

11 学生生活への配慮

1 学生への経済的支援

1) 奨学金等の学生への経済的支援措置の有効性、適切性

本項目では、大学基準協会設定の項目「A群:奨学金その他学生への経済的支援を図るための措置の有効性、適切性」及び「C 群:各種奨学金へのアクセスを容易にするような学生への情報提供の状況とその適切性」について、点検・評価を行う。

[現状の説明]

本学では、学生が安心して学業に専念できるよう各種奨学金制度を設置している。

校内奨学金のうち貸与奨学金の主なものは、清泉女子大学 1 種（当該年度の授業料相当額）及び清泉女子大学 2 種（当該年度の授業料半額相当額）である。

給与奨学金の主なものは、本学創設者を記念したエルネスティナ・ラマリヨ記念奨学金（年額 30 万円）及び国外留学規程により留学する者の中より学科の推薦を受けた学生を対象とした国際交流基金奨学金（年額 30 万円）がある。

学外奨学金の主なものは、いずれも貸与奨学金であるが、父母の会による清泉女子大学泉会奨学制度（当該年度の授業料相当額）と日本育英会奨学金があげられる。

最近の特徴としては、第一希望に給与奨学金をあげる学生が申込みの半数以上となっており、返済義務のない奨学金がその採用基準に関係なく望まれている。

校内奨学金各種と清泉女子大学泉会の奨学金は毎年

募集を行うので、学生は必要に応じて申込みことができる。奨学金の申込みは、現在の社会の動きを反映して年々増える傾向にあり、その問合せは大学受験の時から始まっている。入学後は掲示板、学生要覧、学生手帳等に採用に関するスケジュールが掲載されており、学生課では常時質問に応じている。

地方自治体や各種団体等からの募集は少なく、応募資格に限定されているものが多いので、実績はわずかである。

私費外国人留学生に対する支援として、学内のものとしては授業料の減免（学部生は授業料の 30%、大学院生は授業料及び施設費のそれぞれ 50%）及び国際交流基金奨学金（当該年度の授業料半額相当額を給与）があり、毎年募集を行っている。ほとんどの留学生が申込みをし、そのほとんどが採用されている。学外のものでは文部科学省の私費外国人留学生学習奨励費受給制度に必ず推薦者を送り、採用されている。各種団体等による奨学金は募集が少なく実績もわずかである。

[点検と評価]

奨学金を希望する学生には満遍なく行き渡るように、校内奨学金、学外奨学金の募集時を合わせるよう配慮している。現在のところ、奨学金の募集と申込みは概ね同数に近いと思われる。しかしながら、奨学金は学生本人がその必要性から申込みものであるが、学生本人の学生納付金に対する意識の低さと、保護者が家計の状況を学生に話せずに募集時期を逃すなど、大学からの支援を得る機会を失ってしまったケースが時々発生している。また採用されても採否の確認にこない、手続書類の受領にこないなど手続上の不備から採用取消となってしまうこともある。

先に述べた通り、申込みは増える傾向にあるが、奨学金の数を増やすためにはその予算の増額をどのよう

にするかが問題となってくる。また、現在、家計支持者のリストラ、急病あるいは死亡によって家計が急変した場合、日本育英会の緊急・応急採用で対応しているが、学内奨学金の中でも緊急援助的な制度の設置について、今後検討する必要がある。

[改善の方策]

平成12年6月に奨学生の募集人数の見直しを行い、同年10月から清泉女子大学1種は10名から20名に、清泉女子大学大学院1種は4名から8名に清泉女子大学泉会は20名から30名に増加した。奨学金の申込みは増える傾向にあるが、資金の支出はすでに果実の範囲を超え、一般資金から行っている。予算の増額は容易ではない。一般資金から奨学金への支出の限界を考慮しつつ、これに加えて新しい支援制度を検討していく必要があると思われる。今後、学生の家計の状況が急変した場合に備えての緊急支援制度及び学生が学内（図書館・学生サポートルーム等）で働いて収入を得て学費に充てる制度を設けることなどが考えられる。

2 生活相談等

1) 学生の心身の健康保持・増進及び安全・衛生への配慮の適切性

[現状の説明]

(1) 健康管理、健康教育関連業務

毎年4月初めに外部医療機関委託の定期健康診断を行い、その結果を全員に返却して自己管理の参考にするよう、指導している。健診内容は①一般定期健診項目（身長、体重、視力、聴力、尿検査4項目、血圧、胸部間接撮影、内科健診）と、②血液検査（血液一般検査・・・白血球・赤血球・ヘモグロビン・ヘマトクリット、血清脂質・・・T-cho・TG・HDL-cho、GOT・GPT、HBs抗原、HCV抗体）、③歯科検診、④運動クラブ所属学生対象の心電図検査、⑤ハイリスクグループのホルモン検査（甲状腺、性ホルモン検査）である。

①については全学年が対象、②は新入生全員と在学生のハイリスクグループが対象であり、新入時に問題があった学生は一次的に改善しても、原則として4年間継続検査することになっている。③は大学近くの歯科医院の厚意によるものであり、新入生は全員、在学生は希望者が対象である。④については原則として3

年生までが対象だが、実質活動中の4年生も対象になっている。⑤については無月経やBMI30以上で校医の指示があった者が対象である。

健康診断の結果は全員に返却するが、新入生は5月の第2週から7月末までの間に自由来談方式で結果説明とそれに基づく健康指導を行う。例年、約9割の新入生に対して実施している。

本学独自の『健康手帳』を配布し、各自で検査結果を記入させ「自分のための基準値」意識を高めるように配慮している。そのために必要な検査結果の見方や検査値の意味、さらに生活習慣病の第一次予防を目的とした情報提供やポイントアドバイスを行っている。また、貧血に関する指導では、貧血の改善と予防のために効果的な食品群には、優れたがん予防効果があることを話し、バランスのよい食事を心がけることの意味を再認識してもらうよう心掛けている。指導は学生の都合に合わせて20分～40分位かけて行うが、関心の高いグループでは1時間以上に及ぶこともある。単なる結果説明ではなく、健康や身体に関する情報で知ってほしいこと、また、知らなければ困ることについて質問をし、反応に応じた情報を提供する試みを、およそ10年前から行っている。

2年次以降は、保健室分室で健康診断結果とメッセージプリントを配布するだけであるが、各自が内容を確認し、必要に応じてそれぞれの相談窓口を利用することになっている。貧血や高脂血傾向、肝機能障害がある学生に対しては新入生同様、栄養士による食生活指導を実施している。ハイリスクグループに対しては、一時的に改善しても生活習慣によっては再び悪化することもあることを理解してもらう必要があり、4年間継続して検査を行っている。但し、強制ではない。

本学独自の健康手帳とともに『STDを防ごう』という小冊子を配布し、エイズやクラミジア、その他のセックス感染症について、予防のためのポイント情報を提供している。この際に心がけていることは「学生たちの認識を変える」ことである。中高生時に学んだはずの性に関する知識が活かされていないのが現状であり、断片的な知識は各自の身体情報と結びついていない。そのために病気の本当の怖さを知らなかったり「自分は多分大丈夫！」という安全神話に寄りかかっていることが多い。大学生は実際的な性教育の重要性が増す年代であるため、根拠のない「安全神話」を壊すことを目標にした指導をし、自分を守るのは自分しかないことに気付いてもらうように配慮している。幸いに本学では肝機能と肝炎ウイルスチェックをしているので、その結果から、性感染症の話題につなげること

ができる。同じようにウイルスとの関連から白血球数や免疫の仕組みに話題を広げ、エイズがなぜ怖い病気かを理解できるように配慮している。しかし、血液がどこで作られているかを聞かれて、かなり多くの学生が「心臓」と答えるような現状では、免疫不全の意味を理解してもらうのは簡単ではない。指導方法としては、理解を深めるためのキーワードとして血液一般検査の「白血球数」に注目させ、それを手がかりに免疫についての概要を話し、最終的には「がん細胞の存在」と「がんの発症」についても触れ、生活習慣の重要性を認識してもらうように配慮している。

(2) 応急処置等

日々の健康障害や外傷に対しては、家庭薬で対応できる範囲については保健室が対応し、それ以外は診療時間等を考慮して近医を紹介している。保健室で与薬や消毒などの処置を行う場合は「薬に対する考え方」や「望ましい使用方法」、また、擦過傷や切り傷、挫傷などの消毒方法について、家庭で実践できるようにアドバイスしている。

月経異常等については月一回、婦人科医（ホルモン関係専門の女性医師）による特別相談日を設けている。月経不順や無月経、ダイエット無月経、その他の婦人科系の健康障害にも対応している。継続治療が必要なケースについては紹介状を書き、適切な診療につなげるようにしている。特に卒業後も継続治療が必要なケースについては、職場から通院しやすい医療機関を紹介するなどの配慮をしている。

貧血や高脂血傾向、肝機能障害等については月1回、内科医（女性医師）による健康相談と受診指導を行っている。治療が必要なケースについては、婦人科系と同様の配慮をしている。

[点検と評価]

新入生を対象にした学生相談室と共催の健康調査を、毎年、定期健康診断時に行っている。質問紙による方法だが、この調査では「問題点把握」を主に行い、その後の対応に生かすように配慮している。また、保健室独自のものとしては不定期なアンケート調査を実施している。最近では平成11年度の健康診断時に1、2年生を対象にした「健康に関する認識度調査」を行い、新入生と健康指導を受けた2年生の結果を比較して指導の効果を評価する目安にした。結果は十分とはいえないまでも、2年生で有意に認識度がアップしていることが確認できた。

また、13年度には2年生を対象に「健康の自己管理意識」を知るための簡単な調査を試みた。その結果は

回収率が63.4%とやや低かったが、95.4%の学生が「自分の健康は自分で守るものという意識がある」と答えていて、健康診断の結果については68.7%の学生が「これまでよりも関心をもつようになった」と答えている。こうした自覚や各自の健康に対する問題意識が、日々の生活習慣改善の具体的な行動につながっているか、については疑問が残る結果であった。しかし、当初の目標は、全学生の10%が卒業までに高い認識をもち、問題改善のための実質的な行動がとれるようになっていけば、個人の幸せのみならず社会経済的な貢献もできると考えて取り組んだことであり、今後も地道な努力を続けていきたいと考えている。

最終的には学生たちが将来の家族の健康管理に、その力を発揮できるようになることを目標としている。また、健康障害発症時にはインフォームドコンセントに適切に対応できるように、そして、積極的にセカンド、サードオピニオンを活用するなど、「自分の主治医は自分」という認識を深めてもらうことも目標としている。こうした試みは新入生の約90%に実施しているが、「最終的な目標」まで話し合えるのは、もともと意識が高いか検査結果に触発されて関心を高めた学生たちで、全体の約20%程度という状況である。

[今後の施策]

現在、健康指導は来談者（新入生の約9割と在学生は希望者）を対象に行っているが、将来的には積極的な健康教育につなげることによって「リビング・ウェル」に貢献したいと考えている。実施につながれば小中学校における「食育教育」を一步、推し進めることができると考えている。

健康障害や外傷等への専門的な対応については概ね機能している状況であるが、大学周辺の医療機関別に見ると「外科的処置」については随時可能という状況ではないので、改善の方向を模索している。

2) 学生相談担当部署における、相談体制の充実度及び活動の有効性

本項目では、大学基準協会設定の項目「B群：生活相談担当部署の活動上の有効性」及び「C群：生活相談、進路相談を行う専門のカウンセラーやアドバイザーなどの配置状況」、「C群：学内の生活相談機関と地域医療機関等との連携関係の状況」について併せて点検・評価を行う。

[現状の説明]

現在「学生相談室」では、学外に委嘱している専門カウンセラー2名と教員2名が相談に当たっている。専門カウンセラーは学生の心身面での専門的なカウンセリングを担当するために、教員2名は学生の学業面(留学希望などを含む)などでの相談に対応するために配置されている。

学生は相談内容によって、うまく相談相手を選んでいることが多いので、この配置は機能していると考えられる。また教員は、カウンセラーと相談に来た学生の所属する学科、あるいは相談内容によっては関係部署との「つなぎ役」にもなることがあり、教員2名のうちの1名が相談室長であり、室長を介して、カウンセラーとの必要に応じた意見交換をしながら、もっとも効果的な相談及びそれに対する対応を考えている。

年々相談室を訪れる学生の数は増えており、特に2001年度から2002年度にかけては相談者の数が激増している。定期的に相談を希望する学生の数も増えており、早晚現在の体制では不十分になる可能性が高い。

[点検と評価]

現在は精神科の医師に一月に一回在室してもらっているが、これは在室回数が少ないように感じる。上述したが、相談者の数からすれば、カウンセラーの在室時間を再考する必要があるかもしれない。カウンセラーはその事務的なバックアップをしている保健室職員とともに、毎年行われている各種学会や研修会に積極的に参加してもらう必要があると思われるが、予算的にそうしたものが充分であるかどうか。現在は各大学における「学生相談室」や「修学支援室」の存在がクローズアップされてきているが、清泉女子大学では早くからこの学生相談室を設置して活動しているにしては、大学全体での「相談室」についての理解や認知度が低いように感じられる。

相談内容は深刻なものも多く、実際は教員や大学が対応というよりは、専門的な対処が必要なケースが少なくない。その意味では学外の機関との提携や連携をさらにきちんとしていく必要がある。一方で学科と連携をとることによって、学業面での学生の悩みなどには対応できることもまた多くあり、上述したように、相談室の認知度が低いために、学科によってはうまく相談室と連携できていないところもある。

現在は年に二度行われている「相談室反省会」を、学生に関わる諸部署である、学生課、学務課、就職課と合同で開いており、そこでは現在の学生の動向について忌憚のない意見が交換され、きわめて有益な情報

交換の場になっている。これは清泉女子大学のような規模の大学ならではの肌理細かな、学生への対応と伝えよう。またカウンセラーや相談室に座っている教員には、ある意味ではある程度「学生の顔が見えている」と思われる。しかし一方で、教場以外での学生の「顔」についての情報をほとんどもっていない教員が少なくないことも事実で、現在の学生がどのような生活をしているのかについての理解を共通して持つことが必要である。清泉女子大学ではグループアドバイザー制度(前述)を持っているが、学生は自分のアドバイザーが誰か知らない場合が少なくない。これは学生の責任でもあるが、学科等の責任もあると考える。必要な時には学生に誰でもが手を差し伸べるような環境を作るべきである。またオフィスアワー(前述)の設置も模索されているが、教員から必ずしも理解を得られていない。このような点は直接には学生相談室には関わらないようにも見えるが、大学が受け入れている学生に対して、大学の構成員がどのように責任をもつかということと関わっていると思われ、結局は相談室にも関わる問題である。

[改善の方策]

相談室を訪れる学生が激増していることからすれば、相談室のカウンセラーの在室時間を充実させることをまず考えるべきで、それに見合った予算措置を大学として早く考えるべきであろう。このようなことは現場である「相談室」が要請することは一つの道としては当然であろうが、大学の責任として学生の現状を把握し、大きな方針として認めていく必要があると考える。

また現在、学部上級生と大学院生による学生支援組織である「サポートルーム」が活動を始めているが、このサポートルームに対する理解も不十分と感じられる。全国の大学に先駆けたきわめてユニークな組織であるにもかかわらず、「本当に必要か」というような発言がいまだになされていることは残念な限りである。将来的には学生相談室の別室のような位置付けで、学生が気軽に何でも相談できる入口として機能するようになれば、「サポートルーム」と「学生相談室」が連携しながら、また互いに機能分担しながら学生へ対応していけるであろう。

「サポートルーム」「学生相談室」とともに保健室が事務的なバックアップを担当しており、両組織に活動内容からして、担当はそれがふさわしいと考えるが、今少し事務的な人員の強化が望まれる。

3) 不登校の学生への対応状況

[現状の説明]

不登校の学生に対する対応は、現在、主に各学科に任されている。学科によっては前期・後期それぞれの学科会議で、授業に出席しない学生を確認し、学科主任またはグループアドバイザーが本人に連絡し、授業に出席しないまでも雑談に来るように促している。この連絡は葉書で行う場合もあるが、それは自宅通学の学生の場合には家族の目にも触れるようにするためである。その後、本人から連絡がない場合には、家族に電話をして状況の確認をする。多くの場合、本人との面接が可能なので、事情を聴きながら学生相談室（カウンセラー）や学生サポートルームの存在を知らせて、本人の気持ち次第で利用することも勧めている。

[点検・評価]

学生が不登校になる原因はさまざまであろう。現在本学では、不登校の学生に対する対応は各学科に任されているので、全学的な数や理由の把握がなされていない。

[将来の改善策]

今後は、この問題を全学的に把握する部署を決めて、各学科・学務部・学生課・学生相談室（カウンセラー）・学生サポートルームなどの連携を取りつつ、対処する必要がある。そのような全学的なシステムをつくることにより、現状の把握と状況の改善を図ることが可能になるであろう。

4) 学生生活に関する満足度アンケートの実施と活用の状況

[現状の説明]

平成13年6月に、学生生活満足度調査を行った。学生が大学生活で抱く思いや大学への要望を探って、本学が行うべきことを明確にし、将来を検討する際の資料を得るためである。

この調査では、学生生活、就職、授業・勉学、セクシュアル・ハラスメント、情報科学室、図書館、大学の施設、全般の8分野にわたり、マークシート形式で100問、自由記述式で47問、計147問に及ぶ質問を行った。回答するのに多少労力を要する質問だったことと、学期の途中で授業を通じて質問紙を配布したこと

などから、有効回答数は予想より少なかったが、多くの有益な情報を得ることができた。

[点検と評価]

回答者数とデータの有効性については、1,500名の学生にアンケートを配布し、回答数は530と、予想よりは少なかったが、統計的分析を行い学生の満足度を測るには十分有効なデータ数であった。

質問項目については、このアンケートでは質問項目が多すぎ、学生はじっくり質問に答える余裕がなかったようである。そのため、配布場所での回収ができず、後日の提出になったが、これが回収率があまり高くなかった一因であった。

アンケート結果は今後の大学のあり方を検討するための資料として重要な役割を持っている。学生が基本的にどのような考えで学生生活を送っているか、大学に対してどの程度満足し、どのような要望を持っているかを窺い知ることができた点で、この調査の意義は大きいと評価される。アンケート結果に見られる大学への満足度の一端を例示すれば以下の通りである。

清泉女子大学の授業や教育について、

「物事を論理的に考える力をつけるのにどの程度役に立つか」

「物事をさまざまな視点から考える力をつけるのにどの程度役に立つか」

「自分の意見や考え方をわかりやすく表現する力をつけるのにどの程度役に立つか」「一般常識を身につけるのにどの程度役に立つか（同96）」「自分の将来のキャリアプランを考えたり、作成する力をつけたりするのにどの程度役に立つか」

「国際的な感覚を持つのにどの程度役に立つか」という趣旨の質問への回答は、いずれの質問にも、「とても役立つ」「やや役立つ」が合わせて4割、「どちらともいえない」が4割、「あまり役立たない」「まったく役立たない」が合わせて2割であった。

また、学生生活満足度の総合的指標ともいうべき、「清泉女子大学で学生生活を送っていることについてどの程度満足していますか」「清泉女子大学は、総合的に見て教育の場としてどの程度充実していると思いますか」との質問への回答は、「とても満足」「やや満足」を合わせて6割近くであった。

このような結果から、総合的には、学生は清泉女子大学での生活や教育に一定の満足感を持っていることを示すデータとして有意義であろう。

一方で、例えばグループアドバイザー制度やオフィスアワーについての回答からは、学生の認識度が低い

という現状が明らかになり、改善の必要を大学が認識するに至った例もあり、アンケート結果は有効に活用されている。

アンケートを作成するに際して複数の部署が協力したことも、大学にとっては評価すべき点であった。学務課、学生課、就職課、入試・広報センター、情報センター、管理課、図書館が学生の満足度に関心を抱き、質問項目の作成に協力した。アンケート全体の作成と分析は学務部長と学生部長の協力の下で作業が行われ、アンケートの実際の準備と回答の入力は学生課が担当し、学務課はマークシートの入力とその結果のとりまとめを担当した。

アンケート実施後には、結果を分析したのち、直ちに改善した点及び改善の予定を学生に報告するため『結果報告と協力のお礼』のパンフレットを各学科研究室で閲覧できるようにした。さらに在学生の保護者及び卒業生対象の広報誌『おとずれ』、『泉会会報』に報告し、学内外でアンケート結果が活かされるように配慮した。

[改善の方策]

基本的にはこれまでの方針は基本的には間違っていないと考えられる、次のような点についての改善も必要である。

実施頻度：常に情報を得る必要があるので、今後は毎年1年次、3年次を対象に実施する予定とする。それにより、入学時の満足度及び2年後の3年次生の満足度についてのデータを得ることができる。

質問の改善：質問の数と内容について見直すべき部分がある。次回はさらに質問の目的を明確にして、満足度を測るべきである。例えば、質問11の学生のマナーについての回答は「どちらともいえない」が一番多かったが、この点については次回のアンケートではもっと具体的な質問を用意し、その回答結果を、マナー講座や人間論等の授業でマナーの良し悪しの尺度は何かと話しあう場を作る契機とするなど、具体的な対応等考えて行く予定である。

実施方法：上記の問題点を踏まえて、今後は質問を30問から50問の範囲にまとめ、授業時間内に20分程度で簡単に回答できるように改善する方針である。その試行はすでに行っており、その結果、実施時間は20分に収まり、実施場所で回収したので100%の回収率であった。

5) セクシュアル・ハラスメント防止への対応:その適切性と有効性

この追加項目の内容に関しては、すでに上記大項目1において「大学としての健全性・誠実性:教職員・学生のモラル等を確保するための綱領等の策定状況」として点検・評価を行っているので、ここではその一部を再録しつつ、新たに具体的な対応策を加えて点検・評価を行う。

[現状の説明]

(1) セクシュアル・ハラスメントに関する規程は、平成10年度より作成に取り掛り、11年度には教授会の審議を経て「セクシュアル・ハラスメント防止等に関する規程」を制定し、また、「セクシュアル・ハラスメント防止委員会」を設置した。その後も継続して規程の内容を点検し、必要な改訂を加えてきている。今年度、平成15年度には、規程をさらに整備し、「セクシュアル・ハラスメント防止等に関する規程」及び「セクシュアル・ハラスメント相談員に関する規程」、「セクシュアル・ハラスメント調査委員会規程」の三本立てとして、防止及び対応がより適切かつ効果的に行われるように努めている。〔添付資料7〕

(2) この規程の精神を大学内に浸透させるために、『セクシュアル・ハラスメントの防止に向けて—相談の手引き』のパンフレットを全学生に配布するとともに、年度初めのガイダンスにおいて防止委員会等の制度及び学生の心構えについて学生部長が説明している。全学向けのパンフレットは年度ごとに版を改めている。

なお、キリスト教文化研究所が担当する一年生向けの必修科目「人間論Ⅱ」では、「アサーティブ・トレーニング」を一年生全員に行っている。これは、学生が相手と自分の双方の人権を尊重しながら誠実かつ対等に自己表現を行うことによって、他者との適切なコミュニケーションをとる方法論を学ぶトレーニングである。学生の自己防衛技術の一つとしてのアサーティブネスを習得するこの授業は、アサーティブジャパン(AJ)事務局から講師を派遣してもらい、30名規模のクラスで、90分の演習を2回行っている。この訓練の目的は人間関係を適切かつ積極的に築くことができる人格の形成という幅広いものであるが、セクシュアル・ハラスメントの防止にも有効なものと考えられる。

(3) 教職員向けには、毎年『セクシュアル・ハラスメント防止活動への協力のお願い』と題するプリントを日本語と英語で作成し、全教職員に配布している。これは、大学でのあらゆる活動(授業・課外活動・課外実習など)においてハラスメントとみなされる問題を起

表 11-1 セクシュアル・ハラスメントに関する研修会

開催日	講師（職業）	テーマ	参加者数
平成 11 年 7 月 1 日	他大学副学長	・セクシュアル・ハラスメント防止に向けての取り組み方	約 100 名
平成 12 年 2 月 17 日	ジャーナリスト 日本女子大学講師	・キャンパスにおける、セクシュアル・ハラスメント防止について	約 80 名
平成 12 年 9 月 21 日	企業人事育成課長	・男女が共にイキイキと働けるジェンダーフリーな職場・キャンパスを実現するために	約 100 名
平成 14 年 1 月 17 日	弁護士	・法律、人権からみたセクシュアル・ハラスメント：相談を受けた場合の周囲と問題点	約 80 名
平成 15 年 3 月 6 日	弁護士	・セクシュアル・ハラスメント防止対策についての留意事項 ・質疑応答(大学の現状に照らして)	約 80 名

こさないよう、教職員に注意を喚起する文書である。

(4) 全教職員を対象とするセクシュアル・ハラスメントに関する研修会を少なくとも年に一回は実施している。過去 5 年間に行われた研修会の講師・テーマ等は表に示す通りである。

[点検と評価]

(1) 本学が「セクシュアル・ハラスメント防止等に関する規程」の作成を進めていた間に、「文部省訓令第四号：文部省におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程」（平成 11 年 3 月 30 日）及び「改正男女雇用機会均等法」（平成 11 年 4 月 1 日）が制定された。したがって、本学はこの面での綱領策定において時期的にも内容的にも社会に遅れることはなかった。また、その後も文部省訓令や機会均等法等を参観し、また社会や学内のニーズを勘案して、規程及びパンフレットの見直しを継続的に行っており、これは時代に合った綱領を維持する上で適切であると判断される。

(2) セクシュアル・ハラスメント防止のために大学がとっている具体的施策は上記の通りであり、学生及び教職員の防止意識の喚起には継続的に努力を重ねていると評価される。ただし、セクシュアル・ハラスメント以外のハラスメントについても、大学としてその防止に努めるとともに相談窓口を置く必要がある。

[改善の方策]

規程の制定・改訂及び具体的な防止策は適切であり、効果は挙っていると判断されるが、なお、ハラスメントを防止して人権を守る体制を整備し、学生が安心して勉学に励むことができる大学環境を確保するよう努めなければならない。そのためには次のような方策を採る。

学生及び教職員へのハラスメント防止意識の喚起の努力は今後も継続して行い、防止委員会が中心となっ

て一層効果的な方法を考案する。教職員向けの研修会を続けていくと共に、学生には今後はアサーティブネス・トレーニングの他にも、研修会を行っていく予定である。

現在の具体的な課題の一つは、性的なもの以外の種々のハラスメントに対応しうる体制を整えることである。その方向で規程を改定し、それに応じて防止委員会が幅広いハラスメント問題を取扱うことができる体制を整えることが、一昨年度から検討されてきた。その結果、平成 15 年度には、規程の名称は従来どおりであるが、内容は「セクシュアル」以外のハラスメントにも対応できるように改め、防止委員会は「ハラスメント防止委員会」と改称した。さらに現在は、この種のハラスメントを受けた学生に対応できるように、「学生苦情相談取扱規程」の制定について教授会で審議を進めており、平成 16 年度から施行される見通しである。

3 就職指導

1) 学生の進路選択に関わる指導の適切性

[現状の説明]

女性の生き方が多様化し、社会進出が進む現在、学生が就職に当って多くの選択肢の中から適正な進路を選択することを、学生とともに大学は強く望んでいる。

そのための進路選択に関わる指導の一つとして、「総合講座 Ia キャリアプランニング」〔添付資料 5「講義要項」〕がある。これは、大学在学中に社会の動向を認識し、将来設計を立てられるよう始めた授業である。男女雇用機会均等法の改正以来、女子大生には一層厳しい雇用条件が求められており、高い職業意識を

持つことが益々必要となっている。また、労働省も学校教育の早い段階で適性や仕事について啓発することが重要であるとの見解を出している。このような環境の中で、将来をじっくりと考える機会となることを目的に、この授業は設定された。毎週交代で、実社会のさまざまな分野で活躍中の講師を招き、授業の担当を依頼している。

昨年から、職業教育の一環として企業等におけるインターンシップ（前述）が単位化され、その準備のために「総合講座 Ic インターンシップ入門講座」〔添付資料 5「講義要項」〕を設置した。受講生はこの授業で、希望の職場でのインターンシップの実習を行うに際して、その体験が就職のための有効な判断材料となるような、必要な知識やノウハウを習得する。

また、就職活動を目前にした 3 年次には 5 月の下旬より就職ガイダンスを実施し、学生が職業を選ぶ前に社会の実状について知識を深め、自己分析を行い、自分の将来の進路について考える機会を与えている。

[点検と評価]

(1) 進路選択指導の内容

上記 2 つの授業内容については、毎回授業ごとに学生にアンケート調査を行い、最後の授業では年間が一番よかった授業を 3 つ選ぶ調査も行っている。この調査に基づいて、翌年の授業に同じ講師を引き続き依頼するかを判断し、支持率の高い講師には翌年も確実に依頼するようにしている。毎年、学生は授業の目的を理解し厳しい意見を出してくるので、4 年目を迎えた「総合講座 Ia キャリアプランニング」は授業内容も充実してきており、このような努力は評価される。

「総合講座 Ic インターンシップ入門講座」は今年で 2 年目を迎えるが、基本的に同じ方法で授業を計画している。この授業に関しては、。昨年の実施経験を踏まえ、インターンシップ現場での諸問題を改善し、今年の授業計画を見直し、インターンシップ受け入れ側と学生がスムーズに社会研修を行うことができるように、より一層の充実をはかっている。今年度から、職業教育をより効率的にするため、前期の授業途中の 6 回をカスタマーサービス業界関連授業コースと総合コースに分け、前者のコースを少人数のクラス編成で行っている。カスタマーサービス業界関連の航空業界コースのクラス編成は、この授業に登録した学生（今年の登録者 160 名）の内から希望者をつのり、30 名程度に絞る。このクラス編成は、昨年 300 名ほどの受講者に対し、カスタマーサティスファクションやホスピタリティをロールプレイやペアーワークで十分行うこ

とができなかったことから、少人数クラスを設け、授業効果を高めている。この授業登録者全員が航空業界に興味があるわけではなく、今年はこのコース希望者は 35 名である。

(2) 進路選択指導準備チーム

進路選択指導を準備するに当っては、教職員の協力チームの功績が大きい。授業の準備、指導、インターンシップの書類作成、インターンシップ受け入れまでのプロセス（書類選考や面談を企業・団体に協力することもある）、今後インターンシップ受け入れ機関の開拓などの仕事を、学務部長、学務委員会の教員、学務課、学生部長、学生課、就職課、文章力・表現力養成講座担当の教員、入試・広報センター長、入試・広報センターなどで構成されたチームによって様々に準備し、実施に移されたことが結果として効果を挙げたと考えられる。

(3) 学生による進路選択指導の評価

学生への満足度調査や進路選択に関する授業のアンケート調査では、「総合講座 Ia キャリアプランニング」と「総合講座 Ic インターンシップ入門講座」は「将来のキャリアや就職を考えるのに適切」な授業であるという評価が高く、大学の職業指導への期待感が見られる。

長所と問題点

進路選択指導は大学と実社会をつなぐ目的を持っている。指導授業やガイダンスについて大学が設定した目的と、学生が求めていることが一致しているところに、進路選択指導の長所がある。また学生の就職を担当する就職課、授業を担当する学務課だけではなく、他の大学関係者も学生の将来を考える協力者としてかかわることができたことも長所であると感じる。

ただし、それぞれの学科のカリキュラムに進路選択指導に直接かかわる授業が十分に置かれていないことが問題点である。今後考えていく必要がある。

[改善の方策]

今後、進路選択指導チームにさらに多くの教員の協力が必要である。一例として、秋の 3 年次向けの就職ガイダンスの中で、教員による「文章力・表現力養成講座」がある。これには多くの学生が受講するので、一人の教員で短時間に何百人の学生の作文を添削するのは困難になったので、昨年より本学 5 学科から一名ずつの教員が関わり、分担して効率よく個人指導を行うことができた。このような進路指導に加えて、それぞれの学科に適応した形態の応用編（例えば日本語日

本文学科での日本語ビジネス文書作成講座など) を設置することによって、さらに進路選択指導が強化されるであろう。

教員は一般的に学生が社会に出て行くための準備に、自分たちがどう関わっていくことができるかを認識し、学生の成長に手を貸す必要がある。直接に就職指導に関係のない一般の授業でも、勉学・研究のプロセス自体が学生自身の将来に大きく役立つことを認識させることも出来よう。大学在学中に社会のニーズに合わせた学習設計を立てることができるように助言したり、授業の場でじっくりと将来を考える機会を与えることもできるであろう。また、各学科の学科専門科目で学んだことを実際に応用する授業をも設定し、学生が所属する学科の専門的な進路選択指導科目を置くことも期待される。総じて、教員が学生の進路・就職について認識を深め、実際に関わる必要がある。

2) 就職担当部署の活動上の有効性

[現状の説明]

(1) 就職課の組織・運営

学生部就職課(以下就職課)は、昭和58年(1983年)4月に学生課就職係から2名の職員で独立した。現在、学生部長(教員)のもと就職課長・係長・課員1名とパートタイムの臨時職員3名によって構成されている。品川キャンパス3号館の1階に事務室・第1資料室・第2資料室・応接室、パソコン(事務用4台・学生用8台)、コピー機各1台を有する。資料室の開室時間は、午前9時から午後6時である。

就職課は、学生の進路調査及び統計、求人先の開拓、職業選択の指導助言、情報の収集・整理・管理・提供、学生への各種就職支援行事を行う。現在資料室には、約900社の企業ファイルが設置され、求人票、在籍者リスト、活動報告書、新聞記事・雑誌・OGからの最新情報を提供している。その他、公務員・教員の資料も設置している。

事務室の設置場所は学生・来校者にとって便利である。求人開拓は、本学の地理的な利便性が幸いして来訪されやすく、また、課員の企業訪問もし易い状況にあり、好条件に恵まれている。

情報関連機器のハード面では、学生のパソコン保有率も高く(90%以上)、また大学の情報環境センターの協力を得て、今のところ不都合は生じていない。

ソフト面では、就職活動がウェブエントリーによっ

て進行する形態の一般化により、その指導・アドバイスに多様な変化が見られ、対応に手がかかる場合がある。

(2) キャリア支援について

「キャリアプランニング講座」の開講

就職課では、学生が自己の職業を選択する前に、現代社会の実情についての知識を深め、一方で自身の性格を深く知り、自分の将来の進路と生き方についてしっかり考えて欲しい、また、この基本的観点に立って、大学の勉学においても常に自己分析を行いながら、自分の能力、適性に見合った進路を決めて欲しい、と考えている。

就職課では、こうした観点に立ち、11年前から就職ガイダンスを3年生の7月第1土曜日に開催している。

この就職ガイダンスは、2か月にわたる長い夏季休暇中に「目的意識を持って大学生生活を送ろう」、「何か1つ、これだけは他人に負けないものをつくろう」という契機にして欲しいとの目的で実施している。しかし、こうした対応も就職協定を前提としたものであった。平成9年の就職協定廃止後、企業の採用早期化に歯止めがかからなくなり、就職活動を目前にした3年生後半からの指導では十分な準備が出来ないと考えざるをえない状況になった。そこで、既に以前(平成10年)から就職課がその必要性を提案していた教学一体による低学年からのキャリア教育が、ようやく実現することになった。

こうした経緯を踏まえて、1~2年生を主な対象とした「キャリアプランニング講座」が平成12年(2000年)4月に誕生した。昨今の顕著な就職のミスマッチ現象の防止にも役立つものと思われる。

「インターンシップ入門講座」の開講

就職課では、こうして「キャリアプランニング講座」の実施により将来への歩みを支援する方向性を踏み出したが、同時に多様化する現実社会の実態を知る機会をインターンシップ体験により得て欲しいと考え、その一歩として平成11年5月、当時の文部省・通商産業省・労働省による「首都圏情報産業省におけるインターンシップモデル事業」のシンポジウムに参加し、その推進対策の流れに乗って、平成11年度4名、12年度2名、13年度10名と実績を重ね、14年度は37名の学生がインターンシップを体験するまでになった。14年度には正規の授業として単位化され、インターンシップの準備を目的とした「インターンシップ入門講座」を開講した。

(3) 相談業務

学生との個人面談は、最も重要な業務である。本学

では少人数教育の利点を生かして、きめこまかい対応を心がけている。就職活動の相談から将来計画、健康管理、履歴書・エントリーシートの書き方、その添削、直前の面接指導、就職か進学か、東京での就職かUターン就職か、さらにリクルートスーツの選び方に至るまで多様な内容である。とにかく話を聴くという姿勢で、1人につき20分から1時間程度の面接を行い、就職が決まるまで何度でも相談に応じている。また、卒業生からの相談も増加している。

〔点検と評価〕

現在は学部生のための就職支援が主な業務である。その点において前述の低学年生を対象に職業意識の啓発をはかる「キャリアプランニング講座」「インターンシップ入門講座」は適切な対応と評価されよう。本学の高就職希望率・良好な就職率は、平成3年から始めた早期の就職ガイダンスと上記の両講座の成果とも考えられる。

〔改善の方策〕

この両講座の講師の選定・授業内容等の企画に関しては、就職課主導で実施されてきた。しかし、今後は教員と学務課・就職課の現場職員双方による組織化された運営委員会のもと、教育的見地・社会状況を踏まえ、内容の充実をはかる事が望ましい。

また、将来は大学院生、社会人学生、留学生の為の就職支援を充実させる必要があろう。

情報関連については、今後携帯電話等のモバイル機器による情報収集、共有の問題等予想を越える情報化社会の動きにどう対応していくかが大きな課題となるであろう。大学全体の情報網の整備・一体化などウェブ環境の整備が重要である。当然、同窓会（麗泉会）とは、同窓生名簿の管理面での協力が欠かせない。

相談業務に関しては、専門のカウンセラー・キャリアアドバイザーの設置が望ましい。

昨今の経済不況・社会構造の変化に伴う就職状況の厳しさは学生に想像以上の精神的負担をかけている。学生の二極分化現象にその対策の必要性を一層強く感じられる。

3) 学生への就職ガイダンスの実施状況とその適切性

本項目では、大学基準協会設定の項目「C群：就職活動の早期化に対する対応」を含めて、点検・評価を行う。

〔現状の説明〕

3年生を対象とした就職ガイダンスや各種支援行事は、5月中旬から4年の4月まで開催している。平成14年度は延べ8,966名（就職希望者数364名）が出席した。

(1) 就職ガイダンス

就職活動の基本的な進め方や就職活動に当たっての心構え、注意点などについて就職課のスタッフが中心となって実施している。そのバリエーションとして「公務員ガイダンス」「教員ガイダンス」「インターネット利用ガイダンス」「Uターン就職ガイダンス」「マナー講座」「作文力・表現力養成講座」を専門の外部講師・本学教員の協力を得ながら行う。

(2) 就職講座

適職を見つけるに際し最も基本となる「自己分析の仕方」、企業の見方、選び方を学ぶ「業界研究」、「面接対策セミナー」を主に学外の専門家に依頼し実施している。

また、ネットによる採用情報ツールが幅を利かせる時代であっても、女性が働く事の本質を知るためには卒業生訪問は欠かせない。本学では「職種別OGパネルディスカッション」、学生が主体的に運営にあたる「OG懇談会」、4生による「活動報告会」等を開催し、学生が先輩の働く現場を知り、就職活動のノウハウを知る機会を提供している。

(3) 各種模擬テスト及び対策セミナーの実施

職業適性テスト・一般常識テスト・SPI対策テスト・経済常識テストの他、夏季休暇を活用して、「公務員試験対策講座」・「TOEIC600対策セミナー」・「SPI対策講座」・「エントリーシート攻略テスト」等を行っている。これらは、学生の保護者のである「泉会」の援助を得て低価格で実施している。

〔点検と評価〕

就職活動の早期化に伴い、平成15年度より第1回就職ガイダンスを、従来の7月第1土曜日から5月中旬に前倒しした。就職課では「準備は早く、企業へのコンタクトは慌てずに」と指導している。

学生の二極化現象が顕著になっている事は既に述べたが、この傾向は各種就職関連行事の出席状況にも現れている。行事に出席せず基本的な活動方法が分からないまま、また自己分析が出来ていないまま活動して苦勞する学生がいる。こうした学生は運良く就職してもミスマッチにつながりかねない。基本的には学生が目標と問題意識を持ってその達成の為に自分は今何をすべきかを考え、その選択に際し、「したいこと」を

するのではなく、「すべきこと」を選択できる判断力、能力を育成していくことが重要と思われる。

[改善の方策]

企業の雇用形態が多様化している採用環境のもとで、特に女子の正社員採用が大幅に減少し、派遣・契約へと移行している現実が、学生の就業意欲を失わせかねない。そのような状況を回避するにはどうしたらいいのか。大学の一就職課を超える課題であるが、総合職に積極的にチャレンジすることなどを勧めていきたい。

一連の関連行事のなかで、関係学生全員の出席が期待される「就職ガイダンス」は、授業のない土曜日の午後を実施している。また1~2年生から参加が可能な各種「公務員セミナー」、4年生による「活動報告会」は、ウィークデーの昼休み時間を利用して学生が参加し易いようにしている。しかし、企業並びに外部講師による業界研究会などは、3年生の比較的授業の少ない曜日の9・10時限に実施しているが、学科によっては授業と重複するため、毎年、実施日程について学生の不満が出る。就職活動のうえからは、3年生の9・10時限で授業のない曜日の設定が望まれる。

4) 就職統計データの整備と活用の状況

[現状の説明]

毎年4月初旬に発行している『就職状況資料』には、前年度卒業生の「卒業生数」「就職希望者数」「就職希望率」「就職決定率」を学科ごとに記載している。また、同じく学科別に「大企業(従業員数500人以上)」「中企業(同100~499人)」「小企業(100人未満)」への就職決定率の割合、「求人件数」「教職状況」「地区別就職状況」「求人企業の初任給」「産業別決定状況」「産業別求人状況」「産業別就職決定者一覧」を記載。複数年度の統計データとしては、「過去6年間における地区別就職状況」「過去7年間における就職実績一覧」を記載している。

また、卒業生の名簿管理については、パソコンのデータベースソフトで行っており、卒業生本人、同窓会、企業人事部等からの報告を得て、随時データを更新している。小規模大学の特徴でもあるが、一人一人の卒業後の進路データは詳細に把握している。

[点検と評価]

卒業生の名簿管理については、女子大学の性質上、

結婚による改姓・住所変更・退職の卒業生も多く、その情報は卒業生の報告によって訂正されるので、卒業後の状況を正確に把握することは極めて困難である。しかし、卒業生の名簿は、就職活動中に学生がOG訪問をする際に必須のものである。現在は同窓会がその管理をしているが、就職課が把握した情報と、同窓会が把握した情報にタイムラグが生じ、結果として卒業生のデータ管理が充分に行き届いていないという問題がある。

[改善の方策]

同窓会と就職課が同一のデータを共有し、インターネット等を利用したデータ管理一本化が望ましい。実現すればデータに誤差が生じることはなくなるであろう。ただ、現在の同窓会にはデータ管理を行うだけの体勢が整っていないことが課題であろう。毎年卒業生が増加することを考え、卒業生のデータ管理には前向きな対応が望まれる。

就職のミスマッチが指摘される昨今、大規模な卒業生の追跡調査の必要性が感じられる。

4 課外活動

1) 学生の課外活動に対して大学として組織的に行っている指導、支援の有効性

[現状の説明]

課外活動については、正課と並ぶ学生生活の要と考えて、公認団体には大学から毎年援助金を支給し、活動を支援している。公認団体には、学生会執行委員会(学生会)以下、特別委員会の清泉祭実行委員会及び福祉環境委員会、大学公認の課外活動団体は文化会21団体、体育会11団体がある。他にも各学科の学会が組織運営され、その学会に所属するサークルがある。また大学未公認ではあるが、学生有志が集い活動している愛好会がある。ここ数年、学生の嗜好の変化か、大学創立当初からの団体が衰退したり、廃部となっている例がある。しかし、新しい団体の結成は少ない。

学部学生1,900余名のうち、何らかの団体に属し活動している者は695名であり、決して多いとはいえないが、正課では得られない体験をし、感性を養っている。

厳しい練習にもかかわらず部員を多く集める団体も

あるが、最近の傾向としては組織に拘束されるのを嫌い、親睦や交流を目的としたサークルが好まれているのも事実である。また活動の場を他大学の団体に求める学生もいるが、その数は把握できていない。

各団体の活動の成果は、ガーデンパーティー（新入生歓迎）や清泉祭（学園祭）等で発表される。

〔点検と評価〕

練習のために施設を必要とする団体にとっては、狭いキャンパス内での施設設備は満足できるものとは言い難いが、その中でも場所や時間を調整し合って利用している。宮前平キャンパスの体育施設は品川キャンパスから離れているため、放課後すぐに使用できる状況にはない。今後各団体の活動の場の確保をどのようにしていくかの検討が必要と思われる。

団体のあり方についてみれば、一団体の中での学生間のつながりは強くても、団体間での交流や協力体制はあまり見えてこない。自分の団体だけにしか関心がないかのようでもある。清泉共同体の一員としての自覚を持つに至ることができるように、教職員の助言・指導が望まれる。

〔改善の方策〕

平成 11 年度より、学業や課外活動・文化活動等多様な分野において学生の模範となる活動をした個人・団体に対し、自薦・他薦により選考し「学長賞」あるいは「いずみ会賞」を授与して表彰している。また清泉祭に際しては、発表・展示の優れた団体に対し「清泉祭学長賞」の表彰を行っている。さらに平成 15 年度から、課外活動振興のためすべての団体（公認・非公認）が対象となる「課外活動特別援助金」の制度を設置した。このように課外活動に対する金銭的支援は欠かせないが、大学が課外活動をどのような目的で捉えているか、明確に学生に周知し続ける必要がある。

活動施設の提供は重要な問題である。できれば現在の学生ホールのように、学生が朝から課外活動終了時まで自由に使えるスペースを設置することが望まれる。

2) 学生代表と定期的に意見交換を行うシステムの確立状況

〔現状の説明〕

大学側と学生会執行委員会（文化会・体育会担当）及び清泉祭実行委員会（学園祭担当）との話し合いは、

年に数回行われる。目的に応じての出席者と趣旨はそれぞれ以下の通りである。

(1) 学生会執行委員会との意見交換

① 4 月ガーデンパーティー最終打合わせ会。

4 月の最後の日曜日に行われるガーデンパーティー（新入生を歓迎するイベント）の準備に当って、学生会執行委員会と学生会顧問、学生部長、学生課及び管理課が打ち合わせをする。

② 夏合宿

毎年夏に合宿が行われる。出席者は学生会顧問の教員一名と学生会全員である。学生部長も出席することがある。合宿の目的は親睦会であると共に秋に開かれるスポーツフェスティバルの準備会議も兼ねる。また、6 月に開かれる公認団体（体育会・文化会を含む）の部長と学生会執行委員会が行うリーダースミーティングで集計した大学への要望をまとめる作業もする。

③ リーダースミーティングによる大学への要望

リーダースミーティングでは学生生活に関する問題の解決や、快適で、勉学に適した環境づくりに関する学生の要望などを、年に一回大学側に提出している。各体育会や文化会の学生がそれぞれの部長に大学へ要望の文章を出し、それを各部長がリーダースミーティングで要望の文章として学生会に提出する。それを学生会が夏合宿でまとめ、11 月に学生会から学生課と学生部長に要望書として提出する。この要望書について学生部長と学生課が話し合い、内容によっては他の部署の協力を得て、回答を文書にして学生会に渡し、話し合う。場合によっては、示された回答に対して再度学生会が要望を出すこともある。このような経過と内容は、教員の学生生活委員会で報告される。

④ OG 会

各種団体の先輩が集る「OG 会」は 11 月の清泉祭に際して年に一回開かれる。そこには、委員経験者の 4 年生、卒業生、現委員・役員、次年度の新規役員が出席し、また、学長、学生部長、学生会顧問、清泉祭顧問に加えて、前学生部長、前学生会顧問、前清泉祭顧問も出席する。会は主に親睦を目的とするが、現学生会の委員の反省や年間行事報告、新規委員の翌年の展望などについて話し合わせ、また大学側代表は大学の現状報告や将来展望を出席者に報告する。

⑤ 新旧交代

学生及び教職員の委員・役員の新旧交代の集りは 3 月に行われる。学生は学生会執行委員会、清泉祭実行委員会、福祉環境委員会、各文化会・体育会の新旧代表、職員は学生課職員全員、教員は学生部長、学生会・清泉祭顧問、文化会・体育会顧問が出席する。旧委員

長や部長は年間報告並びに感謝と反省を述べ、新学生役員が紹介され、来年の企画などが提示される。教職員も学生の労を謝し、大学の現状や将来についての指針を述べ、学生の更なる協力を依頼する。

(2) 清泉祭実行委員会との意見交換

① 顔合わせ会

毎年5月頃、清泉祭実行委員会役員、学生部長、学生会・清泉祭顧問、及び学生課・管理課の職員の顔合わせが行われる。この会では学園祭のテーマやそれぞれの担当者からの企画・報告などについて意見交換が行われる。

② 反省会

毎年1月に清泉祭の反省会が行われる。出席者は上記の顔合わせ会と同様である。それぞれの担当分野について成功した点や反省点などを報告し、また、次年度の学園祭に向けて改善方法などの意見交換を行い、十分に新規清泉祭実行委員会役員につながるよう心がける。

③ 上記の年に2回の正式な会のほかに、平成14年度より、もっと緊密に対話ができるよう、放課後に時間をとって話し合う機会を持っている。このような機会を設けてからは、何らかの問題について、早いうちに話し合うことによって問題が大きくなる前に解決に至り、また、事前に問題発生を未然に防ぐこともあった。

[点検と評価]

(1) 意見交換のシステム及び意見交換の目的達成

上記の各種の意見交換の場はそれぞれがほぼその目的を達成していると言えるであろう。しかし、リーダースミーティングでの意見交換が目的は学生の要望を大学に伝え、大学がその要望を吸い上げる場となることにあるが、この目的が達成されているかについては疑問がある。問題は、リーダースミーティングによる意見交換のシステムにあり、現在のそのシステム・フローチャートは次のようになっている。

学生から大学へ：《体育会・文化会学生の意見→体育会・文化会部長→学生会→大学》

大学から学生へ：《大学→学生会→体育会・文化会部長→体育会・文化会学生》

このようなシステムであるため、この意見交換システムに関わることは体育会と文化会に限られており、全学生の意見が反映されているとは言えないし、また、大学の回答が全学生に届いているとも言えないであろう。

(2) 意見交換の頻度

それぞれの意見交換の場の設定は適切であると評価されるので、現状維持でよいと考えられる。

(3) 意見交換会への出席者

現在の出席者がそれぞれ場で話し合うことで、意見交換の目的は果たされていると評価されるので、現状維持でよいと考えられる。

(4) 意見交換の在り方

昼休みという限られた時間帯で行うのみでは、十分に掘り下げた意見交換は無理である。したがって、清泉祭実行委員会で始めた長時間の密度の濃い会合を学生会執行委員会で実践するのが適切であろう。学生会は毎週一回、昼休みに定例会を行っているため、そこに定期的に学生部長や大学代表の教職員が出席して、生の声を聞く機会とする必要があるのではないだろうか。また、大学生全員の声を吸い上げ、大学のからの情報を全学生に行き渡らせるに、各学科の学会長もリーダースミーティングに出席することが必要であろう。

[改善の方策]

本学では学生代表との意見交換のシステムを様々な設定しているため、大学全体の学生のイベント開催や諸団体の運営について教職員と学生が話し合い、大学が学生を十分にサポートする体制ができている。そのような場を通して、学生と教職員の間で意思の疎通が図られ、また、学生の要望を聞いて大学を改善する契機ともなっている。したがって、基本的には今後もこのシステムを維持するべきであろう。

問題点は、上記の通り、現在の「リーダースミーティング」のシステムでは、大学への要望が全学生の意見を反映していないこと、及び、大学の回答も全学生に届いていないということである。

この問題に関する改善策としては、次のような案が考えられる。

各学科の学会代表もリーダースミーティングに出席することにより、意見交換システムを次のようなフローチャートに示す流れとする。

学生から大学へ：《体育会・文化会学生・学会員の意見→体育会・文化会部長・学会会長→学生会→大学》

大学から学生へ：《大学→学生会→体育会・文化会部長・学会会長→体育会・文化会学生・学会員》

学生は全員が自分の属する学科の「学会会員」であるため、全学生の意見を吸い上げるためにも、情報を知らせるためにも、このように各学科の学会会長がリ

ーダースミーティングに出席することにより、意見交換システムは有効・適切なものになることが期待される。

さらに、将来は「リーダーズ」だけのミーティング

に止めず、「学生」ミーティング等の名称に改め、多くの学生が直接に参加できる方式に変更することなども考えられる。

「11 学生生活への配慮」の総括

本項目に関する諸事項は学生部の責任に帰するところがほとんどであるので、学生部として取り組むべき基本的な指導目標及び優先すべき改善点について整理する。

学生部は「学生課」「就職課」「保健室」「学生相談室」「学生サポートルーム」から構成されており、それぞれの役割の中で学生が勉学に打ち込めるよう、安全な環境、充実した学生生活を送ることができるよう日ごろから努力している。したがって、現状で学生のニーズに十分応えていない点を改善していく必要がある。各項目で明記した改善策を以下の順番で具体的に実施していくことが望ましい。

(1) 全学生の声を聞くために、学生代表と意見交換を正確に行うシステムを確立する必要がある。平成 15 年中には、「リーダーズミーティング」を「学生ミーティング」などの名称に変更し、多くの学生が参加できるシステムに変更することについて、学生会執行委員会と話しあう。

(2) 学生の健康に関する改善策をまず重視する。学生のウェルビーイングのために、学生が抱えるさまざまな問題や悩みを解決し、快適な学生生活が送れるよう、個別指導や教育をより一層充実して行く。具体的には、学生相談室は予約の相談が多く、新規に相談を願う学生を受け入れることが困難な状況にあるので、週に何度かは昼休みに二名のカウンセラーが待機するという対応策をとりたい。1 年以内にこのような方策をとり、駆け込んでくる学生のサポートを強化できるようにしたい。さらに、相談に来る学生を待つだけでなく、問題が大きくなる前に手をさし伸ばすことができる体制を提供して行きたい。そのために、積極的な健康教育と結びつけることによって「リビング・ウェル」に貢献して行くシステムを、平成 16 年度には確立する予定である。

(3) 上記のように、学生満足度のアンケートに関する改善は 15 年中に実施する予定である。1 年次、3 年次を対象に、趣旨が明確な質問を 30 問程度にまとめ、実施場所において 20 分以内で回答が可能であり、その場で回収する形のものとする予定である。

(4) 経済的な支援を必要としている学生が勉学を続けて行くことができるよう、現在の制度の他に新たな支援制度を検討する必要がある。16 年度に学生生活委員会で話し合い、17 年度より実施できる支援システムを考えて行く。緊急支援制度（家計の状況の急変に対応する）、及び「ワーク・スタディ」のような学生が学内（図書館、学生サポートルーム等）で働くことによって収入を得て学費に充当する制度などが考えられる。

(5) 今後大学のカリキュラムを検討していく際、進路選択やインターンシップ、就職支援に貢献できる授業をさらに充実し、全学教員の協力の下で実施していく必要がある。これを実現するには、どのような内容と位置づけで授業を検討していくか十分な話し合いが必要であるが、平成 17 年度か 18 年度までには実現することを目指している。

(6) 学生が朝から課外活動終了時まで自由に使える場所を設置することが望ましいが、そのためには新たな施設を建設する必要がある。限られた敷地に新たに建物を建設する可能性があるか否か、大学全体として十分に検討する必要があるため、これは長期的な課題である。