

3. 実地調査報告

(本報告書に先行し、令和6年3月29日に公表した内容を掲載しています)

【実地調査概要】

<はじめに>

日本学生支援機構では、学生支援に関し、特に熱心に取り組を行って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」委員による実地調査を行っています。

2023年度は、9校を対象に対面又はオンラインによるヒアリング調査を行い、「実地調査報告書」としてとりまとめました。大学等で学生支援に携る皆様に参考としていただき、広く活用いただければ幸いです。

また、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。

<調査概要>

1. 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、学生支援に関する取組の充実に役立てていただくことを目的としています。

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）」「ピア・サポート」「学生相談」「ダイバーシティの取組」について、他大学等に参考となる取組を実施している9校

キャリア教育・就職支援	
愛知大学	「就職をゴールとしない」低年次キャリアデザインプログラム CAREER FIELD
埼玉大学	埼玉大生の繋がりを生かした SU Career Buddy/VSAT(長所発見テスト)の取組
生活支援(学生寮)	
神田外語大学	海外留学を成功に導く、教員同居型学生寮 KAER の取組
国際教養大学	「テーマ別ハウス群」の取組と今後/コロナ禍における学生寮・宿舍運営
南山大学	Living, Learning, Socializing:3つのモードで学ぶヤンセン国際寮の取組
ピア・サポート	
成城大学	教職学協働で目指す学びのコミュニティづくり~ピアサポーターの活動~
名古屋大学	ピア・サポートとグループ活動による学生支援
学生相談	
大分大学	相談、居場所提供、アウトリーチ型支援:「ぴあ ROOM」の活動
ダイバーシティの取組	
立命館大学	学園全体でのダイバーシティ&インクルージョンの推進

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」委員による対面又はオンラインヒアリング

4. 調査時期

令和5年9月~11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】

愛知大学

「就職をゴールとしない」低年次キャリアデザインプログラム CAREER FIELD

実地調査年月日：令和5年9月12日

実地調査担当：谷田川 ルミ（芝浦工業大学）／橋場 論（福岡大学）

1. 大学の概要

- ・設立年：1946年（昭和21年）
- ・所在地：愛知県豊橋市（豊橋キャンパス、名古屋キャンパス、車道キャンパス）
- ・学部・研究科数：7学部・6研究科
- ・学生数：学部生 9,565名、大学院生 165名（令和5年5月現在）
- ・教員数：240名（令和5年11月現在）
- ・建学の精神等：

「世界文化と平和への貢献」「国際的教養と視野をもった人材の育成」「地域社会への貢献」を建学の精神とし、大学学部においては、高い教養と専門的職能教育を施し、広く国際的視野をもって人類社会の発展に貢献しうる人材を養成することを目的としている。

- ・全学的な学生支援の方針等（キャリア教育・就職支援の方針）：

2011年度から「愛知大学・包括的キャリア支援形成システム CISA」を掲げ、望ましい職業観と社会人スキルを備えた自立・自走型人材の育成を目指して、学士課程教育、学生生活・課外活動、キャリアデザイン・就職活動支援を相互に連携させた、1年次から4年次までの体系的なキャリア教育に取り組んでいる。

キャリア支援センターのコア・ミッションとして、「3年次就活支援のみならず、1年次からのキャリア形成支援事業、とりわけライフ・キャリア形成支援を推進すること」^注を目指している。

注：吉川剛（愛知大学キャリア支援センター センター長）「卒業≠ゴール -キャリアサポートを UP DATE-」『大学時報』No.409, 2023年

2. 取組について

(1) 導入経緯・目的

低年次キャリア教育プログラムの前史として、2012年に、学生と企業が出会う新たな学びの場である「Learning +」というプログラムが開始されている。全学年を対象とする正課外の教育プログラムで、一つの企業から出された課題に対して、複数の学生チームが提案を出して競い合い、評価の高いチームの提案が実際に採用されるというものである。これをきっかけに、産官学が連携した PBL 型教育プログラムが展開されたが、「Learning +」は全学年を対象としていたものの、就職を意識した3年生が応募する傾向が強く、結果として低年次の学生への波及という課題が残った。

また、キャリア支援センターでは、3年生になって就職活動を開始した際に、「もっと早くからキャリア形成を意識した取組をしていればよかった」と後悔する学生が多くいることに気づき、これらのことを踏まえて、2019年4月に、新たに1～2年生の学生を対象とする、産官学連携のキャリアデザインプログラム「CAREER FIELD」を立ち上げた。



学生が制作した
CAREER FIELD のロゴ

「就職をゴールとしない」形で、社会人基礎力を養成し、望ましい就業観を醸成することを目的として掲げ、目的達成のために、「社会との接点や現場体験の創出」「学生企画の実現」「発信力の向上」に取り組んでいる。

(2) 取組内容

CAREER FIELD は、1～2年次の学生が対象の正課外のキャリア教育プログラムとして実施されている。2019年4月の開始以降、毎年約400名の学生が参加している。

企業・官公庁が、それぞれが抱える課題を提示し、それに対して学生5～6チームが企画提案を行い、発注元の企業・官公庁が審査して一つの提案を採用する。

参加学生は、企業等との対談や現場見学（フィールドワーク）を行い、チームの仲間と共に、課題をクリアする方法を模索し、解決のための提案を行う。最終のプレゼンテーション選考会で選ばれた1チームの提案だけが採用され、採用された提案は、企業・官公庁が実際に商品開発やイベント事業の実施等を通じて実現化する。

○特徴

- ・全プログラムが非正課型で、ゼミ活動や単位認定の制約がないため、学生のみならず企業側も自由な発想で参加しやすい。
- ・全学部の1～2年生を対象としており、学部混成でチームが形成され、多様な学びをした学生による発想が活かされる。
- ・企業・官公庁のリアルな課題を解決することに主眼を置くことで、相互に Win-Win の関係で実践的なビジネスを学ぶことができる。

○年間計画

春学期と秋学期に3～6か月かけて実施するセメスター型のプログラムと、1 day・短期型の「Career Field Basic」があり、参加する学生が自分のスタイルに応じて両者を組み合わせて参加することができる。

セメスター型のプログラムでは、春学期・秋学期それぞれ5～6のプログラムを企画して学生を募集、面接選考を通過したチームが参加する。1プログラムにつき6チーム程度が選抜されている。



CAREER FIELD の活動サイクル(出典:愛知大学提供資料)

○採用されたプログラムの例

【業界企業理解型】

・OBOG 探訪記／ホワイト企業探訪記／セントレアビジネス研究プログラム 等

大学の OBOG や活躍する社会人を取材し、取材内容を先輩就活生に向けてプレゼンテーション、HP で発信するもの。これまでに 60 団体以上と連携して実施している。

【地域創生型】

・豊根村いただきファーム／越前おおのでオオノグラシ!?／売木 CF クッキング♪ 等
愛知県、福井県、長野県等の過疎地域における現地実習。米作り体験、地域特産品作り、移住プランの提案など、SDGsを意識し、学生目線の地域おこし活動を実施している。

・津島市の魅力を発信するプロジェクト

「市を全体的に使ったイベントを開催し津島市の魅力を伝える」というミッションのもと、2019年度以降取り組まれているプロジェクト。2019年度は「謎解きゲーム in 津島」、2022年度は「津島てら・まちご縁結び散策 MAP 制作プロジェクト」、2023年度は「津島魅力発掘・発信動画制作プロジェクト」が実施されている。

【新商品開発型】

・CF手帳制作プロジェクト「ワンセメ手帳」、CF日記制作プロジェクト「3STEP 日記」

地元の手帳メーカーとデジタル時代のアナログ手帳や日記帳を制作。「3STEP 日記」は、1日3行（「今日は何をしたの?」「どう感じた?」「ネクストアクション」）のシンプルな作りで、2022年12月にメーカーの EC サイトで予約受付開始後、即完売となった。

・名鉄商店新商品開発プロジェクト

地元有力鉄道会社グループ企業と連携し、地元で採れた食材を使用した新しいお土産等、新商品を開発。



CF日記制作プロジェクト「3STEP 日記」の発売



津島魅力発掘・発信動画制作プロジェクト 市長報告会



名鉄商店新商品開発プロジェクト フィールドワーク



豊根村いただきファーム 稲刈りの様子

※写真は以下のウェブサイトより転載。採択プログラムの活動状況は CAREER FIELD ウェブサイトで紹介されている。

(左上) <https://www.aichi-u.ac.jp/recruit/career-center/career-field/copy-1445>

(右上) <https://www.aichi-u.ac.jp/recruit/career-center/career-field/copy-1500>

(左下) <https://www.aichi-u.ac.jp/recruit/career-center/career-field/copy-1503/39819>

(右下) <https://www.aichi-u.ac.jp/recruit/career-center/career-field/copy-1501/40440>

(CAREER FILED ウェブサイト) <https://www.aichi-u.ac.jp/recruit/career-center/career-field>

○関連する取組(高大連携)

愛知県内の高等学校の「総合的な探究の時間」で取り組まれているアントレプレナーシップ教育において、CAREER FIELD を経験した学生が出張して体験を語るという取組を行っている。

(3) 実施体制

キャリア支援センターが運営部署となり、プログラムに参加する企業や官公庁の募集に当たっては、キャリア教育係長を中心に、学生の特徴等を熟知している現場の職員が交渉役を担う。現場の判断を可能な限り尊重して迅速な決定を行い、企業等との関係構築を図っている。

また、愛知大学では、2018年に、就職活動を経て内定を得た学生や社会で活躍する卒業生がキャリア・アドバイザーとなって、在学生へのキャリアサポートを行う団体「Ai-CONNEX」(アイコネクス)が組織されており、この団体とも連携して、企業等のリクルーティングを行っている。

プログラム運営においては、「CAREER FIELD LEADERS」と呼ばれる学生サークル(キャリア支援センター連携サークル)が重要な役割を果たしている。これは、CAREER FIELDに参加経験のある学生を構成員とするサークルで、新入生を対象とした募集活動、サポート活動、情報発信等の取組を通じて、プログラムを学生自身が支えるという仕組みを導入することにより、一層の活性化を図っている。



CAREER FIELD LEADERS が制作したプロモーション MOVIE(左)と広報用パンフレット(右)

(4) エ夫している点

① 学年端境期における働きかけ

4~3月の学年歴に拘らず、むしろ1年生から2年生へ、2年生から3年生へと移行する端境期を重視して、学生生活や今後の就職活動に不安を感じている学生に働きかけ、プログラムへの参加機会を提供する工夫をしている。

② メディア戦略

自己肯定感の低い学生が、社会的な評価を得ることにより自信を付けられるよう、CAREER FIELD の成果を積極的にメディアに紹介してもらっている。

③ 企業等との部局間協定の締結

プログラムに参加する官公庁・企業等とは、双方の合意が整い次第、部局間協定を締結して中長期にわたる関係を構築し、キャリア支援センターの業務として定着するように努めている。

3. 取組の成果

- ・参加する学生は、必ずしもいわゆる「意識が高い」学生ばかりではなく、自己肯定感が低い学生や自分に自信を持ってない学生も多いが、活動を通して、自分に自信を付けるとともに、理解力や行動力を向上させている。また、提案が不採用となったチームの学生の中には、競争に負けた悔しさや反省をバネに再挑戦する学生もおり、向上心や精神力を磨くことにも役立っている。
- ・CAREER FIELD に参加した学生は、就職活動期になると、キャリア支援センターを利用せずに、自主的に就職活動を行って内定を獲得する学生が多い。2023年3月に卒業した CAREER FIELD LEADERS の一期生は、就職活動の相談ではなく、就職先決定の凱旋報告にやって来た。キャリア支援センターではこのことを肯定的に捉えており、また、就職率だけでなく、就職活動の質を重視し、学生がどれだけ納得できる就職活動ができているかを評価している。一期生は全員就職満足度が高く、CAREER FIELD の活動が、「納得就活」や「自立・自走型人材の育成」に寄与していると捉えている。

4. 今後の課題

- ・2023年3月に CAREER FIELD LEADERS (CFL) の一期生が卒業したところであり、取組の継続が大きな課題である。継続のためには、同じことをやり続けるのではなく、新たなプロジェクトの展開が必要と捉え、次のステップとして、CAREER FIELD の活動を通じた「起業家マインドの育成」をテーマとした取組を検討している。
- ・プログラムを運営する後継職員の育成も課題である。新たに配属された職員には、学生の成長を目の当たりにすることの喜びを味わってもらえるよう、できる限り現場に出て仕事をしてもらっている。また、日ごろから、学内の他部署（入試や教務関係部署等）とも連携し、キャリア支援センター以外にも関係者を作っていくことで、人事異動にも対応できるよう心掛けている。

5. 特色・他大学等で参考となり得るところ

CAREER FIELD の最大の特徴である低年次からのキャリア教育は、1～2年次の比較的、カリキュラムに余裕のある時期に、プログラムに参加することで、そこで得た学びや経験（悔しい経験も含めて）を自分自身の中で定着させ、実際の就職活動に生かすことができているという点で、有効な取り組みであると言える。また、単に就職が決まればいいということではなく、学生自身が納得できる就職ができているかという点に評価指標を置いているという点も、「働く」ということを核とした学生自身の長いキャリアを考えると、真に有効なキャリア教育につながっているものと考えられる。毎年参加者が400名ということから、学生のニーズも高いと思われる。このあたりについては、年度の区切りではなく、学年の端境期をうまく掬い上げていることも大きいのではないだろうか。

プログラムの内容としても、企業や行政とコラボレーションすることによる異なる立場の多世代との調整能力、学生同士の協働によるコミュニケーション能力、商品開発や地域創生を考える際に必要な知識の習得など、大学での学びと連動する能力を身につける場ともなっており、正課外のキャリア支援といえども、大学教育との相乗効果も見込める活動になっている。多くの大学でキャリア教育が独立した取組となってしまうがちな点に対して、様々な示唆を与える好事例であると考えられる。

また、こうした取組は、大学のスタッフだけで進めようとする、少人数で多くのプログラムを回すことが難しく、なかなか継続的な取組として定着させることができないが、CAREER FIELD では、卒業生やプログラムを経験した在学生の協力者を組織して、企業との連携や学生たちのサポートなどを行っており、大学スタッフだけに負担がかからない体制となっている。少ない人員で運営している大学が多い中で、卒業生や学生と協働した運営体

制は、他大学でも実践可能なものであると思われる。

6. 所見、その他特記すべきところ

企業や行政と連携した協働型のプログラムには、いわゆる「意識高い系」の学生ばかりが集まるのではないかという危惧があるが、前述の通り、CAREER FIELD では、プログラムを経験した学生たちで構成されているサークルを作り、彼らが SNS などを通じて、在学生たちに情報を発信している。身近なロールモデルの存在が、自己肯定感の低い学生たちを掬い上げることにつながり、「これまでの自分を変えたい」という学生たちがプログラムに参加してくるようになっている。

運営主体である愛知大学のキャリア支援センターでは、スタッフ間の連携体制が非常によく取れており、それが CAREER FIELD の有効な運用につながっているものと見受けられた。多くの大学では、職員のジョブローテーション制のもと、一定の期間ののちに異動することになり、こうしたプログラムの継続が困難になるケースも耳にするが、後継の人材育成も視野に入れ、キャリア関連部署が独立してしまわずに、多くの事務部署や教員との連携を日頃から深めるということにも取り組んでいることは、特記すべき点であると言える。

【キャリア教育・就職支援】

埼玉大学

埼玉大生の繋がりを生かした SU Career Buddy/VSAT(長所発見テスト)の取組

実地調査年月日:令和5年9月13日

実地調査担当 : 谷田川 ルミ(芝浦工業大学) / 寺島 瞳(東京経済大学)

1. 大学の概要

- ・設立年:1949年(昭和24年)
- ・所在地:埼玉県さいたま市
- ・学部・研究科数:5学部・3研究科
- ・学生数:学部生6,759名、大学院生1,569名(令和5年5月現在)
- ・教員数:416名(令和5年5月現在)
- ・建学の精神等:

「知の府としての普遍的な役割を果たす」、「現代が抱える課題の解決を図る」、「国際社会に貢献する」を基本方針とし、第4期中期目標期間(2022年度~2027年度)においては、「アクションプラン2022-2027」として、「地域人材・グローバル人材育成の基盤強化」「研究力強化と社会的課題を解決するための共創拠点の形成」「地域のダイバーシティ環境推進拠点機能の強化」「大学ガバナンス機能の強化」という4つのビジョンを設定し、各機能の強化に取り組んでいる。

- ・全学的な学生支援の方針等:

地域社会と連携して地域のニーズを的確に把握し、人材育成と教員養成を大学全体として取り組むため、キャリアセンター及び学生生活支援室を設置して、学生のキャリア形成に必要な活動を入口から出口まで一貫してサポートする。

2. 取組について

埼玉大学では、「「長所」をのばし、「力」にかえる-Extend your strengths-」をモットーに、キャリア教育・就職支援の取組を展開している。「就職すること」をゴールとせず、将来、社会で活躍し、社会に貢献するための実践力を修得することを目的とし、正課のキャリア教育のほか、自己分析、業界研究セミナー、社会人が参画する教育プログラムの実施などを企画・提供している。

こうしたキャリア教育・就職支援の取組の一環として、学生の主体的なキャリア形成をサポートすることを目的とした「SU Career Buddy」と、学生自身の行動や思考の特徴から長所を発見し、自分自身を可視化することを目的とした「VSAT(長所発見テスト)」が実施されている。

<SU Career Buddy>

(1) 導入経緯

埼玉大学では、同窓生を一元的に把握する仕組みがなく、就職活動時に学生がOB・OGと繋がるのが難しいなど、卒業生とのネットワークを就職活動に活かすことができないという課題を抱えていた。

そこでキャリアセンターでは、繋がりの強化のために、まず、就職活動を終えて内定を獲得した学生に、自身の就職活動の体験談を後輩に話すこと等、キャリア支援の活動への協力を呼びかけた。さらに、卒業生がかつて書いた紙のシートを整理して、一斉に連絡を取り、所属先の確認と後輩への支援の呼びかけを行った。これにより徐々に卒業生の輪が広がっていった。

こうした努力の末、2021年4月に、就職内定後の現役学生・大学院生によるCareer Buddy、卒業生によるAlumni Buddy、そして就職活動前の1～2年生によるYouth Buddyを組織し、これら先輩・後輩が協力して、学生の就職活動を応援する体制「SU Career Buddy」を発足させた。

(2) 実施体制

上記のとおり、SU Career Buddy は、在校生と卒業生で構成されており、①就職活動前の学生のYouth Buddy、②内定を取得した学生のCareer Buddy、③卒業生のAlumni Buddyの3種類のバディが存在する。

Youth Buddyについては、キャリア教育の授業等で、キャリアに関心の高い学生に声をかけてリクルートしており、Youth Buddyになった学生がその後Career Buddyになることを想定している。

2023年11月時点の各バディの人数は以下のとおりである。

- ①Youth Buddy : 30名
- ②Career Buddy : 50名
- ③Alumni Buddy : 300名

また、SU Career Buddy を運営するキャリアセンターに、就活アドバイザー2名(非常勤)を置いて、各バディの活動をサポートしてもらっている。

(3) 取組内容

SU Career Buddyの主な活動内容は、次のとおりである。

① Career Buddy講座

週1～2回、昼休憩時にオンラインで配信される講座である。講座のテーマはCareer Buddyが企画しており、講座例としては、在学生と卒業生とのトークイベント、業界研究、キャリアに関する相談会、面接対策等が行われている。講座には、バディのほかに就活アドバイザーが参加している。



② 先輩インタビュー

Youth Buddyが、Alumni Buddyの勤務先を訪問してインタビューを行い、その内容をホームページに公開する活動をしている。Youth Buddyの希望を聞きながら、キャリアセンターが訪問先とのインタビューをセットし、夏季休業及び冬季休業中に訪問して、インタビューを行う。学生が作成したインタビュー記事は、就活アドバイザーによる確認及びインタビューを受けた卒業生による確認の後、ホームページに公開される。



Career Buddy 講座の例
(出典: 埼玉大学提供資料)

③ 個別相談

Career Buddy や Alumni Buddy が、就職活動前又は就職活動中の学生から、就職活動に関する相談(業界研究の方法や志望理由の書き方、現在の仕事内容等)を1対1で受け付けている。

(4) エ夫している点

① オンラインの活用

Career Buddy 講座や、キャリアセンターが実施するガイダンス等は、新型コロナウイルス感染症拡大以降オンライン配信とした。この結果、昼食を食べながら気軽に参加できる等の理由から、対面で行うよりも参加者が増えた。

また、オンライン配信の内容を録画し、後日、学生が閲覧できるポータルサイト「埼玉キャリア TV」にテーマ別で掲載している。このため、学生はいつでも何度でも見返すことができるようになっている。



埼玉キャリア TV(出典:埼玉大学提供資料)

② LINE によるイベント等の周知

キャリアセンターと学生間の連絡手段は、LINE である。卒業・修了年次ごとに LINE のアカウントを作成し、学生には、就職活動を開始するタイミングで友達登録を促している。2023 年 11 月時点の友達登録者数は 1,155 人であり、2025 年 3 月に卒業・修了予定の学生のうち半数程度が登録している。アカウントでは、SU Career Buddy やキャリアセンターが実施するイベント等の情報を確認することができる。新型コロナウイルス感染症拡大前から LINE を利用しており、新型コロナウイルス感染症の影響で学校が閉鎖された時も、学生への連絡やイベント情報の提供が可能であった。

<VSAT(長所発見テスト)>

(1) 導入経緯・目的

コロナ禍により、学生と対面で面談する機会が減少する中、効果的なキャリア・就職相談に活かすため、学生の特性を分析して、可視化できるツールの開発を検討した。当時利用していたアセスメントツールでは、大学側でデータの加工や分析ができず、学生へのアドバイスに活用できる有用な情報を取得できなかった。このため、2020 年に、株式会社 Human Science Plow と共同で、埼玉大学オリジナルのアセスメントテスト「VSAT(長所発見テスト)」を開発した。

(2) 取組内容

VSAT は、受検者の「基礎力」「思考力」「対話力」「実践力」の4つの力それぞれについて6つ、計24の行動特性を点数化することにより、受検者が自己の長所(強み)を理解することを助けるものである。

テストは、選択式問題60問と記述式問題4問で構成されており、パソコンやスマートフォンで受検可能で、所用時間は20分~40分ほどである。学生は無料で受検することができる。



VSAT で評価する4つの力
(出典:埼玉大学提供資料)

受検結果はダウンロードして確認することができ、複数回受検した場合は、前回の受検結果と比較することも可能である。また、受検結果には解説が付され、受検者はこれをオンラインで確認することができるが、希望すれば、キャリアセンター職員によるアドバイスを受けることもできる。

学生の努力や行動によって結果が変化することから、キャリアセンターでは複数回受検することを推奨している。

(3) エ夫している点

① 自己肯定感の低さを払拭するための工夫

テストの結果は点数で示されるが、「高い点数が良い」「低い点数が悪い」という見方とならないよう、解説を工夫している。例えば、「基礎力」のうち「柔軟性」の点数が高い場合は「多様性がある」、低い場合は「一貫している」といった解説が付される。こうした工夫により、自己分析としてだけでなく、自己肯定感の低い学生に自信をもたせることができるツールとなっている。

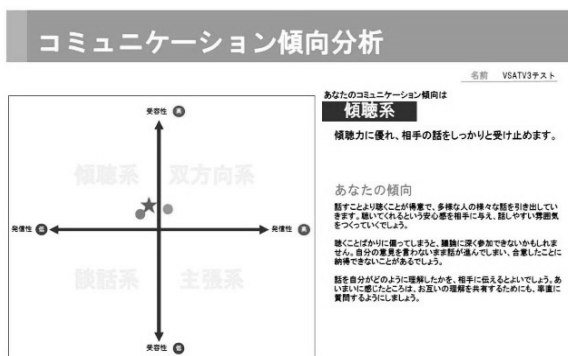


テスト結果の解説(例) (出典:埼玉大学提供資料)

② 個人レポートの充実

受検結果に添付される個人レポートでは、各特性のスコアに関する解説のほか、各特性のスコアの高低を踏まえ、「コミュニケーション傾向」「問題解決傾向」「チームワーク傾向」「イノベーション傾向」の4つの傾向に関する分析結果を確認することができる。また、各傾向について、埼玉大学生の平均値や一般的な社会人の平均値が示されており、学生は自身の傾向と各平均値を比較することで、自分自身を客観的に捉えることができる。

このほか、個人レポートには、学生自身が記入するワークシートが用意されており、学生は、スコアが高かった項目あるいは自分の強みについて、それが発揮されたエピソードや、仕事で活かすイメージを記入することにより、自己分析をさらに進めることができる。



VSAT 個人レポート(例) (出典:埼玉大学提供資料)

③ 社会人のテスト結果との比較

VSATは、学生のほか、キャリアセンターのイベント等に参加した企業の従業員にも受検を依頼している。こうしたデータを蓄積することにより、学生と、学生が志望する企業や業種で働く社会人との比較を行うことができ、学生がその企業に向いているのか、その企業に就職するためにはもっとこういうところを努力したほうがいいのではないかとといったアドバイスをすることが可能となる。

3. 取組の成果

<SU Career Buddy>

① 卒業生との繋がり強化

SU Career Buddy に登録している学生は、後輩を支援する意識が強く、社会人となったあとも、キャリア教育に関するイベントに参加したり、授業に登壇したりする機会が増え、卒業生と在校生との繋がりが徐々に強化されてきている。

② 産学が連携した取組への展開

SU Career Buddy の活動をきっかけとして、企業からキャリア教育に関するイベントの企画が提案されることもあり、産学が連携したキャリア教育の推進につながっている。

<VSAT(長所発見テスト)>

VSAT を受検した学生のうち、就職活動前の学生にあっては、テストの結果を踏まえて、自分の強みをさらに増やすために、社会人サークルへの参加やボランティア活動への参加を率先して行う等、より主体的な行動を促す効果が認められた。

また、就職活動中の学生にあっては、自己の特性と企業の特性を比較・分析をすることにより、志望する企業・業種等を見直すなど、選択肢を広げることができる効果があった。

4. 課題(今後の予定)

<SU Career Buddy>

先輩インタビューにおける Alumni Buddy との対談セッティングなど、現在は、活動の一部をキャリアセンターの職員が行っている。今後は、学生がより主体的に、新たな活動の企画・実施に関わるように、学生にも役割を与える等の検討をしていきたいと考えている。

<VSAT(長所発見テスト)>

現在、VSAT は埼玉大学のみで実施しているが、今後は、他大学や企業とも連携し、産学協同で人材育成をしていきたいと考えている。

5. 特色・他大学等で参考となり得るところ

(1) オンラインによるキャリア支援

コロナ禍における非対面の状況で多くの大学が全ての活動をオンラインにしたのち、対面に戻しつつある現在、埼玉大学では、キャリア支援の多くの場面において、オンラインを積極的に活用している。この背景には、オンラインのほうが、学生たちが昼休みなどの空き時間にキャリア関係の説明会やイベントに参加することが可能になり、参加率が大幅に上がったとのことである。埼玉大学のキャリア支援の目玉でもある SU Career Buddy の活動もほぼ全てがオンラインで行われている。Buddy 同士のミーティングからイベントそのものも全てオンラインで実施していて、実際に対面する機会というのは、ほぼないという。対面の良さということは言うまでもないことであるが、キャリア関係の活動が活発化し始める 2~3 月という時期は、授業もなく、学生がキャンパスに来る機会も少なくなってくる時期でもある。せっかく、Career Buddy のような学生組織を作ったとしても、メンバーが思うように集まれなかったり、来るメンバーが固定化したりしてしまうケースが多い中、オンラインでの活動をメインにすることで、活動が活発になっている。学生の参加率を高め、キャリア支援の効果を上げることを目的とするならば、コロナ前の状況に戻す際に、効果のある部分においては、柔軟にオンラインを活用したキャリア支援を展開していくということは、他の大学にとっても大いに参考になる部分である。

(2) 就活アドバイザーの配置

埼玉大学キャリアセンターでは、週に 1 回、就活アドバイザー 2 名を非常勤として雇用している。Alumni Buddy と Career Buddy をそれぞれ担当しており、学生が企業にインタビューをする時に同席したり、彼らの活動をファシリテートする役割を果たしている。比較的、学生と年齢が近く、学生に近い目線で、彼らの活動を伴走する形でフォローしている。

就活アドバイザーもすべてオンラインで対応しており、大学で学生と直接顔を合わせて・・・という形ではなく、それぞれの自宅や職場から、オンラインでつながって、活動をサポートしている。

企業などとの絡みがある場合には、学生だけでは、うまく立ち回れないこともあるが、こうしたフォローを職員や教員がその度に担っていくというのは、大学内のマンパワーを考えると厳しいという大学が多いものと考えられる。このような、就活アドバイザーがいることで、Career Buddy のような、学生主体のキャリア支援活動が円滑、かつ継続的なものになると考えられ、他大学にとっても参考になる事例であると思われる。

6. 所見、その他特記すべきところ

埼玉大学キャリアセンターにおけるキャリア支援のもう一つの目玉である VSAT について、類似の学生向けのテストを行っている大学は多いものと思われる。VSAT の特筆すべきところとしては、テストの開発もさることながら、結果の解釈方法にある。ある項目に対しての数値が「高いから良い」「低いから不足している」という判断をすることが多いが、VSAT の場合、特性に対する数値の高い／低い、個人の「傾向」として示しており、低い項目についても、強みとしてみるようなポジティブな解釈を学生に返している。こうした、特性診断テストについては、結果の見方が一元的になりやすく、偏差値のような評価に慣れている学生にとっては、低い項目を「苦手なこと」として捉えがちであるが、結果の解釈方法を工夫することで、自己肯定感が低い学生や自信がない学生にとっても、前向きな将来展望を描くことにつながっているのではないだろうか。

【生活支援(学生寮)】

神田外語大学

海外留学を成功に導く、教員同居型学生寮 KAER の取組

実地調査年月日:令和5年11月1日

実地調査担当 : 蝶 慎一(香川大学)・佐藤 純(茨城県立医療大学)

1. 大学の概要

- ・設立年:1987年(昭和62年)
- ・所在地:千葉県千葉市
- ・学部・研究科数:2学部・1研究科
- ・学生数:学部生4,177名、大学院生69名(令和5年5月現在)
- ・教員数:222名(令和5年5月現在)
- ・建学の精神等:

「言葉は世界をつなぐ平和の礎」を建学の理念とし、「真の国際人材」「心優しいグローバル人材」の育成を教育の目的としている。外国語学部では国際教養人に必要な語学力とコミュニケーション力の養成を、グローバル・リベラルアーツ学部では世界と対峙できる教養と英語運用能力をもって世界の平和と繁栄のために行動できる人材の育成を目指している。

- ・全学的な学生支援の方針等:

グローバル社会を生き抜くうえで必要となるスキル、「他人を受け入れる力」・「自分の意見を発信する力」を身につける空間として、人種・国籍を越えた人との出会い、探究心の高めあい、向上心を刺激しあうことのできる「喧噪の場」を再現した「KUIS 8(神田外語大学8号館)」、神田外語大学の専攻言語をカバーした7つの言語エリアを配置し、各々の生活文化を代表する街並みや建物が再現された「MULC(Multilingual Communication Center)」など、外国語習得、異文化理解、異文化コミュニケーション力の向上を授業外でサポートするために、ユニークな学習環境を提供している。



上:言語と文化を学ぶ空間 MULC

<https://www.kandagaigo.ac.jp/kuis/main/campuslife/facilities/mulc/>

下:授業外の学びをサポートする施設 KUIS8

<https://www.kandagaigo.ac.jp/kuis/kuis8/facilities/>



2. 取組について

(1) 神田外語大学の学生寮の概要

神田外語大学では、2000年の交換留学制度の開始を機に、留学生の住まいを確保するために、留学生専用の最初の学生寮を開設した。その後、留学生の増加に伴い2007年に、女子学生を対象とした日本人学生と留学生の混住寮を設置した。後にこれら2つの学生寮は、建物の老朽化や新型コロナウイルス感染症拡大の影響による入寮者の減少により閉鎖され、現在は、2011年に開設された「幕張本郷国際寮」及び2015年に開設された「津田沼寮 KAER」の2寮を運営している。また、このほか、民間業者と提携して運営する寮がある。

(2) 津田沼寮 KAER の設置経緯と概要

神田外語大学の学生寮は、学生同士の国際交流の促進のため、日本人学生・外国人学生の混住を基本として運営されてきた。しかしながら、必ずしも自然に交流が生まれるとは限らず、学生が寮への帰属意識を持ち、より主体的に国際交流を行うよう何らかの仕掛けを作っていく必要性を大学では感じていた。

また、政府において海外留学促進策が進められる中、神田外語大学でも留学促進の目標を掲げたが、TOEFL スコアの不足等、留学に必要な力の育成に課題を抱えていた。海外留学を終えた学生からも、「もっと日本のことを発信できるよう準備しておけばよかった」「最初の1~2か月はなかなか耳がつかない」「最初の1~2か月はなかなか耳がつかない」といった声が聞かれていた。

これらの課題を踏まえて、海外留学に必要な力の育成のために、英語力の強化や発信力の養成等に主眼を置いて様々な教育プログラムを実施する「教育寮」を運営することを決定した。こうして2015年に千葉県習志野市に開設されたのが、「津田沼寮 KAER (Kanda Academic English Residence)」である。

KAERは全26室(全室個室)、4階建ての寮で、入寮者は、千葉市美浜区の大学キャンパスとの間の片道30分の距離を送迎バスで移動する。

入寮対象者は、交換留学を目指す1~2年生(女子学生のみ、各学年12名)及び先輩学生のRA(1~2名)である。そしてここに、外国人教員が共に居住して学生をサポートし、様々な教育プログラムを指導しているのが特徴である。

2022年度までは英語圏への留学を目指す外国語学部英米語学科及び国際コミュニケーション学科の学生を対象としていたが、2023年度からは英語圏以外の地域への留学希望者も含めて、全学部・学科の学生へと対象を拡大した。

(3) KAER の運営体制

① Supervisor (SV)

KAERの教育プログラムは、英語教育の専門組織であるEnglish Language Institute (ELI)に所属する外国人教員がSupervisor (SV)となって、寮に居住して指導する。2023年5月1日時点でELIには65人の外国人教員がおり、このうち3名がSVとしてKAERに住み込み、教育プログラムの実施、寮生のサポート、個別面談、日々の相談に応じている。

② Resident Assistant (RA)

KAERには留学経験のある4年生から選ばれた先輩学生のRAが1~2名配置されている。RAは、留学経験等を活かして後述のプログラムを企画するほか、寮生に対して個別面談を実施し、履修相談や授業の課題に関する相談、時には大学の担当部署への案内も含めて寮生の学生生活のサポートを行っている。

寮生活のサポートや教育プログラムの企画・立案と、寮運営全般に携わることから、RA には語学力に加え、責任感やリーダーシップといった個人の高い資質が求められる。なお、RA の任期は1年間で、年度末に大学との面接を経て決定する。

③ フロアリーダー

各フロアでは入寮者からフロアリーダーが選出されている。フロアリーダーのもとで毎月フロアミーティングを行い、各自の課題を共有したり、清掃のルールを決めたりしている。フロアリーダーはリーダーズミーティングを開催して、課題等を持ち寄り、さらにそれを各フロアに持ち帰って情報共有を行っている。

(4) 取組内容 (KAER のプログラム)

KAER では緊急の場合を除き、英語を使用することとしており、また、海外で学び、生活するために必要な語学力や社会性を身につけることを目的として、以下の教育プログラムが実施されている。入寮者は全てのプログラムへの参加が義務付けられている。

① Journal Session (One to One Session) (寮内プログラム)

週に1回、15分程度 SV と行われる個別面談。SV とディスカッションしながら各自の学習や生活を振り返る。

② Study Skill-up Workshop (寮内プログラム)

月に2回、1回につき2時間程度行われる講座。2023年度は16回実施した。大学生として生活や学習に自立的に取り組むために必要な知識やスキルなどを身につける。タイムマネジメント、お金の管理、コミュニケーション法など、取り上げるテーマについては学生のニーズも取り入れている。

③ Monthly Cultural Event (寮内プログラム)

月に1回、2時間程度行われるプログラム。2023年度は8回実施した。SV が毎月、海外の文化行事の体験会を提供する。留学疑似体験としての意味があり、体験を通じた学びで文化への理解と知識を身につける。

④ SV Monthly Event (寮内プログラム)

月に1~2回、1回につき2時間程度行われるプログラム。2023年度は13回実施した。SV がゲームや映画などのトピックを用意し、英語によるコミュニケーションの機会を提供する。

⑤ RA Monthly Event (寮内プログラム)

月に1回、1時間程度行われるプログラム。2023年度は9回実施した。RA が留学や大学生活で得た様々な経験をもとに勉強会やワークショップを開く。このプログラムとは別に、RA による面談が月に1回行われている。



KAER の外観・寮内の様子
(KAER パンフレットより)

⑥ TOEFL Intensive Course (学内プログラム)

KAER の入寮者のみを対象とした、週に3回、1時限前(8:00~8:45)に行われる英語力を鍛えるための講座。英語圏への留学に必要な TOEFL スコアの獲得を目指す。また、成果を測るために学内試験の受験を義務づけている。

早朝に実施されることから、規則正しい生活リズムを維持することにも役立っている。

KAERでの一週間(例)					
	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri
6:30	起床・朝食				
7:15/8:00	バス移動(KAER→大学)				
On Campus (大学内)					
特別講座 8:00~8:45		TOEFL Intensive Course		TOEFL Intensive Course	TOEFL Intensive Course
1時限 9:00~10:30	英国研究入門				
2時限 10:40~12:10	Freshman English	英語学概論	Foundational Literacies	Freshman English	Freshman English
Lunch Time 12:10~13:10					
3時限 13:10~14:40	フランス語I	English for Academic Purposes	美術史学	フランス語I	英語学概論
4時限 14:50~16:20		Freshman English		Foundational Literacies	English for Academic Purposes
5時限 16:30~18:00			キャリア デザイン		
18:20	バス移動(大学→KAER)				
On Residence (KAER内)					
19:00	夕食・自由時間				
英語プログラム 20:00~22:00		Study Skill-up Workshop (隔週)	One to One Session (15分)	SV Event (月1~2回)	Monthly Cultural Event (月1回) / RA Event (月1~2回)
23:00	就寝(門限)				

KAER での一週間(例)(出典:神田外語大学提供資料)

(5) コロナ禍への対応

KAER の各居室は個室で、全室にシャワー、トイレ、ミニキッチンが完備されているため、コロナ禍においても感染者や濃厚接触者を別室に隔離する必要が無く、共有スペースでの交流の制限があったものの、寮生はほぼ通常の生活を送ることができた。

その一方で、海外から外国人教員が来日できなくなり、住み込みの SV の採用活動に制約が生じたり、SV が寮へ住み込めなくなったりしたことで、KAER の教育プログラムの実施体制を見直す必要が生じた。各教育プログラムはオンラインに切り替えて実施し、オンラインで SV と対話ができる環境を整え、寮生同士のコミュニケーションも含めて、寮生活において英語でコミュニケーションをとる機会を確保した。

この結果、海外留学が中止される中でも、寮生活において英語に触れていたいという学生の希望を満たすことができ、入寮者は以前よりも増える結果となった。

3. 取組の成果

9年目に入ったKAERの取組を通じて、英語力の向上が見られたほか、教員も一体となった教育プログラムの実施により、「教育寮」としての一定の成果が得られている。

① 英語力の向上

KAERに入寮する1年生とその他の1年生の入学時と学年末のTOEFLのスコアを比較する調査を実施したところ、KAERの入寮者は全体で平均点が20～30点高いという結果が出た。KAERのプログラムが、英語力の向上に役立っていると考えられる。

② 高い満足度と学習への取組姿勢の変化

次年度の更新意思確認の際に実施したアンケート(2022年11月～12月実施)では、寮の満足度について、最高評価の「5」が85.3%、「4」が3.4%となり、概ね9割の寮生から高い満足度を得ている。学生支援部シニアマネージャーの木内佳奈子氏は、アンケートの自由記述の内容から、「寮生同士の切磋琢磨する姿勢とそれをサポートするSVやRAの存在が寮全体の良い雰囲気を醸成している」と分析している。また、同氏によれば、教育プログラムについてもほとんどの学生が高い満足度を示す一方で、「取り組み姿勢へはやや厳しい自己評価の傾向」があり、ただし「そこから新たな課題を自ら発見し、寮内での取り組み強化や学内学習施設サービスの利用増、学習方法の変更等、具体的な対策を自ら計画し提示している」ことから、「プログラムによる振り返りの習慣化とそれに基づき行動を計画するというサイクルが身についている」ことがうかがえる(注)。

注：木内佳奈子「人的教育資源を活用した教員同居型学生寮」『大学時報』、日本私立大学連盟、第409号、2023年3月、p.97。

③ 学生の状況の把握と共有

プログラムを担当するSVは住み込みのため、毎週のプログラムや面談のほか、日常生活の中で学生と接する機会が多い。そのため、寮内での学生の様子を把握して大学とも共有することで、寮運営の改善を迅速に行うことができる。また、寮内で何かあればすぐに相談できる安心感を学生に与えている。

4. 課題(今後の予定)

① 男子学生の受け入れ

KAER は女子寮だが、毎年男子学生から寮に関する問合せがある。現状では民間業者との提携寮を案内したり、留学生には留学生が多く住むアパートタイプの寮を案内したりしているが、今後は男子学生も対象とすることを含めて検討していく可能性がある。

② RA に対するトレーニング

KAER での寮生活を経験した学生が留学後に再度入寮してRAを志望するケースが多いが、現在は特段のトレーニングを行っておらず、KAER での教育プログラムの経験や留学経験、そして自身が寮生として先輩のRAから受けた支援の経験をもとにRAとしての活動を計画し、実行に移している。このため、RA としての仕事ぶりも RA 個人の経験や資質に依拠する部分が多く、RAの活動を通して伸ばせる能力も個人により異なる。ネガティブな側面とまでは言えないが、プログラムの運営にRAは欠かせない要素であるだけに、RAの強化のために大学として共通のトレーニングプログラムを整備する必要があると考えている。

③ 入寮前の意思確認

プログラムへの参加が必須であることを十分に認識せずに入寮した学生が、他の入寮者と摩擦を起こしたという過去の経験を踏まえ、KAER への入寮を希望する学生には志望動機書を提出させ、また、学生支援部職員及びSVによるオンライン面談を行い、寮生活に対する認識を確認している。なお、面談時間の調整等に大きな労力がかかることから、2024 年度入寮者の選抜では、オンライン面談に替えて、入寮希望者に PR 動画を作製し提出させることとした。このため、入寮決定後にはオンラインで集まり、改めて KAER について説明し、入寮に必要な準備を促すことを予定している。

5. 特色・他大学等で参考となり得るところ

近年、日本の大学において政策的に推進されてきた学生寮の形態の一つとして「混住寮」が挙げられる。また、急速なグローバル化や先の見えない社会や状況にも対応できる力の育成等を見据え、学生寮それ自体を大学教育の重要なリソースとして位置付ける動きも見られる。こうした中で「教育寮」が注目されている。

神田外語大学の KAER は、「教育寮」を主眼に置き、在学期間中の海外留学を「成功」させるための一連の教育プログラムとして明確に設計されている学生寮である。他大学でも「教育寮」が少しずつ整備され始めている中で、特徴的な点を以下 3 点挙げてみる。

第 1 に、KAER での教育プログラム、諸活動が寮生の「時間割」に組み込まれていることである。前掲の「KAER での一週間(例)」から明確に確認できるが、通常のキャンパスでの 1 時限から 5 時限までの授業とは異なる、KAER での教育プログラム(例えば、夜間の「英語プログラム」)が学生の学修・生活のスケジュールに明確に位置付けられている。語学(英語)に関して、学生寮の中で何らかのイベントを定期的実施している大学は少なからず散見されるが、KAER のように夜間に「英語プログラム」として、各種のワークショップやイベント・セッション等を英語の学習という形で設定し、展開している取り組みは特色あるものと言えよう。そして、ヒアリング調査時に参観させて頂いたが、前述の通り、ELI所属の外国人教員がSVとしてKAER内で教育・学習指導にあたっている活動は、他大学でほとんど類例を見ない「教育寮」の取り組みと言えることから、学生寮の運営方法としても示唆的である。

第2に、第1とも関わるが、ELI所属の外国人教員がSVとして実際にKAERに住んでいることである。繰り返しになるが、学生寮を「教育寮」として位置付けて運営している大学は、国立、私立等を問わず広がりを見せている。他方で、KAERのように、学生寮にいわゆる「教員」が住み込む形態を採っている事例はほとんど聞かれないことから興味深い。日本の学生寮の歴史を振り返れば、寮生以外に寮の安全管理や食事等の担当を担うスタッフ(寮母等)が常駐することはあったと思われるが、上記のような「教員」、とりわけ「英語力の強化や発信力の養成」といった「教育寮」の目的に沿った外国人教員が寮生と一緒に住み、そこで「教育プログラム」を実施・展開することは特徴的である。

第3に、RAになっていく寮生が上級生、先輩のRAの成長した姿をKAERの中で見ていることである。「教育寮」として、新たなRAを発掘し、育成することで様々な諸活動を行っていくことは重要である。こうしたRAの継続的な養成には何がポイントになるのか。ヒアリング内容から確認できたのは、KAERは比較的小規模の「教育寮」であることから、RAになる学生が、すでにRAとして活躍している上級生、先輩の様子を間近で見ていることがプラスに働いていることが挙げられる。1年生が2年生の先輩の成長した姿を見ることで、「1年後には自分もこうした先輩になりたい」と思えるようなRAとしての経験が見えやすくなっていると言える。

6. 所見、その他特記すべきところ

すでに述べてきたように、神田外語大学のKAERは、「教育寮」として他大学にはあまり類例を見ない取り組みが行われている事例と考えられる。以下、KAERの取り組みから見えてくる特記事項について整理しておきたい。

大学教育における学修や、多様な教育プログラムの実施については、教室(授業)、キャンパスの中だけに留まるものではない、という点である。神田外語大学に限らず、在学期間中に海外留学を行うことを教育課程に含める大学は少なくない。また、語学力の向上や日頃の学修上の支援・サポートを精力的に企画し、実施している好例も見られる。こうした中でKAERの取り組みから浮かび上がる興味深い点とは何か。それは、大学教育それ自体が、授業時間や教室を中心とした学習空間(キャンパス)のみで行われるのではなく、生活の場、生活支援の場でもある学生寮、「教育寮」においても大いに取り組むことが可能である、という点であろう。今回、先進的な「教育寮」における取り組みとしてKAERにヒアリング調査を行った。ELI所属の外国人教員SVが住み込むことで大学教育を構築している事例は、これから新たに、あるいは、改善を検討している「教育寮」の情報として基礎的な資料となり得るだろう。

【生活支援(学生寮)】

国際教養大学

「テーマ別ハウス群」の取組と今後／コロナ禍における学生寮・宿舎運営

実地調査年月日：令和5年9月25日

実地調査担当：佐藤 純(茨城県立医療大学)／蝶 慎一(香川大学)

1. 大学の概要

- ・設立年：2004年(平成16年)
- ・所在地：秋田県秋田市
- ・学部・研究科数：1学部・1研究科
- ・学生数：学部生864名、大学院生67名(令和5年5月現在)
- ・教員数：学部57名、大学院9名(令和5年4月現在)
- ・建学の精神等：

「国際教養教育」を教学理念に掲げ、グローバル社会におけるリーダーを育成することを使命としている。また、2021年度から、この使命を達成する仕組みとして、「応用国際教養教育 Applied International Liberal Arts」という新しい教育手法を導入し、「統合知」と「人間力」を強化することにより、国際教養教育の更なる前進を図っている。

授業は全て英語で開講され、学部生には1年間の留学が義務付けられている。

- ・全学的な学生支援の方針等：

① 学内連携体制の強化・課題の早期発見

関係職員による定例ミーティングの開催、リスクレベルに応じた対応フローを示す「Student Support Guideline」(教員向け)の作成とFDにおける周知等により、全ての教職員が学生支援に参画し、課題を早期に発見して対応する仕組みを構築している。加えて、RA(Resident Assistant)による学生面談(新入生・短期留学生対象)を実施している。

② リソース情報の可視化

学生が自ら必要な時に必要な支援につながるができるよう、学内外の相談窓口等のリソース情報や学生生活に係るオンラインカレンダーを作成し、イントラネット上に公開している。

③ 学生の主体的な活動を促すきっかけ作り

サービスの受益者としてのみでなく、学生自身が主体的に活動するよう、RA/ピアサポーター/デザインボランティア(令和5年度開始)等の役割の提供、「テーマ別ハウス群」「学生生活支援ボランティア」「バstriップ」の企画・運営のほか、学生宿舎「つばきヴィレッジ」の多目的スペースの整備等を行い、活動のきっかけを提供している。








2. 取組について

<学生寮・宿舎の全体像>

国際教養大学では、先輩・後輩や留学生との共同生活を通してグローバルコミュニティで生活する術を学ぶという観点から、キャンパス内には学生寮・宿舎が整備されており、1年次は寮生活が義務付けられるとともに、学生の約9割が学生寮・宿舎に居住している。

学生寮・宿舎には、1年間（交換留学生は1学期間）の寮生活を体験した学部生、交換留学生から RA を募り、配置している。RAには、「居住者のキャンパス内での生活が快適になるよう行動し、居住者同士のコミュニケーションが活発に行われるような環境を築くためのサポートを行うこと」が求められ、活動開始前のトレーニングとして、春秋それぞれの学期前に 30 時間の研修が行われている。

国際教養大学が設置する寮・宿舎(2023 年度) (出典:国際教養大学提供資料)

	こまち寮	つばきヴィレッジ	グローバルヴィレッジ	さくらヴィレッジ	グラデュエイトハウス
外観					
間取り					
部屋数	(共有)160	(個室)252	(個室) 100 (共有) 92	(個室)105	(個室)36
タイプ	ダブルルーム	シェアハウス (12人1ユニット)	シングルルーム ダブルルーム	シェアハウス (3人1ユニット)	シェアハウス (3人1ユニット)
入居対象	学部新入生 交換留学生	学部生(2年次以上) 交換留学生	学部生(2年次以上) 交換留学生	学部生(2年次以上) 交換留学生	大学院生
供用開始時期	2004年	2022年	2007年	2013年	2011年

<「テーマ別ハウス群」の取組について>

(1) 導入経緯・目的

国際教養大学は、文部科学省の「スーパーグローバル大学創生支援事業(グローバル化牽引型)」(以下「SGU 事業」と言う。)に採択されており、「テーマ別ハウス群」は採択事業の一環として 2015 年度に開始された。

全学生の約9割がキャンパスに居住、かつ日本人学生と留学生の混住という特徴を活かして、「24 時間リベラルアーツ教育の推進」を掲げ、学生寮・宿舎を「共に学修し成長するコミュニティ」として活用すること(生活寮から教育寮へ)、また、大学の使命でもあるグローバルリーダーの育成に貢献することを趣旨として、取り組まれている。具体的には以下を目的としている。

- ・共同生活や共通の活動を通じて、国際理解や異文化理解を促進すること
- ・ハウス所属以外の学生を対象とした学内活動を通じ、本学の国際教養教育の充実に貢献すること
- ・居住を通じた国際教養教育のモデルを構築すること

(2) 取組内容

2年生以上の学生を対象とし、同じテーマに関心を持つ学生(「ハウス」と呼ばれる)が、学生宿舎「つばきヴィレッジ」の同じユニットで居住を共にしながら、テーマに関する様々な活動を展開する。ハウスは1年間継続し(留学生の参加者は途中で入れ替わる)、活動は各学期を一サイクルとして行われる。

2023年度は、「日本語ハウス」「ロシア語ハウス」「ウェルビーイングハウス」「マイグレーションハウス」の4つのハウスが活動しており、春学期は計 77 名の学生(学部生 36 名、短期留学生 25 名、大学院生 16 名)が参加した。2015年度の開始以来、1学期あたり平均4つのハウスが活動している。

○ 活動の流れ ※春学期の例

【学期前】テーマと参加学生の募集

【4月】Student Assembly (全体集会):各ハウスが学期の活動計画を発表

～各ハウスでの活動～

【6月】テーマ別ハウスフェア:次学期のメンバー募集に向けた活動紹介イベント

～各ハウスでの活動～

【7月】学期末ポスタープレゼン&Leadership Award 表彰式:学期活動結果の報告会、各ハウスで優れたリーダーシップを発揮した学生を副学長が表彰

○ 2023 年度活動している4つのハウスの概要(国際教養大学提供資料に基づき作成)

ハウス名	活動の目的・ねらい	活動の概要
日本語ハウス	<ul style="list-style-type: none"> ・毎日日本語で会話をすることでネットワークを広げる機会を提供する。 ・異文化への理解を深め、異文化コミュニケーションに対する柔軟でオープンな態度を養う。 ・リーダーシップを育成する(メンバーが交代で各活動や行事の企画・運営を担当)。 	<ul style="list-style-type: none"> ・日本語会話テーブル:日本語で趣味や旅行の話題で会話をする。 ・地域の方々とのワークショップ:郷土料理教室などを通して言語や文化を学ぶ。 ・メンバーによるセッション:映画鑑賞、アイスクリーム交流会、方言教室、お弁当作り、たこ焼き、鍋、餃子の料理教室などメンバーの専門知識を活かした日本語や日本文化に関わるセッション。 ・遠足:リンゴ狩り、お花見、地元のお祭りへの参加などを通し言語力や異文化理解力を高める。
		
Happy Monday (日本語会話テーブル)	じゅんさい摘みの様子	折り紙ワークショップ
ロシア語ハウス	<ul style="list-style-type: none"> ロシア、チェコ、クロアチア、ポーランド、スロベニアなどのスラブ言語やスラブ文化に対する興味を、多様な国籍を持つ交換留学生と共有し、交流し合うことで学習経験を高める環境を提供する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ロシア・スラブ料理イベント:ロシア・スラブを専門とする学内講師とのスラブ料理文化体験。 ・音楽鑑賞イベント:スラブ音楽を楽しみ、様々なスタイルの音楽(ポップス、伝統音楽、民族音楽、クラシック音楽)を聴く。 ・映画鑑賞イベント:スラブ映画を鑑賞し、スラブ諸国の実際の社会、歴史、文化を理解する。 ・ティーパーティー:本学にいる中欧・東欧からの交換留学生を招いてスラブ文化について学び、交流する。
		
ロシアアンティーパーティー	ロシア料理セッション	ロシアに関する勉強会

<p>ウェルビーイングハウス</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・身体的、心理的、社会的な健康状態を高める。 ・ワークショップを通じて、本学の仲間やより広いコミュニティと学びを共有する。 ・学外の人々にとっても有益な活動を企画し、コミュニティの人々の幸福の向上に積極的に貢献できる「チェンジ・エージェント」になる。 ・自分の潜在意識にある考え方の癖に気づくことで、自分自身の「自分らしさ」を育む。(自分自身の「セルフケアマニュアル」を持つ。) 	<ul style="list-style-type: none"> ・定例ミーティング:一般的な内省とハウスキーピングのためのハウスミーティング。 ・勉強会:ポジティブ心理学、性格の強さ、ストレス管理、ストレス・マネジメント、健康管理などに関する勉強会。 ・ヨガセッション:講師を招いて月に二度ヨガセッションを実施。 ・ハウスメンバー間での日々の強み発見(ユニット内のホワイトボードに記入)。 ・その他:ゲストスピーカーを招いたワークショップや講演会(例:映画鑑賞会、遠足、健康増進キャンペーンなど)。
--------------------	--	---



ヨガセッション



禅(マインドフルネス)ワークショップ



<p>マイグレーションハウス</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・グローバル社会における移民について理解を深める。 ・秋田や学内で移民問題に関する意識を高めてもらう。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ミーティング・勉強会:コーヒーやお茶を飲みながら、移民問題についてオープンに話し合う場を設けている。例えば、「イタリアンナイト」や「コリアンナイト」などのイベントも定期的開催しており、メンバーは伝統料理を作りながら、その国や地域の文化を紹介・レクチャーしたり、伝統料理を楽しむ。 ・映画観賞会:移民や難民をめぐる問題についての映画や動画を視聴する。また、メンバーの関心に応じて、映画内容をもとにディスカッションを行う。 ・研究活動:秋田県特有の移民問題を研究し、効果的な解決策を提案する活動も行っている。
--------------------	--	---



日本の移民問題を学ぶイベント



イタリアンイベントの様子

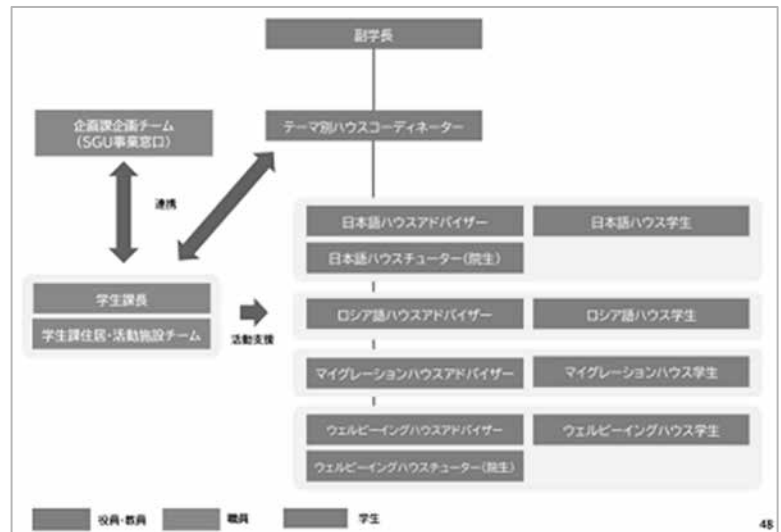


在校生や職員へハウスを紹介

(3) 実施体制

全体のコーディネートを行うテーマ別ハウスコーディネーター（教員）が配置され、各ハウスにはアドバイザー（教員）が配置されている。テーマ別ハウスコーディネーターは大学が任命する役職であり、各ハウスのアドバイザーは、教員がボランティアに担っている。

学生課は、テーマ別ハウスコーディネーター及び各ハウスのアドバイザーと連携して活動を支援している。



<コロナ禍における学生寮・宿舎運営>

修学・居住一体型のキャンパスにおいて、コミュニティを形成しながらリーダーシップの育成を目指す国際教養大学では、コロナ禍により学生がキャンパスに集うことができないという状況は、大学のアイデンティティに関わる重大な危機と認識され、早期から様々な対応・取組が行われた。

(1) コロナ禍発生時の対応（2020年春）

2020年春学期の授業は全面オンラインとなり、学生寮・宿舎に居住する学生全員を一時退去させた。多くの学生は荷物を残したまま退去することになり、学生課の住居・活動施設チームをはじめとする事務局スタッフが、個別に学生と連絡を取り荷物の発送作業を進める等、退去への対応に多大な労力を要した。また、母国や国内の実家に帰らずに、アパート等を賃借して引っ越すことになった一部の学生に対しては、入居費用等を補助（一人10万円）した。

(2) 正常化へ向けたロードマップの作成（2020年10月）

将来の学生寮・宿舎運営の正常化に向けて、長期的な見通しの下に対処を進めるため、2020年10月の段階で、2022年春学期の完全正常化をゴールに置くロードマップを作成した。その際、国際教養教育のコア要素である「1年間の義務寮」という考え方を重視し、2020年度及び2021年度入学の新生全員が、2021年度春学期から、何らかの形で寮・宿舎生活を経験できるようにすることを優先するという方針を明確にした。

(3) 正常化へのプロセス／ハウジングルールの厳格化と緩和

2021年1月に一部の新生の学生宿舎での居住を開始し、以降、段階的に利用を拡大した。

訪問者、食事、居室内での行動等について定めたハウジングルールについては、感染状況、ワクチン接種状況、国の感染対策の基本方針等に応じてきめ細かに見直しを行った。また、2021年度以降、学生アンケートにより、学生生活に関わるルールに対する学生の認識や納得度、学生生活の充実度や今後への期待を把握し、学生の声をできる限り反映する形でルールの緩和を進めるとともに、ルールを定めている背景や意図をより丁寧に学生に伝えるように努めた。

2022年度の「こまち寮」（新生寮）の改修を経て、2023年春に、学生寮・宿舎の利用は完全正常化に至った。

○ コロナ禍における学生区分別居住状況の推移(出典:国際教養大学提供資料)

	授業形態		学生区分別の住居状況						
	学部 授業形態	大学院 授業形態	19年度以前 入学学部生	20年度入学 学部生	21年度入学 学部生	22年度入学 学部生	23年度入学 学部生	短期留学生	大学院生
20年度春	オンライン	オンライン	×	×	—	—	—	×	×
20年度秋	オンライン	オンライン	×	×	—	—	—	×	×
20年度冬	オンライン	オンライン	×	△※1	—	—	—	×	×
21年度春	ハイブリッド (オンライン/パ ラレル/対面)	オンライン	×	○	○	—	—	×	×
21年度秋	ハイブリッド (オンライン/パ ラレル/対面)	オンライン	△※2	○	○	—	—	×	○
21年度冬	ハイブリッド (オンライン/パ ラレル/対面)	オンライン	△※2	○	○	—	—	×	○
22年度春	対面	対面/ オンライン	○	○	○	○	—	○	○
22年度秋	対面	対面	○	○	○	○	—	○	○
22年度冬	対面	対面	○	○	○	○	—	○	○
23年度春	対面	対面	○	○	○	○	○	○	○
23年度秋	対面	対面	○	○	○	○	○	○	○

○:通常入居 △:制限付き入居(※1 希望者のみ ※2 制限付きのため少数) ×:入居不可

(4) コロナ禍におけるテーマ別ハウス群の活動

2020年度～2022年度は対面での活動ができない中、学生はオンラインツールを活用して、各ハウスの活動を継続した。日本語ハウスやロシア語ハウスでは、ウェブ会議システムを用いて言語・文化に触れるイベントを開催し、ブレイクアウトルームを活用して小人数での発音練習や参加者の国・文化について質問をするセッションを設けるなど、工夫をしながら活発な交流を行った。

(5) コロナ禍への対応の振り返り

○困難であったこと

- ・学生寮・宿舎への一部受入れを開始するにあたっての共用スペースにおける感染防止対策
- ・学内でのクラスター発生による地域への影響に対する懸念(当初秋田県内の罹患者数が少なかった)
- ・罹患者・濃厚接触者を隔離するための部屋移動や食事手配(当初は罹患者・濃厚接触者のほか、体調不良者も部屋移動を行っていた)
- ・2022年度途中までは確定診断が求められた一方、罹患者の公共交通機関の利用が不可であったため、医療機関で罹患が確定した学生を大学が都度公用車で搬送する必要性が生じた。
- ・訪問者や食事等に関する厳しいルールに対して、学生から不満の声が上がった。

○工夫したこと

- ・早期に正常化に向けたロードマップを作成して段階的な学生の受入れを模索した。
- ・感染状況やワクチン接種率を見極めつつ、学生に対するアンケート調査を実施し、学生の声を取り入れる形で段階的なルールの見直し(緩和)を進めた。
- ・抗原検査キットの積極的な活用により、感染拡大防止と大学運営の正常化の両立を図った。
- ・オンラインフォームによる罹患・ワクチン接種等の報告、新型コロナウイルス感染症関連情報に関する学内ポータルサイトの設置等、オンラインを有効に活用した。

○ 学生寮・宿舎における対応の経緯（国際教養大学提供資料に基づき作成）

時期	主な対応	罹患者発生時の対応	ハウジングルール改定
2020年3月	学内に滞在する学生に対して一時退去を要請(但し、滞在届を提出することで滞在は可とした) 春学期の全面オンライン開講が決定、キャンパスに残る全ての学生に対して退去を指示	(罹患者なし)	※一斉退去
2020年8月	秋学期の全面オンライン開講が決定		
2021年1月	チェックイン(学部新入生のうち希望者)⇒ 全ての新規入居者に対してPCR検査を実施		※新入生の一部が入居
2021年4月	チェックイン⇒全ての新規入居者に対してPCR検査を実施	全学生が自室待機	2021年春学期改定
2021年6月	学内でクラスターが発生⇒全学生に対して一定期間の自室待機を要請(授業はオンラインに切り替え)		
2021年8月	チェックイン⇒新規入居者全員に対してPCR検査を実施		
2021年9月	第1回職域接種		2021年秋学期改定
2021年10月	第2回職域接種		
2022年1月	学内で複数の感染者が発生⇒ 全学生に対して一定期間の自室待機を要請(授業はオンラインに切り替え)		
2022年4月	チェックイン⇒ 新規入居者全員に対してPCR検査を実施 対面授業が全面的に再開される	罹患者・濃厚接触者が自室待機	2022年4月1日改定
2022年5月	チェックイン(留学生の受け入れ再開)⇒ 全ての新規入居者に対してPCR検査を実施 第3回職域接種		2022年6月13日改定
2022年8月	チェックイン⇒ 新規入居者(学部新入生・短期留学生)に対して抗原検査を実施		2022年9月9日改定
2023年4月	チェックイン⇒ 検査なし	罹患者が自室待機	2022年11月1日改定
2023年5月	新型コロナウイルスの分類変更		2023年4月1日改定
2023年8月	チェックイン⇒ 検査なし		2023年5月8日改定

3. 取組の成果 ※テーマ別ハウス群について

今後の活動の検討の参考とするため、毎学期末、テーマ別ハウス参加者を対象にアンケートを実施している。2023年度春学期末に実施したアンケート(参加学生 46名を対象)では、以下のような結果がでていいる。

○テーマ別ハウスの活動を通して、ハウステーマへの理解、学びを深められたか。

→約 65%の学生が「深められた」「おおそ深められた」と回答 ※以下は自由記述より

- ・ハウスの活動を通して、改めて日本語や日本文化の面白さに気づくことができた。
- ・インタビューやイベントを通して、日本のみならず留学生の国の移民政策や歴史について学ぶことができた。
- ・授業では学ぶことのできないテーマに関して、学びを深めることができた。

○多様な背景をもつメンバーとのコミュニケーション力を高められたか

→約 72%の学生が「高められた」「おおそ高められた」と回答 ※以下は自由記述より

- ・イベントの企画や運営を通して、多様な文化背景をもつメンバーと協力する方法を学んだ。
- ・日常生活で他の国からの留学生との共同生活を通じて、コミュニケーション能力が身についた。
- ・ハウス外の学生や外部講師と話をすることで多様性に対する意識が高まった。

○活動を通して国際教養大学で育成を目指す学生の「人間力」（以下の7項目）※が「身についた」「おおよそ身についた」と回答した学生

→「自律性」70%、「多様性」78%、「社会性」72%、「自尊心」50%、「忍耐力」67%、「貢献の精神」70%、「倫理観」65% ※以下は自由記述より

- ・イベントを企画、運営することでマネジメント能力が高まり、多様性への理解が深まった。
- ・ヨガや瞑想などの活動を通じて自尊心が高まった。
- ・価値観の異なるメンバーとの共同生活を通じて、忍耐力が身についた。
- ・共同生活で清掃や共有部分の管理など、ストレスも多かったが忍耐力が身についた。

※ 2021年度に導入された「応用国際教養教育」が強化を目指す「人間力」を構成する7つの要素（自律性、多様性理解、社会性、自尊心、忍耐力、貢献の精神、倫理観）を指す。

4. 課題・今後の予定等

SGU 事業による補助は 2023 年度をもって終了するが、2024 年度以降も「テーマ別ハウス群」の取組を継続（自走化）することを決定し、以下のように改善・充実に向けた検討等を行っている。

① ジェンダーニュートラルの部屋割り

2023 年度春学期、ウェルビーイングハウスにおいてジェンダーニュートラル（性別に基づかない）部屋割りを試行。学生からのフィードバックも踏まえ、また、「テーマ別ハウス群」の「一緒に住んで活動すること」という趣旨に立ち返り、2024 年度以降はジェンダーニュートラルの部屋割りに統一することを決定した。

※「つばきヴィレッジ」では、テーマ別ハウス群に参加しない学生に対しても、ジェンダーニュートラルの部屋割りを「選択肢」として設ける予定。

② 定員の設定

学生から、「性別や人数が多いことによりハウス参加者が複数のユニットに分散している現状では「テーマ別ハウス」とは呼べない」「各ハウスの人数は6～12 名が適切」という意見が出されたことを踏まえ、2024 年度以降は、1ユニット1ハウス／6～12 名と定員を設けることとする。

③ 「こまち寮」（新入生寮）におけるレジデンシャル・ラーニングの導入

2023 年春学期より、新入生の義務寮である「こまち寮」において、レジデンシャル・ラーニング「こまちセミナー」を開始した。以前から開講されていた新入生のオリエンテーション科目（必修）に、より双方向の交流型学修の要素を取り入れるため、「こまち寮」の部屋割りに基づくグループワークを導入し、学生は、寮の近隣学生とグループを作って、ショートムービーを制作する。

5. 特色・他大学等で参考となり得るところ

以上、「共に学修し成長するコミュニティ」として学生寮・宿舎を活用する「テーマ別ハウス群」の取組について紹介してきた。その取組の中には、国際教養大学だからこそ実現できている活動も含まれているが、次に述べる点は、他大学の学生寮運営やその他の学生支援活動にも参考となり得るものと考えられる。

① RA・ボランティアの育成

国際教養大学の学生寮・宿舎運営においては RA が重要な役割を果たしており、RA の育成に時間をかけている。新生が新しい生活、様々な企画の遂行をしていく際には、楽しさと共に困難さも伴う。その克服をサポートしてくれる身近な存在が RA である。アシスタント業務には高いスキルが必要とされるため、RA のトレーニングに時間と手間をかけることが重要となる。RA の育成やサポートは、新生の環境適応に寄与すると同時に、RA 自身の成長にも役立つと思われる。RA 以外にも学生ボランティアを募り、学生支援に関する広報媒体のデザインを考えてもらったり、地元企業や保護者から頂いた寄付金を活用した学生支援の企画を実行したりしている。これらの活動を通して、学生が教育サービスの受け手という立場から、自ら大学を作り上げていく立場に変化していくという効果があるのではないだろうか。国際教養大学が開学から 10 年を過ぎた 2015 年に行われた調査※において、開拓精神にあふれた開学当初の雰囲気から、「与えられた条件の中で最善を尽くす気質を持つ学生を、どのように、より主体的な学生へと育成するかが課題である」と述べられている。その課題に対する方策の一つが、RA やボランティアの育成なのではないかと考えられる。
※安部有紀子 2017 「国際教養大学の学生支援活動に関する調査」 独立行政法人日本学生支援機構 『大学教育の継続的変動と学生支援—大学等における学生支援の取組状況に関する調査(平成 27 年度)より—』, pp.125-126.

② 先進的な取組への挑戦

同じテーマに関心を持つ学生が、学生宿舎で居住を共にしながら様々な活動を主体的に展開するという「テーマ別ハウス群」という取組は、学生寮・宿舎を活かした教育活動として参考となることは言うまでもない。しかし最も重要な点は、個々の取組にも増して、このような新しい取組を積極的に進めていこうという学生支援の方針にあるのではないかと考える。それは、例えば 2023 年度から試行されたジェンダーニュートラル部屋割りの決定などにも表れている。選択制とはいえども、性別に基づかない部屋割りを行うことに対しては、様々な意見が出たものと推察される。このような決定が可能であるのは、国際教養大学の中に変化に対する前向きな態度や、チャレンジへの積極性を重視する風土があるのではないかとと思われる。大学全入時代を迎えた現在、他の大学においても、それぞれの大学のストロングポイントや特徴を活かした新しい取組にチャレンジしていくことが重要であるように思われる。

③ コロナ禍におけるロードマップの提示

既に示したように、国際教養大学では 1 年間の寮生活が義務付けられている。コロナ禍においても、その方針を貫くべく対応したことは特筆に値するであろう。コロナ禍における寮生活では、感染予防のための新たなハウジングルールの設定など、多大な支援活動があったものと考えられる。それらの中で特に優れた対応として、2020 年の 10 月という、かなり早い段階で寮・宿舎運営の正常化に向けたロードマップを作成し明示した点が挙げられる。正確な状況判断には時間を要する場合もあり、方針の作成が遅れて対応が後手に回ることも少なくない。しかし、早期にロードマップを作成することは、災害等の先が見えない状況においては極めて有効であろう。

6. 所見、その他特記すべきところ

今回の国際教養大学への実地調査の目的は、「『テーマ別ハウス群』の取組と今後／コロナ禍における学生寮・宿舍運営」について他大学の参考となる点を明らかにすることであった。「テーマ別ハウス群」という取組自体も大変興味深い活動で、参加した学生にとって得られるものが多そうであることは、読者も想像に難くないであろう。しかし、その他にも、全学的な学生支援の方針に関して重要な点があるので共有したい。

まず、「1. 大学の概要 全学的な学生支援の方針」において述べたように、全ての教職員が学生支援に参画し、課題を早期に発見して対応する仕組みを構築している点である。具体的な工夫の一つとして「Student Support Guideline」を挙げると、リスクレベルに応じた具体的な対応フローを教員に周知している。このような試みは多くの大学でなされているが、「学生支援は一部の担当教職員が行うこと」と考える教員が多い大学も少なくはないだろう。国際教養大学でも教員によって学生支援への関与に濃淡はあるかもしれないが、大学全体の方針として全ての教員が学生支援に関わるという考え方を示している点が重要である。

また、これも全学的方針で述べたことだが、リソース情報の可視化を進めている点も、他大学の参考となるであろう。学内の窓口情報 73 件、学外のサポート窓口 54 件をイントラネットで公開している。その他、いわゆる学年暦から漏れがちな学生生活に関わるイベント(宿舍の募集、避難訓練等)に関するカレンダーも公開している。これらは何を意味しているのだろうか。上記で、全ての教職員が学生支援に関わることが重要と述べたが、教職員から学生にアプローチするだけでなく、学生も自分にとって必要なリソースに自らアクセスできるための仕組みと言えるであろう。困った時にただ援助の手が差し伸べられるのを待つのではなく、学内外には豊富なリソースがあり、そこに自ら援助を求められるような学生を育成したいという考えが背景にあるように思われる。

ここで述べた 2 点は、既に多くの大学で実施されていることでもあり、特に目新しいわけではない。しかし、国際教養大学では、それがお題目にとどまらず実践されるよう工夫されているところが特記すべき点と言えるだろう。

【生活支援（学生寮）】

南山大学

Living, Learning, Socializing: 3つのモードで学ぶヤンセン国際寮の取組

実地調査年月日: 令和5年10月27日

実地調査担当 : 安部 有紀子(名古屋大学)・蝶 慎一(香川大学)

1. 大学の概要

- ・設立年: 1949年(昭和24年)
- ・所在地: 愛知県名古屋市
- ・学部・研究科数: 8学部・6研究科
- ・学生数: 学部生 9,410名、大学院生 197名、外国人留学生別科留学生 163名(令和5年5月現在)
- ・教員数: 347名(令和5年5月現在)
- ・建学の精神等:
 - 「キリスト教世界観に基づく学校教育を行い、人間の尊厳を尊重かつ推進する人材の育成」を建学の理念とし、「Hominis Dignitati(人間の尊厳のために)」という教育モットーを掲げている。
- ・全学的な学生支援の方針等:
 - 人種、障がい、宗教、文化、性別など、様々な違いを認識し、多様性を前提とした人間の尊厳、他者の尊厳を大切に、人々が共生・協働することによって新たな価値の創造に貢献するというビジョンの実現を目指し、必要なキャンパス環境の整備を推進し、修学、生活、留学、進路に係る学生支援体制の充実を図る。

2. 取組について

<国際学生宿舎の全体像>

南山大学には、国際学生宿舎(学外寮を除く)が4つあり、このうち外国人留学生と日本人学生が共同生活をする事ができる宿舎が3つある。

	ヤンセン国際寮	UR千代が丘住宅	名古屋交流会館
入居者	学部生・大学院生 ¹ と 外国人留学生別科留学生 ²	学部生・大学院生	学部生・大学院生
所在地	キャンパス隣接 (名古屋市昭和区)	キャンパスまで公共交通機関利用で 約45分(名古屋市千種区)	キャンパス隣接 (名古屋市昭和区)
戸数	178室	96室	56室
入居条件	1年次より入居可	1年次より入居可	1年次より入居可
入居期間	1年(更新申請(審査あり) による延長可)	1年(更新申請(審査あり) による延長可)	1年(更新申請(審査あり) による延長可)
室料	月額60,000円 ※光熱費、水道代、Wi-Fi代、レンタル寝具代含む ※別途、教育プログラム費、月額1,000円が必要	月額35,000円 ※光熱費、水道代、Wi-Fi代含む	月額40,000円 ※光熱費、水道代、Wi-Fi代含む

¹ 学部生・大学院生は外国人留学生も含む。

² 以下、外国人留学生別科を「別科」、別科に在籍する留学生を「別科生」とする。

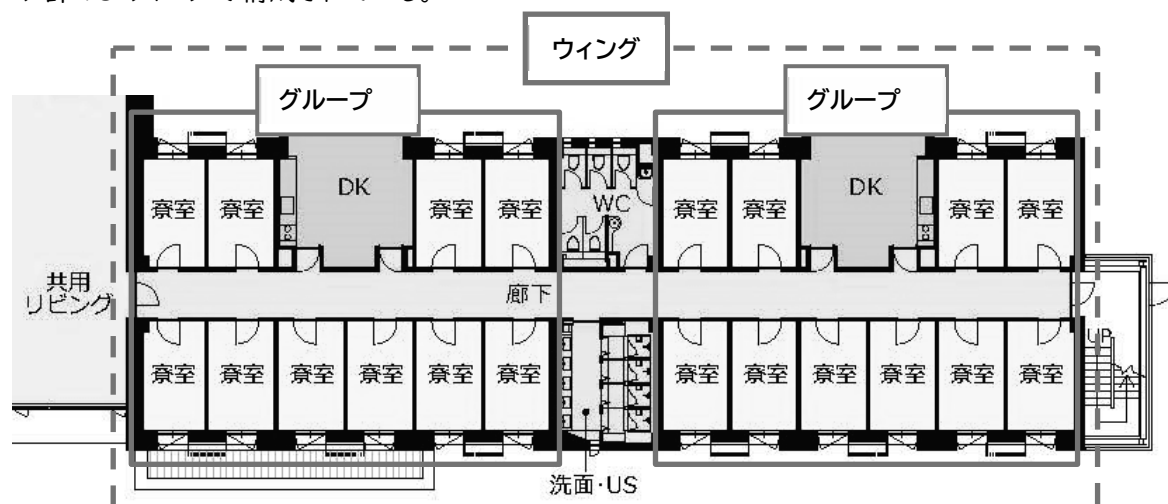
<ヤンセン国際寮の取組について>

(1) 設置経緯・目的

南山大学では、「南山大学グランドデザイン」(2007年)において提示された、①多様性を確保する、②個性を強化する、③異なる価値観を持つもの同士が共生し協働できる環境を整備するという3つの重要視点を柱に据えて、2015年に、文化・社会の違いを超えて必要とされ、国境を越えて活躍できる人材の育成を目指し、南山大学のさらなる国際化を推進することを掲げた「南山大学国際化ビジョン」を定めた。このビジョンの実現のための要となる施策の一つが、2022年4月の「ヤンセン国際寮」の開寮である(学部生・大学院生は2022年4月入寮開始、別科生は2022年9月入寮開始)。

ヤンセン国際寮は、より多くの留学生の受け入れのために活用されるとともに、寮における教育プログラムを実施することで、日本人学生と外国人留学生が「一つ屋根の下」で共に学ぶ機会を創出し、「多文化共生の力」「クリティカルシンキングの力」「インクルージョン実践の力」「変革と創造の力」を備えた人材の育成に貢献することを狙いとしている。

寮では、日本人学生と外国人留学生により構成される最大10名の入居者が、1つのダイニングキッチンを共有して「リビンググループ(以下、グループ)」と呼ばれるコミュニティを形成し、また、2つのグループが、トイレ、洗面・ユニットシャワーを共有して1つの「ウイング」を形成している。1フロアには1~3ウイングがあり、全4フロア計18ウイングで構成されている。



ヤンセン国際寮の「グループ」と「ウイング」のレイアウト(例)(出典:南山大学提供資料)



共用リビング



ダイニングキッチン(DK)



寮室

※写真はいずれも <https://www.nanzan-u.ac.jp/jir/>より転載

(2) 運営体制

① レジデントリーダー (RL)

RL は寮の教育プログラムや宿舎全体の運営に関与したり、入居者の生活上のサポートやアドバイスをしたり、大学事務室との橋渡しを行っている。任期は 1 年である。また、各 RL は LC3~4 名とグループになり (RL バディー制度)、担当する LC からの相談を受け付けるほか、2 週間に 1 回程度 LC とのミーティングを開催し、その内容を宿舎アドバイザーに共有している。

② リビングコーディネーター (LC)

LC は、各グループの中から 1 名が選出され、グループでの生活を取りまとめる役割を担う。学部・大学院在籍の外国人留学生が LC に選出されることもあり、任期は半年である。具体的には、各グループの運営、生活ルールの調整、グループメンバーの日常生活上のサポートを行っている。例えば、キッチン使い方等のルールの整理やグループ内交流 (1~2 週間に 1 回程度) の企画、RL とグループメンバーとの橋渡し役をしている。

特にグループ内交流については、グループメンバーを互いに深く知り、多文化交流を促進することができるよう各 LC が工夫しており、誕生日会や勉強会、キッチンの共同清掃等を実施している。

③ 宿舎アドバイザー

宿舎アドバイザーは、教員 4 名で構成されている。宿舎に常駐はしていないが、教育プログラムの統括、RL への教育・助言、入居者への指導・助言・監督などを行っている。毎月 RL と LC から提出されるレポートを通して問題の早期発見・解決にも努めている。また、宿舎アドバイザー間で週に 1 回程度、宿舎アドバイザーと RL の間で 2 週間に 1 回程度のミーティングを行い、宿舎運営に関することや RL・LC 間のミーティング内容等の情報共有をしている。

④ 国際センター事務室

国際センター事務室は、学生の入寮、退寮の手続きや、入居の募集を実施している。RL、LC、宿舎アドバイザー、国際センター事務室で、約半年に 1 回ミーティングを開催し、宿舎運営に関する振り返りや、今後の方針を検討している。

(3) 取組内容

ヤンセン国際寮で実施している教育プログラムは「Diversity and Inclusion」の力を学生に身に付けさせることを目的とし、次の3つのモードの学びを行うために、様々なプログラムやイベントを実施している。

① Living: 毎日の生活で多文化コミュニケーションを実践することによる学び

② Learning: 対話型のスキル養成講座での学び

③ Socializing: 多様な仲間とつながる交流イベントでの学び

各モードの目的及び 2023 年 4 月~9 月のプログラムやイベント内容は、次のとおりである。

① Living

日々の生活 (入居者全体の宿舎運営、生活環境の維持、共同生活におけるルール作り等) によって、直面する課題に対応する力を身に付けることを目的としている。

プログラムとしては、RL や LC が中心となる新入居者のサポート活動や各グループの定例ミーティング活動、宿舎アドバイザーと RL が中心となる新入居者を対象としたガイダンスがある。新入居者のサポート活動やグループの定例ミーティングは、各グループで計画して実施する。新入居者のためのガイダンスは、以下のとおり、入居時期に合わせて年 4 回開催されている。

4月：日本人学生、外国人留学生（学部、大学院に在籍する学生）

6月：外国人留学生（サマープログラムの別科生）

9月：外国人留学生（秋学期入学の別科生）

1月：外国人留学生（春学期入学の別科生）

さらに、年に2回（7月と1月）「ヤンセン国際寮 RL&LC 運営振り返り報告会」を開催する。振り返り会では寮における学生主体の運営そしてその成果と課題を RL と LC が報告する。学内の学生や教職員にも公開し、寮における多文化共生の取り組みを発信している。

② Learning

入居者が多文化コミュニケーション、クリティカルシンキング、ストレスマネジメント、インクルージョン、リーダーシップ等をテーマとするワークショップに参加することで、知識やスキルを身に付け、学びを日々の生活に生かすことを目的としている。

2023年4月～9月のプログラムは下表のとおりである。

○2023年4月～9月に実施された教育プログラム

開催月	プログラム名と概要	ファシリテーション担当
4月	教育プログラムキックオフ ・教育プログラムの説明 ・自己評価ルーブリックの説明、記入 ・目標設定と共有	宿舎アドバイザー
	多文化コミュニケーションワークショップ ・傾聴力を高めることを目的としたコミュニケーションロールプレイ ・ストレスマネジメント	宿舎アドバイザー
5月	多文化共生ワークショップ～いろんな違いを楽しもう～ ・『多文化共生』をどうしたら実行できるかを学ぶ	外部講師
6月	ロジカルシンキングワークショップ ・リーダーシップを発揮していくために必要なロジカルシンキングを実践的に学ぶ	外部講師
7月	クリティカルシンキングワークショップ ・ロジカルシンキングを踏まえて、批判的思考や課題解決力を学ぶ	外部講師
9月	教育プログラム9月キックオフ ・教育プログラムの説明 ・目標設定と共有 多文化コミュニケーションワークショップ ・コミュニケーションについての気づきを深める	国際センター副センター長 宿舎アドバイザー RL
	ストレスマネジメント ・ストレスの原因と対処方法について ※オンデマンド動画配信	保健センター教員

③ Socializing

LivingモードやLearningモードで学んだことを活かしながら、RL、LC または別科生を含む一般の入居者がイベント等を企画・運営し、多文化交流をとおして寮生同士が繋がることを目的としている。

定例イベントとして、RL、LC が中心となり、宿舎アドバイザーと協働して企画運営する別科生の歓送迎会がある。そのほか、寮生が自身の興味関心に基づいて自由に企画する交流プログラムも実施される。2023年4月～9月の開催状況は下表のとおりである。

参加は任意であるが、対象者は入居者全員であることから、グループを超えて寮生同士の交流が広がることも魅力の一つである。

○2023年4月～9月に実施された交流プログラム

開催月	プログラム名と概要	企画担当
4月	Welcome Event ・新寮生の歓迎会、名古屋市内の公園にて開催	RL、LC、寮生有志
5月	映画鑑賞会 (Watching Movie Night) ・事前に見たい映画作品のアンケートをとって、上映	RL、寮生有志
	夏祭り (Farewell Party) ・日本らしい夏祭りや花火を通して、別科生との思い出をつくる	RL、LC、寮生有志
7月	茶道体験会 ・南山大学裏千家茶道部員と共に、大学内茶室にて、茶道体験をする	RL、寮生有志
	ポットラックパーティー ・参加者が食べ物や飲み物を持ち寄って談笑し、ゲームを行う	RL、寮生有志
8月	BBQ&スイカ割り ・8月に別科生が全員帰国し、翌月新たな別科生を寮に迎え入れるにあたって、日本人学生同士の親睦を深めることを目的に実施	RL、寮生有志

(4) エ夫している点

① 学生主体の寮運営

ヤンセン国際寮では、すべての入居者が自主的かつ能動的に活動することを期待されている。このため、入居者トラブルが発生した場合は、まず本人同士やグループ単位でよく話し合い、解決策を模索するようにしている。

例1:各ウイングの洗面台の使い方が問題となり、各グループでお金を出し合ってゴミ箱を設置。

例2:バディーの RL と LC がグループで定期的にキッチンチェックを行い、他のグループの良い実践例を学び、キッチンの環境維持や交流促進に活用する。

また、入寮者の自主的かつ能動的な活動においては、RL と LC が重要な役割を担うため、「業務ガイドブック」を作成して配付するほか、RL と LC 向けにトレーニング(3月、7月の年2回)を実施して、学生スタッフの育成に取り組んでいる。加えて、宿舎アドバイザーとRLによるミーティング(隔週)、宿舎アドバイザー、RL 及び国際センター事務室によるミーティング(2か月に1回程度)を実施し、寮内での問題の早期解決に向けたアドバイス等のサポートに取り組んでいる。

② 定期的な自己評価

入居者自身による自己評価を年3回(4月、9月、3月)実施し、目標設定や振り返りの機会を設けている。入居者は、「クリティカルシンキングの力」「多文化共生の力(傾聴力)」「多文化共生の力(説明力)」「変革と創造の力(行動力)」「インクルージョン実践の力(リーダーシップ)」「セルフプロデュースカ」の6つの評価事項に対し、それぞれ Level1～4の4段階で自己評価し、かつその理由を記入する。

2022年度は、RL と LC 計21名のみを自己評価の実施対象としていたが、2023年度からは入居者全員を対象に実施している。

3. 取組の成果

① 高い生活満足度

入居者アンケートを、2023年2月に学部生と大学院生に対して、同年5月に別科生に対して実施した。ヤンセン国際寮での生活満足度について、肯定的な回答を選択した学部生と大学院生が95.5%、別科生が86.9%となった。なお、別科生のうち、否定的な回答を選択した者の理由の多くは、「思ったよりも日本人学生と交流ができない」「日本人の友人を作ることができなかった」となった。

② 入居者の自己評価の上昇

宿舎アドバイザー小野詩紀子氏・藤本純子氏は、2022年4月と9月、2023年3月のRL及びLCによる自己評価の結果を分析して、次の点を指摘している^(注)。

・2022年4月と2023年3月の自己評価平均値を比較した結果、傾聴力(3.00→3.73)、説明力(2.36→3.36)、セルフプロデュース力(2.45→3.18)に有意差が認められた(P値<0.05)。寮全体の運営やイベント企画、リビンググループでの活動でこれらのスキルを使う機会が多く、成長を実感した学生が多かった。

・2022年9月と2023年3月の数値を比較した結果、説明力(2.86→3.36)、リーダーシップ(2.82→3.36)に有意差が認められた(P値<0.05)。9月に別科生が入居し、リビンググループでの国際交流が深まり、周りを巻き込んで交流する、生活ルールを整えるという体験が増える中で、学生が自分なりのリーダーシップを模索したことがうかがえる。

注：南山大学提供資料「2022年度ヤンセン国際寮で育てたいスキルルーブリック自己評価分析」(小野詩紀子・藤本純子)より

4. 課題・今後の予定等

① グループ交流活動のさらなる活性化

上記の入居者アンケート結果のうち、グループ交流活動の参加について、別科生は「ほとんど参加しない」「まったく参加しない」を選択した者が、21.7%であった。この理由として、留学生同士でのコミュニティが形成されていることや、日本人学生がクラブ活動やアルバイト・就職活動などで忙しく交流の機会が持てないことが挙げられている。また、2022年11月下旬までは新型コロナウイルス感染防止対策として、共用リビングでの飲食や大人数での集まりが禁止されていたことも影響している。

寮におけるグループ交流活動のさらなる活性化のため、入寮前に、交流が前提となった寮であることをしっかりと説明し、また、「グループの交流活動に参加する心構えをもっているか」を自己評価項目に追加して定期的に学生が振り返ることができるようにしている。

② 各プログラム参加率の向上

Learningモードの教育プログラムは、原則として入居者全員の参加を呼び掛けているが、2023年度の対面によるプログラム参加率は、平均して5~6割となっている。今後は参加率の向上のために、学生の興味関心に応じた幅広いプログラム実施に向けた準備をする必要がある。

5. 特色・他大学等で参考となり得るところ

南山大学ヤンセン国際寮は、2022年4月に開寮された新しい学生寮であるが、当初から留学生と日本人学生の混住寮としての機能に加え、教育寮としての生活、教育プログラムを組み込むことを目的に、寮アドバイザー教員を配置し開寮前からボランティアの学生リーダー候補者と共に企画をし、実行に移したことで、立ち上げ期の混乱が少なかったことが特筆すべき点である。学生寮を単なる生活の場としてだけでなく、共生・共修の場として捉え、寮生活を通じた学生の成長モデルを、あらかじめ明確に設定していたこと、また実際の活動や寮生活においても、教育的な視点からの指導やアドバイスがされており、同時にリーダー層の寮生の育成にも力を入れている点で、健全なコミュニティが形成されていた。

立ち上げ期に共に活動したリーダー学生がそのまま寮に居住し、寮の役割や目的を他の寮生の、特に次世代のリーダー層の学生に伝えていったこと、またイベント等の企画にその思いが反映され、他の多くの学生にも共有する機会となっていること等、寮の中で学習の循環が働いていた。また、学生寮は学生にとって生活の場であるとともに、仲間を作り、学ぶ場であるということは、多くの寮生に十分理解され、活動につながっていた。ただ、ヤンセン国際寮では年に3回新規の別科生が入寮してくるために、彼らへの教育プログラムの実施方法についてはまだ模索中であるとのことであった。特に寮生活の中での文化や価値観での違いにぶつかることも多く、学生に対する教育的な関わり方等、大学を超えた情報共有の場が必要であることも痛感した。

また、設計時にはあまり重視していなかった「寮生全体が集まることのできるスペース」については、実際に活動を進めてみると、切実に必要性を感じているとのことであった。物理的に少し離れたところに位置する大学の施設を使うことはできるが、学生の心理的負担の軽減や、学生寮とのつながりや帰属意識の醸成等、学生寮の中で集まることのメリットは意外に大きいのではないかと、とのことであった。物理的スペースについては、学生の主体的な活動を設定する際の要因になり得るため、特に留意していく必要があると考える。

6. 所見、その他特記すべきところ

特にイベント企画や生活ルールの設定等の課題をリーダー層の学生が中心になって悩みながらも進めていく過程では、異文化理解や自己認識という点で、アドバイザー教員も学生の成長を実感する場面があるとお聞きした。その背景には、例えば「対人関係トラブル」を単なる揉め事ではなく、「ヤンセン国際寮が目指すコミュニティ形成のあり方」に結びつけて指導している様子等、一貫した学生への関わり方が学びに繋がっている様子も窺えた。改めて、学生寮を運営する側の教職員、学生スタッフの目的や方向性の共有の重要性が理解できた。

また、インタビューの中で、「グループとしてのコミュニティや、ウイングとしてのコミュニティ、ヤンセン国際寮全体のコミュニティを上手に階層化して形成していくこと」や、「大学全体にヤンセン国際寮の取り組みや成果を波及させていくこと」等について言及があったが、立ち上げ期の勢いをどのように維持し、大学全体に波及していくか、今後も引き続き状況を共有していただくことで、他大学にとっても大いに参考になると考える。今後の展開が、調査者にとっても非常に楽しみな取り組みであった。

【ピア・サポート】

成城大学

教職学協働で目指す学びのコミュニティづくり ～ピアサポーターの活動～※

実地調査年月日：令和5年10月23日

実地調査担当：沖 清豪（早稲田大学）

※ 本調査は、オンラインで実施した前回（令和3年度）調査の補完及び追跡調査という位置づけで実施したものである。成城大学におけるピア・サポートの個々の活動のより詳細な内容、サポーター学生の生の声、コロナ禍を通じての活動の変化や今後の課題等、前回調査では紹介できなかった点を重点的に報告する。

1. 大学の概要

- ・創立年：1950年 ※学園創設は1917年
- ・所在地：東京都世田谷区
- ・学部・研究科数：4学部・4研究科
- ・学生数：学部生5,580人、大学院生74人（令和5年5月現在）
- ・教員数：155人（令和5年5月現在）
- ・建学の精神等：

成城学園の創立者、澤柳政太郎は、人それぞれの備えている内在的な「天分」を伸ばし、個性の花を開かせることを教育の理想とし、これを実現するために、「個性尊重の教育」「自然と親しむ教育」「心情の教育」「科学的研究を基とする教育」の4つの綱領を掲げた。成城大学は、個性の暢達を主眼として、広く専門の学芸を研究教授し、広角の視野と高度の教養を備え、かつ、豊かな個性を持つ社会の先導者を育成するとともに、文化の発展に貢献することを使命としている。

- ・全学的な学生支援の方針等：

学生の個性と自主性を尊重し、大学のミッション・ビジョンに基づき、学生の修学・生活・キャリア形成などにおけるきめ細やかな支援を提供する。また、総合的な学生支援を行うために、各学部・研究科及び事務部署等の支援の役割を明確にしたうえで、連携・協力体制の強化を推進する。さらに、学生の自立を促すために、学生生活の状況の把握に努め、具体的な対応策を講じるとともに、積極的に情報発信を行う。

2. 取組について

(1) ピアサポーターの概要 ※詳細は、令和3（2021）年度の実地調査報告を参照のこと

成城大学は、学園創立100周年を迎えた2017年度に、学生が学生に対して学習アドバイスや学習サポート等を行う、「ピアチューター制度」を導入した。制度の運営は教育イノベーションセンターが中心となって行い、教務部や図書館等とも連携して、学生を支援している。

チューターとして活動する学生は「ピアサポーター」と呼ばれる。主な役割は、ピアサポートルームに設置されたサポートデスクで、学習に関する相談に応じる「学習サポート」と、双方向型授業においてグループワークへの助言等を行う「授業サポート」である。このほかに、新入生向けの時間割相談、講座やイベントの企画、学校推薦型選抜や総合型選抜で早期に入学が決まった入学予定者向けのイベント「入学準備プログラム」等を行っている。

ピアサポーターには、多様性の理解、コミュニケーション、ファシリテーション等の知識・スキルを身に付けるため、教育イノベーションセンターが企画する研修の受講が課されている。

(2)ピアサポーターの特徴ある活動

令和3(2021)年度の報告において、概略を紹介した各種の活動のうち、「時間割相談」「授業サポート」「レポートの書き方講座」「入学準備プログラムの企画・運営」について、コロナ禍前後の変化等も含めて、具体的に紹介する。

① 時間割相談

毎年度4月に新入生向けに行う時間割相談は、「履修登録に関するセミナー」と「個別相談」からなり、いずれもピアサポーターを中心に教職学協働で運営している。

セミナーでは、『履修の手引』に記載された項目のうち、特に重要な点を、ピアサポーターが講義形式で説明し、さらに、詳しく知りたい、あるいは、自分の時間割を作成するためにアドバイスが欲しいという学生が、個別の相談を受ける。ピアサポーター以外の在学生も、研修を受けた上で相談に対応している。

2023年度は約1400人の新入生のうち約1000人がセミナーに参加し、そのうち626人が個別相談を受け、大変盛況であった。

(相談実績) 2020年度:397人 ※オンライン
2021年度:255人 ※オンライン
2022年度:509人 ※対面
2023年度:626人 ※対面



上:履修登録に関するセミナー
下:個別相談の様子

② 授業サポート

原則としてグループワークやプレゼンテーション等を取り入れたアクティブ・ラーニング型授業科目を対象に、双方向型授業における受講者側のリード、授業内のグループワークに対する助言及びファシリテーション、プレゼンテーションの模範例示等を行っている。

授業サポートを行うサポーターは、コミュニケーション・ファシリテーションスキルを身に付けるため、事前に授業サポート用の研修を受ける。また、実際に授業に入る際は、担当教員と、授業の内容や流れ、サポーターに求められる役割等について事前に摺り合わせを行った上で参加する。

コロナ禍でオンライン授業が主となった際に、ウェブシステムのブレイクアウトルームによるグループワークに、ピアサポーターが入ってサポートする活動を行ったところ、教員による授業サポートに対するニーズが高まり、対面授業においても積極的に活用されるようになった。

(配置実績) 2022年度前期:15科目 後期:17科目
2023年度前期:14科目 後期:12科目



授業サポートに入るピアサポーター

③ レポートの書き方講座

講師とピアサポーターのコラボ企画として、「レポートの書き方講座」を6月～7月にかけて、2回（同内容）開催している。

ピアチューター制度発足（2017年度）当初から、サポーターたちの発案で、学内ネットワークの使い方を教えるネットワーク講座等、新入生が誰に聞けばよいかわからず困っているようなことを取り上げ、小規模な講座を行ってきた。同じように、サポーターたちが、レポートの書き方を分かりやすく伝えるような取組ができないかと考え、「レポートの五ヶ条」を作成して、講座をやってみたのがきっかけで始まった。



レポートの書き方講座 グループワークの様子

コロナ禍前は、図書館にサポートデスクを置いてこじんまりと実施していたが、コロナ禍になって、初年次教育を担当する教員に講師を依頼して、オンラインで講座を継続したところ、レポート課題が増えたことも背景に、受講者が大きく増え、講座の認知度が高まった。

2022年度からは対面開催に戻ったことを受けて、同年には、ピアサポーターが講師からの出題に対して模範解答を発表したり、2023年度には、講師による講義の後に、6人1グループのグループワークを設けて、各グループにピアサポーターが入ってファシリテーションをするなど、よりインタラクティブで体験的な学習ができるようなプログラムとした。

ピアサポーターは、レポートの書き方を「教える」のではなく、受講者よりも少しだけ早く講師の教えを受けた上で、ときには失敗例も示しながら、受講者と一緒になって考え、学んでいく役割を果たす。こうした役割は、本講座の運営を進める中で、ピアサポーターたちの発案で決定していく。

成城大学では、初年次教育の一環として、ライティング、リーディング、ディベートの基礎を学ぶ授業が開講されているが、全学部で必修とはなっていない。専門分野に即したレポートの書き方や卒業論文の指導は、少人数のゼミ教育の中で受けることになるが、低学年の学生にとっては、自分と同じ立場の学生（=ピア）に助けをもらいながら学ぶことのできるこの講座は、貴重な機会となっている。

なお、2023年度は、定期試験の増加に伴い、レポート課題が減少していることなどを背景に、受講者が減ったため、次年度以降の企画に当たっては何らかの工夫が必要と考えている。

（受講者数）2022年度：193名

2023年度：97名

④ 入学準備プログラムの企画・運営

成城大学は、学校推薦型選抜や総合型選抜で早期に入学が決まった入学予定者を対象に、大学入学にあたっての不安を解消することを目的として、個人ワークやグループワークを組み合わせた入学準備プログラム「大学生生活スタートアップセミナー」を毎年2月に実施している。2019年度からは、在学生在がワークを運営するようになり、また、2020年度には初めて在學生企画のプログラム（キャンパスライフ紹介、先輩への質問コーナー、キャンパス巡り）を3月にも実施した。ピアサポーターのほかにも、入学予定者のサポートを希望する在學生が、事前研修を受けた上で参加している。



入学準備プログラムで活躍するピアサポーター

入学準備プログラムは、高校生が入学前にピアサポーターの存在を知る機会でもあり、次に紹介するように、高校3年生のときにプログラムに参加して、入学後に自らもピアサポーターになったという学生もいる。

(3) サポートデスク(学習サポート)のサポーター学生の声

コロナ禍ではオンラインで実施していたサポートデスクは、現在、「ピアサポートルーム」での対面実施に移行している。ピアサポートルームは、学生が自由に集う「学生ホール」の傍にあり、周辺にはコピー機も置かれ、授業や学習のことで相談したい学生や、ちょっとしたことを質問したい学生が、立ち寄りやすい場所となっている。

サポーターメンバーがシフトを組んで常駐し、入口外の立て看板には、在室中の学生の所属学科が分かるように、「政策：1人心理：3人…」等と書かれている。



ピアサポートルーム外観と
立て看板

・ピアサポーターAさん(3年生)

高校3年生のときに「入学準備プログラム」に参加し、そこでピアサポーターのことを知った。自分も活動してみたいと思い、1年次から参加している。

ピアサポーターにはいろいろな「部署」があり、私は「ルーム管理部」の部長を務めている。主な役割は、ピアサポートルームの中を装飾したり、掃除当番を決めたり、部屋の管理を担当している。ほかにも「広報部」などがある。ピアサポーター全体のリーダーと副リーダー、各部署のリーダーが集まって、定期的に「幹部会」を開き、活動内容について話し合いを行っている。

・ピアサポーターBさん(4年生)

昨年(3年生)、対面での「時間割相談会」で企画などを経験したことがきっかけで、もっと活動してみたいと思いサポーターになった。コロナ禍のオンライン授業のときは、なかなか情報に触れられず、こういう活動があることを知らなかったが、キャンパスで様々な情報に触れるようになり、興味を持った。

研修では主にファシリテーションについて学んでいる。自分の意見を主張するのではなく、相手の意見を引き出して、コミュニケーションを活性化させる。ピアサポーターの活動だけでなく、社会でも役立つスキルで、就職活動にも有効だった。研修を受け、サポーター活動を通して実践できるので、とても効果的だと思う。

学習サポートを行うためには、各学年だけでなく、各学部・学科に一定のサポーターがいることが望ましいので、いろんな学科の学生に参加してほしい。

(4)「サポーターズフォーラム」における他大学および高等学校との連携

成城大学では、「ピアサポーター」のほかに、学生サポーター団体として、「キャリアサポーター」「国際交流サポーター」「ライブラリーサポーター」「バリアフリーサポーター」が活動している。これらのサポーターが一堂に会して、各団体の活動を報告し、相互理解を深め、さらに大学全体としてのサポート・コミュニティを形成することを目的として、2017年度から毎年度「サポーターズフォーラム」が開催されている。

フォーラムでは、他大学のサポーター団体も招き、大学間の交流を図るほか、2018年度からは高等学校も招聘し、サポート活動等をする高校生にも発表の場を提供し、交流を行っている。

また、サポート活動とは一線を画すが、2022年度からは「高大連携」分科会を設置して、高校生の「探究学習」の発表の場としての活用を呼び掛けている。

3. 取組の成果

成城大学には、もともと「人の役に立ちたい」という気持ちをもつ学生が多く、かつ、リーダーとして上に立って他の学生を引っ張っていくよりも、個人を尊重し、相手が主体的に問題を解決するように寄り添い、向き合う、「サーバントリーダーシップ」タイプの学生が多い。そうした学生たちが、サポーター養成研修や実際のサポーター活動を通して成長していく姿に、支援する教育イノベーションセンターの教職員も刺激を受けている。

養成研修では、学外講師のほか、学内の教職員もファシリテーターを務めており、それがSDにもなっている。また、学生に対してメンターとして関わるという経験は、ほかでは得難いもので、職員はこうした仕事に自ら楽しんで、積極的に取り組んでいる。

このほか、学生たちの主体的な発案を受けて、職員がその実現のために相互に連携するなど、サポーターを支援することが、学生たちと共に職員も成長する機会となっている。

4. 今後の課題等

① サポーター活動を支援する部署の連携強化

学生によるサポーター活動を今後も継続していくためには、学生たちの主体性のみ委ねるのではなく、研修等を通じて学生たちを支え、かつ適度にコントロールしていく、教職員側の役割が非常に重要となる。ピアサポーターの主な支援組織である教育イノベーションセンター・教務部・図書館だけでなく、他部署との連携を強化し、さらには全学的な関わりへと拡大させていくことが課題である。

② サポーター活動の評価

サポーター学生の活動実績を認知し、評価していく仕組みがあることが望ましい。現在成城大学では、時間割相談に対応した学生や、サポーターズフォーラムに参加した学生に、オープンバッジを発行する取組を行っているが、より社会的に認知されるような仕組みがあれば、学生にとって大きな励みになるだろう。

また、これとあわせて、サポーター活動を行う学生の成長をどのように測定するかということも、課題として認識している。

③ レポートの書き方講座の今後

レポートの書き方講座は、コロナ禍をきっかけとして、広く学生に認知され、受講者も増えたが、アフターコロナとなり、レポート課題の減少等を背景に、2023年度は受講者数が減少している。こうした状況を踏まえて、今後はどのような企画にしていくか、検討時期に来ていると考えている。

5. 特色・他大学等で参考となり得るところ

令和3年度実地調査報告でも特色として言及したように、大都市圏にあるものの、規模としては大きいとは言えない私立大学において、多様な学生支援体制をどのように充実させていくのかを学内で検討し、教職員の連携と学生の主体的参加を通じて実現してきた取組の一つとしてのピアサポーターの多様な活動やその研修の取組は、教職学協働（連携）の有効性を示すものであり、また他の取組にも転用可能な実践例となっている。

また、ピアサポートにかかわる学生や教職員の学外団体との連携が、支援の領域単位や大学が位置する地域単位で徐々に広がりつつある中で、成城大学は2017年度から継続的に「サポーターズフォーラム」を開催しており、これは、現在でも複数の高校や、オンラインの活用により全国から20を超える大学の参加者を集めている先導的な取組となっている。こうした取組は、通常個別大学内でのみ確認している学生や教職員の変容・成長の様子を、準備段階から当日の他大学の学生との意見交換の様子、その後の振り返りまでを通じて、より広い観点から改めて確認・検証できる機会となっている。さらに、こうした取組を実施・継続し、これに参加すること自体がすべての参加者にとって多様な研修の場となりうる。これらの点で、個別大学の枠を超えた横（大学間）と縦（高大間）を組み合わせた連携は、ピアサポートの取組の充実を目指している大学にとって大いに参考になる。

なお、成城大学の入学準備プログラムでは、ピアサポーターが活動のすべてを担当するのではなく、一般の学生からも広くファシリテーターを募集し、簡便なトレーニングやセミナーを受講したのちに、実際のプログラムに参加してもらうという体制がとられている。こうした配慮は、プログラムの規模への対応という面だけでなく、ピアサポーター学生が特別な学生であるという認識から一般の学生との間に壁が生じないようにするためにも、参考になる方策である。

6. 所見、その他特記すべきところ

今回の実地調査では、令和 3 年度実地調査報告で紹介したピアサポート制度が、コロナ禍を経験した後にどのように変容したのかを中心に現状について紹介し、改めて本事例が、中小規模大学における教育改革、特に学生支援に関連する領域の改革の事例として、取組の内容だけでなく、導入経緯や継続させるための取組状況、そして対応すべき課題についても、注目される事例であることを確認した。

成城大学におけるピアサポーター制度への着目は、かつての AP(大学教育再生加速プログラム)への申請準備段階で検討された「学び合いプロジェクト」が端緒となっており、その後教育イノベーションセンターでの教育改革の議論で形作られてきたものとなっている。その過程で、特にライティングに関しては、学生自身だけでなく、職員の中からも支援の必要性とあわせてピアサポーター制度の必要性が語られたことによって制度化が進んだということのようであり、特に学生に身近な教育改革に対して、職員が改革に積極的に関与することの重要性を指摘できる事例となっている。なお、ライティング支援のニーズがコロナ禍で大きく高まった一方、定期試験の増加に伴いレポート課題が減少することで、支援を希望する学生の数も減少したという点については、柔軟な制度変更の必要性を示唆する事例ともなっている。

また、大学の年度事業計画内にピアサポート制度の充実を明記し、学内での意識の共有・すり合わせを実施している点も注目される。前回実地調査報告でも言及された「大学の教育戦略や方針を踏まえた組織的な活動としての姿勢」が引き続き維持されており、さらに「成城学園第 2 世紀プラン 2030」第三次中期計画の中でも「ピアサポート制度の推進」が位置づけられ、その目標と取組が明記されることを通じて、特定の部局のみが対応する課題ではなく、全学的な改革の一環であることを周知している点も、学生支援の取組として重要なポイントとなる。

【ピア・サポート】

名古屋大学

ピア・サポートとグループ活動による学生支援

実地調査年月日:令和5年10月26日

実地調査担当 : 蝶 慎一(香川大学) / 安部 有紀子(名古屋大学)

1. 大学の概要

- ・設立年:1939年(昭和14年)
- ・所在地:愛知県名古屋市(キャンパス:東山キャンパス、鶴舞キャンパス、大幸キャンパス)
- ・学部・研究科数:9学部・13研究科
- ・学生数:学部生9,547名、大学院生6,355名(令和5年5月現在)
- ・教員数:1,197名(令和5年5月現在。任期付を除く)
- ・建学の精神等:

名古屋大学は、自由闊達な学風の下、人間と社会と自然に関する研究と教育を通じて、人々の幸福に貢献することを、その使命とする。とりわけ、人間性と科学の調和的発展を目指し、人文科学、社会科学、自然科学とともに視野に入れた高度な研究と教育を実践する。

- ・全学的な学生支援の方針等:

2021年に、学生支援の基盤を一層強固なものとするため、それまでの「学生支援センター」を「学生支援本部」へと改組し、さらにセンター内にあった「学生相談・共修推進室」「キャリアサポート室」「障害学生支援室」を、それぞれ「学生相談センター」「キャリアサポートセンター」「アビリティ支援センター」へと改組した。各センターがセンター長の指揮の下、自律的、機動的に現実のニーズに対応すると同時に、総長が本部長を務める学生支援本部が3つのセンターを統括することにより、入学から卒業までの一貫した学生支援が可能となっている。また、各部局や留学生受入部門とも連携し、大学全体として学生支援に取り組んでいる。

2. 取組について

名古屋大学では、学生支援の活動を、「1次支援:予防教育」、「2次支援:グループによる支援」、「3次支援:専門的なカウンセリング」の3段階に区分し、1次支援及び2次支援を強化することにより、問題の早期発見・早期解決、3次支援の負担の軽減を図っている。

このうち2次支援においては、学生が学生を助けるピア・サポートが活用されており、学生相談センター、キャリアサポートセンター、アビリティ支援センターの各センターで、学生のピア・サポーターである「学生相談サポーター」「就活サポーター」「障害学生支援サポーター」が活動している。また、様々なグループ活動やイベントも行われ、学生のコミュニケーション力の向上やコミュニティの形成により、互いに支え合うキャンパスづくりが目指されている。

本報告では、「学生相談サポーター」「障害学生支援サポーター」によるピア・サポート活動、そのほか2次支援で行われるグループ活動やイベントを紹介する。

<学生相談サポーターについて>

(1) 導入経緯

学生支援本部の前身となる学生相談総合センターが実施していた新入生アンケートで、多くの学生から「どこに相談に行ったらいいのかわかる窓口が欲しい」という要望が出されていた。そこで、新入生の学生生活を、学生相談総合センターと共に、学生がバックアップしていくこととし、2004年4月に学生による相談窓口を開設した。その後、2005年度からは新入生だけでなく、全ての学生をサポートの対象とし、活動を拡大させた。2012年10月には、それまでの活動実績が評価され、「名大ピア・サポート学生相談サポーター」と改称することとなった。

(2) 実施体制

学生相談サポーターのメンバーは、サポーター(12名)と、これまでの活動経験を基にサポーターをバックアップすることを主な役割としたアドバイザー(2名)で構成される。アドバイザーは、活動に長く携わったサポーター及び心理学専攻の大学院生である。

また、臨床心理学を専門とする教員(3名)が担当し、専門的な立場からの助言を行っている。

(3) 取組内容

学生相談サポーターの主な活動は、対面のほか紙媒体や電子媒体による相談への対応である。活動時間は、毎週水曜日の13時から16時までで、主な活動場所は、学生相談サポーター専用ルームである。活動内容は次のとおりである。

① 個別相談(対面による相談受付)

大学生生活、人間関係などの相談を、学生相談サポーターが対面で受け付ける。個別相談は、X(旧:Twitter)のダイレクトメールから事前に予約することが可能であるが、予約なしでも相談を受け付けている。2020年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、対面での個別相談を行うことができなかったが、2021年度より再開した。



相談スペースの一つ
(出典:JASSO担当者撮影)

② ピアサポスト(投稿による相談受付)

この活動は、「対面ではなかなか相談しづらい」「面に向かって伝えられないことを誰かに伝えたい」という学生のニーズに応えることを目的として、2011年度から始まった投稿型の相談活動である。

相談者は、相談内容をカードに記載し、図書館内に設置されたピアサポストに投稿する。投稿後原則2週間以内に、学生相談サポーターが回答を作成し、回答内容を掲示することとしている。

次の「つぶやきノート」では済ませたくないが、対面での相談に行くのははばかれるという学生に利用されている。2014年度以降は、ピアサポストの投稿数が対面での相談数を上回っている。

③ つぶやきノート(ノートによる相談受付)

この活動は、「わざわざ人と会って話をするほどでもないが、誰かに話を聞いてほしい」という思いを拾い上げることを目的として、2011年度から始まった。

書き込み用スペースと回答用スペースに区切られただけのノートが図書館に置かれており、誰でも自由に思ったことを書き込むことができる。学生相談サポーターが回答やコメントを記入する。

書き込みの内容は、卒業論文や勉強など大学生活に関する事、個人的な事、ふとした瞬間のつぶやき等である。



つぶやきノートの書き込みページ
(出典:名古屋大学提供資料)

④ タスケブネ(オンラインによる相談受付)

名古屋大学生のためのお悩み相談プラットフォーム「タスケブネ」を、2021年度に学生支援本部が開設した。対面の相談に抵抗がある学生も、匿名で相談できるもので、タスケブネ専用サイトにログインし、フォームに相談内容を入力して送信する。回答は、学生支援本部のカウンセラーや学生相談サポーターが行う。一部の相談内容・回答内容は、タスケブネのサイトにも掲載され、共有されている。

⑤ 履修相談会

4月と9月の年2回、履修登録期間に合わせて、学生相談サポーターが履修相談会を開催している。4月は新入生を対象とした履修相談、9月は高年次の学生の進級や卒業に向けての履修相談にも応じている。コロナ禍以後は、2年次以降の学生からの履修相談が増えている。コロナ禍の影響により、1年次に友人等に十分相談ができないうまま履修したことから、2年次になっても、卒業や進級の要件を満たしているかどうか、どの科目を取ればよいかと引き続き不安を抱えている学生がおり、相談が増えている。

(4) 学生相談サポーターの声から:活動のきっかけ、工夫していること、気づき

- ・学生相談や支援機関に行くのは抵抗がある学生が多いのではないか。その点、学生相談サポーターは、名大生の悩みに対して名大生の立場で答えるというコンセプトで、ハードルが低いかと思う。みんなが利用しやすいという点がいいと思い、活動している。
- ・学生相談サポーターの活動は、自分自身にとっても「居場所」になっていて、リラックスできる空間になっている。相談活動と居場所の両方の側面があるから、続けることができている。
- ・直接話を聞くよりも、文字でのやりとりが多く、想像で補わなければならないところがある。その人が今抱えている悩みや苦しみたいなのが、どういう背景で起こっていて、どう悩んでいるんだろうと、想像力を働かせることがとてもよい勉強になっている。
- ・ピアサポストの投稿を読んで、こんな悩みもあるんだとか、サポーター同士で話をする中で、こういう考え方もできるんだとか、研究科の同じ専攻の人間だけで集まっているとどうしても考えが偏ってしまうが、この活動を通して、自分の視野が広がっていると思う。

<障害学生支援サポーターについて>

(1) 導入経緯

名古屋大学では、障害のために被る不利益をなくし、在学学生であれば誰もが同じように教育を受け、その能力を発揮できる機会を保障するため、従来各部局で行っていた障害学生支援を、全学的に実施する組織として、2010年に「障害学生支援室」を設置した。当初から学生サポーターが重要な役割を果たしており、その後「アビリティ支援センター」への改組を経て現在に至るまで、ピア・サポーターが活躍している。

当初、障害学生支援サポーターの活動は、学習支援等を依頼した障害学生の支援に留まっていたが、年々サポーター登録者が増え、文化祭やイベントでの情報保障や自主活動を行ったりして、活動の場を広げてきた。

(2) 実施体制

サポーターは障害のあるなしに関わらず登録でき、2023年度時点で37名（学部生22名、大学院生15名）が登録、うち12名は留学生である。

また、学生サポーターは「air(あいる)」^(注)という団体を作って、アビリティ支援センターの活動のほかにも様々な自主的な活動を展開している。

注: air は英語では「空気」を意味し、インドネシア語やマレー語では「あいる」と発音され「水」を意味する。自分たちの活動が当たり前前に存在し、かつ障害のある学生を支え得るものであって欲しいという願いを込めてつけられた名称。

(3) 取組内容

障害学生支援サポーターは、以下の3種類の活動をしている。主な活動場所はアビリティ支援センターの事務スペースで、ここは障害のある学生の居場所としても使用され、かつ学生サポーターの活動の場所にもなっている。

① 障害のある学生の修学支援の補助

アビリティ支援センターが行う修学支援や学習支援の補助、もしくは教職員の代替として行う支援活動。ノートテイク、キャプションング、移動支援、付き添い支援等を実施している。コロナ禍以後は、合理的配慮として提供されるオンライン授業の撮影や字幕編集等も行っている。

補助活動の実施当たっては、事前に、アビリティ支援センターが主催する障害学生支援の知識や技能に関する講座への参加や、キャプションング、ノートテイク等の支援に求められる技能の講習会にも参加する必要がある。

② ピア・サポート活動

サポーターが、障害のある学生を直接サポートする活動。障害のある学生の苦手な科目を、サポーターがチューターとなって教えるなど、同じ学生として、あるいは同じ障害を抱えた学生として、相談を受けたり、不得意なところを補ったり、手伝いをしたりする活動である。

③ air(あいる)による自主活動

学生サポーターの団体 air(あいる)は、アビリティ支援センターからの依頼に基づく支援の提供のほか、障害学生支援に関する学生対象セミナーや勉強会等を自主的に企画・運営している。

なかでも、月に1度、ランチタイムに開催される日本手話の勉強会「手話 de ランチ」は、air 以外の学生にも開かれた活動として、学内で人気がある。学生サポーターが手話の講師を務め、サポーター以外の学生も参加して、災害時など緊急時に必要な手話や、日常場面で役立つ手話まで、学生同士で楽しく学ぶ場として、継続的に運営されている。このほか、大学が開催する講演会の情報保障（文字通訳）を、air のサポーターが実施するなど、活躍の場はキャンパス内に広がっている。

メンバーは、ミーティングを開いて活動の方向性や内容を決め、係に分かれて自律的に活動し、また、SNS による広報にも力を入れるなど、運営においても学生が主体的に考えて動いている。

(4) 障害学生支援サポーターの声（活動のきっかけ、工夫していること、気づき等）

○air の運営に携わるサポーター

- ・コロナ禍で大学に入学したので、サークルにうまく入れず悩んでいたときに、サポーター活動の案内を見て説明会に参加したところ、先輩たちの話を聞いて興味をもった。
- ・air では主に運営面の仕事をしている。ミーティングの開催、各系の調整や情報共有をして、気になることがあれば話し合う。ミーティングは、コロナ禍ではオンラインだったが、今は対面をメインにやっている。サポーター同士のコミュニケーションが増え、距離が縮まって、話しやすくなった。
- ・サポーター活動をしていると、人と関わる機会が増え、普段会えない人とも会えるのが楽しい。
- ・今は4年生で研究室に入っているが、作業が続いて疲れたときに、ここに来て環境を変えたりと、気軽に立ち寄れるのもいい。

○「手話 de ランチ」を担当するサポーター

- ・もともと手話に興味があって、去年からサポーター活動に参加した。先輩から引き継いで、今は「手話 de ランチ」の講師をしている。
- ・担当しているサポーター7人で日程調整して開催している。月に1回なので、毎回まず前回の復習から始めるようにしている。

○障害学生のチューターをするサポーター

- ・家族が発達障害に関する研究をしていて、子どもの頃から身近に発達障害の支援や子育てをする人たちを見てきたので、自分も少しでも助けられたらいいなと思っていた。
- ・修士課程に入って、air のピラを見てサポーター活動に参加した。今年度の前期は、数学が苦手な学生のサポートをした。週に1回一緒に数学の課題を解いて、授業について行けるよう手伝った。難解な数学理論で、周囲の学生に相談することも難しいだろうから、手助けが必要だと思う。
- ・実際にサポートしていると、他の学生と変わらず、支援を必要としている人とそうでない人との違いはあまりないと感じた。

<グループ活動やイベント>

2次支援では、学生によるピア・サポート活動のほか、様々なグループ活動やイベントを実施している。主に教員が主導して行われ、コミュニケーションや対人関係が苦手な学生、異なる分野の学生、他大学から進学してきた孤立しがちな大学院生や留学生等が参加し、多様な学生のニーズに合った居場所や交流の機会を提供している。

活動の告知は、ホームページ、X(旧 Twitter)、学生が閲覧する学内ポータルサイトのほか、カウンセラーが配信する「カウンセラーX ラジオ」でも行われる。各活動・イベントの日程が重ならないように調整するなど、学生が参加したいものに支障なく参加できるよう工夫している。

(1) グループ活動やイベントの例

・ゲームの会：コンピューターを相手にゲームに夢中になる学生に、カウンセラーが声をかけて、人間同士で対戦してみたことがきっかけで始まった。週1回、2時間程度、学生とスタッフが学生相談センターの一室に集まってボードゲームやカードゲームを行う。コミュニケーションの苦手な学生、対人関係を築きにくい学生にとっての居場所機能や対人交流の促進を目的としている。



「ゲームの会」の様子
(出典：名古屋大学提供資料)

・将棋の会：他大学から進学して友人ができず悩んでいた大学院生に、特技の将棋を教えてみないかとカウンセラーが声をかけたことがきっかけで始まった。週1回2時間程度、将棋を愛好する人たちが参加して対戦したり、対局を観戦したり、詰将棋を議論したりしている。



「将棋の会」の様子
(出典：名古屋大学提供資料)

・インドアの会：学生相談サポーターを指導する本好きの教員が主導して開催している。週1回、1時間程度、本、映画、ドラマ、音楽など、インドア派の人たちが自由に好きなことをおしゃべりする。

・夕方さんぽ：社会人の大学院生が、自身が体験した活動に基づいて、大学でもやってみたくて提案したことがきっかけで始まった。月に1度、金曜日の夕暮れ時に、大学内を1時間半ほど歩く。参加者は小グループに分かれて、トークテーマを書いた夕方さんぽノートを片手に、テーマに沿って自分自身について話し、また他の参加者の話を聞く。話をする、話を聞く、心を通わせて寄り添い分かち合うことで、あたたかな気持ちになる場を提供している。



「夕方さんぽ」の様子
(出典：名古屋大学提供資料)

・名大いこまいセミナー：名古屋大学の全構成員（学生・教職員）を対象としたグループプログラム。授業・サークルなどの日常生活では味わうことのできない新しい世界に触れることを目的としており、教職員が講師として登壇して、授業や研究室とは違った一面を見せながら講義を行う。ピア・サポート活動に関する報告も行っている。

・Compus (Communication on Campus)：東海国立大学機構として岐阜大学と共同で実施する、コミュニケーション力向上プログラム。話す力、聴く力、協調する力、発案する力等を、グループワークを通して体験的に学ぶ。2022年度は9回開催されている。

(2) 「ゲームの会」学生ファシリテーターの声

いろいろ悩んでいて学生相談センターで相談をしていた時に、ゲームの会を手伝わないかとカウンセラーに誘われたのがきっかけで始めた。コロナ禍で、対面とオンラインを組み合わせてやっているが、なかなか盛り上がりがないし、できるゲームも少ない。そこでオンラインでも支障がないように、手札を全く使わず、全部のカードをオープンにして勝負するカードゲームを考え出した。カードもデザインし、業者に印刷をお願いした。学内の起業支援組織から、夏休みに開催する高校生のイベントで、アイスブレイクにこのゲームをやってもらおうという企画が提案された。仲間うちでしかやってこなかったゲームを、初対面の高校生が面白がってくれた。今は商品化を検討中。ゲームの会の活動が学生支援本部の外に広がるきっかけになった。

3. 取組の成果

- ・「つぶやきノート」の回答スペースに、学生相談サポーター以外の学生が記入するケースが見受けられるなど、学生同士が励まし合う雰囲気醸成に貢献している。
- ・グループ活動やイベントには、常に数十名の学生が参加しており、また、リピーターばかりでなく、常に新規参加者がいることから、活動の継続に繋がっている。
- ・グループ活動への参加をきっかけに、それまで受動的だった学生が主体的に行動するようになるといった変化が見られる。
- ・グループ活動やイベントに参加することによって、普段は出会えない他研究科や他領域の院生・学生との交流機会を得ることができ、研究活動へのモチベーションアップに繋がっている。

4. 課題や今後の展望

学生支援本部では、学生が身近にいる学生を支えることができるようなキャンパスを最終目標として、学内に潜在的に存在する、サポーターマインドやスキルを持つ学生たちをより多く発掘して、その力を日々の学生生活に活かしていきたいと考えている。

また、障害学生支援サポーターは、次のような課題や今後の展望を持っている。

- ・air の存在をもっと知ってもらうために、SNS による情報発信に力を入れている。今は問題が無くても、問題が出てきたときの相談場所として、air の存在をより多くの学生に知ってほしい。
- ・自由参加の活動なので、負担が重くなるとやめてしまう学生もいる。軽い雑談会のような交流をして、サポーター同士がもっと気軽に話し合い、支え合えるようになりたい。
- ・障害のある人も健常者も、互いにどう関わればいいのか、距離を測りかねている現状がある。サポーター学生とサポートを受ける学生がもっと普通に関わるができるように、ハードルを低くして、気軽におしゃべりをするような交流を拡げたい。

5. 特色・他大学等で参考となり得るところ

名古屋大学学生支援本部および同大学アビリティ支援センターが関わる学生どうしのピア・サポートの取り組みとその具体的な活動は、学生支援の基盤を強化するという方針のもとで、組織改組を経て積極的に展開されていることが看取できる。とりわけ、ピア・サポートという点からは、学生の目線、視点をあらゆる活動の中で大切にしながら学生自らのアイデアや考え、希望を反映しながら、主体的な取り組みが推進されていることが特色と言える。

第1に、学生主体の数多くのイベントや諸企画が継続的に実施されていることである。学生自身が何らかのイベント等を企画し、実施すること自体は、多くの大学でも取り組まれている。ただし、コロナ禍以降、イベントを企画しても通学時間の関係で対面参加し難かったり、直接的な対面でのコミュニケーションに躊躇する学生も少なからずいる。一方で、名古屋大学では、現在サポーターとして活躍する学生自身が、もともとは参加学生側だった経験を活かすことで、イベントの企画や実施において個々のアイデアやコツなどをサポーターどうして話し合い、共有していることが印象的だった。

第2に、学生のサポーターは、イベント等の参加学生や、カウンセリングを受けてきた学生から生まれるということである。換言すれば、サポートを受ける側の学生が、徐々にサポートする側の学生、つまり、学生のサポーターになっていくプロセスが存在するという点である。昨今、多くの大学においてピア・サポートに関わる学生のサポーター（学生スタッフ）の新たな発掘や、その養成は喫緊の課題のひとつとして挙げられている。こうした課題への対応策として、本事例から窺えたのは、まずはサポートを受ける側の学生をいかにして把握し、学生自身にサポーターとしての新たな役割の発見や気づきをもたらすことができるのか、という点である。こうした、サポートを受ける側からサポートをする側の学生の役割をめぐる変化は、他大学にとっても示唆的であろう。

第3に、第2とも関連するが、サポートする側の学生を見守り、その成長へ深い理解を有する担当教員の存在の重要性である。ピア・サポートの主役は、言うまでもなく学生である。しかしながら、新たにプロジェクトが立ち上がる際や、各種の行事を開催する場合には、学生のサポーターに関わり、協力・連携する担当教員の果たす役割やその影響は大きいと言える。これは、学生のサポーターに対するヒアリング内容からも、直接的・間接的にこうした担当教員とのきめ細やかなコミュニケーションや、やり取りを通じて取り組みが行われている様子が窺い知れたことによる。総じて、担当教員の学生のサポーターに対する「支援力」や「サポート力」をいかに強固なものにできるのか、ピア・サポートを行う学生のサポーターの養成等に焦点が行きがちになる中で、担当教員の存在は少なからず配慮されるべき点と言えるだろう。

6. 所見、その他特記すべきところ

名古屋大学は、全国的に見ても学生数も多い大規模の研究総合大学の一つであり、学生支援に関わる学内組織も大きい。また、ヒアリングの実地訪問調査を通じて実感した点として、キャンパス自体が広大であり、その中に多様な学部・研究科、センター等の建物、学生の学習スペースや、居場所が置かれているということである。このような教育・学習環境を有したキャンパスにおいて、引き続き、どのようにして学生のサポーターを中心とする「名古屋大学ならではの」ピア・サポートを創りあげていかれるのか、非常に興味深く拝察した。

一方で、ヒアリング内容からいくつか課題が垣間見えてきたことから、今後の更なる取り組みの発展を期して整理しておきたい。

第1に、学生のサポーターの取り組みに対するモチベーションをいかに構築するのか、という点である。これは、学部生であっても、大学院生であっても共通する課題のひとつに挙げられるだろう。学生のサポーターといっても、当然のことながら、一（いち）学生である。平日は多くの授業やゼミ、研究室での活動、キャンパスの外でもアルバイトやサークル活動等、時間的な制約があることは想像に難くない。「なぜ、そもそも自分は学生のサポーターをしているのだろうか」、こうした自問にどのような価値や意味づけを与えていく（与えていける）のか。これは、学生のサポーター自身に加え、それに関わる担当教員にとっても重要な課題と言えるかもしれない。この点、名古屋大学の取り組みでは、すでに学生どうしの各種ミーティングや打ち合わせの機会、担当教員とのコミュニケーションの機会が提供されていることから、引き続き、注目される点と言えよう。

第2に、学生のサポーターに対する学内認知の低さ、という点である。これもヒアリング内容から窺い知れたことであるが、学生自らが多様なイベントや企画を行っていたとしても十分にそれらが学内で周知されていない面があるとすれば改善の余地はあるかもしれない。加えて、学生のサポーターが日常的に活動しやすい空間やスペースの確保は求められるだろう。こうした浮かび上がる課題を踏まえながら、今後の取り組みの充実が図られていかれることを大いに期待したい。

【学生相談】

大分大学

相談、居場所提供、アウトリーチ型支援：「ぴあ ROOM」の活動

実地調査年月日：令和5年9月29日

実地調査担当：寺島 瞳（東京経済大学）・蝶 慎一（香川大学）

1. 大学の概要

- ・設立年：1949年（昭和24年）
- ・所在地：大分県大分市（旦野原キャンパス）、大分県由布市（挾間キャンパス）
- ・学部・研究科数：5学部・5研究科
- ・学生数：学部生4,772名、大学院生602名（令和5年5月現在）
- ・教員数：632名（令和5年5月現在）
- ・建学の精神等：

大分大学は、人間と社会と自然に関する教育と研究を通じて、豊かな創造性、社会性及び人間性を備えた人材を育成するとともに、地域の発展ひいては国際社会の平和と発展に貢献し、人類福祉の向上と文化の創造に寄与する。

- ・全学的な学生支援の方針等：

入学前から卒業後までの学修状況等を基に、これまで以上のきめ細やかな支援を行う。

2. 取組について

(1) 導入経緯・目的

① ぴあ ROOM の設置

大分大学ぴあ ROOM は、平成20年度に、文部科学省の補助金事業「新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム」に採択された「不登校傾向の学生へのアウトリーチ型支援—キャンパス・ソーシャルワーカーとの協働による学生の自己選択能力の形成支援」の下、学長直属の組織として平成20年10月に旦野原キャンパスに、平成22年2月に挾間キャンパスにオープンした。

入学後、学生生活の中で十分な人間関係を構築することが難しく、何かのきっかけで不登校傾向にある学生や、大学で居場所を見つけられない学生、思うようなコミュニケーションがとりにくい学生が増加傾向にある中、ぴあ ROOM では学生一人一人の目線に立ったきめ細やかな支援を行ってきた。

平成23年度までは補助金により運営し、平成24年度以降は学内予算を措置して活動を継続している。

② 学生支援関連組織の改組

令和3年3月に、大学教育の「入口」から「出口」まで一貫してマネジメントする体制を構築することを目的として、従来の全学教育機構、高等教育開発センター及びアドミッションセンターを統合し、「教育マネジメント機構」を発足させた。この機構内に、学生相談の役割を担う学生支援センターが置かれ、ぴあ ROOM は同センターの下に位置付けられることとなった。

② ぴあ ROOM の運営体制

ぴあ ROOM は、旦野原キャンパス及び挾間キャンパスの各キャンパスに設置されている。

ぴあ ROOM では、学習支援を行う大学院生のぴあサポーターのほか、インターカー、ソーシャルワーカー（社会福祉士）及び臨床心理士が、支援や相談に当たっている。

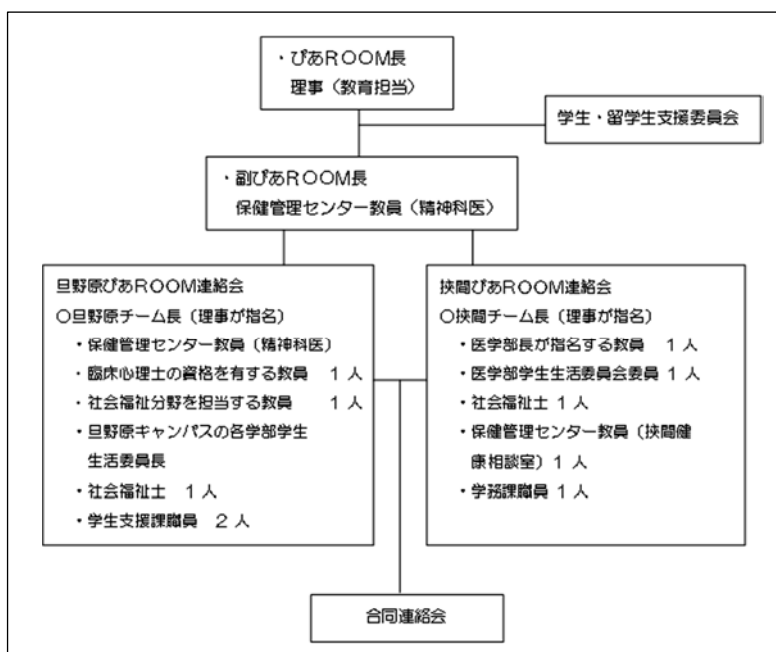
また、各キャンパスで「ぴあ ROOM 連絡会」を開催し、ぴあ ROOM のスタッフのほか、保健管理センターの精神科医や、臨床心理や社会福祉を専門とする教員等も参加して、個別の事例について情報を共有したり、対応を検討したりしている。キャンパス間では、各キャンパスのチーム長が「合同連絡会」を開催し、それぞれの活動状況について情報共有している。このほか、各チーム長の判断により、相談案件について副ピア ROOM 長に報告が行われ、さらに、希死念慮等の深刻なケースについては、ピア ROOM 長（教育担当理事）まで報告が行われる。

ぴあ ROOM の関連規則、運営体制等の見直しについては、「学生・留学生支援委員会」が審議を行う。

○ 各ぴあ ROOM の体制

	旦野原キャンパス ぴあROOM	挾間キャンパス ぴあROOM
開室時間	平日10:00～17:00	平日11:00～18:00
スタッフ	ソーシャルワーカー1名(12:00～17:00) 臨床心理士1名(月・火・金12:00～16:00) インターカー1名(10:00～17:00) 学生チューター27名登録	ソーシャルワーカー 1名(月・水13:00～18:00) インターカー1名(11:00～16:30)

○ ぴあ ROOM の運営体制図(出典:大分大学提供資料)



(3) ぴあ ROOM の活動内容

ぴあ ROOM は次の4つの機能に沿った活動を行っている。

① 相談機能・アウトリーチ支援機能

ぴあ ROOM では常時ソーシャルワーカーを配置し学生の相談に応じているが、ソーシャルワーカーによる支援の特色はアウトリーチ型支援の機能である。例えば、ひきこもり等自宅から出られない学生に対しては、ソーシャルワーカーが出向いて、待っているだけではできない支援を行い、放置しておいたならば悪化したであろう状況を改善したり、学生の抱える困難を緩和したりする支援を行っている。

※写真は <https://www.gak-gp.oita-u.ac.jp/freespace.html>より転載



② 居場所提供機能・ニーズキャッチ機能

キャンパスに居場所がないと感じている学生、講義や勉強の合間に立ち寄ってゆっくり休息できる場所を求める学生に対し、誰もが立ち寄ることのできるフリースペースを提供している。仮眠スペースや学習スペースも設けられており、ひとりでゆっくりと過ごしたいという学生が多く利用している。

また、学生は、相談員に相談することに対してははじめは抵抗を感じるため、まずは利用しやすいフリースペースから始め、そこで信頼関係を築きながら、学生の生活上の課題・ニーズ等を把握し、キャリアやメンタル面の相談等に繋げている。

※写真は <https://www.gak-gp.oita-u.ac.jp/freespace.html>より転載



③ 学習支援機能

講義が理解できず、単位が習得できないという状況から、休学や退学に至ることを防止するため、学習サポートデスクを設置し、学生チューターによる学習支援を行っている。大講義室等での講義では、教員が個別の学生に配慮した講義の方法や進捗上の工夫をすることには限界があり、講義以外の場面で学習をサポートするこの機能は、非常に重要な役割を果たしている。

年度初めに各研究科の大学院生からチューターを募り、相性や学生の特性を考慮した上で、学習支援を希望する学生とのマッチングを行う。特性の強い学生への対応にあたっては、チューターに対して、例えば、「視覚情報の理解が困難」、「聴覚情報の理解が困難」、「図面にして書いて教えてほしい」など、サポートに役立つ具体的なアドバイスを行っている。

※写真は <https://www.gak-gp.oita-u.ac.jp/supportdesk.html>より転載



④ 連携機能

学生の抱える課題の中には、健康上の問題やハラスメントの悩み等、ぴあ ROOM だけでは解決できない問題も多い。ぴあ ROOM では、個々の相談内容に応じて、学部指導教員、保健管理センター、キャリア相談室等の他の相談部門等と連携・調整して、学生が抱える悩みに対応している。

学内での共有については学生に確認を行い、望まない範囲の共有は行わない等、十分な配慮を行っている。また、他の部門に連携したら終わりではなく、連携先での状況についてフィードバックするようにしている。

近年は発達障害の特性のある学生のニーズが増加しており、ぴあ ROOM では人間関係や修学状況と併せて感情や状態の変化を見守りながら、必要に応じて外部機関とも連携して総合的な支援を行っている。

(4)工夫している点

- ・フリースペースには、常駐するスタッフのデスクがあり、そのスペースでテレビを見たり、昼食をとったりできるようになっている。また、学習スペースとも完全には分かれておらず、スタッフが常に全体を見守ることができるようなレイアウトとしている。
- ・相談窓口の動線を工夫し、学生が相談を行っていることが、周囲には分からないように配慮している。
- ・キャンパスライフなんでも相談室との連携については、「学生相談記録簿」の様式を定めて、情報の一元化と共有を行い、異なる相談員でも学生の対応及びフィードバックができるようにしている。
- ・ぴあ ROOM の面談は基本的には予約制としているが、飛び込みの相談も非常に多く、できる限り対応している。

(5)コロナ禍への対応

コロナ禍の2年間は対面での面談・相談、学習サポートができず、タブレットを使用したオンライン対応を行った。学生と直接会えず得られる情報も少ないというデメリットもあったが、大学に来ることができない不登校気味の学生や帰省中の学生、遠方の保護者と面談をする機会が増えるというメリットもあった。現在も対面とオンラインを併用している。

3. 取組の成果

① 活動実績

ぴあ ROOM の各機能の利用件数は以下のとおりで、いずれも年平均で1,000件を超えている。

○ 過去5年間のぴあ ROOM 利用状況(大分大学提供資料に基づき作成)

相談利用

内容\年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	計	平均
学生との相談	920	868	719	702	737	3,946	789
家族との相談	69	60	39	31	16	215	43
教職員との相談	416	325	174	120	64	1,099	220
家庭訪問	19	14	23	33	21	110	22
通信(電話、メール)	573	424	600	915	694	3,206	641
計	1,997	1,691	1,555	1,801	1,532	8,576	1,715

学習スペース利用(学習サポートデスク含む)

学部\年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	計	平均
教育(注1)	14	19	26	4	31	94	19
福祉健康科学	120	187	70	98	131	606	121
経済	202	369	88	68	72	799	160
理工(注2)	1,408	1,144	515	861	824	4,752	950
計	1,744	1,719	699	1,031	1,058	6,251	1,250

フリースペース利用

学部\年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	計	平均
教育(注1)	27	23	24	16	53	143	29
福祉健康科学	232	289	100	138	143	902	180
経済	450	547	191	124	184	1,496	299
理工(注2)	1,309	1,374	593	836	729	4,841	968
医	380	111	17	6	65	579	116
計	2,398	2,344	925	1,120	1,174	7,961	1,592

(注1) 平成30年度～令和元年度の教育学部の件数は、教育学部と教育福祉学部の件数を足したものである。

(注2) 平成30年度～令和3年度の理工学部の件数は、理工学部と工学部の件数を足したものである。

(注3) 各学部には院生も含む。

② アウトリーチ型支援の成果

ソーシャルワーカーによる支援の特色であるアウトリーチ型支援においては、早期に不登校状態に気づき、学生の状況や不登校理由等を把握することにより、関係者（教員や保護者等）とのスムーズな連携対応がとれている。また、何度か訪問して会話を続けることで、授業への出席やぴあ ROOM への来所（次のステップへ進むため、大学での居場所の確保や定期面談の実施）を促すことができています。

③ 連携の円滑化

ぴあROOMが教育マネジメント機構の「学生支援センター」の下に置かれたことで、障害のある学生の支援等、他の部門との連携が取りやすくなり、ソーシャルワーカーの活動もより円滑に進むようになった。

④ 休学者・退学者数の減少

ぴあ ROOM 設置以後、休学者・退学者数は減少しており改善効果が認められた。

【参考】ぴあ ROOM を利用した学生の感想(出典:大分大学提供資料)

・豊富な知識を持つカウンセラーの方と話す事によって、自分自身を客観的に評価してもらい、直すべきところや直し方をわかるまで説明してもらえたと感じています。

・学習サポートでは勉強の仕方や履修登録についての相談にもってもらえるので、本当に頼りになります。また、ぴあ ROOM はアットホームなあたたかい雰囲気なので、和みながらリラックスして勉強することができました。

・身体が弱く、眠りたいけれども帰宅する時間もないし、保健管理センターに行くほどでもないといったときに気軽に寄って休息をとることができる。講義へのモチベーションが高まったり、授業中の居眠りを防いだりすることができた。ぴあ ROOM の充実した設備と、信頼できる事務員・ソーシャルワーカーのおかげで、ここまで進級することができた。きっとぴあ ROOM がなければ退学していただろう。

4. 課題・今後の予定

① 相談に来ない学生の対応

直接相談に来たり教員経由で相談に来たりする学生には対応できるが、相談したいができない学生が潜在的にいたことが学生生活実態調査から推測でき、入学時のガイダンスやポスター等により、学生相談窓口の周知はしているものの、相談への更なるきっかけづくりが課題となっている。

② 予算・人員の確保

アウトリーチ型の支援には、時間と労力、また、学生の自宅を訪問するための交通費（現在はソーシャルワーカーが徒歩で訪問できる範囲に限られている）等がかかり、様々な資源が必要となる。また、現在、ぴあ ROOM の相談員はいずれも常勤ではなく、複数名が交替で勤務しているが、こうした相談員の取りまとめを行う専任の教員を配置するなど、より責任ある体制とすることが望まれる。他方で、近時の物価高騰等の影響から、大学全体の財政も厳しく、ぴあ ROOM の予算も削減される方向にある中、予算や人員等の活動資源を継続的に確保することが課題となっている。

③ 地域資源の活用

不登校学生へのアウトリーチ型支援をする中で、連絡がどうしても取れない学生が出てくるが、現在はそこにアプローチするための資源が無い。学生の孤立を防ぐためにも、大学内の資源だけに頼るのはなく、地域社会との連携関係を構築することが、重要な課題となっている。

5. 特色・他大学等で参考となり得るところ

これまで紹介してきた通り、大分大学は幅広い学生支援を展開している。その特色は様々であり、特に他大学には類を見ないものがある。以下、大まかに三点にまとめられる。

① 待つ支援から働きかける支援へ

平成20年度から始まった「不登校へのアウトリーチ型支援」は、非常に特色のある取り組みである。通常の支援は学内ネットワークにとどまりがちであるが、ソーシャルワーカーが不登校学生に対して積極的にアウトリーチしていくアプローチは、他の大学ではほとんど行われていない。大学では通常、登校してくる学生のみが支援の対象となりがちであるため、不登校学生は、通常の学生支援ネットワークから外れ、そのまま留年や退学に繋がりがやすい状況にある。近年でも、学生相談機関の担当者は、「待つ」姿勢から「働きかける」姿勢へ重心を移していくべきと指摘されている(江上、2022)が、大分大学は早くから働きかける支援の重要性を認識し、積極的なアウトリーチを行ってきた。これまでの十数年の実践から明らかになった成果や課題も含めて、他大学が参考にできる点は多い。

② さまざまな機能を併せ持つ「ぴあ ROOM」

ぴあ ROOM に相談機能、アウトリーチ支援機能、居場所提供機能、学習支援機能など、さまざまな関わりへの入り口/機能が準備されている点も特色である。各取り組みは他の大学でも行われていることではあるが、その機能を一つの場所でまとめて行っている点や、ソーシャルワーカーと臨床心理士が連携し、役割分担しながら、それぞれの機能に関わっている点が特に特徴的である。同じぴあ ROOM 内に複数の機能があることで、必要に応じて、居場所から相談へ、学習支援から居場所へなど、他機能への紹介もしやすいと考えられる。

③ 「入口」から「出口」まで一貫したマネジメント

令和3年に始まった「教育マネジメント機構」によって、上記の学生相談の機能だけではなく、キャリア支援、インクルージョン支援も含めて、大学教育の「入口」から「出口」まで一貫してマネジメントする体制は非常に重要である。不適応状態にあったとしても、悩みが漠然としており、どこに相談に行けばよいか分からない学生は多い。ニーズがはっきりしている学生ばかりではないため、まずは、学生相談総合窓口を入口として、必要な支援につなげていくというやり方は、相談へのハードルを下げる役割が期待できる。さらに、学生相談記録簿を利用して各部署間で情報共有をしている点も特色がある。大学では、縦割りの支援が行われがちで、キャリア、学生相談、インクルージョン支援など、それぞれ支援を行っているものの、ひとりの学生の情報を各部署が同じ書式で共有することは珍しい。ひとりの学生に対する様々な働きかけが共有されることで、より全人的な支援となることが期待される。

6. 所見、その他特記すべきところ

今後は、これまで以上に、各大学には様々な支援が必要な学生が入学してくることが予想される。自ら助けを求めず潜在している学生もさらに増えるであろう。さらに、心理、学習、インクルージョン、キャリアに関する問題は全て相互に関連している。大分大学のような、学生の状態に合わせた積極的な働きかけや、各部署の連携に基づいた一貫した学生支援は、今後はより一層、必須になると考えられる。他大学でも、様々な学内の教職員や支援の専門家が連携、役割分担をしながら、積極的かつ全人的な支援を行うことが求められる。

・江上奈美子 (2022). 2021 年度における学生相談学界の動向 学生相談研究, 43, 101-111.

【ダイバーシティの取組】

立命館大学

学園全体でのダイバーシティ&インクルージョンの推進

実地調査年月日: 令和5年11月6日

実地調査担当 : 橋場 論(福岡大学) / 安部 有紀子(名古屋大学)

1. 大学の概要

- ・設立年: 1900年(明治33年)
- ・所在地: 京都府京都市(キャンパス: 衣笠キャンパス、びわこ・くさつキャンパス、大阪いばらきキャンパス、朱雀キャンパス)
- ・学部・研究科数: 16学部・21研究科
- ・学生数: 学部生 34,092名、大学院生 3,867名(令和5年5月現在)
- ・教員数: 1,399名(令和5年5月現在)
- ・建学の精神等:

学祖西園寺公望の「自由主義と国際主義」の精神を受け継ぎ、「自由と清新」を建学の精神として創設された。第二次世界大戦後は、戦争に対する深い反省に立って、憲法と教育基本法に基づく「平和と民主主義」を教学理念に掲げている。これに基づき、「未来を信じ、未来に生きる」の精神をもって、確かな学力の上に、豊かな個性を花開かせ、正義と倫理をもった地球市民として活躍できる人間の育成に努めることを教育的使命としている。

- ・全学的な学生支援の方針等:

学生がより高い志をもって社会に飛び立てるよう、進路・就職支援、経済支援、学修・留学・課外活動支援等の各分野において、時代や多様なニーズに合わせて、学生のチャレンジをサポートする制度や環境を整備している。また、大学内には様々な学生のコミュニティがあり、活動を支援する「学生サポーター」が存在する。多くの学生が大学の支援を活用しつつも、「学生同士の学びあい」(ピア・サポート)を通じて主体性を体得する経験を積むことを重視している。

2. 取組について

(1) 検討経緯・目的

立命館大学は、これまでも、男女共同参画や障害のある学生の支援等、多様性の促進に係る取組を進めてきたが、創始150年・学園創立120年を迎えた2020年を機に、従来の取組と新たな課題を総合して、学園全体(2大学、4附属校、1附属小学校)でダイバーシティ&インクルージョンの推進に取り組む姿勢を明確にし、実施体制を整備してきた。

まず、「学園ビジョンR2030 挑戦をもっと自由に」を発表し、目指す学園像のひとつを「ダイバーシティ&インクルージョンを実現する学園」とした。また、これに関連する政策目標として「多様性を活かす学園創造」を掲げ、「多様な児童、生徒、学生、教職員が互いの強みを発揮できるように、組織が個人の成長を後押しし、個人と組織が互いの価値を認め合う学園文化」を育むこととした。

さらに同年、総長声明「ダイバーシティ&インクルージョンに向けて」を公表し、「ダイバーシティ&インクルージョン推進にかかる基本理念と基本方針」を策定、公表した（下記を参照）。

基本理念や基本方針の実現のため、総長の下に、課題や施策等について審議を行う「ダイバーシティ&インクルージョン推進本部」（以下、「D&I 推進本部」）が設置され、推進の実行組織として、2016 年に発足した男女共同参画推進室を発展改組して、「ダイバーシティ&インクルージョン推進室」（以下、「D&I推進室」）を設置し、事務局を総務部に置いた。その後、2023 年に事務局を人事部に移し、同室を拠点として、全学における取組を進めている。

ーダイバーシティ&インクルージョン推進にかかる基本理念と基本方針ー
<https://www.ritsumeikan-trust.jp/diversity/about/policy.html/>

【基本理念】

立命館は建学の精神と立命館憲章に基づき、構成員一人ひとりの尊厳と多様性が大切にされることを目指して学園全体でダイバーシティ&インクルージョンの取組を進めます。

私たちはみな国籍・民族・宗教・思想・社会的属性・障害・性別・性的指向・性自認・年齢など異なる個性をもった多様な存在です。これらの多様性は、学園の文化を形作る大切な財産です。しかし、時に多様性は差別や偏見などを生み出します。差別や偏見は、個人の希望や意見表明を妨げる原因にもなり、決して許されることではありません。人はもろく弱い存在であり、失敗や間違いをする存在であることを私たちは認識し、多様な構成員一人ひとりを包摂し、お互いが助け合い、支え合うことのできる学園づくりを目指します。

【基本方針】

- 1 構成員の希望と参加を妨げるような社会的障壁を解消し、安心して学び、研究し、働くことのできる環境整備を行う。
- 2 ものごとや方針を決めるとき、あるいは実行するときには、参加者の多様性を確保し、それぞれの意思の多様性を尊重する。
- 3 構成員のダイバーシティ&インクルージョンへの理解促進・啓発活動を継続的に実施し、理解を深める。
- 4 ダイバーシティ&インクルージョン推進の取組を通じて、その大切さを広く社会と共有し、誰もが安心して生活できる社会づくりに貢献する。

(2) ダイバーシティ&インクルージョンの推進体制

ダイバーシティ&インクルージョンにかかる具体的な取組や対応は、各学部や専門組織等において実施しているが、新たな課題の共有や学園内の調整を担う組織として、D&I 推進本部及び D&I 推進室を設置している。

○D&I 推進本部

ダイバーシティ&インクルージョンの推進にかかる審議を行う学園全体の会議体として、総長を本部長とする「D&I 推進本部」が設置されている。

D&I 推進室長と研究担当副総長が副本部長を務め、このほかに、理事長、教学・国際担当副総長、常務理事、各学部長・研究科長、立命館アジア太平洋大学の学長・学部長、各附属校の校長等が委員を務める。

D&I 推進本部会議は年 2 回開催され、ダイバーシティ&インクルージョンに関する各課題の進捗状況の確認や、新たな課題の共有、意見交換を行っており、議論された内容については、適宜、学部教授会等に報告が行われる。

D&I 推進本部は、意思決定機関ではなく、情報共有等の連絡調整的な役割を担い、会議での議論を踏まえて政策化すべきものは、学内諸制度との整合性や規程化等の検討を経て、決定機関である学園の常任理事会にて起案し、議決される。

○D&I 推進室

D&I 推進室は、ダイバーシティ&インクルージョンに関わる施策を実行するほか、学園内の様々な部署の調整を行う組織であり、研究部門で教員支援を行う男女共同参画推進リサーチライフサポート室（RLS 室）、人事部門（一般雇用・障害者雇用）、学生部門（学生サポートルーム・障害学生支援室・Student Success Program 等）、教学部門（学部事務室・学びステーション）と連携している。また、D&I 推進本部会議に際しては、事前に学部等を訪問して意見聴取を行い、役員等との課題のすり合わせを行う。

役員、教職員及び学生を対象とした理解促進・共有のための啓発セミナーの開催や、制度や仕組みに関する意見・相談も受け付けており、相談先が分からない場合のコンシェルジュとしての役割も担っている。

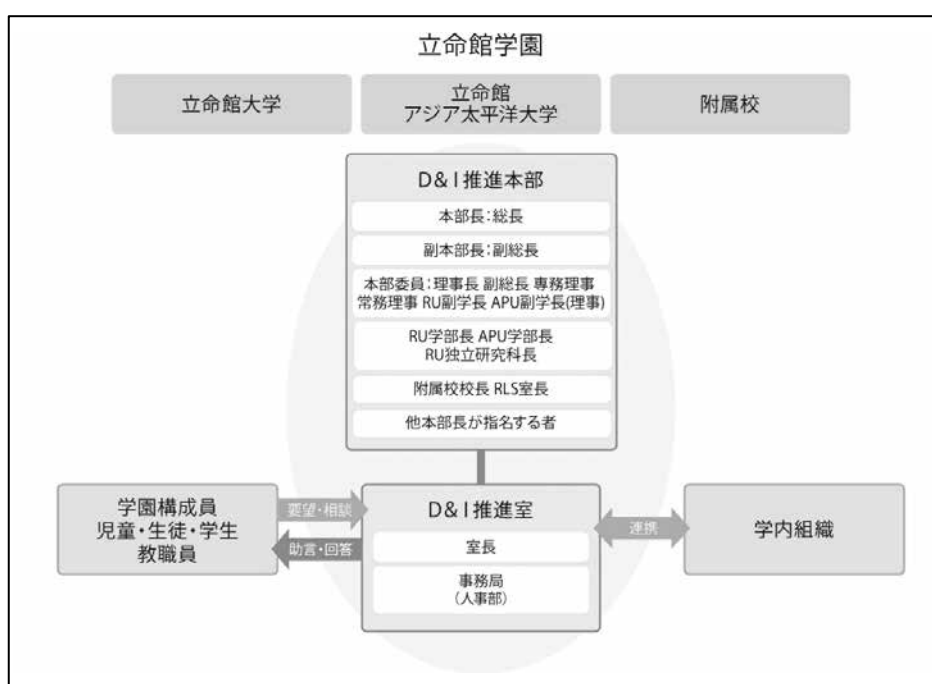


図 立命館学園のダイバーシティ&インクルージョン推進の体制図
<https://www.ritsumeikan-trust.jp/diversity/about/organization.html/>

(3) ダイバーシティ&インクルージョン推進の取組内容

以下の4つの分野において、ダイバーシティ&インクルージョン推進の取組が行われている。

① 女性教職員の活躍推進

学長による「男女共同参画宣言」の下、2016年より「男女共同参画推進室」（現在は「男女共同参画リサーチライフサポート室」）を設置して、妊娠、育児、介護等のライフイベントに応じた教職員・研究者の支援等に取り組んできた。その後、2021年4月に「学校法人立命館 次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」（5年計画）を策定し、「子供を育てる教職員が安心して働くことのできる環境整備」、「次世代を担う教職員が積極的にキャリア形成を進めていくことができる環境整備」等を目標に掲げ、更なる取組を進めている。

学生も対象となる取組としては、キャンパスにおける学生のウェルビーイングを目的として、父母教育後援会の支援により、各キャンパスのトイレに生理用品を配置している。

② 障害者支援

-学生への支援

2015年に策定した「立命館大学障害学生支援方針」に基づき、「障害学生を含むインクルーシブな大学づくり」の実現を目指して支援を行っている。障害のある学生への修学支援に関わる総合窓口として障害学生支援室を設置し、授業を受ける上での必要な支援やその他の支援について、学生のニーズに基づき個別検討を行う。また、障害学生のサポートを行う学生スタッフの募集や、障害学生支援に関心を持つ学生との交流会など各種イベントを行っている。

-教職員への支援

2023年に策定した「学校法人立命館教職員への合理的配慮の提供指針」に基づき、障害のある教職員から合理的配慮を必要とする意思表示があった場合は、当事者と所属長等、D&I推進室が連携をとり、個別ニーズに基づいて提供する合理的配慮の内容を検討している。厚生労働省の「合理的配慮指針」の事例を基本に、D&I推進室長が提供内容を決定し、「合理的配慮の合意確認書」を作成して支援している。

③ 外国籍構成員との共生・理解促進と支援

外国人に関する理解促進やグローバル社会における多様性と包摂の課題への理解啓発を目的として、セミナーや映画上映会等を開催し、学内だけでなく学外からも参加を受け付けている。

④ 性の多様性

個人の性の多様な在り方を認め合い、誰もが安心して過ごすことができる学園づくりを目指すため、2020年に「性の多様性に関する基本的考え方」及び「立命館大学における性の多様性に関わる学生支援の対応ガイドライン」を策定、公表した（下記を参照）。

性の多様性への対応としては、これまでも、通称名の使用や多機能トイレの設置等を進めてきていたが、当事者からの相談や修学・学生生活における配慮については、各学部や教職員が試行錯誤しながら個別に対応してきた。個々のケースに即した対応を重んじつつも、ガイドラインの策定・公表により、基本的な考え方や指針が学内で共有され、参照されるよう、環境が整備されることとなった。

なお、D&I推進室は、2023年7月に、附属校の教員を対象として、文科省発行のパンフレット「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について（教職員向け）」（平成28年4月）や「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」（令和5年法律第68号）の理解に関する研修を実施している。

-性の多様性に関する基本的考え方-

https://www.ritsumeikan-trust.jp/diversity/sogie_guideline/sogie_guideline01.html/

- 1 個人の多様な性のあり方を理解し、その意思と選択を尊重する。
- 2 構成員誰もが学園において性のあり方を理由とした不利益な扱いや精神的苦痛を受けることなく、安心して過ごせるよう、学び研究し働く権利を守るための環境を整備する。
- 3 すべての構成員が、学び研究し働く権利を守るために必要な配慮や支援に対する要望をだしやすい環境を整備する。
- 4 性の多様性についての構成員の理解を深め、差別と偏見を生じさせないための教育および啓発活動に取り組む。
- 5 性のあり方に関する個人情報適切な運用と管理に努める。また、それにかかわるアウティングやハラスメントの防止に努める。

上記を構成員一人ひとりが意識し、誰もが自分らしくいられる学園づくりに向けて、お互いが協力・連携しながら行動する。

－立命館大学における性の多様性に関わる学生支援の対応ガイドライン－

https://www.ritsumeikan-trust.jp/diversity/sogie_guideline/sogie_guideline02.html/

※ガイドラインで定めている項目のみ抜粋

- 1 氏名・性別の情報とその管理（氏名表記方法、通称名の使用／性別情報／大学が発行する証明書、諸書類における性別記載）
- 2 授業（スポーツ実習科目の履修／学外実習（教育実習等）の履修／授業運営（グループ分け、呼称）／宿泊を伴う企画）
- 3 学生生活（健康診断／施設利用／式典等における服装／課外自主活動／就職活動・インターンシップ／海外留学）
- 4 相談窓口

3. 課題（今後の予定）

○理念をいかに学生へ浸透させていくか

ダイバーシティ&インクルージョン推進の根幹を成す「学園ビジョン R2030 挑戦をもっと自由に」は、新入生に配付する「CAMPUS DIARY」（時間割等を書き込む手帳）にも記載するなど、学生の理解促進を図っているところであるが、複数のキャンパスを持つ大規模大学において、理念を学生一人ひとりにどのように浸透させていくかという点は依然として課題となっている。必ずしも大学の建学の精神や教学理念を理解し共感して入学してきた学生ばかりとは限らず、理念や基本方針が有名無実のものとならないよう、着実な浸透を図りたい。

○専門人材の確保

最近では、D&I推進室への相談も増えているが、現在D&I推進室にはカウンセラー等の専門的スキルを持つ職員は配置されておらず、相談への対応も室長や事務職員が行っている。性の多様性等、ダイバーシティにかかるテーマについては、知識を継続的にアップデートしていく必要もあり、専門的な知見やスキルを持つ人材を確保することが必要と考えている。

4. 特色・他大学等で参考となり得るところ、その他特記すべきところ

立命館大学におけるダイバーシティ及びインクルージョンの取組の特色として、取組（支援）の対象が学生だけでなく学園の構成員全体に及んでおり、広範な領域の取組（支援）を一元的に推進していることが挙げられる。

例えば、立命館大学において、性の多様性への配慮の取組として挙げられている通称名の使用については、芸名で活躍している学生が本名を知られたくないというケースや、ペンネームを使用して活動する研究者が学内でもペンネームを使用するケースがあったことに加え、旧姓を使用し続けることを希望する教職員に配慮してきたという実績から、自然なこととして認められるようになったものだという。また、このような現状の環境に至るまでの経緯について、「個人が個人として学園の中で気持ちよく過ごすためにはどうしたら良いか」を考えた結果であるという。

ここから読み取ることができるのは、第1に、ダイバーシティ及びインクルージョンに関する取組が、本質的には、人間としての基本的な権利をある社会の中でどのように保障していくかという問題と結びついているということである。つまり、学生だけでなく教員や職員等からなる共同体である大学においては、そこに所属する構成員の権利は等しく認められていくことが望ましく、例えば、教職員に対して認められている取り扱いが学生に対する取扱いへと展開されうる。

第2に、ある領域における取組（支援）が別の領域における支援と地続きとなっている点も看取できる。例えば、教職員の旧姓使用を認めるということは「男女共同参画」の文脈で検討、実施されてきた取組であるが、それが「性の多様性への配慮」という文脈における通称名への使用に繋がっている。

以上のように、対象や領域に関する拡張性を持っているからこそ、ダイバーシティ及びインクルージョンの取組を推進していく上で鍵となるのは、それを一元的に進めていくための組織体制であると考えられる。前述のD&I推進室やD&I推進本部の設置や、それらの組織を中核としながら法人全体として取組を進めていくための各種の方針の策定は、立命館大学における一貫した継続的取組の原動力として位置づけられる。今後、各大学が学生のダイバーシティ及びインクルージョンの取組を検討していく上にあたって、大学ないし法人全体としての取組を展開するための組織体制を構築する立命館大学の体制は、一つの重要なモデルとなりうる。

他方で、やや矛盾するようであるが、前述の種々の取組が立命館大学固有の組織文化、風土を前提として実施されてきたものであることについても最後に触れておきたい。本報告の冒頭でも述べたように、立命館大学は「平和と民主主義」という教学理念を掲げており、多様な構成員が存在するなかで如何にして民主的な学びの共同体を実現させるかという問題は、大学や法人として継続的に取り組んできたテーマである。こうした前提が存在する大学であったからこそ、学生、教員、職員等、立場を超えて一貫した取扱いが認められるに至ったことは想像に難くない。つまり、一つのモデルとなりうるとは述べたものの、各大学がそれを移植するような形で取り入れたとしても、機能する保証はないということである。

ダイバーシティ及びインクルージョンの問題は、それぞれの大学固有の風土や文化と密接不可分な関係にある。その意味では、各大学が取組を進めていくにあたっては、先導的な取組を行っている大学の事例を参照しながらも、自大学の固有の風土や文化を始点として検討をすることが求められるものと考えられる。