

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

小樽商科大学（インターンシップを含む長期学外学習教育）	: 望月 由起
岩手県立大学（インターンシップの取組について）	: 立石 慎治
京都産業大学（インターンシップの取組について）	: 望月 由起
美作大学（コミュニティによる支援）	: 立石 慎治

生活支援【学生寮】

福岡女子大学（国際学友寮「なでしこ」における取組について）	: 橋場 論
国際基督教大学（学生寮）	: 沖 清豪
昭和大学（富士吉田キャンパス 学生寮の取組について）	: 安部 有紀子
麗澤大学（学生寮）	: 沖 清豪

学生相談

九州大学（学生支援体制の再編及び学生支援コーディネーター室の開設）	: 佐藤 純
国際基督教大学（学生の健康を考える会の開催）	: 佐藤 純
熊本保健科学大学（スモールグループ担任制を核とした学生支援体制）	: 橋場 論
仙台高等専門学校（常勤カウンセラー複数配置の学生相談室）	: 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）」「学生相談」について、他大学等に参考となる取組を実施している 11 校、12 取組

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

平成 29 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】小樽商科大学（インターンシップを含む長期学外学習教育）

実地調査年月日：平成 29 年 9 月 22 日

実地調査担当：望月 由起

1. 大学の概要

小樽商科大学は、1911 年に開学した小樽高等商業学校を前身とし、1949 年に設置された国立の社会科学系単科大学である。北海道小樽市に位置し、学生数約 2,400 人、教員数約 190 人を擁している。実学の精神に基づいた教育研究を特長とし、平成 28 年度からは「グローバル人材育成」をビジョンに掲げ、グローバルな視野で地域の問題を解決できる人材を育成している。

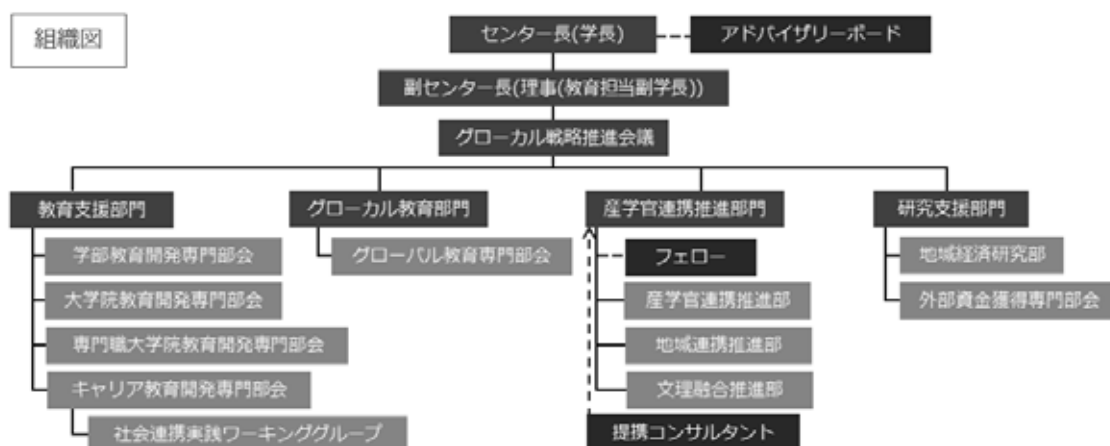
2. 取組について

小樽商科大学では、100 年を超える「実学・語学・品格」を教育理念として、現代社会の複合的、国際的な問題の解決に指導的役割を果たす人材育成を目指している。

2013 年に「No.1 グローカル大学宣言」を行い、学長のリーダーシップの下、グローバル時代の地域マネジメント拠点を目指した教育改革に取り組んでいる。平成 27 年度には「大学教育再生加速プログラム」にも採択され、留学、インターンシップ、ボランティア、フィールドワークといった長期学外学修プログラムの開発・実施に向けて 5 年間の支援が予定されている。

第 3 期中期目標・中期計画期間である平成 28 年度から 6 年間においては、「新たな教育課程を構築し、グローバル人材を育成します」「ビジネス開発プラットフォームの構築により、北海道経済の活性化に取り組みます」「アクティブラーニングの拠点として、新たな教育方法を普及・展開します」といった 3 つの戦略に基づき、北海道経済の発展に寄与する「グローバル人材」の育成を積極的に推進している。

こうしたミッションの司令塔的立場を担うのが、2017 年度より設置したグローバル戦略推進センターである。2006 年度より「キャリア教育開発部門」を設け、キャリア教育を意識的に推進していたが、現在は本センター内「教育支援部門」において「キャリア教育開発専門部会」が引き継いでいる。



※小樽商科大学ホームページより

小樽商科大学の学生は道内出身者が96%、通学圏の札幌市出身者が7割を占めている。新入生に対する調査からは、まじめで、学力も安定的な学生が多い傾向が示されているが、それだけでは変化の激しい時代を生き抜くのは難しいため、近年は、大学での学びを通して「やるべきことはしっかりやり、チャレンジ精神もあり、ストレス耐性もしっかりした「タフな」人材の育成」にも力を入れている。

例えば産学・地域連携教育科目「社会連携実践」では、インターンシップを含む長期学外学習を取り入れている。Cクラス「プロジェクト・ラーニング」では、「商大生が小樽の活性化について本気で考えるプロジェクト（通称：マジプロ）」の支援と指導を通じて、プロジェクトマネジメントの技法の習得を目指す。学内での教育と一定時間数のオフキャンパス教育を組み合わせ、小樽を中心とした北海道後志エリアの自治体や民間企業等との協働の下で中長期（3～6カ月間）の地域課題解決や経済活性化のプロジェクトを実践している。

科目名称	社会連携実践Ⅰ（2単位）	社会連携実践Ⅱ（2単位）	社会連携実践Ⅲ（2単位）
aクラス 「ビジネス・インターンシップ」	民間企業等が公募するインターンシップ等への自主的参加	大学と企業等の協定に基づいて実施される産学連携教育プログラム	専任教員が学外機関の協力を得て実施する専門的・実践的学修プログラム
bクラス 「サービス・ラーニング」	官公庁・NPO法人等と連携して実施するサービス・ラーニング	官公庁・NPO法人等と連携して実施するサービス・ラーニング	官公庁・NPO法人等と連携して実施するサービス・ラーニング
cクラス 「プロジェクト・ラーニング」	地域資源を活用した課題解決型プロジェクト実践	地域資源を活用した課題解決型プロジェクト実践	地域連携プロジェクトを題材としたプロマネ実践

この科目は、応用的な内容というよりも、早い段階から社会との接続部分を意識させること（「働く」ことについて実際に考えさせること）、大学での学習意欲を喚起させることを狙いとしているため、1年次（一部2年次）から履修することができる（履修希望者すべてを受け入れることが難しいため、キャップ制適用外）。特定のクラスを6単位分履修することも、クラスを自由に組み合わせて6単位分履修することも可能である。積み上げ式ではなく、学生自身が自己診断でピクアップする形式のため、担当教員や初年次ゼミ教員が履修相談にも応じている。

3. 実施した結果（成果）

日本インターンシップ学会において「秀逸なるインターンシップ」として表彰されるなど、学生の成長やキャリア形成につながる取り組みとして、こうした活動は学内外に浸透しつつある。就職を見据え、就職活動に直接的に役立つような活動ではないが、就職者に対する企業からの評価はおおむね高く、マスコミから「就職に強い大学」として頻繁に取り上げられるなど、一定の成果は出ている。

4. 課題（今後の予定）

・効果の可視化

先に記したように、小樽商科大学のキャリア教育は浸透しつつある。今後は、その効果を可視化するために、目的とする「社会人基礎力のような、どのような社会でも汎用的に役立つ能力・態度・志向（＝ジェネリックスキル）」の測定にも着手する予定である。大学と企業の共通言語となるような評価指標の導入も検討している。

・持続的な実施体制

現状として、「社会連携実践」、とりわけCクラス「プロジェクト・ラーニング」の運営は属人性が高いと言わざるを得ない。ノウハウは偏って蓄積されており、担当教員が転出すると継続が困難となる恐れもある。今後は、持続的な実施体制の構築が課題である。

他にも、「学生・教員・地域の認識の違い」「望ましい成績評価の在り方」「カリキュラム上の位置づけ/他の科目との関係」などの課題がある。

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

通常、小樽商科大学では前期を4月から、後期を10月から開始しているが、「社会連携実践」は年間のいずれの時期でも（空白期になりがちな2～3月含め）学外活動を実施してよいことになっているため、「1月～6月実施の学外活動を「前期」として、「7月～12月実施の学外活動を「後期」として認定する変則的な方式をとっている。教務担当等との連携・調整を重ねた上で成し得た方式であるが、インターンシップが多様化する中で、学生の目線にたち、あらゆる時期の活動を想定した対応である。

また、大学と同窓会組織との良好な連携が取れている点も看過できない。小樽商科大学には、小さいながらも伝統のある強力な同窓会組織が存在する。地域を基盤とした社会連携活動を推進するにあたってのネットワーク作りだけでなく、プロジェクト経費の補助等でもバックアップしている。小樽商科大学の連携地域は広く、学生の実践活動やその支援に必要な費用負担も大きいため、こうしたバックアップは重要である。現在、大学で直接的に学生に関わっている教職員等だけでなく、卒業生もともに人材育成にあたる姿勢は、少なからずの大学にとって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

「社会連携実践」を受講した学生へのインタビューでは（今回の実地調査にて実施）、以下のような声が上がっており、学生自身にとっても一定の成果が得られている。

- ・チームで取り組むことの難しさが分かった。
- ・自分が将来「働く」ことをリアルに考えることができた。
- ・自分たちのプロジェクトが後輩にも刺激を与えることができてよかった。

さらに、「働く」大人との関わりを引き続き求め、経済同友会インターンシップにも参加をした学生もみられるなど、次への活動へのエンカレッジメントの役割も果たしていることがわかる。

今後、インターンシップの形態が多様化する中で、「社会連携実践」の運営（授業担当、学内・学外との調整など）を担うことができる教職員の経常的な確保や増員も求められるだろう。学生からは「地域の活性化に向けてのプロジェクトへのより長期的な関わり」を求める声も挙げられており、「社会連携実践」をきっかけとして、自主的にプロジェクトへの関わりを継続していくような学生や、それを支援するような体制を期待している。

活動数や参加する学生数を増やすだけでなく、その効果を「学生のジェネリックスキル」という点から測定するという取り組みにも着目したい。限られたマンパワーの中で、活動「量」を増やすことのみを目的とせず、本来の目的に沿って「質」を高めていくためにも、必要不可欠な取り組みである。

【キャリア教育・就職支援】岩手県立大学（インターンシップの取組について）

実地調査年月日：平成 29 年 11 月 10 日

実地調査担当：立石 慎冶

1. 大学の概要

岩手県立大学は、平成 10 年に開学した公立大学である。岩手県滝沢市に位置し、建学の精神である『「自然」、「科学」、「人間」が調和した新たな時代を創造することを願い、人間性豊かな社会の形成に寄与する、深い知性と豊かな感性を備え、高度な専門性を身につけた、自律的な人間の育成』を目指している。

看護学部、社会福祉学部、ソフトウェア情報学部、総合政策学部の計 4 学部において、1,961 名の学生が学び、教員数は 203 名を数える。

2. 取組について

本稿では、岩手県立大学が中核的な役割を担っているインターンシップに関する東北地域大学連携制度を主軸としつつ、その事業の事務局メンバーに聴き取りした内容のうち、とりわけ紹介すべきと思われた内容を中心に記述する。

<取組内容について>

情報サイト「インターンシップ in 東北」というプラットフォームを使い、インターンシップに関する情報公開・提供を行っている。「東北インターンシップ推進コミュニティ」加盟大学各自がもつインターンシップ受入企業等情報が一元的に集約され、一覧できるように整備されている。聴き取り調査現在で掲載されているのは、東北地域内に受入事業所のある企業、及び市町村、NPO 等が提供するインターンシップ情報である。各事業所等の情報とそのインターンシップ先に関して手続等を行う大学（サイト上では「主催大学」）、予定されている体験活動の内容等が一覧でき、学生は県の内外を問わず、プラットフォーム上でインターンシップ先の吟味を行えるようになっている。

プラットフォーム上では一覧できる状況だが、実際のロジスティックで言えば、各大学が地域の窓口となっている（なお、事業所の基本情報とプログラムの公開についての業務も行っていたが、聴き取り調査時点現在では企業等が直接ウェブサイトに必要な情報をアップロードできるようになっている）。

学生は所属大学のスケジュールに合わせて参加申し込みを行い、所属大学において事前学習・事後学習を行うが、インターンシップについては場所を問わず参加が可能である。このため、スケジュールは事務処理上、最低限を合わせて実施することになっている（本報告末尾を参照）。したがって、8～9月の夏季休暇中が主なインターンシップ期間中であるが、一部の大学（岩手県内連携大学（岩手県立大学・岩手大学・盛岡大学））に限っては、1、2年生を主な対象とした春季のプログラムも提供されている。

なお、幹事校である岩手県立大学では、原則として、就業体験を伴うインターンシップであること、また、可能なかぎり 1 週間（5 日間）以上のインターンシップ（就業体験）であることを念頭に実施している。

<目的>

岩手県内では3年以内の離職率4割という現状がある（労働局統計）。こうした背景のもと、インターンシップおよび事前事後学習を通じて、（1）業種・職種のイメージと実際のギャップを理解することによるミスマッチの防止、（2）自己の価値観・職業適性を理解することによる良い就職活動への展開、（3）自己の汎用的能力の理解とその向上意欲の啓発及び大学での学習の積極性の向上などを目的としている。

<検討経緯について（これまでの変遷）>

平成 23 年～	岩手県内 3 大学（岩手県立大・岩手大・盛岡大）が連携してインターンシップ制度を開始。 それまで参加していた岩手県労働局・岩手県経営者協会のインターンシップ支援事業の後継。
平成 26 年～	産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業【テーマB】 「インターンシップ等の取組拡大」 テーマAで連携していた大学の中から ・ 東北インターンシップ推進コミュニティの発足 ・ 東北地域大学連携制度「インターンシップ in 東北」の立ち上げ・運用開始 > 事務作業など入力作業をシステム化 > 県内インターンシップ受入事業所・参加学生の増加 インターンシップの質（教育効果）の向上施策 → 事前事後学習は、ジョブカフェ等の外部に委託していたものも、できるだけ(各)大学で行うように改めた。学生の特質にあったものに改善。 ⇒ 文部科学省最終評価「S」を獲得
平成 27 年～	「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC プラス）」へと発展 ・ 地元就職率 10 ポイント向上（45%⇒55%）に向けた地域インターンシップの強化 ・ 多様なインターンシップの実施（実践型・中長期型・NPO 連携等）

<工夫している点について>

○ 体制面

・産業界・行政との意見交換・啓発活動

インターンシップ事業説明会・研修会等を実施している（平成 28 年度実績で県内年間 12 回。平成 29 年度 11 月時点で 8 回実施）。近年は、行政の担当者向けの説明会等を行い、先進事例をこれから取り組む自治体に紹介している。行政担当者や地域興し協力隊といった、コーディネータの候補となりうる人に情報提供を行っている。また、市町村（行政）が主催する事業者説明会に出向く方式にシフトしている。

・産業界の意見・ニーズを反映した事業所向けガイド

インターンシップガイド・インターンシップ活用ガイドを作成した。依頼時に送付したり、「インターンシップ in 東北」で閲覧・ダウンロードできるようにしたりしている。産業界からの意見・ニーズを反映させ作成し、各地での事業者向け説明会で活用している。

・専門人材育成研修会

ステイクホルダーをキーワードに、産学官のそれぞれの立場に応じて、どのようなものを作

れば効果的になるのか、それぞれにとって効果的なものになるのかを検討する場として、フォーラムや研修会を開催。

○ 内容面

・市町村との連携プログラム（地域志向型インターンシップ） *COC+事業として

地域志向型インターンシップは、一定期間、主に中山間地域に滞在しながら、地域を丸ごと理解することに主眼がおかれた内容となっている。単なる地場の職場体験というよりも「地域で働き、そこに暮らす」ことを擬似的に体験するものが多い。したがって、受入地域にも「教育的な関わり」を期待しているため、受入れ前の準備として受入れ先へのセミナー等も行っている。現在の実施地域は、岩泉町を皮切りに、西和賀町、葛巻町、二戸市等に拡大してきている。なお、学生は市町村から交通や宿泊費の助成をうけられる。

・事前学習・事後学習の充実

事前学習からインターンシップ参加、事後学習までで約半年をかける。実習先でのインターンシップ参加のみをインターンシップと捉えるのではなく、半年間にわたるプログラム総体をインターンシップとしている（スケジュールについては、本報告末尾を参照）。なお、各連携大学で実施してきた一連の活動をまとめた教職員等向け教材として「インターンシップ実施の基本手引き」「同参考資料」を作成している。また、ウェブサイトからダウンロード可能となっている。

なお、岩手県立大学で行われている事後学習では「インターンシップの経験をこの後の学生生活にどう生かすか」ということを考えるワークを行っている。

・インターンシップ後のフィードバック

企業に評価を依頼、回収し、学生の自己評価と突き合わせてみて、自身の状態を多面的に把握させている。学生にとって、凹凸＝学生の強みと弱みであることなど、客観的な評価を知る貴重な機会となっている。適性と能力、どこを伸ばしていったらよいかを把握させることができ、個人的な目的を明確にさせることができるようになった。

3. 実施した結果（成果）

「インターンシップ in 東北」というプラットフォームがもたらした成果は多面的である。

当然のことながら、広域連携によって、学生の情報収集が一ヶ所で済み、出身地等のインターンシップに参加することが可能となったという選択肢の充実も成果である。

また、企業だけではなく、市町村と深く連携することで実施できるようになった、地域志向型インターンシップによって、地域で働きそこに暮らすことの擬似体験を学生に提供できるようになったのも、内容面の成果である。

他方で、こうしたプラットフォームという枠組みが常に存在していることそのものが持つ成果としての面も忘れてはならない。すなわち、常設のウェブサイトがあり、そのサイトにおいて随時情報が提供されているために、関心のある学生はアクセスすることで時間と場所を問わず最新の情報が得られる。また、教職員も、関心のある学生をサイトに誘導することで、学生のニーズに対応できる。

岩手県立大学に焦点を絞れば、その成果は定量的にも表れている。滝沢キャンパスにおける東北地域大学連携インターンシップの枠組み利用者は、平成 25 年の 92 名から平成 29 年の 125 名に

延びている（うち同枠組みを利用し、県外インターンシップに行った者は平成 27 年度で 4 名、平成 28 年で 3 名、平成 29 年度で 0 名）。

「インターンシップで得られたこと」を尋ねた学生アンケートからも、インターンシップを通じて学生が変容・成長をしたことが垣間見える。「これからの行動を変える気付き」や「自分の将来を考えるための時間」といった項目、計 7 つに関して 5 段階で「5」「4」といった肯定的な回答が 80%を超えている。

4. 課題（今後の予定）

ここで提示する課題は、主に岩手県立大学の立場からインターンシップ充実に向けての課題を示す。

- ・ 概要にもあるとおり、看護学部、社会福祉学部、ソフトウェア情報学部、総合政策学部はそれぞれ特性の異なる学部であるため、インターンシップも異なる捉えられ方をしている。たとえば資格取得ができる学部では、既に実習が設定されており、法令に伴う必修科目もあるため、展開が困難であるのが現状。キャリア形成に関する学習機会の充実の観点からすれば、資格取得系の学部においてもインターンシップは有効でありうる。こうした学部に学ぶ学生の場合、1、2 年生の内に経験するのも望ましい。
- ・ 単位化しているが、取得者が伸び悩んでいることが課題のひとつとなっている。単位化している以上、プログラム内容が単位として適しているかどうか精査も必要となり、質の担保・向上の必要がある。
- ・ 1day インターンシップ等といった容易に参加できるものが一般的になると、教育的見地から行おうとしている県立大のプログラムから流れていくおそれがあり、住み分けを考える必要がある。

今後の展開として、

- ・ 多様なインターンシップを展開したい。学生が学んでいることを実践する場面があるようなプログラムを考えたい。
- ・ 多様な学生が参加可能なプログラムへと充実を図りたい。資格取得系の学生が参加できるもの、特別支援の必要な学生が参加できるものにプログラム改善していくことが課題のひとつとなっている。
- ・ いまだ連携先の大学がない県があるので、連携大学を拡大したい。
- ・ 単位化を進めていくのであれば、教育の質の向上・保証を考えていかねばならない。

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

本事例の特色は極めて多いため、これからインターンシップ事業を始める大学等において念頭に置いていただきたいもの（1）と、既に取り組んできた大学等において更なる充実を図る際に念頭に置いていただきたいもの（2）を 1 点ずつ示す。

（1）学生の反応に基づく改善

<工夫している点>で挙げられていたように、事前学習、就業体験、事後学習の一連の流れにおいて充実を図っていることもさることながら、例えば、事後学習等で実施したアンケートの結果等を踏まえて次年度の改善を図っている点はこれからインターンシップ事業に乗り出す大学等

においては確実に参考にしたところである。

アンケートを取ることはおそらくどの大学における実践でも行われていることであろうが、改善に供するために、率直な反応を得るべくアンケートの目的がプログラムの質向上であることなどを伝えているといった点も参考とすべきポイントのひとつであると思われる。

また、ウェブアンケートを導入し、入力作業等の省力化を図ったことで、結果の検討に集中できるように業務そのものも改善しているが、こうした業務改善も学生の学習経験の充実に集中する点で行われている。PDCA サイクルとはよく言われているが、実効的なものとしている点が優れている点のひとつである。

(2) ビジョンとチーム・ビルディング

本報告書には直接記載されることがないが、今回の実地調査に対応いただいたインタビューの方々には、様々な経歴を有しており、異なる強みをチームに持ち込んでいる。「学生のためになるならばやる」というビジョンを示す人、ビジョンを受けてアイデアを出す人、そうしたアイデアを実装する人などが、示されたビジョンのもとに学生のインターンシップ経験の充実に向けて協力している。こうしたメンバーによる極めて高いチームワークが発揮されていることは、「取組について」の項に記載されていた取組内容、及び、「工夫している点」の各項目が充実していることから推察されるとおりである。

また、学生のため、協力企業のためという対人支援志向性を共通に有していたり、こうした事業を遂行するために必要なスキル・リテラシーを持った人材を採用したりするなど、チームとしての機能を高める点に配慮されている。これらの点は、既に取り組んできた大学等において更なる充実を図る上でも極めて参考になると考えられる。

6. 所見、その他特記すべきところ

岩手県立大学の事業は、時間の経過とともに継続的な改善や、発展を見ている。こうした継続性の観点から、特記しておくべきことを1点書き記しておきたい。

・「小さく生んで、大きく育てる」

「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業【テーマB】」を淵源のひとつとする本取組だが、整備事業終了後（補助金交付終了後）のことも見越して、ランニングコスト等も考慮しながら事業を展開したことは書き残しておくべき点のひとつである（それを象徴したのが聴き取りにおいて語られた「小さく生んで、大きく育てる」）。

補助金事業は概して、人的・物的資源の不足等が生じるのか、事業期間終了後に事業を終えるところも散見される。岩手県立大学のケースは、事業担当者が継続的に雇用され、プログラムは更なる発展を見ている。このことから、プログラムに対する担当者の献身と、そうした献身を把握し、雇用継続の道を拓いた執行部の慧眼があったことが推察される。今回の実地調査報告書にすべてを表せていないが、紹介した本事例はこうした様々なものに支えられている面があることもまた書き記しておかねばならないだろう。

最後に、本来ならば成果欄に書くべきことかもしれないが、学生の声を紹介して閉じたい。聴き取り調査時に、学生にインターンシップ経験について尋ねたところ、一緒にインターンシップ

に行った先輩にしてもらったことを挙げて、もし自分が先輩になったら後輩にしてあげたいという世代生殖性の面の成長について触れた学生がいた。また、インターンシップを終えた後に取った授業において、チームで課題に取り組む時にリーダーシップを発揮した経験や積極性が伸びたという自覚について触れてくれた学生もいた。「学生のために」というビジョンに基づく事業展開と改善は、学生にも届いているようである。

4月～6月	所属大学の説明会等でインターンシップ実施要領を聞きます
	本サイトでインターンシップ情報を検索
4月～6月	インターンシップin東北のエントリーフォーム もしくは 所属大学の方式で申込み (エントリーの仕方は所属大学の指示に従ってください。)
6月	マッチング(※)決定の通知を所属大学から受取る
6月～7月	所属大学の指示に従い、誓約書提出や保険加入の手続きなどを行います
	ビジネスマナー研修等、所属大学が主催する事前学習を受講
7月	事前のご挨拶、企業との日程調整などをおこないます
8月～9月	(夏季休暇中中心に)インターンシップ実施 実習期間は日報を作成します
10月～11月	日報、レポート作成、お礼状の送付などを行います
	所属大学主催の事後学習を受講しましょう

※「マッチング」とは、選考の結果、受入企業が決定する事です

* 「インターンシップ in 東北」ウェブサイト「参加の流れ」より

東北地域インターンシップ情報ポータルサイト
インターンシップ in 東北
Internship in TOHOKU
www.tohoku-is.jp

合津大学 岩手県立大学 岩手大学 盛岡大学 桜の聖母短期大学 山形大学 尚絅学院大学

学生の皆さんへ
 > インターンシップ情報検索
 > インターンシップ参加のススメ
 > インターンシップ参加の仕方
 > ダウンロード (報告書・事業所一覧等)
 > 学生エントリー
 > 学生ログイン (登録済の学生はこちら)
 企業の皆様へ
 > インターンシップについて
 > 企業エントリー (初めての企業はこちら)
 > 企業ログイン (登録済の企業はこちら)
 > このサイトについて

【働きたい場所を選択】
※大学ロゴをクリック

【インターンシップ情報検索】
【条件を指定して検索】

- 主催大学 (選択)
- 業種 (選択)
- 就業地 (選択) 県 例) 市町村
- 受け入れ期間 (選択)
- 事業所名 例) 食品・システム等
- 体験内容 例) 事務・サービス
- チャレンジポイント 例) コミュニケーション

* 「インターンシップ in 東北」ウェブサイト

【キャリア教育・就職支援】京都産業大学（インターンシップの取組について）

実地調査年月日：平成 29 年 9 月 27 日

実地調査担当：望月 由起

1. 大学の概要

京都産業大学は 1965 年に開学し、9 学部、学生数約 13,000 人、教員数約 450 人を擁する大規模私立大学である。京都府京都市北区に位置し、「将来の社会を担って立つ人材の育成」を建学の精神として、自らを厳しく律しつつ創造性に富み、社会的な義務を怠ることなく、国内外を問わず活躍できる人材の育成を目指している。

2. 取組について

京都産業大学では、全学的な学生支援の方針等（教育・学生支援の骨子）として、8 つの基本 Vision を掲げ、「大学と学生一人ひとりの「きずな」の醸成」「生涯のキャリア形成を見据えた就職支援により社会で生き抜く力の育成」等に力を入れている。

真に必要な知識や能力を、大学の多彩な科目と教育システムの中から学生自らが「主体的に」選択する動機づけとなるようなキャリア教育体系を構築し、2016 年度は 23 科目に約 4,200 名の学生が受講している（この 5, 6 年は同様の規模で展開）。

そのうちの 7 科目は、就業体験で自分の社会性を高めたい学生のためにインターンシップ科目として開設しており、2016 年度の受講学生は 300 名を超えている。

科目名	スタートアップ・インターンシップ	インターンシップ1	インターンシップ2	インターンシップ3	インターンシップ4	インターンシップ5	インターンシップ6 (地域コアオブ)
開設年度	平成23年度	平成11年度	平成11年度	平成14年度	平成14年度	平成16年度	平成17年度
特長	大学での学びと社会とのつながりを実感し、自律的なキャリア形成意欲の向上を図るとともに、学生自ら調査レポートした企業でのインターンシップを通じて、就業観の醸成を果たす。	(公財)コンソーシアム京都が主催するインターンシップのビジネスコース。多くの地元京都の企業と協定されており、体験のチャンスであるが、本学学生が選ばれるかは確定ではない。	(公財)コンソーシアム京都が主催するインターンシップのパブリックコース。行政機関・NPO・NGO団体が対象。本学学生が選ばれるかは確定ではない。	本学独自の国内インターンシップ。事前学習として行う社会人として最低限必要なビジネスマナーやプレゼンテーション能力などを養う。実習先は、本学のキャリア教育への理解や協力を得られる企業等で約110社程度。	本学独自の海外インターンシップ。事前学習では、国内インターンシッププログラムに海外マナーや危機管理の講義の他、マイ語学学習プラン(教員と相談して自分の能力に合わせた自習プラン)等が加わる。一般企業、日本語教師のアシスタント等がある。	企業・団体等が公募するインターンシップに応募して、大学が定める条件を満たした学生に単位を付与する。	「地域」に根ざした、伝統産業を担っている企業、神社仏閣、地域の活性化策等に焦点を当て、フィールド(現場)に向いて、履修者自身の持つ興味と自主的な活動の醸成を目的とする。実習前の事前学習では、各自テーマ設定やマナー講座などに取組む。
配当学年	1・2年次生	2・3年次生	2～4年次生	3年次生のみ	2・3年次生	2・3年次生	2年次生のみ
単位	2	2	2	4	4	2	3
主な授業内容	○企業調査 ・インタビュー準備ワーク ・企業調査実践講義 ・中小企業に関する講義 ○魅力発信レポート作成 ○インターンシップ体験 ・見学型インターンシップ	○事前学習 ・グループディスカッション ・スキルアップトレーニング ・コミュニケーショントレーニング ・リスクマネジメント講習 【本学での事前学習】・人権研修 ○事後学習 ・グループディスカッション ・プレゼンテーション ・報告会 【本学での事後学習】・インターンシップ全体報告会(インターンシップ1～5合同)	○事前学習 ・外部講師によるビジネスマナー講義 ・各自の就業体験目標と業界研究についての報告および相互討議 ○事後学習 ・各自の就業体験成果についての報告及び相互討議 ・インターンシップ全体報告会(1～5合同)	○事前学習 ・外部講師によるビジネスマナー講義 ・各自の就業体験目標と業界研究についての報告および相互討議 ○事後学習 ・各自の就業体験成果についての報告及び相互討議 ・インターンシップ全体報告会(1～5合同)	○事前学習 ・外部講師によるビジネスマナー講義 ・各自の就業体験目標と業界研究についての報告および相互討議 ○事後学習 ・各自の就業体験成果についての報告及び相互討議 ・インターンシップ全体報告会(1～5合同)	○事前学習 ・総合オリエンテーション ・ビジネスマインド研修 ○事後学習 ・各自の就業体験成果についての報告及び相互討議 ・インターンシップ全体報告会(1～5合同)	○事前学習 ・フィールドワークについての学習、テーマ設定 ・合宿授業 ・マナー講座 ○実習(フィールドワーク) ○報告会
実習期間	2月に3～5日間	夏期休暇中に 2週間～1か月程度		夏期休暇中に 2週間～1か月程度	夏期休暇中に 2週間以上	夏期休暇中に 2週間以上	夏期休暇中 適宜指示
担当教員	1名	1名	10名	1名	1名	1名	1名
受講生 (0内は15年度)	19名(24名)	3名(1名)	15名(2名)	226名(239名)	14名(13名)	12名(18名)	14名(21名)
協働企業数 (0内は15年度)	13社(2社)	3社(1社)	8社(2社)	111社(116社)	14社(13社)	10社(17社)	-

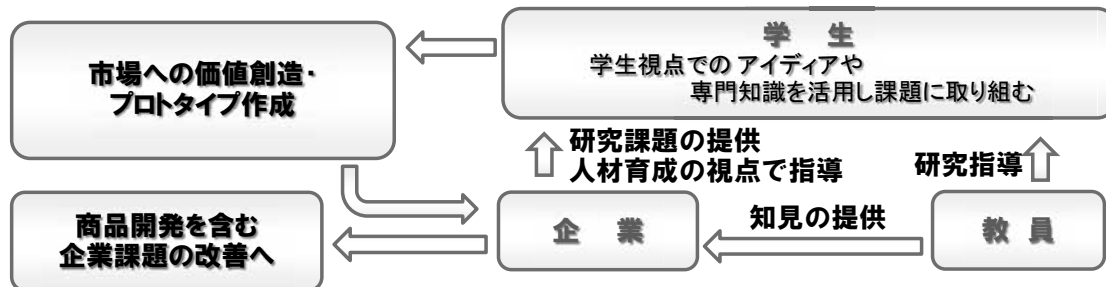
※実地調査時の配布資料より抜粋

この他にも、あらゆる状況でもミッションを任せられる能力と志を備えたい学生のためには、世界標準のコラボ教育の新たなプログラムとして、長期有給インターンシップ「むすびわざコラボプログラム」を展開している。学生の自発性を喚起しつつ、学部の専門教育を土台とした長期インターンシップを中核に据えた本格的なコラボ教育を行うことにより、京都産業大学の建学の精神が目指す「如何なる時局に当面しても、常に独自の見解を堅持し、自己の信念を貫き得る人間」を育成することを目的としている。3年次生の春学期に15週間の長期の有給インターンシップを行い、実際に社員と同じように働きながら、インターンシップ前後に大学で社会につながる学びを深めるカリキュラムで構成され、2014年（1期生）13名、2015年（2期生）19名、2016年（3期生）13名、2017年（4期生）8名が受講している。



※日本学生支援機構 Web サイト「長期インターンシップの実施事例」より抜粋

さらに2016年2月より、「理工系コラボ教育プログラム」がスタートした。これまでの展開をさらに専門教育の中で実践すべく、コンピュータ理工学部の特別研究の一環で3ヵ月間のインターンシップを組み込むもので、今後、さらなる充実・拡大の方向で検討している。



※実地調査時の配布資料より抜粋

3. 実施した結果（成果）

2008-2012 年度卒業生の就職状況等によれば、インターンシップやコーオペ教育を受講した学生は、「リーマン・ショック後の就職が厳しい時期でも就職率が高い（97.7%）」「約6割の受講生はGPA上位層であるが、GPAの上位・下位の層に関わらず、総じてフリーター率は低く、明確なビジョンを持って卒業する学生の育成につながっている」といった傾向がみられる。

また、2006-2009年度卒業生への追跡調査によれば、インターンシップやコーオペ教育は、「就職活動」「学習意欲の向上」「社会に出た後」のいずれにおいても「役立った」という回答が多く、およそ半数に及んでいる。2010-2012年度卒業生に対する調査からも同様の傾向がみられる。

4. 課題（今後の予定）

大学全体としては、インターンシップの学部浸透化と理解が課題である。推進力と時間をかけて、学内でのポジショニングをとることが必要。

また、学生への徹底的な向き合いができる教員が不可欠である。企業ニーズと大学教育との両方を意識しながら企業対応と学生指導を行うことが求められる。学生が「受けたい」と思うような、魅力あるプログラムの構築と提示も重要である。

さらに、企業・大学・大学教育・学生との間に立ち、コーディネーションを行う職員（専門人材）も不可欠である。専任職員は異動を伴うため、第三の職域の整備を進めている（2015年度より異動のない職務限定型の「専任専門員」制度を導入）。

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

「むすびわざコーオペプログラム」では、1~2週間のインターンシップでの「預かる」「預かってもらう」ではなく、中・長期インターンシップを組み込むことにより、企業・大学双方で「育てる」という概念が共有・醸造できるスキームを可能にしている。

双方の真摯な信頼関係づくりのために、キャリア教育研究センターを組織化している。この組織は教務部でのインターンシッププロジェクト組織をもとにしており、「就職」というよりも「教育」の観点でPDCAを展開している点に特徴がある。

6. 所見、その他特記すべきところ

大学の建学の精神や資源をいかし、プログラムを担う教員、マネジメントを行う職員、コーディネーションを担う職員（専門人材）のいずれも、インターンシップ教育を「大学としてどのように捉え、大学教育システムの中にどのように取り込み、質的向上へどのように向かおうとしているのか」を真摯に検討し、実行に移している。

また、「むすびわざコーオペプログラム」を受講した4年次生へのインタビューでは（今回の実地調査にて実施）、4カ月にわたるインターンシップを経験して、「失敗を恐れないことの大事さ」「謙虚さ」「積極性」「根回しの重要性」「真剣さ」といった点が自身には欠如しているという気づきを得たという声が上がっており、オンキャンパスのみでは得難い成果がみられた。

加えて、本プログラムへの参加が大学生活への意欲や適応にも寄与していることも伺えた。担当教員の熱意、本プログラムを受講した仲間と切磋琢磨し困難を乗り越えた経験が、大きく影響しているものと思われる。

【キャリア教育・就職支援】美作大学（コミュニティによる支援）

実地調査年月日：平成 29 年 11 月 20 日

実地調査担当：立石 慎治

1. 大学の概要

美作大学は、1967 年に（当時、美作女子大学として）開学し、1 学部（生活科学部）3 学科（食物学科・児童学科・社会福祉学科）、学生数約 900 人、専任教員数 52 人を擁する私立大学である。岡山県津山市に位置し、「一人ひとりの学びを大切にす面倒見の良さ」を特徴とした教育により、高い就職率（就職希望者に対する就職者数の割合）を数える（平成 28 年度実績で、食物学科 100%、児童学科 98%、社会福祉学科 100%）。Uターン就職実績も維持している。

2. 取組について

《背景等》

岡山県の県北地域における大学進学者数が 400 名程度を数えるなか、美作大学だけで 350 名の定員を設定しているため、県南地域・他県からも学生を集めなければならないという実情がある。そうした状況に置かれた小規模大学の生き残り策として、「教育力」を徹底的に磨きあげた。あえて地元を離れなければならない学生にとってのメリットとは何か、ということ突き詰めた結果が、学生が育ち、地元に戻って活躍できるようになる教育の提供である。

資格取得につながる魅力的なカリキュラムや、国公立大学に遜色ない国家試験合格率などの実績をあげることで、他大学との差別化を図った結果、現在の評価や実績につながった。将来、専門職に就く人材として、知識面と人間性を両面から育て上げるという意識を全教職員が持つことで、大学自体の「教育力」につながっていった。

また、同大学が提供する 3 分野「食」「子ども」「福祉」は、近隣他県出身者も多い同大学の学生の“出身地で将来に渡り貢献したい”という強い思いに合致している。地域の暮らしを支える 3 分野における専門人材を育て、出身地へ返すという意識により、Uターン就職への成果をあげている。

《取組概要》

「学生に寄り添う学生支援」をモットーに様々な学生支援を展開している。多くの大学に見られるトップダウンの手法とは異なり、教職員一人ひとりの積極的かつ自発的な対応により、学生に寄り添った支援を行えている。こうした「面倒見の良さ」の背景には、開学当初から培われてきた学内文化を下敷きとして、次のような、漏れのない学生支援のしくみの構築がある。

①クラス担任を中心とする日常生活における支援

クラス担任による面談（前期及び後期）を全員対象に実施し、成績チェックや履修相談、生活状況の把握等を行っている。また、教室と研究室が物理的に近く、学生・教員間の精神的な近さにつながっており、学生にとって大学生活においての大きな安心感と、モチベーションの維持に効果的に働いている。

また、全学教職員の共通認識のもとで学生支援を行うために、「学生支援の手引き」を作成・配付している。“全ては学生のために”という精神が全教職員に浸透している一因でもある。

こうしたクラス担任を中心とした日常の支援に加えて、緊急性の高い事案については、副学長、学科長、クラス担任、学生部で構成されるチームが対応する体制が採られており、クラス担任が

全てを抱えずに済む仕組みになっている。

②専門部署による支援

健康維持やメンタルケア、障害等に関する特別支援は、専門部署によるサポート体制が整備されている。

特筆すべきなのは、「発達支援アドバイザー制度」であり、発達障害学生を指導する教員向けに相談体制が採られている。小規模大学であるため、各種のセンターを立ち上げることが難しい状況があるものの、学内の福祉系分野の教員の協力があり、助言を受けることができる。

③就職支援

就職支援室の職員と、クラス担任を含む学科の教員が連携して行う。担当する教職員それぞれが、各学生の希望地域や職種を把握するだけでなく、求人情報や内定状況を共有している。情報共有を行うことで、学生が相談を持ち込んだ際に、就職支援室だけでなく研究室でも対応可能な環境を作っている。(なお、就職支援室が独自に提供する支援については、本報告末尾を参照。)

また、企業開拓は教職員全員で分担する。OBがいる企業への訪問や、学生のニーズを踏まえた新規開拓を夏季に集中的に行い、求人を得てくる。一人が2、3社から多くて20社ほど訪問する。集中的に訪問するのは夏季だが、必要に応じての訪問は通年で行われている。

こうしたネットワークづくりは個別事業所とだけではなく、自治体とも試みられている。各県から学生が来ている関係から、当該学生への出身県へのUターン就職支援の更なる充実を図る観点からも、就職支援協定を結び、情報を共有することで支援につなげている。なお、高知県、島根県、鳥取県、愛媛県、津山広域事務組合との協定実績がある(本報告末尾を参照)。

文部科学省G P事業で構築した就職支援システムも引き続き活用されている。学生が就職を希望する地域と職種を登録することで、該当する情報がメールアドレスに自動配信されるしくみである。

④経済的サポート(独自奨学金制度)

学修への高い意欲を持ちつつも、経済的に進学が困難な生徒に対して、受験前から採否が決まる「進学支援特待生制度」を運用している。特待生としての採用が決まった場合は、受験以前に入学金・学納金減免及び寮費免除の確約が得られる。しかし、受験が課せられるわけではないため、受験しなくてもよい。また、「学業成績特待生制度」もあり、こちらは入試や在学中に優れた成績を収めた場合に、一定額が給付されるしくみとなっている。

3. 実施した結果(成果)

就職率、国家資格試験合格率の高さという実績がまずもって成果である。学生一人ひとりに対する丁寧な支援を日常的に行うことで、学生の満足感が高く、安定した生活態度や学修への意欲にもつながっている。このような環境が実現している結果、学生は入学時のモチベーションを維持し続け、冒頭の成果に結実しているものと考えられる。

また、そうした数値上の実績だけでなく、卒業生の人物評価も高いことが評判につながっている。高校からの信用度も上がっており、志望者も伸びている。こうした評価が、安定的な学生確保の要因となっている。

そして、「教職員と学生がとても近い大学」であるという認識については、教職員側だけが一方的に実感しているのではなく、学生からも同大学の特徴として挙げられている(聴き取り調査での聴き取り内容より)。大学の学風として、このような教職員との日常的な関わりが保たれており、後述する特色にもつながっている。

4. 課題（今後の予定）

学生の出身比率が多い中国・四国地方の自治体との連携を更に充実させていくことが今後の課題のひとつである。香川や広島との連携はこれから実現すべきものとなっている。

沖縄県と就職支援協定を結びたいが、同県における求人状況からUターン就職に対して消極的にならざるを得ない実情があり、難しい状況である。

企業訪問等の際にOBOGに会うことなどを通じて状況把握ができてしまうため、相対的に同窓会組織に依存することがあまりないが、状況把握に同窓会組織を活用するのであれば、在り方や活用の仕方については今後の検討課題となっている。

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

美作大学が優れている点で最も見逃してはならないのは、「学生に寄り添う学生支援」というモットーが題目に終わるのではなく、各実践においてその理念が突き詰められているところにある。いずれの学科も専門職育成の学科であることから、この高い就職率は専門職の就職・採用状況が比較的景気に左右されにくく安定しているがゆえだという見方も不可能ではないが、美作大学についていえば、おそらくそれは当たらないこととだと思われる。

本報告のトピックである就職支援の観点から見て、理念の徹底がもっとも表れているのが、就職支援室と学科との連携の在り方であろう。各学科の就職委員の教員が就職支援室に頻繁に足を運び、学生の就職活動状況や内定状況を共有している。就職支援室で得た情報は学科会議で共有され、逆に学科で把握している情報も就職支援室にフィードバックされ、多面的な支援を実現する環境づくりに寄与している。また、4年生を持つクラス担任には求人票のコピーが就職支援室から提供されるため、研究室、就職支援室の場所を問わず、求人状況を知ることができる環境が整えられている。

このことが何を実現させるかということ、就職支援室、あるいは、学科教員のどちらかに相談をしても、最終的にはその学生に必要な支援に展開していく、ということである。この種の支援において、もっとも避けるべきなのは、支援にアクセスしてこないことだが、支援室には行きやすい学生は支援室に、学科教員のところに行きやすい学生は学科教員のところに行くことで、アクセスしないという事態を避けられている。学生が必要な支援に無理なくアクセスできる状況が調えられているところが、まさしく「学生に寄り添う」を実現しており、出色である。

6. 所見、その他特記すべきところ

美作大学について本欄に書き記しておくべきは、教職員と学生が近いというその学風であり、コミュニティの形成に成功している点である。学生への聴き取りからは、他学科の教員に指導をお願いしたところ、快諾してもらったというエピソードを聞くことができた。また、説明会が設定されていない事業者について説明会開催の要望を出したところ、それが叶えられたエピソードもまた学生から聞くことができた。どのようなイベントに出るといいのかを先輩が教えてくれたというエピソードも語られた。

こうした「面倒見の良さ」が定評を得ていることで、「打てば響く学生」（聴き取り内容より）が入学するに至っていることも、特記すべきことであろう。こうした学生が多いことが、例えば、3年秋に実施される就職ガイダンスへの出席率100%につながっており、またそこで紹介、案内されるメール配信サービスへの登録につながるなど、好循環を生み出している。

こうした学風がもたらす好循環は一朝一夕で生み出し得るものでない。また、美作大学が小規模なために家族的な雰囲気を醸成しやすいということもあるだろう。我々が美作大学の事例を前にして試みるべきなのは、そのまま真似ることではなく、各大学にある自大学の文化や教職員・学生のコミュニティの実態を捉え直し、そうした実態に適合した支援を考えるきっかけにする、ということではないだろうか。

平成29年度 就職支援 年間スケジュール(予定)

大 学		短期大学部	
●就職オリエンテーション(1年生)	4月	●就職オリエンテーション(1年生)	●第1回集団討論練習会(2年生)
●自治体別教員採用試験模試(2~4年生)		●第1回公務員模試(1年生)	
●第1回集団討論練習会(2~4年生)		●第1回保育士・幼稚園教諭就職対策模試(全学年)	
●第3回教員採用試験模試(2~4年生)		●第1回公務員模試(全学年)	
●高知県立学校教員採用試験説明会(全学年)	5月	●岡山県北山市町村職員の採用合同説明会	●第2回集団討論練習会(2年生)
●就職ガイダンス(3年生)※2月までの間に計9回(詳細は下記)		●公務員採用試験対策説明会(1~3年生)	●第2回公務員模試(全学年)
●公務員採用試験対策説明会(1~3年生)		●教員採用試験対策説明会(1~3年生)	●第2回公務員模試(全学年)
●第1回保育士・幼稚園教諭就職対策模試(全学年)		●岡山県北山市町村職員の採用合同説明会	●第2回公務員模試(全学年)
●岡山県北山市町村職員の採用合同説明会	6月	●介護職員初任者研修説明会(全学年)	●第2回公務員模試(全学年)
●第1回公務員模試(全学年)		●第2回保育士・幼稚園教諭就職対策模試(全学年)	●第2回公務員模試(全学年)
●第2回集団討論練習会(2~4年生)		●岡山県・廣山市公立学校教員採用試験説明会※他、鳥取県・島根県も実施(全学年)	●介護職員初任者研修(全学年)
●岡山県・廣山市公立学校教員採用試験説明会※他、鳥取県・島根県も実施(全学年)		●介護職員初任者研修説明会(全学年)	●第2回公務員模試(全学年)
●介護職員初任者研修説明会(全学年)	7月	●第2回保育士・幼稚園教諭就職対策模試(全学年)	●第2回公務員模試(全学年)
●第2回保育士・幼稚園教諭就職対策模試(全学年)		●第2回公務員模試(全学年)	●介護職員初任者研修(全学年)
●第2回公務員模試(全学年)		●介護職員初任者研修(全学年)	●就職ガイダンス(1年生)※2月までの間に計8回(詳細は下記)
●介護職員初任者研修(全学年)		●就職ガイダンス(1年生)※2月までの間に計8回(詳細は下記)	●就職懇談会(1年生)※鳥取・高知・沖縄会場は2月開催
●岡山県公立学校教員 講習会説明会(4年生)	10月	●分野別就職情報説明会(全学年)	●分野別就職情報説明会(全学年)
●就職懇談会(3年生)※鳥取・高知・沖縄会場は2月開催		●SPI模擬試験(1~3年生)	●SPI模擬試験(1年生)
●分野別就職情報説明会(全学年)		●筆記試験対策講座(1~3年生)	●個別面談(進路相談、履歴書添削、面接練習など)(全学年)
●第1回教員採用試験模試(1~3年生)		●個別面談(進路相談、履歴書添削、面接練習など)(全学年)	●携帯アドレスへの求人情報・就職イベントの情報配信(全学年)
●第2回教員採用試験模試(1~3年生)	11月	●携帯アドレスへの求人情報・就職イベントの情報配信(全学年)	●学内合同企業説明会(全学年)※年1~2回開催
●SPI模擬試験(1~3年生)		●学内合同企業説明会(3~4年生)※年1~2回開催	●面接対策支援講座(全学年)
●筆記試験対策講座(1~3年生)		●面接対策支援講座(全学年)	●応募書類作成支援講座(全学年)
●個別面談(進路相談、履歴書添削、面接練習など)(全学年)		●応募書類作成支援講座(全学年)	●作文対策セミナー(全学年)
●携帯アドレスへの求人情報・就職イベントの情報配信(全学年)	12月	●作文対策セミナー(全学年)	●就職支援室参入(鳥取・高知・沖縄)との個別面談・全体会(全学年)※5・7・12月開催
●学内合同企業説明会(3~4年生)※年1~2回開催		●就職支援室参入(鳥取・高知・沖縄)との個別面談・全体会(全学年)※5・7・12月開催	
●面接対策支援講座(全学年)			
●応募書類作成支援講座(全学年)			
●作文対策セミナー(全学年)	1月		
●就職支援室参入(鳥取・高知・沖縄)との個別面談・全体会(全学年)※5・7・12月開催			
●就職支援室参入(鳥取・高知・沖縄)との個別面談・全体会(全学年)※5・7・12月開催	2月		
●就職支援室参入(鳥取・高知・沖縄)との個別面談・全体会(全学年)※5・7・12月開催	3月		
●就職支援室参入(鳥取・高知・沖縄)との個別面談・全体会(全学年)※5・7・12月開催	通年		

* 出典：『大学案内』（美作大学提供）より

美作大学・美作大学短期大学部が締結した就職支援協定

提携先	締結年月日(年度)	協力内容	実績(実施日)
高知県	2014年3月26日(H25)	(1) 学生に対する県内の企業情報、各種イベント等の周知に関する事 (2) 学内で行う合同企業説明会等の開催に関する事 (3) 保護者向けの就職懇談会の開催に関する事 (4) 学生のU・Iターン就職に係る情報交換及び実績把握に関する事 (5) 県内企業等における学生のインターンシップ受入の支援に関する事 (6) その他、学生のU・Iターン就職促進に関する事	(1) 就職懇談会への職員の招聘(2015.3.8、2016.2.21、2017.2.19) (2) 高知県と本学の懇談会(2016.12.4) (3) 高知県職員の大学訪問(2015.9.16) (4) 高知県内企業と大学職員の就職情報交換会(2014.11.5、2015.11.4、2016.11.11、2017.1.26、2017.11.10) (5) 中小企業の魅力探究セミナー(2014.8.18・19・22・23) (6) 県内企業情報、各種就職イベントの情報提供と学生への周知(定期的)
愛媛県	2014年4月23日(H26)	(1) ジョブカフェ愛work(愛媛県若年者就職支援センター)及びふるさと愛媛Uターンセンターの利用促進に関する事 (2) 学生に対する愛媛県内の企業情報、各種イベント等の周知に関する事 (3) 学生と愛媛県内企業とのマッチングの支援に関する事 (4) その他、学生のU・Iターン就職促進に関する事	(1) ジョブカフェ愛workの利用促進依頼と学生への周知(定期的) (2) 県内企業情報、各種就職イベントの情報提供と学生への周知(定期的)
津山広域事務組合	2014年7月11日(H26)	(1) 学生に対する県北企業の企業情報、各種イベント等の周知に関する事 (2) 学内外で行う面接会等の開催に関する事 (3) 就職に係る情報交換及び実績把握に関する事 (4) 県北の自治体職員の募集に係る情報の提供に関する事 (5) 既卒者が求職の支援を求めてきた場合の対応、また、その際の求職者のニーズにあった情報提供に関する事	(1) 学内合同企業説明会(2014.8.8、2015.9.18、2016.6.5、2017.6.4) (2) 県北学校訪問(2015.6.2、2016.6.13、2017.6.21) (3) 美作圏域内企業情報、各種就職イベントの情報提供と学生への周知(定期的)
島根県	2015年1月27日(H26)	(1) 学生に対する島根県内の企業情報、各種イベント等の周知に関する事 (2) 学内で行う合同企業説明会等の開催に関する事 (3) 保護者向けの就職セミナーの開催に関する事 (4) 学生の島根県へのU・Iターン就職に関する情報交換及び実績把握に関する事 (5) しまね学生登録の推進に関する事 (6) 県内企業でのインターンシップ受入の支援に関する事 (7) 学生に対する島根県に関する情報の発信に関する事 (8) その他、学生の島根県へのU・Iターン就職促進に関する事	(1) 就職懇談会への職員の招聘(2016.2.14、2017.2.12) (2) 学内就職説明会(2015.5.19、2016.4.27、2017.5.19) (3) 島根県と本学の懇談会(2017.9.3) (4) 島根県内企業と大学職員の就職情報交換会(2015.9.17、2016.3.18、2016.8.24、2017.8.3) (5) 就職フェア向けの無料送迎バス(2016.12.28) (6) 島根県内13保育所との就職相談会(2017.7.10) ※島根県社協 (7) 県内企業情報、各種就職イベントの情報提供と学生への周知(定期的)
鳥取県、ふるさと鳥取県定住機構	2016年8月25日(H28)	(1) 学生に対する鳥取県内の企業情報、各種就職イベント等の周知 (2) 大学学内で行う就職相談会、企業説明会等の開催 (3) 学生の保護者に対する1JUターン就職に係る情報提供 (4) 学生の就職に係る情報交換及び実績把握 (5) その他学生の1JUターン就職促進	(1) 学内合同企業説明会(2016.10.15、2017.6.4) (2) 鳥取県内企業と大学職員の就職情報交換会(2016.11.7・8、2017.11.21・22) (3) 学内就職説明会(2017.5.22) ※鳥取県社協 (4) 県内企業情報、各種就職イベントの情報提供と学生への周知(定期的)

* 出典：美作大学提供資料より

【生活支援】福岡女子大学（国際学友寮「なでしこ」における取組について）

実地調査年月日：平成 29 年 10 月 19 日

実地調査担当：橋場 論

1. 大学の概要

福岡女子大学は 1923 年に福岡県立女子専門学校として開校した。戦後、1950 年に 4 年制女子大学としてスタートし、現在に至る。福岡県福岡市に所在し、1 学部（国際文理学部）、学生数約 1,100 人、教員数約 90 人を擁する福岡県立の公立大学である。

教育理念として、「変化の時代に柔軟に対応できる豊かな知識と確かな判断力、しなやかな適応力を持ち、アジアや世界の視点に立って、国内はもとより、海外の国や地域において、より良い社会づくりに貢献することのできる女性を育成する」ことを掲げている。

2. 取組について

（1）福岡女子大学における教育改革と学生寮の位置づけ

福岡女子大学は、2006 年度に法人化されて以来、大規模な大学改革を進めてきた。国際学友寮「なでしこ」（以下、なでしこ寮）の設置と運営も、一連の改革に位置付けられるものである。

大学改革の方向性は、福岡県に置かれた二つの委員会、すなわち、「福岡女子大学改革検討委員会」（2007 年設置）と、それに続く「抜本改革に向けた準備委員会」（2008 年設置）において決定された。すなわち、県のイニシアティブの元で大学改革が行われたのである。

当時の福岡女子大学においては、入試合格者の入学辞退率が高くなっていたことが課題であった。そこで、他大学に負けないよう、高校生に対しても魅力のある大学となるよう策を練る必要があった。他方で、福岡県はアジアに開かれた都市であるという特徴を持っていた。上記の委員会における検討を通じて、国際的な視野を持った女性を育てるという教育理念が新たにとりまとめられ、既存の学内資源がその教育理念に向けて再編されていくこととなった。

改革として具体的に実施された取り組みは多岐にわたる。本報告の趣旨に関わる範囲に限定すれば、以下の 3 点が主たる取り組みとして挙げられる。

第 1 に、学部の再編である。文学部と人間環境学部の 2 学部は、「国際」と「教養」に重点を置く国際文理学部へと 2011 年に統合された。第 2 に、定員増と留学生枠の確保である。従来、2 学部合計で 180 名（1 学年）であった定員は、国際文理学部で 240 名とされた。そして、このうち 20 名が留学生の枠とされた。第 3 に、1 年次全寮制の実施である。学生が国際性や主体性を身につけるためには、正課教育にとどまらず、より積極的な仕掛けが必要となった。そこで、日本人学生と留学生とが生活と学びを共にする場として、なでしこ寮を設置した（2011 年）。

（2）なでしこ寮の概要

なでしこ寮は A 棟～C 棟の 3 棟構成で、360 人が収容できる施設となっている。学生 4 名で 1 部屋（ユニットと呼ばれる）に居住することとなっており、1 ユニットには、4 人分の個室と共有スペースが含まれており、浴室・洗面所・トイレに加え、炊飯器や冷蔵庫、洗濯機などが完備されている。なお、1 年次は全寮制のため、寮費は月 15,000 円と低めに設定されている。

(3) 教育プログラム

なでしこ寮において提供されている主な教育プログラムは、以下の通りである。

①イングリッシュ・タイムとイングリッシュ・デイ

毎朝（7時40分～8時40分）、ユニットメンバー同士は英語を用いて会話を行うこととなっている（イングリッシュ・タイム）。また、毎週月曜日は、終日、英語によるコミュニケーションを行うこととなっている（イングリッシュ・デイ）。

②寮全体活動

毎週月曜日の19時～20時は、寮全体での活動を行うこととなっている。相互に交流を深めるためのレクリエーションに加え、異文化理解のためのワークショップや留学生との交流活動、防犯や環境問題に関する講座・講習会などを開催している。

以上の活動への参加は必須となっており、毎回、出席が確認される。その他に、学生の自主的な活動として「チーム活動」が行われている。これは、寮生が全体で10程度のチームを構成し、チームごとにテーマを設定して活動するものである。具体的には、地域から依頼されるボランティア活動に関わるなどのことが行われている。

(4) 寮運営を通じた学び

学生の学びを促進するのは、前述の教育プログラムだけではない。寮の管理運営に関しても、学生の参加や学びを促す様々な仕掛けが行われている。

まず、フロアごとの学生の割り振りについて工夫が行われている。1ユニットは、原則日本人学部生3人と留学生1人から構成されることとなっている。これにより、異文化に対する理解力や外国語コミュニケーション能力の育成が期待されている。

次に、なでしこ寮の運営に関しても、学生が一定の役割を果たすような仕組みが作られている。具体的には、以下に挙げる複数の学生スタッフが、それぞれの立場から寮の運営に関わる。

①フロアリーダー

フロア（各棟の各階）ごとに置かれるリーダー。入寮オリエンテーションの際に話し合いによって選出される。フロアリーダー会議に出席し、寮生活上の問題を共有する際、行事の企画などを行う際の調整役である。

②ユニットリーダー

ユニットごとに置かれるリーダー。フロアリーダーとユニットごとの寮生の橋渡し役。両活動の企画・実施をフロアリーダーと共に担い、活動への参加を寮生に呼びかける。2ヶ月ごとの交替制であり、全員が1度はユニットリーダーを務めるよう設計されている。

③なでしこメイト

公募で選ばれた2年生以上の学生。寮生の相談に乗るなどの生活支援に加え、イベントの企画運営を補助する（月10,000円の謝金）。

その他に、寮の運営要綱の改定に関する要望や、寮生活の重要事項に関する意思決定の場として寮生総会が開催できるなど、寮生が自立的な生活に向けた体制が整備されている。

3. 実施した結果（成果）

特に重要な成果のうち、目に見える事項として挙げられるのは、志願者が日本全国から集まるようになり入学辞退率も低下したことであるという。全寮制であるという同大学の特徴は、全国的にも認知が広がり、学生募集の面で大きな意味を持っていたのである。

他方で、学生自身の成長に対しても、様々な肯定的影響を及ぼした。例えば、学生に対するアンケートへの回答として、「コミュニケーション能力」や「協調性」、「生活力」が身についたという意見が実際に寄せられており、就職率についても良い結果となっているという。

4. 課題（今後の予定）

教育プログラムをより充実させることが課題であるという。具体的には、チーム活動におけるテーマと教育理念との結びつきを深め、国際的な視野をもって社会貢献活動を行うなどの展開が検討されている。他方で、国際学友寮の設置から6年が経ち、修繕が必要となっている施設・設備も存在するという。これらの物理的な環境の整備も、今後の課題とされている。

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

福岡女子大学の取り組みの特色として挙げられるのは、全学的な教育改革との一貫性という点である。なでしこ寮は、学生生活上の厚生施設にとどまるものではなく、国際的な視野を持った女性リーダーを育てるという目的を実現するために欠かせない教育施設として位置付けられているのである。

ユニット単位での学生の割り振りから、寮内で展開されている教育プログラム、寮の管理・運営方法に至るまで、なでしこ寮を構成するそれぞれの要素が、前述の教育上の理念や目的と密接に結び付いたものであるという点は、注目すべき点である。

なお、福岡女子大学に関していえば、寮の運営の具体的な方法なども含め、福岡県のもとに設置された委員会においてある程度の枠組みが描かれていたとのことである。その意味では、設置者である自治体の影響力という特殊な要因が存在したことによって実現したという側面は否定できない。とはいえ、上述のような一貫性は、他大学に対しても参考となるものと思われる。

6. 所見、その他特記すべきところ

学生寮を、単なる厚生施設ではなく、教育施設の一環として位置付けなおすという取り組みは、近年散見する。ただし、それらの取り組みの多くは、全学生の一部が入寮するというものである。また、一部の意欲的な学生を対象としており、全学の教育理念とは必ずしも一致しない教育プログラムが提供されることもある。

こうした状況を踏まえると、福岡女子大学における取り組みは、全学生が1年は入寮するという形をとっている点で、稀な取り組みであるといえる。こうした取り組みを展開することが可能となるのは、おそらく、中小規模の大学に限定されるものと思われる。しかし、学生の学修成果に対して多大な影響をもたらすことが明らかとなれば、大規模大学とは異なる中小規模大学独自の戦略として学生寮を通じた教育が位置付けられることとなる。その意味で、福岡女子大学における取り組みの成果については、今後も注目すべきであるといえる。



<国際学友寮「なでしこ」 外観>



<エントランス>



<ユニット共有スペース>

【生活支援】国際基督教大学（学生寮）

実地調査年月日：平成 29 年 11 月 29 日

実地調査担当：沖 清豪

1. 大学の概要

国際基督教大学は東京都三鷹市に位置し、1 学部（教養学部のみ）、学生数約 2,900 人、教員数 150 人を擁する私立大学である。1953 年に開学し、リベラルアーツおよびバイリンガル（日英）教育を特長としたカリキュラムが採用されている。世界人権宣言を基礎とし、献学の精神「基督教の精神に基づき、自由にして敬虔なる学風を樹立し、国際的社會人としての教養をもって、神と人との奉仕する有為の人材を養成し、恒久平和の確立に資する」大学の実現を目指している。

2. 取組について

【目的】

国際基督教大学における学生寮の歴史は長く、開学まもない 1955 年に始まり、これまで約 5,000 人もの学生が寮生活を経験してきた。リベラルアーツ教育が目標とする人間性の全体的な発達と人格の成熟を目指し、海外からの学生と日本人学生が日常の共同生活を通じて異なる価値観・文化と出会い、互いを尊重しながら新しい価値観を育むプロセスを経験できる場として、単なる居住施設にとどまらない教育施設（教育寮）としての役割を果たしている。

【検討経緯】

2001 年以降、外国籍学生の比率の高いグローバルハウス、男女学生が同一の建物内でフロアを分けて居住する形の新寮（樺寮、銀杏寮、榎寮）など特色ある寮の拡充を経て、2017 年 4 月、「樅（もみのき）寮」「楓（かえで）寮」の開寮により、既存の寮とあわせて合計 10 寮に、在学生の約 3 割にあたる約 790 名（定員：887 名）の学生が居住している。樅寮・楓寮は、「対話の文化」「寮生主体の運営」「開かれた学生寮」を特徴として、準備と建設に約 3 年をかけて開寮した。

【体制・取組内容】

「樅寮」「楓寮」の概要

【収容人数】樅寮（7 階）192 名、楓寮（5 階）128 名

【フロア構成】1 階：樅寮・楓寮連結の共有フロア（6 つのセミナールーム、リビング&ダイニング、和室など）、2 階以上：居住フロア（居室、キッチン・ダイニング、ソーシャルルームなど）
樅寮 6・7 階は、1 人部屋を中心とした居住フロア。

【運営の体制】運営は、フロア単位で学生が主体となっており、フロア定員は各学年 8 人ずつ、計 32 人。居室は 2 人部屋（主に 1～3 年次向け／学年の異なる学生同士がルームメイトとなる）及び 1 人部屋（主に 4 年次向け）で構成。原則、寮間・フロア間で寮生の移動はなく、フロアのメンバーは新入生と卒業生を入れ替えながらのもちあがり固定されている。

・部屋割りは学生に一任され、入寮後に行う「事前アンケート」などをもとに決定される。

【その他】・開寮した寮の記念として、寮で使われていた資材の一部を床材、家具等として再利用して新寮に残している。

・環境への配慮として、パソコンからリアルタイムに確認可能な電力消費量モニタリングシステムを採用。また、居室階ロビーの自然換気システムは寮生にも快適と好評を得ている。

「特徴1：対話の文化」

準備計画の段階から、寮生らと大学側との対話を重視し、在寮生とは約40回にも及ぶ建設支援委員会及び準備委員会を開催したほか、学生寮に深い思い入れをもつ寮生活の経験者（卒寮生）からも交えたワークショップの開催により、寮のコンセプトからその実現に必要な設備に至るまで、十分に意見交換を行った。

居室については、寮生らの意見を取り入れる形で1人部屋ではなく2人部屋を基調としており、また年2回程度の頻度でルームメイトを変更することで、寮生同士より多くの人と生活を共にし、多様な価値観と文化に接する機会を提供している。また、共有スペースを充実させることで、居室のみで生活を完結させることなく自然に対話が生まれるようにしている。

「特徴2：寮生主体の運営」

各フロアの定員32人（各学年8人）という数字は、寮生と卒寮生らの経験に基づく「学生が主体的に寮を運営するのに最適」とした人数であり、今回の開寮にあたっては、既存の寮の経験者を迎え入れる形で全学年の学生が揃うよう調整を行っている。寮生いわく「フラット」といえる関係性のなかにも、3～4年生は自然と指導的な役割を果たすようになっている。

既存の寮も同様であるが、寮ごと・フロアごとに寮生が運営について話し合う寮会やフロアミーティングを毎月1回行っている。また、寮の代表者会議、縦寮・楓寮委員会（仮称）など、学生と教職員（学生部長、副部長、学生サービス部長、ハウジングオフィス職員）が参加する毎月1回の会議がもたれ、寮のルールは、寮生間の十分な議論をもとに、大学と協議した上で決定している。

「特徴3：開かれた学生寮」

初めての試みとして、縦寮と楓寮の建物が連結した1階部分を、寮生だけでなく通学生や教職員も出入り可能な共有フロアとしている。セミナー、サークルやコミュニティ活動の起点として、大学、学生側双方から様々な企画が生まれつつある。

また、縦寮・楓寮を含む4つの寮に囲まれる中庭に特徴的な小山を形成し、バーベキューの可能なテラスも設置するなど、交流、憩いの場として全学生に開放されている。

3. 実施した結果（成果）

・従来より、忘年会やサッカー大会などのイベントを開催するなど、現役の寮生と卒寮生との交流の文化は根付いていたが、縦寮・楓寮の開寮にあたり、卒寮生が寮の運営協議会委員という形で、継続的にアドバイザーを務めることが、寮の規程として定められた。

・共有フロアの活用例として、防災、地域貢献に関するワークショップや、在学生と同窓生が集いキャリアや「いかに生きるか」について議論するイベントなどが開催された。

・既存の寮も含め全ての寮がキャンパス内にあるため、寮生は住居と学校が近いメリットを実感している。

・近年、入寮選考時の倍率は1.5倍と高く、また、オープンキャンパスでの見学希望者も多いことから、学生の寮に対するニーズは高いことがうかがえる。

・ICU学生の特性として集団のリーダーに比べフォロワーの存在は少ない傾向がみられる。寮での集団生活は、両者の役割を経験し自らの適性をみきわめる良い機会となり、また、組織への関わり方の様々な形を知ることができるためその意義は大きい。

4. 課題（今後の予定）

・今後の展開として、現在の3割という入寮率を拡大していくかどうかについては、検討中である。老朽化に伴う建て替えの必要性や、需要と供給の観点から、慎重に検討を進めていく必要はあると考えている。

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

ICUの学生寮に関する特色として、その教育面での機能の充実度、および大学設立当初からの学生寮をめぐる経験に基づいた新寮の建築計画立案のプロセス、そして学生の多様な活動を実現するためのファンドレイジングの在り方を指摘できる。

(1) 学生寮は「教育・共育寮」として位置づけられ、学生が大学の使命としても位置付けられている人権や多様性の尊重、および責任の共有・分担を学ぶ場として意識されている。

そのため、現在各大学で新設された学生寮で比較的多くみられる複数の個室を組み合わせたユニット型ではなく、新寮である樅寮・楓寮の場合には、各フロアで卒業まで原則として顔ぶれが同じ1学年8名からなり、全体で32名からなるフロアかつ二人部屋を中心とした設計となっている。その結果、居室での生活では完結できない共同生活において、「対話」を通じての多様な価値観を受容していくことになる。

また同窓生の協力を得つつリーダーシップやフォロワーシップの研修を実施することで、責任の在り方について学ぶ機会が提供されている点も注目される。

(2) 開かれた寮として、また多様な「対話」を実現させるために、共有スペースとなる1階部分には多様な大きさの6つのセミナールームが設けられており、多人数でのセミナーから少人数でのワークショップまで、多様な「対話」の機会を学生自身の企画で実施することが可能である。

なおセミナールームなどの使用規則についても寮生との協議によって決めるというプロセスを経ている点で「対話」が徹底している点が注目される。

(3) 樅寮・楓寮といった新寮を設計するにあたり、現在の学生（在寮生）だけでなく寮生活を経験した同窓生の意見も聴き取る場を設け、3年という時間を掛けて設計してきた点は、今後学生寮を新設・改築することを検討している大学にとって一つの指標となりうる。

(4) 寮内での各種のセミナーや学生主体の活動を支援するために、主に同窓生に対して「新学生寮支援募金」を実施し、プロジェクト運営資金に充当するという取組みもまた、学生寮の教育機能を充実させようと検討している大学にとって示唆に富む事例である。

6. 所見、その他特記すべきところ

ICUはリベラルアーツ・カレッジを志向した教育を特色としており、数多の独自な道を切り開く卒業生を輩出してきた歴史を有する。その人材育成において学生寮での経験は無視できない要素となっているように感じられる。東京都下の交通の便にも恵まれた立地条件でありつつ、自然に囲まれたキャンパス内にすべての学生寮が設けられていることも、こうした人材育成にとって意義のあるものであったのではないかと。その点では他大学が参考にするには、相応の準備や大学教育全体の改革を前提とする必要があるかもしれない。

なお、在学生の多様性（地方出身者、留学生）から寮へのニーズが高いこと、さらに卒業生によって寮生活の良さが新入生に伝えられ、さらに人気が高くなっている点も注目される。卒業生が新寮建設のプロセスに関与する機会があり、対話の文化がさらに継続されていくことに大学の文化を強く感じるができる。



<縦寮・楓寮 外観>



<各フロア 共有スペース>



<共同リビング&ダイニング>

【生活支援】昭和大学（富士吉田キャンパス 学生寮の取組について）

実地調査年月日：平成 29 年 10 月 27 日

実地調査担当：安部 有紀子

1. 大学の概要

1928（昭和 3）年創設の「昭和医学専門学校」を前身とする、私立医系総合大学。

1 年次は全寮制。富士吉田キャンパス（山梨県）の寮において共同生活を送り、「チーム医療」の学びにつながるコミュニケーション能力と相手を思いやる心を育む。

建学の精神：「至誠一貫」（相手の立場にたって真心を持って接する）

2. 取組について

[目的]

建学の精神「至誠一貫」を体現する人間性豊かな医療人を要請することを目的に、全 4 学部 1 年次学生が富士吉田キャンパスの学生寮に居住し、共に生活を送っている。本キャンパスは、富士山麓の恵まれた自然の中で、全寮制教育と学部連携教育との相乗効果により、チーム医療の基礎を身に付ける上で、環境として確固たる存在感を示している。

[検討経緯]

当時米国留学中であった上條一也先生（昭和大学創立者 上條秀介博士の長男）が、ハーバード大学の大学寮の在り方に感銘を受け、昭和大学においても全寮制を導入することを構想したことに端を発する。その後、1960（昭和 35）年、富士吉田市の大学都市構想による誘致を受け、1965（昭和 40）年の富士吉田校舎の開設を機に、1 年次の全寮制を実施した。

[体制・取組内容]

- ・ 4 棟の寮（男子学生用：赤松寮・白樺寮、女子学生用：百合寮・すみれ寮）
- ・ 最大収容 632 名（男子学生：224 名、女子学生：408 名）
- ・ 現入寮者 581 名（男子学生：193 名、女子学生：388 名）

・ 4 名 1 室での共同生活

4 名 1 室で、異なる学部の者が寝食を共にする。寝室の向かいに 4 人 1 部屋の個別学習室を配置するとともに、フロアごとにもワークスペース（共同学習室）を設置。

・「コンパ」の形成

4 学部の学生がバランスよく属するよう自動的に振り分けた「コンパ」と呼称されるグループを形成。コンパ単位で教養科目（フレッシュマンセミナーなど）の課題等に取り組む。学生寮も、コンパの学生が同フロアの並びの 2～3 室に居住する。

・「寮監」と「指導教員」の配置

各寮に住み込みの寮監（看護師資格保有者）が常駐する他、寮担当教員 1 名ずつを配置。学生たちの体調管理や生活面の相談、対応を担う。毎月寮運営委員会を開催し、寮生活における学生の情報の共有を行っている。

・「中央委員長」、「寮長」、「副寮長」、「フロア委員」、「室長」の選出

1年次学生から、中央委員長（寮長のとりまとめ役）、寮長および副寮長を選出。入学当初は大学側からの指名、3か月後からは学生間の選挙により選出。フロア委員、室長は学生間の話し合いにより選出。注意事項の周知や学生からの要望のとりまとめのため、上記のすべての者と教員が一堂に会する合同委員会を毎月1回開催。

・学生食堂の重要な役割

3食学生食堂で提供。栄養バランスの配慮に加え、学生に季節感を持ってもらえるよう、季節に合わせた工夫や暦に合わせたイベント料理など、多様なメニューを献立に盛り込んでいる。管理栄養士を雇用し、アレルギー対応も一人ひとりに行うとともに、教員も学生食堂で食事を取るため、孤立した学生の早期発見もしやすい。

・上記のほか、入学後まもなく実施するオリエンテーリング、企画段階から学生が主体となつて行う、寮祭（6月）、ハロウィンパーティー（10月）、クリスマスパーティー（12月）などを通じて、友人作りや学生間のコミュニケーション力の向上につなげている。

3. 実施した結果（成果）

- ・1年次の全寮制による共同生活と、その一部でもあるグループ学修を通して、将来のチーム医療に必要となる相手を思いやる心の育成とコミュニケーション力の向上につながっている。
- ・富士吉田教育部所属の全教員が異なる寮の4～6部屋を担当して指導にあたる指導担任制により、各教員が身近な相談相手となるなど、学習だけでなく、学生たちの生活面にも対応している。また、管理栄養士を含む食堂の職員も、自らが学生生活指導の一端を担っている意識を強く持って従事しているなど、教職員の学生支援に関する意識が高く、学生たちとの信頼関係を築くことができている。
- ・学生たちの学生生活に関する満足度も総じて高い。

4. 課題（今後の予定）

- ・寮生活を学修の場としてではなく、単なる生活の場と捉えている学生の意識の軌道修正や、育ってきた背景や価値観が異なる4人が1室で共同生活を送るという環境の変化に戸惑う学生のケア。
- ・1年次の全寮制における生活・学修から、2年次以降の学修にスムーズに移行できるよう、シームレスなカリキュラムを検討中。

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

建学の理念が、初年次の全寮制や課題解決型学習（PBL）等、学習面から生活面までを徹底する教育理念として根付いている。職業と密接に繋がった専門領域を有する昭和大学において、職業上必要となるスキルや能力を「医療現場におけるチーム医療」という共有しやすい、かつ具体的な方向性を定めたこと、また、初年次の寮生活で培われる学部や学問領域を越えた人間関係やスキルの養成、その後の高年次学生に課せられる「チーム医療教育」「学び合い」へとスムーズに繋がっている点も特筆すべき事項である。

初年次の学生にとって、学生寮は生活だけでなく、自己学習の場でもあり、かつ友人関係や異文化理解等の多様な学びが起きる場所である。その点を、教職員が深く認識したうえで、実際の教育プログラムやイベント、生活指導へと体现されている。

6. 所見、その他特記すべきところ

初年次においては、学寮生活という教室の外での学びと、フレッシュマンセミナーやPBL等の正規のカリキュラムにおける学びが、幾層にも積み重なっており、教職員同士が常に密な連携を取りながら尽力している様子が印象的であった。

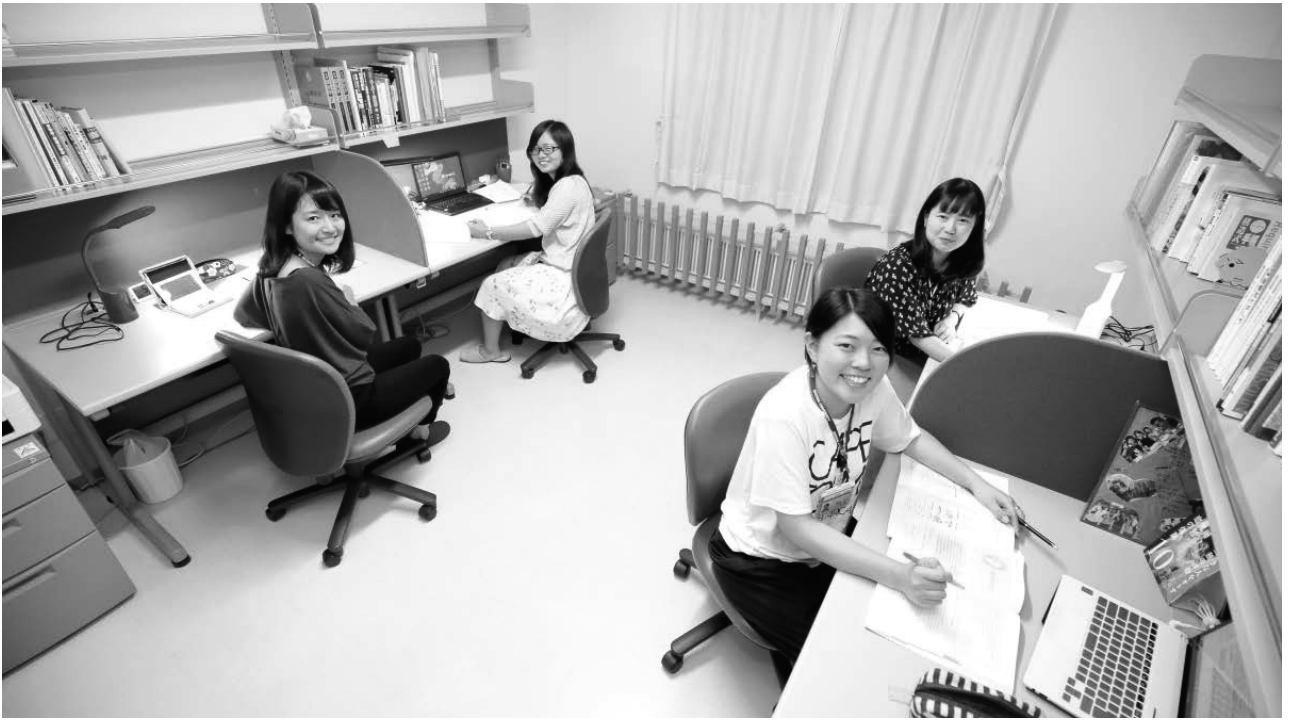
また、「学部連携教育」の特徴的な取組であるPBLチュートリアルによる問題基盤型学習では、専門教育を担う学部教員と、教養教育を担う教員が連携し、専門領域を超えた課題を4学部の学生が入り交じって学び合う。5年生になると、学生医療チームを形成し、患者との直接的な関わり合いの中で、実践的なチーム医療を身に着けるための臨床実習を行っていく。このようなコミュニケーションスキルや、人間関係の構築等、カリキュラム上の学習目標の達成のために必要な高度な汎用力の基盤を、初年次の寮生活の中で身に付けることが求められている、「寮生活そのものがチーム医療の学びの場」であると明言されていたように、教育目標の一部として寮生活が明確に位置付いている好例であるといえる。

実際に、卒業生アンケートにおいても、「学部を超えた友情が医療人としての立場において役立っているか？」という設問に対して41%の卒業生が「役立つと思う」と回答しており、その具体的な内容を「情報交換や相談ができる60%」「チーム医療や患者紹介14%」等の、具体的な成果に結びついていた。また、実際に寮生活を送っている学生へのインタビューでは、1年間という区切られた期間だからこそ、充実した寮生活を送りたいという積極的な思いや、専門の異なる学生とも垣根無く関係性を構築することができること、また教員との近しい距離感など、大学の教育の特徴を好意的に受け止めている様子が窺えた。

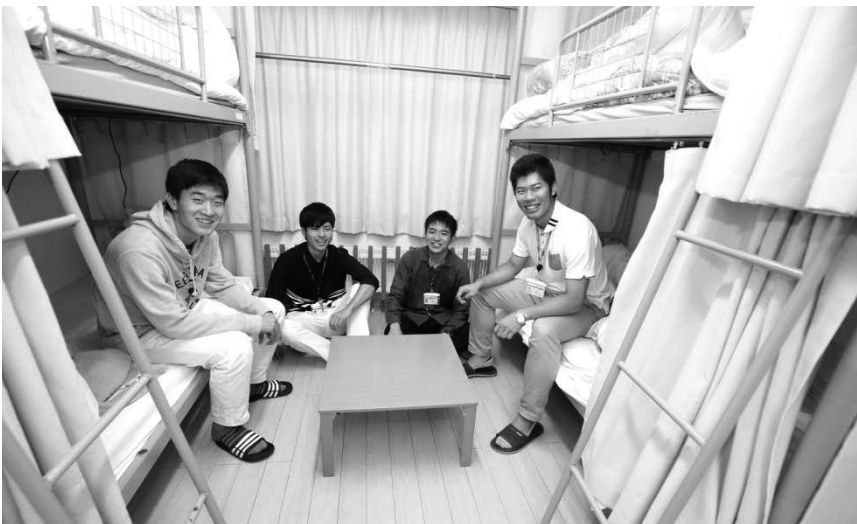
最後に、学寮生活のみならず、このような重層的な初年次の学生の教育に携わる教職員の責務は非常に大きく、相当の時間と労力を割いて尽力していると感じた。富士吉田キャンパスにおいては、学生のみならず、教員をはじめ、すべての職員が職域の垣根を越えて学生に向き合うことが求められている。



<男子・白樺寮（左）、女子・すみれ寮（右）>



<学習室>



<寝室>



<ラウンジ>



<共同学習室>

【生活支援】麗澤大学（学生寮）

実地調査年月日：平成 29 年 12 月 6 日

実地調査担当：沖 清豪

1. 大学の概要

麗澤大学は、1935（昭和 10）年に前身の道徳科学専攻塾として創立され、学部数 2、学生数約 2,704 人、教員数 123 名を擁する私立大学である。千葉県柏市に位置し、創立以来、人間力と専門力を育む「知徳一体の教育」を実践している。

2. 取組について

目的

麗澤大学の教育理念は、「専門的な真のグローバル・リテラシーと高い公共性・倫理性を併せ持ち、実社会から強く求められる有為な人材の養成」である。恵まれた環境で師弟同学を大切に、世界の人々から信頼される品格を身に着けた人材を育てたいという願いの一翼を担うものとしてグローバル・ドミトリーが設立された。

検討経緯

寮生の半数が留学生であり、グローバル・ドミトリーを国際的な学びの場、学生各自が国際的な感覚を養い、人間性を高める場として意義付け、歴史と伝統を誇る麗澤教育の中心的機能を尊重しつつ、グローバル化を迎えた今日の大学教育にふさわしい”Global Learning Community”の形成をコンセプトにした。

〈学生寮の沿革〉

1935 年	麗澤大学の前身「道徳科学専攻塾」が男女共学全寮制の学校として開学。
1959 年	四年制大学となり学生寮を建設。1 部屋 4 名。各階に寮長、各部屋に部屋長。
1972 年	麗澤日本語学校が開学。留学生の入学がはじまる。寮では日本人と別に居住。
1975 年	日本人と留学生が混在して生活する現在の国際寮がスタート。
1982 年	8 室（個室）を単位としたユニット制の導入。寮長を中心にユニット長が補佐。
1985 年	4 年間の全寮制廃止。その後、1991 年に全寮制完全廃止。
2013 年	現在の寮体制へ。A・B・C 棟の建設。既存の D 棟は男女共用として改築。

体制

寮生の「自治制」に基づき、6 名 1 組のユニットとし、各ユニットにユニットリーダーを置く。各階に 4 ユニットを構成し、同フロアの 4 人のユニットリーダーのうち 1 名をフロアリーダーとする。ユニットリーダーは、ユニットメンバーの世話係として、フロアリーダーはユニット間の連絡調整や行事の企画を担当している。

学部、別科日本語研修課程の教員や、学生支援グループの職員で「寮教育プロジェクト」を組織しており、月例のユニットリーダー会議には、カウンセラーが常勤する学生相談センターの職員や留学生を担当する国際交流センターの職員を参加させ、協力体制を構築している。寮生の意見に耳を傾けるとともに、別途委員会を開催して、寮運営のあり方を議論する機会を設けている。



住み込みの管理人が常駐し、さらに夜間の緊急時に対応するためのチューターを置いている。

取組内容

1. リーダー育成プログラムとして、1年に2度ユニットリーダーを対象にセミナーを実施している。新旧リーダーの引継ぎの機会であり、振り返りの機会としている。
2. 寮で起こる課題等に関し問題発見解決型学習(PBL)を使った教育プログラムを実施している。
 ユニットリーダー会議・・・全ユニットリーダー（54名）が参加し月例で会議を行い、寮生活の諸問題を発見し解決法について議論・審議する。教職員も参加。
 フロアリーダー会議・・・ユニットリーダー会議で未決の事項等を審議し、ユニットリーダー会議にフィードバックする。教職員は不参加。
3. 他大学学生寮の視察や交流を通して情報交換を行っている。
4. 教室で学んだ知識を寮生活に活かすサービス・ラーニングを取り入れた語学プログラムを実施している。現在、男子寮の1つの階を「英語フロア」とし、英語で寮生活を送っている。
5. 多文化・多言語としての寮生活でおこる価値観の違いを理解し、コミュニケーションの方法について学ぶチームビルディング・ファシリテーション講座を開催している。
6. 柏市商工会議所とのコラボレーションによる地域連携プログラムとして、食べ歩きイベント「ユルベルト」に参画した。
7. 問題把握等のため、1学期に1回、「寮教育プロジェクト」の教職員および学生支援グループの職員（寮担当）がユニット単位で全寮生に対して面談を実施している。

3. 実施した結果（成果）

「自治制」を開花させるプログラムの実施により、次の取組が学生の発案によって開始した。

- (1) フロアリーダー会議
- (2) 毎月の定期勉強会
- (3) ユニットリーダー会主催の交流行事
- (4) 英語フロア

学生個別の成果については、学友会の役員立候補など積極性の向上、コミュニケーション能力の向上、より豊かな大学生活を送ることができる等の意見があった。

4. 課題（今後の予定）

1. 入寮時と入寮経験を経て1年・2年経過後の成長度合い、また寮生活を経験した学生とそうでない学生との対比を通じて、寮生活が学生の道徳性に与えるインパクトを可視化（見える化）する尺度の設計・実施を検討中。麗澤大学の特長である道徳教育成果の指標化を試みる。
2. 語学フロアプログラムは現在英語のみであり、未だ1フロアと小規模であるが、これを拡大充実させる（ドイツ語フロア・中国語フロア等）。
3. チームビルディング・ファシリテーション講座の充実化を図る。

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

麗澤大学は入学定員 600 名の大学であり、「知徳一体」の人材を育成するために、多様な教育を実施してきている。その中でも、学生寮におけるグローバル・ドミトリーとしての外国語学習や留学生との生活面での交流という機能と、徹底した話し合いによる学生の自治に基づいた寮運営とそれを通じてのリーダーシップの育成が実際に機能している。具体的には、授業内で主体的に発言する学生や課外活動においてリーダーとなる学生が寮生であることが目立っているとのことである。結果的に寮で多様な経験を積んだ学生は、大学生活全般を通じて寮で生活していない一般学生にとってのロールモデルとして機能していることが伺われる。

特に1ユニット6名の代表としてのユニットリーダー54名と4ユニットの代表としてのフロアリーダーという二重構造を通じて意見集約や課題解決に取り組む仕組みを通じて、集団をどのように組織化していくか、あるいは集団内の調整をどのように実現するかという経験を重層的に積むことができている点が注目される。フロアリーダー会議に教職員が関与しない形で開催されているのも自治的資質を育成するための仕掛けとして注目される。

なおこうした取組みを有意義なものにするために、ユニットリーダーのための研修が実施されており、リーダー育成のための教育的な仕掛けが機能している点も注目される。

6. 所見、その他特記すべきところ

首都圏にある中小規模私立大学として、社会状況が大きく変化してきた中で、入学時からの全寮制から、現在の留学生、新入生、経済的事情という条件を優先して入寮者を決め、年度単位での更新制へと、寮の在り方を改革してきたという歴史的背景を有する。大学の使命を踏まえつつ、寮で生活する学生全員が汎用的資質を伸ばすことができるように、従来の寮長制から、現在のユニット制やユニットリーダー、あるいはフロアリーダー制度を導入してきたという点が注目される。

また、入寮している留学生にとっては授業で学んできた日本語を活用する場として、ユニットやフロアでの友人関係が日常的な日本語学習の場としても機能しているとのことである。国際寮をめぐる議論ではしばしば日本人学生が国際寮で生活することのメリットが注目されるが、実際には日本語を学ぶことが大きな留学目的の一つである外国人学生にとってもグローバル・ドミトリーとしての機能が重要である点に留意する必要がある。

（参考： 正宗鈴香(2015)「寮生活における留学生の異文化社会適応、人格形成、言語習得に関する事例研究」『麗澤大学紀要』第98巻、63-72頁。）



<グローバル・ドミトリー 外観>



<グローバル・ドミトリー 個室>

【学生相談】九州大学(学生支援体制の再編及び学生支援コーディネーター室の開設)

実地調査年月日：平成 29 年 12 月 6 日

実地調査担当：佐藤 純

1. 大学の概要

九州大学は、1911年(明治44年)に九州帝国大学として開学し、学部数11、学生数18,707名、教員数2,057名を擁する国立大学である。福岡県福岡市に位置し、国の基幹総合大学として高等教育を推進している。日本の様々な分野において指導的な役割を果たし、アジアをはじめ広く全世界で活躍する人材を輩出し、日本及び世界の発展に貢献することを、教育の目的に掲げている。

2. 取組について

●取組の背景

九州大学では、「自立的に学び続けることのできる人間:アクティブ・ラーナーを育てること」を目標に、教養教育を抜本的に改革し2011年(平成23年)10月に「基幹教育院」を設置し、2014年度(平成26年度)から、初年次学生は主に基幹教育を受けることとし、約4年が経過しようとしている。また、九州大学は、2005年度(平成17年度)から伊都キャンパスへの移転を進めてきており、2018年(平成30年)秋の人文社会科学系および農学系等の移転をもって、伊都キャンパスへの移転が完了となる。このような変革の中で、学生等からの相談業務においても見直しが行われてきた。本報告では、そうした再編の中で開設されたキャンパスライフ・健康支援センター、特にその一部門である学生支援コーディネーター室の活動を紹介する。

●キャンパスライフ・健康支援センターによる学生支援

従来から、メンタルヘルスを含む健康管理を担当していた健康科学センターと、学生生活や修学支援の相談を担当していた学生生活・修学相談室を統合し、2013年(平成25年)4月、各キャンパスにキャンパスライフ・健康支援センターを開設した。産業保健活動としての機能を持たせるため、学生だけでなく教職員もふくめて、健康管理、健康支援、障害のある方への合理的配慮を行うことを目的とし、現在下記の5室を設けて相談を受付けている。

- ①健康相談室：医師による診療と保健師・看護師による保健指導・健康支援を行う。
- ②学生相談室：学生からの学生生活や就職進路・人間関係についての相談を受け付けているほか、入学時アンケート調査に基づく面接や、他大学出身の大学院入学者を対象としたオリエンテーションも行っている。伊都キャンパス以外にもキャンパスが複数あるため、カウンセラーはシフトを組んで各キャンパスでの学生相談に応じている。留学生が全学生の1割を占めることから、英語・中国語を話せるカウンセラー(各2名)を配置している。
- ③コミュニケーション・バリアフリー支援室：障害のある学生および教職員の支援を行っているほか、ピア・サポーター学生の育成にも力を入れており、実地調査時点で約50人の学生がピア・サポーターとして登録している。基幹教育でピア・サポーター向けに、「アクセシビリティリーダー1級・2級」を取得できる授業を設けている。

④学生支援コーディネーター室：次に詳述。

⑤健康支援開発室：学生ならびに教職員に対する支援活動の基盤となる健康情報の収集・分析・発信や教職員へのFDなどの健康教育を企画し実施している。

以上5室については、日常的に情報共有が行われているほか、定期的にキャンパスライフ・健康支援センター委員会、学生健康支援会議、学生相談担当者会議、学生支援コーディネーター一室会議が開催され、情報共有や協力・連携のための体制が作られている。

●学生支援コーディネーター室の活動

支援ニーズのある学生を把握し学内教職員との連携によって支援につなぐほか、学生対応に困っている教職員への支援を行っている。メンタルヘルスが低調だった学生達のデータを確認したところ、健康科学センターにも学生生活・修学相談室にも来ていなかったことが判明したため、こういった学生達への支援（アウトリーチ）を目的として、2014年（平成26年）4月に開設された。教員1名（助教・臨床心理士）の他、精神保健福祉士1名、看護師1名（非常勤）の3名体制で活動している。

○個別相談活動 教職員からの相談が中心で、主な相談内容は欠席がちな学生（不登校）、授業時に気になる様子が見られる学生への対応についてである。前者については学生支援コーディネーター室から本人・保護者へ連絡し、後者については教職員へのコンサルテーションを行っている。教職員へ学生支援コーディネーター室が周知されたことに伴い、2年生以上の学生についての相談が増えているところである。また、年2回の保護者への成績通知の中で、学生の様子が心配な時の連絡先として学生支援コーディネーター室を記載しており、保護者からの相談にも対応している。保護者が学生を連れて来て、面談を行うこともある。

○初年次学生への支援 基幹教育担当教員と連携し、成績情報の共有、授業中気になる様子がある学生についての共有、欠席がちな学生（保護者）への連絡、必修科目が不合格だった学生への連絡等を行っている。

○低単位取得学生へのアプローチ

新学期スタート・アップ説明会：基幹教育の取得単位が少ない学生に対し、履修に関すること、時間割の立て方などについて説明。カウンセラーが個別面談を行うこともある。

学生への連絡：基幹教育の取得単位が少ない学生に対し、相談を促す手紙を送付。

3. 実施した結果（成果）

健康相談室、学生相談室、コミュニケーション・バリアフリー支援室、学生支援コーディネーター室、健康支援開発室とで1つの組織となり、また定期的にミーティングを行うことによって横のつながりができ、情報の共有化および連携ができるようになった。また、伊都キャンパスに集約されてきたことにより、学生の全体像が把握できるようになった。

教員と連携して学生相談業務を行う学生支援コーディネーター室ができたことにより、教員の学生相談に対する意識が高まり、相談件数が増加している。学生が教員と一緒に来室する場合もあり、その後のフォローがしやすくなった。また、初年次学生の情報が学生支援コーディネーター一室に集約され、支援を必要とする学生を把握しやすくなった。

4. 課題（今後の予定）

学生支援コーディネーター室の周知に伴い相談件数が増加しており、今後もその傾向が見込まれるため、体制の充実が必要となることが想定される。しかしながら、学生支援コーディネーターには、臨床心理学的な視点とソーシャルワーク的な視点の両方が必要とされ、それらとともに備えた人材は今のところ不足している。（これは九州大学に限った問題ではなく、全国の大学の学生支援の現場でも同様の状況であり、そうした人材の育成が急務となっている。）

現在（平成 29 年 12 月）は、学生相談室とコミュニケーション・バリアフリー支援室が同居している状況であるが、障害学生のためのピア・サポート制度を拡充させるため、学生相談室を移転させる予定である。また、伊都キャンパスへの移転完了を迎えるにあたり、キャンパス内のやや遠隔に位置する部局が独自に設置する相談室にカウンセラーが出向くことを要請されている。

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

過去に実施された「大学等の学生支援の取組状況に関する調査」では、「悩みを抱えていながら相談に来ない学生への対応」が学生相談の今後の課題として一貫して最上位に挙げられている。全国の大学で対応を模索し続けながらも、なかなか改善には至っていない状況が推察される。

この課題に対して、学生支援コーディネーター室という新たな組織を開設して取り組む九州大学の試みは先進的であり、大いに他大学の参考になると思われる。学生相談室とは別に、学生支援コーディネーター室が新たな学生相談活動を始めることで、どこに相談すべきか分かりにくくなったり連携が難しくなったりするのではないかという疑問が生じたのであるが、今回のヒアリングの結果、学生支援コーディネーター室の主な対象は教職員および保護者であり、教員からの相談がメインとなっており混乱はないこと、両組織は同じセンターの中で密に連携できていることが明らかとなった。

困っている学生を最初に見出せるのは普段学生と関わりの多い教職員であるため、教職員の学生への関わりを支援することは、大学全体の学生支援の充実につながるといえよう。実際に学生支援コーディネーターが教員と連携して学生と関わることにより、特に教育経験の少ない若手の教員においては学生支援に対する意識が変わることも多いとのことであった。学生支援は一部の専門的な組織だけが行うものではなく、特に支援に関する専門性を持たない一般の教員による日常的な教育場面においてもなされるものである。学生支援コーディネーター室のもう一つの重要な役割は、教職員の学生支援力を向上させることにあるように思われる。

6. 所見、その他特記すべきところ

平成 29 年 12 月現在、九州大学では大規模なキャンパス移転が進められている。それにより豊かな学修環境が整う一方で、新しい環境に物理的にも心理的にも適応できずに落ち着かない学生や教職員も多く出てくるものと考えられる。九州大学では、そのような課題に対応できるように学生支援体制の再編や学生支援コーディネーター室の開設がなされたものと推察される。今後、18 歳人口の減少が進行するに伴い、統合や移転を行う大学が増加する可能性は高い。そうした大学の変革の際には、大きな目立つ組織的改革ばかりに目を奪われがちではあるが、その大学の構成員である学生や教職員を支える体制の再整備・充実化も併せてなされることが望まれる。

【学生相談】国際基督教大学（学生の健康を考える会の開催）

実地調査年月日：平成 29 年 9 月 22 日

実地調査担当：佐藤 純

1. 大学の概要

国際基督教大学は東京都三鷹市に位置し、1 学部（教養学部のみ）、学生数約 2,900 人、教員数 150 人を擁する私立大学である。1953 年に開学し、リベラルアーツおよびバイリンガル（日英）教育を特長としたカリキュラムが採用されている。世界人権宣言を基礎とし、献学（けんがく）の精神「基督教の精神に基づき、自由にして敬虔なる学風を樹立し、国際的社會人としての教養をもって、神と人々とに奉仕する有為の人材を養成し、恒久平和の確立に資する」大学の実現を目指している。

2. 取組について

2015 年に実施された「大学等の学生支援の取組状況に関する調査」では、過半数の学校が学生相談に関する今後の課題として「相談員と教職員との連携・協働」を挙げており、いかに学内連携を有効に機能させるかが問題となっている。そうした中で、国際基督教大学では学生に関わる部署の教職員が参加する「学生の健康を考える会」という取り組みがなされている。国際基督教大学のカウンセリングセンターによる学生相談活動の質の高さについては、これまでも繰り返し伝えられているところであるが、本報告では「学生の健康を考える会」を中心に、カウンセリングセンターによる学生相談・学生支援について紹介する。

●カウンセリングセンターの概要

国際基督教大学のカウンセリングセンターは、専任カウンセラー 2 名（センター長含む）、非常勤カウンセラー 3 名、顧問医 1 名、事務員 2 名によって運営されている。学生の自発的な相談だけでなく、教職員等の紹介で来室する学生からの相談も多く、それぞれ個別カウンセリングにて対応している。カウンセリングセンターはダイアログハウス 2 階（食堂の上階）に設置されており、面談用個室の大きな窓からはキャンパスの緑が見え、明るく清潔な印象となっている。同建物には「アカデミックプランニングセンター」「ハウジングオフィス」「就職相談グループ」等も設置されるなど、物理的にも連携しやすいようになっている。

学内で、カウンセリングセンターは、学生サービス部両方の下位組織として位置づけられており学生部長が学生サービス部を統括しているため、教員と職員の垣根を越えたポジションとなっている。専任カウンセラーは、教授会への参加も認められている。また、カウンセリングセンターによって作成される「所見（書）」は、障害のある学生等が授業等への配慮を依頼する「配慮願」の提出時や休学・復学の際等に用いられ、学内では医師の診断書と同等に扱われている。

●カウンセリングセンターの活動内容

○個別カウンセリング，コンサルテーション・連携

○公開講座：学生の健康を考える会主催の公開講座の企画運営。学生を対象として、年 1 回、外部講師を招いた講演会を実施している。

○オリエンテーション

- ・入学生へのオリエンテーション：カウンセリングセンターについての案内を 20～25 分程行っている。
- ・新任教員へのオリエンテーション：新任教員に対し、学生へのアドバイジング方法について具体的な例を挙げてオリエンテーションを行っている。カウンセリングセンタースタッフが、新任教員の顔と名前を覚えることができる機会ともなっている。
- ・その他、海外留学する学生および入寮者へのオリエンテーション等を行っている。

○学生の健康を考える会

学生の心身に関して情報を共有することを目的とし、1980 年 7 月から開催されている。月 1 回、所要時間 50～60 分程度、各部署から職員または教員が 1 名ずつ計 20 名程度が参加し、学生に関して気がついたことをそれぞれ報告する。なお、守秘義務として、学生の個人名は出さないこととしている。

報告例：インフルエンザの流行、イベント、新入学生・留学生関係の連絡、など
参加者・部署：
学生部長、教養学部副部長、学生サービス部、アカデミックプランニングセンター、学修・教育センター、特別学修支援室、ヘルスケアオフィス、ハウジングオフィス、ジェンダー研究所、教務グループ、国際交流室、宗務部、ELA（英語集中コース）教員、JLP（日本語集中コース）教員、保健体育科教員、大学院事務グループ、など

参加者の割合は、およそ職員 7：教員 3 である。学生の個人名は出さないが、気になる報告があった場合には会の終了後に担当者同士で話をするなど、より自然な形で連携が図られることも多い。本会は委員会等としては位置付けられておらず、出席者は各部署から交代で出席し、各部署に戻って基本的なポイントを共有することになっている。なお、メモは作成されるが、議事録は作成されない。

○定例連携会議：

学生サービス部の留学生担当職員、ハウジングオフィス、国際交流室とのミーティングとの連携など

●その他の主な学生支援

- 教員アドバイザー制度：学生一人ひとりに、アドバイザー（教員）がつく制度が設けられている。各アドバイザーは学生 30～40 人程度を担当し、学期ごとに個人面接を行う。
- CTL（学修教育センター）：学生からの学習に関するニーズへの対応（特別学修支援、履修相談、学習相談等）および FD（Faculty Development）を実施している。

3. 実施した結果（成果）

「学生の健康を考える会」や、カウンセリングセンターと各部署の定期的なミーティングやオリエンテーション等を通じ、部署ごとの役割および動向について情報共有がなされている。それにより、困っている学生がいた時に、どの部署のどの職員と連携をすればよいか分かる状況となっている。また、「教育の一環としての学生支援」を意識し、学生一人ひとりにとってどのような支援が教育的に必要であるのか考えながら、教職員皆で支えるという姿勢ができています。

カウンセリングセンターの年間来談率（2015 年度）は 11%と大変高い割合であり（日本学生相

談学会による調査では、同年の全国の大学の平均来談率は4.9%)、およそ10人に1人が訪れる状況である(卒業生の在学期間中の利用率は20~25%となる)。その理由として、教職員から当該学生にカウンセリングセンターへの来談を勧められる等、学内の連携が機能していることや、学生に「カウンセリングセンターは、皆が行くところ」という意識が浸透しており、友人や先輩等が悩んでいる学生を連れてくるといった呼び込み効果が高いことが挙げられる。

4. 課題(今後の予定)

カウンセリングセンターにおける学生相談活動は、学内の学生支援の拠点となり学内連携を有効に機能させるための工夫が凝らされ、それが学生利用率の高さにも表れているなど、成熟した段階にあるように思われる。それゆえ国際基督教大学カウンセリングセンターの学生相談が、小規模大学における学生相談のモデルの一つとなっているのであろう。一方で、我が国の大学は大きな変革の時期を迎えている。現在の安定した活動段階から、今後の時代の変化や多様性の増加に合わせて、さらにどのように相談活動を発展させていくのかは注目に値する。

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

誤解を恐れずに言うならば、国際基督教大学の学生相談活動において、他の大学では行われていないような何か斬新な取り組みがなされている、というわけではない。事実、カウンセリングセンター長ご自身もそのように述べられている。本報告の中心として取り上げた「学生の健康を考える会」にしても、特別珍しい活動とまでは言えないであろう。新任教員へのオリエンテーションについても、学生相談業務の一つとして行われている大学は他にもあると思われる。これら一つひとつの活動自体は珍しくないが、それらの活動を通して教職員の間には学生支援に関する有機的な関係が構築されていることが、各種の活動の本質的な意義であると言えよう。これは極めて基本的なことではあるが、学内連携において最も重要な点である。「顔の見える関係」があつて初めて、対応に困った事例が出た時に、教員、職員に関わらず誰と連携すればよいかがいまいかと思ひ浮かぶものである。国際基督教大学の種々の学生相談活動は、自然な形で機能的な学内連携がなされるための環境を作っているものと考えられる。

それでは、有機的な関係を作るためにはどうしたらよいのであろうか。大学の規模が小さければ連携がうまくいくわけではない。重要な点は、これも当たり前のことであるが、教職員が学生相談・学生支援を手のかかる学生のための特別な業務ではなく、「教育の一環」として理解していることであろう。学生部長から、「学生支援に関わる教職員は大変な状況にあるが、だからこそ皆で支えるという意識がある」と伺い、そのような協働意識の醸成に大きな意味があると考えられた。学内連携とは、学生をたらい回しにするためではなく、学生のさらなる成長を期待して、関係する教職員が協力して働きかけるためのものである。教職員が互いに支えあえる風土や意識を育てることが、最終的には学生の成長に寄与するものと思われる。

6. 所見、その他特記すべきところ

国際基督教大学の教職員の中には、日本学生相談学会が認定している学生支援士の取得者が学生部長を筆頭に2名（今年度末に2名増え、4名になりました）もおり、学生支援に対する意欲や真剣さを感じさせる。言わずもがなであるが、この学会認定資格を持っているから良いのだという意味ではない。学生支援の重要性に対する認識と、学生支援担当教職員としてのプロ意識の高さが現れていると考えられるからである。また、「学生の健康を考える会」について、「何もないうちにでもあつまり、お互いの部署の役割や学生の困りごとを共有しているので、すでに理解しあえる関係、信頼しあえる関係なので、みな半分楽しみのように来ています」と学生部長が述べられていたのが印象的であった。このような情報共有の機会では、時として、教職員の対応の不備や責任を追及する場になってしまうことがある。そうならないための工夫として、あえて委員会にせず、議事録も作成していないのではないか。このような細やかな配慮が、学生相談・学生支援活動において肝要であると考えられる。

【学生相談】熊本保健科学大学（スモールグループ担任制を核とした学生支援体制）

実地調査年月日：平成 29 年 12 月 5 日

実地調査担当：橋場 諭

1. 大学の概要

熊本保健科学大学は、熊本県熊本市北区に所在する医療系私立大学である。銀杏学園短期大学の改組により 2003 年に 4 年制大学として開学した。学部数は保健科学部の 1 学部であり、同学部のなかに医学検査学科、看護学科、リハビリテーション学科が置かれている。

大学院や別科等も含めた学生数は 1,539 人（学部：1,474 人）、教員数は 108 人である（2017 年 5 月 1 日現在）。基本理念に「知識」「技術」「思慮」「仁愛」の四綱領をかかげ、保健医療分野の教育と研究を通して社会に貢献できる医療技術者を養成している。

2. 取組について

熊本保健科学大学では、「スモールグループ担任（SG 担任）制」と呼ばれる、担任教員を中心とした学生相談体制を中核として、専門家や各種ピア・サポーターなどが連携しながら支援を展開するという総合的な学生支援体制を構築している。

（1）スモールグループ担任制

SG 担任制とは、教員が少人数の学生を担当し、学業にとどまらず、学生生活や進路に関する幅広い支援にあたる制度である。この取り組みは、前身の銀杏学園短期大学時代に開始されたものであり、40 年以上継続して実施されている。制度の概要は、以下の通りである。

担任は、原則として講師以上の教員が主担任を務めることとされており、副担任（助教以上の教員）と共に支援にあたる（2 年終了時に交替）。主担任、副担任を含めれば、全学のほとんどの教員が担当する。主担任及び副担任が担当する業務は、①修学支援、②国家試験対策支援、③学生生活支援、④健康相談、⑤保護者対応、職支援・進学支援、の 6 領域に分類される。

以上の領域は、学生が大学生活において必要とする支援のほぼ全てをカバーするものである。その意味では、担任の職域としては極めて広いようにもみえる。しかし、実際には担任のみが業務を抱え込むわけではない。担任に対する様々な協力・支援体制も充実しているのである。

例えば、前述の①から⑥までの支援領域について、①修学支援は教務委員会や学務課、②国家試験対策支援は国試対策委員会、⑥就職支援・進学支援は就職支援課など、関連組織と連携しながら支援を行っていくことが共通認識とされている。さらに、学生からの相談等に対応する際に担任の参考となるよう、『教職員のためのサポートガイドブック』が学生相談室によって発行されている。同書のなかでは、様々なケースごとの対応方法が紹介されている。

また、担任を支えるための財政的支援も行われている。具体的には、学生との親睦を深めるための活動（食事会やお茶会等）を開催する費用について、大学からの一定金額の助成金を支出することが規程化されている。

担任による学生に寄り添った支援活動は、短期大学時代から引き継がれた文化的遺産であった。こうした活動は、大学へ改組した現在にもなお、途切れてはいない。むしろ、安定的に充実した支援活動が展開できるよう、各種規程等が整備されて現在に至っているのである。

(2) 学生相談室との連携

SG 担任制を機能させる意味で重要な役割を果たしているのは、学長直属の組織として設置された学生相談室である。学生相談室は、学生生活における悩みに対応することを目的として、主に昼休み時間に開室されている。

相談にあたるのは、5名の学生相談員(2年の任期)である。学生相談員は、臨床心理士等の有資格者であるかどうかは重要な点ではないという。むしろ、教育経験が豊富で、教育課程など学内事情に精通した各学科の教員と、保健室勤務の保健師、看護師が委嘱されることとなっている。これらの学生相談員は、学生相談関係の研修会へ参加することや、外部講師を招いての学内研修会などを通じて、知識・技術を向上させている。

学生相談室の活動は、相談室内における学生への相談対応にとどまらない。新入生歓迎会やオリエンテーションの際には、学生の様子を確認し、「一人である学生」や「多動傾向のある学生」などの気になる学生を把握する。必要に応じて早期に面談を行い、面談結果によっては、入学当初からの不適合を防ぐための様々な対応を行っている。

(3) ピア・サポート学生相談制度

上記のような学生に関しては、担任の教員が学生相談室と共に支援にあたる。他方で、熊本保健科学大学では、2012年よりピア・サポート学生相談制度を設け、学生相互の支援体制を確立している。同制度による支援活動は、学生相談室のもとで展開されるものである。

ピア・サポーターは、2年生以上の学生であり、公募又は教職員の推薦によって募集され、選考の結果委嘱される。その活動時間や期間等に応じて3段階(初級、中級、上級)職階に分かれている。それぞれの職階に求められる役割や能力が異なっており、支払われる手当にも差がある。

ピア・サポーターの基本的役割は、後輩学生からの様々な相談に対応することが基本的な役割である。具体的には、4月上旬の新入生窓口整理に始まり、生活・履修支援、試験対策支援、オープンキャンパスのサポートに至るまで、多岐にわたる。

こうしたピア・サポーターを組織的に育成するための養成講座も開かれており、傾聴の姿勢やファシリテーターとしての技能を身につける仕組みが整っている。このような組織的な支援体制の下で、ピア・サポーターは70名程度の規模へと発展している。

(4) 支援体制整備の背景

以上の支援体制のほかにも、様々な学生支援組織や取り組みが存在している。リメディアル教育のほか、担当教員が学生の学習相談等に応じるスタディ・サポートカフェや、大学で学ぶ上で核となる能力を育てるためのアカデミックスキルラボなどが挙げられる。さらには、修学上特別な配慮を必要とする学生を対象とする障害学生支援室も設置されている。

こうした背景としては、学生数の増加によって、多様な学生が入学するようになったことが挙げられる。また、重度の聴覚障害のある学生が2011年に入学したことも、こうした体制整備を促したきっかけであった。とりわけ、同学生の入学は、学内の支援体制全体をトータルに見直す契機となり、全体が連携しあうことの必要性を再認識する機会として重要な意味を持っていたという。

3. 実施した結果（成果）

総合的な学生支援体制の整備は、学生の学習や就職に多岐にわたる影響を及ぼしているという。まず、医療系の大学としては珍しく、退学率が大変低くなっていることが挙げられる。例えば、2016年度の退学者は、1年生から4年生合計で18人となっており、過去数年に遡っても同水準となっている。次に、留年せずに卒業する割合（4年卒業率）も9割を超えている。さらに、国家試験合格率も全国平均を大きく上回り、就職率は100%となっている。

4. 課題（今後の予定）

効果的な学生支援の実現には、SG担任制の存在の他に、特定の教職員がそれらを支えてきたという属人的な要因が大きかったという。そこで、各組織が果たしてきた機能が有機的に結びつくよう、学生相談室・障害学生支援室・ピア・サポーターに関する組織の一体化等を検討している。

また、とりわけ学習面においては、学生の成績等をeポートフォリオに登録し、スモールグループ担任が学期ごとにチェックするなど、支援体制の強化を予定している。

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

熊本保健科学大学における学生支援体制の特色について、各組織における取り組みがSG担任を媒介として有機的に提供されているという点にあることはいままでのまではない。しかし、他大学がただSG担任制を導入しただけでは、支援体制が機能するとは考えにくい。

むしろ、注目すべきは、SG担任を含めた学生支援に関わる各種のスタッフについて、①どのような役割を期待されているのかが明確に示されており、②その役割を果たすために必要となる能力を身につける機会が一定程度提供されている、という点であるように思われる。

例えば、SG担任に関しては、紙幅の都合で紹介しきれなかったものの、六つの支援領域に関して、それぞれどの程度の役割が期待されているのかについて説明する資料が作成されていた。また、ピア・サポーターについても、職階ごとに、どのような姿勢や能力が期待されているのかが明文化されており、細やかな規定が定められていた。

以上のような役割の明確化は、多くの教職員が一定の方向性に向けて協働するためには欠かせないものであるといえる。

6. 所見、その他特記すべきところ

一般に、学生相談というと、学生が相談に来た段階で始まるリアクティブ（応答的）な活動としてのイメージが強いかもしれない。熊本保健科学大学における取り組みは、むしろ、学生の抱える課題を、芽の小さいうちに発見、解決するというプロアクティブ（予防的）な活動である。

ところで、実地調査の際、大学内では教職員と学生との間での挨拶が頻繁に交わされていた。これは、職員が毎朝正門前で挨拶運動を行うなどの取り組みの積み重ねが功を奏しているものと考えられる。地道な関係作りは、学生の状況を日々細やかに感じ取るための基盤である。その意味で、プロアクティブな支援は熊本保健科学大学の教職員の地道な活動の賜物だと思われる。

こうした地道な活動は、学生の行動にも影響を与え、学内では学友会活動が活性化しているという。学外では地域貢献活動への積極的な参加が見られ、地域との良好な関係が形成されている。

【学生相談】 仙台高等専門学校（常勤カウンセラー複数配置の学生相談室）

実地調査年月日：平成 29 年 9 月 12 日

実地調査担当：佐藤 純

1. 学校の概要

仙台高等専門学校は、平成 21 年 10 月 1 日に、宮城工業高等専門学校と仙台電波工業高等専門学校とを高度化再編し、仙台高等専門学校（名取キャンパス・広瀬キャンパス）として設置された。学生数約 1,610 人、教員数 123 名を擁する国立の高等専門学校である。宮城県名取市（名取キャンパス）と仙台市（広瀬キャンパス）に位置し、国立高等専門学校における初めてのケースとして、2 名の常勤カウンセラーを配置している。

2. 取組について

これまでに日本学生支援機構による高等教育機関の学生支援に関する全国調査が何度か実施されてきている。それらの調査報告は、学校数の違いのせいもあって大学中心の内容となる傾向にあり、高等専門学校に注目が集まることは多くなかった。しかし、平成 27 年度の調査では個別面接以外の活動や学内連携において活発な状況が認められ、また、常勤カウンセラーを配置した国立の高等専門学校が出てくるなど、高等専門学校の学生支援に対して注目すべき変化が生じているように考えられた。特に、常勤カウンセラーを配置した仙台高等専門学校では平成 29 年度よりさらに 1 名増員して 2 名体制となった。本報告では、大学でも常勤カウンセラー配置が難しい中、仙台高等専門学校において数年の間に複数名の常勤カウンセラーが配置されるに至った経緯や、配置後の相談体制及びその効果について紹介する。なお、今回は広瀬キャンパスを訪問したため、当キャンパスでの活動を中心とした聞き取り内容になっていることを付記しておく。

●常勤カウンセラー配置の経緯

仙台高等専門学校における学生相談は、広瀬キャンパスにおいて平成 10 年度、名取キャンパスは平成 7 年度に学生相談室長が配置されたことから始まる。平成 18 年度には特別支援教育推進室が発足し、翌平成 19 年度には学生支援 GP（※）に採択された。そのことにより、「発達障害を持つ学生のための特別支援室」事業が展開され、学内に 2 か所の SSR（スペシャル・サポート・ルーム）が設置されるなどハード面の整備が行われたほか、教職員への特別支援に関する理解の促進や支援手引きの作成など、教員が継続して維持できるような支援体制作りがなされた。学生相談室にも平成 19 年度より非常勤カウンセラー（広瀬キャンパス 2 名、名取キャンパス 1 名）が配置されるようになり、平成 23 年度には名取キャンパスで 1 名増員されて両キャンパス共に 2 名体制となった。さらに、平成 26 年度から非常勤カウンセラーの 1 名が常勤カウンセラーとなり、平成 29 年度にはさらに 1 名が常勤となった。また、特別支援室には教員 OB が務める教育支援コーディネーター 1 名が平成 25 年度より配置され、特別支援が必要な学生に対する学習支援や相談対応を行っている。

※文部科学省大学改革推進等補助金（大学改革推進事業）「新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム」発達障害を持つ学生のための特別支援室（仙台電波工業高等専門学校）

●学生相談体制

学生相談室、特別支援室、保健室の3つの室で対応を行っている。学生相談室は、問題の解決に向けた心の持ち方、自分自身への向き合い方、対処の仕方等を学生と一緒に考え、解決に向けてのサポートを行う場所である。特別支援室は、特別な配慮を必要とする学生に対して教員がチームを組んで学生を見守る体制を指すものであり、学習サポート、心身における特別な配慮を必要とする場合の対応、就職模擬面接、その他橋渡し支援等を行っている。保健室は保健衛生、安全保持、メンタルヘルス、健康相談等に関することを扱っている。そして、それら3室の違いについて各教員への周知を図っている。

組織的には、学生相談室は他の組織から独立し、校長直下の位置づけとなっている。室長・副室長（各キャンパス）、校内相談員（教員）、カウンセラー、看護師で運営され、校内相談員は厚生指導担当や担任は除くなど、処罰をする側と学生側に立つ側を分ける配慮がなされている。

●学生相談室の活動内容

○2つのタイプの相談室

- ①クローズド：予約制の相談室であり、保健室の奥に位置する相談室で面接が行われる。
- ②セミオープン：予約なしでも相談可能な相談室で、教室に近い場所に位置している。
2名の常勤カウンセラーが、それぞれの相談室で面談を行っている。

○予防・啓蒙

- ①低学年に対するクラスごとの講習：学生の自立（相談をできる生活をする）を目的とする
- ②教職員勉強会：「学生と良好な関係をつくるには？一声がけのコツ」などのテーマで、多忙な教員も受けられるよう、全5回の講義を年2回（前期と後期）開催している。

○連携

教員へのアドバイス（担任、科目担当教員）、家庭との協力（保護者）、学習サポート（教育支援コーディネーター）、TAのペアリング支援（教務委員会）

3. 実施した結果（成果）

学生相談室に常勤カウンセラーがいるようになったことで、学生や教員は午前中から相談が可能となり「カウンセラーがいつもいる安心感」を感じている。学生向けの講習会はクラス単位で行うことが可能になり、受講後の来談者は増加傾向にある。

カウンセラーは常勤となったことで、対応にblankハンデがなくなり、出来ることが増えた。学内での急な危機対応や会議に参加することも可能となり、教員との密な連携がとれるようになった。さらに平成29年度より常勤2名体制になったことで、対応可能な幅がさらに拡大し、より一層「事後対応より予防」に注力できるようになった。相談室もクローズド（相談室1）とセミオープン（相談室2）での対応が可能になり、相談内容により相談場所の選択肢が増えた。

4. 課題（今後の予定）

教員に対しては学生相談へのさらなる理解や学生への関わりのスキルの促進、学生に対しては自立する力の育成、学校全体に対しては特別な支援を必要としないような環境作りが今後の学生相談室の課題となっている。また、常勤カウンセラー2名体制による可能性を広げていくと共に、2つのキャンパス間での常駐バランスや、常勤カウンセラー間でのワークシェアについても適宜検討が必要となる課題であると言える。

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

仙台高等専門学校の常勤カウンセラー配置が可能となった大きな要因の一つとして、GPの採択があることは間違いないと言える。重要な点は、GPが終了した後にも継続可能な設備とシステムを構築したことに加え、教職員の間にも多様化する学生を支援することの重要性の理解が促されていた点にあるのではないかと考えられる。GP等の外部資金を有効に活用できた好事例と言えるであろう。

また、複数の常勤カウンセラーが配置されている意味についても今一度確認しておきたい。週1日の非常勤カウンセラーでは困難な、教職員との密な情報交換、不在の期間の状況把握、緊急対応が、常勤化することによって可能となった。また、そうした活動を通して、教職員及び学生とカウンセラーとの間により強い信頼関係が構築され、より支援活動がやりやすくなるという相乗効果も表れている。さらに、複数名の配置は単に多くの相談に対応できるということだけではなく、問題が生じてからの事後対応だけでなく、予防開発活動にまで活動を可能にすることを意味し、実際に平成29年度から様々な活動を展開している。また、クローズド・オープン の2種類の相談形態の使い分けも参考になる。高等専門学校に限らず、小さなキャンパスの中で相談室に出入りすることに抵抗を感じる学生は多い。そこで特に相談がなくても入れるセミオープン の相談室を設けることは、相談したくてもできない学生にとって大きな意味がある。一方で、守られて安心できる枠組みの中で相談したい学生もいる。これら両方が可能となったのは、複数名の常勤カウンセラーが配置されたからこそであると考えられる。

6. 所見、その他特記すべきところ

常勤カウンセラーが配置されたもう一つの背景として、教員の多忙化や研究成果に対する重圧などがあるという。高等専門学校に限らず、多くの学校において教員が学生と向き合える時間的、精神的な余裕が、以前と比べて減少している。また、教育学を学んだことがなく教育経験も浅い教員が、学生への指導や関わり方に迷うケースも増えているとのことである。そのような教員と学生の間が生じた隙間を、カウンセラーの学生に対する直接の支援や、教員に対する助言によって補うことが目指され、それが実現しつつあるように見うけられる。

また、国立高等専門学校機構では、学生のメンタルヘルス支援の一つとして「心と体のアンケート」を実施しているが、仙台高等専門学校ではそれに加えて独自のアンケートも実施しているという。学校によって、土地柄、専門性（学科）、風土が異なるため、その学校の特性に合わせて工夫することが望ましいだろう。

最後に、仙台高等専門学校の学生相談室で受けている相談の中には、その問題の遠因が東日本大震災にあり、今なお影響を受けている学生がいることを改めて記しておきたい。日本の各所で毎年多くの災害が起きている。そのため、当事者以外は時間が経つにつれてその記憶は薄れ、被災した人に対するケアや配慮も減り、新たな災害および被災者へと関心が移っていくものである。しかし、かつて経験した災害が学生生活に影を落とし続けている場合があることを、忘れてはならない。日常の慌ただしい生活の中では話題にすることはなくても、学生相談室の安心した空間の中で震災によって起きた問題に向き合うことができる学生もいるであろう。被災地に立地しているかどうかに関わりなく、これも学生相談の重要な役割の一つである。