

## 2. 取組内容の進捗状況(平成28年度)

### ■ 共通の成果指標と達成目標

#### 国際化関連

##### 1. 海外協定大学への学生派遣、前年度比334人増

大学間協定に基づく派遣日本人学生数

| 実績(人) |     |      |      | 目標(人) |      |      |
|-------|-----|------|------|-------|------|------|
| H25   | H26 | H27  | H28  | H28   | H31  | H35  |
| 895   | 954 | 1046 | 1380 | 1090  | 1560 | 2500 |

学生の海外派遣先の量的拡大、および各学部・研究科の学問領域に根差した特色あるモビリティプログラムの拡充を目的に、教職員を海外協定校(協定候補校を含む)を中心に派遣した。これにより、新規プログラムが教育課程に組み込まれ、学生の海外派遣機会が質量ともに拡充された。また、スターリング大学(英国)と言語コミュニケーション文化研究科間のダブルディグリープログラムについても平成28年度に設置した。結果、平成28年度目標290人を上回る1380人を海外協定校に派遣することができた。

##### 2. 留学生受入

平成25年度通年913人のところ、平成28年度は1115人に増加。前年度に続き、平成28年度目標を達成した。

さらなる受入交換留学生の拡大のために、平成28年度秋学期から日本語学習を必修と課さないコースも整備した「現代日本プログラム」の提供を始めた。また、同秋学期より、「国際学生レジデンスV」(72室)も供用を始めた。

全学生に占める外国人留学生数

| 実績(人) |     |      |      | 目標(人) |      |      |
|-------|-----|------|------|-------|------|------|
| H25   | H26 | H27  | H28  | H28   | H31  | H35  |
| 913   | 920 | 1052 | 1115 | 1020  | 1200 | 1500 |

##### 3. 習熟度別英語教育の強化

平成29年度入学生から、GTECを用いた「全学プレースメントテスト」を実施し、入学直後からの習熟度別クラス編成を全学的に推進することを決定した。

また、従来、全学科目としての英語教育は、上位層を主対象としてきたが、平成29年度入学生から下位層に特化した英語教育も全学科目で対応する。これにより、各学部は中間レベルのマス層にフォーカスした英語教育の展開が可能とし、学生の英語レベルの全体的底上げをはかる。

なお、本学SGU構想では、英語力基準(TOEFL-ITP®で国際学部550点、文・総合政策学部540点、その他の学部520点)を満たす学生数を2013年度の1,027人から約2倍に拡大することを計画している。なお、平成28年度の当該学生数は1381人で、同年度の目標値1,147人を大きく上回った。

#### ガバナンス改革関連

##### 1. KPIダッシュボードの開発

学長の下で、大学共同研究(学長指定研究)「『総合的な学校マネジメント』に関する研究」を発足し、米国の大学におけるマネジメントを長期的に研究している野村證券と共同で研究を行い、「経営重要指標(KPI)ダッシュボード」の開発等に取り組んだ。その成果を元に、7月15日にシンポジウム「経営と教学の総合的なマネジメントを考える」を開催した。

〈シンポジウム

「経営と教学の総合的なマネジメントを考える」〉



##### 2. 総合企画部の設置

理事長・学長のリーダーシップに基づく総合的マネジメントを実現するため、大学マネジメントの質向上に取り組む「総合企画部」を平成28年度に設置した。これにより、教学計画と財務、人事、施設建設、情報環境整備の諸計画の連携を従来以上に強めるとともに、大学執行部と各機構、学部・研究科の計画との連動を図り、経営資源をより有効かつ効率的に活用するための基盤整備が実現した。

#### 教育改革関連

##### 1. 全学ポートフォリオの開発

国内のe-ポートフォリオ(PF)の先進事例を訪問調査し、合計15大学の事例について長所や問題点を整理し、学生の利用率を高める本学固有のモデル開発に取り組んだ。結果として全学生を対象として、学習状況、留学等の海外活動、正課外活動、就職活動など大学生生活の経験全般を含んだPFを構想し、平成29年度からの試行開始を実現した。今後、改善や機能追加を行って平成31年度から本格的に移働する。

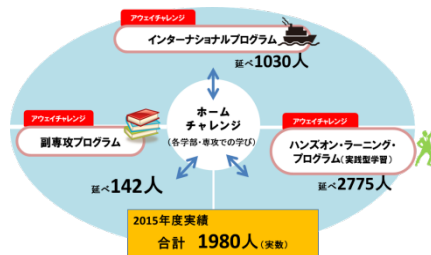
##### 2. 全学部で科目ナンバリング制度を導入

学士レベルでは、平成28年度から全学的な科目ナンバリング制度を導入した。また、大学院レベルでも、平成29年度からの導入に向けて準備が完了した。ナンバリングを行っている授業科目数は、平成25年度325科目のところ、平成29年度は5013科目(前科目の99.6%)まで増加した。

## ■ 大学独自の成果指標と達成目標

### 1. ダブルチャレンジ制度のアウェイチャレンジ単位取得者数

学生がホームとアウェイの2つのチャレンジに取り組む「ダブルチャレンジ制度」において、アウェイチャレンジ各プログラムで単位を取得して平成28年度に卒業した者の延べ人数は、国際プログラム1030人、ハンズオン・ラーニング・プログラム2775人、副専攻プログラム142人で、実数の単位取得者数は合計1980人であった。これは、同年度の目標値1800人を上回っている。



### 2. 大学院副専攻「国連・外交コース」履修者選考を実施

国連・国際機関職員や外交官等、「世界の公共分野で活躍するグローバルリーダー」を育成することを目的に、平成29年度より大学院「国連・外交コース」を設置する。これは、大学院博士課程前期課程修士および大学院専門職課程（専門職学位）の副専攻プログラムとして提供するもので、学生は各研究科の入試を経て所属研究科での学位取得をめざすと同時に、「国連・外交コース」所定課程から23単位を修得し、実践的能力を養う。

平成28年度に第1期生履修者の選考を行った。その結果、平成29年度春学期には6人が当該コースを履修する。履修者には、「関西学院大学国際機関人事センター」を中心に、国際公共分野に特化したキャリアサポートも提供する。

また、「国連・外交コース」では、国際機関等でのインターンシップを必修と課している。平成28年度には国連開発計画（UNDP）および国連人口基金（UNFPA）と連携協定を締結し、派遣体制を強化した。

### 3. ハンズオン・ラーニング・センターの平成29年度設置を決定

本学ダブルチャレンジ制度における「ハンズオン・ラーニング」は、「『キャンパスを出て、実社会を学ぶ』ことを内容とする実践的・体験的な学習」と定義され、次のような学習が含まれる。①行政（地域）、企業、NGO・NPO等の各種団体との連携・協働による課題解決・企画提案型のプロジェクト演習（Project-Based Learning）、②行政（地域）、企業、NGO・NPO等の各種団体におけるインターンシップ（実習）、③ボランティア活動の体験を中核とするサービス・ラーニング（実習）、④専門分野におけるフィールドワーク（調査対象に出向き、その対象を直接観察し、インタビュー等を行い、史料・資料の採取等を行う調査活動）（実習）、⑤アントレプレナー養成のための実践的な学習（演習・実習）。

このうち、国内において実施されるハンズオン・ラーニング科目（国内ハンズオン科目）を開発し、運営する拠点として、ハンズオン・ラーニング・センター（本センター）を平成29年度に開設することを決定した。本センターは、独自に科目を開発するほか、行政（地域）、企業、NGO・NPO等の各種団体と学部教員との間の橋渡し（コーディネート）も行う。

### 4. 日米の「質保証」について公開で意見交換

本学は「国際通用性のある質保証システム構築」に向けて、米国の最新事例を援用している。12月1日には米国インディアナ大学のヴィクター・M・H・ボーデン教授、文部科学省高等教育局大学振興課の石川仙太郎課長補佐を講師に招き、国際シンポジウム「激動の時代における高等教育のグランドデザイン～教育の質的転換と大学の質保証～」を開催した。シンポジウムでは、大学教育の質的転換や学位プログラムの検証体制、大学ポートレート等についての議論が交わされ、両国の最新動向について参加者と広く共有した。

## ■ 大学の特性を踏まえた特徴ある取組

### 高大接続と連携の推進 ー世界市民明石塾の実施ー

高大接続の一環として、平成28年度に元国連事務次長の明石康教授が塾長を務める「関西学院世界市民明石塾」を開設した。

2泊3日の夏季集中講座で、将来グローバルリーダーとして国際公共分野で活躍したいと考えている高校生が対象。明石教授を筆頭に、国連・外交分野の第一線で活躍してきた本学教員、そして世界各地で活躍する現役国連職員たちが教鞭を執る。

平成28年度は、全国のスーパーグローバルハイスクールから29人が参加。国連が定めた「持続可能な開発目標（SDGs）」を中心に、世界が直面している課題についてのディスカッション、自身のキャリアプランを考えるグループワークなどを日英2言語を駆使して展開した。

〈世界市民明石塾の様子〉



## ■ 自由記述欄

### ウォルト・ディズニー・ジャパン社長が「グローバル人材」について講演

6月3日、ウォルト・ディズニー・ジャパン代表取締役社長のポール・キヤンドランド氏を講師に迎え、特別講演会「ディズニーのビジネス戦略とグローバル人材とは」を開催した。キヤンドランド社長は、ウォルト・ディズニー・ジャパンが大切にしている考えやビジネス戦略を解説。世界を取り巻く環境の変化が年々早くなっていること、ビジネスに国境はないことなどに触れ、「常に変化があることは、とてもエキサイティング。変化を嫌がっていると成長はない。激動の時代だからこそ、楽しんでいくべき」と学生を激励した。また、会社が求める人材として、パッション、フレキシビリティ、アダプタビリティ、チャレンジ精神、英語の5つの項目をあげ、それぞれの理由を説明。質疑応答では、大多数の学生が積極的に挙手するなか、キヤンドランド社長は一つひとつの質問にユーモアを交えながら答えた。



〈特別講演会「ディズニーのビジネス戦略とグローバル人材とは」〉