

中途退学の防止についての一考察

■ 岩崎 保道 (高知大学)
■ 蔭久 孝政 (琉球大学)
■ 谷ノ内 識 (学校法人 追手門学院)

■ 宮嶋 恒二 (京都学園大学)
■ 福島 謙吉 (埼玉大学)

はじめに

本稿は、中途退学の防止に関わる大学の対応事例をまとめたものである。そのことにより、この課題に対する知見を深めるとともに、対応策の参考になることを期待する。近年、中途退学者の増加が大きな社会問題として認識されている。大学の中途退学者は少なくとも年間6万人以上とみられ、非正規雇用増加の要因になるなどの社会的損失を指摘する意見がある。中途退学者が生じるということは、大学の教育機関としての役割が十分果たされない懸念が生じる。また、中途退学者の増加は授業料収入の減収が伴うため、大学財政にも悪影響を及ぼす可能性がある。このように、退学者の増加は、マクロレベルにまで悪影響を及ぼしている。

一方、「学生の将来のために是正する」という観点からすると、中途退学は必ずしも「悪いこと」とはいえない。例えば、学生に新たな人生の目標ができ、その達成のために別の進路を選択するために退学する、というケースもありえるだろう。具体的には、海外留学、他大学受験等の進路変更などの積極性のある理由が考えられる。あるいは、経済的理由、家族の介護、災害、結婚などのやむを得ない環境要因によって中途退学するケースも考えられる。従って、退学は学生個別の事情によって進路修正を図る手段ともいえよう。

近年では、高等教育の社会開放が飛躍的に進展した結果、リカレント教育や公開講座等が多くの大学で用意されているため、学齢に縛られることなく生涯学習の観点で学び直しをすることができる環境にある。ただし、山本(2011)が「学生の中退率が高いということは、背後にどのような事情があるにせよ、多くの学生が大学に満足しなかったことの結果であり、単位不足による留年を理由に退学する場合にも、その本質的な原因は単位を取れるように学生を教育できなかった大学側にあると考える¹⁾」と指摘したように、大学に対する不満が解消されなければ、見限られることになる。特に、勉学意欲の喪失、単位不足などの消極的理由による中途退学となる原因は、大学の責任において解消する取り組みが行わなければならない。

以上を背景として、本稿は先行調査を整理したうえで、7件の事例紹介を行う。心理学を学ぶ大学院生を学生相談室の相談員として活用するもの、「マンツーマン指導」を軸として学生生活支援体制を充実するもの、学生の入学前から卒業後に至る総合的な学生支援により創発的な学生支援策を行うものなど、様々な取り組みが実施されている。

¹⁾ 山本繁(2011)「『中退予防』が大学存続の命運分ける～大学の教育情報公開の時代～」大学マネジメント研究会『大学マネジメント』, 11月号, p.24.

1. 中途退学に関する先行研究等

1.1. 中途退学に関する先行研究

一般に大学生の退学に対しては、心理学的・精神医学的アプローチと社会心理学的・社会学的アプローチに大別される²。窪内(2009)³は、大学における中途退学者に関する社会心理学的・社会学的アプローチの先行研究をレビューしている。丸山(1984)の研究では、大学の中途退学の分析を試みたアメリカの諸研究をレビューし、①退学に関与する要因が個人属性(社会的変数を扱う)にあるとする教育達成モデル、②大学が学生に対して適切な環境を用意すれば大学に適応し、退学せず卒業しうることを前提とするカレッジ・インパクト・モデル、③大学など教育機関が学生に明確な形で成人の職業的役割を呈示できれば、学生の社会化に大きな影響力を持ちうることをチャーターリング・モデルに整理した。その上で、我が国の退学の傾向を「学校基本調査報告書」のデータを活用して実証分析を行った。その結果、学部における中途退学者数は、学生/教員比、平均講義規模、非常勤/本務教員比という教育条件が悪化すると増加することを明らかにし、カレッジ・インパクト・モデルに整合的であるとしている。また、学部における中途退学率は、学部規模が拡大すると中途退学率は低下する傾向があることを明らかにした。そのことは、チャーターリング・モデルに整合的であるとしている。

西村・中村(2000)⁴の研究では、富山大学保健管理センターが1979年度から開始した休・退学に関する実態調査の結果を分析している。この論文では、時期をⅠ期(1980~1981年度)、Ⅱ期(1988~1989年度)、Ⅲ期(1996~1997年度)と3つに区分し比較した結果、コンスタントな右肩上がり増加傾向があり、統計的にみても有意であると報告している。また、休学と精神障害との関係を分析した結果、精神障害のために休学

を余儀なくされる学生の実数は増加しているものの、その増加率は並行しており、精神障害が休学率を左右しているわけではないとしている。その上で、休学・退学を減少させるには、精神障害でない不適応学生に対する早期の治療的援助が重要であると指摘している。

小塩・願興寺・桐山(2007)⁵の研究では、中途退学者と非退学者のUPI(University personality Inventory)得点を比較し、中途退学者の特徴を明らかにしている。この研究では、1999年度から2001年度の入学時にとられたUPIのデータを主成分分析し、「UPI総合指標」と「身体-精神兆候」という2つの成分を抽出した。その2つの成分と1年次の中途退学者、2年次以降の中途退学者、非退学者(卒業、留年者含む)との比較を行っている。結果は、1年次の中途退学者は、在学生に比べて「UPI総合指標」「身体-精神兆候」の両方で得点が高く、2年次以降の中途退学者は、非退学者と比較して「身体-精神兆候」が高いことが明らかになった。これは、入学直後に精神健康上の諸問題を自覚している学生や特に、身体的な兆候を自覚している学生ほど、1年以内の早期に中途退学に結びつきやすいことを指摘している。こうした知見は、中途退学する可能性を有する学生の発見には、身体的な症状にも注目する必要がある、入学直後から早期に学生の状況を把握し、学生支援体制を整備する必要があることを示唆している。この他に、最近の大学新入生への学生相談に関する調査から見た心理学的考察として、金沢・山賀(1998)⁶、山田(2006)⁷、森田・岡本(2006)⁸、小塩・桐山・願興寺(2006)⁹のレビューを行っている。

窪内(2009)は、これらの先行研究から、これから

² 丸山文裕(1984)「大学退学に対する大学環境要因の影響力の分析」『教育社会学研究』第39集,p.140.

³ 窪内節子(2009)「大学退学とその防止に繋がるこれからの新入生への学生相談的アプローチのあり方」『山梨英和大学紀要』8号,pp.10-14.

⁴ 西村優紀美・中村剛(2000)「学生の休・退学について」富山大学『学園の臨床研究』1,pp.7-12.

⁵ 小塩真司・願興寺礼子・桐山雅子(2007)「大学退学者におけるUPI得点の特徴」『学生相談研究』Vol.28,No.2,pp.134-142.

⁶ 金沢吉展・山賀邦子(1998)「大学のカウンセリング・サービスに対する学生のニーズとその構造」『学生相談研究』Vol.19,No.1,pp.33-44.

⁷ 山田ゆかり(2006)「大学新入生における適応感の検討」『名古屋文理大学紀要』第6号,pp.29-36.

⁸ 森田祐司・岡本貞夫(2006)「新入生対象の講義「キャンパスライフ実践論」の試み」『学生相談研究』Vol.26,No.3,pp.185-197.

⁹ 小塩ほか,前掲書,pp.138-148.

の大学における新入生に対する具体的な学生相談的アプローチについて、①正規授業のなかでの学生相談担当者による出前授業の実施、②大学入学以前から新入生援助の開始、③入学後できるだけ早期に授業欠席者や成績不良者を発見するシステムの構築、④成熟促進のためのグループワークの実施、を提言している。

1.2. 文部科学省「学生の中途退学や休学等の状況について」の調査結果

文部科学省は、2014年9月に「学生の中途退学や休学等の状況について」の調査結果を公表した。本調査は、国・公・私立大学、公・私立短期大学、高等専門学校を対象に1,191校に調査し、1,163校（回答率97.6%）から回答を得た。調査の内容は、2012年度の各大学等の中途退学や休学等の状況について調査した（調査期間2014年2月7日～3月7日）。この調査で中途退学者は、全学生（2,991,573人）の2.65%にあたる79,311人にも上る。その理由として「経済的理由」が最も多く、中途退学者の20.4%にあたる16,181人という人数である（図1参照）。続いて多いのが転学（15.4%）、学業不振（14.5%）、就職（13.4%）、病気・けが・死亡（5.8%）、学校生活不適應（4.4%）、海外留学（0.7%）となっている。また、休学者は、全学生（2,991,573人）の2.3%にあたる67,654人という結果である。その理由は、経済的理由（15.5%）が一番多く、次に海外留学（15.0%）、病気・けが（14.6%）、学業不振（4.4%）、学校生活不適應（3.0%）、と続いている。

設置形態別にみると、中途退学する理由として国立では就職（20.5%）が最も多く、公立は転学（15.8%）、私立は経済的理由（22.6%）、高等専門学校は転学（36.2%）と学業不振（33.6%）が多くなっている¹⁰。休学の理由は、国立では経済的理由（18.3%）と海外留学（14.7%）が多く、公立は海外留学（24.0%）と経済的理由（16.7%）が上位にきている。一方、私立では病気・けが（16.4%）が最も多く、続いて経済的

理由（14.2%）と海外留学（14.2%）となっている。高等専門学校は、病気・けが（22.6%）、海外留学（19.7%）となっている。

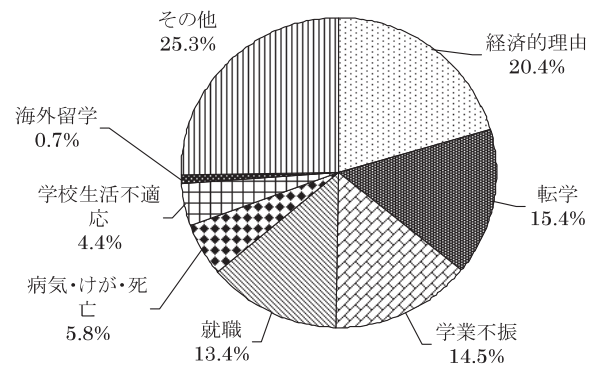


図1 中途退学者の退学理由（2012年度）

出典 文部科学省 HP を基に筆者が作成。

http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/26/10/_icsFiles/afieldfile/2014/10/08/1352425_01.pdf

1.3. ベネッセ教育総合研究所の調査結果

ベネッセ教育総合研究所は、2014年5月にベネッセが提供しているアセスメントの「大学生基礎力調査」の約2万人のデータ（2013年度1～3年のパネルデータ）を活用して、大学入学時の中途退学および転学意向にどのような要因があるかについて調査研究（「大学生の中退防止に向けて～入学時退学意向の要因は何か」）を行った。

一つ目に合格偏差値帯別（①60以上、②50～60、③40～50、④40未満）、学部系統別（人文科学、社会科学、理工、医歯薬、生活・芸術）に「退学意向」の割合について分析しているが、どの偏差値帯においても約3.0%から6.5%以内で入学時に「退学意向とともあり」と回答している。また、合格偏差値60以上の退学意向（とともあり+ややあり）の割合は、他の区分と比べてやや低い。しかし全体傾向としては、偏差値と退学意向に強い相関は見られない（表1参照）。学部系統別でみると社会科学系統に課題が多く、理由としては専門への興味ではなく大学進学そのものが進学目的の学生が比較的多いためではないかと指摘している。

次に、人文・社会科学系統の学部について大学志望度と学部志望度との関係を分析している。その結果か

¹⁰ 割合は学校種毎の学生数に占める割合。

表1 合格偏差値帯・学部系統別退学意向割合
(ベネッセ教育総合研究所)。

合格偏差値帯	学部系統	回答数	退学意向 全く無し	退学意向 あまり無し	退学意向 ややあり	退学意向 とてもあり
合格偏差値 60以上	人文科学	1,268	69.3	18.9	8.4	3.3
	社会科学	2,297	67.4	19.9	8.9	3.7
	医歯薬	158	76.6	15.2	6.3	1.9
合格偏差値 50・60	人文科学	654	68.3	19.3	9.0	3.4
	社会科学	782	61.4	24.0	11.1	3.5
	理工	2,912	57.8	25.9	11.4	4.9
	医歯薬	164	68.3	17.1	8.5	6.1
合格偏差値 40・50	人文科学	2,064	61.7	24.1	9.9	4.3
	社会科学	2,747	54.6	26.9	12.3	6.2
	理工	1,817	55.2	24.4	14.4	6.0
	医歯薬	244	65.6	19.7	11.9	2.9
	生活・芸術	402	57.2	25.6	13.2	4.0
合格偏差値 40未満	人文科学	143	61.5	22.4	12.6	3.5
	社会科学	1,050	51.1	26.9	15.5	6.5
	理工	2,166	54.3	29.2	11.4	5.1
	生活・芸術	139	65.5	19.4	10.8	4.3

出典 ベネッセ教育総合研究所 HP を基に筆者が作成。
<http://berd.benesse.jp/koutou/topics/index2.php?id=4131>

ら大学志望度よりも学部志望度が低い方が、退学意向の割合が高まる。このことから学ぶ目的が明確で学びたい学部があったにもかかわらず、そうではない学部にも不本意で入学している場合に退学志向が強くなるのではないかと指摘している。

最後に、入試方式との関係を分析している。その結果をみるとセンター利用入試が最も退学志向が強く、次に一般入試が続いている。比較的に課題とされている推薦入試や AO 入試による入学者の方が、相対的にみて退学志向は弱い傾向にある。これには、不本意入学者が多いと考えられるセンター利用や一般入試は退学志向が高く、推薦入試や AO 入試は志望動機を持って入学する者が多いからではないかと指摘している。まとめとして、入学時に転部や中途退学を考える学生は、①学ぶ目的が明確でない場合や②学ぶ目的が明確であり第2志望以下の学部にも不本意入学した場合に多いことが指摘されている。

ただし、本調査は、大学入学時の中途退学および転学意向に関する調査であるため、実際の中途退学状況の実態とは乖離する可能性があることに注意が必要である。例えば、読売新聞が調査した「大学の實力2015」では、AO 入試や大学が決めた高校からの推薦入学(指定校推薦)者の退学率が他の選考別よりも高い傾向に

あることが報告されている¹¹⁾。

2. 中途退学の防止に関わる取り組み事例

前章は、中途退学の実態や先行研究の状況を紹介した。本年は、中途退学の防止に関わる実際の取り組みについて紹介する。

2.1. 臨床心理学を専攻する大学院生を学生相談室のインターカーとして活用(琉球大学)

琉球大学の学生相談室では、学生生活委員の教員による履修相談、学生生活、課外活動など、いわゆる「何でも相談」を行ってきた。しかし、近年、教員の多忙化に伴いスケジュール調整、相談時間の確保等が困難になる課題があった。そのため、琉球大学 保健管理センターの職員である古川教授を実施責任者として、2012年10月から臨床心理士を目指す大学院生を学生相談室の相談員として8名を雇用した。そのうえで、インターカー¹²⁾として臨床心理士の指導のもと運営し、カウンセリングの必要な学生への学生支援の向上を図った。大学院生のインターカーは、保健管理センターのカウンセラー(臨床心理士)から事前指導及び実務指導を受けることが義務付けられている。彼らは学生からの相談に際して継続的なカウンセリングが必要と判断した場合、カウンセラーや教員の学生相談員への橋渡しを行う役割を担う(図2)。相談内容は、主に履修相談、進路相談、学生生活に関するものが大半を占めるが、なかにはカウンセリングが必要と思われる学生も含まれる。なおこの事業は、大学院生にとって実務を通じた研修(On the Job Training システム)を兼ねている。

学生相談員として教員を配置していた時の相談者数は、2011年9月までで月に数件程度であった。しかし、同年10月に大学院生をインターカーとして配置したところ、その月に17件の相談があり、休業期間を除き月平均10件を超える相談者が来室するようになった。年

¹¹⁾ 読売新聞教育部(2014)『大学の實力』中央公論新社, pp.6-8.
¹²⁾ インターカーとは、カウンセリングにおいて初回面接を行う者をいう。また、その後のカウンセリングに必要な情報収集や相談者の状況の見立て等を行う。

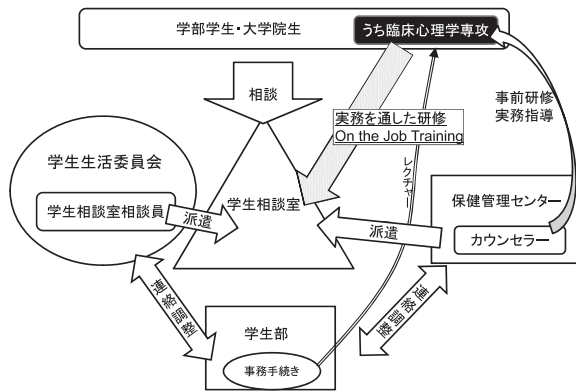


図2 学生相談室における大学院生のインターカー (琉球大学)

度ごとの推移は、2012年度は140件、2013年度は109件であった。

相談件数が増加した要因は、次の工夫を行った点が考えられる。学生相談室を学生の目につきやすい学生会館に設置したこと、相談時間を14時～16時から13時～17時に延長したこと、予約を不要にして気軽に来室できるようにしたこと、インターカーが同年代であること、ポスターやチラシなどの広報活動の効果などが挙げられる。さらに、カウンセリングが必要な学生であっても、最初から保健管理センター等の専門的組織に来所することは抵抗があると思われるため、まずは専門知識を持つインターカーがカウンセラーとの橋渡しをする形態が実情に適したシステムと考える。全国的には臨床心理学を専攻する大学院生が、研修も兼ねて学生相談室でインターカーとしてカウンセリングを行う例は他の大学でも見られる。

2.2. 学生に「充実感、達成感、満足感」を与える教育 (長岡大学)

2.2.1. 地域が求める人材を育てる教育の概要

長岡大学 (新潟県長岡市) は、地域社会の中核となる、地域に貢献できる人材を育成することをその使命として掲げており、学生に対しても地域貢献を強く意識させている。

長岡大学の教育プログラム改革は、2004年に学長が原学長に交代した時から始まっており、その特徴は、以下の通りである (図3)。まず、充実感と達成感を

感させる教育プログラム「産学融合・地域連携教育プログラム」の実施である。その主な内容は、①学生に職業的自立の力を身につけさせるための教養・キャリア教育の充実、②専門的能力を身につけさせるための資格対応教育の充実、③地域活性化プログラム¹³や地域企業へのインターンシップを通じた課題解決能力を身につける取組の充実、④学生の課外活動の活発化である。それとともに、学生生活支援制度を徹底している。具体的には、①より広い専門性を身につけさせるためのダブルコース制、②ゼミ担当教員が毎月学生の学習意欲等を確認するマンツーマン制、③資格取得対策講座の開催や日々の学習相談に応じる資格取得支援センターの開設、などである。

教育プログラムの主な目的は、地元企業等が実際に採用したいキャリアを身につけた人材を育成することであり、地元企業と連携したプログラム開発を行った。

こうした取組が評価され、長岡大学の就職率は過去

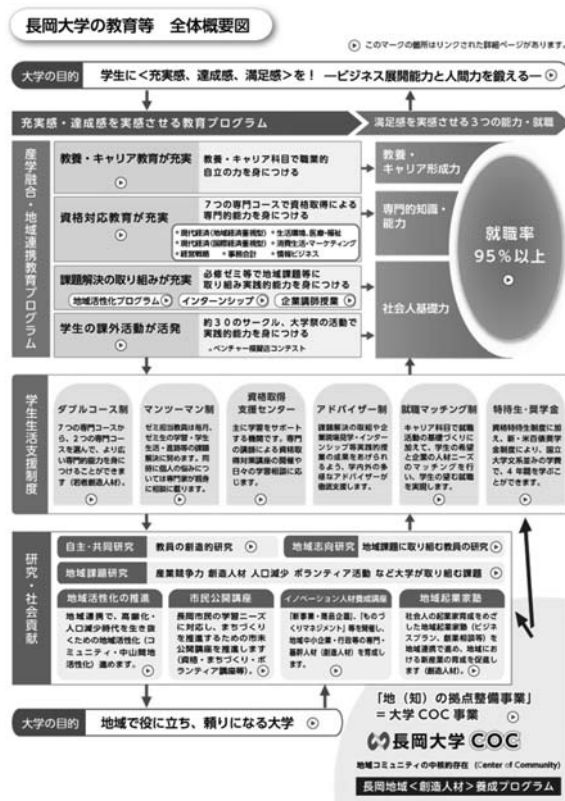


図3 長岡大学の教育等全体概要図 (長岡大学 HP)

¹³ 日本中退予防研究所編著 (2011) 『中退予防戦略』 NPO 法人 NEWVERY, p.144.

3年間95%を超えており¹⁴、学生に満足感を実感させることに成功している。

2.2.2. 「マンツーマン指導」の特徴

2001年に開学した長岡大学は、開学後2年間の定員割れ状態に強い危機感を抱き、教育プログラム改革を行うとともに、2005年より教員に教育的責任を持たせるために「マンツーマン指導」を導入した。教員一人に対して学生10名前後のクラスからなるゼミナールを設置し、教員は毎月1回、ゼミの時間以外に学生との面談を行い、面談の内容を「指導カルテ」(図4)に記録し、毎月の教授会に提出する。この取組は、大学の経営状況に危機感を抱き、改革を推進する教員たちが全教員に対して担当する学生の全責任を負わせるという姿勢を徹底させたものである。これにより、教員が教育に対する責任感を持つようになるとともに、教員の意識を変えるきっかけを作ることになった¹⁵。

長岡大学
マンツーマン指導カルテ

所属ゼミナール(教員名):		学籍番号	
■ I・II・III・IV		氏名	
月度	面談日	内容 (学習、課外活動、生活、アルバイト、進路、就職、その他、など)	チェック
■ 前期 4-5 □ 後期 10	4月14日	大学生となって授業に臨む心構え：資格は、取れるものは全部取るように頑張りたい。資格の数だけでなく、ある程度の数をこなすこともアドバイス。 サークルはNaMC、びゅうに入った。 一人暮らしなので、栄養バランスを考えて食事を探そう心掛ける。 アルバイトをなるべく早く始めたい。 就職希望。将来は外資店を経営したい。	<input checked="" type="checkbox"/> 学事推進課 <input type="checkbox"/> 就職支援室
■ 前期 6 □ 後期 11	6月25日	授業は真面目に取り組んでいる。 NaMC、びゅうの活動に参加している。びゅうでは小国の地域の方と協業を始めた。 大学ではオープンキャンパスのスタッフとして活動することになった。 実家(県外)に戻って就職するか長岡に残るか、まだはっきりしていない。 人間経営のコースに関心がある。2年次以降のことを今から考えておく。	<input checked="" type="checkbox"/> 学事推進課 <input type="checkbox"/> 就職支援室
■ 前期 7 □ 後期 12	7月28日	授業の全般的な出席は良好。 サークルの活動は恒久的なに向けた準備を始めた。 第1回オープンキャンパスのスタッフを務めた。自分なりにうまくできたと思う。 人間経営の関心ある科目は、他学科で認められる8単位の中で取ることにする。 ゼミ1のグループワークでは、リーダーを務めた。冷静沈着に対応している。	<input checked="" type="checkbox"/> 学事推進課 <input type="checkbox"/> 就職支援室

図4 指導カルテ (長岡大学 HP)

2.2.3. 学生生活支援体制の効果

学長のリーダーシップと改革派教員による取組の推進により、教育的責任を追及された教員は長岡大学を去らざるを得なくなり、改革初期段階では約半数の教員が入れ替わった。こうした改革の徹底により、学生たちに<充実感、達成感、満足感>を与えることが出来るようになった。これにより、図5の通り、当初は6%台と高かった退学率②(入学から1年間の中途退学者の比率)が、2013年度は1.4%にまで低下した¹⁶。退学率①(入学から4年間の中途退学者の比率)も入学者の4分の1(25%)が退学していた状況から、2013年度は10.4%にまで低下している。退学率の低下は、大学の教育改革の取組が学生に受け入れられていることを明示している。

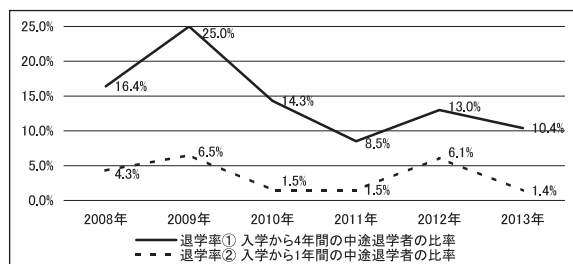


図5 長岡大学の退学率の推移(読売新聞教育取材班, 長岡大学の退学率を引用して作成)

2.3. エンrollment・マネジメントの取り組み(京都光華女子大学)

京都光華女子大学では、2007年から学生の入学前から卒業後に至る総合的な学生支援(エンrollment・マネジメント)を開始した。当初は、一部の学部からの取り組みから始まったが、翌2008年には本格的に稼働し、全学部での実施となった。同年に文部科学省「新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム」に「学生個人を大切にしたい総合的支援の推進：エンrollment・マネジメントと個別対応教育モデルの実践的融合」の取り組みが採択された。その内容は、①基礎学力、学習意欲、生活実態といった広範な学生評価情報についてのアセスメントの体系化、②特別な配慮

¹⁴ 長岡大学の2011年度卒業者の就職率は97.4%、2012年度は99.0%、2013年度は98.9%である。(http://www.nagaokuniv.ac.jp/job/job_jyokyo/.2015/2/21)

¹⁵ 日本中退予防研究所編著(2011)『中退予防戦略』NPO法人NEWVERY, p.138.

¹⁶ 読売新聞教育取材班(2009~2013)「大学の实力調査結果一覧」『大学の实力』中央公論新社。

を要する学生へのトラッキング・サポート（不登校ゼロ計画）、③ラーニングコミュニティの創出によるピアサポートの充実という3施策を有機的に接合することによって、学生支援と教育モデルの統合度をさらに高め、隙間と取りこぼしのないサポートを実現し、創発的な学生支援効果を増幅させる試み¹⁷として取り組まれた。その後、2012年に新たな恒常的組織として学長直下に「エンrollmentマネジメント・インスティテューショナルリサーチ部（EM・IR部）」を設置した（表2）。EM・IR部は、EMとIRを一つの組織に包摂することで、学生の教育・生活全般に関する組織横断的な総合学生支援策としてのEMと、情報の蓄積と分析を戦略立案に接続するIRを有機的に結びつけることを目指した¹⁸。学生に対する教職員の個別支援に終わらせないように組織間に横串を刺し、教職協働で総合的な支援体制を構築している。

表2 京都光華女子大学 EM・IR部の構成（筆者作成）
（2014年11月現在）

組織構成	人数	組織構成	人数
副学長	1名	キャリアセンター	1名
健康科学部	2名	学生サポートセンター	2名
キャリア形成学部	1名	入試広報部	1名
短期大学	1名	学務企画部	2名

2014年度は、①学修成果の可視化、②IRの体系化、③退学防止策を重点項目として取り組んでいる。この退学防止策の取り組みは、退学・除籍の入学時点の要因を抽出・評価し、退学防止のための施策を立て、学生支援を効果的に行うことを目的としている。例えば、入学前の特性要因と退学・除籍要因との相関分析を行い、その関連性を発見し、学生個人に配慮した指導やサポートにつなげている。また、退学リスク要因をランキングし、そのデータを分析したところ、学

科ごとで退学要因の特徴には差異が見られたことから該当する学生についての情報を各学科に提示し、入学直後の指導に活かしている¹⁹。また、学生の授業への出席管理は、カードリーダーで行っており、必修科目等の欠席が続いている学生に対して、担当教員と学生支援の事務職員が連携をしながら本人と連絡をとるなどして教職協働で対応にあたっている。

このようにデータを活用して、中途退学する可能性のある学生等を早期に発見し、素早く対応していくことで、中途退学の予防を行っている。また、それはある時点だけの取り組みではなく、学生の入学前から卒業後までをサポートするという理念のもとで行われている。

2.4. 学修支援センターの設置と取り組み（四国大学）

四国大学では、すべての学生の学修要望に応えるため2009年に学修支援センターを開設し、総合的な学修支援を行っている。その前身は、2008年5月短期大学部に設置した学習支援室が始まりである。四国大学では、創立以来「きめ細かい教育」を教育方針に掲げて実践してきており、それを具現化させた取り組みのひとつとなっている。その背景には、多様な学生が入学し画一的な支援だけでなく、個々に応じた学習面、精神面、生活面を踏まえた支援の必要性を感じていたことにある。この学修支援センターの基本コンセプトは、「学習面のみならず、学生がよりよい大学生活（学修）を送っていく上での要望にも応える機関を目指し、学生を支え援け本来の能力を引き出す（支援）」ことである。

センターに課せられた役割として、①離籍率の通減、②数値目標の設定（退学者、休学者、留年者改善、利用者数）があり、自ら課した役割としては、①各課・部署との積極的な協働体制、②サービスの意識、がある。センター組織は、学修支援センター専門委員会を設置し運営している。センターのスタッフは表3のとおりである。特徴的なこととして、専任事務職員に1

¹⁷ 金明秀（2008）「エンrollment・マネジメントと教育実践の融合—京都光華女子大学を事例として—」『京都光華女子大学研究紀要』46号,p.273.

¹⁸ リクルート「EMの実現をデータで支える活きたPDCAサイクル」『カレッジマネジメント』第32巻6号通巻189号,p.20,2014年11月.

¹⁹ リクルート,同書,p.20.

名臨床心理士を配置している。また、ピア・チューター (PT) を6名 (学生5名、社会人1名) 配置しているとともに教職員がボランティアで関わっているところが特徴である。

表3 四国大学 2014年度 学修支援センター組織構成

組織構成	人数	備考
学修支援センター長 (教員)	1名	
学修支援副センター長	1名	
専任教員	1名	
専任事務職員	3名	うち1名臨床心理士
ピア・チューター (PT)	6名	学生5名、社会人1名
ボランティア教職員	約8名	

出典 2014年度第20回 FD フォーラム (2015.3.1) 第12分科会「小規模大学における学修支援」四国大学短期大学部谷川裕稔教授の資料を参考に作成。

センター内は、学生の居場所をつくるというコンセプトから学生ラウンジを基本とした学修支援 (学習支援、学生相談) スペースとなっており、居心地のよい空間となっている。常設パソコンの設置や持ち込みパソコンも利用できるようコンセントを多く設置しており学習できる環境を整備している。また、雑誌・飲み物の設置やリラックスできるスペースを用意するなど、学生が過ごしやすいうように工夫がなされている。現在のセンターの主な支援内容は、①学修相談および学習支援、②資格取得支援、③編入学対策支援、④ミニ講座、⑤自学自習スペースの確保、などがある。特に、学習サポートプログラムを開設し、基礎学力向上を支援するため「国語」「英語」「数学」「生物」「化学」の授業を開講している。また、キャリアアップ支援プログラムでは、「日本漢字能力検定」や「日商簿記検定」「実用英語技能検定」「TOIEC® テスト」などの講座を開設している。また、ミニ講座では公務員対策講座なども開講している。現在までの成果として、当初予測の延べ3,000人から2009年度は延べ9,511人、2010年度は延べ11,784人と予測を大きく上回る利用者数となっている。また、新入生がかなり多く利用していることから大学定着率に貢献していると自己評価している。また、大学全体の離籍率は、経済的理由などの他の要

因があるために正確な把握は困難であるものの、センターを利用した学生の中途退学を思い止ませることが一定数あったことは、センターの存在が果たした役割は大きいと考える。

四国大学の学修支援センターの取り組みは、主目的が中途退学者を減少させるための政策ではなく、大学内に学生の『もうひとつの居場所』を提供することにある。そして、学生が生き生きとキャンパスライフを楽しめることが出来る環境整備を行うことにある。よって、支援センターの場所や部屋の雰囲気づくり、スタッフの対応など細かなところに気を遣いながら運営を行っている。こうした地道な取り組みこそが、ひいては中途退学者や休学者の減少に表れてくるものと考えられる。

2.5. 寄り添い型学生支援の取り組み (尚綱大学)

川崎・中嶋・川嶋・川口 (2014)²⁰をもとに、尚綱大学の総合生活学科における寄り添い型学生支援の取り組みについて紹介する。学科では、毎年一定数の中途退学者がおり (表4を参照)、学生のこれまでの環境要因によって大学生活に不安を感じたり、他人とのコミュニケーションを図ることが困難な学生に対して、どのような支援が考えられるのかが課題となっている

表4 尚綱大学 総合生活学科 退学者等について

入学年度	入学者数	退学者数 (退学率)	退学理由
2007	73名	5名 (6.8%)	
2008	80名	11名 (13.8%)	
2009	55名	2名 (3.6%)	
2010	87名	6名 (6.9%)	進路変更3名, 除籍3名
2011	64名	6名 (9.4%)	進路変更5名, 除籍1名
2012	69名	4名 (5.8%)	進路変更3名, 経済的理由1名

出典 川崎孝明・中嶋弘二・川嶋健太郎・川口恵子 (2014) 「大学における寄り添い型学生支援体制の構築—中途退学防止の観点からの実践的アプローチ—」尚綱大学研究紀要人文・社会科学編第46号, p.81.

²⁰ 川崎孝明・中嶋弘二・川嶋健太郎・川口恵子 (2014) 「大学における寄り添い型学生支援体制の構築—中途退学防止の観点からの実践的アプローチ—」『尚綱大学研究紀要人文・社会科学編』第46号, p.75-89.

た。これまでは、担任ひとりによる個別対応で行っていたが、その対応には限界があるため、組織的対応の基盤整備を進め、「退学防止対策班」を結成した。

退学防止対策班は、学科長を含めて4人の学科教員で構成されており、学科教員の講義科目を中心に学科会議等定期的な情報交換を行っている。講義の欠席回数が多い学生には、班員でキーパーソンとなる学科教員を選定して、その教員が学生または家族へ連絡を行っている。教員の選定は、必ずしも担任とは限らず、相性やこれまでの接触度など当該学生と一番関係構築ができると思われる教員をあてることにしている。具体的な取り組み事例については、川崎ほか(2014)で詳細に記載されているので、参照されたいが、不登校や長期欠席、周囲との関係構築等の問題を抱えている学生への支援にあたっている。そのことから、①アウトリーチ(訪問支援)を視野に入れた支援、②大学における居場所確保による学生同士の関係構築の支援、③関係機関(高校・医療機関)との連携などの必要性を指摘している。また、それを実現するために、個人で抱える問題を個人の責任と考えず環境との関係で捉え、全学教職員がFD研修等を活用しながら全学で一貫した支援体制を整備することが必要であると指摘している。併せて、学生情報の共有を図るためにマクロ・ミクロレベルで大学の学生情報のガイドラインを作成し、学生情報を有効的に活用する必要性を指摘している。

2.6. 嘉悦大学における「働ける大学」づくり

2.6.1. 「働ける大学」の概要

嘉悦大学は2008年の加藤寛氏の学長就任を契機とし、当時、年間100名を超える中退者を減らすため、初年次教育改革に加えて学生が大学に関わる機会を増やす「働ける大学」づくりに着手²¹した。

ヒューマンリソースセンター(HRC)を設立し、アルバイトとして学内で働く意欲のある学生を登録する制度をつくった(図6)。オープンキャンパスの準備

²¹ 角方正幸(2013)『リクルートカレッジマネジメント182』リクルート, pp.61-63. よりまとめた。

スタッフや講演会の運営スタッフといったアルバイトが発生する業務に学生を派遣している。大学にとっては、学生が大学運営に関わってもらうことができる上に学内での滞在時間が増えるのでキャンパスが賑やかになる。一方、学生にとってはアルバイト料をもらいながら教育的業務に関わることができ、学生同士の交流の場にもつながる。学生・大学双方にとってメリットがあるシステムである。すでに全学生の5分の1にあたる約300名がHRCに登録しており、業務も学内行事のサポート業務から図書館の補助やPCのサポート、授業中の講義補助へと、より教育的業務へと広がっている。今では、HRCそのものを学生達が運営しており、学生参画型の大学づくりが一層進んでいる。

2.6.2. 「働ける大学」の効果と課題

学内で働ける場を増やしたことで学生の居場所が増え、大学に対する帰属意識も高まったと考えられ、課題だった中途退学率は低下しつつあり、特に1年次の中途退学者数は、ここ数年で半分くらいに減っているという。一方で、こうした取り組みは高校現場には伝わりにくく学生募集に結びついていないことが当面の課題である。

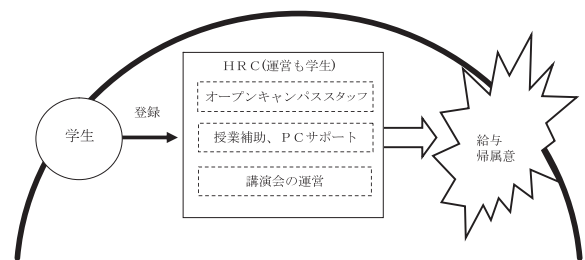


図6 嘉悦大学における「働ける大学」イメージ(筆者作成)

2.7. 規模を生かした教・職・学三位一体の学生支援(京都市圏A大学)

2.7.1. 学生対支援の概要

京都市圏にあるA大学は文系2学部で構成される学生数約1,800名の中小規模大学である。教員数は約80名、職員数は約60名である。A大学はその規模を生

かして、1クラス10名から15名程度のゼミを1年次から導入し、全員が履修する。ゼミ担当教員と現場窓口である学生課との連携は密であり、週に一度、学生相談室、学生課、学生部長ミーティングで学生の状況を共有し、各学科長を経由してゼミ担当教員にフィードバックを行っている（図7）。ゼミ担当教員からの学生の情報は逆のルートで集約されている。全教職員で全学生を把握することを基本とし、学生に問題が起こる前に対処する予防に力を入れている。更に学生相談室にカウンセリングの専門家である専任スタッフを2名配置し、総勢6名のスタッフが学生のケアにあっている。学生相談室は心の病や悩みを抱えている学生の受け入れの場であることが一般的だが、A大学では学生数のわりに充実した人員配置をしていることもあり、工作や料理教室などのミニ講座を開催して一般の学生が気軽に立ち寄って仲間をつくることのできる場としても機能している。実際、2013年度の年間利用者数は延べ2,500名を超えており、計算上は誰もが一度は利用していることになる。

A大学は課外活動も盛んで、学生自治会本部スタッフだけで全学生数の1割にあたる約180がいるほか、学生・教職員による各種プロジェクトがいくつも立ち上がっている。初年次教育科目である1年生全員履修の入門科目は全15コマの内、5コマを学生が主体となって企画・運営し先輩が後輩を教える形をとっている。1年生にすれば具体的な上級生像（未来の成長した自分の姿）を描くことができるのに加えて、自大学のことを深く知ることができ愛校心の醸成に役立っているという。もちろん、この入門科目ではワークショップを通じた友人づくりの場も用意されており、正課内外を問わずきめ細かな支援策が行われている。

2.7.2. 今後の課題

一連の取り組みは結果として、中途退学予防の取り組みになっていることもあり大学として様々な施策が中途退学予防とどの程度相関があるかを分析しているわけではない。実際、中途退学率はここのところ横ばい状態で減っているわけではないという。今後の課題

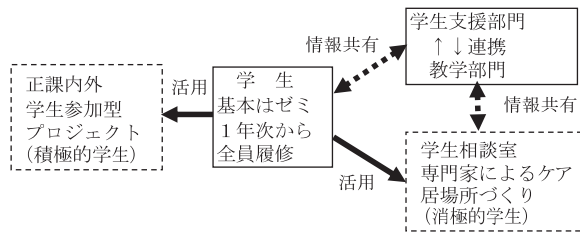


図7 A大学の学生支援体制（筆者作成）

として奨学金の充実といった経済的支援や、2年次以降の学習意欲の低下に対する組織的な対応策を挙げている。

まとめ

前章の通り、すべてが学生支援策の一環として取り組みが行われていた。「2.1. 臨床心理学を専攻する大学院生を学生相談室のインターカーとして雇用（琉球大学）」は、中退率との関連性は不明であるが、相談者数が増加傾向にあり、今後の効果が期待できる。また、On the Job Training も兼ねたシステムとしても注目したい。「2.2. 学生に＜充実感、達成感、満足感＞を与える教育（長岡大学）」は、教員に教育的責任を持たせる「マンツーマン指導」の導入により、中退率の改善がみられた点は、効果があがっている取り組みと評価できよう。同制度を取り入れることで、改革初期段階では約半数の教員が入れ替わったという大きな改革であった。「2.3. エンrollment・マネジメントの取り組み（京都光華女子大学）」は、EM・IR部が中心となって、データ分析を用いて退学・除籍の入学時点の要因を抽出・評価し、中途退学防止のための施策を立て、学生支援を効果的に行うことを目的の一つとしている。「2.4. 学修支援センターの設置と取り組み（四国大学）」については、学修支援センターが、①離籍率の逡減、②数値目標の設定（退学者、休学者、留年者改善、利用者数）の役割を担い総合的な学修支援を行っている。同センターが行う事業で注目したいのは、「学生の居場所」をつくっている点である。主目的は中途退学者を減少させるためではないということだが、多様な取り組みを実践しているところから、大学の活性化を通じて中退率の改善に関わる効果が期待さ

れる。「2.5. 寄り添い型学生支援の取り組み（尚綱大学）」は、退学防止対策班を立ち上げ、講義の欠席回数が多い学生に対する連絡を行うなどの予防策を講じている。それまでは、担任ひとりによる個別対応だったということだが、組織的な取り組みを行うことによる成果が期待される。「2.6. 嘉悦大学における「働ける大学」づくり」は、学生が大学に関わる機会を増やすHRCを設立して学内の活性化を図るというユニークな取り組みである。学生・大学双方にとってメリットがあるシステムとして興味深く、中退率が低下している点に注目したい。

「2.7. 規模を生かした教・職・学三位一体の学生支援（京都都市圏A大学）」について、全教職員で全学生を把握することを基本としており、さらに、学生問題の予防に力を入れている点は、中小規模大学ならではの取り組みであろう。また、毎週のミーティングにより学生情報の共有化に努めている点は、自己改善を図るうえで重要である。ただし、中退率との関連性は不明な部分もあるため、今後の分析を待ちたい。

以上の通り、中途退学防止のための様々な対応が行われている。大学の専門性や人的資源をうまく活用しているものもあるが、多くが専門部署を設置して取り組みを行っていた。

その成果は7事例のうち、「飛躍的に改善された」というレベルの事例はなかったが、「ある程度の効果がみられた」との自己評価した事例は2件であった。特に、長岡大学の取り組みは意欲的な制度改革ということができ、注目すべきである。それ以外は、中途退学との関連性が不明確なものや現時点で効果が確認できないものがあつた。ただし、これらの大学は中途退学防止のため、積極的な取り組みを実践していることは間違いなく、今後の効果に期待したい。中途退学防止の取り組みにあたり重要なことは、役員をはじめ、教職員のすべてが中途退学の問題を大学全体の課題として認識し、その要因を考察し対応にあたることである。

（参考文献）

小塩真司・願興寺礼子・桐山雅子（2007）「大学退学者

におけるUPI得点の特徴」『学生相談研究』Vol.28, No.2, pp.134-142.

金沢吉展・山賀邦子（1998）「大学のカウンセリング・サービスに対する学生のニーズとその構造」『学生相談研究』Vol.19, No.1, pp.33-44.

川崎孝明・中嶋弘二・川嶋健太郎・川口恵子（2014）「大学における寄り添い型学生支援体制の構築—中途退学防止の観点からの実践的アプローチ—」『尚綱大学研究紀要人文・社会科学編』第46号, pp.75-89.

京都光華女子大学 HP

<http://www.koka.ac.jp/admission/>（2015.3.11確認）.

金明秀（2008）「エンrollment・マネジメントと教育実践の融合—京都光華女子大学を事例として—」『京都光華女子大学研究紀要』46号, pp.251 - 296.

窪内節子（2009）「大学退学とその防止に繋がるこれからの新入生への学生相談的アプローチのあり方」『山梨英和大学紀要』8号, pp.9-17.

尚綱大学 HP <http://www.shokei.jp/>（2015.3.11確認）.

四国大学 FD 委員会（2009）「平成20年度 教育実践報告書」四国大学.

四国大学 HP

<http://www2.shikoku-u.ac.jp/jimu/shien/>（2015.3.11確認）.

大学コンソーシアム京都主催2014年度第20回FDフォーラム（同志社大学）第12分科会「小規模大学における学修支援」配布資料、四国大学短期大学部 幼児教育保育科 教授 谷川裕稔 氏（2015.3.1）.

角方正幸（2013）『リクルートカレッジマネジメント182』, リクルート, pp.61-63.

リクルート「EMの実現をデータで支える活きたPDCAサイクル」『カレッジマネジメント』第32巻6号通巻189号, pp.18 - 21, 2014年11月.

長岡大学 HP

http://www.nagaokauniv.ac.jp/job/job_jyokyo/（2015.2.21長岡大学 HP 参照）.

- 西村優紀美・中村剛 (2000)「学生の休・退学について」
富山大学『学園の臨床研究』1, pp.7-12.
- 日本中退予防研究所編著 (2011)『中退予防戦略』NPO
法人 NEWVERY, p.144.
- 丸山文裕 (1984)「大学退学に対する大学環境要因の影響力の分析」『教育社会学研究』第39集, pp.140-153.
- 森田祐司・岡本貞夫 (2006)「新入生対象の講義「キャンパスライフ実践論」の試み」『学生相談研究』Vol.26, No.3, pp.185-197.
- 文部科学省「学生の中退学や休学等の状況について」
2014.9.25
http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/26/10/_icsFiles/afiedfile/2014/10/08/1352425_01.pdf
(2015.3.10文部科学省 HP 参照).
- 山本繁 (2011)「「中退予防」が大学存続の命運分ける～大学の教育情報公開の時代～」大学マネジメント研究会『大学マネジメント』11月号, p.24.
- 山田ゆかり (2006)「大学新入生における適応感の検討」『名古屋文理大学紀要』第6号, pp.29-36.
- ベネッセ教育総合研究所 高等教育研究室 主席研究員・チーフコンサルタント 山下 仁司
<http://berd.benesse.jp/koutou/topics/index2.php?id=4131> (2015.3.10ベネッセ教育総合研究所 HP 参照).
- 読売新聞教育取材班 (2009～2013)「大学の实力調査結果一覧」『大学の实力』中央公論新社.
- 読売新聞教育部 (2014)『大学の实力』中央公論新社.
リクルート「EMの実現をデータで支える活きたPDCA サイクル」『カレッジマネジメント』第32巻6号通巻189号, p.20, 2014年11月.