

第 10 章 学生生活

1. 学部における学生生活

(学生への経済的支援)

目標

- ①奨学金制度の拡充
- ②公平かつ適切な情報提供の徹底

現状説明

本学において給付または貸与した実績のある奨学金は、日本学生支援機構、金城学院みどり野会奨学金、金城学院緊急奨学金、金城学院大学外国人留学生奨学金、金城学院大学貸与奨学金、金城学院スマイス奨学金、横山育英財団奨学金、公益信託井深大記念奨学基金奨学金、大幸財団育英奨励生、ヤマト福祉財団奨学金、岐阜県選奨生奨学金、岐阜市育英奨学金、四日市市奨学会奨学金、交通遺児育英会奨学金、あしなが育英会奨学金、金城学院大学短英同窓会留学奨学金、金城学院大学スカラシップ奨学金、金城学院大学留学生奨学金、日本学生支援機構私費外国人留学生学習奨励費、大幸財団学芸奨励生、愛知留学生奨学金、金城学院大学大学院特別奨学金をはじめ、計 33 種類である。そのうち 2005 年度の支給対象者数、在籍学生数に対する比率、支給額についての実績を表 10-1 に示した。日本学生支援機構の奨学金を利用する学生が増加し、2005 年度には学部学生の 13.26% が受給した。また、本学の留学生のほぼ全員が奨学金を受給している。

表 10-1 本学で 2005 年度に給付・貸与している奨学金

奨学金の名称	学内・学外の別	給付・貸与の別	支給対象学生数 (A)	在籍学生総数 (B)	在籍学生数に対する比率 $A/B \times 100$	支給総額 (C)	1 件当たり支給額 C/A
日本学生支援機構	学外	貸与	685	5,167	13.26%	498,090,000	727,139
金城学院みどり野会奨学金	学外	貸与	1	5,167	0.02%	1,069,700	1,069,700
金城学院緊急奨学金	学内	給付	4	5,167	0.08%	1,705,000	426,250
金城学院大学外国人留学生奨学金	学内	給付	2	5,167	0.04%	903,000	451,500
金城学院大学貸与奨学金	学内	貸与	2	5,167	0.04%	1,597,000	798,500
金城学院スマイス奨学金	学内	給付	2	5,167	0.04%	244,000	122,000
横山育英財団奨学金	学外	給付	5	5,104	0.10%	1,080,000	216,000
公益信託井深大記念奨学基金奨学金	学外	給付	1	5,104	0.02%	960,000	960,000
大幸財団育英奨励生	学外	給付	1	5,104	0.02%	300,000	300,000
ヤマト福祉財団奨学金	学外	給付	1	5,104	0.02%	600,000	600,000
岐阜県選奨生奨学金	学外	貸与	4	5,104	0.08%	576,000	144,000

岐阜市育英奨学金	学外	貸与	1	5,104	0.02%	504,000	504,000
四日市市奨学会奨学金	学外	貸与	3	5,104	0.06%	828,000	276,000
交通遺児育英会奨学金	学外	貸与	2	5,104	0.04%	1,320,000	660,000
あしなが育英会奨学金	学外	貸与	2	5,104	0.04%	1,080,000	540,000
金城学院大学 短英同窓会留学奨学金	学外	給付	1	5,104	0.02%	200,000	200,000
金城学院大学 スカラシップ奨学金	学内	給付	8	5,104	0.16%	1,900,000	237,500
金城学院大学留学生奨学金	学内	給付	39	5,104	0.76%	10,535,000	270,128

点検・評価

これら各種の奨学金制度については、全学生に配布する冊子『PRINTEMPS』（学生ハンドブック）あるいは掲示板を利用して周知・案内し、必要に応じて個別に窓口で対応するなど、情報提供に粗漏や不平等のないよう工夫している。また、毎年4月には、各種奨学金制度についての説明会を開催し積極的利用を促している。

なお、種々の理由により突発的に経済的困難に陥った学生に対しては、直ちに窓口へ相談に来るよう指導しており、緊急奨学金を受給した学生は全員が就学を継続していることから、現在の体制は学生生活を積極的に支援していると考えられる。

改善方策

本学学生が利用した奨学金の種類は2001年度の11種類から、2005年度には18種類に増加し、受給者率も9.2%から13.2%へと上昇したことから、目標にかかげた奨学金制度の拡充はかなりの程度達成された。また、奨学金に関して十分に公平かつ適切な情報提供が実現していると判断される。

今後の改善点としては、家庭の問題などにより突発的に経済的困窮に陥る学生が増えていることから、緊急事態に対応する奨学金のさらなる充実に力を入れる必要がある。

（生活相談等）

目標

- ①保健室と学生相談室との連携強化
- ②アドバイザー制度の導入
- ③キャリア相談コーナー（キャリアール）の開設
- ④学生生活基本調査の実施と報告書の作成
- ⑤セクシュアル・ハラスメント防止の強化

現状説明

主として身体面で学生の健康管理にあたる保健室には、保健師・看護師各2名が常駐し、いつでも応急措置、医療施設への連絡、健康相談に対応できるようにしている。病気の治

療や健康相談のために来室した学生は、2005年度には計1,867名で、内訳は内科系24.0%、外科系8.7%、心神科系10.1%、婦人科系9.2%であった。

一方、心身症、拒食症、対人恐怖症などの心理相談や心理面での健康管理にあたる部署としては学生相談室があり、保健室とあわせて、学生の健康管理を心身両面で支える体制をとっている。学生相談室には、校医を兼務する精神科医の専任教員1名と、心理カウンセリングを専門とする専任教員・非常勤カウンセラー計5名（全員が臨床心理士）およびアドバイザーとしての相談員4名を配置している（表10-2）。心理相談のために来室する学生は年々増加傾向にあり、2004年度と2005年度とも年間で延べ400人程度が来室した。保健室職員や学生相談室相談員によって専門的な精神科治療等が必要と認められた学生については、家族の同意のもと、校医である精神科医の専任教員が応急処置を施したのち、症状に最もふさわしい地区近在の専門施設に連絡して治療にあたらせる体制をとっている。なお、2005年度には学生相談室運営委員会を開催し、保健室との連携体制を整えるべく協議した。

表 10-2 学生相談室の概要と年間相談件数

年 度	専 任 スタッフ数	非常勤 スタッフ数	週当たり 開室日数	年 間 開室日数	開室時間	年間相談 件数	備 考
2003 年度	2	3	5	160	10:15 ～16:15	262	専任は教員、非常勤は カウンセラー
2004 年度	1	3	5	159	〃	413	〃
2005 年度	1	3	5	163	〃	399	〃

2004年4月より学科専任教員による個別指導体制が強化され、修学面、経済面、キャリア面での日常的生活相談に対しては学科専任教員がアドバイザーとして（一部の学科ではクラス担任教員、ゼミ担当教員が担当）、年2回程度の個別面談をとおして親身な指導に努めている。現在、「アドバイザーのための個別指導の手引き」作成に着手している。また、各学科実務助手と助手ならびに事務局の学生支援部学生生活担当職員も各種の生活相談に応じている。

進路相談に関しては、2005年12月にキャリア相談コーナー（キャリアール）を開設し、キャリアカウンセリングの資格を有する本学卒業生5名が、ローテーションでカウンセラーを勤めている。その結果、2006年5月1日までに800件程度の相談に応じ、学生から好評を得ている。

学生生活に関する満足度を調べるため、2005年9月に学生生活基本調査を実施し、2006年2月に報告書が作成された。この調査結果から学生生活の実態、授業や大学施設に対す

る学生の満足度が明らかとなった。全体として学生の本学に対する満足度は高いが、調査によって明らかになった問題点（食堂問題、学生が不便を感じているキャンパス内環境整備問題）については、大学全体または担当部局でその解決に向けて努力をしている。これらの問題点解消のため、点字ブロックの再整備、通路に屋根をつける、外灯の整備などが進められた。また現在、「学生生活における『危機対応』ガイドライン」の作成に着手している。

セクシュアル・ハラスメント防止については、毎年教員を対象とした研修を実施している。学生に対しては新入生オリエンテーションの中で、本学のセクシュアル・ハラスメントに関する人権委員会のパンフレットを配布し、人権委員長より本学の相談体制等について説明している。

点検・評価

保健室と学生相談室との連携強化に関しては、これまでも職員および相談室員の努力により推進されてきたが、さらに組織上の連携体制構築が必要である。

学科教員が学生の日常的な相談に応じるアドバイザー制が 2004 年度より導入されたことにより、きめ細やかな個別指導が強化されている。

進路または就職に対する学生の不安に対応するための相談窓口として、キャリア相談コーナー（キャリアール）を開設するという目標は達成された。

学生生活基本調査の実施と報告書の作成という目標は、2005 年度に達成された。

セクシュアル・ハラスメント防止の強化という目標は、毎年定例的な教員向け講習会と新入生向け説明会によって達成されている。

改善方策

保健室と学生相談室の組織上の連携強化をめざし、保健室と相談室を包含する上位組織としての「健康サポートセンター（仮称）」設置を 2006 年度に向けて検討している。

アドバイザー制の導入は個別指導の推進において一定の効果を果たしているが、さらに効果的な運用をめざし、「アドバイザーのための個別指導の手引き」作成とアドバイザー講習会が計画されている。教員の意識改革と個別指導のスキルアップが望まれる。

キャリア相談コーナーの開設により、進路や就職に対する学生の不安解消と積極的な支援の面で相談体制は格段の前進をみせた。さらに相談員のスキルアップや学生のニーズに応える相談体制の整備に努力したい。

セクシュアル・ハラスメント防止については、マンネリズムに陥らないよう、常に意識啓発が必要である。学内のハラスメント調査の実施などが改善策として考えられる。

（就職指導）

目標

①系統的かつ総合的な進路指導のシステム構築

②就職ガイダンスの強化

現状説明

本学では、就職支援に関連する統合的なシステム構築をめざす取り組みがプロジェクトKとして2003年6月に立ち上げられた。2005年4月に本学はこの取り組みを「個重視・女性のためのキャリア開発サポート」というタイトルのもとに、現代的教育ニーズ取組支援プログラムとして申請した。本学のキャリア教育の特徴は、第1に、正課授業（キャリア開発教育科目）をはじめとして、女性のライフキャリアを理解するための内容を豊富に盛り込んでいる点にある。第2は、アドバイザーによる個別指導、キャリアカウンセリング、メンタリング、ジョブコーチなど、学生1人1人のニーズに応える個別支援の徹底、すなわち個重視の視点である。第3は、オリジナルツールの開発と活用であり、学術的視点から作成されたキャリア支援ツールや独自のビジネススキル検定により、専門性に裏づけられたキャリア教育を追及している点にある。さらに同窓会、企業、自治体、系列の中学・高校との有機的連携により、開かれたキャリア教育をめざすものである。

就職活動の激化に対応する戦略として、就職ガイダンスのさらなる強化に努めてきた。特に就職活動の早期化にはガイダンスの開催時期を早め、かつ開催回数を増やすことで対応しているが、低学年から職業への自覚を促すことを重要課題とし、2004年度より1・2年生向けキャリアガイダンスを開催している。内容としては、「企業の求める人材」「就職に役立つマナー」等を取り上げ、外部講師を招いてガイダンスを行った。

その他、個々の学部でも、その専門性を活かした就職が可能となるよう、学部・学科レベルでさまざまな取り組みを行っている。例えば生活環境学部を例にとると、毎年秋に、3年生を主な対象として、4年生で就職が決定した学生や専門職に就いた卒業生を招いて懇談会を開催している。かなり具体的な就職活動の方法を学ぶことができ、また、それぞれの職種のイメージがわくことから、就職に対する動機づけになっている。さらに、3・4年次のゼミにおいて、就職関係の書類の書き方、面接の仕方、就職試験の勉強方法などについて、個別に指導教員が指導を行っている。

点検・評価

系統的かつ総合的な進路指導のシステム構築という目標は、2005年4月までに学内の体制づくりの点では達成された。今後は、システムが順調に運用されるようチェックしつつ、問題があれば改善に向けて努力する必要がある。一方、社会に開かれたシステムという面で、学外との連携が今後の課題である。

就職ガイダンスの強化という目標は、3年生向けガイダンスの早期化と回数増加、および1・2年生の低学年向けガイダンス導入によって達成された。

改善方策

系統的かつ総合的な進路指導のシステム構築に関しては、2005年度までに学内におけるキャリア教育の面で大きな進展がみられ評価に値する。ただしこういったシステムは社会

の動きに合わせて改善が必要となるので、今後さらに検討を続ける。学外に開かれたシステムとなるよう、自治体、企業・NPO、同窓会、系列中学・高校との連携が今後の課題である。

就職ガイダンスの強化は進められているが、さらに改善の余地がある。就職活動への直接的な情報提供だけでなく、職業意識の育成と就職活動への不安低減に資するガイダンスが必要である。

（課外活動）

目標

- ①クラブ・サークルの活性化推進
- ②学長表彰制度の導入
- ③リーダーズオリエンテーションの実施

現状説明

2005年度の時点で、本学には70の公認クラブ・サークルがあり、2002年度の47に対して大幅に増加した。これらのクラブ・サークルは、3つのクラブハウスを拠点にして活動している。大学父母会からの活動助成費400万円はそれらを統轄する学生会およびサークル協議会によって公平に配分されている。大学としては、学生会およびサークル協議会の諸活動が円滑に進められるよう指導助言している。また、課外活動の活性化を目的として2004年度から学長表彰を入学式と学位記授与式において実施している。2005年度の学長表彰者数は入学式において5名（個人）3団体、学位記授与式において5名（個人）4団体であった。

2005年度のクラブ・サークル加入者数は1,017名であり、本学におけるクラブ加入率は約20%弱と全国平均のレベルにある。しかし、薬学部の開設以来、新しいクラブ・サークルの設立がさかんであることから、今後の活性化が予測される。

本学には、全学生の意見を代表する組織として、民主的に選ばれた学生会がある。大学が学生会と定期的に意見交換を行うシステムは存在しないが、学生支援部に窓口を設け、いつでも相談に乗り、苦情を受け付けることができるようになっている。また、キャンパスの数ヶ所に投書箱を設置し、匿名の苦情、意見具申に対処できるようにしている。

2003年度からは、クラブ・サークルの代表者、サークル協議会、学生会のメンバー、そして学生支援部職員と学生部長とが1泊2日で合宿し、話し合いの時をもつリーダーズオリエンテーションを実施している。2005年には180名の学生が参加し、クラブ・サークルおよび大学祭の活性化にむけて熱心に討論が繰り広げられた。

点検・評価

クラブ・サークルの活性化推進に関しては、クラブ・サークル数の増加からもわかるように一定の目標を達成している。今後も、さらに多くの学生がクラブ・サークルに参加す

るよう支援を強化する必要がある。

学長表彰制度の導入という目標は、年々表彰者が増加したことからある程度の達成をみた。

リーダーズオリエンテーションの実施は、2003年度以降、実現している。さらに内容を充実させることで、課外活動の活性化に寄与するものにしていきたい。

改善方策

クラブ・サークルの活性化推進という目標達成への本学の努力は一定の評価に値するが、今後さらに多くの学生が参加するよう工夫が必要である。クラブ・サークル活動への経済的支援を強化することで、より活発な活動を期待することができるだろう。

学長表彰制度の導入により、課外活動で努力した学生を大学が奨励するしくみが整備され、課外活動が全学的に認知されるためのよい機会となっている。

リーダーズオリエンテーションは年々参加者が増加しており、日ごろの課外活動での問題点について活発に議論する有意義な機会となっている。今後さらにプログラムを充実させることにより、課外活動活性化に資するものとしたい。

2. 大学院における学生生活への配慮

(学生への経済的支援)

目標

- ①奨学金制度の拡充
- ②公平かつ適切な情報提供の徹底

現状説明

大学院生の奨学金については、日本育英会奨学金受給候補者としての推薦の他、本学独自の奨学金制度として、金城学院大学大学院特別奨学金、金城学院奨学金、金城学院スマイス奨学金（キリスト教信者対象）の各制度があり、それぞれの規程に基づいて、毎年一定数の奨学生を選考している。大学院生を対象にした大学院特別奨学金は、学生数に比して募集学生数の枠が多いため、受給率は高い。学外の奨学金制度の受給については種類も少なく、給付枠が定められていることが多く、受給率は低い。また、外国人留学生に対しては、日本学生支援機構の私費外国人留学生学習奨励費、愛知留学生奨学金、金城学院大学外国人留学生奨学金などがあり、留学生が少数であることにもより、高い比率で申請留学生の受給希望の期待に応えている。

これらの奨学金に関しては、大学院研究科各専攻教員や実務助手をとおして公募状況の周知を行い、指導教員が申請書の作成についても助言を行っている。その他、大幸財団学芸奨励生等の学外の奨学金に対する応募等についても対応しており、受給面において公平性の確保に配慮している。

表 10-3 本学大学院で給付・貸与している奨学金

奨学金の名称	学内・学外の別	給付・貸与の別	支給対象学生数 (A)	在籍学生総数 (B)	在籍学生数に対する比率 $A/B*100$	支給総額 (C)	1 件当たり支給額 C/A
金城学院みどり野会奨学金	学外	給付	1	63	1.59%	200,000	200,000
日本学生支援機構 私費外国人留学生 学習奨励費	学外	給付	1	63	1.59%	840,000	840,000
大幸財団学芸奨励生	学外	給付	1	63	1.59%	360,000	360,000
愛知留学生奨学金	学外	給付	1	63	1.59%	1,200,000	1,200,000
金城学院大学 大学院特別奨学金	学内	給付	14	63	22.22%	3,700,000	264,286

点検・評価

学内の大学院特別奨学金制度は、学生の受給比率が高いという点でかなり手厚い制度として機能している。これは学外の奨学金と併せて受給することが可能であり、受給者にとっては恵まれた状況であると評価できる。また、学外の奨学金を含めて、募集情報の伝達、申請の際の助言等、奨学金へのアクセスを公平かつ容易にしている点も評価できる。目標①に掲げた奨学金制度の拡充については、学内外の奨学生枠の拡大に向けての具体的活動検討の段階にあり、未達成である。

改善方策

前述のとおり、大学院奨学金制度はかなりの程度充実し、奨学金に関する情報提供も適切であるが、大学院進学者の多くが奨学金を利用したいと考えていることからさらに多様な奨学金を受給できるよう改善の余地がある。特に学外の奨学金の大学院生枠の拡大および受給実績の向上のために、学生支援部の協力を仰ぎ、学外各種団体による奨学生募集に関する情報を集積し、学生に対し積極的な申請を奨励する方策を引き続き検討する。また、金城学院大学独自の大学院特別奨学金の支給対象者を増やすことも検討する。

(学生の研究活動への支援)

現状説明

学生の研究プロジェクトへの参加の促進については、教員の個人的裁量で共同研究者または補助者として参加させている事例があるが、大学院研究科として特に参加を推奨する制度はない。しかし、各指導教員は指導担当の学生に対して、研究計画や学位論文の作成と関連づけながら各種論文集等への執筆や学会での口頭発表を積極的に行うよう促している。また、具体的な方策として、文学研究科においては、指導要綱に基づき、後期課程の学生に対しては毎年度 1 本以上の論文執筆または口頭発表を義務づけている。同様に、人間生活学研究科でも、特に博士号学位論文執筆申請に際しては、学術論文の掲載が義務づけられるので、指導教員が積極的に執筆を促している。

点検・評価

学生に対し研究プロジェクトへの参加を促す組織的な取り組みはしていないが、学会発表、学会誌、各種論文集への執筆等の研究活動は、指導要綱等で規則化することにより促進を図っていることは評価できる。本学大学院研究科においては学生数も多くないために教員は学生に対してその資質と能力に応じてきめ細かい対応が可能であるため、当面は一律に組織的な研究プロジェクトに参加奨励をするよりも、指導教員の裁量と指導力に委ねる方が適切であると思われる。

改善方策

指導教員による指導を通じて学生の研究活動支援がどのようになされているか、実態を的確に把握し、問題点がある場合は、それに対処するために、学生の意識調査およびFD研修会等において教員間の情報・意見交換を行う。

(生活相談等)

目標

- ①ガイドラインの配布と説明会（新入生オリエンテーション）の開催、見直し
- ②教員向け研修の実施
- ③人権委員会の活動強化

現状説明

学生の心身の健康に関しては、保健室、心理臨床相談室など学内諸施設の利用等があるが、基本的には学部との共通部分が多い。指導教員と指導生との関係についての問題は、文学研究科においては、複数指導教員制をとるとともに、必要に応じて指導教員も迅速に変更することが可能であり、学生が納得できる体制が維持されている。人間生活学研究科においては、研究科内に心身の健康に関する専門家が複数名所属することもあり、専門的な立場からもこうした問題への対処は適切に行われている。しかしながら、ハラスメントに至らない対人関係、ストレス障害等で大学院生が悩むケースが見られるようになった。このような問題に関する相談室の情報も含めて、学生生活一般について、より丁寧なガイダンスをするために前述の目標を設定し、現在、オリエンテーションの見直しを行っている。

セクシュアル・ハラスメント防止にむけて、大学院生を対象とした説明会を新入生オリエンテーションにおいて実施し、ガイドラインを配布した。教員向け講習会も毎年実施している。大学院生は個別指導の機会が多いため、セクシュアル・ハラスメント防止には一層の努力が必要である。人権委員会を定期的を開催し、防止にむけての企画立案、講習会の運営、配布物の作成など活動強化に努力している。

点検・評価

新入生オリエンテーションにおいてガイドラインを配布し、説明会を実施したことから、

目標は達成した。教員向け研修の実施についても目標を達成した。人権委員会の活動強化については、定例的な活動はとどこおりなく進められた。全体として、学生の心身の健康保持等に関する相談に対応する施設も整備されていて、適切な配慮がされていると評価できる。大学院生の場合は、研究課題、研究方法、学生生活が多様である。現在、大学院生全体を対象としたオリエンテーションの他に、指導教員および副指導教員による個別の詳細なオリエンテーションが実施されている。院生集会における学生からの評価によれば、一定の評価を得ている。

改善方策

大学院生全体のオリエンテーションに対する評価は得ているが、正確かつ十分に把握されているか否かを点検する必要がある。そのためには、オリエンテーションに対する大学院生の評価を個別に集約できるシステムの構築が必要である。

大学院生に対するセクシュアル・ハラスメント防止の施策に関しては、一定程度目標を達成しているが、ガイドラインにアカデミック・ハラスメントについても記載する等の整備をしていく。

(就職指導等)

現状説明

学生の進路指導等は大学組織による支援等、学部と共通する点が多い。公募情報は学生支援部に集中させて対応しているが、大学院研究科各専攻でも研究者志望の学生に対する進学相談、後期課程修了者に対する兼任教員の推薦等、個別に対処している。また、学生自身がウェブサイトでの就職情報を閲覧し、情報収集することが一般的になってきている。研究科としての支援は、このほかに後期課程修了者の学位論文題目および研究領域のリストを学外の研究機関等に送付することにより、求人参考資料に供している。

なお、本学事務部において、業務が集中する時期にアルバイトとして大学院生を採用する例がある。このような例では、大学院生にとって経済的な支援となるだけでなく、実務体験によって自分の適性を見出す機会となる場合もあり、学生に対する進路指導的な効果も生んでいる。また、2005年12月に開設されたキャリア相談コーナー（キャリアール）を大学院生が利用するケースも増えており、就職活動や進路に対する相談体制は強化されたといえる。しかしながら、これらの努力は現時点では必ずしも大学院生の就職実績には反映していないように思われる。

点検・評価

全学の学生支援部および研究科で一定の就職支援をしているものの、昨今は学生の志望や条件にかなう公募、求人、特に研究機関における研究職の就職先が希少であり、就職状況は厳しくなっている。その背景には、労働市場が文系大学院を卒業した女性の採用に消極的であり、よほど実力と意欲が高い者でないと採用されないという現実がある。大学院

生に対するキャリア相談の機会は充実したものの、厳しい現実に対応したエンプロイアビリティの高い人材を育成するための教育的支援が不十分である。

改善方策

第一に、学生支援部との連携で、大学院生の就職指導、就職支援のための方策を検討し、就職先の開拓、広報活動を強化する。第二に、大学院生および指導教員の意識改革を図り、専門的な知識や研究能力だけでなく、エンプロイアビリティ向上をめざした能力開発を推進する必要がある。具体的には、大学院生を対象としたレベルの高い資格取得講座の開講、長期インターンシップなどが考えられる。