

## 特集

# 未来を切り拓く学生たちの挑戦支援

— 奨学金・助成金受給対象者における成長実感と今後の課題 —

安原 壮一・松本 清  
真田 樹義

### 要旨

「+R 校友会未来人財育成奨学金」および「学びのコミュニティ集団形成助成金」は、学生の課外自主活動および正課と課外の枠を越えた団体・個人の取り組みへの支援を目的とし、本学の包括的学習支援策の一つとして定着してきている。本稿では、これらの奨学金・助成金の出願・採用状況および受給対象者の成長実感や正課の成績評価、キャリアとの関係について検討し、本制度を高度化させるための課題と展望を提案する。

奨学金を受給している学生は、対象活動を通じて成長実感を持っており、正課と独立した付加的な活動をおこなっていることが確認できたことから、本学奨学金・助成金が「学生の学びと成長」に寄与することが示唆された。就職活動への影響に関しては、著名249社就職率が奨学金受給者において有意に高い値を示した。今後は、学生の活動支援に一層重点を置き、潜在層の掘り起こし、成長実感の評価方法の確立、外部資金獲得等の課題に取り組む必要がある。

### キーワード

成長支援、学生、職員、学園創造、地域連携、SDGs

## 1 はじめに

### 1.1 奨学金・助成金の導入経緯と目的

本学の奨学金・助成金制度は、経済的に修学が困難な学生をサポートする「経済支援型奨学金」と多様な活動に取り組む学生をサポートする「成長支援型奨学金」に大別される（図1）。前者のうち、日本学生支援機構や民間奨学財団の奨学金・助成金には、返済義務のある貸与型と返済義務のない給付型があり、特に貸与型の奨学金は、国際社会では「教育ローン」に分類されている（今野 2017, 白川 2012）。立命館大学経済支援給付奨学金などの、本学独自の経済支援型奨学金は給付型である。

一方、後者の成長支援型奨学金もまた給付型で、学生の活動の種類によってさらに4つに分けられ、①正課での成長を支援する奨学金、②海外留学に関する奨学金、③難関分野資格取得への

挑戦を支援する奨学金、④課外自主活動での成長を支援する奨学金がある。④は学生部が所管する成長支援型奨学金・助成金制度であり、さらに個人を対象とする3種と団体を対象とする2種がある。

「アスリート・クリエイター育成奨学金」は、スポーツや文化・芸術・学術の分野で既に高い実績のある学生を対象とし、「課外自主活動団体助成金制度」は既存のクラブ・サークルを対象としている。一方、「+R 校友会未来人財育成奨学金（以下、+R 校友会とする）」「学びのコミュニティ集団形成助成金（正課外自主活動）（以下、学コミュとする）」は、既存のクラブ・サークルにはない課外自主活動を希望する個人または新規のグループを対象とし、「学びのコミュニティ集団形成助成金（正課外プログラム）（以下、正課外プログラムとする）」は個人の学生に対して、新しい課外自主活動に取り組むきっかけを提供するための制度である。

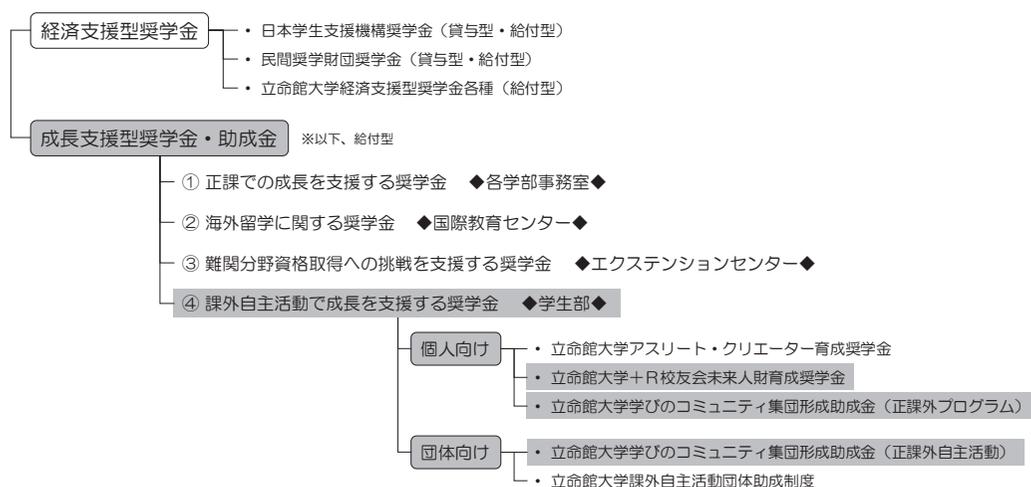


図1 学生部所管の成長支援型奨学金・助成金制度の位置づけ

他大学では、経済支援型の奨学金を中心に、学業優秀者や優れた研究実績・課外活動成績を取めたものを支援する奨学金・基金制度などを運用しているが、本学が運用している成長支援型奨学金・助成金制度のような、今後の取り組みを対象とし、それまでの活動実績や目標の具体性、実現可能性をもとに評価し、支援する制度はあまり例がない。本学の制度と似た事例として、米田吉盛教育奨学金（神奈川大学）、チャレンジ育英制度（文教大学）、溝口奨励金（神戸学院大学）など数例はあるが、国内の大半の大学で運用されていない制度であるといえる。

本学の奨学金・助成金制度の基本的枠組みは、1999年度全学協議会において総合学生援助政策の一環として打ち出され、入学試験成績優秀者特別奨学金、西園寺育英奨学金、海外留学に関する各種奨学金、課外活動に対する研修支援金や奨励金など、学生の多様で高度な「学びと成長」を励まし、支援する事を目的とする育英奨学金制度の大幅拡充がなされ、運用されてきた。

2010年度の全学的な奨学金政策・制度の見直しの中で「育英・多様能力伸張を目指した制度」の創設が提起され、「成長支援型奨学金・助成金制度」を構成することが決められたが、具体的な制度に落とし込む過程は、かなりの困難を極めた。従来、奨学金は「結果（経済支援：世帯年

取・急変事由等、表彰制度：試合結果等）」に対して給付をされるものが一般的であり、学生の「成長過程（プロセス）」に対して、大学側がどのように評価・順位付けし、奨学金を給付するかについては、学内でも様々な議論があったためである。学生部では「成長支援型奨学金・助成金制度」を公平性の保たれた制度とするために、学生の実現したい活動・目標に対して「具体性および実現の可能性」を客観的に把握するための選考内容（出願願書の項目立て、面接の選考方法等）や選考体制（学生部役職者に加え、各学部の学生主事も選考メンバーに含める等）に留意をし、2012年度より運用を開始した。

学生部が所管する奨学金・助成金は、「学びの立命館モデル関連奨学金（以下、成長支援型奨学金・助成金）」と「経済支援型奨学金」であるが、本稿では学生の課外での成長過程（プロセス）を支援する成長支援型奨学金・助成金のなかでも、個人を対象とした「+R 校友会」「正課外プログラム」と、団体を対象とした「学コミュ」にスポットを当てる（真田 2017）。

本稿の目的は、「+R 校友会未来人財育成奨学金」および「学びのコミュニティ集団形成助成金」の出願・採用状況および受給対象者の主観的な成長実感や正課における成績評価、キャリアとの関係について検討し、2030年を見据えた学園の「R2030 基本構想」で掲げる学園像・人間像を実現させる一策として、あるいは未来を切り拓く学生の挑戦支援として、奨学金・助成金制度をさらに高度化させるための課題と展望を提案することとした。

## 1.2 奨学金・助成金の概要

### (1) +R 校友会未来人財育成奨学金（成長支援）

本奨学金は、明確な活動目的と計画性を有し、様々な社会問題の解決に資する個人での正課外の自主的な活動を支援する制度である。前身となる「+R 個人奨励奨学金」（2012～2016年度運用）は、+R 校友会と同様に「正課の枠にとらわれない学外のフィールドでの特徴的な取り組み」を対象として運用してきたが、より正課に近い活動についても対象とすべく、2017年度より教育学部が新設した「+R Challenge 奨学金」にその予算を移管し、「正課の枠にとらわれない学外のフィールドでの特徴的な取り組み」は、立命館大学校友会の未来人財育成基金を原資とした「+R 校友会」に再編した（表1）。

+R 校友会の大きな特徴は、①学力基準の撤廃（ただし、卒業・修了の強い意思を有していることは条件）、②大学院生前期課程も選考対象として追加、③踏み出し支援制度の新設（低回生等の活動実績は有していないが、高い意欲を有し、計画に実現性があると判断される取り組み）、④校友会との連携を強化する為に、選考委員会の委員に校友（役員、RFS（立命館未来サポーター）リーダーズ等）が選定されている等である。

表1 +R 校友会と +R Challenge との比較

| 名称   | +R 校友会未来人財育成奨学金（成長支援）                         | +R Challenge 奨学金                                 |
|------|---|--|
| 目的   | 学外との関わりの中で、社会への還元性をもった目的を達成するための活動に取り組む学生を奨励。 | 学部等での学習を通じて、問題意識を持ち、それを発展させて学習テーマを追求しようとする学生を奨励。 |
| 対象   | 学部生および大学院生（前期課程）                              | 学部生  |
| 給付金額 | 1. 踏み出し支援 10万円<br>2. 高度化支援 10, 20, 30万円       | 15万円   |

## (2) 学びのコミュニティ集団形成助成金（正課外自主活動）

本助成金は、正課外活動を行う複数の学部学生で構成する団体の活動経費を一部助成することにより、自主的に取り組む学習活動を支援する制度である。学部生3名以上の「団体」による正課外の自主的な活動のうち、① 学内外のコミュニティ形成を促進する活動、② 本学の教学理念を活かして社会の要請に応える活動、③ 本学の教育課程の目的を達するための活動を支援対象としている。2012年度以降、運用を継続している制度である。

## (3) 学びのコミュニティ集団形成助成金（正課外プログラム）

本助成金は、本学が実施する単位取得を目的としない活動の参加費用の一部を補助することで正課外プログラムへの参加を奨励し、学びと成長を促進する活動を支援する制度である。2017年度から運用を開始したばかりの助成金である。

## 2 出願・採用状況および採用学生への効果

### 2.1 出願・採用状況

+R 校友会の出願者数は、2016年度が100人、2017年度が84人であった（図2）。また、学コミュの出願団体数は、2016年度が57団体、2017年度が45団体で、2017年度の出願数は前年度に比べ、+R 校友会が16名、学コミュが12団体減少した。出願数に対する採用率は、+R 校友会は、2016年度が59.0%、2017年度は59.5%であった。また、学コミュは、2016年度が66.7%、2017年度は75.6%で、2017年度は学コミュの採択率が8.9ポイント増加した。

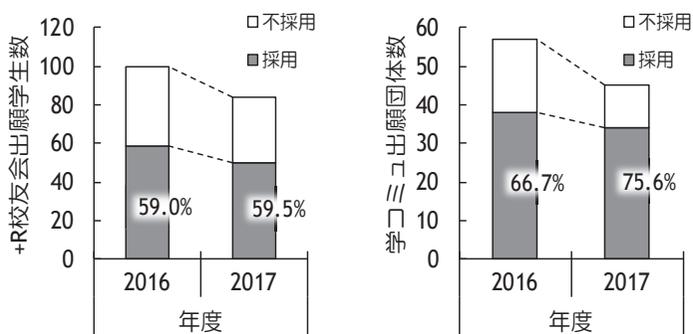


図2 +R 校友会出願学生数（左）と学コミュ出願団体数の推移（右）（2016～2017年度）

### 2.2 成長実感（学びと成長）

+R 校友会では、受給者に対し成果報告書の提出を義務づけており、そのなかで奨学金受給前後の成長度合いについて、受給者の成長実感をアンケート形式で集約している。「主体性・行動力」、「自己分析力」、「規律性」、「ストレス・コントロール」、「目標設定力・計画力」、「達成力」、「情報収集・発信力」、「伝達力」の8項目を1～5点の5段階で自己評価し、成長度合いを可視化するものである。以下に、2017年度受給者のアンケート結果を示す。

2017年度受給者の自己評価では、全項目において受給前よりも受給後の数値が高くなってお

り、受給者は全項目で成長実感を得ていると考えられる(図3)。最も高い評価となったのは、「主体性・行動力」であり、自ら主体的に学ぶ力を涵養することに本奨学金の優位性があることが伺える。また、受給前後で得点の伸びが大きかったのは、「伝達力」と「情報収集・発信力」であった。学内外関係者(地域住民、自治体、他の学生等)との関わりを持ちながら活動を展開している学生が多く、関係構築や自分の活動を理解してもらおう努力の中で、こういった力量が形成されていったと考えられる。

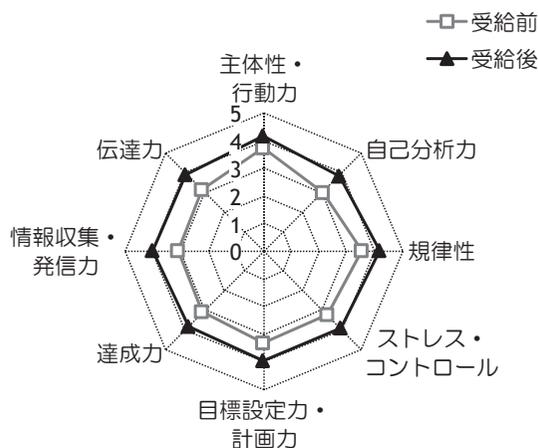


図3 活動を通じた自己評価(5段階)(2017年度)

8項目の自己評価から見た学生の成長実感として、自己評価の高かった学生は、本奨学金を受給したことにより活動の幅が広がり、そこで得た経験に対する満足度が高かった。これまで「教わる」ことが中心であった学びから、自ら考え行動したことに対する意見やときには批判を受けるといった経験を通して、新たな学びに繋がっていくことで今後の活動や進路を再考するきっかけとなっている。

受給後の自己評価の平均は4.11であったが、自己評価4.50以上と高かった学生は、イベントや勉強会等(例えば、立命の家inいばらき、立命館大学杯子ども将棋大会、学内で畑の開墾)、周囲の関係者を巻き込んだ大規模な活動で本奨学金を活用しており、本奨学金が経済的な制約を取り除く契機となっていたと考えられる。これに対し、自己評価が3.00以下と低かった学生の場合は、卒業研究等の影響で当初計画していた活動をうまく進めることができず、目標達成に至らなかったと自己分析していた。

成果報告書の記述の中には、「奨学金のおかげで、金銭面の不安が少なくなり、自身の活動に集中することができた」、「この奨学金制度について、院生になるまで存在を知らなかった。一歩踏み出すことを後押ししてくれる良い制度だと思うので、ぜひより多くの立命館生に知ってもらいたい」等、本奨学金や校友会に対する感謝や、本奨学金の今後の発展を望む意見・要望が多数見受けられた。

### 2.3 キャリアへの効果

就職活動においても、「活動で得た経験が活きた」とする学生の声は多く、実績の一例として、

民間企業へ就職した +R 校友会・学コミュ受給学生のうち 2016 年度では 44%、2017 年度では 37% の学生が、著名 249 社（日経平均採用銘柄 225 社および学生人気ランキング企業 24 社をもとに大学通信『キャンパスキャリア』に掲載される企業）への就職を決定している。なお、本学キャリアセンターでは民間企業就職者に占める著名 249 社決定者の割合は約 20% であり、30% を目標値としている。

奨学金受給者と受給者以外の学生の著名 249 社決定者の割合については、カイ二乗検定で分析を行った。その結果、2016 年度は著名 249 社就職率が奨学金受給者において統計的に有意に高い値を示したが（奨学金受給者：43.7%、受給者以外：26.8%、カイ二乗検定値 = 8.54、 $p=0.0035$ ）、2017 年度ではその傾向は認められるものの有意性は認められなかった（奨学金受給者：37.1%、受給者以外：25.8%、カイ二乗検定値 = 2.20、 $p=0.14$ ）（図 4）。この結果の原因に関しては、2017 年度の出願者数および採用率が影響している可能性が考えられる。図 2 を見ると 2017 年度は、出願者数の全体的な減少と学コミュ採択率の増加が認められる。したがって今後は、奨学金・助成金の出願者数のさらなる増加に向けた広報活動の強化が望まれる。

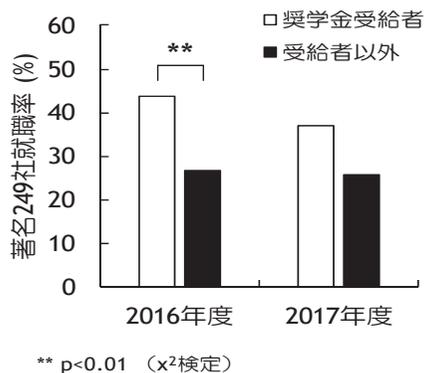


図 4 +R 校友会および学コミュ採用学生の著名 249 社への就職率（2016 年度～ 2017 年度）

#### 2.4 正課への効果

成長支援型奨学金の正課への効果を検討するために、2017 年度 +R 校友会採用学生 50 人のうち、採用前後の GPA（正課における成績評価）の比較が可能な 18 名（2・3 回生、休学者を除く）を対象として、2016 年度後期～ 2017 年度後期の 3 セメスター分の単年度 GPA の推移について分析を行った。

全学部生の同時期の GPA の平均値は 2.6～2.8 であったのに対し、+R 校友会採用学生は 3.3～3.5 で推移していた（図 5）。+R 校友会採用学生の GPA に関して、一元配置分散分析を行った結果、2016 年度後期・2017 年度前期・2017 年度後期の間に有意差は認められず ( $F(2,51) = 0.24, p=0.79$ )、採用前から採用年度にかけて GPA は変化していないことが示された。したがって、+R 校友会に採用されてその活動に励んだことは、正課の学びの妨げにはなっておらず、正課・課外での活動をそれぞれ独立して実施できていると考えられる。

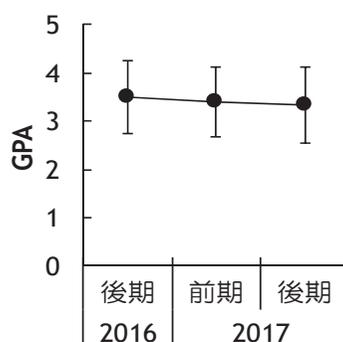


図5 +R 校友会受給学生の GPA の推移 (2016 年度後期～2017 年度)

## 2.5 まとめ

本奨学金・助成金の受給学生は、対象の活動を通じて、「主体性・行動力」、「自己分析力」、「規律性」、「ストレス・コントロール」、「目標設定力・計画力」、「達成力」、「情報収集・発信力」、「伝達力」の8項目すべてにおいて成長実感を持っており、正課の学びを妨げず正課と独立した付加的な活動を行っていることが確認できたことから、本奨学金・助成金が「学生の学びと成長」に寄与することが示唆された。また、就職活動への影響に関しては、2016年度は著名249社就職率が奨学金受給者において有意に高い値を示したが、2017年度ではその傾向は認められるものの有意性は認められなかった。2017年度は、奨学金出願者数の減少が認められることから、今後は出願者数の増加に向けた広報活動の強化が望まれる。さらに今回は、本制度の効果について主観的側面と客観的側面を複層的に分析するまでには至っておらず、今後は「成長調査プロジェクト」とも連携しながら、全体の傾向について更なる分析・検討が必要であると考えられる。

## 3 最新の事例紹介

### 3.1 事例1 (立命の家 in OIC)

本企画は +R 校友会受給学生が取り組んでいるイベントで、「小学生が大学生と一緒に体験参加型の学習活動を行い、普段の学習環境とは違う学びの場を提供することによって、将来大学進学を目指すきっかけとし、日頃の学習へのモチベーションを高める機会のひとつとしてもらう。また大学としても、近隣の方に大阪いばらきキャンパス (OIC) への理解を深めてもらう一助となること」を目的に掲げ、2015年度から毎年度開催している。2017年度は参加者数も過去最高となり、参加した小学生からは、好意的な声が多く寄せられており、地域連携の取り組みとしても継続して開催され、地域の小学生にとって馴染みの企画となりつつある。また、学生にとっても、事前の企画立案や広報、当日の企画実施にあたり、小学生に教えることによりコミュニケーションの難しさを実感し、次はより楽しい企画にしたいといった意欲の向上など成長が見られる企画となっている。

学生オフィスの担当職員は、学生組織による実行委員会と約半年前から定期的な打合せを行い、「日程調整」、「企画内容のブラッシュアップ」、「大学施設・備品利用方法」等についてアドバイスを適宜行い、実行委員会が主体的に企画を実施できるようサポートを行っている。

### 3.2 事例 2 (Sustainable Week)

本取り組みは、学コミュ採用団体の Sustainable Week 実行委員会が取り組んでいるイベントであり、「学生同士が連携し、主体的に社会課題の解決に取り組む次世代型キャンパスモデルの構築を目指す」を目的に掲げ、2017年10月に初めて開催された。びわこ・くさつキャンパス(BKC)を“小さな地球”と捉え、国連によって採択されたSDGs(Sustainable Development Goals、持続可能な開発目標)をBKCにおける1万人規模の社会問題にアレンジし、企画趣旨に賛同した28の学内所属の学生団体が、それまで培ってきた技術や個性を活かし、SDGsの17個の達成目標と照らし合わせながら考えた企画が行われた(表2)。また、学内機関とも連携し、リサーチオフィスのCOI(Center of Inovation Program)企画である「運動フェスティバル」および国際平和ミュージアムの「世界報道写真展2017」も同時開催とした。立命館学園環境報告書(Vol.7, 2017年9月発行)にも開催予定の企画として掲載されている。

表 2 Sustainable Week の活動目標

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>①学生が自分自身、所属組織の持続可能について深く考え、自己表現する機会の提供</li> <li>②立命館大学 BKC から社会課題解決に向けた提言、および市民に SDGs の普及を促す</li> <li>③時代、社会、人の変化に対応できるサステイナブルキャンパスの実現</li> </ul> |
|--|

また、滋賀県・草津市・近江八幡商工会議所・立命館地球環境委員会等から後援を得て開催され、日本初の学生主催・SDGs 体験型イベントとして広く注目を集めた。2017年度は初開催ながら、学内所属団体20団体、約500名もの学生が趣旨に賛同し本イベント企画側に参加し、さらに近隣住民を含め約2,300名の企画参加者を動員した(図6)。2018年3月には、朝日新聞社主催「第1回大学SDGs ACTION! AWARDS」で、95件の応募の中、本実行委員会の取り組み「宗教の違いを超えて食べることができるSDGsカレーの開発」がグランプリを受賞している。

学コミュアドバイザー教員と学生オフィスの担当職員は、実行委員会メンバーの学生と開催の半年前から随時ミーティングを行ってコミュニケーションを図り、「企画内容のブラッシュアップ」、「大学施設・備品利用方法のアドバイス」、「学内関連部署・教員への紹介」、「後援候補企業・自治体への紹介」等の協力を適宜行い、本イベントの実現・高度化のサポートを行っている。

A)空を感じよう(10/1)



B)Technology を感じよう  
(10/1~10/3)



C)草津養護学校による  
イベント見学(10/6)



D)バルーンリリース  
(10/10)



図 6 Sustainable Week 2017 開催時の様子

### 3.3 事例 3 (大船渡まちづくりプログラム)

本プログラムは、学生部主管の正課外プログラムである。本学と連携協定を締結している岩手県大船渡市でのフィールドワーク(東日本大震災後のまちづくり学習)を通じて、正課外活動へ

の参加促進や新規の学びのコミュニティ形成を目的としている。初開催となった2017年度は12名を、2回目の2018年度は16名の学生を派遣している。2回の開催では、学部・回生にこだわらず様々な学生が参加しており、学部・回生を超えた有意義な交流が行われている。

プログラム担当教員および学生オフィスの担当職員は、助成対象プログラムへの参加が一度の体験に留まらないよう、新たな活動への広がりやコミュニティ形成への「きっかけ」を与える支援を継続して行うため、事前学習および事後学習の実施や成果報告書の提出といった「学びと成長を促進する支援」を同時に実施している。

## 4 課題と今後の展望

### 4.1 活動支援へのシフト

本奨学金・助成金を運営するうえでの担当職員の業務は、募集方針の提案、応募・出願書類の受付、出願条件の確認、書類・面接審査、他奨学金・助成金との併給条件のチェック、採用者の確定、経費精算・成果報告等である。年間を通じた業務であり、特に業務負担の大きい時期は、「募集・採用」段階である4～7月と「経費精算・成果報告」段階の2～3月である。

特に選考時の「正課・正課外活動の判別」、「併給条件の確認（活動目的が同一の場合は併給不可等）」には多くの業務時間を割いている状況にある。それぞれ抽象的かつ数値化された判定基準がなく、複数の教職員による選考委員会なかで内容を確認する必要もあるため、非常に手間と労力がかかっている状況は、今後改善が必要である。また、学コミュは助成金である性格上、使用が不明瞭もしくは、不適切な経費については助成金対象外とし、活用できなかった助成金については戻入を義務付けている。そのため採用団体すべての経費について職員側でチェックを行っており、こちらにも相当な労力を要している。

しかしながら、これからの大学職員は「事務」だけでなく、学生の学ぶ意欲を引き出したり、人間関係形成力を身につけさせたりする能力を開発する必要がある（福島 2011）。採用・経費処理といった業務はスリム化を図り、活動内容の高度化支援に職員自ら積極的に関与することが、理想的であると考えられる。

その際の具体的な支援としては、①過去の活動事例、学生が興味を示している分野の最新動向等の紹介・アドバイス支援、②活動を学内で展開したい場合、学内関係部課との調整・橋渡し、③学外で展開したい場合、学外関係者（地方公共団体・民間企業等）との調整・橋渡し等が挙げられる。学生オフィス職員がこれらの調整役を担うことで、学生の活動時間の効率化や、前述の最新事例で取り上げたような活動内容の高度化が実現すると考えられる。

このような学生支援業務は、職員サイドとしても自分の業務能力の向上や人脈形成等につながる取り組みとなり、結果的には学生・教職員双方にとって「活動の効率化」「事務能力・人間力の向上」が期待できる。学生との関わりによって養成される職員の能力・力量は、コミュニケーション力、目的・目標設定と問題解決力、マネジメント力、リアルな学生実態把握であることがわかっており、職員として必要な能力向上を学生支援の中で実現させることが期待できる（辻井ほか 2007）。また、個々の学生の挑戦したい気持ちや内容をできるだけ正確に受け止め、考え方や進め方などを整理し、活動の高度化につながる“ヒント”を提示しようと努めることは、コー

チング力（対話力）の向上につながると考えられる。

#### 4.2 成長度合い評価方法の確立

奨学金受給者の受給前後の成長度合いについて、現状では、前述の 8 項目の自己評価に基づいて、成長度合いを検証している。全項目とも受給前より受給後の方が成長したと感じており、このことから本奨学金・助成金を活用した活動を通じて、多くの学生が主観的に自己成長を感じていることが確認できる。一方で、受給前よりも受給後の方が数値が下がった学生も数名おり、すべての学生にとって成長実感に寄与する制度となっていないのが現状である。

本アンケートでは 8 項目の評価指標で成長度合いを計測しているが、それらの項目が適切であるか、また十分であるのかを確認することも必要である。今後は、現在進行中の「成長調査プロジェクト」と連携を図り、さらに多様な学生の成長度合いを検証できるシステム構築が必要であると考えられる。

#### 4.3 潜在層の掘り起こし

学生部では、2020 年に向けて正課外活動への参加率の割合を全学部生の 90% に引き上げる目標を掲げているが、ここ数年 70% 前後で推移しており、今後どのように参加率を向上させるのかが課題となっている。参加率を向上させるためには現在参加していない「潜在層」の掘り起こしが必須であり、そのための具体的な施策として、+R 校友会や学コミュ、正課外プログラムは有効であると考えられる。現状においては、+R 校友会や学コミュの受給者の多くが元々正課外活動に参加しているが、潜在層の参加も増加しており、プログラムの充実化を図りつつ、今後も取り組みを継続する必要がある。

正課外プログラムは 2017 年度から開始された制度ではあるが、すでに他部課のプログラムに助成して運用された実績も積み上げており、「全学の既存枠組みをうまく活用する」、「学生部の業務負担を極力軽減し、他の新規事業展開等の業務に学生オフィス職員が関われる体制を整備する」という観点のもと、他部課運営プログラムとの連携を増やし、正課外プログラム自体の規模を拡充していく必要がある。

また、Sustainable Week の事例から、学生にとって「SDGs」が活動の“きっかけ”となることが示されていることから、2018 年度の +R 校友会・学コミュの募集要項や出願書類には、SDGs を活動内容と関連づける要素を取り入れることで、学生の出願を後押し・支援するツールとした。今後は、このような学生にとってきっかけとなるツールも最大限活用しながら、潜在層の掘り起こしを追求したい。

これらの取り組みは、学生に自分たちが行っている活動が自身の成長だけに留まらず、社会貢献・世界の課題解決に寄与していることを認識させることにつながり、立命館憲章に掲げている人間育成の実践を可能にする。また、世界の大学、日本の大学、官庁、民間企業等でも SDGs の活用は進んでおり、立命館憲章と SDGs の理念の親和性を踏まえると、学生の成長に繋げるだけでなく、本学の社会的責任を果たすツールとして、成長支援型奨学金・助成金制度のなかで SDGs を活用した支援活動を展開させていきたい。

#### 4.4 学園課題の解決・キャンパス創造の推進から学生と教職員との協働へ

本学では全学協議会を設置し、大学を構成する全ての構成員による自治という「全構成員自治」の考え方にに基づき、大学を構成する学部学生、大学院生、教職員および大学側（常任理事会）が、教育・研究、学生生活の諸条件の改革・改善に主体的に関わる仕組みを持っている。2018年度開催された全学協議会では、学生側から「存心館の改修やBBP（Beyond Borders Plaza）の設置など、学生が新たな施設についての要望を意見し、それらを反映する機会やコミュニケーションが十分でなかった事例も存在する」との意見が出され、学園課題解決における学生－教職員間のコミュニケーション不足が課題として提示された。

2009年に実施されたキャンパス整備学生スタッフ制度は、学園課題を学生に投げかけて学生に参加・参画してもらい、学園課題解決を実現した事例であり、「BKC ランチストリート（店舗によるキャンパス内弁当販売）」は当該制度の成功事例の一つである。当時のキャンパス整備学生スタッフ制度の募集時には、いくつかの学園課題を募集用紙に記載し、その課題解決に取り組む意欲のある学生が応募していた。当時もBKCの食堂の混雑は深刻な問題となっており、この課題の解決に向けて採用された学生スタッフと学生オフィス・管財課職員がチームを組んで解決策を模索し、実現したのがランチストリート整備事業であった。2018年度現在も、ランチストリートは継続し店舗数を徐々に拡大しながら、BKC食堂の混雑緩和に大きく貢献している。

こういった取り組み事例を参考に、学生が中心となって学園やキャンパスの課題解決を図る活動に対しても、本奨学金・助成金の積極活用が考えられる。現在、学園はR2030基本計画を立案している段階にあるが、2018年度開催された全学協議会でも新たな学園課題―応援文化の醸成、駐輪場環境の整備、食環境の整備等―が具体的に提示されている。これらの課題解決や学園ビジョンの実現手法を学生・教職員がチームを組んで企画・立案するなかで、共に成長できるような枠組みとなれば、本奨学金・助成金の趣旨にも合致する。具体的には、募集要項に上記の課題解決立案を対象とする活動内容に追加・明記することで、それらの課題解決立案者の活動経費として奨学金・助成金を付与するようなイメージである。

#### 4.5 外部資金の更なる獲得

+R校友会や学コミュは、既存のクラブやサークルだけでなく、これからの挑戦を目指す個人・団体に助成しているところに“意義”があると言える。例えば、「株式会社（＝既存の団体）」と「ベンチャー企業（＝+R校友会や学コミュの制度）」とでは、支援の仕方が異なるのは当然であり、ベンチャー企業育成＝新しい学生成長支援の形という点が本奨学金・助成金の特徴とも言える。現に+R校友会については原資を校友会より助成いただいており、上述してきたような課題解決・今後の展望を実現することで、さらに学生の成長・社会貢献が明確になる制度となる。制度の透明化・高度化を実現することで、校友だけでなく、父母ならびに民間企業等にも本制度の先進性・社会貢献性を訴えることが可能となり、後援・支援を受ける受け皿として本奨学金・助成金制度はその可能性を十分有している。

今後は、正課外活動を通して、さらに多くの学生の成長支援を促進するための観点や、学園財政の負担軽減の観点から、本奨学金・助成金をプラットフォームにした外部資金獲得組織等を整備し、より充実した奨学金・助成金制度へと発展させていきたい。

2030 年を見据え立案中の「学園ビジョン R2030」では、学園像として「学び続ける社会の拠点としての学園」、「人類社会における様々な課題に挑む学園」、「ダイバーシティ&インクルージョンを実現する学園」を掲げ、人間像では「チャレンジ精神に満ちた人間」、「社会の変化に対応し、自ら考え、行動する人間」、「グローバル・シチズンシップを備えた人間」を掲げている。我々が目指す学園像・人間像を体現・実現させる一つ的手段として、“未来を切り拓く学生の挑戦支援”の一つの方策として、今後も本制度の高度化を追求していく構えである。

### 参考文献

- 福島一政「学生の意欲を引き出す大学職員の役割～学生の実態に合った学びの仕掛けの創造～」『Between』2011-12 12-1月号、2011年、10-11頁。
- 今野晴貴『ブラック奨学金』文藝春秋、2017年。
- 真田樹義「夢をかなえる「学びの立命館モデル」関連奨学金」『未来を拓く—ようこそ立命館へ—』、2017年、40-41頁。
- 白川優治「戦後日本における公的奨学金制度の制度的特性の形成過程—1965年までの政策過程の検証を中心に—」『広島大学高等教育研究開発センター大学論集』第43集、2012年、135-152頁。
- 辻井英吾・伊藤昇・西川幸穂「「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」『大学行政研究』2号、2007年、173-185頁。

### 謝辞

「本稿の執筆に当たり、学生部職員小倉優香氏の執筆された報告書（立命館大学「成長支援型奨学金・助成金制度」の運用改善アプローチ～『SDGs』をきっかけとし、繋がり、混ざり合う制度～大学行政研究・研修センター「政策提起」文書、2017年）の文章を数か所で使わせていただきました。貴重な論考の使用をお許しいただきましたことに心より感謝いたします。

## Support for the challenges of university students who create the future:

Perception of student growth in the target recipients of the university scholarships and grants programs and its implications

YASUHARA Soichi (Assistant Manager, Office of Student Affairs, Ritsumeikan University)

MATUMOTO Sayaka (Saff, Office of Student Affairs at Biwako-Kusatsu Campus, Ritsumeikan University)

SANADA Kiyoshi (Associate Dean, Student Affairs, Ritsumeikan University)

### Abstract

The “+R Alumni Association Future Human Resources Development Scholarship” and the “Financial Aid for Development of a Learning Community” programs have been established as part of the comprehensive learning support of our university with the aim of supporting students' activities beyond the framework of regular and extracurricular activities.

The purpose of this paper was to investigate the correlation between self-perception of growth, academic achievement and future career performance in the target recipients of scholarships and grants, and use the findings to suggest enhancements to the programs. The findings show that recipients of scholarships and grants experience higher levels of self-perception of growth through participation in program-related activities. Therefore, these results suggest that performing the extracurricular activities related to the scholarships and grants contributed to student learning and growth. Regarding the impact of the programs on job hunting, the employment rate at 249 famous companies was significantly higher among the target recipients of scholarship and grant than non-recipients. In the future, it will be necessary to further focus on student activities support, increase program applicants, develop improved assessment methods for self-perception of growth, and cultivate external funding sources for the programs.

### Keywords

Growth support, Students, Academic staff, Creation of university learning environment, Regional collaboration, SDGs

