

「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"> ・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。 ・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。 <p>①について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・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。 ・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。 ・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。 <p><委員の評価> （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"> ・神戸大学と早稲田大学は、研究者と社会で実務に就く者のそれぞれにコース別に目標を示していて院生に親切である。特に神戸大学は具体的な目標を示しており、わかり

	<p>やすく、他大学のモデルになるであろう。この2大学以外はかなり抽象的なので、もう少し具体的な目標を示して欲しい。</p> <p>②について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・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。 <p><委員の評価> （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"> ・具体的に示しているのは慶應と早稲田と姫路獨協である。ただし、早稲田の間2③の具体的に習得させる知識・能力は多岐にわたり幅が広すぎるようにも思われ、焦点を絞ることも必要ではないかと感じさせる。 ・間2①では、学生への周知方法で、ガイダンスなど院生に直接説明をしていると明記したのは慶應のみである。他大学も行っているなら明記してもらいたい。パンフレットだけよりも効果は高いと思われる。 ・全体として、（早慶を含めて）各大学には、より具体的な目的を、研究者志向と社会志向の院生別に、明確に示してもらいたい。
--	---

○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>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。

<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ついての見直し等の単位の実質化のための工夫</p> <p>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</p> <p>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</p>	<p>①②について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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"> ・ 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。 ・ 7大学において、必修科目、選択科目の区分を設けている。 ・ 就職と進学の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。 <p><委員の評価> （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"> ・ 問3①で、具体的に必修科目名を示して提携性を示しているのは、政治学に絞れば、慶應と早稲田のみである。慶應の修士課程での基礎演習Ⅰ、基礎演習Ⅱ、合同論文指導研究発表会のステップは評価できる。早稲田が修士課程で経験、数理、規範の3種類の分析手法を全て必修とし「分析手法認定試験」を課し、博士課程ではD1で「領域修了試験」、D2で「論文構想試験」と3段階の試験を課していることは、より厳しく体系的に院生を鍛えていく課程を具体的に示していて、一層評価できる。両大学のような体系化を目指した取り組みが重要であろう。 ・ 北海道大学、神戸大学、首都大学東京もそれなりに明確なステップは示しているが、法学と領域が重なっており、政治学独自の課程として明確に院生育成のステップが見えにくくなっている。 ・ 教育課程を体系化することが、必ずしもアメリカ化することではないのは、早稲田が規範分析方法の必修科目をおいているカリキュラム等に、典型的に確認できる。 <p>④について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。）

・人材養成目的を明確に示している大学が多いので、アドミッション・ポリシーとリンクさせて、入学希望者にどのような人材を求めているのかを明確化することが入学者の増加につながるのではないだろうか。アドミッション・ポリシーの公開をしていない大学（早稲田）も、そのようにすべきではないだろうか。

・ただし、アドミッション・ポリシーを公開している大学も一般的で抽象的な文言が多く、もっと具体的にどのような素養・視点・基礎知識を持っている学生を入学させたいと明記すべきであろう。

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単位の取得を修了条件としている。

＜委員の評価＞ （先生方の評価、提言を以下に記入願います。）

・学部ではシラバスを配布することが一般化してきたが、（神戸大学を除いては）大学院ではまだまだシラバスを配布して、履修生に明確に当該科目の目的や求められる成果を示していないようである。神戸大学が行っている演習による個別指導、オフィス・アワーの制度を導入している大学院は比較的多いと思われるが、このアンケートにおいてそれを書きこむ意義や必要が、まだ十分に理解されていない点が、問題であろう。各大学が行っているが、その重要性を認識していないよい制度があるとすれば、各大学院の教職員がそのことを理解して主体的に取り組むべきであろう。また、神戸大学のチューター制度は、ユニークで参考にすべき点が多いように思われる。

⑥について

・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。

＜委員の評価＞ （先生方の評価、提言を以下に記入願います。）

	<p>・修士課程はコースワークを中心に大学院生の基礎的な研究力をつけて、鍛える課程であると考えられるので、コースワークの積み重ねの上に、質の高いリサーチ・ペーパーを、学術論文の形式に則って（分野によって若干形式は異なるが、実証的な研究を行う分野なら、問題設定、背景・先行研究、仮説の形成、仮説検証、考察・結論といった要素を持った学術論文の形をとるはずである）、リサーチ・ペーパーを書くことで修士課程を修了させるのは、体系的な大学院教育を整備するためには意味があると考えられる。</p> <p>⑦について</p> <p>・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。</p> <p><委員の評価> （先生方の評価、提言を以下に記入願います。）</p> <p>・研究科を超えての副専攻において研究指導を受けることも、院生にとっては重要な学びの場の幅を広げることになる。そのことが大学院生をより強く励ます事になる。またジョイント・ディグリーについては、場合によっては研究科をこえるばかりでなく、大学を超えて、また海外の大学とも共同で大学院生を訓練するという意味で、ダイナミックな展開が必要になる。各大学の創意工夫で大きく発展できる可能性を持っている。</p>
--	--

○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 <円滑な学位授与を促進するためのプロセス管理等></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）</p> <p>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</p>	<p>・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。</p> <p>①②③④について</p> <p>・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%以下となっている。</p> <p>・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。</p>

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保する仕組みの整備、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）

・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保する仕組みの整備、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。）

・早稲田大学が用いているような試験を院生に課し（例えば、早稲田では「分析手法認定試験」「領域修了試験」「論文構想試験」の試験をくぐり抜けた者だけが博士課程に進めるように制度改正した）、それにより博士課程で成功する可能性の高い者が博士課程に進む仕組みが必要であろう。その前提となるのは、同一の領域においては研究科の担当教員同士が相談して、体系的なカリキュラムを作成していくことであり、このようにしてこそカリキュラムの体系化が進められるであろう。

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。）

・学位授与のプロセスの透明化として、中間報告として博士論文合同指導を行い、同一領域でも異なる領域でも、教員も院生も参加出来る場を設けておく事などが必要であろう。さらに、最終の口頭試問も、主査1名、副査2名以外に、異なる大学や研究科からプロセスの公平性を担保する意味で1名の教員が入る事は有益であろう。

・いずれにしても、中間報告段階と、最終審査段階で、指導教員とその部下だけが審査

	<p>をするような閉じられた仕組みの審査状況は創り出さないような仕組みが必要であろう。審査基準を予め示すことも重要であろう。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・具体的にそれらの工夫を示しているのは6大学（大阪、神戸、九州、首都大学東京、慶應、早稲田）のように見える。博士課程の院生に対して動機付けとなるような、博士学位授与の判断の説明責任を果たすような仕組みの構築に、更なる努力が必要であろう。
--	---

○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><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></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><成績評価基準の明示と厳格な成績評価・修了認定の実施></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><教育研究活動の評価の実施と活用・反映></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"> ・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。 ・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。 <p><委員の評価> （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"> ・FDや意識共有の試みは半数を超える大学で行われているが、課題はそのような動きの背景にある質の高い大学院教育を提供することの動機を共有できない教員の存在のように思われる。しかし、各研究科が諦めずに続けていけば、必ずや過半数以上の教員の意識改革は進み、結果としてFDは促進されると信じて努力していただく他はないであろう。 ・教員間で、大学院教育をいかに進めるべきかについて多くのディスカッションをもって、意識の共有化を図らなくてはならないだろう。 <p>③④について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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%。 ・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。 <p><委員の評価> （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"> ・助教には教育を担当してもらって、彼らが教歴をつけることを促し、同時に他の専任教員の教育上の負担を減らして、より質の高い教育を行えるように工夫することが望ましい。

	<p>・また、助教の多くは博士論文を執筆したばかりで、その領域では最先端の研究動向に詳しいので、院生へのアドバイスは効果的な部分があるという早稲田大学の指摘は意味がある。アメリカの大学でも assistant professor でも博士論文の指導を副査としては行っているし、それが本人と院生の双方の利益になっている。</p> <p>⑤について</p> <p>・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。</p> <p><委員の評価> (先生方の評価、提言を以下に記入願います。)</p> <p>・ここで対象になっている全ての大学で、「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」という事は喜ばしい変化である。それだけ日本の大学院の教員も教育の質の向上に配慮するようになった証拠であろう。</p> <p>⑥について</p> <p>・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。</p> <p><委員の評価> (先生方の評価、提言を以下に記入願います。)</p> <p>・教育活動への評価システムの導入は当然のこととなりつつあるのは、望ましい。ただし、その授業評価などの結果を教員の処遇に結びつけることには未だに大きな抵抗が存在するようである。ただし、見方を変えて、教育や研究に熱心な教員とそれに不熱心な教員が全く同じ処遇を受けるといふ悪平等による不公平感を是正する何らかの新しい仕組みを考える必要があるだろう。</p>
--	--

(2) 産業界等と連携した人材養成機能

検証項目	主な傾向
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	・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>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>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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>①について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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><委員の評価> (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"> ・産業界の実践知と、大学院における専門知との間の相互作用は必要であり、教育効果も上がると考えられるが、安易に実務者として大学院の担当教員とすることには慎重になるべきであろう。実務者は、短期的には有効な教育効果を発揮できるであろうが、長い目で見て、学問をになう院生のあり方を決めることには適性が不十分と思われる。 <p>②について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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ンシップを行っているのみである。 <p><委員の評価> (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"> ・インターンシップは、大学院生には研究から離れる期間が長いことを恐れる傾向があるから、なかなか浸透しないと考えられるが、欧米では相当に専門的な学術的な知識や分析手法を持ちながら、インターンシップを通して現実世界でそれを応用して回り道をする学生も多い。実践知に触れることが、学術的な専門知を更に大きな視野で伸ばす可能性があることを、院生も教員も理解する必要があるだろう。 ・しかし同時に、安易に実務者としての経験をそのまま修士論文や博士論文にすることは、厳に避けるように指導しなければならない。 <p>③について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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><委員の評価> (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"> ・「学位論文の作成やカリキュラムにおいて、社会的需要を考慮することができるよう
--	---

<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>になった」という大阪大学の指摘は重要である。研究者である教員が節度を持ちつつ、実践知を実務者から導入していこうという試みは評価すべきであろう。それにより、学問の幅も深みも増す可能性があり、若い柔軟な知性を伸ばすことに効果的であろう。</p> <p>④⑤について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p><委員の評価> (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"> ・欧米の社会では、公務員にも、企業にも Ph. D. 保有者が政策立案や、企業戦略の立案、またマーケットリサーチなど、実証的なデータを分析して論理的に戦略を練る仕事に就いている者が多い。日本においてもこの考え方を浸透させないと、学術的な専門知を持った人材が現実的な実践知と融合して、具体的で効果的な政策提言をしていくことが出来なくなり、国際的な競争において、不利になると考えられる。
--	---

(3) 学修・研究課題の改善及び流動性の拡大

○学生に対する修学上の支援及び流動性の拡大

検証項目	主な傾向
<p><学生に対する修学上の支援></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><学生の流動性の拡大></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><社会人が学ぶための環境整備></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</p>	<p>①について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・9大学において、経済的支援の取組を実施している。 ・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。 <p><委員の評価> (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"> ・グローバルCOE等、外部資金による博士課程の院生を助手やRAとして雇用しているが、当該大学の独自の原資による奨学金を用意しているのは、慶應や早稲田などの私立大学であり、国ももっと博士課程の院生への経済的援助を検討すべきである。 <p>②について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・8大学において、学士課程の授業の履修を認めている。 <p><委員の評価> (先生方の評価、提言を以下に記入願います。)</p>

<p>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>	<ul style="list-style-type: none"> ・ ロースクールにおいては顕著に見られるが、それ以外の分野においても、海外の大学でその研究科と同じ分野ではない文化で学部教育を受けた者も徐々に増えている。特に留学生には多い（日本語と日本研究だった者が多い）ので、学士課程の授業の履修は認めていくべきである。 <p>③④について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。 ・ 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。 ・ 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。 <p><委員の評価> (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"> ・ 今後は、社会ニーズに応じていけば、研究者養成の大学院研究科でも、社会人を受け入れて専門領域で研究指導する必要も出てくるだろう。そのためのリカレント教育の充実と、科目設置の曜日時限の柔軟な対応が必要だろう。
---	--

○若手教員の教育研究環境の改善

検証項目	主な傾向
<p><若手教員の教育研究環境の改善></p> <ul style="list-style-type: none"> 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 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 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 	<p>①②③について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ テニュア・トラックを導入している大学は2大学のみ。 <p><委員の評価> (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"> ・ 優秀な若手研究者を3～5年間だけの任期付きで雇用するだけでは、若手研究者を育てる環境整備は出来ない。かといって、業績が上がるかどうか分からない若手研究者を最初から専任教員で採用することにも問題がある。そのため、若手研究者を採用する場合に、テニュア・トラック制度を導入して、3年間で業績があり、教員としての

<p>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><教員・研究者の流動性の拡大></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、テニユア・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>人格などの資質が十分あれば、再度の競争を経ずに資格審査に合格した者を、専任教員として嘱任することが可能になる。テニユア・トラック制度をもっと効果的に活用すべきである。</p> <p>④⑤⑥について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 <p><委員の評価>（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"> ・ 教員採用の公募を行うのは当然である。また、任期付き教員の制度を活用して、若手で有望な人を1～2名程度は任期付き教員として採用出来る任期制の導入は、効果的な人事を行うことになろう。
---	---

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"> ・ 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。 ・ 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。 ・ 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。 ・ 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。 <p><委員の評価>（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"> ・ 現在の様に大量な紙を要求するような細かい自己点検・評価制度は、教員の研究と教育に向かうエネルギーを奪うことになるので、気をつける必要がある。もっと簡素でエッセンスだけを取り出せるような自己点検・評価のシステムが必要であろう。

○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育研究機能の充実</p>	<p>・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。</p> <p>①について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 <p><委員の評価> （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"> ・今後の日本の大学院ならびに学部教育を国際的な教育環境にするためには、セメスター制の早期導入は、国際的な教育を展開するための必要条件になっていくだろう。 <p>②③について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p><委員の評価> （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"> ・日本の政治学系の大学院は、より一層情報発信を行って、国際的なレベルの研究業績を持つ院生を、体系的なカリキュラムを通して、育てることを、海外に向けて示すことが必要である。そうしなければ、日本の大学院が国際的なレベルの大学院生を惹きつけることが出来なくなるであろう。 <p>④について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。)
- ・海外の優秀な研究者との連携を強化・促進するためには、大学院にとどまらず、大学の組織のあり方を柔軟に変えて、国際的な研究者である教員の受け入れをしなくては、不可能である。
 - ・ただし、大学院教育の国際化については、「選択と集中」の考え方が必要であり、全国全ての大学院が国際化していく必要はない。特段の努力によって改革を進めている選ばれた大学院研究科が、国際化をになうように国が支援すべきである。同時に、そうでない大学院は国内的に満たすべき需要があるはずなので、その潜在的なニーズを的確に探り出して、何らかの形で大学がその需要に答えていけば良いと考えている。
 - ・また、日本政府の様々なシステムにおいても、単年度会計などのしくも柔軟に変えていかないと、国も各大学の国際化への取り組みを応援し促進することは出来ないであろう。