

第7章 学生支援

(1) 現状説明

点検・評価項目①：学生が学習に専念し、安定した学生生活を送ることができるよう、学生支援に関する大学としての方針を明示しているか。

評価の視点

○大学の理念・目的、入学者の傾向等を踏まえた学生支援に関する大学としての方針の適切な明示

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7-1）。

- 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
- ⑦キャンパスの安心・安全確保

点検・評価項目②：学生支援に関する大学としての方針に基づき、学生支援の体制は整備されているか。また、学生支援は適切に行われているか。

評価の視点

- 学生支援体制の適切な整備
- 学生の修学に関する適切な支援の実施
 - ・成績不振の学生の状況把握と指導
 - ・学生の能力に応じた補習教育、補充教育
 - ・留年者及び休学者の状況把握と対応
 - ・退学希望者の状況把握と対応
 - ・障がいのある学生に対する修学支援
 - ・奨学金その他の経済的支援の整備
 - ・正課外教育
 - ・留学生等の多様な学生に対する修学支援
- 学生の生活に関する適切な支援の実施
 - ・学生の相談に応じる体制の整備
 - ・ハラスメント（アカデミック、セクシュアル、モラル等）防止のための体制の整備
 - ・学生の心身の健康、保健衛生及び安全への配慮
- 学生の進路に関する適切な支援の実施
 - ・学生のキャリア支援を行うための体制（キャリアセンターの設置等）の整備
 - ・進路選択に関わる支援やガイダンスの実施
- 学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援の実施
- その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施

<学生支援体制の適切な整備>

学生支援体制については、副学長（学生担当）のもと、教員役職者として学生部長、学生部副部長を配置し、支援事務局としてスチューデント・オフィスを設置している。学生活動に関する事案については学生委員会（資料7-2）において審議、承認している。事務局であるスチューデント・オフィスでは、課外活動支援、経済支援、学生生活支援、健康管理、APハウスをグループとして支援体制を整えている。また、2016年度より専任職員によるカウンセラーを配置し、メンタル不全など学生の悩み事相談体制を強化した。

<学生の修学に関する適切な支援の実施>

1) 成績不振の学生の状況把握と指導

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「ス

タディスキル・アカデミックライティング」「多文化協働ワークショップ」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、スクーデント・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カテゴリーに区分し、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。2016 年度は、延べ 1,489 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。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、2016 年度は延べ 85 名が利用する等、適宜修学支援を行っている（資料 4-17）。

2) 学生の能力に応じた補習教育、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」である。

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、ライブラリ内に国語・英語・数学・日本語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。2016 年度の受講者数は述べ 89 名（資料 7-3）。

2017 年度秋セメスターより Analytics and Math Center を設置し、2017 年度カリキュラムより必修になった「基礎数学」「ビジネス数学」「上級数学」「統計学」の個別補習を行っている（資料 4-10）。

3) 休・退学者へ対応

休学・退学の申請は、スクーデント・オフィス担当職員が面談を行った上で、副学長（学生担当）、学生部長・副部長と学生委員で構成される学生委員会において審議し学長承認を得ている（資料 7-2）。なお、本学では留年制度は設けていない。

海外渡航やインターンシップによる休学の場合は、休学ガイダンスへの出席を義務付け、学生が作成した休学理由書・計画書を元に、担当職員が複数回面談を行い、休学の目的や行動計画、達成目標を明確にするというプロセスを経るようにしている。

病気等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

している。復学時にも再度診断書の提出を必須とし、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、学生生活面ではスクーデント・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。

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、スクーデント・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、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。

4) 障がいのある学生に対する修学支援

「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（「障害者差別解消法」）が2016年4月1日施行に合わせ、2015年6月に『「障害者差別解消法」施行に伴う検討ワーキング』を立ち上げた。ワーキングでは、他大学の先進事例、準備状況等を視察するとともに、文部科学省、日本学生支援機構等が主催する研修会に参加し、本学の現状を踏まえたうえで、準備、整備すべき事項について検討を行った。また、障がい学生支援に関する指針（ガイドライン）を策定し、大学公式ホームページ、大学案内、入試要項、入学手続き要項、学生生活ハンドブックで公開をしている（資料7-4）。

障がい学生に関わる全学的な支援体制としては、学生部長を委員長とする「障がい学生支援委員会」を設置し、支援内容の報告および課題等を共有する委員会を各セメスターに実施している。また、「障がい学生相談受付」をスクーデント・オフィスに設けるとともに各オフィスの職員1名以上を「障がい学生支援相談員」として指名し相談に応じている（資料7-4）。

障がい学生に対する修学支援は、障がいの種別や程度に応じてノートテイク、教材の拡大、教室内座席配置、試験時の個別対応などの配慮を行っている。2017年度春セメスターは、視覚障害3名、肢体不自由1名、病弱・虚弱1名、発達障害8名、精神障害4名の学生に対して支援を行った（資料7-5）。キャンパス整備では、自動ドア改修やAPハウスの居室改修を行った。

修学支援を受けた学生および担当教員にアンケートを実施し、実際の状況や課題についても共有し改善策について検討を行っている。

5) 経済的支援

① 学部学生に対する学内奨学金（大学基礎データ 表7、資料7-6）

国内学生に対する経済的支援の奨学金としては、学部生931名（2017年度）が受給する「日本学生支援機構奨学金制度（給付型・貸与型）」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「国内学生経済支援授業料減免」の3種を運用している。家計急変時には国内学生父母の会の「修学援助奨学金」もあわせて運用されている。

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費減免型の奨学金「国際学生授業料減免制度」があり、2017年度で見ると、春セメスター2,077名(学部国際学生の77.8%)、秋セメスター2,118名(学部国際学生の77.2%)が適用を受けている。また、それを補完する制度として、大学独自の奨学金制度である「市川アフリカ学生奨学金」「国際ソロプチミスト別府による国際学生奨学金」を運用している。

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としては、多様な学びへの育英的な支援を行う大学独自のものとして、入学前に採用が決定する「国内学生優秀者育英奨学金」と入学後の正課・正課外活動に対して適用される「安藤百福名誉博士栄誉賞」、「安藤百福名誉博士奨励賞」、「優秀学生奨励金」「横山英語奨励金」があり、経済的支援の一端を担っている。また、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」がある。

② 大学院学生に対する学内奨学金（大学基礎データ 表7、資料7-6）

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種からなる学費減免型の奨学金「授業料減免制度」が大学独自の奨学金制度として運用されており、2017年度で見ると、春セメスター99名(大学院生の56.3%)、秋セメスター107名(大学院生の56.6%)が適用を受けている。また、基金の運用益より支給する奨学金として「日本財団ヤングリーダー奨学金」も運用している。

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「博士後期課程学生対象研究支援制度」を設けており、2017年度実績でそれぞれ19名と6名の合計25名の大学院学生が支援を受けている。

③ 学部生・大学院生に対する学外奨学金（大学基礎データ 表7、資料7-6）

民間の奨学財団等による外部の給付型奨学金については、48団体で905名の学生が採用されている。

更に、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、12団体で89名の大学院学生が奨学金を受給している。

6) 正課外教育

① 学生間支援の促進

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。例えば、オリエンテーション支援するグループ、学生の地域交流活動を支援するグループ、大学イベントの舞台設営を行うグループ、反対言語基準の友人づくり、正課学習、語学学習、キャリア形成、留学、就職活動など多岐に亘っている（資料 7-7）。

学生スタッフは担当教職員や支援対象となる学生とのやり取りを通じて成長し、また支援を受けた学生も、自らその学生スタッフに応募し、支援を行う側に立つというサイクルが出来上がっている。

【表：学生間支援を行う学生スタッフ】

RA	学生の AP ハウス居住に関わるフロア管理や寮生支援を行い、またコミュニティの交流促進を図る
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
TA	学生による授業アシスタントの他、グループワークのファシリテーションを行うこともある
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
SEA	交換留学経験者による海外留学希望者への相談
PA	学生同士で言語を教え合うパートナー
SAS	学生が参加する各種地域交流行事を企画運営する
TSS	マルチカルチャーラル・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
マルチカルチャーラルキャンプリーダー	特に AP ハウスに入寮できなかった国内学生の新入生を対象に、国際学生の友人作りのきっかけとして、1泊2日のキャンプを企画運営する
JAC	主に低回生の学生向けのキャリア・ガイダンスや各種イベントを企画・運営する
SCA	就職活動を終えた4回生の内定者が、後輩学生に対してエントリーシートの書き方や面接対策などの支援を行う

② AP ハウスにおける学生コミュニティ形成

オンキャンパスにある AP ハウス 1・2（1,310 名収容）では、学部の国際学生新入生と入寮を希望する学部の国内学生新入生が 1 年間の寮生活を通じて、相互間の交流を促進させている。居室のうち、378 室はシェアタイプ居室であり、国際学生と国内学生がペアで居住する編成がなされている。このような形で、ほぼ常時、毎年 50 カ国地域以上からの 1,000 名

(学部新入生の約9割)を超える新入生が在室しており、学部新入生コミュニティを形成している。

また、オフキャンパスにある AP ハウス 4 (204 名収容) では、大学院の新入生と学部の交換留学生を受け入れ、院生コミュニティ、交換留学生コミュニティを形成している。

AP ハウス 1・2・4 では、各フロア 30~50 名の寮生に対し、2 名の RA (総勢 70 名) を配置し、各フロア管理や寮生支援、コミュニティの交流促進などを担っている。RA は概ね、2~3 回生の学部学生で構成され、国際学生 RA と国内学生 RA、男子 RA と女子 RA がバランスよく配置されている。

寮生管理・支援の観点では、RA が月に 1 回、フロア単位で「フロアミーティング」を実施し、寮生の 1 年後の市街地生活に向けて、法令遵守、交通法規の徹底、契約、医療機関受診の説明や生活習慣やルール・マナーに関する「市民生活講座」を開催している。また、公衆衛生や共同生活上の意識醸成のみならず、ゴミ分別を理解するために各フロアで当番制の「キッチンデューティー」と称した清掃活動を実施している。この活動はコミュニティの一員としての自覚や責任を促す機会のみならず、フロアメイトとの交流促進の一助にもなっている。

交流促進の観点では、月に 1 回程度の頻度で「フロアイベント」が RA 主催で開催され、食事会などの企画を通じて親睦を深めている。フロア単位のみならず、全 6 棟の各棟単位で「棟イベント」が実施され、スポーツなどの企画を通じて普段交流することが少ない寮生との交流機会を形成している。さらに、6 月と年末の年 2 回は全寮生を対象とした「ワールドフェスティバル」と「カウントダウンイベント」を開催し、多文化交流を活発化させていく。

「ヘルスケア」、「カルチャー」などをメインテーマとし、寮生ニーズに則した「料理講座」や「ヨガ講座」、「ピラティス講座」、「茶道・華道・書道・着付け」講座のいくつかを今年度中に試行実施する。また、かねてより継続的に実施してきた平和学習を目的に長崎、広島を寮生が訪問する「ピースツアー」に加えて、日本の工場や生産現場を訪問する「テクニカルビジット」などの機会も拡充し、多文化交流をいっそう促進させる。

<生活に関する適切な支援>

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。スクーデント・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 93.4% (2017 年春) となっている (資料 7-8)。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、普通救命講習を定期的に実施している。さらに、海外渡航をとも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。

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（資料7-9）。

「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」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7-10、資料7-11）。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、2017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。

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で相談対応を行っている。さらに副学長（学生担当）、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（資料7-12）をセメスターに1回実施しており、学生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) メディカルアシスタンス制度の導入

国際学生の健康維持を支援強化する観点で、2017年度より、メディカルアシスタンスサービスを開始している（資料7-13）。この制度の骨格は、本学に入学した国際学生を対象に、日本国内における、医療機関の受診手配や医療機関との電話通訳、さらに、医療搬送や救援者（保護者等）対応支援、母国での継続治療手配をワンストップで支援するというものである。日常的には、日本語がままならない段階で自身の病状に応じた医療機関の紹介を電話サービスで受けることや実際の受診機関において、医師や看護士等とのやりとりに電話での通訳支援を受けることが専らである。

4) 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7-14）。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。

5) 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、新入生オリエンテーション時に喫煙者への喫煙マナーの啓発等を実施している。

<進路に関する適切な支援>

1) キャリア・パス形成支援体制の強化

APU のキャリア支援体制は、就職部が責任を有し、副学長・就職担当（教員）が主宰する進路就職委員会を置いて、各教学機関の教育目標、学生生活全体の諸活動によって、学生が自らのキャリア・パスを主体的に形成し、納得した進路選択が行えるよう・就職状況の分析、政策立案、執行および改善を行っている。事務局は、キャリア・オフィスが担い、ガイダンス、ワークショップ等のイベント、キャリア・カウンセリングを日英二言語で行っている。

2016 年度に、キャリア・カウンセリングを行った人数は、延べ 3,000 人である（資料 7-15）。首都圏や大都市圏における就職活動を支援するため、立命館東京キャンパス・立命館大阪キャンパスでの支援体制も敷いている。東京キャンパスには、本学学生の状況を知悉する専任職員を配置しており、2016 年度の APU 利用者はのべ 991 人である（資料 7-16）。

進路就職委員会で議決した重点支援政策を実施していくために、キャリア・オフィス業務の見直し、効率化と体制整備を行うこととし、実務面で負担の大きかったオンキャンパス・リクルーティングについて、システム構築による運営の簡素化と業務委託にむけた準備を進めている。これにより、年間を通して、卒業該当生以外の学生のキャリア・パス形成支援を充実させる計画である。また、東京キャンパス・大阪キャンパスを中心に日英二言語でのキャリア支援の準備を進めている。

本学では、学生によるピアサポートを重視しており、就職部が所管する学生間支援組織として、学部 1・2 回生を中心とするキャリア・パス形成をすすめる JAC (Junior Assistant-advisers for Career)、就職の内定を得た学部 4 回生が自らの経験をふまえて 3 回生以下の学生を支援する SCA (Student Career Adviser) がある。

卒業生に教育に参画してもらう取り組みを重視しており、各国の校友会が在学生の進路支援企画を行い、国際機関や国内外の企業に勤務する卒業生が在学生のロールモデルとし

て、正課・正課外で学生をサポートしている。

2) 正課における進路・進学の選択に関わる指導

正課においては、キャリア・パス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（資料 7-17）。キャリア・デザイン科目の受講生は、Ⅰ（231名）、Ⅱ（186名）、Ⅲ（92名）、インターンシップ派遣は単位認定型で150名である。（2016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ているが、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多い。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、教学部との連携のもとに「キャリア日本語」を開講している。（2016年度受講者は90人）また、初年次において日本語学習と就職活動の関連性、学生生活の充実とキャリア・パス形成について学生が主体的に考えることができるよう、日本語授業において就職部と連携した企画を実施している。

3) オンキャンパス・リクルーティングによるマッチングの強化

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、企業をAPUへ招致し、学内で企業説明会や選考会を実施してもらっている。年間延べ270社の企業が来学し、幅広い業界への就職につながっている（資料 7-18）。

＜学生の正課外活動（部活動等）を充実させるための支援の実施＞

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、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。従って、クラブ・サークルに関しては毎年度、継続審査と新規の団体創設審査を行い、いつでも活動が始められ、活発な活動が行われるよう配慮している。

2017年度に過去10年間の自主活動の取組みを振り返り、学生活動の現状と傾向に基づいた支援を行うため制度の再構築を行った（資料 7-19）。クラブ・サークル制度については、複数あった団体種別を整理し、重点支援団体とそれ以外の団体の2つのみにし、モデル団体として大学とともに他団体を牽引していく団体以外は、学生の自主性を大きく尊重し、幅広く活動できる支援体系にした。

また、最近の学生の動向やサークルの継続率を分析し、在学中に色々な活動を短期間で幅広く行う学生が多いことが判明し、特定の目的に応じて一定期間組織される学生団体の支援を2017年度より強化することにした（資料 7-19）。これにより、学生のプロジェクトの内容や取組み方法に応じて、大学の支援を選べるようになったほか、大学の支援のもと企業や団体など社会とのかかわりを持ちながら行う自主活動の枠組みも設定した。

これらの活動で公開プレゼンテーションを多く行ったり、大学が広く広報を行うことにより、他の学生にも波及効果を得られるように工夫をした。このプロジェクトの取組みは SNS で公開しており、記事は多いときは 1,000 以上の閲覧が記録されるようになった（資料 7-20）。

＜その他、学生の要望に対応した学生支援の適切な実施＞

多様性をサポートする取り組みの一環として、2017 年度より LGBT の基本方針を定め取り組んでいるが、本取り組みは学生の困りごと相談がきっかけとなり全学で協議を開始した（資料 7-21）。

点検・評価項目③：学生支援の適切性について定期的に点検・評価を行っているか。また、その結果をもとに改善・向上に向けた取り組みを行っているか。

評価の視点

- 適切な根拠（資料、情報）に基づく点検・評価
- 点検・評価結果に基づく改善・向上

本学における学習指導や補習のあり方は、半年毎もしくは 1 年毎に総括を行い、学生実態や現状の問題点を踏まえ次セメスター以降の実施方針について審議を行っている。障がい学生支援における修学支援のあり方については、障がい学生支援委員会にて支援内容の点検を行っている。

スチューデント・オフィスでは毎年各業務まとめを行い、この中で課題、目標に対する到達点も確認している。業務まとめは業務会議にて協議ののち、学生委員会にて意見交換を行い、方向性や具体的な施策に反映させるようにしている。

就職部では、セメスター毎に進路就職委員会を開催し、支援方針を策定、実施・総括・改善の PDCA サイクルを運用している。また、学部教育、言語教育、障害学生支援など、課題毎の支援を充実させるため、各機関執行部との懇談を実施し、組織的な支援を進めている。

(2) 長所・特色

＜修学支援＞

日英二言語を基本とする本学では、語学力向上をサポートする支援が多岐に渡っている。上述した SALC や FIX 講座だけでなく、日本語基準学生に対しては入学前教育として英語講座や英語課題を提供している。また英語基準学生に対してはオリエンテーション期間中に実施されるクラス分けテストの結果を受けて、必要な学生に新学期開始前の短期間に集中してひらがなを書く練習をする「ひらがなセッション」を実施している。

<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。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 47%が課外活動団体に所属しており、課外活動面における多文化間学生交流も活発と言える（資料 7-22）。

特に主要な柱となっているのは、既述の①AP ハウスでの多文化協働生活、②学生間支援の仕組みに加え、③マルチカルチュラル・ウィークによる多文化学生間協働が挙げられる。マルチカルチュラル・ウィークは、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り 2007 年から学生主体の活動として行っている。2017 年度は 14 ウィークを実施した。参加者割合は当該国出身学生が半数、残りは国内学生とその他国際学生が半数ずつとなっており、参加学生数は年間 1,800 名を程度であり、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 7-23）。

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創出・運営されている（資料 7-24）。2017 年度に創設した学生の活動支援制度、イベント・プロジェクト支援制度では、活動グループに 2 カ国以上の学生を含めることを条件としており（資料 7-25）、2019 年度以降は全てのクラブ・サークルにおいても本条件を必須とすることを決めている（資料 7-26）。

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。

<大学院進学支援強化>

2016 年度の進路就職委員会において、大学院進学支援の強化施策を策定し、学部、アドミッションズ・オフィスと連携して、早期からの進学準備、学生のモチベーションの向上に努めている。その結果、大学院進学者は、博士後期課程への進学者を含めて 2016 年度は 78 名である（資料 7-27）。

<就職率の維持・向上>

本学への企業等からの評価は、2015 年度にオンライン・リクルーティング参加企業を対象として実施したアンケート調査において、コミュニケーション力、多文化・異文化理解力などが評価されている。国際学生は、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・パスの理解等が評価され、2016 年度の内定率 93.5%につながった。国内学生は、異文化体験を日常的に重ね、国・地域を超えた協働にも長けているとの評価を得ており、2016 年度の内定率 98.5%につながった（資料 7-27）。

(3) 問題点

<修学支援>

学生からの退学相談では、本大学に入学した経緯や学習・課外活動・生活状況などを聞き取り、なぜ退学を希望するに至ったのか担当職員が丁寧に話を聞き把握するよう正在してい。現在、退学者の状況については数値、理由、出身地域等の全体的な把握にとどまっており、分析結果を元にエンロールマネジメントにつなげる取り組みには至っていない。また、修学支援の取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。経済的理由で退学する学生も、学修のつまずきから奨学金が停止となり経済的困窮に陥る場合もあり、効果的な退学抑止策のためには多面的に取り組む必要がある。

また、現在修学支援の包括的な方針がないため、整備する必要がある。

<大学院生への進路支援>

本学の大学院生は、職業経験を有し、日本での就職希望者を含めてキャリアアップを求めている学生もいる。しかし、海外から直接入学する私費留学生が入学者の約半数おり、日々日本語能力、日本特有の就職事情の理解、日本企業におけるキャリア・パスの理解など、キャリアアップの前提となる能力の形成について、独自の支援が必要である。就職部として、進路就職委員会において重点施策の1つとして重視し、英語でのキャリア・カウンセリング充実、日本企業研究企画、英語を中心としたインターンシップ先の開拓のための企業訪問、授業外での日本語学習情報の提供等を行っているが、十分とはいえない。インターンシップをカリキュラムに組み込む等、研究科、教学部と連携して、カリキュラム改革につながる議論が必要である。

<卒業生の進路把握>

本学卒業生は、就職後、大学院進学を経てキャリアアップを図っているケースも多く、LinkedIn、Facebook を通じて把握に努めているが、十分とはいえない。設立20年(2020年)企画として、卒業生情報のプラットフォームづくりを行うこととしており、学長室と連携し、取り組みを具体化させることが課題である。

<卒業生の教育への参画>

SGU事業において、卒業生の教育への参画の取り組みの中心の一つは、卒業生のもとでのインターンシップ(GAIA)の開拓・実施である(資料7-28)。2016年度は3件であった。海外においてインターンシップを行う場合、ビザ取得等の関係で現在の枠組みだけでは開拓が困難な国もあるため、卒業生を訪問しインタビューを行うなど、バリエーションを持たせた開拓を行うことが課題である。

(4) 全体のまとめ

<修学支援>

休学や退学の状況については学生委員会で議論し、改善策の方針を提案・実施する。特に退学抑止のための具体的な施策は修学支援が重要な要素であることから、早急に履修や成績に関わるデータと退学者の関係性を明らかにし、早期脱落防止策を検討するなど、学生部と教学部でこれまで以上に連携を行い、共同で取り組みを行う。

休学者については、大学として学生のモビリティを推進していることから、自発的な海外渡航やインターンシップによる休学者は以降も同数ないしは増加すると予想される。休学期間を通じて学生が成長をどのように自覚し復学後の学生生活に活かすのか、復学後の学生支援策も検討が必要である。また休学し、海外渡航を行う学生は交換留学を希望する学生とは異なった達成目標を持っていることが多い。そうであれば大学としてこれらの学生に合致するプログラムを新たに提供し、単位化を図るなどの取り組みを実施するか否か、検討が必要である。学生のモビリティは推進しているが、休学そのものを推奨している訳ではない。学生の海外体験の機会を豊富化するという点で、方針を転換し休学による海外渡航・インターンシップを積極的に推奨するか、学生委員会をはじめとする学内議論を行い、方針を決定する。

<進路支援>

就職部では、進路就職委員会において、4年間を通した戦略的なキャリア・パス形成の支援の観点から、重点施策を定めて各機関と連携して、支援に取り組んでいる。

2017年度に方向性を定めた課題（APUらしいインターンシップの充実にむけた検討ワーキングの設置、国際機関を目指す学生の支援）はまだ緒についたばかりであり、SGU目標の達成の課題とあわせて、具体化に向けて組織的な取り組みを進めていく。

問題点の改善については、大学院生支援が特に重要であり、研究科執行部との懇談、海外を含む他大学の支援事例の活用など支援策の策定を目指す。