

「新時代の大学院教育」（平成17年中央教育審議会答申）に掲げられた事項の検証

政治学分野（10大学：国立4、公立1、私立5）

1. 大学院教育の実質化のための取組

(1) 課程制大学院制度の趣旨に沿った教育の課程と研究指導の確立

○人材養成目的の明確化等

検証項目	主な傾向
<p>① 各課程・専攻ごとの人材養成目的に関する学則又は研究科規則等における明確化及びその公表</p> <p>② 人材養成目的に沿った学生に修得させるべき知識・能力の具体化</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成20年度において、修士（博士前期）課程の定員充足率は、100%を超える大学が4大学ある一方、50%を下回る大学も3大学ある。また、定員充足率が平成17年度と比較して増加した大学は3大学のみである。</li> <li>・平成20年度において、博士課程の定員充足率は、すべて100%を切っており、入学者が0名又は1名の大学が6大学ある。また、在籍者数が1名の大学が2大学ある。</li> </ul> <p>①について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人材養成目的の規定について、7大学で学則又は研究科規則のいずれかで規定している。なお、3大学（国立1、私立2）では、学生便覧、シラバス等で規定している。</li> <li>・10大学のうち6大学において、大学院設置基準の改正を受けて、人材養成目的を変更している。また、3大学では、すでに人材養成目的は明確化されているとの判断であった。</li> <li>・人材養成目的については、修士（博士前期）課程では「高度職業人・研究者」養成を設定していることが多い。一方、博士後期課程では研究能力の向上、すなわち「研究者」養成を第一位にしているものが多い。</li> <li>・区分制博士課程において、3つ大学では、前期課程と後期課程で人材養成目的を区分しており、より具体的な人材養成目的となっている。</li> <li>・4大学では、単に、研究者養成と高度職業人養成を目的としており、分野の特徴がみられない。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; （先生方の評価、提言を以下に記入願います。）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・入学者や在籍者が0から1名というのは、効果的なゼミ式のディスカッションが成立しにくい場合が多く、とくに政治学という理論に関するディスコースを幅広く展開す</li> </ul>

	<p>ることがもとめられている分野では、適切な研究教育環境とは言い難い。</p> <p>②について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学生に修得させるべき知識・能力について、学則又は研究科規則で規定している大学は、5大学（国立1、公立1、私立3）である。そのほかパンフレット、学生ハンドブック等において記載している大学は、5大学（国立2、私立3）である。</li> <li>・3大学では、大学院設置基準の改正を受けて、学生に修得させる知識・能力を具体化するため、学則等の改正をしている。</li> <li>・なお、4大学では、学則・研究科規則等に定められた人材養成目的をもって、知識・能力の具体化を図っているとの判断であった。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; （先生方の評価、提言を以下に記入願います。）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学生にどのような知識や能力を習得すべきか周知させることは重要であるが、学生それぞれの研究テーマに対応するよう柔軟かつ多面的にカリキュラムを運営することも肝要である。</li> </ul>
--	---

○体系的な教育課程の編成・コースワークの充実等

検証項目	主な傾向
<p>① 課程制大学院制度の趣旨に沿った、課程等ごとの人材育成目的に応じた教育内容・方法の充実</p> <p>② 専攻分野に関する高度の専門的知識・能力の修得とあわせて、学修課題を複数の科目等を通して体系的に履修するコースワークの充実</p> <p>③ 講義と実習といった複数の授業の方法を組み合わせなど、多様な授業科目の導入</p> <p>④ 人材養成目的や特色に応じたアドミッション・ポリシー（入学者受入方針）の明確化及びそれを適切に反映した入学者の選考上の工夫</p> <p>⑤ 単位制度の趣旨に沿って、学習量の確保や修得すべき単位数に</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成20年度において、修士（博士前期）課程の定員充足率は、100%を超える大学が4大学ある一方、50%を下回る大学も3大学ある。また、定員充足率が平成17年度と比較して増加した大学は3大学のみである。</li> <li>・平成20年度において、博士課程の定員充足率は、すべて100%を切っており、在入学者が0名又は1名の大学が6大学ある。また、在籍者数が1名の大学が2大学ある。</li> </ul> <p>①②について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・8大学において、体系的な教育課程に取り組んでいる。また、7大学において、近年教育課程の変更を行っている。具体的には、 <ul style="list-style-type: none"> <li>・4大学において、研究者コース、専修コース等の志望に合わせたコースを設定している。</li> <li>・7大学において、必修科目、選択科目の区分を設けている。</li> </ul> </li> </ul>

ついでの見直し等の単位の実質化のための工夫

- ⑥ 修士課程及び博士課程（前期）の修了要件について、修士論文の審査を課す場合と、大学院の各課程の目的に応じて特定の課題についての研究の成果の審査を課す場合とにおける教育・研究指導の在り方の工夫
- ⑦ 各大学の自主的な検討に基づいた、豊かな学識を養うための複合的な履修取組（主専攻・副専攻制やジョイントディグリーの導入

- ・就職と進学志望のべつに対応するため、前期課程において、4大学ではコース分けをしている。
- ・また、1大学では、進学志望と就職志望で、修士論文の基準を変えている。
- ・8大学でコースワークを評価している一方で、専門分野の教育研究の時間が短くなったことがデメリットとしてあげられている。
- ・修士課程の平均就職進学率（約85%）を超える大学は3大学のみである。

<委員の評価> （先生方の評価、提言を以下に記入願います。）

- ・進学希望と就職希望の学生をわけてカリキュラムを設定するなど柔軟に対応することは現実的である。また、学位取得後研究者として立ち立つことが難しいと判断された学生にはできるだけ早く別のキャリアへの転向を促せるよういくつかの明確な Exit を準備しておくことが必要である。政治学の場合、一般的な傾向として学位取得までによする時間は他の分野より長くかかる場合が多く、コースワークの整備とともに十分な指導時間も確保することも重要である。

④について

- ・9大学において、アドミッション・ポリシーを明確化している。
- ・4大学において、人材養成目的とアドミッション・ポリシーの変更を行っているが、入学者の増に結びついた大学は2大学にとどまる。
- ・社会人特別選考や外国人留学生特別選考を行っている大学もあるが、必ずしも、社会人学生や留学生の増加に結びついていない。

<委員の評価> （先生方の評価、提言を以下に記入願います。）

- ・この分野に関して、社会人学生についてはパブリックセクターの就業環境に大きく影響を受けるため大学側の変革が一般的にそのまま入学者数に反映することは少ないと考えられる。しかし一方で、留学生については言葉の問題はあるにしても、ある一定の数の増加が見られるようカリキュラムは指導体制の整備などで努力することは望ましい。

⑤について

- ・1大学において、詳細なシラバスを配布し、参考文献や履修の前提条件など学習の継続に必要な情報を掲げている。また、当該大学では後期課程で20単位の取得を修了

	<p>条件としている。</p> <p>&lt;委員の評価&gt; (先生方の評価、提言を以下に記入願います。)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・こうした情報をできるだけ学生に広く開示することは、カリキュラムの適性な運営に役立つことからさらに広げていくことが必要である。</li> </ul> <p>⑥について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・9大学において修士論文を修了要件としており、リサーチペーパーをもって修了要件としている大学が1大学のみであるが、修士課程修了者のうち進学する割合は、高い大学で1/3程度である。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; (先生方の評価、提言を以下に記入願います。)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・修士から博士課程への進学率に関しては、そもそも修士に入る段階でどの程度博士課程への進学を望んでいる学生がいるのか、またその適性について大学側で判断しているかによる。Exitをルールを明確にし、ルートを多様化することで、修士と博士課程を一体化するなど検討することも有効である。</li> </ul> <p>⑦について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・4大学で主専攻・副専攻制やジョイントディグリーを導入しており、また、検討中の大学もある。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; (先生方の評価、提言を以下に記入願います。)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研究手法や理論的枠組みの多様化に対応するためには必要なことである。</li> </ul>
--	---

○円滑な博士の学位授与の促進

検証項目	主な傾向
<p>① 厳格な成績評価と適切な研究指導により、標準修業年限内に円滑に学位を授与することができる体制の整備 &lt;円滑な学位授与を促進するためのプロセス管理等&gt;</p> <p>② 学位授与に関する教員の意識改革の実施 (課程制博士制度の趣</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成20年度において、博士課程の定員充足率は、すべて100%を切っており、在入学者が0名又は1名の大学が6大学ある。また、在籍者数が1名の大学が2大学ある。</li> </ul> <p>①②③④について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・すべての大学において、博士課程の標準修業年限内の学位授与率が50%以下となっ</li> </ul>

旨の徹底、各大学における博士論文の要求水準の在り方の検討)

- ③ 学生を学位授与へと導く教育のプロセスを明確化する仕組みの整備（コースワーク修了時に学生が博士論文を提出できる段階に達しているか否かを審査する仕組みの整備、中間発表実施の仕組みの整備、口頭試験など理解度を確認する仕組みの整備、学位審査申請時期の明確化、年間に複数回申請できる仕組みの整備)
- ④ 学位授与へと導く教育のプロセスを踏まえた適切な教育・研究指導の実践（学位論文作成に関連する研究活動の単位認定・指導強化、確実な論文指導の時間の確保、複数の指導教員による論文指導体制の構築、留学生の英語等による論文作成の認可・語学力に対応した適切な論文指導の実施）

<学位授与プロセスの透明性の確保等>

- ⑤ 学位論文等の公表（論文要旨、審査結果要旨の公表及び公表方法）論文審査方法の改善（論文審査委員名の公表、学外審査委員の登用、口述試験の公開）

ている。

- ・他方、その分析がなされていない大学、その原因を学生側に求めている大学も3大学ある。
- ・また、この状況に対して、学位授与に向けた方策や経済的支援を講じていない大学が4大学ある。
- ・博士後期課程対象の全ての大学において、学位授与を促進するための複数の取組を実施。特に学位審査申請時期の明確化と、申請の年複数回化は多くの大学が取り組んでいる。
- ・ただし、コースワーク修了時に学生が博士論文を提出できる段階に達しているか否かを審査する仕組みの整備、口頭試験など理解度を確認する仕組みの整備、学位論文作成に関連する研究活動の単位化、複数の指導教員による論文指導体制の構築、については、取り組んでいる大学は半数以下である。
- ・円滑な学位授与促進に向けたプロセス管理が、学位授与の促進に繋がっていない。

<委員の評価>（先生方の評価、提言を以下に記入願います。）

- ・カリキュラムやプログラム管理については、様々な努力が見られるが、実際の学位授与に成果がでるまでは多少の時間を要する。

⑤について

- ・博士後期課程対象の全ての大学において、学位授与プロセスの透明性の確保の取組を実施。学位論文の要旨の公表、学位論文審査結果の要旨の公表、論文審査委員名の公表、学外審査委員の登用は、多くの大学が取り組んでいる。
- ・他方、口述試験の公開、学位論文の取得条件の明示、については、取り組んでいる大学は半数以下である。

<委員の評価>（先生方の評価、提言を以下に記入願います。）

- ・学位論文の取得条件や口述試験の公開などは、各大学それぞれ多様であることから、すべて開示するような標準化は難しい。

○教育体制の整備及び教員の教育・研究指導能力の向上

検証項目	主な傾向
<p>&lt;体系的な教育課程の編成と教員の教育内容・方法の改善のための組織的活動の実施&gt;</p> <p>① 関係教員間における、養成する人材像についての認識の組織的な共有及び社会の要請等への対応状況に関する確認</p> <p>② 課程の目的、教育内容・方法についての組織的な研究・研修（ファカルティ・ディベロップメント（FD））の実施</p> <p>③ 助教の新設を踏まえた、教員の役割分担及び組織的な連携体制の導入</p> <p>④ 各大学院の自主的な検討に基づいて、教育・研究指導に関する教員の時間配分の組織的な管理</p> <p>&lt;成績評価基準の明示と厳格な成績評価・修了認定の実施&gt;</p> <p>⑤ 教員による、各授業の目標、授業方法、学位論文の作成や審査に至るプロセス、課程の年間計画、成績評価基準等のあらかじめの明示、及び同基準等に照らした厳格な成績評価・修了認定の実施</p> <p>&lt;教育研究活動の評価の実施と活用・反映&gt;</p> <p>⑥ 各大学院の自主的・自律的な検討に基づく、教育活動に関する評価の導入、人事・採用面における処遇等への活用・反映</p>	<p>①②について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・すべての大学において、FDや意識の共有・意見交換が行われている。</li> <li>・教員の意識の共通理解が高まっていると評価している一方、6大学において、依然として教育に対する教員の意識が浸透されていないことを課題としてあげている。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; （先生方の評価、提言を以下に記入願います。）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・複数の教員でコースを担当するなど、他の教員にも講義の内容がわかるようなある意味で競争的環境の導入などが必要である。</li> </ul> <p>③④について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・助教を活用している大学は4大学にすぎず、また、これらの大学においても助教の割合は6%。</li> <li>・助教を採用しているでは、3大学において授業を担当させている。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; （先生方の評価、提言を以下に記入願います。）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・TAとして、助教クラスを活用することは、教育に対するトレーニングの場としても有効であることから積極的に広げていく。</li> </ul> <p>⑤について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・すべての大学において、各授業の目標、授業方法、学位論文の作成や審査に至るプロセス、課程の年間計画、成績評価基準等をシラバスや年度初めのガイダンス等で学生に明示している。また、答申を受けて、4大学ではシラバスの内容を詳細にしている。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; （先生方の評価、提言を以下に記入願います。）</p> <p>⑥について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教員の教育活動に対する評価の仕組みは、8大学において導入されているが、処遇等への活用までしている大学は2大学である。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; （先生方の評価、提言を以下に記入願います。）</p>

	・教育活動についての評価を処遇に活用する方法については大学が研究型か教育型かによって異なる。
--	--

(2) 産業界等と連携した人材養成機能

検証項目	主な傾向
<p>① 大学院と産業界が、目指すべき人材養成目標とそれに即して修得すべき専門的知識・能力の内容を共有した、産学協同教育プログラムの開発・実施する取組の導入</p> <p>② 単位認定を前提とした長期間の実践的なインターンシップの導入</p> <p>③ 学位論文の審査や教育課程の策定への産業界等の研究者の参画</p> <p>④ 大学院と産業界の情報交換の実施</p> <p>⑤ 大学院による教育内容・方法の改善、学生のキャリアパス形成に関する指導、博士課程修了者の市場への積極的なアピールの実施</p>	<p>・平成20年度において、修士（博士前期）課程修了者の就職率は6割弱であり、就職先の殆どは民間企業である。</p> <p>・平成20年度において、博士課程修了者の就職率は6割弱であり、博士号取得者の就職率の方が、満期退学者の就職率より高い。</p> <p>・就職先は大学教員が多く、とくに博士号取得者の半分が大学教員となっている。</p> <p>①について</p> <p>・産業界と連携した教育プログラムを行っている大学は、4大学のみである。そのうち3大学は新聞社等のジャーナリズムとの連携である。</p> <p>&lt;委員の評価&gt; （先生方の評価、提言を以下に記入願います。）</p> <p>・産業界との連携はあまり機会のない分野ではあるが、新聞社などとの連携は非常に有意義で評価されるべきである。今後は、政策系のシンクタンクなどとの連携も増えることが期待される。</p> <p>②について</p> <p>・長期間のインターンシップを実施している大学はない。2大学で短期のインターシップを行っているのみである。</p> <p>&lt;委員の評価&gt; （先生方の評価、提言を以下に記入願います。）</p> <p>・インターンシップとしては、公的機関やNPOなどが対象になる場合が欧米では通常だが、日本の場合は今後の検討課題である。</p> <p>③について</p> <p>・論文審査や教育課程策定における産業界の状況については、1大学において行われているのみである。</p>

	<p>&lt;委員の評価&gt; (先生方の評価、提言を以下に記入願います。)</p> <p>①と同じ</p> <p>④⑤について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・制度的なキャリアパス支援を行っている大学は、2大学にとどまっている。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; (先生方の評価、提言を以下に記入願います。)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・大学以外への Exit をスムーズに実施するためにも、できるだけ多様なキャリアパスを支援できる体制は必要になる。</li> </ul>
--	---

(3) 学修・研究課題の改善及び流動性の拡大

○学生に対する学修上の支援及び流動性の拡大

検証項目	主な傾向
<p>&lt;学生に対する学修上の支援&gt;</p> <p>① 大学院生に対する経済的支援の実施（特別研究員、TA、RA等）</p> <p>&lt;学生の流動性の拡大&gt;</p> <p>② 大学院入学後の補完的な教育の提供、学生に対する経済的支援の判断を可能な限り早期に行う仕組みの導入</p> <p>&lt;社会人が学ぶための環境整備&gt;</p> <p>③ 企業等のキャリアパス形成に応じた各大学院におけるリカレント教育（企業内の再教育・研修等を目的とした大学院教育プログラム）の実施</p> <p>④ 社会人教育を対象とした多様な制度（長期履修学生制度、修士課程短期在学コース・長期在学コース、夜間大学院、通信制大学院及び昼夜開講制大学院等）の活用を通じた、社会人の大学院教育へのアクセスの拡大</p>	<p>①について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・9大学において、経済的支援の取組を実施している。</li> <li>・在籍者数に対する経済的支援受給人数の割合は、ほとんど変わっていないが、5大学において更なる拡充が必要との認識を示している。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; (先生方の評価、提言を以下に記入願います。)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・経済的支援はとくに留学生への就学機会を拡大するために重要な問題である。国としてもこの点について制度的なサポートを考える必要がある。</li> </ul> <p>②について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・8大学において、学士課程の授業の履修を認めている。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; (先生方の評価、提言を以下に記入願います。)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・大学院の教育を体験する上でも、実力のある学生には機会を与えるべきである。</li> </ul> <p>③④について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・5大学において、修士課程の短期在学コースを実施している。</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 3大学において、長期履修制度、夜間・土日開講を実施している。</li> <li>・ 他方、企業内の再教育・研修等を目的とした大学院教育プログラムを実施している大学はない。</li> <li>・ 修士段階では12%が社会人、博士後期課程では約2割が社会人である。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; (先生方の評価、提言を以下に記入願います。)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社会人を対象とした場合、主に公的セクターとの連携が多くなると考えるので、別の意味で制度的工夫が必要になる。</li> </ul>
--	--

○若手教員の教育研究環境の改善

検証項目	主な傾向
<p>&lt;若手教員の教育研究環境の改善&gt;</p> <p>① 博士課程からポスドク、助教等といった大学における教員・研究者としてのキャリアの各段階に応じた体系的な研究支援の措置</p> <p>② 博士課程学生、ポスドク、助教等の研究スペースの確保等、若手教員の活躍の場に配慮しつつ組織的な教育を展開していけるような施設マネジメントの取組の実施</p> <p>③ スタートアップのための資金の支給、研究スペースの確保、研究支援体制の充実など、テニュア・トラックにある若手教員が資質・能力を十分に発揮できるよう、研究に専念できる体制の整備</p> <p>&lt;教員・研究者の流動性の拡大&gt;</p> <p>④ 教員の採用の公募制・任期制の導入</p> <p>⑤ 各大学院の自主的な検討に基づく、採用・選考・人事システム等の改革（1回異動の原則の導入、テニュア・トラック制の導入）</p> <p>⑥ 大学院・企業等における、同様の専門分野の任期付研究者やポスドクに関する人材交流</p>	<p>①②③について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 7大学において、研究室（スペース）の確保等の若手研究者の研究支援措置を講じている。</li> <li>・ テニュア・トラックを導入している大学は2大学のみ。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; (先生方の評価、提言を以下に記入願います。)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ テニュア・トラック制度は積極的に広げていくべきであり、最も重要な課題の一つである。</li> </ul> <p>④⑤⑥について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 8大学において、教員採用の公募制、任期制が行われている。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; (先生方の評価、提言を以下に記入願います。)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 近年、教員採用については、かなりオープンになりつつあるのでこの傾向は評価できる。</li> <li>・ 教員の流動性を高めることは、教育・研究の質の向上に重要であると考えられる。</li> </ul>

2. 国際的な通用性、信頼性の向上（大学院教育の質の確保）のための方策

○大学院評価の確立による質の確保

検証項目	主な傾向
<p>① 大学院における、自己点検・評価の教育活動改善サイクルの中での明確な位置づけ、評価を行う責任体制の明確化、及び事務体制の整備</p> <p>② 評価に必要な情報（定員充足率、教育・研究指導状況、学位授与率、学生の経済的支援の状況、就職先等）について、各大学院の自己点検・評価の項目等を踏まえた、活用しやすい形でのシステム化の実施</p> <p>③ 大学院における、専門分野別自己点検・評価結果の積極的な公表、それを踏まえた教育内容・方法の見直しや改善、外部検証の実施</p>	<p>①②③について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 6大学において、研究科レベルでの自己点検・評価が行われている。</li> <li>・ なお、とくに2大学においては、教育内容及び方法、教育の成果等について、評価を行っていることが明らかとなっている。</li> <li>・ 4大学において、自己点検・評価の結果について、何らかの方法で公表している。</li> <li>・ 評価の課題として、3大学が評価負担の軽減を挙げている。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; （先生方の評価、提言を以下に記入願います。）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 大学とくにカリキュラムなどの評価は、外部、とりわけ海外の教員を招いて評価を受けることが望ましい。また、国際的な評価を受けることは大学や教員にとっても海外との接点を広げると言うことで大変有意義である。</li> </ul>

○大学院の教育研究を通じた国際貢献・協調

検証項目	主な傾向
<p>① セメスター制の導入や秋季入学など留学生を円滑に受け入れるための工夫など、留学生が学ぶための環境整備、受け入れ体制の充実</p> <p>② 海外分校・拠点の設置、外国の教育研究機関との連携、Eラーニング（情報通信技術を利用した履修形態）等を通じた国境を越えた教育の提供や研究の展開等の実施</p> <p>③ 大学院に関する情報を海外からも把握できるような情報発信</p> <p>④ 国際的に卓越した教育研究拠点の形成を目指す場合における、大学院の組織編成の柔軟な実施、学内・学外との連携の強化、国内外の優秀な研究者・学生が協同で教育研究を進められるため体制の整備、及び施設設備の共同利用の促進などを含めた教</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 留学生は修士段階、博士段階ともに2割程度だが、平成17年度と比較すると、修士課程では留学生数は増加している。博士課程では微減。</li> </ul> <p>①について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 5大学において、セメスター制を導入している。また、4大学において秋期入学制度が導入されている。</li> <li>・ とくに秋期入学制度を導入している3大学において、留学生の入学者数が増加している。</li> </ul> <p>&lt;委員の評価&gt; （先生方の評価、提言を以下に記入願います。）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 制度全体を国際的なスタンダードにあわせ、より多くの優秀な留学生にきてもらえるよう国を挙げて努力することが必要である。</li> </ul>

育研究機能の充実

②③について

- ・国立大学では、すべて、海外拠点の設置や海外大学との協定を締結している。他方、私立大学では、3大学のうち2大学がグローバルCOE拠点である。
- ・6大学において、研究科レベルの学生の海外派遣の仕組みを整備。また、3大学においては大学レベルで海外派遣の仕組みを整備。
- ・3大学においては、1年間程度の留学が行われている一方、2大学においては平成20年度の実績がない。
- ・数は少ないものの、海外派遣を行っている大学では成果が上がっているとの評価。

<委員の評価> (先生方の評価、提言を以下に記入願います。)

- ・海外経験は、研究にとっても重要であり、できるだけ多くの大学で短期、長期も含めて制度を整えてほしい。

④について

- ・5大学において学内・学外との連携強化、国内外の優秀な研究者・学生の共同研究が進められている。ただし、そのうち3大学はGCOE拠点である。
- ・他方、組織編成の柔軟化、施設設備の共同利用は、2大学で進んでいるのみである。

<委員の評価> (先生方の評価、提言を以下に記入願います。)

- ・大学全体が国際的な研究教育拠点になることは望ましいが、現実的にすべての大学で実現させることは難しい。そこで、オランダのように学部、学科単位でもできるだけ柔軟に国内外の知の拠点と連携することができれば、グローバルネットワークへの参入が可能になる。