

大阪大学大学院文学研究科  
外部評価報告書  
2015

**ESSAIS**  
SUR LA  
**NOBLESSE**  
DE FRANCE,  
CONTENANS  
**UNE DISSERTATION**  
Sur son origine & abaissement,  
*Par feu*  
**M. le C. DE BOULLAINVILLIERS;**  
AVEC DES NOTES HISTORIQUES,  
Critiques & Politiques;  
**Un Projet de Dissertation sur les premiers**  
**François & leurs Colonies;**  
ET UN SUPPLEMENT AUX NOTES  
par forme de DICTIONNAIRE pour la Noblesse.  
*Heu! fuimus Troës.*  
  
**A AMSTERDAM.**  

---

**MDCCXXII.**

*de France.* 17  
pour cela que l'Histoire de la pre-  
miere Race nous presente si souvent  
des Evêques maltraitez ou mêlez  
dans les troubles de l'Etat.

Voilà en abregé la notion que l'on  
peut prendre des differentes fortunes  
& de la fin de la Noblesse Gauloise.

ORIGINE DES FRANCS  
ou FRANÇOIS.

*Condition de leurs Rois dès-lors.*  
*Comment successifs d'électifs qu'ils*  
*étoient d'abord.*

**L**ES François étoient dans leur  
origine un peuple du Nord (7)  
étranger à l'égard des Gaulois & des  
B Ro-

(7) L'abondance des differentes choses qui  
se presentent à dire sur cette origine pour sa-  
tisfaire aux promesses des Notes 3, 5 & 6,  
(ci-devant aux pages 12, 13 & 14) ayant  
excedé les bornes d'une Note, l'on a cru faire  
quelque chose de plus utile de former une Dis-  
sertation de l'assemblage de tout ce que l'on a  
râché de savoir sur tous les premiers peuples

30 *Disserta*  
règles de la ve  
droits & avant  
tion a aquis &  
& la protectio  
principalement  
quête de la G

L I

*Premier état*  
*Juste idée*

Dans l'origin  
libres, tous pa  
pendans, soit  
culier. Il est  
qu'ils n'ont co  
tre les Romain  
qu'ils attaquoie  
te précieuse L  
comme le plus  
C'est ainsi que  
Auteurs en par  
tre dife.

Ils avoient o  
tablissement d'  
d'une nécessité  
Societez. Les  
ment connu la  
fement, aussi-

大阪大学大学院文学研究科

**外部評価報告書**  
**2015**

大阪大学大学院文学研究科  
評価・広報室

【表紙 ブーランヴィリエ伯著『フランス貴族試論—その起源と衰退についての考察—』  
(アムステルダム、1732刊)より】

# 外部評価報告書 2015

## 目次

はじめに .....	1
------------	---

### 序 外部評価 2015 について

文学研究科における外部評価活動の経緯 .....	5
外部評価 2015 の概要 .....	5

### 第 1 部 外部評価書

小泉 智（朝日放送株式会社 人事局人事部次長） .....	11
高橋 清之（阪急電鉄株式会社 人事部長） .....	13
寺田 義則（株式会社読売新聞大阪本社 総務経理局次長兼人事部長） .....	16

### 第 2 部 外部評価委員会記録

委員会次第 .....	21
委員会記録 .....	22

あとがき .....	51
------------	----



## はじめに

平成 27 年度は第 2 期中期目標・中期計画期間の最終年度にあたります。第 2 期の最後の 2 年間は文科省によって大学改革加速期間と位置付けられ、スーパーグローバル大学創成事業とも相俟って、入試制度や学事暦の改革、年俸制の導入、外国人教員・女性教員の増加、留学生比率の向上、学長のガバナンス強化など多岐に渡る大学改革が進められています。さらには、昨年 6 月に国立大学の人文・社会科学系分野の見直しや廃止を求める文科省通知があり物議を醸すことになりました。大学に改革を求める言説に必ず現れるキーワードは「社会的要請」という言葉です。

法人化以降に義務化された評価も、自己評価と外部評価に分かれています。大阪大学文学研究科では、各中期目標期間に 2 度外部評価を受けることにしていますが、これまでは大学関係者・研究者などによるピア・レビューを中心として、自己評価書の様々な数値データに基づきながら、評価をいただけてきました。今回は文字通り大学の「外部」であり、「社会的要請」の主体ともなる一般企業の人事担当者 3 名(朝日放送、阪急電鉄、読売新聞大阪本社)をお招きし、大阪大学文学部卒業生・文学研究科修了生を対象として、本学部・本研究科の教育成果を評価していただきました。

評価対象の人数が限定されていることや個人差があることは捨象して、本学部・本研究科の卒業生・修了生たちは、どのような業務でも堅実にこなし、論理的思考力と言語表現力に優れ、人柄は温厚で人あたりが良い。他方、与えられた課題は着実に解決できるが、新しい課題を発見したり、枠を超えるような挑戦性や競争力には乏しい。学問と人格がどのように関係しているのか定かではありませんが、日々接している学生たちのイメージとよく合っています。突出したリーダー像ではなく、地味ながらも組織を支えるアルチザン(職人)像が目に見えます。

幸い 3 名の評価委員の方々はいずれも、異文化への理解、他者への共感、多角的な見方などを培う人文学の学びを重視し、実利や効率に傾きかける企業を長期的に正しい方向へと導く貴重な人材の育成の場として文学部・文学研究科を評価していただき、「社会的要請」に応えていないわけではないと安堵しています。しかしながら、ともすれば専門に特化しがちで、視野が狭く、枠内に閉じこもるという内向き志向に陥るとのご批判は真摯に受け止める必要があるでしょう。大阪大学としても昨今、専門力に加えて汎用性の涵養を重視しています。高度教養教育、副専攻や高度副プログラムなど全学的な取組が進められている中、本学部・本研究科においても専門分野を越えた教育プログラムを検討しています。研究において国際的かつ学際的な共同研究やシンポジウムを活発に行っていますが、その成果を教育面に活かし、真の意味で「グローバル」な人材の育成に努める所存です。

2016 年 3 月 3 日  
大阪大学大学院文学研究科長  
和田章男



# 序

## 外部評価 2015 について



# 外部評価 2015 について

## 文学研究科における外部評価活動の経緯

大阪大学文学研究科における初めての本格的な外部評価は、法人化以前の 2002 年度に実施された。専門分野ごとに、研究分野を同じくする学識経験者によってピア・レビューを行ったものである。

2004 年度の法人化以降は、6 年ごとの中期目標・中期計画に、定期的な外部評価の実施が盛り込まれることとなった。その実施主体となっているのは、法人化にともなって文学研究科に設置された評価・広報室である。

2004～2009 年度の第 1 期中期計画においては、2 度の外部評価が行われた。第 1 回は、第 2 年度にあたる 2005 年度に行われたもので、3 名の学識経験者を委員とした、組織全体に対する外部評価である。この回からは、『外部評価報告書』を刊行するとともに、文学研究科ウェブサイトと同冊子の PDF ファイルを掲載し、広く社会一般の閲覧に供することとした。第 2 回は、第 5 年度にあたる 2008 年度に行われたもので、2002 年度と同様、専門分野別に計 24 名の委員によるピア・レビューとして実施された。また新たに翌 2009 年度には、外部評価結果のフィードバックの一環として、『外部評価 2008 に応えて』を刊行し、同じくウェブサイト上でも公表した。

2010～2016 年度の第 2 期中期計画においても、2 度の外部評価が計画された。第 1 回は、第 2 年度にあたる 2011 年度に実施されたもので、2005 年度と同様、3 名の学識経験者を委員とした、組織全体に対する外部評価である。2012 年度には評価結果に対するフィードバックとして『外部評価 2011 に応えて』を刊行している。

## 外部評価 2015 の概要

第 2 期中期計画における 2 回目の外部評価は、当初、2014 年度に各専門分野に対するピア・レビューとして行われる予定であった。

しかし、2002 年度・2008 年度に実施されたピア・レビューの結果を相互に対照し、分析したところ、6 年間隔でピア・レビューを実施することによって新たに得られる情報はあまり多くないと考えられること、大学の社会的責務、中でも社会に有為な人材を送り出すことができているかという点への関心がますます高まっているのに対して、文学研究科ではこれまでそうした点に対する点検活動が手薄であったことへの反省などから、2014 年度には外部評価を行わず、代わりに、翌年の実施に向けて、その方法についての再検討を行うこととした。

評価・広報室における検討の結果、総務委員会です承を得たうえで、2015年度の外部評価については、企業の人事担当者を委員に委嘱し、以下の2点について評価を頂くという実施方法を採用することとした。

①大阪大学文学部卒業生・大学院文学研究科修了生は教育目標を達成できているか。

②大阪大学文学部・文学研究科の教育目標・教育成果は社会の要請に合致しているか。

※〔参考〕文学部・文学研究科の教育目標

(文学部)

大阪大学は、「物事の本質を見極める学問と教育が大学の使命であり、この使命を果たすことで大学は社会に貢献していく」という理念のもと、「地域に生き世界に伸びる」をモットーに、次代の社会を支え、人類の理想の実現をはかる有能な人材を社会に輩出することを目標としています。

その目標を実現するために、学部及び研究科並びに全学的な教育組織において、

○高度な専門性と深い学識

○教養・デザイン力・国際性

を身につけた知識基盤社会のリーダーとなるべき人材の育成に取り組んでいきます。

文学部は、大阪大学の教育目標を承け、また自由と独創を重んじ広く社会に開かれた学問所であった「懐徳堂」の精神を受け継いで、以下のような人文学の特質と現代社会の要請を重視して人材育成を行います。人文学は、日本および諸外国の精神文化と物質文化の両面にわたる人間の営為を、①過去から現在にいたる時間的変化のなかで広く関連づけてとらえる、②本質や原理にまでさかのぼって考え抜く、③対象に深く分け入り内在的に理解する、という特質を持っています。また現代社会は大きく変貌しつつあり、現代社会の諸問題に対応した分野横断的で総合的なアプローチの必要性が高まっています。文学部は、これらに鑑みて、思想、言語、歴史、文学、芸術にまたがる「総合的な人文学教育」を推進し、次のような人材の育成を目標とします。

1. 人文学的知を通して自己を深め、世界を探求し、人文学の幅広い教養と高度な専門性を身につけ、現代の課題に取り組み、人間社会の未来を構想できる人材を育成します。

1. 豊かな日本語能力と国際共通語である英語、そして専門分野に必須の諸外国語の運用能力を涵養し、国際的に通用するグローバル人材を育成します。

(文学研究科)

大阪大学は、「物事の本質を見極める学問と教育が大学の使命であり、この使命を果たすことで大学は社会に貢献していく」という理念のもと、「地域に生き世界に伸びる」をモットーに、次代の社会を支え、人類の理想の実現をはかる有能な人材を社会に輩出することを目標としています。

その目標を実現するために、学部及び研究科並びに全学的な教育組織において、

- 高度な専門性と深い学識
- 教養・デザイン力・国際性

を身につけた知識基盤社会のリーダーとなるべき人材の育成に取り組んでいきます。

文学研究科は、大阪大学の教育目標を承け、また自由と独創を重んじ広く社会に開かれた学問所であった「懐徳堂」の精神を受け継いで、多様な個人や社会集団が生み出してきた事物・思考・習慣など、精神文化と物質文化の両面にわたる人間の営為を探求する人文学研究を行っています。現代世界が大きな転換点を迎えている今日、こうした営為にたいする理論的・歴史的・実践的考究は必要不可欠であり、社会のなかで人文学が果たす役割はますます重要なものとなっているとの認識に基づいて教育を行い、次のような人材の育成を目標とします。

1. 博士前期課程では、深い専門性と豊かな構想力をもって新たな領域で活躍でき、高い言語能力とデザイン力を備えた、研究者・高度専門職業人を育成します。
1. 修士課程では、分野横断的な発想に長け、現代社会が生み出す諸問題の解決に取り組む実践的能力を持ち、高い言語能力とデザイン力を備えた高度専門職業人を育成します。
1. 博士後期課程では、深い専門性と豊かな構想力をもって新たな領域を開拓し、幅広い教養と人文学的知を背景に日本および世界で活動できる、研究者・高度専門職業人を育成します。
1. 海外の多くの大学と交流協定等を利用して国際連携に努め、教育の国際化を進めて、優れたグローバル人材を育成します。

今回、外部評価委員を委嘱したのは以下の3名の方々である（氏名五十音順）。

小泉 智 氏（朝日放送株式会社 人事局人事部次長）

高橋 清之 氏（阪急電鉄株式会社 人事部長）

寺田 義則 氏（株式会社読売新聞大阪本社 総務経理局次長兼人事部長）

いずれも在阪の、文学研究科・文学部からの採用実績があり、志望する学生も多い企業で、人事担当の責任的立場におありの方々である。

委員の方には2015年5月に、委嘱状および以下の資料をお送りした。

- 1) 文学研究科年報 2014
- 2) 大阪大学大学院文学研究科外部評価報告書 2011
- 3) 外部評価 2011 に応えて
- 4) 達成状況評価書
- 5) 大阪大学文学部紹介 2014-2015
- 6) 文学研究科リーフレット
- 7) 2015 年度学生便覧
- 8) 卒業・修了者進路資料

今回の外部評価の場合、これらはいくまでも参考資料であり、実質的な評価資料は、各委員が、各社の社員や入社試験受験者の中の大阪大学文学部卒業生・文学研究科修了生と実際に接したご経験である。但し、外部評価の対象とするのは文学部・文学研究科の教育目標・教育成果であるから、評価が具体的な個人に対するものとならないよう、充分にご留意いただいた。

資料送付後、評価方法について、必要に応じてメール・電話等でのやり取りを行ったうえで、2015年5月20日に、3名の委員の方全員に文学研究科にお集まり頂き、外部評価委員会の全体会合を持った。詳しくは本冊「第2部 外部評価委員会記録」をご参照いただきたい。ただでさえお忙しい皆様であり、時期的に株主総会のご準備などもある中で、全員の委員にお集まり頂けたのは、この上ない僥倖であった。

会合では、まず外部評価の概略について改めて文学研究科側から委員の皆様にご説明したのち、委員の方々から個別に意見を頂戴し、更に全体討議を行った。

当日説明が不十分であった点については、必要に応じて、委員に対して個別に補足させていただくこととした。実際に、お一人の委員について、文学研究科の教育支援室および全学のキャリア支援ユニット（豊中キャンパス）にご案内し、本学全体および文学部・文学研究科における就職支援体制についてご説明申し上げた。

以上の全体会合、補足説明を踏まえて、各委員の方には後日、外部評価書をご提出いただいた。

(評価・広報室〔文責 矢田 勉〕)

# 第1部

## 外部評価書



小泉 智

朝日放送株式会社 人事局人事部次長

## ○大阪大学文学部卒業生・大学院文学研究科修了生の教育目標の達成度および大阪大学文学部・大学院文学研究科の教育成果の社会での活用について

2004 年度に国立大学は法人化されました。外部の者の考え方と言われるかもしれませんが、それにより大学運営や財源の使い方は自由度が増したのではないのでしょうか。その後、各大学が独自の教育を実施し、グローバルに活躍する人材や地方創生の担い手を育成することが盛んに謳われてきました。

しかしその一方で、最近文部科学省が国立大学の人文社会科学や教員養成に関する文学部や大学院に対して組織廃止や社会適用性の高い他の分野への転換を行うように指導するなど、不穏な動きもあるようです。

確かに人文社会科学系の教育は、研究結果が新たな産業創出や様々な新技術の発見といった実利に直結するような学問ではないように思います。したがって短期的にはその成果が実感しにくいことは残念ながら事実でしょう。また卒業・修了後の進路も専攻内容とあまり関係が深くない分野であることも多いかと思えます。

文部科学省が先日国立大学に、入学式や卒業式での国旗掲揚や国歌斉唱を要請したようですが、前述の文学部や大学院への指導と同様、このところ管理強化あるいは実利重視という風潮があるように、社会全体が何か息苦しくなっていると思います。

また企業においても最近、コンプライアンスやガバナンスという言葉に代表されるように「こうしなければいけない」「少し回り道をするなど許されない」「すぐに成果が出なければ無駄なものとして切り捨てる」という雰囲気が増していると感じます。また社員教育をしている余裕が企業に徐々になくなり、即戦力となるような学生の採用を求める傾向が強まっているのではないかと思えます。

このため学生には、例えば外国語が堪能であったり、経済・経営の知識が豊富であったり、理工系の資格をたくさん持つことが求められるというような状況は否めませんが、そうであっても、人文社会科学が果たす役割はますます重要になってくるのではないかと思えます。

人文社会科学の探求により哲学や古典、歴史等の学習を通じて、物事を多面的に捉える眼力や様々な価値観を理解できる姿勢が養われることでしょうか。まさに大学教育が目指す、幅広い教養や洞察力、多様な価値観を身につけるといった理念に合致するものだと思います。

社会と企業が管理強化、実利と効率重視に傾いていく現代社会においては、ややもする

と余裕を失って突き進んだ結果、大きな誤りを招くこともあるでしょう。その中でこうした多面的な思考力や様々な価値観を持つ人が、俯瞰的に物事を見つめ、チームの中に一歩立ち止まって考える機運をもたらし、あるべき方向に導く役割を果たすのではないかと考えます。

そのためにもやはり、人文学の幅広い教養と高度な専門性を身につけ、現代社会の諸問題に対応した分野横断的で総合的なアプローチを学び、豊かな日本語能力を有する人間の育成という教育目標のもと大学生活を過ごした人の存在は欠かせないのではないのでしょうか。

ところで弊社には現在、大阪大学文学部卒業生が6名在籍しております。これ以降、少しその6名の働きぶりについて考えてみたいと思います。

まずその人柄について言えば、概して非常に温厚で親しみやすく、昨今の企業人が陥りがちなカリカリした雰囲気は感じられません。非常に貴重なことだと思います。ただ競争心がないという訳でもありません。

また業務遂行に関しましては、あまりミスもなく非常に手堅く、どんな業務内容でもそつなくこなすという印象があります。それに加え、管理職が多いこともありますが、業務の手順や起こっている事象の次の次を読みながら考察する能力が高いようにも思われます。

このような特徴を持つ大阪大学文学部卒業生は、その一方で個性的でもありますが、決して「変わり者」という風には見られていません。当然ながらチーム内の連携を取ることも出来ますし、かつ理系出身者に多いように思われる「結果重視」や「効率第一」といった思考に一石を投じる役目も十分に果たしています。

もちろん実利主義、結果重視といった考え方の下、効率的に業務を遂行していく場面もありますが、それ一辺倒では潜む問題に気付かなかつたり、方向が間違っていたりするでしょう。物事を一歩俯瞰したところから考察することが出来る能力を兼ね備えた大阪大学文学部卒業生は貴重な役割を果たしていると思います。したがって、大阪大学大学院文学研究科・文学部の教育目標はしっかりと達成されており、実社会でも十分に活かされているものと考えます。

# 高橋 清之

阪急電鉄株式会社 人事部長

## ○大阪大学文学部卒業生・大学院文学研究科修了生の教育目標の達成度について

与えられたテーマを企業サイドから扱うに当たっては、当社社員として従事されている修了生・卒業生の働きぶり等を見ることにより判断することが相当であるが、当社において貴大学大学院文学研究科・文学部の修了生・卒業生がわずかしか在籍していないため、当社を就職希望先としてアプローチされてきた修了生・卒業生の面接や説明会等でのやり取り等も併せて判断することとする。

### <抽象化した特性>

貴大学大学院文学研究科・文学部の修了生・卒業生は、他学部や他大学卒業生と比較して、物事の本質を見抜こうとする意識が高く、また「論理力」に秀でている。これは、業務上における成果や採用選考時の課題に対する成果物に表れており、抽象的ではあるが、「深み」を感じさせる。特に、成果物までのプロセスを見ると、課題に対するアプローチの多面性にその特質が表れている。

また、探究心も旺盛であり、自身が学ぶ分野についての専門的知識は概して豊富である。

一方、物事の進め方に関しては、求められるものに合わせようとするより、自分の思考の枠組みにあてはめて反応する傾向がやや強いように思われる。したがって、アウトプットは迎合的なものではなく、オリジナリティの度合いが高いものが創出される印象がある。ただ、深い思索の反作用として、やや視野が狭くなる傾向が感じられる。

性格的には穏やか、競争心は抑制的であり、人を押しつけて前面に出ていく、というイメージはあまりない。前述した特性からも言えるように、声の大きさより、実質的な内容で評価してもらい、という考え方がベースになっていると考えられる。

以上、乱暴なのは十分承知のうえでまとめた、あくまでも抽象化した「イメージ」としての特性である。

### <教育目標の達成度>

以上の特性をベースに、以下、教育目標の達成度を判断する。

大学院文学研究科の教育目標にある「深い専門性と豊かな構想力」「幅広い教養と人文学的知」という点では、前述のとおり実務界でもその能力は発揮されており、十分達成できていると思われる。

また、文学部の教育目標にある「人文学の幅広い教養と高度な専門性を身につけ、現代の課題に取り組み、…」という点においては、会社内における業務に対する取り組み姿勢、課題に対するアプローチの仕方等にも表れており、他大学や他の学問を専攻していた修了生・卒業生と比較してもその優位性は感じられる。

ただ、「人間社会の未来を構想できる」「国際的に通用する」という点については、それらを判断することができる具体的事象がなく、現時点で評価することはできない。

## ○大阪大学文学部・大学院文学研究科の教育成果の社会での活用について

### <企業側の求める人材>

企業は、目まぐるしく変化する環境に対応するべく組織を変革し、提供するサービス・商品を開発・提供していく必要がある。したがって、企業としては、ビジョンを掲げて部下に進むべき方向を明示し、職場の同僚・上司、外部関係者等を巻き込み、コミュニケーションを密にとることにより考え方を理解してもらい、物事を進めていってくれる人材を求めている。

確かに、このような人材像と、大阪大学文学部・大学院文学研究科の教育目標とは一致しておらず、民間企業への就職を希望する場合、一見「ミスマッチが生じている」となってしまう。しかし、当然のことながら大学・大学院は企業向けの「職業訓練学校」ではなく、学問を追求する機関であるし、企業経営に特化して教育するものとして MBA があり、必要であればその卒業生を採用すればよい、ということになる。

企業側は「多様性」を求めている。独創的なアイデアを創出する能力に長けている人、膠着した組織を変革する力を有する人、コミュニケーション能力の高い人、一般とは少し異なる価値観で物事を見る人、環境適応力が高い人、…。様々な特性を持つ人が協力してこそ、よりレベルの高いアウトプットが生み出すことができると考える。

人文学は、教育目標にあるように、「人間の営為を、時間的変化を踏まえ、本質や原理にまでさかのぼり、対象を内在的に理解する」、という特質を持っている。そして、経済は、その人間が行う活動である。よって、経済活動において成果を出すには、人間を理解する必要があり、人文学は人間活動を理解するベースとなる学問ということになる。

実際に、当社でも数は少ないながらも文学系学部出身の社員が、人文学の特質を活かして活躍している。特に、彼らが出してくる成果物は深く考え抜かれているため、安心して仕事を任すことができるという印象がある。世間においては、より実務に直結する学問を重視する風潮が見受けられるが、基礎部分を固めずにテクニックのみ詰め込み、社会に送り出すというのは長いスパンでは社会基盤が脆弱になる危険があると感じる。

### <グローバル時代に必要なこと>

企業にとってグローバル化とは、個人的な解釈では「世界中の人がマーケットの対象となる」ということである。つまり、異文化の人々を尊重・理解し、受け入れ、受け入れられることを意味する。そして、その際に共通言語的に有用になるのが人文学である。相手の文化・歴史等を知らずして相手を理解することはできない。そういう意味で、人文学はグローバル社会の入口の学問と感じており、今後より一層その重要性は増してくるものと考えている。

### <今後の課題>

個人の勝手な印象であるが、学問の性質上、個人での思索が中心となり、他者を巻き込んでコミュニケーションを密にとりながら成果物を創出するという経験が若干少なくなる傾向があり、それが社会での活動においてややマイナスに働いている可能性があると感じている。単にテクニックの問題かもしれないが、教育の方法論として工夫の余地があるのではないかと考える。また、視野が狭くならない工夫もあればよいのではないかと思う。

## 寺田 義則

株式会社読売新聞大阪本社 総務経理局次長兼人事部長

### ○大阪大学文学部卒業生・大学院文学研究科修了生の教育目標の達成度および大阪大学文学部・大学院文学研究科の教育成果の社会での活用について

大阪大学及び大学院のOB・OGは文学部卒業生、文学研究科修了者を含め、弊社の各職場で活躍している。その意味で、業務を遂行するにあたり、大学あるいは大学院時代に学んだものは十分に役立ち、成果は十分に発揮されていると考える。弊社に限らず、社会の各方面で大阪大学OB・OGが活躍しているのは、だれもが認めるところだろう。ここでは、その点を論じるよりも、教育目標の達成度について述べたい。

弊社の採用試験には、筆記試験があり、それを通過すると、次のステップの面接試験に進む。筆記試験は英語、国語、時事問題の知識が求められる。記者職志望者に対しては、自分の主張や意見を、筋道を立てて論じる小論文作成の力も試される。

教育目標の達成度といっても個人差があり、文学部卒業生、文学研究科修了者という枠組みで一括りにして述べるのは難しい。筆記試験を通過するか否かを、教育目標の到達度を測る指標とすることに議論の余地はあると思うが、大阪大学の受験生の成績は総じて優れている。

受験者が多かった2011年春の記者職採用試験には、既卒も含めて大阪大学から50数人が受験し、うち10人近くが文学部・文学研究科だった。大阪大学の受験者の筆記試験の通過割合は70%を超え、受験者全体の平均値と比べて20ポイント以上高かった。中でも文学部・文学研究科は更に数ポイント上回っていた。

そこで、大阪大学の学生と数多く接してきた経験から、文学部・文学研究科の学生が、就職活動で一層の力を発揮するために、二つ提案したい。

一つ目は、文学部・文学研究科によるサポート体制の強化だ。文学部では1学年165人のうち概ね大学院への進学志望が4分の1、公務員・教員志望が4分の1で、残り半数の約80人が民間企業への就職志望という。これに対し、文学研究科の教育支援室長を始めとする2人のスタッフが、エントリー・シートの書き方や面接のレッスンなどを受け持っている。1シーズン当たりの参加者は、文学部の学生で約10人、他学部を含めても約20人程度というが、エントリー・シートの提出期限は各企業とも集中するため、スタッフ2人による対応では、物理的に限界があるとみられる。

対策として、これまでのエントリー・シートの書き方や面接レッスンを通じて蓄積した内容を文学部として保存する方策を検討してみてはどうか。単に面接時の受け答えの方法

だけでなく、志望動機や社会貢献、キャリアステップの考え方といった職業選択の心構えに至るまで項目ごとに幅広く分類し、記録メディアを活用して蓄えておく。これなら少人数のスタッフでも、学生がいつでも自由に閲覧できるようになり、ある意味、「知」の継承にもなると思う。

また、全学共通組織である教育推進部学生・キャリア支援課でも、吹田・豊中・箕面 3か所のキャンパスで1日当たり最大21人の枠を設け、エントリー・シートや面接相談に応じており、できればそれらのデータや記録についても有効活用したい。

文学部・文学研究科の就職内定率をみると、2011年度89.7%、12年度87.8%だったが、13年度95.2%に上昇、14年度も95.0%と高い水準を保っている。教育支援室によるマンツーマンでの指導・相談など、地道な努力が実を結んだものに違いないが、創意工夫によってサポート体制の整備・充実を図れば、学生の就職活動の成果は更に上がると考える。

二つ目の提案として、教育目標で掲げているグローバル人材の育成について、言及したい。堪能な語学力を習得することもその範疇に入るのだろうが、英語を例にあげると、日本にいながらタイム誌やニューズウィーク誌などを読みこなしたり、米国の映画を日本語の吹き替えなしで鑑賞したりする力を養うには、よほど努力をしないかぎり難しい。

そもそも国際的に通用するとは、どのような人材なのだろうか。私は、必ずしも海外に在住あるいは海外の教育機関で学んだ経験がなくても、グローバルな人材は育成できるのではないかと考える。極端に言えば、日本でも、関西でも、あるいはキャンパス内でも、国際的な感覚は身につくと信じる。

外部評価委員の皆様と一堂に会した際にも述べたが、例えばインフルエンザのワクチンが不足しているというニュースに接したとき、感染症で途上国の多くの人々、とりわけ子どもたちの、かけがえのない命が失われている現実思いが至るかどうか。遥か地球の裏側の出来事を自らのかかわりとして捉えるか。更に言えば、医薬品や化粧品などの原料になる植物や微生物資源は、こうした途上国に集中していることが多い現実に気付くかどうかだ。

東日本大震災でも、アレルギー対応の食品がなかなか手に入らず、苦勞した人が少なくなかったとされる。大地震が起きると、世界中から食糧支援など救援の手が差し伸べられるが、食物アレルギーのある被災者がいることにも配慮しなくてはならない。

本質につながるような、ある意味、グローバルなテーマは案外、身近なローカルな出来事の中に潜んでいる。高度な語学の運用能力を身につけることは確かに大切だが、身の回りの出来事を通じて、本質を見抜く力を養うこともまた重要だ。感染症や天災を例に引いたが、通底するのは<他者への共感>ともいえる。こうした感覚が、グローバル人材の育成を通じて、醸成されればと願う。

教育研究のグローバル化の状況と題したデータを頂いたが、外国籍教員の割合や講義に占める英語による講義の割合などは、確かに指標の一つではあるだろうが、必ずしも必須要件ではないことを付け加えておきたい。

最後に、この評価で、文学部・文学研究科OB・OGの弊社社員の働きぶりを紹介しなかった点について申し添える。個々の社員について述べると、プライバシーだけでなく、業務の中身にも触れざるを得ず、コンプライアンスの観点から控えたことをお許し願いたい。

## 第2部

# 外部評価委員会記録



# 外部評価委員会記録

日時：2015年5月20日 14:30～17:45

場所：文法経本館4階・名誉教授室

出席者：

外部評価委員（氏名五十音順）

小泉 智（朝日放送株式会社 人事局人事部次長）

高橋 清之（阪急電鉄株式会社 人事部長）

寺田 義則（株式会社読売新聞大阪本社 総務経理局次長兼人事部長）

文学研究科

金水 敏（副研究科長・評議員）

荒川 正晴（評価・広報室長）

矢田 勉（評価・広報室副室長、研究評価部門チーフ）

岡田 裕成（評価・広報室教育評価部門チーフ）

丸田 博一（事務長）

片桐 良実（庶務係長）

小西智佳子（評価・広報室事務補佐員）

倉智 聖子（評価・広報室事務補佐員）

## 委員会次第

1. 副研究科長あいさつ 金水副研究科長
2. 外部評価2015の趣旨説明 荒川評価・広報室長
3. 外部評価委員からの意見 外部評価委員3名
4. 全体討議

## 委員会記録

【司会（矢田）】本日は大変お忙しい中、お集まりいただきまして恐縮に存じます。大阪大学文学研究科・文学部へのお力添えに改めて心より御礼申し上げます。

ここで本来ならば、研究科長からごあいさつ申し上げるべきところですが、本日、吹田の本部で部局長会議がございまして留守にしておりますので、代わりまして、副研究科長の金水からごあいさつ申し上げます。

【金水】本日はお忙しい中、また折からの暑い中、本研究科のためにご足労いただきまして本当にありがとうございます。このように、企業の皆様方に3人も一同にお集まりいただき、御社に就職した学生への所見を中心に、本学部・研究科の教育成果についてご評価いただくというのは、本研究科でも初めての試みでございます。何とぞ、本学部・研究科の発展ために、忌憚のないご意見を頂戴できましたら誠に有り難いと存じております。本日、少々お時間いただきますけれども、何とぞよろしく願いいたします。

【司会】では、続きまして、評価・広報室長の荒川から、外部評価の趣旨説明と、本学部・研究科側の出席者の紹介をいたします。

【荒川】本研究科には、評価・広報室という組織がありまして、評価関係の実務を取り仕切っております。私は、その室長を務めております荒川と申します。本当に皆様お忙しい中、一堂に会するのは難しいかと思っておりましたけれども、このように奇跡的に時間が折り合いましたのでご参集いただきました。厚く御礼申し上げます。

まずは、趣旨説明といたしまして、国立大学法人化以降の外部評価について、最初に簡単に説明させていただきます。

ある程度のことはご存じかと思えますけれども、2004年に国立大学が法人化するという大きな変革がありました。その後、6年ごとに、中期目標、中期計画というものを立て、それを検証していきながら次のステップへ進んでいく、ということをやっております。

この間、本研究科では、自己評価については毎年行ってまいりましたが、外部評価は毎年というわけにはいきませんので、6年一期の中期計画の中で2回ほど、つまりおおよそ3年に一度のペースでこれまでやってまいりました。2004年の法人化以降ですと、第一期中期計画の間は、2005年と2008年にそれぞれ外部評価を行いました。

第一期のときの外部評価がどういった観点のものであったか、簡単に申し上げますと、教育活動を含め組織全体に対する評価を1回目でやりまして、2回目は、それを受けて研究面の評価を行いました。文学研究科には23の専門分野、4つのコースがありますけれども、そのそれぞれの研究面についてのいわゆる「ピア・レビュー」を行いました。

要は、同分野の専門家による評価、検証ということです。

第二期も同じようなサイクルでやろうかと思っていたのですが、ピア・レビューに関していいますと、法人化する前にも1回行っておりまして、率直なところ、人文学研究の場合、短期間のうちに回数を重ねても、それほど積極的な意義は見だし難いというように考えました。

それで、何か別の角度からの外部評価を行いたいと思っていたわけです。これまで大学関係者ですとか、研究所などで研究員を務めておられる方ですとか、様々な官民の審議会の委員ですとか、そういう方に外部評価をお願いしてきたのですが、今回は従来の外部評価とガラッと視点を変えまして、この研究科あるいは学部で教育を受けた卒業生なり修了生に対して、彼らを受け入れていただいている実業界側の観点からの外部評価を受けようと思い、計画を立てました。それを通じて、我々の教育・研究活動の成果と、ひいてはそこから見えてくる課題について考えてみたいと思ったからなんです。

文学研究科で掲げている教育の目的に対してどのような印象をお持ちであるか、あるいは、人文学の研究の長期的な効果といったことを、実業界ではどのように受け止めていただいているのかというのが、正直、お聞きしたいところであります。

この会合に先だつての事前のご質問に、こういうことがありました。要は、阪大の卒業生・修了生全体の対しての評価なのか、あるいは、それぞれの会社に勤めていて日ごろ接している、身近に見聞きする、そういった具体的な阪大の卒業生・修了生の評価なのか、どちらなのか、ということです。これについては、後者、つまり現にそれぞれ御社に採用され勤務している、あるいは過去、勤務されていたということでもいいと思いますけれども、阪大の、特にできれば文学部・文学研究科の卒業生なり修了生について、我々が掲げているような教育目的に沿った人材に本当に育っているという印象があるのか、それから、同じくその能力が、それぞれの会社の中でどのように活用されているのかされていないのか、あるいは活かされているのか活かされていないのか、ということについて、忌憚のないご意見をうかがってみたいと思っています。

では、続きまして、本研究科側からの出席者をご紹介します。

まず、こちらから、金水敏教授で、本研究科の評議員・副研究科長を務めておられます。その隣にいるのが、いつも皆様に連絡を取っていただいております矢田勉准教授であります。それから、一つ向こう側にいらっしゃるのが岡田裕成准教授で、こちらも外部評価委員会のメンバーの1人です。それから、そちらに立っていらっしゃるのが丸田事務長、隣が片桐庶務係長です。こちらに座っている2人は評価・広報室の事務員の方で、左の方が小西さん、隣が倉智さんです。我々の日ごろの業務のサポートをいただいております。

【司会】では、これ以降の進行でございますが、1時間程度をめどに休憩をはさんで進め

てまいりたいと思います。まずは、外部評価委員の皆様にお一人ずつ自己紹介をお願いいたします。

【寺田委員】僭越ですが、私から。読売新聞の大阪本社で人事部長をしております、寺田義則と申します。

2006年くらいから2012年まで採用担当のデスクをしており、比較的多くの学生と接してきました。大阪大学にも何度も足を運ばせてもらっており、学生さんの気質みたいなものは感じました。京都大、神戸大の学生さんとの違いとか、関西大、同志社大ともまた違う面もあります。学部によってもある程度の違いがあるように感じます。そういった観点から、何か参考にしていただけるものがあると思い、今回の委員をお引き受けしました。

【小泉委員】はじめまして、朝日放送の人事部の小泉智と申します。弊社の報道のほうにおります者が、以前、番組で荒川先生にいろいろお世話になっていたというご縁で、今回の外部評価のご依頼を受けさせていただきました。報道のほうから、まず弊社の人事部長に連絡が来ましたが、その人事部長自身、大阪大学文学部の出身者で、自分で自分の評価をするのもどうかということで、私のほうに回ってきました。私も実はこちらの大学の出身でして、先ほども、阪大坂を非常に懐かしく登ってきたんですけども、私は工学部出身ということで、一応、文学部を評価するのには適しているのかなというようなことで、来させていただきました。

弊社は700人くらいの社員数の会社です。そのうち大阪大学出身者は90人くらいおりまして、1割強を占める一大勢力ということなんですけれども、文学部卒に限ると6、7名ということで、個々人の評価といってしまうとか、その辺に偏った意見しか出せない可能性もございますので、その辺りご了承をお願いしたいと思います。

【高橋委員】阪急電鉄人事部長の高橋清之でございます。今回のお話につきましては、前任の人事部長がお引き受けさせていただいたのですが、4月で異動になりまして、私が代わって4月から人事部長ということで参りました。今まで人事というのをやったことがなくて、その前は総務系で、株主総会などを担当しておりました。ということで、私自身の実体験はあまり多くないんですけども、趣旨をお聞きしまして、担当の者、過去の人間も含めて複数人にいろいろ話を聞いてきました。間接的ということになりました。ご参考になるかどうか分かりませんが、お話しさせていただこうと思っております。

貴学の文学部出身の現役社員ということになりますと、今は2人しかおらず、あまりにも少な過ぎるので、入社試験を受けに来ていただいた方を含めた評価ということでコメントできればなと思っております。

【司会】 よろしくお願いいいたします。では、ここからの流れを申し上げます。

まず、評価をいただく前に、委員の皆様から改めてのご質問等がございましたら、それをお受けしたいと思います。今この場でお答えができることに関しましてはお答えして評価の参考にしていただき、今すぐにはお答えできないことに関しては、また改めて資料等の形でお送りさせていただきたく存じます。

それに続きまして、お一人ずつ、以前にメールでお送りいたしまして、今日もプリントにしてございますけれども、この「ご評価いただきたい観点」に基づいての評価をおうかがいする時間を設けたいと思います。

その後は、特に順番を決めてという形ではなくて、お三方の評価を踏まえて、ご自由な発言による全体討議をいたしたいと存じます。

ではまず、外部評価を始めるにあたって、あらかじめご質問、疑問点等がございましたらおうかがいしたいと思います。いかがでしょうか。

【寺田委員】 本日の話は、最終的にどのようにまとめさせてもらえばよろしいのでしょうか。

【司会】 お送りしてございますこの『外部評価報告書』の体裁をご覧くださいますと、2部構成からなっております。外部評価委員の方に書面の形でおまとめいただいた評価を前半に載せておまして、後半には今回のこの会のような会合の場でのやりとりを文字起こししましたものを載せてございます。初めにお断り申し上げるべきでしたが、今日のこの会議に関しましては録音させていただき、後で文字起こしをいたしまして、このような書面の形にさせていただきます。そのほかに、後ほどこの前半のような書面の形のご評価をおまとめいただいて、お送りさせていただきたく存じます。

それでは、まずは順番に、お一人ずつ評価をいただいてまいろうかと思えます。さきほど自己紹介をいただいたご順番でよろしいでしょうか。そうしましたら、まず、寺田様からよろしくお願いいいたします。

【寺田委員】 弊社には大阪大学出身者は、大阪外国語大も含め 90 近く人おります。文学部は 20 人位でしょうか。ほぼ毎年採用者がおります。

私が採用活動で接してきた大阪大学の就活生は、総じて緻密というか、論理的に詰めて、自分なりの意見を構築していく印象を受けました。会社説明会やインターンシップの場でも、課題を出すと、何が問題なのだろうかと、論点整理をきっちりなさる人が多かったですね。

ただ、枠をなかなか越えにくいということがあるのではないかと思います。どの大学でも多少なりともそういう傾向はあるとは思いますが、学際というか、学部と学部の垣根を越えて何かをやるということに、躊躇される部分があるのではないかと。そういった学部と学部を越えて、垣根を越えて新しいものに挑戦していくとか、横断的に取り

組むことに期待したいです。大胆な発想とといいますか、柔らかい発想を期待したいと思います。

【司会】ありがとうございます。今のご評価について、まずこの場で何か先生方のほうからコメントがあればいただきたいと思います。金水先生、いかがでしょうか。

【金水】はい、なるほどと思いつく節もないではないですね。阪大生はなかなか卒を越えた業務が苦手であるということですが、阪大と比較しまして、自由にそういうところを越えていけるのは、大学単位でいえばどこが結構あてはまるとか、そういうことはお感じになっていらっしゃるのでしょうか。

【寺田委員】大学によってというより、属人的なものであります。どこの大学がという形で輪切りにするのはむしろ避けたほうがいいのかも分かりません。定量的に示せるものではありませんから。やはり一人ひとり差異がありますので、その部分をとらまえて指摘するというのは難しいと思います。

【金水】すみません、もともと無理なお願いをしているようなところがあると思います。たぶん、もう大学単位で採用するという時代ではないようにも思いますので、大阪大学だからどうという見方を最初からなさっているわけではないのだらうと思います。後ほどの話になるかもしれませんが、その辺りはお気楽におっしゃっていただいて、あとは、これから望むとすれば、ぜひこういうような教育をしてほしいとか、そういうご要望などを含めて、ざっくりとした思いをお聞かせいただければ、と思います。

【荒川】今、寺田さんからご指摘いただいた、垣根を越えて共同して行う、分野横断的に行うというのが、少し苦手だというのは、阪大の中でも印象が少し違う学生もいるのかなと思ったんですが、いかがでしょう。

【寺田委員】そうですね、今は大阪大学になりましたが、大阪外大の学生さんは違います。

【荒川】ああ、やっぱり違いがあるんですね。

【寺田委員】どうも若干違いがあるかなという印象は受けます。

【金水】私も全く同じ印象を持っています。

【荒川】我々が受けている印象もそうですね。そこが一つ、文学研究科・文学部の大きな課題と言ってもいいかもしれません。

【金水】 ええ。授業で教えていまして、外国語学部の学生と比べた場合に、どうしても文学部の学生は内向き志向と言いますかね、そういうところは日々感じているところではあるんですけども。

【司会】 岡田先生、教育評価を取りまとめているお立場からいかがでしょうか。

【岡田】 今うかがいましたお話の範囲では、私も思い当たる節があるというか、阪大の文学部の卒業生の印象として、そういうことがあるのだろうなということは、承ったとおりの感じがいたしました。

【司会】 それでは、次に小泉様からご意見をいただきたく存じます。

【小泉委員】 私は、うちの社員の各人の評価というものに触れる立場にございませんので、私個人の意見が中心ということになってしまいます。先ほども申しましたとおり、大阪大学出身の社員が現在 88 名くらいおまして、その中で文学部の出身者は 6 名ということになっています。総じての印象としては、どんな仕事をやるにしても、それぞれのところで、きちとうまく当てはまって活躍されている方が多いということになります。弊社の業務内容には、テレビの放送とラジオの放送、あと、いろんな事業関係だとか催し物関係だとかがありますけれども、本当にいろんなところの仕事をされていて、テレビのディレクターだとかプロデューサーというようなこともやり、ラジオもやり、番組をスポンサーさんに買ってもらうという営業もやり、一方で、我々のように人事のような仕事もしたりだとか、いろいろなところを回っている人が多いですね。

個人的なイメージで申し訳ないんですが、文学部の方の書かれる文章というのは少し分かりにくいのかなという勝手な印象がこれまであったんですけども、実際には万人に非常に分かりやすい発信の仕方もされます。それに、放送局という、仕事は忙しいけれども人数は少ないというような私たちの業態では、いろんな仕事ができる人が多くて、ややもすると個人で殻に閉じこもるといってしまうでしょうか、すべて自分で処理して、その仕事が属人化してしまうというような、そういう弊害もちょっとありがちなんですけども、そういうところをきちと見極めて、各人に、ここからここまではやってね、というふうに仕事を割り当てるといようなことを意識的にできる、つまり俯瞰的に全体を見ることができるというところがあります。

一方で、ややもすると「大阪大学文学部を出てこんな仕事か」といった非常に庶務的な仕事も多い中でも、ニコニコしながら結構前向きに仕事に取り組んでいるということ、いい教育を受けてきたんだなという印象を持ちますね。

うちの阪大出身者というのは、技術系の人、工学部ですとか基礎工学部ですかね、その辺りの人も多いので、そちらのお話も多少はさせていただいてよろしいでしょうか。

【司会】 はい、ぜひお願いします。

【小泉委員】 工学部のいろんな学科で研究室の活動をされてきた人が多くて、私も実は工学部の研究室でいろいろやっていたんですけども、最近はそうでもないのかもしれませんが、閉じこもりがちといいましようか、我々の時代はそんな感じもあって、採用するときにもいつも、弊社の社風に合うかどうかというところが結構ポイントになってくるんです。

　　集団で番組をつくっているものですから、弊社の社風というのは、良い意味でも悪い意味でも、みんな和気あいあいといいましようか、チームワークといいましようか……、学生さんを前にして「毎日が学園祭の前夜みたいなそんな会社です」というようなことをよく言うんです。まさにそんな社風で、それに本当にマッチするのかなというところがいつも気に掛かるんですが、入社当初は割と戸惑っていたりする人間もいるんですけども、工学部出身者も脱落していくような人はほとんどいなくて、2、3年するともう朝日放送の色に染まるというか、そういう形の現場での適応力というのは阪大出身者の皆さん結構持っているんだなと思います。それは工学部のみならず文学部の方もそうです。そういう印象を受けますので、いろんな局面に臨機応変に対応できるような能力を大学で身に付けていらっしゃるのではないかなというイメージがありますね。

　　ざっくりとした感想めいたお話で恐縮ですが、以上です。

【荒川】 たまたま知っている現役の学生の例ですが、一人は工学部、一人は基礎工学部なんですけれども、阪大では5月にいちょう祭があって、11月にまちかね祭があるんですね。その実行委員会を今やっているのがいるんです。私の理系のイメージというのは、そういうのが嫌いなのかなとずっと思ってきたもので、そういう学生に直接触れると、ああ、そうか、阪大の理系の学生でも、いろんな分野を越えて、あるいは部局を越えてといったらいいのか、学園祭の実行委員会みたいなものに積極的にチャレンジする学生が結構いるんだなと思って、ちょっとびっくりしたんですけどもね。小泉さんもその口だったんでしょうかね。

【小泉委員】 そうですね、割とそういうのは好きでしたね。

【荒川】 阪大生の傾向ということでしょうか。特長とまではいかないでしょうけれどもね。

【小泉委員】 うーん、どうなんでしょうね。私自身は、面接まではしないんですけども、何となく採用の面接とかで分かると言いますね。うちの社風に合うかどうかというところが、何となく、話し方とかそういうところににじみ出るといいましようか。

【荒川】やはり個人的なものの方が大きいでしょうね。

【小泉委員】たぶんそうだと思います。大学時代に何をやってたかというところにもだいぶ影響されますよね。サークルだとか、そういう活動ですよ。

【岡田】一つよろしいでしょうか。お話の中で文学部ご出身の方について、文章が分かりにくそうというか、文学部出身の方のイメージとしてそういうことをおっしゃったと思います。

【小泉委員】もともと文学部の方の書かれる文章というのは高尚なイメージがありました。例えば、読売新聞さんがいらっしゃるところで何ですけれども、新聞の文化面みたいなところにコラムがよく載っていますよね。そういうのって高尚すぎてあまりよく分からないときがあるんです、すみません。何かそういうイメージがもともとあって、文学部出身の方が私の部署に来られたときにちょっと身構えていたんですけれども、実はそうじゃなかったという、そういう話です。

【岡田】なるほど。それでおうかがいしたいと思ったのは、文学部出身者の一般的なイメージというのが社内的にあるのでしょうか。先ほどおっしゃったのは小泉さん個人のイメージだと思うんですけれども、社内的なイメージというのは何かあるんでしょうかね。あるいは、社内的にはあまり出身学部というのは気にされないものなんでしょうか。

【小泉委員】ええ、人事の者でも、ほとんど大学名くらいしか気にせず、何学部かというところまではあまり把握していないですね。

【荒川】ああ、なるほど。日常的にはむしろそうですね。

【小泉委員】はい。出身大学くらいまでですね。把握しているのは。

【岡田】なるほど。これは後ほど、お一人だけではなくて皆様におうかがいしたいと思っていたことに関わるんですけれども、学生側の立場からしますと、出身学部というのは割と意識が強くて、就職の局面で、文学部の学生は特にですが、どちらかという文学部出身というのは一般社会では変わった人と思われていてちょっと敬遠されているのではないかという、自意識過剰かもしれませんが、そういうふうに思う学生が比較的多いんですね。ひょっとして、企業側でも文学部のイメージにそういうものがありなのかなと思っておうかがいしたのですが、実はあまりそうではないということですか。

【小泉委員】そうですね。あれはもう完全に個人的なイメージだと思っていただいて結構

です。

【岡田】なるほど、そうですか。分かりました。それと、お話の中で出てきたことで重ねて教えていただきたいのですけれども、御社には現在文学部出身者が6名で、割と年齢の高いほうの方が多いということですか。

【小泉委員】そうですね。

【岡田】比較的最近だと、御社に入社した文学部出身者は、2012年にお一人ということでしたか。

【小泉委員】はい、1人入っておりますね。

【岡田】その前はいつくらいになりますでしょうか、参考までに。

【小泉委員】1991年になります。そこまでさかのぼりますね。

【岡田】その後が2012年ということで、ちょっと文学部出身者の入社は空いたんですね。すみません、話を巻き戻して申し訳ないのですが、寺田様から先ほど、読売新聞社では文学部出身者が20名ほどいるとお聞きしたんですけれども、世代的にはどんな感じなのですか。追加情報ということでおうかがいできますか。

【寺田委員】どの世代も万遍なくおります。

【岡田】割と途切れなく採っていただいているということですか。

【寺田委員】2000年代になってからも定期的に入っております。採用が少人数なものですから、年に1人とか2人とかではございますが。

【岡田】新聞社様の場合、採用の最初の枠取りというのは、記者の方とか……だいたいどういう分類で採られているんですか。

【寺田委員】編集職いわゆる記者職と、あと、業務系の職種という形で採用させてもらっておりまして、業務系と申しますのは、広告関係、販売関係、もう一つは、それこそ貴学出身者も多いのですが、事業関係です。

【岡田】ああ、文化事業。私の教え子も1人お世話になっています。

【寺田委員】美術展だとか音楽イベントだとか、そういう事業の関係です。

【岡田】文学部出身者はそのいずれにもおられますか。

【寺田委員】すべての部署ではありませんが、編集を中心に活躍しております。

【岡田】なるほど。記者の方も、事業関係も、ということですか。どうもありがとうございました。

【荒川】私が朝日放送さんをお願いしたのは、阪大出身者が多いという情報しか、入手しておりませんでしたからで、文学部出身者は6名程度だというふうには認識していませんでしたけれども、もしかしたら、朝日放送もそうですけれども、テレビなどは少し派手な感じ、華やかな感じがあるので、ちょっと地味系の気質の文学部生が少ないというのはその辺りが出ているのかもしれないなというふうに少し思いました。まあ、技術系の方が多いということですね。

【小泉委員】技術系はもう本当に阪大出身者が多いですね。一大勢力で、いちろう会という会も結成しているくらいで、よくそれで宴会を開いたりしていますけれどもね。

【司会】会社全体での採用の割合としては、技術職とそれ以外の職というのは、だいたいどれくらいになるんでしょうか。

【小泉委員】毎年、すべて合わせて15人くらいを採用しているんですけども、総合職が12人くらいですかね。技術は2、3人です。あと、アナウンス職というのが別途あるんですけども、それも2人くらいですね。

【司会】そうですか。その技術職の採用数でそれだけ大勢いらっしゃるといというのは、これはかなりの集中度とっていいわけですね。

【小泉委員】そうですね。京大、阪大、神大というところでもかなりの割合を占めているのが現状ですね。それだけ弊社の放送によく触れてくれている学生さんが多いということなんだろうとは思いますが、それですけれども。

【金水】確かに、関西におりますと、朝日放送さんの番組、非常に親しみを持って見ますから。

【小泉委員】ありがとうございます。

【司会】これはまた後で全員の委員の方におうかがいしてもいいところなんです、阪大の卒業生がいろんな部署に回されて、それぞれのところでうまくマッチングして働いているというお話がございました。一方で、今、社会全体としては、3年で辞める若者というようなことがよく問題になっておりますけれども、今のところ御社では阪大出身者に関してはそういう問題はあまり起こっていないということでしょうか。それとも、やはりそういう例もあるということでしょうか。

【小泉委員】そういう例は実際あります。辞めていった方が阪大だったかどうかという、ちょっとそこまで調べきれれておりませんが、起こっております。

【司会】ほかにはよろしいでしょうか。それでは、次に高橋様よろしくお願いたします。

【高橋委員】はい。当社は、阪急電鉄単体だと4,000人くらいの社員がいるんですけども、そのうち大学卒・大学院卒は約900人。そのうち100名強が阪大の学部・院卒というような構成になっております。阪大卒では大半が技術系ですね。電気、機械、土木、建築、その辺が多くを占めているというところになります。文学系でいいますと、冒頭にも申しましたように、現在は2人だけというところになります。これだけではサンプル数が少ないため、採用活動として文学部のほうでオリエンテーションを開いたときの感想とかを集めてきましたので、それをご紹介させていただきます。

全体的には、論理性というんですかね、それは非常にレベルが高い。探究心というのが、ほかのところと比べれば、やはり高くあって、自身の学ぶ分野についての知識は非常に豊富だということ。それから、こつこつと努力を重ねていく。概して、穏やかな感じのする学生が多い。一方で、あまりいい話ではないんですけども、お許しいただいてははっきり言わせていただきますと、競争心というのはあまり感じられないということで、人前に出て行ってガーンとやっけていくみたいところは若干弱いというところはあるのかなという感想でありました。

専門性を求めて、深く深く突き詰めるという学問だと思いますので、そういう傾向になるのかもしれませんが、ちょっと視野が狭くなるというんでしょうか。突き詰めていく一方で、もう少し俯瞰して全体を見て、「いろいろな切り口があるよね」というような発想での仕事の進め方が少し弱いのかなというところは見受けられるのかなと。

当社には、宝塚歌劇などもありますので、我々のところを志望していただいている文学部の方は、大半はエンタメ系の事業の志望が中心になります。ですから、逆に鉄道とか不動産を文学部の方が志望するというのはほとんどなく、エンタメ事業に行けるのだったら入りたいというような、そんな傾向です。

あと、インターンシップとかで来ていただくこともあるんですけども、そのグルー

プワークの様子を見ていると、先ほども言いましたけれども、概しておとなしめであり、アウトプットをして実践に活かしていくという気持ちの部分が少し弱いかなというのがありました。明確に与えられていない課題に対して自ら探して向き合っ取り組むということに課題があるのではないか、というコメントもありました。

採用に関しては、毎年 20 名くらいが文学部、院の方から選考にエントリーいただいておりました、書類選考で 2～5 名入って、1 次面接で合格するのが 1、2 名。それで、最終的には、先ほどみたいな構成になっているという状況でございます。やはり実学系の経営学部とか商学部だと、まさに仕事に直結する学部……学問をやっておられますので、そこと比較すると、やはり分野が違いますので、どうしてもそんなことになってしまうのかなと思うんですけれども、ただ、我々は別に学部で採っているわけでは全くありませんので、まさに人物本位というところでございます。因みに、選考エントリーの男女比率は、男子 2、女子 8 の割合ということです。

以上でございます。

**【金水】** エンタメ系の志望者が多いというのは初めてうかがいまして、なるほどなと思いました。本学部には美術系の専修がありまして、劇場のインターンシップなんかをやっていますので、たぶんそういう関係で興味を持っているのかなと思います。現在、逸翁美術館館長をしている伊井春樹というのは、我々の元上司です。

**【岡田】** 先ほど大学の卒業生が 900 名ということを知ったのですが、その中で、阪大に限らず、文学部出身者はどれくらいの割合を占めているものでしょうか。

**【高橋委員】** 文学部となりますと、40 名くらいの人数です。

**【岡田】** 分かりました。阪大に限らず、大学卒の社員の方全体でも、技術系の方が割合としては多いという感じですか。

**【高橋委員】** 半分弱が技術系ですね。技術系の同期もたくさんいるんですけれども、そのうち阪大の人は手堅いというか、もうガチガチとくるので圧倒される感じで、しっかりされているという印象はありますね。文学部出身者の割合を、先ほど 40 名と言いましたけれども、実は今、総合職という大学・大学院卒を対象とした採用以外にも、高卒の方を対象にした運輸現業部門でも、大学卒で運転手になりたい人も採用しております、そういう人たちも入れての数字ですので、総合職という意味でいうと、10 名とか、そんな感じになってきますね。

**【荒川】** 総合職以外の方にも、文学部出身者が結構いるということでもありますね。

【高橋】そうですね……。運転士を目指す人たちの中での文学部の割合はというと、ちょっとそこまでは数字をとっていないんですけども。

【荒川】阪大生には一般的には堅いイメージというのがあるということでしたが、それは高橋様の個人的なイメージというよりは、社全体で持っているイメージということでしょうか。

【高橋委員】そうですね。阪大のイメージというと、本当にきっちりしている。アバウトさがありませんね。非常に丁寧にきっちり、任せていて安心という感じがあります。

【荒川】実際接してみたら確かにそうだったという印象でしょうかね。

【高橋委員】実際そうですね。キャラクターはいろいろあるんですけども、押さえるところはきっちりされていますね。

【荒川】視野が狭くて競争心がないというのは、大きな課題ではありますね。ところで、採用は毎年何名くらいですか。

【高橋委員】20名強です。23、4名とか、そんな感じですね。文系と理系でいうと、少しだけ文系が多いくらいのイメージですね。

【荒川】20名のうちの半分強が文系ですか。その文系のほとんどがエンタメ系志望ですか？

【高橋委員】いやいや、そうではなく、総合職としての採用ですので、配属・異動先は鉄道とか不動産とか、万遍なくいます。エンタメ系も行きます。

【荒川】ちなみにエンタメ系の採用者というのは、阪大以外だとどういうところが採用されるんですか。

【高橋委員】人材の適性による配属ですので、出身校、学部等はバラバラです。

【司会】他にはよろしいでしょうか。では、後半は全体的な話をうかがうというような形にいたしまして、ひとまず、きりのいいところでもございますし、20分ほど休み時間にいたしましてから、再開しようと思います。

〔休憩〕

【司会】 それでは、全体の討議に移りたいと思います。

【荒川】 では、私のほうから少し。今回の外部評価の趣旨は冒頭申し上げたとおりなんですけれども、以前にお送りした「教育の目標・目的」と照らし合わせて、このところは大きな課題として残る、あるいは、逆にこの点は評価できるといったようなところを、改めて、それぞれの委員の方に確認の意味を込めておうかがいしたいと思います。人事担当のお立場から見て、文学研究科あるいは文学部の修了生・卒業生は、こういった教育目的を達成できているかどうか、特に課題として挙げるとしたらどういうところなのか。先ほどのお話で推測はできるのですけれども、改めてコメントいただければと思います。

若干私たちが気にしているところは、こういう点です。大阪大学全体として、その教育目標に、国際性あるいは国際化という柱を特に建ててあります。その上で、文学研究科なり文学部なりの教育の在り方として、グローバルな人材育成を目指す、グローバル化する現代の状況に適応した人材を育てるとというのが一つの軸としてありまして、これは以前から行っていたことの一端ではあるんですけれども、海外の大学との連携とか、そういった教育の国際化を見据えての事業の整備というのを、このところかなり積極的にやり始めております。その点についてもご意見をお聞かせいただければと思います。

【寺田委員】 ここに掲げられています教育目標の中で、特に研究科では、深い専門性というようなことを書いておられます。弊社の大阪大学出身の方々はどうかという、しっかり着実な仕事をなさっています。ここに記されています教育目標ということであれば、弊社では十分に発揮していただいています。

グローバル性というようなことになってくると、実は、新聞社は非常にグローバルな活動も多く、例えば、特派員が海外で仕事をする場合、語学を確かに駆使します。業務部関係でいっても、日本で美術展を開催するには海外の美術館を訪ね、絵画を借りる交渉をします。紛れもなく専門性や語学力は活かしているといえます。

【荒川】 すみません、答えにくいことをおうかがいしたかもしれません。たまたま知り合っていた読売新聞社の方、かつては大阪本社にいらっやって、今、東京に移られている方を通して、この外部評価をお願いしたところなんですけれども、その方はいま、国際部にいらっやるんでしょうか。

【寺田委員】 そうですね、はい。ヨーロッパにいたと思います。

【荒川】 その方との話の中で、やはり読売新聞社もグローバル的な人材を求めているのかなというふうに思ったところがあって、どういうグローバルな人材を求めているのかなと、読売新聞社として求める人材像みたいなものが気になりました。もちろん阪大は阪

大なるのスタンダードで、グローバルな人材を育てようとしていると思うんですけども、企業側が求めるグローバルな人材と、こちらがいうところのグローバルな人材というのは、どんなふうに違ったり、同じだったりするのかなど思っているのです。

【寺田委員】 答えになるかどうか分からないのですが、国内外問わず、グローバルな発想は、やはり必要かなと感じております。

例えば記者職であれば、以前、インフルエンザが流行したとき、ワクチンを日本では手に入れることができるけれども、地球規模でみた場合、できないような地域もあるわけです。海外では感染症で何百万という子どもが亡くなっているという発想ができるかどうかというのも、グローバルな発想の一つではないかなと思うのです。必ずしも、海外に出て、いろいろな活動しているから、グローバルだというものではないと考えます。

昨今、海外に留学をして帰って来られる学生さんは非常に多い。その学生さんが、採用面接の際、海外留学で苦労した体験談を熱心にお話しになります。そういう話を聞かせていただいたとき、いつも次のようなことを思います。学生さんが日本に帰国して元の大学に復学したとき、その大学にもきっと海外からの学生がたくさんいるはず。自分がそうだったように、彼らも日本の生活に馴染むのにストレスを感じているのではないかということに、思いを致すことができるのかな、と。そういうことに気づく学生さんであってほしいと願います。

その意味では、グローバル化というのは、国内にあっても、大阪にいても、グローバルな視点とか視野は、身に付けられるだろうし、もっといえば、一つの大学の中の一つの学部においても、身に付けられる気がします。いずれにしてもこの「グローバル」というのは難しいなと思います。

【荒川】 言葉だけが一人歩きしているような感じでしょうか。

【寺田委員】 そうかも知れませんね。

【荒川】 貴重なご意見をありがとうございます。そのほかの方も、何かコメントがありましたら、お願いしたいと思います。

【高橋委員】 それに触れている部員がおりましたので、そこだけを紹介させていただきますと、学部のほうの教育目標に「自己を深め」というのがひとつありますけれども、ここはおっしゃっているとおり、そういう姿勢が採用活動の中では見受けられる。知識や経験を踏まえて、より高めていこうという向上心がいろんな場面で見受けられましたので、そこは非常に評価できるところだというふうには感じております。

あと、これも学部のほうですが、「現代の課題に取り組み、人間社会の未来を構想できる」とあるんですけども、与えられた課題に対して向き合って、よりよい未来の構想

のために取り組む姿勢というのは感じます。ただ、先ほども申し上げましたが、明確に与えられない課題に対してまでどうなのかとなると、そこは今後の課題なのかなというところがございます。

それから、「豊かな日本語能力」という教育目標が、これも学部にあるんですけども、これは課題の発表といったシチュエーションにおいて、表現が非常に豊かであるというのは際立っていた、というところに現れていました。ここはもう十分成果としては出てきているというふうには感じております。

**【荒川】**ありがとうございます。「豊かな日本語能力」というのは、文章としてでしょうか、あるいはオーラルなことでしょうか？

**【高橋委員】**オーラルなことだと思います。プレゼンテーションでの。

**【荒川】**例えば、職場ではコミュニケーション能力が求められるというのものもあるかもしれませんが、そういう意味でもあるのでしょうか。

**【高橋委員】**ここで部員が言っているのは、おそらく総合的な……他者を理解するとかということも若干含んでのことかもしれませんが、大きくはやはり、「表現力の豊かさ」とか、そういう意味かと思います。

**【小泉委員】**学部のほうですかね……ああ、大学院にもありますね、「海外、国際的に通用するグローバル人材を育成します」という観点で申し上げますと、弊社も今、直面する課題として、これまでどおりにテレビ番組、ラジオ番組をつくって流していればいいという時代はすでに過ぎまして、よく言うのは、放送外収入といいましょうか、コマーシャルを出稿していただいてそこから収入を得ているだけではなくて、それ以外の部分での収入をいかに得ていくかということがありまして、その中に、海外へのフォーマット販売というのがあります。簡単にいいますと、例えば分かりやすいのは『新婚さんいらっしゃい!』という長年続く番組がありますよね。あれの、ああいう形式だけを海外の放送局なんかに提案して、文枝師匠の役は海外の有名人だったりするわけですけども、そういう形でやってみませんかといったことです。そういったフォーマット販売ということにも力を入れているんですけども、それがドンピシャと当たる国に販売をかけないと全く意味がないわけで、そういう意味でいいますと、英語ができるというだけではなくて、海外の各国のお国柄というか、気質というか、そういったことを大学時代の留学などから理解をしているような人材がいれば、今の弊社の課題については解決できる可能性が非常に高いなと思います。現在のところそういう人間があまりいないものから。英語ができるとか、フランス語ができるというのはたまにいるんですけども、そういった意味での留学経験が豊富というのはあまりいないものですから、今後もしそ

ういう学生さんがいらっしゃったら、ぜひ、ご紹介いただきたいような状況に、今、弊社はあります。

【荒川】それは最近始まったことなんですか。

【小泉委員】そうですね、ここ数年で出てきたやり方といいましょうか。東京のキー局なんかは少し前からやっていたりするんですけども。

【司会】グローバル人材に関しては、大学のほうが実社会の要望に遅れていて、追いつこうとしているのが現状だというよりは、今後、企業のほうで需要が高まってくるという感じのものなんでしょうか。

【小泉委員】そうですね、おそらく、いろんな局面でそういった人材が求められてくると思います。放送局では、というインデックスが付くのかもしれないですけども。

【荒川】放送局に限らないかもしれませんが、事業展開ということでは。

【小泉委員】はい。すでにどんどんそういったほうに打って出ている他社さんはあるとは思いますが、放送局は割と最近まで護送船団方式といいましょうか、横並び意識で、これまでのやり方を踏襲するという意識が結構強かったものですから、それではいけないな、という局面になってきたということですよ。

【荒川】これまでも、大学には大学としての教育の信念とか明確な目的というのがあるかと理解していただいていると思うのですが、一方で、それを具現化した卒業生とか修了生を見たときに、企業側の論理とのミスマッチはどこら辺にあるのか、というのが気になるところではあるんです。実利的な面では、今おっしゃったような言語能力—英語ができるとか、留学経験が豊富だとかというところがあると思うのですが、大学での教育の、長い目で見た人間の成長、精神的な成長のようなものをベースにした教育目的というのについては、いかがでしょうか。

【小泉委員】うーん、そうですね。

【荒川】新しい人材を入れるときに、長年にわたって会社が育てるという意識は今でも各企業でお持ちになられているんですかね。

【小泉委員】それはそうですね。新卒採用の場合は、最初から即戦力というような考えはあまりありませんね。ポイントとしては、育て甲斐のある人材かどうかに着目します。

【荒川】 素材といってもいいですかね。

【小泉委員】 はい。一緒にいい関係で働いていくことができるか、難しそうかみたいな、やはりそういうところをどうしても重視してしまいますよね。ですので、どこの大学、どの学部がどういう教育理念を掲げているか、というようなことは、申し訳ないんですけども、はっきり言って普段はあまり意識していないというか、後から聞いて「ああ、そうなんだ」と思うというのが実際ですよ。

【司会】 育て甲斐というのは、もう少し具体的にいうと、どういうことなりますでしょうか。

【小泉委員】 そうですね、何て言いましょうか。先ほど言いましたように、一緒に働いていけるかどうかというところに集約されるかとは思いますが、面接のときのやりとりの中で何かにじみ出るものってありますよね。言葉では言い表しにくいんですけども。

何か突拍子もないことをたまに聞いたりするんです。「あす地球が滅びるなら、最後に何を食べる？」とかね。そういうどうでもいいような会話の中で、「何聞いているの」みたいなのがにじみ出るような人と、それに対しても必死で答えてくれるような人と、いろいろあると思うんですけども、その真剣さといいましょうか、1対1、2対1での会話のキャッチボールの成り立ち具合というか、なかなか説明しづらいところもあるんですけども、何かそういうのを見る面接官が結構多いですね、うちの面接に携わる者は。ですので、「テレビのことを分かっていますよ」みたいな、いろんな知識をワーツと出してきてくださる学生さんもいるんですけども、何かそういうのはちょっと違うかなと思います。そういう評価の仕方に対して、それは偏っていると言われればそうなのかもしれないんですけども。答えになっていますかどうか。

【司会】 ありがとうございます。いえ、よく分かりました。

【金水】 最近の学生のことですし、大学もいろいろ就職対策ということに力を入れておりますので、想定問答とか、対応の態度とか、服装とかいろいろな点で失点のないように、あるいはあらかじめ企業研究とか、会社の傾向を勉強して行って、そちらに寄せていくということになる。たぶん企業さん側では、そういった付け焼き刃のものは、どうでもいいとは言いませんし、真剣度はそういうところに表れてくるんだろうとは思いますが、先ほどおっしゃっていただいた、そういうやりとりの中でにじみ出るもののほうを重視されているということなんでしょう。我々にとっては、その卒業生が長く勤めさせていただいたときににじみ出るところに、何か文学部の良さみたいなものが出たら一番いいのかなとは思いますが、即戦力という意味では文学部・文学研究

科の教育の内容は役に立たないかもしれませんが。もしそういう点で、ご経験とか思い当たるところがあれば、うかがいたいと思います。

【寺田委員】今、先生がおっしゃられた件で申しますと、弊社の大阪大出身の社員をみますと、あきらめずにこだわりを持って納得いくまで突き詰めるという、いいこだわり方をされる人が多いです。そういう姿勢を身につけているという点は、文学部出身者の特長のような気がします。文学部出身の方は、非常にこだわりを持って丁寧な仕事をされます。

【金水】そう言っていただけると大変有り難いですね。

【高橋委員】確かに。法学だとか経済学とかだとやはり実利の学問なんですけれども、文学部系の方は、ものの見方というんですかね、そこに独特なものを感じます。非常に個性豊かでいらっしゃいますので、そういうところをもっと際立たせれば、より社会での活躍の場が広がっていくような気がします。

【荒川】そうやって積極的に評価していただけると有り難いです。

【高橋委員】最近ずっと当社の課題になっているのは、若い人のコミュニケーション能力というんですか、他者を理解する想像力に不安がある。別に文学部出身者だけじゃなくて、最近の若い人全体に言えるんですけれどね。表面的にはコミュニケーションをとるんですけれども、結局、独り善がりになっていて、周囲を説得することもできず、反発をくらうだけ、というような問題が結構あります。それは大学の養成する分野ではないということだとは思いますが、何かそういうところを涵養するようなスキームというんですか、そういうのがひとつあればいいかなと、ちょっと思っております。

【荒川】それは、学部に関係ない傾向ですか？

【高橋委員】ええ、関係なく。

【荒川】単純に考えると、積極的な態度を示す学生がやはりコミュニケーション能力が必然的に高くなる傾向はあるのかなと思うんですが。

【高橋委員】積極性があるからコミュニケーション能力があるかということ、そうでもないとは思いますが。勝手にガーッと言うだけ言って、あとはもう知らん、というのも結構多いパターンなので。

【荒川】 ああ、確かにそれは。相手の話を聴くことも含めて、相手とのコミュニケーション能力を高めることが大事ですね。

【高橋委員】 そうなんですよ。やはり理解力とか、受容することとか、尊重する心とかを高めることですね。

【岡田】 今出していただいたようなことと少し重複するかもしれませんが、別の文脈でうかがいます。

昨今、文学部不要論というものが世の中ではかなり語られていまして、公式の文脈でも、文系学部、特に文学部というのは国立大学の中で本当に必要なんだろうかということが、かなり真剣に議論されている、あるいは実際言葉にもなって出てくるというような状況があります。我々としては少々つらい立場にいるというようなところもあるんですけども。

その背景には、大学教育というのは、短期的な効果といいますか、より実利に直結したものを目指すべきだという、漠然としたイデオロギーのようなものがあって、それに対して、文学部でやっていることというのは、「教育目的」のような文言にしてみるとどうしても抽象的なものにならざるを得ないんです。要するに、来年こういうふうな役に立ちますということをあまりやらないので、結局、文章にしろと言われると、こういうふうになるんです。かつ、国立大学は少人数の体制でやっていて、これが私学との一番大きな違いだと思うんですけども、少人数教育という場で、すぐには役に立たなさそうなことをやらせていただいている。ある意味、納税者に対しては非常にぜいたくなことをやらせていただいている学部だという認識はあるんですが、その中で、今のこの財政事情等から厳しく批判されるところも出てきている。

でも、そういうところでしか作り出せない人材というのものもあるのではないかと。我々としては、そういう人たちは、決して別にその専門分野の研究者になるということだけではなくて、社会の中でいろんな形で役割を果たしてくれているのではないかと、あるいは、これからも果たしてくれるのではないかとということも考えていたりもするので、今おっしゃっていただいたことというのは、少し勇気付けられる部分があります。

長く見たときにだんだんとにじみ出てくるものがある、というようなことをおっしゃっていただきました。まさにそうで、コミュニケーション能力にしても、グローバルなことを含めての他者に対する想像力ということにしても、やはりそれはマスプロ教育的なところではなかなか育てられない。やはり少人数の、しかもすぐに結論を出さないというような環境でやる教育だからこそできることでもあるのではないかと、我々は考えたいんですけども、その辺について、実務の場というのか、企業様側の中から、「いやいや、でもそうは言っても」ということもたぶんおありになるだろうと思いますが、何かご意見いただけるようなことがあれば、今日ぜひおうかがいしたいと思うんですけども、いかがでしょうか。

【高橋委員】個人的には、大学が職業専門学校みたいなところに移行していくのは反対です。人間力というんですか、哲学とか、歴史とかそういうものを勉強して初めて構想力のようなものも出てくるはずなので。教科書みたいなことを言っていますけれども、本当にそう思いますので、文学部不要論というのは乱暴すぎますよね。ヨーロッパだと、たぶんMBAなんていうのは、はなからおかしいという考えもある。やはりヨーロッパでは、学問というのは歴史とか、思想とか、そういうものをまず勉強しないとイケないというのが基本だとされていて、そこは実務の仕事をする上でも非常に共感するところがありますので、そこは自信を持っていらっしゃればいいかなというふうには思います。

【岡田】どうもありがとうございます。

【小泉委員】今、弊社の文学部出身者のリストを見ていて思い浮かんだんですけども、穏やかな人が多いですね。突然切れたりだとか、そういうのがない。今の岡田先生のお話で、すぐに結論を出さないだとか、実利にそんなに直結していないというような形の教育をされているというのが、ひょっとしてそういうところにつながっているのかと、思いましたね。実利、実利でいく人も中には当然いますし、すぐに結論を欲しがる人、自分の思う方向に進まなければ顔を横に向けてしまう人とかというのも世の中にはいますけれども、すぐに切れたりしないというのが、教育によってひょっとしたら根付いているのかななんて、思ったりしたんですけども。

【高橋委員】グローバル化といっても、基本的に自分の国の歴史とか思想とかでヨーロッパの人と勝負をしないといけないのに、それが薄っぺらでは全然話にならないという話もよく聞きますので、そこを本当はもっと国も理解すべきですね。

【荒川】確かにそうですね。目的を箇条書きに単純化してしまうとこういうことになってしまうんですけども、足元を固めるといったらいいのか、そういうところが必要なことは間違いない。

【高橋委員】そうですね、確かに。

【荒川】それが人文学教育の長期的な効果そのものだったと思うんですね。

ただ、一方で、そういう教育あるいはトレーニングを受けた結果として、非常に論理構成がしっかりした、とても思慮深いといったらいいのか、そういう特質を身につけると、一般の実社会に出た場合に、そういう傾向を持っている人というのが、日本の社会においては少し煙たがられるとか、あるいは非常に角が立っていると受け取られるとか、そう感じられるところは正直なところおありになりますか。つまり、論理的に考えられる人、あるいは論理的にものが発言できる人というのは、これまで、日本の社会の

中では少し浮いたりするということが若干あったのかなと個人的には思うんですけども、その辺りは、実社会、特に企業の中でのほかの職場の仲間とのコミュニケーションという意味では、あまり支障にはならないということでしょうか。

【金水】穏やかな方が多いとおっしゃっていただいたから、その辺は個人的なことになるのかもしれないですけどね。

【高橋委員】バランスですよ。そういう論理性というのは当然ベースとしては持っていて、実社会を生きていく上でのスキルは別途持つておくというように、両方あれば一番いいかなと。だから、そういう意味では、表面的で申し訳ないけれども、文学部の中でもこういうこともちょっと勉強しておこう、みたいな体制があれば、本当に、よりバランス感覚のある人材が育つのかなというふうには思いますね。

【荒川】確かにバランスの問題がありますね。

【金水】先ほど、海外に出て行くばかりがグローバリゼーションではなくて、内なるグローバリゼーションといいますか、むしろ日本にいても国際性というのは常に感じないといけないという、お話をいただきました。そういう深いものの見方が教育できればいいなと我々も思っておりますので、そういうリクエストをいただくと我々も教育のしがいがあるかなと思います。

【荒川】そういうご意見をうかがうと、この文学研究科の教育目的のひとつは少し表面的に映ってしまいますね。グローバルリズムとかグローバル人材とって単純に海外に出て行くことばかり考えるのではなく、そういった足下を見つめられるグローバル人材というのが何より大事かもしれません。

【金水】だから、たぶんグローバリゼーションというのは、特に人文系の観点からいえば、我々の存在自体が実はグローバルなんだということに気付くという、そういう気付きの問題かもしれない。そういうことを今日、教えていただいたのではないのでしょうか。

【寺田委員】逆に教えていただきたいのですが、文学部の教育目標は、その時代、その時代の背景にあるものを取り込みながら更新していくのでしょうか。トレンドみたいなものは反映されるのでしょうか。

【金水】それはやはりあると思いますね。基本的に人文学の学問というのは、それはもう50年、100年、あるいは場合によっては500年、1000年というスパンでものを考えるということだと思えます。例えば図書一つとってみても、理系のものとすと、1年たっ

たらもうそれは古くて使えないということになりますけれども、我々の分野ですと、100年、1000年前の本でもむしろ今役に立つというような、そういうスパンでやっているわけです。

しかし一方で、人材を生み出していくときに、その時代その時代の特徴といいますか、移ろいというものがあります。例えば見ていただきますと、教育目標の中に「デザイン力」という言葉があるんですけども、こういう言葉はたぶん今まで人文学の中ではあまり使わなかった言葉であると思うんです。これは全学的に、「デザイン力」ということをうたっていて、それを文学部なりに取り入れるとどうなるかという観点で入れたものです。

デザイン力というのは、単にいわゆるパッケージデザインとかそういうことを言っているのではなくて、人と人が会うときにどういうシチュエーションで話をするのがいいのか、例えば医者でしたら面と向かうのがいいのか、横並びになるのがいいのか、そういうこと……これはまあ、ちょっと皮相なレベルですけども、いろんな形で、コミュニケーションということを最善に成り立たせるためにはどういうことを考えて、どういう設定をすればいいのかを考えるという、そういう非常に広い意味でのデザイン力ということをやっているわけです。そういう意味では、先程来おっしゃっていただいたコミュニケーション能力ということと直結した概念なんだろうと我々は思っているんです。

若い人たちもだんだん時代ごとに変わってきて、今ですと、本当にデジタルネイティブと言われるような、若いときからゲームをやって、パソコンをやって、インターネットをやっている、そういう人たちが文学部に入ってきたとき、古いタイプ、伝統的なタイプの人文学の資質に加えて何を身につけさせればよいのか、そういった学生さんと向き合っ、そういう人たちを社会に送り出すときに何を考えていったらいいのか、というのは、我々も絶えず議論しているところです。うまく表現できているかどうか分かりませんが、できるだけそういうアップデートをしながら、文学部、文学研究科の精神を失わないようにするという、そんな形で知恵を絞っている、というふうにご理解いただけると有り難いかなと思います。

**【荒川】**「国際化」というのはやはり新しいところでしょうね。留学生を増やさないとけないというようなノルマといたらいいのでしょうかね、そういうこともあって、こういった「国際化を目指す」というのは、どうしても研究科においても学部においても必要なことからですね。

**【金水】**そうですね。留学生をもう何パーセント入れなさいとか、あるいは先生の中の何パーセントは外国人にきなさいとか、そういう指示が上から降ってきますので……。その辺り、当然、社会的な要請ではあると思いますので、そこと折り合いを付けながら、でも古い良さも残していくということで。そこで「文学部の伝統もあっていいんだよ」というふうに言っていただいたのは一番うれしいなという気持ちです。



だとか、スタンスが独特だとか、そういうところを引き出したいというふうには思っていますね。でも、皆さん、サークルでとか、バイトでこんなことをしたとか、もうパターンはみんな一緒なので。

【金水】 ああ、バイトですね。そうですね。

【荒川】 じゃあ、かえって、自分は卒論でこんなことをやったんだということを熱く語ったほうが、ある意味、面接官の印象としてはよくなる点があるということでしょうね。

【小泉委員】 面接官はサークル、バイトというのはもう聞き飽きたと思いますので。

【高橋委員】 もういいと。

【小泉委員】 なにかビシッと一つだけみたいなのがいいかもしれないですよ。

【金水】 業種によるのかもしれませんが、ひところは、やはり文学部の学生に対してはいわゆる圧迫面接的なことがよくあったというふうに聞いています。どうして文学部に行ったんだということをしつこくなじられるみたいな面接も、業種によってはどうもあったというふうに聞いていまして、どうしても学生のほうも恐れているというのはあるのかもしれないですね。

だから、今日言っていたみたいに、自分が学生時代に勉強に打ち込みましたということが言えるのだったら、むしろそれがプラスなんだということは学生にも是非伝えていきたいとは思っていますね。

【高橋委員】 それを自分の生活に絡めて、こうなったというようなことをアピールしてもらったほうが伝わってきますね。

【小泉委員】 学生時代に学んだことについてのアピールってあまりないですよ。

【荒川】 ああ、そうなんですか。

【高橋委員】 ないです、ないです。

【小泉委員】 エントリーシートなどに、学生時代力を入れたことは何ですかとかそういう項目があれば、どうしてもそちらのほうに目がいって、そこに書いてあることを聞いてしまうということもあるんですけども、本当に、学んだことについてのアピールはほとんどないですね。

【寺田委員】業種にもよるのかも分かりませんが、圧迫面接はないと思います。弊社の場合ですと、私自身が面接員をしたときも、他の面接員にも、細心の注意を払うように指示していました。

【荒川】結果として、文学部・文学研究科出身者も毎年いろんな業種で就職させていただいています。

【金水】ええ、採用していただいています。ただ、文学部と聞くと、世間一般的に、「いたいどこに就職するんだ」みたいに思う。だから、親が不安になるんですね。文学部に行くと言うと、「そんなところへ入学していったい就職どうするんだ」みたいなことで、親が止めるということもよくあるんです。こういった報告書とか大学案内を見ていただくと分かるんですけども、本当にいろんな業種に採っていただいている。ということは、適応力がもともとある学生さんたちが多いということではあるかと思うんですけども。だから、就職は就職として、その分4年間好きなことに打ち込むという学生も結構います。そういうところを採用の局面でもしっかり主張してもらえれば、それはむしろプラスに働くんだ、ということをお今日うかがって大変心強かったです。

たぶん、文学部の「文学」というのが結構マイナスになっているといたしますかね。親の立場からすると。どうしても文学というと、反社会的というように感じる人もいないわけではないんですね。

【荒川】毎年、オープンキャンパスでも高校生と一緒に親御さんが来てくれますけれども、就職のことに限っては、やはり親のほうから質問が多いですね。どうしても気になるようで。

【金水】最近、「親確」つまり親の確認という言葉があります。文学部に入る時点でもそうですし、就職活動でも親確というのがどうもあるらしくて……。つまり、学生は「行きます」と言っても、親が「駄目だ」と言って就職を取りやめるとか、そういうケースもあるみたいです。だから、まず親を説得しないとイケない。

【寺田委員】なるほど。

【金水】卒業式にも結構親御さんが来ますよね。最近ね。あと、大学院の入学式でも、ふけた学生だと思ったら親御さんだったとか。

【荒川】ありますね。大学院の受験でも親御さんが付いてくる受験生もいる。

【金水】 ああ、いますよ。だから、必ず付き添いの人の待機場所というのを用意して、そこにもう親御さんがあふれているという状況ですね。

【荒川】 入社式でもあるんじゃないですか。

【小泉委員】 入社式ではちょっと作ったことはないと思いますけれどもね。

【寺田委員】 入社式に親御さんの席を設けようかというのは、冗談で言ったことはありますけれど、さすがにそこまではちょっと。ただ、内定を出す時、学生の意思を確認する際に親御さんの意向は気になります。「親御さんはどう言っていますか」と尋ねたりします。先生がおっしゃったように、親御さんに反対されると、ひょっとしたら辞退されるんじゃないかと、こちらとしても不安になります。

【小泉委員】 面接前に辞退の電話が掛かってくるのは、実は親確が出なかったということなんですかね。時々、理由を聞いても言わない辞退もあるんです。「どうされたんですか」って言うと、「うん、いや、ちょっと、すみません」みたいなのがね。親かもしれないですね。

【司会】 少し今までの流れと違うんですが、お聞きしてよろしいでしょうか。お三方からうかがったお話で、阪大生あるいは阪大文学部の卒業生の共通した印象として、手堅い、だけど、新しいものを切り開くところの弱さがある、というような印象をそれぞれにお持ちです。ということは、これはもう個人的なものではなくて、割と普遍的な傾向なのかなというふうにも感じたんですが、それは以前から一貫してずっとそうなのか、それとも傾向として最近の卒業生、修了生にそういう性格が強くなってきたのかというところは、いかがでしょうか。

【高橋委員】 弊社の先ほどのコメントについては、ここ4、5年の採用活動の中で得た感想ということだったんですけれども、結構前からそういうところもあるのかもしれないです。

なかなか両方は得られないですね。狭く深くなのか、広く浅くなのかということで、広く深くなっているのはなかなかできないと思います。

【小泉委員】 弊社ではいたって一貫して、前から手堅いイメージですね。技術職というのとはとにかく手堅いというイメージなんですよね。それは前からですし、総合職のほうでも、今サッとリストを見えていますけれども、やはり阪大卒業生というのは、昔からそういった傾向の方が多いですね。文学部に限らずですね。

【寺田委員】手堅いというか、着実に物事をこなされています。要するに、手堅いイメージというのは、やはりそれぞれのフィールドの要のポジションを任されているわけです。確実に仕事をやり遂げてもらえる人材だからこそ、重要なポジションを任せられる。

たとえば、記者は幅広いフィールドで取材しております。新しいものを切り開けないということでは記者は務まらない。どこへでも飛び込んでいくのが当たり前なので、外へ出て実際に人と会っているんな話を聞き、そこから何か引き出していったって仕事をしているわけで、創造力も、行動力も必要です。

【司会】ありがとうございます。卒業生にそういう傾向があるとしても、もちろん個人的な資質という部分も大きいのだろうと思うんですが、手堅いということが教育の結果とすると、我々が教育の過程で大学生としてこなすべき課題を与え、それをきちんとかこなさせるというルーチンはできているのかと思われまます。きちんと自分のやるべき仕事をこなすことができるという能力を身に付けたというのは、そういうことなのかなと思いました。

ただ、もし新しいところを切り開くところが少し苦手だとするならば、課題の発見それ自体を自分の力で行うところを苦手とする面が、修了生、卒業生にあるのかなと思ひまして、そうだとすれば、そこがやはり教育方法の課題になる。あるいは、我々が手を掛けすぎというか、課題を与えすぎてしまっているのかもしれないとか、そういうことを考えたりもしたので、こういう質問をさせていただきました。どうもありがとうございました。

【荒川】あらかじめ課題をたくさん与えてしまうと、それに従ってそれをこなしていけばいいという雰囲気を作りだしてしまうので、一方では放任的なところも必要なのかもしれないですね。

【司会】だんだんと、大学教育も丁寧にやらないといけないという流れになってきて、それが本当にいいことなのかどうかというところは、我々が常に悩むところです。

【金水】一方的に課題を与えるという授業もありますけれども、いろんなタイプの授業があって、テーマを自分から見つけていったグループワークで対応しながらそれを自分達で広げていくようなタイプの授業も、実験的ではありますけれども、幾つかやっているところです。そういう意味では昔ながらのいわゆる座学一辺倒とか、調査だけみたいな授業にはならないようには工夫はしているんですけども、果たしてそういう新しい試みがどれくらい成功しているのか、なかなか計ることが難しいのが悩ましいですね。

【司会】今、寺田様におっしゃっていただいたところでいうと、切り開く力が必要な場に置かれれば、そういう力を発揮できるということであるとするならば……。

【荒川】 ある程度適応できているという。

【司会】 ええ、安心かなというふうに思いました。

それでは、当初、最大限で6時までというふうに予定しておりました時間に近づきました。ふだん我々が見ているのとは違った側面から、十分いろいろとお話をうかがうことができたと思います。

では、この外部評価委員会の全体会はこれでおしまいということにさせていただきたいと思います。本日は、お忙しい中、どうもありがとうございました。

## あとがき

「外部評価 2015」は、文学研究科の第 2 期中期計画および 2015 年度の年度計画にしたがって実施したものです。本報告書が無事に発行できますのは、ひとえに、大学の社会的責務と、それをより充実させるための基礎調査としての外部評価の意義について御理解下さり、快く委員をお引き受け下さいました、小泉智様、高橋清之様、寺田義則様の 3 名の委員の皆様のお蔭です。加えて委員の皆様には、社員あるいは入社試験の受験者として普段接していらっしゃる卒業生・修了生の個々のありようを越えて、総合的な傾向を抽出した形で評価頂くという、大変に難しいことをお願いいたしました。ここに衷心より御礼申し上げます。

「はじめに」および「序 外部評価 2015 について」でも述べられている通り、今回の外部評価は、大学関係者・研究者による評価ではなく、卒業生・修了生の受け入れ先である企業の側から、卒業生・修了生の実態を通して大阪大学文学部・文学研究科の教育成果を評価して頂く、という新しい試みであります。大学が社会の求めるところから乖離した象牙の塔であってはならないという反省は、決して最近になって起こってきたものではありませんが、実業界の声を直接にうかがうことのできる機会は必ずしも多いものではありません。その意味で、今回の外部評価は大変に意義深いものとなりました。殊に、表層的・短期的な能力ではなく、論理的思考能力や言語運用能力といった、基盤的で長期的に活かされる能力の涵養こそ、企業が大学の人文系部局に求めていらっしゃるとう、お三方に共通したご指摘は、我々にとって、これからの重要な指針となるものです。

今後は、本「外部評価 2015」の評価内容について教職員で共有・吟味し、今後の文学部・文学研究科の教育活動の改善につなげていく所存です。

(評価・広報室〔文責 矢田 勉〕)

評価・広報室

室 長：荒川正晴

副 室 長：矢田 勉

研究評価部門：矢田 勉（チーフ）、内田次信、清水康次

教育評価部門：岡田裕成（チーフ）、田口宏二郎、田中 均

広報部門：田野村忠温（チーフ）、岡田禎之、奥平俊六、  
川村邦光、北原 恵、服部典之、平田由美

ネットワーク部門：吉田耕太郎（チーフ）、輪島裕介

---

大阪大学大学院文学研究科  
外部評価報告書  
2015

2016年3月発行

編集 大阪大学大学院文学研究科／評価・広報室  
発行 大阪大学大学院文学研究科  
〒560-8532 豊中市待兼山町1-5  
TEL&FAX 06-6850-5107(評価・広報室)  
<http://www.let.osaka-u.ac.jp>

---