

## 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.国際化関連

## (1) 多様性

- ・10年後に外国人教員比率を20%へ、外国人教員等比率を70%へ
- ・10年後に外国人または海外経験のある職員を全体の25%へ
- ・職員の女性比率はすでに50%。10年後に女性教員を336%へ
- ・外国人留学生を現状の500人から5年後に1000人、10年後に2000人へ

## (2) 流動性

- ・多様なプログラムで10年後に全学部生が海外を体験
- ・英国ケンブリッジ大学、米国サウス大学等と連携

## (3) 留学支援体制

- ・グローバルラウンジ（留学アドバイザーを配置）を核としたグローバル・ラーニングコミュニティ形成
- ・「国際交流ボランティア」による留学生の支援体制強化

## (4) 語学力関係

- ・10年後に全授業科目のうち20%を外国語で展開
- ・5年後にすべての研究科で、10年後にすべての学部で英語コースを開設
- ・留学生向け日本語特別コース新設、教員やその家族への日本語支援
- ・入学時から卒業時までの英語力伸長度測定、卒業時にすべての学生がTOEIC 730点以上

## (5) 教務システムの国際通用性

- ・平成28年度から海外の大学との連携を意識し、すべての科目をナンバリング
- ・平成28年度から全学統一基準のGPA制度を導入、奨学金支給や履修選抜等に活用
- ・5年後までにすべての授業科目の科目名、科目概要を日英併記化
- ・平成32年度までに世界標準のリベラルアーツカレッジと質保証の共通フレームワークを形成

## (6) 大学の開放度

- ・平成28年度から全学で柔軟なアカデミック・カレンダー（疑似5学期制）を導入
- ・5年後には600人、10年後には800人収容可能な混住型学生宿舎を確保
- ・韓国、ロンドン、ニューヨークオフィスに加え、平成27年度に中国、ASEANオフィス開設
- ・外国人留学生をネットワーク化し、積極的な外国語による情報発信



## 2.ガバナンス改革関連

## (1) 人事システム

- ・平成28年度から国際競争力のある上限無制限の年俸制導入
- ・平成28年度から業績連動型年俸制を有期の専任教員に導入
- ・平成28年度から国際的な教育研究の活性化にむけた顕彰制度の創設

## (2) ガバナンス

- ・平成27年度中に、創立150周年に向けた「VISION2024」を策定
- ・総長、統括副総長、担当別副総長による高度かつ迅速な意思決定システム
- ・グローバル企業や国際的な機関の幹部、駐日外国大使館公使等による外部評価
- ・海外のリベラルアーツカレッジ教員等によるカリキュラムレビュー

## 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

- ・平成28年度からリーダーシップ教育を正課外活動にも展開
- ・平成28年度から「立教サービスラーニング」を本格実施
- ・平成28年度から1年次全学生必修の「立教ファーストタームプログラム」を展開
- ・学生が企画する総長キャンパスミーティングを定期的開催

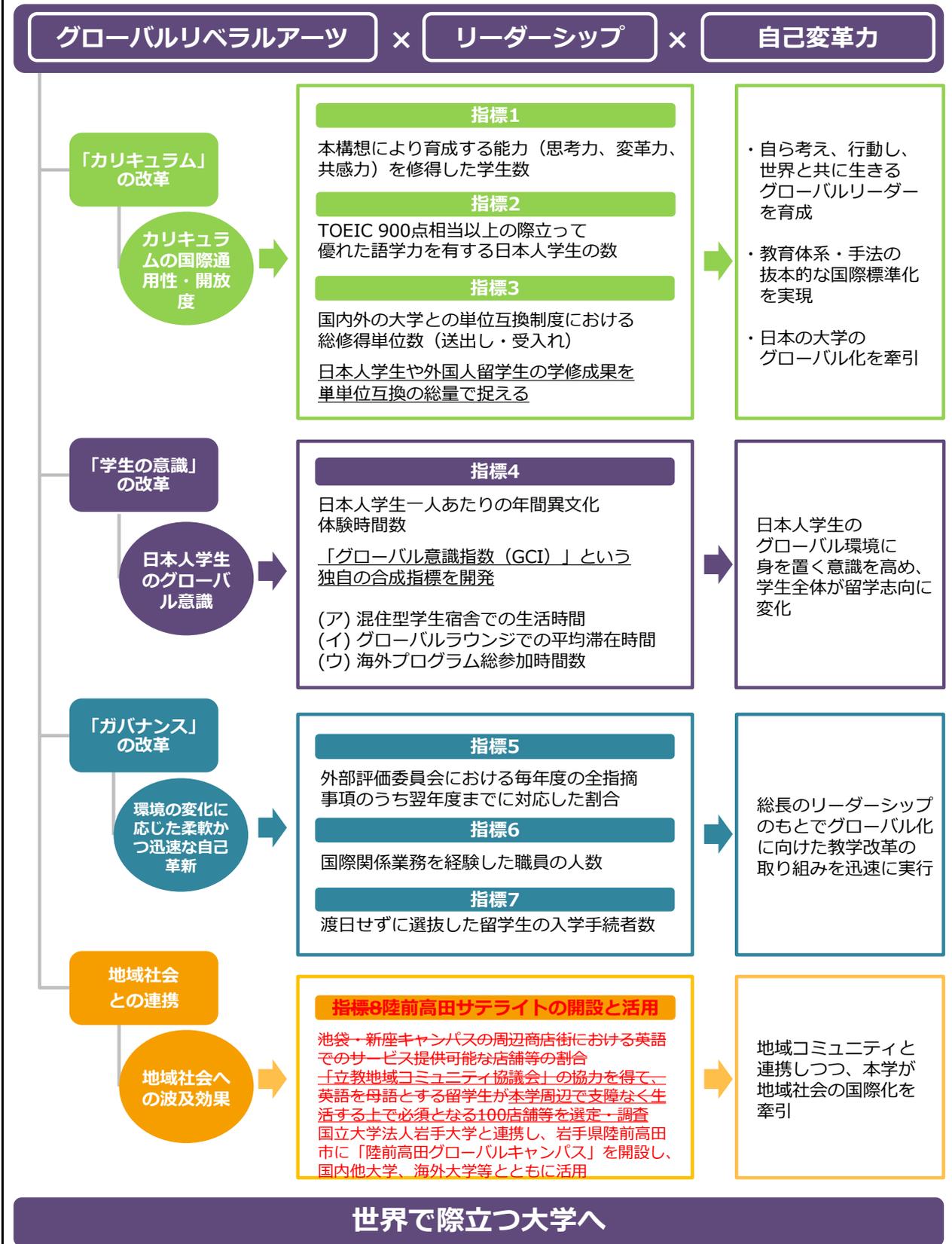
## (2) 入試改革

- ・平成28年度から全学部を対象としたグローバル全学入試を導入
- ・人物本位による入試拡大、外部試験活用、国際バカロレア認定校・SGH等との連携
- ・ローリングアドミッション方式を導入

## (3) 柔軟かつ多様なアカデミック・パス

- ・グローバル教養副専攻（国際的な視点から異なる文化や学問領域を修得）開設
- ・特定の学部には属しない英語のみによるグローバル・リベラルアーツ・プログラム開設

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】

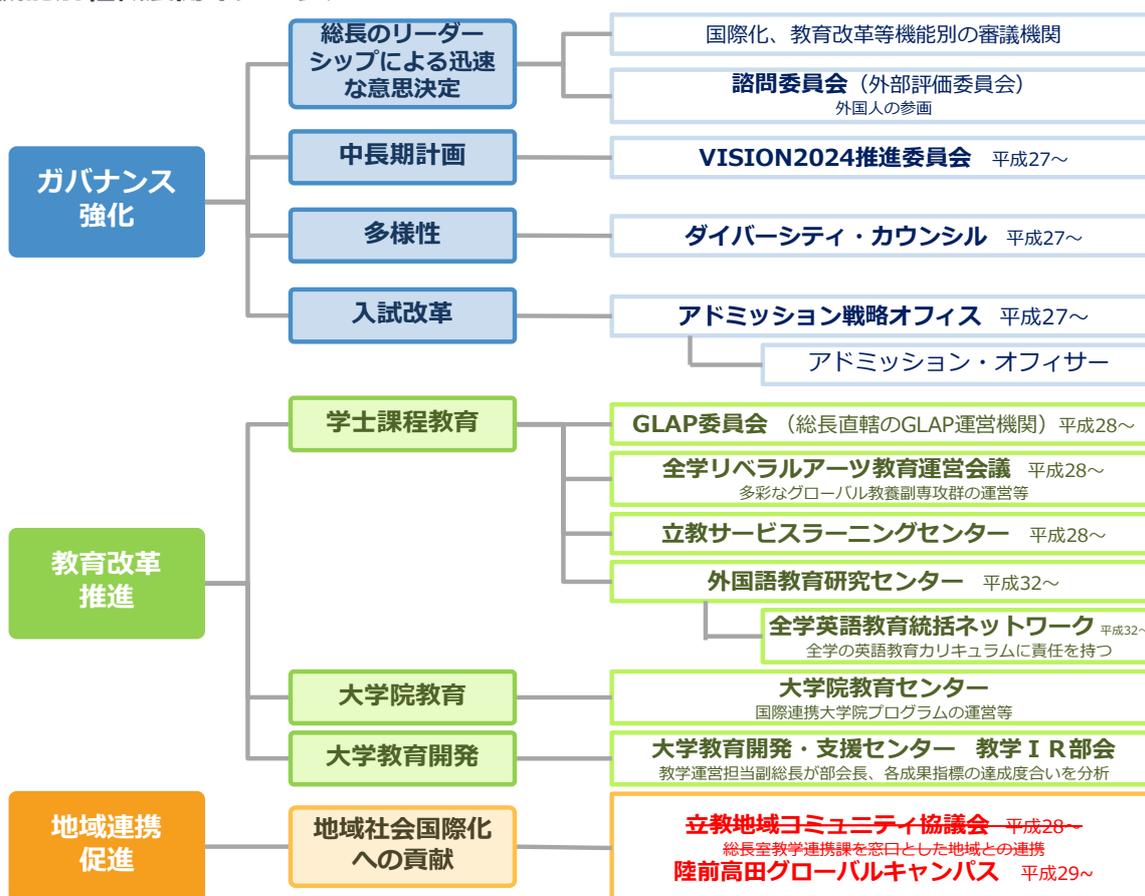


⑥ 共通観点 4（構想実現のための体制構築）概念図【1 ページ】

<国際化推進組織展開イメージ>



<機能別組織展開イメージ>



## 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】※特に強調すべき箇所、略称を定義した箇所及びその略称をゴシック体としている。

140年前、アメリカ聖公会の宣教師チャニング・ムーア・ウィリアムズが創設した立教大学は、「キリスト教に基づく教育」を建学の精神として、**リベラルアーツと国際性**を2本の柱とする教育を行い、(1) 世界全体の成り立ちを常に視野に入れる**真理探究**の姿勢、(2) 一人ひとりの人間をかけがえのない存在としてとらえる**感受性**、(3) 他者に積極的に働きかけ、より良い未来に向けて世界のあり方を変えていく**使命感と勇気**を育むことを目指してきた。それは、**理性的な営みを尊重し実行力と情緒豊かな感性を育む包括的人間教育**であると言い換えることができる。

グローバル化が加速する21世紀においては、①環境問題、民族及び宗教紛争等の地球規模の困難な課題に正面から向き合い**問題の本質を論理的に解明する力(思考力)**、②人、情報、文化、価値観等が国境を越えて流動化している社会に柔軟に対応し、**新しい仕組みを生み出していく力(変革力)**、③豊かなコミュニケーション力を基礎とし、**異なる文化及び習慣を持つ人々とともに課題を解決していく力(共感・協働力)**が求められる。近年、教養教育又はリベラルアーツ教育の重要性が強調されるのは、これら本来の**「人間力」を備えた人材の育成**が要請されているからである。

こうした建学以来の伝統と現状認識を踏まえ、本大学は**「専門性に立つグローバル教養人の育成」**という理念のもとに、教育の実践と改革に取り組んできた。本学は10学部14研究科の専門教育部門を擁する総合大学であり、いわゆる**アメリカ型リベラルアーツカレッジ**とは趣を異にしているが、①学生が自らの**専門以外の分野をも学びその重要性を自分の専門分野に関連付けて理解**することを促し、②そのことを通して世界を多面的に捉え、あるいは長いスパンで物事を考える力を涵養する教育システムを構築している。これにより、異なる文化又は専門分野を架橋する上で必要となる**「横断知」**を醸成し、21世紀において必要とされる**真の思考力、変革力及び共感・協働力**を養おうというのが本学の目指すリベラルアーツ教育である。

このような本学のリベラルアーツ教育を体現してきたのが、**全学部の教員がそれぞれの専門領域に即した授業科目を全学部生(1年次から4年次)を対象に展開する全学共通カリキュラム**(以下**「全カリ」**という。P66)である。平成9年に開始された**全カリ**は、当初から斬新な教養教育のモデルとして注目・評価されたが、その後も絶えず自己点検・評価とそれに基づく改革を重ねている。こうした教養教育改革と並行して、専門教育部門においても、社会のニーズに即応する5つの学部を創設し、新たな教育・研究領域を開拓してきた。中でも、平成18年に開設した経営学部は、従来型の組織リーダー育成とは異なる**「新しい」リーダーシップ教育**を国際社会の動向を視野に収めながら実践し、高い評価を獲得している。このように、本学は、建学以来の教育の柱である**リベラルアーツと国際性とを常に意識**しながら、様々な「時代の問い」に答えるべく不断に改革に向き合ってきた。リベラルアーツ教育を基盤とし、近年本学が独自に開発した**「新しい」リーダーシップ教育**を全学的に展開することにより、「自ら考え(=思考力)、行動し(=変革力)、世界と共に生きる(=共感・協働力)」ことのできる**「新しい」グローバルリーダー**の育成を目指す本構想も、「専門性に立つグローバル教養人の育成」という**本学の理念に連なるもの**である。

## 【本構想の目的】

本学は、1990年代から、進学率の上昇に伴う入学志願者の能力等の多様化及び国際化の必要性を予見し、**全カリ**による**学部横断型教育体制**を構築するとともに、英語科目の習熟度別クラス編成等を行い、**英語を「受容」するのではなく「運用」するための教育**を実現してきた。そして、急激な時代の変化に大学がどう対応するかという問題について、真摯に向き合い、議論を重ね、学部の新設など、**社会のニーズを踏まえた改革**を重ねてきた。本年、創立140周年を迎え、これまでの量的拡大から質的転換へと全学をあげた改革を加速させてきたが、その一方で、本学が乗り越えなくてはならない課題が明らかになってきた。

(大学名：立教大学) (申請区分：タイプB)

その課題の一つが、異文化や他者への働きかけや社会への関わり方に対する**学生の意識**の改革である。これまで本学は、全学的なカリキュラム改革を積み重ね、専門分野から他分野へと踏み出し、さらに広い教養の世界へと誘う教育を行い、一定の成果をあげてきた。しかし、急速に進む社会のグローバル化に対応し現実を変革できる人材を育成するためには、前述した**共感・協働力**を今まで以上に高める必要がある。そのため、学問上の他分野への理解に留まらず、実際の経験を通じた異文化への理解を育み、世界に関わろうとする**意欲を更に向上**させるカリキュラムが必要である。

もう一つの課題が、大学の**ガバナンス**（**教職員の意識**を含む。以下同じ。）をいかに改革していくのかという点である。従前の学部を単位とするガバナンスに基づく大学運営は、伝統を継承し学問体系を発展させる上では安定的である一方で、急速に変化する世界のニーズに迅速に対応しきれない側面がある。また、海外大学との連携をさらに推進し、学生の相互交流を増加させるためには、教務や人事システムなど、大学自体の国際通用性の向上が不可欠である。そのため、総長のリーダーシップに基づく迅速な意思決定とそれを迅速かつ確実に実行できる体制の構築とともに、それを支える教職員の能力と意識の改革が必要である。

こうした課題認識に基づき、本構想では、**カリキュラム改革、学生の意識の改革、及びガバナンスの改革**、という3つの取組をそれぞれ実行する。個々の取組の実施にあたっては、一つの改革が他の改革の動きを阻害することなく相乗効果を発揮することによって初めて、全体としての成果が生じるという観点から、各取組を有機的・戦略的に関連づけて展開し、学生・教職員の流動性を最大化することで、大学としての国際通用性を獲得する。

具体的な改革の方策としては、本年5月に公表した本学の国際化ビジョン「Rikkyo Global 24」(P45)に示した24の方策を改革実現のための基盤とし、**カリキュラムの改革、学生の意識の改革**及び**ガバナンスの改革**の実現に向けて、大学を挙げてグローバル化への対応及びそれに伴う自己変革を厭うことなく敢行する。140年に及ぶ**リベラルアーツ教育**や先進的な**リーダーシップ教育**といった**オンリーワンの取組**をさらに改良・推進しつつ、欧米のリベラルアーツ大学との対話を通じた**世界水準の教育システムを構築**することにより、他大学を牽引する**創造性と展開性**とを備えた**自己変革力のある大学**を目指す。

#### 【本構想における取組概要】

＜カリキュラムの改革＞（各プログラムに係る運営組織についてはP46、60）

本構想におけるカリキュラム改革の具体的な柱は、(1)「新しい」リーダーシップ教育、(2)立教学士課程プログラム、(3)グローバル教養副専攻群、(4)グローバル・リベラルアーツプログラム及び(5)国際連携大学院プログラム、の5つである。本構想では、例えば、(2)の取組の一環として(3)の履修可能性を高める仕組みを導入し、(4)に入学した学生には(3)に含まれる(1)に係る副専攻を必修化するとともに、大学院進学を前提として(5)の科目を先行履修させるなど、各取組を有機的・戦略的に関連づけることにより改革がもたらす効果を最大化する。

##### (1) 「新しい」リーダーシップ教育：全学へ展開（P67）

今後必要とされるのは、組織のトップによるリーダーシップとは異なりメンバーの一人ひとりが発揮する「新しい」リーダーシップの育成である。「新しい」リーダーシップに必要な能力として、①他者にも関わる問題を進んで取り上げる力②他者を巻き込む力③課題解決力が挙げられる。これらは、先に述べた**思考力、変革力**及び**共感・協働力**と重なる部分が大きく、本学の伝統である**リベラルアーツ教育**との**共通性・相乗性**が認められる。また、本学における教育の特色の一つでもある**アクティブ・ラーニング**（P49、66）が①～③を最も効果的に育むことができるという考えに基づき、**全カリでのグローバル・リーダーシップ・プログラム**（以下「**立教 GLP**」という。P66）や経営学部における**ビジネス・リーダーシップ・プログラム**（以下「**BLP**」という。P67）の実績を各学部の専門教育及び体育会等の正課外教育にも波及させ、「**新しい**」**グローバルリーダー**を育成する。

##### (2) 立教学士課程プログラム：全学の教育課程の体系化（P49、68）

立教学士課程プログラムは、学生に4年間の学びの展望を持たせるために、教養科目、専門科目及び正課外活動を有機的に結び付けた4年間のカリキュラム体系である。学生の成長段階に応じて4年間を**導入期、形成期及び完成期**の3期に区分し、各期の学修成果を踏まえて学びの環境を全学統

一的な課程（プログラム）として再構築する。特に、リベラルアーツを学ぶ基礎を作り上げる導入期（初年次教育）を重視した制度設計とする。高校での「学習」とは異なる、大学での「学修」（自ら調べ考える手がかりをつかみ、自主学修＝研究を行う）に係る基本的姿勢を育成することを最大の目的とした立教ファーストタームプログラム（「学びの精神」及び「学びの技法」の2科目群）を展開する。教員から学生に対するフィードバックを中心とした徹底したリベラルアーツ基盤教育を全ての新生生に対して実施する。

(3) グローバル教養副専攻群：約2万の全学部生を対象とする横断的なプログラム（P23、68）

上記の改革を基に、異文化又は専門分野を架橋する上で必要となる「横断知」を修得させる10の副専攻群（各8科目16単位）を設置する。副専攻ごとに育てる能力を明示するとともに、本学の特徴を活かした、リベラルアーツ、グローバル・リーダーシップ、日本学、データサイエンスなど、国際的かつ横断的なテーマを設定し、学部・学科を超えた履修機会の拡大（P54）を図る。各副専攻は、サマープログラム、海外インターンシップなど、海外での活動を含み、原則として英語による授業科目により構成する。また、学生自らが企画提案する奨学金付き副専攻（立教チャレンジ副専攻）を設け、学生の意識改革に繋げる。なお、本取組の受講に適性を有した学生を広く獲得するために、TOEFL等の外部試験を活用したグローバル全学入試（P52）を新たに導入する。

(4) グローバル・リベラルアーツプログラム：学部を超えた学位プログラム（P24、69）

10の専門学部で構成する本学の特色を活かし、学生の関心の広がりへの対応、学生の多様性の促進、学部を超えた学位プログラムの実現等の観点から、大学入学前の段階で入学後の専攻分野を細かく定めない（特定の学部には属さない）英語による授業科目のみで卒業可能なグローバル・リベラルアーツプログラム（以下「GLAP」という。）を新たに展開する。GLAPに属する学生は、海外留学が必修である。留学前に海外のリベラルアーツ大学の教員による講義を受講し、帰国後はそれまでの学修過程で得た関心や問題意識を基に、2種類の専門教育コースから1つを選択する。さらに、大学院進学を想定し、国際連携大学院プログラム等の大学院科目の一部を先行履修する。

GLAPは、本学のリベラルアーツ教育を基盤としつつも、教育体系・手法の抜本的な国際標準化を達成しているという意味で、創造性と展開性を兼ね備えたフルパッケージ型の改革先導プログラムであり、本学のカリキュラム改革を先導するものである。なお、本プログラムでは、ローリング・アドミッション方式など、独自の入学者選抜（P53）を実施する。また、既存の学部に入学者のうち必要な条件を満たした者についても、2年次から同プログラムに転じることを可能とする。

(5) 国際連携大学院プログラム：英語のみで修了できる研究科横断型プログラム（P25）

人材育成による知的国際貢献として、インドネシアを中心とするASEAN、中東及びアフリカ諸国からの外国人留学生等を対象に、英語のみで修了できる国際連携大学院プログラムを開設する。当該諸国には、開発経営、公共政策等の多様なニーズが存在するため、本学は、研究科横断型プログラムを設置して外国人留学生を受け入れる。同プログラムには、2つのコースを設置する。1つは、インドネシアの5大学とMOUを結んだ上で、同国政府の幹部候補生を受け入れるコースであり、1年次はインドネシアの各大学で学び、2年次は本学で専門科目を学びつつ修士論文を完成させるリネージュ（ダブル・ディグリー）プログラムである。もうひとつは、GLAPを修了した学生をはじめ、他のASEAN諸国、中東及びアフリカ諸国からの給費外国人留学生を受け入れる2年間のコースである。両コースとも受け入れる外国人留学生を段階的に拡大していく。

<学生の意識の改革>

本構想において、本学は学生の大規模な流動性の持続的な実現を目指す。それは、外国語による正課カリキュラムの提供や協定校の拡大だけでは不可能であり、多くの学生が世界のグローバル化に関心をもち、世界を学び、世界に関わりたいという意欲を獲得することによって実現するものである。上記(3)(4)の取組や、休業期間を利用したサマープログラム（P18）等の正課を通じた海外体験への動機付け、グローバルラウンジ（P20）を活用した外国人留学生との交流、学生部と立教GLPの担当教員との連携による正課外活動（体育会・サークル活動等）での「新しい」リーダーシップ教育（P67）など、学生の自主性を育みながら世界に視野を広げる環境を整備し、正課・正課外の様々なプログラムを活用することによって、学生の意識を改革していく。

### ＜ガバナンスの改革＞（抜粋）

ガバナンス改革を、カリキュラムの改革及び学生の意識の改革の2つの改革と相互に関連付けることで、3つの改革の局面から生じる流動性を最大化する。

#### ○国際通用性を見据えた評価、研修等（P31、P42、P43）

国際的な教育の活性化に向けた新たな顕彰・評価制度、海外大学との協同FD、職員の長短期海外研修等を通じて教職員の意識改革を促し、本学の組織及び体制の国際通用性を向上させる。

#### ○ナンバリング及びGPAの全学実施、柔軟な学事暦の設定等（P28、P29、P30、P32）

全授業科目のナンバリング、GPAの全学導入、英文のシラバス作成、柔軟なアカデミック・カレンダーの導入など、教務システムの国際通用性を向上させ、相互交流による学生の流動性を高める。

#### ○迅速な意思決定を実現する工夫（P46）

既存の組織を再編成して企画推進機能を強化した国際化推進機構を設置するとともに、国際化推進担当副総長が同機構長を兼ねることで、総長が決定した施策をこれまで以上に迅速に実施する。

#### ○意思決定機関等への外国人の参画（P47）

外部評価委員に駐日外国大使館公使等を追加する。また、協定校であるサウス大学、ケンブリッジ大学セントジョンズカレッジ等の教員によるカリキュラムレビューを行う。

#### ○教職員に占める女性比率の増加（P16）

教職員の多様化及び男女共同参画基本計画に基づく女性の社会参加を促進するため、女性教員及び女性職員の比率を平成35年度にはそれぞれ**33%、50%**とする。

#### ○ダイバーシティ・カウンシルの設置（P60）

人事評価、女性比率向上のための施策など、多様性に係る数値目標の進捗管理を行うとともに、施策立案に係る提言を総長に行う。

### ＜独自の成果指標＞（抜粋。P57）

本構想では、共通観点2で記載する各種の指標に加え3つの「改革」がもたらす流動性とこれらの改革が地域社会にもたらすインパクトに着目した、本学独自の成果指標と達成目標を設定する。

#### （1）カリキュラムの改革に関連した流動性指標（指標1）

**思考力、変革力**及び**共感・協働力**の修得レベルを5段階に区分した独自の「学修成果ルーブリック」を開発し、**グローバル教養副専攻**及び**GLAP**の全履修者に対する学修状況調査を行う。

#### （2）学生の意識改革に関連した流動性指標（指標4）

日本人学生がグローバルな環境に自らを置こうとする態度を端的に表す指標として、「グローバル意識指数（Global Consciousness Index、GCI）」を設定する。

#### （3）ガバナンスの改革に関連した流動性指標（指標5）

本学の組織が、環境の変化に応じて柔軟かつ迅速に自己変革し続けられるよう、総長のリーダーシップのもとで、グローバル化に向けた改革が迅速に行われていることを示す指標を設定する。

#### （4）地域社会への波及効果に関連した流動性指標（~~指標8~~）

~~英語を母語とする外国人留学生在が地域で支障なく生活する上で必須となる100店舗（スーパー、病院など）等を調査し、英語でのサービスが提供可能な店舗数等の割合を指標として設定する。~~国立大学法人岩手大学と連携し、岩手県陸前高田市に「陸前高田グローバルキャンパス」を平成29年4月に開設する。その開設及び活用について「定性的」指標として設定する。

### ＜新たな国際的大学間アライアンスの構築＞

リベラルアーツ教育の現代的再構築や学生及び教職員の相互交流による流動性の向上等を目的として、国内外の大学を巻き込んだアライアンスを構築する。まずは、サウス大学やケンブリッジ大学セントジョンズカレッジ等から現在の欧米型リベラルアーツカレッジの教育手法、教育内容、FD等の知見を得つつ、当該校の教員による本学のカリキュラムに係るレビューを実施する。次に、サマープログラム等を活用した学生の相互交流を行いながら、本学の特色であるリベラルアーツ教育のさらなる改革を行う。その上で、上記2校に加え、本学が属する国際大学ネットワーク（世界聖公会大学連合（Colleges and Universities of the Anglican Communion）。以下「**CUAC**」という。）の加盟校（現在は130校以上）その他の海外大学及び国内の大学とのアライアンスを構築す

る。これにより、国際通用性のある教育課程の質的向上を図るとともに、シンポジウムでの事例紹介など、本事業の成果を積極的に発信し、リベラルアーツ教育のモデルを提示する。

## 共通観点 2 共通の成果指標と達成目標

- 前提条件となる事項（大学改革、国際化等）に関し、「スーパーグローバル大学」に相応しい実績を有し、かつ目標設定がなされているか。 ※各指標の定義は記入要領によること。

### 1. 国際化関連 (1) 多様性

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

##### 【実績及び目標設定】

各年度5月1日の数値を記入

	平成25年度	平成28年度	平成31年度	平成35年度
外国人教員等 (A)	344 人	378 人	410 人	448 人
うち外国籍教員	96 人	100 人	110 人	128 人
うち外国の大学で学位を取得した日本人教員	101 人	110 人	125 人	130 人
うち外国で通算1年以上3年未満の教育研究歴のある日本人教員	113 人	128 人	132 人	145 人
うち外国で通算3年以上の教育研究歴のある日本人教員	34 人	40 人	43 人	45 人
全専任教員数 (B)	608 人	630 人	630 人	640 人
割合 (A/B)	56.6 %	60.0 %	65.1 %	70.0 %

##### 【これまでの取組】

本学では、国際的な教育研究水準の向上や教育研究環境の国際化とともに、国際的な経験のある教員の存在が日本人教員への刺激になること及び学生の語学力等も含めた能力の向上が期待できることから、外国人教員等の採用を積極的に行ってきた。平成22年度から展開している全学部生1年次必修の英語ディスカッションクラス（1クラス8名×約600クラス）（P66）では、科目担当者のほぼ全てを**ネイティブスピーカーの外国籍教員**で構成しており、実践的な言語運用能力の向上と教育環境の多様化を図っている。また、同年に国際化のビジョン、目的、行動目標、達成水準、取り組むべき課題など、具体的な方策を迅速に検討するため国際化推進本部（現国際化推進会議。以下同じ。）を設置した。昨年4月に提言を行った同本部の報告では、多様な経験を有する教員構成を目指すため、外国人教員等の比率を**平成29年度までに45%以上**にするという目標を設定したところであり、昨年度には目標を達成した。

##### 【本構想における取組】

「世界と共に生きる」ためには、学生のみならず、教員及び職員の流動性及び多様性が必要であるとともに、外国人教員等との協働の中で、切磋琢磨する環境の整備が必要である。

本構想では、**全カリ総合教育科目の英語化（P23）、グローバル教養副専攻の各副専攻（P23）、GLAP（P24）、国際連携大学院プログラム（P25）、各学部専門科目の外国語による授業科目の増加等**において英語による授業科目を大幅に増やすため、**外国人教員等の採用**を積極的に進める。さらに、既に実施している国際公募及び年俸制教員枠の活用、本構想において新たに連携するケンブリッジ大学セントジョンズカレッジ及びサウス大学等既協定校の教員の招聘を行うほか、**国際連携大学院プログラム**担当教員の新規採用により、**教育研究環境の多様化**を進める。~~なお、外国人教員の採用にあたっては、教員の質保証の観点も極めて重要であり、米国等における方法を参照しつつ、日本の状況に相応しい、適正な外国人教員の採用のための専門分野別ア krediteーション基準の構築にも貢献する。~~また、後述する人事評価制度（P42）、研修制度（P43）を通じて、国際性を踏まえ、大学運営に貢献できる人材の採用と育成に努める。

また、外国人教員やその家族への支援及び外国人教員に対する日本語教育（P21、26）の取組状況を積極的に英語で情報発信することで、本学の支援体制を可視化し、外国人教員の本学への着任を促す。平成35年度の外国人留学生数の目標値が2,170人、10%（P17）であり、外国人教員等1人あたりの外国人留学生数を約5人とするため、平成35年度の目標値は448人、70%とする。

様式 3

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)	38 人	48 人	69 <del>76</del> 人	95 <del>110</del> 人
うち外国籍職員	1 人	5 人	9 <del>10</del> 人	14 <del>16</del> 人
うち外国の大学で学位を取得した日本人職員	15 人	17 人	22 <del>24</del> 人	32 <del>37</del> 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	22 人	26 人	38 <del>42</del> 人	49 <del>57</del> 人
全専任職員数(B)	396 人	400 人	380 <del>420</del> 人	380 <del>440</del> 人
割合(A/B)	9.6 %	12.0 %	18.2 <del>18.1</del> %	25.0 %
<p>【これまでの取組】</p> <p>外国籍教員、外国人留学生、海外協定校の増加等に伴う教育研究環境の国際化に対応するため、教員はもとより、職員が行う業務も当然ながら多言語化及び高度化を進めることが必要である。また、新規協定校の開拓を担当する職員には、語学力及びコミュニケーション力とともに、世界の高等教育に関する知識など、様々な能力が期待される。さらに、職場の多様性及び国際性に加え、外国人教員等が日本人教員に、外国人留学生が日本人学生に与える好影響と同じく、外国人職員等が日本人職員に与える刺激や語学力等を含めた能力の向上に与える影響は大きい。本学では、昨年4月の国際化推進本部報告において、大学の国際通用性向上のための「<u>受入留学生・外国人教員の対応ができる事務体制の整備</u>」を掲げたところである。入職後の職員に対する語学検定試験料の補助、職員対象の海外研修等を実施し(P43)、外国人職員等の専任職員に占める割合は、昨年5月1日時点で38人、9.6%となった。</p>				

### 【本構想における取組】

**グローバル教養副専攻** (P23)、**GLAP** (P24) 及び**国際連携大学院プログラム** (P25) の全学的な取組に加えて、各学部の特色ある取組 (P17、18、23 等) を行う。その過程で、サウス大学、ケンブリッジ大学セントジョンズカレッジ、インドネシアの主要 5 大学、その他の海外大学と長短期留学、夏季集中プログラム、サービ斯拉ーニング等に係る連携をとる必要があるとともに、海外インターンシップ先の企業との調整、外国人留学生に対する相談業務、外国人留学生と地域社会との橋渡しなど、外国語の使用や海外における業務が多くなる。

また、海外事務所 (P37) では、本学の教育資源を踏まえた現地でのニーズ調査や留学フェアへの参加のほか、高等学校への広報活動等を行うため、現地の文化及び習慣を把握している人材が必要である。

加えて、外国籍職員又は外国語が堪能な職員がいることによる、外国人留学生に与える安心感、外国籍教員に対する意思の疎通等に係る好影響、日本人職員における語学力の向上が期待できるほか、海外での職務又は研修経験の紹介、海外大学での事例紹介など、SD 研修等で外国人職員等の経験を活かした取組を行うことができる。

以上のことから、今後、積極的かつ計画的な外国人職員等の採用人数増加に向けて、直近の採用活動から外国籍職員・外国の大学で学位を取得した日本人職員に**特化した採用枠を新設し、選考過程における適切な評価等**を行うとともに、外国での職務経験を有する人材など、求める人材像を明確にした採用活動を行う。

平成 35 年度における外国人留学生数の目標値は 2,170 人 (P17) であり、外国人職員等一人当たりの外国人留学生を約 20 人とするため、**同年度には外国人職員等の数を 110 人、25%**とする。

## 1. 国際化関連 (1) 多様性

## ③教職員に占める女性の比率【1ページ以内】

【実績及び目標設定】

各年度5月1日の数値を記入

	平成25年度	平成28年度	平成31年度	平成35年度
女性教員(A)	144人	158人	170人	<del>213</del> 230人
全専任教員数(B)	608人	630人	630人	640人
割合(A/B)	23.7%	25.1%	27.0%	<del>33.3</del> 35.9%
女性職員(C)	195人	200人	<del>210</del> 190人	<del>220</del> 190人
全専任職員数(D)	396人	400人	<del>420</del> 380人	<del>440</del> 380人
割合(C/D)	49.2%	50.0%	50.0%	50.0%

## 【これまでの取組】

本学の昨年度の全専任教員数に占める女性比率は23.7%、全専任職員数に占める女性比率は49.2%となっている。特に職員に関しては、平成19年に男女共同参画会議が定義した「**指導的地位**」に占める女性の割合が**40%**と高い水準を維持しており、第3次男女共同参画基本計画における来年度までの達成目標（課長相当職以上に占める女性の割合10%程度）を大きく上回っている。教員については、平成20年度の女性比率が19.4%であり、5年間で4%の増加を実現している。

本学は、固定的な性別役割分業観にとらわれないジェンダーフリーの視点に立った人材の育成と男女共同参画社会の実現に寄与することを目指し、そのための教育・啓発活動及び調査・研究を実施する機関として立教大学ジェンダーフォーラムを平成10年4月に設立するなど、**男女共同参画推進に向けた取組**を行ってきた。同フォーラムの運営に当たっては、専任教職員委員と、旧女子寮同窓会選出の委員によって運営委員会を組織し、その活動は、教職員、学生、卒業生、一般社会へと開かれている。例えば、**豊島区男女共同参画都市宣言記念週間講演会**を豊島区と共催するなど、**地域と一体となって**男女共同参画社会へ向けた取組を行っている。また、平成17年には託児問題を考えるプロジェクトの答申に基づいて、**池袋キャンパス内に託児所エンゼルルーム**を開設した。また、こども未来財団の事業を活用したベビーシッターチケットの配付を制度化するなど、子育てをする教職員や学生の多様なニーズに対応する施策を進めてきた。託児所については、本年4月に新座キャンパスにも開設したところである。

### 【本構想における取組】

本学の全学生に占める女子学生の割合が約5割であるのに対し、昨年度の全職員に占める**女性職員の割合についても約5割**であり、学生の男女比率の実態に即した適切な男女構成であると言える。職員については、引き続き、学生の男女比率の実態、男女共同参画基本計画等の国の方針等を注視しながら採用活動を展開し、平成35年度において、昨年度の全職員に占める女性の割合及び「指導的地位」に占める女性の割合を50%にする。なお、ここ数年、出産を理由に退職するケースはないが、女性の在職比率が高い分、常に一定数の女性職員が育児による休職や短時間勤務となっているため、各部署の業務が円滑に遂行されるよう、休職者数を想定し、計画的に人事採用、人事配置を行っていく。さらに、女性に限らず、経験豊富で優秀な職員の確保に向け、育児及び介護による中途退職者の復職制度を導入する。また、昨年度的全専任教員数に占める**女性教員の割合は23.7%**であり、第3次男女共同参画基本計画における平成21年度の現状（大学の教授等（講師以上）に占める女性の割合16.7%）を上回っている。よって、教員については、全学的なポジティブ・アクションの導入についての検討を行いつつ、毎年度の比率及び同計画の達成目標である「大学の教授等（講師以上）に占める女性の割合30.36%」を全学に周知し、平成35年度の達成目標については、同計画の達成目標を上回る**全専任教員の3人に1人**を女性教員とする。

これらの取組みは、前述の教職員における外国人等比率とともに、新たに設置するダイバーシティ・カウンシル（P60）を通じて、検証を行っていく。

## 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)	153 人	250 人	260 人	280 人
全専任教員数(B)	608 人	630 人	630 人	640 人
割合(A/B)	25.2 %	39.7 %	41.3 %	43.8 %
年俸制適用者(職員)数(C)	0 人	4 人	19 <del>21</del> 人	38 <del>44</del> 人
全専任職員数(D)	396 人	400 人	380 <del>420</del> 人	380 <del>440</del> 人
割合(C/D)	0.0 %	1.0 %	5.0 %	10.0 %

## 【これまでの取組】

本学では、特別任用教員、助教、法務講師（法務研究科に所属し、教育補助に従事する有期契約教員）及び特別嘱託（特命事項を担う有期契約職員）について**年俸制を導入**している。

特別任用教員は実務家教員の経験を大学教育で活用するために平成13年度に制度化した。平成19年度からは**年俸額の上限を設けない総長枠特別任用教員制度**を新たに制定し、立花隆氏、上野千鶴子氏など著名な研究者を専任教員として迎えた。

なお、本学では学部・研究科における任期制教員の配置は人数枠ではなく学部の裁量で扱うことが可能な予算である学部管轄人件費制度に基づいて中長期的に計画している。各学部・研究科の個性や特色に照らした教員採用を保証しつつ、全学の経営基盤の安定を図ることを目的とした予算制度であり、平成20年度より運用を開始した。同制度は、学部カリキュラム展開の恒常的な相互チェックと量的制限を図る教学条件と連動し、有効なシステムとして機能している。

### 【本構想における取組】

本構想の実現にあたり、優れた学識と経験を有する教員、優秀な若手研究者及び外国人研究者の受入れを従前以上に行っていく。また、教職員の多様性を図る新しい人事制度を戦略的に導入し、アジアでトップレベルの流動性を実現する。各取組で明確となる人材ニーズに柔軟に対応した職位、職務内容、任用資格、処遇の設定を行い、現状の制度では十分に採用しにくい人材も積極的に採用できる仕組みを整え、国際通用性と競争力の向上を図る。

#### ＜年俸制のさらなる促進＞

上記の職種に加え、他の有期契約の職種についても年俸制に移行する検討を開始する。海外の教育研究者や優秀な若手研究者を対象とする制度については早期に着手する。

#### ＜各学部・研究科の裁量によって配置できる年俸額上限のない特別任用教員制度の設置＞

各学部・研究科がその裁量において**年俸額を自由に設定する**ことが可能な教員制度を平成28年度に新たに設ける。同制度の導入により、国内外で活躍する著名な研究者の積極的な採用を促し、各学部・研究科の特色ある教育研究をいっそう進展させていく。

#### ＜優れた業績を処遇に反映する仕組みの制度化＞

現状においても任期制教職員の契約更新時には、継続の意思と合わせて業務の成果及び達成度を確認している。今後は、業務の達成度に係る観点を一層重視し、優れた業績をあげた教員に対しては、**その働きを年俸額に反映する仕組み**を平成28年度より導入する。

#### ＜任期制教職員の適正な人事管理、契約管理のためのチェックの体制の構築＞

任期制教職員の採用手続き、雇い止めの手続きとその手順等を改めて共有するとともに、ルールの適切な運用が図られているか、国際的通用性のある手順や形式であるか等の確認を行う全学体制を整備する。教員構成バランスについても、独自の指標を設け、平成28年度より本学の自己点検・評価基準として具体的な項目を定め、全学的な確認を行う。本学の外部評価組織である諮問委員会の評価項目の中にも明確に位置づけ、教学組織の構成計画に外部の視点を反映させていく。

## 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	CEFR B2レベルと同程度 <del>TOEIC730点、TOEFL iBT79点、IELTS6.0等と同程度の外国語力 (英語、中国語、朝鮮語、ドイツ語、フランス語等)</del>			
外国語力基準を満たす専任職員数(A)	40人	62人	114 <del>126</del> 人	152 <del>176</del> 人
全専任職員数(B)	396人	400人	380 <del>420</del> 人	380 <del>440</del> 人
割合(A/B)	10.1%	15.5%	30.0%	40.0%

## 【これまでの取組】

本学は教員と職員の双方に教職協働の意識が高いことが大きな特徴であり、総長のリーダーシップを支える体制として**組織運営担当の副総長(職員)**を置いている。また、全学の重要事項に係る審議を行う部長会に事務部長等3名の職員が出席しているなど、職員が全学的な会議体の委員となることも本学ではごく一般的である。**高度専門職系職員**については、昭和43年から海外の関係者や機関・団体等との渉外業務を担う外国籍の人材を総長室調査役として配置し、そのほかに実験技術員、学術調査員、キャリアカウンセラー、ボランティアコーディネーターなど国籍を問わず**多様な職種**の採用を行っている。さらに、教育系の大学院修了者、中央省庁経験者、国際機関勤務経験者、外国とのビジネス経験者など、**多様な経験を持った職員**を広く採用している。

職員として**必要な能力の定義**については、6段階(6級職～1級職)の資格に応じてそれぞれ明確にしている。語学力についてはTOEICスコアとして5級職が500点以上、4級職以上は650点以上、国際業務担当者は730点以上といった資格等級等に応じたスコアを定めている。

また、本学では、求める**専任職員像**として①建学の精神の理解、②創造的提案実行力、③チームワーク、④幅広い視野と専門性の4点を掲げている。高度専門職系としての採用であっても、高い専門性と同時に幅広い視野を持った人材として育成することが重要であり、資格等級に応じたセミナーや講習会、通信教育など必要な研修を行っている。高度専門職系ではない職員についても、専任職員は全て大学運営に係る専門職であるという考えに基づいて採用と育成を行っており、特に中堅職員(3級職：30代前半)に対しては、充実した研修を行っている。

## 【本構想における取組】

### ＜高度専門職系の職員採用の推進＞

今後、日本への留学経験を有する外国人の採用に積極的に取り組んでいく。特に、グローバル全学入試（P52）やGLAP入試（P53）への対応としてアドミッション・オフィサーを新たに採用する。

### ＜専門性を向上させる研修及び補助体制のさらなる充実＞

各種技能研修や海外視察研修など、各業務の専門性を向上する研修や海外派遣を今後さらに拡充し、各部局の底上げと法人本部による支援体制の確立を進める。外国語力向上のための海外語学研修や外国語学校講習費補助なども、さらなる充実を図る。職員の海外大学へのインターンシップ派遣については、今後は毎年の派遣を目標とする。

### ＜国際化対応のさらなる強化＞

外国人留学生の就学や生活、精神面に係る相談業務の強化に加え、留学生のキャリア支援に特化した職員の配置、奨学金関係業務の機能分化といった多角的な支援体制強化に取り組む。また、法務業務を含む危機管理対応体制の強化など、各部局における国際対応の高度化を進めていく。

### ＜外国語力基準の再設定＞

外国語力基準の再設定と必要な制度整備を継続して行う。また、人事評価制度においては、外国語の学習履歴や能力も、他の能力とあわせて適正に人事評価に反映する。若手職員を中心とした自主勉強会が行った外国語力に関するアンケート結果やヒアリング報告等も参考にしていく。

### 共通観点 3 大学独自の成果指標と達成目標【3 ページ以内】

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

#### 【実績及び目標設定】

<定量的>

各年度大学が定める時点又は通年の数値を記入

	平成 2 5 年度 (通年)	平成 2 8 年度 (通年)	平成 3 1 年度 (通年)	平成 3 5 年度 (通年)
(指標 1) グローバル基幹力	0 %	0 %	25.0 %	50.0 %
(指標 2) TOEIC CLUB 900	21 人	75 人	180 人	400 人
(指標 3) 教育の国際通用性	4,000 単位	7,500 単位	15,000 単位	30,000 単位
(指標 4) グローバル意識	167 時間	300 時間	500 時間	1,000 時間
(指標 5) 自己変革力	— %	80.0 %	80.0 %	80.0 %
(指標 6) 職員の国際化	— 人	150 人	250 人	440 人
(指標 7) 入試の開放度	— 人	70 人	165 500 人	250 1000 人
<del>(指標 8) グローバル浸透度</del>	<del>— %</del>	<del>20.0 %</del>	<del>50.0 %</del>	<del>80.0 %</del>

(指標 1) 本構想により育成するグローバル基幹力(思考力、変革力、共感・協働力)を修得した学生数

(指標 2) TOEIC 900 点相当以上の際立って優れた語学力を有する日本人学生の数

(指標 3) 国内外の大学との単位互換制度における総修得単位数(送出し・受入れ)

(指標 4) 日本人学生一人あたりの年間異文化体験時間数

(混住型学生宿舎滞在、グローバルラウンジ滞在、海外プログラム参加時間等)

(指標 5) 外部評価委員会における毎年度の全指摘事項について翌年度までに対応した割合

(指標 6) 国際関係業務を経験した職員の人数

(指標 7) 渡日せずに選抜した留学生の入学手続者数

~~(指標 8) 池袋・新座キャンパスの周辺商店街における英語でのサービス提供可能な店舗等の割合~~

(指標 5～~~8~~・7 の平成 25 年度の数値については、未測定のため、「-」とした。)

<定性的>

○陸前高田サテライトの開設及び活用

国立大学法人岩手大学と連携し、岩手県陸前高田市に「陸前高田グローバルキャンパス」を平成 29 年 4 月に開設し、同キャンパスにおいて国内他大学、海外大学等とともに活用することで、我が国大学のグローバル化の牽引、地域創生等に資することができる。

#### 【これまでの取組】

本学では、本学の教育の充実・改善・高度化を支援するための組織である大学教育開発・支援センターが平成 18 年度からカリキュラムや学習環境に関するアンケートを行ってきた。平成 24 年 10 月には、本学の全学部生を対象とする学修状況調査の実施、当該調査の計量分析及び分析結果の全学的共有と活用を促進するための組織として、大学教育開発・支援センター内に教学 IR 部会を設置した。また、教学運営担当の副総長が大学教育開発・支援センター長を兼務することにより、教学改革における PDCA サイクルが適切に機能する体制を構築してきた (P48)。さらに、同年度の入学者からは、学修状況調査にあたり学生番号記入方式を採用することにより、全学生の 4 年間の学修状況をパネルデータとして整備してきた。

本学が学修成果指標の設定に関してこれまで重視してきたのは、大学全体の学位授与方針の中で提示している①知識、②技能、③体験、④態度、という 4 項目を敷衍した 16 の設問を学修状況調査に取り入れた上で、本学独自の定量的な学修成果指標として活用してきた点である。

具体的には、1 年次春学期及び 2 年次春学期の学修状況調査を通じて得られたデータから、「読む」「書く」「話す」といった学士課程における基礎力を総合した「学士基礎力」を抽出した。また、3

(大学名：立教大学) (申請区分：タイプ B)

年次秋学期の学修状況調査を通じて得られたデータから、例えば「英語で状況に応じて適切なコミュニケーションができる」といった学士課程全体を通じてコアとなるべき力を総合した「**学士基幹力**」を抽出した。その上で、2年次春学期段階における上記4項目の達成度が「**学士基礎力**」によってどの程度規定されているか、また、3年次秋学期段階における上記4項目の達成度が「**学士基幹力**」によってどの程度規定されているかを、学生の属性（男女別、学部別及び入学時の学修意欲別）等も含めて計量分析し、学部間における達成度合いの差異を、全学の教育改革を協議する全学的な会議体である教育改革推進会議において共有してきた。しかも、達成度合いに関する分析結果を学部フィードバックすることにより、平成28年度から導入する立教学士課程プログラムにおける学部のカリキュラム改革に活用してきた。その結果、本学では、平成28年度から実施する立教学士課程プログラムの各学修期（導入期（1年次春学期）、形成期（1年次秋学期～3年次春学期）、完成期（3年次秋学期～4年次秋学期））において、学生が到達すべき学修成果指標（各学修期で3～6指標）を設定するに至っている。

このように、本学では、大学全体の学位授与方針に掲げた4項目から演繹した設問を学修状況調査に取り入れた上で、本学独自の定量的な成果指標を設定してきた。

### 【本構想における取組】

本構想では、全学年を対象とする学修状況調査と関連づけた本学独自の成果指標の設定という先進的な取組を踏まえ、本学独自の成果指標を開発するとともに大胆な達成目標を設定する。その際、本構想が、カリキュラムの改革、学生の意識の改革、及びガバナンスの改革という3つの改革を有機的に関連づけながら取り組みを行うところに特徴を有することから、本構想では、共通観点2で記載した各種の指標に加え、3つの「改革」がもたらす流動性とこれら3つの改革が地域社会にもたらすインパクトに着目した、本学独自の成果指標（流動性指標）と達成目標を設定する。

#### （1）カリキュラムの改革に関連した流動性指標と達成目標の設定

本構想では、育成する人材像として「自ら考え、行動し、世界と共に生きるグローバルリーダー」を掲げるとともに、**思考力、変革力、共感・協働力**という3つの「**グローバル基幹力**」を修得させることを掲げている。そこで、本構想では、かかる3つの「**グローバル基幹力**」の修得レベルを5段階に区分した独自の「**学修成果ルーブリック**」を開発し、**グローバル教養副専攻及びGLAP**の全履修者に対して上述した学修状況調査を行う（「**（指標1）本構想により育成する能力（思考力、変革力、共感・協働力）を修得した学生数**」）。その上で、各年度で3つの「**グローバル基幹力**」の平均値が4以上に到達した学生の割合を、平成31年度においては全体の25%、そして平成35年度においては全体の50%とする達成目標を設定する。加えて、教学IR部会が、個々の学生の「**グローバル基幹力**」の達成状況を規定する要因を分析し、分析結果を**グローバル教養副専攻**や**GLAP**のカリキュラムの再設計や達成度合いの低い学生へのフィードバック面談において活用する。

また、本学経営学部では、TOEIC試験で900点以上の高得点を記録した学部生を認定する『**CLUB900**』制度において、昨年度には対象者21名を表彰している。この取組を全学規模で展開し、対象者を平成31年度には180名、平成35年度には400名まで増やす（「**（指標2）TOEIC 900点相当以上の際立って優れた語学力を有する日本人学生の数**」）。顕彰制度の全学展開により学生に対して学びの動機づけをするとともに、トップ層の語学力をさらに引き上げることで、他の学生への波及効果をもたらす、全学生の語学力底上げを狙う。

さらに、カリキュラムの国際通用性や開放度を測るために、日本人学生や外国人留学生の学修成果の互換量を捉えるアウトカム指標を設定する（「（指標3）国内外の大学との単位互換制度における総修得単位数（送出し・受入れ）」。本学ではすでに早稲田大学など近隣5大学による単位互換制度（f-Campus）があり、また、明治大学、国際大学とともに「**国際協力人材育成プログラム**」を展開している。これらにより本学と他大学との間で年間平均約2,500単位の互換がある。また海外の協定校の交換留学により留学生に対して1,000単位程度認定し、さらに海外の留学先で修得した単位のうち500単位程度認定している。今後、教育プログラムの国際通用性を高めつつ、国内外の大学との連携を拡げていくことにより、平成35年度には**単位互換の総量を30,000単位程度まで拡大させる**。その数値には、本学の取組が日本の大学のグローバル化を牽引した成果を表す数値であ

る、「国内大学との単位互換協定に基づいて、他大学の学生が本学の外国語による授業科目を修得した総単位数」を加える。

### (2) 学生の意識の改革に関連した流動性指標と達成目標の設定

学生の意識の改革については、日本人学生がグローバルな環境に自らを置こうとする態度を端的に表すアウトカム指標として、「グローバル意識指数 (Global Consciousness Index、GCI)」という独自の合成指標を開発する（「**(指標4) 日本人学生一人あたりの年間異文化体験時間数**」）。GCIでは、(ア) 混住型学生宿舎で暮らす日本人学生の人数とその平均滞在時間、(イ) グローバルラウンジの訪問者数と平均滞在時間（アンケート調査）、(ウ) 海外プログラム総参加時間数（実施期間×人数をプログラムごとに積算）を合計して年間の異文化体験総時間数を算出する。そしてそれを日本人学生数で除することにより、日本人一人あたりの年間異文化体験時間数として指標化する。昨年度は、(ア) 混住型学生宿舎入居者 236 名×8 時間×365 日=689, 120 時間、(イ) グローバルラウンジ訪問者数 0（開設前で 0 時間）、(ウ) 海外プログラムでは全体で 2, 760, 000 時間（<長期：300 名×16 時間×365 日>+<短期：700 名×16 時間×90 日>）。この全体の 3, 449, 120 時間を日本人学生数 20, 698 人で割ると 166. 6 時間となる。この日本人学生一人あたりの年間異文化体験時間数を平成 31 年度には 500 時間に、平成 35 年度には 1, 000 時間まで増加させる。

### (3) ガバナンスの改革に関連した流動性指標と達成目標の設定

本学の組織が、環境の変化に応じて柔軟かつ迅速に自己変革できる体制であり続けるために、総長のリーダーシップのもとでグローバル化に向けた教学改革の取り組みが迅速に行われていることを端的に示すアウトカム指標を設定する（「**(指標5) 外部評価委員会における毎年度の全指摘事項について翌年度までに対応した割合**」）。国際的な機関やグローバル企業の幹部、駐日大使館公使等から構成される諮問委員会（外部評価委員会）を毎年開催し、そこで指摘された事項のうち、80%の課題は翌年度中に解決することを目標とする。

また、職員組織全体を国際化するために、段階的に職員の国際関係業務の経験値を高めていき、平成 35 年度には 440 名の全専任職員が国際的な講演会・シンポジウムの開催業務や海外での業務など、何らかの国際関係業務を経験することを目標とする（「**(指標6) 国際関係業務を経験した職員の人数**」）。

さらに、外国人志願者に対して渡日せずに出願から入学手続きまで完結できる仕組み（渡日前入試制度）を整備・拡充し、どの程度入試制度の国際開放度が高まったかを測定するために、同制度により入学手続きした留学生の数を本学独自の成果指標として設定する（「**(指標7) 渡日せずに選抜した留学生の入学手続き者数**」）。平成 27 年度から現行の外国人留学生入試で WEB 出願システムを導入することに伴い、20 名程度が同制度を利用することを見込むほか、平成 28 年度には GLAP の外国人特別枠の 10 名、異文化コミュニケーション学部の英語コース 10 名、インドネシア主要大学とのリンケージプログラムの入学予定者 30 名の計 50 名について同制度を活用することを目標とする。そして全 13 研究科で英語コースを開設する平成 31 年度には ~~500~~165 名に、さらに全 10 学部で英語コースを開設する平成 35 年度には ~~1000~~250 名まで拡大させる。

### (4) 3つの改革が地域社会に与える影響に着目した成果指標と達成目標の設定 **本学の特色を活かした地域貢献**

~~観点1の【本構想における取組概要】(P13) では、本学の国際化に向けた取り組みが国内外の大学のみならず地域社会や産業界へ波及することも掲げている。その理由は、学生や教職員の流動性が高まり、キャンパス全体の国際化が進展するに従い、キャンパス周辺の国際化対応も不可欠なものとなるからである。また、平成 32 年の東京オリンピック・パラリンピックへ向けた地域社会の国際化も求められている。そこで、本構想では、本構想の地域社会への波及効果を端的に捉えるアウトカム指標として、「(指標8) 池袋・新座キャンパスの周辺商店街における英語でのサービス提供可能な店舗等の割合」という指標を設定する。今後創設する立教地域コミュニティ協議会の協力~~

~~を得ながら、スーパー、病院、銀行、レストラン、書店、クリーニング店、衣料店、アミューズメント施設など、英語を母語とする外国人留学生が支障なく本学周辺で生活する上で必須となる100店舗等を選定・調査する。その上で、英語でのサービスが提供可能な店舗等の割合を、平成28年度においては全体の20%、平成31年度においては全体の50%、そして平成35年度においては全体の80%とする達成目標を設定する。この数値目標を設定することにより、地域コミュニティと連携しつつ、本学が地域社会の国際化を牽引する。本学では、平成15年に開始した「林業体験プログラム」以来の緊密な関係に基づき、岩手県陸前高田市を全学的な復興支援の重点地域に定めている。また、平成24年5月には同市と連携及び交流に関する協定を締結し、それ以来、地域ニーズへの十分な配慮、息の長い支援を具体的な指針として、全学的な連携・協力の下、東日本大震災における復興支援活動を進めてきた。平成29年4月には、学習・研究の観点から同市との持続的な関係を形成する拠点として「陸前高田グローバルキャンパス」を開設する。同キャンパスは、国内外の学生、研究者等の大学関係者、企業、行政機関等の関係者など、多くの人々が集い相互の交流が深められる空間として活用されることを目標としており、本学の「陸前高田プロジェクト」等での活用のほか、国内他大学、国外大学等の活用を促進し、我が国大学のグローバル化の牽引、地域創成等に資することができる。~~

#### 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】

本構想実現のために、以下の体制構築を行う。

##### <構想推進体制の整備>

##### ○構想実現に向けた迅速かつ集中的な意思決定 (P46)

本学では、全学的な重要事項を審議する部長会（学部長、研究科委員長及び部局長等で構成）とは別に教育改革推進会議（推進責任者：教学運営担当副総長）及び国際化推進会議（推進責任者：国際化推進担当副総長）を設置し、迅速かつ集中的に審議及び決定を行っている。これらの全学的な会議体を中核として、構想実現に向けた施策を着実に進めていく。

##### ○中長期計画の策定と推進 (P45)

創立 150 周年にあたる 10 年後（平成 36 年）の本学の姿を見据えた VISION 2024 の策定のために VISION 2024 推進委員会を設置する。VISION 2024 は本年 5 月に策定した国際化に係る基本方針を包含するものとし、内容は来年度春学期までに公表する。

##### ○国際化のさらなる前進に向けた組織改革 (P46)

従前以上に迅速かつ確実な国際化施策を進めるため、以下の整備を行う。

- ・ 国際化推進担当副総長の権限の明確化：副総長の権限を明示し、全学の国際化を牽引する。
- ・ 国際化推進機構の設置：国際センターとグローバル教育センターの機能を統合、強化する。
- ・ 国際化推進機構長の任命：国際化推進担当副総長が国際化推進機構長を兼務する。
- ・ 事務組織の改編：同機構の下に国際企画課、国際交流課及び国際教育課の 3 課を配置する。
- ・ 国際化推進会議の審議事項の整備：審議事項を最重要事項に限定し、熟議と迅速化を図る。
- ・ 国際化推進企画チームの役割の明確化：国際化推進会議の議案の一部について権限委譲する。

##### ○教学改革を推進、実現するための整備 (P46)

本構想の教学改革の基盤である立教学士課程プログラムについては、年次計画に基づいて、基本構想検討から実施計画、カリキュラム設計と全学的な議論を重ねてきた。平成 28 年 4 月からの本格実施にあたり、学士課程教育全体の改革と国際化を推進する会議体として**全学リベラルアーツ教育運営会議**を新たに設置し、カリキュラム運営上の課題を全学的に調整する。

##### ○入試改革に対応する新たな体制の整備 (P44)

グローバル全学入試 (P52) と GLAP 入試 (P53) に対応する組織として、アドミッション戦略オフィスを平成 27 年度に開設する。日本への留学経験を有する**アドミッション・オフィサー**を置く。

##### ○GLAP 運営体制の構築 (P46)

GLAP を運営する主体として、**総長直轄の GLAP 委員会**を設ける。委員会は、カリキュラム運営、教員人事、予算管理及び執行、入学者選抜及び卒業判定を行う。**GLAP** の学生募集は、GLAP 委員会がアドミッション戦略オフィスと連携して行う。

##### ○大学院教育センターの設置

本学の大学院教育の充実に向けて、大学院教育センターを平成 28 年度に開設する。同センターは、国際連携大学院プログラムの運営を担うとともに、JICA、JICE 等の機関や派遣元の政府関係機関と連携し、プログラムを充実させていく。

##### ○ダイバーシティ・カウンシルの設置

構想の実現のために、重要な観点である多様性の確保とその確認を目的として、ダイバーシティ・カウンシルを平成 28 年度に設置する。組織上の多様性実現のための施策立案に係る提言を総長に行うため、テニュアトラック・人事評価、女性比率向上のための施策など、**多様性に係わる数値目標到達の進捗管理**等を行う。

##### ○外国語教育の充実 (P27)

**外国語教育研究センター**を設置し、学士課程の 4 年間を通じた外国語教育の一層の充実を図る。英語教育に関しては、全学英語教育統括ネットワークを形成し、学部等との連携を進め、「英語の

(大学名：立教大学) (申請区分：タイプB)

立教」を維持、発展させる。

#### ○立教サービスラーニングの企画運営 (P49)

平成 28 年度より立教サービスラーニングを本格展開していくために、企画運営の母体となる立教サービスラーニングセンターを平成 27 年度に開設する。すでに進めているスタンフォード大学、フィリピンのトリニティ大学との連携プログラムの充実を図りつつ、新たな取組を展開していく。

#### ○地域連携・地域社会の国際化への貢献 (P69)

~~立教地域コミュニティ協議会を設置し、総長室教学連携課が窓口となり、様々な取組を通じて周辺地域との連携を図っていく。地域社会に関わる本学独自の成果指標 (P59) の調査についても、共同して実施し、本構想における取組の効果を地域社会へ波及させていく。国立大学法人岩手大学と連携し、岩手県陸前高田市に「陸前高田グローバルキャンパス」を平成 29 年 4 月に開設する。同キャンパスは、両大学をはじめ国内外の学生、研究者等の大学関係者、企業、行政機関等の関係者など、多くの人々が集い相互の交流が深められる空間として活用されることを目標としている。~~

#### <信頼できる情報に基づく検証と改善>

#### ○教育システム評価・改善に向けた体制の充実 (P48)

本学では、大学教育開発・支援センターに教学 IR 部会を設置しており、同部会が実施する成績追跡調査等の取組が教育システムの評価と改善の PDCA サイクルを実現に大きく寄与している。本事業期間中も、客観的情報に基づく検証を継続し、目標とする成果の達成度の評価及び改善の方向性の提案を行っていく。特に、本構想実現のために重要な指標については、半年ごとの調査検証を実施し、その結果に基づき必要な改善策を講じる。なお、教育調査の対象は在学学生だけでなく卒業生を対象とした調査も実施し、長期的な視野での教育評価も実施する。教学 IR 部会が収集した情報は、教育改革推進会議、全学リベラルアーツ教育運営会議等と共有するだけでなく、関連部局の自発的改革提案に繋がるよう共有を図る。

#### <外部評価によるチェック体制> (P47)

外部評価機関である諮問委員会に外国人委員等を追加し、国際的な見地から本学の教育研究活動の評価と改善に向けた提言を求める。また、委員会に対しては、構想の推進に向けた評価に加え、社会変化に関する情報提供を求めていく。諮問委員会のメンバーの任期は原則 2 年間とするが、再任を妨げるものでなく、委員会の継続性と新規性を保持できるメンバー構成とする。外部の客観的な視点を積極的に取り入れ、社会の変化への対応を迅速に行える体制を構築する。

#### <事業終了後の改革推進に向けた体制等>

#### ○改革の継続と事業終了後の構想に向けた体制

事業終了後も、事業期間中と同様の体制で、本学の更なる発展に向けた改革に取り組む。

上述のとおり、本構想の推進体制は、本学のこれまでの教育改革によって築きあげた全学的な推進体制をさらに進化させるものである。そのため、事業終了後も、安定的に構想検討を継続し、改革を実現させていくことが可能である。

成果や課題の把握という点においては、教学 IR を通じた分析結果を全学的な会議体にフィードバックし、教学改革へ繋げてきた実績 (P48) があり、本事業の進捗管理はもちろん、環境の変化に対応する可変性や柔軟性という点においても、十分にその機能を備えている。

本学は、本事業が終了する平成 35 年に創立 150 周年を迎える。平成 36 年以降についても、新たな目標を定め、中長期計画に反映していく。平成 36 年度には、創立 160 周年に向けた RIKKYO VISION 2034 を次の 10 年の構想として具体化し、その内容を広く社会へ公表していく (P45)。

#### ○財政計画

本学では、財政状況等の情報を全て外部に公開しており、透明な財政運営のもと、健全でかつ実効性ある将来計画を立てて運営を行っている。本構想の実現にあたっては、中長期計画及び BB10 (中長期財政見通し) との整合を常に図っていく。本構想の中間時点にあたる平成 30 年度には、構想実施に係る本学の財政状況を多面的に評価し、内容を公表する。経費の確保という点については、150 周年記念募金等の募金事業、国際化推進のための積み立て基金の設立、MI (Management Improvement) 推進活動を含む財政構造の変革などの各種の取組により、確実に準備していく。

本事業の実施計画	
<b>① 現在の準備状況及び年度別実施計画【3ページ以内】</b>	
<p>本構想の年度別実施計画は、本学が取り組む3つの改革（P11～12）に対応し、記載した。 平成31年度及び平成35年度には、共通観点2において目標として設定した数値を記入した。</p> <p><b>【構想実施に向けた準備状況】</b></p>	
カリキュラム改革	第4次立教学士課程カリキュラム検討委員会の最終報告
学生の意識改革	グローバルラウンジの整備 メーカー・ラーニング・commonsを開設
ガバナンス改革	統括副総長を座長とする国際化推進本部の最終報告 部長会、教育改革推進会議及び国際化推進会議による集中的審議及び決定 Rikkyo Global 24の作成と公表
<b>【平成26年度】</b>	
カリキュラム改革	ABE イニシアティブプログラム留学生の受入れ開始（9月入学） インドネシア主要5大学とリンケージプログラムのためのMOU締結 経営学部及び経済学部の海外インターンシッププログラムを開始 法学部オックスフォードサマープログラムを開始 サウス大学、ケンブリッジ大学等の海外リベラルアーツ大学との連携交渉
学生の意識改革	立教サービスラーニングの試行実施 グローバルラウンジの開設及び留学アドバイザー（支援専門員）の配置 各種海外留学フェア・イベントの拡大 立教GLPの拡充 混住型学生宿舎にレジデント・サポーターを配置
ガバナンス改革	創立150周年に向けたVISION 2024の策定と公表 諮問委員会（外部評価）に駐日大使館公使を登用 科目ナンバリング・GPA・柔軟な学事暦の全学導入に向けた調整 国際バカロレア、外部試験（TEAP等）の活用を開始 海外拠点（韓国、ロンドン、ニューヨークオフィス）の開設 全ての海外体験プログラムで海外旅行傷害保険に加入 総長を本部長とする海外安全管理シミュレーションを実施
<b>【平成27年度】</b>	
カリキュラム改革	インドネシアからのリンケージプログラム学生の受入れを開始（9月入学） 経営学部がカナダ・トルコの大学との3大学ジョイントプログラムを開始 GLAP及びグローバル教養副専攻の開設準備 海外リベラルアーツ大学との連携準備 短期日本語・日本文化プログラムを開始 グローバル基幹力の評価に活用する学修成果ルーブリックを開発
学生の意識改革	学生企画による総長キャンパスミーティングの定期的開催 国際交流ボランティアの組織化（外国人留学生へのピア・サポートの強化） 本学独自の成果指標であるグローバル意識指数を開発
ガバナンス改革	柔軟な学事暦の試行導入 国際化推進機構の設置、国際関連事務組織を国際企画課等3課体制へ再編 海外拠点（中国及びASEANジャカルタオフィス）の開設 アドミッション戦略オフィスの設置（アドミッション・オフィサーの採用）

	<p>GLAP 入学者選抜（外国人枠、IB 特別枠、外部試験活用等）の実施 特別奨学金制度の導入と入学許可時の伝達を開始 WEB 出願システムによる外国人留学生入試（渡日前入試）を開始 <del>立教地域コミュニティ協議会の設置準備（周辺商店街への協力依頼）</del> 混住型学生宿舎の拡大</p>
<b>【平成28年度】</b>	
カリキュラム改革	<p>立教学士課程プログラムを開始 GLAP を入学定員 20 名で開設 グローバル教養副専攻を開始（連携リベラルアーツ等順次開始） 異文化コミュニケーション学部 to 英語コースを開設 経済学研究科 to 英語コースを開設 海外の高校を対象とする指定校制度を制定 学修成果ルーブリックを用いた学修状況調査を開始</p>
学生の意識改革	<p>立教学士課程プログラムを開始し、学びの技法、学びの精神を必修化 社会連携学修ルーブリックを策定し、立教サービスラーニングを本格実施 全学での TOEIC 「CLUB900」 顕彰制度を開始</p>
ガバナンス改革	<p>全学リベラルアーツ運営会議の創設 国際競争力のある上限無制限の年俸制を導入 業績連動型の年俸制を任期制専任教員に導入 国際関係部局以外の職員を海外留学フェア等に派遣を開始 科目ナンバリング、GPA 及び柔軟な学事暦の全学導入 GLAP 入試を開始 グローバル全学入試を導入 <del>立教地域コミュニティ協議会を設置</del> 本構想の成果発表シンポジウムを開催</p>
<b>【平成29年度】</b>	
カリキュラム改革	<p>経営学部の英語コースを開設 サウス大学との連携によるサマープログラムを開始 異文化コミュニケーション研究科が英語教授法（TESOL）留学生受入れプログラムを開始</p>
学生の意識改革	<p>リーダーシップ・プログラムを課外活動にも展開（学生部等） GLAP 及び複数学部に留学準備室を開設（専門相談員を配置）</p>
ガバナンス改革	<p>国際的な教育研究活動を奨励する新たな顕彰制度を導入 サウス大学等海外リベラルアーツカレッジによるカリキュラムレビュー 陸前高田グローバルキャンパスの開設</p>
<b>【平成30年度】</b>	
カリキュラム改革	<p>ケンブリッジ大学セントジョンズカレッジとのサマープログラムを開始 大学院英語コースの拡充</p>
学生の意識改革	<p>シニア TA、ディーニングフェロー制度を導入 TA・SA ハンドブックの作成</p>
ガバナンス改革	<p>総長直轄の学位授与機関を設立 IR 活動高度化のための全学的なデータウェアハウスを構築 財政計画を公表 職員外国語力基準の再設定と制度の検証・整備</p>

<b>【平成31年度】</b>	
50%の学生を海外に派遣／1,500名の留学生を受入れ／協定校数210大学／外国人教員比率17%	
カリキュラム改革	全13研究科で英語コースを開設 GLAPの入学定員を50名に拡大(4年間の検証含む) グローバル教養副専攻コース拡充(4年間の検証含む)
学生の意識改革	海外大学と連携した大学院リーダーシップ・プログラムの準備
ガバナンス改革	専従調査員による全学的データウェアハウスを活用した意思決定支援レポートを開始 サウス大学等海外リベラルアーツ大学とのFD共同実施を開始 自由選抜入試(特別入試)における全ての外国語試験に外部試験を導入
<b>【平成32年度】</b>	
カリキュラム改革	国際連携大学院プログラムで受け入れる学生を50名に拡大 立教学士課程プログラム(平成28年度開始)の検証・総括・計画策定 GLAP(平成28年度開始)の検証・総括・計画策定 連携リベラルアーツ副専攻(平成28年度開始)に係る多面的評価の実施
学生の意識改革	海外大学と連携した大学院でのリーダーシップ・プログラムを開始
ガバナンス改革	全科目を対象にシラバスの日英併記化 混住型学生宿舎の拡大 本構想の成果発表シンポジウムを開催
<b>【平成33年度】</b>	
カリキュラム改革	アジア各国の大学とのリーダーシップ教育の共同実施に向けた協定を締結 前年度多面的評価結果に基づくカリキュラムの改善
学生の意識改革	前年度多面的評価に基づく意識改革に向けた施策策定
ガバナンス改革	サウス大学等海外リベラルアーツ大学との質保証共通フレームワーク形成
<b>【平成34年度】</b>	
カリキュラム改革	アジア各国の大学とリーダーシップ教育を共同実施 グローバル教養副専攻カリキュラムの検証
学生の意識改革	前年度策定の意識改革に向けた施策実行 全10学部に留学準備室を開設し、専門相談員を配置
ガバナンス改革	男女共同参画に向けたポジティブ・アクションの進捗状況調査実施
<b>【平成35年度】</b>	
全ての学生を海外に派遣／2,000名の留学生を受入れ／協定校数300大学／外国人教員比率20%	
カリキュラム改革	全10学部で英語コースを開設 GLAPの入学定員を100名に拡大 国際連携大学院プログラムで受け入れる学生を100名に拡大 成果指標による検証・総括・計画策定
学生の意識改革	成果指標による検証・総括・計画策定
ガバナンス改革	リベラルアーツ・コンソーシアムその他の海外大学とのネットワークを構築 全職員が海外業務を経験 本構想の成果発表シンポジウムを開催 成果指標による検証・総括・計画策定

(大学名：立教大学) (申請区分：タイプB)

## 個別観点 B 大学の特性を踏まえた特徴【4 ページ以内】

○ 各大学の特性を踏まえた、特徴ある取組となっているか。

## 【これまでの取組】

## ＜リベラルアーツ教育の伝統とその継承・発展＞

本学の起源は、創立者ウィリアムズ主教が明治7年に開校した立教学校まで遡る。当時の日本では、欧米に追い付け追い越せの風潮の中、帝国大学を始めとして実学教育が隆盛を極めていた。そのような風潮の中、本学では欧米のリベラルアーツカレッジ方式の教育を行い、英学、聖書、漢学等を教授していたと言われている。それは、英学及び聖書を通じた日本とは異なる文化やものの見方を教えると同時に、漢学を通じたものの見方を授けることによって、世界を相対的及び多面的に見る教育であった。その理念は、本学の最大の特徴である全カリや、多文化・異文化に焦点をあてた学科・専修等の新設（文学部史学科超域文化学専修、文学研究科比較文明学専攻、社会学部現代文化学科、観光学部交流文化学科、異文化コミュニケーション学部及び同研究科）及び他学部専門科目の履修による修得単位数を卒業要件単位数として認めていることに受け継がれている。

## ＜全学共通カリキュラム（30 単位以上修得することが全学部生の卒業要件）＞

本学のリベラルアーツ教育を体現している**全カリ**の特色は以下の3点である。

## (1) カリキュラム（学部・学科を超えた履修機会の拡大）

①言語教育科目（英語は全学部生必修。初習言語として独、仏、西、中、朝及び露から選択必修。）

**英語ディスカッション**（1クラス8名で展開し、1学期で教育、環境、メディアなど、6つのテーマを学修する。担当者は原則として英語のネイティブスピーカー）をはじめ、**英語プレゼンテーション**（ディスカッションで扱ったテーマの一部をさらに考察するなど、英語を総合的に使える力を育成する。）など、学生の主体的な学修を促す教育を行っている。また、必修科目修了後に、留学で必要な外国語力など、一人ひとりが望むレベルに到達できるよう言語副専攻を展開している。

## ②総合教育科目

立教科目群	建学の精神に関するテーマのほか、異なる学部又は学年の学生が一つのテーマを巡って議論することで他者の意見を傾聴する姿勢（ <b>共感・協働力</b> ）と自らの見解を論理的に組み立てる能力（ <b>変革力</b> ）を育むことを目的とした科目を展開
領域別科目群	<b>異なる領域に触れる</b> ことを目指した科目群であり、各学部がそれぞれの専門性を典型的に示す科目や各分野における <u>古典、第一級の文献を読み込む科目</u> を、他の9学部の学生向けに展開（ <b>思考力</b> を育む。）
主題別科目群	人間・社会・芸術・心身・自然の <b>5つのテーマ</b> に沿った科目、 <b>専門分野の異なる複数の教員</b> がコーディネーターを中心に <b>共同で企画・担当</b> する科目及び <b>英語による日本研究科目</b> を展開（ <b>思考力、変革力及び共感・協働力</b> を育む。）
スポーツ科目群	心身に係る知識・技術を習得する科目や実技・講義で構成される科目を展開

このほか、自由科目として少人数のグループ単位で提携している企業へ企画提案を行う**立教 GLP、大学の枠を越えグローバルに活躍する力を身につける「国際協力人材」育成プログラム**（明治大学及び国際大学と連携。**英語による授業**）及び**国連ユースボランティアプログラム**を展開している。

## (2) 自己改革に基づくリベラルアーツ教育の再構築

他大学に先駆けた**自校教育プログラム**である「立教科目」の設置（平成17年度特色 GP 採択）、**英語ディスカッション**等の設置（平成22年度～）及び**全カリ科目群**の再編成（平成24年度～）を行うなど、絶えず変革を重ねながら**本学のリベラルアーツ教育を常に再構築**している。

## (3) 運営体制（全学による教学マネジメント）

全学共通カリキュラム運営センターが、カリキュラム及びシラバス作成等の基本方針、成績及び単位認定等の教務事項、教員の任用及び委嘱等を担っている。発足当初から今日まで、同センターでは運営委員を**全学部の専任教員から選出**（平成21年度以降は学部長が運営委員を務めている）することにより、**全学的教学マネジメント**を行っている。

（大学名：立教大学）（申請区分：タイプB）

### <リーダーシップ教育／主体的に考える力を育成する教育（アクティブ・ラーニング）>

本学では、平成18年度から経営学部が全学に先駆けてアクティブ・ラーニングを用いた**リーダーシップ教育**を行っている。同学部では、**成果目標を共有し周囲を巻き込むリーダーシップ**を発揮する人材の涵養を目的としたBLPを、日本初の学部レベルでの必修科目として展開しているほか、国際経営学科において、段階的に英語力と専門知識を身につける**バイリンガル・ビジネスリーダー・プログラム**（以下「BBL」という。）を展開している。また、経済学部、異文化コミュニケーション学部等でも、学生が**主体的に問題を発見し解を見いだしていく能動的学修**を展開している。これらは、下記の通り学外及び学生から高く評価されており、リベラルアーツ教育と並ぶ本学の特色といえることができる。

○BLP及びBBLが教育GPに採択（平成20年度）されたほか、中央教育審議会答申「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」で「課題解決型の能動的学修に取り組み、成果を上げる大学」として事例紹介された。

○経営学部の取組が日本アクションラーニング協会年間エクセレントアワード受賞（平成23年度。企業ではなく、大学での受賞は初）

○NPO法人DSSが行った「考える力を育成している授業」ランキング（国公私を含む、首都圏主要9大学の4年生が回答。平成23年度。）で、本学の4学部が上位にランクイン（経営学部（第1位）、社会学部（第2位）、経済学部（第7位）及び法学部（第12位））し、WEB上で広く紹介された。

### <地域・社会連携>

本学を含む立教学院（小学校～大学）では、様々な生きた現実に直接触れられる体験を通して、「**共生**」や「**協働**」といった考え方や態度を身に付けながら人間として成長していくこと（**共に生きる力**）を、一貫連携教育の柱としている。立教学院各校の学生・生徒・児童・卒業生が協働して自然保護活動を3日間行う清里環境ボランティアキャンプなどのプログラムを実施し、学生等が自分の価値観を形作っていくこと及び社会における自分の役割を見出すこと（＝自分作り）を後押ししている。また本学では、平成15年度から継続している林業体験プログラムを通じて友好関係にある陸前高田市と連携及び交流に関する協定を結び、**復興支援・地域活性化**等の多様な分野で連携を行っている。なお、学内で展開している社会貢献型プログラムの取組を「立教チャレンジ」としてまとめ、冊子及びHP上で学内外に公表し、これらの活動を可視化している。

#### 【本構想における取組】

P11で記載した【本構想における取組概要】のうち、本学の特性を踏まえた特徴ある取組である、(1)「新しい」リーダーシップ教育、(2)立教学士課程プログラム、(3) **グローバル教養副専攻群**、(4) **GLAP**、(5) 地域・社会連携（正課外教育）の詳細については下記のとおりである。

#### (1)「新しい」リーダーシップ教育

情報が複雑なチャンネルを通じて加速的に流通することになった現在では、**組織の制度的頂点としてのトップリーダーの存在だけでは課題は解決できない**。むしろ、役職や権限に捉われず、メンバーのそれぞれが主体的に考えながら課題を発見し、周りの意見や弱者・少数者に対する視点を取り入れながら解決へと導いていく「新しい」リーダーシップの養成が求められている。事実、米国の大学を中心に権限や役職とは関係のないリーダーシップの養成が急速に重要視されてきている。

#### ・リベラルアーツ教育と「新しい」リーダーシップ教育

P11で記載したとおり、「新しい」リーダーシップ教育はリベラルアーツ教育との共通性・相乗性が認められるとともに、そこで涵養される能力は**アクティブ・ラーニング**を通じて最も効果的に育むことができる。本構想ではそれに加えて、**全学部生必修の英語ディスカッション**と連携し、**全学部生のグローバルな環境でのリーダーシップ**を養成する。また、経営学部の取組を理学部等他学部へ波及させ、「新しい」リーダーシップ教育の規模を更に拡大するとともに、各学部の特色あるアクティブ・ラーニングの推進等を通じて、従前のトップリーダーではない「**新しい**」**グローバルリーダー＝専門性に立つグローバル教養人**を育成する。

（大学名：立教大学）（申請区分：タイプB）

## (2) 立教学士課程プログラム（平成 28 年度から実施）

本プログラムは、学生の履修動向分析に基づき、学士課程教育 4 年間で **学生の成長の視点** に立って捉え直し、入学から卒業まで **段階を追って育成する課程（プログラム）** として再構築するものである。**全カリと専門教育（さらに正課外教育・キャリア教育）を有機的に結び付ける**ことを目的とし、4 年間で 導入期（1 年次春学期）、形成期（1 年次秋学期～）及び完成期（3 年次春学期～）の 3 つに区分して、各学修期に **学生が到達すべき学修成果指標** を設定する。特に、リベラルアーツを学ぶ基礎を作り上げる導入期（初年次教育） を重視した内容を、各学部の特色を踏まえて展開する。

### ・立教ファーストタームプログラム（導入期の科目群）等

導入期の科目群は、**全カリ** として設置する 学びの精神（立教科目） と学部が設置する 学びの技法（導入科目） とに大別される。学びの精神 では、本学の教育がどのようなものであるかを理解させ、目指している倫理的高み（自己とは異なる存在を理解し、「他者との共生」を常に念頭において行動すること）を意識づける。また、コメントペーパーの添削など、教員から学生へのフィードバック を行うことにより、大学生としての **講義の受け方を体得** させる。学びの技法 では、各学部が実施している少人数教育を基礎とし、専門科目を学んでいく上で必要となる知識及びスタディ・スキル 等を集中的に教育する科目である。なお、完成期 には、専門教育では取り上げられない **学際的なテーマ** について、異なる学部生同士（3、4 年次生対象） が議論を深め、自らの **専門性の客観視** を促す科目を展開する。

### ・社会連携教育、教務システム改革、本構想での他の取組との関係

社会の現場での活動と教室における学問との結合を目指すサービスラーニング を正課科目として導入する。また、リベラルアーツ教育の醍醐味を体感し、自らの専門分野について外側から客観的に捉える視点 を養うことを目的として、**他学部履修等算入可能単位数を増加** させる。これを **グローバル教養副専攻** と連動させ、本構想内での 各取組を戦略的に関連付ける ことにより、それらの効果及び実現可能性を高めていく。

## (3) グローバル教養副専攻群（平成 28 年度から実施）

各学部の学士課程カリキュラムに、**グローバル教養副専攻群** を組み込み、国際的な要素も含めた **学部・学科を超えた履修機会の拡大** を行う。所属する学部の専門教育に加えてこの副専攻を履修することで、**思考力、変革力** 又は **共感・協働力** が養成され、異なる文化又は専門分野を架橋する上で必要となる **「横断知」** が醸成される。また、**全学部生** 約 2 万人を対象とする本取組では、10 学部を擁する本学の特徴を活かした **国際的かつ横断的なテーマ** のもとで 複数の授業科目をモジュール化 するとともに、副専攻ごとに 育てる能力を明示 する。この取組の展開とあわせ、**TOEFL 等の外部試験を活用したグローバル全学入試** を実施し、本取組の **受講にふさわしい資質** を有する志願者を選抜する。

副専攻の基本設計は、次の要素を全て含み、16 単位で構成する。：①原則として 外国語を中心とした授業展開、② アクティブ・ラーニング の導入、③ 海外体験プログラム の導入、④ 科目ナンバリング によるカリキュラムの体系化、⑤ 外国人留学生との協働学修、⑥ ペーパーテストに依存しない厳格な成績評価、⑦ GPA による履修者選抜及び修了要件の設定。

外国語で展開される授業科目の割合を計画的に増加し、最終的には、全て外国語で展開される授業科目だけで構成される副専攻を設置する。以下は副専攻の例である。

・「**思考力**」の修得：①グローバルホスピタリティ、②こどもと未来、③データサイエンス

・「**変革力**」の修得：④立教 GLP、⑤連携リベラルアーツ、⑥日本学、⑦アミューズメント&ヒューマンライフ、⑧立教チャレンジ（学生からの企画提案によるもの。奨学金を活用する。）

・「**共感・協働力**」の修得：⑨国際協力人材、⑩立教サービスラーニング、

このうち **立教 GLP** 副専攻では、すでに開講している **全カリの立教 GLP** に 海外インターンシップ、海外サービスラーニング 等を加え、独創的な **グローバル人材育成カリキュラム** を展開する。**立教 GLP** では、昨年度に「GL101」「GL201」を開講したが、今年度開講の「GL202」とこれ以降新たに開講される科目については **全て英語で展開** する。この副専攻は、下記 **GLAP** においても必修としており、

本構想で展開する複数のプログラムをつなぐ中核的な副専攻として位置づける。

なお、各副専攻について、所定の単位を修得した学生には修了証を授与し、学びを可視化させる。

#### (4) GLAP（平成 28 年度から実施）

上記**グローバル教養副専攻群**が全学生向けの横断的で規模感のある取組であるのに対して、GLAP は、入学段階から本プログラムに向けた意欲と適性を持つ日本及び海外の学生を対象に、より高い水準のグローバル人材として育成する先端的なプログラムである。**リベラルアーツ教育の多様性の確保**及び**大学進学者の興味・関心の広がり**への対応のため、学生が**特定の学部学科に所属しない学部を超えた学位プログラム**とする。また、P24 に記載の通り、**英語コース**であるとともに、夏季休業期間を含めた**疑似 5 学期制**を採り、かつ、**1 年間の留学を必修**とする。さらに、**大学院への進学**を想定し、優秀な学生については **5 年間で修士号が取得できる仕組み**とする。

入試については、学科等といった従来の募集単位ではなく、**大学として募集**する。入学定員は 20 名で開始し、段階的に増加させる。なお、「達成度テスト（仮称）」、国際バカロレア、英語検定試験等を活用し、志願者の**能力・意欲・適性を多面的・総合的に評価**できる入試方法を開発・実施する。なお、**外国人志願者からの出願を促進**するため、**秋季入学を取り入れる**とともに、外国人志願者数の状況を踏まえて、年間を通して出願を受け付ける**ローリング・アドミッション方式**を導入する。なお、ギャップイヤーについては、プログラム開始までに先行事例、志願者のニーズ等の調査を行い、開始時期、実施形態、活動内容等を決定する。

学生のアカデミック・パスは、以下の通りである。

#### ◇ 1 年次（②については 2 年次春学期まで）

- ①日本人学生と外国人留学生との協同での寮生活
- ②留学に十分対応可能なコミュニケーション能力の獲得を目指す、言語（英語）副専攻を履修
- ③チュートリアル（チューター教員による徹底した個人指導）

#### ◇ 2 年次（④、⑤については夏季集中。⑥については 2 年次秋学期から 3 年次春学期まで）

- ④留学先での学修に円滑に進めるよう、海外招聘教員によるサマープログラム等を通じてディスカッション、ライティング、プレゼンテーション力等を再確認
- ⑤留学中及び留学後の学修計画を提示
- ⑥サウス大学等のリベラルアーツカレッジその他の協定校へ留学（海外事務所を有効活用し、緊急時対応やメンタルサポート）

#### ◇ 3 年次（⑦については夏季集中。⑧については選択後卒業まで）

- ⑦留学先での学修について成果報告を兼ねたプレゼンテーション
- ⑧それまでの学修過程で得た興味・関心を基に、Global Business コース及び Global Citizenship コースの 2 コースから 1 コースを選択

#### ◇ 4 年次

- ⑨選択したコースに基づく専門分野を学びながら、大学院への接続を視野に、進学を希望する研究科の授業科目を先行履修

#### ◇ その他

- ⑩4 年間を通じて、連携リベラルアーツ副専攻、**立教 GLP 副専攻**等を履修

#### (5) 地域・社会連携（~~正課外教育~~）

本学では、豊島区との教育連携により池袋文化の発信を目指す「池袋学」の開講、新座市民の生涯学習推進の一環として市内にある他大学との連携による「新座市民総合大学」の開校等を行っておりに加え、岩手県陸前高田市での復興支援、山形県高島町での学生の林業体験、新潟県魚沼市での立教サービスマーケティングの実施など、多くの地域と結びつきながら、大学がもつ様々な知識及び経験を、地域社会への貢献と相互発展につなげる取組を行っている。本構想では、**立教地域コミュニティ協議会と協働して、増加する外国人留学生の地域社会への定着を図るため、アルバイト、インターン、コミュニティ活動、ボランティア活動等を通じた外国人留学生による地域社会への貢献など、関係機関との協力を踏まえたプログラムを展開する。**国立大学法人岩手大学と連携し、岩手

県陸前高田市に「陸前高田グローバルキャンパス」を平成 29 年 4 月に開設する。同キャンパスは、国内外の学生、研究者等の大学関係者、企業、行政機関等の関係者など、多くの人々が集い相互の交流が深められる空間として活用されることを目標としている。