

3. 実地調査報告

【実地調査報告】

学生支援に関し、特に熱心に取り組んでいる大学等や先進的な取組を行う大学等について、「学生支援の取組状況に関する調査協力者会議」委員が訪問し、その取組内容についてヒアリングを行い、「実地調査報告」としてとりまとめました。

ご多用の中、ご協力をいただきました実地調査校の皆様に、厚く御礼を申し上げます。

【実地調査校】

担当委員

キャリア教育・就職支援

長岡大学（内定後・就職後も含めたキャリア支援の取組）	: 望月 由起
広島経済大学（共学校における女子学生支援の取組）	: 望月 由起
敬愛大学（能力指標に基づくプログラムの構造化・体系化）	: 立石 慎治

生活支援【学生寮】

立命館アジア太平洋大学（大学の理念と一体化した教育機能）	: 沖 清豪
聖心女子大学（寮建替えに伴う教育機能重視への転換と管理運営の見直し）	: 沖 清豪

生活支援【ワークスタディ】

中村学園大学（スチューデントジョブ）	: 橋場 論
--------------------	--------

ピア・サポート

一橋大学（国際学生宿舎小平一橋寮におけるチューター活動）	: 安部 有紀子
桃山学院大学（学習支援センターMAPS (Momoyama Academic Peer Supporter : 桃山アカデミックピアサポーター)）	: 安部 有紀子
関西大学（ピア・コミュニティ、ライティングラボ、Mi-Room）	: 安部 有紀子

学生相談【LGBT対応】

筑波大学（LGBT等に関する基本理念と対応ガイドラインの策定）	: 佐藤 純
早稲田大学（ダイバーシティ推進の取組）	: 佐藤 純
京都精華大学（ダイバーシティ推進の取組）	: 佐藤 純

【調査概要】

1. 実地調査目的

学生支援に関して先進的な取組を行う大学等を実地調査し、参考事例として他大学等へ紹介することにより、情報提供の充実をはかる。

2. 対象

全国の大学、短期大学及び高等専門学校のうち、「キャリア教育・就職支援」「生活支援（学生寮）」「生活支援（ワークスタディ）」「ピア・サポート」「学生相談（LGBT対応）」について、他大学等に参考となる取組を実施している12校

3. 調査方法

「学生支援の取組状況に関する調査協力者会議」委員によるヒアリング・視察

4. 調査時期

令和元年9月～12月

5. 留意事項

本報告は、実地調査を実施した時点における、各学校等の取組内容について記載をしているものです。そのため、取組内容が変更となっている場合がありますのでご了承ください。

【キャリア教育・就職支援】長岡大学（内定後・就職後も含めたキャリア支援の取組）

実地調査年月日：令和元年 11 月 18 日

実地調査担当：望月 由起

1. 大学の概要

長岡大学は、長岡女子短期大学（長岡短期大学）を前身として、2001年（平成13年）4月に開学した経済経営系の単科私立大学である。新潟県長岡市に位置し、1学部（経済経営学部）、総学生数473名・教員数22名を擁する。小規模大学の利点を生かし、学生1人1人へのきめ細かいサポートを行いながら、建学の精神である「幅広い職業人としての人づくりと実学実践教育の推進」「地域社会に貢献し得る人材の育成」を踏まえ、地域が求める人材の養成を目指している。

2. 取組について

<背景>

○新潟県は、県外への転出者が多く、特に若者が就職の段階で首都圏へ転出する割合が高いため、雇用対策が強く求められているところである。また、長岡大学が位置する長岡市においては、製造業が多く、中小企業が商工会議所等で繋がる地域であり、事業を継承しつつ地域を活性化する人材が求められている。

○長岡大学は、平成25年度に、文部科学省「地（知）の拠点整備事業」（大学COC事業）において、「長岡地域<創造人材>養成プログラム」が採択された。本プログラムは、長岡市と連携して長岡地域の課題と向き合い、地域課題解決、価値創造を担う専門的能力を身に着けた学生の養成をとおして、3つの地域課題（産業活性化、社会課題解決および地域コミュニティ活性化）に応えようとするものであった

続いて、平成28年度には、「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+※）」に参加し、地方公共団体や企業等と協働し、地域が求める人材の養成を進めることとした（「COC+参加大学」）。これらを踏まえ、長岡大学では、以下のような取組が実施されている。

- ・「地域志向科目」の設置：地域の実態把握、現場・企業の体験および地域課題解決等を行う授業科目、1～4年次まで各学年で実施されている。
- ・「学生による地域活性化プログラム」の実施：3、4年次のゼミナール科目。各ゼミの学生グループが地域の実課題をテーマとして取り上げ、現場でのフィールドワークを通して課題解決に取り組むを行うもの。地域の方々からも高い評価を得ている長岡大学の教育を象徴するプログラム。

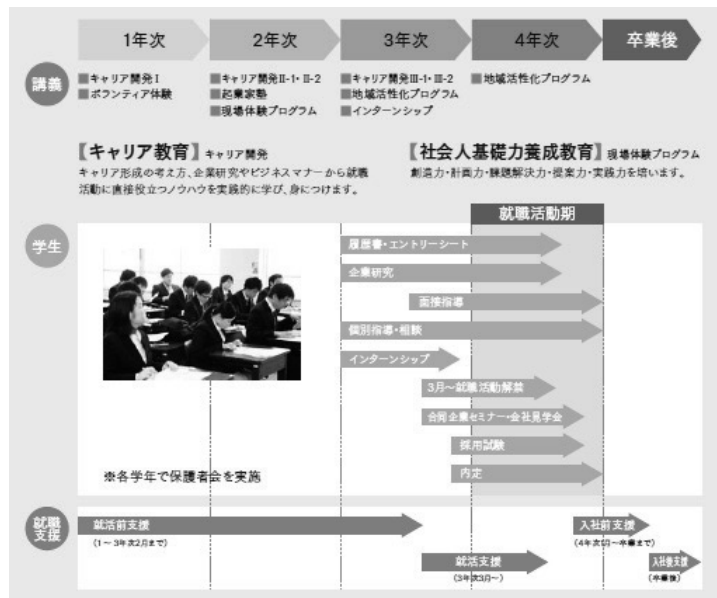
※：COC+とは、大学COC事業を発展させ、地方公共団体や企業等と協働して、学生にとって魅力ある就職先を創出・開拓し、地域が求める人材を養成するために必要な教育カリキュラムの改革を行う大学の取組を支援することにより、地方創生を中心とする「ひと」の地方への集積を目的とする事業。

○学生の成長を支える仕組み：

長岡大学では、1～3年次においてキャリア教育科目（キャリア開発Ⅰ．Ⅱ．Ⅲ）を必修科目にしているうえに、各学年でゼミナール（ゼミナールⅠ．Ⅱ．Ⅲ．Ⅳ）を必修としている。

ゼミナールⅠにおいては初年次教育、ゼミナールⅡにおいては文書作成能力・プレゼンテーション能力等の養成、ゼミナールⅢ．Ⅳにおいては課題解決能力および社会人基礎力の養成、と段階的に学生の成長を促している。

また、ゼミナール担当教員（以下、「担当教員」という）は、不定期的（月1回程度）に学生と面談しており、相談指導内容は「マンツーマン面談カルテ」によって教職員間で共有されている。カルテの記載内容は、学習状況・生活状況から、学生本人が目標とするGPAや取得資格、結果等まで非常に詳細なものとなっている。そのため、担当教員は学生の状況を詳しく把握しており、教員と学生の距離が大変近くなっている。



<長岡大学ホームページより>

<長岡大学の就職支援>

【就職支援室の体制】

就職支援室担当者（2名）の他、キャリアカウンセラーやコンサルタント（計2名）

- ・平成25年頃～ 就職内定率を安定的に上げることを目標として、就職支援の取組について見直しを開始。就職支援室担当者に、民間企業の営業職経験者を採用。
- ・平成27～28年 入社前支援、入社後（卒業後）支援を開始。

【就職支援室の取組内容】

○新潟県内企業との連携

就職支援室担当者が分担して、定期的に新潟県内の企業を訪問し、最新の企業情報や中途求人情報、長岡大学OB・OGの状況等の情報を得ている（約300社×年3回 年間120日程）、新規企業の開拓を含めると、企業訪問件数は年間、延1,200件に及ぶ。

○担当教員との連携

- ・学生が3年次になると「就活日誌」を担当教員に提出し、担当教員は「就活日誌」を就職支援室に提出することによって、情報共有が行われている。学生の就職活動状況がおもわしくない場合等には、担当教員が学生を就職支援室に連れて来ることもある。
- ・学生は、3年次の10月に「就職活動支援カルテ」を作成し、就職支援室に提出している。この「就職支援カルテ」についても教職員間で共有されている。

○学生への就職情報提供

- ・企業見学バスツアー：企業研究のため、主に3年次生を中心対象として、企業にバックヤードま

で見せていただくツアーを実施している。学生からの人気が高く、「企業の中に、様々な種類の仕事があることを知った」等の反響がある。

- ・学内単独説明会：新潟県の企業 70 社ほどを集めて、就職説明会を実施している。学生だけでなく教職員も積極的に企業から説明を聞き、企業情報リサーチを進めている。

○保護者との連携

学生の就職に関し、就職支援室と保護者の面談を実施している。

○就職試験対策：

履歴書の作成指導と添削／筆記試験対策（WEBでSPI対策）／面接練習のサポート等

○入社前支援：内定をもらった後の入社前の不安や疑問点についてサポート

社会問題として新入社員が3年以内で離職していること、また入社前に不安を抱えている学生が多いことを踏まえ、取組みをスタートした。

4年次の9～10月時点で、内定している学生に就職支援室が面談を実施し、就職活動を継続するか、入社準備を行うかを確認し、それぞれに応じた支援を実施している。

- ・学生から不安に思っていること等をヒアリングし、入社準備として、マナー講座の実施、業界の情報共有、OBやOGからの会社情報の共有などを行っている。
- ・就職先がミスマッチであると思われる場合（おとなしい学生が、営業職に内定等）には、就職活動の継続などを指導している。また、1社から内定を得た時点で活動を終えた学生は、早期離職をする可能性が高い傾向にあるため、留意して対応している。
- ・内定をもらった学生は就職支援室に来なくなるため、学生に就職支援室から直接アポイントをとる方法を探っている。

○入社後（卒業後）支援：現職へのミスマッチや将来への不安・悩みを抱えたOB・OGへの支援
長岡大学OB・OGの離職者（離職希望者）が話を聞いてもらえる場として、平成27～28年度から支援を開始した。OB・OGの利便性を考慮し、平日の夕方や祝日の授業日などに、日時を調整し対応している。

この取組による評価も高く、長岡大学の就職支援室に相談して再就職した人は、再就職までの期間が短く、また離職をしないと評判になっている。また、ハローワークからも信頼を得ており、長岡大学出身の離職者が相談に来た場合には、長岡大学の就職支援室に相談してみてもどうかと言われるようになってきている。また、保護者からも評価されている。

3. 実施した結果（成果）

長岡地域企業からの評価が上がってきており、「長岡大学の学生が欲しい」との声が聞かれるようになってきている。また、保護者から、学生の就職先について「長岡大学が勧めるなら良い」との信頼の声を聞くことようになった。学園祭にOBやOGが顔を出すようになってきており、企業の最新情報を聞く機会にもなっている。

○入社前支援

学生が不安なく入社を迎えられるようになってきているだけでなく、企業からも評価する声がある。

○入社後（卒業後）支援

- ・長岡大学の就職支援室に再度相談した人は、再就職までの期間が短く、また離職しないとの評判になってきている。

- ・ハローワークからも信頼されており、長岡大学出身者で離職した人が相談に来た場合には、長岡大学の就職支援室に相談してみてもどうかと言われるようになっている。
- ・離職支援についても、保護者から評価の声がある。

4. 課題（今後の予定）

- ・発達障害の疑いがある学生の就職支援
発達障害の疑いがある学生は、就職活動にあたり、保護者の理解・サポートが不可欠であるが、そのような指摘を受けたことがない学生の保護者から理解を得ることが難しい。ハローワーク等の外部機関からの指摘などによって、保護者の理解が進む場合もある。
- ・留学生の就職支援
長岡大学には、中国・モンゴル・ベトナムからの留学生がいるが、日本での就職を希望する場合、出身国によっては新潟地域での採用ニーズが少ない状態となっている。（新潟地域に、海外進出をしている企業が少ない等の理由によるもの）。

5. 特色（優れているところ）・他大学等で参考となり得るところ

- ・3、4年の必修ゼミ担当教員と連携しつつ、就職支援室を中心に「就活前支援」「就活支援」だけでなく、「入社前支援」「入社後（卒業後）支援」も就職支援として展開している。
- ・「入社前支援」では、小規模大学ならではの強みをいかし、内定を得た後の学生ともコンタクトをとって入社前の不安や疑問点を解消している。それにより、個々の学生の背中を押すだけでなく、景気により変動しない就職内定率を安定させることに成功している。
- ・「入社後（卒業後）支援」では、早期離職対策としての駆け込み寺的な役割を果たすとともに、そこで収集した不安や悩み、情報などを（もちろん可能な範囲で）、大学生への就職支援に活かしている。こうしたリアルな就職支援は、他大学との差別化を図る上で極めて有効である。

6. 所見、その他特記すべきところ

- ・近年、大卒者の就職状況が喫緊の課題ではなくなりつつあるが、その一方で「内定ブルー」と称されるような課題が以前にも増して生じており、早期内定獲得者や複数内定獲得者への支援も求められている。長岡大学ではこうした状況になる以前より、小規模大学としての強みをいかし、就職支援室を中心とした教職協働により、リアルで質の高い就職支援にあたってきた。
- ・こうした取り組みは地元企業等にも支持されており、今後は、大学と地元企業等が一体となって、学生を含めた若年者の就職支援や雇用維持にあたることも期待できる。

【キャリア教育・就職支援】広島経済大学（共学校における女子学生支援の取組）

実地調査年月日：令和元年10月28日

実地調査担当：望月 由起

1. 大学の概要

広島経済大学は、昭和42年に設立された社会科学系の私立大学である。広島県広島市に位置し、3学部、学生数：3,136名、専任教員数98名を擁する。建学の精神「和を以て貴しと為す」、立学の方針「大学の道は明德を明らかにするに在り」を踏まえ、「ゼロから立ち上げる」興動人（＝既成概念にとらわれない斬新な発想と旺盛なチャレンジ精神、そして仲間と協働して何かを成し遂げることのできる力を備えた人材）を育成することを目標に掲げ、一人一人の学生に合わせたオーダーメイド型の支援を実践している。

2. 取組について

【全学的な学生支援の方針・大学改革について】

- ・2006年から「興動館教育プログラム」を実施し、育成したい人材像として、「ゼロから立ち上げる」興動人を掲げている。プログラムにおいては、実践的な学びを重視し、アクティブラーニングの先行となる少人数双方向の授業科目と、学生主体のプロジェクト活動を展開している。
- ・2013年度から、学生の基礎学力の担保のために合格最低点を引き上げる入試改革に着手し（「戦略的定員割れ」の実施）、併せて、カリキュラムを始めとした教育制度改革を実行している。
- ・2016年度には、学生が主体的・能動的に学ぶためのアカデミックコモンズ「明德館」を完成させ、各フロアに、ゼミごとに集えるスペース、プレゼンテーションコート、ディスカッションルーム、カフェラウンジといった機能を設置し、学生の学びの支援を明示した。これらの改革をはじめとした大学の姿勢に対し、高校教諭や保護者からの共感を得て、受験生用学校情報サイトなどで評価が向上している。受験志願者が増加し、2019年度には定員を充足したところである。なお、広島経済大学では、会議やWG等においても従前から教員・職員が半数ずつとなっている等、教職協働の土壌があり、大学改革および学生主体の大学を実現するための礎となっている。

【女子学生支援について】

<導入背景・目的>

社会科学系の大学であるため、女子学生の比率が低い割合であった（12～13%）。しかしながら、今後、女性の活躍を期待する社会においては、経済的・経営的視点をそなえた女性が必要であり、本学の果たすべき役割は大きいと考えていた。また、社会の変化に合わせた、女子学生自身の意識改革も重要視していた。例えば、広島経済大学が所在する広島地区に多い製造業では、就業者に占める女性の割合および、管理的職業従事者に占める女性の割合が全産業平均を大きく下回るとのデータがあり、その一因として女性のロールモデルタイプが偏っている可能性も考えられた。

そこで、女性にも多様な生き方があることを示し、広い視野でキャリアデザインを考えられる人材に育つような支援を実施しようと考えた。また、大学において女子学生比率が低い中、女子学生が友人と出会い、何かあれば相談する窓口があり、安心して過ごせる環境となっているか検討することとした。

<検討経緯>

○2012年11月 WG発足

教員4名・職員4名の教職協働チームとした。女子学生支援について大学生活全体から考えるため、職員は入試広報、キャリアセンター、総務、教育・学習支援など、各部署から横断的に編成した。

○2014年4月

・女子学生支援センター発足

委員長：石田優子副学長、委員：教員3名（うち1名は、教育・学習支援センター長）、職員6名（教育・学習支援センター、入試広報センター、キャリアセンターの職員が兼任）

・女子学生会（通称、「こまち会」）発足、女子学生全員をメンバーとした。スタッフは12名（4年生1名、3年生7名、2年生4名）。他、イベントのサポートスタッフ9名。

・女子学生支援科目を開講

<取組概要>

○2つの支援 ～「キャンパスライフ支援」と「キャリアデザイン支援」～

・「キャンパスライフ支援」では、安心安全な大学生活を過ごせるようにサポート。

主に低学年への支援を重視し、新入生歓迎会等を実施することで女子の同級生や先輩と出会う機会を創出、リラックスできる女子学生ルームや相談窓口等も用意。

・「キャリアデザイン支援」では、就職活動などの近い将来だけに注目するのではなく、長い将来を見据えてより良い人生を考えていけるように、意識変化を助けるための支援を実施。

※広島経済大学の女子学生を取り巻く環境を補完するための支援・体制が中心であり、女子学生の優遇政策ではない。

<取組内容>

○女子学生支援センターの運営（活動内容は下図参照）

スタッフは各部署の連携（教員も含む）を図るために、兼務で配置されている（2019年度現在、教員4名、職員6名）。当初からの教職協働体制と各部署の横断的な編成が維持されている。

教育・学習支援センター内にセンターを設置（3名在住）し、女子学生支援の拠点としている。本センターを中心として、イベントの実施、学生との連携を主に図り、女子学生自らが女子学生のために何ができるかを考え、実践できるように導いている。



○新入生女子学生支援ガイダンス

入学当初に、新入生の女子学生を対象としてガイダンスを実施している。女子学生に対しての情報周知のみならず、女子学生同士が認知をする場となっている。

○「こまち会」スタッフ間のコミュニケーションの活性化

「こまち会」スタッフは、学年・学科横断の組織であるため、ランチミーティングを定期的に行い、コミュニケーションを図っている。

○女子学生が過ごしやすい環境を作るため、施設の改善を実施。

清潔な化粧室まわりの整備、女子学生ルーム「こまちルーム」の設置、「明德館」におけるパウダールームの充実など。

○キャリアデザイン支援の1つとして、女子学生を対象とした授業を開講（全学年対象）

「女子学生のためのキャリア形成入門～凛とした女性として活躍するための自分磨き～」
自らの人生を自ら考える機会を作るため、アクティブラーニング形式を採用。専任教員が3名つき、ファシリテーターも務める。多くのロールモデルと出会うことを意図し、外部講師を依頼。各講師には、自身の人生についても話してもらうように依頼している。
⇒授業評価は5点中、4.38と高い。「女子学生同士で、自分たちの将来について語り合える機会が嬉しい」との声がある。

○女子学生会「こまち会」主催の主な活動（プログラム）

2019年現在、スタッフ24名で活動（4年生7名、3年生2名、2年生2名、1年生13名）

① キャンパスライフ支援「HUE ウェルカムパーティー」（センターの活動をPR）

目的：大学生活スタートに際し、新入生の不安を解消し、人間関係構築を助ける。また、例年新入生女子学生 約70名程度、在校生 約15名が参加する。

② キャンパスライフ支援「こまち会スタッフ研修小旅行」（日帰りの研修会形式で実施）

目的：広島県内の文化を知る、人間関係の構築をはかる、リーダーシップ能力の養成

③ キャリアデザイン支援「キャリアデザインのための講演会&茶話会」

目的：働く女性（大学OG）の話聞いて、自らのキャリアデザインを考える。

④ キャリアデザイン支援「キャリアデザイン研究会」

目的：4年生内定者から実際の就活や準備、4年間の過ごし方など、もっとも身近で説得力のある話を聞く。

⑤ キャリアデザイン支援「女子学生のキャリア形成」

「オープンキャンパスへの参加協力（女子カフェの実施）、大学HP・パンフレット作成協力」
目的：学生のリーダーシップ、コミュニケーション能力および企画力等の養成。

⑥ キャリアデザイン支援「メイクアップ講座」

就職活動を直前に控えた3年生を主な対象者として、講師を招き、就活メイクを実践する会

⑦ その他、産学連携による社会貢献の実施。

広島県名産品である「熊野筆」を企業とコラボし若い世代に広める企画を実施（～2017年度）。

3. 実施した結果（成果）

- ・入学者における女子学生比率は、ゆるやかに上昇。
- ・オープンキャンパスなどで、女子高校生や保護者から「女子学生支援が充実していると聞いている」との声を聞く機会が増えており、一定の評価を得つつあると考えている。

4. 課題（今後の予定）

- ・イベントの周知と集客に取り組む必要がある。⇒事後アンケートによる評価は高いが、集客数が伸び悩んでおり、学内広報を改善する。
- ・学部学科教員と連携したプログラムを充実させ、教育面の支援をはかる⇒2018年度から経営学科とコラボした「女子学生のためのマネー講座」を開催するなど、多様な知識につながる試みもスタート。今後、拡充を検討している。
- ・教育学習支援センター、キャリアセンター、入試広報のみならず、学部学科、サークル、興動館、図書館などより多くの部署とより連携を図ることで、総合的な支援へ拡充をはかる。
- ・学部学科においては、経済学や経営学といった学びを女子高校生にどうPRするか、入学後の自学科学生へのフォローなど、主体的な取り組みを行う。
- ・女子学生会（こまち会）の活動が、より学生主体のものになるよう支援方法を改善する。
- ・卒業生間、及び卒業生と在学生との関係がより身近なものとなるように工夫する。

5. 特色（優れているところ）・他大学等で参考となり得るところ

- ・共学大学でありながらも、女子学生を取り巻く環境を補完するための支援として、先進的な女子大学レベルでのライフキャリアデザイン支援を推し進めている。
- ・困っている学生に対してだけでなく、「点在する元気な（他者に働きかける力のあるような）学生をどう組織化するか」という観点からの学生支援も重視している。
- ・女子学生支援についても、点在していた元気な女子学生を組織化し、女子学生自らが企画立案したものを教職員が実践に向けてフォローする体制をとっている。その成果は主に口コミによって、地元女子高校生やその保護者にも伝わっている。
- ・「学生が主役となる学生支援」となるよう、多様な教職員が時間をかけて丁寧に学生を見ている。その上で、ひとりひとりの学生に合わせた「オーダーメイド型キャリア支援」を展開している。

6. 所見、その他特記すべきところ

広島経済大学では、あえて「教職協働」という言葉を使わなくとも、当たり前のように教職員が一体となって学生を支援する土壌がある大学である。近年は、点在していた元気な学生を組織化し、キャンパスの環境整備をしながらその組織を可視化することに成功している。

「とりあえず、やってみよう」という意識だけでなく、大学のおかれた状況をデータ等でおさえ、大学のビジョンを定めた上での取り組みが展開されている。その成果については、アンケートデータだけでなく、実際の学生の声や表情からも判断している。この点は、エビデンスベーストが叫ばれる昨今ではあるが、見落としはならないだろう。

【キャリア教育・就職支援】敬愛大学（能力指標に基づくプログラムの構造化・体系化）

実地調査年月日：令和元年 11 月 21 日

実地調査担当：立石 慎治

1. 大学の概要

敬愛大学は、1966年（昭和41年）に千葉市稲毛区に設立された「千葉敬愛経済大学」を前身とし、2学部4学科体制、1,594名が学び、専任教員数57名を数える私立大学である。西郷南洲（隆盛）の遺訓である「敬天愛人」を建学の精神としており、学生一人ひとりの尊厳を重んじ、その可能性を引き出すとともに、社会の発展に積極的に貢献する人材を育成することを基本理念としている。2026年度には大学設立60周年（学園創立100周年）を迎える。

2. 取組について

■取り組みの経緯・目的・体制

敬愛大学では、国の事業であった「大学生の就業力育成支援事業」において「千葉いちばん」プロジェクトの全学的推進が選定されたことにより、平成23年にキャリア教育を再編、「チバイチバン」プロジェクトを実践している。全国の企業5,000社にアンケート調査を行い、社会で求められる能力を分析して「チバイチバン」力（チ：チームワーク、バ：バイタリティー、イ：イノベーション、チ：知識・知恵、バ：バランス感覚、ン：notice(気づき)）という指標を作成し、全キャリア科目において学生が行う振り返りの際の自己評価基準とした。

		伸ばす能力	学習する指針	イメージ
チ	チームワーク	① 素しめる力	コミュニケーション力	個人
		② 責任力	役割と責任力	↓
		③ 規律性	縦の規律と横の連帯	集団
		④ 行動力	主体性・自発性	自分
バ	バイタリティー	⑤ 挑戦力	起業家精神	↓
		⑥ 継続性	行動に移し、努力を続ける力	社会
		⑦ 問題発見力	現状認識と問題点発見	理解
イ	イノベーション	⑧ 想像力	新斬、具体的な考え方	↓
		⑨ 問題解決力	具体的な解決策を身に付ける	発想
		⑩ 実学的知識	専門知識の習得	知識
チ	知識・知恵	⑪ 知識応用力	知識から知恵へ	↓
		⑫ 企画実行力	知恵の具現化	知恵
		⑬ 理解力	多様性に対する理解	自分
バ	バランス感覚	⑭ 分析力	根拠ある見極め	↓
		⑮ 判断力	見極めからの決断	社会
		⑯ 自己管理能力	自己認識と見識	自分
ン (n)	気づき(notice)	⑰ 倫理観	大切なモノ、コト発見	↓
		⑱ 柔軟性	価値観の多様化と新視点	新自分

※出典：敬愛大学提供資料より

キャリア教育の目的は、「人間力の向上」と「業界・業種に関する知識向上」であり、大学と企業が共に手を組んで学生を指導することによって、社会で活躍する人材に育て上げていくことを目指している。

キャリア教育の実施に当たっては、教学協働体制が整備されており、企画の段階から、運営、まとめの段階に至るまで、キャリアセンターが全面的にバックアップしている。また、キャリア教育の企画、内容、結果等に関する討議を行うため、組織体としてキャリアセンター運営委員会が設置されている。

■キャリア科目の概要

敬愛大学のキャリア科目は、社会環境が目まぐるしく変わる世の中を生き抜くため、学生自らがキャリアをデザインできるスキルを育成することを念頭に構築されている。特徴としては、授業の中で大胆な計画・試行、細心な検証、柔軟な修正というPDCAサイクルを数多く繰り返すことが挙げられる。その過程で「チバイチバン」の指標に基づく振り返りシートが活用されており、自由記述も課されている。これには授業における成功・失敗のプロセスを可視化・意識化することで、学生の成長（行動変容）に繋いでいくという狙いがある。

キャリア科目は1年生から3年生まで体系的に構築されており、情報活用に関する個人スキル、ディスカッション・プレゼンテーションにおけるチームスキルという両スキルを基礎に置き、扱う情報量と考えさせる視点を増やすという手法で、科目の難易度を段階的に上げている。

■キャリア科目の具体例

敬愛大学では、中小規模校のメリットを生かして、アクティブラーニングやPBL (Problem Based Learning) を積極的に導入している。

「キャリアプランニング」は、1年生の全員が受講することができる科目（全2学部4学科中3学科で必修科目、こども教育学科は自由選択科目）であり、19クラス（20名1クラス）、教員6名の体制で開講している。本科目においては、初回の授業で「チバイチバン」の指標に基づいた職種別・業界別のコンピテンシーモデルを、レーダーチャート化して示している。そして、正解は自分で作るものだという意識転換、社会人インタビュー等を通じた視野拡大を経て、目標とする人物像を念頭に置いた4年間での成長プランを作成するという構成となっている。このように、最初期の段階から学生に大学での勉学と将来の目標とを結びつける機会を与えることにより、今後の主体的な学びに繋げていくことができるような工夫が成されている。

3年生では「キャリア基礎開発Ⅰ・Ⅱ」において、企業が実際に直面している課題を学生に提供し、学生は課題を分析した上で企業に対して解決策を提案するという、PBL型の授業を開講している。前半では学生自らが企業研究を通じて課題の背景を理解し、何を解決したいのかという目標を明確にさせるための中間プレゼンを経て、最終プレゼンとそれに対する企業人からのコメント、講師評価に至る。学生にとっては難易度の高い科目ではあるが、授業時間外学習時間が圧倒的に伸びているといった分かり易い実績が出ているように、主体的な学びの機会となっている。

対象学年	テーマ	科目名	概要
1	社会を知る	キャリアプランニング	学生生活&仕事
2	社会に触れる	キャリアデザイン	マナー、文書、言葉
		キャリアデベロップメント ～ビジネスモデルをシミュレーション～	ビジネスモデル シミュレーション
3	社会を体験する	キャリア基礎開発Ⅰ ～企業の課題分析シミュレーション～	企業の課題事例を分析
		キャリア基礎開発Ⅱ ～ProblemBasedLearning～ (企業の課題解決)	PBL
		キャリア基礎開発Ⅲ ～業界・業種・職種研究～	企業人講話
		インターンシップ	就業体験

※出典：敬愛大学提供資料より

■テキスト分析の活用

前述のとおり、キャリア科目については全科目で学生が振り返りシートを作成し、「チバイチバン」の指標に基づいた自己評価を行っているが、評価の裏付けについて文章化することも課している。テキスト分析AI「TIARA」の活用を始めることにより、授業後に課している振り返りシートの自由記述に基づいた、迅速かつ的確なフィードバックの実現を図っている。

■学外との連携

敬愛大学では、他大学の学生に対する競争力を高めるためには、学内での取り組みによって就業力「チバイチバン」力を向上させることに加えて、学外との連携、そして学外からの刺激が不可欠との認識を持っている。「千葉県インターンシップ推進委員会」は、敬愛大学が代表校となり、県内大学・産業界・自治体の協力のもとで立ち上げた委員会であり、年間を通じて各種事業を展開している。「PBL型ISキャリアインカレ千葉県」は、企業が課題を提供して学生が課題の解決策を立案するビジネスコンテストであり、「千葉県インターンシップマッチングフェア」は、令和元年は参加企業67社、参加大学34校、約1200名の学生を集めたインターンシップの合同企業説明会である。「千葉県インターンシップフォーラム」は、前年のインターンシップの経験報告を推進委員会加盟大学の学生が行い、発表後には受け入れ企業からの講評を受けるというものである。いずれの事業も、自治体から経費の援助という形での協力を得ることにより運営しており、産学官連携の好例であるといえる。

3. 実施した結果（成果）

平成23年度にキャリア教育を再編し、就職希望率（就職希望者/卒業予定者）をキャリア教育によって高めていくという考え方の下に取り組みを実施した結果、再編一期生である平成26年度に卒業する学生から就職希望率が向上しているのが、まずもって成果である。再編前の就職希望率は80%を下回っていたが、平成30年度の卒業生では94.7%にまで向上している。就職率（就職内定者/卒業予定者）も94.1%となり、県内平均との差で約20%程度高い割合を示している。これらの実績には、キャリア教育と就職支援に力を入れている敬愛大学の特色が如実に表れている。

4. 課題（今後の予定）

敬愛大学では、就職希望率、就職率を維持、そして向上させることはもちろんのこと、単に全体の数値だけではなく、学生の企業選択が個々の目標、希望、適性等に合致するのかといった、就職の質の問題にも目を向けたいとしており、今後こうした質の問題をどの様に測定していくかが課題とされる。また、就職の質を高め、それを測定していくためにも卒業生の実態を把握したいところであるが、卒業生に対するアンケート調査に対するレスポンスが芳しくないことから、効果的な方法を模索することも併せて課題とされる。

5. 特色（優れているところ）・他大学等で参考となり得るところ

敬愛大学の取組の特色として取り上げるべきポイントは、キャリア教育を全学的に推進する体制を備えており、これを実質化できている点である。

特に、目指す学生像（獲得すべき能力等）が明確に定義されていること、かつ、その学生像に向けて、前述のとおり、キャリア科目が体系的に構築されていること、学修成果の可視化のため

のツール（リフレクションシート）が活用されていること、学生が振り返りとして記述したテキストデータを分析して取組の改善に役立てていることの4点は、見逃すことができない特色である。PDCA サイクルを回すという表現は人口に膾炙しすぎたきらいがあり、また、忌避感を持つ方もまだまだ見受けられるが、これを徹底すると高い成果（就職率）が得られることは敬愛大学の取組が証明している。

加えて、これからキャリア教育に重点を置き、取り組もうとしている他の大学等にとって参考となるのは、組織体制のなかでも特に運用面である。キャリア教育科目をスケールしていく段階にあっては、同一名称複数開講科目特有の課題、つまり内容の平準化や質保証の問題に直面する。こうした課題を、例えば先述の「キャリアプランニング」では、年度前や授業期間後に設定された定例のミーティングのみならず、グループウェアによってもリアルタイムで経験を共有できる場を調えることで、克服している。詳細は割愛せざるを得ないが、ミーティングやグループウェアを運用するにあたっては細やかな工夫がなされており、改善を志向しやすいようになっている。

キャリア教育の推進にあたって教学協働体制を整備し、関係者の連携のもとで進めることの重要性は広く知られてきているが、その目指すところは、敬愛大学の取組のように、関係者が自己防衛に陥ることなく良いことも悪いことも共有することで現状を把握し、手立てを打つのを容易にすることである。組織づくりの工夫はあまり表だって目を向けられることは多くないが、こうした工夫が間接的に実践の質を支えており、敬愛大学にあっては高い成果に結びついたと推察されるため、敢えて記しておきたい。これからキャリア教育に重点を置いて取り組もうとしている他大学等にとっては、関係者間のコミュニケーションがどうなっているかを省察する手がかりを与えてくれるという意味で、敬愛大学の取組は参考になるものと思われる。

6. 所見、その他特記すべきところ

上記の特色を実現できた背景に、敬愛大学の教育上の理念を共有できる教員を採用するという人事戦略が功を奏してきていることがある点は特記すべきである。

こうした人事戦略が功を奏したことは、例えば、キャリアセンターに教員が訪れ、コミュニケーションを取っていく機会が往事に比べて増えたというエピソード等にも表れている。教職員間に垣根があってコミュニケーションを取ることが高コストとなってしまう、取組推進が阻害されてしまうような状況では、「社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培う」とするキャリア教育を進めるのは困難を極める。キャリア教育に関して、大学設置基準上で「大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制」を調えるように規定されているのは、学生の発達が正課の内外を問わない様々な経験によって促されるものであるがゆえのことだが、実際に有機的に連携していくのは「組織図上の各部署」では決して無く、その組織にいる「人々」に他ならない。であれば、組織のなかで、当該組織が重視する理念に基づきながら協働していける人材を採用することは必要不可欠のはずだが、敬愛大学はまさにそれを為し得ている。

また、採用段階で理念を共有できる人材を採用することに加えて、そうした人材に対して、採用間もない、年度当初である4月にFDを実施している点も特記すべき点である。採用、研修を連動させており、「適切な体制」のモデルのひとつである。

【生活支援（学生寮）】立命館アジア太平洋大学（大学の理念と一体化した教育機能）

実地調査年月日：令和元年10月23日

実地調査担当：沖 清豪

1. 大学の概要

立命館アジア太平洋大学は、2000年4月に大分県別府市に開学した、学生数5,830名、教員166名を擁する私立大学である。アジア太平洋の未来創造に貢献する有意の人材の育成と、新たな学問の創造を目的として設立された。基本理念である「自由・平和・ヒューマニティ」「国際相互理解」「アジア太平洋の未来創造」に共感した学生が世界中から集まり、グローバル・ラーニングが推進されている。これまで152の国・地域から学生を受け入れ、国内学生と国際学生（※）の割合は、50.9%：49.1%になっている。（2019年5月1日現在）※身分が留学生の学生

2. 取組について

立命館アジア太平洋大学では、4つの学生寮を運営しているが、ここではうち2つの寮（APハウス1.2）について取上げる。

APハウス1.2（以下、「APハウス」という。）はキャンパス内に設置され、国際教育寮として運営されている。定員は1,310名、主は個室で932室、シェアルーム（定員2名）は378室、キッチンや浴室は共同利用となっている。

1年次の国際学生（全員）及び希望する日本人学生が入寮しており、国内学生と国際学生の割合は52.6%：47.4%（2019年5月現在）。大学（ハウスオフィス）は、レジデントアシスタント（以下、「RA」という。）と連携し、この大規模な国際教育寮を運営している。



【RAの概要】

新入生をAPハウスに迎え、大学・寮での生活を寮生と一緒に送りながら、寮生が寮を離れて自立できるようにサポートしている。新入生のロールモデルでありつつ、寮生の生活相談やマナーアップなどのハウス運営を大学と連携して行う他、様々なイベントの企画運営を行い、寮のフロアコミュニティの交流を促している。

- ・各フロアに、RAを1～2名配置（国内学生1名と国際学生1名のペア）、合計64名
- ・任期は1年間、 Semester毎に募集（更新可能）。開学以来、RA希望者は一定数を維持。
- ・審査は、1次選考（エッセー）・2次選考（グループワーク／グループ面接）

・RAの構成

リーダーズ：3名（RAの互選による）

棟リーダー：6名 各棟に1名（RAの互選による）

2019年度からは、RAの互選により Semester毎に「優秀RA」を選出し、顔写真と名前をAPハウスの1F共有部分に掲示することとした。

- ・ RAの役割：寮生（フロア）のサポート（随時）／RA会議（週1回）／フロアミーティング（月1回）／RAと寮生によるシフト制でのキッチン清掃／棟イベント（Semester毎）／フロアイベント（随時）／寮祭“世界祭”（年1回）等、多岐にわたる。

【RAのメリット】

- ・ 毎月の寮費（¥49,000）が全額免除
- ・ 言語運用能力の飛躍的な向上
- ・ 専門機関によるセッションを含めた研修「RAトレーニングセッション（※）」を実施
- ・ 任期満了時に修了証を授与
- ・ 卒業生RAからの就職ガイダンス（不定期開催）

※「RAトレーニングセッション」:

立命館アジア太平洋大学では、2018年度から、外部の研修機関との共同開発による「RAトレーニングセッション」を、Semester開始前に実施することとし、併せてRAのスキル・資質の検証等も含めてプログラムの開発を行った。研修期間は、合宿含め10日間前後。

研修内容

リーダー研修	リーダーシップ／マネジメント
新人RA研修	フィードバックスキル／ファシリテーションスキル
継続RA研修	コーチングスキル／セルフモチベーションスキル
ペアRA研修	ネゴシエーションスキル／タスクマネジメントスキル
棟RA研修	チームビルディング
全RA研修	チームビルディング

【「ミッション」「ビジョン」「バリュー」】

立命館アジア太平洋大学では、2017年度に設置した「APハウス新展開検討委員会」の中で審議のうえ、APハウスの「ミッション」「ビジョン」「バリュー」を決定し、2018年度に公表した。うち「バリュー」では、APハウス在寮生のコンピテンシーの定義及びレベル（1～3点）を設定し、学びと成長の見える化を行った。

コンピテンシー

- ・ 自己管理／主体性：学業中心の規律ある生活習慣の確立を促し、自ら目標を設定し、その達成に向けて主体的に学ぶことができるように学生を支援します。
- ・ コミュニケーション：学生たちがより多くの人たちと意思疎通ができ、良好な人間関係を構築できるよう、プログラムおよび機会の提供に取組みます。
- ・ 言語運用力：APUの2言語教育環境への適応のために、日英両言語の基礎的かつ日常的な運用能力の獲得に取組みます。
- ・ 共感／多様性理解：他者を尊重し、文化や価値観の違いに対する寛容性をもち、主体的に信頼関係を構築できる学生の育成に取組みます。
- ・ 柔軟性／チームワーク：柔軟に他者の様々な意見を取り入れ、解決策を導き出すことができる学生の育成に取組みます。
- ・ 市民性：市民生活上のマナーやルールを理解し、社会やコミュニティの一員として責任をもって行動できる学生の育成に取組みます。
- ・ ウェルネス：心身ともに健康的な生活を送ることができるよう、学習プログラムおよび機会を提供します。

※コンピテンシーごとに、レベル1～3点の設定あり。

【APハウス・オフィス（APハウス担当部署）の関与】

APハウス・オフィス（APハウス担当部署）は、RAに権限を持たせAPハウス運営を連携して行っているが、急病や悪質な行為については、RAからの official warning に加えてAPハウス・オフィスから指導を行うことにしている。また、APハウス・オフィスでは、RAの成績をセメスターごとにチェックしており、問題がある場合には面接等も行っているが、著しく成績が悪い学生は少ない。

【学生寮を活用したオナーズプログラム（HPGC）について】

オナーズプログラム「Honors Program for Global Citizenship（以下、HPGC）」は、立命館アジア太平洋大学が、人材育成のモデルとなる学生を育成するため、2016年度秋セメスターから開始したプログラムである。

○HPGCの目指す学生像

1. APUの基本理念である「自由・平和・ヒューマニティ」「国際相互理解」「アジア太平洋の未来創造」を理解し、「アジア太平洋の未来創造に貢献する有為の人材」へと成長する強い意志を持ち、努力を怠らない学生。
2. APUの多文化環境の中で、様々な学生、教員、職員と協働できる学生。
3. APU学生のロールモデルとして高い倫理観を持ち、自らの利益を求めだけでなく、他の学生、母校および地域へ貢献する姿勢を有する学生。



○プログラム概要（特に学生寮にかかると部分）

- ・1年次生から対象としている。1年次生については大学側で成績等をチェックし、対象となる学生に打診を行っている。
- ・APハウスの2棟（うち2フロアずつ）に住まうレジデント型としている。レジデント型にしている理由は、集まりやすく打合せを密に進めることができ、必要であれば24時間プロジェクトを進められるためである。
- ・APハウスの該当フロアには、プログラム生が専用で利用する「オナーズルーム」も準備されている（学生の希望により畳敷き、壁面はホワイトボード仕様）。
- ・プログラム生とRAを兼ねる学生もいる。
- ・プログラム生1人1人につき、職員がメンターとしてサポート。主担当は学生部。

○プログラム体系

1. アカデミック・コア

GPA、単位数、言語スコアにおいてプログラム基準を維持・達成することが求められる。

2. フューチャーリーダー・コア

リーダーとしての資質を伸ばすための定期セミナー、合宿、外部講師や校友会による講演やワークショップに参加する。

3. サービスラーニング・コア

地域社会に現存する社会問題や課題に取り組むサービスラーニングを様々な分野にて実施する。具体的には、大学が実施するプログラムや学外でのボランティア活動に参加したり、自分自身でプロジェクトやイベントを企画・実施し、定められた基準にもとづきバッジを申請し、必要とされるバッジ数を獲得することを修了要件とする。

積極的にサービスラーニングに取り組み、一定のバッジに達した学生には、バッジ数に応じて3段階のサービス・アワードのランク認定を行い、APUのロールモデルとなることを目指し意欲的に取り組んだ学生として、プログラム修了時に表彰される。

○卒業制作

プログラム生としての経験を通じて達成したことを、卒業前に集大成として形にまとめ、発表を行う。卒業制作の成果をポスターにまとめ、卒業前の期末時期にポスターセッション形式で成果を掲示し、卒業式前日にプログラム生・教職員・家族や友人の前で、プレゼンテーションを行う。

3. 実施した結果（成果）

- ・APハウスにおける学生のコンピテンシーを設定したことにより、学生の成長の見える化が行われた。
- ・APハウスでのRAの経験により、学生のリーダーシップ、問題解決能力、タイムマネジメントやホスピタリティ能力が向上し、学生の成長に繋がっている。
- ・APハウスのRAは寮生のお手本でありサポーターとして行動しており、寮生の憧れの存在となっている。RAからの温かなサポートを受けたことにより、自らRAを志願する学生も多い。RAの高いホスピタリティにより、RA希望者数が一定数保持され、制度が継続されるという好循環が生まれている。
- ・APハウスでの学生生活によって、国際学生は日本の生活習慣を学び、また日本人の考え方等も理解していくため、将来、日本の社会で活躍するための基盤ができる。
- ・オナーズプログラムについては、プログラム修了生を未だ出していないため、成果は今後出てくるものと思われる。

4. 課題（今後の予定）

- ・学生寮（建物）の老朽化にあたっては、外壁等の工事やキッチン周りの改修などを行っているが、全体としての改修は今後課題となってくる。
- ・ハウスオフィスでは、RAに過剰な負担感がないように、今後も、注意深く配慮をしていく予定である。

・オーナーズプログラムについては、プログラム修了生をこれから出すため、成果および検証はその後行われる予定である。

5. 特色（優れているところ）・他大学等で参考となり得るところ

大学設立から20年が経過し、学内外の状況を把握し、継続的にプログラムの改善を図ろうとしている点が注目される。

他大学に参考になる特色として、以下の4点が挙げられる。

(1) RAの役割と養成に関する取組み： 教育寮や国際寮においてRAの役割は重要であることを踏まえて、自律性を最大限保障しつつ研修や採用にあたって十分配慮されていることから、RAを希望する学生にとってもメリットの大きなものとなっている。また、研修を外部委託し、必要となるスキルを明確にすることで、教職員の負担等を抑えつつ、RAの力量と自覚を高めることに成功している。

(2) 継続的なプログラム開発と検証の実施： 開学・学生寮設置当初からRAを置き、多様な活動を進めてきている中で、ニーズにあった交流を行うという点が重視されている点が注目される。例えば、寮内の独自アクティビティプログラムであるMIXプログラムではヨガや料理講座が開設され、フロアや棟を越えた交流が可能になっている。あるいは学生の状況を踏まえた改善が図られている。

(3) APハウス ミッション・ステートメントの設定： 大学の基本理念に基づいて、APハウスでの生活を通じた主体的な学びと人間的成長を目指すミッションが明確化され、寮生活を通じて学生が修得すべきバリューが明確にされ、コンピテンシーとして定義されている点は大いに参考になる。正課教育で学ぶことと寮生活を通じて修得すべきことが密接に関連していることが、新入生にとって理解しやすい内容になっている。

(4) オーナーズプログラム (HPGC) の展開： HPGC は、文字通り選出された学生にとって名誉となる取組みとなっており、寮を越えた多様な活動を通じて、ロールモデルになる学生を育成するプログラムとなっている。今後の成果の検証が期待される。

6. 所見、その他特記すべきところ

(1) 本学の学生寮は、国際寮・教育寮として全国のロールモデルとなりうるものであるが、内部の教職員は国内外での情報収集に余念がなく、プログラムの改善を意識している。こうした地道な取組みが優れた実践につながるものとなっているのではないかと。

(2) 言語やモチベーションを確認するエッセイを課す1次選抜、グループ面談と個人面談で厳しい質問を問う2次選抜といった採用プロセスとなっているにもかかわらず、RAになることを希望する学生が安定的に出ているとのことであり、寮生にとってRAがロールモデルとなり、私立大学研究ブランディング事業でも採択されたinclusive leadershipを育成しようとしている点が注目される。

(3) 大学の基本理念と学生寮のミッションが一貫性を有しており、APハウスが教育寮であることが明確になっている。

(4) 大学キャンパス内にあり新入生対象であるAPハウス1・2以外に、2年生以上を主に対象とした個室型寮であるAPハウス3、国際交換留学生や大学院生を対象としたAPハウス4もあり、多様なニーズに対応している。

【生活支援（学生寮）】聖心女子大学（寮建替えに伴う教育機能重視への転換と管理運営の見直し）

実地調査年月日：令和元年 11 月 21 日

実地調査担当：沖 清豪

1. 大学の概要

1916年に日本における最初のカトリック女子高等教育機関として開設された聖心女子学院高等専門学校を前身とし、1948年に4年制女子大学の1期校として開学した私立大学である。東京都渋谷区広尾に位置し、1学部（現代教養学部）、学生2,412人・教員78人を擁する。教育理念「一人ひとりの人間をかけがえのない存在として愛するキリストの聖心（みこころ）に学び、自ら求めた学業を修め、その成果をもって社会との関わりを深め、よりよい社会を築くことに貢献する賢明な女性を育成する」

2. 取組について

<背景 学生支援の方針>

教育理念に基づき、少人数制の大学が持ちうるアットホームな環境という利点を最大限に生かし、一人一人の学生の個性と状況に応じたきめ細かな学生支援を行うことを基本としている。

学生が安心して学修に専念し、充実した学生生活を送ることができるよう手厚い支援体制を構築し、学生の自主性を尊重しながら、学生が自立した判断力と自分の意見を発信する力を身に付け、他者と協力して社会に貢献し、自らの生き方を確立していくことができるように支援を進めている。

<学生寮（寄宿舎）の経緯>

- ・校舎の上階に寄宿舎を設置し、修道女による指導と教育のもとに、建学の精神に根ざした生活教育の場として運営されていた。
- ・1970年 学生寮「西寮」を建設（1年生を中心とした、2名1室のシェアタイプ）
- ・1980・82年 学生寮「北寮」を建設（1フロアに12～13名の個室が設置されたタイプ）
合計250名収容

→老朽化への対応のため、新しい学生寮の建設を検討することとなり、2013年度に「キャンパス整備委員会」が設置された。

<新学寮の建設にあたり、旧学生寮からの主な変更点>

- ・学生寮の共同生活による教育的効果等も含め、地方出身学生の保護者からの信頼が大きく、入寮希望者が多過ぎて断ることがあったため、収容人数を250名から350名に増加させた。
- ・他者への理解、協力、貢献を日常生活の場で実践するための「教育寮」として位置づけ、学生が共同生活の中で自ら考える場としたいとの思いから、ハウス（ユニット）制を採用した。
- ・従前の運営管理体制では、職員4名によって学生の指導やミーティングの設定等を行い、夜間当直もシフト制で担っていた。これを見直し、職員が昼間（9:00-21:00）を担当、夜間は管理会社（管理人）に委託する体制とした。また、従来、職員が行っていた生活指導や寮生活のあり方を見直し、ハウス（ユニット）ごとにリーダーを決め、学生自身が考え実践する体制とした。

- ・夏休み・冬休みは親元に帰すとの視点から閉寮していたが、課外活動参加や就職活動等を考慮し、通年開寮とした。

<新学生寮工事スケジュール>

- 2017年2月 新学生寮「もみじ寮」着工 → 2018年2月竣工
- 2017年3月 新学生寮「さくら寮」着工 → 2018年6月竣工
- 2018年3月 旧学生寮の学生が、新学生寮「もみじ寮」に引越（※）
- 2018年6月 新学生寮「さくら寮」に引越し
- 2018年7月 新学生寮「中央棟」（エントランスおよび食堂）着工 → 2018年12月竣工
- 2019年4月 食堂オープン、2019年6月 外構工事完了

※旧学生寮横の空き地スペースに新学生寮を建設し、寮生全員が旧学生寮から新学生寮へ引越ができるように配慮した。

●新学生寮の概要

「もみじ寮」（160室20ユニット）

「さくら寮」（192室24ユニット）合計収容人数350名

「中央棟」（エントランスおよび食堂）

- ・居室 : ハウス（8人分の個室・リビング・ミニキッチン・洗面所・トイレ）×44ユニット。メンバーは、学年が満遍なく入るよう考慮されている。



- ・共用設備 : 食堂「オリーブ」、自習室、音楽室（ピアノセル×4）、和室（55畳）、フィットネスジム、面談室、祈りの部屋、浴室、シャワー室など



<食堂「オリーブ」>

- ・食事 : 食堂「オリーブ」で朝・夕飯が提供されている。平日昼は、学寮生以外も利用可。

- ・ファカルティハウス：10部屋（浴室・トイレ付）。遠隔地の関係者を招く際等に利用される他、保護者が学内行事に参加する時等に利用することができる。

※在寮生は、学部1～4年生・大学院生・留学生。在学期間中は、在寮可能。

※共用設備の「和室」は、災害時に帰宅困難な学生を宿泊させる、同じ学校法人内の姉妹校の高校生が国内留学に利用するなど、柔軟に活用されている。

●学生寮の取組

- ・ハウスリーダー：ハウスにつき1名がハウスリーダーとしてハウスを管理運営している。最低月1回ハウス会議を実施し、議事録が共有されている。生活上の問題が明らかになった場合については、ハウスリーダーとメンバーで解決方法を考え、それでも解決できない場合には、学寮課長や職員と話し合いが行われている。
- ・総リーダー：寮生から2名、立候補制、任期1年。総リーダーは、ハウスリーダーや寮生の意見・要望を把握し、必要に応じて学寮課長とのミーティングを行う他、ハウスリーダー会議の司会や、学寮集会での司会も担当している。

※学生寮担当職員が全ハウスの見廻りを行い、改善が必要なことがあれば伝えるようにしている。なお、教育寮の存在価値を、日々の生活の中で協働、相互扶助、他者のために自分ができることを考え、実践する力が養われることに置き、その機会が与えられるように配慮している。

<防災教育>

- ・2012年頃から開始。毎年、寮生5名が、東京都消防庁の災害救助ボランティア講座および上級救命講習（全3日間）を受け、セーフティーリーダーの認定を取得している。講習費用は、大学が負担している。
- ・広尾町会と地域連携し、セーフティーリーダーは広尾町会防災訓練でデモンストレーション等を担当している。また、学生寮や聖心女子大学の避難訓練においても、救助法のデモンストレーションを担当し、活躍の場となっている。



<イベント>



- ・半期毎に学寮集会が実施され、定例報告の他、「学寮生による活動報告」として、正課で経験したスタディツアー（海外での活動）や、ボランティア団体のリーダーを務める学生から当該団体の活動等が報告されている。
- ・その他、七夕には留学生に浴衣着付けを企画したり、12月にはクリスマス・ミサ等が行われている。

3. 実施した結果（成果）

- ・学生寮が新しくなったことについて、学生や保護者から評価する声は大きい。
- ・ハウスリーダー制を導入したところ、ハウスリーダーの責任感、発言力が高まっている。ハウスリーダー会議では、意見が活発に挙げられるようになっている。
- ・総リーダー制を導入したところ、総リーダーは、毎月のハウスリーダー会議や全寮集会の司会等を通じて、学寮生活をより良い環境にしたいという意識を強めてきたように感じられる。さまざまな意見が交錯する場でも、発言者の立場を考えてのまとめ役になりつつある。

4. 課題（今後の予定）

- ・ハウス会議制、ハウスリーダー制、総リーダー制といった学生の自主的な活動の場を充実させるとともに、集団生活において多様性への対応と受容の精神を培うことができる環境づくりを目指す。また、ハウスリーダーの個性・力量に任せている状態であるため、プログラム化が求められる。今後、ハウスに1名ずつ留学生を入れることを検討しており、より多くの留学生を受け入れるうえで、重要な課題と認識されている。
- ・1年次生の初年次教育として、1年生集会を前期後期の2回実施することを予定している。また、上級生を1年次生や留学生の世話役として任命することを検討している（上級生が世話人となり下級生をサポートする、聖心女子大学および姉妹校の伝統的な制度）。
- ・中長期的な計画として、学寮独自のボランティア活動で地域との交流を充実させ、学寮祭、卒業生対象のホームカミング・デーの開設を考えている。

5. 特色（優れているところ）・他大学等で参考となり得るところ

本学の事例は、小中規模大学において学生寮の建替えを検討する大学にとって参考になる点が少ない。特に従来の学生寮の管理運営方式を建替えにあたって合理化しつつ、教育寮としての機能を付加することに成功している点が注目される。

(1) 職員の役割の再定義： 従来は4名の職員で各4ブロック（合計16ブロック）をそれぞれの職員が担当し、そのブロックに属する学生の指導やミーティング等を担当し、夜間当直も担当する形で24時間運営管理という伝統的な学生寮での管理運営を行ってきた。新学生寮では夜間のみ民間委託（管理人設置）を導入し、職員の役割や生活指導のあり方の再検討と合わせて、寮生の自律性を重視したものへと転換している。

(2) 従来の学生寮が個室ないし二人一部屋であり、新学生寮を計画するにあたって当初はワンルームの個室も検討していたとのことであるが、最終的に教育寮としての特性を重視していくこととなり、8名のユニット（シェアハウス型ユニット、ハウスと呼称）が導入されている。ハウス内では個室が確保されつつ、共有のリビング、簡易キッチン、WC、および洗面台が設置されている。一方で、朝食・夕食を提供する食堂を設置し、健康面での配慮も行っている。なお、昼食は寮生以外の学生等も使用可能となっていることで、設備の有効活用が目指されている。

(3) 44のハウス内で選ばれたハウスリーダーを中心に毎月1回以上ハウス会議が開かれ、課題と解決策を共有している。さらに毎月ハウスリーダー会議を招集して意見の共有・集約が図られている。大学側との折衝は1年任期の2名の総リーダーが担い、ハウスリーダー会議の事前打ち合わせを行ったり、寮生の意見を把握して、必要に応じて学寮課長と交渉する。従来担当職員の個別指導的な側面が強かったのに対して、こうした新たな取組みは学生の自律性や協働性を育む良い機会となっている。

(4) 課外活動に参加する学生の存在や就職活動の通年化に伴い、年末年始を除き、年間を通じて寮での生活が可能となった。従来の寮では長期休業期間は保護者の許に帰ることが当然とされていたとのことで、社会の状況の変化に応じた価値観の転換が図られている。また、保護者や地方出身学生の要望を踏まえて定員も従来の250名から350名ほどまで増加させたことから、在学4年間を通じて寮で生活することが可能となっている。

6. 所見、その他特記すべきところ

伝統あるキリスト教系女子大学であり、かつ大学キャンパス内に学生寮が位置していることにより、学生の安全面での保障および生活面での指導を重視するという特性を踏まえつつ、今回の建替えでは、既存の特性を活かした上に、さらに学生の主体性・協働性の育成を目指した教育寮としての実質化が図られている。

建替え当時の学長が主導し、新たな機能を組み込んだ学生寮を作り上げており、一部の大学で学生寮の老朽化が懸念されている中、今後建替え等を検討する大学にとっての一つのモデルとなり得る。

また、設備面では、学生とは別の入り口でファカルティハウスが設置されている点も注目される。これも保護者の宿泊等多様に活用されているとのことで、大学キャンパス内に教職員が宿泊可能な施設という本来的な利用方法を越えた活用が進んでいる。

なお、新たな寮で学生を受け入れ始めてからまだ2年ということもあり、今後はユニットごとに留学生を1名入れるといった国際寮の機能強化が目指されている。また2020年度からは、初年次教育の機能が期待される1年生集会を前期後期の2回開催することが予定されている。教育寮・国際寮としての機能は寮の建替え時だけでなく、継続的なプログラム開発や関連する取組みの中で充実させていく必要があることも示唆する事例である。



<もみじ寮・中央棟・さくら寮 外観>



<自習室>



<フィットネスルーム>

【生活支援（ワークスタディ）】中村学園大学（スチューデントジョブ）

実地調査年月日：令和元年10月7日

実地調査担当：橋場 論

1. 大学の概要

中村学園大学は、福岡高等栄養学校（1954年設立）、中村栄養短期大学（1957年設立）を経て1965年に設立された。福岡市城南区に位置し、3学部（栄養科学部、教育学部、流通科学部）4学科および短期大学部からなり、学生数4,347名（大学：3,441名、短期大学部：869名、大学院：37人）、専任教員数185名（短期大学部：32名、学部：96名、大学院：57名）を擁する私立大学である。（いずれも2019年5月現在）

料理研究者であった創設者の中村ハル氏の思いを、次のような建学の精神として掲げている。第1に、日本人としての自覚をもち、「清節の風をたつとび、感恩の情にとみ、労作にいそしむ」人格の形成に努めること。第2に、「形は心の現れである」を信条とし、その実践に努めること。第3に、理論と実際の統合を図り、学問と生活の融合を重んじ教育と研究に努めること。

これらの建学の精神に基づき、人間教育、社会性教育、教養教育、専門教育を有機的に連携させ、「学生一人ひとりを大切に」教育に努めている。

2. 取組について

中村学園大学では、スチューデントジョブという呼称でワークスタディプログラムを展開している。スチューデントジョブは平成25年度に開始された。

①目的・検討経緯

スチューデントジョブが開始される以前は、例えば、入学式のようなイベントにおける受付や誘導などの仕事について、様々な部署が学生に業務を依頼していた。こうした仕事のなかには、無償のボランティアとして位置付けられ対価が支払われていないケースもあった。このような状況に対しては、学生に対してしかるべき対価を支払うべきではないかという意見が学内に存在していた。

そうしたなか、平成24年に当時の法人本部長（事務部門のトップ）が、ワークスタディに関する首都圏の先進的な取り組みを調査し、中村学園大学においても取り入れられるよう、学内関係者へ働きかけを行った。その結果、理事長や学長らもワークスタディの開始に対して積極的な姿勢を示した。このような大学・法人の執行部によるリーダーシップに加え、教職員が互いに顔の見える関係にあるという中規模大学の組織風土も相俟って、大学内において取り組みの開始に向けた雰囲気醸成された。

以上の経緯から、スチューデントジョブは、それまで、学内において様々な部署が個別的に学生に依頼していた仕事を一元的に管理し、学生に対して効率よく学内における仕事を紹介しつつ、一定の対価を支払い、併せて就業体験の機会ともすることを実現する仕組みとして平成25年より開始された。

②スチューデントジョブの目的及び業務内容

スチューデントジョブの目的は、①学生の経済的な支援を行なうこと、②就業体験を通じ学生の

成長を促すこと、という二つに大別できる。「中村学園大学（含む短期大学部）スチューデントジョブに関する取扱要領」（以下、取扱要領）では、以下のように定められている。

第2条 スチューデントジョブとは、本学に在籍する学生に対し、学内の諸活動で学生の担える業務を行わせ賃金を支払うことによる修学支援及び就業体験に基づく人材育成を目的としたものをいう。

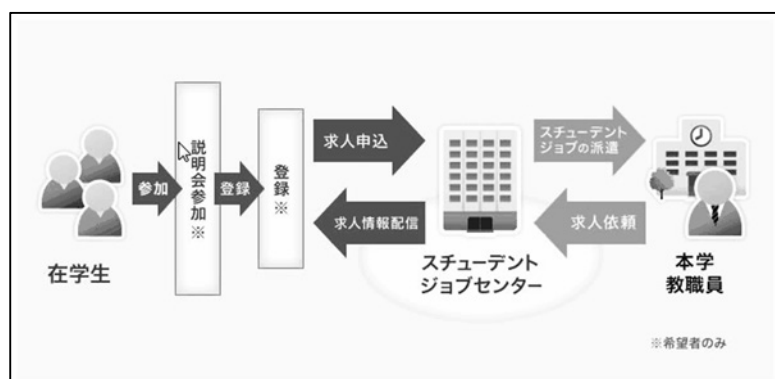
また、スチューデントジョブとして学生が担う業務は、大学の事務局の各部署が抱える事務作業や各種行事の補助である。具体的には、取扱要領において次のように定められている。

第3条 スチューデントジョブの業務内容は、本学の事務局各部署における作業及び本学の行事等の補助的作業とする。

このような仕事を学内に創出することによって、学内に居ながらにして空き時間に効率的に収入を得る機会と、安全な環境の中で就業経験を積む場を学生に対して提供することが可能となる。

③取組内容とそれを支える体制

スチューデントジョブを紹介する組織としてスチューデントジョブセンター（以下、センター）が設置されている。センターは、下図のように、学生を雇用したいと考える学内の各事務組織と学生をつなげるハブのような役割を担っている。学生の視点からすれば、次のようなプロセスを経て、スチューデントジョブが得られる仕組みとなっている。



（中村学園大学ホームページより（抜粋））

まず、スチューデントジョブに興味がある学生は、説明会に参加した後、センターにおいて登録を行なう。登録が完了すると、随時、求人情報がセンターを通じて配信されるようになる。希望する求人があった場合、学生は申し込みを行い、求人依頼した部署の判断により必要に応じて面接等を経て、採用が決定される。平成30年度は、登録学生数が1,140名、募集人数が325名、採用者数が342名（延べ）となっている。なお、登録学生の大多数を大学生が占めている（大学：967名、短期大学部：172名、大学院：1名）。



説明会の様子

センターに寄せられる求人情報は、学生部、教務部、入試広報部、学術情報部からのものが中心である。学生の成績や家族情報といった個人情報には触れない範囲で、書類のファイリングやイベ

ントの補助などの仕事が割り当てられる。また、求人情報は雇用期間の長短によって、①短期ジョブ（1日単位や1週間程度）、②長期ジョブ（1ヶ月から1年間）、の2種類に大別できる。

学生は、自らの授業等のスケジュールを勘案して、無理なく仕事を得ることができる。

なお、センターの運営自体もスチューデントジョブの対象となっている。つまり、20名ほどの学生が運営スタッフとして雇用されており、既述のようなセンターの業務を運営スタッフが遂行している。運営スタッフの代表者（リーダー1名及びサブリーダー2名程度）は、学生部などの職員とともに「SJ会議」と呼ばれるミーティングを毎月1回程度開催している。SJ会議は、大学側と運営スタッフ側が持っている意向や要望を相互に伝達・調整するための場となっている。



学生支援センター利用アドバイザー（コンシェルジュ）



広報ジョブ

3. 実施した結果（成果）

まず、学生に対しての成果を挙げると、以下のとおりである。

第1に、学生に対して学内で働ける機会を創出し、経済的支援が行えるようになったという点は、制度の目的に照らして重要な成果として挙げられる。第2に、センターにおいて学生の勤務時間を一元管理し、月・年あたりの勤務上限期間を規定化することによって、学生の学業への圧迫を防ぐことができるようになった。第3に、スチューデントジョブを経験した学生の学業面での向上が挙げられる。そもそも、スチューデントジョブに応募するにあたっては、成績に関する基準は設けておらず、多様な学生が応募する仕組みとなっている。過去に成績などとの相関関係を分析したところ、週5～10時間勤務した学生は前年度と比べて成績が上昇していることや、週5時間以上勤務した学生の退学率が0%となったことなどが明らかとなったという。

次に、大学に対しての成果を挙げると、以下のとおりである。

第1に、スチューデントジョブを経験した学生から「大学への愛着が増した」という声が聴かれることが挙げられる。大学への帰属意識の高まりは、学生自身のみならず、大学全体の活性化という意義を有する。第2に、スチューデントジョブに関わる職員からは、学生の顔がよく見えるようになり、学生に対する理解がこれまで以上に深まったという意見も聴かれるという。第3に、受験生に対する大きなアピールとなっている点も挙げられる。過去に、スチューデントジョブが存在することを理由に大学への入学を希望したと話す学生も存在するという。

4. 課題（今後の予定）

スチューデントジョブは、概ね成果を上げている取り組みであるが、運営上の課題が残されていることも事実である。

まず、1,000名を超える登録者の存在に対して、採用者は3割程度にとどまっていることが挙げられる。つまり、登録したとしても、実際に勤務した学生が少ないということである。また、業務の時期や内容・条件などによって、応募の少ない求人（応募率0.3倍）から応募の多い求人（応募率10倍）まで、バラツキが大きい。こうしたバラツキを調整しつつ、より多くの雇用を学内で提供することが課題であるという。

次に、学外におけるアルバイトとの競合が挙げられる。スチューデントジョブの時給は、その業務内容に応じて学内で統一的に設定している。他方で、福岡市におけるアルバイトの最低賃金は近年上昇しており、また、人手不足の影響から売り手市場となっている。こうした状況に対して、学内で働けることのメリットを学生に対して訴求していくことも今後の課題であるという。

5. 特色（優れているところ）・他大学等で参考となり得るところ

中村学園大学におけるスチューデントジョブの取り組みの特色として挙げられるのは、スチューデントジョブの運営そのものを学生が主体的に担っていることと、それが安定的に運営されているということである。

スチューデントジョブの対象として運営スタッフを置くことで、取り組みをマネジメントするためのコストを引き下げつつ、組織を運営するという難しいタスクを含んだ雇用機会を定常的に創出している。運営スタッフは、求人情報の配信、説明会や成果報告会の実施などの日常業務に加え、運営スタッフの採用面接やリーダーの選出など、組織運営の中核的な業務を担っている。

学生主体の運営が実現された要因としては、制度を構築する際に職員の方々が様々な工夫を凝らしてきたという事実も見逃せない。運営にかかわる様々な内規に加え、学生の雇用に関する手続きの整備（マイナンバー制度への対応も含む）などを実施している。また、制度開始の当初には、運営スタッフを連れて他大学へ視察に行く等、学生と共に制度を創るという姿勢が貫かれている。このような姿勢は、例えば、SNSでの求人情報の発信など、学生のアクセスしやすい情報発信の工夫を行うなど、取り組みの細部にまで学生の視点が行き届いている点などに反映されている。学生とともに制度を創るという姿勢は、他大学においても参考になるものと考えられる。

6. 所見、その他特記すべきところ

上記の他に、特記すべき事項として挙げられるのは、取り組みの全体的な方向性に「中村学園大学らしさ」が組み込まれているという点である。

前述の通り、そもそも中村学園大学においてスチューデントジョブという取り組みを開始した背景には、他大学におけるワークスタディの先進事例に触れたという経緯が存在する。しかし、注目すべきは、中村学園大学がそうした他大学の情報に学びつつ、独自の理念に基づいた取り組みを展開しているという点である。最後に、その独自性の一部を紹介する。

一般的に、各私立大学のワークスタディ事業は、文部科学省による補助金をきっかけに広がっていったという経緯がある。当該補助金を受けるには、学生の家計が一定水準以下であることが条件とされていることから、スチューデントジョブを得た学生の家計を調査する必要性が生じる。しか

し、中村学園大学では、保護者の所得を提出させるということが学生に与えるマイナスの側面を勘案し、補助金に頼らずにスチューデントジョブを運営しているという。

また、各大学のワークスタディ事業においては、GPA などの成績に関する基準を設け、学生を選考するケースがある。しかし、中村学園大学では、学生には学業以外にも多様な能力があることを踏まえ、学業に躓いた学生にも活躍する機会を設けることで、大学生生活で立ち直るきっかけとして欲しいという立場をとっている。結果として、成績による基準は設けていないものの、スチューデントジョブが成績にも良い影響を及ぼしていることは先述のとおりである。

このような大学による人間的な働きかけのもと、毎年、全学生の 1 割程度が学内で安心して働くことができ、大学や職員との関わりを通じて大学への愛着や帰属意識を深めていく。それらは、学生自身の学習成果へと結びついていくと同時に、大学全体の活性化につながっていく。このような好循環は、人格形成や人間教育を標榜し、「学生一人ひとりを大切にする」教育に努める中村学園大学ならではのものであるといえる。

【ピア・サポート】一橋大学（国際学生宿舎小平一橋寮におけるチューター活動）

実地調査年月日：令和元年 11 月 25 日

実地調査担当：安部 有紀子

1. 大学の概要

一橋大学は、明治 8 年に森有礼が私設した商法講習所に始まる東京商科大学を前身とし、日本における政治経済社会の発展を推進してきた社会科学系の国立大学である。東京都国立市および小平市に位置し、社会系 4 学部、学生数 6,332 人、教員数 521 人を擁する。長い歴史と実績を踏まえ、「日本および世界の自由で平和な政治経済社会の構築に資する知的、文化的資産を創造し、その指導的担い手を育成すること」を使命としている。

2. 取組について

<国際学生宿舎小平一橋寮の概要>

一橋大学小平キャンパスに位置する国際学生宿舎小平一橋寮（以下、「一橋寮」という。）は、一橋大学の学生（日本人学生および留学生）と、近隣 3 国立大学（東京学芸大学・東京農工大学・電気通信大学）の留学生を対象とした国際学生寮である。大学・国籍・学年を超え、多様な国際交流を担う拠点として運用されている。寮運営の基盤として寮生のための学生組織「ISDAK（International Student Dormitory Association of Kodaira）」が設置され、学生スタッフが寮生のサポートおよび寮運営全般のサポートを担当している。

一橋寮は 7 棟で構成されており、单身室 743 室（個室タイプおよび共有ユニット（個室×6））、夫婦室 20 室・家族室 22 室がある。うち、480 室には留学生が居住している。

<一橋寮およびチューター制度の検討経緯>

1997 年：一橋大学の学部 1、2 年生の教養教育を、小平キャンパスから国立キャンパスに移すこととなり、移転後の小平キャンパスの在り方について検討を開始。

2000 年：小平キャンパスに、一橋大学および近隣 3 国立大学の国際学生宿舎を作るという方針が固まり、国際学生宿舎を設計。

2002 年：現在の一橋寮が完成、供用を開始（留学生寮組織、日本人学生寮組織は従来通り、個別に運営）。

2003-6 年：一橋寮にチューター制度を設置、400 名の留学生の寮生に対して RA が 13 名（一橋大学 7 名、他大学各 2 名）就任。

2010 年：学生寮の担当部署や、管轄する委員会が複数存在しており、かつ学寮ルールの一統化等についての課題の解決を目的として、国際学生宿舎のビジョンを策定。また、既存の寮運営組織等を解体し、留学生寮と日本人学部生寮を一体化した運用を行うことになり、チューター制度においても在寮生全員を対象としたサポートを行うことになった。



<ISDAK チューター制度>

現在、ISDAK の学生スタッフには一橋大学の学生の他、東京学芸大学・東京農工大学・電気通信大学の留学生・日本人学生も就任することができる。

<学生スタッフの役割>

- ・ RA : レジデント・アシスタント。34 名 (2019 年 12 月時点)、任期は 1 年間 (更新可)。寮に居住しながら、寮全体の運営および担当するフロア寮生のサポート・運営とりまとめを行う。原則としてフロアごとに 1 名を配置。また、各大学の RA の人数は、居住留学生の人数比に合わせられている。現在、RA 経験年数は 1 年目と 2 年目が約半数ずつ。寮生としての生活を経た後に RA に申請希望する学生が多い。
 - ・ RAM : RA マネージャー。5 名、RA から選出される ISDAK の執行部。
 - ・ RA 代表、副代表 : 1 名ずつ、RAM から選出される
 - ・ CA : コミュニティ・アシスタント。人数は 35 名。任期は 1 年間。寮に居住しながら共用室型フロア (6 名程度) または個室型フロア (15 人程度) 等の小さい寮生グループの運営を行う。
- ※RA と CA は併任不可。大学が認めた事由 (留学など) 以外で留年した学生も不可。
- ・ アドバイザー : 一橋大学の教員 1 名
 - ・ ハウスマスター : 3 名 (うち 2 名は寮に在住。管理会社の業務委託。)



○ISDAK 会費

寮生からは、ISDAK 会費 (寮自治会費) として月 2,000 円が支出されている。ISDAK 会費は、寮のフロア支援や全体のイベント費等へ拠出されている。なお、寄宿料は 2019 年度の入学生から見直しされ、現在は月 24,000 円 (単身室)、月 49,000 円 (夫婦室)、月 64,000 円 (家族室)。および共益費 2,900 円、光熱費は従量制となっている。

○RA 謝金 : 2019 年度学部および大学院入学者については、寄宿料 24,000 円が免除となる (謝金なし)。2018 年度以前の入学者については、謝金制となっている。

○RA・CA の採用 : 書類選考及び面接によって選考が行われている。

面接では、これまでの人助けの経験やトラブル対応での考え方、また、自分の能力を生かし一橋寮でできること等が重視されている。

○RA 研修 : RA 班の「研修班」(詳細は下に記載) が主体となって、年 2 回実施。春の研修は、導入研修として位置づけられ、スキルアップ、およびチームビルディングを主体とした内容を実施。秋の研修では、RA 組織体制等について意見が交わされ、2018 年秋の研修では、RA のビジョンを策定する等、学生スタッフ同士の話し合いを通じて、RA 活動をふりかえり、今後の RA のあり方を話し合う場として機能している。



<ISDAK チューターの活動>

○居住しているフロアにおける寮生支援：ISDAK では原則フロアごとに RA または CA1 人を配置しており、このためフロア寮生と RA・CA とのコミュニケーションが成り立ちやすい構造となっている。フロアやユニットでは寮生全員を参加対象としたフロアミーティング・ユニットミーティングが月 1 回実施されている。

○RA 班：RA は、【通年班】と【短期班】のそれぞれ 1 つに所属する。班は主体性が尊重されており、それぞれが独立して運営されている。なお、RAM は RA のとりまとめ、大学との連携、RA 会議の進行が役割であり、必要に応じて RA 班活動のサポートも行う。

新人 RA が円滑に活動に従事できるように、先輩 RA（2 年目以上）が後輩 RA（1 年目）を指導するバディ制度である「ヤング・エルダー制度」を取り入れている。

【通年班】

- ・会計班：寮全体の金銭関係の動きを決定・精査する（ISDAK 会費）
- ・環境備品班：寮を住みやすく、きれいに保つ（自主的に寮生が整備を行うよう、定期的なフロアチェックでは、採点した結果順位を発表する等の工夫を行う）
- ・研修班：RA 組織の研修担当
- ・D 棟班：家族夫婦棟の運営
- ・CA 班：RA と CA の架け橋
- ・広報班：寮の活動を寮内外へ発信する
- ・イベント班：寮内交流促進イベントの運営

【短期班】

- ・4 大パーティー班：春秋のウェルカムパーティー、フェアウェルパーティーの企画運営
- ・受入れ班：春秋の新入寮生の受け入れサポート、オリエンテーションの実施等
- ・ダイバーシティ・セーフスペース推進班：寮内のダイバーシティを促進、イベント開催

○月例会議：RA 会議・CA 会議が、月 1 回実施されている。また、寮生全員を参加対象としたフロアミーティング・ユニットミーティングが月 1 回実施されている。その他、月例宿舎定例会が、RAM・大学事務・アドバイザー・管理業者によって実施されている。

なお、RA には「RA 室」が用意されており、RA 会議の他、班活動にかかる日常的業務に使用されている。

3. 実施した結果（成果）

- ・RA の導入により、居住スペースの片付け及び清掃が飛躍的に進み、継続的に清潔さを保つことができるようになってきた。
- ・RA の調整能力スキルが高まり、周りの意見を聞き、不満等のネガティブな意見も受け止め、意見を調整のうえ、適切な人物へのインテークができるようになった。
- ・RA 経験後に海外留学する者、また海外留学から戻り RA に申請する者がいるなど、国際交流宿舎の目的を実践している。

4. 課題（今後の予定）

- ・ RA が、班運営や他 RA との関係性構築に時間が割かれ、フロアコミュニティの活性化まで至らない場合がある。
- ・ イベント規模が若干縮小傾向にあるため、対応が求められる。
- ・ 災害等の非常時における対応について検討が必要となっている（大学との連携方法等）。

5. 特色（優れているところ）・他大学等で参考となり得るところ

国立大学における国際学生寮の先駆的な取組として、一橋寮における ISDAK および学生スタッフのあり方は、次のような参考とすべき点が多々ある。その一つが学生寮を自治寮から教育寮へと転換した際、大学の教育目標に則った寮の人材育成方針を明文化し、その方針に沿った学生寮の運営方法を検討したことである。一橋寮は既に十数年の実践経験を有しており、ISDAK の活動が強化されていった裏に、人材育成方針に則った寮の運営ができてきているかどうか、という観点からの検討が何度も繰り返し行われてきたことは注目に値する。

また、ISDAK の学生スタッフ組織は、学生の自主的な運営に任せている一方で、効率的な組織体制が確立されており、かつ組織内での世代交代の工夫も随所に見られた。具体的には、学生スタッフの組織階層の整備、リーダー学生の役割の明確化、継続的に活動をするための会議や研修のルーティン化、バディ制度等であるが、何よりも組織化された学生活動を支える教職員の存在と学生への関わり方が大きい要素でもある。

いずれにしても、ISDAK のあり方を見直し、学生スタッフ活動を強化したことによって、結果として寮生の生活習慣の全般の改善を図ることが可能となり、現在の健全な寮の運営に繋がっていた。

6. 所見、その他特記すべきところ

寮生にとって、人材育成目標に則った有益な寮生活を実現するうえで、ISDAK および学生スタッフ活動が機能的に運営されていることは、「優れているところ」で述べた通りである。その一方で現在の充実した学生スタッフ活動の背景には、担当教職員の間接的なリーダーシップが存在していることは間違いなく、今後、担当教職員の世代交代が進んだ時に、学生スタッフの状況にどのような変化が見られるかが興味深い。様々な観点から寮生の生活を支える学生スタッフの存在は、単に「寮でイベントが沢山開催されている」ということではない、大規模な寮ながらも生活コミュニティとしての一体感を生み出し、生活上のルールを守る等の本来の「自律的な学生による運営」を促進している好例である。

【ピア・サポート】桃山学院大学（学習支援センターMAPS(Momoyama Academic Peer Supporter: 桃山アカデミックピアサポーター)）

実地調査年月日：令和元年10月31日

実地調査担当：安部 有紀子

1. 大学の概要

桃山学院大学は、1884年に英国聖公会宣教協会が大阪の川口外国人居留地に設立した男子校（三一小学校）および三一神学校を起源とし、キリスト教新教が日本伝来100周年にあたる1959年に設立された学生数6,372人、教員数162人（いずれも2019年5月1日現在、大学院を含む）を擁する私立大学である。

「キリスト教精神に基づく世界の市民の養成」を建学の精神とし、「キリスト教精神に基づく人格の陶冶と世界の市民として広く国際的に活躍し得る人材の養成」を教育理念として掲げている。

2. 取組について

【学習支援センター】

○経緯・体制

学生の質の多様化に伴い、学習に困難を抱える学生の問題が顕在化した。その対応のため、学長室の下に置かれた教育支援センター構想検討会議および学習支援センター設置準備委員会において検討・検証を重ね、2013年4月に学習支援センターを学生が利用しやすい教室棟の一角に開設した。学習支援センターは、「学習支援を通して大学の教育の質保証を支える」をビジョンとし、中期計画（4年間）に基づく年度計画を策定。「学習支援による学生の基礎学力とスタディ・スキルの向上」と、「学習支援による低単位修得者・退学者の予防」を目的として、学習支援体制を構築し、学生個別相談対応、各種学習支援プログラムの実施、正課授業の開設、教材開発等を行う。当初は教務課の下、学習アドバイザーを配置する組織体制にすることで、意思決定のプロセスを簡略化させ、迅速なプログラム開発・実施を可能にしたが、2016年度に授業科目を開設した際に、共通教育機構の下部組織となった。

MAPSは①学習支援を必要とする学生が、教職員ではなく、より接しやすい同じ立場の学生からサポートを受けることで、学習支援に対する垣根や抵抗をなくす、②サポートを提供する学生が、リーダーシップやコミュニケーション力、問題解決力、学習指導力を身につけ、他の学生のロールモデルとなることを目的とし、2015年度に結成された。2019年度のMAPSに所属する学生スタッフは16名である。



○取組内容

学習支援センターでは、学習、履修・成績に関する授業外での個別相談（学習アドバイザーやMAPSが対応）を中心に、学習スキル向上を目的とした各種ワークショップの開催、教員の依頼に応じた授業に赴く出張セミナーの実施の他、2016年度からは授業科目「大学レポート入門」も開講している。特に学習支援センターは「正課の授業に資する支援を行う」という観点から、学習に困難を抱える学生のみならず、学習モチベーションが高い学生の利用を積極的に推進している。

MAPSは、2年生以上の学生（大学院生も含む）16名で構成されており、成績や他の学生の手本と成り得るこれまでの活動等を踏まえ、特定の学部や学年に偏らないよう選考されている。

MAPSの役割は、履修や学習に関するサポートの他、各種プログラムの運営補助、学習支援センターの利用促進・活性化につながる企画の立案、広報活動等である。現在は自主企画セミナー等の企画実施も行なっている。

発足当初、主だったMAPSの活動は履修や学習に関するサポートであったが、学生スタッフの個々



人の能力を最大限活かすために、ワークショップの企画を提案した。しかし内容や参加する学生の数等に課題があった。そのため、2019年度よりMAPSの学生スタッフをテーマ毎にグループ分けし、チーム単位で活動することで、MAPSの主体的な活動を広げるとともに、活動の質の向上を図っている。

3. 実施した結果（成果）

学習支援センター設立年度（2013年度）の利用者数は10,502名、現在は年間約14,000名が利用している。センターの活動自体も、現在では様々なプログラム、サービスを提供しており、正課の授業開講も行なっている。正課科目「大学レポート入門」（年間24クラス開講）は、現在、必修化の可能性も含め、運営、検討を進めている。

MAPSについては、MAPS経験者の就職活動の良好な結果や、他者への説明スキルの向上等の成果の他、学生スタッフの大学への貢献意欲の向上により、結果的に自身の学修に対する意欲が大きく向上したと自己評価していた。

4. 課題（今後の予定）

- ・ 学習支援センターで開発してきた教材やプログラムをオープン化することで、教員の教育改善ためのリソースとしていく。
- ・ これまでも学習支援センターの利用状況や学習状況等に関する調査は実施してきたが、学習支援センターによる支援が、学生の学びにどう役立ったのか、また、低単位修得者・退学者の予防にどのような効果があったのか等の検証を行う。

5. 特色（優れているところ）・他大学等で参考となり得るところ

MAPS の活動は、設立当初は履修や学習に関するサポートに特化しており、徐々に活動の幅が広がってきている。活動の展開については、学習支援センターの目的、目標と合致しているか、またその成果は MAPS にとって意味があるものになっているか、学習アドバイザーによって検証されており、改善の対応も迅速に行われている。特に意思決定がスムーズに行えるように、大学内の組織の位置付けも見直しされる等、学習支援センターならびに MAPS は、大学全体の教育活動の一部として PDCA サイクルを効率的に回しており、大学の組織的な活動としての運用の仕方は大いに参考になる。また、課題の把握についても、学生アンケート等の根拠データに基づいた検証がされていた。

加えて、MAPS の活動についても、チーム活動の活性化のために、学習アドバイザーがチームごとに担当者として付き、日常的にアドバイジングを行なう等、学生生活動の際のアドバイジングのあり方も大いに参考になるとと思われる。

6. 所見、その他特記すべきところ

大学全体の教育改革に沿った形で学習支援センターが運営されていた。それとともに、学内の協力体制をスムーズに得るための組織の位置付け等、様々な側面から考慮された組織開発が行われていた。MAPS の規模や学習支援センターの物理的位置も現状のニーズや学生の状況合わせて適切に管理されており、学生スタッフが安心して活動できる環境が整っていた。

【ピア・サポート】関西大学（ピア・コミュニティ、ライティングラボ、Mi-Room）

実地調査年月日：令和元年12月4・5日

実地調査担当：安部 有紀子

1. 大学の概要

関西大学は、1886年に設立された関西法律学校を前身とする、学生数30,452人、教員数740人（2019年5月1日現在、大学院・留学生別科を含む）を擁する、私立大学である。

「学の実化（がくのじつげ）」を学是（理念）として掲げており、これは、大学が研学の府として学問における真理追究だけに終わるのではなく、社会のあるべき姿を提案し、その必要とするものを提供することによって「学理と実際との調和」を求める考え方である。

この「学の実化」を実現するために、不確実性の高まる社会の中で困難を克服し未来を切り拓こうとする強い意志と、多様性を尊重し新たな価値を創造することができる力を有する人材を育成している。

2. 取組について

関西大学では、2036年度に迎える創立150周年を見据え、2017年度から2036年度までの20年スパンで構築した長期ビジョン「Kandai Vision 150」を策定した。これに基づき前期10年のめざすべき方向性を示したものを「各分野の政策目標（10年）」と位置づけており、その中のひとつの分野として学生支援を挙げている。学生支援の政策目標として「課外活動による豊かな人格形成と地域社会との信頼構築」「安全・安心な学生生活を保障する支援策の充実」「奨学支援事業の発展的展開」の3つを設定し、様々な実施主体が協力しあいながら全学で目標達成に向けて取り組んでいる。目標達成に向けての取組みは多岐にわたるが、本稿では異なる領域において、学生が学生を支援する取組、具体的には課外活動として「ピア・コミュニティ」、正課授業と関わりがある「ライティングラボ」、国際化の一環としての「Mi-Room」の取組みについて聴取した内容を記述する。

【ピア・コミュニティ】

<経緯・目的>

「広がれ！学生自立型ピア・コミュニティ」は、「学生総ピア・サポータ体制」をキーワードに、文部科学省2007年度学生支援GP（平成19～22年度）に採択され、スタートした。現在は大学の独自予算によって運営されている。ピア・サポート活動の目的は、大学への帰属意識を高め、社会人基礎力を十分身につけ、他者の立場に立って物事を考えることができる豊かな人間性をもった学生を育てること、およびピア・サポート活動が新たな学生文化として全学的に浸透し、活性化していくことが挙げられている。

<体制>

ピア・サポート活動を実践する小集団（ピア・コミュニティ）は、現在9つ存在する。ピア・コミュニティは活動内容ごとに、支援部署の教職員からのサポートを受けながら活動を進めており、国際交流、図書館利用、広報等の幅広い領域で活動が展開されている。また、大学院生を中心としたTAがピア・コミュニティ活動の支援を行う「学生支援室」が常設されており、企画立案や効果的なミーティングの実施等についてアドバイスを行う等のサポートを行なっている。

<取組内容>

1. 「ピア・サポータ」の育成

ピア・コミュニティで活動を希望する学生は、最初に「研修生」になる。研修生は単独でピア・サポート活動を行うことはできないが、「関西大学ピア・サポート研修（年4回）」を受講することで、ピア・サポータとして認定される。さらに、2014年度にはピア・サポート活動の継承を促進するために「シニア・サポータ」も新設された。シニア・サポータは、1年以上のピア・サポータの活動、および外部講師による「スキルアップ講座」の受講することを、認定条件として課している。

2. 「ピア・コミュニティ」の活動内容

例えば「国際コミュニティ“KUブリッジ”」は、外国人留学生が学生生活を送るうえでの悩みや不安を解消できるようにサポートするコミュニティである。他にも図書館の利用促進を目指すコミュニティや関西大学の魅力を学生目線で社会に向けて発信していくコミュニティ等様々な内容で展開されている。いずれの活動も学生同士の助け合いを通じて社会性や主体性を備えた自律的に行動できる学生の育成を目的としており、それぞれのコミュニティごとに支援部署の教職員が活動計画書の書き方や、実際の日常的な活動に対するアドバイジングを行なっている。



<実施した結果（成果）>

「ピア・コミュニティ」に所属する学生を対象にしたアンケート調査では、社会人基礎力で挙げられている「12の能力要素」及び「他社を思いやる豊かな人間性」が活動を通じてどのように変化したかを測定し、その結果において学生の成長を確認している。

<課題（今後の予定）>

○ピア・サポータの育成

現状では、「シニア・サポータ」の認定条件を満たしていても、「シニア・サポータ」登録を行わない学生が少なからず存在している。就職活動や学業上の理由で、「ピア・コミュニティ」活動時間の確保が難しいことや「シニア・サポータ」として活動するモチベーションの向上が理由である。そのため、2019年からの試みとして、「シニア・サポータ」の認証式を実施した。今後は、「シニア・サポータ」の役割をさらに拡充することを検討している。

○「ピア・コミュニティ」の活動

・活発に活動するコミュニティがある反面、活動休止中のコミュニティも存在する。関西大学が実施している2017年度の「学生生活実態調査」では、「悩みがあっても誰とも相談しない」と回答している学生が16.8%、「悩みや不安を相談する相手がいない」と回答している学生が1年生で25.7%存在している現状もあることから、「KUサポーターズ」の活動の活性化が一つの改善策として注目されている。

・個々のピア・コミュニティの活動を繋ぐために、今後は「シニア・サポータ」を中心に複数のコミュニティが協力して実施する活動を企画するなど交流を促進させていきたいと考えている。

○効果測定

効果測定に関しては、現在もアンケート調査等で把握に努めているが、今後は教学 IR と協力して、入学時から定期的に調査することで社会人基礎力がどの程度身につけているのかを把握したいと考えている。その調査の結果をもとに、スキルアップ講座を中心とした研修内容の見直しを行いピア・サポータのさらなる成長を促す。

【ライティングラボ】

<経緯・目的>

ライティングラボは、2010 年度採択 GP（2010 年度大学教育・学生支援推進事業 大学教育推進プログラム「文学士を実質化する〈学びの環境リンク〉—卒論ラボ・スケール・カードの有機的連携による“気づき”を促す仕組み作り—）の取組の一環として 2010 年 12 月に開設された「卒論ラボ」を母体としている。当初は文学部の学部生を対象として、卒業論文執筆を中心としたアカデミック・ライティング支援を目的としていたが、GP の終了に伴い、2012 年 4 月より、卒論ラボの運営は、教育推進部教育開発支援センターに組織された「ライティング支援プロジェクト」に移管され、名称もライティングラボとなり、全学部の学生を支援対象とする全学組織となった。

<体制>

すべてのキャンパスにライティングラボを設けている。ライティングの支援は主に大学院生のライティング・チューター（以下、チューターという）が担っており、現在は約 15 名が活躍している。キャンパスによってライティングラボの開室曜日・時間は異なるが、オンラインチュータリング（Skype を使用したオンライン相談）を導入することで、所属キャンパスのライティングラボが開室している時間帯でも他のキャンパスのライティングラボチューターに遠隔で相談できる体制がある。

学内のシステムで利用者の相談内容や過去の指導状況をチューター間で共有しており、学生はどこのキャンパスのライティングラボを利用してもスムーズに相談することができ、また相談のたびにチューターが変わったとしても以前の続きから相談することが可能となっている。

<取組内容>

訓練された大学院生のチューターが常駐してライティングの支援を実施している。具体的には、授業でのレポート・論文作成だけでなく、たとえば、授業で発表するスライド資料やレジュメ、交換留学の志望理由書、大学院入試の願書など、大学生活全般に関わるさまざまなライティングをサポートしている。2019 年 10 月からはオンラインチュータリング（Skype を使用したオンライン相談）を開始し、場所を選ばずライティング相談ができるよう工夫している。そのほか、「レポートの書き方ガイド」の発行、文献の探し方やレポートの書き方に関する授業外の「ワンポイント講座」の開催、授業への出張講義の実施、e ラーニング教材の開発等



も行っている。

利用者を大別すると自主的に利用する学生と「利用指示」を受けた学生に分けられる。「利用指示」とは、教員が学生に対してライティングラボの利用を促すもので、教員とライティングラボの間でレポート等の課題内容等を共有し、学生に対して、各教員の希望に沿った指導・支援を提供している。

<実施した結果（成果）>

2018年度の利用件数は960件であり、増加傾向にある。授業連携を利用した教員の満足度も高くなっており、「利用指示」を受けた学生の授業外学習は増加し、精度の高い文章作成が促進されている。ライティングラボは、学生の主体的な学びを育む取組みの一つで、取組みの中に学習支援者として学生を取り入れており、大学が掲げる「主体的な学習を促す教育改革における学生参画の更なる推進」の実現に寄与している。

<課題（今後の予定）>

チューターのライティング支援の効果がチューター自身に見えづらいこともあり、チューターに対して指導結果をフィードバックすることが重要であるとの認識のもと、利用者のアンケート結果等を共有している。そうすることによって、チューターのモチベーションの向上や指導方法の改善に繋がると考えている。

利用者の属性を分析すると、2・3年生の利用が少ない。1年生は初年次教育、4年生は卒業論文等で利用者が多いが、2・3年生の利用は伸び悩んでいる。そのため、たとえば教職科目を取る学生に対するライティングラボと授業の連携ができないか検討している。

現在の利用者の約半数はリピーター学生である。リピーター学生の属性を調査したところ、自主的に利用する学生と「利用指示」を受けた学生のリピート率はどちらも大きく変わらなかった。そのため、1年次における授業連携の数を増やすことも検討している。

【Mi-Room】

<経緯・目的>

大学における国際化が一層求められる中で、関西大学として、専門的知識の修得、卓越した高度の外国語運用能力、実践的コミュニケーション力をもつグローバル人材の育成に努めている。これに加えて、学内外で英語を用いた多様な研修・留学を、日本人学生と受入留学生がともに体験することで、コミュニケーション力だけでなく、共感力、創造性、積極性とともにより異文化適応能力を養う異文化イマージョン教育(Intercultural Immersion Initiatives: TRIPLE I 構想)を展開している。

2015年に設置した「Mi-Room (Multilingual Immersion Room)」は、異文化コミュニケーションを実体験し、外国語で活動する機会をキャンパスライフに取りこむことができる空間である。この施設で展開される多様な活動・セッションに参加することにより、学生たちは世界へ意識を広げ、将来的に留学を実現する、外国語を活用したキャリアパスを実現するといった目標に近づく。

TRIPLE I

トリプル・アイ
構想

Stretching the Talent Pool

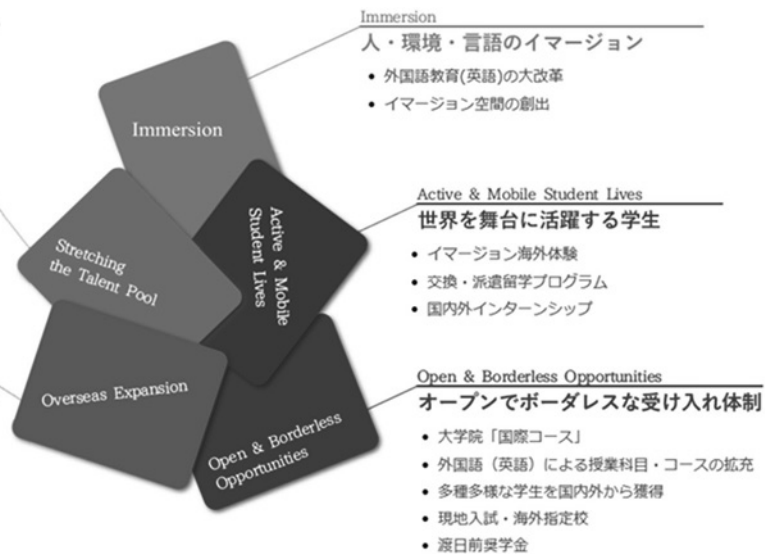
優秀な人材の獲得・育成・輩出

- 18年一貫グローバル人材育成
- Double Degree
- Joint Degree

Overseas Expansion

海外展開による現地との交流促進

- 海外サテライトの創設・拡充



Immersion

人・環境・言語のイマージョン

- 外国語教育(英語)の大改革
- イマージョン空間の創出

Active & Mobile Student Lives

世界を舞台に活躍する学生

- イマージョン海外体験
- 交換・派遣留学プログラム
- 国内外インターンシップ

Open & Borderless Opportunities

オープンでボーダレスな受け入れ体制

- 大学院「国際コース」
- 外国語(英語)による授業科目・コースの拡充
- 多種多様な学生を国内外から獲得
- 現地入試・海外指定校
- 渡日前奨学金

※関西大学ホームページより

<体制>

Mi-Room の活動の一翼を担っているのが、交換留学制度で在学中の多国籍の留学生スタッフ、通称 GTA (Global Teaching Assistant) である。GTA は応募・選考を経て半期ごとに約 25~30 名程度配置される(半期ごとに GTA は入れ替わる)。

また、Mi-Room の活動について企画・推進を専門的に担当し、GTA の教育活動を行っている英語教育の専門性を有する特任教員を 1 名配置している。

他にも、DIASS (Division of International Affairs Student Staff) や SAPA (Study Abroad Peer Advisor) といった学生スタッフが Mi-Room の運営等に携わっている。

<取組内容>

Mi-Room Program として、特任教員や GTA が先生となって日本人学生を教える少人数のセッションやワークショップが実施されている。一例として、「Pronunciation Clinic」や「Lunchtime English Discussion」などがある。これらのセッションは予約不要で参加でき、学生たちは気軽に異文化コミュニケーションを実体験し、外国語で活動する機会を得ることができる。

GTA にとってのメリットは、日本人学生との交流の機会が得られるとともに、大学での授業を受けているだけでは、経験することが難しい「教える」という主体的な活動を通じて、自身のスキルアップを図ることができることである。

さらに、 Semester 毎の活動終了時には、GTA としての活動を特任教員が評価し、Certificate (GTA としての活動を証明するもの、4 段階評価) を発行している。これにより、関西大学での活動・経験の一つを客観的に示すことになり、当該留学生が交換留学を終えて帰国した際には、各所属大学等において、学業成績とともに評価の対象となることをめざしている。

Mi-Room はメインエリア・セッションルーム・クラスルームで構成されている。メインエリアは自由に入出可能で、留学生にとっては、日本人学生あるいは留学生同士の交流の場所になっている。日本人学生にとっては、セッションや授業以外で気軽に英語を話すことのできる場となっている。

また、Mi-Room は正課教育を側面から支える役割も持っており、例えば、共通教養科目「グローバル科目群」の英語開講科目を受講することを英語力の観点から迷っている学生、あるいは留学を検討しているけれども英語力に不安を抱えている学生に対しては、Mi-Room をファーストステップとして利用するように促している。

<実施した結果（成果）>

Mi-Roomを開設した2015年度の利用者数は約500人程度であったが、2018年度の利用者数は9,383人と飛躍的に増えている。

また、関西大学における留学生数（派遣数）に関しても、従来の語学研修だけではなく、スポーツや課外活動をテーマとした派遣やゼミ単位の交流を短期で開催する「イマージョン体験型派遣留学・研修」の促進とともに増加傾向にある。

<課題（今後の予定）>

Mi-Roomは千里山キャンパスのみに設置されており、他のキャンパスには「出張Mi-Room」という形でGTAや特任教授が赴き、セッション等を定期的実施しているが、今後は他キャンパスにもMi-Roomを展開することを目指している。最終的な目標として、Mi-Room内のみならずキャンパス内全域が国際的な空間（イマージョン空間）になることをTRIPLE I構想では掲げている。

これまでは順調に利用者数を伸ばしてきているが、今後も更なる利用を促進するために、正課授業との連携を促進したい。

3. 特色（優れているところ）・他大学等で参考となり得るところ

関西大学では、生活から学習まで、キャンパス内で学生の活動を促すための方策が充実しており、一つ一つの活動の戦略を考え、改善を行うために担当の教職員が努力している様子が印象的であった。特にピア・コミュニティは発足当時の活動が活発な時代から、安定的な活動展開に挑戦する現状において、学生の役割の組織化・構造化が進んでいた。いずれの活動も大学の組織的な関わりとして、教職員が監督責任を担うことで、大学コミュニティにおける学生スタッフの成長と役割も明確に位置づけられており、大規模大学における学生活動を組織的に運営するという点において未だ先駆的な取組を継続しているといえる。

4. 所見、その他特記すべきところ

学生スタッフの有償・無償は、活動の歴史的な経緯や活動する学生自身の考え方も異なっていた。どちらもメリット・デメリットがあるが、直接的な学修活動に近づけば近づくほど、有償化が進んでいた。逆に言えば、無償の活動の場合は学生に求める資質や専門的能力を設定することが難しい状況も垣間見えた。

また、学生活動の幅が広がってくると、活動領域が他の学生団体と近接することも多く、活動の棲み分けや、位置づけの明確化が難しい。さらに、外部資金が終了した後の活動の継続性についても、非常に参考になることが多かった。

【LGBT支援】筑波大学（LGBT等に関する基本理念と対応ガイドラインの策定）

実地調査年月日：令和元年10月10日

実地調査担当：佐藤 純

1. 大学の概要

筑波大学は、1973（昭和48）年に文系・理系から体育、芸術に及ぶ学問を探究する総合大学として筑波研究学園都市に開学した学生数16,500人、教職員5,200人（いずれも大学院を含む。）を擁する国立大学法人である。開学から40余年の比較的新しい大学であるが、そのルーツは、1872（明治5）年に日本で最初に設立された高等教育機関である師範学校にまでさかのぼる。開学からの理念である開かれた大学として、教育、研究をはじめあらゆる面で想像して未来を拓く視点から、筑波らしさをIMAGINE THE FUTURE.と表現し筑波大学のブランドスローガンとなっている。

2. 取組について

【基本理念と対応ガイドライン策定の経緯】

筑波大学では、平成29年3月に「LGBT等に関する筑波大学の基本理念と対応ガイドライン」（以下「ガイドライン」という）の初版を策定した。これらはダイバーシティ推進室（現DACセンター（後述）、ダイバーシティ担当）が中心となり、平成27年4月より過去の対応事例等の情報を集めるところから、その策定に向けて検討を始めたものである。

それまでもセクシュアルマイノリティの学生に対する個別対応は行っており、個別対応の内規も部局ごとに作成されていたものの、組織として対応が統一されていない状況にあった。また、学内でアウティングの事例が発生し、アウティングの問題性に対する理解が十分でなく、さらに統一した対応方法も定まっていなかったことから、統一的な指針の策定やLGBT等に関する啓発を全学的に行う必要性の認識が高まったことが契機となっている。

ガイドラインの策定の狙いは大学としての姿勢を内外に示すことにもあり、相談に来ない、行けない学生に対しても大学としてメッセージを出すことが重要であると考えている。

ガイドライン策定に際しては、次の3点に留意している。

①当事者の声を反映させる

マジョリティ側のみで作るのではなく、マイノリティの当事者からも意見を聞きながら作成した。例えば、学内で活動していたセクシュアルマイノリティのサークルメンバーにも意見を聞き、当事者視点を取り入れた。

②具体的な実践項目に基づく

LGBT等に対しては、様々な考えや立場を取る人がいる問題である。思想信条や医学的な観点から議論することも学問としては意義があるが、ガイドラインは具体的な実践に基づいた支援に関するものとした。そのため、学生の助けとなるような実践に基づく内容となることに留意し、LGBT等に関する学問的な記述（用語定義等）はできるかぎり避けた。

③エンパワーメントの視点

セクシュアルマイノリティの当事者は支援を受けるべきかわいそうな存在とのメッセージにならないよう、できる限り積極的な意味で、大学のミッションを達成させるためには、多様性の尊重が必要であるとのメッセージを踏まえ作成した。

【基本理念の内容】

- 少数者は差別しません
- 自己決定を尊重します
- 修学・サービスの妨げを取り除きます

LGBT 等に係る問題に特化するよりも全ての学生教職員は尊重されるとのダイバーシティの考えを示し、少数者を差別しないことを明確にした。また、カミングアウトすることが望ましいというメッセージにならないよう、性に関する情報の開示・非開示は本人の自己決定が重要であることを示している。LGBT 等はいわゆる障害ではないが、具体的な支援については合理的配慮の考えを援用するという点を明示している。

【ガイドラインの項目】

- 相談について
- 氏名・性別の情報とその管理について
- 授業について
- 学生生活について
- 就職活動・キャリア支援について
- 周囲の対応，特にカミングアウトについて

上記の6項目について、現状での具体的な対応と方針が示されている。ただし、単なるハウツーとして用いるのではなく、あくまで基本理念にそって、その状況に応じてできることを本人との合意形成とともに考えていくことが重要であるとの考えに基づいて支援を行うことを基本としている。

後述するDACセンターにはLGBT等に関する専門の相談窓口が設置され、学内の様々な相談窓口との連携体制が整えられている。相談窓口では、カミングアウトを受けた側も相談できることをアナウンスしている。

性別情報は限られた範囲で取扱い、履修・成績等管理システム上でも授業担当者は性別情報にはアクセスできず、指導教員も画面上で閲覧はできても出力はできないなど、システム上でアクセスを管理している。どの書類に性別情報がのっているか調査をし、不要な場合は情報を取得しないようにしている。

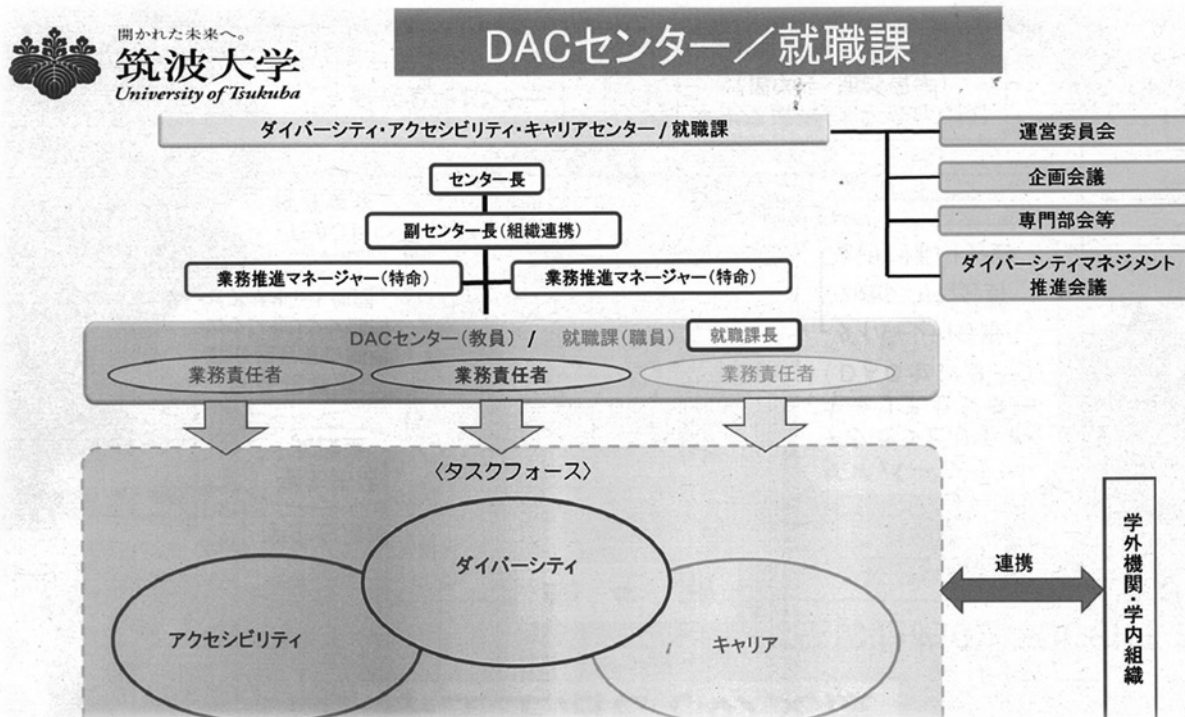
授業においては、例えば体育では、シラバスの備考欄にどのような男女別要素があるか記載し、また、できるだけ男女別要素をなくすよう担当部署に依頼している。呼称については、「さん」づけにするか、あらかじめ学生の希望をあらかじめ聞いてもらうよう依頼している。実習に関しては、実習先にどこまで開示するかについて当該学生、実習担当者、DACセンター間で相談の上で調整を行っている。

アウトティングは深刻な問題になるため、ガイドラインにおいて故意・悪意によるアウトティングはハラスメントになることを明記している。

【学生支援の体制】

筑波大学には、ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター（DACセンター）という組織があり、3つのタスクフォース（ダイバーシティ、アクセシビリティ、キャリア）について支援を行っている。LGBT等支援は、その中のダイバーシティ担当部門が担っている。全学的なダイバーシティ推進の基本方針として「ダイバーシティ基本理念・基本計画」を設けるとともに、LGBT等に関する基本理念とガイドラインを設けている。

DACセンター内には事務組織がないため、学生部就職課がDACセンターに協力し、企画・運営等の支援を行っている。なお、学長の直轄の組織として位置付けられている。



※筑波大学ホームページより

LGBT等の専門の相談窓口が設置できた背景には、DACセンターには複数の相談機能（障害学生支援の相談窓口、就職活動の相談窓口等）があり、すべて一つのカウンターに相談に来るため、来談者がどのような相談で来ているのか外からは分からないという要因があったことが挙げられる。

DACセンターでは心理的、精神的なことは継続的には扱わず、そのような相談については、健康管理センター・学生相談等にリファーするなど、関係部署と連携しながら支援活動を行っている。DACセンターでは、名簿や授業における問題などの実務的な相談をすると機能の切り分けを行った上で、他部署と連携し、調整している。学内には様々な相談窓口があるが、相談の担当者は原則、学生支援組織連絡会議で情報共有しているため、LGBT等に関する相談があった場合、どこかの窓口で相談をキャッチできるので、その場合、DACセンターへの相談を促すなど、連携や工夫をしている。

また、セクシュアルマイノリティの学生にとって就職はより大きな課題となることが多いため、同じDACセンター内にあるキャリア担当の担当者（キャリアカウンセラーを含む）と一緒に学生支援を行えることにも大きなメリットがある。

3. 実施した結果（成果）

大学がマイノリティに関するメッセージを示したことに対しては、自身の性的指向や性同一性を公表していないクローゼットの学生からも「大学に居場所があると感じられる」「この大学にいてもいいんだ」という肯定的な意見が寄せられている。

また、研究、セミナー等を継続的に行っており、そのため、LGBT 等に関心を持つ学生が増えてきている。LGBT 等に対する正しい認識を持った学生を社会に輩出していくことは、人材育成という点でも大学の強みになっていると考えられる。一方で、まだまだ他人事であるとの認識の人も少なくないため、今後も地道に啓発等を続ける必要がある。

4. 課題（今後の予定）

筑波大学における LGBT 等の相談の半数は留学生からのものである。そのため、留学生センターとも連携を密にし、留学生の相談担当者や教員とは情報交換を頻繁に行っている。しかし、ある専門領域の留学生は英語しかできないことや、彼らが在籍するキャンパスが DAC センターから物理的に少し距離があり、相談窓口や支援に関する情報にアクセスしづらく、相談がしにくいといった課題がある。そのため、情報提供をどのようにしていくかについて検討している。

大学ダイバーシティ・アライアンス（UDA）という大学の垣根を超えた活動（大学等で実施している LGBT 等に関する取組みについて情報共有する等）にも取組み、DAC センターでの取組みと組み合わせながら、行っていく予定である。なお、UDA の活動については DAC センターも支援している。

5. 特色（優れているところ）・他大学等で参考となり得るところ

LGBT 等に関する相談に限った問題ではないが、何か困ったことがあっても相談窓口に足を運んで相談しようと思わない、あるいはできない人は少なくない。DAC センターでは、相談に来ていない人も使えるワークシートを作成し、誰でも使えるようになっていく。これは自身の問題を整理し、その後の行動を促進するためのツールであり、当事者の教員や学生の意見を基に作成されてものである。

例えば、「困っていること整理シート」「就職活動の前にシート」「カミングアウトの前にシート」など、様々な状況を想定したシートが用意されている（非営利目的であれば HP からダウンロードして誰でも利用可能）。

これらのシート自体も支援ツールとして優れているが、何より注目すべき点は、相談に来られない学生に支援が届く方法を工夫・検討している点にあるように思われる。

Career Portfolio Worksheet		L-51
就職活動の前にシート 記入日 年 月 日		
チェックは該当する箇所は全て入れ、該当しない箇所には入れません。必要ない事項は記入しなくて結構です。		
(1) キャリアの希望	<input type="checkbox"/> ①大きな組織で働きたい(大企業、公務員、教員等) <input type="checkbox"/> ②中小の組織で働きたい(中小企業、一般的な中小企業) <input type="checkbox"/> ③私という個人の単位で働きたい(個人事業主、フリーランス等) <input type="checkbox"/> ④組織の大小といった枠にとらわれずに働きたい <input type="checkbox"/> ⑤応募したい <input type="checkbox"/> ⑥その他()	上記の優先順位→1番目() 2番目() 3番目() それ以降()
(2) 働き方の希望	<input type="checkbox"/> ①一貫してマジョリティの人と変わらない働き方をしたい <input type="checkbox"/> ②できるだけマジョリティの人と変わらない働き方をしたい <input type="checkbox"/> ③当事者として必要な支援を必要に応じて受けながら働きたい <input type="checkbox"/> ④働き方という形態にこだわらない <input type="checkbox"/> ⑤その他()	上記の優先順位→1番目() 2番目() 3番目() それ以降()
(3) 就職において、私自身について重視すること	<input type="checkbox"/> ①条件(給与、配属等)を妥協しても、自分のアイデンティティや理想を極力満たすこと <input type="checkbox"/> ②アイデンティティの面でも多少妥協しても、よい待遇(給与、配属等)を得ること <input type="checkbox"/> ③アイデンティティと条件のどちらも極力妥協せず理想(バランス)を取ること <input type="checkbox"/> ④わからない、自分の中で答えが出ていない <input type="checkbox"/> ⑤そもそも気にしていない <input type="checkbox"/> ⑥その他()	上記の優先順位→1番目() 2番目() 3番目() それ以降()
(4) 就職完全絵に求めること	(a) LGBT 等について <input type="checkbox"/> ①理解がある <input type="checkbox"/> ②支援制度がある(希望する氏名、同性/パートナー等) <input type="checkbox"/> ③不利益への救済制度がある <input type="checkbox"/> ④理解 支援について保証を得ている <input type="checkbox"/> ⑤当事者のロールモデルになる人がいる <input type="checkbox"/> ⑥アライ(連帯者)がいる <input type="checkbox"/> ⑦当事者への差別や不適切な言動に対し、毅然とした対応が取られる <input type="checkbox"/> ⑧当事者の能力を最大限に発揮させてくれる <input type="checkbox"/> ⑨ LGBT 等という概念自体を持たない/感じさせない <input type="checkbox"/> ⑩ LGBT 等に限らず、マイノリティへの適切な承認や対応がある <input type="checkbox"/> ⑪ その他()	上記の優先順位→1番目() 2番目() 3番目() それ以降()
(b) 社員等に対する方針	<input type="checkbox"/> ① LGBT 等に限らず、個人が最大限重視される <input type="checkbox"/> ② LGBT 等であるかに関わらず、成果や能力を公平に評価してくれる <input type="checkbox"/> ③ LGBT 等に限らず、マイノリティを積極的に採用・登用している <input type="checkbox"/> ④同業他社より待遇がよい <input type="checkbox"/> ⑤やりがいや生きがいを与えてくれる <input type="checkbox"/> ⑥家庭的な一休感や連帯感の重視 <input type="checkbox"/> ⑦プライベートに介入しない <input type="checkbox"/> ⑧ その他()	上記の優先順位→1番目() 2番目() 3番目() それ以降()
(c) 事業等のあり方	<input type="checkbox"/> ①業績や利益を積極的に追求する <input type="checkbox"/> ②伝統ある事業を地道に続ける <input type="checkbox"/> ③新事業にも積極的に取り組む <input type="checkbox"/> ④社会的インパクトを重視する <input type="checkbox"/> ⑤イノベーションにより社会のルールを刷新しようとする <input type="checkbox"/> ⑥会社等の安定 維持を重視する <input type="checkbox"/> ⑦事業以外の社会貢献も重視する <input type="checkbox"/> ⑧ その他()	上記の優先順位→1番目() 2番目() 3番目() それ以降()
(5) マイノリティという立場をどうしたい?	<input type="checkbox"/> ①ぜひ強みとして表に出したい <input type="checkbox"/> ②できるだけ強みにしたい <input type="checkbox"/> ③強みになることがあればうれしい <input type="checkbox"/> ④立場をどうしようはこだわらない <input type="checkbox"/> ⑤立場をあまり表に出したくない <input type="checkbox"/> ⑥立場を全く表に出したくない <input type="checkbox"/> ⑦わからない、自分の中で答えが出ていない <input type="checkbox"/> ⑧そもそも気にしていない <input type="checkbox"/> ⑨ その他()	上記の優先順位→1番目() 2番目() 3番目() それ以降()

6. 所見、その他特記すべきところ

上述のように筑波大学のLGBT等支援は、日本の高等教育機関の中でも極めて充実した体制を整えており、今後LGBT等の支援を拡充していく予定のある大学の参考となるものである。DACセンターからも、他大学でガイドラインを策定するにあたり、その方針が定まっていなかったり、大学と当事者とのつながりがなかったりする場合には、まずは筑波大学の基本理念を参考にガイドライン案を作成するとよいのではないかと提案して頂いている。そうして作成したガイドライン案を示して、学内外から意見を集めることで、当事者からの声が聞こえてくる可能性もあるであろう。それらの声を反映し、さらに改定をしていくことで、各大学の実情にマッチしたLGBT等支援の基本理念やガイドラインが形作られていくものと考えられる。

その際に重要なことは、大学側で一方向的に作成したものではなく、当事者から意見を聞きながら作成することである。筑波大学では、LGBT等の支援に研修会等やアンケートを継続的に実施しながら、同時に当事者を含め様々な意見を聞く機会を設けている。つまり、支援に関する基本理念やガイドラインは一度作ったらそれで完成というわけではなく、修正をしながら進化させていくものということである。この点も、これから支援を進める大学において参考にしてほしい点である。

【セクシュアルマイノリティ支援】早稲田大学（ダイバーシティ推進の取組）

実地調査年月日：令和元年 10 月 30 日

実地調査担当：佐藤 純

1. 大学の概要

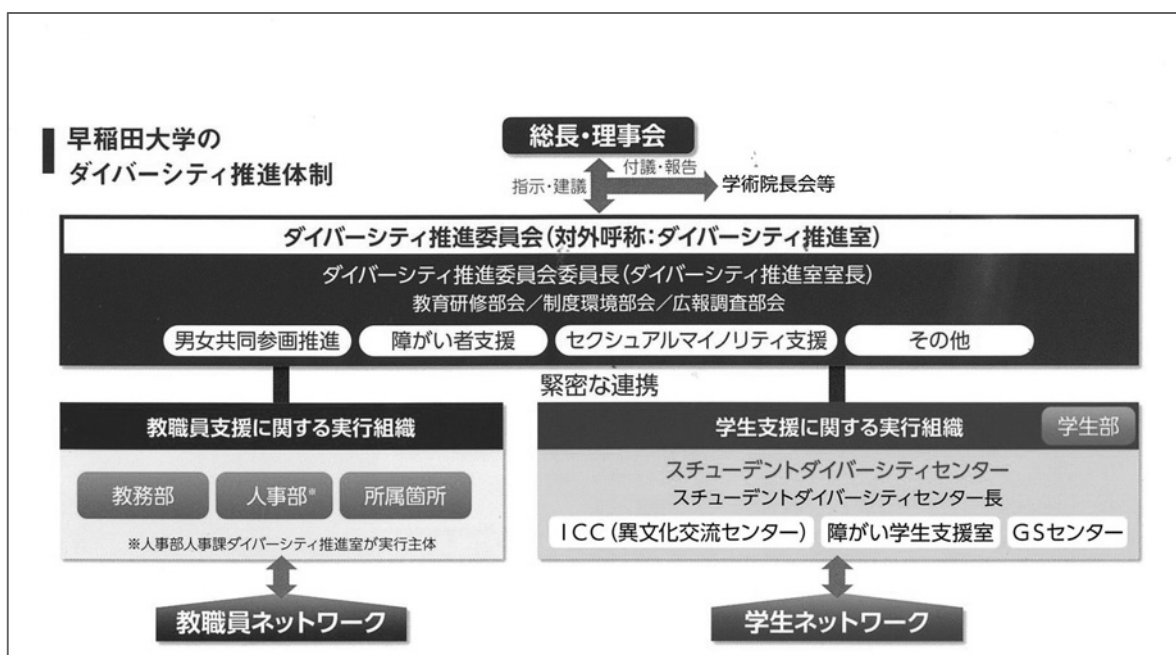
早稲田大学は、1882（明治 15）年創設の東京専門学校を前身として 1920 年に設立された私立大学で、2019 年 5 月 1 日現在の学生数 48,724 名、教員数 5,476 名を擁している。本部は早稲田キャンパス（東京都新宿区）に位置し、ほか西早稲田、戸山、所沢等複数のキャンパスで構成されている。「学問の独立－在野精神－」「学問の活用－進取の精神－」「模範国民の造就－地球市民の育成－」という 3 つの教旨（建学の理念）のもと、現在は創立 150 周年（2032 年）に向けた「Waseda Vision 150」を策定し、教育・研究の質を飛躍的な向上と世界に貢献する大学であり続けることを目指している。

2. 取組について

【全学的な学生支援の方針】

早稲田大学では、約 130 年以上の歴史から「多様性」が重要なキーワードになっている。具体的には、一部の恵まれた人だけではなく、地方出身者、経済的ハンディを抱える人々、女性にも高い教育の機会を設けることを存在の意義の一つとしており、その伝統が大学の強みともいえる。ダイバーシティ推進を大学の戦略として行う側面もあるが、学びたい学生のために環境を整えることを責務として考えている。

学内のダイバーシティ推進体制は、下図の通りである。セクシュアルマイノリティ（LGBT 等の性的少数者）への支援は、スチューデントダイバーシティセンター内の GS センター（Gender & Sexuality Center）と、ダイバーシティ推進室が主に担っている。



【検討経緯】

○GSセンター

「Waseda Vision 150 Student Competition」において、2015年に「ダイバーシティ早稲田」という学生サークルが提案した「日本初！LGBT学生センターを早稲田に！」と題した企画が総長賞を受賞した。それを契機として、2017年4月に、GSセンターを設置するとともに、既存の「ICC（異文化交流センター）」「障がい学生支援室」を含めた計3セクションを包括する「スチューデントダイバーシティセンター」が新たに学生部に組織された。

○ダイバーシティ推進室

2007年の男女共同参画宣言公表の後、男女共同参画推進委員会が発足し、そのもとで男女共同参画推進室がスタートした。当初は「男女共同参画推進」をメインとしていたが、広義のダイバーシティ推進ということで、2016年にダイバーシティ推進委員会（ダイバーシティ推進室）へと改組し、翌2017年に「早稲田大学ダイバーシティ推進宣言」を公表した。宣言にある基本方針1～4に基づき、男女共同参画推進に加え、障がい者支援、セクシュアルマイノリティ支援、そのほか異文化・多文化共生、エスニシティ、国籍などによるマイノリティ支援をテーマとした取組みを行っている。

ダイバーシティ推進基本方針

1. 早稲田大学は、ダイバーシティ推進に関する意識を啓発し、本学の意味決定においては、構成員の多様な意見が尊重されるよう努力します。
2. 早稲田大学は、すべての構成員が個性と能力を発揮し、ワークライフバランスを実現できる教育・研究・就労環境を整備します。
3. 早稲田大学は、合理的配慮を必要とする構成員に対する支援体制を整備します。
4. 早稲田大学は、ダイバーシティの視点に立った人的構成と人材育成を推進します。

【取組内容】

○GSセンター

(1) 相談支援

ジェンダー・セクシュアリティに関する相談を受けている。相談内容に応じて、必要があれば本人の同意を得た上で、別の専門セクション（保健センターやハラスメント防止室等）と連携して支援を行っている。

(2) 居場所づくり

セクシュアルマイノリティ当事者だけでなくアライ（セクシュアルマイノリティの活動を支持、支援する人）も利用可能な、セミオープンのコミュニティーとして機能している。

(3) 啓発活動

個別相談を通じて表面化した学内の課題等を解決していくための活動も行っている。

(4) リソースの提供

ジェンダーやセクシュアリティに関する幅広い専門図書のみならず、漫画やLGBT等を題材とするドラマ、DVD資料を用意して、興味ある学生・教職員が学べる場を大学が提供している。

○ダイバーシティ推進室

(1) 教育・啓発活動

ダイバーシティ推進に関する各種の講演会、シンポジウム、交流会、セミナーを実施している。また、WSC (WASEDA サポーターズ倶楽部) メンバーズ基金講座 (「ダイバーシティを学ぶ」(2015～)、「LGBTをめぐる法と社会」(2019～)) も開講している。学内、学外から講師を招聘するオムニバス形式で行い、一部は公開講座としている。

(2) 各種支援

セクシュアルマイノリティ学生への配慮・対応ガイド(教職員向け)を作成し、年度初めに教職員全員に配布している。その他、学業・研究・仕事とのライフイベントの両立支援や、女性研究者のためのメンター制度、西早稲田キャンパス女性専用スペースの管理、障がいのある教職員への支援等の活動を行っている。

(3) 制度・環境の改善提案

ハード面に関して施設のバリアフリー改善提案をする一方で、ソフト面についても、必要な支援があれば提言している(例えば、福利厚生に関する支援など)。

(4) 広報活動

ニュースレターの定期発行、早稲田UD(ユニバーサルデザイン)マップの作成、メールニュース、SNSを使った情報発信を行っている。

(5) 調査活動

教職員を対象に5年に一度の全学調査を行っており、2018年度の調査結果を「ダイバーシティ推進に関する意識・実態アンケート報告書」にまとめた。調査項目に「セクシュアルマイノリティ支援」を含む。調査結果からはアウトティングに関する意識が低い傾向が見られたので、前述の「セクシュアルマイノリティ学生への配慮・対応ガイド」に反映させている。

【支援の連携】

○GSセンター

スチューデントダイバーシティセンターやダイバーシティ推進室等の関連箇所とは定例会議において連携を図っている。一方で、学生相談においては緊急性を伴うものも多いため、随時、学生相談室等の専門機関と連携を図ることも多い。ただし、情報共有する場合でも必ず本人の同意を得た上でやっている。2019年秋、人事異動によって学生相談室の心理カウンセラー(専任職員)がスチューデントダイバーシティセンターを兼務することになり、学生相談室との連携が一層密になった。

GSセンターは主に学生向けの窓口であるが、当事者学生の支援に悩む教職員からの相談を受けることもある。また問題解決のために、学校の制度設計から変える必要がある場合などはダイバーシティ推進室と連携して取り組む必要がある。

○ダイバーシティ推進室

現場で様々なセクシュアルマイノリティへの配慮が欠けていることが報告された際に、関係部署に対して働きかけを行っている。GSセンターとの連携も緊密に行っている。ダイバーシティ推進室は相談機能を持つ組織ではないが、学生からダイバーシティ推進室に直接相談が来ることもあり、その際には、学生の同意を得た上でGSセンターと情報の共有を図るようにしている。

3. 実施した結果（成果）

○GS センター

セクシュアルマイノリティ学生のためのサポートガイドを作成した。これは、セクシュアルマイノリティの学生が学生生活を送る上で、どのようなハードルがあり、それはどのように回避できるのか／できないのかについて、学生がまとめたものである。2017年度に ver. 1 を作成したが、年度ごとに改訂していき、2019年度末にも ver. 3 を発行予定である。

○ダイバーシティ推進室

セクシュアルマイノリティに関する対応としては、出席簿の性別欄廃止、「だれでもトイレ」のサイン統一、性別情報の管理に関する周知、「教職員向け配慮・対応ガイド」の発行、不要な性別情報収集の廃止等が挙げられる。また、教育・啓発活動を進めたことにより、学生対応を行う箇所の教職員に対してはセクシュアルマイノリティに関する理解が徐々にではあるが浸透しつつある。

4. 課題（今後の予定）

○GS センター

マンパワーの不足が課題となっている。センターでは交代制で運営され、専門職員が1名、学生スタッフが1~2名程度で対応している。実際の利用率は右肩上がりで、認知度が高まれば高まるほど利用者・相談件数等は増加している状況であるが、潜在的なニーズはまだあると考えられる。

また、GSセンターだけでなく学生相談業務全般に係る課題であるが、学生相談にかかる施設面、人材面での不足が挙げられる。同時に、ダイバーシティ環境の一層の向上を諮るため、多言語対応等も充実させる必要がある。

○ダイバーシティ推進室

学生の支援にとどまらず、学内全体でダイバーシティに対する意識を向上させることが今後の課題となっている。学生だけではなく、セクシュアルマイノリティの教職員に対する配慮についても、人事や同性パートナーに対する制度の整備という点からも検討が必要となっている。

教職員が考えている以上に、学生の間ではダイバーシティに対する認識が普及している一方で、教職員においては認識が必ずしも十分とは言えない点もあることから、GSセンター等と連携してさらなる啓発活動を進めていきたい。

5. 特色（優れているところ）・他大学等で参考となり得るところ

早稲田大学で展開されているセクシュアルマイノリティ支援の大きな特色は、学生と大学が協働で様々な活動を展開している点にあると考えられる。GSセンターには複数名（2019年度は8名）の学生スタッフがおおり、専任職員と共にセンターを運営している。他大学でもピアサポートセンター等で学生が大学内の組織のスタッフとなる例もあるが、セクシュアルマイノリティ支援に関する組織における学生の力の活用としては先進的な試みといえる。しかし、前述のようにGSセンターの設立自体、学生が提案した企画が契機となっていることを考えれば、GSセンターに学生スタッフがいることはむしろ自然な形態であるように思われる。

また、イベントについても一般的な講演会ばかりではなく、社会の中で誤解や偏見を受けやすい人が一冊の「本」となり自らのストーリーを参加者に直接語る「早稲田 SDC ヒューマンライブラリー」といった企画や、セクシュアルマイノリティの支援者・理解者であるアライを普及する「WASEDA LGBT ALLY WEEK」を学生団体と実施など、多岐にわたる。このように多彩で精力的な活動は、学生と教職員の意欲に支えられているものと考えられる。

6. 所見、その他特記すべきところ

早稲田大学におけるセクシュアルマイノリティ支援は、学生支援組織であるスチューデントダイバーシティセンターにおけるGSセンター、総長・理事会の下に組織され大学構成員全員を対象としたダイバーシティについて検討するダイバーシティ推進室において実施されている。本実地調査は、学生支援に関する取組の調査を目的としているが、セクシュアルマイノリティ支援やもっと広くダイバーシティの推進は、学生だけが対象となるわけではない。ダイバーシティを推進していくためには、学内外の様々な諸規則や制度の改定等が含むことも考えられ、その点においてダイバーシティ推進室という全学的な組織が存在する意義は大きい。一方、学生支援という視点からは、施設や制度の変更による支援だけでは不十分であり、GSセンターのように支援を必要とする学生の近くに支援組織が存在することもまた重要である。このように機能を分けて2つの組織が互いに連携しながら支援する他に、これら2つの組織を統合した組織体制もあり得ると思われるが、どのような体制が機能的かはそれぞれの大学によって異なるため、自学の状況をよく検討した上で決定していくことが重要であろう。

【LGBT支援】京都精華大学（ダイバーシティ推進の取組）

実地調査年月日：令和元年9月26日

実地調査担当：佐藤 純

1. 大学の概要

京都精華大学は、京都府京都市に位置し、京都精華短期大学を前身として1968年に設立された、学生数3,120人、教員数222人（いずれも大学院含む）を擁する私立大学である。

1968年当時の社会背景を受け、全く新しい自由な大学をめざすべく誕生した大学であり、初代学長が就任の条件として提示された「教育の基本方針に関する覚書」の中で、「人間尊重」「自由自治」がうたわれており、これが建学の理念となっている。また、自由自治の理念を実現すべく様々な制度的実践が行われ、その中で「人格的平等主義」を実践し、制度に反映されている。

2. 取組について

【検討経緯】

京都精華大学は、1968年の学校設立当時より人権を重視した取り組みを推進している。身体障害者・視覚障害者の受け入れは1970年代から始めており、1982年には、京都大学点訳サークルとの共同で日本初の点字和仏辞典を作成し、日本翻訳文化賞を受賞している。後には、障害学生支援室の開設、ハラスメント対応窓口を設置するなど、ダイバーシティを推進する方向で一貫した取り組みを実施している。教育活動についても同様であり、女性学・ジェンダー学をいち早くカリキュラムに導入したことに加えて、ダライ・ラマ14世を始めとした各界著名人による世界平和と自由のための講演を開催するなど、積極的な取り組みを展開してきた。

上記のような歴史的経緯があることから、ヘイトスピーチに代表されるように近年排他的傾向が世界的に進む中、このような動きに反対する立場を表明する必要性について意識的であった。更に、セクシュアルマイノリティの当事者から配慮を求める訴えが大学側になされたことも契機の一つとなり、2016年に「ダイバーシティ推進宣言(2016)」を発表した。その後も、大学で発行する全証明書の性別欄を廃止するなどの取り組みを経て、大学組織全体のダイバーシティ推進に関する研究や方針等策定のため、ダイバーシティ推進センターが2017年4月に設立された。

2018年には、ダイバーシティ推進のコンセプトを明確にし、そのコンセプトに基づいた具体的な活動方針の表明が必要という考えから、「ダイバーシティ推進宣言(2018)」および「ダイバーシティ推進の活動方針」が改めて発表され、学生、教職員へも共有された（次ページ図参照）。その改定には、セクシュアルマイノリティサークルに所属する学生からの意見も反映されている。宣言文では、ダイバーシティを「多様なバックグラウンドや属性を持つ人々が違いを受容し合い、対等に機会が開かれること」と定義している。また、ダイバーシティの制度や仕組みを作ることも必要であるが、それらを整えただけでは本質的な部分で変わらず、意識の醸成や違いを理解しようとするプロセスが大切であるとの点も記載されている。

ダイバーシティ推進コンセプト

違いとともに成長する Grow with our differences

ダイバーシティ推進宣言2018

京都精華大学は、自由自治を建学理念に掲げ、世界人権宣言にもとづく人間尊重を教育の基本理念とする大学として、学生・教員・職員をはじめとする全構成員が、互いの差異を通じてともに成長してゆく組織を目指します。そのために、本学ではダイバーシティを「多様なバックグラウンドや属性を持つ人々が違いを受容し合い、対等に機会が開かれること」と定義し、これを推進します。

年齢、人種、性別、身体的特徴、性表現など表面的に認識されやすいものから、国籍、宗教、家庭環境、出自、働き方、性自認、性的指向など表面からは認識されにくいものまで、私たちは1人1人異なる属性を複数持っているはずで、誰もが多様な差異がある、という考えに立ち、一部のバックグラウンドや属性を理由にした不自由、差別や排除がないキャンパス環境を、修学・教育・研究・就労の観点から活動方針に沿って着実に整えます。

本学の考えるダイバーシティ推進とは、制度や仕組みの整備のみを指すものではありません。人間の多様性に触れる機会を学内の様々な場面で継続的に設けることで、共生の意識を醸成します。違いを理解しようとするプロセスで生まれる「価値観の変化」や「他者への想像力」こそが新しい発見や思考につながり、構成員全体の創造性を高めると考えるからです。変化し続け不安定さが増す今後の世界において、新しい価値をもたらすことができる大学であるために、ここにダイバーシティのさらなる推進を宣言します。

2018年4月 学長ウズビ サコ

(京都精華大学ホームページより (抜粋))

【取組内容】

ダイバーシティ推進の活動方針として、次の5つを掲げている。

1.学内環境整備	全ての学生、教員、職員が、個々のバックグラウンドや属性に左右されることなくキャンパスライフを送ることができるよう、以下3つの側面それぞれの学内環境を整備します。 1) 学生の生活・修学 2) 教職員の教育・研究 3) 教職員の就労
2.意識醸成	ダイバーシティ&インクルージョンの意識を醸成するため、多様性に関する知識や理解を深める機会を継続的に設けます。
3.交流活性化	多様性理解を促進するため、構成員の交流を活性化するキャンパス環境を整備します。
4.人的構成	ダイバーシティの観点に立った人的構成・人材育成を推進します。
5.情報公開	本学のダイバーシティ推進の取組みに関する情報を学内外に向けて公開・発信します。

(1) 学内環境整備の一例としては、次のような取組みを実施している。

- 健康診断での性別違和等事情を抱える学生への配慮 (2013年～)
- 学籍簿の氏名、性別変更 (2016年～手続き整備)
- 「みんなのトイレ」を学内24箇所に設置 (2016年～)
- 教職員就業規則における配偶者定義を、同姓婚などのパートナーまで拡大 (2016年～)
- 大学で発行する全証明書内の性別欄廃止 (2016年～)
- 学食メニューに食肉表示を記載 (2017年～)

(2) 意識醸成や交流活性化のための取組みとして、講演会・研修や異文化交流イベントを多数開催している。

- 教職員向けのFD研修を実施し、「ダイバーシティを考慮した学生指導・学内コミュニケーション

ンガイド」を配付（2018年12月）

- 学生・教職員への大規模アンケート（ダイバーシティ推進センター開設当初，2017年）
- 学生へのアンケート（2017年，2018年）

(3) 正課教育の中で教育的活動を展開している。

- 初年次教育において、「ダイバーシティについて知る・考える」という講義を開講

(4) 関連する学生サークルを支援している。

- セクシャルマイノリティに関する学生サークルに対して、大学は公認サークルとして課外活動支援に関わっている。（もともとは教員個人の支援から出発）

(5) セクシュアルマイノリティの学生の就職活動を支援している。

- 就職活動や実習（教育実習や伝統産業実習）、インターンシップでは、これまでに大きな問題が生じたことは無いが、性別違和の学生からスーツ着用に関して相談があり、就職関係部署とも共有の上、対応したケースがあった。

【支援体制】

教職員が部署や所属を超えて学内全体のダイバーシティ推進の課題に関する分析・研究を行い、方針や対策を検討・策定していく機関として、ダイバーシティ推進センターが設置されている（特定の場所に設置されているものではない）。当該センターでは、学内の意識醸成を目的としたイベント、交流活性化のためのイベントなどの企画開催、学生・教職員を対象としたアンケートの実施なども行っている。

当該センターに関連する主な組織は、教育・研究組織、事務組織それぞれ多岐に渡っているが、教学の垣根なく連携を密にすることで、ダイバーシティを考慮した学生指導、学内コミュニケーションの充実を図っている。

3. 実施した結果（成果）

ダイバーシティ推進センターを開設した当初に大掛かりなアンケートを実施したことで、大学が抱える課題を明確にすることができた。大学の個別状況を知るところから始めることで、大学の実態に即したLGBT支援を検討することが可能となった。

また、開学以来の自由自治や人格的平等主義といった建学の理念もあり、ダイバーシティ推進に関する活動を活発に行い、全新生を対象とした授業内でもダイバーシティ理解に触れる機会を設けることで、異なる他者との違いを認識し受け止めていく雰囲気がさらに醸成された。

さらに、ダイバーシティ推進をホームページで表明していることから、外国人留学生がセクシャルマイノリティであった場合に、大学を選びやすくなっていると推察される。

4. 課題（今後の予定）

ここまで紹介したように学内での支援は進み、実習やインターンシップでも大きな問題は生じていないものの、これまでの人生経験（差別の場面など）から社会に出て行くことに対してためらいを感じている当事者の学生も一定数存在すると考えられる。留学なども含め、学生がこれから社会に

出て行く上でどう支援していくかが課題となっている。

また、学生については初年次教育の中でダイバーシティに関して教育を受ける機会が設けられているものの、教職員に関してはFD以外にそのような機会はない。大学全体としてはダイバーシティ推進に向けて進んでいるが、個々の教職員のダイバーシティ理解については温度差が感じられる部分もあり、教職員の意識改革が必要である。教職員は人事異動等で入れ替わっていくこともあるため、継続的な意識付け、FD活動が必要である。

5. 特色（優れているところ）・他大学等で参考となり得るところ

京都精華大学のダイバーシティ推進の優れた点は、何らかの属性を持つことにより不自由を感じることがないように大学の環境を整備することにとどまらず、多様性を理解することで大学構成員全体の成長を目指している点にあると考えられる。これが宣言文に書かれただけの単なる耳触りの良い表現でないことは、活動方針の中に3「交流活性化」が含まれていることからもうかがえる。ダイバーシティ推進センターの山田創平センター長は、多様な属性を持つ人々が対話できる環境作りが重要であり、そのために大学構成員の交流を活性化する必要があると述べ、実際にセンターでは各種のイベントを実施している。支援一被支援の枠を超え、新しい価値観を知る教育の機会として捉える考え方は、高等教育機関の学生支援において貴重な視点と言える。

大規模なアンケートによって学内の課題を可視化、データ化し、その結果に基づいて必要な施策を進めていくといった手続きは、他の大学の参考になるであろう。個々の大学で抱える課題も異なるため、他大学で実践された支援策をそのまま取り入れるのではなく、その前にまず自学の実態を明らかにした点は、基本ではあるが重要な点である。また、アンケートには積極的に声をあげていない学生の意見も拾い上げることができるという利点もある。中小規模の大学でもセクシュアルマイノリティを含む何らかのマイノリティの学生は一定数いるはずであり、規模が小さくなるほどむしろ声をあげにくい可能性もある。一方で、中小規模の大学は学生と教職員との距離が近く、困った際に相談しやすいという利点もある。アンケートに限らず、彼らの意見を聞く手段を用意することが支援の第一歩であると言えよう。

6. 所見、その他特記すべきところ

本実地調査は「LGBT支援」に関して京都精華大学の先進的な取組を紹介することを目的としたものであるが、実際にはLGBT支援という小さな枠組みではなく、「多様なバックグラウンドや属性を持つ人々が違いを受容し合い、対等に機会が開かれること」を推進するものであり、その中には年齢、人種、身体的特徴、国籍、宗教、出自など様々な属性に関連した問題の解決も含まれる。今回の調査ではLGBTの支援に焦点が当たっているが、そこだけに注目するのではなく、より広い視野を持つことが必要であろう。

また、山田センター長は、ダイバーシティを推進する動きは、大学の危機管理上の問題としても認識していく必要があると述べている。例えば、海外では同姓婚を認める国も多く、外国人留学生は増加しているが、（同姓婚の学生に対し）差別的な発言をすれば国際問題にもなりかねない。そういったことを未然に防ぐためにも、大学全体でダイバーシティに関する意識を醸成していくことが必要になっている。