

# 大学等におけるキャリア教育・就職支援の現状

## —学校種や設置者による相違に着目して—

お茶の水女子大学 望月 由起

### 1 はじめに

世界同時株安や急速な円高などにより景気が急激に悪化し、雇用環境も非常に厳しい環境の中、平成 21 年 10 月には、「緊急雇用対策」が政府一体となりとりまとめられた。平成 21 年 12 月さらには平成 22 年 3 月には、文部科学省・厚生労働省・経済産業省の連名で、中小企業団体を含めた経済団体等に対し、新規学卒者の採用に関する要請を行うなど、就職環境の改善に向けた、雇用者側に対する働きかけも推し進められている。文部科学省では、先の「緊急雇用対策」をふまえ、学生の就職率の向上やキャリア形成の促進を図ることを目的に、平成 21 年度「大学教育・学生支援推進事業」就職支援推進プログラムとして、大学等への就職相談員（キャリアカウンセラー等）の配置など関係機関と連携した就職相談体系の強化を図る取り組みや、学生の卒業後の社会的・職業的自立につながる教育課程内外にわたる取り組み（キャリアガイダンス）を、平成 22 年 2 月に選定している<sup>1)</sup>。その後も、平成 22 年 9 月に閣議決定された「新成長戦略実現に向けた 3 段階の経済対策」をふまえ、「キャリアカウンセラーの増員による就職支援の強化や就業力を向上させるための支援プログラムの充実（文部科学省）」「卒後 3 年以内の既卒者を採用する企業やトライアル雇用を行う企業への奨励金（厚生労働省）」「雇用意欲の高い中小企業と新卒者等のミスマッチ解消に向けた取組の強化（経済産業省）」などが推し進められている。

しかしながら、平成 23 年 3 月卒業予定の新規学卒者をめぐる就職環境は、依然にもまして厳しいのが実状である。図 1 は、「平成 22 年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査(平成 22 年 12 月 1 日現在)」による大学卒業予定者の就職（内定）率の推移を示したものである。平成 23 年 3 月に大学卒業予定の者の就職内定率は、本稿執筆時点で判明している「10 月 1 日現在」「12 月 1 日現在」いずれの時点でもさらなる下降傾向がみられ、いわゆる「就職氷河期」の水準をも下回るような極めて厳しい結果となっている。

平成 23 年 3 月大学卒業予定者の「12 月 1 日現在」の状況に目を向けると、その時点での就職内定率は 68.8%であり、前年同期を 4.3 ポイント下回っている（図 1 参照）。「平成 22 年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査結果(平成 22 年 12 月 1 日現在)」の概要によれば、国公立大学の就職内定率は 76.7%（前年同期比 4.0 ポイント減）であるのに対し、私立大学では 66.3%（同 4.2 ポイント減）と、より厳しい状況である。男子の就職内定率は 70.1%（同 2.9 ポイント減）、女子では 67.4%（同 5.8 ポイント減）であり、私立大学の女子が、63.9%（同 5.1 ポイント減）と、設置者および男女別に見た場合、就職内定率が最も低い結果となっている。また、文系の就職内定率は 68.3%（同 3.7 ポイント減）に対して、理系では 71.3%（同 7.3 ポイント減）となっており、文系の方が理系よりも就職内定率が低い。ただし、減少幅は、理系の方が大きい結果となっている。

言うまでもなく、新規学卒者をめぐる就職環境の厳しさは、大学卒業者に限るものではない。「平成 22 年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査(平成 22 年 12 月 1 日現在)」によ

れば、短期大学の就職内定率（女子学生のみ）は45.3%と、前年同期を2.1ポイント下回っており、他の学校種に比べて最も低い（図2参照）。高等専門学校就職内定率（男子学生のみ）は94.7%と、他の学校種に比べれば顕著に高いものの、前年同期を2.2ポイント下回っている（図3参照）。

図1. 就職（内定）率の推移（大学）

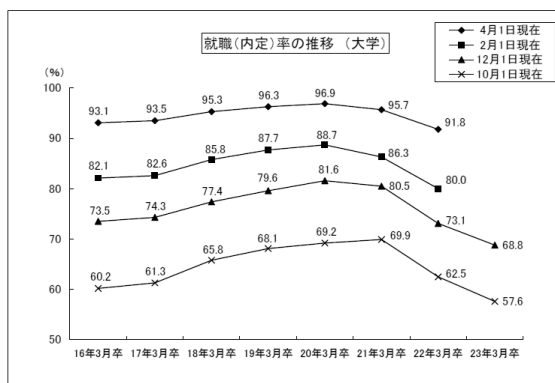


図2. 就職（内定）率の推移（短期大学・女子）

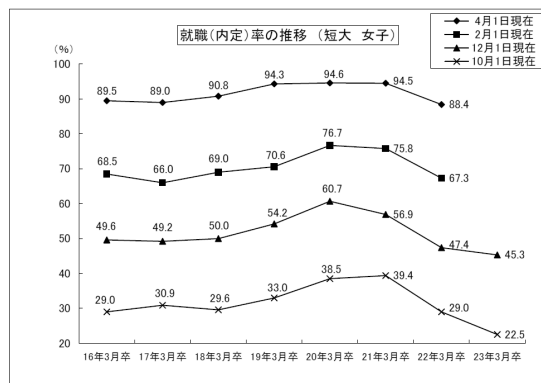
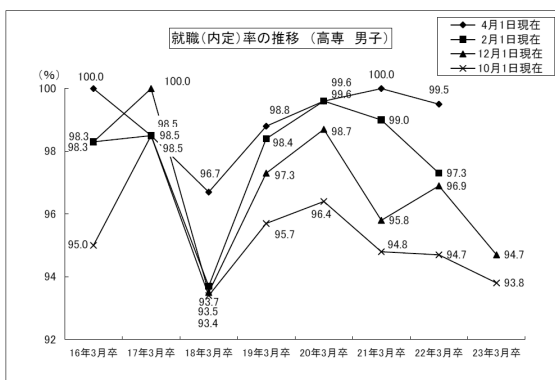


図3. 就職（内定）率の推移（高等専門学校・男子）



出所：平成22年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査（平成22年12月1日現在）

こうした状況の中で、大学をはじめとした高等教育機関には、就職にむけての直接的支援や、入学後、早期の段階からのキャリア教育的支援がこれまで以上に求められている。そもそも、若者の職業観や職業意識を醸成するために、大学等の果たす役割が大きいことは言うまでもない。しかし、厳しい就職環境をも視野に入れ、早期の段階からキャリア教育や就職支援に積極的に取り組む大学等が少なからずみられるようになったのは、この数年のことである。近年、推進プログラムに選定されるような先進的な取り組みをしている大学等を中心に、その事例は積極的に示されており、こうした情報を入手することはさほど難しくはない状況にある（例えば、日本学生支援機構2010）。その反面、先進的な取り組みの段階には達していない事例を含めて、大学等におけるキャリア教育・就職支援の現状を捉えることは難しい。社会情勢や雇用環境が目まぐるしく変化している時代であるからこそ、先進的な事例を参考にしながらも、より大きな枠組みの中で、自校の取り組みの状況や課題を見つめ直し、その背景に適応させながら取り組んでいくことが求められるのではなかろうか。

以上をふまえ、本稿では、大学等におけるキャリア教育・就職支援の現状について、全国調査の結果に基づき、マクロな視点から示していくこととする。具体的には、平成22年

度に日本学生支援機構が実施した「大学、短期大学、高等専門学校における学生支援の取組状況に関する調査」<sup>2)</sup>（以降、平成 22 年度調査とする）に基づき、平成 17 年度<sup>3)</sup> および平成 20 年度<sup>4)</sup> に日本学生支援機構が実施した「大学、短期大学、高等専門学校における学生支援の取組状況に関する調査」（以降、それぞれ、平成 17 年度調査および平成 20 年度調査とする）の結果を参考にしながら、平成 22 年度調査で調査項目として設定した「必修科目として設定したキャリア科目の開設状況」「インターンシップの実施状況」「学外の就職支援組織・団体との連携の実施状況」「学生の進路に関する調査の実施状況」に焦点をあて、大学等におけるキャリア教育・就職支援の取り組みの現状を明らかにしていく。

なお本稿では、学校種および（大学に関しては）設置者による相違に着目して示すこととする。図 1～図 3 からわかるように、大学等の新規学卒者をめぐる就職環境の厳しさには、学校種による違いがあり、また、大学の中でも、設置者等によっても違いがみられる様相が指摘されているためである。

## 2 前回調査時（平成 20 年度調査時）の大学等のキャリア教育・就職支援の状況と課題

望月（2010）は、平成 20 年度調査に基づき、平成 17 年度調査および文科省が平成 11 年度に行った同様の調査を参考にしながら、当時の大学等のキャリア教育・就職支援の状況と課題について、以下の 4 点を指摘している。

第一に、「学内組織間の連携」についてである。大学等における取り組みが、学外の就職専門機関との連携という型から、正課カリキュラムとしての授業化を含めた、学内での支援に特化・集中化する方向に変容しつつある状況を示し、学内組織間の連携の必要性を指摘している。

第二に、「（正課としての）キャリア教育の内容・水準の見直し」についてである。「職業意識の形成に関する授業科目」を開設する大学等が増加していることや、「インターンシップ」を授業科目として実施する大学等が多数に及ぶことを示し、（正課としての）キャリア教育の内容・水準の見直しが必要であると指摘している。

第三に、「公立校、特に公立大学・公立短期大学の取り組みの遅れ」についてである。「学外の就職支援機関との連携」や「職業意識の形成に関する授業科目」等において、公立校、特に公立大学・公立短期大学の取り組みの遅れが強く示されており、その推進の必要性を指摘している。

第四に、「個々の大学等における支援の検証」についてである。取り組みの多くは、すでに定着期にあるか、導入期から定着期への移行段階にあることを示し、「量的拡大」から「質的深化」の時期への移行に伴い、個々の大学等における取り組みの検証の必要性を指摘している。

本稿では、「当時のこれらの状況や課題について、平成 22 年度調査ではどのようにみられるか」についても意識を向けていく。前回調査時以降、平成 21 年度「大学教育・学生支援推進事業」学生支援推進プログラムとして、各大学等における学士力の確保や教育力向上を目的とし、その達成目標を明確にした効果が見込まれる 400 件もの取り組みが選定されている<sup>5)</sup>。平成 21 年度「大学教育・学生支援推進事業」就職支援推進プログラムとして選定された 65 件の取り組みも含め、大学等におけるキャリア教育・就職支援は、前回調査時より、ますます活発化していることが考えられる。さらにいえば、図 1～図 3 からわかる

るように、大学等の新規学卒者をめぐる就職環境は、前回調査時に比べて、明らかに厳しくなっており、支援推進プログラムの採択状況にかかわらず、いずれの大学等においても、キャリア教育・就職支援には力を入れざるをえない状況ではないかと思われる。

### 3 大学等におけるキャリア・就職支援の取り組みの現状と変化

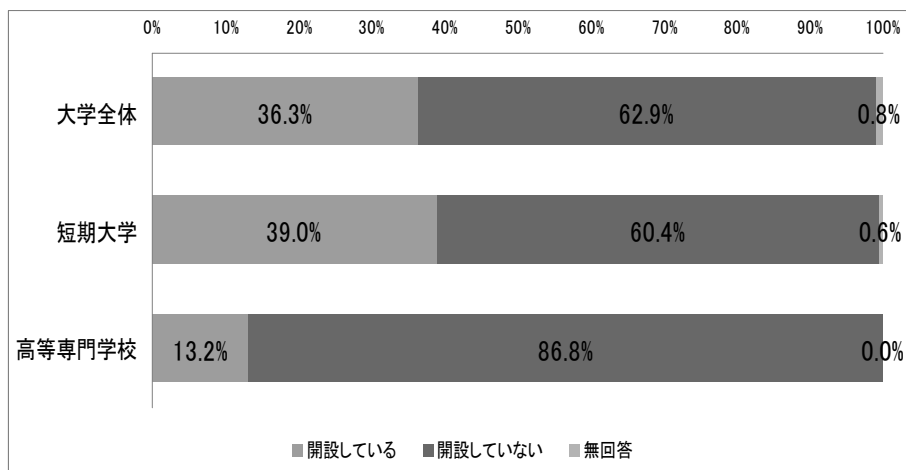
#### 1) 大学が必修科目として設定したキャリア科目の開設状況

まずは、大学が必修科目として設定したキャリア科目の開設状況についてみていく。

望月（2010）によれば、平成 20 年度調査の段階で、大学等において、学生のキャリア形成・キャリア開発を促進すべく、入学後の早期の段階からのキャリア教育的支援に力を注ぐようになっていることが明らかであり、その取り組みは、多様な形で、正課カリキュラムとして授業化している傾向もみられる。

図 4 は、平成 22 年度調査に基づき、必修科目として設定したキャリア科目の開設状況について、学校種別に示した結果である。

図 4. 大学等におけるキャリア科目（必修）の開設状況



その結果、「高等専門学校」の開設率は 13.2%であるのに対し、「大学全体」では 36.3%、「短期大学」では 39.0%と、全体のおよそ 4 割にあたる高い開設率が示されている。

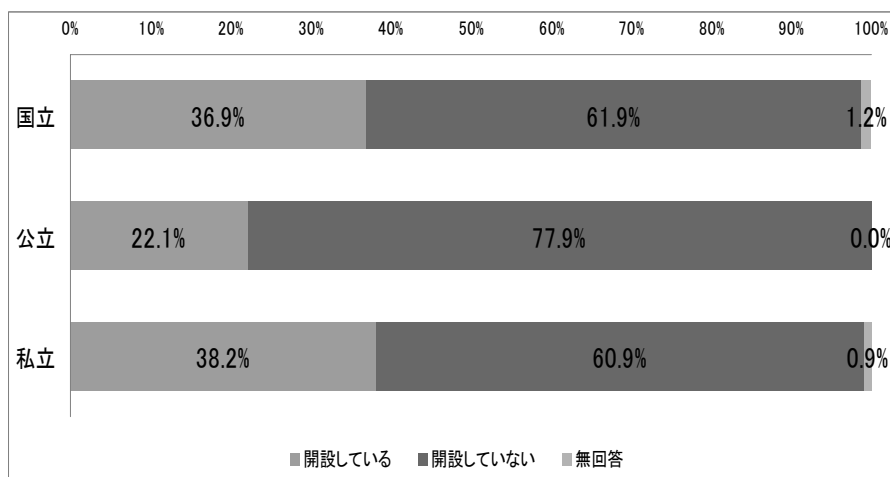
平成 20 年度調査では、「職業意識の形成に関する授業科目」の取り組みを調査し、「高等専門学校」の開設率が 49.2%であるのに対し、「大学全体」では 74.3%、「短期大学」では 72.4%であることが示されている（日本学生支援機構 2009）。調査対象とする授業の定義が異なるため、平成 22 年度調査との単純な比較はできないが、本調査同様に、大学・短期大学での開設率の高さがみられる。

文科省（2006）、日本学生支援機構（2009）によれば、「大学」における「職業意識の形成に関する授業科目」の開設状況は、平成 11 年度は全体のおよそ 2 割、平成 17 年度は全体のおよそ 5 割、平成 20 年度は全体のおよそ 75.0%と、この 10 年余りのうちに、著しく増加している。平成 22 年 2 月、大学設置基準及び短期大学設置基準の一部を改正する省令が公布されており（平成 23 年 4 月より施行）、学生の社会的・職業的自立のために、大学等における教育や学生支援が行われるように、学内組織の有機的な連携や適切な体制整備を求めている。そこには、「就職・キャリア支援」といった文言が直接的にはみられないものの、大学等における「職業指導（キャリアガイダンス）の義務化」を意味するものであ

ることがうかがえる。図 4 からは、現在、必修科目としてキャリア科目を開設している大学や短期大学がおよそ 4 割であることがわかるが、今後、その開設率は著しく増加していくものと思われる。

さらに、「大学」に限定して、その設置者別に示した結果が図 5 である。

図 5. 大学におけるキャリア科目（必修）の開設状況（設置者別）



その結果、必修科目としてキャリア科目を開設している大学が、「国立」大学では 36.9%、「私立」大学では 38.2%であったのに対し、「公立」大学では 22.1%と他に比べて目立って低く、設置者により開設状況には差異がみられた。

日本学生支援機構（2009）によれば、平成 20 年度調査でも、「国立」大学（80.5%）や「私立」大学（75.9%）に比べ、「公立」大学（54.3%）の開設率は決して高いとはいえないことが示されている。前回調査時にみられた「公立大学での取り組みの遅れ」は、現在でも、必修科目としてのキャリア科目の開設状況という側面で見られる。

また、平成 22 年度調査では、大学が必修科目として設定したキャリア科目について、その科目名も具体的に尋ねた結果、その科目名称に「キャリア」とつく主なものだけでも、以下のように、包括的なもの、その学部の特性を意識したもの、演習・実習形式であることを示すもの、就職活動や資格取得を意識したものなど、極めて多様な回答を得ることができた。

キャリア教育／キャリアプランニング／キャリアデザイン／ライフプラン・キャリアプラン／  
 キャリア形成論／キャリアサポート／キャリアガイダンス／キャリアクリエイト／キャリアスタディ／  
 キャリアスタンダード／キャリア戦略／キャリア対策／キャリアアップ／キャリアスキル演習／  
 キャリア・フィットネス論／キャンパスライフプランニング／自己実現とキャリアデザイン／  
 キャリア発展セミナー／キャリアを考える／キャリア設計と業界研究／キャリア設計と企業研究／  
 キャリア設計と自己表現／キャリア開発の基礎／キャリアカウンセリング基礎／観光キャリア開発／  
 テクノキャリアゼミ／スポーツキャリア開発／社会情報キャリア実習／福祉キャリア研究／  
 企業社会とキャリア形成／技術系のキャリア形成／国際キャリア開発／キャリアに活かす情報機器など

その多様性がゆえに、判断が難しいところもあるが、その科目が大学等における必修科

目として適当な内容・水準であるのかについて、開講する大学や学部等においても見直しを行い、必要であれば改善していくことが求められるだろう。望月（2010）も述べているが、改正された大学設置基準の条文には、「教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう」とあるが、キャリア教育・就職支援の正課カリキュラムとしての授業化が進む現在であるからこそ、量的拡大のみならず、内容や水準といった質的向上にも目を向けねばなるまい。

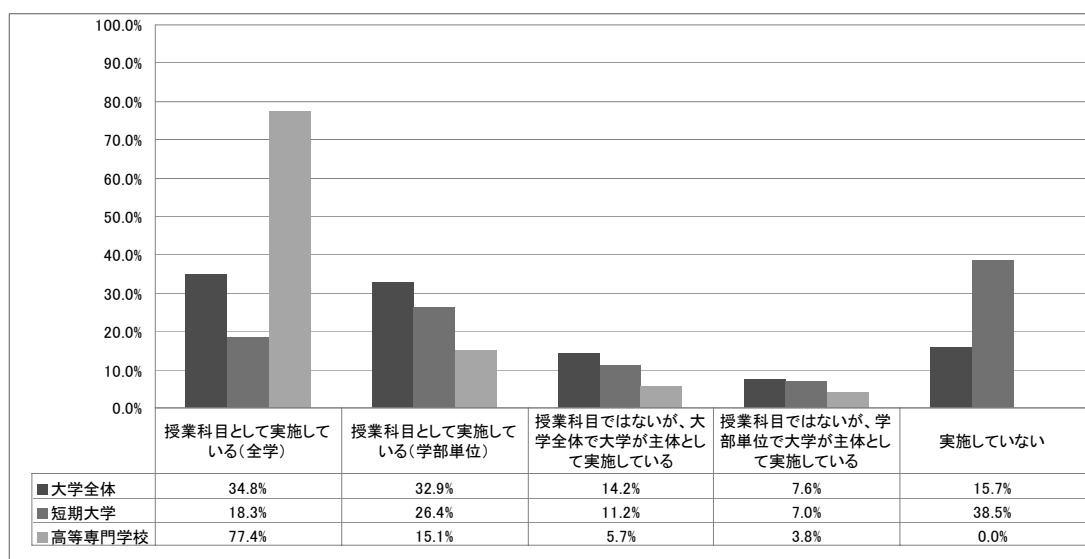
## 2) インターンシップの実施状況

続いて、インターンシップの実施状況をみていく。

望月（2010）によれば、大学等におけるインターンシップは、10年前の段階から取り組んでいたケースは決して多くないものの、平成20年度調査の段階では、すでに一般化していた。そこで、平成22年度調査では、インターンシップの実施状況について、その実施形態をより詳しく尋ねることとした。平成17年度調査および平成20年度調査では、その実施形態について、「授業科目としての実施」と「授業科目としてではないが実施」の二択で尋ねたが、平成22年度調査では、「授業科目としているのか否か」「全学として実施しているのか（大学全体としての取り組みなのか）、学部単位で実施しているのか（学部単位での取り組みなのか）」の四択で尋ねている。

その結果を学校種別に示した結果が図6である。

図6. 大学等におけるインターンシップの実施状況

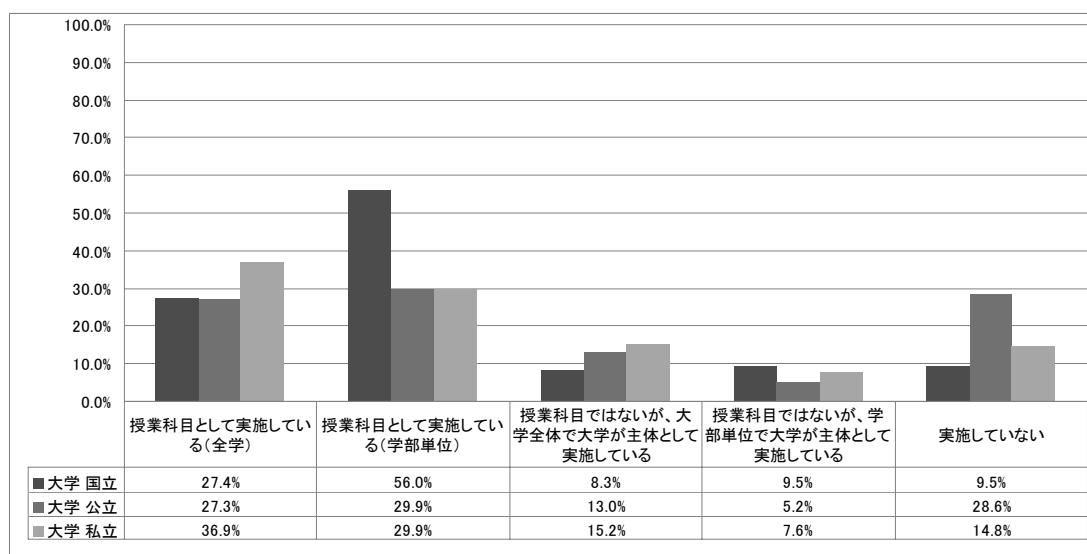


まず、実施の有無に目を向けると、「実施していない」の回答率は、「大学全体」では15.7%、「短期大学」では38.5%、「高等専門学校」では0.0%という結果となった。文科省（2006）、日本学生支援機構（2009）によれば、大学におけるインターンシップの実施率は、平成11年度は26.2%に過ぎないが、平成17年度には56.6%へ著しく増加し、平成20年度には62.4%へと、緩やかながらもさらに増加していることが示されている。図6からは、大学での実施率がさらに伸びていることがわかる。これに対し、短期大学での実施率の低さが目立つ。日本学生支援機構（2009）でも同様の傾向が示されているが、こうした傾向は現在でも引き続いてみられた。

さらに実施形態に目を向けると、授業科目ではない場合（大学全体で実施しているにせよ、学部単位で実施しているにせよ）や、授業科目として「学部単位で」実施している場合は、いずれも「大学全体」「短期大学」「高等専門学校」の順で実施率が高いことがわかる。これに対し、授業科目として「全学で」実施している場合の実施率は、「高等専門学校」が77.4%と他の学校種に比べて明らかに高いのに対し、「大学全体」では34.8%、「短期大学」では18.3%にとどまっている。

さらに、「大学」に限定して、その設置者別に示した結果が図7である。

図7. 大学におけるインターンシップの実施状況（設置者別）



まず、実施の有無に目を向けると、「実施していない」の回答率は、「国立」大学の9.5%、「私立」大学の14.8%に比べて、「公立」大学では28.6%という明らかに高い結果が示されている。望月（2010）によれば、「国立」大学での実施率は、平成17年度調査においても、平成20年度調査においても、すでに9割を超えていることから、キャリア教育・就職支援として一般化し、定着しているものと思われる。

また、実施形態に目を向けると、インターンシップを授業科目として「全学で」実施しているのは、「私立」大学が36.9%と他に比べて多いことが示されている。これに対し、「学部単位で」実施しているのは、「国立」大学が56.0%と他に比べて明らかに多いことが示されている。授業科目ではない場合にも、授業科目として実施している場合ほど明白ではないが、同様の傾向をみることができる。大学におけるインターンシップは、キャリア教育・就職支援の取り組みとして一般化されて久しいといわれているが、設置者により、「全学的に取り組む私立大学」と「学部単位で取り組む国立大学」といった実施形態の違いがあることが図7からはわかる。

### 3) 学外の就職支援組織・団体との連携の実施状況

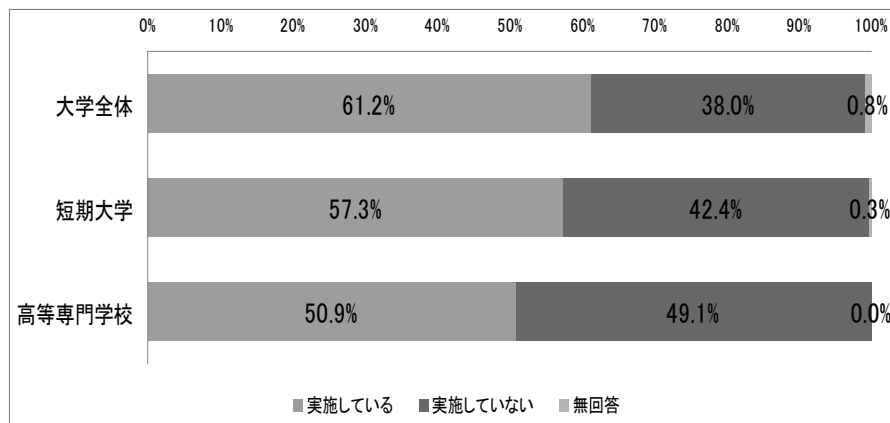
続いて、学外の就職支援組織・団体との連携の実施状況についてみていく。

まず、実施の有無について目を向けていくこととする。平成22年度調査に基づき、学外の就職支援組織・団体との連携の実施状況について、学校種別に示した結果が図8である。

その結果、学校種別にみた実施率は、「大学全体」では61.2%、「短期大学」では57.3%、

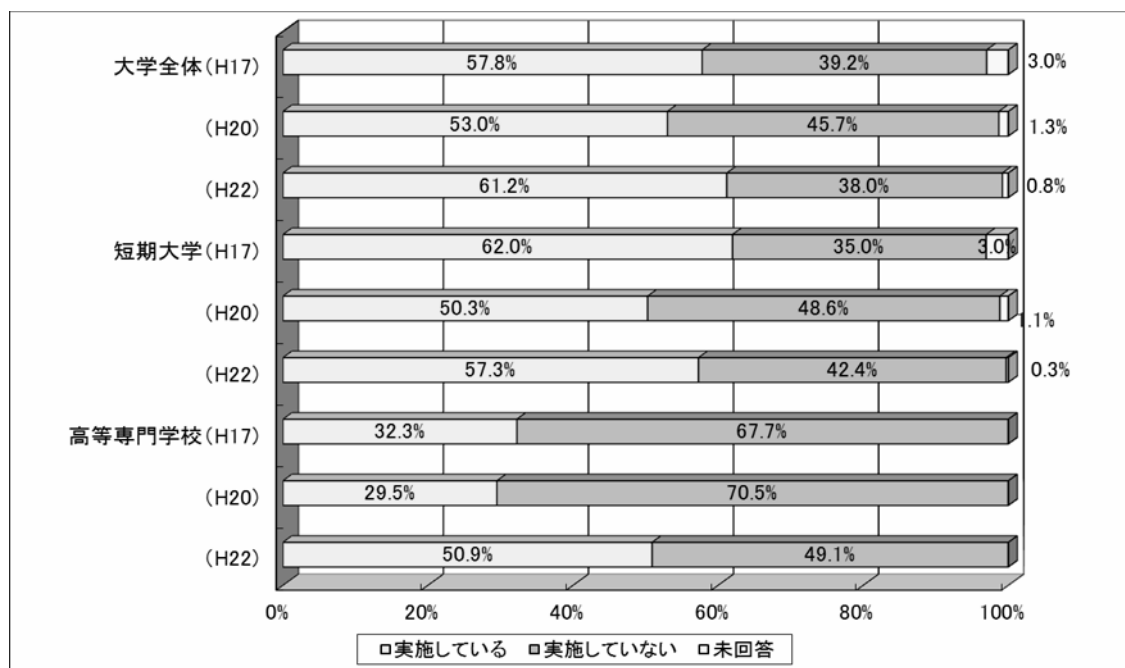
「高等専門学校」では 50.9%という結果が示されており、学校種による極度に大きな違いはみられなかった。

図 8. 大学等における学外の就職支援組織・団体との連携の実施状況



こうした傾向は、以前よりみられるのであろうか。学外の就職支援組織・団体との連携の実施状況については、平成 17 年度調査、平成 20 年度調査においても、同様の調査項目を設定している。平成 17 年度調査、平成 20 年度調査、平成 22 年度調査、それぞれの調査結果を設置者別に示したものが図 9 である。

図 9. 大学等における学外の就職支援組織・団体との連携の実施状況の変化



望月（2010）は、学外の就職支援機関との連携の実施率は、平成 17 年度調査および平成 20 年度調査ともに、「大学全体」「短期大学」では 50%以上を維持しているものの、「国立大学」を除いて、全体的に低下している傾向を示している（図 9 参照）。そのうえで、大学等における取り組みが、学外の就職専門機関との連携という型から、学内での支援に特化・集中化する方向に変容している点を指摘している。

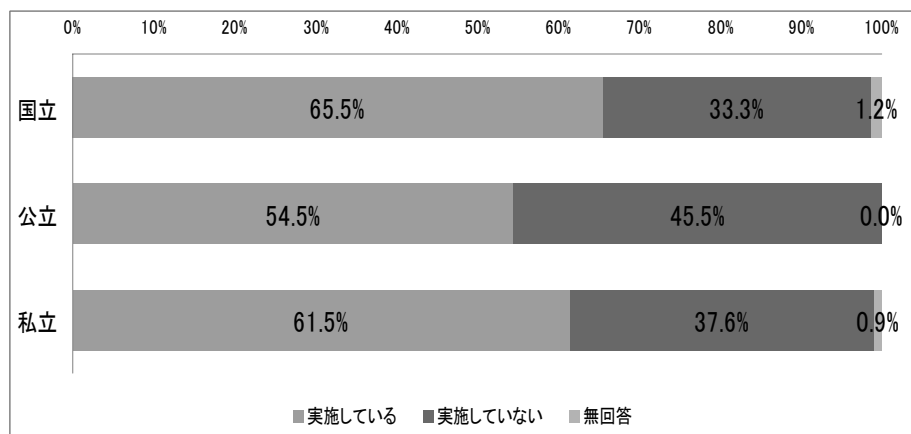
しかし、図 8 および図 9 からは、いずれの学校種でも、平成 22 年度調査では、平成 20



年度調査での実施率よりも明らかに高い結果を示している（「大学」8.2ポイント増、「短期大学」7.0ポイント増、「高等専門学校」21.4ポイント増）。

さらに、「大学」に限定して、平成22年度調査の結果を設置者別に示した結果が図10である。

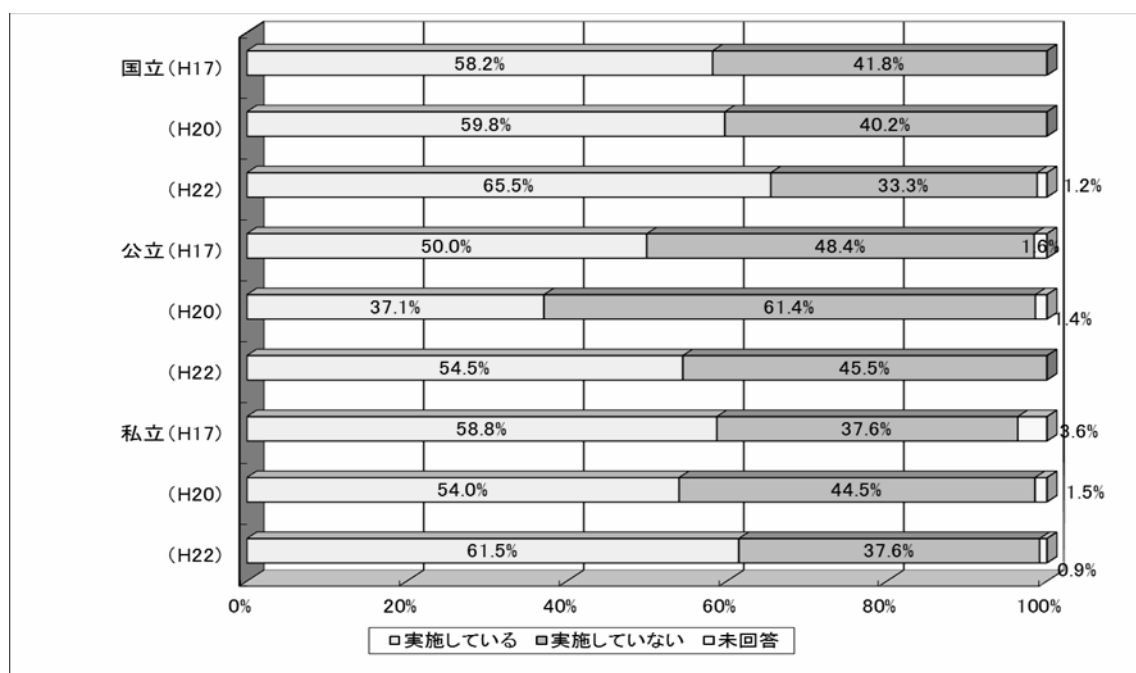
図10. 大学における学外の就職支援組織・団体との連携の実施状況（設置者別）



その結果、設置者別にみた実施率は、「国立」大学では65.5%、「公立」大学では54.5%、「私立」大学では61.5%となり、「公立」大学の実施率がやや低いものの、設置者による極度に大きな違いは示されていない。

こうした傾向は、以前よりみられるのであろうか。先の分析同様に、平成17年度調査、平成20年度調査、平成22年度調査、それぞれの調査結果を設置者別に示したものが図11である。

図11. 大学における学外の就職支援組織・団体との連携の実施状況の変化（設置者別）



その結果、平成20年度調査における「公立」大学の実施率は37.1%と、「国立」大学の

59.8%、「私立」大学の58.8%比べて、その低さが目立つ。しかし、平成22年度調査では、「公立」大学の実施率が54.5%にまで増加しており、この2年の間での実施の拡大がみてとれる。

さらに平成22年度調査では、連携先についても具体的に尋ねた結果、主に以下のような回答が得られた。

就職支援関連企業／就職支援情報会社／人材派遣企業／新聞社／資格専門学校／外部個人講師  
ジョブカフェ／ハローワーク／ジョブパーク（学生職業総合支援センター）／東京しごとセンター／  
商工会議所／都道府県雇用対策課／若者就職支援センター／若者しごとサポートセンター／  
若者ワークプラザ／若者自立支援ネットワーク／青年会議所／学生等就職支援プロジェクト／  
大卒ジョブサポーター／外国人雇用サービスセンター／留学生サポートセンター／障害者センター／  
福祉人材センター／就職指導研究協議会／インターンシップ推進協議会／経営者協会／雇用対策協会／  
雇用人材協会／情報産業協会／公務員試験協会／キャリアカウンセリング協会／法科大学院協会／  
中小企業家同友会／UIターンネット／人事委員会／教育委員会／私立幼稚園協会／地元企業／  
地元金融機関／市町村・企業採用担当者／病院施設／本学学生内定先企業／大学・学部の同窓会／  
大学生協／大学コンソーシアム／厚生労働省／経済産業省／労働局／国立女性教育会館／  
雇用能力開発機構／日本学生支援機構など

望月（2010）によれば、平成20年度調査では、連携先として、ジョブカフェ、ハローワーク、若者就職支援センターといった公的機関、就職情報サイトなどを運営している就職情報提供会社や人材派遣会社といった民間企業、経営者協会といった経済団体などがみられた。平成22年度調査では、こうした機関や企業、団体とともに、より多様な連携先が具体的にみられる。

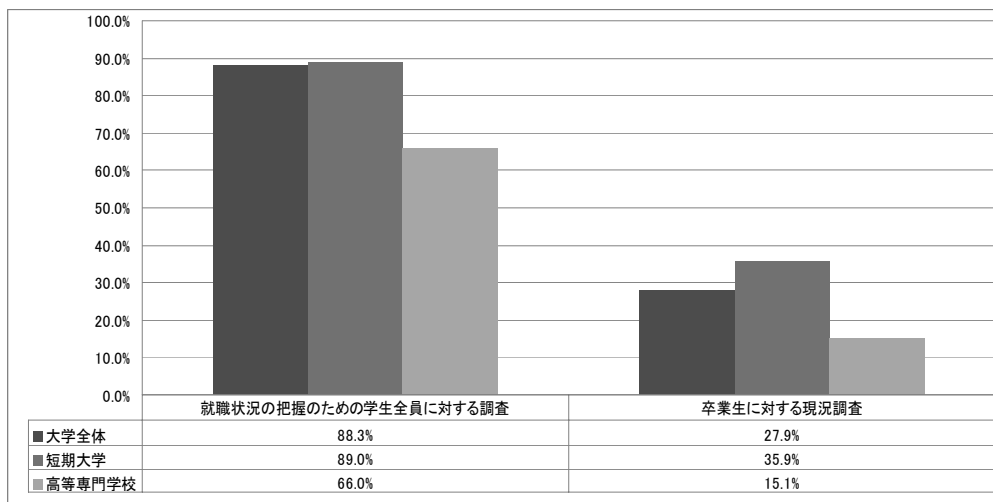
厚生労働省と文部科学省の連携により、卒業までに1人でも多くの未内定者の就職を決定するために、「卒業前の集中支援」として実施されている対策の一つとして、「大学等に配置したキャリアカウンセラーと新卒応援ハローワークのジョブサポーターの連携の推進」が挙げられている（厚生労働省2011）。こうした動きからみても、今後、大学等のキャリア教育・就職支援は、公的機関との連携がより強まるとともに、より多様な機関との連携が広がっていくのではなかろうか。

#### 4) 学生の進路に関する調査の実施状況

さいごに、学生の進路に関する調査の実施状況について、「就職状況の把握のための学生全員に対する定期的な調査」および「卒業生に対する現況調査」の2つの調査の実施状況からみていくこととする。近年の厳しい社会情勢や雇用環境の中で、在学中の学生のみならず、卒業した後の就職先未決定者や早期離職者に対する支援も行う大学等が増えており、平成22年度調査では、「卒業生に対する現況調査」についても調査項目として設定することとした。

図12は、学生の進路に関する調査の実施状況として、「就職状況の把握のための学生全員に対する定期的な調査」および「卒業生に対する現況調査」の2つの調査の実施状況を学校種別に示したものである。

図 12. 学生の進路に関する調査の実施状況



(1) 就職状況の把握のための学生全員に対する定期的な調査

望月（2010）も指摘するように、近年、大学等全体として、「就職状況の把握のための学生全員に対する定期的な調査」を積極的に行うようになってきている。図 12 からは、平成 22 年度調査でも、「高等専門学校」の実施率が 66.0%と他の学校種に比べれば低いものの、「大学全体」では 88.3%、「短期大学」では 89.0%と、およそ 9 割の大学や短期大学で実施していることが示されている。

また、「大学、短期大学、高等専門学校における学生支援の取組状況に関する調査について」調査報告（2009）では、「大学全体」の実施率が、平成 17 年度調査では 54.4%であったのに対し、平成 20 年度調査では 85.2%であり、この 3 年あまりのうちに大きく伸びていることが示されている。さらに、平成 22 年度調査では、「大学全体」での実施率が 88.3%にまでさらに伸びていることが示されている。

(2) 卒業生に対する現況調査

他方、「卒業生に対する現況調査」の実施率は、「就職状況の把握のための学生全員に対する定期的な調査」に比べると、いずれの学校種でも明らかに低いとはいえ、「大学全体」では 27.9%、「短期大学」では 35.9%、「高等専門学校」では 15.1%に及ぶことが示されている。

着目すべき点は、「短期大学」の実施率の高さである。その背景には、短期大学の学生の卒業後の進路の多様性ととも、短期大学の学生が、社会情勢や雇用環境の影響をとりわけ強く受けている（図 2 参照）という点もあるものと思われる。こうした結果として、短期大学では、在学中の学生のみならず、「卒業生」も視野にいれての調査・支援にも力をいれているのではなかろうか。

さらに、「大学」に限定して、その設置者別に示した結果が図 13 である。

(1) 就職状況の把握のための学生全員に対する定期的な調査

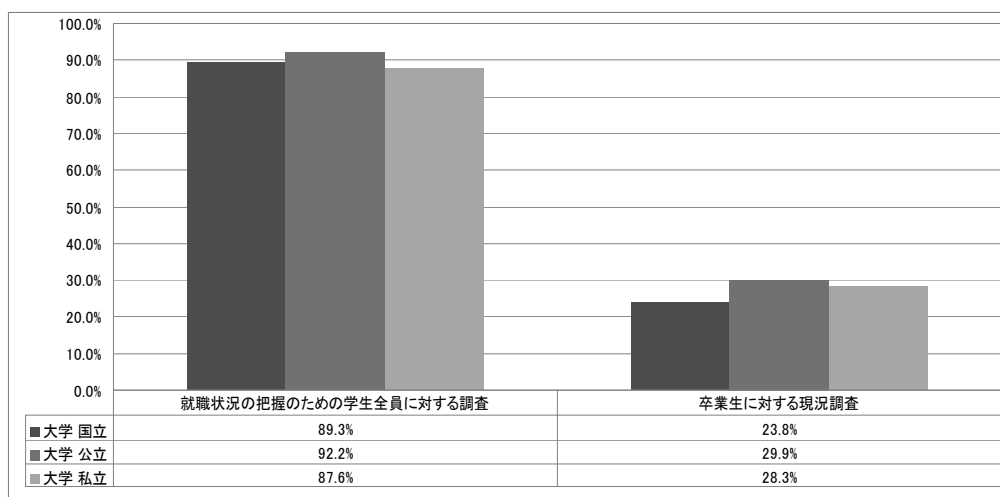
先にも述べたように、大学での「就職状況の把握のための学生全員に対する定期的な調査」の実施率は大きく伸びているが、平成 22 年度調査では、「公立」大学の 92.2%をはじめとして、「国立」大学では 89.3%、「私立」大学では 87.6%と、設置者を問わず、およそ 9 割の大学で実施していることが示されている。

## (2) 卒業生に対する現況調査

他方、「卒業生に対する現況調査」の実施率は、「就職状況の把握のための学生全員に対する定期的な調査」に比べると、いずれの学校種でも明らかに低いとはいえ、「国立」大学では23.8%、「公立」大学では29.9%、「私立」大学では28.3%と、およそ3割に及ぶことが示されている。

前回調査時にみられた「公立大学での取り組みの遅れ」は、現在でも、必修科目としてのキャリア科目の開設状況という側面で見られた(図5参照)。しかし、「就職状況の把握のための学生全員に対する定期的な調査」「卒業生に対する現況調査」ともに、他に比べて顕著な差があるとは言えないが、「公立」大学での実施率の高さがみられることは特筆すべき点であろう。

図 13. 学生の進路に関する調査の実施状況(設置者別)



## 4 おわりに

本稿では、大学等のキャリア教育・就職支援の現状について、一部の限られた取り組みについてではあるが、日本学生支援機構による全国調査に基づき、過去に実施した同様の調査との比較も取り入れながら、学校種および(大学に関しては)設置者による相違を通して明らかにしてきた。マクロな視点からみれば、その結果からは、この数年でみても、キャリア教育・就職支援として定着傾向にある取り組みもあれば、試行錯誤している取り組みも見受けられた。また、本稿で得られた知見は、大きな枠組みの中で、各大学等で自校の取り組みの状況や課題を見つめなおし、各大学等の組織や学生にマッチしたキャリア教育・就職支援のあり方を検討していく際に役立つものと思われる。

本稿では、平成22年度調査に基づき、望月(2010)の指摘の中でも、主に、第二の点((正課としての)キャリア教育の内容・水準の見直し)および第三の点(公立校、特に公立大学・公立短期大学の取り組みの遅れ)について分析を加えてきた。平成22年度調査では、大学等におけるキャリア教育・就職支援の「組織体制」や「担い手」などについても調査項目として設定している。今後、これらの分析を進めることにより、本稿では言及することができなかった第一の点(学内組織間の連携)および第四の点(個々の大学等における支援の検証)についても、報告の機会を持ちたいと考えている。

## 注

- 1) 取組1「就職相談員の配置促進による就職相談の充実」として、大学12件、短期大学11件、複数学校6件の計29件が、取組2「就職力を高めるキャリアガイダンスの推進」として大学22件、短期大学9件、複数学校5件の計36件が選定されている。
- 2) 独立行政法人日本学生支援機構が、学生支援に関するニーズを把握するために、国公私立の大学、短期大学、高等専門学校1,211校に対し、平成22年9月1日現在の状況を調査。回答校数1,136校（回収率93.8%）。
- 3) 独立行政法人日本学生支援機構が「学生支援情報データベース」の構築のために、国公私立の大学、短期大学、高等専門学校1,192校に対し、平成17年5月1日現在の状況を調査。回答校数1,065校（回収率89.3%）。
- 4) 独立行政法人日本学生支援機構が、学生支援に関するニーズを把握するために、国公私立の大学、短期大学、高等専門学校1,217校に対し、平成20年10月1日現在の状況を調査。回答校数1,105校（回収率90.8%）。
- 5) 大学296件、短期大学84件、高等専門学校1件、複数学校19件が選定されている。

## 参考文献

- 厚生労働省（2011）「新規学校卒業予定者の厳しい就職環境を踏まえた就職支援の強化～文部科学省との連携による未内定者に対する「卒業前の集中支援」を実施します～」  
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000010eqm.html>, 2011年3月1日参照)
- 望月由起（2010）「大学等における就職・キャリア支援の現状と課題」独立行政法人日本学生支援機構『学生支援の現状と課題—学生を支援・活性化する取り組みの充実に向けて』53-66頁
- 文部科学省（2006）「大学における学生支援の取組状況について」([http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo4/015/gijiroku/06060810/002/001.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/015/gijiroku/06060810/002/001.pdf), 2011年3月1日参照)
- 文部科学省（2011）「新規大学卒業予定者等の厳しい就職環境を踏まえた支援の強化について」([http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/gakuseishien/1301904.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/gakuseishien/1301904.htm), 2011年3月1日参照)
- 日本学生支援機構（2009）「大学、短期大学、高等専門学校における学生支援の取組状況に関する調査について」([http://www.jasso.go.jp/gakusei\\_plan/torikumi\\_chousa.html](http://www.jasso.go.jp/gakusei_plan/torikumi_chousa.html), 2011年3月1日参照)
- 日本学生支援機構（2010）『平成21年度「大学教育・学生支援推進事業」就職支援推進プログラム事例集』



# ピア・サポートの現状と課題<sup>1)</sup>

## —ピア・サポートの拡大と多様化—

九州大学 小貫 有紀子

### 1 はじめに

グローバル化の進展や、知識基盤社会の到来という社会背景の中で、少子化による 18 歳人口の減少、ユニバーサル段階（大学・短大進学者 50%以上）への移行、大学「全入時代」の到来など、現在、高等教育機関は急激な外部環境の変化に晒されている。このような状況下において、学力低下や学生の多様化問題が顕在化し、学校種や設置形態に関わらず、過去 20 年間に於いて様々な教育改革が行われてきた。その改革はカリキュラムや授業手法などの正課教育における教授活動に留まらず、正課内外（主に正課外）における学生支援活動にも広がっている。

そして各機関において学生支援の必要性が高まっている背景には、単に学生の抱える問題が複雑化しているということだけではなく、大学教育そのものの捉え方の変化も関係している。2008 年の中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」においては、諸外国では既に大学教育の焦点が「教員が何を教えるか」から、「学生が何ができるようになっていくか」へと移行しているとされ、我が国でも教育の質保証の文脈に沿って、機関ごとに、学士課程教育における共通の能力を明示することが提言された。このように、高等教育機関における教育改革は、現在、学生の学習成果を中心に大きく転換し始めている。これを受けて日本学術会議の報告書でも、「学生は正規のカリキュラムや授業科目を通じてのみ学んでいるわけではない。」（知の創造分科会 2010）とし、その理由について、学生は「キャンパス内外での多様な経験、教室内外での多様な経験を通じて、仲間をつくり、他者や社会との関わりを持ち、自ら学び考え自省し、諸能力を高め、教養を培い、自己を形成している（p.31）」と言及した。今後は、授業内外での学生生活を包括的に捉え、学生が大学教育全体の中で何をどのように学んでいるのかを考えていくことが必要となる。

このような教育活動の捉え方の転換を踏まえ、近年、「学生自身を、学生支援の取組や正課教育・正課外の諸活動、さらには大学教育の運営に参画させ、彼らのモチベーションや学習に取り組む積極的な態度を、その相互関係の中で高めていこうとする試み」（山田 2010）として注目を集め出しているのが、ピア・サポートである。なお、ピア・サポートの定義を巡る議論については、ここではその詳細は割愛するが<sup>2)</sup>、本稿では「学生生活上で支援（援助）を必要としている学生に対し、仲間である学生同士で気軽に相談に応じ、手助けを行う制度（日本学生支援機構 2009）」と捉え、進めていくこととする。

いずれにしても、ピア・サポートは高等教育にとって新しい課題であることは間違いなく、その運営形態や効果に至るまで、議論の基礎的知見となるような全国規模の調査もほとんど見当たらない。そこで、今回の全国の大学、短期大学、および高等専門学校に対する調査結果を用いて、ピア・サポートの取組実態と課題について、全国動向を明らかにすることを試みた。本稿はその調査分析の最終報告に位置づくものである。

本稿では最初に、全国的なピア・サポートの広がり方を、年代やプログラム数を用いて

分析を行い、近年、どの程度拡大してきているのかを明らかにしていく。次に、プログラム別に、主にどのような領域でピア・サポートが広がっており、そこでどのような支援内容が扱われているかを見ていく。さらに、現状のピア・サポートの効果や課題についても担当者、機関長の双方の立場からの意識を明らかにしていく。最後にまとめとして、ピア・サポートの現状を踏まえた課題について示唆していくこととする。

## 2 ピア・サポートの実施状況

まず、全ての高等教育機関（以下、全機関）における2010年度のピア・サポート実施状況について確認しておきたい。4年制大学（以下、大学）で36.0%、短期大学（以下、短大）で15.1%、高等専門学校（以下、高専）で37.7%の機関がピア・サポートを実施しており、全機関では29.6%の実施となっている（表1、図1）。

現在実施していないが、今後実施したいと考えている機関は、30.1%（うち、大学30.4%、短大32.1%、高専13.2%）となり、現在実施している機関にこの数値を加えると、半数以上の機関が、ピア・サポートの実施への関心を高めていることが分かる。

このうち、機関の背景による実施状況を確認するために、大学機関に焦点を当てて見ていきたい。最初に大学を設置形態別に見てみると、実施している機関の割合が国立57.1%、公立28.9%、私立33.9%であり、比較的、国立大学において熱心にピア・サポートに取り組む傾向がある。また、今後実施したいを含めると、国立76.1%、公立46.0%、私立67.8%となった。（表1）。

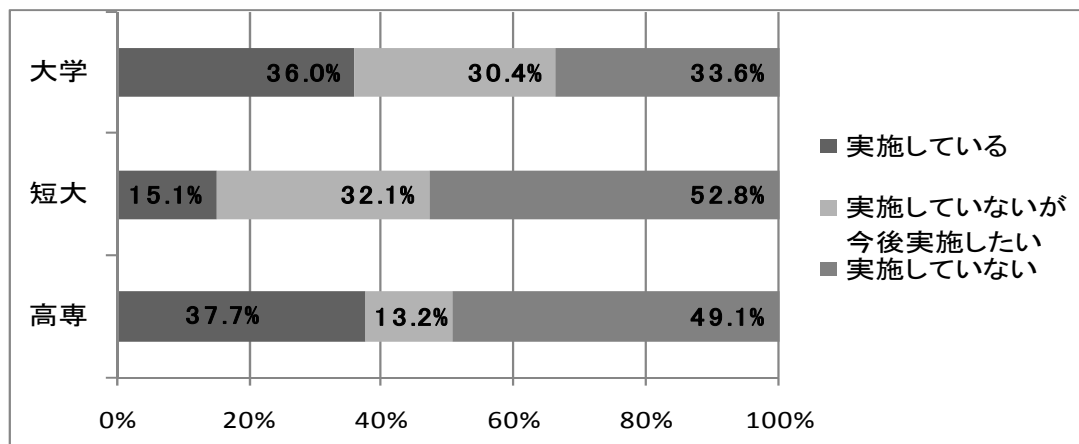
表1 高等教育機関におけるピア・サポートの実施状況（数値）

		実施している	実施していないが 今後実施したい	実施して いない	合計 (N)
大学	国立	48(57.1%)	16(19.0%)	20(23.9%)	84(100.0%)
	公立	22(28.9%)	13(17.1%)	41(54.0%)	76(100.0%)
	私立	189(33.9%)	189(33.9%)	180(32.2%)	558(100.0%)
	小計	259(36.0%)	218(30.4%)	241(33.6%)	718(100.0%)
短大		53(15.1%)	113(32.1%)	186(52.8%)	352(100.0%)
高専		20(37.7%)	7(13.2%)	26(49.1%)	53(100.0%)
合計		332(29.6%)	338(30.1%)	453(40.3%)	1123(100.0%)

注) ( )内は合計に占める割合を示す。

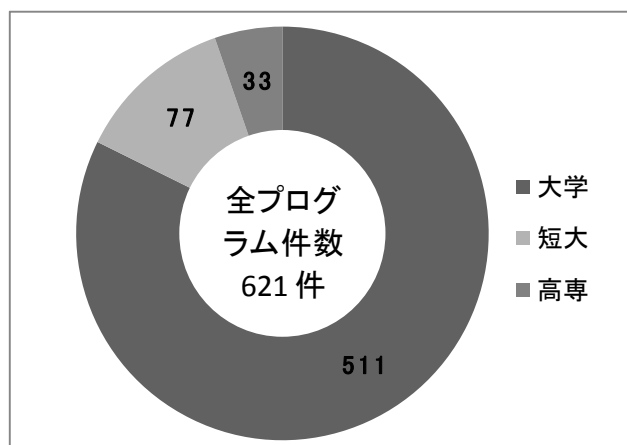


図 1 高等教育機関におけるピア・サポートの実施状況（グラフ）



次に、ピア・サポートを実施している機関にプログラム数について回答があった 331 機関のプログラム数を合計すると、図 2 の通り、全機関で 621 件のピア・サポートプログラムを実施していた。なお、表 2 は、1 つの機関で有しているピア・サポートプログラムの件数である。これによると、2 つ以上のプログラムを有する割合は 40.2%（133 機関）に留まり、半数以上の機関が 1 つのプログラムのみを実施している事がわかる。また、学校種別に見ると、大学では機関数こそ少ないものの、複数のプログラムを有している機関の中には、10 以上のピア・サポートのプログラムを実施しているところもある。

図 2 ピア・サポートの実施プログラム数（学校種別）



注) 円グラフ中の数値はプログラム件数

表 2 ピア・サポート実施プログラム件数ごとの機関数（学校種別）

	機関数 (N)	1 件	2 件	3 件	4 件	5 件	6 件	7 件	8 件	9 件	10 件
大学	259	152	51	20	18	7	2	2	1	4	2
短大	52	36	12	1	2	0	1	0	0	0	0

高専	20	10	7	3	0	0	0	0	0	0	0
合計	331	198	70	24	20	7	3	2	1	4	2

注) 機関数の合計は、ピア・サポートを「実施している」と回答した 332 機関のうち、プログラム数に回答があった 331 機関を指す。

次に、実施開始年について回答のあった 518 プログラムについて、3つの年代に区切って表したものが、表 3 である。1989年までが 34(6.6%)、1990年~2004年までが 132(25.5%)、そして 2005年以降が 352(68.0%) と、半数以上のプログラムが過去 5 年間に於いて取組始めている。なお、学校種別に見てみると(図 3)、比較的、高専が 1989 年以前からピア・サポートに取組始めている傾向が見られるが、いずれにしても 2005 年以降に取組始めたと回答する割合は高く、ピア・サポートが、学校種を越え、近年注目され始めている学生支援活動であると位置づける事ができる。

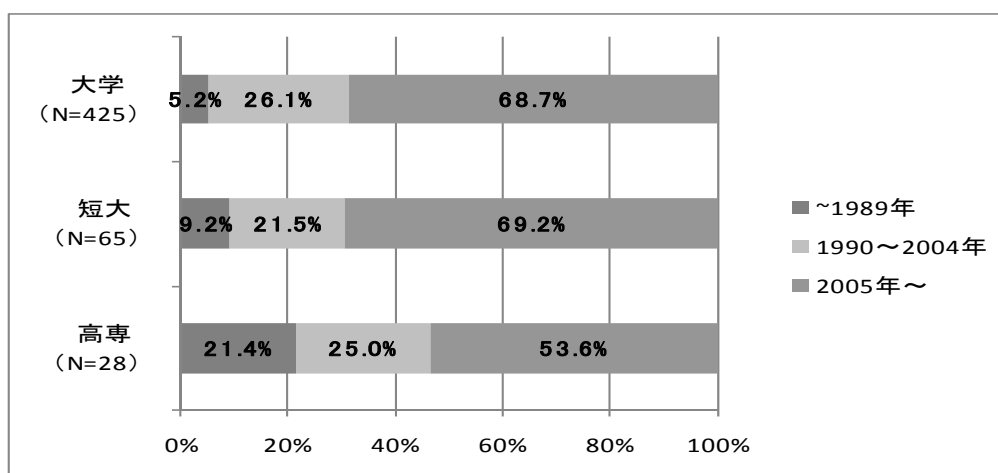
ここまで見てきたように、全ての学校種において、ピア・サポートは、徐々に広がりを見せており、その背景には、過去 20 年間の日本の高等教育における大学教育改革の流れや、学生の多様化問題の進展が絡んでいることは、容易に想像がつく。今後実施したい機関の割合を見ても、現在、高等教育においてピア・サポートへの期待が高まっていることは間違いない。

表 3 ピア・サポートプログラムの実施開始時期

年代	~1989年	1990~2004年	2005年~	合計(N)
プログラム数	34 (6.5%)	132 (25.5%)	352 (68.0%)	518 (100.0%)

注) ( ) 内は 518 件中占める割合。

図 3 ピア・サポートの実施開始時期(学校種別)



### 3 ピア・サポートの実施領域とその内容

それでは、実施しているピア・サポートは主にどのような領域で展開されているのだろうか。ピア・サポートはその性質上、1つのプログラム内であったとしても、その支援領域は非常に広範にわたる可能性が高い(Newton&Ender 2010)。なぜなら、一人の学生の悩

みや課題は、そのきっかけが学習や生活の一局面に限定されていても、問題同士は複雑に絡み合っており、その内容を単純に領域で割り切る事は難しいからである。そのため、1つのプログラムが複数の支援領域をまたがって展開している可能性が高い。

そこで、ピア・サポートを実施しているプログラムごとに、どのような領域で展開しているのかを複数回答で聞いてみた（表 4）。その結果、全 518 プログラムのうち、生活支援が 262 プログラム（50.6%）と最も高く、次いで学習サポートの 247 プログラム（47.7%）、少し下がってコミュニティ形成の 179 プログラム（34.6%）、履修相談の 169（32.6%）が並んだ。また、選択肢になかった領域（その他）も 111 プログラム（21.4%）あった。プログラム単位で見えていった場合、ピア・サポートが非常に多岐にわたった領域において展開されていることが改めて確認できる。

続いて、機関ごとのピア・サポートの実施領域を見ていきたい。機関単位で、少なくともひとつ以上の領域をカバーしている割合について整理したものが表 5、図 4 である。このように学校種別の差を見てみると、その特徴が浮かび上がってくる。例えば高専では、学習サポートに関するピア・サポートプログラムが展開されている割合が顕著に高い。また生活支援やコミュニティ形成においては、他機関種と比べて同程度、もしくはそれ以上の実施割合を見せている。それにも関わらず、履修相談の実施率は 3 機関種中、最も低い取組率となっている。次いで履修相談では、短大における実施率も高いとは言い難い。恐らく、授業選択などの幅が狭い機関種においては、履修相談に対するニーズが大学ほど高くないのであろう。このように、領域別に見ていくと、機関種による差が現れており、言い換えればピア・サポートプログラムの実施領域は、大学の持つ背景や教育文化、また学生のニーズに影響されると考える事ができる。

このように学校種によって優先順位が存在するものの、いずれにしる、ピア・サポートのプログラム領域は、比較的学習サポートと生活支援に集中する傾向があることが明らかとなった。

表 4 ピア・サポートを実施している領域（プログラム数）

	学習サポート	履修相談	生活支援	コミュニティ形成	その他
全プログラム中の割合（N=518）	247 (47.7%)	169 (32.6%)	262 (50.6%)	179 (34.6%)	111 (21.4%)

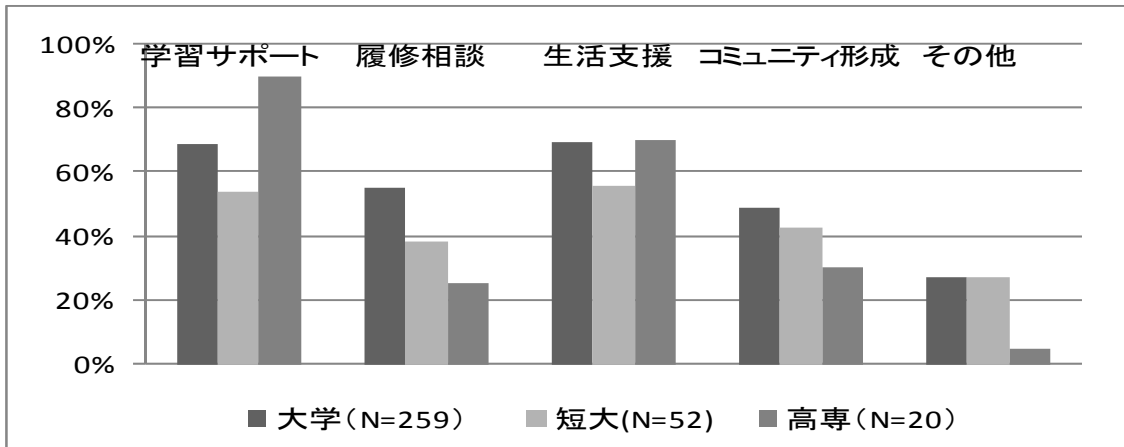
注）支援内容として挙げられているプログラム数（複数回答）。なお、（ ）内は全プログラム数（518件）に占める割合。

表 5 ピア・サポートを実施している領域（機関数）

	学習サポート	履修相談	生活支援	コミュニティ形成	その他
大学（N=259）	178 (68.7%)	143 (55.2%)	179 (69.1%)	126 (48.6%)	71 (27.4%)
短大（N=52）	28 (53.8%)	20 (38.5%)	29 (55.8%)	22 (42.3%)	14 (26.9%)
高専（N=20）	18 (90.0%)	5 (25.0%)	14 (70.0%)	6 (30.0%)	1 (5.0%)
全体（N=331）	224 (67.7%)	168 (50.8%)	222 (67.1%)	154 (46.5%)	86 (26.0%)

注）実施している 331 機関のうち、少なくともひとつの取組が行われている割合。

図 4 ピア・サポートのプログラム内容（全機関）



注) 実施している 331 機関のうち、少なくとも 1 つの取組が行われている割合。

それでは次に、学習サポート、履修相談、生活支援、コミュニティの形成の 4 つの領域において、それぞれどのようなプログラムが展開されているのか、具体的な事例を、プログラム名称から見ていこう。

ここでは、1 つ以上のピア・サポートのプログラムを実施している 331 機関のうち、各プログラムの名称の回答があった 272 機関について、取組内容を説明する自由記述を参考に、キーワード語を抜き出し、整理した。今回は、その中から、各機関の 1 番目に回答のあったプログラムのうち、プログラム目的（自由記述）のキーワード語から、それぞれの領域に最も関連のあると思われるプログラムを判断したうえで、抽出した「プログラム名称」を表 6 に示した。

表 6 領域別のプログラム名称（参考例）

<b>【学習サポート】</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学習ピアサポート</li> <li>・ 初年次生学習グループ</li> <li>・ PC相談室</li> <li>・ 先輩のいる学習室</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 博士後期課程学生によるなんでも相談室</li> <li>・ 学習アドバイザー</li> <li>・ アカデミック・ピア・サポート</li> <li>・ 学習コンシェルジュ</li> </ul>
<b>【履修相談】</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学生相談員</li> <li>・ 新入生履修相談会</li> <li>・ 新入学生サポート制度</li> <li>・ Brothers&amp;Sisters</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ オリエンテーションチューター</li> <li>・ ぴあアドバイザー</li> <li>・ スチューデント・ラーニング・アドバイザー制度</li> <li>・ 学生アドバイザーピア・サポート制度</li> </ul>
<b>【生活支援】</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ピア・カウンセラー</li> <li>・ フロア・リーダー(学生寮*)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ キャンパス・ナビ</li> <li>・ 学生アドバイザー</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ピア・サポーター</li> <li>・チアフレンド</li> <li>・学生なんでもアドバイザー</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学生メンター</li> <li>・フレッシュマンキャンプ・チューター</li> </ul>
【コミュニティ形成】	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・フレッシュマンキャンプ</li> <li>・オリエンテーションヘルパー</li> <li>・LRRボランティアスタッフ</li> <li>・Student adviser</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ピア・サポート・セミナー</li> <li>・ピア・サポートルーム</li> <li>・ピア・サポーター</li> <li>・縁コミュニティ</li> </ul>
【その他】	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリアサポーター</li> <li>・就活アドバイザー</li> <li>・桜サポーターズ（キャリア支援*）</li> <li>・ジュニア・アドバイザー</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ノートテイカー（障がい学生支援*）</li> <li>・国際交流チューター制度（留学生支援*）</li> <li>・学内チューター</li> </ul>

注) 本表内のプログラム名称は、調査票に書かれた原文の通り（\*印は執筆者注）。

それでは表 6 を参考に、各領域別はその傾向を見ていこう。最初に、学習サポートの領域では、主に授業外で上級生が下級生の学習相談を受けるものと、SA（スチューデントアシスタント、主に学部生による授業支援）・TA（ティーチング・アシスタント、主に大学院生による授業支援）などの授業支援に分けられる。中でも、近年、授業外における学習サポートに特化したプログラムの拡大の中で、理系だけでなく文系においても支援が広がってきている。また、学生スタッフである上級生も、学部生から大学院生（博士後期課程学生）と幅広い。さらに支援内容は、低年次学生のための基礎学力補修の支援だけでなく、授業内容やパソコンの使い方など、日常的な支援にも広がっていることも特徴である。

次に履修相談の領域では、入学時の時間割作成に関する支援がほとんどであり、新入生に対する支援が中心である。学生スタッフは 2 年次以降の上級生であるが、必ずしも学年が定められているプログラムばかりではない。また、加えて一部の機関では、専門やコース選択のための相談や支援活動も行っている場合も見られる。

そして生活支援の領域では、新入生キャンプのような、大学生活への適応を目的としたプログラムの他、カウンセリング組織と連携した学生相談に関する支援、寮生活における支援など、幅広い内容の支援が行われている。目的として、「悩みの軽減」や「良好な人間関係」などの記述が多く、学生生活を円滑にするための方策として、ピア・サポートが行われていると考えられる。

コミュニティ形成の領域では、他の領域と複数回答されているものが多かった。自由記述では、「交流」「親睦」「助け合い」といった語が多く、「学生スタッフ」と「支援を受ける学生」を固定化せず、相互に触発し合うような関係性を志向している。具体的な活動の内容としては、日常的な相談、ボランティア活動、新入生キャンプの運営などが挙げられる。

最後に、調査側から事前に提示されていた 4 つの領域以外に、「その他」として挙げられていた支援内容では、「キャリアサポーター」のような就職支援の他、留学生支援、障がい

学生支援などの特別なニーズを持つ学生層のピア・サポートが主に取り上げられていた。

#### 4 学生スタッフに対する報酬、および研修機会

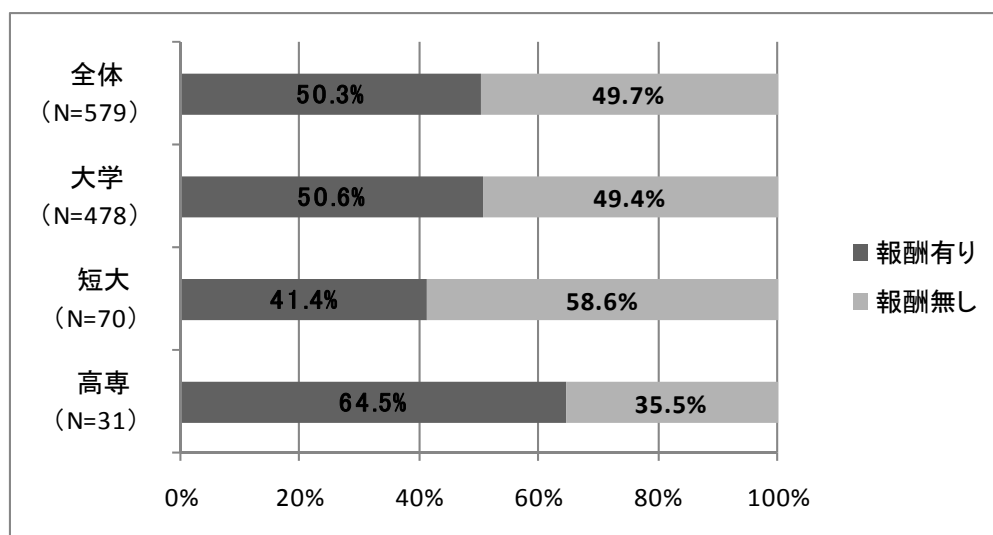
続いて、ピア・サポートのマネジメントの中で、学生スタッフの雇用および育成に焦点を当てて見ていきたい。最初に、学生スタッフの報酬についての回答があったのは 579 プログラム（全 621 件中 93.2%）であった。その中で、報酬有りが 50.3%、報酬無しが 49.7%と、半々であることが明らかとなった。学校種別では図 5 の通り、報酬有では高専が 64.5%と最も割合が高く、次いで大学の 50.6%、短大の 41.4%という結果が出ている。

いずれにしても、報酬の有無はそれぞれのメリット、デメリットがあり、一概にどちらの方が良いとは言い切れない。例えば Perna ら（2010）によれば、報酬が有ることのメリットはスタッフの責任感を高め、キャンパスにおける公共性を促進することにあるが、自主的な学生関係をつくることについては、あまり効果が望めない。一方で報酬がない場合のメリットは、学生の自主的な意思を尊重することができ、大学に貢献している意識を保ちやすい。また、学生スタッフの学びも報酬有りの場合に比べて、深くなる傾向があるという。

また、運用面で考えれば、報酬有りの場合は、恒常的にスタッフを確保することが可能となり、事業計画を立てやすいことが挙げられよう。一方で報酬が無い場合は、学生スタッフの時間の拘束がし難く、他のアルバイトやサークル活動を優先される可能性もある。

いずれにしても、双方の強みと弱みを理解したうえで、学生スタッフの報酬について考えていくことが重要であろう。

図 5 学生スタッフに対する報酬（学校種別）



注) 報酬について回答のあった機関（全体 579、大学 478、短大 70、高専 31 機関）それぞれにおいて占める割合を示す。

次に、学生スタッフに対する研修機会については、全 621 プログラム中、477 プログラ

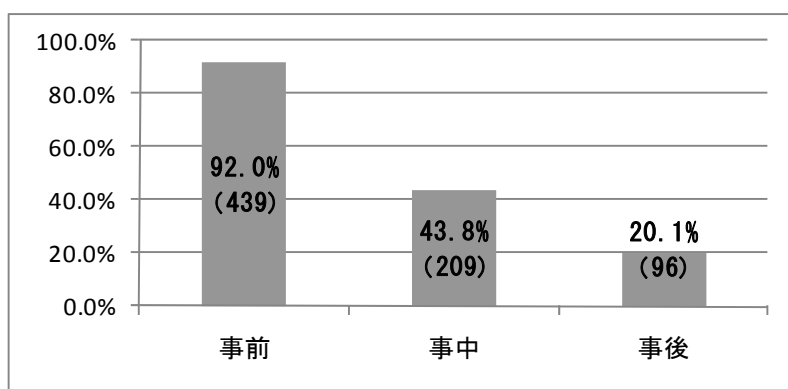
ム（全件数中の 76.8%）から回答があったことから、多くの機関が何らかの研修機会を設けている事がわかる。

さらに、研修機会を設けているプログラムについて、研修を行っている時期を、プログラムの前、プログラム中、プログラム終了後の 3 つの中から、複数回答で回答してもらった（図 6）。それによれば、研修を行っているプログラムの中では、事前研修が 92.0%（439 プログラム）と最も多く、次いで事中研修が 43.8%（209 プログラム）、事後研修は 20.1%（96 プログラム）であった。なお、事前研修のうち、事中・事後と組み合わせずに事前研修のみで行っているのは、252 プログラム（事前研修と回答したうちの 57.4%）と約半数を占めている。

このことから、研修機会の設定については、多くのプログラムが事前研修を中心に設けていることがわかる。しかしながら、今回の調査では、研修の具体的な内容までは明らかになっていないことから、単なる集合型の説明会のようなものから、セミナー型や授業との連動などの深い内容のものまで、同じように数値に含まれていることに留意したい。

しかしながら、研修機会はどの学校種においても、半数以上のプログラムが研修機会を設けていること自体は注目に値する。ここから、ピア・サポートのプログラムを、より質の高いものにしていくために、各機関が模索しながら学生スタッフの育成に取り組んでいる様子が浮かんでくる。

図 6 学生スタッフの研修時期（複数回答）



注)研修時期について回答のあった 477 プログラム中に占める割合を示す。

なお、( ) 内の数値は実際の該当プログラムの実数。

## 5 ピア・サポートを実施した効果、および課題

では、ピア・サポートを実施した機関は、その効果をどのように捉えているのだろうか。本節では、ピア・サポートの効果と課題について、担当者レベル、機関長レベルの両者から見ていきたい。

まず、図 7 は、各機関に複数回答にてピア・サポートの効果について回答してもらった結果である。以下、各項目内の ( ) は、質問紙の原文を示したものである。最も多かった回答が、「学生の能動的態度（やコミュニケーション能力の高まり）」であり、「強くそう思う」に「ある程度そう思う」を含めると 9 割以上の機関でその効果を認識している。次いで、「自律的學生（が増えた）」や、「就職に波及」の割合が高く、「学内一体感（や、学生

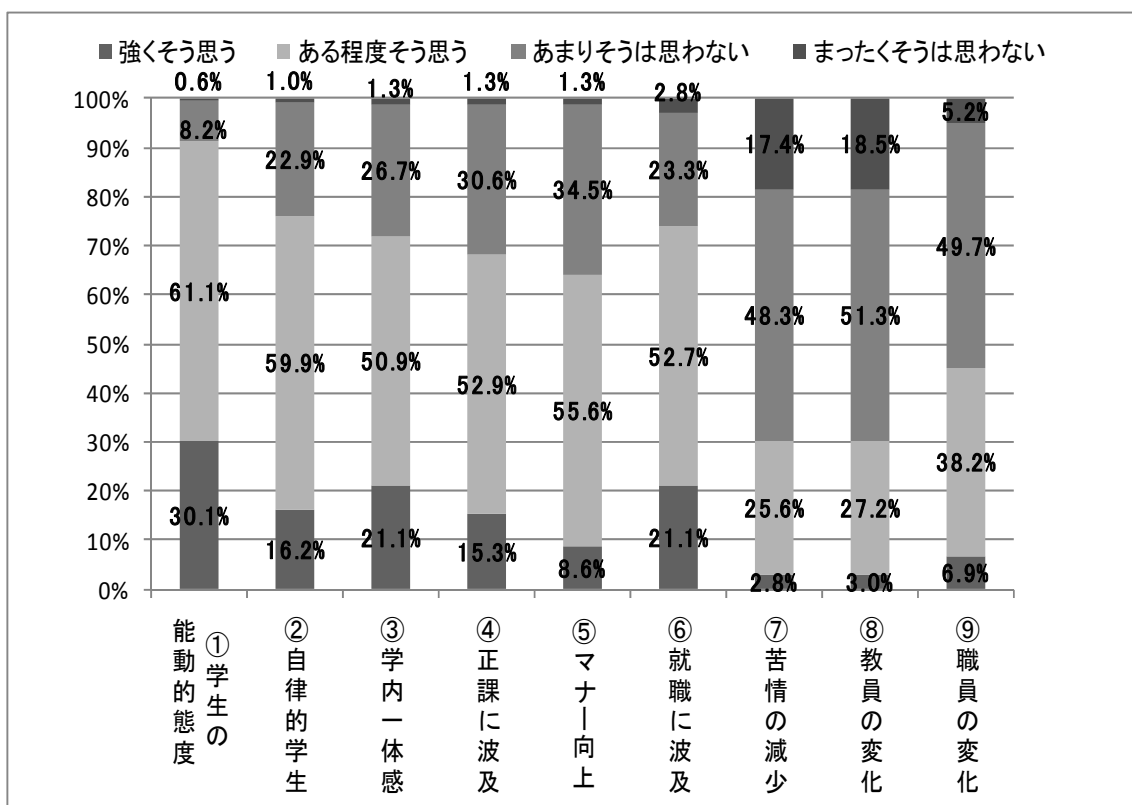
の協調性が育成された)」のように、学生コミュニティの形成に通じる項目も高い割合で肯定的な認識があるようである。さらには、「正課教育に波及」「(学習態度や) マナー向上」では肯定的な回答が半数以上あった。

一方で、「(トラブルや近隣住民からの) 苦情の減少」では肯定的意見が、3割強に留まっている。これは、ピア・サポートの領域が学習サポートや生活支援に集中している場合、キャンパス内での活動に終始していることから、そもそも近隣からの苦情が発生していないという可能性も考えられる。一方で、同項目において肯定的な回答をした3割強の機関においては、ピア・サポートを行うことによって、人間関係のトラブルや、地域との繋がりが増えたことによる新たな問題が浮上している可能性もある。

以上の項目に加えて、ピア・サポートを実施したことによる教職員の变化は、4割強に留まっていることにも注目したい。この割合を高いと見るか低いと見るかは意見の分かれるところであるが、そもそもピア・サポートが学生に対する支援として始まっていることから見れば、教職員にその効果が広がることは、副次的なものであると受け止められている可能性もある。

なお、図7に挙げた項目について、領域別、学校種別の有意な差は特に見られなかったことも付け加えておく。

図7 ピア・サポート実施の効果



次に、ピア・サポートの課題や問題点についての意識については、図8のようになった。最も問題視されているのは、「(参加が一部の学生にとどまり、) 広がらない」ことであり、



7割以上の機関が懸念している。そして、「(実施・支援)体制が弱い」、「教職員の負担(が重い)」が5割以上となっている。この2つの項目に次いで、「(自校の教育全体の中での)位置付け不明」「財源不十分」などの課題も挙げられる。

逆に「学生間の関係」や「正課の軽視(学業がおろそかになりがち)」などは、問題として捉えている機関は、他の項目に比べて比較的少ない。

図 8 ピア・サポートの課題や問題点

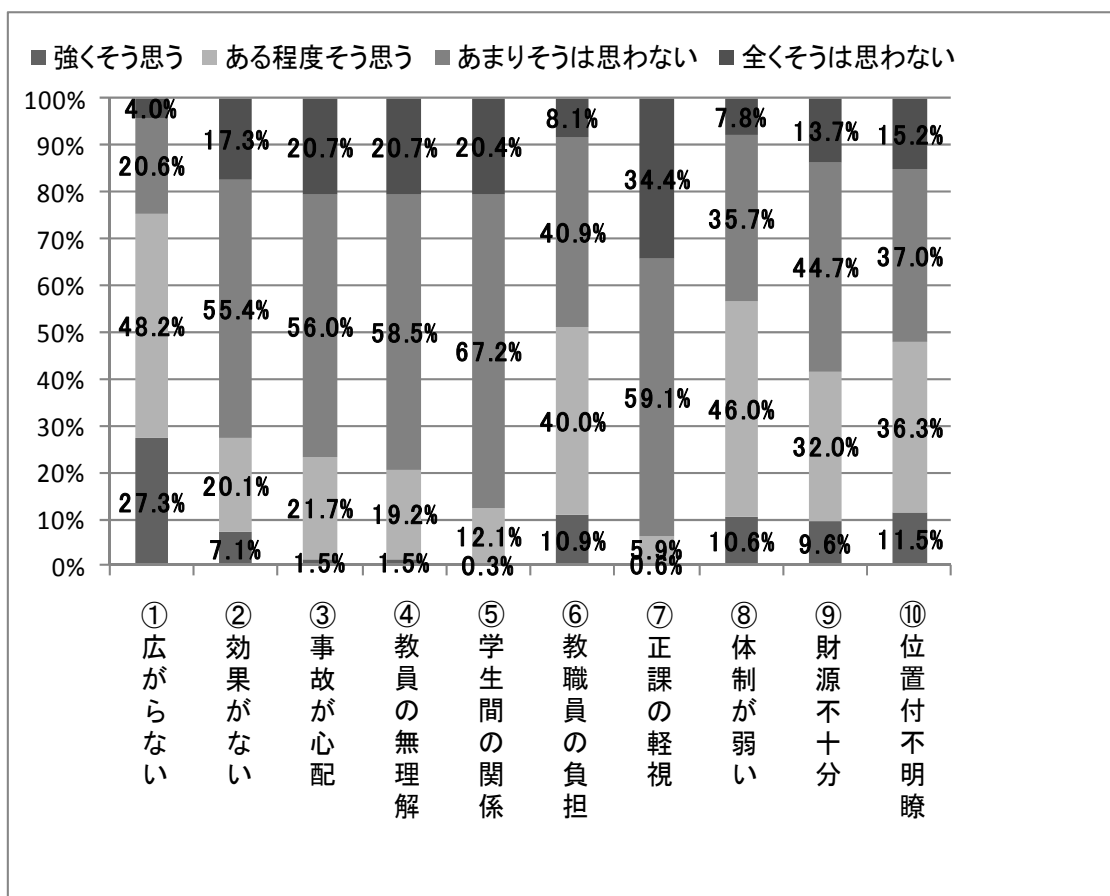


図 7、図 8 から浮かんでくることは、まず、ピア・サポートは学生に対する効果が高いと考えられているにも関わらず、その(学生内での)広がりに課題を感じているというジレンマが見られる。そしてその理由として、ピア・サポートを支援する体制や財源の弱さや、大学教育における位置付けの不明瞭さなどの課題が存在しているとも考えることもできる。

また、ピア・サポートの効果について、教職員への波及効果が比較的低い割合に留まったことに加え、課題として教職員の負担が重くなっている現状があることも注目しなくてはならない。プログラム数や実施機関数からは急速に拡大しているように見えるピア・サポートであるが、今後は、学生に対する効果だけではなく、大学教育全体に対するメリットを考慮しながら、その位置付けを再考していく必要がある。

以上のように、ピア・サポートを実際に運用している教職員にとっての効果や課題の認識が明らかとなった。これらの結果に対して、学長や副学長等の機関長は、ピア・サポートに

ついてどのように考えているのだろうか。図 9 は、機関の学生支援活動を俯瞰する立場にいる学長や副学長に、ピア・サポートに対する意識を 5 段階評価で回答してもらったものである。設問では、「非常にうまくいっている」～「どちらとも言えない」～「解決すべき課題が多い」を 5 段階評価で聞いた。それぞれ、上位の 2 指標を「比較的うまくいっている」、下位 2 指標を「比較的課題がある」に集約し、3 指標で表したものが図 9 である。

図 9 によれば、全体で「比較的うまくいっている」が 51.2%、「どちらとも言えない」が 30.6%、「比較的解決すべき課題が多い」が 18.2%と、全体では半数以上の機関長がピア・サポートの運用を肯定的に捉えている。しかし学校種別では、短大の機関長が比較的否定的にピア・サポートの現状を見ている傾向があることも留意したい。

さらに、図 10 ではピア・サポートの今後の方向性に関する意識について尋ねたものである。全体では、今後ピア・サポートを「拡充したい」が 72.3%と多くの機関長が回答しており、「現状維持」は 27.7%に留まっている。なお、「縮小したい」と「取りやめたい」と回答する機関長はいなかった。この結果より、概ね、今後もピア・サポートの拡充の傾向は続くことが予想される。なお、学校種別では高専が拡充、現状維持が半々であるが、ここまでの結果を見てきてわかる通り、高専では求められているピア・サポートの領域が他機関種に比べてはっきりしている。加えて、高専においてニーズの高いピア・サポートの領域は、ある程度の割合で既の実施されていることから、今後は、これまで拡充されてきた支援活動をいかに安定的に運用するかに焦点が移ってくると考えられる。

図 9 ピア・サポートの運用に関する意識（学長、副学長などの機関長）

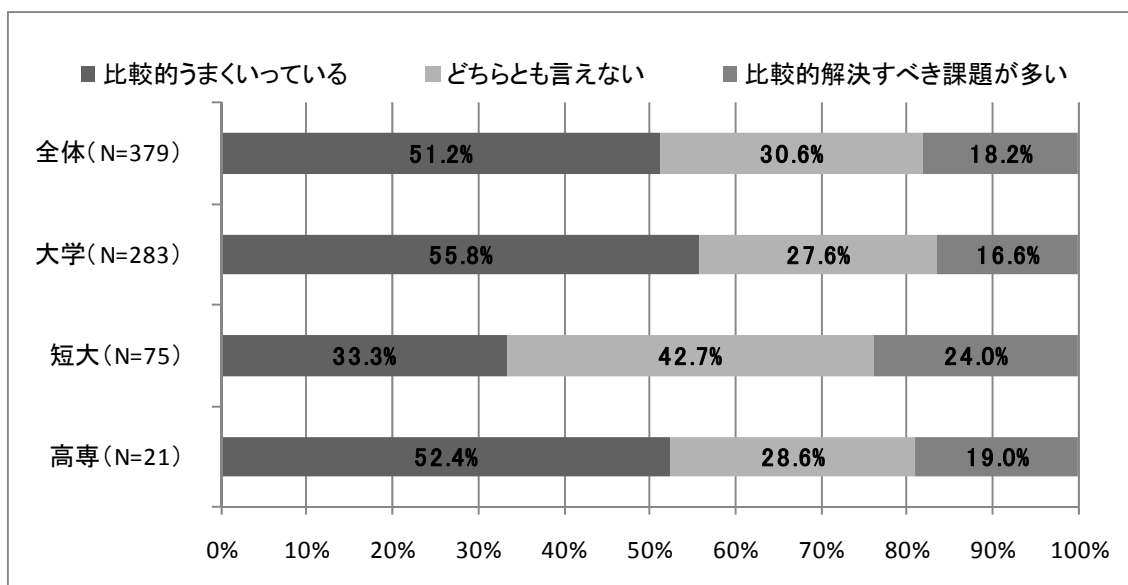
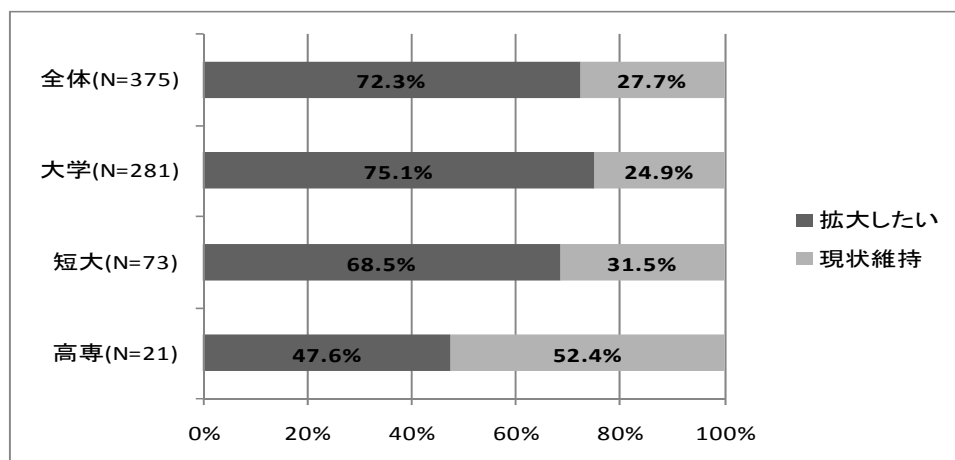


図 10 ピア・サポートの今後の取組（学長、副学長などの機関長）



## 6 まとめ

本稿は、2010 年度時点の高等教育機関におけるピア・サポートの取組について、学校種別を中心に、その状況と課題について分析を行った。その結果、ピア・サポートが過去 5 年間に於いて、急速に取組が広がっている分野であることを始め、いくつかの興味深い知見がもたらされた。

第 1 にピア・サポートのプログラムの拡大の傾向は、それぞれの機関の文化や問題意識を反映しているということである。ピア・サポートは単なるトレンドとして広がっているというよりも、むしろそれぞれの機関の特徴や課題を踏まえながら、戦略的に広がってきている様子が窺えた。機関長らがピア・サポートの拡大（もしくは現状維持）に意欲的なことから、今後もピア・サポートの拡大は続いていくであろう。しかしながらその反面、今回の調査で、組織体制の弱さや財源の不十分さなどの制度面での問題も顕在化した。資源縮小が緊急の課題となっている高等教育において、ピア・サポートを拡大していくために、どのように安定した組織体制や資源を整備していくかは、大きな課題となっていくであろう。

第 2 にピア・サポートのプログラムで扱っている内容は、生活面から学習面に至るまで、かなり広範に取り組みされているが、その焦点は、必ずしも学生の問題や悩みを軽減させることだけに特化されていない。特にコミュニティ形成の領域では、学生スタッフと支援を受ける学生が、相互的に関わるのが奨励されており、関係性を構築することで、大学生活への適応や仲間づくりが行われていた。また、他の学習サポートや、履修相談、生活支援にしても、いずれもコミュニティ形成を目的としているものが複数回答で含まれていた。このことから、それぞれの支援内容を媒介にしながらも、コミュニティ形成を志向している機関が少なからず存在していることが分かる。

以上のことから、ピア・サポートは「学生の問題 (problem) を軽減することを支援する」段階から、徐々に「学生の課題 (task) の達成を支援する」といったように、より広がりを持った分野へと発展していく可能性が見えてきた。今回は、ピア・サポートを運用し始めて数年という機関が多かったが、ある程度の時間を経た先に、プログラムの目的がどのように変化していくかを見ることで、よりその特徴が明らかとなっていくであろう。

第3に、関与する学生の広がりや、大学教育におけるピア・サポートの位置付けの曖昧さに対して、多くの機関が課題を感じているという事実である。特にピア・サポートをプログラム数や学生スタッフ数を拡大していこうとする際、原動力となるのが、後者の大学教育における位置付けの明確さである。現状のように、大学教育においてピア・サポートのプログラムが単体で独立したまま運用されているのは、多くの人を巻き込むには動機づけが乏しい。このことは、前述の制度面での脆弱さにもつながっている可能性もある。今日の大学教育の方向性である「包括的な教育活動」のあり方や、各機関の文化や現状を踏まえながら、教員と職員、学生が一体となってピア・サポートの意義や役割を再考していく段階に来ているのかもしれない。

以上のことから、これまで教育活動の中で暗黙的に行われてきた学生相互の関わりを、教職員の適切な介入のもと、大学が明示的かつ組織的に支援する仕組みの一つがピア・サポートであることが、今回の調査で明らかになったものの、その制度や中身については未だ検討が不足しており、現場の担当者が模索しながら進めているのが現状であることが浮き彫りとなった。今後は、大学教育におけるピア・サポートの位置付けを含め、現代的なピア・サポートのあり方に関する議論を進めていくことが必要となるであろう。

その際に参考となる指標として、今回の調査でも取り上げた、学生の能動的態度を始めとした幅広いピア・サポート実施の効果である。今後は、これらのピア・サポートの効果をも、より実証的に検証していくことが求められる。結果としてピア・サポートが、学生のどのような学びに繋がっているのかを明らかにすることで、取組の目的をより具体的に示すことが可能となるとともに、他の教育活動との連携や、他組織との協働のあり方が、より明確になると考えられるからである。

(注)

- 1) 本稿は、2010年12月に開催された日本学生支援機構主催の学生支援シンポジウム(「ピア・サポートのダイナミズムとインパクト—学生が創造するキャンパス空間—」2010年12月13日、東京.)において、串本剛氏によって報告された「大学、短期大学、高等専門学校における学生支援の取組状況に関する調査」の最終報告に相当する。よって読者が比較する場合を考慮して、本稿の一部は中間報告と同じ形式でデータ分析を行った。
- 2) ピア・サポートの定義については、未だ議論の途上にある。例えば学生相談から派生したピア・サポートであれば、問題を抱える学生を対象にする傾向が強く、支援を行う学生スタッフには、事前にカウンセリング技術や態度に関連した訓練を求める場合もある。また、新入生キャンプなどの仲間づくりを重視する場合は、学生相互のやり取りが重視されており、対象となる学生も必ずしも明らかな問題を抱えているとは言い切れない。このように、ピア・サポートの領域や目的によって、その定義も徐々に変化してきている。ピア・サポートの定義に関する議論の整理については、山田(2010)を参照されたい。

(参考文献)

Newton, Fred B. and Ender Steven, C., *Students helping Students: A Guide for Peer Educators on College Campuses*, 2<sup>nd</sup> ed., Jossey-Bass Higher and Adult Education Series, Jossey-Bass.

日本学生支援機構(2009)「大学、短期大学、高等専門学校における学生支援の取組状況に

関する調査について」調査報告

<[http://www.jasso.go.jp/gakusei\\_plan/documents/outline.pdf](http://www.jasso.go.jp/gakusei_plan/documents/outline.pdf)> (2011-3-11).

Perna, Laura W. ed. (2010) *Understanding the Working College Student: New Research and Its Implications for Policy and Practice*, Stylus Publishing.

知の創造分科会「21世紀の教養と教養教育」『日本の展望－学術からの提言 2010』(2010年4月5日) 日本学術会議日本の展望委員会.

中央教育審議会(2008)「学士課程教育の構築に向けて(答申)」, 文部科学省.

山田剛史(2010)「ピア・サポートによって拓かれる大学教育の新たな可能性」『大学と学生』第87号, p.6-15.



# 学生リーダーシップ養成と課外活動支援に関する考察

## ～学生リーダーシップ養成と課外活動を取り巻く環境の現状分析～

愛媛大学 秦敬治 岸岡洋介 岡田準郎 泉谷道子

### 1 はじめに

#### 1) 学生リーダーシップ養成について

これまでの日本の大学においては、学力的、経済的、身体的、精神的、スキルの的に支援が必要な学生に対しての学生支援がその中核となってきた。しかしながら、アメリカの多くの大学やAPSSA<sup>(1)</sup>の活動においては、以前から学生リーダーや学生リーダーシップの養成が学生支援に含められており、それらに関する取り組みは先駆的であると言える。そして、これら諸外国では「学生支援」というよりも「学生サービス」という意味で学生をサポートしている節がうかがえるが、日本においては「学生支援」という観点で困っている学生がその対象として捉えられてきた歴史がある。だが、近年において、日本でもピア・サポートをはじめとした、学生同士のサポート体制の意義や充実にもスポットが当てられるようになり、その後、学生リーダーや学生リーダーシップの養成にも徐々に関心が寄せられつつある。そのことは、(独)日本学生支援機構が学生支援の対象の中に学生リーダーに関する領域を含めたことから認識することができる。それでは何故、日本においてもそのような動きが少しずつ出始めているのであろうか。

まず第1は、学生支援や学生サービスは、全ての学生を何らかの形で対象とすることが望ましいということが考えられる。学生を平等に支援するということは、特定の学生のみを支援することではなく、それぞれの学生に応じた支援体制を整えることがこれからは望まれると思われる。多様な学生が大学に入学するようになった現在、それに合わせた多面的な学生支援の充実を各大学が行う必要がある。

第2は、学生リーダーや学生リーダーシップ養成を充実させることで、学生同士のピア・サポートが強化され、学生支援の担い手やその質が担保されるということである。学生は能力を身に付けるとその能力を発揮する場を求めだすようになる。すなわち、学生リーダーや学生リーダーシップの養成が、間接的に旧来型の学生支援（困っている学生の支援）の充実にも繋がるのが想定されるのである。

第3は、現代社会においてリーダーシップの養成は多方面から求められているが、特定の領域の学問を除き、学内の全学生を対象としたリーダーシップ養成が体系的に行われている大学が少ないことが挙げられる。社会人基礎力や学士力および各大学の理念・憲章・建学の精神・ディプロマポリシーなどでリーダーやリーダーシップに関する項目が多く掲げられたり、求められたりしているにも関わらず、それらに関する体系的・段階的・継続的なプログラムを擁する大学が少ないのが現状である。

#### 2) 課外活動支援について

部活動やサークル離れが叫ばれる中、大学はどのような課外活動支援体制を整えているのであろうか。部活動・サークルを指導する教員の減少に加え、部活動・サークル加入率

が低下しているにも関わらずサークル数は増え続け、大学としての支援がこれまで以上に手薄になり、益々部活動やサークル離れに拍車がかかることも想定される。また、大学としても多くの学生団体に経済的・物的・人材的に手厚い支援を行うことも簡単ではなくなってきた。さらに、それらを指導する体制についても必ずしも充実している状況とは言い難く、職員を課外活動の指導者として活用するなどの術が必要な時代となっている。

こうした観点から、大学が公認の部活動やサークルにどのような支援を行い、どのようにして指導者を配置しているか等の現状を把握し、広くその情報を各大学に知らせることで、今後の課外活動支援を充実させ、学生のキャンパスライフを豊かなものとするには意義があると考えられる。

以上のようなことから、本稿においては、(独)日本学生支援機構が行った調査を基に、学生リーダーシップ養成に関する現状と課外活動を取り巻く環境の分析を行う。

## 2 学生リーダーシップ養成に関する考察

### 1) 学生リーダーシップ養成に関する調査

#### (1) 調査方法と集計結果

本稿における調査は、(独)日本学生支援機構が2010年9月に行った「大学、短期大学、高等専門学校における学生支援の取組状況に関する調査(平成22年度)」の設問の中から、学生リーダーシップ養成に関する設問回答を設置形態等別に集計を行った。

なお、調査対象校は1,211校、調査回答校は1,136校(回答率93.8%)であった。

#### (2) 学生リーダーシップ養成に関する調査結果

##### ① 学生リーダーシップ養成の実施状況

学生リーダーシップ養成の実施状況を示したものが表1である。実施している高等教育機関は407校(36.4%)であり、設置形態・学校種別に見ると国立大学が76.2%(64校)、私立高等専門学校100%(2校)の実施率が高い割合となっている。反対に、公立大学9.1%(7校)や公立短期大学0%(0校)の実施率が低い割合となっている。

表1. 学生リーダーシップ養成の実施状況  
N=1119(無回答の17校を除く)

設置形態・学校種	実施している (校)	実施している (%)	実施していない (校)	実施していない (%)	合計 (校)
私立大学	199	35.2%	356	62.9%	555
私立短期大学	103	30.7%	227	67.6%	330
国立大学	64	76.2%	20	23.8%	84
国立高等専門学校	32	66.7%	16	33.3%	48
公立大学	7	9.1%	70	90.9%	77
私立高等専門学校	2	100.0%	0	0.0%	2



公立短期大学	0	0.0%	20	100.0%	20
公立高等専門学校	0	0.0%	3	100.0%	3
合計（校）	407	36.4%	712	63.6%	1119

### ② 学生リーダーシップ養成の取組内容

実際に取り組んでいる学生リーダーシップ養成の内容について質問した結果が表 2 である。この結果を見ると、「体系的なプログラムを有している」と回答したのは、学生リーダーシップ養成を実施している大学等のうち 53 校（13.0%）にすぎない。また、「リーダーシップに関連する授業を行っている」38 校（9.3%）、「年に数回、リーダーシップに関する講演等を実施している」53 校（13.0%）なども非常に低い割合となっている。しかし、「課外活動等のリーダーに対するリーダー研修を実施している（宿泊型）」192 校（47.2%）、「1 日、あるいは数時間程度のリーダーシップ研修を実施している」212 校（52.1%）と比較的高い割合となっている。

表 2. 学生リーダーシップ養成プログラムにおける取組状況

N=407

学生リーダーシップ養成	体系的なプログラムを有している		リーダーシップに関連する授業を実施している		課外活動等のリーダーに対するリーダー研修を実施している（宿泊型）		年に数回、リーダーシップに関する講演等を実施している		1 日、あるいは数時間程度のリーダーシップ研修を実施している		その他	
	(校)	(%)	(校)	(%)	(校)	(%)	(校)	(%)	(校)	(%)	(校)	(%)
実施している	53	13.0%	38	9.3%	192	47.2%	53	13.0%	212	52.1%	41	10.1%

### ③ 学生リーダーシップ養成に関わる教職員の研修状況

学生リーダーシップ養成に関わる教職員に対しての研修状況を質問した結果が表 3 である。教職員の研修を「実施している」と回答したのは、学生リーダーシップ養成を実施している大学等のうち僅か 42 校（10.3%）であり、学生リーダーシップに関わる教職員の研修状況は極めて低い割合となった。

表 3. 学生リーダーシップ養成プログラムの運営・指導に関わる教職員に対する研修の実施状況

N=406（無回答の 1 校を除く）

設置形態・学校種	実施している		実施していない		合計 (校)
	(校)	(%)	(校)	(%)	
私立大学	25	12.6%	173	87.4%	198
私立短期大学	9	8.7%	94	91.3%	103
国立大学	5	7.8%	59	92.2%	64

公立大学	2	28.6%	5	71.4%	7
国立高等専門学校	1	3.1%	31	96.9%	32
私立高等専門学校	0	0.0%	2	100.0%	2
合計（校）	42	10.3%	364	89.7%	406

#### ④ 学生リーダーシップ養成プログラムに関する成果の評価状況

学生リーダーシップ養成プログラムに関する成果評価を行っているかどうかを質問した結果が表 4 である。学生リーダーシップ養成プログラムを実施し、その成果に関する評価を行っているのは 105 校であり、回答している大学の 25.9%が何らかの形でプログラム成果の評価を行っていることが分かった。

表 4. 学生リーダーシップ養成プログラムの成果評価の実施状況  
N=405（無回答の 2 校を除く）

設置形態・学校種	実施している（校）		実施していない（校）		合計 （校）
	（校）	（%）	（校）	（%）	
私立大学	58	29.3%	140	70.7%	198
私立短期大学	26	25.5%	76	74.5%	102
国立大学	18	28.1%	46	71.9%	64
国立高等専門学校	2	6.3%	30	93.8%	32
公立大学	1	14.3%	6	85.7%	7
私立高等専門学校	0	0.0%	2	100.0%	2
合計（校）	105	25.9%	300	74.1%	405

#### 2) 学生リーダーシップ養成に関する調査結果の分析

ここでの分析は、(独) 日本学生支援機構が 2010 年 9 月に行った「大学、短期大学、高等専門学校における学生支援の取組状況に関する調査（平成 22 年度）」の集計結果の中から、学生リーダーシップ養成に関する設問回答と、設置形態等や学生リーダーシップ養成とリンク付けるのに相応しい設問回答を活用することで、分析を行った。

##### (1) 学生リーダーシップ養成プログラムの運営・指導に関わる教職員に関する分析

学生リーダーシップ養成を行うには、体系的なプログラムを構築する必要がある（秦ら、2010）。今回の調査で、「体系的なプログラムを有している」と回答したのは、学生リーダーシップ養成を実施している大学等のうち 53 校（7.3%）にすぎないが、むしろ日本の大学に学生リーダーシップ養成の「体系的なプログラムを有している」大学等が 53 校存在しているという考え方も可能ではなかろうか。表 5 では、「体系的なプログラムを有している」と回答した 53 校のうち、79.2%（42 校）の大学等が、その運営・指導に「職員（常勤）」が関わっており、同様に「課外活動等のリーダーに対するリーダー研修を実施している（宿泊型）」大学等の 82.3%（158 校）、「年に数回、リーダーシップに関する講演等を実施している」大学等の 86.8%（46 校）、「1 日、あるいは数時間程度のリーダーシップ研

修を実施している」大学等の 82.5% (175 校) が「職員 (常勤)」が運営・指導に当たっていることが分かった。また、「リーダーシップに関連する授業を実施している」大学等は 38 校あるが、そのうちの 52.6% (20 校) が何らかのかたちで職員が運営・指導に関与していることが分かる。このように、学生リーダーシップ養成プログラムの運営・指導には「職員 (常勤)」が欠かせない役割を担っており、「教員 (常勤本務)」、「教員 (常勤兼務)」も職員ほどの関与数ではないにしても、常勤教員として合算すると相応の数の教員が関与していることが分かる。すなわち、学生リーダーシップ養成プログラムの運営・指導においては、教職協働体制が取られているケースが非常に多いということが推察できる。

表 5. 学生リーダーシップ養成プログラムの運営・指導に関わる教職員の取組状況

職種・雇用形態別	体系的なプログラムを有している N=53		リーダーシップに関連する授業を実施している N=38		課外活動等のリーダーに対するリーダー研修を実施している (宿泊型) N=192		年に数回、リーダーシップに関する講演等を実施している N=53		1日、あるいは数時間程度のリーダーシップ研修を実施している N=212		その他 N=41	
	(校)	(%)	(校)	(%)	(校)	(%)	(校)	(%)	(校)	(%)	(校)	(%)
教員 (常勤本務)	29	54.7%	20	52.6%	77	40.1%	24	45.3%	81	38.2%	15	36.6%
教員 (常勤兼務)	21	39.6%	18	47.4%	90	46.9%	18	34.0%	89	42.0%	17	41.5%
教員 (非常勤)	7	13.2%	8	21.1%	6	3.1%	3	5.7%	7	3.3%	3	7.3%
職員 (常勤)	42	79.2%	20	52.6%	158	82.3%	46	86.8%	175	82.5%	32	78.0%
職員 (非常勤)	7	13.2%	7	18.4%	18	9.4%	11	20.8%	14	6.6%	7	17.1%
その他	7	13.2%	3	7.9%	17	8.9%	7	13.2%	22	10.4%	6	14.6%

(2) 学生リーダーシップ養成プログラムに関わる教職員の研修に関する分析

学生リーダーシップ養成プログラムに関わる教職員のための研修は、表 6 のとおりどの取り組み内容についても多くの大学が「行っていない」のが現状であることが分かった。今後、学生リーダーシップ養成プログラムに関わる教職員のための研修プログラム構築や実施の検討余地があると考えられる。

表 6. 学生リーダーシップ養成プログラムに関わる教職員の研修を行っている  
高等教育機関の取組状況

教職員に対する研修	体系的なプログラムを有している N=53	リーダーシップに関連する授業を実施している	課外活動等のリーダーに対するリーダー研修を実施している	年に数回、リーダーシップに関する講演等を実施している	1日、あるいは数時間程度のリーダーシップ研修を実施している	その他 N=41

	N=38		いる(宿泊型) N=192		N=53		N=212					
	(校)	(%)	(校)	(%)	(校)	(%)	(校)	(%)	(校)	(%)		
行っている(校)	18	34.0%	11	28.9%	24	12.5%	10	18.9%	20	9.4%	8	19.5%
行っていない(校)	35	66.0%	27	71.1%	168	87.5%	43	81.1%	192	90.6%	33	80.5%
無回答	1	1.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

### (3) 学生リーダーシップ養成プログラム成果の評価

学生リーダーシップ養成プログラム成果の評価に関する分析においては、「体系的なプログラムを有している」大学等のうち 66.0% (35 校)、「リーダーシップに関連する授業を実施している」大学等の 55.3% (21 校) が「行っている」という回答をしており、ある程度の実施率であるのに対し、「課外活動等のリーダーに対するリーダー研修を実施している(宿泊型)」大学等 25.0% (48 校)、「1 日、あるいは数時間程度のリーダーシップ研修を実施している」大学等 29.7% (63 校) と低い実施率となっていることが分かる(表 7)。秦ら(2010)によると、効果的な学生リーダーシップ養成を行うには継続性が重要であるが、継続していくためには、評価・改善を伴う PDCA サイクルを行う必要がある。そのような観点から、体系的なプログラムを有する大学等の成果に関する評価の実施率が他の実施率を上回っていることは当然の結果であるとも言えよう。

表 7. 学生リーダーシップ養成プログラム成果の評価を行っている  
高等教育機関の取組状況

教職員に対する研修	体系的なプログラムを有している N=53		リーダーシップに関連する授業を実施している N=38		課外活動等のリーダーに対するリーダー研修を実施している(宿泊型) N=192		年に数回、リーダーシップに関する講演等を実施している N=53		1 日、あるいは数時間程度のリーダーシップ研修を実施している N=212		その他 N=41	
	(校)	(%)	(校)	(%)	(校)	(%)	(校)	(%)	(校)	(%)	(校)	(%)
行っている(校)	35	66.0%	21	55.3%	48	25.0%	21	39.6%	63	29.7%	13	31.7%
行っていない(校)	17	32.1%	17	44.7%	144	75.0%	32	60.4%	149	70.3%	28	68.3%
無回答	1	1.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

### (4) その他の分析

学長・副学長等の学生支援に対する認識を問う質問において、「貴学(校)の学生支援について『学生的人間的成長に貢献している』」と回答した割合を、学生リーダーシップ養成に関する体系的なプログラムの有無とクロス分析した結果が表 8 である。「学生的人間的

な成長に貢献している」という質問に対して「強くそう思う」の割合が、体系的なプログラムを「有している」大学等 54.7% (29 校)、「有してない」大学等 40.1% (142 校) となっている。また、「大学全体の活力を高めている」と回答した割合を同様に分析すると、「有している」大学等 50.1% (27 校)、「有してない」大学等 34.2% (121 校) となっており、どちらも体系的なプログラムを「有している」大学の学長・副学長等の方が「強くそう思う」割合が高くなっている。この分析に関しては、さらなる分析を行い、相関関係を調べる必要があるが、単純クロス集計においては学生リーダーシップ養成を体系的に行うことが、何らかのかたちで学生の人間的な成長や大学の活力に影響を与えている可能性を持っていることが分かった。

表 8. 学長・副学長の認識「強くそう思う」の数値・割合

学生の人間的成長に貢献している	体系的なプログラムを有している (校)	体系的なプログラムを有している (%)	体系的なプログラムを有していない (校)	体系的なプログラムを有していない (%)
	N=53	N=53	N=354	N=354
強くそう思う	29	54.7%	142	40.1%
大学全体の活力を高めている	体系的なプログラムを有している (校)	体系的なプログラムを有している (校)	体系的なプログラムを有していない (校)	体系的なプログラムを有していない (%)
	N=53	N=53	N=354	N=354
強くそう思う	27	50.1%	121	34.2%

また、表 9 にあるように、教職協働について「総じてうまくいっている」と回答している学長・副学長等の割合が、「体系的なプログラムを有している」大学等は 64.2% (34 校) であるのに対し、「体系的なプログラムを有していない」大学等は 46.3% (164 校) にすぎない結果となっている。この結果もさらに深く調べる必要があるが、前述のとおり学生リーダーシップ養成プログラム自体が教職協働で行われている可能性が強く、その中で「体系的なプログラムを有している」大学等においては関与する教職員の研修度合いも高いため、教職協働がうまく行われる可能性があることは否定できない。

表 9. 学長・副学長の認識「教職員の協働状況」の数値・割合

教職員の協働状況	体系的なプログラムを有している (校)	体系的なプログラムを有している (%)	体系的なプログラムを有していない (校)	体系的なプログラムを有していない (%)
	N=53	N=53	N=354	N=354
総じてうまくいっている	34	64.2%	164	46.3%
うまくいっているところと、うまくいっていないところがある	19	35.8%	189	53.4%
総じてうまくいっていない	0	0.0%	1	0.3%

### 3 学生リーダーシップ養成に関する考察

今回の調査・分析によると、日本の大学等による学生リーダーシップ養成プログラムは、まだまだ成熟している段階とは言えず、リーダーシップに関するプログラムは多く実施されているように見えるが、単発的なプログラムや課外活動のリーダーを中心としたものが主流であり、体系的なプログラムとなっていないものが多いことが分かった。

また、学生リーダーシップ養成プログラムの運営・指導に関しては、職員（常勤）の関与率が非常に高く、なおかつ教員と協働しながら進めている状況である可能性が高いことも明らかとなった。ただし、教職員で行っている傾向は明らかとなったが、どのような協働スタイル・内容かということに関しては、今回の調査からは追究することが困難であるため、今後、更なる調査・分析が必要であると考えられる。

次に、学生リーダーシップ養成に関わる教職員の研修については、その実施が多くの大学等で行われている状況であるとは言えない現状が明らかとなった。学生の素養を伸ばすには、その運営・指導に携わる教職員の能力開発も重要となるのは言うまでもない。今後、この分野に関するFD・SDにも力を入れる必要があるのではなかろうか。

さらに、学生リーダーシップ養成プログラム成果の評価については、体系的なプログラムを有している大学や、リーダーシップに関連する授業を実施している大学が、ある程度行っているに過ぎず、その成果検証が充実していると言うには程遠い状況である。学生支援の一環とはいえ、学生の能力開発を行うプログラムである以上、その成果検証についてはきちんと行っていくことが重要であろう。

アメリカの学生リーダーシップ研究においては、体系的なリーダーシップ・プログラムを有する大学に所属するプログラム非受講者は、体系的なリーダーシップ・プログラムを有さない大学の一般学生よりも高いリーダーシップ能力を示すというようなリーダーシップ・プログラムの他学生への波及効果を示唆する研究結果が存在する（Zimmerman & Burkhadt, 1999）。今回の調査・分析においても、学長・副学長等の判断からは、学生リーダーシップ養成プログラムを体系的に行えば、学生の人間的な成長に貢献し、大学全体の活力を高める可能性が少なからずあることも否定できないような傾向がうかがえた。残念ながら、このことを本稿で明言することはできないが、今後深く追究するに値すると考えられる。

### 4 課外活動支援に関する考察

#### 1) 課外活動支援に関する調査

##### (1) 課外活動支援に関する調査

##### ①公認サークルへの加入率に関する調査結果

公認サークル（部活動を含む）への加入率を示したものが表10、表11である。高等教育機関全体で見ると、文化系、体育系サークルどちらの加入率とも、平均25%前後となっている。そのうち、私立全体では、高等教育機関全体の平均より文化系、体育系ともサークルへの加入率が低いのにに対し、国立全体では、どちらの加入率とも高等教育機関全体の平均よりも上回っている。さらに、国立全体では、文化系加入率が26.5%に対し体育系加入率が38.3%と、体育系サークルの加入率が高い。

表 10. 公認サークルの加入率（文化系）

設置形態	回答数（校）	無回答（校）	合計（校）	平均（％）
高等教育機関全体	1071	65	1136	24.2%
私立全体	852	52	904	22.3%
国立全体	127	5	132	26.5%

表 11. 公認サークルの加入率（体育系）

設置形態	回答数（校）	無回答（校）	合計（校）	平均（％）
高等教育機関全体	1068	68	1136	26.4%
私立全体	852	52	904	23.4%
国立全体	126	6	132	38.3%

②公認サークルへの支援に関する調査結果

「施設・物品の供与及び貸与」については、高等教育機関全体でみても 1,069 校（94.1%）が支援していると回答している。また、「施設・設備の整備」については、高等教育機関全体で 962 校（84.6%）が支援していると回答している。特に、国立大学については、84 校中 80 校（95.2%）が支援しており、全体からみても非常に高い割合を示している。さらに、「経費の補助」についても、高等教育機関全体で 917 校（80.7%）が支援していると回答している。施設・設備・経費も含めて、公認サークルを支えるために必要なハード面の支援は多くの大学が行っていることが明らかとなった。

次に、人的資源に対する支援として、公認サークルに所属する学生の「リーダー養成セミナーを実施」については、高等教育機関全体で 385 校（33.9%）が実施している。そのうち、私立大学では全国平均程度の 197 校（34.8%）が実施しているのに対し、国立大学では 61 校（72.6%）の大学がリーダー養成セミナーを大学として行っていることが特徴的な結果となっている（表 12）。また、「専属指導者（コーチ等）の招聘・費用負担」については、高等教育機関全体で 453 校（39.9%）が支援している。その内訳は、私立大学 265 校（46.8%）に対して、国立大学 12 校（14.3%）と圧倒的に私立大学の方が割合が高くなっている。

次に、サークル活動の学内広報等の支援として、「オリエンテーション等で公認サークル活動への参加を推奨」については、高等教育機関全体で 776 校（68.3%）と高い割合であるが、「公認サークル活動参加のメリットの周知・広報」については全体の 426 校（37.5%）と比較的低い割合である。「体育系サークルの試合結果などを学内広報、応援参加を推奨」については全体で 640 校（56.3%）、「文化系サークルの発表活動を支援」についても 689 校（60.7%）といった比較的に高い割合になっている。さらに、「公認サークル活動を通じて地域に貢献」についても 720 校（63.4%）と同様の割合を示している。

表 12. 公認サークルに所属する学生のリーダー養成セミナーの実施

設置形態・学校種	実施している		実施していない		無回答		合計 (校)
	(校)	(%)	(校)	(%)	(校)	(%)	
私立大学	197	34.8%	359	63.4%	10	1.8%	566
私立短期大学	93	27.7%	238	70.8%	5	1.5%	336
国立大学	61	72.6%	20	23.8%	3	3.6%	84
国立高等専門学校	25	52.1%	23	47.9%	0	0.0%	48
公立大学	8	10.4%	66	85.7%	3	3.9%	77
私立高等専門学校	1	50.0%	1	50.0%	0	0.0%	2
公立短期大学	0	0.0%	20	100.0%	0	0.0%	20
公立高等専門学校	0	0.0%	3	100.0%	0	0.0%	3
合計	385	33.9%	730	64.3%	21	1.8%	1136

③事務系職員の公認サークル顧問への就任及び外部専属指導者の招聘に関する調査結果

事務系職員の公認サークル顧問への就任について示したものが表 13 である。事務系職員が公認サークルの顧問に就任しているのは、国立高等専門学校 11 校 (22.9%)、国立大学 9 校 (10.7%) に比べ、私立大学 295 校 (52.1%)、私立短期大学 116 校 (34.5%) の方が高い割合を示している。また、外部専属指導者の招聘について示したものが表 14 である。招聘しているのは、国立大学 12 校 (14.3%)、公立大学 9 校 (11.7%) に比べ、国立高等専門学校 29 校 (60.4%)、私立大学 229 校 (40.5%)、私立短期大学 122 校 (36.3%) の方が高い割合を示しており、事務系職員の公認サークル顧問への就任、外部専属指導者の招聘ともに、国立よりも私立の方が積極的に行っていることが明らかとなった。

表 13. 事務系職員の公認サークル顧問への就任

設置形態・学校種	就任している		就任していない		無回答		合計 (校)
	(校)	(%)	(校)	(%)	(校)	(%)	
私立大学	295	52.1%	267	47.2%	4	0.7%	566
私立短期大学	116	34.5%	219	65.2%	1	0.3%	336
国立高等専門学校	11	22.9%	37	77.1%	0	0.0%	48
公立大学	10	13.0%	67	87.0%	0	0.0%	77
国立大学	9	10.7%	75	89.3%	0	0.0%	84
公立短期大学	3	15.0%	17	85.0%	0	0.0%	20
私立高等専門学校	1	50.0%	1	50.0%	0	0.0%	2
公立高等専門学校	1	33.3%	2	66.7%	0	0.0%	3
合計	446	33.4%	885	66.2%	5	0.4%	1336



表 14. 外部の公認サークル専属指導者の招聘

設置形態・学校種	招聘している		招聘していない		無回答		合計 (校)
	(校)	(%)	(校)	(%)	(校)	(%)	
私立大学	229	40.5%	333	58.8%	4	0.7%	566
私立短期大学	122	36.3%	213	63.4%	1	0.3%	336
国立高等専門学校	29	60.4%	19	39.6%	0	0.0%	48
国立大学	12	14.3%	72	85.7%	0	0.0%	84
公立大学	9	11.7%	68	88.3%	0	0.0%	77
公立短期大学	4	20.0%	16	80.0%	0	0.0%	20
私立高等専門学校	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	2
公立高等専門学校	1	33.3%	2	66.7%	0	0.0%	3
合計	408	35.9%	723	63.6%	5	0.4%	1136

④学生表彰の実施状況に関する調査結果

学生表彰の実施状況について、課外活動に対しては高等教育機関全体で 769 校 (67.7%)、社会活動に対しては全体で 566 校 (49.8%) と多くの大学で実施されているが、国際交流活動については全体で 188 校 (16.5%) と上記に比べて実施されていないことが分かった。

2) 課外活動支援に関する調査結果の分析

本稿での分析は、(独)日本学生支援機構が 2010 年 9 月に行った「大学、短期大学、高等専門学校における学生支援の取組状況に関する調査 (平成 22 年度)」の集計結果の中から、課外活動支援に関する設問回答と、設置形態等や課外活動支援とリンク付けるのに相応しい設問回答を活用することで、分析を行った。本節では、特に公認サークルへの支援と外部指導者、事務系職員指導者との関係に絞って分析を行った。

(1) 外部指導者と大学側の費用負担に関する分析

外部から公認サークルに専属指導者を招聘していると回答した大学等のうち (408 校)、それら専属指導者への大学等の費用負担については、表 15 のとおり、79.2% (323 校) の大学等が専属指導者の招聘とともにその費用負担を行っていることが分かった。

表 15. 外部指導者と大学側の費用負担

N=408

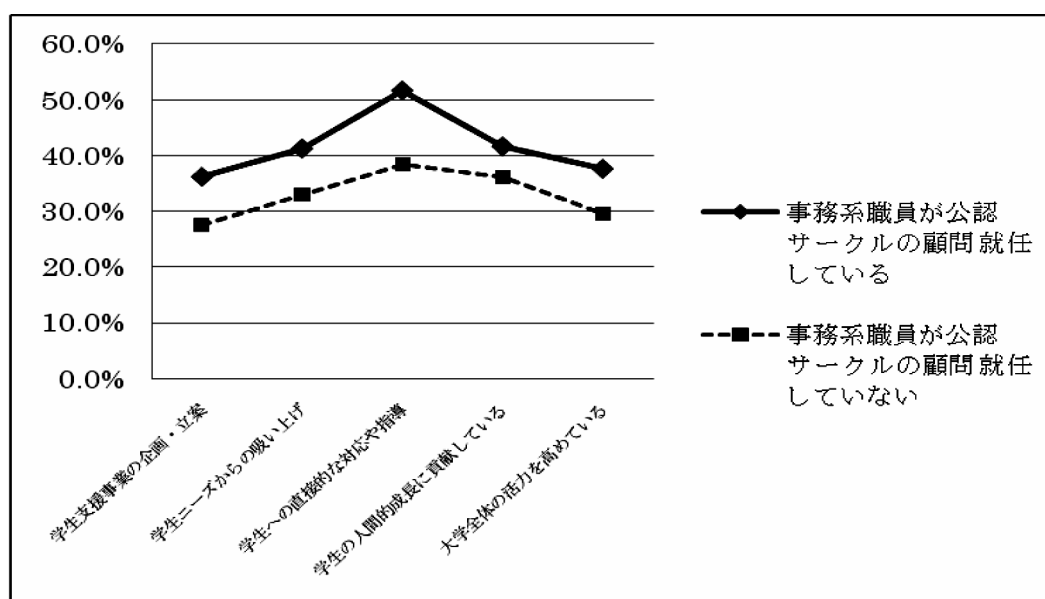
外部の専属指導者	費用負担している(校)	費用負担している(%)
招聘している	323	79.2%
招聘していない	85	20.8%
合計	408	100.0%

(2) その他の分析

学長・副学長等の学生支援に対する認識を問う質問において、「貴学（校）の学生支援について『学生の人間的成長に貢献している』、『大学全体の活力を高めている』と回答した割合を、事務系職員が公認サークルの顧問へ就任しているか否かの結果とクロス分析した結果、また、同様に、「貴学（校）の学生支援を進めるにあたって事務系職員の役割として『学生支援事業の企画・立案』、『学生からのニーズの吸い上げ』、『学生への直接的な対応や指導』と回答した割合を、事務系職員が公認サークルの顧問へ就任しているか否かの結果とのクロス分析した結果が図 1 である。「学生の人間的な成長に貢献している」という質問に対して「強くそう思う」の割合が、事務系職員が公認サークルの顧問に「就任している」大学等 41.8% (186 校)、「就任していない」大学等 36.1% (247 校) となっている。また、「大学全体の活力を高めている」と回答した割合を同様に分析すると、「就任している」大学等 37.7% (168 校)、「就任していない」大学等 29.6% (203 校) となっており、事務系職員が公認サークルの顧問に「就任している」大学の学長・副学長等の方が「強くそう思う」割合が高くなっている。

また、「学生支援事業の企画・立案」という質問に対して「強くそう思う」の割合が、事務系職員が公認サークルの顧問に「就任している」大学等 36.3% (162 校)、「就任していない」大学等 27.6% (189 校) となっている。また、「学生からのニーズの吸い上げ」と回答した割合を同様に分析すると、「就任している」大学等 41.3% (184 校)、「就任していない」大学等 33.0% (226 校)、さらに、「学生への直接的な対応や指導」と回答した割合を同様に分析すると、「就任している」大学等 51.6% (230 校)、「就任していない」大学等 38.4% (263 校) と、いずれの質問においても、事務系職員が公認サークルの顧問に「就任している」大学の学長・副学長等の方が「強くそう思う」割合が高くなっている。これらの分析に関しては、さらなる分析を行い、相関関係を調べる必要があるが、単純クロス集計においては、事務系職員が公認サークルの顧問に就任することが、何らかのかたちで学生の人間的な成長や大学の活力に影響を与えたり、職員としての業務についてもプラスの影響を与えたりしている可能性を持っていることが分かった。

図 1. 学長・副学長等の認識「強くそう思うの割合」の割合



### 3) 課外活動支援に関する考察

今回の調査・分析によって、事務系職員の公認サークルへの指導者としての関わりが、学生の成長にとっても、職員としての業務力向上においても影響を与えていることが示唆された。

その他にも、国立大学と私立大学に「専属指導者（コーチ等）の招聘・費用負担」と「リーダー養成セミナーの実施」で大きな違いが表れた。つまり、国立大学は「専属指導者の招聘・費用負担」には大学予算の観点からもなかなか支援に踏み出せない代わりに、「リーダー養成セミナーの実施」によって、学生リーダーに対する支援に力を注いでいる傾向がうかがえた。このことは、学生自治の観点からも今後ますます学生支援を充実させる一つの方法ではなかろうか。

最後に、本調査においては、質問項目として公認サークルの加入率を尋ねているが、実際の公認サークルへの加入者数が明らかではなく、加入比率を積算しているにすぎないため、実際の数値による比較が困難であった。今回の調査においても、私立の大学等よりも国立の大学等のほうが公認サークルの加入者が多いという傾向は見られるが、実際の数値で明らかにすることができないため、今後の調査においては、実際の加入者数の質問項目も必要であろう。

### 注記

(1) 「Asia-Pacific Student Services Association」の略。

### 参考文献

秦敬治、泉谷道子、山内一祥、久保研二、岸岡洋介（2010）「学生リーダーシップ養成とスチューデント・アシスタント活用に関する考察～学生支援とピア・エデュケーションの観点から～」『学生支援の現状と課題－学生を支援・活性化する取り組みの充実に向けて－』独立行政法人日本学生支援機構学生生活部、pp.67-75。

Zimmerman-Oster, K., & Burkhadt, J.C (1999). Leadership in the making: A comprehensive examination of the impact of leadership development programs on students. *Journal of Leadership Studies*, 6(3/4), 50-66.

