

5－（１） キャリア開発・就職支援について

現在、社会からは、時代の変化に対応して生き抜く力を身につけ、自分のキャリアを自ら切り開くことができる自立した人材の育成が求められている。その基礎となるのは、問題発見・解決能力やコミュニケーション能力などであり、これらの能力は、まさに大学が行う教育全般によって醸成され育成されるものであるとの認識のもと、第4次長期計画の重点施策として位置づけ、従来から行われてきた就職情報の提供や就職活動支援などの直接的なものに加え、大学の教育活動を通して、学生の自己成長を支援し、進路選択をサポートするという、総合的な視点から学生のキャリア開発支援に取り組んでいる。入学時の学生生活における目的意識醸成にはじまり、低年次から自らのキャリア意識を高める科目や進路選択に有効となる科目等、学生のキャリア開発に関連する科目を正課として新たに配置するとともにキャリア開発部が展開するプログラムとの連携をはかり、入学から卒業までのキャリア教育を段階的・体系的に展開していく。

1) キャリア開発支援の展開

龍谷大学キャリア支援体系に基づき、①キャリア意識を醸成する教育：「キャリア啓発科目（進路動機づけ科目）」、②進路選択を支援する教育：「キャリア開発科目（進路選択支援科目）」、③就職（進路）支援プログラム：「キャリア開発プログラム」、の3点を柱とした低年次からの一貫したキャリア支援体系の具体化をはかっていく。また、大学教育開発センターの協力を得、学生の問題発見・解決能力、文書表現能力等の一層の向上を念頭に置いた教授法の改善にFDの視点から取り組んでいく。さらに、教職員を対象にキャリア形成や就職環境をテーマとした講演会・セミナー等を定期的に開催し、学生のキャリア開発において適切な指導・助言等を行えるようはたらきかけていく。「自らのキャリア形成に関する意識をさらに高められる」と参加した学生からの評価が高いキャリアサポーター制度のさらなる拡充をはかる。

2) キャリア支援講座の展開

資格対策講座を受講することは、キャリア意識を高めるだけではなく、難関試験に挑戦することで継続力やチャレンジ精神を身につけ、さらに合格したときの達成感や自信が学生自身を成長させると考える。平成18年度は、学生からの要望の多い、通関士および証券外務員2種の講座を新規開講する。また、公務員を目指す学生に対しては、2年生後期から公務員講座スタートコースを新たに設けて、公務員試験合格に必要な基礎力のアップを図るとともに、受講生が必要に応じて科目を選択受講することで効率よく学習できるシステムを導入するなど、公務員試験合格者のさらなる増加を目指す。さらに、就職採用試験として広く実施されるSPI試験や一般常識・時事問題等の対策として、これらの模試を学生が時間を選

ばず複数回受験できるよう、インターネットを利用した「E-TESTING」システムを新たに導入し、就職支援対策の充実をはかる。

3) インターンシップの展開

学生が明確な意識・目的をもって、主体的にインターンシップに参加できるよう、①体験型インターンシップ、②アカデミックインターンシップ、③長期プロジェクトインターンシップ、④海外インターンシップ、の4つのフレームワークに分け、全学的なプログラムとして取り組んでいく。それらを円滑に進めるために、学生および学外に対する総合窓口として、インターンシップ支援オフィスを設置し、ワンストップサービスとしての機能充実をはかる。インターンシップ協議会において、教育プログラムとしての運用ができるシステムを検討・構築し、全学的なインターンシップの推進・強化に努め、インターンシップのキャリア教育としての位置づけを確立していく。

4) 就職活動の支援

専任職員のキャリアカウンセラー（CDA : Career Development Adviser）育成とともに専属のCDAを深草・瀬田・大宮にそれぞれ1名配置し、専任職員との連携により、模擬面接・履歴書・エントリーシート指導等これまで以上のきめ細かなキャリア支援を充実させる。大宮就職資料室においては、CDAが常駐することになり、専任職員との協働で、大宮学舎においても模擬面接、キャリアカウンセリング支援等の展開が可能となる。また、卒業者の就職・転職相談が増加してきていることから、外部業者と提携し、就職支援の強化をはかり、フリーター・ニート対策に努める。なお、卒業生の相談は、個々に様々な事情を持つことが考えられることから、個別カウンセリングに基本を置いた支援体制を構築していく。

5) 企業の開拓

学内セミナーや業界セミナー、企業懇談会等の参加企業については、学生が希望する企業や大学が学生に対して紹介したい企業等を念頭に置いた選択を行い、戦略的な視点からより有意義なものにしていく。また、企業訪問においては、従来の訪問先との繋がりを保持しながらも、過去に就職実績がなく、かつ企業訪問を行ったことのない優良企業も含めた新規開拓も積極的に行っていく。Uターン就職希望学生等に有効な情報を提供できるよう、関西圏以外での開拓を進める。さらに、東京オフィスを活用した、首都圏を中心とした企業との相談会や首都圏在住の卒業生との交流等を企画することにより、東京オフィスと企業との繋がりを強化していく。

5 - (2) 学生生活・課外活動支援について

福利厚生支援事業では、経済情勢は回復傾向にあるものの、依然として修学を継続するに

は経済的に困難な学生が多いことから、経済的支援のための奨学金制度を充実させるとともに、学生のやる気を喚起するための奨学金制度についても充実策を検討していく。また近年、学生相談の内容が複雑化・深刻化していることから、学生相談室における専門相談に加えて、健康管理センターや外部の専門機関などとの連携をさらに強化する。

課外活動支援では、課外活動を人間形成の場として捉え、課外活動の活性化が大学全体の活性化につながるとの認識に基づき、サークル活動・学生行事・学生自治活動（正課外プログラムを含む）への積極的な支援をおこなうとともに、課外活動の活性化を通して学生の帰属意識の醸成にも努める。また、全新入生が参加するフレッシュャーズキャンプ、学友会各局主催のフレッシュャーズキャンプやリーダーズキャンプ、創立記念降誕会や顕真週間等の機会を活用し、学生への建学の精神の普及と醸成にも努める。

1) 経済的支援（奨学金など）の充実

奨学金・短期貸付金・学費の延分納等の各種支援制度をとおして、経済的支援を必要とする学生に積極的な支援を実施する。特に奨学金制度においては、経済的支援としての龍谷大学給付奨学生（家計奨学生）制度を、できる限り多くの学生に対し支援が可能となるように見直しを図ることとする。また、学生の多面的な能力を十分に伸ばし、社会に有為な人材を育成することをねらいとして設けられている「学部学業奨学生」「優秀スポーツ選手奨学生」等の制度については、より有効に機能するように、推薦システムの改革や受給者への意識付け・やる気の喚起に関する方策等の検討を進めていく。

2) 学生生活に関する相談・支援

学生生活支援の一環として行われているアルバイト紹介業務において、サービス・利便性の向上をはかるために、インターネットを利用したアルバイト紹介システムを導入する。また、ゼミや課外活動による合宿活動の活性化を図るため、宿泊補助制度である指定合宿施設補助の利用促進に努めるとともに、平成17年度に引き続き学生教育研究災害傷害保険に加入することにより、学生の災害事故に対する適切な保障環境を整備する。

また、近年学生生活に関する相談内容は複雑化している。これらの多様なニーズに応えていくためには、学生相談室と健康管理センター等の他部署や外部の専門機関と間で、各機関が持っている専門的機能を有機的に連携させる必要がある。平成18年度はそれらの体制や制度について整備を進めることとする。

3) 課外活動の支援

「課外活動推進方針（平成17～19年）」にある「正課があつて初めて課外が成り立つ」という前提に立ち、課外活動の活性化が大学全体の活性化に結びつくとの認識に基づいて課外活動支援を進める。特に、課外活動活性化策の一つとして、サークルの重点化（重点・強化サークル）を図っていることから、さらなる優秀な人材の確保を進めることにより、重点・強化サークルの強化に努める。また、いずれのサークルに対しても一定程度の経済的支援を保障できるよう、クラブ活動援助金支出基準（平成18年2月改訂）に基づいて、各サークルの活動に対する援助活動を推進する。また、学生らしい自由な発想且つ特色ある萌芽的活

動を志している団体を支援するため、SMA P計画（自主活動団体支援プログラム、Self-Making Assist Program）の更なる充実を図る。

4）課外教育の展開

課外教育における主要事業として、フレッシュャーズキャンプ及び海外友好セミナーを積極的に実施していく。「建学の精神の普及と醸成」を主眼においたフレッシュャーズキャンプでは、本学で教育を受けてきた先輩ヘルパー（学生）が、ホスピタリティ精神で新入生を迎え入れ、本学独自の雰囲気と連帯感・一体感の実感を促すことを通して、新入生がスムーズに学生生活をスタートできるように努める。海外友好セミナーでは、学生実行委員会の企画・運営による「学生による学生のための異文化体験プログラム」等を実施することにより、主に1・2年生で海外経験のない学生を対象として、異文化理解や語学修得のモチベーション向上を図ることとする。

5）学生行事の支援

充実した大学生活をスタートしてもらうための「新入生オリエンテーション」、建学の精神の普及を目的とした「創立記念降誕会」や「顕真週間」、地域の小・中・高校生と共に開催する「夕照コンサート」、大学最大の行事である「龍谷祭」や「学術文化祭」といった学生行事の実施に際して、多面的な支援活動を行う。このような行事を通じて学生の主体的な取り組みへの相談、アドバイスや資金面などの支援を行っていくことにより、学生の自主性を涵養するとともに、学生生活の満足度向上や活性化、大学への帰属意識の醸成を図っていく。

6）学生自治活動の支援

学生自治の基本組織である学友会の自主的な活動を尊重しながら、大学の構成員である学生・教員・職員の3者の代表によって構成される全学協議会（毎年1回開催）を最大限に活用し、学生の視点を踏まえた「学生中心の大学づくり」を促進する。学生部と学友会中央執行委員会との定例ミーティング（2004年度から週1回を目途に実施）を継続的に開催するとともに、議題によっては副学長、所管部長等の同席を求め、「学生の生の声」を積極的に大学側にアピールしていく。加えて、学生部・学友会幹部との情報交換会（年2回）の実施により、学生自治活動へのアドバイスや学生のニーズの把握、問題点をあらゆる観点から追求していく。

7）ボランティア・NPO活動の支援

ボランティア・NPO活動センターは、サービسلーニングやボランティア活動を通じて、本学の教育研究に寄与する目的で設立され、5年間の活動を経て、その事業内容は質量ともに充実してきた。

平成18年度は、正規科目「国際NGO論」「ボランティアNPO活動論（社会参加実習）」の企画のサポート、ボランティアリーダー育成事業などの教学連携事業をはじめ、社会発信

事業としての公開シンポジウム、各種講演会などをおこなう。また、学生企画事業として「ホームレス自立支援の取り組みを学ぶ」、「不登校児支援」、「南宇治中学校教育支援」、「スリランカ孤児施設建設支援」など、平成17年度に開始された活動の一層の充実を図る。

5－（3）国際交流について

我が国の留学生政策のうち、受入については昭和58年に「留学生受入10万人計画」が策定され、当時の10,428名から、平成17年度には121,812名に達した。今後は質の問題に焦点が移行しつつある。派遣については、これからの国際社会の重要な担い手となる人材育成の必要性から、支援策をさらに充実する方針である。

本学も前述の政策とほぼ同時期に、大学教育の国際化の重要性から、昭和60年6月、海外に開かれた機関として留学生別科を、平成8年、これからの多文化社会を支える人材育成を目標に国際文化学部を開設した。これらにより、昭和60年当時26名であった受入留学生は、平成17年度には29カ国507名となった。ちなみに、京都府に本部を置く私立大学では2番目の規模である。派遣留学生（1ヶ月程度の短期を除く）も、平成元年に初めて上海に派遣した3名の交換留学生から、平成17年度には総数146名（交換37、私費109）に達し、学生の量的な国際交流は順調に推移してきた。今後は、受入と同様、質の問題に焦点が当てられる。教員を中心とした研究の国際交流は、個人レベル以外は研究所がその役割を担っている。

1）学生の国際交流支援

学生交換協定は、ヤゲボ大学（ポーランド）、ハノイ外国語大学（ベトナム）等これまでの方針通り多国籍化を図る。また、海外拠点RUBeC（後述）を活用した本学独自の留学プログラムを開始する。このプログラムには、5週間と1学期間があり、1年生の夏から参加可能である。特徴は、英語集中講座だけでなく、インターンシップや講義を組み合わせ、大学入学後の1年生から、基礎的な多文化間コミュニケーション能力の育成を目指すことである。

2）海外ブランチの展開

2006年6月に、Ryukoku University Berkeley Center（通称RUBeC）をBuddhist Churches of Americaの浄土真宗センタービル内に開設する。本学の占有施設は、オフィス、センター長室、研究室、書籍室、宿泊施設2室である。その他共同利用できるスペースもある。この拠点には事務担当者を配置し、北米を中心とした教育研究支援の拠点とする。

3）留学生別科の展開

留学生別科には、別科生（定員40名）以外に交換留学生が多く学んでいる。近年、交換留学生が増加したため、従来の進学プログラムのみでは対応できず、交流型プログラムの開

発が必要となった。平成18年度前期に交流型のパイロット科目を実施し、後期から進学型と交流型のカリキュラムを併設する新カリキュラムに移行する方針である。

4) 外国人留学生の教育・生活支援

正規留学生の教育は、各学部等がそれぞれのカリキュラムの個性に基づき支援している。留学生が学修に専念するには、良質で安価な住居が必要であるが、正規留学生・交換留学生数が増加したため、1999年の方針である、留学生数の40%の戸数を確保できるよう努める。また、異文化の中で悩みを抱えることの多い彼らが、その悩みを話すことのできる相談員の配置や、事務職員の異文化間コミュニケーション能力の育成が重要課題である。