

第7章

学生支援

第7章 学生支援

本学における学生生活支援については、学生支援全般を担う統一的な組織を設けるのではなく、修学支援、生活支援、進路支援、課外活動支援等それぞれの支援に特化した組織を置き、学生が所属する学部・研究科とも適宜連携しながらきめ細かな支援を行っている。

主な学生支援を所管する組織は次の通りである。

- ・奨学金等の経済的な支援：学生部、各学部、大学院各研究科、専門職大学院
- ・心身の健康保持：学生相談室、専門職大学院学生相談室、保健センター
※これらに加え、キャンパス・ソーシャルワーカーを多摩キャンパス・後樂園キャンパスに配置
- ・ハラスメント対応：ハラスメント防止啓発委員会（ハラスメント防止啓発支援室）
- ・キャリア支援・就職支援：キャリアセンター、リーガルキャリアサポート委員会（法務研究科）
- ・課外活動支援：学生部、学友会
- ・資格試験等支援：法職講座（法科大学院試験、司法試験）、経理研究所（公認会計士試験等）、キャリアセンター（公務員試験、教職試験）

これら各組織において 2019 年度に取り組んでいる活動の状況については、各組織の自己点検・評価レポートをご参照いただきたい。

正課における学習に困難を有する学生のための支援としては、論文作成を支援するライティング・ラボが多摩キャンパスに設置されており、外国人留学生だけでなく日本人学生にも広く利用されている。また、組織ごとの取り組みとして、今年度新設の国際経営学部においてはアカデミックサポートセンターを設置し、英語での授業に不安を感じている学生へのサポート、留学のための語学試験のためのサポート、中国語・数学の授業のためのサポート等、専任教員が対応にあたっている。また、理工学部においては、数学・物理に係る支援を行う「学修支援センター」を置き、理解度向上講座や個別相談を行っている。その他、法務研究科においては法学未修者に対し、若手弁護士を中心とした実務講師が正課外のフォローアップを行っている。

特に前述のライティング・ラボの利用者数は、2018 年度は 1086 名であり、8 割が学部生の利用となっている。利用者数を 5 年間で比較すると、実に 5 倍となっており、ニーズは年々増加傾向にある。2019 年度前期の利用者数はすでに前年度実績を上回っており、今後更なる利用者増が見込まれる。しかし、増加するニーズに比して、管理運営並びにチューターの育成は非常勤教員・非常勤嘱託に委ねられており、今後の課題として、安定・継続的な体制を更に整えることが必要な状況である。

障害を有する学生の支援については、「中央大学における障害学生支援に関するガイドライン」を定め、学生からの申し出に基づき合理的配慮を提供するよう努めているほか、多摩キャンパスにおいては聴覚障害を有する学生を中心にノートテイクの支援を実施している。また、性同一性障害を有する学生への対応としては、「性同一障害を抱える学生への対応について」を指針に、必要な配慮を行っている。

外国人留学生に対する支援については、国際センターを中心に実施している。住居面の支援として、大学直営の国際寮、外部管理委託による国際交流寮を開設している。2020 年 4 月には、

グローバルな教育研究が可能となる施設設備を整えた「グローバル館（仮称）」と、オンキャンパスで「生活」と「教育」が融合する「国際教育寮（仮称）」が完成する予定である。

また、多摩キャンパス内に設置している異文化交流ラウンジ「G Square」では、外国人留学生と日本人学生との交流を目的とするイベントを活発に行っている。

運動部（学友会体育連盟）に所属する学生への支援については、従来より、学友会・学部が協力・情報共有しサポートにあたっている。昨年度、学生アスリートの人材育成や安全管理の実践、大学スポーツが持つ潜在力の活用を検討すべく、大学スポーツに係る体制の充実を図ることを目的とした全学スポーツ振興連携協議委員会を発足した。今後は従来のサポートと本協議委員会の活動をリンクさせ、運動部に所属する学生へのさらなる支援をいかに発展させていくかが課題といえる。

これら学生生活支援に係る満足度等については、大学評価委員会が実施する在学生アンケートを通じて毎年度聴取している。2019年度における調査結果は以下に示す通りである。

	奨学金等の 経済的支援	クラブ・サークル 活動支援	各種資格 取得支援	就職・キャリア デザイン支援	心身の健康 維持・増進	大学からの 情報提供
満足している支援	20.9%	24.3%	28.4%	22.7%	15.0%	28.9%
不満・不足と感じる支援	23.5%	22.2%	15.6%	19.6%	12.3%	25.5%

*2019年度「中央大学在学生（2年次以上）学習と学生生活アンケート」（2019年4月実施、回答者数6,599名）調査結果による（問14-1「本学の学生生活支援制度について、あなたは満足していますか。満足している項目をすべて選んでください」、問14-2「本学の学生生活支援制度について、不満を感じる項目（もしくは不足していると感じる項目）をすべて選んでください」）。

同アンケート調査については、前年度に比べ数値に大きな変化はないが、本学が伝統的に強みを有している「各種資格取得支援」については、「満足している」との回答が「不満である・不足している」との回答を大きく上回っており、学生からも高い評価を得ていると評価できる。

また、今年度については学生部厚生課による「食に関するアンケート」が初めて行われ、1,208名の回答を得た。今後、アンケートを分析し、学生の「食」の充実に生かしていく予定である。

学生生活支援に係る全学的な課題としては、①多様化する支援ニーズへの対応、②経済的支援の強化、③キャンパス再整備に付随する学生支援の枠組みの再検討、があげられる。

- ① 多様化する支援ニーズへのスムーズな対応については、発達障害を有する学生の支援やLGBT学生への対応等、単独の組織では対応が困難なケースが増加傾向にある。学生生活に困難を有する学生を支援する体制としては、キャンパス・ソーシャルワーカーを配置（多摩キャンパス4名、後楽園キャンパス1名）しているほか、学生相談室を中心に「心に困難を抱える学生のための支援体制」を組織し、学生相談室・学部・キャリアセンター間における情報共有を図りながら大学全体としての支援に努めている。キャンパス・ソーシャルワーカーは支援ニーズの高まりにあわせ、今年度新たに多摩キャンパスに2名増員された。しかし、多様化に十全に対応するだけの人員が確保できていない、学部をはじめとする学内組織との連携・協力体制が十分練られてないまま運用されているケースが散見される等の課題も顕在化していることから、継続して安定的な体制構築に向けた検討が必要である。また、外国人留学生への支援の充実についても継続して取り組む

べき課題である。今年度からは特に、英語で行われる科目のみで卒業可能である国際経営学部が開設され、正規の学生として日本語能力を問わない外国人留学生の受入れが始まったことから、各種支援の多言語化が進められている。引き続き、さらなる各種支援の多言語化、食・住の支援充実、日本での就職に向けた支援の在り方等について、取り組んでいく必要がある。

- ② 経済的支援の強化については、本学では大学基礎データ（表 18）に示すように、本学独自の奨学金制度を有しているが、経済的理由により休学・退学をせざるを得ない学生は毎年一定程度存在しているほか、休学・退学には至らずとも学修に専念できる経済的余裕が十分でない学生も潜在的には相当数存在すると考えられることから、継続的に取り組むべき課題である。
- ③ キャンパス再整備に付随する学生支援の枠組みの再検討については、法学部の都心キャンパス移転に伴う対応等が急務となっている。また、今年度市ヶ谷田町キャンパスに開設した国際情報学部については、学年進行が進んでいくなかで、継続して最適な学生生活支援の枠組みを検討していく必要がある。

2019年度【経済学部組織評価委員会】年次自己点検・評価レポート

自主設定課題

「経済学部創立百周年記念奨学金」の後継となる奨学金の創設

大学基準による分類: 学生支援

【1. 現状】

・経済学部では、寄付金から成り立っている給付奨学金があり、基金規程上では運用益を奨学金に充て、足りない分を取り崩すこととなっているが、現状の金利を考えると、実質的に取り崩し型の給付奨学金となっている。

・一方、2017年度で鈴木敏文奨学金が終了し、現在給付を実施している経済学部創立百周年記念奨学金も、2022年度で終了予定という現状である。

【2. 原因分析】

・寄付金から成り立つ給付奨学金について、寄付を集めていた当時は、中央大学が全学を上げて創立125周年記念事業に向けた大々的な寄付戦略を行っていた時であり、その中の一つの項目として寄付を募っていた経緯がある。

・しかしながら、全学の創立125周年記念事業が終了してからは、大々的な寄付戦略は行っておらず、経済学部としても単独での寄付戦略活動は行ってこなかった。そのため、実質的に取り崩し型の給付奨学金について、毎年、その原資が減っていく一方であるため、このままでは制度そのものが継続せず終了してしまう。

どう改善するか

【3. 目標】

これまでの実績で、この給付奨学金制度は学生のキャリア形成に大きな影響を与えてきているため、その後も継続してける仕組み作りを2019年12月末までに整える。

【4. 目標達成の手段】

まずは経済学部内で経済学部創立百周年記念奨学金の継続に関する議論を経て、募金業務課とも連携して募金趣意書を作成し寄付を募る。

【5. 手段の詳細】

経済学部教授会において経済学部創立百周年記念奨学金の延長について検討し、方向性の承認を得る。その後、奨学金の活用目的やこれまでに受給した学生の声などを載せた募金趣意書を作成し、卒業生などへ寄付を募る。募金趣意書の送付には、白門経友会などのOB組織にも協力を依頼し、会報の発送時に同封してもらうことなども検討する。また、ホームページ上でも積極的に広報し、インターネット募金などもうまく活用する。

どう改善したか

【6. 結果】

・経済学部内での検討や募金業務課への相談、またすでに「たくみ奨学金」を募集している理工学部への相談を経て、既存の経済学部創立百周年記念奨学金基金へ追加で組み入れる形式で、追加の寄付金を募る体制を作り、募集を開始した。

7月には募金趣意書を完成し、募金業務課の協力のもと振込用紙を作成した。

また、既存の「白門飛躍募金」の「中央大学サポーターズ募金」の枠組みで受け入れることとしたため、既存のインターネット募金の仕組みも活用できるとし、ホームページ上でも広報を開始した。

9月の経済学部教授会では、学部内に「中央大学経済学部創立百周年記念奨学金募金推進委員会」を立ち上げることが承認され、既に3回の委員会を開催し募集戦略の検討を行っている。

・寄付も集まり始めているが、この給付奨学金制度が10年単位で継続的に運営されていくためには、もっと継続的に寄付金が集まる仕組みを作っていく必要があり、これは次年度以降の課題として、中央大学経済学部創立百周年記念奨学金募金推進委員会において検討していく。

【7. 結果の原因分析】

6月教授会で方向性の承認、7月教授会で募金趣意書の承認、9月教授会で募金推進委員会の立ち上げ承認と、経済学部内での検討を慎重かつ丁寧に行ったことで、うまく始動することができた。

また、募金業務課や理工学部にも早い段階から相談していたことで、既存の制度をうまく活用することで、始動を早くすることができた。

2019年度【経済学部組織評価委員会】年次自己点検・評価レポート

自主設定課題

アスリート学生支援の充実

大学基準による分類:学生支援

【1. 現状】

・経済学部ではスポーツ推薦入試を実施し、毎年約40名の学生が入学している。しかし、その中には学力に不安を抱えていたり、部活動と学業の両立に苦戦し、意欲が低下している学生が多く存在し、実際に2013年度のスポーツ推薦入学者の卒業率は69.2%にとどまっていた。

・そのような状況を改善すべく、スポーツ推薦入学生向けの支援として、アスリートガイダンスの開催、履修相談の実施、出席管理の実施、好成績を残した試合結果や活動の広報の充実等を実施してきた。その結果、2018年度のスポーツ推薦入学者の卒業率は92.3%まで大幅に改善している。

【2. 原因分析】

近年のスポーツ推薦入学者への支援体制の強化により、卒業率は格段に改善しているが、それに関わる担当教職員が限定されている実情もあるため、組織的な取り組みとして維持していく必要がある。

どう改善するか

【3. 目標】

「中央大学 学友会体育連盟アスリート憲章」の具現化のため、スポーツ推薦入学者の卒業率を9割以上にキープできるようにする。

【4. 目標達成の手段】

・全学だけでなく、経済学部独自のガイダンスを実施することで、学業とスポーツの両立の意識付けを行う。
・履修相談や出席管理等、各個人のフォローアップを事務室全体で行う。

【5. 手段の詳細】

これまで経済学部が行ってきたスポーツ推薦入学者への支援について、組織的な課題として関わる教職員を広げながら、今後も維持し充実化させていけるようにする。
また、「アスリート学生支援担当者打合せ(全学部・学友会)」の活動と「全学スポーツ振興連携協議委員会」の活動をリンクさせ、UNIVAS対応を担保したアスリート学生支援施策を進めていく。

どう改善したか

【6. 結果】

・4月のガイダンス期間において、経済学部のスポーツ推薦入学生向けのガイダンスを実施した。ガイダンスでは、基本となる競技と勉学の両立についての動機付けを行ったのち、事務室のサポート体制についての紹介を行った。
その後、継続的に個別での履修相談を実施している。

・2020年度に向けては、教職協働の組織である経済学部学生委員会の活動の一環として、さらに充実した内容のガイダンスを提供できるよう検討をしている。

・2019年度のスポーツ推薦入学生(4年生)の卒業率は78.7%であった。2018年度に比べ13.6%下がっているため、支援体制のさらなる充実化が必要である。

【7. 結果の原因分析】

・スポーツ推薦入試によって入学した新入生の多くが漠然とした卒業への不安を持っているため、大学生生活の心構えをもつきっかけとなるよう、近年はとくに丁寧に時間を割いてガイダンスを行っている。なお、学生にとってのロールモデルとなるよう、ガイダンスは体育連盟出身の職員が担当している。

【1. 現状】

グローバル人材育成の観点から語学スキル向上を図るため、本学では2012年度からGGJ(グローバル社会を牽引する人材育成推進事業)の一環として課外の外国語講座を開設し、これまでに5,000名を超える学生に対して講座を提供してきた。実績としてTOEIC講座では3~5割が100点以上のスコアアップ、留学対策講座においてもTOEFLでは10点以上、IELTSでは0.5点以上のスコアアップを達成するなど高い成果が認められている。

一方、近年の受講者数は伸び悩んでおり、GGJ予算による無料講座の時代と比較して、TOEIC講座は約30%減、留学対策講座は約40%程度、受講者数が減少している(申し込みベースでは50%以上の減少)。また、第2外国語講座も同様に減少、昨年度は最低限の申込数に満たないために仏語の開講を見合わせるなど、利用者のニーズに十分対応できていないと言えない。また、近年増加した学部による語学対策講座との棲み分けが行われておらず、現在の環境に合わせ最適化された状態で講座運営が行われていないのが現状である。

従って、本講座がグローバル人材育成施策の1つの柱として十分な機能を果たすためには、外部要因や学生意識の変化を機敏に読み取り、利用者のニーズに沿った適切なコンテンツをタイムリーに提供するとともに、ターゲット層の絞り込みや適切なマーケティングを行うなど、運営面での一層の工夫・改善が必要と考えられる。

参考(2016→2018年度の受講者数)

TOEIC講座1,042→698人、留学対策講座191→166人、第2外国語講座90→22人

【2. 原因分析】

近年の受講生減少の主な要因は、以下の4点によるものと考えられる。

①有料化による影響

有料化前後で全体の受講者数が約40%程度減少。比較的受講料が低いTOEIC講座(4,000円)でも受講者ベースで全体の受講者が30%以上減少している(申込ベースでは50%以上減少)。現在の受講料は大学補助を踏まえての設定でありこれ以上の調整は難しい。有料であっても受講したくなる魅力あるコンテンツ、コスパの良さを感じさせる講座を提供する必要がある。

②学部設置の対策講座の拡充(TOEFL, TOEIC)

GGJ以降の短期留学プログラムの拡大に伴い、学部による留学対策講座の拡充が進んでおり、本講座と一部競合していると考えられる。科目種類や履修の実態について十分に把握できておらず調査が必要。

③ターゲットの幅が狭い

現講座は留学準備と就職対策の資格取得としての位置づけだが、全般的な傾向としてスキル獲得ニーズが高まっているわけではない。TOEFLやTOEIC対策だけでなく、留学後のフォローアップ講座や会話力を伸ばす講座など、潜在層を掘り起こすための検討が必要。

④全学的な周知・広報手法が限定的

語学授業を中心としたチラシ配布や全学掲示板、CPlusでの広報など行っているが、より効果的な広報について関係部署(学部事務室、キャリアセンター、広報室など)と連携を図る必要がある。また、国際センター内の留学担当グループとの連携も更に強化すべきと考えられる。

どう改善する

【3. 目標】

	2018	2019	2020
TOEIC	698	720	750
留学対策	166	175	200
第2外国語	22	30	50
新規ほか			100
計	886	925	1100

本年度は実施計画が決定されているため、まずは運営の工夫・広報活動の改善を図ることで受講者数の微増を目指し、来年以降は新規施策により増加を目指す。

2019年7月までにリサーチ・分析を終え、10月の国際連携推進委員会で翌年度の計画が提案・承認されている状態を目指す。また、2020年3月までに学内の関係部署と本講座の目的・目標が共有されている状態を作る。

【4. 目標達成の手段】

1. 2019年度講座の運用改善

今年度の受講者数を減少を食い止めるために、広報活動の強化を中心とした施策を実施する。広報物の工夫や他部署との連携を図り広報活動を拡大する。

2. 2020年度プログラムの検討

新たなニーズを掘り起こすために調査・分析を実施し、新規企画の検討を行う。提案内容をまとめ各種委員会での承認を得る。

【5. 手段の詳細】

1. 2019年度講座の運用改善

①広報活動の強化(6~2月)

- ▶案内チラシのアップデート
→夏季集中・秋用チラシ・広報物・SNS情報発信のコンテンツ改善
- ▶関連部署への広報協力の要請(学部、広報室、キャリア、学生部等)
- ▶留学説明会との連携(担当チームと協議、イベント時の広報徹底)
- ▶Gスクエア活動との連携(イベント時の広報、スタッフ学生の巻き込み)
- ▶留学に理解ある教員への呼びかけ(運営委員を中心に巻き込み)

②その他(6月~8月)

- ▶国際系新学部との連携・巻き込み
→独自の説明会実施や教員への案内、本講座の活用方法MTG等
- ▶開講時期の変更(第2外国語)
→春集中だけでなく適切なタイミングを検討、一部は秋に移行予定

2. 2020年度プログラムの検討

①調査・分析・立案(5~7月)

- ▶ターゲット層の明確化
→セグメント別に検討(留学志向、海外経験、語学レベル、年次、学部)
- ▶潜在層に対する商品設計(企画)の検討
→新規企画検討(○○な講座があれば○○な層が関心を持つかも)
- ▶他大学事例調査(SGUを中心にグッドプラクティスをリサーチ)
- ▶受講生のインセンティブ設計の検討
→報奨制度、成果を実感できる仕組み創出(外国人留学生との交流等)

②提案・承認プロセス(6~10月)

- ▶外国語カプログラム運営委員会での提案・承認(7月)
- ▶グローバル予算推進委員会での承認(9月)
- ▶国際連携会議での承認(10月)

どう改善したか

【6. 結果】

1.2019年度講座の運用改善

広報チラシ・ポスターデザインの刷新、WEB案内の改善等、広報活動の工夫を図るとともに関連部署と連携し留学説明会における本講座のチラシ配布(⇨本講座の説明会における留学案内)を行った。また説明会の開催数を増やし(7月2回→8回、9月2回→4回、1月3回→4回)、市ヶ谷田町の国際情報学部でも説明会を初開催した。これにより、2019年度は合計431名(留学対策講座→春44名、夏集中48名、秋13名、春集中22名、TOEIC講座→春169名、夏集中170名、秋168名、春集中214名、第2外国語→春集中22名)の学生が受講し、夏期集中講座では昨年同規模まで回復した。

2.2020年度プログラムの検討

5月に課内6名でプレミーティングを開始。全学部担当者へのヒアリング、語学業者(4社)へのヒアリング、他大学事例調査等の実施後、潜在層に対する新規講座として観光英語やeラーニング(スタディサプリ)の開設案をとりまとめ、外国語力強化プログラム運営委員会を経た後、国際連携推進会議で承認を得た。また留学対策講座を抜本的に見直し①中長期目線での語学力アップするための導線設計、②学習ニーズに基づいた新たな講座設計、③運営コストの削減、を念頭にリニューアル案を策定。同委員会にて承認された。同案では①授業時間のスリム化(40h→8又は16h)、②講座料の引き下げ(3万円代→8000円程度)、③講座の多様化(留学資格試験対策、4技能別、英語面接対策等の実用英語)を図ることとし、全体として受講生の倍増を掲げた。また、受講生増加のためには受講判断の意思決定に最も影響のある媒体であるWEBページの改善が必須となるため、コンテンツの刷新を行うとともに次年度においては潜在層向けのランディングページを製作することとした。一方で多様化した講座運営に係るオペレーション・コストを軽減するため①受講者数が低迷する第2外国語講座の廃止、②講師サポートの一部廃止、③ロジ周りのオペレーション改善を図ることとし、一部は今期前倒して実施した。

【7. 結果の原因分析】

<今期の数値結果について>

2019年度の目標数値925(TOEIC720,留学対策175,第2外国語30)に対して、結果は870名(TOEIC721名,留学対策127名,第2外国語22名)となり、昨年比1.8%減となった。留学対策講座については、本計画着手後の夏講座以降に広報活動を強化したものの春講座の出遅れたことが影響した(昨春100名→今春44名)。TOEIC講座は23名増となったが、これは広報活動強化のみならず、①潜在ニーズの掘り起こしを図るためにハイレベルクラス(900点)を設置したこと、②第2外国語の未開講分を春季集中講座に振り分けクラス数を増設したこと等の要因が寄与したと考えられる。

<次年度に向けた講座リニューアル計画が順調に進捗している理由>

・GGJ終了後の本講座の停滞に対する危機意識が関係教職員に共有されていたため、改善プロジェクトの進行に対して理解が得られやすかった。また関係部署の協力も比較的スムーズに得られた。
・スタッフが既存業務に習熟しており、前期は大きな問題も発生しなかったことからルーティーン業務を運営しながら改善のための時間を捻出できた。

・これまでの講座設計の問題点を洗い出し課題をブレイクダウンすることでやるべきことを明確化した。学部のニーズや課題を網羅することは困難であったものの、他大学調査や業者ヒアリングにより先行事例が多数存在することが判明したため各取組の長所を組み合わせることで効率的にアイデアを具体化できた。

<その他>

・スピード感:人的・時間的・予算的制限があり全方位的にスピーディに改善プロジェクトを推進できていない。
・環境要因:各種統計によれば留学やグローバルキャリア形成への指向性がやや低下しており、本学においても英語学習のニーズの高まりが停滞している感あり(既存講座の受講生伸び悩み)。

【1. 現状】

・本学における学生生活における様々な問題に関する相談窓口として学生相談室を設置し、学生支援を行っている。学生相談室では、「よろず相談」を標榜し、学生生活に関する多種多様な相談を受け付けており、専門的な知識が必要な相談については、嘱託の精神科医・心理カウンセラーおよび弁護士と連携しながら必要なサポートを行っている。

・多様な学生への対応を進めるため、学生相談活動は、学生相談室単独の取組みから、「心に困難を抱える学生のための支援」担当者やキャンパス・ソーシャル・ワーカー(CSW)などの学内連携による取組みに移行してきている。また、学生相談室の体制も、グローバル化への対応のために、英語によるカウンセリングのできるカウンセラーを配置したり、2019年度から開設された国際情報学部の市ヶ谷田町キャンパスにも学生相談室を設置したりするなど、充実を図っている。

・一方、学生の相談に関連する課題として、人との関係構築が不得手で居場所がない学生が一定数いるだけでなく、休学や留年によりこうした状況が生じるという構造があるため、これらの学生への支援をより強化する必要がある。

【2. 原因分析】

・対人コミュニケーションに困難さのある発達障害特性を有する学生が年々増加している。これは本学というよりは全国的な傾向である。

・高校までは学校の担任やスクールカウンセラーの手厚い支援と、システマティックで選択性の低いカリキュラムやスケジュールの中で、そこに合わせる作業だけで済んでいたところが、大学に入ってから自由度と自己の責任度合いが非常に高まっていくため、はじめに乗り切れないとついていくことが困難になる。

・休学、留年をすることにより友人・知人関係から切り離される構造になっている。

どう改善するか

【3. 目標】

引きこもりやマイノリティグループの支援のための企画等を年間6回程度開催し、マイノリティグループの学内での居場所を確保する。

【4. 目標達成の手段】

学生相談室の主催企画として「ランチdeおしゃべり」などを開催してきたが、これに加えて引きこもりやマイノリティグループをターゲットとした企画を開催する。また、キャンパス内での活動場所の確保が困難な自助グループへ、会場の提供や相談対応を行う。

【5. 手段の詳細】

引きこもりやマイノリティグループの支援のための企画を実施する。

性格的にコミュニケーションの苦手な学生、修延や休学等でコミュニケーション環境に恵まれない学生や、マイノリティゆえに日常的に困り感を有する学生を支援するために、直接的、間接的な企画を実施する。

- 1)当該学生に対して働きかける、当該学生が自ら行動する企画……ランチdeおしゃべり、セミナー、自助グループ支援等
- 2)支援者を知ってもらい安心感を得てもらおう企画……研究室訪問、オリエンテーションにおけるガイダンス
- 3)マジョリティへの啓発によりマイノリティを巡る環境の改善を図る企画……ジェンダー・LGBT啓発講演会等

【6. 結果】

以下の通り、マイノリティグループ(自助グループ)支援を実施した。なお目標として掲げた「引きこもりやマイノリティグループの支援のための企画等を年間6回程度開催し、マイノリティグループの学内での居場所を確保する」については、目標達成に至っている。

1)自助グループに対して、グループカウンセリングルームを月に1回程度貸し出し、活動場所を提供することにより、居場所の確保とグループ活動の支援を行った。また、留年生のマイノリティ対応イベントを通じて、他の自助グループ情報の提供を行い、異なるマイノリティ間で新たに連絡先を交換できる等、友人の輪が広がる様子が見受けられた。自ら活動する機会を与えるための「ランチdeおしゃべり」は、8回実施し、計48名が参加した。

後樂園キャンパスでは、学生の自由参加方式にて簡易心理テストを実施し、コミュニケーションに活かすための自分の特性等を把握する機会を提供し、32名が参加した。

2)多摩キャンパスおよび後樂園キャンパスの学生相談室において予定企画を実施し、来談に繋げるための情報(支援体制やスタッフを知ってもらう)や相談への気付きの提供を行った。理工研究室訪問は、前年の成果と課題について振り返りを行い、教授会における報告と調整を経て、今後の実施方法・範囲を決定した。

3)については、ハラスメント防止啓発支援室と連携し、ダイバーシティWeekに学生相談室の嘱託精神科医による講演を行った。また、各学部教授会と学生相談室との懇談会において、経済学部では、テーマを「LGBTの理解と学生支援」とし、マイノリティの理解を深める企画をたてた(新型コロナウイルス感染予防のため延期)。

ダイバーシティ推進委員会主催のLGBTに関する連続公開講座のポスター掲示等の広報は引き続き行っている。

【7. 結果の原因分析】

1)左記の通り、異なるマイノリティ間で新たに連絡先を交換できる等、友人の輪が広がる様子が見受けられたことから、当該学生に得られる効果は大きいと分析している。

2)理工研究室訪問への慎重な意見に対する説明、実施時期・範囲の変更の調整等を行い、教授会理解を図った。

3)LGBT啓発の講演は、新型コロナウイルス感染拡大予防のため延期となったが、ハラスメント防止啓発支援室等との連携により活動は進展した。

2019年度【学生部組織評価委員会】年次自己点検・評価レポート

自主設定課題

学生食堂で提供する食の多様化

大学基準による分類: 学生支援

【1. 現状】

・食の多様化の一環として、多摩・後楽園の各キャンパスにおいて、2016年度からハラル食(カレー)の提供を各1店舗で開始し、2017年度には数種類のハラル食品の導入を各1店舗で開始した。学生からの評判もよく、一定の利用者がいる状況である。加えて、近年、学生部にはベジタリアンやヴィーガンへの対応を求める学生からの相談も寄せられていることから、学生食堂で提供する食の多様化を更に拡大していくことについて検討する必要がある。

・学生食堂におけるメニュー向上をはじめ、学生のニーズに応じたサービスの向上を図るためには、多くの学生の意見を必要に応じてタイムリーに聴取することが重要であるが、現状ではまだその手段を確立していない。

【2. 原因分析】

・食に対するニーズの多様化の背景としては、留学生数や女子学生数の増加により、学生の志向が変化してきていること等が考えられる。学生食堂においては、これまでもメニューの改善等を行ってきたが、十分な対応ができていないといえない。今年度から国際経営学部・国際情報学部が新設されたため、キャンパスのグローバル化を推進する観点からも、食の多様化は早急に検討すべき課題である。

・学生ニーズの把握については、日本私立大学連盟が4年毎に実施する学生生活実態調査に大学独自項目を追加することでやってきた。しかし、同連盟の方針により2017年度実施以降は追加設定ができなくなったため、これに変わる意見聴取方法を構築する必要がある。

どう改善するか

【3. 目標】

・食についての学生ニーズの把握を行ったうえで、食の多様化に向けての検討・調整を行う。

【4. 目標達成の手段】

・まずは厚生課において、学生の食事志向に関するアンケート調査を2019年度中に一回は実施する。調査結果をもとに学生部内において今後の方向性について検討し、食堂テナント業者と協議・調整を行う。

【5. 手段の詳細】

1. 学生アンケートの実施

学生支援に対する学生ニーズの把握については、オピニオンカードや学生相談を通じて寄せられる意見、大学評価委員会が実施する学生アンケートの自由記述等を参考に行ってきたが、学生部として意見聴取する仕組みは構築していなかった。多様化する学生ニーズをタイムリーに把握するために、manabaを活用した意見聴取方法を確立する。

・manabaを活用したアンケート構築に向け、2018年度に具体的な作業手順や学生への周知方法等について、多摩ITセンター等に相談を行った。その結果をもとに、アンケート項目の検討を進め、速やかにアンケート実施に繋がったが、日本学生支援機構奨学金の制度変更に伴う対応等の外的要因が重なり実現に至らなかった。今後、厚生課内においてテスト画面作成・テスト、周知方法の検討等、実施に向けた準備を行う【2019年6月】

・食に関するアンケート実施、集計【2019年6～7月】

2. 調査結果に基づく検討・調整

・アンケート結果をもとに、どのようなニーズがあるのか分析し、メニュー追加等の対応の要否、対応時期や具体的な方法等の方向性について厚生課内で検討を行う【2019年7月】

・検討結果に基づき、2019年度後期からの導入に向け、食堂テナント業者との協議を行う【2019年夏】

どう改善したか

【6. 結果】

以下の通り、食についての学生ニーズ調査を行い、食の多様化に向けての取組みを展開した。

・2019年7月17日(水)～8月31日(土)にかけてmanabaを活用した「食に関するアンケート」を実施し、1,208名からの回答を得た。

・アンケート結果で寄せられた学生の要望については、可能な限り応えることを目指して各テナントと意見交換を実施し、対応可能な部分から順次改善を図っている。具体的には、衛生面の向上(食器類の入れ替えなど)やハラル・ヴィーガンメニューの増加等について改善を行った。

・学生の生の声は改善に向けた貴重な資料となっており、今後も、学生の声を反映しつつ、魅力ある学生食堂の展開を目指していく。

【7. 結果の原因分析】

・アンケートの回答数が少なかったため、2回ほど期限を延長した。
※当初期限7月24日(水)→延長期限①7月31日(水)
→延長期限②8月31日(土)

・学生からの要望のうち、テナントの経費的事情等によるもののほか、大学の施設改修・整備等に関わるものは、即時に対応できなかった。

・アンケートの回答数が少なかったのは、manabaの利用率の低さ、実施時期等が原因と考えられる。

2019年度【保健センター組織評価委員会】年次自己点検・評価レポート

自主設定課題

「健康フェア」の活性化による健康増進

大学基準による分類: 学生支援

【1. 現状】

・保健センターでは、学生の健康の保持増進を目的として様々な支援活動を行っており、全体として概ね有効に機能しているが、毎年6月に3キャンパス(多摩、後樂園、市ヶ谷)で実施している。「健康フェア」においては参加者数が年々減少しているため、原因を検証し、内容の改善や開催の可否を検討する必要がある。

<参加者数の推移>

2014年度:752名
2015年度:713名
2016年度:682名
2017年度:610名
2018年度:544名

【2. 原因分析】

・健康フェアでは、InBody測定・健康相談を受けると、待ち時間を含めて30分程度かかるため、授業を優先して参加をためらってしまう学生がいる。

・保健センター内にポスターを掲示したり、Webに記事を掲載したりしているが、健康フェアが多くの学生には認識されていない。

・学生は「若いので健康である」と過信する傾向があり、生活習慣病予防をはじめとして、自身の健康についてあまり関心を持っていない。

どう改善するか

【3. 目標】

・「健康フェア」で、3キャンパス合わせて600名の参加者を集める。

【4. 目標達成の手段】

・昨年度の検証結果を踏まえ、①学生に好評の管理栄養士による栄養相談・食事指導のブースを増やす、②オープンスペースでは相談しにくい禁煙指導や女子学生健康診断のブースは廃止する、など「選択と集中」を行う。

・学生がより自身の健康に関心を持つように、学生への案内を強化する。

【5. 手段の詳細】

・設置する相談ブースの「選択と集中」を行った結果、以下のブースを設置する。

- ①医師による健康相談:1ブース
 - ②保健師・看護師による健康相談:2ブース
 - ③管理栄養士による食事相談:昨年度は1ブースだったが、好評だったため、今年度、多摩・後樂園は2ブースに増設
- ・昨年度、新設したものの相談者が多くなかったブースは廃止する。
- ①専門医による禁煙指導⇒スモーカーライザーによる呼気中一酸化炭素濃度の計測は行う。
 - ②産婦人科女性医師による女子学生健康診断⇒5・6・7月に開催している「女性のための健康診断」を紹介する。
 - ③薬剤師による薬の相談⇒保健センター窓口で個別に対応する。
- ・4月の学生定期健康診断時に掲示やビラで、健康フェアの開催を案内する。
- ・健康フェアの開催日には、目につく看板を設置し、多摩・後樂園では、大学のマスコットである「チュー王子」の着ぐるみでビラを配付し学生の関心を引く。

どう改善したか

【6. 結果】

「健康フェア」の参加者数は、以下のとおり。

多摩キャンパス :269名
後樂園キャンパス:189名
市ヶ谷キャンパス:99名

合計:557名
前年度比較:13人増
目標達成率:92.8%

<実施内容について>

- ①医師、②保健師・看護師、③管理栄養士のいずれのブースも行列ができるほど盛況であった。
- 禁煙指導:スモーカーライザーによる呼気中一酸化炭素濃度の計測者は24人(多摩11人、後樂園4人、市ヶ谷9人)と、予想より少なかった。
- 多摩では「保健センターでの歯科相談」への誘導も試みたが、2日で3人とごく少数であった。
- 後樂園キャンパスは他キャンパスと比べ、学生数に対しての参加率が高かった。

【7. 結果の原因分析】

●保健センターの本業である学生(4月)・教職員(9・10月)の定期健康診断の時期を避けた授業期間中(6月)に健康フェアを開催するしかなく、どのキャンパスも学生は授業優先となり、InBody測定や体の状態に興味・関心はあっても、測定～判定に30分近くかかるため、参加を断念する学生がいる。

●相談ブースの「選択と集中」の成果は出ている。

●禁煙は必要と考えていても、悪い値が出るとわかっている呼気計測を自発的に行う喫煙者は少ない。

●多摩での「保健センターでの歯科相談」への誘導も、フェアの時期に敢えて行く必要もないという考えからか、参加者はごくわずかであった。

●後樂園キャンパスの参加率が高い原因としては、3号館の食堂前のガラス張りの部屋で開催しており視認性が高いことが影響しているものと分析している。また、「チュー王子」による勧誘も参加率向上に寄与したのと考えている。

⇒以上を踏まえ、2020年度は、①InBodyが多摩・後樂園の2拠点配置となること、②東京オリンピック開催により前期学年暦が前倒しとなることから、多摩と後樂園の2キャンパスで開催することとし、市ヶ谷田町及び市ヶ谷キャンパスでの「健康フェア」は、その内容について再検討することとした。

【1. 現状】

就職活動はインターンシップの多様化(早期化)に伴い年々早期化している。そのため3年次5月の「①就職ガイダンス(インターンシップガイダンス)」を皮切りにスタートし、その時期に必要な各種イベントを提供している。「就職ガイダンス」はキャリアセンター職員または企業の採用担当者を招き、その時々に必要な情報を提供している。2019年度の第1回就職ガイダンス(インターンシップガイダンス)は約3,661名の学生が出席し、就職希望者数(約4,000名)を分母に考えると高い出席率が保たれている。

業界や職種の理解を促すことを狙いに実施している「②世の中理解塾(業界・職種研究)」は合計17回のセミナーを開催し、延べ1296人の学生が参加したが、平均参加人数が76名となっており、業界企業研究全体としての参加者は年々減少している。また各企業の会社説明を行う「③学内セミナー」は4つのカテゴリーに分けて開催し、計723社の企業を招待し参加者数延べ8504名となったが、売り手市場等の影響により昨年に続き減少した。特に「BtoB優良企業セミナー」「地方創生セミナー」については参加予約学生が少なく、集客に苦労した。その他、就職活動に苦慮している4年生の支援として「④ジョブ・チャレンジ(選考一体型企業説明会)」を計10回実施し、232名が参加し、30名の学生の内定につながった。継続して活動を行っている学生や公務員試験等で結果を出すことができなかった学生のニーズと中大生を採用したい企業のニーズが合致したことにより内定獲得率の向上となった。

【2. 原因分析】

①就職ガイダンス

出席率が非常に高く保たれている原因として、以下3つがあげられる。

- A)就職活動の早期化によって学生の関心が高まっている。
- B)告知方法をWebサイト,メール,Twitter以外にハガキを送付。
- C)プログラムに就職情報会社の一括登録が含まれている。

②世の中理解塾(業界企業研究)

3年次の夏よりインターンシップに参加しているため、業界研究会の実施される時期(3年生10月)には、すでに企業を絞って活動していると考えられる。そのため視野を広げるためのセミナーには参加しない傾向にある。

③学内セミナー

解禁直前に実施した「大手人気企業セミナー」については例年通りの集客であった。一方で「冬季インターンシップ準備セミナー」「地方創生セミナー」「BtoB優良企業セミナー」については、インターンシップ等ですでに業界・人気企業を絞っている学生が多いことが要因となり集客は非常に少なかった。

④ジョブ・チャレンジ

7月以降に内定が獲得できていない学生、公務員試験等で結果を出すことができなかった学生、運動部に所属し就活をできなかった体育会学生、留学から帰国した学生などのニーズと採用したい企業のニーズが合致した。

どう改善するか

【3. 目標】

- ①就職ガイダンス→参加者数を3,500名とする。
- ②世の中理解塾→各セミナーの平均参加人数を120名以上とする。
- ③学内セミナー→2018年度参加者数延べ8504名に対して、対比110%とする。
- ④ジョブ・チャレンジ→参加企業数を70社に増やし内定者を35名を目標とする。

【4. 目標達成の手段】

- ①就職ガイダンス→周知方法にTwitter「世の中理解塾」を追加して告知する。
- ②世の中理解塾→塾生(学生アドバイザー)を導入し、企画の見直しと告知方法の改善を図る。
- ③学内企業セミナー→実施時期やイベントの内容の改善を図る。
- ④ジョブ・チャレンジ→招待企業を70社に増やす。

【5. 手段の詳細】

①就職ガイダンス

Webサイト,メール,Twitter,ハガキに追加して「世の中理解塾のTwitter」のアカウントにて告知を行う。またテーマは「第1回(インターンシップ)」「第2回(自己分析と業界研究)」「第3回(書類対策と面接対策)」とする。

②世の中理解塾

Twitterの「質問箱」を活用して学生のニーズを聞き出し、それをもとにイベントを企画し、キャリアセンターが提供すべきと思ったイベントではなく、より“学生の求めるセミナー”を開催しリニューアルを行う。また塾生(学生アドバイザー)の協力を受け、集客および企画についても学生にとって身近なイベントにする。学生アドバイザーは4月に募集を行い、5名～10名を予定している。

③学内セミナー

「冬季インターンシップ準備セミナー(11～12月)」「BtoB優良企業研究セミナー(2月中旬)」「地方創生企業研究セミナー(2月下旬)」「大手人気企業研究セミナー(3月上旬)」に分けて実施したが、集客が大幅に減少した。採用スケジュールや選考方法も多岐にわたるため、今年度は実施期間を長期化し、4年生向けの合同企業説明会を開催するなど、あらゆるニーズに対応できるように企画する。

④ジョブ・チャレンジ

2018年度参加企業50社を70社まで増やすことによってよりマッチング率を高める。

【6. 結果】

①就職ガイダンス(参加人数)

第1回ガイダンスの参加者数3,500名を目標としたが2,794名となり目標数には至らなかった。

「第1回(インターンシップ)」→2,794名

「第2回(自己分析と業界研究)」→800名

「第3回(書類対策)」→575名

「第4回(面接対策)」(今から始める就職活動)390名
(面接選考突破のコツ教えます!)307名 計697名

②世の中理解塾(フォロワー数:1,757)

塾生(学生アドバイザー)協力のもと9月末より開催し、平均集客120名を目標としたが平均人数は100名となり目標には届かなかった。

「大企業VSベンチャー企業」～次世代の働き方～ 50名

「中大生がファッション業界で働くには」～女性キャリアとして～ 20名

「エンターテイメント×中大生」～こんな世界あったのか～ 20名

「面接選考突破のコツ教えます」～ラジオnikkei共同企画～ 307名

③学内セミナー(社:参加企業数 名:参加学生の延べ人数)

目標数9350名(昨年比率110%)に対し、9709名の参加者数となり目標数は達成した。

10月 学内業界研究セミナー(合説形式) 195社 1101名

2月 面接力UPセミナー(面接体験型セミナー) 55社 269名

2月 大手人気企業セミナー 231社 8339名

合計481社を招き開催した。

④ジョブ・チャレンジ

本企画からの内定獲得者35名を目標としたが、売り手市場の影響もあり参加者自体も減少した。結果、内定者は18名となり目標数には至らなかった。

合説2回実施(7月、9月)、単独5回実施(7月～9月)

申込226名、参加148名【内定実績(合説・単独合計)】14名

未内定者支援(リスタート面接セミナー)10月末に開催した。

参加企業4社 10名参加 内定者4名

【7. 結果の原因分析】

①就職ガイダンス

第2,3回ガイダンスの集客が伸びなかった要因として、就職活動の早期化により、インターンシップや外部イベントが多数開催されているためと考えられる。また第1回ガイダンスの集客数減少も、集客の軸となる就活サイト一括登録が会場に足を運ばずとも個々で登録することが浸透してきたことも要因の一つである。

また第4回のガイダンスは就職活動の動き方も多様化しているため、二日間の内容を変更して開催したことによって集客数は回復した。

②世の中理解塾

塾生(3名)と協力して開催することにより、学生の思考に寄り添った発想でのイベント企画となった。また「面接のコツ編」では就職ガイダンスとラジオnikkeiとの共同企画としたことにより目標の120名を大きく上回る企画となった。

③学内セミナー

10月/安易に人気企業のみを志望してしまう学生をターゲットに、他業界にも目を向けることを狙いとし、関連する業界4社での合同企業セミナーとして開催した。2月/大手人気企業セミナーと題して学生に人気のある企業のみを対象にしたセミナーを開催した。またBtoB企業や認知度の低い企業は面接力UPセミナーに招待し、企業説明と面接練習を組み合わせイベントとして開催した。集客の目標は達成できるペースであるがコロナウイルスの影響により不参加になった企業も数社あるため、多少の影響がでることも予想される。

④ジョブ・チャレンジ

9月以降の参加した学生の特性をみると説明会後すぐに面接を受けることに抵抗があるように伺えた。そのため合説形式にて徐々に距離を縮める企画に変更し開催し、また、より一層サポートが必要な学生のためには、面接練習型のマッチングイベントを開催した。

【1. 現状】

【現状】公務員を目指す学生が公務員試験突破に向けた具体的なイメージを描けるよう、「公務員試験対策は専門学校(大原学園)」、「進路の選択肢を提示し、合格に向け導くキャリアデザイン支援はキャリアセンター」と双方の強みを発揮すべく棲み分けをして支援にあたっている。

2018年度就職実績は、公務員就職522名(国家公務員150名、地方公務員372名)となっており、例年、500名超の公務員就職者を輩出している。

【課題】国家総合職をはじめとして公務員就職者の合格者数を維持拡大するために、①自分のキャリアを明確にすることと、②論文対策支援が必要と考える。

①学生の志望動機を添削していると「安定＝公務員」、「地方で働くなら公務員」という印象を持っている学生が少なくない。自分のキャリアを明確にし、公務への理解を進めることが必要であると考える。

②公務員志望者への支援の中で、当センターが取り組めていないのが、「論文対策」である。面談で専門的な論文は添削できないと伝えており、面談を断っているため、公務員志望者を合格まで導く対応策を講ずる必要性があると感じる。



【2. 原因分析】

課題①については、公務員は景気に左右されないというイメージや、ご父母からの影響で、「なんとなく公務員」を希望している学生がいると思われる。また、地方へのUターンの場合には、公務員という選択肢がご父母・本人ともに強い印象を受ける(父母懇談会などの相談にて)。

課題②については、国家総合職・国家一般職をはじめ論文試験を課されている自治体があるが(昨年度近隣自治体実施例:東京都庁・神奈川県・相模原市)、キャリアセンターでは専門的な知識を持ち添削できるスタッフがおらず、公務員の論文試験に対応する支援はできていない状況である。

どう改善するか

【3. 目標】

■新聞報道でもあるように公務員への人気は低下している中で、就職者数も減少傾向である。本学ではこの機をチャンスと捉え、「公務員に強い大学」というブランドイメージの確立に繋げるべく、「公務員として働くことをイメージできるキャリアデザイン支援の強化」と「公務員合格への体系的支援プログラムの提供と広報強化」を行い、公務員を目指す学生の裾拡大と試験合格を目指す。

①様々な尺度から“公務”を捉え、進路を明確にできるようにする。

②目指す行政機関への合格を目指すため、キャリアセンターが実施できていない「論文対策」を新たに1講座実施する。

③就職者数に関しては、卒業生の約11%程度の公務員就職者数を維持する。



【4. 目標達成の手段】

①様々な尺度から“公務”を選択できるイベントを実施する。

②目指す行政機関への合格を目指すため、実質的な支援として「論文対策」を新に実施する(専門知識のある大原学園に委託。予算措置済み)。

③公務員就職者数の維持増加については、公務員の面接対策セミナー(公務員全般を対象とした直前対策・論文対策)への参加を呼びかけ、試験の概要を知ったり、実際の論文・面接練習を積んだりする機会を与える。国家総合職志望者に関しては、上述に加え、国家総合職のガイダンスや官庁訪問対策、OBOG指導相談会を周知し、参加を促す。

④裾拡大のため、公務員就職へ高い意志を持っている低学年へのアプローチを強化する。

【5. 手段の詳細】

①試験合格に向けた実践的な講座として、既に実施している講座の他に「公務員直前論文対策講座」を新規に開講する。論文に対する苦手意識を払拭し、具体的な対策方法を知り、目指す行政機関へ合格する力を身につける。

②キャリアデザインの強化として、公務員として働くことをイメージできる、また公務員を進路の選択肢のひとつとして捉える契機となる企画を後期に実施する。

「国家機関・地方自治体・民間企業」を招致し、様々な尺度から“公務員”を捉えるイベントの実施(案)し、公務員として働くことに興味を持った学生を「キャリア・アドバンス」(行政機関による業務説明会)へ誘導できるようにする。

③公務員を目指す学生の裾拡大として、低年次への周知・集客を強化する(公務員入門ガイダンス、インターンシップガイダンス、国家公務員OBOG指導相談会等)。

④広報強化として、2018年度には本学WEBページに「公務員合格への道」を新設した。父母懇談会での地方出張地においては、公務員就職へのご父母の関心も高いことから、公務員に関する情報を発信していく。

どう改善したか

【6. 結果】

以下の通り、おおむね目標を達成するに至っている。

目標①については、公務員入門ガイダンス(昨年比約70%)、講演会(昨年比210%)、インターンシップガイダンス(昨年比136%)を実施した。また、国家公務員OBOG指導相談会については、1年生の参加申し込みが半数以上占める結果となった。その他公務員・民間のそれぞれの魅力を伝えるガイダンス「やりがい×魅力★発見ガイダンス」は10月に実施し、参加者150名(昨年比192.3%)、受講後の仕事への興味関心度は平均85%となった。「キャリア・アドバンス(公務員業務説明会)」は10月～12月の3か月間で約100機関(中央省庁から地方自治体まで)を招致し、延べ参加者数は、1,938名(昨年比115%)となった。(手段②、③)。

目標②については、3月下旬に実施予定である(手段①)。

目標③については、2020年3月卒業者の進路状況を確認する。なお、国家総合職合格者数59名(昨年より9名増)。総合8位、私大3位と順位に変更なし。本学より上位の大学は、合格者数が減少する中、本学は増加した。

広報強化として、父母懇談会においてすべての会場にて、本学における公務員受験の支援内容を伝えた(手段④)。

【7. 結果の原因分析】

全体の参加者数は前値を下回ったものがあるが、様々なイベントにおいて低年次の参加者が増加した要因は、低年次への周知を強化したからであると考えられる。また、柱となるイベントにおいては、目標数値を決め学生にどのように情報を届けたらよいかという点において、チームで考え行動した結果、昨年比増となった。国家総合職試験の合格者数が増加したのは、2016年度から行っている「公務員への道」見える化として、「国家総合職志望者」と「国家一般職・専門職・地方上級職志望者」の2体系で支援を行ってきた結果と言える。

今後は、公務員への人気低迷している中、安定的に公務員就職者を輩出することが必要である。当センター主催の対策セミナーに受講した学生の進路を参考にしながら、公務員就職を志望している学生が公務員として就職できるよう支援を行う。

【1. 現状】

【取組み】

・キャリアセンターは、Career Center net (以下CCN) というポータルサイトを持ち、イベント、インターンシップ、求人(採用)、説明会等の情報提供を行っている。また、昨年より個人面談をCCNから予約できるよう改良した。その他、受付PCのみであるが、CCNより企業から提供された卒業生名簿の閲覧サービスを行っている。

【キャリアセンターアンケート】

・学事部企画課で実施している「2018年度卒業時アンケート(文系)」によると、キャリアセンターやキャリアセンターのリソースの利用方法についての周知が不十分であるとの結果だった。アンケートでは、57.5%の学生がキャリアセンターを利用したことがなく、利用しなかった理由の39.3%がキャリアセンターの利用方法が分からなかったと回答。また、①CCN、②OB・OG名簿を利用したことがない学生がそれぞれ全回答者の①53.8%、②67.3%おり、利用した学生の中で「役に立たなかった」と回答した学生は夫々①26.1%、②36%いた。

・キャリアセンターや就活に有意なリソースの利用方法について周知し、学生の活用につなげる必要がある。



【2. 原因分析】

【学生サイド】

・「キャリアセンターは就職活動中の学生が利用する場所」というイメージがあり、気軽な利用につながらない。

・CCNには、①各企業に就職した卒業生の卒年・出身学部学科・性別・人数、②就職活動報告、③企業のインターンシップ情報、④卒業生のインターンシップ参加報告、⑤本学に求人のある企業の求人票・会社説明会情報等が掲載されているが、2018年度にアクセスのあった学生のユニークユーザは、内定採用実績(OB情報)ページ:1109名、求人情報:4481名、インターンシップ関連情報:5511名となっており、内定採用実績(OB情報)へのアクセスが特に少ない(インターンシップへのアクセス増の理由については、①一昨年CCNインターンシップ検索画面をカスタマイズしユーザビリティを向上させた事、②昨今の新卒採用に企業がインターンシップを積極的に取り入れている為、学生の興味関心が高い事があげられる)。

・図書館で管理している有料DBには、就活に活用できるものが数多くあるが、これらの存在や使い方を知らない学生が多く、客観的で定量的な就活に活かされていない。

どう改善するか

【3. 目標】

キャリアセンターが収集・発信する有益な情報を、できるだけ多くの学生に閲覧・活用してもらうことを目指す(CCN利用数前年比アップ目標)。

これにより、学生にとって有意義な情報の取り損ないや機会損失を防ぎ、ストレスなく情報収集できる環境を作る(学生満足度前年比アップ目標)。



【4. 目標達成の手段】

①学生が知りたいと思う客観的で定量的な情報を整理し、アクセスニーズを高める。また、これらの機能を十分に活用してもらうことを目的に、ハード面とソフト面の充実を図る。

②告知面では学生に身近なSNSやHPを通じてキャリアセンターや就活に有意なリソース(CCN等)を紹介する機会を増やす。

【5. 手順の詳細】

①毎年必要に応じてカスタマイズしてきたCCN機能のサービス拡張について、その効果を検証しながら、さらに学生のユーザビリティ向上に努める。

【ハード面】

・進路届提出時に卒業生名簿掲載の許諾を取り、従来の企業提供名簿に加え、卒業生名簿が閲覧できるようCCNを改修(2019年4月～公開)。

・WEB面談システム導入後の検証(学生サイド:2018年2月～)

・インターンシップ検索システム改修後の検証(学生サイド:2017年7月～)

・「求人票(文系)登録フォーム」と「会社説明会告知用(文系)登録フォーム」導入後の検証(キャリアセンターが企業から収集する情報:「求人票」2016年5月～、「会社説明会」2017年1月～)

上記について、今年度は特に卒業生名簿閲覧システムと面談システムの効果検証を行う。

【ソフト面】

学生がキャリアセンターや就活に有意なリソース(CCN、その他DBの活用法等)を知ることができるように、利用促進や情報収集ツールの紹介を主としたガイダンスを図書館とコラボレーションしながら実施する。

・「キャリアセンターと『Career Center net』の活用について」(夏季インターンシップ・前期試験前の6月中旬と前年の就活生が一段落したタイミング(秋口)の2回を予定)

②SNSやHPを通じてCCNを紹介する機会を増やす。

月10回以上の配信を目安に実施する。特に面談当日枠の残数についてはコマメにお知らせするよう心掛ける。また、毎月更新している公式HP掲載のお知らせの中で、キャリアセンターやCCNの利用促進の案内を行う。

その他、キャリアセンターの利用方法については、新入生オリエンテーション、キャリアガイダンス等で案内し、キャリアセンターを利用しやすくするために、入口や室内の掲示を工夫する。

どう改善したか

【6. 結果】

以下の通り、おおむね目標を達成するに至っている。

【ハード面】

①WEB面談システム

→面談件数は121件増加(4～1月:18年4,305件→19年4,426件)。

②卒業生名簿閲覧システム

→OBOG検索システムのPV数は35,388件と、約5倍に増加(4～12月:18年8,167件→19年43,555件)。

【ソフト面】

①利用促進・情報収集ツールの紹介ガイダンスの実施

→「日経テレコン」や「eol(有価証券報告書)」、四季報や業界地図を検索できる「東洋経済デジタルコンテンツ・ライブラリー」等のデータベース講習会とCCN活用セミナーを図書館と共催実施(6/19参加者45名:69%の学生が「満足」、「普通」は24%、「不満」は0%、11/13参加者22名:36%の学生が「満足」、「普通」は46%、「不満」は14%)。

②SNSやHPを通じてCCNを紹介する機会を増やす。

→報告時点でTwitter530回(4/1～1/31)、HP毎月更新。その他、新入生オリエンテーション、キャリアガイダンス、インターンシップ・就職ガイダンス等でも案内し、キャリアセンター内の掲示も頻繁に更新。月毎のイベントカレンダーもフライヤー(紙)、WEBサイト両方で発信し、学生からの受付での質問が減少している。

また、昨年より、データで見る就活力として『進路・就職力』冊子データをCCN上で公開。更に今年度より実就職率と留学生の進学データを公式WEBサイトで公開している。

なお、情報収集に関する「学生満足度前年比アップ」の目標については、毎年学事部で実施している卒業時アンケート調査で検証しており、今回は2020年4月頃に実施予定である。

【7. 結果の原因分析】

2020年卒の大卒求人倍率は1.83倍(前年1.88倍)と若干下がったものの、学生にとっては相変わらずの売り手市場で推移した(求人倍率が下がった原因は、新卒採用難に見舞われた中小企業が中途採用にシフトした為と言われている)。この学生有利の就活環境下で、学生は積極的に情報を取りに行かなくても内定を得やすくなっており、これが①WEB面談システム導入の効果以上に学生のキャリアセンター利用頻度に影響を与えているといえる(イベント参加者数も同様に他大学においても減少傾向との事)。就活早期化の影響で、前年度に比べ秋～春にかけての面談件数が増加(就活がスタートする春:3月～夏については減少)。

一方、②卒業生名簿閲覧システムのPV数は、昨年比5倍に急増しており、CCN改修の効果が明らかであった事が見て取れる。加えて、インターンシップ導入企業の増加等、選考の早期化によりOBOG訪問の学生ニーズが高まっている事から、今回の改修がタイムリーであった事がうかがえる。

また、ソフト面での図書館とのコラボ企画については今年2年目であり、インターンシップのナビサイトがオープンする6月頃の方が秋口実施よりも学生ニーズが高く、満足度も高いことがわかった。

なお、今年度からWEB上で公開している実就職率と留学生の進学データについては、就職以外の進路を選択する学生や留学生にとってより細やかなデータ配信サービスとなっており、文科省の経常費補助金対象の項目にも入っている。

【1. 現状】

就職決定率は理工学部大学院あわせて98.8%(2018年3月卒)、99.2%(2019年3月卒)と上昇傾向が続いているが、志望度が高い進路先へ内定しているとは限らない。

企業の動向:経団連の指針が形骸化し、通年でインターンシップ等を実施し、そこから母集団を形成し早期選考を実施する企業が増加している。

理工系学生の新しい傾向:

- 1) インターンシップ等のチャンスを生かし、早期に複数企業から内々定を取得したり、これまで少なかった外資系や文系就職やコンサルタントへもインターンシップ参加から進路先として選択する学生が増加。
- 2) なんとなくであるであろうと油断し、就職活動が本格化した際に流れに乗れず、就職活動に苦戦する。
- 3) 早期化が進むことで自分自身を見失い、就職活動への意欲が減退していく。

以上のことから学生にとってタイムリーな時期に有益なイベントを実施する必要がある。

【2. 原因分析】

この数年、大卒求人倍率は、1.7倍以上の高水準をキープし、1.74倍(2017年3月卒業生対象)、1.78倍(2018年3月卒業生対象)、2019年3月卒業生対象では1.88倍となり、売り手市場が継続している。企業は、人材不足を背景に1dayや長期等複数種類のインターンシップや企業見学会等を一年を通して実施し、有望な参加者に対して早めの選考へのアプローチを仕掛けることが増えている。企業から学生へのアプローチが増え、学生が安易に内定が取得できると誤解が生じている。本年度以降、新卒一括採用と通年採用が併用されることが決まっているため採用活動の早期化がより一層進むことが予想される。

どう改善するか

【3. 目標】

- ・激変していく採用活動の中、学生自身が進路選択をしやすくなるように学生のニーズや企業の動向等を鑑みながら、タイムリーな就活イベントを実施することにより学生に価値を提供する。
- ・学生のアンケート等での要望により一層答えられるようにイベントを実施する。

なお、ニーズが多様化していく可能性があるため数値的な具体的な目標は困難な状況である。

【4. 目標達成の手段】

- どの時期に将来を考えたでも対応できるようにイベントの配置時期を考慮する。
- 休休みを効果的に利用し、学生が隙間時間で参加できるようにする。
- 低学年への指導も強化する。

【5. 手段の詳細】

【前期に追加実施】

- インターンシップに参加するための選考準備として重要性を増している下記イベントを前期の最もタイムリーな時期に追加実施する。
- CREW(内定者によるボランティア)からのアドバイス等の説明会
 - 業界分析の仕方、自己分析に資するノウハウ、筆記試験対策等、就活に必要な準備に関する講座である「昼活講座」「夕活講座」
 - 技術面接セミナー

【実施時期や内容検討中】

採用活動の早期化に対応し、最もタイムリーな時期に実施する。実施の時間帯も学生が最も参加しやすいように工夫する。

- 学内企業セミナー
- OBOGセミナー

【新設】

- 1年次のオリエンテーションやCコンパス説明会を通じて、採用活動の変化の説明や低学年が参加できる理工キャリア支援課のイベントの告知等を徹底する。それによって、より早く準備を行いたい学生のニーズを満たす。(業界セミナー、インターンガイダンス)

【6. 結果】

以下の通り目標達成に向けた各取組みを実施した。

- ・「内定獲得先輩によるインターンシップ応募に向けてのミニ講座」をCREWの協力を得て、6～7月に5社(日立製作所、富士通、ソニー、アクセンチュア、デロイトトーマツ)5回にわたって実施し、延べ183名の学生が参加した。
- ・「昼活講座や夕活講座」を昨年より前倒しし、前期(5～7月)に筆記試験やグループディスカッション対策等様々なテーマで10回実施し、延べ327名の学生が参加した。特に昼活講座は「インターンシップ完全制覇!～モノづくり企業の情報を徹底解説～」を最初に実施したところ、104名という近年最高の参加者数を記録した。
- ・「技術面接セミナー」を中大理工OBで責任者クラスの方の協力を得て6/22に実施し、全体講義52名、個別指導25名の学生が参加した。
- ・「学内企業セミナー」については昨年度2月～3月実施のところ、今年度は企業の採用活動が早まっているため12月～2月に実施した。参加者数は延べ2880名(昨年度3050名)であった。
- ・「企業別OBOGセミナー」については昨年度11月までの実施が2社、12月の実施が11社であったところ、今年度は11月までの実施が7社、12月の実施が14社に前倒して実施しているところである。
- ・1年次向けには、9/23実施オリエンテーションにおいて従来3年生が多く参加してきたイベントに1年生も参加できることを広く周知した。

【7. 結果の原因分析】

- ・経団連による就活ルールの廃止発表の影響もあり、早いタイミングで採用活動を行う企業が年々増加している。また、インターンシップやプライベートセミナー等早い段階で学生に接触する企業が増加し、主に夏に行われるインターンシップに向けての指導がいかにか就活生にニーズがあるかを再認識し、前期に多くのイベントを前倒し実施した。左記にあるように今年度昼活講座が104名という近年最高の参加者数を記録したのは、多くのイベントを前倒しに行った効果だと考える。
- ・例年実施している「学内企業セミナー」については昨年度に比べて参加者が減少している。ただ、これはこれまでの就活生が内定を得る為に多くの企業にエントリーし受検していたのに対し、昨今の就活生がインターンシップやプライベートセミナー等早い段階で企業に接触・絞り込みをし、受検企業数を減らしている現状がある。そのような中で減少率を最小限に抑えられたのは、やはり実施時期の前倒しが寄与しているものと推測される。

【1. 現状】

- ・本学では、学生の部会活動(広くはサークル活動)を促進・支援するための組織として「中央大学学友会」(以下、「学友会」と言う。)を設置している。学友会は、学生の自主的運営という大原則を堅持しながら、部会活動の支援に特化した本学独自の組織であり、独自の規約「中央大学学友会規約」を元に運営されている。この学友会所属の学生達が日常的に活動している4号館・Cスクエア・体育施設で日々生活を行っている、寮・合宿所が老朽化により活動上支障が生じたり、生活するうえで快適な生活環境の維持ができなくなっている側面が見受けられる
- ・Cスクエアについては、2019年度予算で、2階ホールの床の改修、壁、天井の塗り直しと什器の更新と増設を申請したところ、壁の塗装、床の張替については 予算申請が認められ、夏季休業期間中に工事が実施される予定であるが、什器の更新と増設については未だ予算が認められておらず、今の学生気質にそぐわない4人席と6人席が設置されている。また、今の学生は相席を好まない傾向にあり、2階ホールは結果、席数に比べて実際の利用者が少ない状況にあり、全ての席が有効活用できていない現状である。
- ・4号館については、多摩校舎竣工以来の建物であり、建物の内外ともかなり汚れている。また、学生達からも4号館の美観の改善についての要望が上がっている。建物の外観は昔の学生会館といった様相を呈し、建物の中は照度が低く衛生面も悪い。また、踊り場等に置かれている備品も汚損、破損が目立ち、全てにおいて老朽化している。2019年4月初旬には、学生への暴行事件も発生したが、防犯上の対応が遅れているため、学生の安全面に影響が生じている。また、大学の窓口であるモノレール口に近いところにあり、外部者が大学構内に入った時の印象があまりよくない。
- ・体育施設についても全体的に老朽化が進んでおり、教場によっては怪我人が複数人出るなど、安心して練習ができないという問題を抱えているため、老朽施設の改修が喫緊の課題となっている。
- ・大学所有の寮・合宿所として、南平寮、ボート部合宿所、ヨット部合宿所、硬式野球部合宿所等を学友会事務室は管理しているが、不具合による施設や備品の修繕が多発しており、その対応に追われ、修繕が終了するまで学生達に不便を強めている状況である。

【2. 原因分析】

- ・Cスクエアについては、4号館と同様に学生の自主管理に委ねている一方で、学生の気質の変化により、学生の主体性が失われつつあることから、Cスクエアの改修についての提案が行われてこなかったため、その対応が遅れている一因になっている。
- ・4号館は長年、学生自治のもと運営されてきたことから、学友会は積極的な介入を避けてきた経緯があるが、学生からの要望を踏まえて、2017年度に壁の塗装について予算申請を行ったが、財源の制約から実現されなかった。これは、正課施設が優先で課外施設が後になるという財源と改修施設の優先度といった全学としての施設改修サイクルに起因しているものと考えられる。
- ・体育施設は、大学の中長期事業計画の中に組み込まれておらず、大きな改修のないまま時間が経っている。一例として、大規模な大会や試合、また大学行事が行われる第1体育館アリーナに冷暖房設備が設置されておらず、地球の環境の変化に伴う問題についてほとんど手を打たないことが、学生の安全安心を脅かしていると考えられる。
- ・学友会事務室から優先度を付け、施設の更新や備品の買い替えについて働きかけを行っているが、大学として施設改修の方向性が明らかになっておらず、財源的な制約から後回しになっているため、不具合が生じている。

どう改善するか

【3. 目標】

- ・学生達の意見を尊重し、課外活動環境の向上に取り組む。
- ・学生自治を尊重しながらも、学生達の活動場所である、4号館、Cスクエア、体育施設や、日常生活や活動を行っている寮・合宿所で、安全かつ快適な環境で活動できることを目的として、その環境美化に努める。

【4. 目標達成の手段】

- ・学生達が自らの活動環境をどのように改善したら良いか、自ら考え、自分達に取り組めることを進めるよう連盟会議(学生のみで構成される代表機関)をサポートする。学生と教職員が一体となった機関で合意形成する会議体としては、学友会に連絡協議会と中央委員会があるが、特に連絡協議会については、学友会が設定した議題・報告の他に学生達が提案する議題等について議論が行われているため、この会議体の中で学生代表とお互いの考えを理解する場を定期的に作り相互理解を深める。

5. 手順の詳細

- ・Cスクエアの什器の更新と増設については、次年度の実現に向け引き続き大学に働きかけていく。現在は、とりあえず席数の増席を図るため、2階ホールにパイプ椅子を設置し、1人席を複数作っているが、この椅子を3階共同ホールの椅子と入れ替えて美観を向上するとともに、管財部と協力をして、少しでもきれいな什器の提供を行うことを心がける。なお、学友会事務室では、月1回のCスクエア施設点検時に簡単な保守作業を継続して行っており、自助努力により利用環境を整えている。今後も学友会事務室として定期的な点検・巡回を行い、状況把握に努めるとともに、管財部を中心とした関係部署と連携を密にし、予算申請をはじめ対応策を検討していく。
- ・Cスクエア2階ホールの昼食時の混雑解消については、Cスクエアが学生自治による施設ということを鑑み、連盟会議で年度内に実現可能なルールを作り、利用者がより快適な利用ができるよう改善を進めていくように促す。
- ・4号館については、既に連盟からも塗り替えの意見が出てきており、卒業生アンケートでもその指摘がされている。塗り替えについては、連盟会議の意見を聞きながら具体的な改善案を作成し、次年度予算で改めて予算申請を行う。
- ・4号館の備品については、共有スペースに古いソファや机が置かれており、不衛生で美観を損ねているため、連盟会議の学生と調整のうえ、廃棄の方向を促す。また、管財課倉庫で有効な什器があれば引き取り設置することにより、年内の対応を目指し、学生達の利便性の向上を図る。
- ・4号館入口への防犯カメラの設置については、連盟会議で承認を取ったので、学内手続きに移行している。年内の早い時期に取り付けるよう働きかけをする。
- ・4号館内での喫煙問題について、既に独自ルールによる対応を学生は始めており、吸い殻の清掃や定期的な確認も行っている。喫煙の根絶に向けて、連盟会議が中心となり学生達の主体的な取り組みが進められている流れを、学友会でも学内の情報や国の動きなどの情報を伝えるなど全面的にバックアップし、この形をあたりまえとする雰囲気醸成する。
- ・寮、合宿所の施設面や備品の不具合の更新については、毎年、学友会事務室から大学に働きかけている。今後も管財部とコミュニケーションを密にして、安全、安心の観点から必要な事項について予算申請を行っていく。

どう改善したか

6. 結果

以下の通り改善取り組みを実行し、一部で改善成果が得られている。

- ・2019年度予算に基づき、2019年8月5日～9月17日の期間、Cスクエア2階ホールのリノベーション工事を実施した。床の張替えと壁の塗り替えや、柱に大学のロゴを表示させることにより美観の向上を図った。その結果、利用者からは「全体的に明るくなった」との声が寄せられており、リノベーションの効果が確認されている。
- ・また、リノベーションにより床がレンガでなくなったことで、什器のトラブルがほぼ発生しない状況となっており、利用者の利便性向上にもつながっている。2階ホールの什器の更新と増設については、2020年度の予算申請を行ったところであるが、今年度の前倒し執行として2020年3月中旬に実現する見込みである。
- ・2019年9月に次年度(2020年度)の施設関係予算で、連盟会議の意見を反映し、4号館の内壁と外壁の塗り直しの申請を行ったが、大学財政の都合上、直近での実現は困難な状況となっている。学生達は自らの活動場所に対する美観への意識や危機管理に関する意識が向上しており、自分達で壁の塗り直しを行いたいという声や、防犯的な側面から、明るく清潔な環境に改善したいという声が上がっている。今後も引き続き4号館の環境改善に取り組んでいく予定である。
- ・4号館内での喫煙問題について、連盟会議が中心となり引き続き4号館での喫煙根絶に向け、巡回や掲示板への貼紙などで周知を行い、学生への啓発を進めている。
- ・環境美化に向けた取り組みとしては、新入生歓迎オリエンテーション祭後と白門祭後の年2回、学友会所属部会を対象に粗大ゴミの廃棄を行っており、4号館の廊下や踊り場にある不要な什器についても徐々に廃棄を行っている。今年も6月と11月に廃棄処理を実施することにより多くの粗大ゴミを廃棄した。

7. 結果の原因分析

- ・Cスクエア2階ホールのリノベーションが実現した要因としては、今年度4月の国際経営学部の開講、今後グローバル館・国際教育寮や学部共通棟が竣工されることにより、Cスクエアがキャンパス内の主要動線の中の施設として、相対的に重要度がより高まったためと分析している。
- ・学友会でも学内の情報等を伝え、連盟会議の学生が中心となり、自らの活動環境を維持、発展するために何をすべきか自ら考え、学生自治に基づいた活動を進めていけるようサポートを行った。

自主設定課題

法科大学院進学及び司法試験予備試験合格へ向けた
学部学生を対象とする学修支援

大学基準による分類:学生支援

【1. 現状】

- 本学の法職講座は法曹を目指す学生のための課外講座として、他大学に類を見ない規模・伝統を誇っており「法科の中央」の屋台骨となる講座である。
- しかし、混迷する法曹養成制度、司法試験合格率の低迷等ネガティブな情報が流布し、法曹志望者が減少したため、法職講座の受講者が年々減少している。
- そのような状況下でも、学部卒業の段階まで法曹への志を維持して学修を続けている学生は大きく減っておらず、多数の上位法科大学院進学者、司法試験予備試験合格者、司法試験合格者を輩出している。
- 法曹養成を取り巻く環境の変化が続くことが見込まれるため、今後も講座の改革・改善に絶えず取り組んでいく必要がある。

【2. 原因分析】

- 講座の受講者が減少している大きな理由としては、法曹養成制度が混迷(改善)を続けていることが原因と分析している。
 - ①司法試験合格者数の減少、合格率の低迷
 - ②法科大学院入試における「適性試験」の任意化
 - ③法学部・法科大学院5年一貫教育(3+2)の導入
 - ④予備試験論文式試験への選択科目設置
- 全体の受講者数が減る中でも、多数の上位法科大学院進学者、司法試験予備試験合格者、司法試験合格者を輩出できている理由としては、毎年、司法制度改革及び学部学生の学力・ニーズ等に応じて、その時点で最適な法職講座の改革を重ね、カリキュラム改正・教材改訂等に努めてきたことが奏功しているものと考えられる。
- 以下の要因により、法職講座のさらなる改革・改善に迫られている。
外部環境の変化:法律が改正され、施行が予定されることに伴い、法科大学院入試・司法試験予備試験・司法試験の出題が変更になるため。
学生の多様化:法曹志望者減少に伴い、法科大学院入試が易化したため、相対的に学生の学力が低下したため。

どう改善するか

【3. 目標】

- 法科大学院進学や司法試験予備試験合格を目指す学部学生の学修支援を行い、法科大学院・司法試験予備試験の合格実績を上げ、更には本学で法律を学ぶ学生総体の学力向上を目標とする。
- 具体的には
- 出身大学別法科大学院進学者数1位の維持
 - 予備試験在学中合格者数20人の達成

【4. 目標達成の手段】

1. 講座運営を工夫することで、多様化した学生のニーズに対応する
2. 受講者数を増加させることで、法職講座全体を活性化させる

【5. 手段の詳細】

1. (1)法科大学院進学対策答案作成ゼミ<刑法・憲法・民法>についてクラス数を調整し、<刑法・憲法>については、ベーシッククラスを設置する。
(2)その他ゼミについては、レベル別に分割したインストラクター間のミーティングによる指導の平準化を図る。
(3)オンライン受講を検討する。
2. (1)法科大学院進学や司法試験予備試験合格の母数を増加させることを目的として、法職講座の受講者増加につながる計画を策定する。また、定着率(出席率)の向上も目指す。具体的には、過年度からの継続ではあるが、①Twitterを活用した法職講座の広報、②法学部学生(とりわけ新入生)への広報イベントの実施、③受講生アンケートの実施による講座内容の見直し、④リアクションペーパーによる双方向的な学修環境の構築、が挙げられる。
(2)100分授業に対応した講座時間短縮に伴う内容・レベルをできる限り維持し、受講者が減少しないよう、教育効果が低下しないように、講座講師と連携し、講座内容やレジュメ内容を見直し、工夫する。

【6. 結果】

・出身大学別法科大学院進学者数1位の維持 → ほぼ達成
目標達成の指標としている文科省発表の「出身大学別法科大学院進学者数」の資料が公表されていない状況であり、正確な他大学比較は困難な状況であるが、内部情報である法職多摩研究室会員の法科大学院進学率が、前年比3%増となっているため、合格実績という観点で言えばおおむね達成したと考えられる。

2020年度入学法科大学院進学率(2019年度)：
106人(進学者)/112人(4年次会員数) 進学率95%
2019年度入学法科大学院進学率(2018年度)：
121人(進学者)/132人(4年次会員数) 進学率92%

・予備試験在学中合格者数20人の達成 → 達成
2019年の司法試験予備試験結果については、前年の実績と比べて好結果が得られている。
2019年合格者数:21人(うち3年生7人)
2018年合格者数:14人(うち3年生5人)

以下、【5. 手段の詳細】の結果

1.
(1)前期開講の<刑法・憲法>については、受講生アンケートにて、ベーシッククラスに関して、初歩的などころから学ぶことができ、全く分からない問題を解くよりも理解が深まったとの意見が見られ、設置意義、学修効果があった。後期開講の<民法>についても、クラス数の調整により、円滑な運営ができた。

(2)ミーティングを実施した結果、講師間のコミュニケーション向上によりゼミ指導への一定の効果があったと評価しているが、運営委員会から「使用教材に関するゼミ運営上の問題点」について指摘を受けたため、現在は改善に向けた対応を講じている。

(3)実施には至らなかった。

2.
(1)①Twitterを十全に活用した。②未実施。③初学者向けの無料短時間講座を昼休みに開設した。④前期基礎講座においては、例年にも増してリアクションペーパーを活用した。
以上のような取り組みをしたが、微増にとどまった。

2019年度全受講者数(のべ):3,137人
2018年度全受講者数(のべ):3,134人

(2)時間短縮を前提とした時間配分・レジュメ改訂等、講師自身や組織的に対応したが、さらに検討を重ねている。

【7. 結果の原因分析】

・出身大学別法科大学院進学者数1位の維持
2020年度の進学者は4年次である2016年入学生が主となるが、2016年度は2015年度と比較して延べ受講者数が200名減少している。このことから、2015年度よりも受講者の母数が少ないこと、予備試験合格により進学しない者も一定数いることから、結果進学者の母数も減少していると考えられる。

・予備試験在学中合格者数20人の達成
2018年司法試験予備試験短答式試験の合格者のうち初めて2年次合格者が3名出たこともあり、年々低年次での合格者が増加する傾向があった。2019年はその流れを受け、同短答式試験で初の50名以上の合格者数を達成し、最終合格発表で目標である20名を超えることができた。
予備試験自体の合格者数増加・合格率上昇の影響、及び予備試験対策において、司法試験予備試験合格者を中心とした対策講座を積極的に開講した結果がその要因となっているものと分析している。

以下、【5. 手段の詳細】の原因分析

1.
(1)<刑法・憲法>については、従来は、上位クラス・下位クラス等で教材・進行を変えるなどしてきたが、それ以上に、学力にあったきめ細かい指導をしたため。<民法>については、適切な受講者数になったため。

(2)問題点として、講師が作成する独自レジュメの適否についての指摘があった。この状況を把握するため、インストラクター経験者との意見交換会を実施した。その結果、問題点を共有し、一定の解決方法として、春休み開講のゼミの講師説明会にて、運営委員による独自レジュメの作成方針を詳細に説明する機会を設けた。これにより、取り扱う教材を一定の水準で保てるのではと仮定している。本対応については2020年3月以降に講師アンケートを行い効果測定する。

(3)コンビニ入金導入・その他さまざまな懸案事項の対応や、ITセンターとの調整のため、実施に至らなかった。2020年度に小規模である基礎講座<行政法>において、manabaを活用し実施する。

2.
(1)①学生は、能動的に確認するHPよりも、登録さえすれば自動的に受動的に情報を受け取るTwitterを好む傾向があるため。②③とともに検討したため、②のみとしては未実施となった。③告知期間が短かったにもかかわらず、多数(約100名)が参加したのは、学生のニーズをとらえていたためと思われる。④特に基礎講座<民法>においては、リアクションペーパーによる質問に対して、講師が逐一回答することにより、学生の満足度が上昇し高い出席率を維持できた。

(2)基礎講座担当講師・ゼミ担当講師からのヒアリングでは、30分の短縮は、大きな影響があり、今後検討を要する旨の意見が出された。これを踏まえて2023年の都心移転を控えた中、移転前にカリキュラムの大幅な変更をするか否かを検討した結果、2019年度以降の運営方針(2点)を確認している。①2023年の都心移転までは現状維持とする。②2023年以降の対応については現状の見直しをふくめ検討する。

自主設定課題

司法試験合格へ向けた
法科大学院在学学生・修了生を対象とする学修支援

大学基準による分類:学生支援

【1. 現状】

・本学法科大学院は、毎年100名を上回る司法試験合格者を輩出しており、国内有数の実績を誇っている。その背景として、法曹を目指す法科大学院在学学生・修了生に良質で安価な課外講座「法務研修プログラム」が担っている役割は大きい。

・2016年以降、司法試験合格者数が急減した状況下でも、本学法科大学院では毎年、一定程度多数の司法試験合格者を輩出している。

・とはいうものの、外部環境の変化は今後も続くことが予想されており、今まで以上にきめ細かい指導を実施するなど、最適な改革を続けていく必要がある。

・本学国際情報学部への設置に伴い、「法務研修プログラム」の実施施設が市ヶ谷田町キャンパスから市ヶ谷キャンパスへ変更となった。法務研究科の施設と共用となることから、市ヶ谷キャンパス内の設備について、関係課室との調整により有効活用を進めていく必要がある。

【2. 原因分析】

・逆風の状況下でも多数の司法試験合格者を輩出できている理由としては、「法務研修プログラム」の改革が身を結んでいるものと分析している。これまで、司法制度改革、法律の改正及び在学学生・修了生の学力・ニーズ等に応じて、その時点で最適な改革を重ねてきた。

・引き続き改革が求められる外部環境の変化としては以下の要因が挙げられる。

- ①司法試験合格者数の減少、合格率の低迷
- ②法学部・法科大学院5年一貫教育(3+2)の導入
- ③司法試験の法科大学院在学中受験制度の導入
- ④予備試験論文式試験への選択科目設置

・きめ細かい指導を実施する必要がある理由としては以下の要因が挙げられる。

- ①法律が改正され、施行が予定されることに伴い司法試験の出題内容が変更になるため。
- ②法曹志望者減少に伴い、法科大学院入試が易化したため、相対的に学生の学力が低下したため。

どう改善するか

【3. 目標】

法科大学院在学学生・修了生を対象とする実務起案力の養成等のプログラムを実施し、司法試験合格者数増を図るとともに、単に司法試験に合格することに留まらず、合格後の司法修習の事前準備や、さらには実務法曹として求められる素養を涵養することまでをも目標とする。

【4. 目標達成の手段】

1. 受講者の学力・ニーズ等に応じたカリキュラムのさらなる充実
2. 起案力の養成・強化のための効果的な指導の推進、および広報強化による受講者の裾野拡大
3. 施設の有効活用

【5. 手段の詳細】

1. (1) 法科大学院在学学生・修了生の学力・ニーズ等に応じたプログラムを模索し、現プログラムの改廃・改善、新規プログラムの導入を通じて、カリキュラムのさらなる充実を図る。
(2) 民法改正に対応した集中講義等の設置を検討する。
2. (1) 総合起案演習の出題をより質の高いものとするため、大学教員の監修担当者をできる限り配置した体制を維持する。なお、選択科目については、参加者少数のため過去問を使用するか検討する。
(2) 総合起案演習において2017年度に導入した短答式試験、解説講義及び復習ゼミを継続して実施し、改善点を模索して、在学学生・修了生に対する効果的な学修機会を引き続き充実させる。
(3) 起案添削・個別指導を、在学学生・修了生のニーズに応える形で、昨年度まで秋季～春季期間のみの実施から、年間を通じて実施する企画に変更し、起案力を高める機会を大幅に増加させるとともに、より個々人の特性に対応した指導を行う。
(4) 参加を促す工夫をする。①入学直後に実施の講座は、授業との両立に伴う負担軽減のために、短時間設定、②オリジナルゼミの分野・内容等の調整による偏りの少ない幅広いニーズへの対応、③オンライン受講の対応、など。
(5) 広報を充実させる。①ツイッターの利用、②募集要項の必修科目教室での配付・貼付、③プログラム名の変更、など。
3. 法科大学院と施設を共用することに伴い、在学学生・修了生ともにストレスの少ない効果的な学修環境を提供すべく、調整する。

【6. 結果】

以下の取組みを実行し、おおむね目標達成に至っている。

- (1)受講生アンケート・講師アンケート結果に基づき、特別部会等で検討し、その都度プログラムを改廃・改善、追加した。
(2)コンパクトで効果的なプログラム(改正民法集中講義)を実施し、多数の参加があり、その後オンライン受講も可能にした。
- (1)昨年同様の体制を維持した。選択科目については、継続的に検討することとした。なお、参加者減少に伴い、次年度の出題体制について検討し、直近の委員会で諮る。
(2)継続して実施する方向で準備している。なお、短答式試験の新作問題数問の追加を継続する。
(3)通年実施を実現した。
(4)①短時間・短期間のゼミを設置し、一定の効果があつた。②分野・内容調整により、昨年よりもバランスの良い開講となった。
③オンライン受講を実施した。
(5)①募集要項等でツイッター開設を広報し、ツイッターによって募集開始・締切間際・その他有用な情報を適時発信している。②配付している。③プログラム内容のわかりづらい企画名を変更した。
- 法科大学院所管の一部の教室・ゼミ室を開放し、司法試験直前期の学修環境が改善した。

なお、2019年の司法試験結果については、前年の実績と比べて好結果が得られている。
合格者数:109人 4位(2018年度 101人 5位)
合格率:28.4% 14位(2018年度 23.2% 15位)

【7. 結果の原因分析】

- (1)受講生(在学生・修了生)の学力や気質が変化しており、アンケート結果や、指導時の感触により、適切な対応をしているため。
(2)民法改正は、多くの受講生の懸念材料であるため、そこに的を絞った効率的で負担の少ない講座を、法科大学院教員の協力により、効果的に実施できたため。
- (1)例年通りの体制を維持できたが、今後担当が困難である旨の申し出もあつたので、CLS教員のさらなる協力を運営委員会の場で依頼した。選択科目については、受験生の選択の傾向が変化しつつあるため、継続的に検討することとした。部会で検討し、2回実施のうち、早期実施分については、司法試験過去問を使い、その分の作問に要するマンパワーを別の指導・支援に向けるほうが、望ましいと判断したため。
(2)参加者アンケートにて、新作問題の追加が効果的であつた旨の回答があつたため。
(3)ニーズの多い起案添削・個別指導について、各自の学修計画に合わせられるようにしたため。
(4)①昨年よりゼミ不成立が減少したため。②募集段階で、バランス調整する旨伝え、自由応募段階で、事務室主導で企画立案・バランス調整し、中には講師の一本釣り企画を立てたため。③学内のシステムサービスではなく、一般的なシステムサービスを利用したため、調整が少なく済み、迅速な対応ができたため。
(5)①多摩での経験を参考にし、迅速な対応ができたため。②・③認証評価が軟化し、法科大学院の理解が得られたため。
- 法科大学院が新修了生のニーズを勘案したため。

2019年度【経理研究所組織評価委員会】年次自己点検・評価レポート

自主設定課題

学生の公認会計士試験合格者数の増加

大学基準による分類: 学生支援

【1. 現状】

- ・経理研究所においては、「質の高い相当数の公認会計士」と「簿記会計に強い中大学生」の輩出を柱に、これらを支援する課外講座を開設している。
- ・2018年公認会計士試験合格者数は伸び悩み、大学別で3位77名と低迷している。
2018年 77名 第3位
2017年 77名 第4位
2016年 96名 第2位
- ・受験生の会計離れを反映して、公認会計士講座の受講者数が減少している。資格試験合格者の増加に向けては、受講者数の回復と安定的な確保が喫緊の課題である。
2019年度 公認会計士講座287名 簿記会計講座157名
2018年度 公認会計士講座293名 簿記会計講座124名
2017年度 公認会計士講座318名 簿記会計講座139名

【2. 原因分析】

- ・受験生の会計離れは商学部が例年新生対象に実施しているキャリアデザインガイダンス「目指せ！公認会計士」に如実に表れており、減少に歯止めがかかっていない。
2019年度 115名
2018年度 190名
2017年度 296名
- また、当研究所の講座受講者数も【1.現状】に記載した通り、簿記検定対策の講座は増加したものの、公認会計士講座は減少している。
公認会計士講座 Δ 6名 Δ 2.0%
簿記会計講座 33名 26.6%
これは学生の就職状況の好転にも原因がある。資格試験は就職状況が悪くなると人気が高くなる傾向にあり、人手不足と言われるような人材の需給が緩んだ状況の場合、学生が資格を手にしなくてもある程度の企業に就職できるようになる。そのため受講者数減少につながっている。

どう改善するか

【3. 目標】

- 各試験の合格者および各講座の受講者の回復を図る。具体的な数値目標は以下の通り。
- ・2019年公認会計士試験合格者数 2位
- ・新規受講者数: 公認会計士講座250人、簿記会計講座250人、附属高校簿記3級120人、附属高校簿記2級30人、附属高校簿記1級10人。

【4. 目標達成の手段】

- ・受講者の学力向上に向け、個々の学力に応じた柔軟性のある指導を徹底することにより受講しやすさをアピールし、受講生募集につなげる。
- ・学部等との連携により、多くの学生に対して受講を促すための活動を展開する。

【5. 手段の詳細】

- ・受講者の獲得に向けて、学内関係部署(入学センター・学部等)と連携して入学予定者や新生入生に対してのガイダンス等を引き続き実施する。具体的な実施時期: 4月新生学習指導期間、8月オープンキャンパス、11月指定校推薦入試、2月キャンパス見学会
- ・早期からの動機づけと学習意欲の向上を目的に、本学附属中高校生への簿記学習支援を実施する。2019年度は附属中学1校、附属高校3校で実施を予定している。
- ・各学部働きかけ、会計教育に力を入れている商業高校への指定校推薦の新規指定や、既存の指定校への会計専門職希望者の推薦依頼をするなどの活動を行う。
- ・受講者の学力向上に向けては、「簿記会計講座」および「公認会計士講座」について、学生サポートシステム(講義のWeb配信システム)のさらなる活用により、学生が授業の空き時間を有効に活用して学修をすすめるよう、受講者に対する広報・指導を行う。

どう改善したか

【6. 結果】

- ・受講者の獲得について、8月のオープンキャンパスでのガイダンスでは参加者が、8月3日(土)118名、8月4日(日)100名と昨年より上回り、一定の効果が確認された。一方で11月指定校推薦入試のガイダンス参加者は45名と昨年度より減少している。また、本年度より入学手続きがWebに移行したことにより、当研究所講座案内の郵送がなくなり1月末時点での新年度申し込みが昨年の1/3と低迷しており、今後の受講生獲得に不安がある。
- ・本学附属中高校生への簿記学習支援については現在、附属中学校、附属高校、杉並高校、中大高校の4校で実施をしている。受講者数は3級140人、2級42人、1級2人と総数では目標を達成している。
- ・指定校推薦については、商学部が会計学科の不人気対策として、商業高校に対し会計学科指定をしたことから、次年度以降の新入生獲得が期待される。
- ・公認会計士試験合格者数は伸び悩み、2019年大学別ランキングでは4位と低迷している。受講者の学力向上については、受講生への指導を継続している。

【7. 結果の原因分析】

- ・受講者の獲得については、指定校推薦入試ガイダンスの参加者減少については、中大進学者の中に公認会計士試験を希望する者がいないのではないかと危惧している。また、前述の通り当研究所講座案内の郵送がなくなったことから、特に保護者の目に触れる機会が大幅に減ったことが新年度申し込み者減少に影響を及ぼしていると推察される。
- ・公認会計士試験合格者数については、100分授業の導入による受講生の学習時間の減少が考えられ、当研究所の予想以上に受講生の学力が伸び悩んだ。特に当研究所授業開始時間の大幅な繰り下げは出席者数減少につながっている。

【1. 現状】

○LL特設講座は、正規の授業科目に外国語会話科目が少なく、また駿河台時代は学外の会話学校も少なかった経緯から、学生の外国語運用能力を養成するための課外授業を設立の趣旨とし開設されたものである。

○長年にわたり、LL特設講座は大幅な赤字超過と低率な充足率を継続している。赤字幅自体は圧縮されている状況にあるが、2018年度までここ数年間の実績を鑑みると、現行形式での開講はニーズがないことが改めて明確になっていると言える。

○1973年、1975年、2000年、2014年度、2016年度に受講料の改訂を行い、2017年度からは最少催行人数を設定(2017年度は半期・通年コースは3人、集中コースは5人、2018年度は全コース3人)し、通年コースは取り止め、全て半期コースに衣替え(夏季集中コースは残す)することになった。

○2017年度第3回運営委員会で、2018年度は2017年度の運用を継続し、2019-20年度の2年間休講とすることが承認されたことにより、2018年度には再開後の運営方針について、運営委員会で審議することになった。

【2. 原因分析】

○外国語における聴解・会話系の授業が少ない時期には大いに需要があったが、各学部にて会話や聴解を中心とする授業が多数設置されるようになったこと、またLL特設講座は追加の費用負担が発生すること、さらに学部での授業と異なり卒業に必要となる単位が取得できないこと、など複合的な要因により学生の需要が慢性的に減少してきた。

○これまで断続的に他部署(国際センター等)で実施してきた外国語講座が無料であったり、低価格であったため特設講座の受講生がそちらに流れていった経緯がある。

どう改善するか

【3. 目標】

○2021年度に再開となる場合は、学生の受講者のニーズに合致し、かつ赤字を出さない運営を実現させる。

○多くの受講生を集めるとともに、受講生の満足度を高める。

【4. 目標達成の手段】

○再開後の運営について、2019-20年度の2年間、運営委員会で検討する。

【5. 手段の詳細】

- 受講者のニーズ調査を行い、再開の可否の検討材料を収集する。
- 他部署(クレセントアカデミーや国際センター等)との連絡を密にし、今社会が大学に求めている講座を開設する方向性を志向する。
- 適切な受講料、受講期間、定員および講師料を設定する。

どう改善したか

【6. 結果】

・年度はじめに計画として掲げた「2021年度以降の運営方針等についての検討」は予定通りに進んでいない状況である。

【7. 結果の原因分析】

・予定通りに進まなかった理由としては、委員会開催日程の調整不調など時間的制約と、2019年5月以降は事実上専任職員一人体制となりマンパワーの制約がかかったことが挙げられる。

【1. 現状】

1. 障害者差別解消法(平成28年4月)が施行され、本学としても差別解消のために積極的な対応をする必要があるにも関わらず、同規模他大学には設置されている「障害学生支援室」相当の部署がなく、障害を持つ学生(受験生、研究生等を含む)に対する迅速で適切な対応ができていない。

【本来するべきでありながらできていない具体的対応】

- ・合理的配慮の申し出に基づく回答
- ・障害を持つ学生に対する対応事例の蓄積
- ・障害を持つ学生、潜在的なニーズが必要な学生等への対応窓口の一本化

【2. 原因分析】

- ・技術的課題としてその場での解決になっており、適応課題としての対応がなされていない。
- ・各部課室で今まで個別対応をしており、その対応が継続して実施されている。
- ・各課室で応急処置ができていないため、差し迫った必要性を求められていない。
- ・キャンパス・ソーシャルワーカー(以下CSW)については、導入時はキャンパスごとの配置だったが学部ごとの需要が高くなり、学部配置に近い状態になっている。

どう改善するか

【3. 目標】

1. 学生相談課や保健センター、入試課等の既存の組織を生かしつつ、障害学生等の対応について一元化する組織を作る。
2. 「障害学生支援室」を開設する。
3. CSWをキャンパスごとに配置し、提供する情報やサービスを均一化する。

【4. 目標達成の手段】

- ・ダイバーシティ推進委員会の下での障害学生等支援部会での検討と障害学生支援検討WGの活動内容をすり合わせて体制を作っていく。

【5. 手段の詳細】

ダイバーシティ推進委員会の下での障害学生等支援部会で検討中の障害学生支援室の開設に向けた準備をしているので、その進捗状況に関わっていき、障害学生支援検討WGの業務が収められるように調整していく。障害学生等支援室の立ち上げに向けて、関係機関との調整を行っていく。

どう改善したか

【6. 結果】

・ダイバーシティ推進委員会の障害学生等支援部会において、夏季休業中に先進事例を持つ他大学調査を実施し、本学が障害学生支援室の設置について、実現可能かつ適切な組織の在り方について検討した。

10月以降はダイバーシティ推進組織(のちに「ダイバーシティセンター」として開設が決定)の開設に向けての諸準備を進める中で、「障害学生支援室」を単体で開設するのではなく、本学に適した「一元化」の形として、ダイバーシティセンターの中に障害学生支援室機能を持たせ、対外的に「障害学生支援室」の呼称を使用する方向で検討を行った。ダイバーシティセンターの設置については、ダイバーシティ推進体制づくりの自己点検レポートでも記述の通り、障害学生支援室機能を含んだ形での設置構想案・規程案についてすでに学内審議が終了し、4月にダイバーシティセンターの開設が決定している。当初目標にある「障害学生支援室」単体での設置の形とはならなかったが、本学の既存組織を踏まえた、適切な形での「障害学生支援」を一元化することができ、対外的にも「障害学生支援室」と呼称使用することで、対学生に対しても安心感のある基盤作りができた。

・CSWについては、ダイバーシティセンターのスタートアップ期間(設置後2年間)のなかで、提供する情報やサービスの一元化についての検討を進める予定である。

【7. 結果の原因分析】

・同規模大学で「障害学生支援室」がないのは本学のみと言っている状態を客観的にとらえて先進事例を持つ大学を訪問することは、本学にとってより効果的な障害学生支援室構想を練るために有効であった。

・ダイバーシティセンターに「障害学生支援室機能を持たせ、既存組織を生かしながら支援を一元化する」ということについては、学内関係各部署の理解を比較的スムーズに得ることができた。このことは、障害学生支援室の具体的機能(障害学生への対応事例の集約と共有機能や障害学生に対する合理的配慮の対応やコーディネートを専門知識を持った支援者が行うことができる等)の必要性について、日常から担当者間で共通認識を持っていたことによる。

【1. 現状】

本学におけるハラスメント防止啓発活動は、「中央大学ハラスメント防止啓発に関する規程」及び「中央大学ハラスメント防止啓発ガイドライン」に基づいて各年度ごとに基本方針を策定し、全構成員にいきわたる防止啓発活動の実施を目指している。現在、教職員への啓発活動はリーフレットや活動報告書などの資料配布、防止啓発講演会の実施などを行っているが、講演会は特に近年出席率が下がっており(出席者数(2013年度～2016年度の推移)多摩キャンパス:57名→31名→26名→14名 後楽園キャンパス:25名→24名→24名→15名)、広く啓発が行えていないと思われる。教授会での啓発も、議題の増加に伴って、予定していた日に実施できなかつたり、時間を短縮して行われたりしている。学生への啓発活動についても、年1回開催のキャンペーンの企画・実行に協力してくれていた学生団体NHPも人手不足のため活動を休止している。また、新入生オリエンテーション期間に実施していた防止啓発ガイダンスも、時間に余裕がないとの理由で、多摩キャンパスに引き続き、今年度からは後楽園でも実施が見送られた。

【2. 原因分析】

学内全体が、学生も教職員も多忙となったことにより、時間的に余裕がなくなったことが、従来行ってきた形式での防止啓発活動の実施が難しくなった原因かと思われる。ハラスメントの防止啓発は教授会や新入生オリエンテーションなど、既存の行事の中で実施していたが、近年どこもやらなければならないことが増え、他部課室の行事ために時間を割くことが難しくなっている。講演会についても、開催しても出席者の確保が厳しい状態である。

どう改善するか

【3. 目標】

- ・公式ホームページの整備。学生が見て学べる、情報を得られるページとする。
- ・教職員専用ページからもハラスメントに関する情報を得られるようにする。
- ・manabaに研修用コンテンツをアップし、閲覧ができるようにする。閲覧数目標:職員向け研修で85名(2013年度並み)
- ・e-learningについては導入の検討材料として、他大学のヒアリングを行う。

【4. 目標達成の手段】

ホームページやmanaba、e-learningの活用など、多くの人の目に触れ、かつ必要な時に繰り返し閲覧することのできる新しい手段を検討する。

【5. 手段の詳細】

- ・公式ホームページおよび教職員専用ページについては広報室に相談し、他部課室管理のページで参考にできそうなところがあればそこをモデルとして構図を考え、作業を進める。【2019年6月～9月】
- ・e-learningを導入している他大学のヒアリングを行う。【2019年7月～10月】
- ・manabaに全教職員を対象とするコースを開設する点などについて関連部課室に確認する。【2019年6月～9月】
- ・manabaにアップするコンテンツの選定。社内LAN利用できるDVDの購入、もしくは過去に委員会で作成した研修用DVDの中に適切なものがあるかを確認する。【2019年秋以降】

どう改善したか

【6. 結果】

以下の通り改善に向けた取組みを実施したが、目標として掲げた内容は達成に至っていない。

- ・早稲田大学へのヒアリングを行い、9月のハラスメント防止啓発常務委員会での内容について報告を行った。
- ・2020年2月時点においては、manabaを利用しての学生向け防止啓発教育については、学生が良く利用するコースにコンテンツをアップロードすることを目指して、学生課等と調整中である。
- ・教職員向け防止啓発啓発については、公式ホームページ内の教職員専用ページやmanabaを利用して、広くアクセスしてもらえる手法・コンテンツについて検討している段階である。

【7. 結果の原因分析】

- ・教員研修用として導入を検討していたmanaba取扱業者のコンテンツ「教職員のためのハラスメントの基礎知識」が販売終了となり、一から計画を見直すこととなったため、当初の予定より計画が遅れている、公式ホームページの整備についてもリーフレットをアップするなどの小さな改善以外には着手できていない。
- ・学生へのアプローチは当初公式ホームページを考えていたが、manabaの方が学生の方も見てくれる確率が高いのではないかと、とのことで現在はmanabaを中心に考えている。