

## VI. 学生支援

### 1 現状説明

(1) 学生が学修に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう学生支援に関する方針を明確に定めているか。

#### a. 学生に対する修学支援・生活支援・進路支援に関する方針の明確化

<学生支援に関する方針>

仏教精神を基幹として学識・情操・品性ともにすぐれた人格を育成するとともに、学問の研究を深め、日本文化の進展に寄与することをもって目的とするという本学の理念に基づき、学生ひとりひとりが学修に専念し、安定かつ充実した学生生活を送ることができるように学生支援体制を構築する。

##### ①学修に専念するための支援方針

学生が自ら学習計画を立て、履修を決定できるように、オリエンテーション・プログラムなどをとおして学科の教育方針、具体的な履修方法を理解させる。

##### ②安定かつ充実した学生生活を送るための支援方針

学生の抱える困難な問題、特にメンタルな問題に対処するために健康管理センター（学生相談室）の機能を強化する。また、経済的不安をもつことなく勉学に打ち込めるよう、奨学金制度を充実させ、さらに給付については状況に応じて柔軟に対応する。

##### ③自ら進路を考え、決定していくための支援方針

学生ひとりひとりのキャリア形成を支援するために、キャリア形成教育プログラムを正課内に設置するなど入学時からの系統的なキャリア形成支援を実施する。

以上のような方針を具現化するために、本学では、専任教員と学生支援部（学務課、学生支援課、就職・キャリア開発課、国際課）、健康管理センター（保健室、学生相談室）、学生支援関連の各委員会（教務運営会議、学生指導委員会、就職・キャリア開発委員会）が一体となって、学生に対する修学支援・生活支援・進路支援を行っている。

学生指導委員会では、学生生活に関する諸事項を審議することとしており、また、学生支援は専任教員を中心に行うとして、アドバイザー制度を敷いている。各学科の専任教員は、1年次から4年次に至るクラスやゼミ等を単位としてアドバイザーとなり、個人面談（年2回程度実施）などを通じて担当クラスの学生の履修状況や成績を把握し、学務課・学生支援課等の関連部署と連携して助言・指導を行っている。心身の健康上の問題や経済的支援の必要がある場合には、健康管理センター、学生支援課、学生指導委員会等と連携をとりながら支援を行っている。また、進路支援としては、教員や大学事

務部職員で構成される「就職・キャリア開発委員会」のもとで連携を図っている。

これらの学生支援を円滑にするために導入しているのが「オフィスアワー制度」と「オリエンテーション・プログラム」である。オフィスアワー制度は、専任教員（アドバイザー）がオフィスアワーとして設定した時間に研究室で学生の質問・相談に応じるものである。学科ごとに実施する「オリエンテーション・プログラム」は、新入生を対象に学科の教育内容の説明、教員・学生アドバイザー・学生相互の交流・親睦、履修相談等を行い、学生生活にスムーズに入れるように配慮している。

更には教職員協働で学生支援全般にわたる改革を推進するため、学長直属の機関として「カリキュラム改革委員会」及びその下部組織としてワーキンググループを設置している。同委員会は、修学支援、生活支援、進路支援はそれぞれ独立したものではなく有機的に関連するものであるとの方針のもと、カリキュラム編成にとどまらず、アドバイザー制度や就職支援などについて議論している。同委員会の議論の結果は学生指導委員会や就職・キャリア開発委員会など関連委員会に報告され、組織間の連携を図っている。

グローバル・コミュニケーション学部の開設に伴って増加している留学生に対しては、グローバル教育研究センター運営委員会、国際交流課等が連携し、留学生の支援体制を強化している。

## **(2) 学生の修学支援は適切に行われているか。**

### **a. 留年者および休・退学者の状況把握と対処の適切性**

留年者、休・退学者に関する情報は、学生支援課を通じて教職員間で共有されている。ここ数年の状況として、休・退学者数に目立った変化が認められないが、全体的傾向として、どの学科も1、2年次での退学が大半を占め、3年次では低下、また4年次に若干増える傾向がある。休・退学の理由としては「進路変更」が最も多く、「経済的理由」によるものは少ない。4年次での増加は、GPA制度の導入による進級条件・卒業条件の厳格化の影響と考えられる。同様の理由により、原級留年者数も増加傾向にある。

アドバイザーは、学生の成績や出席状況を把握するだけでなく、個人面談等を通じて学修に対する意識や日常生活の状況を把握し、出席不良・成績不良の学生に対して早期の対応を行っている。また、学生が休・退学を希望する際はアドバイザーとの面談を義務づけ、休・退学届にアドバイザーの所見と学科長の承認を必要とすることにより、状況把握と対応の機会を確保している。

このように、アドバイザー制度の活用により、出席不良者・成績不良者を早期に発見し適切な対応に努めているが、最終的に学籍異動が生じた場合には、学部教授会又は研究科委員会に報告して情報を組織的に共有し、学生指導委員会で退学者の背景の分析や対応を協議している。

## b. 補習・補充教育に関する支援体制

本学では、高校教育から大学教育への円滑な移行と入学後の目的意識・学びの動機付けを高めることを目的として、全学科で入学前教育を実施している。入学者には共通課題として「基礎学力問題集」を提示し、大学教育に必要な基礎学力の確認・定着を図っている。また、学科により①英語特別講義の実施、②理数系科目のテストおよび講義の実施、③集合学習によるアクティブ・ラーニングの実施、④教員および上級生との交流、⑤専門教育に沿った課題の提示など、さまざまなプログラムを通して本学教員が初年次に向けた学習上の助言や指導を行っている。

そして、初年次の全学共通基礎課程（武蔵野BASIS）では、教養教育の足がかりとして「武蔵野BASIS基礎」を設置し、社会科学分野と自然科学分野の基礎的事項を確認している。また、各学科では、学科基礎科目として「入門ゼミ」等の科目を設置し、専門教育の円滑な導入を図っている。

その他、教育課程外の補習・補充としては全学的な取組みは行っていないが、学科によってはオフィスアワーを活用した個別指導、長期休業期間を利用した実習補習、レポート指導等を行っている。また、授業とは別に担当教員が問題集を作成して学生の自主学習を促し、学生による自主ゼミ、上級生による学習サポートを行っている学科もある。なお、通信教育部では、学生の要望に応じて適宜補習授業、レポート指導を実施している。

留学生については、国際課の監督のもと、留学生サポーター制度を導入し、日本人学生が留学生にマンツーマンで発音・イントネーションのチェック、授業の課題・レポート等のサポートを行い、日本語学習を支援している。

## c. 障がいのある学生に対する修学支援措置の適切性

障がいのある学生に対しては、入試の前に面談を行って修学上の問題を把握し、個々の事情に応じた支援措置を講じている。設備面では、車椅子の利用者のために、各教室棟の入口にスロープを設置している。基本的に建物にはエレベータを設置しているが、築年数が古く、エレベータのない1号館（昭和41年築）には階段に車椅子用の昇降機を設置している。しかし、4号館（昭和52年築）にはエレベータがなく、階段の構造上の理由により昇降機を設置していない。また、1号館1階にある一部の大教室は構造上、車椅子での入室が困難である。そのため、車椅子を利用する学生の履修状況をみて教室を配置・変更することで対応している。

聴覚障がいのある学生に対しては、ノートテイクや手話通訳によるサポートを行っている。ノートテイクや手話通訳は、学生支援課が地域のボランティア団体に手配するとともに、学生ボランティアを募集して組織的に行っている。発達障がいのある学生に対しては、対応ガイドラインを策定し、それに基づいて、学生支援課、学生相談室、保健室が連携しつつ、学生の要望と状況とに即して、個別かつ総合的に対応している。

#### d. 奨学金等の経済的支援措置の適切性

##### ア) 奨学金

本学は学生の学業、研究を奨励し、個性ある優秀な人材を社会に送り出すことを使命として独自の奨学金制度を設け、経済的支援の充実を図っている。

「開学記念奨学金（一般）」「後援会奨学金」「通信教育部奨学金」、大学院では「政治経済学研究科奨学金」、「薬科学研究科奨学金」などがあり、主に経済的困窮度の高い学生に対し優先的に支給している。特に後援会奨学金は、保護者が死去、解職、病気及び罹災等により、家計の事情が急変し、経済的に修学が著しく困難となった学生が修学を継続できるように支援を行っている。

平成 23 年の 3 月の東日本大震災の罹災学生に対しては、授業料を減免する制度を定めた。具体的には、「武蔵野大学学生の災害等による学費免除規程」を整備し、災害等による家庭の経済状態急変で学費納入が著しく困難となった学生を対象として、学費の全部又は一部の免除を可能とした。対象学生は 35 名（平成 23 年 10 月現在）であり、被害状況に応じて学費の全学免除又は半額免除を行った。

学外の奨学金として、日本学生支援機構等の公的団体や地方自治体等による奨学金についても、それぞれの目的に相応しい人材を選考して推薦している。以上のように、介在的支援措置は適切に行われている。

学内の奨学金には、経済的支援を直接の目的とするものだけでなく、学生の学修意欲を高めることを目的とした奨学金も用意している。各学科でその年度の成績（G P A）が 1 位の学生に特別奨励賞として、1 年間で G P A の上昇率が高かった学生を選考した上で、うち 2 名を努力賞として、それぞれ学修奨励金を支給している。また、法学部と経済学部では、公務員、公認会計士、税理士を目指す成績優秀な学生を対象とする育成型特別奨学金を支給している。そのほか、平成 23 年度から新たに「グローバル・コミュニケーション学部育成型奨学金」を用意している。

##### イ) その他の経済的支援

武蔵野キャンパス近隣の小平市に小平男子学生寮、有明キャンパス近隣の葛西に、葛西国際寮（留学生と日本人学生対象）を整備して提供している。アルバイトについては、学生支援課が教育上の観点から学生に相応しいものを紹介している。また、オープンキャンパスの企画・協力、入試時の補助業務等について学生を募集し、アルバイトとして雇用することで学内行事の運営に携わる機会も提供している。

#### (3) 学生の生活支援は適切に行われているか。

##### a. 心身の健康保持・促進および安全・衛生への配慮

学生の健康保持に関しては保健室と学生相談室からなる「健康管理センター」を設置している。健康管理センターでは、毎年度 4 月に全学生を対象とした定期健康診断とと

もに、全新生を対象としたUPI (University Personality Inventory) 調査を実施し、学生の心身の健康保持に努めている。また、AED (自動体外除細動器) は武蔵野キャンパス内2か所 (2号館入口、6号館入口)、有明キャンパス内に3か所 (1号館1階入口、2号館1階入口、3号館2階入口) に設置している。

武蔵野キャンパスの保健室には精神科1名、内科2名の校医、有明キャンパスの保健室には精神科1名、内科1名の校医が在籍している (診察はそれぞれ週1回) ほか、両キャンパスともに保健師2名が常駐し、学生の病気・けが等に対応している。また、栄養士1名が定期的にそれぞれのキャンパスに来校して学生の日常的な健康管理の指導にあたっている。

学生相談室では、平成27年度現在7名の相談員 (臨床心理士) が在籍し、両キャンパスそれぞれにおいて常時3名の体制で学生・教職員の相談と電話相談による緊急対応を行っている。保護者との連携が必要なケースでは、状況に応じて家族面談も取り入れている。学生相談室の活動を周知するために、毎年度、学生相談室のパンフレットを新生全員に配布するとともに、保健室入口や学生支援課窓口、トイレなどに配備している。学生相談室では、業務だけでなく、「らんちょんミーティング」(昼食会)、「ボディバランスヨガ講座」などのグループワークを定期的で開催して学生同士の交流や健康の増進を図っている。グループワークの開催は、学生相談室の認知を高めることにも役立っている。

学生相談室では、相談員、アドバイザー (臨床心理学の専任教員)、学生部長、学生支援課長等による「学生相談室運営会議」を毎月1回開催し、関係者の情報共有を図っている。また、毎週1回、相談員と校医 (精神科)、アドバイザーでケース・カンファレンスを実施し、医学的な視点を含めた多角的な学生支援を行っている。

近年、学生相談室の相談件数は増加傾向にあり、平成26年度における両キャンパスの相談件数の合計は1,001件 (有明402件、武蔵野599件) に上る。これは学生数の増加にも起因しているが、学生相談室の日常的な広報活動の成果ともいえる。一方で、学生相談室単独での対応が難しい案件も増えていることから、平成22年度から、学生指導委員会の委員 (各学科の専任教員等) や関係部署の職員に向けて「学生相談室相談状況報告会」を行うなど、各部署との連携を強化している。

## **b. ハラスメント防止のための措置**

本学では、平成12年にハラスメント防止規程を定め、学内理事者会の監督・指導のもと、セクシュアル・ハラスメント及びアカデミック・ハラスメントの防止に取り組んでいる。同規程に基づいて「ハラスメント防止委員会」及び「ハラスメント対応委員会」を設置し、ハラスメント防止のための全学的な組織体制を整備している。

ハラスメント防止委員会は、心理臨床センター長、学生部長、学生支援部長等で構成され、主にハラスメント防止に関する広報活動を行う常設の委員会である。ハラスメン

ト対応委員会は、学院長が学内理事者会の議決を経て指名する委員で構成され、関係者の申立てに基づいてハラスメントの発生に関する事実調査、苦情処理、調停案の作成等を行う。学内理事者会は、対応委員会の報告を受けて、被害者の救済並びに加害者の処分に関する措置を決定する。

ハラスメント相談窓口は心理臨床センター、学生相談室、保健室、アドバイザー（専任教員）となっている。ハラスメントに関する情報や相談窓口は、MUSCAT（武蔵野大学ポータルサイト）に掲載しているほか、ハラスメント防止に関するリーフレット『STOP HARASSMENT』を配布するなど、学生が相談しやすい環境作りに努めている。教員には、年度当初の「教員顔合わせ会」等においてハラスメント防止・対応に関して周知している。

アルコール・ハラスメントの防止については、チラシの配布やポスターの掲示、校内放送により学内に周知している。また、毎年度4月には、新入生を中心とする希望者にアルコールパッチテストを実施して啓発活動を行っている。平成27年度は646名がテストを受けている。

#### **（4）学生の進路支援は適切に行われているか。**

##### **a. 進路選択に関する指導・ガイダンスの実施**

###### **ア）教育課程内の取組について～キャリア開発プロジェクト**

本学では、独自の総合的キャリア開発支援として「キャリア開発プロジェクト」を展開している。本学のキャリア開発は、教育課程における専任教員によるキャリア教育を最大の特色としている。これは、専任教員の責任のもとで、学士課程全体を通じた体系的なキャリア教育を行うことを意味している。キャリア開発プロジェクトは、その目標と内容を段階的に変化させて現在に至っており、その経過は以下のとおりである（表参照）。

まず、平成11年度に資格取得対策講座を開講し、平成12年度に学部（文学部・人間関係学部・現代社会学部）の正課の共通科目として初めてキャリア開発科目2科目を設置した。平成14年度には「キャリア開発プロジェクト委員会」を設置して組織体制を整備するとともに、キャリア開発科目に資格取得支援と就職支援を加えることにより、総合的なキャリア教育体制を構築した。この取組みは、キャリア教育による「職業観・勤労観の涵養」「職業に必要な知識・技能の習得」「主体的に進路を選択する能力・態度の育成」を目指すものであり、平成15年度文部科学省「特色ある大学教育支援プログラム（特色GP）」に採択された。平成18年度にはキャリア開発科目群は34科目に発展し、キャリア教育の導入・展開という観点からは一定の成果を得た（第1ステージ）。

一方で、キャリア開発科目では、社会的実践力の活用を意図して、学外の人材コンサルタントや経営者等を積極的に登用したため、就職対策を授業で行うという印象を払拭できなかった。また、キャリア開発科目は、教育課程において独立した科目と捉えられ

たため、専門科目との関連性が認識されず、教育課程全体における体系化を図ることが難しくなった。そこで、キャリア教育の定着と体系化を図るために、キャリア教育を専門としない専任教員がキャリア教育を実施することにした（第2ステージ）。これは、専任教員が主体となってキャリア教育を実施することにより、キャリア教育の一般化を図り、学生の学習意欲の向上を目指すものである。

その概要は、①教育内容の標準化を図るため、専任教員による「キャリアデザインノート研究会」を設置し、キャリア開発の基幹科目である「キャリアデザイン」のテキスト・指導要領の開発を、各分野の専門性を活かして行う、②グループワークを活用した教育手法の開発（教員のファシリテーション研修の実施）、③授業アンケートを活用した効果検証システムの再構築、の3点である。この取組みは「専任教員によるキャリア教育の実践」として、平成19年度文部科学省「現代的教育ニーズ取組支援プログラム（現代GP）」に採択された。

そして、平成22年度からは、学士課程全体へのキャリア教育の浸透を目指し、全学的なカリキュラム改革と並行してキャリア教育の再構築を図っている（第3ステージ）。ここでは、インターンシップ実習を教育課程に段階的かつ体系的に組み込み、学士課程教育全体を通じてキャリア教育を推進することにより、学生が社会人・職業人として通用する汎用的な基礎能力を主体的に形成することを目指している。この取組みは、「学士課程教育全体を通じた就業力向上の推進」として、平成22年度文部科学省「大学生の就業力育成支援事業」に採択された。

具体的には、1年次では、キャリア開発科目の基礎科目を武蔵野BASISに組み入れ、自己基礎力と職業観・勤労観を育成する。2年次では、模擬就業体験を含む短期インターンシップ実習を行い、実習後のフォローアップ授業で目標達成度の評価と次段階の目標設定を行う。3・4年次からは、ゼミ（研究室）と企業が連携した長期インターンシップ実習へ展開し、企業と協働で理論と実践を有機的に構成した教育プログラムを開発する。また、学生は1年次からeポートフォリオ（e-clip!）を利用して自己の学習・進路目標についてアクションプランを作成し、それを教職員が情報共有することにより、学生の志向と学習状況に合わせた総合的な助言・指導を行う（eポートフォリオシステム）。このようにして、現在の第3ステージでは、学士課程教育全体を通じたキャリア教育を実践している。

（表）キャリア開発プログラムの概要

	目 標	取組みの概要
第1ステージ キャリア教育の導入 (平成11～18年度)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職業観・勤労観の涵養</li> <li>・職業に必要な知識・技能の習得</li> <li>・主体的に進路を選択する能力・態度の育成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリア開発科目の設置</li> <li>・キャリア開発プロジェクト委員会の設置</li> </ul>
第2ステージ キャリア教育の一般化 (平成19～21年度)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・専任教員の意識改革</li> <li>・学生の修学意識増進</li> <li>・社会人基礎力の育成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリア教育の標準化(テキスト・指導要領の開発)</li> <li>・グループワークを取り入れた教育手法の開発・研修</li> <li>・効果検証システムの再構築</li> </ul>
第3ステージ キャリア教育の再構築 (平成22年度～)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学士課程教育全体を通じた就業力の向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリア開発科目の再編制(武蔵野BASIS等)</li> <li>・インターンシップ実習の体系化</li> <li>・e-ポートフォリオシステムの導入</li> </ul>

平成 25 年度以降については第 3 ステージ取組みの概要に記載事項を継続的に実践した結果、就職率（就職者/就職希望者）は毎年度前年比増加が達成されている。

#### イ) 教育課程外の取組について

本学では、企業・大学・学生の 3 者間の関係を有機的に結ぶことで、就職支援の一層の強化を進めている。この取組みは、本学が企業訪問や情報交換会を通じて企業の採用動向や求める能力・人材像を把握し、本学からは企業に向けて情報発信することで情報の双方向化を図るものである。そこで得た企業の情報やニーズを就職相談や各種ガイダンスを通じて学生に提供し、企業と学生のマッチングの精度を高めていく。最終的に、獲得した情報や知見に企業及び学生アンケートの調査結果を加えて検証することにより、企業のニーズを可視化し、就職支援全般を最適化することを目指している。この取組みは、「企業、大学、学生の 3 者を有機的に結ぶ就職支援環境の強化」として、平成 21 年度文部科学省「大学教育・学生支援推進事業」（学生支援推進プログラム）に採択された。

具体的な就職支援としては、全学的な進路ガイダンス、U ターンガイダンス、学科・専攻の OB・OG 懇談会、卒業年次生による就職活動体験報告、SPI2・Web 試験対策講座、志望業界別の就職塾を実施している。また、個別支援として、エントリーシート・履歴書作成指導、面接指導等の試験対策を行っている。その他、特色ある就職支援として、以下の取組みがある。

#### ①キャリア・アドバイザーによる個別進路相談

キャリア・アドバイザーは、学生 1 人ひとりの個性・背景を踏まえた相談をしている。



平日は2名を常駐させるなど、近年は体制を充実させている。平成22年度実績では、延べ4,074名、平成27年度は延べ4,336名の学生が相談に訪れている。

#### ②オープン・カンパニー

最近の学生の大企業志向の要因のひとつとして、学生が目にする中小企業の情報が少ないことが挙げられる。そこで、中小企業の魅力や特色を知るための取組みとして「オープン・カンパニー」を実施している。これは、東京近郊の企業を訪問して会社見学・工場見学を行い、経営者・担当者から業務の実際を聞き、学ぶというものである。参加した学生はもとより、企業側からも学生の意欲・志向を知る機会として好評を得ており、採用に直結するケースもある。

#### ③OB・OG訪問

本学では、卒業生との関係を重視しており、学生には積極的にOB・OG訪問を行うよう指導している。キャリア開発課では、OB・OGの個人情報保護に配慮しながら、訪問までのマッチングを支援している。その結果、平成22年度には、一般企業を目指す学生が最低1回以上のOB・OG訪問を行っている。

#### ④学内合同企業選考会

平成22年度より、卒業年次生と中小企業の選考会を学内で実施している。平成22年度は12月と2月の年2回の開催で計36社の企業が参加して1次選考会を行い、最終的に23名の内定者を出した。平成23年度においては、7月、11月、1月の3回の開催を予定しており、更に就職率の向上を図る。

#### ⑤企業研究ガイダンス

平成26年度より企業研究および業界研究を目的に、平成26年度15業界15社、27年度23業界23社の企業を招き、企業とその業界を理解するための説明会を実施。就職活動を目前とする3年生を中心に、他学年も参加自由とした。

#### ⑥資格取得支援

資格取得対策講座として、平成22年度は17種、延べ22講座を開講した。全講座の年間受講者数は延べ456人であり、多くの試験において全国平均を上回る合格率を達成している。特に、秘書技能検定準1級は、47.1%（全国合格率28.5%：平成22年11月実施分）、旅行業務取扱責任者（総合）は、90.0%（全国合格率30.3%）と高水準の結果となった。なお、平成23年度においては16種、延べ20講座の開講。その後も継続的に開講しており、平成25年度は14種555名、平成26年度は13種471名、平成27年度は12種468名の受講者数となっている。

日商簿記検定策講座、秘書技能検定対策講座、医療事務対策講座については、所定の級に合格した受講者に単位認定している。また、TOEIC等の外国語検定については、取得した級・スコアに応じて奨励金を給付し、受検を促進している。更に、公務員試験本科講座、宅地建物取引主任者講座については、受講促進のため講座料相当額を支給する奨励金制度を設けている。

資格対策講座の運営に当たっては、教育課程における授業科目とのバランスを考慮して、教務運営会議等で調整を行っている。

## **b. キャリア支援に関する組織体制の整備**

就職支援を有効に実施するための協議・調整機関として、「就職・キャリア開発委員会」を設置している。同委員会は、キャリア開発部長を議長とし、各学科から専門委員として選出された教員と事務局の課長職で構成され、教職員協働の体制を構築している。同委員会では、キャリア開発教育の方針や就職支援、資格取得支援等について審議・調整を行う。また、同委員会の専門委員会として「国内インターンシップ専門委員会」と「海外インターンシップ専門委員会」を設置している。同委員会は、教育課程全体の改革を推進する「カリキュラム改革委員会」と連携して、学士課程教育におけるキャリア開発支援の最適化を図っている。

キャリア支援に関する事務局の体制としては、就職・キャリア開発課が就職支援・資格取得支援を担当している。キャリア教育については、就職・キャリア開発課と学務課が連携・協働している。

## **2 点検・評価**

### **(1) 効果が上がっている事項**

#### **ア) アドバイザー制度の確立**

本学の学生支援の中心であるアドバイザー制度により、成績不良者や進路変更を望む学生の早期ケアに成果を上げている。更には、こうした活動をとおして、アドバイザーが学生支援の中心的存在であることが全学的に認知されている。

#### **イ) オリエンテーション・プログラムの開始**

オリエンテーション・プログラムは、それまで入学式直後に全学科一斉に実施していた1泊2日の「オリエンテーション・キャンプ」を廃止し、平成23年度から実施している。この変更は、学部・学科の増設を踏まえ、学科の特性に応じた効果的なオリエンテーションの実施をねらいとしている。実施初年度は、各学科でオリジナリティのある企画が実施され、新入生の好評を得ている。

#### ウ) 学生相談室の活動状況

学生相談室の相談件数の増加は、学生数の増加にも起因するが、リーフレットの作成・配布やグループ・ワークの実施による日常的な広報活動の成果と考えられる。また、最近では、国家試験を控えた薬学部、看護学部等の学生の相談も増えており、学習上の心理的サポートの必要性が認識されている。そのため、平成 27 年度から、国家試験受験を控えた薬学部学生を対象に、ストレスや緊張への対処法などを紹介するガイダンスも実施している。また、組織間の連携という観点からも、これまで学生支援部各課で個別に対応していたものが、学生相談室を中心とした連携により情報が共有され、円滑な対処が可能となっている。

#### エ) キャリア開発プロジェクトの再構築

キャリア開発科目「キャリアデザイン」の担当教員を中心に授業運営の実施報告と検証を行って PDCA サイクルによる教育モデルを確立し、実績を積み上げている。これまでの取組みを通じて、キャリア教育に対する専任教員の理解と授業運営の向上に効果を上げている。「キャリアデザイン」の授業では、出席した学生からおおむね肯定的な反応を得られた。授業後のアンケートでは、専任教員の担当したクラスが専任教員の担当しないクラスよりも高い評価結果を示し、専任教員によるキャリア教育の意義を再確認できた。また、アンケートの自己評価では「自己認識」「対人積極性」「社会理解」「協調性」の項目において成長が見られ、グループワークの効果を確認した。

また、グループワーク型授業のためのファシリテーション研修は、教員のスキルアップに効果を上げている。研修後のアンケートでは、「ひとりひとりの様子を観察できるようになったのが収穫。授業で、学生たちの成果を評価するだけでなく、ひとりひとりの情動を感じられるようになりたい」といった感想が聞かれ、ファシリテーションスキルを共通科目・専門科目の授業方法にも応用したいという教員が多かった。ファシリテーション研修の成果を活かし、平成 22 年度のカリキュラム改革で構築した武蔵野BASISでは、キャリア教育以外でも、グループワークを授業運営の基本とする科目を複数設置した。また、教員のFD研修全般に対する関心・意欲が高まるなど、多面的な効果が現れている。

平成 25 年度より「キャリアデザイン」授業の内、学外学修プログラムの種類を拡大させ国内、海外に参加する学生の推移は、表の通りである。

(表) 平成 25 年度～平成 27 年度

海外	653 名	ロサンゼルス、エドモントン、カンボジア、台湾
国内	2,651 名	東川町、上小阿仁村、石巻市、阿南市、徳之島町

( 国内 平成 25 年度 604、平成 26 年度 881、平成 27 年度 1,166 )

平成 27 年度には、大学教育再生加速プログラム テーマⅣ長期学外学修プログラム(ギャップイヤー)に採択された。同プログラムの概要は、全学 4 学期制の導入とアク

ティブ・ラーニングを軸に教育改革を加速させることとし、具体的には薬学部を除く全学科 1 年生に対し必修で課している学外学修プログラムを長期的かつ体系的な内容に改編し武蔵野BASISフィールド・スタディーズを教育課程に配置する。2年生以降は、メインメジャー・フィールド・スタディーズ、サブメジャー・フィールド・スタディーズを配置した。

#### オ) インターンシップ実習の確立

キャリア教育の浸透は、キャリア開発支援科目の実習科目であるインターンシップ実習の参加者の増加にも表われている。平成 22 年度の国内インターンシップ実習参加学生数は、前年比 5.7%増の 184 人であり、派遣企業数は延べ 99 社に及ぶ。その後平成 25 年度 57 社、平成 26 年度 65 社、平成 27 年度 60 社で 244 人参加。海外インターンシップ実習参加者は 22 人であり、開始以来はじめて 20 人を超えた。派遣先はアメリカ、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド、グアムであり、ホテルや旅行会社を中心となっている。その後は、平成 25 年度 13 人、平成 26 年度 20 人、平成 27 年度 23 人参加している。インターンシップでは、成績評価基準を明確化し、事前授業、実習、そして実習後のフォローアップ授業までの段階毎の到達目標を学生と教員で共有し、最終的には専門委員会で総合的に評価して単位認定を行っている。実習中は、担当教員が新規の実習先を中心に視察を行うことで、次年度以降の実習に向けて企業と連携を図り、実習の基盤整備を進めている。このように、インターンシップ実習の運営体制も確立しつつある。

海外インターンシップ実習については、参加条件として前年度の TOEIC スコア 650 点以上を基準点として課しており、語学力向上の促進としても効果を上げている。

#### カ) 就職率の維持・保証

事実上の就職率と言える就職希望者と進学希望者を分母とした就職率 C において、平成 18 年度から平成 27 年度まで、全国平均率を上回っている。

(表) 就職率の推移

年度	25 年度	26 年度	27 年度
就職率 (%)	93.0	95.6	97.7

## (2) 改善すべき事項

### ア) オフィスアワーの対応状況

履修相談や進路相談などを含む学生支援のために、オフィスアワー制度を設けて対応しているが、教員、学生ともに制度についての認識は十分とはいえない。教員が指定時間帯外に相談に来た学生の対応に追われるなど、教員の研究や業務遂行の妨げになっている状況がある。オフィスアワーの趣旨を更に周知し、効果的な運用を図る必要がある。

#### イ) 障がいのある学生への支援体制の構築

障がいのある学生への対応についての現状は前述したとおりである。現在、ノートテイクや手話通訳を必要とする学生数は少ないが、どのようなケースにも対応できるような恒常的な支援体制の構築が必要である。

#### ウ) 補習・補充教育の体系化

教育課程外の補習・補充については、各学科の状況に応じて個別に対応しているものの、全学的な取り組みは行っていない。現状は、担当教員の裁量に依存している部分も多いことから、補習・補充教育に関する全学的な方針を確立し、学科全体で取り組むなどの組織的な対応が必要である。

### 3 将来に向けた発展方策

#### (1) 効果が上がっている事項について

##### ア) アドバイザー制度の再構築

アドバイザー制度の更なる充実については次のとおりである。

平成 24 年度に有明キャンパスを開設し、武蔵野キャンパスとの 2 キャンパス制となった。政治経済学科（平成 26 年度以降は法律学科、政治学科、経済学科）、経営学科、人間科学科、環境学科、グローバル・コミュニケーション学科は有明キャンパスに移転したものの、1 年次の基礎教育（武蔵野 B A S I S）は全学科とも武蔵野キャンパスで行っている。そのため、上記の学科では、学科のアドバイザーと学生の接点が少なくなり、両者の情報共有を中核とするアドバイザー活動への影響が当初から予想されていた。そこで、平成 24 年度から、武蔵野 B A S I S を担当する教養教育部会の専任教員を加え、アドバイザー制度を再構築した。具体的には、アドバイザーは原則的に学科の専任教員が担当するものの、有明キャンパスにある上記の学科の 1 年生については、武蔵野キャンパスに在籍する教養教育部会の専任教員がアドバイザー業務の一部を支援し、学生の相談窓口として、学科のアドバイザーと連携して学生支援を行う体制を構築した。

また、平成 23 年度に導入した e-ポートフォリオシステム（e-clip!）の活用を促進し、2 キャンパス間での学生と教員の情報共有を活発にすることにより、アドバイザー制度の効果的な運用を確保している。

##### イ) オリエンテーション・プログラムの充実

オリエンテーション・プログラムについては、近年、授業時間数を確保するために新入生のガイダンス期間を減少する必要に迫られている。そのため、オリエンテーション・プログラムは、新入生が大学生活に慣れるためにこれまで以上に重要な役割を持つことになる。そこで、実施初年度の検証を踏まえ、各学科の特性に応じた更に効果的なプログラムを構築するため、各学科、学生指導委員会、学生課の連携によって次年度以

降の計画を進めている。

#### ウ) 学生相談室の体制強化

学生相談室では、相談件数の増加とともに、カウンセリングや精神科治療を必要とする学生が増加している。そのため、新規の相談に速やかに対応できないケースも生じていることから、体制の充実が課題となっている。そこで、これまでの学科別の相談実績をもとに、両キャンパスで相談員常時3名の体制を維持するとともに、平成28年度以降、常駐のソーシャルワーカー1名を配置して体制を強化する予定である。

#### エ) キャリア開発プロジェクトの再構築

平成18年度におけるキャリア開発科目群の本格的導入と展開、平成22年度のカリキュラム改革により、キャリアと謳わない科目においても、グループワークやアクティブ・ラーニングの手法を活用し、各専門科目の研究方法を実践的に学ぶことにより社会人や主体性を育成してきた。今後もキャリア教育の開発を推進し、学士課程教育全体をとおした就業力の向上を図っていく。さらに、産官民学連携の新たな可能性を模索し、学部学科の垣根を越えた複数教員による教育プログラムの開発や実務家教員と共に構想し担当する講義科目や実習科目の拡充を計画している。

#### オ) インターンシップ実習の確立

インターンシップ実習については、今後も企業と連携を図り、実習の基盤整備を進める。しかし、昨今の経済情勢により、実習先の企業を安定して確保することが難しくなっていることから、実習先の拡充により一層取り組むとともに、1週間未満の短期間実習を教育課程内で認めるなど、キャリア教育の質を担保しつつ社会状況の変化を踏まえた柔軟な調整を行っていく。

## (2) 改善すべき事項について

#### ア) 障がいのある学生への支援体制の構築

障がいのある学生の支援については、全学的な方針を確立するとともに、組織体制の強化を進め、個別的かつ総合的な支援の質的な向上を図る。また、この取組みにより学生支援全般の体制強化を目指す。

#### イ) 補習・補充教育の体系化

教育課程外の補習・補充については、各学科の取組実績をもとに、組織的な補習・補充教育を行う体制を整備するとともに、学生の履修相談や補習授業の補助を上級生が行うピアサポーターの制度化により、多面的な学生支援を行う。