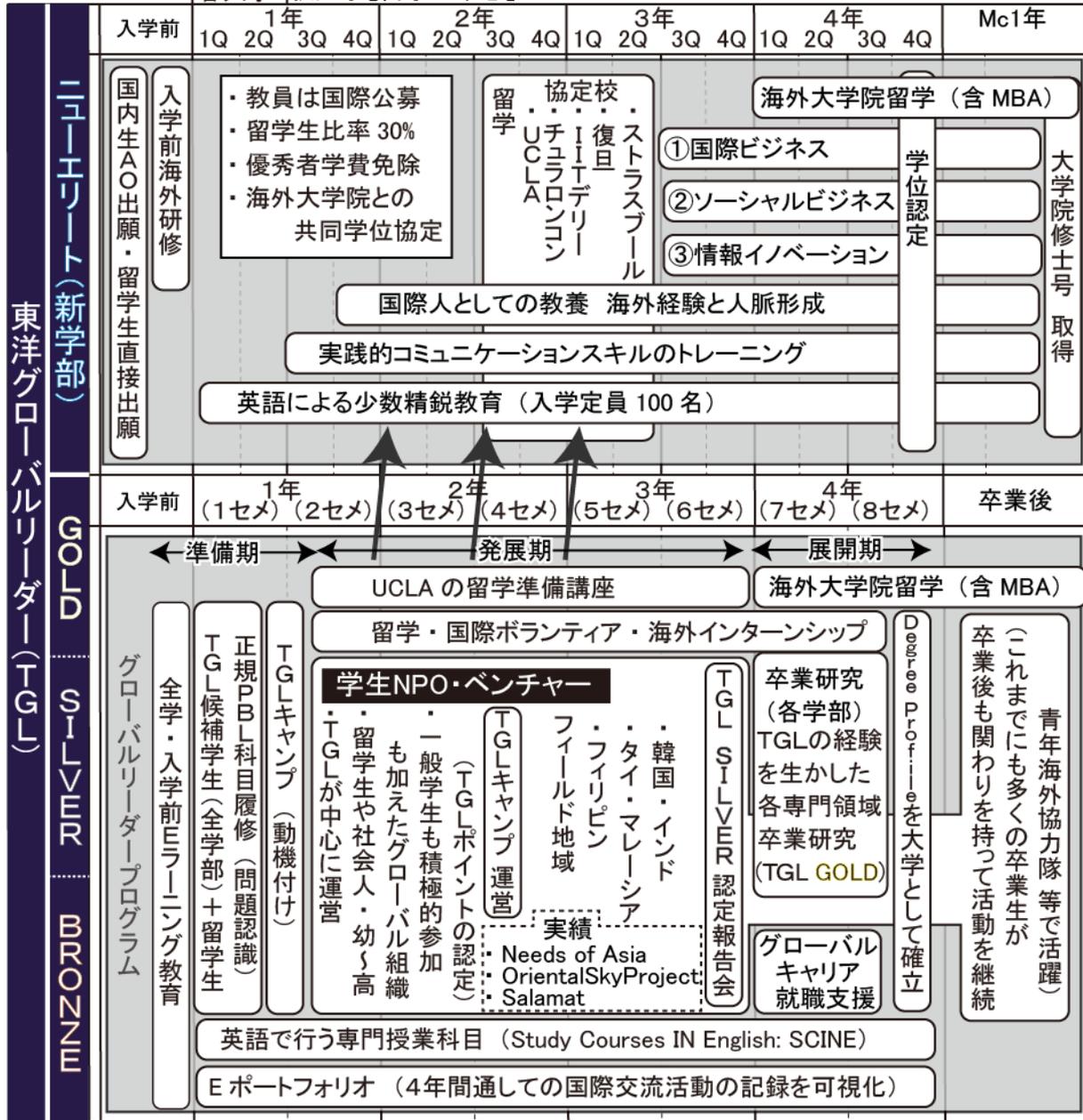


③ 共通観点 1 (構想の創造性、展開性等) 概念図【1 ページ】

現在11学部44学科3万人の学生を有する本学は、これまで国際地域学部が牽引してきたグローバル人材育成支援事業を全学に展開する。「東洋グローバルリーダー」は、英語開講専門科目履修単位数・語学力・東洋グローバルポイント(旧・国際交流ポイント)を基本条件として、正課教育のみならず、留学生を交えた学生NPO活動などの課外活動を通じて育成・認定される(GOLD, SILVER, BRONZE)。H31設立予定の「グローバルイノベーション学部」では、国際通用性を高め、世界の舞台で先端的な役割を担う「ニューエリート」を育成する。

▽【国内生中心】
春入学 | 秋入学【留学生中心】



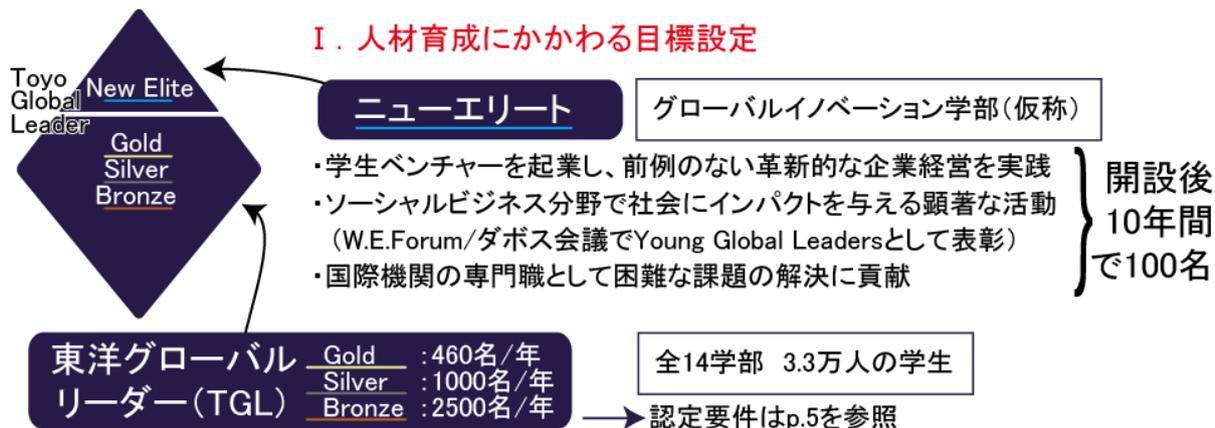
学位、単位、成績の国際通用性を高めるためのガイドライン (国際編入制度の導入と外国成績評価: FCE)

東洋グローバルリーダーの認定要件 (TGLポイント例: 認定留学 20pt、海外専門研修 5~10pt)

	専門科目 (英語開講)	TOEFL (TOEIC)	TGL ポイント	海外での活動	その他	認定時期	目標数	備考 (これまでの制度)	
東洋グローバルリーダー (TGL)	ニューエリート	全科目	600 (900)	40	グローバルイノベーション学部卒業	学部卒業時 (4年又は3年)	100名/年	新規	
	GOLD	60単位以上	550 (730)	30	海外留学 or 国際インターン or 社会貢献活動	卒業(または要旨)を英語で執筆	8セメ終了時	460名/年	ESP for GHRD に準拠
	SILVER	30単位以上	500 (600)	20	-	TGL認定報告会で発表・認定	6セメ終了時	1100 4000 名/年	新規
	BRONZE	10単位以上	-	10	-	-	各セメスタ終了時	2500名/年	SCINEに準拠

(大学名: 東洋大学) (申請区分: タイプB)

⑤ 共通観点 3 (大学独自の成果指標と達成目標) 概念図【1 ページ】



東洋グローバルリーダー(TGL) 育成ルーブリック

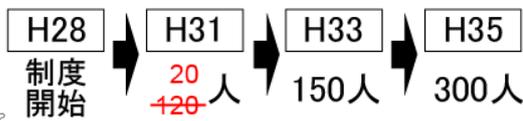
代表的な指標	Stage 4 TGL Gold (目標段階) 460名	Stage 3 (発展段階)	Stage 2 (基礎段階)	Stage 1 (基盤)
異文化環境における英語運用表現能力	英語をツールとして使いこなし、表現したいことを的確に伝え、相手の意見を尊重するアサーティブな表現能力を持つ。	異なる文化背景を有する人々との相互理解を築くだけの英語表現力を持ち、日常的なコミュニケーションが十分にとれる。	異なる文化背景を有する人々との対話に興味を持ち、自分の伝えたいことをまがりなりにも伝え、相手も理解しようと試みる。	英語で表現を試みることにはできるが、英語を使うことに精一杯で、相手と対話するところまで意識が及ばない。
文化的な価値創造	異なる世界観を理解し、現実的な問題設定の中で、新しい価値創造をする能力をもつ。	異なる世界観の存在を知覚的かつ感性的な側面で理解し、この理解に基づく行動をとることができる。	他の世界観が存在することを認識しているが、基本的には自分の世界観により行動する。	他者の経験から学ぼうとはしているが、自己の文化的価値観からのみ思考する。
異文化環境における課題解決	異文化環境において複雑な水準の課題を見出す力があり、その課題を解決する力を持つ。	異なる文化のもとで、ものごとを深く考え、解決のための行動をとることができる。	異なる文化のもとでも、単純で表面的な課題を見出すことができる。	他の文化を学ぼうという最低限の姿勢がみられる。

※IDI(Intercultural Development Inventory) : 異文化適応テストを留学前後で実施して定量評価

II. 国際通用性の目標設定

国際編入制度を活用して入学する学生

外国成績評価(FCE)専門部署の設置
※整備されている日本の大学は少ない



III. 全世代グローバル教育・持続可能な教育プラットフォーム

TOYO-UCLA 継続教育センター (H26.7 設立)

- ・社会人向けビジネス英語講座
- ・海外大学院留学準備講座
- ・MBA 予備教育
- ・幼～高校生・シニア対象・英語講座

(株) 東洋グローバルダイヤモンド (H29 設立)

事業収益

H35 開講講座数
~~500~~ 700 講座/年
のべ参加人数
~~10,000~~ 3,000 名/年
戦略的奨学金
5,000 万円/年

取組期間終了後も安定的な継続

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】

本学は、明治・大正時代に3回のアジア・アフリカ・ヨーロッパ・南北アメリカと世界規模の視察を行った真の国際人である哲学者・井上円了を学祖として、「諸学の基礎は哲学にあり」という教育理念のもと、明治20(1887)年に設立され、グローバル化のニーズに対応して教育の3本柱を「哲学教育」「国際化」「キャリア教育」とし、自分の哲学を持ち本質に迫って深く考え、主体的に社会の課題に取り組むことができる人材を育成してきた。学祖の目指した国際化は、平成6年、工学部に日本で初めて導入された秋入学制度や、平成9年設置の国際地域学部を引き継がれ、文理両面から大学の国際化を牽引してきた。また創立125周年となる平成24年に出された未来宣言には「地球社会の未来に貢献する大学の確立を求めて、私たちの手で新しい歴史を創出し、進化し続けていくことを誓います」と謳い、「人」と「地球」をモチーフに、学生がダイナミックに、そしてグローバルに世界に向かって羽ばたく姿を象徴した新たなブランドマークを制定した(右図)。



【本構想の目的】

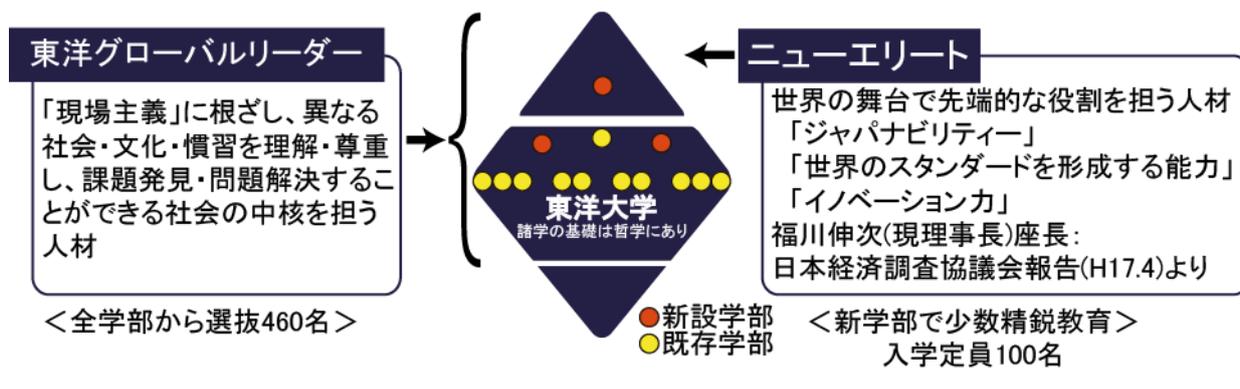
I. 目標とする改革“TOYO GLOBAL DIAMONDS”

本構想は、ダイヤモンドの原石である学生を磨き、輝きを放つグローバル人材へと成長させる教育をめざしている。エリートから中核人材まで幅広く育成することで、現在はピラミッド型である全学のグローバル化構造の総体的な底上げを実現する。輩出する人材の中間層が厚みを増し、頂点が高くなると、あたかもダイヤモンドの形のような人材集団が形成される、というイメージが構想名“TOYO GLOBAL DIAMONDS”の由来である。

II. 目標とする人材像「東洋グローバルリーダー」「ニューエリート」

平成24年度に「経済社会の発展を牽引するグローバル人材育成支援事業」(以下「GGJ事業」)の採択を受けた国際地域学部では、「現場主義」に根ざしたグローバル化教育に取り組み、TOEFL550点以上を取得する学生が3倍に増加する等、採択後1年のうちに学部全体の底上げが図られつつある他、国連ユースボランティア(全国から12名)に学生を派遣する等、世界の舞台上で活躍する学生もみられるようになった。また、イラク復興の現場を担う行政官等、現場を支える留学生も多い。

本構想“TOYO GLOBAL DIAMONDS”では、GGJ事業における取り組みを飛躍的に加速させるべく、国際地域学部に加え、平成29年度に改組新設する国際観光学部(仮称)及び情報系新学部を合わせた3学部が全学のグローバル化を先導する。これによりボリュームゾーンの育成が図られ、ダイヤモンドの中位を成し社会の中核を担う「東洋グローバルリーダー」(全学部から選抜された学生対象)が育成される。さらにダイヤモンドの頂点を形成し世界の舞台上で先端的な役割を担う「ニューエリ



(大学名：東洋大学) (申請区分：タイプB)

ート」を、平成 31 年度に設置する「グローバルイノベーション学部（仮称、入学定員 100 名）」において育成する。入学定員の 30%を外国人留学生とし、少人数で全ての講義を英語で行うと共に、1 年間の海外留学を必須とする。なお、各学部からニューエリートを志向する学生を転部・転科制度で受け入れる。

Ⅲ. 東洋ブランドの確立と「グローバルリーダーの集うアジアのハブ大学」を目指して

本学は、最初の海外拠点をマレーシアとインドに平成 24 年度設置し、GGJ 事業では常駐スタッフが働くバンコクオフィスを平成 25 年度開設したり、また、タイ語をはじめとする複数のアジア言語や文化事情に関する講義に注力する等、アジアを重視したグローバル化教育に取り組んできた。

本構想“TOYO GLOBAL DIAMONDS”では、「TOYO-UCLA 継続教育センター」を設立する等、アジアを中心に築いてきたネットワークを全世界的に展開し、東洋 (TOYO) という国際的ブランドの確立をめざす。日本人学生にとってグローバルな学修機会を提供すると共に、アジア諸国からの留学生の受け入れと送り出し、さらには、欧米諸国からの留学生がアジア諸国へ向かう拠点として、全世界からの留学生を積極的に受け入れることによって「アジアのハブ大学」を目指すこととする。

【本構想における取組概要】

I. 目標とする人材の育成

1) 社会の中核を担う「東洋グローバルリーダー」の育成

総合学園計画に基づき、平成 29 年度に現在の国際地域学部国際観光学科（入学定員 200 名）を発展改組し、国際観光学部（仮称、入学定員 400 名）としてグローバル時代の観光産業を担う人材育成を推進する。また、同年に情報系の新学部（入学定員 400 名）と大学院（入学定員修士 40 名・博士 10 名）を新設し、国際社会の情報戦略に長けた人材の育成を行い、国際地域学部とこれら 2 学部を先導的学部として、社会の中核となる「東洋グローバルリーダー (TGL)」を多数社会に送り出す。

この東洋グローバルリーダー (TGL) の育成にあたっては、①語学力・コミュニケーション能力、②異文化適応能力、③課題の理解と解決能力の向上（様式 1 ⑤参照）を目標に、GGJ 事業における副専攻「English Special Program for Global Human Resources Development (ESP for GHRD)」を拡充した「グローバルリーダープログラム」を実施する。全学部から選抜された 460 名（1 学年定員の約 6.5%）は所定の要件を満たすと「TGL ゴールド」として正式に認定される（様式 1 ③を参照）。GGJ 事業においては国際交流ポイント制度が運用されてきたが、これを「東洋グローバルリーダーポイント (TGL ポイント)」として全学部に拡大する。これにより広範な学部生に対しグローバルリーダープログラムを体験させることができる。国内外での国際交流活動を認定し、ポイントに応じたランクを付与する。

<「グローバルリーダープログラム」の概要> 認定要件◎ 任意○

TGL ランク (一学年人数)	TGL ゴールド (460 人)	TGL シルバー 1100 (1000 人)	TGL ブロンズ (2500 人)
グローバルリーダープログラムの要件			
TGL ポイント	30	20	10
海外留学（原則として 1 学期以上）	◎	◎	○
全学型英語カリキュラム群「Special Courses in English (SCINE)」・英語による専門科目の履修	◎	◎	◎
英語での卒業論文執筆	◎	○	○
国内外インターンシップ・国際ボランティアへの参加	◎	○	○
「東洋グローバルリーダーキャンプ」への参加・運営	◎	◎	◎
学生 NPO・ベンチャーへの所属・運営	◎	◎	○

(詳細は p. 5 参照)

グローバルリーダープログラムの主要な認定要件は以下のとおり。

- ① 原則として 1 学期以上の海外留学の義務付け、英語による「Special Course IN English (SCINE)」カリキュラム科目群の履修、卒業論文の英語執筆を課す。

(大学名：東洋大学) (申請区分：タイプ B)

- ② ビジネスや国際協力に関わるプロジェクト型学習に従事できるよう、学内 NGO や学生ベンチャー等に所属する（Salamat、Needs of Asia、Oriental Sky Project 等、既に学生団体の活動実績はみられる）。学生の自主性を尊重しつつ、本学教員の指導及び国内外の開発分野のエキスパートによる助言を得て社会にインパクトを与えよう安定的に運営・発展させていく。
- ③ 海外オフィス（バンコク）、リエゾンオフィス（シドニー、バンクーバー）を活用し、インターンシップや国際ボランティアを全学で展開する。

2) 世界の舞台で先端的な役割を担う「ニューエリート」の育成

「ニューエリート」を育成するため、平成 31 年度に新学部「グローバルイノベーション学部（仮称）」を設置する（下表）。この新学部では、「ジャパナビリティ」「世界のスタンダードを形成する能力」「世界で先端的な役割を担うイノベーション力」を有する「ニューエリート」の輩出を人材育成戦略としており、学生ベンチャー企業の早期上場、社会にインパクトを与える顕著な活動によりダボス会議からヤング・グローバル・リーダーズ表彰、国際機関の専門職として困難な課題の解決に貢献する人材育成を目的とする。

<新学部「グローバルイノベーション学部（仮称）」の概要>

専門分野等	グローバルイノベーションコース、グローバルビジネスコースを専門分野とする。他学部との連携により、ダブルメジャーも可能な複合学際学部をめざす。
定員	100 名。国際編入制度の導入、学内転部等により卒業時は最大 150 名。
カリキュラム	英語のみで授業を行う。日本人学生は原則として 1 年間の留学を義務付ける。また、大学院設置（平成 34 年度開設予定）にあたり学士・修士を 5 年で修了できるように制度設計する。海外の大学院と 3 + 2 の編入共同学位協定を結ぶ予定である。
教員	国際公募による。外国人教員 30%、外国の大学で学位を取得した教員 30%、バイリンガル教員 40%を目標とする。
学年暦	春秋入学、クォーター制。国内外からの編入を認める。
学生募集	国内生は A0 型入試。留学生は直接出願（渡日前オンライン選抜）を認める。留学生比率 30%を目指す。国際バカロレア有資格者を積極的に募集。
奨学金	入試成績優秀者 30 名に原則卒業まで授業料免除とする他、各種の奨学金を整備する。経済支援策として企業の冠奨学金を設定する。

<注>TGL の成果を「オンライン履歴書」へ

本構想“TOYO GLOBAL LEADERS”では、E ポートフォリオを全学的に運用し、全学生の海外学習実績や語学力指標などをデータベース化する。GGJ 事業による国際地域学部での E ポートフォリオ運用実績を活かし、学生自身による学びのプロセスの内省化（振り返り）にも役立てる。そして、学生自身が E ポートフォリオ上のデータを使ってオンライン履歴書を公開することができるようにシステム改良をおこなう。これにより学生が就職活動などでオンライン履歴書を活用した自己アピールをおこなうことが可能となる。

II. 教育システム・インフラの戦略的三大改革

1) 国際通用性の高い教育プログラムの提供

欧州や北米では、他の大学への編入や複数の国への留学も容認されており、むしろ国際標準化されつつあるが、日本の大学では在学中の学生の流動性が限定的にしか運用されていない。

したがって、本構想“TOYO GLOBAL DIAMONDS”では、世界各地域の海外大学と「編入に関わる協定」等を締結しつつ、柔軟な国際編入制度を導入することにより、多様な国・地域から留学生を受け入れ・送り出しを図る。協定によって本学から海外大学への編入学ルートも確保されるため、流動性と選択肢を拡大し、多くの留学生が本学での勉学に興味をもつと考えられる。このような編入制度を平成 28 年度より順次全学部で導入する。

また、国際編入制度を含めた制度改革を実現するため、欧州のチューニング・プロジェクトの理

(大学名：東洋大学) (申請区分：タイプB)

念を導入し、学位や単位、成績の国際通用性を高めるためのガイドラインを確立する。海外の教育機関の成績を評価する外国成績評価 (Foreign Credential Evaluation: FCE) の専門部署を新設する国際教育センター内に設置する等、組織的に国際選抜が行えるように体制を整備する。さらに、卒業要件と能力目標を明文化し、学位とディプロマの「品質保証」のため、英文による「ディプロマサプリメント」を作成する。

2) 普遍的な全世代グローバル教育の実施

グローバル人材育成は、高等教育に加え、社会で活躍する人材を含めた幅広い世代にグローバル化に対応した教育機会を提供することが求められている。

本構想“TOYO GLOBAL DIAMONDS”では、幼稚園～高校、社会人からシニアに至る世代にグローバル学修支援を行うが、これについては、既にUCLAとの提携により、平成26年7月には「TOYO-UCLA継続教育センター」を設置することが決定しており、センターでは、本学学部・大学院教育とも連携しつつ、ビジネス英語、MBA 予備教育、海外大学院留学のためのサポートを組み込んだ社会人向けグローバル教育を実施する他、幼稚園や小・中・高の生徒、シニアを対象にした英語プログラム、留学支援プログラム、夏期海外研修等を企画・運営し、本学の総合学園計画にも位置付けられている全世代グローバル教育を実践する。

また、本学附属牛久高校等のスーパーグローバルハイスクール/アソシエイト採択校を中心として、高校と連携したグローバル教育も推進する。

3) 持続可能な教育プラットフォーム

本構想における取り組みに対する支援、さらに、事業終了後も継続的かつ発展的に取り組みを推進し得る持続可能なグローバル教育プラットフォームを構築するため、企業トップによるリーダー教育を行うほか、専門機関や企業との間で「東洋グローバルアライアンス」として継続的な協力関係を確立する（具体的なパートナーと役割については p. 60-61 に詳しい）。

さらに、「東洋グローバルアライアンス」を基盤に、平成29年度には事業法人「株式会社東洋グローバルダイヤモンド（仮称）」を設立し、事業法人化による独立採算型の事業展開を進める。同社は、上述のような全世代を対象とする英語講座を開設し、安価な講習料で良質な英語学習機会を提供する。さらに、中学生、高校生向けの海外研修等も開発して、事業の継続性と独立採算による安定的組織運営と執行体制を確立する（事業概要は p. 65 を参照）。また、大学の国際化を支える優秀な専門スタッフの安定的供給・確保もねらう。

III. 本構想の実施体制

本構想“TOYO GLOBAL DIAMONDS”の実施にあたり、まず、意思決定を迅速に行うため、学長直轄の意思決定機関として「国際連携本部」を平成26年度に設置する。同本部は世界の大学連盟や質保証機関との連携、海外大学間連携、海外事務所運営および国際広報などを担当する。また、本構想“TOYO GLOBAL DIAMONDS”の実施機関として、「国際教育センター」を平成26年度に設置し、既存組織「国際センター」「グローバル・キャリア教育センター」「国際地域グローバルオフィス」等を順次統合・拡充する。同センターは、「国際連携本部」の指揮のもとで教育交流事業、海外インターンシップ、留学生サポート、日本語教育、学園内連携など教育の質向上に係わる諸事業を実施する。

さらに、本構想における取り組みや体制を定期的に見直し、改善するため、自己点検（例えば「東洋グローバルリーダー」や「ニューエリート」等の成果点検）に加え、グローバル教育の世界的動向に関する調査・研究体制、外部評価等を実施する。

- ① 調査・研究体制の確立：本構想は、諸外国の高等教育に係る動向や質保証に関する調査・分析を前提としている。関連する研究を行うため、平成26年1月に本学教職員が中心となり「一般社団法人持続可能な国際教育推進のための研究コンソーシアム」を設立した。また、本学内に平成28年度に「高等教育研究センター」を設置する計画である。
- ② 外部評価の実施：実業界リーダーによるカリキュラム諮問委員会を設置するとともに、国際大学協会（IAU: International Association of Universities）による国際戦略評価（ISAS）を実施し、外部専門家による評価や助言を得る。また、本構想の取り組みを公開するため、平成28年度に国際シンポジウムを開催するほか、随時、成果発表をおこなう。

1. 国際化関連 (1) 多様性

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

【実績及び目標設定】

各年度5月1日の数値を記入

	平成25年度	平成28年度	平成31年度	平成35年度
外国人職員等 (A)	1 人	11 人	15 17 人	22 24 人
うち外国籍職員	1 人	6 人	6 9 人	8 10 人
うち外国の大学で学位を取得した日本人職員	0 人	1 人	2 3 人	3 4 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	0 人	4 人	7 5 人	11 10 人
全専任職員数 (B)	478 人	532 人	532 597 人	532 590 人
割合 (A/B)	0.2 %	2.1 %	2.8 %	4.1 %

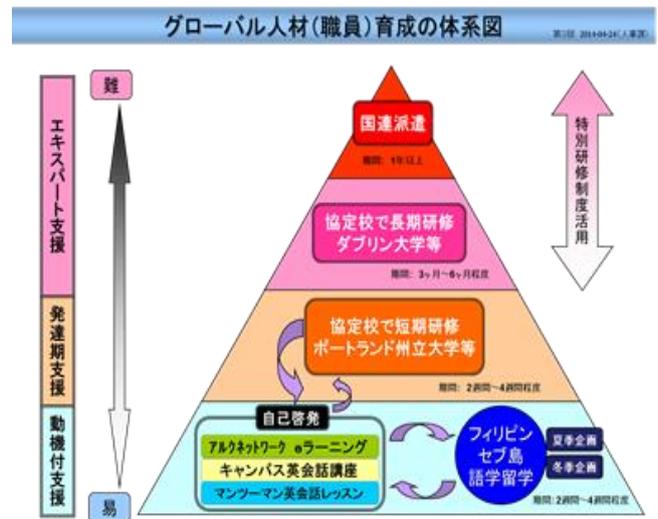
【これまでの取組】 新入職員の採用にあたっては、外国人留学生の採用、国際感覚や英語力を重視した選考を実施している。平成25年度は中国人留学生を1名採用した。

また、平成25年度より毎年1名ずつ5カ年計画でジュネーブの国連に職員を1年間派遣している。海外協定校での語学研修・職場体験・異文化体験等の研修も拡充している。ダブリンシティ大学では約3ヶ月間に渡りインターナショナルオフィスのインターンとして留学生サポート関係業務等にあたる実践的な研修を実施している。その他、グローバル・キャリア教育センターでは、平成24年度より、外資系企業で管理職経験がある人材を中途採用し、新規施策の責任者としている。

なお、直接雇用ではないが、本学海外拠点において業務に従事するスタッフは、全て現地人である。バンコクオフィスは3名のタイ人が、デリーでは1名のインド人が働いている。

【本構想における取組】 「①外国籍職員」の採用については、平成 25 年度の新卒採用以降、外国籍（留学生）職員の採用を積極的に進めようとしているが、この方針は平成 28 年度以降も継続する予定であり、平成 27 年度も採用すべく、現在、選考を進めている。具体的には毎年 1 名の採用を目途としているが、採用の実現は、受け入れ態勢の整備や、適材の確保状況により左右されるため、3 年で 2 名ずつの採用で予定している。また、外国語教育プログラム等に関わる外国人スタッフの中には、本学で長く働きたいと考えている者も少なくなく、新卒採用とは別に平成 26 年度中に 1 名中途採用する予定であるとともに、今後も優れた人材の確保のため、良い人材については積極的に中途採用していく予定である。「②外国の大学で学位を取得した日本人職員」については、日本に來ている外国人留学生の採用と平行させて検討中である。また、採用した職員の海外研修制度の中で、サバティカル制度を使って留学し学位を取得できるよう制度設計を行なっている。

2 つをあわせ 3 年に 1 名ずつを目途に採用を進めていく。「外国で通算 1 年以上の職務・研修経験のある日本人職員」については、現在、毎年 1 名ずつ国連のヨーロッパ本部（ジュネーブ）に派遣しており既に 1 名が帰国し働いている。平成 26 年度の 11 月には 2 人目が帰国し、3 人目が渡航する。国連との契約は 5 年間となっているが、10 年間継続して派遣することを予定しており、既に国連側と交渉中である。なお、平成 26 年度中にタイ・チュラロンコン大学との協定締結を目指しており、同校内に移転予定のオフィスを通じたインターン人事交流も企図していく。



1. 国際化関連 (1) 多様性

③教職員に占める女性の比率【1ページ以内】

【実績及び目標設定】

各年度5月1日の数値を記入

	平成25年度	平成28年度	平成31年度	平成35年度
女性教員 (A)	154 人	167 人	197 人	205 人
全専任教員数 (B)	682 人	716 人	792 人	792 人
割合 (A/B)	22.6 %	23.3 %	24.9 %	25.9 %
女性職員 (C)	221 人	258 人	308 268 人	305 274 人
全専任職員数 (D)	478 人	532 人	597 532 人	590 532 人
割合 (C/D)	46.2 %	48.5 %	51.6 50.4 %	51.7 51.5 %

【これまでの取組】

本学は「女子教育のパイオニア」(大正5年、専門学校令による私立大学初の女子の入学を許可)として女性の高等教育普及に貢献してきた。平成12年には総合大学初の女性学長が誕生する等の歴史を持っており、伝統的に女性の社会進出を推進してきている。平成25年4月、国際地域グローバルオフィス、ランゲージセンターを開設し、総勢11名(うち女性7名)の教職員スタッフが配置された。男女雇用機会均等法の施行後、本学では社会一般よりも早く総合職採用における女性の進出が進み、女性だけでなく周囲の男性も含めて、職場の意識が変わってきている。総合職で男女ほぼ同数採用するようになり、既に20年が経過している。あわせて、結婚や出産に伴う女性の退職が減り、長く活躍する環境も整ってきている。直近の5年間の新卒総合職採用86名のうち、女性の採用は48名(55.8%)と、優に過半数を超えている。また、平成26年4月現在の事務局部長(職員の最高職位)16名のうち5名が女性であり、その割合は30%を超えている。女性の時代と言われて久しいが、今まさにその時代であり、今後、その傾向はさらに強くなると考える。

【本構想における取組】

本学の女性の活躍は歴史的にも、現状においても盛んである。また、それを促進する為の人事施策も積極的に講じられており、その方向性を今後も継続していくこととなる。具体的には、今後、5年の間に総合職の職員数をさらに増員する予定であるが、その採用には男女を問わないことはもちろん、不自然に男女のバランスを取る（半々とする）のではなく、実力に応じて判断していくことを検討している。本構想においては、スタッフの多様性を重視し、高等教育の分野で女性が今まで以上に活躍できる環境を整備するため、テーマ別の研修会、ワークショップを設定する。具体的には、橘・フクシマ・咲江氏（G&S Global Advisors Inc. 代表取締役社長）をアドバイザーに迎え女性の登用機会拡大を推進していく。また、本構想の外部評価の一環として、**IAU（国際大学連盟）によるISAS（国際戦略外部評価）を実施**する計画であるが、この中でも教職員の多様性はテーマとなる予定で、特に国際化にかかわる分野で女性の活躍度、意思決定に関与する女性の比率等については、評価項目の中でも重視される指標となる。本学としても、大学の基本姿勢が国際標準に照らして適切なものとなるように、外部の専門家の助言を得ながら今後の人事方針を確立していく。プロジェクト等の短期的な施策においては、任期付きの雇用形態が多くなる傾向にあるが、有期の雇用契約において男性の採用が難しい社会情勢はまだ残っており、その分、女性が活躍できる領域は益々大きくなっていくとみている。平成31年開設予定「グローバルイノベーション学部（仮称）」の教職員・スタッフ採用においては、アライアンスのグローバル企業等から、一線で活躍されている方を専任教員として招聘し、その内、女性比率が50%以上となるよう策定する方針である。

なお、本構想では国際業務、外国語教育、研修関連の業務を独立した事業法人を設立して運営していく計画である。新事業法人においては、起業家精神を大いに発揮し創造性の高い仕事が期待される。この新事業法人においては、スタッフの多様性にかかわるガイドラインを設定し、積極的に人事施策の中で女性の活躍の場を拡大していく。

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 (平成35.5.1)
外国人留学生数 (A)	402 人	585 人	1,600 1,010 人	2,000 1,550 人
うち、在留資格が「留学」 の者	375 人	540 人	1,570 900 人	1,970 1,300 人
うち、在留資格が「留学」 以外の者	27 人	45 人	30 110 人	30 250 人
全学生数 (B)	29,372 人	29,025 人	33,362 31,040 人	33,800 32,029 人
割合 (A/B)	1.4 %	2.0 %	4.8 3.3 %	5.9 4.8 %
	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)	481 人	900 人	2,000 1,540 人	2,720 人
うち、在留資格が「留学」 の者	412 人	610 人	1,620 1,000 人	2,340 1,680 人
うち、在留資格が「留学」 以外の者	69 人	290 人	380 540 人	380 1,040 人
全学生数 (D)	29,372 人	29,025 人	33,362 31,040 人	33,800 32,029 人
割合 (C/D)	1.6 %	3.1 %	6.0 5.0 %	8.0 8.5 %

【これまでの取組】

日本語学校との連携による外国人留学生の募集、JASSO 主催の日本留学フェアにおける本学の広報（平成24年度2箇所、平成25年度3箇所、平成26年度4箇所予定）、海外協定校との学生交換協定締結や ISEP への加盟（平成17年度）等による交換留学生の受入促進（過去10年では学生交換協定数は平成15年度の12件から平成25年度には36件に、交換留学生の受入は平成15年度の7名から平成25年度には35名に増加）、また短期プログラムでは、平成26年夏に他の4大学（亜細亜、桜美林、神田外語、昭和女子）との協働により、サマープログラムを実施する。

【本構想における取組】重点協定校との協力、サマープログラム独自開催に加え、以下の取り組みを行うことで通年目標値2,720人を達成する。（留学生を受け入れることができない夜間定員3,260人を分母から引くと、上表平成35年度の実質割合9.5%となる。）

- 留学生入試を発展させ、全ての学部で渡日前入試を実現する。マレーシア、インド、タイ等の海外拠点と ABK（アジア学生文化協会）、新宿日本語学校等の指定校の推薦を受ける。
- 国際編入制度を整備するため、外国成績評価（FCE）体制を確立する（ABK、World Education Service との提携により FCE を実施）。また、協定校以外から1年以内の短期留学生の受け入れを可能にし、国際編入制度の導入の一環として、短期留学生の受入れ制度も確立する。

(大学名：東洋大学) (申請区分：タイプB)

- UMAPのネットワークと短期留学助成を活用し、東南アジアからの留学機会を拡大する。
- ISEPの学生交換に加え、IES ABROAD 全米大学連盟と提携し IES 東京センターを本学に誘致する。欧米主要大学からの短期留学生を増大させる。米国の国際教育協会（IIE）が展開する Generation Study Abroad 計画に参画し、今後5年間の米国人留学生を倍増させる。短期留学生受入数を増大させ、キャンパス内の国際化・多様化を進める。
- ドットジェイピー等のインターンシップ専門機関と提携し、留学生向けにインターンシップの機会を提供する。
- 協定校から更に重点協定校を選定し、上記施策と連動させ10年後の留学生受け入れ数の目標値2,720人を達成する。

		H25	H28	H31	H35
5月1日	一般留学生	354	515	1,455 830	1,700 1,220
	国際編入生	0	0	15 40	150 30
	交換留学生	41	50	80 120	90 200
	短期研修、インターン等	10	20	50	60 100
	合計	405	585	1,600 1,010	2,000 1,550
通年	一般留学生	354	560	1,520 880	1,930 1,290
	国際編入生	0	30	20 100	300
	交換留学生	73	100	120 220	140 440
	短期研修、インターン等	130	210	340	350 690
	合計	557	900	2,000 1,540	2,720

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)	223 科目	772 科目	1,200 954 科目	1,740 科目
うち学部(B)	96 科目	594 科目	800 735 科目	1,431 科目
うち大学院(C)	127 科目	178 科目	400 219 科目	309 科目
英語による授業科目数(D)	223 科目	765 科目	1,190 940 科目	1,721 科目
うち学部	96 科目	594 科目	790 735 科目	1,431 科目
うち大学院	127 科目	171 科目	400 205 科目	290 科目
全授業科目数(E)	9,914 科目	11,189 科目	11,300 科目	11,280 科目
うち学部(F)	7,576 科目	8,082 科目	8,160 科目	8,180 科目
うち大学院(G)	2,338 科目	3,107 科目	3,140 科目	3,100 科目
割合(A/E)	2.2 %	6.9 %	10.6 8.4 %	15.4 %
割合(B/F)	1.3 %	7.3 %	9.8 9.0 %	17.5 %
割合(C/G)	5.4 %	5.7 %	12.7 7.0 %	10.0 %
割合(D/E)	2.2 %	6.8 %	10.5 8.3 %	15.3 %

【これまでの取組】

英語による専門科目の授業は、これまで経営学部、法学部、国際地域学部で多く実施しており、うち、経営学部ではグローバルビジネスコミュニケーション(GBC)コースや、国際地域学部では副専攻 English Special Program for Global Human Resources Development(ESP)を設置して、英語による授業科目の設置と学生の履修を推進してきた。

グローバル人材育成推進事業(GGJ)の採択をうけた国際地域学部では、平成24年度から Language Center や海外拠点の設置にあわせて、学内留学プログラム Study Abroad In Hakusan, Toyo(SAIHAT)を開始した。異文化理解や日本人としてのアイデンティティの醸成を通して「地域づくり」「観光振興」に貢献できる人材を持続的に輩出する、という人材育成方針に続いて開始されたものである。また、SAIHAT(大学キャンパス内での国内留学)の一環として ECZ(English Community Zone)を設置し、交換留学生との英語による交流プログラムを実施し、英語を日常的に使う機会を日本人学生に提供している。

平成25年度に開始された SCINE(Study Courses IN English)は、国際地域学部の SAIHAT をモデルとし、全学に展開するために導入されたものである。専門(分野別)科目および基盤教育科目を英語で講義している教員が、講義を他学部に開放することにより、全ての学部の学生が英語で開講されている科目を履修することにより単位を取得できるようにしたものである。対象科目を10単位以上修得し申請すれば、修了証が発行される。修了証は在学中でも発行され、本学でのグローバル人材であることの証として、就職活動にも利用できる。平成25年度より、これらの各学部が開講する「英語で行う授業」を全学で開放して、全学横断的コース SCINE(Study Course IN English)を設置するとともに、自校教育科目についても英語による授業を開始し、平成26年度には、対象

(大学名：東洋大学)(申請区分：タイプB)

科目は62科目（前年比+6科目）となっている。

英語による授業科目数の増加を目的とし、本学では4年に1度、カリキュラムの全面見直しをすることを慣例としているが、現在検討を進めている平成28年度のカリキュラムでは、学長方針において、「第1部全学科において、カリキュラム完成年度の時点での英語による開講科目の目標値を設定する（最低5%以上）とともに、海外留学・研修等の認定用科目（例として「海外研修」等）を必ず配置する」ことを各学部にも求めている

【本構想における取組】

学部横断型で実施する SCINE(Study Courses IN English)を継続・発展させるとともに、本学では以下の英語学位コースを設置することにより、この 10 年間で英語による授業科目を 107 科目から一気に 1513 科目に増大させる計画である。設置する学部、学科は以下のとおりである。

	設置年度	コース数	英語開講科目数
国際地域学部英語コース	平成 28 年度	1コース	100 科目
情報系新学部英語コース	平成 29 年度	1 コース	200 科目
国際観光学部英語コース	平成 29 年度	2 コース	160 科目
グローバルイノベーション学部(仮称)	平成 31 年度	2 コース	160 科目

＜注＞学部名は仮称。設置年度はいずれも予定。

これにより、全科目に占められる割合は 2 割を超えることになる。その一方、日本の大学における英語による授業を運用していくにあたり、留意しなければならない点は、授業の質の確保とともに、科目の選択肢をどう増やしていくか、という点である。英語コースを持つ大学において学生の授業に対する満足度を調査したヒアリング結果などをみても、授業科目の選択肢が少ないことを指摘する学生の声はかなり大きい。学位コースとして設置に必要な科目数を確保しても、日本語による学位プログラムに比べると科目の選択肢は極めて少なくなってしまう。このため、以下の取り組みにより、質保証と授業の選択肢を確保する。

① 英語コース授業の質保証

この英語コースの設置は新しい学部、または学科の設置に伴うものであるため、新たに教員の任用を行なうものである。新学部の任用計画は各学部の設置方針に基づくものであるが、英語での授業に対応するため、以下のような配置を原則とする。

＜新設学部の教員の英語運用能力＞

英語コース教員の言語運用能力	比率
英語を母語とする外国人（または同等の言語運用能力をもつ外国人）	30%以上
海外の高等教育機関で博士号またはこれに準じた学位を取得している者	30%以上
英語と日本語の運用能力においてバイリンガルである者	40%未満

こうした配置原則により授業で使われる英語でネイティブ水準を維持しつつ、専門分野の教育力についても高い水準を確保していく。

＜教員の教育力・研究力＞

英語コースの教員採用は国際公募によっておこない、各専門分野で世界標準の研究力と教育力をもつ教員を選抜する。採用にあたっては英語による模擬授業を実施し、英語運用能力と教育力について審査を行なう。

＜教育力の開発および維持＞

平成 26 年度の TOYO-UCLA 継続教育センターの開設に伴い、UCLA との間で FD にかかわる提携を開始する。この提携に基づき、英語による授業の質確保のための FD を 2 年毎に開催する。また授業改善のため、毎年の授業評価（学生によるオンライン調査とヒアリング）を実施する。

② 英語コース科目の選択肢の確保

平成 26 年度にテンプル大学ジャパンとの相互科目履修協定が締結され、同年夏学期から本学の学生 9 名がテンプルでの授業履修を開始する。テンプル大学ジャパンは、フィラデルフィアにある本校と同一のアクレディテーションを受け、カリキュラムや教員資格審査など、本校と同じ教育水準を維持している。本学学生にとっては国内にいながら留学することが可能である。また、平成 28 年度には、米国主要大学が世界各地に共同で学習センターをもつコンソーシアム、IES ABROAD と提携し、本学に IES ジャパンプログラムを誘致することになっている。これらにより、本学で提供できない英語による科目の履修を可能とし、履修科目の選択肢を拡大することができる。

また、テンプル大学ジャパンならびに IES ABROAD と本学の間で、共同授業や教員交流を積極的に展開する。また、双方の授業水準の向上のため、教員同士の合同 FD セミナーを実施する。

(大学名：東洋大学) (申請区分：タイプB)

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)	4 コース	5 コース	15 12 コース	17 コース
うち学部 (B)	0 コース	1 コース	4 6 コース	4 8 コース
うち大学院 (C)	4 コース	4 コース	11 6 コース	13 9 コース
全学位コースの数 (D)	105 コース	110 コース	115 コース	116 コース
うち学部 (E)	48 コース	48 コース	51 コース	51 コース
うち大学院 (F)	57 コース	62 コース	64 コース	65 コース
割合 (A/D)	3.8 %	4.5 %	13.0 10.4 %	14.7 %
割合 (B/E)	0.0 %	2.1 %	7.8 11.8 %	7.8 15.7 %
割合 (C/F)	7.0 %	6.5 %	17.2 9.4 %	20.0 13.8 %
外国語のみで卒業できるコースの在籍者数 (G)	82 人	940 人	2,540 3,680 人	3,040 5,195 人
うち学部 (H)	0 人	850 人	2,350 3,500 人	2,850 4,925 人
うち大学院 (I)	82 人	90 人	190 180 人	190 270 人
全学生数 (J)	29,372 人	29,025 人	33,362 31,040 人	33,800 32,029 人
うち学部 (K)	28,418 人	28,200 人	32,472 30,100 人	32,910 31,000 人
うち大学院 (L)	954 人	825 人	890 940 人	890 1,029 人
割合 (G/J)	0.3 %	3.2 %	7.6 11.9 %	9.0 16.2 %
割合 (H/K)	0.0 %	3.0 %	7.2 11.6 %	8.7 15.9 %
割合 (I/L)	8.6 %	10.9 %	21.3 19.1 %	21.3 26.2 %

【これまでの取組】

大学院学際・融合科学研究科と国際地域学研究科では、設置以来、英語のみで修了できるコースが設けられている。一方、学部レベルでは、現状、英語のみで修了できるコースはないが、国際地域学部を中心に徐々に英語による講義が増えている。国際地域学部は平成24年度よりESP(English Special Program)を副専攻化(主な修了要件は、①TOEFL525/TOEIC700点、②語学必修を除く英語による授業科目40単位以上修得)したが、GGJ採択を契機に、これをグローバル人材育成プログラムとして発展(①TOEFL550/TOEIC730点)させ、外国語学習のみならず、異文化理解やコミュニケーション能力の向上、実践的能力の向上等を修了要件化している。次回カリキュラム改正が行なわれる平成28年度から、英語による修了コースを開設することが決定しており、平成29年度に情報系新学部、国際観光学部、31年度に「グローバルイノベーション学部(仮称)」が新設される予定で、それぞれ英語のみで修了するコースが開設される。

また、平成26年度より、テンプル大学ジャパンとの単位互換協定締結(写真)により「国内留学」の環境が一層整備された。この制度



は、本学に在籍したまま、正規の米国大学の授業を履修できるうえ、学生には経済負担がかからないため、学生にとって有意義な制度である。

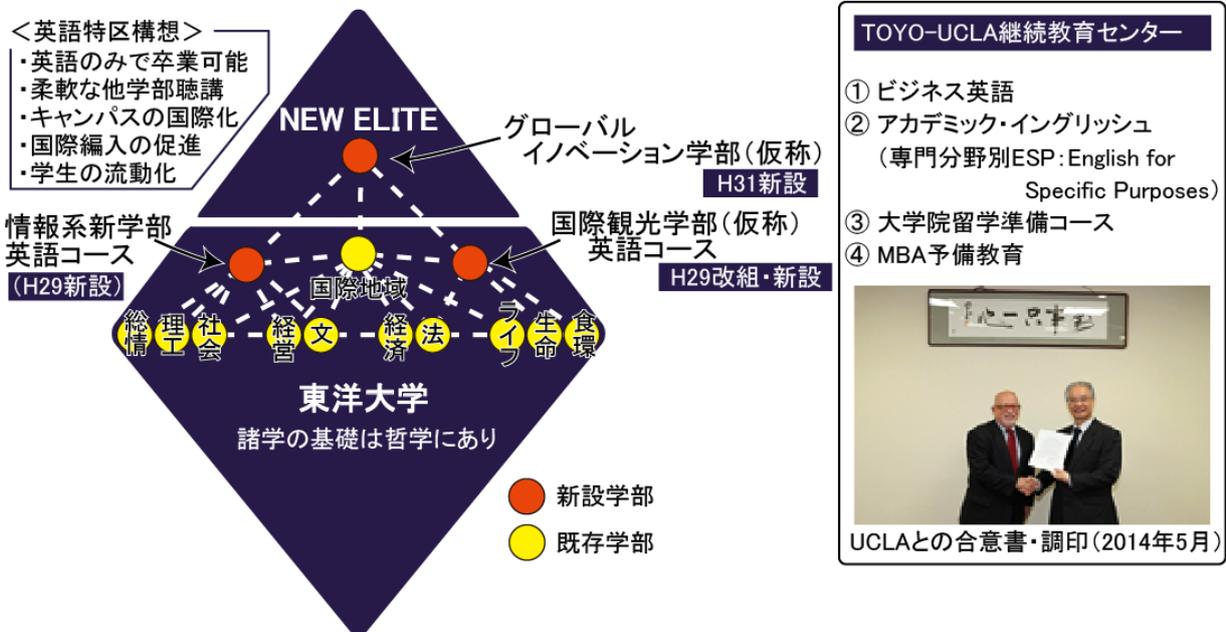
語学力強化の支援は、従来、語学教員を中心に行ってきたが、さらなる語学力強化にむけて個別指導等の対応は困難な状況にあるため、その体系立てを行い、平成25年度より「英語で行なう授業科目」SCINE(Study Courses IN English)の全学化が図られ、対象科目(平成25年度は56科目を開放科目として開講)を10単位以上修得し申請すれば、修了証が発行されるコースが設けられた。

【本構想における取組】

平成 31 年度開設予定「グローバルイノベーション学部（仮称）」（入学定員 100 名）においては、全ての授業が英語で行われるうえ、海外への留学が原則として義務付けられており、英語のみで卒業が可能である。教員国際公募により教員の 30%は外国籍、30%は海外の大学で博士号を取得した日本人教員、残り 40%も日本語と英語のバイリンガルな教員によって構成される予定で、全ての授業を英語で行なう。

平成 29 年度に開設予定の情報系新学部、大学院でも英語コースの設置を構想している。国際地域学部においても、平成 28 年度に英語コースが設置されるが、国際地域学部国際観光学科の改組による学部化（平成 29 年度「国際観光学部（仮称）」開設予定）においても英語のみで卒業できるコースが新設される予定である。これらの学部・大学院が連携して「英語特区」を形成していく計画である。この英語特区では、他学部科目も柔軟に履修ができるようにする。こうした環境のもとで、交換留学生、国際編入制度を使って入学した学生にとって、充実した学習計画を立てられるよう制度設計を行なう。このような教育環境をもつことは、交換留学提携校の拡大、国際編入生のリクルートにとっても極めて有効である。

また、こうした英語特区が機能することによって、シラバスの英語化、キャンパス環境の国際化、英文広報等の整備が進み、国際通用性をたかめる動きが一気に加速する。本学への国際編入、本学から海外の大学への編入、というフロー（学生の流動化）も進展することが期待される。



平成 26 年度夏学期からテンプル大学ジャパンとの相互科目履修が開始されており、平成 28 年度には IES ABROAD との提携により IES 東京センターの授業が本学で開始される。これにより、本学で提供できない英語による科目の履修を可能とし、履修科目の選択肢を拡大することができる。同時に共同授業、教員交流、合同による FD を積極的に展開し、双方の授業の質的かつ量的な拡充をはかる。平成 26 年 7 月に開設する「TOYO-UCLA 継続教育センター」（写真・UCLA との共同事業）においては、英語教育を単に語学教育としてではなく、英語を使ったコンテンツ学習として位置付け、専門分野別英語（ESP）の教育を展開していく。この継続教育センターの一部科目を単位化することにより、科目の選択肢はさらに拡大する。

「TOYO-UCLA 継続教育センター」では、平成 29 年度に事業法人「(株) 東洋グローバルダイヤモンド（仮称）」が設立されるのを契機として、小学生、中学生、高校生、シニア等対象を広げた英語教育を開始し、全世代を対象とする英語教育、グローバル教育を確立する。本学の英語学位プログラムに志願する高校生などを対象に英語による予備教育を提供する予定である。英語学位プログラムと継続教育センターの授業との間で相乗効果を期待することができる。

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 (通年)	平成28年度 (通年)	平成31年度 (通年)※	平成35年度 (通年)※
外国語力基準	【TOEIC=730】(TOEFL=550/IELTS=6.0)※平成31年度開設「グローバルイノベーション学部(仮称)」も内数だが【TOEIC=900】を別途目標とする			
外国語力基準を満たす学生数(A)	155 人	350 人	800 600 人	1,200 1,000 人
うち学部(B)	155 人	300 人	730 500 人	1,100 800 人
うち大学院(C)	※ 0 人	50 人	70 100 人	100 200 人
全学生数(D)	29,372 人	29,025 人	33,362 31,040 人	33,800 32,029 人
うち学部(E)	28,418 人	28,200 人	32,472 30,100 人	32,910 31,000 人
うち大学院(F)	954 人	825 人	890 940 人	890 1,029 人
割合(A/D)	0.5 %	1.2 %	2.4 1.9 %	3.6 3.1 %
割合(B/E)	0.5 %	1.1 %	2.2 1.7 %	3.3 2.6 %
割合(C/F)	※ 0.0 %	6.1 %	7.9 10.6 %	11.2 19.4 %

【これまでの取組】

(※ 上表 H25 大学院は未測定)

平成24年度から TOEIC-IP を全学部生に無料で受験させる機会を設定した。プレイスメントテストとして、新入学時、1年終了時、そして、2年終了時の3度受験機会を設定している。一斉受験化によりスコアの経年比較、入学年度比較等が可能となり、英語クラスの能力別編成や特別講座の戦略的策定が容易になった。その他、TOEIC および TOEFL-ITP に関しては、学内での受験機会が年間にわたり設けられており、時期・用途に合わせ身近に受験できる体制をとっている。平成24年度 GGJ (特色型) に採択された国際地域学部では、達成すべき外国語力基準を TOEFL スコア 550 点 (TOEIC730 点相当) に定め様々な取り組みを行っている。入学前 E ラーニングをスタートに、TOEIC や TOEFL の課外講座、コンファレンス・ライティング (英語論文指導)、英文の授業レポートの作成支援 (個別指導) 等、英語学習支援の機能を拡充している。また、英語副専攻 ESP (English Special Program for Global Human Resources Development) を実施して、英語による専門科目の受講や外国人留学生との交流活動を積み重ね、卒業論文を英文で作成・発表することで修了証が手渡されるコース設計になっている。指導教員のアドバイスはもちろん、ESP 学生をサポートするためランゲージセンターでは英語論文指導、英語でのスライドショーの作成、卒業論文発表指導も行っている。

【本構想における取組】

平成 25 年度から国際地域学部で導入した E ポートフォリオを他学部でも活用し、全ての学生の語学能力の進捗状況を的確に把握する。平成 26 年 7 月に開設する TOYO-UCLA 継続教育センター（写真・UCLA との共同事業） においては、社会人向けのビジネス英語に加えて、アカデミック・イングリッシュ、専門分野別英語（ESP）、留学準備講座等も開講していく。教育を単に語学教育としてではなく、英語



をつかったコンテンツ学習として位置付け、の教育を展開していく。これまで以上に実践的な英語学習の機会を提供することで本学学生の英語運用能力は格段に向上する。

現在、GGJ によって取り組んでコンファレンス・ライティング等の英語ライティング指導については、既に国際地域学部の受講希望者で定員をオーバーしている状況であるため、E ポートフォリオを活用し、学生が書いた英文レポート等を海外からオンラインで添削指導する実験を今年度秋学期から開始する。この実験の成果を発展させ、UCLA をはじめ海外協定校との提携により、オンラインによるアカデミック・ライティング指導を開始する。また、本構想では新たに英語ネイティブ教員を 20 名雇用するほか、TOYO-UCLA 継続教育センターとの協力により英語教育の改善をはかる。

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)	113 人	200 人	500 300 人	600 500 人
奨学金を取得した外国人留学生数(B)	113 人	200 人	500 300 人	600 500 人
割合(A/B)	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %

【これまでの取組】

本学では、私費外国人留学生の教育推進と経済的負担軽減のために、授業料の30%減免制度を設けている。新入生については授業料を納入した後、減免分を返金するという方法を採用しているが、在留資格が「留学」であれば殆どの外国人留学生が対象となっており、実質的に入学許可証を受け取った時点で授業料30%分(20~30万円)の「奨学金」を受け取ることが約束されているといえる。その他、本学独自の奨学金は、入学後に申請するというものであるが、現在の制度を補うべく、ABEイニシアティブ等の制度化に向けたノウハウを積極的に取り入れていく。

【本構想における取組】

渡日前に入学許可を与え、奨学金支給を伝達するに当たっては、本人と何らかのかたちで面談し、本学の歴史や理念、教育プログラムの概要、学生生活の様子等について十分知ってもらうことが必要である。そうすることで、入学前後の認識・理解のギャップを最小限にし、本人のモチベーションを高め、卒業/修了まできちんと学んでもらうことができる。現地拠点や現地在住の本学卒業生の役割が大きい。特に想定されるのは、アジア諸国からの留学生である。現地拠点を拡充してそのスタッフによる面接を行う他、現地の卒業生を(一定の訓練を提供した後に)面接官として任命し、入学許可・奨学金支給の最終面接を行ってもらう。特に、タイのバンコクオフィスの人員を拡充し、その拠点を中心に、ASEAN周辺諸国(ベトナム、ラオス、カンボジア、ミャンマー)の大学や高等学校に直接働きかけ、渡日前に奨学金を約束することで、優秀な学生を直接本学に入学あるいは編入させるようにする。以下のような奨学金を創設する。

<AO入試-東洋グローバルリーダー選抜スカラシップ入試(仮称)概要>

- ・ポリシー：筆記試験だけの画一的な能力評価ではなく、出願に至るまでの幅広い学びの成果を「外部英語力試験を活用した書類選考」、「小論文」、「面接」によって多面的・総合的に評価し、入学後は奨学生として「グローバルリーダー育成プログラム」の受講を希望する意欲と能力のある人材を発掘する。
- ・募集人員：4月入学前期・後期を合わせ各学部・学科5名~20名(国際地域学部国際地域学科は9月入学(5名)、海外からの応募(5名)、IB型(5名)、UCLA共同プログラム型(5名)と合わせ30名。平成31年度開設予定のグローバルイノベーション学部(仮称)は全定員100名を募集し、その内、外国学生枠を30名とする。なお、成績優秀者については最大30名に4年間の学費全額相当の奨学金を支給する。)

平成29年度の事業法人「株式会社東洋グローバルダイヤモンド(仮称)」設立以降は、その収益を戦略的奨学金として「渡日前特別奨学金(50万円)」の原資に充てる。

推薦による選抜を含めアジア学生文化協会(ABK)、新宿日本語学校等指定機関において接続連携する。日本語力が不足している場合には、このPassway Program委託機関にオンキャンパスでの初級日本語講座等を行ってもらう。この取り組みは既に、国際地域学研究科のJDS事業(人材育成支援無償)において実績があり、効果を確認できている。併せて、渡日後の経済支援策として労働対価型支援制度(学内部署または卒業生と連携してアルバイト雇用)を活用してもらう計画である。

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)	0 人	200 人	150 人 300	375 人 500
留学生宿舎に入居している外国人留学生数(B)	43 人	200 人	150 人 300	375 人 500
割合(A/B)	0 %	100 %	100 %	100 %
混住型宿舎に入居している日本人学生数(C)	0 人	50 人	7 人 100	80 人 200
全日本人学生数(D)	28,720 人	27,650 人	31,403 人 28,100	30,910 人 27,800
割合(C/D)	0.0 %	0.2 %	0.0 % 0.4	0.3 % 0.7

【これまでの取組】

本学では平成20年に、白山キャンパスから徒歩15分程度のところに、主に交換留学生や交換研究員の居住施設として「国際会館」を建設した。部屋数55、収容人数91名である。家賃は月額4万円(共益費等も含む)と格安に設定し、留学生の負担を軽減している。マネージャーが常駐し、会館の管理に当たっている。

また、本学専用の学生寮「フィロソフィア西台」が都営三田線「西台」駅近くにある。入居定員117名。居室は家具やエアコン付きの洋室で、男女別フロアとなっている。希望すれば栄養バランスを考慮した食事2食(朝・夕)付のオプションも選ぶことができる。また、寮長夫妻が常駐しており、防犯キーロックシステムも完備している。さらに、大型テレビを設置した共有スペースも確保し、快適な生活が送れる環境が整っている。寮費は、毎月9万9000円(食事込)または8万2700円(食事別)。現在、寮費が高いということもあり、外国人留学生は居住していないが、その面が改善されれば、個々のプライバシーは確保されつつ、共有スペースがあるため、外国人留学生と日本人学生の良い交流の場となりうる可能性がある。

【本構想における取組】

今後は「国際会館」を活用し、海外留学から帰国した日本人学生にも RA (Resident Assistant) として一年間を原則に入居してもらい、(国際会館の居住者からなるコミュニティの) コミュニティ・リーダーとしての役割を担ってもらう。RA の家賃は留学生と同等にするが、RA は以下のような役割を担ってもらうこととする。

- 居住留学生の日常生活に常に心を配り、何か問題があればすぐに会館のマネージャー (管理人) に連絡して解決を図るほか国際センターにも報告する。
- 毎月、居住留学生のための (あるいは留学生と日本人学生の交流を図るための) プログラムを国際会館内の多目的ホールや外の広場を活用して企画・実施する。

フィロソフィア西台についてもさらに活用する。特に海外からの直接入学の留学生に対しては、初年度の入居費を減免し、海外から留学してくる際の宿舍の不安を取り除く。また、日本人との交流を進めるため、海外留学経験者や留学希望者を積極的に RA として居住させ、上記国際会館のような役割を担ってもらう。

また、同時に、米国の多くの大学から学生を送り出している IES ABROAD との協定 (写真) により、混住型学生宿舍の共同開発を行う。さらに、既に本学学生の宿舍提供に実績のある学生情報センター (NASIC)、共立メンテナンス等との提携により、混住型宿舍の開発を進める。



2. ガバナンス改革関連 (1) 人事システム

①年俸制の導入【1ページ以内】

【実績及び目標設定】

各年度5月1日の数値を記入

	平成25年度	平成28年度	平成31年度	平成35年度
年俸制適用者(教員)数(A)	88 人	139 人	170 人	180 人
全専任教員数(B)	682 人	716 人	792 人	792 人
割合(A/B)	12.9 %	19.4 %	21.5 %	22.7 %
年俸制適用者(職員)数(C)	100 人	129 人	173 人 130	173 人 130
全専任職員数(D)	478 人	532 人	597 人 532	590 人 532
割合(C/D)	20.9 %	24.2 %	29.0 % 24.4	29.3 % 24.4

【これまでの取組】

各学部や研究科が、それぞれの教育目標や教育実態に応じて教員組織を編制することができるように、以下のように教員の年俸制を制度化している。

(東洋大学の教員の年俸制・抜粋)

制 度	目 的
年俸契約雇用教員	大学院博士後期課程の運営や、全国的に評価の高い教員等を任用するため
大学院特別任用教員	大学院及び専門職大学院の教育・研究体制の充実と活性化のため
契約制英語講師	ネイティブ・スピーカーによる英語教育を行うため
契約制日本語講師	留学生に対する日本語・日本文化教育を行うため
国際産官学連携特別任用教員	国際産官学連携及び大学院・学部教育の推進のため
助教	学生の基礎教育の充実・社会人基礎力の育成・国際化対応等を中心とした学士力の高度化と、自ら高度な研究を進める優秀な若手教員・研究者の育成を図るため

【本構想における取組】

国内・海外の優秀な人材を活用することによって、教育研究の高度化と国際化の促進につながる人事・給与システムとして、複数の年俸制度を設計し、活用していく。

＜年俸にかかわる基本的な考え方＞

- 高度研究志向型年俸制度：日本を代表する研究業績や受賞歴を有する教員に対し、給与のほかに特別研究費を支給する。
- 業績反映型年俸制度：教員評価制度にもとづき、優秀な教員を褒賞する。
- 任用期間型年俸制度：雇用期間を定めた年俸制度の導入。

具体的には、平成 26 年度・27 年度で人事課と学長室にて新制度設計を行い、平成 28 年度から新年俸制度を導入していく。外国人教員や若手教員を積極的に採用し、多様で国際的な教育が流動的に展開できるように、専任教員のうち 20%は年俸制教員としていく。

平成 28 年度に IR 室を改組し、東洋大学高等教育研究センターを設置する予定であるが、このセンターでは、諸学国の高等教育システム、教育評価、人事評価、給与、待遇にかかわる調査・分析をおこない、日本の高等教育システムの比較研究をおこなう。この研究成果を活かして、本学のあるべき教員人事、年俸制度の検討をすすめる。

また、TOYO-UCLA 継続教育センターの設置にともない、教員評価のあり方、人事制度についても UCLA の関係者と意見交換、情報交換をおこなう。

2. ガバナンス改革関連 (1) 人事システム

②テニユアトラック制の導入【1ページ以内】

【実績及び目標設定】

各年度通年の数値を記入

	平成25年度	平成28年度	平成31年度	平成35年度
テニユアトラック対象者数 (A)	10 人	10 人	20 人 13	16 人 21
年間専任教員採用者数 (B)	62 人	42 人	61 人 60	44 人 58
割合 (A/B)	16.1 %	23.8 %	32.8 % 21.7	36.4 % 36.2

【これまでの取組】

「テニユアトラック制」ではないが、本学の「助教制度」は、学士力の高度化のための教育プログラムの実施とともに、「自ら高度な研究を進める優秀な若手教員・研究者の育成」を目的のひとつとしており、4年任期の助教を毎年10名、計40名を公募により採用している。

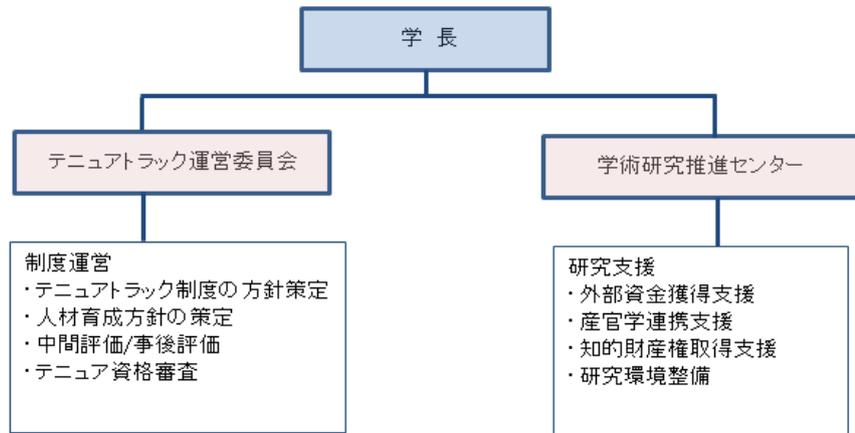
助教については、授業コマ数を削減するなど学内の校務を限定する代わりに、毎年、外部査読付相当論文の1報以上の発表を課すとともに、毎年度末に学長が開催する助教による教育研究活動発表会での発表を課し、若手研究者の育成を図っている。この席には法人役員も出席し、助教の発表に対してコメントを付している。

その結果、助教の任期中又は任期終了後に本学の教員公募に応募して、専任教員として採用される事例が、これまで平成24年度に1名、平成25年度に2名、平成26年度に4名発生しているほか、他大学の専任教員としても多く採用されている。

【本構想における取組】

助教制度について、現在は教育プログラム主体で、学内のコンペによって40名を採用しているが、これを平成27年度より、第1部全学科・専攻にそれぞれに助教1名枠を固定化し、合計39名の助教を配置する。現在配置されている助教との入れ替わりとなるため、毎年10名を国際公募により採用していくが、採用条件としては、博士号取得後10年以内の若手研究者で、かつ優れた研究業績を有する者とする。従って採用における資格審査は研究業績を中心となる。本学は私立大学のため、採用された助教は完全に研究に専念することはできないが、授業コマ数は4コマとし、入学試験時以外の公務はなく研究費も給付されるため、研究に十分専念できる環境を提供している。助教の任期は5年とし、その間、外部資金を獲得して研究活動を深化させ、高度な研究業績を積み上げるとともに、教育者としての経験も蓄積して行く。通常の教員人事は後任者の採用となるが、この助教においては4年目終了時の時点の業績をもとにテニュアトラック運営委員会のもとで「テニュア資格審査」を行い、優れた研究者の確保に努める。「テニュア資格審査」に合格した助教はテニュア准教授として採用し、授業負担度を軽減し自立した研究環境を付与する。

また、学術研究推進センターでは、テニュアトラックたる助教の研究が円滑に進むよう、外部資金獲得や産官学連携の窓口となり、研究促進をサポートしていく。



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

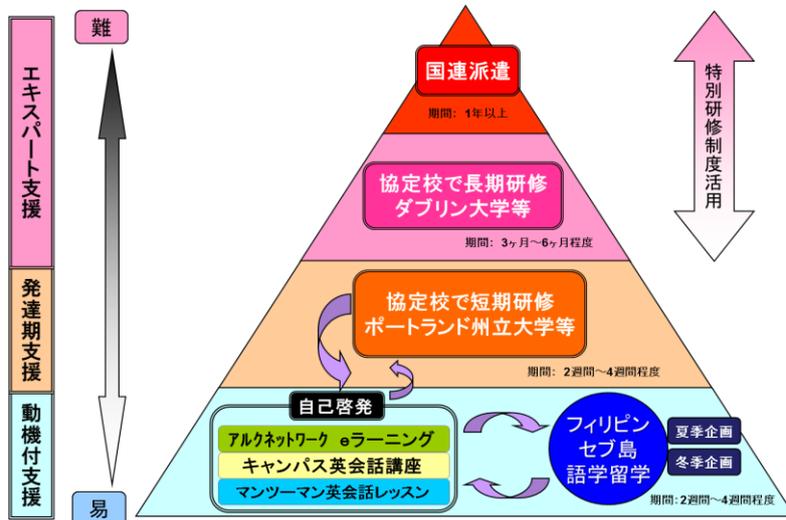
	平成25年度	平成28年度	平成31年度	平成35年度
外国語力基準	TOEIC 800点 (TOEFL 570点)			
外国語力基準を満たす専任職員数 (A)	20 人	45 人	68 60 人	72 65 人
全専任職員数 (B)	478 人	532 人	597 532 人	590 532 人
割合 (A/B)	4.2 %	8.5 %	11.4 11.3 %	12.2 %

【これまでの取組】 本取組を取扱う全学レベルの事務組織は、国際センター、グローバル・キャリア教育センター (GCC) である。GCC では、平成 24 年度より外資系企業で管理職経験がある人材を中途採用し、新規施策の責任者としている。一方、事務職員の海外研修、eラーニングを利用した TOEIC テスト等、各種研修の充実により、職員の求められる外国語力スタンダードを満たす事務職員の拡充を目指してきた。また海外研修も実施している。フィリピンのセブ島にて、語学研修、英会話レッスン、大学間交流プログラム、ボランティア活動等を行うプログラムであり、平成 24 年度は 2 週間のプログラムに 10 名、4 週間のプログラムに 2 名参加した。また、平成 25 年度より毎年 1 名ずつ 5 カ年計画でジュネーブの国連に職員を 1 年間派遣している。さらに、海外協定校での語学研修・職場体験・異文化体験等の研修を実施している。ポートランド州立大学では、「大学業務で利用する英語学習」「インタビュー・シャドーイング」「先駆的取り組みのレクチャー」等を、ダブリン・シティ大学では、約 3 ヶ月間に渡りインターナショナルオフィスの「インターンとして留学生サポート関係業務にあたる」等の実践的な研修を行なっている。経済学部・ライフデザイン学部・国際地域学部等で実施している学生の海外研修等のプログラムに職員も同行し、引率教員との教職協働を実現している。

【本構想における取組】 国際センターには11名の専任職員が在籍するが、さらに増員する予定である。GGJ事業終了時の平成28年度までには全員がJAOS認定「留学カウンセラー」を取得するための教育研修を実施する。また、英語のみで活動を行うスペースであるEnglish Community Zone (ECZ)に1名の職員(留学カウンセラー)を配置する他、GCC(2名)、国際地域グローバルオフィス(2名)、Language Center(1名)にも配置する。TOEIC800点(TOEFL 570点)の基準を満たす職員は、平成25年度時点で20名だが、基準を満たす職員の採用、グローバル職員育成研修による語学力アップの両面から、

グローバル人材(職員)育成の体系図

第3版 2014-04-24(人事課)



平成28年度には40名、平成31年度までには60-68名の基準を満たす職員の確保を目指している。ただし、一方的に人数や割合を増やすことを目指すのではなく、必要な人数を策定した後、その人数に集中的に投資する方法で、質の高度化を図って行く。ちなみに、本法人は、平成24年度から事務職員の高度化を目指し、人材育成に投じる予算規模を約4500万円に拡大し、現在も継続中である。

3. 教育の改革的取組関連 (2) 入試改革

①TOEFL 等外部試験の学部入試への活用【1 ページ以内】

【実績及び目標設定】

各年度通年の数値を記入

	平成 25 年度	平成 28 年度	平成 31 年度	平成 35 年度
対象入学定員数 (A)	428 人	590 人	3,600 710 人	4,000 888 人
全入学定員数 (B)	5,405 人	5,917 人	7,301 5,917 人	7,301 5,917 人
割合 (A/B)	7.9 %	10.0 %	49.3 12.0 %	54.8 15.0 %

【これまでの取組】

TOEIC、TOEFL、英語検定等の外部試験の結果は、文学部・経済学部・国際地域学部の指定校推薦入試、理工学部の外国人留学生入試及び海外帰国生入試、総合情報学部の海外帰国生入試において活用している。

また、日本留学試験等の結果を活用した入試は、文学部・経営学部・社会学部・国際地域学部・総合情報学部で実施しており、上記に記した当該入試の募集人員は 428 名で、全体の募集定員の 8% となっている。

各附属高校学校長の了承のもと、平成 29 年度 (2017 年度) から入学する附属高校生に対する推薦基準見直しを、平成 25 年 (2013 年) に検討し、TOEIC Bridge テストのスコアを推薦基準として課すことを決定した。附属高校生は高校 3 年の 7 月までに TOEIC Bridge 130 点を取得しないと推薦の資格を得ることができない必須の項目として定めたことから、高校入学時より英語学習に対するモチベーションを高め、主体的に学習していく仕組みとして構築した。

【本構想における取組】

指定校推薦入試、AO 入試、外国人留学生入試及び海外帰国生入試において TOEFL 等外部試験を用いるほか、平成 28 年度に実施する一般入試においても、英語によるコミュニケーション能力を、TOEIC、TOEFL 等の全世界共通で実施されている外部試験の結果を判定に使用する。このことによって、本学の受験生はこれまでの大学受験のための英語学習ではなく、本学入学後の海外留学も視野に入れた英語コミュニケーション能力を身に付けることを促すとともに、入学後の英語学習との接続・連携を進めていく。

具体的には、一般入試、指定校推薦入試、外国人留学生入試及び海外帰国生入試において、実用英語技能検定、TOEFL、TOEIC、IELTS、国際連合公用語英語検定、ケンブリッジ大学一般英語検定、GTEC、日商ビジネス英語検定、全商英語検定、工業英語能力検定等の外部試験の結果を活用した入試方式を全学部で実施するとともに、その受入数を増加し、全体の募集人員に対する当該募集人員の割合を、3 年後には 10%、10 年後には 15% に高める。国際化を加速させるためには偏りのない英語 4 技能の習得が必須であるため、推薦入試においてはこの英語 4 技能の能力についても測定し、順次一般入試へも拡大させていく。

この他に、平成 29 年 4 月に附属高校から進学してくる生徒は TOEIC Bridge 130 点を必須としており、附属牛久高校から約 200 名、京北高校からは 100 名、附属姫路高校からは 20 名の入学者を予定している。さらに、平成 32 年度には推薦基準の TOEIC Bridge のスコアを 140 点へ引き上げていき、更に英語力の強化を図り、附属高校との高大接続における英語力の質保証を確実に実行していく。附属高校においても海外留学を実施しており、高校時から国際経験を身に付けた生徒が入学してくることは、本学の国際化推進に一役買う存在となる。特に、附属牛久高校は、本年、茨城県で 4 校選定されたスーパーグローバルハイスクールアソシエイト校の 1 校であり、英語 4 技能の習得と現地教育を重視し、100 名単位で海外留学を実施していることから、本学の国際化を下支えす

る高校である。本学も高大連携の一環として、TOEFL 試験に向けた対策講座や英会話のための教員を派遣し、附属高校生の英語力の強化を更に図っていく。

共通観点 3 大学独自の成果指標と達成目標【3 ページ以内】

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

【実績及び目標設定】

< 定量的指標 >

各年度大学が定める時点又は通年の数値を記入

	平成 25 年度 (通年)	平成 28 年度 (通年)	平成 31 年度 (通年)	平成 35 年度 (通年)
ブリッジプログラム	0 (人)	450 (人)	300 (人) 650	400 (人) 760
ダブルディグリー	1 -	4 -	7 -	10 -
海外拠点数	3 -	5 -	7 -	10 -
海外学生交換協定数	37 (校)	50 (校)	100 (校) 70	120 (校) 100

1. 柔軟な編入制度を示す指標

	平成 25 年度 (通年)	平成 28 年度 (通年)	平成 31 年度 (通年)	平成 35 年度 (通年)
国際編入者数 (受入数)	0 (人)	30 (人)	20 (人) 120	300 (人)

2. 東洋グローバルリーダー認定

東洋グローバルリーダー (TGL) としての認定要件を満たす学生数につき目標を以下のように設定する。認定要件については様式 1 ③ (P. 5) を参照。

	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)
TGL ゴールド	0 (人)	0 (人)	230 (人) 460	460 (人)
TGL シルバー	0	600	1,000	1,100 1,000
TGL ブロンズ	0	1,200	2,500	2,500

3. 異文化適応

異文化適応診断 (IDI : Intercultural Development Inventory) を受験し、自己の異文化適応力を内省し適応力を拡大するための異文化適応力講座を受講する (具体的取組は後述)

	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)
IDI・異文化適応力講座	97 (人)	460 (人)	1,000 (人) 760	1,100 (人) 1,000

4. グローバル教育の事業化指標 (事業の継続性と社会貢献・還元度)

	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)
UCLA 共同全世代教育事業 講座数	- -	30 -	650 - 250	700 - 500
UCLA 共同全世代教育事業 講座受講者数	- (人)	600 (人)	2,500 (人) 5,000	3,000 (人) 10,000
戦略的奨学金	- 千円	8,400 千円	13,000 千円 25,000	50,000 千円

< 定性的指標 >

I. 人材育成にかかわる目標設定

1) ニューエリート：新学部「グローバルイノベーション学部 (仮称)」の人材育成目標

育成する人材のイメージを以下のように例示する。このような成功体験をもつ人材を学部開設後の10年間で100人輩出することを目標とする。①学生ベンチャーを起業し前例のない革新的な企業経営を実践する。例：起業後、短期間で上場を達成する。②NGO、NPO等のソーシャルビジネス分野で社会にインパクトを与える顕著な活動をリードし国際的に認知される。例：World Economic Forum（ダボス会議）でYoung Global Leaderとして表彰される。③国際機関の専門職として困難な課題の解決に貢献する。例：紛争地域において難民支援の新施策の立案・実行に参画する。

2) 「グローバルリーダープログラム」の人材育成目標

① 東洋グローバルリーダー（TGL）認定およびTGLポイント

外国語運用能力、海外学習および国際交流活動歴（活動歴に応じてTGLポイントが付与される）などの評価を通じて、副専攻に適合する学生には、TGLの認定が行われる。認定要件については、様式1③（P.5）を参照。

② 東洋グローバルリーダー（TGL）育成ルーブリック

「語学力・コミュニケーション能力」「異文化適応能力」「課題の理解と解決能力」に焦点をあてたルーブリックを使って自己評価を行なう。本構想で利用するルーブリックは、INTERCULTURAL KNOWLEDGE AND COMPETENCE VALUE RUBRIC: AAC&U (Association of American Colleges and Universities)という概念をもとに本学の目標に合わせて作成したものである。様式1⑤（P.7）にルーブリックの内容が例示されている。また、異文化適応講座を受講し、内省（リフレクション）と客観的指標（後述のIDIなど）により、学生自身が自分の発展段階を理解できるように指導する。プログラム受講学生460名が卒業時まで「Stage 4（発展段階）」レベルに到達することを目標とする。また、他の学生もStage 3水準に到達できるように指導する。

【これまでの取組】

グローバル人材育成推進事業（GGJ）における人材育成の目標

GGJにおいては、育成する人材の具体的能力を、①語学力・コミュニケーション能力、②異文化理解・日本人としてのアイデンティティ、③現場での経験に基づく課題の理解と実践力、④専門知識の英語での運用力、という「4つの柱」として掲げ、この目標を達成するため、以下a)～d)の取り組みに注力してきた。

- a) 英語副専攻 ESP for Global Human Resources Development (GHRD)の創設
- b) 「国際交流ポイント制度」による国際交流体験の動機づけと評価
- c) 海外学習体験（各種研修、インターンシップ、ボランティア活動）の多様化
- d) 留学（3カ月以上1年未満）をサポートする

体制の強化
このうち、c) 海外学習体験の多様化については、国連ユースボランティア（UNYV）、ワシントンセンター（ワシントンDCにあるインターン専門機関）等、高度な英語運用能力と課題解決能力が要求されるプログラムを導入したほか、途上国におけるフィールドワークを含めた実践的な学習機会を提供している。GGJ完成年度（平成28年度）に達成すべき数値目標として、①TOEFL550点以上が168名（対国際地域学部卒業生比30.5%）、②国際交流イベント参加者数が270名（同49.1%）、③留学・研修等参加者数365名（同66.4%）、④外国語による専門科目受講者数が180名（同32.7%）、と設定している。このうち、③研修や留学への参加者数は目覚ましい伸

The screenshot shows the RDS website interface. At the top, there's a search bar with 'ユーザー名' and '検索' buttons. Below that, navigation tabs include 'マイページ', 'マイポートフォリオ', 'マイコース', and 'マイコミュニティ'. The main content area displays '国際地域グローバルオフィス' with a 'プロフィール' button. A section titled '国際地域グローバルオフィスのコース一覧' lists various courses with icons and brief descriptions:

- folio利用アンケート (2014)
- Q&A(教員用)
- Q&A(学生用)
- GA Ps (国際交流ポイント)
- 2014 共有情報
- 海外留学奨学金情報
- ESP 2012
- ESP 2013

(大学名：東洋大学) (申請区分：タイプB)

びを見せている。また、個々の学生の学習成果をデータ化して蓄積するツールとして、平成 25 年度に E ポートフォリオ (写真) を導入し、平成 26 年度においては国際地域学部 1 年から 3 年の全学生が E ポートフォリオに登録しており、日常的に学習成果がアップデートされている (ユーザー登録学生数は 2,700 名超) また、異文化適応能力の把握については、平成 25 年度には海外研修、留学に参加する学生 97 名を対象に、IDI (Intercultural Development Inventory) という異文化適応テストを実施 (出発前および帰国後) し、E ポートフォリオ上で自己の異文化適応力の変化を内省する機会を提供している。

【本構想における取組】

I. 人材育成のための目標設定

1) 「ニューエリート」育成にかかわる目標設定 (助言・メンターリング)

定性的指標として例示した目標を達成するため、グローバルイノベーション学部 (仮称) においては、起業家および NPO 設立者のためのリーダー教育を実施する。「東洋グローバルアライアンス」本構想を支援するためのネットワークであるが、民間企業、卒業生、キャリア支援の専門機関等によって構成されている。このアライアンスのメンバーの中から実務経験豊富なプロフェッショナルを選び、ニューエリート候補学生に対する助言、メンターリングを実施する。

2) IDI 受験・異文化適応力講座

IDI という異文化適応力テストと異文化適応ルーブリックに自己診断の結果を活用しながら、個々の学生の適応力を客観的に分析する。IDI は 異文化感受性発達モデル (Developmental Model of Intercultural Sensitivity : DMIS) という理論をもとに 1986 年に開発されたテストで、現在は 12 か国語に翻訳されてオンラインで実施されている。本構想では、グローバルリーダーに選抜された 460 名と長期留学者を主たる対象に留学前、留学後に IDI を実施して異文化適応力の段階 (ステージ) を確認する。この IDI の結果とルーブリック自己診断を活用しながら、留学前、留学後に異文化適応力講座を実施し、学生自身に異文化適応力についての「気づき」の機会を提供する。(平成 35 年で ~~1000~~ 1,100 名受講をめざす)。こうした学習成果に関するデータは、E ポートフォリオに蓄積されているが、これを大学全体の国際教育プログラムの自己点検・評価のために活用していく。

3) E ポートフォリオからオンライン履歴書へ

本構想では、国際地域学部で運用されている RDS フォリオ (前ページ・右) という E ポートフォリオを全学部で運用していく。E ポートフォリオ上のデータ、大学が証明する学習実績などを、学生自身がオンライン履歴書として公表し、就職活動などに活用できるようにシステム構築する。海外活動実績、英語力の伸び、TGL ポイント、TGL ステータス (ゴールド・シルバー・ブロンズ)、「ディプロマサプリメント」(日本語および英語)、などを公開し、自分のオンライン履歴書に公開することが可能になる。このオンライン履歴書はすでに北米の大学では、E ポートフォリオの発展形として活用されており (ジョージタウン大学など)、この 10 年で世界の大学で広範に使われるようになると予想されている。本学は E ポートフォリオの活用に関しては、国内の大学では最も活発な運用をしてきた実績を持ち、学生が自己のブログで情報公開する機能もすでに開発されている。

II. 国際通用性にかかわる目標

国際編入制度を活用して入学する学生を平成 35 年までに全学生 3 万人の 1 % となるように設定する。また、海外からの直接出願 (編入を含む) を実現するためには、早期に外国成績評価 (FCE) を実施できる体制を確立する必要がある。本構想では、FCE 専門部署の設置も平成 28 年度までに実施する必要がある。また、「ディプロマサプリメント」(Diploma Supplement) を英文で発行する。

III. 全世代グローバル教育の目標設定

平成 26 年 7 月より、「TOYO-UCLA 継続教育センター」が設置され、社会人向けビジネス英語講座が開講する。この取り組みを発展させ、平成 28 年度には大学院留学準備講座、MBA 予備教育等も開講していく。また、他の世代を対象とする英語講座や留学準備講座も平成 28 年度から開講し、幼稚園から高校生、シニアまでを含めた全世代向け講座を平成 32 年までに完備することを目標とする。10 年で ~~500~~ 700 講座、~~1万~~ 3 千人の受講を実現する。

IV. 持続可能な教育プラットフォーム

本構想では、「東洋グローバルアライアンス」という専門家ネットワークを通じて、FCE や留学生向けインターンシップ開発等、これまで大学独自では実施できなかった取り組みを実現していく。こうした民間との連携を発展させ、公的資金への過度な依存を回避するため、事業法人を設立する。平成 29 年の設立をめざし、本学では法人設立準備のためのワーキンググループを設置している。収支シミュレーションを含めて、アライアンスの民間機関等の協力・助言を得ながら、円滑に事業開始ができるように万全の体制を整える。戦略的奨学金も年間 5,000 万円規模まで拡大する。