

## 6. 学生支援

### 1. 現状の説明

#### (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。

本学は、「多文化共生キャンパス」の創造と維持のため、また、多様な価値観・文化背景を有する学生が安心して学業に専念できるよう、開学以来、さまざまな環境整備や学生支援に努めてきた。本学が掲げる人材像は、教育・研究上の目的、および学位授与方針のとおりであるが、その中でも、特に学生支援を通じた特徴は、学生の生活や活動を通じて、より濃密な他者との交流と協働の経験を得られる点にある。国・地域、文化、宗教・思想、習慣等の違いを理解し、衝突し、許容しながら、協働して一つの目的に向かう実体験が、世界で活躍し、アジア太平洋地域の未来創造に貢献する人材の出発点となる。

正課授業において、アジア太平洋地域の言語や歴史、文化、社会、ビジネスへの理解を深めながら、学生自主活動や生活で実践・経験し、それらが将来のキャリアへの動機やきっかけになる。こうした知識・理論と実践・経験の蓄積の循環を構築していくことが、多文化共生キャンパスの人材育成において、学生支援が果たす役割となる。こうした視点を踏まえ、本学の学生支援の基本方針を、次の6点としている(資料6-1)。

- ① 多文化学生間交流と協働(学生間交流の仕掛け、協働の促進)
- ② 自主的な活動と進取の精神の尊重
- ③ 学生間支援の促進
- ④ 学外展開、地域交流の促進
- ⑤ すべての活動のキャリアへの結びつき
- ⑥ キャリア実現の支援

#### 1) マルチカルチュラル・ウィーク等を通じた多国籍学生間交流

各国・地域の理解を促進する目的で、1週間にわたり当該国の文化、芸術、食等を紹介する学生イベントである。2013年度は12の国・地域をテーマに実施した。当該国出身学生、国内学生、その他国際学生の参加比率はほぼ3分の1ずつとなっており、参加学生数は年間2,000名を超える。本学の正課外活動を代表するイベントに成長している(資料6-2)。このほかにも、主に新入生を対象としたマルチカルチュラル・キャンプ等、さまざまな多国籍学生間交流の機会が、学生によって創出・運営されている(資料6-3)。

#### 2) APハウスにおける多国籍学生協働コミュニティの形成

キャンパス内にある国際教育寮APハウスでは、国際学生が入学後1年間の寮生活を通じて日本の生活になじみ、その後の学生生活へ積極的に関わることができている。毎年、国内学生を含む約40カ国・地域、1,000名の学生が生活の場で交流を深め、異文化理解、

## 6. 学生支援

コミュニケーション能力、本学への帰属意識を向上させている。

### 3) 活発な学生スタッフ活動によるピア・ラーニング

学生間の教え合いや学び合いは、教えられる学生はもちろん、教える学生も大きく成長させる仕組みである。そして、教えられた学生は教えた学生に理想のロールモデルを見出し、学びと成長の強い動機付けになる。開学当時、他に類を見ない国際教育寮の運営を補完する位置づけで導入した RA (レジデント・アシスタント) は、こうしたピア・ラーニング/ピア・サポートの典型的なモデルとなった。これを先進事例とし、大学運営等にかかわるさまざまな取組に、学生同士のピア・ラーニング/ピア・サポートを取り入れている。

## (2) 学生への修学支援は適切に行われているか。

### 1) 学修を円滑に進めるための学修相談・指導

本学では、単位修得状況や授業への出席状況の思わしくない学部生を対象に、スチューデント・オフィスおよびアカデミック・オフィスが、アカデミック・アドバイジング担当教員や主に初年次において受講する日本語および英語科目の担当教員、全1回生が履修する「新入生ワークショップ I・II」の担当教員と連携し、個別指導を行っている。また、国際学生の適切な在籍管理と単位僅少防止の観点から、日本語科目において2週間以上にわたって授業欠席が続く学生への対応を定め、アカデミック・オフィス、スチューデント・オフィスおよび日本語担当教員で共有し、適宜対応している。

学修相談・指導については、セメスター回生ごとに修得単位数の少ない学生を幾つかの категорияに区分し、文書やメールによる定期的な注意喚起や面談を行っている。2013年度には、総計1,302名に対して注意喚起を行った。また、入学直後の1セメスター終了時に、修得単位数が少なかった学生を対象として「アカデミック・アドバイジング・セッション」を実施。113名(2013年度)が参加した。さらに希望者に予約制でアカデミック・アドバイジングを実施し、延べ94名が利用する等、適宜修学支援を行っている。

国際学生に関しては、4年以上の留学ビザを申請することも可能であるが、本学では2年3カ月の留学ビザのみとしており、ビザの期限が切れる3回生の時点で単位修得状況等を精査し、ビザの更新申請を行うかどうかを判断している。その際は、5回生になる国際学生同様、対象となる学生に対し、学習計画の再設計を指導している。さらには、多くの国際学生が受けている授業料減免制度については、セメスターごとに継続審査を行っており、単位取得状況やGPA等を都度確認している。学修状況がよくない学生に対しては警告を行い、その状態が続く場合は授業料減免を停止している(資料6-4)(資料6-5)。

### ① 補習・補充教育

多様な学生が、入学後円滑に大学での学修に適応することを目的として、言語教育センターと教育開発・学修支援センターの所属教員ならびにアカデミック・オフィス連携のもと、入学前学修支援を行っている。一例を挙げると、保護者とともに本学を理解する「キャンパス訪問デイ」、全国4地域でのスクーリング、国際教育寮での合同合宿「入学前基礎力アップ講座」、国際学生出身国・地域の自主学習「APUノート」の課題等である。

## 6. 学生支援

国際学生については、日本語学習経験のない状態で大部分が入学してくるため、「とびら」というタイトルの日本語テキストを入学手続き段階で送付し、同テキスト内容に沿った宿題を課すという入学前日本語学習を促している。

さらに、在学生対象補習教育の一環として、公文教育研究会との連携により、ライブラリー内に国語・英語・数学の基礎力を培うための学習コーナーを設け、受講指導を行っている（2013年度受講者：国語35名、英語37名、数学68名）。また、英語運用能力の低い1回生には、毎週の補習に加え、夏休み期間にも補習を実施している。

### ② 休・退学者へ対応

休学・退学の申請は、スチューデント・オフィス担当職員が必ず面談を行った上で、各学部長・研究科長、学生担当副学長、学生部長・副部長と学生委員で構成される学籍委員会において審議の上、許可判定を行っている（資料6-6第3条）。なお、本学では留年制度は設けていない。

病気や疾病を理由とした休学については、申請時に主治医の診断書の提出を求め、状況を把握し、復学時にも再度診断書の提出を求め、学生生活への復帰について判断を行っている。復学後も引き続き精神的・身体的にサポートが必要な学生に対しては、ヘルスクリニックの保健師やカウンセリングルームのカウンセラーと連携しながら、学生生活面ではスチューデント・オフィス、修学面ではアカデミック・オフィスが支援を行っている。加えて、教職員に対しても、学生のメンタルサポート、発達障害等への適切な対応について研修を実施している。休・退学者の状況は、学生部長より教授会に報告している。

最短修業年限である4年間で卒業できず5回生となる国際学生については、5回生進級決定後、スチューデント・オフィスの担当者が当該学生と面談を行い、学習計画の再設計を指導するとともに、国際学生にあっては、日本で引き続き修学するための必要条件となる留学ビザの延長について、入国管理局への申請取り次ぎを行っている。

### ③ 障がいのある学生に対する修学支援

本学では、2011年12月から1年間をかけて「障がい学生等支援検討ワーキング」で検討を重ね、障がいのある学生に対する支援方針をまとめ、2012年12月の教員懇談会において報告した（資料6-7）。2013年度には障がいのある学生に対し、授業配慮やノートテイカーの配置、また試験時間や問題・回答用紙の拡大対応等、試験時における個別対応を実施した。

## 2) 経済的支援

### ① 学部学生に対する奨学金（資料6-4）

国内学生に対する経済的支援の奨学金としては、学部生1,015名（2013年度）が受給する「日本学生支援機構奨学金制度」を基本とし、それを補完する制度として、大学独自の奨学金制度を運用している。大学独自の奨学金は、すべて給付型もしくは授業料減免型であり、入学前に採用が決定する「国内学生修学奨励奨学金」および「学内推薦入学者奨励金」、入学後の家計急変に対応する「国内学生経済支援奨学金」の3種を運用している。

国際学生に対しては、30%・50%・65%・80%・100%減免の5種からなる大学独自の学

## 6. 学生支援

費減免型の奨学金「国際学生授業料減免制度」があり、2013年度で見ると、国際学生のうち、春semesterで68.5%、秋semesterで73.5%が適用を受けている。また、民間の奨学財団等による外部の給付型奨学金にも、932名の国際学生が採用されている。

国内学生と国際学生の両者を対象とする経済支援型の奨学金は、教科書購入資金の支援を目的とする「牧野テキストブック奨学金」等がある。多様な学びへの育英的な支援を行う大学独自の奨学金は、「安藤百福名誉博士栄誉賞」「安藤百福名誉博士奨励賞」、「国内学生優秀者育英奨学金」、国際教育寮 APハウスのレジデント・アシスタントの学生を対象とした「レジデント・アシスタント奨学金」、地域交流や地域貢献活動の参加を促進し地域の発展に寄与できる人材を対象とした「九州石油労組ストーク奨学金」等がある。

### ② 大学院学生に対する奨学金（資料 6-5）

大学院学生に対する経済的支援の奨学金としては、国内学生・国際学生ともに 30%・50%・65%・80%・100%減免の5種からなる大学独自の学費減免型の奨学金「授業料減免制度」があり、2014年度では大学院学生の52.9%の学生が適用を受けている。

また、大学院学生の一部は外国政府等による外部奨学金に採用されており、前述の減免制度の適用者と合わせると、83.4%の大学院学生が奨学金を受給している。その他、研究活動の支援を目的に、修士課程・博士前期課程学生を対象とした「大学院修士課程学生フィールドリサーチ補助制度」、博士後期課程学生を対象とした「博士後期課程学生学会発表補助制度」を設けており、2013年度実績で28名の大学院学生が交付を受けている。

### 3) 多文化学生間交流と協働

生活面における多文化学生間交流の柱は、国際教育 APハウスにおける共同生活である。国際学生の新入生は、原則、全員入寮し、日本語・日本文化や住居のルール等を学びつつ、1年間の共同生活を送る。国内学生は、新入生の約50%が入寮する。これにより、本学の学生は新入生時に約70%の学生が57の国・地域から来た学生（2014年5月時点）と共同生活を経験することになる。部屋決めは大学で行い、多国籍で1フロアを形成している（1フロア33～56室）。部屋は国際学生と国内学生がペアになるシェア・タイプが378室、シングルタイプが932室となっている。フロアは寮の基本単位であり、先輩学生であるレジデント・アシスタント（RA）が1フロアにつき2名配置される。フロアでは、共同キッチンの清掃、ゴミ出し・分別、毎月のミーティング等生活上のさまざまなタスクを共同で行っている。その他、フロア RA 企画によるフロア・イベント、棟単位や寮全体で行うイベント等、学生の自主的なものから大学が主催するものまでさまざまなイベントを企画し、多文化学生間交流を促進している。

学生活動の面でも、多文化学生間交流の促進が基本である。学生の課外活動団体の認可に際しても、国際学生・国内学生でバランスよく構成されているかを重要な審査ポイントとしている。全学生の46.2%が課外活動団体に所属しており、活動面での多文化間学生交流も活発と言える（資料 6-8）。

### 4) 自主的な活動と進取の精神の尊重

本学の学生の興味関心は多様であり、学生は同じ課外活動団体に所属するのではなく、

## 6. 学生支援

複数の団体に所属したり、新たな団体を立ち上げたりするケースが多い。したがって、既存の課外活動団体が常に継続して活動することを前提とせず、毎年度、継続審査と新規設置審査を行い、活発な課外活動が行われるよう配慮している。また、学生の自主的な活動を促進する意味で、あるイベント（国際コンペや学生企画のボランティア等）に参加する等特定の目的に応じて一定期間組織される学生団体についても、学内の施設等が利用できるよう、「イベント登録団体」という制度を設けている（資料6-8）。

### 5) 学生間支援の促進

本学の学生の成長の仕組みで特徴的なものが、学生間支援である。定着している例として、前述の RA が挙げられる。RA は AP ハウスの先輩学生として新入生を 1 年間支え続ける役割を担い、新入生にとって身近なロールモデルとなっているのみならず、RA 自身も他者への支援を通じて人間的な成長を遂げている。こうした学生間支援のプラットフォームとなる学生組織には、RA 以外にも次のようなものがある。

TA	学生による授業アシスタント。新入生ワークショップでは、新入生のグループワークのファシリテーションも担当する
ALRCS	学生の主体的な学習を支援するために、データベース、プレゼンの講習会、学習相談などのサポートを行う学生組織
FLAG	新入生オリエンテーションの学生生活ガイダンスや履修ガイダンス、新入生からの各種相談受付などを行う学生組織
SAS	学生が行う各種地域交流行事をサポート、促進する学生組織
TSS	マルチカルチュラル・ウィークなどの学生主催イベントでの音響、証明、撮影の技術支援を行う学生組織
SEA	交換留学経験者による海外留学希望者への相談組織
PA	学生同士で言語を教え合うパートナー組織
SHARPS	奨学金受給者の優秀層が、他の受給者の支援を行う組織

### (3) 学生の生活支援は適切に行われているか。

#### 1) 組織的な取組

キャンパスでは、日英 2 言語対応が可能なヘルスクリニックが学生・教職員の健康管理を担っている。また、地域の総合病院の一つと緊密な協力関係を結び、ほぼすべての病気・怪我等に関し日英 2 言語で対応している。スチューデント・モビリティの高い大学であるため健康診断を重視しており、実施率は 94.6%（2014 年春）となっている。その診断結果に応じて、精密検査や治療指導等の対応、感染性疾患の予防と対応を行っている。

スポーツ系の課外活動団体に所属する学生に対しては、安全対策として、救急法講座やテーピング講座を定期的実施している。さらに、海外渡航をとまなう正課プログラムの参加学生および正課外活動団体の所属学生に対しては、「危機管理授業」を実施するとともに、感染症ワクチンの予防接種に向けた指導を行っている。

## 6. 学生支援

なお、学校医が委員長となり、別府市医師会や大分県東部保健所、別府市役所福祉保健部等地域の医療・保健関係者による「学生健康管理支援ネットワーク会議」をセメスターに1回開催しており、学生の健康管理について情報共有と意見交換を行うとともに、緊密な連携体制を構築している。

立命館アジア太平洋大学ハラスメント防止に関する規程」および「ハラスメント防止のためのガイドライン」を制定し、アドミニストレーション・オフィスが主管となり、ハラスメント防止委員会を運営している（資料 6-9）（資料 6-10）。教職員を相談員として選任し、日常相談にあたっている。学生への周知および防止のための啓発活動は、大学ホームページおよびリーフレットによって行っている。ハラスメント防止委員会の活動として、2014年度は、新任教職員を対象とした研修会を4月と9月にそれぞれ1回、職員管理職を対象とした研修会を1回実施した。また、2014年11月には、全教員が参加する教員懇談会において、セクシャルハラスメントに関する研修会を1回実施した。

### 2) カウンセリングルーム

カウンセリングルームには常勤の受付職員1名と常勤1名、非常勤4名のカウンセラーを配置し、学生・教職員の相談にあたっている。本学の学生・教職員構成の多様性に可能な限り対応できるよう、キャンパス共通言語の日本語と英語に加え、中国語、モンゴル語の4カ国語で相談対応を行っている。さらに学生担当副学長、学生部長、スチューデント・オフィス職員、ヘルスクリニック保健師、カウンセラーによるカウンセリングルーム総括会議をセメスターに1回実施しており、学生・教職員のメンタルヘルス支援について情報共有と意見交換を行うとともに、緊密な連携関係を構築している。

### 3) 身体・財産の保護を目的とした支援体制

学校法人立命館の施設における事故または災害を予防し、学生、生徒、児童および教職員をはじめとした学園関係者の生命、身体および財産を保護することを目的に、「学校法人立命館リスクマネジメント規程」を制定している（資料 6-11）。本学においてこれらの目的を達成するために、立命館アジア太平洋大学リスクマネジメント検討部会を設置している。

学内にはAEDを設置（総数7台）し、教職員に対して「普通救急講習会」を実施している。また、災害の備えとして自衛消防団を組織し、教職員・学生参画のもと、定期的に防災訓練を実施している。国際教育寮APハウスについては、セメスターに1回、全寮生が参加して避難訓練を実施している。

### 4) 薬物乱用防止、喫煙に関する啓発活動

薬物乱用防止に向けて、春と秋に実施される新入生オリエンテーション時に啓発を行っている。喫煙については、中期的なキャンパス内全面禁煙を目標に、現在は喫煙エリアの設置により、キャンパス内の完全分煙を推進するとともに、喫煙者への喫煙マナーの啓発や禁煙教育キャンペーン等を実施している。

#### **(4) 学生の進路支援は適切に行われているか。**

##### **1) オンキャンパス・リクルーティング**

進路支援の大きな柱として実施しているのが、「オンキャンパス・リクルーティング」である。企業の採用拠点が大都市圏に集中する中、本学の学生の就職活動は時間的にも経済的にも不利な条件下にある。これを克服するための支援として、企業に本学のキャンパスに来学いただき、学内で企業説明会や選考会の一部を実施してもらっている。現在では年間 355 社（2013 年度卒業生対象）の企業が来学し、幅広い業界への就職につながっている（資料 6-12）。この取組は、秋に卒業する学生の就職支援にも役立っている。当初は国際学生のみを選考対象とする企業が多かったが、現在では選考実施企業の 7 割を超える企業が国内学生も対象としている。

##### **2) 正課における進路・進学に関する指導**

正課においては、キャリア形成の視点をカリキュラムに反映させ、自己分析から業界研究までを網羅した「キャリア・デザインⅠ～Ⅲ」、および本学の協定締結企業・機関等における「インターンシップ」科目を配置し、低回生からのキャリア形成支援を実施している。キャリア・デザイン科目の受講生は、Ⅰ（192 名）、Ⅱ（287 名）、Ⅲ（81 名）、インターンシップ派遣は単位認定型で 67 社・103 名となっている（2013 年度）。

グローバル人材へのニーズが高まり、外国人の採用が増えたとはいえ、採用基準は日本語能力を含め日本人と同基準、という企業がほとんどである。そのため本学では、通常の日本語教育に加えて、日本における就職を希望する学生に対し、教学部連携のもとに「キャリア日本語」を開講している。2013 年度の受講生は、117 名であった。

##### **3) オフィス窓口における指導及びガイダンス**

キャリア支援体制については就職部が責任を有し、就職部長（教員）の下、事務局次長、キャリア・オフィス職員全員で進路・就職状況の分析、政策立案、執行および改善を行っている。キャリア・オフィスは総勢 19 名で構成され、うち専任職員 5 名・専門契約職員 3 名による個別相談体制（日英 2 言語）を整えている。専任職員は在留審査関係申請の「申請取次者」資格を有し、入管法に基づいたアドバイスを学生と企業の双方に提供している。

これに加え、二つの学生間支援組織がある。一つは、学部 2 回生を中心とする就職活動支援組織 JAC（Junior Assistant-advisers for Career）で、各種ガイダンス、企画等の運営をサポートするなかで自らのキャリア意識・知識を高め、将来の就職活動等に備える、という組織である。もう一つは、就職の内定を得た学部 4 回生で組織する SCA（Student Career Adviser）で、自らの経験を踏まえ、3 回生への就職活動支援を行っている。このような支援以外にも、キャリア・オフィスでは、年間を通じて、さまざまなガイダンス・企画・講演会・講座を実施している（資料 6-13）。

また、本学では日英 2 言語で就職活動等のカウンセリングを実施している。就職活動中の学生のみならず、低回生の相談も受けている。2013 年度は、延べ 2,088 人に対し、カウンセリングを実施した。首都圏や大都市圏における就職活動を支援する目的で、立命館東京キャンパス・立命館大阪キャンパスでのカウンセリング体制も構築している。東京キャ

ンパスには、本学学生の状況を知悉する本学専任職員を配置しているほか、繁忙期にはキャリア・カウンセラーを増員している（2～6月：2名増員、7～9月：1名増員）。

## 2. 点検・評価

### （1）効果が上がっている事項

#### 1) 多文化学生間交流と協働

課外活動、学生の自主活動、APハウスでの生活等、あらゆる学生の生活と活動において、多文化間学生交流と協働の実践を行っている。特に主要な柱となっているのは、①APハウスでの多文化協働生活、②マルチカルチュラル・ウィークによる多文化学生間協働、③学生間支援の仕組み、と言える。こうした取組を通じて、すべての学生は在学中、何らかの形で多文化間交流と協働に関わることが可能な環境を構築している。

#### 2) 進路支援

国際学生の日本もしくは日系企業への就職支援の取組は、その日本語能力や日本文化への適応力、日本特有の就職事情の理解、日本企業におけるキャリア・パスの理解等が高く評価されていることが、2013年度の内定率90.0%という成果に表れている。

国内学生も異文化体験を日常的に重ね、国籍を超えての協働にも長けている等の評価を得ており、2013年度の就職内定率は94.4%という成果につながっている（資料6-14）。

### （2）改善すべき事項

#### 1) 修学支援

現在、退学の要因に関する分析ができていない。さまざまな早期脱落防止の仕組みを整えているが、これらの仕組みと現在の退学者の関係性が明らかにされていない。

#### 2) 進路・就職委員会のあり方

規程上は立命館アジア太平洋大学進路・就職委員会が設置されているが、進路・就職状況の分析、政策立案等はキャリア・オフィスを中心に行っており、進路・就職委員会を開催していない（資料6-15）。

#### 3) 大学院進学への支援

卒業生の進路として、本学大学院はもちろんのこと、国内の大学院や海外の著名大学院への進学実績も積み重ねているが、大学として組織的な進学支援はできていない。大学院進学を支援する教学の仕組みや、教職協働の体制を含め、検討課題である。

### 3. 将来に向けた発展方策

---

#### (1) 効果が上がっている事項

##### 1) 多文化学生間交流と協働

開学以来の取組により、多文化学生間交流と協働については、さまざまな仕組みを構築できた。今後は、学生のどのような層がどの程度これらの仕組みを活用しているのか、その結果どのような成長を遂げているのか、という学生の成長の質と量を可視化し、次の改善のサイクルにつなげていくことが重要である。

##### 2) 進路支援

手厚い日本企業への就職支援に加えて、海外への就職支援の体制整備も進める。

#### (2) 改善すべき事項

##### 1) 修学支援

退学者の分析を行い、現在実施している脱落防止のさまざまな取組の効果を検証し、さらなる改善を図る。

##### 2) 進路・就職委員会のあり方

当委員会の位置づけや役割を再確認し、進路・就職に関する検証を定期的に行う機関として、あらためて機能化を図る。

##### 3) 大学院進学への支援

進路・就職委員会のあり方を検討するなかで、大学院進学支援のあり方も検討する。

### 4. 根拠資料

---

- 6-1 大学評価（認証評価）に関わる方針等の策定について（既出 4(1)-7)
- 6-2 Multicultural Week 2013 実施報告
- 6-3 地域交流 2013 年度総括および 2014 年度実施方針
- 6-4 学部学生用奨学金のしおり
- 6-5 Scholarships for Graduate Students
- 6-6 立命館アジア太平洋大学教授会規程（既出 2-2）
- 6-7 障がい学生等支援検討ワーキングにおけるこれまでの議論について（報告）
- 6-8 2013 年度課外活動登録団体支援総括および 2014 年度方針
- 6-9 立命館アジア太平洋大学ハラスメント防止に関する規程
- 6-10 ハラスメント防止のためのガイドライン
- 6-11 学校法人立命館リスクマネジメント規程

## 6. 学生支援

- 6-12 2013 年度卒業生対象オンキャンパス・リクルーティング結果（報告）
- 6-13 キャリア・オフィス実施企画等一覧
- 6-14 2013 年度卒業生の就職状況
- 6-15 立命館アジア太平洋大学進路・就職委員会規程