

大学における学生支援と組織の在り方

—中退防止事例の研究—

大 仁 田 香 織

Abstract

Japan has problems with the declining birth rate and all university applicants can pass the examination to enter the university. Thus, universities must accept diverse students who lack of preparation for studying. As a result, diverse students tend to dropout of the university. It will negatively impact universities and students. However, the action is insufficient to avoid dropouts. Therefore, I study the six cases for preventing dropouts. The better actions include cultivate human resource management, reform the organization, create a place for students, conduct data analysis, commit to a sense of belonging to the university, and reorganize the entrance examination that are connected with the university vision and the student needs.

キーワード……中退防止 学生支援 学生ニーズ 組織改革

1 本研究の背景

近年の大学を取り巻く環境は、少子化、大学全入時代の到来、学生の学力低下、地域間格差、学部学科の新增設、定員割れ等、これまでとは比較にならないほど激変している。そして、2000年頃から、中退者が増加している。文部科学省（2014）は、学生の中途退学や休学等の状況について「中途退学者の総数は、全学生数（中途退学者、休学者を含む）2,991,573人のうち2.65%（平成19年度比0.24ポイント増）に当たる79,311人」と報告している。過去にも中退者は存在していたにもかかわらず、中退問題は、あまり議論されてこなかった。さらに教育情報の公表が義務化され、ネガティブな中退の情報も公開しなければならない状況となっている。大学がこれまで放置してきた中退問題と向き合う時がきたといえるのではないか。

2 本研究の目的

中退は、学生の将来及び大学経営に負の影響を与える。一方で、中退防止の取り組みによって、中退者を減らしている大学はわずかである。そこで本研究では、中退防止の観点から、効果的かつ実践的な中退防止の取り組みを考察し、中退に関わる学生支援と組織について検証することを目的とする。

3 方法

多くの大学では、中退防止策として「個別面談」、「メンタルサポート」、「経済的支援」、「担任制」、「学修指導」等の学生支援を行っているが、中退防止につながっているとはいえない状況にある。一方で、岩崎ら（2016）の先行調査で取り上げられた大学の取り組みは、中退防止に効果的であったことから本研究で考察する。また、佐藤（2011）は、「AO・推薦入試による学生増加は、さらに大学を容易に退学してしまうという別の問題をおこしている」と述べており、AO・推薦入試と中退の関係がみられる。そこで、総合型選抜を再編し、中退者を減らした大学の事例を考察することとした。

表 1. 大学における中退防止の取り組み

筆者	タイトル	発行年	主な対応	成果
岩崎保道、他4名	「中途退学の防止についての一考察」	2016	(1)臨床心理学専攻の大学院生による学生相談 ・大学院生から教員へ引継ぐ仕組みの構築 ・学生相談室を行きやすい場所へ変更 ・相談時間の延長及び予約不要へ変更	・教員が相談員をしていた時に比べ学生相談数が増加 ・来所に消極的な学生の利用増加 ・実情に適したシステムへの改善
			(2)学生に充実感、達成感、満足感を与える教育 ・ゼミ担当教員による毎月の学生面談 ・学生面談時のカルテの教授会提出 ・資格対応教育の充実 ・地域活性化、インターンシップの促進	退学率低下 ・入学～1年間の退学率 6%→1.4% ・4年間の退学率 25%→10.4%
			(3)エンロールマネジメント・マネジメント ・全学的に退学防止に重点を置いた取り組み ・EM,IR 部門の設置 ・教職協働で組織横断的な総合支援の構築 ・データ分析に基づいた学生の指導	・一貫した学生支援体制の整備 ・退学可能性のある学生の早期発見 ・創発的な学生支援の強化
			(4)学修支援センター設置 ・学生の居場所作り ・資格取得支援、編入学対策支援、学修支援 ・ミニ講座開設、キャリア支援 ・スタッフのサービス意識向上	・予想を上回る同センター利用者増 ・新入生の大学定着に貢献 ・同センター利用者の中退回避 ・除籍率の逡減 ・退学者、休学者、留年者の改善
			(5)働ける大学	・全学生の5分の1約300名が登

			<ul style="list-style-type: none"> ・学生の交流の場の提供 ・学内アルバイト登録制度の新設 	録 <ul style="list-style-type: none"> ・大学への帰属意識向上 ・中退率の低下
進研 アド	Between 情報 サイト	2020	(6)総合型選抜を段階的に再編 <ul style="list-style-type: none"> ・入試と中退のデータ分析 ・学校推薦型選抜の評定平均の引き上げ ・総合型選抜募集回数4回から2回へ変更 ・評定平均を重視した入試の導入 	<ul style="list-style-type: none"> ・入学者の GPA の上昇 ・中退率の改善

(出所) 岩崎保道他4名及び進研アドの情報を参考に筆者作成

4 事例紹介

ここでは、上記の表1で取り上げた大学における中退防止の取り組み事例を詳しく紹介していく。まず、(1)の事例は、教員が相談員をしていた時に比べ、学生相談数が増加した取り組みである。この大学は、大学院生を相談員に起用する仕組みを取り入れたことに加え、相談時間の延長や相談室の場所の変更を行い、学生が相談しやすい環境整備を行った。また、大学院生にとっても学びの場となる上、教職員の負担軽減にもつながり、多くのメリットがある取り組みであるといえる。また、担任やカウンセラーが固定されていると学生と相談員の相性が悪い場合に学生の課題が改善できないことや学生が相談室の訪問を敬遠することが予想されるが、複数の相談員で学生相談を行う体制は、学生の立場に立った支援といえる。

(2)の事例は、中退者が多いといわれる1年次の中退率を6%から1.4%へ低下、4年間の中退率に至っては、25%から10%台に低下させた中退防止策の好事例である。株式会社東レ経営研究所(2009)によれば、この大学は、開学時から定員割れの1学部2学科の地方の小規模大学で、この大学に大手民間企業の社長経験者が新学長に就任し、この大学の弱みを強みに変える大改革を推進したとある。改革では、能力給を取り入れた教職員給与水準のカットや公募によるやる気のある教員採用といった新しい仕掛けと仕組みを実行した。他方、この改革に対する教職員の反対や教員の退職もあり、改革実行は容易ではなかったと推測されるが、この改革によって、組織力が向上し、面倒見のよい教育と地域に貢献する大学へシフトすることに成功した。さらに、この大学の献身的な取り組みが外部に評価され、全国紙に取り上げられたことによる知名度の向上、補助金獲得にもつながった。そして、大きな課題だった中退者数及び定員割れの状況を改善した大学の例である。

(3)は、エンrollment・マネジメントの導入である。エンrollment・マネジメントは、入学前から卒業後までを一貫した体制でサポートするマーケティング手法を用いた学生支援であり、この大学では、EM(エンrollment・マネジメント)及びIR(インスティテューショナル・リサーチ)部門を新設し、データを活用した学生支援を行っている。また、こ

の大学は、エンrollment・マネジメントの理念に基づいた学生支援を行っており、基礎学力の把握や配慮希望学生の支援、授業出欠管理等にデータを活用し、教職協働できめ細かな支援を実践している。また、エンrollment・マネジメントを導入したことで、組織横断的な教職協働の総合的な学生支援へ転換し、適切な学生支援が行えるようになり、中退者、休学者、留年者が改善した例である。今後、他大学でも IR 部門が設置され、データを活用した学生支援が、増加していくことが予想される。

続く（４）、（５）の大学の取り組みは、「学生の居場所作り」の事例である。大学での学生の居場所作りによって、学生の孤立の回避に加え、資格取得支援やミニ講座の開設による学生の学ぶ機会を創出し、学修意欲向上につながった例といえよう。「働ける大学」の事例は、学内のアルバイトの提供が、学生への経済的な支援だけでなく、アルバイトを通じた学生の居場所の確保、そして、学生の大学への関与が学生の大学に対する認識の改善につながり、大学への帰属意識が向上したことで、中退率を低下させた。さらに、スタッフのサービス意識の向上の取り組みは、大変興味深く、これまでサービスという意識が希薄であった大学にサービス意識の向上という新しい考え方を取り入れたことを評価したい。

最後の（６）総合型選抜の再編は、過去の学生データから入試区分と中退の関係を分析し、中退者の多い入試を段階的になくしたことで、中退率が改善した取り組みである。佐藤（2011）は、「AO・推薦入試による学生増加は、さらに大学を容易に退学してしまうという別の問題をおこしている」と述べているように総合型選抜（AO 入試）の入学者と中退には関連があることがわかっている。中退問題を打開するために入試制度を再編した大学の事例は、中退防止策として大きな意義があるといえよう。しかし、この大学は首都圏の総合大学であり、志願者確保に苦戦している小規模大学や地方の私立大学が総合型選抜を再編することは容易なことではなく、この事例から、各大学の置かれた状況に応じた中退防止策を実行していかなければならないことが明らかになった。

5 考察

5-1 中退防止の2つの見地

成果を上げている中退防止の取り組みから二つの見地に立つことができよう。中退が議論される際、多くが学生に要因があるとされるが、学生の中退の背景には、大学を取り巻く環境と大学の在り方が要因になっていることがあるのではないか。そこで、大学の在り方と学生の中退について考察していく。上村（2009）は、「全入」は少子化という社会の構造変化に伴う現象であるので、「学力低下」はすべての大学で生ずる普遍的現象で、選抜入試が行われている大学でも、相対的レベルこそ違うが、例外ではない」と指摘しており、学力低下は、社会の構造変化に伴う現象という側面を持っていることがわかる。また、佐藤（2011）は、「大学受験対策を観てみると、大学入学者選抜方法の多様化は、大学受験対策の中身も従来のものとは変容して

とし、受験期の学習時間は平均値 4.5 時間で、中には0時間、1時間といった実質的には受験勉強をしているとは思えない」と受験期の学習時間の少なさに否定的な見方をしているが、学生の学修意欲が低い背景には、大学を取り巻く環境から引き起こされる大学入学者選抜方法の多様化が学生の学修意欲に影響を与えているといえる。このように中退問題の背景には、学生が持つ要因だけでなく、大学が要因となっているものもあり、中退者を減らすには、大学が組織の在り方を見直すことも必要なのではないか。

5-2 学生の変化

仙波（2008）は、「高度成長時代を経て、社会が豊かになった中で、大学生の気質は、大きく変化している。大学生の目標喪失・勤勉と努力という価値観の喪失・学習意欲の低下には著しいものがある」と述べており、このような学生の変化による中退が増えている。佐藤（2011）は、「退学率の増加は、受験勉強をして苦勞して入学してきていないためや、大学全入時代となった大学の大衆化による基礎学力の低下等が背景にあると思われる」としており、中退率の増加は、大学全入による学生の基礎学力低下によって引き起こされていることがわかる。独立行政法人労働政策研究・研修機構（2015）は、「18歳人口が減少する中で大学が増え進学率が上昇した背後には、高校教育政策の転換と高卒労働市場の狭隘化が存在している。80年代までの日本社会においては、高卒者の卒業後の進路の4割は就職であったが、90年代半ば以降は大学・専門学校等をはじめとした高等教育への進学が主流となり、多様な学生が大学等に進学するようになったのである」と述べている。文部科学省（2000）は、多様な学生について「戦後、大学・短期大学進学率は概ね上昇を続け、今日では50%に迫るまでになっている。このような進学率の上昇により、現在、資質や能力、知識、興味・関心などの面で、極めて多様な学生がキャンパスを訪れる時代を迎えている」と報告している。大学を取り巻く環境が変化した結果、多様な学生の大学進学が増加した。そして、この多様な学生の中退が増加している。

佐藤（2011）は、「大学生の主な退学理由として、就職・就職準備、進路変更（他大学受験・入学・他大学への編入学、専門学校受験等）、学業意欲喪失、修学意志なし、単位不足、経済的理由、病気・体調不良、家庭の都合、勤務の都合などが挙げられる」と学生の中退理由をまとめている。これまでも中退する学生はいたが、近年の学業意欲喪失、修学意思なしといった中退理由は、前述の大学受験に対する意識や大学全入による基礎学力低下が一因であると思われる。労働政策研究・研修機構（2015）は、大学等入学以前の進路意識について「大学や学部を選ぶときに、卒業後につきたい仕事のことを考慮した」が54.5%、「大学に行けば、将来自分がやりたいことが見つかると思った」73.8%、「目的はあまり考えずに、とりあえず大学に進学してみようと思った」は61.3%であった。特に大学中退者の男性でとりあえず進学した者の割合が約7割と高く、進路意識と中退理由には関係が見られ、「学業不振・無関心」で大学を中退した者の7割以上が目的を持たずに進学した層であることが確認された」としている。このよう

に大学入学以前の進路意識と中退に関係があることは明らかである。実際に高校の先生や家族に勧められて、なんとなく進学した学生が学業不振や無関心に陥り、中退していくケースが散見され、大学進学に対する学生の変化が、中退に結びついていることがわかる。

5-3 大学の変化

1969年の大学進学率は、15%台であったが、その後、年々上昇し、2009年には、大学入学希望者が全大学の定員合計を下回る大学全入時代に突入した。旺文社教育情報センター（2018）は「大学(学部)への「進学率」(大学入学者数÷18歳人口)は、18歳人口の減少と進学志向の高まりによって、21(2009)年度には50%を超え(29年度52.6%)、大学は「ユニバーサル」段階に達している。こうした進学環境では、一部の大学・学部を除き、入学者選抜はより開放的となり、教育の質の低下を懸念するむきもある。「教育の機会均等」(大学教育の拡大)と「教育の質保証」との関係が、大学教育の大きな課題となっている」と報告している。このような状況を受け、文部科学省が私学助成配分ルールを変更した。変更点について、株式会社進研アド(2020)は、「①定員割れによる減額が一般補助と特別補助の両方で強化される、②教学マネジメントの取り組みに関する「教育の質」の評価が一般補助、特別補助の両方に影響を及ぼすなど、「メリハリある配分」という方針の下、大学にとっては補助金獲得に向けて従来以上の努力が必要になりそうだ」と私立大学の置かれた厳しい現状を報告している。さらに、少子化による18歳人口の減少によって、大学進学率が上昇しているにもかかわらず、私立大学の33%で定員割れとなっており、入試の難易度を落とすことによって、入学定員を充足させている状況にある。

上村（2009）は、「全入」時代が提起しているのは、「量」以上に「質」の問題で、大学教育の質をいかに維持・向上させていくかである」と大学教育の質の重要性を述べているが、一部の大学では、学生の学力低下は避けられず、教育の質の維持・向上は難しい状況にある。先に述べたように定員割れを起こしている大学は、経営的に多様な学生を受け入れざるを得ない。一方で、教育の質を維持・向上をしなくてはならず、大学はジレンマを抱えているといえよう。

5-4 学生ニーズ

労働政策研究・研修機構（2015）が、中退理由について「学業不振、経済的理由、健康上の理由、ミスマッチ・進路変更、その他の大きく5つに分類している。最も多い理由が、学業不振（全体の4割前後）であり、例年この傾向は変わらない。大学進学層の拡大を背景に、学力の二極化が生じており、基礎学力が身につけていないまま大学に進学し、授業についていけなくなるケースがここに含まれる。こうした状況に対応し、初年次教育や導入教育の強化、個別指導による支援の充実をおこなっているが、それでも学業不振による退学割合は低くならない状況にある。また、ミスマッチ・進路変更も2割台と、大きな割合を占めている。健康上の理由は、おもに精神的な理由であり、友人関係でこじれを起したり、ひきこもってしまうタイプがここに含まれる」と報告している。最も多い中退理由の学業不振の対応として多くの大学で「学

修支援」が行われているが、先に取り上げた中退防止事例では、学修支援のみを行っているのではなく「居場所作り」、「交流の場の提供」、「資格取得支援」、「キャリア支援」といった正課外の活動を含む学生が必要としている複数の支援が組織横断的に行っている点に違いがある。このような学生ニーズに対応した複数の取り組みに学生が価値を見出し、結果とした中退者を減らしているといえよう。また、健康上の理由から中退する学生は、コミュニケーションを取ることが不得手な場合や不登校の経験がある場合が多く、心身の不調を招きやすい傾向がある。このような学生に対する支援は、経験に頼った対応や型にはまった対応になりがちである。他方、事例で取り上げた「大学院生による学生相談」、「毎月行われる教員と学生の面談」、「教職員が協働した支援の構築」、「スタッフのサービス意識の向上」といった学生に寄り添った熱心な支援が、学生に支持され、中退防止の効果を上げている。また、これまでのように一部の教職員で様々な課題を抱える多様な学生に対応することに限界がきており、学内での情報共有及び教職員協働の全学的な学生支援体制の構築が急務であるといえる。

5-5 大学組織の改革

河合塾（2019）は、「近年、大学の学びに適応できない学生が増加し、全国の大学で問題となっています。背景には大学の大衆化・ユニバーサル化により、これまでは大学に入学してこなかった層が大量に大学に進学するようになったことだけでなく、家庭・地域教育の変容など多様な要因がある」と報告している。18歳人口が減少する中で、大学進学率が上昇したことは、大学で学ぶ機会を創出した一方で、大学の学びに適応できない学生の入学を増やしてしまう結果を招いた。岩崎ら（2016）は、「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」と述べている。先に取り上げた新学長による組織改革によって中退者が減った大学を例にとると、この大学は、定員割れと高い中退率を課題としていたが、目的の明確化や教職員の意識改革によって、教職員と学生の関係が改善され、結果として中退者が減少した。また、総合型選抜を段階的に再編し、中退者が減少した大学の例は、学生へのアプローチではなく、データから入試が中退に関連していることが判明し、入試を再編したことが中退防止につながった。このように大学の大衆化・ユニバーサル化といった大学を取り巻く環境の変化による大学の在り方が、学生の中退に影響を与えていることは明らかである。

水戸（2015）は、私立大学の経営・教育を取り巻く環境の変化について、「大学の地域間・規模別格差の進行、倒産大学の出現」、「大規模大学と中小規模大学との格差拡大」、「大規模私大（8学部以上）はブランド力を背景に学生募集力が強い」、「地域間格差も拡大」、「学生募集停止大学増加」と私立大学の危機的状況を述べている。また、水戸（2015）は、このような状況を打開するために、次の戦略的経営を提唱している。「① 教職員の意識改革、② 経営のガバナ

ンスの強化、③ 教育・研究の不断の改革、④ 情報公開と社会的責任、コンプライアンス体制の充実、⑤ 財務改革・中期財務計画の策定、⑥ 外部評価の活用」の6つの戦略的経営である。いずれの戦略的経営も事例で取り上げた新学長による組織改革との関連があり、戦略的に経営を行うことによって、大学の組織が改善できることが明らかである。特に① 教職員の意識改革、② 経営のガバナンスの強化、③ 教育・研究の不断の改革の実行は、容易ではないが、私立大学の経営・教育を取り巻く環境は、これまでとは大きく異なる。この状況を打開するためには、大学が課題を認識し、教職員が連携して課題を解決するための改革を実行する時にきているといえるのではないか。

6 結論

中退の多くは、主な理由である勉強に興味・関心が持てない状況から、学業不振・無関心に陥り、遅刻や欠席が多くなり、授業についていけなくなる。このような状態では、試験の成績が振るわず、単位を落とす。そして、進級できず、もう一年分の追加の学費が必要となり、経済的に困窮する。また、大学生活不適応によって、心身の不調に至るケースや人間関係が理由で不登校となり、中退するケースもよくみられる。多くのケースで中退理由は、一つではなく、複数の理由が重なり、学生には解決できない大きな問題となり、中退せざるを得ない状況となる。このような状態に陥る前に学生を救い出すことができれば、中退者を減少させることができるのではないか。

岩崎ら（2016）は、「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」と述べている。このように中退は、学生だけに影響するのではなく、大学にも影響を与える。また、中退の要因は学生だけにあるのではなく、大学にも要因があるといえる。事例として取り上げた大学は、中退者を減らすという目的に対し、複数の取り組みを行い、取り組みの中で、大学の課題も改善し、中退者を減らすことを実現した。このように中退問題の改善には、これまでとは違ったアプローチが不可欠であることが明らかである。また、事例として取り上げた大学の対応は、学生ニーズに応えた支援であり、その多くが、人を中心した取り組みであった。このことから、学生支援関連の人材育成が急務であるといえる。

大学の限られた人材と予算の中で、中退防止に人材と資金を投入できる大学は多くないといえる。一方で、志願者確保のための広報活動には、豊富な人材と膨大な予算が投じられており、その一部を学生支援、特に中退防止に充てることで、入学するまでわからない志願者への投資よりも、実際に入学した学生の定着を支援する方が、大学経営や定員充足の課題解決につながるのではないか。

佐藤（2011）は、「大学は何をすところなのかを受験生に徹底し、高校迄のように決められ

たコースを履修することとは全く違って、大学とは自分の興味のありどころを自由に追求する場であること、自身の興味のありどころに沿って学部、学科、そして科目を履修するところであることを認識してから、大学と学部を選択し大学入試に臨むべきものであること等を、受験生にオープンキャンパス等を通じて大学は伝えることが重要」と述べている。これより、従来型の一部の美点を強調した広報ではなく、その大学で学ぶことの意義や学部学科の詳しい情報を高校生の視点で伝えることが必要だといえる。前述した中退者に多い「大学に行けば、将来自分がやりたいことが見つかると思った」、「目的はあまり考えずに、とりあえず大学に進学してみようと思った」という中退理由は、大学進学後、その学生がやりたいことを見つけられなかったケースであるが、これは、大学が学生にやりたいことを提供できなかったともいえるのではないか。一方で、大学が、学生に学ぶ目的や興味を持てるものを提供できれば、中退者を減らす可能性が高くなるのではないか。その意味でも今回取り上げた大学における中退防止の取り組みは、学生が充実した大学生活を送り、卒業していくための積極的な取り組みであり、大学が教育機関としての役割を熱心に遂行した結果、中退者が減少したといえる。

岩崎ら(2016)は、「大学の中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」と述べている。中退する学生の中には、海外留学や自分の学びたい分野へ進路変更する積極的な理由で中退するケースもあり、中退した学生全員が厳しい状況に置かれというわけではないが、中退者の大半は、学業不振や学修意欲低下といった消極的な理由で中退し、中退後は非正規就労となるケースが多く、中退は学生の将来に大きな影響を及ぼすことから、中退は積極的に防止すべきである。

一方で、既存の学生支援では、近年の多様な学生が抱える学業不振、経済的問題、健康上の問題、ミスマッチ・進路変更による中退を減らすことは難しい。実際に多くの大学で、学修支援やリメディアル教育を行っているにもかかわらず、中退者は減少しておらず、既存の中退防止の取り組みには限界があるといえる。中退者が増加した2000年頃から少子化、全入、大学入学定員の増加といった大学を取り巻く環境が大きく変化し、特に私立大学は、定員割れや地域間・規模別格差、多様な学生の受け入れといった課題を抱えることとなった。本研究では、大学と中退の関係を先行調査に基づいて考察し、大学の組織と学生の中退という従来とは異なる中退防止策の方向性を試みた。先行調査から教職員の意識向上や組織改革によって中退防止が可能であることが明らかになったが、組織マネジメントによる学生の中退防止は、本研究では十分に明らかにできなかったことから今後の課題としたい。

<引用文献>

旺文社教育情報センター(2018). 今月の視点-136 「どうなる!? 22年後の大学像」.

参照日: 2020年11月6日, 参照先: <http://eic.obunsha.co.jp/resource/viewpoint-pdf/201804.pdf>

河合塾(2019). 「大学教育の研究 大学の初年次教育調査」. 参照日: 2020年11月26日,

参照先: <https://www.kawaijuku.jp/jp/research/unv/first-annual.html>

株式会社進研アド(2020). Between 情報サイト「私学助成配分ルールの変更①一般補助定員割れによる減額をさらに強化」. 2020年1月6日. 参照日: 2020年11月26日,

参照先: <http://between.shinken-ad.co.jp/univ/2020/01/shigakujosei.html>

株式会社東レ経営研究所(2009). 経営センサー 「個性が輝く大学」を目指して…崖っぷちからの脱出大作戦(第2回)」. 2009.11, pp.10-18. 参照日: 2020年11月6日,

参照先: [https://cs2.toray.co.jp/news/tbr/newsrrs01.nsf/0/499ACD92068ED39E49258386002C4345/\\$FILE/scn_al22.pdf](https://cs2.toray.co.jp/news/tbr/newsrrs01.nsf/0/499ACD92068ED39E49258386002C4345/$FILE/scn_al22.pdf)

岩崎保道、宮嶋恒二、蔭久孝政、福島謙吉、谷ノ内識(2016). 「中途退学の防止についての一考察」.

佐藤美津子(2011). 「大学入試の多様化と学力格差 -4年制私立大学を中心にして-」.

上村智彦(2009). 「全入時代の教育の質の保証」. 工学教育 (J.ofJSEE). 57-1. pp.51-56

進研アド(2020). 「中退予防のため、総合型選抜を段階的に再編—関東学院大学」. 2020年09月22日

参照日: 2020年11月6日, 参照先: <http://between.shinken-ad.co.jp/ku/2020/09/kantogakuin.html>

水戸英則(2015). 「私立大学の戦略的経営を考える」.

日本高等教育評価機構創立10周年記念シンポジウム講演 2015年2月25日. 参照日: 2020年11月6日,

参照先: https://www.jihe.or.jp/seminar/other/pdf/10anniversary_symposium/03_college_data.pdf

仙波洋史(2008). 「大学生の質的变化と導入教育」. 浦和大学・浦和大学短期大学部.

浦和論叢. 第38号. 2008-3. pp.121-144.

独立行政法人労働政策研究・研修機構(2015). 「大学等中退者の就労と意識に関する研究」.

No.138版 2015年5月. JILPT調査シリーズ. 参照日: 2020年11月30日,

参照先: <https://www.jil.go.jp/institute/research/2015/documents/0138.pdf>

文部科学省. (2000). 「大学における学生生活の充実方策について(報告)

—学生の立場に立った大学づくりを目指して— 2020年6月. 参照日: 2020年11月26日,

参照先: https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/012/toushin/000601.htm

文部科学省 (2014). 「学生の中途退学や休学等の状況について」 報道発表 2014年9月25日

参照日: 2020年11月30日,

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

主指導教員（岸保行准教授）、副指導教員（木全晃教授・伊藤龍史准教授）