

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 2018 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。

2017 年度における学部生の退学率は 1.26%であることから、本学においては学生が円滑な学生生活を送るための支援体制が整備されており、概ね適切な活動が展開されていると評価できる。

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、理工学部については、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ほか、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。

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。また、多摩キャンパス内には異文化交流ラウンジ「G Square」を設置し、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多数開催している。

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。2018 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	22.5%	26.0%	29.9%	26.1%	15.8%	31.1%
不満・不足と感じる支援	25.0%	22.8%	16.8%	19.9%	13.7%	24.3%

*2018年度「中央大学在学学生（2年次以上）学習と学生生活アンケート」（2018年5月実施、回答者数5,972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、2018年度から設問形式を一部変更しているため、前年度までの結果との比較はできないが、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。

学生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2名、後樂園キャンパス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。その反面、キャンパス・ソーシャルワーカーについては、支援ニーズの高まり・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、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喫緊の課題である。特に、2019年度には正規の学生として一定割合の外国人留学生を受入れる国際経営学部が開設されることから、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、早急に着手する必要がある。

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、市ヶ谷田町キャンパス（2019年度に国際情報学部が開設）、法学部の後樂園キャンパス移転に伴う対応等が急務となっている。

指定課題
 自主設定課題

学生交流イベント「ランゲージ・ラボ」の充実

大学基準による分類: 学生支援

【1. 現状】

・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、2012年度に多摩キャンパスヒルトップ2階に国際ラウンジ「Gスクエア」を開設した。ここでの各種活動は、学生の主体性を醸成するねらいもあり、教職員がサポートしつつも、学生スタッフが中心となり、企画・運営することが多く、その活動の中心となるイベントとして「ランゲージ・ラボ」がある。

・「ランゲージ・ラボ」は、外国人留学生や外国語を勉強している日本人学生を中心に行う気軽に参加できる外国語クラスであり、多様なテーマについて外国語を使って話し合うものである。現在5～10カ国語によるランゲージ・ラボを開講しており、留学生自ら、ホストになり1学期間参加者に自国の言語を教える。

・しかしながら、初回の参加者は多いものの、回を追うごとに徐々に減少していく傾向がある点が、課題として指摘されている。

2017年度前期: 初回から3回目までの参加者合計: 201名
 2017年度前期: 最終回から遡って3回の参加者合計: 108名
 (減少率46%)

【2. 原因分析】

左欄後半の参加者の漸減の原因は、以下と推測する。

・ホストのスケジュールの都合で急な休講になる場合がある。Gスクエアに来てから休講を知った学生は、次回以降の参加を躊躇ってしまう。

回を追うごとにホストのモチベーションを保つのが難しくなっており、授業の質が低下している。

・負担増→授業の質が低下→参加者減→モチベーションの低下→休講→参加者減→モチベーションの低下
 という負のサイクルに陥っている。

・その理由として、ホストの準備に負担がかかり過ぎていることが考えられる。

因果関係に留意して記述

どう変えるか

【3. 目標】

- ・参加者の減少率の改善
- ・参加者総数の拡大

【4. 目標達成の手段】

- ・学生スタッフによるサポート制度を確立させる
- ・母数拡大のため広報手段を強化する

【5. 手段の詳細】

- 1) ホストと定期的に連絡を取り、授業の組み立てをサポートする
 →ホストとGスクエアのスタッフのLINEグループを作成し、情報共有や連絡の取り合いを励行する。
 →ランゲージ・ラボ開始前にホストと挨拶・交流をすることで悩み等があるのかを確認する。
- 2) 各ホストに担当の学生スタッフをつける。
 →各ホストにGスクエアのスタッフが担当としてつき、授業の相談や悩み事を一緒に解決する
 →スタッフがランゲージ・ラボに参加し、来場者のニーズを把握し伝えたり、慣れないホストの授業が円滑に進むようサポートする。
 →ランゲージ・ラボとコラボしたイベントを開催することで普段来ることの少ない層にランゲージ・ラボを宣伝。
 →各スタッフがホストから集めた悩み等を共有し、全体で解決する試みを行う。(SNSでの宣伝に力を入れる。授業内容や形式を一緒に考えるなど)
- 3) Facebook, Twitter, InstagramなどのSNSを使った広報を実施したり、語学のクラスや留学プログラム等でチラシを配布する。
 →(5月前半)ランゲージ・ラボ週間を作り、各言語・授業ごとにSNSを用い集中宣伝。
 →(6月前半)Facebookを中心に各言語ごとに宣伝を行う。
 →Twitterでは毎日その日開催されるランゲージ・ラボクラスについての情報を配信。
 →語学のクラスに対して作成したビラを各スタッフが手分けして配布中。
- 4) 上記のSNSを活用し、ホストの都合で休講になった場合は休講情報の案内を掲載する。
 →休講情報はその日朝に同日他の時間開催のランゲージ・ラボ情報と一緒にTwitter/Facebookで配信。

どう変わったか

どう変わったか

【6. 結果】

前期のランゲージ・ラボにおいて、上記「手段の詳細」で記載した対応を実施したところ、以下の通り「参加者の減少率の改善」と「参加者総数の拡大」の両目標を達成できた。

【2017年度】

合計の参加者数:966名
初回から3回目までの参加者合計:346名
最終回から遡って3回の参加者合計:193名
(減少率44.2%)

【2018年度】

合計の参加者数:1,281名
初回から3回目までの参加者合計:410名
最終回から遡って3回の参加者合計:251名
(減少率38.8%)

※2017年度実施回に合わせる形で2018年度の初回と最終回のデータを抽出している。

【7. 結果の原因分析】

・減少率に関しては、最終回付近でテスト期間が近づくため、ホスト・参加学生ともに繁忙期となり、参加者数が減少する傾向にある。この点はこちらの努力如何に関わらず、学生のテストスケジュールやテスト前の心理的な負担に起因するため、改善が難しい。今後はランゲージ・ラボの開始週自体を早め、テスト期間が近づく前に終わるようなスケジュール設定を検討していきたい。事実、実施期間の中間期では本取組みが功を奏し、参加者数の増加につながっている。

・参加者総数の拡大については、上記1)2)の取組みで、ホストのモチベーションを維持することに成功し、休講が少なくなったことで参加者の拡大につながったと推測される。また、3)の取組みにより、潜在的に留学生と交流したい、もしくは語学運用能力を向上させたいと願う日本人学生や情報のキャッチに能動的ではなく比較的受動的な日本人学生にも活動内容が伝達され、参加者増につながったと考えられる。本企画は小中規模での活動が好ましいため、現状の参加者数でも十分な数といえるグループもある。ただ、マイノリティな言語や同一言語内での参加者の偏りなど課題も多い。今回の取組みを地道に継続していく中で、新たな解決策を探っていきたい。

因果関係に留意して記述

2018年度【学生部組織評価委員会】年次自己点検・評価レポート

- 指定課題
- 自主設定課題

学生相談室の認知度の向上

大学基準による分類: 学生支援

【1. 現状】

・学生相談活動を、学生相談室単独の取組みから、学内連携による取組みに変えてきている。2012年から学部を中心に「心に困難を抱える学生のための支援」担当者を置いてもらい、気になる学生をスムーズに相談室に繋げてもらうようにしているほか、2015年からはキャンパスソーシャルワーカー（CSW）連絡会議により、気になる学生を支援している現場の取組みを共有し支援の充実につなげるようにしている。

・一方、学生相談室の認知度は高くない。2017年度に多摩キャンパスの在学学生を対象に学生相談室が独自に実施したアンケート調査の結果によれば、相談室の存在を知っている学生は4割である。

・認知していないためではなく、認知していても来られない学生も多くいると考えられる。具体的には引きこもりやマイノリティグループである。こうした層には相談室は届いていないことから、まずは大学における「居場所」として認識してもらう必要がある。

【2. 原因分析】

・相談室で行っていること、利用の仕方、年間の予定などの情報発信は各種媒体への掲載やWebサイト等を通じて行っているが、量・質・ルートのいずれにおいても十分でない可能性がある。

・従来、学生相談室では「来談した者を対象に取組」んでおり、潜在的な利用者・相談者は想定して来なかった。そのため来談を促す取組みが行われていなかった。

・学生相談室を認知していたとしても、来室に至るまでの心理的なハードルが高い。相談室は個人情報扱うほか、心に困難を抱える学生が来室などもあるため、やや閉鎖的な空間になっている。その結果、一般学生からは「精神疾患をわずらっている人」が行く部屋と認識されており、来談したい学生が躊躇してしまう現状がある。

・アンケート調査では、相談室に相談しても自分に良い結果が得られるという確信が得られないため、踏み出せないという意見も多数寄せられている。

因果関係に留意して記述

どう変えるか

【3. 目標】

・学生相談室の認知度を4割から5割に引き上げる。

・多様な学生の利用や相談を促すような取組みを推進する。

【4. 目標達成の手段】

①学生向けに相談室に関する一般的な情報公開を進める。

②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。

※ いずれも嘱託精神科医や嘱託カウンセラー、あるいは教職員相談員等による幅広い働きかけを含む。

因果関係

【5. 手段の詳細】

2018年度は以下のような取組みを行う。

- ①相談室に関する一般的な情報公開を進める。
- 学生相談課、理工学生生活課で運用している学生相談室WebサイトやC plus, manabaといった電子ツール、あるいはオリエンテーション機会等を利用して、学生相談室で何ができるか、どう使えるか、といった情報を提供する。昨年実施した認知度調査において「どんな相談をしたいかわからない」という意見が多く寄せられたことを踏まえて、「よろず相談」「気軽に相談を」「秘密は守られる」という点の周知を図る。
- ②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等
 - 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

どう変わったか

【6. 結果】

・2018年度は認知度調査を行っていないが、相談室への来談者（利用者）は昨年度よりも増加している。1月までの累計で相談者が89名の増加、相談件数で335件の増加と、過去3か年と比較しても大幅に増えており、認知度は向上しているものと推測できる。

・学生向けのイベントは大小合わせて13回開催しており、非常に多様な内容を実施した。参加者数は延べ61名であった。多摩キャンパスでは、引きこもり、マイノリティグループを念頭に置いたランチdeおしゃべりを2回開催した。参加者は3名であった。一方で、後楽園キャンパスでは相談室のDr.が研究室訪問を実施しており、上半期に約50の研究室を訪問している。

・ジェンダー・LGBT啓発講演会については、学生相談室では主催しなかったものの、ダイバーシティ推進ワーキンググループによる「ダイバーシティウイーク」企画に協力し実施できたので、次年度以降も同じような枠組みでの協力態勢を進めていきたい。

【7. 結果の原因分析】

・オリエンテーションでは「よろず相談」「気軽に相談を」「秘密は守られる」といった点を特に強調して紹介した。リーフレットも利用方法等の説明を充実させたものを準備したが、切り替えは年度単位を予定している。

・学生の認知度を上げるため、Webサイトでのイベント開催と結果報告のニュース発信を増やしたり、立て看板を新たに導入したり、過去のイベント参加者への声掛けなどを行い、一定の感触は得ている。

・引きこもりグループに対しては、家族・友人がキーマンになることが多いので、学部事務室等から学生相談室にうまくつないでもらうように留意していく。マイノリティグループに対しては、ダイバーシティ推進委員会との連携を通して、居場所、表現する場所を設けられるように努めていく。

因果関係に留意して記述

2018年度【学生部組織評価委員会】年次自己点検・評価レポート

- 指定課題
- 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】

・食の多様化の一貫として、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さら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、現状では手段が確立されていない。

【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。本学では国際系の学部の新設が予定されており、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行ってきた。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。

因果関係に留意して記述

どう変えるか

【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2018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。

因果関係

【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のアンケート機能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、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う【2018年上半期】
 - ・ヒアリング結果をもとに、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【2018年10月】
 - ・食に関するアンケート実施、集計【2018年11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【2018年12月】
 - ・検討結果に基づき、2019年度からの導入に向け、食堂テナント業者との協議を行う【2019年1月～3月】

どう変わったか

【6. 結果】

食の多様化に向けた取組みの前提となるニーズ調査(学生へのアンケート)については年度内に実施できなかったものの、ベジタリアンへの対応をテナント業者との連携により一部実施した。

・学生の食事志向に関するアンケート調査については、学生部内の意見交換を踏まえ、2018年7月に、学生部各課担当者が多摩ITセンターによるmanabaの操作研修会を受けた。2018年11月の実現に向けて、多摩ITセンターへの相談を進めていたが、2018年内には調査を実施できなかった。

・学生からのニーズに対する対応の一環として、各食堂テナント業者と緊密に協議を行い、ベジタリアンに対応したメニューが一目見て分かるよう、多摩・後楽園キャンパスの一部店舗において「ベジマーク」を導入した。

【7. 結果の原因分析】

・学生部内の各課担当者と意見交換ができ、他部課室の事例も確認できたことから、2018年8月までは順調に進められていた。

・2018年9月以降、多摩ITセンターへの相談により、manabaのアンケート機能が本来は不特定多数向けではないことが判明したため、C plus等の代替案を模索したこと、また設問項目の精査に想定以上の時間を要したことから、計画通りの準備ができなかったため、今後も実施に向けて引き続き検討する。機能の代替案及び設問項目の精査は最終段階に入っており、2019年度上半期中の実施を目指している。

・近年学生部に寄せられた学生からの相談やオピニオンカードに対応する改善策として、「ベジマーク」を導入するに至った。

因果関係に留意して記述

【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いて、全体として概ね有効に機能しているが、特に健康フェアにおいて改善の必要がある。

・毎年6月に3キャンパスで「健康フェア」を実施しているが、参加者数が2014年度752名、2015年度713名、2016年度682名、2017年度610名と減少してきている。

【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。

・保健センター内にポスターを掲示したり、公式Webサイト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。

・学生のニーズが多様化していて、現状の健康フェアの内容が学生のニーズを汲み取れていない部分がある。

因果関係に留意して記述

どう変えるか

【3. 目標】

・健康フェアで、3キャンパス合わせて700名の参加者を集める。

【4. 目標達成の手段】

・多様化した学生のニーズに合った新しい内容を盛り込む。

・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。

因果関係

【5. 手段の詳細】

・多様化した学生のニーズに合った新しい内容として、個人の目的に合わせた相談ブースを設置する。
 専門医による禁煙指導
 産婦人科女性医師による女子学生健康診断
 薬剤師による薬の相談
 管理栄養士による食事相談

・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、大学のマスコットの「チュー王子」で学生の関心を引く。

どう変わったか

【6. 結果】

・多様化した学生のニーズに応じた企画を実施したものの、掲げた目標値は達成できなかった。参加者数は、多摩273名、後楽園183名、市ヶ谷88名の計544名で、昨年度より減少した。

・本年度の反省を生かし、次年度は禁煙指導をポスターによる指導とし、薬相談・女性健康相談は実施日の案内のチラシ配布と、ポスター掲示で行うことにより、企画参加へのハードルを低くする。

・一方で、本年度の管理栄養士による栄養相談・食事指導は、並んでも待つという学生が発生するほど各キャンパスで好評であった。旺盛なニーズが確認できたため、2019年度もInBody測定を継続し、学生に人気のある個別指導を行う管理栄養士の人数を、多摩・後楽園は1日2名に増員する。

【7. 結果の原因分析】

参加者数が伸びなかった原因は、以下の要因が影響したと分析している。

・どのキャンパスも授業期間中で学生は授業優先となり、InBody測定自体や自分の測定結果・体の状態に興味・関心はあっても、30分近い時間がかかるので参加しづらい。

・禁煙は必要と考えていても、友人(喫煙者)の視線を考えて一人では参加できない。また、女性健康相談はオープンな場所では参加にあたって心理的ハードルがある。

・一方、管理栄養士による栄養相談・食事指導が好評だった理由としては、一人暮らしでも安くて良い食事を摂りたい、やせたい・魅力的な体を作りたい、アスリートとしてパフォーマンスを上げる食事を知りたいなど、積極的なニーズを持つ学生が一定数は存在すると分析している。

因果関係に留意して記述

- 指定課題
- 自主設定課題

各種イベントによる就活・キャリア支援の強化

大学基準による分類:学生支援

【1. 現状】

3年次の5月からスタートする「①就職ガイダンス」を軸として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。2017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3,400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。また業界や職種の理解を促すことを狙いに実施している「②キャリアベーシック」は合計11回のセミナーを開催した。延べ910人の学生が参加したが集客数は減少傾向である。さらに各社の企業説明を行う「③キャリア・アドバンス」「ジョブ・フェスティバル」では計885社の企業を招待したが、参加者数は年々右肩下がりであり(2017年度は前年度対比約55%、17,783名)となった。その他、就職活動に苦勞している4年生支援として「④ジョブ・チャレンジ(選考一体型企業説明会)」を実施しており50社の企業が参画し、261名が参加し20名の学生が内定につながった。

【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キャリアベーシック
平均参加人数が83名となっており年々減少している。理由として多くの学生が3年次の夏期インターンシップへ参加しているため早期より企業や業界を定めて活動していることが影響している。
③キャリア・アドバンス、ジョブ・フェスティバル
就職活動における学生の動きは、近年大きく変容しており企業の採用活動も早期化が一層強まったため、2月実施でも開催時期として遅いと分析した。
④ジョブ・チャレンジ
継続して活動をし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参加者数の増加となった。

因果関係に留意して記述

どう変えるか

【3. 目標】

①就職ガイダンス→参加者数を3,500名とする。
②キャリアベーシック→各セミナーの平均参加人数を120名以上とする。
③キャリア・アドバンス、ジョブ・フェスティバル
→昨年度対比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25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キャリアベーシック→企画の見直しと告知方法の改善
③キャリア・アドバンス、ジョブ・フェスティバル
→提供イベントの「見える化」を図りターゲットとコンテンツのマッチングを明確にする。
④ジョブ・チャレンジ→招待企業を70社に増加

因果関係

どう変わったか

【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キャリアベーシック
イベントコンセプトの見直しを図る。Twitterの「質問箱」を活用し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、より学生の求めるセミナーを開催する。
③キャリア・アドバンス、ジョブ・フェスティバル
現状の学内セミナーは、2月下旬～3月上旬にかけて大手～中小まで、業態もエリアもすべて混合させた形式で実施していたが、提供イベントの「見える化」を図ることによって、学生にとっても企業にとっても「わかりやすく」「価値を感じる」機会を提供することができる。具体的には次のコンセプトに分け企業セミナーを実施する。「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)」
④ジョブ・チャレンジ
参加企業数を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ことができる。

どう変わったか

【6. 結果】

①就職ガイダンス 参加者延べ人数:
インターンシップガイダンス:5月21,22日実施 参加人数:約3,661名
第1回就職ガイダンス:10月1日,2日 参加人数:約1,033名
第2回就職ガイダンス:2月5,6日 参加人数:約580名
目標値3,500人に対し、5,274人の参加を集め、目標値を大幅に超えた。

②キャリアベーシック

Twitterの質問箱より寄せられた内容をコンセプトに「世の中理解塾」として計17回のセミナーを開催し延べ1,606名の学生が参加した。
(イベント内容)「化粧品業界セミナー」「商社理解セミナー」「地方エリア職での働き方セミナー」「外資系コンサルで働くこと理解セミナー」など
目標の平均120名には及ばなかったものの、平均103名の参加となった。セミナーによって参加者数が大幅に違うが、世の中理解塾の狙いでもある、学生が各自で必要なものを見極めて参加している印象が強かった。

③キャリア・アドバンス、ジョブ・フェスティバル

インターンシップ準備セ70社(参加学生数182名)、地方創生セ120社(参加学生数81名)、BtoB優良企業セ402社(参加学生数1820名)、大手人気企業セ216社(2月下旬開催のため参加学生数未確定)にて実施。※参加学生数は延べ人数。
昨年度対比48%減となり目標の110%には届かなかったが、世の中の動きと比較すると決して少ないとは言えない人数となった。

④ジョブ・チャレンジ

7月～10月にかけて10回を開催し、計87社を招いて実施した。結果、364名の学生が参加し、内定者数は30名となり、目標値を上回った。

【7. 結果の原因分析】

①就職ガイダンス

学生はインターンシップへの関心が高まっており、参加者増へと繋がった。実施後にmanabaで動画配信を行っているため、ガイダンスによっては参加者が少ない日程もあった。

②イベントを見える化することにより、各々が必要なコンテンツを求めて受講しやすくなり、非常にニーズの高いプログラムとなった。

③全体的に参加者数が減少。インターンシップ人気や売り手市場によるセミナー離れの影響も考えられる中、参加した学生は非常に意識が高く、自分から積極的に学ぶ姿勢が強く感じられた。中には1、2年生の参加も目立った。

④ジョブ・チャレンジ

今年度は週一回の開催に切り替え実施日数を増やしたことにより、多くの企業を招くことができた。また学生のニーズより開催場所を多摩キャンパスと市ヶ谷田町キャンパスを併用したことも参加人数の倍増に繋がったと考える。

因果関係に留意して記述

【1. 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、キャリアセンターでは2015年度より「公務員合格への“見える化”」を推進し、「国家総合職」「国家一般職・地方上級等」の2体系で各々の志望者に向けた支援を体系的に行っている。個々の施策について、概ね目的に沿った開催を図ることができ、アンケート結果によると、受講者からも満足度の高い評価を得ているといえる。

・2017年度就職実績は、公務員就職者550名(国家公務員156名、地方公務員394名)である。近年、国家公務員の就職者が増加傾向にあり、キャリアセンターの取組みが浸透してきたとも言える。

・今後の課題は、①公務員試験を目指す学生が合格実績を出せるようモチベーション維持・向上を図る仕組みの構築、②新たなターゲット層(入学者)を獲得し、公務員就職実績をさらに向上させること、である。

【2. 原因分析】

①公務員試験とりわけ国家公務員試験は難関であり、長期的に対策に取り組む必要があるが、対策中盤になると各種セミナーへの参加率が低下するなど、学生のモチベーションの低下がみられる。キャリアセンターの支援の連動性が学生に十分に伝わっていないことが原因の一つだといえる。そのため、体系的な支援を用意しながらも、学生個人でみると継続的な支援というより単発の支援で終わり、モチベーションを保てずにキャリアセンターから離れていくと分析。今後は各支援の位置づけを明確にし、連動性をもって学生に周知していく。

②公務員志望者に向け、体系的な支援体制を整備し、高い合格・就職実績をあげながらも、その事実の広報が弱いのが現状である。「公務員合格への“見える化”」を外部(保護者、受験生等)にも発信し、「公務員に強い大学」であることを広報することで、公務員を目指す新たなターゲット層(入学者)の獲得に繋げたい。

因果関係に留意して記述

どう変えるか

【3. 目標】

・「政策課題・記述対策セミナー」受講者の出席率70%を維持。通年で開講するセミナーであるため、学生のモチベーション状態を図るひとつの指標になり得るため。

・炎の塔入室学生(大多数が国家公務員志望者)の50%を「公務員上級講座」もしくは「政策課題・記述対策セミナー」の受講に繋げる。

【4. 目標達成の手段】

①国家総合職支援に関して、各種支援策の連動性を学生に広報すること、またモチベーションが低下する中盤期に学生のニーズを捉えた支援を拡充することにより、学生のモチベーションを維持・向上させる。

②「公務員合格への道」を本学Webサイトに掲載し、公務員を目指す学生、受験生等に対して体系的な支援プログラムを提示する。

因果関係

【5. 手段の詳細】

①2018年度「炎の塔」入室学生の更新のタイミング(2018年3月)で、炎の塔利用に関するヒアリングを実施。学生の意見を基に利用環境を改善。今年度は国家総合職支援の一環として、入室者(4年生内定者)による座談会を9、10月頃実施を検討しており、学生のモチベーションの維持に繋げる。

②既存の本学Webサイト「キャリアセンター公務員ページ」を刷新し、「公務員合格への“見える化”」を学内外に広報する。「公務員合格への道」に向けた支援プログラムと、その成果(「国家公務員」「地方公務員」合格・就職実績)を同一ページに掲載し、公務員を目指す本学学生のみならず、保護者、受験生等にも「公務員に強い大学」であることを発信する。

どう変わったか

【6. 結果】

①従来の国家公務員志望者向け支援に加え、以下のイベントを実施・企画中である。

- ・防衛省総合職内定者による個別相談会(12月5日開催)
- ・総合職内定者による座談会(3月実施予定)

【関連項目:目標1結果】
 「政策課題・記述対策セミナー」出席率70%維持を目標に掲げたが、昨年度からは若干改善されたものの目標達成したのは第1~3回までで、第4回以降は出席率70%を下回った。
 (第1回86.4%、第2回80.8%、第3回73.1%、第4回61.5%、第5回57.7%、第6回50.0%、第7回61.5%、第8回57.7%、第9回38.5%、第10回42.3%、第11回42.3%、第12回42.3%、第13回46.2%、第14回38.5%)

②については、本学Webサイトに「公務員合格への道」を掲載し、6月以降に開催した父母懇談会にて「公務員合格への道」見える化を推進していることを広報した。今後、成果検証を行っていく予定である。

【7. 結果の原因分析】

①セミナー参加状況を分析すると、出席率の高い学生層と極めて低い学生層が存在する。

- ・出席率9割(全14回中12回)以上:10名-受講者の4割
- ・出席率2割(全14回中3回)以下:8名-受講者の3割

欠席者は固定されており、出席はコンスタントに出席していることがわかる。ある時点を境に受講を中断するケースが散見され、進路変更による受講中断が一因と考えられる。出席率が極めて低い層の学生を除けば、セミナーの出席率が悪いとは言えない。

今回、学生のモチベーションを図るひとつの指標として、通年で開講する「政策課題・記述セミナー」の出席率を掲げたが、本セミナーの出席率に学生のモチベーションが比例しているとも言いがたく、効果測定方法を再検討する必要がある。

②現時点で効果測定できていないため、今後、当該Webサイトに関するアンケート実施を検討している。

因果関係に留意して記述

2018年度【キャリアセンター組織評価委員会】年次自己点検・評価レポート

- 指定課題
- 自主設定課題

CCNを利用したキャリアセンターのユーザビリティ向上

大学基準による分類:学生支援

【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、イベント情報、インターンシップ情報、求人・説明会・採用情報の提供等を行っている。
【キャリアセンターアンケート】
 ・進路決定者を対象とした「2017年度キャリアセンターアンケート(文系)」において、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いう結果がでた。
 ・アンケートでは、40%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32%がキャリアセンターの利用方法が分からなかったためと回答。また、約6割の学生がOB・OG名簿、就職活動体験記、Career Center netを利用したことがないと回答。
 ・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に注力し、学生の活用につなげる必要がある。
 なお、アンケートの中でもとりわけ不満の多かった面談システム(当日直接来室しないと面談予約が取れない)については、2018年2月26日よりWeb面談予約システムを導入し、CCNより面談予約が取れるよう改善している。

【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」というイメージを持っており、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本学に求人であった企業の求人票・会社説明会情報等が掲載されているが、内定採用実績タブにアクセスのあった学生のユニークユーザは150人程度、求人票を閲覧した学生のユニークユーザは300人程度、インターンシップ関連画面を閲覧したユニークユーザは400人程度と少ない為、有意義な情報収集につなげていない。
 ・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。
【キャリアセンターが企業から収集する情報】
 CCN導入当初は、若者雇用促進法が施行されていなかった為、求人票フォーマットの必要項目に若者雇用促進法で定められている申告項目がなく、それらの情報が掲載されていない。

因果関係に留意して記述

どう変えるか

【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・PV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。
- ②Twitterや公式Webサイトを通じてCCNを紹介する機会を増やす。

因果関係

【5. 手段の詳細】

①2017年度にカスタマイズしたCCN機能のサービス拡張について、2年目は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】
 ・Web面談システム導入後の検証(学生サイド)
 ・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)
 ・「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)
 上記について、導入前と導入後の利用率を算出したうえで効果検証し、利用率向上につなげていない場合は、その原因を探り対策を練る。
【ソフト面】
 学生がキャリアセンターやCCN、その他DBの活用方法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ドンスを実施する。
 ・「中大生のための「差のつく」就活ツール活用講座」の実施(夏季インターンシップ・前期試験前の7月初旬を予定)
 ②Twitterや公式Webサイトを通じてCCNを紹介する機会を増やす。
 月一回の配信を目安に実施する。また、公式Webサイト掲載の、開室時間のお知らせ(毎月更新)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している。

どう変わったか

どう変わったか

【6. 結果】

ユーザビリティ向上の取組みにより、以下の通り各種指標の改善がみられている。

①サービス拡張の効果検証について

【ハード面】

- Web面談システムについては、面談件数の減少幅に比べ(3～翌1月:17年度5,745件→18年度5,222件)、お断り件数が半減した(3～翌1月:17年度226件、18年度105件)。
- インターンシップ検索システム改修については、利用者が3～翌1月:17年度5,051名42,317PV→18年度5,167名65,153PVに増加した。
- 「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」導入については、利用者が3～翌1月:17年度4,060名、125,928PV→18年4,199名、124,353PVと、利用者は若干伸びたが、全体の閲覧PV数は減少した。

【ソフト面】

- 中大生のための「差のつく」就活ツール活用講座を7月3日に実施、42名が参加(事前申込88名)、大半の学生がアンケートに『満足』と回答し、質の高い講座・ガイダンスを提供できた。また、11月16日実施の図書館DB講習会コラボ企画「中大生の進路と就活ツール」ガイダンスには、23名が参加し、アンケート回答者14名のうち10名が「満足」だった。
- ②については、4月1日～2月28日でTwitterは1,166回、公式Webサイトは毎月更新を行っている。その他、新入生オリエン、ガイダンス等各種イベントでも案内、センター内の掲示も頻繁に更新した。受付において学生からの質問が激減するなどの成果が上がっている。

【7. 結果の原因分析】

- 18年度就活生の求人倍率が1.88倍と昨年度よりも0.1倍上昇しており(7年連続の売り手市場)、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いる影響から面談件数の減少などにつながっていると分析している。ちなみに、文科省内定状況(130名のサンプル)調査では、2019年2月1日時点の本学学生の就職決定率は100%(昨年同日99%)。
- 上記就活市場の現状が、システム改修やWeb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(他大学調査においても面談数やイベント参加者数は本学同様に減少傾向にあることがわかっている)。
- ただし、Web面談システム導入後のお断り件数の減少については、純粋に学生のストレス軽減、ユーザビリティ向上に繋がったと分析している(毎朝の長蛇の面談予約の列が解消され、受付業務が格段に簡略化された)。
- また、インターンシップ検索PV数の増加については、システムの使い勝手がよくなった事に加え、文科省、厚労省及び経産省によるインターンシップ制度の推進と、採用スケジュールの早期化に伴う各企業のインターンシップの量的拡大や質的充実が影響していると思われる。
- 今後は、2020年のオリンピック終了後の景気減退の可能性を考慮し、売り手市場の際は利用されていなかった情報のメンテナンスを怠らず、備えと継続性を担保する。また、昨今の「VISITS OB」アプリ利用学生の被害等の現状を憂慮し、個人情報許諾をクリアしながら、大学で提供できるOB・OG検索システムの充実を図る。

因果関係に留意して記述

- 指定課題
- 自主設定課題

【1. 現状】

理工系学生は過去の先輩の進路先データを参考にし、志望業界、企業、職種を決める傾向にある。しかし希望どおりに進路先を決定できる学生ばかりではなく、就職活動の佳境に入り、実は志望業界や企業が違うのではないかと気づき、就職活動を再出発させる学生も多い。すでにその時期に採用を終了している企業等もあり、学生の「気づきを」いかに早くするかが重要である。理工系に多い4大課題(1. 学部学生技術職採用の諦め 2. 学科に多い進路先企業以外を見ていない 3. 学科に多い進路先職種以外を見ていない 4. 文系就職を考えているが理系の強みの活かし方がわからない)の解決策を実施する必要がある。また、雇用状況や学生の質の変化を見ながら、その時々柔軟に対応できる体制も整える必要がある。

【2. 原因分析】

理工系学生は文系学生と比較して研究室における先輩学生との関わりが深く、就活についての助言を得やすい立場にある。研究室毎に先輩学生の就職先も口伝されており、同じ分野の研究を行う研究室の先輩なのだから自分も同様の企業・職種に進めば間違いない、という視野の狭い意識を生みやすい環境にある。また、近年は空前の売り手市場であるため、早くからエントリーする業界・企業・職種を絞る傾向にある。自分が本当に働いてみたい業界・企業・職種を深く研究することなく、安易に自身の所属学科または研究分野の「メインストリーム」にのみ目を向けてしまう傾向がある。理工系では技術職、特に研究や開発等のいわゆる上流工程の職種については、相対的に大学院学生が有利に働き、学部学生はハードルが高い。そのため、就活が上手いかない学部学生が技術職への就職を安易に諦める場合がある。一方で、積極的に文系就職を考えている学生は、周囲に文系就職について助言できる先輩等が多くなく、自身の強みを発揮する方法が分からない場合がある。

因果関係に留意して記述

どう変えるか

【3. 目標】

- ①思い込みや過去の卒業生の進路先データに依拠した就職活動によりミスマッチを起こしがちな理工系学生を減らす。
- ②就職活動アンケート(理工キャリア支援課で進路届提出者に対して実施)における内定先の満足度合いを維持する。

【4. 目標達成の手段】

- ①学部学生技術職採用セミナーを開催する。
- ②意外な進路先のOB・OGによるセミナーを開催し、学生に気付きを与える。
- ③文系就職したCREWによるイベントを開催する。

因果関係

【5. 手段の詳細】

- ①学部卒で技術職に採用され活躍している先輩(中大理工OB・OG)による技術面接のセミナーを秋から冬にかけて実施する。
- ②意外な進路先のOB・OGやCREWによるセミナー、例えば次のようなセミナーを実施する。
 - ・ゼネコンに就職した精密卒/電気卒の先輩またはCREWによるセミナー
 - ・食品会社に就職した精密卒の先輩またはCREWによるセミナー
 - ・自動車メーカーに就職した応化卒の先輩またはCREWによるセミナー
 - ・化学メーカーに就職した電気/精密卒の先輩またはCREWによるセミナー
- ③文系就職したCREWが、就活の体験を語るセミナー、または相談会のような企画を実施する。

CREW…就職活動を終えた4年生と修士2年生が後輩に対してサポートを行うボランティア集団

どう変わったか

【6. 結果】

- ①「技術面接セミナー」を12月1日(参加者49名)および2月9日(参加者40名)の2回開催した。
- ②意外な進路をたどったOB・OGやCREWを招聘し、イベントを実施し、多数の参加申し込みがあった。
 - ・通信業界(固定電話事業)に就職した応化学部OG(OB・OG交流会:参加者21名)
 - ・化学メーカーに就職した精密学部OBによるセミナー(企業別OB・OGセミナー:参加者19名)
 - ・建設業界に就職した電気学部OBによるセミナー(企業別OB・OGセミナー:参加者3名)
- ③文系就職した先輩が就活の体験を語る企画として、「OB・OG交流会」(11月17日)を実施した。ゲーム業界及びコンサル業界への卒業生に講演を依頼し、37名の参加者があった。

①について、学生アンケートでは概ね好意的な反応が得られたが、昨年と比較すると参加者数が減少傾向となっている。②と③について、当初の想定より数多くの参加者が集まった。幅広い視野から進路を考える機会を広く提供できたことで、ミスマッチの原因の一つである「固定観念」を効果的に和らげることができた。なお、内定先満足度については、アンケートを実施して成果検証を行う予定である(集計は5月ごろ完了予定)。

【7. 結果の原因分析】

- ①について、企業において研究開発職などの一線で活躍しているOBからの指導は学生へ良い刺激となっている(学生アンケートにおいてほぼすべての学生から「満足」以上の評価を得られている)。一方で、参加者数減少はインターンシップの増加等によって外部での企業接触の機会が増加していることが主因と考えられる。採用活動の早期化も進んでいることから、次年度は実施時期などについて見直す予定である。
- ②③について、これまでに実施した進路・就職ガイダンス等において自身の学科専攻によって盲目的に志望業界・企業を絞るのではなく、幅広い視野で検討を始めるべきと呼びかけるなどして「ミスマッチの減少」に寄与するよう工夫を行った。

因果関係に留意して記述

2018年度【学友会組織評価委員会】年次自己点検・評価レポート

- 指定課題
- 自主設定課題

部会活動の充実・活性化を通じた学生生活の充実

大学基準による分類: 学生支援

【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。
- ・学友会における活動は、学生が所属する部会の活動及びその運営に主体的に関わり、それを教職員が支援する体制となっている。そのため、部会活動に関する重要事項に関しては、学生で構成される機関による企画・立案を受け、学生と教職員が一体となった機関で合意形成する仕組みが確立されており、学生の主体性を伸ばすことに寄与してきた。
- ・しかしながら、学生の気質の変化により、学友会が長年業務の前提としていた学生の主体性が失われつつあるのも事実であり、今後学友会において学生の活動に対しどのような支援を行っていくかが課題となっている。
- ・具体的には、学友会における重要事項を審議、報告する会議体である連絡協議会(連盟会議委員:14名、教職員:10名)において、数カ月欠席が続いている連盟がある。また、昨年度(2017年度)に比べ出席者が減少し、委任出席が増加している傾向があり、連絡協議会に主体的に出席し、会議で決定した重要な議題、報告を傘下の部会と共有し、連盟をまとめていくという意識が低下していると見られる。

【2. 原因分析】

- ・学生の価値観の多様化に伴い、近年、部会参加者の減少や部会活動の希薄化がみられる。
- ・連盟会議委員(7連盟の学生の代表者)や部の役職者(委員長、主務、会計担当者等)が単年度で交代することが多いため、引継ぎが充分に行われず、部会や連盟の運営に継続性が無い場合があり、労力が増加している。
- ・自らの理解者を増やす行動を、学生個人または部全体で自発的に起こす意識が乏しい。
- ・連盟会議や学友会事務室から周知する重要な情報を部会が把握していないケースがあり、結果、部の活動に影響が及んでしまう場合がある。

因果関係に留意して記述

どう変えるか

【3. 目標】

- ・4年間の部会活動を通じて、自らの課題を自ら発見し、解決策を立案・実行・検証する力を伸長させる。
- ・各部会において学生が担当する役割・役職について、業務の質を向上させる。

【4. 目標達成の手段】

- ・毎月開催される連絡協議会において、学友会総務部から連盟会議委員に学生の活動に係る運営やルールについて問題提起しているが、連盟会議で議論した後、翌月以降の連絡協議会で報告してもらう機会を増やすなどして、学生達が自ら考え、課題に取り組む力をより一層醸成していく。
- ・体育連盟の主務が集まる週1回開催のマネージャー会議においても、部や連盟全体に関わる様々な課題について、体育連盟常任委員会委員と各部会の主務が主体的に取り組めるような機会を多く提供し、意識向上を図っていく。
- ・自らの理解者を増やす行動を学生一人一人が自発的に起こすよう、学友会事務室で動機付けに繋がる機会提供、意識向上策を実施する。

因果関係

【5. 手段の詳細】

- ・連盟会議、連絡協議会、中央委員会、マネージャー会議、寮長会議等学生が自ら考え、協議する学生の自治組織を活用し、自らの課題を自ら発見し、解決策を立案・実行・検証する力を身につけることの重要性を理解させる。その方策として、事務室と組織の中心となっている学生が時間を使って懇談を重ねる。また、学生からの意見・要望に対して誠実に向き合い、達成感を得る体験を繰り返し創出し、経験させる。一例として、連盟会議委員が学生達に関係する4号館、Cスクエア、体育施設、後楽園キャンパスサークル室等の課外活動施設の施設改善要望を集約し、7月開催の連絡協議会で学友会総務部に要望することにより、学生達が自らの活動環境の向上と活性化に向け努力している。これを受け、学友会総務部では、学生達の意見・要望をくみ上げ、実現化に向けて大学に対し働きかけを行っている。
- ・部会活動については、今後も学友会規約に基づき、学友会が抱える課題の解決ならびに学友会活動の活性化に資する新たな取り組みに向け、学生の主体性を尊重しながら、学生と教職員が一体となり運営する。

どう変わったか

【6. 結果】

以下の通り、目標として掲げた「学生の課題発見力、解決力の伸長」と「業務の質向上」に資する取組みを実施し、それぞれ成果を上げることができた。

・学生達による自らの活動環境の向上と活性化に向けた取組みとして、2018年7月開催の連絡協議会で、4号館、Cスクエア、体育施設、後楽園キャンパスサークル室等の課外活動施設の施設改善要望一覧が提出され、連盟会議から説明が行われた。これを受け、学友会事務室から、9月の施設関係予算で学生からの施設関係の要望を提出した。その後の予算査定において、連盟会議が取りまとめた要望が何点か認められ、学生達が自ら大学に働きかけることにより、活動環境の向上が徐々に進められている。特に次年度は、学生会館であるCスクエア2階ホールの床の改修、壁・天井の塗り替えが予算措置されたことにより、施設内の美観と利用者の利便性が格段に向上することが期待される。

・2018年5月開催の連絡協議会では国際経営学部の新設に伴い、日本語が話せない学生が入学してくることに、部で活動するにあたり、学生が安心して活動できる環境や良好な人間関係を築いていくにはどうしたら良いかといったテーマで、連盟会議や各部会でのように対応するかの懇談が行われ、自発的に次年度に向けた対応が検討された。また、2018年9月開催の連絡協議会では、法学部の都心移転に伴う課外活動への影響に対する意見書が提出され、この内容について学友会総務部と連盟会議で議論した。2018年12月の中央委員会では、現行の7連盟に国際情報連盟を加え、次年度から国際情報学部の学生が、市ヶ谷田町キャンパスで学友会の運営に携わり、学友会活動に参加できるよう、学友会規約の改正を行った。学友会規約の改正には、委員総数(学生50名、教職員50名)の3分の2(67名)以上の出席が必要であるが、教職員のみならず、多くの学生委員が出席し、本規約改正の趣旨に賛同してくれることにより、規約改正が承認された。大学の変革が行われている中で、学生達が自らテーマを設定し、各種会議体で様々な議論を行うことは、学生の主体性を育む良い機会であると考えられる。

【7. 結果の原因分析】

・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、学友会では連絡協議会(学生14名、教職員10名の組織:年10回開催)と中央委員会(学生50名、教職員50名の組織:年4回開催)があり、学生が大学に対し意見を述べる事ができる公的な会議体として、長い伝統の中で連綿と継続している。この会議体の存在が、学生の課題発見力、課題解決力を育む大きな土壌となっており、活動活性化に寄与していることが改めて確認された。

・特に連絡協議会は、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おり、学生達が自ら考え、提案することにより自分達の活動環境が改善、向上され、自主的、主体的な活動の促進に繋がっており、この会議体の活性化が学生の能力伸長の大きなカギとなると認識している。

・新学部設置に関する問題提起においては連絡協議会のメンバーが一丸となって中央大学の26年ぶりの新学部設置を成功させようとする意識が芽生えており、主体性伸張につながっていると分析している。

・特に新学部の開設や、法学部の都心移転に伴う学生の活動環境の改変について、学生達が自ら問題点や課題を整理し、今後の活動を考えていくことは、自主的、主体的な活動の益々の促進に繋がっているといえる。

因果関係に留意して記述

指定課題

法科大学院進学及び司法試験予備試験合格へ向けた

大学基準による分類: 学生支援

自主設定課題

学部学生を対象とする学修支援強化

【1. 現状】

・法職講座における学修の初期段階での受講者数が減少を続けている。一例として、学修1年目対象の基礎講座<民法>の受講者数については、2018年度は5年前の約7割の水準にとどまっている。基礎講座は、将来的に法曹を目指す際の入り口というだけでなく、公務員試験に向けた学修や法学部における学修の補完的な役割も従来になっており、将来的な法曹志望者層の減少というだけでなく、本学で法律を学ぶ学生総体としての学力低下が懸念される。

・上記の状況にもかかわらず、学部卒業の段階まで法曹の志を維持して学修を続ける学生の数はあまり変化がなく、毎年、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。しかしながら、全国的に法科大学院入試が易化しているため、従前と比較すると相対的に学力が低い層も存在している。

・従来から、司法制度改革及び学部学生の学力・ニーズ等に応じて、その時点で最適な改革を重ね、カリキュラム改正・教材改訂等に努めてきたが、法律の改正、法曹養成制度の改革、現在の学生の学力・ニーズに応じた更なる改革が必要となっている。

【2. 原因分析】

・法曹養成制度が混迷(改善)を続けている。
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)の検討

・法科大学院入試の志願者数については、2004年度入試においては全国合計で72,800人だったものが、2018年度入試では8,058人にまで減少している。このことに伴い、志願倍率は2004年度に13.0倍だったものが2018年度は3.4倍に低下しており、多くの法科大学院において入試が易化した傾向がみられる。こうした状況を受け、法科大学院創設期と比較すると、学生は相対的に少ない学修量で合格を目指せる状況となっている。

・本学においては、毎年法学部入学者の80%以上が「資格試験の合格実績・支援体制」が本学に入学した理由のひとつであると回答しており、法曹や法職講座への関心は高いと考えられるものの、司法試験合格率の低迷をはじめとする法曹養成に関するネガティブな情報等により、受講者減少につながっている可能性が考えられる。

・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。

因果関係に留意して記述

どう変えるか

【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強化し、法科大学院・司法試験予備試験の合格実績を上げ、さらには本学で法律を学ぶ学生総体の学力向上を図る。具体的に、2018年度においては、主として導入段階のゼミの教育内容についての検証・改善を行うほか、法職講座の受講者増加に向けた計画策定を目標とする。

【4. 目標達成の手段】

①ゼミに関し、教材の検証・改訂を実施する。
②ゼミの講座規模について、教育効果と講座運営の両面から検証を実施する。
③受講者数(とりわけ基礎講座)の増加に向けた計画を立案する。

因果関係

【5. 手段の詳細】

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、2017年度に行った検証結果をもとに教材の改訂を行う(2018年4月から順次実施、8月までに完了)。

基礎ゼミの教材についても、講座を担当する講師からのヒアリング等をもとに現在の学部学生の学力・ニーズに適合した内容になっているかどうかを検証し、法職講座運営委員会において改訂の要否を検討し、必要な場合はタイムリーに改訂する。

②法科大学院進学対策答案作成ゼミ<民法・刑法・憲法>については、2018年度前期は講座数を約10クラス削減して開講している。この規模での開講が妥当かどうか、担当講師へのアンケートやヒアリングをもとに検証を行い、適正な開講規模について法職講座運営委員会で検討する。

③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。策定にあたっては、法学部や本学附属高校との連携についても留意する。

どう変わったか

どう変わったか

①今回の教材改訂の目的は、全クラスにおいて統一教材とすることにより、教材と学力考査問題とのギャップをなくし、ゴールを見据えた学修を促すことであったが、結果的に下位クラスについては効果的な指導から遠ざかってしまった。なお、【7. 結果の原因分析】に記したインストラクター間の打ち合わせについては、試験的実施を検証し、次年度の運営に活用する予定である。

②例年、2年前期開講の刑法・憲法は、結果的に出席者が少なかった。また、本ゼミと講師依頼が連動する法学部「法曹特講」の受講者数の激減に伴うクラス数削減に連動させ、クラスを減らした。しかし、今年の受講者は出席率が例年より高く、結果的にきめ細かい指導が困難になったクラスがあった。

③1年生前期開講の基礎講座〈民法〉の受講者数が若干回復し(昨年328人→今年409人)、出席率も回復した(昨年65.3%→今年71.6%)。

以上、今年度計画した施策は予定通り進捗したが、想定とは異なる結果となった事項もあることから、検証結果に基づき次年度の改善につなげていく。

①改訂した教材が下位クラスの学生にとっては難しすぎ、指導が困難である旨の報告があった。しかし、さらに教材を改訂することは、改訂者・講師の負担増になることから、下位クラスの指導方法を変えることにつき、法職講座運営委員会第一部会で承認され、3月の運営委員会にて追認される予定である。なお、基礎ゼミ・事案分析力確立ゼミについては、試験的に、クラスのレベルでグループ化し、進度・補助教材等について、インストラクター間で打ち合わせすることとした。本件も、法職講座運営委員会第一部会で承認され、3月の運営委員会にて追認される予定である。

②各クラスの出席者数が多く、従来どおりのきめ細かい指導が困難になった旨の報告があった。来年度は、後期開講クラスを減じ前期開講クラスを増加させることにつき、法職講座運営委員会第一部会で承認され、3月の運営委員会にて追認される予定である。

③法職開講シンポジウムの日程を入学式当日に変更し、保護者も参加できるようにしたことにより、保護者が在学生の後押しをした可能性がある。また、文科省による厳格な定員管理の影響で、学部入学者のレベルが上がったのか、法曹志望者数が回復した可能性もある。

因果関係に留意して記述

- 指定課題 司法試験合格へ向けた法科大学院在學生・修了生を
 自主設定課題 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、他大学と比較しても上位に位置している。
 他方で、2017年における司法試験合格率は26.2%と、他の上位校と比較して相対的に低い数値となっている。この傾向は論文式試験において顕著であり、実務起案力の養成・強化が喫緊の課題である。
 また、2017年における司法試験短答式合格率は2016年の73.8%から66.6%と急激に下がっており、全国平均の66.0%とほぼ同率になったことを受け、従来以上に基礎力の養成が必要となっている。
 ・従来から、司法制度改革、法律の改正及び在學生・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が、今まで以上にきめ細かい指導を実施する必要がある。

因果関係に留意して記述

【2. 原因分析】

- ・法曹養成制度が混迷を続けている。
 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)の検討
- ・法曹志望者の減少が続いていることにより、全国的に法科大学院入試が易化傾向にある。この状況は本学法科大学院においても同様であり、司法試験合格に必要な学力が十分ではない層が存在する。
- ・法律が改正され、施行が予定されることに伴い、司法試験の出題が変更になる。

どう変えるか

【3. 目標】

法科大学院在學生・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・合格率向上を図るとともに、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も目標とする。
 特に2018年度においては、2017年度に変更や新設を行ったプログラム等の効果検証を進めるとともに、法律改正に伴うものを含む教材の改訂を行う。

因果関係

【4. 目標達成の手段】

- ①2017年度に改善や新たに導入を行った学修支援ツールの効果検証を行い、指導に活用する。
- ②実務起案力の養成を目的とする講座について、教育内容の質の維持を図るとともに、2017年度に導入した教育方法の効果検証を行う。
- ③①、②および法律改正後の司法試験出題を見据えた教材の検討を行う。

【5. 手段の詳細】

- ①2017年度に改善した「自己分析シート」・「会員カルテ」と、2017年度に導入した「夏季面談シート」について、面談指導を担当している担当者へのアンケート・ヒアリングを実施する。その結果をもとに、実際の活用方法や有益性、課題について明らかにし、さらなる改善を加えるとともに、担当者間で好事例を共有し、効果的かつ継続的な指導に活用する(アンケート・ヒアリングは8月までに実施し、11月の運営委員会(常務部会)に報告する)。
- ②総合起案演習において2017年度に導入した短答式、解説講義及び復習ゼミ実施の効果について、実際の参加者の成績や担当者からのヒアリングなどをもとに検証を行い、さらなる充実を図る。また、出題の質をより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できるよう、法務研修運営委員会を中心に法学部や法科大学院の教員への働きかけを行う。また、短答式レベルの基礎力養成を目的として2017年度に開設した「基礎知識確認ゼミ」について、参加者・担当者からのヒアリングを元に検証を行い、さらなる充実を図る(アンケート・ヒアリングは5月までに実施し、7月の運営委員会に報告する)。
- ③各種プログラムにおける参加者の成績、アンケート等をもとに、運営委員会にて法科大学院在學生・修了生の学力・ニーズの把握を行う。あわせて、法律改正に伴うものを含む教材の改訂を行う。

どう変わったか

【6. 結果】

昨年度から、更なる短答式試験対策を始めたにも拘わらず、本年司法試験短答式試験結果は、全国平均を下回る合格率であった。さらなる対策の必要性が運営委員会で確認され、総合起案演習(短答式)過去問を利用した無料講座を新設し、一定数の参加者を集めた。
 ①アンケート・ヒアリングの結果、「自己分析シート」は的確な分析を促す趣旨から「敗因分析シート」に変更した。さらにLS在籍時のGPAや学修方法も記載させるべきとの意見や、「夏季面談シート」には過去の司法試験成績や短答式の不得意分野を記載させるべきであるとの意見があった。「会員カルテ」は継続的な指導を行う参考になったとの意見があった。また、短答式の可否や成績、社会人経験の有無などを考慮して会員と担当講師のマッチングにも配慮し、効果的な面談となるようにした。夏季面談に申し込んで実施した会員は前年の18名から47名に増加した。
 ②総合起案演習の監修担当者は例年通りの体制を維持できた。入学者数が激減した未修者対象の入学前に実施する入門講座や、前期授業期間中に実施する企画の受講者が少数のため、多くが不成立になった。
 ③在學生・修了生の学力・ニーズの把握については、各プログラム毎にアンケート結果を検討したほか、司法試験に合格した直後の修了生と講師との懇談会を設け率直な意見を聴取することで、実情把握を行った。そのうえで、民法改正に伴う教材改訂については、法科大学院教務委員長に相談したところ、若手弁護士の協力を得る案が示されたため、今後具体化することとなった。

因果関係に留意して記述

【7. 結果の原因分析】

- ①夏季個人面談を7月に前倒しし、さらに実施場所を弁護士事務所、曙橋にも拡大したことで、面談実施のハードルが下がった。また、短答不合格者のみならず合格者も対象とした。
- ②総合起案演習の監修担当者は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ったので、CLS教員のさらなる協力を運営委員会の場で依頼した。また、「基礎知識確認ゼミ」をはじめ多くの企画について、受講者少数のため不成立になった原因として、入学者数が減少したこと、授業実施期間中の開講であったことから参加が困難であったことが考えられるため、同様の企画を夏休み中に開講することとした。また、法科大学院実務講師から在學生に受講を推奨することが効果的との意見があった。
- ③アンケート結果から把握できる内容は、実際に講座を受講し、更にアンケートを提出する積極的な受講生層の意見に限られるが、講座を受講しない者や、途中から受講しなくなる消極的な層の意見やニーズは把握しにくい。その点、司法試験に合格した直後の修了生からの意見聴取は、講座を受講しなかった率直な理由や、周囲のクラスメイトの状況、最近の学生気質などの実態を対話形式で詳細に聞くことができた。

2018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

- 指定課題
- 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。
- ・2017年公認会計士試験合格者数が減少し、大学別で4位77名と低迷している。

2017年	77名	第4位
2016年	96名	第2位
2015年	62名	第3位
- ・受験生の会計離れを反映して、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。

2018年度	公認会計士講座278名	簿記会計講座122名
2017年度	公認会計士講座318名	簿記会計講座139名
2016年度	公認会計士講座317名	簿記会計講座187名

【2. 原因分析】

- ・受験生の会計離れは商学部が例年新入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、昨年度比35.8%減少となっている。

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、大幅に減少している。

公認会計士講座	△40名	△12.6%
簿記会計講座	△17名	△12.2%
- 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。

因果関係に留意して記述

どう変えるか

【3. 目標】

- 各試験の合格者及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。
- ・2018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。
- ・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。

因果関係

【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月新入生学習指導期間、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。2018年度は附属中学1校、附属高校4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)の更なる活用により、学生が授業の空き時間を有効に活用して学修をすすめられるよう、受講者に対する広報・指導を行う。

どう変わったか

【6. 結果】

将来的な合格者数の増加を企図した基盤整備として、本学入学前の段階からの働きかけを強化した。しかし、2018年度の受講者数は400名と前年度比で50名の減少となっている。一方で、在学生の受講者に対する学力向上に向けた施策については、公認会計士試験合格者数は71名（経理研究所出身者のみ、大学全体77名）と前年度比11名増加（大学全体は前年と同数）と一定の成果が出ている。各施策の実績は以下の通り。

- 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5日(日)97名、8月6日(月)75名と初めての試みであったものの一定の効果が確認された。しかし、11月の指定校推薦入試のガイダンスは商業科在籍者へのアピールは手ごたえがあったものの、一部学部の誘導不足もあり、普通科在籍者の参加状況は芳しくなかった。2月キャンパス見学会では学部から依頼により相談ブースを開設したものの相談者は僅かであった。
- 本学附属中高校生への簿記学習支援については、当計画通り、附属中学1校、附属高校4校で実施した。このうち、附属横浜高校については、昨年度の実績を踏まえて実施方法を変更することとし、2019年度講座に申し込みをした中央大学進学予定者に限定し、事前に通信教育を実施した後に3月中旬に多摩キャンパスでの事前学習会を開催することとした。
- 指定校推薦については、新たに商業高校4校を新規指定することができ、次年度以降の新入生獲得が期待される。
- 受講者の学力向上については、日々実施している答案練習についてこれまでの得点報告に加え、自己採点した答案のチェックを始め、受講生への指導を強化している。

【7. 結果の原因分析】

- 受講者の獲得について、指定校推薦ガイダンスは入試の面接フローの変更に資料配布方法の変更が伴わなかったことが誘導ミスに繋がっている。2月キャンパス見学会は参加者数の減少が主な原因と思われるが、そもそも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。
- 指定校推薦の新規指定については、2017年公認会計士試験合格者数の減少を受け、各学部をはじめとする教学各組織が危機感を持ってくれたことから協力に前向きになったと考えられる。
- 受講者の学力向上については、答案練習を受験せず得点を報告する受講生がおり、得点報告が形骸化していたことから新たな対策として答案チェックを開始したものである。

因果関係に留意して記述

2018年度【映像言語メディアラボ組織評価委員会】年次自己点検・評価レポート

- 指定課題
 自主設定課題

LL特設講座の抜本的な見直し

大学基準による分類: 学生支援

【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。

○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、各学部で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な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)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過去がある。今後はそうした組織との連絡を密にし、今社会で大学で求められている講座を開設する方向が必要な時期になっている。

因果関係に留意して記述

どう変えるか

【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】

○募集を停止する2年間に対して、講師等に適切に告知する。
 ○適切な受講料、定員および講師料を設定する。
 ○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。

因果関係

【5. 手段の詳細】

○2019-20年度の募集停止について、担当講師にまず英文・和文での説明文書(意見・質問があれば個別に伺うことと、再開後の講座については委員会で審議していくことも記述する)を担当講師に配布し、意見・質問等があれば個別に対応する。所属学部にも翌年以降のコマ数調整を依頼する。

○再開後の運営については、2018-19年度の2年間、運営委員会で検討することとした。

どう変わったか

【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。

・今年度の開講実績では、最少催行人数で成立したクラスがほとんどで不成立クラスも複数発生した(委員長との相談で例外的に3名未満で成立させたクラスも若干あった)。

・赤字幅自体は圧縮されている状況にあるが、今年度の実績を鑑みると、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。

【7. 結果の原因分析】

・予定通りに進まなかった理由は、2018年度は委員会開催日程の調整不調など時間的制約である。来年度以降は日程調整方法を工夫するなどして再発を防ぎ、2019-20年度の2年間、運営委員会で着実に検討を進めていく予定である。

因果関係に留意して記述

2018年度【ハラスメント関連組織評価委員会】年次自己点検・評価レポート

指定課題
 自主設定課題

ハラスメント防止啓発に関する規程及びガイドラインの改正

大学基準による分類:学生支援

【1. 現状】

・現行の中央大学ハラスメント防止啓発に関する規程は、2007年4月1日に制定施行、2012年4月1日に修正施行され、以降運用を行ってきた。しかし、2017年度のハラスメント防止啓発運営委員会常務委員会が実際の事案対応を行っていかなく、いくつかの条文について明文化した方がよいとの意見が委員から寄せられたことから、必要な改正を行う。

・ガイドライン制定当時には社会的認知度がまだそれほどではなかったマタニティ・ハラスメント等を追加するなど、ハラスメントをめぐる社会の変化に応じたガイドラインの改正が必要となっている。

【2. 原因分析】

・事案の取り扱いの公正さを担保するために、規程の解決方法のいくつかの条文について手続を明文化した方がよいとの意見が常務委員からあり、2017年度の常務委員会で修正内容について検討を重ね、規程の一部修正の判断に至った。

・教職員から学生に対して行われるハラスメントは、アカデミック・ハラスメントのみならずパワー・ハラスメントも存在することを明文化した方がよいとの意見が常務委員からあり、2017年度の常務委員会で修正内容について検討を重ね、規程及びガイドラインの一部修正の判断に至った。

・2017年1月1日施行の改正男女雇用機会均等法で、妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務の条文が新たに追加されたことから、これに対応したガイドラインの一部修正が必要が生じた。

因果関係に留意して記述

どう変えるか

【3. 目標】

法令及びハラスメント防止啓発委員会において改正を要すると判断した事項に十全に対応する形で中央大学ハラスメント防止啓発に関する規程及びガイドラインの改正を2018年度に実施し、学内構成員に対して変更点に係る周知を行う。

【4. 目標達成の手段】

ハラスメント防止啓発委員会の承認を得たうえで、学内の規程等改正の手順に則り、ガイドラインと規程の一部修正を行う。なお、ガイドラインと規程の一部修正は、構成員の利益や権利義務に関わる可能性もあるので、改正内容に対するパブリックコメント期間を設けることを検討する。

因果関係

【5. 手段の詳細】

・ハラスメント防止啓発運営委員会常務委員会を中心に、中央大学ハラスメント防止啓発に関する規程及びガイドラインの修正案を作成し、ハラスメント防止啓発運営委員会及びハラスメント防止啓発委員会に上程・承認を得る。【2018年4月】

・改正内容について、学内構成員に対するパブリックコメントの実施を検討する。パブリックコメントの実施にあたっては、総務部とも連携を図る。【2018年10月～11月】

・寄せられた意見をもとに再度修正案に係る検討を行い、委員会にて承認を得る。【2018年12月】

・全学規程の改正となるため、総務部・学事部とも連携をとりつつ、改正に必要な教授会審議等の手続を行う。【2019年1月～3月】

・改正規程施行、あわせて改正内容についてC plus、事務イントラネット、公式Webサイト等を通じて周知を行う。【2019年4月】

どう変わったか

【6. 結果】

2019年2月時点で規程及びガイドラインの改正作業は完了していない。2019年度早期における対応完了をめざし、継続して調整を進めている。

・中央大学ハラスメント防止啓発に関する規程及びガイドラインの修正案については、2018年4月開催のハラスメント防止啓発運営委員会及びハラスメント防止啓発委員会に上程・承認を得た。その際、改正内容については学内パブリックコメントを実施するなど、広く学内構成員の意見を聴取することとした。

・しかし、その後の規程整備の段階において、総務部より修正案に係る問題点の指摘と再度の検討を要請されたことから、教授会審議手続きや意見聴取については当初スケジュールよりも大幅に遅延し、2019年2月現在で実施できていない。なお、改正内容に係る意見聴取については、パブリックコメント以外の方法で実施する方向で調整を行っている。

【7. 結果の原因分析】

・修正案についてはハラスメント防止啓発運営委員会常務委員会を中心に、前年度内に審議に必要な準備を十全に進めておいたことから、委員会における審議を円滑に進めることができた。

・規程整備に向けた事務局ベースでの相談において、現行規程と修正案との整合がとれていない部分が指摘された。ハラスメント防止啓発委員会及び常務委員会内での十分な検討に基づく修正案ではあるが、全学規程であるということを念頭に、事前の段階で規程整備を所管する総務部との調整を密にする必要があったものと考えられる。

・今般の改正は、教員-学生間のハラスメントにはパワー・ハラスメントも存在することを示すことが主旨であり、主に教員に関わる変更となる。教授会への報告を通じても意見聴取は可能であり、この点について検討を行っている。

因果関係に留意して記述

