

学生の成長に関わる風土・しくみが 職員の意識と行動を変える

立命館大学

立命館大学には、職員が学生の学びや成長に関わる力量を身に付けるさまざまな機会が用意されている。

正課外活動での学生支援や政策立案力を高める研修制度、

それらに取り組む職員を応援しようとする学内の気風などがそれにあたる。

こうした風土の中で、学生の成長に真摯に向き合う姿勢や知識、課題発見・解決のための専門性や提案力という、

いわば“共通して身に付けるべき教養”を持つ職員を育てようとしている。

学生と接する機会を あらゆる場面に設ける

立命館大学は、職員が学生の学びや成長を支援するしくみづくりに力を入れてきた。1980年代後半、学生の海外研修を職員が引率する「異文化理解セミナー」を開始。1990年代には課外活動の顧問や副部長を職員が担い、教員と連携しながら学びやキャリア形成等の支援をするようになった。

「学び合い」を尊重する同大学では、学生スタッフが他の学生を支援するピアサポートが活発だ。この学生

スタッフの支援にも職員が携わっている。ゼミ、クラブ活動等の各団体、海外セミナー参加者などから選出された3年生が、学生同士のネットワークを活用して就職活動支援を行う「プレイスメントリーダー」制度においては、相談に乗ったり情報を提供したりといった形で職員がその活動を支えている。

同大学ではこうした正課外の活動も正課と並ぶ学びの場であると考え、学生にその機会を積極的に提供している。それは大学事務の領域にも及ぶ。管財課はキャンパスや通学の快適性を向上するための「キャンパス整備プロ

ジェクト」を学生とともに推進。広報課では、マスコミ志望の学生が「広報スタッフ」として大学をPRする媒体の制作に参加している。

各部門は週1回、所属職員全員が参加するミーティングを行い、大学や部門の課題について議論する。その中で学生との関わりについても情報を共有する機会が多々あるという。

学校法人立命館人事部の西川幸穂部長は、広報課長時代に「広報スタッフ」制度を創設した。「学生と協働して大学運営を行うことにより、普段は学生と接する機会のない部門でも成長

支援に携われる。それぞれの仕事と学生の成長機会の創出を結び付けて考えることが重要」と話す。

研修で学んだ理論を 現場の課題解決で実践

職員の政策立案力を高める研修制度も、学生の成長を支援する力量の形成に大きく寄与している。2005年度にスタートした大学行政研究・研修センターの「大学アドミニストレーター養成プログラム」がそれだ。毎年、選抜された十数人の職員が参加。講義科目「大学行政論」と演習科目「政策立案演習」を週1コマずつ履修する。

「大学行政論」の講師を務めるのは、総長や各部門長、他大学から招いた教員など。近年の高等教育政策の動向や社会的ニーズ、外国の大学教育、自学が抱える課題などを幅広く学ぶ。「政策立案演習」では研修生それぞれがテーマを掲げ、1年間かけて調査研究と論文執筆に取り組む。論文のテー

マは、学生の学びと成長に関わる内容が多い。研修生は所属部門の上司とディスカッションしながらテーマを選定する。これは、個人ではなく部門全体で取り組むべき課題として、プログラム修了後も部門の事業展開に生かしてほしいとの狙いがあり、実現したケースも多く見られる(図表)。

2015年度からはカリキュラムを改訂し、研修期間を半年に変更。より多くの職員が履修できるようにした。センターの事務局長も務める西川氏は、「今後は職員としての経験を積んだ30代を中心に受講を促す。学生の実態と真摯に向き合い、学生の成長を最大限に促す学びのコミュニティを創造してほしい」と意気込む。

今日に生きる 全学的な支援の土壌

立命館大学が職員による学生支援に取り組む姿勢を鮮明にしたのは、中長期計画を策定した1980年代だ。「川本

八郎理事長(当時)は、『全ての業務において学生中心の視点を持つべき』と常々言っていた。トップのこうした発言が、本学の職員の役割をより明確にしていってほしいと思う」と西川氏は振り返る。2020年を見据えた法人のビジョン「R2020」においても、「学習者が中心となる教育および包括的学習者支援を通じて総合的人間力をもった学生を育成します」と記されるなど、同大学の風土として定着している。

西川氏は、日頃から学生の成長を第一に考える姿勢やその支援のための知識、研修や所属部門の業務を通して修得する理論や専門性を、職員が身に付けるべき「教養」と表現する。この教養を駆使して、課題解決を図る職員こそが、今後の大学運営を支える切り札になると述べる。「目の前の学生が抱える問題にこそ、大学として改革すべき課題が潜んでいる。学生の実態と向き合い、課題を発見・解決する“教養”を身に付けた職員を一人でも多く育てたい」と西川氏は考えている。

図表 研修での論文が大学で実現に至った例

執筆者の所属部署(当時)	論文タイトル(執筆年度)	実現した内容
校友・父母課	20~30歳代校友の多様なネットワーク開発 一首都圏をモデルとして(2007年度)	校友会メンバーの高齢化、卒業生全体に占める平成卒業生の増加という実態をふまえて、2007年度に20~30歳代を対象とした校友組織「リコネクト」を首都圏で組織化。翌年には、リコネクトのメンバーが高校生やその保護者を対象に学生生活やキャリア形成についてアドバイスを行う企画を実施。現在も関東、東海、関西エリアで活動し、活動の範囲を拡大している。
APUスチューデント アドバイザー・オフィス	学生参画のリアシュア Reassure型オリエンテーションプログラムの開発(2008年度)	新入生に対するオリエンテーションを企画・運営する学生スタッフ集団「FLAG」を組織。学生主体のオリエンテーションを設計し、入学時の満足度向上、大学生活に対する不安解消、スムーズな大学生活への移行などを支援。企画の規模は年々拡大し、春と夏の募集には毎回40~50人の応募がある。
大学院課	大学院学生のキャリア形成に資するTAプログラムの構築(2012年度)	学部教育に対してTAが果たす役割と大学院生のキャリア形成を連動させようとするもの。これからの大学院改革の重要課題として位置付けられており、すでに現状課題の分析が進められている。

研修で受けた指導が、新制度の立案に生きる

私は2006年度に大学アドミニストレーター養成プログラムを受講した。研修では、「具体的な実態を探り、課題がどこにあるかを突き詰めていくように」と指導を受けた。そこで、職員、学生へのヒアリングやアンケート調査を実施し、職員が学生との関わりから得られる力は何か、それをどのように高めるべきかについて政策提言する論文を、当時の上司からの助言も得て執筆することができた*2。

今、学生オフィスでは、正課・正課外の枠組みに納まらない学生の自主的・主体的な取り組みについて、奨学金・助成金制度の充実を検討している。学生の活動の高度化、そしてさらなる成長を促す狙いだ。学生の正課内外の取り組みを分析し、モチベーションの変化や支援を必要とするタイミングを可視化することにより、成長のチャンスを明らかにし、時機に合わせて奨学金や助成金を支給することができる制度の提案をめぐらしている。



立命館アジア太平洋大学
スチューデント・オフィス
課長

辻井 英吾

1993年入職。学生部、
人事部を経て、2015
年11月から現職*1。

また、本学で育成する豊かな主体性を持つ学生像の実現に向けて、学生支援に携わる職員に求められる行動指針をクレド*3として作成することにも取り組んでおり、職員による学生支援のさらなる高度化を推進したい。

*1 取材当時は立命館大学学生部衣笠学生オフィス課長。このインタビューでは、衣笠学生オフィスでの業務内容を前提としている。

*2 「学生との関わり」により養成される職員力量の考察と立命館職員のキャリアパスの検討(2006年)

*3 組織の理念や行動指針を簡潔に記したもの。