

大学等における学生支援の取組状況に関する調査
(令和7年度(2025 年度)) 実地調査報告

大学等における学生支援の取組状況に関する調査（令和 7 年度（2025 年度））

実地調査報告

目 次

1. 実地調査概要.....	1
----------------	---

2. 実地調査報告

「キャリア教育・就職支援」

・ 明治大学	低学年限定の就業体験プログラム.....	2
--------	----------------------	---

「学生相談」

・ 九州工業大学	学生相談の取組（研究室訪問型心理教育プログラム）.....	9
・ 東洋大学	ウェルネスセンターにおける包括的な学生支援体制の構築と展開.....	15

3. 参考資料

大学等における学生支援の取組状況に関する調査（令和 7 年度（2025 年度））実地調査担当者一覧

1. 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、「大学等における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。

令和7年度は、3校を対象に対面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」「学生相談」について、他大学等に参考となる取組を実施している3校

キャリア教育・就職支援	
明治大学	低学年限定の就業体験プログラム
学生相談	
九州工業大学	学生相談の取組（研究室訪問型心理教育プログラム）
東洋大学	ウェルネスセンターにおける包括的な学生支援体制の構築と展開

3. 調査方法

「大学等における学生支援の取組状況に関する調査協力者会議」委員による対面ヒアリング

4. 調査時期

令和7年10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。

2. 実地調査報告書

【キャリア教育・就職支援】

明治大学

低学年限定の就業体験プログラム

実地調査年月日： 令和 7 年 10 月 21 日

実地調査担当委員： 谷田川 ルミ（芝浦工業大学）

実地調査協力者： 谷村 英洋（帝京大学）

1. 大学の概要

- ・ 設立年：1881 年（明治 14 年）
- ・ 所在地：東京都千代田区（駿河台キャンパス）、東京都杉並区（和泉キャンパス）、
神奈川県川崎市（生田キャンパス）、東京都中野区（中野キャンパス）
- ・ 学部数・研究科数：10 学部・16 研究科
- ・ 学生数：学部生 33,358 名、院生 2,683 名（令和7年 5 月 1 日現在）
- ・ 教員数：2,905 名（令和7年 5 月 1 日現在）
- ・ 建学の精神等：

明治大学は、建学の精神「権利自由、独立自治」に基づき、自由と自治の精神を養うことを理念としている。また「知の創造と人材の育成を通し、自由で平和、豊かな社会を実現する」を使命とし、教育・研究・社会貢献等に取り組んでいる。

- ・ 全学的な学生支援の方針等：

10年後の明治大学のあるべき姿をビジョンとして「MEIJI VISION 150ー前へー」を策定し、その中で、スポーツや文化活動・留学・社会貢献活動など学生が様々なことに挑戦できる支援体制を構築する、すべての学生の多様な相談に対応するための支援体制の充実・機能強化を図る、一人ひとりの「個」にあわせたキャリアデザイン形成を支援し「就職の明治」を継承する 等を掲げている。

2. 取組について

1) Meiji Job Trial 導入の背景

近年、企業によるインターンシップや就業体験の実施は拡大し、学生が自由に応募できる機会も増加している。特に 3 年生を中心とした就職活動の領域においては、学生自身が情報を収集し、主体的に応募・参加することが一般的となりつつある。このような状況の中で、大学が従来と同様の形で就業体験の機会を一律に提供することの意義は、相対的に変化してきた。一方で、1・2 年生の段階に目を向けると、就業体験を通じて社会や仕事を具体的に理解する機会は必ずしも十分とは言えない。低学年の学生は、将来や進路について漠然とした関心を持ちながらも、具体的な職業像や社会との接点をイメージしにくい状況に置かれていることが多い。このような段階においては、就職活動のための早期対策よりも、自己理解と社会理解を往還させるキャリア教育的な支援が重要であると考えられる。

こうした認識のもと、大学に求められる役割は、単に就業体験の「機会」を提供することから、学生がその経験をどのように意味づけ、将来の選択につなげていくかを支援することへと重心を移しつつある。

明治大学では、2006 年より全学部・大学院生を対象とした「ALL MEIJI インターンシップ」を実施してきた。同プログラムは、学生が安心して参加できる就業体験の機会を大学が主体となって提供することを目的とし、一定の役割を果たしてきた。しかし、自由応募型インターンシップの普及や、就職活動の早期化・多様化が進む中で、特に3年生以上の学生に対しては、大学が同様の形で機会提供を行う必然性が相対的に低下してきた。一方で、低学年の学生にとっては、依然として体系的な就業体験の機会が限られており、キャリア形成の初期段階における支援の空白が顕在化していた。

このような状況を踏まえ、明治大学では、ALL MEIJI インターンシップの在り方を見直し、2022 年度から低学年に特化した就業体験プログラムとして「Meiji Job Trial」を開始した。これは単なる名称変更ではなく、対象学年、目的、運営思想を含めた制度全体の再構築であった。

Meiji Job Trial の特徴は、就職活動の早期化に直接対応する施策としてではなく、キャリア教育の一環として位置付けられている点にある。低学年の段階で特定の業界や企業への適合を急がせるのではなく、就業体験を通じて自らの関心や価値観を見つめ直し、将来の選択肢を主体的に広げていくことを重視している。また、低学年に特化することで、学生は「まだ早い」という意識から解放され、失敗や試行錯誤を前提とした挑戦がしやすくなる。大学としても、短期的な就職実績ではなく、学生の中長期的な成長を見据えた支援を行うことが可能となる。

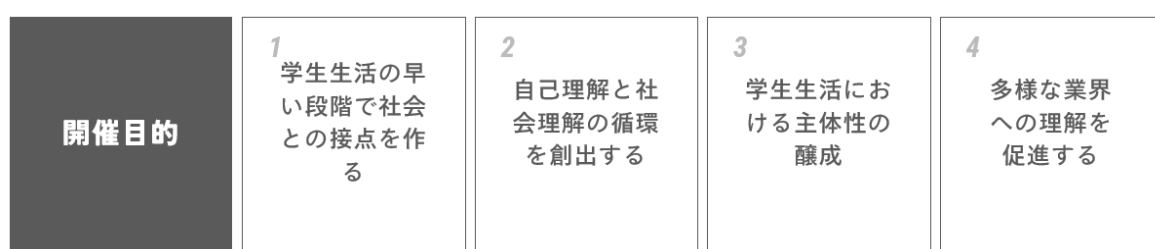


図 1 Meiji Job Trial のねらい

2) Meiji Job Trial の制度設計と運営について

(1) 対象設定と年間スケジュール設計

明治大学の Meiji Job Trial は、学部 1、2 年生を対象とした就業体験プログラムとして設計されている。対象を低学年に限定している理由は、社会や仕事を具体的に知る機会が限られているという課題認識に基づくものである。本プログラムは、就職活動への直接的な対応策ではなく、キャリア教育としての位置付けを明確にしている点に特徴がある。

年間スケジュールは、4 月から 10 月までの約半年間を 1 サイクルとして設計されている。4 月から 5 月にかけて周知・オリエンテーション・事前研修を行い、6 月から 7 月に応募・選考を実施、8 月から 9 月にかけて夏期休業期間を活用して就業体験を行う。その後、9 月から 10 月にかけて振り返りを実施する流れである。就業体験を夏期休業期間に限定しているのは、学業への影響を最小限に抑えることを最優先に考えているためであり、授業期間中の実施は原則として避けている。

このように、学業との両立を前提としたスケジュール設計とすることで、学生にとっても安心して参加できる制度設計となっている。



図 2 オリエンテーションの様子



図 3 企業説明会の様子

(2) 事前研修の設計思想と内容

Meiji Job Trial では、参加学生に対してオンデマンド形式の事前研修を必須としている。事前研修は外部委託ではなく、就職キャリア支援部の職員が中心となって手作りで設計・作成している点が大きな特徴である。外部事業者が提供する一般的な就職対策教材をそのまま使用するのではなく、低学年の学生にとって過度に就職活動色が強くないよう配慮しつつ、「なぜこのプログラムに参加するのか」「就業体験を通じて何を学ぶのか」という目的意識を醸成することを重視している。教材の表現や構成についても、学生にとって身近な例えや具体的な場面を用い、理解しやすい形となるよう工夫がなされている。

研修内容には、プログラム全体の流れや目的の理解に加え、自己分析、志望理由や自己 PR の書き方、業界・企業研究の方法、実習先の選び方、就業体験中の行動、基本的なビジネスマナーなどが含まれている。研修動画は 4 月から 10 月まで常時視聴可能とされており、学生は応募前だけでなく、実習後の振り返り段階でも必要に応じて見返すことができる。近年は、動画数や内容の整理・適正化を行い、学生の負担を軽減しつつ学習効果を高める見直しを行っている。こうした改善により、参加の心理的ハードルが下がり、結果として参加学生数の増加にもつながっている。

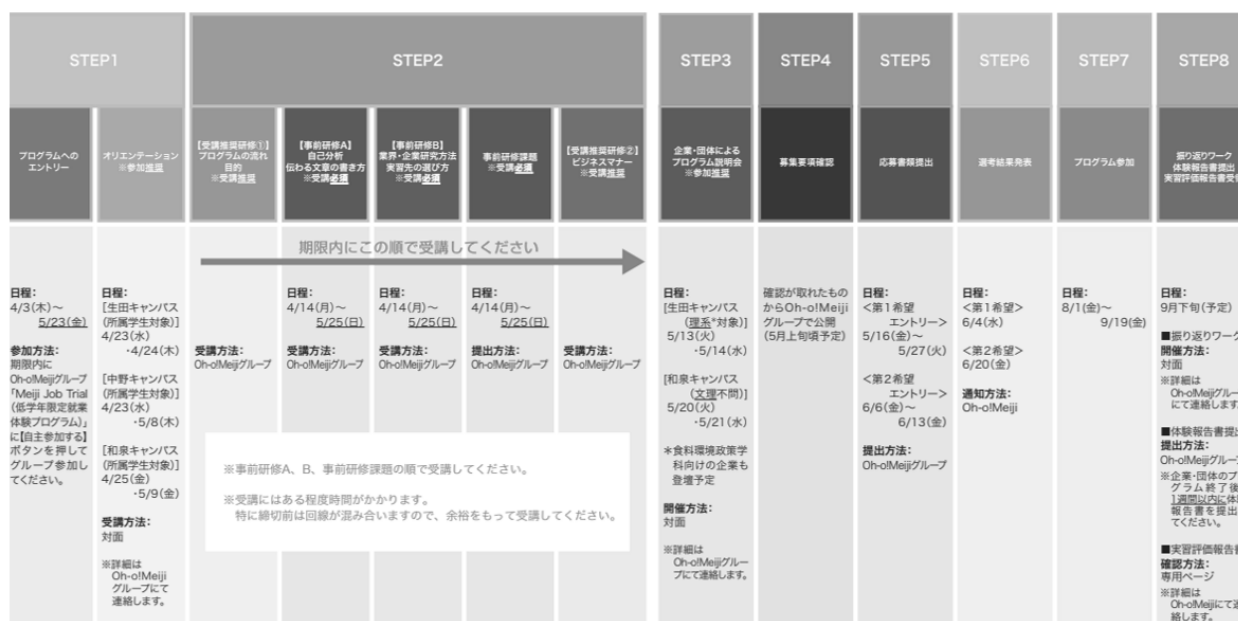


図 4 Meiji Job Trial のステップとスケジュール

(<https://www.meiji.ac.jp/shushoku/MeijiJobTrial/mkmht000002bzig8-att/guidebook2025.pdf>)

(3) 企業・団体プログラム説明会と応募・選考の仕組み

受入企業・団体との接点として、プログラム説明会を実施している。説明会では、企業・団体の担当者が直接学生に対してプログラム内容や業界の特徴、仕事の実際について説明を行う。学生は複数のブースを自由に回る形式となっており、自身の関心に応じて情報収集ができる仕組みである。この説明会は、学生にとっては業界理解や視野拡張の機会であると同時に、企業・団体にとっては自社の認知度向上や学生との直接的な接点創出の場として機能している。一方で、知名度の高い業界・企業に学生の関心が集中しやすいという課題も認識されており、今後は説明会の構成や情報提供方法の見直しが検討されている。

応募は、学生 1 人あたり最大 2 社まで可能としている。選考は、志望理由および自己 PR を中心とした応募書類による学内選考のみで行われ、面接は実施していない。これは、低学年の学生に過度な負担をかけず、学びの機会としての公平性を担保するためである。

2024 年度からは、第一希望の可否通知時に簡易的なフィードバックを行い、その内容を踏まえて第二希望の応募に活かせるフローに変更した。就職活動においては不合格理由が示されないことが多い現状を踏まえ、学内プログラムでは学習機会としてのフィードバックを可能な範囲で取り入れている。

(4) 就業体験の質保証と安全管理

就業体験プログラムの質と安全性を担保するため、大学側では受入企業・団体から提出される募集要項をもとに、内容確認を徹底して行っている。具体的には、実施日数（原則 3 日以上、15 時間以上）やプログラム内容が座学のみになっていないか、労働に近い内容となっていないかといった点を、複数職員によるダブルチェック体制で確認している。

また、企業・団体への協力依頼にあたっては、原則として一度も面識のない企業に対して安易に声をかけることはせず、事前に対面またはオンラインでの情報交換を行ったうえで依頼する方針をとっている。これは、学生が「大学経由のプログラム＝安心・安全」という認識を持ちやすいことを踏まえ、大学としての責任を果たすための対応である。

1 社あたりの受入人数は平均 3～4 名程度であり、他大学の学生と混成で実施されるケースや、3 年生向けインターンシップに低学年が加わる形で実務に近い体験を行うケースも見られる。こうした形態は、学生の満足度が高い傾向にある。

(5) 振り返り設計の進化と学びの定着

Meiji Job Trial では、就業体験後の振り返りを重視している。従来は、全参加学生に対して 1 人 30 分程度の個別事後面談を実施していたが、2024 年度からは学生同士による「振り返りワーク」を新たに導入した。振り返りワークは対面で実施され、5～6 名程度のグループで構成される。学生は専用のアクションノートを用いて、就業体験で印象に残ったこと、その理由、他の学生の発表から得た気づき、今後挑戦したいことや具体的な行動目標を整理する。多様な業界・業種での経験を共有することで、個人では得られない視点や刺激を得ることができ、学びの深化につながっている。

導入初年度にあたる 2024 年度は、日程等の都合で振り返りワークに参加できなかった学生に対しては、従来型の個別事後面談を実施し、全員に振り返りの機会を確保した。この点からも、本プログラムが単発的な体験に終わらないよう、運営側が強い意識を持って取り組んでいることがうかがえる。

3. 実績と成果

1) 学生の参加実績の推移

明治大学における Meiji Job Trial は、2022 年度より低学年特化型の就業体験プログラムとして本格的に運用が開始され、以降、参加学生数は着実に増加している。2024 年度（実施終了年度）においては、エントリー登録学生数が約 840 名、実際の参加学生数は 322 名となり、全体の約 38%が就業体験に参加しており、低学年（1、2 年生）を対象とした任意参加型プログラムとして、学生側に一定のニーズと関心が存在していることを示している。参加学生数は 2022 年度以降、段階的に増加しており、特に直近年度では参加要件や事前研修の負担軽減を図ったことが、参加の裾野拡大につながったと考えられる。一方で、エントリー登録を行いながら参加に至らなかった学生も一定数存在しており、学業との重複、スケジュール調整、動機の希薄さなど、参加に至らない要因も併存している。

参加学生の学部別構成を見ると、特定の学部には極端な偏りは見られず、文理を問わず幅広い学部から参加が確認されている。直近年度では、理工学部および商学部において参加者数の増加が顕著であり、低学年段階から就業体験を通じたキャリア探索に関心を持つ学生層が拡大していることがうかがえる。また、学年別では 1 年生と 2 年生の参加割合がおおむね均等となっており、従来は 2 年生中心であった参加構成が、1 年生にも広がりつつある点は特徴的である。これは、入学直後から将来を意識する学生や、保護者・兄弟等からの助言を受けて早期に行動を起こす学生が一定数存在していることを示唆している。

2) 企業参加状況とマッチングの実態

2024 年度において、協力企業・団体数は 229 社、提供されたプログラム数は 285 コースに達している。一方で、実際に学生とのマッチングが成立した企業・団体は 126 社であり、協力表明企業の約 55%が学生を受け入れる結果となった。

業種別に見ると、情報通信業、卸売・小売業、金融・保険業など、学生の進路としても比較的志向性の高い分野ではマッチング率が高い傾向が確認される。一方、建設業、製造業、林業等の分野では、企業側の受け入れ意欲が高いにもかかわらず、学生の応募が相対的に少なく、マッチングにギャップが生じている。

この結果は、学生の関心領域が限定的である現状を示すと同時に、Meiji Job Trial が「知らない業界に触れる機会」として一定の役割を果たしつつも、関心喚起の手法についてはさらなる工夫の余地があることを示している。

3) 学生満足度および学習効果に関する評価

参加学生に対するアンケートによる総合満足度は、例年、90%後半と高水準を維持しており、就業体験の内容、事前研修、全体設計に対して肯定的な評価が多く寄せられている。特に、実務に近い体験や社員との直接的な関わりが得られたプログラムにおいて、満足度が高い傾向が見られる。また、就業体験後の振り返りにおいては、「自己理解が深まった」「社会や仕事の見え方が変わった」「今後大学生活で取り組みたいことが明確になった」といった内省的な変化が多く報告されており、就職先の早期決定といった短期的成果というよりは、学生の意識や行動の変容という中長期的な成果として位置付けられるものと考えられる。

2024 年度から導入された学生同士によるグループ形式の振り返りワークは、他者の経験を通じて視野を広げる機会となり、従来の個別面談中心の振り返りに比べて、学習効果の多様化と相互刺激を生み出している。

企業アンケートにおいても、プログラム全体に対する満足度は 97%と高く、学生の受け入れに対する肯定的な評価が多く示されている。企業側からは、低学年学生の率直な視点や新鮮な発想が、自社の業務やプログラム改善の

気づきにつながったとの声も聞かれ、学生にとってのみならず、企業にとっても一定の価値を持つ取り組みであることが確認されている。一方で、学生への事前連絡時のコミュニケーションやビジネスマナーに関する課題も指摘されており、大学側による事前研修やフォローアップの重要性が指摘されている。

4. 課題(今後の予定)

1) 学生へのさらなる周知

現在学生に認知されるきっかけで最も多いのは、全学生が使用している学内ポータルシステムのお知らせ機能である。そのほかに①ポスター掲示、②学部事務室を経由した連絡、③入学予定者への情報提供(入試系部署と連携)などを行っている。①は画像作成アプリで作りたいものが作れる環境になっており“目立つ”ことを重視して作成している。②は自動転送設定をしている学生が多いため、就職・キャリア系部署と縁遠い学生にも情報を届けやすい。③は情報過多である入学当初を避け、それよりも先に知ってもらうことを意図して試みとして始めたものである。まだ決め手にはなっていないが継続していく。他部署とも連携したこれらの周知を強化し、効果測定も進める予定である。

また学生間の口コミによるプログラム参加が少なくないことも認識されている。情報感度の高い学生やキャリア・就職への関心が強い学生を起点に波及的に認知を広げる仕組みも必要だと考えられている。

2) プログラムの評価

現時点では、Meiji Job Trial 参加経験と就職成果との直接的な因果関係を定量的に示す段階には至っていないが、2022 年度参加学生が 2025 年 3 月に初めて卒業を迎えたことから、今後は、進路選択への影響についての追跡調査とデータ蓄積が必要となってくる。本プログラムが低学年段階における自己理解の促進、社会理解の深化、主体的な行動への動機付けに寄与していることは、定性的データから一定程度、確認されている。これらの成果は、短期的な就職実績では測定しにくいものの、大学におけるキャリア教育としての成果としては大きいものと考えられる。

3) プログラムの規模

本プログラムの今後の規模について、参加学生数としては 2025 年度の 322 名から 400 名程度まで増やすことを視野に入れている。ただし、急激に増加すると運営が追い付かないため、年間30~40名の増減を経ながら 2~3年後に 400 名程度の達成を目指している。400 名という上限は事務組織のキャパシティを考えての値である。

また、参加企業数をこれ以上大きく増やすことは考えられていない。2025 年度の 229 社 285 コースで受け入れ可能な学生数は 900 名を超えており、参加学生数 322 名(2025 年度)の全員が 2 社に参加しても残席が出てしまうという状況である。学生の選択肢を幅広く用意しておくためには、参加企業数を絞るということも安易にはできない。しかしながら学生の受入れがない企業(229 社中 103 社、2025 年度)が出ることを前提とした規模は適正ではないと考えられており、これらの観点から参加企業数ではなく参加学生数の増加を図っていくことが目指されている。

4) プログラムの趣旨に沿った試行錯誤

上記3)の残席が出てしまうという状況の背景の一つは、学生が希望する業種や企業に偏りがあるということである。本プログラムの趣旨は就職活動の早期開始ではなく、低年次からの「自己理解」「社会理解」「多様な業界への理解」と、それらに基づく主体的な学生生活・進路選択である。しかし、こうしたプログラムに参加を考える“将来に向けての意識が高い”学生のなかには、希望業種や知名度の高い企業への思いが強い学生も少なくないと推測される。こういった学生も含めて、多くの学生の視野を広げるという担当者の思いとプログラムの趣旨をどのように実現し得るのか、試行錯誤が続けられている。

このような試行錯誤を前提に、プログラムの効果測定にも工夫や中長期的な視野が必要だろう。2)で整理したように、趣旨に合致したような成果が低年次で一定程度認められている。同時に、高年次学生においては、Meiji Job Trial で参加した業界に実際に就職しているという傾向や、Meiji Job Trial 参加者の就職活動の満足度が高いという傾向が担当者の主観も含めて確認されており、就職活動への接続も一部で成果を上げていることがうかがえる。同プログラムの評価には、これらの多様な成果を集め多面的に見ていく必要があり、そこに難しさがある。

5. 特色・他大学等で参考となり得るところ

大きな特色は、本プログラムが外部委託ではなく就職キャリア支援部の職員によって作り上げられているという点である。事前学習用のオンデマンド動画教材の作成や受入企業の募集・選定、協定の取り交わし、事前事後の学習会の運営など多様な業務を担っている。インタビューの端々で感じられたのは、職員として日常業務の面談等で日々体感している同大学生の特性を踏まえて仕事がなされていることであった。また Meiji Job Trial に限らず、同大における学生に対する手厚い支援は対外的にも「就職の明治」として認知されている。ジョブローテーションのため数年で異動することが前提の職場で Meiji Job Trial のようなプログラムが外部委託なしで実現している背景には、同部署が蓄積・継承してきた就職支援・キャリア支援のノウハウや理念、チームワークがあることが看取された。

大学の規模や立地、人的資源や財務の状況など様々な条件がある中で、同様のプログラムを実施するのは必ずしも容易ではないが、①履修科目数が多い低年次に合わせた実施スケジュール、②事後学習を学生間の学び合いに転換して参加学生数の増加に対応する、③学生の実態に合わせて柔軟にプログラムを改善する余地を確保する（外部委託の場合も含む）といった点がまず参考にてきる点だと思われる。

6. 所見、その他特記すべきところ

本プログラムの出発点は低年次のインターンシップの機会が少ないことであった。そこに先鞭をつけ、大学が自前で、独自の理念を持ったキャリア教育としてプログラム化を図った点に特色があった。

外部環境に目を向けると、「人材不足」「売り手市場」の雇用環境の中で、今後大学生の就職活動の早期化が表立って進められる可能性がある。そうなれば、低年次学生のインターンシップを受け入れる企業の増加や、低年次向けインターンシップ・プログラムを事業化する企業の増加が見込まれ、それらに参加する学生側の意識も高まってくる可能性がある。早期就職活動の一般化が進むとすれば、それとは一線を画す取組みとして実施されてきた、大学のキャリア教育としての Meiji Job Trial の意義が改めて注目されると考えられる。

【学生相談】

九州工業大学

学生相談の取組（研究室訪問型心理教育プログラム）

実地調査年月日： 令和 7 年 10 月 29 日

実地調査担当委員： 佐藤 純

実地調査協力者： 軽部 雄輝

1. 大学の概要

- ・ 設立年：1949 年（昭和 24 年）
- ・ 所在地：福岡県北九州市（戸畑キャンパス、若松キャンパス）、福岡県飯塚市（飯塚キャンパス）
- ・ 学部：2 学部
- ・ 研究科数：3 研究科
- ・ 学生数：学部生 4,179 名、大学院生 1,649 名（令和 7 年 5 月現在）
- ・ 教員数：349 名（令和 7 年 5 月現在）
- ・ 建学の精神等：

九州工業大学では、「わが国の産業発展のため、品格と創造性を有する人材を教育する」という基本理念に則り、「質の高い教育」「科学に裏付けられた融合技術や境界領域の創成」「地域社会との連携と調和」「USR を重視した運営」の 4 項目を経営方針に掲げ、教育と研究を通じて、次世代産業の創出・育成に貢献する個性豊かな工学系大学を目指している。

- ・ 全学的な学生支援の方針等：

学生が安心して学業に取り組めるよう、生活支援、課外活動支援、健康支援、留学生支援を通じて総合的な学生支援を行っている。生活支援では、授業料免除や奨学金等の経済的支援や福利厚生や学寮運営の充実を図っている。課外活動支援では、課題探究力や課題解決能力を養い、工学基礎力、コミュニケーション能力、幅広い教養を身につけた創造的人材の育成を目指した支援をしている。健康支援では、健康診断や健康教育を推進している。また、障害のある学生への合理的配慮に関する企画・立案及び実施、カウンセリング等個別相談、休退学防止を目的とした早期支援プログラム等を通じて、学生の心身の健康を支えている。留学生支援では、外国人留学生の受入れや在留管理の適正化を図り、生活・経済支援や交流事業の推進、関係機関との連携を行っている。

2. 取組について

（1）導入目的

メンタルヘルス不調や研究室不適應の予防、対人関係を含めた研究室内の環境改善、セルフケアとコミュニケーションスキルの向上を目的として導入された。研究室単位で実施することで、各研究室のニーズに合わせたオーダーメイドの効果的なプログラムの提供を目指している。また、カウンセリング室という組織にとっても、研究室環境の中にいる学生や教員の姿を目にする機会となり、研究室に所属する学生像の理解ならびに教員の研究室運営観の理解に役立っている。

(2) 検討経緯

工学系大学では研究室における教育が主要な学修の場となっている。したがって、研究室に適応できるかどうかは、学生生活の充実度に大きく関わり、卒業にも影響を与える問題といえる。学生相談においては「研究室不適應」に関する相談が増加し、指導教員も研究室に来なくなる学生の対応に苦慮している状況にあった。

それらの問題を解決するためには、指導教員が学生に配慮するだけでなく、学生自身もセルフケアやコミュニケーションに関するスキルを身に付ける必要がある。そこで、研究室不適應の予防的対策として、カウンセラーが研究室にコミュニティに出向き、心理教育を行う試みを開始した。

(3) 実施体制

- ① 実施主体：学生支援本部学生支援課学生健康支援係（カウンセリング室）
- ② 対象：主に工学部・情報工学部の研究室（学部生・大学院生・指導教員）
- ③ 担当者：常勤カウンセラー2～3名
- ④ 実施形式：研究室近くの教室で90分以内、任意参加・途中退出可
- ⑤ プログラム全体の流れ

1) プログラムの周知	…FD 研修会や学科会議での周知
2) アセスメント	…指導教員との打ち合わせ（研究室の実情・ニーズの把握・配慮学生の有無） 窓口学生との打ち合わせ（学生から見た研究室の様子、トラブルの有無） 事前アンケートの実施（大学生用適応感尺度）
3) プログラム作成	…研究室の実情／ニーズに合わせた「ねらい」とプログラムの作成
4) プログラム実施	…時間：90分 場所：研究室に近く、グループワークができる部屋 実施者：カウンセラー2～3名
5) 事後アンケート	…「グループ体験アンケート（大学生用適応感尺度）」（匿名）の実施
6) フィードバック	…プログラムの内容／ねらい 学生の様子（ポジティブフィードバック）

(4) 取組内容

① プログラム立案のためのニーズ調査

「安全衛生コーディネーター（※）研修」参加学生に対してニーズ調査（「今後の自分のよりよい学生生活のために、身につけたいものをすべて選んでください」）を行った。その結果、「円滑なコミュニケーション」、「自己理解」、「リラクセーション」の3領域への関心が高く、これをもとに3種類の心理教育プログラムを開発した。

※研究室の中心となり、安全衛生活動や健康づくりを牽引する役割を担う学生。その学生の育成を目指した学内制度が作られている。

② 3つのプログラム

プログラムは次の3タイプの中から選択され、研究室のニーズに応じて具体的なワーク案が作成される。

- | | |
|-------------------|---------------------------|
| 1) 自己理解・他者理解 | …心理テスト(エゴグラム) |
| 2) 研究室内の円滑な人間関係作り | …アイスブレイク、アサーショントレーニング等 |
| 3) 身体を使ったリラクセーション | …呼吸法、ペアリラクセーション、マインドフルネス等 |

プログラム具体例

プログラム	1) 自己理解・他者理解	2) 人間関係作り	3) リラクセーション
ねらい	エゴグラムを通じて自己理解・他者理解を深める。グループワークを通じた研究室メンバーとの交流。	研究室内のアイスブレイク。研究室メンバーとの交流。遠慮しすぎず伝えるスキルの習得。	グループワークを通じた研究室メンバーとの交流。自分の状態への気づき、対処の方法を知る。
ウォーミングアップ①	「自己紹介(誕生日チェーン)」:参加者同士やりとりしながら誕生日の順に並び、自己紹介。 「今日の体調マトリックス」:体調の良しあし、緊張・リラクスの状態を位置で表現する。		
ウォーミングアップ②	「意思疎通ゲーム」:質問に対して参加者全員の答えが同じになるように、やり取りを通じて意思疎通を図る。	「聖徳太子ゲーム」:2チームに分かれて作戦を立て、相手チームが一斉に一文字ずつ発声した単語を当てる。	「ジェスチャー伝言ゲーム」:言葉を使わず、身体表現のみでお題を伝えていく。
メインプログラム	エゴグラムを使った「私のトリセツ自己紹介」。研究室全体のエゴグラムの作成。	言いづらいことを伝えるスキル(アサーショントレーニング・ロールプレイ)。	呼吸法、マインドフルネス瞑想の体験。ペアリラクセーション。

③ エ夫している点

- 1) 研究室のアセスメント・ニーズを把握し、それらをプログラム内容に反映させている。また、そこから学生や教員への理解を深めて、カウンセリング業務にも活かしている。
- 2) 参加の任意性(必ずしも参加しなくてもよい)、侵襲性、心理的負担に配慮してプログラム内容を選定している。また、複数のカウンセラーによってフォローが行われている。
- 3) 日本語ができない留学生でも参加できるように、英語のスライドの準備やノンバーバル・ワークを採用する等の工夫をしている。
- 4) グループワーク時の約束事(1. プライバシー保護、2. 暴言の禁止、3. 対等な関係性)を最初に伝え、参加学生の心理的安全性の確保に努めている。

(5) 実施事例

日時:2025 年 10 月 29 日(水) 14:40~16:10(90分)

場所:教育総合棟の教室

参加者:教員 1 名、学生 14 名(学部 4 年生 7 名・修士 1 年生 3 名・修士 2 年生 3 名・留学生 1 名)

プログラムテーマ:「「褒める技法」を学ぶグループワーク」

ねらい:○研究活動外の活動を通じてメンバーの新たな一面を知り、相互理解を深める。

○アサーティブな褒め方を学び、グループワークにて実践しコミュニケーションスキルアップを図る。

○相互理解やコミュニケーションスキルアップを促進し、研究室内の心理的安全性の向上を図る。

当日の流れ:

プログラム	時間	内容
導入	5 分	プログラムの目的と参加ルール説明、カウンセラー紹介
ウォーミングアップ①	5分	「誕生日チェーン・自己紹介」
ウォーミングアップ②	5分	「今日の体調マトリックス」
ウォーミングアップ③	10分	「見えない長縄」 架空の長縄をイメージして全員で縄跳びをする
ミニ講義	10分	「ほめ技法(アサーティブな褒め方)」に関する簡単な講義
ワーク①	20分	「トランプの国のひみつ」 トランプを用いた問題解決ゲーム
ワーク②	10分	「君をほめるよ」 ワーク①の中で、その人の「いいな」と思ったことや普段の研究室活動の中で「いいな」と感じていることを一人ずつ伝える
全体シェアリング	5分	このプログラムで感じたり気づいたりしたことを一言ずつ伝える
まとめ	5分	司会のまとめ、事後アンケートの案内

当日の様子:当日のプログラムでは、いつもの研究室メンバーながらも場所を変え、外部の観察者もいる状況で、学生・教員ともにやや緊張した様子が見られた。しかし、ウォーミングアップの「見えない縄跳び」に入るところから笑顔が増え、次第に場の空気が和らいでいった。留学生も、非言語的な活動だけでなく、言語を用いたワークにも積極的に参加し、周囲の学生が自然にサポートする姿が印象的であった。「君をほめるよ」のワークでは、当初の目的を超えて話題が広がる場面もあったが、それが自由で温かいコミュニケーションの促進につながっていた。同じ研究室内でも普段あまり交流のない学生同士が言葉を交わす機会となり、新たな関係性が芽生える契機となったことがうかがえた。



ウォーミングアップ③「見えない長縄」の様子



ワーク②「君をほめるよ」の様子

3. 取組の成果

2022～2024 年度におけるプログラム実施数は、計 17 研究室（学生 143 名、指導教員 12 名）であった。内訳は、1) 心理テスト(エゴグラム)を用いた自己理解・他者理解が 4 件(学生 30 名、教員 1 名)、2) 研究室内の円滑な人間関係づくりが 8 件(学生 69 名、教員 7 名)、3) 身体を使ったリラクセーションが 5 件(学生 44 名、教員 4 名)であった。

事後アンケートを分析した結果、「大学生用適応感尺度」における「被信頼感・受容感因子」が 1%水準で有意に上昇しており、特に「他人から頼られている」「存在を認められている」といった項目で変化が見られた。また、自由記述分析では、「自己理解・他者理解」「人間関係」「ストレス対処」「コミュニケーション」の4カテゴリが抽出され、これらの要素が研究活動においても重要であるという気づきや体験が得られたことが示唆された。

上記のような集計や分析結果は、本取組の自己評価に用いるだけでなく、学生相談に関係する学会において学会発表ならびに論文化をして積極的な公表を行っている。

4. 今後の課題と対応について

課題とその対応方法としては、以下の点が挙げられた。

- ① プログラムの周知や募集方法:学科での案内や安全衛生コーディネーターとの連携を強化していく。
- ② 参加申し込みへのハードルの高さ:実績を積み重ね、その効果を検証し、プログラムの信頼を得ていく。
- ③ カウンセラーが対応できる研究室数の限界:一度に数名のカウンセラーが参加するため、限界がある。
- ④ 留学生や障害を持った学生等への配慮:現在試行錯誤を繰り返しながら、プログラムを検討している。
- ⑤ 教員参加の長所と短所:学生の緊張・教員の心理的負担を軽減するフォロー体制を検討している。

5. 特色・他大学等で参考となり得るところ

本取組は、学生相談を担当するカウンセラーが研究室という学生の日常的なコミュニティに直接働きかける点で、他大学においても導入しやすい実践モデルとなる。特に、事前のアセスメントを踏まえて研究室ごとの状況に応じた内容を設計し、実施後にはアンケートや心理尺度で効果を検証して次年度の改善につなげるという一連の流れは、学生支援における計画的な PDCA サイクルの好事例といえる。また、研究室単位で実施することにより、学生・教員・カウンセラーが顔を合わせる機会が増え、相談機関へのアクセスが自然に促進される点も他大学で応用可能である。さらに、留学生や異学年の学生が混在する環境でも運用できるよう、言語的・非言語的手法を柔軟に組み合わせている点は、多様な学生を抱える大学にとって大いに参考となると考えられる。

6. 所見、その他特記すべきところ

九州工業大学における「研究室訪問型心理教育プログラム」は、工学系大学に特有の研究室中心の教育環境に即して、学生相談の専門家が研究室コミュニティの中に直接入って行うという特徴的な取組である。個別面接では得られない「研究室という生活・学習単位」に焦点をあて、学生の対人関係や心理的安全性に関する課題を予防的に支援している点は、学生相談活動の新しい方向性を示している。特に、各研究室の構成・文化・ニーズに合わせてプログラムをオーダーメイド的に設計しており、実施にあたっては教員・学生・カウンセラーが事前に協議を重ねている。運営には労力を要するものの、参加者からは「研究室の雰囲気が良くなった」「メンバーの意外な一面を知ることができた」といっ

た感想が寄せられ、効果が具体的に実感されている。

また、こうした活動を通して、カウンセラーが学生の生の活動に触れ、普段の個別面接からは得られない学生像や研究室内の実際を把握できる点は重要である。学生にとっても、研究室全体でカウンセラーと関わることで「相談すること」への心理的ハードルが下がり、教員にとってもカウンセラーを身近に感じられる機会となっている。学生・教員・カウンセラーが対等に協働する形で心理的支援を展開することは、従来の受動的支援から能動的・開放的な支援へとつながる好例といえる。

さらに本学では、このプログラムの効果を定量・定性両面から検証しており、適応感尺度や自由記述の分析を行い、成果を論文として発表している。分析結果に基づいて構成内容を毎年修正する等、PDCA サイクルによる自己評価が機能している点は特筆に値する。大学組織として活動の根拠と継続性が求められる今日の学生支援において、データに基づく検証と改善を重ねながら取組を深化させていることは、極めて理想的な実践である。研究室という現場に根ざした支援と、科学的根拠に基づく改善の両輪が噛み合ったこの活動は、全国の大学における学生相談・学生支援の新しいモデルとして高く評価できる。

7. 参考資料

水内 良子，菊池 悌一郎，山口 駿範，田村 拓也（2024）研究室適応のための研究室訪問型心理教育プログラムの実践. 学生相談研究, 45, 12-23.

【学生相談】

東洋大学

ウェルネスセンターにおける包括的な学生支援体制の構築と展開

実地調査年月日： 令和7年11月21日

実地調査担当委員： 寺島 瞳

実地調査協力者： 島田 直子

1. 大学の概要

- ・ 設立年：1887年（明治20年）
- ・ 所在地：東京都文京区（白山キャンパス）、北区（赤羽台キャンパス）、埼玉県川越市（川越キャンパス）、朝霞市（朝霞キャンパス）
- ・ 学部・研究科数：14学部・15研究科（令和7年5月現在）
- ・ 学生数：32,654名（令和7年5月現在）
- ・ 教員数：824名（令和7年5月現在）
- ・ 建学の精神等：

東洋大学は、哲学者・井上円了により創立され、「諸学の基礎は哲学にあり」「独立自活」「知徳兼全」を建学の精神とし、哲学教育を礎として世界に通用する人材を育てている。同大学の教育理念は「自分の哲学を持つ」、「本質に迫って深く考える」、「主体的に社会の課題に取り組む」の3つであり、学生が多様な価値観を学習・理解し、自己の人生観・世界観を持ち、論理的・体系的に深く考え、社会の課題に自主的・主体的に取り組むことをできる人間の育成を目指している。

- ・ 全学的な学生支援の方針等：

東洋大学では、奨学金、学生寮、健康管理、学生相談、ハラスメント相談、アルバイト紹介、学生食堂など、学生生活全般をサポートする学生支援体制を整備している。また、課外活動の支援も行い、学生が充実した大学生活を送れるよう支援するとともに、就職・キャリア支援では、「主体的に考えて活動する力＝主活力」の育成を目的として、全学年を対象に就職個別相談等の就職活動の支援を行い、一人ひとりのキャリア形成を支援している。

2. 取組について

本報告は、2018年10月に東洋大学が設置した「ウェルネスセンター」を中心に、同大学における組織的な学生支援の現状をまとめたものである。同センターは、「保健管理室・医務室」「学生サポート室・学生相談室」「ピアサポートルーム」の3部門からなる組織であるが、本報告では特に相談内容の複雑化・多様化への対応の中核を担う「学生サポート室（学生相談）」「ピアサポートルーム（障がい学生支援）」の活動に焦点を当てる。その意図は、臨床心理士・公認心理師といった「心理職」と、新たに配置されたキャンパスソーシャルワーカーという「福祉職」が、どのように専門性を発揮し、かつ組織として「ネットワーク支援」をシステム化しているかを明らかにするためである。また、学内リソースのみならず、外部相談機関を組み合わせた支援体制についても、学生のセーフティネット構築の観点から詳述する。

(1) 導入経緯・目的

① ウェルネスセンター開設の目的

2018年10月、「保健管理室（旧医務室）」「学生サポート室（旧学生相談室）」「ピアサポートルーム（旧バリアフリー推進室）」の連携強化を推進するため、組織的な統合を行いウェルネスセンターを立ち上げた。設立にあたっては、学内で「ウェルネス」という言葉の定義について議論が重ねられ、「自らの健康な力を高めるとともに、それを活用してより積極的に生きようとする意思と実行力を有する状態」とされた。学生が主体的に自らの健康や生き方を考え、実行できる力を養う支援をおこなうことを目的としている。

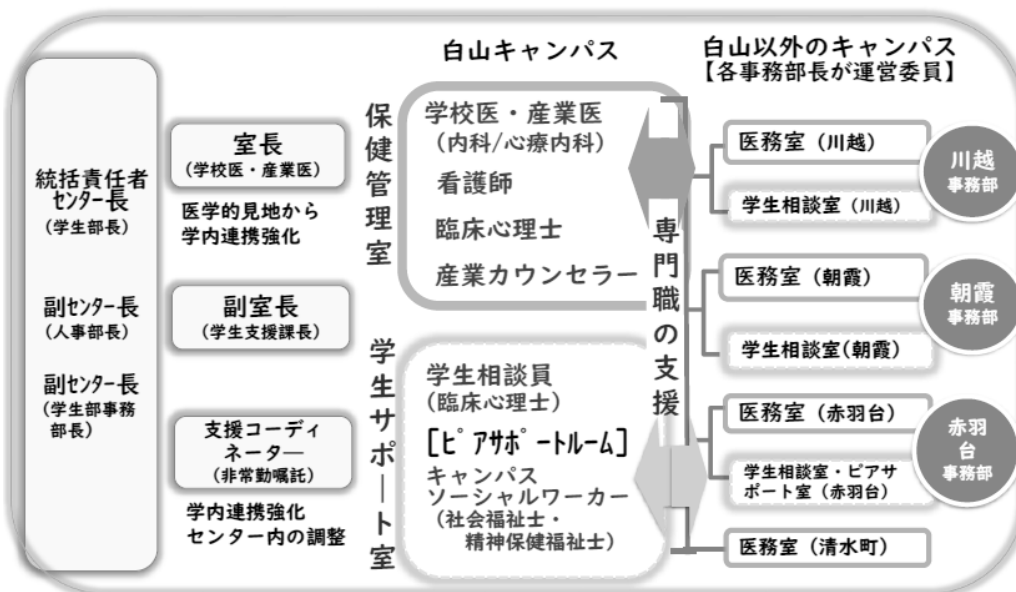
② ウェルネスセンター開設の背景

センター開設の背景には、学生の抱える悩みが多様化・重複し、相談内容が非常に複雑化してきたことがある。特に障がい学生の増加や、スーパーグローバル大学（SGU）としての取り組み以降、留学生による相談件数も大幅に増加し、それまでの体制では対応しきれないという課題が生じていた。そこで、深刻な事案や件数の増加といった現状を学内の会議で数値として示し学内の理解を得ながら、開設に至った。

この際に、従来の看護師や臨床心理士・公認心理師（心理職）に加え、新たに福祉職の専門性を持つキャンパスソーシャルワーカーを配置したことが大きな特徴である。当時、大学にキャンパスソーシャルワーカーを置く事例はまだ少なかったが、増加し続ける障がい学生への支援や、心理面・環境面の両方からのアプローチを強化するために導入された。

このように、センター化により、専門職と事務組織が協働して、多角的な側面から学生を支援する体制が整えられた。以前から個別的な連携は行われていたが、センター設立後は支援がより体制化・システム化され、互いに刺激を受け合いながら「ネットワーク支援」を深めることで、組織として多角的に学生を支える包括的な仕組みへと進展した。

【ウェルネスセンターの体制】



2025年4月

出典：東洋大学提供資料

(2) 運営体制

① 学生支援に関わる専門職の配置

全学で19名の臨床心理士・公認心理師が学生相談員として配置されており、常勤嘱託が10名、非常勤嘱託(週2～4日勤務)が8名と、他大学に類を見ない非常に充実した体制となっている。ここ数年でカウンセラーを3名増員したが、その背景としては、相談件数自体の増加に加え、上述の留学生の増加に伴う英語対応が可能なスタッフを拡充(当初1名から3名へ)する必要があったためである。主に、個別カウンセリングや心理検査の実施、教職員へのコンサルテーション、イベントを通じたアウトリーチなど、活動は多岐にわたる。

ピアサポートルーム(旧バリアフリー推進室)では、現在、全学で合計10名のキャンパスソーシャルワーカーが配置されており、社会福祉士または精神保健福祉士の有資格者が務めている。雇用形態は、常勤嘱託および非常勤嘱託(週3日勤務)の混合編成であり、白山キャンパスに9名、赤羽台キャンパスに1名が配置されている。障がいのある学生の登録者数が年々増加しており、それに対応するためにここ数年で人員を増やしてきた経緯がある。障がい学生支援のコーディネーターとして、合理的配慮の文書作成や、教員・事務組織との調整(修学環境の調整)を主導している。

保健管理室には、心療内科(精神科)の医師がおり、白山キャンパスに週3日勤務している。精神保健相談を行うほか、障がい学生支援において、外部医療機関での診断書がすぐに用意できない学生に対し、校医の「意見書」を作成することで合理的配慮の手続きを先行させるなどの役割を担っている。

また、外部の主治医から、診断の判断材料として心理検査の依頼が大学に来ることもある。大学側で検査を実施し、結果を医師へ戻すことで、スムーズな診断書作成と合理的配慮の決定へと繋げている。

② 組織的な会議体の運用や連携

ウェルネスセンター内の「ネットワーク支援」を維持するため、多層的な会議体がシステム化されている。例えば、「ウェルネスセンター運営委員会」「障がい学生支援委員会」「学生相談運営会議」「ピアサポート検討会議」などが設置されており、教員、専門職、事務組織が情報を共有し、方針を決定する場となっている。さらに、「学生相談」「障がい学生」「ピアサポート」の3分野それぞれに学内のスーパーバイザー(専任教員)がついており、各会議に参加して専門的見地から助言を行っている。このように、さまざまな会議を行うことで、かつてはキャンパスごとに「縦のつながり」で完結していたが、センター化により全キャンパスを「横串」で刺す情報共有が進んだ。また、キャンパスが複数あるため、同意書の取り方や守秘義務の基準など、キャンパス間で対応に差が出ないように、会議を通じてルールの一統化を図っている。

例えば、学生相談では、機密性を守りつつ、組織的な支援を行うための工夫がなされている。具体的には、専門職同士の検討会であっても、個人が特定されないよう配慮し、あくまで問題点の検討や共有に必要な範囲に留めている。また、学生から事前に「関係部署と共有する」旨の同意を得る仕組みを運用しているが、精神・発達障がい学生などのセンシティブなケースでは、共有の範囲を慎重に判断している。さらに、専門職(学生相談員やキャンパスソーシャルワーカー)が学部のFD研修や新任教員ガイダンスへ直接出向き、ウェルネスセンターの機能や合理的配慮について説明し、教員との顔の見える関係を構築し、教員が一人で悩まずに専門職へ相談できる環境を作っている。このように、単なる個別の連携に留まらず、組織的かつ多角的に学生を支えるシステムが構築されている。

③ ウェルネスセンター全体での危機介入のフロー

近年、深刻な事態に至るケースが増加している現状を受け、組織的な体制整備が進められている。具体的には、白山キャンパスを中心に、学生サポート室、ピアサポートルーム、および保健管理室が共同で対応するための「危機対応フロー」が作成されている。まず、命に係わる連絡が来たら、無事かどうか確認をして、実行に及んだ場合は、その程度を把握して、専門職チーフや事務局管理職に報告して対応を決定する。さらに、緊急かどうかによって、適切な場所に連絡するというフローである。

(3) 取り組み内容

①-1 学生相談（学内サポート）やアウトリーチ

学生相談の取り組みは非常に長く、1986年（昭和61年）に、朝霞キャンパスにおいて、低学年（1・2年生）への対応を目的として専門の相談員が初めて配置された。さらに、1988年（昭和63年）、白山キャンパスのイブニングコース担当として、専門の相談員が配置された。

学生相談における支援は多岐にわたり、教示・助言、教育啓発、危機介入、心理療法、障がい学生支援などがあげられる。従来、心理面接は1枠45分～50分で行われていたが、近年は、学生の相談件数の増加に伴い、面接枠の不足と待機時間の長期化（初回面談まで2週間待ちなど）が課題となっていた。これに対し、限られた面接室と人員でより多くの学生に迅速に対応し、待機時間を解消することを目的に、短時間の「30分枠」が導入された。30分相談は、特に発達障がいのある学生などのニーズと合っており、内面的な悩みを長時間話し続けるよりも、短時間で要点を整理する方が負担が少ない学生がいる。さらに、深い心理的洞察よりも、「毎週何曜日のこの時間に来る」という生活リズムづくりを目的とした継続的な関わりを重視する場合に有効に機能している。学生相談員の人数が多いため、全キャンパスの学生相談員が集まる会議を年10回開催、ケースカンファレンスを年5回開催している。

予防・啓発活動としては、グループ活動やメンタルヘルス活動も行っている。「セラピードッグふれあい体験」や「アザラシ型セラピーロボット・パロ交流体験」などのグループ活動は、他大学では見られない特徴的な活動である。4月の年度始めのオリエンテーションや授業開始後間もない時期などにスタッフがセラピーロボット「パロ」を連れて学内で、道案内や学生サポート室の案内を行う。パロは学生の間で有名になっており、学生サポート室へ足を運ぶきっかけ作りに大きく寄与している。他にも、「アロマ体験」「ヨーガ体験」「音体験」「クリスマスリース制作」など、メンタルヘルスに詳しくない学生でも参加しやすいイベントを開催し、学生相談員との接点を作っている。



出典：東洋大学提供資料

メンタルヘルス活動としては、ホームページや東洋大学公式アプリ（以下、公式アプリ）を通じてストレスチェックを実施している。チェックの結果、高い数値が出た学生に対し、「フィードバック面談を希望するか」を問いかけることで、潜在的な相談ニーズを効果的に掘り起こし、自分から申し込むことに抵抗がある学生を、気軽な入り口から相談へと繋げることに成功している。さらに、デジタルと紙媒体、両面での広報を積極的に行っている。上述の公式アプリを用いて、新入生には新学期開始後の5月、在校生には試験前や就職活動の開始時期など、学生の不安が高まる時期に合わせてタイムリーな周知を行っている。さらに、一人で悩む学生に届くよう「トイレの個室」への相談窓口掲示などの工夫も凝らしている。元々は「便所飯（トイレの個室にこもって食事をする）」などの孤立しがちな学生へのアプローチとして開始された。プライベートな空間で案内を目にしてもらうことで、支援の存在を知らせる狙いがある。



出典：トイレ個室の掲示（調査者撮影）



出典：学生相談室報告書第26号より

①-2 学生相談（学外サポート）

学外サポートとして導入されている「24時間年中無休の電話相談サービス」と「提携外部カウンセリング機関」の2つのサービスについて、それぞれの役割や特徴を整理する。

前者は、主に電話による24時間・年中無休の健康相談およびメンタルヘルス相談を担うサービスであり、メンタル面だけでなく、身体的な健康相談も含まれる包括的な電話窓口である。「24時間年中無休の電話相談サービス」は、公的な相談窓口（いのちの電話など）に比べて「非常に電話が繋がりがやすい」という特徴があり、学生からも高く評価されている。希死念慮が強く、特に一人暮らしで夜間に不安が強まる学生に対し、緊急時の「お守り」代わりとして案内文書を持たせる運用がなされている。夜間や年末年始等、大学事務局が休業している時のサポートとして機能している。

後者は、主に学外でのカウンセリングサービスを提供する役割を担っている。大学の相談室（学生サポート室）が混雑していて予約がすぐには取れない場合や、対面での相談を希望するが「学内の事情を知っている人には話にくい」「学外で相談したい」と考える学生の受け皿となっている。必要に応じて外部機関側から「大学の学生相談に行くように」と促したり、教員との連携が必要なケースを学内に繋ぎ直したりする橋渡しの役割も果たす。

大学側は、利用件数や利用者の年代、受付時間などの統計データは把握できるようになっている。また、原則として相談内容や個人情報は大学側に共有されない独立した組織であるが、自殺企図などの命に関わる重大な事案が発生した場合には、即座に大学側へ個人名を含めた連絡が入り、大学が迅速に対応できる体制が整っている。

② 障がい学生支援およびピアサポート

障がい学生への支援は、単なる環境調整に留まらず、継続的なモニタリングが行われる仕組みになっている。まず、キャンパスソーシャルワーカーが学生のアセスメントを実施し、コーディネーターとして様々な調整を行いながら合理的配慮に関する文書を作成する。この文書は、最終的に障がい学生支援委員長（学生部長）や学部長等が内容を確認し、組織的な意思決定プロセスを経て発行される。文書を発行したら終わりではなく、毎学期末に授業の状況を確認するモニタリングを実施し、必要に応じて次学期の配慮内容を修正する。

配慮内容の決定に際し、教員の負担感や実施可能性を考慮するため、キャンパスソーシャルワーカー、当該学部の教務担当職員、支援担当教員らが集まって協議を行う場も設けられている。教員が合理的配慮を適切に実行できるよう、専門職が組織的にバックアップする体制が整えられている。特に、実習などの学外機関が関わるケースや、資格取得科目に関する場面では、専門職が教員と連携し、学生の状況を見極めながら慎重に許可や配慮の判断を行っている。

また、近年は登録されている障がい学生（約 400 名）のうち、約 8 割が精神・発達障がいのある学生であるため、精神・発達障がいの学生は環境調整だけで支援が完結しないことが多い。以前は、事務職員や学生相談員が協力して行っていた合理的配慮の手続きを、現在はキャンパスソーシャルワーカーが中心となって担うことで、心理職がカウンセリングに専念できる体制を整えている。

ピアサポートルームでは、学生同士の交流や仲間として支え合う体験を通して学生一人ひとりが成長することを目指し、グループワークや共通のテーマに関心のある人が集まる企画を展開している。

（４）工夫している点

① 組織的な支援体制の構築

ウェルネスセンターの設立により、以前はキャンパスごとに異なっていた同意書の取り方や守秘義務の基準を全学で統一し、さまざまな会議を通じて普段から連携できる体制を整備し、支援の質を均一化する「横串」の体制を整えたことが大きな特徴である。このような状況下であったからこそ、危機介入フローの作成も可能になったものと考えられる。

② 専門職の積極的な増員

深刻な事案や件数の増加といった現状を学内の会議で数値として示し、現状の体制では限界であることから、ウェルネスセンターの組織化に至った。このような動きから、専門職の積極的な増員にも繋がっていったものと推察される。

③ リソースの最適化

増員に留まらず、今あるリソースも効率的に変更していったことも大きい。例えば、発達障がい学生等の「長時間は負担だが、毎週のペース作りが必要」という特性に合わせた「30 分相談枠」の導入により、回転率の向上と学生の特性への配慮を両立させている。さらに、外部リソースも重層的に活用していることも注目に値する。さらには、ウェルネスセンター設置により、キャンパスソーシャルワーカーが増員されてきたことで、学生相談員との適切な役割分担がされたことも注目に値する。

④ 潜在的ニーズへのアウトリーチ

ニーズがある学生の相談を受けるだけではなく、公式アプリを用いたストレスチェックの配信、トイレの個室での案内、さまざまな体験型のイベント、ピアサポートの導入など、自ら声を上げづらい学生にも積極的に働きかけている。

⑤ 学費納入期間等の柔軟な運用による退学予防

高等教育の修学支援新制度の導入に伴い、奨学金担当の職員と、学生相談員の連携も増えている。成績不振で奨学金が廃止される背景には、精神的な不調や家庭の事情があることも多いことから、学費納入による心理的な負担を少しでも軽減するため、高等教育の修学支援新制度に申請中の学生に配慮して、大半の申請者の申請結果が判明する時期を踏まえ、全学生の学費の納入期間を従来よりも延長した。また、判定までに時間を要する学生に対しては、申請結果が判明するまで個別に納入を猶予するなどの柔軟な対応を行っている。さらに、学生が体調不良などで休退学を迷っている際、事務的な制度である「学費返還制度」を支援のツールとして活用している。例えば秋学期の場合、学費が戻ってくる期限（11月上旬など）まで、1ヶ月ほど「お試し」で授業を受けてみるよう学生に促す運用がされている。学生は「意外と授業に出席できた」としてそのまま修学を継続したり、あるいは無理をせずに適切な時期に休学を選択したりすることが可能となり、安易な離学を防ぐ成果を上げている。

(5) 実施した成果

① 学生相談件数の増加と待機時間の短縮

学生相談員の増加もあり、相談件数も年々増加している。ここ2年は、コロナ禍前も大きく上回り、個別相談は13,000件を超えている。相談件数が増えている大きな要因の一つに、障がい学生への継続的な支援がある。合理的配慮を申請する学生の約8割が精神・発達障がいのある学生であることは上述の通りだが、環境調整後も学生サポート室でのカウンセリングを利用するケースが多く、相談件数の押し上げにつながっている。さらに、「30分枠」の導入により、相談枠の回転率が上がったことで、以前は2週間程度かかっていた待機期間が、現在は1週間以内に改善された。学生側からも「30分で十分」という声もあり、ニーズに合わせた効率的な時間配分が可能となった。

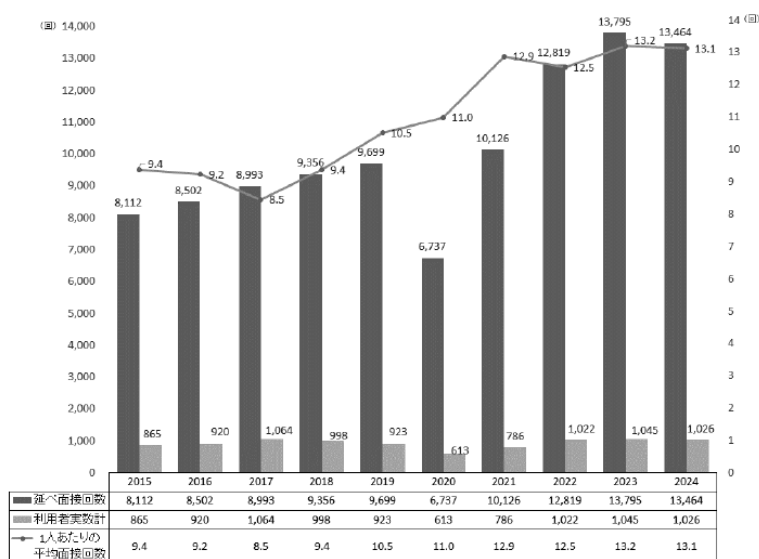


図1 個別相談の推移（延べ面接回数・利用者実数・平均面接回数）

出典：東洋大学学生相談報告書第26号より

② 潜在的なニーズのある学生へのアプローチ

公式アプリを用いたストレスチェックのフィードバックから面談に繋がるケースが目立って増えており、自ら学生相談に申し込むハードルが高かった学生の早期発見に繋がっている。また、実際に相談の申込時に「トイレの張り紙を見て相談に来た」と言う学生が一定数存在しており、トイレの個室掲示が有効なアプローチとして現在も継続されており、孤立しがちな学生への確実なアウトリーチ成果を上げている。

③ 支援対象の多様化

これまで学生相談の利用が少なかったアスリート学生からの相談が増えたことなど、専門職による学内連携の成果が利用層の拡大として現れている。また、英語対応可能な学生相談員を3名に増員したことで、留学生の多様なニーズにも応えられる体制が整った。修学支援新制度により、経済的な困難を抱える学生も入学してきており、精神的な不調が背景にあることも多いため、奨学金担当と学生相談員との連携も行われるようになった。学費納入制度を柔軟に運用することで、退学等も未然に防いでいる。

④ 居場所づくりとピアサポート

「相談」という形をとらずに、学生同士が繋がっていける場を提供している。また、ワークショップや講座を通じて学生同士の仲間作りを支援することが、結果として孤立を防ぎ、不登校などの未然防止に繋がると考えている。

(6) 課題・今後の予定等

① 物理的なスペースや人員の定着の問題

人員は増員されたが、相談件数の増加に伴って、現在は学生サポート室の物理的なスペースの不足が深刻な課題となっている。特に、白山キャンパスは非常に手狭であり、相談に必要な防音設備などを備えた個室が不足している。物理的な部屋がないために、これ以上スタッフを増やすことが難しく、時期によっては「相談予約を入れたくても空いている部屋がない」といった理由で断らざるを得ない事態も発生している。特に、試験前などは不安を訴える学生が増えるため、予約がいっぱいになることも多い。また、キャンパスソーシャルワーカーは短期間で10名規模の専門職を採用して体制化したが、容易ではなかった。特にスタッフの「定着」が現在も継続的な課題となっている。

② 教員との合意形成と組織的サポート

「合理的配慮」の対応が増加し、教員は修学上の調整に様々な工夫をおこなっているが、教員の負担増加に伴い一部の教員から明確な決まりを求められることがあるが、個別のケースに応じた柔軟な対応が必要なため、一律の基準の策定が困難である点に難しさがある。また、専任教員に比べ、学内ネットワークの構築が難しい非常勤講師へのサポートや情報共有をいかに徹底するかが、全学的な支援体制における継続的な検討事項である。今後も、学内教職員専用のポータルサイトの充実に向け、障がい学生支援に関する様々なコンテンツを掲出し情報共有を一元化していくことが重要となっている。

さらに、深刻な悩みを抱える学生の支援を通じて、教員自身も精神的なダメージを受けることがあるが、そのケアが十分ではないことも挙げられる。教員自身の悩みや困りごとを直接受け止める明確な専用窓口が学内に確立されていない。そこで、あるキャンパスで障がい学生支援委員長やウェルネスセンターのスーパーバイザーを交えたカタリバ的な場を設けることを試行的に実施している。これは解決を目的とする場ではないが、「困りごとを共有し、他者のやり方を共有する場」としてのニーズは高いため、他の

キャンパスでも実施していくことを検討している。今後は、教職員の連携もより強化して、一人で抱え込まないようなシステムをさらに強化していくことが求められている。

③ 多様化する学生への対応

近年増加している通信制高校出身の学生などは、キャンパスに通う習慣自体が困難な場合がある。こうした学生には、オンライン面談を通じて繋がりを維持しながら、大学への所属意識を高めることが新たな課題となっている。

さらに、修学支援新制度の開始により、経済的な困難を抱える学生が増えてきている。様々な対策を行ってはいるが、今後も組織的な支援をより一層強化していく必要がある。

3. 特色・他大学等で参考になりうるところ

キャンパス間の連携強化のため、全学的な「横串」の支援システムを構築し「ウェルネスセンター」へ統合されている。特に同意書の書式や守秘義務の基準を全学で統一し、事務職と専門職が協働する体制を実務レベルで機能させている点は、複数キャンパスを有する大規模大学において極めて有用なモデルである。

福祉職の導入により心理職がカウンセリングに専念できる環境が確保された。全学に配置された10名のキャンパスソーシャルワーカーが合理的配慮の文書作成や教職員・外部機関との調整を専門的に担うことで、個別の心理支援と組織的な環境調整を両立させる重層的な支援体制を確立している。

また、外部リソースを、学内資源を補完する形で戦略的に組み込んでいる。24時間電話相談や外部カウンセリング機関を単なる委託先とするのではなく、夜間や大学の休業期間における「切れ目のないセーフティネット」、あるいは学生の不安を和らげる「お守り」として機能させ実効性を高めている。

さらに、潜在的な支援ニーズにアウトリーチするため、多角的な取り組みがなされている。公式アプリでのストレスチェックを通じた相談へのつながりや、トイレの個室の案内掲示、さらにはセラピーロボットを活用した親しみやすいイベントの実施など、相談室への心理的ハードルを下げるための多角的な工夫がなされている点も、非常に参考になる。

4. 所見、その他特記すべきところ

かつては福利厚生の一環と考えられる傾向にあった学生支援を、修学環境を支える大学経営の重要施策と捉えている点は、大規模大学における先進的な取り組みとして示唆に富むモデルである。命に関わる緊急事態が深刻化する現状に対し、専門職の個々の判断や責任に委ねるのではなく、組織全体でリスクを共有し介入する「組織的対応」の体制が確立されている。

一方、支援を充実させ、困難なケースを積極的に受け入れる体制が整うとともに、最前線で学生と向き合う教職員の精神的負荷や業務負担の増大という課題も顕在化しつつある。対面での授業出席に課題をもつ通信制高校出身者、留学生、経済的困難を抱える学生といった近年増加している学生のニーズに対しても教職員が協働しながら、さらに体制を整えて応えようとしている姿勢も参考になる。

3. 參考資料

大学等における学生支援の取組状況に関する調査（令和 7 年度（2025 年度））
実地調査担当者一覧

氏 名	所 属 及 び 職 名	実地調査 対象校
谷田川 ルミ	芝浦工業大学 工学部 教授	明治大学
谷村 英洋	帝京大学 教育学部 教育文化学科 准教授	
佐藤 純	茨城県立医療大学 保健医療学部 教授	九州工業大学
軽部 雄輝	帝京平成大学大学院 臨床心理学研究科 講師	
寺島 瞳	東京経済大学 全学共通教育センター 准教授	東洋大学
島田 直子	秀明大学 学校教師学部 講師	

（実地調査対象校別 敬称略）

令和 8 年 8 月

発 行 独立行政法人 日本学生支援機構
学生生活部 学生支援企画課 学生支援調査係
〒135-8630 東京都江東区青海 2-2-1
TEL 03-5520-6169
URL <https://www.jasso.go.jp/>