

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。



② 工程表【1ページ】

※全体計画を把握するため、10年間の工程表を作成してください。

	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
ガバナンス改革 “新”教養学部設置 全学教育運営支援組織構築 共学教育の拠点形成 教職員機能の充実強化	▲大学運営会議設置 ▲アカデミックサポート部門の設置 ▲高等教育研究機構に教育系センターの機能統合	★ “新”教養学部設置 ▲アカデミックサポート部門の設置 ▲高等教育研究機構に教育系センターの機能統合								
	▲大学運営会議設置 ▲アカデミックサポート部門の設置 ▲高等教育研究機構に教育系センターの機能統合	★ “新”教養学部設置 ▲アカデミックサポート部門の設置 ▲高等教育研究機構に教育系センターの機能統合								
学修制度の改革 飛び入学の拡大 入試制度の改革 学事暦の見直し 学内教育制度の国際標準化	★ 9月秋飛び入学開始 ▲高大接続の強化	★ 9月秋飛び入学開始 ▲高大接続の強化	★ 9月秋飛び入学開始 ▲高大接続の強化	★ 9月秋飛び入学開始 ▲高大接続の強化	★ 9月秋飛び入学開始 ▲高大接続の強化	★ 9月秋飛び入学開始 ▲高大接続の強化	★ 9月秋飛び入学開始 ▲高大接続の強化	★ 9月秋飛び入学開始 ▲高大接続の強化	★ 9月秋飛び入学開始 ▲高大接続の強化	★ 9月秋飛び入学開始 ▲高大接続の強化
プログラム改革 ダブル・メジャー 国際日本の必修化 セメスター派遣・受入 実践的な教育 ワールド・スクール	▲理系大学院継続プログラム検討 ★ ASIA BOOT PROGRAM ▲サマナー・プログラム開始 ▲グローバル・インターンシップグローバル・ボランティア100名 ▲ワールド・スクール準備	★ ダブル・メジャー TOKUHISA SCHOOL ▲マイナーのカリキュラム決定 ★ ASIA BOOT PROGRAM ▲サマナー・プログラム開始 ▲グローバル・インターンシップグローバル・ボランティア100名 ▲ワールド・スクール準備								
グローバル・ネットワーク改革 海外校 アライアンス交流	▲国際戦略本部設置 ▲ICRC-Bangkok ▲国立六大学(SUN) & AUN(アセアン) ▲国立六大学 & ラッセルグループ	★ 海外キャンパス設置 ▲ICRC-Berlin ▲国立六大学(SUN) & AUN(アセアン) ▲国立六大学 & ラッセルグループ	★ 海外キャンパス設置 ▲ICRC-Berlin ▲国立六大学(SUN) & AUN(アセアン) ▲国立六大学 & ラッセルグループ	★ 海外キャンパス設置 ▲ICRC-Berlin ▲国立六大学(SUN) & AUN(アセアン) ▲国立六大学 & ラッセルグループ	★ 海外キャンパス設置 ▲ICRC-Berlin ▲国立六大学(SUN) & AUN(アセアン) ▲国立六大学 & ラッセルグループ	★ 海外キャンパス設置 ▲ICRC-Berlin ▲国立六大学(SUN) & AUN(アセアン) ▲国立六大学 & ラッセルグループ	★ 海外キャンパス設置 ▲ICRC-Berlin ▲国立六大学(SUN) & AUN(アセアン) ▲国立六大学 & ラッセルグループ	★ 海外キャンパス設置 ▲ICRC-Berlin ▲国立六大学(SUN) & AUN(アセアン) ▲国立六大学 & ラッセルグループ	★ 海外キャンパス設置 ▲ICRC-Berlin ▲国立六大学(SUN) & AUN(アセアン) ▲国立六大学 & ラッセルグループ	★ 海外キャンパス設置 ▲ICRC-Berlin ▲国立六大学(SUN) & AUN(アセアン) ▲国立六大学 & ラッセルグループ

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】

新たなる景色を描くための753 Protocol +1

《大目標+共通の成果指標と達成目標》

《実現のためのプロトコル(規約)と方法》

700科目
の英語による授業を“新”教養学部で実施

教職員の外国人・外国大学卒業率10%

全学部グローバル・マイナー・プログラム

留学生共同学習プログラム200科目

英語による授業のシラバス英語化100%

新規採用教員は全員義務化
年間70名×1科目×10年=700科目 **30**

SULA=Super University Learning Administrator

SULAによる学習支援 学生20人に1名

マイナー学位取得は30単位

ナンバリングによる徹底したレベル管理

デジタル・ポートフォリオ・システムと連動

50%
入学定員50%=1,200名が毎年留学する

“新”教養学部で留学準備

海外キャンパストレーニングスタジオ設置

海外OBによる支援 現地からのサポート

SULAによる留学サポート

海外校 バンコクに設置
異文化トレーニング・スタジオに短期留学

イングリッシュ・コミュニケーション600名

バンコク・キャンパス 27年開校

海外インターンシップ・ボランティア

アチーブメント・テストの毎年実施

3,000人 の留学生を受入れ
ディグリー 800
エクステンジ 1,000
サマー 1,200

J-PAC 1Y 6M 3M 1M 2W 5種類設定

サマープログラム 40人×30プログラム

学生全員に証書授与 学位から修了書

現地入試 奨学金 混住寮 で留学発展

3種類の留学を推進
サマープログラムを各学科1コース設置

J-PAC = Japan Program at Chiba

J-PACを“新”教養学部日本学プログラムに

英語で教える日本語や日本文化推進

反復留学を推進する各種修了証書授与

ISDによるワンストップサービスの展開

ISD = International Support Desk

10%
多様な入試で入学定員の10%=240人選抜

IB等の多様な尺度による入試実施

GPA管理でスーパーグローバル人材育成

クォーター制で海外からの学生受入

海外キャンパス アドミッション・オフィス

春飛び入学10人 秋飛び入学15人
秋入学100人 海外IB入学25人

IB = International Baccalaureate

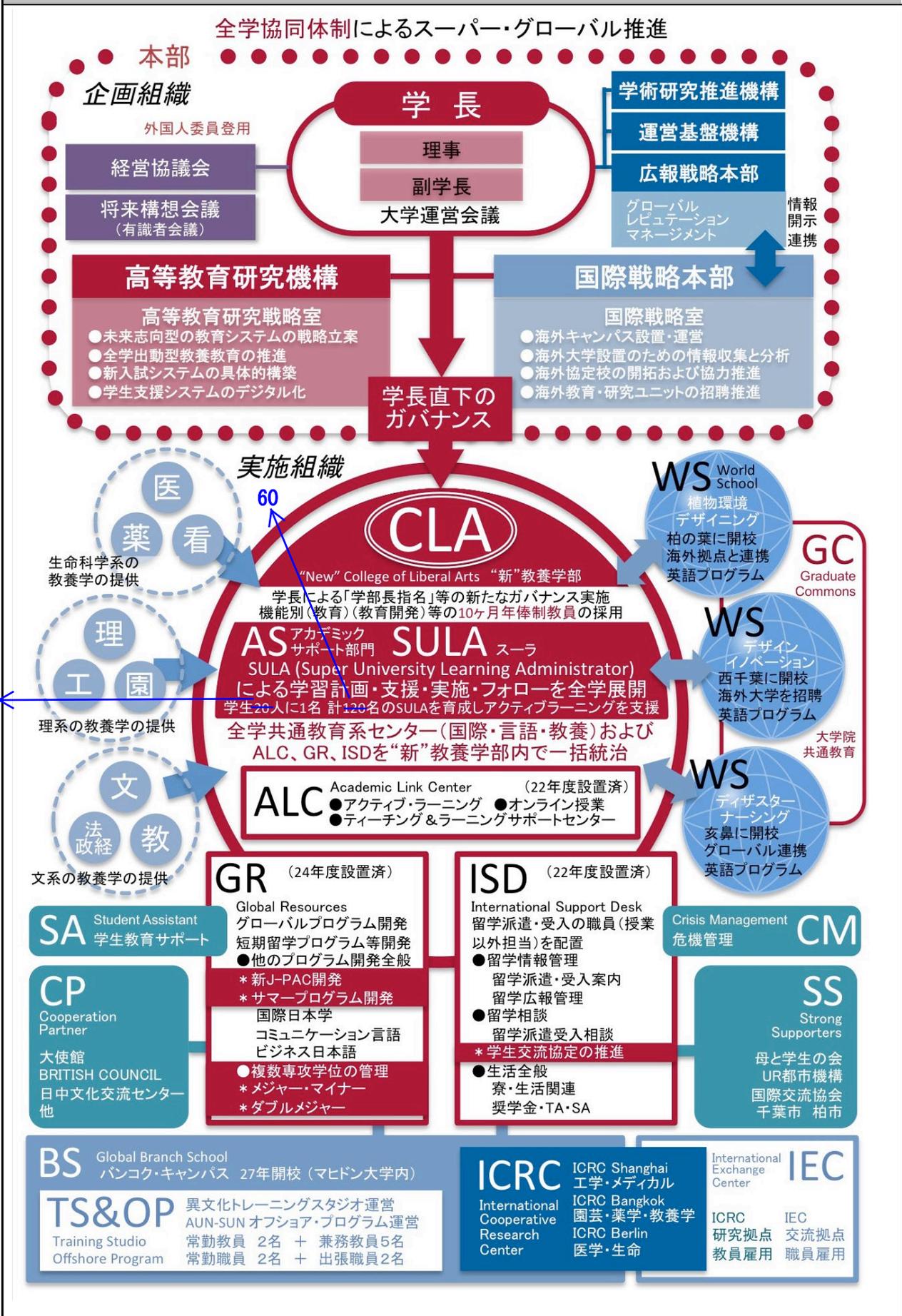
年2回(4月9月)の入学試験を保証

コースディスクリプションの明確化

年4回の短期留学受入を保証

全学で外国語による入試の推進

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】



(大学名：千葉大学) (申請区分：タイプB)

共通観点 1 創造性、展開性等【4 ページ以内】

- 構想・ビジョンが、各大学の理念等と整合し、かつ戦略性、創造性、展開性及び実現可能性を有したものと
なっているか。タイプに合った革新性、先見性及び先進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】

- 千葉大学のスローガン：「つねに、より高きものをめざして」(AD ALTIORA SEMPER)
○ 千葉大学の理念：千葉大学は、世界を先導する創造的な教育・研究活動を通しての社会貢献を使命と
し、生命のいっそうの輝きをめざす未来志向型大学として、たゆみない挑戦を続けます。
千葉大学は、上記の理念のもと、以下の5つを教育の方針として掲げている。
- 「自由・自立の精神」自立した社会人・職業人として、自己の設定した目標を実現するために自ら新しい知
識、能力を獲得でき、自己の良心に則り社会の規範やルールを尊重して行動できる。
 - 「地球規模的な視点からの社会とのかかわりあい」自己の専門領域の社会的、文化的位置付けを理解
し、自己の専門的能力を持続的な社会の発展のために役立てることができる。
 - 「普遍的な教養」国内外の多様な文化・価値観、社会、自然、環境について理解し、人類や社会が直面
する課題について認識を持つ。
 - 「専門的な知識・技術・技能」専門領域に関して体系的に修得した知識・技術・技能をもとに、直面する状
況における問題解決に向けた実証的・論理的思考を展開し、実践につなげることができる。
 - 「高い問題解決能力」専門領域の事項も含めて、他者と考えや情報を共有でき、それに基づいて協調・協
働して行動し、主体的に問題解決に取り組むことができる。
- この5つの方針は、学部・修士・博士すべての教育課程に通用するものであり、修士・博士においては、
さらに高度な方針を持ち、「つねに、より高きものをめざして」挑戦を続ける。

【本構想の目的】

本学では、2014年4月に、「千葉大学改革構想」を策定し、現在の9つの学部を、理系、生命科学系、文系
の3つの領域で束ね、それぞれの高嶺の人材になることを目標とした「TRIPLE PEAKS CHALLENGE」で、
技術・医療・起業のエキスパートを輩出することをめざしている。これは、大学のスローガンである、「つねに、
より高きものをめざして」を受け、めざすべき頂の目標を設定したものである。

一方、本学では、「未来のグローバルな人材とはどうあるべきか？」という問いかけに対し、「人間力のある
人材」であると考え、そのために必要な「俯瞰力」「発見力」「実践力」を身につける教育プログラムを開発す
ることとした。本学では、「俯瞰力」のために“新”教養学部を設置し文理融合教育を実施する、「発見力」の
ために大学院レベルの融合プログラムを実施する、「実践力」のために多様な研究ユニットを設け実施する、
ことで3種類のグローバルなエキスパート人材を育成することとした。

そして、この目標を実現するために、本構想では、新たな大学の景色を、新たな教養学部で国内外の学生
にテラーメードの教育を供給し実現する。そのために、ガバナンス改革→学修制度の改革→プログラム改
革とプログラムの充実のために進化させるとともに、海外に分校を開学することを目標としたグローバル・ネッ
トワーク改革を行い、“グローバル千葉大学の新生 - Rising Chiba University -”を構想名に掲げ展開する。

今日のように、グローバルに活躍する人材、イノベーションを生み出す人材が世界規模で渴望される中
で、社会経済のダイナミックな変化に柔軟かつ適切に対応できる文理融合型の教養や専門教育を提供でき
る新組織を創設し、千葉大学を新生(Rising)する。

これまでの成果である、本学のグローバル人材育成推進事業「skipwiseプログラム」では、①国立大学唯一
の飛び入学・早期卒業の拡充、②グローバル人材に必要な知識・経験を提供する科目群「国際日本学」の
創設と学生の学習効果を高めるアクティブ・ラーニングの推進、日本人学生と留学生とが協働して学習する
プログラムの拡充、③海外留学の促進(全学部生の3割が留学を経験)、④コミュニケーションベースの英語
学習の導入とイングリッシュ・ハウスの新設、⑤インターンシップやボランティアなど国際体験活動の参加機
会の拡充、⑥教職員の国際性や語学力の向上、⑦世界に向けた積極的な情報発信など、様々な取組を行
っている。また、国立大学の機能強化を先導する取組として評価の高い「アカデミック・リンク」は、学習空
間、コンテンツ、人的支援の有機的結合を基礎とした新たな学習環境を提供することによって学生のアクテ
ィブ・ラーニングを促し、知識基盤社会を生き抜く力を備えた学生を世に送り出すことをめざしている。これら
の実績をすべて束ね、“新”教養学部を設置し、全学レベルの国際共同教育を展開し、「千葉大学の改革モ
デル」を構築し、今後の10年で全学に波及させる。

このように本構想では、先導的・創造的・革新的な全学レベルでの優れた教育改革の取組を従来の取組
と合わせて多数用意し、その実施を通じて教育研究基盤の整備・強化を図り、グローバル社会に活躍できる
人材の育成を担うスーパーグローバルキャンパスを創出する。

一方で、国内のグローバル化において先導的な役割を果たしてきた、植物環境デザインプログラム
(園芸学部+工学部 P-SQUARE)、大陸間デザイン教育(工学部 CODE)、ツイン型学生派遣プログラム(教
育学部+全学 TWINKLE)という大学の世界展開力強化事業に採択された3つのプログラムを中心として、
全学での国際展開活動が進められている。これらの実績をもとに、大学院レベルにおける国際共同教育とし
て、ダブル・メジャー及びマイナー・プログラムとして推進する。

グローバル・ネットワーク改革においては、これまで設置した海外事務所(IEC オフィス)(北京、上海、杭
州、タイ、インドネシア、フィンランド、カナダ)をさらに展開し、特定の分野のみならず全学の国際共同研究・
教育の拠点として更なる活用を図るとともに、バンコクのマヒドン大学にキャンパスを設置し、将来的には独
立した海外校を設置する。さらに、国立六大学(千葉、新潟、金沢、岡山、長崎、熊本)は、昨年4月に国際連

(大学名：千葉大学)(申請区分：タイプB)

携機構を設立し、アセアン大学ネットワーク(AUN)と包括協定を締結して交流活動を開始、英国のラッセルグループなどのトップ大学コンソーシアムとの交流も開始した。

以上のように本構想では、本学の国際化の方針のキーワード「国際共同」をバイラテラルからマルチラテラルな関係の中で発展させて、スーパーグローバル・ネットワークを構築することを目的とする。

【本構想における取組概要】

■1. ガバナンス改革による新生

1.1 “新”教養学部を設置

本構想では、グローバル化を推進し、イノベーションを生み出す源泉となる学部・大学院専攻を新設する。グローバルとイノベーションをキーワードに、国際教養という切り口で幅広い学修が可能な文理融合の組織とし、現在、千葉大学が取り組んでいる普遍教育プログラム、留学生教育(J-PACプログラム)、skipwiseプログラム、COCプログラムを統合して、グローバルな問題とローカルなコミュニティの問題を相互に往還して、実践的に学修する。さらに、外国人留学生の受入れと、日本人留学生の送り出し双方の拠点とする。新学部の中核には普遍教育センター、言語教育センター、国際教育センター、アカデミック・リンク・センター等の機能を取り込み、新学部において全学の普遍教育も合わせて実施する。この新学部では、教育プログラムにおいて、現在千葉大学で推進しているアクティブ・ラーニングを全面的に取り入れた新しい教育方法を追求するなどした「新しいリベラルアーツ教育」を実施する。

①総合大学としての千葉大学の機能をより強化するためには、入学定員 150 名の文理融合型の“新”教養学部を設置し、そこで養成した人材を送り出すことを通じて、千葉大学全体のグローバル化、イノベーション創出に寄与する。希望する学生は、3年次にダブル・メジャーや転学部で、学部を自由に選び学修できる。
②入学した学生は、各学部にも所属しているが、全員が1-2年時に“新”教養学部で学修する。その後各学部・研究科で専門教育を学ぶ。

1.2 全学教育運営支援組織の設置

“新”教養学部の中に、全学教育の運営を支援する実行組織「アカデミック・サポート部門(AS)」を設置し、高等教育研究機構(企画組織)との連携を図る。この AS では、全学的な教育改革の取組の先導役を務めることとし、次の取組を推進する。

①新しい教育方法／教育環境の活用、特に千葉大学における特徴的な取組でもある、学生のアクティブ・ラーニングの促進や専門科目への導入。

②国際的動向として生じている MOOCs に対応し、アカデミック・リンク・センターが現在取り組んでいる授業動画の撮影を発展させて提供するとともに、国内外で提供されている MOOCs の授業を本学で単位認定するような新たな仕組みの検討。

③ハイブリッド教材の開発、共有、出版等、学修の質を高める上で不可欠である学修資源の構築と活用。

④学修成果の評価に関わる調査・分析の実施、アカデミックな業務を担当する専門職員の採用・養成。

⑤大学教育のグローバル化、学問分野の細分化・複雑化、関連する業務の高度化・複雑化、国際対応の増加など、特に教務・学務を担当する職員には高い専門性と経験が求められている。この流れは、本学のみならず我が国の大学が抱えている普遍的な問題でもある。このため、組織は、ティーチング&ラーニング・サポートセンターとしての機能も有するものとし、その任にあたるアカデミックな業務を担当する専門職員 SULA(スーラ Super University Learning Administrator)を 120名60名雇用する。

⑥SULA の業務は、学習支援、教材作成支援、ICT 支援、国際、教務、学生支援、入試、就職支援等。

⑦千葉大学のこれまでの先駆的な取組を踏まえて、SULA を養成するプログラムを展開。

1.3 共学教育の拠点形成

①生命科学系3大学院の国際共同大学院化

現在、先端治療学の特区としての教育研究を実施している生命科学系(医学・薬学・看護学)の大学院において、すべての学府・研究科が共同して、生命科学全般にかかる国際共同大学院を設置し、医療分野における国際貢献や国家戦略特区で検討されている外国人医師・外国人看護師の雇用解禁などに対応して、日本人医療従事者が国際業務を担当するための教育研究拠点を形成する。また、諸外国の専門職免許の相互取得を促進する拠点とする。このように、学長直轄の千葉大学のグローバル教育・研究のモデルを生命科学で実施し学内に発展させる。

②千葉大学の強みを活かし、観光学と直結した「アセアン教育研究センター」の設置

千葉市の東南アジアからの観光客の受入推進と、千葉大学のアセアン地域を研究対象とする複数の教員の優れた実績を絡めたアセアン・ハブの形成を組み合わせた戦略的地域連携教育研究拠点として、「アセアン教育研究センター(仮称)」を設置し、教育に力点を置きつつ、グローバルな地域貢献を促進する。

1.4 教職員機能の充実強化

千葉大学のこれまでの課題の1つであった外国人教員の採用については、“新”教養学部を中心に加速させる。今後年間 60-70 名退職する教員の 10-20%を割り当てる。

①優れた研究実績を持つ外国人教員を積極的に採用し、外国人教員比率を向上させる。一方で、国際業務対応も含め、外国籍の職員の雇用についても推進する。

②外国人のみならず優秀な教職員を獲得するため、年俸制の導入を検討する。その中には 10 ヶ月雇用の教育特化型教員も含まれる。

③英語による短期留学受入プログラムに、外国人教員を多く配置し、海外大学との学生交流を活発化する。

④経営協議会のメンバーに外国人を登用しグローバルな視点から大学を運営する。

■2. ガバナンス改革から学修制度の改革へ

上記のような学長のガバナンス強化による取組を実現し、さらに学修制度の改革を下記のように実施する。特に、千葉大学の大きな資産である飛び入学については、「飛び入学で留学！」を合い言葉に、飛び

入学により時間を貯金し世界に飛び立つことを推奨していく。

2.1 飛び入学の拡大

飛び入学(春、秋)の実施学部の増を図る。

2.2 入学制度の改革

本プログラムでは、入試制度を改革し、多様な入試による入学を”新”教養学部で実施する。

①外の高校から直接本学に入学する**外国人高校生の受入制度**を設定。

②海外から直接入学する学生や短期(1セメスター)留学する海外学生のリクルーティング、受入手続を行う「**アドミッション・オフィス**」を設置し、専門職(SULA)を配置。

③英語の入試については、**国際バカロレア、TOEFL、TOEIC、英検などの外部試験の結果も採用**することとし、将来的には全面的に置き換えることを検討。

④高大接続の一環で、スーパーサイエンス・ハイスクール(SSH)やスーパーグローバル・ハイスクール(SGH)といった優れた高校生を輩出する高校との連携を密にする。特に、**グローバル・マインドを持った優秀な高校生を積極的に受け入れることを念頭に「英語大好き入試」を実施**して、入学後に skipwise プログラムに積極的に参加させる。

2.3 学事暦の見直し(クォーター制の導入等)、ギャップタームの創出

千葉大学では、本年度より秋飛び入学を実施するが、通常秋入学の導入等の学事暦の見直しについては、学内検討会議の「中長期的な入学時期の在り方について」(最終報告)(平成 25 年3月)を踏まえ対応する。その上で、クォーター制やギャップタームの創出については、以下のように実施する。

①パーシャル・クォーター制度

グローバル化に対応するクォーター制導入の実現のために、2年次前期は、クォーター完結型の科目のみを配置してセメスターを2つに区分(4月～6月、7月～9月)する。さらに、7月～9月は、ギャップタームとして位置付け、学生の選択により引き続き大学に残って履修するか、学生が自主的に企画した体験活動(海外留学、ボランティアなど)を実施するか選択できるようにする。

②ギャップタームの体験活動の大学による支援と単位認定

ギャップターム中の活動については、先の入学時期に関する報告書で提言されている「PEANUTS Program (ピーナッツ・プログラム)」(Program for Encouraging And Nurturing Unrevealed Talents of Students)を実施し、体験活動の単位認定を行っている。

2.4 学内教育制度の国際標準化

ナンバリングやシラバスの英語化については、既に移行時期にあり、平成 27 年度にはナンバリングの全学での実施を、平成 29 年度には全科目のシラバスの英語化(二言語化)を行う予定である。このナンバリングをもとに、今後はカリキュラムの見直しを行う。

①ナンバリングの全学導入

「授業科目のナンバリングに関する検討WG」でとりまとめた原則に基づき、各部局で**ナンバリングの実施やカリキュラム・マップ等の作成**を行い、**平成 27 年4月から全面实施**する。

②カリキュラムの見直し

ミッションの再定義も踏まえて、部局ごとに育成する人材像の再定義・明確化を行い、それに沿ったカリキュラムや科目配置を行うとともに、育成人材像に沿った履修モデルの構築など、国内のみならず海外の大学の教職員や学生にとってわかりやすい制度とし、本学への入学・留学や教育研究活動の構築を促進する。

③デジタル・ポートフォリオ

上記2つと連動し、学生の個別指導に必要な**デジタル・ポートフォリオ**についても、**平成 27 年4月実施**をめざしてシステムの開発を開始した。本システムは、学生へのテーラーメイドな指導に必須のものである。

2.5 学内環境の国際化

外国人教職員の雇用や外国人留学生増へのグローバル・キャンパスの一環として取組を推進する。

①学生寮を改築・改修し、留学生寮と併せて日本人学生と留学生が暮らす混住型学生寮を創設する。

②学内に外国語のキャンパスマップ掲示板を複数設置するとともに、外国語版の地図をホームページにも掲載し、来訪者をはじめ外国人への便宜に供する。

③学内文書については、日本語のみならず英語版を作成する。学内会議についても外国人メンバーに配慮し英語で運用するなど、英語を第2の学内公用語とする。

■3. 学修制度の改革からプログラム改革へ

学修システムの改革から、さらに多様な学びを実現するために、文理融合を主眼においた以下のプログラム開発を学部及び大学院、国内外の学生を対象に実施する。

3.1 ダブル・メジャー「TOKUHISA SCHOOL」(学部)、「TOKUHISA GRADUATE SCHOOL」(大学院)

我が国では馴染みの薄い「**ダブル・メジャー**」について、**すべての学生を対象として全学的に導入**(ただし、医学部、薬学部、看護学部及び教育学部を2つ目の専攻とすることを除く)することとし、学生の学修を学際的にすることで、イノベーション人材の創出をめざす。

①ダブル・メジャーの学生は、学長の名前を冠した「**TOKUHISA SCHOOL (仮称)**」と呼ばれる**バーチャルな組織において学修管理を行い、SULA が支援**を行う。学部入学者のうちから入学時にダブル・メジャー希望者を募り選抜する。学生は入学した学部にも所属しながら、ダブル・メジャーの学修計画を提出し、SULA が履修指導等の指導助言を与えつつ、学修計画の達成をめざす。各部局はダブル・メジャーチャレンジャーに対し、履修上の配慮等の支援をする。

②このダブル・メジャーと同様に、メジャー・マイナー・サーティフィケート、グローバル・メジャー及びグローバル・マイナーも整備する。受入学生についても、1年間の交換留学で、サーティフィケートやマイナーの学位が取得できるようにする。ダブル・メジャーは、計 184 単位以上、メジャー+マイナーは 154 単位以上、メジャー+サーティフィケートは 142-148 単位の取得を検討している。

3.2 国際日本学の必修化

現在、本学のグローバル人材育成推進事業「skipwise プログラム」で実施している「国際日本学」について、普遍(教養)教育の1年次必修科目である教養コア科目に位置付け、平成 27 年度より国際理解科目として全学生が履修し、学生の海外留学への意識付けや国際理解を促す。

①国際日本学6単位の必修化 ジャパニーズ・スタディーズ 2単位+グローバル・プロジェクト 2単位+コミュニケーションランゲージ 2単位

3.3 セメスター単位の海外留学・留学生受入の飛躍的増加のためのプログラム

本構想では、千葉大生の海外留学を推進するため、さらには、海外からの短期留学生を拡充するため、セメスター単位の英語のみにより運用されるプログラムを全学部で開設する。関連する授業はすべて英語で実施する。

①1セメスターなど一定期間、千葉大生を協定大学に留学させる/協定大学の留学生を受け入れる相互交流の留学プログラムの開発と学生交流の推進。

②”新”教養学部では海外留学を必修化し、飛び入学を拡大するため、海外留学のための国際教養学プログラムを実施する。

③セメスター留学をカリキュラムに取り込む「ビルトイン型留学プログラム」の創設。また、セメスター単位での留学生の受入を実施する。ビルトイン型にすることで修業年限内での卒業を保証し、学生は安心して留学することができる。

④ACTS や ECTS といった単位互換システムを活用してマルチラテラルに留学生を受け入れる。同時に国際的な質保証の体制を整備する。

⑤MOOCs の活用などにより、渡日前学修の環境を充実させ、訪日後の学修を円滑に開始できるようにする体制を構築する。

3.4 クラークシップ、インターンシップによる実践的な教育プログラム

現在、「skipwise プログラム」で実施しているプログラムに、グローバル・インターンシップとグローバル・ボランティアがある。この2つに参加した学生は、飛躍的にグローバルに対する考え方が身に付いている。そこで、本構想では、全学生がこのような実践的なプログラムに参加できるようにプログラム数を確保する。

①学内におけるクラークシップの実施で実践型の教育を展開 クリニカル・クラークシップのスキームを利用し、理系や文系におけるイノベーション・クラークシップやビジネス・クラークシップなどを実施する。

②日本人学生のインターンシップやボランティアは、グローバル・プログラムとして実施する。受入留学生には、日本の企業でのインターンシップを組み込んだ日本ならではの留学プログラムを構築し、夏休み+秋期インターン、秋期+春休みインターンなどの魅力あるプログラムを供給する。

3.5 ワールド・スクールの設置

現在実施している、植物環境デザインプログラム(園芸学部+工学部 P-SQUARE)、大陸間デザイン教育(工学部 CODE)、ツイン型学生派遣プログラム(教育学部+全学 TWINCLE)は、学内のグローバル化において先導的な役割を果たしてきた。これらのプログラムでは、ダブル・ディグリー等のグローバル共同教育を構築してきた。このプログラムをワールド・スクールのプログラムとし全学に展開する。

①ワールド・スクールは、教育研究センターであり、教員と外国からの招聘の研究ユニットで組織し、最先端の学際型研究の教育を行なう。ワールド・スクールには、学生は在籍しておらず、各研究科の学生が参加し、ワールド・スクールの研究教育分野をメジャーやマイナーのプログラムとして選択できる。

②ワールド・スクールで実施する大学院ダブル・メジャーは、植物環境デザイン(園芸+工学)から実施する。その後、デザインイノベーション(工学+文系)等を展開する。

③現在3研究科 11 プログラムで実施しているダブル・ディグリーを進化させ、ジョイント・ディグリー・プログラムを園芸及び工学から平成 28 年度より実施する。

以上のように、ガバナンス改革→学修制度の改革→プログラム改革と推進する。そして、これらのプログラムを実施するのに必要なグローバル・ネットワーク改革を実施する。

■4グローバル・ネットワーク改革

グローバル・ネットワーク改革では、2つを実施する。海外校の設置とアライアンス交流である。

4.1 海外キャンパスから海外校開学へ

これまでの交流実績をもとに、タイ・マヒドン大学に海外キャンパスを設置し、以下のプログラムを実施する。

①学部生向けの体験型短期留学(トレーニング・スタジオ)プログラム

②専門教育プログラム、オフショアプログラム、ダブルディグリープログラム、ジョイントディグリープログラム

③国際共同研究拠点(園芸学、生命科学)

これらはタイのみならずアセアンワイドでの受入・展開を図り、最終的には現地での大学設置を展開する。

4.2 アライアンスによる交流の推進

国立六大学国際連携機構の活動を通じて、アセアン大学ネットワーク(AUN)やラッセルグループなど世界有数の大学コンソーシアムとのアライアンス交流を推進し、本学の世界的地位を向上させる。特に世界大学ランキング上位の海外大学等と連携して、全学的に次の取組を推進する。

① 留学初心者向け体験型留学プログラム(BOOT、J-PAC-Jr.)を共同開発、学生を短期受入・派遣。

②バイラテラルな交流に加え、アセアン単位互換システム(ACTS)や ECTS 等の単位互換システムに参画・活用した、コンソーシアムベースのセメスター単位でのマルチラテラルな学生受入・派遣。

③海外大学のキャンパス内に千葉大学大学院の学位プログラムを展開(オフショアプログラム)。

④ダブルディグリーやジョイントディグリープログラムの開発・実施。

以上のようにガバナンス改革からグローバル・ネットワーク改革まで一貫して、“Rising Chiba University”を実現する。

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)	6 人	14 人	36 人	60 人
うち外国籍職員	1 人	2 人	7 人	13 人
うち外国の大学で学位を取得した日本人職員	1 人	2 人	8 人	12 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	4 人	10 人	21 人	35 人
全専任職員数 (B)	506 人	520 人	540 人	560 人
割合 (A/B)	1.2 %	2.7 %	6.7 %	10.7 %

【これまでの取組】

事務職員の海外派遣研修は、11年前の平成15年度より毎年積極的に行っている。これまで、年間2-4名を学内公募により海外協定校等に派遣し、帰国後はグローバルに関連する部署に配属し、事務体制のグローバル化を推進している。また、文部科学省や日本学術振興会の国際研修に派遣され1年間の海外での実務経験のある職員も複数在籍している。さらに、非常勤職員等で採用した外国の大学で学位を取得した優秀な職員を複数名常勤採用した実績もある。グローバル関連部署である学術国際部及び学務部には、こうした研修を経験した職員を学術国際部には9名、学務部には11名とそれぞれ各部全体の10%程度配置し、研修経験を踏まえて、招聘した外国人教員へのサポートや海外連携大学担当者との連絡調整等の国際業務に従事している。また、各部局には、学部及び大学院の教務、総務部門にそれぞれ複数名の英語によるコミュニケーションが可能な人材を配置している。学生との対応窓口となるISDには、英語だけでなく、留学生数が多い中国語により対応ができる職員も在籍している。

さらには、平成24年度より、グローバルに特化した専門職員であるアマヌエンスを採用してきた。これまで7名のアマヌエンスが授業について教員と同様の知識を有し学務サポートを行ってきた。この7名のうち、1名は外国の大学の学位を有している職員である。

【本構想における取組】

■1. 専門技能を持った職員採用制度の創設

現行の常勤職員採用システムでは海外の大学で学位を取得した者の採用は難しいため、採用試験以外の独自採用スキームを新たに構築する。これには、独自に採用した国際経験豊富な職員を勤務成績に基づき常勤職員に採用することも含まれる。また、通常の職員採用でも、大学のグローバル化に対応すべく、外国人の採用や留学等の外国経験を重視した採用を行う。こうした職員は、海外大学での経験を活かして授業の概要について各教員と同様の知識を有し、履修の方法や授業選択に関する相談について教員と同様に対応することができ、特に外国人教員が学内で支障なく教育を推進できる支援も行う。

■2. SULA(スーラ Super University Learning Administrator)への外国人職員の採用

SULAは、本構想において最重要な人材である。このような人材を発掘育成することも、本構想における重要な目標となっている。最終目標として、~~120名60名~~のSULAを採用するが、このうち10-15% (~~12名6名~~から18名9名)を外国人あるいは外国で学んだことのある職員とし、グローバルな視点で学生の学修指導をできるようなチームとする。

■3. 1年以上の海外派遣制度の創設

今後、海外キャンパスの設置や、外国大学・機関との連携事業が行われた場合に、業務運営上長期にわたって職員を海外に派遣する必要が出てくるのが予想される。このため、これまでの3ヶ月の派遣制度に加えて、1年以上職員を外国に派遣する制度を創設・運用する。具体的には、大学職員養成を行う海外大学の大学院(MA)に留学させて学位を取らせつつ、海外の事情も含めた大学職員としてのスキルを高めることや、文部科学省のLEAPプログラム、JSPSの海外研修などへの参加などである。

学務以外の職員についても、グローバル化を推進する。現在毎年2-4名程度実施している海外派遣研修を拡大し、短期間も含め8名程度にするとともに、千葉大学の協定校については、これらグローバル対応の職員の1名以上が精通しているという状況を構築し、学生や教員からの問い合わせ(大学の状況など)にすぐに答えられるような体制を築く。また、国内にある本学の学生総合支援センターにおいても、多様な留学相談に対応できる職員が多数存在している環境を実現する。

■4. 海外協定校職員の受入

平成29年度を目安として、海外協定校の職員を研修として長期間受入れる制度を創設する。海外からの職員を受け入れることで、グローバルな職場環境を実現し、各職員のグローバル化意識を高める。海外派遣と同様に、現在は3ヶ月の交換受入を実施しているが、今後は受け入れた職員への給与支給も含めた制度により、多くの海外協定校の職員の受入れを推進する。受け入れた職員は、グローバル関係部署のみならず、総務や経理といった部署にも配置することで、職場のグローバル化と多様性を促進する。

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25年度	平成28年度	平成31年度	平成35年度
大学間協定に基づく派遣日本人学生数(A)	545 人	660 人	930 人	1,200 人
うち単位取得を伴う学部生数	326 人	440 人	720 人	1,000 人
うち単位取得を伴わない学部生数	26 人	20 人	10 人	0 人
うち単位取得を伴う大学院生数	139 人	150 人	150 人	150 人
うち単位取得を伴わない大学院生数	54 人	50 人	50 人	50 人
全学生数(B)	14,966 人	15,500 人	16,000 人	16,500 人
割合(A/B)	3.6 %	4.3 %	5.8 %	7.3 %
大学間協定に基づく受入外国人留学生数(C)	404 人	400 人 1,200	760 人 2,300	1,000 人 3,000
うち単位取得を伴う学部生数	144 人	150 人 850	530 人 1,900	710 人 2,600
うち単位取得を伴わない学部生数	7 人	0 人	0 人	0 人
うち単位取得を伴う大学院生数	238 人	230 人 330	200 人 380	250 人 380
うち単位取得を伴わない大学院生数	15 人	20 人	30 人 20	40 人 20
全学生数(D)	14,966 人	15,500 人	16,000 人	16,500 人
割合(C/D)	2.7 %	2.6 % 7.7	4.8 % 14.4	6.1 % 18.2

【これまでの取組】

国際交流は、現在 44ヶ国 310 の大学や機関と交流協定を締結しており、それを活かして受入・派遣の両面で活発に学生交流が実施されている。

《受入》協定校の学生を対象に日本語や日本文化の科目と専門科目を組み合わせた短期(1年間)プログラム J-PAC をはじめ、園芸やデザインなど専門分野でも協定校から留学生を受け入れている。

《派遣》海外語学研修、協定校への短期(半年～1年)の語学留学を行っているほか、skipwise プログラムの一環で、協定校の学生との協働学習を主体としたグローバル・スタディ・プログラム、協定校と連携したグローバル・インターンシップ・プログラムなどを新たに開始している。

【本構想における取組】

■1. マルチラテラルな交流スタイルの構築

協定校留学をより活性化するために、バイラテラルな関係から、海外の大学コンソーシアムと連携したマルチラテラルな交流スタイルに転換していく。平成25年4月に、国立六大学(千葉、新潟、金沢、岡山、長崎、熊本)とアセアン大学ネットワーク(AUN)との間で交流協定を締結し、ライフサイエンスとノンライフサイエンスの2つのカテゴリーでの交流を実施すべく準備を開始しているが、AUNの単位互換システム(ACTS)に参加して実現させる。さらにAUNは欧州のECTSと連携していることから、欧州の大学とのマルチラテラルな交流も追究する。

さらには、六大学の国際担当理事により構成される国際連携機構の機能を活かして、それぞれ異なる六大学の協定校を共有化して、大学間協定がなくても海外の大学と交流が可能となる仕組みを構築して、労力を省きながら交流を6倍にしていく。

■2. ワールド・スクールの設置による交流

今日の留学受入は、欧州や米国とのコンペティションによる学生の獲得、また、派遣においては、海外の有力校との共同プログラムの構築など、留学プログラムそのものに魅力がないと、留学生も日本人学生も本学を選択しなくなってきている。このような課題に対応し、ワールド・スクール(WS)を創生し、園芸、工学、教育、看護、医薬、メディカルロボット、リモートセンシングなど本学の強みを活かした魅力あるプログラムを構築する。さらに、学部や研究科とは異なるスクールプログラムを構築し、1年間でも学位やサーティフィケートの取得が可能なプログラムを構築し、来るべき未来の学位授与のグローバル・スタンダードに対応できるようにする。このワールド・スクールは、海外の研究ユニットの招聘も実施する。日本にいながらにして、世界の最先端の研究にふれ学習することができる、真の“ワールド”スクールをめざす。学生の専攻に関係なく、日本人も留学生もすべて常に英語でプログラムを履修することができるシステムを有するものである。

(大学名：千葉大学) (申請区分：タイプB)

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】

留学生の学習面・生活面の支援については、全学的には国際教育センターと留学生課を中心として、各部署の留学生担当教職員と密接に連携しながら進められている。留学生課にワンストップサービス機能を備えたインターナショナル・サポート・デスク(ISD)を設置し、留学生はここに立ち寄ればすべての情報を入手し、サービスを受けることのできる体制ができている。ISD には専門スタッフを複数名配置し、丁寧に対応している。言語は英語だけでなく中国語での対応も可能となっている。情報提供については、ISD のホームページを設けて、入試、住居、在留資格、奨学金、保険、キャンパスライフ、授業・学費、就職など留学生が必要な情報をすべて網羅して日英の2ヶ国語で詳細に情報提供している。担当職員の努力で、英語のホームページでも日本語とほぼ同等の情報が入手できる点が特徴で、この結果、留学生からの苦情はほとんど聞かれない状況である。

留学生のガイダンスについては、受入れの多い4月と10月に新入留学生を集めて一斉に行っている。国際教育センターの教員を中心に本学での科目履修、日本語科目履修など教学面の指導を行い、その後、担当職員が留学生と一緒に銀行や市役所等に出向き、必要な手続きを行って日本での生活にスムーズに溶け込めるように配慮している。

ISD では窓口以外にもメールで留学生の相談に応じており、24時間体制で留学生の悩み解決に精力的に対応している。各部署でも、学務担当に外国語対応職員を配置し、留学生課と連携して適切な対応ができるようにしている。

【本構想における取組】

■1. SULA(スーラ Super University Learning Administrator)による教育指導

アカデミックな業務を担当する専門職員制度「SULA」を創設し、留学生支援についても、これまでの ISD での実績を発展させて、より専門的な見地に対応できるようにする。

留学生数を現在の3倍(3,000人)にするという将来構想に合わせて、生活を支援する ISD は、現在の3倍以上の10名とする。一方で、教育プログラムを指導する SULA は、全学で ~~120名~~60名体制を取る計画であり、留学生専用の SULA を設けるのではなく、受入学生の専門によって各専門領域を管理している SULA につく。SULA は海外での留学経験のある職員を優先的に採用し、留学生の立場に立って物事が考えられるような親身な対応—日本的ホスピタリティの具現化をめざす。これは単に本学での留学満足度を高めるだけでなく、日本のホスピタリティの高さを外国人が認識し、日本ファンを増やす原動力となる。

■2. チューター制度の充実拡大

留学生にとっては、教員や SULA による「上からの支援」以外に、チューターによる「ピアサポート」体制を充実させる必要がある。日本人学生によるチューター制度(留学生1人に対して日本人学生2-3人のチームチュートリアル)を導入し体制作りを行う。チューターは日本語サポートや生活サポートを主に行う。現在でも、週に1度はチューターとの打合せが義務付けられているが、チャットタイムをさらに多くすることでコミュニケーションを密にする。

チューターは、留学を経験した学生、これから留学をする予定の学生を優先的に、かつ留学した国や留学予定の国の学生に対応できるように選抜する。また、学生寮に滞在する留学生については、混住寮であることを利用し、寮内でもコミュニケーションが可能なように、複数の留学生+複数の日本人学生でチームを組み、マンツーマンだけではなく、グループツウグループでコミュニケーションをとることで、円滑で楽しい自然な形の組織作りをしていく。

■3. 留学生の強みを学内で発揮できる取組

留学生の学内での居場所の確保は、留学の満足度を高める上で重要である。このため、SULA やチューターと留学生が協力し、留学生の強みを学内で発揮できる様々な取組を年間を通じて実施していく。

- ①(出身国)DAY 海外からの来訪者等に合わせて当該日は学内に当該国の国旗を掲げて雰囲気盛り上げつつ、留学生のアイデアで、民族料理の提供、母国語教室などのイベントを実施する
- ②ホームカミング日の開催 日本であるいは海外で活躍する卒業生を迎えて、留学生や日本人学生とのコミュニケーションを促進する
- ③文化祭での展示 ワールド・バザール・コーナーを設け、留学生オーガナイズの企画を実施する。可能であれば、留学フェアのように、出身大学の説明等も企画してもらう
- ④イングリッシュ・ハウスでの SA(Student Assistant) 英語力の高さを活かして、イングリッシュ・ハウスで SA として従事し、日本人学生との交流の機会を増やす。

■4. インターナショナルフードフェア

ハラルフードを学食で提供するなど、留学生が食の面で母国に近い条件に置かれるように配慮する。その際、本学の植物工場で栽培した新鮮な果樹野菜や本学で開発した脂肪分の少ないノンメタボークなど、本学のリソースを留学生に売り込んでいき、将来の共同研究につなげていく。

■5. 母と学生の会

留学している学生やその家族への支援として「母と学生の会」が千葉大学には存在する。このボランティアグループをさらに拡大して組織し、千葉大学内だけではなく地域と連携して、留学生とその家族の様々な支援を行う。

2. ガバナンス改革関連 (1) 人事システム

④国際通用性を見据えた採用と研修【1ページ以内】

【これまでの取組】

- 教員の採用 教員の採用は、公募を原則としている。候補者を学内外に広く公募することで、優秀な人材を確保している。現在では、国際公募を推奨しており、特に国際通用性が必要な教育研究分野においては、必ず国際公募を行っている。また、現在実施しているテニユアトラック教員の採用については、必ず国際公募を実施しており、国内外から優秀な人材を確保している。
- 職員の採用 現在の採用方法では、国際通用性については問われていないが、グローバル化に対応するのは必須であるため、面接時にグローバル化対応能力について語学力等のチェックを実施している。
- 教員の研修 平成 23 年度より、外部の英語教育機関であるアルクに依頼し、英語による教示方法に関する研修を学内で実施している。また、平成 24 年度からは、IOE(ロンドン大学国際教育研究所)に委託し、ロンドンで、英語教示法に関する合宿研修を実施している。これまでに若手教員を中心に 20 名以上が参加しており、参加教員からは非常に役に立ったとの評価を得ている。また、学内において、FD/SD の研修として、グローバル人材育成に関するシンポジウムや討論会を過去3年で4回実施している。
- 職員の研修 平成 20 年度より、IEC オフィスを設置している協定校において、SD 研修を行っている。3 か月の実務研修を行い、国際的視野の養成及び国際学術研究の動向を理解することを目的としている。これまでに、10 名程度が参加して、終了後は、学務系で海外対応の職員となり活躍している。また、平成 24 年度からは、SD 研修として、職員が自ら訪問先大学を決定し、予約・訪問・折衝・フォローの全てを実行する研修を行い、大学の国際競争力の向上に貢献している。また、中国政府奨学金留学生(行政官派遣)にも事務職員を派遣することができている(平成 24 年9月-平成 25 年7月)。それ以外にも、TOEIC・中国語・韓国語の語学能力検定試験の講座への参加や受験の支援をしている。

【本構想における取組】

本構想では、採用及び研修に当たり、以下のことを実施する。

■1. 教員の国際通用性を見据えた採用

平成 26 年度より、学長を委員長とする教員人事調整委員会のシステムがスタートした。この委員会からは、採用する教員については、公募を前提として、国際公募を推奨している。一方で、この委員会において今後採用する人材は、英語による普遍(教養)教育の授業を1科目開講することを条件とすることを検討している。研究面、教育面での国際通用性の確保をガバナンス体制で実施していく。

■2. 職員の国際通用性を見据えた採用

本構想では、SULA (スーラ Super University Learning Administrator)を育成することを構想の大きな目標として掲げている。この SULA は、まさに国際通用性が必要とされる人材であり、現存する人材ではない。そのため、グローバル対応力のある人材を採用し、大学が多様な研修により育成する。10 年間で **120 名 60 名**を採用するが、配置転換をしなければ実現可能性は低い。また、一般の職員についても、今後はグローバル化対応が可能な職員を積極的に採用する。採用試験においては、平成 27 年度国家公務員採用総合職試験のように、英語試験のスコアに応じて総得点に加点する方式等の採用を検討していく。

■3. 教員の海外研修

サバティカル研修に多様性を持たせ、グローバル教育研究を積極的に推進する。その一番大きなものの1つに、海外の大学において、授業を担当することで海外教育経験を身に付けるなどの研修を実施する。

■4. 職員の海外研修

未来の大学のグローバル化に対応する大学運営や教育改革を担当する職員を育成するために、積極的に職員を育成する。今後の大学運営や教育改革には、職員の高度化が必要であり、SULA のような専門職のほかにも企画運営職の育成が必要である。そのために若手を中心に海外の大学で大学運営や高等教育学の学位を伴うプログラムに参加させる研修を実施する。10 日間の短期研修、3ヶ月間の業務派遣、1年間の研修、1.5～2年間の学位取得研修の4つの研修を実施する。

2. ガバナンス改革関連 (2) ガバナンス

①事務職員の高度化への取組【1ページ以内】

【実績及び目標設定】

各年度5月1日の数値を記入

	平成25年度	平成28年度	平成31年度	平成35年度
外国語力基準	TOEIC 730			
外国語力基準を満たす専任職員数(A)	33 人	52 人	162 人	224 人
全専任職員数(B)	506 人	520 人	540 人	560 人
割合(A/B)	6.5 %	10.0 %	30.0 %	40.0 %

【これまでの取組】

現在の事務職員の高度化とグローバル化への対応には、以下の2つの方法で臨んでいる。

●新しい機能を持つ事務職員の新採用

「skipwise プログラム」において、学務専門の職員として「アマヌエシス」を新たに雇用し、グローバルに関連する各種のプログラムの構築と留学プログラムの構築、学生の留学支援を主とする職員を現在育成している。教員と同様のレベルで教育内容を熟知し、留学に必要な授業の紹介や履修の相談にも応じる。現在5名が雇用されている。

●既存事務職員の高度化

一方で、学内の職員の高度化は、以下の3つの方法で、研修やOJTを実施し高度化を推進してきた。《外国語研修》外国語による業務が増加していることから、職員の外国語力強化を図るための各種研修制度を実施している。具体的には、1年目の新採用職員の全員に民間語学学校での英語研修を受講させるほか、自己啓発研修としてTOEIC受験費補助、民間語学学校での研修、放送大学英語科目の受講などを実施して、職員の外国語力強化を促している。

《海外研修》協定校と連携した短期(10日程度)、長期(3ヶ月)の海外研修を実施している。短期研修は事前に協定校の事務職員に連絡をとってミーティング内容を企画し、現地で英語により業務に関するディスカッションを行っている。長期研修では、協定校大学の国際担当部署に配置されて海外大学での業務を体験して語学力の向上のみならず高い国際性を身に付けさせる。

《イングリッシュ・ハウスの活用(OJT)》学内に開設した英語を楽しむ空間「イングリッシュ・ハウス」において、学生とのコミュニケーションを通じて英会話力が高まるようにする。

【本構想における取組】

従前の取組を引き続き実施するとともに、職員のさらなる高度化のための取組を充実させる。一方で新たな職種を開拓する。この職員をSULA(Super University Learning Administrator)と呼び、英語によるコミュニケーション授業のインストラクター、グローバル・ワークショップにおけるオーガナイザーを担当し、アクティブ・ラーニングの授業を指導することができる。1人のSULAが1学年あたり20名約30名を担当し、120名60名で全学2,400名該当学部約1,700名を担当する。

■1. SULAの育成

大学教育のグローバル化、学問分野の細分化・複雑化、関連する業務の高度化・複雑化、国際対応の増など、特に教務・学務を担当する職員には高い専門性と経験が求められている。この流れは、本学のみならず我が国の大学が抱えている普遍的な問題でもある。このため、その任にあたるアカデミックな業務を担当する専門職員制度を創設し、高度専門職員の採用・育成を積極的に行う。120人程度60名のSULAを全学教育運営支援組織に配置させ、職種は学習支援、教材作成支援、ICT支援、国際、教務、学生支援、入試、就職支援など多岐にわたり、加えて、ティーチング&ラーニング・サポートセンターとしての機能も有するものとする。

SULAは将来的には、大学が実施する研修や自己研鑽により学位を取得することや、業績評価により、年俸制の教育特化型10ヶ月雇用の教員への採用も検討している。海外の職員の多くが博士の学位を取得していることをモデルに、将来的には教育特化型教員にはSULAの経験者を多く採用することで、大学職員の新たなキャリアパスを形成する。

■2. Chaperon(シャペロン)研修(Chaperon=付添い)

BOOT(Begin One's Overseas Trial)プログラムなど全学的学生派遣プログラムに若手(35歳未満を想定)を中心とする職員に、随行、1週間程度の現地駐在をさせ、学生の監督に加え、協定校担当職員との交渉・交流を積極的に行い、実践を通じた職員の国際性・語学力の向上を図る。同時にこの派遣を契機に当該大学との交流を充実させ、海外大学の優れた取組を本学に取り入れるなどのネットワーク強化と教育改革を図る。各プログラムは2週間を基準としているため、Chaperon研修は、年間10回×2名(1週間×2名)で、最大20名の研修を行う。平成26年度は、韓国、タイ、インドネシア、台湾、マレーシアで実施する。

■3. 協定校職員の研修受入

海外研修の逆バージョンとして、協定校の職員を研修として受け入れ、国際部門だけでなく経理や総務等のグローバルと直接関係のない部署にも配属させて、全職員に必然的に外国人職員に関与させる機会を設けて、職員の高度化を図る。

2. ガバナンス改革関連 (2) ガバナンス

③迅速な意思決定を実現する工夫【1 ページ以内】

【これまでの取組】

平成 26 年4月より徳久剛史新学長のもと、新たな運営組織で迅速な意思決定を実現している。図のように、学長、理事5名、副学長7名で大学運営会議を週に2回開催し、迅速な意思決定を行っている。また、本構想に一番関わる高等教育研究機構と国際戦略本部は、同一の理事(教育・国際担当)のもと、合計3名の副学長が対応しており、学長以下5名のコンパクトな組織で迅速な意思決定がなされている。

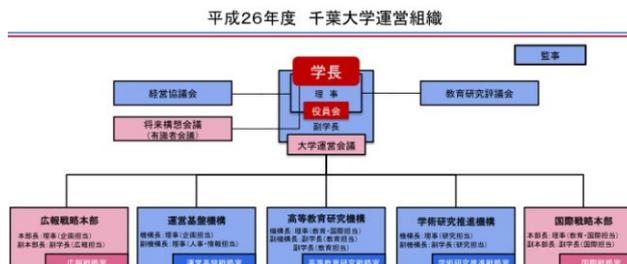


図 千葉大学の運営組織

また、全学に対しては、毎月開催する教育研究評議会(図右上)と月2回開催する部局長連絡会議で、全学に関わる教学システムの協議を行っており、全学レベルで極めて迅速な意思決定がなされている。

【本構想における取組】

本構想では、このような全学の組織化に、学長直轄の”新”教養学部を設置し、学長指名の学部長による新しいガバナンス体制を実現する。”新”教養学部は、**未来の大学を描くために必要な試みを直ちに実行する学部**である。グローバル、イノベーションに関わることはもとより、入試改革、コース・プログラムの設置や改革も最短でかつ最善の成果を得ることができることをめざしている。

図のように、大学執行部と連携し、教学マネジメントの理想像を構築し実行する。この”新”教養学部は、全学の教養教育を担うとともに、下記の全学の教学支援部門をすべて包含する。

- AC アカデミックサポート部門
学習支援全般 SULA(スーラ Super University Learning Administrator)
120名-60名
- ALC メジャー、マイナー・プログラム管理
アカデミック・リンク・センター
アクティブ・ラーニング、
コンテンツ開発、管理、運営
高度ライブラリアン
- GR グローバル・リソース
グローバル・プログラム開発
- ISD インターナショナル・サポート・デスク
留学派遣・受入の学生生活支援

- 国際教育センター
- 言語教育センター
- 普遍教育センター

これにより、現在組織されている学長以下の本部が企画組織し、学長直轄の”新”教養学部が実行するという極めて単純な組織構造のもとで、本構想を実施する。これまでに意思決定から実行まで要した時間の5分の1、例えば、組織やプログラムの改革を2-3ヶ月で実施し、次の学期(クォーター)には反映されるような迅速さを持って改革を実行する。

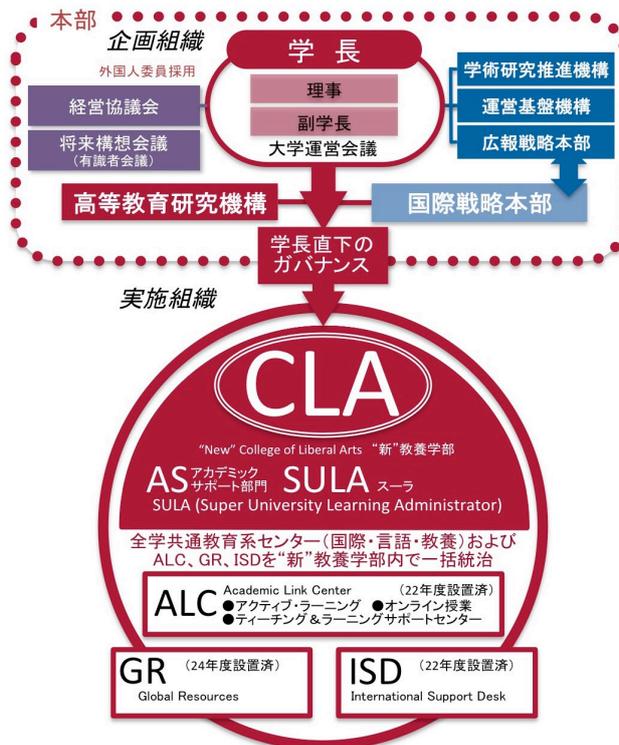


図 迅速な意思決定を実現する組織

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】

平成26年度、徳久剛史新学長の下、千葉大学では本部機能の大幅な改革を行い、平成25年度に設置した高等教育研究機構と、平成26年度に新たに設置した国際戦略本部の両輪で、グローバル人材育成を推進している。今後は、共通観点4(構想実現のための体制構築)概念図に示す体制を確保し、本構想を実現させる。

高等教育研究機構は、未来志向型の教育システムの戦略立案、全学出動型教養教育の推進、新入試システムの具体的構築、学生支援システムのデジタル化などを担っている。一方、国際戦略本部は、海外キャンパスの設置・運営、海外分校設置のための情報収集・分析、海外協定校の開拓及び協力推進、海外教育・研究ユニットの招聘推進などを、グローバル・レピュテーション・マネジメントを担当する広報戦略本部と密に連携しながら推進している。それぞれの組織には理事、副学長を配しており、綿密な意見交換のもとに本構想の実現と円滑な運用を行う体制基盤となる。また、それらの取組は大学運営会議に直結し、学長のリーダーシップのもと、外国人を含む学外有識者を過半数以上加えた経営協議会の支援を受けつつ、時代の変化に柔軟に対応する。

また、千葉大学による本プログラムは国立大学の「ミッションの再定義」に基づく適切な教員配置及び国立大学機能強化事業と密接に連携して実施するものであり、本事業終了後も大学独自のスーパーグローバル大学千葉大学プランに基づき、取組を継承・発展させる。

■1. 学長直接統治の新学部”新”教養学部の設置

組織や体制から見た本構想の1番目の特徴は、学長直下のガバナンスのもとに、“新”教養学部(College of Liberal Arts)を新設し、その中でありとあらゆる新しい取組を実施するものである。中でも、教育や教育開発等を担う10ヶ月年俸制教員を雇用することは、新しいガバナンスの取組である。それ以外にも多様な職員を育成し、本構想を実現させる。以下に“新”教養学部(College of Liberal Arts)を構築する体制について述べる。

①AS (Academic Support)のSULA(スーラ Super University Learning Administrator)

学生の学習計画・支援・実施・フォローを行う。平成35年度までに、全学で~~120名~~60名を雇用し、学生~~20人~~約30人に1名を配置して、アクティブ・ラーニングのインストラクターも兼ねる。

②ALC (Academic Link Center)

アクティブ・ラーニングに関する全般的な支援を行う。オンライン授業などにおけるコンテンツ開発から、ティーチング&ラーニングサポートセンター等の設置・管理・運営を行う。

③GR (Global Resources)

学務専門職で、留学派遣・受け入れ担当職員の配置等、グローバル・プログラム教育の実質的な促進、FDやSDなどの研修計画の立案も行う。

③+CP (Cooperation Partner)

このGRの支援部門としては、CP (Cooperation Partner)として、グローバル・プログラムにおける語学教育の外部依頼先であるBritish Council、今後の受入用のサマー・プログラムを共同で開発する大使館や日中文化交流センターなどがある。

③++SA (Student Assistant)

学生による教育の支援メンバーとしてのSAを組織する。これは、TAとは異なり、活動内容はSAが決定する。現在SAには、ALSA、EJSA、EOSAの3種類がある。

ALSA (アルサ Academic Link Student Assistant)

アクティブ・ラーニングやe-learningにおける予習・復習の疑問点に答える人材

EJSA (エイサ English House Japanese Student Assistant)

イングリッシュ・ハウスにおけるチャットや英語でのコミュニケーション支援と、留学経験EJSAによる留学相談を担当する。また、コミュニケーション力の学習法についても指導する。

EOSA (エオサ English House Overseas Student Assistant)

イングリッシュ・ハウスにおけるチャットや英語でのコミュニケーション支援と、出身国や出身大学の案内を行う。自らの千葉大学での経験と出身大学での経験をシェアする。

④ISD (International Support Desk)

留学派遣・受入の職員(授業以外担当)を配置する。学生の留学情報管理に始まり、留学派遣・受入案内や留学広報管理、さらには、留学相談や留学派遣受入相談を実施する。また、学生交流協定の推進も

行う。一方で、生活全般、寮・生活関連、奨学金についての相談も受け入れる。

④+SS(Strong Supporters)

留学生の家族や配偶者を支援する母と学生の会、千葉大学と住居の包括協定を持つ UR 都市機構、その他千葉市国際交流協会、千葉市、柏市などは、留学生の生活面を支援する強力なサポーターである。

④++CM(Crisis Management)

危機管理は現在外部の OSSMA に委託している。今後5年以内に、学内に危機管理センターを新たに設け、外部と連携しながら、より安全で安心な管理体制を構築する。

■2. 海外の拠点形成 IEC、ICRC、海外キャンパスから海外校開学へ

組織や体制から見た2番目の特徴は、海外校の開学である。これには、様々な課題があることは理解しているが、日本の大学として新たなチャレンジを行い、未来に繋がる景色を描きたいと考えている。

本構想では、平成 35 年度までに、現地の国の大学設置を満足する海外校を設置する。現在、タイのマヒドン大学との交渉を始めており、マヒドン大学の協力のもと、「マヒドンー千葉大学」を設置する。その前段階にあたり、平成 27 年度にはバンコクキャンパスを設置する。以下に、海外ネットワークと海外拠点に関する体制について説明する。

①海外校(Global Branch School)の設置

海外校の設置は、大学のグローバル化には今後必要な体制である。世界から優秀な学生を受け入れるためには、海外校の有無も大学を選別する要件となり得る。そこで、将来的には海外校を見据えた3つの機能を有するキャンパスを設置する。

①+海外キャンパスの設置 バンコクキャンパス

バンコクキャンパスは、以下の3つの機能を有する。

<トレーニング・スタジオ>

トレーニングスタジオは、日本人学部生向けの体験型短期留学(トレーニング・スタジオ)プログラムのための施設である。最大年間 200 名を送り出す(=“新”教養学部の入学定員+50 名)

<オフショア・プログラム・ティーチング・ルーム>

専門教育プログラムを現地で実施するもので、現在交流中の AUN(アセアン大学ネットワーク)との共同プログラムを開発し、未来の留学希望学生に授業を実施する。さらに、将来を見据えて、現地でのサマープログラム等を、オフショアプログラムとして実施する。また現在、園芸学研究科が実施しているダブルディグリープログラムや、これから設置を予定しているジョイントディグリープログラムの協定先での授業を、このティーチング・ルームで実施する。

<ICRC-Bangkok>

千葉大学の2番目の国際共同研究拠点として、ICRC(International Cooperative Research Center)を設置する。最初の研究ユニットとしては、マヒドン大学の理学研究科と千葉大学の園芸学研究科とで共同研究を実施する。さらには、生命科学・薬学の研究ユニットを設置する。

この海外校には、平成 30 年度までに、常勤教員2名、非常勤教員5名、常勤職員2名と出張ベースの職員を2名以上配置し、海外校の設置準備を行い、将来的にはグローバルに現地での教員を多数採用し、海外校を開学する。

②ICRC Shanghai, Bangkok & Berlin

ICRC は、現地常勤教員が存在する国立大学では珍しい国際共同研究の拠点である。現在は、上海のみであるが、平成 27 年度にはバンコク、平成 28 年度にはベルリンに設置する。ベルリンには、将来的にベルリンキャンパスの設置をめざすが、上記のバンコクとは異なり、専門に特化した日本人のトレーニング、現地の高度な専門知識を持つ学生や研究者のオフショア・プログラム及び共同研究が主体となる。

②+ICRC-Shanghai

工学系が主体となり、バイオロボットや医工学を中心に共同研究を行う。本年度はサバティカル教員が ICRC に駐在するなど多様な利用方法を実践している。

これまでの成果としての年1回のシンポジウム、年2回の管理委員会の設置等も、研究拠点として機能している点を継続的に実施する。さらには、本 ICRC の活動に賛同した香港科技大学とのネットワークも構築でき、今後も継続的な利用を行う。

②+ICRC-Bangkok

上記のように、千葉大学の2番目の国際共同研究拠点として設置する。最初の研究ユニットとしては、マヒドン大学の理学研究科と千葉大学の園芸学研究科とで共同研究を実施する。さらには、生命科学・薬学の研究ユニットを設置する。

②+ICRC-Berlin

千葉大学3番目の国際共同研究拠点として、生命科学、中でも医学が中心となって設置する。設置後できるだけ早い時期に、キャンパス化を行い、現地で日本人のトレーニング、現地の高度な専門知識を持つ学生や研究者のオフショア・プログラム及び共同研究を実施する。

③IEC(International Exchange Center)オフィス

IEC オフィスは、現在事務所及び共同利用を含めて8つ存在している。今後は、さらに共同利用を模索し、独自の IEC オフィスは、南米・南アフリカを検討する。一方で、IEC オフィスの前段階として、海外校友会ネットワークを通じて、連携事務所を設置する事も検討している。

本事業の実施計画

① 現在の準備状況及び年度別実施計画【3 ページ以内】

【構想実施に向けた準備状況】

本学の構想は、「1. ガバナンス改革」「2. 学修制度の改革」「3. プログラム改革」「4. グローバル・ネットワーク改革」の4つに大きく分類できる。そしてこれらを、同時並行させることによって構想を実現させるものである。現状として、「1. ガバナンス改革」においては、「千葉大学改革構想」を策定し、3つの高額の人材になることを目標とした「TORIPLE PEAKS CHALLENGE」で、技術・医療・起業のエキスパートを輩出することをめざしている。その中で、高等教育研究機構と国際戦略本部による準備を始めている。中でも、アカデミックな業務を担当する専門職員制度 SULA(スーラ Super University Learning Administrator)の育成など、新しい取組に対する準備を始めた。「2. 学修制度の改革」では、海外留学のための飛び入学として国際教養学プログラムの実施、クォーター制の一部導入、などについて学内で整備が始まっている。ナンバリングや学修システムは平成 27 年度には改革が終了する。「3. プログラム改革」に至っては、新たな学部”新”教養学部を開設し、ダブル・メジャー「TOKUHISA SCHOOL」を実施する準備が始まった。さらには、海外校の設置に至っては、既にマヒドン大学と3回の交渉を経て、前向きな検討がなされている。

以上のように、すべてを連動させ、構想を実現させるための業務が既に始まっており、このような現状の中で、16 に項目化し、年度別に次のような実施計画を策定している。

【平成 26 年度】

■ガバナンス強化(G)(注:以下ガバナンス関連項目は(G) ほかも同じ また、通し番号の○数字はすべて同じテーマについての年度ごとの実施計画を記載し、前年度と同じ場合は記載を省略している)

- ①(G)アクティブ・ラーニングの促進と専門科目への導入 アカデミック・リンク・センターの強化
②(G)アカデミック専門職員 SULA の制度計画②(G)平成 27 年度配置に向けた計画開始

- ③(G)国際大学院の計画準備
④(G)外国人教員の積極的雇用 グローバル向け年俸制の導入計画

■学修制度の改革(S)

- ⑤(S)飛び入学推進 国際教養学プログラムの設置準備
⑥(S)外部試験の利用検討開始
⑦(S)パーシャル・クォーター制度導入準備
⑧(S)ナンバリング最終まとめ デジタル・ポートフォリオ構築

■プログラム改革(P)

- ⑨(P)ダブル・メジャー「TOKUHISA SCHOOL」設置準備
⑩(P)”新”教養学部設置準備開始
⑪(P)相互交流の留学プログラムの開発と学生交流の推進
⑫(P)ワールド・スクール 植物環境デザイン設置準備

■グローバル・ネットワーク改革(N)

- ⑬(N)海外キャンパス開設準備
⑭(N)海外研究ユニットの招聘 園芸で試行
⑮(N)アライアンスによる交流の推進 AUN との連携 ラッセルグループとの連携模索
⑯(N)マルチラテラルな学生受入・派遣システムの六大学での構築

【平成 27 年度】

- ①(G)アカデミック・リンク・センターにおける反転授業用コンテンツ開発
②(G)SULA 募集②(G)SULA 学内候補者検討開始

- ③(G)国際大学院の計画準備
④(G)外国人教員の積極的雇用 グローバル向け年俸制の導入計画
⑤(S)飛び入学推進 国際教養学プログラムの設置準備
⑥(S)国際バカロレア検討
⑦(S)パーシャル・クォーター制度導入準備
⑧(S)ナンバリング実用開始
⑨(P)ダブル・メジャー「TOKUHISA SCHOOL」設置準備
⑩(P)”新”教養学部設置準備開始
⑪(P)相互交流の留学プログラムの開発と学生交流の推進
⑫(P)ワールド・スクール 植物環境デザイン設置準備
⑬(N)海外キャンパス開設 バンコクキャンパス オフショアプログラム利用開始

- ⑭(N)海外研究ユニットの招聘 工学で試行
⑮(N)アライアンスによる交流の推進 AUN との連携 ラッセルグループとの連携模索
⑯(N)マルチラテラルな学生受入・派遣システムの六大学での構築

【平成 28 年度】

- ①(G)アカデミック・リンク・センターにおける反転授業用コンテンツ開発
②(G)SULA 本格可動②(G)SULA2 名配置 本格稼働

- ③(G)国際大学院の計画準備
④(G)外国人教員の積極的雇用 グローバル向け年俸制の導入計画

(大学名：千葉大学) (申請区分：タイプB)

<ul style="list-style-type: none"> ⑤(S) 国際教養学プログラム開始 ⑥(S) 国際バカロレア利用開始 ⑦(S) パーシャル・クォーター制度開始 ⑧(S) デジタル・ポートフォリオとナンバリングリンク ⑨(P) ダブル・メジャー「TOKUHISA SCHOOL」設置最終調整 ⑩(P) ”新”教養学部 開学部 ⑪(P) 相互交流の留学プログラムの開発と学生交流の推進 ⑫(P) ワールド・スクール 植物環境デザイン設置準備 ⑭(N) 海外研究ユニットの招聘 工学で試行 ⑬(N) 海外キャンパス トレーニングスタジオ利用開始 ⑮(N) アライアンスによる交流の推進 AUN との連携強化 ⑯(N) マルチラテラルな学生受入・派遣システムの六大学での構築
<p>【平成 29 年度】</p> <p>中間評価</p> <ul style="list-style-type: none"> ①(G) アカデミック・リンク・センターにおける反転授業用コンテンツ開発 ②(G) SULA 増員 50 人体制→②(G) SULA12 名に増加 ③(G) 国際大学院の計画準備 ④(G) グローバル向け年俸制導入 10 ヶ月年俸制 ⑤(S) 国際教養学プログラムの拡大 全理系飛び入学受入 ⑥(S) 外部試験の利用検討開始 ⑧(S) デジタル・ポートフォリオ全学展開 ⑨(P) ダブル・メジャー「TOKUHISA SCHOOL」公募(2年次学生対象) ⑪(P) WORLD BOOT PROGRAM 実施 大学院レベル BOOT PROGRAM ⑫(P) ワールド・スクール デザインイノベーション開始 ⑬(N) 海外校設置準備 ⑭(N) 海外研究ユニットの招聘 工学で実施 ⑮(N) アライアンスによる交流の推進 米国ネットワークとの連携模索
<p>【平成 30 年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ①(G) アクティブ・ラーニング 全反転学習化へ体制整備 ②(G) SULA60 人体制→雇用拡大②(G) SULA24 名に増加 ④(G) グローバル向け年俸制の導入 ⑤(S) 国際教養学プログラムの拡大 文系へ展開 ⑥(S) 外部試験の利用準備 ⑦(S) パーシャル・クォーター制度見直し ⑧(S) ナンバリングとデジタル・ポートフォリオと就職データリンク ⑨(P) ダブル・メジャー「TOKUHISA SCHOOL」公募2期目 ⑭(N) 海外研究ユニットの招聘 生命科学で実施 ⑮(N) アライアンスによる交流の推進 欧州との連携模索
<p>【平成 31 年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ①(G) アクティブ・ラーニング 300 科目へ ②(G) SULA70 人体制→雇用拡大②(G) SULA36 名に増加 ③(G) 国際大学院の計画準備 ⑤(S) 飛び入学全学標準装備 ⑥(S) 外部試験の利用検討開始 ⑦(S) パーシャル・クォーター制度完全導入 ⑧(S) ナンバリングとデジタル・ポートフォリオと就職データリンクで学習ガイドライン構築強化 ⑨(P) メジャー・マイナー・サーティフィケート開始 ⑪(P) 相互交流の留学プログラムの開発と学生交流の推進 ⑫(P) ワールド・スクール 第2フェーズへ ⑬(N) 海外校準備最終調整 ⑭(N) 海外研究ユニットの招聘 生命科学で実施 ⑮(N) アライアンスによる交流の推進 米国との連携模索
<p>【平成 32 年度】</p> <p>中間評価</p> <ul style="list-style-type: none"> ①(G) アクティブ・ラーニングの授業内容評価 レベルチェック方法の体系化 ②(G) SULA 新卒採用(学内から採用”新”教養学部修士修学生)②(G) SULA42 名に増加 ③(G) 国際大学院の設置 生命科学 ④(G) 外国人教員採用本格化 ⑤(S) 飛び入学推進 国際教養学プログラム 大学院フェーズへ ⑥(S) 外部試験の利用実質開始 ⑦(S) パーシャル・クォーター制度導入後のレビュー ⑧(S) デジタル・ポートフォリオ評価およびリニューアル

<p>⑨(P)ダブル・メジャー「TOKUHISA SCHOOL」から大学院ダブル・メジャーへ ⑩(P)相互交流の留学プログラム改革 ⑪(P)ワールド・スクール 公共政策技術系ワールド・スクール ⑫(N)海外校設置最終準備 ⑬(N)海外研究ユニットの招聘 教養学で実施 ⑭(N)アライアンスによる交流の強化 アメリカ&南アメリカ ⑮(N)マルチラテラルな学生受入・派遣システムの六大学での構築 米国へ</p>
<p>【平成 33 年度】 自立化準備 ①(G)海外のアクレディテーション取得準備 ②(G) SULA 新卒採用(学内から採用”新”教養学部修士修子生)100人②(G)SULA48 名に増加 ③(G)国際大学院の設置 工学系 ④(G)外国人教員採用年間 10 名へ ⑤(S)飛び入学推進 国際教養学プログラム JD へ展開 ⑥(S)外部試験の利用実質開始2年目 ⑦(S)パーシャル・クォーター制度の大学院検討 ⑧(S)デジタル・ポートフォリオ評価と就職成果との比較評価 ⑨(P)大学院マイナー・プログラム本格可動 ⑩(P)相互交流の留学プログラム改革 2ヶ月プログラム等実施 ⑪(P)ワールド・スクール 地球環境民俗学 ⑫(N)海外校設置最終準備 現地準備 ⑬(N)海外研究ユニットの招聘 教養学で実施展開 ⑭(N)アライアンスによる交流の強化 南米へ ⑮(N)マルチラテラルな学生受入・派遣システムの六大学での構築 南米へ</p>
<p>【平成 34 年度】 自立化準備 ①(G)海外のアクレディテーション取得準備 ②(G) SULA 新卒採用(学内から採用”新”教養学部修士修子生)100人②(G)SULA54 名に増加 ④(G)外国人教員採用年間 10 名へ ⑤(S)飛び入学推進 国際教養学プログラム JD へ展開 ⑥(S)外部試験の利用実質開始2年目 ⑦(S)パーシャル・クォーター制度の大学院検討 ⑧(S)デジタル・ポートフォリオ評価と就職成果との比較 ⑨(P)大学院マイナー・プログラム本格可動 ⑩(P)相互交流の留学プログラム改革 2ヶ月プログラム等実施 ⑪(P)ワールド・スクール 地球環境民俗学 ⑫(N)海外校設置最終準備 現地準備 ⑬(N)海外研究ユニットの招聘 教養学で実施展開 ⑭(N)アライアンスによる交流の強化 南米へ</p>
<p>【平成 35 年度】 自立化 ①(G)海外のアクレディテーション取得 ②(G) SULA 新卒採用(学内から採用”新”教養学部修士修子生)120人②(G)SULA60 名に増加 ③(G)国際大学院の設置 全学規模 ④(G)外国人教員採用年間 10 名へ ⑤(S)飛び入学推進 国際教養学プログラム JD へ展開 ⑥(S)外部試験の利用実質開始2年目 ⑦(S)パーシャル・クォーター制度の大学院検討 ⑧(S)デジタル・ポートフォリオ評価と就職成果との比較 ⑨(P)大学院マイナー・プログラム本格可動 ⑩(P)相互交流の留学プログラム改革 2ヶ月プログラム等実施 ⑪(P)ワールド・スクール 地球環境民俗学 ⑫(N)海外校設置最終準備 現地準備 ⑬(N)海外研究ユニットの招聘 教養学で実施展開 ⑭(N)アライアンスによる交流の強化 ⑮(N)マルチラテラルな学生受入・派遣システムの六大学での構築</p>

② 財政支援期間終了後の事業展開【1 ページ以内】

本構想は、学長のガバナンスを最大限に活かす構想であり、構想終了後も強力に推進する。全学の予算を傾斜配分することで、事業の継続性を確保するとともに、自立化可能な部分については、積極的に自立化を構想当初から実施する。

本構想に限らず、大学のグローバル化は最重要項目である。終了後は、事業で構築したプログラムを最大限に活用し運営していく。特に、SULA は機能改革を行った事務職員が該当し、教員と同様に重責を担うものである。本事業で利用する設備であるラーニング・コモンズ、アカデミック・リンク・センター、グローバル・リソースの組織は、既に整っており、本事業で新たに設備を構築するものはない。これらの既存の設備に対して人的リソースを投入し、システムを 10 年間で構築し、その後は粛々と改革を続けながら事業を展開する。

予算の多くを占める人件費は、新しい業務の創成を担う人材の育成であり、構想期間中の 10 年間に定年退職する教員約 700 名と、職員約 300 名のポストを利用し、常勤化を推進する。従来ポストを新たなポストに再配分する際には、従来ポストでの業務の簡素化が必要でもあるが、これも併せて検討する。

10 年間の目標設定は決して簡単な数字ではない。しかし、当初の 3 年間で即効性を求め、劇的な変革を実施する。その後それらを継続的に維持し、さらに 6-7 年目に新たな変革を実施する。この 10 年間に千葉大学と企業との連携を強化し、留学に関するファンドを設置することも検討する。また OB 会ネットワークによる奨学金の設置も事業計画としては存在する。これら自助努力を 10 年間継続して実施し、さらには、積極的な国際的キャンペーンで基金を設置し実施する。

以上のように、本構想は、10 年間で加速をつけ未来に飛び立つことを前提に、自立後も十分に継続実施が可能であると考えている。千葉大学独自でも数年後には実施可能ではあるが、本事業によりスピーディーに改革を行う。その点は、継続的に実施する事は問題ないと考えられる。このように、自立化後も無理なく事業を継続できると考えている。また、各経費については、以下のように自立化を考えている。

■1. 物品費

本事業では、事業全体で継続的に物品費の計上をしている。施設への予算執行は、既に平成 24 年度に採択されたグローバル人材育成推進事業で購入しているものもある。本事業では、これらに追加する全学で加速度的に実施するための設備の購入や、海外校設置のためのネットワーク等の費用となる。

■2. 人件費・謝金

実施期間中に採用を予定している、SULA 及び海外校設置に関わる教職員の人件費となる。SULA は、終了時まで、退職等による自然減のポストを充当する。10 年間で ~~120 名~~60 名を雇用するが、未来の大学には不可欠なポストである。なお、“新”教養学部については、他の部局の教職員の削減により実現する。

■旅費

現在、協定校との戦略的な研究やプロジェクトには、大学の国際化の予算が充当されている。本事業期間は、これらの予算は主に学生の留学費用の補助として使用する予定である。自立化後は、これを継続し、学生旅費については、本予算を原資としてスムーズに継続運営できるようにする。また、現地とのコミュニケーションのためには、教員や職員が赴くことが必要であるが、自立化後は現在の国際化の予算と寄付等の基金により実行する。

■その他 奨学金等

学生の留学奨学金のシステムは極めて大切なものである。これは、事業期間中も独自の資産として運営する予定であるが、事業終了後も積極的に展開していきたい。本構想段階では、ピーナッツプログラムを予定しており、最終的には他の奨学金も合わせ、全学で 50 名規模で多様な奨学金を準備する。

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せん。申請段階で記入する必要はありません。