

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氣ある知識人を育てる」

ジョイント・ディグリープログラム
実施コース数を 20 に
世界 Top 100 を目指す先端的研究強化



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
- International Board、外国人参与の委嘱
- 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】



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

ジョイントディグリー
短期留学の拡充

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

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

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

試行を経て平成28年度末
までに対応

2013	97	19	2164	220	382	845	1225
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

250床の混住型宿舎を建設

G30のコース拡充
アジア・サテライトキャンパス展開

学生とのJAMセッションとの直接対話

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

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

働きやすい環境
女性管理職登用

・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

2050

新規採用助教全員
64歳以上教員全員

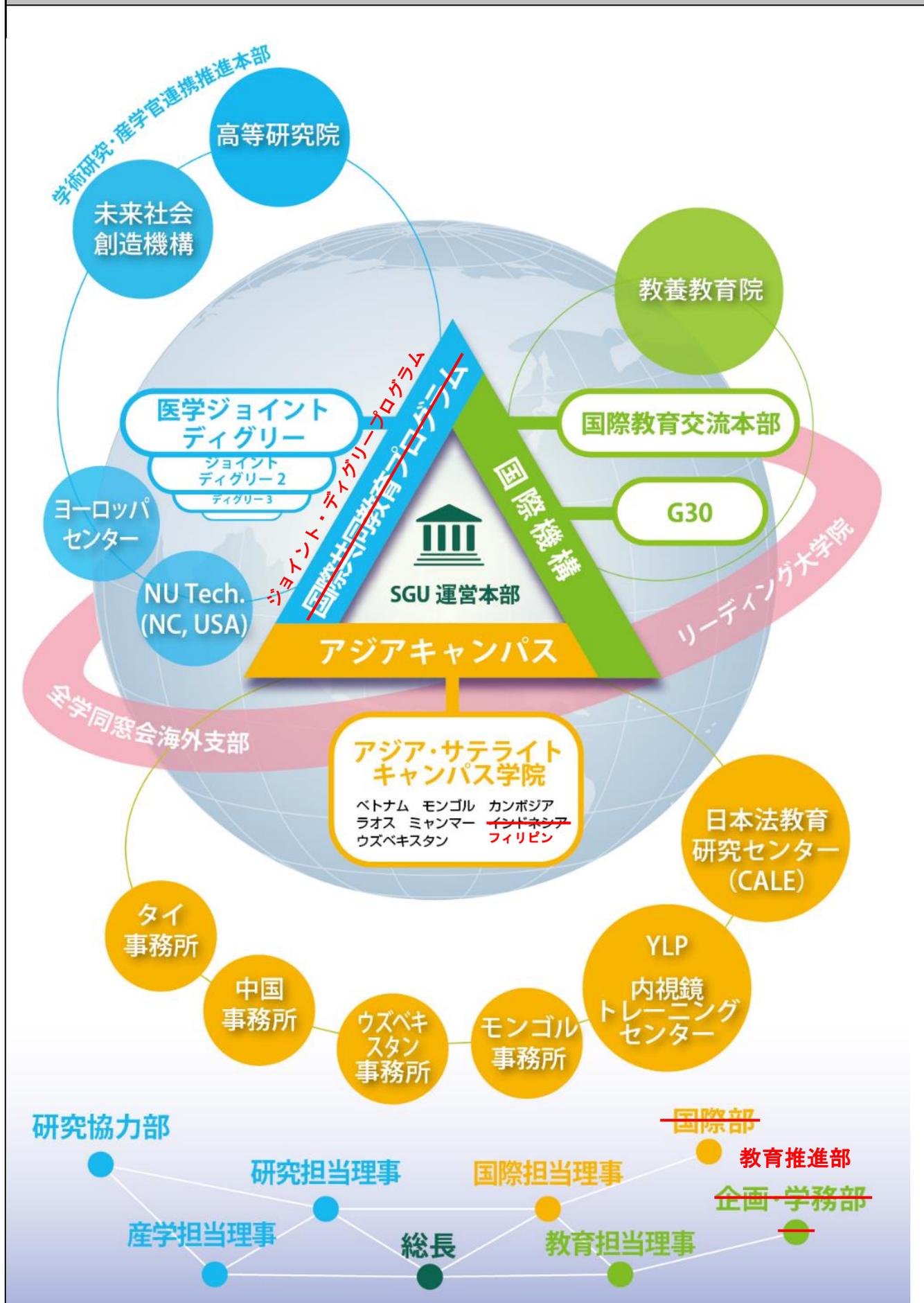
2013	472	326
2023	809名	430名
2050	年俸制教員	女性教員

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 ~~8 ヶ所~~ (7 ヶ国) 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、それに続く拠点をを目指す学内 WPI (WPI-next) を募集 中である公募し、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。

■ 国際共同教育研究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 ユニットジョイントディグリープログラム を創設開設する。相互にの教員を 1-2 ヶ月派遣し、の共同研究やに学生を取り込み、集中講義を実施する。相互にし、大学院生を 1 年以上協定書に定める期間派遣して研修、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 10-20 ユニットコース 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。これら 2 大学との取組をベースに、すでに組織的な研究交流実績のある海外の トップ主要 大学 (ストラスブール大、ジョンズホプキンスカセサート大、UCLA、ミシガン ルンド大、ミュンスター 西オーストラリア大、エディンバラ大、上海交通ウォーリック大 等 2010 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46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**インドネシアフィリピン**、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名程度の大任、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。

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

(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ー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る。**特に密接な連携を進めている高校に指定校推薦枠を設け、附属高校と一体となって国際オープンキャンパスを実施するなど**、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（**250新たに200名分建設以上収容可能**）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の場(JAMセッション)も意見の循環に有効である。これに加えて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、International Boardや国際アドバイザーボードを構成し、外国人参与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。

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、職員採用では、~~TOEIC 800点以上の応募者の特別枠を設定する~~、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:インドネシアフィリピン、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。今年度具体的には、職員1名を2年間、JSPS ボン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予定である。

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 2 5 年度	平成 2 8 年度	平成 3 1 年度	平成 3 5 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、**掛係長**、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定員の8-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、海外指定校推薦制度や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 (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 独自の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。医学系研究科はジョージアホプキンス大、理学研究科はミシガン大・エディンバラ大、工学研究科はUCLAやミシガン大と検討中。

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）、~~インドネシア~~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

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	英語ではTOEFL ITP 試験等の得点を基準とし、英語圏のトップレベルの大学の講義を受講可能な基準をクリアする学生の割合を年々増加させる550点相当。			
外国語力基準を満たす学生数 (A)	845 人	956 人	1,131 1,110 人	4,144 1,240 人
うち学部 (B)	477 人	556 人	685 人	2,040 810 人
うち大学院 (C)	368 人	400 人	446 415 人	2,104 430 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 6.7 %	25.3 7.6 %
割合 (B/E)	4.7 %	5.5 %	6.8 %	20.2 8.0 %
割合 (C/F)	5.9 %	6.4 %	7.1 6.6 %	33.5 6.8 %

【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

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3432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、国際的アクレディテ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科目カテゴリーを整理する(教養科目は「文系」「理系」「全学」という区分を廃するなど)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。

RENKEI国際連携プログラムの実施 日英で海外大学と共同開催している本プログラムを本年夏に開催予定であるが、今後、して、国際的に通用性の高い多くのサマープログラム等を提供する(参加大学:英側 U. Bristol, U. Leeds, U. Liverpool, Newcastle U., U. Southampton, U. Coll. London)。

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するため、柔軟な学事暦を可能にするための前提条件として、「15回」という条件を緩和する。具体的には、7週間の期間内で105分授業を13回（+試験）で2単位とするなどの方策をとる。これにより、CAP制等を導入することなく、学生の「単位早取り傾向」をあらため、1つの Semester で比較的少数の科目に集中することを可能にすることで、学習効果の増大も期待できる。これに加え、基礎科目を講義と演習の組み合わせで4単位とする（そのために演習を担当できるPDを講師として任用する）など、柔軟な学事暦を可能にするために学期当たりの受講科目数を削減し、学生の時間割に余裕を持たせるための改善を行う。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も進める。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できるようにする方策を検討していく。

こうした改革を現行の学務情報システムの弾力的運用により順次導入し、平成32年度に予定されている学務情報システムの更新に合わせて、クォーター制の本格導入へとスムーズに移行させる。

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 認定校が増加することが予測されるので状況を注視しつつ、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 学部入学定員の一部を国際バカロレア枠として分離募集人員は当面「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、教科ごとの学科試験は行わず、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提出を求める課題学力検査の評価によって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による特別入試を導入検討する。教育学部附属高校に関しては、高次接続の観点から、指定校推薦枠を設けることも検討する。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。

~~海外指定校推薦の活用—本学のリクルート担当者は、過去5年間で500校以上の高校訪問を行っているが、多くは各国の進学校であり、その中の何校かは毎年訪問し卒業生を受け入れていることで、中長期的に信頼できる関係を築いている。優秀な高校からの受入を促進するために海外指定校推薦制度を取り入れる—~~

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。~~また、その評価の結果を活用し、海外の指定校による推薦枠の拡大にフィードバックさせる。~~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数の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人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】

~~現状は、希望するほとんどの留学生が授業料の半額免除処置を受けているが、上記に例示した以外のほぼすべてのケースで、入学後の申請が条件となっている。本構想では、入学応募時に授業料減免に申請し、合格通知とともに免除の有無や額を知ることができる下記のようなシステムを作る。入学希望者には、入学願書とともに授業料減免申請書類を配布し、初年度の授業料減免を希望する者は、願書の提出と同時に授業料減免申請書類を提出させる。その際、①全額免除の場合のみ入学を希望する、②全額、半額または3割免除の場合に入学を希望する、③免除が受けられない場合は自己支弁して入学する、のいずれかを選択させ、授業料負担額について当事者理解を促す。大学全体の免除総額から勘案して、免除を受けられる留学生の数及び額を学部、大学院、部局別に事前に決めておく。選考委員会において、合格者の中から、入学試験の成績、経済的困窮度、奨学金の有無などの指標を総合的に判断し、免除対象者を決定する。合格発表時に免除申請をした者に対し、合格通知とともに免除の有無と額について伝達を行う。~~

~~奨学金については、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することに加えさせ、本学独自の奨学金制度「名大特待生制度」（仮称）を設置する。本制度は、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。~~

以上のシステム実施これにより、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2930年度までに250200名以上分の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。

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 在職中の63歳以下教員は、本人の希望に基づき年俸制で雇用。~~
- ⑤ 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。
- ⑥ 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ヵ月前までに昇格テニュア審査を受ける。昇格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) と昇格させるとする。

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**講師へと昇格させる教員とする**。この**昇格テニュア**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 (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、平成26年度中に事務職員が教員同様に大学経営に直接関与していることが分かるよう事務職員の呼称（例：大学経営職員）を検討し実現する。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、広報渉外、知財、UIA、URAなど特定の分野等で民間等からの採用者（年俸制）を含め、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」とするの制度設計を進め、平成27年度の導入を目指すを拡げていく。

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濱口プラン「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、濱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、濱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、濱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、第三期中期目標期間を主導する総長、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から構成される「総合企画室会議」で検討により、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

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。~~具体的には、参与などに世界で活躍する外国人を委嘱する。~~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「~~International Board-国際アドバイザーボード~~」を組織する。~~こうした取組こと~~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に開催し、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。~~また昨年度から実施している、学内各階層を対象とした再卓会議+ネットワーク上での意見交換 (JAM-セッション)~~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、「~~International Board-国際アドバイザーボード~~」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】

~~企画・学務部の企画機能を拡充し、~~大学全体の羅針盤となるデータの収集や事業立案を包括的に担当する企画体制、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る。~~当該組織では、~~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、説明責任を果たす同時に、業務改善活動を支援するため、取り組んでいるCAP-Do活動を、教職員と協働して行う仕組みにし、IR機能を強化していく。

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、~~研究推進室、国際企画室等の、~~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、産学官連携CDなどの企画や運営を支援する人材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

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commons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」や、「~~JAMセッション~~」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 (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。

今後の外部試験の活用方法としては、~~TOEFL iBT 80 以上、TOEFL PBT 600 以上など一定水準以上のスコアを持つ受験生に対し、①推薦入試において定員の一部を TOEFL 枠 (次ページ 3(2) ②参照) として選抜を行う、②一般入試では、合格者の決定に当たり、TOEFL 試験高得点者選抜を導入する、ことが挙げられる。一般入試の場合、各学部各学科の前期募集定員の 3% 程度を限度として、個別学力試験の成績が定められた基準を上回る者について、第 1 志望学科に限り TOEFL 試験の成績によって選抜する。なお、個別学力試験の点数基準は、各学部がその特性に応じて定めることにする。まず 1 学部から開始し、その実績を踏まえて、入学選抜方法の多面化と併せて、TOEFL 等の外部試験の活用方法を 2 年以内に検討し、順次他学部拡大する。こうした学生は教養英語を免除し、G30 等の英語で開講されている授業等を選択して、一層グローバルな力を養成する。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の引き上げ**、英語資格、国際的な統一試験）を進め、~~新たな要件を設定する。その際、SATの得点やIBのプレディクテッドスコアの明示、日本留学試験（海外で受験できる英語版）等を活用する。~~

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、書類審査をAO主体で予備判定の後、受入部局において面接（2次試験）を実施する仕組みを構築する。この際、各プログラムの推奨成績（ボーダーライン）を設定し、その規準に基づきAOで予備判定を実施する。これにより、経験値による出願者の比較（国別・高校別）を行うことができる。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。さらに、G30プログラムでは、これまでの合格者の成績や、本学附属高校との交流により学習内容等を十分に把握している高校について、海外指定校推薦制度を設けるが点検・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

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構築検討する。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。これによって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。この制度を設けることこれにより、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。

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)
Joint-Degree ユニット-JDP 実施コース数	2 件	6 件	12 件	20 件
大臣級国家中枢人材(累積数)	177 人	165 230 人	185 265 人	210 280 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)
留学積み立て参加者	0 人	1,500 人	4,500 人	8,000 人
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。海外のトップ主要大学とジョイントディグリーを進める国際共同教育研究ユニットプログラムを実施し、そのコース数を 10→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。

（大学名：名古屋大学）（申請区分：タイプ A）

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~~など~~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（~~250~~**200名分以上収容可能**）、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、~~受入体制を整える~~。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。⑥Mei-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。~~International Boardの定期的開催や、参与などに国際アドバイザーボードを構成し、~~世界で活躍する外国人を委嘱するの意見を聞くなど、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 ~~800~~**900**点以上の**応募者の特別枠を設定する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

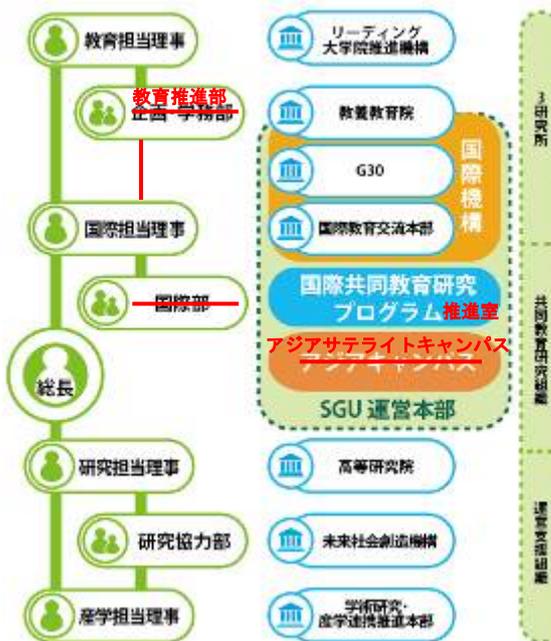
競争的資金獲得では、教員一人当たりの科研費採択件数・金額に関して総合大学でTop 3を維持する。様々な競争的プロジェクトの獲得（WPI、COI、ERATO、頭脳循環等）に積極的に取り組む。本学の創基150年（平成33年）までに基金100億円（運用益1.5億円）を達成し、国際交流や学生に対する研究教育支援経費とする。

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支援本部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 46 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）、インドネシアフィリピン、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。本プログラムに關与する教職員は、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 国際共同教育研究ユニット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。

この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の教育研究組織と協定を結ぶ締結する必要があり、医学系研究科の経験を参考にして、国際機構が国際教育推進部、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 10～20 ユニット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支援本部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 ~~国際共同教育研究ユニットについて、実施中のユニットのノウハウを活かし、新規に3ユニットを立ち上げ、全体で10ユニットとする。~~

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 ~~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12ユニットとなる。~~

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~~局長、大臣級~~国家中枢人材の累計が 485265 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~~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14ユニットとする。~~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~~局長、大臣級~~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~~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16ユニットとする。~~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~~局長、大臣級~~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~~国際共同教育研究ユニットについては、新規に2ユニットを立ち上げ、全体で18ユニットとする。~~

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~~局長、大臣級~~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~~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20ユニットとする。~~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~~局長、大臣級~~国家中枢人材の累計は 240280 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。

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) **国際共同教育研究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**実施するユニットコース**を創設開設する。相互にの教員を1-2ヵ月派遣し、の共同研究やに学生を取り込み、集中講義を行う。また、大学院生を**1年以上協定書に定める期間**派遣して**研修、研究指導を受け実施し、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**10〜20 ユニットコース**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**共同**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

本学で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**の分野で各国の中核人材、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プログラムの枠を3倍に**拡充する。④NUPACE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(**250200名分建設予定以上収容可能**)、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TOEIC600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などを行う。~~大学の具体的な問題の検討に当たっては、外国人を本学の参与に採用しい、~~助言を得る。外国人委員を含む**International Board-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。