度移植専門家の養成プログラム
- ・PhD プロフェッショナル登龍門
- ・フロンティア宇宙開拓リーダー養成プログラム
- ・実世界データ循環学リーダー人材養成プログラム
- ・「ウェルビーイング in アジア」実現のための女性リーダー育成プログラム

4. 研究大学強化促進事業

大学等における研究体制・研究環境の全学的・継続的な改善や、研究マネジメント改革などによる国際競争力の向上のため、世界水準の優れた研究活動を行う大学群を増強し、大学による、研究マネジメント人材群の確保や集中的な研究環境改革等の研究力強化の取組。

5. 国立大学法人運営費交付金（特別経費）

「日本法教育研究センター」で体系的な留学生教育を提供し、日本人の若手法律家にインターン等の学修機会を提供し、オールジャパンによる体制移行国の法律家養成支援ネットワークを構築する。また、「名古屋大学アジアキャンパス」を設置し、アジア諸国の政府幹部をはじめとする若手有望人材に対して名古屋大学の学位（博士）を授与し、国家中枢人材を育成するプログラムを創設する。

【名称】・アジア法整備支援事業

- ・アジア諸国の国家中枢人材育成プログラム

支援期間における各経費の明細【年度ごとに1ページ】

(単位：千円)

補助金申請ができる経費は、当該構想の遂行に必要な経費であり、本事業の目的であるスーパーグローバル大学創成支援のための用途に限定されます。(平成26年度スーパーグローバル大学創成支援公募要領参照。)【年度ごとに1ページ】

記載例：教材印刷費 ○○○千円
○○部×@○○○円
：謝金 ○○○千円
○○人×@○○○円

＜平成26年度＞	経費区分	補助金申請額 (①)	大学負担額 (②)	事業規模 (①+②)	該当ページ
	[物品費]	371,744		371,744	
	①設備備品費	369,000		369,000	
	パソコン等	2,000		2,000	共4 P60 17
	研究設備費	5,000		5,000	1-(4)-② P25 34
	英語カリキュラムシステム	12,000		12,000	1-(4)-④ P27 20
	教育研究設備整備費	150,000		150,000	共3 P58 34
	デジタル教育設備システム	200,000		200,000	共3 P59 26
	②消耗品費	2,744		2,744	
	文具等	2,000		2,000	共4 P60 17
	リスニング教材	744		744	2-(1)-④ P43 29
	[人件費・謝金]	72,446	68,750	141,196	
	①人件費	71,870	68,750	140,620	
	教員(教授) 4人×10,000千円	20,000	20,000	40,000	1-(1)-① P14 15
	教員(准教授) 11人×8,500千円	46,750	46,750	93,500	1-(1)-① P14 15
	教員(助教) 4人×1,000千円(3ヶ月)	2,000	2,000	4,000	1-(3)-① P20 21
	教員(助教) 1人×1,000千円(3ヶ月)	1,000		1,000	1-(2)-② P19 14
	教員(講師) 1人×1,000千円(3ヶ月)	1,000		1,000	1-(6)-③ P34 28
	附属図書館夜間開館要員	1,120		1,120	3-(1)-① P49 33
	②謝金	576		576	
	共同教育研究講座 2ユニット	576		576	共1(1) P11 16
	[旅費]	14,424		14,424	
	海外模擬講義等	5,000		5,000	1-(6)-③ P34 31
	協定・交流支援	2,000		2,000	1-(2)-② P19 19
	教職員海外研修SD・FD	2,000		2,000	1-(1)-① P14 26
	共同教育研究講座 外国人教師招聘等旅費	5,424		5,424	共1(1) P11 16
	[その他]	33,466		33,466	
	①外注費	5,000		5,000	
	WEB経費	5,000		5,000	4-(1) P56 24
	②印刷製本費	16,000		16,000	
	海外派遣P資料	2,000		2,000	1-(3)-① P20 23
	受入留学生用資料	2,000		2,000	1-(3)-① P20 23
	国際プログラム資料	2,000		2,000	1-(3)-① P20 23
	大学・部局広報資料	10,000		10,000	1-(3)-① P20 23
	③会議費	1,000		1,000	
	インターナショナルボード等開催	1,000		1,000	2-(2)-④ P47 24
	④通信運搬費	2,000		2,000	
	リクルート等マテリアル送付	2,000		2,000	1-(1)-④ P17 21
	⑤光熱水料	1,080		1,080	
	夜間開館延長に伴う費用	1,080		1,080	3-(1)-① P49 33
	⑥その他(諸経費)	8,386		8,386	
	研究力の調査分析	5,000		5,000	共1(1) P11 27
	システム保守	1,000		1,000	1-(3)-② P21 27
	E-ラーニング経費	216		216	2-(1)-④ P43 29
	英語プレゼンテーション講習	2,170		2,170	2-(1)-④ P43 29
	[間接経費]	7,920		7,920	
平成26年度	合計	500,000	68,750	568,750	

(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]	109,500	16,300	125,800	
	①設備備品費	102,000	16,300	118,300	
	パソコン等	2,000		2,000	共4 P60 17
	研究設備費		16,300	16,300	1-(4)-② P25 34
	デジタル教育設備システム	100,000		100,000	共3 P59 26
	②消耗品費	7,500		7,500	
	文具等	7,500		7,500	共4 P60 17
	[人件費・謝金]	243,196	63,787	306,983	
	①人件費	234,968	63,787	298,755	
	教員(教授) 4人×10,000千円	40,000		40,000	1-(1)-① P14 15
	教員(准教授) 11人×8,500千円	93,500		93,500	1-(1)-① P14 15
	FD・SDコーディネーター	4,000		4,000	1-(1)-① P14 15
	教員(教授) 3人×5,000千円(6ヶ月)	15,000		15,000	1-(1)-① P14 15
	教員(助教) 4人×4,000千円	8,000	8,000	16,000	1-(3)-① P20 21
	教員(助教) 1人×4,000千円	4,000		4,000	1-(2)-② P19 14
	教員(講師) 1人×4,000千円	4,000		4,000	1-(6)-③ P34 28
	日本語教師(講師) 2人×5,000千円	5,000	5,000	10,000	1-(4)-③ P26 40
	事務補佐員 5人×3,000千円	12,000	3,000	15,000	共4 P60 17
	秘書(日英) 3人×3,000千円	3,000	6,000	9,000	1-(1)-① P14 27
	ITスペシャリスト 1人×5,000千円	5,000		5,000	4-(1) P56 24
	NUPACE staff 1人×3,000千円	3,000		3,000	1-(2)-② P19 14
	A0 staff(上級) 1人×5,000千円	5,000		5,000	1-(6)-③ P34 28
	A0 staff 1人×3,500千円	3,500		3,500	1-(6)-③ P34 28
	TA経費 50人×1,000円×40時間	2,000		2,000	3-(1)-③ P51 36
	教育カリキュラム改革准教授 1人×8,500千円	8,500		8,500	1-(5)-④ P31 26
	教育カリキュラム改革助教 1人×4,000千円	4,000		4,000	1-(5)-④ P31 26
	アカデミックライティング准教授 1人×8,500千円	8,500		8,500	1-(4)-① P23 31
	アカデミックライティングTA 1人×168千円	168		168	1-(4)-① P23 31
	専任相談員 1人×4,000千円	4,000		4,000	共4 P60 17
	附属図書館夜間開館要員	2,800		2,800	3-(1)-① P49 33
	海外拠点人件費		41,787	41,787	1-(4)-② P25 39
	②謝金	8,228		8,228	
	顧問弁護士・会計士等費用	6,000		6,000	共4 P60 17
	体験型講義実施経費	500		500	3-(1)-① P49 38
	共同教育研究講座 6ユニット	1,728		1,728	共1(1) P11 16
	[旅費]	47,272	17,600	64,872	
	海外模擬講義等	47,272	17,600	64,872	1-(6)-③ P34 31
	[その他]	68,514		68,514	
	①外注費	13,050		13,050	
	WEB経費	5,000		5,000	4-(1) P56 24
	体験型講義実施経費	800		800	3-(1)-① P49 38
	コンサルタント料	7,250		7,250	共4 P60 17
	②印刷製本費	19,500		19,500	
	海外派遣P資料等	19,500		19,500	1-(3)-① P20 23
	③会議費	7,000		7,000	
	海外拠点開所会議等	7,000		7,000	1-(4)-② P25 34
	④通信運搬費	6,500		6,500	
	リクルート等マテリアル送付	6,500		6,500	1-(1)-④ P17 21
	⑤光熱水料	4,200		4,200	
	夜間開館延長に伴う費用等	4,200		4,200	3-(1)-① P49 33
	⑥その他(諸経費)	18,264		18,264	
	管理室賃貸・HP関係費用等	18,264		18,264	共4 P60 17
	[間接経費]	31,518		31,518	
平成27年度	合計	500,000	97,687	597,687	

(前ページの続き)

＜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]	9,400	27,550	36,950	
	①設備備品費	2,000	27,550	29,550	
	パソコン等	2,000		2,000	共4 P60 17
	研究設備費		27,550	27,550	1-(4)-② P25 34
	②消耗品費	7,400		7,400	
	文具等	7,400		7,400	共4 P60 17
	[人件費・謝金]	324,516	80,839	405,355	
	①人件費	312,636	80,839	393,475	
	教員(教授) 8人×10,000千円	80,000		80,000	1-(1)-① P14 15
	教員(准教授) 14人×8,500千円	119,000		119,000	1-(1)-① P14 15
	FD・SDコーディネーター	4,000		4,000	1-(1)-① P14 15
	医学ジョイント教員 1人×10,000千円	10,000		10,000	1-(1)-① P14 15
	教員(助教) 4人×4,000千円	8,000	8,000	16,000	1-(3)-① P20 21
	教員(助教) 1人×4,000千円	4,000		4,000	1-(2)-② P19 14
	教員(講師) 1人×4,000千円	4,000		4,000	1-(6)-③ P34 28
	日本語教師 2人×5,000千円	5,000	5,000	10,000	1-(4)-③ P26 40
	日本語summerP 1人×2,000千円	2,000		2,000	1-(4)-③ P26 40
	短期雇用教員 1人×5,000千円	5,000		5,000	1-(4)-① P23 13
	事務補佐員 7人×3,000千円	12,000	9,000	21,000	共4 P60 17
	秘書(日英) 3人×3,000千円	3,000	6,000	9,000	1-(1)-① P14 27
	ITスペシャリスト 1人×5,000千円	5,000		5,000	4-(1) P56 24
	NUPACE staff 1人×3,000千円	3,000		3,000	1-(2)-② P19 14
	A0 staff(上級) 1人×5,000千円	5,000		5,000	1-(6)-③ P34 28
	A0 staff 1人×3,500千円	3,500		3,500	1-(6)-③ P34 28
	TA経費 50人×1,000円×40時間	2,000		2,000	3-(1)-③ P51 36
	教育カリキュラム改革准教授 1人×8,500千円	8,500		8,500	1-(5)-④ P31 26
	教育カリキュラム改革助教 1人×4,000千円	4,000		4,000	1-(5)-④ P31 26
	アカデミックライティング 教授 1人×10,000千円	10,000		10,000	1-(4)-① P23 31
	アカデミックライティング 准教授 1人×8,500千円	8,500		8,500	1-(4)-① P23 31
	アカデミックライティング TA 2人×168千円	336		336	1-(4)-① P23 31
	専任相談員 1人×4,000千円	4,000		4,000	共4 P60 17
	附属図書館夜間開館要員	2,800		2,800	3-(1)-① P49 33
	海外拠点人件費		52,839	52,839	1-(4)-② P25 39
	②謝金	11,880		11,880	
	顧問弁護士・会計士等費用	8,000		8,000	共4 P60 17
	体験型講義実施経費	1,000		1,000	3-(1)-① P49 38
	共同教育研究講座 10ユニット	2,880		2,880	共1(1) P11 16
	[旅費]	64,420	1,380	65,800	
	海外模擬講義等	64,420	1,380	65,800	1-(6)-③ P34 31
	[その他]	57,524		57,524	
	①外注費	3,000		3,000	
	体験型講義実施経費	3,000		3,000	3-(1)-① P49 38
	②印刷製本費	20,000		20,000	
	海外派遣P資料等	20,000		20,000	1-(3)-① P20 23
	③会議費	3,000		3,000	
	海外拠点開所会議等	3,000		3,000	1-(4)-② P25 34
	④通信運搬費	8,000		8,000	
	リクルート等マテリアル送付	8,000		8,000	1-(1)-④ P17 21
	⑤光熱水料	4,700		4,700	
	夜間開館延長に伴う費用等	4,700		4,700	3-(1)-① P49 33
	⑥その他(諸経費)	18,824		18,824	
	システム保守等	18,824		18,824	1-(3)-② P21 27
	[間接経費]	44,140		44,140	
平成28年度	合計	500,000	109,769	609,769	

(前ページの続き)

＜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]	8,900	5,000	13,900	
	①設備備品費	2,000	5,000	7,000	
	パソコン等	2,000		2,000	共4 P60 17
	研究設備費		5,000	5,000	1-(4)-② P25 34
	②消耗品費	6,900		6,900	
	文具等	6,900		6,900	共4 P60 17
	[人件費・謝金]	322,684	94,839	417,523	
	①人件費	310,804	94,839	405,643	
	教員(教授) 8人×10,000千円	70,000	10,000	80,000	1-(1)-① P14 15
	教員(准教授) 14人×8,500千円	119,000		119,000	1-(1)-① P14 15
	FD・SDコーディネーター	4,000		4,000	1-(1)-① P14 15
	医学ジョイント教員 1人×10,000千円	10,000		10,000	1-(1)-① P14 15
	教員(助教) 4人×4,000千円	8,000	8,000	16,000	1-(3)-① P20 21
	教員(助教) 1人×4,000千円	4,000		4,000	1-(2)-② P19 14
	教員(講師) 1人×4,000千円	4,000		4,000	1-(6)-③ P34 28
	日本語教師 2人×5,000千円	5,000	5,000	10,000	1-(4)-③ P26 40
	日本語summerP 1人×2,000千円	2,000		2,000	1-(4)-③ P26 40
	短期雇用教員 1人×5,000千円	5,000		5,000	1-(4)-① P23 13
	事務補佐員 7人×3,000千円	12,000	9,000	21,000	共4 P60 17
	秘書(日英) 3人×3,000千円	3,000	6,000	9,000	1-(1)-① P14 27
	ITスペシャリスト 1人×5,000千円	5,000		5,000	4-(1) P56 24
	NUPACE staff 1人×3,000千円	3,000		3,000	1-(2)-② P19 14
	A0 staff(上級) 1人×5,000千円	5,000		5,000	1-(6)-③ P34 28
	A0 staff 3人×3,500千円	10,500		10,500	1-(6)-③ P34 28
	TA経費 50人×1,000円×60時間	3,000		3,000	3-(1)-③ P51 36
	教育カリキュラム改革准教授 1人×8,500千円	8,500		8,500	1-(5)-④ P31 26
	教育カリキュラム改革助教 1人×4,000千円	4,000		4,000	1-(5)-④ P31 26
	アカデミックライティング 教授 1人×10,000千円	10,000		10,000	1-(4)-① P23 31
	アカデミックライティング 准教授 1人×8,500千円	8,500		8,500	1-(4)-① P23 31
	アカデミックライティング TA 3人×168千円	504		504	1-(4)-① P23 31
	専任相談員 2人×4,000千円	4,000	4,000	8,000	共4 P60 17
	附属図書館夜間開館要員	2,800		2,800	3-(1)-① P49 33
	海外拠点人件費		52,839	52,839	1-(4)-② P25 39
	②謝金	11,880		11,880	
	顧問弁護士・会計士等費用等	9,000		9,000	共4 P60 17
	共同教育研究講座 10ユニット	2,880		2,880	共1 (1) P11 16
	[旅費]	65,420		65,420	
	海外模擬講義等	65,420		65,420	1-(6)-③ P34 31
	[その他]	69,464		69,464	
	①外注費	8,500		8,500	
	危機管理サービス	5,500		5,500	1-(3)-① P20 31
	体験型講義実施経費	3,000		3,000	3-(1)-① P49 38
	②印刷製本費	21,000		21,000	
	海外派遣P資料等	21,000		21,000	1-(3)-① P20 23
	③会議費	1,000		1,000	
	インターナショナルボード等開催	1,000		1,000	2-(2)-④ P47 24
	④通信運搬費	8,000		8,000	
	リクルート等マテリアル送付等	8,000		8,000	1-(1)-④ P17 21
	⑤光熱水料	4,700		4,700	
	夜間開館延長に伴う費用等	4,700		4,700	3-(1)-① P49 33
	⑥その他(諸経費)	26,264		26,264	
	研究力の調査分析・システム保守等	26,264		26,264	共1 (1) P11 27
	[間接経費]	33,532		33,532	
平成29年度	合計	500,000	99,839	599,839	

(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]	8,900	5,000	13,900	
	①設備備品費	2,000	5,000	7,000	
	パソコン等	2,000		2,000	共4 P60 17
	研究設備費		5,000	5,000	1-(4)-② P25 34
	②消耗品費	6,900		6,900	
	文具等	6,900		6,900	共4 P60 17
	[人件費・謝金]	356,852	94,839	451,691	
	①人件費	344,972	94,839	439,811	
	教員(教授) 4人×10,000千円	70,000	10,000	80,000	1-(1)-① P14 15
	教員(准教授) 11人×8,500千円	119,000		119,000	1-(1)-① P14 15
	FD・SDコーディネーター	4,000		4,000	1-(1)-① P14 15
	医学ジョイント教員 1人×10,000千円	10,000		10,000	1-(1)-① P14 15
	教員(助教) 4人×4,000千円	8,000	8,000	16,000	1-(3)-① P20 21
	教員(助教) 1人×4,000千円	4,000		4,000	1-(2)-② P19 14
	教員(講師) 1人×4,000千円	4,000		4,000	1-(6)-③ P34 28
	日本語教師 2人×5,000千円	5,000	5,000	10,000	1-(4)-③ P26 40
	日本語summerP 1人×2,000千円	2,000		2,000	1-(4)-③ P26 40
	短期雇用教員 1人×5,000千円	5,000		5,000	1-(4)-① P23 13
	事務補佐員 7人×3,000千円	12,000	9,000	21,000	共4 P60 17
	秘書(日英) 3人×3,000千円	3,000	6,000	9,000	1-(1)-① P14 27
	ITスペシャリスト 1人×5,000千円	5,000		5,000	4-(1) P56 24
	NUPACE staff 1人×3,000千円	3,000		3,000	1-(2)-② P19 14
	A0 staff(上級) 1人×5,000千円	5,000		5,000	1-(6)-③ P34 28
	A0 staff 3人×3,500千円	10,500		10,500	1-(6)-③ P34 28
	TA経費 50人×1,000円×60時間	3,000		3,000	3-(1)-③ P51 36
	教育カリキュラム改革准教授 1人×8,500千円	8,500		8,500	1-(5)-④ P31 26
	教育カリキュラム改革助教 1人×4,000千円	8,000		8,000	1-(5)-④ P31 26
	アカデミックライティング 教授 1人×10,000千円	10,000		10,000	1-(4)-① P23 31
	アカデミックライティング 准教授 1人×8,500千円	8,500		8,500	1-(4)-① P23 31
	アカデミックライティング TA 4人×168千円	672		672	1-(4)-① P23 31
	専任相談員 2人×4,000千円	4,000	4,000	8,000	共4 P60 17
	附属図書館夜間開館要員	2,800		2,800	3-(1)-① P49 33
	演習担当教員	30,000		30,000	3-(1)-③ P51 28
	海外拠点人件費		52,839	52,839	1-(4)-② P25 39
	②謝金	11,880		11,880	
	顧問弁護士・会計士等費用等	9,000		9,000	共4 P60 17
	共同教育研究講座 10ユニット	2,880		2,880	共1 (1) P11 16
	[旅費]	65,420		65,420	
	海外模擬講義等	65,420		65,420	1-(6)-③ P34 31
	[その他]	64,964		64,964	
	①外注費	9,500		9,500	
	危機管理サービス等	9,500		9,500	1-(3)-① P20 31
	②印刷製本費	21,000		21,000	
	海外派遣P資料等	21,000		21,000	1-(3)-① P20 23
	③会議費	1,000		1,000	
	インターナショナルボード等開催	1,000		1,000	2-(2)-④ P47 24
	④通信運搬費	8,000		8,000	
	リクルート等マテリアル送付等	8,000		8,000	1-(1)-④ P17 21
	⑤光熱水料	4,700		4,700	
	夜間開館延長に伴う費用等	4,700		4,700	3-(1)-① P49 33
	⑥その他(諸経費)	20,764		20,764	
	システム保守等	20,764		20,764	1-(3)-② P21 27
	[間接経費]	3,864		3,864	
平成30年度	合計	500,000	99,839	599,839	

(前ページの続き)

＜平成31年度＞	経費区分	補助金申請額 (①)	大学負担額 (②)	事業規模 (①+②)	該当ページ
	[物品費]	8,900	7,600	16,500	
	①設備備品費	2,000	7,600	9,600	
	パソコン等	2,000		2,000	共4 P60 17
	研究設備費		7,600	7,600	1-(4)-② P25 34
	②消耗品費	6,900		6,900	
	文具等	6,900		6,900	共4 P60 17
	[人件費・謝金]	353,020	104,839	457,859	
	①人件費	341,140	104,839	445,979	
	教員(教授) 8人×10,000千円	60,000	20,000	80,000	1-(1)-① P14 15
	教員(准教授) 14人×8,500千円	119,000		119,000	1-(1)-① P14 15
	FD・SDコーディネーター	4,000		4,000	1-(1)-① P14 15
	医学ジョイント教員 1人×10,000千円	10,000		10,000	1-(1)-① P14 15
	教員(助教) 4人×4,000千円	8,000	8,000	16,000	1-(3)-① P20 21
	教員(助教) 1人×4,000千円	4,000		4,000	1-(2)-② P19 14
	教員(講師) 1人×4,000千円	4,000		4,000	1-(6)-③ P34 28
	日本語教師 2人×5,000千円	5,000	5,000	10,000	1-(4)-③ P26 40
	日本語summerP 1人×2,000千円	2,000		2,000	1-(4)-③ P26 40
	短期雇用教員 1人×5,000千円	5,000		5,000	1-(4)-① P23 13
	事務補佐員 7人×3,000千円	12,000	9,000	21,000	共4 P60 17
	秘書(日英) 3人×3,000千円	3,000	6,000	9,000	1-(1)-① P14 27
	ITスペシャリスト 1人×5,000千円	5,000		5,000	4-(1) P56 24
	NUPACE staff 1人×3,000千円	3,000		3,000	1-(2)-② P19 14
	A0 staff(上級) 1人×5,000千円	5,000		5,000	1-(6)-③ P34 28
	A0 staff 3人×3,500千円	10,500		10,500	1-(6)-③ P34 28
	TA経費 100人×1,000円×50時間	5,000		5,000	3-(1)-③ P51 36
	教育カリキュラム改革准教授 1人×8,500千円	8,500		8,500	1-(5)-④ P31 26
	教育カリキュラム改革助教 1人×4,000千円	8,000		8,000	1-(5)-④ P31 26
	アカデミックライティング 教授 1人×10,000千円	10,000		10,000	1-(4)-① P23 31
	アカデミックライティング 准教授 1人×8,500千円	8,500		8,500	1-(4)-① P23 31
	アカデミックライティング TA 5人×168千円	840		840	1-(4)-① P23 31
	専任相談員 3人×4,000千円	8,000	4,000	12,000	共4 P60 17
	附属図書館夜間開館要員	2,800		2,800	3-(1)-① P49 33
	演習担当教員	30,000		30,000	3-(1)-③ P51 28
	海外拠点人件費		52,839	52,839	1-(4)-② P25 39
	②謝金	11,880		11,880	
	顧問弁護士・会計士等費用等	9,000		9,000	共4 P60 17
	共同教育研究講座 10ユニット	2,880		2,880	共1(1) P11 16
	[旅費]	67,420		67,420	
	海外模擬講義等	67,420		67,420	1-(6)-③ P34 31
	[その他]	65,994		65,994	
	①外注費	10,500		10,500	
	危機管理サービス等	10,500		10,500	1-(3)-① P20 31
	②印刷製本費	21,000		21,000	
	海外派遣P資料等	21,000		21,000	1-(3)-① P20 23
	③会議費	1,000		1,000	
	インターナショナルボード等開催	1,000		1,000	2-(2)-④ P47 24
	④通信運搬費	8,000		8,000	
	リクルート等マテリアル送付	8,000		8,000	1-(1)-④ P17 21
	⑤光熱水料	4,700		4,700	
	夜間開館延長に伴う費用等	4,700		4,700	3-(1)-① P49 33
	⑥その他(諸経費)	20,794		20,794	
	システム保守等	20,794		20,794	1-(3)-② P21 27
	[間接経費]	4,666		4,666	
平成31年度	合計	500,000	112,439	612,439	

(前ページの続き)

＜平成32年度＞	経費区分	補助金申請額 (①)	大学負担額 (②)	事業規模 (①+②)	該当ページ
	[物品費]	8,900	6,800	15,700	
	①設備備品費	2,000	6,800	8,800	
	パソコン等	2,000		2,000	共4 P60 17
	研究設備費		6,800	6,800	1-(4)-② P25 34
	②消耗品費	6,900		6,900	
	文具等	6,900		6,900	共4 P60 17
	[人件費・謝金]	342,020	119,839	461,859	
	①人件費	330,140	119,839	449,979	
	教員(教授) 8人×10,000千円	45,000	35,000	80,000	1-(1)-① P14 15
	教員(准教授) 14人×8,500千円	119,000		119,000	1-(1)-① P14 15
	FD・SDコーディネーター	4,000		4,000	1-(1)-① P14 15
	医学ジョイント教員 1人×10,000千円	10,000		10,000	1-(1)-① P14 15
	教員(助教) 4人×4,000千円	8,000	8,000	16,000	1-(3)-① P20 21
	教員(助教) 1人×4,000千円	4,000		4,000	1-(2)-② P19 14
	教員(講師) 1人×4,000千円	4,000		4,000	1-(6)-③ P34 28
	日本語教師 2人×5,000千円	5,000	5,000	10,000	1-(4)-③ P26 40
	日本語summerP 1人×2,000千円	2,000		2,000	1-(4)-③ P26 40
	短期雇用教員 1人×5,000千円	5,000		5,000	1-(4)-① P23 13
	事務補佐員 7人×3,000千円	12,000	9,000	21,000	共4 P60 17
	秘書(日英) 3人×3,000千円	3,000	6,000	9,000	1-(1)-① P14 27
	ITスペシャリスト 1人×5,000千円	5,000		5,000	4-(1) P56 24
	NUPACE staff 1人×3,000千円	3,000		3,000	1-(2)-② P19 14
	A0 staff(上級) 1人×5,000千円	5,000		5,000	1-(6)-③ P34 28
	A0 staff 3人×3,500千円	10,500		10,500	1-(6)-③ P34 28
	TA経費 100人×1,000円×50時間	5,000		5,000	3-(1)-③ P51 36
	教育カリキュラム改革准教授 1人×8,500千円	8,500		8,500	1-(5)-④ P31 26
	教育カリキュラム改革助教 1人×4,000千円	8,000		8,000	1-(5)-④ P31 26
	アカデミックライティング 教授 1人×10,000千円	10,000		10,000	1-(4)-① P23 31
	アカデミックライティング 准教授 1人×8,500千円	8,500		8,500	1-(4)-① P23 31
	アカデミックライティング TA 5人×168千円	840		840	1-(4)-① P23 31
	専任相談員 4人×4,000千円	12,000	4,000	16,000	共4 P60 17
	附属図書館夜間開館要員	2,800		2,800	3-(1)-① P49 33
	演習担当教員	30,000		30,000	3-(1)-③ P51 28
	海外拠点人件費		52,839	52,839	1-(4)-② P25 39
	②謝金	11,880		11,880	
	顧問弁護士・会計士等費用等	9,000		9,000	共4 P60 17
	共同教育研究講座 10ユニット	2,880		2,880	共1(1) P11 16
	[旅費]	67,420		67,420	
	海外模擬講義等	67,420		67,420	1-(6)-③ P34 31
	[その他]	72,594		72,594	
	①外注費	11,500		11,500	
	危機管理サービス等	11,500		11,500	1-(3)-① P20 31
	②印刷製本費	21,000		21,000	
	海外派遣P資料等	21,000		21,000	1-(3)-① P20 23
	③会議費	1,000		1,000	
	インターナショナルボード等開催	1,000		1,000	2-(2)-④ P47 24
	④通信運搬費	8,000		8,000	
	リクルート等マテリアル送付等	8,000		8,000	1-(1)-④ P17 21
	⑤光熱水料	4,700		4,700	
	夜間開館延長に伴う費用等	4,700		4,700	3-(1)-① P49 33
	⑥その他(諸経費)	26,394		26,394	
	研究力の調査分析・システム保守等	26,394		26,394	共1(1) P11 27
	[間接経費]	9,066		9,066	
平成32年度	合計	500,000	126,639	626,639	

(前ページの続き)

<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]			8,900	5,600	14,500	
①	設備備品費		2,000	5,600	7,600	
	パソコン等		2,000		2,000	共4 P60 17
	研究設備費			5,600	5,600	1-(4)-② P25 34
②	消耗品費		6,900		6,900	
	文具等		6,900		6,900	共4 P60 17
[人件費・謝金]			281,520	180,339	461,859	
①	人件費		269,640	180,339	449,979	
	教員(教授) 8人×10,000千円		10,000	70,000	80,000	1-(1)-① P14 15
	教員(准教授) 14人×8,500千円		93,500	25,500	119,000	1-(1)-① P14 15
	FD・SDコーディネーター		4,000		4,000	1-(1)-① P14 15
	医学ジョイント教員 1人×10,000千円		10,000		10,000	1-(1)-① P14 15
	教員(助教) 4人×4,000千円		8,000	8,000	16,000	1-(3)-① P20 21
	教員(助教) 1人×4,000千円		4,000		4,000	1-(2)-② P19 14
	教員(講師) 1人×4,000千円		4,000		4,000	1-(6)-③ P34 28
	日本語教師 2人×5,000千円		5,000	5,000	10,000	1-(4)-③ P26 40
	日本語summerP 1人×2,000千円		2,000		2,000	1-(4)-③ P26 40
	短期雇用教員 1人×5,000千円		5,000		5,000	1-(4)-① P23 13
	事務補佐員 7人×3,000千円		12,000	9,000	21,000	共4 P60 17
	秘書(日英) 3人×3,000千円		3,000	6,000	9,000	1-(1)-① P14 27
	ITスペシャリスト 1人×5,000千円		5,000		5,000	4-(1) P56 24
	NUPACE staff 1人×3,000千円		3,000		3,000	1-(2)-② P19 14
	A0 staff(上級) 1人×5,000千円		5,000		5,000	1-(6)-③ P34 28
	A0 staff 3人×3,500千円		10,500		10,500	1-(6)-③ P34 28
	TA経費 100人×1,000円×50時間		5,000		5,000	3-(1)-③ P51 36
	教育カリキュラム改革准教授 1人×8,500千円		8,500		8,500	1-(5)-④ P31 26
	教育カリキュラム改革助教 1人×4,000千円		4,000		4,000	1-(5)-④ P31 26
	アカデミックライティング 教授 1人×10,000千円		10,000		10,000	1-(4)-① P23 31
	アカデミックライティング 准教授 1人×8,500千円		8,500		8,500	1-(4)-① P23 31
	アカデミックライティング TA 5人×168千円		840		840	1-(4)-① P23 31
	専任相談員 5人×4,000千円		16,000	4,000	20,000	共4 P60 17
	附属図書館夜間開館要員		2,800		2,800	3-(1)-① P49 33
	演習担当教員		30,000		30,000	3-(1)-③ P51 28
	海外拠点人件費			52,839	52,839	1-(4)-② P25 39
②	謝金		11,880		11,880	
	顧問弁護士・会計士等費用等		9,000		9,000	共4 P60 17
	共同教育研究講座 10ユニット		2,880		2,880	共1(1) P11 16
[旅費]			67,420		67,420	
	海外模擬講義等		67,420		67,420	1-(6)-③ P34 31
[その他]			69,494		69,494	
①	外注費		13,000		13,000	
	危機管理サービス等		13,000		13,000	1-(3)-① P20 31
②	印刷製本費		22,000		22,000	
	海外派遣P資料等		22,000		22,000	1-(3)-① P20 23
③	会議費		1,000		1,000	
	インターナショナルボード等開催		1,000		1,000	2-(2)-④ P47 24
④	通信運搬費		8,000		8,000	
	リクルート等マテリアル送付等		8,000		8,000	1-(1)-④ P17 21
⑤	光熱水料		4,700		4,700	
	夜間開館延長に伴う費用等		4,700		4,700	3-(1)-① P49 33
⑥	その他(諸経費)		20,794		20,794	
	システム保守等		20,794		20,794	1-(3)-② P21 27
[間接経費]			42,733		42,733	
平成33年度		合計	470,067	185,939	656,006	

(前ページの続き)

(単位：千円)

＜平成34年度＞	経費区分	補助金申請額 (①)	大学負担額 (②)	事業規模 (①+②)	該当ページ
	[物品費]	8,900	5,000	13,900	
	①設備備品費	2,000	5,000	7,000	
	パソコン等	2,000		2,000	共4 P60 17
	研究設備費		5,000	5,000	1-(4)-② P25 34
	②消耗品費	6,900		6,900	
	文具等	6,900		6,900	共4 P60 17
	[人件費・謝金]	285,520	180,339	465,859	
	①人件費	273,640	180,339	453,979	
	教員(教授) 8人×10,000千円	10,000	70,000	80,000	1-(1)-① P14 15
	教員(准教授) 14人×8,500千円	93,500	25,500	119,000	1-(1)-① P14 15
	FD・SDコーディネーター	4,000		4,000	1-(1)-① P14 15
	医学ジョイント教員 1人×10,000千円	10,000		10,000	1-(1)-① P14 15
	教員(助教) 4人×4,000千円	8,000	8,000	16,000	1-(3)-① P20 21
	教員(助教) 1人×4,000千円	4,000		4,000	1-(2)-② P19 14
	教員(講師) 1人×4,000千円	4,000		4,000	1-(6)-③ P34 28
	日本語教師 2人×5,000千円	5,000	5,000	10,000	1-(4)-③ P26 40
	日本語summerP 1人×2,000千円	2,000		2,000	1-(4)-③ P26 40
	短期雇用教員 1人×5,000千円	5,000		5,000	1-(4)-① P23 13
	事務補佐員 7人×3,000千円	12,000	9,000	21,000	共4 P60 17
	秘書(日英) 3人×3,000千円	3,000	6,000	9,000	1-(1)-① P14 27
	ITスペシャリスト 1人×5,000千円	5,000		5,000	4-(1) P56 24
	NUPACE staff 1人×3,000千円	3,000		3,000	1-(2)-② P19 14
	A0 staff(上級) 1人×5,000千円	5,000		5,000	1-(6)-③ P34 28
	A0 staff 3人×3,500千円	10,500		10,500	1-(6)-③ P34 28
	TA経費 100人×1,000円×50時間	5,000		5,000	3-(1)-③ P51 36
	教育カリキュラム改革准教授 1人×8,500千円	8,500		8,500	1-(5)-④ P31 26
	教育カリキュラム改革助教 1人×4,000千円	4,000		4,000	1-(5)-④ P31 26
	アカデミックライティング 教授 1人×10,000千円	10,000		10,000	1-(4)-① P23 31
	アカデミックライティング 准教授 1人×8,500千円	8,500		8,500	1-(4)-① P23 31
	アカデミックライティング TA 5人×168千円	840		840	1-(4)-① P23 31
	専任相談員 6人×4,000千円	20,000	4,000	24,000	共4 P60 17
	附属図書館夜間開館要員	2,800		2,800	3-(1)-① P49 33
	演習担当教員	30,000		30,000	3-(1)-③ P51 28
	海外拠点人件費		52,839	52,839	1-(4)-② P25 39
	②謝金	11,880		11,880	
	顧問弁護士・会計士等費用等	9,000		9,000	共4 P60 17
	共同教育研究講座 10ユニット	2,880		2,880	共1(1) P11 16
	[旅費]	67,420		67,420	
	海外模擬講義等	67,420		67,420	1-(6)-③ P34 31
	[その他]	70,494		70,494	
	①外注費	14,000		14,000	
	危機管理サービス等	14,000		14,000	1-(3)-① P20 31
	②印刷製本費	22,000		22,000	
	海外派遣P資料等	22,000		22,000	1-(3)-① P20 23
	③会議費	1,000		1,000	
	インターナショナルボード等開催	1,000		1,000	2-(2)-④ P47 24
	④通信運搬費	8,000		8,000	
	リクルート等マテリアル送付等	8,000		8,000	1-(1)-④ P17 21
	⑤光熱水料	4,700		4,700	
	夜間開館延長に伴う費用等	4,700		4,700	3-(1)-① P49 33
	⑥その他(諸経費)	20,794		20,794	
	システム保守等	20,794		20,794	1-(3)-② P21 27
	[間接経費]	43,233		43,233	
平成34年度	合計	475,567	185,339	660,906	

(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]	8,900	5,000	13,900	
	①設備備品費	2,000	5,000	7,000	
	パソコン等	2,000		2,000	共4 P60 17
	研究設備費		5,000	5,000	1-(4)-② P25 34
	②消耗品費	6,900		6,900	
	文具等	6,900		6,900	共4 P60 17
	[人件費・謝金]	275,520	190,339	465,859	
	①人件費	263,640	190,339	453,979	
	教員(教授) 8人×10,000千円		80,000	80,000	1-(1)-① P14 15
	教員(准教授) 14人×8,500千円	93,500	25,500	119,000	1-(1)-① P14 15
	FD・SDコーディネーター	4,000		4,000	1-(1)-① P14 15
	医学ジョイント教員 1人×10,000千円	10,000		10,000	1-(1)-① P14 15
	教員(助教) 4人×4,000千円	8,000	8,000	16,000	1-(3)-① P20 21
	教員(助教) 1人×4,000千円	4,000		4,000	1-(2)-② P19 14
	教員(講師) 1人×4,000千円	4,000		4,000	1-(6)-③ P34 28
	日本語教師 2人×5,000千円	5,000	5,000	10,000	1-(4)-③ P26 40
	日本語summerP 1人×2,000千円	2,000		2,000	1-(4)-③ P26 40
	短期雇用教員 1人×5,000千円	5,000		5,000	1-(4)-① P23 13
	事務補佐員 7人×3,000千円	12,000	9,000	21,000	共4 P60 17
	秘書(日英) 3人×3,000千円	3,000	6,000	9,000	1-(1)-① P14 27
	ITスペシャリスト 1人×5,000千円	5,000		5,000	4-(1) P56 24
	NUPACE staff 1人×3,000千円	3,000		3,000	1-(2)-② P19 14
	A0 staff(上級) 1人×5,000千円	5,000		5,000	1-(6)-③ P34 28
	A0 staff 3人×3,500千円	10,500		10,500	1-(6)-③ P34 28
	TA経費 100人×1,000円×50時間	5,000		5,000	3-(1)-③ P51 36
	教育カリキュラム改革准教授 1人×8,500千円	8,500		8,500	1-(5)-④ P31 26
	教育カリキュラム改革助教 1人×4,000千円	4,000		4,000	1-(5)-④ P31 26
	アカデミックライティング 教授 1人×10,000千円	10,000		10,000	1-(4)-① P23 31
	アカデミックライティング 准教授 1人×8,500千円	8,500		8,500	1-(4)-① P23 31
	アカデミックライティング TA 5人×168千円	840		840	1-(4)-① P23 31
	専任相談員 6人×4,000千円	20,000	4,000	24,000	共4 P60 17
	附属図書館夜間開館要員	2,800		2,800	3-(1)-① P49 33
	演習担当教員	30,000		30,000	3-(1)-③ P51 28
	海外拠点人件費		52,839	52,839	1-(4)-② P25 39
	②謝金	11,880		11,880	
	顧問弁護士・会計士等費用等	9,000		9,000	共4 P60 17
	共同教育研究講座 10ユニット	2,880		2,880	共1(1) P11 16
	[旅費]	67,420		67,420	
	海外模擬講義等	67,420		67,420	1-(6)-③ P34 31
	[その他]	76,494		76,494	
	①外注費	15,000		15,000	
	危機管理サービス等	15,000		15,000	1-(3)-① P20 31
	②印刷製本費	22,000		22,000	
	海外派遣P資料等	22,000		22,000	1-(3)-① P20 23
	③会議費	1,000		1,000	
	インターナショナルボード等開催	1,000		1,000	2-(2)-④ P47 24
	④通信運搬費	8,000		8,000	
	リクルート等マテリアル送付等	8,000		8,000	1-(1)-④ P17 21
	⑤光熱水料	4,700		4,700	
	夜間開館延長に伴う費用等	4,700		4,700	3-(1)-① P49 33
	⑥その他(諸経費)	25,794		25,794	
	研究力の調査分析・システム保守等	25,794		25,794	共1(1) P11 27
	[間接経費]	42,833		42,833	
平成35年度	合計	471,167	195,339	666,506	

事業実施の上での要望【1ページ以内】

- 事業の実施に効果的な既存の制度の弾力的運用や解釈変更、改正の要望等があれば記入してください。

本事業を効果的に推進し、10年後に真にグローバルな大学となるという目標を達成するために、以下の2点がボトルネックになりうる。そのため、既存制度の弾力的運用を要望する。

単位算定基準の弾力化

本学では、大部分の学生が4月入学3月卒業という条件のもとで、短期留学生を受け入れ、日本人学生を海外留学させ、さらにジョイントディグリー制度を円滑に実施するため、海外有力大学とできるかぎり学事暦をそろえることが可能なクォーター制を導入することにしている。しかし、90分授業15回で2単位を付与するという単位算定の基準が、クォーター制の導入に際してボトルネックとなりうる。これは次の理由による。まず、第1クォーターの授業の成績入力と学生への通知、その成績を踏まえての第2クォーターの受講登録と調整、結果の学生への周知等には少なくとも1-2週間を要し、第1クォーター終了直後に第2クォーターを開始することは不可能となる。また、第1クォーターに8週間で割り当ててしまうと、第2クォーターの開始時期が6月中旬にずれこんでしまい、第2クォーターの開始と海外有力大学の夏休みの開始とがそろわなくなり、第2クォーターに海外留学の準備と派遣を行うことが難しくなる。

以上のボトルネックを解消し、クォーター制を真に実効あるものにするため、「15回」という条件を緩和することをお認めいただきたい。具体的には、週2回授業について、105分授業13回(+試験)で2単位とすることを可能にしたい。これにより、7週間で一つのセメスターを完了することができる。

学生の定員管理の弾力化

本学では、カリキュラムのLate Specialization型への転換に併せて、柔軟な転学科・転学部を可能にする方策を導入することにしている。現行の学部及び大学院通則でも転学科・転学部・転専攻・転研究科は可能であるが、それらが認められるのは進路変更先の学部・学科等に定員の「空き」がある場合に限られる。つまり、学部・学科単位で定員が厳密に管理することが求められているために、学生の進路変更の希望に十分には答えられない現状となっている。

以上のボトルネックを解消し、学生が自分の進路を見極めた上で進学することを可能にするためには、学部・学科等の定員そのものに一定の範囲内で柔軟な配分を可能にする制度変更が必要となる。例えば、学部の定員を超えない範囲内では学科間で定員のやりとりを可能にする、一定の範囲内で学部間の定員のやりとりを可能にする等である。