

平成 23(2011)年度  
自己点検・評価報告書

平成 23 年 11 月

函館大学

## 目 次

基準1. 使命・目的等.....	2
1-1. 使命・目的及び教育目的の明確性 .....	2
1-2. 使命・目的及び教育目的の適切性 .....	5
1-3. 使命・目的及び教育目的の有効性 .....	9
基準2. 学修と教授.....	13
2-1. 学生の受入れ.....	13
2-2. 教育課程及び教授方法 .....	20
2-3. 学修及び授業の支援.....	23
2-4. 単位認定、卒業・修了認定等 .....	25
2-5. キャリア・ガイダンス .....	27
2-6. 教育目的の達成状況の評価とフィードバック .....	32
2-7. 学生サービス .....	33
2-8. 教員の配置・職能開発等.....	37
2-9. 学修環境の整備 .....	39
基準3. 経営・管理と財務 .....	41
3-1. 経営の規律と誠実性.....	41
3-2. 理事会の機能.....	45
3-3. 大学の意思決定の仕組み及び学長のリーダーシップ.....	47
3-4. コミュニケーションとガバナンス .....	50
3-5. 業務執行体制の機能性 .....	52
3-6. 財務基盤と収支 .....	56
3-7. 会計 .....	58

## 基準 1. 使命・目的等

### 1-1. 使命・目的及び教育目的の明確性

#### ① 建学の基本理念

学校法人野又学園函館大学の建学の精神は、学園訓 3 か条「報恩感謝」「常識涵養」「実践躬行」を具体的信条として知・情・意を高度にして円満に発達させる真の学問追究をすることである。

本学は、昭和 40(1965)年に創立以来、この建学の精神に基づいて、学生一人ひとりの知・情・意を偏りなく、調和を保ち、高等学校卒業までに培ってきた人格をより一層高度な精神作用にまで高めることに真の学問追究があるとして歩みを重ねてきた。

#### 学園訓 3 か条

##### ● 報 恩 感 謝

四恩即ち、父母の恩、神仏の恩、師の恩、社会の恩に感謝しながら日常生活をすることこそ人間の幸福と言えよう。これを体得することは家庭教育の中心であり、仁の行ないであり、情の世界であり、真実の人生はここから生まれる。誠に自己の真の姿を映す鏡の精神である。

##### ● 常 識 涵 養

常識とは健康なる判断力である。正邪善悪の判断をわきまえて行動しさえすれば人間生活は悔ゆることはない。それには智育が前提となる。世の中の進歩と共に一定の知識を身につけなければ正確なる判断をすることが不可能になる。学校教育の目的もここにある。円満なる人格の持主となる璽の精神である。

##### ● 実 践 躬 行

人間は一定の職業を持って社会生活をしなければならない。自から実際に践み行なわねばならない。依頼心は禁物である。これがためには大なる勇気を要し、堅固なる意志の強さがなければならない。他人に迷惑をかけず自律の生活をする姿こそ貴賤の差なく美しいものである。社会教育の真髄はここにあり、この道徳的良心こそ身を持する剣の精神である。

(野又貞夫著『解道自楽』より)

また、建学の精神を唱えた創立者野又貞夫先生が、これを日常の教育研究等に具現するには、「教職員が真に教化された人であり、このため、常に学生と共に学び、問い、養い、践み、識り、感じ、謝し、恩を思う人であるはずである」(野又貞夫著『解道自楽』昭和 45(1970)年 9 月発行より) と説いていることを一貫して大切にし、教職員は、自らの陶冶の灯火として自覚し、絶えず研究と修養に努めてきた。

## ② 使命、目的

建学の精神と学校教育法第 52 条(昭和 22(1947)年)に基づいて作成された本学の学則第 1 条(昭和 40(1965)年)に以下のように規定している。

「函館大学は、北海道道南の学術の中心として広く知識を授けると共に、商業および経済に関する高度の学芸を教授し、北海道開発および産業の興隆並びに文化の発展に役立つ専門的職業教育を施すことを目的とし、知・情・意の高度にして円満な人格の持主としての職業人を養成することを使命とする」

教育面では、商学部として、商業及び経済に関する高度の学芸を教授する専門的教育と建学の精神に則った人間教育による知・情・意の高度にして円満な人格を兼ね備えた職業人の養成を目指している。

一方、地域に対しては、北海道道南の学術の中心となって、北海道の開発及び産業の興隆並びに文化の発展に役立つことを目指している。これは、本学が立地する函館市を核とする道南を拠点としながらも、同心円的に北海道の道央、道北、道東更に、東北から関東、関西等への広がりを見込んでいるものである。

1 学部 1 学科の地方の大学としての独自の使命を自覚して、地域と共に歩む学術の府であることに存在の意義を持つものであり、教育における人材養成はもとより、研究における地域の産官との連携、地域振興、発展への貢献を求めているものである。

## ③ 教育目標

不易なものである大学の使命・目的は、時代の推移に応じて適切な形で具現化され、発展的に継承されるべきものである。本学が使命とする知・情・意の高度にして円満な人格を持つ職業人の育成の具体的な人間像を次のように示し、教育目標としてこの達成に努めている。

●教育目標（具体的人間像）

学園訓 3 か条  
を信条として

- ・明るく、思いやりに富む情操 [優れた人間性]  
(含まれる要素として、謙虚、感謝、社交性等がある)
- ・商学に関する専門知識、国際感覚に富む教養と判断力  
[専門知識] [スキル]  
(含まれる要素として、国際感覚、応用力、創造力、  
ビジネス基本マナー、経営感覚、計数感覚、  
情報感覚等がある)
- ・行動力に満ちた自立性 [問題発見・解決能力]  
(含まれる要素として、自分で考える、知的好奇心、  
問題解決能力、力強い意志と勇気、実践力等がある)

を持つ  
職業人

※上記 [ ] 内は、キーワードになる。

この人間像は、これまで本学の学生の特色とされてきた「明るく、思いやりに富む情操」に加えて、社会が強く求めるようになってきた即戦力として、「商学に関する専門知識、国際感覚に富む教養と判断力」「行動力に満ちた自立性」の修得に万全を期すものである。このため、キーワードとして、「優れた人間性」「専門知識」「スキル」「問題発見・解決能力」を示し、教育研究活動を進める際に教職員が絶えず意識できるように工夫している。

本学の使命・目的は、明確に定められており、教育目標、個性、特色との関連を密にして、学内外に発信してきた。ただ、使命・目的は抽象的な表現であるので、具体的な展開を図るよう創意工夫を絶えず行うことが必要であり、今後もこの配慮が大切であると考えている。

本学の使命・目的が形がい化した観念上の表現に陥らないよう絶えず日常の教育研究等に具体化されていなければならない。今後は、専門的職業教育や幅広い職業人としての具体的人間像のキーワードである「優れた人間性」「専門知識」「スキル」「問題発見・解決能力」と結びついた教育計画や教育活動を平易に表現するよう工夫する。

## 1-2. 使命・目的及び教育目的の適切性

### ① 大学の個性と特色

平成17(2005)年度に、文部科学省から示された今後の大学の目標の類型を検討した結果、今後も、本学は幅広い職業人養成と社会貢献（地域貢献）を使命の中核としていくことを確認した。また、今後、地域の生涯学習機会の拠点としても、機能を充実させていくことも課題であると認識した。その上で、以下のような点を本学の個性として、今後も取り組みを継続していくこととした。

- ・ 教養教育は、グローバル化や科学技術の進展等、社会の激しい変化に対応し得る統合された知の基盤を与えるものである。専門分野の枠をこえて共通に求められる知識や思考法等の知的な技法や、人間としての在り方や生き方に関する深い洞察、現実を正しく理解する力の涵養を努力目標として、初年次の教育などの位置づけをしていくこと。
- ・ 幅広い職業人養成という目標を達成するために、一人ひとりの能力を開発する少人数の教育システムや初年次からのキャリア開発を積み上げて、地域社会等の各界各層と連携して職業自立を図る体系的（段階的）なカリキュラムを編成し実施すること。また国際センス、経営感覚、創造性、行動力等に満ちた自立性に富む卓越した指導力と高次の専門性を身につけた人材の養成を実践的に積み上げること。
- ・ 社会貢献の機能を発揮するために、高等学校との連携にも充分留意し、入学者選抜の問題だけでなく、教育内容、方法等を含め検討すること。また、地域振興発展に寄与する研究を学内で組織的に進めること。
- ・ 地域の生涯学習の拠点としては、これまでの取り組みは充分ではなかった。今後は、生涯学習社会の中で質的に高度でかつ継続的な学習機会の提供者として重要な役割を果たすこと。特に、履修形態の多様化を更に進めて、科目等履修生や聴講生等が一層増加する工夫を検討するなどして、幅広い人々に学習機会を提供していくこと。

以上のような機能を重視しながら、更に、教育の方法の面からも次のような特色ある取り組みを行っており、これを継続していく。

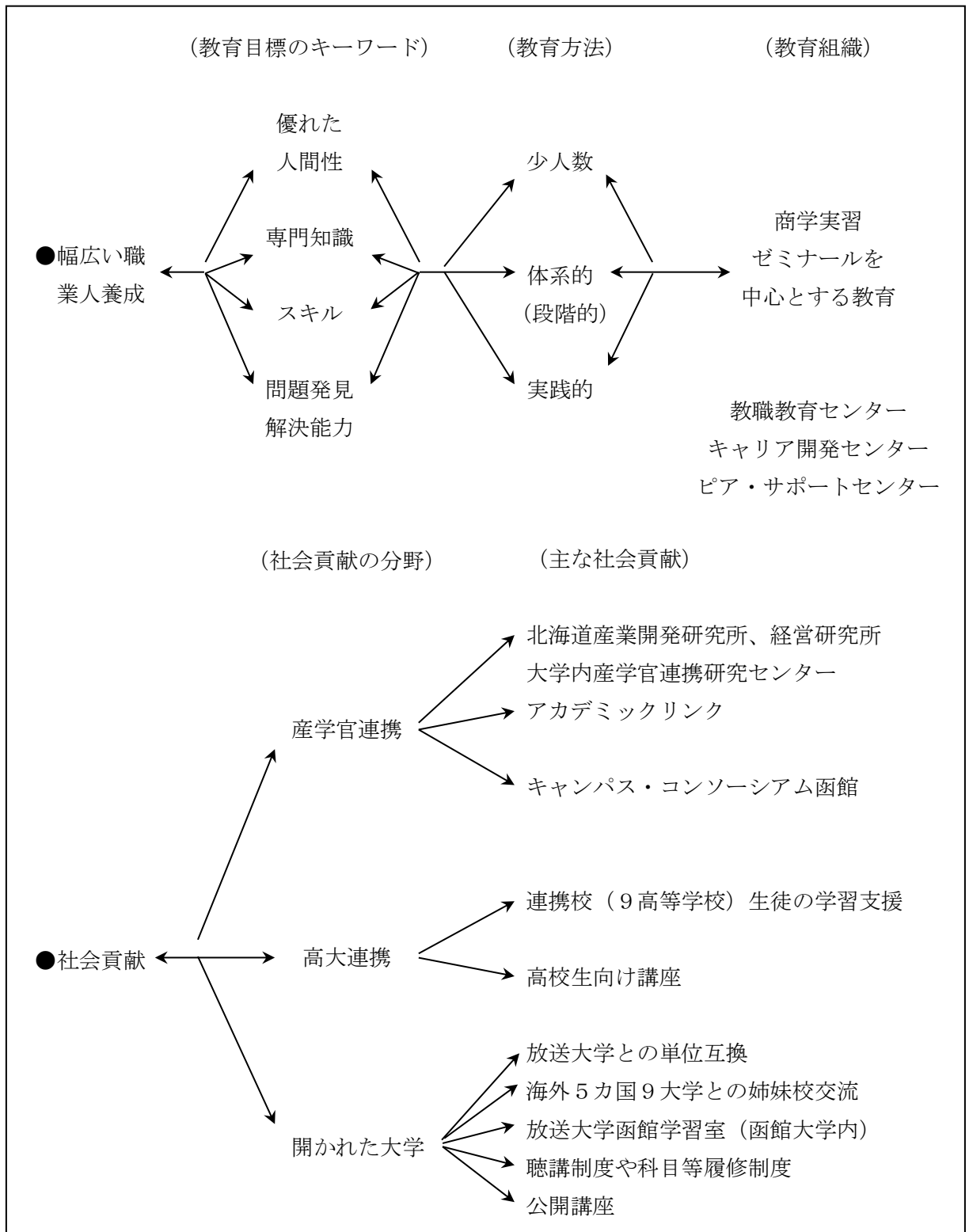
- ・ 少人数教育の徹底 コース制をもとに体験型、実践型の商学実習や少人数ゼミナールによる教育を全学生に行っている。
- ・ 体系的なカリキュラムの提供 初年次教育への配慮と段階的な学習を前提としたカリキュラムにより、商学を体系的に学べるように配慮している。
- ・ 実践的学習の実施 企業からの講師や実際の研究課題等により、商学の実践的な面を体験できるようにしている。
- ・ キャリア開発の体制 キャリア開発センター、教職教育センターで将来のキャ

リアに対する準備を進めている。

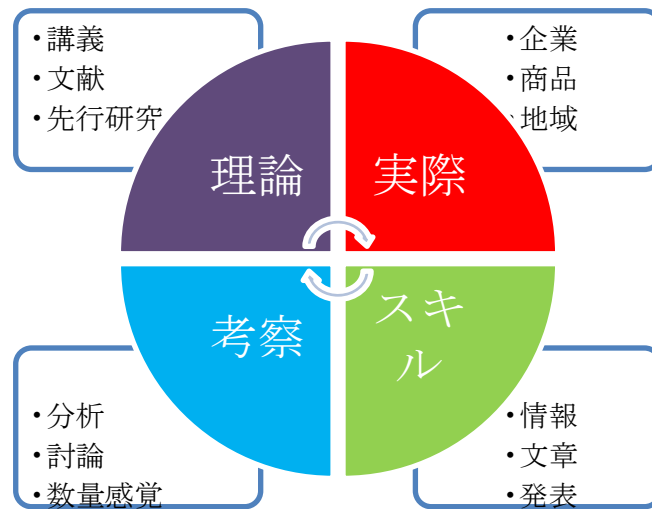
- ・ 社会貢献 産学官連携、高大連携、開かれた大学の3つの分野を中心にして、本学の知的資源や研究成果を発信している。

このことを図示すると図1-2-1のようになる。

図1-2-1 函館大学の特色







## ② 法令との適合

本学は、学校教育法、私立学校法、大学設置基準などの法令に基づき設置されている。このうち、特色については大学設置基準で定められた基準を最低基準として、上回ることが求められている。

本学の特色である、少人数教育・実践的学習の実施に当たっては、単位認定に必要な授業時間数（大学設置基準第 21 条等）を順守している。

## ③ 変化への対応

平成 13(2001)年度から実施してきた「専攻塾制度」を発展させ、1 年次から主体的な学習を少人数でおこなう「商学実習」へと移行させた。近年、大学には就業力の強化が求められていることと、社会や企業が求める人材の能力として「コミュニケーション能力と主体性」が常に上位にくることから、社会の変化に対応すべく、常に変革・改革の姿勢で臨んでいる。

本学の個性・特色は、1 学部のみの小規模な大学であることと、魅力的な町とされる函館という立地を生かしての、商学実習や専攻塾制度で行っている「少人数教育」「実践教育」であるという点で、簡潔かつ明確であり、社会の変化にも教育面での対応をしてきている。

個性・特色は常に改善され、経営環境に適合していくことが必要であり、そのためには、教員・職員が一体となって創意工夫を継続し、学生の学習機会の創造に研鑽していかねばならないと考えている。

### 1-3. 使命・目的及び教育目的の有効性

#### ① 役員、教職員の理解と支持

本学では、「広く知識を授けると共に商業及び経済に関する高度の学芸を教授し・・・(略)・・・専門的職業教育を施す」ことを目的として、「知・情・意の高度にして円満な人格を有する職業人の養成」という使命（学則第1条）に基づき、商学部には商学科及び英語国際ビジネス学科の2学科を設置している（学則第2条）。表1-3-1に示すとおりである。

そこでの具体的な教育目標は、(1)明るく思いやりに富む情操（優れた人間性）、(2)商学に関する専門知識および国際感覚に富む教養・判断力（専門知識とスキル）、(3)行動力に満ちた自立性（問題発見・解決能力）を備えた職業人の育成にある。

なお、平成17(2005)年度より商学部商学科の入学定員を200人から150人に削減したが、これは英語国際ビジネス学科（入学定員50人）の同年度新增設に伴うものである。さらに、平成22(2010)年度には英語国際ビジネス学科（入学定員50人）の募集を停止し、商学科の教育システムを新たにし、「企業経営コース」、「市場創造コース」、「英語国際コース」の3コースを設け英語国際ビジネス学科の教育を引き継いだ。

表1-3-1 学部学科の入学定員、収容定員及び在籍学生数（人）

学部	学科	入学定員	収容定員	在籍学生数
商学部	商学科	150	600	406
	英語国際ビジネス学科	50	100	50
	合計	200	700	456

※平成17年度新設、22年度募集停止

(注) 平成23(2010)年5月1日現在。

教育職員免許状を取得するための教職課程を設置しており、商学科では高等学校教諭1種免許状「商業」及び高等学校教諭1種免許状「公民」、中学校教諭1種免許状「社会」、中学校教諭1種免許状「英語」及び高等学校教諭1種免許状「英語」の免許が取得可能になっている（学則第21条）。

教員数は総数28人である。そのうち2人は教職課程の教員である。

附属施設として、「附属図書館」、2つの研究所（「函館大学北海道産業開発研究所」「函館大学経営研究所」）及び3つのセンター（「教職教育センター」「キャリア開発センター」「ピア・サポートセンター」）を設置している。

#### 1) 学科

「企業経営コース」「市場創造コース」「英語国際コース」の3コースの中からいずれか

を選択することになっている。「英語国際コース」は1年次で選択し、「企業経営コース」「市場創造コース」は2年次から選択することになっている。すべての学生は1、2年次に「商学実習」を履修しなければならない。3、4年次は専門ゼミナールを履修し卒業論文の提出を義務付けている。

## 2) 附属図書館

「附属図書館」は「函館大学の使命達成並びに広く北海道開発の発展に寄与するために必要な図書及び資料を収集、整理保管して、調査・研究並びに教養に資することを目的」としている（「図書館規程」第1条）。開設当初より、大学の研究と教育の中心として、①道南における唯一の社会科学系大学に見合った、②学生の教育のための、③地域社会のニーズにこたえられる、④国際社会にこたえられる、⑤生涯学習にこたえられる、図書館を目指して努力を重ねてきた。

## 3) 研究所

「函館大学北海道産業開発研究所」は「広く産業及び経済開発に関する学術的研究並びに調査を行い、本学の使命達成及び地域社会の発展に寄与することを目的」（「函館大学北海道産業開発研究所規程」第3条）として昭和40(1965)年に設立された。また、「函館大学経営研究所」は昭和45(1970)年に「企業経営に関する科学的研究を促進し、その研究成果を総合して、学術及び産業社会の発展に貢献することを目的」（「函館大学経営研究所規程」第2条）として設立された。いずれの研究所も、加入を希望する本学専任教員によって構成し、各研究所の規程に基づいて運営している。

## 4) 教職教育センター

「教職教育センター」は、本学における「教職教育の一層の充実を図ることを目的」として平成16(2004)年度に設置した。教員免許状取得及び教育職採用登録を目指す学生を支援するために、「教職教育センター設置要領」に基づいて①教職課程の管理及び運営、②学生の能力開発及び支援という2つの事業を行っている。スタッフには同センター長をはじめ、教職科目担当の教員を配置している。学生は、年度初めに登録することにより、同センター専用室及び各種支援サービスを利用できる。

## 5) キャリア開発センター

「キャリア開発センター」は、学生自身が在学期間を通じて自らの特性を見極め、適切な分野への進路選択が出来るように支援することを目的として平成18(2006)年度に設置した。これは、単なる学生の就職活動支援に留まるのではなく、本学における教育の一環として入学から卒業に至る全期間を通じてのキャリア教育を促進する役割を担うものである。したがって、同センターでは学年進行に合わせて、適切な情報を提供するとともに各種研修事業の企画・実施を行う。また、学生からの質問や相談には学年を問わず随時応じられるような体制を物的・人的両面で整えている。

## 6) ピア・サポートセンター

「ピア・サポートセンター」は平成22(2010)年度文部科学省大学教育・学生支援推進事

業大学教育推進プログラムに選定され、その事業の一環として設置されたものである。学生による協同支援により支援の必要な学生を援助していかうとするものである。さらに学習支援、就職支援にも発展させていく予定である。

以上の教育研究組織および基準3で後述する理事会・評議員会によって、本学の使命・目的及び教育目的の策定がなされてきており、また必要に応じて改定を行うことができる組織体制を構築している。

## ② 使命・目的の周知

新入教職員に対しては、オリエンテーション時に説明しており、特に近年は、教育目標を具体的に表現する作業や本学の個性、特色を明確にする作業の過程に教職員が参画するなどにより理解を深めるようにしている。

学生に対しては、全学生に配布する学生便覧の冒頭に教育目標（使命・目的を具体化した望ましい人間像）とともに大きく掲載するとともに、新入学生に対しては、「商学入門」のなかに特設して授業で理解を深め、実践への意欲づけを図っている。また、入学式、卒業式などの式典や学生、教職員に配布する「学報」など、ことあるごとに理事長、学長が説明し、周知するようにしている。

学外に対しては、建学の精神・大学の基本理念に関連させて、一般配布の大学案内や広報誌である「ぼるとさびえ」に明示している他、ホームページ上でも公開して周知に努めている。

また、学長等は本学主催の様々な教育事業や大学参観の実施時に、本学が育成する人間像、個性、特色と関連させて、平易に説明などを行っている。

## ③ 使命・目的及び教育目的の、中長期的な計画への反映

使命・目的及び教育目的にもとづき、「アドミッションポリシー」「カリキュラムポリシー」「ディプロマポリシー」を策定している。

### 1) アドミッションポリシー

コースごとに学生の到達目標、入学してほしい学生像を明示。

### 2) カリキュラムポリシー

少人数教育と実践教育を実現するためのカリキュラムを策定。

### 3) ディプロマポリシー

卒業論文を必修としている。「優れた人間性」「スキル」「問題発見・解決能力」を重視。

また、中長期的な計画を策定するに当たっては、本学の使命として掲げている教育目標の達成を第一として、経営にあたっている。大学を取り巻く厳しい経営環境にある中で、使命・目的及び教育目的を見失ってしまわないよう、経営面からの中長期計画の策定する

際においても留意している。

#### ④ 教育研究組織の構成との整合性

「函館大学は、北海道道南の学術の中心として広く知識を授けると共に、商業および経済に関する高度の学芸を教授し、北海道開発および産業の興隆並びに文化の発展に役立つ専門的職業教育を施すことを目的とし、知・情・意の高度にして円満な人格の持主としての職業人を養成することを使命とする」

教育研究組織としては、商学部商学科の1学部1学科である。

付属図書館では、「函館大学の使命達成並びに広く北海道開発の発展に寄与するために必要な図書及び資料を収集、整理保管して、調査・研究並びに教養に資することを目的」としている（「図書館規程」第1条）。開設当初より、大学の研究と教育の中心として、①道南における唯一の社会科学系大学に見合った、②学生の教育のための、③地域社会のニーズにこたえられる、④国際社会にこたえられる、⑤生涯学習にこたえられる、図書館を目指して努力を重ねてきた。

「函館大学北海道産業開発研究所」は「広く産業及び経済開発に関する学術的研究並びに調査を行い、本学の使命達成及び地域社会の発展に寄与することを目的」（「函館大学北海道産業開発研究所規程」第3条）として昭和40(1965)年に設立された。また、「函館大学経営研究所」は昭和45(1970)年に「企業経営に関する科学的研究を促進し、その研究成果を総合して、学術及び産業社会の発展に貢献することを目的」（「函館大学経営研究所規程」第2条）として設立された。いずれの研究所も、加入を希望する本学専任教員によって構成し、各研究所の規程に基づいて運営している。

本学は組織的に運営されており、使命・目的及び教育目的は教職員に周知・浸透していると考えている。

本学の使命・目的及び教育目的は、本学開学以来、普遍性のある内容にもとづき、大きな変更を行わずに、脈々と引き継がれてきている。一方で、3つの方針（アドミッションポリシー、カリキュラムポリシー、ディプロマポリシー）は近年になって策定されたものであり、絶えず見直しを図ることが必要と考えている。

## 基準 2. 学修と教授

### 2-1. 学生の受入れ

教授会は、平成 15(2003)年度に商学部・商学科のアドミッションポリシーをまとめ、平成 17(2005)年度の「英語国際ビジネス学科」の設置認可、「教職教育センター」の設置、商学科・専攻塾の改善に伴い、コース別・専攻塾別等に入学してほしい学生像を定めた。

平成 22(2010)年度、英語国際ビジネス学科の募集停止、商学科については専攻塾・ゼミナールコース制から、「企業経営コース」「市場創造コース」「英語国際コース」の3つのコースへの再編が実施されることとなった。それにともない、その新しい教育課程に応じた入学してほしい学生像(表 2-1-1)を各コース別に策定し、当該年度入試から現在にいたるまで、このアドミッションポリシーを全教職員が入学者選抜方針として運用している。

#### ① アドミッションポリシーの方針の明確化と周知

本学は、基準 1-1 に述べたように、商学に関する専門知識、国際感覚に富む教養と健全な判断力「専門知識・スキル」を持ち、明るく、思いやりに富む情操「優れた人間性」を備え、行動力に満ちた自立性「問題発見・解決能力」に富む職業人の育成に努めている。

本学ではアドミッションポリシーに見合った学生を確保するために、津軽海峡を中心とした半径 100km の地域(函館市内・近郊及び青森県)の高校を第一次圏(地元)とおさえ、その上で本学の教育の特色が同心円的に道北、道東、関東、北陸等の地域へ広がるよう広報している。更に、付属高校 2 校(有斗高等学校・柏稜高等学校)はもとより、高大連携推進教育協定を締結している近隣 7 高等学校(北海道函館商業高等学校、北海道函館西高等学校、北海道知内高等学校、北海道八雲高等学校、青森県立青森商業高等学校、北海道森高等学校、北海道戸井高等学校(協定締結順。平成 23 年 6 月末現在))についても、一層の本学の教育に対する理解と啓発を行っている。

具体的には学園要覧、大学案内等の冊子や各種リーフレット、ホームページなどの伝達手段を用いて、受験生(高校生)やその保護者、高校教員などにアドミッションポリシーを周知している。

これらの情報に加えて、受験生(高校生)に対しては、進学相談会や教職員が個別対応するオープンキャンパス(平成 18(2006)年度～平成 22(2010)年度、おおむね 2～3 回実施)を通して、本学での教育システム(教育課程、教職教育センター、キャリア開発センター、ピア・サポートセンター、放送大学函館学習室等)、学生支援体制などの情報を提供している。

なお、平成 22(2010)年度入学生向けのオープンキャンパスや入試説明会等では、同入学年度からのカリキュラム改編について、新しい教育課程やコース制、そこでの特色ある授業科目と位置付けられる「商学実習 I・II」、そして新しい各コースごとのアドミッションポリシーについて、十分に周知するように留意してきた。

また、学長を先頭に、入試部長及び委員、事務職員が一丸となって高校教員を対象とした入試説明会の開催や、全国 330 校の高校への個別訪問、更に函館市内及び近郊高校の本学見学を積極的に受け入れ、これらの広報の機会を通してアドミッションポリシーを伝え「少人数」「体系的」「実践的」を教育の基本に「質の高い個性のある大学づくりをめざす」大学、「就職決定率が毎年 90%を超え、就職に強く、面倒見の良い」大学であるとの認識を深めることに努めている。在学生の保護者にも、保護者懇談会を全国 8 会場（函館、札幌、青森、仙台、東京・横浜、新潟、福岡、熊本）で開催し、入試説明会同様に学長自ら、大学の現状、教育方針、特色ある教育や学生支援、就職状況などを説明するなど、さまざまな情報の提供に努めている。

## ② アドミッションポリシーに沿った学生の受入れ方法の工夫

本学ではアドミッションポリシーに沿った入学試験の実施が可能となるよう、入試区分を「推薦系」「試験系」「その他」の 3 つに系統化（表 2-1-2）し、入学試験の多様化を図っている。

「推薦系」は、付属校推薦入試、指定校推薦入試、一般推薦入試、専門学科・総合学科推薦入試、課外活動関係特別奨学生入試の 5 つに区分している。いずれの区分においても出願資格を既卒者（1 浪）までとするとともに、課外活動等業績評価制度（高等学校等の在学中における課外活動業績、各種検定の資格取得等）を評価し、推薦入試における出願資格を緩和する制度）適用該当者については学業成績の出願資格を緩和（評定平均値の下限を 3.0 から 2.7 に引き下げ）するなどアドミッションポリシーに沿った学生の確保に努めている。

「試験系」は、一般試験入試、社会人入試、付属校特別奨学生入試、編入学試験の 4 つと、平成 20(2008)年度入試から導入した大学入試センター試験利用に区分される。

また、社会人入試は「生涯学習」「成人学習」の一環として既に社会人（有識者・主婦・定年退職者等）となっている者に対し、広く大学教育の機会を与えるために制度を設けている。

「その他」に区分される A0 入試は、受験生が教職員との「面談」という形で、本学のアドミッションポリシーや教育内容を十分理解した上で入学する制度であり、入学後の進路変更等を極力回避することができる。

以上の入試区分は、付属校関連の入試や社会人入試等を除いて、入試日程を複数回用意しており、受験生の受験機会の拡大にも寄与している。

上述の平成 17(2005)年度の「英語国際ビジネス学科」の設置、商学科・専攻塾の再編の時点では、本学の教育システムは、商学部として基調となる会計、経済、マーケティング、経営等に加えて、IT、英語、福祉、企業家養成等の分野があり、受験生に対してかなり細かい選択肢が用意されていた。受験生は、それぞれのニーズに合わせて主たる専攻の所属を選択することとなっており、細かい選択肢は、それぞれの教育課程を理解した者にとつ

ては有効であったといえる。

上記のように、平成 22(2010)年度入学生から、商学科のみとなり、企業経営コース、市場創造コース、英語国際コース、の3コースへと再編された。こうした大きな括りの中で、受験生は、自分のニーズ・希望を発見することになる。その際に、受験生にとって指針となるのは、アドミッションポリシーであり、そのアドミッションポリシーが教育課程の中で、どのように具体的にあらわれているのか、それを我々はどのように理解してもらうかにかかっていると見える。

受験生に対して、各コースのアドミッションポリシーの理解を深めるために、本学では入学者選抜においては選考要素として多くの入試区分に「面接」を採用し、受験生にアドミッションポリシーの理解（再確認）を深めながら、学習動機等を喚起して入学後のミスマッチを極力回避できるようにしている。更に、入学予定者については、入学前学習（課題提示による小論文の作成と教員全員による添削指導など）を課すことによりアドミッションポリシーに沿った入学目的が更に明確になるように工夫している。

また、本学のオープンキャンパスは参加者全員を小グループに分割（教職員1人と参加者3～4人が1グループ）し、全体説明（教育の特色、模擬授業、入試要項等）後の施設見学や各種相談を教職員と参加者がアットホームな雰囲気で行うものであるが、この方法は大規模大学には決して見られない、きめ細かな本学の啓発・広報活動の一つといえよう。このフェイス・ツー・フェイスのオープンキャンパスは、受験生の入学後の学習ニーズあるいは卒業後の進路選択にマッチするものであるかどうかをチェックする絶好の機会にもなっており、ここでの相互理解が入学後のミスマッチの回避に大きな役割を果たしていることは言うまでもない。

### ③ 入学定員に沿った適切な学生受入れ数の維持

平成 23(2011)年度までの「入学定員に対する入学者数比率の推移」を、表2-1-3に示した。直近4か年の平均入学定員充足率は0.65で、入学者の確保という観点からすれば、たいへんきびしい状況にあるといわざるをえない。

平成 20(2008)・平成 21(2009)年度入試においては、英語国際ビジネス学科があったこともあり、入学者数の実数ベースで140名を超えていた。しかしながら、上述のように、平成 22(2010)年度入試では、同学科の募集停止が決定し、その50名分の定員を削減して定員を150名とした。同年度の入試広報では、商学科における新教育課程のPRを中心に展開したが、入学者の実数ベースで90名にとどかず、入学定員充足率において6割を割り込むという、たいへん厳しい結果となった。

これは、やはり英語国際ビジネス学科の募集停止が、受験生や高等学校の進路指導部などに対してネガティブな印象を発信したことは否定できないであろう。それと同時に、商学科の新しい教育課程の魅力を、受験生に対して十分にPRしきれなかったことも、その要因と分析される。



入学後の学生の維持としては、本学の教育の根幹である「少人数教育」のもとで、教員との人格的触れ合いを重視し、商学科の各専攻塾、教養・専門ゼミナール、新教育課程では「商学実習」Ⅰ・Ⅱの担当教員が、所属する学生について直接指導にあたっている。

次に、在籍者数等の推移を表2-1-4に示した。留年者数は、平成19(2007)年度からの直近4か年ではほぼ横ばいである。退学・除籍者数については、直近4か年では、やや増加する傾向にある。その事由の多くが学費支弁者の経済状況の悪化に起因するが、それ以外の事由での中途退学者の減少のために、指導と助言を徹底しているところである。

今後、本学の新しい教育システムや学生支援体制が、徐々に社会に浸透することによって、ゆっくりとした足取りながら、確実に入学者数を回復しつつある(表2-1-3)。

本学のめざす教育理念に基づいたアドミッションポリシーは、各コース、各専攻塾別に詳細に策定され、かつ明確に示されている。特に、学生募集のツールとしてのパンフレット(学園総合パンフレット・大学案内)、ホームページ、入試説明会、進学相談会等で周知し、進学相談会やオープンキャンパス、高校訪問等の対面広報の際には別刷リーフレット等も活用し、本学が育成したい人材とそれを実現するための教育環境や教育システムの特色について、わかりやすく説明している。結果として、オープンキャンパスや高校主催の本学見学会に参加した受験生の中から多数の入学者が出ており、このことは本学のアドミッションポリシーがオープンキャンパス等に参加した受験生や保護者、高校教員に理解され、広く認知されている、といえる。また志願者の属性に合った多様な入試制度を導入してきたことにより、本学が求める学生像に近い学生が入学してきていることは一定の成果である。

また、本学の入学試験は、前述のアドミッションポリシーを理解した上で本学をめざす受験生に対し、詳細な入学試験実施要領に基づいた実施体制を編成し、面接により受験生の適性をチェックしながら、教職員の綿密な連携の下でその実施を遺漏なく行っている。

本学は、入学定員200人、収容定員800人から、平成22(2010)年度の英語国際ビジネス学科の募集停止により、入学定員を150名とした。平成22年度以降、専任教員1人が担う学生数は、それ以前より少なくなり、20人を切るベースとなっており、少人数教育による学生への教育サービスの質は、十分に維持されているといえる(表2-1-4、基準2-8等参照)。

しかしながら、少子化等による地方私大の入学者の確保は大変厳しい状況にあり、本学もその例外ではない。今後は入学定員割れの状況を早期に解消し、入学定員及び収容定員の充足率を1.00倍にすることが急務である。

地方の小規模私大である本学にとっては、入学定員の確保が最重要課題である。表2-1-5によれば、本学の入学者の地域別の比率は、「付属高校」「函館市内・道南」「東北」が、平成20年度～平成23年度の平均で約77%(平成20年度=81%、平成21年度=68%、

平成 22 年度=80%、平成 23 年度=78%) を占めており、地元並びに近隣地域に存在感を示すことが、学生募集上最も重要であることが一段と明確となってきた。

そのためには、教育・研究の充実はもとより、地域社会に貢献できる地域密着型の大学を目指しながら、津軽海峡を中心とした半径 100 k m 程度の地域（函館市内・近郊から青森県）に対し、高大連携教育推進協定締結校とのこれまでの教育成果等を内容とする広報活動を強化する。併せて、同地域を固めながら、各種の情報発信を通して、同心円的に道北、道東、関東、北陸などへの波及効果を高める。

本学は、少人数教育の利点を最大限に生かし、教員と学生との学問的・人格的な触れ合いを重視している。これに加えて、魅力的な教育事業（放送大学との単位互換や、キャンパス・コンソーシアム函館（函館市内の高等教育機関連携）の加盟校との単位互換や教育・研究の交流等）や学生生活へのサポート体制（本学の独自の奨学金、廉価宿舎の提供、無料学園バスの運行等）、高い就職実績等を広報の主軸に、他大学との一層の差別化を図る。

より多くの受験生に門戸を開くため、平成 20(2008)年度入試から大学入試センター試験を活用した「センター試験利用入試」を導入したが、これについても徐々に浸透してきており（平成 20 年度=3 名、平成 21 年度=2 名、平成 22 年度=4 名、平成 23 年度=8 名）、一層の広報活動により、引き続き志願者の増加と学力上位の受験生の入学に寄与するものと期待される。また、編入学生や社会人等入学生の確保についても、積極的に広報活動し実績を上げる。

入学定員収容率も、平成 22(2010)年度入試で底を打ち、平成 23(2011)年度入試では上向きを示している。今後は本学の新しい教育課程がより浸透・理解されることによって、入学定員の確保につながるものと期待される場所である。

いずれにしても、研究に裏づけされた質の高い教員と、地域に根付いた教育の成果を積み上げ、「この大学は、教育の質が高く、個性ある大学づくりを目指している」とのあつい信頼を得ることによって、少子化の顕著な中でも入学者を獲得することができると確信し、一層の創意工夫を重ね、入学定員及び収容定員充足の状況を早期に達成することが、最重要課題である。

表2-1-1 アドミッションポリシー（平成22年度入学生から）

学 科	所属コース	入学してほしい学生像
商学科	企業経営コース	企業の財務・会計や企業の組織・経営についての専門知識と技術を有し、企業の一員として、また企業のリーダーとして活躍したい学生。
	市場創造コース	市場で提供される商品やサービスについての専門知識と技術を有し、新たな顧客を獲得する戦略的思考力を身につけ、企業の業績向上、取引先や消費者への価値の提供を通じて、自己実現を達成したい学生。
	英語国際コース	国際経済の仕組みや語学についての専門知識と技能を有し、外国人との積極的な交流を通じて、自己実現を達成したい学生。
教職教育センター		学科や専攻塾等に所属しながら、中学校、高等学校の英語教員免許や高等学校の商業、情報の教員免許の取得を希望する学生、更に都道府県の教員登録採用試験の合格を目指す学生。

表2-1-2 平成22年度入試体系（抜粋）

	種 類	入試区分	日程	出願資格	主たる選考要素	付加的選考要素
推 薦 系	推薦入試	付属校		付属高等学校から推薦された者、1浪まで。	高校長の推薦尊重、面接	
		指定校		出身学校長から推薦された者、1浪まで。	〃	
		一 般	A・B	出身学校長から推薦された者、1浪まで。 評定平均値 3.0 以上（ただし、課外活動等業績評価制度適用該当者は、2.7 以上）。	高校長の推薦尊重、調査書、面接	課外活動等業績
		専門学科・総合学科			〃	〃
	特別奨学生入試	課 外		本学の監督、顧問および出身学校長、顧問から推薦された者、1浪まで。原則、評定平均値 2.7 以上。	本学の監督・顧問の推薦尊重、調査書、面接	
試 験 系		一般校 (含：特奨選考)	A・B ・C	大学入学資格を有する者（含：見込者）	学科試験 (6科目から2科目選択)	特典希望者は面接
		社会人		本学入学年度4月1日現在、22才以上で大学入学資格を有する者（含：見込者）	志望理由書、面接	
	特別奨学生	学業/付属校		付属高等学校から推薦された者、1浪まで。評定平均値 4.3 以上。	高校長の推薦尊重、小論文、面接	
	編入学		A・B	4年制大学に1年以上在学の者または短期大学、高等専門学校、専修学校を卒業の者（含：見込者） 3年次編入の場合：60単位以上 2年次編入の場合：30単位以上	小論文、面接	
そ の 他	AO入試		A・B ・C	大学入学資格を有する者（含：見込者）	本学所定書類、面談、受験生の入学意思尊重	

表 2-1-3 入学定員に対する入学者数比率の推移（過去 4 ヶ年）

学部等名	項目	平成 20 年 度	平成 21 年 度	平成 22 年 度	平成 23 年 度	平均入学 定員充足率
商学部 (合計)	入学定員充足率	0.71	0.71	0.58	0.59	0.65
	入学者数	142	141	87	89	
	入学定員	200	200	150	150	
英語国際ビ ジネス学科	入学定員充足率	0.4	0.66	—	—	0.53
	入学者数	20	28	—	—	
	入学定員	50	50	—	—	
商学科	入学定員充足率	0.81	0.75	0.58	0.59	0.68
	入学者数	122	113	87	89	
	入学定員	150	150	150	150	

表 2-1-4 在籍者数、留年者数、退学・除籍者数の推移（過去 4 ヶ年）

学部等名	区分	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度
商学部 (合計)	在籍者数	630	618	586	543	456
	留年者数	16	14	21	18	
	退学・除籍者数	22	18	18	26	
英語国際 ビジネス学科	在籍者数	92	110	106	73	50
	留年者数	—	1	4	5	
	退学・除籍者数	1	0	3	5	
商学科	在籍者数	538	644	480	470	406
	留年者数	16	13	17	13	
	退学・除籍者数	21	18	15	23	

(注) 在籍者数は当該年度 5 月 1 日現在、留年者数および退学・除籍者数は当該年度 3 月 31 日現在。

表 2-1-5 地域別入学者数の推移（過去 4 ヶ年）

NO.	対象高等学校	校数等	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度
1	高大連携教育協定校	7	18	20	17	8
2	付属校	2	42	32	17	18
3	函館市内の高校	12	19	13	13	12
4	道南の高校	11	6	3	1	5
5	道内（道南および上記を 除く）の高校		8	19	9	8
6	東北の高校	おもに北東北 各県の高校	30	28	22	26
7	関東の高校		19	26	8	12
		入学者総計	142	141	87	89

## 2-2. 教育課程及び教授方法

### ① 教育目的を踏まえたカリキュラムポリシーの明確化

函館大学の教育目的は、学則第1条の2に、「広くビジネスに関連する専門の学芸を教育研究し、豊かな人間性を備えた幅広い職業人を養成する」と規定している。これにしたがい人材育成目的は、「北海道道南の学術の中心として広く知識を授けると共に商業および経済に関する高度の学芸を教育研究し、北海道開発および産業の興隆並びに文化の発展に役立つ専門的職業教育を施すことを目的とし、知・情・意の高度にして円満なる人格の持主としての職業人を養成すること」と定めている。

上記の目的を踏まえ、カリキュラムポリシーを以下のように定め、ホームページ等に公表している。

- (1) 専門科目については、基礎的な理論から応用発展的な学修へと進められるように講義科目を配置すると同時に、ビジネスの実践に触れながら分析する体験的な学修を行う科目を配置し、理論と実践両面から理解できるようにする。
- (2) 初年次においては、情報処理、文献講読、研究の方法・態度を学修するとともに、グループ課題により、リーダーシップと責任を引き受ける態度を涵養し、大学での学修の基盤を構築する。また、これらの課題の中で、大学での人間関係を容易に構築できるように配慮する。
- (3) 一般教養については、幅広い科目を提供し、人類・社会の課題に向き合いながら、視野を広げ、問題に対するさまざまな取り組みを理解できるようにする。これによりビジネスマンとしてのすそ野を広げ、豊かな精神を涵養し、人格の向上を図る。
- (4) 外国語科目については、基本的なコミュニケーション能力の涵養を図る。また、希望する学生に対しては、英語の高度な運用能力を身につけられるよう、言語の構造およびコミュニケーションに関する科目を設置する。
- (5) 4年次において、ゼミナール担当教員の指導の下で商学に関する研究を深め、卒業論文を作成する。研究の過程で学修を深めながら、学修の結果を形にし、商学士としての最終的な成果物とする。
- (6) 授業の実施にあたっては、少人数の特色を活かし、演習科目のみならず講義科目においても学生と教員のコミュニケーションを重視していく。これにより、知識・技能の発展と同時に人間性の涵養をはかっていく。

### ② カリキュラムポリシーに沿った教育課程の体系的編成及び教授方法の工夫

上述のカリキュラムポリシーと対応させて現在のカリキュラムの編成状況を見ると、以下のとおりである。

- (1) 専門科目については、1年次に商学の領域全般にわたって理解をはかるよう科目を配

置している。具体的には、経営学総論・マーケティング総論・簿記原理・経済学・法学を必修としている。

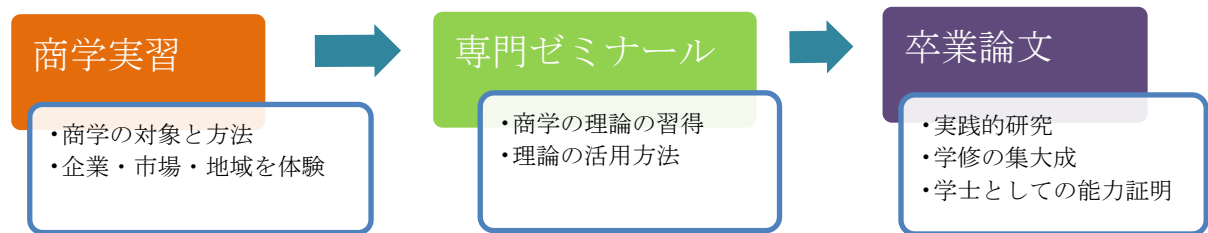
2年次においては、企業経営、市場創造、英語国際の各コースの基本となる科目および専門の基礎となる科目を配置している。経営組織論、流通論、インターナショナル・ビジネス・コミュニケーション、マクロ経済学、会計学総論等の科目である。

3年次には、各学生の関心に応じて、より進んだ理論および実践に関する科目を選択できるように配置している。広告論、財務会計論、国際経済学、日本経済論等である。また、体験的学修、学生自身が考察を深める学修を行う科目として、商学実習、専門ゼミナールを必修としている。

- (2) 初年次に、教養ゼミナール、情報処理基礎演習、社会調査、商学実習を必修としている。教養ゼミナールでは文献により学修をすすめる方法を、情報処理基礎演習では文章作成とデータ処理の基本を、社会調査ではデータ収集と分析の方法を、商学実習では専門のフィールドワークを通してグループワークの方法を養うことを目的としている。また、これらの科目で数多くの課題をこなすことにより、やり抜く力の涵養も目指している。
- (3) 一般教養科目においては、人文・社会・自然の領域からバランスよく学修し、それぞれの学問の課題と発展の経緯を学び、先達に対する敬意・感謝の念を新たにするとともに、現代社会の課題に向き合う心構えを持つことを目指している。具体的には、哲学、日本文学、社会学、自然科学概論、地球環境等の科目を配置している。
- (4) 外国語科目については、初年次に英語を必修としている。希望者は、英語国際コースに所属し、英会話、グローバル・カルチャー・スタディ、インターナショナル・ビジネス・コミュニケーション、ビジネス・イングリッシュ等の科目を通じて、さらにコミュニケーション能力を高めることができるようにしている。
- (5) 1・2年次に、商学実習で商学の実際を体験的に学修した上で、3・4年次には、専門ゼミナールに所属し、理論面の理解を深めることとしている。4年次の専門ゼミナールの単位認定には、卒業論文の提出を必須としている。これを商学士としての学修の具体的成果物と考え、その指導を重視している。
- (6) 平成 23(2011)年度の授業科目数は 253 科目で、そのうち履修者数が 50 人を超える科目は 23 科目 (9.1%) であった。このように少人数科目が多数となっており、学生一人一人とコミュニケーションをとることが可能になっている。

教授方法の工夫については、以下のような取組状況である。

- (1) FD 研究会を年間 3 回以上開催して、大学教育の環境の変化や教育方法の改善に対応している。
- (2) 商学実習実施委員会を組織し、商学実習のテーマ選定や進め方について、アイデアを出し合いながら、情報の共有化を進めている。



教育目的、カリキュラムポリシーともに明確化されており、その内容においても教育目的とカリキュラムポリシーは有機的に関連づけられている。

カリキュラムポリシーは、ホームページ等で公表しているが、学生便覧には掲載していないので、来年度版から掲載するよう改善する。

教育目的とカリキュラムの関係については、今後カリキュラム・マップの作成等を行い、さらに点検していく。

教授方法の工夫については、FDの活性化をはかり、情報の共有化や優れた改善事例の紹介などを行っていく。

## 2-3. 学修及び授業の支援

### ① 教員と職員の協働並びに TA (Teaching Assistant) 等及び授業支援の充実

#### 1) 履修指導体制：整備と運用

学年初めにおける履修科目の選択については、教務係での説明後、具体的相談を希望する学生に対応すべく担当教員が研究室で待機する時間帯を設けている。これにより、体系的かつ計画的な履修に向けての助言指導を行う。

履修登録は、学生自らが学内ウェブの履修登録サイトにアクセスして行う方式を採用している(2003年度より)。登録の作業手順等は教務係職員が案内し、学年ごとに予め指定した日時に一斉に行う。その際、教員が分担して指導・チェックを行い、最終的には教務係で登録用紙を回収する。

登録結果については、後日学生にその写しを配布し、学生自らのチェックに供する。もちろん、登録ミス等についての修正もその時点で行う。履修登録に関する一連の具体的な日程は、たとえば資料2-3-Aのとおりである。

以上の履修指導体制は、職員と教員の協働をつうじてほぼ円滑に運営されている。

ただし、上記のような手厚い指導体制にもかかわらず、履修未登録学生が複数名いることも事実である。その原因として考えられるのは、通学を困難にさせる経済的理由もないわけではないが、大学で学ぶ意欲の欠如あるいは精神的疾患による通学困難である。かかる学生をも迎え入れねばならない現状を考えた場合、受入体制の充実をどうするか考えざるを得まい。

#### 2) 授業出席状況の日常的把握：従前の体制と状況

就学上何らかの問題があり指導を要すると思われる学生については、従来からもそのチェックおよび指導の体制を整えて教員と教務係職員と協同して指導に当たってきている。すなわち、担当授業科目については、連続して3回欠席した学生を教務係に随時報告し、教務係は当該状況をまとめてゼミ・塾・商学実習の各担当教員に随時状況表にて連絡することにより、助言・指導を依頼している。

学生別の出席状況については、5月末時点で出席簿から教務係が集計・把握し、その結果をゼミ・塾・商学実習の各担当教員別に「学生指導要録」にまとめてフィードバックする。これに基づき出席率65%未満の学生については、教員が個別指導を行い、その原因の究明と改善策の助言を行う。当該指導結果は、期末までに教務課へ報告することになっている。なお、5月末時点で65%以下の学生を対象として指導する体制を採用してきた根拠は、当該調査の状況と学年末の進級可否結果との間に有意な相関関係が見られるとの統計データ(学務課)にある。

#### 3) 指導体制充実策の試行

授業出席に対する指導体制については、今年度より若干の改善が試みられている。すなわち、学内LAN(サイボウズ)をつうじての情報交換である。当面具体的に試行されてい



るのは、1年次学生の授業出席状況について、大半の学生が出席すると目される主な科目を対象にして、欠席学生を各担当教員から情報を集め、閲覧に供している。これは、上記情報について教員・職員が必要に応じて随時アクセスできる、それにより学生への助言指導を機動的かつ迅速化できるという点にメリットを求めるものである。

ただし、上記新システムの効果については、現(2011年9月)時点で未だ公式の場で検証されてはいない。概ね従来の指導体制による実績と大差ないという感想をもつ教員もいないわけではないが、以前に比して情報が迅速に随時伝達される点、教員・職員にとっては必要な情報がリアルタイムに得られることにより指導に活かせる余地が大きくなったといえるのも事実である。実際、教員と職員との間で公開情報が共有されることにより、個別学生に対する指導のための接触アプローチは従来よりも増えたようにも感じられる。

いずれにせよ、かかる効果検証を早急に行い、一層の改善余地があるか否か検討すべきである。

#### 4) TA (Teaching Assistant) 等の活用による学修支援及び授業支援の充実

標記の支援作業を行う組織的体制は整っていない。ただし、一部の専攻塾・ゼミナール・商学実習では、非公式ながら「上級学年の学生が教える、あるいは授業・演習・実習の支援を行っている」実態はある。たとえば、過去の「商学入門」最終回でのプレゼンテーションにおいては、IT専攻塾の先輩学生が積極的に授業支援してくれたことなどは特筆すべき実績である。

しかし、それは実践現場教員の強力な指導力によるものであり、全学的・組織的な体制に基づくものではない。組織的支援体制が整えられない原因としては、人材面および資金面の問題が考えられる。恒常的に支援するには、たとえば大学院学生を活用できるとか、日当を支給して責任を持たせるなどの仕組みが必要である。どこまでもボランティアでというわけにはいかない。当面のところ、本学で組織的なTA体制を組むには困難がある。

#### 5) 「商学実習」に関する授業支援

1・2年次の「商学実習」に関しては、現場見学・実習体験等で外部の企業および施設の援助を必要とすることがある。実習先に関する情報の提供、その選定、および具体的折衝については、主に学務課が外部との公式的な折衝窓口となって教員を支援する体制を整えている。また、実習等を行う上で必要とされる具体的な各種準備・手配についても同様である。

#### 6) 「ピア・サポートによる学生協同支援プログラム」の援用の可能性

当プログラムについては他の個所で言及したので繰り返さない。しかし、これは上記のTA体制の代替手段としてではないが、活用できる方途を探す可能性はあるかもしれない。もっとも、上級学年の学生による学習支援が首尾よくいけばの話ではあるが。もちろん、同プログラムの支援対象としているのは、学習上の困難を抱える学生であり、その点で本来のTAの趣旨とは異なるのは言うまでもない。

## 2-4. 単位認定、卒業・修了認定等

### ① 単位認定、進級及び卒業・修了認定等の基準の明確化とその厳正な適用

科目の単位認定については、試験等により評価することとなっているが、科目ごとにシラバスにその基準を明示することとしている。

学年ごとの進級についての条件は設けていないが、毎学期ごとに学生個別に平均点を計算し、取得単位の少ない学生、点数の低い学生については、担当教員が指導することになっている。

卒業については、ディプロマポリシーを以下のように定めている。

函館大学での学修および活動を通して、以下のような知識、技能、態度を身につけ、学則に定める科目の単位を修得した者で、その成果を卒業論文としてまとめた者に学位を授与する。

(知識)

商学および経済に関する情報を体系的に収集、評価、解釈し、それらを基に判断を導くことができる。

(態度)

自らの学習を構成し、発展させることができる。

組織においてリーダーシップを発揮するとともに責任を引き受けることができる。

(技能)

商学および経済に関するテーマについて、自分の考えを表明し、議論することができる。

学則に定める卒業に必要な単位は 124 単位で、その内訳を以下のように定めている。

#### (1) 基礎教養科目

- ① 一般教養 人文・社会・自然を含め 24 単位以上
- ② 外国語 4 単位以上
- ③ 情報 2 単位以上
- ④ 総合 4 単位以上
- ⑤ 保健体育 4 単位以上

#### (2) 専門科目

専門ゼミナール I・II または英語特別演習 I・II、及び商学実習 I を含め 62 単位以上

この単位要件以外のディプロマポリシーを満たしているかどうかは、卒業論文を通して評価することができる。

ディプロマポリシーは、ホームページ等で公表しているが、学生便覧には掲載していな

いので、来年度版から掲載するよう改善する。

これまで学期ごとに学生の成績を 100 点を満点とする平均点で計算し、指導に活用してきた。今後、これを GPA に変更することについて検討する。また、単位認定への学生へのクレームの対応は個別対応してきたが、これを制度化することも検討する。

## 2-5. キャリア・ガイダンス

本学では、学生の就職・進学を支援するため「キャリア開発センター」を設けている。「キャリア開発センター」はキャリア開発課長、課員2人で構成され、キャリア開発センター長（就職部長が兼任）が統括し、事業計画の企画・立案を行うとともに、学生のキャリア形成・就職指導・就職斡旋など就職に関する業務を行っている。「キャリア開発課」で企画・立案した事項は「就職委員会」で審議し、教授会の承認を得て学長が決定する。「就職委員会」は、就職委員長（兼就職部長・教員）を含め就職委員（教員）5人で構成し、学生の就職支援に関する事項の審議と執行にかかわっている。

就職業務全般を遂行している「キャリア開発課」は、1年次からのキャリアサポート及び就職指導・求人企業の開拓・就職斡旋・就職相談など学生の就職意識高揚・活動を全面的に支援している。

「キャリア開発センター」では、学生のニーズに沿った多様な就職支援サービスを整え、各専攻塾・ゼミナール担当教員と連携しながらキャリアサポートや就職活動を支援している。更に、「教職教育センター」とも連携しながら、「実用英語技能検定講座」や各種の「教職特別講座」など教職希望者への就職サポートも行っている。

### ① 就職・進学に対する相談・助言体制と運営

「キャリア開発センター」内のレイアウトを工夫し、学生が進路・就職相談を気軽に受けることができるよう就職資料室の向かい側に各職員の机を配置し、その横に学生と対面し指導している。更に、学生が自由に利用できるパソコンを8台設置し、インターネットによる企業情報収集・エントリーなどに活用できるようにしている。

「キャリア開発センター」からの必要な情報や連絡などは学内電子メールを経由して学生の携帯電話にメールで配信するようにしている。また、様々な就職情報は学生の自宅からインターネットを通してアクセスすることにより、いつでも最新の就職情報が得られるようになっている。

就職に対する指導・助言については、「キャリア開発センター」を中心に、専攻塾・ゼミナール担当教員、課外活動の各クラブ顧問や監督と連携しながら全学的に教職員一体となった体制をとっている。

進学希望者は少数であるが、就職の場合と同様に、「キャリア開発センター」及び担当教員が相談にのっている。

学生の保護者に対しては、「協学会」（学生の父母組織でPTAに相当）地区懇談会において、就職を含めた相談会を実施している。ちなみに、平成23(2011)年度は北海道内3地区（函館、札幌、旭川）、本州3地区（青森、仙台、横浜）で行った。

#### 1) キャリア・プランニング

1年生の必修科目として「キャリア・プランニング」の講座を後期15回開講している。社会人としての必要な基礎力（マナー・コミュニケーション力・チームワーク等）を1年

次から意識し学生生活を送ることにより、企業等で求められる基礎能力が身につけられる。内容としては、キャリア・プランニングの意義やOB、OG講師を招いての、職業・職種セミナー、グループワークを中心としたマナー研修やディスカッション、外部講師による講演会などを通じ社会人への意識を高めてもらうことを目的としている。

## 2) 就職ガイダンス

「キャリア開発センター」では、学生が就職活動を始めるにあたっての心構え、自己分析は何故必要なのか、職業選択はどのようにすればよいのかなど就職意識を高める目的で、3年次生対象に平成22(2010)年度は5月下旬から1月下旬まで合計18回に亘って就職ガイダンスを開催している。前半では、「函館大学就職活動テキスト」を配布し、働くことの大切さ・現在の自分を知ること・就職環境・進路状況登録・学内就職サイト利用方法など、後半では、就職活動における心構え・就職支援宿泊所利用案内・就職活動体験報告会・ビデオ視聴・面接試験対策・本学主催「業界研究会事前ガイダンス」などを実施し、就職活動本番に向けての就職指導をしている。

## 3) 就職模擬面接研修会

企業の採用担当者を講師に招き、3年次を対象に就職模擬面接研修会を実施している。特に近年多く取り入れられているグループワークにおいては、コミュニケーション能力や協調性、説得力や知識の豊富さ等企業内でチームの一員として能力を発揮することができるか等が問われている。模擬面接を通して、自分の考えをハッキリ表現できるよう、指導・助言を行っている。

## 4) 業界研究会

企業対象の就職支援施策としては、例年60社前後が参加する本学主催業界研究会を開催している。本学学生の採用や指導をいただいている人事担当者が各企業ブースを設置し、参加学生に対して会社概要や採用要件などを説明する合同説明会方式で開催している。平成22(2010)年度の参加学生数は3年生82人(3年在籍者数137人中)60%であった。また、参加企業数は55社(前年57社)だった。

## 5) 企業訪問

採用実績企業に対する採用継続促進・内定お礼並びに新規開拓を目的に関東、関西、東北、北海道など150社前後を就職部長・就職委員・キャリア開発課員などが訪問している。

## 6) 宿泊支援

東京と札幌に学生の就職活動のための指定宿泊施設を用意して、学生が就職活動しやすいように支援している。平成22(2010)年度は、延べ83泊の利用があった。

進路に関する相談・助言は主として「キャリア開発センター」で行われている。「キャリア開発センター」は3人の専任職員が常駐し、オープンカウンター方式で学生が利用しやすい環境になっている。進路、就職、資格取得、キャリア・デザイン等の相談が非常にしやすくなったとの声を多くの学生から聞くようになった。結果として、平成22(2010)年度

の就職相談件数は146件（平成20(2008)年度131件、平成21(2009)年度99件）と大幅な伸びを示し、大きく改善された。

「事実の説明」で示したように「キャリア開発センター」では様々な支援を行っている。

就職ガイダンスは平成22(2010)年度は3年次の5月から1年間18回にわたって実施し、就職意識の啓発と向上に大きな役割を果たしている。

企業の採用担当者を講師に招いて行う就職模擬面接研修会は、個人面接、集団面接やグループワーク等において1日研修を行い、参加した学生の問題点等を把握することにより課題克服につながり、その結果、積極的な就職活動をするようになり、内定の獲得に有効な役割を果たしている。

本学主催の業界研究会は東京、札幌、函館等から60社前後の企業が参加する就職セミナーであり、就職支援に係る最も大きな事業の一つである。3年次の就職希望学生の大部分が参加するとともに専攻塾・ゼミナールおよびクラブ顧問等の教職員も多数参加し、学生の就職のために全学的規模で取り組んでいる。この業界研究会をきっかけに就職内定に繋がっていくケースが見られ、大きな役割を果たしている。同時に、教職員と企業の採用担当者との交流も図ることができ成果を上げている。

学生の就職支援ため、教職員が関東、関西、東北、北海道地区の企業200社前後を訪問し、学生の就職依頼と採用情報収集を行っている。ここで得られた情報は学内ウェブ上で公開され学生の就職活動の一助になっている。また、教職員が企業訪問することによって、業界の様子、企業の経営、採用動向、どのような人材を求めているのか等が把握でき、教育や就職支援にフィードバックされ役立っている。

「キャリア開発センター」が行う様々な就職支援と相談・助言により、平成22(2010)年度の就職内定率は91.1%となり、平成21(2009)年度の90.0%に対し、1.1ポイント上回った。

進学希望者は少数であるが、教員と連携しながら指導・助言を行っている。

以上のように、就職・進学に対する相談・助言体制は整備され、適切に運営されている。

## ② キャリア教育のための支援体制

### 1) 資格取得

資格取得講座・就職試験対策講座・教員採用試験講座など「教職教育センター」や担当教員などと連携して学生の資格取得を支援している。

平成22(2010)年度開講講座は、就職支援講座として①就職試験対策講座（1年生～3年生対象19コマ30時間）、②教員採用試験対策講座【夏季：2次試験対策（論作文・面接対策・場面指導）8コマ20時間、春季：一般・教職教養6コマ15時間、専門6コマ15時間、総復習6コマ15時間】などである。更に、正課授業で①簿記検定、②販売士検定、③初級システムアドミニストレータ検定試験の受験支援も行っている。

## 2) SPI 適性試験およびコンピテンシー適性検査

「キャリア開発センター」では、1年生に対して「SPI 適性試験及びコンピテンシー適性検査」を全員に実施し、入学時点での学生個々の基礎学力・性格・興味・関心などの判定結果を学生本人にフィードバックし、自己理解に生かしている。基礎学力が不足している者に対しては、本学の e-ラーニングシステム（SPI 適性試験対策）を利用して、一定基準以上の点数を取得するよう指導している。また、コンピテンシー適性検査については、学生が客観的データで自分自身を見つめることによって自己理解を深め「大学で何を学ぶべきか」「資格取得は」「職業選択は」などを考えるために活用している。

## 3) キャリア講演会

キャリア教育の一環として、1年生・2年生を対象に将来の自分のあるべき姿をキャリア・プランニングさせる目的で、キャリア講演会を実施している。

平成 22(2010)年度は 2 回実施し、1 回目は「学生生活における心構え」、2 回目は「世界と日本」という演題で講演を行った。

## 4) インターンシップ

本学のインターンシップは、就業体験を通して、社会全般についての見聞を広げ、自己の進路を考える糧とし、企業での業務と本学での学習内容をあわせて研修する。企業における問題解決方法、業務の進め方などを体験することにより、自らの進路に目標を持ち、実現に向けて学習意欲の向上を目的として、3 年生対象の夏季休業期間中に実施している。

平成 20(2008)年度から平成 22(2010)年度の 3 年間の実績は、引受企業数はそれぞれ 22 社、18 社、15 社と 20 社前後であり、参加学生数はそれぞれ 7 人、13 人、7 人と年によって差がある。

就職試験対策講座、教員採用試験対策講座、実用英語技能検定対策講座など「キャリア開発センター」を中心に「教職教育センター」や専攻塾・専門ゼミナール担当教員と連携しながら学生の資格取得を支援しており、教員採用試験、英語検定等で実績が上がりつつある。

SPI 適性検査とコンピテンシー適性検査を 1 年次と 3 年次の 2 回実施することによって早くから学生自身が自分の基礎学力や適性等を把握することができ、将来の進路を考える上で役に立っている。基礎学力が不足している場合には本学の e-ラーニングシステムを利用して基礎学力向上を図ることができるようになっており、有効に活用されている。

平成 22(2010)年度実施のキャリア講演会受講学生のアンケート調査では、「基礎学力の重要性を含め就職活動の諸準備は低学年から始まっていることが理解できた」「自分も目標を持って頑張る」など前向きな意見が圧倒的に多く、学生のキャリアアップに非常に効果があった。

本学のインターンシップの目的は就業体験であり、科目としての単位認定はしていない。学生の参加は任意であり、やる気・積極性などが旺盛な学生が多く、引受企業の評判はす

こぶる良好である。また、参加学生の多くが体験を通して職業に対するイメージが具体的になり、自分の価値観・志向・興味などに合致する職業を選択できるようになったとの意見が多く寄せられている。

キャリアサポートの基本は個別相談であり、学生のニーズに沿った助言指導体制を心掛けていく。就職ガイダンス、就職模擬面接研修会、業界研究会、企業訪問等さらに内容を充実させ、より多くの学生が参加するよう工夫していく。

専攻塾・ゼミナール、「教職教育センター」との連携を図りながら、全学の教職員の協力体制のもと就職希望学生全員の就職をめざしていく。

本学の課題としては、低学年（1年生・2年生）からの「基礎学力向上」と「職業人としての就職意識向上」である。「基礎学力向上」の対策としては、就職試験対策講座を開講し単位化を目指す。SPI 適正検査や一般常識を学ぶことにより基礎学力アップに繋げるとともに、多様化する採用試験に対し e-ラーニングや Web による対策も講じたい。「職業人としての就職意識向上」については、キャリア講演会や職業・職種セミナー、マナー講座等を通じて就職は自分の問題であることを理解させ、そのうえでキャリア・デザインを描かせることが大切であり、そのことが、目的ある大学生活をおくることに繋がることから、更に充実した内容になるよう改善していく。

インターンシップについてはキャリア教育の観点から更に充実していく必要があり、参加学生の増加をはかる意味でも単位化することが望ましいと考えている。同時に学生の希望業種にあったインターンシップ受け入れ企業を確保していく。



## 2-6. 教育目的の達成状況の評価とフィードバック

前・後期末の年2回全科目を対象に授業評価アンケートを実施している。全体のアンケート結果は教授会で報告され、個別科目のアンケート結果については担当教員にフィードバックされ、各自の授業改善に活用されている。

1,2年次必修の「商学実習」では学生を4~5人のグループに分け、グループごとにテーマを設定して調査・研究を行い、最後にその成果を発表している。これは問題を発見する力、調査・研究する力、課題を解決する力、コミュニケーション力、プレゼンテーション力の涵養に有効である。成果の発表では教職員・学生による評価を行っており、授業の進め方についても改善のための参考資料となっている。「ボランティア実習」等社会福祉実習系の科目においても同様に、学生によるプレゼンテーションが行われ、外部者も加わり、講評を行っている。これらは公開されており、誰でも参加できるようになっている。

個別学生の単位の取得状況、各履修科目の成績は学期ごとにゼミ等の担当教員に報告され、学生一人ひとりの学習達成状況が把握できるようになっており、学生指導のための資料として活用されている。なお成績評価については、全国の国公立大学の半数近くが導入しているGPA制度について導入を検討する必要がある。

必修となっている卒業論文については、一部のゼミで発表会が行われているものの、全体では実施されていない。卒論の作成は、汎用的技能（コミュニケーションスキル、数量的スキル、情報リテラシー、論理的思考力、問題発見能力）、態度・志向（自己管理力、チームワーク・リーダーシップ等）、総合的な学習経験と創造的志向力などの「学士力」、前に踏み出す力（アクション）、考え抜く力（シンキング）、チームで働く力（チームワーク）などの「社会人基礎力」の涵養に一定の役割を果たしている。卒業論文を4年間の教育の総仕上げとして考えるならば、発表会を開催し、その成果を全体で評価し、教育にフィードバックすることが望ましい。また、卒業時に満足度調査に関するアンケートをとり、教育の取り組みの改善の参考にすることも有効である。

就職先企業における卒業生の評価については、定期的に在学生のための就職支援のため教職員による企業訪問を行っており、その際、卒業生の企業における評価を調査し、その情報を共有して学生指導に活かしている。しかしながら、訪問企業に在職している卒業生だけの情報しか得られないので、より範囲を広げて情報を収集する必要がある。

就職率、就職先などの就職実績、学生の就職支援に対する取り組みは毎年度始めに教授会に報告され、教職員の共通認識となっている。

英語、簿記などの資格取得についての支援を行うことは、勉学に対する意欲を高めるとともに、社会的評価にもつながり大切なことである。入学前と入学後卒業までに取得する資格を定期的に把握しておくことは教育の達成状況の評価と指導に有用である。

## 2-7. 学生サービス

### ① 学生生活の安定のための支援

#### 1) 直接的経済支援

大別して3種類の「奨学金制度」がある。すなわち、①入試政策の一環としての「課外および「学業」特別奨学生制度、②年度ごとの学年別成績上位者に対する「学内特待生」制度、③生活支援のための奨学金制度である。

そのうち、標題に関係するのは③である。これには、日本学生支援機構奨学金および地方公共団体等の外部奨学金がある。後者に関しては、募集要領等の情報を掲示して案内するにとどまる。

前者については、総務係と学生係とが連携して学生への案内、相談・指導、および手続等を行っている。すなわち、毎年春に申請手続の日程・手順を掲示板・HPを通じて案内し、説明会を開き、所定の手続を指導する。同機構への推薦は、総務係が応募者のなかから所定の基準に従って選考案を作成し、学生委員会で審議のうえ決定する。

上記の応募状況は年度によって区々であるが、申請者数・金額は、ともに近年の社会的経済状況を反映して増加傾向にある。機構から付与される採用人数枠については、選考基準（内規）に従って適正な割り振りを心がけている。機構への推薦案については、その作成を担当した総務係が、学生委員会で作成過程を説明し承認を得たうえで決定している。

以上の詳細は、資料2-7-Bのとおりである。いずれも、各年度末の学生部総括資料として教授会に報告している。在籍全学生456名のうち233名が何がしかの奨学金の給付もしくは貸与を受けていることになる。

なお、自然災害や突発的な家庭環境の変化によって就学困難な状況に陥った学生に対しては、その都度適時に適切な対応策（学費の減免や各種奨学金の臨時申請等）を講じるよう配慮している。

上記の他にも（すくなくとも平成19(2007)年度までは）「野又学園奨学金（野又貞夫奨学金）」制度があるが、日本学生支援機構など他からの借入れがある場合には利用できない制度となっており、近年は利用者がいない状況である。

#### 2) 間接的経済支援

学生寮および格安アパート等学生宿舍の提供とアルバイト情報の提供・紹介を行っている。いずれも、学生部の掲示板等をつうじて情報提供している。

「学生宿舍」は、入試政策面での配慮に基づく重点施策でもある。資料2-7-Fに示すとおりいずれも、格安料金の学生寮およびアパートを用意し提供している。ただし、学生寮は硬式野球部専用宿舍となっている。

学生宿舍には学園所有のアパートと借上契約のそれとがある。近年は、毎年度の入居希望者数を見計らいつつ、入居者の配置を工夫・整理しつつある。借上契約の余剰戸数を縮小するためである。

なお、上記アパートの管理状況に関して、ゴミ出しや夜間の騒音等に対する近隣住民からの苦情が大学に直接寄せられることも少なくない。当該住民にとっては、自前・借上の区別は関係なく、いずれも同じ「大学の学生宿舎」だからである。対応窓口の学生係（1名）が学生に直接注意できる事案に対しては、当該入居学生に対して適宜指導を行っている。しかし、緊急の対応が必要だと判断される場合は、学務課長（1名）とともに個別に対応・処理する実情にある。

その他、上記以外のアパートの賃貸情報およびアルバイト情報の提供は、掲示板を通じて行っている。ただし、学業に差し支えないようにとの配慮から、学生の職種・内容・時間帯として相応しいものに限定している。

### 3) 課外活動への支援

課外活動を支援する中心組織として、学生（正会員）および教職員（特別会員）等によって構成される「学友会」がある。スポーツならびに学術文化の学生諸団体による活動を推進支援するために、学生主体の総務局を中心に、顧問教職員の助言協力を得ながら企画運営にあたっている。なお、総務局は大学祭の企画・実行の母体をも兼ねている。

学友会の運営予算は、正会員からの会費および大学・同窓会からの援助金で賄われている。学友会加盟の学生諸団体に対する活動予算の配分および管理業務は総務局が担い、最高決議機関である「中央委員会」の議を経て執行されている。中央委員会は、専門ゼミナール、専攻塾、教養ゼミナール、共同プレゼミナール、各部会（クラブ）からの代表代議員によって構成され、毎年2回（春と秋）開催される。

### 4) 保健衛生面での支援

学生生活上の悩みを抱える学生からの相談には、第1次的には教職員が対応するが、より専門的には「保健室」および「学生相談室」を設けて対応している。保健室には1名の看護師（パート）が授業期間中・週5日体制で常駐し、ケガ・急病の応急措置および身体的・精神的悩み等の健康相談に応じている。その利用状況は資料2-7-Cのとおりである。

なお、メンタル面での問題を抱える学生に対応すべく、学生相談室を設けて教育心理学担当の専任教員を配置していたが、年度途中で当該教員が退職したため現時点では欠員補充されていない。もっとも、2010年度からは、次に述べる「プロジェクト」に基づいて臨床心理士が配置されており、実質的対応に支障は出ていない。

### 5) 「ピア・サポートによる学生協同支援プログラム」に基づく支援

標記事業は、2010年度に文科省大学教育・学生支援推進事業大学教育推進プログラム（3カ年）に選定された。当事業の全体的目的は、人間関係や学習困難の問題を抱える「援助の必要な学生」に対して学生同士（ピア＝仲間）の協同支援を行うことにある。いわゆる「大学版の特別支援教育モデル」の構築を目指すものである。

具体的には、学内に居場所（ピア・プレイス）を設け、支援者として2名のカウンセラー（産業カウンセラー・臨床心理士）を配置している。学習面および心理面での援助を要する学生が自主的に出入りするよう促すだけでなく、かれらをつうじて支援を要する他の学

生（ピア）の取込をも図っている。今年度は事業第2年度として、環境の追加整備および地域参加型フォーラムの開催をつうじた学内教職員研修を実施している。

学習上ならびに就職活動上の困難を抱える要支援学生に対しては、産業カウンセラーが技術的指導を中心に具体的助言を行う。それをつうじて、学習意欲の向上を図るとともに自信をもたせるようにしている。徐々にではあるが、自ら成果をあげた学生が同様の悩みを抱えた他の学生をピア・プレイスに連れてくる、そしてその支援活動に参加するという連鎖が発現しつつある。

また、同プログラムで配置された臨床心理士によるカウンセリングは上述した学生相談室の機能を実質的に代替している。現在、一層の活動充実を図るべく、物的環境の整備を中心にした具体的改善策を作成中である。学習上の困難、対人関係上の困難、あるいは心理上の悩みを有する学生が、ピア・プレイスという共通の場で、互いの立場から協同支援できる環境づくりがその狙いである。

なお、上記プログラムの遂行を円滑にするために、関係者をメンバーとして「ピア・サポートチーム支援会議」を定期（毎月）的に開催している。すなわちここでは、学長、学生部長、プログラム推進責任者（教員）、2名のカウンセラー、および事務局（局長・学務課長・看護師）が、配慮・支援を要する学生、とくに授業欠席傾向や孤立傾向が顕著な学生についての情報交換を中心にして、その具体的対処の方策についての意見交換を行っている。

## ② 学生生活全般に関する学生の意見・要望の把握と分析・検討結果の活用

学生との意見交換は、日常的・組織的には、学友会運営協議会（毎年春・秋の2回）をつうじて行っている。すなわち、会では、たんに審議事項だけにとどまらず、その過程で会長（学長）、学生部長（教員）、および総務局等の顧問（教員）が広く学生の意見を吸上げるよう努めている。このことは、活動に関する助言等で日常的に接触する機会の多い顧問にとって、とくに重要かつ必要な姿勢だと位置づけられている。

大学生活に関する学生からの意見については、学生委員会が3年おきに全学生を対象にした学生生活満足度調査を実施してきている（平成14年度(2002)、同17年度(2005)、および同20(2008)年度）日常の大学生活および課外活動における満足度および潜在的な要求を調査・把握することにより爾後の改善に役立てるためである。同調査票の回収率は、平成14(2002)年度46.9%、同17(2005)年度67.3%、同20(2008)年度61.7%であった。ちなみに、個々の授業に対するアンケート調査事項については、「学生による授業評価」が別途実施されている。

上記調査結果は、学務課・学生係で集約し、学生委員会で詳細に分析・検討されたのち教授会に報告される。回答の当事者である学生には、掲示板を通じてその概要がフィードバックされている。同時に、学生からの具体的要求で対応できる事案については当該事務部門で実行策が講じられる。考慮を要する事案については委員会で検討・協議されるが、場

合によっては教授会での審議・決定を要することもある。

また、上記調査自体に対しては、「(回答を)書いても改善されないのでは調査する意がない」旨の苦情が個別記載事項として寄せられていないわけではない。大学としては速やかな対応を心がけてはいるものの、必ずしも迅速に対応できていない部分があるのも事実である。なかには、対応の必要がないと思われる筋違いな意見や一方的な見解等も混在していることもある。いずれにせよ、それらをも含めて、調査結果をたんに公開するだけでなく、大学としての見解の表明や釈明の方法を工夫して、双方向的に意見交換をしていく余地が残されている。

なお、「学生生活満足度調査」は、従前のスケジュールによるならば、今年（平成 23(2011)年度がその実施年度にあっている。年度中の調査実施に向けて現在その日程案の策定にとりかかりつつあるが、その内容・実施方策については見直しが予定されている。すなわち従来は調査業務を学生部が主管していたが、全学的体制で実施することになる。具体的な調査内容および実施要領は、今後、学長が経営部会での協議結果をも踏まえて案を策定し教授会で審議・決定する予定である。

## 2-8. 教員の配置・職能開発等

### ① 教育目的及び教育課程に即した教員の確保と配置

平成 23(2011)年度の専任教員は、28 名で、そのうち教授 14 名、准教授 10 名、専任講師 4 名である。また、年齢構成は、70 代が 3 名、60 代が 7 名、50 代が 10 名、40 代が 5 名、30 代が 2 名、20 代が 1 名となっており、特定の年代に過度に偏ってはいない。分野別では、専門科目 20 名、教養科目 4 名、英語科目 4 名、体育科目 2 名、教職科目 2 名で、やや専門が多くなっている。

平成 22(2010)年度より、英語国際ビジネス学科の募集を停止したことから、設置基準により必要とされる専任教員数が毎年変動している。募集停止によって学科の廃止ができるようになる見込みである平成 25(2013)年度には、設置基準により必要とされる専任教員数は 24 名となり、現状において人数的には十分な教員を確保できている。ただし、平成 23(2011)年度は、退職教員の発生により、英語および教職の科目の専任教員が不足することとなったため、これの改善に努めているところである。

### ② 教員の採用・昇任等、教員評価、研修、FD をはじめとする教員の資質・能力向上への取り組み

教員の採用に関しては、学則第 1 条にある函館大学の目的と使命である、「知・情・意の高度にして円満な人格を持つ職業人の養成」を目指した教育を進めるように、教養分野、専門分野のバランスを考慮しつつ、しかも学界、実業界など幅広い分野から採用し、本学の教育目標を達成できる人材確保に努力している。

採用時における選考については、「函館大学教員の任用および昇格選考基準」（以下「選考基準」という）第 2 条（選考の原則）「本学の教員の任用および昇格の選考は、人格・学歴・教歴並びに著書・論文・学会における発表等の研究業績について行うものとする」に基づいて選考を行っている。

「選考基準」に基づき採用については、必要な専攻科目を教務委員会、教授会で決定し、理事長の承認を得たのち、教授のみによる「審査会」において担当科目の教員募集手続きに入る。「審査会」は学長を議長とし、教授全員がメンバーとなっている。教員募集は公募制を採用しており、広く全国から人材を集めている。公募書類は全国の主要大学に送付し、ホームページでも公開している。応募者の中から一次選考として書類審査を行い、二次審査対象者を決定し、二次審査で面接を行う。選考に際しては、本学の建学の精神の具体化を念頭に学生の教育面を考慮しつつ、教育歴、研究歴、研究業績、研究・教育方針等を中心に審査を行い、理事会に推薦する候補者を決定する。候補者に適任者が複数いる場合には順位をつけて「審査会」で合意形成した後、学長から理事長に推薦し、理事会において最終的に決定し、教授会に報告をする。

昇任の選考についても採用と同様に「選考基準」第 2 条に基づいて行っている。

運用は「選考基準」第3条から第7条に基づき、昇任の条件は「選考基準」に示されている。該当者は「選考基準」第10条に基づき、学長に申請する。学長は「審査会」を招集し、昇任手続きを開始する。審査は研究業績、教育業績等を中心に行い、論文審査は他大学の教員等外部の研究者1人と学内の教授1人に依頼し、その審査結果を参考に「審査会」で審査を行う。「審査会」で昇任が妥当との結論が出れば、学長は理事長に昇任を推薦し、理事会において正式に決定し、教授会に報告をする。

教員評価については、特別に基準等はなく行われていない。ただし、「学生による授業評価」は毎年実施することになっており、教員の授業ごとの「学生による授業評価」結果と本学全体の「学生による授業評価」集計結果とが、ともに各教員に報告されている。また、「選考基準」に見られるように、昇任に際して、人格等が考慮されることになっているので、教員各自が自己評価に努めている。

研修は、例えば、いろいろな学生に対処するため等教員全体に対して必要な場合がある時など、その必要に応じて、外部講師を呼んで適宜実施されている。また、個々には、教員は、年度ごとに研究計画を毎年度初めに提出し、年度末には1年間の進捗状況、推進した研究内容、教育への活用、研究発表（学会発表を含む）、地域貢献、研究推進についての自己評価、出張先（公費を用いたもの）について報告をしている。これらは整理されて教授会に報告されている。なお、年間研究費として、消耗品費5万円、図書費15万円、研究旅費18万円が計上されている。

FDについては、平成17（2005年）年度に「FD委員会」を設置して以来、年間2回以上を目標に、FD委員会が中心になって教育研究活動の向上に向けて実施されている。

### ③ 教養教育実施のための体制の整備

平成17年より教養教育会議を設置し、教養教育に関する事項を検討する場としたが、会議の開催はなく、休眠状態である。教養教育の位置づけおよび実施方法を主な課題としており、今後、活性化をはかっていく必要がある。

教員採用においては、大学の使命にかなうように努力をしている。昇任においては各人が資質向上に努めるような形式になっている。教員評価制度は現状では、学生による授業評価、教授会報告、研究費の予算付けに関して動機付けがされている。研修会、FDに関しては個々の教員の自主性に任されている。

## 2-9. 学修環境の整備

### ① 校地、校舎、学修設備、実習施設、図書館等の学修環境の整備と適切な運営・管理

本学キャンパスは、約 89,290 m<sup>2</sup>の校地からなり、在籍学数は 450 人であるから、大学設置基準に定める 1 学生あたりの校地面積 10 m<sup>2</sup>は十分充足している。運動場は、多目的グラウンド、野球場、テニスコートを備えている。

校舎の延べ床面積は、22,601 m<sup>2</sup>である。

研究室は 50 室ある。講義室は約 30 人収容の小教室から 506 人まで収容できる階段教室まで合計 31 室、ゼミ等 10 人前後収容できる演習室は 27 室ある。プロジェクターを備えている講義・演習室は 9 室あり、DVD、VTR、OHP 等の利用が可能となっている。また移動スクリーン、可動式 AV 機器、プロジェクターも用意され、講義等で有効に利用されている。一部の講義室・演習室は、インターネットも利用できる環境になっている。

平成 23(2011)年度入学生よりパソコンの所持を義務付けており、主に「商学実習」で活用しており、全館に無線 LAN が配備されている。

情報施設は、「情報処理センター」、情報処理室 (2 室)、マルチメディア演習室がある。情報処理室には、パソコンをそれぞれ 31 台、41 台配備し、授業で有効に活用している。授業で使用していないときには、学生が自由に利用できるよう常時開放している。マルチメディア演習室はオープンスペースで、持参したパソコンを使う環境が整っている。

本学では、「商品学実験室」を備えている。商品の鑑定等を行える施設となっており、商学部で「商品学実験室」を備えているところは全国的に見ても極めて少ない。

「附属図書館」は、2 階建てで延べ床面積 2,229 m<sup>2</sup>、閲覧席 133 席である。蔵書は約 14 万 5 千冊、雑誌約 2,900 種、視聴覚資料約 2,100 点を所蔵している。視聴覚機器は、ビデオ、LD、DVD、CD など 14 台を設置している。コンピュータシステムについては、学内 LAN と結び、蔵書検索はもちろんのこと、学術情報センターとの通信もできるようになっている。開館時間も「放送大学学習室」の設置 (平成 18(2006)年度) に伴い延長し、週日は、通常、9:00 から 20:00 までである。

運動施設は、多目的グラウンド (約 2,797 m<sup>2</sup>)、野球場 (約 25,100 m<sup>2</sup>)、テニスコート (3 面、2,276 m<sup>2</sup>) 及び体育館 (2,648 m<sup>2</sup>) である。体育館は、アリーナ (1,566 m<sup>2</sup>)、武道館 (264 m<sup>2</sup>)、トレーニングルーム (146 m<sup>2</sup>)、多目的室 (174 m<sup>2</sup>)、シャワー室、部室 (38 室)、学友会室、会議室を備えている。

野球場、テニスコートはいずれも夜間照明を備えている。

音楽棟は、193 m<sup>2</sup>あり、スタジオ 3 室を備え、防音装備を工夫し、音楽関係のクラブで利用している。

他に、保健室、教職教育センター、ピア・サポートセンター、学生食堂 (386 m<sup>2</sup>)、喫茶 (200 m<sup>2</sup>)、談話室 (200 m<sup>2</sup>)、学生ホール・リラックスクーナー (2 か所 380 m<sup>2</sup>)、書店、



簡易郵便局を備えている。

駐車場は、約 250 台駐車できるスペースを確保している。

施設の維持、管理は総務課が担当している。設備等の点検整備は、委託業者と契約し、日常及び定期の維持、管理、点検、保守を行っている。施設、設備等で修理、改善等の必要がある場合には、直ちに委託業者あるいは関連業者に連絡し、対応している。

情報処理機器等の保守管理は、一括して委託業者と契約している。

図書館においては、施設の維持、運営は館員が日常的に行っており、適宜点検している。

学内警備業務、学内清掃業務は、外部業者と委託契約を結んでいる。キャンパスの環境維持、エレベーター、冷暖房および空調設備、消防設備、電気関係設備等についても専門業者と委託契約を結び、定期的に点検し、安全管理に努めている。

## ② 授業を行う学生数の適切な管理

平成 23(2011)年度は、受講者数が 100 名以上の科目が 7 科目 (2.8%)、50 名以上 100 名未満の科目が 16 科目 (6.3%)、50 名未満の科目が 230 科目 (90.9%) となっている。教養ゼミナール、商学実習、英会話、情報処理基礎演習、専門ゼミナールについては、受講者数を制限している。その他の科目は、受講者数を管理していないが、教育に支障をきたすような人数になる科目は生じていない。

## 基準 3. 経営・管理と財務

### 3-1. 経営の規律と誠実性

#### ① 経営の規律と誠実性の維持の表明

「学校法人野又学園寄附行為」（以下「寄附行為」という）第3条において「この法人は、教育基本法及び学校教育法並びに私立学校法に従って学校教育を行い、学園訓3か条「報恩感謝」「常識涵養」「実践躬行」を具体的信条として、知・情・意の円満にして高度に発達した人材を育成することを目的とする」としており、同第4条において「前条の目的を達成するため」として、函館大学をはじめとする各校の設置を定めている。

この学園訓3か条「報恩感謝」「常識涵養」「実践躬行」については、各校内の主要箇所に常掲されているほか、学校案内、学校ホームページ、各種広報誌などの媒体を通じ示されている。入学式、卒業式等での式典における理事長、学長（校長・園長）からの式辞等でも、常に建学の精神を背景にした内容が盛り込まれ、学園訓3か条が解説される。

また、教職員辞令交付式等では、理事長自ら学園の経営方針等が述べられるなどして、新入生はもとより、学校を巣立っていく卒業生、そして教職員に対しても理解を得る機会となっていると判断できる。

前述のとおり建学の精神・学園3か条及び経営方針を示す工夫を進めているが、今後も、さらに各種媒体等への活字化などを積極的に進めていく必要があると言える。

また、創立者の野又貞夫先生が、日常の教育研究等に具現化するには、「教職員が真に教化された人であり、このために常に学生と共に学び、問い、養い、践み、識り、感じ、謝し、恩を思う人であるはずである」と説いていることから、「真に教化された教職員」を目指した教職員研修を充実していく。

#### ② 使命・目的の実現への継続的努力

各校には学長（校長・園長）を置き、学長（校長・園長）は、設置目的を達成するために、校務を掌り、所属職員を統督（監督）している。学長（校長・園長）の下には、スタッフ組織として、幹部教職員で構成する経営部会が置かれ、広い視野から迅速かつ適切な判断がなされるよう学長（校長・園長）を補佐している。

また、「学校法人野又学園寄附行為施行細則」（以下「寄附行為細則」という）第8条では、理事会と各校との間に各校別の運営協議会を設置することを定め、各校の重要事項の解決策を講ずるための協議を行うこととしている。

そして、各校別の就業規則では、各々その第1条において「職員はすべて教育に従事するものとして、「寄附行為」第3条（目的）の趣旨により本学園に勤務し、教育者としての自覚のもとに、学生の育成に努めなければならない」としている。

更に、本法人が設置する各校が「寄附行為」に定める目的の実現へ向かって適切に機能

しているかを法人自ら点検・評価するために「野又学園教育向上推進委員会規程」を定め、法人には学園内理事で構成する教育向上推進委員会を、各校にはそれぞれ学校長及び教職員で構成する自己点検・評価委員会を設置している。上記規程第1条では「学校法人野又学園（以下「本学園」という）は、設置する各学校の教育研究、組織及び運営並びに施設及び設備、財政の状況について、建学の精神に基づき、点検と評価を行い、本学園の教育の充実向上を図り、もって本学園の社会的使命を達成することを目的に、本規程に基づき野又学園教育向上推進委員会を設置する」としており、「野又学園教育向上推進委員会規則」の第2条（基本方針等）において「本学園の法人及び設置各校における自己点検・評価は、各実態に応じて、建学の精神を具現化する教育の充実向上と社会的使命の達成に資することを第一主義として実施されるものとする」との基本方針を定め、点検・評価にあたっている。

学長（校長・園長）のリーダーシップのもと、スタッフ組織として、幹部教職員で構成する経営部会が各部門とよく連携しており、教職員1人1人の経営参画意識の高揚や教学の充実の方途への識見を高めるための工夫をしているなど、総じて、寄附行為及び学則に明定している目的を達成するために、管理運営体制を整備しており、適切に機能していると評価できる。

また、理事者と各校の教職員で構成される協議機関の運営協議会や、双方で構成する自己点検・評価委員会を設置運営するなど、管理部門と教学部門の連携は適切にしていると判断する。

各校の管理運営面においては、学長（校長・園長）のスタッフ機関として常設している経営部会の活性化がさらに必要である。これについては、平成19(2007)年度から定期的な開催を実施してきたので、これを継続していく。

管理部門と教学部門の連携を適切にしていると判断するが、統治と協業の調和を旨として、運営協議会の開催回数を確保するほか、引き続き、理事長、学長（校長・園長）をはじめとする両機関の接触を高めていく。

### ③ 学校教育法、私立学校法、大学設置基準をはじめとする大学の設置、運営に関連する法令の遵守

「寄附行為」第3条（目的）に明定しているように、「学園訓3か条「報恩感謝」「常識涵養」「実践躬行」を具体的信条として、知・情・意の円満にして高度に発達した人材を育成することを目的とする」ために設置した各校において、引き続き教育基本法及び学校教育法並びに私立学校法に従って学校教育を行っていくことを基本とする。

また、大学設置基準上の必要専任教員数および単位認定に必要な授業時数は確保しており、学校教育法の改正にともなう教員採用・昇格の規程の改正も行ってきている。

#### ④ 環境、人権、安全への配慮

##### 1) 環境への配慮

キャンパス内は造園業者に委託し、定期的に手入れをして、緑化に努めている。彫刻等も配置し、美観に注意を払っている。

食堂は学生食堂と喫茶があり、いずれも業者委託である。学生食堂は150席、喫茶は100席あり、いずれも教職員、学生が頻繁に利用している。自動販売機も食堂、学生談話室等に設置している。食堂については、メニューや料金について学生の要望も強く、改善の検討の余地があると考えている。

学生の憩いの場として学生談話室、学生ホール、リラックスコーナー3カ所その他有効スペースを利用して学生がくつろげる場所を確保してある。また、図書館の中にはソファや新聞・雑誌などを備えており、憩いの場としても整備し、多くの教職員、学生が利用している。

地球温暖化の防止など地球規模の環境問題について啓発していくことは教育機関として必要なことである。平成18(2006)年度の大学祭には環境問題についてのイベントを企画し、地球温暖化に対する意識の高揚を図った。学内の暖房システムについても研究室、ゼミ室等を中心に一斉暖房から個別暖房に切り替えるなどして省エネに取り組み、徐々にではあるが環境問題にも取り組み始めている。

施設設備の整備および維持・管理は概ね適切に行っていると考えており、校舎内は常に清掃が行き届いて快適な環境を保っている。また、学生がくつろげる場所を多く設けてあり、快適に過ごすことができる環境になっていると考える。

##### 2) 人権への配慮

喫煙については建物内を全面禁煙としている。喫煙場所は建物外に喫煙コーナーを指定しており、非喫煙者の健康に配慮した受動喫煙防止対策を施している。

バリアフリーについては身障者用トイレ、エレベーター、スロープを整備し、車椅子で学内のほとんどの場所に移動でき、学内施設の利用が可能な状態になっている。

ハラスメント事案については、相談窓口や調査体制についてハラスメント防止規程を定めている。今後、簡単なリーフレットを学生に配布してさらに周知していく予定である。

また、近年、事業者内部からの通報（いわゆる内部告発）を契機として、国民生活の安心や安全を損なうような企業不祥事が相次いで明らかになった。このため、そうした法令違反行為を労働者が通報した場合、解雇等の不利益な取扱いから保護し、事業者のコンプライアンス（法令遵守）経営を強化するために、公益通報者保護法が平成18年4月に施行され、本学園でも平成20(2008)年度に「学校法人野又学園公益通報者保護規程」を定めたところである。

##### 3) 安全への配慮

学内警備については、平成23(2011)年度に機械警備を設置し、一部夜間については管理委託業者が常駐して巡回しており、24時間体制で監視できる体制になっている。

体育館には警備員が常駐し、体育館内を定期的に巡回している。体育館のアリーナ（2カ所）、トレーニングルームには、監視カメラを設置し、事務室でモニターできるようになっている。事故時の連絡体制にあらかじめ決められており、緊急時に対応できる体制になっている。

消火栓、消火器、避難はしご等の消火設備は基準通り設置してあり、専門業者と委託契約を結び、定期的に検査、点検、整備を実施している。火災時の誘導灯、避難経路等の表示も適切になされている。「函館大学防火管理規程」に基づき、防火管理と非常時の体制を明確にしてある。緊急時の対応については避難時の教職員の役割分担を明確にし、その体制を学内に常時掲示してある。

自動体外式除細動器（AED）を保健室と体育館にそれぞれ1台ずつ設置し、緊急時に対応できるようにしてある。

アスベスト対策については平成17(2006)年度に校舎内でのアスベストの有無を専門業者に調査依頼したが使用されていないとの検査結果を得ている。

耐震診断については平成19(2008)年度に実施し、その結果、耐震工事の必要などところについては平成21(2010)年度に耐震改修設計を終えたところである。

施設の安全については、引き続き点検を実施していく。教育研究環境の整備と有効利用については、学生の要望等を参考に改善に努めていく。特に学生食堂はメニューの充実はもとより、憩いの場でもあるのでくつろげる空間として過ごしやすい雰囲気作りを今後も工夫していく。

## ⑤ 教育情報・財務情報の公表

本法人のホームページでは事業報告および各種財務情報を公開しているほか、本学では学生・父母・同窓生・関係高等学校に配布している広報誌「ぼるとさびえ」に資金収支計算書、消費収支計算書、貸借対照表を掲載し、更に上記同様の事業報告および各種財務情報、各種計算書等を本学事務室に備え置き、学生・保護者・教職員・その他利害関係人を対象に閲覧に供する体制をとっている。

前述のとおり事業および財務の情報はホームページおよび広報誌などでの公開や財務諸表等の閲覧などで十分開示しているが、閲覧者が財務内容を理解しやすいように、また、ややボリュームが多いこともあり、グラフや図形等を用いて図示するなどの工夫を凝らしている。

## 3-2. 理事会の機能

### ① 使命・目的の達成に向けて戦略的意志決定ができる体制の整備とその機能性

「寄附行為」に基づき、本法人の管理機関として、理事、理事会、理事長、監事、評議員会を設置している。理事は理事会構成員として、理事会は最高決議機関として、理事長は法人代表権者並びに執行機関最高責任者として、監事は監査機関として、評議員会は諮問機関として、それぞれの機能を果たしている。

現在の「寄附行為」で定めている人数は、理事の定数7～9人に対し実数は9人、監事の定数2人に対し実数は2人、評議員の定数15～19人に対し実数は19人となっている。

理事会は、「寄附行為」第17条第2項に規定しているとおり「この法人の業務を決し、理事の職務の執行を監督する」との基本権能と責任を有し、「寄附行為細則」第3条により、10項目にわたる業務決定権限と、理事解任の議決権（「寄附行為」第11条）、学園長・法人名誉顧問の選任権（「寄附行為」第28条、第31条）を持っている。それ以外の事項については同第3条第2項により理事長に業務決定の権限が委ねられている。理事会の開催は年間8回程度であり、事業計画及び予算、事業報告及び決算、主要人事等決定権限事項に係る審議決定を行うほか、各校の状況について、適宜、報告を受け意見交換を行うなど適切に機能している。

理事長は、「寄附行為」第12条により、「この法人を代表し、その業務を総理する」との基本権限と責任を有している。理事長のもとには常務理事を室長とする経営企画局を配置しており、理事長を補佐している。なお本法人においては同14条により「理事長以外の理事は、この法人の業務について、この法人を代表しない」としている。理事会の業務決定や執行が適切・円滑に進むよう、理事長は平常、自ら各校をよく視察するなど現況把握に努めており、また、理事長と経営企画局及び各所属長とは懸案事項を中心によく意見交換を交わし、毎年度上半期及び年度末には、各校毎に事業計画の遂行状況に関する報告書の提出を求め、共に総括するなどしてその業務を総理しており、これらは適切に機能している。

評議員会は、「寄附行為」第23条により「この法人の業務若しくは財産の状況または役員業務執行の状況について、役員に対して意見を述べ、若しくはその諮問に答え、または役員から報告を徴することができる」との基本機能と責任を有し、「評議員の内から選任する理事の選任に関する決定権」（「寄附行為」第7条）、「役員解任に関する議決権」（同第11条）、「評議員の解任に関する決定権」（同第26条）をそれぞれ有する。また、「寄附行為」第22条により、事業計画、予算等10項目にわたる事項については、理事長は、あらかじめ評議員会の意見を聴かなければならないとされ、また、事業の実績及び決算について理事長及び監事から定期的に報告を受けるなど、理事会から独立したチェック機関として適切に機能している。なお、評議員会は年3回程度開催され、理事長からの諮問等に基づき、上記諮問事項を中心に審議（意見聴取）を行っている。

理事、監事、評議員の選任規定は寄附行為に明定し、外部者も含めて適切に選任し、広く意見を求める布陣となっている。理事会、評議員会における事業計画、予算、事業報告書、決算等の審議面では資料もよく整備され、監査法人及び監事による監査報告も踏まえて、審議を適切にしている。

理事長は平常から、各校視察や、各所属長、経営企画局等との意見交換を重ねるなどしてその業務を総理しており、これらは適切に機能している。

事業の結果及び決算を法人ホームページに詳細に掲載するなど透明性も確保し適切に運営している。

前述のとおり役員及び評議員の選任規定は「寄附行為」に明示しており、公正に人選している。また、外部理事3人及び学識経験者評議員5人の選任にあたっては、学園及び大学の目的達成並びに当面する諸課題の解決を考慮し、地域の産学官との連携を重視した人選をするなど、適切な人事を行っている。

また、学長及び副学長の選任は統治に係る重要人事として理事会で決定することを「寄附行為」に明定しているが、学長選任に関しては「学長候補の選出に関する事項」を教授会審議事項として学則に定めており、教授会の意見を踏まえて最終決定するよう統治と協業の均衡に配慮している。

また、法人を監査する公認会計士と監事との連携の強化を継続していく。平成 19(2007)年度から公認会計士の会計監査の結果報告時に監事に同席を求めており、直接、質疑応答や意見交換が可能となったのでこれを継続していく。

### 3-3. 大学の意思決定の仕組み及び学長のリーダーシップ

#### ① 大学の意思決定組織の整備、権限と責任の明確性及びその機能性

##### 1) 大学の意思決定機関の組織整備状況

本学における基本的な教育方針等の重要事項は、教授会で審議され、学長が決定する（学則第46条）。教育課程及び授業等教科に関する事項で教授会上程する事案については、予め常設の「教務委員会」で検討・協議を行う。同委員会の委員長は教務部長（教員）が兼務しており、同部長は「学務課」と連携して企画・立案及びその執行にあたる。

なお、各部間で相互・横断的に関連する事項等については、学長のスタッフとしての「経営部会」（常設）で協議・調整する場合がある。また、特に重要な事項については、教授会と理事会との協議機関である「函館大学運営協議会」（常設）において、予め両者間で意見交換をすることになっている。いずれも全学的な教育課題に即応しうる体制を整えるためである。

「教務委員会」の他に、現在直面している教養教育に関する問題を専門的に集中して検討・協議する特別委員会として「教養教育会議」を設けている。その議長には教務部長が就き、「教務委員会」との意思疎通を促進し連携の円滑化を図っている。

教員が担う日常的な授業運営等の改善に関する事項は、常設の「FD委員会」で検討・協議する。同委員会の委員長は教務部長が兼務している。

常に「教務委員会」との連携を図るためである。「FD委員会」では、開講科目について学生による「授業に関するアンケート調査」（以下、授業評価アンケート）を年2回、前期は全科目、後期は担当教員が希望する科目を対象として実施し、その結果を個々の教員に通知している。授業運営等の改善に向けた資料としての活用を促進するためである。全体の集計結果は教授会に報告されている。ただし、「FD委員会」における検討・協議は行われておらず、学生への公表も行っていない点は課題である。

課外活動面での教育方針及び具体的事業の企画・実施等に関する事項については、予め常設の「学生委員会」で検討・協議したうえで必要に応じて教授会上程する。同委員会の委員長は学生部長（教員）が兼務し、「学務課」と連携して企画・立案及び執行を掌る。

学生に対するキャリア教育の方針及び「キャリア開発センター」で行うべき具体的事業の企画・実施等に関する事項については、常設の「就職委員会」で検討・協議したうえで必要に応じて教授会上程する。同委員会の委員長はキャリア開発センター長でもある就職部長（教員）が兼務している。

本学設置のいずれの委員会においても、教授会、学長及び部長等からの諮問がなされた場合は随時、当該事項に関する検討・協議を行い、その結果を教授会に答申している。

すなわち、検討・協議を要する案件・事項は、上部組織からの諮問と下部組織からの提案とを各々の事項に適する形で教授会に適宜上程し、審議に付する仕組みになっている。



## 2) 大学の意思決定機関の組織と機能状況

教育研究に関して教授会審議を経て決定した事項は、関係する課を通じて執行する。その経緯及び結果は適宜教授会に報告事項として伝達される。教授会構成員と事務部門職員とが常に緊密な連携を保ち、大学組織全体で迅速かつ円滑な意思疎通を図るためである。

常設の「FD委員会」では、本学における教育のあり方やその改善案に関する意見交換を行うとともに、学習者の要求に対応すべく全学生による授業評価アンケート調査を実施している。アンケート結果は、委員会で集約し、委員会及び教授会における検討・協議の基礎資料として活用するとともに、その概略的内容を掲示板を通じて学内に公表する。ただし、教員側からの反論・釈明等を含むコメントを学生側にフィードバックする双方向的な仕組みを用意していない。

またFD委員会は、FD研究会を年2回以上企画・主催している。これには専任教員だけでなく非常勤教員の参加も募っている。これは、本学における教育研究に対する理解を全教員で共有することを目指しているためである。

「教務委員会」は、定例会の他に、教授会の諮問があれば適宜臨時に開催される。教務委員長はFD委員長兼務の教務部長であるため、学習者からの要求を踏まえた検討及び議論の円滑な展開を図ることが可能になっている。

「学生委員会」では、数年間隔で全学生を対象にした「学生生活満足度調査」を実施している。日常の大学生生活及び課外活動における満足度及び潜在的要求を調査・把握することにより今後の改善に役立てるためである。「学務課学生係」で集約した調査結果は「学生委員会」で詳細に分析・検討したのち教授会に報告する。また、その概要は掲示板を通じて回答者である学生にフィードバックしている。学生からの具体的要求で即時対応出来るものについては当該部門で改善策を講じている。検討を要する事案については委員会で検討・協議するが、場合によっては教授会での審議、学長の決定を要することもある。

キャリア開発教育に関する学生からの要求に対しては、直接的には「キャリア開発センター」で対応している。キャリア開発に向けて実施した啓発・研修事業の結果は集約されて「就職委員会」に報告される。分析・検討の結果明らかになった問題点ないし改善点に関する検討・協議の内容によっては、適宜教授会に上程して審議に付することになる。

## ② 大学の意思決定と業務執行における学長の適切なリーダーシップの発揮

本学の学内意思決定機関の各種組織を適切に整備している。すなわち、教育研究に関する意思決定機関である教授会を中心として、その下部組織として、教科教育に関する「教務委員会」、学生生活及び課外教育に関する「学生委員会」、キャリア開発教育に関する「就職委員会」等を常設している。

上記各機関での決定事項については、教務部長、学生部長及び就職部長等（いずれも教員）が、執行担当の各事務部門を掌ることになっている。いずれの部長も当該委員会の委員長を兼務しているため、委員会での検討・協議事項に関する企画・立案、教授会への上

程・審議及びそこでの決定事項の執行も円滑に行っており、意思決定機関と事務部門との組織的連携がとれている。

また、現在、函館大学学長は本法人の第1号理事（学校長）であり、理事会において大学の立場から発言をなし、教授会において理事会の立場から説明を行っている。教授会は月2回を定例として学長が招集し、議事は、重要事項の審議、大学運営上の事項の学長や各部門の長等からの報告を内容としている。

学長は、教授会で審議する事項については、これを理事長に報告し、適宜、協議のうえ執行に移すが、重要案件については「寄附行為細則」の定めるところにより理事会へ上程し、承認を得て執行している。

さらに、学長は、設置目的を達成するために、校務を掌り、所属職員を統督（監督）している。学長の下には、スタッフ組織として、幹部教職員で構成する経営部会が置かれ、広い視野から迅速かつ適切な判断がなされるよう学長を補佐している。

### 3-4. コミュニケーションとガバナンス

#### ① 法人及び大学の各管理運営機関並びに各部門の間のコミュニケーションによる意思決定の円滑化

理事長は平素から各校を視察し現状把握に努めているほか、学長にとどまらず大学教職員とも広く接触し、双方の意見交換をしている状況にある。学長は、学内主要会議に先立って、重要問題については、随時、理事長と意見交換を行い、会議の結果についても理事長へ迅速に報告するなど、理事会と教授会との連携が円滑になされるよう十分に留意している。

また、理事会、教授会が、それぞれ独断専行に陥ることのないように、双方が共通理解のもとに、函館大学の重要事項の解決策を講ずるための協議機関として、「学校法人野又学園寄附行為施行細則」（以下「寄附行為細則」という）第8条により、理事会と函館大学との間に「函館大学運営協議会」を設置している。同協議会の運営要領に関しては「函館大学運営協議会規程」を理事会の承認のもとに定めており、大学の重要事項について、理事会、教授会の前にはあらかじめ理事者と教職員の幅広い意見を反映するよう措置している。議題は双方から求めることを可能とし、当年度の主要問題について意見交換を行っている。結果については、理事会及び教授会へそれぞれ報告し、もしくは審議に付すなど両機関の円滑な調整に効果的であり適切に機能している。構成員は大学の意見を聴いて理事会で選任している。（「寄附行為細則」第8条）。具体的には「函館大学運営協議会規程」第2条により理事長、学長、常務理事及び理事3名、大学教職員5名、法人本部職員1名、法人経営企画局員1名と定めている。平成22(2010)年度は、学長、理事長のほか理事会から常務理事1名、附属高等学校校長（評議員（うち1名は理事兼務））2名が、大学からは、教務部長、学生部長、就職部長、入試部長、事務局長が、法人からは、事務局長が、それぞれ委員として参画しており、管理部門と教学部門の連携を適切にしている。

更に、本学園では「野又学園教育向上推進委員会規程」により、設置各校に自己点検・評価委員会を設置している。「函館大学自己点検・評価委員会」では、法人から法人本部事務局長が委員として参画しており、法人スタッフを媒介に双方の情報と判断を伝達し共有化している状況にあるなど、双方の連携を適切にしている。

大学内部においては、各課の課長以下のスタッフは、教員部長と連携して各種委員会の企画・立案に深くかかわっており、各種委員会の審議を経て教授会へ反映している。

また、教員は事務職員とともに学生募集や就職開拓、あるいは産学官連携事業に関わっており外界の状況認識を双方共有するところとなっている。

#### ② 法人及び大学の各管理運営機関の相互チェックによるガバナンスの機能性

「学校法人野又学園寄附行為」に基づき、本法人の管理機関として、理事、理事会、理事長、監事、評議員会を設置している。理事は理事会構成員として、理事会は最高決議機

関として、理事長は法人代表権者並びに執行機関最高責任者として、監事は監査機関として、評議員会は諮問機関として、それぞれの機能を果たしている。

各校には学長（校長）を置き、学長（校長）は、設置目的を達成するために、校務を掌り、所属職員を統督（監督）している。学長（校長）の下には、スタッフ組織として、幹部教職員で構成する経営部会が置かれ、広い視野から迅速かつ適切な判断がなされるよう学長（校長）を補佐している。

また、特に重要な事項については、教授会と理事会との協議機関である「函館大学運営協議会」（常設）において、予め両者間で意見交換することになっている。いずれも全学的な教育課題に即応しうる体制を整えるためである。

### ③ トップのリーダーシップとボトムアップのバランスのとれた運営

現在の理事長自身が函館大学の専任教員、事務局長を経験しており、加えて、平素から学長にとどまらず広く教職員にと接触しており、大学の現状理解は豊富である。理事者と大学の教職員で構成する協議機関「函館大学運営協議会」や、双方で構成する「函館大学自己点検・評価委員会」の運営は、前述の通り双方の共通理解の深化や、問題解決に有効な働きをしており、学内では学長以下、教職員一体となった運営を図っている。

次に、函館大学学長は本法人の第1号理事（学校長）であり、理事会において大学の立場から発言をなし、教授会において理事会の立場から説明を行うことが可能となっている。教授会は月2回を定例として学長が招集し、議事は、重要事項の審議、大学運営上の事項の学長や各部門の長等からの報告を内容としている。

学長は、教授会で審議する事項については、これを理事長に報告し、適宜、協議のうえ執行に移すが、重要案件については「寄附行為細則」の定めるところにより理事会へ上程し、承認を得て執行している。

また、定例課長会は、学長、事務局長、総務（学務兼務）、経理、入試、キャリア開発、の各部課長、学生部係長及び図書館主任で構成し、事務局長が週1回定例的に招集している。ここでは、全学的あるいは横断的課題の討議や、情報交換を行っており、各課における全学的視点での企画・立案や執行の水平的調整等に有効に機能している。

全体を通して、検討・協議を要する案件・事項は、上部組織からの諮問と下部組織からの提案とを各々の事項に敵する形で教授会に適宜上程し、審議に付する仕組みになっている。

### 3-5. 業務執行体制の機能性

#### ① 権限の適切な分散と責任の明確化に配慮した組織編成及び職員の配置による業務の効果的な執行体制の確保

「学校法人野又学園寄附行為」（以下「寄附行為」という）に基づき、本法人の管理機関として理事、理事会、理事長、監事、評議員会を設置している。理事は理事会構成員として、理事会は最高決議機関として、理事長は法人代表権者並びに執行機関最高責任者として、監事は監査機関として、評議員会は諮問機関として、それぞれの機能を果たしている。

「寄附行為」第3条において「この法人は、教育基本法及び学校教育法並びに私立学校法に従って学校教育を行い、学園訓3か条「報恩感謝」「常識涵養」「実践躬行」を具体的信条として、知・情・意の円満にして高度に発達した人材を育成することを目的とする」としており、同第4条において「前条の目的を達成するため」として、函館大学をはじめとする各校の設置を定めている。

各校には学長（校長）を置き、学長（校長）は、設置目的を達成するために、校務を掌り、所属職員を統督（監督）している。学長（校長）の下には、スタッフ組織として、幹部教職員で構成する経営部会が置かれ、広い視野から迅速かつ適切な判断がなされるよう学長（校長）を補佐している。

また、「学校法人野又学園寄附行為施行細則」（以下「寄附行為細則」という）第8条では、理事会と各校との間に各校別の運営協議会を設置することを定め、各校の重要事項の解決策を講ずるための協議をおこなうこととしている。

そして、各校別の就業規則では、各々その第1条において「職員はすべて教育に従事するものとして、「寄附行為」第3条（目的）の趣旨により本学園に勤務し、教育者としての自覚のもとに、学生の育成に努めなければならない」としている。

更に、本法人が設置する各校が「寄附行為」に定める目的の実現へ向かって適切に機能しているかを法人自ら点検・評価するために「野又学園教育向上推進委員会規程」を定め、法人には学園内理事で構成する教育向上推進委員会を、各校にはそれぞれ学校長及び教職員で構成する自己点検・評価委員会を設置している。上記規程第1条では「学校法人野又学園は、設置する各学校の教育研究、組織及び運営並びに施設及び設備、財政の状況について、建学の精神に基づき、点検と評価を行い、本学園の教育の充実向上を図り、もって本学園の社会的使命を達成することを目的に、本規程に基づき野又学園教育推進向上推進委員会を設置する」としており、「野又学園教育向上推進委員会規則」の第2条（基本方針等）において「本学園の法人及び設置各校における自己点検・評価は、各実態に応じて、建学の精神を具現化する教育の充実向上と社会的使命の達成に資することを第一義として実施されるものとする」との基本方針を定め、点検・評価にあたっている。

## ② 業務執行の管理体制の構築とその機能性

### 1) 教学の管理体制

大学に配置する教職員の種類、教職員の職務、教員組織は「学則」に定めており、規定内容は概ね学校教育法及び大学設置基準を踏襲したものとなっている。また、重要事項を審議する教授会の審議事項、構成員、審議手続き等は「学則」に明定している。すなわち、「学則」第46条により、11項目にわたる重要事項は学長、教授、准教授、専任講師、助教で組織する教授会（「学則」第43条）で審議し、学長が決定する（「学則」第45条第2項）。ただし、教員人事に関しては学長及び教授のみで構成する審査会で取り扱われる（「函館大学教員の任用及び昇格選考基準」）。議長は学長が就任することとしている（「学則」第44条）。なお、教授会には課長以上の幹部事務職員が陪席し、必要に応じて説明を行い、または意見を述べる。ただし、教員人事に関する審査会には事務局長のみが陪席する。

このほか審議機関として教務・学生・就職等17種の各委員会を常設し、それぞれ学長や教授会、部長・委員長からの諮問に応じて審議・答申を行っている。

教授会審議に付される重要事項は、予め上記関連委員会で審議が行われる。当該委員会の事務は関連部門の課長があたる。各部門の長は、総務部を除き、学長委嘱により教員がこれにあたり、事務部門と連携して企画立案及び執行にあっている。このようにして審議機関と執行機関が連携する仕組みとなっている。小規模校であっても大規模校と同種の分掌があり、苦労も多いが小規模校ゆえの意思疎通のとりやすさもあり総じて適切に機能している。

なお、教授会は月2回を定例として学長が招集し、議事は、重要事項の審議、大学運営上の事項の学長や各部門の長等からの報告を内容としている。

学長は、教授会で審議する事項については、これを理事長に報告し、適宜、協議のうえ執行に移すが、重要案件については「寄附行為細則」の定めるところにより理事会へ上程し、承認を得て執行している。

### 2) 事務局の管理体制

「事務管理規則」第1条において「この規則は、学校法人野又学園（以下「この法人」という）の建学の精神に則り、「寄附行為」第3条に規定する目的を達するため、組織、事務分掌及び職務権限を明確に定めて円滑なる事務管理を図ることを目的とする」としており、事務局の管理運営に関する大方針として機能している。

事務局は、事務局長が、学長の命を受け、その事務の統括・掌理する（「事務管理規則」第14条）。組織の縦割り弊害を排するため、事務局長は各教員部長、各課長との関連で、相談、指示、調整にあたるなどの機能を果たしており、その役割は重要である。

事務局における各課は、課長一係長一係員で構成し、前述のとおり、教員部長と連携して企画・立案に深くかかわるほか執行にあっている。

また、定例課長会は、学長、総務（学務兼務）、経理、入試、学務、キャリア開発、図書館の各課長及び学生係長及び図書館主任で構成し、事務局長が週1回定期的に招集してい

る。ここでは、全学的あるいは横断的課題の討議や、情報交換を行っており、各課における全学的視点での企画・立案や執行の水平的調整等に有効に機能している。

前項と同様、小規模校であっても大規模校と同種の分掌があり、苦勞も耐えないが毎週定例課長会で課題を共有しながら連携するなど意思疎通のとりやすさもあり総じて適切に機能している。

理事、監事、評議員の選任規程は寄附行為に明定し、外部者も含めて適切に選任し、広く意見を求める布陣となっている。理事会、評議員会における事業計画書、予算、事業報告書、決算等の審議面では資料もよく整備され、監査法人及び監事による監査報告も踏まえて、審議を適切にしている。

理事長は平常から、各校視察や、各校所属長、経営企画局等との意見交換を重ねるなどしてその業務を総理しており、これらは適切に機能している。

また、教学と事務管理は、学則はじめ諸規則等に基づいて展開しており、教員所掌の部長や教員で組織する各種委員会、あるいは学長スタッフとして設置している経営部会と課長以下の事務局とが小規模校のメリットを生かしてよく連携しており、教員も学生募集や就職開拓に広く参加しており、一方、課長以下の管理職が企画立案に深く関わるなど適切な運営をしている。このようにして、教学と事務管理は、よく連携して事にあたるなどの配慮がなされ、年度の重点目標、教育目標、経営目標の課題達成に効果的に結集しやすい体制となっており、適切に機能している。

### ③ 職員の資質・能力向上の機会の用意

「就業規則」第 40 条において「学校は、職員に対し、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、必要な研修を行う。」としているが、本学が小規模校であり、対象となる職能別人員や職階別人員が少人数であり単独開催が難しく、一方、加盟団体の日本私立大学協会及び同北海道支部の研修プログラムが充実していることから、職員研修の大部分は、加盟団体が行う「外部研修」に依拠している実情にある。これらの「外部研修」への参加を重視し、毎年（全国は隔年）参加しうよう予算を措置している。

なお、初任者に関しては、上記外部研修のほかに、自前の研修プログラムにより、学長はじめ事務局長、各課長が講師を務めて行い、配属後は直属上司をリーダーとした OJT を中心に職務能力の育成に努め、1 年経過後にはフォロー研修を実施している。

加盟団体の行う「外部研修」では全国的水準の最新知識や成功事例を習得することができ、研修後も、重要事項は教授会や課長会議に報告し、情報を共有するなど、小規模校の本学にとって有益である。

また、平成 19(2007)年度には中堅職員を対象にした研修、平成 20(2008)年度には全職員を対象にした研修を実施し、一定の成果を収めている。

大学職員は事務員にとどまらず経営職員としての視点と能力が必要であると指摘されて

久しいが、これまで「外部研修」への参加と個人の自己啓発努力に委ねられてきたのが実情である。大学の外部環境の急速変化とニーズの多様化がとどまるどころを知らない現下の状況においては、職員の意識変革と資質向上を法人や大学施策における重要事項の一つとして位置づけ、組織的に取り組まなければならない。

平成 19(2007)年度と平成 20(2008)年度に外部研修を実施し、一定の成果を収めているものの、職員の意識変革と資質向上については全体的に見ると十分とは言えず、今後更なる企画・立案と実施が必要である。



### 3-6. 財務基盤と収支

#### ① 中長期的な計画に基づく適切な財務運営の確立

平成 20(2008)年度入学定員 200 名に対して入学生 140 名にとどまったことと、消費収支計算書において大幅な支出超過が続いていたことを背景に、平成 20(2008)年 8 月 29 日の理事会において「函館大学再建計画」が策定され、学科及び定員の削減、人員削減及び給与削減、学費の改定と奨学金の削減、経費の削減などの計画が示された。

「函館大学再建計画」における平成 24(2012)年度時点での目標は、「教育研究活動キャッシュフローの黒字化」「人件費を学納金でまかなえること」「経費 15%カット」である。まず、教育研究活動キャッシュフローについては、平成 20(2008)年度 24 百万円の赤字に対し、平成 24(2012)年度は 7 百万円の赤字を見込んでいる。次に、人件費と学納金では、平成 24(2012)年度の人件費 3 億 1 7 百万円に対し、学納金 4 億 1 2 百万円と一見条件を満たしているが、学納金に含まれている奨学金 1 億 1 8 百万円を控除すると 2 3 百万円の収入不足となる。最後に、経費については平成 22(2010)年度決算で平成 20(2008)年度決算対比 35.2%の削減を実現することが出来た。

上記の目標に対する未達数字は大きなものではなく、函館大学の経営について、平成 24(2012)年度達成目標をクリアすることは、経営努力によって十分可能であると判断できる。

また、「函館大学再建計画」における平成 26(2014)年度時点での目標は、「奨学金のさらなる削減」「定員充足率 100%」「帰属収支差額黒字化」である。

入学生数が 90 名で推移すると仮定し試算すると、平成 26(2014)年度の帰属収支差額は 1 億 41 百万円の赤字となり、目標に対して大幅な未達となる。これを学納金によってまかなうとすれば、1 学生あたり約 80 万円の収入があるとして、176 人増、すなわち 1 学年あたり入学者数 44 人増やすことが必要になる。要するに、定員である 150 人を集めれば達成される数字であり、「定員充足率 100%」「帰属収支差額黒字化」は同時に達成されるべき目標である。

#### ② 安定した財務基盤の確立と収支バランスの確保

本法人は、現在、函館大学、函館短期大学、函館看護専門学校、函館歯科衛生士専門学校、函館短期大学付設調理師専門学校、函館大学附属有斗高等学校、函館大学附属柏稜高等学校、函館短期大学附属幼稚園、函館自動車学校の 9 校を設置し、地域の総合学園として主として道南地域における教育研究の向上発展に取り組んできた。

函館大学は平成 13(2001)年度から商学科 3 コース制から改編し、5 つの専攻塾制を取り入れ、専攻塾棟を建設した。更に、平成 16(2004)年度には国際コミュニケーション専攻塾を改編し、英語国際ビジネス学科を新設した。

しかし、少子化による学生の急減を止めることは出来ず、平成 21(2009)年度には専攻塾

制の学生募集停止、平成 22(2010)年度には英語国際ビジネス学科の学生募集停止、現在は商学科の 3 コース制（企業経営コース、市場創造コース、英語国際コース）の募集を行っている。

法人全体の平成 22(2010)年度の翌年度繰越消費収入超過額は 7 億 26 百万円、大学の翌年度繰越消費収入超過額は 25 億 55 百万円となっており、次表のとおりである。

また、前述の「函館大学再建計画」の実施により平成 22(2010)年度の帰属収支差額が黒字の 8 百万円になり、平成 26(2014) 年度時点での目標の一つ「帰属収支差額黒字化」を早期に達成することが出来たものであるが、これは消費支出の削減による収支の改善が主であり、帰属収入においては入学生数の減少と学費の値下げの影響で学生生徒等納付金の金額が大幅に減少してきており、平成 23(2011)年度以降の帰属収支差額は再び赤字になる見通しである。

「函館大学再建計画」により財務のスリム化を図るとともに、教育の特色を打ち出して行くことで、定員 150 名に対する平成 26(2014)年度時点の目標「定員充足率 100%」を目指しており、目標達成と同時に安定した収支バランスを確保出来るものである。

なお、平成 22(2010)年度末の特定資産保有残高は、法人全体で 43 億 89 百万円、函館大学単独では 18 億 78 百万円であり、当面の財務基盤は安定していると言える。

表 3-6-1 函館大学における学生生徒等納付金および収支差額・繰越収入超過額の推移  
(単位：百万円)

	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
学生生徒等納付金	691	711	704	657	579
帰属収入	913	963	923	889	832
基本金組入額	△175	△146	△165	△49	△65
消費収入	739	817	758	840	767
消費支出	1,078	1,120	1,038	893	824
消費収支差額	△339	△303	△280	△53	△57
帰属収支差額	△165	△157	△115	△4	8
前年度繰越消費収入超過額	3,533	3,195	2,901	2,632	2,591
基本金取崩額	2	8	11	12	21
翌年度繰越消費収入超過額	3,195	2,901	2,632	2,591	2,555

### 3-7. 会計

#### ① 会計処理の適正な実施

本学は、教育研究の目的を達成するために、学園の予算編成方針をもとに予算編成を行って教育研究、施設整備、充実に取り組んでいる。予算は、毎年予算編成方針に基づき、10月ごろから作成し、12月下旬の教授会に諮り、2月の法人本部との予算ヒアリング及び調整を経て3月の評議員会への諮問、理事会での審議に付されその承認を経て成立し、4月の入学者確定を踏まえた5月補正により確定する。確定した予算は各部署に通知し、平成17(2005)年度から導入している会計システムで処理するとともに公認会計士の間接監査も受け、執行状況を管理している。予算の流用、変更等については、事前に法人本部の稟議決裁を仰ぐこととしており、稟議決裁を経ない予算の変更等は行われていない。

決算については法人の監事及び公認会計士の監査を得て評議員会に報告し意見を求めた後、理事会に報告し承認を経て決定する。

また、収入支出の経理処理は、学校会計基準に則り運用しているが、平成17(2005)年4月1日施行の学校会計基準の一部改正に伴い、会計処理の解釈に不明確な問題がある場合は学校経理研究会編の「学校法人会計要覧」を参照し、不明な点は監査法人の公認会計士や日本私立学校振興・共済事業団に指導を仰ぎ、確認しながら処理することとしている。

なお、資産運用については、平成21(2009)年9月25日制定の「学校法人野又学園資産運用規程」に従い、安全・確実を第一として、国内の公共債を中心とした運用を実施している。

会計処理に問題が発覚した場合は、即座に理事長に報告し、法人本部事務局が理事長の指示を受けて内部調査を実施し、教員が関与している場合は、教授会の下に調査委員会を設置することとしている。

近年、公的研究費等の不正事案が報道されていることから、本学園においても平成23年度に「公的研究費等管理委員会」を設置し、委員として函館大学・函館短期大学の学長・事務局長の4名体制で、科研費を含む研究費の申請書の内容を研究的・管理的な観点からチェックしている。

#### ② 会計監査の体制整備と厳正な実施

本学は、監査法人の公認会計士による会計監査(外部監査)を毎年5月の決算時に受け、11月には中間監査を受けている。内部監査は、法人監事2人により実施されている。法人監事は評議員会、理事会に毎回出席し、運営及び法人の業務に関する監査や決算時の監査を行い、監査報告書を作成して、評議員会、理事会に監査報告している。

監査の範囲は業務報告書、事業報告書、計算書類(資金収支計算書、消費収支計算書、人件費内訳表含む)及び貸借対照表、(固定資産明細表、借入金明細書、基本金明細表含む)

及び関連帳簿、評議員会、理事会議事録等である。

会計処理は学校会計基準に則り、私立学校振興法及び私立学校法に準拠した会計監査を実施し、公認会計士により適正に処理しているとの監査報告を受けている。