

『大阪大学大学院文学研究科
外部評価報告書 2011』にちて

大阪大学大学院文学研究科
評価・広報室

『外部評価報告書 2011』に答えて

目 次

はじめに	1
------------	---

2011 外部評価書への応答

0 外部評価書における指摘項目と応答の分担	3
1 研究科執行部からの応答	4
2 研究推進室からの応答	6
3 評価・広報室からの応答	7
4 教育支援室からの応答	9
5 国際連携室からの応答	12
6 事務部からの応答	14
7 ハラスメント問題委員会からの応答	15
8 懐徳堂研究センターからの応答	16

2011 外部評価書(再録)

窪添 慶文 (立正大学文学部教授)	19
佐藤 友美子 (サントリー文化財団上席研究フェロー)	22
品川 哲彦 (関西大学文学部教授)	25

はじめに

大阪大学大学院文学研究科では、2011 年度に外部評価を実施しました。この外部評価は、2008 年度に実施したピアレビューに引き続き、文学研究科・文学部の組織評価を外部の有識者に委嘱したもので、その結果については 2012 年 3 月に『大阪大学大学院文学研究科外部評価報告書 2011』として刊行し、同年 4 月にはホームページ上でも公開しています。

この外部評価を受けて、まず 2012 年度当初の教授会懇談会においてその結果を報告し、教授会メンバーの間で問題意識の共有化を図りました。その後も、総務委員会および組織運営の主体となる研究推進室、評価・広報室、教育支援室、国際連携室の 4 室を中心に、外部評価の結果を踏まえて今後の文学研究科の運営のあり方について種々検討を行ってきたところです。また、同年 11 月に作成した 2013 年度の年度別目標においても、その結果を反映させています。

本冊子は、外部評価 2011 にあらためて応答し、評価結果をより有効に今後の文学研究科の活動にフィードバックさせていくことを目的として作成するものです。3 名の外部評価委員の評価書において指摘された事柄を項目ごとに整理したうえで、各項目について最も関わりのある、あるいは責任のある立場から、現時点における対応状況や今後の方針等について回答を行っています。

評価書に指摘、提言された問題は、すぐに対処できるものもあれば、中長期的展望が必要なもののあり、すべての問題について具体的な改善策をしめすことは困難です。しかしながら、本冊子の作成を通じてあらためて外部評価の結果を認識し、今後も継続して文学研究科の運営の改善に取り組んでいくものです。

2013 年 2 月

大阪大学大学院文学研究科 評価・広報室

2011 外部評価書 への応答

0 外部評価書における指摘項目と応答の分担

中期計画・年度計画	研究科執行部
領域間交流	研究科執行部
社会連携	研究科執行部
文化動態論	研究科執行部
教員人事	研究科執行部
科研費	研究推進室
外国人招へい研究員	研究推進室
学内誌の査読体制	研究推進室
自己評価・外部評価	評価・広報室
ファカルティ・ディベロップメント (FD)	評価・広報室
広報活動	評価・広報室
共通概説	教育支援室
成績評価・GPA	教育支援室
インターンシップ	教育支援室
ティーチング・アシスタント (TA)	教育支援室
博士学位の取得と審査体制	教育支援室
学生相談	教育支援室
留学生の受入れ	国際連携室
エラスムス・ムンドゥス・プログラム (EM) 他	国際連携室
日本人学生の留学支援	国際連携室
事務部と4室との連携	事務部
キャンパス・ハラスメント問題への対応	ハラスメント問題委員会
懐徳堂研究センターの役割	懐徳堂研究センター

1 研究科執行部からの応答

中期計画・年度計画

文学研究科の中期計画・年度計画が大部であるため、計画実行について懸念が表明されているが、近年項目数はかなり減っている。また具体的な計画については実行可能性を十分考慮した上で計画を設定し、計画と実行が乖離しないよう努めたい。

領域間交流

文学研究科には多様な専門領域が存するにもかかわらず、領域間の学術交流が可視化されていないこと、大学院生のアンケートにも分野の交流が不足しているとの意見があることが指摘されている。分野横断的教育研究組織として、2008年に文化動態論専攻（修士課程）を新設した。教員間の研究交流については、年間300万円の予算措置をした上で、複数の分野横断的な共同研究を実施し、科学研究費など外部資金獲得を支援しつつ、分野横断的研究の活性化に努めている。また、年1回2名の教員が研究発表を行い、文学研究科の教員と意見交換を行う「研究教育フォーラム」を開催している。学生に対する領域横断的な教育としては、21世紀COEプログラム（2001-2006）から継続している分野横断的な授業、文学研究科教員が兼任しているコミュニケーションデザイン・センターの授業、昨年度から開始されたリーディング大学院プログラム授業など、研究科教員が兼任している全学的規模の分野横断的な教育機会を提供している。大学院生相互間の研究交流については、たとえば「組織的な若手研究者等海外派遣プログラム」の一環として開催している報告会などは分野を超えた意見交換の場となっているが、このような研究会の一層の充実を図りたい。

社会連携

社会学連携について、学会活動、講演、情報提供など一方的な知識の提供に限られており、社会から刺激を受け入れるという受容の姿勢も求められるとの指摘に関して、たとえば美術館、劇場、コンサートホール等、あるいは医療機関、中等教育機関等と協同し

て行う教育・研究の取り組みはすでに従来から実施され、授業としても提供されている。また、多種にわたる補助金申請により社会連携を活発化させる計画を立てており、大学と社会との相互補完的な教育・研究活動を一層充実させるべく努めたい。

文化動態論

2008年に新設された修士課程の文化動態論専攻について、分野横断的活動に関する記述がないとの指摘を受けているが、歴史系、芸術系、文学系、言語系の4つのコースには異なる研究対象地域、異なる学問領域の教員が教育にあたっている。授業、修士論文作成、紀要刊行等において分野横断的な教育研究活動の一層の充実を図りたい。

教員人事

教員ポスト削減への対応については従来より検討を重ねてきているが、これについては大学本部の方針に従わざるを得ない。今のところ大きな削減方針は出されていないため、現状の方針で運営している。今後はより多様な教員人事を行うことが迫られると考えられるので、それに対応できるような教育研究のあり方を検討中である。

教員人事に関して、近年女性教員の比率が高くなってきたことに対しては評価しているが、留学生対策という観点から、外国人教員が2名では不十分との指摘を受けた。現時点では、教授会メンバーとして外国人教員が3名、それ以外に外国人教師2名、外国人特任講師1名、計6名が研究科に属している。文学部・文学研究科に在籍している留学生は、人文学という学問領域の性格から高い日本語能力を有しているが、短期の留学生に対しては英語による講義が担当できる外国人教員あるいは英語運用力の優れた教員を必要としていることは確かであり、国際化に対応できるような教員スタッフ陣の充実に努めたい。

2 研究推進室からの応答

科学研究費

研究推進室では、科研費の応募、新規採択、継続の件数について研究科内7つのブロックごとに一覧表を作成して、研究科内の科研費応募状況についての分析を行っている。科研費獲得率の高低は、研究分担者としての参加、他の内外の資金の獲得状況、専門分野の性格や規模を含めて総合的に分析しなければ実状がつかみ難い場合があるため、特定の専門分野に対してのみの指導は行ってきていない。研究推進室からは、主催の科研セミナー等の時期や内容をよりニーズに応えるようにし、またより細かい調査を重ねて分析することで、各専門分野・研究者の科研獲得率の向上につなげたい。

外国人招へい研究員

受入れ分野が固定的になってしまうのは避けたいと研究推進室としても考えるが、これは各分野での交流状況や、それぞれの招へい研究員の事情もあるので、研究推進室として操作できることではない。できるだけ広く各分野で促進を図るよう、促していきたい。

学内誌の査読体制

学内誌査読者の外部への依頼という提案は、執筆者にも資するところが大きいと研究推進室としても考えている。しかし、そのためには、しかるべき公平な査読者の選定と依頼、場合によっては再依頼が、年度内発刊というスケジュールと予算内で可能かどうかを検討しなければならない。また、分野がきわめて多岐にわたるため、1つの分野に偏らない査読者の選定など、いくつかの課題をクリアできるのかも議論しつつ、学内誌刊行自体をいっそう活性化し、質のさらなる向上を図ることとしたい。

3 評価・広報室からの応答

自己評価・外部評価

文学研究科の自己評価ならびに外部評価は評価・広報室がその実施を担当している。自己評価は、研究科全体と専門分野・コースごとの年度計画に対する達成状況を自己評価しているのに加えて、隔年で発行する『年報』を独自の自己評価と位置づけている。『年報』は、対象となる2年間の文学研究科の概要や運営、各専門分野・コース別の教育・研究活動や社会連携活動などを報告するもので、ホームページでも公開している。一方、外部評価も定期的に行っており、これまでは各専門分野・コースのピアレビューと組織評価を交互に行ってきた。こうした継続的な評価活動については、一定の評価をいただいたものと受け止めている。ただし、今後に向けては、労力、経費の両面で評価の実施の効率化をはかることも必要であろう。

2011年度に実施した外部評価は2004年度の法人化以降2010年度までの7年間を対象とした組織評価であったが、その根拠資料として提示したのは自己評価書と位置づけている『年報』をはじめ、年度ごとのデータを中心とした資料であったため、7年間の変化を総括する資料や自己評価が不十分であるとの指摘を受けた。教育、研究活動のいくつかの項目については経年変化がわかるような資料を準備したものの、指摘を真摯に受け止め、次回の外部評価では改善を期したい。

2009年度の『大阪大学大学院文学研究科外部評価報告書 2008 に応えて』の作成について、評価のレスポンスを形にしていることを高く評価していただいたが、外部評価2011についてもレスポンスを冊子とし、評価のフィードバックに努める。

ファカルティ・ディベロップメント (FD)

文学研究科では独自のFDとして、①評価・広報室と教育支援室とが協力して毎年実施しているFD(教員を対象とした研修)、②研究教育フォーラム、③ハラスメントに関わる研修会を毎年実施している。①は、これまで成績評価、メンタルヘルスなどをテーマとして、外部講師による講演、あるいは教員相互の意見交換を行ってきた。②は、現役教員2名(2012年度は現役教員1名と名誉教授1名)による研究発表を通じて、

研究方法、あるいは領域横断的な研究のあり方を学ぶ機会とするものである。③は、ハラスメント問題委員会の主催によるもので、外部講師を招いてキャンパス・ハラスメントに関する諸問題について認識する機会としてきた。この他、全学が実施する教育に関わるFDへの参加も促しており、これらを合わせると多様なFDを実施できていると考えている。ただし、外部評価の指摘にあるように、FDが実質的な効果をあげるためには、その目的と必要性を構成員がどれほど理解し、自発的に参加しているかが重要である。今後は、こうした点について留意ながら、FDを継続していきたい。なお、2012年度に開催したFD（上記の①）では、2011年度に実施した大学院生アンケートの回答結果をめぐって、教授会メンバーによる自由討議を行ったが、参加者が多かっただけではなく、大学院教育について有意義な意見交換が行えた。アンケート結果のフィードバックという点においても有意義な試みであった。

広報活動

広報活動については、特に学生が編集に参加している『文学部紹介』が好評であった。『文学部紹介』は、今後も当面はこの方式を継続し、受験生のニーズに即した冊子を作成していきたい。

広報活動については、ホームページの改善が必要であると考えており、2012年度にはその刷新事業を行っている。また、今後は、文学部・文学研究科紹介のビデオについても、学生の参加を得て新たに作成する計画を立てている。

4 教育支援室からの応答

共通概説

「文学部共通概説」は、学年全員が一堂に会する機会として重要な役割を果たしている。その主な内容は、各専修の研究の紹介だが、1 回読みきり型の方式をとることで、最新の研究動向を紹介したり、その分野における本学の特色を説明したりと、通常の続き物の共通教育科目とは異なる内容を提供している。また 2012 年度からは、インターネット時代における新たな学問倫理（安易なコピーペーストがなぜ問題なのか、など）について特別の講義を行ったり、あるいは、研究室訪問と連動した将来選択のガイダンス（留学に関する情報提供などを含む）を行ったり、全員参加の科目としての特性を生かした試みも進めている。「専門教育への橋渡し」という点で、この科目の意義は大きいと考える。

成績評価・GPA

GPA の導入は、文学研究科・文学部における多分野・少人数の教育システムの特性から、必ずしも容易なことではないと考えている。ただその一方で、成績評価の公平化は重要な課題であり、現在、他大学での取り組みについての情報収集や、それに基づく FD の実施など、今後の課題について検討を進めている。

インターンシップ

「インターンシップ」については、『年報』に記され「大阪大学文学研究科・文学部インターンシップ報告書」の出されている芸術関係のもの以外として、各自治体や企業などから募集のあるインターンシップについて、教育支援室で学生に情報を提示し、それに応じて学生が応募している。

ティーチング・アシスタント (TA)

博士前期課程・修士課程の一般選抜の入学定員は合わせて94名であり、TAの68名という数字は少なくはない。しかしTA業務を通して院生に教育のスキルを習得させるという観点から見れば、条件を満たした希望者の全員がTAをつとめるような状態が望ましい。教員側のTAに対するニーズは高く、毎年実際の採用数を上回る数の採用計画が提出されているが、予算上の制約があり、希望するTAのすべてを採用できていないのが現状である。

また、2012年度より、大学全体のガイドラインに則り、TAをSTAとJTAの二種に分けて運用している。前者は後者に較べて、より高次の授業補助を行うものである。授業の構想・方針の策定にも関わることで、教員に準ずる役割を担う。後者は従来のTAと同様、実務作業面を中心として授業補助業務を担う。ちなみに、2012年度はSTA10名、JTA78名である。

業務の性格に鑑みて、STAに任用するのは博士後期課程の学生で、かつJTAを経験した院生に限っている。この制限を設けることによってSTAの水準が保たれており、今後ともこれを維持したい。STAとJTAとの区分が設けられたことで、従来よりTAの役割や業務の中身が明確となった。ただし、具体的にどのような役割・業務を担わせるかは基本的には担当教員の裁量に委ねられており、文学研究科全体として明確なコンセンサスが得られているとはいえないが、文学研究科の教育・研究の性格から見て、TAの役割・業務が統一性を欠き多様化するのとは当然であり、やむをえないところがある。

博士学位の取得と審査体制

課程博士号取得率の向上と、取得までの期間の短縮が、今日の社会情勢の中で重要な課題であることは深く認識している。ただその一方で、「質の保証」の責任の重大さも看過できないところである。文学研究科では内規において、原則としてレフェリー付論文2本以上に値する成果を含むことを博士論文提出の条件としている。また、博士論文は研究者としての基盤をなすものであり、候補者それぞれが高いモチベーションをもって完成度の高いものを目指そうとするものでもある。その若い研究者の努力を、じっくりと見守ることに大きな意味がある。これらそれぞれのバランスをどうとっていくか

は非常に難しく、一概に、外形的な結果数値の面だけで目標を設定することは容易でない。これらを踏まえ、今後とも博士号取得者を増やすべく努力を重ねたい。

なお、博士論文の審査に学外の専門家を招聘することは制度的に可能であり、またその運用の実例も存在する。2011年度博士論文は5件において学外審査委員を依頼した。

学生相談

「学習相談デスク」を設けて、学内の各組織と情報交換をしながら学生の相談に応える体制をとっており、これを今後とも維持したい。

メールを通しての相談という方法がとられていることで「気軽な」相談が可能になっていると思われる。また、HP やポスター等によって「学習相談デスク」の周知を図っている。

2011年度のFDにおいてメンタルヘルス関連の講習を行ったが、今後も教員全体の意識向上を図っていく予定である。「学習相談デスク」の機能を高めるのと並行して、こうした教員全体による取り組みを充実させていく必要がある。

オフィスアワーの制度は、2004年の制定以来、徐々に定着してきた。利用状況について具体的な調査は行っていないが、ウェブ上での告知の他、ガイダンスなどでの周知により、学生たちにも浸透してきているものと考えられる。また、少人数教育を行う文学研究科・文学部では、教員と学生の距離は比較的近く、オフィスアワー以外での面談も、実際には頻繁に行われる環境にある。

5 国際連携室からの応答

留学生の受入れ

近年留学生の減少傾向が続いていることは確かであり、その解消に向けての働きかけの必要性を感じているところである。この問題に対応するために、2012 年度には、大学本部から留学生経費の特別配分を受け、「留学生の日本語による情報発信推進事業」を展開している。これは3つの柱からなる事業である。(1) 留学生と日本人学生でペアを構成して、タンデム学習を推進する。(2) 学位論文の作成にあたり日本語添削にアルバイトを活用し、完成度の高い論文を執筆できるよう援助する。(3) これらの基盤的事業の上に立って、留学生の研究発表や論文投稿に対して補助支援を行い、文学研究科の在学留学生の情報発信を推進する。この事業により、在学中の留学生の研究を助成するだけでなく、留学を希望している海外の学生に対して、活発な情報発信を援助する研究組織としての文学研究科をアピールすることにも役立つものと期待している。

留学生の受入れは、正規課程の学生のみに限られてはいない。エラスムス・ムンドゥス・プログラム、ハイデルベルク大学と共同運営している ISAP プログラム、OUSSEP、Maple、グローバル 30 プログラムなどの様々な国際交流プログラムを利用して派遣されてくる特別聴講学生も文学研究科は数多く受け入れてきている。文学研究科は文系部局の中でも特別聴講学生の受入れ希望者が多く、このカテゴリーの学生も含めた場合にはかなり多くの留学生を受け入れているものと思われる。

日本人学生の留学支援

日本人学生の留学に関しては、資金的援助が不十分であることが大きなネックになっている。JASSO の奨学金、大阪大学が提供する留学用奨学金などはごく限られた一部の学生にしか与えられないため、留学を断念する学生も決して少なくないのが現状である。これについては、文学研究科では是正が行える問題ではなく、国または大学レベルでの是正が求められるべきであると考えられる。

エラスムス・ムンドゥス・プログラム（EM）他

エラスムス・ムンドゥス・プログラム（EM）、ISAPプログラム、部局間協定の利用などにより、学生、教員の交流の機会は十分に提供できていると考える。また国際連携室業務とは独立したプログラムとして OVC プログラム（多言語多文化研究に向けた複合型派遣プログラム）、頭脳循環プロジェクトもあり、様々な交流のためのルートが存在している。その一方で、プログラムや協定の終結もあるので、今後も交流の機会を継続して提供できるよう努めていく予定である。

なお、EM 修士課程（ユーロカルチャー・プログラム）は 2012 年から 2017 年まで、EU コミッションの認可を受けて、潤沢な資金の元で運営されている。今後も、域外パートナーとして継続的に参加し、当該プログラムの発展に貢献できるよう努める予定である。

6 事務部からの応答

事務部と4室との連携

研究科全体としてより迅速かつ効率的な業務運営の観点から、4室と事務部門との連携強化を図るため、2012年度以降についても日常的なコミュニケーションに努め、必要に応じて事務部門が室の会議に参加することとし、各種データ等の共有化、諸業務の効率化等を進めている。

具体的には、学生の進路・就職状況データについて、学生がシステムに入力したデータを教育支援室及び事務部門が共有することで、データ処理等に要する時間が大幅に短縮され、さらに年度途中の進路未決定者へのフォローなど、学生への就職支援を充実させることができるよう見直した。

また、学生相談業務については、教育支援室、事務部門または学生の所属研究室がそれぞれ個別の窓口において相談を受け付けていたが、相談内容に応じて可能な範囲でその三者が情報共有することにより、全学組織である学生支援ステーションや保健センターの協力を仰ぎつつ共同して相談対応を行うなど、研究科が一体となって学生支援を行える体制づくりをすすめている。

さらに、文学部・文学研究科開講科目のTAの採用業務については、これまで教育支援室と事務部門の会計係が中心となっていたが、今後、教育支援室と事務部門の教務係とが連携して行うことで、授業科目やTA学生の学籍のチェックなどが効率的に行えるよう努めるべく、体制の見直しを図っている。

今後についても、2012年度中に予定されているホームページのリニューアルに伴いこれまで各室個別に管理入力していた各種データ等を研究科全体として一元的に最適化を図るとともに、リアルタイムでのデータ更新が可能となるシステムを導入する予定であり、情報発信の強化と情報ツールを活かした学生サービスの向上及び効率化等を、4室と事務部門が相互協力しながら一層進めていくこととしている。

7 ハラスメント問題委員会からの応答

キャンパス・ハラスメント問題への対応

文学研究科・文学部では、セクシュアル・ハラスメント問題のみならず、アカデミック・ハラスメント問題、パワー・ハラスメント問題にも対応できるように、2010年11月に性差別問題委員会をハラスメント問題委員会へと改組・改称し、委員を拡充するとともに、学内外で開催される研修会に参加し、よりいっそう積極的にハラスメント問題一般に関する啓発活動を行っている。

なお、教員における女性比率を上げる活動が見られないとの指摘があったが、これについてはハラスメント問題に関する相談窓口としての当委員会の活動領域を明らかに逸脱しており、そうした越権行為を慎むとともに、今後も地道な活動を心がけてゆきたい。

8 懐徳堂研究センターからの応答

懐徳堂研究センターの役割

まず、懐徳堂研究センターの活動について、「懐徳堂研究」の拠点としての役割を果たしている」との評価をいただいた点については、センターの自己評価とも合致するもので、今後のセンターの活動においても大きな自信となる。

ただ、「広報部門としての役割は後退し」との指摘については、旧懐徳堂センターと懐徳堂研究センターとをやや混同した評価ではないかと思われる。旧懐徳堂センターは、文学研究科全体の広報活動の拠点としてスタートしたが、その後、文学研究科が室体制をとり、「評価・広報室」が設置されたこともあって、その役割を終えることになった。2009年5月に新たに発足した懐徳堂研究センターは、旧懐徳堂センターと名称は近いながらも、明確にその任務を異にしている。すなわち、その名が示すとおり、懐徳堂「研究」の拠点としての役割である。そのことは、教授会で決定されたセンター規程に明記されている。従って、センターの「当初の計画」が「後退」したのではなく、文学研究科は、明確な意志決定のもとに、センターの役割を変更したというのが実態である。

また、懐徳堂研究センターに「阪大の社会的活動のプラットフォームとしての役割」も果たしうるのではないかと期待が寄せられている。そうした期待を寄せていただいたことは大変光栄であり、もちろん、人員や予算などの支援が十分あれば、より広範な活動を展開したいところである。ただ、大阪大学には、「阪大の社会的活動のプラットフォーム」として「21世紀懐徳堂」という全学的組織が別があり、さらには、文学研究科と密接な連携をとりつつ社会貢献を続けている「財団法人懐徳堂記念会」がある。懐徳堂研究センターは、これらと協力しつつ、言わば良好な棲み分けをしながら活動を続けているのである。

『外部評価報告書 2011』より

外 部 評 価 書

窪添 慶文

立正大学文学部教授

教育活動

学部生の教育で最大の問題は、教養教育と専門教育のつながりである。「文学部共通概説」という科目は両者を結びつける重要な位置にある。専門に入る前の学生に対しては彼らを引きつける工夫が必要である。その意味で、他学部生を含め学部1年生に、本研究科教員が専門基礎教育科目を講義しているのも、よい試みであると考ええる。

成績評価に関して 2005 年度に厳しい指摘があったが、改善が見られる。また卒論・修論・博論については評価基準を策定した。ただ、近年多くの大学で採用されている GPA は必ずしもよい方法ではないと思うが、成績の公平化は今後さらに追求すべき課題であろう。

就職支援については、インターンシップが謳われているが、参加人員は少なく、また近年は芸術系に偏しているようである。

院生教育は、専門性を生かした就職を可能にする側面と博士号を取得させる側面がある。前者についてはさすがと思われる実績を残している。後者について見てみると、博士後期課程で3年経過した段階で学位を取得した率は、近5年で4～11%であり、これは評価できる数字である。他方、6年後でも取得は半数強にとどまっている。今後学位取得率の高さとともに、要する年数の短縮化が一層求められるであろう。4年経過段階での取得率が2006年度生で32.1%、2007年度生でも19.6%と、それ以前と較べて向上しているが、なお継続しての努力を求めたい。

TAの採用数は平均すると年68名ほどである。院生の入学定員と較べると少ないとは言えない。ただ、私見であるが、TAにどのような役割を担わせるかが重要であろう。

研究活動

教員の研究活動は着実である。科学研究費補助金獲得状況を見ると、2008・2009年度で70.7%に達している。しかも中には2件を同一年度で獲得している教員がおり、また各種財団からの研究助成金を得ている事例も年4～9件ある。学内行政に携わる教員が少ない状況で、このような活発な研究が遂行されていることに敬意を表す。もっとも、ごく一部であるが科研費獲得率が少ない専門分野もあることは指摘しておく必要があるが。

2006年度に終了した21世紀COEとそれに代わるグローバルCOEの双方に各1件が採択され、前者は本研究科主体、後者には本研究科から8名の人員が参加した。また組織的な若手研究者等海外派遣プログラムなど各種の外部資金にも積極的に取り組み、獲得に成功している。2010年度だけで14カ国にのべ44名の派遣という実績に見られるように、若手研究者の育成にも寄与することであり、今後も努力を期待したい。

一般に人文系の場合、研究業績数は多くない。東洋史学が掲げる院生時期の平均として2年

に1本という論文作成目安を参考にした場合、やや物足りない分野もあるが、おおむね院生の研究活動は活発であると言えよう。ただし、修論の活字化が最初の業績であるというよく見られるパターンからすると、後期課程に入って3年で博士論文を書くのは難しいということになりかねず、その点、今後一考を要するのではないかと考える。

関連して述べると、学内誌の査読者はおおむね学内関係者であるようである。人材の豊富さから言えば学内で十分にまかなえるのであるが、学外者を加えることがより信頼性を増し、結果的に投稿者の将来の業績評価にプラスになるのではないかと考える。博士論文の審査についても同様のことが言える。検討したけれども、すべてのケースに適用するには問題があるということであろうと想定できるのではあるが。

日本学術振興会特別研究員に採用される人数は、2009年度以降、19、26、31名と増加傾向にある。他大学との競争という側面もあって支援体制を組んでいることの効果もあろう。この傾向が続くことを期待する。

国際交流活動

国際共同研究が近3年平均で6件強あるのはさすがというべきである。特に単年度で終わらず、同一の相手と複数年行うもの、テーマと対象国を同じくして地域を変えるものなど、息の長い共同研究があるのが注目される。本研究科教員が先頭に立って行っていた「現代中国の社会変容と東アジアの新環境」の国際シンポジウムなどの学際的・国際的な共同研究も、成果が教育にも反映される企画であり、今後注目したい。

招聘研究員は2008、2009年度で新規が4、3名である。数はともかくとして、受け入れ分野が固定的になってしまうのは避けたいところである。

留学生は、学部在籍数が1桁、つまり入学者が年に0～3人という状況が続いている。大学院はさすがに多いが、近年前期課程で1年10名程度と減少傾向が見られる。院生の場合、研究の活性化に留学生は役立つと考えられるので、積極的な働きかけがあつてよいのではないかと考える。なお、留学生担当の常勤講師を研究科独自で置いていることは評価できよう。日本人学生の留学は、学部生の少なさが目立つが、大阪大学だけの問題ではないようだ。大学院生の場合もさすがに多くなっている。そのような状況の中で、独自の試みとして2008年度より正式にエラスムス・ムンドゥス・マスタープログラムの域外協定校となり、教員や学生を受け入れ、また教員や学生の派遣を行うようになっており、またそれ以外にも各種プロジェクトによって、多数の院生が海外に出る機会を与えられている。

今後に向けて

本研究科の中期計画・年度計画は非常に大部である。しかも年々達成すべき目標が増加している。計画がそういう側面をもつのは理解できるが、どこまでそれを続けることが可能なのか、という懸念をも抱く。本研究科の立ち位置をどのように維持し、発展させるか、担当者は日夜腐心しておられるから、上手に今後を乗り切っていくであろうと信ずるが、外部の目から見ると、今後取捨選択が必要になるのではないかと、という感想をももつ。

教員人事について一言しておきたい。本研究科では、定員削減に対処するため欠員が生じた古い順に後補充を行う方法を採用している。平等という立場からとられた措置である。ただ、昨今の国家財政の状況を見るとき、将来さらなる人員削減を求められる可能性がある。そのとき、この方式は維持できるであろうか。恐らくそれに対する検討は行われているであろうと推測はするが、敢えて警鐘を鳴らしたいと考える。

その方式に基づき行われている採用人事で注目すべきは女性教員の比率である。近8年間の講師以上の新採用で女性は22.2%を占めている。2004年度と較べるとジェンダーバランスに配慮していることがわかる。助教では比率がさらに高い。今後もこの方向が維持されることを期待する。外国人教員は2名。同じく2004年度に1名であったことを考えると、外国人採用にも配慮していると言える。ただ、留学生対策という点を考えると、外国人教員の採用をもっと積極的に考えることがあってもよいのではないか。特に、近8年間で38名あった助教採用にひとりも外国人が含まれていないことは、気になるところである。

最後に、2012年初め、東京大学による9月入学制度構想が発表された。情況に流されて安易に結論を出すことなく、メリット、デメリットを十分に検討してほしいと願う。

佐藤 友美子**サントリー文化財団上席研究フェロー**

今回の評価は2004年度の法人化から2010年度の7年間であり、担当するところは①社会貢献活動（懐徳堂記念会など）、②管理運営（4室体制、学生相談体制、ハラスメント対策、留学生など）、③文化動態論専攻という三つの項目である。大学からは多くの資料提供を受け、全体説明と質疑応答が行われたが、7年間の変化を読み取ることは困難であった。特に教育の受け手である学生の率直な意見が、大学院生のアンケートだけであったのは残念である。また、変革をどう捉え、7年前と何が変わったのかという総括資料が欲しいところである。職位や担当別にインタビューをする機会やアンケート結果等を見ることが出来れば、より実態に即した評価が可能であったのではないかと思う。

1. 社会貢献活動

部局年度計画を見ると、「成果の社会への還元に関する目標を達成するための具体的方策」としてあげられているのは、産官学連携、社会人を対象とした人材育成、社会との協働による社会貢献である。「2008年度の外部評価報告書」の専門分野毎の(C)社会貢献の欄の記述をみると、学会活動を活発に行っている、外部での講演を行っている、学内の社会貢献プログラムに参画している、外部で活用可能な有用な情報提供を行っている、等々様々なレベルがあることがわかる。同冊子の「おわりに」にあるように、社会貢献に関しては、様々な考え方が存在する。分野によって社会との関わりの深さや広がりには違いがあるのは当然であるが、知識の提供という一方通行のものだけでなく、より積極的な社会との融合、社会からの刺激を受け入れる姿勢が求められているのではないだろうか。その観点からの生き活きとした記述を見つけることができなかつたのは残念であった。社会貢献は施しのようなものではなく、大学にとっても価値のあるものであることを期待したい。

【懐徳堂研究センター】

懐徳堂研究センターは当初の計画であった文学研究科全体の広報部門としての役割は後退し、懐徳堂に関わる調査・研究・広報の拠点として、総合的な活動を行っている。また資料についてはデジタル・コンテンツ化を目指し、「懐徳堂研究」の拠点としての役割を果たしている。

しかし、懐徳堂が市民によって創設された学問所ということを考えると懐徳堂研究という専門領域だけでなく、より大きな阪大の社会的活動のプラットフォームとしての役割を果たしているのではないか。専門スタッフの不足などの問題はあろうが、学内外と有機的に結びつき、現代における学問所の意味を発展継承する方向性を模索して欲しいところである。

2. 管理運営

【4室体制について】

従来の委員会方式の欠点をなくすべく、教員が何れかに所属する4室体制（研究推進室、教育支援室、評価・広報室、国際連携室）を実施している。全員参加によって何が変わったのかは報告書からは読み取れないが、全体会議や、チーフ会議、部門会議、特別委員会等、層別の会議がもたれ、意思疎通を図る努力がなされている。大学には事務部門が従来の枠組で配置されているが、4室体制との連携はこの数年良くなってきたとのことである。チーフ会議にはオブザーバーとして事務部門からも参加しているとのことだが、今後は連携を強化することで、スピード感のある効率的な運営を期待したい。広報活動においては、文学部紹介の冊子を学生参加で作成するという新しい試みを行っており、わかり易く親しみ易い冊子が作成されている点を評価したい。

【学生相談体制】

教育支援室は教育支援非常勤嘱託2名という体制だが、大学での学習だけでなく、生活から就職までをカバーしている。また研究推進室は教員や学生の研究・学習活動を幅広くサポートしている。学習相談室の相談件数は2008年15件、2009年26件と必ずしも多くはない。数が増えればよいというものではないが、気軽に相談できる体制作りを今後も続ける必要がある。オフィスアワーの設定、告知は重要であるが、実際学生が来ているのか、どう活用されているのかは不明である。またインターンシップが重要といわれて久しいが、参加は10名以下と低調である。文学部ならではの受け入れ先の開拓や、学生の動機付け等の工夫がいるのではなかろうか。大学で学ぶことと仕事で期待される能力のギャップを埋めるためにも、全学での就職支援との差別化を図りつつ、対処療法でないきめ細かな対応が期待される。

【ハラスメント対策】

この課題は「性差別問題委員会」が行っている。セクシャル・ハラスメントに対する予防的広報は行っているが、教員における女性比率を上げるための活動等が見られない。文学部は女性が多い学部であるにも関わらず、教員の女性数は数えるほどである。

大学ではアカデミック・ハラスメントも考えられるので、より広い概念での取り組みが必要であろう。

【留学生体制】

国際連携室の業務として、留学生をサポートするチューターの任用を実施しており、親睦パーティーなども実施している。また、留学生専門教育として日本語の授業やオフィスアワーなどを設けている。

学生の中で外国人の占める割合が小さいことが気になった。日本人の若手研究者を海外に送り出す計画があるが、多くの日本人学生の国際化という意味では、留学生の受け入れを積極的に展開することも考えられるのではなかろうか。

3. 文化動態論専攻について

文化動態論専攻は、2007年外大との統合によって生まれた専攻であり、外国語の運用能力に優れた高度専門職業人を養成することを目指している。共生文明論、アート・メディア論、文学環境論、言語生態論の4コースからなり、分野横断的で総合的視点の提供を最も重要な使命としている。卒業生の進路をみると、教員やゲームソフト会社、公務員など多岐に渡っているなど成果は出ている。また在校生による学内の活動も活発に行われている。しかし、大学院アンケートには、「教員からの働きかけが少ない」「学部生と大学院生との差別化が図られていない」など学生の側からは問題点が寄せられている。社会との連携活動は活発に行われており、成果も出ているということだが、期待されている分野横断的活動に関する記述がないのが残念である。

4. おわりに

評価の資料は記述が専門領域ごとであり、より大きな視点から評価することが出来なかった。文学部が有する多様な専門領域が交流し、新たな知見を創造していることが重要であるが、その点の評価をするには資料が不足していた。また、院生のアンケートをみると、他分野の交流の不足が指摘されているなど、学生の期待には必ずしも応えられていないように思われた。そんな中で学生スペースとしてハードだけでなく、ソフトへのサポートも可能な「メディア・ラボ」は特色ある仕組みで、分野横断的な活動拠点となる可能性があるのではなかろうか。

法人化で期待された成果が7年間で、どの程度達成したかを評価することは難しく、与えられた課題に十分に応えることは出来なかった。当初計画で意図したことがどれ位実現したのか、また計画に問題はなかったかなど、まず自己評価をした上で、外部評価をする方がより深まるのではないだろうか。外部評価が、長期的視点で成果を振り返り、変革を進める機会として、これまで以上に活用されることを期待したい。

品川 哲彦
関西大学文学部教授

9項目に分けられた評価項目のうち、①文学研究科・文学部の概要、⑦FD および評価体制、⑧建物・施設について評価する。

①文学研究科・文学部の概要

1) 教養教育

2009年度大阪大学年度計画に記載されている「全学協力体制の下で全学共通教育科目を提供」という方針を受けて48コマを専任教員で担当し、責任を果たしている。文学部専任教員の能力がそこでどのように活用されているか等、教育内容に関することは大学教育実践センターの管轄に属するので、ここでは評価をさし控える。ただし、高学年配当の教養教育のディベート型授業、文科系学生のための体験型自然科学実習（『大阪大学大学院文学研究科年報2010』25頁）など、新たな試みも模索されている。

2) 専門教育

カリキュラムの体系性、一貫性、統合性を築くために、各専修にコース・オーガナイザーをおいてカリキュラムを編成している。とくに文学部共通概説の導入は、入学者が各専修での研究領域に接し、文学部生としての自己認識を得る一方、専修を選択する参考となる点で、また教員が自専修以外の学生への教育を意識する機会として高く評価できる。おそらくこの科目は、全学共通科目を履修している受講者に専門への関心の維持ないし触発という意味で「全学共通教育から専門教育への橋渡し」（『平成21年度計画達成状況評価シート』3頁）という機能を果たしていると思われるが、学習内容の点からその役割を果たしているかについては（その必要性を含めて）検討されるべきだろう（とくにこれを付言するのは、教養と専門の連携ないし役割分化は昔からの問題だからである）。

「個性的で教養ある社会人や独創的な専門研究者をめざす人材」（前掲『計画達成状況評価シート』4頁）養成のために、演習を重視し、学部教育でも演習が開講科目の56%を占めている。学生が専門の知識を深め、その分野の考え方を修得するには自発的な取り組みが必要であり、少人数による教育でこれを高める点で演習重視の方針を評価できる。

インターンシップ参加者は10名前後（『全学基礎データ2009』）で推移している。インターンシップの趣旨を「個々の専門分野における高水準の知識を習得し、それを応用する」（前掲『計画達成状況評価シート』3頁）こととしている以上、この規模でよいのかもしれない。ただし、2002年の中教審答申『新しい教養教育の在り方について』に示された、インターンシップによる人間形成という視点についても一考する余地はあるだろう。

3) 大学院教育

社会人特別選抜制度は9名（2009年度）、長期履修学生制度は6名（同）の入学者を得た。生涯学習に位置づけられる今後の大学院教育を考えた適切な改革と評価する。

教養から専門への架橋にたいする配慮と同様に、学部と院の架橋に配慮した共通科目（学部開講460科目中、博士後期までの共通授業は147科目）を設定している。博士予備論文の提出、外国語論文発表の補助など、きめ細かい対応が試みられており、『2009年度大学院生アンケート表』では、院生の8割以上が対面指導を受けられると答え、8割以上の学生が指導に満足している。この点は高く評価できる。

エラスムス・ムンドゥス・マスター・コースに域外協定校として参加している。地域的制約もあるが、継続的な発展を期待する。東アジアへの注目（前掲『計画達成状況評価シート』33頁）はまだ構想段階だが、必要性和実現性の高い方針として注目する。

4) アドミッション・ポリシー

アドミッション・ポリシーは受験者の数とレベルに応じて大きく変わる。大阪大学文学部ではとくに緊要の問題のある状況にはないように見える（『大阪大学文学部紹介 2011-2012』に受験生向けに記してある「アドミッション・ポリシー」は、入学させたい学生像を伝えているにすぎない）が、入試形態を複数化することで入学者の多様性に配慮している。大学院では前述の長期履修学生制度等の工夫がなされている。学部、院を通じて入学者選抜試験の成績と卒業時の成績の相関関係を追跡調査している点、さらに、教育支援室会議と総務委員会で検討したうえ、学部教授懇談会を通して教員間で情報の共有に努めている点を評価する。なお、『大阪大学文学部紹介 2011-2012』は学生の企画を入れて、受験生にとって読みやすく編成されてある。

⑦FD および評価体制

1) FD (Faculty Development)

FDの意味と目的は多義的で、①教育のスキルや方法の向上をめざした情報の共有、②当該大学や学部をとりまく状況についての情報の共有とそれに対処する方針についての意見交換と周知、③組織構成員の研究・教育面での相互理解などに分けられる。「多様なFD」（『第2期部局中期計画・部局年度計画（平成22-23年度）』、6頁）とあるように、たとえば、2009年度に行われたFDのうち、入試制度に関するものは②、教員のための研修会は③にあたると思われる。2回の出席者数は50名程度で専任教員数からいって低いとはいえず、とりたてて高いともいえない。定期的に行われている点を評価する。おそらくFDの効果は実施回数や出席率だけでは測れないもので、各回の目的と必要性を構成員がどれほど納得して臨むかに応じて変わってくると思われる。引き続いての取り組みを期待する。

2) 自己評価・外部評価

2005 年度に大部の『大阪大学大学院文学研究科外部評価報告書』、2008 年度に各専門分野の報告書、2010 年度に大部の『大阪大学大学院文学研究科年報 2010 教育・研究（2008-2009 年度）』を発行し、自己評価・外部評価にきわめて熱心に取り組んでいる。とりわけ 2009 年度の『「大阪大学大学院文学研究科外部評価報告書 2008」に忠えて』は、外部評価にたいすこの種のレスポンスを冊子にする試みはあまりないから感心した。

⑧建物・施設

1960～1967 年度に建築された文法経本館に 2006 年から 3 年間かけて耐震改修を施したほか、文系総合研究棟、文法経講義棟等にも営繕と改修が施された。施設の老朽化と狭隘化の問題を抱えるなかで、多くの学生の利用するメディア・ラボの機材環境の充実（メディア・ラボにはスタッフもあり、学生の手で地域と大学をつなげる情報誌の作成なども行われている）、国際連携室での留学生のためのパソコンの整備など、施設の有効利用が行われている。

その他

評価者の担当する事項ではなく、⑥管理運営に関わるが、4 室体制について付言する。国立大学の独立法人化や私学法改正によって、大学教員は大学のガバナンス、管理運営ということ以前よりはるかに意識することとなったが、他方でそうした問題に深く関わる構成員とそうではない構成員とに分かれてしまったために大学改革の実が挙がらない事例も多い。4 室体制は、大学全体ないし学部研究科全体で取り組まなくてはならない課題のいずれかにすべての教員が携わる試みであり、全教員が組織の直面する問題についての情報の共有とそれに対処する方針の理解、責任の分担に通じる優れた体制作りであると評価する。

評価者が上に記した教育面でも、全専修による文学部共通概説の開設や、専修ごとのコース・オーガナイザーを中心とするカリキュラムの整備と工夫など、学部研究科全体での情報の共有や協力態勢の構築が試みられているようにみえる。その点を高く評価したい。

『大阪大学大学院文学研究科 外部評価報告書 2011』に依えて

2013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 大阪府豊中市待兼山町 1-5

TEL:FAX 06-6850-5107(評価・広報室)

<http://www.let.osaka-u.ac.jp>
