

11. 学生生活への配慮

(1) 学部学生の学生生活への配慮

【学生への経済的支援】

奨学金その他学生への経済的支援を図るための措置の有効性、適切性

《現状の説明》

本学学生に貸与又は給付する奨学金は、大学独自奨学金、公営（区市町村）・民間奨学金、そして日本育英会の3つに分けられる。平成13(2001)年度の奨学生は、大学独自奨学金が299名（内、35名が4年間継続で、それ以外は1年間で年度ごとに更新）、公営（区市町村）・民間奨学金が約53名（原則4年間）、日本育英会が約2,723名となっている。合計が3,075名で、在学生の約24%、4人に一人が奨学生である。

《点検・評価》

大学独自奨学金の内訳は、4割（平成13〔2001〕年度は118名）が学業成績優秀者を対象とした給付型奨学金、残り6割（平成13〔2001〕年度は181名）が主に経済的支援を目的とした奨学金となっている。この内、140名がいわゆる一般公募の形で募集する貸与型（卒業後無利子で返還）の奨学生であり、35名は特に夜間主コースの学生を対象にした給付型奨学生である。さらに、6名ではあるが緊急奨学金（貸与、卒業後無利子で返還）を受けている者もある。一般公募奨学金は例年希望者が定員を超えている状況で、定員の増加が求められている。これに対し夜間主コース奨学金にはまだ余裕がある。なお、緊急奨学金は制度化したばかりではあるが有効に機能していると言える。

《長所と問題点》

本学では、経済的支援のための奨学金申請希望者に対しては、大学独自奨学金と日本育英会奨学金を一括して説明している。これは、学業成績、家計の困窮度によって申請希望可能な奨学金を勧める上で有効である。さらに、大学独自奨学金申請書式、提出書類も奨学生数が圧倒的に多い日本育英会のものと同じ形式にしている。このことは、希望者が複数の機会を持つことに役立っている。しかしながら、経済的支援のための大学独自奨学生の定員は、まだ希望者全員を受け入れるまでには達しておらず、一層の拡充が必要である。

一方、貸与型奨学金であるため、返還事務の繁雑さが大学の大きな負担になってきている。わずかではあるが返還の滞っている卒業生も目に付くようになっている。

《将来の改善・改革に向けた方策》

日本育英会でも返還に利子の付く奨学生の採用枠が年々多くなってきている現在、本学でも奨学金制度を根本から見直す時期に来ている。具体的には、貸与型から給付型への切り替えであるが、奨学金を給付する制度と、学費ローン制度による借り入れに伴う在学中の利子を奨学金として給付する制度に二分される。利子を奨学金として給付する方法であれば、現在よりはるかに多い学生を奨学生として採用することもでき、日本育英会の利子付き奨学金制度との整合性もとれることになる。

平成 14(2002)年度から、学費ローン制度を立ち上げることになっており、当面は貸与型と給付型の並列で運営することになる。

【生活相談等】

学生の心身の健康保持・増進及び安全・衛生への配慮の適切性

〈現状の説明〉

本学の学生健康管理は、学生課厚生係に所属する保健室担当者が行っている。現在、常勤5名、非常勤1名の体制で、保健婦もしくは看護婦の有資格者が配置されている。3つのキャンパスの配置人員は、それぞれの学生数や授業時間帯により、1～3名とキャンパスで違いがある。

保健室の業務内容としては、①定期健康診断の計画、実施及び事後指導、②急病やケガなどの応急処置、③健康相談及び保健指導（週1回、1時間の校医健康相談を含む）、④健康診断証明書の発行などが主なものである。

〈点検・評価〉

本学における健康管理の入り口とも言うべき定期健康診断の受診率は、例年 97%と高い率を維持している。これは、実施にあたって学生に対しさまざまな働きかけを行っていることが高受診率維持に役立っているものと評価できる。しかし一方、その後の事後指導になると、週1回の固定化された校医来校では対応しきれないのが実情である。一般の方でさえ病気にならないと（症状が出ないと）健康に関して関心がないのが現実である今日、学生どころか教職員でさえ健康管理の重要性を理解していないと思われることも多く、健康に関する啓発活動の一層の充実が必要である。

〈長所と問題点〉

キャンパスが3つに分かれていることに対しては、各キャンパスに保健室が設置され、それぞれに個別的対応がなされている。コンピュータによる健康管理システムの導入により全学生の情報を共有でき、他キャンパスの学生が来室してもスムーズな対応が行える。また、同システムを利用して健康診断証明書の即時発行が可能になり、特に就職に必要な学生への対応は格段に向上した。

保健室分散の問題点としては、校医が異なること、保健室担当者が一堂に会する機会がほとんどないことなどであり、保健室として統一された指針を持って学生を指導する面で課題が残る。

《将来の改善・改革に向けた方策》

心身の健康管理は表裏一体であり切り離すことは難しいが、本学では別組織として「カウンセリング・センター」と「グループ主任制度」がある。カウンセリング・センターは心の面を中心に学生からの相談を受け、グループ主任は教員がグループ（クラス）単位で学生を指導している。カウンセリング・センターとグループ主任が保健室とは別個に存在するため、必ずしも密接な連携がとれているとは言えない。今後、学内関連組織・制度間の一層の連携を図っていく必要がある。

生活相談担当部署の活動上の有効性

《現状の説明》

本学の生活相談担当部署の中心をなすものは、カウンセリング・センターである。同センターは、昭和 53(1978)に設置されたもので、規程では「学生が当面する問題について、その相談に応じ、助言を行う」こととされている。副学長以下部長職等で構成する運営委員会がセンターの運営を図り、運営委員会のもとに所長以下、各学部の教員・事務職員が所員となっている所員会議が設けられている。各学部教員 12 名が兼任カウンセラーとして実際に学生の相談に応じ、相談の窓口は 3 つのキャンパスにそれぞれ置かれている。

カウンセリング・センター以外の相談担当部署としては、学生部の窓口があり、こちらは休退学・経済的支援・課外活動に関する相談が主となっている。さらに、本学独自の制度とも言える「グループ主任制度」により、教員への相談も行うことができるようになっている。また、グループ主任は、学生部が毎年実施する長期欠席者調査において、長期欠席者の面談指導も行っている。さらに、平成 12(2000)年度から、「セクシュアル・ハラスメント対策委員会」が設置され、セクシュアル・ハラスメント相談員（教育職員・事務職員、男女計 20 名）が全キャンパスに配置された。

《点検・評価》

平成 12(2000)年度の場合、延べ 650 名がカウンセリング・センターに相談に訪れている。その内、40%が「心の健康」に関するもの、次いで「性格」「対人関係」「学業」「将来の進路」に関するものがそれぞれ 8%ずつとなっている。また、父母からの相談も 7%あった。センターでは個別の相談受付の他に、年 2 回の講演会を実施し各種定期刊行物も数回発刊している。このことは学生がセンターを身近に感じることに貢献していると評価できる。

学生部による相談も随時受け付けられており、特に休退学と経済的支援については的確に処理されている。なお、グループ主任に相談した学生がそのアドバイスに従って、カウンセリング・センターや学生部を訪れるケースも少なくない。「セクシュアル・ハラスメント対策委員会」は発足して 2 年を経たが、研修会・講演会等を積み重ね、セクシュアル・ハラスメント防止に貢献していると評価できる。

《長所と問題点》

本学の生活相談担当部署は、カウンセリング・センター、学生部、グループ主任の 3 体

制で行われて来たが、近年これにセクシュアル・ハラスメントに関する相談員制度が加わった。現状ではそれぞれの組織が特長を生かして的確なアドバイスを行っている。しかし、学生の相談内容によってはプライバシーの保護が優先することも多く、それぞれの部署が連携し合いながら相談を行うことに限界もある。経済不況も踏まえ、ますます複雑かつ多様化する相談内容や、IT関係の相談にどう取り組むかが今後の課題である。

《将来の改善・改革に向けた方策》

全国に先駆けてスタートしたカウンセリング・センターやグループ主任制度をより充実してゆくとともに、少子化で兄弟が少ないとか、サークルに入らないために友人が少ないといった最近の学生の相談などに対して、個別に的確に対応できる相談員の養成が求められる。同時に、学内の相談担当部署が、プライバシーの保護を遵守しながら、互いに情報の交換を行うことも検討すべき事項である。

【就職指導】

支援体制

《現状の説明》

本学の就職指導・支援体制は、学生の就職に関する事項を審議するため、就職委員会規程に基づいて、それぞれの学部学科、専攻から選出された委員によって構成される「就職委員会」と、事務組織規則に基づく「就職部」により組織されている。

「就職委員会」は、就職部長1名、各学部の就職部副部長5名及び23名の就職委員会委員により組織され、就職指導・支援活動の基本方針を策定している。一方「就職部」は、企業の調査・開拓及び就職に係る各種行事の原案の作成と実施に加え、就職相談などの実質的な仕事を行って学生の就職活動を支援している。

「就職部」は、平成13(2001)年3月現在、土樋キャンパスに「就職部就職課」を置き、部長1名、副部長3名、課長1名、課長補佐2名、係長1名、係員2名の計10名、多賀城キャンパスに「多賀城キャンパス事務室就職係」を置き、事務長補佐1名、係長1名、係員3名の計5名、泉キャンパスに「泉キャンパス事務室就職係」を置き事務長補佐1名、係長1名、係員1名、計3名の事務体制をとっている。3つのキャンパスにはそれぞれ「就職資料室」と「就職相談コーナー」が設けられており、「就職資料室」には業種別ファイルや企業ファイルをはじめとする多岐にわたる資料が常時開架され、さらに就職情報の検索のためのパソコンも設置され学生が利用できるようになっている。また学生は、学部学科や学年を問わず、いずれのキャンパスの「就職資料室」と「就職相談コーナー」を利用できるシステムになっている。このように、東北学院大学では「学生に対するきめ細かい就職支援サービス」をモットーに、1・2年次の就職活動の準備段階から内定及び決定に至るまで、就職全般にわたり、父母後援会や大学広報誌によって家庭とも連絡をとりながら就職支援活動を行っている。

《点検・評価及び長所と問題点》

組織的な問題として以下の2点が挙げられる。1) 多賀城と泉にある就職事務室の職員の所属は就職部ではなくキャンパスの事務室に所属し、その人事権は事務長のもとにあり、予算の一部もキャンパス事務室の予算に計上されている。これに対して実際の仕事は、3つのキャンパスにまたがるのが実態であり、人事、予算、実際の仕事の間で不整合が生じる。したがって、人事と予算を就職部として統括できる組織に改善する必要がある。2) 就職部長と副部長を教員が占め、課長以下が事務職員という「事務部」の現状では、教員の仕事の主体が「教育と研究」にある以上、機能的に問題がある。部長の下に事務部長を置くことにより機能の円滑化を図る必要がある。

本学では、学生の就職支援活動に対し、大学執行部の関心は極めて高い。また事務職員の意識も、「やりがいのある仕事」という自覚を持って日常の就職支援活動を行っている。しかし一般教員の就職支援活動に関する意識には大きな個人差がある。「一般的な意味での就職活動」を経験してきていない人たちがほとんどであり、教員は「教育と研究」というフィールドが仕事場であり、「就職問題の当事者となるべきではない」という考え方もある。就職部という専門部門があることにより、就職問題は就職部に任せておけばよいという理解である。しかしながら、私立大学の置かれている現状は、そのようなことを言うてはいられないのであり、本学も例外ではない。学生は入学当初から将来を見据えて、勉学や課外活動、ゼミの選択、資格取得、社会情報の収集などを行っていくべきであり、そのためには職員ばかりでなく、教員も就職支援に関して理解を深め、学生の就職について責任を持つ必要がある。特にゼミナールや卒業研究などの教育現場での指導は、学生の就職活動にも大きく寄与するものと期待されることから、一層の充実が求められる。また就職支援サービスについての全学的コンセンサスを作り上げ、各学部・学科・部門において就職に係る責任の所在や機能遂行のあり方を明確にしていく必要もある。

さらに教育面でも、学外からの講師を招いての就職と関係した科目を設け、「キャリア開発」という観点から学生自らが自分の進路について考える場を提供する必要がある。そのためにも、学生部や教務部など、学生・父母へのサービスを行う部門と就職部との連携が肝要である。

《将来の改善・改革に向けた方策》

①組織の再編成

将来に向けての改善としては、就職支援サービスに関する整合性のある全学的体制作りが急務である。そのためには、1) 教員組織の「就職委員会」と事務系組織の「就職部」を置く、2) 部長は教員とし、予算を計上し就職部の運営を総括するとともに、就職委員会の長も兼ねる、3) 部長の下に事務部長を置き業務を総括する、4) 就職委員会は教育的観点からの問題提起と助言を行い、就職部は実務に当たる、5) 就職委員会と就職部から選ばれたメンバーで部長を議長とする合同就職委員会を構成し、就職支援サービスに関する意思決定機関とする、6) 就職部の下に就職課を各キャンパスに配置し、就職支援サービスの一元化を図る、7) 就職部内の事務職員の人事は事務部長の裁量とする、などの組織作りが急務である。

②支援サービスの内容

就職支援を人生の中の「キャリア開発」として捉えることにより、一層広がりのあるサービスが可能となる。就職率ばかりでなく、定着率の重要性をも考えればこのことは明らかである。そのための具体策としては、「人生設計」についての科目を設置する一方、就職委員会及び就職部における研修会などによって、各メンバーの意識を高めることが肝要である。また現在経済学部経営学科で始まったインターンシップを、大学全体としてどのように統一的に制度化するかということも重要な課題であり、教務部・学生部と連携しながら組織化する必要がある。

本学は創立以来、約12万人の卒業生を社会に送り出しており、同窓会組織も確立している。同窓会との連携を図り、卒業生たちが種々の情報を大学にもたらしてくれること、後輩たちの相談にのってくれること、卒業生相互間さらには卒業生と後輩たちの交友機会ができることを考慮し、就職部もそうした機関の一つとなり、同窓会事務局との連携のもとに大学全体として卒業生たちとの関係を作っていくことが大切である。

就職ガイダンス・各種行事の実施

《現状の説明》

就職指導・支援を実施するにあたっては、就職活動の準備から内定及び決定に至る就職全般にわたり、学生に対する教育的配慮に立った就職支援活動を展開することを常に心掛け、「ガイダンス形式」と「相談形式」による活動を実施している。「ガイダンス形式」としては、今後の就職活動に備えるガイドブックとして2年次の後期に「就職の手引き」を、さらに3年次の年度のはじめには「PLACEMENT」を、就職説明会開催に合わせて配布している。その内容は、1) 就職部の役割と行事の紹介、2) 就職活動を始める前に考えなければならないこと、3) 就職活動の実際の進め方、4) 応募書類と応募方法、5) 採用試験、6) 採用内定に大別され、さらにそれぞれの項目で、例えば面接の方法など、より具体的な説明がなされている。

各種行事の内容は、1) 就職ミニガイダンス(3年次、6月)、2) 就職説明会(3年次10月から4年次5月にかけて4回)、3) 就職講演会(3年次10月から4年次3月にかけて数回)、4) 就職情報インターネット利用セミナー(3年次10月から11月)、5) 4年生内定者の先輩体験談(3年次10月から11月)、6) 業界研究講座(3年次12月)、7) 企業研究講座(3年次2月から3月、150社以上)、8) 就職情報セミナー(3年次10月から3月、毎週1回)、9) 公務員講座(①公務員集中講座、1年次から3年次、8月から9月と2月から3月、②公務員フォロー講座、3年次、10月から11月、③公務員直前講座、4年次、5月から6月)、10) 教員講座(3・4年次、講演会・説明会、各種模擬試験)に大別される。このうちでも、どの学生にとっても基本的には重要である就職情報セミナーでは、1) 自己分析の仕方、2) 就職活動マナー、3) 志望動機、4) 自己PRについて、5) 集团的討論の練習などを詳細に説明している。

なお就職部以外の部署における就職支援活動の一環として、法学部では独自の公務員養成講座、推論的思考学習を開催し、広く他学部の学生にも開放している。

《点検・評価及び長所と問題点》

企業の就職試験がますます早まる傾向にある現時点での最大の問題は、就職問題を含めた自分の将来に対する漠然とした不安や焦りを感じている学生が多いということである。また矛盾しているようではあるが、学生に対する意識調査によると、入学時より2年次における就職に対する関心の薄さが目立つ。この問題を解決するためには、現在ばかりでなく、「将来の生活設計」という観点から、相談窓口担当者のカウンセリングマインドの育成が求められる。その他、就職部だけでなく学生部やカウンセリング・センターと協力して、就職（将来への不安）を含めたカウンセリングも考慮する必要がある。この場合特に大切なことは、このような学生の問題を単に就職という観点だけで捉えるのではなく、キャリアの開発という人生の設計面から捉えた援助をすることである。このことの重要性は、昨年6月に本学学生を対象に行った就職に関する意識調査の結果からもうかがい知ることができる。キャリア開発や就職に関する指導は、就職部だけではなく他の部門や通常の教育体制とも密接に関係しており、それぞれの部署間で指導体制の整合性を構築することが必要である。それぞれの局面でそれぞれの指導が大切であり、一つの局面ですべてを行うことができないのが実態だからである。そのため、入学当初の早い時期から学生たちが自らの将来を考え、勉強や準備をすることが重要であり、就職部としては教育体制との連携のもとに指導していくことが必要だと考えている。したがって、キャリア開発という基本コンセプトのもとに就職部としての機能を明確にし、自らの役割に応じた指導活動のできる体制をとるべきであり、その基本にあるのは1～3年次生への指導である。現在は、卒業年次生への指導が中心であり、低学年次生への指導は行われているものの、完璧とは到底いえない。就職部のスタッフとしてもそちらに手を回す余裕が不足していることは否めない。

また、各学部、特に理工系と文系、そして大学院では、それぞれ就職に関する条件、状況は異なっている。そのために画一的な指導では対応できないことは明白である。それを意識してこれまで指導を行ってきたがまだ十分とは言えない。この対応の体制作りも課題である。

《将来の改善・改革に向けた方策》

小さな意味での就職ということではなく、キャリア開発、すなわち広い意味で卒業後の自らの人生を考えた上での就職ということは大学教育の重要なポイントであろうと思われる。そういう意味で、カリキュラムの中に広い意味での就職問題が取り込まれている必要がある。本年教養学部では、パイロット的に「社会と職業」という科目の授業を、学外から現在第一線で活躍している方を講師に招き実施したところ、学生から好意的な大きな反響が得られた。今後ともこのような科目を全学的に取り込んでいくことが重要である。また今年度経済学部で試験的に行ったインターンシップも、教務部を中心にさらに全学的に発展させることが企画されており、就職部としても積極的に取り組む所存である。

大学と実社会との関連を大切に考えるという観点に立てば、授業科目の中で模擬社会を構築し、その中での経済活動、行政活動などの各種社会活動の実習も導入してみる価値がある。また、産・官・学共同研究や寄付講座といったものも、学生それぞれが卒業後の進路をまじめに考えるためには大切である。実際平成14(2002)年度には、経済学部において

野村證券株式会社提供の講座が開講される予定である。

学生たちの生活における不安や心配、悩みというのは、直接的な意味では経済問題、対人関係、ある種のトラブルといったことであるが、大きく見ていくと大学生であることの意義、将来への進路の不安、自らの適性の不確定さ、アイデンティティの喪失といったことが基本にある場合がほとんどである。このような状況で、健康については保健室、経済問題は学生部、勉学については教務部、心の問題はカウンセリング・センター、就職問題は就職部という問題ごとの対応は必要であるが、それよりも大きい全体的な相談窓口が必要ではなかろうか。総合指導とか総合相談窓口のようなものの必要性が考えられる。心の問題であるが深層には将来の社会生活とか職業の不安があることはまれではない。そういうことから総合指導体制が考えられる必要があり、その上での就職相談であった方が問題解決につながりやすい。何の期待も適性も考えず、「適当な会社を探す」というのは後になってトラブルが起こる可能性もあるし、後悔することもある。総合指導体制の中での就職指導の意義もそこにある。特に低学年次生に対してはその方が学生、大学双方にとって有効である。

現代は学歴社会というより資格社会である。本年度卒業予定者に対して後輩へのメッセージというタイトルでアンケートをとったところ、過半数の学生が1年、2年でできるだけ多くの単位を修得し、その後資格をとるための勉強をするように、と回答している。それだけ現在は、学生の間において各種資格取得の希望が高まっている。これまで、教員、学芸員、公務員試験などについては、就職部や学部の委員会単位での資格取得への支援や指導が行われていたが、その幅を広げ、英会話、情報処理、秘書検定、税理士、中小企業診断士、技術士、宅建、危険物等々、学生たちのニーズに応じて資格取得に関する支援・指導・相談の組織化を図ることが求められている。また学内だけでの支援体制ではおのずと限界があるので、将来は、専門学校とも連携し、学生たちに対して便宜を図り、効果を上げるような構想も必要である。就職部としては資格取得が卒業後の就職・進路とも関係することから、就職相談と資格取得をその準備段階として位置づけ、早い時期からキャリア開発と関わる将来計画の一環として、学生に対する就職指導の中に組み込むことを考えている。

情報の収集及び学生への提供

《現状の説明》

就職に関する情報には、企業情報、募集・採用情報、採用動向情報、その他さまざまな情報がある。就職指導を的確に進める上で情報の収集は重要であり、これらの情報源は新聞、雑誌、業者、インターネット、企業などであるが、特に企業からの直接情報が極めて重要である。就職部は国内の1万2千社を超える企業宛に求人依頼票を3月上旬に送付し、返送された「求人票」は企業コード順に整理し、その都度開架している。また、最近はインターネットでのエントリーが一般化されており、現在のインターネット端末(土樋9台、泉3台、多賀城3台)を増やす必要がある。

企業との接触については、本学卒業生が多数在職している企業との連携及び信頼関係強化を図るため、例年2月中旬に「東北学院大学と企業との就職懇談会」を開催し、およそ

210社、250名ほどの出席を得ており、大学側からも理事長、学長をはじめ大学と法人の首脳陣がほとんど出席し、大学側からの謝意を表すとともに、名刺交換、情報交換を行っている。また、企業人事担当者の来訪者は年間を通じてあり、就職部において情報収集・交換を行っている。さらに部長と副部長は手分けして、3月中に、関東地区にある主にその年に内定を出していただいた企業、又はここ数年以内に採用していただいた企業を訪問し、御礼を述べるとともに、これからの採用のお願いにあたっている。一方事務職員も、北は北海道から南は大阪までの主な企業を訪問している。

《点検・評価及び長所と問題点》

学生に対する必要にして十分な情報の提供が本来のあり方である。しかし現在の情報源は、主に企業側から提供されたり公表されるものが中心となっており、本当に学生たちが必要とする情報の提供ができていないのかどうか疑問の点もある。一方学生たち自体が本当に必要な情報は何か分っていないという面もある。情報にふりまわされないためにも低学年レベルから将来の方向を指導し、その意識を確認することが重要である。今後、本当に学生たちにとって必要な情報とは何かを研究しなければならない。また、情報の提供方法にも問題がないわけではない。例えば、インターネットの画面、就職部の資料集、種々の説明会だけでは情報が偏ってしまう恐れがある。学生たちが自らの意志によって情報を探っていく、あるいは自分との深い内面的な対話で「知りたい」と願うことを知ることができる情報収集が今後の課題となる。特に相談をしながらの対話型の情報提供が必要であると考えている。そのためには個人対象の相談が低学年次から必要であり、必然的に個別指導が重要となる。現時点での個別指導は結果的に卒業年次生の具体的な就職活動に関する相談が中心となっている。また、一人ずつの就職部における個人相談は、スタッフ体制の数から言ってそれほど時間も割けないのが現実である。

個人相談に関しては、就職関係者だけでなく、グループ主任制度をもっと活用し、成績表を渡すのが主な仕事という現在のグループ主任制度を改善し、キャリア開発、就職支援活動にもグループ主任が貢献できるようにする必要がある。個人相談は、①低学年次から、②直接的な就職というよりもキャリア開発を含めて、③真剣な対話ができる落ち着いた場所で、④時間をかけて、行う必要がある、そのための全学的なコンセンサスを得ることが今後の課題である。

《将来の改善・改革に向けた方策》

学生のニーズをどう捉え、またそれに応えられるかが本質的な問題である。学生が行きたい企業からの求人はほとんどない場合もある一方、その反対に企業側がどんなに積極的に採用したいと思っても学生はほとんど行かない場合があるのも事実である。

学生たちの希望する業種、企業とこれまでの採用実績が適合しないものについては業界・企業を選択し、積極的に接触を図り、求人や採用を獲得すべきだと考えている。特に最近の傾向として地元志向が強くなってきている。したがって、地元にあつて、これまで採用実績のある企業、来訪企業、そして各種就職懇談会に出席する企業、就職委員がこれまで訪問した企業以外にも目を向ける必要がある。「これまで採用実績がほとんどない企業」、「これまで接触がないが、今後接触を持ちたい企業」などに対するアプローチである。

リスクはあるものの、ベンチャー企業への挑戦も今後の課題である。このことについては、地元経済界とも積極的に情報交換する必要がある。また今後の方向という点では、東北7県と主要都市の行政面の動向にも留意する必要がある。

卒業生に対するフォローも重要な問題である。就職率だけでなく定着率も重要な因子であるとの認識に立って対峙する必要がある。企業訪問の際は、できるだけ多くの卒業生に会い現況を話してもらい参考にすること、先輩から後輩に対するアドバイスを対談や原稿といった形で求めること、OB・OG訪問のために企業で働いている卒業生の名簿を作成することなども肝要である。

現在、転職者（倒産した企業の卒業生も含む）の情報はほとんどつかんでいない。しかし転職を希望して母校を訪れる卒業生もよく見かける。また父母後援会では卒業した後の就職相談を希望する意見も多く出されてきている。法的な問題もあり、卒業後何年にもわたってというわけにはいかないが、せめて卒業後1、2年間は卒業生たちが、就職部を訪れて資料を見たり、情報提供を受けたりできる体制を作る必要がある。そして現時点では法的にできない卒業生に対する就職の斡旋も、近い将来は可能となるよう、考慮してもよいのではなかろうか。また就職部で行う諸々の行事、資格取得講座などに、もちろん現役優先ではあるが、卒業生に対しても参加を認める方針で検討する必要がある。

【課外活動】

学生の課外活動に対して大学として組織的に行っている指導、支援の有効性

《現状の説明》

本学の課外活動は、①学生会（文学部〔昼・夜コース〕、経済学部〔昼・夜コース〕、法学部、教養学部の全学生によって構成）並びに工学部学生会（工学部の全学生によって構成）による活動、②学生会に属さずに行われる活動、に大別される。①の場合、組織運営に関わる委員会が12、体育会が44部、文化関係が33部、夜間クラブ連合会の体育文化関係は合わせて23部。②の学生会に属さない団体は53部ある。工学部学生会の場合、組織運営に関わる委員会が4、体育部29部、文化部18部ある。①と②を合わせた団体は、平成13(2001)年度で216団体、学生数は5,582名（総学生数の43%）となっている。この数はここ数年おおよそ同じである。また②に属する活動には、下記4の制度も含まれる。①と②の活動に対する指導、支援は、学生部（学生課、学生係、厚生係）が当たっている。学生部によって主導される制度、またサービスは次のものがある。

1. 課外活動団体指導教員制度：上記①と②いずれの場合でも、教員が団体の長となり、教員・学生間の人間的触れ合いを図りながら、各団体の指導助言の任を負うとする制度。
2. 財政援助制度：学生会は、独自に資金を調達し、それによって活動するが、以下の場合には特に大学から援助する。(1) 行事予算が超過し、学生の過重負担となる場合、(2) 予算内において十分な成果があげられない場合、(3) 活動に必要な施設の確保、備品購入に対し予算が不足の場合、(4) 体育会各部の監督・コーチ同行旅費支給の場合、

(1) から (4) のほかに、本学では、全学生を対象に、学生医療費補助、長期入院見舞金、グループのハイキング、キャンプ、機関誌発行などの活動に対する補助を行うとともに、さらに登下校時、課外活動時も含めた学生教育研究災害障害保険加入に全額大学負担で加入している。

3. 課外活動団体部室貸与、教室等・物品貸与サービス：上記①の団体には各キャンパスに部室棟を設け一室一団体の部室を貸出している。また、通常の活動、特別の行事などのために必要な場合、教室やホール等、あるいは物品の貸し出しを行っている。また軽いスポーツを楽しみたい学生にバレーボール、ソフトボールなどの用具を貸し出している。
4. オリエンテーション・リーダー制度：上級学年の学生（留学生も含む）が、大学生活を始める新入生のために、導き手としての役割を担う制度である。学生自らの志願により、毎年全学で100名前後がこれにあたっている。トレーニングは、約1ヶ月学生部の計画によって行われる。また、この学生の多くは、オープンキャンパスの際、高校生のキャンパス案内係を努めている。
5. 学生会・工学部学生会、体育会、文化活動団体、オリエンテーション・リーダー功労者表彰制度：諸活動において中心となった学生を、卒業時の3月上旬に表彰している。平成13(2001)年度は、198名の学生が表彰される。

《点検・評価及び長所・問題点》

本学では、課外活動が、円満な人格完成のため、責任と規律を重んじる社会訓練のため極めて有効なものであるとその教育的価値を認め、学生には積極的に参加することを勧めている。そして、課外活動は、本来学生の自主性の発動によってなされるものであるから、大学としては、学内諸規則に則っている限り、学生の自主性を重んじ、学生ができるだけ自由に活動できるよう配慮している。

学生会、工学部学生会では、毎年盛大に大学祭を催し、学内のみならず学外からも好評を博している。新入生歓迎実行委員会や卒業祝賀実行委員会も、学生によって自主的に構成され、特色ある活動を続けている。学生による学生のためのアルバイト斡旋をするアルバイト委員会、諸施設に奉仕を続けるセツルメント会、52回を数える青山学院大学、47回を数える北海学園大学とのスポーツの定期戦、また仙台6大学野球などの活動またこれらに対する一般学生や同窓生とが一体となった応援など、課外活動は活発に個性的に行われていると言える。これらの活発な活動や課外活動を行った学生が就職してから忍耐力、意思伝達力、折衝力、協調性、決断力、適応力、行動力、リーダーシップの面で高い評価を得ていることは、課外活動を担当する組織の有効性をも評価する指標となろう。また、教員との協力関係も上記1などに見られるようになりかなり有効である。しかし、課外活動離れまた課外活動に対する学生の意識の変化は否めない。それに対する従来の組織機構の一層の充実と柔軟な対応への改善が迫られている状況にある。

《将来の改善・改革に向けた方策》

課外活動も質的に変化してきている。ボランティア活動など従来の正課教育とは切り離し考えられてきたものが正課単位として認める教育として導入されたり、またインターン

シップ制度の導入など、課外活動あるいは正課外活動は、正課教育とボーダレスになってきている。課外活動に対する学生の意識の変化、また課外活動（正課外活動）の質的变化に対し、柔軟に対応することが大学の組織に求められている。

学生部は、課外活動を指導助言する学生係と奨学金などを扱う厚生係とを組織の柱とし、問題によっては、2つの係が連携協力して、効率的に支援指導を行ってきたが、(a) これらの係の全学的立場に立った一層の充実と有効な連携、そして(b) ボランティアなど新しいものへの対応組織が必要となる。(a) については学生部案が学長宛提示されている。(b) については、現在学生部内で検討している。

(2) 大学院学生の学生生活への配慮

文学研究科

英語英文学専攻

《現状、その評価、改善への方策》

学生への経済的支援や生活相談などは大学院事務室がおよそ学部サービスに添って院生にも行われている。

院独自としてはティーチング・アシスタントの制度がある。大学教員公募の就職情報は大学院事務室で公開している。

ヨーロッパ文化史専攻

【学生への経済的支援】

奨学金その他学生への経済的支援を図るための措置の有効性、適切性

《現状の説明》

日本育英会の奨学金のほかに東北学院大学奨学基金を設けて成績優秀で経済的に勉学を続けることの困難な学生に対して1年間504,000円を貸与している。

ほかに地方公共団体及び民間団体の奨学金制度も随時掲示している。

ティーチング・アシスタント制度を導入し、博士課程後期課程の学生を対象に、1コマ4,000円の単価で、平均して2コマを担当させている。

《点検・評価及び長所と問題点》

日本育英会の奨学金は希望者全員が採用されることがない。

《将来の改善・改革に向けた方策》

貸与希望者にできるだけ多く貸与できるよう枠を拡大する必要がある。

【生活相談等】

学生の心身の健康保持・増進及び安全・衛生への配慮の適切性

《現状の説明》

本専攻は、年3回をめどに教員と学生が新入生歓迎会、忘年会、修了祝賀会を開催し、学生との懇談を密にしている。そのほかに演習単位で合宿を行ったりしている。

大学全体の組織としてカウンセリング・センターがあるが、院生の利用が少ないようである。

《点検・評価及び長所と問題点》

このような懇談会は、仲間同士のみならず通常の授業ではなかなか話し合うことがない教員とも話をする機会となり、親睦を深められ学生の精神的支援になることが多い。カウンセリング・センターについては、院生向けのPRが少ないようである。

《将来の改善・改革に向けた方策》

学部学生と同様に院生に対するカウンセリング・センターの存在を小冊子などによって宣伝していく必要がある。

【就職指導等】

学生の進路選択に関わる指導の適切性

《現状の説明》

本専攻は、取り立てて進路指導会を開いているわけではないが、随時指導教員が中心となって進路のことについて相談にのる体制をとっている。

後期課程の学生に対する研究者公募の案内は、適任と考えられる場合には推薦書を書き積極的に応募するように指導している。

《点検・評価及び長所と問題点》

本専攻の学生を対象とする募集がほとんどないことから、進路選択に関しては学生側からの要求に依存している。

後期課程の場合には、大学の研究者公募案内が必ずしも大学に来るとは限らず、教員が積極的に情報収集にあたっている。

《将来の改善・改革に向けた方策》

学部と同様に大学院の場合にも、進路を担当する専門部署を設けて、積極的に取り組む必要がある。

アジア文化史専攻

【学生への経済的支援】

奨学金その他学生への経済的支援を図るための措置の有効性、適切性

日本育英会奨学金の被交付者は、設置以来の5年間で博士課程前期課程21名、後期課程3名であり、社会人入学者が通例交付されないことを考えると、一般入学者の7割以上が交付を受けていることになる。また、育英会奨学金を交付されなかった院生に対しては、他の奨学金を紹介したり、ティーチング・アシスタントに採用したりしており、適切な措置が取られていると考える。ただ、海外調査などの場合は、学生の経済的負担が極めて大きく、年1回10日間程度のアジア地域渡航がせいぜいのところである。考古学・環境学などの分野では、今後アジア地域での現地調査が増えることが予想され、学生に対する旅費支援が緊急の課題となっている。

【生活相談等】

学生の心身の健康保持・増進及び安全・衛生への配慮の適切性

定期健康診断の義務づけ、カウンセリング・センターの利用など、学生の心身の健康保持には万全を期している。資料講読や入力作業による神経系統の疲労には特に留意しており、十分な休養と規則正しい生活を促している。また、後期課程全員と前期課程2年次の学生には、2名を定員とする個室を与え、プライバシーを守るとともに、研究作業に必要な静謐さが保持できるよう配慮している。安全面としては、合同研究室・資料室などの採光・調音・給湯などに十分配慮するとともに、夜間の開錠・施錠にも十分注意を払っている。健康・安全において学生に問題が生じた場合は、指導教員・専攻主任・事務職員が責任を持って対処することになっている。

【就職指導等】

学生の進路選択に関わる指導の適切性

進路選択に関わる学生の相談については、原則として指導教員が応ずることとし、必要に応じて選考主任・関連教員が加わることにしている。指導教員は、学生の能力・性格・嗜好を知悉しているはずであり、最も適切な方法であると考えている。現在までのところ、非常勤職員への就職は、教員の個人的照会によるものが多く、学生の自力によるものはほとんどない。多くの学生は、正規の試験による専門職常勤職員への就職を望んでいるが、相当に困難である。ただ、2名の前期課程修了者が、修了後1年をおいて市町村専門職員と高校教員に採用されており、学部卒業生との間には、やはり実力において相応の差があると判定される。教員としては、募集情報を鋭意収集するとともに、就職ガイダンスをほぼ日常的に実施しているところである。

経済学研究科

【学生への経済的支援】

奨学金その他学生への経済的支援を図るための措置の有効性、適切性

《現状の説明》

大学院の学生に対する奨学金制度としては、日本育英会奨学金、東北学院大学奨学金、その他の奨学金（地方公共団体などによるもの）がある。そのほかにティーチング・アシスタント制度も学生の経済的支援をその目的の一部としている。このうち、東北学院大学奨学金は平成 13(2001)年度において年額 504,000 円を無利子で貸与している。

《点検・評価及び長所と問題点》

本研究科における平成 13(2001)年度における奨学金受給者数は、日本育英会奨学金 7 名、東北学院大学奨学金 1 名である。在籍者数 (35 名) に比べ、受給者数が少ない主な理由は、社会人 (19 名) は給与所得者が多く受給資格に抵触することによる。

《将来の改善・改革に向けた方策》

大学院の学生から要望された図書などについては、可能な限り購入することになっているが、研究水準をより向上させるためには、特に後期課程の学生に研究費を補助する制度を設けることを検討する必要がある。

【生活相談等】

学生の心身の健康保持・増進及び安全・衛生への配慮の適切性

《現状の説明》

大学院の全学生に対して、毎年 4 月上旬に法定の健康診断を行っている。また、学生教育研究災害傷害保険に全学生が加入している（保険料は大学が負担）。学生の身体的な問題に対しては保健室が対応し、精神的な問題についてはカウンセリング・センターが対応している。保健室及びカウンセリング・センターは常時利用可能であり、必要に応じて校医の診断を受ける措置を講じている。

《点検・評価及び長所と問題点》

カウンセリング・センターを訪れた大学院（全研究科）の学生数は平成 11(1999)年度 4 名、平成 12(2000)年度 1 名、平成 13(2001)年 4 月から 12 月まで 1 名であり、相談内容は学業、心の健康、対人関係などさまざまである。本学のカウンセラーは、教員の中から適任者 (12 名) を厳選して任命しており、相談者に対して適切に対応している。また、大学院の教員は指導している学生のさまざまな問題に助言を与えており、これまでに大きな問題は発生していない。

《将来の改善・改革に向けた方策》

大学院の学生は、学部の学生とは異なる特有の問題を抱えることがあるので、教員の側から学生に相談事の有無などについて尋ね、相談に乗ることを制度的に行うことを検討すべきである。

【就職指導等】

学生の進路選択に関わる指導の適切性

《現状の説明》

学生の就職活動については、指導教員の助言の下で、学生本人が行っている。前期課程の学生の進路は後期課程進学、公務員、高校教員、自営業などであるが、近年の特徴的な傾向としては、税理士試験の受験科目免除の資格を得るために前期課程に入学した者が資格取得後に大学院卒業生（先輩）の人脈を利用して税理士事務所などに勤務する例が多く見られる。なお、大学の教員を志望する者のために、大学院事務室では他大学の教員採用公募の案内状を事務室で閲覧できるようにしている。

《点検・評価及び長所と問題点》

大学院学生の就職のために組織的支援は行っていないが、今後、大学院進学者が増加し民間企業などへの就職が増えるならば組織的支援が必要となろう。

《将来の改善・改革に向けた方策》

本学の経済学部経営学科では平成 13(2001)年度からインターンシップが開始され、初年度は成功裏に終了したが、大学院においてもこのシステムの導入を図り、産学の橋渡しの役割を果たさせることを検討する必要がある。

法学研究科

【学生への経済的支援】

奨学金その他学生への経済的支援を図るための措置の有効性、適切性

《現状の説明》

奨学金としては、日本育英会奨学金のほかに東北学院大学奨学金がある。奨学生は日本育英会奨学金が貸与されない学生から選考され、法学研究科学生には年額 504,000 円が貸与される。また、大学院生の奨学の意味も含まれているものとして、ティーチング・アシスタント（TA）の制度があり、法学研究科でも採用している。

奨学金のほかの財政援助として、大学院の学生が学会等での発表を行う際には旅費・宿泊費、ゼミナール合宿費に対する補助金制度がある。

さらに、大学院事務室は、高校の非常勤講師などのアルバイトを斡旋することもある。

《点検・評価及び長所と問題点》

大学院学生の多くは、親からの経済援助にできるだけ依存せず、経済的に自活しようとしている。そうした学生にとって、現在の奨学金制度ではまだ不十分であり、特に、授業料の負担が大きい。その結果、アルバイトに多くの時間を割かれるため、十分な研究時間が確保できない学生もいる。これからの大学院教育の拡充を考えると、学生の経済的支援の問題は、最大の問題の一つである。

《将来の改善・改革に向けた方策》

国家財政事情が苦しい中、日本育英会は存在そのものが再検討されている。こうした中、大学は、これまでのように、日本育英会に大きく依存した奨学制度を根本から見直さざるを得ない。今後は、民間の教育ローンの利用が中心となるはずであり、大学も金融機関と連携しながら、学生が利用しやすい制度を開発・整備していく必要がある。

【生活相談等】

学生の心身の健康保持・増進及び安全・衛生への配慮の適切性

《現状の説明》

本学の大学院は募集定員も少なく、在籍する学生も少ない。そのため、指導教員は、授業及び日常的な指導を通じて、学生と密接に接している。大学院事務室の職員も、学生との事務的接触を通して、学生の様子をうかがうことができる。定期健康診断の実施、保健室やカウンセリング・センターの利用といった制度的な整備はもちろんであるが、このような教員、事務職員との日常的接触を通じて、学生の心身の健康状態への配慮ができることこそが、本学大学院の特徴であろう。特に法学研究科は、学生の数が最も少なく、今述べたことが最も当てはまる研究科である。

《点検・評価及び長所と問題点》

本学における大学院学生と教員や事務職員の交流・接触の深さは、学生の心身状態把握に有効に機能している。その点、1年前から、大学院事務室と大学院学生の共同研究室が別の建物に分かれてしまったが、それが良かったかどうかは疑問である。

《将来の改善・改革に向けた方策》

学生の心身の健康状態の把握という点からいえば、特段の事情がない限り、大学院事務室と大学院学生共同研究室は同じ建物にある方が望ましい。

【就職指導等】

学生の進路選択に関わる指導の適切性

《現状の説明》

法学研究科は学生数が少なく、学生と指導教員との関係が密接である。学生の進路選択についても、指導教員は学生一人ひとりの志望を知っており、必要に応じて適切なアドバイスを行っている。具体的な就職指導や就職情報の提供などについては、就職課を通じて行われる。しかし、そこでのサービスは大学院生だけを対象にしたものではなく、学部学生と同じである。

《点検・評価及び長所と問題点》

法学研究科における学生と教員との密接な関係は、学生進路指導においても有効に機能している。就職課によるサービスも、学部学生と同じとはいえ、全体として充実している。

《将来の改善・改革に向けた方策》

もし、これから大学院の学生数が急増すれば、現在のような教員と学生との密接な関係を維持することは難しくなるであろう。かわって重要性を増すのは、就職担当部局のサービスである。大学院教育の拡充を考えると、これからの就職担当部局は、学部学生だけでなく、大学院修了者を念頭においた就職先も積極的に開拓する必要があるだろう。

工学研究科

【学生への経済的支援】

奨学金その他学生への経済的支援を図るための措置の有効性、適切性

《現状の説明》

奨学金の貸与、奨学金を受ける大学院生の実態について記した後、経済的理由により、大学院進学を断念することがある事実を説明する。

《点検・評価及び長所と問題点》

高額な納付金は大学院生の生活を圧迫している可能性が高い。一部は、TAなどの制度により還元している。経済的援助に関しては、今後ともに充実を図る必要がある。

《将来の改善・改革に向けた方策》

TA制度のさらなる充実、成績優良学生が大学院進学を可能にするようなシステムの構築を、全学的課題として検討する必要がある。

【生活相談等】

学生の心身の健康保持・増進及び安全・衛生への配慮の適切性

《現状の説明》

工学研究科においては、指導教員と大学院生が極めて密接な関係を有している。教員の指導によるところが大きい。しかし、問題によっては、教員以外の適切な職員が対処する必要がある場合がある。例えば、教員との意見齟齬などの場合である。これらの問題に対しては十分とは言えない。また、健康管理に不可欠な食事などの提供も十分とは言えない。

《点検・評価及び長所と問題点》

指導教員あるいは専攻教員との密接かつ適切な指導のもとに、大学院生活が営まれている。しかし、組織としての対応にはなお一層の充実が求められる。

《将来の改善・改革に向けた方策》

学部生に対する指導と同様のことであるが、学生の悩みは多様化しており、経済的問題ばかりでなく精神的な問題を持つ学生が増加している。これらの問題を教員の努力だけで処理することは困難であるので、組織的な取り組みが必要である。本部には、これらの問題に対応するカウンセリング・センターが設けられているが、多賀城キャンパスでも分室の設置を要望していきたい。

【就職指導等】

学生の進路選択に関わる指導の適切性

《現状の説明》

大学院生の就職については、就職部とともに専攻の教員が大きな役割を果たす。本人の適性に応じた会社の選択については、指導教員の果たす役割が大きい。現時点では、大学院生の就職はほぼ 100%である。

《点検・評価及び長所と問題点》

就職率は 100%であるが、大学院生の希望にかなった就職先を得ることは難しい。各専攻ともに、大学院生を優先する就職指導を実施している。しかし、大学院生の方が不首尾に終わるケースも少なくない。このため、大学院生に対して、就職に関する適切かつ客観的な指導体制をとることが必要になる。

《将来の改善・改革に向けた方策》

前期課程修了の学生に対する就職指導については、適切かつ客観的な指導を就職課が実施することにより改善される。しかし、博士課程修了学生の就職先に関しては、いまだ困難な場合が多く、工学研究科の課題として、積極的に取り組むべき問題である。現時点で有効な方策を見出すことはできないでいる。

人間情報学研究科

【学生への経済的支援】

奨学金その他学生への経済的支援を図るための措置の有効性、適切性

《現状の説明》

本研究科の現役学生は日本育英会又は本学独自の奨学制度を受けることが多いが、社会人学生は在職であるから奨学生の対象にならないことが多い。大学院にはティーチング・アシスタントの制度があり、教育活動の中でも実験・実習・調査などの時間に補助業務を手伝うことで経済的支援を受ける制度である。経済的面とともに教育活動に参加することで、学習する機会も与えられている。他方、在学中にコンピュータの操作に熟達して、他の企業に指導に行つて相当の高収入を得ている学生もいる。これは直接の援助ではないが、修得した技術を行使する学生の例である。

《点検・評価及び長所と問題点》

年齢的に見て大学卒業者が完全に親の仕送りで大学院生活を送るということは今日では珍しい。一般には奨学金と多少のアルバイトによる収入で生活している。したがって、アルバイトに費やす時間が多いほど、学業に専念する時間が少なくなる。博士課程の学生の場合も同じことで、家族の生活を支えている学生であれば、社会人でも奨学金が得られたり授業料の減免の制度が受けられれば大いに助かるものと思う。

《将来の改革・改善に向けた方策》

実験・実習を主とする理系の学生は、アルバイトをする時間的余裕は少ない。将来は大学院博士課程の前期・後期課程を問わず、また現役学生と社会人学生とを問わず、すべての学生が学業に専念できるように奨学生の増加策を講じる必要がある。

【就職指導等】

学生の進路選択に関わる指導の適切性

《現状の説明》

大学院では特別に就職の指導はしていない。主・副指導の教員が個人的に相談に乗り、就職に関する情報を提供したり励ましたりはするが、就職先を決定するのは学生自身である。社会人学生は課程を修了するとともに完全に職場に復帰する。教員の専修免許を取得した学生は教員に、調査の技術を得意とする学生は調査会社（リサーチセンター）に、コンピュータの得意な学生はより高度な技術を行使する職場に就職するように、就職する分野は多様である。

《点検・評価及び長所と問題点》

これまで本研究科は就職に対する特別指導はしていない。基本的には学業・研究に専念

することで2～5年を経て修了している。幸い、社会人の学生が多かったので、勤務先に復帰してさらに昇進していく傾向が見られたが、しかしいつまでもこのような状況が続くとは思われないので、本研究科としても就職説明ないしは開拓に取り組むことを検討する必要があると思われる。

《将来の改革・改善に向けた方策》

今日、大学院は研究者の養成だけが目的ではない。ほかに高度な職業人の養成もあれば、大学院を余暇利用の現代的教養修得の場と考える人も出るだろう。現役学生、社会人学生、定年退職者、主婦などの広い分野からの進学者たちがさまざまな目的をもって進学することを予想すれば、種別化した大学院の体制を確立することは、すなわち大学院の改革は緊要な課題と言えよう。